

# 留学生の就活から見た地方 V.S.東京 —地方のポテンシャル—

宇都宮大学 行政学ゼミ | 中村祐司研究室

神林 泰暢、曹 倩倩、鄭 斯琦、王 衛澤

1. 日本の現状
2. 政府の取り組みと外国人留学生
3. 留学生の日本での就職に対する思い
4. 地方 V.S.東京
5. 地方の取り組み
6. これから必要な取り組みとは
7. 今後の展望

## 1. 日本の現状

### 1-1 地方中小企業で深刻化する人材不足

現在、日本が抱える大きな問題の一つに、労働力の不足がある。図1の国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2017年推計）」における出生中位（死亡中位）推計を基に見てみると、現在日本は人口減少が進んでおり、それに伴い生産年齢人口も減少している。また、今後も人口減少が進むことが予想されている。（図1）さらに東京一極集中が加速する中で、地方における労働力の確保は喫緊の課題となっている。中小企業庁によると、大企業は日本の企業の中で0.3%であり、そのほかの99.7%は中小企業である<sup>1</sup>。また、全国に11,110社ある大企業のうち4,538社は東京に本社を構えている<sup>2</sup>。さらにリクルートワークス研究所によると、2019年大学卒業予定の新卒者の有効求人倍率は、従業員数300人未満の企業で9.91倍、300人から999人の企業で1.43倍、1,000人から4,999人の企業で1.04倍、5,000人以上の企業で0.37倍となっている<sup>3</sup>。

つまり、日本にある企業のうちほとんどは中小企業であり、地方にある企業はほとんどが中小企業といえる。日本にある企業のうちほとんどを占めている、東京以外の地方にある中小企業（以下「地方中小企業」という。）では人材不足が深刻であることがわかる。これを裏付ける調査として、日本政策金融公庫による景況に関する調査がある。この中で中小企業の当面の経営上の問題点のうち、「求人難」と答えた企業が最も多くなっている<sup>4</sup>。

### 1-2 地方での人材不足の影響

中小企業庁の中小企業白書では、前節で述べた地方中小企業における人材不足による問題を次のようにまとめている。

ここでは、中小企業が求める人材として、以下に挙げるように、高い専門性や技能等を有し、事業活動の中核を担う「中核人材」と、そうした中核人材の指揮を受けて、事業の運営に不可欠たる労働力を提供する「労働人材」の二つに区分して分析を行う。中小企業の今後の事業展開の方針について、「成長・拡大」、「安定・維持」、「縮小」、「廃業」の四類型のうち、事業展開のために人材を必要とする「成長・拡大」と「安定・維持」の二類型について、人材の過不足状況を確認したものが図2である。同図を見ると、

<sup>1</sup> 経済産業省 中小企業調査室 『2017年版中小企業白書 概要』

[http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H29/PDF/h29\\_pdf\\_mokujityuuGaiyou.pdf](http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H29/PDF/h29_pdf_mokujityuuGaiyou.pdf) (アクセス日：2018/11/10)

<sup>2</sup> 中小企業庁 中小企業・小規模事業者の数等(2014年7月時点)の集計結果を公表します 『都道府県・大都市別企業数、常用雇用者数、従業者数(民営、非一次産業、2014年)』

[http://www.chusho.meti.go.jp/koukai/chousa/chu\\_kigyocnt/150129kigyoyou.pdf](http://www.chusho.meti.go.jp/koukai/chousa/chu_kigyocnt/150129kigyoyou.pdf)(アクセス日：2018/11/10)

<sup>3</sup> リクルートワークス研究所 『大卒求人倍率調査』

<http://www.works-i.com/surveys/graduate.html>(アクセス日：2018/11/10)

<sup>4</sup> 日本政策金融公庫 景況に関する調査結果 『全国中小企業動向調査結果(2018年7-9月期実績、10-12月期以降見通し)』

[https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/smseach2018\\_10.pdf](https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/smseach2018_10.pdf)(アクセス日：2018/11/10)

