

2020 年度
国際学研究科修士論文

栃木県における「産」「学」「官」提携による外国人留学生就職支援

—宇都宮市の大学・大学院に通う留学生を事例に—

Support For Overseas Students In Seeking
Employment Through Industry, Academy, Government
Cooperation In Tochigi Prefecture

— A Case Of Overseas Students In Utsunomiya City —

宇都宮大学大学院国際学研究科

国際社会研究専攻

学籍番号 184103H

氏名 曹倩倩

要旨

国際・経済グローバル化の進展中に、首都圏に存在する栃木県は、留学生や労働者が1.5%を超えており、年々増加する傾向もある。筆者が在学して、餃子に知られる宇都宮市では、東京から電車1本で届ける便利な交通状況の原因で、留学にきて学生も増えている。近年、栃木県の産業では、特に、中小企業がグローバル化の勢いに乗って海外に進出するのを図るが、グローバル人材¹不足の影響により、足が引っ張れる結果になる。そのために、県内に国際に活躍したい人材と企業の間に結ぶつけることが緊急な課題となる。実は地方では、留学生を受け入れたが、留学生たちの行方をどうするのか、留学生が増加するとともに、この問題を考えなければならない。同時に、栃木県でも、産業グローバル化の発展と地域の国際化のために、留学生の活用も期待される。

また、地方の大学では、留学生活用の課題も向いている。末廣啓子(2012)により、地方圏における大学は、経営上の必要性から多くの留学生を積極的に受入れており、その半数以上の留学生が日本での就職を希望しているといわれるが、現実では、彼らが卒業後に、どのように就活に対応していくわからない状態だと言われた。地方の大学は留学生の卒業後の就職問題にも困っている。

さらに、現実的には、外国人留学生の就職率については、日本での就職希望は全体の約6割と高いものの、卒業後の就職者は3割に残っている。留学生の日本企業への就職率を現状の3割から5割に向上させるため、文部科学省が2017年度から新たな留学生就職支援事業を開始した²。実は日本の99.7%企業は中小企業であり、地方では中小企業においても、外国人留学生など外国人材の採用ニーズが高まっている。しかし、多くの中小企業は知名度が低く、大手企業より、就労環境と給料がよくないなどの原因で、留学生の就職先の選択肢にならないことである。そういう現状では、留学生の就職意識を中小企業に向けることは難しい。

以上の課題について、地方に在学する外国人留学生として筆者は、日本での就職活動を経験し、外国人留学生と同じ立場に立つから、留学生就職の様々な難題がしみじみに感じられる。それで、留学生就職支援事業をめぐる課題とその解決策について、外国人留学生活用促進方法を探るの視点から研究を行う。

留学生採用の要素から考えると、留学生の就職率が留学生の就職能力と地域企業の採用能力が関わっている。また、留学生の就職能力は留学生自身の日本語コミュニケーション能力と専門知識が決めされる。前者は留学生自身の努力と学校の教育・就職支援が必要だ。後者は地域の国際化と産業のグローバル化の発展による決められる。だからこそ、地域の留学生の就職支援事業は「産」「学」「官」の連携がなくてはならない。ここでは、現実の状況に向いて、「産」「学」「官」間の連携がすべきだと思う。

筆者の就職活動の経験から見ると、外国人雇用サービスセンター（東京、愛知、大阪、福岡の4ヶ所に設置）が設置している地域と比べたら、栃木県では、就職を希望する留学生

¹ グローバル人材とは、グローバル人材に必要な資質・能力が非常に多様であり、日本国グローバル人材の育成推進会議が平成24年6月に取りまとめた「グローバル人材の育成戦略」では、「I：語学力・コミュニケーション能力」「II：主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性・責任感・使命感」「III：異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティ」の諸要素が含まれるとしており、その他様々な団体により多様な定義つけがされている。栃木県国際研究課「栃木県の国際化の現状と課題」<http://www.pref.tochigi.lg.jp/f04/documents/3gennzyou.pdf>(2019年5月11日)

² 文部科学省「外国人留学生の就職促進について（留学生の採用・定着における現状・課題）」<http://www.moj.go.jp/content/001306003.pdf>(2019年5月11日)閲覧。

就職問題の解決策への取り組みは十分に行われているとはいえない。野原康弘（2018）により、国際経験等を有する人材の発掘と活躍機会の充実については、宇都宮市の現状はあまり取組みがみられず、今後の検討課題となっている。留学生を始めとして、専門性や特色を持った人材が数多く在住しており、将来的に宇都宮市への高い貢献や活躍が期待できる可能性を持った外国人材が宇都宮市から流出してしまうことは宇都宮市にとって憂慮すべきことだと述べた。

それで、本論では宇都宮市を一つの事例として、大学・大学院を通う留学生を対象として、それらに対する就職支援施策の展開状況と課題、就職状況の現状を把握し、外国人留学生の活用促進を目的に、留学生の就職支援事業をめぐる課題を究明にする。同時に、実践的な就職支援や、産業界・学校・自治体の三者による連携の実際の状況、地域や民間企業、NPO法人、大学、そしてその学生との関わり合いにおける実際の課題を明らかにする。さらに、宇都宮市において活躍したい留学生と地方創生業務を円滑にマッチングさせるための仕組みを構築したい、産学官提携による留学生の就職促進をめぐる新たな方法を提示する。

第1章では、外国人労働者の在留状況について紹介する。人手不足を背景に外国人労働者が増えている。日本国内に外国人を管理するためでは、彼らに在留資格が付与され、在留期間が定められる。その中に、「留学」資格の割合も増加傾向している。これは偶然ではなく、日本政府が「留学生を増やそう」と様々な政策を出していく。それで、本論ではグローバル人材の卵である大学・大学院を通う留学生を研究対象として、彼らの就職支援を研究するつもりだ。

第2章では、栃木県における外国人留学生の就職現状を把握するために、留学生、企業、各面から分析する。まずは、末廣啓（2013）栃木県の留学生就職関係の調査データを分析する上に、筆者は栃木県を選んだ理由、就職動機、就職活動から見える問題などの方面から、留学生の就職者に聞き取り調査して、栃木県外国人留学生の就職状況を把握していく。また、栃木県産業労働観光部（2018）のデータに基づいて、栃木県の産業のグローバル化の進展状況を考察する上に、栃木県企業のグローバル採用ニーズを分析する。最後に、留学生と企業両方の問題点を分析する上に、留学生就職促進の方策を引き出しよう。

第3章では、筆者が在学する宇都宮市を事例として、自治体と各組織、宇都宮大学の留学生の就職事業の取り組みから、宇都宮市における外国人留学生の就職活動支援の実態を掘り出す。それらの留学生就職支援効果の検討する上に、引き続き、効果的・効率的な外国人留学生の就職支援方法を模索するつもりだ。

第4章では、連携、関わり合いの課題に注目する。「産」「学」「官」三者がどのような役割があるのか、どのようにしたらより良い関わり合いを実現できるか。地方の産業・大学・地方自治体の間に協力しながら、外国人留学生就職支援課題に効果的・効率的に展開するの取り組みを今後の外国人留学生就職支援のひとつのモデルとして、提案する。また、三つ事例をあげて、宇都宮の産学官連携により留学生就職支援事業を紹介する。それらの事例を分析し、これから留学生の就職支援事業に運用し、留学生の就職支援事業を充実させる。宇都宮市における留学生就職支援のありかたを追求する。

第5章では、第4章を踏まえて、ほかの地域の連携支援事例をモデルとして、宇都宮市産学官提携のあり方へ提案する。また、産学官提携による留学生の就職支援、グローバル人材活用、宇都宮市創生への影響に再び焦点を当てる。さらに、「産」「学」「官」連携による、宇都宮市の留学生就職支援事業になるのかは今後も求められていくとの結論に至る。

要旨	I
図・表・写真一覧	IV
はじめに	1
第1章 外国人留学生の在留状況	3
第1節 外国人労働者在留資格	3
第2節 留学生の獲得・定着の政策と事業	4
第3節 大学(学部・院)段階における外国人留学生の就職状況	6
第2章 栃木県における外国人留学生の就職現状	7
第1節 留学生の就職活動の実態	7
第2節 グローバル化の進展と採用ニーズ	10
第3節 留学生の就職促進の方策	12
第3章 宇都宮市における「産」「学」「官」の留学生就職支援の取り組みの実態と課題	13
第1節 地方自治体の取り組み	13
第2節 各組織の取り組み	13
第3節 個別大学の取り組みー宇都宮大学ー	14
第4節 留学生就職支援効果の検討	15
第四章 宇都宮市における「産」「学」「官」連携による留学生の就職支援の取り組み	16
第1節 「産」「学」「官」の役割との連携	16
第2節 「産」「学」「官」提携による留学生の就職支援事例分析	17
第3節 留学生就職支援事業ー在留資格の変更ー	22
第5章 宇都宮市における「産」「学」「官」提携による留学生就職支援事業への提案	23
第1節 「産」「学」「官」提携による留学生就職支援の課題	23
第2節 「産」「学」「官」提携の必要性	25
おわりに	27
参考文献	28
参考資料	28
あとがき	30

図・表・写真一覧

表 1 外国人労働者在留資格一覧表.....	3
表 2 日本国留学生政策の変遷.....	5
表 3 就職活動をするにあたって知りたいこと.....	9
表 4 栃木県地域留学生交流推進協議会関係行事.....	14
表 5 栃木労働局外国人留学生就職支援協議会の実施事業.....	20

図 1 外国人労働者の在留資格別割合推移.....	4
図 2 大学(学部・院)段階における外国人留学生の卒業・修了及び国内就職の 推移.....	6
図 3 採用の理由又は採用したい理由.....	10
図 4 採用しない理由.....	11
図 5 産学官協働による事業の取組み(イメージ)	24

写真 1 2019 とちぎ求人企業合同説明会.....	18
写真 2 グローバル人材のための合同企業説明会（東京都内）と留学生対象就 職面接会.....	19
写真 3 バスツアー.....	20

はじめに

「まち・ひと・しごと創生基本方針 2018」³により、日本全国における将来の人口減少と高齢化は依然として深刻な状況だと述べている。それとともに、東京一極集中の傾向かも続いている。しかし、中小企業が大多数を占める地方では、大企業と比べて、人手不足感が高まっている。地方の国際化等により、地方公共団体⁴においては、外国人材の活用ニーズが高まることが見込まれる。地方公共団体において活躍したいと望む外国人材と地方公共団体のニーズ(地方創生業務)を円滑にマッチングさせるための仕組みを構築することを日本地域創生の一つの目標にしたと述べた。

それとともに、栃木企業のグローバル化については、2014 年度の栃木県工業基本調査により、海外に進出している事業所は全体で 16.7%であり、そのうち 92.5%がアジア地域に進出し、20.1%の企業が、今後、海外進出を拡大する予定がある。また、栃木県国際交流調査により、栃木県内に本社のある 73 社が海外に 340 の事業所などを設けており、そのうちアジアが 282 か所と最も多く、中国が 107 か所、香港が 78 か所、アジア地域 68 か所となっている⁵。そこからみると、栃木県企業の海外推進や、栃木県の国際化の取り組みが進んで行く。

さらに、栃木県の産業発展の課題に向き合って、「とちぎ創生 15(いちご)戦略」により、産業の発展を支える人材の確保・育成は地域の創出と繋がっている。急激な少子高齢化や地方の過疎化が進行する地域にとって、持続的に発展し、活力ある地域を目指すためには、新たな視点によるイノベーションを創出し、海外展開を目指す中小企業とグローバル人材とのマッチング支援をしなければならないことになった⁶。さらに、「うつのみや中小企業応援プラン」の策定については、人材の確保・育成支援するために、外国人雇用の理解促進が提案された。

以上、外国人材活用の課題について、末廣啓子(2012)により、今後、グローバル化の進展企業のみならず、国内限定事業を行う企業でも留学生の雇用可能性が見出せる。その実現に向け、地場企業の今後の事業展開や雇用についての戦略的な対応と産業経済団体、自治体、学校関係者の連携による様々な支援が必要だと言われた。筆者はその経済団体、自治体、学校の連携事業に関心を持ち、地方ならではの留学生の就職支援のあり方を探りたい。

