

論 説

外国人留学生の就職支援と採用・雇用管理

守 屋 貴 司

目 次

1. はじめに —外国人留学生の状況—
2. 外国人留学生の就職活動の問題点と課題
3. 外国人留学生の就職活動支援の実態と課題
 - (1) 個別諸大学の取り組み
 - 1) APU (立命館アジア太平洋大学) の取り組み
 - 2) 立命館大学大学院経営学研究科の取り組み
 - 3) 東北大学大学院の取り組み
 - 4) 宇都宮大学の取り組み
 - (2) 地方自治体の取り組み
 - (3) 民間企業の取り組み
 - (4) 日本政府の諸機関の取り組み
 - 1) アジア人財資金構想「高度実践留學生育成事業」の取り組み
 - 2) 外国人雇用サービスセンターの取り組み
4. 外国人留学生の採用・雇用管理
 - 「外国人留学生の採用・雇用に関する調査」の検討—
5. むすびにかえて

1. はじめに —外国人留学生の状況—

外国人留学生¹⁾の就職支援と採用・雇用に関する研究は、主として、日本語力をいかに育成するかという視点から研究²⁾と大学・支援機関・国家における留学政策もしくは労働力政策の一環として「いかに外国人留学生を就職させるべきか」という視点から取り組まれた研究がある³⁾。

これらの日本における外国人留学生の就職支援と採用・雇用に関する研究は、いまだ少なく研究蓄積も実に乏しい。しかし、留学生が、技術職や事務職として、日本の企業に就職する

1) 外国人留学生とは、海外から日本に来た外国人の留学生を意味している。日本人学生が海外へ留学する日本人留学生と区別するため、ここではあえて外国人留学生と表記している。

2) 佐藤美津子「外国人留学生の日本企業の就職に関する一考察 —就職実態と日本語力を中心として—」『湘南国際短期大学紀要』(15)、2007年9月、61頁から76頁。

3) 日本労働研究機構『外国人留学生受け入れの実態と課題:支援機関・留学生・企業のヒアリング調査結果報告』1998年、下野博司「人口減少に対する一試案 —外国人留学生の日本での就職について—」『東日本国際大学経済学部研究紀要』11(2)、通号20号、2006年4月、37頁から42頁、鈴木洋子「外国人留学生のキャリア形成 —日本での就職の視座—」『武蔵野大学文学部紀要』(8) 2007年3月、132頁から142頁。

人数は、年々増加し、2005年に5878人、2006年に8272人に達し⁴⁾、2007年には1万1262人と一万人を突破している⁵⁾。2007年に就職が決まった外国人留学生の出身国・地域を見ると最も多いのが中国であり7539人であり、次いで、韓国が1009人、そして台湾が282人となり、アジア諸国で全体の97%を占めている⁶⁾。このような外国人留学生の就職数の増加は、国内労働力の不足や海外事業展開を見据えた日本の企業が外国人留学生の積極的採用をはかりつつあることを背景としている。そして、このような留学生の就職者数の増大という側面からの研究の必要性の高まりと同時に、この研究の社会的必要性として指摘されるのが、日本の企業も抱きつつある「日本の少子高齢化による労働力不足の危機感の高まり」である。

今、日本では少子高齢化が急速に進行している。現在の日本では、急速な少子高齢化が進行している。国勢調査によると、2005年(平成17年)10月1日現在の総人口は、1億2,776万人となっており、2004年10月1日現在の推計人口1億2,778万人から2万人の減少となっている。このように日本の総人口が前年を下回ったのは、戦後初めてのことである。国立社会保障・人口問題研究所の2002年1月推計(中位推計)において人口減少が始まると予測されていた2007年より2年早く日本の人口減少がはじまる事態となった。まさに、「日本の未来社会・人口減少社会」がはじまったのである。人口減少の原因は、急速な高齢化、そして、出生数の減少にある。出生の減少について見ると、日本の出生数は、1974年の第2次ベビーブーム以降、減少に転じている。そして、日本の合計特殊出生率は2004年に1.29という過去最低となりました。この日本の出生率は、世界的にも有数の少子化となっている。また、日本では急速に高齢化も進行している。65歳以上の人口比率を示す高齢化率は、1970年代に急速に高まっている。1994年には、日本は高齢化率が14%を超え、高齢化社会に突入し、2004年には先進諸国を上回る高齢化率19.5%を記録している⁷⁾。

当然、日本では、このような少子高齢化の進行によって、経済の中心的な担い手である生産年齢人口(15歳から64歳の人口)が総人口より急速に減少すると予想されている。国立社会保障・人口問題研究所の推計の予想では、2005年から2030年にかけて、総人口が12.5%減少するのに対して、生産年齢人口は、22.3%減少すると予想している⁸⁾。

このような少子高齢化が進行による生産年齢人口の減少すなわち労働力不足を充足する方策として注目されている一つの方策が、外国人労働力の拡大である。外国人労働力の中でも、特に、専門的・技術的能力を有する外国人留学生の日本での採用・雇用に注目されている。

4) 『平成20年度 労働経済の分析』34頁。

5) 毎日新聞、2008年7月30日、東京朝刊。

6) 日本経済新聞、2008年8月20日、夕刊。

7) 出典『平成18年版 科学技術白書』http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpaa200601/001/001/0101.htm 2008年10月8日、確認。

8) 日本経済新聞、2008年7月29日、夕刊。

外国人留学生の日本への受け入れは、日本政府の1983年8月の「21世紀への留学生政策に関する提言」などを踏まえた21世紀はじめに日本が10万人の留学生の受け入れをおこなうことを目標とする、いわゆる「留学生受け入れ10万人計画」のガイドラインにもとに、ここ20年間にわたって、各大学において取り組まれ拡大してきている。その結果、各大学においても、外国人留学生が増加している。そして、平成15年には、日本政府が目標としてきた留学生の受け入れ10万人（109508人）を達成している⁹⁾。

平成15年に、政府が目標としていた留学生受け入れ10万人を達成したものの日本において就職できた数は、毎年、増加しているものの2008年段階で1万人と毎年卒業する3万人の留学生のうちの約30%となっている。このことは、人口減少による労働力不足が見込まれる中、留学生という貴重な人的資源の有効活用ができていないということになる。その反面、2008年、日本政府は、2020年を目標に「留学生30万人計画¹⁰⁾」をうちだしており、日本政府の計画と現実のギャップが深まりつつあると言える。

上記のようなわが国における社会状況や前述したような研究状況を踏まえて、本稿では、「日本における外国人留学生の就職支援と採用・雇用に関する研究」を前進させ、日本の留学生の就職支援と採用・雇用管理に関する問題点と課題を明らかにすることにしたい。具体的には、本稿において、まず、第一に、日本における外国人留学生の就職活動の問題点の分析をおこない、その問題点と今後の就職活動支援の課題を抽出することにしたい。第二に、外国人留学生の就職支援活動の大学、政府機関、地方自治体などの近年の取り組みを検討することで、外国人留学生の就職支援活動の実態と課題を明らかにすることにしたい。第三に、「外国人留学生の採用と雇用」に関する調査の検討を通して、外国人留学生の採用状況・採用管理・雇用管理について分析・解明をおこなうことにする。

