

外国人留学生の 地元就職・定着に関する調査

報告書

2022年4月

公益財団法人 東北活性化研究センター 調査研究部

要旨

- 人口減少、少子高齢化が先行する東北圏※では、産業の担い手である生産年齢人口が減少していることから、女性、シニアの活躍のみならず、高度外国人材として活躍が期待される外国人留学生の地元就職・定着が喫緊の課題である。
- 本調査では、統計データに基づき、東北圏の外国人留学生の地元就職・定着の実態を明らかにするとともに、東北大学が実施した企業向け・外国人留学生向けのアンケート調査から明らかとなった課題の深掘りを行うべく、企業・外国人留学生・支援機関にインタビュー調査を行うことにより、東北圏の外国人留学生の地元就職・定着に向けた方策を提言する。
- 県ごとに、卒業後の進路が判明している外国人留学生（大学・大学院）全体に占める、県内就職者の割合（以下、「自県就職率」という）を見ると、2019年度で東北圏は10%と全国平均（17%）を大きく下回っているものの、県外就職率は22%と全国平均（20%）並み、海外就職率は22%と全国平均（13%）の1.7倍の水準となっており、外国人留学生の自県就職が少ない分海外就職が多い構造となっている。統計が利用可能な2015年度から2019年度への変化に着目すると、東北圏では卒業する外国人留学生が全国（19%）を大きく上回るペース（30%）で増加している。また、自県就職率は2%point（8%→10%）の上昇に留まる一方、他県就職率は5%point（17%→22%）の上昇、海外就職率は3%point（19%→22%）の上昇となっており、卒業する外国人留学生が自県就職を上回るペースで他県及び海外就職にシフトしていることが分かる。
- そこで、地方圏において自県就職率が高い山形県と静岡県における取組みに着目すると、各大学が地域の自治体や経済界と連携して「ビジネス日本語」「日本企業の文化等のキャリア教育」「中長期インターンシップ」等を提供することで、外国人留学生の地元就職・定着を図っている。
- 例えば、山形大学では、大学、地方自治体、企業などから成るコンソーシアムを構成し、山形県内の人材の相互交流と問題解決型の相互実践教育を実施する「山形モデル」を構築しており、国内企業等への就職やコンソーシアムへの参加企業数は増加傾向にある。
- また、静岡大学では、幅広く静岡県内の5大学、3地方自治体、11の企業・民間団体からなるコンソーシアムを組んで、外国人留学生の就職支援に関するネットワーク・情報等の活動資源を共有し、包括的な連携のもと、外国人留学生の県内・国内就職の促進を図る教育・支援プログラムを実施しており、2016年度には38.1%だった留学生国内就職率が2021年度に54.9%にまで上昇している。

※本レポートでは、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県、新潟県の7県を指す。

要旨

- 次に、東北大学が実施した、企業向け・外国人留学生向けのアンケート調査から地元就職・定着が進まない理由に関する4つの推論（①企業側の不安が大きい、②採用のアクションに繋がる「はじめの一步」を踏み出せない、③企業と留学生のニーズの不一致、④留学生の情報不足）を導出した。さらにその推論から深掘りのポイント（①企業の不安を払しょくするポイントは何か、②採用のアクションに繋がる「はじめの一步」を踏み出すためには何が必要か、③外国人留学生が就職において企業に求めるポイントは何か、④外国人留学生の情報不足を解消するポイントは何か）を設定し、企業・外国人留学生・支援機関にインタビュー調査を行った。その結果、次のような「望まれるアクション」と「課題」が浮かび上がった。

①の不安を払拭するポイントについては、いずれの採用企業もインターンシップを通じて雇用に至っており、インターンシップによって入社後の認識相違、ひいては離職を防止する効果があるなど、インターンシップが非常に有効であることが分かった。また、多くの留学生からインターンシップの充実化・長期間化を求める声が聞かれ、現状では留学生の企業を理解したいというニーズに東北圏の企業は応えられていないことが明らかとなったことから、インターンシップの長期化も望まれる。

一方で、日本人に比べて採用や入社後の教育にコスト（費用・マンパワー）がかかるとの意見や、中小企業では外国人材採用の進め方が分からない経営者が多いとの声が聞かれ、東北圏の企業にとっては、外国人留学生の採用にかかる負担やハードルが大きく、受け皿となる企業の少なさに繋がっているという課題があることも分かった。

②の採用のアクションに繋がる「はじめの一步」を踏み出すためのポイントについては、いずれの企業も、DATEntre[※]等の支援に出会ったことをきっかけに外国人材採用へのアクションに至っていることから、東北圏では、はじめの一步となる「情報に触れる機会」「外国人留学生と触れあう機会」の提供や交流会のような支援が有効であると考えられる。一方で、経営者が外国人留学生採用のメリットに気付いていないことや、行政・支援機関の支援メニュー、企業の成功事例が企業側に十分に届いていないといった課題があることも分かった。

③の外国人留学生が就職において企業に求めるポイントについては、外国人留学生は採用活動における日本人学生との公平性や、就職後の外国人材としての働きやすさ、会社から求められる仕事や専門性が明確かどうか、といった点を重視していることから、企業はそのような点を踏まえて外国人留学生の採用戦略を明確化することが有効である。また、日本のメンバーシップ型採用に疑問を持ち、自分の専門性を活かして活躍出来るジョブ型採用を望む外国人留学生の声が多かった。採用戦略の中でジョブ型採用に向けた検討を行うことも有効である。一方で、学生に求める仕事や専門性・能力水準の設定をはじめとして、採用戦略が明確化されていない企業が多いことや、業界として4月一括採用が既成事実化していることがネックになっているといった課題も明らかとなった。

④の留学生の情報不足を解消するポイントについては、よりカジュアルな感覚で経験談を交換できるような場の創出など、友人、OB・OGとのネットワークづくりや、企業と大学の情報連携、キャリア支援センターの外国人留学生専門窓口創設などによる機能強化が有効であることが分かった。一方で、現状では外国人留学生が大学から受けることが出来るOB・OG情報が不足していることや、求人などに関する大学と企業の情報連携が弱いこと、キャリア支援センターが十分に活用されていないことが課題であることが分かった。

※ 留学生就職促進事業「DATEntre 東北イノベーション人材育成プログラム」。東北大学が事務局となり、宮城・仙台の五大学、三地方公共団体、三民間団体等および東北大学同窓会から構成される地域密着型の産学官連携コンソーシアムによって、留学生の日本語能力、日本的文化への理解、日本社会の就職慣習への理解を高め、東北地方や日本の企業への就職へ結びつけることを目的に実施されている。

要旨

提言1. 課題解決へ向けた産学官のアクションの具体化とその着実な実行

産学官の各主体は、1章の実態把握や2章のインタビュー調査で明らかになった課題を踏まえ、以下のアクションを起こしていくことが重要である。

【経済団体のアクション】

- ✓ 加盟企業に対しジェトロ仙台やDATEntreの支援の有用性について周知PRする
- ✓ 通年採用など、4月一括採用に拘らない採用スタイルを奨励する
- ✓ 経済団体から加盟企業・大学に働きかけ、①低学年時からのOB・OGとの交流機会、②OB・OGからリアルな就職活動経験談を聞ける機会、③長期インターンシップの機会を提供する
- ✓ コンソーシアムの枠組みを活用し、企業と大学との情報連携を深める仕組みを構築する

【企業のアクション】

- ✓ ジェトロ仙台やDATEntreの支援を積極的に活用する
- ✓ 職域・業務内容が明確で留学生の専門分野を活かせるジョブ型採用を行う
- ✓ 採用活動中にキャリアプラン・求めたいこと・これから従事する仕事を外国人留学生と共に明確化し、お互いに共有する
- ✓ 有償の長期インターンシップを提供する
- ✓ 採用時に求める日本語レベルを明確化するとともに、それを本人と会社で共有する
- ✓ 外国人留学生をどのように活用したいのか（求める専門性やスキル）を明確化し、上記の事項も含めて採用戦略に落とし込む。

要旨

【大学のアクション】

- ✓ OB・OGや日本人内定者と情報交換できる機会や場を創出する
- ✓ コンソーシアムの枠組みを活用し、企業から大学・研究室を通じて外国人留学生に採用情報やOB・OG情報が行き渡るような仕組みを構築する
- ✓ キャリア支援センターに外国人留学生専門の窓口を創設するなど、機能を強化する

【行政・支援機関のアクション】

- ✓ 企業に対しジェト口仙台の支援の有用性について周知PRする
- ✓ 外国人留学生に対し、自分たちで受け皿企業をつくる起業支援を実施する
- ✓ 中小企業の経営者向けのセミナー・勉強会を実施し、先進事例から外国人材のメリットを周知するとともに、支援機関を活用することでどんな企業でも採用可能であることや、先進事例における満足度の高さなどをPRする
- ✓ 行政や支援機関がそれぞれもっている情報の一本化、共有化を進める
- ✓ 継続性・連続性をもって取組む主体を設置し、産学官の連携を形だけでなく実際に機能させる枠組みを構築する
- ✓ 支援機関の個別相談窓口や人員体制を拡充する
- ✓ インターンシップ実施企業への支援や優遇措置を図る
- ✓ 海外進出を志向している企業や、国籍に拘わらず優秀な人材を採用したい企業に対し、プッシュ型で支援メニューを情報発信し、優先的に採用支援のアプローチをする。

提言 2. 東北・新潟の各県における産学官ネットワークの充実・強化

1章の先進事例で見た通り、外国人留学生の地元就職・定着が進んでいる地域では、各大学が地域の自治体や経済界等と連携し、外国人留学生の地元就職・定着支援に取り組んでいた。また、インタビュー調査では、大学と企業の情報共有をはじめとした産学官の連携を望む声が多く聞かれた。

これらを踏まえ、提言 1. のアクションをより実効性のある取組みとしていくためには、地域毎に産学官のネットワークをより充実・強化していく事が望まれる。

目次

はじめに	P.6
(1) 調査の背景	
(2) 調査の目的	
(3) 調査概要	
1. 外国人留学生の地元就職・定着の実態	P.8
(1) 東北圏の外国人留学生の自県就職率の実態 ～統計データによる実態の把握～	
(2) 調査の着眼点	
(3) 先行研究における高度外国人材定着に関する課題と対策	
(4) 実績をあげている県における取組み	
2. 外国人留学生の地元就職・定着に関するインタビュー調査	P.20
(1) 東北圏の企業に関する分析	
(2) 外国人留学生の置かれた環境に関する分析	
(3) インタビュー調査	
3. 外国人留学生の地元就職・定着への対策 ～提言～	P.39

はじめに

(1) 調査の背景

- 東北圏は、他地域に先駆けて少子高齢化・人口減少が進展し、将来的に産業の担い手不足が更に深刻化していくと予想されることから、新たな産業の担い手を確保することが喫緊の課題である。
- 昨今、新たな産業の担い手として女性やシニアの活躍が期待されているが、人口の自然減が避けて通れない現状を踏まえれば、将来的に産業の担い手が不足することは不可避である。
- そこで本稿では、新たな産業の担い手として期待される高度外国人材に着目し、その予備軍である、大学・大学院に在籍する外国人留学生の地元就職・定着の実態と課題を明らかにする。
- 来日する外国人留学生は増加している一方で、日本で就職する外国人留学生の割合は高くないことから、特に卒業時の地元就職・定着の取組みに焦点を当てることとしたい。

(2) 調査の目的

- 東北圏における外国人留学生の地元就職・定着の実態と課題を明らかにし、その処方箋を提示することにより、地域の産学官関係者が外国人留学生の地元就職・定着に向けたアクションを起こす際の基礎的資料および検討材料とすることを目的とする。

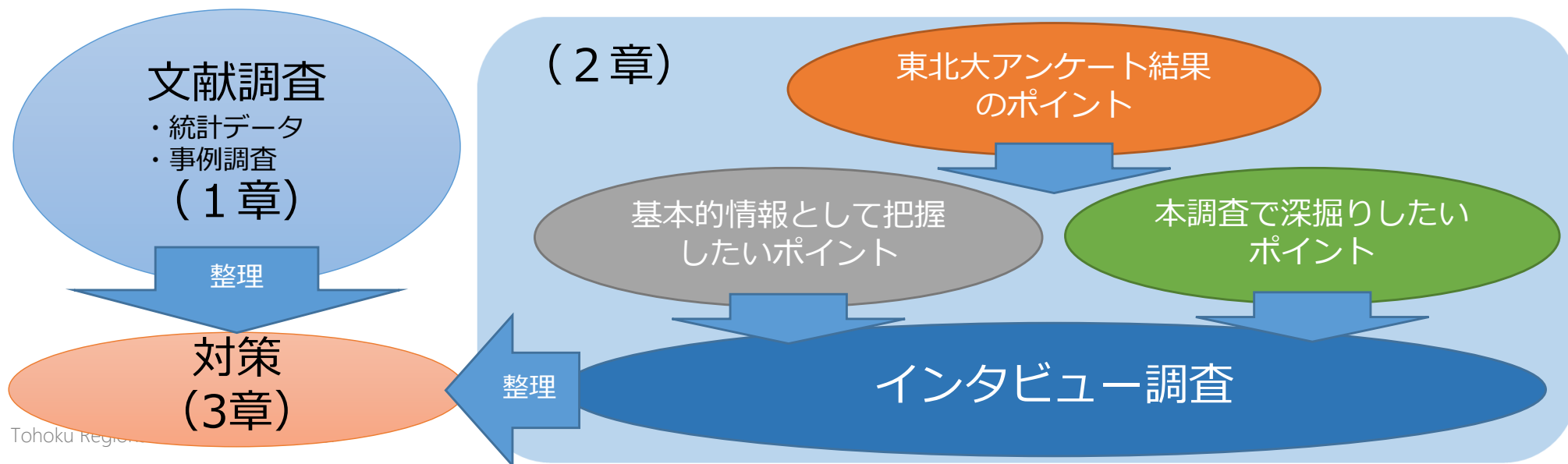
はじめに

(3) 調査概要

本稿では、

- (1章) 東北圏における外国人留学生の地元就職・定着の実態はどのようなものか
- (2章) 東北圏における外国人留学生の地元就職・定着率が低い背景・理由はどのようなものか
- (3章) 今後望まれる対策は何か

