

コロナ禍下の外国人留学生の

就職問題とインターンシップ連動早期採用

守 屋 貴 司

日本は、少子高齢化による労働力不足や日本企業のグローバル化による海外への展開の進展により、高度な技術、知識を持つ若い外国人材の確保・定着が重要な課題となってきている。そうした中、日本政府は外国人材の受け入れを積極的に推進し、在日外国人留学生数は拡大してきている。しかし、外国人留学生の日本での定着は、とても順調に進んでいるとは言えず、それは日本独特の採用システムが外国人留学生の確保を阻害している。

日本において、日本人学生の内定率に比べると外国人留学生の内定率は日本人学生の半数である。そして、外国人留学生は、日本の独特な採用方式であるエントリーシートの作成や面接試験などに対応した日本独特な「自己分析」の必要性などを理解できず、日本の独特の採用方式に適応できていない。特に、私のこれまでの調査研究でも、在日留学生の中で一番人数の多い中国人留学生を見ると、日本の独特な採用システムを理解できないのと同時に、中国経済の急速な発展によって高い賃金水準の提供や留学生優遇政策などの実施で、中国本地に帰国する傾向が顕著になっている。従って、今後、益々、発展する中国市場へ日本企業の進出・展開のために中核人材ともなる優秀な中国人留学生を採用し、日本と中国の間のブリッジ人材として活用するため、中国人留学生にとって適応できて理解しやすい採用システムの構築が必要となっている。

また、日本企業の採用システムは、人間性や潜在能力に基づいて採用をおこなう「メンバーシップ型」採用である。大学・大学院の在学中に日本企業の採用試験がおこなわれ、かつ採用は、「早期化」、「長期化」、「煩雑化」といった特徴があり、在学中の外国人留学生の学習・研究への集中などを阻害するものとなっている。優

秀でまじめな留学生ほど、在学中の学習・研究と就活の狭間で苦しむこととなっている。さらに、早期からの就職活動を開始することに伴う学習・研究への集中と多様な進学選択やキャリア形成を客観的に考えることの難しさ、さらには日本企業の新卒採用基準が抽象的かつ不明確ゆえやりにくさなどの問題が存在している。これは、日本人学生にもあてはまる問題であり、世界のグローバル競争環境が変化する中、日本企業の採用システムの進化が求められている。

さらに、採用スタイルの変更と昨今のコロナ禍が外国人留学生の日本企業への就職にも暗い影を落としている。まず、採用スタイルの変更から触れていきたい。

日本企業の採用システムの大きな近年の変更点としては、インターンシップに連動した採用がある。昨今、新卒採用のミスマッチの問題を解消するためにも、インターンシップの導入が広がっている。多くの日本企業ではインターンシップを採用活動の一環として実施し、特に One Day のような短期インターンシップから 1 週間、1 カ月にわたる中・長期のインターンシップが採用選考と連動して実施されている。日本企業において、インターンシップに連動した採用が広がるにしたがって、外国人留学生も早期に採用が欲しければインターンシップに参加せざるをえなくなっている。しかし、私の 2020 年のヒアリング調査でも、外国人留学生にとっては、母国の職務主義の考え方を基準として日本のインターンシップを見るので、日本の独特な「インターンシップ」がそもそも理解できずにいる。職務主義的な理解からすれば、One Day のような短期インターンシップなど参加する意義や意味も理解できない外国人留学生が多い。また、そのようなインターンシップの参加が早期採用選考枠に結び付くことも理解できない。

そのため、実際にインターンシップに参加した人数が日本人学生より少ない。

私の実施した2020年のヒアリング調査では、多くの日本企業が実施するインターンシップは短期のインターンシップで仕事内容や職務を理解できず、実施したインターンシップ内容が単一的で実際の日常の仕事体験できなく、採用とダイレクトにむすびつかないため外国人留学生のインターンシップに参加する意欲が低くなっている。このような現状を変えるためには、日本企業がインターンシップの内容を見直し、外国人留学生にも特化したインターンシップ連動型採用やインターンシップの内容を多様化させ、外国人留学生にもその意義や意味を見出せるようなインターンシップを実施する必要がある。

次に、コロナ禍における日本企業の外国人留学生の採用状況と外国人留学生の日本企業就職活動への影響について考察したい。2020年、新型コロナウイルスが感染拡大し、日本経済のみならず世界経済が大きな衝撃を受けることとなった。結果、日本企業の経営が不振となり、観光、飲食、宿泊、航空などの産業を中心に新卒採用を抑制することとなった。日本企業の約9割の企業は、2020年度、新型コロナウイルス感染拡大による採用活動への影響を受け、半数以上の日本企業が採用活動をコロナ禍で一時中止した。コロナ禍の影響で企業の選考方式も変化し、約9割の企業では、非常事態宣言の下で、WEB説明会やWEB面接を実施することとなった。コロナ禍の中、日本において、外国人留学生を積極的に採用する企業が少数で、コロナ禍で説明会の延期や採用中止によって外国人留学生が大きな影響を受けることとなった。そうした中、外国人留学生は、WEB説明会やWEB面接への対応に困惑すると同時に、場合によっては日本企業の外国人留学生の採用者数を大幅に減少した観光、飲食、宿泊、航空などから志望業界の変更を余儀なくされることとなった。

私の2020年におこなったヒアリング調査では、コロナ禍でWEBでの説明会と面接が、交通費、時間を節約できるというプラス面とリアリティーがなく、かつ気持ちを伝えるにいと

ソコンのWIFI環境などに依存してしまうなどのマイナス面が外国人留学生から指摘された。また、外国人留学生は、コロナ禍のため、非接触などで一層、就活情報の取得が困難となり、就活難の中で、大手企業から中小企業への応募を変更せざるをえなくなったり、前述したように本来・志望した業界から多人数の採用が見込めるIT業界へと応募変更を余儀なくされたりして、その埋めがたい心理的なギャップ(本来の志望と現実の間のギャップ)が生じることとなった。このようなコロナ禍の中でも、日本企業は、外国人留学生向けの就活情報を発信する様々なチャンネル(例えば、中国人向けのWechat、weiboなど)を増やすことが大切であったと考えられる。また、日本の大学のキャリアセンターが、ZOOMなどのオンラインを活用して、コロナ禍であっても、外国人留学生向けの就活相談に積極的に対応することが必要であった。この教訓は、アフターコロナになっても、外国人留学生向けの就活情報チャンネルの多様化と外国人留学生が母国に帰ってもオンラインを活用して日本の就活について相談できるように、日本の大学のキャリアセンターが対応してゆくことの大切さを示している。

2020年度の外国人留学生への私のヒアリング調査から考えると、日本人と就職活動の経験がある元外国人留学生、そして、私のような外国人留学生の就職問題を研究する専門家、大学のキャリアセンターの外国人留学生担当、外国人留学生の積極的採用を希望する日本企業が協力しあって、今後、日本における外国人留学生の採用連動型のインターンシップの組み立てやオンラインを活用した外国人留学生への就活指導の在り方、そして、アフターコロナでの外国人留学生の採用後のキャリア展開に至るまでを検討するワーキンググループの必要性を改めて痛感させられている。併せて、コロナ禍下において、アルバイトが激減し、外国人留学生が就活以前に困窮している状況も発生した。このような外国人留学生のみならずコロナ禍の中苦しむ苦学生に対応した各大学や地域におけるフードサポートなどの仕組みづくりについても今後、考えてゆくことが大切であろう。

(もりや たかし・立命館大学経営学部教授)