

外国人留学生の地域への定着に向けて —就職支援を中心に—

調査部 主任研究員 高坂 晶子

目 次

1. はじめに
 2. 外国人留学生の在留状況
 3. 外国人留学生の日本における就職の現状
 - (1) 外国人留学生の就職状況
 - (2) 外国人留学生の就職に必要な手続き
 4. 外国人留学生の就職に関する問題点と対応策
 - (1) 就職に関する問題点
 - (2) 問題点への対応策
 5. おわりに
- 【補論】** 留学生のライフステージ別にみた地域との関わり

要 約

1. 「まち・ひと・しごと」の創生を目指す国の方針の下、各自治体は将来人口の確保を組み込んだ「地域版創生戦略」を策定中である。しかし現状では、減少する国内人口という「限られたパイ」の争奪戦の域を出ておらず、プラスサムの地域活性化の道筋は見えていない。地域同士の争奪戦を避け、それぞれが持続可能な地域を形作るための方策の一つの選択肢である外国人材の呼び込みについて検討する。
2. 外国人材のなかでも、留学生は以下の理由から注目すべき存在である。①政府の「留学生30万人計画」が進行中であり、地方圏にも今後一定数の外国人留学生の在留が見込まれる、②留学生は日本社会への理解・共感やコミュニケーション能力を備え、社会へのスムーズな定着が期待できる、③「高度人材の卵」である留学生は地域経済・社会の優れた担い手として地域活性化に貢献しうる、④日本での就職を希望する留学生は一定数存在するものの、希望者の約半数が帰国しており、地域への定着を促す余地がある。
3. 2014年5月現在、わが国における外国人留学生数は18.4万人で、前年比1.6万人増加した。ただし、OECD調査によれば、わが国の大学・修士課程在籍者に占める留学生比率は3%（2011年）と、加盟国平均7%の半分に満たない。
4. 地域別に留学生数をみると、東京都に最も多い3分の1が在留しているが、若年人口比でみると、大分県や京都府も東京都に準ずる水準にある。積極的な誘致が奏功し、非都市圏であっても、大分県のように大学・短大在籍者全体に占める留学生比率が20%に迫るケースが表れている。
5. 地域社会の担い手としての留学生を想定する場合、地元企業への就職・定着が望ましい。ただし、実際に日本企業に就職した留学生は、全体の3割弱にとどまる。その理由を主体別にみると以下の通りである。①留学生は母国と異なる日本の就職活動や慣行に不慣れなうえ、就職情報や支援にも十分アクセスできていない、②大学は留学生のニーズや事情を踏まえた専用のキャリア教育や就職支援サービスを十分提供できていない、③企業には留学生の採用・受入れの経験が少ないうえ、事業内容や採用実績等の情報が留学生に周知されていない。
6. 上記問題点の解決法とその実行主体を考えた場合、大学、企業、および留学生それぞれによる積極的取り組みと意識改革が求められるとともに、企業と留学生を橋渡しする中間支援機関による取り組みが考えられる。

まず、大学は留学生を受け入れる場合の必須テーマとして「日本企業への就職・定着」を設定し、学生・企業双方のニーズを汲んだキャリア教育と就職支援サービスを企画立案し、入学当初から卒業後のフォローアップまで一貫して取り組む。

次に、企業は留学生とコンタクトする機会を充実させ、相互理解を図る。具体的には、企業側は日常的な活動内容や職場環境から入社後の処遇、将来の事業方針等までを積極的に開示し、留学生側は

インターンシップやアルバイトを通じて就労意欲や業務への関心、周囲との協調性等を示すことが望ましい。

最後に、就職の当事者（留学生や大学、企業）の取り組みを支援したり、当事者同士の関係を調整・斡旋する中間支援機関の役割を強化する。本機関には自治体や経済団体、地縁・住民組織、NPO等地域の関係者が広範に参画し、地域全体で留学生の受入れ・定着を支援する。

1. はじめに

少子高齢化が深刻化するなか、わが国地方圏の振興・活性化を図るうえで、人口の減少と首都圏への流入に歯止めをかけることが重要とされている。政府は2014年末に策定した「まち・ひと・しごと創生（以下、地方創生）法」の下、日本全体の人口減少を展望した「地方創生長期ビジョン」と、これに対処する向こう5年間の政策枠組みである「地方創生総合戦略」を閣議決定した。現在、各自治体が地方版の「人口ビジョン」と「総合戦略」を策定中であり、政府による認定作業を経て来年度から本格的に具体策が実施される予定である。

各地で策定中の総合戦略をみると、定住人口の増加（具体的には若年層の流出阻止と都市圏在住者の誘致）と、交流人口の呼び込み（具体的には別荘などの二地域居住者や観光客の誘致）を主な柱としている。これらの取り組みは正攻法であるものの、国内人口の減少傾向に照らせば、ゼロサム的な「限られたパイ」の争奪戦の域を出ない。

これに対し、それぞれの地域がWin-Win関係を構築する観点から、外国人材の活用によるプラスサムの実現、具体的には高度専門人材（研究者や専門資格の保有者）や留学生、技能実習生などに注目する動きが強まりつつある。実際、安倍政権は成長戦略はじめ主要経済政策に一貫して外国人材の活用を掲げており、本年6月末に閣議決定した最新の「日本再興戦略改訂2015」においても、産業再興に向けた重点施策の一つとしている。

本稿では、地域の振興・活性化の一つの方策として、外国人材のなかでもとくに留学生に着目し、地域への定着を促す取り組みを中心に検討する。外国人留学生を取り上げる理由として、①政府は留学生の誘致を進める方針（注1）を2008年以来採り続けており、今後も地方圏において一定数の外国人留学生の存在が見込まれる、②外国人留学生のなかには、日本社会に対する一定の理解や共感とコミュニケーション能力を持つ若年層が多く含まれ、地域社会へのスムーズな定着が期待できる、③「高度人材の卵」である外国人留学生を活用することで地域活性化の可能性が高まる、④日本での就職を希望する留学生は一定数存在するが、その約半数は帰国を余儀なくされており、留学生を地元にとどめる余地がある。以上から、地方都市においても、留学生の就職・定着を促し地域経済・社会の担い手を増やすことが期待可能である。

構成は以下の通りである。まず次章で近年の外国人留学生数の推移と地域別の在留状況について概観し、3章では日本における留学生の就職状況と必要な手続きについて整理する。4章では、留学生が日本で就職する場合の問題点を主体別に整理したうえで、各地の先進事例を参考にしつつ対応策を検討する。最後に、留学生がわが国地域にスムーズに定着、活躍できるような環境の整備に向け、残された課題を指摘する。

（注1）2008年以降、政府は2020年をめどに外国人留学生数の増加を目指す「留学生30万人計画」を掲げ、奨学金の給付、海外における誘致拠点の開設、留学手続きの緩和、重点対象国・分野の設定と集中的な誘致活動等の施策を立案・実行中。

2. 外国人留学生の在留状況

【全体的傾向】

独立行政法人日本学生支援機構（以下、JASSO、注2）によれば、2014年5月1日現在、日本に在籍する外国人留学生（以下、邦人の海外留学生との区別が必要な場合を除いて留学生と表記）は18.4万人で、前年比1.6万人（10%）増加した。なお、この人数は日本語教育機関に学ぶ学生4.5万人を含む。

戦後長らく、わが国はODA（政府開発援助）スキームに基づき、開発途上国からの公費派遣を中心として留学生を受け入れてきた（図表1）。私費留学生の受入れが本格化したのは、1983年の中曽根政権による「留学生10万人計画」以降であり、現在は2020年を目標年次とする「留学生30万人計画」が進行中である。

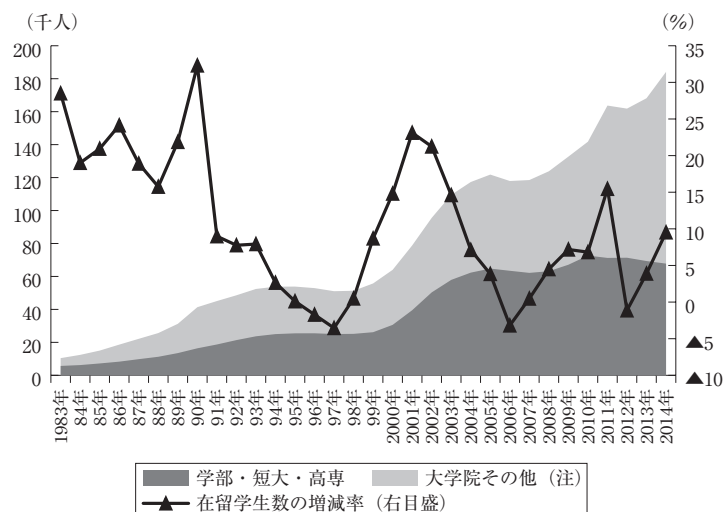
（図表1）国の留学生政策の変遷

1954年	国費留学制度（注）創設 政府開発援助（ODA）スキームを活用した開発途上国の学生中心
83年	「留学生10万人計画」スタート 2000年までに10万人の受入れを実現、主にアジア新興国向け経済協力
93年	日本語学校生の不法就労等が社会問題化し入国審査が厳格化
2003年	留学生10万人の受入れ実現（3年遅れ）
2008年	「留学生30万人計画」スタート 2020年時点で留学生30万人、高度外国人材の呼び込みを目指す
2011年	東日本大震災により留学生の（一時）帰国増加
2014年	5月1日現在、留学生数18.4万人、前年比1.6万人増

（資料）文部科学省資料等に基づき日本総合研究所作成
（注）相手国や日本の在外公館の推薦に基づき授業料免除、旅費、奨学金・研修費を給付する制度。

10万人計画がスタートした1983年から足元までの期間に、わが国における留学生数（調査時点の総人数、2012年以降日本語学校を含む）の年平均伸び率は11%とおおむね右肩上がりで推移してきた（図表2）。とくに1998年と2007年を起点として2度の上昇トレンドがみられるのは、留学生に対する入国管理政策が一部緩和された結果である（注3）。とはいえ、欧米先進諸国と比較した場合、わが国の高等教育課程の学生全体（注4、学士、修士課程の合計）に占める留学生の比率は3%（2011年）と、OECD加盟国平均7%を大きく下回っているのが現状である。

