



RIETI Policy Discussion Paper Series 20-P-005

## 九州における高度外国人材活用の現状と課題

丸屋 豊二郎

日本貿易振興機構アジア経済研究所

九門 大士

亜細亜大学アジア研究所

浜口 伸明

経済産業研究所



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<https://www.rieti.go.jp/jp/>

## 九州における高度外国人材活用の現状と課題<sup>i</sup>

丸屋豊二郎（日本貿易振興機構アジア経済研究所）

九門大士（亜細亜大学アジア研究所）

浜口伸明（経済産業研究所／神戸大学）

### 要 旨

九州は外国人労働者数が少ないだけでなく、高度外国人労働者数はもっと少ない。また、外国人留学生の受け入れ数は多いが、九州で就職する留学生数は少ない。本稿は、九州6大学に在籍する外国人留学生の九州（日本）での就職意識に関するアンケート調査を実施し、九州経済産業局が実施した九州企業の高度外国人材の採用・活用に関する意識調査の結果と照合して、留学生の九州（日本）での就職を促進するための課題を考察した。

分析結果から、留学生の多くは日本での就職を希望し、その意識も高く将来を見据えた職業観を持っているのに対して、企業は留学生の採用を労働力確保として捉えるなど消極的な姿勢が読み取れた。また、留学生の出身国/地域、日本語能力、希望する業種・職種、企業の労働環境、就労期間、インターンシップを巡って留学生と企業との間にミスマッチが存在することも確認された。これより、留学生の九州での就職を促進するため、企業だけでなく、経済界、大学、自治体、民間が連携して取り組むべき課題を提示した。

キーワード：外国人労働者、高度外国人材、外国人留学生、中堅・中小企業、ミスマッチ、就職支援、産学官民連携

JEL classification：J21, J23, J24, R58

RIETI ポリシー・ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、所属する組織及び(独)経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

<sup>i</sup> 本稿は、独立行政法人経済産業研究所 (RIETI) におけるプロジェクト「人口減少下における地域経済の安定的発展の研究」の成果の一部である。本稿の調査に当たっては、JSPS 科研費 18K18580 の助成を受けて、経済産業省九州経済産業局、九州6大学(九州大学、九州工業大学、長崎大学、熊本大学、鹿児島大学、立命館アジア太平洋大学)の担当者等から多大なる協力を頂いた。ここに記して、感謝の意を表したい。

## はじめに

少子高齢化に伴う人口の減少、急速なグローバル化の進展、AI や IoT などの技術革新による世界的な経済環境が変化する中で、高度外国人材の活用が喫緊の課題となっている。九州は外国人労働者数が少ないだけでなく、高度外国人労働者数はもっと少ない。また、外国人留学生の受入れ数は多いが、九州で就職する留学生数は少ない。外国人留学生の九州で就職を促進するためには、留学生の置かれている状況や就職に際しての考えや要望、また受入れ企業の外国人材へのニーズ・要望や受入れ環境等を的確に把握し、両者間のミスマッチや改善すべき課題等を、九州の実情に即して速やかに解決していく必要がある。

本論では、九州6大学に在籍する外国人留学生の九州(日本)での就職問題に照準を当て、高度外国人材の活用を促進するための課題を考察する。第1節では、九州地域の外国人労働者の受入れ状況や、外国人留学生数と九州(日本)での留学生の就職状況などを全国と比較しながら九州における高度外国人材の活用の現状を概観する。第2節では、九州6大学で実施した外国人留学生の九州(日本)での就職意識に関する調査から、留学生の属性や職業観、九州(日本)での就職活動の現状と問題点を明らかにする。第3節では、前述の留学生の意識調査結果を九州経済産業局が実施した九州の中小企業を対象としたアンケート調査結果と照合し、高度外国人材を巡る留学生と九州企業とのミスマッチを浮き彫りにし、第4節において外国人留学生の九州(日本)での就職を促進するための政策含意を提示する。

## 第1節 外国人材活用の背景と日本・九州の受入れ状況

### 1. 外国人材の活用－問題意識と背景説明－

#### (1) 環境変化と労働力不足

日本は内外の激しい環境の変化で、3つの大きな問題に直面している。一つは人口減少・少子高齢化に伴う日本の人口構造の変化である。若年労働力が減少する一方、長寿社会の進行により高齢者の割合が年々上昇している。二つ目は、グローバル化の進展に伴う経済環境の変化である。貿易や直接投資だけでなく、政治、外交・安全保障、社会、文化・宗教など世界の様々な動きまでが日本の経済環境に大きな影響を与えている。3つ目は、技術革新である。近年、IT、AI、IoTなどの技術進歩が目覚ましく、これまで人間が行ってきた仕事の所々が新しい技術に置き換えられようとしている。

これらは以前から認識されていたことであるが、近年変化の度合いが激しく、適切な対応が迫られている。中でも、日本にとって最大の問題が労働力不足である。単に人手が不足しているというだけでなく、若年労働者、グローバル人材、IT人材の不足などに伴う労働のミスマッチが大きな問題になっている。政府は減少する労働力を調整し、労働生産性を上昇させるために、女性、高

高齢者、外国人材など多様な人々の労働参加を促す取組や、同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善や長時間労働の是正等の働き方改革に係わる政策を推し進めてきた。

図表1 15歳以上の人口と就業者数の変化(男女別):2008-2018

15歳以上の 人口	人口(15~64歳)			人口(65歳以上)			人口(15~64歳)増減(▲)数			人口(65歳以上)増減数		
	2008	2013	2018	2008	2013	2018	2008-13	2013-18	2008-18	2008-13	2013-18	2008-18
男性	4,130	3,967	3,820	1,212	1,381	1,542	▲163	▲147	▲310	169	161	330
女性	4,080	3,907	3,732	1,627	1,831	2,007	▲173	▲175	▲348	204	176	380
合計	8,210	7,874	7,552	2,839	3,212	3,549	▲336	▲322	▲658	373	337	710
就業者	就業者数(15~64歳)			就業者数(65歳以上)			就業者(15~64歳)増減数			就業者(65歳以上)増減数		
	2008	2013	2018	2008	2013	2018	2008-13	2013-18	2008-18	2008-13	2013-18	2008-18
男性	3,349	3,217	3,212	343	379	511	▲132	▲5	▲137	36	132	168
女性	2,444	2,469	2,590	195	254	344	25	121	146	59	90	149
合計	5,793	5,686	5,802	538	633	855	▲107	116	9	95	222	317

(出所) 総理府統計局 (2019a)

こうした取り組みは、これまで一定の成果を上げてきている。過去10年間(2008~2018年)の15歳以上の人口と就業者数の変化を見ると、生産年齢人口(15~64歳)は658万人(男性310万人、女性348万人)減少したが、就業者数(15~64歳)は生産年齢人口(15~64歳)減の影響を相殺したほかに9万人増加した。就業率が既に80%を超える男性は137万人減少したが、就業率60%台の女性は女性活躍推進の取組もあって146万人増加した<sup>1</sup>。また、高齢者の就業者数(65歳以上)は、改正雇用保険法等の成立・施行や65歳以降の継続雇用延長、65歳までの定年引上げ企業等への支援など高齢者の就労促進の取組によって、10年間に317万人(男性168万人、女性149万人)増加した(図表1)。

過去10年間を前・後半(5年ごと)に2分して15歳以上の人口と就業者数の増減数を見ると、生産年齢人口(15~64歳)は前半(2008~2013年)336万人減、後半(2013~2018年)322万人減と、ほぼ同数減少したが、就業者数(15~64歳)は前半107万人の減少に対して、後半には116万人増加した。また、高齢者の就業者数も前半(2008~2013年)95万人の増加に対して、後半(2013~18年)は2倍以上の222万人増加した。こうした後半(2013~2018年)の就業者数の増加から、政府の女性・高齢者活躍推進への取組の効果が表れたと見ることができよう。

## (2) 外国人材の活用に向けた政府の取組

政府は女性や高齢者の活躍推進とともに、外国人材の活用、特に高度外国人材の受入れの拡大を推進してきた。その推進役となったのは、2008年6月27日に閣議決定された「経済財政改革の基本方針2008~開かれた国、全員参加の成長、環境との共生～」である。

少子高齢化が一層進行し、人口減少社会が本格的に到来する中、海外から新しい発想や最先端の技術、高度な人材を受入れ、活力を海外から吸収することが重要であるとして、高度外国人材の受入れの拡大が経済成長戦略の具体的手段の一つに位置付けられた。これを受けて、同年7

<sup>1</sup> 就業者(15~64歳)の就業率(2008年→2018年)の変化は、男性(70.8%→76.8%)、女性(59.8%→69.6%)へそれぞれ上昇している。(出所)総理府統計局(2019b)

月に「高度人材受入推進会議」(内閣官房長官が開催)が設置され、2009年5月に「外国高度人材受入政策の本格的展開」に関する報告書が取りまとめられた。その中で、外国高度人材受入推進のために、①「ポイント制導入」による「高度人材優遇制度(仮称)」の創設、②留学生の就労・生活支援、③外国高度人材を含む外国人の生活環境の改善、④上記を支えるための官民体制の整備からなる4つの基本戦略を実行に移すべきであるとした。

その後、2012年5月から「高度人材ポイント制」の運用が開始され、2013年12月には、認定要件及び優遇措置の見直し<sup>2</sup>が行われ、2015年4月には、新たに在留資格「高度専門職」が導入された<sup>3</sup>。また、2017年4月には、認定要件及び優遇措置を更に見直し、永住権申請までの期間が最短1年とする「日本版高度外国人グリーンカード」が創設されるとともに、外国人留学生の日本国内での就職率を3割から5割に向上させることを閣議決定した<sup>4</sup>。今度はその実現可能性が危ぶまれると、2019年5月30日には、日本の大学又は大学院を卒業・修了した留学生が日本語を用いた円滑な意思疎通を要する業務を含む幅広い業務に従事することを希望する場合は、在留資格「特定活動」による入国・在留が認められることになった。これまで一般的なサービス業務や製造業務等が主たる活動となるものは認められていなかったが、本制度において、上記要件が満たされれば、これらの活動も可能となった。

さらに、最近の動きとして、「経済財政運営と改革の基本方針 2018～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～」(2018年6月15日)において、中小・小規模事業者を始めとした人手不足が深刻化し、日本の経済・社会基盤の持続可能性を阻害する可能性が出てきているとして、従来の専門的・技術的分野における外国人材の受入に限定せず、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人材の就労に係わる新たな在留資格を創設することとした。これを受け、2018年7月24日に設置された「外国人材受入れ・共生に関する関係閣僚会議」において検討が進められ、新たな在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」の創設を内容とする「出入国管理及び難民法」を改正する法律が2018年12月14日に公布、2019年4月1日から施行された。

また、上記「経済財政運営と改革の基本方針 2018」において、「特定技能」の創設を踏まえつつ、政府横断的に外国人の受入れ・共生のための取組をより強力かつ包括的に推進していく観点から、2018年12月24日に上記関係閣僚会議において、「外国人材受入れ・共生のための総合的対応策」(以下、「総合的対応策」)を決定し、2019年6月には、外国人材の受入れ環境整備をめぐる喫緊の課題を中心に「(上記)総合的対応策の充実について」を取りまとめ、同年12月20日には、「総合的対応策」の改訂を行った。

以上、最近の労働力不足の問題に対する政府の対応について見てきたが、外国人材の活用の重要な論点は、生産年齢人口の割合上昇、労働力率/就業率の上昇となり、1人当たりGDPの上

<sup>2</sup> 高度外国人材の認定に係る年収基準の緩和と、永住が許可されるための在留歴の短縮(5年→3年)などの方針が占めされた。(出所)内閣府(2013a)

<sup>3</sup> 高度外国人材受入促進のための取組強化と、留学生の更なる受け入れ加速化などの方針が示された。内閣府(2015)

<sup>4</sup> 高度外国人材の更なる呼び込みと、外国人留学生、海外学生の日本企業への就職支援強化などの方針が示された。(出所)内閣府(2016)

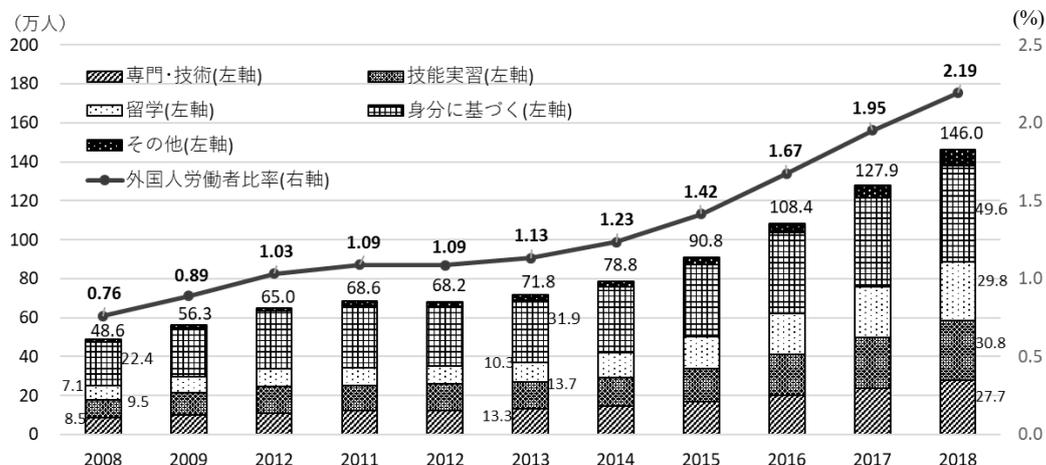
昇へ貢献するということである。とりわけ、女性及び高齢者の就業率が既に高水準に達しており更なる労働参加があまり期待できない状況において、外国人材は日本が直面する喫緊の課題である若年労働者、グローバル人材、IT 人材の供給源に直接結びつくほか、日本の組織がダイバーシティの観点を取り入れた働き方改革に取り組むことで労働生産性の向上が期待できる。高度外国人材であれば、労働生産性の向上に果たす役割はさらに大きいと言えよう。

## 2. 日本、九州の外国人労働者の受入れ状況

### (1) 増加する日本の外国人労働者

政府の外国人材の積極的な受入政策によって、外国人労働者の受入れ数は上昇の一途をたどっている。2008 年から 2018 年までの 10 年間に、外国人労働者数は 48.6 万人から 146.0 万人へ 3 倍、97.4 万人(年平均 11.6%)増加した。とりわけ、2013 年以降の後半 5 年間の成長率は目覚ましい。前半 5 年間(2008～2013 年)は 23.1 万人(年平均 8.1%)増加したのに対して、後半(2013～2018 年)はその 2 倍、74.2 万人(年平均 15.3%)増加した。このため、就業者数に占める外国人労働者比率も 2008 年 0.76%から、2013 年 1.13%、2018 年 2.19%へと上昇した(図表 2)。外国人材の活用によって、労働市場における外国人労働者の存在感が高まりつつある。

図表2 外国人労働者数(在留資格別)と就業者に占める比率の推移:2008-2018



(出所) 総理府統計局(2019b)、厚生労働省(2008～2018)から作成

2018 年 10 月末の外国人労働者数を在留資格別に見ると、「身分に基づく」49.6 万人(構成比 33.9%)、「技能実習」30.9 万人(同 21.1%)、「留学」29.8 万人(同 20.4%)、「専門的・技術的分野」27.7 万人(同 19.0%)の順となっている<sup>5</sup>。過去 10 年間(2008～2018 年)の年平均成長率では、「留

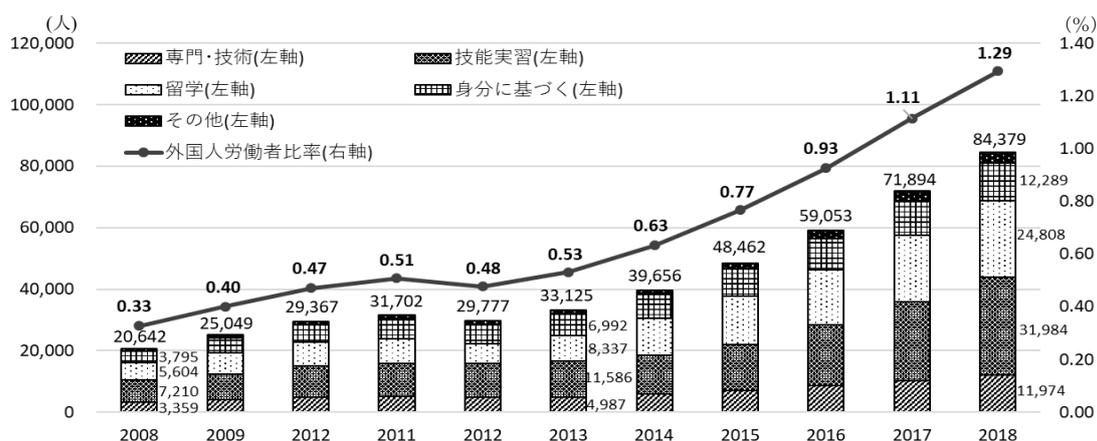
<sup>5</sup> 「身分に基づく在留資格」は、永住者や日本人、永住者の配偶者等、定住者、「技能実習」は、技能実習生、「留学」は、資格外活動としての留学生の就労活動、「専門的・技術的分野」は「技術・人文地域・国際業務」、「技能」、「経営・管理」、「高度専門職」など高度外国人材が従事する 16 の活動からなる。(出所)法務省出入国在留管理庁(2019c)

学」(15.5%)が最も高く、「技能実習」及び「専門的・技術的分野」(12.5%)、「身分に基づく」(8.3%)であった。とりわけ、後半5年間(2013～2018年)の年平均成長率を見ると、「留学」(23.8%)、「技能実習」(17.9%)、「専門的・技術的分野」(15.9%)が高い伸びを示している<sup>6</sup>。

## (2) 九州の外国人労働者の受入れ状況

次に、九州の外国人労働者の受入れ状況を全国と比較しながら見ていくと、まず、九州における外国人労働者数は、2008年20,642人から2018年84,379人へ、約4倍、63,737人(年平均15.1%)増加した。過去10年間の年平均成長率では九州は全国より3.5%も高く、全国の外国人労働者数に占める九州の割合は2008年4.2%から、2013年4.6%、2018年5.8%へと上昇した。このため、九州の就業者数に占める外国人労働者比率も、2008年0.33%から、2013年0.53%、2018年1.29%へと上昇している。しかし、九州が過去10年間に受入れた外国人労働者数は、成長スピードでは全国を上回っているが、全国の経済規模(GDP)及び就業者数に占める九州の割合(8.3%及び9.8%)と比べると、全国の6～7割の水準で、外国人材活用の余地はまだ残されていると言えよう(図表3)。