2018年ジョイント合宿 中央大学館山セミナーハウス  
2018年11月30日～12月1日 共通論題『地方V.S.東京』

成長・拡大を方針とする企業にとっては、中核人材、労働人材共に過半数の企業が不足を感じており、成長への制約要因となっていることがうかがえる。

それでは、中小企業はどのような事情から人材確保が必要となっているのだろうか。「仕事量の増加」や「多様化する顧客ニーズへの対応」、「新事業・新分野への展開」といった、景況回復や顧客のニーズの変化を受けて人材確保が必要となっている企業が4割超存在する一方で、「従業員の高齢化」や「慢性的な人手不足」といった、やむを得ない事情により人材確保が必要となっていると回答している企業も4割近く存在する<sup>5</sup>。

ここからわかるように、地方中小企業における人材不足は、特に成長や拡大を方針としている企業において著しく、なぜ人材が必要かという点から見ると、やむを得ない事情を除けば、景況回復や顧客のニーズの変化に対応するためといえる。

それでは、これらが日本社会にどのような影響を与えるのだろうか。人材不足により労働力が減少することで、需要に供給が追いつかず、日本の経済活動が収縮する。するとGDPが低下する。人口減少がGDPの低下に直結するわけではないが、生産年齢人口は消費でもあるため、企業は人口減が進むと国内内需の増加を見越した新規の投資をしなくなる。これにより経済成長率が鈍化すると考えられる。結果的には国民の生活を支える社会保障費が不足し、様々な問題が発生することも予測されている。この問題は2030年に日本で起こり得る問題、「2030年問題」の一つにもなっており、解決すべき課題であると言える。

## 2. 政府の取り組みと外国人留学生

### 2-1 政府の取り組み

本章では労働力不足と解決のために日本で現在取り組んでいることをまとめ、外国人労働力の可能性と留学生の現状について整理する。人材不足の解決のために政府、自治体、企業レベルで様々な取り組みが行われているが、ここでは主に政府の取り組みについて言及する。

厚生労働省によると、雇用、労働の人材確保対策として大きく4つの分野に注力している。

1つ目が雇用管理改善支援。厚生労働省によると、雇用管理改善とは、「魅力ある職場づくり」を、各事業所の特性に応じて、事業所内の「評価・処遇・配置」「人材育成」「業務管理・組織管理・人間関係管理」「福利厚生・安全管理・精神衛生」などの人材マネジメントの面から進めていくこと<sup>6</sup>であり、ポータルサイトの運営や相談支援、助成金事業を行っている。

2つ目が求人と求職のマッチング支援。求人と求職のマッチング支援では、ハローワークや、各種公益団体においては、求職者と求人者双方に対するきめ細かな相談・職業紹介・情報提供等を行うことにより、そのマッチングを図っている<sup>7</sup>。

3つ目が能力開発支援。能力開発支援では、生徒・学生についてはさまざまな教育機関による「教育」として、卒業者や求職者については公的な訓練機関または民間委託による「職業訓練」として実施されているが、事業所内で勤務している従業員の育成については事業主自身により訓練・研修を実施することが重要であり、これに対してさまざまな支援策が設けられている<sup>8</sup>。

4つ目が非正規雇用労働者の正社員化支援。非正規雇用労働者の正社員化支援では、日本経済の好循環の動きを更に進めていくため、正社員雇用の拡大を図るとともに、正社員として働くことを希望する非正規雇用労働者の正社員転換を促進することが重要である。このため、非正規雇用労働者の正社員化を支援している<sup>9</sup>。

<sup>5</sup>経済産業省 中小企業庁 『人材不足の克服』 第4章 第1節人材不足の状況とその影響  
[http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H29/PDF/chusho/04Hakusyo\\_part2\\_chap4\\_web.pdf](http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H29/PDF/chusho/04Hakusyo_part2_chap4_web.pdf)(アクセス日：2018/11/12)

<sup>6</sup>厚生労働省 雇用・労働 人材確保対策 施策紹介  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053276.html>(アクセス日：2018/11/16)

<sup>7</sup>厚生労働省 雇用・労働 人材確保対策 施策紹介  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053276.html>(アクセス日：2018/11/16)

<sup>8</sup>厚生労働省 雇用・労働 人材確保対策 施策紹介  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053276.html>(アクセス日：2018/11/16)

