

アジア人財資金構想卒業・修了生の留日阻害要因に関する研究

童 煉 (山形大学 大学院理工学研究科, ttf51238@st.yamagata-u.ac.jp)

綾部 誠 (山形大学 学術研究院, ayabe@yz.yamagata-u.ac.jp)

野田 博行 (山形大学 学術研究院, hironoda@yz.yamagata-u.ac.jp)

A study on the factors that hamper the staying in Japan of graduates supported by “Asia Human Resources Fund”

Lian Tong (Graduate School of Science and Engineering, Yamagata University)

Makoto Ayabe (Academic Assembly, Yamagata University)

Hirokyuki Noda (Academic Assembly, Yamagata University)

要約

本研究では、経済産業省と文部科学省が共同で実施した「アジア人財資金構想」の卒業・修了生の追跡調査を通じ、留日の実態及び阻害要因を検討した。留学生が日本で就職し、長く定着するためには、何らかの会社ならび地域社会における支援が必要であることから、これを適合という観点で留学生の型を設定し、詳細に分析した。日本に就職をした留学生を、会社適合性と社会適合性という2軸4分類（適合型、社会適合型、会社適合型、不適合型）した。その結果、会社適合性と社会適合性の度合いが高い「適合型」と、会社適合性は低いが、社会適合性の度合いが高い「社会適合型」が継続的に日本で就労していることが分かった。また、離日者の主たる阻害要因は「家庭事情」、「日本で家族を持ってないこと」であることから、親族の地域社会における受入れ体制が定着に大きく影響していると考えられる。

キーワード

高度人材、留学生、アジア人財資金構想、就職率、離日率

1. はじめに

日本の総人口は、2008年の1億2,808万人をピークに減少に転じ始めた。さらに推計によると2030年には1,005万の労働力が不足すると言われている（入野他, 2009）。そこで政府が着目しているのが外国人高度人材の活用である。外国人留学生の活用は単に不足する労働力を補うだけでなく、鈴木が指摘するように「異なる文化を背景とした外国人の発想力・企画力が日本の経済社会の活性化・国際化を図るうえでも非常に重要である」といえる（鈴木, 2011）。

2008年に政府は「留学生30万人計画」を策定し、関係省庁・機関が総合的・有機的に連携し、2020年までに30万人の留学生の受け入れを目指している（内閣府, 2008）。このなかに「高度人材」の受け入れ環境づくりと卒業・修了後の社会の受け入れ推進政策がある。2016年、日本国内での就職支援強化を趣旨とした「日本再興戦略改訂」の閣議決定を受け、文部科学省は2017年から「留学生就職促進プログラム」を開始する予定である（文部科学省, 2016）。ちなみにこのプログラムは、2007年から2012年までの間に経済産業省と文部科学省が共同で実施した「アジア人財資金構想」の後継的な位置づけにあるものである。アジア人財資金構想プログラムは、優秀な留学生の獲得と極めて高い就職率において成果を残した政府のプログラムであった。このように、政府は高度国際人材の「卵」たる留学生の獲得と日本国内での就職促進に向けた数々の施策を推し進めてきた経緯がある。

アジア人財資金構想プログラムでは、産官学（産官学に加えて地元の金融機関が参画）が連携をしてコンソー

シアムを形成し、極めて高い留学生の就職率を実現した山形大学大学院理工学研究科ものづくり技術経営学専攻とほぼMITRAIコースの取り組みがある。この取り組みを社会的な観点から分析した研究では、実践的な留学生教育の在り方について、コンソーシアムとの連携及び外部資源を活用した教育が留学生の日本企業への就職に関して非常に高い効果があることを指摘している（綾部, 2015）。他方で、立命館アジア太平洋大学の取り組みも先進事例として挙げられ、企業からOCR（On Campus Recruiting）の開催依頼を受け、希望する学生イメージを聞き取り、学内の就職ウェブサイトにも多言語で周知する一方、該当する学生に個別メールで参加を促すなどOCRを有効活用した就職活動について紹介されている。ここでは留学生の就職に関して、大学が双方の間に介在して企業の求人情報を大学が集約し、情報を一方的に留学生に流すだけでなく、学生ヒアリングを通じて企業マッチングを行うこと、すなわちリーチアウト型の留学生支援の重要性を指摘している（高坂, 2015）。

このような留学生の日本での就職に関する支援については、これまで複数の先行研究が存在しており、手法の有効性について確認がなされている。しかしこれらの研究は、如何にすれば高い就職率を達成できるのかという点は明らかにしているものの、就職後の定着についてまでは述べていない。これは2017年度から開始される「留学生就職促進プログラム」についても同様の指摘ができ、高い日本語能力の習得、インターンシップの義務化、就職率の数値目標設定は行われているものの、実際に就職をした学生をどのように長く日本に定着させるかという視点が欠けている。

留学生の就職については、就職することが終わりではなく、その後「日本に長く定着し、企業における業務を

通じて日本社会に貢献する」ということが極めて重要である。しかしながら就職後の定着に関して、元留学生ならびに採用企業に対する政策・支援についてはあまり充実しているとは言えず、また定着の実態を明らかにしている研究も少ないのが実情である。