そのために、筆者は地域自治体、商工会、NPO、大学・高等教育機関等の地域の関係者がどの役割が担当するか、どういう形で連携するのか、また、関係者の間にどの連携課題に向いているか、さまざまな疑問を持ちながら、「産」「学」「官」連携による留学生の就職支援事業を探求したい。また、その連携の効果について、留学生が大学では習った知識が地域

³ 内閣官房・内閣府総合サイト HP 内閣府地方創生推進事務局内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局『まち・ひと・しごと創生基本方針 2018』

URL:<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/info/pdf/h30-06-15-kihonhousin2018hontai.pdf> (2019年5月11日)

⁴ 地方公共団体とはJR-百科事典『ウヰキペディア(Wikipedia)』地方公共団体(ちほうこうきょうだんたい、英語: local public entity[1])は、日本の地方自治体(地方政府)を指す。

URL:<https://ja.wikipedia.org/wiki/地方公共団体> (2019年5月11日)

⁵ 栃木県国際課「栃木県の国際化の現状と課題」

URL:<http://www.pref.tochigi.lg.jp/f04/documents/3gennzyou.pdf> (2019年5月13日)閲覧。

⁶ 栃木県庁総合政策部総合政策課 HP 栃木県版まち・ひと・しごと創生総合戦略「とちぎ創生 15(いちご)戦略」

URL:<http://www.pref.tochigi.lg.jp/a01/senryaku/documents/tochigisousei15senryakujisshikeikaku2019.pdf> (2019年5月13日)

創生・活性化に役に立つか、大学では地域産業のニーズにより、人材を育成・支援するか、産業は地域の外国人材を活用するのかなどの課題も考えなければならないことになる。

それでは、筆者は栃木県の宇都宮市を事例に、留学生に対する施策の展開状況と課題、就職状況の現状を把握し、外国人材の活用促進を目的に、留学生の就職支援事業を研究することである。

第1章 外国人留学生の在留状況

第1節 外国人労働者在留資格

法務省入国管理局の在留外国人統計により、日本国内における在留外国人は増加傾向にあり、2016年末現在約238万人である。それは、日本国内総人口の1.9%で、過去最高を記録した。それとともに、働く外国人労働者は2017年10月末時点での約128万人で、過去最高を記録した⁷。全国的には日本の在留する外国人は速いスピードに増えている。

それとともに、地方の栃木県では、2018年4月17日に下野新聞により、2017年12月末時点の県内在住外国人数は112カ国の3万8,843人で、前年に比べ3,122人(8.7%)増え過去最多、県内外国人住民数現況調査で分かった。増加は5年連続で、人手不足を背景に外国人労働者が増えていることが要因である。特にベトナム人とフィリピン人が急増しており、留学生や技能実習生として訪日する人が増えているとみられる。市町別では宇都宮が9,127人(前年比8.3%増)で最多。小山6,512人(9.9%増)、足利4,448人(13.2%増)、栃木4,029人(15.6%増)、真岡3,269人(2.9%増)と続いた。製造業などの工場が多い県南や県央地域で、技能実習生として働く外国人が多いとみられる。国籍別では中国の6,618人(1.3%増)が最も多く、フィリピン5,246人(14.9%増)、ベトナム4,546人(28.9%増)、ブラジル4,140人(0.1%増)、ペルー3,080人(0.1%増)の順だった。2017年末までにまとめ、栃木県内に外国人最多3万8,843人があり、人手不足で外国人労働者が増加している⁸と述べた。

日本国内に外国人を管理するためでは、出入国管理及び難民認定法に基づき、在留資格が付与され、在留期間が定められる。表1のように、在留資格は、大きく「活動に基づく在留資格」と「身分又は地位に基づく在留資格」に分類される。また、「活動に基づく在留資格」の中に、就労が認められるもの16種類と就労が認められないもの5種類と内容によって就労の可否が決まるもの1種類を分けている。本論は表1の外国人労働者在留資格の原則就労不可の19番の「留学」資格から就労ビザへの在留資格の変更について検討する。つまり、「高度外国人材」の卵と呼ばれる留学生は日本で就職活動への支援取り組みを研究する。

表1 外国人労働者在留資格一覧表⁹

在留資格の分類	制限	内容	
活動に基づく在留資格	各在留資格に定められた範囲で就労可能	1 外交 2 公用 3 教授 4 芸術 5 宗教 6 報道 7 高度専門職 (狭義の 高度外国人材) 8 経営・管理 9 法律・会計業務 10 医療 11 研究 12 教育 13 技術・人文知	広義の高度外国人材

⁷ 法務省「在留外国人統計（旧登録外国人統計）統計表」

URL:http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_ichiran_touroku.html(2019年6月13日)閲覧。

⁸ 下野新聞「soon」ニュースの県内主要「栃木県内外国人、最多3万8,843人、人手不足で労働者増17年末まとめ」URL:<https://www.shimotsuke.co.jp/articles/-/26390>(2019年6月13日)閲覧。

⁹ 表1は『なぜ今、移民問題か』2014藤原書店、P362と三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社政策研究事業本部「留学生・高度外国人材の受け入れの実態と課題」に基づいて、法務省入国管理局「在留資格一覧表」を参考して、筆者が作成する。

		識・国際業務 14 企業内転勤 15 興行 16 技能	
原則就労不可		17 文化活動 18 短期滞在 19 留学 20 研修 21 技能実習 22 家族滞在	
法務大臣が個々の外国人に与える許可により就労可能		23 特定活動（「特定活動(高度人材)」の在留資格もある	
身分又は地位に基づく在留資格	活動制限なし	24 永住者 25 日本人の配偶者等 26 永住者の配偶者等 27 定住者	

外国人留学生は「留学」の在留資格が与えられている。但し、日本国内での就職が決まって日本国内に勤務する場合は、就職するまでに留学ビザから就労ビザへの在留資格の変更申請手続きが必要になる。外国人が取得可能な在留資格は16種類あるが、留学生が日本で働くために申請する在留資格は「人文知識・国際業務」と「技術」の2つで全体の9割強を占めている。就労ビザの許可かどうかは日本入国管理局が国管理及び難民認定法第7条第7項第2号の基準を定めるガイドラインにもとづき、経歴の要件、就労内容の要件、報酬関係の要件などの審査により決めていた。厳しい状況では、不許可の結果もたくさんある。それについて、詳しい内容は第4章の第3節の「在留資格の変更」留学生の就職支援の取り組みのところに紹介する。

第2節 留学生の獲得・定着の政策と事業

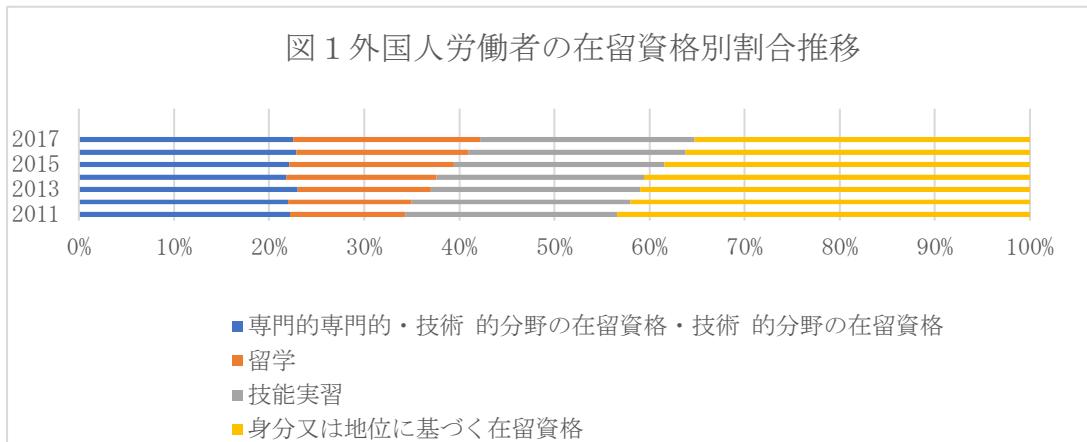


図1 外国人労働者の在留資格別割合推移

在留する外国人が増加するのを背景に、日本厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」により、近年、在留資格別の「留学」¹⁰の割合も増加している。図1¹¹に示したよう

¹⁰ 「留学」資格とは大学、短期大学、専修学校、高等学校、中学校、及び小学校の学生、日本語学校の学生（研修生）を指す。

¹¹ 図1は厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」（各年）、三菱UFJリサーチ&コンサルテ

に、他の在留資格と比べながら、外国人労働者の在留資格別割合推移から、2011年から2017年まで「留学」の在留資格の変化を明らかにわかっている。

日本では、留学の増加は偶然ではなく、人で不足の原因を除いて、日本政府が「留学生を増やそう」と様々な政策の影響がある。日本政府は、2020年に30万人の留学生受入れを目指す、「留学生30万人計画」を2008年に発表した。それに伴い、日本への留学生は毎年増加傾向にある。

表2 日本国留学生政策の変遷¹²

1954年	国費留学制度創設 政府開発援助(ODA)スキームを活用した開発途上国の学生中心
1983年	「留学生10万人計画」スタート 2000年までに10万人の受入れを実現、主にアジア新興国向け経済協力
1993年	日本語学校生の不法就労等が社会問題化し入国審査が厳格化
2003年	留学生10万人の受入れ実現(3年遅れ)
2007年	アジア人財資金構想事業
2008年	「留学生30万人計画」スタート 2020年時点で留学生30万人、高度外国人材の呼び込みを目指す
2011年	東日本大震災により留学生の(一時)帰国増加
2012年	留学生交流拠点整備事業
2013～ 2014年度	地域中小企業の海外人材確保・定着支援事業
2018年	5月1日現在、留学生数29.8万人、12.0%が増え

日本政府の政策は表2に示したように、1954年から日本政府は国費留学制度を開始する。それは開発援助(ODA)スキームを活用した開発途上国の学生を中心とした。また、1983年の「留学生10万人計画」から2008年の「留学生30万人計画」まで、2020年に、留学生30万人高度外国人材の呼び込みを目指す。2007年は、産業界と大学の連携による留学生の専門教育・日本語教育、就職活動を支援するアジア人財資金構想事業が開始された。2012年度に開始された文科省の「留学生交流拠点整備事業」は、大学・自治体・経済団体・NPO等が連携して、外国人留学生の就職を支援しつつ、地域経済活性化と国際化を目的に、地域コンソーシアムに委託するものだ。2013～2014年には、「地域中小企業の海外人材確保・定着支援事業」が、外国人留学生を活用し、中小企業の海外展開を支援するため、中小企業と外国人留学生などのグローバル人材とのマッチング、人材育成・定着支援を行う事業である。そういう政策の影響で、2018年度外国人留学生在籍状況調査結果により、2019年5月1日現在の留学生数298,980人、それは、前年度と比べたら、12.0%が増えている。

ィング株式会社政策研究事業本部「留学生・高度外国人材の受け入れの 実態と課題」をもとに、発表者が作成する。在留資格は、法務省入国管理局「在留資格一覧表」を参照する。

¹²高坂晶子（2015）「外国人留学生の地域への定着に向けて 一就職支援を中心にー」と佐藤由利子「留学生受入れによる地域活性化の取組みと社会統合の課題に関する国際比較研究」に基づき、筆者が作成する。

日本国が留学生獲得の政策の影響により、優秀な留学生の獲得競争がますます激化とともに、日本国内に優秀な留学生を活用するために、留学生への戦力的な方策が必要になると見える。

第3節 大学(学部・院)段階における外国人留学生の就職状況

日本では積極的な留学生政策の影響で、日本の留学生の数は明らかに増えている。その中に、大学・大学院の留学生も明らかに増えている。しかし、文部科学省より、大学・大学院を卒業・修了した外国人留学生のうち、日本国内で就職した外国人留学生の占める割合は4割弱になっている¹³。以下は図2のように、大学(学部・院)の就職者は卒業者の数より、半分には届かない。