（図表2）外国人留学生数の推移



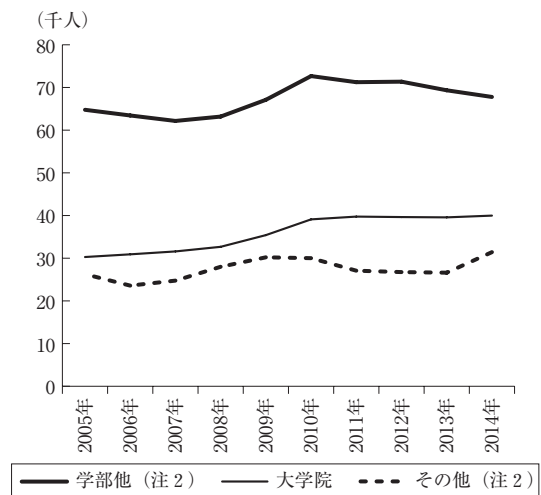
（資料）独立行政法人日本学生支援機構「平成26年度外国人留学生在籍状況調査」を基に日本総合研究所作成
（注）大学院その他は、大学院、専修学校、準備教育課程、日本語学校の合計。

以下、データが連続している（注5）高等教育機関在籍者数によって留学生数の推移をみる（図表3）。2014年現在の在籍者数は13.9万人でピーク時（2010年）の14.2万人に届いていない。東日本大震災（2011年）や、留学生送り出し国の中心である中国・韓国との外交関係の悪化等が背景にあるものと思われる。

高等教育課程在籍者を出身地域別にみると、アジアからの留学生が93%と圧倒的に多く（2014年度）、欧州は4%、北米は2%、アフリカ、南米、オセアニアはいずれも1%に満たない。国別では中国出身者の比率が約50%に達し、次いでベトナムが2013年に韓国を抜いて2位となっている。また、現行地域区分となった1998年の地域別留学生数を100として2014年度と比較すると（図表4）、アジア（372）、欧州（344）、中近東（348）は3倍以上に、北米（223）とアフリカ（196）は倍増しているが、中南米（150）やオセアニア（115）は2倍に満たない。

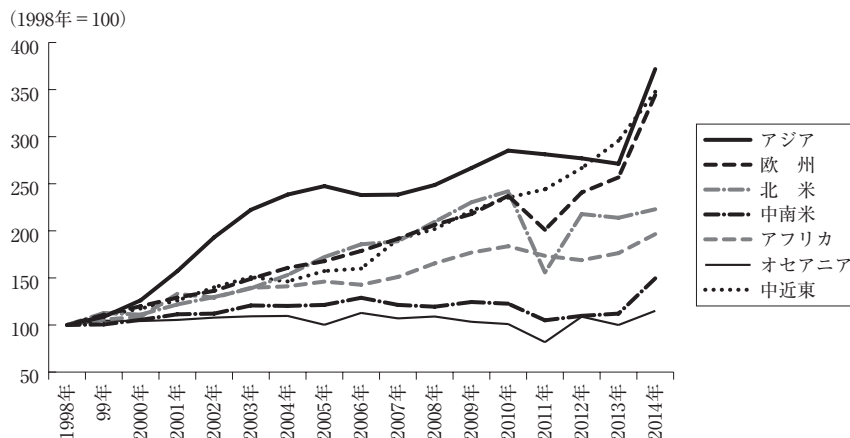
留学生のタイプや在籍状況についてみると、自ら学費や生活費を調達する私費留学生在全体の91%を占め、日本政府が経費を負担する国費留学生在が6%、出身国が経費を負担する外国政府派遣留学生在が3%である。就学レベルについては大学院が4万人、大学学部が6.6万人、短期大学・高等専門学校が0.2万人、専修学校が3万人、準備教育課程（注6）が0.2万人である。専攻別では文系と理系がほぼ7対3に分かれ、社会科学専攻が37%と最も多く、次いで人文科学23%、工学17%である。ちなみに、文系中心の私費留学生对し、公費留学生的の専攻は工学が30%、社会科学が16%、農学が11%と理系優位である（注7）。

（図表3）高等教育機関在籍者数の推移（注1）



（資料）独立行政法人日本学生支援機構資料に基づき日本総合研究所作成
 （注1）日本語学校を除く。各年5月現在。
 （注2）学部他は学部、短期大学、高等専門学校、その他は専修課程、準備教育課程の合計。

（図表4）出身地域別留学生数の増減状況（1998年=100）



（資料）独立行政法人日本学生支援機構資料に基づき日本総合研究所作成

【受入れ地域別】

次に、日本側の受入れ地域における留学生の状況を見る。

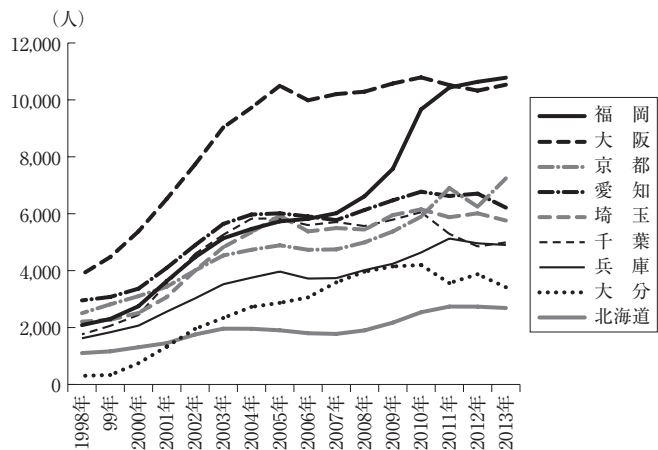
図表5は2013年5月1日現在の都道府県別留学生数の上位、下位10位を示したものである。留学生全体の32%が東京都の教育機関に在籍している（注8）。また、長く大阪府が2位であったが、近年福岡県の伸びが著しく（図表6）、2012年に逆転した。一方、留学生数が下位の自治体をみると、総じて人口の少ない県が並ぶ。

（図表5）都道府県別留学生数上位10位・下位10位

(人)					
上位		留学生数	下位		留学生数
1位	東京	42,791	1位	鳥取	172
2位	福岡	10,779	2位	高知	179
3位	大阪	10,533	3位	宮崎	180
4位	京都	7,243	4位	島根	207
5位	愛知	6,214	5位	山形	224
6位	埼玉	5,760	6位	青森	239
7位	千葉	4,991	7位	福島	269
8位	兵庫	4,901	8位	佐賀	274
9位	大分	3,417	9位	福井	280
10位	北海道	2,686	10位	岩手	319

（資料）独立行政法人日本学生支援機構資料に基づき日本総合研究所作成

（図表6）留学生数上位自治体の受入れ人数の推移（東京を除く）



（資料）独立行政法人日本学生支援機構資料に基づき日本総合研究所作成

そこで各自治体の人口と留学生数の関係についてみると（図表7）、自治体別人口に占める留学生の比率は、東京都が首位で0.32%、次いで大分県が0.29%（注9）である。ただし15-24歳の人口レンジに限ると、東京都の3.3%に対し大分県は3.2%と接近しており、同県における若年世代の流出の一部を留学生が補う形となっている。このことは、大学と短期大学を併せた学生数に占める留学生の比率をみた場合、大分が首位（19%）で2位の福岡（8%）を引き離していることから裏付けられる。

（図表7）自治体別人口に占める留学生数

	(%)	
	総人口比	若年人口比
東京	0.32	3.3
大分	0.29	3.2
京都	0.28	2.6
福岡	0.21	2.1
石川	0.13	1.3
大阪	0.12	1.2
岡山	0.11	1.1
長崎	0.10	1.2
山口	0.10	1.2
奈良	0.09	0.9
全国平均	0.11	1.1

（資料）総務省人口統計、日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査」に基づき日本総合研究所作成

（注）若年人口は15～24歳の人口。

（図表8）増加数トップ10（1998年～2013年）

	増加数 (人)	伸び率 (%)
東京	24,082	8.6
福岡	8,693	27.8
大阪	6,662	11.5
京都	4,738	12.6
埼玉	3,551	10.7
兵庫	3,278	13.5
愛知	3,260	7.4
千葉	3,229	12.2
大分	3,115	68.8
神奈川	3,082	13.6

（資料）日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査」各年版に基づき日本総合研究所作成

ただし、大分県や長崎県は留学生の比率が上位にも拘わらず、外国人比率は全国平均以下である。両県は留学生の誘致には一定の成果を挙げているものの、卒業後には流出している現状がうかがえる（注10）。

図表8は留学生の増加状況を示したもので、人数では東京都が首位であるが、1998年から2013年までの増加率については、大分県が69%と突出し、次いで福岡県が28%と高い伸びを示している。一方、留学生数の伸びが鈍い下位10自治体の平均増加率は2%にとどまる。なお、鳥取県は▲0.04%と唯一減少している。

(注2) 2004年、日本育英会をはじめとする5団体を統合し、日本人学生への奨学金貸与、留学生支援等を担う目的で設立された文部科学省所管の独立行政法人。

(注3) 具体的には、大学等が入学を許可した学生に対する書類審査の簡素化、ビザ発給の迅速化など。

(注4) OECD“Education at a Glance 2013”の学士・修士課程を対象とした比較。国内の定義とは異なる。

(注5) JASSOが日本語教育機関の在籍者数の把握を開始したのは2012年で、それ以前は学部、大学院、高専、留学準備課程からなる高等教育機関の在籍者数が収集対象であった。

(注6) 主に、日本と出身国の入学時期のずれから生じる未就学期間に在籍する大学等の付属機関を指す。

(注7) 『鈴木』2013、p.5。

(注8) JASSOの留学生在籍調査は、学生本人の在住地域ではなく、在籍する大学の現住所を示す。

(注9) 背景として、留学生比率50%を目指して2000年に開学した立命館アジア太平洋大学の存在が大きい。

(注10) 大分県では2005年開学の立命館アジア太平洋大学、長崎県は戦前からの受入実績を持つ長崎大、久留米大の存在が大きい。

3. 外国人留学生の日本における就職の現状

留学生に地域経済・社会の担い手となることを期待する場合、卒業後も地域に残って就職・定着するように支援することが現実的である（注11）。このような観点から、本章では、実際に日本企業へ就職しようとする留学生の状況と受入れる側の企業のスタンスについて整理する。

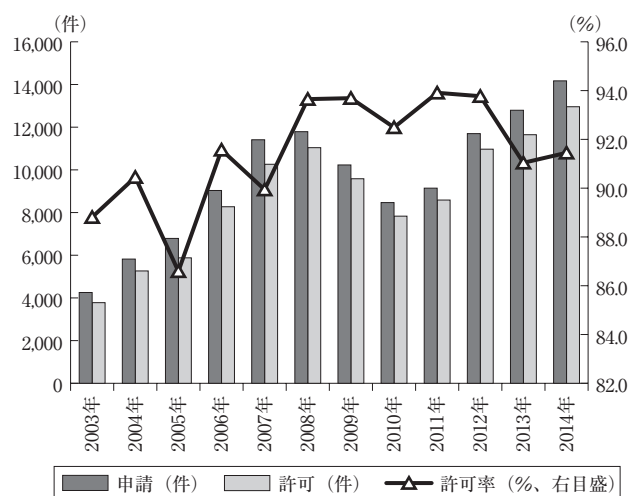
(1) 外国人留学生の就職状況

【実績】

法務省資料（注12）によれば、2014年に、在留資格「留学」から日本企業への就職を目的とした資格への変更許可申請を提出した14,170人のうち、91%に当たる12,958人が許可されている。これは前年比1,311人の増加である。図表9は2003年以降の申請と許可件数、許可率を示しているが、2003年と比べて2014年の申請・許可件数は約3倍に増加している。許可率については2005年と2007年に80%台となったのを除き90%台の高水準を維持している。

