

研究論文

北陸地方における 高度外国人材の採用の現状と課題

The Current Situation and Challenges of Hiring Advanced Foreign Talents in Hokuriku Region

猿渡 剛*

はじめに

- I. 日本における外国人受け入れの現状
- II. 日本における外国人労働者および留学生受け入れの現状
- III. 日本における高度人材育成・採用の現状
- IV. 北陸地方における高度外国人材採用の現状
- V. 北陸地方における高度外国人材採用の課題

むすびにかえて

本論では、日本における外国人に関する統計データを整理し、在留外国人数や外国人労働者数だけでなく、外国人留学生数が増加している事実を確認した。そして、外国人留学生をどのようにして高度外国人材へと育成するのかについて考察した。

北陸地方の日本語学校や大学、県庁へのインタビュー調査によって、外国人留学生へのニーズが高まっているものの未だ多くの企業が外国人材をラインワーカー候補者とみなしていることが判明した。また、実際に日本語学校を経由した北陸地方の大学を卒業した高度外国人材からは、入試制度、学費、交通手段、住居といった問題点が指摘された。

北陸地方において今後、さらなる高度外国人材の採用増のためには、留学生を対象とした包括的な就職・修学支援活動が欠かせない。自己分析、企業研究、ビジネスマナー習得、自己PRの練習等の就職支援を行うとともに、通常時の講義に関する不明点の補習やパワーポイント作成等の修学支援、そして非常時の支援体制を構築することで、高度外国人材の採用へとつなげる必要がある。

キーワード：高度外国人材，北陸地方，アジア，ASEAN

* 福井県立大学 地域経済研究所

はじめに

この数年、日本各地で外国人材が注目されている。2018年12月には外国人労働者の受け入れ拡大を可能とする出入国管理法改正案が閣議決定され、衆参両院の国会審議を経て成立した。これにより、新たな在留資格である「特定技能」が設けられた。

農業、漁業、介護等の14業種に限定される「特定技能1号」は、一定の日本語力、技能を要件として通算5年滞在できる。また、より高い能力を条件とした「特定技能2号」は、特定技能1号の対象となる14業種のうち建設業と造船・船用工業の2業種に限定されるものの、定期的な審査を受ければ事実上の永住が可能で、家族の帯同も認めるとしている。

日本はこれまでも、多くの技能実習生を受け入れてきた。いわば非熟練の外国人材の受け入れを進めることで当面の人手不足を解消してきたわけであるが、その一方で、外国人材のなかでも高度な知識・技能を有する優秀な人材である高度人材の採用に関する議論は、ほとんど進んでいない。

昨今、中国や韓国、東南アジア諸国でも熟練・非熟練を問わず、労働力不足が顕在化しつつある。今後ますます高度外国人材の奪い合いが激しくなることが見込まれており、北陸地方においても高度人材の確保の必要に迫られている。

本論では日本における外国人、外国人労働者および留学生受け入れの現状のデータに触れた後に、高度人材確保の必要性を確認する。そして、2018年10月から12月にかけて実施したインタビュー調査の結果と、就職・修学

支援活動の先例を踏まえて、北陸地方における高度外国人材採用の現状と課題について論じる。

なお、本論では高度外国人材について論じるが、その定義は富士通総研（2013）が示すように「教育レベルでみた場合、日本国内及び海外の大学・大学院以上の最終学歴を有する者」とする¹。つまり、外国出身の海外大学の現地学生、海外留学生に加え、日本の大学に在籍する外国出身留学生を高度外国人材に含める。また、岡田・柳（2018）が指摘するように、外国の高校を卒業した後に日本の大学に留学し、日本企業への就職を希望する高度外国人材は、その多くが高校と大学の間で日本語学校での在籍を経ることから、日本語学校の学生は高度外国人材の予備群といえる²。そこで本論では、日本語学校の学生も考察対象とする³。

I. 日本における外国人受け入れの現状

国境を越えて移動する者は、世界各地で年々増加している。法務省（2018）によると、日本の2018年6月時点における在留外国人数は263万7,251人で、前年末に比べ7万5,403人、前年比では2.9%増加した。同年7月の日本の総人口が1億2,653万人であったことを考慮すると、2%強を外国人が占めているという計算になる。在留外国人数および日本の総人口に占める割合は、いずれも過去最高となっている。

都道府県別では、東京都が55万5,053人と在留外国人全体の21.0%を占め、以下、愛知県、大阪府、神奈川県、埼玉県の順となっており、やはり大都市圏の都道府県が外国人を

多く受け入れている。男女別に見ると、継続して女性が男性を上回っており、2018年6月時点においても、女性が男性を8万4,617人上回っている。年齢別では、20代および30代で在留外国人全体の51.6%を占めている。また、年齢別構成を主要国籍別に見ると、韓国は日本と類似した構成比となっているのに対し、ベトナムは20代の年齢層が非常に高い割合を占めている。

在留外国人数の国籍・地域を主要在留資格別に見ると、特別永住者を含む「永住者」はアジア地域が87万5651人、構成比80.7%と大部分を占めており、非永住者についてもアジア地域が132万519人、構成比85.1%とやはり大部分を占めている。

非永住者のうち、アジア地域が在留外国人の90%以上を占めている在留資格は、「介護」、「技能実習」、「医療」、「技能」、「留学」、「家族滞在」である。その一方で、アジア地域以外が多数を占める在留資格としては、「教育」や「法律・会計業務」があり、それぞれ62.0%、47.3%が北米地域出身者である。

すべての在留資格を合わせた地域別に見ると、アジア地域が219万6,170人で在留外国人全体の83.3%を占めている。また、国籍・地域別では、中国が74万1,656人と最も多く、以下、韓国が45万2,701人、ベトナム29万1,494人の順となっている。