<sup>9</sup>厚生労働省 雇用・労働 人材確保対策 施策紹介  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053276.html>(アクセス日：2018/11/16)

## 2-2 留学生の現状

現在ニュースで取り上げられている単純労働力としての外国人の受け入れが問題視されている一方で、日本に来ている外国人留学生（以下「留学生」という。）に関しては、単純労働者とは異なり高い日本語力を持つだけでなく一定以上の教育を受けており、一定年数日本に居住しているために日本の文化や日本人の価値観、暮らし方などを理解していると考えられる。そのため単純労働者の受け入れで起こると懸念されている問題はある程度無視することができる。国の方針としては2008年より「留学生30万人計画」を進めており、2020年を前にすでに達成されている。では、彼らの就職の現状はどうなっているのだろうか。日本学生支援機構によると2016年度の留学生数は239,287人、2017年度の留学生数は267,042人であり、震災以降毎年増加している<sup>10</sup>。法務省によると、2016年に「留学」等の在留資格をもって在留する外国人（以下「留学生」という。）が我が国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21,898人、うち許可数は19,435人<sup>11</sup>である。このうち、大学（学部・大学院）を卒業・修了した留学生の進路状況を見ると、国内に就職した者は約36%となっている<sup>12</sup>。

またRESASによると、2014年時点で東京都の企業数は45,261社と日本で最も多く<sup>13</sup>、冒頭で述べた通り大企業が集中している。さらに平均年収は東京都が長年日本一であることや、公共交通機関が地方より格段に発達していることは広く知られた事実である。日本に来る留学生のうち日本で就職する人のうち44.2%が東京で就職している現状がある<sup>14</sup>のは、これらの条件によるものと推測できる。

東京で就職する場合は、支援体制が整っており、情報が多い。さらに留学生は日本人以上に大手志向であるため東京に集中している。

## 3. 留学生の日本での就職に対する思い

日本で就職する留学生はどういった就職をしており、どのようなことを感じているのか。今回は中国から宇都宮大学に留学生として来ている学生で、現在就職活動を行っている学生を対象にヒアリングを実施した。

### 3-1 地方での就職

はじめに地方での就職に関して尋ねたところ、地方での就職活動のしにくさを感じていることが分かった。企業数でみると地方は東京より圧倒的に少なく、留学生の志望度が高い外資系企業も少ないため、留学生向けの仕事が少ないことを、就職活動を通して感じているという意見があった。特に文系の留学生の場合、販売や営業職以外に職種の選択肢がほとんどない現状があるという。

一方で地方での就職のメリットもあることが分かった。もちろん個人差はあるが、地方での就職活動では、ネクストステップにつながる可能性が高いという。地方で就職しようという留学生の数は東京より少ないのが現状であるため、就活セミナーや企業の説明会等での参加者数が大きく異なる。そのため一つの企業と話すことができる時間も十分にあるという。また、地方の企業は東京の企業に比べスケジュールや形式が柔軟であるという。例えば、ある栃木県内にある企業の社長に採用のフローに関して話を聞いた際、留学生が会社に応募すると、メールで連絡をとることができ、人事部長と社長から認められれば内定がもらえるという。

<sup>10</sup> 独立行政法人日本学生支援機構 『平成29年度外国人留学生在籍状況調査結果』

[https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl\\_student\\_e/2017/\\_icsFiles/afiedfile/2018/02/23/data17.pdf](https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/2017/_icsFiles/afiedfile/2018/02/23/data17.pdf) (アクセス日：2018/11/16)

<sup>11</sup> 法務省 報道発表資料 『平成28年における留学生の日本企業等への就職状況について』

[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07\\_00157.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00157.html) (アクセス日：2018/11/16)

<sup>12</sup> 法務省 報道発表資料 『平成28年における留学生の日本企業等への就職状況について』

[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07\\_00157.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00157.html) (アクセス日：2018/11/16)

<sup>13</sup> RESAS 産業構造マップ 企業数

<https://resas.go.jp/municipality-company/#/map/13/13101/2014/-/1/6.039528364186637/36.684330347013024/139.53546172972972/> (アクセス日：2018/11/18)