就労目的で日本に在留するには、入国管

（図表9）外国人留学生の就労資格変更状況



(資料) 法務省「平成26年における留学生の日本企業等への就職状況について」に基づき日本総合研究所作成

理法別表に定められた専門的、技術的分野の資格が必要であり、留学生は同分野に含まれる全14種のいずれかに変更する必要がある。図表10は資格別の許可件数を示しており、2014年については、主に文系分野の卒業生が該当する「人文知識・国際業務」が全体の68%、理系分野の卒業生が該当する「技術」が21%である。この2カテゴリーで約9割を占める（注13）。

留学生が就いた業種をみると（図表11）、製造業と商業・貿易業が共に全体の20%を占め、ICT関連、

（図表10）在留資格別許可人員の推移

(人)

	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
人文知識 国際業務	6,677 66.7%	5,422 69.2%	6,006 70.0%	7,565 69.0%	7,962 68.4%	8,758 67.6%
技 術	2,154 22.5%	1,390 17.7%	1,670 19.5%	2,227 20.3%	2,428 20.8%	2,748 21.2%
教 授	444 4.6%	512 6.5%	419 4.9%	588 5.4%	634 5.4%	704 5.4%
投資経営	128 1.3%	275 3.5%	291 3.4%	356 3.2%	321 2.8%	383 3.0%
研 究	97 1.0%	93 1.2%	78 0.9%	119 1.1%	107 0.9%	124 1.0%
その他	84 0.9%	139 1.8%	122 1.4%	114 1.0%	195 1.7%	241 1.9%
合 計	9,584	7,831	8,586	10,969	11,647	12,958

（資料）法務省「平成26年における留学生の日本企業等への就職状況について」に基づき日本総合研究所作成

（注）上段は人数、下段は割合。

（図表11）業種別許可人員の推移

(%)

	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
製造業	26.0	22.2	24.6	24.7	22.6	21.0
商業・貿易	23.5	26.7	26.6	24.9	23.4	22.6
ICT関連	13.1	8.3	8.8	8.2	9.1	9.9
教 育	7.4	10.2	8.2	8.5	8.9	9.1
飲食業	3.2	4.1	5.3	5.7	4.8	3.3
土木・建設	2.7	2.2	2.0	1.9	2.5	2.8
ホテル・旅館	4.5	4.8	4.5	4.0	3.9	4.7
金融保険	2.3	1.4	1.5	1.3	2.0	1.7
医 療	0.5	1.1	0.8	0.6	1.1	1.1
その他	15.0	17.0	15.6	18.6	19.7	22.1
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

2009年=100

	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
製造業	100	70	85	109	106	109
商業・貿易	100	93	102	121	121	130
ICT関連	100	52	60	72	85	103
教 育	100	114	100	132	146	168
飲食業	100	105	147	202	183	139
土木・建設	100	68	67	82	115	144
ホテル・旅館	100	88	90	101	106	142
金融保険	100	48	58	62	104	98
医 療	100	160	137	121	254	275
その他	100	93	94	142	160	200
合 計	100	82	90	114	122	135

（資料）法務省「平成26年における留学生の日本企業等への就職状況について」に基づき日本総合研究所作成

教育が10%台で続く。2009年を100として各業種の伸び率をみると、医療が275、その他が200、教育が168と、進路は多様化している。

日本で就職した留学生の出身国籍をみると（図表12）、2014年は中国が64%、韓国が10%、ベトナムが5%、台湾が4%等である。中国は60%台半ばを維持しているが、韓国は2009年に比べて3分の2に低下した。一方、1%台であったベトナムが5%に迫り増勢が顕著である。

（図表12）国籍別許可人数の推移

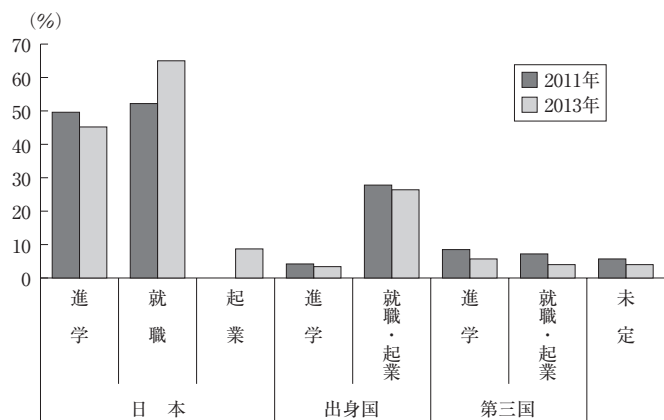
	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
中国	6,333 66.1%	4,874 62.2%	5,344 62.2%	7,032 64.1%	7,637 65.6%	8,347 64.4%
韓国	1,368 14.3%	1,205 15.4%	1,209 14.1%	1,417 12.9%	1,227 10.5%	1,234 9.5%
ベトナム	161 1.7%	167 2.1%	242 2.8%	302 2.8%	424 3.6%	611 4.7%
台湾	285 3.0%	279 3.6%	302 3.5%	352 3.2%	360 3.1%	514 4.0%
ネパール	173 1.8%	141 1.8%	149 1.7%	224 2.0%	293 2.5%	278 2.1%
タイ	101 1.1%	109 1.4%	109 1.3%	170 1.5%	167 1.4%	171 1.3%
アメリカ	67 0.7%	87 1.1%	107 1.2%	130 1.2%	131 1.1%	164 1.3%
マレーシア	105 1.1%	65 0.8%	71 0.8%	116 1.1%	124 1.1%	161 1.2%
ミャンマー	94 1.0%	63 0.8%	89 1.0%	106 1.0%	122 1.0%	129 1.0%
インドネシア	97 1.0%	79 1.0%	84 1.0%	107 1.0%	111 1.0%	124 1.0%
その他	800 8.3%	762 9.7%	880 10.2%	1,013 9.2%	1,051 9.0%	1,225 9.5%
合計	9,584	7,831	8,586	10,969	11,647	12,958

（資料）法務省「平成26年における留学生の日本企業等への就職状況について」に基づき日本総合研究所作成
（注）上段は人数、下段は割合。

【就職に関する留学生の意向と実態】

次に、複数の留学生アンケートで就職の意向をみる。JASSOの隔年実施調査「平成25年度私費留学生生活実態調査」（2014年7月）で、卒業後の進路について尋ねたところ「日本での就職」希望者が65%と、前回2011年調査に比べ13ポイント増加した（図表13、n=6085）。また、厚生労働省委託「平成25年度「大学における留学生の就職支援の取り組みに関する調査」によれば、卒業時点における日本での就職希望者は54%となっている（n=3803）。

（図表13）留学生の進路志望



（資料）独立行政法人日本学生支援機構「平成25年度私費留学生生活実態調査概要」に基づき日本総合研究所作成
（注）複数回答あり。

図表14は過去10年間に日本の高等教育機関に留学し、卒業および修士・博士課程を修了した学生（以下、卒業生）と就職者の人数、および就職率である。2013年度（注14）の卒業生数は36,350人、就職者数は11,647人で就職率は30%である。

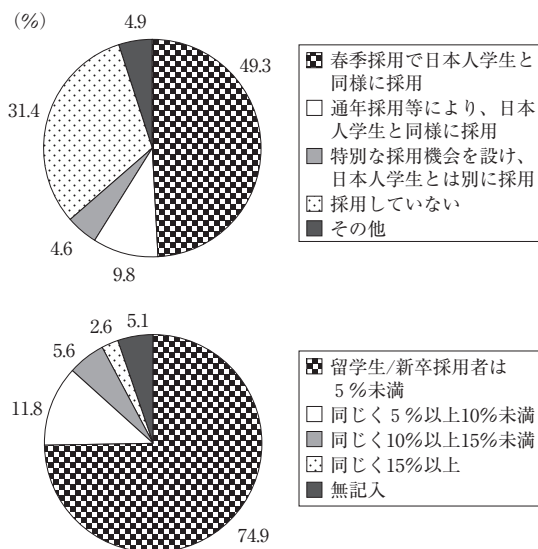
外国人留学生の多くが政府開発援助のスキームを活用していた80年代初めまでは、母国に帰り、行政官や教育・研究職として国づくりに携わる人材が多かった。しかし、私費留学の増加とともに、日本での就職希望者は増加しており、近年では過半数が日本での就職を希望しているものの、実際に就職できた者はその半数にとどまる。残りは帰国、進学、あるいは就職活動の継続（注15）のいずれかを選択している。

【企業の受入れ状況】

留学生を採用する企業側の意向について、同じく複数のアンケート調査を参考にみる。

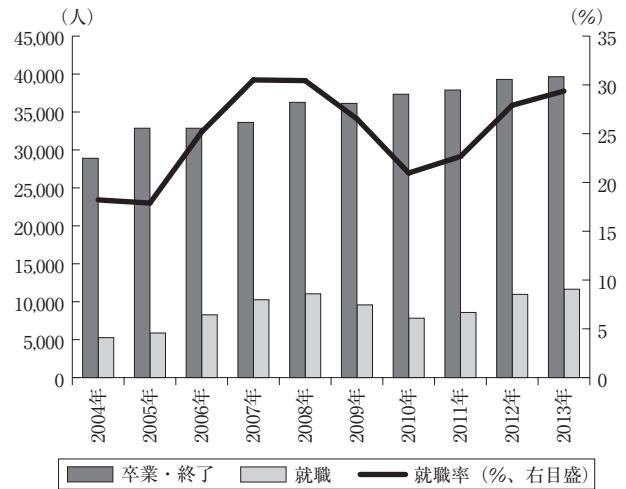
経団連の「新卒採用（2014年入社対象）に関するアンケート調査結果」（2014年9月）によると（図表15）、何らかの形で留学生を採用している企業（n=633）は全体のおおよそ64%であるものの、新卒採用者に占める留学生比率は低く、75%の企業が「全体の5%未満」と回答している。経済同友会のアンケート調査（注16）でも同様の結果が出ている。