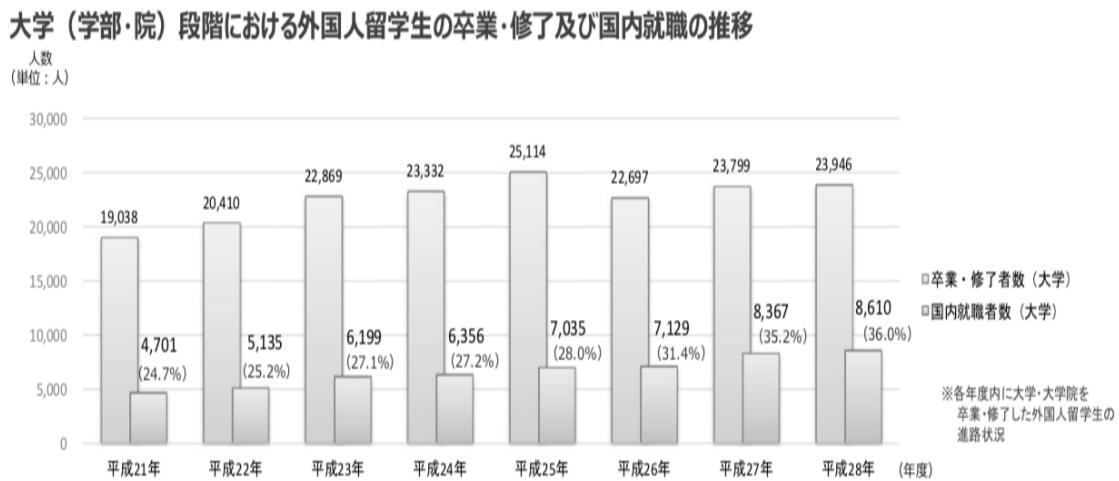


図2 大学(学部・院)段階における外国人留学生の卒業・修了及び国内就職の推移¹⁴

そのために、本論では、グローバル人材の卵として、大学・大学院を通う留学生を研究対象として、彼らの就職支援を研究するつもりだ。外国人留学生として日本での就職活動を体験した筆者は、日本における外国人労働者、同じ立場に立つ外国人留学生の就職難題に疑問を持ちながら、第2章のところに、外国人留学生の就職状況について研究を行う。

¹³ 同上。

¹⁴ 文部科学省「外国人留学生の就職促進について（留学生の採用・定着における現状・課題）」令和元年9月19日 <http://www.moj.go.jp/content/001306003.pdf> (2019年6月11日) 閲覧。

第2章 栃木県における外国人留学生の就職現状

独立行政法人日本学生支援機構(JASSO)のにより、栃木県では2017年の3,019人より増えて、2018年に外国人留学生人数が3,236人に達した¹⁵。そこから、栃木県の留学生受け入れ状況を把握した。しかし、就職人数がまだ少ない。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」¹⁶により、2014年に就職先企業等所在地を栃木県とした留学生に人数が87人である。2015年は2014年より31人を増えて104人になり、2014年から2018年まで年々増えている。さらに、2018年に人数は2014年と比べて、70.0%増となって、244人に届けた。年々に就職人数が増える状況になっていくが、受け入れの留学生に人数より、かなり少ない。

以上の実況について、末廣啓子(2012)留学生の就職数は長期的には大幅に増加しているが、留学生と受入れ企業側の意識のミスマッチや情報不足などの問題は山積しだと言わた。外国人留学生日本における就職については、留学生の就職支援とかかわってだけではない、地方産業・企業のグローバル化と地域の国際化、活性化などと関わっていると思う。栃木県の外国人留学生の就職の諸問題状況について、本章では末廣啓子(2013)の調査のデータを分析する上に、留学生、企業の両方から、留学生就職の問題点を引く出し。

第1節 留学生の就職活動の実態

院生2年生の筆者は留学生就職の一人として、就職活動をしながら留学生就職同士にインタビューする。東京と栃木県の就職イベント(2018.10-2019.10)を活用し、留学生達に聞き取りする。下記は3者を代表し、紹介する。

① Aさん(栃木県私立大学、文科、大学3年生)

Q1：日本に留学する理由？

A1：大学進学受験の失敗で、落ち込んだ状況の中で、親友から、日本の有名大学の進学試験が母国より簡単だ、または競争の圧力がそんなに大きくない、日本は安全な環境で生活できると聞きました。さらに、私は日本のアニメが好きから、日本語学校で2年間勉強して、今の大学に入った。

Q2：卒業するあと、就職先を決めたか？

A2：日本の給料が高いと聞きました。せっかく日本で留学しますから、日本での就活をやってみます。また、友達も日本で就職します。親と相談して、業界関係なく、福利厚生がいい大手会社を決めました。

Q3：今の就活進路はどうなるか？

¹⁵ 独立行政法人日本学生支援機構(JASSO) (2019) 「平成30年度外国人留学生在籍状況調査結果（地方別・都道府県別留学生数）」2019年1月

https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/2018/index.html(2019年6月13日)閲覧。

¹⁶ 法務省入国管理局 (2019) 「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年10月 <http://www.moj.go.jp/content/001307810.pdf> (2019年11月13日)閲覧。

A3：就活してから、日本の大手企業はただ 0.03% があり、また、今年の就職スケジュール 3 月より、去年夏と冬のインターンシップを参加した学生を決めたこともあった。早めに準備をして、インターンシップを参加したら、よかつたのに。

② B さん（栃木県国立大学、理科、大学 3 年生）

Q1：日本に留学する理由？

A1：母国では厳しい経済・就労環境の中で、日本は高齢化の影響で、就労人口不足、就職環境が優しいと聞きました。幸福感が高い生活を求めるために、来日しました。日本は母国から距離が近い、生活習慣と文化が近い。または、親戚も日本で働きますから、安心しました。

Q2：卒業するあと、就職先を決めたか？

A2：私費留学だから、学費を減らすために、日本国公立大学を目指します。最後に、自分が学びたい専門があった東京圏に存在する国立大学に入った。2年生の時に就活準備を始めた、インターンシップを参加してから、栃木県の会社と東京会社を比べたら、東京のほうは会社が多くてチャンスが多い。自分が学んだ知識が活用の可能性が高い。

Q3：今の就活進路はどうなるか？

A3：就活は今、順調にやっていますけど、栃木県と東京の間に往復して、2時間ぐらいすごく大変でした。交通費もかなりかかりました。バイトを辞めて、東京のホテルで住みながら、就活を行うつもりです。

③ C さん（栃木県国立大学、文科、大学院 2 年生）

Q1：日本に留学する理由？

A1：進学して、高学位を取得したい。周りから評価が高めできて、留学を決めた。高い技術を持って、経済発展がいい日本は悪くないと先生が進めた。また、日本は欧米国より、留学費用が高くない。

Q2：卒業するあと、就職先を決めたか？

A2：母国との架け橋になれば、いいです。日本での就活を挑戦したいです。しかし、母国では各地域の政府から留学生定着への人材開発政策はすごくいいです。それで、日本と母語は就職先まだ決めていない。

Q3：今の就活進路はどうなるか？

A3：日本に来てからまだ短い時間で、日本での生活習慣を慣れたばかりです。日本の就職戦争はまだたくさんところがわからない。日本語の勉強、専門知識の研究、就職スケジュール、バイトそれぞれのバランスが難しい。一人で異国に来て初めて成長や自立を実感した。

上記の調査から見ると、経済情勢、家族要因が留学生の就職プランに大きな影響を与えていたことがわかった。ここでは、栃木県を選んだ理由、就職動機、就職活動から見える問題などの方面から栃木県外国人留学生の就職状況を把握していく。

実は留学生が栃木県の大学を選んだ理由は学びたい分野や専攻があったという理由が最も多いが、東京の大学より、競争が厳しくない、合格できそう、静かな環境に引かれて、生活費用も高くない、いちごが有名に知られ、東京に近くで、就職チャンスが多いという現実的な理由もある。

就職動機について、末廣啓子（2013）の調査データから見ると、その割合が高い理由は日本に就職を人生のチャンスとして、世の中に出世したい留学生が多いことをわかった。もちろん、母国の就職難の実情とか、家族の影響とか、仕方がなくて日本に留学して、人生の可能性を探すとかなどの理由の割合も高い。日本で留学して、人間関係のネットワークを形成したから、止むを得ず日本に残って、生活のために、働かなければならない状況も多い。せっかく日本に留学したから、母国での就職を役に立つために、とりあえず、日本企業で働き、キャリア経験を積むケースもいる。

留学生の思いが実現するのか。つまり、日本で就職の願いを持ち留学生が就職戦争の中に、どういう現実を向き合うか。以下の表3の「就職活動をするにあたって知りたいこと」から見ると、留学生が就職活動を経験してから、日本の就職活動での失敗の原因をわかつてきた。

表3 就職活動をするにあたって知りたいこと¹⁷

就職活動をするにあたって知りたいこと	割合(%)
自分にあっている仕事の種類や内容	59.8
就活についての基礎知識	58.6
採用選考の内容や必要な準備	56.3
企業を選ぶ時の基準や条件	54.0
日本企業での働き方や雇用の制度	50.6
就職活動に必要な準備	50.6
自分の進路やキャリアに対する計画や目標の立て方	50.6
興味がある企業についての情報	47.1
ビジネス日本語	43.7
自己分析や自己理解の方法	42.5
日本で就職した元留学生の体験感	40.2

表3の調査により、留学就職の実況を分析する。留学生が日本に就職を決めたが、自分に合う業界とか、職種とか、就活の基本知識とか、就活を経験してから、それらのことをかわってきた。日本人と同じ就職活動をやる留学生たちが就活前の準備不足のことが見られる。もともと、日本人より、就活書類の準備、面接の対応では、日本語を扱うことに自信が足りないところがある。就活前に準備不足と加えて、就職戦争をはじめたばかりに、そこから諦めしたこととなった。それで、就職活動に対する理解・準備や選考対策への工夫が重要である。一人の力だけでは、すごく難しいことだ。日本人の友人や先輩の助言、インターネット資源・情報利用、就職先紹介援助の情報の入手などが重要だ。また、日本企業の働き方と雇用関係、ビジネス日本語への理解不足については、留学生と企業の間にマッチングの問題が見られる。日本企業の訪問とか、就職ガイダンスの参加や就活のセミナー・説明会の利用とか、就職活動の体験とか、インターンシップの活用などが重要な見られる。最後に、留学生自身

¹⁷末廣啓子(2013)「地方圏における外国人留学生の就職に関する実態と課題～栃木県における外国人留学生のキャリアデザインと企業のグローバル化をめぐって～」宇都宮大学教育学部紀要、第63号、第1部別刷、平成25年(2013)3月、P289、閲覧日(2019年8月13日)。

関係の自己分析と自己理解などの不足については、就職支援のアドバイザーのサポーターは必要とみられる。

以上から見ると、留学生はさまざまな価値観を持ち、日本に留学を決めて、卒業後に日本に就職の願いを持ち、日本就職戦争に入った。結局、自分に合った仕事、就職活動の基本知識、採用選考の内容や準備、企業選択の基準、進路やキャリアプランや目標の立て方などの不足の原因で、日本での就職は失敗した。学校ではキャリア教育・就職支援を求めていることがわかった。また、就職支援事業の学生と企業のマッチング、結び方も考えなければならない。さらに、民間企業の就職支援の取り組みとか、公的の取り組みも不可欠の存在として見られる。それらの力を活用して、就職関係のセミナーとか、説明会とか、面談会とか、就職支援の場をつくる。

第2節 グローバル化の進展と採用ニーズ

留学生の就職率は留学生自身の能力と就職支援とかかわっているだけではない、留学生を受け入れ企業の外国人材の採用能力も関係がある。第1節では、留学生の実況を分析した、以下は栃木県産業労働観光部(2018)のデータ¹⁸を分析する上に、企業とかかわっている留学生採用の要因を探してみる。そのデータは栃木県の企業はグローバル人材の採用について、グローバル人材を現在雇用している、または今後の採用予定があると回答した企業は40.3%であり、残り59.7%はグローバル人材を現在雇用しておらず、今後の採用予定もないという結果になった。そのデータから見ると、栃木県企業の海外推進や、栃木県の国際化の取り組みが進んで行くが、さまざまな原因で、グローバル人材を雇用している企業は半分に届かない、まだ低い段階だとわかった。それは企業の国際化が要因だが、他には、いろんな理由がある。以下は図3に示したようだ。

