

日本における外国人雇用の研究  
～外国人留学生の就職場面を中心に～

**SIQINBATEER**

大阪大学大学院 経済学研究科 経営学系専攻  
修士課程

**SIQINBATEER**

**Master Course**

**Business Administration, Graduate School of Economics, Osaka University**

## 要旨

本研究では、外国人留学生の就職場面について、文献レビューや文部科学省、法務省、日本学生支援機構などのデータをもとに、その実態を解明する。日本政府は、2008年に、「留学生30万人計画」を発表した。これは、日本への留学生を2020年までに、当時の約12万4千人から30万人に増やそうという計画である。

日本へ留学する外国人留学生が増えると共に、卒業後日本で就職する外国人留学生も増えることが考えられる。近年では、日本で就職する外国人留学生が増える傾向である。就職する際、外国人留学生は、企業側が求めている内容と自分自身のやりたいことが一致しているかを理解する必要がある。そうすることにより、就職できる可能性が大きくなる。グローバル化が進む影響で、企業側としても外国人留学生に入社して欲しい現状がある。そして、外国人留学生が入社するからには、長く働いてもらいたい。そのためにも、外国人留学生側にキャリア形成計画などを立てて、その役割を果たしてもらいたい。その両方の立場を理解する必要がある。

本研究を通じて、外国人留学生の日本での就職状況を研究することにより、企業側と学生側の間にミスマッチをなくすような、提言を行う。

## 目次

第1章 序論.....	3
1.1 課題背景.....	3
1.2 目的.....	3
1.3 課題構成.....	4
第2章 日本政府の外国人留学生受け入れ政策.....	5
2.1 外国人留学生受け入れ 10 万人計画.....	5
2.2 留学生 30 万人計画.....	6
第3章 外国人留学生の現状について.....	7
3.1 外国人留学生の在籍状況.....	7
3.2 外国人留学生の日本における就職状況.....	11
第4章 ミスマッチ発生のメカニズム.....	13
4.1 日本の労働力不足について.....	13
4.2 ミスマッチが起きる原因について.....	14
第5章 企業側と学生側に対する実践的インプリケーション.....	17
5.1 企業側の配慮すべき点.....	17
5.2 日本に就職する外国人留学生に対するインプリケーション.....	21
第6章 結論及び今後の課題.....	24
6.1 結論.....	24
6.2 今後の課題.....	25
参考文献、記事及びサイト.....	26
注.....	28
謝辞.....	29

## 第1章 序論

### 1.1 課題背景

日本は、自動車や家電製品の分野だけではなく、アニメ、漫画や映画などの分野においても、世界的に影響力の大きな国である。世界中の若者たちは、その日本文化に憧れて、日本へ留学する人は、多い。近年、日本では、少子高齢化が進んでいる。その影響もあり、若手の労働力が不足している状況に陥っている業界もある。そして、全世界の留学生市場における日本の割合は、5%と言われており、先進国の中では、一番少ないと言われている。

近年は、日本へ留学する外国人留学生数に変化が起きている。その背景には、日本政府の「留学生 30 万人計画」がある。日本政府は、2008 年、「留学生 30 万人計画」を発表した。これは、日本への留学生を、2020 年までに、当時の約 12 万 4 千人から 30 万人に増やそうという計画である。

独立行政法人日本学生支援機構の調査結果によると、2009 年に、132,720 人になり（過去最高）、2010 年には、141,774 人（過去最高）となった。2011 年には、138,075 人となり、前年より、3,699 人も減った。その一因としては、2011 年 3 月 11 日に起きた、東日本大震災が考えられる。その後 2 年連続的に減っている。

独立行政法人日本学生支援機構の 2013 年の調査によると、135,519 人となり、そのうち、大学院は 39,567 人、大学（学部）・短大・高専は、69,339 人、専修学校（専門課程）は 24,586 人、準備教育課程は 2,027 人である。東日本大震災以後は、減ったものの、2008 年の約 12 万 4 千人よりは、多いことがわかる。

リーマンショックと東日本大震災の影響があったものと考えられ、日本人学生の就職率が低迷したものの、昨年度より改善されつつある。一方、外国人留学生の日本における就職状況については、この課題研究を通してその内容を解明したい。

### 1.2 目的

本研究を通じて、外国人留学生の日本での就職状況を把握して、その原因を分析することにより、企業側と学生側の間にミスマッチをなくすような、提言を行う。

まず、企業側に、グローバル化が急激に進む中、外国人留学生に入社してもらう際に、必要とされるキャリア形成について提言をする。

そして、日本で就職することを考えている外国人留学生に、日本で就職する

場合、注意すべき点について提言を行う。

### 1.3 課題構成

課題構成は、以下の通りである。

#### 第1章 序論

課題背景を述べた上、課題研究における目的及び構成を述べる。

#### 第2章 日本政府の外国人留学生受け入れ政策

日本政府の外国人留学生受け入れ政策をもとに、その実態への理解を深めることにより、日本に留学する外国人留学生状況を理解する。

#### 第3章 外国人留学生の現状について

文部科学省、独立行政法人日本学生支援機構及び法務省入国管理局のデータに基づき、外国人留学生の在籍状況と日本における就職状況を述べる。

#### 第4章 ミスマッチ発生のメカニズム

企業側と学生側の間に、なぜミスマッチが起きているかを分析し、その原因を解明する。

#### 第5章 企業側と学生側に対する実践的インプリケーション

採用を行う企業側と就職する学生側の視点から、企業側と学生側に、注意すべき点について述べる。

#### 第6章 結論及び今後の課題

本課題研究の内容をまとめる。そして、企業側と学生側における今後の課題について述べる。

## 第2章 日本政府の外国人留学生受け入れ政策

### 2.1 外国人留学生受入れ 10 万人計画

外国人留学生の日本への受け入れは、日本政府の 1983 年 8 月の「21 世紀への留学生政策に関する提言」などを踏まえた 21 世紀はじめに日本が 10 万人の留学生の受け入れを行うことを目標にする、いわゆる「留学生受け入れ 10 万人計画」である。「留学生 10 万人計画」とは、1983 年に中曽根首相により始められた計画である。「教育」「友好」「国際協力」のための留学生の受け入れを目的とした計画である。10 万人という数字は、当時アメリカが約 31 万人、フランスが約 12 万人、イギリス及び西ドイツがそれぞれ約 6 万人という留学生を受け入れている実態を踏まえ、1990 年ごろには現在のイギリス、西ドイツ並みの、21 世紀初頭には現在のフランス並みの留学生を受け入れることを想定したという説もある。そして、20 年間にわたって、頑張った結果、その目標を達成できた。近年、日本において、外国人留学生が増える傾向である。

