

|              |   |
|--------------|---|
| Title        | 外国人留学生の日本企業就職志向に関する価値意識の分析  |
| Author(s)    | 平田, 実   |
| Citation     | 年次学術大会講演要旨集, 26: 260-263  |
| Issue Date   | 2011-10-15  |
| Type         | Conference Paper  |
| Text version | publisher   |
| URL          | <a href="http://hdl.handle.net/10119/10115">http://hdl.handle.net/10119/10115</a>   |
| Rights       | 本著作物は研究・技術計画学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Science Policy and Research Management. |
| Description  | 一般講演要旨  |

## 外国人留学生の日本企業就職志向に関する価値意識の分析

○平田 実(九州大)

## 1. はじめに

我が国では、グローバル化の進展を背景として、これに対応した人材育成の重要性が高まりつつある。「グローバル人材<sup>1</sup>」への注目は、我が国の新たな成長戦略やイノベーションを考える上で、異なる視点や発想をもつ人材の戦略的な活用といった視点によるものである。このような中で、我が国の成長戦略の大きな柱である「グローバル戦略」展開の一環として留学生政策<sup>2</sup>などが進展している。このような取り組みでは、大学の国際化とともに外国人留学生に関して、高度な専門知識を有する人材として日本企業における活躍が期待されている。

とはいえ外国人留学生の日本企業就職に関しては、現実的な課題も少なくない。言葉の問題や就職活動、入社時期、採用後の処遇等、いずれも様々な主体がそれぞれに試行錯誤しながら取り組んでいるところである。一部にロールモデルとなり得る先行プログラムは見られるものの、留学生政策における就職という「出口」支援について産学連携による取り組みは緒に就いたばかりである。

本報告では、工学系分野の外国人留学生を対象にして行った日本企業への就職志向に関するアンケートデータに基づいて、留学生の価値意識を分析する。これにより大学等にお

いて今日求められる課題を提示する。

## 2. 先行研究と課題

日本における外国人留学生の就職に関する研究は、おおむね3つに大別される。①就職支援、②教育（語学）、③企業側実態である。

①就職支援については、日本独自の就職活動の困難さを背景として、大学の取り組みの現状や支援方策について検討を行ったものが多い。総じて指摘するところは、多くの外国人が日本への就職経験をキャリアパスとして捉えながらも、実際には就職内定を得るための準備や知識が不足しており、具体的な行動に乏しいといった指摘である（伊藤他,2008; 守屋,2009; 神谷,2010）

②教育分野では、留学生に対する日本語教育ないしはキャリア教育という文脈からの議論である。日本語教育についてはアカademックな専門語彙指導よりも基本的な日本語文法能力やコミュニケーションスキルを重視する見方（山本,2006）や、英語が用いられやすい工学系大学院生レベルでは研究室の活動という学習プロセスを踏まえた日本語教育の重要性（重田他,2011）などである。概して言えば、対象学生の特性によって効果的な日本語教育に関するアプローチは様々である。少し間口を広げれば、異文化間教育としての外国人留学生に関するキャリア教育の必要性などの提起（中本,2010）もされている。

③企業側実態の点では、昨今企業へのアンケート調査を中心としたレポートが関係機関などから提出されている。AOTS(2007)は、

<sup>1</sup> その対象は、日本経団連のレポート（2011）などにみられるように一般的には日本人及び外国人材という国内外の人材を対象としている。

<sup>2</sup> 「国際化拠点整備事業（G30）」などの取り組み。

コミュニケーション力を中心とした就業課題の要因を分析したレポートである。そのほかにも就労実態全体に関する調査（JILPT,2009）や採用課題に関するレポート（日本経団連,2008）がある。

これらいずれの論議にも共通することは学生と企業間のギャップの存在である。既往研究・レポートから抽出されるのは、留学生の多くが日本企業へ就職を希望するものの大学サイドの支援は不十分で、日本人と同じ就職活動プロセスに戸惑いを感じる留学生像である。またこれに対して、企業サイドでは問題意識はあるが効果的・積極的な留学生受入には至っていない状況である。

このような課題克服のために、多くの研究・レポートが共通に示唆する点は、産学連携による取り組みの重要性である。大学と企業が十分に連携して教育カリキュラムやインターンシップに取り組むことの必要性が指摘されている。しかしながら外国人留学生の増加と我が国におけるその戦略的な雇用が引き続き重要な政策課題として論議されている中で、産学連携の必要性の背後にある外国人材の価値意識については十分に顧みられてはいない。

このような中で、留学生が日本企業で働くとする意識を改めて問い直すことは重要な点である。外国人材の価値意識を通じた日本企業に対する洞察に基づいた取り組みが求められている。このため、特に下記の点について分析を行う。