図表3 在九州外国人労働者数と就業者数に占める比率(在留資格)別:2008-2018



(出所) 総理府統計局(2019b)、厚生労働省(2008～2018)から作成

在留資格別に九州の外国人労働者数を全国と比較すると、2018年10月末の構成比では、九州は「技能実習」31,984人(37.9%)が最も多く、次いで「留学」24,808人(29.4%)、「身分に基づく」12,289人(14.6%)、「専門的・技術的分野」11,974人(14.2%)であった。九州の外国人労働者は、技能実習生と留学生(アルバイト)を合わせると全体の3分の2(67.1%)を占め、全国(41.5%)より26ポイントも多く、逆に高度人材(専門的・技術的分野)は全国より5ポイントほど少ないという特性が確認できる。

<sup>6</sup> 「高度専門職」は、「高度人材ポイント制」の認定を受けており、その認可件数は2012年5月の制度開始以降、認定要件及び優遇措置の見直しによって増加を続け、2019年9月末現在で19,828人に達した。「未来投資戦略2017」で定めた目標値(2020年末1万人、2022年末2万人)を上回るスピードで増加している。(出所)法務省出入国在留管理庁「高度外国人材の受入れ状況等について」、[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri06\\_00088.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri06_00088.html)

### (3) 外国人材活用における九州の地位

全国を北海道から沖縄まで12地域に区分して、外国人労働者数、高度外国人労働者数、それに就業者数に占める外国人労働者比率を比較したのが図表4である。まず、外国人労働者数を見ると、「南関東」、「東海」、「関西」の3都市圏に集中しているのが読み取れる。とりわけ、「南関東」は63.8万人(43.7%)と断然多い。他方、3都市圏を除いた9地域(地方圏)の外国人労働者数は38.9万人(26.6%)で、うち「九州」は8.4万人(5.8%)である。

また、外国人労働者のうち「専門的・技術的分野」の在留資格を有する高度外国人労働者数を見ると、2018年27.7万人のうち、「南関東」は16.7万人(60.2%)を占め、それに「関西」、「東海」を加えた3都市圏は22.9万人(82.9%)に達する。他方、残りの9地方圏は僅か4.7万人(17.1%)、うち「九州」は1.2万人(4.3%)となっている。人口減少が進む中で人口、就業者数の東京一極集中が取り沙汰されているが、外国人労働者の4割強、高度外国人労働者の6割が東京圏(「南関東」)へ集中しており、九州を含む9地方圏は、外国人労働者で3割弱、高度外国人材では2割にも満たず、しかも過去10年間で東京圏と9地方圏との格差は拡大している。

図表4 就業者数、外国人労働者数と就業者数に占める比率:2008,2018

	就業者数(a)				外国人労働者数(b)				高度外国人労働者数(c)				外国人労働者比率(d)	
	人数(千人)		成長率(%)	構成比(%)	人数(千人)		成長率(%)	構成比(%)	人数(千人)		成長率(%)	構成比(%)	(d)=(b)/(a)*100	
	2008	2018	2008-18	2018	2008	2018	2008-18	2018	2008	2018	2008-18	2018	2008	2018
全国	63,966	66,678	0.4	100.0	486.4	1,460.5	11.6	100.0	84.9	276.8	12.5	100.0	0.76	2.19
北海道	2,627	2,635	0.0	4.0	5.3	21.0	14.8	1.4	1.1	3.8	13.6	1.4	0.20	0.80
東北	4,593	4,578	-0.0	6.9	12.0	32.5	10.5	2.2	1.7	4.4	10.0	1.6	0.26	0.71
北関東	3,539	3,542	0.0	5.3	30.8	93.6	11.8	6.4	2.4	9.2	14.5	3.3	0.87	2.64
南関東	18,431	20,124	0.9	30.2	178.8	637.8	13.6	43.7	50.2	166.6	12.7	60.2	0.97	3.17
甲信越	2,796	2,768	-0.1	4.2	17.4	33.8	6.9	2.3	1.5	3.5	8.7	1.3	0.62	1.22
東海	7,924	8,183	0.3	12.3	125.2	267.8	7.9	18.3	9.7	28.8	11.5	10.4	1.58	3.27
北陸	1,594	1,590	-0.0	2.4	12.1	28.8	9.0	2.0	1.0	3.0	12.0	1.1	0.76	1.81
関西	9,914	10,401	0.5	15.6	49.8	165.8	12.8	11.4	9.7	34.0	13.4	12.3	0.50	1.59
中国	3,720	3,741	0.1	5.6	24.1	62.9	10.1	4.3	3.0	7.2	9.0	2.6	0.65	1.68
四国	1,912	1,889	-0.1	2.8	8.9	24.1	10.4	1.6	0.9	2.1	9.4	0.8	0.47	1.27
九州	6,316	6,520	0.3	9.8	20.6	84.4	15.1	5.8	3.4	12.0	13.6	4.3	0.33	1.29
沖縄	600	707	1.7	1.1	1.4	8.1	18.9	0.6	0.4	2.2	18.3	0.8	0.24	1.15
3都市圏	36,269	38,708	0.7	58.1	353.8	1,071.3	11.7	73.4	69.6	229.4	12.7	82.9	0.98	2.77
9地方圏	27,697	27,970	0.1	41.9	132.6	389.1	11.4	26.6	15.3	47.4	12.0	17.1	0.48	1.39
九州7県	6,316	6,520	0.3	100.0	20.6	84.4	15.1	100.0	3.4	12.0	13.6	100.0	0.33	1.29
福岡	2,412	2,559	0.6	39.2	9.6	46.3	17.0	54.8	1.6	7.511	16.5	62.7	0.40	1.81
佐賀	431	434	0.1	6.7	1.4	5.3	14.2	6.2	0.1	0.400	10.6	3.3	0.32	1.21
長崎	687	677	-0.1	10.4	2.1	5.4	9.8	6.4	0.4	0.955	8.9	8.0	0.31	0.80
熊本	874	903	0.3	13.8	2.6	10.2	14.4	12.0	0.5	1.366	11.2	11.4	0.30	1.12
大分	566	587	0.4	9.0	2.1	6.3	11.6	7.4	0.3	0.671	7.9	5.6	0.37	1.07
宮崎	546	552	0.1	8.5	1.2	4.1	13.5	4.9	0.2	0.375	7.5	3.1	0.21	0.75
鹿児島	800	808	0.1	12.4	1.6	6.9	15.5	8.1	0.2	0.696	12.9	5.8	0.20	0.85

(出所) 総理府統計局 (2019b)、厚生労働省 (2008-2018)

さらに、12地域の外国人材の活用状況を比較検討するために、それぞれの地域の就業者数に占める外国人労働者の比率を見ると、大きく4つのグループに分けられる。12地域を外国人労働者比率の高い順に4グループに当てはめると、第1グループ(外国人労働者比率2%以上)には、

①「東海」(3.27%)、②「南関東」(3.17%)、③「北関東」(2.64%)の3地域、第2グループ(同1.5%以上2%未満)には、④「北陸」(1.81%)、⑤「中国」(1.68%)、⑥「関西」(1.59%)の3地域、第3グループ(同1%以上1.5%未満)には、⑦「九州」(1.29%)、⑧「四国」(1.27%)、⑨「甲信越」(1.22%)、⑩「沖縄」(1.15%)の4地域、そして第4グループ(同1%未満)に、⑪「北海道」(0.80%)、⑫「東北」(0.71%)の2地域に大別される。外国人材の活用が最も進展しているのが、「東海」と東京圏(「南関東」)とその周辺の「北関東」に集中している。九州は、第3グループの先頭に位置している。

しかし、過去10年間の外国人労働者数の推移を見ると、九州の伸び率は非常に高い。2008年から2018年までの外国人労働者数の年平均成長率を見ると、「沖縄」(18.9%)が最も高く、次いで「九州」(15.1%)、以下、「北海道」(14.8%)、「南関東」(13.6%)、「関西」(12.8%)、「北関東」(11.8%)までが全国の年平均成長率(11.6%)を上回り、「東北」(10.5%)、「四国」(10.4%)、「中国」(10.1%)、「北陸」(9.0%)、「東海」(7.9%)、「甲信越」(6.9%)の順となっている。九州は、全国的に見て外国人材の活用が進んでいるとは言えないが、過去10年間の成長のスピードでは12地域中、2番目に高く、外国人材の活用が近年進展している状況にあることが確認できた。

それでは、九州7県の外国人材の活用の状況はどうなっているのか。外国人労働者数では、全国における東京圏と同じく、九州では福岡県への一極集中が目立つ。九州に占める福岡県のシェアは、就業者数で39.2%であるが、外国人労働者数では54.8%、高度外国人労働者においては62.7%とさらに高い。また、就業者数に占める外国人労働者比率でも、福岡県(1.81%)が最も高く、次いで、「佐賀」、「熊本」、「大分」の3県が1%以上で続き、「鹿児島」、「長崎」、「宮崎」の3県は1%未満となっている。しかし、外国人労働者数の過去10年間の年平均成長率では、「福岡」(17.0%)、「鹿児島」(15.5%)、「熊本」(14.4%)、「佐賀」(14.2%)、「宮崎」(13.5%)の5県が全国平均11.6%を2ポイント以上も上回る。高度外国人労働者数については、「佐賀」、「宮崎」は400人弱、「大分」、「鹿児島」は700人前後と1,000人に届かない。その年平均成長率も全国を上回る県は、「福岡」と「鹿児島」の2県のみという状況にある。九州7県の高度外国人労働者は、外国人労働者よりもさらに存在感が薄いということも確認できた。

### 3. 外国人留学生の受入れへの取組と日本・九州での就職状況

#### (1) 外国人留学生受入れへの取組

日本での外国人留学生受入れへの取組は、これまで2つの計画によって推進されてきた。まず、中曽根総理大臣の指示で「21世紀の留学生政策に関する提言」(1983年8月31日)が取りまとめられ、21世紀初頭までに10万人の留学生を受入れる「留学生受入れ10万人計画」の基本的枠組みが提示された<sup>7</sup>。その後、実施及びその推進施策が提言・実施に移され、20年後の2003年に留学生10万人の目標が達成された。さらに、2008年7月には、今度は福田総理大臣の提唱で「留学生30万人計画」が策定され、日本が世界に対してより開かれた国へと発展する「グロー

<sup>7</sup> (出所)総務省(2005)

バル戦略」の一環として、2020年に日本国内の外国人留学生を30万人に増やすという目標が掲げられた<sup>8</sup>。前述の10万人計画と大きく異なる点は、30万人計画では、産学官が連携して留学生の日本での就職・起業支援、受入れ環境の整備、在留期間の見直しなど、卒業・修了後も社会全体での受入れを推進するとしている点である。

その後、第2次安倍政権後に打ち出された「日本再興戦略(2013～2016)」においても、「留学生30万人計画」は高度外国人材の活用の一環として取り上げられ、留学生の受入れ拡大と留学後の活躍支援強化(国内企業への就職・起業支援や受入れ体制整備など)への対応策の充実が図られてきた。こうした一連の取組もあって、外国人留学生数は、2014年以降急増し、2018年には、高等教育機関と日本語教育機関を合わせた留学生総数は298,980人に達し、目標とした30万人にほぼ到達した。

九州地域は、日本列島の南西部に位置し、これまで中国など成長著しいアジアに近接する地理的優位性や、それに伴う海外指向の気質・歴史を活かし、アジアとの経済、産業、技術、観光等の交流を活発に推進してきた。外国人留学生の受入れにも積極的で、現在でも全国12地域の中で、東京(南関東)圏、関西圏に次いで留学生の受入数が多い。また、最近の動きでは、2017年7月に九州地方知事会と4つの経済団体・連合会からなる九州地域戦略会議<sup>9</sup>が「外国人材活躍推進に関する要望」を取りまとめて、国に提出した。あわせて、「九州で取り組もう！外国人材活躍推進メッセージ」をとりまとめ、九州の産学官に向けて発信し、その実現に向けた取組を進めている。外国人留学生の受入れについては、就業、アルバイト・インターンシップ、起業の項目ごとに、企業・大学等・自治体が連携して取り組むべき具体的なアクション・プランを提示している。これまで、国へ要望した中で、地方公共団体が実施する起業支援を行う場合の在留資格の取り扱い(資金調達等の要件500万円以上)が緩和されたほか、九州の企業と外国人留学生(大学・短大・高専)をつなぐマッチングサイト「Work in Kyusyu」などが開設された。マッチングサイトでは、留学生の求職情報や九州企業の会社案内・求人情報を互いに閲覧できるほか、サイト内でメッセージの送受信、オンライン面接ができるようになっている。

## (2) 九州の外国人留学生受入れ数と全国における地位

九州の外国人留学生受入れ数を高等教育機関<sup>10</sup>と日本語教育機関に分けて留学生数の推移を示したのが図表5である。高等教育機関で教育を受ける留学生数は、2011年まで上昇したあと、横ばい状態が続いたが、2016年から再び上昇に転じている。九州の留学生数の全国に占める割合(全国シェア)は、2005年9.5%から2011年には13.1%まで上昇したが、2013年13.1%をピークに下降し、2018年には10.8%へと2.3ポイント低下している。

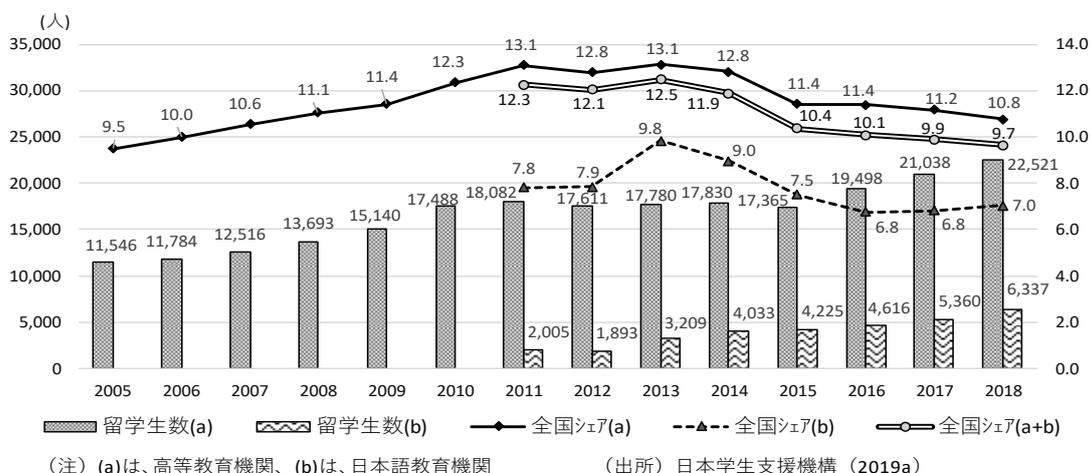
<sup>8</sup> 「留学生30万人計画」骨子参照。(出所)文部科学省(2008)

<sup>9</sup> 「九州はひとつ」の理念のもと、官民一体となって九州独自の発展戦略の研究や具体的施策の推進に取り組んでいくため、「九州地方知事会と九州・山口経済連合会との意見交換会」を発展する形で設立された。会議は、定期的に年1回、臨時に年2回ほど開催されている。(出所)九州地方知事会ホームページ

<sup>10</sup> 高等教育機関とは、大学(大学院を含む)、短期大学、高等専門学校、専修学校(専門課程)を指す。

また、日本語教育機関の留学生は、2011年の調査開始以来、2012年を除き増加傾向にあり、2011年2,005人から2018年には6,337人へと増加している。しかし、九州の全国シェアは、2011年7.8%から2013年9.8%へ上昇、その後、下降に転じ、2018年には7.0%まで低下している。また、両者を合わせた九州の留学生総数は、2014年以降、前年比成長率において九州が全国を下回ったため、九州の留学生総数の全国シェアは、2013年12.5%をピークに下降し、2018年には9.7%へと、2013年に比べて2.8ポイント低下した。

図表5 九州の外国人留学生数(高等教育機関・日本語教育機関)と全国シェアの推移



2018年時点での九州の留学生総数28,858人(全国シェア9.7%)は、全国12地域では、「南関東」(50.3%)、「関西」(17.2%)に次いで3番目にランクされ、かつ九州の就業者数の全国シェア9.8%とほぼ同水準であり、十分な評価に値する。しかし、最近5年間の九州の留学生総数の年平均成長率は6.6%で、全国平均12.2%を5.6ポイントも下回っていることは懸念される。高等教育機関で学んだ外国人留学生は、日本の成長戦略の中でも、高度外国人材の「卵」として国内企業(特に中小企業)への就職拡大が期待されている。そのためにも、外国人留学生の受入れ拡大は、高度外国人材の地元企業等への就職拡大とセットにした取組が求められている。

### (3) 九州企業等に就職した外国人留学生数と全国における地位

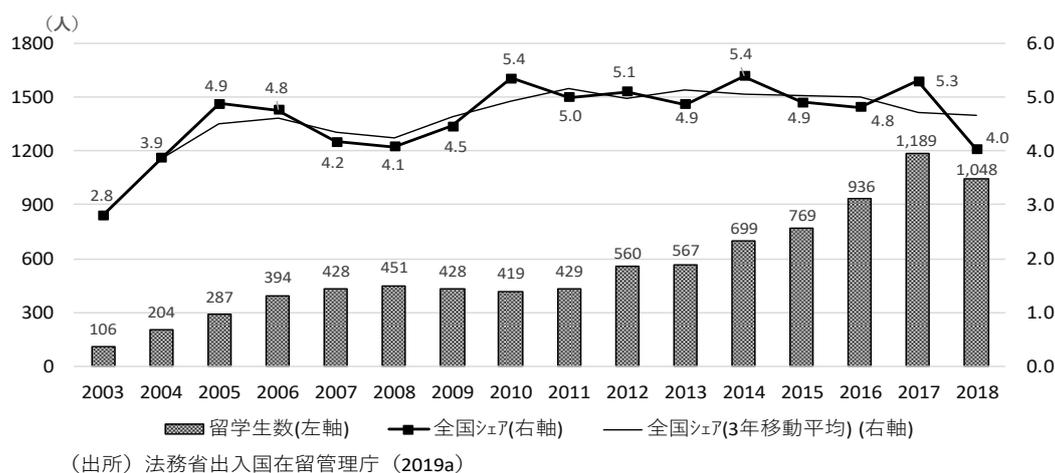
九州の外国人留学生の多寡は、九州企業等に就職する留学生数にも影響する。そこで、九州の大学(大学院含む)に在籍する外国人留学生数は全国の約1割を占めるが、外国人留学生が卒業・修了後に九州の企業等に就職した留学生数及びその全国に占める割合(全国シェア)はどのくらいなのか、を示したのが図表6である。

