

# 目次

第一章 はじめに .....	3
1.1 研究の背景と目的 .....	3
1.1.1 背景 .....	3
1.1.2 目的 .....	4
1.2 先行研究の紹介 .....	4
1.2.1 専門的外国人に関する研究 .....	4
1.2.2 留学動機に関する研究 .....	5
1.2.3 就業動機と就職競争力に関する研究 .....	5
1.2.4 キャリア発展方向に関する研究 .....	6
1.2.5 留学生就職に関する研究 .....	6
1.3 本研究で扱う主要な概念 .....	7
1.4 本研究の方法 .....	8
1.5 本論文の構成 .....	8
第二章 日本における外国人留学生受入れの現状 .....	10
2.1 日本における留学生受入れ政策の経緯 .....	10
2.1.1 「留学生 10 万人計画」以降(1983 年—2003 年) .....	10
2.1.2 移行期(2004 年—2007 年) .....	11
2.1.3 「留学生 30 万人計画」以降(2008 年—現在) .....	12
2.2 日本における外国人留学生の推移 .....	13
2.3 日本における中国人留学生受入れの現状 .....	14
第三章 日本における高度外国人材受入れの現状 .....	15
3.1 日本における外国人高度人材獲得政策の経緯 .....	15
3.2 日本における高度外国人材受入れの実態 .....	16
3.3 日本における中国人留学生就職の現状 .....	17
第四章 就労からみた中国人女性元留学生の困難 .....	19
4.1 調査の概況 .....	19
4.2 調査内容 .....	20
4.2.1 A さんへの聞き取り調査 .....	20
4.2.2 B さんへの聞き取り調査 .....	21
4.2.3 C さんへの聞き取り調査 .....	23

4.2.4	Dさんへの聞き取り調査.....	25
4.2.5	Eさんへの聞き取り調査.....	26
4.2.6	Fさんへの聞き取り調査.....	29
4.2.7	Gさんへの聞き取り調査.....	31
4.2.8	Hさんへの聞き取り調査.....	32
4.3	分析.....	34
4.3.1	日本に留学・就職する動機.....	34
4.3.2	就職活動中の困難.....	38
4.3.3	入社後、仕事上の困難.....	40
4.3.4	活用している能力・将来のキャリアプラン.....	43
第五章	結論.....	46
引用・参考文献一覧	.....	47
日本語文献	.....	47
中国語文献	.....	47
ホームページ	.....	48

# 第一章 はじめに

## 1.1 研究の背景と目的

### 1.1.1 背景

中国の急速な経済発展と国際化の進展を背景に、日中両国の協力関係はますます緊密化しており、特に高等教育における交流が活発化している。現在または将来の仕事や生活のニーズに応えるため、あるいは中国での就職難に直面したために、日本への留学を選択する人が徐々に増えてきており、中国人学生が日本に留学するのも比較的一般的になっている。

#### 1.1.1.1 社会背景

中国と日本は友好的な隣国であり、両国の関係は古くから健全で安定している。中国の改革開放により、日中貿易は年々増加し、中国人観光客は日本の観光産業の重要な貢献者となっており、これは日中の協力関係が深まっていることを意味している。様々な分野での協力には、より多くの国際的な人材の参加が必要であることから、日中両国政府は毎年一定規模の留学生を相互に派遣し、長期的な協力・交流研修制度を形成しており、中国からの日本への留学者数も年々増加傾向にある。経済のグローバル化の発展とともに、世界各国は高等教育の国際化を推進し、自国の国際競争力の向上を求めており、留学生の受け入れは常に国際化の水準を高める重要な手段の一つとなっている。

21世紀に入って以降、国際的な人材の需要が徐々に高まり、留学生は未来の国際人材として各国の競争目標と言われてきた。したがって、日本も留学生を積極的に受け入れ、国家の重要な発展戦略の一つとして、留学生を導入する政策を調整している。1983年、日本政府は「留学生受入れ10万人計画」を発表した。これは21世紀初頭までに日本にいる外国人留学生の規模が10万人に達することを目指したものである。2008年1月、日本はさらに「留学生受入れ30万人計画」の政策を打ち出した。この計画は高級人材の誘致と協力を重視し、より多くの海外からの優秀な留学生を誘致しようとするものである。その後、法務省が高度人材ポイント制による出入国管理上の優遇制度を2012年5月7日から導入した。この背景として、日本の大学や大学院を卒業して日本での就職活動を展開したいと考えている留学生が増加し、また、日本企業も高度人材を求め、優秀な留学生を確保したいと考えていることが推察できる。日本で中国人留学生の規模が拡大している中で、中国人留学生のキャリア選択や就職先を深く調査し、それに基づいて雇用動態に影響を与える要因をさらに分析することが重要であると考えられる。

#### 1.1.1.2 経済背景

在日中国人留学生の経済的背景を分析するには、まず在日中国人留学生教育の歴史的段階を分析する必要がある。長年にわたる各研究者の分析の結果、中国人留学生の日本への留学意欲の動機によって、発展を二つの段階に分けるとというのが一般的な見解である。坪井健（2006）は、この二つの歴史的な段階を次のようにまとめている。第一段階は明治時代から日中戦争までである。第二段階は日中両国が外交を回復した後の1980年代から現在までである。

中国人留学生が日本に留学する経済的な理由は、中国経済の高度成長である。改革開放以降、中国経済は毎年急速な発展を維持している。日中両国が発表したGDPデータによると、中国は2010年末に日本を抜いて世界第2位の経済大国となった。中国経済の急速な発展に伴い、世界の経済、政治、科学、文化の発展における中国の影響力はますます強くなり、中国と世界各国との間の各方面での協力も徐々に強くなってきている。国家間の交流協力は、日中両国の文化に詳しい人の需要を高め、日本に留学する中国人留学生の留学の動機となった。

中国は日本にとって観光客の重要な供給源である。日本政府観光局が発表した「訪日旅行データハンドブック」のデータによると、2019年の訪日観光客数は3,188万2,049人に達し、そのうち中国人

観光客が1位となり、総数は959万4,300人で過去最高の記録である。日本は観光資源が豊富であり、名所旧跡も多く、日本人の親切な接客もあり、日本は中国人にとって理想的な旅行先の一つとなっている。膨大な数の中国人観光客により良いサービスを提供するために、日本の観光、運輸、小売などの業界では求人が増えている。これらの職種では、中国語と日本語の両方に堪能である者が求められるために、日本に留学する中国人留学生の雇用機会が増えている。

### 1.1.1.3 教育背景

1986年4月に「中華人民共和国義務教育法」が公布された。これは、中国で初めて義務教育<sup>1</sup>が法律の形で制定され、「児童・未成年者」が9年間の教育を受けることが義務づけられたことを意味し、2006年6月に中華人民共和国全国人民代表大会常務委員会によって改正された「中華人民共和国義務教育法」によると、中華人民共和国国籍を持つすべての適齢児童・少年は性別、民族、人種、家庭財産状況、宗教信仰などを問わず、法律に基づいて平等に義務教育を受ける権利を有し、義務教育を受ける義務を履行する。この制度は2006年7月1日から施行された。

日本は、中国同様に儒教の文化教育を深く受けており、地理的優位性と文化の近似性、留学の費用が比較的安いこと、日本の社会、政治、経済が安定していることなどから、中国人留学生にとっては留学先として魅力的である。日中交流の深化に伴い、在日中国人留学生は年々増加傾向を示している。

### 1.1.2 目的

本論文では、中国人女性元留学生のキャリア形成<sup>2</sup>に焦点を当て、中国人女性元留学生の留学選択やキャリア選択、キャリアの方向性に影響を与えている要因を分析したい。中国人女性元留学生の雇用動態（キャリア選択の方向性）や影響要因を詳細に分析することで、中国人留学生の雇用政策の策定にアイデアを提供し、より多くの中国人女性留学生のために、就職やキャリア選択の方向性についてのサービスを提供することができる。本論文では、文献やインタビューを用いてデータを収集し、理論と具体的な事例を組み合わせ、データの照合と厳密な分析を行い、中国人女性元留学生の留学選択、就職選択、日本での就職に影響を与える支配的な要因について、一連の問題点を探る。

## 1.2 先行研究の紹介

### 1.2.1 専門的外国人に関する研究

塚崎（2008）によると、専門的外国人が従事する職務は3つに分類できる。第一に特定の仕事の分野の職務、第二に経営職などの一般職務、第三に外国人ならではの職務である。日本における外国人ならではの職務には、①外国語能力を活用する職務、②リエゾン職務、③外国に特有の職務及び外国の方が進んでいる職務の3つが含まれる。留学を入国経緯とする者では、リエゾン職務が69.9%を占めている。そもそも、「リエゾン」は連絡、接触、連絡係等を意味するフランス語由来の言葉である。ここでいう「リエゾン職務」は異文化をつなぐ職務という意味である。

---

<sup>1</sup>九年制義務教育制度とは、すべての学齢期の児童・青年が義務教育を受ける権利を享受しなければならないという、国が保障すべき公共財である国民統一の教育制度である。九年義務教育の実施とは、学齢期の子どもや青年が教育を受け始める9年間は授業料などの費用がかからないということである。国家は義務教育経費保障機構を設立し、義務教育制度の実施を保証する。義務教育は、子どもや青年に義務教育を受けさせる法律であり、国や社会、家庭が国民教育を保障しなければならない。本質的には、法律で定められた年齢に応じて、子どもや青年に一定の年数の強制教育制度である。義務教育は、強制教育とも呼ばれている。義務教育は強制性、無料性、普及性、世俗性の基本的な特徴がある。

<sup>2</sup>「キャリア」とは、一般に「経歴」、「経験」、「発展」さらには、「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念として捉えられる。「職業能力」との関連で考えると、「職業能力」は「キャリア」を積んだ結果として蓄積されたものであるのに対し、「キャリア」は職業経験を通して、「職業能力」を蓄積していく過程の概念であるとも言える。「キャリア形成」とは、このような「キャリア」の概念を前提として、個人が職業能力を作り上げていくこと、すなわち、「関連した職務経験の連鎖を通して職業能力を形成していくこと」と捉えることが適当と考えられる（厚生労働省、2002）。

塚崎（2008）は、企業調査を踏まえ、外国人を雇用しているのは教育、コンピューター関連、製造業に集中し、全体的には積極的とはいえないとしている。さらに、日本で働く専門的外国人 68 人へのインタビューを行った結果、留学を入国経緯とする者の場合、日本に就職する理由として、主にキャリアに関することが挙げられている。ここには、やりたい仕事があるという理由や、仕事の経験を積みたいという理由も含まれる。また、留学を入国経緯とする者には、日本の職場に対し「年功・序列重視」「排他性」への批判が多い特徴があることが指摘されている。これについて、塚崎（2008）は、留学後就職した者は留学時代のアルバイト経験などを通じて日本の組織主体のキャリア観に馴染んでいることが多いので、「長時間労働」「家庭を顧みない」などへの不満よりも、組織内でのキャリア形成にかかわる部分に批判が集まりやすいのではないかと分析している。能力活用に関しては、留学後就職した者は、日本語能力を活用している割合が特に高いと指摘している。

### 1.2.2 留学動機に関する研究

海外留学を決意するには、様々な動機がある。留學生の留学意欲は、政治的、経済的、文化的、資本的などの客観的な理由と、学生個人の需要や興味などの主観的な理由が重なって動機づけられている。さらに、留学の動機づけに関する研究は、主に教育学、経済学、心理学などの各観点から行われており、一定の研究成果が挙げられている。

鄭美勳、代蕊華（2006）では、中国人学生の海外留学の動機は、主に海外の大学の課程の品質と学校の威信、留学の可能性、英語力の向上、西洋文化の体験、個人の発展と移民の可能性などであるとされている。李鴻沢（2007）は、中国人留學生の留学動機として、国際的に認められた資格を取得することを挙げており、中国人留學生が国際的な人材市場の一員になりたいという考えを持っていることを示唆している。その他、外国語力の向上や国際文化に溶け込むこと、外国の生活を体験したいこと、国内の勉強がうまくいかず競争圧力から逃れたいこと、移民の資格を取得して生活環境を変えたいことなどの留学動機を指摘している。王鵬（2009）は山西農業大学中独学院の学生を対象として学生の留学動機を調査した。この研究によると、「外国語を学ぶために」が 21%、「高度な外国技術を学ぶために」が 59%、「高度な外国経営経験を学ぶために」が 31%という結果であったという。海外への進出意欲については、61%の学生が自発的に海外に出たのに対し、両親の希望を叶えるために行った学生は 35%にとどまった。呉志婷（2010）によると、中国人留學生は年々増加しているが、帰国率が低いと、国の頭脳流出につながっているという。これは国家経済の長期的な発展にとって有害である。中国人学生が海外に行くことを選択した動機は、主に中国と先進国間の国力差がまだ大きいことと高い給料を得たいという願望があること、先進国はさらなる優遇政策を提供できること、その他、合理的な配慮、つまり将来の労働環境、仕事の待遇などにあるという。

### 1.2.3 就業動機と就職競争力に関する研究

マクロ的な観点から見ると、就職競争力とは、卒業生が労働市場で競争相手に打ち勝ち、適切な仕事を見つけ、自身の価値を実現し、職場に適応する能力、および労働市場が求める能力と定義できる。就職者のミクロ的な観点からみた場合、就職競争力とは、学生が在学中に知識の習得と総合素質の開発を通じて仕事を獲得する能力であり、学習能力、思考能力、実践能力、応募能力、適応能力などが含まれている。良好な就職競争力は求職者にとって、激しい競争の中で自分の好きな仕事を見つけ、将来の良好な発展のために基礎を打ち立てるのに役立つ。企業にとっては、仕事の内容、場所などの条件変化の要求に十分に適応でき、企業の競争力と成長力を強化できるということである。国家にとっては、労働力市場の変化に適応できる労働力を創造できるということである。就職競争力の影響要因研究と就業競争力の評価体系研究において、就業競争力の定義には以下のいくつかの見解がある。

柯羽、劉曉鳳（2004）は、就職競争力とは、大卒者が労働市場の中に競争相手よりも社会と会社の需要をより全面的に満足させる能力であると考えている。楼錫錦（2005）によると、就職競争力と

は、大卒者が労働市場で競争相手を打ち負かし、自分の才能を発揮し、自分の価値を実現し、適した仕事を見つける能力である。趙志川（2006）は、大卒者の就職競争力とは、大卒者が初めて労働市場に進出するときや生涯のキャリア形成において、他の競争相手よりも有効に労働市場に自分の知識を提供し、自分の能力を発展させることを保証する能力であると考えている。向卓元（2009）は、就職競争力とは、キャリアを選択して従事するために必要な各種能力の総合であると考えている。李璞（2016）は、大卒者の就職競争力とは、主に大学生が在学中に習得する基礎知識と専門知識、労働市場の需要に応じるために開発・育成される能力、そして就職競争と職業発展の中で仕事を獲得・維持するための職業能力を指すと述べている。周少偉（2011）は、大学生の就職の核心競争力とは、大学生の就職の核心にある専門知識と能力などの各方面の統合であり、一定の就職期間内に実質的な競争力と潜在的な競争力の優位性を維持させることができる動的バランスシステムを指すと考えている。

#### 1.2.4 キャリア発展方向に関する研究

就業は、法定労働年齢に達した人が、収入を得るために働く能力と意欲を持って行う活動と定義されている。就業には、就業条件、収入条件および時間条件が含まれ、すなわち、法定の年齢に達すること、労働能力と労働意欲が必要であること、労働報酬または経営収入を得ること、週単位の労働時間が必要であることが挙げられる。キャリア発展方向とは、給与やキャリアプラン、労働時間、労働環境など、求職者の就職選択に影響を与える要素の総合を指す。日本での中国人留学生のキャリア発展方向としては、一般的に中国での就職、日本での就職、母国以外での就職が挙げられる。

張歆（2017）は、1980年以降に中国山東省で生まれ、2000年以降に日本に留学した若者層への聞き取り調査を通じて、中国人留学生が卒業後に中国に帰って就職する理由を分析している。留学生が帰国して就職する理由として、第一に東日本大震災への配慮、第二に日本の経済発展の停滞への配慮、第三に両親の介護への配慮という3つがあると指摘している。

#### 1.2.5 留学生就職に関する研究

留学生就職に関する研究において、園田（2019）は「企業群からある日本企業A社を選ぶ」ことを企業選択と定義し、「自身の働く・暮らす場としてどの国を選ぶのか」を国家選択と定義している。留学生側に焦点を当てると、この中で、日本における日本企業で働く専門的外国人20人を対象にインタビュー調査を行っており、留学生の多くが国家選択から日本企業での就職を決定したとしている。彼らの日本で就職を希望する動機として、「パートナー関係の維持」、「ネットワークの埋め込み」、「自国での就職難」、「日本における新卒一括採用制度」を挙げている。

李敏（2010）の研究では、留学生の自国での就職難の原因について、以下のように挙げている。第一に、供給が過剰であり、量の増加が急すぎる。より多くの労働集約型産業を中国西部の未発達地区に移転させ、サービス業や金融などのハイテク・第三次産業は資本とハイエンドの人材を必要とするため、国内の雇用環境は一部の「海帰」（海外留学から帰国した中国人のこと）の雇用ニーズに応えられない。第二に、キャリア選択に問題がある人がいること。現在では、中国企業は学歴よりも社員の実働能力を最も重視しているが、キャリア選択の基準が比較的高く、待遇や将来性を重視する人もいる。第三に、留学前にキャリアプランを立てていない人がいること。留学前にキャリアプランを立てず、留学の方向性を調整せずに人気のある専攻を多くの留学生が選択する結果、特定の分野で就職競争が相対的に大きくなってしまいがちである。第四に、海外での仕事経験がないこと。留学生の中には、中国に戻ってお金を稼ぎたいという気持ちが強く、海外で働く機会をあきらめ、就職活動後になってから中国企業が仕事の経験を評価することに気づく人が多くいる。

現在、各国間の経済・政治・文化交流が活発化しており、両国の協力関係をさらに深め、双方の利益を得るためには、相手国の言語や文化に精通する人材が橋渡し役となることが求められている。世界各国は留学生を高効率化の道へと誘導しようとしており、留学生は就職に有利であると同時に、多くの就職難に直面していることを無視することはできない。留学生の長所を十分に活用し、短所を直

視し、経済のグローバル化の発展の流れを掴むことで、留学生の価値がより大きく発揮され、より大きな経済的利益を実現することが必要である。

### 1.3 本研究で扱う主要な概念

#### (1) 留学生

留学生とは、「留学」等の在留資格をもって在留する外国人である<sup>3</sup>。小林明（2008）では、世界における留学生の増加の現状、留学生の定義の国際間の比較などが述べられており、留学生の定義の規準項目として、主に①国籍・市民権の有無、②永住権の有無、③留学ビザの有無、④主な居住地を留学先以外に定めているか否か、⑤移民か否かを挙げている。主要国の定義をみると、「主な居住地を留学先以外に定めているか否か」ということが重要な指標とされている。本研究に扱った「留学生」の定義は、「留学」の在留資格（いわゆる「留学ビザ」）で学ぶ者のうち、日本の大学（大学院を含む）、短期大学、高等専門学校、専修学校（専門課程）および準備教育課程を設置する教育施設において教育を受ける外国人学生をいう。

