

高度外国人材が活躍する 地域・関西をめざして

～関西における留学生就職支援および
就職後の活躍支援の取り組み～

「出入国管理法の改正（2019年4月）」「日本で働く外国人労働者数が過去最高を更新（2018年10月末時点）」など、近年さまざまな角度から外国人材に対する注目度が高まっている。

関経連でも関西企業のグローバル化の一端を担う高度外国人材に着目し、留学生の就職や企業での活躍を支援する活動を続けている。今号では、日本の大学や大学院に在籍する留学生の就職および就職後の活躍に関する諸課題と、その解決に向けた当会の取り組みについて紹介する。



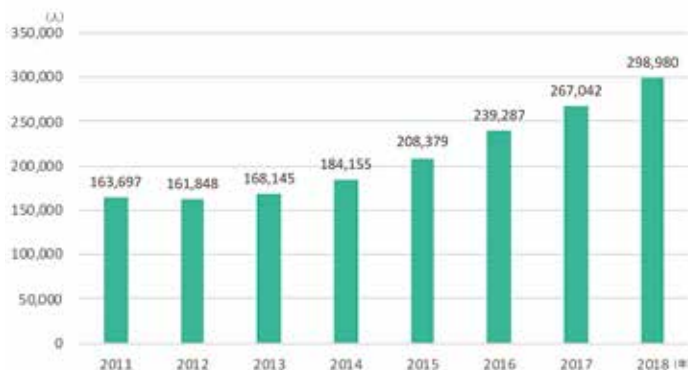
①「第21回留学生教育学会全国大会」で講演する小川グローバル人材育成・活用委員長（2016年8月） ②「Get ready for a successful job-hunting in Japan」（2018年10月、大学コンソーシアムひょうご神戸・文部科学省国費留学生協会と共催） ③「企業・大学・留学生のワークショップ」（2019年6月） ④「企業・大学・留学生の交流会」でのエンビユニバード社長ご講演（2018年6月）

高度外国人材をめぐる状況

経済のグローバル化やAI・IoTなどの技術革新と人口減少・少子高齢化が並行して進展していることなどにより、日本企業を取り巻く事業環境は急速に変化している。さらに、技術革新に伴いIT技術者等の専門人材へのニーズが高まり、世界的な人材獲得競争が起こっている。こうした変化に対応し、わが国や企業が持続可能な成長を実現するためには、日本と母国双方の文化や習慣などを理解し、かつ専門的知識・技術を持つ高度外国人材の力が欠かせない。なかでも日本で生活し、実際に日本の暮らしや文化に日々触れつつ専門知識を学ぶ留学生は、高度外国人材の卵として貴重な存

在である。2018年5月時点でわが国の教育機関に在籍する留学生は、約29万9,000人となっており、その数は増加傾向にある（図1）。

図1 日本の教育機関に在籍する留学生数

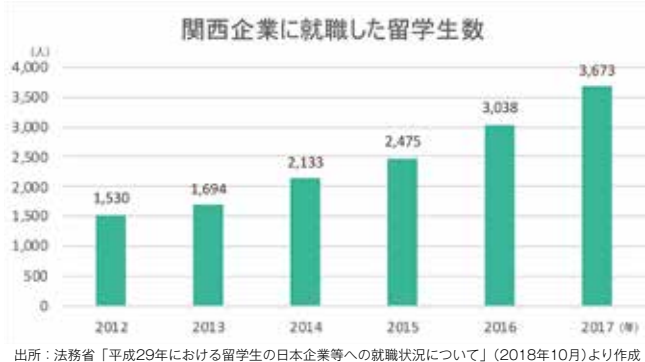


出所：日本学生支援機構「平成30年度外国人留学生在籍状況調査結果」（2019年1月）より作成

政府は2008年に「留学生30万人計画」を策定、2020年をめどに30万人の留学生受入れを目標に掲げており、現状ほぼ達成できる見込みとなっている。一方、受入れた留学生の就職については、日本国内での就職率を実数である3割から5割に引き上げることが目標としているが、直近でも実績は3割程度にとどまっている。

関西地域に目を向けると、留学生の受入れ数、就職者数とも年々増加している(図2)。しかしながら、関西の大学に在籍する留学生を対象にアジア太平洋研究所が行った調査(『関西地域の投資戦略：高度外国人材の活用による活性化』2013年5月)では、卒業後の進路として、回答者の58.1%が日本での就職を希望していることから、就職希望がかなわない留学生が少なからず存在することが推察される。留学生の就職支援は関西においても大きな課題である。

図2 関西の留学生数・就職者数



留学生の就職そして就職後の活躍支援に向けた**関経連の取り組み**

こうした高度外国人材に関する調査や実態をふまえて、当会では2013年にグローバル人材育成・活用委員会を設置。「企業のグローバル化に資する高度外国人材の育成と関西での活躍機会の確保」を目標に、特に高度外国人材としての活躍が期待される大学および大学院に在籍する留学生を対象とした関西企業への就職支援に

取り組んできた。

2018年には、留学生の採用・定着にかかる現状把握のため、企業や行政、大学等へのヒアリング調査を実施し、次にあげる課題を抽出した。

● 企業に関する課題

企業からは「高度外国人材は定着しない」、高度外国人材からは「キャリアパスが明示されていない」「年功的な評価・処遇が不満」といった声が聞かれた。これらは主に長期雇用や年功的人事制度といった「日本型雇用システム」に起因するミスマッチである。

● 大学に関する課題

企業は留学生の採用に際し高度な日本語能力を求めているが、そうした企業ニーズを大学の日本語教員が十分に把握しておらず、留学生の国内就職率向上という結果につなげていない。