まず、九州企業等に就職した外国人留学生数<sup>11</sup>は、2003年(106人)からリーマン・ショックが発生した2008年(451人)まで上昇したが、その後の世界規模の金融危機の影響で低迷した。2012

<sup>11</sup> 「留学」等の在留資格をもって在留する外国人留学生が日本(九州)の企業等へ就職するために、在留資格変更が許可された件数(留学生数)。(出所)法務省出入国在留管理庁(2019b)

年頃から再び上昇に転じ、2017年(1,189人)には前年比27%の著しい増加で1千万人を超えたが、2018年(1,048人)には前年比11.9%減少した。留学生と言えども就職者数であるため、景気循環に敏感に反応している様子が窺える。しかし、2018年の大幅下落は、2017年の前年比大幅上昇(27.0%増)の反動と、前述した2014年以降の九州の留学生数の伸び率鈍化が影響したと考えられる。

図表6 九州企業等に就職した外国人留学生数と全国シェアの推移



九州企業等に就職した留学生数の全国シェアについては、九州と全国で就職した留学者数のそれぞれの増加率の高低で上下するが、2003年(2.8%)から紆余曲折しながら2010年(5.4%)まで上昇し、その後、2011年(5.0%)から2016年(4.8%)まで5%前後で推移し、2017年(5.3%)、2018年(4.0%)は上下に大きく振れた。3年移動平均で全国シェアを見ると、2011年から2016年まで5%前後で推移したあと、2018年は4.7%前後へ下落している。

2018年の九州企業等に就職した留学生数の全国シェアが4.7%であったとしても、九州の高等教育機関に在籍する留学生数の全国比率10.8%、あるいは日本語教育機関を合わせた留学生総数の全国シェア9.8%と比較して、半分に満たないのが現状である。つまり、九州の大学(院含む)を卒業・修了した留学生の半数以上は九州以外の日本の企業等に就職しているということである。前項の外国人労働者の受入れ状況で述べたように、九州の外国人材活用の3分の2は技能実習生と留学生のアルバイトで、高度人材の活用は相対的に少なかった。その原因の一つに、九州の大学等を卒業・修了した留学生の九州企業等への就職率が低いことが考えられる。外国人材活躍推進への産学官の取組強化が求められていると言えよう。

## 第2節 留学生の九州(日本)での就職意識と就職支援活動

### －九州6大学留学生への就職意識に関する調査結果の分析－

## 1. アンケート調査の概要と回答者の属性

### (1) アンケート調査の概要

外国人留学生が比較的多い九州6大学(九州大学、九州工業大学、熊本大学、長崎大学、鹿児島大学、立命館アジア太平洋大学)の学部正規課程、大学院(修士・博士課程或いは博士前期・後期課程)に在籍する留学生に対して、九州/日本での就職希望・活動に関する意識調査を行った<sup>12</sup>。調査期間は2019年6月5日から7月9日までで、ウェブでの回答用リンクを各大学から在籍する留学生に電子メール(熊本大学はFacebook)で送付、途中2回のリマインドを行う方法で実施した<sup>13</sup>。九州6大学の調査対象となった留学生は3,309人、そのうち回答を寄せた留学生(回答者)は660人で、回答率は19.9%であった。6大学別の調査対象となった留学生数、回答者数、回答率、回答者は、図表7のとおりである。

図表7 調査対象留学生数、回答者数、回答率、大学別構成比  
(人、%)

	調査対象留学生数(a)	回答者数(b)	回答率(c=b/a)	回答者の大学別構成比
九州大学	1,870	207	11.1	31.4
九州工業大学	268	93	34.7	14.1
熊本大学	315	129	41.0	19.5
長崎大学	305	101	33.1	15.3
鹿児島大学	246	59	24.0	8.9
立命館APU	305	71	23.3	10.8
合計	3,309	660	19.9	100.0

また、調査の内容は、①留学生の基本情報についての質問(大学/大学院、学部/学科、専攻、出身国/地域、性別、九州の大学へ進学した理由、卒業後の進路、日本語/英語能力、九州/日本での就職希望の9問)、②卒業後に九州/日本での就職を希望する回答者を対象にした質問(九州/日本で就職したい理由、産業/業界、職種、勤務期間、日本企業を選ぶ際に重視すること、外国人求人情報の取得方法、必要不可欠な求人情報、就職活動支援への参加、日本での就職活動の問題点・要望、インターンシップへの関心など14問)、③日本での就職を希望しない留学生を対象にした質問(日本で就職しない理由:1問)の計24問である。

以下、回答した留学生の基本情報から得られた属性を明確にしたうえで、九州/日本での就職を希望する留学生が求める業界/業種や就労環境、それに外国人求人情報や大学/経済界/自治体の就職活動支援など留学生の日本での就職活動の問題点や要望を明らかにする。

### (2) 回答者の属性

#### ① 学部/大学院

<sup>12</sup> 本調査は、JSPS 科研費 18K18580 の助成を受けて、九州経済産業局、九州大学、九州工業大学、長崎大学、熊本大学、鹿児島大学、立命館アジア太平洋大学)の担当者等から多大なる協力を頂いた。ここに記して、感謝の意を表したい。

<sup>13</sup> 熊本大学、鹿児島大学、立命館 APU の3大学は、1、2年を含むすべての学部生を対象にアンケート調査を実施した。

回答した 660 人の留学生の学部/大学院の構成をみると、学部 149 人 (22.6%)、大学院修士課程 253 人 (38.3%)、大学院博士課程 (39.1%) であった。大学院 (博士) が最も多く、大学院 (修士)、学部の順となっている。博士・修士課程を合わせた大学院生が全体の 8 割弱 (77.4%) を占め、残り 2 割強が学部生である<sup>14</sup>。

## ② 文系/理系

次に留学生の専攻を文系と理系に二分すると、文系が 166 人 (25.2%)、理系は 491 人 (74.4%) で、理系が全体の 4 分の 3 を占める。これを学部/大学院別に文系/理系の構成比をみると、学部においては文系が 86 人 (57.7%) で 6 割弱、大学院では理系が 429 人 (84.0%) で 8 割強を占める<sup>15</sup>。国立大学の留学生に偏重 (約 9 割) した本調査では、調査対象となった留学生及び回答者は大学院生で理系専攻が大半を占めるという属性が確認できた。

## ③ 性別

回答者の男女別構成をみると、男性 404 人 (61.2%)、女性 256 人 (38.8%) で、男女の比率は 6:4 である。大学/大学院別では、学部 (57.0%)、修士 (52.6%)、博士 (72.1%) とともに男性が多く、博士課程は 7 割を超える。文系/理系別では、文系の約 6 割 (58.4%) は女性で、理系の 3 分の 2 (67.6%) は男性で占められている。

## ④ 出身国・地域別

図表 8 「出身国/地域」の国/地域別構成 (回答者: 68 国/地域、660 人)

出身国/地域 (国/地域名、人)											
アジア (20)	中東 (6)	米州 (6)	欧州 (12)	大洋州 (2)	アフリカ (22)						
中国	245	イラン	3	アメリカ	3	ポーランド	4	オーストラリア	3	エジプト	12
バングラ	54	シリア	2	メキシコ	2	フランス	2	バブ アニューキニア	2	ケニア	8
インドネシア	45	ヨルダン	1	コロンビア	2	ロシア	2			ナイジェリア	6
韓国	42	パレスチナ	1	ブラジル	1	ガザ スタ	2			コンゴ	6
ベトナム	41	トルコ	1	ペルー	1	ウズベキスタ	2			ガーナ	5
マレーシア	23	イラク	1	ガイアナ	1	ドイツ	1			タンザニア	3
インド	19					イタリア	1			南アフリカ	2
タイ	17					スイス	1			ソロモン諸島	2
ミャンマー	11					スペイン	1			セネガル	2
ネパール	11					ノルウェー	1			アルジェリア	1
台湾	10					チェコ	1			ベニン	1
スリランカ	9					キルギス	1			ブルンディ	1
フィリピン	8									エチオピア	1
モンゴル	8									マラウイ	1
アフガニスタ	5									モーリタス	1
カンボジア	3									モロッコ	1
香港	2									モザンビク	1
ラオス	2									ナミビア	1
パキスタン	2									ルワンダ	1
ブータン	1									チュニジア	1
(漢字圏)	(299)									ウガンダ	1
(ASEAN8)	(150)									ザンビア	1
回答者数	558	回答者数	9	回答者数	10	回答者数	19	回答者数	5	回答者数	59
	(84.5)		(1.4)		(1.5)		(2.9)		(0.8)		(8.9)

<sup>14</sup> 大学別では、立命館 APU は学部生 64 人 (90.1%) が多く、九州大と九工大は大学院生がそれぞれ 194 人 (93.7%)、84 人 (90.3%) と多い。

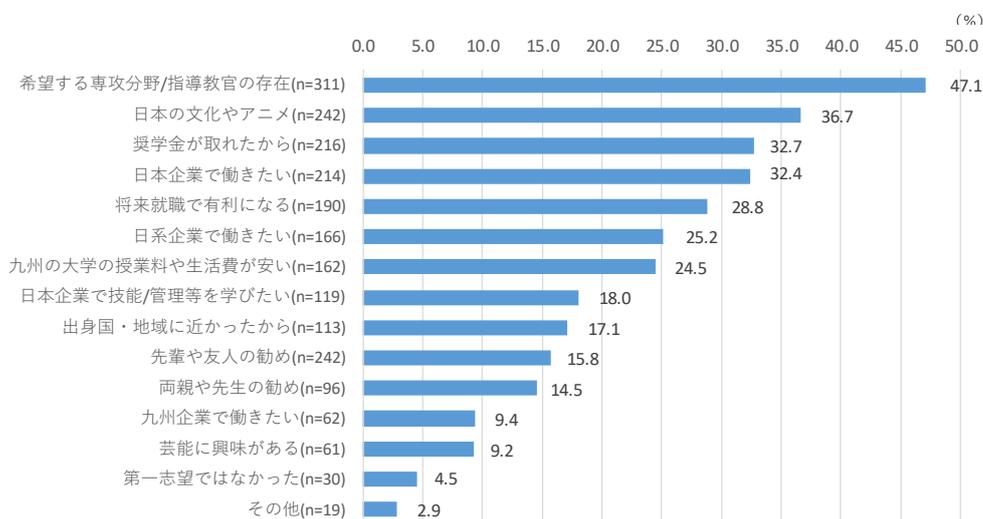
<sup>15</sup> ちなみに、大学院の修士・博士課程に在籍する理系の留学生数 (比率) は、修士課程 186 人 (73.5%)、博士課程 243 人 (94.2%) となっている。大学院の博士課程に在籍する留学生の 9 割超は理系を専攻している。

次に回答者の出身国/地域(10人以上)をみると、中国が245人(37.1%)で最も多く、次いで、バングラデシュ54人(8.2%)、インドネシア45人(6.8%)、韓国42人(6.4%)、ベトナム41人(6.2%)、マレーシア23人(3.5%)、インド19人(2.9%)、タイ17人(2.6%)、エジプト12人(1.8%)、ミャンマー/ネパール11人(1.7%)、台湾10人(1.5%)となっている(図表8)。これを地域別に整理すると、アジアは20か国558人(84.5%)、非アジアは48か国102人(15.5%)である。アジアの国/地域数は20国/地域に過ぎないが、回答者は全体の8割以上を占める。他方、非アジアの国/地域数は48か国と多いが回答者は2割に満たない。また、アジアのうち漢字圏(中国、韓国、台湾、香港)出身者は299人(45.3%)と多く、次いでアセアンが8か国150人(22.7%)、南アジアが7か国101人(15.3%)、モンゴル8人(1.2%)となっている。九州6大学への留学生は、アジアからの留学生、とくに漢字圏出身者が多いという属性が確認できた。

#### ⑤ 九州の大学/大学院に留学した理由(複数回答)

それでは、回答者が九州の大学/大学院に留学した理由は何か。最も多いのが「希望する専攻分野/指導教官の存在」(47.1%)で、次いで「日本の文化やアニメ」(36.7%)、「奨学金が取れたから」(32.7%)、「日本(九州)企業で働きかったから」(32.4%)が30%台、「将来就職で有利になると思ったから」(28.8%)、「日系企業で働きたい」(25.2%)、「九州の大学の授業料や生活費が安い」(24.5%)が20%台で続いている(図表9)。

図表9 九州の大学/大学院に留学した理由 (n=660) <複数回答>



希望する専攻分野/指導教官の存在が最も多かったのは、回答者に理系の大学院生が多いことが影響している<sup>16</sup>。日本の文化やアニメについては、文系、理系とも高く、日本のソフトパワーがアジアを中心に浸透している様子が窺える。さらに、奨学金の取得、大学の授業料や生活費の安さ

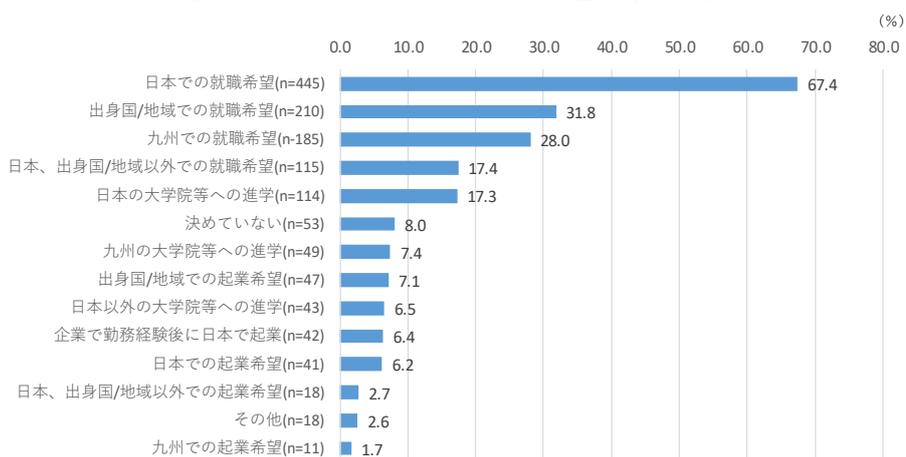
<sup>16</sup> 回答者660人の65%を占める理系の大学院生(429人)の57.3%(246人)が「希望する専攻分野/希望教官の存在」を留学理由として挙げている。

などから経済的な問題の重要性が、日本(九州)・日系企業で働きたい、将来の就職で有利、技能/管理等を学びたいなどからは日本企業への信頼が読み取れる。

⑥ 九州の大学/大学院を卒業後の進路(複数回答可)

回答者 660 人の卒業後の進路では、就職を考えている留学生在が最も多く、次いで進学、企業の順であった。就職先では、「日本での就職希望」(67.4%)が最も多く、次いで「出身国/地域での就職希望」(31.8%)、「日本、出身国/地域以外での就職希望」(17.4%)であった。また、「九州での就職希望」を選択肢に特記したところ 185 人(28.0%)の回答があった(図表 10)。回答者の 3 分の 2 は卒業後の進路として日本での就職を挙げ、九州での就職を希望する留學生も 3 割弱いることが分かった。これを日本学生支援機構(JASSO)が全国の留學生を対象に実施した類似調査<sup>17</sup>と比較すると、卒業後の進路として日本での就職を希望している全国の留學生は 67.7%で、今回の九州 6 大学の調査とほぼ同比率であった。

図表10 九州の大学/大学院を卒業後の進路 (n=660)



進学については、「日本の大学院等」が 114 人(17.3%)、「日本以外の大学院等」は 43 人(6.3%)であった。また、「九州の大学院等」と回答した人も 49 人(7.4%)であった。起業については、「出身国/地域での起業」(7.1%)が最大で、次いで「企業で勤務経験後に日本での起業」(6.4%)、「日本での起業」(6.2%)が続き、「日本、出身国/地域以外での起業」(2.7%)と「九州での起業」(1.7%)は少なかった。しかし、国/地域を問わず、将来起業を希望している留學生は 112 人(17.0%)に達しており、そのうち(企業での勤務後を含めて)日本で起業したいと考えている留學生は 71 人(10.8%)もいることが確認できた。

<sup>17</sup>5 段階の有資格者数(比率)は、N1:1743 人(31.6%)、N2:1617 人(29.3%)、N3:666 人(12.1%)、N4:134 人(2.4%)、N5:153 人(2.8%)、未取得:975 人(17.7%)、その他 233 人(4.1%)、有効回答者数 5521 人。(日本学生支援機構(2017))

⑦ 日本語/英語能力

〔日本語能力試験の資格取得〕

日本語/英語能力については、2つの質問を実施した。まず、日本語能力試験の資格取得状況については、5段階レベルの最も高いN1(28.0%)とN2(17.7%)の資格取得者は45.7%、N3～N5は6.7%、そして資格を取得していない人は47.6%であった。これを前述 JASSO 調査の全国留学生の資格取得者と比べると、N1+N2は60.9%、N3～N5は17.3%、資格を取得していない人は17.7%であった。日本語能力試験の資格を取得していない留学生の比率は、九州6大学が全国より30ポイントも多く、N1+N2資格取得者については九州が全国より15ポイント少ないということが確認できた(図表11)。こうした背景には、両調査の回答者が九州6大学では大学院生が多いのに対して、全国では学部生が多いのが影響していると推察される<sup>18</sup>。

図表11 日本語能力試験の資格取得状況：漢字圏・非漢字圏別 (n=660)

(人、%)

日本語能力試験	回答者数 (n=660)		漢字圏 (n=299)		非漢字圏 (n=361)		参考:JASSO (n=5521)	
N1	185	(28.0)	168	(56.2)	17	(4.7)	1,743	(31.6)
N2	117	(17.7)	74	(24.7)	43	(11.9)	1,617	(29.3)
N3	20	(3.0)	3	(1.00)	17	(4.7)	666	(12.1)
N4	19	(2.9)	1	(0.3)	18	(5.0)	134	(2.4)
N5	5	(0.8)	0	(0.0)	5	(1.4)	153	(2.8)
なし	314	(47.6)	53	(17.7)	261	(72.3)	975	(17.7)

(注) 漢字圏は中国、韓国、台湾、香港、それ以外の国/地域は非漢字圏

また、日本語能力試験の資格取得は、漢字圏と非漢字圏の留学生の間に大きな開きが見られる。漢字圏の資格取得者(比率)は82.3%で、非漢字圏は27.7%であった。N1とN2の上位資格取得者数(比率)についても、漢字圏80.9%に対し、非漢字圏は16.6%と少ない。漢字圏の留学生は日本語能力試験の資格取得者比率で非漢字圏を55%、N1+N2の上位資格取得者比率でも非漢字圏を64%も上回っていることが確認できた。