ここ2年間にわたり、筆者は勤務大学大学院（立命館大学大学院経営学研究科）において、外国人留学生の院生の就職指導にあたってきた。また、17年間にわたり、大学の講義やゼミ等において、日本人・留学生を問わず大学生に対して就職活動指導をおこなってきた経験がある。そうした経験をベースとして、この「外国人留学生の就職活動支援と採用・雇用管理」という論文を論述することにしたい。

9) 2004年において、高等教育を受ける学生総数に占める留学生の比率では、日本がわずか2.9%であるのに対して、イギリスで16.2%、ドイツで11.2%、フランスで11.0%、カナダ10.6%にもなっている。また、2000年から2004年の増加率で見ると、日本が5.8万人に対して、フランスで10.1万人、イギリスで7.7万人、ドイツで7.3万人も増大している。また、受け入れ分野を見ると、日本では社会科学や人文科学分野で留学生が多いのに対して、頭脳立国競争の源泉ともなる自然科学分野の留学生が少ない。日本では、自然科学分野の留学生比率を国際比較とすると、日本がわずか1%しかないのに対して、アメリカが19%、ドイツが17%、イギリスが15%、カナダが14%となっている。（藤井英彦「外国人の高度人材活用を一成戦略の推進力強化に向けて」『Business & Economic Review』2007年1月、参照。）

10) 「日本経済新聞」2008年7月29日、夕刊。

2. 外国人留学生の就職活動の問題点と課題

まず、ここでは、外国人留学生の就職活動における様々な問題点と課題について列挙してゆくことにしたい¹¹⁾。

外国人の留学生の就職活動は、日本人学生の就職活動と異なるわけではない。しかし、留学生にとって、日本の就職活動は日本独自の側面があり、理解しづらい部分が多い。

まず、第一段階としては、就職活動の前段階となる「インターンシップ」への理解である。インターンシップは、模擬的な就職体験をすることでその企業への理解ばかりか、日本企業への就職の意味を学ぶことに目的がある。そして、日本企業によっては、インターンシップを「青田狩り」のように、早期の就職選考の一貫としておこなわれる傾向もあるが、留学生は、そうした情報も乏しく、かつ文化的・社会的に未体験なことであり、インターンシップそのものの理解が不足し、インターンシップにうまく対応できないことがある。この点は、留学生向けのインターンシップの事前説明会の開催などが大切であると考えられる。

第二段階は、SPIをはじめとした日本の特殊な筆記試験の問題である。留学生にとって SPI などの筆記試験が難関であり、なかなか突破できず、すべて初回の筆記試験段階で終わってしまうという留学生も多い。それだけに、早い段階から SPI などの筆記試験対策を留学生は取り組む必要があるが、その点が直前にならないと理解できない留学生も多い。

第三段階は、日本語の運用能力の問題とビジネスマナーの問題である。留学生は、日本語検定一級をもっていれば良いと考える人もいるが、日本人並みの日本語運用能力とビジネスマナーが求められる。特に、ビジネスマナーは、日本独特の習慣であり、留学生には理解できない点も多い。日本語の運用能力とビジネスマナーの双方に関係しているのが敬語である。留学生にとって、ビジネスマナーと結びついた敬語を運用することは難しい。

第四段階は、志望企業へのエントリーの記入や個人面接での受け答え方の問題である。日本企業では、「人物の特性・資質」を重視して採用評価をおこなう。そして、欧米企業のような職務記述書に基づく専門能力採用ではない。そのため、日本企業では、エントリーシートによる書類選考、グループディスカッション、数回の面接といった形で、その「人物の特性・資質」を多面的な角度から分析をおこなう。留学生にとって、この「人物の特性・資質」重視の評価基準という点が理解できない点である。そのため、後述する準備不足とあいまって、エントリーシートの記入がうまくできない、面接の受け答えがうまくできないことになる。

11) 「外国人留学生の就職活動の問題点と課題」に関しては、2007年4月から2008年11月にかけての勤務校(立命館大学の経営学部・大学院経営学研究科)の外国人留学生の大学生・大学院生の就職活動経験者に対するヒアリング調査に基づいている。

第五段階は、第四段階で述べた日本企業独特な採用基準と同じ問題であるが、日本人独特の考え方や習慣、感性が留学生にとって理解できない点である。日本では、「あん・うんの呼吸」といった同質的協調性を重視する傾向があり、グループディスカッションでも、自己主張より協調的配慮が評価項目になっている。こういった点も留学生には理解しづらい点である。

次に、外国人留学生の就職活動のプロセスに関する問題点について考えてみることにしたい。

日本大企業全般の就職活動は、2月から5月ぐらいまでがピークとなり、遅くとも前年の秋前から就職活動の準備が必要となる。テレビ・外資などの業界では、10月からエントリーがはじまるため、春時期からの就職活動準備が必要となる。

これに対して、留学生は、日本人学生と違って、日本の就職事情を知らない、また日本の就職情報を集める手段がわからないという面があり、日本人学生以上に、就職活動準備が遅れる傾向がある。中国では旧正月の時期が2月となるため、中国人留学生の中には就職活動のピーク時の2月から3月に中国に帰国し、就職活動をおこなわず、4月に日本に戻り就職活動をおこなっても、すでに就職を志望する大企業の採用活動が終わっている場合もある。留学生に対して就職活動のそれぞれの時期にどのような準備をおこなうべきかの指導も重要である。

また、留学生の中には、反対に、キャリアセンターなどから就職活動に関する大量の情報を集めるもののどれが自分にとって重要な情報かを選別できない留学生もいる。情報収集能力があっても、情報選別能力が乏しいのである。その意味では、就職活動情報の選別能力を養う指導も大切である。就職活動情報の選別能力をつけるためには、自己分析によって自分の志望を明確にすることと、業界・企業分析能力といった就職活動情報を選別できる基礎能力を身につける必要がある。

次に、留学生が就職活動をすすめる上での前述したような準備不足からくる様々な問題点について具体的に述べてみたい。

まず、第一に、日本の就職活動の基本となる「自己分析」の意味がわからず、自己分析ができていないために、自らの「人物としての特性・資質」がわからず、面接・エントリーにおいて落とされる点がある。

