

新潟県における外国人留学生就職支援の現状と課題 — 「国際人材フェア・にいがた」の事例分析¹

ERINA 調査研究部研究員 穆堯芋

1. はじめに

本稿では、新潟県で2005年から継続的に開催されている留学生就職説明会「国際人材フェア・にいがた」の事例を検討し、県内の留学生就職支援の現状と課題を明らかにする。また、新潟県の状況を踏まえ、地方における留学生就職支援の在り方について考察する。

地方経済の国際化に伴い、即戦力として外国語のできる留学生に対し、企業の採用意欲が高まりを見せている。「留学生30万人計画」を掲げる日本政府は、卒業後の日本での就職を促し、国際的に通用する人材の育成・活用に努めている。地方自治体でも、自地域の大学に在籍する留学生が卒業後も同地域にとどまり、地方経済の国際化および国際交流の拡大に貢献できるよう、留学生の地域内での就職を支援している。

新潟県は、本州日本海側最大都市の新潟市を有し、製造業を中心とした地場産業が古くから発達している。県内企業は食品加工、繊維製品、金属洋食器、機械部品、工作機械、情報関連製品などの分野に独自の技術を持ち、中国・韓国・ロシア・ASEANなど積極的に海外展開を行っている。新潟県では、北東アジアの玄関口として地域経済の国際化も進み、貿易港として長い歴史を持つ新潟港を活かし、海外とのビジネス交流を盛んに行っている。新潟市内には中国、ロシア、韓国3カ国の領事館が設置され、県内企業の海外展開や人的交流の拡大をサポートしている。県内企業は国際的に通用する人材確保意欲が高く、県内では「国際人材フェア・にいがた」を中心に、行政・経済団体・大学・国際交流機関・マスコミなどが協力し、留学生の就職支援を行っている。

本稿は、地方における留学生就職支援の取り組みを紹介したうえで、新潟県の事例として、「国際人材フェア・にいがた」を紹介する。具体的には、「国際人材フェア・に

いがた」開催の背景、実施状況、協力体制などを分析しながら、留学生就職支援の実態を明らかにする。また、開催毎に企業・留学生に対して実施したアンケートの調査結果を用いて、採用・就職活動に関する企業側及び学生側の意識を明らかにする。最後に、地方における留学生就職支援の促進に向けた政策提言を行う。既存の文献では、新潟県の事例を取り挙げた研究はなく、本稿が新潟県をはじめとする留学生の就職支援を行っている地方自治体、経済団体、大学などの参考となれば幸いである。

2. 地方における留学生就職支援状況と新潟県の取り組み

留学生に特化した就職支援活動は、東京・大阪・名古屋などの大都市では盛んに行われてきたが²、最近では地方でも活発化してきている。各地方の具体的な取り組みについて、地域毎に紹介してみる。

北海道では、札幌商工会議所主催の「札商アジア・ブリッジ・プログラム」があり、ビジネス日本語教育、就職活動セミナー、インターンシップ、合同企業説明会などが実施されている³。岩手県では、「岩手県外国人留学生就職支援協議会」が設置され、県内大学・短大及び高専に在籍する留学生を対象に実態調査を行ったほか、留学生向けの就職支援講座を開催している⁴。宮城県では、東北大学大学院経済学研究科国際交流支援室を中心に、「留学生のための就職支援ガイドブック」を作成したり、シリーズで就職支援講座を開いたりしている。企業合同説明会の「外国人留学生のためのジョブフェア」も開催している⁵。新潟県では、環日本海経済研究所（以下ERINA）主催の「国際人材フェア・にいがた」及び新潟県国際交流協会主催の「留学生就職支援セミナー」が毎年開催されている。「国際人材フェア・にいがた」について後ほど詳しく紹介する。山梨県では、山梨大学留学生センター・国際交流室主催の

¹ 本稿の作成にあたっては、「国際人材フェア・にいがた」の参加企業・留学生に対するアンケート結果をもとにしている。アンケートにご回答いただいた企業・留学生に感謝したい。また、本稿の一部は「(財)中島記念国際交流財団助成」(独)日本学生支援機構実施事業として、2011年6月23日に開催された「国際人材フェア・にいがた2012」の開催報告書「新潟県における外国人留学生の就職マッチング支援」(2012年1月、環日本海経済研究所)に依拠している。助成してくださった(財)中島記念国際交流財団及び(独)日本学生支援機構に感謝したい。

² 例えば厚生労働省東京外国人雇用サービスセンター・大阪外国人雇用サービスセンター・名古屋外国人雇用サービスセンターでは、留学生向けの就職セミナー、就職相談、企業説明会などを行っている。ほか、民間就職情報社が主催する留学生向け企業合同説明会も頻繁に行われている。

³ 詳細は神谷(2010)を参照されたい。

⁴ 詳細は中島(2009)を参照されたい。

⁵ 東北大学大学院経済学研究科国際交流支援室ホームページより。(http://www.econ.tohoku.ac.jp/~KKS/index.html 2012年9月11日アクセス)

表1 「留学生就職支援セミナー」と「国際人材フェア・にいがた」の概要

項目	留学生就職支援セミナー	国際人材フェア・にいがた
主催	新潟県国際交流協会など	ERINA
共催/後援	新潟県、新潟経済同友会、ERINA等	新潟県、新潟労働局、ジェトロ新潟等
開催目的	日本での就職のアピールポイントや留意点の紹介、意見交換	就職合同説明会として県内企業と留学生の就職マッチングを行う
開始年度	2007年	2005年
開催時期	毎年10月頃	毎年5月または6月
開催場所	新潟市内	新潟市内
内容	就職の専門家による講演、留学生・企業・大学等の意見交換	就職ガイダンス（1時間）、企業マッチング（3時間）
所用時間	4時間前後	4時間前後
参加人数	留学生31名、企業・住民20名、その他20名、合計71名（2011年度）	留学生86名、企業・住民79名（18社）、その他15名、合計180名（2012年度）
内定実績	-	24名（延べ）

（出所）新潟県国際交流協会、ERINAの資料より筆者作成

留学生向け「就職講演会」及び「就職ガイダンス」が開催されている⁶。広島県では、広島県留生活躍支援センターが中心となり、実用日本語研修、インターンシップ、就職支援セミナー、合同企業説明会などを実施している。また、就職活動の個別相談としてキャリアカウンセラーも行っている⁷。山口県では、山口大学留学生センター主催の「留学生就職支援フェスタ・イン・山口」が開催されており、参加企業のプレゼンテーション、就職講演会、個別相談の内容になっている⁸。九州では、「九州グローバル産業人材協議会」が組織され、企業交流会、インターンシップ、採用企業の拡大、情報提供などが行われている⁹。以上、一部の地域の取り組みを紹介したが、それ以外にも他の地域で行われている場合もある。

新潟県は、前述のとおり、製造業関連企業の海外進出が活発で、国際舞台で活躍できる人材に対するニーズが高い。留学生就職支援として、就職ガイダンスに特化した「留学生就職支援セミナー」と就職マッチングに特化した「国際人材フェア・にいがた」が開催され、車の両輪のように留学生の就職活動をサポートしている。両事業の概要は表1のとおりである。うち、「国際人材フェア・にいがた」は県内企業と留学生に会社説明や自己PRの場を提供しており、新潟県における就職マッチング支援の中心的な役割を果たしている。同事業は、2005年より8年間にわたり実施

され、県内企業においても認知度が徐々に高まり、県内留学生採用の主要なチャンネルになっている。以下、新潟県における留学生の受入・就職状況を概観したうえで、「国際人材フェア・にいがた」を事例とし、新潟県における留学生就職支援の実態を検討する。