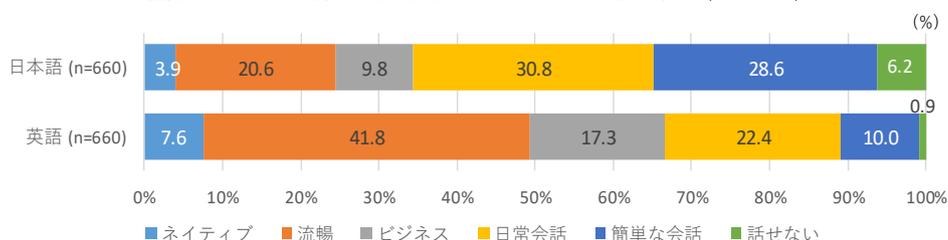
〔日本語/英語能力(自己評価)〕

日本語/英語能力の6段階レベルでの自己評価についても質問した。日本語能力のレベルについては、上位から、「ネイティブ」(3.9%)、「流暢」(20.6%)、「ビジネス」(9.8%)、「日常会話」(30.8%)、「簡単な会話」(28.6%)、「話せない」(6.2%)であった。また、英語能力のレベルについては、「ネイティブ」(7.6%)、「流暢」(41.8%)、「ビジネス」(17.3%)、「日常会話」(22.4%)、「簡単な会話」(10.0%)、「話せない」(0.9%)である。回答者の語学能力は日本語よりも英語の方が数段勝っているのが分かる(図表12)。また、ビジネス以上の能力を持つ留学生は、日本語(英語)では34.3%(66.7%)、これに日常会話を加えると65.1%(89.1%)、さらに簡単な会話ができる人を加えると

<sup>18</sup> 大学院は英語による授業が主になるので、日本語ができなくても入学・進学できる。学部は日本語による授業が多く、日本語ができないと卒業に影響する。このため、大学に入学する前に母国で日本語を勉強して来日するか、日本で大学入学前に一定の日本語を習得したあとに大学に入学するケースが多い。

93.7% (99.1%)に達する。ビジネスで使える語学能力を有する留学生は、日本語で3分の1、英語で3分の2、これを日常会話まで広げると、日本語は3分の2、英語は9割近くに達する。

図表12 日本語/英語能力についての自己評価 (n=660)



日/英の語学能力は、日本語能力試験の資格取得と同じく、漢字圏と非漢字圏の留学生の間で対照的な結果が確認された。日本語についてビジネス以上の能力を有する留学生は、漢字圏では54.5%、非漢字圏では17.8%で、漢字圏の方が37ポイントも上回る。他方、英語能力についてビジネス以上の能力を有する留学生は、漢字圏の40.5%に対し、非漢字圏では88.4%で、非漢字圏の方が48ポイント上回る。日本語能力試験の資格と同様に日本語能力については漢字圏の留学生が勝っているが、英語能力では逆に非漢字圏の留学生が圧倒的に上回っている。

また、日本語/英語能力をビジネスレベル以上(○)と未満(×)に二分して660人の回答者の日英語学能力を結合してグループ化すると、「日本語○英語○」133人(20.2%)、「日本語○英語×」94人(14.2%)、「日本語×英語○」307人(46.5%)、「日本語×英語×」126人(19.1%)であった。日本語も英語もビジネスレベル以上の方が20.2%、日本語、英語のいずれかがビジネス以上の方が60.7%(=14.2%+46.5%)、どちらもビジネスレベルに達しない人が19.1%であった。

参考までに、文系/理系、学部/大学院別にみたビジネスレベル以上の日本語能力を持つ留学生の比率は、文系(56.0%)が理系(27.1%)より、また、学部(57.0%)が大学院(27.7%)より、それぞれ2倍ほど高いことも分かった。

## 2. 日本(九州)での就職/起業を希望する留学生とその職業選択

前項では、回答者660人の基本情報から、九州6大学に在籍する留学生の属性を抽出した。本項では、大学/大学院卒業後に日本での就職/起業を希望する留学生の職業選択を考察する。

### (1) 日本(九州)で就職/起業を希望する留学生とその理由

#### ① 日本での就職/起業を希望する留学生数(比率)

日本での就職活動に関する意識調査の質問に入る前に、卒業後の進路で大学院に進学すると回答した留学生を含めて、大学/大学院卒業後に日本での就職/起業を希望するか否かについて質問した。「希望する」と回答した留学生は508人(77.0%)で、「希望しない」は152人(23.0%)であった(図表13)。九州6大学の留学生の8割近くが日本での就職/起業を希望していることが確認できた。これは2018年末に北陸4大学で実施した同様の調査結果(72.3%)と比べて5ポイン

トほど高い<sup>19</sup>。また、日本での就職/起業を希望する留学生の比率を文系/理系、漢字圏/非漢字圏、日本語能力レベル別に比較すると、文系(79.5%)が理系(76.4%)を3ポイント、漢字圏(80.9%)が非漢字圏(73.7%)を7ポイント、そして日本語能力がビジネスレベル以上の人(81.9%)がビジネスレベルに達しない人(74.4%)より8ポイント、それぞれ高いことも確認できた。

図表13 卒業後、日本での就職/起業を希望 (n=660)

	(人、%)	
	はい	いいえ
文系 (n=166)	132 (79.5)	34 (20.5)
理系 (n=491)	375 (76.4)	116 (23.6)
分からない (n=3)	1 (33.3)	2 (66.7)
漢字圏 (n=299)	242 (80.9)	57 (19.1)
非漢字圏 (n=361)	266 (73.7)	95 (26.3)
回答者数(n=660)	508 (77.0)	152 (23.0)

前述の結果を受け、以下、日本での就職/起業を希望すると回答した留学生(回答者)508人を対象に、留学生の職業選択及び就職活動の現状と課題についての質問を行った。

② 九州で就職を希望する理由(複数回答可)

まず、九州で就職したい理由として、「住みやすさ(気候、自然、食・住環境等)」(75.2%)が圧倒的に多く、次いで「九州人との相性が良い」(38.0%)、「英語でもコミュニケーションが取れる」(23.0%)、「地域/企業の国際化が進んでいる」(22.6%)、「都会で働きたくない/住みたくない」(20.7%)、「出身国(アジア)に近くて便利」(19.3%)、「外国人向けの生活サポートが充実」(17.7%)が上位7位までを占めた。これより、留学生は外国人でも快適に過ごせる九州の生活環境の良さや利便性を評価していることが分かる(図表14)。他方、下位の4位までには「優れた技術/管理

図表14 九州で就職したい理由 (n=508) <複数回答可>



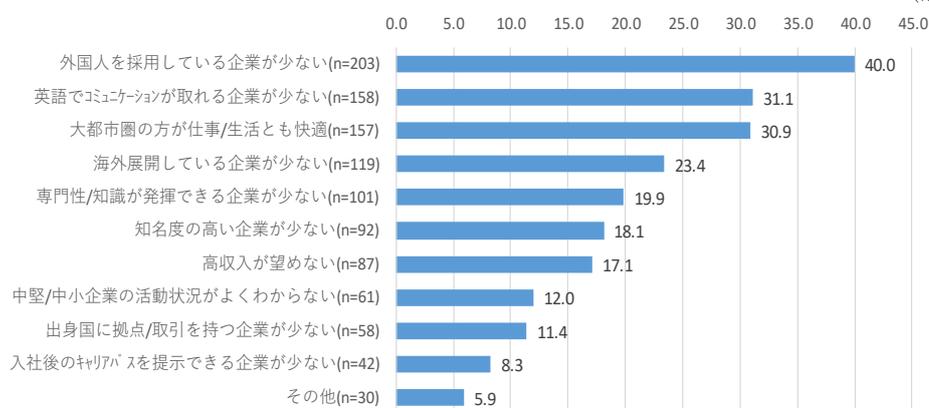
<sup>19</sup> 北陸の4大学(福井大学、北陸先端科学技術大学院大学、金沢大学、富山大学)に在学している留学生を対象にした外国人留学生の北陸(日本)での意識調査に関するアンケート調査。調査対象留学生数1532人、回答者数238人、回答率15.5%。(出所)丸屋(2019)

を有する企業が多い」(12.8%)や「希望する産業/職種が多い」(8.5%)、「就職先企業に外国人社員が多い」(7.1%)、「出身国に拠点/取引を持つ企業がある」(6.7%)を挙げた人は一割前後と少ない。九州の留学生は九州で働くことよりも生活する魅力に惹かれて地元就職を希望していることが確認できよう。

### ③ 九州以外の日本で就職したい/九州での就職を希望しない理由(複数回答可)

一方、九州以外の日本で就職したい/九州での就職を希望しない理由については、(九州は)「外国人を採用している企業が少ない」(40.0%)が最も多く、次いで「英語でコミュニケーションが取れる企業が少ない」(31.1%)が2位、「海外展開している企業が少ない」(23.4%)も4位にランクされ、九州企業の国際化の遅れが九州以外の日本(主に3大都市圏と想定される)での就職を希望或いは九州での就職を希望しない最大の理由になっている。これに次ぐのが、「大都市圏の方が仕事/生活とも快適」(30.9%)、「専門性/知識が発揮できる企業が少ない」(19.9%)、「知名度の高い企業が少ない」(18.1%)、「高収入が望めない」(17.1%)であり、大学/大学院で学んだ専門性/知識を活かしたやりがいのある仕事や豊かな生活を実現するために大都市圏での就職を望んでいる姿が窺える(図表15)。

図表15 九州以外の日本で就職したい/九州での就職を希望しない理由(n=50) <複数回答可> (%)

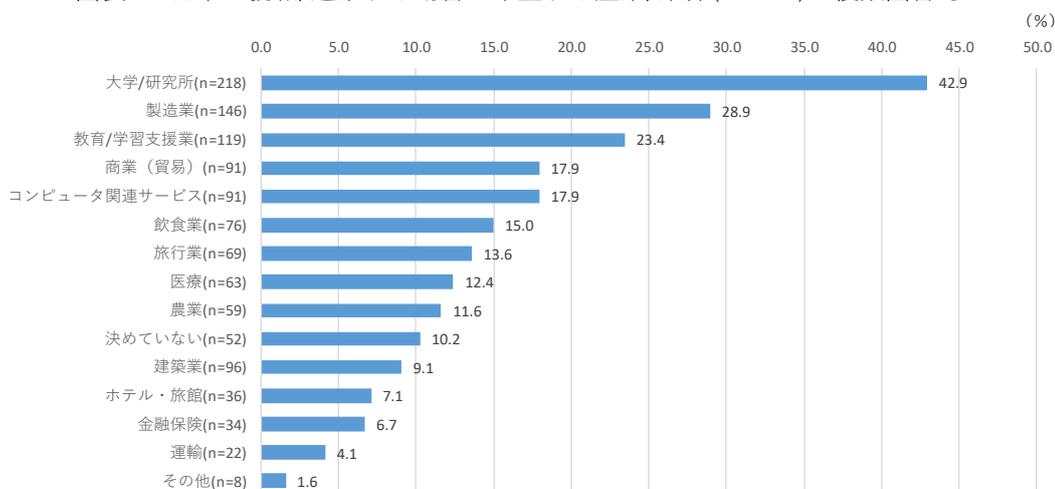


## (2) 希望する業界/職種/勤務期間/就労環境

### ① 希望する産業/業界(複数回答可)

次に、希望する産業/業界についてみると、「大学/研究所」(42.9%)が最も多く、次いで「製造業」(28.7%)、「教育/学習支援業」(23.4%)が20%台、「コンピュータ関連サービス」及び「商業(貿易)」(17.9%)、「飲食業」(15.0%)、「旅行業」(13.6%)が10%台で続いている。回答者は理系の大学院生が多いことから、就職先も大学/研究所や教育/学習支援業の研究者や教員、産業/業界では製造業、コンピュータ関連サービス、商業(貿易)が上位にランクされている(図表16)。これを北陸4大学の調査と比べると、九州では「コンピュータ関連サービス」について北陸より20ポイントも低く、「飲食業」と「農業」では逆に7、8ポイント高いという違いがみられる。

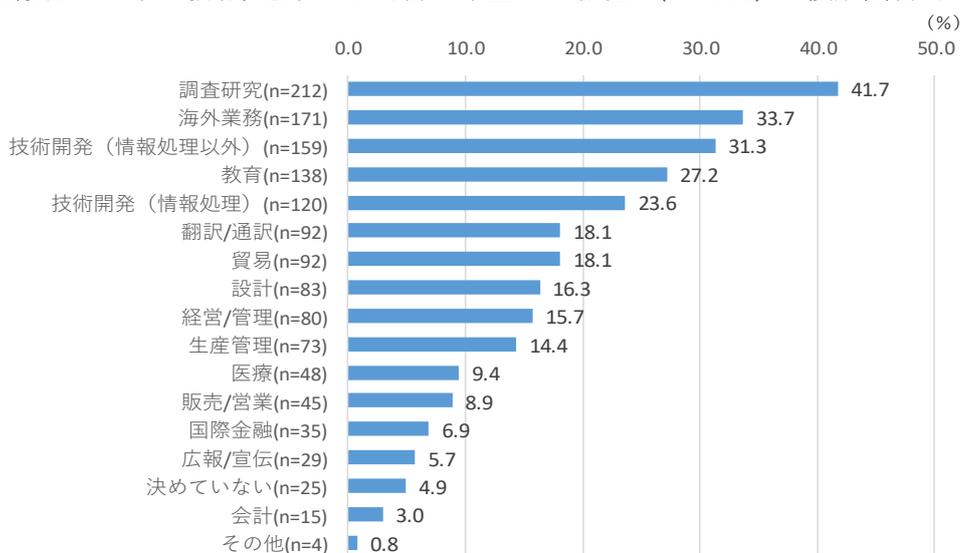
図表16 日本で就職/起業する場合の希望する産業/業界(n=508) <複数回答可>



### ② 希望する職種(複数回答可)

希望する職種では、「調査研究」(41.7%)が最も多く、「海外業務」(33.7%)、「技術開発(情報処理以外)」(31.3%)が30%台、「教育」(27.2%)、「技術開発(情報処理)」(23.6%)が20%台で上位5位を占める。産業/業界と同じく理系で大学院生が多いことを反映して、研究者や教員、エンジニアの職種に集中している。以下、「翻訳/通訳」、「貿易」(以上、18.1%)、「設計」(16.3%)、「経営/管理」(15.7%)、「生産管理」(14.4%)が10%台で続き、企業が求めそうな「販売/営業」、「国際金融」、「広報/宣伝」、「会計」などの職種は10%以下と低い(図表17)

図表17 日本で就職/起業する場合の希望する職種 (n=508) <複数回答可>



### ③ 日本での就労期間

日本での就労期間については、「1年～3年未満」(11.6%)、「3年～5年未満」(16.7%)、

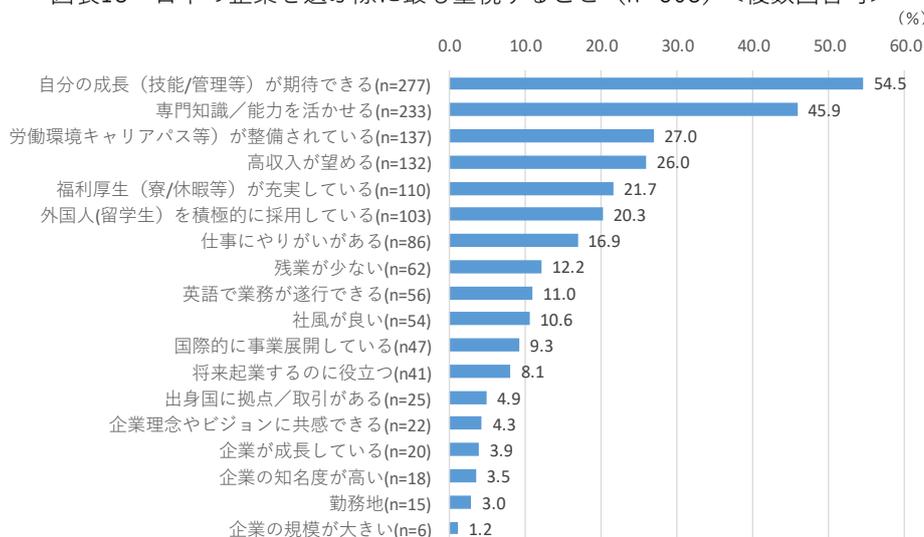
「5年～10年未満」(13.2%)、「10年以上」(13.6%)、「定年まで勤務」(16.5%)、「決めていない」(28.0%)であった。まだ決めていない留学生が多いが、就労期間が1年から10年未満までと回答した人は41.5%で、定年まで勤務(16.5%)の2.5倍になる。日本で働くことを終身雇用としてではなく、将来の転職・企業を想定したキャリアパスの一環として捉えていることが分かる。

参考までに、北陸4大学の調査では、日本での就職期間は1年から10年未満が44.1%で、定年まで勤務(12.2%)の3.6倍であった。九州、北陸とで多少開きはあるが、日本で働いた後、将来は出身国或いは日本、出身国以外の第3国で働きたいと考えている留学生が多いことが確認できた<sup>20</sup>。日本企業の人事制度もこうした留学生のニーズに対応していくことが求められている。

#### ④ 日本の企業を選ぶ際に最も重要する点(3つまで回答可)

留学生が日本企業を選択する際に最も重視することについては、「自分の成長(技能/管理等)が期待できる」(54.5%)、「専門知識/能力を活かせる」(45.9%)、「労働環境(研修/キャリアパス/評価制度等)が整備されている」(27.0%)が上位3位を占めた。将来の転職/起業に向けて自分の成長(技能/管理等)が期待できる或いは自らの専門知識やスキルを活かせるような労働環境(キャリアパス等)が整備された職場を望んでいるのが分かる。さらに、「高収入が望める」(26.0%)、「福利厚生(寮・休暇)が充実している」(21.7%)で、企業の報酬・待遇面にも強い関心を持っている。また、「外国人(留学生)を積極的に採用している」(20.3%)、「英語で業務が遂行できる」(11.0%)、「国際的に展開している」(9.3%)など国際化の進展を重視している留学生も少なくない。他方、企業の規模(大企業)、知名度(ブランド)、成長(好業績)、企業理念やビジョンなどの回答率は5%未満で、九州の留学生はそれほど関心を示していないことも確認できた(図表18)。

図表18 日本の企業を選ぶ際に最も重視すること (n=508) <複数回答可>



<sup>20</sup> 日本学生支援機構(2017)「(日本で)就職後の将来」(第13-13表)から、九州、北陸の調査と同様に調査対象を学部正規課程と大学院(修士・博士課程)の留学生に限定した就職後の将来を算出できる。これによると、「日本で永久に働きたい」(28.8%)、「日本で働いた後、将来は出身国に帰国して就職したい」(34.9%)、「日本で働いた後、将来は日本、出身国以外で就職したい」(8.6%)となっている。