<sup>14</sup> 法務省 『平成29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13 就職先企業等所在地別許可人数の構成比

<http://www.moj.go.jp/content/001271107.pdf> (2018/11/19)

この簡略的な形式は中国での就職活動と似ているところがあり、魅力的に感じたという。

### 3-2 東京での就活

東京での就職活動に関しては、地方より企業数が多く、就職支援の取り組みを行っている団体も多いため就職情報が手に入りやすいことがメリットであるという。さらに大手ナビサイトに登録している企業が多いため、就職情報が自動的にメールで届くこともメリットであるという。

一方で、与えられる情報量が多すぎるために、どの情報の信ぴょう性が高いかが判断できず、どれを選択してよいかわからないというデメリットがあるという。また、東京での就職活動は学生生活との両立の難しさがあるという。イベントやセミナー、企業説明会等はやはり東京が会場になっている場合が多く、交通費や時間がかかるためその費用のためにアルバイトをする必要があり、日本に来た本来の目的である学業が疎かになってしまっているという。

### 3-3 日本での働き方

では、留学生が日本で仕事をする際に大切にしていること、就活の軸にしていることはどのようなことなのだろうか。今回のヒアリングでは大きく分けて3つの意見があった。1つ目が、仕事の中で母国語と日本語を使う機会がある事、2つ目に自身の価値を最大限発揮できる職場であること、3つ目に自分の能力を高められる仕事とであることである。自身のバックグラウンドやこれまでに経験してきたことを活かせる仕事内容で、さらに成長できる環境を求めていることが明らかとなった。

また、留学生が日本で働きたいと考えるのはどういった理由からなのかを尋ねたところ、せっかく日本で留学をしたのだから、日本人と一緒に仕事をする経験をしたいため、日本のおもてなしの文化に魅力を感じ日本で仕事をしながらその文化やマナーを身に付けたいため、帰国した際に日系企業で就職して2か国の架け橋となるために日本での就職経験を積みたいため、といった声が聞かれた。日本に留学したことを何かしらの形で活かしたいと考えており、同時に日本に対して魅力を感じているために日本での就職意欲があるということが分かった。

さらに、日本で働くとなった場合、どのような働き方ができることが理想なのかを尋ねたところ、自身の能力を活かし伸ばせる働き方ができること、海外業務に携わり海外とやりとりをし、頻繁に海外出張に行き走り回っているような働き方ができること、日本人の同僚と明るく和やかな職場で自分が必要とされていると感じながら働ける事が理想であるという意見があった。個人差はあるものの、日本の中だけで完結する仕事ではなく海外と関わりながら働けることを理想としていることが分かった。

## 4. 地方 V.S.東京

ここまで見てきたように、就職活動の利便性を考えた時には圧倒的に東京のほうが優位である。その利便性の高さから現在多数の留学生が東京で就職している。しかし、これは日本人学生にも言えることであるが、就職活動は、社会人としての人生の入り口でしかない。彼らにとって最も重要なことは、入り口が便利なことではない。社会人としての人生が充実したものになることが重要であり、そのためには就職のしやすさがどうかよりも彼らが日本での暮らしや日本での仕事に求めていることを把握し、それを満たせることが重要である。

そこで、東京と地方を比べた際に『留学生が日本での暮らしに求めていることをより満たしているのはどちらか。』を考察する。

### 4-1 留学生が日本での暮らしに求めていること

まず、留学生が日本での暮らしに求めていることは何か、なぜ日本で就職したいのかを整理する。ヒアリングから明らかになった彼らのニーズは、①仕事の中で母国語と日本語を使いたい、②仕事の中で自身の価値を最大限発揮したい、③仕事の中で自分の能力を高めたい、④日本人と一緒に仕事をする経験をしたい、⑤日本のおもてなしの文化に魅力を感じたため日本で仕事をしながら

2018年ジョイント合宿 中央大学館山セミナーハウス  
2018年11月30日～12月1日 共通論題『地方 V.S. 東京』

ら日本の文化やマナーを身に付けたい、⑥帰国した際に日系企業で就職して2か国の架け橋となるために日本での職務経験を積みたい、⑦海外業務に携わり海外とやりとりをし、頻繁に海外出張に行き走り回っているような働き方がしたい、⑧日本人の同僚と明るく和やかな職場で自分が必要とされていると感じながら働きたい、の8つがある。