（図表15）経団連加盟企業の外国人留学生採用意向調査



（資料）日本経済団体連合会「新卒採用（2014年4月入社対象）に関するアンケート調査結果」2014年9月に基づき日本総合研究所作成

（図表14）卒業・課程修了者数と就職者数の推移

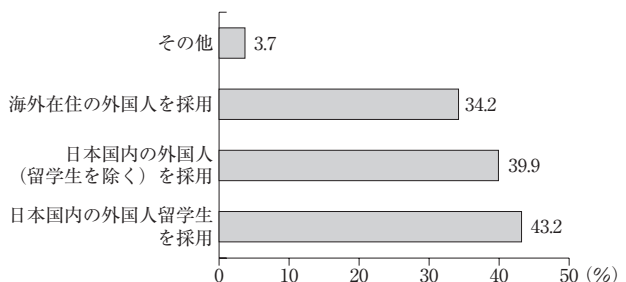


（資料）法務省入国管理局「平成25年における留学生等の日本企業への就職状況について」（2014年6月）独立行政法人日本学生支援機構「平成25年度外国人留学生進路状況」（2015年3月）に基づき日本総合研究所作成

採用者に占める留学生比率は低く、75%の企業が「全体の5%未満」と回答している。経済同友会のアンケート調査（注16）でも同様の結果が出ている。

以上は大企業の動向であるが、中小企業でも留学生の採用意欲は上昇傾向にある。ジェトロのア

（図表16）採用の対象とする外国人材



（資料）独立行政法人日本貿易振興会「2014年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」に基づき日本総合研究所作成
（注）n=1353、複数回答。

ンケート調査（注17）によると、「海外ビジネス拡大のため外国人を採用している」中小企業は34%にとどまるものの、「現在は採用していないが今後検討したい」とする中小企業は23%であり、外国人の採用に前向きな企業が過半を占める（n=2334）。これら企業にどのような外国人材を採用するか尋ねたところ（図表16）、国内在住の留学生（43%）、留学生以外の国内在住外国人（40%）、海外在住の外国人（34%）の順となっている（n=1353、複数回答）。

(2) 外国人留学生の就職に必要な手続き

在留資格が「留学」の場合、例外的に学業を阻害しない範囲（具体的には1週28時間）に限り、資格外活動としてアルバイトが許可されるものの、原則として日本に滞在している間の就労は認められない。このため、日本企業に就職する留学生は、卒業・入社までにあらかじめ在留資格（図表17の具体的資格参照）を変更する必要がある。

（図表17）技術的・専門的分野の主な在留資格

在留資格	該当する職種の例	在留期間
人文知識 国際業務 技術	市場調査、貿易実務 翻訳、通訳、 IT技術者、SE	5年、3年、1年または3月
企業内転勤	在外事業所からの転勤（注）	5年、3年、1年または3月
興行	俳優、プロスポーツ選手	3年、1年、6月、3月または15日
技能	外国料理のコック、工芸職人	5年、3年、1年または3月
高度専門職 1号 2号	省令に定める高度専門性 滞在が日本に特段のメリットを持つ	5年 無期限
経営・管理	企業経営・管理者	5年、3年、1年、4月または3月
法律・会計事務	弁護士・公認会計士	5年、3年、1年または3月
医療	医師、歯科医師、看護師	5年、3年、1年または3月
研究	公的機関や企業の研究者	5年、3年、1年または3月
教育	中高校の語学教師	5年、3年、1年または3月
教授	大学教授	5年、3年、1年または3月
芸術	作曲家、画家	5年、3年、1年または3月
宗教	在外宗教団体の派遣宣教師	5年、3年、1年または3月
報道	外国の報道機関の記者	5年、3年、1年または3月

（資料）法務省入管局「在留資格一覧表」（2015年4月現在）に基づき日本総合研究所作成
（注）具体的職種は、人文知識・国際業務・技術カテゴリと同じ。

資格の変更にあたり、主に以下の点について法務省入管局によるチェックが行われる。

- ・留学中の専攻分野と変更後の在留資格との関連性
留学生の修得した知識・技術と変更後の在留資格が見合っているか。例えば、機械工学や情報科学等を専攻した学生は在留資格「技術」へ変更となる。
- ・変更後の在留資格と就職後の業務分野との関連性
変更後の資格と就職後の業務内容が見合っているか。例えば上記「技術」の該当者は設計や製品の開発・改良等に従事するものとされ、営業活動や市場調査等は認められない。
- ・企業側に、留学生に対する適切な処遇の用意があり、将来も安定的に提供可能か。
同一条件の日本人と同等の待遇が用意され、持続的に提供されるか。判断材料として、人事規定や財務諸表、経営計画等の提出が求められる場合もある。

- ・留学生の従事する業務が、就職先企業でどのような位置付けにあるか。

中核的業務、例えば貿易会社で現地語の通関書類を作成する、部品メーカーの海外事務所で現地ユーザーの問い合わせに対応する、等の活動が想定される。万一、周道的もしくは臨時的業務と判断されると、将来、留学生が在留資格とは疎遠な業務に従事する恐れが高まるという理由で、審査は厳格化する。

- ・雇用の理由

企業が外国人材ならではの能力や専門性を必要とする理由は何か。「人柄がいい」「成績優秀」等の理由での採用は認められず、海外に販路を拡大する、現地工場を建設する等の具体的な理由が必要とされる。詳細な事業計画等の提出が求められるケースもある。

在留資格変更申請の受付は卒業の3カ月前に入管事務所（または支所）で始まる。審査内容や経緯はケースバイケースとされ、企業規模や個別事情により事務量にも差が生じる。

法務省が公表する通り、留学生の就職に伴う資格変更申請に対する許可率は90%超と高水準であるものの、そこに至る手続きは煩雑である。とくに地方圏に多い中小企業にとっては添付書類の作成や審査への同行等の負担は小さくないため、留学生の採用を躊躇する一因となっている。これに対し、国際交流協会（自治体の関連団体）が留学生と企業の交流会を開く際、地元の行政書士団体に依頼して企業や留学生の疑問に答えたり助言する相談会を併せて開く動きもある。

（注11）就職以外の場面における留学生と地域とのかかわりとその効果等については巻末補論を参照。

（注12）法務省入国管理局「平成26年における留学生の日本企業等への就職状況について」2015年7月。

（注13）近年、理系分野と文系分野を横断する業務内容の従事者が増えたことから、2015年4月、人文知識・国際業務と技術を併せて一つの在留資格とする制度変更が行われた。法務省入国管理局資料「『技術・人文知識・国際業務』の在留資格の明確化について」2015年3月改訂。

（注14）JASSOによる卒業・課程修了者の最新データは2013年のため同年まで図表化した。ただし、就職者数については、法務省データを使用した。

（注15）在留資格「留学」から「特定活動」に変更のうえ、求職期間1年に限り滞在が許可される。

（注16）経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果（2014年12月）。

（注17）日本貿易振興会海外調査部2014年度「日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」結果概要（2015年3月）。

4. 外国人留学生の就職に関する問題点と対応策

(1) 就職に関する問題点

以下、主体別に留学生の就職にかかわる問題点について整理する。

A. 留学生

a. 就職慣行の相違と留学生の意識

就職活動をめぐる留学生の生活慣行や意識に関する問題である。

中国やベトナムなど留学生の母国の多くでは「通年、職務採用」による就職が通常で、日本の新卒一括採用方式への馴染みは薄い。加えて、就職活動の（実質的な）開始時期の早さ（注18）、日本語で詳細・丁寧な記入が求められるエントリーシートや適性試験、複数回の面接やグループディスカッション、

電話や挨拶等のビジネスマナーから服装に至るまで、留学生が短期間に習得するにはハードルが高い。こうした慣行の相違から日本での就職活動に違和感を感じたり、面接等での評価基準が理解できず混乱する留学生は少なくない。

さらに、留学生自身の意識にも問題がある。近年、留学の動機として「アニメ・ゲーム、漫画など日本のコンテンツが好きだから」「将来的に（何らかの形で）有利だと思うから」を挙げる学生が増えるなか、漠然と日本での就職を希望はするが、志望の動機や業種、職務が曖昧というケースがみられる。留学生には帰国という選択肢もあるため切実感が乏しく、比較的早期に就職活動を断念する傾向がみられるとの指摘もあり（注19）、就職の動機づけと意識啓発が課題といえる。

b. 情報や支援体制へのアクセス

就職活動に必要な情報や支援に対し、留学生が十分にアクセス出来ない問題である。

日本企業の製品やサービスに触れて成長した邦人学生に比べ、一般的に留学生は企業情報に不案内であり、効果的、効率的な情報収集が極めて重要といえる。厚生労働省調査によると（注20）、留学生の企業に関する情報源は「就職情報誌やウェブサイト」が最も多く（48%）、次いで「留学生（先輩を含む）からの情報」（42%）であり、SNSや口コミを重視する傾向がうかがえる。これらの情報は企業の日常的な就業環境を伝えたり、疑問点にピンポイントで答える効果が期待できる半面、事実と乖離した「風評」的な言説が独り歩きする可能性もあるため、大学や公的機関の提供する情報や説明と併せたバランスの良い利用が重要である。しかし実態をみると、大学の就職支援課（以下、キャリアオフィス）を情報源とする回答は文系・理系を総合した場合には3位（38%）、研究室等の人脈に依拠した就職が相対的に多い理系留学生に限った場合は5位（29%）である。背景には、多くのキャリアオフィスが邦人学生と留学生を共通の態勢・内容で支援しようとするのに対し、留学生は「キャリアオフィスは邦人学生向けの組織」とみなして相談はおろか資料収集にも立ち寄らないという現状がある。

また、外国人材の活用が政策課題となるなか、近年、ハローワークなど公的職業斡旋機関に外国人専用窓口を開設する動きも始まっている。ただし、留学生専用の支援窓口ではないうえ（高度人材から日系定住外国人まで幅広く所管）、専従組織は東京、名古屋、大阪にしか設けられておらず（多くはハローワークの一部窓口）、利便性は高いとは言い難い（注21）。

B. 大学

a. 留学生向けキャリア教育・就職支援

留学生の事情やニーズにあったキャリア教育や就職支援が十分に提供されていない問題である。

1990年代初めまで、大学は帰国を前提に留学生を受入れており、日本社会での就職は例外的であった（注22）。しかし、近年は就職希望者が60%前後となる一方、採用企業も増えており、留学生向けのキャリア教育や就職支援の重要性は増している。その際、①留学生は日本の企業文化や行動特性に馴染みが薄いこと、②在留資格の変更に際し、専攻分野と就職先での業務との関係について厳しく問われること、を勘案すれば、志望先の絞り込みや理由付け等について邦人学生以上に細やかな配慮が望まれる。

しかし実態をみると、留学生専用にデザインされたキャリア教育・就職支援を提供する大学は少数派である（注23）。厚生労働省調査によれば、大学の提供する支援のうち最も多いのは留学生向け就職説