第二に、大学・大学院時代に最も力を入れたことの質問について、自分の専門的に学習・研究してきた事柄について語らず、日本で苦労したアルバイトなどの経験を語る留学生も多いが、あまり企業に評価されず採用試験を落とされるケースも多い。この点は、日本人学生にも同様な傾向が見られるが、企業が求めている能力を客観的に見えていないことによるものである。特に、留学生の場合、翻訳・通訳等の専門職を想定した採用が多いだけに、いかに就職活動時期までに専門能力を高めておくかも重要なポイントとなる。例えば、2005年の調査から見ると、職務別で見ると、就職できた留学生の職務は翻訳・通訳が35.2%、販売・営業が15.3%、情報処理が9.6%、海外業務が7.7%、教育が7.0%、技術開発が5.3%、貿易業務が4.0%となっ

ている。日本の留学生の就職後の活用が、翻訳・通訳が多いことがみてとれる¹²⁾。日本人学生と同様な準備をしていては、留学生の場合、駄目であり、専門性が重要であることが見て取れるよう。

第三に、なぜ日本に留学してきたのか、なぜ日本で働きたいのか、なぜこの会社を志望するのかかが不明確である場合が多い。また、志望する企業でどのような仕事がしたいのかわからない。このような点も準備不足からくる問題点と言える。

第四に、志望企業に就職ができた場合、どのような仕事をしたいのか、また、就職後、数年を経て母国への帰国を希望するのかなど、自分の将来へのキャリアビジョンが不明確な場合も多い。

第五に、留学生の大多数が、母国でも有名な日本の大企業を就職志望とし、それらの大企業にのみ就職活動をおこない、多くが就職活動に失敗する傾向がある。母国に帰国後、再就職活動をする際、母国でも名前が知られている日本の大企業に就職していたキャリアが有効に働く点とそもそも大企業しか企業名を知らないなどの準備不足の面から生じた傾向であると言える。しかし、将来、起業などを考えると、様々な仕事を体験できる中小企業のほうが、ビジネス体験としては有効な面もあり、留学生を大企業のみならず、日本の中小企業に就職を誘導することが大切であると考えられる。

また、留学生の就職活動・雇用上のもう一つの大きな問題が、「在留資格許可の変更の問題」である。日本では、日本への外国人の滞在に関しては在留許可を必ず必要としている。そのため、留学生は、内定後、「留学」から「人文知識・国際業務」や「技術」等の「在留許可の申請変更の許可（就労ビザの取得）」の申請をしなければならない。この許可がおりなければ、当然、日本での就労はできない。そのため、留学生が「在留許可の申請変更の許可」を得るために、就職する企業の仕事内容の確認や就職する企業に申請書類の準備を依頼し留学生本人が申請をおこなうか、会社の人事担当者が「在留許可の申請変更の許可」の申請をおこなうかしなければならない。日本の企業で、これまで留学生の採用実績がない企業では、この「在留許可の申請変更の許可」を得たことがないため、とまどうケースが多い。このような場合は、入管を専門とする行政書士などの専門家に申請書類の作成を依頼すると安心である。

ちなみに、「在留許可の申請変更の許可（就労ビザの取得）」の申請に必要な書類としては、本人が用意する書類（①パスポート、②外国人登録証、③在留資格変更許可申請書、④履歴書、⑤卒業証明書（卒業見込み証明書）、⑥申請理由）、就職する会社が準備する書類（①雇用契約書の写し、②登記簿本、決算報告書、会社案内、③雇用理由書など）である。これらの書類を申請すれば、許可されるわけではなく、立証がされていない入管が判断すると不許可ということになる。

12) 法務省『平成 17 年における留学生等の日本企業等への就職状況について』平成 17 年。

このような前述した諸点が、外国人留学生の就職支援のポイントとなるわけである。次に、次章では、「3. 外国人留学生の就職支援活動の実態と課題」において、現実において、どのように関係諸機関において留学生の就職活動支援がおこなわれているのかについて分析をおこなうことにしたい。

3. 外国人留学生の就職活動支援の実態と課題

(1) 個別諸大学の取り組み

各個別大学における留学生への就職活動支援の取り組みについて見ることにしたい。

まず、先駆的に留学生に対する就職活動支援を取り組んできた APU（立命館アジア太平洋大学）の事例について見ることにしよう。

1) APU（立命館アジア太平洋大学）の取り組み

APU（立命館アジア太平洋大学）では、様々な地域から多数の留学生を創立当初から受け入れており、外国人留学生への就職支援を早くからおこなってきている。その意味では、大学の就職支援活動の先駆的な事例と言える。

APUでは、留学生一人一人を把握し、就職支援をおこなう体制をとっている。そのひとつのあらわれが「キャリアチャート」である。入学時に全員に対して面接をおこない、将来の希望について「キャリアチャート」に書き込み、その後、学期ごとに面接を重ね、英語能力、日本語能力、資格の取得の有無などの記入すると同時に、進路についても記録してゆく仕組みである。この「キャリアチャート」による企業と学生とのマッチングをスムーズにはかれるわけである¹³⁾。

また、大分県という立地の不利をうめるため、企業の採用担当者をキャンパスに招き、就職希望の外国人留学生を含む APU 学生とのマッチングをはかっている¹⁴⁾。これは「キャンパスオンリクルーティング」として、APU ではシステム化されている。

また、APU では、後述する経済産業省と文部科学省が実施している「アジア人財資金構想プロジェクト」事業である「グローバルビジネスリーダー育成プログラム」及び「九州アジア高度実践留学生育成事業」に参加し成果をあげている。この「アジア人材資金構想プロジェクト」は、優秀な留学生の育成から高度人材に育った留学生を就職させるまでに至るプロセスを念頭においた日本政府のプロジェクトである。2008 年度も APU から 10 名の留学生が「グローバルビジネスリーダー育成プログラム」及び「九州アジア高度実践留学生育成事業」に参加し

13) 「読売新聞」, 2004 年 1 月 14 日, 大阪朝刊。

14) 「読売新聞」, 2004 年 1 月 14 日, 大阪朝刊。

ている¹⁵⁾。

2) 立命館大学大学院経営学研究科の取り組み

次に、筆者が運営・実施に深く関わっている立命館大学大学院経営学研究科の大学院生向けの就職支援活動について紹介することにした。

2007年に、立命館大学大学院経営学研究科では、大学院FD予算として、大学院生の就職支援プログラムを申請し、2008年から大学院生の就職支援プログラム(「キャリアデザインプログラム」)を実施している。立命館大学大学院経営学研究科のキャリアデザインプログラムは、留学生や学内進学者、学外進学者の博士課程前期課程の1回生の院生を対象として大学よりよりきめ細かくかつ質の高い就職指導・就職サポートをおこなう体系的プログラムである。したがって、立命館大学大学院経営学研究科の就職支援プログラムは、大学院生全体を対象としているが、本経営学研究科の博士課程前期課程の院生の3分の2が留学生という事情から、特に、留学生の就職支援には力をいれて取り組まれている。