3. 新潟県における留学生の受入状況と就職動向

3.1 新潟県における留学生の受入状況

日本学生支援機構の統計によると¹⁰、2011年5月1日現在、日本全国が受け入れた留学生総数は138,075人で、過去最高の2010年（141,774人）より2.6%減となった。東日本大地震及びその後の原子力発電所の事故により、日本に留学する学生が減少したと見られる。国別では、中国人留学生は87,533人で最も多く、全体の63.4%を占めた。韓国人留学生は17,640人、全体の12.8%を占めた。中国と韓国を合わせると、全体の4分の3を超えた。地域別では、関東地域（茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川）に留学する学生は全体の46.4%を占め、新潟県を含む中部地域（新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、愛知）では全体の11.2%を占めた。

図1は新潟県内の留学生数及び全国比の推移を示している。県内の留学生は1998年（834人）から2003年（1,599人）まで順調に増加したが、2003年より減少傾向に入り、2008

⁶ 詳細は伊藤ほか（2008）を参照されたい。

⁷ 広島県留生活躍支援センターホームページより。（<http://www.int-students-hiroshima.jp> 2012年9月11日アクセス）

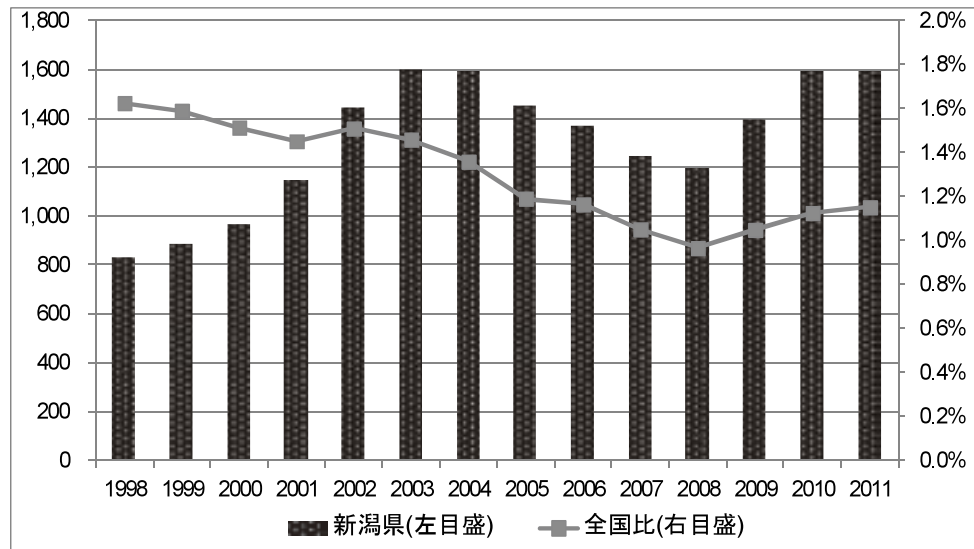
⁸ 詳細は福屋（2010）を参照されたい。

⁹ 九州グローバル産業人材協議会ホームページより。

（<http://www.kyushu-global.jp> 2012年9月11日アクセス）

¹⁰ 平成23年度外国人留学生在籍状況調査結果（日本学生支援機構実施）より。

図1 新潟県内の留学生数及び全国比の推移



(出所) 日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査」(各年版)より筆者作成

表2 新潟県内の留学生数及び主な受入機関

留学生数	総数	新潟大学	長岡技術科学大学	上越教育大学	国際大学	新潟産業大学
合計	1,386	370	277	40	276	173
中国	662	233	50	31	18	166
ベトナム	137	6	80	1	16	0
マレーシア	77	18	43	0	2	0
タイ	61	8	28	0	22	0
インドネシア	60	3	7	0	47	0
韓国	48	32	1	2	2	6
ミャンマー	35	3	9	0	22	0
モンゴル	35	8	2	0	16	0
台湾	27	21	0	2	1	0
インド	25	0	4	1	16	0
バングラデシュ	24	9	4	0	9	0
メキシコ	24	0	24	0	0	0
フィリピン	15	4	0	0	11	0
スリランカ	14	0	4	0	10	0
ウズベキスタン	14	1	0	0	13	0
ラオス	11	0	0	0	10	0

注：①国別内訳は、留学生総数が20人以上の国(地域)について掲載した。

②2011年5月1日現在の数値。

(出所)「第14章 貿易・国際交流」『第122回新潟県統計年鑑2011』より筆者作成

年には1,197人に減じた。その後徐々に持ち直し、2011年には1,592人に回復した。留学生受入数は全体で増加しているが、全国に占める割合が減少傾向にある。図1で示すように、1998年に全国に占める新潟県の留学生数の割合は1.6%であった。2011年になると、1.2%に減じた。特に、

2008年では全国比1%に落ち込んだ。近年には回復傾向だが、依然として低い水準である。

表2で示すように、新潟県の調査では、2011年5月1日時点、新潟県内の大学・短期大学在籍の留学生は1,386人であった¹¹。うち、中国からの留学生は662人、全体の48%

¹¹ 前述の日本学生支援機構の調査と対象範囲が異なり、留学生数に若干の違いがある。新潟県の調査には、「高専」が含まれていないため、留学生数が若干少ない。

を占め、最も多かった。次にベトナム（137人、同10%）、マレーシア（77人、同6%）、タイ（61人、同4%）、インドネシア（60人、4%）、韓国（48人、3%）などが並んだ。以上6カ国の留学生が新潟県全体の75%を占めた。大学別で見ると、新潟大学が370人と、全体の27%を占め、最も多かった。次に長岡技術科学大学が277人（同20%）、上越教育大学が40人（同3%）、国際大学が276人（同20%）、新潟産業大学が173人（同12%）、5大学で全体の82%を占めた。新潟県では、教育機関をはじめ、県内の行政・留学生支援団体などが留学生受入数の増加に取り組んでいる。

3.2 新潟県内企業への就職状況

法務省入国管理局の資料(2012年7月25日報道発表資料)によれば、2011年度に日本企業などへの就職を目的とした「技術」又は「人文知識・国際業務」に係る在留資格認定証明書の交付者数は11,404人、前年比25.4%増となった¹²。うち、「技術」が5,480人、「人文知識・国際業務」が5,924人であった。国籍・出身地別交付件数を見ると、中国が2,395人で最も多く、次に米国（1,576人）、韓国（1,381人）、インド（1,231人）、英国（568人）、フィリピン（559人）などが続き、アジア諸国が全体の69.1%を占めた。

新潟県の状況を見ると（図2）、就職先企業（勤務予定地）が新潟県内にあり、「技術」又は「人文知識・国際業務」在留資格の交付者数は、2001年から2008年まで順調に増加

した。2008年はピークの64人に達したが、2009年に入ると、急激に減少した（35人）。米国発世界金融危機の影響と思われる。2010年からは少し回復してきている。全国に占める新潟県の割合（全国比）をみると、2001年（0.18%）から2011年（0.39%）の間、おおむね増加傾向にある。特に、2007年以降比較的に早いスピードで拡大している。しかしながら、絶対数では極めて少ない。