文部科学省の調査によると、2003（平成 15）年には、日本政府が目標としてきた留学生受け入れ 10 万人（10 万 9508 人）を達成している。

出身国（地域）の上位 5 ヶ国（地域）は、以下である。（）内は、前年比を示している。

- |         |          |               |
|---------|----------|---------------|
| ① 中国    | 70,814 人 | (12,281 人増)、  |
| ② 韓国    | 15,871 人 | (25 人増)、      |
| ③ 台湾    | 4,235 人  | (31 人減)、      |
| ④ マレーシア | 2,002 人  | (117 人増)、     |
| ⑤ タイ    | 1,641 人  | (137 人増) である。 |

日本における外国人留学生の構成をみる限り、アジア圏からの外国人留学生がかなり多いことがわかる。特に、中国と韓国からの外国人留学生がかなり多い。中国と韓国からの留学生が多い理由として考えられるのは、両国の経済発展に伴う高等教育に対するニーズの高まりや、留学を経験していることが就職に有利に考えられることである。

「外国人留学生受入れ 10 万人計画」の目標達成について、総務省が 2005 年に公表した「留学生の受入れ推進施策に関する政策評価」において、10 万人という留学生受入れ目標達成の要因として入国・在留に係る規制の緩和が大きく影響していると指摘している。外国人留学生が 10 万人に達したことにより、日本と諸外国間の交流において、もっと理解が深まることが考えられる。日本政

府は、外国人留学生受入れ 10 万人を達成することで、新たな案を打ち出している。それは、「留学生 30 万人計画」である。

## 2.2 留学生 30 万人計画

日本政府は、2008 年、「留学生 30 万人計画」を発表した。「留学生受け入れ 30 万人計画」は、「日本を世界に開かれた国とし、人の流れを拡大していくために重要である」として、福田元総理が第 169 回国会（平成 20 年 1 月）の施策方針演説の中で打ち出した。これは、日本への留学生を、2020 年までに、当時の約 12 万 4 千人から 30 万人に増やそうという計画である。

日本留学総合情報ガイドによると、世界の留学生市場は今後急拡大するというレポートもあり、そのレポートでは留学生数は、2015 年には、500 万人、2025 年には 700 万人規模と試算されている。現在、世界の留学生数における日本の受け入れシェアは約 5% である。2020 年の留学生数を 600 万人とすれば、現在の受け入れシェアを確保しようとした場合、約 30 万人程度の留学生を受け入れることになる。

独立行政法人日本学生支援機構の調査結果によると、2009 年に、132,720 人になり（過去最高）、2010 年には、141,774 人（過去最高）となった。2011 年には、138,075 人となり、前年より、3,699 人も減った。その原因としては、2011 年 3 月 11 日に起きた、東日本大震災が考えられる。その後 2 年連続的に減っている。

独立行政法人日本学生支援機構の平成 25 年度（2013 年）外国人留学生在籍状況調査によると、平成 25 年 5 月 1 日現在の留学生数は、135,519 人となり、前年比 2,237 人減っている。在学段階別留学生数の内訳は、以下である。

大学院は	39,567 人、
大学（学部）・短大・高専は	69,339 人、
専修学校（専門課程）は	24,586 人、
準備教育課程は	2,027 人である。

東日本大震災以後、日本における外国人留学生数は、減ったものの、2008 年の約 12 万 4 千人よりは、多いことがわかる。しかし、2020 年までに、外国人留学生を 30 万人受入れるという計画よりは遥かに遠いこともわかる。その目標を達成するためには、外国人留学生の受け入れを増やすことが基本である。しかし、外国人留学生を受入れることだけではなく、卒業後の就職・進学などの状況が、その計画の達成に影響する要因の一つになるかもしれない。なぜなら

ば、日本は、外国の若者にとって、一つの留学先であり、留学する際には、先輩などの状況をもとに、日本への留学を判断することが考えられる。そのため、本課題研究を通じて、日本における外国人留学生の就職状況を把握したい。

### 第3章 外国人留学生の現況について

#### 3.1 外国人留学生の在籍状況

独立行政法人日本学生支援機構の平成25年度外国人留学生在籍状況調査によると、平成25年5月1日現在の留学生総数は、135,519(▲2,237人 (▲1.6%))人である。

出身国(地域)別留学生数上位5位は、以下である。

- ① 中国 81,884人 (▲4,440人 (▲5.1%))
- ② 韓国 15,304人 (▲1,347人 (▲8.1%))
- ③ ベトナム 6,290人 ( 1,917人 ( 43.8%))
- ④ 台湾 4,719人 ( 102人 ( 2.2%))
- ⑤ ネパール 3,188人 ( 737人 ( 30.1%))

在学段階別留学生数は、以下である。

- 大学院 39,567人 (▲ 74人 (▲ 0.2%))
- 大学(学部) 67,437人 (▲1,837人 (▲ 2.7%))
- 短期大学 1,438人 (▲ 165人 (▲ 10.3%))
- 高等専門学校 464人 (▲ 20人 (▲ 4.1%))
- 専修学校(専門課程) 24,586人 (▲ 581人 (▲ 2.3%))
- 準備教育課程 2,027人 ( 440人 ( 27.7%))

表1: 出身地域別留学生数

地域名	留学生数		構成比	
アジア	124,542人	(127,178)	91.9%	(92.3)
欧州	4,753人	(4,456)	3.5%	(3.2)
北米	2,391人	(2,435)	1.8%	(1.8)
中近東	1,233人	(1,112)	0.9%	(0.8)
アフリカ	1,155人	(1,106)	0.9%	(0.8)
中南米	946人	(926)	0.7%	(0.7)
オセアニア	499人	(543)	0.4%	(0.4)
計	135,519人	(137,756)	100.0%	(100.0)

( )内は平成24年5月1日現在の数



表 2: 出身国（地域）別留学生数

国（地域）名	留学生数		構成比	
中国	81,884 人	(86,324)	60.4%	(62.7)
韓国	15,304 人	(16,651)	11.3%	(12.1)
ベトナム	6,290 人	(4,373)	4.6%	(3.2)
台湾	4,719 人	(4,617)	3.5%	(3.4)
ネパール	3,188 人	(2,451)	2.4%	(1.8)
インドネシア	2,410 人	(2,276)	1.8%	(1.7)
タイ	2,383 人	(2,167)	1.8%	(1.6)
マレーシア	2,293 人	(2,319)	1.7%	(1.7)
アメリカ合衆国	2,083 人	(2,133)	1.5%	(1.5)
ミャンマー連邦共和国	1,193 人	(1,151)	0.9%	(0.8)
モンゴル	1,138 人	(1,114)	0.8%	(0.8)
バングラデシュ	875 人	(1,052)	0.6%	(0.8)
スリランカ	794 人	(670)	0.6%	(0.5)
フランス	793 人	(740)	0.6%	(0.5)
ドイツ	599 人	(566)	0.4%	(0.4)
インド	560 人	(541)	0.4%	(0.4)
フィリピン	507 人	(497)	0.4%	(0.4)
サウジアラビア	472 人	(413)	0.3%	(0.3)
英国	452 人	(429)	0.3%	(0.3)
ロシア	339 人	(333)	0.3%	(0.2)
カンボジア	338 人	(311)	0.2%	(0.2)
オーストラリア	312 人	(338)	0.2%	(0.2)
カナダ	308 人	(302)	0.2%	(0.2)
ブラジル	275 人	(272)	0.2%	(0.2)
スウェーデン	254 人	(244)	0.2%	(0.2)
エジプト	229 人	(213)	0.2%	(0.2)
ウズベキスタン	227 人	(203)	0.2%	(0.1)
ラオス	218 人	(223)	0.2%	(0.2)
イタリア	217 人	(182)	0.2%	(0.1)
シンガポール	209 人	(211)	0.2%	(0.2)
その他	4,656 人	(4,440)	3.4%	(3.2)
計	135,519 人	(137,756)	100.0%	(100.0)