の3つに分けて考えていく。1章では、文献調査により、外国人留学生に関する国の統計データや外国人留学生の地元就職・定着に関する先進事例の整理・分析を行った。2章では、東北大学が実施した外国人留学生やその採用企業に関するアンケート調査から主要課題を抽出したうえで、外国人留学生・採用企業・支援機関にインタビュー調査を実施した。3章では、1・2章の結果を踏まえ対策を整理した。なお、インタビュー調査や取り纏めは、東北大学高度教養教育学生支援機構の門間由記子特任准教授に協力・アドバイスを頂きながら進めた。



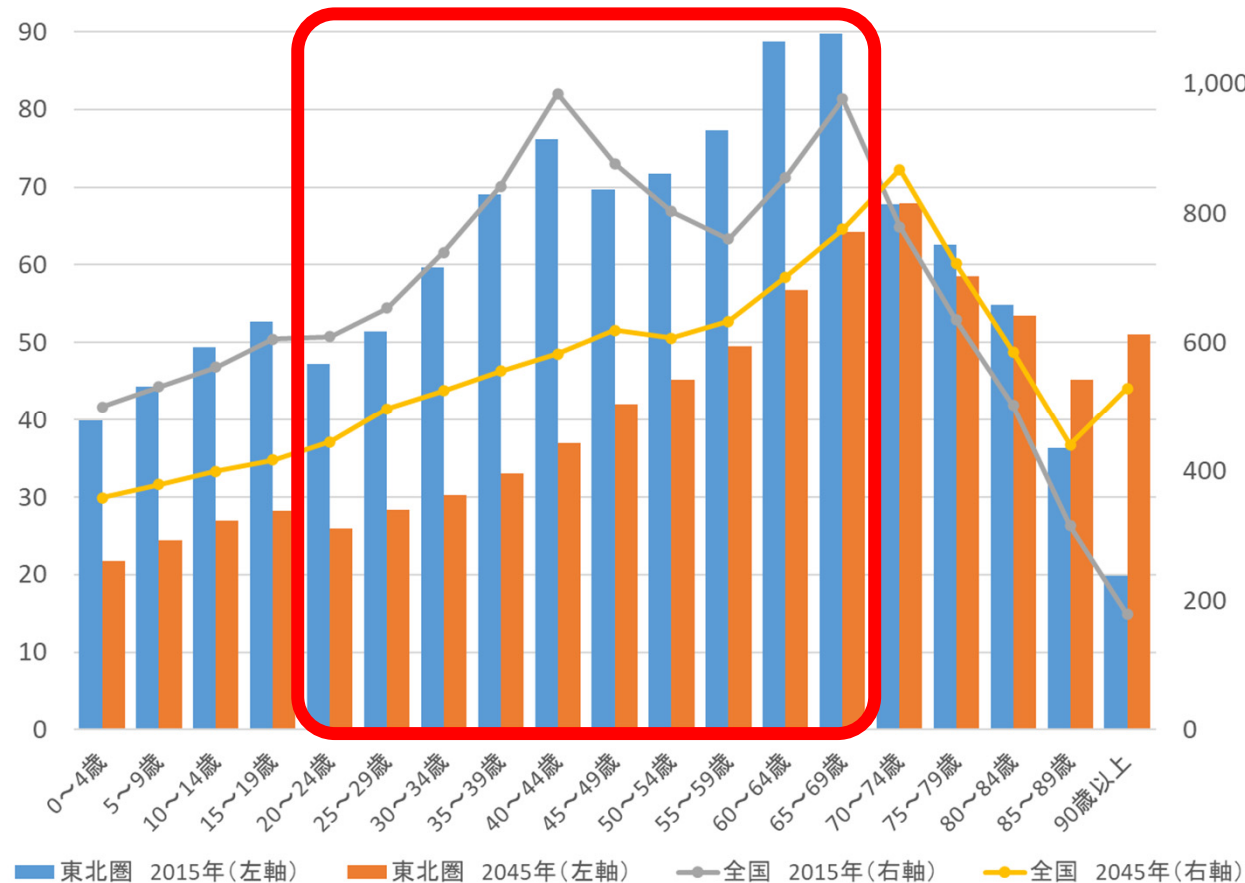
1. 外国人留学生の地元就職・定着の実態

(1) 東北圏の外国人留学生の自県就職率の実態 ～統計データによる実態の把握～

①東北圏では全国を大幅に上回るペースで産業の担い手が減少していく

東北圏は既に少子高齢化が進んでいるだけでなく、今後も更に進展すると予測されており、産業の担い手不足が更に深刻化する。産業の担い手である20歳～69歳（下図赤枠）の減少幅に着目すると、全国より東北圏の方が減少割合が大きいことが分かる。地域の活力や地域経済の活性化を図るためには、若者・女性の呼び込みや流出防止のみならず、新たな産業の担い手として活躍が期待される、外国人留学生の地元就職・定着が喫緊の課題である。

図表1 全国と東北圏の年齢別人口構成（2015年・2045年）

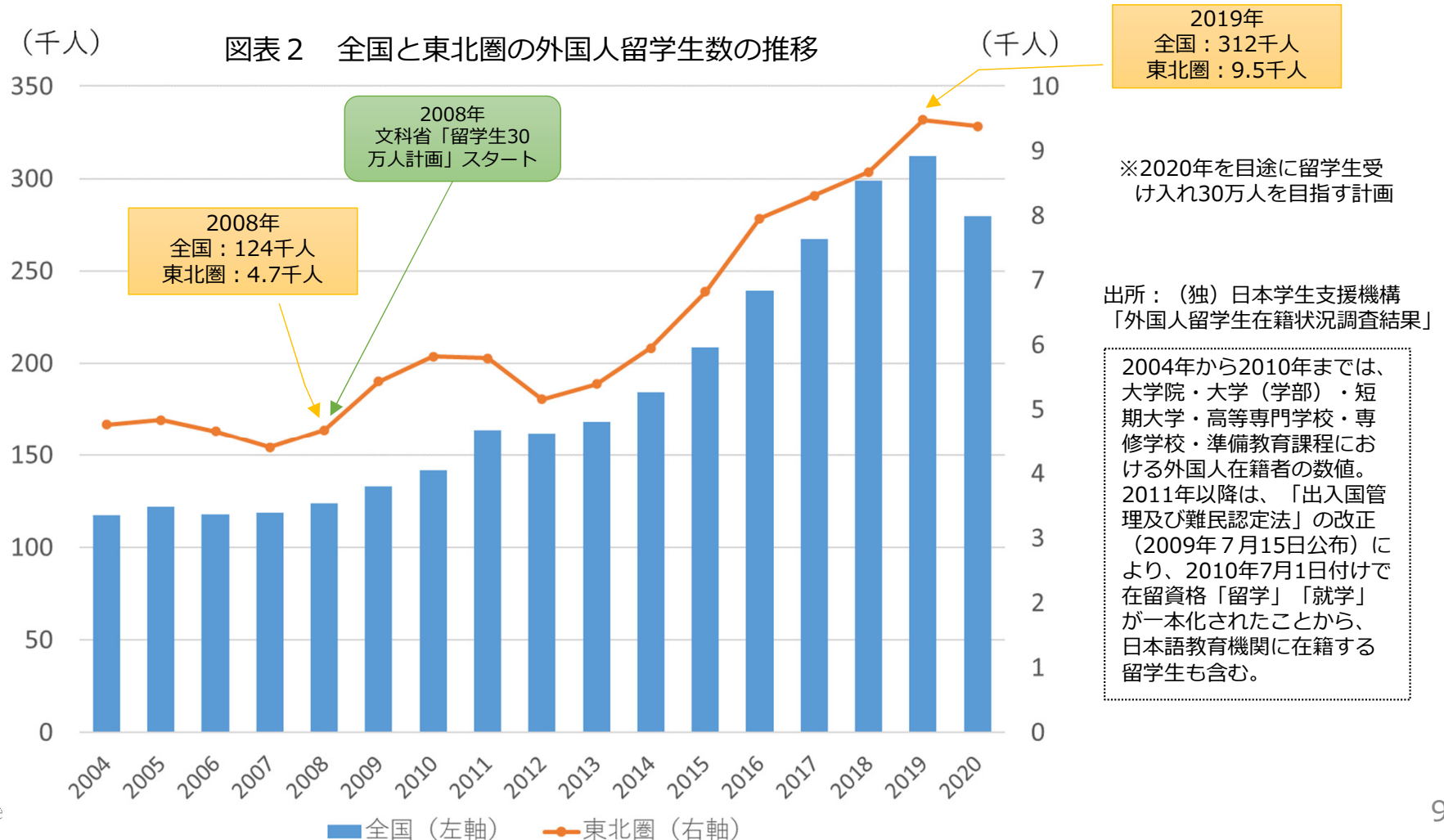


出所：総務省統計局「人口推計」 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

1. 外国人留学生の地元就職・定着の実態

②東北圏でも外国人留学生は増加している

外国人留学生については、文部科学省「留学生30万人計画」※がスタートした2008年からコロナ禍以前の2019年までの増加率を見ると、全国で約2.5倍、東北圏で約2.0倍に増加しており、東北圏でも全国平均より若干劣るものの、概ね全国と同傾向で増加していると言える。



1. 外国人留学生の地元就職・定着の実態

③日本で就職する外国人留学生の割合は低い

しかしながら、2019年2月に文部科学省が発表したデータによると、外国人留学生の約55%が卒業後「日本での就職」を希望する中で、実際に就職できた者は約37%にとどまっている。

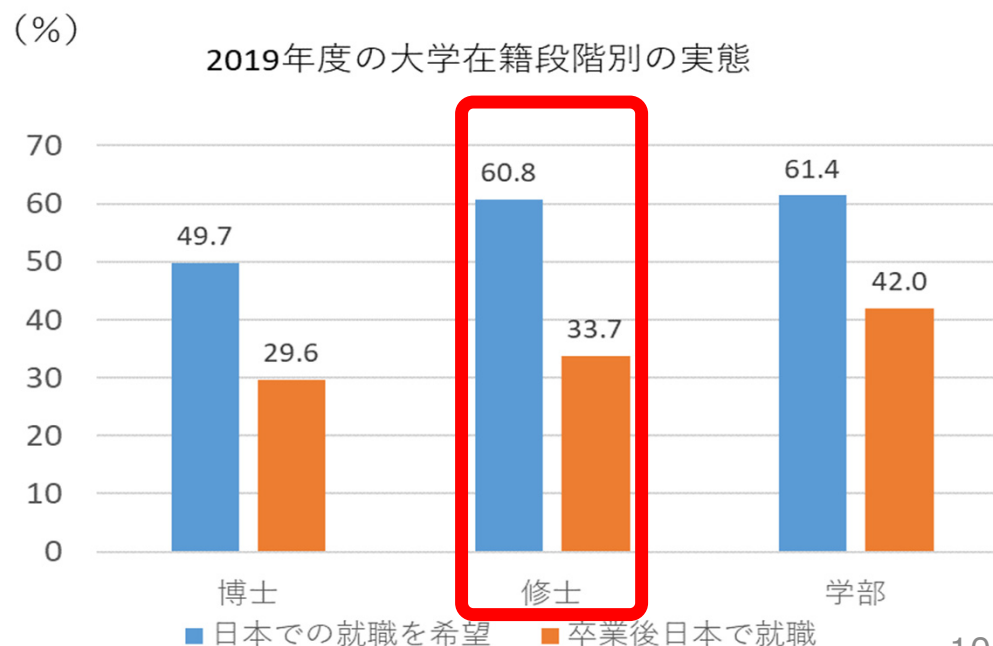
特に、修士課程修了者は、希望者約61%に対して就職者が約34%と、希望者の半数程度しか日本で就職できていない。

このように、せっかく来日しても日本の企業に就職希望しない、希望しても就職できない、といった者が一定の割合で存在する結果、外国人留学生の定着率が低くなっていることが課題である。そこで、今回新たに日本学生支援機構提供のデータを活用し、外国人留学生の定着度合いが東北圏全体や県別ではどうなっているかについて、把握することとした。

図表3 外国人留学生の日本での就職希望比率と実際の就職比率

(単位：%)

