

外国人の日本での就業意識に関する調査 2018 年実施*

田村 一也（（一社）日本国際化推進協会（JAPI））

石井 大智（香港中文大学日本研究学系）

ツェン シュージェー オスティン（文部科学省国費留学生協会）

要 旨

本稿は、外国人の日本での就業意識に関する調査結果および考察をまとめたものである。本調査の目的は、高度外国人材（大卒以上の外国人）をはじめ、主にホワイトカラー層になりうる外国人材の日本での受け入れにおける課題の可視化と今後の政策検討に繋げることである。調査対象としては「在日外国人留学生（交換留学生含む）」「在日外国人就労者（フルタイム）」「元日本留学生及び元在日外国人就労者」の3者とした。アンケートは日本語と英語で調査票を作成し、SurveyMonkey を利用して Web にて実施した。質問項目は、全対象共通の設問と属性ごとの設問に分けて作成した。本調査で得られた、2,200 を超える回答結果をもとに分析、考察を行った。

レポートでは、初めに、全調査対象者共通して行った「母国の友人に日本での仕事を薦めるか？」という問いから、日本で就業することの魅力度について明らかにした。その結果、未就職で帰国した元留学生を除いて、全体的に約 80%がポジティブな回答をしていることが分かった。後述では、「在日外国人留学生（交換留学生含む）」「在日外国人就労者」「元日本留学生及び元在日外国人就労者」の3属性について、それぞれ分析結果をまとめた。

「在日外国人留学生（交換留学生含む）」について、就職先として希望する企業は、「日系企業」よりも「外資系企業」の方が高いことが分かった。特に、英語で学習する留学生について、その傾向は顕著に見られた。また、就職先に求める要素は「学びの有無」であることが明らかになった。さらに、「日本語を使うアルバイト経験」が日本就労に関するキャリアの知識にポジティブな影響を与えていた。

「在日外国人就労者」について、最も満足度が低いのは「キャリアの発展性」であり、雇用後にいかに魅力的なキャリアパスを用意できるかが、日本企業が抱える課題であることが分かった。この課題について、企業規模や勤続年数等で大きな差は表れなかったことから、日本企業全般に当てはまる問題ではないかと考察した。また、外国人材の採用について、海外で採用して日本で雇用するケースもあるが、日本留学を経て日本企業に就職した外国人に比べ、満足度が相対的に低いことが明らかになった。

「元日本留学生及び元在日外国人就労者」について、日本を離れる理由は「より良い仕事の機会」に就くため、最も大きな要因であった。言い換えれば、その機会の有無によって日本での定着期間が変わる可能性があるため、日本国内での転職という選択肢も含めて、就職機会を提供することが課題であると考察した。親日・知日人材は、日本と海外を繋ぐ人材として活躍することが期待されるため、帰国または第三国に移動した後も、日系企業との関わりを持つ意向があるかが重要となる。日本での就業経験がある者については、約 70%が日系企業との関わりにポジティブな回答をしており、「元在日外国人就労者」を活かすことができる可能性が高いことが明らかになった。一方で、未就職で日本を去った「元日本留学生」は、日系企業と関わる意向が低かった。そのため、日本企業への就職を希望する留学生のサポートが、より一層重要になることを指摘した。

*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「日本在住の外国人の就労、移住と家庭に関する実証研究」の成果の一部である。本調査は、JAPI と RIETI の連携研究「外国人の就労・移住に関する研究」に基づき JAPI が行ったものである。

目次

はじめに.....	9
調査方法.....	11
回答者属性.....	11
全体における話題：日本での就業に対する魅力度.....	12
留学生.....	14
属性まとめ.....	14
現役か・就活進捗.....	15
教育での使用言語.....	15
教育の段階.....	16
勉強分野.....	17
学校名.....	18
留学生はどのようなキャリアを望んでいるか？.....	18
卒業生グループ・就活終了グループの動向.....	20
留学生における外資志向は大手志向より強い？.....	22
日本国外での就職を優先的に考えている留学生が少ない.....	22
大学院生に研究職・大学ポストのニーズが大きい.....	24
留学生が最初の職場において重視する要素は学びの有無.....	25
留学生の就職に対する準備度.....	27
職を見つける自信：4割以上は自信がない.....	27
就活における成功度：1割が0社、50%前後の留学生が1か2社内定.....	28
就職に対する知識.....	29

知識が及ぼしうる影響：自信と日本で働くことに対する前向きさ。	32
生活習慣・周りの日本人との関わり方と準備度との関係	34
有力な就活方法.....	37
交換留学生	38
属性まとめ.....	38
教育の段階	38
教育での使用言語	39
所属学校	39
日本での交換留学が第1志望だったか	39
卒業後の帰日希望.....	40
交換留学自体の効果	42
就職はできると思うか？	43
社会人	44
分析の対象.....	44
回答者の属性	46
調査内容.....	51
対象者全体の満足度	52
回答者属性ごとの満足度.....	53
属性別の満足度の平均値.....	54

就職経路別	54
社員数別	55
勤続年数別	55
考察.....	56
全体.....	56
属性別	56
帰国者.....	69
はじめに.....	69
回答者属性.....	69
未就職で帰国した人の傾向	73
就業後に帰国した人の要因	76
勤続年数と転職回数	80
帰国後に日本と関連する仕事に就いているのか	80
帰国後に日本に復帰する意向はあるのか	81
海外現地で日本企業への就業について.....	82
まとめ	82
おわりに.....	84
謝辞.....	84

図一覧

図 1：アンケート調査全体の回答者属性	11
図 2：母国の友人に日本での仕事を薦めるか？	12
図 3：回答者属性別のポジティブ／ネガティブ回答比率	13
図 4：属性ごと回答人数(n=859)	15
図 5：学校での使用言語 (n=860)	15
図 6：教育段階(n=860).....	16
図 7：現役なのか・交換なのかによる教育段階.....	17
図 8：就活終了グループ・卒業生グループを合わせた、卒業後の最初の職場 (n=198)	20
図 9：最初の職場を選択することに当たって、重視した要素の回答率(3 択まで可能、 n=199).....	26
図 10：就活未了の現役就活生が日本で職を見つけることに関する自信	27
図 11：質問の種類別、スコア別回答者比率 (n=508)	31
図 12：教育段階(n=192).....	38
図 13：学校での使用言語 (n=192)	39
図 14：「日本は交換留学先として第一志望でしたか？」の回答(n=192)	40
図 15：卒業後、帰日することに対する態度	40
図 16：項目別、回答者が考えた交換留学が及ぼした効果	42
図 17：交換留学生、日本で仕事を見つける自信.....	43
図 18：アンケート回答での使用言語及び性別	46
図 19：業界別回答者比率(n=187)	48
図 20：最終学歴別回答者比率 (n=187).....	49
図 21：家族構成別回答者数.....	50
図 22：所属企業の社員数規模別回答者比率 (n=187)	50
図 23：項目別、満足度別回答者人数.....	52
図 24：項目別、5 点満点での平均評価.....	53
図 25：各属性別給料に関する満足度別回答者数と分布	58
図 26：各属性別柔軟性に関する満足度別回答者数と分布	59
図 27：各属性別キャリアの発展性に関する満足度別回答者数と分布	60
図 28：各属性別労働時間に関する満足度別回答者数と分布	61
図 29：各属性別日本国外とのビジネスチャンスに関する満足度別回答者数と分布 ..	62
図 30：各属性別学びがあるかに関する満足度別回答者数と分布	63
図 31：各属性別福利厚生に関する満足度別回答者数と分布	64
図 32：各属性別評判・知名度に関する満足度別回答者数と分布	65

図 33：各属性別チームワークに関する満足度別回答者数と分布	66
図 34：各属性別社会的インパクトに関する満足度別回答者数と分布	67
図 35：各属性別社内の多様性に関する満足度別回答者数と分布	68
図 36：回答者属性比率（n=95）	69
図 37：（未就職）性別	70
図 38：（未就職）出身地域	70
図 39：（未就職）1人あたり GDP	70
図 40：（就業経験有）性別	70
図 41：（就業経験有）出身地域	70
図 42：（就業経験有）1人あたり GDP	70
図 43：（未就職）最終学位	71
図 44：（未就職）日本語力	71
図 45：（未就職）子供の有無	71
図 46：（未就職）留学時の学習言語	71
図 47：（就業経験有）最終学位	71
図 48：（就業経験有）日本語力	71
図 49：（就業経験有）子供の有無	71
図 50：（就業経験有）留学時の学習言語	71
図 51：1人あたり GDP、図 52：最終学位	73
図 53：日本語力、図 54：配偶者の有無	73
図 55：子供の有無	73
図 56：卒業後に働く会社を決めるにあたり、重視した要因（3つまで回答可）	75
図 57：日本で働く上での難点（複数回答可）	75
図 58：学生時代の経験	76
図 59：前職を退職した主な理由（3つまで回答可）	77
図 60：日本を離れることになった主な理由（3つまで回答可）	77
図 61：日本人との関与について	78
図 62：卒業してから最初に就職した会社	79
図 63：勤続年数	80
図 64：日本国内での転職回数	80
図 65：現在の職場における日本で得た知見に関する関与について	80
図 66：日本に仕事をするために戻ってくる考えがあるか	81
図 67：海外現地にある日本企業で働く考えがあるか	82

表一覧

表 1：専門分野別、教育での使用言語別回答者比率(n=859).....	17
表 2：回答者数が最も高かった 10 の学校および回答者数.....	18
表 3：正規・就活未了現役生の職場における志向.....	19
表 4：就活終了グループ・卒業生グループを合わせた、卒業後の最初の職場：種類別	20
表 5：教育における使用言語別、日系大手と外資系中小に対するランキング.....	22
表 6：「国外における非日系企業」に対するランキング.....	24
表 7：教育レベル・専攻別研究職・大学での就職に対するランキング.....	25
表 8：就活における応募者数・取得内定数の回答率.....	28
表 9：クイズ型、質問ごとと正解率.....	30
表 10：就職の段階・態度によるクイズにおける点数.....	32
表 11：各項目に対する自信と該当グループのクイズ平均スコア.....	33
表 12：就職・就活クイズにおける合計点数と学生経験などの重回帰分析結果.....	34
表 13：回答者が考えた就活において最も役に立った情報源(n=193).....	37
表 14：回答者数（交換留学生）が最も高かった 6 の学校および回答者数.....	39
表 15：卒業後の帰日希望・選択肢ごとと回答率(n=192).....	41
表 16：帰日に対する希望度別回答比率(n=192).....	41
表 17：回答者の属性およびアンケートの回答言語.....	44
表 18：回答者の属性およびアンケートの回答言語（英語教師派遣会社からの回答除 く）.....	45
表 19：地域別・国籍別回答者数.....	46
表 20：英語・日本語の語学レベル別回答者人数.....	49
表 21：就職経路別項目別平均満足度.....	54
表 22：項目別所属企業人数別平均満足度.....	55
表 23：項目別勤続年数別平均満足度.....	55

はじめに

2019 年、今年日本は「外国人の受け入れ」という大きな転換期を迎える。過去に、これほどまで外国人の受け入れについて、ニュースで見聞きしたことはあっただろうか？このように外国人が注目される背景には労働力不足の問題がある。日本の人口動態をみると、労働人口（生産年齢人口）は、2000 年以降、2016 年までに約 1,000 万人減少した。さらに、2030 年には、さらに約 1,000 万人が減少する見込みである（総務省統計局「人口の推移と将来人口」¹）。特に、建設、宿泊、介護、造船初め、単純労働の分野では、政府は新たなビザを創設して外国人の受け入れを図ろうとしている。また、在日外国人留学生においても、「技術・人文・国際業務」のビザ緩和の動きがある。これは、近年増加する専修（専門）学校を卒業する留学生の増加が背景にあるのかもしれない²。

このような社会的な変化がある中、（一社）日本国際化推進協会でも、これまで行ってきた日本留学に関する留学生の意識調査から、日本で働くことの意識調査へ、さらに既に働いている外国籍社員や就職が叶わずに帰国をせざるをえなかった元留学生の声を集め、「外国人にとっての日本で働く」を調査することにした。具体的なテーマとして「日本を外国人にとって働きやすい環境にするにはどうしたらよいか？」を掲げた。なお、弊協会の調査では、主に大卒以上の学位を持つ外国人を調査対象としている。これは、高度外国人材になりうる外国人にとって、経済的な差以外の面で、働く環境としてより魅力的な社会システムを構築することが、将来の日本の発展において重要かつ改善すべき問題であると考えているためである。

今年度の調査においても、在日外国人留学生と共に調査票の設計からアンケート分析、考察を行った。弊協会のスタンスであるが、このような調査を行い、考察する過程で、実際に日本で学んだり、働いている外国人の声に耳を傾けることが重要であると考えている。したがって、本調査及びレポートにおいても、シンガポール出身の元留学生（文部科学省奨学生）である、ツェン・シュージェー・オスティンを中心に作業を行った。

調査対象においては、主に 3 つの属性からなる外国人を対象とした。1 つ目の属性は、これから日本での就労を希望するであろう外国人、つまり在日外国人留学生である。彼らが、日本で働くことに対して、どのように考えているのか調査を行った。2 つ目の属性は、現在日本で働いている外国籍社員である。実際に日本国内で働く外国人は、現在働いている企業

¹ 出所：<https://www.stat.go.jp/data/nihon/02.html>

² 参考：日本学生支援機構「平成 29 年度外国人留学生在籍状況調査結果」
(https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/2017/index.html)

に対してどのように思っているのか調査を行った。最後に3つ目の属性は、帰国または第3国で暮らしている外国人である。実はこの層の声を集めることが最も重要であると考えている。日本を去った外国人の中には、日本企業に就職したかったが叶わずに帰国した方、日本企業で働いていたが、環境に合わなかったり、より良い機会を見つけ、海外に転職した方が含まれる。このような人材は、何らかの不満を持っている可能性が相対的に高い。そして、彼らが直面した問題が、日本が抱える課題ではないだろうか。そのような考えから、この属性への調査も試みることにした。

しかしながら、帰国・第3国に暮らしているグループに関して予想通り、調査票の回収は困難を極めた。それゆえ、本調査結果は必ずしも一般論となりうる結果を表してはいないかもしれない。また、後に述べるが、各章における回答者には偏りがあると言わざるをえない。しかし、一般論ではなくとも、日本が抱える問題の一部ではあるだろう。この調査レポートをきっかけに、外国人が働きやすくなり、日本での就労に魅力を感じるようになるために、日本が改善しなければならない課題について、一人でも多くの方が検討する機会になれば幸いである。

最後に、本調査を行うにあたって、ご協力いただいた方々に深く感謝申し上げたい。

<留学生団体の皆様>

在日インドネシア留学生協会、在日カンボジア留学生協会、在日シンガポール留学生協会
在日タイ留学生協会、在日フィリピン留学生協会、在日ベトナム学生青年協会、在日マレーシア留学生会、在日ミャンマー青年学生協会、上智大学韓国人留学生会、上智大学中国留学生会、東北大留学生協会、TEDx 東北大学、文部科学省国費留学生協会

<法人企業の皆様>

株式会社 ARCHIVE、エンワールド・ジャパン株式会社、株式会社ベネッセ i-キャリア、株式会社リンクジャパンキャリア

<教育機関の皆様>

亜細亜大学、大阪大学、金沢大学、関西大学、群馬大学、芝浦工業大学、島根大学、昭和女子大学、東洋大学、新潟大学、一橋大学、横浜市立大学、立命館アジア太平洋大学、早稲田大学

他、留学生に回答いただけなかった教育機関含め、多くの方々にご協力いただきました。また、著者自身が直接コンタクトを取って、アンケート回答に協力いただいた皆様、本当にありがとうございました。

調査方法

本調査は、2018年3月中旬から6月中旬にかけて、SurveyMonkey で作成した日本語と英語の質問票を Web アンケートで回答していただく形で調査回収を行った。拡散方法は、主に SNS を使用したオンライン上での拡散を初め、各留学生団体や留学生を多数受け入れる教育機関並びに法人企業に協力していただき、それらに属する外国人に回答いただいた。回答者数は、合計で 2,266 名に達した。在日外国人留学生、外国籍社会人、帰国及び第 3 国にいる元留学生、それぞれの回答者数や回答者属性については、後ほど各パートで解説を行う。

回答者属性

大きく分けて「在日外国人留学生」「日本で働く外国籍社員」「帰国または第 3 国にいる元留学生」の 3 つであるが、詳細については、下記の図をご覧ください。

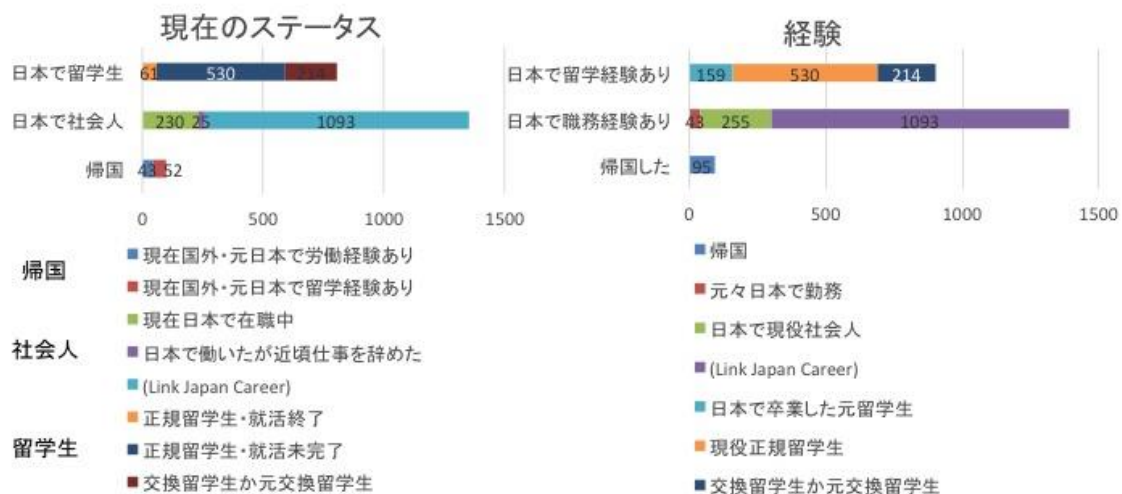


図 1：アンケート調査全体の回答者属性

図 1 の通り、“Link Japan Career”の回答者属性比率が高い特徴がある。これに関して、他の回答者全体とは分けて分析を行うこととする。理由は、特定の属性の回答結果が全体に与える影響が大きいためである。

全体における話題：日本での就業に対する魅力度

3つの異なる属性それぞれの分析・考察に移る前に、属性ごとの「日本で働くことの満足度」について見ておきたい。なお、今回の調査では「日本で働くことの魅力度」を「母国の友人に日本での仕事を薦めるか？」に置き換え、4段階で回答していただいている。結果は、次の通りである。

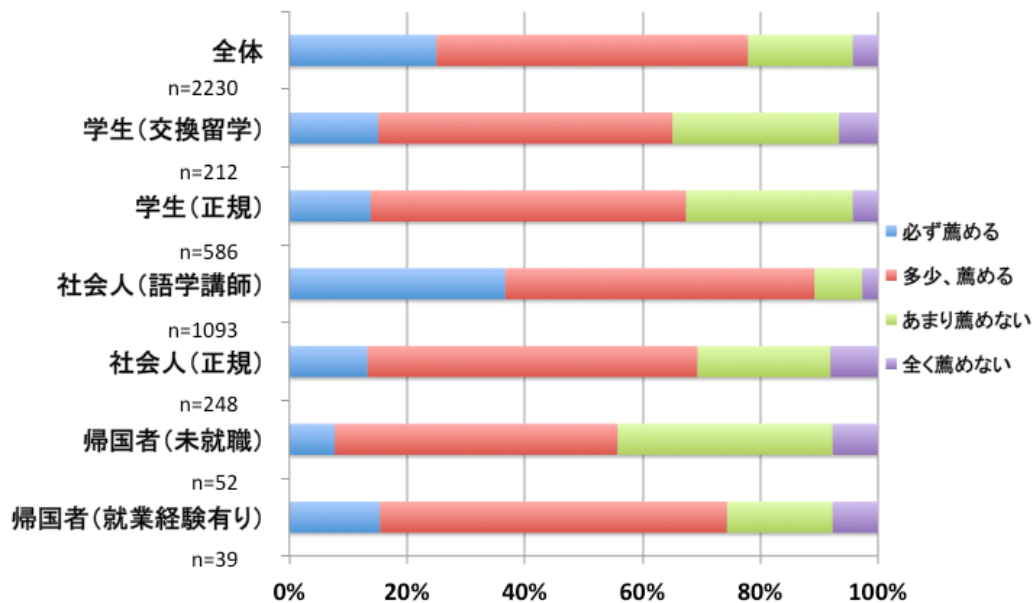


図 2：母国の友人に日本での仕事を薦めるか？

全体的に「母国の友人に日本での仕事を薦める」と回答した比率の方が高くなった。属性別に見ると、「社会人(語学講師) (= (株)リンクジャパンキャリアが管理する語学講師)」の回答者が最もポジティブに回答する比率が高くなっている。一方で、「帰国者(未就職)」の回答者は相対的にポジティブな回答が低くなっている。このことから、日本で働くことを経験することは、必ずしもネガティブな印象にはならない可能性が高いこと、一方で、日本で就職ができずに帰国した場合に、ネガティブな印象を与えてしまう可能性があること、本回答結果からうかがえる。

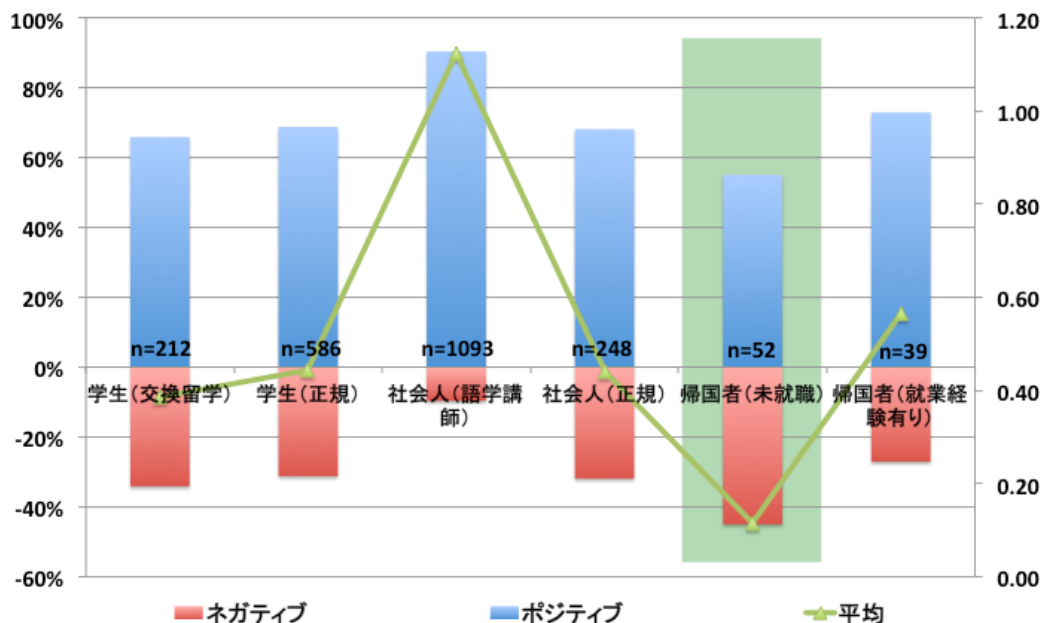


図 3：回答者属性別のポジティブ／ネガティブ回答比率

図 3 は、回答者属性ごとに「母国の友人に日本での仕事を薦めるか」のポジティブ回答とネガティブ回答を縦の棒線グラフにしたものである。折れ線グラフは、「必ず薦める」を【2 点】、「多少、薦める」を【1 点】、「あまり薦めない」【-1 点】、「全く薦めない」を【-2 点】とした場合の平均点を示している。平均点を見る限り、これから日本企業に就職を検討する可能性がある留学生や日本での就業経験がある属性については、魅力度に大きな差は無いことがうかがえる。一方、その中でも平均点が一段と高くなっている「社会人(語学講師)(=株)リンクジャパンキャリアが管理する語学講師」のポジティブ回答比率が高い要因については、今回のレポートでは触れないが、別途考察する価値を感じる結果である。同社が受け入れる英語講師は、英語が母国語の国から受け入れ、日本語力が決して高くはないことが特徴として挙げられる。つまり、同社は日本語力が十分に話すことができない外国人材を受け入れても日本で働くことに魅力を感じてもらえることができるということを表している。そこに今後日本が受け入れる外国人をサポートする秘訣があるように思われる。

留学生

政府が2020年までに、来日する留学生を30万人に増やそうと決めたのは10年以上前の話である。その間、いかにして日本を魅力的な留学先にするか、来日後の生活サポートなどが筆者および日本国際化推進協会の調査の中に焦点を当ててきた話題である。

しかし、人材不足が著しい中、留学生に卒業後いかにして日本に残ってもらえるかが社会課題となっている。本国に戻り、日本とその国との間の架け橋として活躍していただくことが重要であるが、留学生の多くは日本で就職することを希望する一方、最終的にその希望が叶わず帰国する人が多い。

昨年紹介した統計になるが、JASSOなどが発表した調査結果によると、来日する留学生の70%弱は日本で就職を希望する³。一方で、2017年の最新データによると、実際に日本で働くことを果たしたのは3分の1強である⁴。また、昨年度の調査結果によると、日本にとってより「貴重」な大学院卒業生には、日本で就職しない傾向がより強くなっている。JASSOのデータによると近年就職率および合計就職者数には改善があるものの⁵、理想からはまだ程遠いといえるだろう。

今年はこの章で留学生にまつわる日本就職の様々なデータを明かしたい。主に扱いたい点は二つある。一つ目は、留学生はそもそも日本就職に対してどのくらい前向きなのか、そして就職するときに妨げ・危惧になることは何かあるかということだ。二つめは、留学生の就活に対しての「準備度」だ。つまり、留学生全体がどのくらい就活について理解しているか、そしてどのような留学生が最も準備できているかという議論を展開したいと思う。

属性まとめ

まず、本アンケートの回答者の属性を簡潔に報告したい。本章が扱うデータは、日本で留学したことがある人または現役留学生である。また、正規の学生と交換留学生のどちらも扱

³ 出所：<http://www.nhk.or.jp/ohayou/digest/2016/07/0714.html>

⁴ 出所：
https://www.jasso.go.jp/gakusei/career/event/guidance/__icsFiles/afieldfile/2017/07/04/12_h29guidance_ryuugakusei-session_monkasyou.pdf

⁵ 出所：
https://www.jasso.go.jp/gakusei/career/event/guidance/__icsFiles/afieldfile/2017/07/04/12_h29guidance_ryuugakusei-session_monkasyou.pdf