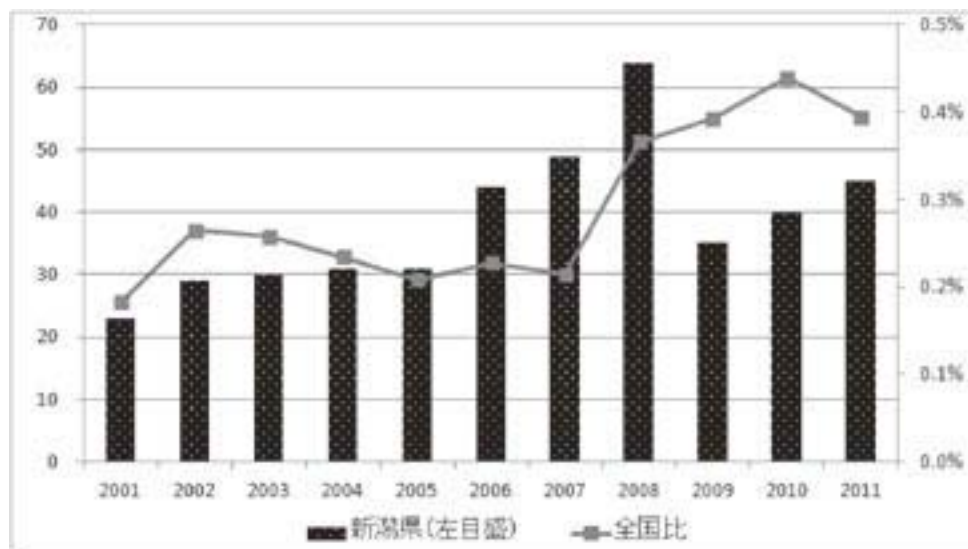
以上をまとめると、全国に占める新潟県の外国人留学生の割合は、1998年（1.6%）から2011年（1.2%）にかけて減少傾向にあるが、県内で就職する外国人の割合（全国比）は2001年（0.18%）から2011年（0.39%）の間おおむね増加傾向にある。しかしながら、県内の教育機関に在籍している外国人留学生数は、他地域と比べて伸び悩み、県内企業に就職する留学生数はまだ少ない。今後は、県内の教育機関・行政・団体が、外国人留学生の受入と就職支援にさらに力を入れて取り組み、その数が拡大する余地はある。

4. 「国際人材フェア・にいがた」の取り組み

4.1 「国際人材フェア・にいがた」の概要

「国際人材フェア・にいがた」は、ERINAの主催で2005年から開催しており、新潟県内企業と留学生に就職相談の場を提供することを目的としている。当初から、新潟県内に在籍する留学生向け就職支援を行い、卒業後も県内にとどめるように、就職マッチングを行う目的で企画した。近

図2 新潟県の外国人就職者数及び全国比の推移



注：「技術」、「人文知識・国際業務」の在留資格を対象としている。

（出所）法務省入国管理局の統計データより筆者作成

¹² 外国人就職に関する在留資格はほかにもあるが、就職者数に占める「技術」、「人文知識・国際業務」資格の割合が最も高い。詳細は法務省入国管理局「平成23年における留学生の日本企業等への就職状況について」（2012年7月25日報道発表資料）を参照されたい。

表3 「国際人材フェア・にいがた」の開催実績

年 度	開催日	会 場	参加企業	参加留学生	採用者
2005年	10月28日(金)	長岡商工会議所	9社	60名	7名
2006年	10月27日(金)	新潟市民プラザ	9社	53名	2名
2007年	9月21日(金)	新潟市民プラザ	14社	47名	3名
2008年	5月21日(水)	新潟市民プラザ	18社	69名	6名
2009年	5月22日(金)	新潟市民プラザ	8社	47名	1名
2010年	5月21日(金)	新潟市民プラザ	22社	59名	1名
2011年	6月23日(木)	新潟市民プラザ	19社	85名	4名
2012年	6月29日(金)	新潟市民プラザ	18社	86名	-
計(延べ)	-	-	117社	506名	24名

注：2012年度の採用者数は2012年12月に調査する予定。
(出所) ERINAの資料より筆者作成

年、アジアを中心に、海外でビジネスを展開する県内企業が増え、人材確保の観点から外国人留学生の採用に対する関心が高まり、県内企業の海外活動に寄与する役割も大きいと認識されるようになった。8年間の継続開催の実績のもと、新潟県における留学生就職支援の中心的なイベントとして定着している。これまでの開催状況は表3のとおりである。

4.2 「国際人材フェア・にいがた2013」の開催状況

直近の「国際人材フェア・にいがた2013」は、2012年6月29日に新潟市内で開催された¹³。参加企業は18社、例年並みであったが、県内有力企業が数多く参加し、国際的な人材の確保を目指して留学生と面談した。参加留学生数は、新潟大学など県内大学の協力を得て、過去最高(86名)であった。

参加企業のうち、新潟市に本社を有する企業は10社で最も多かった。以下、魚沼市3社、長岡市2社、新発田市1社、上越市1社、柏崎市1社であった。業種については翻訳、ソフトウェア開発、情報サービス、水産品加工、食品加工、輸送、金属製品、金型、電子部品、印刷、ビルメンテナンス、建築など多岐にわたった。中国語関連の募集は14社、全体の78%を占めた。ほかに英語関連が7社、ベトナム語関連が3社であった。正社員を募集する企業は15社と、全体の83%に達した。

参加留学生のうち、中国からの留学生が72名、全体の84%を占めた。ほかベトナムからの留学生7名、マレーシア2名、韓国2名などとなった。学校別では、新潟大学の留学生が37名、国際外語・観光・エアライン専門学校12名、

新潟産業大学8名、事業創造大学院大学8名、新潟経営大学6名、長岡大学4名、ほか長岡技術科学大学、上越教育大学、敬和学園大学、国際ホテル・プライダル専門学校からそれぞれ2名の参加があった。文系留学生が71名、全体の83%を占め、理系留学生は15名(17%)と少なかった。男性46名、女性40名であった。

当日のプログラムとして、主に就職ガイダンスと就職相談会の2部構成で実施した。就職ガイダンスでは、東京入国管理局新潟出張所の担当者による留学資格から就労資格へのビザ更新手続きについての説明があり、その後、留学生OGによる就職活動の心構えや面接の準備などの体験談があった。就職相談会では、留学生が参加企業のブースを訪問し、事前に用意したエントリーシート(参加申込書)を企業に提出して採用担当者から説明を聞いた。

採用の結果について、主催者は2012年12月頃に参加企業に追跡アンケートを送付し、採用に至ったかどうかを把握する予定である。現時点では不明であるが、かなり前から参加したいと手を挙げた企業も数社あり、高い採用意欲を持って留学生を選考しているため、採用に至る可能性が高いと考えられる。

4.3 「国際人材フェア・にいがた」の特徴

4.3.1 継続開催による具体的な内定実績

「国際人材フェア・にいがた」は、地方の留学生就職支援イベントとして新潟県内企業と留学生に就職相談の場を提供してきた。2012年度は8回目の開催となり、8年間の参加企業数は延べ117社、参加留学生数は延べ506名、内定人数は延べ24名に達した。大都市圏と比べて、地方におけ

¹³ 「国際人材フェア・にいがた2013」は2013年に卒業する予定の留学生を対象としているため、「2013」の名称を使用している。実際の開催時期は2012年である。

る留学生数と企業の外国人採用枠が限られているなか、同事業は長期にわたり開催され、確実に内定実績を挙げている。県内企業及び外国人留学生にとって、「国際人材フェア・にいがた」は、新潟県内で採用・就職活動を行うための重要なイベントであると考えられる。

4.3.2 強力な連携体制による幅広い支援ネットワーク

「国際人材フェア・にいがた」は、県内の行政、経済団体、大学、有力企業、マスコミ、就職情報会社の関与の下、オール新潟で外国人留学生の就職活動を支援している。図3は「国際人材フェア・にいがた」の連携ネットワークを示している。各関係先から講師派遣、企業募集協力、学生募集協力、広報活動の面で、強力な支援を得ており、地域の大学と県内求人企業にも認知度の高い留学生就職フェアに成長している。