日本企業定着に関しては、いくつか参考になる先行研究も存在する。例えば松井他は、「出世や昇進などの人事処遇で日本人と差別される」、「同僚・上司と人間関係がうまくいかない」という2つの項目が日本企業への就職について不安要素だと指摘している（松井他, 2011）。また佐藤は日本の留学生政策に関連する論文のなかで「元留学生の職場への支援が重要である」として、留学生を採用した職場に対する何らかの支援が重要であることを示唆している（佐藤, 2009）。

一方で、高坂は「社会システムや各種制度設計に当たって外国人の事情やニーズへの配慮が不十分である。しかしながら、今後、期待通りに留学生の就職・定着が進めば、結婚や親族の呼び寄せの可能性も高まることから、医療、保育、教育、防災安全など生活に密着した公共サービス分野において、多言語による情報提供や相談窓口、（家族向け）日本語学習支援、防災対策や教育分野での外国人対応の強化は急務である」としており、地域社会の受け入れ体制の見直しが課題だと指摘している（高坂, 2015）。同様に李他も、欧州と日本の労働政策を比較し、「日本の政策には外国人自身の文化を保護するという観点の政策が少なく、さらに現場との比較では労働政策が不十分であることから外国人住民がなかなか安定した定住段階に至らなかった」として、「多文化共生」の視点での政策立案や取組が必要であり、地方自治体をはじめとする地域社会の努力が欠かせないことを指摘している（李他, 2015）。このように留学生が日本で就職し、長く定着をするためには、何らかの会社ならび地域社会における支援が必要だと考えられる。

さらに留学生に関する政策では、様々な留学生の状況を考慮することが求められることも付言する必要がある。先に掲げられた留学生30万人計画においても、全ての留学生が日本において活躍することは期待されておらず、留学生全体のなかで日本における就職希望者は6割程度という調査もあり（鈴木, 2011）、卒業・修了後に母国に帰り、自国のために活躍する学生がいることも歓迎されるべきことである。しかし留学生の高度人材としての活用に関する政策について、いかなる要因が定着に影響しているかを把握することは、先行研究でほとんど取り上げられてこなかったことから基礎的知見として分析することに意義があると思われる。

そこで、本研究では定着要因を適合という観点から国内に就職した留学生の「型」というものを設定し、詳細に分析することにした。つまり日本に就職をした留学生を、先行研究で指摘されている会社と地域社会の視点から捉え、会社適合と社会適合という2軸4分類で適合性を評価した。また就職はしたもの、離日せざるをえなかったケースに関しては、日本に定着ができなかった阻害要因を分析することにした。

2. アジア人財資金構想の成果

2.1 アジア人財資金構想

最初に、今回の調査対象となる留学生が所属していたアジア人財資金構想事業の結果まとめ（経済産業省 HP, 2014）と、近年の外国人留学生進路状況調査結果（日本学生支援機構 HP, 2016）について簡単に比較し、留学生の実態を把握することにする。

前述の通り「アジア人財資金構想」は経済産業省と文部科学省が共同で実施したものであり、産業界・政府・教育機関が一体となり、日本とアジアの架け橋となる優秀な人材の獲得から育成、就職までを一貫して支援する留学生支援プログラムであった。この事業は日本に誘致した優秀な留学生を大学単位で直接支援する「高度専門留学生育成事業」と、既に国内に留学している留学生を対象として留学生支援団体などが広域で支援する「高度実践留学生育成事業」の2つの事業から構成されていた。本研究は、このうち前者の「高度専門留学生育成事業」に参加した留学生を対象に調査を行った。敢えてアジア人財資金構想に参加した留学生を本研究の調査対象としたのは、後述のようにこのプロジェクトに参加した学生は非常に高い日本企業への就職率を示しており、本研究で明らかにしたい定着または定着しなかった要因、つまり大学を卒業・修了したあとの企業定着の理由を学生の均一性（文科省が指定した各大学実施の同一のカリキュラムの提供等）を前提に横断的に捉えることができると考えたからである。

2.2 留学生全体との比較

日本における外国人留学生数はほぼ毎年増加してきている中、近年の留学生全体とアジア人財資金構想（高度専門留学生育成事業）卒業・修了生の国内就職率及び離日率の比較結果をそれぞれ図1と図2に示す。国内就職率については90%以上のアジア人財資金構想の卒業・修了生が日本国内に就職したのに対して、留学生全体では2014年度をピークに16%で頭打ちとなっており74%の開きがあった。離日率においても、2%以下を維持していたアジア人財資金構想の卒業・修了生と比較して留学生全体は最低値が23%であり21%の差があった。

図1と図2から、アジア人財資金構想の取り組みによって就職効果、留日の効果が非常に高かったことがわかる。このような高い国内就職率と低い離日率を実現できた主な要因は、ビジネス日本語教育やキャリア教育を適切に行い、企業ニーズに沿った形で優秀な学生を輩出した点にあると指摘されている（大槻他, 2014）。さらにプログラムの参加者には国費留学生としての奨学金が給付されたこともあり、日本企業への就職を条件に学生が入学したことも影響していたものと考えられる。このようにアジア人財資金構想は非常に高い成果を残し、プロジェクト終了後は各大学で自主財源等を用いた継続的な運営がなされている。

次に本研究では、就職で高い成果を残したアジア人財資金構想（高度専門留学生育成事業）に参画した留学生を対象に、彼らが現在、どのように日本で働き続けているのか、また離日の割合、会社・地域社会に定着できなかつ