### 3. 留学生の日本での就職活動の現状と課題

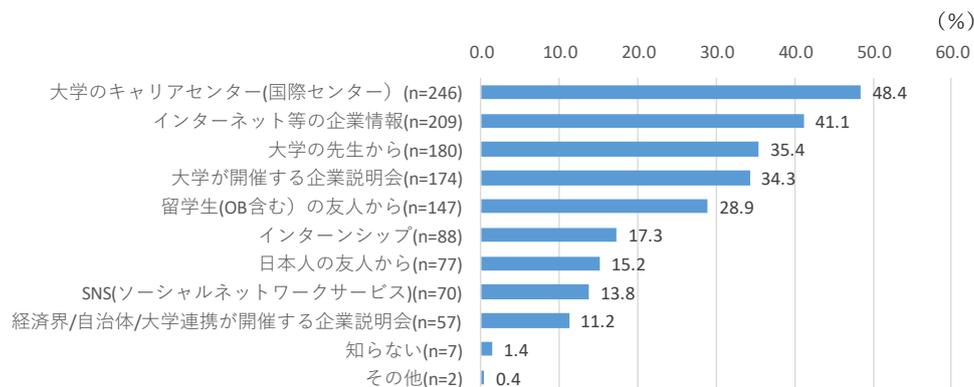
#### (1) 日本での就職活動の現状

##### ① 外国人求人情報の取得方法(複数回答可)

それでは、留学生の日本での就職活動の現状はどうなっているのか。まず、外国人求人情報の取得方法については、回答の多い順に「大学のキャリアセンター(国際センター)」(48.4%)、「インターネット等の企業情報」(41.1%)、「大学の先生から」(35.4%)、「大学が開催する企業説明会」(34.3%)、「留学生(OB含む)の友人から」(28.9%)となっている。主に大学のリソースや留学生から就職情報を取得しているのが分かる(図表19)。北陸4大学の調査も、「大学が開催する企業説明会」が2位に入れ替わっている以外に上位5位まで変動ないが、九州6大学は回答率において「大学のキャリアセンター」で7ポイント、「大学が開催する企業説明会」で17ポイントほど北陸4大学を下回っている。

そのほか、「インターンシップ」(17.3%)、「日本人の友人から」(15.2%)、「SNS(ソーシャルネットワークサービス)」(13.8%)、「大学外(経済界/自治体/大学連携)が開催する企業説明会」(11.2%)が10%台で続いている。このうち、インターンシップや経済界/自治体/大学連携が開催する企業説明会は留学生と企業とを結びつける有力な方法であり、関係者の更なる支援が求められている。

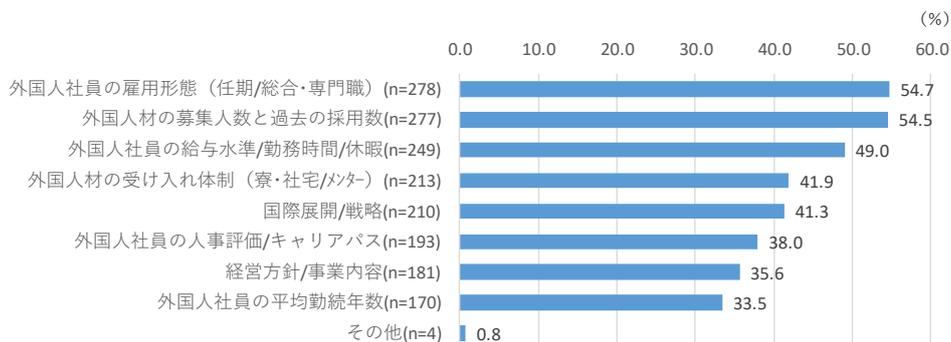
図表19 外国人求人情報の取得方法 (n=508) <複数回答可>



##### ② 外国人求人情報として必要不可欠な情報(複数回答可)

求人情報として不可欠な情報については、企業の経営方針・戦略、外国人社員の待遇・受け入れ体制、採用人数と実績について8つの選択肢を設けたが、いずれも3分の1以上の回答があった。多い順にみると、「外国人社員の雇用形態」(54.7%)、「外国人材の募集人数と過去の採用数」(54.5%)、「外国人社員の給与水準/勤務時間/休暇」(49.0%)、「外国人材の受け入れ体制(寮・社宅/メンター)」(41.9%)、「国際展開/戦略」(41.3%)、「外国人社員の人事評価/キャリアパス」(38.0%)、「経営方針/事業内容」(35.6%)、「外国人社員の平均勤務年数」(33.5%)であった(図表20)。中でも最も関心が集めたのは、外国人社員の雇用形態や給与などの待遇面で、次いで外国人の採用人数と実績、住居、メンター、キャリアパスなどの受け入れ体制、そして国際戦略や事業内容など企業経営が続くが、いずれの項目についても30%を超える回答が寄せられた。

図表20 外国人求人情報として必要不可欠な情報 (n=508) <複数回答可>

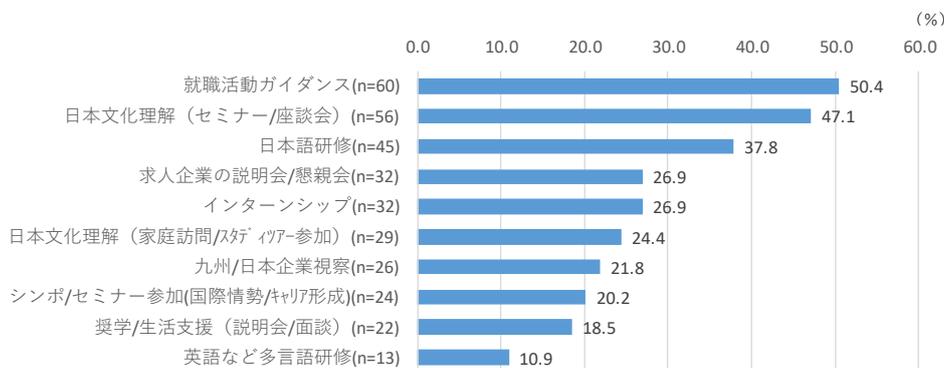


### ③ 地元経済界・自治体・NGO が大学と連携して開催する就職活動支援への参加

地元の産官民が連携して開催する就職活動支援への参加については、「参加したことがある」と回答した留学生は 119 人 (23.4%) で、「ない」が 389 人 (76.6%) に達した。これは北陸 4 大学の調査(「参加したことがある」(30.8%)と比べると、7 ポイントほど下回る。産官学民と大学が連携して実施した就職活動支援への留学生の参加が少ないことが分かる。ちなみに、これを文系/理系別にみると、参加したことがあると回答した留学生は文系 18.9%、理系 35.4%で、学部/修士/博士別では、学部 19.8%、修士課程 25.1%、博士課程 23.4%であった。文系、学部 に在籍する留学生の就職支援活動への参加率が相対的に低いということが分かる。

また、参加したことがあると回答した 119 人への具体的な支援活動の内容(複数回答可)については、「就職活動ガイダンス」(50.4%)、「日本文化理解(セミナー/座談会)」(47.1%)、「日本語研修」(37.8%)への参加が 3 割を超えたほか、「求人企業の説明会/懇親会」(26.9%)、「インターンシップ」(26.9%)、「日本文化理解(家庭訪問/スタディツアー参加)」(24.4%)、「九州/日本企業視察」(21.8%)、「シンポ/セミナー参加(国際情勢/キャリア形成)」(20.2%)、「奨学/生活支援(説明会/面談)」(18.5%)など幅広い内容に相当数の留学生が参加していることが確認された(図表 21)。外国人留学生の九州での就職を促進するためには、雇用側である企業/経済界だけでなく、地域の人々との結びつきが非常に重要である。大学は産学官民と一体となって留学生の就職活動支援に取り組んで行くことが必要であろう。

図表21 参加した具体的な支援内容 (n=119) <複数回答可>



#### ④ ウェブサイト『Work in Kyusyu』の活用状況

次に、九州の企業と留学生の採用/就職活動を支援するウェブサイト『Work in Kyusyu』についての認識、登録の有無、使い勝手、登録しない理由について質問した。まず、Work in Kyusyu について「知っている」と回答したのが 67 人 (13.2%) で、そのうち「登録している」と答えた人は 19 人 (28.4%) で、「登録していない」が 48 人 (71.6%) であった。そこで登録した 19 人に使い勝手について質問(複数回答可)すると、「良い(役に立つ)」と回答した人が 14 人 (73.7%) で最も多く、次いで「英語での表記を増やして欲しい」5 人 (26.3%)、「情報量を増やして欲しい」4 人 (21.1%)、「希望する業界/業種に属する企業が少ない」3 人 (15.8%)、「登録企業数が少ない」2 人 (10.5%)、「企業担当者とのマッチングがうまくいかない」と「悪い」が 1 人 (5.3%) という結果であった。また、Work in Kyusyu は知っているが「登録していない」と答えた 48 人にその理由(複数回答可)を尋ねると、「日本語能力不足で内容がよくわからない」22 人 (45.8%) が最も多く、次に「登録企業数が少ない」8 人 (16.7%)、「九州の企業にはあまり関心がない」7 人 (14.6%)、「就職までまだ時間がある(これから登録)」6 人 (12.5%)、「知らなかった(すぐに登録する)」5 人 (10.4%)、「時間がなかった」3 人 (6.3%) であった。

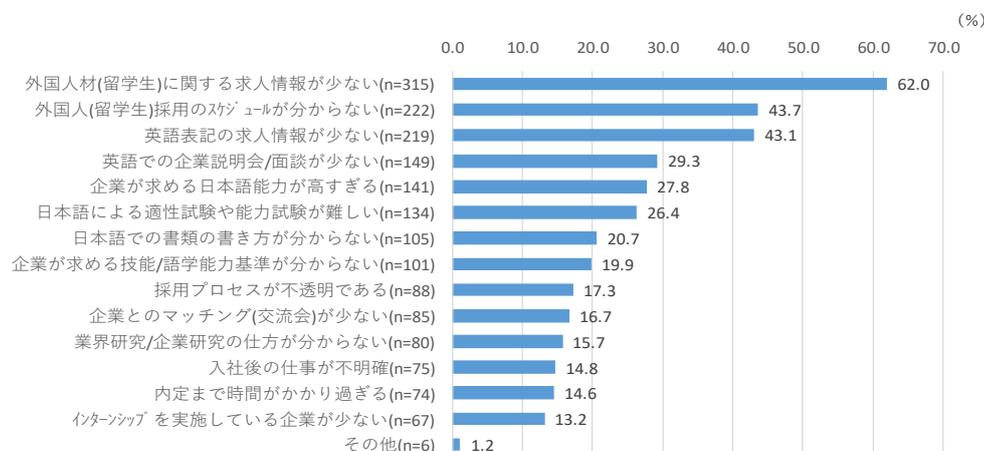
Work in Kyusyu がスタートして 1 年以上経過しているが、知っている人が意外と少なく、知っているでも登録していない人が意外に多いことが確認できた。同時に、登録している人はわずか 19 人であるが使い勝手については良い(役に立つ)と評価する人が 7 割強もいる一方、英語での表記や登録企業数など情報量を増やして欲しいなどの要望も多数寄せられた。

#### (2) 日本での就職活動の問題点と大学・企業・産業界・自治体への要望

##### ① 日本で就職活動する際の問題点(複数回答可)

日本で就職活動する際の問題点については、「外国人材(留学生)に関する求人情報が少ない」が 315 人 (62.0%) で最も多く、次いで、「外国人(留学生)採用のスケジュールが分からない」(43.7%) で、3 位から 8 位までは、「英語表記の求人情報が少ない」(43.1%)、「英語での企業説明

図表22 日本で就職する際の問題点 (n=508) <複数回答可>

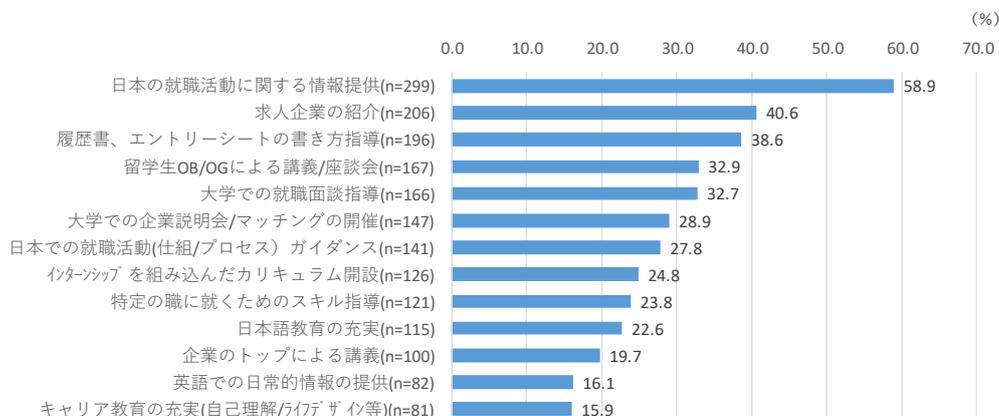


会/面談が少ない」(29.3%)、「企業が求める日本語能力が高すぎる」(27.8%)、「日本語による適性試験や能力試験が難しい」(26.4%)、「日本語での書類の書き方が分からない」(20.7%)、「企業が求める技能/語学能力基準が分からない」(19.9%)など英語、日本語に関する問題点が多数挙げられた(図表 22)。そのほか、採用プロセスの不透明、企業とのマッチングが少ない、業界/起業研究の仕方が分からない、入社後の仕事が不明確、内定まで時間がかかり過ぎる、インターンシップを実施している企業が少ないなど、日本的な就職活動への戸惑いや企業との交流会やインターンシップを要望する回答(10%台)が相当寄せられた。

### ② 就職活動にあたって大学に求めること(複数回答可)

次に、日本での就職活動にあたって大学に求めることについては、前述の就職活動する際の問題点と同じく多くの質問項目に対して多数の回答が寄せられた。最も多かったのが、「日本の就職活動に関する情報提供」299人(58.9%)で、次いで「求人企業の紹介」(40.6%)、そして「履歴書、エントリーシートの書き方指導」(38.6%)、「留学生OB/OGによる講義/座談会」(32.9%)、「大学での就職面接指導」(32.7%)への回答率も30%を超えた。6位から11位までの項目についても、企業説明会/マッチング、就職活動ガイダンス、インターンシップ、スキル指導、日本語教育の充実、企業トップによる講義などから、海外とは異なる日本の就職活動に関する様々な情報提供や理解を深めるための指導を求めている様子が窺える(図表 23)。

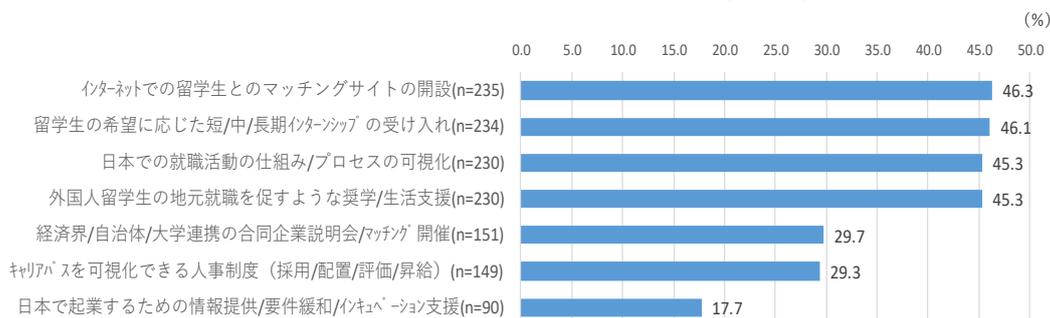
図表23 日本での就職活動に際して大学に求めるもの (n=508) <複数回答可>



### ③ 就職活動にあたって企業/経済界/自治体に求めること(複数回答可)

また、企業/経済界/自治体に求めることについては、「インターネットでの留学生とのマッチングサイトの開設」(46.3%)、「留学生の希望に応じた短/中/長期インターンシップの受け入れ」(46.1%)、「日本での就職活動の仕組み/プロセスの可視化」及び「外国人留学生の地元就職を促すような奨学/生活支援」(45.3%)について、200人(40%)を超える回答があった(図表 24)。このほか、合同企業説明会/マッチングの開催、キャリアパスを可視化できる人事制度(採用/配置/評価/昇給)について30%弱の回答があったほか、「日本で起業するための情報提供/要件緩和/インキュベーション支援」への回答も17.7%と多かった。

図表24 就職活動に際して企業/経済界/自治体に求めるもの (n=508) <複数回答可>



#### ④ インターンシップで関心のある業種(複数回答可)

インターンシップを希望する人の関心がある職種については、一部入れ替わった項目はあるが、日本で就職する際の希望する職種とはほぼ同様の結果であった。回答の多い順に挙げると、「調査研究」(40.2%)、「技術開発(情報処理以外)」(33.9%)、「海外業務」(33.3%)、「御術開発(情報処理)」(24.0%)、「教育」(23.8%)の5職種が20%以上で、「設計」(19.3%)、「翻訳/通訳」(18.9%)、「貿易」(19.3%)、「生産管理」(16.1%)、「経営管理」(15.6%)、「販売/営業」(12.0%)、「医療」(10.2%)の6職種が10%台、「広報/宣伝」(7.9%)、「国際金融」(7.5%)、「会計」(3.5%)であった。

#### (3) 日本での就職を希望しない理由(複数回答可)

最後に、日本での就職/起業を希望しないと回答した152人(回答者660人の23.0%)に対して、日本での就職を希望しない理由について質問した。「出身国/地域で働きたい」(61.8%)が最も多く、「日本、出身国以外の国/地域で働きたい」は11.2%であった。しかし、「日本の雇用制度/環境に適応できない」(31.6%)、「残業が多い」(21.7%)、「日本の生活/文化になじめない」(19.1%)、「昇給に時間がかかる」(16.4%)など日本特有の雇用制度や慣習に馴染めないという意見も相当数みられた(図表25)。

図表25 日本で就職/起業を希望しない理由 (n=152) <複数回答可>



### 第3節 高度人材活用における九州企業と留学生のミスマッチ

#### 1. 九州経済産業局の企業向けアンケート調査と回答企業の概要

前節では、九州6大学の外国人留学生の属性と日本(九州)での就職意向及び就職活動の現状と問題点について見てきた。本節では、前述の調査結果と九州経済産業局が平成30年度に九州7県の中小企業を対象に実施した高度外国人材の採用・活用に関する調査結果<sup>21</sup>を照合して、九州6大学外国人留学生の九州企業への就職を促進するうえでの問題点/課題を抽出する。

