

〈2020年度修士論文〉

日本に就職した元留学生の定着要因に関する一考察 ——中国人の元留学生を中心に——

潘 俊傑

目 次

- I はじめに
- II 先行研究
- III インタビュー調査
- IV 仮説
- V 影響要素に関するアンケート調査
- VI 考察
- VII 含意
- VIII おわりに
- 引用・参考文献

I はじめに

日本を、世界により開かれた国とすることを目的とし、アジアをはじめ世界各国とのヒト、モノ、カネ、情報の流れを拡大する「グローバル戦略」を展開する一環として、2020年を目途に留学生受入れ30万人を目指す「留学生30万人計画」を、平成20年7月29日に法務省出入国管理庁が公表した。当該計画が公表されてから約10年という期間を経て、平成29年度末には、留学生数が30万人を超えた（311,505人）。

深刻な少子高齢化社会に直面している日本は生産年齢人口が急速に減少しており、外国人労働力に対する需要は今後ますます増えることが見込まれ、海外からの外国人材の確保が必要になっている。外国人労働力を確保するにあたり、元留学生¹⁾の活用は極めて重要で有効だと考えられる。また、志甫（2012）は、日本人の若年人口の急激な縮小と経済のグローバル化の進展を背景として、小規模な企業においても、留学生の採用を企業の活力に繋げていく必要性は益々高まっていることを指摘した。

出入国在留管理庁のデータによると、平成30年における「留学」等の在留資格を持って在留する外国人の中で、日本の企業等への就職を目的として行った在留資格変更許可申請を行なった人数は30,924人となっている。なお、平成21年から平成30年まで毎年の資格変更申請の許可率は約80%～90%であり、低いとは言えない。

しかし、日本企業へ就職を希望している留学生たちは日本でキャリアを積むことは容易ではない。留学生のうち、63.6%が日本での就職を希望しているが、実

際に就職できたのはそのうちの半分程度にしかすぎなかった（労働新聞社 2008）。志甫（2012）は、景気後退によって日本人新卒者を比較的容易に採用できる状況で、留学生の就職が落ち込んでいる可能性があること、そして、中国人留学生が採用されても彼らが期待に十分に応えたとはいえないと捉えている企業が少なくないからだを指摘している。また、出身国の経済成長もあり、出身国の親戚や友人も知っている有名企業で働きたいという動機などによって、日本での就職に固執する必要も薄れているかもしれないと述べている（志甫2012）。

平成30年時点での、日本企業への就職者数を留学生の出身別に見ると、主な国籍・地域としては、中国（香港及びマカオを除く）が10,886人（42.0%）と最も多く、次いでベトナム、ネパール、韓国、台湾の順となっており、アジア諸国で24,720人と全体の95.3%を占めている（Table 1）。過去10年間で見て、日本企業で働いている元留学生の内、中国籍の人数が最も多い。ベトナムや台湾などアジアの国と比べると、日本企業への中国人元留学生の就職者は減少する傾向が見られる。母国（中国）の方が就職の環境になじみやすいこと、両親の介護ができること、単純に母国に帰りたいなどの原因などがあるが、それ以外には、世界中の新興国が発展する中で、中国が更なる経済発展を行うために、自国の海外留学生の帰国政策を積極的に推し進めていることが影響し、中国人留学生たちは中国に帰国する傾向が増大している（守屋 2020）。

外国人材の雇用によって日本社会の労働力不足問題を緩和するためには、日本で働いている人数が最も多い中国人元留学生を、どのように定着させるかが重要な課題になる。中国人留学生は母数が大きいので、企業にとっては日本語能力を含めて魅力的な学生を選抜することが相対的に容易であり、日本と中国の経済関係の深化が日本企業の積極的な中国人留学生採用に繋がるとも言えるだろう（志甫2012）。

したがって、本稿は日本企業に就職した中国人元留学生を対象として、なぜ日本を選んだのか、中国人元留学生の日本での就職・定着に対して、何かどのように影響を与えているのかに関して考察を行う。日本への就職に対して、職場の雰囲気、日本語を上手に使えない不安、外国人としての人間関係づくりなどの影響

Table 1 国籍・地域別の許可人数の推移

(単位：人)

	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比
中 国	7,637 65.6%	8,347 64.4%	9,847 62.9%	11,039 56.8%	10,326 46.1%	10,886 42.0%
ベトナム	424 3.6%	611 4.7%	1,153 7.4%	2,488 12.8%	4,633 20.7%	5,244 20.2%
ネパール	293 2.5%	278 2.1%	503 3.2%	1,167 6.0%	2,026 9.0%	2,934 11.3%
韓 国	1,227 10.5%	1,234 9.5%	1,288 8.2%	1,422 7.3%	1,487 6.6%	1,575 6.1%
台 湾	360 3.1%	514 4.0%	649 4.1%	689 3.5%	810 3.6%	1,065 4.1%

出所：出入国管理庁「平成30年における留学生の日本企業などへの就職状況について」

要素だけではなく、中国人元留学生は自分自身のキャリアアップをどのように考えているのか、何を期待しているのか、日本で仕事をするにどのような魅力を感じるのかなどポジティブな影響要因を探り、外国人元留学生（特に中国人）の定着に向けた方策について議論する。

Ⅱ 先行研究

2008年7月の日本政府による留学生30万人計画の策定や、2012年5月の経済成長等への貢献が期待される高度な能力を持つ外国人への出入国管理上の優遇処置の実施、2015年の入国管理法改正により翌2016年4月の「高度専門職」制度の創設などを受け、本研究に関連する政府機関による統計や調査報告、民間の調査会社による調査レポート、研究者による詳細な調査分析等、数多く公表されている。

政府機関からの公開資料としては、厚生労働省(2012)、労働政策研究・研修機構(2013)、経済産業省(2016)、法務省等(2017)、文部科学省(2018)、出入国在留管理庁(2018)、総務省(2019)、内閣府(2019)などの各省庁等は、留学生をはじめとする外国人材の日本企業への就職および採用状況等を把握したうえ、就職への阻害要因、長期的な勤務継続の障害等を調査するとともに、大学等の支援体制など、困難な状況の緩和・解消に向けた提言などを行っている。

民間の調査会社による独自調査として、大和総研(2018)「高度外国人材の雇用管理に求められる視点」、みずほ総合研究所(2019)「外国人材の受入拡大と今後の課題」、(株)ディスコキャリアタスリサーチ(2019)「外国人留学生の就職活動状況」などがある。前2者が受入れ側の企業の視点での情報提供をしているのに対し、後者の調査では日本企業への就職活動中

の留学生277名を対象に、現在の日本語力、就職先企業を選ぶ際に重視する点、就職活動の難易度、企業に評価してほしいこと、日本の就職活動でおかしいと思われる制度や習慣など、大項目で15項目にわたって、留学生から見た日本での就職活動の困難さについて報告されている。この中で、企業に評価してほしい事項について、外国人留学生、日本人学生、海外に留学している日本人の三者を比較して、外国人留学生が求めているものと日本人学生との違いを明らかにしている。

研究者による研究には、雇用側である企業を対象とした意識調査、大学や行政機関などによる支援体制への提言、外国人留学生の日本企業への就職の志望動機などの意識調査および元留学生の就業状況や労働環境に対する調査などが行われてきた。そのうち、日本企業の外国人留学生の採用に向けた意識調査として佐藤(2007)、郡司ら(2009)、守屋(2012)、福岡ら(2013)がある。

佐藤(2007)は、日本企業による外国人留学生の採用実態についての調査および分析を通じて、外国人留学生が日本企業に採用される理由を分析し調査を行っていた。郡司ら(2009)は、留学生の採用実績のない企業の、留学生を採用しない理由として「離職率が高い」などが挙げ、一方、採用実績のある企業では、48.7%の企業は外国人留学生が「7割以上の定着率」だとしており、留学生の離職率は必ずしも高いわけではないことを報告している。

守屋(2012)は、日本企業の外国人留学生採用の課題は異文化への適応だと指摘している。ここでの異文化とは、欧米や中国などの新卒採用試験において職務主義的な専門能力や専門性を問うのに対して、日本の場合は、企業の管理職候補を選定するビジネスマン・ビジネスウーマンとしての基本的な資質を問うというような試験となっていることに表れ、留学生にとって

日本企業の非言語コミュニケーションやビジネススキルという文化に適応する必要があると指摘し、それに対して留学生に対する大学等の就職支援の重要性を提起している。

福岡ら（2013）は、三重県内の外国人材の雇用経験のある企業を含む計300社を対象に、外国人材に対する要求や受け入れ環境、外国人材に対する評価などの意識調査を行った。この中で、採用後の課題として、留学生はキャリアアップには非常に関心が高いため、入社後どのようにキャリアパスが用意されているか示すべきであるとしている。それと合わせ、高度外国人材を育成する管理者の養成、研修制度についても、これまでの企業の雇用システムを見直し、将来を見据えた雇用システムの検討が必要であることなどを指摘している。

外国人留学生の日本企業への就職の志望動機の意識調査として、黄ら（2014）、中橋ら（2018）などがある。具体的には、黄ら（2014）は、日本に滞在する中国人留学生のうち、日本を含む海外に就職希望する者と、中国現地の大学生の意識調査を行い比較している。比較調査の結果としては、日本に滞在する中国人留学生は中国現地の大学生より日系企業を評価し、愛着を持っているものの、日系企業に就職する希望はあまり見られないことを指摘している。また、在日留学生と中国現地の大学生のそれぞれの立場から日本企業に抱いているイメージの違いを「在日留学生と現地大学生の認識の格差」と表現している。