中国は2014年以降増加傾向にあり、2018年6月の在留外国人数は前年末に比べ3万170人増加した。しかし、2017年6月の在留外国人全体に対する構成比は28.8%であったが、2018年の同時期には28.1%に減少した。韓国は、2012年末から毎年減少を続けており、2018年6月の在留外国人数は前年に比べ

252人減少し、在留外国人全体に対する構成比も前年比-0.9%減となる等、年々低下し続けている。

中韓両国の構成比が低下する一方で、東南アジア諸国連合（ASEAN）出身外国人のプレゼンスが日本国内で高まっている。近年のベトナムは在留外国人数の増加が著しく、2018年6月の在留外国人数は、前年同時期に比べ5万8,932人も増加した。在留外国人全体に対する構成比も年々上昇しており、2018年6月時点では11.0%となっている。フィリピンもベトナムと同様にほぼ毎年増加基調が続いており、同時期の在留外国人数は前年に比べて1万4,869人増加し、26万6,803人となっている。

こうしたASEAN出身外国人の増加は、技能実習生の増加によるところであるのが広く知られている。2018年6月の「技能実習1号」の在留外国人数は12万6,991人で、前年に比べ1万1,612人の増加であり、国籍・地域別の構成について見ると、ベトナムが6万1,406人と最も多い。次いで、中国、フィリピン、インドネシア、タイの順となっており、上位5カ国で全体の94.1%を占めている。

ASEAN出身在留外国人の年齢・男女別の構成比を主要国籍・地域別に見ると、ベトナムやフィリピンの出身者は20代、30代の占める割合が突出している。若年層日本人の採用は年々困難になっており、その代わりとしてASEANの人々が日本国内で活躍していることが容易に想起される。

II. 日本における外国人労働者および留学生受け入れの現状

前節では在留外国人数の増加を確認したが、外国人労働者数も大幅に増加してきている。厚生労働省（2018）によれば、2017年10月末時点での外国人労働者数は1,278,670人であり、前年同期比で194,901人増加し、過去最高を更新した。増加の要因として指摘されるのは、（1）高度外国人材や留学生の受け入れの進展、（2）雇用情勢の改善に伴う、「永住者」、「日本人の配偶者」等の身分に基づく在留資格者の就労増加、（3）技能実習制度の活用、等である。

外国人労働者数を国籍別に見ていくと、最大勢力は中国の372,263人であり、次いでベトナム240,259人、フィリピン146,798人、ブラジル117,299人、ネパール69,111人である。中国、ベトナム、フィリピンで全体の約6割を占めている。

在留資格別の状況を見ると、「身分に基づく在留資格」が459,132人であり、全体

の35.9%を占める。以下、「資格外活動（留学）」が259,604人（20.3%）、「技能実習」が257,788人（20.2%）、「専門的・技術的分野」が238,412人（18.6%）となっている。注目すべきは「資格外活動（留学）」と「技能実習」である。対前年同期比で20%超の増加となり、他の資格よりも増加率が高い。日本国内の深刻な人手不足をとりわけ留学生、技能実習生が補っているといえる。

都道府県別の状況を見ると、東京394,834人、愛知129,155人、大阪72,226人、神奈川69,400人の順に多い。上記4都道府県で全体の半数を超えているが、その他の都道府県でもほぼすべてで外国人労働者数が増加している。

日本学生支援機構（2018）によれば、いわば外国人労働者でもある外国人留学生の数は、2017年度には267,042人を記録した。高等教育機関在籍者数も188,384人であり、いずれも過去最高となっている。外国人留学生で最も多いのは中国出身者であるが、近年はASEAN出身留学生の数が急激に伸びている。表1は出身国・地域別の留学生数の内訳

表1 出身国（地域）別留学生数

国(地域)名	留学生数	構成比	国(地域)名	留学生数	構成比
中国	107,260人	40.2%	ウズベキスタン	1,047人	0.4%
ベトナム	61,671人	23.1%	ドイツ	888人	0.3%
ネパール	21,500人	8.1%	カンボジア	846人	0.3%
韓国	15,740人	5.9%	ロシア	701人	0.3%
台湾	8,947人	3.4%	イタリア	654人	0.2%
スリランカ	6,607人	2.5%	英国	640人	0.2%
インドネシア	5,495人	2.1%	スウェーデン	525人	0.2%
ミャンマー	4,816人	1.8%	オーストラリア	470人	0.2%
タイ	3,985人	1.5%	ブラジル	425人	0.2%
マレーシア	2,945人	1.1%	サウジアラビア	411人	0.2%
米国	2,786人	1.0%	スペイン	400人	0.1%
バングラデシュ	2,748人	1.0%	シンガポール	397人	0.1%
モンゴル	2,517人	0.9%	カナダ	396人	0.1%
フィリピン	1,806人	0.7%	エジプト	356人	0.1%
フランス	1,346人	0.5%	その他	7,481人	2.8%
インド	1,236人	0.5%	計	267,042人	100.0%

（出所）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」

を示している。この表によればベトナムの61,671人（留学生全体の23.1%）を筆頭として、インドネシア5,495人（2.1%）、ミャンマー4,816人（1.8%）、タイ3,985人（1.5%）、マレーシア2,945人（1.1%）、フィリピン1,806人（0.7%）、カンボジア846人（0.3%）となっており、ASEAN出身留学生の総数に占める比率は30%を超えていることがわかる。2017年5月1日時点では、アジア地域からの留学生数が249,242人、全体に占める比率は93.3%となっている。