#### (2) ダブル・ディグリー・プログラム

ダブル・ディグリーに関して、国際的に見ても一義的な定義がなされているわけではない。しかし、日本においては、文部科学省が平成 22 年に公表した『我が国の大学と外国の大学間におけるダブル・ディグリー等、組織的・継続的な教育連携関係の構築に関するガイドライン』の中で、ダブル・ディグリーを「我が国と外国の大学が、教育課程の実施や単位互換等について協議し、双方の大学がそれぞれ学位を授与するプログラム」と定義している。そのため、ダブル・ディグリー・プログラムとは、「日本の大学と提携している海外の大学の間に設定された単位互換制度を利用し、提携先への学生の一定期間の留学などを通して、それぞれの学習プログラムを修了させることにより、双方の大学の学位を授与する」制度であると捉えられている。

#### (3) 2+2 編入留学生

2+2 編入とは、中国の大学と提携を結び、中国の大学で 2 年間の日本語教育を行ったあと、日本の大学に来て更に 2 年間の専門教育を行い、両方の大学の学位を取得できるプログラムである（横田隆志、2010）。中国の蘇州大学 2+2 の留学プログラムを例にとると、中国教育部留学サービスセンターと蘇州大学がプロジェクト協定を結び、共に出国留学研修拠点を構築する。中国のカリキュラムは、英語・総合科目の集中講義（海外大学の一部の単位免除が可能）を基本としており、授業方法、学生評価基準、教材など、すべて海外提携大学の基準に沿ったものとなっている。蘇州大学の 2+2 の留学プログラムに入学した学生は、中国教育部留学サービスセンターで正式に登録され、中国コースを修了した後、海外に行く前に専攻と海外機関が指定され、海外の大学で一般教養科目を 2 年間学び、大学で取得した単位をそのまま移行して日本の四年制大学に編入し、卒業時に中国と海外の大学で二つの学士号を取得できる。

#### (4) 高度外国人材

高度人材政策が打ち出されてから高度外国人材の概念は今まだあいまいで統一されていないと言わざるを得ない。日本の関連文献をみると、いくつかの定義が見られている。経済産業省「通商白書 2006」により、高度人材とは、「第 3 次出入国在留管理基本計画」を踏まえ、日本で就労が認められる「専門的・技術的分野」の外国人のうち、各国がその専門的な知識や技術の獲得を競うような、より高度な知識や技術をお有する人材とされているが、また、上林(2017)は日本の入国管理政策で「技

<sup>3</sup>出典：法務省「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」2018 年版（2020 年 10 月 23 日公開）  
<http://www.moj.go.jp/content/001307810.pdf>（2020 年 5 月 10 日筆者確認）

術・人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「研究」、「投資」などの専門的分野の在留資格を獲得できる人を「高度外国人材」と定義する。

塚崎(2008)によると、専門的・外国人とは、専門的、技術的分野で働く外国人で、出入国管理及び難民認定法第2条が規定する就労目的の在留資格を有する外国人がこれに相当する。しかし、在留資格「興行」の人は除き、また、就労目的の在留資格から「永住」資格を取得した人および帰化した人は含める。

本論文の対象者は、「大学や大学院を卒業・修了し、日本に留学して日本で就職した者」であり、彼女らの在留資格は、「技術・人文知識・国際業務」である。そこで、本論文では、次のような要件を満たせば、「高度外国人材」とみなす。

- ① 「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を持っている者
- ② 教育レベルでみると大卒以上の者

#### 1.4 本研究の方法

本研究は、インタビューの方法を用い、中国人女性元留学生の経済的、社会的、文化的、教育的背景から中国人女性元留学生の就職の影響要因を分析し、中国人女性元留学生の就職を最適化するためにいくつかの対策を提案する。

本研究で使用される主な調査方法は以下の通りである。

文献資料法:本研究に関連する文献を読み解くことで、中国人女性元留学生の留学現状を把握するために、中国人女性元留学生に関する基本的な情報を収集する。その後、中国人女性留学生の留学動機、卒業後の就職動機や仕事の種類、職種選択に影響を与える要因などを分析する。

聞き取り調査法:中国人女性元留学生の就職状況を把握するために、中国人女性元留学生の留学動機、就職選択、就職能力、将来の職業計画などについてインタビューを行い、事例分析法を用いて中国人女性元留学生の就職状況を明らかにする。

#### 1.5 本論文の構成

本論文は五つの章で構成される。本論文の構成は以下のとおりである。

第一章では、専門的・外国人・留学動機・就職動機・就職競争力・キャリア発展方向・留学生就職に関する先行研究の整理が行われている。第一節では、人の国際移動における主要なアプローチと理論が概観され、第二節では、本研究の研究対象を包括する高度外国人材の国際移動をめぐる先行研究がまとめられている。第三節および第四節では、主要な概念と本論文の研究方法が説明されている。第五節では、本論文の構成が紹介されている。

第二章では、日本における中国人留学生の受入れ状況を明らかにするため、日本政府の外国人留学生の受入れ政策とその状況を明らかにしている。第一節では、「留学生10万人計画」以降(1983年—2003年)、移行期(2004年—2007年)、「留学生30万人計画」以降(2008年—現在)の日本における留学生受入れ政策の変遷を、第二節では、日本における外国人留学生の推移を、第三節では、日本における中国人留学生受入れの現状が述べられている。

第三章では、日本における中国人高度人材の受入れ状況を明らかにするため、日本における外国人高度人材の受入れ政策とその状況を明らかにしている。第一節では、日本における外国人高度人材に関する政策が概観され、第二節では、日本における高度外国人材受入れの実態が述べられている。第三節では、日本における中国人留学生就職の状況が明らかにされている。

第四章では、日本における日本企業で働く中国人女性元留学生8人を対象に聞き取り調査を踏まえ、彼女らのキャリア発展方向に焦点が当てられている。第一節では、本研究で実施されたインタビ



ュー調査の概要が述べられている。第二節は、調査対象者の中国における出身地、配偶者・恋人の有無、出身校といった属性、そして彼女らの留学・就職動機がインタビュー対象者からの複数のナラティブから詳述されている。第三節では、インタビュー調査を通じて、中国人女性元留学生の就職した後の現状に焦点が当て、日本に在住する中国人女性元留学生にとっての留学・就職動機、就職活動の中で直面している困難、職場における問題、そして将来におけるキャリア発展方向について分析されている。第一節から第二節では、中国から日本へ留学して、そして日本で就職した動機や経緯に加え、日本に在住する中国人女性元留学生の就職した後の現状、職場に存在する問題、そして将来におけるキャリア発展方向を明らかにしている。

終章の第五章では、インタビュー調査の分析結果が総括され、日本で就職する目的と就職した現状との乖離を明らかにし、結論が提示される。

## 第二章 日本における外国人留学生受入れの現状

### 2.1 日本における留学生受入れ政策の経緯

日本の留学生受入政策の変遷を整理することで、政策への理解を深めることに役立つ。同時に、歴史を振り返ることで、日本の留学生受入政策の今後の方向性も見える。そのため、本節では、日本の留学生受入政策の展開に焦点を当てる。1983年の「留学生受入れ10万人計画」（以下、「留学生10万人計画」）を皮切りに、日本の留学生受入政策を①「留学生10万人計画」以降（1983年—2003年）、②移行期（2004年—2007年）、③「留学生30万人計画」以降（2008年—現在）という3段階に分けて振り返りたい。

#### 2.1.1 「留学生10万人計画」以降（1983年—2003年）

20世紀80年代、当時経済大国であった日本で受け入れられた留学生の数は、他の先進国に比べ非常に少なかった。しかし、高度経済成長による外国との貿易摩擦やアジア諸国との対立を緩和するため、1983年、当時の日本の中曽根康弘首相は「留学生受入れ10万人計画」を打ち出した。当計画は途上国の人材育成支援と友好促進を目的とした外交戦略モデル理念に基づき、学术交流の理念を強調していた。日本政府は10万人の目標を達成するために、積極的に各政策を制定しており、1992年「21世紀を展望した留学生交流の総合的推進について」が提言され、1993年には日米二国間の文化・教育・知的交流促進に焦点をあてる日米文化教育交流会議（カルコン）が成立した。しかし、留学生の受入れ状況については、1990年代初頭までは、10万人計画の想定を上回る人数の伸びを示していたものの、1993年の日本留学ビザ審査の厳格化とバブル経済の崩壊に伴い、留学生数は伸び率が鈍化し、1995年には計画の想定を下回り、1996年には52,921人と、初めて前年より減少（926人減）するという事態になった。その理由としては、諸外国における高等教育機関の整備による留学ニーズの変化、日本の経済不況などの経済的要因等が考えられる。1995年文部科学省は「短期留学の推進について」の報告書に基づき、詳細な計画を立て、また、留学生受け入れの低迷を脱するため、1997年1月より「留学生政策懇談会」を開催し、同年7月に第一次報告を取りまとめた。第一次報告では、留学生数が停滞している主な原因として、①バブル崩壊と英語の国際語化の世界的な進展に伴い、留学国としての日本の魅力が失われていること、②日本での生活コストが高すぎることで、③日本高等教育機関に関する情報が海外において不足していること、④留学生が日本文化を受容する意識が薄いことと日本社会の留学生に対する受容度が低いこと、などが挙げられている。

その後、さらに1997年から1998年までのアジア圏の金融危機の影響により、日本は2000年までに10万人の留学生を受け入れる目標を実現することが難しくなった。その一方で、1998年、文部科学省の大学審議会は、『21世紀の大学像と今後の改革方策について（答申）—競争的環境の中で個性が輝く大学—』を発表し、大学改革がよりダイナミックに進展するために、今後の改革方策を構造的に体系化し、高等教育機関の国際競争力を高め、留学生を誘致するとした。その後の1999年、留学生政策懇談会は「知的国際貢献の発展と新たな留学生政策の展開を目指して—ポスト2,000年の留学生政策—」という報告書を提出し、日本の留学生受け入れの意義を知的国際貢献」として位置付け、10万人の留学生計画の重要性を確認するとともに、体系的な留学生受け入れ支援体制の構築を提案した。

2000年の大学審議会の報告書「グローバル化時代に求められる高等教育の在り方について」では、学生、教員などの国際的流動性の向上を図るため、①日本人学生と研究者の海外交流を促進すること、②留学生の受け入れをさらに推進すること、③UMAPなどの大学間の交流プロジェクトを活用することが提案されており、留学生を受入れることは、「大学の教育研究の国際的な通用性・共通性の向上と国際競争力の強化に向けて大学改革を推進することは、留学生の受入れの基盤となるものであり、また、留学生の受け入れを拡大することは、このような大学改革を更に促進することにもつながるものである。」を謳われている。

2001年、文部科学省は「国費外国人留学制度」の中に「ヤング・リーダーズ・プログラム (Young Leaders Program : YLP)」を追加した。このプロジェクトは、日本の大学・大学院がアジア各国から留学期間を一年間とする短期留学生を募集し、学位を授与することで、母国の政治、経済分野で活躍できる若い将来のナショナル・リーダーの養成に貢献し、各国の指導者層間の人的ネットワークを構築することを目的としている。同年、日本学生支援機構 (JASSO) は「日本留学試験」を設立することで、渡日前に留学希望者が日本の大学等への入学許可を受けられやすくし、各大学が直接に海外から留学生を募集するプロセスを加速した。上記の文部科学省の政策推進とともに、法務省は1990年代からの厳格な入国管理政策を改め、在留資格認定審査を緩和し、ビザ申請書類を大幅に簡略化した。2003年の留学生数は1999年の55,755人から109,508人に急増し、正式に10万人の目標を達成した。

### 2.1.2 移行期(2004年—2007年)

留学生10万人計画の目標達成後、中央教育審議会は「新たな留学生政策の展開について (答申案)」の報告書を提出し、2000年以降の日本留学者数の急増の以下の3つの原因を指摘した。①増加した留学生のほとんどは私費留学生であり、かつ約8割は中国からの留学生という状況で、中国をはじめとするアジア諸国の著しい経済成長に伴う大学等への進学意欲を拡大していること。②日本の少子化による日本国内学生の減少等に伴い、学生の数を確保して学校の財政収入を安定させるために積極的に留学生を受け入れている大学が増えていること。③2000年以降入国管理局は入国在留審査における諸手続を簡素化したこと。また同時に、政府は政策の実行過程で発生した問題を反省し、以後5年間 (2004年から2008年まで)、日本の大学の国際化と国際競争力の強化、「知的国際社会」への貢献のため、留学生の量を確保しながら質を保つこと、そして、受入れ体制の充実を強化することの2つの要求を新たに出した。

しかし、これを受けて入国管理局は入国書類の審査に力を入れたため、多くの留学生はビザの発行を拒否された。2004年からの留学生数の伸びは非常に緩やかで、他の留学生の受入れ国に比べ、日本の留学生数は低迷し、国際競争力の低下によりアジアでの地位も低下した。当時、日本のトップ大学においても、具体的な大学の国際化の方針と計画は立てられておらず、教育研究に対する国際活動の中では、資金を提供する伝統的な方法が採用されていた。このような背景の下で、2005年から、文部科学省は高等教育機関の国際化を促進する一連の政策を提出し、外国人留学生の受入れを促進した。まず、1つ目の政策は、文部科学省が提出し、日本学術振興会が実施する「大学国際戦略本部強化事業」である。これは、国際活動への取組みに関して先進的な大学等において、既存の取組みの蓄積等を踏まえた特色ある企画に基づき、大学等における国際活動を重点的に強化していくこと、および、各大学等の特色に応じた「国際戦略本部」といった全学横断的な組織体制を整備し、大学等としての国際戦略を打ち立てながら、学内の各種組織を有機的に連携した全学的、組織的な国際活動を推進することを目的としている (文部科学省、2013)。2005年4月、文部科学省は20大学をモデル大学として選定した。先進的な大学等における戦略的な国際活動の取組み事例は、活動状況、成果等を総合的に評価、比較研究することを通じて、他の大学等に対して効果的な国際活動の実施方策に関するモデル事例を提供した。

一方、欧米とアジア諸国は留学生の獲得に積極的に取り組んでいた。留学生数の低迷を打破しようと必死になった日本政府は、2007年に多くの国際化政策やプログラムを発表して実施した。同年4月、アジアの相互理解と経済連携の促進に向け、経済産業省と文部科学省が共同で打ち出した「アジア人財資金構想」は優秀な留学生の日本への招聘、日系企業での活躍の機会を拡大することを目的としている。そのため、産業界と大学が一体となり、留学生の募集・選抜から専門教育・日本語教育、就職活動支援までの人材育成プログラムを一貫して行った (経済産業省、2012)。これは、経済産業省にとって1950年代の戦後賠償として留学生政策にかかわって以来、初めての政策形成であった (太田他、2014)。5月、日本が魅力ある国となるために必要な政策を実現するため、安倍晋三内閣に「アジ

ア・ゲートウェイ戦略会議」が設置された。この会議では、「アジア高度人材ネットワークのハブを目指した留学生政策の再構築」という構想が打ち出され、このうち「重点7分野」と「最重要項目10」をまとめている。重点7分野のうちの2番目は、「アジア高度人材ネットワークのハブを目指した留学生政策の再構築」であり、それを反映させた最重要項目の3番目「アジア高度人材ネットワークのハブを目指した留学生政策の再構築」と4番目「世界に開かれた大学づくり」である（アジア・ゲートウェイ戦略会議、2007）。また、新たな留学生戦略策定に向けた基本方針は7つがあり、具体的には、①留学生受入シェアの確保、②日本人の海外学習機会の拡大、③キャリア・パスを見据えた産学連携等の推進、④海外現地機能の強化（日本へのゲートウェイを世界各地に）、⑤日本文化の魅力を活かした留学生獲得、⑥国費外国人留学生制度の充実、⑦短期留学生受入れ促進である（文部科学省、2007）。6月、「教育再生会議」では、安倍晋三内閣に第二次報告書を提出した。大学は「III 地域、世界に貢献する大学・大学院の再生——徹底した大学・大学院改革」と「IV「教育新時代」にふさわしい財政基盤の在り方」で扱われている。「III 地域、世界に貢献する大学・大学院の再生——徹底した大学・大学院改革」の中で、まず、＜改革の視点＞として、知識基盤社会である21世紀において、日本が成長力を高め国際競争に打ち勝っていくためには、次の3つの視点からの徹底した大学・大学院改革が必要である。

- ①競争力の基盤となる数多くの優れた人材の育成
- ②社会において指導的役割を果たすリーダーとなる人材の育成
- ③イノベーションを生み出す世界トップレベルの教育研究拠点としての大学・大学院

### 2.1.3 「留学生30万人計画」以降(2008年—現在)

2008年までに、日本の留学生数の年間伸び率は3%未満で、2006年はマイナス成長もあった。これは、政策調整後の留学生数が日本政府の予想に達していないことが分かった。一方、ヨーロッパでは「ボローニャ・プロセス」の発展に伴って、留学生の流動性がかつてないほど高まっていた。アジア諸国の高等教育の国際化競争も激化し、中韓両国をはじめとする新たなライバルが相次いでいる。また、イギリスの「Times Higher Education World University Rankings」（タイムズ・ハイヤー・エデュケーション）の発表も日本に多大なプレッシャーをもたらした。その背景には、2008年1月に当時の福田康夫首相が「日本を世界に開かれた国とし、人の流れを拡大していくために重要である」として、第169回国会の施策方針演説の中で打ち出した。7月の閣僚懇談会では、文部科学省、外務省、厚生労働省、経済産業省、国土安全省が共同で策定した「留学生30万人計画」が発表され、「日本を世界により開かれた国とし、アジア、世界との間のヒト、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（文部科学省他、2008）。この政策は高度人材受入れとも連携させながら、国・地域・分野などに留意しつつ、優秀な留学生を戦略的に獲得していくことを意図している（文部科学省他、2008）。この計画の主な方針は、①日本留学への誘い：日本留学の動機づけとワンストップサービスの展開、②入試・入学・入国の入りの改善：日本留学の円滑化、③大学等のグローバル化の推進：魅力ある大学づくり、④受入れ環境づくり：安心して勉学に専念できる環境への取組、⑤卒業・修了後の社会の受入れの推進：社会のグローバル化である（文部科学省他、2008）。

「留学生30万人計画」の核心の一つは、同年にスタートしたグローバル30（「国際化拠点整備事業（大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業）」）である。この計画の達成を目指し、留学生受入体制の整備をはじめとする大学の国際化へ向けた取組を実施し、留学生と切磋琢磨する環境の中で国際的に活躍できる高度な人材を養成することを目的としている（文部科学省ウェブサイト、2017）。日本政府は、日本国内に「優秀な国際人材の集積拠点」をつくるために、留学生の受入れ実績をもとに、公募・競争により、「国際化の拠点」となりうる高品質な国立・私立大学を選定し、最終的に東京大学を中心とした13大学を選んだ。採択大学での取り組みは、英語による授業のみで学位が取得でき

るコースの大幅な増設、留学生受入体制の充実、戦略的な国際連携の推進、日本留学説明会の開催、産業界との連携が行われた(文部科学省ウェブサイト、2017)。

その後、「留学生 30 万人計画」を達成するため、「新成長戦略」会議において、ヨーロッパの例に倣って優秀な外国人を優先的に採用する出入国管理制度のポイント制の導入を閣議決定し、2012 年に正式に実施された。これは海外から優秀な留学生を誘致するための日本における外国人高度人材の数を倍増させる施策の一つである。上記の政策は、2012 年 12 月の「日本再興戦略」で認められた。30 万人の目標を達成するために、日本は「大学の世界展開力強化事業」や「世界の成長を取り込むための外国人留学生の受入れ戦略」、「スーパーグローバル大学創成支援事業」などの政策を相次いで打ち出した。