● 在留資格制度に関する課題

在学中に学んだ専門分野と就職後の職種に関連性が求められる現在の在留資格制度が、留学生の自由な就職を妨げる一つの要因となっている。

以降、当会ではこれらの課題解決につなげるための取り組みを続けている。

○ 企業に関する課題への取り組み

「日本型雇用システム」に起因するミスマッチの解消に向け、まずは高度外国人材の活躍を効果的に引き出している企業の関係者等を講師に招いた講演会を開催し、好事例の水平展開をはかった。

例えばA社(ポンプ製造業)では、処遇やポジションは、本人の成果に応じ社長決裁で柔軟に決めている。また、母国での自社製品の販売代理店としての独立を支援することで、海外の顧客に向けたビジネスの拡大につなげている。B社(電子機器製造業)では、海外の大学を卒業した理系の高度外国人材を現地採用し、日本の本社で2年間の有期雇用契約(処遇は正社員と同等)を締結、日本語の集中教育を実施し、ジョブディスクリプションを用意した上で各部署に配属している。

また、実際に企業で研修を手掛ける大学教授による講演会では、支援先の企業で日本人社員と外国人社員が共に参加する研修を1年間実施したところ、相互理解が進み、外国人社員の活躍や会社の収益アップにつながったという事例が紹介された。

これらの事例に共通するのは、「成果に応じた処遇やポジションを求める」「専門性は高いが日本語には不慣れ」といった特性を考慮し、日本人とは異なる受入れ

方法を採ることで高度外国人材としての高いアウトプットを引き出している点である。同時に、日本人側の異文化理解や、職場環境整備が重要であることも浮き彫りとなった。

2019年4月に当会が公表した提言「多様な人材の柔軟な働き方を実現する雇用のあり方」では、こうした知見を基に、以下の意見を盛り込んだ。

■外国人材の採用にあたっては、職務や権限・責任・処遇を明確にし、採用・育成・評価といった諸制度を複線化することが有効。

■外国人材を受入れる職場側の異文化理解を促し、労働環境を整えることが必要。

※意見書全文は関経連ホームページに掲載。

今後さらに企業ヒアリングを重ね、得られた課題や事例について体系的な整理を行い、高度外国人材の活躍支援に役立てていく予定である。

○大学に関する課題への取り組み

日本の大学や大学院に在籍する留学生在が日本企業へ就職し、仕事を続けていくためには、高いレベルの日本語能力が必要とされる。ディスコが公表した「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査〈2018年12月調査〉」（2019年1月）によると、採用した留學生に対し、入社後、実際に業務を進めていく際にビジネス上級レベル以上の日本語能力を求める企業は約7割にも上っている。当会が行った企業ヒアリングでも、留學生の採用にあたり日本語で記入するエントリーシートの提出を求めたり、日本語での面接等を実施すると回答した企業は多かった。

大学でも留學生に日本語教育を行っているが、担当する日本語教員は企業が求める日本語能力のレベルや留學生の就職状況について情報を得る機会が少ないのが実情であり、こうした状況を改善するには大学と企業の連携が不可欠である。

そこで当会では、関西において文部科学省「留學生就職促進プログラム」事業を受託するSUCCESS-Osaka*と連携、大学と企業が協同して人材育成に取り組む体制の構築をめざしていく。本年6月には活動の一環として、企業・大学・留學生のワークショップを開催。大学の日本語教員と企業担当者、留學生が同じテーブルを囲み、ビジネス日本語教材等をもとに活発な意見交換を行った。

さらに、グローバル人材育成・活用委員会では、大学における留學生受入れの先進的事例を研究すべく、立命館アジア太平洋大学（APU）を昨年12月に視察。出口治明学長との懇談や、多文化共生キャンパスの見学を行った（P.5参照）。

採用を直接の目的とせず、大学と企業の意見交換の場を設ける試みは、まだ緒に就いたばかりである。双方がメリットを享受できるような機会の創出に引き続き取り組んでいく。

○在留資格制度に関する課題への取り組み

留學生は日本での就職に際し、約9割が「技術・人文知識・国際業務」の在留資格に変更するが、学んだ専門分野と就職後の職種には関連性が必要とされている。関西の大学や企業からは、この要件の緩和を求める声が多く出ていた。

そこで、先述の当会が公表した提言では政府に対し「外国人材の受入れに向けた環境整備」を要望。留學生の日本企業への就職を促進するため、在留資格の要件緩和に向けた見直しを行うことが肝要であると提案した。

本年5月30日には、大学を卒業した留學生が就職できる業種の幅を広げるため、在留資格にかかる法務省告示の改正が行われている（図3）。在留資格制度にかかる政策動向については今後も注視し、適宜情報発信を行う。

○グローバル人材活用運営協議会・他団体との連携

留學生の就職支援にあたっては、関西の経済団体、大学、行政機関を構成メンバーとして2013年に設立さ

図3 法務省告示改正のポイント

法務省は留學生の就職支援を目的として、2019年5月30日付で告示の改正を行った。
ポイントは次のとおり。

改正前

大学・大学院を卒業・修了した留學生が、飲食店・小売店等でのサービス業務や製造業務等を主とした業務に就くことは、就労目的の在留資格（技術・人文知識・国際業務）としては認められない。

改正後

大学・大学院で修得した知識や応用的能力のほか、高い日本語能力を活用することを要件に、在留資格「特定活動」として幅広い業務に就くことを認める。

出所：法務省資料より作成