このキャリアデザインプログラムでは、前期、キャリアデザインオリエンテーションにはじまり、オリジナルテキストによる自学・自習、そして、5月・6月には1回生全員に対してキャリアセンターにおいて、キャリア面談を実施し早い段階で、就職への高い意識づけとキャリア計画の立案を支援している。また、後期には、大学院科目として、「キャリア開発演習」を設置し、就職活動に向けての万全の準備のための学習と就職指導をおこなうことにしている。

また、経営学研究科では、立命館大学がこれまで実践し社会的に高い評価を得てきた大学・学部における就職支援のスチューデント・ネットワークを更に継承・発展させ、立命館大学大学院では初めて、大学院生を対象として「グラデュエイトスチューデント・ネットワーク」として展開している。具体的には、就職活動をへて内定を得た2回生のJA(ジュニアアドバイザー)による1回生への就職指導・就職相談などを、「キャリア開発演習」と連動させて実施する予定である。また、経営学研究科のOB・OGのCA(キャリアアドバイザー)による就職懇談会なども2008年前期から実施している。

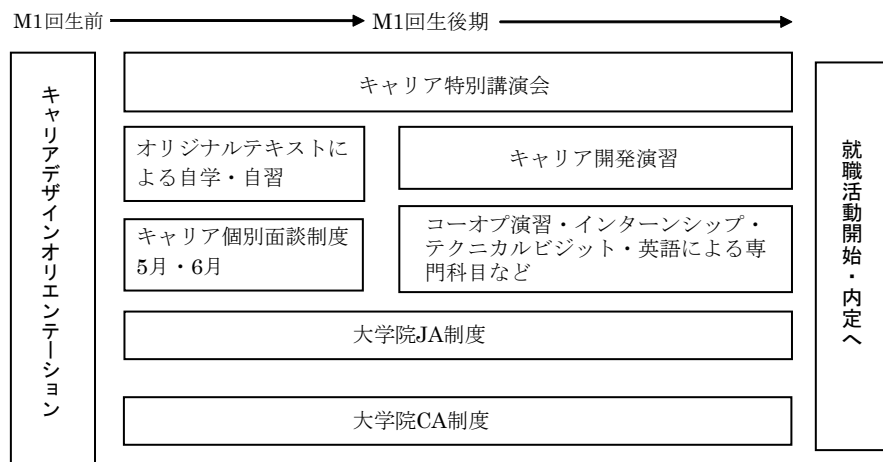
留学生の就職支援の核になるのが、2008年後期から開講する「キャリア開発演習」であり、その科目において、15回にわたって、「就職活動の流れ」、「就職活動のための自己分析」、「情報収集の仕方(業界分析・企業研究)」、「在留資格」、「エントリーの仕方」、「エントリーシート、履歴書の書き方」、「就職試験」、「面接(準備、マナー)」について解説・グループワークをするとともに、前述した就職活動をへて内定を得た2回生のJA(ジュニアアドバイザー)や本研究科の修了者である社会人のCA(キャリアアドバイザー)を中心として、就職体験談について報

15) http://www.apu.ac.jp/home/modules/news/article.php?storyid=928&sel_lang=japanese, 2008年10月14日、確認。

告してもらおうと同時に、質疑応答をおこなっている。

すでに、立命館大学大学院経営学研究科では、コーオプ演習やテクニカルビジットをはじめとした既存の院生が履修できる「キャリア関連科目」が多数ある。それらの履修を通して、留学生もキャリア形成計画の促進や社会や企業への認識の高めることができるようになっていく。また、経営学研究科では、世界的にも優秀な外国人の研究者を客員教授・客員研究員として招聘し、英語による専門科目を展開しており、それらの科目履修を通して、英語能力の向上と世界への目を開かせ、就職能力の向上をはかっている。

立命館大学大学院経営学研究科のキャリアデザインプログラム図



3) 東北大学大学院の取り組み

東北大学では、2003年に、留学生を対象としたニーズ調査をおこなったところ、就職支援の声が高かったため、2004年から留学生への就職支援を実施している。2006年には、留学生を対象として、①就職活動対策講座（全6回）、②ワークショップ（全4回）、③個別指導、④企業説明会（17社が参加）を実施している¹⁶⁾。

留学生に対する就職活動対策講座では、「就職活動の流れ」、「就職活動の心構え」、「情報収集の仕方（業界分析・企業研究）」といったような就職活動全般に関わる講座を3回と、「在留資格」、「エントリーの仕方」、「エントリーシート、履歴書の書き方」、「就職試験」、「面接（準備、マナー）」などの就職活動のスキルに関わる講座を3回おこなっている。

東北大学では、この6回の留学生向けの就職活動対策講座と連動させて、留学生向けの業界研究とエントリーシートのワークショップを開催している。このワークショップは学生主体

16) 東北大学の事例に関しては、行政法人労働政策・研究機構『Business Labor Trend』2007年8月号、参照。

でおこなわれ、内定をえた先輩の留学生が、今後、就職をおこなう後輩の留学生を指導する形でおこなわれている。このワークショップにおいて、業界研究では、金融、製造などのグループにわかれておこなうと同時に、エントリーについても添削をおこない、個別の模擬面談を実施している。東北大学では、この先輩の留学生による後輩の留学生に対する個別の模擬面接が有効に機能したと指摘している。

4) 宇都宮大学の取り組み

宇都宮大学には、2008年に、国際学部、工学部、大学院などに約320人の留学生が在籍している。これまでは、留学生を指導する担当教員が個別に就職相談にのってきたが、今後、宇都宮大学では、学内の「キャリア教育支援センター」で、一括して、外国人留学生の就職支援活動を支援してゆくことを予定している。同センターは、2009年に向けて、全留学生を対象として、「進路に関する意識調査」を実施し、留学した理由をはじめ、留学生のキャリアプランなどを調査し、その結果をふまえて、独自の就職支援プログラムを用意する予定にしている。具体的には、留学生に対して学内のキャリアカウンセラーやアドバイザーが相談にのる制度を構築したり、優秀な留学生を確保したい企業と留学生の双方の橋渡しをすることや留学生向けのセミナーを開催することを予定している¹⁷⁾。

以上のように、各個別大学における留学生への就職支援活動は、一般的に、「キャリアセンター」などの大学の部署が担当して、セミナー等をおこなっている。そして、東北大学や立命館大学では大学院レベルでも先駆的に留学生への就職支援活動が展開してきている。

また、留学生への就職支援活動では、早稲田大学、立命館大学などの大規模私学では、多数の留学生が存在しており、それぞれ「キャリアセンター」などの大学の部署を中心として、独自の就職支援活動が進んでいるが、地方の中規模の大学はまだまだ留学生の就職支援活動は遅れており、宇都宮大学などの事例は地方における先駆的事例と言えよう。

(2) 地方自治体の取り組み

近年、地方自治体も留学生の就職支援を積極的におこなうようになってきている。例えば、愛知県では、関係諸機関と連携し、「留学生のための就職サポート in 愛知」を開催している。