また、この段階の政策は日本における留学生の規模と質の拡大を強調するだけでなく、留学生の卒業後の日本での就職を奨励し、誘導することにも重点が置かれていたことも注目される。例えば、「日本再興戦略」改訂 2014 では、日本の経済発展のために、日本への留学生や海外の優秀な人材の重要性を強調し、留学生規模の拡大の必然性をさらに明確されている(内閣府、2014)。さらに、「日本再興戦略」改訂 2016 では、外国人留学生の日本国内での就職率を現状の 3 割から 5 割に向上させることを目指すことが明確されている(内閣府、2016)。

## 2.2 日本における外国人留学生の推移

図 1 外国人留学生在籍人数の推移



出典：日本学生支援機構 JASSO「外国人留学生在籍状況調査」

「留学生 10 万人計画」から「留学生 30 万人計画」まで、日本政府が積極的に留学生受入れ政策を策定し、実施してきたことで、日本における留学生数は 1983 年の 10,428 人から 2019 年の 312,214 人に増加し、日本政府の予想に達したと言える。

全体的に見ると、1983 年に「留学生 10 万人計画」が提案されて以降、留学生の人数は着実に上昇していた。しかし、1994 年以降は、バブル崩壊やアジア金融危機の影響で、日本の留学生受入れ数はあ

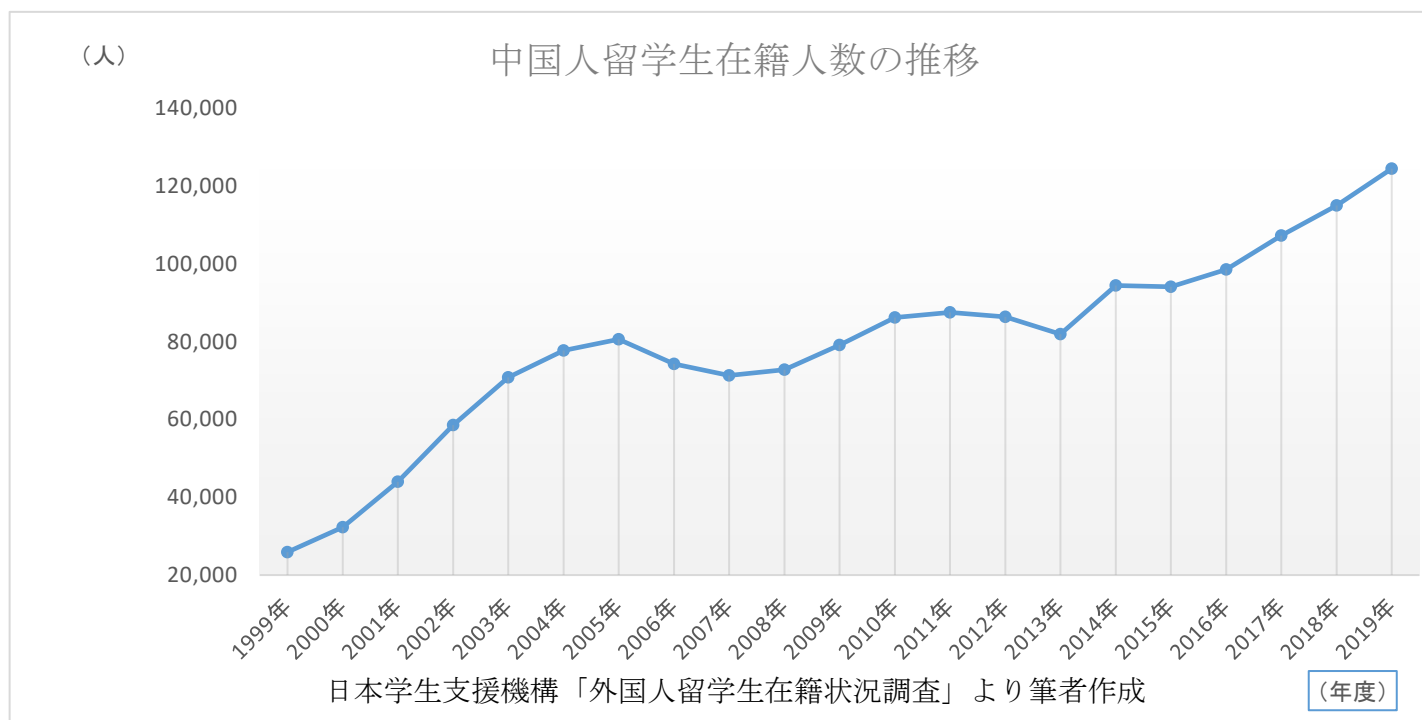
まり増えず、さらに低下していた。その後、入国管理緩和に伴い、留学生数が飛躍的に増加し、2003年には10万人の目標を達成した。しかし、緩和された入国政策では、留学生の不法滞在や犯罪などの社会問題が多発し、日本政府は警鐘を鳴らした。その結果、留学生の質を確保するために、入国管理局は再び在留資格審査を厳格化した。そのため、留学生の受入れ数が伸び悩むことになった。2004年から2008年にかけて、にほんの留学生数は117,402人からわずかに123,829人に増加した。このような状況を打破するために、日本政府は「留学生30万人計画」の新たな留学生政策を打ち出した。1983年以降、日本政府は留学生を増やすための政策を打ち出し、日本教育、経済分野および社会全体から大きな支持を得てきた。2020年4月現在、日本の留学生数は312,214人となり、当初の目標であった30万人の受入れを初めて達成された。

### 2.3 日本における中国人留学生受入れの現状

より多くのアジアからの学生が日本への留学を選択しており、彼らは長い間、日本の留学生総数の増加の最大の原動力となった。そのうち、中国人留学生数の全留学生の中で占める割合が一番大きい。2019年の日本の中国人留学生数は124,436人で、全体の39.9%を占めており、在日留学生の中で最大のグループである。次いでベトナム73,389人、ネパール26,308人、韓国18,338人、中国台湾の9,584人が2位から5位までを占めている。

独立行政法人日本学生支援機構（JASSO、2019）の「平成29年度私費外国人留学生生活実態調査概要」によると、回答者のうち41.0%を中国人留学生が占めており、中国人留学生は日本の留学先として魅力を感じると考えられる。まず、日本を留学先として選んだ理由としては、「日本社会に興味があり、日本で生活したかったため」で最も多く、次いで、「日本語・日本文化を勉強したかったため」、「日本の大学等の教育や研究が魅力的と思ったため」と続く。卒業後の進路希望として、「日本において就職希望」と回答した者が64.6%を占めており、留学生の多くは日本で働きたいということを示している。

図2 中国人留学生在籍人数の推移



出典：日本学生支援機構 JASSO「外国人留学生在籍状況調査」

## 第三章 日本における高度外国人材受入れの現状

### 3.1 日本における外国人高度人材獲得政策の経緯

1990年代から少子高齢化に伴う人材の確保という日本の要請の下、日本の規制改革の一環として高度外国人材の受け入れに関する規制緩和や政策促進が進められてきた。

法務省は5回にわたって、「出入国管理基本計画」を策定することとされている。「入管法」に基づき、1992年の第1次、2000年の第2次、2005年の第3次、2010年の第4次、2015年の「第5次出入国管理基本計画(概要)」が策定された。「出入国管理基本計画」は第1次計画をもって、単純労働者の受入れには慎重な姿勢を示す一方、日本で必要とされている外国人労働者の受入れを円滑に行うことを謳っている。特に第3次計画では、その姿勢がより鮮明に打ち出され、「専門的、技術的分野における外国人労働者の受入れの推進」が明記された。

2001年1月22日、IT分野などにおける高度人材の確保のためのe-Japan戦略といった施策が打ち出されている。e-Japanとは、日本政府が掲げた、日本型IT社会の実現を目指す構想、戦略、政策の総体である。資格制度の国際標準化を推進するとともに、IT技術者の在留資格要件などの外国人受入関連制度を早急に見直すこととした(内閣府高度情報通信ネットワーク社会推進本部、2001年)。重点政策分野としては次のとおりである。

- ① 超高速ネットワークインフラ整備及び競争政策
- ② 電子商取引
- ③ 電子政府の実現
- ④ 人材育成の強化

さらに、同年策定された「e-Japan重点計画」(高度情報通信ネットワーク社会の形成に関する重点計画)では、①世界最高水準の高度情報通信ネットワークの形成、②教育及び学習の振興並びに人材の育成、③電子商取引等の促進、④行政の情報化及び公共分野における情報通信技術の活用の推進、⑤高度情報通信ネットワークの安全性及び信頼性の確保、という5つの政策課題が挙げられる。2005年までに3万人程度の優秀な外国人IT技術者を受入れ、米国水準を上回る高度なIT技術者・研究者を確保するとした。

それ以降も、各アクター外国高度人材の受入れに関する提言は続き、2007年9月に、内閣府の経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会において、労働市場に悪影響を与えないことを確認したうえで新たな在留資格での外国人労働者の受入れについて検討すべきとの考えを示した「労働市場改革専門調査会第2次報告」が提言された。さらに、2008年6月、今後50年で総人口の10%程度の移民を受け入れることを提唱する「人材開国!日本型移民政策の提言」が中川秀直元内閣官房長官を会長とした外国人材交流推進議員連盟で示された。一方、民間アクターは、例えば日本経済団体連合会が、2008年10月の「人口減少に対応した経済社会のあり方」において、「日本型移民政策」の検討が必要との認識を示した。そこで志向しているのは、総じて受入れの促進である。日本商工会議所や経済同友会からも、「移民」の受入れを念頭に置いた開国志向の要望が重ねられた。

こうした中で、政府は「経済財政改革の基本方針2008」において、高度外国人材の受入れを重要な課題と位置づけ、「高度人材受入推進会議」を設置することとし、今後の高度外国人材受入れに関する議論を始めた。新たに内閣官房に設置された高度人材受入推進会議では、2009年5月29日に「日本がグローバル競争に勝ち残るためには、多様な価値観、経験、ノウハウ、技術を持った外国高度人材意を積極的に受け入れ、新たなイノベーションを生み出していくことが重要」という認識を示し、「高度人材受入推進会議報告書」が出された。ここでは、ポイント制導入などによる外国高度人材促進が提唱された。

高度外国人材の受入れを促進するため、高度外国人材に対しポイント制(以下、高度人材ポイント制)を活用した出入国在留管理上の優遇措置を講ずる制度を2012年5月7日より導入している。高度

外国人材の活動内容を、①研究、研究の指導または教育をする、「高度学術研究活動」、自然科学または人文科学の分野に属する知識又は技術を要する業務に従事する、「高度専門・技術活動」、事業の経営を行いまたは管理に従事する「高度経営・管理活動」の3つに分類し、「学歴」、「職歴」、「年収」などの項目ごとにポイントを設け、ポイントの合計が一定点数（70点）に達した場合に、出入国在留管理上の優遇措置を与えることにより、高度外国人材の日本への受入れ促進を図ることを目的としている（法務省入国管理局、2012）。

### 3.2 日本における高度外国人材受入れの実態

前節で見たとおり、日本においては、高度人材の受入れに積極的な政策が行っているが、現在日本における高度外国人材の受入れの現状について整理する。

法務省入国管理局の「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」によると、日本における就職先企業等への在留資格変更許可人員数をまとめたものを図1に示す。表1に示すように、2018年に留学生が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に対して処分した数は延べ30,924人、許可数は延べ25,942人で、いずれも前年と比べて増加し、過去最高を記録した。許可率は83.9%で前年と比べて増加した。

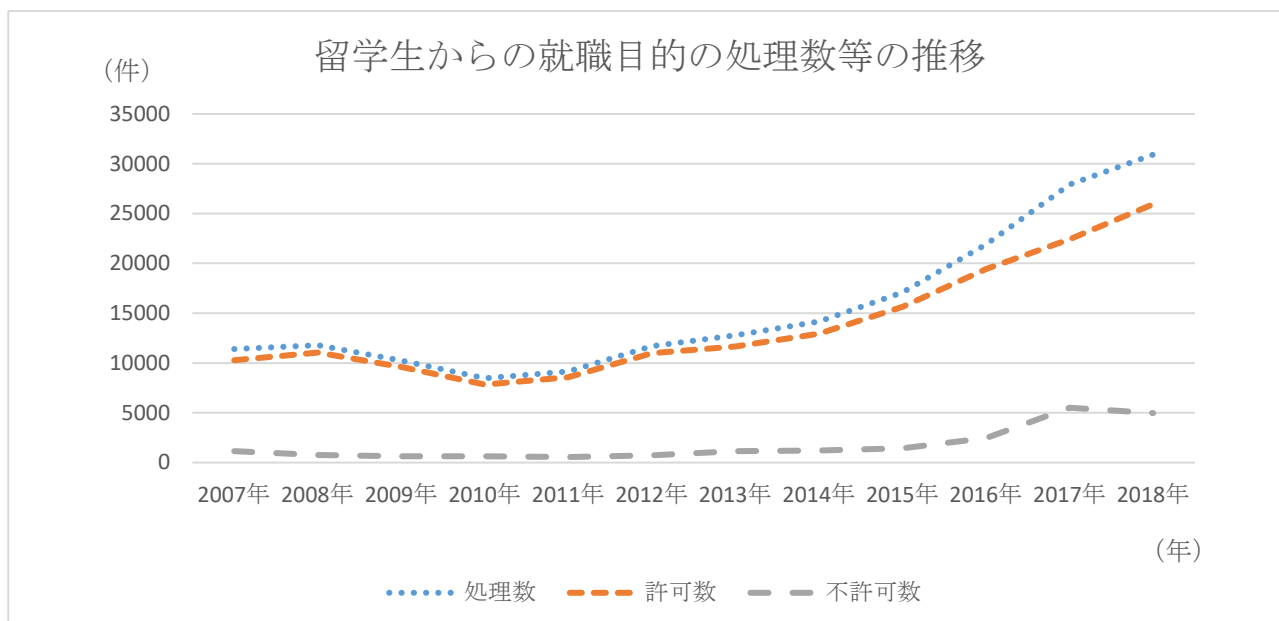
表1 留学生からの就職目的の処理数等の推移

	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
処理数	11410	11789	10230	8467	9143	11698	12793	14170	17088	21898	27926	30924
許可数	10262	11040	9584	7831	8586	10969	11647	12958	15657	19435	22419	25942
不許可数	1148	749	646	636	557	729	1146	1212	1431	2463	5507	4982
許可率	89.9%	93.6%	93.7%	92.5%	93.9%	93.8%	91.0%	91.4%	91.6%	88.8%	80.3%	83.9%

出典：法務省「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」より筆者作成

図1 留学生からの就職目的の処理数等の推移





出典:法務省「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」より筆者作成

図 1 に示すように、2007 年から、日本で就職している外国人留学生の増加が続いている。とくに、2008 年から 2011 年までの間、減少傾向が示されている。しかし、2014 年から 2018 年までの間、日本で就職している外国人留学生の人数が急増しているのが特徴である。

法務省によると<sup>4</sup>、国籍・地域別の許可数の上位 5 か国は、(1) 中国 10,886 人、(2) ベトナム 5,244 人、(3) ネパール 2,934 人、(4) 韓国 1,575 人、(5) 中国台湾 1,065 人で、アジア諸国が全体の 95.3%を占めている。変更許可後の在留資格別の許可数の内訳は、「技術・人文知識・国際業務」が 24,188 人で、この在留資格で全体の 93.2%を占めている。就職先の職務内容の主なものは、「翻訳・通訳」9,884 人、「販売・営業」5,615 人、「海外業務」3,753 人、「技術開発 (情報処理分野)」2,717 人であった。許可された留学生の最終学歴は、大学卒が 11,285 人、専修学校卒が 7,190 人、また、大学院卒が 5,931 人で、大学卒と合わせて全体の 66.4%を占めている。

### 3.3 日本における中国人留学生就職の現状

表 2 中国籍の許可人数の推移

	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年
人数	4874	5344	7032	7637	8347	9847	11039	10326	10886
構成比	62.2%	62.2%	64.1%	65.6%	64.4%	62.9%	56.8%	46.1%	42.0%

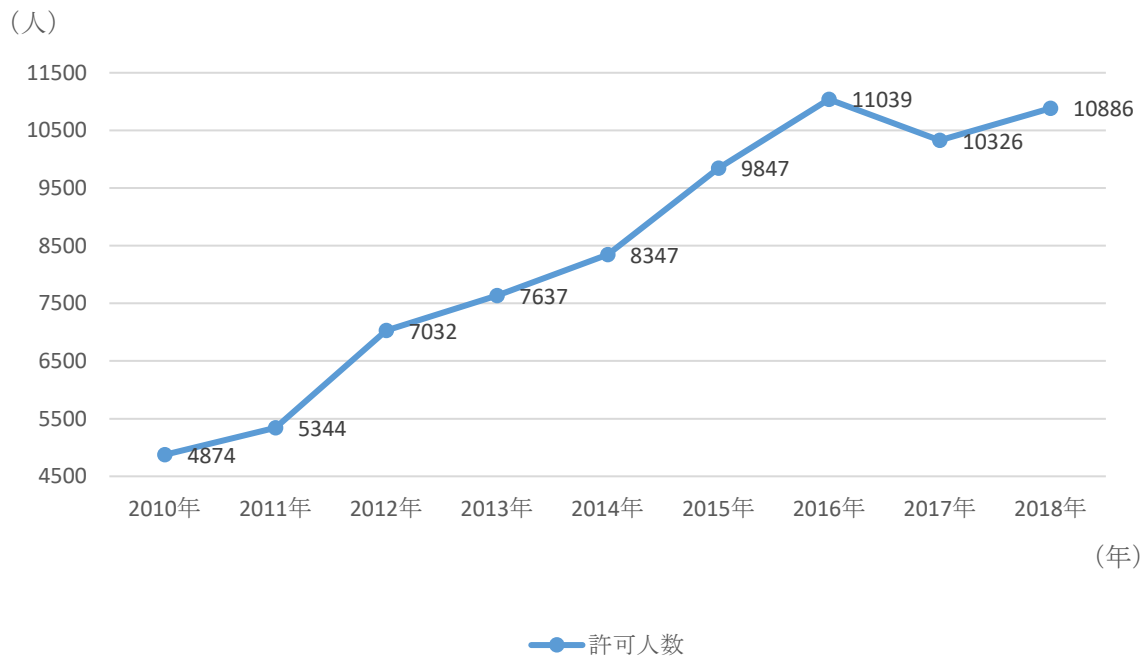
出典:法務省「平成 27 年における留学生の日本企業等への就職状況について」

法務省「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」

図 2 中国籍の許可人数の推移

<sup>4</sup>出典:法務省「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」(2020 年 10 月 23 日公開)  
[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07\\_00229.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00229.html) (2020 年 5 月 20 日筆者閲覧)

## 中国籍の許可人数の推移



出典:法務省「平成 27 年における留学生の日本企業等への就職状況について」  
法務省「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」

法務省入国管理局（2019）によれば、日本政府の方針と企業の採用政策の変化に応じて、日本で就職する外国人留学生数は年々増加しており、2018 年に 25,942 人に達している。そのうち、中国人は 10,886 人であり、約 4 割を占めている。しかしながら、日本における就職を希望する外国人留学生は全体の約 64%を占めているが、2016 年に高等教育機関を卒業・修了し、日本で就職した者の割合は全体の約 31.1%である（文部科学省高等教育局学生・留学生課、2016）。2016 年 6 月の「日本再興戦略」においては、留学生の日本国内での就職率を現状の 3 割から 5 割に向上させることを目指すこととされたが、実際の就職率は 4 割弱にとどまっている（経済産業省、2019）。

## 第四章 就労からみた中国人女性元留学生の困難

### 4.1 調査の概況

インタビュー調査は、日本に留学し、就職活動に参加した20～30歳の中国人女性留学生8人を対象に行った。そのうち6人は日本企業の正社員として雇用されており、在学中は人文科学、社会科学、ビジネス、教育などを専攻し、3人は大学院の修士号を取得した。