表 3: 留学生受け入れ数の多い大学 (平成 25 年 5 月 1 日現在)

学校名		留学生数	
早稲田大学	私立	3,899 人	(3,771 人)
日本経済大学	私立	3,385 人	(3,135 人)
東京大学	国立	2,839 人	(2,873 人)
立命館アジア太平洋大学	私立	2,420 人	(2,526 人)
大阪大学	国立	1,985 人	(1,925 人)
九州大学	国立	1,969 人	(1,931 人)
筑波大学	国立	1,744 人	(1,681 人)
京都大学	国立	1,684 人	(1,664 人)
名古屋大学	国立	1,648 人	(1,611 人)
東北大学	国立	1,435 人	(1,428 人)
立命館大学	私立	1,418 人	(1,324 人)
北海道大学	国立	1,384 人	(1,347 人)
日本大学	私立	1,277 人	(1,378 人)
慶應義塾大学	私立	1,256 人	(1,203 人)
東京工業大学	国立	1,255 人	(1,241 人)
同志社大学	私立	1,187 人	(1,131 人)
大阪産業大学	私立	1,127 人	(1,098 人)
神戸大学	国立	1,123 人	(1,132 人)
明治大学	私立	1,084 人	(1,089 人)
拓殖大学	私立	1,019 人	(1,030 人)
広島大学	国立	995 人	(1,005 人)
千葉大学	国立	884 人	(961 人)
横浜国立大学	国立	873 人	(861 人)
明海大学	私立	862 人	(924 人)
国土舘大学	私立	817 人	(967 人)
中央大学	私立	798 人	(750 人)
城西国際大学	私立	785 人	(810 人)
東京国際大学	私立	774 人	(835 人)
上智大学	私立	735 人	(757 人)
関西大学	私立	721 人	(726 人)

( ) 内は平成 24 年 5 月 1 日現在の数

表 4: 文部科学省の調査データをまとめた内容

(単位 人)

	平成 11 年	平成 12 年	平成 13 年	平成 14 年	平成 15 年
留学生数	55,755	64,011 (過去最高)	78,812 (過去最高)	95,550 (過去最高)	109,508 (過去最高)
前年比	4,457 (8.7%)	8,256 (14.8%)	14,801 (23.1%)	13,958 (14.6%)	13,958 (14.6%)

表 5: 日本学生支援機構の調査データをまとめた内容

(単位 人)

	平成 16 年	平成 17 年	平成 18 年	平成 19 年	平成 20 年	平成 21 年	平成 22 年	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年
留 学 生 数	117,302 過去最高	121,812 過去最高	117,927	118,498 過去最高	123,829 過去最高	132,720 過去最高	141,774 過去最高	138,075	137,756	135,519
前 年 比	7,794 (7.1%)	4,510 (3.8%)	▲ 3,885 (  ▲ 3.2%)	8,368 ( 12.7%)	5,331 (4.5%)	8,891 (7.2%)	9,054 (6.8%)	▲ 3,699 (  ▲ 2.6%)	▲ 319 (  ▲ 0.2%)	▲ 2,237 (  ▲ 1.6%)

日本における外国人留学生の構成からは、依然としてアジア圏からの留学生が多いことがわかる。そして、出身国（地域）別留学生数上位 5 位の状況からは、中国と韓国からの留学生が多いが、前年比では、それぞれ 5.1%と 8.1%減っていることもわかる。一方、ベトナムとネパールからの留学生数が大幅に増えており、それぞれ 43.8%と 30.1%増となった。

外国人留学生受入れ数の多い大学の順番は、早稲田大学、日本経済大学、東京大学、立命館アジア太平洋大学、大阪大学、九州大学、筑波大学、京都大学、名古屋大学、東北大学等、日本の有名な大学に集中していることから、外国人留学生たちの学習意欲の高さを理解できる。

独立行政法人日本学生支援機構の調査によると、平成 22 年度の調査では、外国人留学生数が 141,774 人となり、過去最高を更新した。しかし、東日本大震災が起きた平成 23 年より、3 年連続的に、外国人留学生数が減った。その一因としては、多くの外国の若者たちが、地震の怖さに影響され、日本へ留学することを断念した形だと理解することもできるだろう。次の節では、外国人留学生の日本における就職状況を調査する。

### 3.2 外国人留学生の日本における就職状況

法務省入国管理局の平成25年における留学生の日本企業等への就職状況についての調査（平成26年8月）によると、就職を目的として行った在留資格変更許可申請に対して処分した数は12,793人で、うち11,647人が許可されて、前年の処分数である11,698人より1,095（9.4%）、前年の許可数である10,969人より678人（6.2%）増加している。

平成25年における許可状況を主な国籍・地域別内訳で見ると

- ① 中国 7,637人（前年比 605人、8.6% 増）
- ② 韓国 1,227人（前年比 190人、15.5% 減）
- ③ ベトナム 424人（前年比 122人、40.4% 増）
- ④ 台湾 360人（前年比 8人、2.3% 増）
- ⑤ ネパール 293人（前年比 69人、30.8% 増）

主な国籍・地域としては、中国（香港及びマカオを除く。）が7,637人（65.6%）と最も多く、次いで韓国、ベトナム、台湾、ネパールの順となっており、アジア諸国で11,059人と全体の95.0%を占めている。平成25年に、日本における外国人留学生の就職状況は、アジア圏の留学生がかなり多いことがわかる。そして、平成25年の日本における外国人留学生の在籍状況と就職状況の上位5位の国・地域が同順となっていることもわかる。

就職先の業種では、非製造業が9,013人（77.4%）、製造業が2,634人（22.6%）であり、非製造業は前年比70人減（2.7%）となっている。就職先での職務内容としては、翻訳・通訳が2,773人（23.8%）で最も多く、次いで、販売・営業（2,743人）、情報処理（949人）の順となっており、これらの3種の職務内容に従事する者は、6,465人で全体の55.5%を占めている。

表6: 職務内容別許可人員の詳しい内訳 (単位 人)