	日本での就職を希望 (a)	卒業後日本で就職 (b)	b/a
2009年度	56.9	17.8	31.3
2011年度	52.2	22.2	42.5
2013年度	65.0	24.7	38.0
2015年度	63.6	30.1	47.3
2017年度	64.6	32.4	50.2
2019年度	54.9	36.9	67.2



1. 外国人留学生の地元就職・定着の実態

④東北圏の自県就職率は全国平均の6割程度でその分海外就職に流れ他県への流出は全国平均並み

卒業後の進路が判明している外国人留学生（大学・大学院）全体に占める、県内就職者の割合を「自県就職率」と定義。2019年度を見ると、東北圏の自県就職率は10%であり、全国の17%と比べるとおよそ6割の低水準となっている。一方、他県就職率は全国と殆ど同じで、海外就職率は東北圏のほうが9%point高い22%となっている。すなわち、東北圏は全国に比べて県内定着が少ない分海外流出が多い、という構造になっている。

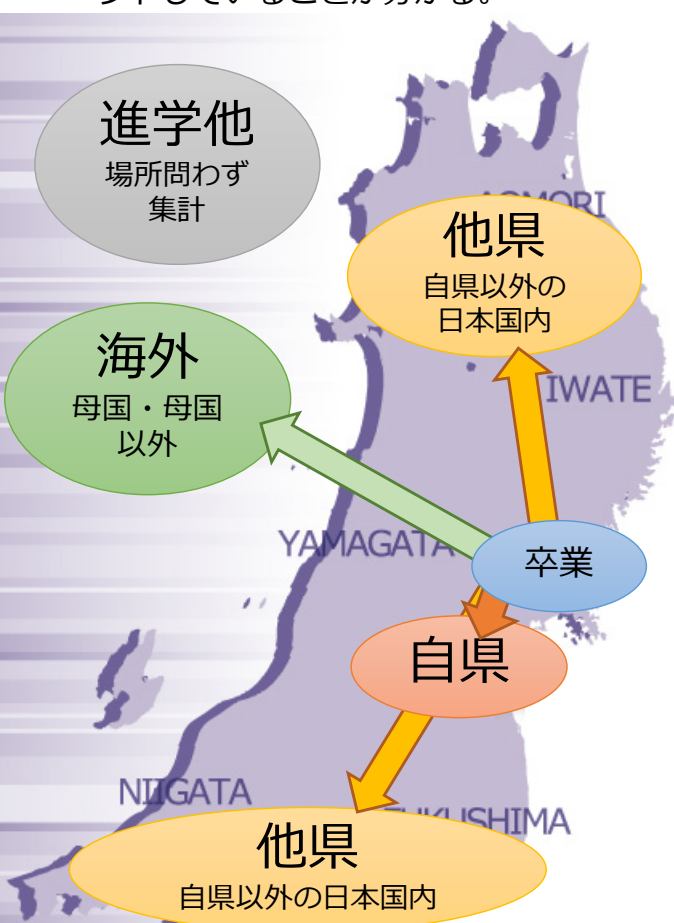
統計が利用可能な2015年度から2019年度への変化に着目すると、東北圏では大学・大学院を卒業する外国人留学生が全国（19%）を大きく上回るペース（30%）で増加している。また、自県就職率は2%point（8%→10%）の上昇に留まる一方、他県就職率は5%point（17%→22%）の上昇、海外就職率は3%point（19%→22%）の上昇となっており、卒業留学生が自県就職を上回るペースで他県及び海外就職にシフトしていることが分かる。

図表4 外国人留学生の自県就職率等（全国、東北圏）

全国	卒業留学生数	①自県就職率	②他県就職率	③海外就職率	④進学他率
2015年度	23,051	17%	18%	12%	52%
2019年度	27,456	17%	20%	13%	50%
変化	+19%	0%point	+2%point	+1%point	-2%point
東北圏	卒業留学生数	①自県就職率	②他県就職率	③海外就職率	④進学他率
2015年度	1,061	8%	17%	19%	56%
2019年度	1,377	10%	22%	22%	47%
変化	+30%	+2%point	+5%point	+3%point	-9%point

出所：（独）日本学生支援機構のデータから東北活性研にて集計

- ①自県就職率：在籍大学と同一県内で就職した留学生／卒業した留学生全体（進路不明者を除く）
- ②他県就職率：在籍大学の所在県以外の日本で就職した留学生／卒業した留学生全体（進路不明者を除く）
- ③海外就職率：海外で就職した留学生／卒業した留学生全体（進路不明者を除く）
- ④進学他率：進学者＋その他（研究員＋就職活動中＋進学準備中＋未定）／卒業した留学生全体（進路不明者を除く）
全て大学・大学院の外国人留学生のみを対象



1. 外国人留学生の地元就職・定着の実態

⑤東北圏では山形県が最も自県就職率が高く全国5位

県別に自県就職率等を見ると、2019年度、**東北圏では、山形県が18%で最も高く全国5位。**特に、2015年度から2019年度にかけての**上昇幅に着目すると、山形県は+10%pointで全国1位**であることが明らかとなった。また、宮城県の上昇幅も高く、6%pointで全国6位であった。

図表5 外国人留学生の自県就職率等（東北圏県別）

県	年度	卒業留学生数	①自県就職率	②他県就職率	③海外就職率	④進学他率
青森	2015	58人/38位	12%/17位	29%/12位	9%/35位	50%/30位
	2019	75人/36位	11%/23位	28%/15位	11%/37位	51%/21位
	変化	+17人	-1%point/30位	-1%point/29位	+2%point/28位	+1%point/13位
岩手	2015	57人/39位	5%/39位	21%/26位	16%/18位	58%/10位
	2019	47人/44位	6%/35位	23%/22位	17%/18位	53%/15位
	変化	-10人	+1%point/26位	+2%point/22位	+1%point/30位	-5%point/25位
宮城	2015	368人/17位	6%/38位	21%/27位	6%/43位	67%/3位
	2019	575人/14位	12%/18位	20%/30位	16%/24位	52%/18位
	変化	+207人	+6%point/6位	-1%point/27位	+10%point/3位	-15%point/45位
秋田	2015	29人/46位	0%/45位	21%/28位	34%/2位	45%/38位
	2019	67人/38位	3%/42位	28%/14位	15%/27位	54%/14位
	変化	+38人	+3%point/14位	+7%point/8位	-19%point/47位	+9%point/6位
山形	2015	39人/44位	8%/31位	10%/44位	21%/10位	62%/8位
	2019	49人/43位	18%/5位	33%/6位	4%/47位	45%/32位
	変化	+10人	+10%point/1位	+23%point/1位	-17%point/44位	-17%point/46位
福島	2015	39人/44位	8%/31位	33%/5位	3%/46位	56%/14位
	2019	82人/34位	12%/19位	24%/19位	13%/32位	50%/25位
	変化	+43人	+4%point/12位	-9%point/43位	+10%point/2位	-6%point/31位
新潟	2015	471人/14位	9%/27位	11%/43位	31%/4位	48%/34位
	2019	482人/17位	6%/38位	21%/28位	35%/3位	38%/43位
	変化	+11人	-3%point/37位	+10%point/6位	+4%point/23位	-10%point/40位

1. 外国人留学生の地元就職・定着の実態

⑥全国では東京都、静岡県、愛知県、三重県の順に自県就職率が高い

2019年度の全国では、東京都が29%で1位、静岡県が23%で2位、愛知県が21%で3位、三重県が19%で4位であった。東京都は上場企業が最も集積しているため、外国人留学生にとって魅力の高い環境にあると推察されるが、一方で2位の静岡県は三大都市圏以外であり、同県における取組みは東北圏にとって参考となると考えられる（静岡県の取組みの詳細はp18参照）。

図表6 外国人留学生の自県就職率等（全国都道府県別）

都県	年度	卒業留学生数	①自県就職率	②他県就職率	③海外就職率	④進学他率
東京	2015	6,396人／1位	30%／2位	6%／47位	12%／28位	52%／25位
	2019	8,116人／1位	29%／1位	9%／45位	10%／40位	52%／17位
	変化	+1,720人	-1%point／32位	+3%point／19位	-2%point／40位	0%point／14位
静岡	2015	213人／21位	18%／8位	22%／24位	27%／6位	33%／45位
	2019	214人／20位	23%／2位	11%／42位	10%／39位	55%／11位
	変化	+1人	+5%point／10位	-11%point／44位	-17%point／45位	+22%point／2位
愛知	2015	1,164人／5位	20%／6位	15%／37位	13%／25位	52%／24位
	2019	1,307人／5位	21%／3位	23%／25位	11%／35位	45%／33位
	変化	+143人	+1%point／22位	+8%point／7位	-2%point／41位	-7%point／35位
三重	2015	181人／25位	11%／19位	31%／8位	4%／45位	54%／23位
	2019	171人／25位	19%／4位	35%／4位	5%／45位	41%／41位
	変化	-10人	+8%point／2位	+4%point／15位	+1%point／32位	-13%point／42位

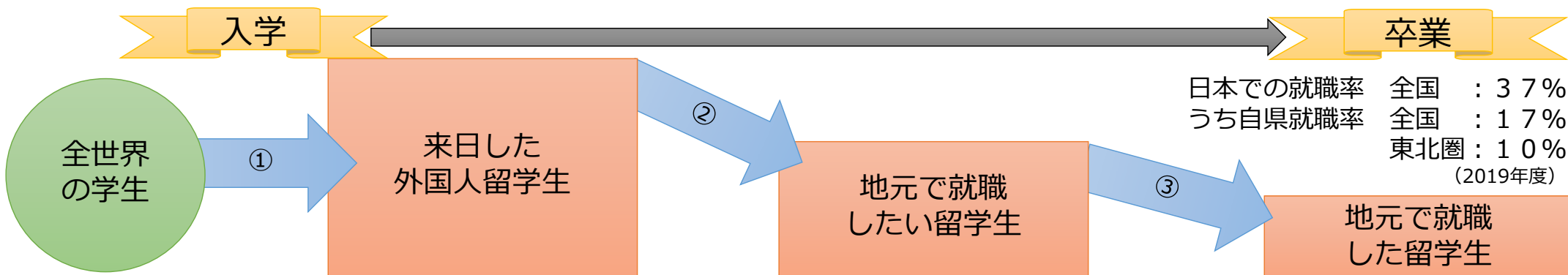
1. 外国人留学生の地元就職・定着の実態

(2) 調査の着眼点

外国人留学生が高度外国人材として地元定着に至るプロセスを分解すると、大きく次の3つ。

①外国人留学生として来日する → ②地元で就職したいと思う → ③地元企業で内定を得て就職する

高度外国人材の地元就職を拡大するためには、①～③に該当する外国人留学生の比率をあげていく必要がある。



【全国の状況】

- ①は、文部科学省「留学生30万人計画」などにより2019年に30万人を達成する（図表2）など、着実に増加が図られている。
- 一方、日本で就職したい外国人留学生は全体の55%いるものの、実際に就職した者は37%に留まっている（図表3）。また、自県就職率は17%である（図表4）。

【東北圏の状況】

- ①は、東北圏においても全国平均（2.5倍。2008年から2019年。以下同じ。）に近いペース（2.0倍）で増加しており、県別でも殆どが増加している（福島2.7倍、宮城2.6倍、秋田・新潟2.0倍、山形1.5倍、岩手微増、青森0.8倍。資料編p47）。
- 一方、地元で就職した外国人留学生は東北圏全体で10%（全国は17%）と低位であり、県外流出率（22%）は全国（20%）並み、海外流出率（22%）は全国（13%）を大きく上回る。（図表4）。
- また、山形県は自県就職率が全国5位、その上昇幅は1位と、高い地元定着率である（図表5）。

そこで本稿では、東北圏の自県就職率が低い理由と山形県の自県就職率が高い理由の両方に着目する。まずは、全国を対象とした先行調査で指摘されている定着率向上のポイントや課題を整理し、次に、定着率が高い県の取り組みを見ていく。

1. 外国人留学生の地元就職・定着の実態

(3) 先行研究における高度外国人材定着に関する課題と対策

文部科学省の補助事業「留学生就職促進プログラム」採択大学についての評価がまとめられた「留学生の就職促進に関する周知及び調査研究成果報告書」（一般財団法人日本国際協力センター）において、大学の取組みと就職率の関係について次のような点が指摘されている。

	指摘内容
望ましい取組み	<ul style="list-style-type: none">日本の就職活動の仕組みへの理解促進プログラムや、自己分析・エントリーシート、業界研究・企業研究、日本企業での働き方・ビジネスマナーの理解、企業が求める人材像の理解、面接・SPI試験等対策といった<u>キャリア教育がよく行われている大学ほど外国人留学生の日本での就職率が高い。</u><u>大学によるインターン先と外国人留学生のマッチング</u>（日本人学生と併せて派遣）、<u>大学から外国人留学生への情報提供、受け入れ先の確保、他大学との連携コーディネーターを配置する、</u>といった取組みによって就職率が高まる。
全国で見られる課題	<ul style="list-style-type: none">一方で、<u>外国人留学生にキャリア教育やインターンシップの有用性が理解されていない、大学に外国人留学生対応専門の担当者や教員が不在</u>といった課題も指摘されている。<u>採用企業には、社内のロールモデルを説明できない、SPIが日本語で実施されており、外国人材に不利になっている、外国人材採用に対する社内理解が欠如している、</u>といった課題がある。