平成19年では、7月7日に、「留学生のための就職サポート in 愛知」を開催し、261名の留学生が参加している。出身地域別では、215名と中国出身が最も多く、次に、6名のマレーシア出身、そして、5名の台湾出身となっている。選考別で、参加した留学生を見ると、国際、経済、経営などの人文社会系を学んでいる留学生が多数を占めるのに対して、理工系の留学生

17) 「日経産業新聞」、2008年9月17日。

は少なかった。また、大学の所在地域別では、愛知県が 178 名、三重県が 33 名、岐阜県が 29 名、静岡県が 10 名となっている。

この「留学生のための就職サポート in 愛知」では、県内に展開する自動車関連企業を中心に食品会社やソフトウェア会社など 30 社がブースをだして、留学生に採用計画や求められる人材像などを説明している。このフェアを通して、愛知県は留学生と企業とのマッチングを積極的にはかることで、留学生の就職支援活動を展開している。

この愛知県主催の「留学生のための就職サポート in 愛知」の課題は、人文系が大半を占める留学生と理工系の人材を求め企業のミスマッチングの問題がある。また、このフェアに参加した日本の企業が留学生に求める日本語のレベルがビジネスレベル以上の日本語の運用能力を求めると共に、三割の企業はビジネスレベル以上の英語の運用能力も求めている。実際の留学生と企業が求める日本語・英語能力の間にもミスマッチングがある。

愛知県の「留学生のための就職サポート in 愛知」のような地方自治体の取り組みは、留学生の採用を求める日本の企業と日本企業への就職を求める留学生のマッチングの場を与える貴重な試みである。

同様な取り組みとしては、埼玉県や大阪府、広島県、福岡県でもおこなわれている。

大阪府では、2008 年 6 月 3 日に、外国人留学生向けの合同企業説明会を開催している。これは大阪府内には、約 1 万人の外国人留学生がおり、それら留学生の就職支援と独力では採用が難しい大阪府下の地元企業をマッチングさせることが狙いである。合同企業説明会では、大阪市中央公会堂で開催され、それぞれの企業ごとにコーナーを設け、それぞれの企業の仕事内容や待遇面について説明をおこなっている¹⁸⁾。

福岡県では、愛知県や大阪府と同様に早くから留学生の就職支援活動を展開している。福岡では、地元企業や経済団体、福岡県などがつくる「国際人材ビジネス会議」が主催して、2004 年にすでに外国人留学生を対象とした就職面談会「九州キャリアフォーラム」を開催して、約 500 名の留学生が参加している¹⁹⁾。そして、福岡県では、先進的に、2008 年 7 月に、県下の 5000 人以上の留学生の生活や就職活動の支援をおこなう「福岡県留学生サポートセンター」を設立している。「福岡県留学生サポートセンター」の運営は、九州大学などの県下の七大学と県内の四つの商工会議所で共同設立された「運営協議会」でおこなわれている²⁰⁾。

広島県でも、2008 年から広島市の広島サンプラザホールで開催された合同就職説明会に、はじめて、外国人留学生に参加を呼びかけている。広島県下の留学生も 1997 年の 879 人から 2007 年には 2082 人に 2 倍以上になっている。こうした留学生と広島県下で留学生を社員と

18) 「日本経済新聞」2008 年 5 月 9 日、地方経済面（近畿 B）。

19) 「読売新聞」2004 年 10 月 24 日、西部朝刊（福岡）。

20) 「日本経済新聞」2008 年 4 月 15 日、西部夕刊（社会面）。

して雇用したい地元の企業のマッチングをはかるのが狙いである²¹⁾。

また、埼玉では、埼玉県、埼玉市、さいたま商工会議所が共同で開設した埼玉国際ビジネスサポートセンターが主催して、2008年7月5日に、留学生向けの就職支援交流会を開催し、来年度、卒業の留学生の大学生・院生と企業とのマッチングをはかり、留学生79人が参加している²²⁾。

以上のように、福岡県、大阪府、愛知県などの大学数も多く留学生も多く、多地元企業も多数ある府県では、留学生の就職支援活動がすすみつつある。その半面、大学数も少なく留学生も少ないし、地元企業数も少ない府県ではようやく留学生の就職支援活動がはじまりつつあるというのが現状である。こうした府県間の留学生への就職活動支援の格差をいかに解消し、かつ府県間で留学生への就職活動支援の情報共有やネットワークをいかに構築してゆくかも課題であろう。

(3) 民間企業の取り組み

様々な民間企業でも、外国人留学生への就職活動支援をおこなっている。ひとつは人材サービス企業による外国人留学生への就職活動支援である。例えば、総合人材サービスのテンプスタッフ株式会社でも、大学向けに外国人留学生への就職支援サービスを展開している。その手始めとして、テンプスタッフ株式会社では、2008年7月4日に帝京大学において、留学生支援プログラムをおこない、日本企業が求める人物像や就労ビザ、就職活動の基本知識に関するガイダンスを実施している²³⁾。このような人材サービス企業が大学と提携して、大学の留学生の就職支援サービスを展開している。

また、人材サービス企業では、前述したような留学生と企業のマッチングのための留学生のための「就職セミナー」などの開催などをおこなっている企業もある。人材派遣の大企業であるパソナの子会社であるパソナグローバルは、2004年11月に、東京都と大阪で、就職セミナーを開催し、アジア八カ国の留学生1200名を集めている²⁴⁾。パソナでは、2008年5月16日・17日に、日本にとどまらず、アメリカのロサンゼルスで、アジア人留学生を対象とした就職フェア「Asia Job Expo2008 in L.A.」を開催している。フェアでは、ソフトバンクモバイル、日本通運などの日系企業を中心に20社を超える企業が参加している²⁵⁾。

また、民間のIT中堅企業が、直接、留学生を含むアジア系の人材獲得にのりだしている。例えば、ソフト開発会社であるデジタルクラフトは、2008年7月に、北九州学術研究都市に、

21) 「読売新聞」2008年5月23日、大阪朝刊(広島)。

22) 「日本経済新聞」2008年7月5日、地方経済面(埼玉)。

23) 「日本経済新聞」2008年7月31日。

24) 「読売新聞」2005年11月6日、東京朝刊(新潟北)。

25) 「朝日新聞」2008年5月8日、朝刊。

アジア系人材の採用・研修拠点を設けている。デジタルクラフトのエンジニアの80%がアジア系となっているが、今後のアジア系人材の獲得が熾烈になるのを見越して、北九州に採用拠点を設けることで、留学生のみならず、韓国の大学314校で北九州の拠点で働く人材を募集している。そして、同社では、2010年以降、毎年、20人から30人のアジア系人材を採用する予定である。また、マザーズ上場のフュートレックでは、北九州市に開発子会社を設立し、ここでアジア系の人材の採用を強化している。昨年、同社では、留学経験者の中国人二人を採用し、今後更にアジア系の人材を採用してゆく予定である²⁶⁾。