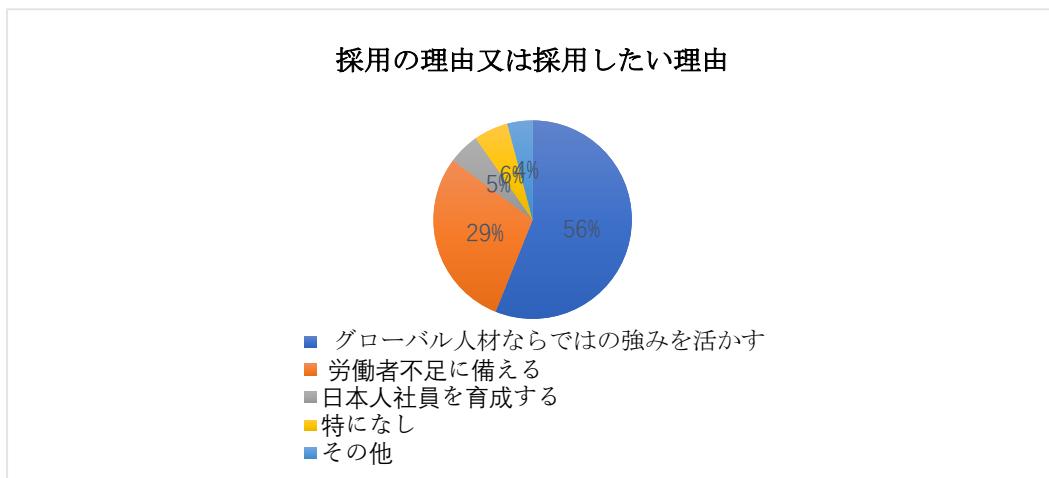


図3 採用の理由又は採用したい理由¹⁹

その理由は図3の通り、「グローバル人材ならではの強みを活かす」が56.1%と最多で、次いで「労働者不足に備える」29.1%の順となった。「日本人社員を育成する」ただ5.1%に

¹⁸ 栃木県(2018)「平成30(2018)年度栃木県国際経済交流調査報告書」栃木県産業労働観光部、第4部、pp19-20。URL:<http://www.pref.tochigi.lg.jp/f04/houdou/documents/30houkokusho.pdf>(2019年8月13日)

¹⁹ 栃木県(2018)「平成30(2018)年度栃木県国際経済交流調査報告書」に基づき、筆者が作成する。

占める。そこからみると、海外進出に、企業のグローバルの発展とともに、人材の戦争力、人材の育成の需要の現実に向いて、外国人材を雇用した。また、地域に日本人の労働力不足の影響で、外国人材の雇用も考え始めた。地域の国際化の需要に向き合うとか、外国人材の就労問題の解決とか、人道支援とか、あんまり関係がない。

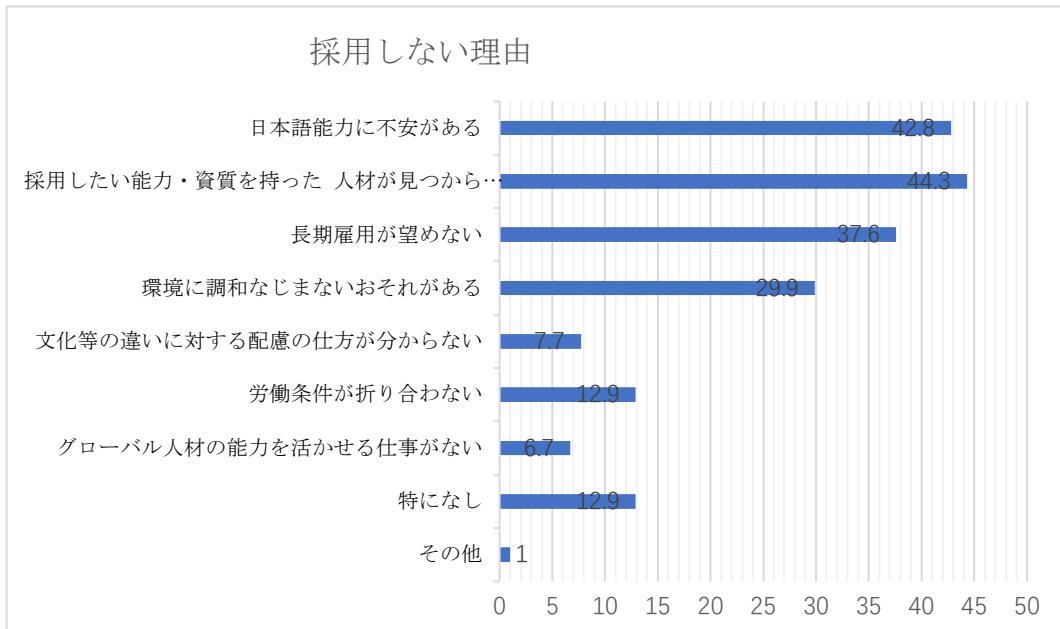


図4 採用しない理由²⁰

また、図4のように、採用しない理由について、グローバル人材を現在雇用しておらず、かつ、今後の採用予定もないと回答した企業のうち、グローバル人材を採用しない理由について回答した企業回答状況は図4のとおりである。「採用したい能力・資質を持った人材が見つからない」が44.3%と最多である。そこからみると、外国人材の就業能力と日本語能力は企業の採用基準に合わないことがわかった。個人能力は試験が合格して、学校に認めて入学する外国人がなぜか、社会人になって、会社に認めないか。その問題は外国人だけではなく、日本人も向いている。地方大学では、人口減少社会に経営のため、地域国際化の影響で、留学生を受け入れたが、地域の需給に向いて留学生への人材育成、キャリアデザイン教育、就職支援などに足りないところがあると言える。他には、外国人材開発の課程の設置とか、留学生むけの試験の合格・卒業通過の形などを考えなければならない。

また、次いで、「日本語能力に不安がある」が42.8%で、「長期雇用が望めない」が37.6%の順に多かった。「環境に調和なじまないおそれがある」とか「配慮の仕方がわからぬ」などの存在率も高い。そこからみると、企業は外国人材採用の初段階では、留学生雇用の心配とか、外国人材の社内の育成・開発には自信がないとか、外国人材対応などのシステムの不備などが見られる。地域の企業は東京の企業より、確かにグローバル化の進展が遅い、グローバル化人材と関係の問題の解決方法はまだ探し中だから、地域・民間機構などの支援が不可欠だ。留学生と同じように、留学生と企業の面談会の参加とか、マッチング事業の申し込みとか、専門アドバイザーの相談とか、いろんな苦労をしなければならない。

²⁰同上。

以上の分析からみると、県内の日本企業にグローバル人材を十分に活用できていない状態になった。栃木県内の企業のグローバル化を支える人材の活用するために、企業側と大学側の提携の必要性が見られる。それにも、地域の関係組織の支援も足りない。

第3節 留学生の就職促進の方策

留学生就職の行方は一体どこにあるか。それは、日本の採用側の現実から考えなければならない。99・7%を占める中小企業(従業員300人以下)かが鍵となる。大手企業を必至に入つて出世の願いを持ちの留学生が日本の現実をはっきりみわけるのが必要だ。留学生側は、まず自己理解・自己分析から自分に合う価値観を立つ。会社訪問とか、インターンシップの参加とか、業界・職種を決める。戦争と言われる日本の就職活動を始める前に、必要な基本知識の勉強とか、書類・資料の準備を揃えて、全面的に就職活動のスケジュールを把握する上に、失敗を重ねながらも、自分の目的に迫っていく覚悟をする。

また、企業側は今後、多様な意識と能力を持つグローバル人材がどうのように対応するか、選考・雇用の多様化、企業にとって不可欠な取り組みだとみられる。留学とのミスマッチを防ぐために、留学生との交流会の参加、インターンシップ、会社訪問などイベントの行うことが必要だと考えられる。また、留学生関係問題の解決について、アドバイザーのセミナーの参加、地域の相談口の活用が足りない。

最後に、留学生と企業の結びは大学と地域の支援が足りなくてはならないことだと思う。学校では、企業と連携しながら、外国人材の育成・活用を考える。キャリアデザイン教育と就職支援を活用して、留学生の就活戦争に後押し。同時に、中小企業は留学生の育成や採用方法かがよくわからず、入り口の段階でつまずいた状態である。地域の各組織は留学生と企業の結び場を立てて、悩みの企業を支援することは留学生採用知識が乏しい中小企業にとって大きな後押しとなる。

以上、ここでは、「産」「学」「官」連携による留学生の就職支援の取り組みの支援方策を提出する。この方策の可能性を試すために、筆者が在学する宇都宮市を事例として、分析する。同時に、「産」「学」「官」連携による留学生の就職支援の取り組みは留学生の就職支援の事業として目指す。

第3章 宇都宮市における「産」「学」「官」の留学生就職支援の取り組みの実態と課題

「産」「学」「官」連携による留学生の就職支援の取り組みの支援方策を宇都宮市で試す前に、まずは、宇都宮市の各組織は留学生への就職支援の取り組みを紹介する。以下の通りである。

第1節 地方自治体の取り組み

(1) 宇都宮市における栃木労働局の取り組み

栃木労働局は宇都宮市に存在するから、ここでは、栃木労働局関係の取り組みを紹介する。企業の採用に結び付かない外国人留学生の間とのマッチング事業を支援するために、「栃木労働局外国人留学生就職支援協議会」を設置した。また、栃木県で留学生就活のために、「ミスマッチ垣間見え」の努力とか、「外国人留学生採用・活用促進セミナー」の開催とか、外国人労働者相談コーナーを設置するとか、いろいろ取り組んだ。

(2) 宇都宮市の支援事業公共職業安定所(ハローワーク)の取り組み

宇都宮市には、ハローワーク（公共職業安定所）は三所がある。ハローワーク・新卒応援ハローワークは大学の間に連携した対応を行っている。例えば、宇都宮大学のキャリアセンターでは、ハローワークのアドバイザーが週に一回勤務する。他には、外国留学生のニーズに対応し、多言語による職業相談・紹介や求人情報の提供、各種セミナー（業界・企業の解説やビジネスマナー、労働法務、面接対策など）、就職面接会などが行われている。

(3) 栃木県国際課の留学生就職支援事業

栃木県の国際課は、海外展開を目指す県内企業が語学力や国際感覚に優れたグローバル人材を確保することを支援するため、「グローバル企業人材確保支援事業」を（公財）栃木県国際交流協会に委託し、「グローバル人材のための合同企業説明会」、「グローバル人材採用促進セミナー」、グローバル人材のための「県内企業バスツアー」などの支援事業を実施した。

第2節 各組織の取り組み

ここでは、栃木県、公益財団法人栃木県国際交流協会、栃木県経済同友会、栃木県経営者協会、宇都宮商工会議所、栃木県地域留学生交流推進協議会などの組織の取り組みを紹介する。海外展開を目指す企業のグローバル人材の採用を促進するために、各組織はセミナーを通して、グローバル人材と企業、専門アドバイザーを集めて、グローバル人材を採用している企業事例の報告から、在留資格変更等の手続きまで、企業と人材の間の諸問題を解決する。外国人材の受入れに伴う諸課題についての検討や情報を共有するため、「とちぎ外国人材活用促進協議会」を設立した。これから、栃木県では外国人材活用の取り組みを期待される。以下表4に示したように、高等教育機関、国立機関、地方公共団体、経済団体、国際交流関係団体を構成する栃木県地域留学生交流推進協議会は留学生就職支援の取り組みを紹介する。

表4 栃木県地域留学生交流推進協議会関係行事²¹

時間	内容
2016年12月14日(水)	留学生採用・活用促進セミナー&企業人事担当者と留学生の交流会
2016年11月15日(火)	留学生指導教員及び事務担当者研修会実施
2016年4月21日(木)	留学生支援事業に関する担当者会議実施
2017年10月31日(火)	企業向け採用・活用促進セミナー&交流会
2017年9月27日(水)	グローバル人材のための合同企業説明会
2019年6月13日(木)	外国人留学生との交流会開催