まず、九州経済産業局が実施した九州企業の採用意向調査と回答企業の概要を説明すると、本調査は2018年6月から2019年1月まで九州7県の中小企業に調査票を郵送または訪問配布し、FAXまたはメールで回収したほか、九州各地で開催したセミナーで参加企業に調査票を直接配布、その場で回収する方法で実施した。調査対象企業は1,202社で、回答企業数は450社(回答率:37.4%)であった。

回答企業数450社の従業員規模は、「5人以下」13社(3%)、「6～20人」44社(10%)、「21～50人」99社(22%)、「51～100人」83社(18%)、「101～200人」81社(18%)、「201～300人」42社(9%)、「301人以上」86社(19%)、「無回答」2社(1%)であった。同じく所在県は、「福岡県」142社(32%)、「熊本県」78社(17%)、「長崎県」65社(14%)、「鹿児島県」65社(14%)、「宮崎県」40社(9%)、「佐賀県」34社(8%)、「大分県」26社(6%)で、業種は、「製造業」171社(38%)、「宿泊/飲食/サービス業」66社(15%)、「卸売/小売業」57社(13%)、「その他サービス業」54社(12%)、「建設業」31社(7%)、「情報通信業」26社(6%)、「農/林/水産/鉱業」9社(2%)、「その他」32社(7%)、「無回答」2社(0%)であった。

#### 2. 留学生と企業のミスマッチ

九州6大学の留学生向け就職意識調査と九州企業向け高度外国人材の採用・活用調査を照合した結果、留学生と企業との間に8つのミスマッチが確認された。

##### (1) 留学生の就職意向と企業の採用意向のミスマッチ

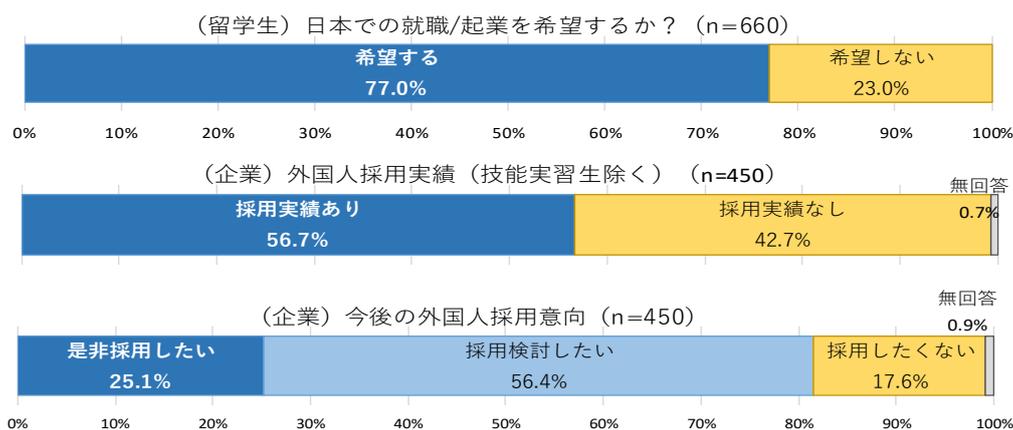
まず、「卒業後に日本での就職/起業を希望する」と回答した留学生は660人中508人(77.0%)であったのに対して、九州企業450社のうち「外国人を採用した実績がある」企業は255社(56.7%)、また、「今後の外国人採用意向」についての質問に「是非採用したい」と回答した企業が113社(25.1%)、「今後採用を検討したい」が254社(56.4%)であった(図表13、図表26)。日本での就職/起業を希望する留学生の比率は、外国人を採用した実績のある企業の比率より20ポイント高く、今後是非採用したいと回答した企業比率より52ポイントも高いことが確認された。

また、「是非採用したい」と「今後外国人採用を検討したい」を回答した企業比率を合わせると82%で、日本での就職/起業を希望する留学生比率を5ポイント上回る。しかし、今後の採用予定

<sup>21</sup> 九州経済産業局(2019)参照

時期の質問に対して、「随時」と回答した企業比率は 49.3%、「1 年以内」が 12.0%、「2 年以内」が 10.6%で、「それ以降」が 17.7%であった。随時と 1 年以内の採用を合わせて 61.3%、さらに 2 年以内を合わせても 71.9%で、日本での就職/起業を希望する留学生の比率を下回る。留学生の就職意向と企業の外国人材の採用意向を比較する限り、留学生の就職意向が企業の採用意向を上回っていることは明確である。

図表26 留学生の日本での就職/起業意向と企業の採用実績/意向

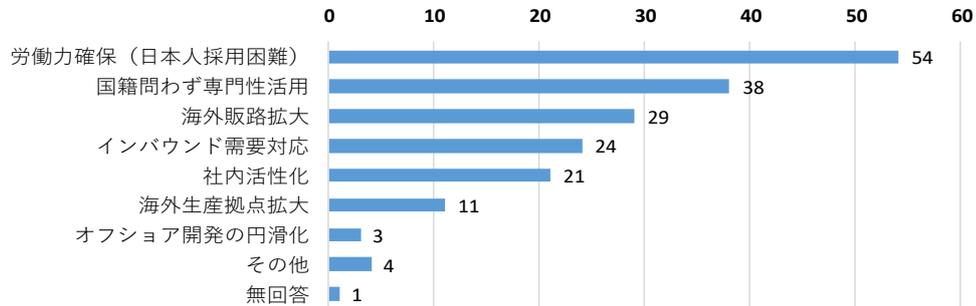


しかし、高度外国人材の採用意向については、中小企業に限ってみれば、九州は全国より高い水準にある。日本貿易振興機構(ジェトロ)の 2018 年の全国調査によると、中小企業(n=2770)の場合、「外国人を雇用している」企業の比率は 38.5%で、これに今後、「採用を検討している」企業(20.1%)を合わせても 6 割弱(58.6%)である。九州の中小企業は外国人の採用実績で全国より 18 ポイント高く、今後採用を検討している企業比率でも 36 ポイントも上回っている。

## (2) 留学生の就職目的と企業の採用目的のミスマッチ

留学生の就職意向と企業の採用意向の違いは、留学生の日本での就職意欲と企業の採用意欲の違いにも反映している。まず、留学生が日本企業を選択する際に最も重視することは、「自分の成長(技能/管理等)が期待できる」(54.5%)、「専門知識/能力を活かせる」(45.9%)、「労働環境(研修/キャリアパス/評価制度等)が整備されている」(27.0%)が上位 3 位にランクされた(図表 12)。これより、留学生は大学で学んだ専門知識や自分の能力を活かして自分の成長が期待できるような労働環境の整備された企業で研鑽を積み、将来の幸福を掴みたいという将来を見据えた職業(人生)観が読み取れる。一方、企業は留学生の採用目的の問いに、「日本人の採用が厳しいので労働力確保のため」(54%)と回答した企業は過半を占めた(図表 27)。企業を取り巻く環境がこれまで経験したことのないような環境変化に直面していることを考えれば、現状認識、将来への備えという点で企業は留学生より意識が低いと理解せざるを得ない。

図表27 留学生の採用目的 (n=367)



(出所) 九州経済産業局 (2019)

こうした中、企業の留学生の採用目的として、「国籍問わず専門性活用」(38%)、「海外販路拡大」(29%)、「インバウンド需要対応」(24%)、「社内活性化」(21%)、「海外生産拠点拡大」(11%)を挙げた企業が増えているのは変化への兆しとして評価できる。

### (3) 留学生の出身国/地域と企業の採用したい出身国/地域のミスマッチ

図表 22 は、出身国/地域別留学生数(比率)と企業が採用したい留学生の出身国/地域別企業数(回答企業率)を示している。留学生の出身国/地域では、中国が 37.1%で断然多く、その他はすべて一桁台で、バングラデッシュ、インドネシア、韓国、ベトナムなどアジア主要国/地域に、エジプト、欧州が混在している。一方、企業が採用したい国/地域では、ベトナム(36.4%)を挙げた企業が最も多く、次いで中国(33.5%)、台湾(29.2%)、韓国(20.6%)、香港(15.8%)の漢字圏が続き、タイ(14.6%)、アメリカ(11.5%)、インドネシア(10.3%)、欧州(10.3%)が 10%台が続いている。留学生数は中国一極集中の傾向がみられる一方、採用したい国/地域別の企業数はビジネス展開を反映して東アジア、アセアン、米欧など約 20 か国/地域にまたがっている。留学生と企業のマッチングの観点からみると、中国は留学生構成比と採用したい企業比率がほぼ均衡しているが、それ以外の国/地域の多くは留学生を採用したい国/地域の企業比率が当該出身国/地域の留学生構成比を大きく上回っており、採用したくともできないというミスマッチが生じている。

具体的には、図表 28 の中で企業が採用したい留学生の上位 18 か国/地域(回答率 1%以上)の回答企業率が当該出身国/地域の留学生構成比を上回る国/地域は中国、スリランカを除く 16 か国/地域に及ぶ。そのうち、ベトナム、台湾、香港、タイ、アメリカ、欧州、シンガポール、ミャンマー、フィリピン、カンボジア、ラオスの 11 か国/地域では、採用したい留学生の国/地域の回答企業率が留学生構成比を 5 倍以上も上回っている。これらの国/地域の留学生を採用したいと思っても留学生数が足りないために採用できないということは十分考えられる。留学生の九州(日本)での就職を促進するためには、大学関係者は九州企業が採用したい留学生の出身国/地域にも配慮する必要がある。

図表28 出身国/地域別留学生数と採用したい国/地域別企業数

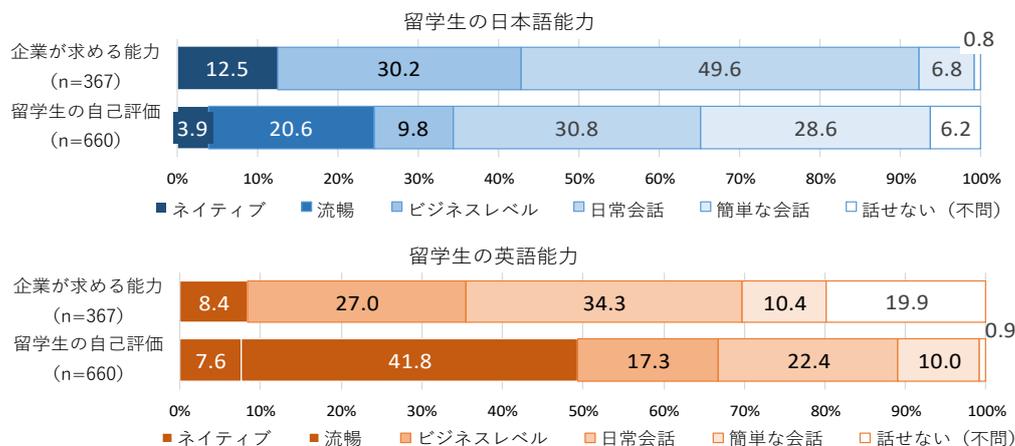
出身国/地域別留学生数 (n=660)				採用したい国/地域別企業数 (n=349)			
順位	国/地域	留学生数	構成比	順位	国/地域	企業数	回答企業率
1	中国	245	37.1	1	ベトナム	127	36.4
2	バングラデシュ	54	8.2	2	中国	117	33.5
3	インドネシア	45	6.8	3	台湾	102	29.2
4	韓国	42	6.4	4	韓国	72	20.6
5	ベトナム	41	6.2	5	香港	55	15.8
6	マレーシア	23	3.5	6	タイ	51	14.6
7	インド	19	2.9	7	アメリカ	40	11.5
8	タイ	17	2.6	8	インドネシア	36	10.3
9	エジプト	12	1.8	9	欧州	36	10.3
10	ミャンマー	11	1.7	10	インド	29	8.3
10	ネパール	11	1.7	11	シンガポール	29	8.3
12	台湾	10	1.5	12	ミャンマー	29	8.3
13	スリランカ	9	1.4	13	フィリピン	22	6.3
14	フィリピン	8	1.2	14	マレーシア	22	6.3
14	欧州(12国)	8	1.2	15	ネパール	18	5.2
-	アメリカ	3	0.5	16	カンボジア	14	4.0
-	カンボジア	3	0.5	17	ラオス	7	2.0
-	香港	2	0.3	18	スリランカ	4	1.1
-	ラオス	2	0.3	-	その他	18	5.2
-	その他(38国)	95	14.4	-	不問・無回答	77	22.1

(注) 1.採用したい国/地域とは「どの国に詳しい方を採用したいか?」への回答(複数回答)  
2.留学生の構成比はシェア(%)、回答企業比率は回答企業349社に対する企業数の比率(%)

#### (4) 日本語能力を巡る留学生と企業のミスマッチ

留学生の日本での就職を促進するうえで度々問題になるのが、留学生の日本語能力である。企業が入社時点で求める日本語能力については、どのような場面でも対応できる「ネイティブレベル」が12.5%、限定的なビジネス場面である程度対応できる「ビジネスレベル」30.2%、ビジネス場面で最低限必要な意思疎通ができる「日常会話レベル」が49.6%、そして挨拶、自己紹介程度の意思疎通のみの「簡単な会話レベル」が7%であった(図表29)。

図表29 企業が求める留学生の日本語/英語と留学生の語学能力(自己評価)



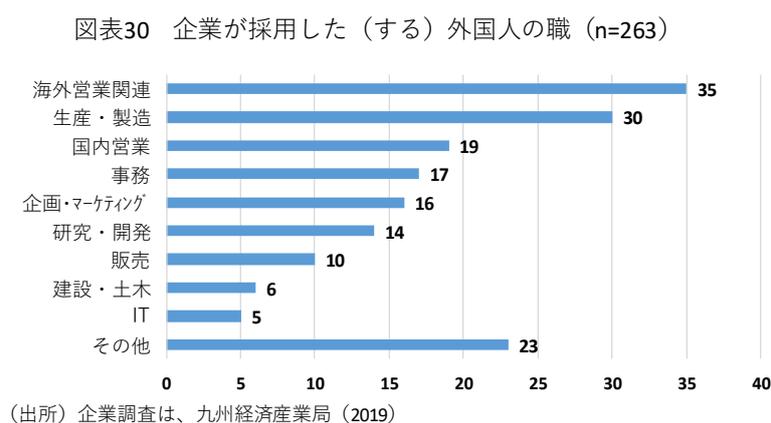
これを留学生が自己評価した日本語能力を比較すると、「ネイティブレベル」では留学生(3.9%)は企業(12.5%)より9ポイントほど低く、「流暢」(20.6%)に「ビジネスレベル」(9.8%)を加えたレベ

ルでは留学生(30.4%)は「ビジネスレベル」を求める企業(30.2%)とほぼ同じ、「日常会話レベル」では留学生(30.8%)は企業(49.6%)より19ポイントも低いということが確認された。留学生の日本語能力は、企業が求める日本語能力より量、質とも見劣りすることが分かる。しかし、ビジネスレベル以上の能力を備えた留学生(34.3%)とビジネスレベル以上を求める企業(42.7%)の差は8ポイント程度に収まっている。いずれにせよ、今後企業が求める日本語能力に留学生の能力が到達するためには、能力レベルに応じた、かつ大学入学前後、就職内定から入社前後まで体系的かつ一貫した研修制度が求められている。また、大学学部生の日本語能力は院生の能力を上回ることから大学はできるだけ学部から留学することを奨励したり、企業が海外の大学で採用した外国人内定者に対しては現地で入社前研修を実施するなど様々な対策が考えられる。

留学生の英語能力については、既に企業が求める能力を上回っている。「ネイティブレベル」では留学生(7.6%)は企業(8.4%)をわずかに下回るが、これに「流暢」(41.8%)に「ビジネスレベル」(17.3%)を加えたビジネスレベル以上では留学生(66.7%)は企業(35.8%)よりも31ポイントも高く、日常会話レベル以上では留学生(89.1%)は企業(80.1%)を9ポイント上回る。英語能力については、留学生は質、量ともに企業が求める以上の能力を持っていることが分かる。

#### (5) 職種を巡る企業と留学生のミスマッチ

企業が外国人に求める職種と留学生が日本で就職/起業する際に希望する職種についてもミスマッチがみられる。企業が採用した(する)外国人の業務内容(職種)については、「海外営業」(35%)が最も多く、次いで「生産・製造」(30%)が30%台、以下、「国内営業」(19%)、「事務」(17%)、「企画・マーケティング」(16%)、「研究・開発」(14%)、「販売」(10%)が10%台、「建築・土木」(6%)、「IT」(5%)が一桁台、「その他」(23%)であった<sup>22</sup>。その他は、「通訳」、「接客対応」(5%以下)のほか、選択肢に当てはまらない専門職種である(図表30)。



こうした企業が求める職種と図表11で説明した留学生が希望する職種を照合すると、企業が求める職種である「海外営業」(35%)と留学生の「海外業務」(34%)とはともにニーズが高く一致

<sup>22</sup> 九州経済産業局が平成29年度に実施したアンケート調査項目。九州経済産業局(2018)参照

する。しかし、それ以外では、企業と留学生の求める職種間に大きな乖離がみられる。例えば、企業のニーズが高い「生産・製造」(30%)、「国内営業」(19%)、「事務」(17%)に対応する留学生のニーズは「生産管理」(14%)、「販売営業」(9%)、「会計」(3%)とも総じて低い。逆に、留学生の希望の多い「技術開発(IT以外)」(31%)、「技術開発(IT)」(24%)に対する企業のニーズは「研究・開発」(14%)、「IT」(5%)とも低い。こうしたミスマッチは、企業は生産現場、営業、事務など一般的な業務内容を求めているのに対し、留学生は調査研究や研究開発(IT、それ以外)など先端技術/専門分野での就職を求めていることによる。その背景には、九州6大学の留学生の多くは大学院に在籍した理系専攻者が多く、また今回の調査対象企業は中小企業に絞ったことが影響している。しかしながら、今後日本で質、量とも大幅に不足するとされているビッグデータやAI、IoT、ロボットなどを含む先端技術人材の卵である高級外国人材が九州以外の地域へ流出する可能性は大いに考えられる。

#### (6) 労働環境を巡る留学生と企業とのミスマッチ

留学生は日本企業を選択する際に最も重視することの質問に対して、「自分の成長(技能/管理等)が期待できる」、「専門知識/能力を活かせる」、「労働環境(キャリアパス等)が整備されている」、「高収入が得られる」、「福利厚生(寮/休暇等)が充実している」が上位5位を占めた。これらはすべて広義の労働環境であり、留学生は日本企業を選択する際の最も重要な要件として挙げている(図表18)。

これに対して、九州企業は外国人材を採用する際の課題として、採用方法や手続きの次に、「受入体制の整備ができていない」(27%)、「キャリアプランが提示できない」(17%)を挙げている。また、企業が外国人材を活用する際の課題としても「キャリアステップを提示できない」と回答した企業が16%を占めた(図表31)。回答企業の約3割が外国人材の受け入れ体制が未整備であることを認め、また、外国人材が入社した後もキャリアステップを提示できていない企業が存在することも確認された。