表2の外国人留学生の在学段階別、国公立別の留学生数を見ると、大学院では国立大学、大学（学部）では私立大学に在籍する者が多いことがわかる。その他では、日本語教育機関、いわゆる日本語学校と専修学校の在籍者が多く、増加率は急激に上昇している。2012年度はそれぞれ25,167人、24,092人であった日本語教育機関と専修学校の在籍者は、2017年度には78,658人、58,771人にまで増加した。その結果、文部科学省が掲げた留学生30万人計画の達成が目前に迫っている。

Ⅲ. 日本における高度人材育成・採用の現状

高度人材の獲得競争は、世界各地で、よりいっそう激しさを増している。たとえば中国発のグローバル企業であるファーウェイは自社の財務チームを編成するにあたって、オックスフォード、ケンブリッジ、ハーバード、イエールといった世界中の有名な大学で学んだ中国人留学生を積極的に採用してきた。2016年までに340人もの留学生を採用し、当該部門社員数の実に38%を占めている。その一方で、ファーウェイは中国人だけで世界をリードすることはできないとも考えており、人材が豊富な地域に研究開発、販売、調達、財務といった専門技術の戦略的センターを建設して、地域ごとに経営をある程度委ねようとしている⁴。

高度人材の移動は、人材の送出国にとっても多大なメリットがあるとされている。ベトナムのグエン・スアン・フック首相が2018年10月14日にハノイ市内の講演において語ったように、外国直接投資の誘致が国内の安定成長に寄与し、国内雇用や輸出の増加等を通じて経済に多大な貢献をする一方で、外国企業から国内企業への技術移転が不十分で

表2 在学段階別・国公立別留学生数

	国立		公立		私立		計	
	留学生数	構成比	留学生数	構成比	留学生数	構成比	留学生数	構成比
大学院	29,174人	62.9%	1,909人	4.1%	15,290人	33.0%	46,373人	100.0%
大学（学部）	11,770人	15.2%	1,836人	2.4%	63,940人	82.5%	77,546人	100.0%
短期大学	0人	0.0%	16人	0.8%	1,899人	99.2%	1,915人	100.0%
高等専門学校	510人	91.2%	0人	0.0%	49人	8.8%	559人	100.0%
専修学校（専門課程）	0人	0.0%	18人	0.03%	58,753人	99.97%	58,771人	100.0%
準備教育過程	0人	0.0%	0人	0.0%	3,220人	100.0%	3,220人	100.0%
日本語教育機関	0人	0.0%	54人	0.07%	78,604人	99.93%	78,658人	100.0%
計	41,454人	15.5%	3,833人	0.14%	221,755人	83.0%	267,042人	100.0%

（出所）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」

あり、ベトナム国内での人材育成に関しては期待通りの成果を取っていない⁵。先進国での留学経験を経て母国に還元する頭脳還流の必要性が、よりいっそう増している。

2000年代以降、日本でも高度人材の重要性がさかんに唱えられてきた。2010年4月の産学人材育成パートナーシップグローバル人材育成委員会、2011年4月の産学連携によるグローバル人材育成推進会議でそれぞれ、グローバルに活躍する高度人材の育成・活用が議論された。そして、(1) 語学力・コミュニケーション能力、(2) 主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感、

(3) 異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティー、以上3要素が必要とされた。また、このほかにも、幅広い教養と深い専門性、課題発見・解決能力、チームワークとリーダーシップ、公共性・倫理観、メディア・リテラシー等も求められるとされている。

グローバル人材の能力水準の目安としては、①海外旅行会話レベル、②日常生活会話レベル、③業務上の文書・会話レベル、④二者間折衝・交渉レベル、⑤多数者間折衝・交渉レベル、の5段階があり、このなかで①、②、③レベルのグローバル人材の裾野の拡大については着実に進捗しており、今後は④、⑤レ

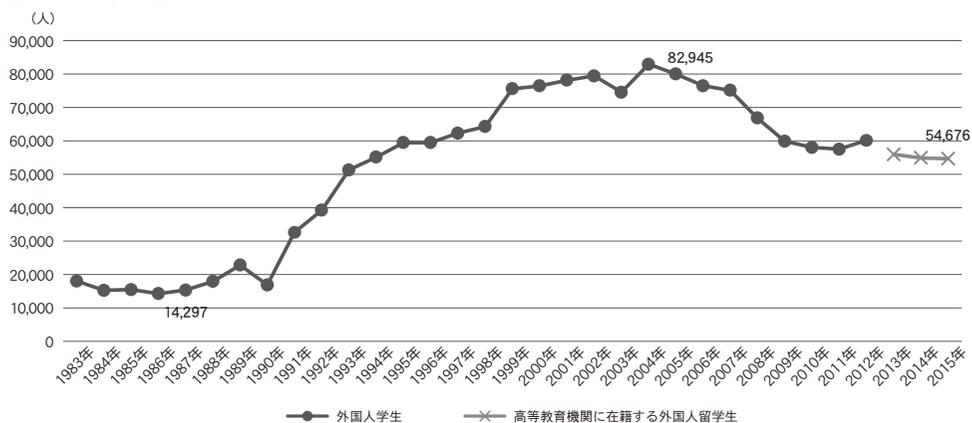
表3 アジアにおけるTOEFL (iBT) の国・地域別ランキング

	リーディング	リスニング	スピーキング	ライティング	計
アフガニスタン	15	17	21	19	71
アゼルバイジャン	20	21	22	21	83
バングラデシュ	21	22	22	23	87
カンボジア	16	17	19	19	72
中国	21	19	19	20	79
香港	21	22	22	23	88
インド	23	24	24	24	94
インドネシア	21	22	21	22	85
日本	18	18	17	18	71
カザフスタン	20	21	22	21	84
北朝鮮	21	21	20	21	83
韓国	22	21	20	21	83
キルギス	18	19	21	19	77
ラオス	11	14	18	16	59
マカオ	18	19	19	20	76
マレーシア	22	23	22	24	91
モンゴル	18	20	20	20	77
ミャンマー	19	20	20	21	80
ネパール	19	20	21	21	81
パキスタン	22	23	24	23	92
フィリピン	21	22	23	23	89
シンガポール	24	25	24	25	97
スリランカ	20	22	22	22	85
台湾	21	21	20	20	82
タジキスタン	14	16	19	17	66
タイ	19	20	19	20	78
トルクメニスタン	18	20	21	19	78
ウズベキスタン	18	20	22	20	79
ベトナム	20	20	20	22	82