4.3.3 参加留学生・企業からの高い評価

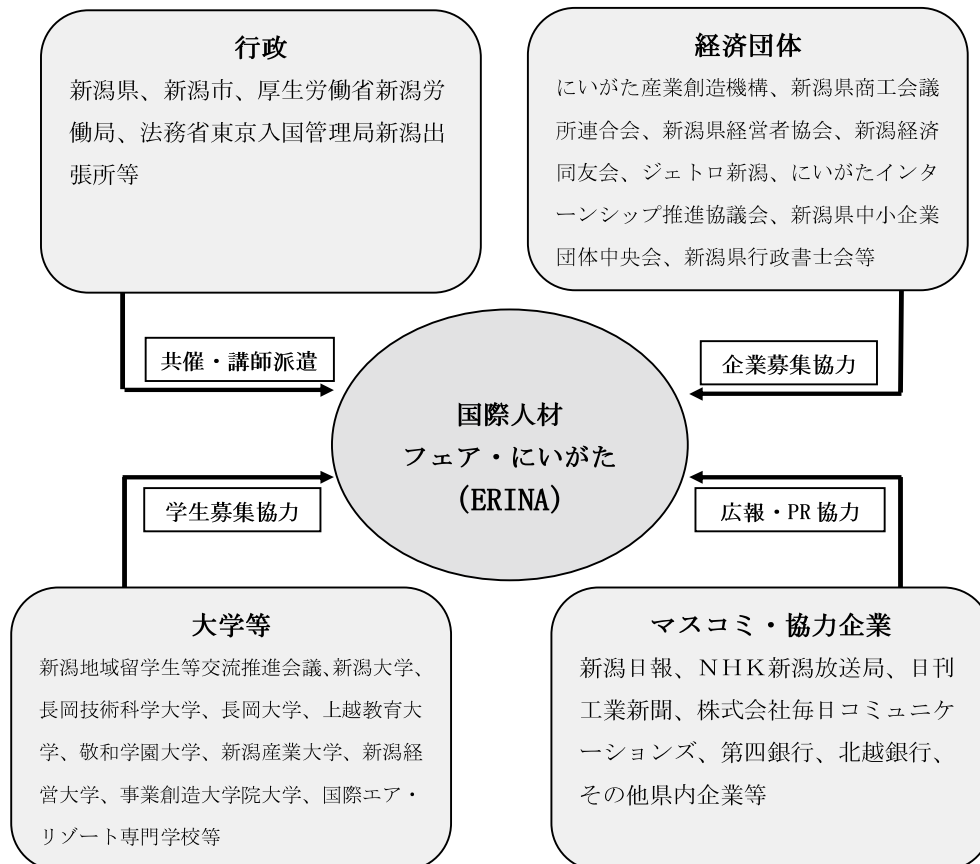
アンケートの結果から、「国際人材フェア・にいがた」は高い評価を得ていると考えられる。参加企業に実施したアンケートでは、国際人材フェアに参加して有意義だった

と回答した企業は全体の85%に達し、留学生では同97%に達した（2012年度）。例えば、参加企業からは「すぐにも採用したい留学生がいた」、「これまで接触の少なかった海外留学生との接点を持てた」など評価する意見があった。留学生側からは、「新潟県内で働きたい学生にとって良い機会だと思う」、「自分の希望した会社以外に、いいと思った会社があってチャンスが増えた」などの意見が寄せられた（2012年度）。

4.4 「国際人材フェア・にいがた」の課題

地方で行う外国人留学生向け就職説明会は、企業が集まらないのではないか、留学生が集まらないのではないかとの課題は常にある。「国際人材フェア・にいがた」は長年間にわたる継続開催のため、県内企業の認知度が高まり、企業募集は容易になってきたが、学生の募集に苦勞している。2011年度の開催は、福島県に送迎バスを提供して留学生の参加を促したが、2012年度は、資金の制約で予定した送迎バスや留学生向けポスターが手配できなかった。新潟大学をはじめ、県内大学などから多大な協力を得て参加留学生数は過去最高になったものの、参加企業から「学生数

図3 「国際人材フェア・にいがた」の連携ネットワーク



注：開催年度により多少変更あり。
(出所) 表3に同じ

表4 「国際人材フェア・にいがた」のアンケートの実施状況

年 度	留学生アンケート			企業アンケート		
	参加者数	有効回答者数	回答率	参加社数	有効回答社数	回答率
2010	59	42	71.2%	22	21	95.5%
2011	85	50	58.8%	19	16	84.2%
2012	86	67	77.9%	18	15	83.3%

(出所) 表3に同じ

が少ない」などの意見が寄せられている。特に、理系の留学生の参加が少なく、企業とのミスマッチングが一部発生している。企業担当者の利便性を考慮して平日開催を行っているが、授業や実験などにより参加できない理系留学生が多いと見られる。今後企業の同意を得て土日開催を検討する必要があると思われる。「国際人材フェア・にいがた」は、留学生人材の活用及び地方経済の国際化にとって大きな意味を持っており、様々な課題を克服しながら今後も継続していく必要がある。

5. アンケートからみた就職支援の在り方と就職マッチングの実態

「国際人材フェア・にいがた」では、参加留学生・企業を対象にアンケート調査を行っている。特に、2010年からはより詳細な質問を行い、留学生就職支援の在り方や就職マッチングの状況について調査している。本章では、2010年から現在まで3年間のアンケート結果を分析し、新潟県における留学生就職支援マッチングの実態と課題を検討する。3年間の結果では、留学生の就職意識などの長期的な変化を把握することができないが、実態を反映する持続的・安定的なデータとして参考価値があると考えられる。アンケートの実施状況は表4のとおりである。

5. 1 留学生就職支援事業としての「国際人材フェア・にいがた」の在り方について

5. 1. 1 事業の周知方法

「国際人材フェア・にいがた」の開催にあたり、留学生に対する周知方法は主に大学に依存している。就職課または国際課から留学生に案内するのが主要なルートである(2010年52%、2011年70%、2012年68%)。指導教官や学校の職員も広報の協力を行った。企業の場合は、主催者からの直接案内が最も有効なルートとなっている(2010年48%、2011年75%、2012年47%)。「国際人材フェア・にいがた」実施にあたり、主催者は県内の行政・団体・マスコミなどと連携し、多様なルートで企業案内を行っているほか、独自の企業データベースを作って直接企業に案内して

いる。企業の担当者名または部署名を明記したうえ、メールまたは郵便でチラシを送付し、企業の関心呼び寄せている。

5. 1. 2 開催時期

留学生にとって、「国際人材フェア・にいがた」の開催時期は5月または6月が望ましい(2010年55%、2011年47%、2012年49%)。5月または6月開催の「国際人材フェア・にいがた」の参加をもって就職活動を始めた留学生も少なくない。日本人学生と比較すると、就職活動の開始時期は大幅に遅れている。一方、企業側でも、5月または6月が望ましいと回答した企業が最も多かった(2010年53%、2011年67%、2012年58%)。日本人学生の採用スケジュールとは異なり、日本人の採用が終わってから留学生採用を行っている県内企業が多いようである。新潟県内企業では、都市圏の大手企業のように、日本人と留学生を同様なスケジュールで採用するのではなく、国際業務の必要に応じて別枠で留学生を採用している企業が多い。

5. 1. 3 当日のマッチング状況

「国際人材フェア・にいがた」の当日に留学生は企業のブースをまわり、興味のある企業にエントリーシートを提出することになっている。参加企業は大体20社前後であるが、留学生がエントリーシートを提出した企業数は、3～5社に集中している(2010年62%、2011年68%、2012年44%)。留学生を引き寄せる企業間の競争が激しい。企業側からみれば、ブースに訪れた留学生数は6～20人であるが(2010年38%、2011年69%、2012年69%)、ブースに訪れた留学生が全員エントリーシートを提出したわけではない。このような状況の中で、県内の有名企業や海外に拠点を持つ企業のブースには学生が集まり、そうではない企業では集まりが悪いことになる。主催者から見れば、学生が均等に企業ブースを回るよう指導したいところであるが、学生の選択には干渉できないであろう。今後、参加留学生数の増加に取り組む必要がある。