う。

現役か・就活進捗

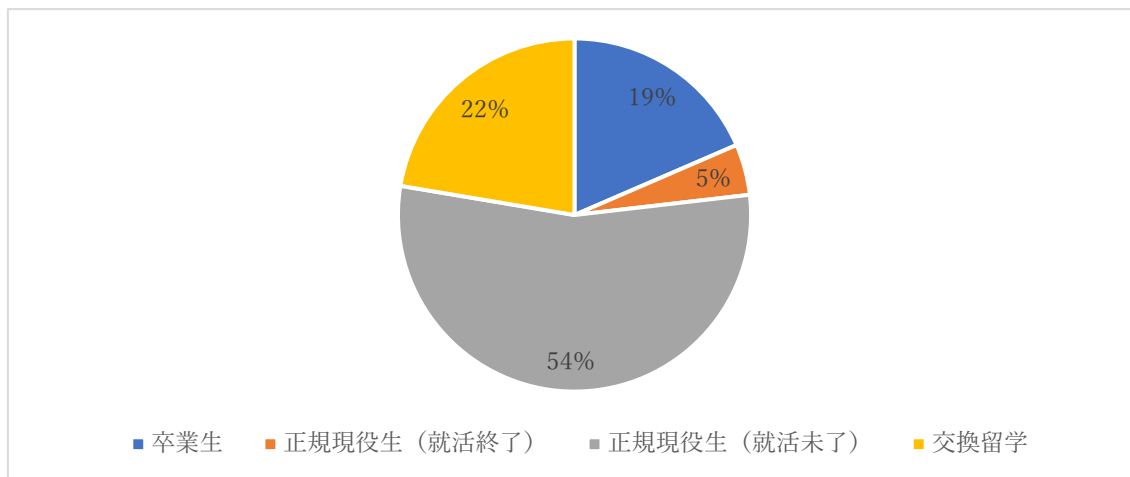


図 4：属性ごと回答人数(n=859)

上記のように、この章が扱う回答者の一番多くは現役で就活を終えていないグループである。こちらは単独で過半数を占めているが、現役で就活終了したグループを足すと、正規の現役学生が6割前後を占めることがわかる。また、全体の2割近くが交換留学生だということがわかる。こちらは、現在交換留学中の人も、交換を終えて、帰国した人も含む。

それぞれのグループによって質問が異なる。卒業生・そして就活終了組に、実際就活を経て重視したことや、取得した内定の数などを尋ねた。一方、現役生に対しては日本で働くことについての肌感覚などを尋ねた。また、交換留学生に、交換留学を経て再び仕事で来日する可能性についても質問した。

教育での使用言語

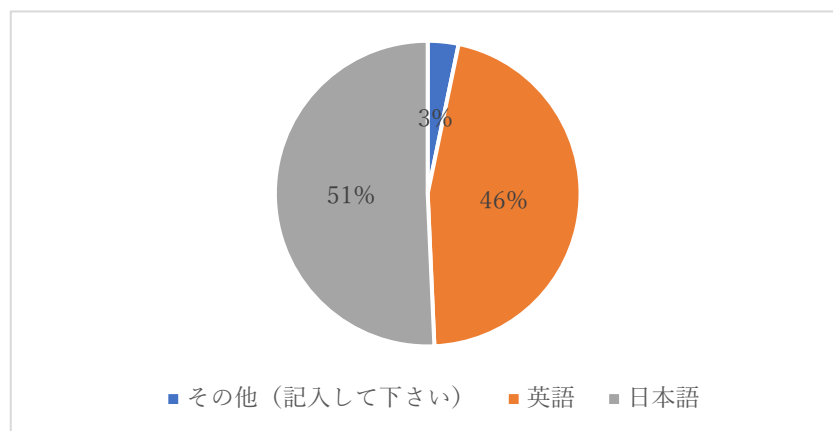


図 5：学校での使用言語（n=860）

上記の図で見られるように、教育における使用言語において英語と日本語はそれぞれ約半数を占める。3%の「その他」についてだが、例えば日本において外国語を専攻したと思われるケースと、今まで経てきた教育において使用した全ての言語を記入した誤答が見受けられた。

ちなみに、今回のデータにおいて、学士号の回答者に 174 人が英語で勉強している（していた）と回答し、日本語で勉強している（していた）人は 252 人と、日本語で勉強していた回答者が英語で勉強した数を大きく上回る。一方、修士課程（あるいは修士号取得の卒業生）においても数%ぐらいの差しかなかったが、博士号においては英語で勉強していた回答者が日本語で勉強する人の約 4 倍となった。

教育の段階

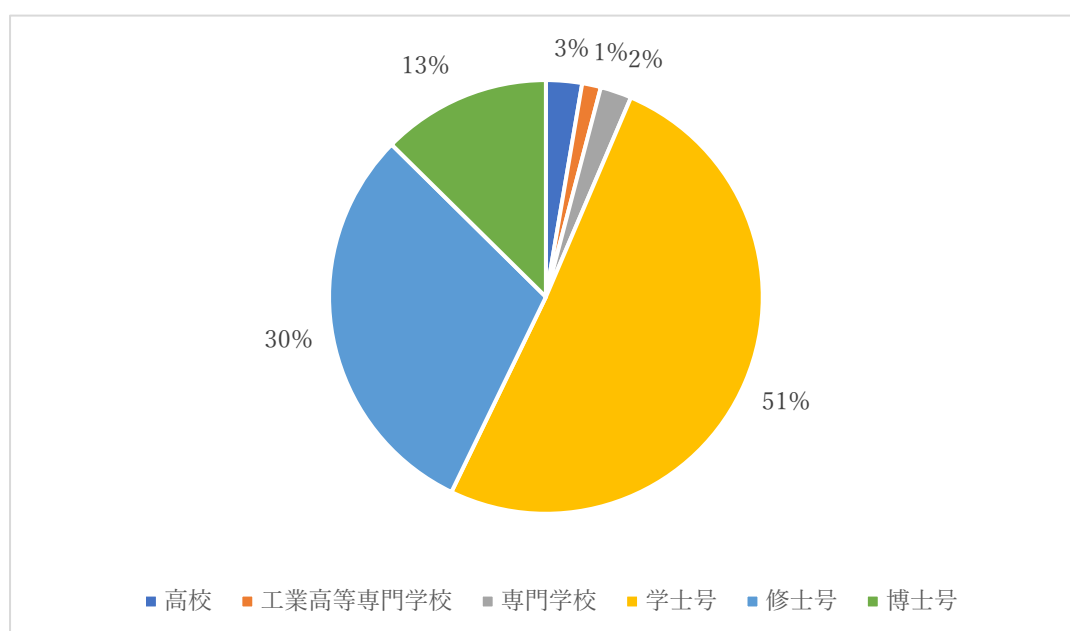


図 6：教育段階(n=860)

上記の図はこの章の該当者の学歴を表す。見ての通り、高校・高専・専門学校での回答者は少なく、過半数を占めるのは学部卒、あるいは現役の学部生の回答者だ。また、4割近くが大学院を修了しているか、在籍していることがわかる。

ここでの注意点は、卒業生・現役生・交換留学生によって属性の分布がかなり異なることだ。

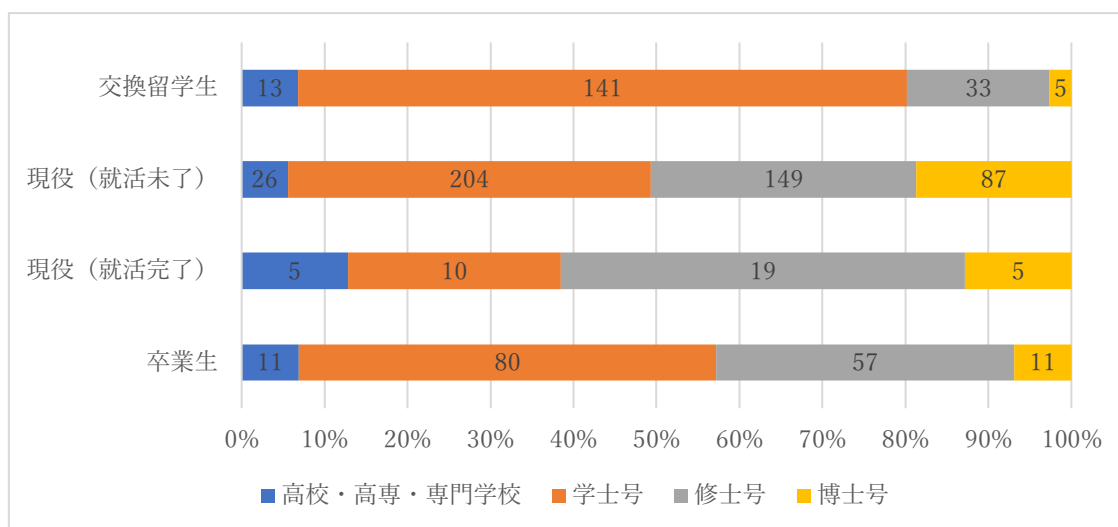


図 7：現役なのか・交換なのかによる教育段階

見ての通り、交換留学生の大部分は学部での交換生である。また、卒業生の 3 分の 2 近くの最終学歴が学部だった。これは、高校・高専・専門学校の留学生が学部に進学してから就職をする、そして大学院生は学部生に比べて日本で就職しないという可能性を示唆する。

また、サンプルは少ないが、就活完了の人の多くは修士号であることは、時期性が理由だと思われる。修士以上の学生の多くは秋入学であることと、調査が行われた 4-5 月には春入学の学生の就活時期の真っ最中であったことと相まって、就活完了グループに修士課程の回答者が多かった理由となったであろう。

勉強分野

下記の表で、回答者の勉強分野と教育において利用した言語の比率を表す。

表 1：専門分野別、教育での使用言語別回答者比率(n=859)

行ラベル	英語	日本語	その他	総計
文系	15.02%	20.72%	1.05%	36.79%
経営や専門知識 などの職業教育	7.57%	7.68%	0.70%	15.95%
理系	22.47%	19.79%	1.16%	43.42%
その他・当ては まらない	0.93%	2.56%	0.35%	3.84%
総計	45.98%	50.76%	3.26%	100.00%

見ての通り、理系科目と文系科目がそれぞれ4割前後を占め、ビジネス系などの職業教育が15%前後を占める。また、それぞれの使用言語を見てみると、理系において英語で勉強する人の方が多く、文系科目には逆の傾向が見られる。

学校名

そして、属性として最後に、回答者はどの学校に在籍しているか、もしくは在籍していたかについて明記したい。下記の表に、回答者数が最も高かった10の学校を表す。

表 2：回答者数が最も高かった10の学校および回答者数

学校名	回答人数
早稲田大学	119
一橋大学	58
芝浦工業大学	58
東京大学	58
大阪大学	41
島根大学	32
亜細亜大学	26
東京工業大学	26
群馬大学	25
京都大学	24

こちらの10校で回答者数の役54%を占めていた。学校のばらつきが大きかったものの、上記のように、日本でいう「名門校」とそうではない学校が入れ混ざっている。ただし、留学生の全体に比べて日本の文脈での「高学歴」の大学の比重が大きいと思われる。また、特に交換留学生の多くは、それぞれの正規生として在籍している日本国外の大学を入力した。

留学生はどのようなキャリアを望んでいるか？

属性を上記に簡潔にまとめた上で、分析に入りたい。まず、留学生は卒業後どのような企業に入りたいのかということを見える。交換留学生は状況が異なるため、交換留学生に関する状況は別の節において扱う。

以前の分析および調査において、現役留学生の中に、大企業志向と外資志向が確認できた

⁶。ただし、欧米からの留学生の方が大企業志向がそれほど見られない、大学院生の方が研究機関に勤めたいなど属性によるばらつきが見られた。

今回は、前回の調査と異なり、検討する職場の種類を聞いたのではなく、回答者に自らの志向による職場の魅力度をランキングさせた。まず、就活を終えていない正規の現役生から回答を見ていきたい。その結果は下記の表に示す。

表 3：正規・就活未了現役生の職場における志向⁷

	ランキング順位										指数 ⁸	1-3 を 答えた 比率
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	空白		
外資大手	156	98	62	33	23	10	7	7	5	67	3.128	67.5%
外資中小	49	109	80	55	39	23	9	5	5	94	3.987	50.9%
日系大手	51	71	97	64	38	25	17	13	8	84	4.194	46.8%
研究機関・大学	97	34	50	24	104	32	38	11	23	55	4.421	38.7%
日系中小	14	24	46	114	61	41	36	13	8	111	5.154	17.9%
日本国外・非日系	40	29	35	33	28	138	49	20	9	87	5.333	22.2%
日本国外・日系	24	52	45	25	38	38	143	16	13	74	5.438	25.9%
日本国外で起業	10	19	19	13	8	16	20	72	174	117	7.252	10.3%
日本で起業	7	10	13	5	14	16	12	173	89	129	7.316	6.4%

こちらの表で、右側の指数（計算方法は脚注参照）、1-3 位を答えた比率、そして順位の分布という三項目を利用し分析する。

ランキング順位の下の数字は、その職場の種類に対してその順位をあげた人数である。その職場において回答の最も多かったランキングを薄い青に塗っている。また、特記がなかった場合、その職場は日本内における会社（オフィス）を指す。

去年の結果でいうと、留学生の中に大企業志向と外資系志向が見られた。また、留学生の

⁶ これらの結果は 2017 年の調査にて確認可能

⁷ 大企業は従業員が 300 人以上の企業と定義

⁸ 計算方法：ランキングとそれに回答した人数の掛け算して合算し、空白の回答をダミーとして 7 として計算した。ちなみに、空白回答の値を 5 か 9 にしても指数における順位の差はなかった。

多くは卒業後、国に帰っての仕事も検討するということも明らかになった。今回の調査では、大手企業のランキングが中小企業のランキングより上である、そして外資系のランキングが日系企業のそれに比べてより上であることを踏まえて、去年の結果と大筋同じであることがわかる。

卒業生グループ・就活終了グループの動向

さらなる分析に入る前に、今回、卒業生グループと就活終了グループの動向を合わせて、今回の調査対象における留学生の卒業後の動向を見てみよう。

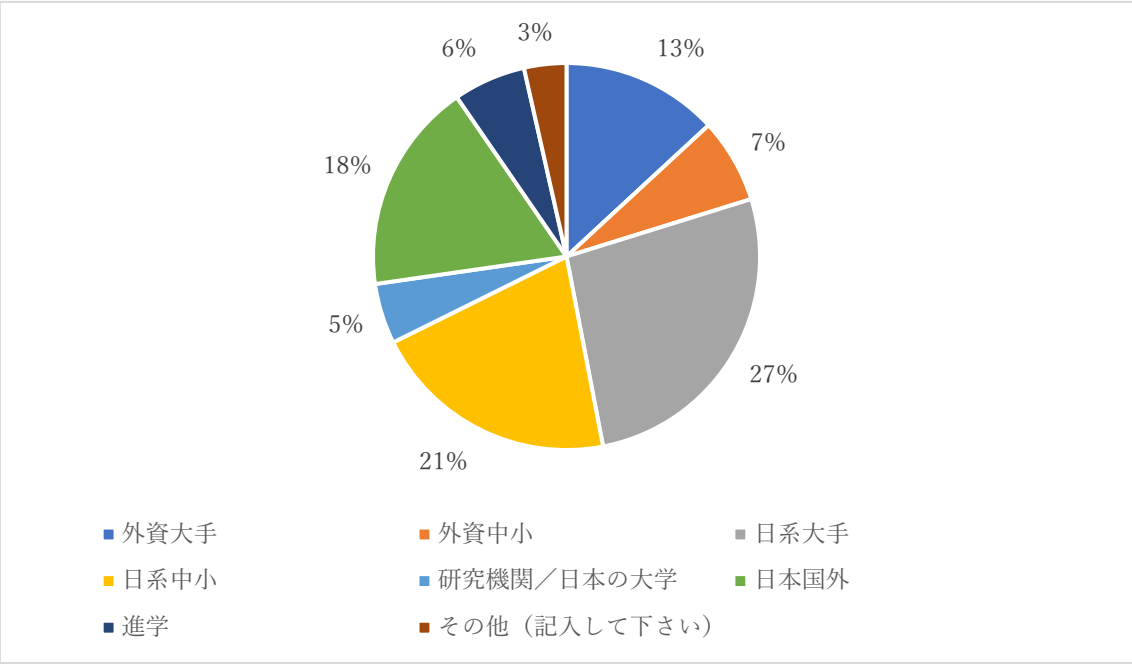


図 8：就活終了グループ・卒業生グループを合わせた、卒業後の最初の職場（n=198）

表 4：就活終了グループ・卒業生グループを合わせた、卒業後の最初の職場：種類別

種類	構成グループ	回答数（%）
日系企業	日系大手、日系中小	94 (47.4%)
外資系企業	外資大手、外資中小	40 (23.8%)
大手企業	日系大手、外資大手	79 (39.9%)
中小企業	日系中小、外資中小	51 (27.8%)

日本内に就職	日系大手、日系中小、 外資大手、外資中小 研究機関・日本の大学	144 (72.7%)
	総計	198 (100%)

まず、ここでの注意点は、今回の回答者と卒業生・就活完了グループが日本で卒業して就職する母集団との相違があることである。法務省が発表する平成 28 年度の統計では、留学生ビザから就活ビザへの変更が許可された人(つまり留学生の就職者)の 19,435 人のうち、300 人以上の企業に勤めた人数は 6363 人で、全体の 3 分の 1 を占める⁹。一方、この調査で国内就職者 (144 人) のうち、過半数 (79 人) が大手企業に就職している。

また、法務省の発表データのうち学部卒業後の許可者は 46.0%を占め、大学院生は 27.2%を占める。一方、本調査の卒業生・就活完了現役生の回答者の属性を見ると、学部生は法務省のデータとそれほど変わらない 46.5%であるが、大学院生が占める比率も 46.5%を占めていて、留学生全体の就職結果を大きく上回る。

最終学歴においても、日本において就職ではより難関とされる大手企業に就職できていることを鑑みれば、本調査の調査相手はどちらかというとな就職市場においてより企業に求められている層であると推測できる。

ただし、ここにおいても留学生の要望と最終的な就職先の食い違いが見られる。経済産業省のデータによると、日本には 382 万社が存在し、合計の従業員数は 4794 万人¹⁰に上る。一方で、同省が 2016 年に発表したデータによると、同省が集計している外資系企業は 3410 社で、合計の「常時従業員数」は 62.4 万人¹¹である。したがって、日本における労働市場において外資系が占める割合は非常に限定的で、留学生の多くは外資系企業に入ることを志望するものの、最終的に日系企業に入社する人数の方が大きいと言える。

次に、上記の志望そして実際就職した人数のデータを比較しながらいくつかの点を明らかにしたい。

⁹ 出所： <http://www.moj.go.jp/content/001239840.pdf>

¹⁰ 出所：
http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H28/PDF/h28_pdf_mokujityuuGaiyou.pdf

¹¹出所： http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/gaisikei/result/result_50/pdf/2016gaikyo.pdf

留学生における外資志向は大手志向より強い？

上記のように、指数・1-3 を答えた比率、そして回答数が最も高かった順位（上記表にて青で表す）において、外資中小のグループが日系大手に勝っていることがわかる。つまり、少なくとも今回の調査対象者の中には、大手企業志向があるものの、それ以上に外資系志向が見られた。

ただし、こちらでは教育における使用言語に大きく左右されると見られる。英語と日本語を分けたとしても、日本における民間企業という分類の中では外資系大手企業が依然としてトップを占める。日系中小企業のランキングが最も低いものの、日本における日系大企業と外資系中小企業の差は興味深い。

表 5：教育における使用言語別、日系大手と外資系中小に対するランキング

	ランキング順位										指数	1-3 を 答えた 比率
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	空白		
教育で英語・ 外資系中小	17	44	40	21	15	8	2	1	3	46	4.076	51.3%
教育で英語・ 日系大手	17	27	32	21	21	13	11	9	5	41	4.645	51.0%
教育で日本 語・外資系中 小	30	62	38	31	23	15	7	4	2	43	3.910	38.6%
教育で日本 語・日系大手	33	44	62	41	14	12	6	4	3	36	3.788	54.5%

英語で教育されているグループにおいては、日系大手より外資系中小を好む傾向性は依然として明確に確認できるが、日本語で教育されているグループでは指数と 1-3 を答えた比率において日系大手が外資系中小企業よりも人気を得ている。

考察として、本データにおいて日本語で学ぶ学生の中に、東アジア・東南アジアの出身者、そしてより日本語レベルがより高い人が多かった。つまり、日本語で学ぶグループにとって経済的、そして文化的な背景において大手の日系企業に就職することが外資系の中企業に比べてより魅力的で、日本語の壁もそれほどないと考えられる。

日本国外での就職を優先的に考えている留学生が少ない

帰国を一つの選択肢として考える留学生が多いと去年の調査でわかったが、帰国を含む日本国外での就職の希望は、日系かによらず低いということがわかる。

つまり、国外で就職することを検討する人が多いものの、トップチョイスに据えていない人がほとんどである。帰国・国外で就職する留学生の多くは、本当は日本内での就職を希望しているが、自分の満足できる職を見つからず止むを得ず国外で就職していることが多いと言えるだろう。

ただし、ここでは二つのグループにおいての例外が見られる。それを下記の表において示す。

表 6：「国外における非日系企業」に対するランキング

	ランキング順位										指数	1-3 を 答えた 比率
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	空白		
一人当たり GDP: 1-30	15	3	3	1	3	12	7	4	0	3	4.373	41.2%
博士課程	15	8	6	7	3	13	4	3	2	26	4.851	33.3%

ここで見られるように、国外における非日系企業に対して、そもそも経済発展水準の高い国出身の人と博士課程の多くが卒業後日本国外で働くことを優先的に考える人が比較的に多い。したがって、指数、1-3 位を答えた比率の両方においても平均に比べて高い。

これを言い換えると国外に行ってもキャリアのチョイスが豊富な留学生の多くは国外（帰国）を考えることが多い。ただし、それはそうだとでも日本における外資系に就職する希望のランキングの方が高いため、とりあえずできれば日本で就職したいという思惑も見えなくはない。

大学院生に研究職・大学ポストのニーズが大きい

上記に博士課程の留学生のニーズに触れたが、全体の結果を見渡すと、外資系大手の次に 1 位を最も獲得した職場の種類は研究職・大学での就職である。しかし、全体を見ると順位がそれほど高くはなく、つまり大学・研究職での回答の二極化が見られる。

さて、二極化している上、ある属性の留学生において研究職・大学でのポストを強く求めている属性がある可能性が高い。下記に、教育レベルごとの回答者の勉強分野を分けて、研究職および大学に就職することに対するランキングを示す。

表 7：教育レベル・専攻別研究職・大学での就職に対するランキング

	ランキング順位										指数	1-3 を 答えた 比率
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	空白		
学士課程	25	8	16	8	48	5	23	7	7	21	4.869	29.2%
文系	8	2	8	3	21	1	14	4	5	10	5.316	23.7%
理系	17	6	8	5	27	4	9	3	2	11	4.500	33.7%
修士課程	27	10	18	8	22	11	9		5	16	4.198	43.7%
文系	9	2	9	3	10	5	5		2	5	4.400	40.0%
理系	18	8	9	5	12	6	4		3	11	4.066	46.1%
博士課程	34	15	8	3	9	1	2		1	12	3.035	67.1%
文系	6	3		1						1	2.091	81.8%
理系	28	12	8	2	9	1	2		1	11	3.176	64.9%

見ての通り、学歴が上がれば研究職・大学でのポストのニーズが高まる。文理の差でいうと、学士・修士レベルでは理系が研究職・大学でのポストを要求する傾向が見られた。同じ傾向は博士課程には見られなかったが、文系のサンプルサイズが非常に限定的だということを踏まえると結論を出すにはまだ早いと思われる。

留学生が最初の職場において重視する要素は学びの有無

さて、就職することにおいて、留学生が重視する要素についても考えたい。本調査では、卒業生グループおよび就活終了組に対して、ファーストキャリアを選択したときに重視した要素を三つまで選ばせる設問を設けた。その結果は下記である。

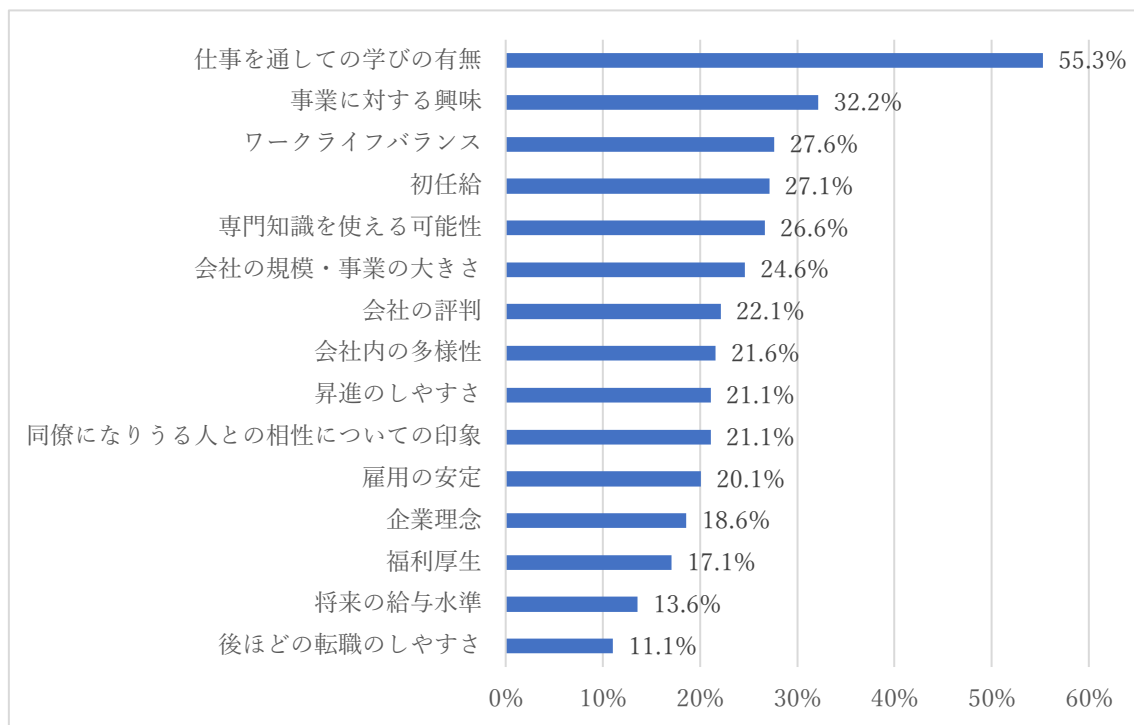


図 9：最初の職場を選択することに当たって、重視した要素の回答率(3 択まで可能、
n=199)

見ての通り、最初の職場に求めた要素の中で、「仕事を通しての学びの有無」という選択肢の回答率は抜群に高く、それ以外の選択肢のばらつきが大きい。ここから言えることは、留学生の採用を促したい場合、あるいは内定辞退を防ぐためには、就職をしてからの学び、そして第 2 に興味を喚起させるようなアピールが必要であることだ。

また、「後ほどの転職のしやすさ」は最下位になっている。つまり、卒業し社会人となる段階では明確に将来の転職を考えている人は少ない。「留学生は転職しやすく・長く残らない」という印象と相反する結果になっている。

しかし、「昇進のしやすさ」に強くこだわる留学生が 21%、「将来の給与水準」（つまり中長期的な給料）にこだわるのは 13.6%だということは、留学生が最初に入る会社に関して、それほど長期的に考えていないということを示唆する。あるいは、その二つの選択肢を選んだ回答者は、その二項目に関する不満があれば、転職することもできるので最初に入る会社に学びを優先的に求めると考えているかもしれない。「雇用の安定」を挙げた人数が 5 分の 1 前後に止まっていることもそれを示すだろう。つまり、就職する時点では転職目当てでキャリアを選ばわけではないが、上記をもって一つの会社に長くいる意識が薄く、不満があれば転職を考えるとと言えるだろう。