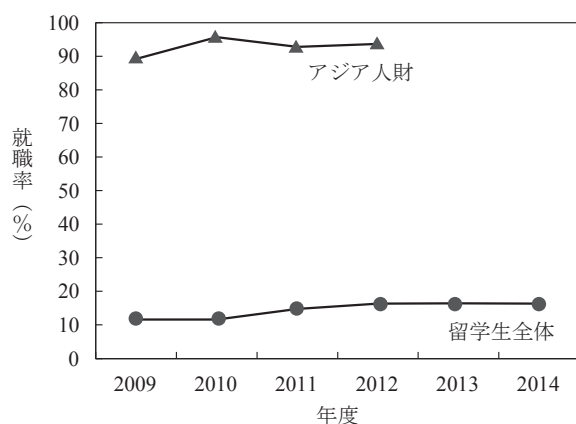


図1：国内就職率の比較

注：「アジア人財資金構想事業結果まとめ」と「外国人留学生在籍状況調査結果」から作成。

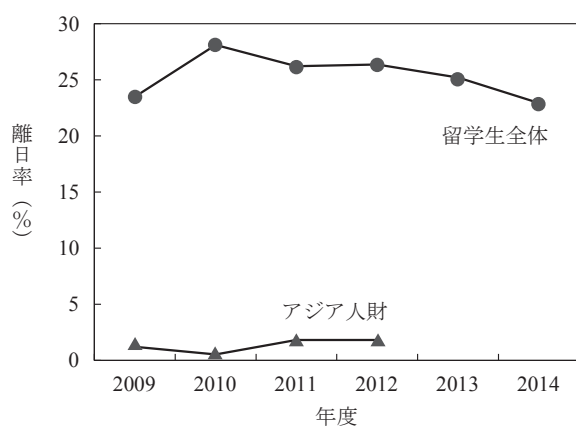


図2：離日率の比較

注：「アジア人財資金構想事業結果まとめ」と「外国人留学生在籍状況調査結果」から作成。

た原因は何であったのかということについて「留学生支援ネットワーク」⁽¹⁾の協力を得てアンケート調査を実施し、その結果を分析することによって彼らの定着実態および阻害要因の解明を試みた。なお本来であれば学部生と大学院生は分けて議論すべきであるが、アジア人財資金構想自体が学部生ならびに大学院生の双方を対象にして実施されていたプログラムであったことから、今回の調査ではこれを分けずに調査を実施することとした。

3. 調査方法

3.1 調査の概要

アジア人財資金構想（高度専門留学生育成事業）の卒業生・修了生に対して無記名アンケートを実施し、日本での定着状況及び就職に関する意識について調査を行なった。

本調査では、基本属性として性別、年齢、出身国、実家の所在、実家の家族構成、現在の家族構成、年収、出身大学、学科・専攻、アジア人財資金構想で受けた授業、卒業時期、卒業後の進路について尋ねた。また質問項目として、修了・卒業の時期、就職した地域、就職業界、会社の規模、

表1：調査の概要

調査方法	ウェブ上で回答できるアンケートを事前にGoogleフォームで作成し、そのURLにアクセスして記入。
依頼方法	一般社団法人留學生支援ネットワークに参加する元留學生に対して回答を依頼（URLを案内のうえ回答）
調査対象	アジア人財資金構想（高度専門）の卒業生・修了生（ $n = 602$ ）
調査期間	2016年2月21日～2016年12月31日
有効回答数	$n = 81$ （重複やミスなどの無効回答は除外）

勤続年数、職種、就職した会社の母国との取引の有無、日本に就職した理由、転職の有無について尋ねた。最後に、離日している卒業・修了生に対しては、離日理由を文化差異、労働環境、会社の将来性、自己実現、家庭事情などの5項目に分けて調査を実施した。これらの項目は先に提示した2軸4分類に沿うように、就職した留學生が勤める会社における会社制度や企業文化などへの適応及び地域社会における環境適合について分析できるように設定した。

3.2 回答者の属性

回答者の属性に関する設問から、今回の調査に回答した者の性別、国籍、家族構成を図3に示す。男性と女性の比率は、約3対1となっている。回答者の国籍の内訳をみると、「アジア人財資金構想事業結果まとめ」に記載されているアジア人財資金構想に参加した留學生全体の国籍割合よりも、今回の調査では中国籍の割合がやや高くなった。また家族構成のデータから「独身」と「夫婦で同居」がそれぞれ43.2%と48.1%を占めた。

4. 統計分析

4.1 定着実態

卒業・修了後に選択した進路については図4の通りである。卒業・修了後進路の内訳は、「アジア人財資金構想事業結果まとめ」で報告されているデータと大きく変わらず、日本国内への就職が非常に高い割合を示した。図5は、卒業時の留日理由別の割合（全体）を表している。日本で就職した回答者に当時の理由を尋ねたところ「海外との架け橋になりたいから」「生活しやすいから」の2つの理由が最も多く選ばれており、いずれも5割を超え、次に高い割合を示したのは「日本が好きだから」で約4割を占めた。日本が好きというのは、アジア人財資金構想の事業や大学の国際交流行事を通じて日本文化体験や地域交流イベントなどが実施され、日本に対して好印象を持ったことが影響していると考えられる。