第3節 個別大学の取り組みー宇都宮大学ー

(1) 4年一貫のキャリア教育

大学生の方は基盤教育を受けて、新入生セミナーから、キャリアデザインの人間と社会等専門学問と社会、自分の生き方との関わりの理解、将来展望の獲得、大学生活・学修への動機付けなどの基本となるキャリア科目を通じて、キャリア教育の必修化になる。2年生に専門教育まで、専門学問と社会、自分の生き方との関わりの理解、産学連携によるキャリア教育専門基礎力の養成一人一人の進路・履修相談などの専門教育を通じて、キャリア教育を受けている。3年生から4年生まではキャリアカウンセラーによる進路相談する。また、就職ガイダンス、就職セミナーを利用して、自体的にキャリアを形成する。

(2) キャリア教育・就職支援センター²²

宇都宮大学プロフィールにより、宇都宮大学外国人留学生数・全学生数に占める割合[学生数] 約250名、割合は5~10%未満である。近年、宇都宮大学国際・学術交流等は約26の協定校と関係作り、宇都宮大学には多くの外国人留学生が在籍している(2016.5.1現在)²³。日本での就職を希望している学生の就職活動をサポートするために、外国人留学生を対象とする就職ガイダンスを開催している。また、「自分の将来について」「自分に向いている職業はなにか」「エントリーシートの書き方」といったいろいろな相談に、教員・キャリアカウンセラー・キャリアアドバイザーの先生やキャリア教育・就職支援センターの職員が対応する。1~4年生、または、大学院生に向ける進路・就職相談が、センターホームページの「UU Career Navi」から簡単に予約できる。筆者は就職活動の悩みについて、専門のアドバイザーと相談すること何回もある。大事なことは留学生の全体が楽しくキャリア教育・就職支援センターに問合せるのかという点である。「UU Career Navi」の利点がかわるのかという点である。各種ガイダンス・セミナーの開催に対して、就職活動を控えた学生、院生を対象に、ガイダンスやセミナーを実施している。「これから始まる就職活動」「業界・企業・就職研究法」「エントリーシートの書き方講座」「就職面接実践講座」「筆記試験対策講座」

²¹ 栃木県地域留学生交流推進協議会のホームページより、筆者制作する。<https://int1.utsunomiya-u.ac.jp/marronnier/marronnier.php> (2019年10月30日)閲覧。

²² キャリア教育・就職支援センターのホームページ <http://www.career.utsunomiya-u.ac.jp> (2019年10月30日)閲覧。

²³ 宇都宮大学学務部留学生・国際交流課「宇都宮大学(栃木県)」[https://int1.utsunomiya-u.ac.jp/docs/103002【宇都宮大学】日研生コースガイド\(日本語\)%20.pdf](https://int1.utsunomiya-u.ac.jp/docs/103002【宇都宮大学】日研生コースガイド(日本語)%20.pdf) (2019年10月30日)閲覧。

等様々な内容がある。さらに、首都圏で開催される就職情報会社が主催する合同企業説明会に参加するために、「就活支援バス」を手配している。

第4節 留学生就職支援効果の検討

宇都宮市では外国人留学生の就職の支援事業が探りの段階である。例えば、筆者の就職友達から、一般財団法人日本国際協力センターの「就職定住外国人就職支援コース」では安定就労に向けて、「はたらく」就労に役立つ求人票・応募書類・面接・ビジネスマナーなど学習したと聞いた。残念なことに、実施地域の20都府県は栃木県を含めているが、宇都宮市は含めていない。また、留学生は大学就職支援センターの共通のガイダンスに参加できる。しかし、留学生向けの対策が少ない。例えば、2019年度宇都宮大学の就職支援ガイダンスでは、留学生向けのセミナーは年に2回だけある。キャリア教育については、留学生の方は学部生から、基盤教育と専門教育を活用すれば、自立して未来を切り拓く人材になり、日本の就職戦線に勝つと、日本社会に自己を貢献し、それは4年一貫のキャリア教育実践の通り行けば幸いだが、まだ低い就職率は留学生の方がまだキャリア教育の道に迷っていることがわかった。4年一貫のキャリア教育は留学生大学院生の場合はどうなるか、それも考えなければならないことだ。

一般的に院生は2年間制で、4年一貫のキャリア教育に向いてない。また、母国では大学キャリア教育を受けていない場合、日本の大学院に入学したばかりで、日本生活に慣れる時、専門研究と就職間のバランスはどうなるか。留学生向けのキャリア教育は現実を踏まえて、考えるべきだ。

さらに、キャリアセンターの就職支援の利用率と支援成果はどうなるかも重要だ。外国人留学生のキャリア支援のあり方は多種多様で、個人個人に合わせたものにならざるを得ない。手間や時間がかかる外国人留学生の出口就職支援に手が付けられない大学教育機関の課題である。

最後に、外国人留学生の多様なパターンを理解し、地方自治体の相談の窓口では彼らの母国語を用いながら課題解決に適した対応策が提供できる支援人材の確保・育成も、支援の現場において大きな課題である。窓口の利用率を高めるために、留学生の方は学内のチラシとか、先輩の経験とか、就職支援の窓口を留学生に知られるのは大事だ。また、外国人留学生だけではなく、グローバル企業に対しても、留学生の就職支援の窓口として、認知されているかという点もある。

あえて、地方の産業・大学・地方自治体の間で協力しながら、外国人留学生就職課題に向き合ったサービスを考え、それを効果的・効率的に展開するのを模索してきた取り組みは、今後の外国人留学生就職支援のひとつのモデルになるのではないか。引き続き、効果的・効率的な外国人留学生の就職支援政策とそれを行う支援人材の育成策について検討を進め、改善を加えながら、外国人留学生就職支援のひとつのモデルとして、これこそ、日本に関心を持って来日し、日本で働きたいと願いながらの留学生に役に立つのではないか。

第四章 宇都宮市における「産」「学」「官」連携による留学生の就職支援の取り組み

第1節 「産」「学」「官」の役割との連携

「産」「学」「官」については、「産」とは、民間企業やNPO等広い意味でのビジネス活動をする集団を指す。「産」の研究開発は、経済活動に直接結びついていくという意味で、产学官連携には重要な役割を果たしている。次に、「学」とは、大学、大学共同利用機関、高等専門学校等のアカデミック（国公私）な活動集団を指す。これらの機関は、教育と学術研究を基本的な使命とし、近年では、これらに加えて社会貢献をも使命としている。優れた人材の養成・育成・輩出、未来を拓く新しい知を創造し、人類の知的資産を継承していく等といった意味で、产学官連携には不可欠な役割を担っている。また、「官」とは、広くは、国立試験研究機関、公設試験研究機関、研究開発型独立行政法人等の公的資金で運営される政府系試験研究機関を指す場合もある。基礎的・先導的政策の構築、具体的な戦略目標に従った研究開発基盤形成や制度改善において重要な役割を担う、国や地方公共団体を「官」と見なすことが一般的と考えられている。产学官連携は、このように基本的な使命・役割を異なる集団間の連携であり、产学官連携は、お互いの保有する使命・役割の違いを充分に理解し尊重しつつ、各々の活性化に資するような相互補完的な連携を図っていくことが極めて重要だ²⁴と言われた。

本論文では、いわゆる「産」「学」「官」というと、「産」とは、海外展開が進む宇都宮市の中小企業、留学生（大学生・大学院生）を受け入れている企業、留学生を派遣している企業に焦点を当てる。「学」のフィールドは、大学のキャリア教育と就職支援事業キャリアセンター・キャリアデザインを指すことである。それだけではなく、本研究では大学・大学院を通っている留学生自身にも焦点を当てる。「官（公）」とは地方自治体の留学生就職支援事業を行う一栃木県国際課、宇都宮市労働局、ハローワーク、栃木県国際交流協会などNPO法人のことを指す。产学官提携を通じて、新たな視点で留学生の就職支援事業提案に繋がるつもりだ。

それでは、「産」「学」「官」の役割は何か、また、「産」「学」「官」にどのように取り組みか。ここでは、神谷順子（2010）の「产学官の関係図」に基づいて、筆者は以下のように、宇都宮市の実況により、「産」「学」「官」の役割と担当部分を図る。

「学」については、「学」のキャリア教育（日本語コミュニケーション教育とビジレス日本語）については、外国人留学生等を対象とした（初級・中級・高級）レベルの日本語能力を養成するための授業科目があり、授業は集中形式で行う。企業と連携し、教育内容を検討する。「学」の留学生キャリア形成は、少子高齢化社会を迎えた「産」（産業・企業）と「官」地域の国際化・活性化、さらに、「学」教育の国際化や外国人労働者の定着に関する考えなければならない課題だと思う。そのために、外国人留学生の知識、能力、母国の文化慣習などを把握する上に、「学」と「官」を連携し、留学生と企業の間にマッチングする。例えば、「バスター」、「留学生と企業の交流会」、「留学生インターンシップ事業」などのイベントの参加を「学」と「産」結ぶ。一方で、留学生の場合を考え、日本企業の文化を理解する上に、日本での就職を覚悟して、早めに授業や「就職セミナー」等の参加で、「産」と連携して自分なりのキャリアを形成する。日本企業への就職活動ではのハードルを一つ一つ越え、留学生就職のサポートの活用が不可欠である。「外国人留学生採用講

²⁴ 国立大学法人神戸大学連携創造本部公式ウェブサイト URL:https://ja.wikipedia.org/wiki/产学連携#cite_note-nol-1(2019年8月13日)

座」、「留学生と企業の交流会」などの「産」と「学」の連携を通じて、日本社会求める人材像を考える。グローバルに活躍できる人材として自らの能力開発を行う必要がある。

「産」の取り組みについて、海外展開をする企業は多くなっている。しかし、海外展開の戦略のひとつとして、積極的に留学生を採用していこうという企業はまだ少数である。そういう状況により、地元企業において、さらに留学生の就職を増やすには具体的にどうしたらよいかを考えが必要である。世界経済のグローバル化の中で、栃木県企業のグローバル化も避けて通れず、地域・産業の活性化のために、「産」と「官」の連携、経済団体や行政のセンターが必要だと思う。「産」と「学」の間に留学生とのマッチング事業を企画する。留学生と相互理解の上に、多様な採用と人事制度を明確にする。

さらに、「官」の取り組みについては、「官」と「産」の間に連携し、海外への進出、グローバルの人材活用、新規事業の展開に伴い、企業内での外国人留学生の採用に関心を持つ様々な企業を誘う。そのために、例えば、宇都宮市では中小企業の事業主に対する支援の強化及び日本での就職を希望する外国人留学生(大学以上)の就職及び定着の促進を図るために、栃木労働局職業安定部職業対策課外国人雇用対策係は就職支援強化事業を実施した。「官」は「産」と「学」の橋渡しになって、両者の就職支援をサポートする。

「産」「学」「官」の関係は民間企業と、大学などの研究機関、および政府や自治体が互いに協力し、連携しあって事業や研究活動を推進する。産業界・学校・官庁の三者による連携のことだ。

第2節 「産」「学」「官」提携による留学生の就職支援事例分析

留学生就職支援事業の事例として、現在実施されている自治体・企業・大学での活動を取り上げ、各組織の連携の仕方、役割分担、プログラム内容と参加留学生の期待を分析、検討し、今後の宇都宮市の産学官提携で留学生の就職支援事業の在り方を捉えていきたい。

(1) 事例1：「若年者地域連事業」と「グローバル人材確保支援事業」

ここでは、産学官提携の「若年者地域連事業」—「2019 とちぎ求人企業合同説明会」と「グローバル人材確保支援事業」—「グローバル人材のための合同企業説明会（東京都内）」を事例として、分析する。この二つの事業は留学生だけに向いて就職支援ではなくが、産・学・官提携の事例として、これからの中留学生的就職支援事業の参考になる。

若年者地域連事業の一つ「2019 とちぎ求人企業合同説明会」を説明する。今回のイベントは栃木労働局・各ハローワーク・栃木県・宇都宮市が主催して、宇都宮市のマロニエプラザで行う。写真1のように、とちぎの魅力的な企業が大集合して、栃木県の県内の最大級のレベルだと言われた。

