

研究ノート

中国人大学生在が抱く企業イメージと就業意識⁽¹⁾

——現地大学生と在日留学生との比較から——

黄 震中¹⁾・浦坂純子²⁾

要約：日系企業のグローバル展開において、留学生のキャリアプランと企業の人材育成方針にギャップが生じていたり、高度外国人材の活用が不十分であったりすることが指摘されている。そこで、留学生の日系企業への就職を促進し、日系企業における高度外国人材のさらなる活用を図るため、中国人大学生を対象とする調査票調査を実施した。

その結果、日系企業に対するイメージは、現地大学生と在日留学生の間で大きく異なっていた。在日留学生は日系企業に対して圧倒的に好イメージを持っているが、就職を強く希望する傾向は見られない。現状では、多くの日系企業が外国人労働者に対して日本人労働者と同じ人事管理制度を適用しているが、今後はワーク・ライフ・バランスを踏まえたキャリアプランを、外国人労働者と日系企業の間でどの程度擦り合わせ、共有できるかが鍵となるだろう。

キーワード：中国人大学生、就業意識、日系企業、在日留学生、高度外国人材

目次

1. はじめに
2. 先行研究
3. 調査概要
 - 3-1. 現地大学生調査
 - 3-2. 在日留学生調査
4. 企業イメージの比較
5. 就業意識の比較
6. 考察
7. おわりに
8. 付録
 - 8-1. 現地大学生調査：単純集計表
 - 8-2. 在日留学生調査：単純集計表

1) 同志社大学社会学部産業関係学科

2) 同志社大学社会学部教授

*2014年10月10日受付、2014年10月20日掲載決定

1. はじめに

2008年7月30日、日本の厚生労働省、文部科学省、外務省、法務省、経済産業省、国土交通省の6省による「留学生30万人計画」の骨子がまとめられた。2020年を目処に留学生30万人の受け入れを目指し⁽²⁾、高度外国人材として活用するため、戦略的に優秀な留学生を獲得するという内容である。

そもそも、厚労省の「外国人雇用問題研究会報告書」(2002年)では、不熟練労働者の導入は当面は考えておらず、高度外国人材を受け入れる方針が出されている。つまり、経済社会活性化のための高度外国人材の獲得が目的であり、国内の労働市場の過不足とは無関係というのが厚労省の方針である。例えば、内閣府のIT戦略会議による「IT基本戦略」(2000年)では、2005年までにIT技術者3万人を日本に受け入れるという数値目標を掲げていたが、これは現時点においても未達成である。海外の技術者を日本に受け入れることを規制する壁があるからではない。来てほしくても来てくれないというのが現実なのである(白木, 2008)。

では、既に日本で学んでいる留学生は、日系企業で働きやすいのではないか。大学などに通う中で、日本で暮らし、日本文化に対する知識や理解を深めた留学生であれば、高度外国人材としての活躍が期待できる。にもかかわらず、「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」(JASSO, 2012)では、2012年度卒業(修了)留学生総数37,989人のうち、日本国内で就職した者は7,910人(22.2%)、その他⁽³⁾は4,684人(13.2%)、日本以外の国(地域)で就職した者は4,092人(11.5%)であった。同年度卒業(修了)留学生のうち、日本国内での就職希望者数は12,594人(35.4%)であったため、希望者の6割しか日本で就職できなかったということになる。さらに、2008年度に日本で就職した留学生は9,684人(30.6%)、2010年度は6,063人(28.2%)であり、留学生総数の増加に比して日本での就職は増えておらず、むしろ減少傾向にあるとさえ言える。

日本で学ぶ留学生には、奨学金や授業料の減免など、日本人学生以上に公費が投入されている例が多い。一定の社会的コストをかけて教育しながら、日本での就職が実現せず、還元の機会を逸しているのはなぜなのか。留学生の日本における就職活動には何ら制約がない中で、このような状況がもたらされたのは、留学生と日系企業の双方に要因があると考えられる。そこで、本稿ではまず中国人大学生を対象を絞り、彼らの就業意識(特に日系企業への就業意識)を解明したい。その上で、学生と企業の間でどのような食い違いがあり、学生が日系企業への就職に際してどのような意識改革を行うべきかを考察したい。

本稿の構成は、以下の通りである。第2節で先行研究を概観し、第3節では現地大学

生と在日留学生を対象とする2種類の調査概要を示す。それらの結果から得られた知見のうち、特に企業イメージと就業意識に注目し、第4節と第5節で比較分析を行う。一般的な考察を第6節で述べた後、第7節では今後の課題についても触れる。最後に付録として、2種類の調査の単純集計表を掲載する。

2. 先行研究

「留学生30万人計画」が公表されて間もなく、白木（2008）は、外国人留学生の受け入れ体制は、留学の入口（募集と奨学金）と出口（就職）の両面から変える必要があると提言した。具体的には、「高度外国人材の採用と雇用管理」を課題とし、留学生にとっての日系企業の魅力の欠落、留学生の採用不足、留学生の就業意識、日系企業の外国人材活用の不十分について論じている。結果として、「日系企業ではキャリアの将来性が見えないから就職したくない」「留学生はほとんどブランド志向で、中小企業に目が向かない」「中小企業で就職するメリットを理解していない」「日系企業は必ずしも外国人材をポジティブに採用していない、かつ採用しても活用できていない」などの事実が明らかになった。

また、郡司・荒川（2009）では、就労にあたっての留学生と企業とのギャップが提示された。まず、留学生の採用実績がない企業が留学生を採用しない理由として「離職率が高い」があるが、採用実績のある企業を対象とする調査では、留学生が5年以上在籍する割合（定着率）に関して、48.7%の企業が「7割以上の定着率」を選択しており、留学生の離職率は必ずしも高いというわけではない。一方、留学生を採用する理由として「海外展開の貴重な戦力になってほしい」という思いが強く見られるが、実際のところ海外業務がある企業でも、留学生がそれらを担当している例は半分に過ぎない。加えて、留学生のキャリアプランと企業の人材戦略にも大きなギャップがある。留学生が活躍できるようにするための施策に関する認識のギャップなども紹介されている。

中村・渡邊（2013）では、留学生の就職希望率と現実との乖離、留学生の離職の実態、日系企業における留学生の活用状況などを扱っている。例えば、2011年度卒業生で、日本での就職を希望する留学生はほぼ半分を占めていたが、実際の就職率は28%にとどまっており、就職希望者の半数が内定を得られなかった。この点については、2012年の調査でも概ね変わらない結果であった。また、留学生の離職に関して最も重視すべき要因として「将来的なキャリアが見えない」がある。企業が留学生のキャリアプランをどの程度受容し、より早い段階で双方のキャリアプランをどの程度擦り合わせるができるのか、さらに長期的にその修正・フォローアップがどうなされるべきなのか、などの論点が提示された。

以上の先行研究から、いくつかの疑問点が浮かび上がる。「留学生 30 万人計画」が発表された当初、これはそもそも問題を孕んだ計画であり、仮に目標を達成できたとしても日本の経済社会活性化にはつながらないという批判があった。その後、現在に至るまで、留学生の就労に関する研究は、留学生の採用とその活用状況に目を向け、同じ問題点を提起し、深刻さを指摘し続けている。この状況が一向に改善されないのはなぜなのか。研究者の警鐘が企業に届いてないのか、それとも留学生側に問題があるのか。

留学生側に目を向けると、稲井（2011）は、大分経済同友会国際委員会による「大分県内留学生における卒業後の正社員雇用・就職に関する調査票調査報告」（2007年12月）と高松大学による「高松大学の中国人留学生調査」（2011年）を紹介している。前者は、留学生が日本で就職を希望する動機として、「将来のキャリアのため、母国・他国で働く前のステップになると思うから」（37%）、「大学で学んだことや自分の専門を生かせる職場があると思うから」（28%）、「日本が好きで、日本ででの生活を続けたい」（26%）などを挙げている。また、日系企業での勤務希望年数は、5年以下が大半を占めている。

一方、後者でも類似の結果が得られている。中国人留学生が日系企業に就職を希望する理由としては将来のキャリアのためであり、日本での長期的就労は見込んでいないことが分かった。中国人留学生が帰国する理由としては、「家族がいるから」「中国のほうが、将来性があるから」「やりたいことがあるから」などとなっている。ROOT志向⁽⁴⁾と日本での長期的就労意欲の低さが如実にあらわれている。

また、白木（2008）は、企業の戦略と留学生個人のキャリア観とのマッチング問題を取り上げている。中国人留学生は一人っ子であるため、数年程度で海外派遣者として日本の処遇のまま中国へ戻してほしいというニーズがある。しかし、企業側としては、このようなニーズに応えることは難しい。なぜなら日本では、勤続20年を経て海外に赴任させるのが平均像であるからである。

海外派遣者のミッションは、「日本の経営ノウハウや技術の移転」「海外子会社のコントロール」「本社と子会社の様々な問題の調整」「海外派遣者自ら並びに後継者の育成」の四つに大別できる。これだけのミッションを異国で達成するには、極めて優秀な人物でないと務まらない。だからこそ、勤続20年（40代）が目安になるのである。つまり、海外派遣者には様々な力量が要求されるにもかかわらず、留学生はその点を理解していないので、採用面接で数年働いたら海外派遣者として日本の処遇のまま母国に戻してほしいと主張する。特に発展途上国の場合、現地と日本の処遇格差は大きい。それゆえ本社の人事サイドから見ると、海外派遣者の属性からして違和感を覚えることになる。ここに留学生と日系企業のコンフリクトが生じやすいという。

最後に、藤本他（2012）では、「ソーシャル・サポート」「各種活動・アルバイト経

験]「就活（就職活動）の内容」という三つの観点から留学生のキャリアデザインを分析している。結果として、日本人学生と同様、受動的な留学生は日本での就職を望んでいても順調に進路を決められていないことが明らかになった。そのような留学生を対象とする就活支援プログラムなどの充実は言うまでもないが、彼らには支援すること以上に、自律性向上を図るための教育や、日本の就活、ひいては日本の慣習や文化に対する感覚を日常生活で自然に身につけられるような環境の構築が重要であると示唆している。

近年、中国では海外留学が容易になり、留学経験者の質の低下が著しい。留学先の言葉さえ覚束ない者もいる。そのため中国企業は、留学生が何を身につけたのかを重視するようになった。海外での就業経験者は即戦力として期待できる。特に日系企業での就業経験者は高く評価されている。中国企業は、質の低下した留学経験者に対し、海外での就業経験を見ることによって実力を担保しようとしている。つまり日本で学ぶ中国人留学生は、日本で就職できなければ、中国に帰っても望みがないということである。そして日本での就職も、即戦力となり得るだけの能力が身につかなければ意味がない。「日本で就職できればどこでもいい」「日本で就職できなければ大学院に進学すればいい、大学院進学もできなければ帰国すればいい」（稲井、2011）という意識では立ち行かないのである。

このように、高度外国人材に対する需要がありながらも活かし切れない日系企業と、そのあり方を認識し切れず、自らのキャリアプランとのミスマッチによって日系企業に活躍の場を見いだせない在日留学生という構図は、先行研究において既に明示されている。しかし、今後一層のグローバル展開に直面する日系企業にとっては、在日留学生のみならず、現地法人での直接雇用も含めて、いかに高度外国人材を活用するかは喫緊の課題である。

その課題を克服するためには、戦力として有望な高度外国人材の就業意識を理解し、自らの人事管理制度との溝を埋め、グローバルに人材を移動させる中で利潤を追求するような仕組みが求められるだろう。本稿で在日留学生に加えて中国の現地大学生を調査対象にしたのは、加速する日系企業の中国進出を背景に、両者が日系企業の戦力となり得る有望な高度外国人材であり、両者の就業意識を理解することが日系企業のグローバル人事管理制度を機能させる上で欠かせないと考えたからである。

3. 調査概要

前述の通り、先行研究は日系企業で働いている外国人労働者や在日留学生を対象とする調査研究が大半であり、現地大学生を視野に入れたものは見当たらない。とはいえ、

日系企業のグローバル展開において、昨今は製品・技術のみならず、人事管理制度まで移転するのが普通である。そうなれば、現地での人材確保は必要不可欠である。日系企業の現地化が進展し、有能な現地大学生を現地法人で新卒採用することによって、新たな事業展開や競争力の向上が期待できることを鑑みると、現地大学生もまた、日系企業にとって採用対象にすべき存在であることは言うまでもない。ここでは在日留学生と現地大学生が抱く日系企業のイメージと就業意識の違いを比較することによって、日系企業のグローバル展開における現時点での問題を明らかにできると考えている。