注意点として、図 9 が表していることは「入社する動機」であり、留学生の入社後の転職

防止を考えた場合、必ずしも参考になるとは限らないことである。例えば、上記をもって「学びを継続的に提供できれば(元)留学生が転職しないだろう」ということは考えうるが、実際就職してから考え方が変わることがありうる。転職防止に関して、社会人の章のデータがより参考にはできるのではないと思われる。

留学生の就職に対する準備度

次に、留学生の要望から、実際留学生はどのぐらい日本における就職および日本における就職活動の準備ができているかという論点に移りたい。

まず、どのぐらいの準備ができているかの指標として、日本で職を見つけられるかの自信をどれだけ持っているかと、実際日本の就職・就活に関する知識はどのぐらいあるかという点から考えたい。

職を見つける自信：4割以上は自信がない

調査の中では、自分自身の日本で職を見つけることについての自信を就活未了の現役生に聞いた。空白の回答を除いた結果を以下の表に示す。

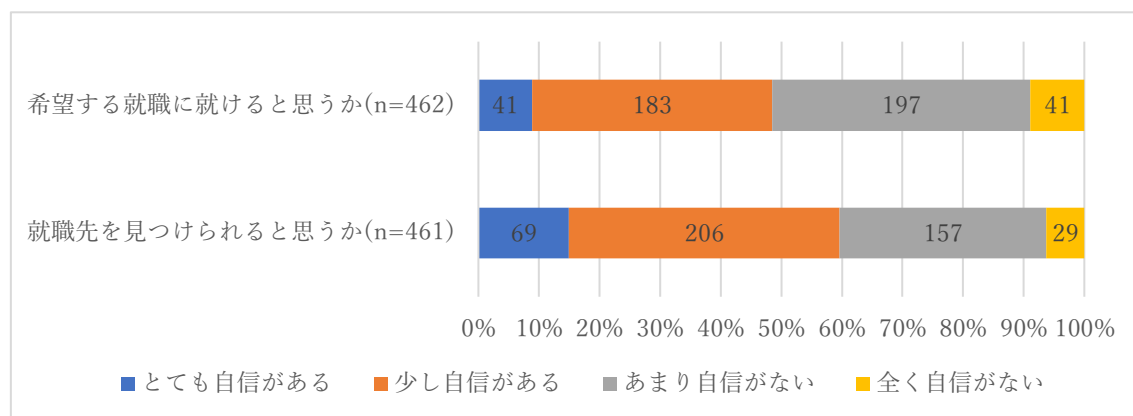


図 10：就活未了の現役就活生が日本で職を見つけることに関する自信

図の通り、職を見つけられることについて「とても自信がある」と「少し自信がある」と思っている割合は、単純に日本で職を見つけられるかにおいては6割、希望する職を見つけられるかにおいては半数弱となる。

著者としては、二つの質問の間の差が案外少なかったが、「職は実際見つけられるが、自分が考えるいい職場に就けることは難しい」という感覚は、就活をまだやっていない現役学生の主観とは異なるであろうと考える。

また、これ自体の良し悪しは明確ではない。例えば、自信がない故に就活に向けてより一層準備することや、乱発的に就活に挑むではなくより戦略的なアプローチにつながれば、自

信のなさ自体は悪くはない。一方で、誤った自信を持ち就活を過小評価し、最終的に難航に終わることは望ましくはない。

これからも、こちらの自信は就活に対する知識を伴っているか、そしてこの自信はどういう要素・経験と相関しているかを探りたい。

就活における成功度：1割が0社、50%前後の留学生が1か2社内定

また、自信そして就活に対する準備度の話に関連し、実際の就活体験も見てみたい。本調査では、卒業生・就活を終えた現役生が応募した会社の数と、実際にもらった内定の数について聞いた。結果は下記の図となる。

表 8：就活における応募者数・取得内定数の回答率

応募会社数 或いは 取得内定数	該当応募社数を答えた人数 (比率)	該当内定数を答えた人数 (比率)
0 社	1 (0.5%)	23 (11.2%)
1 社	12 (6.1%)	60 (30.5%)
2 社	16 (8.1%)	36 (18.3%)
3 社	22 (11.2%)	29 (14.7%)
4 社か 5 社	29 (14.7%)	8 (4.1%)
6 社か 7 社	14 (7.1%)	2 (1.1%)
8 社から 10 社	22 (11.2%)	2 (1.1%)
11 社から 15 社	11 (5.6%)	1 (0.5%)
16 社から 20 社	7 (3.6%)	0 (0%)
20 社から 30 社	8 (4.1%)	0 (0%)
30 社以上	20 (10.2%)	0 (0%)
当てはまらない・日本で就 職活動をしなかった	35 (17.8%)	36 (18.3%)

まず、「応募」を「エントリー」としてみなすと、留学生の就活応募会社数は日本人のそれに比べて低いことがわかる。例えば、ディスコ社の調査では、自社のポータルサイト利用者における平均エントリー数が卒業する前の年の3月では20社を超えるということがわかった¹²。一方で、本調査で20社以上応募した回答者は14%（「当てはまらない」グループを除くと17%）に過ぎない。

そもそも日本での会社をそれほど多く知らない・帰国するという選択肢があることによ

¹² <https://news.mynavi.jp/article/20170321-a249/>

って応募を乱発させる必要がないと感じる・日本語による手書きの ES を書く障壁など、様々なことがあいまって、上記のような差になっているだろう。

同じく、獲得した内定数も一般的な日本人に比べてより少ない。リクルート社の調査結果によると、2018 年の結果では一般的な就活生は 7 月 1 日時点で平均的に獲得した内定社数はおおよそ 2.5 社前後である¹³。それに比べて、本調査における平均内定数は 1.52 社（「当てはまらない」グループを除くと 1.85 社）。その内定数を応募した会社の数¹⁴で割ると、応募が内定に至る確率が 18.7%だとわかる。

つまり、少なくとも本調査の調査対象でいうと、一般的な就活生に比べてそもそも応募社数がより低い。リクルート社のデータは学部生に限られて直接比較できるとは限らないものの、少なくともこちらのデータでみると留学生が一般的にもらう内定数も比較的に低い。しかし、応募数に比較した内定数で算出される「成功率」でいうと、一般的な就活生に比べて高いという印象だ。

考察すると、留学生は帰国できることによって一般的な就活生に比較し「必死さ」がそれほどなく、日本人学生に比べて就活する時期が遅いかもしれない¹⁵。また、専門性を活かしたい思惑があるなどが要因になってか、応募数が限られ、結果的に成功率が高いと見られる。

就職に対する知識

さて、就職に対する準備度の話に戻ると、本調査には現役生に対してクイズ式の質問を設けた。その結果は下記に表す。空白回答の人数が質問によって多少異なるため、n 値が質問によって異なる。

また、これからの文脈において、こちらの数値をもって、その回答者の日本でキャリアを形成することに対する準備度と解釈する。正しい情報を持てば持つほど、就活により徹底的な対策を講じることができるし、また後ほどのミスマッチが起きないようにより正確な企

¹³ ただし、この結果は学部生に限る。出所：

<https://www.recruitcareer.co.jp/news/20180412.pdf>

¹⁴ 内定数・応募社数 $\bar{y}$ の算出方法：各グループの中央値を取って平均。例えば、「4 社から 5 社」のグループを 4.5 社として算出。最大値の「30 社以上」を 30 とカウント。

¹⁵ 留学生の就活生の開始が日本学生に比べて遅いというデータは、ディスコ社の研究で見られる：<https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2017/08/f602ecf102b000f7fc1ef2c3544eccfa.pdf>

業選ができるという仮説に元に分析する。

表 9：クイズ型、質問ごと正解率

質問事項	正解	種類	正解率	誤答率	「わからない」 の回答率
一般的に「一般職」よりも「総合職」の方が仕事に就くことが難しい (n=498)	「正しい」	就活	27.7%	8.3%	63.7%
一般的に外資系企業は日系企業よりも採用活動を早く始める傾向がある (n=498)	「間違い」	就活	28.7%	19.7%	51.6%
一般的に、卒業している未就職者がフルタイムの仕事を探すのは現役学生よりも難しい (n=499)	「正しい」	就活	51.3%	15.4%	33.3%
日本の就職活動において「ES」とは「試験スコア」の意味である (n=497)	「間違い」	就活	24.4%	12.1%	63.6%
多くの場合、就活生は入社前年の 9 月末までに内定承諾をする (n=498)	「正しい」	就活	47.0%	8.4%	44.6%
「OJT」とは、「総合的な職業訓練」の略である (n=497)	「間違い」	就職	20.1%	19.3%	60.6%
一般的に、日本企業は従業員を「スペシャリスト」に育成すると言われている (n=495)	「間違い」	就職	25.1%	36.4%	38.6%
日本では、有給消化率が 70%を超えている (Expedia 調べ) (n=494)	「間違い」	就職	21.8%	8.9%	69.2%
企業は、決まった額の残業代を月額給に含めることが可能である (n=495)	「正しい」	就職	39.8%	14.1%	46.1%
「第二新卒」とは、大学卒業後に就職して1～3年以内に転職する人たちのことを言う (n=495)	「正しい」	就職	29.7%	7.3%	63.0%

ご覧のように、質問は就職活動自体に関する 5 問と就職してからの働き方についての 5 つの質問が設けられている。さて、回答者のスコアは下記に表す。

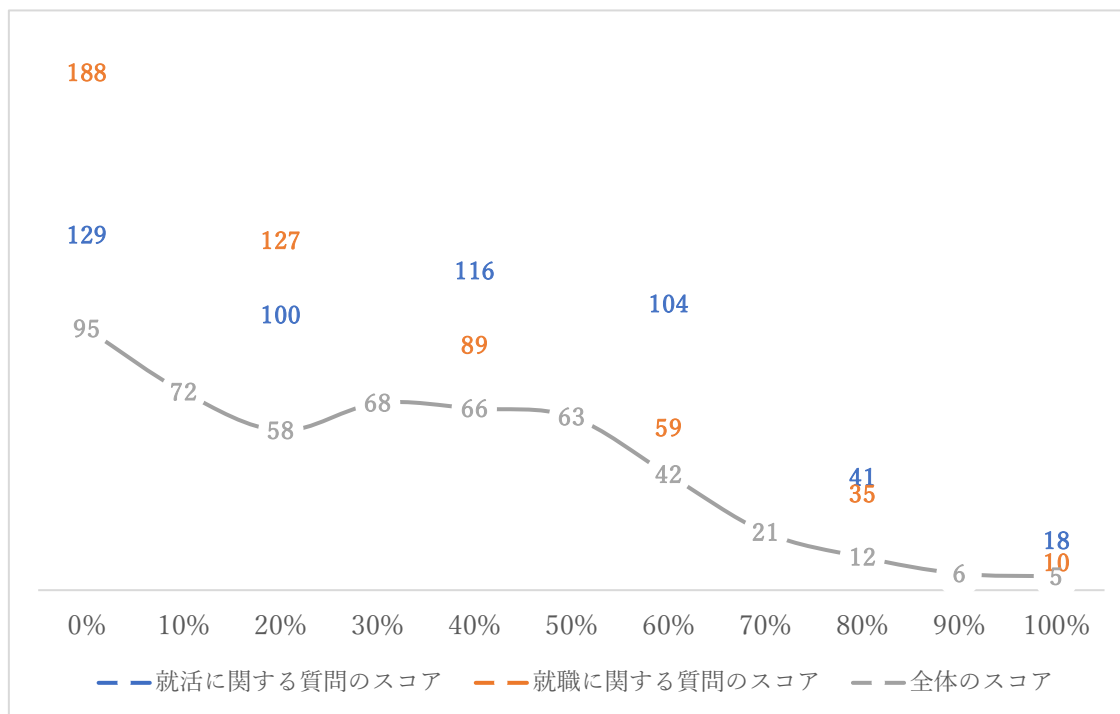


図 11：質問の種類別、スコア別回答者比率 (n=508)

ちなみに、平均スコアでいうと、就職活動に関する平均スコアは 35%、就職後の働き方に関連しては 26.5%そして全体の平均スコアは 30.9%である。

もちろん、年数を重ねること、または就活の進捗によって、就活に対する知識が増すという可能性がある。それでいうと、以下で現役留学生を就活ステータスに分けて、それぞれのグループの平均点数を示す。

表 10：就職の段階・態度によるクイズにおける点数

ステータス	就活に関 する平均 点数	就職に関 する平均 点数	平均 合計 点数
就活終了(n=40)	2.33	2.03	4.35
就職未了(n=468)	1.72	1.26	2.98
- うち、「日本での就職活動を始め、既に内定を 1つ以上持っているが就職活動を続けている」 (n=11)	3	2	5
- うち、「日本での就職活動を始めたが、まだ内 定を頂いていない」(n=69)	2.35	1.594	3.94
- うち、「日本での就職活動を始めていないが、 将来する予定だ」(n=188)	1.74	1.31	3.05
- うち、「日本での就職活動を始めておらず、海 外で働く予定だ」(n=77)	1.35	1.10	2.45
- うち、「日本での就職活動を始めておらず、進 学を考えている」(n=121)	1.47	1.05	2.52

確かに、上の結果を見ると、就職完了と就職中の層は他の層に比べて点数が高い。また、そもそも国内就職する予定ではない人の点数が低い。

しかし、絶対的な数値でいうと、就職終了そして、内定獲得済みで就職継続のグループは、就活を経験し、これから就職をする人として期待すべき理解度を下回っていると言えるだろう。

ただし、「一般的な日本人学生に比べて就職に対する知識が乏しい」ということを実証するためには日本人に対して上記のようなクイズを実施し比較しなければならない。

知識が及ぼしうる影響：自信と日本で働くことに対する前向きさ。

数値結果はさておき、このスコアと相関するいくつかの要素を探りたい。

まず、個人の就活に対する知識が及ぼしうる影響を考えたい。本調査には、「母国にいる友人にどの程度まで、日本で仕事をすることを薦めますか？」という質問と、上記に挙げた、日本で就職することに対する自信という二項目を設けた。

まず、日本で労働することを薦めるかについての質問に関しては二つの可能性がある。日本の就職・就活システムを理解すれば理解するほど印象が悪化するという、「現実には印象より悪い」と、理解すれば理解するほど前向きに考えるという「知っていれば印象が良くなる」

という二つの可能性がある。「印象が良ければ良いほど知ろうとする」というように逆の因果関係の可能性は存在するが、こちらではとりあえず触れない。

まず、自信についてのデータを見てみたいと思う。

表 11：各項目に対する自信と該当グループのクイズ平均スコア

就職先を見つける自信				
	全く自信がない	あまり自信がない	少し自信がある	とても自信がある
就活に関する質問のみの平均点数（満点 5 点）	1.24	1.59	1.90	1.84
就職に関する質問のみの平均点数（満点 5 点）	1.03	1.31	1.26	1.35
平均合計点数（満点 10 点）	2.28	2.90	3.16	3.19
希望する職につける自信				
	全く自信がない	あまり自信がない	少し自信がある	とても自信がある
就活に関する質問のみの平均点数（満点 5 点）	1.34	1.73	1.83	1.83
就職に関する質問のみの平均点数（満点 5 点）	1.39	1.30	1.22	1.29
平均合計点数（満点 10 点）	2.73	3.03	3.05	3.12

このデータから見えることは、就職に関する質問との相関はそれほどみられなかったものの、就活・合計点数が増えれば自信をより持ちやすいということだ。ただし、最も自信がないグループと最も自信があるグループとの差は一点未満ではある。つまり、知識が自身に及ぼす影響はそれほど強くないと思われる。

ただし、上記で導かれる示唆として、就活・日本で就職することに関する情報を与えることによって、日本で就職する自信を強めることは可能だと言える。

生活習慣・周りの日本人との関わり方と準備度との関係

また、上記の合計点数と、留学生の学生時代の時の経験や、主観的な日本社会との親密さとの相関関係にも注目したい。上記の合計点数を被説明変数に、いくつかの要素との重回帰分析を行った。結果は以下の通りである。

表 12：就職・就活クイズにおける合計点数と学生経験などの重回帰分析結果

	<u>モデル 1</u> (経験要素)	<u>モデル 2</u> (教育要素)	<u>モデル 3</u> (モデル 1-2 で 有効そうな要素 + 日本語レベル・社交 インデックス)
	係数 (p 値)	係数 (p 値)	係数 (p 値)
切片	2.113 (<0.001***)	1.723 (0.502)	-0.593 (0.553)
アルバイト経験の有無	-0.023 (0.936)	-	-0.077 (0.779)
- 日本語を多く使ったアルバイト経験の有無	1.072 (<0.001***)	-	0.541 (0.061*)
インターンシップ経験の有無	1.706 (<0.001***)	-	1.459 (<0.001***)
- 1 ヶ月以上のインターンシップ経験の有無	-0.650 (0.131)	-	-0.472 (0.259)
1 学期以上のサークル参加	0.159 (0.664)	-	-
- 競技クラブ (部活・デ ィベート・チェス等)	0.157 (0.686)	-	-
- 運動サークル	-0.509 (0.117)	-	-
- 国際交流・国際ビジネスサークル	-0.389 (0.215)	-	-
- 文化系サークル	0.795 (0.010**)	-	-
シェアハウス経験の有無	0.726 (0.006***)	-	0.366 (0.156)

日本での教育年数	-	0.110 (0.002***)	0.049 (0.156)
教育の段階—大学院	-	-0.514 (0.828)	-
教育の段階—学部	-	-0.457 (0.846)	-
教育の段階—その他	-	-0.606 (0.799)	-
教育での使用言語—日本語	-	0.989 (0.097*)	0.443 (0.429)
教育での使用言語—英語	-	0.754 (0.203)	0.793 (0.155)
専攻—人文社会科学	-	1.336 (0.096*)	0.973 (0.198)
専攻—理科系	-	0.127 (0.872)	0.055 (0.941)
専攻—経営・専門知識	-	1.406 (0.091*)	1.129 (0.149)
日本語能力 ¹⁶	-	-	0.509 (<0.001 ***)
社交的インデックス	-	-	0.140 (0.044**)
補正 R ² 値	0.124	0.077	0.188
N 数 = 507			
* $n < 0.1$			
** $n < 0.05$			
*** $n < 0.01$			

モデル 1 では、その人の学生生活における「経験」にフォーカスを当てて重回帰分析を行った。モデル 2 はその人の教育の属性で回帰分析を行なった。また、こちらの要素の中で、有力なモデルを作成することを目的とし、モデル 1 とモデル 2 において最も相関度合いが高い要素を抽出し、「日本語能力」と「社交的インデックス」という個人属性という要素も加えて分析した。

¹⁶ 「ほぼできない」を 1 にして、順番に「ネイティブ並み・ネイティブ」=5 まで段階付けの上で回帰分析

見ての通り、モデル3の R^2 は最も高く、モデルとしては最も有力である。上記の回帰分析でいうと、次のような指摘ができる。

- アルバイト経験自体は重要ではないが、日本語を使ったアルバイトの方がキャリアに対する知識と相関する。
- 一方で、インターンシップの経験は重要であるが、その経験の長短による影響は0.1の有意水準には満たなかった。
- サークル参加自体の影響は限られていると見られる。
- 日本人とシェアハウスと一緒に住む経験が正の相関を示している。ただし、モデル3に0.1水準の有意性を満たなかった。
- 教育を受けている年数によって、就職・就活に関する知識が比例する傾向が見られた。ただし、0.110という係数は低い。
- 教育の段階でキャリアに対する知識との相関が見られなかった。
- 理系とそうではない専攻にキャリアに関する差をほのめかす結果となっている。
- 日本語能力のインパクトが非常に強い。
- その人が主観的に感じている日本社会との関わりとキャリアに関する知識との相関も見られた。

上記の結果を、キャリアに関する知識、いわば就職・就活に関する準備度に言い換えると、以下の指摘もできるのではないと思われる。

- 日本語レベル自体とキャリアに対する知識との直接関係もあるが、より高い日本語能力は社会的にインデックス（相関係数=0.30）、アルバイト経験（0.31）と日本語をよく使うアルバイト経験（相関係数=0.45）との多少の相関関係も見られた。
 - つまり、日本語を高めることによって他項目の経験も得られやすく、日本語教育の重要性が確認できる。
- また、日本語を扱うアルバイトの機会を提供した方がいい。
- 日本人との交流の重要性がシェアハウスそして社会的インデックスで確認できている。学生の中に日本人と多く関われる機会づくりが重要であろう。
 - ただし、これにおいてサークルというやり方の影響力が限られているとわかった。
- 特に理系学生のキャリア教育は問題となり、学校がそれに注力することが望ましい。

有力な就活方法

最後に、就活を終えた回答者と卒業生に対して、就活をしたときの最も有力だった情報源について聞いた。その結果は以下の通りである。

表 13：回答者が考えた就活において最も役に立った情報源(n=193)

項目	回答人数
日本で開催されるジョブフェア・合同説明会	23.83%
外国人向けのリクルーター／エージェント	18.65%
日本で暮らす他の外国人	17.62%
日本人の友人／家族	15.03%
教育機関で得た就職情報	12.95%
参加したインターンシップ	8.81%
海外で開催されるジョブフェア・合同説明会	3.11%

このように、役に立った情報源として特出した選択肢はなかった。まず、こちらをもって言えるのは以下の指摘であろう。

- リクルーターについては賛否両論があるが、5分の1の回答者にとって就活において最も役にたった情報源であることを見ると、重要性はあると言えるだろう。
- 去年の調査において、留学生に自らの留学経験の満足度を尋ねたところ、在学期間中のキャリアの発展性についての満足度が低かったということがわかった。クイズにおける低い点数、そしてこちらでいう「教育機関で得た就職情報」が13%前後に過ぎなかったことは、教育機関における改善の余地を示唆する。
- 日本人の知り合いと他の外国人を足し合わせると、3分の1ぐらいとなる。つまり、人脈の重要性は否めないだろう。

交換留学生

正規の留学生の他に、交換留学生は日本で働く、あるいは現地の日本企業にとって重要な人材と考える。こちらでは、主に交換留学生はそれぞれの交換プログラムを経て、どのように日本で働くことを捉えているかを検証したい。

ちなみに、こちらの対象者は現在日本で交換留学中の学生も、交換留学を終え帰国している人のどちらも含む。

属性まとめ

まず、該当する学生の属性を簡単にまとめる。

教育の段階

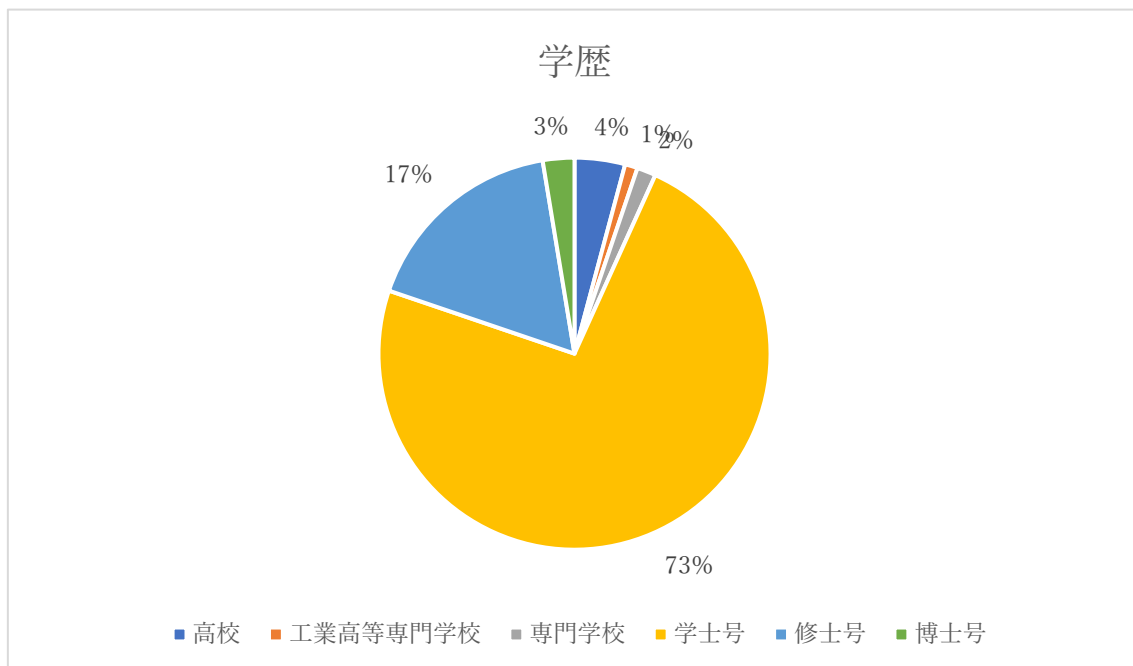


図 12：教育段階(n=192)

見ての通り、回答者の大多数は学部生である。修士号の人も少なくはなかったが、帰国してから進学した回答ミスの可能性もある。

教育での使用言語

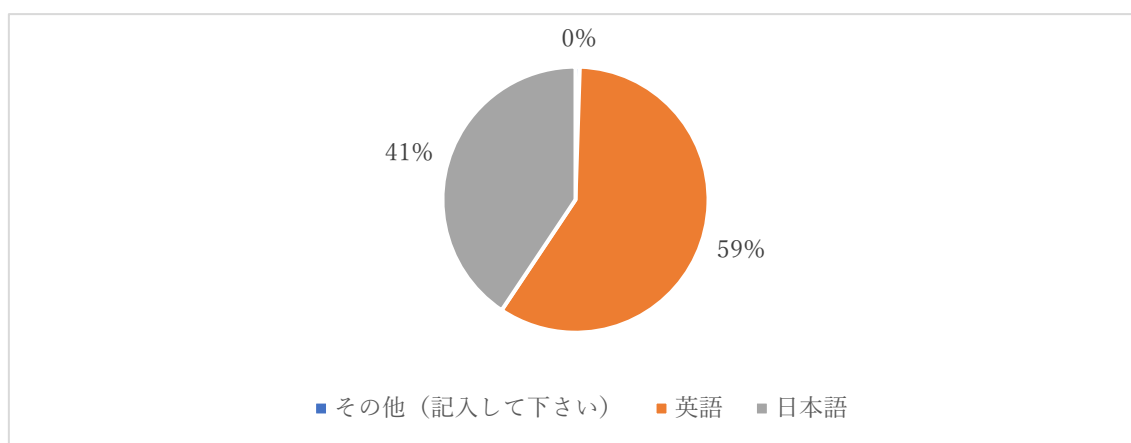


図 13：学校での使用言語（n=192）

一方で、正規生に比べて英語で勉強していた学生は多かった。こちらは、特に学部での正規生とは対照的であった。

所属学校

表 14：回答者数（交換留学生）が最も高かった 6 の学校および回答者数

学校名	回答人数
早稲田大学	82
一橋大学	28
芝浦工業大学	20
亜細亜大学	7
昭和女子大学	6
島根大学	6

また、日本国内での所属教育機関の上位 7 校を上記に表した。また、これ以外の学校からの回答は全て 5 人を下回った。見ての通り、早稲田大学が多くの回答者を占めている。

日本での交換留学が第 1 志望だったか

上記に加え交換留学生の回答者に向けて、交換留学先を選択する時、日本が第一志望だったかという質問も設けた。学生が交換プログラムを選ぶときに、多くの場合は複数の志望を提出する。したがって、日本に交換留学で来ている留学生は、必ずしも日本を第一選択肢として選んだとは限らず、それが日本で働くことについての態度にも影響を及ぼす可能性はある。