東北圏においては、上記の「望ましい取組み」が他地域に比べると低調で、指摘された課題が広く顕在化している可能性がある。次に、近年実績を上げている地域における取組みを見る。

1. 外国人留学生の地元就職・定着の実態

(4) 実績をあげている県における取組み

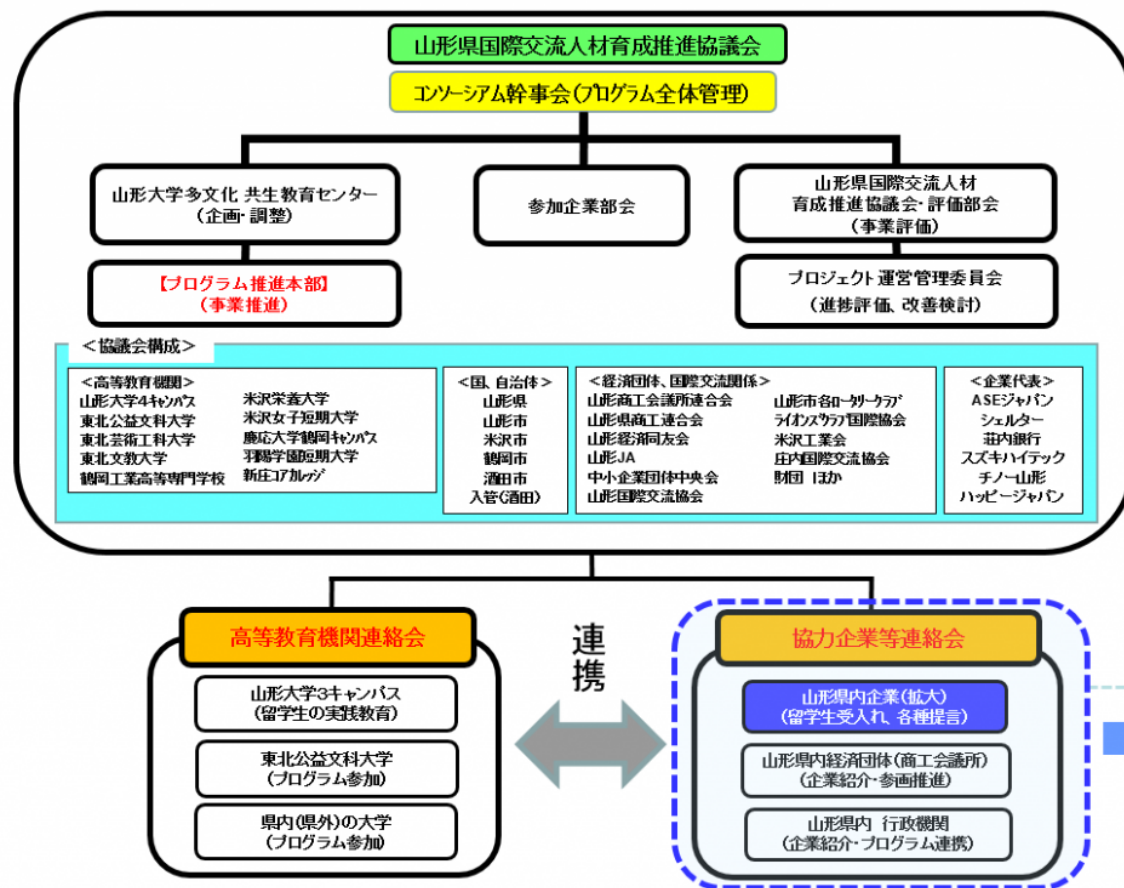
①山形県

山形県は、2019年度自県就職率が全国5位で東北圏で最も高く、2015年度からの上昇幅が10%pointで全国1位となっている（図表5）。主な取組みの一つとして、山形大学の取組みを整理する。

取組み名 山形大学「山形モデル」 (文科省留学生就職促進プログラム採択事業)

- 地方大学に在籍する留学生が県内はもとより日本国内企業へより多く就職できる持続可能な就職支援を行うため、日本国内への就職をアシストする新たな実践的取組みを実施し、「山形モデル」を構築。
- 山形大学、東北公益文科大学、山形県、地方自治体、企業などで構成するコンソーシアムが一体となり、「日本語能力の強化」「キャリア教育」「インターシップ」など、山形県内の人材の相互交流と問題解決型の相互実践教育を実施している。
- 国内企業等への就職状況やコンソーシアムへの参加企業数は増加傾向にあり、企業連携、コンソーシアム等の取組み・プロセスが効果的に実施されている。また、企業や自治体のグローバル人材ニーズが高い。

概要



出所：山形大学 留学生就職促進プログラムサイト

1. 外国人留学生の地元就職・定着の実態

取組み名

山形大学「山形モデル」(文科省留学生就職促進プログラム採択事業)

概要

- 外国人留学生に対しては、インターンシップによる動機付けや日本企業に就職するために必要となる語学教育、日本国内に就職するために必要なビジネスマナーなどのキャリア教育を実施するとともに、企業の実務担当者にも実践的教育の一部を担ってもらうことで、大学や外国人留学生(労働者)と企業(雇用者)の間のギャップ(意識の違い)を埋めている。
- 外国人材の受入れ経験の少ない中小企業の状況・ニーズに合致した各種取組みにより、県内企業の外国人材受入れへの抵抗感を低減している。
- **キャリア教育に関して積極的に企業と連携し、就職活動準備のための合宿等、充実した教育プログラムを提供している。**
- **コンソーシアムに参画する機関の声をとりまとめる仕組み作りやコンソーシアムの会議体整備を進めている。**
- 地域のグローバル人材ニーズが高いこともあり、渡日前からの日本語教育をサテライトで行い、インターンシップの機会を企業見学などと組み合わせて量的に充実する体制を整備し、地元企業等への就職を促進する総合的な戦略の下に取り組んでいる。
- **自治体からの継続的な財政支援を獲得している。**

文部科学省 留学生就職促進プログラムの中間評価結果および山形大学による資料を元に東北活性研にて整理

山形県は元々地域のグローバル人材ニーズが高いという素地があり、自治体の予算措置や大学の取組みも積極的である。山形大学では、日本人学生を含めた全学部生について、1年時に地元の中小企業家同友会によるインターンシップを必修科目とし、地域ぐるみ、大学ぐるみで地元定着を促している。

1. 外国人留学生の地元就職・定着の実態

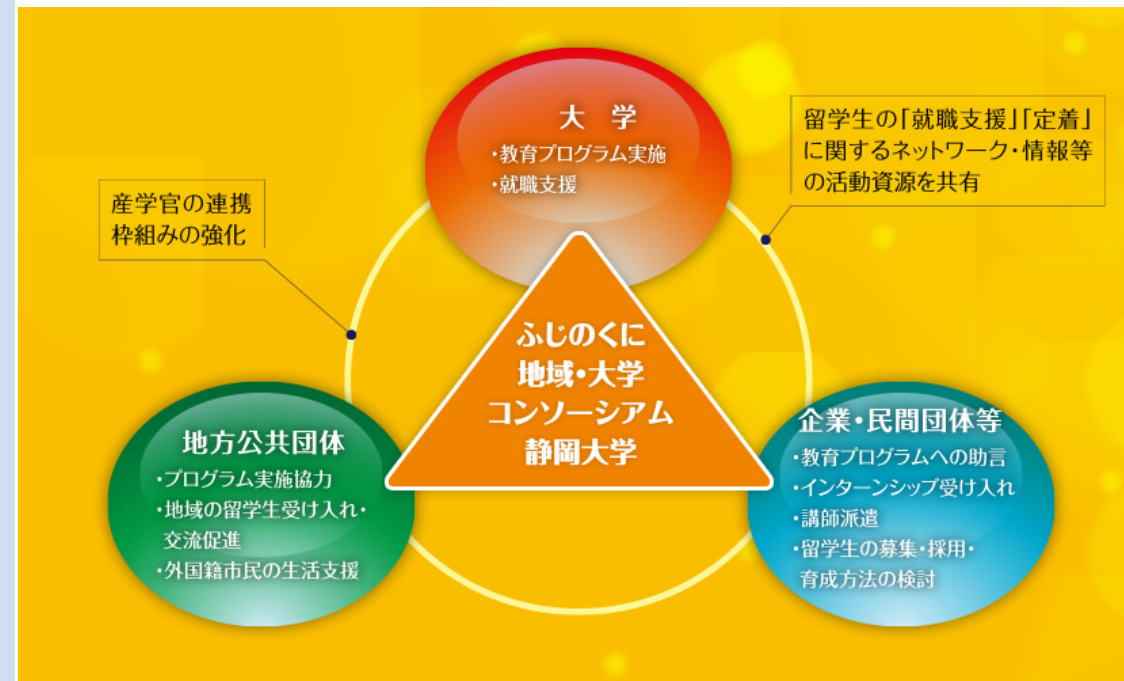
②静岡県

全国で最も自県就職率が高いのは東京都であるが、東北圏と環境が大きく異なることから、地方圏で最も定着率が高い静岡県に着目する。静岡県は、自県就職率が23%で全国2位、2015年からの上昇率が5%pointで全国10位である（図表6）。主な取組みの一つとして、静岡大学の取組みを整理する。

取組み名 静岡大学「ふじのくに留学生就職促進プログラム」
(文科省留学生就職促進プログラム採択事業)

概要

- ・ (公社)ふじのくに地域・大学コンソーシアムと静岡大学が中心となり、**幅広く静岡県内の5大学、3地方自治体、11の企業・民間団体がコンソーシアムを組んで、留学生の就職支援に関するネットワーク・情報等の活動資源を共有し、包括的な連携のもと、留学生の県内・国内就職の促進を図る教育・支援プログラムを実施。**
- ・ 主な教育プログラムは、「就職につながるビジネス日本語教育」「日本で働くを経験する中長期インターンシップ」「ビジョンを描くキャリア教育」。
- ・ 主な就職支援プログラムは「企業・留学生・外国人社会人交流会」（相互理解の促進）「留学生インターンシップ・就職マッチング」（就職につながる接点形成）「就職後の留学生・企業のフォローアップ」（活用・定着支援）である。



出所：静岡大学国際連携推進機構HP

1. 外国人留学生の地元就職・定着の実態

取組み名	静岡大学「ふじのくに留学生就職促進プログラム」(文科省留学生就職促進プログラム採択事業)
概要	<ul style="list-style-type: none">• キャリア教育・カリキュラム受講者数およびインターンシップの連携企業数や企業への申込数は計画を上回りうまく機能している。インターンシップは2週間の実施が多く、またメンター制度があることで日本企業で働くことの理解を深めている。• 企業との交流機会を通じて留学生が日本企業に関して理解を深め、両者を繋げる取組みを実施。企業向け説明会は、留学生の採用に不慣れな企業にとって有効である。• 大学、行政、経済界の各機関が連携した取組みとなるよう、コンソーシアムがその役割を果たしている。コーディネーターはそれぞれの役割分担の元、緊密に連携し、セミナー・講演会等を実施している。• 日本語教育において、企業人による企業説明や日本型企業での働き方を交えて授業を実施する、いわゆる日本語教育とキャリア教育を融合する試みを行っている。• 行政書士会による留学生に対する在留資格に関する説明会を実施している。• イベントに教員と一緒に参加する「教員伴走型」のプログラムを実施しており、習熟度の確認等ができ効果的である。• 本取組みの結果、2016年度には38.1%だった同大学の留学生国内就職率が、2021年度には54.9%にまで上昇した。• キャリア支援やインターンシップは委託期間終了後に民間事業化が検討されている。

上記の他にも、大阪府（自県就職率6位）では、関西大学が関西経済連合会と連携した課題解決型インターンシップを実施。愛媛県（同13位）では、愛媛大学が、地元経済界と連携したオール愛媛によるインターンシッププログラムを実施しており、そのような取組みが出来ている大学では成果が出ている。また、富山県（同7位）等の日本人学生の地元定着を図っている地域は、地域全体として留学生も含めた大学生の地元定着を図っているため、大卒受け入れ体制の構築が進んでいる。

2. 外国人留学生の地元就職・定着に関するインタビュー調査

1章では、東北圏平均の自県就職率が低いことを確認したが、それは何故だろうか。その理由・背景について東北大学が実施したアンケート調査の結果分析とインタビュー調査を実施し探った。

(1) 東北圏の企業に関する分析

まず、東北大学高度教養教育・学生支援機構グローバルラーニングセンター・キャリア支援センターが2021年9月に公表したアンケート調査「グローバル人材の育成・採用に関する調査2020」※を活用し、全国の企業を対象とした調査結果と、東北圏の企業を調査した結果を比較することにより、東北圏の企業がもつ特徴について次のように整理した。

※ <https://www.insc.tohoku.ac.jp/japanese/wp-content/uploads/2021/10/Global-HR-survey-2021.pdf>

東北圏企業の特徴 (参考：資料編p50～55)