中橋ら（2018）は、ライフストーリーという手法を応用し、大学院終了後に日本での就職を目指して南アフリカ、東アジアから来日した3名の留学生に対する詳細な聞き取り調査を行っている。この調査を通じて、来日以前に日本や日本文化に対して抱いていたイメージと来日後の意識の変化や葛藤、就職活動に困難さを感じ日本企業への就職を諦め、他のアジア諸国（母国以外）への就職を希望するに至った経緯などを明らかにしている。この中で、留学生の日本企業への就職において問題となる「留学生の日本語能力」、「企業の意識・採用方法・人事システムの問題」、「大学における就職支援不足」について実態を明らかにしている。

中国人元留学生を対象に、日本で就職した理由や卒業後の進路選択などについて、奈倉（2009）、稲井（2012）、戴（2012）、徐ら（2012）、中村ら（2013）、横須賀（2015）、馬（2016）などの研究が報告されてきた。稲井（2012）は、日本で就職した理由として、「日本が好き」、「将来中国で就職するときに有利」があることをあげている。横須賀（2015）は、日本企業で働いている元留学生を対象にしたアンケート調査を通じて、元留学生が日本企業への就職について、志望動機、日本での仕事の希望継続年数、仕事上感じる問題などを明らかにしている。この中で仕事上感じる問

題として「言語・文化・習慣の違い」や「敬語、ビジネス日本語、コミュニケーションの微妙なニュアンスの違い」をあげ、元留学生のもつメリットを活かすための課題として、これら問題への解消方策の検討が必要であることを指摘した。

元留学生で日本企業に就職した後、離職して帰国した人に向けた調査として遠藤ら（1997）、孫ら（2013）、竇ら（2017）、守屋（2020）などがある。遠藤ら（1997）は「環境に適応できない」を帰国の理由にあげている元留学生が多いことを調査結果として示している。孫ら（2013）は、日本での長期的な就職を阻害する要因として、残業の常態化、子どもの教育問題や親の扶養問題などがあると指摘している。中村ら（2013）は、留学生の離職の実態について調査し、最も重視すべき要因として「将来的なキャリアが見えない」があるとし、竇ら（2017）は、理工系、文系の別に、中国人元留学生の帰国に影響する要因をあげ、「昇進の満足度が低い」と「キャリア形成や能力向上」は理工系と文系いずれにおいても最も重視する要因の一つとなっていると指摘している。守屋（2020）は、中国の経済発展と中国政府の海外留学生の帰国政策を理由に、中国人留学生の帰国が増大する傾向にあるとしている。

このように留学生の日本企業への就職については、高度外国人材を含め、志望動機から希望する業界、就職活動の困難さ、就職後の職場環境への適応で生じる問題や帰国理由に至るまで、すでに多くの調査や研究がある。

しかし、これまでの先行研究は日本への定着の困難な状況や定着困難要因に関する内容が多いものの、日本への定着をより促すための分析、すなわち定着促進要因に関する研究は少ないと言える。日本で最も多く働いている中国人元留学生が、日本で働き続けることで自分自身に何を得られると期待しているのか、日本で働くことにどのような魅力を感じているのかなどについて考察する必要があると考える。それにより日本社会の魅力の再確認や新たな留学生の獲得にもつながると考える。

Ⅲ インタビュー調査

先行研究の整理を通して、外国人留学生の日本企業への就職を困難にする要因や、長期的な勤務継続を阻害する要因に関する研究が多く見られた。その阻害要因の主なものとして、留学生にとって日本企業が必要とする非言語コミュニケーションやビジネススキルへの不適応、日本企業に抱いているイメージと現実が違ふことによって生じる意識的なギャップ、昇進スピードの遅さなどについての満足度の低さなどがある。異文化への不適応に関してもう一つ著しいポイントは、

Table 2 インタビュー協力者

姓名 (仮)	性別	会社	企業規模	業種・役職	帰国予定
A	女	日本企業	中等	派遣・事務	なし
B	女	日本企業	中小	製造・事務	なし
C	男	中資系企業	大手	IT・グループリーダー	なし
D	男	中資系企業	大手	製造・営業	なし
E	男	日本企業	大手	製造・メンテナンス	なし
F	男	日本企業	中小	教育・事務	なし

欧米や中国などの新卒採用試験において職務主義的な専門能力や専門性を問うことに対して、日本の場合は、企業の管理職候補を選定するビジネスマン・ビジネスウーマンとしての基本的な資質を問う試験となっていることにも無視できないという指摘があった。また、就職の困難な状況の緩和・解消するため、大学などからの就職支援体制に向けた提言も存在した。

一方、留学生に対して「キャリア形成や能力向上を望む」あるいは「将来的なキャリアが見えない」というような意識的な欲求を見据えて元留学生のもつメリットを活かすため、これまでの企業の雇用システムを見直し、将来を見据えた雇用システム、研修制度、高度外国人材を育成する管理者の養成についても検討されていることがわかった。

前述した就職と勤務継続への阻害要因を踏まえて、それらを克服して日本企業で働く中国人留学生に対して、定着を促進する要因は何かについてインタビュー調査した。「日本が好き」、「将来中国で就職するときに有利」などといった理由以外に、長期勤務にプラスの影響を与える要素を探るためである。

2020年5月から7月にかけて、日本で働いている中国人元留学生6名を対象にして独自のヒアリング調査を実施した（Table 2）。また、以下に代表的な3名の事例を紹介する。

3.1 A氏の事例

A（コンサルタントに事務職として就職）は、中国の高校（国際コース）で日本語を勉強し、日本の大学と大学院（修士課程）で経営学を学んだ。その後、大阪にある中堅の人材派遣会社に2020年4月に就職し、現在も事務職として働いている。

大学院を卒業する際に、中国に帰国するかどうか迷ったが、「日本での生活が気に入っており、日本で今後のキャリアアップのための経験を積みたい。」と考え、日本に留まることにした。

事務職として採用されたが、当該会社は職種にかかわらず全員を現場に派遣することにしており、Aも入社後の最初の三ヶ月間は、工場などの現場に派遣された。「現場での仕事は大変だったので、就職前に期待していたことと全く異なっており失望した。もう少し

で仕事をやめようかと思ったが、三ヶ月の研修期間が終了して事務職として会社に戻ってくることができ、今は問題なく勤務している。」とのことであった。日本企業は職種に関わらず現場を経験させることが少なくなく、Aも当初は戸惑ったようだが、派遣労働者の気持ちがわからなければ、よいマッチングができないことから、事務職であっても現場を知る機会を設けるという日本企業の研修に対して理解を示すようになった。

日本企業での仕事に関しては、同業で比較すれば中国より日本のほうが給料高い、保険や厚生年金などの福利厚生が保障されており安心できること、シーズンごとに業績に応じたボーナスが支給されること、休みが充実して（一ヶ月間に約10日）おり、中国に比較してそれほど忙しくないとのことであった。

一方、日本で働き続ける上での課題も聞くことができた。仕事の内容は主に派遣社員を企業に紹介することであり、派遣労働者を求める企業との連絡調整には、ほぼ日本語を基本言語として対応しなければならないが、敬語の運用は上手ではなく、また時々、煩雑内容には対応できない場合もある。基本的には日常会話には事欠かないものの、高校生から日本語を勉強して日本の学部と大学院を経験したAであっても、日本語を使う際に不自由感もあるという。

もう一つの課題は、職場の雰囲気である。まず、日本語を母国語とする日本人のように流暢に日本語を話せないといったこと以外に、日本人の同僚と考え方や慣習などが違うため、仕事での交流がどれほど多くても、親友（例えば、自分の心の声を話したい人）のように仲良くなるににくい。また、何事にも慎重すぎるといった職場の雰囲気を感じている。ただし、「慎重し過ぎる雰囲気にはあまり馴染めないものの、その慎重に仕事すすめたことで自分自身が助けられることもある。」仕事内容については、「業績定額の目標を達成するために頑張っている、変化に乏しくずっと同じ仕事をやることにつまらなさを感じることもある。もう少し多様性があれば楽しめる。」

仕事における課題を解決することや状況を改善することに対しては、Aは入職後の会社の人材育成（トレーニング）が重要と指摘した。「最初からいきなり

お客さんに対応するのではなく、まず練習期間を経て徐々に本番の仕事をするという手順が望ましい。」さらに、人材育成の上で、仕事のマナー、日本語、会社の文化などが重視されたのなら、職場雰囲気にもっと溶け込むことが出来るとのことであった。さらに「普通の飲み会や食事会よりも、会社の皆さんと一緒に日帰りや二日間の旅行を企画すれば、同僚たちとよりお互いに分かって仲間づくりを期待できる。」と感じるとのことであった。

3.2 B氏の事例

Bは、従業員規模200人未満のコーヒー製造・販売に従事する企業で事務職として採用された。日本企業に勤務して2年の経験をもつBであるが、中国での大学を卒業し、3年間の中国での仕事経験（グラフィックデザイン）も有している。しかし、日本の大学を卒業することなく、日本語学校で1年間の語学の学習をしたのみである。

Aと同様に、Bに対しても日本企業で勤務することに関しての困難点と魅力をインタビューした。

仕事上における困難点は、文化の違いと日本語への対応であった。職場の同僚たちは全員日本人である職場では、仕事の内容そのものは難しくないものの、文化が違うことで、曖昧な表現を理解することは難しいという。また、厳しい上下関係も存在し、上司や先輩に対するマナーが求められ「仕事の内容よりも、マナーによって評価が変わるので、仕事のクオリティを高めることよりマナーに注力してしまい、そこに時間がかかる」と問題を指摘した。