(注) TOEFL (iBT) は120点満点である。

(出所) ETS-Test and Score Data Summary for TOEFL Internet-based Tests January 2017– December 2017 Test Data

図1 日本人留学生数の推移



(注)「外国人留学生」は受入れ国の国籍を持たない学生、「高等教育機関に在籍する外国人留学生」は勉学を目的として前居住国・出身国から他の国に移り住んだ学生を指す。両者は定義が異なり、純粋な比較ができない。
(出所) OECD「Education at a Glance」

ベルの人材が継続的に育成され、一定数の「人材層」として確保されることが極めて重要と結論付けられた⁶。

しかしながら、日本人は世界的に見ても、また他のアジア諸国と比較しても、外国語習得能力が極めて低い。表3の大学レベルの英語を使用または理解する能力を測定するTOEFL (iBT) テストのランキングを見ると、日本はアジアのなかで29カ国中26位タイであり、アフガニスタンと同程度の英語力であることが判明している。日本の下にはラオスとタジキスタンしかなく、中国や韓国、シンガポール、マレーシアといったASEANの国々と比べて大きく後れをとっている。また、図1で示すように、日本人留学生数は2004年に82,945人と過去最高を記録したもののその後は減少傾向にあり、2015年時点では54,676人である。国内の日本人高度人材の育成・活用が重要であることは論を俟たないが、外国出身の高度人材の採用も視野に入れなければならない。現在の日本で特に人材が不足して

いるのは人工知能の技術者や情報技術の高スキル人材であるものの、未だ多くの企業で終身雇用慣行が維持されている日本では、こうしたスキルを有する人材が不足している⁷。

しかしながら、高度外国人材の獲得は困難を極めている。日本は高度人材ポイント制による在留資格の優遇制度を設けているが⁸、他の主要国にも類似の制度がある。

たとえばドイツは、シュレーダー政権の下で新たな労働者の受入れに着手した。具体的には、グリーン・カード制度の導入である。これは、IT関連など人材が不足している特定の分野に一定期間優秀な外国人労働者を呼び込むというものである。米国も、専門的技能・知識を有する個人を対象に、「H-1Bビザ」を発給している。ビザの有効期間は当初3年で、最長6年まで延長可能である⁸。シンガポールもまた、管理・専門職向けの就労査証としてEPを準備した。EPの発給条件は、月給が3,600シンガポール・ドル超であること、大学卒業資格か、専門技術資格または専門知

識等を有することが申請資格要件となる。1社当たり雇用できるEPの人数に上限はなく、外国人雇用税は課されない⁹。

そこで、2000年代以降、英語をはじめとする外国語が得意でハングリー精神を持つ、日本の大学で学ぶ留学生が高度外国人材候補者群として注目を集めることとなった。日本経済団体連合会は2004年に「外国人受入れ問題に関する提言」を発表し、そのなかで高度人材として留学生の活用を初めて明確に打ち出した。この提言では、「国際的な高度人材獲得競争の激化」と「少子化・高齢化などの経済社会構造の変化」を基本認識として、「人口減少の“埋め合わせ”としてではなく、多様性のダイナミズムを活かし、国民一人ひ

とりの“付加価値創造力”を高めていく、そのプロセスに外国人がもつ力を活かすために、総合的な受け入れ施策を提案」した。そして、具体的な提案項目の一つとして「留学生の質的向上と日本国内における就職の促進」を明記した。海外から新たに高度人材を迎え入れるだけでなく、国内の留学生の活用を訴えたのである¹⁰。

従来からの大学、短大などと異なり、外国人留学生を受け入れ、日本語教育を施し、専門学校等での職業教育あるいは従来の大学・短大への進学へと繋げる教育施設として急速に拡大してきたのが、日本語学校である¹¹。日本の大学や大学院に進学するためには、表4で示すように日本語能力試験の「N1」や

表4 日本語能力検定各レベルの目安

レベル	認定の目安
N1	幅広い場面で使われる日本語を理解することができる
	幅広い話題について書かれた新聞の論説、評論など、論理的にやや複雑な文章や抽象度の高い文章などを読んで、文章の構成や内容を理解することができる。
	さまざまな話題の内容に深みのある読み物を読んで、話の流れや詳細な表現意図を理解することができる。
	幅広い場面において自然なスピードの、まとまりのある会話やニュース、講義を聞いて、話の流れや内容、登場人物の関係や内容の論理構成などを詳細に理解したり、要旨を把握したりすることができる。
N2	日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる
	幅広い話題について書かれた新聞や雑誌の記事・解説、平易な論評など、論旨が明快な文章を読んで文章の内容を理解することができる。
	一般的な話題に関する読み物を読んで、話の流れや表現意図を理解することができる。
	日常的な場面に加えて幅広い場面で自然に近いスピードの、まとまりのある会話やニュースを聞いて、話の流れや内容、登場人物の関係を理解したり、要旨を把握したりすることができる。
N3	日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる
	日常的な話題について書かれた具体的な内容を表す文章を、読んで理解することができる。
	新聞の見出しなどから情報の概要をつかむことができる。
	日常的な場面で目に触れる範囲の難易度がやや高い文章は、言い換え表現が与えられれば、要旨を理解することができる。
N4	日常的な場面で、やや自然に近いスピードのまとまりのある会話やニュースを聞いて、話の具体的な内容を、登場人物の関係等とあわせてほぼ理解できる。
	基本的な日本語を理解することができる
	基本的な語彙や漢字を使って書かれた日常生活の中でも身近な話題の文章を、読んで理解することができる。
N5	日常的な場面で、ややゆっくりと話される会話であれば、内容がほぼ理解できる。
	基本的な日本語をある程度理解することができる
	ひらがなやカタカナ、日常生活で用いられる基本的な漢字で書かれた定型的な語句や文、文章を読んで理解することができる。
	教室や、身の回りなど、日常生活の中でもよく出会う場面で、ゆっくり話される短い会話であれば、必要な情報を聞き取ることができる。