弱み	<ul style="list-style-type: none">全国と比べると、外国人留学生の採用に積極的な企業と消極的な企業の二極化が見られる(p50)全国と比べると「日本語でのコミュニケーション」「企業文化に対する理解」などの不安が大きく「ビザの手続き」など制度的な問題が小さく認識されている(p55)
強み	<ul style="list-style-type: none">全国と比べると、外国人留学生を採用した時の好影響が大きい(p52)全国と比べると、外国人留学生ならではのポテンシャル・スキル(専門性・国際性など)に対する期待が高く、採用においても重視する(p53,54)

上記の特徴から、外国人留学生流出の理由について次のように推論される。

流出する理由の推論

- 外国人留学生に対して日本語コミュニケーションや企業文化理解への不安が大きく、採用のアクションに至っていないのではないかと推論①
- 「ビザの手続き」など制度的な問題が小さく認識されているということは、外国人留学生採用の「はじめの一歩」を踏み出せず、具体的に必要な事項を認識していないことの表れではないかと推論②
- 高いスキルを持つ「育った学生」を求めるにも関わらず、そうした外国人留学生が企業に求めるポイントと企業の現状にギャップがあるため、企業に外国人留学生がなかなか来てくれないのではないかと推論③

2. 外国人留学生の地元就職・定着に関するインタビュー調査

(2) 外国人留学生の置かれた環境に関する分析

次に、東北大学高度教養教育・学生支援機構グローバルラーニングセンターが2021年3月に公表した「2020年度 東北大学留学生学生生活調査 報告書」※から、外国人留学生自身の生活の様子や留学生を取巻く環境について次のように整理した。

※ https://www.insc.tohoku.ac.jp/japanese/wp-content/uploads/2021/04/J_International_Students_Survey_2020.pdf

留学生の特徴 (参考：資料編p56～65)

弱み	<ul style="list-style-type: none">・ 就職活動における基本的な情報へのアクセス手段や獲得機会が不足していると感じている留学生が多い(p64)・ 外国人留学生にとって、大学の「キャリア・就職」支援の利用経験率は低く不満度が比較的高い(p58,60)・ 大学のプログラム・コースの使用言語は英語である外国人留学生が多い(p57)・ 学部、修士課程に比べて、博士課程では海外流出率が高い(p63)・ 外国人留学生の友人の数は日本人学生よりも非常に少ない一方で、日本人学生との交流を希望する外国人留学生の割合は非常に高い。(p61,62)
強み	<ul style="list-style-type: none">・ 一定の日本語習熟度の学生が存在。特に修士課程は高い(p57)

上記の特徴から、外国人留学生流出の理由について次のように推論される。

流出する理由の推論

- ・ 外国人留学生は、日本・地元企業に関する情報に触れる機会が不足しているために県外・海外に流出しているのではないかと推論④

(参考) 外国人留学生は、入学から就職活動開始までの短い期間に日本人と親しくなることが難しいうえに、県内に同国出身の人間も少なく(資料編p46)地域社会との交流も少ないため日本独特の就職活動様式をはじめとした就活情報に触れる機会が少ない可能性がある。また、本アンケートの回答者には、大学のプログラム・コースの使用言語が英語である者が多く(p57)、このことが「キャリア・就職」支援の利用経験率の低さ(p61)に影響していると考えられる。特に博士課程では英語スピーカー率が高く(p57)、日本に博士や英語スピーカーの受け皿企業が少ないことから、海外流出率が高くなっていると考えられる。

2. 外国人留学生の地元就職・定着に関するインタビュー調査

(3) インタビュー調査

東北大学の協力を得て、留学生採用実績のある地元企業3社、現役で内定済の学生および就職して数年以内の元留学生7名、支援機関担当者2名にインタビュー調査を実施した（参考：資料編p66～p77）。

企業	所在地	業種	備考
A	仙台市	IT	アプリ開発、Webサイト制作、システム開発、サービス、派遣事業
B	宮城県亘理郡山元町	農業	農産物の生産販売および輸出、加工商品開発販売および輸出、農業技術の研究開発、産地ブランド開発、新規農業者の就農支援事業、海外生産展開
C	仙台市	IT	アプリ企画・開発、ソフト・システム開発、セキュリティ対策/コンサル

留学生	出身国	大学・専攻	在籍・入社予定企業の業界
A	中国	東北大学文学研究科	メディア
B	中国	東北大学農学研究科	医薬品
C	中国	東北大学経済学研究科	金融
D	韓国	東北大学経済学部	金融
E	中国	東北大学経済学研究科	金融
F	台湾	東北大学経済学研究科	金融
G	ベトナム	東北大学法学研究科	建設

支援機関	取組み名
宮城県	Work in Miyagi 宮城県外国人留学生支援事業
ジェトロ仙台	高度外国人材活躍推進コーディネーターによる伴走型支援

2. 外国人留学生の地元就職・定着に関するインタビュー調査

アンケート結果から導出した4つの推論からインタビューでの深掘りのポイントを設定し、インタビューにて得られた示唆や課題について整理した。

流出する理由
の推論①

外国人留学生に対して日本語コミュニケーションや企業文化理解への不安が大きく、採用のアクションに至っていないのではないか？

インタビューでの
深掘りのポイント

不安材料を払しょくするポイントは何か？

インタビューの
声

- 2週間のインターンシップで理解が深まり採用に至った。（企業A）。
- 東北大学のインターンシップマッチングイベントを利用することで相互の理解が深まり、入社後のミスマッチもない（企業B）。
- 数か月のインターンシップを経て人柄をゆっくり理解し、自社との相性を確認してから正社員化することができた（企業C）。
- インターンシップなど個別のマッチングは直接雇用につながっている（宮城県）。

有効と考えられ
るアクション

- いずれの採用企業もインターンシップを通じて雇用に至っており、インターンシップによって入社後の認識相違、ひいては離職を防止する効果があると感じていた。**インターンシップは非常に有効な取組みである。**

2. 外国人留学生の地元就職・定着に関するインタビュー調査

流出する理由
の推論①

外国人留学生に対して日本語コミュニケーションや企業文化理解への不安が大きく、採用のアクションに至っていないのではないかと？

また、インターンシップに関しては、留学生を中心に次のような声が聞かれた。

インタビューでの深
掘りのポイント

不安材料を払しょくするポイントは何か？

インタビューの
声

- インターンシップで学生が会社の雰囲気をもっと感じ取れるような場があればよかった（留学生A）。
- 中長期インターンシップとインターンシップ情報があればよかったと思う（留学生B）。
- インターンシップが長期間（1か月～）だと企業への理解が深まるので望ましい（留学生D）。
- 今の会社は、仕事上のルールが厳格に定められていて、マニュアル通りやることが重視され、自分の考えを通せることが少ない。創造性より正確性が重要視される。これは就職する前は分からなかった。特に外国人材には就職前に企業文化が分かるような仕組みが望ましいのではないかと（留学生E）。
- インターンシップは日本では普通5日程度で、海外ではこれは見学である。もし本当に仙台でインターンシップを広めたいのであれば、1か月・2か月でやった方がよい。海外だとインターンシップが卒業に必須なことも結構ある（企業C）。

有効と考えられ
るアクション

- 多くの留学生からインターンシップの充実化を求める声が聞かれ、現状では留学生の企業を理解したいというニーズに東北圏の企業は応えられていないことが明らかとなった。**インターンシップの長期化が望ましい。**

2. 外国人留学生の地元就職・定着に関するインタビュー調査

流出する理由
の推論①

外国人留学生に対して日本語コミュニケーションや企業文化理解への不安が大きく、採用のアクションに至っていないのではないかと？

外国人留学生採用に関する不安材料に関して、次のような声も聞かれた。

インタビューでの
深掘りのポイント

不安材料は何か？

インタビューの
声

- 中小企業ではインターンシップの実施のハードルが高く、何をどう進めたらよいのかわからない経営者も多い（企業A）。
- ビザ関係の手続きで業務増となるのは事実。ジェトロや経験のある会社やコンサル会社の手を借りた（企業A）。
- 適した仕事の準備が難しい、教育コストや時間が同年代の日本人人材より高いといったことがデメリット（企業C）。
- 国のマッチング支援を利用したが、社内課題の整理が大変だった（企業C）。

抽出された課題

- 日本人に比べて採用や入社後の教育にコスト（費用・マンパワー）がかかるとの意見や、中小企業では進め方がわからない経営者が多いとの声が聞かれた。**東北圏の企業にとっては、外国人留学生の採用にかかる負担やハードルが大きく、受け皿となる企業の少なさに繋がっている（課題a）。**

2. 外国人留学生の地元就職・定着に関するインタビュー調査

流出する理由
の推論②

「ビザの手続き」など制度的な問題が小さく認識されているということは、外国人留学生採用の「はじめの一步」を踏み出せず、具体的に必要な事項を認識していないことの表れではないか？

インタビューでの深
掘りのポイント

採用のアクション「はじめの一步」を起こすポイントは何か？

インタビューの
声

- DATEntre、県、市、JICAなどの支援機関の情報に触れること。採用に苦しんでいた時に東経連・DATEntre経由で外国人留学生採用もあると知ったことが切っ掛けだった。中でも一番役だったのはDATEntre（企業A）。
- 東北大学のインターンシップマッチングイベントが切っ掛けだった（企業B）。
- 在留資格申請でジェット口の伴走型支援を活用したが100点のサービスだと思う。どんな企業でもやる気さえあれば、ジェット口のサービスを受けることで採用できると思う（企業B）。
- 企業訪問ツアーは少人数を対象としているが、企業と外国人材が深く知り合えるので有用な取組みと認識。参加希望留学生は多い（宮城県）。
- 留学生と企業が交流会に参加しマッチングに繋げる取組みでは、270名程度の外国人材（特定技能など大学留学生以外を含む）がこれまで参加し、就職まで実現したケースは2021年度で60名程度となった（宮城県）。
- 就職活動のつもりではなかったが、留学生と地元企業との交流会に出してみた。その場で今の会社に出会った（留学生G）。

有効と考えられ
るアクション

- いずれの企業も、DATEntre等の支援に出会ったことをきっかけに外国人材採用へのアクションに至っている。**東北圏では、はじめの一步となる「情報に触れる機会」「留学生と触れあう機会」の提供や交流会のような支援が有効である。**

2. 外国人留学生の地元就職・定着に関するインタビュー調査

流出する理由 の推論②

「ビザの手続き」など制度的な問題が小さく認識されているということは、外国人留学生採用の「はじめの一步」を踏み出せず、具体的に必要な事項を認識していないことの表れではないか？

多くの企業に採用のアクションを起こしてもらうためには、広く経営者に外国人留学生採用のメリットを伝えることが必要だと多くの声が多く聞かれた。

インタビューでの 深掘りのポイント

採用のアクション「はじめの一步」を起こすポイントは何か？

インタビューの 声

- 新規事業開拓で強力な担い手となる、他社との差別化ができる、好奇心とモチベーションの高い人材が採用できる、といったメリットがあり、これらを通じて会社イメージが向上し、社内の雰囲気も国際的で明るくなった（企業C）。
- OJT時に時間を多く費やしたが、今ではその投資価値はあったと感じている（企業B）。
- 採用実績のある企業としては、経験者だから言えるメリットや成功体験をより広める活動をしていくべきだと感じている（企業A）。
- 女性・高齢者の活用促進の話は多くの企業でなされるが、その中に外国人材の活用が選択肢として追加されないことが課題と考えている。外国人採用のメリットや活用できる支援についてもっとPRしていかなければならない。宮城県では、高度人材を欲しい企業が少ないのが実情（宮城県）。
- インターンシップに限らず、セミナー、イベントを全国規模で開催すると、関東圏からの参加に比べ東北圏は少ない。外国人材活用によってどんな成果が出るかを、企業の許可を得ながらもっとオープンにして、SNS活用や、イベントの企画立案も含めPRしていきたい。（ジェトロ仙台）。

抽出された課題

- 採用に成功している企業では、外国人留学生採用のメリットを実感している一方で、一般的には**経営者が外国人留学生採用のメリットに気付いていない（課題b）**との声も聞かれた。

2. 外国人留学生の地元就職・定着に関するインタビュー調査

流出する理由
の推論②

「ビザの手続き」など制度的な問題が小さく認識されているということは、外国人留学生採用の「はじめの一步」を踏み出せず、具体的に必要な事項を認識していないことの表れではないか？

また、多くの企業に採用のアクションを起こしてもらうためには、様々な支援があること、そしてそれらの支援が有用であることを広く伝えることが必要だとの声も多く聞かれた。

インタビューでの深
掘りのポイント

採用のアクション「はじめの一步」を起こすポイントは何か？

インタビューの
声

- 外国人採用の支援制度は、まだまだ一般向けの周知が足りていないと感じる（企業A）。
- 総務部門では「ジェトロの伴走型支援があったため、日本人と変わらなかった。」との受け止め（企業B）。
- Work in Miyagiの外部委託契約は単年であるが、他府県で上手くいっているところは、複数年継続の委託契約としているところが多い。この点については、工夫の余地もあり得る（宮城県）。