明会（38%）、次いでビジネスマナー（例：挨拶や電話の掛け方）等の講座（25%）で、留学生のニーズが大きいビジネス日本語講座（例：敬語表現の説明、フォーマルな文章作成指導）や企業・業界説明会、専用相談窓口等を提供する大学は2割以下である（注24）。

また、これら実務的支援の前段階にあたるキャリア教育、すなわち職業観や社会人意識の涵養、あるいは自己の適性を踏まえた職業選択の指導についても、留学生向けの講座やカリキュラムを提供する大学は少数にとどまる。この結果「なぜ日本で就職するか（動機付け）」、「自己実現に向け、職業経験をどう位置付けるか（職業意識）」等について、留学生本人の自覚に任されるケースが多い。

b. 学内連携

留学生の就職にかかわる大学内の体制整備上の問題である。

大半の大学では、留学生の受入れ担当と就職担当の学内連携が必ずしも十分でなく、入学から就職に至る一貫した支援体制が未整備である。

まず受入れ担当である留学センターの場合、留学生の入学時点において、希望者に対して日本における就職活動の概要と位置づけ、早期準備の必要性等についてガイダンスすべきであるが、実際にこれを行っている大学は32%に過ぎない。他方「とくに就職支援を行っていない」との回答は36%あり、就職支援は担当外という意識がみられる（注25）。

一方、キャリアオフィスの側でも当事者意識は高いとはいえ、留学センターからの「依頼・紹介に応じて行う」傾向がみられる（注26）。このようなスタンスは留学生の行動にも影響し（前述）、キャリアオフィスへのアクセス不足を生じがちとなる。学内で留学生に関与する部署間の体制を見直し、連携を強化したうえで、大学側から留学生に就職問題に向き合うことを積極的に促す「アウトリーチ機能」を強めることが課題である。

C. 企業

a. 留学生の受入れ体制

企業、とりわけ地方経済の担い手である中小企業の受入れ体制上の問題である。

独立行政法人労働政策研究研修機構の調査によると、留学生の採用において企業が重視するのは資質・専門能力の優劣である。企業に採用の理由や期待する役割を尋ねると、「海外展開先とのブリッジ人材」や「同質的な社内に刺激を与えるダイバーシティ（多様性）人材」との回答が大半を占める。しかし、採用試験や入社後の受入れに特段の配慮をする企業は稀であり、「優秀な人材を選考した結果、（たまたま）留学生の採用に至った」という回答が多い（注27）。実際、同機構のヒアリングに応じたある企業が「日本的留学生なら日本人を採る」と述べていることからわかるように（注28）、留学生に関して日本人と異なる資質を期待する向きは明確である。にもかかわらず、企業は日本人と異なる取り扱いを留学生にすることに消極的なのが実情である。

多くの（中小）企業にとって、留学生は採用者の一部にすぎない。また、留学生の採用は試行錯誤の段階で方針やノウハウも流動的ななか、試験を別途行うのは「二度手間」である。入社後も、留学生を別扱いすることは様々な社内規定やシステムの見直し・変更に波及するため難しい。しかし、今後も留学生にとってハードルの高い方式を維持し続ければ、有用な人材を逸する可能性は否定できない。

b. 企業の情報提供

企業、とくに地元中小企業の重要な情報が留学生に届いていない問題である。問題となる情報は以下の①、②に大別される。

①留学生の採用に関する具体的事実やデータである。すなわち、留学生採用実績の有無、過去に採用した時期と人数、在職状況（勤続年数や現在の職位など）、職場での評価、外国人社員本人のコメント等が留学生に十分に伝わっているとは言い難い。求人票の「留学生の採用可」欄にチェックが入っているだけでは、企業が真剣に採用する意思があるのか判らないため、留学生は採用実績や先輩社員の動向に強い関心を抱いている。

②企業の事業内容や特質・強み、地域経済において担う役割・機能、他の企業や海外との取引等に関する情報である。地元出身の邦人学生にとっては旧聞に属するこれらの情報不足のため、留学生が優良な地元企業を就職活動の対象外とする例は各地で見られる。

企業側が積極的な取り組みを行わないため、みすみす優秀な留学生を取りこぼしている可能性がある。「留学生は大企業志向だから求人しても無駄」と考える中小企業は少なくないが、法務省資料（2014年度）に基づき留学生の実際の就職先の資本・人的規模をみると、資本金では5,000万円以下が50%、従業員数では300人以下が61%と中堅・中小企業への就職が過半数を占めている。真剣に採用する意思を持つ優良な中小企業の存在を早い段階で周知すれば、留学生の地元への就職を促すうえで効果的といえる。

(2) 問題点への対応策

(1) で述べた問題点や課題を解決するうえで効果的な取り組みを、大学、企業、中間支援組織という主体ごとにまとめる。

A. 大学によるキャリア教育と就職支援活動

大学が就職支援を留学生対応の重要分野と位置付け（注29）、留学生専用のカリキュラムや講座、支援サービスを企画・策定し、入学当初から卒業後のフォローアップまで一貫して提供する。具体的には以下の三つに大別される。

a. キャリア意識の醸成

第1は留学生のキャリア意識を醸成するカリキュラムである。母国での就職を希望する学生を含め、専攻分野との関連を踏まえつつ、職業の意義、自らの適性把握と職業や企業を選択する基準、職業を通じた自己実現の在り方、就職をめぐる社会の現状等について指導する。

【先進事例】

東京情報大学では、1、2年次から日本社会における働き方の諸相（テーマ例：裁量労働制、セクハラ・パワハラ等）、情報社会と職業の関係（サイバー空間における職業倫理、個人情報等）、キャリアデザイン等に関する科目を設置し、日本で働くことへの自覚や問題意識を醸成している。具体的には、輪番制の個人研究・発表と当該テーマに関する討議、職業人や大学のOB・OGを招いた職業体験やキャリアをめぐる講演と質疑、大学生活の過ごし方と職業生活の関連性についての講義等

である。

b. 実践的能力開発

第2は社会人として有用な能力・資質やマインドセット、経験やノウハウ等を身につける実践的な能力開発プログラム（注30）である。

本プログラムでは、一般に、学生グループ（注31）が数週間から長い場合は1年をかけ、地域社会や企業からの問題提起に対する解決策を策定・提示する。これにより開発可能な能力として、異文化コミュニケーション、チームワーク、斬新かつ持続可能な解法の立案、日本語による説得的なプレゼンテーション等が挙げられる。とくに留学生の場合は、大学内外の様々な立場の人々に接し、価値観や習慣等の相違に直面しつつ共感や連携に努めることから、地域社会や職場への融和や定着にプラスという点で、企業はじめ地元関係者から高い評価を受けている。

【先進事例】

- ①広島大学では交換留学生を主な対象として（例外的に邦人学生の参加も可）、実践的キャリア教育を提供している。本プログラムは1年間を通じて地域の課題解決を図るもので、2012年度は海外販路拡大を目指す東広島市の企業のため、商品イメージに関する多国籍市場調査とアドバイスを、2013年度は民泊型修学旅行を推進している江田島市と観光施設の知名度向上を目指す呉市のため、「地域国際観光プランナー」と「国際交流歴史コーディネーター」の育成、配置を提言した。
- ②名古屋大学では2010年度から「日本組織なじみ塾」として日本の企業文化と課題の発見・改善体験を行っている。同大学では本プログラムの前身として留学生の自己分析、日本企業研究、応募書類の準備や面接・マナー等の座学を開講していたが、実地体験の必要性を感じたため本企画に至った。留学生は本プログラムの協力企業において半年間のアルバイトに従事し、大学で月に1度集合研修を受けつつ改善提案を検討し、締めくくりに協力企業を招待し発表会を行う。アルバイト中の気づきや観察に基づいた実践的内容（スーパーの商品廃棄の削減方法やコンビニや飲食店の売り上げアップの工夫、アルバイトのやる気の引き出し方等）は、企業側から「外国人ならではの視点で参考になる」と評されることもしばしばである。

c. 就職活動への実務的サポート

第3は就職活動に焦点を絞った実務支援である。すなわち、留学生の入学当初から日本の就職事情、慣行、企業のスタンス等について情報提供、注意喚起を繰り返し、就職活動に対する認識と動機付けを強化する。さらに、実際に就職活動に臨む段階では、総合ガイダンス、企業や業界説明セミナー、合同企業説明会、自己分析支援、筆記試験や面接・グループディスカッション対策、ビジネス日本語講座、エントリーシートの添削、模擬自己プレゼンテーション等の実践的支援を切れ目なく提供し、加えて企業情報の乏しい留学生と企業とのマッチング支援にも取り組む。

【先進事例】

大分県別府市郊外に位置する立命館アジア太平洋大学では、企業が大学に赴いて採用活動をするOCR（On Campus Recruiting）を有効活用している。大学は企業からOCRの開催依頼を受けると、希望する学生イメージを聞き取り、学内の就職ウェブサイトに多言語で周知する一方、該当する学生には個別メールで参加を促す。参加希望が集まると企業に通知し、企業が要望する履歴書等の事前提供にも応える。このため、企業にとっては応募意欲の高い学生の数や履歴をあらかじめ把握でき、効率的な採用活動が可能となる。学生にとってもキャンパスから遠路出向くことなく就職活動ができ、時間や交通費が節約できる。

B. 留学生とのコンタクト・相互理解に向けた企業の取り組み

留学生が地域で就職し、定着していくには、留学生と地元企業との接触を現状よりも密接にし、相互理解を促すことが重要である。

a. 個人的で密接なコンタクト機会の充実

企業側から留学生に対し、密接なコンタクトの機会を充実させることが必要である。

【先進事例】

- ①新潟大学に学ぶ留学生の中で、地元優良企業の存在感が希薄なことに危機感を抱いた工学部教員からの申し出を受け、金属加工や携帯電話の中核部品の設計・製造を行う企業が大学院生のバスツアーを受け入れた（注32）。企業が工場を案内し、製造過程のほか技術面の強みや課題、今後の開発方針等について丁寧に説明したところ、10名弱の留学生から活発な質疑がなされ、見学時間の延長希望もでた。当初、留学生は最終製品メーカーではないこれらの企業の存在自体を知らなかったが、見学後は就職先として意識するようになり、さらに県内の他の優良中堅・中小企業について旺盛な見学意欲を示すに至った。
- ②海外進出を検討している秋田県のメーカーが、希望するスキルを備える留学生数名を秋田大学から紹介してもらい、工場ツアーの機会を捉えて現在の販路や計画している事業展開の方向のほか、新入社員の処遇等にも言及した結果、採用が実現した（注33）。
- ③西武信用金庫（東京都中野区）が2013年から、都内の4大学（亜細亜、東京経済、嘉悦、東京富士）と首都圏の中小企業12社を集め、事業内容の説明や主要商品の展示・体験、個別面談等を行っている。
- ④元留学生が起業した茨城大学公認のベンチャーが、留学生と日本企業のマッチング支援に取り組む例もある。（株）商輪は、中国出身のOBが大学付属のイノベーション創生機構の支援を受けて設立した企業である（注34）。2014年度の実績をみると、元留学生という特質や人的ネットワークを活かし、茨城県の「起業支援型地域雇用創造事業」に採択された「茨城県中小企業と留学生の交流フォーラム」を開催している（注35）。

b. インターンシップによる相互理解の深化

インターンシップは、単発の企業説明会や交流フェアと異なり、数日から数週間に及ぶ就業体験を通じて、留学生は地元企業の特色ある製品やサービス、日常的な作業内容や職場環境を総合的に知ることができる。企業の側も留学生の能力や資質のみならず、仕事への真剣さ、職場への適応性、異質な環境への寛容さ等についても観察可能である。インターンシップによって相互理解が深まる結果、就職が円滑に進むほか、入社後の離職防止効果を指摘した調査報告もある（注36）。