次に日本に就職した71名に対して、現在の状況について尋ねた。図6に示す通り、現在も日本で働いており今後も日本で働きたいと思っている回答者が56名で約79%という結果になった。卒業・修了した当初（図4との比較）より1割ほど減少している。一方、既に離日している者は9名で約13%、離日を予定している者が6名で8

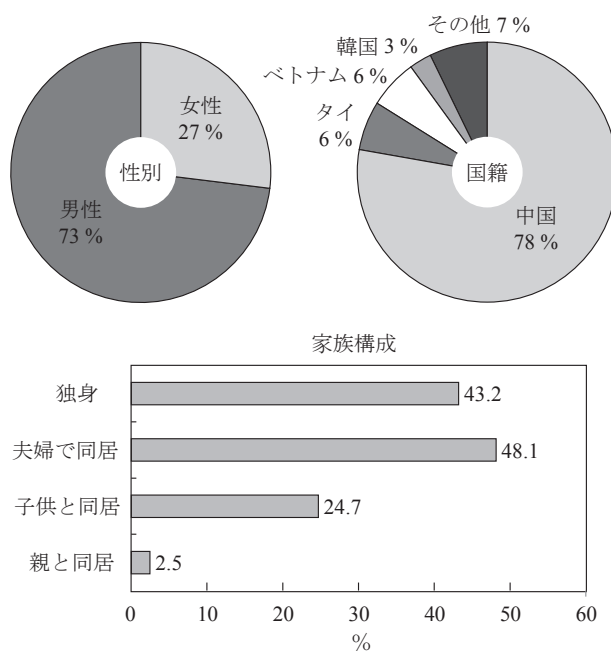


図3：アンケート回答者の属性

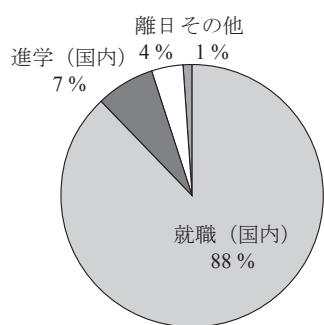


図4：アンケート回答者卒業後の進路

%, これらの値を合わせた 15 名 (21 %) が既に離日または離日を予定している。15 名の内訳としては 5 名が母国以外の国、9 名が母国を選び、残りの 1 名が未定であった。大学を卒業・修了した際には離日率が 1 % であったものが、時間の経過とともに 2 割ほど上昇し、2014 年度留学生全体の離日率 23 % (図2) と同等程度の値を占めることとなった。

今回のアンケート結果を、アジア人財資金構想（高度専門留学生育成事業）の受講生 602 名の全体結果と比較すると、国籍や卒業後の進路において概ね一致していることが確認できた。統計学の観点からも今回のアンケート結果は誤差限界が 0.1、信頼率が 95 % となっている。