抽出された課題

- 支援制度活用によって日本人と変わらない採用が出来たとの声もあり、支援の効果は高いが、一般向けの周知が足りないとの声も同時に聞かれた。**行政・支援機関の支援メニューや、企業の成功事例が企業側に十分に届いていない（課題c）。**

企業に支援情報が十分に届かない（課題c）ために経営者がメリットに気付かず（課題b）、その結果企業から情報を取りに行くこともない（課題c）、という閉じたサイクルに陥っている。

2. 外国人留学生の地元就職・定着に関するインタビュー調査

流出する理由 の推論③

高いスキルを持つ「育った学生」を求めるにも関わらず、そうした外国人留学生が企業に求めるポイントと企業の現状にギャップがあるため、企業に外国人留学生がなかなか来てくれないのではないかと推論される。

支援機関からは、次のような点が指摘された。

インタビューでの 深掘りのポイント

留学生が就職において企業に求めるポイントは何か？

インタビューの 声

- 企業のプランが明確で、かつプラン内で外国人に任せたい業務（ジョブディスクリプション）が明確になっていると双方の仕事に対する考えやお互いの求めていることのすり合わせができうまくいくケースが多い。お互いの文化や考え方に少なからず相違がある中で、準備が不安定なまま受入を行うとお互いが苦労するが、経験や事例が少ない為かそういう企業が東北は多いように思う（ジェトロ仙台）。
- 変化が著しい昨今の社会情勢を鑑みるに従来の成功体験でやっていると今後うまくいかないことは経営層ほど感じてはいるのかと思う。痛みを伴いながらも新しいことにチャレンジしPDCAを回している、柔軟な経営をしている企業は上手くいっている（ジェトロ仙台）。
- 内定まで進んだ段階で、日本語レベルが低く学習支援をしたものの伸び悩んでいるという相談があった。このようなケースでは、企業が求める日本語レベルは具体的にどんな場面（業務）で必要となるのか詳しく整理してほしい」と伺うと答えられないことが多い。採用時点で求めるレベルと将来的に身に付けてほしいレベルを切り分けた上で、企業として求める具体的な日本語レベルと付随する業務内容をはっきりさせることが重要であり、さらに、それを外国人材と会社で共有することが重要（ジェトロ仙台）。

抽出された課題

- 学生に求める仕事や専門性・能力水準の設定をはじめとして、**採用戦略が明確化されていない企業が多い（課題d）**。

2. 外国人留学生の地元就職・定着に関するインタビュー調査

流出する理由 の推論③

高いスキルを持つ「育った学生」を求めるにも関わらず、そうした外国人留学生が企業に求めるポイントと企業の現状にギャップがあるため、企業に外国人留学生がなかなか来てくれないのではないかと推論される。

また、外国人留学生は自分の専門性が発揮できることを重視しており、「ジョブ型採用」を求める声が多く聞かれた。

インタビューでの 深掘りのポイント

留学生が就職において企業に求めるポイントは何か？

インタビューの 声

- 採用時に職域を明確にして採用して欲しい。中国ではジョブ型採用が普通であり専門能力を問われる。日本の就活で大学で一番頑張ったことを聞かれるのが理解できない。（留学生C）。
- 英語・日本語・中国語が話せるグローバル人材になりたいと考えており、日本語を向上させたいという観点と、専攻が合うという理由で今の会社を選択した。東北の中小企業に魅力がないとすれば、その理由は、スキルや能力を身に付けられるか不透明な点（留学生F）。
- 仙台の方が暮らしやすかったが仙台は自分の専門分野を活かせる会社が少なかったため、自分の専門分野を活かすことができ、なおかつ中国に注力しており、国に戻れる会社を選んだ結果、東京の会社に就職することとなった（留学生B）。
- 外国人留学生としては、自分の専門を必要としている企業であれば、働く場所はあまり関係ないという人が多いと認識しており、この点を踏まえた高度外国人材の受け入れ側の環境整備が重要と認識（宮城県）。

有効と考えられ るアクション

- 日本型のメンバーシップ型採用に疑問を持つ留学生が多く、自分の専門性を活かして活躍出来るジョブ型採用を望む声が多かった。**採用戦略の中でジョブ型採用に向けた検討を行うことも有効。**

2. 外国人留学生の地元就職・定着に関するインタビュー調査

流出する理由 の推論③

高いスキルを持つ「育った学生」を求めるにも関わらず、そうした外国人留学生が企業に求めるポイントと企業の現状にギャップがあるため、企業に外国人留学生がなかなか来てくれないのではないかと推察される。

また、一括採用システムの存在が外国人留学生にとって障壁となっているとの声が聞かれた。

インタビューでの 深掘りのポイント

留学生が就職において企業に求めるポイントは何か？

インタビューの 声

- 就職活動をするときは一括採用の文化があって、外国人留学生はどうしても日本人に比べて準備期間が短くなる。SPIの対策も難しい（留学生G）。
- そもそも日本の一括採用というシステムを知らずに就職活動開始時期が遅れた（留学生G）。
- 4月一括採用がメインであることが課題。企業としては教育コストが抑えられる合理性はあるが、留学生は9月卒業の人もある（ジェット口仙台）。

抽出された課題

- **業界として4月一括採用が既成事実化していることがネックである（課題e）。**

2. 外国人留学生の地元就職・定着に関するインタビュー調査

流出する理由 の推論③

高いスキルを持つ「育った学生」を求めるにも関わらず、そうした外国人留学生が企業に求めるポイントと企業の現状にギャップがあるため、企業に外国人留学生がなかなか来てくれないのではないかと推論する。

外国人留学生から次のような声が聞かれた。

インタビューでの深 掘りのポイント

留学生が就職において企業に求めるポイントは何か？

インタビューの 声

- もっと国際業務があって、労働条件が良く、生活の不便が無ければ外国人材も集まるのではないかと推論する（留学生C）。
- もっとグローバル化、国際化したら良いと思う（留学生G）。
- 外国人留学生は、人間関係、文化の面で大きな不安を持っているので、留学生向けにカスタマイズされたセミナーがあればよい。また、母国の親の介護のために戻れる制度があればよいと思う（留学生E）。
- 首都圏では外国人向け研修が充実しているが、仙台にはない。外国人留学生は、入社前に人間関係や文化の面で不安が多いので、その解消に向けた支援があると良い（留学生F）。
- 選考のフローをもっとシンプルにしてほしい。外国人留学生が増えると、選考する側が日本人というのは良いのかどうか検討が必要と思う。SPIも日本語で受けるので日本人学生との不公平感がある（留学生B）。
- 東京と大阪等の大都会と比べれば、男尊女卑や排外意識が東北地方では根強いと感じる（留学生A）。

有効と考えられ るアクション

- 外国人留学生は採用活動における日本学生との公平性や、就職後の外国人材としての働きやすさ、会社から求められる仕事や専門性が明確かどうか、といった点を重視している。**企業は外国人留学生に特有のニーズがあることを踏まえて外国人留学生の採用戦略を明確化することが有効。**

2. 外国人留学生の地元就職・定着に関するインタビュー調査

流出する理由
の推論④

外国人留学生は、日本・地元企業に関する情報に触れる機会が不足しているために流出しているのではないか？

インタビューでの深
掘りのポイント

情報不足を解消するポイントは何か？

インタビューの
声

- 公開されている情報は検索して得ることはできたが、そういうところに出てこないような裏情報は充分ではなかった（留学生D）。
- 日本人学生だと、たくさんの友人先輩から裏話も聞けるが、外国人留学生だとそれがないので情報の格差はあったと思う（留学生B）。
- OB・OG訪問に関する情報が少なかった（留学生E）。
- 日本人学生や内定者と身近に交流できるカジュアルミーティング。最近内定をもらった学生からリアルな経験談を聞いた方がためになる情報が多い（留学生B）。

有効と考えられ
るアクション

- よりカジュアルな感覚で経験談を交換できるような場の創出など、**友人、OB・OGとのネットワークづくりが有効である。**

抽出された課題

- **留学生が大学から受けることが出来るOB・OG情報が不足している（課題f）。**

2. 外国人留学生の地元就職・定着に関するインタビュー調査

流出する理由
の推論④

外国人留学生は、日本・地元企業に関する情報に触れる機会が不足しているために流出しているのではないか？

インタビューでの
深掘りのポイント

情報不足を解消するポイントは何か？

インタビューの
声

- OB・OG訪問をしたかったが、大学のキャリア支援センターには希望するOB・OGリストが無かった。そもそも留学生の就職事例が少ないことも要因かと思う（留学生B）。
- 企業の個別の情報充実するよう大学（支援センター）と企業との連携を更に拡充した方が良い（留学生G）。

有効と考えられ
るアクション

- 企業と大学の情報連携が有効である。

抽出された課題

- 求人など、大学と企業の情報連携が弱い（課題g）。

ただし、情報のネットワークや提供方法を強化しても、学生に時間が無く十分に準備することが難しい実態がある。受け入れ側の企業の意識改革が必要。

2. 外国人留学生の地元就職・定着に関するインタビュー調査

流出する理由
の推論④

外国人留学生は、日本・地元企業に関する情報に触れる機会が不足しているために流出しているのではないか？

インタビューでの
深掘りのポイント

情報不足を解消するポイントは何か？

インタビューの
声

- ・ 日本語に自信がないためにキャリア支援センターに手が伸びない留学生が結構いたと思う。外国人向け支援もしていることを更にPRすべき（留学生A）。
- ・ 時間がないなかで情報が多すぎて、まとめきれないという問題があった（留学生G）。
- ・ 大学が提供しているサービスは日本人学生向けのサービスのため、外国人には適さないところがあった（留学生C）。
- ・ 外国人留学生は、人間関係、文化の面で大きな不安を持っているので、留学生向けにカスタマイズされたセミナーがあればよい（留学生E）。
- ・ 大学のキャリア支援センターは学部生なら使えるが大学院生は研究も新しく始まり、授業と論文で忙しい。サポートのサービスがあっても使う時間がない場合もある（留学生C）。

有効と考えられる
アクション

- ・ 外国人留学生向けの対応をしていたとしても、日本語での支援となっているために利用まで手が伸びていない可能性が見て取れた。**キャリア支援センターの外国人留学生専門窓口創設などによる機能強化が有効である。**

抽出された課題

- ・ 外国人留学生向けにカスタマイズされたセミナーを開催しているものの、その情報が届いていない外国人留学生がいるなど、**キャリア支援センターが十分に活用されていない（課題h）**。学生が地元企業に関心がないことや、地元企業も大学への情報提供が少ないということも背景にあると考えられる。

2. 外国人留学生の地元就職・定着に関するインタビュー調査

なお、深掘りのポイントと設定した点以外にも、インタビューでは様々な示唆を得ることが出来た。

インタビューの声	<ul style="list-style-type: none"> クリティカルな問題はケースバイケースなものであることが多いので、そういう個別の相談を気軽にできる存在がもっと身近にあると良い（企業B）。
抽出された課題	<ul style="list-style-type: none"> <u>支援機関の個別相談窓口や人員が、企業にとって身近と感じられるほど充実していない。</u>
インタビューの声	<ul style="list-style-type: none"> インターンシップ・アルバイト時は大きな問題はなかったものの、正社員化にあたり、給与待遇面（給与水準が主な北米・欧州より低い）、「みなし残業手当」「社会保障（扶養手当）」といった日本独自の制度が理解されない、といったミスマッチが発生したケースもあった（企業C）。
抽出された課題	<ul style="list-style-type: none"> <u>外国人採用で陥りやすいトラブルを企業に周知する活動（支援）の拡充が望まれる。</u>
インタビューの声	<ul style="list-style-type: none"> 企業間の横ぐしでの情報共有が促進される仕組みが今は不十分。その要因は、自治体も含めて、本気で連続性継続性をもって取組む主体がないことも要因かと考える。ジェトロの取組みは産官学が連携している建付けになっているが、実際にどれだけ繋がっているか疑問。ネットワークはあるが、機能しているかという点もまた別で、なかなか機能していない。試金石的にジェトロ北海道と連携し、外国人採用や育成に注力している企業が参加する「北海道×東北の企業交流会」を行っており、将来的には企業同士だけでなく大学や地域自治体、外国人本人も参加できる交流の場にできればと考えている（ジェトロ仙台）。
抽出された課題	<ul style="list-style-type: none"> <u>本気で連続性を持って取組む主体を設置し、産学官の連携を形だけでなく実際に機能させる枠組みがない。</u>

いずれも、**行政・支援機関の支援メニューや、企業の成功事例が企業側に十分に届いていない（課題c）**に通ずる課題であり、行政・支援機関の支援がより実効性を持って企業に届くような取組みが望まれる。