一方、日本企業に勤務する魅力については、仕事と生活がはっきり分けていることであった。来日前に勤務していた中国企業では、残業や職務にない仕事を命じられ、当該時間に対する賃金は支払われないという状態であった。それに対して、現在の仕事は完全にサービス残業はなくなったという。「日本での生活が好きで、暮らしやすい」とことや「以前の仕事より自己研鑽などのプライベートなことに多く時間を使える」ことが日本に残る一つの重要な理由であるということであった。2020年に発生した新型コロナウイルスの感染拡大の非常事態宣言下では、約1ヶ月間の自宅待機をせざるを得なかったものの、通常の給料が支給された。「社会保険や厚生年金の手厚さだけでなく、緊急事態が発生しても会社を守られており、ありがたい気持ちと安心感を抱いている。」とのことであった。

さらに、Bの勤務する会社には、ユニークな福利厚生もあるという。主力の事業であるコーヒーの製造・販売事業だけではなく、コーヒーやデザートなどを個人客に提供する飲食事業（レギュラーチェーン）も展開しており、誕生日には社員が使える社内共通券が配布され、1日間は上限なく当該チェーン店で使えると

のことであった。

また、グラフィックデザイナーの経験を活かして、年末セールの企画提案を行ったところ採用され、それらが評価されて来年の給与に反映されることから、モチベーションも上昇しているようだ。「事務職の仕事内容は単調だと思っていたが、自分の経験や専門性を発揮できる仕事も存在し、今後も積極的に活かして給与アップにつなげたい。」とのことであった。当初の予定では5年以内（ビザの有効期限）の滞在であったが、やる気が出る仕事や自分の専門性を活かせるポジションに付けたならば、より長い期間、日本にとどまりたいと抱負を語った。

3.3 C氏の事例

Cは来日前にイギリスの大学を卒業、日本の大学院に進学して2020年4月に大学院を卒業した。某国立大学の就職支援センターからの情報を活用して、中小のIT企業に就職したが、4ヶ月後には外資系の企業に転職した。

日本のIT企業では、システムの最適化に関するメンテナンスの仕事を担当した。職務の内容は、ユーザーが発信したクチコミに対してフィードバックしたり、ユーザーにシステムの使用方法を教えたり、アプリケーションに対するユーザーのクレームなどを処理していた。Cは、「毎日の業務に創造性などが感じられず、モチベーションが上がらず時間を無駄にしているように思えた。」特に、Cの業務はクライアント企業の業務の代行（アウトソーシング）であって、「自分の身分があやふやであり、一体どこに所属するのかもわからない。」という不安感を抱いたために転職を決定した。

転職先もIT企業であるが外資系（中国）の企業である。ただし、本社（中国）からは独立した運営がなされており、多国籍の外国人が勤務しており、多国籍企業とも言うことができる。当該企業はあまり中国人を採用したがない傾向があるものの、Cは3つの言語（日本語、中国語、英語）に精通していることから、海外との渉外業務や、外国人上司とのコミュニケーションに有益なことから、当該企業で採用された。2か月間の育成期間を経た後、自分を含めて10人（全員日本人）のグループ（チーム）のリーダー（主管）として配置された。Cは現在の仕事は「言うことなし」非常に満足しているという。その理由は、単一の業務でなく、仕事の多様性に満足しているからである。現在の仕事内容は、ユーザーがアプリケーションにアップロードしたビデオ、オーディオの考査、連携しているアウトソーシング会社の業績を評価することなどの、チーム管理業務などである。

また、最も重視している点は、会社は目標を設定するが、目標達成までのプロセスや方法を、チームで決

Table 3 先行研究とインタビュー整理

ファクター	インタビュー	ファクター	先行研究
異文化	日本企業は職種に関わらず現場を経験させることが少なくない。(A氏) 上下関係が厳しい。(B氏) 上級と先輩に必ずマナーを保つ気がする (B氏) 日本人の同僚と考え方や慣習などが異なるのは当たり前のことだ。(F氏)	異文化	「外国人留学生にとって、日本企業独特のコミュニケーションスキルを身につけ異文化適応を果たし、日本人の同僚や上司と適切な人間関係を構築できるかは大きな不安材料である。」(守屋2012) 「多くのコミュニケーション・スキルは、日本人ビジネスマンであれば、OJTを通して、自然に身につけてゆく場合が多いが、外国人留学生の場合、意識して身につけてゆく必要があり、時にその意味を理解できない場合もあり、異文化不適応をおこす場合もある。」(守屋2012)
福利厚生	保険や厚生年金が保障されて安心する。(A氏) 従業員の誕生日、内部消費券をもらえる。(B氏) 非常時に普通のように給料を支給される。(B氏) 在宅勤務の場合、交通手当の代わりに住宅電気手当がある。 職場で無料なスナックを提供する。(C氏) 仕事に関する設備の購入などが発生した費用は全部会社に負担される。(C氏)		日本社会での生活経験が長く、日本語・日本文化に精通した元留学生であるとはいえ、日本人の思考に基づく仕事の仕方に違和感を覚えることもあるようだ。仕事領域での過重な負担が私生活への影響を及ぼすことへの抵抗感を覚える外国人社員も少なくない。(横須賀2015) 「日本人のコミュニケーションとしては、非言語的コミュニケーション（仕事上のアポイントのとり方、待ち合わせ時間への対応などの時間に関するコミュニケーション・スキルと表情、身振り、態度などの動作に関するもの）とビジネスマナー（席順、服装、企業人としての礼儀がある。」(守屋2012)
		雰囲気	企業の多様性への不寛容さについて、外国人社員の意見の無視、外国人社員への排他態度、日本語使用困難への不理解、我慢を当然視する雰囲気などを指摘した。(岡村・加賀美2016)
日本語能力	敬語の運用や電話などに対応できない場合がある。(A氏) どれほど勉強しても、日本語を使う際に不自由感がある。(A氏) たくさんさんの曖昧な表現を理解しにくい。(B氏)	日本語能力	「高度外国人材の活用において、言語や異文化理解、日本のビジネス習慣の理解など、日本人・外国人双方のコミュニケーションの問題をいかに克服するかが大きな課題となっている。」(福岡・趙2013)
生活面	日本人と結婚した (D氏) 日本の環境が良いから、長く日本に住みたい (C、E氏) 比較的に日本の人々はよりルールを守り、丁寧な感じがする (D、F氏)		「外国人留学生に対する日本の大学における日本語教育は、レポート・論文の作成やプレゼンテーション、ディスカッションなどのアカデミックタスクを行えるための日本語能力を身につけるものであり、日本の企業が求める日本語能力とは乖離していることが指摘された。」(守屋2012)
仕事内容	もう少し多様性があれば楽しい。(A氏) 以前自分がが蓄積した経験や専門性を発揮できないと多少に残念だと思っている。(B氏) 既定なやり方に従って働く仕事より、目標達成までの過程、やり方を自分で把握できる仕事に、さらにやる気がある。(C氏) 今やっている仕事はかなり簡単だと思っている。(E氏)		企業が求めている日本語力は、就職後、接客、営業、職場でのプレゼン、職場会議に適応できる高いレベルの日本語能力であり、相手と同じ場所における「対面型」のコミュニケーションとメールや電話での「非対面型」のコミュニケーション、敬語・丁寧語や相手への依頼や苦応情が対必要である。(守屋2012)
		昇進	「日本企業と日系企業勤務者は、中国企業勤務者より、昇進の満足度が有意に低い。」(竇、佐藤2017) 「昇進の遅さと希望する仕事ができないことは、日本企業定着への阻害要因になっている。」(竇、

昇進	外国人に対して日本企業でのプロモーションは可能であるが、かなり時間がかかる。(F氏)		佐藤2017) 「元留学生が職場で直面している課題のうち、日本企業、日系企業、日本の教育・研究機関で、最も評価が低かったのは昇進である。」(寶・佐藤2017)
人材育成	人材育成の上で、仕事のマナー、日本語、会社の文化などが重視されたのならば、職場雰囲気にもっと溶け込むことが出来る (A氏)	人材育成	留学生はキャリアアップには非常に関心が高いため、入社後どのようにキャリアパスが用意されているか示すべきである。また、高度外国人材を育成する管理者の養成、研修制度についても、これまでの企業の雇用システムを見直し、将来を見据えた雇用システムの検討が必要である。(福岡・趙2013)
	企業の人材育成や研修に重視している。(F氏)		「元留学生に日本企業の人材育成の仕組みを説明し、理解してもらうことが大切ではないかと考えられる。」(寶・佐藤2017)
	現在勤めている企業で実施されている人材育成が充実と感じられている。(C、E、F氏)		
	充実の育成支援を受けていたため、確かに自分が成長し、企業と自分の仕事への理解も深くなる。(E氏)	意識的なギャップ	「留学で得たもの、自分の強みの分析も不十分で、何を重視して企業選択するかの基本的な理解が不十分であることが見える。」(末廣2013)
残る理由	会社の良い将来性を長く見られる (D氏) 専門的な知識をよく習得して、能力向上ができる (F氏) 貴重な経験を積み、キャリアアップに大切 (D、F氏) サービス残業や持ち帰りの仕事が少ない (A、C氏)		「強い意志と目的を持って来日というよりも、漠然とした理由のもとに来日している者が多く、現実生活から抜け出したい等多様な個人的状況が見られ、留学の「大衆化」とでもいえるような状況にある。」(末廣2013) 「就業者が日本での留学終了後に引き続き残留した在日中国人留学生であることを考えれば当然の結果であると言える。」(岡・深田1996)

めるという権限が与えられていることであり「今の仕事にはよりチャレンジする機会があり、責任が与えられていることからモチベーションが高まるとともに、自分の立ち位置やアイデンティティがはっきりとしている。」とのことであった。