(出所) 国際交流基金・日本国際教育支援協会『新しい日本語能力試験』ガイドブック

「N2」といった高いレベルの日本語能力が求められる。一部の学生は、これらの学校を経て高度人材になる。

Ⅳ. 北陸地方における高度外国人材採用の現状

表5に示すように、北陸地方には日本語教育機関が9校存在する。日本語学校の現状を把握すべく、筆者は福井県立大学地域経済研究所の池下譲治教授とともに、北陸で初めて創設された日本語学校A校を2018年11月15日に訪問した。このA校があるB県は1979年から中国・遼寧省との間で交流を開始し、1984年には友好県省として提携するに至った。交流を継続していくなかで遼寧省の人々の間で日本語学習熱が高まり、その受け皿となるべく、A校が1992年に設立・開校された。

しかし、日本語学習を謳っておきながら実際には就労目的で多数の中国人を来日させるブローカー・学校が多く、法務省がビザ発給条件を強化する「上海事件」が1988年に起きたこともあってか、開校後数年で中国人学生数は急減する。大幅な定員割れに伴う学費収入の不足のため、1990年代半ばには廃校が真剣に協議されたが、当時所属していた教

員が手弁当で学校を存続させた。やがて学生数は回復し、現在では14名の教員が約60名の学生に日本語を指導している。

A校の学生の主な出身国はベトナム、ネパール、中国である。かつては少数ながら台湾、中国、フィリピン、フランス、スウェーデン出身の学生も在籍していた。ベトナム、ネパール出身の学生は毎年、2、3人ずつ増えていたが、4年ほど前から急激に増加してきた。一部の学生は母国の日本語学校で基礎を学んだ後にこの学校に入学する。

従来は大学進学を希望する学生はほぼ中国出身者に限られていたようであるが、この2、3年で、ベトナム人、ネパール人学生も大学に進学し始めている。インタビュー調査時点で、すでに5、6人の大学進学が決定していた。進学先としては県内の大学への進学を希望する学生は多く、すべての大学進学希望者のうち約8割を占めるが、大学や学部によっては進学ハードルが高く、一般論として「N3」程度の日本語力では難しい。そのためか、実際に県内に留まる学生は約2割ほどである。県内の大学が留学生の枠を新設ないし拡充すれば、人材が県内で還流できるはずとのことであった。

また、2018年12月7日にはC県内の日本語学校D校を訪問した。D校の代表取締役はスポーツのASEAN普及プロジェクトに携っており、このプロジェクトを現地で実施していくなかで、カンボジア・王立プノンペン大学やベトナム・ハノイ国家大学の日本語学科に在籍し日本への留学を希望する学生の存在を認識した。しかし、日本語学科の学生のなかで実際に日本に留学、就職できるのはごく僅かである。日本に行くための要件が厳しく、

表5 北陸地方の日本語学校一覧

	学校名	所在地
1	富山国際学院	富山県富山市
2	富山山外国語学院	富山県富山市
3	富山情報ビジネス専門学校	富山県射水市
4	専門学校アリス学園	石川県金沢市
5	専門学校アリス学園 加賀校	石川県金沢市
6	専門学校ファースト学園 金沢校	石川県金沢市
7	北陸大学 留学生別科	石川県金沢市
8	金城大学短期大学部留学生別科	石川県白山市
9	福井ランゲージアカデミー	福井県福井市

(出所) SIKI「全国日本語学校データベース」

優秀な成績を取めないといけない。

この代表取締役は、従来の日本語学校が教育・指導する日本語のレベルが低いと感じていた。学生は日本の大学に入学した後、すべての科目を日本語で学習することになるため、難易度の高い日本語をあらかじめ習得しなくてはならない。そのためには、日本語の基礎を母国で身に付け、日本では応用を身に付けておく必要がある。そのように考えて2017年にD校を開校した。現在は、マニラ大学やハノイ貿易大学の卒業生が日本語上級クラスに在籍している。また、独自に作成した教材や教育カリキュラムをASEANの複数の教育機関に提供している。

D校の開校前に、北陸地方には医療、看護、福祉、観光の分野で高度人材のニーズがあると想定していたようであるが、多くの企業が外国人材の採用をラインワーカーに限定しており、需給のミスマッチが生じている。日本語学校だけでなく、人材を採用する北陸企業も意識変革が求められているといえそうである。

日本企業への就職を希望する留学生は非常に多い。こうした高度人材予備群は日本人学生と同様に、大学と企業が結んだ就職協定に沿って就職活動を行う。

2018年10月29日に訪問したC県内のE大学の就職活動支援を行うキャリアセンターのアドバイザーによれば、E大学の学生の就職に対する意識は、年々高まっている。2017年度までは、学内で3月に企業合同説明会を開催していたが、ここ数年、説明会に参加する学生の数が減少傾向にあった。おそらくは、学生がインターネットを利用して能動的に就職活動を行うようになったためである。そこ