本稿で実施した2種類の調査票調査の内容はほぼ共通しており、概ね四つのパートに分かれている。第一に、所属、専門分野、年齢、性別、出身地域、外国語能力などの個人属性である。第二に、日本語の学習歴、日本への関心、就業経験、日系企業とのかかわり、日系企業に関する情報入手方法などの日本や日系企業に関する個人的な経験と意識である。第三に、国籍別企業（中国企業、日系企業、日中以外の企業）に対するイメージ、大卒の就職情報、日系企業での就職に対する考え方などの企業認識や就業意識である。最後に、各自の進路について尋ねている。

これらの調査票調査を通じて、先行研究で得られた知見と仮説を検証し、現地大学生と在日留学生の間にどのような就業意識の違いがあるのかを分析していきたい。確認したい仮説は、以下の4点である。

1. 在日留学生は日系企業への就職を希望しているが、現地大学生にも日系企業への就職志向はある。
2. 在日留学生と現地大学生の間には、日系企業に対する認識に格差がある。
3. 中国人大学生と日系企業の間には、キャリアプランにミスマッチが存在する。
4. 日系企業は、中国企業や日中以外の企業に比べて、グローバル競争の中で優位なイメージを持たれている。

3-1. 現地大学生調査

中国の現地大学生調査は、上海市における5大学を対象に実施した。うち3校が「211プロジェクト」⁽⁵⁾重点校、2校が「全国第二批次本科」大学である。また、理工系大学が2校、人文系大学が1校、総合大学が2校である。合計1000部の調査票を配布し、772部を回収した。そのうち634部が有効回答であった⁽⁶⁾。したがって、回収率77.2%、有効回答率63.4%となる。

具体的な大学名は図表1の通りであるが、所属学部・学科が多岐にわたっているため、詳細は付録で示している。学年は、学部1年生から博士後期課程在籍者まで含まれ、学部4年生が51.1%を占めている。平均年齢は21歳で、17歳から28歳まで分布

	大学名	有効回答数／回収数／配布数	有効回答率
現地大学生調査	華東理工大學	91/145/200	45.5%
	上海財經大學	171/175/200	85.5%
	上海外國語大學賢達學院	118/134/200	59.0%
	東華大學	148/154/200	74.0%
	上海第二工業大學	106/164/200	53.0%
	小計	634/772/1000	63.4%
在日留學生調査	同志社大學	72/72/100	72.0%
	合計	706/844/1100	64.2%

図表 1 中国人大学生調査概要

している。出身地域も中国全土に広がっているが、やはり上海市が3割と最も多い。性別は、男女半々となっている。外国語能力については、日本語能力の資格所持者⁽⁷⁾が90人（日本語能力試験 N 1, N 2, J-TEST など）であるのに対して、英語能力の資格保持者は338人（Collage English Test: CET）6級, 4級, TOEFL-iBT, IELTS など）と多かった。その他の言語に関しては、スペイン語, ドイツ語, ハングル, 普通語（中国語標準語検定）があった。

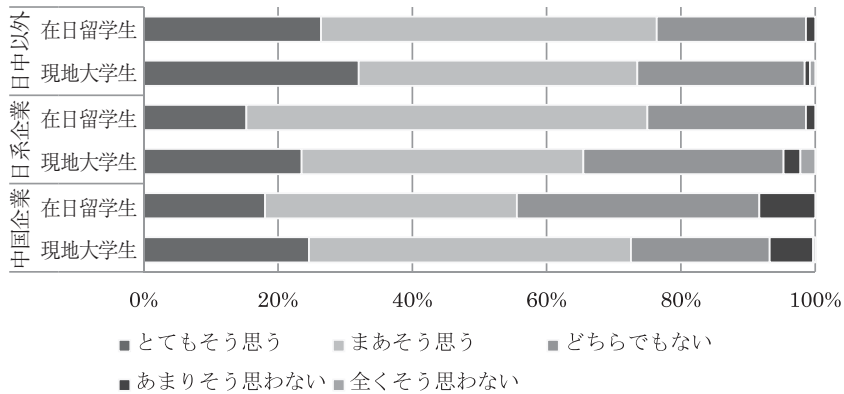
3-2. 在日留學生調査

在日留學生調査は、同志社大學に在学中の中国籍留學生を対象に実施した。図表 1 の通り、100部の調査票を配布し、72部を回収した。全て有効回答であったため、回収率、有効回答率共に72.0%となる。現地大学生調査と同様、詳細は付録で示している。

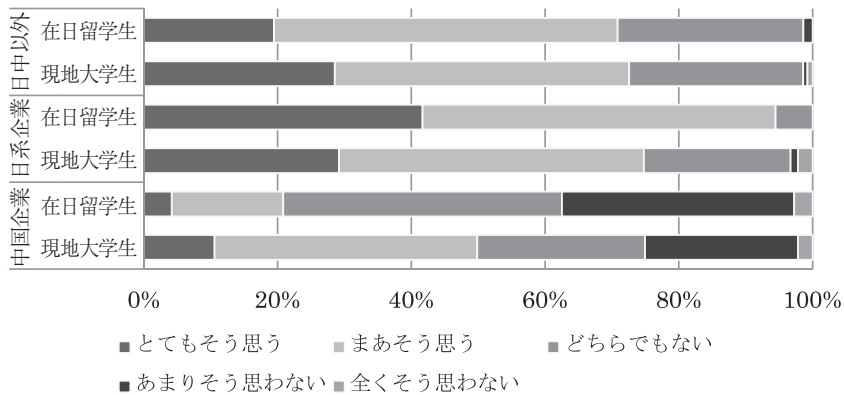
調査対象者の所属学部は文系に集中している。学年は、学部1年生から博士後期課程在籍者まで含まれ、学部3年生と修士2年生が最も多く、共に16.7%を占めている。平均年齢は23歳で、18歳から32歳まで分布している。出身地域は華北、華東沿岸部が多く、山東省が22.2%と最も多い。性別は、女性が72.2%を占めている。外国語能力については、日本語能力の資格所持者が62人（日本語能力試験 N 1, N 2, 一級など）、英語能力の資格保持者が34人（TOEIC, TOEFL など）だった。その他の言語に関しては回答が得られなかった。当然のことながら、在日留學生は高度な日本語能力を持ち、加えて英語能力も身につけていると言える。来日時期については、2006年から2013年まで7年間の幅があるが、2011年9月が16.7%と、この時期に比較的集中している。

4. 企業イメージの比較

企業イメージについては、現地大学生調査の Q 16～Q 18 と在日留學生調査の Q 15～Q 17 が該当する設問であり、結果を図表 2～図表 19 で示している



図表2 資金力がある

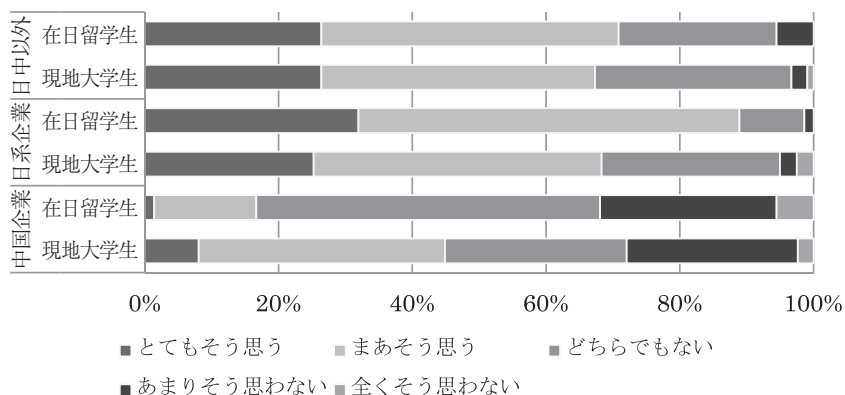


図表3 生産技術レベルが高い

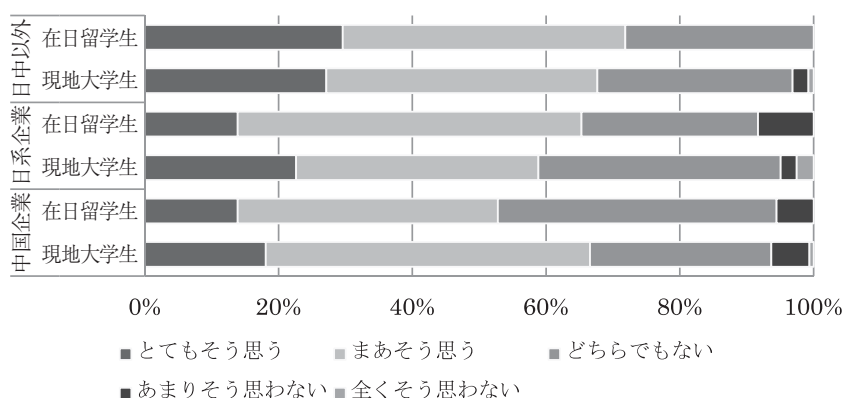
「資金力がある（図表2）」は、全ての企業の間で大きな違いが見られない。中国企業に対しては、在日留学生の「（とても・まあ）そう思う」が5割強であるのに対して、現地大学生は7割を超えている。資金力については、在日留学生の中国企業に対するイメージがあまり良くない半面、現地大学生は中国企業よりもむしろ日系企業のイメージのほうが良くないことが分かる。

「生産技術レベルが高い（図表3）」というイメージは、全体的に日系企業＞日中以外の企業＞中国企業という順であり、日系企業の優位性がうかがえる。特に在日留学生調査では、日系企業に「（あまり・全く）そう思わない」という回答が皆無であり、「そう思う」が9割以上を占めている。一方、中国企業に対しては4割近くが「そう思わない」であり、肯定的な回答はわずか2割だった。それに対して、現地大学生は日系企業の生産技術レベルを認めていながらも、中国企業の生産技術レベルもそこまで否定していない。「そう思う」が5割を占めており、在日留学生と対照的である。

「生産管理制度がしっかりしている（図表4）」は、現地大学生の場合、日系企業と日中以外の企業の間で差がなかった。中国企業へのイメージは相対的に良くないが、それ



図表4 生産管理制度がしっかりしている

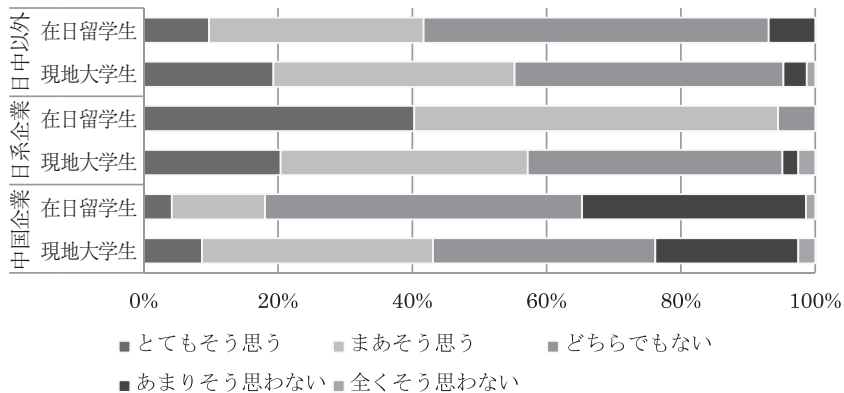


図表5 グローバル展開に励んでいる

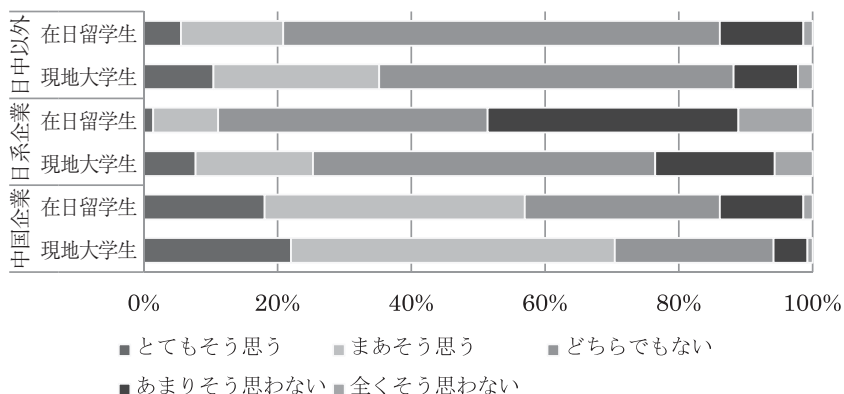
でも5割近くが「そう思う」と回答している。それに対して在日留学生の場合、日系企業が他より抜きん出ており、9割近くが「そう思う」と回答している。日中以外の企業については現地大学生とほぼ同じだが、中国企業に対する「そう思う」は2割以下に過ぎない。