図表 31 企業が外国人材を採用、活用する際の課題

外国人材「採用」の課題 (n=367) (3つまで選択可) (%)		外国人材を「活用」する際の課題 (n=367) (3つまで選択可) (%)	
能力を判定するのが難しい	42	文化・習慣の相互理解	44
在留資格手続き	31	働き方の相互理解	43
出合いの場がない	27	在留資格手続き	31
受入体制の整備ができていない	27	早期離職	28
キャリアアッププランが提示できない	17	キャリアステップが提示できない	16
募集方法が分からない	15	日本語力が向上しない	15
特になし	14	特になし	12
採用したい人物像がわからない	11	その他	4
採用するメリットが分からない	5	無回答	4
その他	5		
無回答	1		

(出所) 九州経済産業局 (2019)

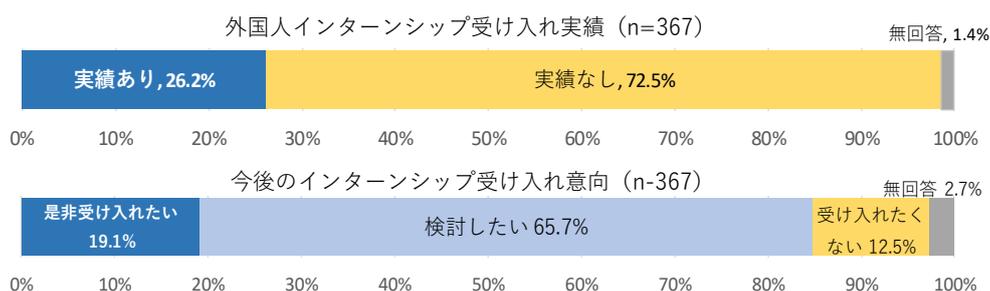
#### (7) 日本企業での就労期間を巡る留学生と企業のミスマッチ

留学生と企業のミスマッチでよく指摘されるのが留学生の早期離職(ジョブホッピング)である。在九州の留学生、企業向けアンケート調査でも両者のミスマッチが明確に表れた。日本での就労期間について10年未満と回答した留学生は、決めていないと回答した28%の留学生を除いて再計算すると57.8%と過半を占め、「定年まで勤務」23%を大きく上回る。これに対して、九州企業は外国人を活用するうえでの課題として3割弱の企業が「早期離職」を挙げ、「キャリアステップが提示できない」、「日本語力が向上しない」よりも大きな問題として捉えている。こうした背景には、留学生は日本での就職を将来のキャリアアップ或いは起業するための手段として捉えているのに対して、採用する企業は長期雇用を前提に考えていることが分かる。

留学生は日本での就職活動の一環として企業インターンシップを希望する人が多い。留学生が就職活動に際して企業/経済界/自治体に求めるものの質問に対して、「留学生の希望に応じた短/中/長期インターンシップの受け入れ」(46.1%)は「インターネットでの留学生とのマッチングサイトの開設」(46.3%)に次いで2番目であった(図表24)。

これに対して、九州企業の外国人インターンシップの受け入れ実績の質問については、「実績あり」は26.2%で、「実績なし」72.5%であった(図表32)。外国人インターンシップを受け入れたことのある企業が4社に1社というのは決して少なくはないが、インターンシップを希望する留学生が半数近いのに比べると、見劣りする。また、今後の受け入れ意向についての質問には、「是非受け入れたい」が19.1%で、「検討したい」65.7%、「受け入れたくない」12.5%であった。「是非受け入れたい」と回答した企業比率は「実績あり」をさらに下回るが、3社中2社の企業が「検討したい」と回答したことに期待したい。

図表32 外国人インターンシップの受け入れ状況 (n=367)



(出所) 九州経済産業局 (2018)

#### 第4節 外国人留学生の九州(日本)での就職を促進するための政策含意

本節では、第2節の九州6大学・大学院(九州大学、九州工業大学、熊本大学、長崎大学、鹿児島大学、立命館アジア太平洋大学)に在籍する留学生を対象に実施した意識調査の分析およ

び第3節の九州企業を対象としたアンケート調査分析をもとに、外国人留学生の九州(日本)での就職促進のため、企業・大学・自治体・社会などに対して提言を行う。

## 1. 大学

### (1) 大学学部の留学生増加に向けた内外対応

回答した留学生の大学での在籍を学部と大学院に分けた場合、修士・博士課程を含めた大学院生が全体の8割弱を占めている。文系・理系で分けると、理系が全体の4分の3を占めている。その結果、英語で学位を取れるプログラムに在籍して、日本で就職する意思がありながらも就職が難しく、卒業後は日本国外で就職するケースも見られる。今後は学部への留学生も増やし、大学院に入学する留学生での学部からの入学を奨励し、授業や課外活動を含め日本語を日常的に使用することで日本語能力も高めて日本(九州)で就職するような流れを作る必要がある。その際の課題としては、下記の点が挙げられる。

#### ① 留学生のリクルーティングの問題: 国内外のネットワーク構築と海外採用

学部の留学生を増やすには、都市部やアジアなど海外にある日本語学校への営業を行い、海外の高校を留学者のリクルーティングで回ったり、海外での高校生向けの合同採用イベントに参加してPRすることも必要になる。留学生受け入れの先駆者ともいえる立命館アジア太平洋大学(APU)は学長直下の組織として校友会(OB会)を組織して多くの卒業生の連絡先を把握しており、1万6,000人の卒業生が在籍するとともに海外各地でもOB会を組織している。また、同大学を卒業して日本企業に就職した留学生が母国の家族や友人に口コミで伝えて留学するケースも多いという。

こうした国内外の学校・大学・日本語学校・教員・卒業生などとのネットワークを構築して継続的にポテンシャルのある高校生の情報を入手できるようにしておくことが非常に重要である。

#### ② 受け入れキャパシティの問題: 空施設利用や民間企業のシェアハウス活用

一部の大学では、留学生の学部生を増やすための寮などキャパシティが足りないことが大きな課題である。現在利用されていない域内の施設を寮に改装する案も考えられるが、その場合は街中の寮から大学に通う手段としてシャトルバスの運行などを考える必要がある。また、都心では民間企業が留学生向けの割安なシェアハウスなどを整備するケースもあり、こうした事例を参考に受入キャパシティの問題を解決することが必要である。

#### ③ 奨学金など金銭的サポートの問題: 経済界・OBの寄付や行政の補助金を活用

奨学金など金銭的サポートを大学以外に地元の経済界や行政が実施することも必要である。アンケート中の企業・経済界・自治体に求めること(複数回答可)に対する質問では、「外国人留学生の地元での就職を促すような奨学/生活支援(45.3%)」の回答が3位であった。先述のAPUの例で述べた校友会は卒業生からの大学への寄付という面でも大きな役割を果たしていると考えられる。

## (2) 大学における日本の就職活動情報の早期提供と就職支援策の多言語化

日本で就職活動する際の問題点として、「外国人材(留学生)に関する求人情報が少ない」(62.0%)、「外国人(留学生)採用のスケジュールが分からない」(43.7%)がそれぞれ1位、2位に挙げられている(図表16)。日本での就職情報の入手方法がわからない、新卒一括採用など日本の就職活動の仕組みを理解できないことなどが要因であると思われる。大学としては、入学ガイダンスなどできるだけ早期に日本での就職活動のスケジュールや仕組みを示し、準備を開始する時期、キャリアセンターなど大学のリソースや連絡先を明確に説明する必要がある。

また、九州の国立大学を中心に理系の英語トラックや非漢字圏の留学生が多いことを考えると、情報提供も具体的な資料を含め最低限日本語・英語、できれば多言語で行うことが求められる。日本での就職活動にあたって大学に求めること(複数回答可)についての質問への回答では、「日本の就職活動に関する情報提供」(58.9%)、「求人企業の紹介」(40.6%)、「履歴書・エントリーシートの書き方指導」(38.6%)などが上位に挙げられている(図表17)。

資料を日英中韓など複数言語で個別作成している大学もあるが、日本学生支援機構などでエントリーシートや履歴書の書き方などより具体的なマニュアルを多言語で作成して、インターネットで閲覧できるようにすると良い。こうしたテンプレートがあると、全国の各大学で個別に異なるマニュアルを作成せずともこれをベースにアレンジして利用できるようになる。

## (3) 大学での留学生向け日本語教育と産学官連携での対応

留学生は日常会話はある程度話せたとしても、ビジネスで用いられる敬語や表現、専門用語、書き言葉などについて難しいと感じる場合が多い。また、後述するが、日本(九州)企業は入社前に日本語検定試験のN1・N2などに相当する高いレベルの日本語力を求める傾向にあるため、就職の内定後に大学が主体となって留学生向けにビジネス日本語など日本語講座を集中的に提供するなどの対応を検討すべきである。予算や人員の関係で難しい場合も多いが、大学と企業や自治体などが連携して予算や人員の問題を補完するような包括的な取り組みも求められる。

## (4) 留学生の出身国・地域の多様化

九州企業へのアンケート調査で企業が求める留学生の出身国/地域について、ベトナム(1位・127社)、タイ(6位・51社)、インド(10位・29社)、ミャンマー(12位・29社)、フィリピン(13位・22社)などが挙げられた(図表22)。企業の海外事業展開を反映したものとみられ、東アジア・東南アジア、欧米に集中している。九州の大学における留学生の出身国/地域をみると、これらの国/地域出身の留学生は企業数と比較してまだ少なく、産業界のニーズなども考慮すると中国を含め漢字文化圏以外の留学生の拡大を図る戦略も必要である。

そのためには、主に多様なアジア諸国からの留学生へのアプローチが必要である。トップ層のアジア人学生は欧米の大学・大学院に進学するといわれるが、日本の場合は比較的学費が安い、物理的距離が近い、時差が少ない、親族が訪問しやすい、アニメや漫画などのポップカルチャーなどで文化的に親しみを持っている、などの強みがあり、将来的に日本で生活したい学生も多いため、そうした日本の特徴的な強みを訴求していくことが必要である。欧米からの留学生を増やすの

は、アジアよりも難しい面があるが、日本語・日本の伝統文化・ポップカルチャー・日本での生活などに関心がある欧米人は一定層存在する。また、交換留学で来日して再来日するケースもある。

#### (5) 高等教育の質を強化

九州における留学生が今後増加すれば、地元就職する留学生も増える余地は大きい。しかし、留学生の数を増やすのみではなく、地域の成長戦略を考えた上でその地方に必要な優秀な人材を受け入れ、教育できるように大学教育の内容や質も改善し強化する必要がある。例えば、内容としては IOT・AI・ブロックチェーンなど最先端の IT・デジタル教育、スタートアップ教育、課題先進国として社会課題の解決に関わる教育などの提供である。それには、教育方法を変える、実務家教員も交え産学連携で講義を行う、英語で実施できる講義の充実など様々な体制整備も必要であろう。

## 2. 企業

### (1) 採用時の日本語能力の緩和

日本(九州)企業は留学生に求める日本語能力を緩和する必要がある。アンケートでの日本で就職活動する際の問題点(複数回答可)に関する質問への回答では、「企業が求める日本語力が高すぎる(27.8%)」が第5位となり、3位から8位まで全て日本語・英語など言語に関する問題点が挙げられた(図表16)。一般的に、中国人や漢字文化圏からの留学生は日本語能力が高い学生が多いといわれ、今回の調査結果で日本語能力試験の資格取得の状況を見ても、N1とN2の上位資格取得者数(比率)は、漢字圏80.9%に対し、非漢字圏は16.6%と低い。しかし、日本就職を希望する留学生508名中、5割以上が非漢字圏の留学生であることから、非漢字圏の留学生への言語を含めた対応は喫緊の課題である。

また、企業が求める日本語・英語能力について留学生の自己評価と比較したところ、日本語は「ビジネスレベル以上」と回答した企業が42.7%、留学生が34.3%となり企業の要求を満たす留学生の方が少なかった。一方、英語では企業が42.7%、留学生が66.7%となり、企業の要求を満たす留学生の方が多くなっている。

企業は求人・企業説明会・適性試験・面談などの採用選考を一部は英語でも対応または求める日本語の語学水準を緩和して、入社前後に日本語学習の機会を与えるなどの対応が必要である。9月入学の学生で7月～9月卒業予定の学生であれば、1年次の内定後や入社前後に日本語を勉強することは可能である。日本企業の中には、日本語学習の費用を負担して内定を出した留学生を日本語学校に通わせている企業や入社後に半年間～1年程度研修として日本語を学習する学校に通わせたり、講師を企業に招いて日本語指導を行うケースもある。

九州では国立大学に留学生が集中する傾向にある。結果として理系の大学院生が多く、英語で研究予定の留学生も多いため、こうした留学生に就職活動前に日本語を必修化することは研究と就職活動の時期の両面で難しいといえる。大学院生の場合、研究がかなり忙しく指導教官も日本語よりは研究を優先するよう指導するケースが多いためである。また、こうした英語トラックにいる留

学生は基本的に9月入学のため、修士1年生で入学し日本に来て数か月ですぐに日本の就職活動が始まってしまう。そのため、1年次から高い日本語能力を求められるとかなり厳しいのが現状である。現状は、日本に来て入学時に既に日本語をある程度話せる人が日本での就職を目指し、それ以外は進学か母国に帰国して就職する状況になっている。

### (2) 企業ニーズと留学生の職種ニーズのミスマッチ解消

アンケートで希望する職種(複数回答可)については、「調査研究」(41.7%)が最も多く、「海外業務」(33.7%)、「技術開発(情報処理以外)」(31.3%)が30%台、「教育」(27.2%)、「技術開発(情報処理)」(23.6%)が20%台で上位5位を占める(図表11)。企業が求めそうな「販売/営業」、「国際金融」、「広報/宣伝」、「会計」などの職種は10%以下と低い。

九州企業のアンケート調査では、上位から「海外営業関連(35%)」、「生産・製造(30%)」、「国内営業(19%)」、「事務(17%)」となっており、海外営業関連以外はミスマッチがみられる。また、「IT(5%)」は非常に低い(図表24)。技術開発(情報処理)に関心を持つ学生は多いが、企業のニーズとのミスマッチが発生しており、企業の意識変革や中小企業と留学生のマッチングを継続的に行うことが求められている。

また、九州地域の大学へのヒアリングによると、地元の流通、不動産、小売りなどの業界の企業からは需要があるが、留学生の希望はサービス業でもIT・コンサルティング・シンクタンクなど知的労働の業界にあり、業界においても企業と留学生間にミスマッチが起こっている。

北陸で実施した調査でも述べているが、中小企業の製造業では機械などモノづくり系やAI、ビッグデータなどIT関連技術を専門とする人材へのニーズは高まっているが、日本語で業務を行ってほしいというニーズが根強い。しかし、こうした理系の専門性が高い人材は英語で研究を行っていたり、日本語能力が企業の求める水準に達していないケースも多い。また、留学生側も大企業志向が強いためマッチングが難しいのが現状である<sup>23</sup>。こうした状況は九州でも同様であり、解決策としては、留学生と地元企業の接点を大学および産学官の交流会・インターンなどを通じて増やしていく必要がある。

### (3) 留学生向けインターンシップ制度・広報の拡充

就職活動にあたって企業/経済界/自治体に求めること(複数回答)という質問に対して、「留学生の希望に応じた短/中/長期インターンシップの受け入れ」(46.1%)は第2位であった(図表18)。また、就職活動にあたって大学に求めること(複数回答)という質問でも「インターンシップを組み込んだカリキュラム開設」(24.8%)と回答した留学生が一定数見られた。

九州企業へのアンケート調査では、外国人のインターンシップ受け入れ実績について「実績あり」と回答した企業は26.2%のみである。今後の受け入れ意向については、「是非受け入れたい(19.1%)」、「検討したい(65.7%)」となっており、受け入れ検討している企業の早期の対応がカギとなる(図表26)。

<sup>23</sup> 九門 (2019)、pp. 39-40。

インターンシップは、近年日本人の大学生向けには3年生の夏休みや春休みを中心に実施されているが、1日～2日程度が中心で長くとも1週間程度に留まっている<sup>24</sup>。留学生向けのインターンシップはまだ数が少なく、留学生向けの広報も十分ではないのが現状である。しかし、企業側にとっても双方のミスマッチを未然に防止する効果や留学生の就業時の日本語・スキルレベルについて把握できるというメリットがあり、こうした短期インターンに加えて2週間以上の中長期のものも積極的に増やしていくべきである。特に中小・中堅企業の場合は全体の社員数が少ないこともあり、イノベーションやダイバーシティ浸透という観点からも優秀な外国人社員が現場に入ることの組織的な波及効果は大きいと考えられる。実際に、徐々にITや機械など理工系の大学生・大学院生などを海外から呼んで日本の地方でインターンさせるようなプログラムも実施されており、その後就職するケースもみられる。

行政やジェトロ・JICAなど公的機関の制度を用いてインターンシップを始めるのも有効な手段である。欧米や東南アジア・南アジア諸国などでは、学生のスキルを見定めるために採用とリンクした中長期インターンを実施する企業が多く、専門性や技能を持つ学生の場合は給与が支払われることも多い。

#### (4) 外国人材向けのマルチトラックなキャリアパスの整備

日本(九州)企業は外国人にも受け入れられるような組織・人事制度を構築し、専門知識を活かせるようなキャリアパスを準備することが必要である。

日本で働きたい期間についての質問に対する回答は、「3年～5年未満」が最も多く、「1年～10年未満」を合計すると4割以上を占めている。一方、「定年まで勤務」は16.5%と低く、日本で働くことを終身雇用としてではなく、中長期的なキャリア構築の一環として捉えていることがわかった。日本の企業を選ぶ際に最も重視すること(3つまで回答可)という質問への回答からも、将来の転職・起業などを想定して自らの専門知識やスキルを向上させる機会として仕事を捉え、そのための労働環境が整備された職場を望んでいることがわかった。

日本企業の人事制度もこうしたニーズに対応していく必要がある。アンケート中の企業・経済界・自治体に求めること(複数回答可)に対する質問では、2位、3位、6位にそれぞれ「留学生の希望に応じた短/中/長期インターンシップの受け入れ(46.1%)」、「日本での就職活動の仕組み/プロセスの可視化(45.3%)」、「キャリアパスを可視化できる人事処遇制度(採用/教育/配置/評価/昇給等)(29.3%)」など就職活動や組織・人事制度などに関わる内容となった(図表18)。

一方、九州企業が外国人材活用における課題として上位に挙げているのは、「文化・習慣の相互理解(44%)」「働き方の相互理解(43%)」「在留資格手続き(31%)」「早期離職(28%)」などである(図表25)。「キャリアステップが提示できない(16%)」などはそれほど問題視されておらず、勤務期間やキャリア構築の考え方においてギャップがみられる。