栃木県労働局の受託会社ワークエントリ栃木事業部と大学、参加企業の間に役割分担をしながら相互に連携を図っている。留学生就職事業を支援のために、2019年5月31日（金）11:00からのイベントは合同説明会を除いて、合同説明会事前セミナー「合同説明会10倍活用術」、合説直前対策セミナー、また、留学生のための合説セミナーなどを行った。また、講師を派遣して、留学生の就職進路に助言する。今回の合同説明会は厚生労働省（栃木労働局）委託、若年者地域連事業が主催し、それは「官」の力を使って、約150社の地域企業を集めた大きなイベントだ。もちろん、日本人ための合同説明会だけではなく、留学生達が申し込めば、自由に参加できるはずだが、筆者の参加経験により、2020 とちぎ求人企業合

同説明会の参加企業一覧の採用対象欄（大学院、大学、短大、高専、専修学校、能開校、留学生）の中に留学生のところに○をついている会社は130社の中に、約5社しかない。○をついていない場合は筆者が現場で企業と確認した。

企業は留学生を採用しないわけではない、留学生と相談してみて、採用するかどうかを決めると言った。留学生が長年に働かないとか、留学生の採用の経験が少ないとか、海外進出を始めた段階に、企業は留学生の採用に心配することがわかった。今回は産・学・官提携で学生と企業の間にマッチングのチャンスを活用する上に、お互いに、直接に採用関係の悩みを取り合せ、ミスマッチングを防いた。また、一回に5社を面談できる流れで、順調に続いている。三時間に効率よく学生と企業の間に、面談から、一次面接までできる。現場では、エントリーとか、面倒な試験とかなどを略して、二次面接の要約を取り、三次面接までに内定をもらった学生もいた。

写真1 2019 とちぎ求人企業合同説明会²⁵



産・学・官提携の「グローバル人材確保支援事業」—「グローバル人材のための合同企業説明会（東京都内）」—は（公財）栃木県国際交流協会が主催して、栃木県労働局、（公社）栃木県経済同友会、（一社）栃木県経営社協会、（一社）栃木県商工会議所連合会、栃木県商工会連合会が後援する。栃木県では、海外展開を目指す県内企業を新宿NSビルB1階イベント中ホールに集めて、語学力や国際感覚に優れたグローバル人材を確保するために、それらを栃木県に誘い、企業と意見交流、情報交換、マッチングする。写真2の左側のとおりグローバル人材を対象とした「合同企業説明会（東京都内）」を実施した。今回のイベントはグローバル人材と企業の間にマッチングチャンスだけではなく、エントリーカードの記入を始め、簡単な一次面接の次に、二次面接の段階に達した。就職の入り口を迷うグローバル人材にとって、大きなチャンスだと思う。今回、栃木県の14社に参加した。これから、数多くの海外に進出する栃木県の企業が積極的にこういうイベントに参加し、就職者の気持ちを聞き取り、グローバル人材の採用制度の明確にすることが重要だ。しかし、今回のイベントは写真2の右側の東京雇用サービスセンターが民間企業と学校が連携した「留学生対象就職面接会」の現場と比べたら、来場者がかなり少ない。同じ場所で産学官連携して、就職支援の取り組みが、効果が違う。いろんな原因があるが、産学官連携のやり方も考え必要だ。

²⁵ 写真1は筆者が参加の体験よりとる。（2019年5月31日）

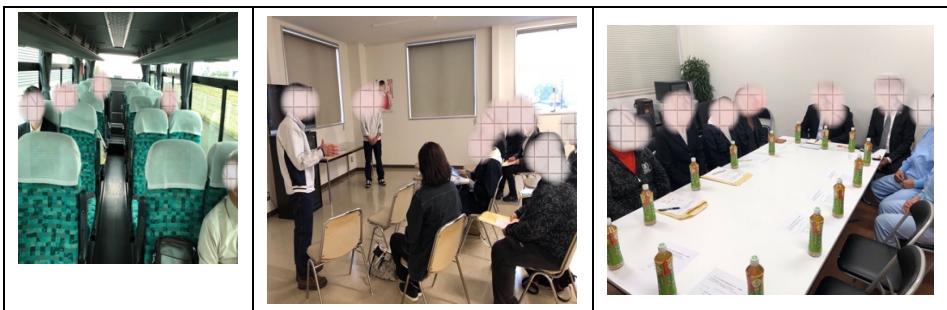
写真 2 グローバル人材のための合同企業説明会（東京都内）と留学生対象就職面接会²⁶



産・学・官提携の「グローバル人材確保支援事業」—「県内バスツアー」事業。写真3のように、2018年11月6日に栃木県産業労働観光部国際課、公益財団法人栃木県国際交流協会は、主催の「グローバル人材のための県内企業バスツアー」栃木県での就職を考えているグローバル人材の方を対象に、県内のグローバル企業2社を訪問するバスツアーを行うものである。今回は佐野市で金属フィルター等の製造を行う（株）バンテックと、小山市で漬物等を製造・販売する（株）おばねやを訪問した。各企業では会社概要説明、施設見学、先輩社員からのお話をしている。私は県内企業バスツアーに興味を持って、メールで栃木県国際交流協会まで申し込みをした。幸運であるが、先着順の20名の一人になって、参加できることになった。朝8時に宇都宮駅東口から出発し、10時に佐野市の株式会社バンテックに到着した。工場長は情熱に参加者達を迎えて、世界に誇れる高い技術で金属フィルター作り作業の動画を見せてくれた。もともと知らない金属フィルターが我々日常生活によく存在し、使われるものだと参加者は認識できた。また、中国から日本へ就職した先輩彭氏は自分がバンテック会社での就職進路と仕事経験等参加者とシェアした。社長は海外事業（中国、タイ）の開拓のために、国際人材彭氏を誘った。中小企業グローバル進展とグローバル人材の足りなさを実感した。昼休みにあるスーパーで食事する際に人気のある株式会社おばねやの漬物を試食した。午後2時に小山市の株式会社おばねやを見学することができた。32年の漬物販売業を開始した株式会社おばねやは海外ではシンガポール・アメリカ・アジア圏等に輸出を行いグローバル展開する企業である。社長は株式会社おばねや「栃木県商談会 in 香港2010」に参加するのをきっかけに、アジア圏の香港・台湾の市場開拓事業に踏み込んだ、海外事業向けの従業員は営業部長だけ携わっている。グローバル人材の採用に関心を持って、今回の県内バスツアーに参加したと言われた。市内の企業は海外への生産・販売拠点の進出、市内国際関連業務の人材補強、新規事業の展開に伴い、企業内での外国人留学生の採用に関心を持って、様々な企業が外国人留学生就職支援事業に参加した。これらの支援事業が留学生と企業の渡る橋になったら、幸いなことだと思われる。

²⁶ 写真2は筆者が参加の体験よりとる。2019年6月26日。

写真3 バスツアーア²⁷



上記の事業はグローバル人材を対象として行う産学官連携の就職支援事業である。大学、大学院留学生は参加可能であるが、彼ら向けの事業は事例2の栃木労働局外国人留学生就職支援協議会により行われる。上記の事業は産学官連携のモデルとして、外国人留学生就職支援の参考になるという意味がある。

(2) 事例2：栃木労働局外国人留学生就職支援協議会

高度外国人材の活用が進んでいない、特に中小企業の事業主に対する支援の強化及び日本での就労を希望する外国人留学生(大学以上)の就職及び定着の促進を図るために具体的な連携事項を協議し、必要な情報を共有することを目的として、事業主団体・大学・関係行政機関から構成される「栃木労働局外国人留学生就職支援協議会」を栃木労働局職業安定部職業対策課内に2013年5月31日付けで設置した²⁸。外国人留学生のための就職支援に資する具体的な事業について協議した結果、2015年度においては、表5のように、事業を実施することにした。

表5 栃木労働局外国人留学生就職支援協議会の実施事業²⁹

事業名	対象と内容
インターンシップ	留学生(大学以上)
企業向け就職説明会	企業の人事担当者向けに、留学生(大学以上)採用に関する意識啓発・周知広報を内容とする説明会を実施する。
留学生向け就職説明会の実施	留学生(大学以上)を対象とした、日本での就職活動の進め方に関する説明会を実施する。
留学生・企業合同説明会の実施	留学生(大学以上)を対象とした、留学生の採用に関心のある企業を集めた合同企業説明会を実施する。

様々な企業の就職説明会、合同説明会、バスツアー、OB・OG訪問などの事業を通じて、留学生と企業の間で話し合って、ミスマッチングを防ぎ、お互いに就職と採用を明確にした。

²⁷ 写真3は筆者が参加の体験よりとる。(2018年11月6日)

²⁸ 「「栃木労働局外国人留学生就職支援協議会」の設置について~外国人留学生(大学以上)の就職支援強化~」<https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/library/tochigi-roudoukyoku/topics/taisaku/gai.pdf>2019年11月30日閲覧。

²⁹ 「「栃木労働局外国人留学生就職支援協議会」の設置について~外国人留学生(大学以上)の就職支援強化~」に基づいて、筆者が作った。

しかし、就職場の雰囲気はイメージだけではなく、理解が難しい。適正な仕事を見つけるために、インターンシップを参加しなければならない。もちろん、インターンシップを参加しないと、仕事をもらえないことではない。時々、就職仲間たちの間に、インターンシップを参加する必要かという質問が耳にした。インターンシップ事業は留学生が未来の仕事に触れるチャンスである。産学官連携の支援事業に、インターンシップの意味を留学生達に伝えるセミナーが必要だと思う。産学官連携の支援事業に、各部分の役割を果たすことが重要だと思う。

JS 株式会社（2019）により、大学の単位認定型インターンシップの導入、または企業・大学の双方にメリットを生み出す社会連携教育プログラムを大学が創出することを望んでいた³⁰。企業側はインターンシップの多様化が期待される。

（3）事例3：「社長 LIVE」

産学官連携により、留学生の就職支援事業の成功例は沢山ある。例えば、福岡県の事例 - 福岡県留学生サポートセンター-運営協議会-の取り組みとか、大分県の事例 -NPO 法人 大学コンソーシアムおおいた-とか、ここでは筆者が参加した「産」と「学」連携の事例「社長 LIVE」を宇都宮市の産学官連携にとって、留学生の就職支援事業に一つの参考として、紹介する。

筆者は学校のキャリア教育・就職支援センターのチラシにより、留ナビという会社と出会って、3月の 20 日に社長 LIVE の特別な選考会を参加した。各国の留学生達がグループ面談会により、テーブルに分かれ、目の前に座る社長へ自由に質問できる。社長の考え方と留学生達の志望を知り合って、当時に留学生達が企業の理念に共感し、会社で働きの気持ちを引き出すことができた。最後に、立食全体交流会（自由 PR タイム）により、前にグループに分けられないが興味を持った会社に社長へ自分の魅力を PR することができる。社長に自分の気持ち・考え・意見を直接伝えた。

もと日本語教師の社長は外国人留学生専門の求人紹介「留なび」がグローバルな中堅・中小・ベンチャー企業と留学生達の間に橋をかけた。「社長 LIVE」³¹とは外国人留学生と経営者の合同企業面談会である。外国人留学生を本気で採用したいグローバル企業の社長と、直接会える特別選考会である。企業が留学生にどのような仕事を任せたいか、どのような活躍を期待しているかを社長から直接聞くことができる。そのため、留学生達が、社長にどんどん質問や意見を伝えることができる。「社長 LIVE」により、毎年、参加者の 6 人に 1 人が内定しているイベントである。「社長に会いたい！」という意欲のある留学生が申し込みば、12 人の社長に直接アピールできるチャンスが取れる。

今回は企業と日本語教師と学校の間に連携で、参加者の 6 人に 1 人が内定を取れるイベントである。厚生労働省の許可を受けている有料職業紹介会社 ASIA Link を行ったが、「官」がイベントに直接に取り組まない。もし「官」が今回のイベントに十分に役を立てば、12 社より、多くの中小企業を集めることができるかもしれない。そういう効果的な「産」「学」の連携のやり方は、これから「産」「学」「官」連携事業にヒットする。

³⁰ JS 株式会社インターンシップ「大学生のためのインターンシップ」第 1 卷第一号通巻 1 号 p 1-p 3 (2019 年 10 月 26 日) 閲覧。

³¹ ASIA LINK 「社長 LIVE」 URL:<https://www.asialinkryunavi.com/presidentlive2020/> (2019 年 10 月 26 日) 閲覧。