就職したい会社があったかどうかについて、「すぐにで

も就職したい会社があった」または「今後、会社情報を収集し、面接などを重ねて就職したい会社があった」と回答した留学生は全体の9割前後を占めた（2010年95%、2011年92%、2012年86%）。一方、企業側から見れば、「すぐにも採用したい留学生がいた」または「今後、試験や面接を重ねて検討したい留学生がいた」と答えた企業は全体の8割前後を占めた（2010年85%、2011年80%、2012年86%）。参加留学生・企業ともに志望対象を高い割合で得ていると言えよう。

5.1.4 留学生向けガイダンスと相談コーナーについて

留学生向けガイダンスとして、留学生OB・OGによる就職体験談および入国管理局職員による在留資格変更手続きについての説明を行っている。留学生OB・OGの就職体験談に対し、「参考になった」と答えた留学生は2010年では79%、2011年では74%、2012年では84%だった。入国管理局職員の説明について「参考になった」と答えた留学生は2010年では85%、2011年では89%、2012年では94%だった。どちらも留学生から高い評価を得ている。また、会場内には新潟労働局外国人雇用管理アドバイザー及び新潟県行政書士会（在留資格変更手続き関連）による相談コーナーが設けられていることに対し、6割以上の留学生が「必要」と回答した（2010年61%、2011年61%、2012年66%）。

5.1.5 事業の評価

9割以上の留学生は「国際人材フェア・にいがた」に参加して「有意義だった」と回答（2010年98%、2011年98%、2012年97%）。企業側では、同8割以上であった（2010年86%、2011年81%、2012年85%）。同事業に対して参加

留学生・企業ともに高い評価をしている。

5.2 就職マッチングの実態

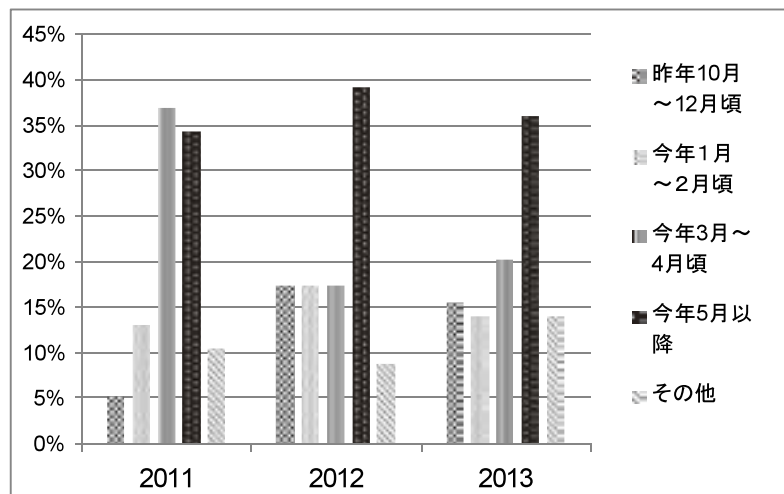
5.2.1 就職活動の開始時期

参加留学生に就職活動の開始時期を聞いたところ、「5月以降」と回答した学生は比較的に多かった（2010年34%、2011年39%、2012年36%、図4）。日本人学生の場合、学部3年生（または大学院の修士1年生）の秋頃に始めるのが一般的であるが、留学生の場合はそれより大幅に遅れている。その理由について以下のことが考えられる。人材フェアに参加した留学生の半数以上は大学院生で、母国で学部を卒業して来日した学生が多い。4月に大学院の修士1年生として入学したとして、その年の秋頃から就職活動を始めることには心理的に抵抗があるように思われる。日本の大学院に入学して半年間あまりでは、就職活動より勉強の意欲が強い時期であろう。仮に面接で「日本の大学で何を勉強したか」と聞かれたら答えられないだろうし、半年間の短い間に何か勉強できたと自信を持って言えないであろう。就職活動の開始時間の遅れは、日本の就職活動の特徴（開始時期が早い）とも関連しているが、留学生自身も意識を変える必要があるように思われる。

5.2.2 日本人学生の就職活動との比較

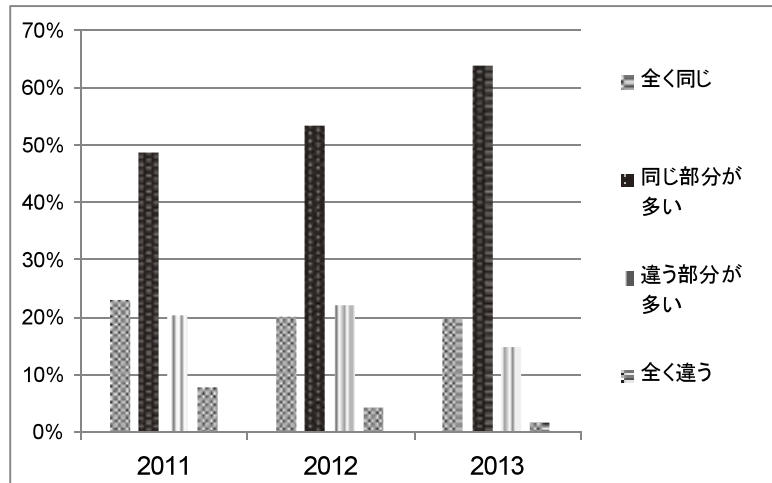
就職活動の開始時期が大幅に遅れているにもかかわらず、自分が行っている就職活動について、日本人学生と「全く同じ」または「同じ部分が多い」と答えた留学生は7割を超えた（2010年72%、2011年73%、2012年84%、図5）。日本人学生がどのように就職活動を行ったか、その開始時期や方法などについて十分に理解していない留学生が多い

図4 就職活動はいつ頃から始めたか



(出所)「国際人材フェア・にいがた」のアンケート結果より筆者作成

図5 日本人学生と同じような就職活動を行っていると思うか



(出所) 図4に同じ

のだろう。日本で就職すると決めたら、日本の流れで就職活動を行い、早めに準備しなければならないことを留学生に伝えるべきである。留学生の就職支援について、新潟のみならず日本各地の大学や支援機関は懸命に行っている。アンケートの結果で示すように、留学生の就職意識を高め、早い段階から就職活動が開始できるように支援と指導をしていく必要があると考える。

5.2.3 勤務パターン、勤務地及び勤続年数について

多くの留学生は「正社員として採用されたい」と回答した（2010年77%、2011年89%、2012年91%）。企業側でも、「正社員として採用する」または「契約社員として採用するが、会社の業績や勤務状況等により正社員に昇格させる」と答えた企業の割合は極めて高かった（2010年86%、2011年100%、2012年100%）。

企業に留学生採用に対する考え方について質問したところ、「日本人学生と同様に定期採用を行う」と回答した企業は、一定の割合を占めているが（2010年29%、2011年44%、2012年29%）、5割前後の県内企業は「業務の必要に応じて都度採用を行うが、慎重に採用する」と回答した（2010年48%、2011年56%、2012年43%）。慎重に留学生採用を検討するが、採用を決めたら正社員として雇うという地方企業の特徴が見られた。また、過去に留学生を採用した企業に被採用者の国籍を聞いたところ、中国が圧倒的に多かった（2010年64%、2011年90%、2012年89%）。

留学生の希望する勤務地について、新潟市内または新潟県内で働きたいと思う学生が多い。留学生の視線は必ずしも東京等大都市圏のみに向いているわけではない（表5）。地域での勉強・アルバイト生活を通じ、地域への理解と愛着が深まり、慣れた生活を変えたくないとする。一方、