「グローバル展開に励んでいる（図表5）」というイメージを持たれているのは、日中以外の企業が最も多い。在日留学生は、日系企業のほうが中国企業よりグローバル展開に励んでいるというイメージを持ち、現地大学生は中国企業のほうが日系企業よりグローバル展開に励んでいるイメージを持っている。数値的に大差はないが、やはり在日留学生が日系企業に対して好イメージを持つ傾向にあることが分かる。

「社内教育訓練制度を整えている（図表6）」については、現地大学生の「そう思う」がいずれの企業に対しても5割前後であり、中国企業に対する「そう思わない」が2割を超えている。在日留学生は日系企業に対する「そう思わない」がなく、ほぼ全員が「そう思う」と回答する一方で、中国企業に対して「そう思う」のは2割弱しかない。日系企業の強みである社内教育訓練制度について、現地大学生と在日留学生の間にこれ



図表 6 社内教育訓練制度を整えている

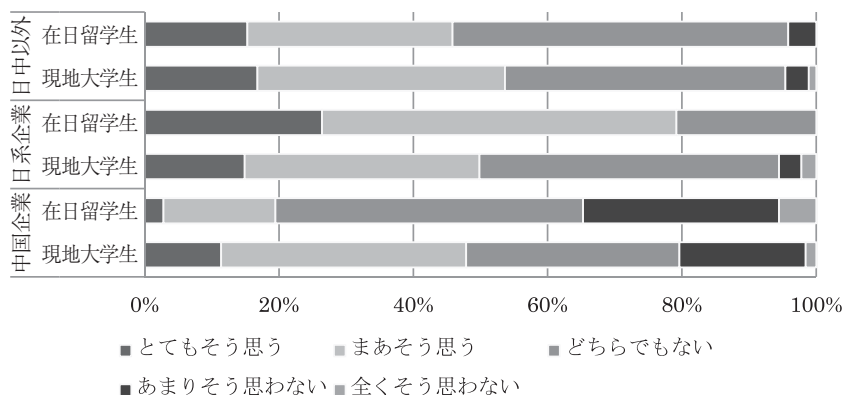


図表 7 中国人が馴染みやすい職場慣行がある

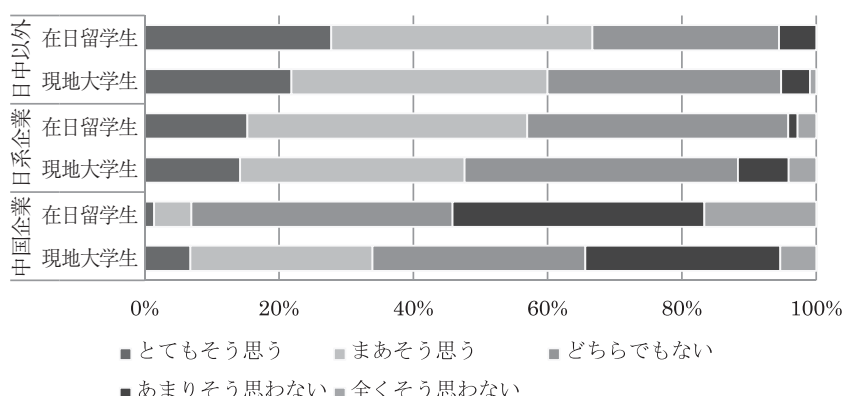
ほどの認識の違いがあるのは、現地大学生の情報不足もさることながら、日系企業の現地法人と日本本社とでは人材育成が異なることも考えられる。日系企業の現地法人における人材育成が不十分であれば、人材流出をもたらし、現地化の遅れにつながる可能性が生じてくる。

「中国人が馴染みやすい職場慣行がある（図表7）」というイメージは、当然のことながら中国企業が最も強い。しかしながら、現地大学生も在日留学生も1割前後は「そう思わない」と回答している。逆に日系企業にはこのイメージはなく、在日留学生であっても半分が「そう思わない」と回答している。職場に馴染めなければ、新卒者の採用にも、高度外国人材の定着にも悪影響を及ぼすだろう。

「福利厚生制度を整えている（図表8）」は、日中以外の企業に関しては、現地大学生と在日留学生の回答に大きな違いが見られないものの、日系企業に関しては、現地大学生の5割、在日留学生の8割が「そう思う」と回答している。反対に中国企業に関しては、現地大学生の5割、在日留学生の2割が「そう思う」と回答している。この項目もまた、日系企業と中国企業に関する現地大学生と在日留学生のイメージギャップが大き



図表 8 福利厚生制度を整えている

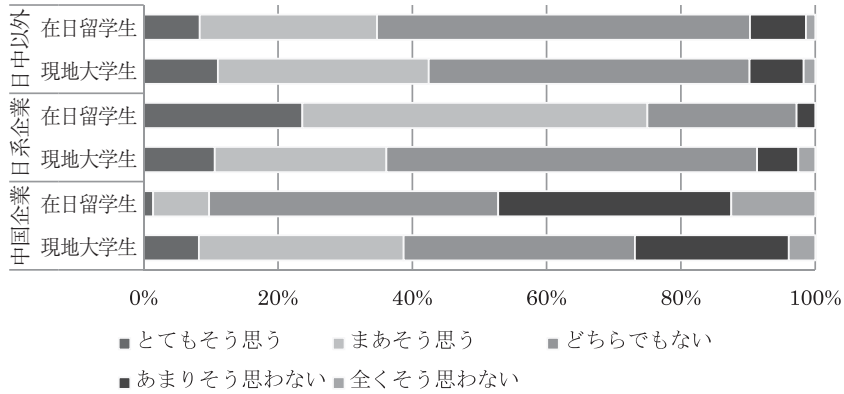


図表 9 給料が高い

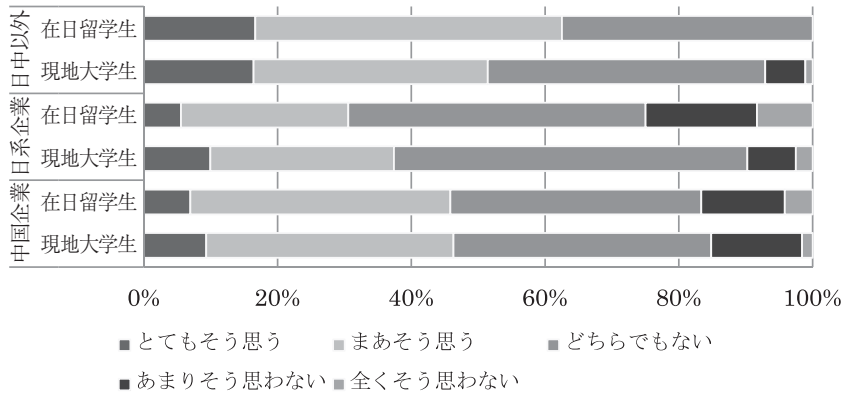
い。

「給料が高い (図表 9)」というイメージは、現地大学生も在日留学生も共に日中以外の企業>日系企業>中国企業の順番になっている。日系企業、日中以外の企業では、現地大学生と在日留学生の回答は似通っているが、中国企業では、在日留学生の「そう思う」が1割に満たず、「そう思わない」が半分を占めている。にもかかわらず、現地大学生は4割近くが「そう思う」と回答をしている。

「新卒を積極的に採用し、じっくり育てる (図表 10)」については、イメージが分かれている。現地大学生の回答では、いずれの企業も「そう思う」が4割前後で、「そう思わない」は、日系企業と日中以外の企業が1割、中国企業が3割近くある。在日留学生の回答では、日系企業に対する「そう思う」が7割を超え、日中以外の企業は3割、中国企業は1割である。ここで注目すべきは、現地大学生が日系企業よりも中国企業に「新卒を積極的に採用し、じっくり育てる」というイメージを持っているということである。日系企業の「新卒採用・人材育成」を在日留学生は高く評価しているが、現地大学生にその傾向が見られないのは、やはり現地法人と日本本社の「新卒採用・人材育



図表 10 新卒を積極的に採用し、じっくり育てる



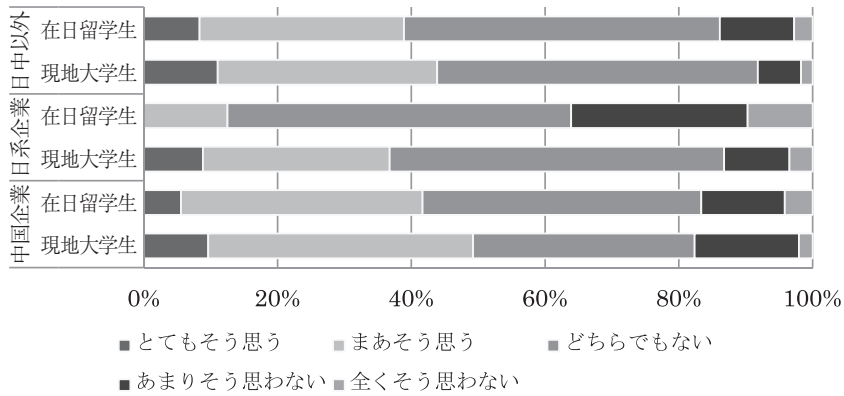
図表 11 昇進昇格を含め将来性がある

成」における違いが大きいのではないか。

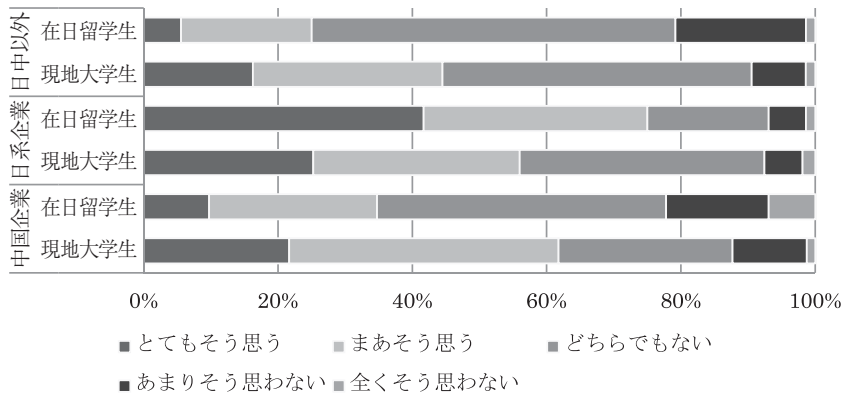
「昇進昇格を含め将来性がある（図表 11）」というイメージは、日系企業が最も弱い。この点は、在日留学生が日系企業への就職を考える際に、最も大きな障壁になると考えられる。実際、在日留学生の回答は、日系企業に対して「そう思う」「そう思わない」が共に3割前後であるのに比べて、日中以外の企業に対する「そう思う」は6割強、「そう思わない」という回答はなかった。中国企業に対しても「そう思う」が5割弱、「そう思わない」が2割弱である。現地大学生の回答でも、ほぼ同じ傾向が見られている。

「人間関係がいい（図表 12）」というイメージも、在日留学生は日系企業に対して持ち得ていない。「そう思う」が1割で、「そう思わない」が4割弱となっている。在日留学生が日系企業への就職を考える際のもう一つの障壁が、この職場の人間関係にあると考えられる。それに対して、現地大学生の回答は相対的に均等である。

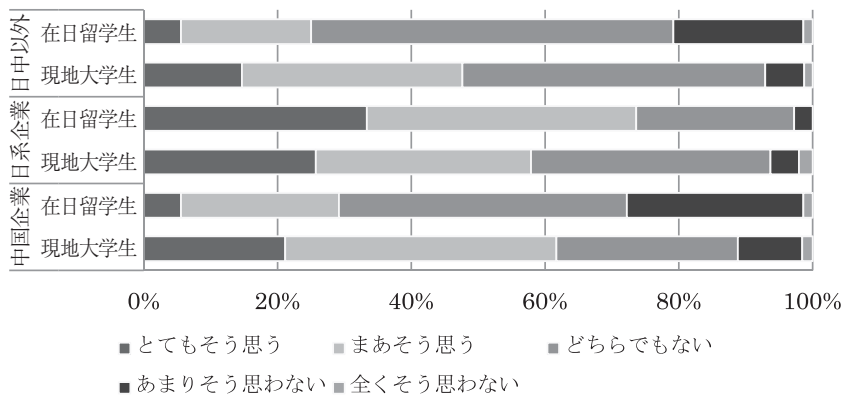
「労働時間が長い（図表 13）」については、7割以上の在日留学生が日系企業で「そう思う」と回答しており、上記の「昇進昇格を含め将来性がある」と共に、日系企業の魅