さらに、このヒアリングで得られた回答がどれほど確からしいものかを裏付けるデータとして株式会社ディスコが行った留学生の就職活動に関する調査がある。その結果が図3である。これらのうち、地方と東京での違いがないもの、比較できないものを省き、①仕事の中で母国語と日本語を使いたい、②日本で仕事をしながら日本の文化やマナーを身に付けたい、③海外業務に携わり海外とやりとりをし、頻繁に海外出張に行き走り回っているような働き方がしたい、④日本人の同僚と明るく和やかな職場で自分が必要とされていると感じながら働きたい、⑤慣れた生活環境で暮らしたい、⑥給与・待遇が良い所で働きたい、⑦治安が良くて安全なところに住みたい、⑧教育・研修制度が整っているところで働きたい（自分の能力を高めたい）、⑨国際競争力が高い企業で働きたい、の9項目について、地方と東京どちらがより満たしているか考察を行う。

#### 4-2 留学生のニーズを満たすのはどちらか

①仕事の中で母国語と日本語を使いたいというニーズに関して、地方の方が仕事の中で母国語と日本語を使えるか、東京の方が使えるかを考えると、企業の絶対数から考えて東京のほうが母国語と日本語を使って仕事ができる企業が多いと推測できるため、東京が優位である。

②日本で仕事をしながら日本の文化やマナーを身に付けたいというニーズに関して、地方の方が仕事をしながら日本の文化やマナーを身につけることができるか、東京の方ができるかを考えると、日本で働く以上大きな差は生まれないと推測できるため、優位性は変わらない。

③海外業務に携わり海外とやりとりをし、頻繁に海外出張に行き走り回っているような働き方がしたいというニーズに関して、企業の絶対数から考えて東京の方が海外業務に携わり海外とやりとりをし、頻繁に海外出張に行き走り回る働き方ができる企業が多いと推測できるため、東京が優位である。

④日本人の同僚と明るく和やかな職場で自分が必要とされていると感じながら働きたいというニーズに関して、明るく和やかな社風かどうかは企業によるが、地方の企業のほうが人手不足の問題が深刻であり、必要とされていることを感じながら働くことができるため、地方が優位である。

⑤慣れた生活環境で暮らしたいというニーズに関して、現在住んでいるところを慣れた生活環境とすることができるため、東京で留学している学生よりその他の地方で留学している学生のほうが多いので、地方が優位である。

⑥給与・待遇が良い所で働きたいというニーズに関して、平均年収で見ると東京がトップであるため、東京が優位である。

⑦治安が良くて安全なところに住みたいというニーズに関して、犯罪発生率で見ると、大阪、愛知、福岡、京都、兵庫、埼玉を除いては東京よりも地方のほうが安全と言えるため、地方が優位である。

⑧教育・研修制度が整っているところで働きたいというニーズに関して、社員1人あたりの研修費ランキングで見ると、10位までのすべての企業の本社が東京にあるため、東京が優位である。

⑨国際競争力が高い企業で働きたいというニーズに関して、Forbes誌の発表している世界の有力企業ランキング<sup>15</sup>では、唯一愛知県に本社を構えるトヨタが10位以内にランクインしている。さらに、経済産業省が発表しているグローバルニッチトップ企業100選<sup>16</sup>では24社が東京、その他は地方企業であるため地方が優位である。

<sup>15</sup> Forbes 『世界の有力企業2000社リスト、トヨタが10位で日本首位』  
<https://forbesjapan.com/articles/detail/16387/2/1/1>(アクセス日:2018/11/23)

<sup>16</sup> 経済産業省 『グローバルニッチトップ企業100選 選定企業一覧』  
[http://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/mono/gnt100/pdf/20140317b.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/gnt100/pdf/20140317b.pdf)(アクセス日:2018/11/22)