職務内容	許可人員	(構成比)	職務内容	許可人員	(構成比)
翻訳・通訳	2,773	23.8%	貿易業務	317	2.7%
販売・営業	2,743	23.6%	会計業務	260	2.2%
情報処理	949	8.1%	調査研究	169	1.5%
教育	854	7.3%	医療	90	0.8%
海外業務	604	5.2%	国際金融	82	0.7%
技術開発	543	4.7%	広報・宣伝	78	0.7%
経営・管理業務	489	4.2%	その他	1,242	10.7%
設計	474	4.1%	合計	11,647	100.0%

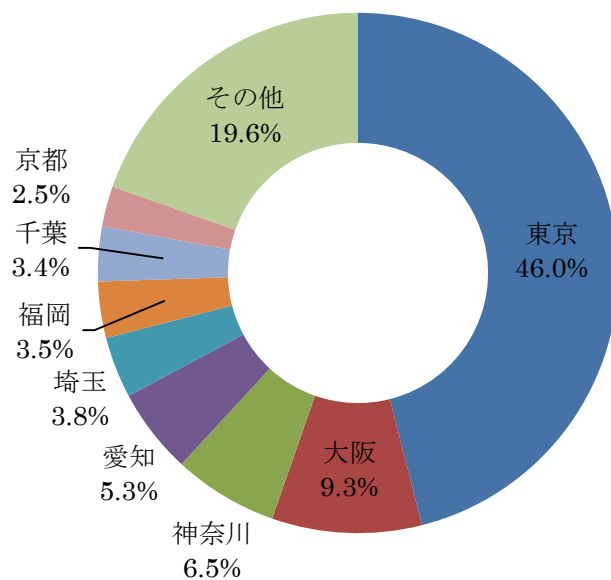
月額報酬 20 万円以上 25 万円未満が 5,526 人 (47.4%) と最も多く、次いで 20 万円未満 3,926 人 (33.7%)、25 万円以上 30 万円未満 1,124 人 (9.7%) の順となっている。就職先企業等の資本金としては、資本金 10 億円超の企業等に就職した者が 2,426 人 (20.8%) となっており、資本金 5,000 万円以下の企業等に就職した者が 6,255 人 (53.8%) と過半数を占めている。

就職先企業等の従業員数では、従業員数 50 人未満の企業等に就職した者が 4,767 人 (40.9%) と最も多く、これを含め 300 人未満の企業等に就職した者が 7,059 人と全体の 60.6%を占めている。

最終学歴では、大学を卒業した者が 4,799 人 (41.2%) と最も多く、次いで大学院において修士号又は博士号を授与された者が 4,032 人 (34.6%) の順となっており、両方で全体の 75.8%を占めている。また、専修学校を卒業した者の数は 2,390 人 (20.5%) であった。

就職先企業等の所在地では、計 11,647 人のうち、東京都に所在する企業等に就職した者が 5,359 人 (46.0%) と最も多く、次いで大阪府 1,084 人 (9.3%)、神奈川県 759 人 (6.5%)、以下愛知県、埼玉県、福岡県等の順となっている。その内訳を、以下のグラフで表している。

グラフ 1：就職先企業の所在地（内訳）



## 第4章 ミスマッチ発生のメカニズム

### 4.1 日本の労働力不足について

日本では、少子高齢化が非常に進んでいる。そのため、主に、サービス業、小売業などの分野で、人手不足が深刻な問題となっている。内閣府の平成26年版少子化社会対策白書（全体版）の第1章によると、日本の年間出生数は、第1次ベビーブーム期には約270万人、第2次ベビーブーム期には約200万人であったが、1975（昭和50）年に200万人を割り込み、それ以降、毎年減少続けた。1984（昭和59）年には150万人を割り込み、1991（平成3）年以降は増加と減少を繰り返しながら、緩やかな減少傾向となっている。2012（平成24）年の出生数は、103万7,231人と前年の105万806人より1万3,575人減少した。

同時に、日本が直面しているのは、少子化という現状だけではなく、高齢化という課題にも直面している。内閣府の「平成26年版高齢社会白書によると、平成25（2013）年10月1日現在、1億2,730万人と、23（2011）年から3年連続の減少であり、そのうち、65歳以上の高齢者人口は、過去最高の3,190万人（前年3,079万人）となり、総人口に占める割合（高齢化率）も25.1%（前年24.1%）と過去最高となった。

高齢人口のうち、「65～74歳人口」は、1,630万人で総人口に占める割合は12.8%、「75歳以上の人口」は1,560万人で、総人口に占める割合は12.3%である。高齢者人口は今後、「団塊の世代」が65歳以上となる平成27（2015）年には3,395万人となると推計されている。

厚生労働省は、2013年度から、年金の支給開始年齢の引き上げに伴い、高齢者の無年金・無収入化を防ぐため、定年退職者の中で、65歳までの就労を希望する従業員全員の雇用を企業に義務づけた。そのため、日本の定年という制度は、事実上60歳から65歳になった。総務省の「統計からみた我が国の高齢者（65歳以上）」によると、日本の高齢者の就業率は、主要国（アメリカ、カナダ、ロシア、イギリス、ドイツ、イタリア、フランス）で最高である。平成25年の日本における高齢者の就業率は、20.1%と、主要国で最も高い水準にある。ところが、日本の高齢者の就業率が非常に高くても、日本の労働力不足が解消されてないのが現状である。

このように、日本は、少子と高齢という二つの課題に、同時に直面した状況である。周知のように、人口が減ると、需要も減る。日本のマーケットをみると、人口は緩やかな減り方であって、急激に減っていることではない。そのため、労働力に対する需要は、依然としてかなり大きい。しかし、労働人口の減少が原因で、普段通りの経営活動ができなくなっている業界や分野がある。

日本経済新聞によると、株式会社ユニクロが優秀な人材を引き留め、店舗の販売力を高めるため、日本国内の店舗で働く約1万6000人のパート・アルバイトを2～3年以内に地域限定の正社員に登用すると発表した。ゼンショーホールディングス(HD)は、人手を確保できず、牛井店「すき家」の6割に当たる1167店で主に午前0時～同5時の深夜営業を休止した。家具小売り世界最大手イケアの日本法人、イケア・ジャパンは、従業員がライフステージにあわせて働き方を選べるように人事制度を9月に刷新した。パートを原則正社員にしたほか、賃金や人事制度を平等にした。待遇の差をなくし、社員に等しく成長を期待する。その目的は、育児や介護など家庭の事情で、キャリアが途絶えることは、個人にとっても、会社にとっても損失だと理解し、それを防ぐためだ。

日本において、労働力が不足していることは、確実に起こっている現象である。さらに、グローバル化が急速に進む中、企業としては、外国人留学生に入社してもらいたい側面もある。しかし、卒業後の外国人留学生の日本における就職状況は、それほど良くないのが事実である。

実際人手が不足しているのにも関わらず、外国人留学生も、日本人学生も就職できないまま学校を卒業する人もいる。そこで、考えられるのは、企業側と学生側の間で、ミスマッチが起きていることである。その原因を分析してみる。