図表 12 人間関係がいい



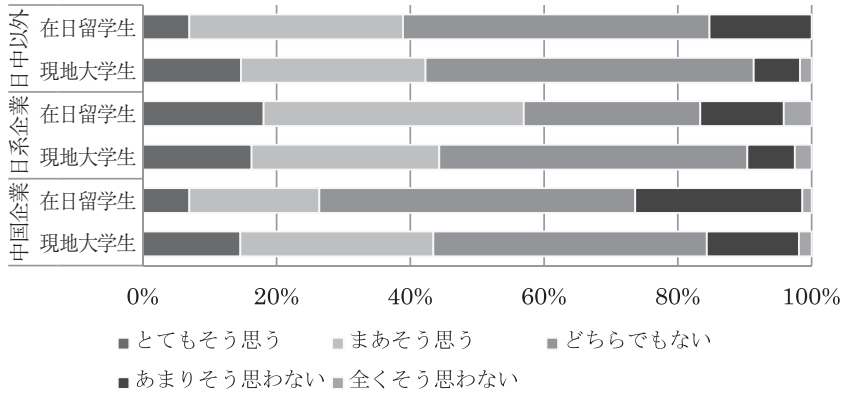
図表 13 労働時間が長い



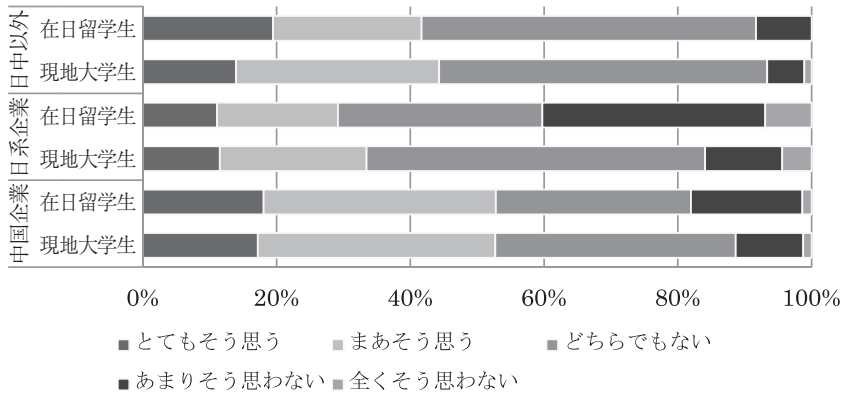
図表 14 仕事がきつい

力に欠ける部分が明らかになっている。現地大学生の場合は、中国企業の労働時間が一番長いというイメージを持っているようであり、将来性や労働時間については、日中以外の企業に優位性があることがうかがえる。

「仕事がきつい（図表 14）」というイメージは、在日留学生が日系企業に対して強く



図表 15 リストラが多い



図表 16 転職が多い

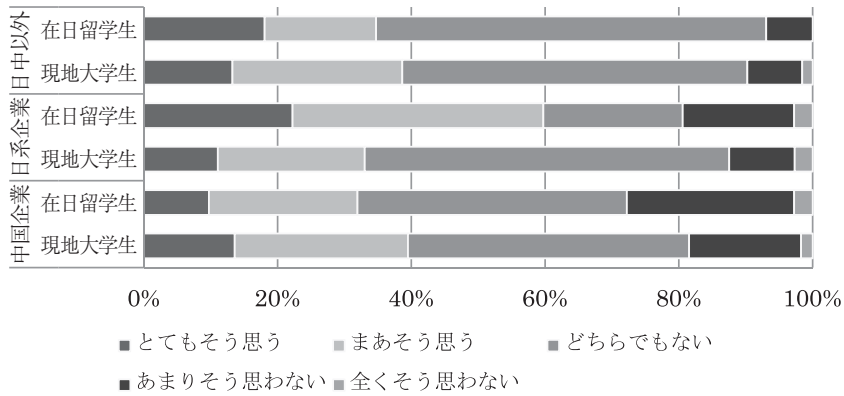
持っており、現地大学生が中国企業に対して強く持っている。さらに、現地大学生と在日留学生のいずれもが、日中以外の企業に対しては「仕事がきつい」というイメージを強く持っていない。

「リストラが多い (図表 15)」というイメージは、驚くべきことに在日留学生が日系企業に対して強く持っている。解雇規制が厳しい日本型雇用システムの下に置かれている日系企業に対して、在日留学生が全く違うイメージ持つに至った理由は、今後慎重に検討する必要があるだろう。

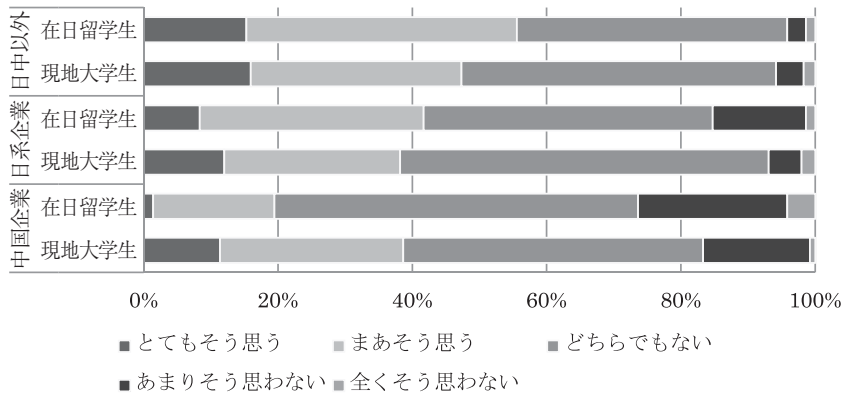
「転職が多い (図表 16)」については、それぞれの雇用慣行に応じた結果が得られている。内部労働市場型の日系企業において転職のイメージが最も弱く、外部労働市場型の中国企業において最も強い。この結果は、日常的に「転職」を考えている中国人大学生と日系企業における雇用慣行に溝が生じていることを示唆している。

「転勤が多い (図表 17)」については、概ね企業間で大きな違いが見られない。唯一、在日留学生の日系企業に対する「そう思う」が多いことだけが目立っている。

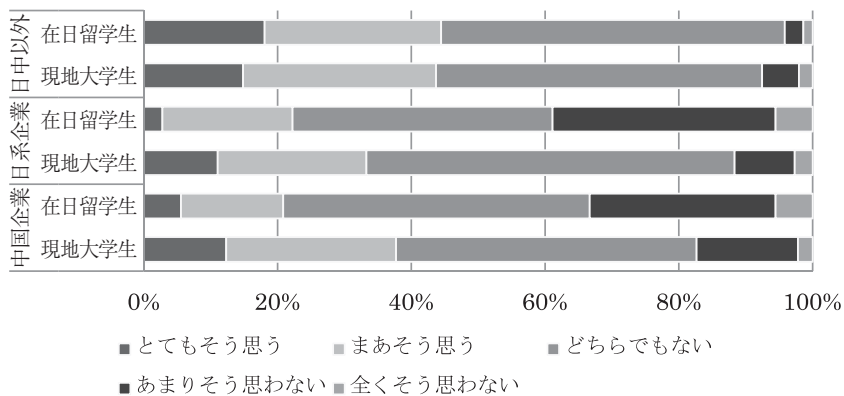
「出張 (海外を含め) が多い (図表 18)」は、日中以外の企業の「そう思う」が最も



図表 17 転勤が多い



図表 18 出張（海外を含め）が多い



図表 19 外国人を積極的に採用している

多い。海外での就業経験を重視する中国人大学生は、日系企業ではそれらが期待できないというイメージを持っている可能性があるだろう。

「外国人を積極的に採用している（図表 19）」については、日系企業に対する「そう思う」が少ない。つまり、中国人大学生は日系企業に閉鎖的なイメージを持っていると

言えるだろう。このイメージは、在日留学生の日系企業に対する就職活動への意欲を、最初から削いでしまう恐れがある。「グローバル展開」「外国人留学生の積極的な採用」をアピールしてきた日系企業ではあるが、従来のイメージがまだ根強く残っているようである。

5. 就業意識の比較

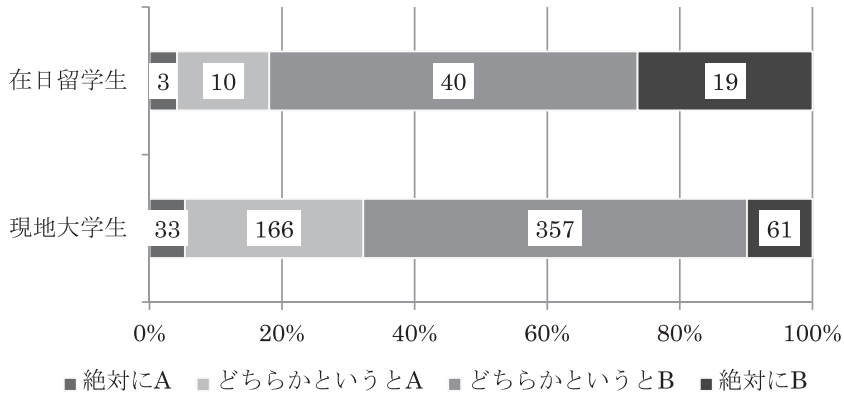
卒業（修了）後の進路希望は、図表 20 の通りである。「日本で就職するつもりがある」「日系企業で働きたい」を選択したのは合計 134 人（回答者全体の 18.9%）であった。うち在日留学生の日本での就職希望者が 35 人（在日留学生全体の 48.6%）、中国の日系企業への就職希望者が 10 人（在日留学生全体の 13.9%）であった。つまり在日留学生の 6 割が日本とつながりのある就職を希望しているが、日本で学んだ優位性があることを踏まえると、決して高い割合であるとは言えないだろう。また、現地大学生で「日本で就職するつもりがある」「日系企業で働きたい」を選択したのは合計 89 人（現地大学生全体の 14.0%）に過ぎず、日系企業を有力な選択肢と見なしていないことは明らかである。

次に、日系企業の外国人労働者の扱い方について、「A：日本人と全く同じように扱う仕組み」「B：外国人の特徴を活かして扱う仕組み」のどちらのパターンが望ましいと考えるかを尋ねたところ、図表 21 の結果を得た。B が望ましいと考える者が 7 割を占めており、在日留学生に限ると 8 割を超えている。中国人大学生の間では、日系企業に対して「もっと外国人の特徴を活かしてほしい」という思いが強いことが分かる。

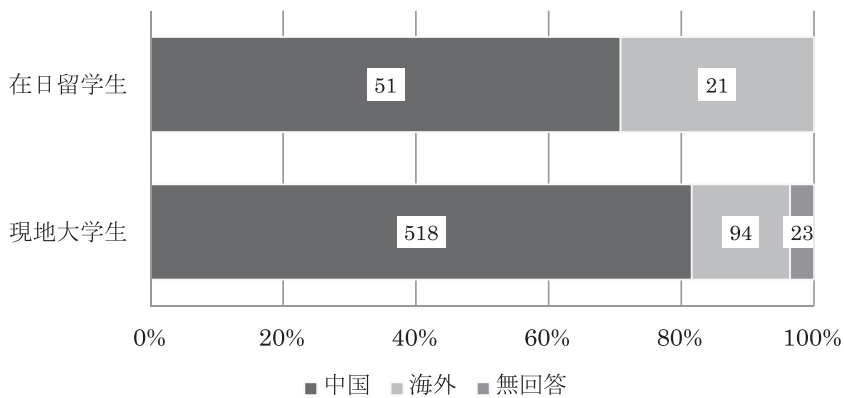
また、長期的（最終的）にどこで働きたいかを尋ねたところ（図表 22）、現地大学生は中国が 8 割強で圧倒的に多い。その主な理由は「家族がいる（39.6%）」「キャリアの

就職する	703 現地：631 在日：72	海外で就職する	109 現地：70 在日：39	日本で就職するつもりがある	65 現地：30 在日：35
				日本で就職するつもりがない	44 現地：40 在日：4
		中国で就職する	594 現地：561 在日：33	日系企業で働きたい	69 現地：59 在日：10
				中国企業で働きたい	326 現地：314 在日：12
				日中以外の企業で働きたい	152 現地：142 在日：10