現状、インターンシップに取り組む企業は一部にすぎない。とくに地方の中小企業による留学生の受け入れは限られているが、なかには以下のような事例もみられる。

【先進事例】

愛媛大学では日本企業または在外日系企業で就労することを念頭に留学生向けカリキュラムを策定しており、その重要な柱として2011年からインターンシップを実施している（注37）。まず事前学習として、大学側が日本の企業文化や四国の優良企業の研究、企業選択の知識と方法、愛媛県の経済動向や産業特性等について座学のインターンシップ講座（1週1コマ、全15回）を行う。夏休み期間に行われる3日～2週間の就業実習には、地元企業143社が「サポート企業協力会」を組織し対応している。実習終了後は、本人へのフィードバックに基づいてインターンシップ報告会が開催される。

協力会参加企業は、当該年にインターンシップを受け入れていない場合でも、報告会に優先的に参加できる。その他にも、協力会参加企業には合同就職説明会への先行案内、企業ニーズとのマッチング、留学生による通訳・翻訳協力、大学主催の各種セミナーへの無料参加等の特典が提供される。これらの機会や企業間での情報交換を通じて留学生の資質や就業態度を見極めた企業は、採用に積極的となり、なかには、今まで経験のない企業が、新たに留学生を採用するケースも報告されている。海外展開を検討する県内企業の間で留学生への関心は高いものの、中小企業が多く毎年一定数の留学生を採用する訳ではない。このため、留学生の受け皿を確保するコンソーシアムとして、幅広い地元企業が協力会を組成し大学との連携を図っている。

c. 企業による柔軟な受け入れ態勢の整備

留学生の採用試験や入社後の受け入れ態勢について、現状を整理し、とくにハードルの高い部分から柔軟に見直すことが望ましい。

【柔軟な対応が望まれるケース】（注38）

例えば、日本語での詳細な記入が求められるエントリーシートや入社試験は、筆記の経験の少ない留学生にとって多大なハンディである。現状、企業は日本語によるコミュニケーション能力が必要なことを理由にこれらを課しているが、大半の留学生は日本語学校や現地教育機関で日本語を習得のうえ「日本留学試験」（注39）をパスしており、一定水準の日本語能力に達しているケースが少なくない（注40）。フォーマルな書類や試験で試される高度な文章能力が果たして日常業務でも

必要なかを見極め、日英併記を試行的に認める等の対応が望まれる。あるいは、留学生のなかには母国で大学を卒業したり就職した後に来日するため、年齢が高かったり卒業時期が春以外となる場合も少なくない。現行の新卒一括採用の下で年齢制限や試験の時期がネックとなるこれらの人材に対し、年齢制限の緩和等も検討の余地があろう。

処遇についても、留学生の多くはジョブ・ローテーションによるジェネラリスト育成方法、業務上の成果と昇進・昇給が明確に紐付けされていないこと、明確なキャリアパスが示されないこと、職務上期待される具体的資質や専門性が漠然としていること等に疑問や不安を感じている。企業は入社に際して「なぜ採用したか」、「期待する役割や機能は何か」、「期待に応えた場合、企業側はどのような処遇を提供しうるか」等について、留学生と率直に話し合っ意識共有を図り、その後も定期的なフォローを欠かさないことが課題といえる。さらに、留学生に対する中長期的な育成方針や研修メニュー、入社後の受入れ態勢（例：メンターの配置、ダイバーシティの確保等に関する取り組み）について、社内と留学生の双方の意向を勘案しつつ前向きな検討が求められよう（注41）。

C. 地域主体による中間支援（インターメディアリ）機能

留学生の地域への就職に当たり、当事者（留学生、大学、企業）への支援や補完、あるいは当事者間の調整や斡旋などに当たる中間支援機能も重要である。以下に述べる先進事例では地域ベースの留学生受入れ組織がこれを担っている（注42）。

【先進事例】

大分県の「大学コンソーシアムおおいた（以下、コンソおおいた）」は、2004年設立のNPO法人で、県内の9高等教育機関（大学、短大、高専、専門学校）、大分県と関係市町村、経済団体、企業、NPOが会員となっている。目的は産官学の連携によって地域と留学生の共生、および留学生の力を活かした地域づくりを実現することである。留学生の生活支援や地域交流など多面的な活動を行っているが、就職支援としては企業と留学生の交流フェア、就職セミナー、行政書士による無料相談会の開催、留学生がビジネス日本語能力テストを受ける費用やインターンシップ参加費用の一部補助等がある。

コンソおおいたに特徴的な中間支援機能として、就職支援の基盤となる情報の収集・活用が挙げられる。すなわち、アルバイトや国際交流を求める住民や企業・組織と留学生のマッチング支援を行う留学生専用の人材情報バンク（アクティブネット）の運営である。この仕組みの特徴は、「留学生の特質を活かす」ことを要件としている点で、単純作業のアルバイト等の募集は認められず、通訳・翻訳、国際見本市への同行など留学生の知見や強みを要する案件に限ってマッチングが行われる。アクティブネットは直接的な就職支援ではないが、留学生と企業のコンタクトと相互理解を促す仕組みとして重要な役割を担っている。

さらに、アクティブネットを媒介として、コンソおおいたに人材・企業情報が集約され、就職に向けた環境を整備する効果もある。例えば、コンソおおいたの職員がインターンシップに消極的な留学生に対し、先輩留学生の成功事例や特徴ある地元の優良企業情報等を紹介して背中を押したり、

留学生の成果発表会の開催をインターンシップ未経験の企業に対して通知し関心を高める、あるいはコンソおおいたの会員や職員、アクティブネットのユーザーの間で、コミュニティ活動やアルバイトで知り得た留学生の人柄や就業態度に関する情報交換が行われ、口コミでの高評価が就職に結びつく等の事例がみられる（注43）。

(注18) 日本以外では、就職活動への着手が卒業論文・試験の終了後あるいは卒業後という国も少なくない。

(注19) 留学生支援NPOに対するヒアリング（2015年7月）。

(注20) 厚生労働省『大学における留学生の就職支援の取り組みに関する調査』2014年9月、p.45。

(注21) なお、政府は2015年度から外国人材活躍推進プログラムとして、大学、自治体、企業・経済団体、JETRO自治体国際化協会等と連携し、留学生向け就職支援体制を強化する方針。

(注22) 1990年に滞りのまま留学ビザから就労可能ビザへの変更が可能となり、以後、就職が漸増した。

(注23) 独立行政法人労働政策研究研修機構 [2013] p.62～63。

(注24) 厚生労働省『前掲2014』p.17。

(注25) 厚生労働省『前掲2014』p.23。

(注26) 日本貿易振興会、地方の国際交流組織、複数の大学へのヒアリングに基づく。

(注27) 独立行政法人労働政策研究研修機構『前掲 2013』p.27。

(注28) 独立行政法人労働政策研究研修機構『前掲 2013』p.53。

(注29) ただし、留学生対応が就職支援に偏重することは望ましくなく、専門知識の習得、同級生や地域住民との交流もバランスよく推進することが重要である。

(注30) 1970年代にアメリカ政府が全米の大学に導入を推奨したメソッドで、課題解決型学習やコーオペ演習と称される。一定の専門教育を修了した学生に対し、コースの最終段階で提供される体験学習。

(注31) まれに個人単位もあるが、多くは多国籍の留学生または邦人学生と留学生の混成。

(注32) 日刊工業新聞2015年2月19日27面。

(注33) 「エアレポート世界 地方企業の外国人雇用の妙策は」『ジェトロセンサー』2015年8月号。

(注34) マッチング支援のほか、中小企業の海外展開支援やビジネス文書の翻訳・通訳等の業務も行っている。

(注35) 常陽地域研究センター「いばらきにおける外国人雇用の現状と方向性」『ARC』2014年10月。

(注36) 内閣府「平成24年度若年者のキャリア教育、マッチング、キャリアアップに関する実態調査」によると、就職活動期間中における企業への理解の深化と就職後の勤務先への満足度は正相関。

(注37) 平成24年度厚生労働省委託調査「高度外国人材の日本企業就職支援事例集」p.24～25。

(注38) 以下は現状のハードルの例で、具体的に先進的な取り組みが行われているものではない。

(注39) 留学手続きの簡素化等を目的に2004年度からJASSOが実施する共通試験。科目は日本語（記述、読解、聴解、聴読解）、総合科目（文系）または理科（理系、選択制）、数学。

(注40) 敬語や業務関連の語彙・言い回し等、就職後の日本語トレーニングは別途必要となる。

(注41) 同時に、留学生の指導に当たる日本人の上司に対する研修、現場で共に働くベテラン社員へのケアなど社内への配慮も課題である。

(注42) これら受入れ組織は留学生の受入れ全般に関与しているが、本稿では就職支援に限定する。詳細な事業内容については補論参照。

(注43) コンソおおいた事務局との面談によれば、地元での留学生採用ニーズは限られているものの、異文化交流やアルバイトとして優秀な学生を知ったA社が、採用を検討しているB社に紹介するなど、口コミが採用に結び付くケースは折々みられる。

5. おわりに

日本における留学生の就職実績は2014年度に1.3万人（法務省調べ）と、未だ限られている。ただし、受入れ企業の評価は「積極的で勤勉、ガッツがある」、「周囲に刺激を与え、社内の士気が向上した」と高く、実人数以上の好影響があると思われる。

グローバル経済が進むなか、高度人材の卵であり、かつ母国と日本社会の双方を理解する留学生の活躍の余地は、今後さらに拡大しよう。また、人口減少に悩む地域の立場から、留学生が地域社会・経済