具体的なサンプルの選択条件は以下の通りである。

本調査では、日本に留学して社会人になった中国人女性8人を調査対象者として選定したとともに、調査対象者の条件について以下の3点を想定した。

- 1、中国の国籍を持ち、中国語を母国語としていること。
- 2、学士及び以上の学位を有していること。
- 3、日本での滞在期間が2年以上であること。

中国の国籍を持っているサンプルを選択したのは、中国系または他の身分の学生ではなく、中国人女性の就職状況に限定して分析するためである。中国語を母語とするのは、筆者が得た情報への正確な理解と分析を保証するためである。学歴に関する基準は、研究サンプルを一致させることで比較研究をしやすくすると同時に、研究の関連性を高めるためである。日本での滞在期間を2年以上としたのは、対象者が日本での生活の心境をより豊かに述べることができるからである。

筆者は2つの方法でインタビュー対象者を入手した。一つは筆者自身が日本留学中に直接的に出会った研究サンプル基準に満たす中国人女性で、もう一つは既存のインタビュー対象者から新たに紹介してもらった中国人女性である。本論文では、このようなスノーボールサンプリングの形で対象者を入手し、インターネットテレビ電話（Zoom、Wechat）を使ってインタビュー調査を実施した。インタビューは、直接観察だけではとらえにくい事柄に関するデータを、当事者との会話を通じて得る方法であり、インタビューには直接的に話し合う方法やインターネットテレビ電話を使って話し合う方法があるが、今回の場合は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、直接に調査協力者と対面インタビューをすることができなかつたため、インターネットテレビ電話の方法を使った。

調査時期は2020年の6月から12月までの6ヶ月間である。調査協力者の属性として、現居住地、年齢、最終学歴、専攻、在留資格、勤務年数、現在勤務している企業の業種、職種内容、世帯構成について、エクセルを用いて記録した。また、一人あたり30分間前後の半構造化インタビューを中国語で実施した。インタビューは全て調査協力者の許可を得た上で録音を行い、中国語の文字起こしをした上で日本語に翻訳した。

インタビュー内容は、①個人の属性（現居住地、年齢、最終学歴、専攻、在留資格、勤務年数、現在勤務している企業の業種、職種内容、世帯構成）、②留学・就職のプロセス、③日本に留学する動機について、④日本での就職希望の動機、⑤就活中の困難、⑥入社後、仕事上の困難、⑦将来のキャリアプラン、である。

表3 調査協力者の基本属性

番号	年齢	最終学歴	留学経緯	専攻	業種	勤続年数	世帯構成	在留資格
A	24歳	学士	2+2編入	ビジネス	化粧品販売	1年	独身	技術・人文知識・国際業務
B	27歳	修士	語学学校+大学院	ジャーナリズム	製造	1年半	独身	技術・人文知識・国際業務
C	25歳	修士	語学学校	企業経営	コンピューター	1年半	独身	技術・人文知識・国際業務

			+大学院		ター関連			業務
D	24 歳	学士	2+2 編入	現代社会	不動産	内定	恋愛	留学
E	22 歳	学士	2+2 編入	ビジネス	IT 開発	半年	独身	技術・人文知識・国際 業務
F	24 歳	学士	語学学校	日本語	事業サービ ス	半年	恋愛	技術・人文知識・国際 業務
G	26 歳	修士	2+2 編入 +大学院	経営	人材派遣	半年	独身	技術・人文知識・国際 業務
H	28 歳	学士	交換留学 +日本大 学三年次 編入	経済	販売	2 年	独身	技術・人文知識・国際 業務

## 4.2 調査内容

### 4.2.1 A さんへの聞き取り調査

A さんは 1996 年中国の遼寧省で生まれ、2014 年中国の大学で日本語高級翻訳専攻を選択した。日本文化に対する興味、日本語の学習歴があったことから、大学のダブル・ディグリー・プログラムにより、大学三年生の 2016 年、日本へ留学し、四年制大学の 21 世紀アジア学部で三年次編入した。2018 年、両方の大学の学位を取得した後、「日本の大学院へ進学したい」という思いから、研究生になった。しかし、2019 年 2 月、大学院の試験に落ちた。その後、研究生として大学院試験の準備をしようと思っていたが、

私はもう卒業したので、学校は卒業書類を発行してくれた。ビザが継続できない場合、日本にいたなら、語学学校を探るか、あるいは就職するか？私は当時何の考えもなかったんで、就職するしかない。

と考えたという。また、日本で働くこととした理由について A さんは以下のようにも語っている。

理由はね、大学院の試験に失敗したからなんだ。それに、中国で就職するための情報が欠けているし、帰国しても実務経験がないから、国内の会社も私を雇わないだろうね。そうでしょう。文系なんで、文系の学生は帰国しても就職には役立たない。大学院であろうと、博士課程であろうと、いい学校でなければ、帰国しても就職には無駄だ。だから、まずは日本にしようと思って。今一番詳しいのは日本でしょう。それに、妹も日本にいるし。お互いの世話ができる。日本にいる友達も多い。日本に来てからは、中国の友達とあまり連絡しなくなったもん。

このような経緯から A さんは就職活動を始めた。5 ヶ月にわたる就職活動は 2019 年 7 月に終わり、東京にある不動産業の会社に就職した。同年 10 月に退職し、同年 11 月、やはり東京にある化粧品会社に再就職し、化粧品販売職として勤めている。就職活動での困難について、A さんは次のように述べている。

まずはね、日本と中国の就職状況が違う。例えば、中国で就職しようと思ったら、大学四年目にインターンを探し始めるでしょう。日本の就職活動の流れはよくわからない。そして、大学院生になるつもりだったから、就職センターの先生の指導も受けていなかったし。それに、学校が推薦する仕事は日本人だけが申請できる。例えば、公務員や警察みたいな感じ。それに、給料が一般的な会社は申

請したくない。学校のレベル、名声がそんなに良くないので、それらの（筆者注：大学で開かれる企業説明会に来る）企業もまあまあかな。それに、「日本で働く以上はある一定レベルの日本語は必須」と考える企業がほとんどで、いくら日本語が上手でも、実は日本人とも外国人とも競争しているんだ。日本語ができないと、確かに仕事が見つからない。一回目の面接はアウトだった。それに、会社の採用情報の中には「未経験可」と書いているが、実はね、経験がある人を求めている。会社は募集する時に、尚可や必要な能力技能などを書くじゃない？でも、「尚可」の意味は、「しばらくはいらない」だよ。

入社後の仕事上の困難について、Aさんは以下のように語っている。

日本人の考え方は中国人の考え方と大きく違ってる。例えば、やり方など。中国人は仕事が効率的であるべきだと思っているが、日本人は仕事の効率にかかわらず、以前のやり方に従ってやらせる。それに、日本の残業文化は納得できないわ。会社は仕事の時間を決めているのに。私たちは外国人だから、外国人の考えを尊重してほしい。それに、日本人はよく陰口をたたく。これははじめと同じじゃない？何か問題があれば私に直接指摘したほうがいいと思う。

将来のキャリアプランについて、Aさんは以下のように語っている。

自分の能力を十分に生かせる仕事をしたい。それに、意義がある仕事に就きたい。販売職の仕事は簡単なので、誰でもできる。業種については、貿易とか、マスコミとか、メーカーとかに興味があるの。特に食品、化粧品など。職種については、事務職とか、企画職とかいい。企画の経験はあまりないが、挑戦してみたい。

#### 4.2.2 Bさんへの聞き取り調査

Bさんは1993年中国の上海市で生まれ、2011年中国の大学で日本語専攻を選択した。日本へ留学することとした理由について、Bさんは以下のように語っている。

私自身は日本語を専攻していた。日本語をさらに勉強したほうがいいと思った。それに、日本に留学したら日本の文化についてもっと知ることができると思った。そして、大学四年生の時に実習に参加して、自分の学歴をもっと上げる必要もあると考えた。それで、日本に来て大学院を勉強することにした。

大学を卒業した年の2015年10月、Bさんは日本へ留学し、語学学校で勉強した。2016年9月に政治学研究科のジャーナリズムコースで勉強を始めた。2018年8月修士課程修了後日本で就職活動を始め、2019年4月から大手のメーカーの会社に就職した。日本で働くこととした理由についてBさんは以下のようにも話している。

日本で卒業しても仕事の経験がないなら、帰国して就職活動をしたときに、有利じゃないかもしれないと思う。それに、今は日本の学歴を持っている留学生も多いでしょう。ここ（日本）でまず仕事の経験を積んで、日本語がもっと上手になって帰国したら、もっと競争力があると考えたんだ。私自身は10月に卒業したから、時間的には国内の就職活動期と少しずれている。時間的には日本で就職するほうがいいのかもなかった。しかも、卒業したばかりの人にとって、日本での給料は確かに国内（中国）より高い。だから、ここで少しお金を貯めてから帰国したいと思った。日本では新卒一括採用制度があるじゃない？うちの会社の場合は、まず一ヶ月の新人集団研修で、職場のマナーやメ

ールのフォーマット、電話対応のマナーなどを新入社員に教える。それから、新入社員を工場へ派遣してさらに一ヶ月研修させる。半導体製品の工場なので、そこで工場の製品を作る様子が見られる。私たち求職者にとってはいいと思う。この（ジャーナリズム）専攻の学生は、特にいい仕事は見つけれない。見つけても自分の好きな仕事ではない可能性がある。

なぜ製造業に従事することにしたのかについて、Bさんは以下のように語っている。

日本では、マスコミの仕事は基本的に外国人の条件が厳しいので、外国人を募集することはほとんどない。例えば日経のような新聞社などは、ほとんど日本人を募集している。そして、テレビのほうはもっと難しいかもしれない。幼い頃から日本の社会的な問題を見聞きしていないから。日本の多くのことを知らない。その一方で、私自身は日本の大手会社であれば、どの業界でも受け入れることができる。知名度の高い会社に就職すれば、帰国して就職するのに有利かもしれないと思う。

就職活動のなか、困難を感じたことについて、Bさんは次のように述べている。

まず私は10月入学の学生だから、(2018年の)4月から卒業論文を書くように努力をしていた。その時は就職活動のピーク時だから、その頃のスケジュールはまだ難しかった。そして、私は日本の業界についてよくわからなかった。業界分析をする必要があったし、自分に合った職業を探したり、従事したい仕事を探したりするのにかなりの時間がかかった。それで、大手会社に入るのはもう無理だと思ったが、説明会にはたくさん参加した。留学生向けの説明会もあって、マイナビなどによる説明会もあった。これらの説明会に参加するのは主に日本の求職の流れを知るため。日本の就職プロセスは確かに複雑だった。そして自分で二十数社の履歴書を書いたが、もちろん多くは落ちた。ディスカッションがあった。また、会社ごとに2~3回面接があった。就職活動全体で三、四ヶ月ぐらいかかった。最終的には内定をもらった。

就職活動の中でどのようなルートで現在の仕事に就いたかについて、Bさんは次のように述べている。

マイナビなどのサイトには説明会の開催情報が載せられている。それに、学校では留学生の就職に関するサポートがある。そして、この授業では、就職の流れ、エントリーシートと自己分析をどう書かを教えてくれる。このサポートは役に立つと思う。その前は自分ではどうやって着手するかわからなかった。

現在の仕事でどのようなスキルを活用しているかについて、Bさんは以下のように語っている。

仕事の時は基本的に日本語だね。最初は海外との交流があったが、私が担当しているメーカー会社は全部日本の会社なので、仕事の時は日本語を使っている。しかも、私の仕事は私の専攻と何の関係もないので、半導体という基本的な業界の状況を把握してから、半導体と会計に関する知識を身につけなければならない。

入社後の仕事上の困難について、Bさんは以下のように語っている。

私が所属しているのは技術部門ではないし、会社も業務改革をしていてできるだけ残業しないで、すべての仕事をできるだけ退勤前に完成することを提唱している。(従業員は) 残業のために仕事の効

率を下げるとは言わない。私達の部門には中国人が三人いるから、排他的な雰囲気はないと思う。でも、うちの会社の年功序列はちょっと厳しい。一部の先輩の能力は素晴らしいとは思えない。私達の部門の女性社員から聞いた話だけど、以前、彼女はパワハラを受けたことがあって、会社の先輩が彼女に厳しいと言っていた。その後、彼女は仕事に対して少し抵抗感がある。そして、最初のころはまだ日本語が上手ではなく、聞き取れないところも多かった。日本人社員とのコミュニケーションがちょっと難しかった。一年間働いたあとは、仕事の上では彼らとよく交流できるようになった。しかし、普段プライベートで、日本人が興味を持っている話題は、外国人にはあまり興味がない。だから、私と日本人との交流は多くない。また、うちの部門の管理職はほとんど男性で、他の部門の状況も女性管理者が少ない。仕事を優先して家庭を顧みないという風潮があるが、それは男性の中にもっと多い。しかし、今の私にはまだ家族の問題がない。だから、今はほとんど定時退社できる。自分の生活や会社の仕事に関して、いいペースでいられる。あと、会社の意思決定が遅い。新人だから、決められないとき、直属の上司と相談する。彼が了承すれば、また上司の課長に相談する。そして、課長がオーケーだと思ったら、部長に相談する。部長がオーケーだったら、この件はやっと決まる。

将来のキャリアプランについて、Bさんは以下のように語っている。

来年か再来年に帰国するつもり。私自身は日本で2-3年間働くつもりだった。国内の事情はよくわからないので、管理職を探すのは難しいと思う。だから、今の仕事の内容と近い仕事を探して、2-3年間働いたら管理職に転職してみたいと思う。

#### 4.2.3 Cさんへの聞き取り調査

Cさんは1995年中国の遼寧省で生まれ、2013年中国の大学で日本語専攻を選択した。日本へ留学することとした理由について、Cさんは以下のように語っている。

私は日本語を専攻していた。もっと深く勉強したくて、学歴を上げたいと思った。

大学卒業後の2017年9月に、Cさんは日本へ留学し、経済学研究科の企業経営専攻で勉強を始めた。2019年9月修士課程修了後、日本で就職活動を始め、2020年4月からコンピューター関連の会社で情報処理の仕事をしている。日本で働くこととした理由についてCさんは以下のようにも話している。

普通は修士二年生の時から就職活動が始まる。日本にいられるならここに残って頑張ろうと思った。もし仕事を見つけられないなら、帰国して就職活動をしようと思っていた。でも、内定をもらったので、日本に残ることにした。帰国するなら、修了した後の話だね。日本で仕事を探すなら、修士二年生の時に探すでしょう。だから、まずは日本で仕事を探して、適当な仕事が見つかったら日本に残って、見つからなかったら帰国して仕事を探そうと思ったんだ。博士課程に進むつもりはなかった。私は今IT業界で働いているが、これまで勉強してきたこととは全く関係ない。最初はIT業界にかなり魅力を感じていたので、就職活動をしていた時にはこのような会社を探した。中国に帰って探しても、この業界に入ることはできないと思う。日本にいれば、自分の興味のある仕事に就くことができる。そして、今のところは給料が高いのも日本で働くことを選んだ理由の一つ。新卒で国内で仕事を探すなら、給料は日本より高くないと思う。また、私はIT専攻ではないので、将来的に帰国して事業を発展させようと思った時には、今の仕事で経験を積んでおくことで、IT関係の仕事に就くことができると思う。

就職活動の中、困難を感じたことについて、Cさんは次のように述べている。

日本で就職活動をする際には、各地で説明会を聞きに行くべきじゃない？富山では説明会を開催する大手企業が少ないので、大都市に行って説明会に参加しなければならない。東京や大阪に行こうと思ったら、説明会に行く旅費だけで大金を払わないといけない。旅費だけでなく、時間も結構かかる。各説明会に参加するには少なくとも2日間はかかる。だから、各地に説明会に行った時は本当に疲れた。富山の地理的な位置があまりよくないから、この方面はかなり面倒だった。また、日本の就職活動の流れは複雑すぎるし、時間の幅も大きすぎるよ。(2019年の)9月に卒業したので、私の状況は他の人とちょっと違っている。一般的に就職活動を始めるのは、だいたい3月か4月頃じゃない？私は9月に終了したから、4月のころ修論の努力をしていた。正直に言うと、当時(就職活動に)は1ヶ月か2ヶ月しかかからなかった。私が入社したこの会社の経験から言えば、選考は比較的早くてほしい2月か3月くらいで、他の会社よりも早く始まっていた。この会社がメインだったんだけど、インターンの最初の一步から始めて、1次面接、2次面接、3次面接を経て、何回かの面接が終わるまで、1ヶ月ぐらいだった。私は運良くこの会社の内定をもらった。もし同時にいくつかの面接を受けていたら、問題になっちゃっただろう。

就職活動の中でどのようなルートで現在の仕事に就いたかについて、Cさんは次のように述べている。

この会社で人事を担当している人は私の教授の学生で、その後、学部生のゼミに来ていただいて小さな説明会を開き、自分の会社を紹介してくれた。当時は修士だったが、学部生のゼミにも参加していたので、この会社のことを知っていた。知り合いを通じてこの会社を知っていたと思うが、直接紹介されたわけではなく、その会社の流れに沿って応募した。

現在の仕事でどのようなスキルを活用しているかについて、Cさんは以下のように語っている。

普段使っているのは日本語だけだが、なにしろ日本で働いているので、日本語が一番の基本。そのほか、入社後には会社からITなどの専門的な知識を教えてもらえるので、特別な技術的な要求はない。

入社後の仕事上の困難について、Cさんは以下のように語っている。

うちの会社の雰囲気はとてもいいと思う。以前私が所属していた部門に中国人がいたからかもね。同僚はかなり私たち中国人に優しい。しかし、友達の会社はうちの会社の状況と真逆で、雰囲気があまり良くないし、みんな自分で自分の仕事をしているばかり。コミュニケーションもあまり取れていない。うちの会社では、仕事が終わっていないと残業することがあるが、入社後の半年間は残業が許されないという会社の規定があるんだ。私は入社して半年ばかりなので、残業なんかしていない。私は維持管理課に所属しているから、ソフトウェアが開発されたら、お客さんにサービスを提供しなければならない。そのソフトウェアの点検が必要で、もしそのソフトウェアに問題がある場合、それを直す必要がある。うちの会社はクラウドサービスを提供している会社じゃない？お客さんがこのソフトウェアを使う時間は、私達が仕事をしている時間だよ。定期メンテナンスを行うなら、このサービスはお客さんが退勤してからでないといけないので、残業と同じでしょう。でもね、うちの会社は融通の利く勤務体系になっているので、11時に入社して夜の7時には終わるようにしている。しかし、これも問題があるんだ。定期的なサービスであれば、時間を決めて作業することができる。もし、急



にソフトウェアに問題があったら、夜中に起きてメンテナンスをしなければならない。たまに、夜中の2時や3時にソフトウェアに問題が発生して、会社に行って直さなければならないことがある。ソフトウェアに問題が発生した時は残業が多いけど、もし発生していなかったら大丈夫。定期メンテナンスだけで楽。でも、維持管理はこのような突発的な仕事も多くて、とても疲れる。

将来のキャリアプランについて、Cさんは以下のように語っている。

それは確かに管理職になりたいけど、将来どこで働くかはまだ決まっていないう。日本にも国内にもいるかもしれない。私は結構のびのびしているんで、とりあえずそのつもりだが、まあ、様子を見ながら考えてみたい。