表5 希望する勤務地（複数可）

項目	2011		2012		2013	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
新潟市内	15	38%	22	50%	30	45%
新潟県内	18	45%	22	50%	38	58%
東京等大都市圏	16	40%	15	34%	27	41%
その他	4	10%	6	14%	6	9%
有効回答者数	40	-	44	-	66	-

(出所) 図4に同じ

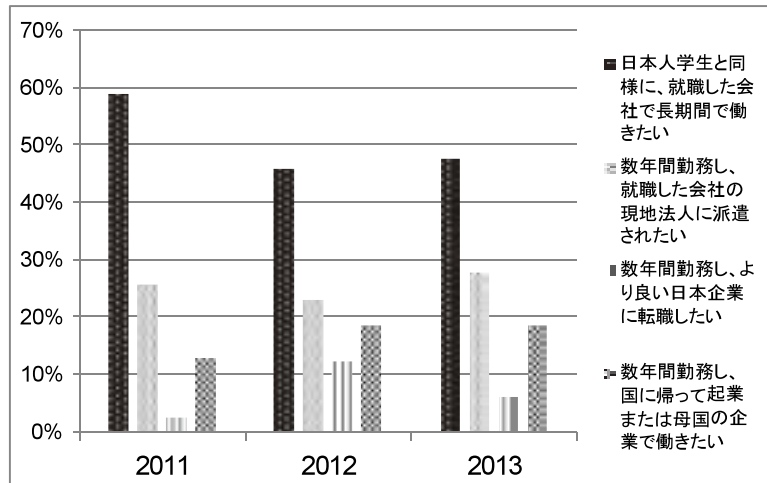
企業側では、「県内県外関係なく、優秀な留学生を採用する」と回答した企業が最も多かった（2010年81%、2011年73%、2012年75%）。「基本的に県内の大学・専修学校で学んだ留学生を採用する」と回答した企業は極めて少なかった（2010年5%、2011年7%、2012年0%）。県内企業は人物重視で、地域と関係なく優秀な人材を採用していることが分かる。

勤続年数について、「日本人学生と同様に、就職した会社で長期間で働きたい」と答えた留学生は5割前後に達し、帰国するより日本で長く仕事・生活していきたいと希望する留学生が多かった（2010年59%、2011年46%、2012年48%、図6）。留学生は勉強を終えたら国に帰るという認識は薄くなっている。

5.2.4 実際に行った就職・採用活動

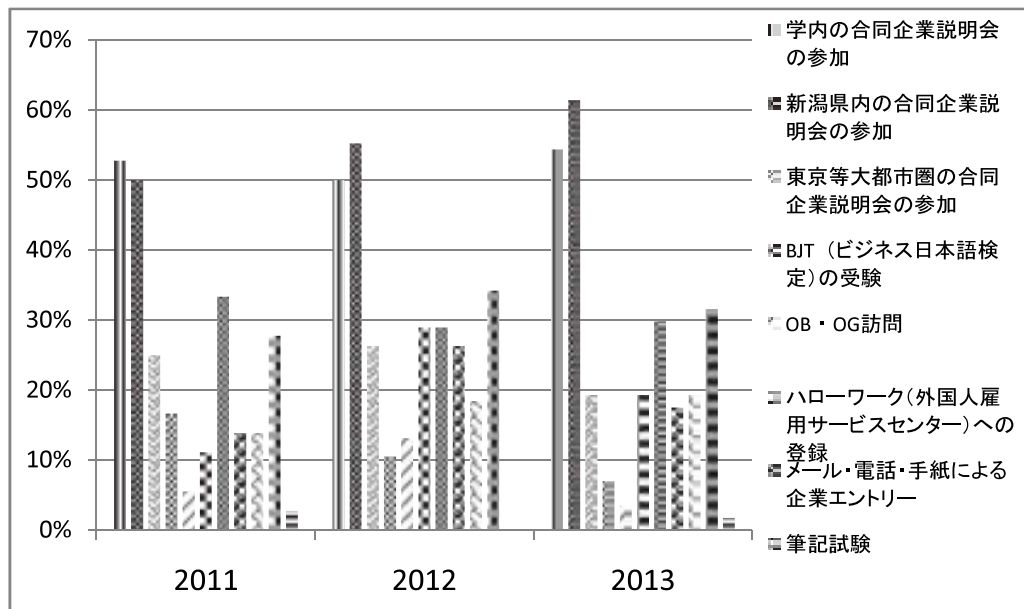
留学生が実際に行った就職活動（図7）として、「学内の合同企業説明会の参加」（2010年53%、2011年50%、2012年54%）、「新潟県内の合同企業説明会の参加」（2010年50%、2011年55%、2012年61%）が最も多かった。「東京等大都市圏の留学生向け就職相談会」に参加した留学生

図6 日本企業に就職してからの希望について



(出所) 図4に同じ

図7 留学生が実際に行った就職活動



(出所) 図4に同じ

は少なかった(2010年5%、2011年15%、2012年9%)。移動費や宿泊代などがかかるため、地方の留学生は東京に出て就職活動を行うことは経済面の制約を受ける。このほか、「メール・電話・手紙による企業エントリー」(2010年33%、2011年29%、2012年30%)と「(国際人材フェア以外の)留学生向け就職相談会の参加」(2010年28%、2011年34%、2012年32%)も一定の割合を占めた。日本人学生がよく行っている「OB・OG訪問」について、先輩が少ないこともあり、極めて低い割合であった(2010年6%、2011年13%、2012年4%)。一方、企業側が実際に行った採用活動としては、「国際人材フェア・にいがた」が最も高かったほか(2010年43%、2011年62%、2012年55%)、「大学を通じた求人」も多かった(2010年38%、2011年54%、

2012年45%)。

5.2.5 留学生・企業が重視するもの

留学生側が「最も重視している」事項として、「キャリア形成」(2010年48%、2011年54%、2012年57%)、「専門・特長を生かす可能性」(2010年53%、2011年65%、2012年46%)と「安定性」(2010年56%、2011年49%、2012年53%)が挙げられる。「給料・社宅・福祉関係」を挙げた留学生も多かった(2010年53%、2011年29%、2012年44%)。「あまり重視しない」事項として最も挙げられたのは「会社の知名度」(2010年29%、2011年17%、2012年41%)であった。一定の生活水準を維持し、専門性を活かしながらキャリア形成に努め、有名企業ではなくても安定

的に勤務していきたく希望する留学生が多いということであろう。

企業側が「最も重視している」のは、「仕事に対する熱意」(2010年76%、2011年80%、2012年79%)と「適応力・協調性」(2010年52%、2011年47%、2012年79%)であった。ほかに「日本語などの語学力」(2010年67%、2011年31%、2012年50%)を挙げた企業も多かった。「あまり重視しない」事項として最も挙げられたのは「本国での実務経験」(2010年42%、2011年53%、2012年43%)であり、一定の語学力を持ち、日本人社員と協調しながら熱意を持って仕事に取り組んでほしいとの要望である。