2. 外国人留学生の地元就職・定着に関するインタビュー調査

インタビューの声	<ul style="list-style-type: none"> • 終身雇用制度ではなく、3～5年といったスパンで当人がどのようなキャリアを歩みたいかを重視して話し合いをしている（企業C）。 • キャリアパスのゴールは何か（今回の在留期限（5年）後にどうなってほしい、等）について定義した。イメージづくりと本人とのすり合わせをしっかりと行った（企業B）。
分かったこと	<ul style="list-style-type: none"> • 外国人留学生は、終身雇用を想定せず、数年単位で働きキャリアアップしていくイメージを持っている場合も多い。<u>採用企業は、採用活動中にキャリアパス・キャリアプランを外国人留学生と共に明確化し、お互いに共有することが有効である。</u>
インタビューの声	<ul style="list-style-type: none"> • 従来から東南アジア中心に海外進出志向があったので、外国人留学生は海外進出のために有効と考えていた。また、元々ベンチャー気質の会社であり、多様性を求めていた（企業A）。 • 国籍にかかわらず優秀な人材を採用しようとした結果外国人も採用することになった（企業B）。 • IT業界は元来国籍や人種を問わずスキルを重要視するため、外国人採用も行っていた（企業C）。 • 説明会はいろいろな会社があるが、海外進出を目指す会社の回とか、テーマがあると良い。日本の企業に求めるものは、もっとグローバル化、国際化したら良いと思う（留学生G）。
分かったこと	<ul style="list-style-type: none"> • いずれの企業も、海外進出を志向しているか、または国籍に拘わらず優秀な人材を採用する方針をとっていたことが特徴。また、留学生側も、留学生を特に欲している企業に集中的にアプローチしたい希望を持っている。<u>大学や支援機関はそのような企業群に優先的に採用支援のアプローチをしていくことも有効と思われる。</u>

2. 外国人留学生の地元就職・定着に関するインタビュー調査

インタビューの声	<ul style="list-style-type: none"> アルバイト契約を結んで有給で働いてもらうインターンシップとし、県の補助金も活用した（企業B）。
分かったこと	<ul style="list-style-type: none"> <u>インターンシップ期間中に有給でアルバイト契約を結び、「本気で仕事をしているところを見て採用を検討する」この方法には企業・留学生双方にとってインターンシップ参加へのハードルを下げる効果があると思われた。</u>
インタビューの声	<ul style="list-style-type: none"> 効果が上がらなかったということとは違うかもしれないが、もっと取組みを早く始めていればよかったという思いはある。取組みを始めて地元企業に就職する高度外国人が増えれば、その後の留学生が地元企業により就職し易くなるという良いスパイラルができて来る（宮城県）。
分かったこと	<ul style="list-style-type: none"> <u>自律的に就職・定着が進んでいくまでの間の支援が特に重要である。</u>
インタビューの声	<ul style="list-style-type: none"> 支援先は製造業が半分くらいで、高度外国人材と聞いてイメージしやすいIT関連は、支援企業全体の比率からすると実は3番目程度である。IT業界の関係者にこの件について伺った際は、「チーム作業が必要な場面も多く外国人材とのコミュニケーションに不安を覚える企業も多いのかもしれない」と聞いた。反面、外国人材を採用し、しっかりと活躍できる環境を社内で整備することで従来以上に企業活動が活性化した例もある為、チャレンジングな企業ほど成果を挙げている印象もある（ジェトロ仙台）。 東北企業は従来のやり方を重視する傾向が強いためか外国人雇用をはじめダイバーシティに対する障壁が高いように感じる。セミナーやイベントを全国規模で募集した際は、関東圏からの参加は多く、反面東北地域は少ない傾向もあり新しい情報などに対してやや反応が遅い。他の地方と呼ばれる地域でも外国人採用や活躍推進に力を入れているところは確かに存在し、それに比べると東北全体ではまだまだ活動量が足りないと感じる。東北は技能実習生が多い（資料編p45）という事情もあるかもしれない（ジェトロ仙台）。
分かったこと	<ul style="list-style-type: none"> <u>外国人採用にはチャレンジングな姿勢が重要。</u>

3. 外国人留学生の地元就職・定着への対策 ～提言～

提言1. 課題解決へ向けた産学官のアクションの具体化とその着実な実行

産学官の各主体は、1章の実態把握や2章のインタビュー調査で明らかになった課題を踏まえ、以下のアクションを起こしていくことが重要である。

①経済団体のアクション

課題	インタビュー内容等	解決へのアクション
【課題a】 東北圏の企業にとっては、外国人留学生の採用にかかる負担やハードルが大きく、受け皿となる企業の少なさに繋がっている	<ul style="list-style-type: none"> 中小企業ではインターンシップの実施のハードルが高く、何をどう進めたらよいかかわからない経営者も多い ビザ関係の手続きで業務増となるのは事実 適した仕事の準備が難しく、教育コストも同年代の日本人より高い 大学にとっては、海外向け事業を展開している企業の掘り起こしが重要だが、情報が少ない 	<ul style="list-style-type: none"> ジェトロ仙台の支援を受けることで日本人採用と変わらない労力で採用できた例もあり、加盟企業に対し、ジェトロ仙台の支援の存在や有用性について周知PRする 外国人留学生を採用した企業はいずれも、DATEntre等の支援に出会ったことをきっかけに採用のアクションに至っていることから、加盟企業に対し、DATEntreの支援の存在や活用促進を周知PRする
【課題e】 業界として4月一括採用が既成事実化していることがネックである	<ul style="list-style-type: none"> 留学生は9月卒業の人もいる 日本の一括採用というシステムを知らずに就職活動開始時期が遅れた 留学生にとっては日本に慣れることと学業両立のために就職活動の時間がない 	<ul style="list-style-type: none"> 通年採用など4月一括採用に拘らない採用スタイルを奨励する
【課題f】 留学生が大学から受けることが出来るOB・OG情報が不足している	<ul style="list-style-type: none"> 日本人学生だと、たくさんの友人先輩から裏話も聞けるが、外国人留学生だとそれが無いので情報の格差はあった OB・OGと繋がれるツールやデータベースが欲しい 留学生・企業相互の情報発信が弱い 	<ul style="list-style-type: none"> 経済団体から加盟企業・大学に働きかけ、①低学年時からのOB・OGとの交流機会、②OB・OGからリアルな就職活動経験談を聞ける機会、③長期インターンシップの機会を提供する
【課題g】 求人など、大学と企業の情報連携が弱い	<ul style="list-style-type: none"> 企業の個別の情報が充実するよう大学（支援センター）と企業との連携を更に拡充した方が良い 	<ul style="list-style-type: none"> 求人・OB・OG情報をより多く留学生に届けるために、コンソーシアムの枠組みを活用し、企業と大学との情報連携を深める仕組みを構築する

3. 外国人留学生の地元就職・定着への対策 ～提言～

②企業のアクション

課題	インタビュー内容等	解決へのアクション	
<p>【課題a】 東北圏の企業にとっては、外国人留学生の採用にかかる負担やハードルが大きく、受け皿となる企業の少なさに繋がっている</p>	<ul style="list-style-type: none"> 外国人材採用はビザ関係の手続きで日本人に比べ業務増となる。 適した仕事の準備が難しい、教育コストや時間が同年代の日本人人材より高い 	<ul style="list-style-type: none"> <u>ジェトロ仙台やDATEntreの支援を積極的に活用</u>することで採用の負担を軽減する 	
<p>課題d 採用戦略が明確化されていない企業が多い</p>	<ul style="list-style-type: none"> 自分の専門性を活かせること、キャリアアップできることを重視 日本ではメンバーシップ型採用が殆どだが、外国人留学生はジョブ型採用が一般的という認識を持っている 多くの外国人留学生は終身雇用を望んでいる訳ではない 殆どの留学生は、日本文化をあまり知らないため、長期のインターンシップで企業を深く理解したいと思っている 日本語レベルに問題があり就職後短期間で離職してしまう 	<ul style="list-style-type: none"> 職域・業務内容が明確で留学生の専門分野を活かせる<u>ジョブ型採用</u>を行う 採用活動中にキャリアプラン・求めたいこと・これから従事する仕事を外国人留学生と共に明確化し、お互いに共有する 採用前に留学生個人の実績等について深く理解し、留学生も企業の文化について事前に肌で感じておくことが重要なため、<u>有償の長期インターンシップを提供</u>する <u>採用時に求める日本語レベルを明確化</u>するとともに、それを本人と会社で共有する 	<ul style="list-style-type: none"> <u>外国人留学生をどのように活用したいのか（求める専門性やスキル）を明確化し、左記の事項も含めて採用戦略に落とし込む。</u>

3. 外国人留学生の地元就職・定着への対策 ～提言～

③大学のアクション

課題	インタビュー内容等	解決へのアクション
<p>【課題f】 留学生が大学から受けることが出来るOB・OG情報が不足している</p>	<ul style="list-style-type: none"> 就職活動において必要な情報について、公開情報は日本人と格差がないが、親しい友人からしか聞けないような「結構大事なウラ話」は、日本人学生より少なかったと感じている人が複数いた 内定者と就活者のカジュアルミーティングの場が欲しい 	<ul style="list-style-type: none"> OB・OGや日本人内定者と情報交換できる機会や場を創出する
<p>【課題g】 求人など、大学と企業の情報連携が弱い</p>	<ul style="list-style-type: none"> OB・OG訪問をしたかったが、大学のキャリア支援センターには希望するOB・OGリストが無かった。そもそも留学生の就職事例が少ないことも要因 企業の個別の情報が充実するよう大学（支援センター）と企業との連携を更に拡充した方が良い 	<ul style="list-style-type: none"> コンソーシアムの枠組みを活用し、企業から大学・研究室を通じて留学生に採用情報やOB・OG情報が行き渡るような仕組みを構築する
<p>【課題h】 キャリア支援センターが活用されていない</p>	<ul style="list-style-type: none"> 外国人留学生向けの対応をしていたとしても、日本語での支援となっているために利用まで手が伸びていない可能性が見て取れた 	<ul style="list-style-type: none"> キャリア支援センターに外国人留学生専門窓口を創設するなど機能の強化を図る

3. 外国人留学生の地元就職・定着への対策 ～提言～

④行政・支援機関のアクション

課題	インタビュー内容等	解決へのアクション
<p>【課題a】 東北圏の企業にとっては、外国人留学生の採用にかかる負担やハードルが大きく、受け皿となる企業の少なさに繋がっている</p>	<ul style="list-style-type: none"> 企業としては、これまで採用した経験が無いと、そもそも何をしたら良いのか分からない。採用担当に「面倒そうだ」という意識がある 	<ul style="list-style-type: none"> ジェトロ等の支援を受けて、日本人と変わらない業務量で採用できた例もあり、企業に対し、ジェトロ仙台の支援の存在や有用性について周知PRする 外国人留学生に対し、自分たちで受け皿企業をつくる起業支援を実施する
<p>【課題b】 経営者が外国人留学生採用のメリットに気付いていない</p>	<ul style="list-style-type: none"> そもそも外国人留学生はどんな人たちなのか（日本語レベルはどのくらいか・何年日本にいれるのか、等）が広く知られていない 外国人材採用に関する支援制度や外国人材のメリットが広く知られていない 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人留学生の一般的なキャリア（母国・来日後の学歴・年齢層等）や在留資格制度等、外国人留学生に関する基本的な知識を経営者や経済団体向けに周知PRする 中小企業の経営者向けのセミナー・勉強会を実施し、先進事例から外国人材のメリットを周知するとともに、支援機関を活用することでどんな企業でも採用可能であることや、先進事例における満足度の高さなどをPRする
<p>【課題c】 行政・支援機関の支援メニューや、企業の成功事例が企業側に十分に届いていない</p>	<ul style="list-style-type: none"> 支援機関、自治体も含めて、継続性が足りない。成果を出している県では、実施主体が複数年同じであるなど、取組みの継続性がある 日本の就職活動の厳しさを理解できずに、母国に戻りたいと考える留学生も少なくない 	<ul style="list-style-type: none"> 行政や支援機関がそれぞれもっている情報の一本化、共有化を進める 継続性・連続性をもって取組む主体を設置し、産学官の連携を形だけでなく実際に機能させる枠組みを構築する 支援機関の個別相談窓口や人員体制を拡充する インターンシップ実施企業への支援や優遇措置を図る 海外進出を志向している企業や、国籍に拘わらず優秀な人材を採用したい企業に対し、プッシュ型で支援メニューを情報発信し、優先的に採用支援のアプローチをする。なお、東北圏の外国人留学生の多くは中国人であるが、企業の海外進出先は中国以外の場合も多い点に留意