#### 4.2.4 Dさんへの聞き取り調査

Dさんは1995年中国の遼寧省で生まれ、2014年中国の大学で日本語専攻を選択した。異文化に対する興味、日本語の学習歴があったことから、大学のダブル・ディグリー・プログラムにより、大学三年生の2016年、日本へ留学し、四年制大学の現代社会学部に三年次編入し、観光専攻を選んだ。

Dさんは大学三年生の時、卒業後日本で就職することにしようと思ったが、結局大学院に進学し、修士二年生の時に就職活動を始めることを決めた。Dさんは以下のように話している。

当時は大学の授業が多かったんで、就職活動に参加しなかった。参加しなかったのは主に学校が推薦するいくつかの会社はあまりよくないと言われていたから。それに、所属する大学の中国人の先生は私たちに就職活動に関する説明とかをしてくれなかったから。日本人の先生しか私たちが促してくれなかったし、詳しい説明もしてくれなかった。ただ仕事を探すように促しただけ。就職したいが、就職の具体的な流れはわからない。それについては特別な大きな授業があって、何百人もの前で先生が就職について話していた。でも、結局彼が言いたいことはよくわからなかった。外国人として、そのころの私は、中国人の先生に就職について紹介してほしかった。それに、日本は大学三年生になってすぐに就職活動を始めるけど、日本に来たばかりの一年で、日本語はまだあまりしゃべれなかった。就職活動をして、仕事を見つけられないとさえ思った。だから、その時は就職を選ばなかった。日本語の会話能力を高めたくて、大学院生になりたいと思って。大学院を修了すれば私の日本語はきっとペラペラになっている。だから、その時大学院の試験の準備を始めた。

しかし、Dさんは大学院入試に合格できず就職活動を始めた。そのことについては以下のように語っている。

日本にいたいなら、二つの選択肢しかない。大学院生になることと就職すること。大学院に落ちたなら、就職しようと思って。実は大学院生になる最終目的は日本で働くこと。試験に落ちたとしても、少し早めに就職するのと同じと考えればよいだろう。2つ目は富山での生活がいいから。富山の環境がいいし、ここでの生活も楽だと思う。特に危険だというわけでもないし。地震もないし、災害もないし、東京とか地震がよくあるじゃない。長野の方も地震が多いでしょう。富山のほうが安全だと思う。

また、母国で働かない理由についてDさんは以下のようにも語っている。

帰国して就職しない理由は、一つは日本での生活に慣れていて、居場所を変えたくないこと。これから帰国するかもしれないが、今は居場所を変えたくないから、帰国して就職したくない。二番目は

両親が最初から私が日本で二年間働くことを望んでいたこと。二年間の仕事経験で日本語のレベルを高めて帰国すれば、もっといい仕事を探ることができると思う。もし今のまま帰国したら、毎月3000元くらいの給料しかもらえず自分の生活を支えることができないと思う。それにもう二年間も国内(中国)にいないから、なんて言うんだろう？もし国内で仕事を探したくても、人脈がないから、探しにくい。とにかく国内で仕事を探すのは難しいと思う。それに今はみんな若者で、誰でもプライドを持っている。悪い仕事につけば、この二年間の留学は無駄になる。彼氏がいないなら帰国したいと思うかもしれない。でも、日本で彼氏と結婚した後、私たち二人はここにいたいと考えている。実は彼氏ができる前は日本にいたいと思っていたが、その時はあまり深く考えていなかった。大学院の試験を受けに行こうと思っていたが、もし合格できなかつたら、帰国するつもりだった。今は彼氏ができたし、彼氏も日本にいたいと言っているし、帰国したら絶対別れるよ。だって、彼氏は南京だけど、私は大連。距離が遠すぎるから、私たちは遠距離恋愛に納得できない。

Dさんは2019年10月から就職活動を開始し、2020年3月までに第一内定を取得したが、現在も就職活動を続けている。就職するための努力について、Aさんは次のように述べている。

去年の11月から今までずっと就職活動をしている。大きな説明会があれば、絶対参加する。小さな説明会の場合は、私の興味のある会社であれば参加する。一般的に、説明会は一日中開かれている。また、インターネットで面接に必要なスキルやエントリーシート、個人情報、自分の趣味など書いたり、自分の能力をアピールする。まずマイナビで説明会を予約して、説明会に参加して、意向書を書くか。あるいは先輩と相談する。私はまず一日のインターンシップに参加した。インターンシップの内容は会社の一日の仕事の流れで、担当者は簡単に会社の理念を紹介してくれた。二日後に一回の面談があって。参加した後に意向書を書いた。そして面談者はこの意向書を持って相談した。そのあとは会社説明会。その時コロナが深刻ではなく、富山ではまだ感染例がなかったが、マスクを着用して説明会に参加した。説明会は一時間半ぐらいで、終わったら面談があった。面談が終わって、通知を待っている間に、オンラインテストがあった。その後面談が二回あって、一回は担当者がオンラインテストについて私に質問して、もう一回は最後の面談だった。その後内定をもらった。

就職活動のなか、困難を感じたことについて、Dさんは次のように述べている。

その時は緊張していた。言語のほうがか心配で、敬語の言い間違いを恐れていた。会社側は日本語のレベルがN1に達することを要求していないが、担当者は私との会話で日本語のレベルを判断して、コミュニケーションがスムーズにできるかどうかを判断するでしょう。ある会社はいろいろな理由で私たち留学生を拒否する。面接さえ受けさせない。留学生がいらないからかもしれない。それに、例えば、面接に行ったことのある会社は薬品会社。私が先輩に相談に行った時、先輩が直接に私に「今うちの会社は確かに留学生を募集しているが、欲しいのは経験のある外国人だ」と言った。

#### 4.2.5 Eさんへの聞き取り調査

Eさんは1992年中国の地方都市で生まれ、2011年9月から中国の大学で国際貿易を専攻した。日本語は大学の時に独学で勉強していた。2015年大学卒業後に留学を決意したものの、どの国に留学するかは決めていなかった。日本に来て勉強することを選んだ理由について、Eさんは以下のように話している。

私の場合はヨーロッパに留学に行きたかったが、行けなくて日本に来た。大学の時も日本語を勉強した経験がある。大学時代はずっと留学したいと思っていたけど、どの国に行くべきかわからなかつ

た。最初はヨーロッパに留学に行きたいと思った。しかし、ヨーロッパに留学するとなると、ドイツ語やスペイン語、フランス語などの言語を勉強しなければならず、英語のレベルは普通だけど、今は以前のレベルにも達しないかもしれない。日本語をある程度勉強したあと、日本は留学するにはいい場所だと思ったので、わざわざ遠出して留学する必要はないかもしれないと思った。日本語のほうが習得しやすく、ヨーロッパでは英語以外の言語のほうが難しいと思った。日本語は漢字が多いので、読めるか読めないかは別だが、漢字を見ればわかると思った。

2015年、Eさんは国内の大学を卒業後、日本に来て2年間語学学校で勉強した。日本に滞在して仕事をしたいという考えは、日本に来て2年目に生まれた。そのことについて以下のように語っている。

日本に来た2年目には日本にいるほうが良いと思って、これから直接日本で仕事をしたらいいと思ったので帰国しないことにした。国内では、私の家族は三線(注:比較的発達した中小都市、戦略的な意義をもつ大中都市、経済規模が大きい小都市を指す。)以下の都市出身で、その給料はとても低い。以前も北上広(北京、上海、広州の連称)の大都市に行きたいと思っていたが、国内のドラマを多く観ていたせいで、北上広の人々はちょっと冷ややかで、親しみが無いように考えている。また、大家さんが急に家賃を上げることもあるし、さらには大家さんに追い出されることもある。日本に来てからは日本の生活が比較的安心だと感じていて、日本にいて心地良いし、落ち着けるし、さらにチャレンジしたくないし、日本での生活のほうが快適だし、ここが自分のコンフォートゾーンだと思ったので、ここにしようと思って。

Eさんは2017年4月に大学院に入学し、2019年3月に就職活動を開始、7月に内定を獲得し、2020年4月の大学院修了後には現在の会社に入社した。日本で働くこととした理由についてEさんは以下のようにも話している。

国内の就職にはあまり注目していなかったが、少しわかることがある。中国ではキャンパスリクルーティングの機会が多いけど、私たちのような留学生は母国に帰って就職活動しようとしても、キャンパスリクルーティングに参加できない。どうすればいいのかわからないし、具体的な流れはよくわからない。国内の就職情報もそう簡単に手に入れることができない。国内の事情に全く関心がないとは言えないが、調べてみたら給料が本当に低いことが分かった。しかも国内では、働いた経験がないといけない。私は卒業したばかりで、仕事の経験があるはずがない。国内はインターンシップに行かなければ卒業できないけど、日本は国内と真逆で、この点で日本はいいと思う。そして給料も国内より高いし、北上広とは比べると同じぐらいだが、実家と比べると確かに高い。帰国するなら、私の実家に帰って仕事を探すという一つの選択肢だけ。女性はいつもいろいろ考えなければならない。帰国したら両親の面倒を見なければいけない。両親のために多くの機会を捨てなければならない。だから、大都市に行って仕事をすることができない。男性なら大丈夫。親元を離れて海外で働くのもいいんだよ。だから中国に帰って就職するのは私に全く魅力を感じない。

就職するための努力について、Eさんは次のように述べている。

最初に就職活動をした時には、かなりの努力をして説明会をたくさん聞いた。説明会で違和感を感じたので、最初のうちに大手企業に入るのは諦めた。説明会では大手企業の印象がとても悪かった。なぜか分からない。自分に問題があるかもしれない。みんな漆黒のスーツを着ていて、どこも人がいっぱい座っている。雰囲気がとてもうっとうしかった。動く勇気もなく何も言えず、担当の方が咳き

込んでいるだけで怖かった。なんというか、伝統的な日本の社風に耐えられず、このような大手企業は他の小さい会社よりもっと伝統的だと思った。要するに、非常に嫌な予感がしたので、人間関係の良い大手でない会社を探そうと思った。

就職活動の中で現在の仕事に就くルートと困難を感じたことについて、Eさんは次のように述べている。

普段は説明会に行くだけでなく、企業の求人情報がたくさん掲載されている様々な求人サイトを閲覧した。うちの学校ではキャリアカウンセリングも行っていて、履歴書の見直しなどもしてくれる。面接の練習をするかどうかはその人次第だが、教務課に予約を入れたい場合は誰かが対応してくれる。専門的に誰かがこのようなサービスを提供してくれる。しかし、その時は学校のサービスを十分に利用していなかった、自分も当時はあまり努力していなかった。学校から提供された指導を活用すれば、もっといい会社を探ることができたと思う。学校が提供できる企業の情報は限られていたので、ネットで調べればもっと多くの情報が得られると思っていた。学校主催の就職説明会に行ったら、多くの会社では理系の学生を募集していることが分かった。専攻もあまり合わないし、未経験者を募集する会社も少なかった。日本での大学は理工系の学校だから、学校が提供した説明会には大手企業があまりなかった。文系の学生は、理系の学生に比べて就職先の幅が狭い。文系の卒業生は本当に選択肢が少なく、営業職か販売職のどちらかで、ほとんどがサービス業的スタッフ。

私は当時石川県の学校に通っていたので、仕事を探す時は大変だった。夜行バスに乗ったり、新幹線に乗ったり、お金がかかった。その時はまだ授業期間中だったし、修士二年生の私は複数の説明会の日時が近くないと参加したくなかった。就職活動のピーク時には、説明会が開かれる間隔がかなり近いから、直接に都内で短期マンションを借りていた。就職活動のせいで疲れていたのも、それ以上の就職活動はしたくなかった。就職活動は3ヶ月間続いた。日本語があまり得意ではなかったのも、面接の時に聞かれた質問を100%理解することができず、聞かれたとき面接官の質問内容を推測して盲目的に答えるしかなかった。

現在の仕事でどのようなスキルを活用しているかについて、Eさんは以下のように語っている。

仕事の時は基本的に日本語だよ。最初は海外との交流があったが、私が担当しているメーカー会社は全部日本の会社なので、仕事の時は日本語を使っている。しかも、私の仕事は私の専攻と何の関係もないので、半導体という基本的な業界の状況を把握してから、半導体と会計に関する知識を身につけなければならない。入社当初はIT専門知識の研修を受けたので、専門知識を活用したと思う。だから、今はそれに関連した知識やスキルを使っている。

入社後の仕事上の困難について、Eさんは以下のように語っている。

私達の会社で残業するのは自由意志だが、社長と先輩は22時退社も経験したことがあると言う。実際には私たちの定時退社が多いと思うが、今後の残業がほのめかされている。また、会社は残業代を出してくれず、ただ残業をしてほしいと言う。うちの会社は中国人が経営しているので、同僚のほとんどが中国人。同僚と常に一緒にいるから、同僚とのコミュニケーションは良いが、リーダーとのコミュニケーションは本当に少ない。IT開発の仕事は、リーダーの指示を受けるけど、どの方法でやるかは指示されないし、仕事中的ときには参考資料にするものもないけど、方法を調べると時間がかかるし、かなり効率が悪い。時々上司から指示される仕事は簡単すぎて、そんなに時間がかからない。任務完了したら、インターネットを利用して暇つぶしをしている。日本語はIT開発の専門用語がよく

分らない。専門的に IT 関連の知識を勉強しないと、上司から言われたタスクをこなすことができない。

将来のキャリアプランについて、Eさんは以下のように語っている。

この分野で働き続けて、もっと給料のいいところに転職しようと思う。将来的に家庭を持つことになった場合には、家族を養うためのお金が必要だし、家庭を持たない場合には、自分自身を養うためのお金も必要なので、より多くのお金を稼ぐ必要がある。だからこそ、いい暮らしをするためにも、もっとお金を稼ぎたいよね。これからも日本にしようと思っている。

#### 4.2.6 Fさんへの聞き取り調査

Fさんは1996年中国の甘粛省で生まれ、2015年中国の大学で日本語専攻を選択した。日本へ留学することとした理由について、Fさんは以下のように語っている。

私は日本語を専攻していた。そして、日本に来たのは今回が初めたことではなく、大学3年生の時に来日した経験がある。その時の私は、研修生として3ヶ月間に北海道の温泉ホテルに仕事をやっていたが、その時の仕事内容は留学生のアルバイトの内容と同じようなものだった。研修が終わった後、そこでアルバイトをしてお金を稼いでいた。その後、大学に戻って、日本にいるのが気持ちいいと思っていた。全体的には日本での生活はとても快適だった。だから、大学を卒業したら日本に来たいと思った。その頃は、かなり早く卒業論文が終わって、学校ではもう大事なことがないので、東京に留学か何かしに行こうと思っていた。出身大学が二流の大学だったので、この出身で将来の進路はあまり良くないのではないかと考えていた。実は最初の頃は、日本に直接仕事を探すか、それとも留学して仕事を探すか迷っていた。その時は両親がまず留学することを推薦してくれたが、留学するならどうやって来日できるのかわからなかったので、エージェントを通して東京で語学学校に勉強することにした。

大学4年生の2019年1月、Fさんは日本へ留学し、語学学校で勉強した。日本に滞在して仕事をしたいという考えは、いつ生まれたのかについて以下のように語っている。

2019年1月に日本に来て、そのまま語学学校に通ったが、その時は大学院で勉強しようと思っていた。日本に残って仕事をしようと思ったのは2019年10月頃だった。当時、大学院の準備をしていた時には、精神的にも勉強面にも大変なことがたくさんあったと感じている。当時はNIにも合格しておらず、言語学を勉強するにはNIのスコアが必要だったので、精神的にも大きな障害になっていた。名門校は言うまでもなく、大学院入学試験が成功するかどうかかわからなかった。語学学校の夏休みが始まった7月には、その時間を利用してアルバイトをしていた。それまでの生活費は親に頼っていて、バイトもしていなかった。短期間アルバイトしていたあと、自分の手でお金を稼ぐのもいいかなと思った。10月には大学院受験の準備をやめて、来年4月には企業に就職できるように就活情報に力を入れるようになった。

2019年5月に中国に戻って卒論発表会に参加し、卒業式に出席し、6月に大学を卒業した後、日本に戻って日本語学校で勉強を続け、11月から履歴書や面接の準備を始めた。2020年1月に語学学校が冬休みに入り、2週間ほど中国にいった。日本に戻って履歴書を提出し、2月に内定をもらい、3月に語学学校を出て、4月にコンサルティング会社に入社した。日本で働くことにした理由についてFさんは以下のようにも話している。

日本に残ることを選択したのは、ちょうど仕事が見つかったからだ。また、日本でお金を稼ぐのも簡単だと思った。上海のような一流都市で働けば、二流大学の出身で月に4000元ぐらいの収入を得る。でも、東京で働けば月に1万元近く稼げる。そして、海外での実務経験を数年積んで帰国したら、同じ専攻と学歴を持っている人よりも自分の希望する仕事を見つけやすくなるので、プラスになるのかもしれない。しばらく帰国したくない理由は、帰国したらまた新しい仕事を探さないといけないと心配している。自分はどんな仕事ができるかもわからないからだ。

就職活動の中、困難を感じたことについて、Fさんは次のように述べている。

最初は何ができるのかわからなかったが、日本語という専攻は、日本では何でもできるようになって、何もできないようになっている感じ。私もNIの試験が合格しなかったので、面接のときは緊張していた。その時は、日本では就職できないのではないかと心配していた。国内でも日本でも初めての就職活動で、履歴書の提出から面接の予約、面接、面接の結果を待つまでの一連の流れに戸惑っていた。

就職活動の中でどのようなルートで現在の仕事に就いたかについて、Fさんは次のように述べている。

Wechat 公式アカウントなどの媒介には応募情報が載せられている。

現在の仕事でどのようなスキルを活用しているかについて、Fさんは以下のように語っている。

仕事内容の一部は事務所の宣伝。そして、在日中国人のビザに関するニーズやヘルプに対応することがメインの業務。例えば、ビザを更新したり変更したりするときには困ったことがあれば、私たちに相談に来てもらい、その悩みを解決してもらい、日本でのビザ申請や変更のサービスを提供している。また、日本に来たことがない中国人の方で、仕事や移住のために日本に来たいという方のために、ビザ取得の手続きを手伝うサービスもある。私たちが顧客を引き付けることに成功した場合、彼らは私たちと委託契約を締結することになる。契約書にサインをした後は、ビザに必要な書類を紹介したり、書類の作成方法を教えたり、関連書類の作成を手伝ったりすることなどのサービスがある。あと、お客さんの中には日本語を勉強したことがない方もいるので、書類の翻訳サービスを提供する必要がある。だから、まず、お客さんの書類を日本語に翻訳する必要がある。これは日本語の能力をいかしていると思う。そして、お客さんが大体中国人なので、中国語の能力を使っていると考えられる。

入社後の仕事上の困難について、Fさんは以下のように語っている。

雰囲気は問題ないと思う。うちの会社の雰囲気はかなり良くて、日本人の先生が2人、中国人の事務員さんが4人いて、結構仲良くしている。うちの会社は東京で16年の歴史があるが、日本人の先生たちは中国人と長い付き合いをしているので、仕事のやり方や考え方が私たち中国人に合っていると思う。しかし、日本会社の伝統的な問題として、仕事に対して非常に硬直的であったり、融通が利かなかったり、真面目すぎたりすることがあるので、特に仕事の効率に影響を与えることがある。お客様の中には、ビザの有効期限が迫っている方もいるので、できるだけ早く入国管理局に書類を提出しなければならない。書類の提出が間に合わないと、ビザは期限が切れてしまって、お客さんが不法滞