5.2.6 留学生の就職活動の不安

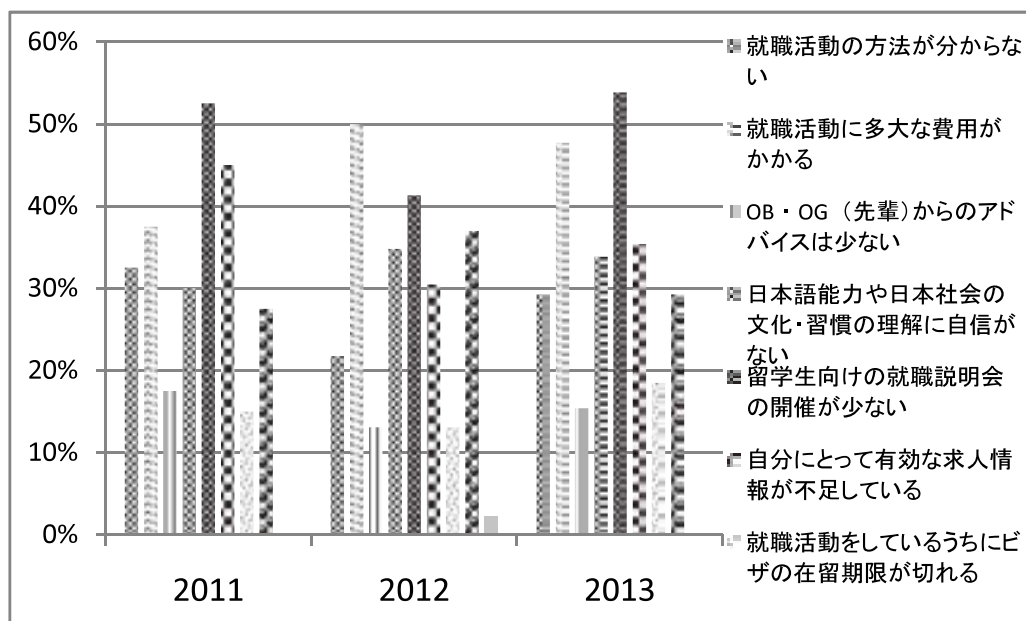
図8で示すように、留学生の就職活動の不安事項として最も指摘されたのは、「留学生向けの就職説明会の開催が少ない」であった(2010年53%、2011年41%、2012年54%)。「国際人材フェア・にいがた」は毎年一回開催されており、留学生から「回数を増やしてほしい」との要望が出されているが、企業や主催者側の事情により難しい面もある。次に、「就職活動に多大な費用がかかる」も多く取り上げられた(2010年38%、2011年55%、2012年48%)。説明会、面接のための移動・宿泊代金は留学生にとって大きな負担になっている。また、「就職活動の方法が分からない」(2010年33%、2011年22%、2012年29%)、「就職活動・勉強・アルバイト同時進行のため、時間が取れない」(2010年28%、2011年37%、2012年29%)を挙げた留学生も多かつ

た。ほか「日本語能力や日本社会の文化・習慣の理解に自信がない」や「就職活動をしているうちにビザの在留期限が切れる」と答えた学生もいた。

6. 留学生就職支援の課題と今後の方向性

地方における留学生就職支援の実態や課題に関する分析は、これまでも多くの研究がなされている。例えば、亀田(2011)は、留学生にとって就職活動の情報は圧倒的に不足しているほか、大学側の体制にも問題があると指摘した。国際課(留学生課)は留学生の受入と学生支援を行っているが、企業の人事担当者と接触する機会は少ない。一方、就職課(キャリアセンター)では、日本人学生と区別して留学生の就職支援を行う余裕はなく、または政策的に区別していない大学がほとんどだと指摘した。袴田(2009)によれば、海外拠点開発、翻訳・通訳の仕事を希望している留学生が多いことに対し、企業側の求人は営業・販売、エンジニア、研究開発、生産工程・品質管理にあり、ミスマッチが存在する。また、留学生も一学生として採用する企業の姿勢に対して、日本人学生と差をつけないのは良いことだが、留学生にとっての就職活動は困難である。網中・坂上(2010)は、地方における留学生の就職の課題として、交通費・宿泊費の負担が大きいことを指摘した。会社説明会に参加しなければ、エントリーができない。説明会の多くは、東京・大阪の大都市で開催され、説明会及び複数回の面接は個人負担の場合が多い。中島(2009)は、岩手県の事例を検討し、県内企業においては、留学生の活用に関

図8 日本での就職活動の不安



(出所) 図4に同じ

してあまり前向きな姿勢が見られないと指摘した。郡司(2011)の分析では、企業にとっては、留学生採用について先例のない最初の一步を踏み出すハードルは非常に高いようだが、ここを突破できれば、状況を大きく変えることも不可能ではない。田口(2009)は、大学から企業への積極的な情報発信と関係構築が重要だと強調した。本章では、これらの先行研究と照合しながら、新潟県の課題及び今後の方向性を検討したい。

6.1 留学生就職・採用に関する認識

留学生の就職・採用については、複雑な認識があると思われる。留学生の日本での就職を助けるという上からの目線もあれば、日本人学生の就職も大変なのに、なぜ留学生の就職支援を行うのかという疑問もある。また、留学生が日本人学生の就職のチャンスを奪っているという見方も存在している。企業側は、国際業務の必要性及び人材確保の視点から、「国籍と関係なく優秀な人材を採用する」と就職支援の必要性を主張している。留学生は、住み慣れた地域で就職し、キャリアを積みながら家族生活を構築していきたいと望んでいる。しかしながら、就職した会社に定年まで勤めていくかどうかについては保証できないため、企業側にとって不安定な雇用になりかねない。留学生就職・採用については様々な認識があり、地域の就職支援活動に影響を及ぼしている。

田口(2009)は、留学生は「今後の社会の国際化を担う貴重な存在」という問題意識を示したうえで、国際社会で活躍する学生の育成と活用を行うべきだと主張した。筆者もこれに賛同するが、地域では国際的に通用する人材を育成し、地域の企業で活用しながら地域社会の国際化に貢献してもらおうという新しい観点から留学生の就職支援を見る必要があると考える。留学生は地域社会の一員でありながら、言葉や文化の特徴をもって経済の国際化および多様な地域社会の形成に寄与する存在である。彼ら(彼女ら)が地域に定着するように努力する必要がある。そういう意味で、留学生に限定せず、海外留学経験を持つ日本人学生も対象に入れて、国際的な人材が地域に定着するよう積極的に支援を行うべきである。「国際人材フェア・にいがた」に参加す

る学生は、国際的に通用する人材であれば、国籍と関係なく受け入れるのが望ましい。地域の教育機関は留学生を受け入れるほか、日本人学生を積極的に海外に送り出し、国際感覚の豊かな日本人学生を育成することが求められよう。

6.2 学部生と大学院生を区別して就職関連教育を行う必要性

本稿の分析で明らかにしたように、日本での就職活動に不安を感じる留学生は、就職活動の方法が分からず、多くの時間と費用がかかることに戸惑っている。その理由は、日本での就職活動の意味を十分に理解していないことにあると考える。諸外国と比べて終身雇用が依然として根強く残っている日本では、長い人生を決めるのに、1年以上の就職活動が当たり前であろう。就職して短い期間でやめる可能性がある諸外国では、莫大な時間とお金を費やして就職活動を行う必要性が感じられないのであろう。例えば、上海では「平均勤続年数は2年」が当たり前だと報告されている¹⁴。留学生には、日本の独特な就職方法のみならず、それに関連する独特な社会システムを教える必要がある。入学時から一貫した就職関連教育を行うのが望ましい¹⁵。

田口(2009)は、留学生が就職活動における「日本人学生との格差」(日本語能力・就職に関する情報量・人的ネットワーク・お金・時間など)と「日本人学生との違い」(価値観・キャリア意識・文化・年齢・ビザなど)を明らかにした。筆者もこれに賛同するが、留学生の中では、学部生と大学院生¹⁶との間に大きな格差があると指摘したい。まず、大学院生には授業が少なく、同じ国籍の留学生コミュニティを中心に生活しているため、日本人学生との繋がりには学部生より薄い。日本人学生から就職情報を得にくい状況にある。次に、大学院生には、母国で学部を終えてから日本に来た人が多く、大学院入学から就職活動開始までの期間が短い(4月入学の場合は半年余り)。就職活動より勉強の意欲が強い時期であるため、日本での就職活動のスケジュールに心理的な抵抗感がある。第3に、年齢からみると、大学院生は進路、恋愛、結婚など人生の節目に当たる人も多く、日本で就職して長く生活していくかどうかについて決めかねる時期でもある。これらの課題は大学院生