<sup>24</sup> リクルートキャリアの就職みらい研究所(2019)によると、2019年度のインターンシップを実施予定の企業における実施期間は、「1日」が最も高く81.6%で、2018年度よりも3.1ポイント増加した。2017年度より経年で見ると、「1日」「2日」は増加傾向にある。

具体的な提案として、年功序列・終身雇用を前提としたキャリアパス以外に、①数年での契約制、②ルーティンでの人事異動ではなく専門性を活かした職種別・部署別配置、③将来的な海外支社赴任、④海外帰国後もビジネスパートナーとしての関係維持などいくつかのマルチトラックを用意することが必要になる。別の地域の大学で留学生と日本企業向けの意見交換会を実施した際にも、アジア出身の特に理工系の留学生からは「(技術革新のスピードが速い現状で)1つの企業に10年以上働く新しいテクノロジーを学ぶことが難しい」ため、企業やポジションを定期的に変えて学び成長することが必要との意見が出ていた。また、当然ながら日本に残る人材で優秀な者に対しては、管理職・役員などへの昇進の道も開けるようにすることがモチベーション維持のためにも必要である。

一方、グローバルに移動しながら仕事をするというタイプの留学生は比較的少なかった。アンケート調査の対象者全員に対する九州の大学/大学院を卒業後の進路(複数回答)の質問についての回答は、「日本での就職希望(67.4%)」が最も多く、次に「出身国/地域での就職希望(31.8%)」、「北陸での就職希望(28.0%)」となった(図表4)。日本での就職/起業を希望するかどうかの質問に対して「いいえ」と回答した23%の回答者に対しての、日本で就職を希望しない理由(複数回答可)についての質問でも、「出身国/地域で働きたい(61.8%)」と回答した回答者が圧倒的に多く、「日本・出身国/地域以外で働きたい(11.2%)」と回答した回答者は少ない結果となった(図表19)。

これは日本留学をする留学生は、日本で学びたい専門知識がある以外に日本文化や日本と関わる仕事に関心を持っている者も多いことが1つの要因である。結果的に出身国・地域で仕事をするようになったとしても、現地の日系企業で働いたり日系企業や日本企業と取引する仕事に携わる可能性は高いため、長期的な関係を維持していくことは日本企業が海外でのビジネス展開をする上でも重要なことである。

#### (5) 在留資格への理解と対応

留学生に内定を出した後に、在留資格変更ができず、いわゆる就労ビザが取得できない状況への対応が必要である。法務省によると、在留資格変更の許可率は、8割程度(平成30年度は83.9%)である。つまり、2割弱は内定を出しても採用に至らないのである。行政書士へのヒアリングによると、その理由は、受け入れ企業側の理解不足が大きいという。こうした課題を解決するには、自社で外国人材が必要な部署・業務などを決定し、該当する在留資格を選定する必要がある。その上で求める人材要件をスキル・日本語能力・資格、さらには給与・業務内容・福利厚生などまで明文化することが大事だ。こうすることで求める人物像が申請する在留資格に合致し、申請が許可されやすくなる。さらには、これをベースに他社・他地域の企業と差別化するためのメリットを留学生に提示しやすくなるという利点もある。例えば、九州の企業で額面の給与額では都市部より少なくとも、生活費を差し引いた後の実質貯金額で見ると都市部を上回るなどの点を明確に提示することだ。実際に地方で外国人採用に成功している企業はこうした具体的な留学生へのメリット提示をしているという。

### 3. 地方自治体・経済団体・NPO

#### (1) インターネット・マッチングサイトの改善・広報

就職活動にあたって企業/経済界/自治体に求めること(複数回答)という質問に対して、最も多く寄せられた回答は「インターネットでの留学生とのマッチングサイトの開設」(46.3%)であった。

これについては既に、九州各県と経済団体などが連携して2017年に九州の企業と留学生の採用/就職活動を支援するウェブサイト『Work in Kyusyu』を開設している。しかし、『Work in Kyusyu』についての質問では、Work in Kyusyuについて「知っている」と回答したのが67人(13.2%)で、そのうち「登録している」と答えた人は19人(3.7%)に過ぎなかった。使い勝手については「良い(役に立つ)」と評価する人が7割強いる一方、英語での表記や登録企業数など情報量を増やして欲しいなどの要望も多数寄せられた。

Work in Kyusyuは知っているが「登録していない」と答えた48人にその理由(複数回答可)を尋ねると、「日本語能力不足で内容がよくわからない」22人(45.8%)が最も多く、次に「登録企業数が少ない」8人(16.7%)という結果となった。

開設後1年以上が経過しているが、85%以上の留学生が存在を知らない状況であり、大学の国際センターやキャリアセンター、留学生向けオリエンテーション、日本語学習のクラス、各学部・院のゼミなどでも積極的に広報を行う必要があるだろう。また、知っていても登録していない人が7割以上いるため、英語での情報充実や登録企業数の増加などの対応が求められる。

2018年からNPO法人が九州の企業を知ってもらうために、日本の大学生と留学生が九州の企業を訪問するOUEN塾というプログラムを実施している<sup>25</sup>。こうした取り組みとの連動なども含めて様々な角度から九州企業のPRを行うことが必要である。

#### (2) 起業のニーズ調査・起業支援の実施

アンケート調査の対象者全員に対する九州の大学/大学院を卒業後の進路(複数回答)の質問についての回答で、国/地域を問わず、将来起業を希望している留学生は112人(17.0%)に達しており、そのうち(企業での勤務後を含めて)日本で起業したいと考えている留学生は71人(10.8%)もいることがわかった(図表4)。また、就職活動にあたって企業/経済界/自治体に求めること(複数回答)という質問に対しても、「日本で起業するための情報提供/要件緩和/インキュベーション支援」(17.7%)と一定の回答率があった。

留学生の起業志向が高く、日本(九州)で起業したい留学生が1割以上存在するという点には注目すべきである。外国人が日本で起業する際には、言語の障害や法人口座開設など手続きの煩雑さ、情報入手の難しさなどが挙げられ、今後留学生に対してより具体的なニーズ調査や必要な支援策についても検討が必要である。例えば、産学官の連携で留学生向けの起業セミナーや大学内外での起業相談の窓口を日本語・英語で設けるなどの対応が考えられる。

<sup>25</sup> NPO法人OUEN Japanが2018年・2019年に年1回、福岡・北九州などで実施している。

### (3) 奨学金

1. (1)の大学の項でも述べているが、留学生向けの奨学金や生活支援を自治体や経済団体が実施することが求められる。

### (4) 留学生寮・住居の整備

1. (1)の大学の項でも述べているが、留学生受け入れのための施設が大学内で不足しており、九州域内にある空き施設活用や大学までの交通網整備などを政策として具体的に検討する必要がある。

### (5) 日本語学習に対する支援

1. (3)や 2. (1)で述べたように、日本語学習の支援は大学や企業で求められている。それにとどまらず、行政としての外国人の日本語学習プログラム実施・補助金提供・教育人材育成などの支援も地域的課題として検討すべきである。

## おわりに

本稿では、九州の高度外国人材の受入れ状況をマクロ統計で概観したあと、九州 6 大学の外国人留学生の九州(日本)での就職意識に関するアンケート調査結果と、九州経済産業局が実施した九州中小企業の高度外国人材の採用・活用に関する意識調査結果とを照合し、留学生の九州(日本)での就職を促進するための課題を考察してきた。

マクロ統計分析で分かったことは、九州における外国人労働者数は過去 10 年で 4 倍増加したが、その全国シェアは 5.8%で、就業者数の全国シェア(9.8%)よりも低く、外国人材の活用という点では九州地域の存在感が高いとは言えない。とりわけ、高度外国人材の九州の全国シェアは 4.3%とさらに低い。また、高度外国人材の「卵」でもある外国人留学生数における九州の全国シェアは 9.7%と高いが、九州の企業等に就職した留学生数は 4%台と低い。今後、九州において高度外国人材を拡大する余地はかなり残されていると言えよう。

九州の留学生と企業の意識調査結果の照合から明確になったことは、留学生の多くは日本での就職を希望していることである。意識が高く将来を見据えた職業観を持っている者も多いが、留学生や大学のキャリアセンターへのヒアリングでは、将来のキャリアが具体的でない留学生も増えつつあり、大学でのキャリア教育や産学連携でキャリア意識を醸成する必要性は高まっている。一方、企業は留学生の採用を労働力確保として捉え、外国人材の活用についても伝統的な日本的経営の枠内で受け入れようと考えている企業が多いように見受けられた。実際に九州での就職を希望する留学生が大勢いるにもかかわらず、九州の企業等に就職した留学生は少ない。留学生とのミスマッチから判断する限り、職種やキャリアパスの提示、待遇などの受け入れ体制の未整備など、企業の構造改革への消極的な姿勢が大きく影響していると考えられる。

こうした状況を改善するためには、地方創生の議論でたびたび指摘された若者の地方離れの原因でもある「魅力的な職業機会」の少なさを克服しなければならない。九州の企業は労働生産性を高めるための働き方改革に積極的に取り組むとともに、これまでの業容を見直し、より大きな収益力を備えた企業へと転換することが求められている。この点、高度外国人材活用の最大のメリットは、組織に異質性、多様性を取り込みことで、日本人社員のモチベーションを高めてイノベーションを引き起こし、企業の生産性上昇に寄与することである。高度外国人材の正しい活用が進めば、「魅力的な就業機会」を増加させることができ、地方を離れた若者を再び呼び戻すだけでなく、都会に住む人々の地方移住にも拍車がかかり、九州地域の地方創生にも繋がるであろう。

また、今回の調査で、外国人留学生の九州での就職を促進するためには、企業だけでなく、大学、経済界、自治体、金融機関(地方銀行)、民間が連携して取り組むことの重要性を改めて認識した。まず、留学生の九州での就職を促進するためには、地域の発展戦略を考慮したうえで、その地方に必要な優秀な人材を受け入れ、教育できるように大学教育の内容や質を改善し強化することが必要である。第二に、日本語研修のあり方である。企業が求める日本語能力に留学生が到達するためには、能力レベルに応じた、かつ大学入学前後、就職内定から入社前と入社後までの体系的かつ一貫した研修制度が求められている。こうした研修制度を確立するためには、大学だけでなく、経済界、自治体、民間の連携が必要であることは言うまでもない。第三に、留学生の希望が多く、かつ地元での就職促進に役立つインターンシップを実施するためには、受入れる企業側の対応もあるが、それを仲介する機関・団体等の役割は重要である。行政や政府関係機関だけでなく、大学、経済界、地方銀行、民間の協力も必要である。第四に、今回の調査で意外だったことは、留学生の起業ニーズが意外と高かったことである。外国人が日本で起業する際に、情報入手や手続き面で様々な困難が予想され、産学官金民が連携した起業支援が求められている。外国人材活躍推進に関する九州地域戦略会議の国への提言と産学官関係者へのメッセージの中にも、外国人留学生の起業支援は就職支援と並んで提唱されていることは特筆に値する。このほかにも、留学生向けの奨学金や生活支援を企業だけでなく経済団体や自治体、民間団体も連携して行うなど、外国人材の地元就職を促進するためには、地域社会を含めた対応が求められている。特に地方銀行は地元中小企業の情報に詳しく、企業間連携の仲介役としての期待が高まっている。

最後に、産学官金民からなる連携で重要なことは、ビジョンやメッセージの提唱とともに、それを具体化し、実行に移して、成果を上げることであろう。九州地域は、高度外国人材の活用に関するビジョンとメッセージ(基本的枠組み)については既に立派なものができ上がっているが、具体的な目標、それを実現するための手段、そして実施に移す担当者(責任者)等からなるアクション・プランの作成と実施、さらに途中経過と結果の検証とフィードバックが伴わなければ、ビジョンは絵に描いた餅に過ぎない。高度外国人材の獲得競争は、日本だけでなく、台頭するアジアを含めた世界規模で激しくなっている。出遅れて出発した日本はここまで順調に成果を上げてきたが、九州は高度

外国人材、外国人留学生の受入れにおいて最近伸び率にやや鈍化がみられるのが懸念される。  
「九州はひとつ」の理念のもと、産学官トップの強力なリーダーシップと強固な連携に期待したい。

## 参考文献

### <政府公開統計・資料>

- 内閣府(2008)「財政経済改革の基本政策～開かれた国、全員参加の成長、環境との共生～」(平成20年6月27日閣議決定)
- 内閣府(2009)「外国高度人材受入政策の本格的展開を(報告書)」(平成29年5月29日)
- 内閣府(2013a)「財政経済運営と改革の基本政策について」(平成25年6月14日閣議決定)
- 内閣府(2013b)「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」(平成25年6月14日)
- 内閣府(2014)「「日本再興戦略」改訂2014-未来への挑戦-」(平成26年6月24日)
- 内閣府(2015)「「日本再興戦略」改訂2015-未来への投資・生産性革命-」(平成27年6月30日)
- 内閣府(2016)「日本再興戦略2016-第4次産業革命に向けて-」(平成28年6月2日)
- 内閣府(2017)「未来投資戦略2017-Society 5.0の実現に向けた改革-」(平成29年6月9日)
- 内閣府(2018)「経済財政運営と基本方針2018～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～」(平成30年6月15日閣議決定)
- 内閣府(2019)「平成28年度 県民経済計算」(平成28年度)、令和元年11月29日発表
- 内閣官房(2018)「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」(平成30年12月25日外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議)
- 内閣官房(2019a)「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の充実について」(令和元年6月18日外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議)
- 内閣官房(2019b)「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策(改訂)」(令和元年12月20日外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議)
- 内閣府政策統括官(経済財政分析担当)(2019)「企業の外国人雇用に関する分析－取組と課題について－」(政策課題分析シリーズ18)、令和元年9月
- 総務省統計局(2019a)「労働力調査(詳細集計)平成30年(2018年)平均(速報)」(平成31年2月15日)
- 総務省統計局(2019b)「労働力調査(基本集計)都道府県別結果(平成30年)、時系列データ(1997年から)」、2019年11月29日公表
- 法務省出入国在留管理庁(2019a)「在留外国人統計(令和元年6月末現在)」
- 法務省出入国在留管理庁(2019b)「平成30年における留学生の日本企業等への就職状況について」(令和元年10月)
- 法務省出入国在留管理庁(2019c)「留学生の就職支援のための法務省告示の改正について」(令和元年5月28日)
- 法務省出入国在留管理庁(2019d)「留学生の就職支援に係る「特定活動」(本邦大学卒業者)についてのガイドライン」(令和元年5月策定)

法務省出入国在留管理庁(2019e)「高度外国人材の受入れ状況等について」(令和元年9月末現在)

法務省出入国在留管理庁(2019f)「在留資格一覧表(令和元年11月現在)」

厚生労働省(2008~2018)「外国人雇用状況」の届出状況のまとめ(各年10月末現在)、翌年1月発表

文部科学省(2008)「留学生30万人計画」骨子の作成について(平成20年7月29日)

総務省(2005)「留学生の受入れ施策に関する政策評価書」(平成17年1月)

#### <留学生に対するアンケート調査>

九州経済産業局(2017)「外国人留学生在籍状況に関するアンケート調査」、『平成29年度九州産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援事業』(委託先:アールアドバンス(株))、2017年11月

日本学生支援機構(2019a)「外国人留学生在籍状況調査結果」(各年度)HP 各種調査情報  
[https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl\\_student\\_e/2012/index.html](https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/2012/index.html)

日本学生支援機構(2019b)「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」(各年度)HP、  
[https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl\\_student\\_d/index.html](https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_d/index.html)

日本学生支援機構(2017,2015,2013)「私費外国人留学生生活実態調査」(平成29,27,25年度)HP、  
[https://www.jasso.go.jp/about/statistics/ryuj\\_chosa/h29.html](https://www.jasso.go.jp/about/statistics/ryuj_chosa/h29.html)

九門大士(2019)「外国人留学生の北陸(日本)への就職意識と求められる就職支援活動ー北陸4大学留学生への就職意識に関する調査結果の分析ー」北陸AJEC、北陸経済連合会、ジェトロ編『北陸企業の外国人材の採用・活用』、2019年3月

#### <企業に対するアンケート調査>

九州経済産業局(2018,2019)「外国人材の獲得・活用に関するアンケート調査(企業向け)」(H29、30年度)『九州産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保等支援事業』(委託先:アールアドバンス(株))

JETRO(2019a)「日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」(H27~30年度)

北陸AJEC(2019)「北陸経済連合会会員の採用活動と外国人の活用状況」、北陸経済連合会『景気などに関する会員アンケート調査結果』平成30年4月

丸屋豊二郎(2019)「北陸企業の採用活動と外国人材の活用状況の現状と課題ー北陸経済連合会会員へのアンケート調査結果の分析ー」、北陸AJEC、北陸経済連合会、ジェトロ編『北陸企業の外国人材の採用・活用』、2019年3月

#### <その他>

九州グローバル人材活用促進協議会(2018)「Work in Kyusyu(九州の留学生と企業をつなぐ人材マッチングサイト)」、<https://kghrpc.org/>

九州地域戦略会議(2017a)「外国人材活躍推進に関する要望」平成29年6月(九州経済連合会 <https://www.kyukeiren.or.jp/>)

九州地域戦略会議(2017b)「九州で取り組もう！外国人材活躍推進メッセージ～九州地域戦略会議から九州の皆様へ～」平成 29 年 6 月(九経連 <https://www.kyukeiren.or.jp/>)

NPO 法人 OUEN Japan(2019) <https://ouen-japan.jp/ouen-juku/fukuoka-kyushu/>(2019 年 11 月 3 日閲覧)

リクルートキャリア就職みらい研究所(2019)『就職白書 2019』、2019 年 11 月 3 日閲覧  
[https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2019/02/hakusho2019\\_r.pdf](https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2019/02/hakusho2019_r.pdf)

日本貿易振興機構(JETRO)(2019b)「高度外国人材活用資料集」、新輸出大国コンソーシアム事業

日本政策金融公庫総合研究所(2017)『中小企業の成長を支える外国人労働者』、同友館、2017.7.14 発行

労働政策研究・研修機構(2013)『企業における高度外国人材の受け入れと活用に関する調査』、JILPT 調査シリーズ No.110、<http://www.jil.go.jp/>)

案浦浩二、蒲池琴美(2016)「九州における留学生の活躍推進」(ウェブマガジン『留学交流』、2016 年 2 月号、Vol.59)

九州経済調査協会(2013)「第 6 章 九州におけるグローバル人材の活用」(『九州経済白書 2013 年版ーアジア最前線、九州のグローバル戦略ー』)