で、今年度からは業界研究セミナーを、2月に学内で開催することにした。

しかし、懸念もある。キャリアセンターを利用するのは主に日本人であるためか、外国人留学生の就職活動への支援は現状、ほとんどできていないようである。

もっとも、2018年12月10日に訪問したC県内の別の大学であるF大学は数年前から就職支援を開始している。事務局の話によれば、2018年11月に2回ほど、就職ガイダンスを実施している。90分1コマで2コマ分のガイダンスを行っている。

F大学は外国人材の獲得、外国高度人材の育成に注力しており、毎年2回、大阪・東京・C県で日本語学校に在籍する学生対象の説明会を開催している。大阪・東京会場には当地の学校の学生が参加し、C県会場には中京地方の学校に通う学生が参加する。

F大学は入試の際に、日本学生支援機構の日本留学試験のスコアを参考にするが、それとは別にF大学独自の面接結果を加味して合否を決定する。日本留学試験のスコアのみを判断材料とすると、漢字圏の学生が有利、非漢字圏の学生が不利に働き、大学で勉学するバイタリティやコミュニケーション能力に富む学生を不合格とってしまう恐れがあるためである。

F大学の卒業予定留学生の就職に関しては、単なる日本人の穴埋めというよりは、留学生であるからこそ採用したいという企業の方が多くようである。たとえば、外国に拠点があるからその国出身の人材を採用したいという話を聞く。

また、先述した日本語学校A校と同様に、F大学においても出身国の多様化が進んでい

る。具体的には、ベトナム人の志願者・合格者がこの2、3年で増加した。そのほかにもスリランカ、ネパール、バングラデシュ、インドネシア出身の在学学生が増加している。

最後に、北陸地方の外国人留学生を対象とした採用活動支援の実態を知るために、2018年11月9日に、C県産業労働部国際経済課および同県の国際交流協会にインタビューを実施した。留学生採用の最初期は県内の地方銀行が単独で手掛けており、C県庁や国際交流協会が関与するようになったのは2017年度からである。

2018年に開催した合同説明会には、県内企業26社がブースに出展し、大学に通う留学生52名が参加した。実は40社以上の企業が出展を希望していたようであるが、会場のキャパシティに制約があったため、一部の企業に対しては出展見送りを要請せざるをえなかった。2019年に開催予定の説明会では、参加者の倍増を目指しているとのことであった。

C県内企業の外国人材のニーズは、主に中国とベトナムに精通した人材である。とくにベトナム出身人材への関心は高い。日本語、英語、現地語を話すトリリンガルの採用を希望する企業もあるようだが、現在、C県内の大学に在籍する留学生の数は一学年50名ほどと規模が非常に小さく、今すぐの採用は難しいようである。

2018年11月15日には、C県よりも留学生採用が進んでいる県の動向を探るため、G県庁を訪問した。この県庁は留学生の就職支援、グローバル人材活用促進、就職支援セミナーの開催、在留資格の手続き、人材採用・活用のための企業向けセミナー等を手掛けて

おり、県内の留学生と中小企業のマッチングを図っている。もっとも、県内の大企業は採用・活用のノウハウを独自に蓄積しているためかセミナーには参加せず、実質的には中小企業による採用支援となっている。

G県の企業が高度外国人材を採用する理由は、主に(1)人が足りない、(2)海外拠点の管理者候補が欲しい、の2つであるが、そのほかには日本人よりも退職しにくいという回答もあった。

県内企業としては、やはり日本語ができないと採用は難しいようである。「N1」か「N2」の取得者であれば日本語ができるというわけでは必ずしもなく、実際の面接において受験者と採用担当者間でコミュニケーションが円滑に図れなかったという話を耳にする。試験の結果よりもむしろ、ビジネス日本語に慣れているか、慣れるだけのポテンシャルがあるかの方が大事である。

V. 北陸地方における高度外国人材採用の課題

それでは、実際に選考プロセスを経験した留学生は、日本、北陸の人材受入れについてどのように感じたのであろうか。C県内のE大学を2018年3月に卒業し、現在は大阪の企業に勤務するベトナム人社員を対象に、2018年10月17日にインタビュー調査を実施した。

この社員はタインホワ省の出身で、日本のアニメを視聴して育つなど、昔から日本への関心があった。幼少時に汚染された水を飲んで病気になり、それ以来、日本で環境関係の仕事に就きたいと思うようになった。ホーチミンのドンズにある日本語学校で日本語能力

試験2級を受験し認定された後、静岡の日本語学校に移って1年半を過ごし、その間に1級を取得した。そして、E大学に入学後は水処理の研究を行った。

大阪の企業への入社を決めた理由は、大阪という大都市圏に本社があることと、選考過程で出会った先輩社員が優しくかったことである。いい仕事がしたい、安定した生活を送りたいと考えていて、就職へのこだわりはなかった。

C県やE大学による人材受け入れの改善点を尋ねたところ、最初に指摘されたのはE大学が独自に課す入学試験である。問題文にある漢字には振り仮名がなく、現状の形式では漢字にある程度馴染みのある中国人またはベトナム人でなければ合格は困難だという。また、以前は成績優秀者に対して学費を全額免除する制度があったが今はないという問題や、C県は公共交通網が不十分で、不自由なく生活するためには高額となる自動車免許の取得が必須といった問題もある。そのほかにも、学生会館やシェアハウス、外国人だけの寮といった施設も県内には十分になく、外国人にとっては少々住みにくいといった問題点が指摘された。

これまでのインタビューを通じて感じた課題としては、大学による組織立った就職・修学支援体制の充実がある。就職時には企業からビジネスレベルの日本語能力を求められ、留学生にとって障壁になっている。特に人気のある企業はネイティブレベルの日本語や日本流のマナー習得を求めがちである¹²。