在になるので、残業をしなければならないことが多い。

将来のキャリアプランについて、Fさんは以下のように語っている。

とりあえず日本で働いて、1-2年間仕事をしていて、管理職に転職してみたいと思う。でも、自分が今やっている仕事経験は自分の武器になるのかとても心配だよ。

#### 4.2.7 Gさんへの聞き取り調査

Gさんは1994年中国の遼寧省で生まれ、2013年中国の大学で日本語専攻を選択した。大学の二年生の2015年9月、2+2プログラムにより日本へ留学し、四年制大学の経営学部で三年次編入した。日本へ留学することとした理由について、Gさんは以下のように語っている。

大学に入ったのが2013年で、大学二年生の2014年にダブル・ディグリー・プログラムがあって、その時に日本に来たいと思ったんだ。うちの学校は日本の学校と提携していて、母国の大学の2+2交換留学で日本に来て勉強した。日本に来て五年になる。私は昔から日本の文化に興味があった。興味があれば日本に来ようとは思わなかった。

Gさんは2017年8月に日中両方の大学の学位を取得した後、「日本の大学院へ進学したい」という思いから、大学院入試の準備を始めた。2017年10月、大学院の試験に合格し、その後、2018年4月に日本の大学院に入学した。2019年3月には就職活動を始め、2020年3月に大学院を卒業し、2020年4月には現在の会社に入社した。日本で働くこととした理由についてGさんは以下のようにも話している。

日本に来た当初は日本で働きたいとは思っていなかったが、日本の大学を卒業して帰国するか、日本に大学院を修了して帰国するか迷っていた。その後、日本に暮らすことに慣れてきて、中国の就職状況をあまり知らないで、日本で働いたほうがいいのではないかと思うようになった。それに、元カレは日本人で、結婚も考えていた。でも、その彼と別れたんだけどね。彼と付き合い始めた頃、私は大学を卒業したばかりで、日本の大学院の試験を控えていた。自分の彼氏が日本人なので、日本に生活し続けると考えた。それに、日本は国内よりお金が稼げるので、日本で就職することにした。

就職活動の中で、困難を感じたことについて、Gさんは次のように述べている。

大学院生になって論文を書かなければならないので、スケジュールが合わなくなってしまったこともあった。でもね、横浜に住んでいたんで、大きな就職説明会がたくさんあって、かなり行きやすかったよ。日本での暮らしは4年目だったので、就職活動の流れはよく知っていて、かなり自信があった。うちの学校には留学生サポートセンターがあった。留学生の就職促進のためのプログラムがあって、月に1~2回講座があって、日本での就職の仕方や面接の仕方、企業の探し方などを教えてくれたり、エントリーシートの書き方を教えてくれたりした。ほぼ毎回の授業に参加していたが、就職センターの先生方とのコミュニケーションが多かった。確かに日本人みたいにぺらぺらに日本語を話すことはできないが、たくさん練習しておけば、面接ではそれほどプレッシャーを感じることはないと思った。

どのような就職活動を経て現在の仕事に就いたかについて、Gさんは次のように述べている。

その頃、横浜市内でイベントがあって、留学生の代表者が必要とされていた。それで、学校からそのイベントに私は派遣された。そのイベントに、うちの会社の人事担当と副社長がいて、名刺を渡されたんだ。その後、うちの会社の流れに沿って応募した。

入社後の仕事上の困難について、Gさんは以下のように語っている。

確かに効率が悪いのは事実だが、その面には触れたくない。主に言いたいのは、営業職に就いているから、プライベートの時間が取られすぎてしまうということ。うちの会社は、技術系の派遣会社なので、派遣している人は機械・電気関係などの技術系の人が多い。この類型の人材派遣会社では、半導体がどのように作られているのか、どのようなデバイスで作られているのかなど、多かれ少なかれ専門的な知識が必要な。そのためにはうちの会社は残業を強制されているわけでもないので、定時退社後の時間を利用しないとイケない。そして、うちの会社では、営業部のスタッフを育成するために毎週土曜日に様々な勉強会を開催していて、私は土曜日を全て勉強会に費やしている。それは個人の時間を奪っているに等しくて、残業と大差ないと思う。今は仕事がそこまで忙しくないし、正直上司から指示される仕事は簡単すぎて、そんなに時間がかからない。任務が完了したら、空き時間がある。その時間を勉強に使えば効率的だと思うが、会社はそれを許してくれない。営業部にはそんなに中国人がいないので、日本人はちょっとした外国人嫌いだなと感じる。特に飲み会があって、うちの部門の外国人は私一人だけ。本当は行きたくないが、こういう飲み会は大抵強制的なものなので、行かないと疎外感が増してしまうし、営業職はこういう付き合いはかなり重要なので、行かざるを得ない。飲み会は仕事の後あって、休みの時間がしょっちゅう奪われる。夜8時から翌日朝3時までの飲み会もあった。翌日は出勤しなければならないので、ほとんど寝ていなかった。日本では早く帰りたいたいと言うと、仲が悪く思われるし、外国人は私一人だったので、もっとひどかった。うちの会社には営業マネージャーが2人いて、毎日顔を合わせて職場でのコミュニケーションが多い。しかし、技術部門の人々はあまりしゃべらなくて、彼らは常にお客さんの会社で働いていて、会う機会が少ない。上司は社員たちに何でも報告しろと言って、社員たちの意見を求めている。でも、上司の意見を参考にしなければならないのに、上司はノーと言って、社員たちの考えを否定する。ならば命令してくれればいいじゃない？

現在の仕事でどのようなスキルを活用しているかについて、Gさんは以下のように語っている。

日本語だよ。確実にお客さんとコミュニケーションを取るために、経営の知識も必要だし、機械や電気の専門知識も最低限知っておく必要がある。

将来のキャリアプランについて、Gさんは以下のように語っている。

今は、うちの会社でもっと勉強して経験を積みたいと思っていて、3年後には転職したいが、人材派遣のような仕事を続けたいと思っている。職種がよくわからないので、営業職の仕事の続けるかもしれない。将来的に日本にいたいかどうかはわからないし、まだ決めていない。

#### 4.2.8 Hさんへの聞き取り調査

Hさんは1992年中国の遼寧省で生まれ、2012年中国の大学でビジネス日本語専攻を選択した。大学三年生の2014年、交換留学プログラムにより日本へ留学し、四年制大学の経済学科を専攻した。2015年3月にその大学の三年次編入した。2017年、両方の大学の学位を取得した後、研究生として大学院試験の準備をしようと思っていたが、科目履修生になった。しかし、2018年2月、大学院の試験に落



ちた。日本へ留学することとした理由について、Hさんは以下のように語っている。

実は私が日本語を専攻した理由と日本に来た理由は同じ。根本的に日本の文化と歴史が好き。そして日本のアニメも大好き。大学二年生になると、ちょうど日本の交換留学プログラムがあって、それに、交換留学の授業料は半額で、仲介を頼むより安いと思った。その時は来たほうがいいかなって思って、日本に勉強に来た。

また、日本で働くこととした理由について、Hさんは以下のようにも語っている。

日本に留学してから、日本の生活のペースが自分にとっても合っていると感じて、日本に定住することに決めた。それに、個人的には単純に帰国したくない。帰国すれば、公務員になるかもしれない。両親も私が帰国することを望んでいなかった。帰国するよりも海外で生活した方がいいと思っていた。帰国すれば、両親に負担をかけるかもしれないと思う。そもそも、自分の国内の大学は専科学校で、しかも国内と日本で勉強している大学は有名大学ではない。日本では学士号さえ持っていれば、自分を養う仕事が見つけられる。しかし、国内は違っている。国内は学歴至上主義で、名門学校で勉強していないと、いい仕事を見つけれない。見つけたとしても、二千元ぐらいの仕事だと思う。

このような経緯からHさんは就職活動を始めた。3ヶ月にわたる就職活動は2018年6月に終わり、富山にある携帯会社に携帯電話の販売職として勤めている。就職活動での困難と現在の仕事で活用しているスキルについて、Hさんは次のように述べている。

当時は大学院に進学しなかったのが、学校の就職講座にも参加していなかった。自分の情報は登録したが、一度も参加したことがない。大学院に進学することにしたのはその時働きたくなかったから。日本にいたいと思ったら、大学院を受験する選択肢しかない。残念だったのは大学院試験に合格しなかったこと。それから急いで派遣会社を探した。事務職の仕事をしたかったが、必要な日本語のレベルが高くて、ビザがなかなか取れないので、ビザが発給されやすい携帯電話の販売職を選んだ。実際は日本は私たちのように日本語と中国語を話せる人がかなり不足している。普段私が接待しているお客さんは主に日本人で、日本語で話すことが多い。

入社後の仕事上の困難について、Hさんは以下のように語っている。

うちの会社は効率が悪くて、日本人社員は陰で他人の悪口を言うのが好き。うちの店では中国人は私一人しかない。たまに日本人の営業員が私に話しかけてくれるが、まだ馴染めていないような気がする。特に私のことを悪く見ている上司がいて、裏では私の悪口をよく言っていた。怒ってはいけど、相談できる相手がいなかったの。私たちのような仕事は昇給の可能性がないので、将来的には昇格の資格が取れるように正社員として働きたいと思っている。

将来のキャリアプランについて、Hさんは以下のように語っている。

将来的には、もちろん日本に滞在して生活したいと思っている。私は今永住ビザを取得するために努力しているが、ちょっと難しい。今は日本での生活が安定していて、毎月の給料もとても満足している。今は転職することはまだ考えていないが、中国人としては母国語の能力を発揮したいので、将来的には絶対に転職したいと思っている。販売職の仕事は自分の理想的な仕事ではなくて、長時間の立ち仕事で疲れが溜まってしまう。私の周りの友達の中には、会社の正社員もいる。給料は私と同じ

ぐらいだけど、普段はとても楽な仕事をしているので、友人が羨ましい。

### 4.3 分析

#### 4.3.1 日本に留学・就職する動機

卒業後の就職は、どの国の留学生にとっても最も気になることの一つである。ここ20年間の経済のグローバル化の流れが加速したことで、国境を越えた世界的な人材の移動も加速し、国際間の人材移動の規模が拡大してきた。在日中国人留学生の卒業意向の中で、大きく分けて「母国に帰る」、「日本に残る」、「他国に移る」という3つの流れがある。その中で、卒業後に帰国する理由としては、家族が帰国を期待していること、母国で何かを成し遂げたいこと、母国のほうは就業環境が良いことなどが主な理由として挙げられている。日本に滞在する主な理由は、日本で自分の野望を実現できると考えていることや、日本での留学や就職の機会が中国よりも多いこと、日本の雇用条件が良いことなどが挙げられている。他国へ転向する意向は、個人の教育への期待、第三国での就業環境のより良さ、高収入などが主な要因となっている。

本稿の調査対象者において、在日中国人女性元留学生の中国における専攻は、日本語の専攻が大半を占めている。また、彼女らが日本に留学することを選んだのも、日本文化に対する自分の好みのためである。

私自身は日本語を専攻していた。日本語をさらに勉強したほうがいいと思った。それに、日本に留学したら日本の文化についてもっと知ることができると思った。そして、大学四年生の時に実習に参加して、自分の学歴をもっと上げる必要もあると考えた。それで、日本に来て大学院を勉強することにした。(Bさん)

大学に入ったのが2013年で、大学二年生の2014年にダブル・ディグリー・プログラムがあって、その時に日本に来たいと思ったんだ。うちの学校は日本の学校と提携していて、母国の大学の2+2交換留学で日本に来て勉強した。日本に来て五年になる。私は昔から日本の文化に興味があった。興味がなければ日本に来ようとは思わなかった。(Gさん)

また、個人的な要因を除き、彼女らの日本留学の動機の中では、知識を求める動機もあることが分かった。

私は日本語を専攻していた。もっと深く勉強したくて、学歴を上げたいと思った。(Cさん)

それは、在日中国人女性元留学生は、自分の留学生活を通じて自分の専門性を高め、将来の職場でさらに自分の価値を実現するために望んでいることを意味している。同時に、視野を広げ、独立生活の能力を鍛えて、留学生活を体験することで彼女らは仲間の中で目立ち、才能を発揮して、職場で優秀者になり、周囲から尊敬される存在になることができる。

他にも、欧米諸国に比べて学費が安いことや、ヨーロッパ諸国の言語よりも日本語のほうが習得しやすいという理由で日本に留学する人もいる。

実は私が日本語を専攻した理由と日本に来た理由は同じ。根本的に日本の文化と歴史が好き。そして日本のアニメも大好き。大学二年生になると、ちょうど日本の交換留学プログラムがあって、それに、交換留学の授業料は半額で、仲介を頼むより安いと思った。その時は来たほうがいかなかったって、日本に勉強に来た。(Hさん)

私の場合はヨーロッパに留学に行きたかったが、行けなくて日本に来た。大学の時も日本語を勉強した経験がある。大学時代はずっと留学したいと思っていたけど、どの国に行くべきかわからなかった。最初はヨーロッパに留学に行きたいと思った。しかし、ヨーロッパに留学するとなると、ドイツ語やスペイン語、フランス語などの言語を勉強しなければならず、英語のレベルは普通だけど、今は以前のレベルにも達しないかもしれない。日本語をある程度勉強したあと、日本は留学するにはいい場所だと思ったので、わざわざ遠出して留学する必要はないかもしれないと思った。日本語のほうが習得しやすく、ヨーロッパでは英語以外の言語のほうが難しいと思った。日本語は漢字が多いので、読めるか読めないかは別だが、漢字を見ればわかると思った。(Eさん)

日本で就職することとした理由について、塚崎(2008)は留学生の場合、「日本が好きだから」「出身国よりも賃金が高いから」と指摘している。園田(2019)は、パートナーが日本にいますが、留学生として日本にやってきた専門的外国人が日本での就職を選ぶ決定的な要因のひとつであると指摘している。つまり、日本に就職するつもりはなくても、パートナーのために日本に滞在することを選択する。また、留学生は母国で就職を行うための情報も欠いており、母国での就職に支障をきたしてしまいがちであるという。また、日本での留学経験では、母国の労働市場で優先的な待遇を受けられないと明確化している。園田(2019)によれば、自国での就職難も外国人留学生が日本で働く理由の一つである。また日本特有の新卒一括採用制度も留学生にとって日本での就職の魅力点の一つである。

園田(2019)の調査により、調査対象者のほとんどが、留学時点で自分の就職に関して明確に考えていなかった。筆者の調査によると、調査対象者の多くは日本で働く希望に対して消極的であった。彼女らは日本に留学する前に、日本で就職することを考えたことがなかった。これは園田が論じた点と一致すると考えられる。調査対象者の大半は日本で生活してから、日本に滞在することを考え始めたが、就職という選択肢ではなく、進学という道を選んだ人もいる。Dさんは「日本語の会話能力を高めたくて、大学院生になりたいと思って。大学院を修了すれば私の日本語はきっとぺらぺらになっている。だから、その時大学院の試験の準備を始めた」と言った。

しかし、本稿の調査対象者たちは、日本で勉強をしているうちに、日本に親近感を抱く。

帰国して就職しない理由は、一つは日本での生活に慣れていて、居場所を変えたくないこと。これから帰国するかもしれないが、今は居場所を変えたくないから、帰国して就職したくない。(Dさん)

日本に来た2年目には日本にいるほうが良いと思って、これから直接日本で仕事をしたらいいと思ったので帰国しないことにした。…日本に来てからは日本の生活が比較的安逸だと感じていて、日本にいて心地良いし、落ち着けるし、さらにチャレンジしたくないし、日本での生活のほうが快適だし、ここが自分のコンフォートゾーンだと思ったので、ここにしようと思って。(Eさん)

日本は先進国であり、日本と世界各国との貿易が頻繁に行われていることも、留学生が日本に就職することを魅力的に感じる要因の一つである。在日中国人女性留学生にとっては、日本に留学してから言語や文化の難しさがだんだん減ってきて、日本社会の魅力がますます増えてきている。まず、日本の賃金水準は総じて中国よりも高い。調査対象者のほとんどが中国の地方都市出身で、北京や上海などの都市に比べて賃金水準は一般的に低い。そして、彼女らの故郷では、日系企業はほとんどないので、もし日系企業で自分特有の日本語能力を発揮したいなら、両親から離れて北上広(北京、上海、広東)のような大都市に仕事を探さないならない。また、新卒の留学生の場合、初任給は一般的にあまり高くない。

今のところは給料が高いのも日本で働くことを選んだ理由の一つ。新卒で国内で仕事を探すなら、給料は日本より高くないと思う。(Cさん)

給料も国内より高いし、北上広とは比べると同じぐらいで、実家と比べると確かに高い。帰国するのなら、私の実家に帰って仕事を探すという一つの選択肢だけ。女性はいつもいろいろ考えなければならない。帰国したら両親の面倒を見なければいけない。両親のために多くの機会を捨てなければならない。だから、大都市に行って仕事をするができない。男性なら大丈夫。親元を離れて海外で働くのもいいんだよ。だから中国に帰って就職するのは私は全く魅力を感じない。(Eさん)

日本でお金を稼ぐのも簡単だと思った。上海のような一流都市で働けば、二流大学の出身で月に4000元ぐらいの収入を得る。でも、東京で働けば月に1万元近く稼げる。(Fさん)

中国人留学生にとって、留学経験があるからこそ、就いている仕事は他人よりも優れているはずである。中国の大卒より給料や職種が良くないと、屈辱的だと思っている。Dさんは「それに今はみんな若者で、誰でもプライドを持っている。悪い仕事につけば、この二年間の留学は無駄になる。」と言った。

家族の日本での就職に対する支援も彼女らの日本に滞在する理由の一つである。

両親も私が帰国することを望んでいなかった。帰国するよりも海外で生活した方がいいと思っていた。帰国すれば、両親に負担をかけるかもしれないと思う。(Hさん)

園田(2019)が論述したパートナーが日本にすることが、彼女らのキャリア選択に大きな影響を及ぼすことを示唆している。

それに、妹も日本にいるし。お互いの世話ができる。日本にいる友達も多い。日本に来てからは、中国の友達とあまり連絡しなくなったもん。(Aさん)

彼氏がいないなら帰国したいと思うかもしれない。でも、日本で彼氏と結婚した後、私たち二人はここにいたいと考えている。実は彼氏ができる前は日本にいたいと思っていたが、その時はあまり深く考えていなかった。大学院の試験を受けに行こうと思っていたが、もし合格できなかったら、帰国するつもりだった。今は彼氏ができたとし、彼氏も日本にいたいと言っているし、帰国したら絶対別れるよ。だって、彼氏は南京だけど、私は大連。距離が遠すぎるから、私たちは遠距離恋愛に納得できない。(Dさん)

元カレは日本人で、結婚も考えていた。でも、その彼と別れたんだけどね。彼と付き合い始めた頃、私は大学を卒業したばかりで、日本の大学院の試験を控えていた。自分の彼氏が日本人なので、日本に生活し続けると考えた(Gさん)

園田(2019)はパートナーが日本にすることが、留学生として日本にやってきた専門的外国人が日本での就職を選ぶ決定的な要因であると指摘している。つまり、日本に就職するつもりはなくても、パートナーのために日本に滞在することを選択する。Gが彼氏と別れたとはいえ、パートナーが日本にすることが、彼女らが日本での就職を決定する理由になることも言える。それに加えて、日本留学生活の中で、築いた人間関係も、卒業・修了後に日本に滞在して働く理由の一つになっている。Aさんの場合は、パートナーではなく、親族と友達の存在が日本に滞在する選択に大きな影響を及ぼしてい