第3節 留学生就職支援事業—在留資格の変更—

日本就職で内定をもらう場合には、「留学」を就労可能な在留資格に変更する必要がある。2017年に就職を目的とした在留資格の変更が強化される留学生のうち「技術・人文知識・国際業務」が全体の約9割を占めている。しかし、許可を得ない場合もある。それは、条件と基準に従って、決まる。独立行政法人日本学生支援機構 JASSO (2019)により、まずは、「留学生の在留資格「技術・人文知識・国際業務」への変更強化のガイドラインにチェックするが必要だ。また、必要な種類の準備、申請の手続きに必要な種類をチェックする。そこからみると、ビザ更新の複雑化をわかった。

新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組（在留資格「特定技能」の創設等）が成立し、同月14日に公布された（平成30年法律第102号）。この改正法は、在留資格「特定技能1号」「特定技能2号」の創設、出入国在留管理庁の設置等を内容とするものである³²。また、独立行政法人日本学生支援機構 JASSO (2019)³³により、特定活動は日本の大学や大学院を卒業又は修了した優秀な外国人材の定着促進を図り、日本における経済社会の活性化に資することが期待される外国人留学生の日本国内における就職の機会を拡大するために、2019年5月に法務省告示が改正された。これは、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格においては、一般的なサービス業務や製造業務等が主たる活動となるものは認められないが、この制度においては、諸要件が満たされば、これらの活動も可能である。これは、留学生（学部・院）にとって、もう一つのチャンスになる。

宇都宮市では留学生にとって行きやすい東京入国管理局宇都宮出張所が設置されている。在留資格の変更などの手続きができる。また、「産」「学」「官」連携の事業に留学生と企業むけの手続き関係のセミナーを開催される。さらに、就職支援の相談窓口に専門行政書士もいる。

³² 法務省出入国在留管理庁新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組（在留資格「特定技能」の創設等）URL:

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00127.html (2019年11月26日)閲覧。

³³ 独立行政法人日本学生支援機構（JASSO）「外国人留学生のための就活ガイド2020」2019年2月発行。特定の技能・特定活動

https://www.jasso.go.jp/ryugaku/study_j/job/_icsFiles/afielddfile/2019/10/16/guide2020_tsuika.pdf (2019年11月26日)閲覧。

第5章 宇都宮市における「産」「学」「官」提携による留学生就職支援事業への提案

第1節 「産」「学」「官」提携による留学生就職支援の課題

第4章では、宇都宮市における産学官提携による留学生の就職支援の取り組みを紹介したが、だだ少しの事例で、「産」「学」「官」提携事業とは言えない。宇都宮市では産学官提携による留学生の就職支援はまだ未熟な段階である。筆者は「産」「学」「官」の連携は、各部分の役割を果たし、お互い協力しながら、留学生の就職支援に取り組みの機能を図っていくことである。本論では、「産」「学」「官」連携事業の取り組みと「産」「学」「官」各部分の取り組みを分けることではない、「産」「学」「官」連携の取り組みの効果を検討の上に、情報・資源を共通しながら、「産」「学」「官」各部分の担当内容を修正し、役割を明確し、次の「産」「学」「官」連携の取り組みの効果を出るために、そういう循環の機能を求めることがだ。以下は他の地域の「産」「学」「官」提携の関係図をモデルとして、宇都宮市における産学官提携による留学生の就職支援の取り組みの事例と各部分の役割と比べながら、宇都宮市の「産」「学」「官」連携事業の可能性を探す。

まずは「産」「学」「官」各部分の取り組みについては、第3章のところに各部分の就職支援の事態を論述したが、その支援効果はあんまり明らかではない。それで、第4章の第1節に「産」「学」「官」の各部分の役割を明確した。

ここでは、第4章の第2節の宇都宮市の産学官連携による留学生就職支援の事例を検討する。公益社団法人関西経済連合会（2012）により、「産」「学」「官」関係図を図4のように示した。それと比べながら、検討する。図4の通り「産」「学」「官」連携の取り組みは主に、セミナー・交流会とインターンシップ事業とマッチング事業と就労相談窓口の三つの方面から、取り組む。第4章の第2節「産」「学」「官」提携による留学生の就職支援事例を紹介したが、筆者の経験より、宇都宮市のマッチング事業は地域が留学生の吸引力が高くない影響で、参加者がなかなか少ない。例えば、栃木県の「グローバル人材のための合同企業説明会」は3時間の間に来場は4人ぐらいがある。当時に、「バスツアー」も同じように、参加者より、スタッフのほうが多い。それらの原因については、現場のスタッフにインタビューして、開催情報を留学生たちのところに届けないかなと言わされた。せっかくそういうマッチング事業を行ったので、事前に関係の学校との情報共有、お互いに協力が必要だ。また、民間組織が主催するのは原因もあるかもしれない。図5のように、各組織との調整役が必要だ。「官」の力から助けられれば、もっと成功になる。さらに、マッチング事業は図5のように、留学生のニーズに合わなければならぬ。留学生は就職先、就職環境、給料などの情報を把握する上に、それと合う企業との間に結ぶつけば、両方にとって、メリットではないか。とりあえず、宇都宮市では、セミナー・交流会とマッチング事業を積極的に進んでいる。今後では、上記の課題に向いていかなければならない。

また、就労相談窓口については、第3章の留学生就職支援効果の検討のところに、就職相談の窓口の認知度が足りないところがあると論述した。就労相談窓口は留学生むけだけではない。筆者は相談窓口の認知度のことだけではない、対象、相談後の問題点収集と後の引き続きの責任者などのところに注意しえべきだ。留学生、企業の人事担当者、連携事業の担当者などを対象として、留学生就労の関係問題を解決が必要だ。問題点収集はこれから、同じ問題に向いた相談者に助けがあると思う。さらに、これは今後、産学官連携による留学生就職支援事業の有意義な情報とデータになるかもしれない。就職相談の窓口を活用するために、学校の就職支援センターの相談アドバイザーと企業側の関係人事担当者と相談窓口部門の管理人などは責

任を負って、相談窓口の宣伝とか、相談窓口の効率化、相談後の引き続きなどをやるべきだと思う。

最後に、インターンシップ事業については、留学生の就職率向上にはインターンシップと中小企業企業（従業員300人以下）が鍵となる。楨氏（2017）は「中小企業は留学生のことや採用方法がよく分からず入口の段階でつまずいている」と分析した。また、企業が留学生をインターンシップからそのまま正社員として採用する場合、就労ビザ申請の企業提出書類が簡素化される見込みだ。企業と外国人留学生の相互理解を促すとともに留学生の就職環境の改善を図るために、宇都宮市では夏季休暇を中心に、インターンシップを希望する外国人留学生に対し実施したが、実施の効果からみると、産学官連携でインターンシップ事業強化する必要があるとわかった。まずは、学校のキャリア教育を通じて、インターンシップの参加の意味を留学生に知らせる。筆者は先輩と日本人友人から、インターンシップを活用する学生は就活のスケジュールより、早めに内定をもらったケースもあると聞かれた。企業側も多様な留学生採用方法を活用すべきだ。例えば、インターンシップの採用方法。また、企業側と学校の間に情報共有、企業に合う人材を見つけて、インターンシップを活用し、普通の新卒採用より、コストも減らせる。さらに、インターンシップをより有意義にするために、体験内容、職場環境、働く社員、企業と留学生、相互理解を促すとともに留学生の就職環境の改善を実現する可能性もある。それは、留学生と企業の間にミスマッチを防いだ、同時に、留学生側が日本での定着になるかもしれない。

【図表5】産学官協働による事業の取組み（イメージ）

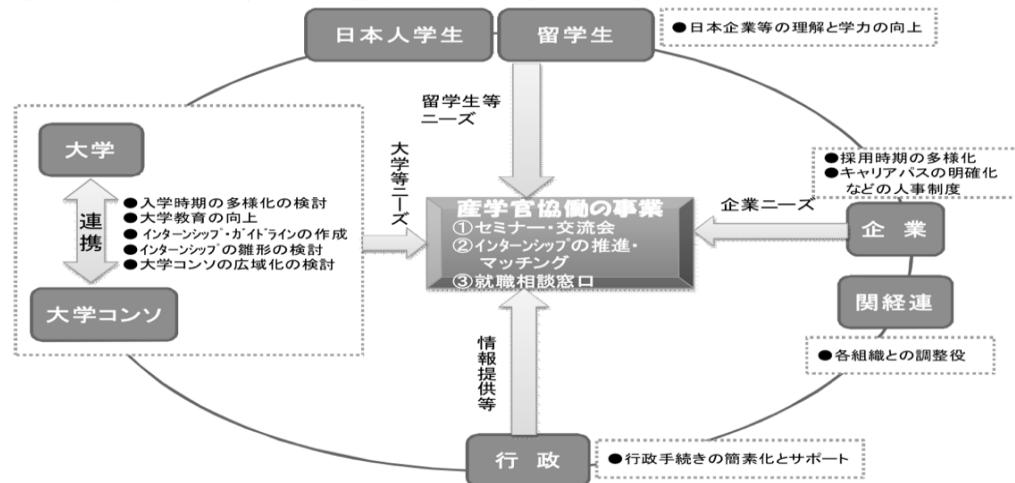


図5 産学官協働による事業の取組み(イメージ)³⁴

本論では、産学官提携による留学生就職支援の部分だけ論述した。留学生の就職支援が留学生支援事業一部になり、留学生の受け入れから、留学生の勉強・教育・生活、留学生の定着までも、「産」「学」「官」提携が必要である。また、「産」「学」「官」三者の関係の組み合わせの課題もこれから探求すべきだと思う。さらに、長期的に、戦略的に県内で学んだ留学生をどう活用するかという視点をもって取り組むことが必要と考える。宇都宮市

³⁴ 公益社団法人関西経済連合会（2012年11月）「産学官協働事業による留学生の就業支援の強化に向けて」p7。

も産学官提携協議会などの関係組織に入って、今後、宇都宮市産学官連携による留学生就職支援の取り組みを事業になることを求めるも一つの課題になる。

第2節 「産」「学」「官」提携の必要性

留学生の就職問題は日本に向いての課題だけではなく、筆者の母国にもこの課題を解決するため、政府から、人材企業まで取り込んでいる。言語・文化などの原因で、仕方がないで就労のために、留学生は有料の仕事紹介会社に頼むとか、自身の能力に合わない仕事をやるとか、帰国するとか、ハメになる。日本では、留学生を活用するために、留学生が多い地域に「産」「学」「官」提携による留学生の就職支援のやり方を上げて、留学生の就活に役が立つケースがある。例えば、大分県の「NPO法人大学コンソーシアムおおいた」、福岡県の「福岡県留学生サポートセンター運営協議会」などの事例がある。筆者は在学する宇都宮市では、留学の就職問題も解決する必要な課題になる。筆者はあえて、ほかの地域の「産」「学」「官」提携の事例をモデルとして、宇都宮市では、その実況に基づいて、「産」「学」「官」提携による留学生の就職支援事業を提案する。もしも、提案の実施性があれば、母国に応用するつもりだ。以下は宇都宮市では、「産」「学」「官」提携の必要性を論議する。

まずは、栃木県の国際化の段階では、グローバルの拡大が急速に進むとともに、地方の中小企業は海外進出のグローバル人材不足の課題も向いている。年々に増える留学生（学部・院）をグローバル人材の卵として、栃木県の国際化と地方の中小企業発展に一つの解決方法として、挙げられる。実は、佐藤(2013)も、留学生が地域の国際化や活性化のために大きな役割を果たしていることを指摘している。地域の国際化と中小企業の人材補充のために、留学生の就職支援が必要だ。また、地方の学校では、少子高齢化の影響で、日本人の学生の人数が少なくとともに、地域の留学生増加の現状と経営のために、留学生を受け入れたが、学校の就職率を高めるために、留学生への就職支援を取り組みしなければならない。

また、宇都宮では、留学生へ就職支援は第3章の述べたように、自治体、各組織、高等教育機関も積極的に取り組んでいるが、しかし、留学生の就職率はまだ低い。留学生をまだ十分に活用できない状態になる。宇都宮市では、自治体と各組織と大学の間には連携して、留学生就職支援のマッチング事業、セミナーがあるが、それは「産」「学」「官」提携による留学生の就職支援事業とは言えない。筆者はそこから、ヒントをもらって、他の地域の連携関係をモデルとして、効率的な「産」「学」「官」提携による留学生の就職支援を求める。