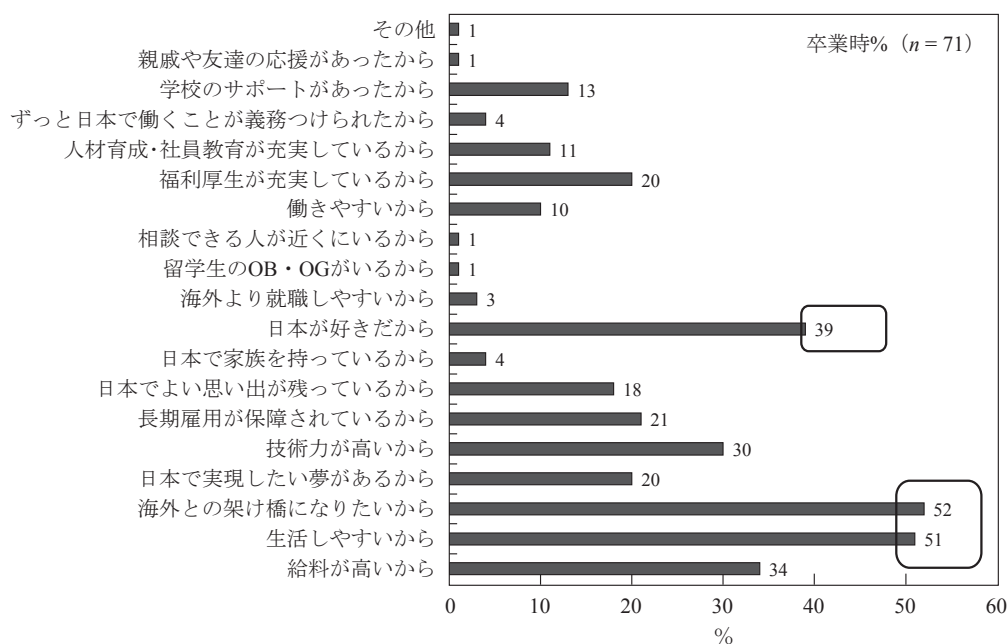


図5：卒業時の留日理由別割合（全体）

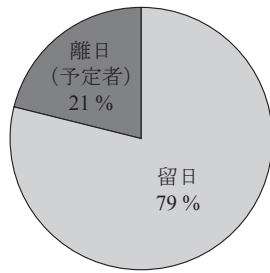


図6：アンケート回答者現在の留日率

さらに日本に就職した卒業生の2割以上が離日しており、地域への定着が課題であることが改めて明らかとなった。

4.2 留離日の分岐点

まずは留日者の、留日する理由について、卒業・修了時および現在の変化を図7に示した。「給料が高いから」、「海外との架け橋になりたいから」、「大学がサポートしてくれたから」、「技術力が高いから」といった会社適合関連項目が、卒業・修了時と現在を比較した場合、約10%以上減少していた。給料面と技術面については日本と海外との格差が縮小しているためと推測される。また、在学時代は大学から各種サポートがあったが、就職後にこれの替わりとなる会社からの「人材育成・社員教育」や「福利厚生」の支援については変化が見られなかった。一方、「日本で家族を持っているから」が10%、「生活しやすいから」といった社会適合関連項目が20%も上昇している。これは就職後に一定の期間が経過しており、図3に示すように約半数が結婚していることが関係していると思われる。日本での生活しやすさが特に増加しており、それに満足感を得ていることが、留日へと繋がった最大の要因と言える。社会的要素がより重要視されるように意識形態の変化があっ

たことが留日者向けの調査結果から見て取れた。

次に留日者と離日者の比較を、家庭構成と卒業・修了当時の留日理由から行い、その差異を図8と図9にまとめた。家庭構成については、留日者の約48%が結婚しており夫婦で同居しているのに対して、離日者（離日当時）の約67%が独身であった。日本で家族を持ち、今後も日本で生活していく留日者と、日本で家族を持てず離日してしまう独身の離日者との間の鮮明な差異がこの結果から読み取れる。家族の存在が日本での定着に少なからず影響することを示している。卒業・修了当時の留日理由については、留日者が重要視している「日本が好きだから」などの社会適合関連項目に対して、離日者は全体的にこれらの項目に対する感心が低かった。他方で離日者は「海外との架け橋になりたかったから」、「技術力が高かったから」、「海外より就職しやすかったから」などの会社適合関連項目が高い傾向にあった。特に留日者より27%も多かった「海外との架け橋になりたかった」は自己実現意欲が強い項目であり、これがなかなか実体験できないために、最終的に離日