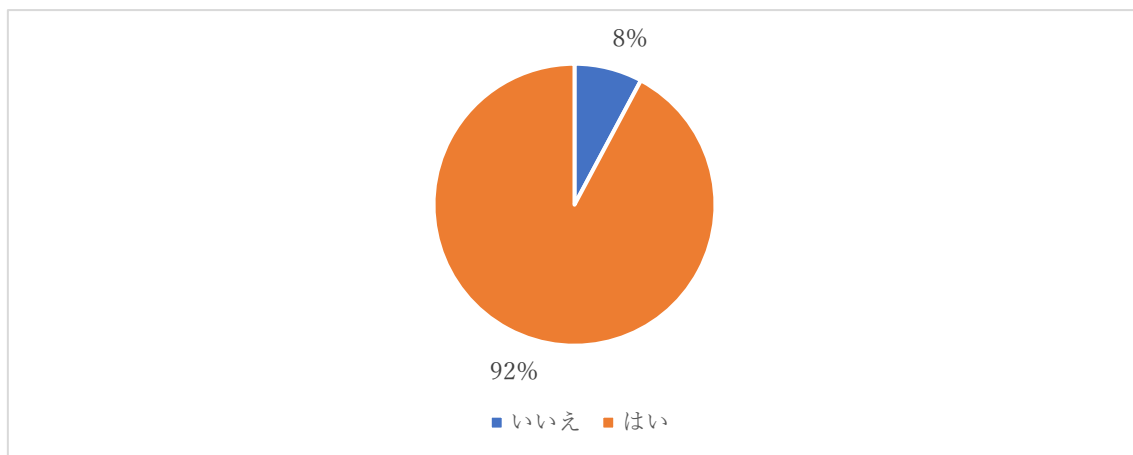


図 14：「日本は交換留学先として第一志望でしたか？」の回答(n=192)

今回の調査における回答者の9割以上が日本での交換留学を第一志望として選んだことがわかった。

したがって、今回の調査のサンプルは、学部生で英語で教育を受けていて、第一志望として日本に来日し、日本内での所属大学はどちらかというと名門校が多いという傾向がある。

卒業後の帰日希望

図 15、表 15 そして表 16 で、回答者の帰日することに対する希望を表した。

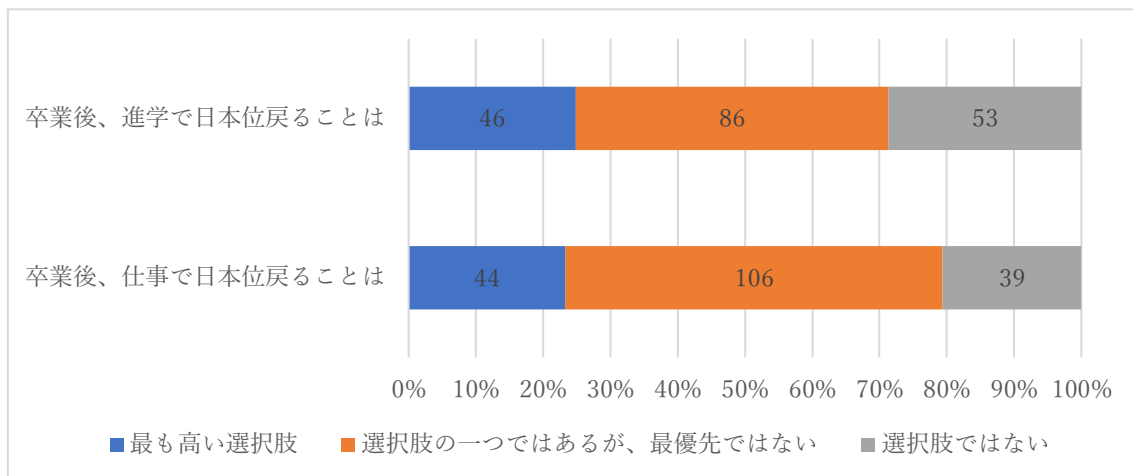


図 15：卒業後、帰日することに対する態度

表 15：卒業後の帰日希望・選択肢ごと回答率(n=192)

卒業後、進学で帰日することは…					
卒業後、仕事で帰日することは…	最も優先度の高い選択肢である	選択肢の 1 つであるが、優先度が最も高い選択肢ではない	選択肢ではない	(空白)	総計
最も優先度の高い 選択肢である	8.33%	7.29%	4.69%	2.60%	22.92%
選択肢の 1 つであるが、優先度が最も高い 選択肢ではない	13.02%	28.13%	13.02%	1.04%	55.21%
選択肢ではない	2.08%	8.33%	9.90%	0.00%	20.31%
(空白)	0.52%	1.04%	0.00%	0.00%	1.56%
総計	23.96%	44.79%	27.60%	3.65%	100.00%

表 16：帰日に対する希望度別回答比率(n=192)

項目	該当比率
帰日することを強く求める層	
- どれかの項目で「最も優先度の高い 選択肢である」を選んだ (表 15 では濃いオレンジ)	38.55%
帰日することをまあまあ求める層	
- 上記を除く、どれかの項目で「 選択肢の一つであるが、優先度が最も 高い選択肢ではない」を選んだ (表 15 では淡いオレンジ)	51.56%
帰日することを全く希望しない層	
- どの項目でも「 選択肢ではない」か空白を選んだ人 (表 15 では白)	9.90%
こちらをもっていくつかの指摘ができる：	

- 仕事で帰日したい比率と進学で帰日したい比率の間に僅差しか確認できなかった。
- 回答者の4割近くが帰日することを強く求め、回答者の日本に戻りたいという気持ちを示唆している。
- 日本に帰日することに興味がないのは1割に過ぎず、最も重要な選択肢にしているとは限らないが、日本を将来の選択肢として考えている回答者がほとんどだった。

全体的にいうと、上記の結果を踏まえて、交換留学後実際日本に帰っている人が少ないと言えるだろう。「元交換留学生」という層は、いうまでもなく海外の一般の人に比べて日本語能力が高く、このように日本に再びくることに興味があるのであれば、人材の誘致という側面で進学するための奨学金や本国での卒業後での日本就職の方法のフォローアップ実施が望ましいであろう。

交換留学自体の効果

ちなみに、卒業後の意向のみではなく、回答者が主体的に考えた交換留学の主観的效果も聞いた。その結果を下に表す。

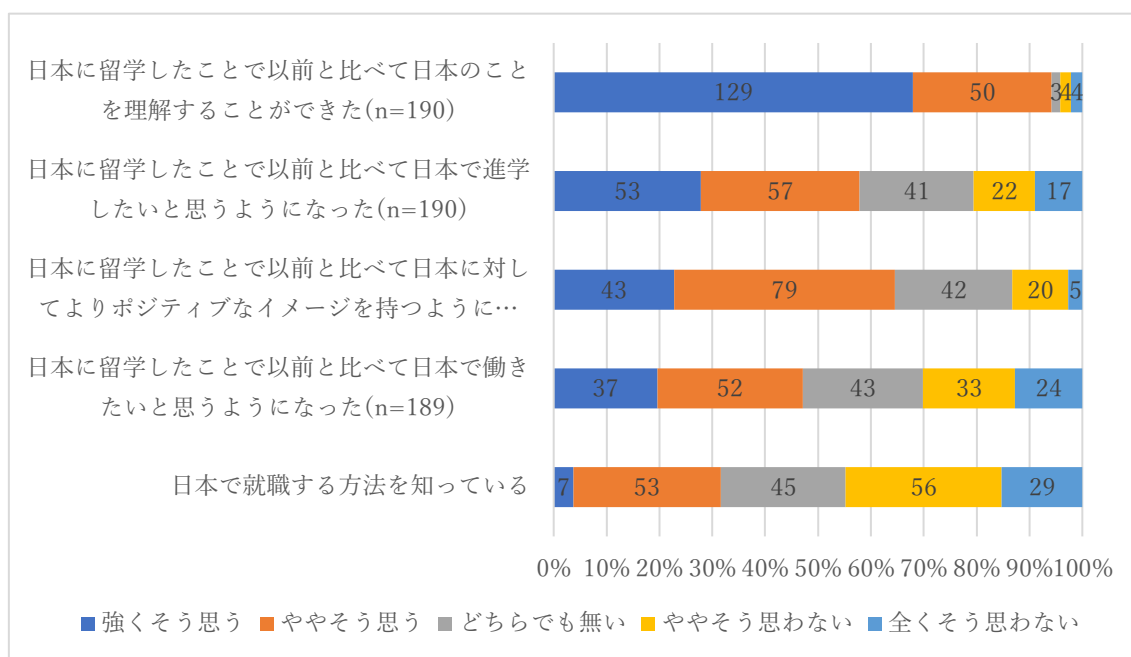


図 16：項目別、回答者が考えた交換留学が及ぼした効果

上の図によれば、交換留学を通じて日本に対する理解が深まったという回答に肯定的な回答をした人が最も多かった。次いで、交換留学を通じて、ほとんどの交換留学生が日本に対するイメージがよりポジティブになったということがわかる。

一方で、具体的に日本に戻って進学したいかあるいは働きたいかを尋ねた質問では、回答

の分布がより大きかった。上の通り、交換留学を通じて日本で進学をより考えるようになったと答えた人が過半数を占めたが、働くことについては、その数字が過半数を割っている。一方で、否定的な回答をした人の割合が3割近くになった。

交換留学生において、なぜ日本に来ることによって、働くことについての回答が他の項目に比べて肯定的ではないかが、今回の調査ではわからなかったもので、どのような課題があるかを調べることは今後重要だろう。

就職はできると思うか？

意欲ではなく、交換留学生が日本就職について十分な知識を持っているかということも考えたい。上記の図 16 と下記の図 17 を合わせて考えたい。

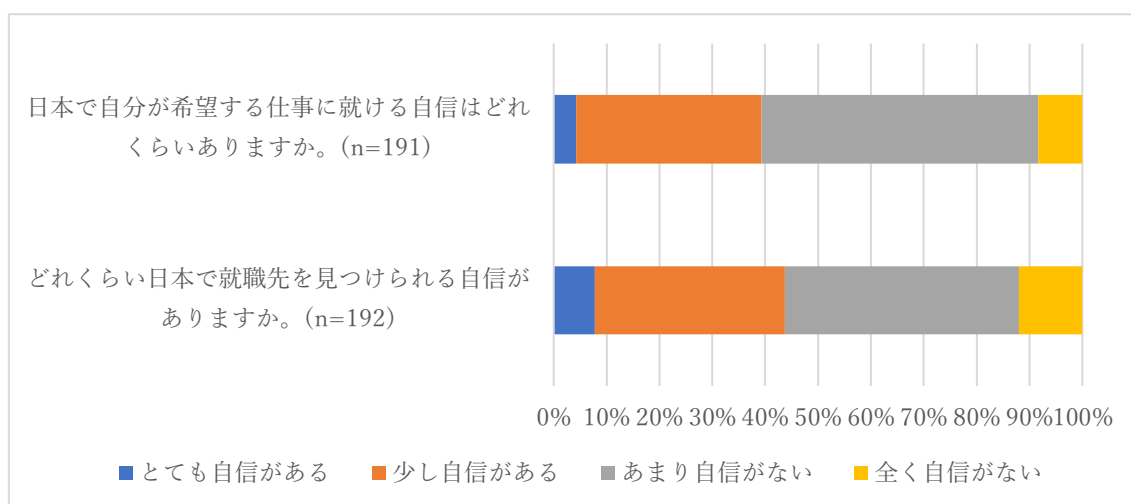


図 17：交換留学生、日本で仕事を見つける自信

まず、図 16 でいうと「日本で就職する方法を知っている」という回答で「ややそう思う」と「強くそう思う」の回答が合わせて 33%に過ぎなかった。それに加えて、図 17 でいうと、希望の仕事どころか、就職先を見つける自信を「少し」でも持っている人は半数を割った。ちなみに、図 10 の正規生の結果に比べて、どちらの自信の結果も低い。

こちらの結果を日本に戻って就職することに対する希望度と比較すると、かなりの差がある。つまり、日本に戻って就職することに興味がある人の中に、仕事を見つける自信がなく、かつ日本での就職方法の知識が乏しいと自ら感じている人たちが割合として少なくはないはずである。

このような層の人材に対して、日本は獲得機会のロスを防ぐために、日本にいる間は就職方法の案内と帰国後のフォローアップが望ましいと思われる。

社会人

分析の対象

本調査プロジェクトにデータの集計段階から参加しているが、本調査はこれだけの人数の個票データが集まっているという意味で非常に貴重なことであるものの調査の制約上その集団が日本で働いている非単純労働者全体を代表したものと言うのは難しいだろう。そこで現在もしくはかつて日本で就労していた人々についてのデータをお示しする前に実際にどのような属性の人が回答者であるのかまとめておきたい。

まず、本調査ではアンケートを 8 つのパートに分け、それぞれのパートが求める属性に当てはまる人物に回答を求めている。下記の表にパートと回答言語別の回答者数を記載している。

表 17：回答者の属性およびアンケートの回答言語

	英語	日本語	総計
1 日本でフルタイムの仕事経験あり 現在海外居住	19	7	26
2 日本で正規学生として働いていたが 日本で就職しなかった	29	17	46
3 現在日本でフルタイムで働いている	996	68	1064
4 現在日本で働いていないが 過去に日本で働いたことある	65	12	77
5 日本での学校を卒業した	209	73	282
6 現在日本の学校の正規生で 就職活動を終えた	29	12	41
7 現在日本の学校の正規生で 就職活動を終えていない	288	183	471
8 現在日本で交換留学をしている もしくはその経験がある	141	52	193

なお上記のパートは 1 人が 1 パート答えているとは限らず、複数のパートを答えていることもある。本項で扱うのはパート 3 の回答者である。これは現在日本でフルタイムで働いている人を指す。

なお、同じ属性の人でも途中で回答を放棄している場合、回答しているパートが異なることがある。例えばパート 1 を回答した人は必ずパート 4 も回答することになっているが、途中で回答を放棄したためにパート 1 のみ答えている人がいる。

回答者は圧倒的に「現在日本でフルタイムで働いている」回答者が多いが、1064 人のうち 877 人は特定の英語教師派遣会社に所属する外国籍の方々である。このような特定の集団に偏って多くの人図がいる場合データが偏る可能性がある。そこで今回の分析では彼らを取り除くものとする。

特定の英語教師派遣会社を通した回答者を取り除いた場合の数値は以下の通り。

表 18：回答者の属性およびアンケートの回答言語（英語教師派遣会社からの回答除く）

	英語	日本語	総計
1 日本でフルタイムの仕事経験あり 現在海外居住	16	7	23
2 日本で正規学生として働いていたが 日本で就職しなかった	23	17	40
3 現在日本でフルタイムで働いている	122	65	187
4 現在日本で働いていないが 過去に日本で働いたことある	24	12	36
5 日本での学校を卒業した	86	72	158
6 現在日本の学校の正規生で 就職活動を終えた	28	12	40
7 現在日本の学校の正規生で 就職活動を終えていない	286	183	469
8 現在日本で交換留学をしている もしくはその経験がある	141	52	193

よって日本においてフルタイムで働いていると回答した回答者から特定の英語教師派遣会社を通した回答者を取り除いた 187 人を対象に分析を行う。

回答者の属性

回答言語と性別は以下の通り。男性が 97 人、女性が 89 人の他 1 人が回答。英語での設問回答者の方が多い。

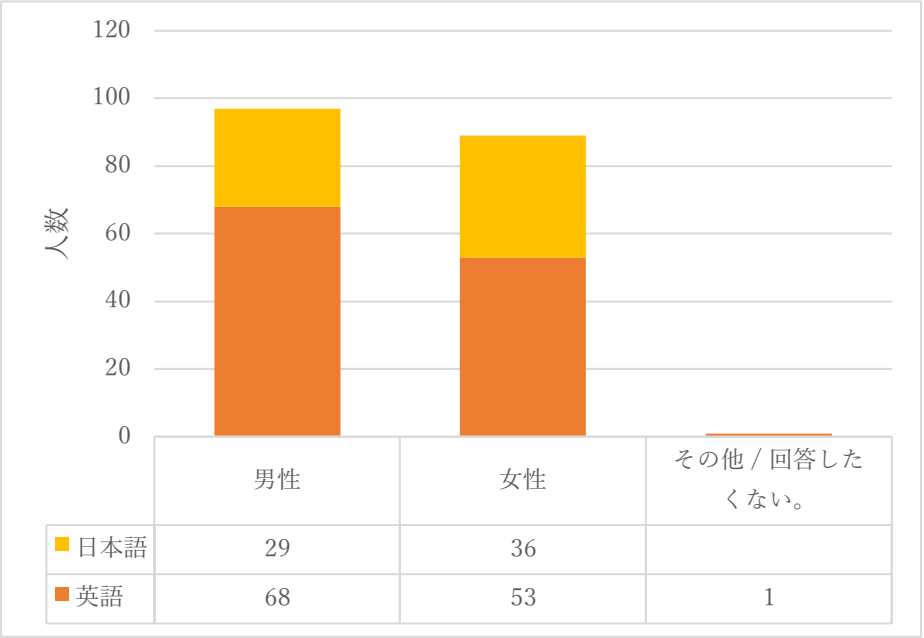


図 18：アンケート回答での使用言語及び性別

回答者の国籍は以下の通り。東南アジア地域出身者の在日留学生会に依頼しているため、東南アジア出身者の人数がもっとも多い 95 人。

表 19：地域別・国籍別回答者数

回答	人数
オセアニア	5
Australia	5
カナダ・アメリカ	24
Canada	4
North American（回答通り）	1
USA	19
カリブ地域・ラテンアメリカ	4
Brazil	2
Colombia	1

Nicaragua	1
ヨーロッパ	20
Belarus	1
Finland	2
France	3
Germany	1
Ireland	1
Italy	3
Spain	3
UK	5
Ukraine	1
中央アジア	1
Kazakhstan	1
東アジア	31
Hong Kong	2
PRC	25
Taiwan	4
東南アジア	95
Indonesia	8
Malaysia	5
Myanmar	36
Philippines	4
Singapore	15
Thailand	21
Vietnam	6
南アジア	5
Bangladesh	1
India	1
Nepal	2
Pakistan	1
日本	1
Japan	1

無回答	1
(空白)	1
総計	187

業種と従業員数別の割合は以下の通りである。

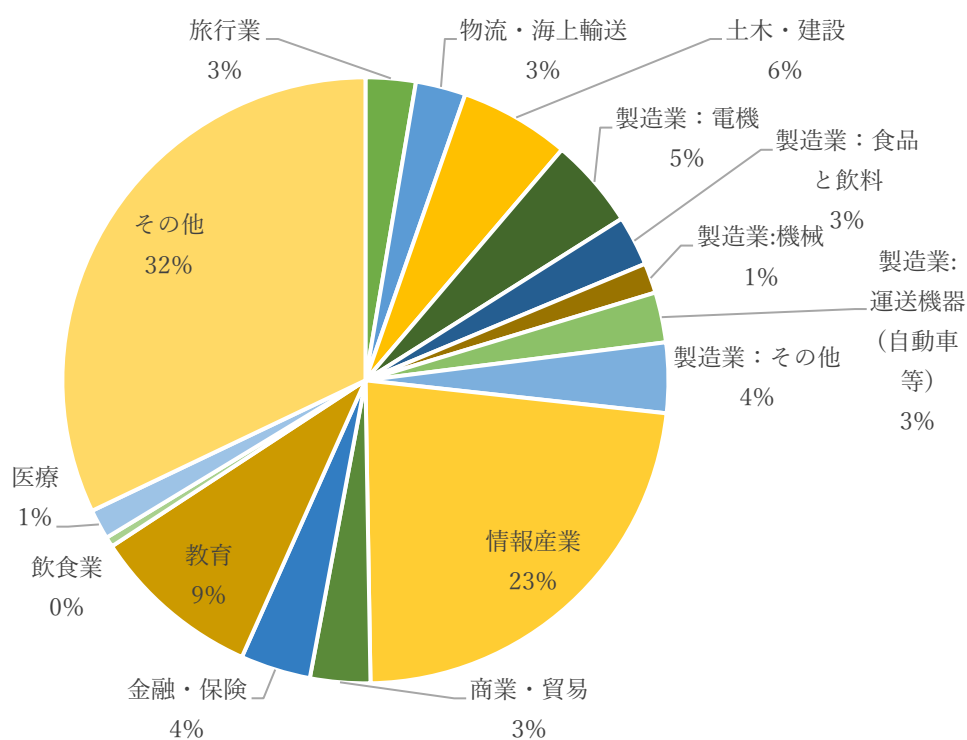


図 19：業界別回答者比率(n=187)

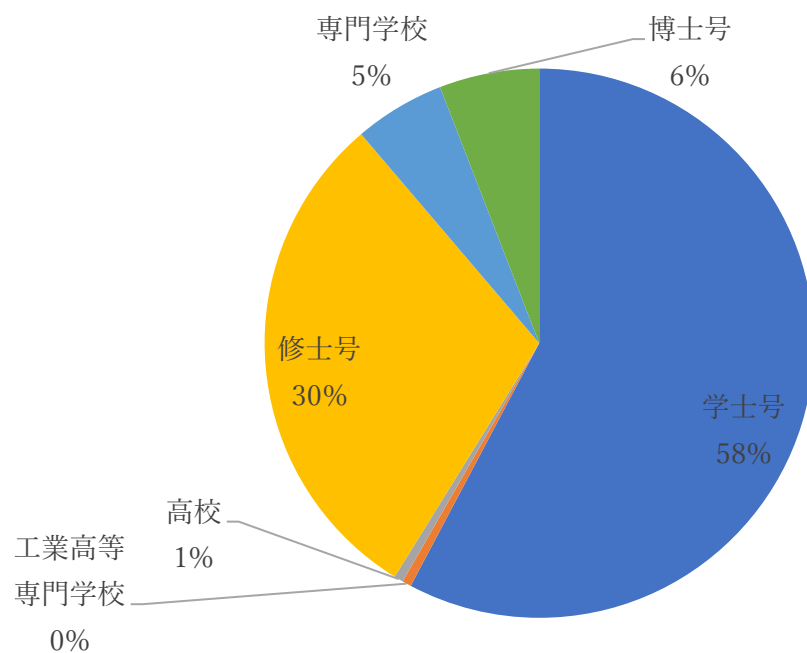


図 20：最終学歴別回答者比率（n=187）

7割近くが自身の英語力を上級以上と回答し、英語力が実態の平均よりはるかに高いと考えられ、サンプルが全体の平均的なものではないことは容易に予想される。

表 20：英語・日本語の語学レベル別回答者人数

言語能力	英語				日本語	総計
	A ネイティブ並み/ ネイティブ	B 上級	C 中級	D 初心者		
A ネイティブ並み/ ネイティブ	15	7	7	7		36
B 上級	33	29	22	4		88
C 中級	19	14	15			48
D 初心者	10	1	1			12
E ほぼできない	2		1			3
総計	79	51	46	11		187

家族構成は以下の通り。子なし独身が集計対象の半数を超える。

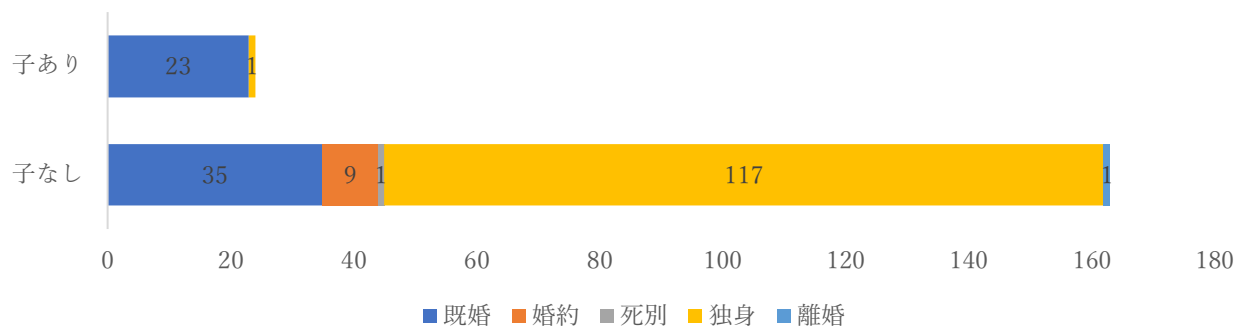


図 21：家族構成別回答者数

勤務する会社の従業員数は以下の通り。従業員が 300 人以下の企業で全体の半数を占める。

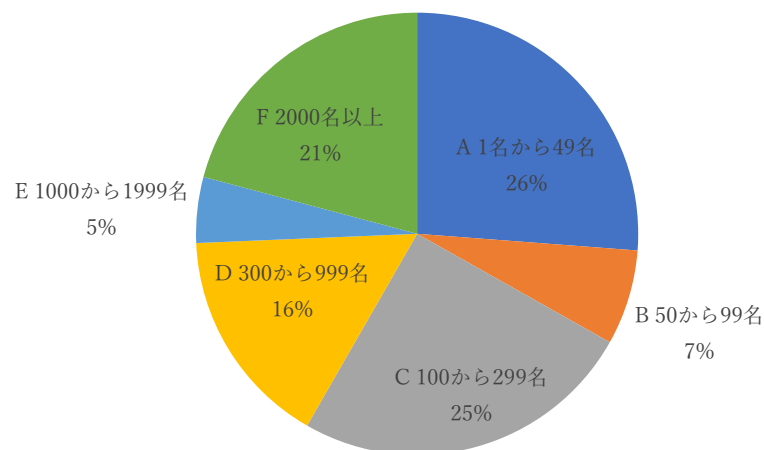


図 22：所属企業の社員数規模別回答者比率（n=187）

ここまで示された回答者の属性データからもうかがえるように、先述の通りこのサンプルが外国人の非単純労働者を代表するものとは言い難い。今回の 187 人のうち 97 人が日本の大学を正規学生として卒業・修了していること、回答者のほとんどが留学生会の幹部やそれらのメンバーである友人の Facebook 上での紹介で知ったことから比較的上位大学出身の学生である可能性が高い。

ただしその予測さえもあくまで予測でしかなく回答者集団が実際どのような人なのかかわからず、さらにランダムサンプリングを行ったわけでもない。このような前提のもとこれから述べる調査結果を読み解く必要はある。しかし、そもそも日本においてその制度上の問題から外国人

労働者や留学生の分類や範囲の指定はそもそも困難であり、その困難さを乗り越えた上で調査を行うおうとすれば対象者選別のためにとてつもない時間がかかるだろう。また、繰り返しにはなるが複数のルートからこれだけのサンプル数を集めたことには意義があるし、今回の調査結果はより大規模な調査を行う場合の予備調査として大きな意義があるだろう。

次項からはそのことを踏まえて調査結果を順番に見ていこう。

調査内容

社会人向けへの調査は職場への満足度を中心に行った。具体的には自身が現在働いている会社について以下の項目について5段階の評価をしてもらった。

- ・ 学び
- ・ 柔軟性
- ・ 評判・知名度
- ・ 社会的インパクト
- ・ チームワーク
- ・ 給料
- ・ 福利厚生
- ・ 日本国外とのビジネスチャンス
- ・ 社内の多様性
- ・ 労働時間
- ・ キャリアの発展性

それぞれの項目について「良い」「どちらかというが良い」「どちらでもない」「どちらかというが悪い」「悪い」の5段階で回答してもらった。集計の際は「良い」を5点、「どちらかというが良い」を4点、「どちらでもない」を3点、「どちらかというが悪い」を2点、「悪い」を1点として平均点や分散を求めた。

このような項目別の集計により、日本企業や調査対象の外国人労働者がどのような問題を抱えているのか、逆にどのような点でうまくいっているのか、企業の規模別や経歴別に明らかにしようとするのが本章の意図である。