2018年ジョイント合宿 中央大学館山セミナーハウス  
2018年11月30日～12月1日 共通論題『地方 V.S. 東京』

ここからわかる通り、全9項目中、地方の方が留学生のニーズを満たす項目が4、東京の方が留学生のニーズを満たす項目が4、地方と東京で差が見られないものが1という結果となった。

## 5. 地方の取り組み

前章により、地方と東京で留学生のニーズを満たす能力の差はみられなかった。すなわち地方にも東京と同じのポテンシャルがあることがわかった。しかし現状として東京で就職する留学生が多いのは事実である。地方のポテンシャルを最大限引き出し、留学生にとってより魅力的な地域となれるのかを考えるため、現状行われている取り組みを整理する。

### 5-1 公益財団法人栃木県国際交流協会

栃木県国際交流協会では、在日外国人の就職に関して、栃木県の『グローバル企業人材確保支援事業』を行っている。この事業では留学生と海外留学の経験がある日本人学生を対象にした合同企業説明会、海外展開のためにグローバル人材を採用しようという企業に向けたセミナー、留学生に栃木県内の企業を知ってもらうためのバスツアーを行っている。

留学生が地方で就職する際に障壁となっていることが何かを明らかにするため、簡単なヒアリングを実施した。留学生が抱える問題として、留学生は学業を中心に考えているために、在学中に就職について考えている人が少ないという。そのため他の日本人学生が就職活動を行っている姿を見て焦って就職活動を始める人が多いのが現状である。日本では大学4年で就職活動を始めるのが当たり前になっているが、海外では卒業後に職業訓練校に通い、そこから就職活動を始めるパターンが多いため、スケジュールに関して困惑する学生が多いという。また、やむを得ず帰国することになる外国人もいるために企業側が外国人の採用を躊躇していることや、企業側の受け入れ態勢が整っていないために地方中小企業での就職を希望する留学生が少ない現状があることが課題として挙げられるという。

### 5-2 栃木県労働局

栃木県労働局では、支援事業として企業向けにグローバル人材の採用・活用促進セミナー、インターンシップ事業、外国人留学生のための就活スタートセミナー、外国人留学生・企業合同説明会 & 交流会を行っている。

ここでは平成30年11月13日に栃木労働局が主催する「外国人留学生のための就活スタートセミナー」に参加した所感をまとめる。このイベントでは就職活動ガイダンス、株式会社金谷ホテルの取締役経営管理部長吉岡氏による、求める留学生人材像や金谷ホテルの経営理念の紹介、宇都宮大学を卒業した中国籍の留学生による体験談、就職キャリアセンターの職員が行う個別キャリア相談の4つのプログラムが用意された。

これらのプログラムの中で、「就職活動ガイダンス」と「留学生のOG体験談」は有効であると感じた。留学生にとって、日本の企業が求める人材像は大切な情報である。今回のプログラムでは高度な日本語能力はもちろん、日本社会への理解、対応力、または専門性が必要とされていることが分かった。

また、中国籍の留学生のOG体験談は自身の会社を紹介する以外に、留学生の視点から自分の就職活動の流れ、就職活動中の困難、故郷に住む家族とどうしているか、未来の展望など、多くの経験を聞くことができたことは、参考になると感じた。実際に就職をした外国籍の人の話を聞くことで留学生が日本で就職する際に何を準備しておけばよいのか、どのように考えて日本での生活を送っていけばよいのかをイメージすることができるものであった。

## 6. これから必要な取り組みとは

これらの状況受け、地方では以下の取り組みが必要であると考えられる。

### 6-1 留学生積極採用企業コミュニティの形成

はじめに、留学生が日本で働く楽しさを知り、日本で働くことを具体的にイメージするための、就職への入り口となる取り組みが必要だと考える。個別の企業がそれぞれに留学生を採用するよりも、各地方で留学生を積極的に採用しようというコミュニティを形成し、イベントを開催することで、地方で留学している外国人にとっても多くの企業を一度に知る機会となり、企業側も多くの留学生と接点を持ち、他社の取り組み等を知る機会になるため、留学生と地方中小企業の双方に有効な取り組みだと考える。またこのイベントの中では、留学生に向けた複数企業合同の研修や、すでに日本で働いている先輩の話聞く会を開くことで、日本での働き甲斐や、母国とのかかわり方を先輩から聞き、長く日本で働き続けるイメージがしやすくなると考える。さらに、コミュニティ同士の情報交換が活発になされれば、次第に企業側の受け入れ態勢が整い、地方中小企業での就職を希望する留学生が増えることも予想される。