¹⁴ 詳細は田口(2009)を参照されたい。

¹⁵ 具体的な例では、早稲田大学の取り組みが挙げられる。同大学では、4月・9月の入学時の留学生オリエンテーションで、日本での就職活動の流れなどを伝えている。学部3年・修士1年の春学期には、留学生向けのガイダンスを特別に実施し、在留資格の変更など留学生が特に注意する点を細かく伝えている。秋から冬にかけて、日本の就職活動と留学生を取り巻く就職環境についての理解、日本のビジネス習慣やマナーの理解、企業選考と自己PRの仕方、エントリーシートの書き方、模擬面接とグループディスカッションの練習など、実践的なものを含めて複数回のセミナーを開催している。さらに、留学生OB・OGを招いての相談会を実施している。詳細は白井(2011)を参照されたい。

¹⁶ 博士後期課程の大学院生は、卒業後に研究職を目指す場合が多いため、指導教官の推薦など別の形の就職活動を行うケースが多い。本稿で言う大学院生は、基本的には修士課程または博士前期課程に在籍する留学生を指す。彼らの多くは、母国で学部を終えて日本に来て、研究生を経て大学院に入っている。「国際人材フェア・にいがた」に参加する留学生では、例年、このような大学院生は6割前後を占める。

特有の問題であり、これに特化して就職関連教育を行う必要があると思われる。

6.3 留学生就職支援における地域間・省庁間連携の強化

前述のとおり、留学生就職支援活動は各地域で行われるようになったが、お互いに連携する様子は見られない。地方における留学生就職支援の現状や課題に関して、共通する問題点と知恵は多いはずである。例えば、学生・企業募集、当日運営、PR活動や地域連携体制の構築など、それぞれの地域が独自のノウハウを持っていると思われる。ワークショップやシンポジウムを通じてそれを共有すべきであろう。また、主催者の性格により、地域限定・大学限定の就職支援活動が行われているが、より多くの学生・企業が参加できるように、他地域・他大学への呼び掛けも必要である。特に、参加企業・留学生の数が少ない地域では、就職支援活動を維持していくために、他地域へのアクセスも求められよう。

中央省庁の面では、文部科学省は「留学生30万人計画」を実施し、卒業・終了後の社会の受入を推進している。経済産業省は企業における人材国際化の重要性から、「アジア人財資金構想」を実施している。法務省は留学生のビザに関連し、卒業後の就職活動期間を180日間から1年間に延長した。在留資格の変更手続きや注意点など情報発信も取り組んでいる。厚生労働省は東京・大阪・名古屋の外国人雇用情報センターを通じて留学生の就職支援を行っている。新潟労働局は「国際人材フェア・いがた」の共催者として留学生の就職を支援している。各省庁は独自の就職支援を行っているが、縦割りではなく、それぞれの特徴を生かし、トータルで体系的な支援を行うのが望ましい。

本稿では、就職後の留学生の勤務状況を検討することはできないが、就職支援を考えるうえでは重要な課題である。仕事の内容、専門性の活用、上司との意思疎通、協調性などの面から検討する必要がある。就職してすぐにやめてしまうのであれば、就職支援活動の目的が達成されたとは言いがたい。留学生が地域社会の国際化に寄与するために、周囲の日本人と協調しながら専門性を活かし、長く地域に定着することは重要であろう。今後とも地方における留学生就職支援の実態と課題の研究は必要である。

参考文献

- 網中雪・坂上茂子「留学生の就職活動－地方留学生の実情」『留学交流』Vol.22 (10)、2010年10月、14～17ページ。
- 伊藤孝恵・奥村圭子・江崎哲也ほか「留学生の卒業後の進路と日本での就職活動に対する意識－山梨大学留学生センター『留学生の進路希望調査報告書』を基に」『山梨大学留学生センター研究紀要』Vol.4、2008年、29～42ページ。
- 神谷順子「日本における外国人留学生の就業に関する研究－大学・企業・行政との連携による就職支援の効果」『学園論集』Vol.143、2010年3月、67～91ページ。
- 亀田直彦「留学生の日本企業就職－現状の課題と将来の展望」『大学時報』Vol.60 (340) (通号354)、2011年9月、34～39ページ。
- 穆克芽「新潟県における外国人留学生の就職マッチング支援－『国際人材フェア・いがた2012』開催報告書」環日本海経済研究所、2012年1月、1～15ページ。
- 郡司正人「留学生の日本就職は、今－採用・就労状況調査から見る企業と留学生、それぞれの意識」『アジアの友』Vol.489、2011年2月、4～19ページ。
- 白井由美「外国人留学生への就職支援－早稲田大学キャリアセンターの取り組み」『大学時報』Vol.60 (340) (通号354)、2011年9月、30～33ページ。
- 田口香織「留学生に対する就職支援の現状と課題」『大学時報』Vol.58 (329) (通号344)、2009年11月、60～65ページ。
- 張紀濤「中国人留学生の日本企業への就職動向と問題点」『日中経協ジャーナル』Vol.177、2008年10月、11～15ページ。
- 中島武幸「岩手県外国人留学生就職支援協議会について」『留学交流』Vol.21 (2)、2009年2月、10～13ページ。
- 袴田麻里「静岡県における留学生の就職意識と企業（製造業）の留学生採用意識」『静岡大学国際交流センター紀要』Vol.3、2009年3月、79～93ページ。
- 福屋利信「『留学生就職支援フェスタ・イン・山口』の実施報告とアンケート結果に基づく今後の展望」『大学教育』Vol.7、2010年、81～101ページ。
- 山田明子・平田実・西頭由紀子「外国人留学生の日本企業への就職に関する意識調査：工学系大学院生を対象として」『九州大学留学生センター紀要』Vol.20、2012年、11～33ページ。

*The Current Status of and Challenges for the Overseas
Exchange Student Job-Placement Assistance
in Niigata Prefecture:
Analysis of the case example of the "Niigata Prefecture
International Students' Job Fair"*

MU, Yaoqian

Research Fellow, Research Division, ERINA

Summary

Accompanying the internationalization of regional economies in Japan and the acceleration of the overseas development of firms, the local firms recruiting overseas exchange students has increased. Niigata Prefecture has Niigata City, the biggest city in Honshu on the Sea of Japan coast, economic exchange with China, the ROK, Russia and ASEAN is taking place actively, and firms within the prefecture are proactively recruiting overseas exchange students in order to secure international human resources. The "Niigata Prefecture International Students' Job Fair", which is a joint job-placement fair by firms, targeting exchange students, has been held every year since 2005, and a system for the assistance of exchange students has been formed, with firms, local government, economic bodies, universities, international exchange institutions, and the media, among others, having taken part.

This paper sheds light on the actual situation and challenges for exchange student job-placement assistance in Niigata Prefecture, by way of the case example of the "Niigata Prefecture International Students' Job Fair" which specializes in job-placement assistance for exchange students. In addition to ascertaining the job-placement situation for exchange students in Niigata Prefecture using statistics from the Immigration Bureau, I point out the characteristic features of the Niigata Prefecture local initiative on exchange student job-placement assistance. I introduce the scene of the staging and the outcomes of the "Niigata Prefecture International Students' Job Fair", and while analyzing the funding, the system for cooperation, and the methods for its implementation, I shed light on the actual situation of the overseas exchange student job-placement assistance. In addition, using the results from a questionnaire that was conducted on firms and exchange students, I present the issues for the company side and the student side, and I make proposals toward the promotion of the recruitment of exchange students. In this paper, starting with Niigata Prefecture, I would like to offer material for decision-making by the local authorities, economic organizations and universities undertaking the promotion of job-placements for exchange students.

[Translated by ERINA]