対象者全体の満足度

対象者全体の項目別の満足度の分布は以下の通り。

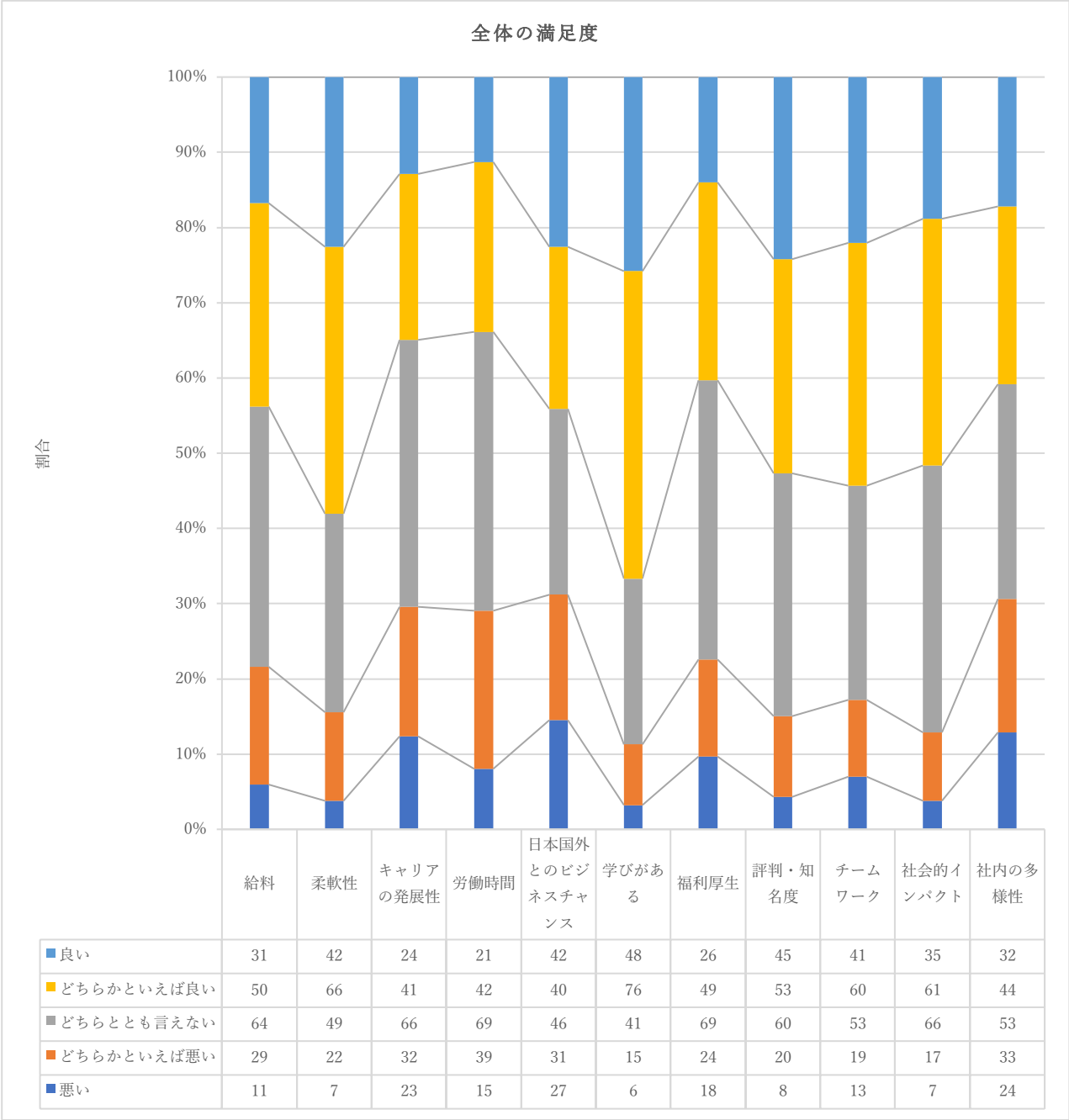


図 23：項目別、満足度別回答者人数

調査対象者全体の各項目への評価の平均値は以下の通りである。先述の通り 5 点満点で集計している。左から順番に評価が高いもの。

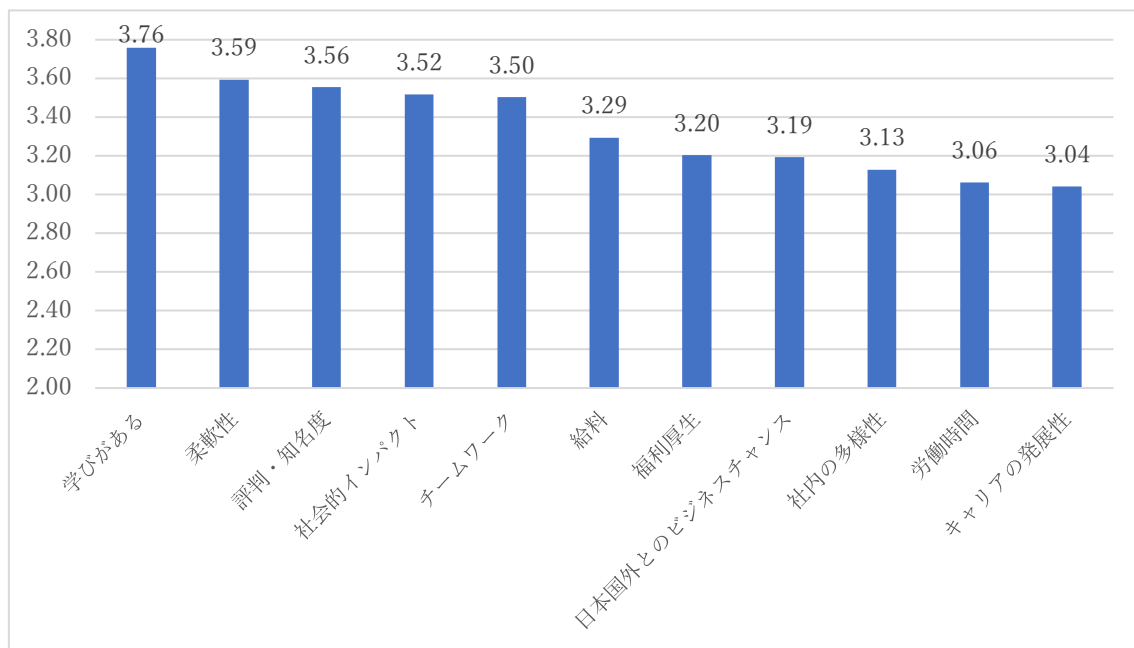


図 24：項目別、5点満点での平均評価

それぞれの項目の分散の差がさほど大きくないことと上記の表を見ると、対象者全体を母集団として見たときには「学びがある」、「柔軟性」などの項目への評価が高いことが分かる。一方、「労働時間」や「キャリアの発展性」への評価は低い。しかしいずれも平均点が3点を超えているため、「どちらでもない」と曖昧に答えた人が平均を下振れさせている可能性がある。項目によっては半数以上が「どちらでもない」と回答している。この「どちらでもない」と答えている人が実際のところポジティブに評価しているのかネガティブに評価しているのかは各社の状況に合わせてよく検討が必要だろう。

回答者属性ごとの満足度

次に満足度の項目と回答者の属性をかけ合わせて満足度を見ていく（図 25-35）。回答者の属性は企業規模、就職経路、勤続年数を取り出した。

企業規模については選択式で、1名から49名、50名から99名、100名から299名、300名から999名、1000名から1999名、2000名以上の6つの選択肢からいずれか一つを答えるよう求めている。本節ではこの企業の社員数が満足度とどのように関わっているか見ていく。

就職経路については「海外から直接採用されて日本で働き始めた」、「海外から日本に転勤になった」、「日本の教育機関を卒業した後に日本で働き始めた」の3つの選択肢から一つ選んでも

らった。「海外から直接採用されて日本で働き始めた」というのは海外で採用されたというケースだけではなく、就職活動のために渡日し日本の教育機関に通わず職を得ている場合も含まれ、後者2つ以外の選択肢の多くのケースを含むことになる。

勤続年数は回答当時勤務している会社に勤務してきた年数について半年以下、半年から1年、1年から2年、2年から3年、3年から5年、5年以上の6つの選択肢から選択してもらった。

なお、属性条件で対象者を絞った場合、サンプル数が極端に少なくなることがあることも留意いただきたい。なお、グラフから省略しているが勤続年数については無回答者が一人いる。他の2つの属性については無回答者はいない。なお、各項目への満足度について無回答だった人数は全体から見ると非常にわずかなものではあるが省略せず記載している。

属性別の満足度の平均値

属性別の満足度の平均値は以下の通り。平均値に着いている色は赤いほど数値が低く改善が必要なものを示し、緑に近いほど高い満足度を得られていることを示す。

就職経路別

表 21：就職経路別項目別平均満足度

就職経路別	海外から直接採用されて 日本で働き始めた	海外から日本に転 勤になった	日本の教育機関を卒業した後 に日本で働き始めた
給料	3.262	3	3.358
柔軟性	3.631	2.938	3.67
キャリアの発展性	3.046	2.875	3.066
労働時間	3	2.938	3.123
日本国外とのビジネスチャンス	3.046	3.25	3.274
学びがある	3.538	3.375	3.953
福利厚生	3.062	3.25	3.283
評判・知名度	3.415	3.625	3.632
チームワーク	3.477	3	3.594
社会的インパクト	3.369	3.25	3.651
社内の多様性	3.123	2.875	3.17
全体	3.27	3.125	3.434

社員数別

表 22：項目別所属企業人数別平均満足度

社員数	1名から49名	50名から99名	100名から299名	300名から999名	1000名から1999名	2000名以上
給料	3.061	3.692	3.277	3.5	3.222	3.333
柔軟性	3.796	4	3.66	3.8	2.667	3.179
キャリアの発展性	3	3.154	3.064	3.067	2.778	3.077
労働時間	3.265	3	2.702	3.333	3.333	3
日本国外とのビジネスチャンス	3.245	3.077	2.915	3.467	3	3.333
学びがある	2.429	3	3.064	2.633	2.889	3.051
福利厚生	2.837	3.538	3.021	3.433	3.444	3.538
評判・知名度	3.061	3.462	3.426	3.533	3.778	4.333
チームワーク	3.102	2.846	2.979	2.9	2.889	2.795
社会的インパクト	3.408	3.692	3.234	3.667	3.222	3.897
社内の多様性	2.816	3.538	3.17	3.467	2.778	3.154
全体	3.103	3.362	3.118	3.328	3.128	3.35

勤続年数別

表 23：項目別勤続年数別平均満足度

	半年以下	半年から1年	1年から2年	2年から3年	3年から5年	5年以上
給料	3.407	3.194	3.318	3	3.15	3.696
柔軟性	3.889	3.871	3.477	3	3.575	3.609
キャリアの発展性	3.556	3.323	2.886	2.571	2.825	3.13
労働時間	3.222	3.194	2.977	2.905	3.125	2.87
日本国外とのビジネスチャンス	3.444	3.258	3.068	3.19	3.3	2.87
学びがある	4.185	4.065	3.636	3.476	3.475	3.826
福利厚生	3.519	3.161	2.909	2.714	3.35	3.609

評判・知名度	4.074	3.129	3.364	3.714	3.65	3.565
チームワーク	3.963	3.774	3.364	3.048	3.3	3.565
社会的インパクト	3.63	3.226	3.818	3.19	3.375	3.739
社内の多様性	3.407	3.226	2.773	2.571	3.3	3.522
全体	3.663	3.402	3.236	3.035	3.311	3.455

考察

全体

先述の通り、対象者全体を見ると、社内への学びや柔軟性への評価が比較的高い。「柔軟性」については保守的だとされる日本企業にとっては意外な結果であろう。しかし、収集されたデータの偏りを考えると因果関係には気をつける必要があり、普通に考えれば外国人人材を受け入れているような企業は柔軟だから外国人人材を受け入れることができたと考えべきであり、データが逆の因果関係を示しているかについては常に検討する必要がある。

一方で、「労働時間」や「キャリアの発展性」への満足度が低いことは外国人人材を受け入れているから発生している問題というよりも、日本企業の一般的な問題点であり、なおかつそれが外国人人材を受け入れているような企業でも比較的問題となっていることについては改善が急がれるだろう。また、「労働時間」や「キャリアの発展性」など評価が低い項目は「どちらでもない」と回答している回答者も多く、彼らが実際のところどう考えているのか、例えばそもそも評価軸としてそれらの項目を考えていないかなどはより検討が必要だ。

また、それぞれの属性による満足度の違いよりも満足度の項目による満足度の違いの方が大きい。会社の規模、就職経路、勤続年数などは後述の通り多少の影響はあるものの、意外にも影響が小さく、どの会社も共通して抱えている問題、もしくは上手くいっている点があることが伺える。

属性別

就職経路について

同じ企業内で海外から日本に転勤になった回答者の評価が全体的にもっとも低く、日本の教育機関を経由せずに海外から日本で働き始めた回答者が中間で、日本の教育機関卒業後日本で働き始めた回答者の評価が最も高い。日本の教育機関を出ていなければ、必然的に日本での滞在年数が少ししかないもしくは全くない状況で就職することになるので、日本の企業文化についての理解が欠如しており、結果として不満が高まっている可能性がある。また、前者2つの場合

は海外ですでに働いていてに日本企業で働き始めたという場合も多いと考えられ、そのような場合職場の比較が可能になり、結果として渡日前に働いていた職場とは違う日本の職場への不満が高まっていると考えられる。日本の教育機関出身の場合は新卒の場合も多いので、職場での学びについても前者2つよりも明らかに評価が高い。

しかし、日本の教育機関を経由しない前者2つが全く同じ傾向かというところではない。海外から日本に転勤になったケースではキャリアの柔軟性やチームワークへの評価が著しく低い。転勤ではないパターンでは日本中心で展開している企業が多いのか日本国外とのビジネスチャンスや福利厚生への評価が低い。

社員数について

全体的には社員数による大きな満足度の差はなかった。ただし、回答者を社員数で分けるとグループによっては著しくサンプル数が不足することもあり、少ないサンプルに影響されている可能性もあることをご留意いただきたい。

しかし、項目によっては特定の規模の企業の評価が低いケースも見られた。例えば学びについては、1～49名と300～999名の企業では著しく低いですが、他ではそうでもない。小規模と中規模の企業が同じ問題を抱えている一方で、その中間の企業では評価がさほど低くないことを考えると、これは企業規模が大きくなれば問題は変わっていくという単純な問題ではないことが分かる。

勤続年数について

こちらでもそれぞれの分類で十分なサンプル数を用意できたとは言いがたいが、簡単に全体を見てみると、勤続年数が「半年以下」の満足度は全体的に高く、特に学びへの評価が高い。しかしその後満足度は低下していき、勤続年数3年以上で再び満足度は上昇する。これは当然長く働けば最終的には満足度が上がるということを意味するわけではなく、3年目で満足度が低下しきったところで転職し、会社に不満を覚えなかった満足度の高い人々が同じ会社に残ったと解釈するのが妥当であろう。それは、勤続2～3年の回答者がキャリアの発展性に低い評価をしていることから伺える。

社員数に比べ、勤続年数はその分類ごとの満足度の差が大きい。したがって、個別の項目について満足度を上げるだけでなく、長く働いても満足感を覚えられような職場環境構築が望まれる。