#### ① 日本における就職理由

外国人留学生はなぜ日本企業へ就職を果たそうとするのか。彼らが就職を通じてえがく、日本ないし日本企業とはいかなる価値であるのか。

#### ②外国人材に求められている能力

外国人留学生は、日本企業への就業にあ

たりいかなる能力が求められていると認識しているか。語学やコミュニケーション・対応力など日本企業就職とどのように関係しているかと価値認識しているか。

これに、実際に日本企業へ就職した外国人留学生の状況を踏まえた考察を加える。

### 3. 分析

#### (1) 概要

①調査方法: 質問票調査

②調査時期: 2011年7-8月

③サンプル:

- i) 対象:九州大学工学系大学院生  
(JILCs 受講学生、産業工学コース専攻学生のうち日本企業へ就職意志のある者)
- ii) 実施:講義において配布・回収
- iii) 有効回答:66名(回収数74名)

#### (2) 項目 (下表1)

- ①日本で就職したい理由 (10変数)
- ②日本企業で就職する上で求められる能力 (4変数)

表1 質問項目

| 日本で就職したい理由 |                    |
|------------|--------------------|
| a.         | 留学経験がいかせるため        |
| b.         | 語学力をいかせるため         |
| c.         | 日本でキャリアを積みたいから     |
| d.         | 日本で暮らしたいから         |
| e.         | 日本で人脈をつくりたいから      |
| f.         | やりたい仕事があるから        |
| g.         | スキルと専門生が身につけられるから  |
| h.         | 日本企業のイメージがよいから     |
| i.         | 日本企業は給与など労働待遇がよいから |
| j.         | 就職したい企業があるから       |

  

| 日本企業において外国人材に求められる能力 |                  |
|----------------------|------------------|
| a.                   | 日本語力             |
| b.                   | 日本の文化・社会への対応力    |
| c.                   | 日本の企業文化・働き方への対応力 |
| d.                   | 日本人にない発想         |

#### (3) 主成分分析

「日本で就職したい理由」の10の質問項

目について、なぜ日本において就職しようとするのかその志向性の強さを抽出するために主成分分析を行った（下表2）。

この結果、3つの成分が抽出された。第1主成分は、スキルや専門生、企業イメージの良さ、給与待遇など企業の属性に関する成分である。このため「日本企業志向」とラベリングした。次いで第2主成分は、日本でのキャリア形成、日本暮らし、希望する企業があるといった変数に関する成分であり日本そのものに関してのことから「日本一般志向」とラベルする。最後の成分は留学や語学力に関する成分である。このため「経験蓄積志向」とラベリングした。

第1主成分 「日本企業志向」

第2主成分 「日本一般志向」

第3主成分 「経験蓄積志向」

表2 日本で就職したい理由

|                    | 第1主成分  | 第2主成分  | 第3主成分  |
|--------------------|--------|--------|--------|
| 固有値                | 3.59   | 1.35   | 1.15   |
| 寄与率                | 35.89  | 13.55  | 11.48  |
| (バリマックス回転後の因子負荷量)  |        |        |        |
| 留学経験がいかせるため        | 0.188  | 0.149  | 0.830  |
| 語学力をいかせるため         | -0.004 | 0.283  | 0.859  |
| 日本でキャリアを積みみたいから    | -0.051 | 0.730  | 0.098  |
| 日本で暮らしたいから         | 0.373  | 0.591  | 0.081  |
| 日本で人脈をつくりたいから      | 0.583  | -0.419 | 0.436  |
| やりたい仕事があるから        | 0.270  | 0.480  | 0.191  |
| スキルと専門性を身につけられるから  | 0.728  | 0.178  | 0.067  |
| 日本企業のイメージがよいから     | 0.687  | 0.222  | 0.415  |
| 日本企業は給与など労働待遇がよいから | 0.675  | 0.221  | -0.038 |
| 就職したい企業があるから       | 0.317  | 0.703  | 0.286  |

#### (4) 相関分析

上記で得られた成分スコアは、外国人留学生が日本において就職しようとする志向性の軸として抽出されたものである。このような価値志向性に対して、日本社会の一員として実際に日本企業に就職する際に外国人材として求められる能力に関する自己認識がいか

なる関係を有しているか相関分析を行った（下表3）。

この結果、日本語力については、いずれの志向性成分とも有意な相関を示すものではなかった。次に日本文化への対応力に関する認識は、就職希望を「日本一般」で抽出された主成分に対して有意な相関を示している。企業属性に関する対応力に関しては、「日本企業」、「日本一般」のいずれに対しても強い相関が認められた。発想の独自性という能力については、「経験・蓄積」と有意な相関があることが示されている。

表3 相関分析

|           | 「日本企業」   | 「日本一般」   | 「経験・蓄積」 |
|-----------|----------|----------|---------|
| 日本語力      | -0.106   | 0.230    | 0.065   |
| 日本文化への対応力 | 0.142    | 0.278 *  | 0.234   |
| 日本企業への対応力 | 0.358 ** | 0.371 ** | -0.013  |
| 発想の独自性    | 0.088    | 0.019    | 0.291 * |