このように人材サービス企業のように、留学生の就職活動支援・留学生の採用活動支援をビジネスチャンスととらえ、その支援活動を活発化させつつある側面と企業自体も、留学生（特に理系の留学生）を含むアジア系人材の採用・獲得が企業の存続・維持・発展に重要であるととらえて、直接、留学生を含むアジア系人材の採用・獲得を強化する側面が見られるようになってきた。

特に、留学生のみならず韓国・中国本土にいるアジア系人材を含めて、その採用・獲得拠点としては、韓国の釜山・中国の上海と航路が結ばれている北九州は最適であり、IT系企業を中心として、北九州に採用・開発拠点を置く、企業が増えてくることが考えられる。

前述したように、民間企業においても、人材サービス企業を中心として、外国人留学生の就職サポート教育、外国人留学生と企業とのマッチング活動を展開が進んできている。日本における労働力不足や日本企業の更なるアジアへの展開が進み外国人留学生の採用ニーズが高まれば民間の人材サービス企業もより積極的に事業展開をおこなうことが想定される。

(4) 日本政府の諸機関の取り組み

日本政府では、2008年8月29日に、2020年をめどにした「留学生30万人計画」の基本的な骨子を取りまとめている。それによると、今後、優秀な留学生を確保するために、日本全国に拠点大学30校を選定すると同時に、英語で学位を取得するコースの設置を拡大すると同時に、9月入学の促進や外国人教員の採用の拡大を計画している。また、この「留学生30万人計画」の基本的骨子としては、①日本留学フェアの開催による情報発信、②入国や在留審査機関更新の簡素化、③留学生の宿舍確保、④インターンシップ、就職相談窓口などの産官学の連携による就職・起業支援の充実などが掲げられている²⁷⁾。

1) アジア人財資金構想「高度実践留学生育成事業」の取り組み

また、日本政府は、すでに留学生の就職支援の実験的な取り組みを展開している。例えば、

26) 「日経産業新聞」2008年8月4日。

27) 「日本経済新聞」2008年7月29日、夕刊。

経済産業省関東経済産業局では、アジア人材資金構想「高度実践留学生育成事業」として、アジアからの留学生に対して、日本語能力やビジネススキルを高める講座やインターンシップ・就職支援をおこなっている。

アジア人材資金構想は、2006 年からはじまったもので、産業界と大学が一体となって、留学生の募集・選抜から日本語教育、専門教育、そして就職活動までを含む人材育成プログラムである。このプログラムには、名古屋工業大学や立命館大学などの大学機関、トヨタ自動車などの自動車産業、松下電器産業などの IT 産業というような 20 の組織体に参加している。

2) 外国人雇用サービスセンターの取り組み

外国人雇用サービスセンターは、厚生労働省所轄の機関であり、専門的知識・技術をもつ外国人の雇用のためのサービス拠点である。外国人雇用サービスセンターは、東京と大阪の二拠点がある。外国人雇用サービスセンターは、各都道府県の設置されている学生職業センターと連携し、留学生のための求人開拓をおこなうと同時に、合同面接会などを大阪・東京でおこなっている。

外国人雇用サービスセンターの業務は、①ハローワークや学生職業センターと連携した全国規模のネットワークによる職業紹介、②留学生向けの合同就職面接会の開催、③留学生用の求人の積極的開拓、④大学等におけるガイダンスの積極的実施、⑤大学等の就職支援担当者との連絡会議の開催などがある。

以上、留学生の就職支援活動に関する関係諸機関の取り組みについて見てきた。大学、地方自治体、政府とも留学生の就職支援活動ははじまったばかりであり、十分な展開がはかされていないことが確認できる。特に、大学、地方自治体、就職支援民間企業、政府等の関連機関の連携が十分とは言えない。大学、地方自治体、就職支援民間企業、政府関連機関の留学生の就職支援活動に関する連携強化も大きな今後の課題である。

次に、企業サイドから見た外国人留学生の採用・雇用について見ることにしたい。

4. 外国人留学生の採用・雇用管理

— 「外国人留学生の採用・雇用に関する調査」の検討—

まず、独立行政法人労働政策・研究機構がおこなった「外国人留学生の採用に関する調査」から企業サイドから見た採用・雇用管理について見ることにしよう。「外国人留学生の採用に関する調査²⁸⁾」は 2007 年 1 月 5 日から 23 日かけて 15000 社にアンケート調査表を送付し、

28) 独立行政法人労働政策・研究機構「外国人留学生の採用に関する調査」2008 年、参照。

3244社（有効回答率21.6%）から回答を得たものである。この調査の調査結果について要約をおこない紹介をおこなうと同時に、同調査の結果について考察・検討をおこなうことにしたい。

同調査によると過去3年間で留学生を採用した企業は約1割（9.6%）であった。留学生を採用してこなかった理由としては、「社内の受け入れ体制が整っていないから（コミュニケーションの問題等）」が44.9%と一番高い。また、留学生の採用経路は、「新聞や就職情報サイト・就職情報誌、自社ホームページ等で募集した」が、36.2%であり一番高く、「大学・指導教授の紹介」が27.9%、「社員、親会社、取引先の紹介」が27.6%、「ハローワーク（公共職業安定所）・外国人雇用サービスセンター」が18.6%となっている²⁹⁾。

また、同調査では、採用にあたって、「日本人社員と区別なく採用している」と回答した企業が、77.8%と圧倒的に多くなっている。そして、同調査において、留学生を採用した一番の理由は「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため（学歴・公的資格等を専門知識・技術）」が52.2%であり、次に、「職務上、外国語の使用が必要なため」が38.8%であり、「事業の国際化に資するため」が32.4%となっている³⁰⁾。

同調査において、「留学生を採用したことで日本人社員や組織にどのような効果があったのか」についての質問に対しては、「職場が活性化した」が26.0%、「社員が国際的視野を持つようになった」が24.7%ある反面、「特に変化がない」が45.8%になっている。また、同調査では、留学生を採用したことで生じた変化について生じた質問に対しては、「特に問題が生じていない」が53.8%を占めている³¹⁾。

そして、正社員・フルタイムの契約社員として現在勤務している留学生出身の社員の出身国・地域は、65.7%が「中国」であり、17.3%が「韓国」、5.4%が「台湾」、4.8%がマレーシアとなっている。また、採用された留学生の在留資格は、「人文知識・国際業務」が32.1%であり、「技術（IT分野を除く）」が14.7%、「技術（IT分野）」が10.3%となっている³²⁾。