さらに、福利厚生も充実している。新型コロナウイルス感染拡大によって、在宅勤務をする場合には、通勤手当（相当額）を自宅の電気通信費として支出される。さらに出勤した場合には、無料で軽食が準備される。平時には、毎月30ドル（約3000円）の会食予算も支出される。自己研鑽に対する費用も負担してもらえ。業務に関する設備の購入や技能習得のための学習によって発生する費用などは、全部会社が負担する。加えて、リーダーに登用されたことから月俸は前職より10万円ほど上昇した。

Cは将来日本を去るつもりはないという。中国人留学生への長期雇用に必要なポイントは2つであるという。「一つは、留学生としての特殊な能力を発揮できる業務を準備して採用すること、もう一つは日本でありながら、日本っぽくない環境を作ること。」例えば、「厳格すぎる職場の雰囲気であれば、外国人であることにプレッシャーを感じやすくなってしまう。」からだという。このためCは、「大学生の就職支援は留学

生に対して日本企業だけではなく、外資系企業の情報をより多く提供すればよい」とも指摘した。

3.4 インタビュー事例の小括

以上のように、事例の中で紹介したそれぞれ業種が異なる3名のインタビュー協力者は、勤務の継続に対する阻害要因と、日本で働く魅力を語った。主に阻害要因となるのは仕事上での日本語対応の難しさや不自由感、異文化による人間関係構築の困難性、働く環境（雰囲気）に馴染みにくいこと、与えられる仕事内容の単純性（あるいはすでに定められたプロセスに従わなければならないこと）が指摘された。定着を促進するプラスの要因となるのは、福利厚生の実、給料への満足、人材育成の充実度、仕事に慣れるための研修制度などの支援策の充実度、仕事内容に多様性や創造性のあることであった。

インタビューから発見された定着に影響する要素の共通点は、仕事内容の多様性であり、日本での定着に対して大きな影響を与えていると考えられる。3名共に、仕事でのチャレンジ性、自分で仕事をコントロールできること、あるいは自分の長所を活用できることを期待していた。

IV 仮説

前章には、3つの代表的なインタビュー事例を挙げた。本章はさらに分かりやすくするために、インタビュー内容と先行研究とを比較しながら整理する。先行研究とインタビューによって明らかにした外国人留学生（中国人元留学生）の日本企業への就職と長期勤務に関して具体的に表している要素を比較できるように整理した結果は、Table 3 の通りである。

先行研究に指摘されていた外国人留学生に対する就職、定着への阻害要因が多く見られることがわかった。インタビュー協力者の中国人元留学生たちは確かにそれらの阻害要因をある程度指摘したにもかかわらず、まだ日本に残り続ける傾向を示した。そこには、日本での就職を選択することに対して何らかの魅力を感じていることがうかがえる。仕事に困難をもたらす阻害要因を克服し、自分の期待を満足できるポジティブな何らかの要素が影響していると考ええる。

インタビュー内容を詳細に眺めると、日本での勤務によって自分の能力がどれぐらい向上できるか、会社の将来性が見られるかどうかに加え、キャリアアップとワーク・ライフ・バランスが重視されていることがわかる。さらに、ポジティブな影響を与える要素については、勤務先の福利厚生、多様な仕事、あるいは自身の有していた能力を活用できる仕事、職場に馴染むことや、新たな技能の習得につながる人材育成の充実が非常に重要視されていた。

本論文の研究目的である中国人元留学生の日本企業への定着促進要因を考察することのため、インタビューで明らかになった事項をベースに以下3つの仮説を設定する。

仮説1：日本企業の人材育成の充実は、中国人元留学生の定着にプラスの影響を与える。

仮説2：多様性のある仕事は、中国人元留学生の定着にプラスの影響を与える。

仮説3：福利厚生が充実していると感じるほど、中国人元留学生の定着にプラスの影響を与える。

V 影響要素に関するアンケート調査

6名を対象にしたインタビュー調査だけでは、その結果を一般化することができないために、中国人元留学生に対してアンケートを実施し、日本企業への定着促進要因について定量的に分析した。調査の概要は次のとおりである。

5.1 調査の概要

「中国人元留学生の日本企業への就職・定着の影響要素に関する調査」

調査方法：設問式アンケート調査（オンライン実施）

調査対象：日本で働いている中国人元留学生

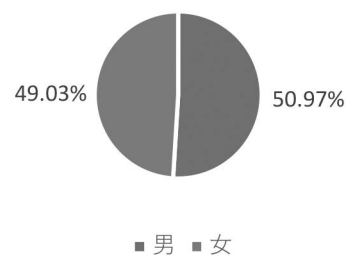
実施時期：2020年7月から8月

有効回収サンプル数：206名

5.2 有効回答者の内訳

Table 4 性別

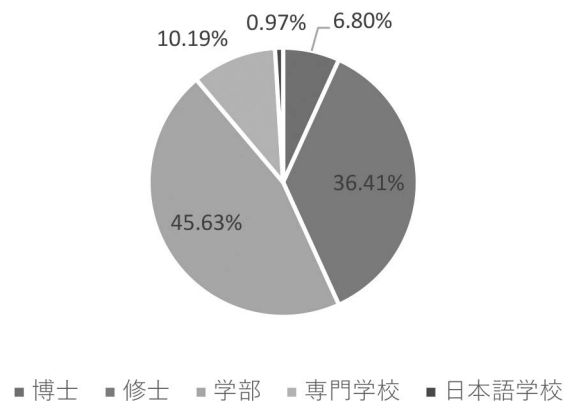
性別	男	女	合計
人数	105	101	206
割合	50.97%	49.03%	100%



206名の回答の中、男女の構成比は50.97%、49.03%である（Table 4、Figure 1）。

Table 5 学歴

日本での学歴	博士	修士	学部	専門学校	日本語学校	合計
人数	14	75	94	21	2	206
割合	6.80%	36.41%	45.63%	10.19%	0.97%	100.00%

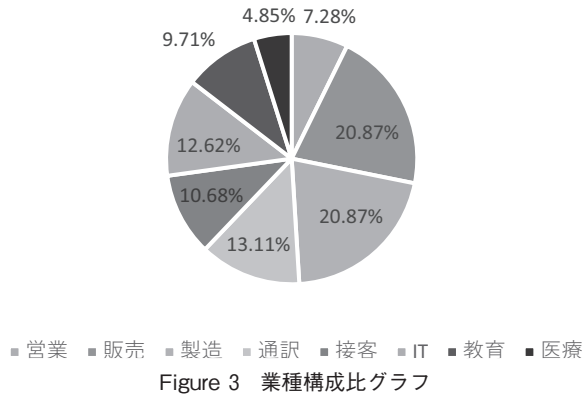


回答者の日本での最終学歴別の割合は、学部（45.63%）が最も高い、次は修士（36.41%）、専門学校（10.19%）である（Table 5、Figure 2）。

業種別から見て一番に占めるのは販売と製造業（20.87%）、次は通訳（13.11%）、営業（10.68%）に従事する人である（Table 6、Figure 3）。

Table 6 業種

業種	営業	販売	製造	通訳	接客	IT	教育	医療	合計
人数	15	43	43	27	22	26	20	10	206
割合	7.28%	20.87%	20.87%	13.11%	10.68%	12.62%	9.72%	4.85%	100.00%



5.3 アンケート回答の割合

本節では、回答された選択肢が各項目に占める割合を示す。

日本で働く魅力について、Table 7 のように「当てはまる」を選んだもので割合が最も高かったのは、「多様な仕事内容 (34.47%)」であった。次の順に「しっかり規範を守る職場 (30.10%)」、「会社の福利

厚生が良い (27.67%)」、「給料が高い (15.05%)」であった。給料が高いことが魅力だと思うかどうかについては「当てはまる」を選んだものが最も低かった。ただし、「やや当てはまる・当てはまる」を合わせて見ると最も高くなった (87.87%)。

Table 8 では、就職後の期待を示している。「自分の総合能力の向上」に対して「当てはまる (43.20%)」を選んだ割合が最も高かった。

もし、将来に日本を去る可能性があるのならば、その理由は何かを尋ねたところ、「日本語が上手に使用できない (12.14%)」と「望むポジションに就けない (11.65%)」に対して「当てはまる」を選んだ人は他より少なかった (Table 9)。

企業の人材育成の効果についての質問では、「専門的な知識の学習 (41.26%)」、「必要な技能の獲得 (36.89%)」、「会社風土への順応を促進 (36.41%)」は、「当てはまる」の回答の上位3位を占めた (Table 10)。

5.4 回帰分析

日本で働き続けることを諦めて日本を去る理由や、日本で働き続けることの魅力と、各項目との関連性を見るために、アンケートで得た回答（データ）を用いて SPSS Ver. 27 を用いて回帰分析を行った。本稿に