### 6-2 留学生と地方中小企業のマッチングイベント

さらに、日本で働きたいとすでに思っている学生に対しては、留学生を採用したい地方中小企業をつなぐイベントが必要である。そこで、企業の社員と留学生がパーティー形式で直接接するイベントを開催してはどうだろうか。このイベントにより、たくさんの留学生が企業との面談やインターンシップのチャンスをつかむことができる。企業側も留学生の気持ちを聞くことで、彼らが求める働き方を用意したり、留学生に合わせた採用方法を取り入れたりする手掛かりをつかめるだろう。また、留学生も企業の様々な部署の社員の経験を聞くことで、社内の雰囲気を知ることができる機会となる。

### 6-3 日本人大学生によるメンター制度

しかし、企業との接点を作るだけでは、留学生が日本独自の就職のスケジュールなどを正確に把握することは難しい。就職に関して留学生がいつでも気軽に相談できるサポート体制が必要である。就職活動情報を正確に把握するためには、日本人学生による外国人留学生のメンター制度を設けることが有効だと考える。外国人との交流を求めている学生も多く、日本の就職活動に一番詳しいのはやはり日本人学生であろう。日本人学生と情報を交換しながら就職活動を行うことで、留学生は日本人の仕事に対する考え方や、企業との連絡のマナーなどを学ぶこともでき、日本で就職をする前に基本的なマナーを習得する機会にもなり得るだろう。

## 7. 今後の展望

現在日本が抱える労働力不足問題の解決策として、政府は単純労働力としての外国人の受け入れを進めようとしている。それを移民政策だとして、受け入れた際の近隣住民との問題や労働環境の問題、日本人の職が奪われる可能性があるとの声があげられている。私たちは、だからこそ留学生の就活に力を入れるべきだと考える。一定の学力と日本での生活経験がある彼らが仕事を見つけやすくすること、仕事をしやすくすることで、企業や社会全体で外国人受け入れの土台が作ることができ、結果的にそれは実習生にとってもまた良い環境ともなる。つまり留学生の受け入れ体制の強化こそが、労働力不足解消のきっかけとなり得る。もちろんそこでは受け入れる企業側の努力、彼らが住まう自治体の努力が必要で、最も重要なことは私たち日本人の多文化理解と日本社会の発展のために変化を受け入れる意識の変革が必要なことは言うまでもない。一方で単純労働力に関して「自国民優先」の考え方を持つことは移民を受け入れている国にとっては常識であり、受け入れに際して一定程度の線引きも必要である。

日本の地方は現在、人口減少の波が押し寄せており、その現状に一番危機感を感じているのは他の誰でもない地方の人々である。それと同時に地方には外国人が働きたい場、住みたい場としてのポテンシャルがある。人口減少に対して絶望するのではなく、危機感をもって立ち向かい地方の持つポテンシャルを最大限引き出すことができれば、外国人留学生にとって地方は東京以上に魅力的なものとなるだろう。さらに、東京もこの先人口の減少が予測されている。つまり、人口減少の問題はいつまでの地方だけの問

題ではあり続けたい。来るべき時代に向け、地方が時代を引っ張っていく。その前例に他地域が、そして東京が習い、最終的にはV.S.ではなく共に進んでいく時代のために今回の提案がそのきっかけとなれば、これほど嬉しいことはない。