筆者の出身校であり、多くの学生を受け入れ日本企業に輩出してきた九州大学の留学生センターは、留学生に対して日本の就職活

動の特徴、特殊性を示してきた。図2は、日本における就職活動スケジュールの一例である。企業・大学間の就職協定では、合同説明会が3月1日解禁、選考活動が6月1日開始、内定通知が10月1日となっている。しかし、とくに都市圏の多くの学生は前年夏から万全な準備を整えた上で就職活動に臨む。日本人と同様、留学生に対しても就職に至るまでの一連の流れを、キャリアセミナー等を通じて啓発しなくてはならない。

まず留学生が意識すべきは、自分の長所・短所を知る、自己PRを考えるといった自己分析であり、自己分析と並行して行う新聞、インターネットなどでの情報収集、OB・OG訪問を通じた企業研究である。エントリーシートや履歴書の下書き、問題集で勉強・面接の練習も早期から行わなくてはならない。ほとんどの日本企業がエントリーシートや面接等を日本語で行い、日本流のビジネスマナーを厳しくチェックすることを考えても、留学生を対象とした各種講座を実施する必要がある。

九州大学が過去に開催してきたビジネス日本語講座では、時事問題、社会問題を題材として簡潔にポイントをまとめて話す練習、スピーチに対して的確に質問する練習を行うとともに、過去、実際に出されたテーマをもとに、グループディスカッションの練習、柔軟性を持ち、建設的な議論をする練習等を行ってきた。また、ビジネスマナー夏季集中講座では、日本企業で共有されている社会人像、必要とされる組織・チームワーク、ビジネス・コミュニケーションの重要性、職場でのマナー・ルール、対人関係構築に不可欠な基本スキル、ビジネスに求められるテクニカル・

図2 日本における就職活動スケジュールの例



(出所) 九州大学留学生センター(キャリア・就職支援)「九州大学留学生のための就職活動講座 平成30年度第2講 就活準備～Start up～」

スキルについて講義している。

留学生のための就職活動講座としては、留学生の就職事情を理解し、就職活動プランや志望企業・職種検討に役立つ情報の提供が求められる。また、経験整理から仕事展望まで、アピールポイントを探し表現するために、長所と短所、価値観、能力・スキル・専門分野、興味・関心領域、有意義な体験、志望について留学生と教員が一緒になって考えてもよいであろう。企業が魅力を感じるかどうかを必ず考慮し、笑顔で時間を守りながらも自己PRができるようになり、信頼されるために具体的な行動例を簡潔に必ず加えてエピソードを盛り込めるよう、練習の機会を提供すべきである。

就職活動講座とは別途に、SPI3等の筆記試験対策、リクナビやマイナビといった就職活動サイトや企業インターンシップへの登録への支援も必要である。就職活動の経験を留学生で共有するために、英語版での就職活動体験記の編纂および公開も欠かせない。

留学生が教養や専門知識を備えた高度人材として社会で活躍するためには、就職支援だけでなく修学支援体制の構築も必須である。大学院・学部の講義に関する不明点の補習やパワーポイント作成方法の指導、学会報告申

請や報告の際の留意点などの指導をはじめとした学会報告支援は欠かせない。また、依然として日本語での学位論文執筆のみ認める教員が多数を占める現状を鑑みれば、日本語への翻訳およびネイティブチェックも必要であろう。北陸の大学においてもただ単に留学生受入数の増加を目指すだけでなく、就職・修学支援が可能な人材の複数採用を視野に入れなくてはならない。

最後に、留学生が日常生活で困難に直面したときの「駆け込み寺」が必要であることも付記しておきたい。筆者が実際に留学生と接した経験上、公共料金の支払いは大きなネックとなる。ほぼすべての自治体が文書を日本語で作成し、英語対応をしないがゆえに、支援を求める声が留学生から多く寄せられる。また、携帯電話の購入についても苦情の声が多い。店員が英語で説明しない、またはできない上に、端末購入やSIMロックの解除等の手続きが諸外国と比べて高価・複雑で、日本語が不得手であるがゆえに自分が騙されているのではないかと猜疑心からられる留学生は多い。どんな小さな問題であっても発生したときには日本人がすぐに対応できるよう、日本人学生を交えた外国語サークル・留学生支援サークルをつくるよう促し、日本人が外

国人留学生の悩みを聞く場を定期的に設けるというのもひとつの案である。

むすびにかえて

本論ではまず、日本における外国人に関する統計データを整理し、在留外国人数、外国人労働者数、外国人留学生数が増加している事実を確認した。日本で高度人材を増やすためには日本人高度人材の育成や海外の大学に在籍していた高度外国人材の獲得という手段もあるが、加えて日本の大学で学ぶ留学生、日本語学校の学生確保も重要である。

2018年10月から12月にかけて実施した日本語学校や大学、県庁へのインタビュー調査からは、北陸地方でも外国人留学生へのニーズが高まっているものの未だ多くの企業が外国人材をラインワーカー候補者とみなしていることが判明した。また、実際に日本語学校を經由して就職した北陸地方の大学の卒業生からは、入試制度、学費、交通手段、住居といった問題点が指摘された。

最後に、先例を踏まえ、北陸地方の大学においても包括的な就職・修学支援活動について言及した。日本の就職活動は世界的に見ても独特であり、自己分析、企業研究、ビジネスマナー習得、自己PRの練習、筆記試験対策、就職活動サイトや企業インターンシップへの登録への支援が必要である。また、通常時の講義に関する不明点の補習やパワーポイント作成等への支援、非常時の支援体制の構築の必要性を論じた。