#### 4.2 ミスマッチが起きる原因について

まずは、採用活動を行う企業側の選考時期、選考方法、選考基準といった選考過程とその後のキャリア形成について分析してみよう。

その1、日本では、大学3年生(修士課程1年)の冬から、就職活動を行うのが一般的である。しかし、企業によって採用活動を行う時期が異なる。外資系企業の新卒採用活動は、一番早い。外資系企業は、夏から本格的な採用活動が始めているため、早い時期からの準備が必要である。大手企業は、12月から企業説明会を行い、2月、3月からエントリーしてもらい、4月、5月、6月頃には、春採用が終了し、さらに、追加募集が必要な場合にのみ、夏採用と秋採用を行う。中小企業は、5月、6月から採用活動を始めると一般的である。そのため、外国人留学生は、これらの内容を事前に知っておくべきである。また、採用活動において、大企業が各大学をまわって、企業説明会を行うことが多いことと知名度が高いことなどから、外国人留学生は、就職活動の初期から大手企業を志望する傾向が強い。実際、大手企業のみならず、中小企業も外国人留学生に入学して欲しい側面がある。中小企業は、外国人留学生に入学してもらうためには、大学にて説明会を行い、学生たちに、仕事の内容、魅力を伝えることにより、知名度を上げることが望ましい。そうすると、学生側にとっても、

選択肢が増え、ミスマッチを減らすことが可能になる。

その2、ほとんどの日本企業は、採用活動の選考過程において、エントリーシートの記入、SPI テストの受験など、複雑で、時間がかかる過程が多い。外国人留学生は、小さい時から、日本で教育を受けた日本人学生と異なって、自分自身の専門以外の内容に対して、日本語での対応には、時間がかかる場合がある。外国人留学生は、日本企業の選考過程に対応できず、途中で失敗するケースも少なくない。そのため、企業側としては、選考過程を外国人留学生に受けやすく設定することも一手である。

その3、外国人留学生側が、エントリーシート、SPI テストなどへ対応できても、残りの面接への対応も一苦労である。その面接において、企業側は、日本語での受け答えのみならず、日本語の敬語の使い方、ビジネスマナーと柔軟な対応力、協調性など多くの側面から総合的に判断する過程でもある。日本企業では、総合職が一般的で、仕事の範囲ははっきりしてないのが特徴的であり、これが欧米企業の専門職と大きく異なるところである。そのため、仕事する際に、周囲と協調する力が大きく求められる。しかし、グローバル化が急激に進んでいる時代だからこそ、従来の考えを保留すると同時に、新しいことを視野に入れて、行動する必要がある。それは、単に、外国人留学生に高い日本語でのコミュニケーション力を求めるのではなく、その先の配置を考えるべきである。日本国内市場だけを視野に考えている場合、もちろん、高いレベルの日本語能力が求められる。それに対し、近い将来、海外市場にて活躍してもらう経営ビジョンなら、その市場における理解力が何より大事であろう。

その4、キャリア形成において、日本企業は独特である。長年、日本企業は、終身雇用、年功序列など、日本独特な雇用システムが採用されてきた。このような雇用文化に、個人主体のキャリア志向の強い外国人留学生たちは、なかなか慣れにくいところであるに違いない。そのため、個人のキャリア形成や人事制度について、はっきりとした制度づくりが大切な要因である。

そして、就職活動を行う外国人留学生側の就職活動への準備段階、業界及び自己分析、地域特性と専門性について分析してみよう。

その1、就職活動を行う前の段階から見てみよう。多くの外国人留学生は、事前に日本企業において、仕事を体験することができるインターンシップに参加することが少ない。企業によって、インターンシップは、選考の一貫と考えている企業もある（守屋貴司 2011）。また、SPI、日本語の運用能力、ビジネスマナー、エントリーの記入方などについても、準備することが欠かせない。さらに、時間管理も大切である。企業の規模によって、採用活動を行う時期が異なるため、そのための時間管理は、不可欠である。

その2、志望する業界、分野、職種についても、十分に考えるべきである。株



株式会社ディスコキャリアリサーチの 2015 年度外国人留学生の就職活動に関する調査結果（2014 年 4 月発行）によると、外国人留学生の志望業界は、文系では「商社（総合）」が 41.0%と一番多く、次に「電子・電機」の 34.9%、「商社（専門）」の 28.8%が続き、商社の人気が非常に高い。しかし、商社は、採用する人数が少ないため、その時点で競争が激しくなり、内定をもらえる可能性が低くなることが考えられる。

就職活動において、自己分析をすることも大切であるが、その内容をうまく現況に適合させる必要もある。日本に就職することを考えている外国人留学生は、就職活動を始めた時から、商社（総合）及び商社（専門）にかなり時間を割く傾向がある。就職活動において、時間は宝物である。なぜならば、同時に何社の説明会、座談会に参加することは不可能である。そのため、一つの分野、業界だけに集中しすぎると、その反面、それ以外の機会を失うことにもなりうる。実際、人手が不足している業界、分野、企業、職種についても、十分に理解を深め、自分自身の専門分野とマッチしているかを考慮し、戦略を立て、攻めるべきである。実際、サービス業及び小売業においては、人手が不足している現状がある。一方、グローバル展開している大企業では、人手にそんなに困ってない。その理由として考えられるのは、世界中から優秀な人材を採用することができることが考えられる。学生側としては、サービス業、小売業、もしくは中小企業に就職することより、大手企業に就職することを考えている人が多い為、ミスマッチが起きやすい。

その 3、日本では、様々な分野において、東京、大阪といった大都市と地方の二極化が進んでいる現状がある。外国人留学生たちも、知らないうちに、都会と地方の二極化に巻き込まれている。日本に留学している外国人留学生の半分以上が、東京、大阪などの大都市に集中しており、就職活動をする際にも、半分以上が東京都、大阪などに就職している。地方には、就職している割合がかなり低い。就職する際に、外国人留学生自身が大都市だけではなく、それ以外の都市や地域を視野に入れて行動すると就職できる可能性が大きくなることが考えられる。

その 4、日本に就職する外国人留学生は、就職する際に、その企業及び職種について、自分自身の学んだ専門分野にマッチするかを考える必要がある。実際、企業から内定をもらったからと言って、必ずしも「留学」ビザから「就労」ビザに変更できるとは、限らない。近年は、「留学」ビザから「就労」ビザへの変更の許可率が高いが、それでも約 8%が許可されていない現状がある。

次の章では、企業側と学生側の間に、ミスマッチが起きないように、提言を行う。

## 第5章 企業側と学生側に対する実践的インプリケーション

### 5.1 企業側の配慮すべき点

近年、グローバル化が急速に進む中、数多くの企業では、何等かの形で海外と取引をしている。そんな中、日本の大企業のみならず、中小企業においても、外国人留学生に入社して欲しい側面がある。日本では、少子高齢化が進んでいるため、将来的には、市場規模が縮小し、需要が減ることと見込まれている。たくさんの企業は、日本の市場だけではなく、海外市場も視野に入れて経営活動を行っている。企業としては、外国人留学生を採用する目的は様々である。海外市場を目標に、外国人留学生を採用している企業もあれば、優秀な人材を確保するために、外国人留学生、日本人学生関係なく採用している企業もある。