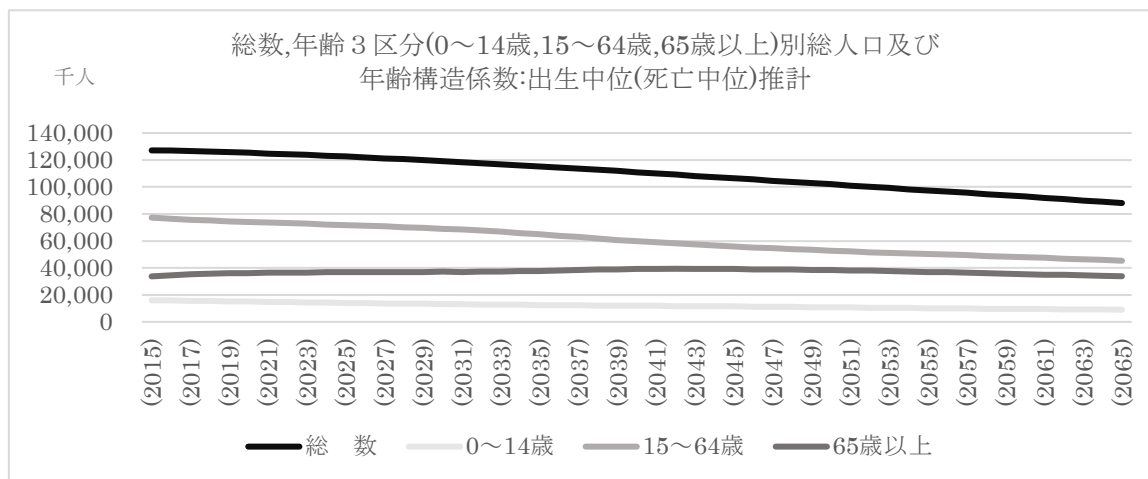


図 1

出典：国立社会保障・人口問題研究所 日本の将来推計人口（平成 29 年推計）「結果の概要」掲載表  
 表 1-1 総数、年齢 3 区分(0～14 歳,15～64 歳,65 歳以上)別総人口及び年齢構造係数:出生中位(死亡中位)推計

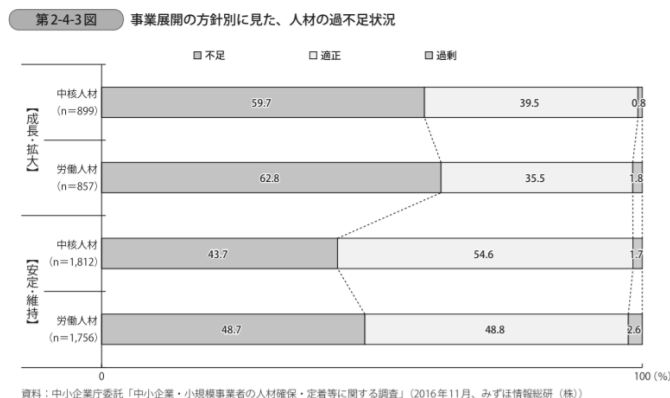


図 2

出典：経済産業省 中小企業庁 『人材不足の克服』 第 4 章 第 1 節 人材不足の状況とその影響

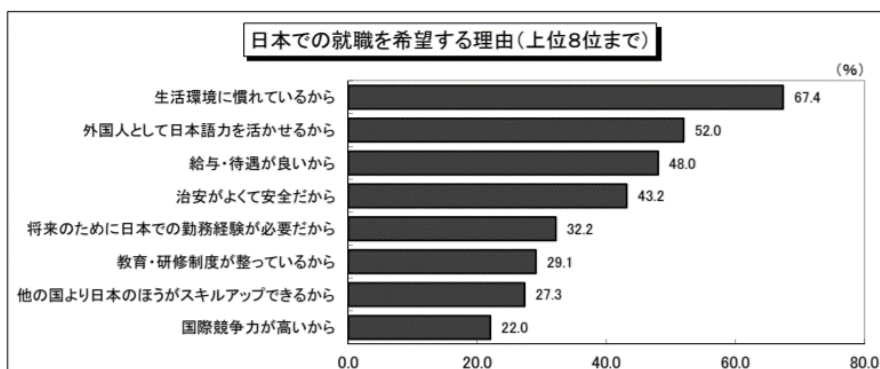


図 3

出典：株式会社ディスコ キャリタスサーチ『2019 年度 外国人留学生の就職活動に関する調査結果（2018 年 8 月発行）』 4. 日本での就職を希望する理由 日本での就職を希望する理由