の担い手となることへの期待も聞かれる。このような状況を踏まえ、大学や企業、自治体はじめ地域主体は本稿で指摘したような取り組みを着実に進め、日本社会、とくに地方圏における留学生の就職・定着を促すことが重要である。国はこれらの動きを支援すると共に、留学生が就職する際の資格変更手続きの見直し（審査の簡素化、時間の短縮、必要書類リストの明示等）、留学生の就職を支援する公的窓口の拡充等に積極的に取り組むことが望まれる。

最後に、残された課題として3点指摘する。

第1は、日本での就労が可能な在留資格の拡大である。現行制度では、外国人学生が留学先の大学や専修学校で得た知識・技能を日本で活かそうとしても、該当職種が在留資格リストにないため就職の道は閉ざされる場合が少なくない。例えば介護（注44）、理容・美容、服飾デザイン、アニメ製作等について、留学生が日本の企業・施設で実地経験を積むことは難しいが、これらの分野は、成長戦略において輸出が謳われている「クールジャパン」関連であり、留学生には海外展開の橋渡し機能が期待可能である。人材の有効活用を図ると共に、成長戦略の加速に向けて政策の整合性をとる観点からも、在留資格の見直しが望まれる（注45）。

第2は、外国人受け入れ体制の見直しである。外国人住民の比率が相対的に低く推移してきたわが国（2014年度の在留外国人比率1.5%）では、社会システムや各種制度設計に当たって外国人の事情やニーズへの配慮が十分とは言い難い（注46）。しかしながら、今後、期待通りに留学生の就職・定着が進めば、結婚や親族の呼び寄せの可能性も高まることから、受け入れ体制の見直しが求められよう。とくに医療、保育、教育、防災安全など生活に密着した公共サービス分野において、多言語による情報提供や相談窓口、（家族向け）日本語学習支援、防災対策や教育分野での外国人対応の強化は急務といえる。

第3は、留学生を採用する企業の意識の問題である。企業の立場からすれば、コストをかけて留学生を採用し教育する以上、長期の在職を当然期待する（注47）。しかしながら、転職によるステップアップや起業への意欲が強い留学生は多く、彼らの間では同一企業に長く勤める意識は弱い。加えて、生活設計途上の若年層が多数を占める留学生の場合、結婚や母国の家族の事情で退職、帰国を余儀なくされることも少なくない。

このような事情を踏まえれば、むしろ留学生の退職を逆手に取り、海外に信頼できるカウンターパートを確保できるチャンスと捉えるスタンスが望ましいのではないか。実際、留学生を積極的に採用している企業のなかには、退職した元社員を「のれん分け」と位置付けて支援する仕組みを作り、代理店や商品の取り次ぎを任せて成功しているケースもある（注48）。幅広い視野で、留学生の活用方法を検討することが望まれよう。

（注44）第189国会に在留資格「介護」を追加した入管難民法改正案が提出されたが、未成立につき継続審議。

（注45）『日本経済新聞』2015年9月2日夕刊によれば、法務省は2020年までの出入国管理計画案で在留資格の拡大を検討中であるが、具体的な職種は不明。

（注46）在日外国人の受入れ態勢の問題点については、高坂晶子「地域の知見を活用した外国人材受入れの在り方—集住都市を中心に」『JRIレビュー』2015 Vol.6 No.25 参照

（注47）実際、日本企業をあえて選択する留学生のなかには、目まぐるしく就業環境を変えるよりも仕事にじっくりと向き合うことに魅力を感じる人材も少なくない。

（注48）九州グローバル産業人材協議会ウェブサイト（<http://case.kyushu-global.jp/?p=9>）。

【補論】留学生のライフステージ別にみた地域との関わり

本論では、留学生の就職・定着に向けた地域の取り組みに焦点を当てたが、補論では、来日から卒業後までを含めた留学生のライフステージ全体について、地元との多面的な関わりが地域経済・社会の活性化にどのように寄与するかについて検討する。

参考図表は留学生活のステージ別に地域社会や組織・住民との関わりを整理したものである。

(参考図表) 留学生のライフステージ別にみた地域との関わり

	来日・受入れ	在学中	就 職	卒業後
具体的活動	①誘致活動 ②プロモーション ③住居・アルバイト斡旋 ④奨学金、健保助成 ⑤生活相談	①地域社会への参加 ②自治体への意見提供 ③住民との交流 ④国際理解教育	①インターンシップ ②説明会 ③マッチングイベント ④在留手続きの円滑化・支援	①同窓会等ネットワークの形成・維持 ②イベント開催 ③スピンアウト支援
主な担い手	①大学 ②都道府県 ③NPO ④都道府県、市町村 ⑤大学、NPO	①地縁団体 ②都道府県、市町村 ③地縁団体、NPO ④教育機関（小中高、教委）	①企業、NPO ②NPO ③NPO、経済団体 ④都道府県	①大学 ②NPO ③企業、経済団体
メリット	若年居住者の増加 消費者、アルバイトとしての留学生の意義	コミュニティ運営への参加 国際理解の増進 地元への刺激、啓発	地元就職による定住者の増加 地元経済主体の国際展開支援 起業による地域経済活性化	卒業生の口コミによる新規留学生の獲得 海外ビジネスの窓口
デメリット 問題点	地域ルールの周知など 行政コストの発生 住民の不安・危惧	日常的接触が乏しい 一過性の強い交流機会 娯楽的なイベント中心	留学生対応に要する新規コスト 多数関係者間の調整・連携	コストの発生 地元へ悪印象のある留学生の場合、逆効果
課 題	行政のきめ細かい対応 地元の合意形成	一過性の交流にとどめず、まちづくり等具体的成果に結びつける仕組みの構築	企業、留学生に向けた活動の周知 関係者の橋渡し機能の整備 在留資格変更に伴う手続きの簡素化	短期的成果に結びつきにくい 長期的な取り組みが可能な体制の構築
地域との 関係の深さ	△ 卒業後、半数以上が帰国。 近年は短期留学も多く、定着度は低下傾向	○ 効果的な交流事例も少なくないが、一過性の交流が大半	◎ 地元企業に就職し、地域の経済活動の担い手、刺激剤として活動	△ 口コミの活用が意識されていない

(資料) 大学、自治体、国際交流機関等からの聞き取り調査等に基づき日本総合研究所作成

(注) NPOには自治体、大学、経済団体等が組成・運営助成する団体を含む。

(1) 誘致・受入れ

【概 要】

留学生を出身国から誘致し、円滑な学生生活を支援する一連の活動である。具体的には誘致活動と来日した留学生の受入れ体制の整備に大別できる。

まず、誘致活動の主な担い手は留学生を受け入れる教育機関（主に大学）であり、具体的には外国語ウェブサイトによる情報提供、海外における連絡事務所の開設や現地の高校訪問、留学説明会の開催、国や独立行政法人、自治体、人材斡旋会社等が開催する留学フェアへの参加が主な取り組みである。海外事務所の設置や説明会の開催については、複数の大学が連携機関を組織して実行するケースも少なくない。

このような大学の取り組みに対し、地域が分担可能な誘致活動として、資金支援とプロモーションが挙げられる。福岡県・市、石川県、愛知県、長崎県、新潟県、静岡県はじめ多数の自治体が公費奨学金を拠出したり、健康保険料や宿舍の賃借料の一部を補助して留学生の負担軽減に努めている。プロモーションについては、大学の地元自治体が海外で観光や農産品の販売促進活動を行う際、併せて留学先としての魅力や優位性も訴求するのが一般的である（注49）。例えば、大分県はパンフレット「大分で学

ぼう！大分県留学ガイド」や留学生が体験談を発信する動画投稿サイトを作成・運営しているし、長崎県の場合、戦前から関係の深い上海の同県事務所と県内の大学連合（コンソーシアム）が連携して定期的にプロモーションを行っている。

次いで、誘致した学生の受入れに当たり、地域主体による支援が行われる。個々に背景をみると、まず、留学生の急増に大学付属の寮・宿舎が間に合わず、民間物件の需要は大きいものの、外国人の入居に抵抗を感じるオーナーは少なくない。私費留学生を中心にアルバイト希望者は多いものの、実情に疎い留学生がいわゆる「ブラック」なアルバイト先を避けるのは容易でない。さらに、異なる生活習慣や常識の下で育った留学生が、ゴミの出し方や騒音・消灯に関する地元の生活ルールを順守することのハードルは高い。このような事情を踏まえ、各大学は付属の留学センター（その他の名称として国際交流センター、グローバルオフィス等）において情報提供や生活上の注意点の説明、相談業務を行っているが、マンパワーや受付時間の制約もあり、緊急のトラブル対応まで手が回らないのが実情である。

このため、近年、地域ベースの受入れ強化を目指し、大学、自治体（実働は関連団体である国際交流協会）、経済団体やNPO、定住外国人、邦人の留学経験者等が広く参画する組織（名称はグローバル人材育成センター、留学生活躍支援センター等）を設立するケースがみられる。具体的には留学生と地元不動産業者・賃貸物件オーナーとの仲介、住宅保証協会に支払う手数料の貸与や一部補助、優良なアルバイト情報の収集・提供や助言、生活ルールに関する質問・相談の受付、トラブル時の解決支援、聴聞等のメンタルヘルス対応などを行っている。

【メリット・デメリット、問題点】

留学生の誘致が地域にもたらすメリットは、若年人口が増加し買い物や交通機関の利用、不動産賃貸等を行うことで、地域経済への刺激となる（注50）。一方、デメリットとしては、公的な奨学金や補助に加え、各種書類の翻訳や多言語対応などの事務経費も含めた行政コストの増高、生活ルールをめぐる留学生と近隣のトラブル、外国人住民が増加することに対する住民の不安・危惧（注51）等が挙げられる。

(2) 在学中

【概要】

留学生が勉強や研究の合間に、地域社会と関わる一連の活動である。受入れ大学としては、近年、地域社会・住民からの要望が強まりつつある「地域貢献活動」の一環として、あるいは留学生受入れに対する地元の協力・支持の獲得あるいは反発の緩和という観点から、留学生がサークル活動や休暇を活用し、様々な形で地域社会・住民と関わることを奨励している（注52）。

実際には、大学の留学センターが中心となって、イベント情報や地域社会から寄せられる交流希望を収集・提供したり、ホームステイやホストファミリーによる留学生との交流を企画・実行する。これに対し、地域の側でも、前項で述べた地元関係者による留学生受入れ組織が大学側と連携して活動している。とくに、交流希望の具体的な条件（スケジュール、拘束時間、活動場所までの交通費や食事の提供の有無等）に関して連絡・調整したり、ホームステイ、ホストファミリーの活動内容や要件を住民に伝え、受入れを依頼するなどのマッチング支援を担う。