企業側は、外国人留学生を採用するに当たって、選考時期、選考方法、選考基準といった選考過程とその後のキャリア形成に力を入れるべきである。企業が経営活動を行うためには、ヒト、モノ、カネと情報が重要である。そして、海外での経営活動を見据えて、経営活動を行うとなると、外国人留学生出身者に活躍してもらう可能性は、もっと広がる。そのため、企業が外国人留学生を採用することは、企業全体に刺激を与え、企業の発展に繋がる。

選考時期について、外資系企業、大手企業、中小企業は、それぞれ時期が異なる。企業側は、選考時期を学生側に知ってもらうための活動を行うことが、必須条件である。全ての外国人留学生が大手企業を志望するとは、考えにくい。但し、外国人留学生が知っている企業としては、グローバル的に事業展開する大手企業が多い。このような情報不足をなくすためには、中小企業が充分にその魅力と素晴らしさを外国人留学生に伝えることが何より大事である。

選考過程における選考方法、選考基準に関しては、日本人学生と同等のレベルを求める必要はない。もちろん、意思疎通のため、高い日本語能力があることは、望ましい。一方、ビジネスマナーに関して、基準が厳しすぎると、たくさんの外国人留学生はビジネス経験がないことと敬語をうまく使えないため、その基準を満たすことが難しい。また、過度の「日本人化」選考基準は、望ましくない。外国人留学生は、日本に留学することで、日本と母国、もしくは、それ以外の地域を理解し、比較することができる。これこそが、外国人留学生が持っている大きな可能性である。

企業側としては、外国人留学生に入社してもらうからには、長く働いて欲しい。しかし、そのためには、企業自身の配慮も欠かせない。外国人留学生が日本企業で就職する際、キャリア形成が必要とされる。実は、キャリア形成において、異文化適応が大切な要因である。異文化適応ができなければ、せっかく就職し

ても、キャリア形成に繋がらない。外国人留学生は、日本に留学することにより、日本人および日本社会に馴染んでいるものの、日本独特な企業文化については、あまり触れ合う機会がない。そのため、日本の企業文化に馴染むためには、個人差があるが、それなりの時間が必要である。

異文化適応するためには、コミュニケーションが重要な要因である。外国人留学生が大学において、身につけた日本語は、レポート・論文の作成、プレゼンテーション、ディスカッションなどのアカデミックタスクを行えるための日本語能力である。一方、日本の企業が求める日本語能力は、接客、営業、職場でのプレゼン、職場会議に適應できる高いレベルの日本語能力である。そのため、外国人留学生自身も努力して習得する必要があることは言うまでもなく、それと同時に、企業からの研修プログラムが充実していることが一番望ましいことである。

また、入社後のキャリア形成に関しては、日本企業のキャリア開発に一因があると考えられる。たくさん日本企業では総合職と事務職に分かれており、特に総合職の場合は、やる仕事内容がはっきりしてないため、全ての側面に対応できる能力と協調性が求められる。そして、日本企業では、終身雇用と年功序列という制度が基本的であることが外国人留学生のキャリア形成を阻む要因になるかもしれない。外国人留学生としては、仕事に頑張った分は、評価してもらいたいという考え方を持っている人が多い。

今日までは、たくさん日本企業（日本における外資系企業を除く）では、終身雇用と年功序列という制度が一般的だった。しかし、近年になってから、変化が起きつつある。日本を代表する大企業の株式会社日立製作所は、グローバルに事業を展開していることで、世界中に知られている。その日立製作所は、2014年9月26日に、管理職の給与について年功序列の要素を廃止し、成果主義に全面的に改めると発表した。世界規模で事業展開するためには、世界市場への理解を深める必要があり、激しい競争に勝つためには、それなりの知恵・制度づくりが必要である。

次は、日本企業の外国人採用の先進的企業の事例を紹介する。楽天株式会社は、外国人の採用・雇用にかなり力を入れている。この事例の内容は、守屋貴司(2011)と楽天株式会社のホームページによるものである。以下楽天という。

楽天のこれまでの留学生の採用実績をみると、2008年は、168名中3名が外国人留学生であったが、2009年では、309名中15名が外国人留学生となり、そして、2010年では、398名中55名が外国人留学生となっており、毎年、外国人留学生の日本における採用が拡大している。

2011年4月採用は、全体数469名で、うち外国人は、76名（営業38名、開発38名）であり、アルジェリア1名、イラン1名、インド1名、インドネシア

5名、カンボジア2名、中国40名、タイ5名、チリ1名、トルコ1名、ベトナム5名、マレーシア3名、ミャンマー1名、モンゴル1名、ルーマニア1名、韓国6名、台湾4名となっている。

楽天では、2013年までに、世界27カ国の地域で楽天のサービスを提供する世界戦略を打ち出している。海外マーケットでの成功が、今後、No.1インターネット企業を目指す楽天にとって重要である。その中で、2008年から2012まで楽天が行った国際的経営展開は以下である。

- 2008年5月 「台湾楽天市場」開設（統一超商グループとの合弁企業設立）
- 2009年9月 タイ No.1 の EC サイトを運営する Tarad 社を子会社化
- 2010年1月 中国 No.1 検索サイト「百度」を運営する Baidu 社と合弁企業設立を発表（2010年後半に「楽酷天」のサービス名で事業開始予定）
- 2010年5月 アメリカ有数の EC サイトを運営する Buy.com 社を買収・子会社化
- 2010年5月 インドネシア最大の複合メディア企業 PT Global Mediacom 社と合弁企業設立発表
- 2010年6月 フランス No.1 の EC サイトを運営する Price Minister 社を買収・子会社化
- 2011年1月 楽天グループ各国・地域のサービスに関わる様々な開発を担う開発拠点「San Francisco Agile Development Center」を米国・サンフランシスコに新設
- 2011年6月 インドネシアにおいて現地大手複合メディア企業 PT Global Mediacom Tbk との合弁によるインターネット・ショッピングモール「Rakuten Belanja Online」のサービスを開始
- ブラジルにおいて SaaS 型の EC 事業プラットフォームを提供する Ikeda Interne Software LTDA. (現 Rakuten Brazil Holdings LTDA.) を連結子会社化
- 2011年7月 ドイツ有数の EC サイトを運営する Tradoria GmbH (現 Rakuten Deutschland GmbH) を連結子会社化
- 2011年9月 ロシア最大の EC サイト「OZON.ru」を運営する大手インターネット・サービス企業 OZON.ru 社の第三者割当増資を引き受け、同社に出資
- 2011年10月 『Play.com』を運営する英国の大手 EC 事業者 Play Holdings Limited を連結子会社化