さらに、留学生の就職支援は「産」「学」「官」三者の取り組みが不可欠だ。「産」「学」「官」連携によるのが必要だ。なぜかというと、「産」との連携がないと、「学」は、留学生への人材育成・キャリア教育の効果を知らずに、留学生を「産」に送り込んだ、留学生と「産」の間にミスマッチが出るかもしれない。留学生も仕事に対応できなくて、「産」に定着できなくなる。「官」は留学生を活用し、留学生の定着を目指し、地域に留学生の力を入れて、地域の国際化を促すが、「産」の協力がないと、留学生は複雑な就職活動に疲れて、途中でやめるかもしれない。困難を越えても、「産」に入って、日本語コミュニケーションの問題とか、日本企業の仕事環境に適応できないとか、様々な原因で、止むを得ず帰国した。人材の流出になるかもしれない。

だからこそ、筆者は「産」「学」「官」提携による、留学生の就職支援事業が必要だと思う。宇都宮市における「産」「学」「官」連携しながら、三者の役割を果たす上に、三者の

間に円滑的な連携関係を求める。また、留学生が地域の国際化や活性化をもたらすことを考察する上に、「産」「学」「官」による留学生の就職支援を宇都宮市に提案し、これから留学生就職支援事業のメカニズムとして、期待する。

おわりに

以上のように、本論において、第1章では外国人労働者在留資格の原則就労不可の19番の「留学」資格から就労ビザへの在留資格の変更について検討した。つまり、「高度外国人材」の卵と呼ばれる留学生における日本で就職活動への支援取り組みを研究した。まずは、外国人の在留資格の種類について、その中に、「留学生」という資格の在留状況と在留政策・支援事業を説明した。外国人留学生として日本で就職活動を体験した筆者は、日本における外国人労働者、同じ立場に立つ外国人留学生の就職事業に疑問を持ったため、グローバル人材の卵として、大学・大学院を通う留学生を研究対象として、彼らの就職支援を研究するつもりだ。

第2章のところに、外国人留学生の就職難題を解明するために、栃木県における外国人留学生の就職現状について、留学生と企業から研究を行った。学生の調査については、末廣啓(2013)の調査と筆者が就職活動をしながら留学生就職同士にインタビューの情報に基づいて、栃木県を選んだ理由、就職動機、就職活動から見える問題などの方面から栃木県外国人留学生の就職状況を把握していった。また、企業の場合は「平成30(2018)年度栃木県国際経済交流調査報告書」の企業採用ニーズのデータにより、栃木県内の企業はまだグローバル化の入り口段階に、留学生の採用・雇用に不安とネガティブなイメージを抱いている企業が多いということが明らかになった。筆者は自身の就職活動で企業へのインタビューを活用したが、筆者は聴き取りだけではなく、同時に、就職者として見れば、残念だが企業は本音の心声を言いづらいとわかった。以上の調査により、留学生の就職促進の方策が示唆された。

第3章では、筆者が在学する宇都宮市を例に、地方の留学生就職支援の取り組み課題を取り上げた。地方自治体の取り組み、各組織の取り組み、個別大学の取り組みなど、宇都宮大学から宇都宮市における外国人留学生の就職活動支援の実態と課題を把握した。もちろん、宇都宮市では、留学生就職支援の取り組みはそれだけではなく、NPOなどの組織とか、経済産業界とかなどの留学生就職のために、生活関係、学び、就労権利、定住手続きなどがある。最後に、筆者は宇都宮市の留学生就職支援効果の検討の上に、外国人留学生就職課題に向き合ったサービスを考え、効果的・効率的に展開する術を模索してきた取り組み、すなわち「産」「学」「官」提携による留学生の就職支援事業の取り組みを提案した。

第4章では、宇都宮市における産学官提携による留学生の就職支援事業の取り組みというテーマを決めたが、実は宇都宮では、「産」「学」「官」提携による留学生の就職支援はまだ未熟な段階だ。筆者は自分が参加した宇都宮市における産学官提携による留学生の就職支援の事例と他の地域の事例を分析した。「産」「学」「官」提携による留学生の就職支援事業を宇都宮市留学生の就職支援のモデルとして、留学生の就職支援関係の細かいところではなく、就職前の準備とか、選考とか、ビザ申請の課題とか、それらを紹介した。「産」「学」「官」提携に三者の役割を明確にしよう、産学官連携活動に際しては、相互補完的な連携を図っていくことを求めた。

だからこそ、第5章では、ほかの地域の連携支援事例をモデルとして、宇都宮市「産」「学」「官」と相互補完的な連携関係を探したい。留学生が地域の国際化や活性化や地域の経済波及効果をもたらす考慮の上に、留学生の就職・定住事業が期待される。

参考文献

- 尾本勝昭（2019）「外国人留学生の就職や採用後の活躍にむけたプロジェクトチーム」
経済産業省別館会議室広島県留学生活躍支援センターの資料。
- (株)株式会社オリジネーター（2012）「高度外国人材の日本企業就職支援事例集—高度
外国人材の日本企業就職促進プロジェクト事業」、平成 24 年度厚生労働省委託事業。
- 神谷順子（2010）「日本における外国人留学生の就業に関する研究：大学・企業・行
政との連携による就職支援の効果」 p89。
- 佐藤由利子(2012)「留学生の受け入れによる地域活性化の取組みと課題」ウェブマガジン
「留学生交流」2012年 6月号、Vol. 15、9 頁。
- 佐藤由利子・橋本博子(2011)「留学生受け入れによる地域活性化-自治体と大学の協働に
よる取組みの横断的分析-」、『比較教育学研究』、P131-153。
- 佐藤由利子(2013) 「地方大学の経営戦略としての留学生獲得と就職支援：地方活性
化のための産官学連携の意義と役割」「大学論集『地方留学の利点と課題』(広島大学
高等教育研究開発センター)」44 号、287 、302 頁。
- 末廣啓子(2013)「地方圏における外国人留学生の就職に関する実態と課題 ~栃木県にお
ける外国人留学生のキャリアデザインと企業のグローバル化をめぐって~」宇都宮大学
教育学部紀要、第 63 号、第 1 部、p287-p295。
- 末廣啓子(2013)「宇都宮大学における産官学連携によるグローバル人材育成と外国人留
学生の就職支援の取組み」首都圏北部 4 大学(4U)、第 4 回産学官連携事例講演会。
- 末廣啓子(2012)「留学生の日本での就職を阻害する要因に関する研究-キャリアデザイ
ンの視点から-」、『科学研究費補助金研究成果報告書』、p2。
- 栃木県(2018)「平成 30(2018)年度栃木県国際経済交流調査報告書」栃木県産業労働観
光部、第 4 部 pp19-20。
- 独立行政法人日本学生支援機構 (JASSO) (2019) 「外国人留学生のための就活ガイド
2020」2019 年 2 月発行、P63-P66。
- 高坂晶子 (2015) 「外国人留学生の地域への定着に向けて 一就職支援を中心にー」 JRI
レビュー、2015 Vol. 10、No. 29 p47-p74。
- (株)三菱UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社南田あゆみ・加藤真、(2018) 「留
学生・高度外国人材の受け入れの実態と課題」三菱UFJ リサーチ&コンサルティング株
式会社政策研究事業本部政策研究事業本部。
- 野原康弘 (2018) 「宇都宮市における外国人住民の活躍促進に向けた調査研究」、市政
研究センター研究ノート、市政研究うつのみや、第 14 号。

参考資料

- N P O 法人国際留学生協会、向学新聞「産学官連携で留学生の就職支援文科省インター
ンシップから正社員へ」<http://www. ifsa. jp/index. php?1701-top>、(2019 年 10 月 11
日) 閲覧。
- 公益社団法人関西経済連合会 (2012) 「産学官協働事業による留学生の就業支援の強化に
向けて」 p 7。

<http://www.kankeiren.or.jp/material/pdf/121214GlobalJinzai.pdf>(2019年10月11日)閲覧。

- 法務省入国管理局（2019）「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」<http://www.moj.go.jp/content/001307810.pdf>（2019年11月13日）閲覧。
- 栃木県産業労働観光部（2015）「平成26年度工業基本調査報告書」
<http://www.pref.tochigi.lg.jp/f02/documents/h26kougyoukihoncyousa.pdf>（2019年10月11日）閲覧。
- 栃木県労働局「「栃木労働局外国人留学生就職支援協議会」の設置について～外国人留学生(大学以上)の就職支援強化～」<https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/library/tochigi-roudoukyoku/topics/taisaku/gai.pdf>（(2019年10月11日)閲覧。
- 栃木県国際課「栃木県の国際化の現状と課題」
<http://www.pref.tochigi.lg.jp/f04/documents/3gennzyou.pdf>（2019年5月11日）閲覧。
- 栃木県産業労働観光部(2018)「平成30(2018)年度栃木県国際経済交流調査報告書」第4部、pp19-20。
URL:<http://www.pref.tochigi.lg.jp/f04/houdou/documents/30houkokusho.pdf>（2019年8月13日）閲覧。
- 栃木県「新とちぎ国際化推進プラン（2011-2015）」
URL:<http://www.pref.tochigi.lg.jp/f04/documents/4mezasu.pdf>（2019年6月13日）閲覧。
- 独立行政法人日本学生支援機構（JASSO）（2019）「平成30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/2018/__icsFiles/afield_file/2019/01/16/datah30z1.pdf（2019年10月13日）閲覧。
- 内閣官房・内閣府総合サイトHP 内閣府地方創生推進事務局内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局『まち・ひと・しごと創生基本方針2018』
URL:<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/info/pdf/h30-06-15-kihonhousin2018hontai.pdf>（2019年5月11日）閲覧。
- 文部科学省「外国人留学生の就職促進について（留学生の採用・定着における現状・課題）」令和元年9月19日 <http://www.moj.go.jp/content/001306003.pdf>（2019年6月11日）閲覧。
- 出入国在留管理庁「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年10月。<http://www.moj.go.jp/content/001307810.pdf>（2019年6月11日）閲覧。

あとがき

私は日本「留学生 30 万人計画」政策を受けて、地方圏に在学する外国人留学生の一人である。減少する人口の現状に、持続可能な地域をつくる方策の一つの選択肢である外国人材の呼び込みという声をよく耳にした。しかし、卒業してから、留学先に就職し、愛着地域に自分の力を貢献しよう留学生の仲間から、日本就職戦争線に疲れて、止むを得ず帰国した話を聞いた。同じ立場に立っている私はよく彼らの気持ちをわかっている。す。だからこそ、留学生の視点から日本での留学生の就職の難題を解決しよう、外国人留学生の就職支援のあり方を探りたい。論文全体としては、詰め切れなかった部分も多々あり、少し未練が残りますが、産学官連携による留学生の就職支援に取り込んだ論文作成時間はたいへん有意義なものとなりました。

今回卒業論文を執筆するにあたり、大変多くの方にお世話になった。イベントの現場での聴き取り調査は皆さんお忙しいところ快諾していただき、多くの興味深い話を伺った。留学生の方と先輩と会話をする中で、改めて学生は社会の入り口に入る前に、大事なことを改めて考えることができた。

また、指導教員である中村先生にも大変お世話になった。いつも前向きに背中を押していただき、私がやりたいテーマで、論文を作成することができた。私は論文を作成中に、行き詰まり時に、先生からアドバイスをもらって、心も強くになりました。また、先生には私たち学生をいろいろな現場へ連れて行ってもらい、活動に参加させていただく機会を非常にたくさんいただいた。私にとって、それらの活動は大きな意味を持つものです。それこそ、私は論文作成に現地調査の重要性をわかつてきた。

さらに、行政学研究室に入って良かったと思う。先生に連れいてもらった、日光市の活性化の活動、日本の防災活動など、それらの活動は私にとって、国際の視野を広めて、日本の「中」をしみじみに感じた。特に、他大学との合宿活動、まちづくり提案発表会ではチームで文章作成やプレゼンテーションの準備などの活動は研究室のメンバーとの重要な思い出になった。