図表 20 卒業（修了）後の進路希望



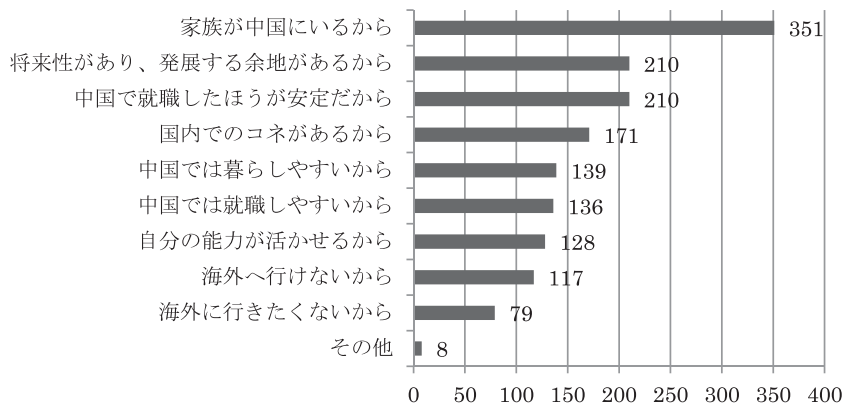
図表 21 日系企業の外国人労働者の扱い方について (望ましいと考えるパターン)



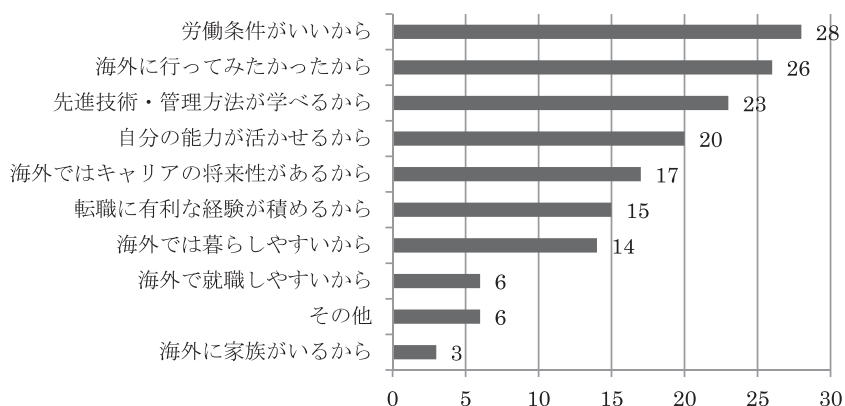
図表 22 最終的 (長期的) 勤務地希望

将来性がある (27.1%)」「暮らしやすい (22.2%)」であった。在日留学生もやはり中国が7割と最も多く、残りの3割のうち日本 (16.7%) が日中以外の国 (12.5%) よりもやや多かった。その主な理由も現地大学生と共通しており、「家族がいる (30.3%)」「キャリアの将来性がある (29.2%)」「暮らしやすい (13.9%)」であった。注目すべきは、学業を終えた直後は35人 (48.6%) いた日本での就職希望者が、長期的 (最終的) には16.7% まで減少するということである。在日留学生でも日本でのキャリアは一つのステップに過ぎず、長期的 (最終的) にどこで働きたいかに影響を及ぼすのは家族などのプライベートな要因が中心であり、「労働条件のいい職が得られる」が理由として選ばれていない (考慮されていない) のは興味深い。

では、具体的な卒業 (修了) 後の進路について、現地大学生の結果から詳しく見てみよう。現地大学生634人のうち、274人 (43.2%) が進学、30人 (4.7%) が海外で就職、327人 (51.6%) が中国で就職であった。進学者274人のうち、中国で進学する人は180人 (65.7%)、日本へ進学する人が29人 (10.6%)、日中以外の国へ進学する人が59人 (21.5%) である。進学先 (の学校) を選ぶ時に重視するのは「自分の専攻したい



図表 23 中国で就職する理由（現地大学生） n=561

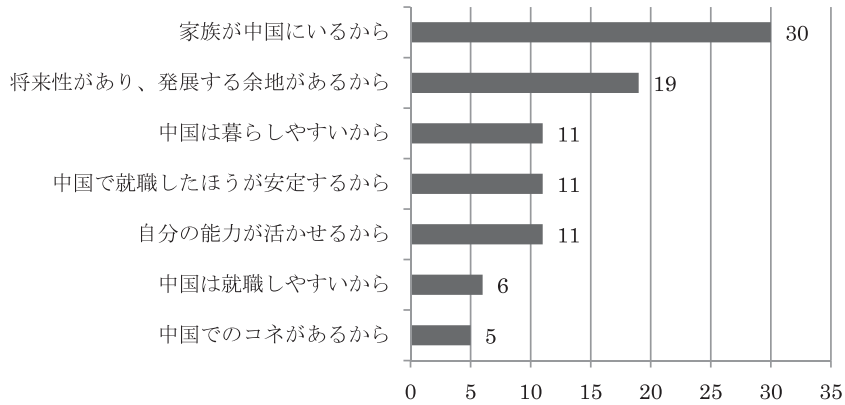


図表 24 海外で就職する理由（現地大学生） n=70

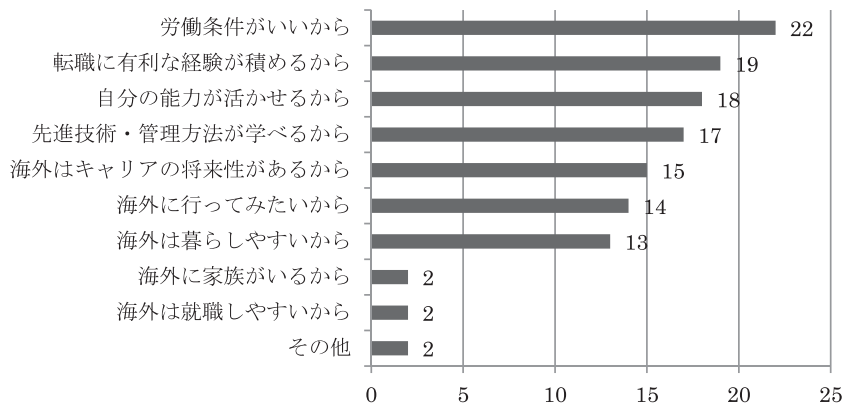
分野における優位性」「大学の知名度」「学校全体の教育水準」が多く、いずれも3割を超えている。進学した後の就職については、85.4%が中国で、残りが海外での就職を希望している。

したがって、進学した後も含めると中国で就職する人は561人となるが、その理由は「家族が中国にいるから」「将来性があり、発展する余地があるから」「中国で就職したほうが安定だから」が上位を占めている（図表23）。なお、中国では56.0%が中国企業、10.5%が日系企業、25.3%が日中以外の企業で働くことを希望している。他方、進学した後も含めると、海外で就職する人は70人となるが、その理由は「労働条件がいい」「海外に行ってみたかったから」「先進技術・管理方法が学べるから」が上位を占めている（図表24）。その中で、日本で就職するつもりがある人は30人（42.9%）、ない人は40人（57.1%）であった。

次に在日留學生の結果を詳しく見てみよう。在日留學生72人のうち、19人（26.4%）が進学、24人（33.3%）が中国で就職、29人（40.3%）が海外（日本を含む）で就職であった。進学者19人のうち、日本で進学する人が7人（36.8%）、日中以外の国へ進



図表 25 中国で就職する理由 (在日留学生) n=33



図表 26 海外で就職する理由 (在日留学生) n=39

学する人が 12 人 (63.3%) である。進学先 (の学校) を選ぶ時に重視するのは「自分の専攻したい分野における優位性」「学校の知名度」「学校全体の教育水準」「入学の難易度」という順になっている。

したがって、進学した後も含めると中国で就職する人は 33 人となるが、その理由は「家族が中国にいるから」「将来性があり、発展する余地があるから」が上位を占めている (図表 25)。なお中国では、36.4% が中国企業、30.3% が日系企業、同じく 30.3% が日中以外の企業で働くことを希望している。他方、進学した後も含めると、海外 (日本を含む) で就職をする人は 39 人となるが、その理由は「労働条件がいいから」「転職に有利な経験が積めるから」「自分の能力が活かせるから」が上位を占めている (図表 26)。その中で、日本で就職するつもりがある人は 35 人 (89.7%)、ない人は 4 人 (10.3%) であった。

6. 考 察

第3節で挙げた四つの仮説について、調査から得られた知見をまとめると以下のようになる。

1. 在日留学生は日系企業への就職を希望する傾向はあるものの強くはなく、現地大学生にも日系企業への就職志向はあまり見られなかった。
2. 在日留学生は、現地大学生より日系企業を評価し、愛着を持っている。
3. 中国人大学生と日系企業の間には、キャリアプランにミスマッチが確かに存在している。
4. 日系企業は、中国企業や日中以外の企業に比べて、「生産技術レベルが高い」「福利厚生制度を整えている」において優位なイメージが持たれている。

その他の点も含めて、在日留学生と現地大学生を比較することによって、さらに特徴を浮き彫りにすることができる。まず属性面を見ると、在日留学生のほうが現地大学生に比べて語学力はあり、特に日本語については優位性を持つ。また、就職やアルバイトの経験も在日留学生のほうが豊富である。日本での生活を送る上で経済的に困っていると感じる学生が半数以上いることから、必要に迫られてということもあるだろう。なお、奨学金や授業料免除などの支援は、比較的行き届いているようである。

さらに在日留学生のほうが、日系企業に関する情報を多様な手段を用いて潤沢に入手している。日系企業の関係者とのつながりも深いので、仮説で取り上げたように、日系企業に好イメージを抱いており、愛着も持っている。特にイメージが良かったのが「生産技術レベルが高い」「福利厚生制度を整えている」の2項目であったが、キャリアプランを考える際に重視されるキャリアの将来性や労働条件、人材開発などでは魅力を感じていない（もしくは現地大学生と在日留学生で大きくイメージが異なっている）。今後詳細な検証が必要であるが、その原因として、現地法人と日本本社の人事管理制度の違いが考えられる

キャリアプランに関して、海外での就業経験を重視しているにもかかわらず、在日留学生の日系企業への就職を希望する傾向は強くない。その背景には、家族やキャリアの将来性などの問題がある。さらに、現地大学生にも日系企業への就職志向はあまり見られなかった。中国人大学生にはキャリアの将来性を重視する傾向があり、暮らしやすさや自分が活躍できるかどうかも就業意識に影響を与えている。自己実現欲求と生活との調和、いわゆるワーク・ライフ・バランスが達成できるかも長期的なキャリアプランに

影響を与えており、日系企業の人材育成方針との齟齬が目立つ部分である。

7. おわりに

近年、日系企業のグローバル展開が著しいとはいえ、日本国内で高度外国人材を受け入れている企業は限られ、受け入れ人数も少ない。採用に際しては日本語能力が求められ、留学生であっても日本人と全く同じ土俵で新卒採用されることになる。採用後も日本人と分け隔てなく人材開発を施され、育成される。配置にあたっては、外国語能力や高度な専門知識を活かすよう配慮され、海外関連業務を担当することもある。処遇や報酬などの評価は、以前に比べれば個人の特性も考慮されつつあるが、当の高度外国人材の立場からすると未だ満足には至らない。将来、現地法人の経営職や日本の技術的分野の専門職などとして活躍を希望していても、外国人であるがゆえに昇進には「ガラスの天井」が存在し、結果として離職してしまう例が多かった。

多くの日系企業では、今なお高度外国人材に対して、日本人と同じように「就社」する人材を求めている。諸外国の企業のように、特許・発明など個人の貢献が処遇や報酬に反映される「就職」の仕組みは浸透していない。そのことに不満を持つ高度外国人材は、日系企業から早晩立ち去るだろう。グローバル展開に成功している日系企業では、いずれも個人の努力や成果を高く評価しながら、多国籍環境下でのチームワークを強く求めている。このようなあり方が、今後グローバル展開を促進する多くの日系企業のモデルとなり得ると思われる。

本稿の調査から、日系企業がグローバル競争の中で優位なイメージを持たれていることが明らかになった。とはいえ、在日留学生と現地大学生の間には認識に格差がある。その原因として、現地法人と日本本社の人事管理制度の違いが考えられる。また、日系企業に圧倒的に好イメージを持つ在日留学生に、日系企業への就職を促すことは、日本国内で高度外国人材を確保するというメリットがあるだけでなく、現地法人を含め、日系企業全体のイメージアップにつながると考えられる。「留学生 30 万人計画」の狙いとして挙げられていた日本の経済社会活性化は、高度外国人材を日本国内に定着させることではなく、日系企業のグローバル展開に高度外国人材を組み込んで定着させることによってもたらされると理解すべきである。