- 2011年12月 『楽天市場』の年間流通額が1兆円を突破
- 2012年1月 カナダに拠点を置く世界有数の電子書籍事業者 Kobo Inc. を連結子会社化、電子書籍事業に本格参入
- 2012年4月 ブラジル子会社の RAKUTEN BRASIL INTERNET SERVICE LTDA. を通じ、インターネット・ショッピングモール『Rakuten.com.br Shopping』のサービスを開始
- 2012年5月 ファッション分野における通信販売・EC事業を運営するスタイルイフ株式会社と業務・資本提携を締結

ネット上で写真を収集・共有するソーシャル・ネットワーキング・サービスを展開する米国 Pinterest 社の第三者割当増資を引き受け、同社に出資

- マレーシアに連結子会社の Rakuten Malaysia Sdn. Bhd. を設立、インターネット・ショッピング『Rakuten Online Shopping』開設に向け準備開始
- 2012年6月 スペインにおいてスマートTV、タブレット、その他デバイスなどのオンデマンド・ビデオ・サービスを運営する Wuaki.TV. S.L を連結子会社化
- 2012年7月 約2年の準備期間を経て、楽天グループの社内公用語を英語に正式移行

楽天では、多様な人材をまとめる人事制度づくりを行っている。具体的には、楽天では、社員の意思調査をおこない、それをもとに、人事の基本方針として「Keep Growing 成長する人、成長する会社」を確立し、評価制度など人事制度改革をおこなっている。評価制度の改革としては、パフォーマンスの評価だけでなく、ビヘイビア評価やプロセス評価を導入し、仕事の進め方や能力が高まれば良いパフォーマンスが出るという考え方から、発揮能力も評価する評価制度への転換をおこなっている。これを楽天では、「成果能力主義」と呼んでいる。

楽天の事例のように、世界市場を視野に入れて経営活動を行っている企業であるからこそ、国籍、宗教、人種、性別関係なく、多様で、優秀な人材を採用することで、拡大する市場へ対応している。ダイバシティを受け入れ、さらなる企業の成長を遂げている。社内用語においては、敢えて英語を公用語化することで、企業全体に刺激を与えている。会社全体に刺激を与えることは、社員一人一人の成長に繋がり、最終的には、企業の成長にも繋がることである。さ

らに、人事制度面においても、「成果能力主義」という独自の制度を用いている。そうすることで、社員の人事評価への不満をなくし、モチベーションを維持し、企業の発展に貢献することができる。このように、外国人留学生を採用し、長く働いてもらうためには、企業側の制度づくり及び配慮は、大事な要因である。

## 5.2 日本に就職する外国人留学生に対するインプリケーション

就職活動に関しては、外国人留学生と日本人学生の就職活動は異なるわけではない。外国人留学生にとっては、日本の就職活動は、日本のビジネスマナーなどに基づく日本企業文化独特の側面がある。外国人留学生は、その日本独自の就職活動に適応する必要がある。しかし、理解できない点もたくさんある。そのため、就職活動を行う準備を整えることが望ましい。

株式会社ディスコキャリアリサーチの 2015 年度外国人留学生の就職活動に関する調査結果（2014 年 4 月発行）によると、外国人留学生の最初の就職希望地については、94.9%の学生が「日本で就職したい」と回答している。しかしながら、日本で就職する外国人留学生は増加傾向にあるものの、実際日本に就職している外国人留学生は、約 3 分の 1 程度に過ぎない。日本では、少子高齢化の影響で、労働力が不足している現状があるのにも関わらず、就職できないまま卒業する外国人留学生も、日本人学生もいる。それは、日本に留学する外国人留学生にとっても、留学先として選ばれた日本にとっても、もったいないことである。

以下は、独立行政法人日本学生支援機構の調査データと法務省入国管理局のデータに基づき、外国人留学生の卒業総数と在留資格許可（留学ビザから就労ビザへの変更）をまとめた内容である。

表 7: 外国人留学生の卒業総数と在留資格許可のまとめた内容

(単位 人)

年度	平成 16 年	平成 17 年	平成 18 年	平成 19 年	平成 20 年	平成 21 年	平成 22 年	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年
卒業・修了 外国人留 学生総数	28,903	32,862	35,000	33,634	36,271	36,133	37,343	37,898	39,295	調査中
許可数	5,264	5,878	8,272	10,262	11,040	9,584	7,831	8,586	10,969	11,647

外国人留学生たちは、日本へ留学することにより、日本への理解を高めることは可能だが、完璧に理解できるまでは時間がかかる。そして、日本に就職することを考えている外国人留学生は、良い就職活動を行うためには、以下の点に注意を払うべきである（守屋貴司 2011）。

- ① 就職活動の前段階となる「インターンシップ」への理解である。インターンシップは、模擬的な就職体験をすることでその企業への理解のみならず、日本企業への就職の意味を学ぶことができる機会である。企業によっては、インターンシップを就職選考の一貫として行う傾向もある。
- ② SPIをはじめとした日本の特殊な筆記試験である。SPIなどの筆記試験の難関を突破するためには、早い段階からSPIなどの筆記試験対策に取り組む必要がある。
- ③ 日本語の運用能力の問題とビジネスマナーである。外国人留学生は、日本語能力試験 1 級の資格を取得することだけではなく、敬語もしっかり学習し、それをビジネスマナーと結びついて運用する能力が求められる。
- ④ 志望企業へのエントリーの記入や個人面接での受け答え方である。日本企業では、「人物の特性」を重視して採用評価を行う。欧米企業のような職務記述書に基づく専門能力採用ではない。そのため、外国人留学生は、この採用評価を十分に理解し、対応できるように準備することが大切である。

外国人留学生は、自己分析をした上で、面接の際に、質問される頻度の高い質問への準備も不可欠である。具体的には；

- ① 大学・大学院時代に最も力を入れたこと。
- ② なぜ日本に留学してきたか、なぜ日本で働きたいか、なぜこの会社を志望するのか。
- ③ 志望企業に就職できた場合、どのような仕事をしたいか。また、就職後数年経ったら母国への帰国を希望するかなどについて、面接試験の前の段階に明確にし、受け答えができるように準備することが望ましい。

また、外国人留学生の就職活動・雇用上のもう 1 つ大きな問題が、「在留資格許可の変更の問題」である。外国人留学生は、内定後、「留学」から「人文知識・国際業務」や「技術」等の「在留許可の申請変更の許可（就労ビザの取得）」の申請を行う必要がある。この許可がおりなければ、日本での就労はできない。そのため、外国人留学生が「在留許可の申請変更の許可」を得るために、就職する企業の仕事内容の確認や就職する企業に申請書類の準備を依頼する必要がある。

ある。

以下は、法務省入国管理局のデータに基づいた、留学生からの就職目的の処分数等の推移を表すものである。

表 8: 留学生からの就職目的の処分数等の推移

(単位 人)