Table 7 日本で働く魅力

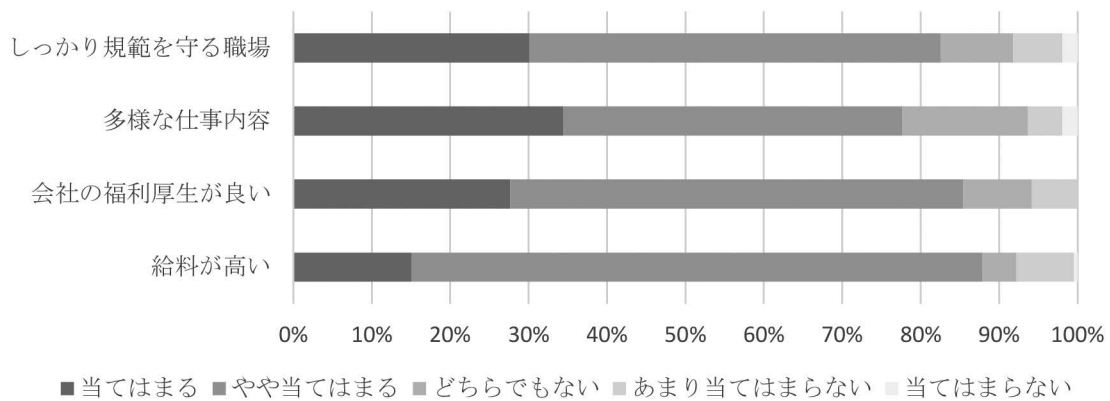


Table 8 就職後の期待

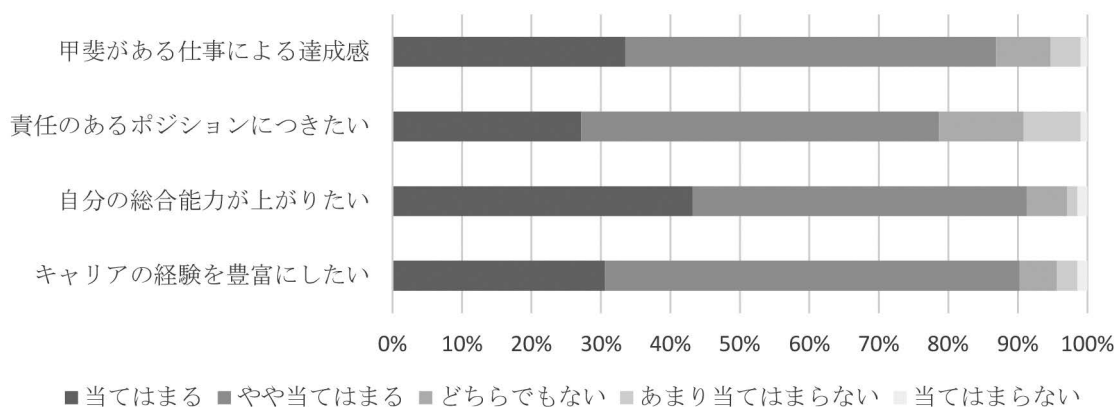


Table 9 日本を去る可能性を高める理由

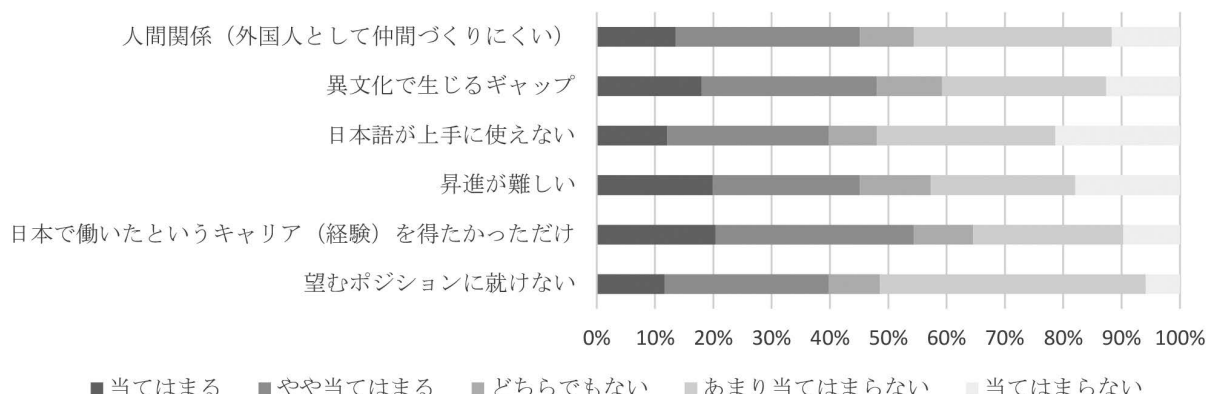
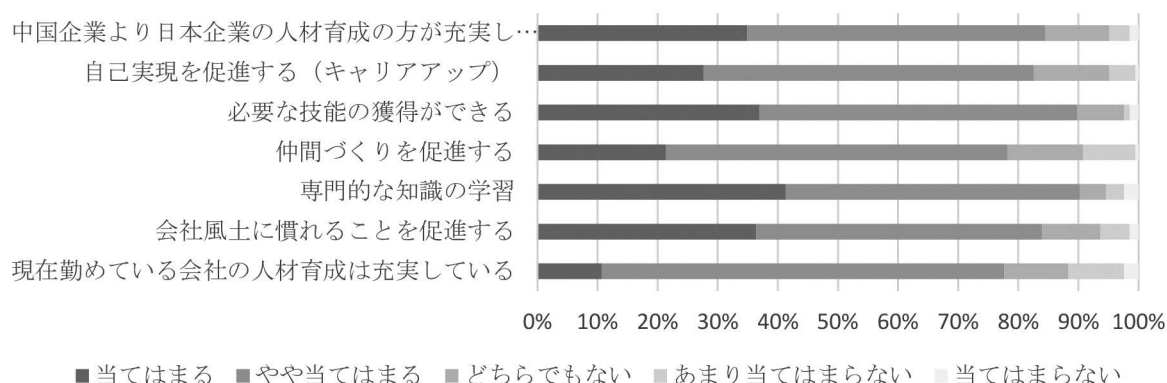


Table 10 企業の人材育成について



用いられる回帰分析の結果は Table 11、12、13、14 の通りである。

最初に、将来的に日本を去る可能性があるとしたならば、その理由は何かと尋ねたもののうち、「人間関係」に関する項目を取り上げる。

Table 11 は、目的変数を「日本を去る要因（人間関係）」とし、回帰分析を用いて影響要因の影響度の大きさを見たものである。分析の結果、「日本で働きたい年数」($\beta = 0.198, p < 0.01$)、「福利厚生が魅力」($\beta = -0.208, p < 0.01$)、「組織に慣れることを促進する人材育成」($\beta = -0.178, p < 0.05$)の説明変数が有意であった。福利厚生が魅力と感じるほど、あるいは、組織に慣れることを促進する人材育成がなされるほど、人間関係が理由で将来に日本を去るという変数を押し下げる（抑制する）傾向が見られる。一方、日本で働きたい年数が長ければ長いほど（日本での長期の雇用を期待するほど）、人間関係で問題が生じれば、日本を去ろうとする傾向が見られる。これらのことから、長期に中国人留学生を雇用するためには、職場の人間関係に十分に気をつけねばならないことが示唆される。

次に日本語に関する項目を取り上げる。Table 12 目的変数を「日本を去る理由（日本語が難しい）」としたものである。

「日本で働きたい年数」($\beta = 0.229, p < 0.01$)、

「福利厚生が魅力」($\beta = -0.173, p < 0.01$)の説明変数が有意であった。福利厚生が魅力だと感じるほど、日本語が難しいことが理由で将来に日本を去るという変数を押し下げる（抑制する）傾向が見られる。一方、日本で働きたい年数が増える（日本での長期の雇用を期待する）ほど、日本語が難しいことに理由が生じれば、日本を去ろうとする傾向が見られた。これらのことから、長期に中国人を雇用するためには、職場で日本語の不自由さを感じさせないように、従業員に配慮して十分に気をつけねばならないことが示唆される。次に、日本企業に就職して働き続けることにプラスの影響を与える要素（感じている魅力）を尋ねた。

Table 13 は目的変数を「日本で働く魅力（仕事の多様性）」とし、その影響要因を回帰分析で影響度の大きさを見たものである。分析の結果、有意であった説明変数は「就職後の期待（総合能力の向上）」($\beta = 0.231, p < 0.01$)、「就職後の期待（責任のあるポジションへの配置）」($\beta = 0.137, p < 0.05$)、「就職後の期待（働き甲斐がある仕事による達成感）」($\beta = 0.155, p < 0.05$)が押し上げた。

日本企業に就職以降、自分の総合能力の向上、会社へ責任のあるポジションへの配置、働き甲斐がある仕事による達成感を期待していれば、多様な仕事ができることを重視していることが示された。企業が中国人留学生を雇う際に、彼らは就職後に何を期待するのか

Table 11 回帰分析－人間関係

Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i> -statistic	<i>Significant</i>
	B	Std. Error	Beta		
ダミー (男=1、女=2)	-0.118	0.180	-0.046	-0.654	
最終学歴	0.145	0.118	0.087	1.232	
日本で働きたい年数	0.264	0.093	0.198	2.845	**
魅力_給料	-0.228	0.148	-0.128	-1.544	
魅力_福利厚生	-0.354	0.128	-0.208	-2.764	**
魅力_仕事の多様性	-0.216	0.126	-0.154	-1.708	†
魅力_良好な職場環境	-0.091	0.111	-0.065	-0.821	
就職後の期待_総合能力の向上	0.072	0.142	0.043	0.504	
就職後の期待_豊富なキャリア経験	0.044	0.136	0.026	0.324	
就職後の期待_責任のあるポジションへの配置	0.084	0.116	0.059	0.728	
就職後の期待_働き甲斐のある仕事による達成感	0.121	0.130	0.075	0.930	
人材育成の特徴_充実している	0.230	0.137	0.152	1.681	†
人材育成の特徴_組織風土に慣れることを促進	-0.260	0.128	-0.178	-2.030	*
人材育成の特徴_専門知識の習得	-0.014	0.128	-0.009	-0.110	
人材育成の特徴_仲間意識の涵養	-0.175	0.116	-0.115	-1.512	
人材育成の特徴_技能の習得	0.108	0.146	0.063	0.742	
人材育成の特徴_自己実現にむけたキャリア・アップ	-0.108	0.132	-0.066	-0.820	
人材育成の特徴_中国企業よりも充実	0.018	0.136	0.012	0.132	
人材育成の充実が日本企業に留って働き続けることに影響する	0.065	0.123	0.041	0.528	