る。

園田 (2019) によると、留学生は母国で就職を行うための情報を欠いており、母国での就職に支障をきたしてしまいがちである。

在日中国人女性元留学生は日本で勉強しているが、中国での就職状況が徐々に把握できず、加えて、求人情報を入手するルートがないため、帰国後の就職に対する自信を失い、結局日本に滞在して就職活動をしなければならない。そして、時間的には、帰国して仕事を探すのも難しい。日本と中国では大学の開学時期が異なるため、両国の卒業時期が異なることにつながる。中国では9月に開学するが、日本では4月から開学する。これは、母国に戻ると就職活動の時間を短縮することにつながる。また、日本での留学経験では、母国の労働市場で優先的な待遇を受けられない。留学生は「希少な人材」とはみなされなくなり、「海帰」の光環は次第に暗くなり、海外留学の経歴はオファーを保証することができなくなり、「海帰」から「海待」へ変化し、帰国後の就職先を探す留学生のプレッシャーも年々高まってきている。

文系なんで、文系の学生は帰国しても就職には役立たない。大学院であろうと、博士課程であろうと、いい学校でなければ、帰国しても就職には無駄だ。だから、まずは日本にしようと思って。今一番詳しいのは日本でしょう。(Aさん)

私自身は10月に卒業したから、時間的には国内の就職活動期と少しずれている。時間的には日本で就職するほうがいいのかもしいかなと思った。(Bさん)

両親が最初から私が日本で二年間働くことを望んでいたこと。二年間の仕事経験で日本語のレベルを高めて帰国すれば、もっといい仕事を探すことができると思う。もし今のまま帰国したら、毎月3000元くらいの給料しかもらえず自分の生活を支えることができないと思う。それにもう二年間も国内(中国)にいないから、なんて言うんだろう？もし国内で仕事を探したくても、人脈がないから、探しにくい。とにかく国内で仕事を探すのは難しいと思う。(Dさん)

国内の就職にはあまり注目していなかったが、少しわかることがある。中国ではキャンパスリクルーティングの機会が多いけど、私たちのような留学生は母国に帰って就職活動しようとしても、キャンパスリクルーティングに参加できない。どうすればいいのかわからないし、具体的な流れはよくわからない。国内の就職情報もそう簡単に手に入れることができない。…しかも国内では、働いた経験がないといけない。私は卒業したばかりで、仕事の経験があるはずがない。国内はインターンシップに行かなければ卒業できないけど、日本は国内と真逆で、この点で日本はいいと思う。(Eさん)

海外での実務経験を数年積んで帰国したら、同じ専攻と学歴を持っている人よりも自分の希望する仕事を見つけやすくなるので、プラスになるのかもしれない。(Fさん)

そもそも、自分の国内の大学は専科学校で、しかも国内と日本で勉強している大学は有名大学ではない。日本では学士号さえ持っていれば、自分を養う仕事が見つけれられる。しかし、国内は違っている。国内は学歴至上主義で、名門学校で勉強していないと、いい仕事を見つけられない。見つけたとしても、二千元ぐらいの仕事だと思う。(Hさん)

前述の要因に加えて、最後に、新卒一括採用制度が日本で就職を促す要因となっている。一般的に、中国の企業は実務経験を重視している。通常、中国の大学生は大学4年生になると、インターンシップを探し始めなければならない。3~6ヶ月間のインターンシップを通して、蓄積された実務経験

は、エントリー時点での新卒の競争力を高めることができる。ここ数年来、中国の大学生は自身の競争力を高めるために、2年生と3年生の時にインターンシップに行くこともある。新卒一括採用制度は、終身雇用や年功序列の一部として機能する制度である。新卒一括採用制度は学生にとって最も大きいメリットは、「就職時に経験やスキルを問われない」ことである。例えばアメリカの学生は、インターンシップを受けて「実務経験」を積まないと、高学歴でも書類審査すら通らない。さらには、インターンシップの期間に優秀と認められる必要もある。しかし、日本ではその必要はない。今実績がなくてもポテンシャルがあると認められれば内定をもらうことができる。入社後に、時間をかけて職業訓練する。こういう理由で、日本での就職活動のほうが有利であると考えられる。

日本では新卒一括採用制度があるじゃない？うちの会社の場合は、まず一ヶ月の新人集団研修で、職場のマナーやメールのフォーマット、電話対応のマナーなどを新入社員に教える。それから、新入社員を工場へ派遣してさらに一ヶ月研修させる。半導体製品の工場なので、そこで工場の製品を作る様子が見られる。私たち求職者にとってはいいと思う。(Bさん)

私は今IT業界で働いているが、これまで勉強してきたこととは全く関係ない。最初はIT業界にかなり魅力を感じていたので、就職活動をしていた時にはこのような会社を探した。中国に帰って探しても、この業界に入ることはできないと思う。日本にいれば、自分の興味のある仕事に就くことができる。(Cさん)

#### 4.3.2 就職活動中の困難

調査対象者の語りから、就職時の困難を6つ挙げるができる。第一に、就職活動に対する理解不足である。日本の就職活動は、「就活期間が長い」、「選考方法が複雑」など特徴を持っており、海外からの留学生は理解をすることが難しい。

まずはね、日本と中国の就職状況が違う。例えば、中国で就職しようと思ったら、大学四年目にインターンを探し始めるでしょう。日本の就職活動の流れはよくわからない。(Aさん)

Aさんは、中国での就職活動の時期とやり方について、大学四年目にインターンとして受け入れてくれる企業を探すということは知っている。しかし、これは大雑把な知識であり、具体的なことを知っているわけではない。増して、日本での就職活動の時期とやり方については何も知らなかったと語っている。このように、企業や就職に関する情報について、日本人学生と比べ、外国人留学生には両親・兄弟・先輩・友人など情報が入ってくる経路が少なく、就職活動前の情報量が圧倒的に違う。そのため、外国人留学生の多くは就職活動開始時期を逃してしまい、4年生の4月から就職活動を開始したり、十分な準備ができないまま、就職活動を始めざるを得ず、最終的に就職できないこととなり、母国へ帰国する学生も多い。

第二に、ビジネスシーンでの日本語能力の不足である。就職後はコミュニケーションを日本語で行うこととなるので、留学生に高い日本語能力が求められる。就職活動においても、必ずエントリーの提出、面接というステップを踏まなければならないが、大学での会話と違いビジネスシーンで使用する日本語のため、尊敬語・謙譲語・丁寧語の使い分けやビジネス用語、日本企業文化を理解した上でのビジネスマナーなどが必要とされる。特に企業は採用時に面接を重要視するために、高度なビジネスシーンでの日本語能力がなければ内定を獲得することは難しくなる。

日本語があまり得意ではなかったため、面接の時に聞かれた質問を100%理解することができず、聞かれたとき面接官の質問内容を推測して盲目的に答えるしかなかった。(Eさん)

第三に、文系留学生向けの求人情報が少ない。留学生向けの求人情報については、近年インターネット上で留学生積極採用特集が組まれたり、企業の新卒採用ページに留学生の専用特設ページが開設されたりと、以前に比べると留学生が企業情報を探しやすくなったが、日本企業の大多数は、理系留学生の採用を行っている。

学校主催の就職説明会に行ったら、多くの会社では理系の学生を募集していることが分かった。専攻もあまり合わないし、未経験者を募集する会社も少なかった。日本での大学は理工系の学校だから、学校が提供した説明会には大手企業があまりなかった。文系の学生は、理系の学生に比べて就職先の幅が狭い。文系の卒業生は本当に選択肢が少なく、営業職か販売職のどちらかで、ほとんどがサービス業的スタッフ。(Eさん)

第四に、地方大学出身の留学生にとって、就職活動をするコストが高すぎる。地方では説明会を開催する大手企業が少ないので、大都市に行って説明会に参加しなければならない。しかし、交通費の工面の難しさ、勉強やアルバイトため就職活動の時間の不足が外国人留学生直面している難題となっている。

日本で就職活動をする際には、各地で説明会を聞きに行くべきじゃない?富山では説明会を開催する大手企業が少ないので、大都市に行って説明会に参加しなければならない。東京や大阪に行こうと思ったら、説明会に行く旅費だけで大金を払わないといけない。旅費だけでなく、時間も結構かかる。各説明会に参加するには少なくとも2日間はかかる。だから、各地に説明会に行った時は本当に疲れた。富山の地理的な位置があまりよくないから、この方面はかなり面倒だった。また、日本の就職活動の流れは複雑すぎるし、時間の幅も大きすぎるよ。(Cさん)

私は当時石川県の学校に通っていたので、仕事を探す時は大変だった。夜行バスに乗ったり、新幹線に乗ったり、お金がかかった。その時はまだ授業期間中だったし、修士二年生の私は複数の説明会の日時が近くないと参加したくなかった。就職活動のピーク時には、説明会が開かれる間隔がかなり近いから、直接に都内で短期マンションを借りていた。就職活動のせいで疲れていたから、それ以上の就職活動はしたくなかった。(Eさん)

第五に、留学生を採用する企業の求人情報について情報が不足している。それだけでなく、調査結果から、留学生のキャリアセンター利用率は決して高くない。特に、地方大学において、その傾向は顕著である。また、大学では留学生のネットワークを活用した情報発信が十分に出来ていない声が多いことが明らかになっている。

大学院生になるつもりだったから、就職センターの先生の指導も受けていなかったし。それに、学校が推薦する仕事は日本人だけが申請できる。例えば、公務員や警察みたいな感じ。それに、給料が一般的な会社は申請したくない。学校のレベル、名声がそんなによくないので、それらの(筆者注:大学で開かれる企業説明会に来る)企業もまあまあかな。(Aさん)

Aさんは学部生として大学に通っていた時には進学を希望していたので、大学での就職支援にあまり関心をもっていなかった。しかし、大学院進学に失敗したことで結果的に就職をすることとなった。このため、Aさんの場合、大学院進学を考えていたことから、他の学生に比べて就職支援が十分に受けられなかったのではないかと考えられる。ただし、大学から提供される情報自体にも、日本人の雇用

を前提としている、給与が高くないといった理由で不満を感じている。

第六に、就職活動の時期は卒業時期とずれている。4月入学が一般的であるが、秋入学（9～10月）を採用している学校もあり、つまり、9月に卒業する外国人留学生が少なくない。これは日本の就活シーズンとかみ合わないということである。就職活動の期間は4月入学の留学生より短く、十分な準備ができないため、結局いい仕事が見つからない。

（2019年の）9月に卒業したので、私の状況は他の人とちょっと違っている。一般的に就職活動を始めるのは、だいたい3月か4月頃じゃない？私は9月に卒業したから、4月のころ卒論の努力をしていた。正直に言うと、当時（就職活動に）は1ヶ月か2ヶ月しかかからなかった。私が入社したこの会社の経験から言えば、選考は比較的早くてほしい2月か3月くらいで、他の会社よりも早く始まっていた。この会社がメインだったんだけど、インターンの最初の一步から始めて、1次面接、2次面接、3次面接を経て、何回かの面接が終わるまで、1ヶ月ぐらいだった。私は運良くこの会社の内定をもらった。もし同時にいくつかの面接を受けていたら、問題になっちゃっただろう。（Cさん）

今回の調査では、ほとんどの人が日本の大学では経済・経営を専攻していた。彼女らの中国での専攻は基本的に日本語であるが、中国国内で就職しようとする、一般的には就職先からあまり評価されない。日本に留学すると、語学はその言語環境に身を置けば、自然と上達するから、それとは別の専攻に進むが、このとき李敏（2010）が指摘していたように、人気のある専攻として経済・経営が選ばれるのではないかと考えられる。しかし、このことは、やはり李が指摘していたように、特定の分野で就職競争が相対的に大きくなってしまふことにつながりかねない。

#### 4.3.3 入社後、仕事上の困難

塚崎（2008）によると、留学を入国経緯とする者は「年功・序列重視」「排他性」への批判が多い特徴がある。これについて塚崎は、留学生が留学時代のアルバイト経験などを通じて日本の組織主体のキャリア観に馴染んでいることが多いので、「長時間労働」「家庭を顧みない」などへの不満よりも、組織内でのキャリア形成にかかわる部分に批判が集まりやすいのではないかと分析している。

本稿の調査では、言語とコミュニケーションに関する問題は、中国人女性留学生の大多数が日本で働き、生活の中で直面している困難であることがわかった。中国人女性元留学生は日本人社員とのコミュニケーションと上司への不満も高い。彼女らの日本人社員とのコミュニケーションの不満は、「日本人社員とのコミュニケーションがちょっと難しかった。一年間働いたあとは、仕事の上では彼らとよく交流できるようになった。しかし、普段プライベートで、日本人が興味を持っている話題は、外国人にはあまり興味がない。だから、私と日本人との交流は多くない（Bさん）」、「うちの会社は中国人が経営しているので、同僚のほとんどが中国人。同僚と常に一緒にいるから、同僚とのコミュニケーションは良いが、リーダーとのコミュニケーションは本当に少ない（Eさん）」などのこれらの不満内容から感じられる。そして、彼女らの上司への不満は、「新人だから、決められないとき、直属の上司と相談する。彼が了承すれば、また上司の課長に相談する。そして、課長がオーケーだと思ったら、部長に相談する。部長がオーケーだったら、この件はやっと決まる（Bさん）」、「上司は社員たちに何でも報告しろと言って、社員たちの意見を求めている。でも、上司の意見を参考にしなければならないのに、上司はノーと言って、社員たちの考えを否定する。ならば命令してくれればいいじゃない？（Gさん）」などのこれらの不満内容から感じられる。

また、Aさん、Eさん、Fさん、Gさんが入社後勤務時間は長く、常に長時間労働の状態に陥っていた。日本では、高度経済成長期に労働者の長時間労働の問題が指摘される。また、日本職場で効率が低いこのような事実は認められ、会社で残業をしなければならない要因は、効率性の問題が原因であったと、彼女らの話から分析することもできる。



中国人は仕事が効率的であるべきだと思っているが、日本人は仕事の効率にかかわらず、以前のやり方に従ってやらせる。それに、日本の残業文化は納得できないわ。会社は仕事の時間を決めているのに。私たちは外国人だから、外国人の考えを尊重してほしい。(Aさん)

私達の会社で残業するのは自由意志だが、社長と先輩は22時退社も経験したことがあると言う。実際には私たちの定時退社が多いと思うが、今後の残業がほめかされている。また、会社は残業代を出してくれず、ただ残業をしてほしいと言う。(Eさん)

日本会社の伝統的な問題として、仕事に対して非常に硬直的であったり、融通が利かなかったり、真面目すぎたりすることがあるので、特に仕事の効率に影響を与えることがある。お客様の中には、ビザの有効期限が迫っている方もいるので、できるだけ早く入国管理局に書類を提出しなければならない。書類の提出が間に合わないと、ビザは期限が切れてしまって、お客さんが不法滞在になるので、残業をしなければならないことが多い。(Fさん)

このように、彼女らは長時間労働に関する不満を述べている。塚崎(2008)は、長時間労働への不満がないとは主張していないが、日本でのアルバイト経験等によって、その不満は相対的に低下するととらえている。しかし、この点については、本稿の調査ではあてはまらない部分が目立つ。その背景として考えられるのは、彼女らが就職してからの期間が短いことが挙げられる。このような場合、多少のアルバイトの経験があったとしても、長時間労働に対する順応が進んでいない可能性がある。

主に言いたいのは、営業職に就いているから、プライベートの時間が取られすぎてしまうということ。うちの会社は、技術系の派遣会社なので、派遣している人は機械・電気関係などの技術系の人が多い。この類型の人材派遣会社では、半導体がどのように作られているのか、どのようなデバイスで作られているのかなど、多かれ少なかれ専門的な知識が必要な。そのためにはうちの会社は残業を強制されているわけでもないのに、定時退社後の時間を利用しないといけない。そして、うちの会社では、営業部のスタッフを育成するために毎週土曜日に様々な勉強会を開催していて、私は土曜日を全て勉強会に費やしている。それは個人の時間を奪っているに等しくて、残業と大差ないと思う。今は仕事がそこまで忙しくないし、正直上司から指示される仕事は簡単すぎて、そんなに時間がかからない。任務が完了したら、空き時間がある。その時間を勉強に使えば効率的だと思うが、会社はそれを許してくれない。…特に飲み会があって、うちの部門の外国人は私一人だけ。本当は行きたくないが、こういう飲み会は大抵強制的なものなので、行かないと疎外感が増えてしまうし、営業職はこういう付き合いはかなり重要なので、行かざるを得ない。飲み会は仕事の後あって、休みの時間がしょっちゅう奪われる。夜8時から翌日朝3時までの飲み会もあった。翌日は出勤しなければならないので、ほとんど寝ていなかった。日本では早く帰りたいと言うと、仲が悪いと思われるし、外国人は私一人だったので、もっとひどかった。(Gさん)

さらにGさんは、仕事以外の時間に勉強会や飲み会に参加しなければならないことなど、外国人社員にとって抵抗感を抱えている。Gさんは、半導体に関する仕事に必要なとされる専門知識に欠けるため、土曜日を全て勉強会に費やしている。さらに、彼女は仕事以外の時間に飲み会も参加しなければならない。諸外国では一般的に「ジョブ型」という、明確に一人ひとりの業務の範囲を設定してから採用をするという雇用システムが導入されている。一方、日本では総合職のように職場に人を採用してから業務を割り振る、という「メンバーシップ型」の制度が取られている。そのため、日本では、自分の仕事が終わっても他の社員の仕事を手伝ってチームとして前進できる、というメリットはある

ものの、ジョブ型とは違って業務範囲の線引きが曖昧になるため、仕事が終わっても「先に帰りにくい」という気まずい雰囲気が生まれることになってしまう。飲み会と同じように、「先に帰ってはいけない」という黙然のルールがあり、特に外国人女性社員の場合、「先に失礼します」をさらに言いづらい。Gさんは「営業職に就いているから、プライベートの時間を取りすぎてしまうということ」と言った。日本では労働時間は増加すると余暇時間は短い。このように、家事・余暇に携わる時間も短いことがある。これは彼女の仕事と生活のバランスが崩れたことをもたらした。

うちの会社はクラウドサービスを提供している会社じゃない？お客さんがこの機器を使う時間は、私達が仕事をしている時間だよ。定期メンテナンスを行うなら、このサービスはお客さんが退勤してからでないといけないので、残業と同じでしょう。でもね、うちの会社は融通の利く勤務体系になっているので、11時に出勤して夜の7時には終わるようにしている。しかし、これも問題があるんだ。定期的なサービスであれば、時間を決めて作業することができる。もし、急に設備が故障したら、夜中に起きてメンテナンスをしなければならない。たまに、夜中の2時や3時に故障が発生して、会社に行って直さなければならないことがある。設備が故障した時は残業が多いけど、もし故障していなかったら大丈夫。定期メンテナンスだけで楽。でも、維持管理はこのような突発的な仕事も多くて、とても疲れる。(Cさん)

特に注目すべきなのは、Cさんへのインタビューである。入社以来半年間しか仕事をしていないからかもしれないが、彼女は現在の職場環境には比較的満足しているようである。しかし、様々な想定外の事態が彼女を悩ませ、残業を余儀なくされることがある。

次に、塚崎(2008)が述べているように、外国人留学生は「年功・序列重視」「排他性」への批判が多い。AさんとBさんを例に、性による差別と年功序列・排他性の問題をみてみよう。

日本人はよく陰口をたたく。これははじめと同じじゃない？何か問題があれば私に直接指摘したほうがいいと思う。(Aさん)

私達の部門には中国人が三人いるから、排他的な雰囲気はないと思う。でも、うちの会社の年功序列はちょっと厳しい。一部の先輩の能力は素晴らしいとは思えない。…また、うちの部門の管理職はほとんど男性で、他の部門の状況も女性管理者が少ない。仕事を優先して家庭を顧みないという風潮があるが、それは男性の中にもっと多い。しかし、今の私にはまだ家族の問題がない。だから、今はほとんど定時退社できる。自分の生活や会社の仕事に関して、いいペースでいられる。(Bさん)