留学生と地域社会とが交流する活動内容は、主に以下の四つに大別される。

第1はコミュニティへの関与で、具体的には留学生が地域の祭りやイベントに参加することである。少子高齢化で地域の行事や伝統の消滅危機が懸念されるなか、留学生が新たな担い手としてコミュニティを支える例も生じている（注53）。

第2は異文化理解の促進である。大学祭などのイベントのほか、住民の求めに応じて留学生がコミュニティに出向き、母国の行事・習俗や郷土料理・歌舞等を披露したり、互いの文化を教え合う。受入れ側の主体には、地域の国際交流団体やNPOのほか、自治会・町内会、婦人会、農業協同組合等も含まれ、これら地域の経営主体との交流によって留学生への理解が深まり、受入れ環境の整備が進む効果がある。

第3は国際理解教育である。教育委員会や学校、図書館や児童館からの依頼を受け、留学生が出前授業や体験学習として、母国の地理・歴史・文化、母国をめぐる国際情勢、自らの留学動機や体験の説明、母国の遊びや絵本等の紹介等を行う。留学生との接触を糸口に、世界情勢やグローバルな問題への関心、国際社会での活動意欲等を児童生徒の間に喚起する効果がある（注54）。

第4は留学生と地元経済団体、コミュニティ団体との意見交換で、ワークショップやまち歩きに留学生を招き、観光やまちづくりのあり方、農産品など地域資源の活用方法について、外来者の新鮮な視点を活かした助言、提言を求める活動である。自治体の施策検討会やまちづくり協議会に、留学生が委員として参加するケースもある。

【メリット・デメリット、問題点】

メリットは、留学生が地域活動の新たな担い手となる、地域や学校の国際化を促す、外来者の視点から地域経営上の問題点や解決のヒントを指摘し、住民や自治体に刺激を与えることなどである。問題点としては、留学生と地域住民が友好を深める一過性のイベントに終始しがちで、得られた啓発や刺激の効果を持続させる仕組みが不十分である。例えば観光やまちづくり等について、留学生の意見・提言を求める地域は多いものの、それを実際の施策や事業に反映させた例は一部にとどまる（注55）。

(3) 就 職

【概 況】

留学生が就職を機に地元に着し、地域社会に寄与する一連の活動である。詳細は本論で述べた。

【メリット・デメリット】

留学生の就職によるメリットとしては、地域経済の担い手のリクルート、外来者の新鮮な視点による地元経済界への刺激、新たな業務・販路の開拓を通じたビジネスの活性化等である。一方、デメリットとしては、地域住民の雇用機会の喪失や労働条件の悪化等が考えられよう。

(4) 卒業後

卒業した留学経験者に対し、地元との関係を維持するよう働きかける取り組みである。中心的な担い手は、大学の同窓会組織（事務局）であるが、地元自治体、邦人の卒業生および地元に着した留学生OB・OG、留学生の母国から赴任している関係者（領事や企業の駐在員）、当該国への留学経験のある地域住民や業務関係を持つ地元企業・経済団体等の関与もみられる。

具体的な活動は以下の3つに大別される。

第1は留学生OB・OGに関係の継続・深化を働きかける活動で、いわば留学先の「ファン」や「サポーター」を育てる取り組みである。大学による同窓会の組織化（注56）、地元自治体の発信する広報誌やニュースレター等が一般的である（注57）。

第2は、留学生OB・OG向けのイベントの開催で、出身大学・地域への再訪を促すイベント（カミングホーム）の企画・周知、大学の周年行事や自治体の国際交流機会への招待等がある（注58）。

第3はビジネスベースの関係の構築・維持である。地元企業にいったん就職したあと母国に戻った留学生をビジネス上のパートナーとしたり、留学生の協力を得て母国における情報や人材のネットワークを活用する場合は該当する。

【メリット・デメリット、問題点】

メリットとしては、口コミによる新規留学生の獲得、地元ファンの再訪・紹介による観光客の増加、留学生の仲介による海外ビジネスの拡大等が挙げられる。主なデメリットとしてはネットワーク構築・維持にかかるコストである。

問題点としては、関係の構築に時間がかかるうえ、具体的成果を出すまでの道のりも平坦でなく、息の長い取り組みが必要なことである。もう一点、留学生OB・OGに現地との橋渡し役を期待する場合に、日本側の機密的技術・ノウハウの管理を如何に図るか、という問題もある。

(5) 各ステージにおける留学生と地域の関係性の深化～地域創生に向けて～

留学生の四つのライフステージについて、地域との連携の深さを比較すると以下の通りである。

(1) の「誘致・受入れ」ステージにおいては、集団（マス）としての留学生が地域にもたらす経済効果は相応にあるものの、地域社会・住民との個別具体的な関係構築に至るケースは稀であり、連携は比較的薄いといえる。

(2) の「在学中」ステージにおいては、留学生と地域社会との関係が徐々に密接化し、相互に刺激・啓発効果が期待できる。ただし、一過性のコンタクトにとどまりがちな現状、地域活性化やまちづくりなど具体的目標を掲げた連携に向けて工夫の余地は大きい。

(3) の「就職」ステージにおいては、留学生と地元の経済主体が密接に関わり、地域経済の活性化への寄与が期待できる。経済活動の量的な面のみならず、質の面でも留学生の積極性や日本人とは異なる視点が刺激となる効果もあり、密度の濃い連携が実現可能である。

(4) 「卒業後」ステージの場合、帰国したり、地元から離れた留学生OB・OGとの関わりを多く含むため、濃密な連携は本来、期待薄といえる。ただし、OB・OGが母国で留学先の魅力を宣伝したり、人脈を活用して日本側に観光や事業面で協力するなど、他のサイクルとは別種の効果が考えられる。

以上、留学生活のライフステージと地域社会の関係をみると、ステージごとに特徴ある関係が生じている。今後は関係の一層の深化、すなわち留学生の視点や気づきを活かして従来のまちづくりや観光のやり方を見直す、留学生が就職・定着して地域経済・社会の担い手となる、留学生が媒介となって地域住民や団体の間に新たな協力・連携を促す、等の取り組みに着実に結びつけていくことが望まれる。

その際、地域全体で留学生と地元との関係について情報共有し、さらなる関係の深化と発展に活かす

取り組みが望まれる。例えば、(2)のステージで地域交流に積極的に取り組む姿勢が口コミとして就職ステージの企業に伝えられ、留学生の地元への就職、定着を後押しするケースなどが考えられる。

そのためには関連情報の集約と提供を担う地域プラットフォームを形成し、留学生と地元主体の仲介、斡旋機能を担わせることが効果的である。具体的には(1)で述べた受入れ支援組織や、本論で紹介した就職に関する中間支援組織などがプラットフォーム機能を担うことが現実的対応と思われる。

(注49) 最近の例として、京都市と京都大学が留学生および国際会議の誘致のため、海外での観光フェア等を活用する連携協定を締結した(日経産業新聞2015年8月20日)。

(注50) 「留学生は在学期間を終えると地元を離れてしまう存在であり、効果は限定的である」との指摘があるが、現状、多くの大学は継続的な留学生の受入れに努めており、総量が大きく減じる可能性は少ない。ただし、近年、数値目標(留学生30万人計画)の達成を重視する観点から1~数カ月の短期留学生が増加しており、地域に生活基盤を築かないケースは増加傾向にあると思われる。

(注51) 「在校生の5割を留学生に」を目指して開学した立命館アジア太平洋大学の場合、地元住民から「危険なので番犬を飼う」との反応が聞かれたり訴訟を提起されるなど、当初、地域の危惧は大きかった。

(注52) 複数の大学へのヒアリングによると、学期中は研究や実験で多忙な学生でも、学年末試験後は時間的余裕ができるため、大学が連携相手となる地元の組織を紹介するケースがみられ、ある首都圏の大学は「日本の田舎」を見聞する研修旅行を例年企画し、留学生の地方訪問ツアーを行っている。

(注53) 秋田県本荘市では地元の新設大学の留学生グループの参加を機に、途絶えつつあった盆踊りを継承する取り組みが始まっている。

(注54) 各地に実践例がみられるが、新潟県では環境問題や国際情勢に関する留学生のコメントを踏まえて中高生がグループ討論と意見発表する「国際理解プレゼンテーションコンテスト」を継続している。

(注55) 例外として、世界遺産登録を目指す長崎県の「長崎の教会群とキリスト教関連遺産」をめぐる観光商品の開発に、中国、ベトナム、フィリピン等の留学生の企画提案が採用されている(九州グローバル産業人材協議会主催2014年度研究課題発表会資料)。

(注56) 戦前からアジアの留学生を受入れてきた福岡県では、久留米大学が2001年以降、中国における同窓ネットワークの構築・維持に努め、2006年には大学関係者に加え、北京市の国際交流団体、地方政府関係者も参加する記念行事を開催。福岡県商工部国際経済観光課(現商工政策課)上海事務所海外駐在員レポート「中国からの留学促進・福岡県を売り込むためのポイント」2011年11月。

(注57) 大分県の場合、留学生OB・OG、在外駐在員、海外在留邦人を対象にした広報誌「What's up, OITA!」を発行し、県内の行事や大学のイベント、留学生(現役、卒業生も含め)の動静等を伝えている。

(注58) 新潟県の場合、日本海側の特性を生かして中国東北部やロシア沿海部との交流経験が長く、姉妹都市協定締結の周年行事等の折に双方の留学経験者の往来がみられる。

(2015. 9. 28)

主要参考文献

- ・ APU誕生物語編集委員会 [2009]. 『立命館アジア太平洋大学誕生物語』中央公論社、2009年
- ・ 川村千鶴子、近藤敦、中本博皓 [2013]. 『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、2013年
- ・ 鈴木洋子 [2011]. 『日本における外国人留学生と留学生教育』春風社、2011年
- ・ 関東経済産業局 [2014]. 「関東地域におけるベストプラクティス集第2号 特集海外人材活躍企業」2014年3月
- ・ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング [2013]. 「大学における留学生の就職支援の取り組みに関する調査」平成25年度 厚生労働省委託事業

-
- ・独立行政法人日本学生支援機構「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」各年版
 - ・独立行政法人日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査結果」各年版
 - ・独立行政法人日本学生支援機構 [2011-2015].ウェブマガジン「留学交流」2011年4月～2015年8月
 - ・労働政策研究・研修機構 [2013].「留学生の就職活動—現状と課題—PT資料シリーズ」No.113、2013年3月
 - ・佐藤由利子 [2010-2012].「地域活性化を目指した留学生受入れ・交流・ネットワーク仕組みづくり」2010～2012年度トヨタ財団研究助成、2012年11月
 - ・佐藤由利子 [2015].「留学生受入れによる地域活性化の取組みと社会統合の課題に関する国際比較研究」2015年3月
 - ・新日本有限監査法人 [2015].「外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査」平成26年度経済産業省委託調査、2015年3月