そのために、学生、大学、企業それぞれに提言するならば、まず学生、特に在日留学生は、日本の就活に挑戦すべきである。日本や日系企業に対する愛着があるからこそ、自身のグローバル特性を発揮しようと試みることが重要である。在日留学生は、母国の大卒就職率も知らず、母国での就職の厳しさを理解していない。「日本で就職できなければ大学院に進学すればいい、大学院進学もできなければ帰国すればいい」という意識

では、もはや立ち行かない。もっとも、日本での留学経験が質・量共に高ければ、日本での就職はさほど難しくないはずである。そうでなければ、世界中どこへ行っても壁にぶつかるだろう。

加えて、キャリアプランに柔軟性を持たせることも必要である。本稿の調査では、日系企業への就職をあくまでも転職のステップとする回答が多かった。最終的に母国での就職を希望している以上、日系企業に就職しても、長期間母国への移動ができなければ離職することが予想される。それは、日系企業にとっては大きな損失である。そのような懸念を常に与えてしまうことで、留学生の採用や活用が進まず、結果的に悪循環に陥っている可能性がある。

次に大学は、日本の就活に馴染みのない留学生に対して、より早い段階から進路意識を把握し、それらに応じた支援を提供することが求められる。大学にはキャリアセンターがあるにもかかわらず、情報源としての役割を十分に果たしていない。学生の進路意識を把握した上でのきめ細かな支援が、その後の学生の「自律性」を導くことにつながると考える。

最後に企業への提言であるが、日本国内での留学生の採用や活用に関する施策として、「外国人の特性や語学力を活かした配置・育成」「仕事や生活の相談ができる体制の整備」「日本人社員の異文化への理解度を高めること」などが先行研究で挙げられている。本稿の調査でも、日系企業の外国人労働者の扱い方について、外国人の特徴を活かして扱う仕組みが望ましいという結果が得られている。もちろん、日本人と外国人の違いに配慮している企業もあれば、国籍に関係なくグローバルスタンダードで統一している企業もあるだろう。しかし現状は、従来の日本人労働者向けの育成や人材開発の方法、期待される像まで、そのまま外国人に当てはめている企業が多数を占めている。この実態は、厚労省が意図する高度外国人材の活用とも乖離しており、見直しの余地があるのではないか。

そのためにも、まずは日系企業に好イメージを持つ在日留学生を積極的に確保すること、また就職するかどうかを迷っている学生へのアピールを強化することが有用である。日系企業全体のブランドイメージの崩壊から、より一層の人材流出がもたらされるという悪循環を、雇用の入口で断ち切る努力は必要だろう。

「留学生 30 万人計画」を進めながらも、その理解と実施面において産官学で齟齬をきたしており、スムーズな連携が図られていないのが実情である。とはいえ、この先のグローバル展開において、日本国内だけではなく、また商品・技術の競争だけではなく、世界規模での企業像の形成が切実に望まれる。在日留学生を単に日本国内でのダイバーシティ達成のツールと見なすのではなく、グローバル展開の最前線で架け橋として重用することを期待したい。

今後の課題として、第一に調査対象の拡張が挙げられる。中国は日系企業の進出先として無視できない存在であるが、決して唯一のマーケットではない。中国人大学生を対象にした調査からは、中国に進出している日系企業の現状しか知ることができない。また、学生を対象とすることで、社会に出る前の素直な企業イメージを捉えられる反面、知識や認識不足から誤解が生じている恐れもある。第二に、日系企業の現地化、すなわち現地法人と日本本社の比較やその連携について明らかにしなければならない。日本国内だけで高度外国人材を十分に確保することは困難であることから、優秀な人材を世界中の日系企業（現地法人）で採用することを可能にするための方策を模索したい。

注

- (1) 本稿は、2013年度同志社大学社会学部産業関係学科「産業調査実習」「産業関係学演習」において黄震中が立案し、実施した調査に基づいている。調査に際してご指導いただいた先生方、ご協力いただいた調査対象者および受講生各位に感謝の意を表したい。
- (2) 独立行政法人日本学生支援機構（JASSO）によると、2008年5月1日時点の在日留学生総数（高等教育機関在籍者数）は123,829人であった。
- (3) 日本では180日間（6ヶ月）就職活動（滞在）ができるため、卒業者で就職が決まらない人が「その他」に含まれている。
- (4) ROOT志向とは、現状に関係なく、将来的に自分の出身国（故郷＝根、ROOT）に戻る志向を意味する。中国語では「落葉帰根」ともいう。
- (5) 21世紀に向けて設置された100校ほどの重点高等学校および学科研究拠点のこと。1991年に提示され、1993年に実行されたプロジェクトである。現在112校がこのプロジェクトに入っている。
- (6) 8頁の調査票のうち1頁以上の空白のある回答は無効回答としている。
- (7) ほとんど日本語専攻の学生である。

参考文献

1. 伊藤孝恵・奥村圭子・江崎哲也・高田谷久美子・仲本康一郎（2008）「留学生の卒業後の進路と日本での就職活動に対する意識－山梨大学留学生センター『留学生の進路希望調査報告書』を基に－」、『山梨大学留学センター紀要』, 4, pp.29-42。
2. 稲井富赴代（2011）「中国人留学生に対するキャリア教育と就職支援－日本企業に就職した元留学生に対するアンケート調査をもとに－」, 研究紀要（高松大学）, 56・57, pp.1-37。
3. 黒木利作（2011）「日本人学生と中国人留学生の就職に対する意識の相違」, 『近畿医療福祉大学紀要』, Vol.12(1), pp.141-146。
4. 郡司正人・荒川創大・才川智宏（2008）『外国人留学生の採用に関する調査』, 労働政策研究・研修機構, 調査シリーズ, No.42。
5. 郡司正人・荒川創大（2009）『日系企業における留学生の就労に関する調査』, 労働政策研究・研修機構, 調査シリーズ, No.57。
6. 高静（2011）「中国における大学生の就職意識」, 『広島大学大学院教育学研究科紀要』, 第三部, 第60号, pp.73-82。
7. 坂井澄雄・Lee Kyu Yong・Bae Kiu Sik（2010）『アジア諸国における高度外国人材の就職意識と活用実態に関する調査報告書』, 労働政策研究・研修機構, 資料シリーズ, No.80。
8. 柴原直樹・遠藤正雄・石井恒生（2011）「中国人留学生と日本人大学生の生きがい感の比較」, 『近畿医療福祉大学紀要』, Vol.12(1), pp.67-73。

9. 白木三秀（2008）『グローバル経済下における高度外国人材の有効な雇用管理とは？－高度外国人材の採用と雇用の現状と課題－』, ビジネス・レーパー・トレンド研究会（労働政策研究・研修機構）。
10. 宋艶平（2009）「中国における日本語専攻大学生の就職活動に関する調査」報告, 『評論・社会科学』（同志社大学社会学会）, 90号, pp.153-173。
11. 中村良二・渡邊博頭（2013）『留学生の就職活動』, 労働政策研究・研修機構, 調査シリーズ, No.112。
12. 日本学生支援機構（2008-2013）「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」。
13. 藤本昌代・浦坂純子・森山智彦・ハッカライネン・ニーナ（2012）「留学生の就職活動におけるソーシャル・サポートと自律性」, 『評論・社会科学』（同志社大学社会学会）, 102号, pp.39-67。
14. 堀口正・大竹章友（2010）「中国・大学生就業活動中の社会的ネットワークの役割－復旦大学と蘇州大学でのアンケート調査より－」, 『龍谷大学経済学論集』, Vol.50, No.1・2, pp.129-146。
15. 村田三七男（2005）「在日外国人労働者政策での留学生就職支援活動のモデル化－留学生10万人受入達成後の問題について－」, 『千葉大学政策研究』, 6, pp.41-44。
16. 茂住和世（2010）「留学生30万人計画の実現可能性をめぐる考察」, 『東京情報大学研究論集』, Vol.13, No.2, pp.40-52。
17. 横山和子（2012）「日系企業のグローバル人材育成に向けての提言－日本人国際公務員のキャリア研究から－」, 『現代経営経済研究』（東洋学園大学）, 3(1), pp.1-34。
18. 劉暢・浦光博（2012）「中国の大学生の将来に対する希望の規定因に関する研究」, 『キャリア教育研究』, 30, pp.45-51。
19. 『2011中国貿易外経統計年鑑』, 中国統計出版社。

8. 付 録

8-1. 現地大学生調査

学部：

	度数	%		度数	%
旭日工商管理学院	113	17.8	情報学院	131	20.7
会計学院	34	5.4	人文学院	4	0.6
外国語学院	148	23.3	数学学院	1	0.2
機械学院	1	0.2	服装・芸術設計学院	26	4.1
機械工程学院	1	0.2	法学院	1	0.2
機械電気学院	106	16.7	紡績学院	1	0.2
金融学院	55	8.7	無回答	8	1.3
経済学院	1	0.2	理学院	1	0.2
工商学院	2	0.3	合計	634	100.0

学科・専攻：

	度数	%		度数	%		度数	%
CGA	4	0.6	経済新聞学科	2	0.3	船舶製造学科	1	0.2
コンピューターサイエンス	20	3.2	経済貿易日本語学科	29	4.6	測定機械学科	7	1.1
デジタル機器学科	6	0.9	計算機学科	1	0.2	対外漢語学科	1	0.2
デジタル芸術学科	1	0.2	交通運輸学科	30	4.7	電気工程学科	28	4.4
マーケティング学科	6	0.9	工業設計専攻	1	0.2	電子商務学科	27	4.3
英語学科	4	0.6	工商学科	1	0.2	投資学科	1	0.2

応用数学学科	1	0.2	工商管理学科	3	0.5	投資管理学科	1	0.2
会計学科	51	8.0	国際商務学科	1	0.2	动画学科	2	0.3
会展経済学科	2	0.3	国際貿易学科	5	0.8	日本語学科	114	18.0
会展設計学科	1	0.2	国際貿易専攻	2	0.3	飛行機製造学科	1	0.2
環境科学学科	1	0.2	財務管理学科	13	2.1	服装工程学科	1	0.2
環境芸術設計学科	2	0.3	産業経済学科	5	0.8	服装設計	1	0.2
環境設計学科	1	0.2	産業経済専攻	3	0.5	服装設計学科	2	0.3
管理科学専攻	3	0.5	市場管理学科	2	0.3	服装設計工程学科	7	1.1
管理学科	5	0.8	女性学科	1	0.2	服装設計専攻	3	0.5
企業管理学科	1	0.2	情報管理学科	6	0.9	保険学科	44	6.9
機械学科	66	10.4	情報計算科学学科	11	1.7	法学科	2	0.3
金融学科	28	4.4	情報工程学科	18	2.8	紡績学科	1	0.2
金融専攻	1	0.2	信用管理学科	2	0.3	紡績工程専攻	1	0.2
金融分析専攻	1	0.2	新媒体学科	1	0.2	旅行学科	7	1.1
経済学科	4	0.6	数学学科	1	0.2	無回答	32	5.0
旅行学科	7	1.1	数字媒体芸術学科	3	0.5	合計	634	100.0

学年：

	度数	%		度数	%
1年生	52	8.2	修士1年生	1	0.2
2年生	79	12.5	修士2年生	16	2.5
3年生	134	21.1	修士3年生	7	1.1
4年生	324	51.1	無回答	20	3.2
5年生	1	0.2	合計	634	100.0

年齢：

	度数	%		度数	%
17歳	2	0.3	23歳	34	5.4
18歳	19	3.0	24歳	15	2.4
19歳	42	6.6	25歳	16	2.5
20歳	109	17.2	26歳	1	0.2
21歳	208	32.8	28歳	1	0.2
22歳	153	24.1	無回答	34	5.4
			合計	634	100.0

出身地域：

	度数	%		度数	%		度数	%
安徽省	37	5.8	広東省	6	0.9	天津市	2	0.3
雲南省	5	0.8	江西省	11	1.7	内モンゴル自治区	6	0.9
河南省	1	0.2	江蘇省	36	5.7	寧夏省	4	0.6
河南省	43	6.8	黒龍江省	13	2.1	福建省	22	3.5
河北省	17	2.7	山西省	17	2.7	北京市	9	1.4
甘肅省	12	1.9	山東省	21	3.3	無回答	43	6.8
貴州省	12	1.9	四川省	12	1.9	遼寧省	9	1.4