\* p<5% \*\* P<1%

本分析は、因果関係を考察したものではないため、変数間の相関の強弱が直接両者間の関係を説明するものではない。ただし日本の企業文化・働き方についての適応力が企業や日本一般と強い相関を有していることは、日本企業で自らのキャリア形成を積極的に行っていくとする留学生の意識が反映されており、外国人留学生が日本企業就職に関連して日本企業や日本それ自体のユニークネスについて、一定の考慮を行っている価値意識の表れと解釈することができる。またこれらのことは、日本企業にとって外国人留学生というグローバル人材の採用・受入に関する戦略方針や運用等をこれまで以上に精緻におこなっていくことの重要性を示唆している。

外国人留学生の社内における位置づけや採用・受入スタンスを明確化し、外国人留学生を専門性やスキルに応じてどのように位置づ

けるかは企業の判断である。たとえば外国市場における営業・マーケティングや現地法人のオペレーションに関する事などは日本と海外を結ぶ人材を想定するだろう。このような場合、言語力やコミュニケーション能力に秀でた人材を前提としているかもしれない。本調査で対象とした工学系のバックグラウンドをもった外国人留学生はどうだろう。「日本」や「日本企業」というどちらかと言えば特殊な文脈を意識し同型化がうかがわれるタイプは、日本企業においてどのように受け入れられるであろうか。以下補完的に、アンケート対象層の先輩格とも言える外国人留学生の就業後の事例を示す。

#### (5) 事例考察

事例は、日本のグローバル製造企業に就職した九州大学工学系大学院課程修了学生5名に関するものである<sup>3</sup>（下表4）。

表4 日本企業就職学生の就業後の状況

| 企業 | 業種       | 修了区分 | 性別 | 配属先         | 状況  |
|----|----------|------|----|-------------|---|
| A  | 電機       | 博士   | 女  | 生産拠点<br>研究所 | 研修等をふくめて日本人研究職採用と同一処遇。機械装置の開発を日本人チームの一員として取り組んでいる。ただし安全保障関連の事業には関わらず。                               |
| B  | 窯業<br>土石 | 修士   | 女  | 生産拠点        | 現在工場実習中。一通りの製品製造プロセスの理解につとめているところ。今後正式な配属先が決まるがとくに外国人留学生という点は考慮せず。                                  |
| C  | 輸送<br>機械 | 博士   | 男  | 生産拠点        | 工場実施中。製造現場で求められるスキルをみっちり身につける必要。外国人日本人の区別なし。ものづくりにどれだけこだわられるかを問うている。                                |
| D  | 化学       | 修士   | 女  | 生産拠点        | 日本人とまったく同様の研修プロセスを経ている。日本人にない発想ができるのでそれを会社としてどう活かしていけるかという点は今後の課題。                                  |
| E  | 電気<br>機械 | 修士   | 男  | 生産拠点        | 同社ものづくりがグローバルシフトする中で、1人のエンジニアとして採用。製造現場は日本語ばかり。作業の安全等から仕事の文脈で使われている言葉の意味理解が不可欠。とにかく今は早く一人前になる努力が必要。 |

配属先等の訪問ヒアリングの結果、留学生は「外国人だから」という特別な採用枠や考えのもとに受け入れられたわけではないことが伺える。工学系大学院を修了したものづくり関係の高度人材として一個の研究者・エン

<sup>3</sup> 調査は、九州大学工学府産業工学コースを履修した修了学生から5名を抽出し平成23年8月に行った。ヒアリングは、実際に配属された事業所を訪問し本人・企業側担当者から筆者が聞き取りした。

ジニアとしてその能力や態度が評価され、採用後も日本人と同一の研修やキャリア形成が期待されている。このようなタイプの学生は、単に出身国と日本（企業）を橋渡しする人材（ブリッジ人材）とは異なる。

このことは日本の大手製造企業では、工学系外国人留学生をその異質性や才能の独自性の点等から意図的に受け入れを行っているわけでは必ずしもないことを示唆するものである。むしろ本人の能力の普遍的・科学的な専門性を踏まえつつ、日本企業独自の業務プロセスに適合し得ることを前提として外国人留学生採用を行っているといえることができる。

#### 4. まとめ

日本企業へ就職を志向する工学系の外国人留学生に関する価値意識を分析した。この結果、就職を志望する理由として抽出された「日本」ないし「日本企業」という志向性に対して、社会的・企業文化的な対応能力が密接な相関を有していることが明らかになった。また事例考察から見られるように工学系学生は就業後、とくに日本企業特殊なタスクプロセスを遂行することが求められていることが示唆された。大学サイドに関する実践的含意は、日本語教育はもとより専門教育において企業見学やインターンシップ等の実践的コースワーク等、取り組み体系化の必要性である。

なお、本報告は特定の大学における一部の外国人留学生を対象としたものであり、今後より普遍的な分析が求められる。

#### 主要参考文献

- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2009）『日本企業における留学生の就労に関する調査』JILPT調査シリーズNo.57
  - 財団法人海外技術者研修会（2007）「平成18年度構造変化に対応した雇用システムに関する調査研究（日本企業における外国人留学生の就業促進に関する調査研究）」
- （注）その他の参考文献は報告の際に提示します。