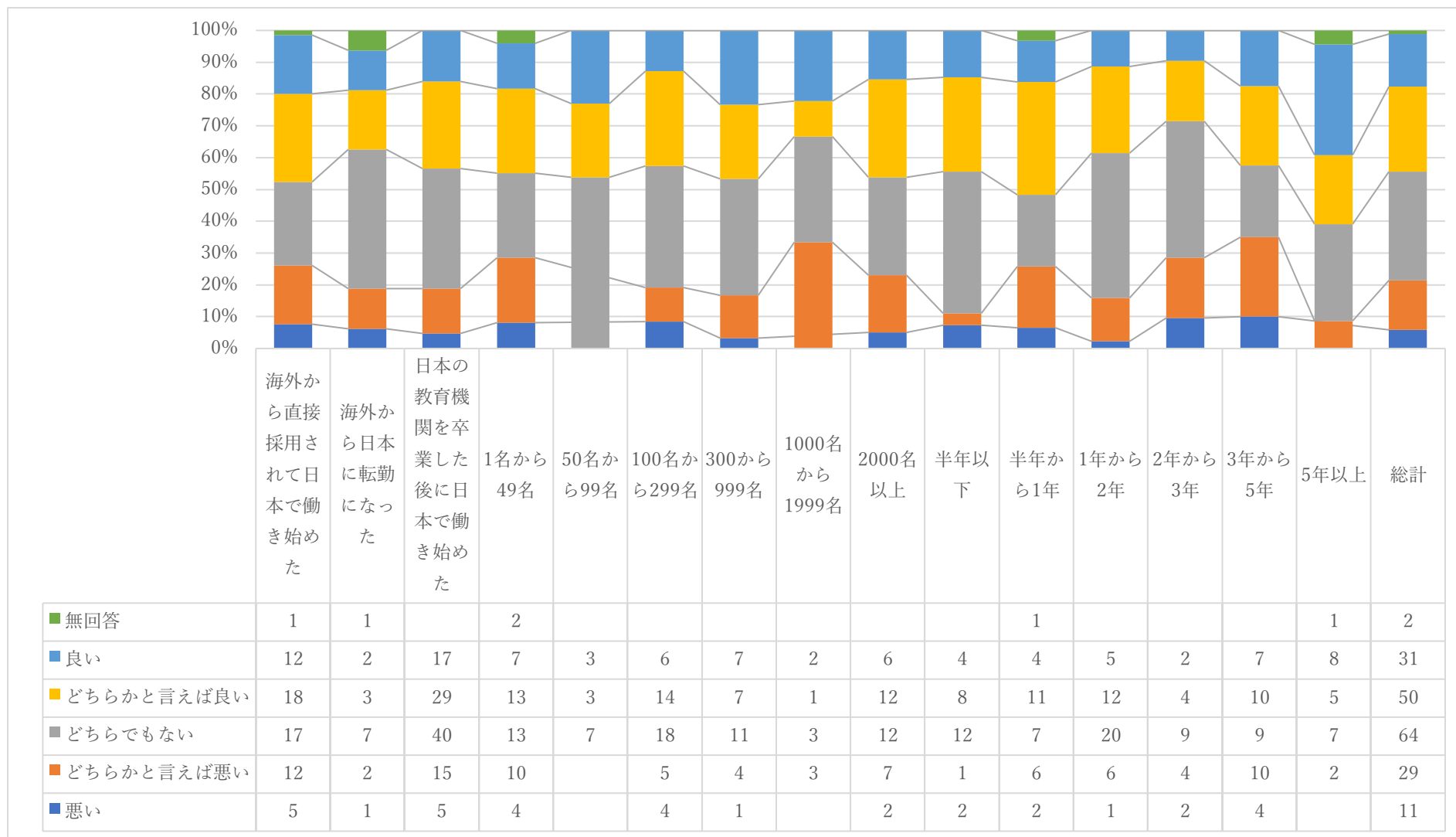


図 25：各属性別給料に関する満足度別回答者数と分布

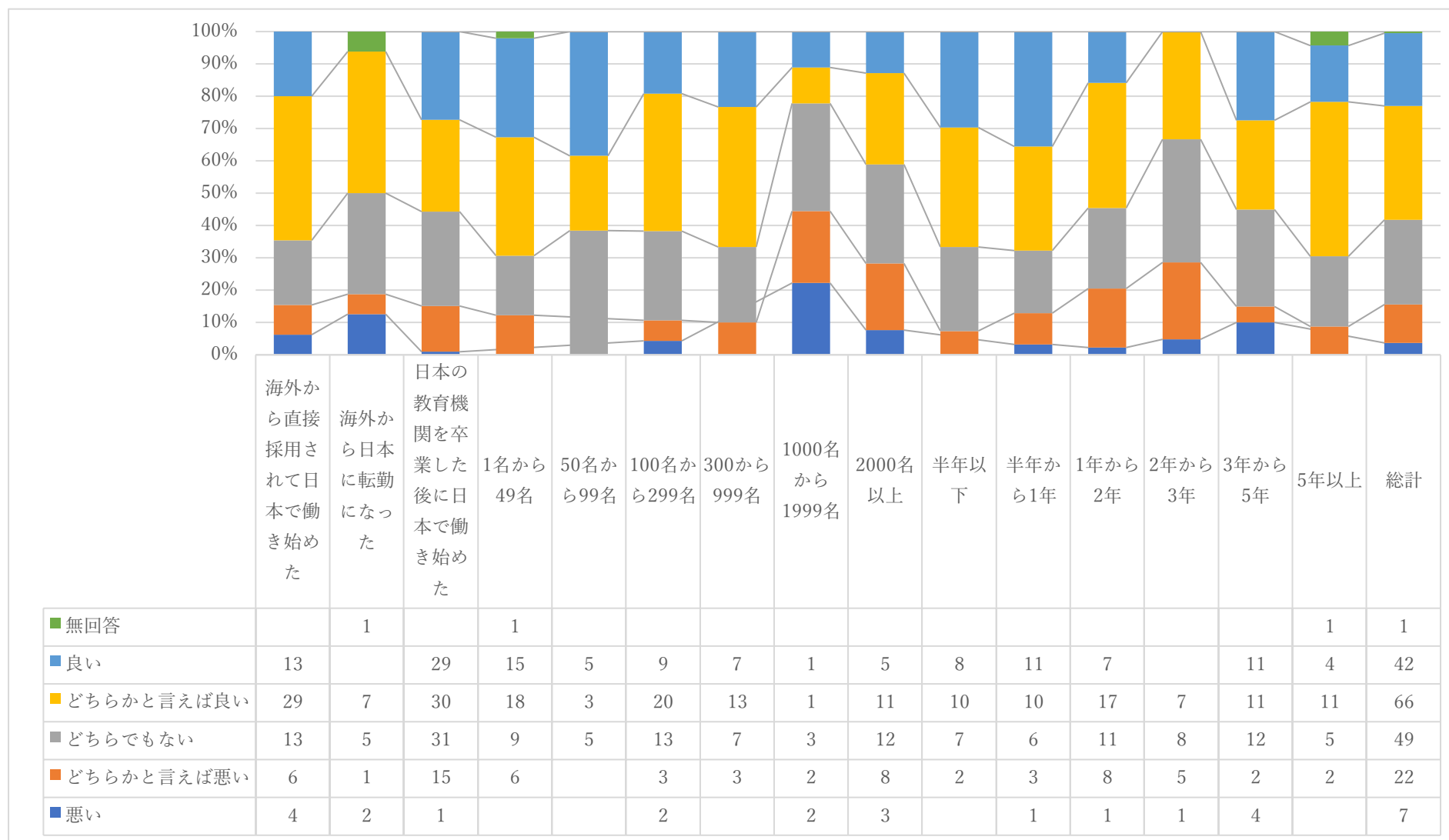


図 26：各属性別柔軟性に関する満足度別回答者数と分布

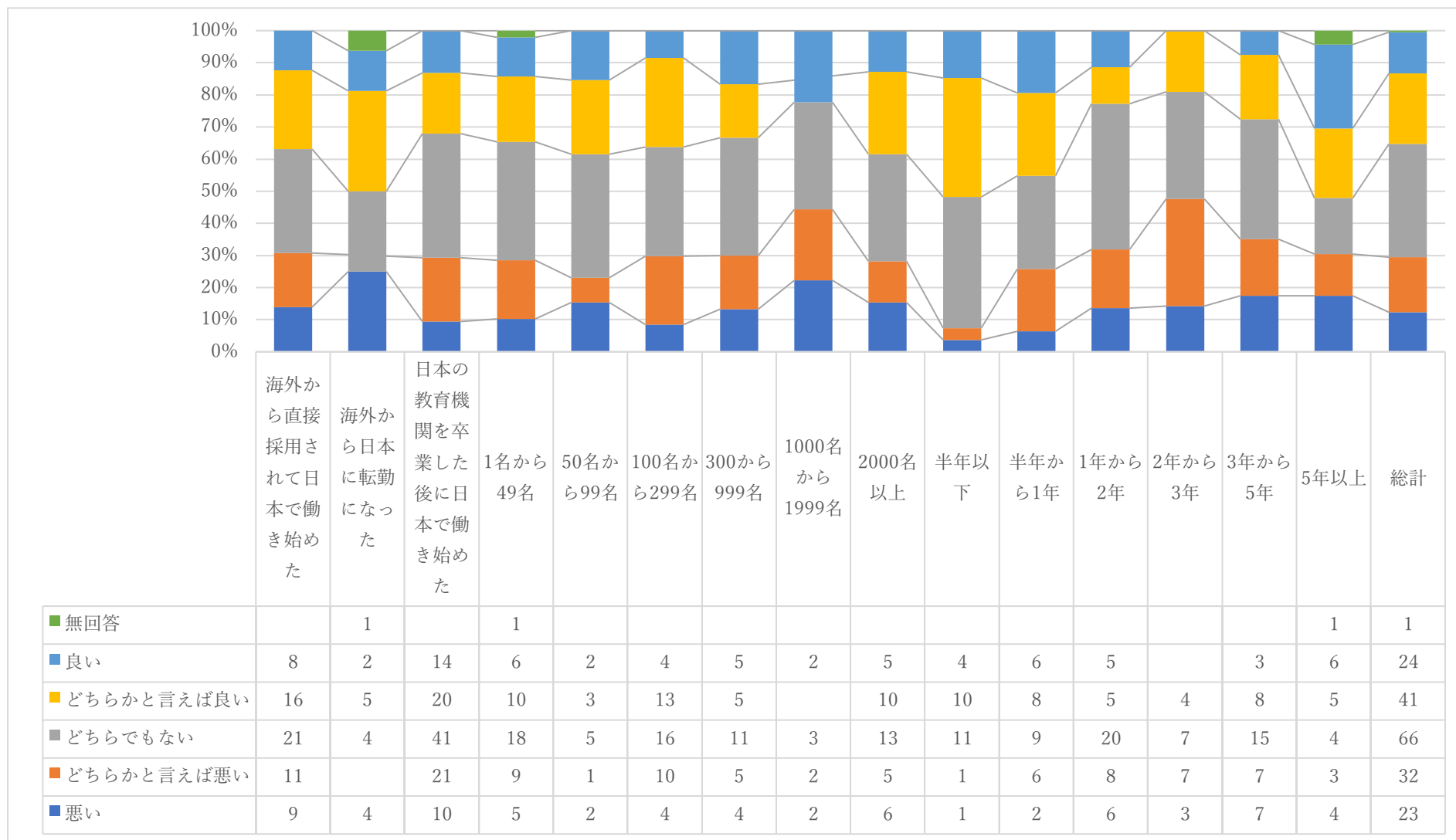


図 27：各属性別キャリアの発展性に関する満足度別回答者数と分布

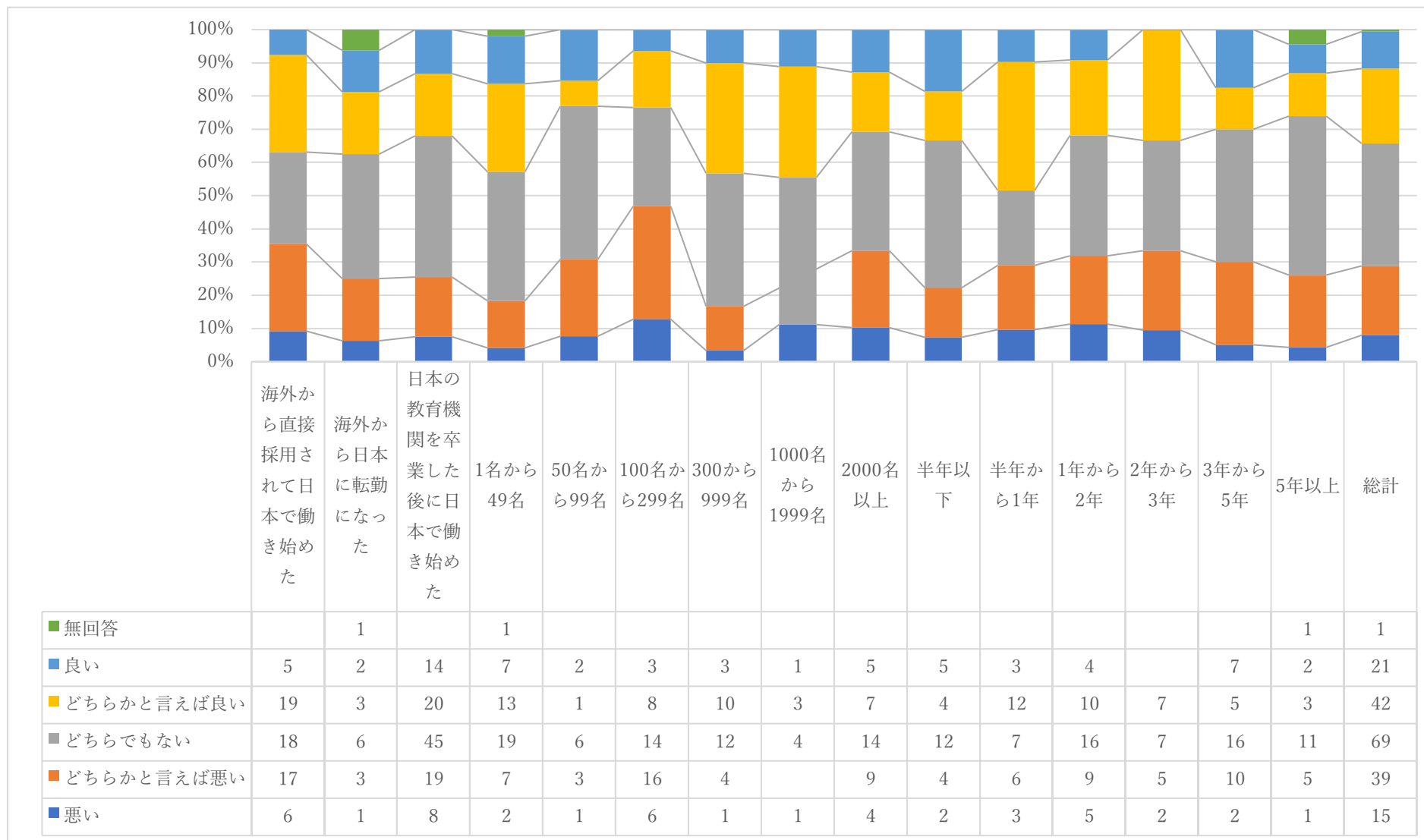


図 28：各属性別労働時間に関する満足度別回答者数と分布

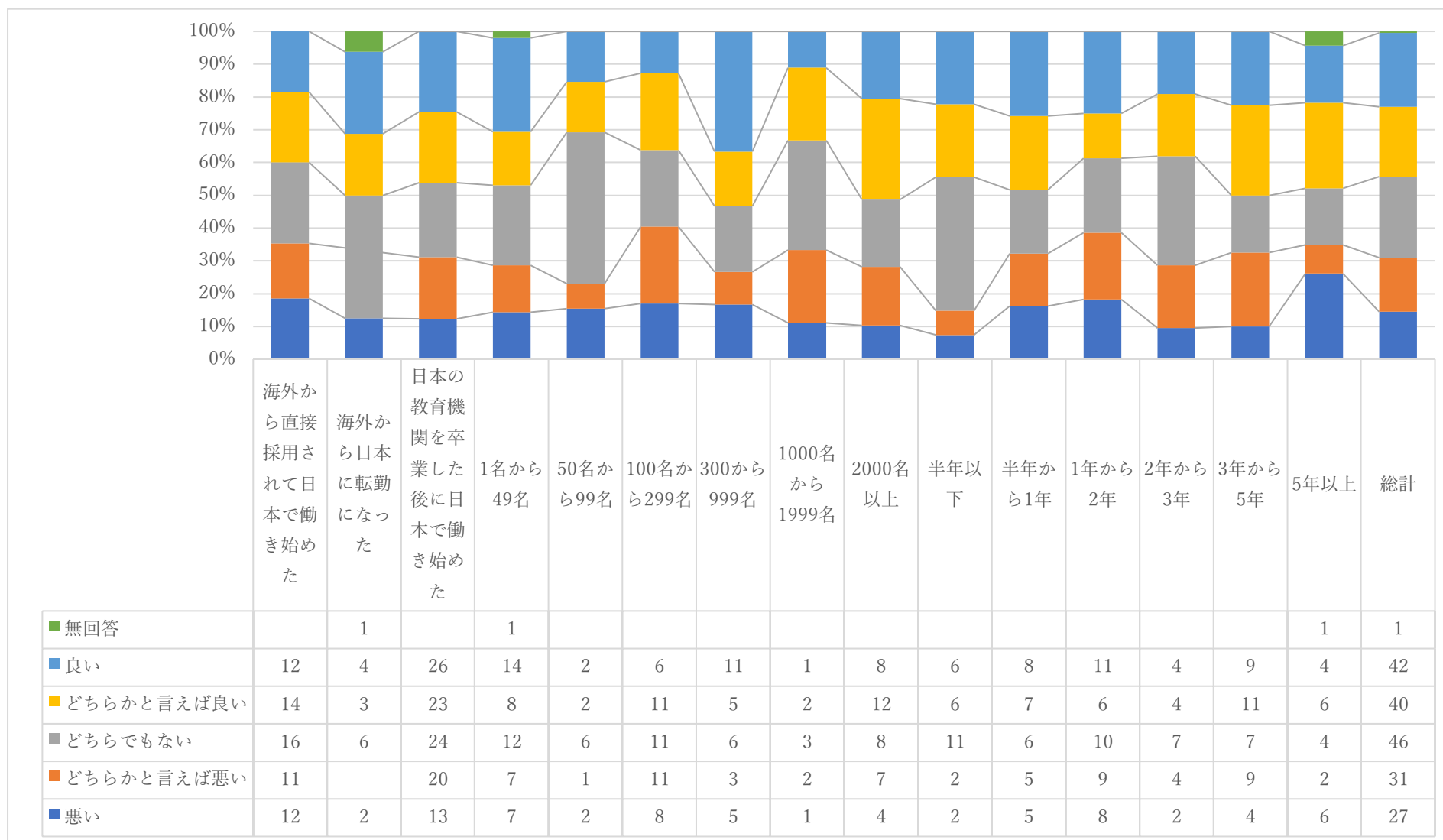


図 29：各属性別日本国外とのビジネスチャンスに関する満足度別回答者数と分布

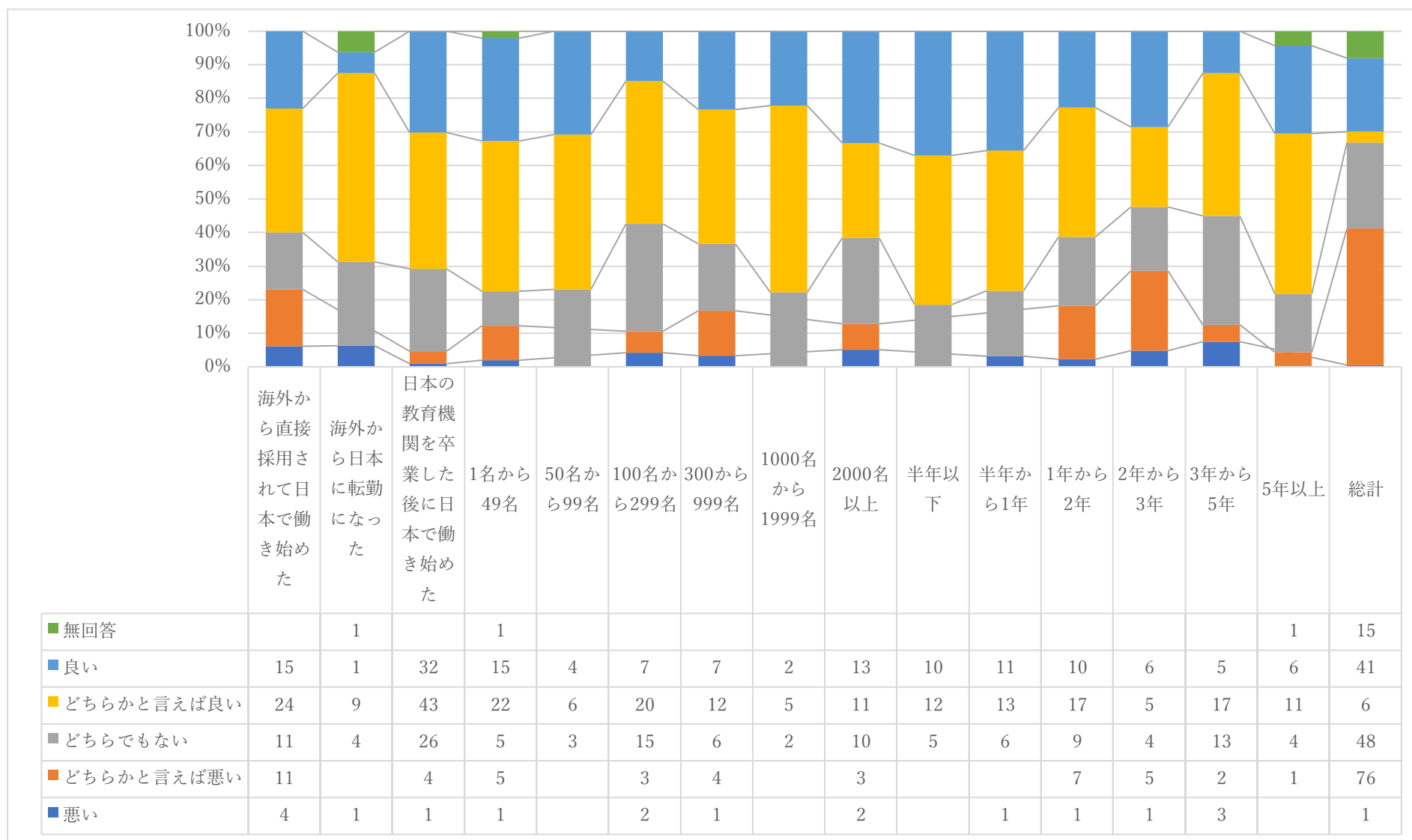


図 30：各属性別学びがあるかに関する満足度別回答者数と分布

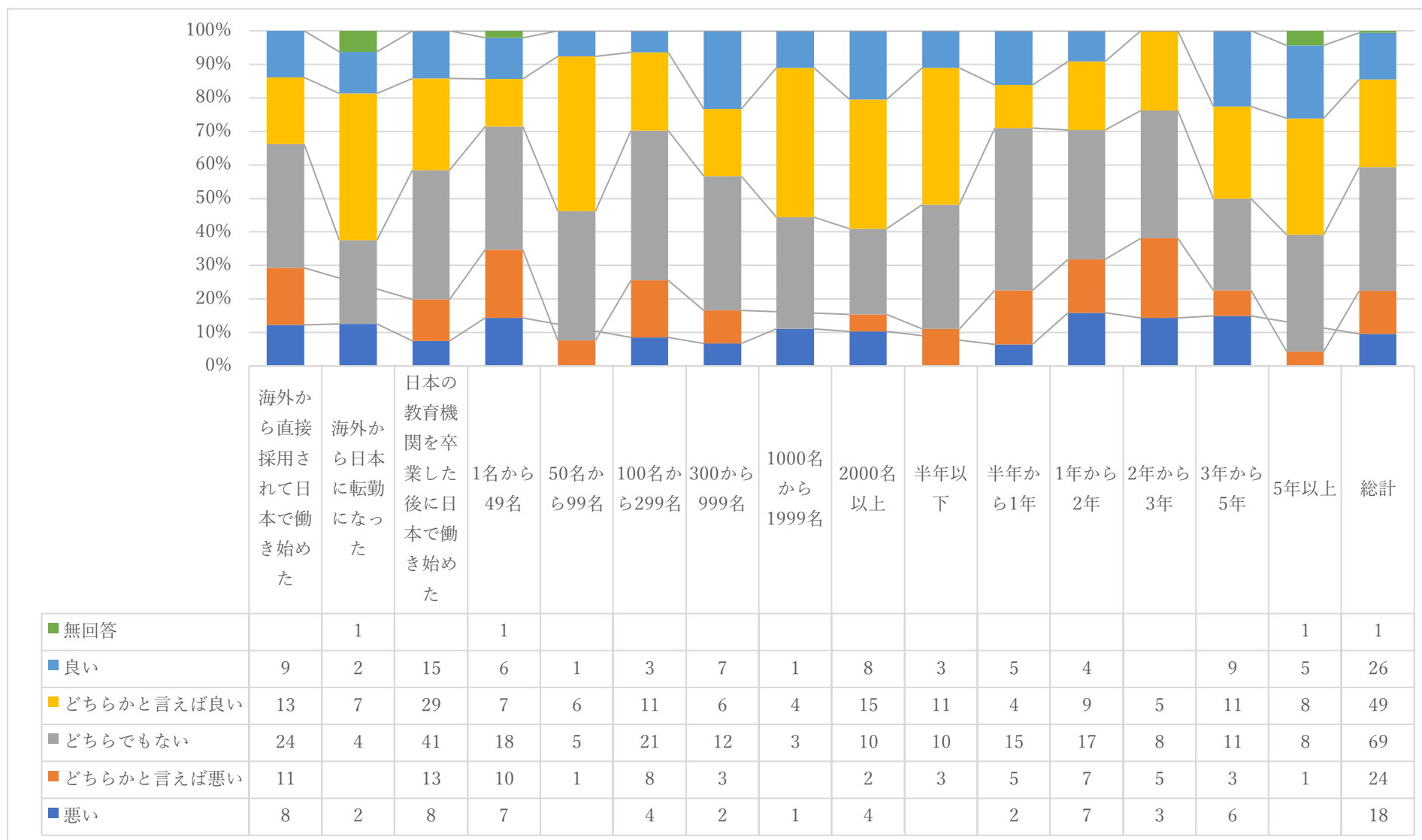


図 31：各属性別福利厚生に関する満足度別回答者数と分布

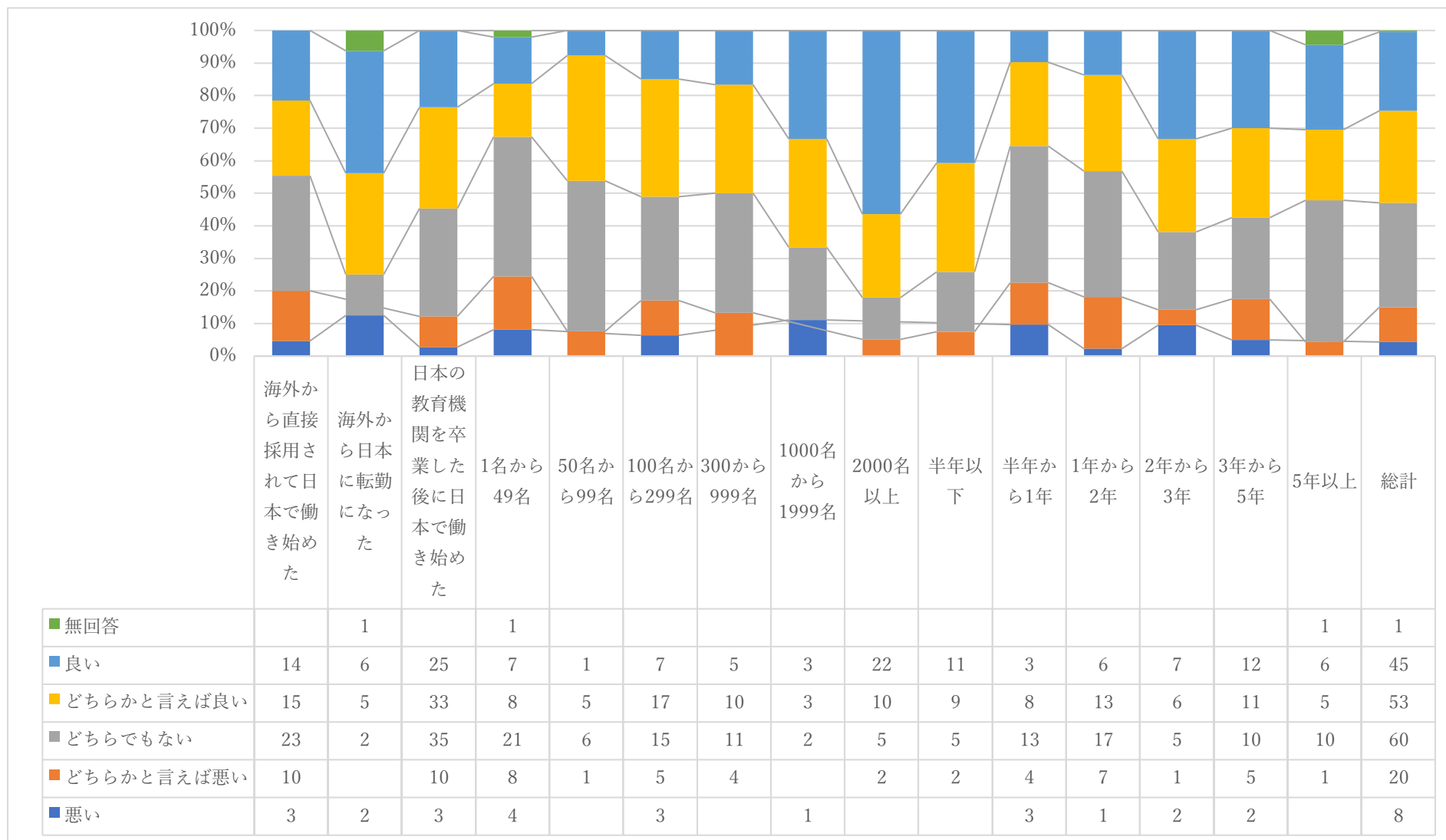


図 32：各属性別評判・知名度に関する満足度別回答者数と分布

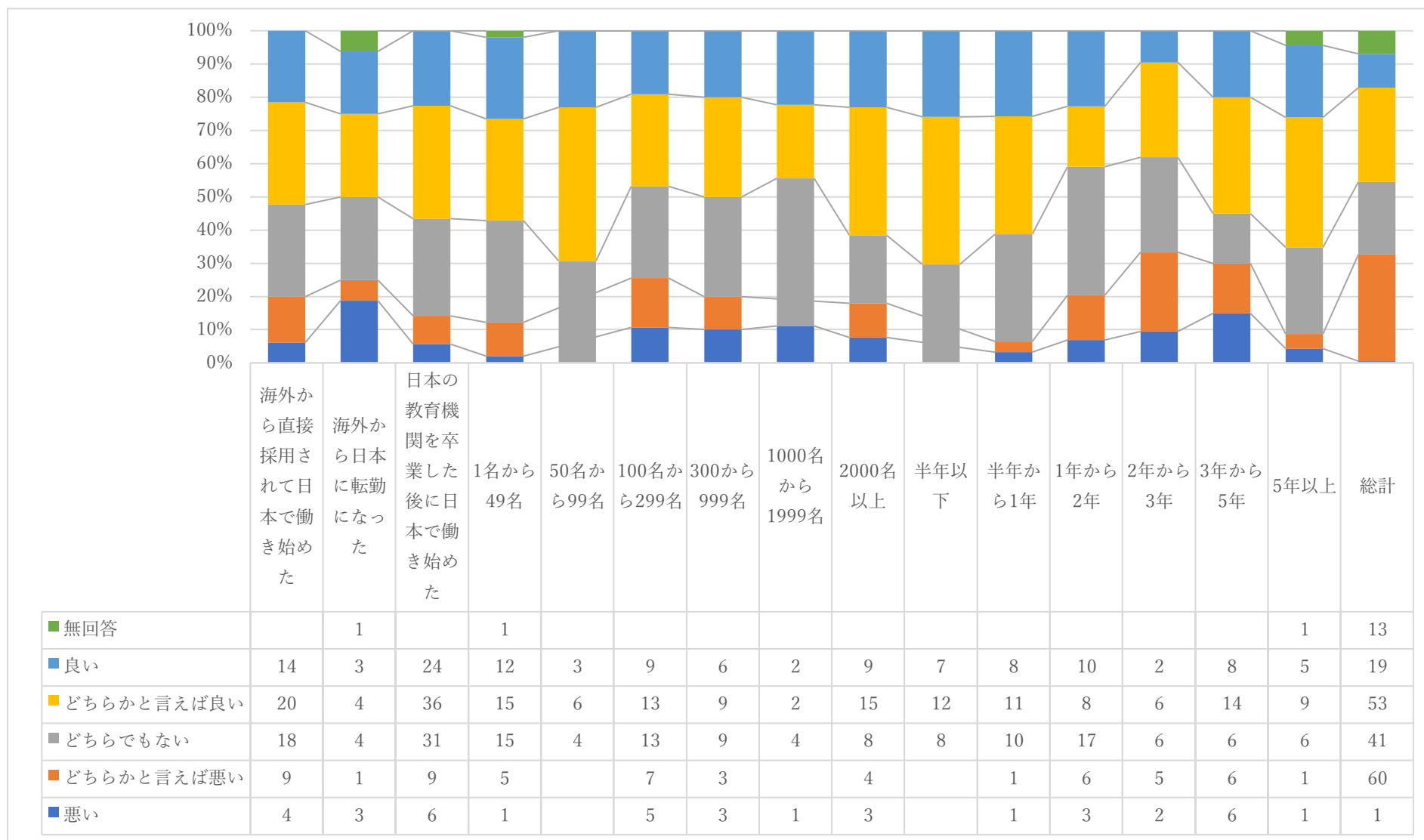


図 33：各属性別チームワークに関する満足度別回答者数と分布

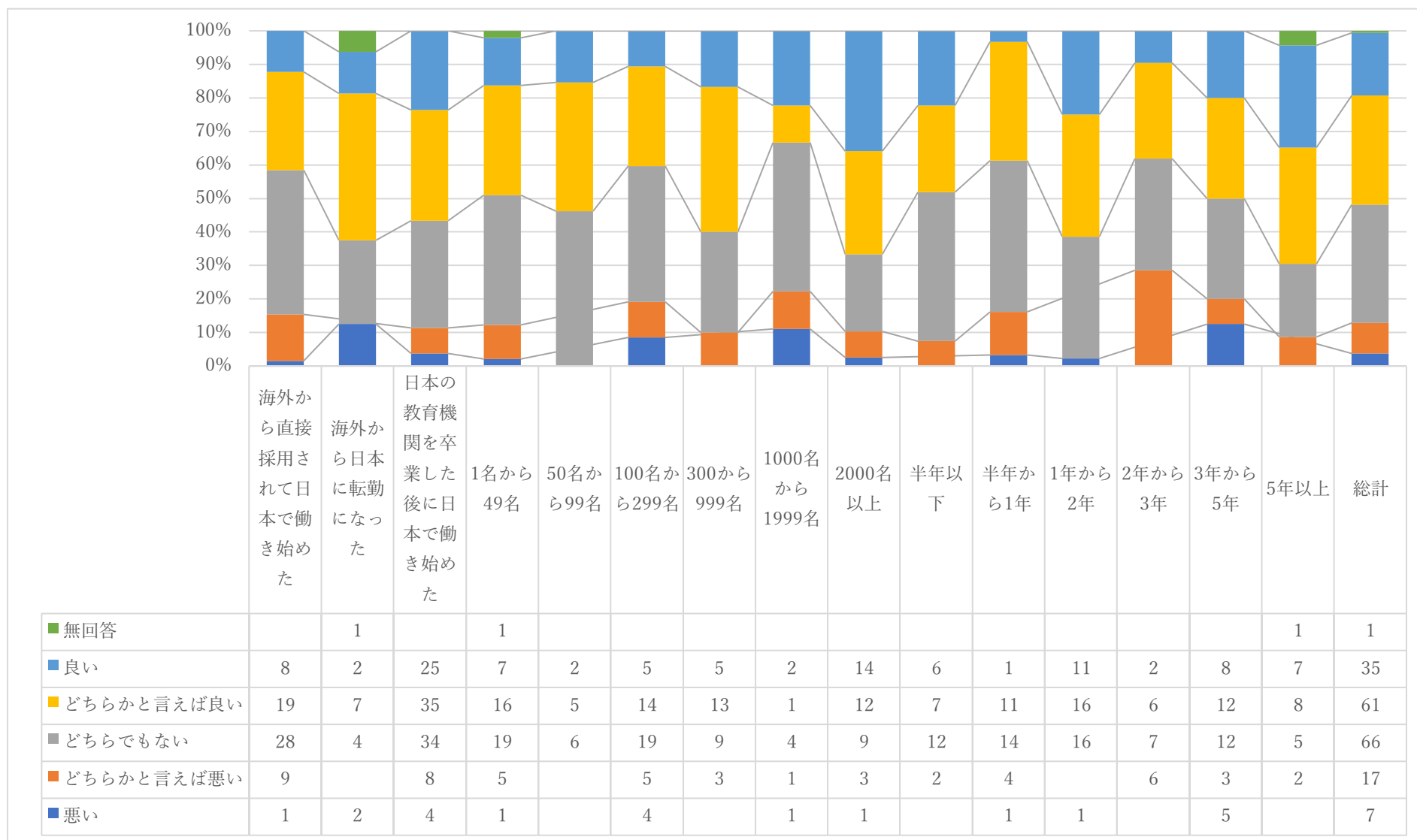


図 34：各属性別社会的インパクトに関する満足度別回答者数と分布

社内の多様性

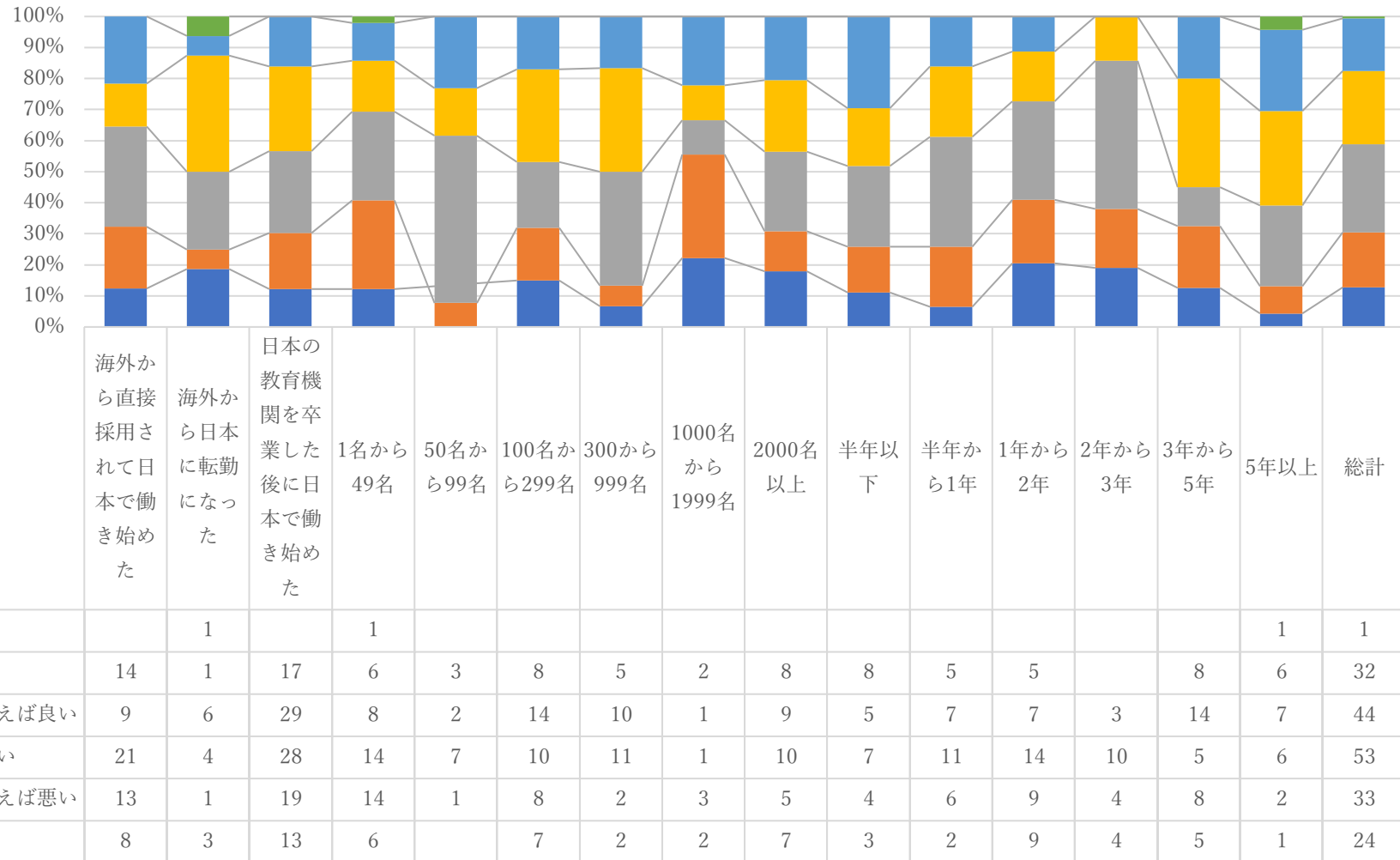


図 35：各属性別社内の多様性に関する満足度別回答者数と分布

帰国者

はじめに

本章では、日本で留学または就労した後、日本国外へ移動された外国人材の回答データを扱う。先にも述べたように、調査票の回収は Web で行い、拡散方法は各国留学生協会や個別外国人材への依頼により日本国外在住の元留学生及び元日本企業就業者に回答いただいた。非常に回収が困難であったため、回答者数は他の属性に比べて少なくなっている。しかしながら、ここで回収したデータには、不本意にも母国に帰国せざるを得なかった方の回答が含まれている。そのような点で、日本に大卒または大卒候補となりうる外国人材の留学及び就労を増やすうえで、いくつか課題を示唆する内容になると考える。一方で、データ量が決して多くはないゆえ、結果の信憑性には再検証する余地があると言わざるを得ない。この調査結果を元に、さらなる調査を深めていきたい。