また、同調査では、「採用した留学生への人事管理をどのようにしているのか」についての質問に対して、「日本人社員と全く同じ扱いをしている」との解答が、配置・配転において51.6%、昇進・昇格において54.2%、評価制度において56.1%、賃金・賞与制度において55.8%、退職金制度において53.5%、教育・訓練の実施において53.8%といずれも50%以上を超えていた³³⁾。

以上、独立行政法人労働政策・研究機構がおこなった「外国人留学生の採用に関する調査」について見てきたが、幾つかの点について考察をおこないたい。

29) 前掲、11頁。

30) 前掲、16頁。

31) 前掲、18頁。

32) 前掲、21頁。

33) 前掲、23頁。

日本企業が外国人留学生を採用する理由は、同調査から、第一に、「事業の国際化」に対応して、国際展開した国の人材を採用したいという点と、第二に、社員の活性化・社員が国際的視野を獲得するようにといった企業内ダイバシティという点、第三に、日本人であることを超えて IT・国際通訳などのスキルを持つ優秀な人材を獲得したいという点、にあると読み取れる。また、この調査の結果から日本人の学生と同じ基準で区別無く採用試験をおこなったところ、たまたま留学生が採用となったというケースが多いことがわかる。

また、同調査からも留学生を採用しても、そう簡単にダイバシティ化するわけではなく、「特に変化がない」という解答が多いことにも着目すべきであろう。ダイバシティ化は、性別、国籍、年齢に関係なく、人の多様性を活かしながら組織の活性化をはかることであるから、単に「留学生の採用」のみでは達成されるものではなく、多様な取り組みを必要としている。それだけに、留学生の採用を企業に活かすためには、ダイバシティ政策を多面的に展開することが、日本企業に求められていると言える。

また、採用において、同調査の結果でも多数の企業において、日本人と同様の基準での採用をおこなっているとしている。この場合、外国人留学生は、日本人と同様の日本語運用能力と日本的な雇用慣習や考え方への適用が採用時に求められることとなる。外国人留学生にとって、日本語運用能力を日本人レベルにすることは難しい。しかし、外国人留学生には、日本語以外の多くの優れた能力と特性を有している。それゆえ、政府・大学等では企業に対して外国人留学生枠での採用を求め、入社後の教育・訓練を通しての外国人留学生出身者の社員の日本語能力アップ等を求めている。しかし、日本の企業では、外国人留学生の中短期の離職率が高いため、即戦力となる留学生を求めている。そして、留学生の出身者の従業員の側から言えば、日本企業のキャリアルートが見えないため、転職をしてゆくという考えがある。このように、外国人留学生の就職率の低さ・採用率の低さは、留学生・日本企業間のズレから生じていると言える。

次に、外国人留学生の積極的採用をおこなっている企業事例を見ることにしたい。

富士通では、5年前から外国人留学生を積極的に採用している。外国人留学生の採用は、①将来の国内の労働力不足への対応と②国内市場の拡大が見込めない今日、海外への更なる拡大を図るために、将来の海外拠点の幹部の育成という二つの観点からおこなわれている。採用選考プロセスは、日本人と同じで、①チャレンジシート、②一時面接、③適性検査・二次面接、④語学テスト・三次面接、⑤最終意識確認面接、⑥職種によりマッチング面接、となっている。ただし、外国人留学生に対しては、SPIについて配慮をおこなっている。外国人留学生の採用者 30 人から 40 人の半分の文系の 15 人のうちの半分は、APU 出身者となっている。採用後の人事管理面の処遇も、日本人と同様である。特に、富士通が配慮している面は、住宅である。それは、外国人が日本において民間住宅を借りる場合、保証人の問題で困るので、すべての物

件を会社契約にしている³⁴⁾。

5. むすびにかえて

以上、日本における外国人留学生の就職活動支援と採用・雇用管理の様々な側面について見てきた。最後に、「日本における外国人留学生の就職活動支援と採用・雇用」について本稿において確認しえた点をもとに若干の考察をおこないたい。

まず、「日本における外国人留学生の就職活動支援と採用・雇用の現段階の位置づけ」の問題である。外国人留学生の就職者が1万人を超え、日本においても少子高齢化による労働力不足への危機感が生まれ、外国人留学生の就職活動支援と採用・雇用について、関係諸機関でも、企業でもようやく本格的な取り組みへのスタート段階になりつつあると判断される。今後、日本政府の「留学生30万人計画」の下、留学生の数の増大によって就職希望者・就職者も増大するという「量的拡大」と、拠点30大学が選定され、留学政策が本格化するという「政策の質的变化」によって、外国人留学生の就職活動支援と採用・雇用が本格化するものと考えられる。

現段階がスタート段階であるだけに、本稿において指摘したように、それぞれの関係機関（大学、地方自治体、企業、日本政府）の取り組みの課題も多くある。

まず大学の留学生に対する就職支援に関する課題であるが、それは「就職前の就職支援指導の問題」と「外国人留学生に対する大学・大学院教育の問題」がある。「就職前の就職支援指導の問題」としては、多くの大学がいまだ留学生に対する就職前指導体制が確立できておらず、就職前指導をおこない始めた大学でも手探りの段階にある。今後、日本のすべての大学における留学生に対する就職前の就職指導体制の確立が課題である。そして、この就職前の就職指導については、本稿の「2. 外国人留学生の就職活動の問題点と課題」において指摘したように、外国人留学生の就職活動における問題点と課題を理解して取り組む必要がある。

「外国人留学生に対する大学・大学院教育の問題」は、採用において見てきたように、外国人留学生は日本人学生と同様に評価されると同時に、日本人学生以上の専門性を求められている。それゆえ、外国人留学生に対して、日本語運用能力と同時に高い専門性を獲得させる教育プログラムを大学・大学院において確立する必要がある。

日本に来る留学生は、欧米への留学に対して、留学へのハードルが低いことから日本を選択する留学生も多い。これは、欧米では大学に留学するのに、TOEFL、TOEIC等の基準もあり厳しいのに、日本では語学学校などへの留学の場合、日本語ができなくても留学が可能だからである³⁵⁾。したがって、大学・大学院の役割としては、日本語運用能力や専門性について、

34) 『人事実務』No. 1032, 2008年3月15日, 31頁から33頁。

35) 日本労働研究機構『外国人留学生受け入れの実態と課題—支援機関・留学生・企業ヒアリング調査報告—』

いかに留学生に、低いレベルから高いレベルに短期間で引き上げるかの「留学生用の教育プログラムの開発」が求められている。この場合、留学生のモチベーションを刺激するような教育プログラムの開発が必要となる。