This table shows the multivariate regression analysis result.

a D ependent Variable : 日本を去る要因_人間関係

†、*、**、*** indicate significant at the 0.10、0.05、0.01 and 0.001 levels resp ectively

Table 12 回帰分析－難しい日本語

Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i> -statistic	<i>Significant</i>
	B	Std. Error	Beta		
ダミー (男=1、女=2)	-0.08	0.188	-0.03	-0.427	
最終学歴	0.484	0.123	0.275	3.94	
日本で働きたい年数	0.322	0.097	0.229	3.325	**
魅力_給料	-0.14	0.154	-0.075	-0.909	
魅力_福利厚生	-0.311	0.134	-0.173	-2.325	**
魅力_仕事の多様性	-0.19	0.132	-0.129	-1.447	
魅力_良好な職場環境	-0.071	0.116	-0.047	-0.608	
就職後の期待_総合能力の向上	0.167	0.148	0.095	1.126	
就職後の期待_豊富なキャリア経験	-0.022	0.142	-0.012	-0.155	
就職後の期待_責任のあるポジションへの配置	0.044	0.121	0.029	0.362	
就職後の期待_働き甲斐のある仕事による達成感	0.002	0.136	0.001	0.014	
人材育成の特徴_充実している	0.205	0.142	0.129	1.438	
人材育成の特徴_組織風土に慣れることを促進	-0.191	0.134	-0.124	-1.428	
人材育成の特徴_専門知識の習得	-0.054	0.133	-0.035	-0.408	
人材育成の特徴_仲間意識の涵養	-0.095	0.121	-0.059	-0.782	
人材育成の特徴_技能の習得	0.229	0.152	0.127	1.51	
人材育成の特徴_自己実現にむけたキャリア・アップ	-0.057	0.137	-0.033	-0.414	
人材育成の特徴_中国企業よりも充実	-0.069	0.142	-0.042	-0.486	
人材育成の充実が日本企業に留って働き続けることに影響する	0.023	0.129	0.014	0.181	

This table shows the multivariate regression analysis result.

a D ependent Variable : 日本を去る要因_日本語が難しい

†、*、**、*** indicate significant at the 0.10、0.05、0.01 and 0.001 levels resp ectively

Table 13 回帰分析—仕事の多様性

Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i> -statistic	Significant
	B	Std. Error	Beta		
ダミー (男=1、女=2)	-0.118	0.102	-0.064	-1.162	
最終学歴	-0.028	0.071	-0.024	-0.397	
日本で働きたい年数	-0.024	0.039	-0.036	-0.608	
就職後の期待_総合能力の向上	0.231	0.080	0.191	2.893	**
就職後の期待_豊富なキャリア経験	0.114	0.078	0.095	1.456	
就職後の期待_責任のあるポジションへの配置	0.137	0.066	0.133	2.082	*
就職後の期待_働き甲斐のある仕事による達成感	0.155	0.073	0.136	2.108	*
日本を去る要因_望むポジションに就けない	0.079	0.056	0.102	1.417	
日本を去る要因_そもそも一時滞在でのキャリア取得しか望まない	-0.039	0.047	-0.055	-0.823	
日本を去る要因_昇進が難しい	-0.017	0.057	-0.025	-0.293	
日本を去る要因_日本語が難しい	-0.040	0.058	-0.060	-0.692	
日本を去る要因_異文化によるギャップ	0.018	0.060	0.025	0.293	
日本を去る要因_人間関係	-0.059	0.065	-0.082	-0.905	
人材育成の特徴_充実している	0.131	0.076	0.121	1.718	†
人材育成の特徴_組織風土に慣れることを促進	-0.108	0.076	-0.103	-1.429	
人材育成の特徴_専門知識の習得	-0.038	0.075	-0.035	-0.502	
人材育成の特徴_仲間意識の涵養	0.004	0.067	0.003	0.053	
人材育成の特徴_技能の習得	0.010	0.083	0.008	0.118	
人材育成の特徴_自己実現にむけたキャリア・アップ	0.090	0.075	0.077	1.191	
人材育成の特徴_中国企業よりも充実	0.274	0.073	0.249	3.750	***
人材育成の充実が日本企業に留って働き続けることに影響する	0.210	0.069	0.183	3.055	**

This table shows the multivariate regression analysis result.

a Dependent Variable: 魅力_仕事の多様性

†、*、**、*** indicate significant at the 0.10, 0.05, 0.01 and 0.001 levels respectively

を見極めることが必要である。総合能力が上がることで、会社に信頼されること、仕事による達成感などへの期待を満足させながら、多様な仕事ができる職場を提供することに注意せねばならないことが示唆される。

また、「人材育成の特徴（中国企業と比較して日本企業は人材育成が充実）」（ $\beta = 0.274$, $p < 0.001$ ）、「人材育成の充実が日本にとどまって働き続けることに影響する」（ $\beta = 0.210$, $p < 0.01$ ）が有意であった。

中国の企業より日本企業の人材育成が充実だと思ふほど、あるいは企業の人材育成に重視していれば、多様性がある仕事が魅力だと考えていることが伺える。仕事の多様性を求めるのは、多様な仕事を担えるように研修や自己研鑽の機会があると感じられるからであり、人材育成策を講じていなければ、仕事の多様性を魅力とは感じないことがわかる。要するに幅広い仕事を準備してもそれにむけてのトレーニング（人材育成）の機会がなければ、日本企業の仕事の多様性を魅力とは感じない傾向にあることがわかる。

次に、「給料」を取り上げる。Table 14 は、目的変数を「日本で働く魅力（給料）」とし、回帰分析を用いて各項目の影響度の大きさを見たものである。分析の結果、説明変数の「日本で働きたい年数」（ $\beta = 0.174$, $p < 0.01$ ）が有意であった。日本での長期雇用を希望するほど、仕事に見合った給料がきちんと支

払われることに注目するものであり、長期雇用を希望する人は給料の高さを魅力に感じていることがわかる。

就職以降の期待に関しては、有意であった説明変数は「就職後の期待（総合能力の向上）」（ $\beta = 0.167$, $p < 0.05$ ）、「就職後の期待（責任のあるポジションへの配置）」（ $\beta = 0.144$, $p < 0.05$ ）であった。日本企業に就職することで、自分の総合能力が向上できることを期待すればするほど、また就職先に責任のあるポジションに配置されることを期待すればするほど、給料を重視することが示された。つまり、能力を向上させ責任のあるポジションにつくことによって、高い給料が期待できると考えていることがわかる。

人材育成に関しては、説明変数「人材育成の特徴（充実している）」（ $\beta = 0.262$, $p < 0.001$ ）、「人材育成の特徴（技能の習得）」（ $\beta = 0.138$, $p < 0.05$ ）が有意であった。研修や自己研鑽の機会などの人材育成策が充実しており、それによって高い技能が習得できることが日本企業の特徴と考えている人は、日本企業の魅力として高い給料に着目している。すなわち、人材育成によってスキルアップをすることが高い給料につながると考えている傾向が見られる。

Table 14 回帰分析—給料

Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i> -statistic	Significant
	B	Std. Error	Beta		
ダミー (男=1、女=2)	-0.004	0.086	-0.003	-0.046	
最終学歴	0.101	0.060	0.107	1.675	
日本で働きたい年数	0.091	0.033	0.174	2.741	
就職後の期待_総合能力の向上	0.159	0.068	0.167	2.349	
就職後の期待_豊富なキャリア経験	0.062	0.066	0.065	0.934	**
就職後の期待_責任のあるポジションへの配置	0.116	0.056	0.144	2.094	*
就職後の期待_働き甲斐のある仕事による達成感	-0.093	0.062	-0.104	-1.493	
日本を去る要因_望むポジションに就けない	-0.050	0.047	-0.083	-1.067	*
日本を去る要因_そもそも一時滞在でのキャリア取得しか望まない	-0.048	0.040	-0.087	-1.197	
日本を去る要因_昇進が難しい	-0.050	0.048	-0.097	-1.036	
日本を去る要因_日本語が難しい	0.005	0.049	0.010	0.103	
日本を去る要因_異文化によるギャップ	0.082	0.051	0.152	1.619	
日本を去る要因_人間関係	-0.040	0.055	-0.072	-0.731	
人材育成の特徴_充実している	0.222	0.064	0.262	3.444	
人材育成の特徴_組織風土に慣れることを促進	-0.017	0.064	-0.020	-0.264	
人材育成の特徴_専門知識の習得	-0.026	0.063	-0.031	-0.415	***
人材育成の特徴_仲間意識の涵養	0.071	0.057	0.083	1.254	
人材育成の特徴_技能の習得	0.176	0.071	0.183	2.502	
人材育成の特徴_自己実現にむけたキャリア・アップ	0.001	0.064	0.001	0.014	
人材育成の特徴_中国企業よりも充実	0.014	0.062	0.016	0.227	*
人材育成の充実が日本企業に留って働き続けることに影響する	0.094	0.058	0.104	1.609	

This table shows the multivariate regression analysis result.

a D ependent Variable : 魅力_給料

†、*、**、*** indicate significant at the 0.10、0.05、0.01 and 0.001 levels respectively