回答者属性

本調査結果を述べる前に、回答者属性について、いくつか触れておきたい。

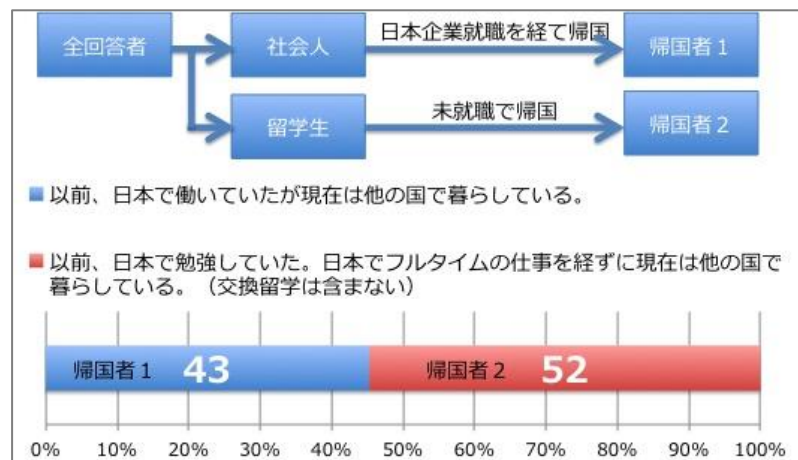


図 36：回答者属性比率（n=95）

まず「帰国者」について、大きく 2 つの属性が存在する。1 つは「以前、日本で働いていたが、現在は他の国で暮らしている」、つまり「日本での就業経験が有る」帰国者である。これについて、以降【B】とする。もう一つは、「以前、日本で勉強していた。日本でフルタイムの仕事を経ずに現在は他の国で暮らしている。（交換留学生は含まない）」、つまり「日本での就業経験が無い」帰国者（元留学生）である。これについて、以降【C】とする。それぞれの内訳は図 36 の通りである。【B】【C】の主な回答者属性について、下記にまとめる。

<帰国者 1：日本での就職経験なし>

<帰国者 2：日本での就職経験あり>

■性別：

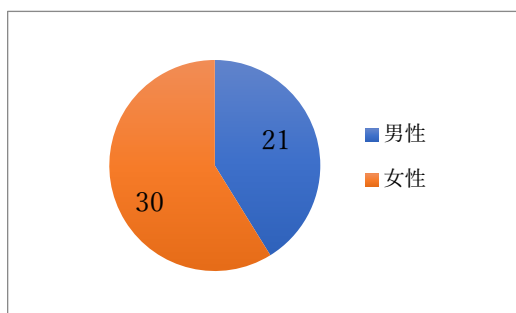


図 37：(未就職)性別

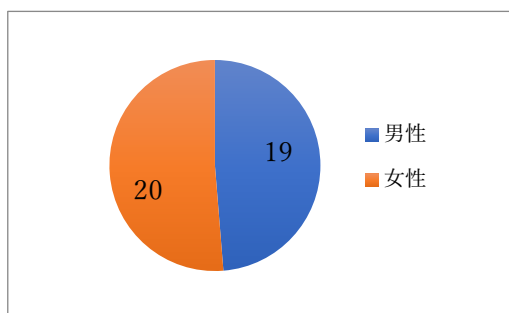


図 40：(就業経験有)性別

■出身地域

■出身地域：

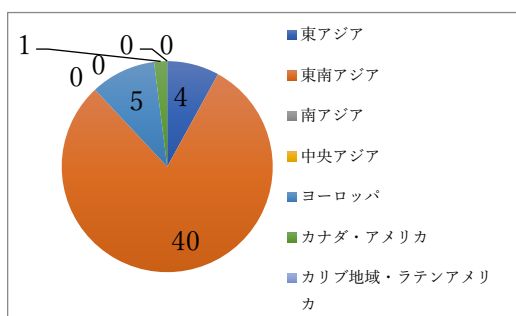


図 38：(未就職)出身地域

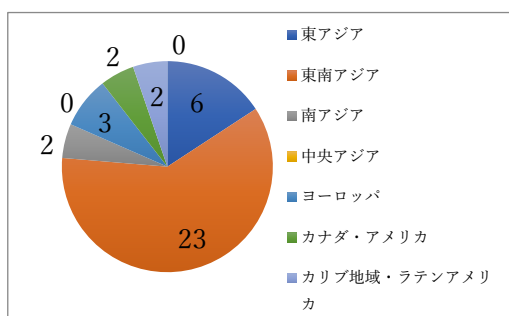


図 41：(就業経験有)出身地域

■GDP ランキング（1人あたり）：

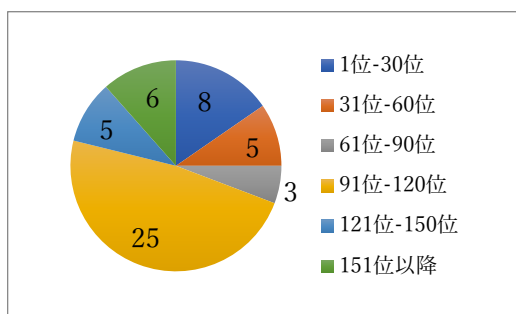


図 39：(未就職)1人あたり GDP

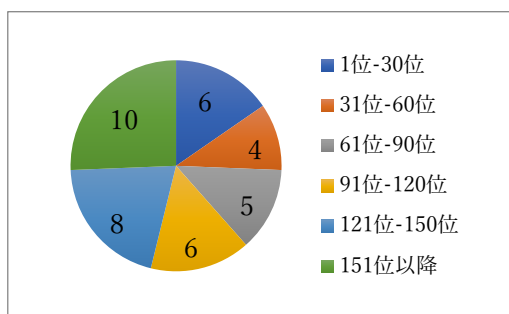


図 42：(就業経験有)1人あたり GDP

■最終学位：

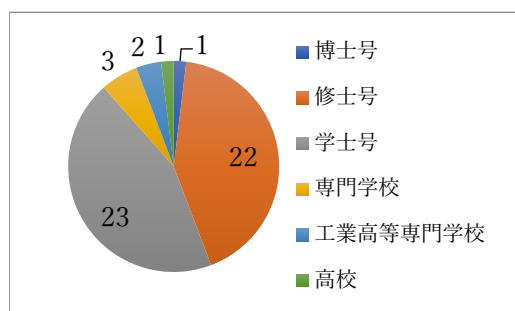


図 43：(未就職)最終学位

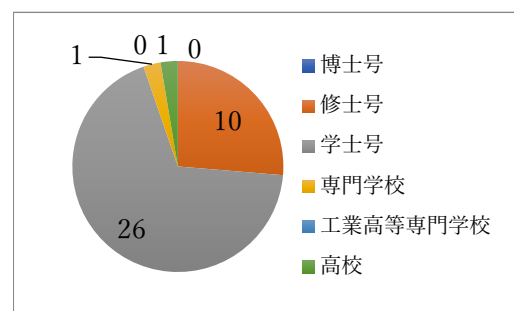


図 47：(就業経験有)最終学位

■日本語力：

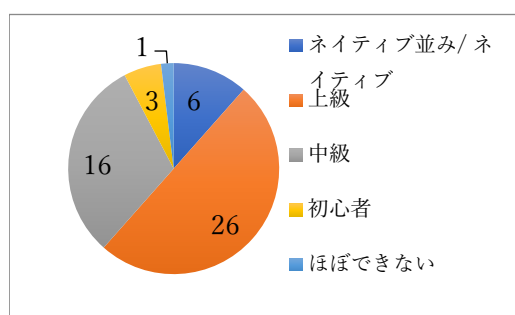


図 44：(未就職)日本語力

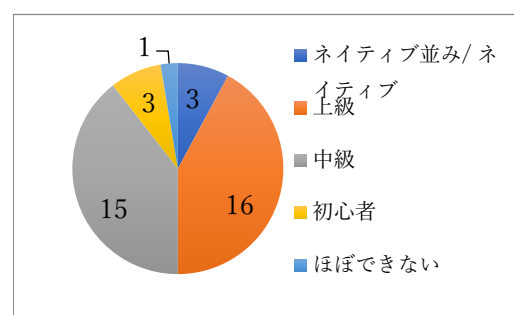


図 48：(就業経験有)日本語力

■子供の有無：

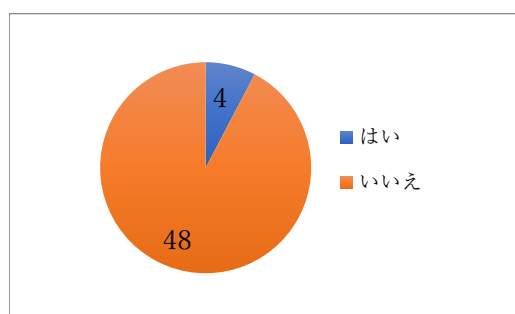


図 45：(未就職)子供の有無

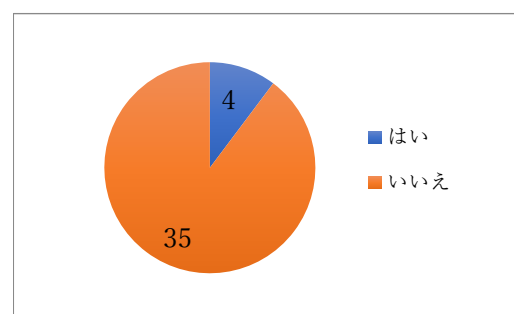


図 49：(就業経験有)子供の有無

■日本での学習使用言語：

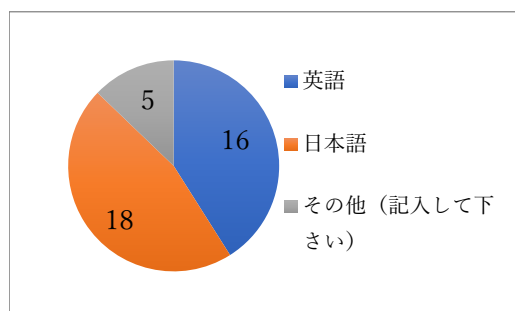


図 46：(未就職)留学時の学習言語

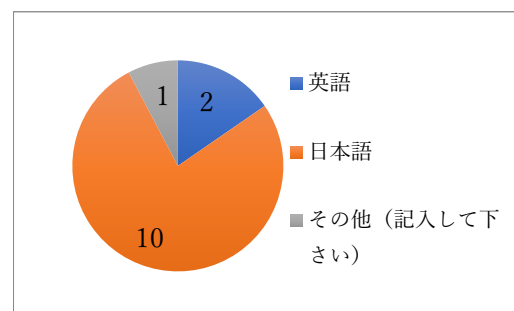


図 50：(就業経験有)留学時の学習言語

【B】【C】の回答者で、主な属性の違いは下記の通り。

- ・【図 38】【図 41】より、いずれも「東南アジア」の比率が高くなっている。本調査全体の回答者比率においても、東南アジア出身者が約 66%となっており、実際に日本に留学している比率（約 30%）に比べて高くなっている。そのため、一概には言えないが、非漢字圏の外国人材のほうが、日本を離れているのかもしれない。
- ・【図 39】より、1 人あたり GDP ランキング「91-120 位」の比率が高まっているのは、タイ出身者の回答が多くなっているためである。回答者の出身エリアに偏りがあるため、本データが外国人一般としては扱い難いが、東南アジアの非漢字圏の傾向の一つとして捉えることはできると考える。
- ・【図 43】【図 47】より、【C】のほうが「修士」の比率が高くなっている。この背景に、2 点要因が考えられる。1 つ目は、10 月入学 9 月卒業の留学生の存在である。この層は、日本型の新卒一括採用のスケジュールに合わず、就職活動に苦戦しているケースが多い。2 つ目は、大学院から日本留学をした留学生である。特にイングリッシュトラックと呼ばれる英語で授業を受け、卒業できる課程に進学した留学生は日本語が不得意なことが多い。さらに、修士では自らテーマを決めて研究活動をする必要があり、人によっては同時にアルバイトもこなすケースがある。このような状態で、短期間で日本式の就職活動を知り、それに合わせて就職活動を行うのは非常に困難であることが考えられる。その結果、日本企業への就職希望があったとしても、就職できずに帰国してしまう留学生が一定数存在する。
- ・【図 44】【図 48】より、必ずしも日本語ができるからといって就職できる訳ではないことがうかがえる。この結果が示唆することとしては、日本語力の育成だけで就職できるわけではなく、例えば「日本式の就職活動方法を知ること」あるいは「日本企業を知ること」も、日本で就職するために必要になるのではないかということを示唆しているのではないだろうか。
- ・【図 45】【図 49】より、「子供の有無」と「帰国すること」が強くは関係しないことを表しているのではないだろうか。
- ・【図 46】【図 50】より、英語で学ぶ留学生のほうが未就職で帰国に至っているケースが多い。一方で【図 44】【図 48】のグラフより、英語で学んでいる留学生でも日本語力が低いわけではないことがうかがえる。この結果から、日本語以外の面、例えば「卒業時期」など、日本企業への就職を阻害する要因があることがうかがえる。

次に、帰国者と社会人として日本でフルタイムで働く外国人材（＝以降【A】とする）の間で、どのような属性の違いがあるのか比較したい。

未就職で帰国した人の傾向

ここでは、未就職で帰国した元留学生について、「なぜ日本で就職をしなかったのか」、または「就職できなかったのか」、その要因を考えていきたい。

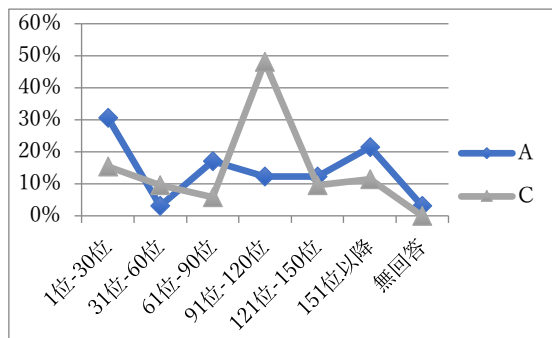


図 51：1人あたり GDP

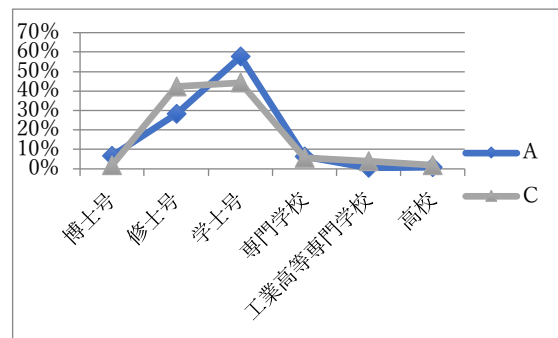


図 52：最終学位

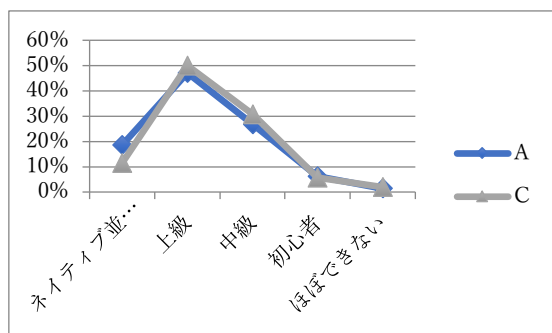


図 53：日本語力

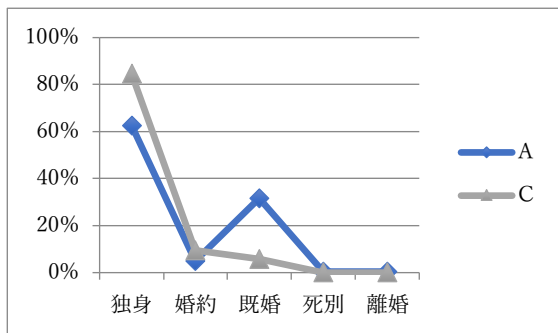


図 54：配偶者の有無

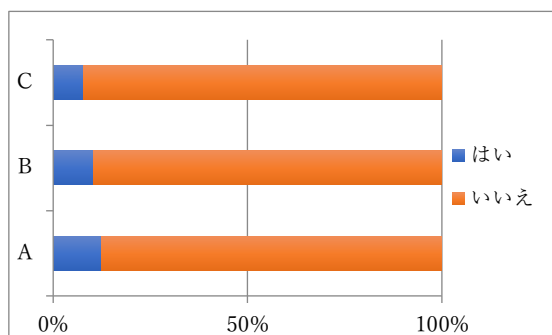


図 55：子供の有無

まず、属性【図 51】より、GDP「91 位-120 位」の比率が高まっている。これはタイ出身者の回答比率が高まっていることが要因であり、一般論というよりは、本調査回答者の傾

向として留意いただきたい点である。なお、法務省のビザ発行数の情報¹⁷を確認する限り、「技術・人文知識・国際業務」のタイ人は、2016 年 12 月末 1,560 名に対して 2017 年 12 月末 1,810 名となっており、1 年で 250 名増加している。これに対して、日本学生支援機構の国籍別留学生数¹⁸で、タイは 2016 年 5 月 3,985 名となっている。仮に 3,985 名を大学生とした場合、就職対象となるのは 4 分の 1 で、かつ一般的な留学生の就職率 30%をかけると、約 299 名となる。つまり、タイ人が際立って帰国している人数が多いということは言い難いとする。それゆえ、【図 51】の傾向については、あくまで回答者属性の一つの特徴として捉えていただいたほうがよいと考える。

次に【図 52】について、若干ではあるが「修士号」の未就職帰国者が相対的に多くなっており、「学士号」が少なくなっている。これは就職のしやすさから生じる差異ではないだろうか。大学院から日本留学する留学生は、日本語レベルが決して高いわけではない。さらに、近年英語だけで学位取得できるプログラムも増えている状況がある。さらに、留学生によっては、学費や生活費を得るためにアルバイトをする場合もある。そのため、学業として専門的な研究を行いながら、日本語学習とアルバイトを行う必要があり、就職活動が出遅れるケースは少なくない。結果、「修士号」の未就職帰国者の割合が相対的に高くなる可能性があると考えられる。

【図 53】で語学レベルについて、【A】【C】間で大きな差は見受けられない。そのような傾向から考えるに、就職できるかどうかは、日本語力以外の要因の方が大きい可能性を示唆しているように見受けられる。

【図 54】【図 55】について、結婚や出産によって、共働きがし難い状況になることが想定されるため、帰国をせざるを得ないのではないかと想定したが、結果はその逆であった。むしろ、日本国内で結婚した場合、そのまま日本に残る可能性が高くなる可能性がある。少なくとも、結婚や出産が帰国する要因として大きな影響があるとは考え難い。

¹⁷ 出所：http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_ichiran_touroku.html

¹⁸ 出所：https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/2017/index.html

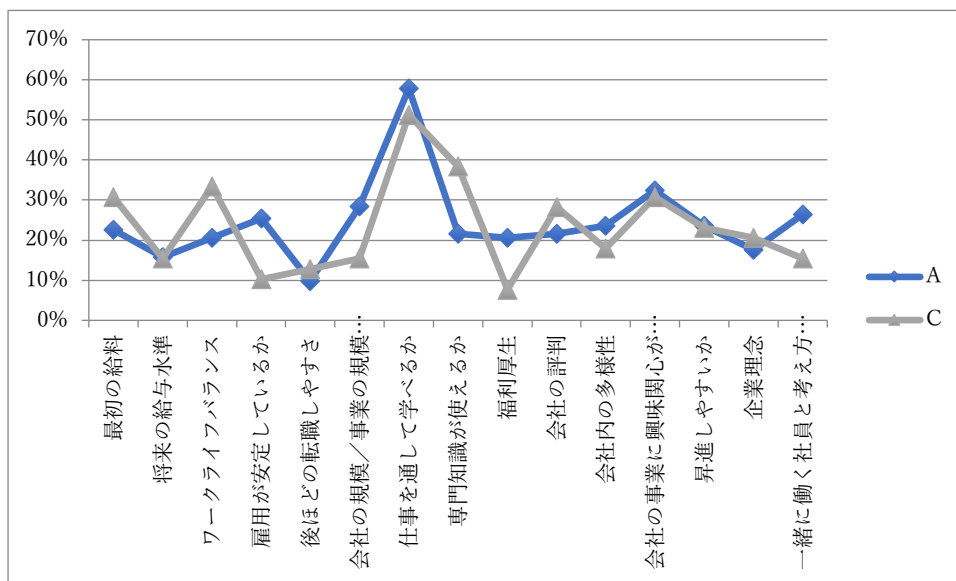


図 56：卒業後に働く会社を決めるにあたり、重視した要因（3つまで回答可）

【図 56】より日本で働いている外国人と、未就職で帰国した外国人で、就職先に求めることに差があるのか確認した。10%以上の差がある項目として、「ワークライフバランス」と「専門知識が使えるか」で【C】の方が高くなっている。このことから推測するに、前者については、日本企業は長時間労働であると考え、就職しなかった可能性があるかもしれない。また、後者については、自分の専門知識が直接活かせる企業に絞って就職活動をした結果、多くの企業にエントリーすることをせず、結果的に未内定で帰国することになった方が少なくないのかもしれない。

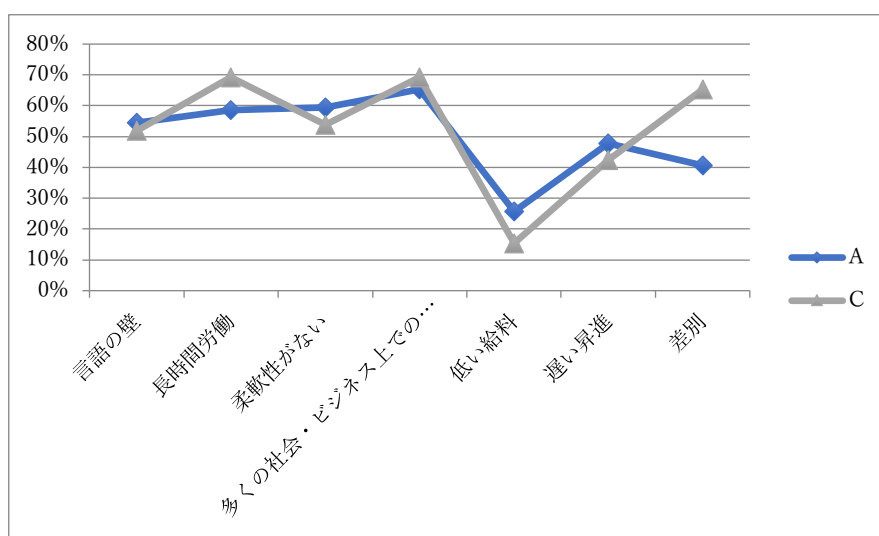


図 57：日本で働く上での難点（複数回答可）

【図 57】においても、「長時間労働」に関して【C】が 10%以上高くなっている。また、「差別」の項目については、24%も高くなっている。具体的な内容については確認できていないが、アルバイト等で何らかの差別を感じ、日本での就業に対してネガティブに感じているところがあるのかもしれない。

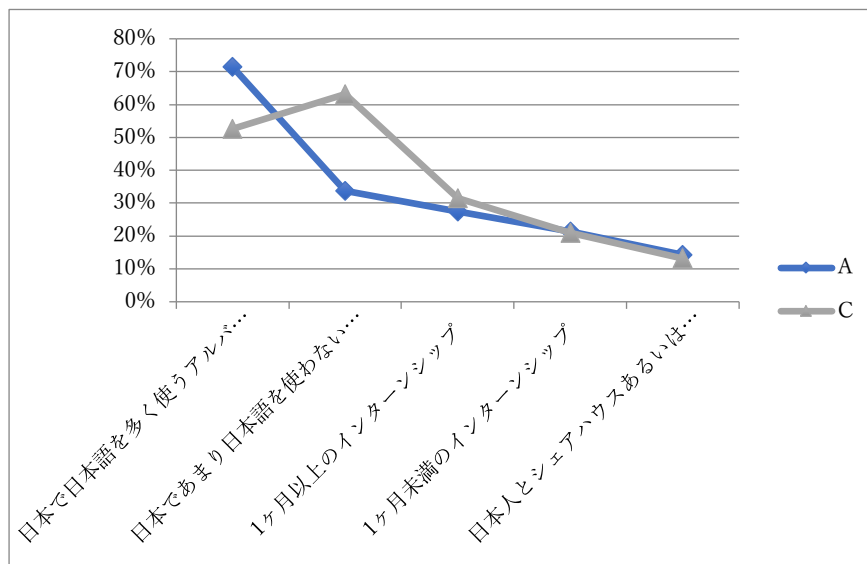


図 58：学生時代の経験

学生時代の活動として注目したいのは、アルバイトでの使用言語についてである。【A】が日本語を多用しているのに対して、【C】は多用していない。一方、先に上げたデータで、日本語力の差は、自己申告であるが【A】【C】で差はあまりないことが分かっている。ここから考えられることとして、日本語でのコミュニケーションにおいて、【A】の方が、経験値が高く、それが日本企業への就職に関係している可能性がある。