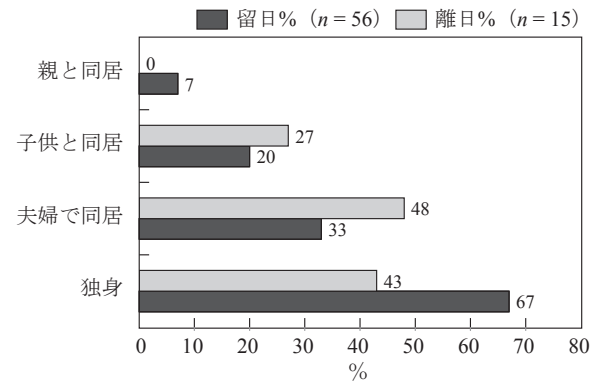


図8：家庭構成割合（留日・離日別）

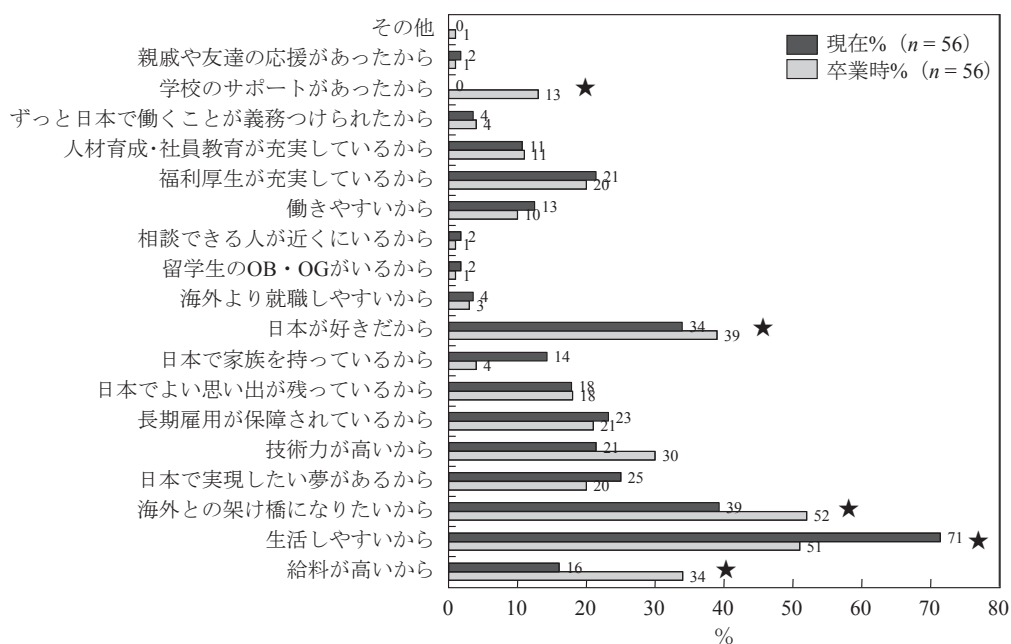


図7：留日理由別の割合（卒業時と現在の比較）

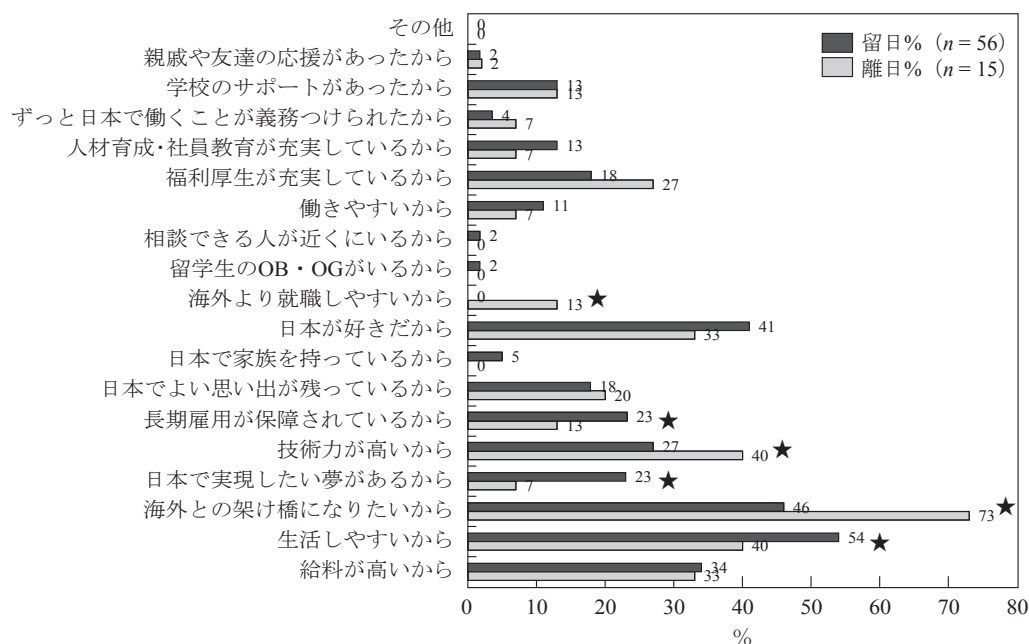


図9：卒業時の留日理由別の割合（留離日別）

へと繋がったものと推測される。その一因として、日本と海外の給料面・技術面の格差が縮小しているなか、日本企業に属しながら架け橋として働く優位性が弱まっていることが考えられる。また日本企業では、国際舞台で活躍するためには下積みの時期が長い場合が多く、これを理解できなかったことも理由に挙げられるかもしれない。

このようなことから、彼らの日本での定着を向上させるためには、社会適合関連の「生活しやすさ」に関する意識の向上、会社適合関連の「自己実現」のできる会社環境構築が効果的だと思われる。また、日本で家族を持たない独身の卒業・修了生、かつ自己実現に強い希望を持つ者には別途、生活上・仕事上で具体的な支援策が必要と思われる。

4.3 留日阻害要因

具体的に生活上・仕事上でどのような支援が必要であるかを明らかにするために、離日者の留日阻害要因を調査結果から分析することとした。離日者の留日阻害要因の調査は、離日理由（複数選択可）、自由記述、再来日の希望有無の3つの方法で実施した。

離日理由の設問については、主に文化差異、労働環境、会社の将来性、自己実現、家庭事情の5大項目に分け、さらに家庭事情以外はそれぞれ小項目を設定して設問した。その集計結果を表2に示す。また自由記述欄に記載された内容を表2の項目でカテゴライズした結果を表3に示す。対象者数は少ないが、どちらも「家庭事情」が最も多く選ばれており、主たる留日阻害要因であることが分かった。「ビザ取得の関係で親を日本に迎えることがとても難しいため、帰ることにした」、「日本は生活しやすいが、家族のいない独身生活はちょっと寂しく感じた」、「(前略) 中国人女性は同国人と結婚できないと中国に帰ることがよくある。」、「(前略) 周りに家族がいない場合は、支えてくれる精神的な力

表2：離日理由に関する設問と結果（n=15）

大項目	小項目	結果
企業文化差異	同僚など人間関係の悪化	1
	周囲の支えがなくやりづらい	2
	社内交流不足	—
	上司に評価してもらえない	—
労働環境	上司に恵まれない	—
	職場雰囲気が悪い	1
	働く環境が悪い	2
	残業が多い	2
将来性	日本語レベルを求めすぎ	1
	日本語が上達しない	1
	給与に満足していない	1
	会社の将来性を感じない	2
自己実現	昇進を望めない	1
	会社のブランド力の低下	—
	やりがいを感じていない	2
	経験を積めない	—
家庭事情	やりたいことができない	1
	任せてくれない	—
	自分の特長を活かしたい	2
	家庭事情	6
その他	異動や出向	2
	自然災害／政治事情	—
	その他	2

がないので、途中で諦めることが多いとも思います」といった「家庭事情」関連の自由記述が寄せられ、日本で家族を持つことが彼らの日本での定着に大きく影響していることが改めて明らかになった。日本で家族を持つ、すなわち日