また、地方自治体においては、どうしても地元企業と地元大学の留学生とのマッチングを志向してしまう傾向がある。しかし、留学生の側から見れば、広く様々な企業から就職希望の企業を探し出すことを望んでいるし、また、地元企業も、多くの留学生の中から最もマッチした留学生の採用を望んでいる。それゆえ、地方自治体の課題は、企業と留学生との間のマッチングにおいて、個別の地方自治体を超えてネットワークを形成することが重要である。特に、福岡県・愛知県・大阪府・東京などの大学も多く留学生も多数おり、地元企業も多いところと留学生数も少なく地元企業も少ない地方自治体間の格差をなくすためにも、ネットワーク化は必要である。そして、そうした地方自治体のネットワーク形成において重要な役割を果たすべきであるのが、外国人雇用サービスセンターをはじめとした政府諸機関であると言える。そして、外国人雇用サービスセンターをはじめとした政府関連諸機関が、地方自治体間のみならず、大学間、企業間を繋ぐネットワーク形成していくことが、未来の大きな課題である。

日本政府の留学生を日本企業に就職させる就職支援の課題としては、留学生の日本企業への就職率を高めるために、現在、留学生の優秀層の挺入れと同時に、今後、労働力不足が想定される分野への留学生の就職支援をいかにはかってゆくかという課題である。日本政府がすすめているアジア人財資金構想「高度実践留学生育成事業」は、留学生の優秀層の育成に力点のおかれた実験的な取り組みであると言える。今後の労働力不足では、そうした優秀層ばかりか、中小企業や介護福祉の現場を支える労働力層も想定されている。それゆえ、現在、日本語能力等の問題で就職が困難な留学生を、労働力を不足が想定される中小企業や介護福祉の現場に就職を促進してゆく新たな育成事業を必要としている。

もちろん、そこでは、一方においても、日本人でも就労したくない介護福祉分野や中小企業の労働条件の改善が必要である。すなわち、日本政府や地方自治体の支援とそれぞれの組織の経営努力によって、労働力不足が進む中小企業や介護福祉分野の労働条件の改善をおこない、日本人でも就労を望む労働環境にすると同時に、結果として不足する労働力を外国人留学生等によって充足するということが大切である。

日本の企業の留学生の採用管理の課題としては、今後の労働力不足を見込んで、外国人留学生枠での採用をおこなうかである。現在の日本人と同様の採用では人数的に限界があり、前述したように、中小企業、製造や介護福祉の現場を支える人数は足りないことが想定される。それだけに、日本の企業が今後、日本人学生とは別枠で外国人留学生を採用するかが採用におけ

るひとつの課題である。その場合、採用後に、日本語運用能力や専門性等の企業内・組織内訓練をどのようにしていくかが大きな課題となってくると考えられる。

また、日本の企業の留学生出身の従業員に対する雇用管理の課題としては、①生活面の問題、②コミュニケーションの問題、③労働慣行の違い、④キャリアの問題の4つがある。①の生活面の問題は、在留資格の問題、社会保険・健康保険・年金の問題、住居の問題、子弟の教育の問題、医療の問題などがある。②のコミュニケーションの問題は、日本語でのコミュニケーションの問題である。このコミュニケーションの問題では、言語によるコミュニケーション以外の非言語によるコミュニケーション（身振り、手振り、時間概念、色彩感覚など）も含まれる。③の労働慣行の違いは、残業手当のつき方や有給休暇の取得について、会社側と外国人従業員の間と考え方の相違によってトラブルが生じるケースがある。④のキャリアの問題は、外国人従業員に対しての希望する部署への配置異動や昇進・昇格へのキャリアートの明示ができていくかである³⁶⁾。

参考文献（発行年代順）

- 手塚和彰著『外国人労働者』日本経済新聞社、1989年
花見忠・桑原靖男編『明日の隣人外国人労働者』東洋経済新報社、1989年。
八幡 紘芦史『外国人社員の採用と戦力化』産業労働出版会、1990年。
大橋 敏子・秦 喜美恵・横田 雅弘・近藤 祐一・堀江 学『外国人留学生とのコミュニケーション・ハンドブック―トラブルから学ぶ異文化理解』アルク、1992年。
矢内原勝・山形辰史編『アジアの国際労働移動』アジア経済出版会、1992年。
OECD, 1995, *Manual on the Measurement of Human Resource Devoted to S&T*, Paris.
労働省職業安定局『外国人労働者の就労・雇用ニーズの現状』労務行政研究所、1997年。
佐藤誠, アントニー・J・フィールドディング編著『移動と定住: 国際比較の国際労働移動』同文館, 1999年。
日本労働研究機構『外国人留学生受け入れの実態と課題: 支援機関・留学生・企業のヒアリング調査結果報告』1998年
丹野清人「外国人労働者の法的地位と労働市場の構造化—日本における西・南アジア系就労者と日系ブラジル人実証研究に基づく比較分析—」『国際学論集』第43号（上智大学国際関係研究所）、1999年。
桑原靖夫編『グローバル時代の外国人労働者』東洋経済新報社、2001年。
中本 博皓『グローバル化時代を迎えた日本経済と外国人労働者政策—現状と課題』税務経理協会、2001年。
ハロルド・ジェイムズ著、高遠裕子訳『グローバリゼーションの終焉』日本経済新聞社、2002年。
BRクラーク著、有本章監訳『大学院の国際比較』玉川大学出版部、2002年。
経済産業省編『通商白書2003』2003年。
依光正哲編著『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社、2003年。
手塚和彰著『外国人労働研究』信山社出版、2004年。
法務省『平成17年における留学生等の日本企業等への就職状況について』平成17年。
横田 雅弘・白土 悟『留学生アドバイザー—学習・生活・心理をいかに支援するか』ナカニシヤ出版、2004年。
谷内 篤博『大学生の職業意識とキャリア教育』勁草書房、2005年。

36) 『人事実務』No. 1032, 2008年3月15日, 15頁から17頁。

- 大久保武『日系人の労働市場とエスニシティ』御茶ノ水書房, 2005年。
- 店田廣文編『アジアの少子高齢化と社会・経済発展』早稲田文学出版, 2005年。
- 下野博司「人口減少に対する一試案 —外国人留学生の日本での就職について—」『東日本国際大学経済学部研究紀要』11 (2), 通号 20 号, 2006年 4月。
- 佐藤美津子「外国人留学生の日本企業の就職に関する一考察 —就職実態と日本語力を中心として—」『湘南国際短期大学紀要』(15), 2007年 9月。
- 鈴木洋子「外国人留学生のキャリア形成 —日本での就職の視座」『武蔵野大学文学部紀要』(8) 2007年 3月。
- 浅野 慎一編纂『日本で学ぶアジア系外国人 増補版—研修生・技能実習生・留学生・就学生の生活と文化変容』大学教育出版, 2007年。
- 小杉 礼子『大学生の就職とキャリア—「普通」の就活・個別の支援』勁草書房, 2007年。
- 『平成 20 年度 労働経済の分析』2008年。
- 独立行政法人労働政策・研究機構「外国人留学生の採用に関する調査」2008年
- 塚崎 裕子『外国人専門職・技術職の雇用問題—職業キャリアの観点から』明石書店, 2008年。