VI 考察

まず、第4章の仮説を立証できるかを見にいきたい。

回帰分析 (Table 11、Table 12) の結果から、日本で働きたい年数が長ければ長いほど (日本での長期の雇用を期待するほど)、「人間関係」、「日本語が難しい」で問題が生じれば、日本を去ろうとする傾向が見られた。そして、福利厚生が魅力だと感じるほど、日本語が難しいことが理由で将来に日本を去るということを抑制し、福利厚生が魅力とを感じるほど、あるいは、組織に慣れることを促進する人材育成がなされるほど、人間関係が理由で将来に日本を去るということを抑制する傾向が見られた。従って、仮説1 (日本企業の人材育成の充実が、中国人元留学生の定着にプラスの影響を与える) と仮説3 (福利厚生が充実していると感ずるほど、中国人元留学生の定着にプラスの影響を与える) を立証できる。

仮説2 (多様性のある仕事は、中国人元留学生の定着にプラスの影響を与える) については、「日本で働きたい年数」と「日本で働く魅力 (仕事の多様性)」に関して有意である回帰ができなかったため、立証できない。しかし、Table 13 により、日本企業に就職以降、自分の総合能力の向上、会社に責任のあるポジ

ションへの配置、働き甲斐がある仕事による達成感を期待していれば、多様な仕事ができることを重視していることが示され、企業の人材育成に重視していれば、多様性がある仕事が魅力だと考えられていることから、仮説2を棄却できることも言えなく、更なる調査により多いデータが必要だと考える。

それ以外、本研究は、中国人元留学生を対象にして、先行研究の整理とインタビューによって、日本企業への就職ないし定着への阻害要因だけではなく、定着の促進要因を明らかにした。また、インタビューと先行研究の整理、アンケート調査の結果を合わせて、以下の結果を明らかにした。

6.1 阻害要因

中国人を含め外国人留学生の日本企業への定着阻害要因を、現在日本企業で働いている中国人元留学生に対するインタビュー調査の実施と、先行研究の整理から共通項を抽出した。阻害要因として挙げられているのは①職場でのコミュニケーションにおける日本語使用の不自由さ、②異文化による人間関係に馴染めないことへの不安、③外国人職員への態度や、上司や先輩など上下関係に起因する職場の雰囲気、④仕事の単一性および単調さから生じるモチベーションの低下などであった。

6.2 促進要因

インタビュー調査およびアンケート調査から、先行研究においてあまり検討されていなかった促進要因を抽出し捉えることができた。インタビュー調査により、日本企業への定着を促す要因として中国人元留学生が重視しているものは①企業が供与している豊富な福利厚生条件、②自分のキャリアアップや得意な分野に応じて強みを発揮できることにつながる仕事内容の多様性、③技能の習得などに関連する人材育成の充実さ、ということがわかった。それと合わせて、アンケート調査から、日本での仕事が魅力的だと考える人にとっては、④規範を守る職場環境の整備や⑤給料の高さも日本の勤務先への定着を促進する要因であることを明確にした。

①福利厚生の条件については、労災保険、子供・子育て拠出金、雇用保険、健康保険、介護保険、厚生年金保険が日本の法定福利厚生として確保されている。法定福利厚生以外に、日本企業の社員として提供されている福利厚生も豊富である。中国では会社に出勤する際にかかる交通費は基本的に自己負担になるケースが多いのに対し、日本では企業が通勤にかかる交通費を負担するケースが一般的である。さらに中国と比較して日本では、住宅手当、年1回の健康診断の受診また上場企業の社員持ち株制度がより普及している。インタビューからわかったのは、福利厚生への満足によって生活の安定性を感じることが、日本企業で長期勤務する一つの理由になっているということである。

②仕事の多様性については、志甫（2009）は、外国人に対して「単なる（母国語と日本語の）通訳」ではない多様性のある職種を実質的に設けることが、中国人などのグローバル人材の他国への流出防止のために有益であると指摘している。すなわち、多様性のある仕事の提供は留学生が求めていることであり、自分の専攻に準じた仕事ではなくても、留学生を採用する企業が多岐にわたる職種（仕事）を提供することは、外国人の優秀な人材の確保に寄与すると言える。

③日本企業への就職や定着への阻害要因による影響力をできる限り最小化するために、留学生が抱えている就職後の期待を把握し、それに応じるような人材育成プログラムの設定や多様な仕事を体験させる機会の提供などが欠かせないことである。ここで強調すべきところは、ただ幅広い仕事を体験するチャンスを提供するだけではなく、それをより効果的に機能させるには、それぞれ仕事の性質に見合う人材育成プログラムの整備が最も望まれていることである。

具体的には、Table 11 に示したように、人材育成に期待される効果のうち、「専門な知識の学習」や「必要な技能の獲得」といった日本企業への定着の促進要因があるほか、「会社風土に馴染むことへの促進」や「仲間づくりへの促進」などといった日本を離れる

阻害要因を低減する要素が含まれている。このことから、人材育成プログラムは阻害要因を克服する役割を果たしていると言えるであろう。その理由と考えられるのは、人材育成プログラムは留学生が日本社会に馴染むことへの助けになりうる一方、新入社員に企業の雰囲気になれるまでの過渡期を提供しようと考えられるからである。会社に早く馴染むことに加え、仲間づくりが容易にできることや会社の特徴やペースに合わせる働き方の形成は、日本を去る阻害要因の排除に必要であり、それは人材育成プログラムの改善によって実現できることが明確になった。

④規範を守る職場環境の整備が進んだことが挙げられる。決まったビジネスルールといった一定の行動枠組みの中で仕事をするのが重視されるようになった。それを推進する社会的な動きとして、以下のようなものがある。

1つ目は、法的な制度が整備されたことである。労働基準法36条に基づく労使協定（36協定）など、1日8時間、1週40時間を超えた残業を抑制する制度があり、また2013年の東京地裁判決以降の労災過労死認定基準の緩和、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントの防止対策など、労働者の権利擁護の仕組みが整備されつつある。

2つ目は、企業の社会性への関心が高まってきたことである。1990年代から2000年代の初めにかけて企業不祥事が頻発し、特に大企業においては、CSR（企業の社会的責任）が重視されるようになり、その実現のため、企業がバナンスやコンプライアンスが注視されるようになった。さらに2016年以降、SDGs 実現への企業の参加行動に社会が注目するようになるなど、企業の社会性への関心の高まりがある。

⑤給料については、日本においても「成果主義」を全面的に採り入れる企業はまだ少なく、成果への評価は「ボーナス」という形で臨時給与的に反映されることが多い。勤続年数などを反映する等級の昇給によって昇給する給与体系を採っている企業が多い。そのため、特別な専門技能を有する者でない場合、自ずと同じ職場での長期間勤務することが多くなり、実質的に年功序列的な給与体系となる。

6.3 阻害要因と促進要因の関係

日本企業への定着阻害要因に関する回帰分析によって、前節で述べる促進要因が阻害要因の影響力を抑制し、あるいは促進要因を機能させることが重要であることがわかった。また、阻害要因や促進要因に影響する事項についても明確に把握する必要がある。ハーバースの二要因理論により、仕事のモチベーションまたは満足度の向上に支障となるものは「衛生要因＝不満足要因」と呼ばれ、本研究の阻害要素に照らしてみると、「同僚や上司との人間関係」や「日本語の難

しさ」は「衛生要因」に該当する。すなわち、「職場での人間関係」や「日本語が難しい」ことが主な理由として、留学生に対する影響が深刻かつ顕在化するほど、職場での長期的な勤務継続への阻害要因となり、結果として留学生の退職を引き起こす可能性が高くなることを意味する。しかし、「福利厚生への満足」や「人材育成の充実さ」などが、そういった阻害要因がもたらすマイナスな影響を緩和させる効果を持つものとみられる。阻害要因の影響力を抑えるような促進要因が存在し、中国人元留学生の日本への滞在を後押ししていることを明らかにした。

6.4 就職後の期待について

アンケート調査から、留学生における就職後の期待を「自分の総合能力を高めたい」や「働き甲斐のある仕事による達成感」、次いで「責任のあるポジションに配置されたい」が挙げられている。この3つは仕事の満足度に関わる要素とみられ、ハーズバーグの二要因理論によると、こういったものは「動機付け要因」であると考えられる。日本企業における留学生の採用率の向上や就職および長期的雇用を実現させるには、このような動機付け要因を重視し、留学生の期待に答えられるような環境づくりが必要であると考えられる。言い換えれば、「動機付け要因」を機能させるほど、日本で働くことへの満足度がより上昇し、日本に長く滞在する結果を導くことになると考えられる。

一方、上記のような人材育成プログラムや昇進機会、福利厚生などの広報だけではなく、外国人材に対して企業側が何を期待するのかについても、中国人留学生、元留学生に知ってもらい、留学生らと企業間の意識面のギャップ解消に努力する必要があると考えられる。

VII 含意

本研究の理論的な貢献としては、中国人元留学生が日本企業に定着を促す理由と促進要因を明らかにしたことである。外国人留学生の日本への就職・定着に関して従来の研究を見れば、就職前に着目したものは、外国人留学生の日本企業への就職の志望動機、大学からの就職支援、日本企業への就職の困難さが中心だった場合が多く見られた。就職後に着目したものは、企業の雇用システム、職場環境や異文化への不適応など定着の阻害要因が中心の研究が多かった。もちろん、外国人留学生が日本で就職する理由を探る研究はあるものの、その理由とどのように外国人留学生を引き止めるかを主要な論点にしているものは多くはなかった。

例えば、稲井（2011）が中国人元留学生を対象として実施した「日本企業に就職した元留学生へのアンケート調査」は、なぜ日本で就職しようと思ったのか、どのように就職先を探したか、就職先を決めたとき何