昨今の外国人についての報道の多くは、低賃金労働や長時間労働といった劣悪な待遇に置かれる技能実習生や、犯罪行為に走る外国

人労働者を取り上げたものが多いが、外国人労働者や留学生の受け入れそのものに疑義を呈するのは適切ではない。欧米や中東だけでなくシンガポール、韓国、中国といった国でも経済成長が進み、もはや日本に給与面での優位性はないにもかかわらず、アルバイトや奨学金をもとに学費を支払って勉学に勤しみ、将来的には日本企業への就職を希望する、高度外国人材予備群となる留学生が多数存在する。

少子高齢化が進み、インバウンド需要へ期待が寄せられる今日の日本で、もはや自国民だけで人材を賄うのは相応しくない。海外展開に限らず国内展開を考えても、高度外国人材の採用は必要である。北陸地方においても、高度外国人材候補として留学生の県内定着・活用を図るためには、産官学が連携して取り組まなくてはならない。

とりわけ、企業の意識改革は喫緊の課題である。IMD（2018）によれば、日本は「高度外国人材への魅力」の項目で63カ国中41位、アジアでは下から2番目であった。国際経験の乏しさや経営者教育の不備、低い語学スキルを理由として日本のスコアは著しく低い。日本は外国人が単純労働で一定期間稼ぐ国としては認知されていても、世界の高度人材にとってはそれほど魅力的には映っていないのである¹³。企業経営の国際化、グローバル化が必須である。

あわせて、日本人の語学スキルの向上に時間を要することや、海外大学出身の高度人材の直近での増加が期待できないことを鑑みると、北陸地方の大学は今後、日本語習得により高度人材を目指す学生への対応が求められる。国内外の日本語学校訪問を通じた留学生

の採用増，入学前の試験や入学後の各種配布資料に必要な外国語対応，それに住環境の整備等に加えて，就職や修学への支援活動を行うといった改善の余地が大いに残されている。

【参考文献】

IMD (2018), World Talent Ranking 2018 (file:///C:/Users/fpuadmin/Downloads/talent_ranking_2018%20(3).pdf) .

岡田允・柳基憲 (2018) 「福岡市における国際人材教育都市機能の拡充・支援に関する研究」福岡アジア都市研究所。

川村千鶴子・近藤敦・中本博皓 (2009) 『移民政策へのアプローチ—ライフサイクルと多文化共生—』明石書店。

厚生労働省 (2018) 「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ (平成29年10月末現在)」 (<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000192073.html>) .

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/_icsFiles/afieldfile/2018/02/23/data17.pdf) .

富士通総研 (2013) 「高度外国人材活用のための実践マニュアル」 (<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11655000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Gaikokujinkoyoutaisakuka/0000046327.pdf>) .

バイカレントコンサルティング (2016) 『デジタルトランスフォーメーション—破壊的イノベーションを勝ち抜くデジタル戦略・組織のつくり方—』日経BP社。

法務省 (2018) 「平成30年6月末現在における在留外国人数について (確定値)」

(http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04_00076.html) .

前田直子 (2009) 「ドイツ移民政策の転換における『専門官』の役割について」増谷英樹編『移民・難民・外国人労働者と多文化共生—日本とドイツ／歴史と現状—』有志舎。

注)

- 1 富士通総研 (2013), 5ページ。
- 2 日本に留学するためには，母国で小学校6年，中学校3年，高校3年の12年の教育を終える必要がある。ただし，日本で就職するにあたっては日本の大学，専門学校等へ進学し「高度人材」となる必要もある。そのためには，日本での日本語学習が必須であり，多くの留学生が日本語学校に籍を置く。ここで最長2年間日本語を勉強し，大学等へと進学することになる。岡田・柳 (2018), 21ページ。
- 3 もっとも，当然ながらすべての日本語学校の学生が高度外国人材となるわけではなく，日本語学校を卒業した直後に日本企業に就職する者や帰国する者もいる。
- 4 The Star Malaysia, "Riding on superior talent," March 26, 2018.
- 5 日本貿易振興機構ビジネス短信2018年10月15日付「外国直接投資30年で成果，課題は技術移転」。
- 6 グローバル人材育成に向けた取り組みについては，首相官邸ホームページ上の「グローバル人材育成推進会議中間まとめの概要」 (<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/>)

- global/dai2/siryoun2.pdf) から確認できる。
- 7 外国ではスキルを磨いてより高い賃金で転職するのが一般的であるため、日本よりも高スキル人材が多いとされている。日本経済新聞2018年11月16日付「高スキル人材、日本が最も不足 スキルアップで遅れ」。
 - 8 H-1Bビザ採用活動をした結果、米国人有資格者が見つからなかったために外国人を雇うことを認める、という趣旨で発給される。企業は、H-1Bビザの外国人を雇うことで米国人従業員を解雇しないことを証明する義務がある。
 - 9 シンガポールはそのほかにも、高所得のEP保持者を対象に転職を認める「パーソナライズド・エンプロイメント・パス」、外国人企業家を対象とする就労許可書である「エントレパス」、外国人投資家の永住権取得を容易にする「グローバル・インベスター・プログラム」を設け、高度外国人材の誘致を図っている。
 - 10 川村・近藤・中本 (2009), 109-110ページ。
 - 11 専門学校は文部科学省高等教育局の管轄であるが、日本語学校は、「留学」という在留資格を認可する法務省入国管理局が、そのための主な教育施設となることから、文部科学省や文化庁等の協力を受けながら直接管轄している。岡田・柳(2018), 24ページ。なお、入国管理局は2019年4月からは出入国在留管理庁に格上げされる。
 - 12 日本経済新聞2018年11月26日付「難しい日本流就活」。
 - 13 日本経済新聞2018年11月5日付「留学生に選ばれる国へ 問われる受け入れ態勢」。