吉林省	13	2.1	重慶市	7	1.1	浙江省	37	5.8
湖南省	20	3.2	上海市	196	30.9	広西省	3	0.5
湖北省	5	0.8	新疆自治区	6	0.9	陝西省	6	0.9
広州市	1	0.2	西藏自治区	2	0.3	合計	634	100.0

性別：

	度数	%		度数	%
男性	272	42.9	無回答	111	17.5
女性	251	39.6	合計	634	100.0

外国語能力：n = 634

	資格所持者	%	資格非所持者	%
日本語能力	90	14.2	544	85.8
英語能力	338	53.3	296	46.7
その他言語	8	1.3	626	98.7

Q1：あなたの卒業予定年月はいつですか？

	度数	%		度数	%		度数	%
2014年3月	12	1.9	2015年7月	1	0.2	2016年8月	1	0.2
2014年4月	3	0.5	2015年9月	2	0.3	2016年9月	2	0.3
2014年6月	331	52.2	2016年3月	1	0.2	2017年6月	40	6.3
2014年7月	7	1.1	2016年5月	1	0.2	2017年7月	3	0.5
2014年9月	1	0.2	2016年6月	61	9.6	無回答	16	2.6
2015年3月	6	0.9	2016年7月	7	1.1	合計	634	100.0

Q2：あなたは日本語を勉強したことがありますか？

	度数	%		度数	%
はい	243	38.3	無回答	3	0.2
いいえ	388	61.2	合計	634	100.0

Q3：あなたは日本に行ったことがありますか？

	度数	%		度数	%
はい	74	11.7	無回答	5	0.6
いいえ	556	87.7	合計	634	100.0

Q4：できれば、あなたは日本に留学してみたいですか？

	度数	%		度数	%
はい	284	44.8	無回答	2	0.3
いいえ	348	54.9	合計	634	100.0

Q5：あなたは日本語を勉強している友人・知人や日本人の友人・知人がいますか？

	度数	%		度数	%
はい	429	67.7	無回答	4	0.6
いいえ	201	31.7	合計	634	100.0

Q6：あなたの身近に日系企業に勤めている人はいますか？ n=634

	度数	%		度数	%
家族	66	10.4	日本人の友人・知人	37	5.8
中国にいる友人・知人	168	26.5	その他	10	1.6
日本にいる友人・知人	62	9.8	いない	370	58.4

Q7：あなたは日系企業に関する情報をどこから手に入れていますか？ n=634

	度数	%		度数	%
家族から	76	12	日系企業の関係者から	62	9.8
中国人の友人・知人から	172	27.1	各種セミナー・説明会から	115	18.1
日本人の友人・知人から	42	6.6	マスメディア(インターネット, テレビ, 新聞)から	475	74.9
学校の教員から	140	22.1	その他	25	3.9

Q8：あなたは中国に進出している日系企業がどれくらいあると思いますか？

	度数	%		度数	%		度数	%
1～25社	194	30.6	51～75社	86	13.6	101社以上	177	27.9
26～50社	101	15.9	76～100社	57	9.0	無回答	16	2.5
						合計	634	100.0

Q9：あなたは大学(院)でキャリア形成に関する授業・インターンシップなどを受けたか？

	度数	%		度数	%
はい	280	44.2	無回答	4	0.7
いいえ	350	55.2	合計	634	100.0

Q10：あなたはどんなインターンシップに参加したことがありますか？

	度数	%		度数	%		度数	%
中国企業のインターン	229	36.6	日中以外の企業のインターン	80	14.7	無回答	4	0.6
日系企業のインターン	58	9.2	参加したことがない	263	41.5	合計	634	100.0

Q11：あなたは大学(院)で日本と関わるクラブ・サークル・ボランティア活動に参加していますか？

	度数	%		度数	%
はい	113	17.8	無回答	6	1
いいえ	515	81.2	合計	634	100.0

Q 12：あなたは日本の何に興味がありますか？（複数選択可） n=634

	度数	%		度数	%
漫画、アニメなど	418	65.9	科学技術	142	22.4
ゲーム	211	33.3	歴史文化	137	21.6
ファッション	148	23.3	学校教育	74	11.7
テレビドラマ	156	24.6	ない	62	9.8
映画	233	36.8	その他	27	4.3

Q 13：あなたは日本が好きですか？

	度数	%		度数	%		度数	%
とても好き	63	9.9	どちらでもない	131	20.7	とても嫌い	55	8.7
まあ好き	314	49.5	ちょっと嫌い	67	10.6	無回答	2	0.3
						合計	634	100.0

Q 14：あなたの日本に対するイメージを形成するものは何ですか？ n=634

	度数	%		度数	%
教育水準	139	21.9	社会の伝統	240	37.9
科学技術	152	24.0	社会道徳	243	38.3
芸術文化	172	27.1	現在の国家関係	261	41.2
経済水準	174	27.4	歴史的要因	313	49.4
生活環境	201	31.7	その他	10	1.6
娯楽・ファッション	224	35.3			

Q 15：あなたは日本人に対してどのようなイメージを持っていますか？ n=634

	とてもそう思う		まあそう思う		どちらでもない		あまりそう思わない		全くそう思わない	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
真面目	316	49.8	179	28.2	107	16.9	8	1.3	24	3.8
マナーがいい	322	50.8	189	29.8	83	13.1	12	1.9	27	4.3
親切	123	19.4	195	30.8	215	33.9	64	10.1	36	5.7
仕事の効率がいい	202	31.9	214	33.8	168	26.5	25	3.9	24	3.8
思いやりがある	105	16.6	142	22.4	272	42.9	71	11.2	44	6.9
上下関係が厳しい	310	48.9	152	24	136	21.5	16	2.5	20	3.2

〈Q 16～Q 18 は、図表 2～図表 19 の通り〉

Q 19：2013年3月の日本の大卒者の就職率は知っていますか？

	度数	%		度数	%
はい	29	4.6	無回答	1	0.2
いいえ	604	95.3	合計	634	100.0

Q 20：2013年3月の大卒者のうち外国人留学生の日本での就職率は知っていますか？

	度数	%		度数	%
はい	28	4.4	無回答	1	0.2
いいえ	605	95.4	合計	634	100.0

Q 21：2012年度の中国での大卒者の就職率は知っていますか？

	度数	%		度数	%
はい	344	54.3	無回答	1	0.2
いいえ	289	45.6	合計	634	100.0

Q 22：あなたの周りに日系企業に積極的に就職しようとする人はいますか？

	度数	%		度数	%
はい	216	34.1	無回答	1	0.2
いいえ	417	65.8	合計	634	100

Q 23：日系企業が中国人学生を採用する理由は何だと思えますか？ n=634

	度数	%		度数	%
国籍に関係なく優秀な人材を確保するため	161	25.4	事業の国際化に資するため	198	31.2
職務上外国語の使用が必要なため	107	16.9	人件費が安い	179	28.2
専門知識・技術が高いため	56	8.8	現地のことをよく知っているため	141	22.2
その他	12	1.9			

Q 24：日系企業が中国人学生を採用しない理由は何だと思えますか？ n=634

	度数	%		度数	%
外国語能力が低い	120	18.9	日本の職場慣行に慣れない	278	43.8
すぐ離職する	126	19.8	仕事能力が低い	81	12.8
採用枠が少ない	32	5.0	中国人が嫌いな	85	13.4
中国人が要らないから	34	5.4	その他	23	3.6

Q 25：日系企業の外国人労働者の扱い方について、以下の2つのパターンがあるとするば、あなたはどちらが望ましいと考えますか？

A：日本人と全く同じように扱う仕組み B：外国人の特徴を活かして扱う仕組み

	度数	%		度数	%
絶対に A	33	5.2	絶対に B	61	9.6
どちらかという A	166	26.2	無回答	17	2.7
どちらかという B	357	56.3	合計	634	100.0

Q 26：あなたは卒業（修了）後、どうするつもりですか？

	度数	%		度数	%
進学する	274	43.2	中国で就職する	327	51.6
海外で就職する	30	4.7	無回答	3	0.5
			合計	634	100.0

Q 27：あなたはどこで進学するつもりですか？

	度数	%		度数	%
中国	180	65.7	日本	29	10.6
日中以外の国	59	21.5	無回答	3	1.1
			合計	274	100.0

Q 28：進学先（の学校）を選ぶ時重視することは何ですか？ n=274

	度数	%		度数	%
授業料・奨学金制度の有無	30	10.9	学校全体の教育水準	85	31.0
大学の知名度	89	32.5	自分の専攻したい分野における優位性	92	33.6
入学の難易度	39	14.2	卒業生の就職実績	45	16.4
進学先の物価水準	8	2.9	その他	1	0.4

Q 29：進学した後、あなたはどこで就職するつもりですか？

	度数	%		度数	%
中国で就職する	234	85.4	海外で就職する	40	14.6
			合計	274	100.0

Q 30：あなたが卒業（修了）後、中国で就職するのはなぜですか？ n=561

	度数	%		度数	%
家族が中国にいるから	351	55.4	将来性があり、発展する余地があるから	210	33.1
海外に行きたくないから	79	12.5	中国では就職しやすいから	136	21.5
海外へ行けないから	117	18.5	中国では暮らしやすいから	139	21.9
国内でのコネがあるから	171	27.0	中国で就職したほうが安定だから	210	33.1
自分の能力が活かせるから	128	20.2	その他	8	1.3

Q 31：中国で、あなたはどんな企業で働きたいですか？

	度数	%		度数	%
中国の企業	314	56.0	日系企業	59	10.5
日中以外の企業	142	25.3	無回答	46	8.2
			合計	561	100.0

Q 32：あなたは卒業（修了）後、海外で就職するのはなぜですか？ n=70

	度数	%		度数	%
労働条件がいいから	28	4.4	海外で就職しやすいから	6	0.9
転職に有利な経験が積めるから	15	2.4	海外では暮らしやすいから	14	2.2
先進技術・管理方法が学べるから	23	3.6	海外ではキャリアの将来性があるから	17	2.7
自分の能力が活かせるから	20	3.2	海外に家族がいるから	3	0.5
海外に行ってみたかったから	26	4.1	その他	6	0.9

Q 33：日本で就職するつもりはありますか？

	度数	%		度数	%
はい	30	42.9	いいえ	40	57.1
			合計	70	100.0

Q 34：あなたは最終的（長期的）にどこで働きたいですか？

	度数	%		度数	%
中国	518	81.7	無回答	22	3.5
海外	94	14.8	合計	634	100.0

Q 35：最終的（長期的）な勤務地を選ぶ時にあなたが重視することは何ですか？ n=634

	度数	%		度数	%
家族がいる	251	39.6	自分が活躍できる	124	19.6
キャリアの将来性がある	172	27.1	暮らしやすい	141	22.2
その地域が好きだ	121	19.1	労働条件のいい職が得られる	107	16.9

8-2. 在日留学生調査

学部：

	度数	%		度数	%
経済学部	1	1.4	商学研究科	11	15.3
留学生別科	3	4.2	政策学部	4	5.6
理工学研究科	1	1.4	社会学部	39	54.2
商学部	10	13.9	文学部	3	4.2
			合計	72	100.0

学科・専攻：

	度数	%		度数	%		度数	%
メディア学科	10	13.9	商学科	10	13.9	経済学科	1	1.4
メディア学専攻	13	18.1	商学研究科	11	15.3	情報工学専攻	1	1.4
産業関係学科	5	6.9	社会福祉学科	7	9.7	哲学科	1	1.4
教育文化学科	1	1.4	文化史学科	1	1.4	政策学科	4	5.6
教育文化学専攻	3	4.2	英文学科	1	1.4	留学生別科	3	4.2
						合計	72	100.0

出身地域：

	度数	%		度数	%		度数	%
安徽省	1	1.4	江蘇省	6	8.3	四川省	1	1.4
北京市	4	5.6	遼寧省	3	4.2	台湾	1	1.4
大連市	1	1.4	寧夏自治区	1	1.4	香港特区	1	1.4
福建省	3	4.2	山東省	16	22.2	浙江省	3	4.2
広東省	4	5.6	山西省	4	5.6	河南省	2	2.8
貴州省	2	2.8	陝西省	1	1.4	黒龍江省	1	1.4
河北省	4	5.6	上海市	8	11.1	湖北省	2	2.8
湖南省	1	1.4	吉林省	2	2.8	合計	72	100.0