を重視したか、いまの会社に対して不満に思うことは何かなどを示したが、中国人留学生に対するキャリア教育と就職支援を議論するためであった。その中で、就職先を決めたときに重視したものとして、待遇面、仕事の内容、会社の安定性、就労ビザ取得などが指摘された。本研究は、中国人元留学生に対する給料等の待遇面、福利厚生、仕事の多様性が日本で働く魅力だと捉え、さらに前章で述べたように、なぜこれらが重視され、魅力と感じられるのか、さらにどのように定着に影響を与えているかを明らかにした。

また、本研究は多様性がある仕事、福利厚生の充実、企業人材育成の充実が中国人元留学生の日本企業への定着にプラスの影響があることを証明した。第5章の回帰分析で示したように、「福利厚生への満足」と「人材育成の充実」が、日本を去る理由の「日本語が難しい」と「人間関係」を抑制することがわかった。定着への阻害要因の影響力を抑える促進要因が存在することを、具体的に明らかにしたことは本研究の新規性が高いと言える。

実践的貢献の面では、本研究は日本企業が中国人留学生を引き止める対策を検討するのに役立つものである。今後も、輸入・輸出ともに、日本の最大の貿易国である中国との関係は、世界の事情がどのように変化しても日本とのつながりが深まると考えられる。日本企業は中国との経済関係を深めていくことが大切であり、中国や中華系文化の影響をうけている地域の人材を、単に一般的な労働力として雇用するだけではなく、自社の強みの源泉となる有力な人材として獲得していくことが必要だと考える。しかし、日本企業はそういう労働力や人材を獲得しても定着させることの工夫をしなければ、大きな損失となるのである。

従来の研究は外国人留学生が日本で就職あるいは日本を去る研究を中心に行われているものであり、どのようにすれば定着するのかについて論理的に明らかにした研究は、多く見かけなかった。本研究は中国人留学生を確保して、戦力として長期に雇用したいと考えている企業に対して、人間関係や日本語の不自由さを感じさせないように従業員に十分に配慮する職場を作ったり、多様な仕事ができる職場を作ったり、自社の人材育成、福利厚生の面から改善して従業員に十分に理解させるような具体的な定着方策につながるものであり、実践的な示唆を与えるものである。このため、本研究の実践的貢献についても大きいと考える。

VIII おわりに

本研究は質的な調査（ヒアリング）を踏まえ、量的な調査（アンケート）を行ったものの、わずか206サンプルに限られている。中国人元留学生の日本への就職・定着に対して何が影響を与えているかと各影響要

素はお互いにどのようにつながっているのかをある程度探究したものの、これに関して日本全体の状況を把握したと言い切るには十分とは言えない。

また、アンケート調査の設問は、従来の先行研究にはあまり着目されてこなかった問題点に着目し、さらにインタビューから整理したものである。調査の限界から設問数の設定にも限りがあり、アンケート調査の結果は、調査対象者の日本への定着に関する意識を完全に表しているとは言い切れない。

日本での深刻になりつつある労働力不足を緩和するため、中国人元留学生を含め全ての外国人労働者の就職・定着が効果的だと考えられるものの、就職・定着には、様々な影響要因が存在すると考えられる。例えば、日本の地域間格差の問題がある。留学生はほぼ東京、大阪、京都などの有名な都市に多数在住し、卒業後、日本にとどまって就職してもほとんどが都会に集中する傾向が見られ、労働力不足の地方や自治体には外国人留学生の就職の機会が少ない。

一方、外国人留学生が日本に定着しないことの原因は、企業側に一方的な理由があるわけではない。守屋(2009)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が求められていると指摘した。しかし、特に日本に来る中国人留学生は、欧米と比べて日本への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。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であるから、卒業後に中国人留学生の学習力、事務処理能力などの必要な能力が確保されていない場合もあることは、日本で就職できないあるいは定着できない原因の一つであろう。

ほかには、中国にいる家族の介護や経済発展の著しい中国のほうが自分のキャリア展開に有利だと思うことで、日本国内の政策整備や、企業環境の改善が進んだとしても、帰国することになる。単に日本の企業側にどのような定着要因があるか、すでに日本で働いている中国人元留学生が何を期待するかといった要因の関連性によって、日本企業が中国人元留学生を引き止める対策を検討するだけでは十分とは言えず、このことは本研究の限界である。

「留学生30万計画」を掲げた上で、これから留学生の数が増えるだけでなく、量と質をともに追求することは重要である。外国人留学生を受け入れる以上、単なる労働力としてではなく、貴重な人材資源として確保するために、日本政府、地方自治体、大学、企業の間にどのようにネットワークを形成し、システムの連携を実現するかは今後の課題になると考える。

注

- 1) 留学のために来日した外国人、現在は学生ではない人

引用・参考文献

- 稲井富赴代 (2012) 「中国人留学生に対するキャリア教育と就職支援—日本企業に就職した元留学生に対するアンケート調査をもとに」『高松大学研究紀要』56・57合併号, 1-37.
- 遠藤誉、王震宇 (1997) 『帰国中国人留学生の比較追跡調査による留学生教育の改善と発展に関する研究』国際学術研究・学術調査報告書.
- 岡益巳、深田博己 (1996) 「日本で就職した中国人元留学生の特徴」『岡山大学経済学会雑誌』, 28 (3)、29-45.
- 郡司正人、荒川創大 (2009) 『日系企業における留学生の就労に関する調査』労働政策研究・研修機構、調査シリーズ (57).
- 黄震中、浦坂純子 (2014) 「中国人留学生が抱く企業イメージと就業意識：現地大学生と在日留学生の比較から」『評論・社会科学』(111), 188-224.
- 佐藤美津子 (2007) 「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」『湘南国際女子短期大学紀要』(15)、61-76.
- 志甫啓 (2012) 「外国人留学生の日本における就職・採用の動向と大学による支援の意義」『関西学院大学高等教育研究』(2)、15-33.
- 徐重文、阿部康久 (2012) 「日本留学経験が就職活動とキャリア形成に与える効果に関する研究」『九州大学留学生センター紀要』(20)、67-83.
- 孫艶、阿部康久 (2013) 「地方都市における中国人元留学生の就業状況と継続意志—福岡県を事例にして」『華僑華人研究』(10)、5-21.
- 戴二彪 (2012) 「新移民と中国の経済発展—頭脳流出から頭脳循環へ」多賀出版、172.
- 佐藤由利子 (2017) 「中国人元日本留学生の進路選択の影響要因と職場環境・生活環境に関する研究—理工系と文系の比較、主な職場別の分析から」『移民政策研究』(9)、89-104.
- 中橋真穂、ショーン・アンダーソン (2018) 「日本における外国人留学生の就職状況に関する一考察（英語コースに所属する外国人留学生のライフストーリー分析から）」『グローバル人材育成教育研究』5 (2)、13-23.
- 中村良二、渡邊博頭 (2013) 『留学生の就職活動』労働政策研究・研修機構、調査シリーズ、(112).
- 奈倉京子 (2009) 「日本からの中国帰国留学生の自己実現と『制約』に関する事例的考察」『中国研究月報』63 (4)、1-19.
- 馬文甜 (2016) 「現代日本における中国出身留学生の将来設計に関する一考察」『移民政策研究』(8)、71-88.
- 福岡昌子、趙康英 (2013) 「グローバル人材育成と留学生雇用に関する研究」『三重大学国際交流センター紀要』(8)、19-38.
- 守屋貴司 (2012) 「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」『日本労働研究雑誌』(623)、29-36.
- 守屋貴司 (2020) 「高度外国人材が活躍する会社の条件：求められるキャリアアップ+昇給基準の明確化」『リそなえ』18 (9)、11-14.
- 横須賀柳子 (2015) 「元留学生外国人社員の就業の現状と課題—2014年度調査中間報告書を中心に—」ウェブマガジン『留学交流』48、8-21.

参照：ホームページ

経済産業省（2016）「通称白書-日本を活かして世界で稼ぐ力の向上のために」第2部第1章第2節「高度人材の確保とイノベーションの創出」を参照 <https://www.meti.go.jp/report/tsuhaku2016/2016honbun/i2120000.html> 2020年5月10日閲覧

厚生労働省（2010）「企業における高度外国人活用促進事業報告書」<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/oshirase/110301.html> 2020年5月10日閲覧

厚生労働省（2011）「高度外国人材活用のための実践マニュアル」<https://www.mhlw.go.jp/content/000541699.pdf> 2020年5月10日閲覧

総務省（2019）「高度外国人材の受入れに関する政策評価政策評価報告書」https://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/hyouka_r010625_02.html 2020年10月16日閲覧

出入国在留管理庁（2018）「平成30年における留学生の日本

企業等への就職状況について」<http://www.moj.go.jp/content/001307810.pdf> 2020年10月16日閲覧

独立行政法人労働政策研究・研修機構（2013）「企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査」<https://www.jil.go.jp/institute/research/2013/documents/0110.pdf> 2020年5月10日閲覧 と

内閣府（2019）「企業の外国人雇用に関する分析—取組と課題について—」<https://www5.cao.go.jp/keizai3/2019/09/seisakukadail8-6.pdf> 2020年11月2日閲覧

文部科学省（2018）「外国人留学生の就職促進について-留学生の採用・定着における現状」https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/ryugakusei_katsuyaku_pt/pdf/001_04_00.pdf 2020年9月20日閲覧

法務省・厚生労働省・経済産業省（2017）「高度外国人材の受入れ・就労状況」<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/suishinkaigo2018/koyou/dai2/siryou4.pdf> 2020年9月20日閲覧