このように、男性が組織の上層部を支配しているなかで、女性の能力開発を妨げ、企業における上級管理職への昇進や、意思決定の場への登用を阻害している見えない障壁があることは「ガラスの天井」と比喩的に表現されることもある。Bさんが所属する部門は男性管理職が多いが、逆に、女性管理者は少ない。外国人女性社員の場合、「外国人」と「女性」という二つの定義をされている。彼女らは「女性」であるため、組織の下位に立ち、さらに「外国人」の身分は、会社の日本人社員に比べてキャリアアップのチャンスが非常に少ない。また、中国では能力主義と成果主義が主流であるが、中国人女性元留学生が日本での年功序列は時代遅れと見ている方が多いである。「うちの会社の年功序列はちょっと厳しい。一部の先輩の能力は素晴らしいとは思えない(Bさん)」から見ると、外国人の方には、年功序列の悪の部分と見られている。しかし、排他性の方面から、両者は全く異なる状況にある。Aさんの職場では、他にも中国人が数人いるので、一人しかいない状態ではないが、日本人労働者との隔たりを感じている。特に、外国人の考えを尊重しない、陰口をたたいて直接指摘しないとといった点に隔たりを感じている。Aさんの指摘について、これは放置すると職場での孤立や排他性にも結び

付きかねないのではないかと考えられる。一方、Bさんの職場では、以前は外国人社員を雇用したことがあるため、会社の雰囲気がよく、外国人社員に対する態度も親切的な姿勢がとられている。

塚崎(2008)によると、「企業内転勤者は、職場との軋轢を自らの中に抱え込む可能性や周囲に合わせることができず孤立してしまう可能性が高い」と述べている。

うちの会社は効率が悪くて、日本人社員は陰で他人の悪口を言うのが好き。うちの店では中国人は私一人しかない。たまに日本人の営業員が私に話しかけてくれるが、まだ馴染めていないような気がする。特に私のことを悪く見ている上司がいて、裏では私の悪口をよく言っていた。怒ってはいたけど、相談できる相手がいなかったの。私たちのような仕事は昇給の可能性がないので、将来的には昇格の資格が取れるように正社員として働きたいと思っている。(Hさん)

この点については、Hさんは排他性に関する不満を述べていることから、塚崎(2008)の指摘と一致する。外国人労働者の多くが職場で孤独感を感じていることが明らかになっている。また、様々な属性の影響を統制しても、抱えている孤独感が高ければ高いほど、外国人労働者の定着意向に悪影響を与えることが明らかになっている。

キャリアアップの不確定さや、日本人社員とのコミュニケーションへの不満などは、外国人労働者が転職してしまうということと同時に、他人推薦意向にもマイナスの影響があることが考えられる。つまり、そうした不満だらけの日本の職場では、自分が辞めたくなるとともに、「他の人に勧めたくない」ということである。これは、労働人口不足である日本が、今後外国人高度人材から選択される国になれるかどうかにも負の影響をもたらす可能性がある。

#### 4.3.4 活用している能力・将来のキャリアプラン

塚崎(2008)は、日本における外国人ならではの職務として、(1)外国語能力を活用する職務、(2)リエゾン職務、(3)外国に特有の職務及び外国の方が進んでいる職務という3つを挙げている。では、Aさん、Eさん、Fさんを例に、現在の仕事で活用している能力と将来キャリアプランについてみてみよう。

自分の能力を十分に生かせる仕事をしたい。それに、意義がある仕事に就きたい。販売職の仕事は簡単なので、誰でもできる。業種については、貿易とか、マスコミとか、メーカーとかに興味があるの。特に食品、化粧品など。職種については、事務職とか、企画職とかいい。企画の経験はあまりないが、挑戦してみたい。(Aさん)

Aさんは現在の職場でも自分の能力を活かしているとは感じていない。Aさんの現在の仕事は販売職であり、中国人の顧客に対して中国語を使っているのだから、(1)に当てはまると考えられなくはないが、彼女にとってはそうではない。これは、例えば、中国語教師のような教育職の場合は、教授方法に結びついていることで「能力を使っている」という認識を持ちやすいのに対して、販売職の場合は、ただ母国語を使っているだけと感ぜられるため、特殊能力として自己評価しにくいのではないかと考えられる。

Aさんは「販売職の仕事は簡単なので、誰でもできる」と言った。このことから、考えられるのは、「その能力を伸ばせるか」という問題である。母国語による顧客対応をいくらおこなっても、販売の経験を積むという部分はあっても、母国語の能力が伸びることはなく、日本語の能力も伸びないという仕事上の満足感を得られなかった。自分が成長するというイメージを描けないので、仕事を長く続けたいという気持ちもおこりにくいのかもかもしれない。

仕事の時は基本的に日本語だよ。最初は海外との交流があったが、私が担当しているメーカー会社は全部日本の会社なので、仕事の時は日本語を使っている。しかも、私の仕事は私の専攻と何の関係もないので、半導体という基本的な業界の状況を把握してから、半導体と会計に関する知識を身につけなければならない。入社当初はIT専門知識の研修を受けたので、専門知識を活用したと思う。だから、今はそれに関連した知識やスキルを使っている。(Eさん)

この分野で働き続けて、もっと給料のいいところに転職しようと思う。将来的に家庭を持つことになった場合には、家族を養うためのお金が必要だし、家庭を持たない場合には、自分自身を養うためのお金も必要なので、より多くのお金を稼ぐ必要がある。だからこそ、いい暮らしをするためにも、もっとお金を稼ぎたいよね。これからも日本にしようと思っている。(Eさん)

Eさんは現在の会社で自分の能力を発揮しているとは感じている。Eさんの現在の仕事は開発職であり、日本の会社に対して日本語を使っているので、(1)に当てはまると考えられなくはない。しかし、母国語の能力は全く使っていない。

Eさんは、入社以来の社内研修を経て、IT業界での専門知識の習得・把握状況には比較的満足しており、日本語能力も十分に活かしていると考えているが、今後のキャリアの計画を述べる際には、現在の給与水準には満足しておらず、職務経験と専門知識を活かして、より良い給料をもらう会社に転職することも考えている。このとき考えられるのは、現在の職場での経験から日本語能力だけが伸びたとしても、それ以外のスキルが活きるのかという問題である。Eさんの場合は、IT業界での専門知識が活かされる可能性はあるだろう。

仕事内容の一部は事務所の宣伝。そして、在日中国人のビザに関するニーズやヘルプに対応することがメインの業務。例えば、ビザを更新したり変更したりするときには困ったことがあれば、私たちに相談に来てもらい、その悩みを解決してもらい、日本でのビザ申請や変更のサービスを提供している。また、日本に来たことがない中国人の方で、仕事や移住のために日本に来たいという方のために、ビザ取得の手続きを手伝うサービスもある。私たちが顧客を引き付けることに成功した場合、彼らは私たちと委託契約を締結することになる。契約書にサインをした後は、ビザに必要な書類を紹介したり、書類の作成方法を教えたり、関連書類の作成を手伝ったりすることなどのサービスがある。あと、お客さんの中には日本語を勉強したことがない方もいるので、書類の翻訳サービスを提供する必要がある。だから、まず、お客さんの書類を日本語に翻訳する必要があるので、これは日本語の能力をいかしていると思う。そして、お客さんが大体中国人なので、中国語の能力を使っていると考えられる。(Fさん)

とりあえず日本で働いて、1-2年間仕事をしていて、管理職に転職してみたいと思う。でも、自分が今やっている仕事経験は自分の武器になるのかとても心配だよ。(Fさん)

Fさんは現在の職場でも自分の能力を活かしているとは感じている。Fさんの現在の仕事は事務職であり、中国人の顧客に対して中国語を使っているので、(1)に当てはまると考えられる。また、Fさんの現在の仕事は、中国人にしかできない仕事であるため、(3)に当てはまるとしている。

現在の仕事では、Fさんは中国語と日本語の両方の能力を十分に発揮していると考えているが、Fさんの「自分が今やっている仕事経験は自分の武器になるのかとても心配だよ」この発言から明らかにしたように、自分の能力を根本的に認識していなく、将来どうなるのかを不安な気持ちを浮かべることがわかる。また、Fさんは、現在の仕事で蓄積している経験は、彼女が転職する武器にはならないかもしれないと考えている。このことから、考えられるのは、「自分の能力を十分に活かすことが具体的

に何か」という問題である。Aさんと同じように、自分が成長している姿が想像できないので、長期的に仕事を続けたいと思うのは難しいかもしれない。

上述のとおり、Aさん、Eさん、Fさんは現在の仕事に対する満足度が高いとは言えない。しかし、将来のキャリアプランに対してネガティブな考えを持っているAさんとFさんに比べ、Eさんは将来のキャリアプランが非常に明確で、現在の仕事を通じて一定のスキルや経験を身につけようとするモチベーションが高いようである。

## 第五章 結論

本論文では、中国人女性元留学生 8 名へのインタビュー内容をもとに、日本で留学・就職した中国人女子学生に焦点を当て、留学動機、就職動機、就職状況、職場における問題、活用しているスキル、今後のキャリアプランなどが分析した。主要な結論は以下の通りである。

まず、留学から就職活動にかけての経緯については、おおむね園田 (2019) を裏づける調査結果となった。彼女たちは、留学にあたっては、明確なキャリアプランを持っていないが、その後、さまざまな要因から日本での就職活動をベストな選択肢と考えるようになる。ただし、園田 (2019) が挙げていたパートナーの存在は確かに大きいですが、本稿の調査では、パートナーに限らず親族と友達にまで広げて考える方がよいこともわかった。

次に、本稿の調査対象者たちは、就職活動中にさまざまな困難に直面していたことがわかった。李敏 (2010) は、中国国内での就職活動について貴重な研究であるが、日本に留学した中国人が日本の就職活動で直面する具体的な困難の例を明らかにしたことは、本稿の成果のひとつと考える。

就職後に直面する困難、もしくは抱く不満については、塚崎 (2008) を裏づける部分も少なからずあったが、完全には一致しない部分も見られた。まず、塚崎 (2008) では、基本的なコミュニケーションや意思疎通のやり方に関する不満は注目されていないが、本稿の調査対象者たちの間では強い。塚崎 (2008) のインタビュー調査対象者は、塚崎の知人、あるいは調査対象者に紹介された人であるため、こうした不満をあまり強くない人が相対的に多く集まった可能性も否定できないだろう。本稿の調査対象者たちは、日本語の能力は高いが、日本人との雑談に入りにくいと思っていたり、上司とのコミュニケーションが少ないと思っていたり、組織内での意思決定の習慣になじめないと思っていたりする。こうした細かい不満も重要だと思う。さらに、留学を入国経緯とする者は「年功・序列重視」「排他性」への批判が多い特徴があるとしているが、本稿の調査対象者は、それらの点もさることながら、やはり日本の職場の長時間労働に対する不満も強いことがわかった。

本稿の調査対象者たちは、高学歴を持って一流企業に入社し、自分の能力を發揮したいと考えるが、事実は彼女たちの考えと違い、必ずしも自分の好きな仕事に就けない人もいる。E さんのように自分の能力が活かしていると思う人もいるが、自分の能力を發揮する余地がないと思う人も多し、F さんのように将来そうした能力が活かせるのか不安であると語る人もいた。

特に就職した後のこうした問題は、彼女たちが「女性」であるという点によって、さらに強まっている可能性がある。彼女たちの職場では男性管理職が多いが、逆に、女性管理者は少ない。外国人女性社員の場合、「外国人」と「女性」という二つの定義をされている。彼女らは「女性」であるため、組織の下位に立ち、さらに「外国人」の身分は、会社の日本人社員に比べてキャリアアップのチャンスが非常に少ないように感じられるのも、現在の職場への不満や、将来への不安の背景になっていると考えられるだろう。

## 引用・参考文献一覧

### 日本語文献

1. 園田薫, 2019, 「専門的外国人の〈企業選択〉と〈国家選択〉——日本企業への新卒就職を中心に」『社会学評論』, 70(2): 91-108
2. 横田隆志, 2010, 「『2+2 編入留学生』の教室外における日本語使用の実態調査」『東アジアの窓』(北陸大学東アジア総合研究所), 4: 52-59
3. 小林明, 2008, 「留学生の定義に関する比較研究」『大学等における年間を通じた外国人留学生受入れの実態に関する調査研究報告書』平成 19 年度文部科学省先導的の大学改革推進経費による委託研究(研究代表 横田雅弘) 111-123
4. 上林千恵子, 2017, 「高度外国人受入政策の限界と可能性——日本型雇用システムと企業の役割期待」小井土彰宏編『移民受入の国際社会学——選別メカニズムの比較分析』名古屋大学出版会, 279-309
5. 太田浩、工藤和宏、上別府隆男, 2014, 「日本の大学国際化と留学生政策の展開」, 『日韓大学国際化と留学生政策の展開: 日本私立大学協会附置私学高等教育研究所研究プロジェクト報告書』(日本私立大学協会附置私学高等教育研究所), 2:13-52
6. 張歆, 2017, 「中国人留学生における帰国後の労働・生活・意識——山東省での調査を事例として」『日中社会学研究』, 25:138-150
7. 塚崎裕子, 2008, 『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
8. 坪井健, 2006, 「在日中国人留学生の動向と今後の課題-日本と中国の留学生政策を背景にして-」『駒澤社会学研究』(駒沢大学文学部社会学科), 38: 1-22
9. 李敏, 2011, 『中国高等教育の拡大と大卒者就職難問題——背景の社会学的検討』広島大学出版会

### 中国語文献

1. 柯羽、劉曉鳳 (2004), 2004, 「論高校卒業生就業競争力评价体系の構建」, 『黑龍江高教研究』, 000(001):117-119.
2. 李鴻沢 (2007), 2007, 「从教育消費性收益看当代留学動機」『世界教育信息』(西南大学教育学院), 8: 53-55
3. 李璞、楊德祥 (2016), 2010, 「提升大学生就業競争力的培養体系研究」『東南大学学报(哲学社会科学版)』, 2:
4. 楼錫錦、周樹紅、吳麗玉 (2005), 2005, 「大学生就業競争力分析」, 『教育發展研究』, 13: 49-52
5. 王鵬、原广華 (2009), 2009, 「浅析山西農業大学中德学院学生出国留学動機」『中国科技博覽』, 000(021):207-208.
6. 吳志婷、舒蕾、謝文斌 (2010), 2010, 「浅析我国出国留学的現狀及原因」『時代經貿易』, 000(024):282-282
7. 向卓元、丁可 (2009), 2009, 「高校卒業生就業競争力綜合測評研究」, 『統計与決策』, 000(024):82-84
8. 趙志川、陳香蘭 (2006), 2006, 「論大学生就業競争力及其提升」, 『黑龍江高教研究』, 000(004):60-63
9. 鄭美勳、代蕊華 (2006), 2006, 「我国学生出国留学動機調查報告」『世界教育信息』(西南大学教育学院), 6:30-32
10. 周少偉、李丹妮 (2011), 2011, 「基于 AHP 的大学生就業核心競争力分析——以福建省高校の実証調查為例」, 『現代商業』 15: 91-108

## ホームページ

1. 経済産業省 「外国人留学生の就職に係る現状」 (2019)  
<https://www.meti.go.jp/press/2019/02/20200228007/20200228007-2.pdf>
2. 厚生労働省 「キャリア形成の現状と支援政策の展開—個人の能力・個性がいきいきと発揮される社会を目指して—」 (2002)  
<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/07/h0731-3a.html>
3. 首相官邸 「教育再生会議・報告・取りまとめ等」 (2007)  
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kyouiku/houkoku.html>
4. 首相官邸 「アジア・ゲートウェイ戦略会議」 (2007)  
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/asia/>
5. 出入国在留管理庁 「在留資格一覧表」 (2020)  
<http://www.immi-moj.go.jp/tetuduki/kanri/qaq5.pdf>
6. 出入国在留管理庁 「出入国在留管理をめぐる近年の状況」 (2020)  
<http://www.moj.go.jp/isa/content/001335866.pdf>
7. 内閣府 「外国高度人材受入政策の本格的展開を(報告書)」 (2009)  
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/dai2/houkoku.pdf>
8. 内閣府 「日本再興戦略 2016—第4次産業革命に向けて—」 (2016)  
[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/2016\\_zentaihombun.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/2016_zentaihombun.pdf)
9. 内閣府 「日本再興戦略」改訂 2014—未来への挑戦—」 (2014)  
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbun2JP.pdf>
10. 内閣府経済財政諮問会議 「経済財政改革の基本方針 2008 について」 (2008)  
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizai/kakugi/080627kettei.pdf>
11. 内閣府経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会 労働市場改革専門調査会第2次報告 (2007)  
<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/special/work/13/item1.pdf>
12. 内閣府高度情報通信ネットワーク社会推進本部 (IT 戦略本部) 「e-Japan 戦略」 (2001a)  
[http://www.kantei.go.jp/jp/it/network/dai1/pdfs/s5\\_2.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/it/network/dai1/pdfs/s5_2.pdf)
13. 内閣府高度情報通信ネットワーク社会推進本部 (IT 戦略本部) 「e-Japan 重点計画」 (2001b)  
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/dai3/jyuten/index.html>
14. 日本学生支援機構 JASSO 「外国人留学生在籍状況調査」 (2020)  
[https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl\\_student\\_e/index.html](https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/index.html)
15. 日本経済団体連合会 「人口減少に対応した経済社会のあり方」 (2008)  
<https://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2008/073.pdf>
16. 日本政府観光局 「JNTO 訪日旅行データハンドブック 2020」 (2020)  
[https://www.jnto.go.jp/jpn/statistics/jnto\\_databook\\_2020.pdf](https://www.jnto.go.jp/jpn/statistics/jnto_databook_2020.pdf)
17. 文部科学省 「アジア・ゲートウェイ構想(平成19年5月16日 アジア・ゲートウェイ戦略会議)—高等教育関係抜粋—」 (2007)  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/attach/1408552.html](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/attach/1408552.html)
18. 文部科学省 「大学国際戦略本部強化事業」 (2013)  
[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/kagaku/kokusai/sesaku/1321981.html](https://www.mext.go.jp/a_menu/kagaku/kokusai/sesaku/1321981.html)
19. 文部科学省、外務省、法務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省 「留学生30万人計画骨子」 (2008)  
[https://www.jsps.go.jp/j-kokusaika/data/meibo\\_siryu/h21/06\\_kosshi.pdf](https://www.jsps.go.jp/j-kokusaika/data/meibo_siryu/h21/06_kosshi.pdf)
20. 文部科学省ウェブサイト 「グローバル30とは」 (2017)  
[http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/afieldfile/2017/03/3](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2017/03/3)



0/1383779\_01.pdf

21. 文部科学省高等教育局学生・留学生課 「外国人留学生の就職促進について」 (2019)  
[https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/jetro/activities/support/ryugakusei/pdf/report\\_20190228/9.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/jetro/activities/support/ryugakusei/pdf/report_20190228/9.pdf)
22. 法務省入国管理局 「高度人材ポイント制とは？ | 高度人材ポイント制による出入国在留管理上の優遇制度」 (2012)  
[http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact\\_3/system/index.html](http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/system/index.html)
23. 法務省入国管理局 「平成 27 年における留学生の日本企業等への就職状況について」 (2016)  
<http://www.moj.go.jp/content/001207275.pdf>
24. 法務省入国管理局 「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」 (2019)  
<http://www.moj.go.jp/content/001307810.pdf>