就業後に帰国した人の要因

ここからは就職した後に帰国する要因について考えたい。【A】【B】を比較することで、帰国する傾向のある外国人の特徴を見ていく。

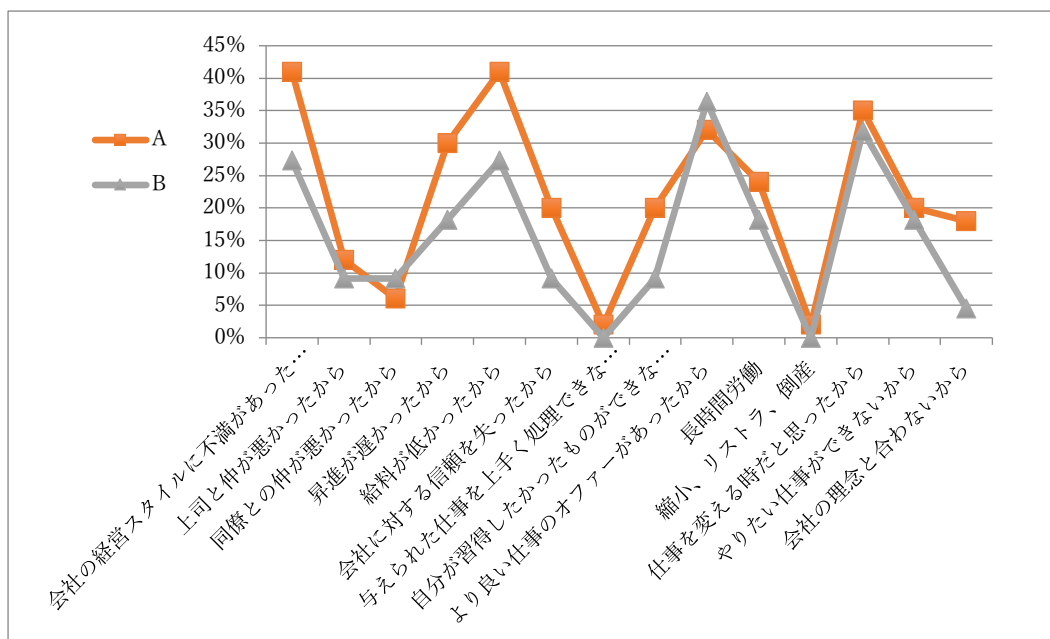


図 59：前職を退職した主な理由（3つまで回答可）

【図 59】で、日本で就業中で転職経験がある【A】に対して、帰国した【B】で比率が高いのは「同僚との仲が悪かったから」「より良い仕事のオファーがあったから」である。ここから考えられることとして、多くの退職理由については、日本国内の別の企業に移ることで解決できる問題であることが伺える。言い換えると、外国人材にとって、不満を解消できる別の企業に転職できる機会があったら、日本国内に留まっていた可能性があるのではないだろうか。

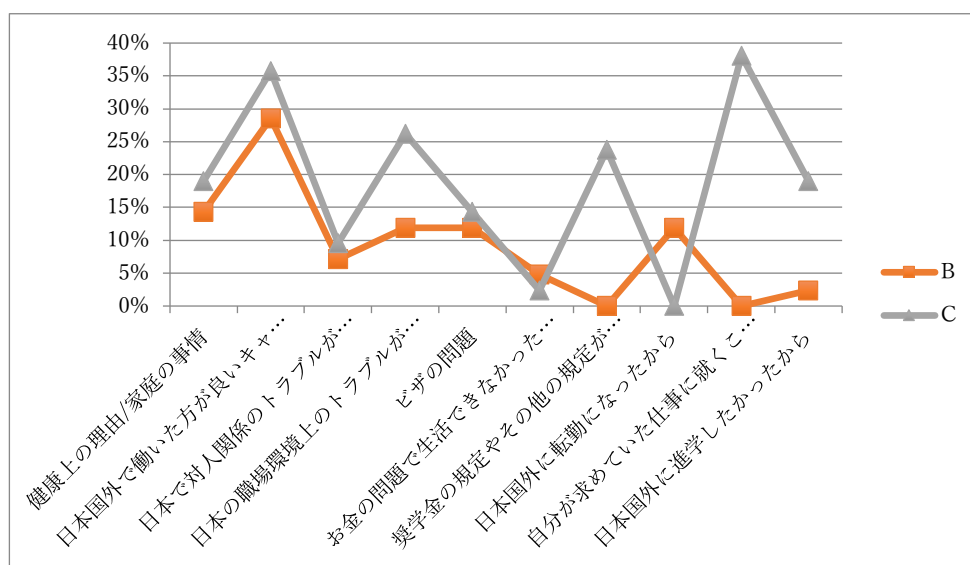


図 60：日本を離れることになった主な理由（3つまで回答可）

【図 60】より、就業後に帰国する【B】と未就職で帰国をする【C】では、帰国要因が少し異なることが分かった。【C】の中には、帰国をするやむを得ない理由もある。具体的には「奨学金の規定やその他の規定が理由で母国に帰国しなくてはいけなかったから」である。全体の約 25%、つまり 4 人に 1 人が、それに該当する[-A1]。具体的には、タイやシンガポールの外国人に複数名該当する者がいた。

さらに、「日本国外に進学したかったから」についても、就職とは別の問題として取り扱う必要がある。一方、改善できる可能性がある問題点として、先のデータでも見受けられた「自分が求めている仕事に就くことができなかったから」が高くなっている。やはり、自分の専門知識が活かせる分野へ就職できるか否かへの考えが強い可能性がある。また、「日本の職場環境上のトラブルがあったから」も高くなっており、先のデータであった「差別」と関連しうる傾向なのかもしれない。

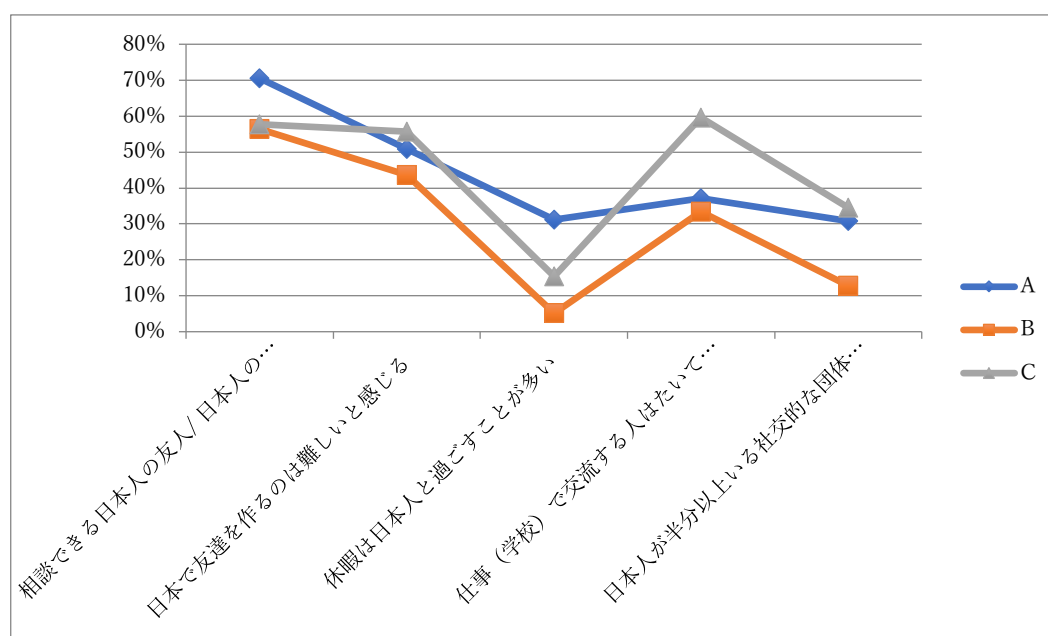


図 61：日本人との関与について

【図 61】より、帰国した【B】【C】に共通して見られる傾向として、「相談できる日本人の友人/日本人の家族がいる」が、【A】に比べて低いことが挙げられる。これは日本に残り続ける理由にも繋がってくるのではないだろうか。なお「休暇は日本人と過ごすことが多い」については、日本在住時ではなく、現在の時間軸だけで回答している可能性がある、帰国している場合、選択される確率は低くなる可能性があると思われる。

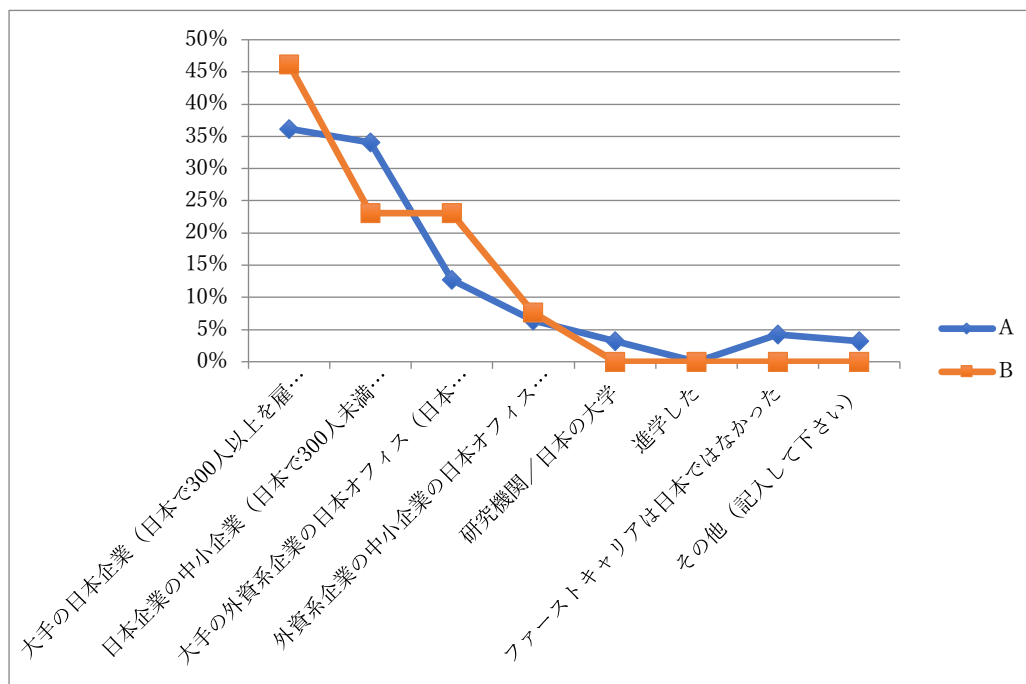


図 62：卒業してから最初に就職した会社

【図 62】より、「大手企業」に在籍していた方が、帰国されている傾向が強い。また、この結果について、大手企業だからこそ「海外赴任」や「現地法人への転籍」などの要因で、日本を離れることになったと解釈することもできる。なお、外国人雇用者数の絶対数として、従業員数 300 名以上が多いというわけではない、厚生労働省が発表する「「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（平成 29 年 10 月末現在）」¹⁹によると、従業員数 100 名未満の企業での就業がおよそ 50-60%程度を占める。よって、もし雇用人数に比例して退職者が発生していたら、中小企業の方が割合は高くなる。アンケートの回答者属性に偏りがあるにせよ、少なくとも中小企業に就職すると、帰国する可能性が高いということは、このデータから見受けることはできない。

¹⁹ 出所：<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000192073.htm>

勤続年数と転職回数

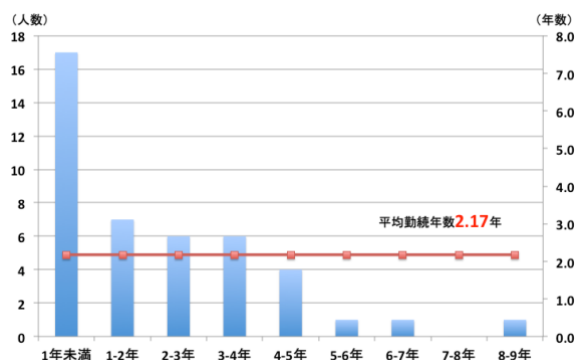


図 63：勤続年数

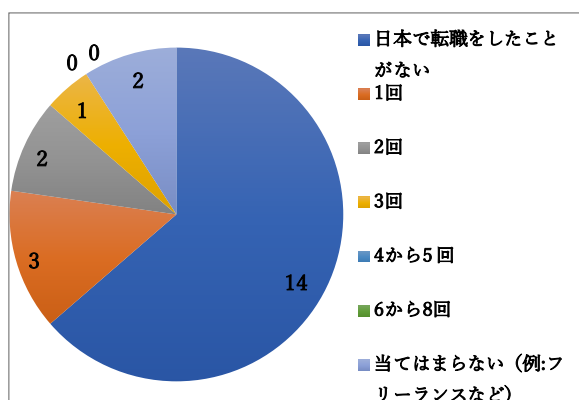


図 64：日本国内での転職回数

帰国後に日本と関連する仕事に就いているのか

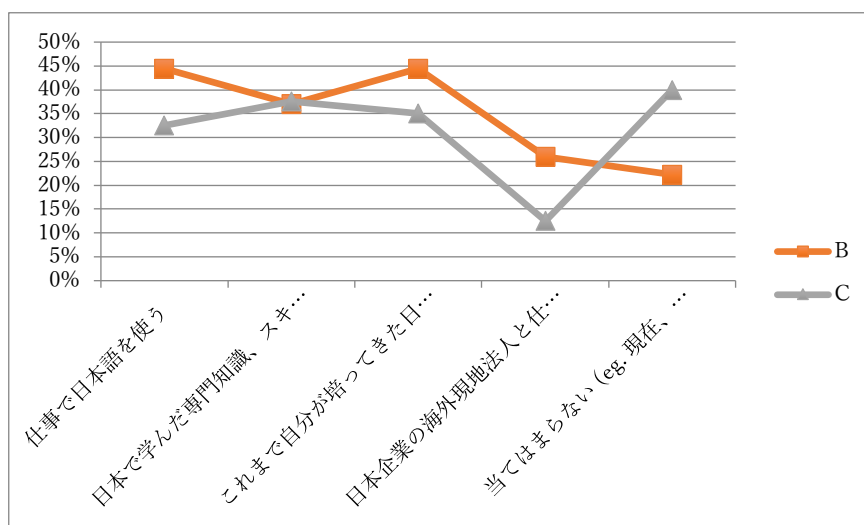


図 65：現在の職場における日本で得た知見に関する関与について

【図 63】より、日本を離れた外国人材の日本定着期間は約 2 年となっている（橙色の線）。推測するに、日本企業の教育研修機会には魅力を感じ、就労していたものの、2-3 年で仕事を覚え、任される機会が少なく、物足りなさを感じて、新たな機会に転職を検討する人材が多いのかもしれない。

また、【図 64】より、日本を離れる外国人材の多くが、日本での転職を行っていないことが分かった。これは他の日本企業も同じように見ているのか、転職活動機会へのアクセスに問題があるのか、2つの観点で問題を深掘り、改善を検討していく必要がある。

【C】と比較して【B】、つまり日本での就業経験があるほうが、日本語や日本文化等の知見を活用する仕事に就いている傾向が強いことがうかがえる。未就職で帰国した場合、半数近くが、日本に関わる仕事に就いていない可能性が見受けられる。

帰国後に日本に復帰する意向はあるのか

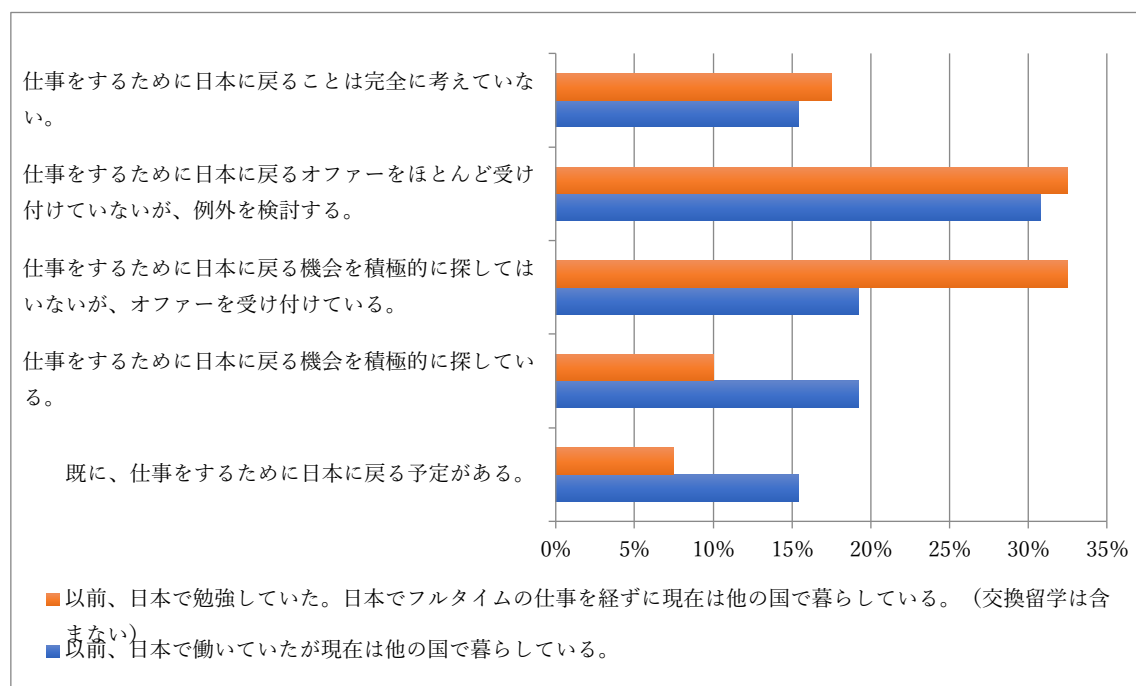


図 66：日本に仕事をするために戻ってくる考えがあるか

【図 66】より、総じて日本を離れてしまうと、日本に再び戻る可能性は高くはない。特に、【C】未就職で帰国せざるを得なかった場合、日本に再び仕事をする為に戻ってくる可能性が低くなる可能性が高い。

海外現地で日本企業への就業について

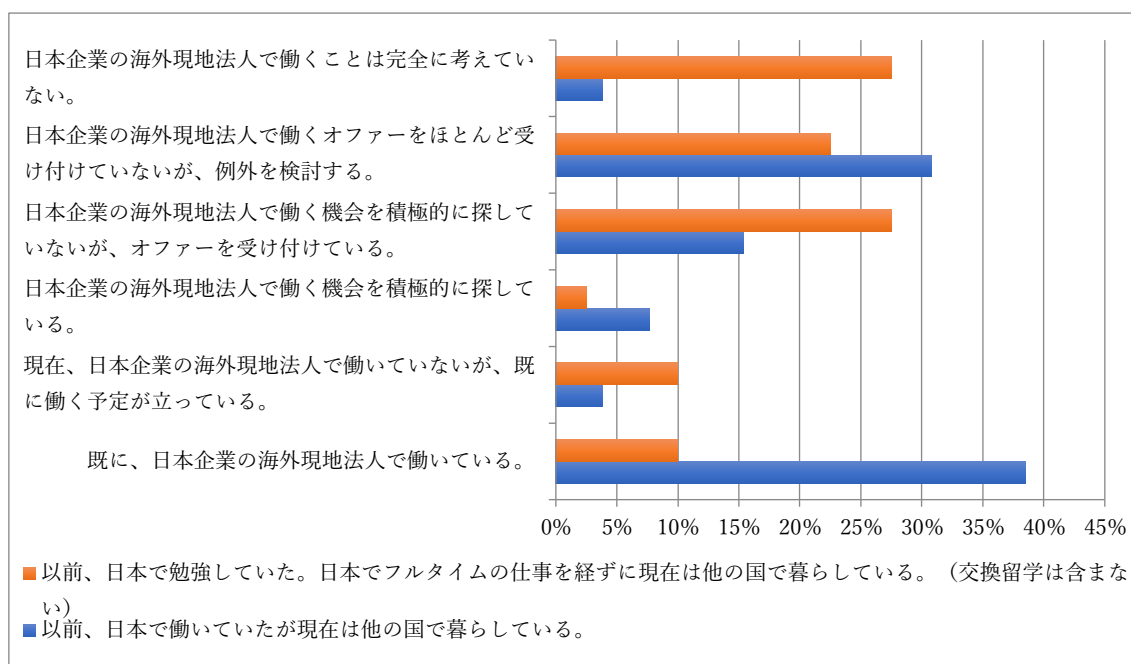


図 67：海外現地にある日本企業で働く考えがあるか

【図 67】より、【B】日本での就業経験が有る場合、日本を離れた後も日系企業で就業する可能性がある一方、【C】在日期间中に未就職で帰国した場合、その後も日本企業で就業する可能性は低くなる可能性が高い。

まとめ

＜日本での外国人材の定着促進に向けて＞

- ・日本国内における外国籍社会人向け就業環境相談の機会や転職サポートサービスの充実

日本企業での就業期間が約 2 年と短い。また、就業環境を変えずに帰国または第 3 国に移動している。さらに、退職理由、日本を離れる理由、ともに「より良い仕事機会」が最も大きな要因である。そのため、日本国内で就業する外国人材向けに就業環境相談や転職機会サポートサービスを充実させることで、転職はしたとしても日本国内に外国人材が定着する可能性は高まるのではないだろうか。もし同じ会社での定着率を高めることを目指すのであれば、先に取り上げている外国籍社会人のデータで明らかになっている「キャリアの発展性」における課題を解決することが必要である。外国人材が期待するキャリアに対して、いかに社内で機会を提供することができるかが重要ではないだろうか。

- ・外国人材と日本人の交流促進

日本でフルタイム就業を続ける外国人材と帰国または第 3 国に移動をした外国人材で差

が生じているのは、日本人との関与で、特に「相談相手の有無」や「休日に一緒に過ごす知人・友人」である。言い換えれば、企業や社会の中で、日本人と混ざり合うことができれば、日本に定着する可能性は高まるのではないだろうか。日本国際化推進協会(JAPI)が取り組む日本で働く外国籍社員のインタビュー (<https://japi-oshigoto.com/>) においても、勤続年数が長い方、日本で長く就業している方は、日本人との繋がりが強い傾向がある。具体的には、日本人が大半を占める会社で長年勤務する理由で、「異文化への理解や受容があって働きやすいから」「周囲の社員が皆さん優しいから」等、外国人材として受け入れられ、日本人の中に溶け込むことができているケースが多い。外国人材特有のケアは必要かもしれないが、だからといって特別扱いをして日本人と分けることはなく、かつ無理に日本人化させることもない状況が、外国人材にとって日本人と一緒に仕事がしやすい環境に繋がるのではないだろうか。

＜帰国後も日本との繋がりを維持するために＞

・未就職で帰国または第3国へ移動してしまう外国人留学生を減らす

先のデータより、未就職で帰国または第3国に移動した場合、日本企業への就業意欲が低くなる傾向が強い。そのため、在学期間中の日本国内での就職支援体制の強化が重要な課題である。そして、日本国内の企業への就職率を向上させることが必須である。これに関して、先に述べたように、未就職で帰国している外国人材の傾向として、「ワークライフバランス」や「専門知識が活かせる業務」を求める傾向が強い。これに関して、前者は実際に日本で働く外国人材の声を未就職者に届け、イメージと実態の乖離があれば、正す必要があるだろう。後者に関しては、日本企業の特徴であるジョブローテーションなどの機会を適切に伝え、キャリアの積み方に幅を持たせるよう意識してもらうことで、就職先候補となる企業を増やし、就職機会を高めることが有効ではないだろうか。また、外国人留学生の傾向で先に述べたように、日本語を使用するアルバイト経験をすること、そして日本人との接点を増やすことが、就職力を高めるうえで重要な要素になりうる。

・海外での外国人材への日本企業に関する情報提供及びアクセスの向上

日本で就業経験がある外国人材は、帰国した後も既に日本企業で就業しているケースは、【図 67】で示されている通り 40%弱であり、少なくない。この比率をより高めるためには、これまで以上に海外での日本企業の情報発信や情報へのアクセス難易度を改善することが重要である。【図 66】で仕事をするために日本に戻る可能性がある外国人材は、約 70%いる。また、【図 67】で海外の日本企業で就業を検討できる外国人材も、約 70%いる。過去に日本企業で就業経験があり、日本企業の文化に一定理解がある外国人材は、ゼロベースから育成する必要がある外国人材よりも育成コストが低くなり、日本にとって貴重な人材と言える。そのような意味で、日本で、または海外日本企業で就業する可能性がある外国人材への情報提供や情報アクセス環境を改善させることは有益であると考ええる。

おわりに

ここまで、在日外国人留学生、日本で働く外国籍社員、帰国または第3国にいる元留学生の3つの属性に分けて、それぞれ分析・考察を行ってきた。

また、個別性が高まることから、本編の分析では扱うことが難しかったが、株式会社リンクジャパンキャリアの協力により、1,000名を超える外国人スタッフからアンケート調査を回収している。同社は、リンクアンドモチベーショングループにて、グループ企業と共に、海外から日本へ英語講師をリクルーティングし、日本の教育機関等に派遣し、生活や契約終了後の就職支援を行っている。同社に所属する外国籍社員は、政府が取り組むJETプログラムに近い属性であると認識している。それゆえ、同プログラムの効果や発展を考えるうえで、重要なデータになるであろうと考えている。このデータについては、株式会社リンクジャパンキャリアと相談のうえ、今後分析を行うことを検討したい。

謝辞

本調査を行うにあたって、調査票設計段階からアドバイスをいただいた、独立行政法人経済産業研究所の劉洋（LIU Yang）氏に、まずは御礼を申し上げたい。また、今回の調査活動にあたって、同研究所のプロジェクトでも取り上げていただいた。

また、本レポートのリリースに先行して開催した外国人材政策カンファレンス”Japan ASIA Youth Conference 2018”では、株式会社日経 HR、株式会社オリジネーター、株式会社インディゴジャパンより、調査活動自体へ協力が難しいことから、活動資金面での支援をいただいた。エンワールド・ジャパン株式会社にいたっては、調査活動への協力に加えて、活動資金面でも支援いただいた。さらに、クラウドファンディングでは、Takuya SuZuki 氏、中村弘子 氏、Takaoka Hiroshi 氏、須藤 宏治 氏、小池 氏、松永 雪 氏、KGY 氏、平井 ちか 氏、仲田 耕太郎 氏、大倉 昌子 氏、うめざわ 氏、Kenichi Uchida 氏、小林 竜也 氏、Keiko Kawase 氏から応援いただいた（順不同、クラウドファンディングサービス登録名で表記）。

他にも、本取り組みについて、アンケート調査やカンファレンスの情報拡散にご協力いただいた方は数えられないほどである。改めて御礼申し上げたい。そして、本レポートが、本当に多くの方々に支えられて生まれた情報であることを、改めて強調しておきたい。今後、日本がグローバル化を促進させていくうえで、外国人との共生、協業は不可欠である。この調査レポートをご覧いただいた方々を初め、全国各地で、本調査活動と同じように、外国人との共生、協業が始まっていくことを願って、今年度のレポートを終えたいと思う。