表 3：離日者の自由入力内容をカテゴライズした結果

大項目	関連コメント数
企業文化差異	3
労働環境	2
将来性	0
自己実現	4
家庭事情	4
その他	0

本での結婚や日本に親族を呼び寄せるには「社会システムや各種制度設計に当たって外国人の事情やニーズへの配慮が不十分であり、既に高坂が指摘していることと同様に（高坂, 2015）、社会的課題が間接的に「アジア人財資金構想」卒業・修了生の日本定着に影響しており、「社会適合」の度合いが低い卒業生が離日していると考えられる。「家庭事情」の次に多かった理由と自由記述された内容が「会社適合」の度合いが低いと思われる「自己実現」への不満であった。「まだ外国人として活躍できる場が少ない」、「留学生を日本人の学生と全く同じように扱ったら、留学生のメリットが完全になくなり、定着に不利だと思います」、「留学生を採用して、日本人と同じく扱うのはよくないと思います。留学生しかできない仕事や、留学生の特長を生かせる仕事をやらせた方がいいと思います」、「外国人留学生が存分に力を発揮できない環境だと感じている」のような「自己実現」関連自由記述が寄せられ、日本企業に留学生の優位性を活かすなど多文化共生視点でのダイバーシティ環境構築には、まだ課題を有していることがわかった。

次に、再来日の希望について示したのが図 10 である。再来日を希望する者は 7 割強の 11 人であった。この 11 人は 7 人が「家庭事情」、「異動や出向」で離れざるを得なかったケースである。離日しても再来日を希望している「アジア人財資金構想」卒業・修了生にとって、「家庭事情」が主たる留日阻害要因であることが改めて分かった。

このようなことから、地域社会の受け入れ体制の見直しならびに就職した留学生に対する会社から支援制度の構築を行うことが急務であると考えられる。

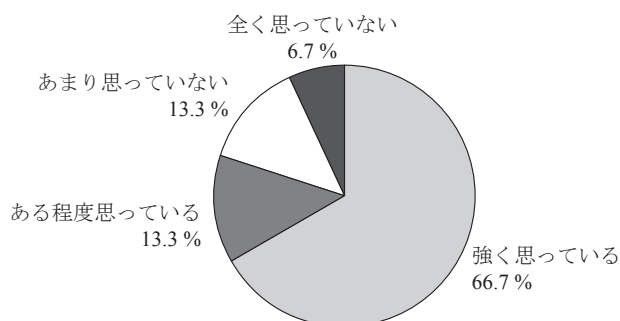


図 10：離日者の再来日希望割合

5. 考察

これまでの分析結果を基にして、「アジア人財資金構想」

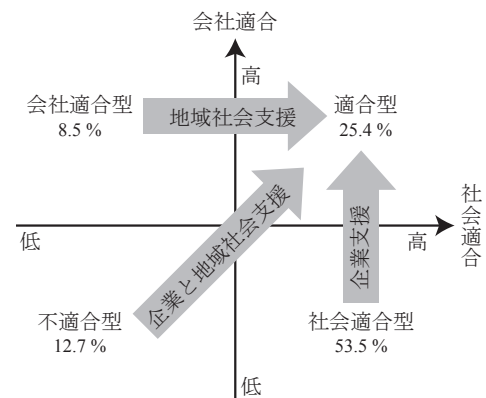


図 11：アジア人財卒業生労働者モデル

注：日本で就職済（n = 71）

卒業・修了生を「社会適合」と「会社適合」の 2 つの側面から考察することにする。前述の通り、留日の主な阻害要因は家庭事情という社会的側面と、就職先で自己実現のできないという会社の側面の 2 つの側面を持ち、前者の影響が大きいことが分かった。彼らを「社会適合」と「会社適合」という 2 軸 4 分類したのが図 11 である。2016 年時点で会社に不満がなく今後も日本でずっと生活し働いていきたい人、つまり会社と社会の双方に適合性の高い「適合型」が 25.4 %、会社の現状に不満がありつつも日本でずっと生活をしていきたい人、つまり会社適合性が低く社会適合性が高い「社会適合型」が 53.5 % であった。会社には不満がないが、家庭事情などの社会的理由で離日している人、つまり会社適合性が高いものの社会適合性が低い「会社適合型」が 8.5 %、会社に不満があり、家庭事情など社会的理由で離日している人、つまり会社と社会の両方の適合性が低い「不適合型」が 12.7 % となっていた。日本国内に留まっているのは「社会適合」の度合いが高い「適合型」と「社会適合型」で、全体の 8 割弱を占めていることが分かった。

「会社適合型」および「不適合型」は合わせて 2 割強で主に社会的に日本に適合できず、離日している。しかし離日者のほとんどは再来日を希望しており、しかも最も多い離日理由は「家庭事情」と「日本で家族を持てないため」であることから、親族の地域社会における受け入れ体制の課題が定着に影響していると考えられる。一方、上述したようにこれらの離日者は自己実現に強く拘る傾向があり、日本と海外の給料面・技術面の格差縮小も影響しているものと考えられる。そして過半数を占めている「社会適合型」は会社には何らかの不満を持っているものの日本で生活していることから、生活しやすさが、留日に対して大きな影響を与えているものを思われる。

したがって、「会社適合型」の元留学生労働者を日本に長く留めるためには、親族の受け入れ体制の見直し、親族向けの保険、医療、保育、教育、防災安全など生活に密着した公共サービス分野での外国人次第の強化が急務であろう。また「社会適合型」の長期的な定着を実現するためには日本の企業文化への理解促進、労働環境の改善、会社の目的意識の共