学年：

	度数	%		度数	%		度数	%
1年生	17	23.6	4年生	3	4.2	博士5年生	1	1.4
2年生	11	15.3	修士1年生	12	16.7	特別学生	4	5.6
3年生	12	16.7	修士2年生	12	16.7	合計	72	100.0

年齢：

	度数	%		度数	%		度数	%
18歳	1	1.4	23歳	16	22.2	28歳	2	2.8
19歳	1	1.4	24歳	14	19.4	29歳	1	1.4
20歳	7	9.7	25歳	11	15.3	30歳	1	1.4
21歳	7	9.7	26歳	4	5.6	32歳	1	1.4
22歳	3	4.2	27歳	3	4.2	合計	72	100.0

性別：

	度数	%		度数	%
男性	17	23.6	無回答	3	4.2
女性	52	72.2	合計	72	100.0

日本語能力：n = 72

	度数	%		度数	%
日本語能力試験 N1	46	64.2	日本語能力試験 N2	5	6.9
J-TEST	1	1.4	日本語能力試験一級	8	11.2
留学生試験	2	2.8	資格なし	10	13.9

英語能力：n = 72

	度数	%		度数	%
CET-4	2	2.8	TOEIC	24	33.6
TOEFL	8	11.2	資格なし	38	52.8

Q1：あなたはどのようにして日本の大学（院）に留学しましたか？ n = 72

	度数	%		度数	%
日本の大学(院)は入りやすいから	6	8.3	日本の学歴は高く評価されるから	10	13.9
日本で就職したいから	9	12.5	ただ日本に来たかったから	26	36.1
日本語専攻だったから	18	25.0	学問・技術・専門能力を向上させたいから	27	37.5
中国の日系企業で就職したいから	11	15.3	その他	5	6.9

Q2：あなたはいつ日本に来ましたか？ n=72

	度数	%		度数	%		度数	%
2006年3月	1	1.4	2010年7月	1	1.4	2012年3月	7	9.7
2008年10月	1	1.4	2010年9月	8	11.1	2012年7月	3	4.2
2008年3月	2	2.8	2011年3月	8	11.1	2012年9月	1	1.4
2009年10月	1	1.4	2011年4月	1	1.4	2013年3月	1	1.4
2009年3月	5	6.9	2011年5月	1	1.4	2013年9月	1	1.4
2009年9月	6	8.3	2011年8月	3	4.2	合計	72	100.0
2010年3月	9	12.5	2011年9月	12	16.7			

Q3：あなたの生活費の収入源は何ですか？ n=72

	度数	%		度数	%
家族からの仕送り	57	79.2	奨学金	33	45.8
アルバイト	52	72.2	その他	1	1.4

Q4：あなたは日本での生活を送る上で経済的に困っていますか？

	度数	%		度数	%
とても困っている	4	5.6	あまり困っていない	27	37.5
少し困っている	37	51.4	全然困っていない	4	5.6
			合計	72	100.0

Q5：あなたは授業料免除を受けていますか？

	度数	%		度数	%
はい	55	76.4	いいえ	17	23.6
			合計	72	100.0

Q6：あなたは中国で就職・アルバイトしたことがありますか？

	度数	%		度数	%
アルバイト	8	11.1	ない	56	77.8
就職	8	11.1	合計	72	100.0

Q7：中国ではどんな業種で就職・アルバイトをしましたか？ n=16

	度数	%		度数	%
製造業	3	18.8	卸売・小売業, 飲食店, 宿泊業	3	18.8
情報通信業	4	25.0	その他サービス	6	37.5
金融・保険業, 不動産業	0	0.0	その他	1	6.3
運輸業	2	12.5			

Q8：あなたは日本で就職・アルバイトをしたことがありますか？ n=72

	度数	%		度数	%
製造業	3	4.2	その他サービス	16	22.2
情報通信業	2	2.8	就職・アルバイトをしたことがない	12	16.7
卸売・小売業, 飲食店, 宿泊業	47	65.3			

Q9：あなたの身近に日系企業に勤めている人はいますか？ n=72

	度数	%		度数	%
家族	10	13.9	学校の先輩	14	19.4
中国人の友人・知人	45	62.5	日本人の友人・知人	24	33.3
日中以外の国籍の友人・知人	6	8.3	いない	14	19.4

Q10：あなたは日系企業に関する情報をどこから手に入れていますか？ n=72

	度数	%		度数	%
家族から	5	6.9	日系企業の人から	3	4.2
中国人の友人・知人から	28	38.9	日系企業に勤めている中国人の友人・知人から	18	25.0
日本人の友人・知人から	20	27.8	各種セミナー・説明会から	32	44.4
学校の教員から	18	25.0	マスメディア(インターネット, テレビ, 新聞)から	47	65.3
学校の職員から	6	8.3	その他	1	1.4

Q11：あなたは大学(院)でキャリア形成に関する授業・インターンシップなどを受けましたか？

	度数	%		度数	%
はい	15	20.8	いいえ	57	79.2
			合計	72	100.0

Q12：あなたは大学(院)でクラブ・サークル・ボランティア活動に参加していますか？

	度数	%		度数	%
はい	16	22.2	いいえ	56	77.8
			合計	72	100.0

Q13：あなたは結婚していますか？

	度数	%		度数	%
はい	2	2.8	いいえ	70	97.2
			合計	72	100.0

Q14：来日する前、あなたの就職に関する考え方はどうでしたか？

	度数	%		度数	%
日本で就職したかった	28	38.9	日本で就職するつもりはなかった	18	25.0
そこまで考えていなかった	26	36.1	合計	72	100.0

〈Q15～Q17は、図表2～図表19の通り〉

Q18：2013年3月の日本の大卒者の就職率は知っていますか？

	度数	%		度数	%
はい	14	19.4	いいえ	58	80.6
			合計	72	100.0

Q19：2013年3月の大卒者のうち外国人留学生の日本での就職率は知っていますか？

	度数	%		度数	%
はい	12	16.7	いいえ	60	83.3
			合計	72	100.0

Q20：2012年度の中国での大卒者の就職率は知っていますか？

	度数	%		度数	%
はい	10	13.9	いいえ	62	86.1
			合計	72	100.0

Q21：あなたの周りの外国人留学生は積極的に日本で就職しようとしていますか？

	度数	%		度数	%
はい	28	38.9	いいえ	44	61.1
			合計	72	100.0

Q22：日系企業が外国人留学生を採用する理由は何だと思いますか？

	度数	%		度数	%
国籍に関係なく優秀な人材を確保するため	12	16.7	人件費が低い	4	5.6
事業の国際化に資するため	25	34.7	海外のことをよく知っているため	2	2.8
職務上外国語の使用が必要なため	27	37.5	社内に新たな発想をもたらせるため	2	2.8
			合計	72	100.0

Q23：日系企業が外国人留学生を採用しない理由は何だと思いますか？

	度数	%		度数	%
日本語能力が低い	16	22.2	日本人の雇用を確保するため	10	13.9
日本の職場慣行に慣れない	19	26.4	外国人が嫌いな	2	2.8
すぐ離職するため	18	25	外国人は不要な	5	6.9
専門知識・技術が低い	2	2.8	合計	72	100.0

Q24：あなたは日系企業が外国人留学生を積極的に採用しようとしていますか？

	度数	%		度数	%
はい	27	37.5	いいえ	45	62.5
			合計	72	100.0

Q 25: 日系企業の外国人労働者の扱い方について、以下の2つのパターンがあるとするば、あなたはどちらが望ましいと考えますか？

A：日本人と全く同じように扱う仕組み B：外国人の特徴を活かして扱う仕組み

	度数	%		度数	%
絶対に A	3	4.2	どちらかという B	40	55.6
どちらかという A	10	13.9	絶対に B	19	26.4
			合計	72	100.0

Q 26: あなたは日本で就職活動（就活）をしたことがありますか？

	度数	%		度数	%
したことがある	6	8.3	したこともないし、するつもりもない	34	47.2
したことはないが、するつもり	32	44.4	合計	72	100

Q 27: あなたが就活をした時、何が役に立ちましたか？（複数回答可） n=6

	度数	%		度数	%
キャリア形成についての授業	1	1.4	家族からの支援	1	1.4
教員からの支援	1	1.4	日本人の友人・知人からの支援	2	2.8
授業以外の学校のイベント	1	1.4	中国人の友人・知人からの支援	1	1.4
キャリアセンターからの支援	5	6.9	日系企業の人からの支援	2	2.8
マスメディア・ネットからの支援	4	5.6			

Q 28: あなたは内定を得られましたか？

	度数	%		度数	%
はい	1	16.7	いいえ	5	83.3
			合計	6	100.0

Q 29: あなたは卒業（修了）後、どうするつもりですか？

	度数	%		度数	%
進学する	19	26.4	中国で就職する	24	33.3
海外（日本を含む）で就職する	29	40.3	合計	72	100.0

Q 30: あなたはどこで進学するつもりですか？

	度数	%		度数	%
日本	7	36.8	日中以外の国	12	63.2
			合計	19	100.0

Q 31: 進学先（の学校）を選ぶ時重視することは何ですか？

	度数	%		度数	%
入学の難易度	2	10.5	学校の知名度	4	21.1
学校全体の教育水準	3	15.8	自分の専攻したい分野における優位性	10	52.6
				19	100.0

Q 32：進学した後、あなたはどこで就職するつもりですか？

	度数	%		度数	%
中国で就職する	9	47.4	海外（日本を含む）で就職する	10	52.6
			合計	19	100.0

Q 33：あなたが卒業（修了）後、中国で就職するのはなぜですか？ n = 33

	度数	%		度数	%
中国でのコネがあるから	5	15.2	中国は暮らしやすいから	11	33.3
中国は就職しやすいから	6	18.2	将来性があり、発展する余地があるから	19	57.6
中国で就職したほうが安定するから	11	33.3	家族が中国にいるから	30	90.9
自分の能力が活かせるから	11	33.3			

Q 34：中国で、あなたはどんな企業で働きたいですか？

	度数	%		度数	%
中国の企業	12	36.4	日中以外の企業	10	30.3
日系企業	10	30.3	無回答	1	3.0
			合計	33	100.0

Q 35：あなたが卒業（修了）後、海外で就職するのはなぜですか？ n = 39

	度数	%		度数	%
労働条件がいいから	22	56.4	海外は就職しやすいから	2	5.1
転職に有利な経験が積めるから	19	48.7	海外はキャリアの将来性があるから	15	38.5
先進技術・管理方法が学べるから	17	43.6	海外に行ってみたいから	14	35.9
自分の能力が活かせるから	18	46.2	海外に家族がいるから	2	5.1
海外は暮らしやすいから	13	33.3	その他	2	5.1

Q 36：日本で就職するつもりはありますか？

	度数	%		度数	%
はい	35	89.7	いいえ	4	10.3
			合計	39	100.0

Q 37：あなたは最終的（長期的）にどこで働きたいですか？

	度数	%		度数	%
中国	51	70.8	日中以外	9	12.5
日本	12	16.7	合計	72	100.0

Q 38：最終的（長期的）な勤務地を選ぶ時にあなたが重視することは何ですか？

	度数	%		度数	%
家族がいる	23	30.3	自分が活躍できる	6	8.3
キャリアの将来性がある	21	29.2	暮らしやすい	10	13.9
その地域が好きだ	6	8.3	労働条件のいい職が得られる	6	8.3
			合計	72	100.0

The Perspective of Chinese Students towards Japanese Companies and Their Employment Consciousness :

From Comparison with the Local Chinese Student and Resident Foreign Student

Zhenzhong Huang and Junko Urasaka

Scholars argue that Japanese companies have failed to efficiently use “highly-skilled” non-Japanese international students. Their research suggests a gap between the talent development policies of Japanese companies and the career plans of non-Japanese students in Japan and points to the need for improving the government and practical use of qualified international students in Japanese companies. As Japanese companies globalize and continue to expand overseas, these companies must also begin hiring international workers who have not studied in Japan. This research, using surveys of Chinese students both in Japan and China, focuses on the perspective of Chinese students towards Japanese companies in the context of Japanese hiring practices.

The results of the surveys show significant differences between the image of Japanese companies held by Chinese students in Japan and students in China. Although neither group expressed a strong desire to work for Japanese companies, preferring instead Western or Chinese companies, Chinese students in Japan held a more favorable image of Japanese companies. To increase the number of “highly-skilled” international personnel in Japanese companies, this research highlights the need for Japanese companies to make the adjustments needed to hire and effectively use those students who are more favorably disposed to Japanese companies.

Key words : Chinese college students, Employment consciousness, Japanese companies, International students in japan, Highly-skilled human resources