	平成 14年	平成 15年	平成 16年	平成 17年	平成 18年	平成 19年	平成 20年	平成 21年	平成 22年	平成 23年	平成 24年	平成 25年
処分数	3,600	4,254	5,820	6,788	9,034	11,410	11,789	10,230	8,467	9,143	11,698	12,793
許可数	3,209	3,778	5,264	5,878	8,272	10,262	11,040	9,584	7,831	8,586	10,969	11,647
不許可数	391	476	556	910	762	1,148	749	646	636	557	729	1,146
許可率	89.1%	88.8%	90.4%	86.6%	91.6%	89.9%	93.6%	93.7%	92.5%	93.9%	93.8%	91.0%



## 第 6 章 結論及び今後の課題

### 6.1 結論

近年、日本政府の「外国人留学生受け入れ 30 万人計画」のもとで、日本へ留学する外国人留学生数は増える傾向である。2010（平成 22）年に、外国人留学生の総数が 141,774 人と過去最高を更新した。東日本大震災が起きた 2011 年から三年連続的に、減っている。しかし、2013 年の日本における外国人留学生の総数は、135,519 人となっている。日本政府の留学生受け入れ計画推進により、日本へ留学する外国人留学生数が増えると同時に、卒業後日本で就職する外国人留学生の数も増えている。アジアからの留学生数は、全体の 91.9%を占めている。平成 25 年度の独立行政法人日本学生支援機構と法務省の調査によると、日本へ留学している留学生が多い上位 5 位の国（地域）は、中国、韓国、ベトナム、台湾とネパールであり、日本における就職・在留許可状況においても同様である。

日本では、少子高齢化が原因で、労働力が不足している現状がある。一方、外国人留学生の 94.9%が「日本で就職したい」と考えているが、実際日本で就職できているのがその 3 分の 1 程度であり、ミスマッチが起きていることが考えられる。ミスマッチをなくす為には、企業側と学生側、両方の努力が欠かせない。企業側としては、採用活動における選考時期、選考方法、選考基準といった選考過程及びその後のキャリア形成に力を入れることが大事である。それに対して、日本で就職することを考えている外国人留学生側は、日本の就職活動の流れを十分理解し、その準備をすることが重要である。そのためにも、就職活動の準備段階から、業界及び自己分析、地域特性と専門分野について十分に分析し、準備を整えることが、就職活動の結果を大きく左右するに違いない。

## 6.2 今後の課題

日本での少子高齢化が進んでいることとグローバル化が急速に進むことを受け、日本企業が外国人留学生に入社して欲しい側面がある。外国人留学生が日本企業に入社することにより、日本市場のみならず、海外市場においても、大きな役割を果たすことは可能である。日本の大企業は、世界的に知名度が高いことから、たくさんの外国人留学生が知っている情報を頼りに、大企業を志望する傾向が強い。そうすると、外国人留学生に入社して欲しい中小企業を志望する学生数が減ることになる。日本に企業は、421万社あると言われており、そのうち、大企業が全体の0.3%しか占めてない。さらに、日本特殊な選考過程で失敗する外国人留学生は、少なくない。

中小企業にとっては、多数の学校で企業説明会及び座談会などを開くためには、それなりの予算と人員が必要なため、そう簡単に実行に移すことができない状況がある。さらに、日本の中小企業は、伝統を重んじる傾向があるため、従来のやり方を変えるには、時間がかかる可能性が高い。外国人留学生側としては、留学する期間中に学業に励むと共に、それ以外の知識や慣習を十分に理解できるまでには、かなりの時間がかかることが考えられる。

## 参考文献、記事及びサイト

『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題』

—労働と人材のグローバル化と企業経営—

守屋貴司 晃洋書房 2011年7月10日

日本経済新聞記事

ユニクロ、パートら大半の正社員登用を発表

(2014/4/10 23:28)

日本経済新聞 電子版

ゼンショー苦境一段と「すき家」1100店深夜営業休止  
複数店員、人手不足が壁

(2014/10/1 0:42)

日本経済新聞 電子版

イケアが人事改革、パートをみんな正社員に

(2014/10/18 7:00)

株式会社ディスコ

キャリアリサーチ

2015年度 外国人留学生の就職活動に関する調査結果 (2014年4月発行)

YOMIURI ONLINE

日立、管理職給与の年功序列を廃止…成果主義へ

(2014年9月29日 12時16分)

留学生受入れ一〇万人計画 文部科学省

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/hakusho/html/others/detail/1318576.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/others/detail/1318576.htm)

独立行政法人日本学生支援機構

[http://www.jasso.go.jp/statistics/intl\\_student/ichiran.html](http://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/ichiran.html)

法務省

[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07\\_00080.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00080.html)

内閣府 平成 26 年版高齢社会白書 (全体版)

[http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2014/zenbun/26pdf\\_index.html](http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2014/zenbun/26pdf_index.html)

内閣府 平成 26 年版少子社会対策白書 全体版

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2014/26pdfhonpen/26honpen.html>

総務省 平成 26 年 9 月 14 日 (統計トピックス No.84)

統計からみた我が国の高齢者 (65 歳以上)

— 「敬老の日」にちなんで—

<http://www.stat.go.jp/data/topics/pdf/topics84.pdf>

日本留学総合情報ガイド

STUDY IN JAPAN COMPREHENSIVE GUIDE

<http://www.studyjapan.go.jp/jp/index.html>

企業数-中小企業庁-経済産業省

<http://www.chusho.meti.go.jp/koukai/chousa/chushoKigyousentai9wari.pdf>

## 注

- 1) 独立行政法人日本学生支援機構の外国人留学生在籍状況調査においては、「出入国管理及び難民認定法」の改正（平成 21 年 7 月 15 日公布）により、平成 22 年 7 月 1 日付けで在留資格「留学」「就学」が一本化されたことに伴い、日本語教育機関に在籍の外国人留学生（旧在留資格「就学」も調査対象としているが、便宜上別集計とし、参考資料として公表しているということである。
- 2) 本課題研究に用いた外国人留学生在籍状況調査データは、独立行政法人日本学生支援機構のデータであり、その対象は、準備教育課程、専修学校（専門課程）、高等専門学校、短期大学、大学（学部）、大学院に在籍する外国人留学生である。日本語教育機関に在籍している外国人留学生を対象として調査してないため、実際「留学」ビザをもっている外国人留学生数は、本課題研究に用いたデータ（人数）より多い。

## 謝辞

本課題研究の作成に当たり、数多くの方々にご指導、ご協力を頂きました。

課題研究のみならず、就職活動においても貴重なご指導をいただいた大阪大学大学院経済学研究科の関口倫紀教授には、心より感謝申し上げます。課題研究に考えが纏らなかつた時期も、就職活動に苦戦していた時期も、丁寧なご指導と貴重なご意見をいただき、誠にありがとうございました。

また、西田様をはじめ、経済学研究科教務係の方々に変にお世話になりました。皆様に、心より感謝申し上げます。また、学生生活において、大変お世話になった経済学研究科留学生相談室の金澤先生に、心より感謝申し上げます。

最後に、多大なサポートを下さったゼミの皆様と家族の皆に感謝の意を表します。

2015年1月

経済学研究科大学院生研究室にて