有、留学生の優位性を活かしたキャリアパス形成など、会社からの支援や配慮が必要だと考えられる。「不適合型」については、これら地域社会ならびに会社に対する支援を合わせて実施することが求められるが、コストパフォーマンスの観点も考慮して、支援策が検討されるべきであると考えられる。

6. まとめ

少子高齢化による深刻な労働力不足問題を解消するために、政府が外国人高度人材の活用を力を入れている背景のもと、高度人材の「卵」である留学生の日本での就職率の向上が非常に注目されている。これまで就職率向上のために、アジア人財資金構想などの政府の事業によって大きな成果を上げてきた。しかし本来、目指すべき留学生の会社における定着率の向上については、その定着状況すら明らかにされてこなかった。

本研究では、一般留学生と比較して著しく高い就職率と低い離日率を達成してきたアジア人財資金構想（高度専門留学生育成事業）の卒業・修了生を対象に追跡調査を行い、現在の定着状況を明らかにした。そして、日本に就職したアジア人財資金構想卒業・修了生を社会適合と会社適合の2つの観点からを4分類し、それぞれの定着・離日の理由と原因を調査した。その結果、社会適合の度合いが高い「適合型」と「社会適合型」がより継続的に日本で就労していることが分かった。また、離日者の主たる阻害要因は「家庭事情」、「日本で家族を持てないため」であることから、親族の地域社会での受け入れ体制の課題が定着に大きく影響していると考えられる。

留日率を向上させるために卒業・修了生の会社と社会への適合という観点から、それぞれの事情に応じた地域社会としての受け入れ体制の見直しならびに会社からの就職した卒業・修了生に対する制度的な支援の構築を行うことが急務であると考えられる。

謝辞

本稿のアンケート調査において一般社団法人留学生支援ネットワーク様から大きなご協力をいただきました。ここに記して感謝申し上げます。

注

- (1) 留学生支援ネットワークは、「一般社団法人留学生支援ネットワーク」によって運営されているものである。「アジア人財資金構想」で培ったノウハウ・知見を基に、優秀な留学生の招聘・育成・支援を行う教育機関及び海外ビジネス展開を行う日本・日系企業の支援を行うことを目的としている。主に①優秀な留学生を招聘するための広報体制を確立し日本留学ブームを構築、②留学生が渡日から帰国まで安全・安心な日本留学を送るための支援体制の構築、③日本企業のグローバル人材採用・活用を活性化させることを大きな目標の柱としている。

引用文献

綾部誠（2015）. コンソーシアムを活かした留学生の教育

と就職支援. 山形大学紀要（教育科学）, Vol. 16, No. 2. 入野遼・石田喜大・小幡大地・廣田光・高田雄太・辛香蘭・坂口将昭（2009）. 少子高齢化社会における労働力の確保—外国人受け入れのために—. ISFJ 政策フォーラム 2009 発表論文, 労働, No. 013, 8-11.

大槻由美・岡澤沙貴子・重富由貴・高橋士音・永廣幸代・二町誠（2014）. 外国人高度人材の受け入れ促進—留学生に着目して—. ISFJ 政策フォーラム 2014 発表論文, 国際②, No. 001, 25-26.

一般財団法人留学生支援ネットワーク（2016）. 留学生支援ネットワークとは. <https://www.issn.or.jp/about.html>.

経済産業省（2014）. 「アジア人財資金構想」事業結果まとめ. http://www.meti.go.jp/policy/asia_jinzai_shikin/saishu_matome.pdf.

佐藤由利子（2009）. 日本留学成果の促進・阻害要因に関する考察—インドネシアとタイの元日本留学生の質問紙回答分析から—. 留学生教育学会, No. 14, 1-11.

鈴木洋子（2011）. 日本における外国人留学生と留学生教育. 春風社.

高坂晶子（2015）. 外国人留学生の地域への定着に向けて—就職支援を中心に—. JRI レビュー, Vol. 10, No. 29.

内閣府（2008）. 高度人材受入推進会議. <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/>.

日本学生支援機構（2016）. 外国人留学生在籍状況調査結果. http://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/.

日本学生支援機構（2016）. 外国人留学生進路状況調査結果. http://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_d/.

松井めぐみ・松岡洋一・岡益巳（2011）. 中国人留学生の就職意識の特徴—岡山大学における調査から—. 留学生教育学会, No. 16, 107-116.

文部科学省（2016）. 外国人留学生の就職促進について. 李度潤・瀬田史彦・佐藤遼（2015）. 外国人定住化時代の自治体外国人住民政策のあり方に関する考察—欧州インターカルチャー政策との比較検討と愛知見豊橋市におけるケーススタディを通じて—. 都市計画論文集, Vol. 50, No. 3, 1051-1056.

Abstract

In this study, the actual situation and problems of staying in Japan of graduates supported by “Asia Human Resources Fund” which conducted by the “Ministry of Economy, Trade and Industry” and “Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology” are investigated. According to their adaptability to company and to society, graduates are divided into 4 groups (adaptive, society-adaption, company-adaption and not adaptive). Results showed that most students in adaptive group and society-adaption group are working in Japan continuously. Meanwhile, the main reason for those who leave Japan is “for family reason” (they cannot live with their family in Japan) and no social system for accepting their family also greatly influenced.

（受稿：2017年5月20日 受理：2017年7月15日）