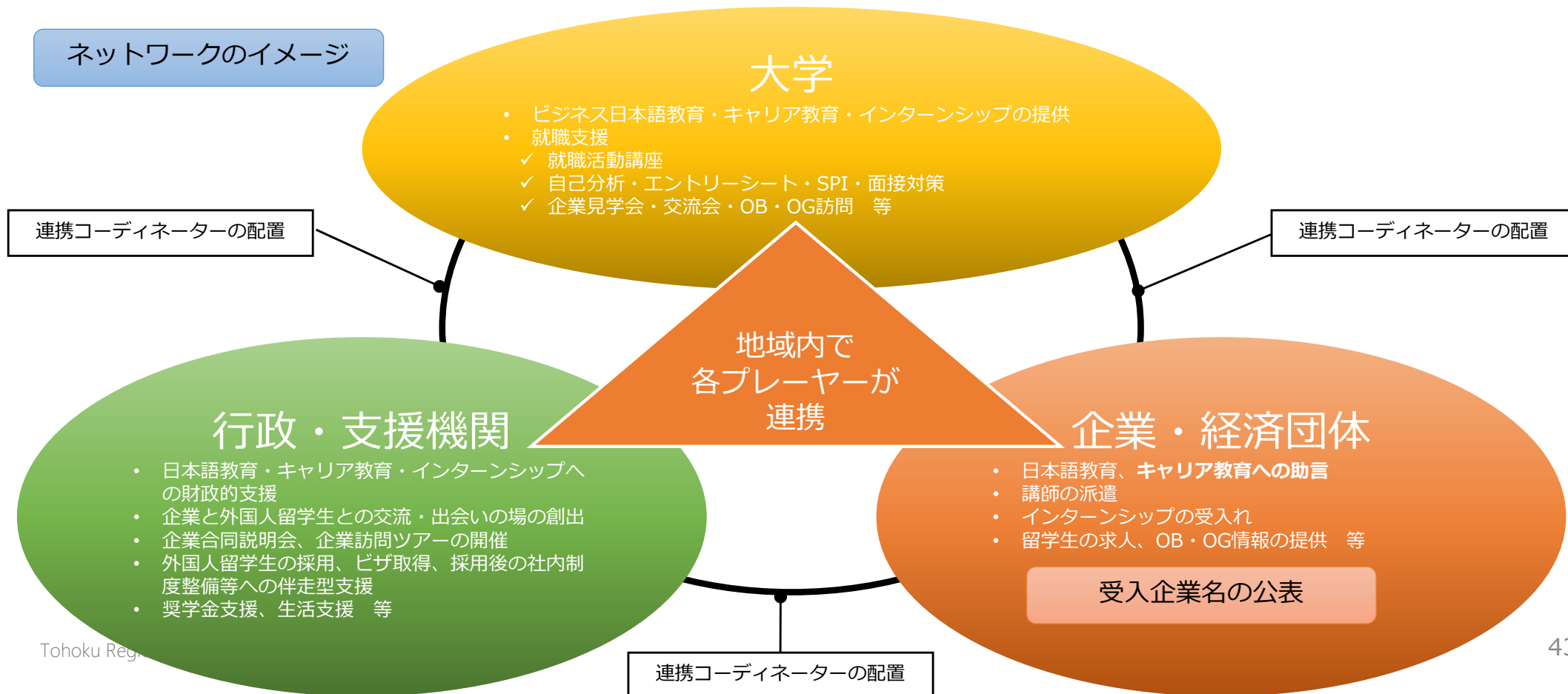
3. 外国人留学生の地元就職・定着への対策 ～提言～

提言2. 東北・新潟の各県における産学官ネットワークの充実・強化

1章の先進事例で見た通り、外国人留学生の地元就職・定着が進んでいる地域では、各大学が地域の自治体や経済界等と連携し、外国人留学生の地元就職・定着支援に取り組んでいた。また、インタビュー調査では、大学と企業の情報共有をはじめとした産学官の連携を望む声が多く聞かれた。

これらを踏まえ、提言1. のアクションをより実効性のある取組みとしていくためには、地域毎に産学官のネットワークをより充実・強化していく事が望まれる。その際、ネットワークにおいて特に継続性・連続性を持って取り組む「核となる組織」を中心にリーダーシップを発揮し、取組みを推進していくことが重要である。

ネットワークのイメージ



【資料編】



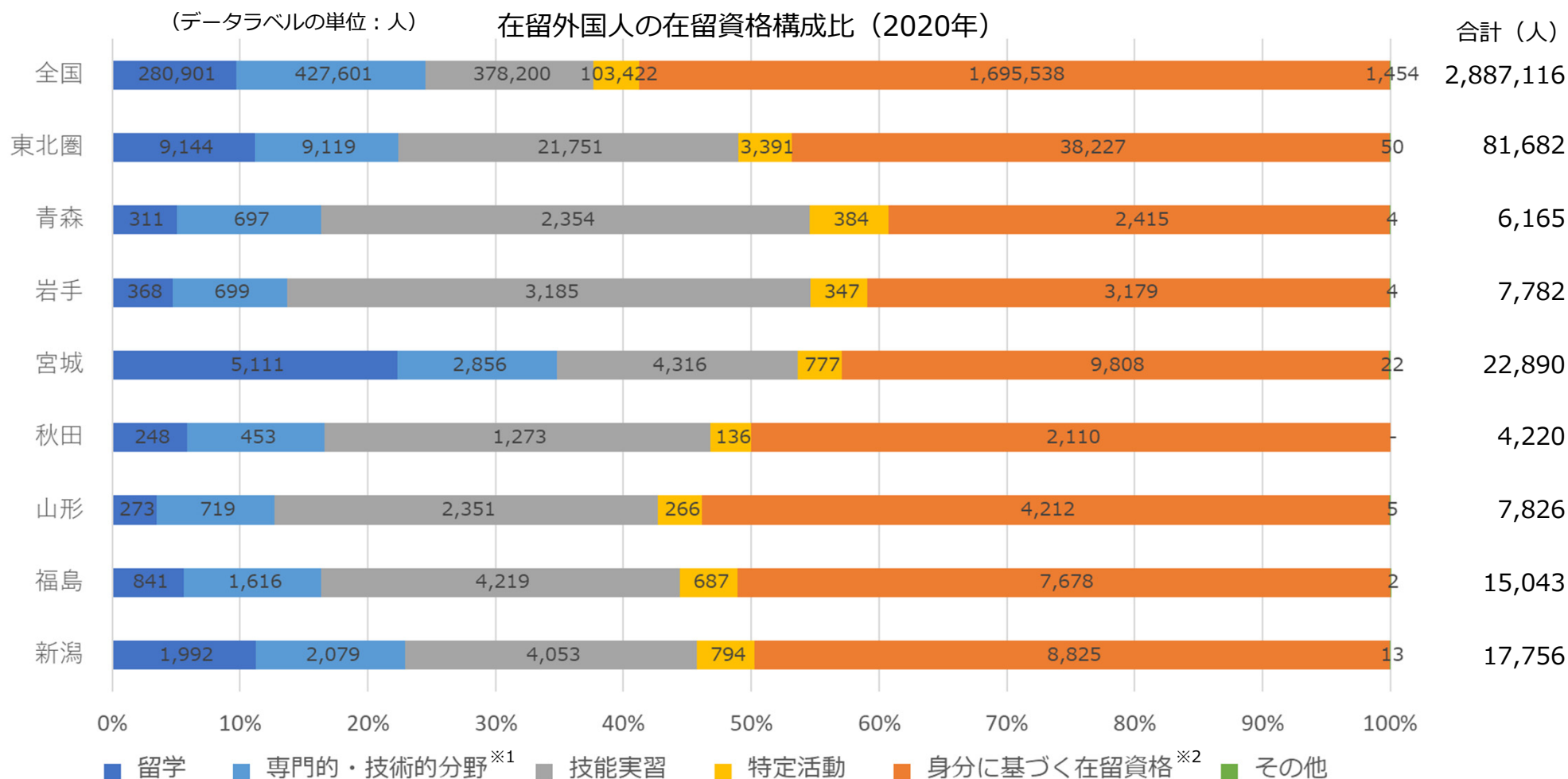
以下、資料編

【資料編】外国人留学生に関する実態

本編参照元
p38

在留外国人の在留資格の構成比では東北圏は全国と比べて技能実習生の比率が高い

在留外国人の在留資格について、全国と東北圏を比較すると東北圏は専門的・技術的分野、身分に基づく在留資格の比率がやや低く、技能実習生の比率が高い。ただし、宮城県では留学生の比率が高い。



※1 専門的・技術的分野は、教授、芸術、宗教、報道、高度専門職1号イ、高度専門職1号ロ、高度専門職1号ハ、高度専門職2号、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、興行、技能、特定技能1号、特定技能2号の合計とした。

※2 身分に基づく在留資格は、家族滞在、永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者、特別永住者の合計とした。

【資料編】外国人留学生に関する実態

本編参照元
p21

宮城県は外国人留学生数の割にそれ以外の在留外国人が少ない

宮城県は外国人留学生／在留外国人の比率が全国都道府県でトップである。ただし外国人留学生数は10位、在留外国人数は21位となっていることから、「外国人留学生数の割には外国人留学生以外の外国人市民が少ない」ということもできる。さらに、家族滞在、永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者、特別永住者といった「仕事や勉強等特定の目的を持って在留している以外の人々」（以下、「身分に基づき在留する者」）に絞ると、25位まで下がる。

宮城県の在留外国人・留学生・身分に基づき在留する者

項目	2020年12月実績	全国順位
外国人留学生／在留外国人比率	22.3%	1位
外国人留学生数	5,111人	10位
在留外国人数	22,890人	21位
身分に基づき在留する者	9,808	25位

出所：出入国在留管理庁「在留外国人統計」

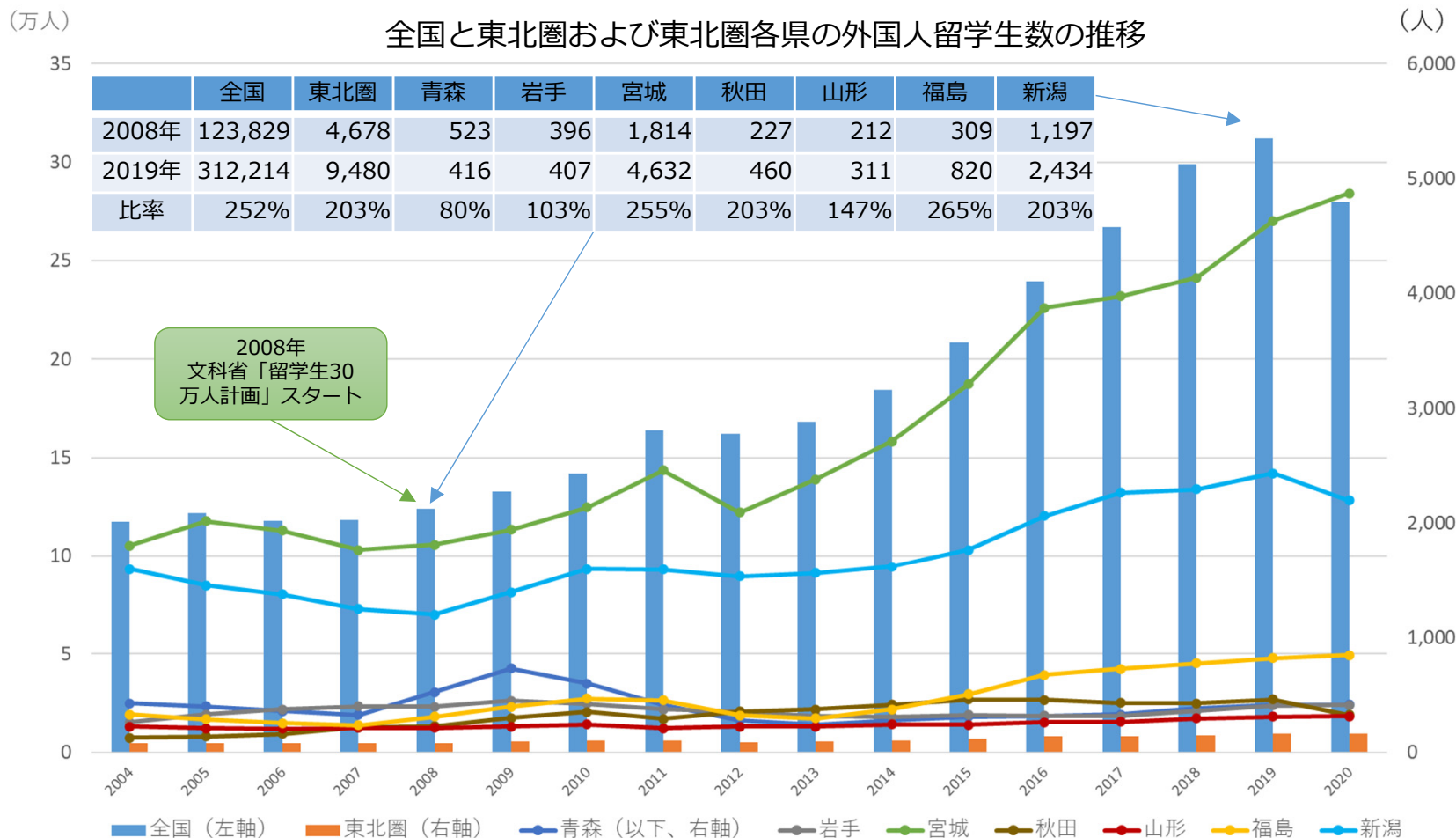
身分に基づき在留する者が地域に多く存在していれば、外国人留学生が地域社会と交流することもあり得、そこから外国人留学生の地域就職・定着に繋がるチャンスが増えると考えられる。目的をもって滞在している人は時間も限られているため、地域との接点も少なく、結果として地域住民の外国人市民への理解がなかなか深まらないという構造になっている可能性がある。

【資料編】外国人留学生に関する実態

本編参照元
p14

外国人留学生数は東北圏では宮城県が最も多く、他県でも軒並み増加している

外国人留学生数について、東北圏の県別の推移に着目すると、宮城県が最も多い。その他の県についても殆どが増加傾向にあり、文部科学省「留学生30万人計画」がスタートした2008年に対し、コロナ禍前の2019年の外国人留学生数は、福島県が2.7倍、宮城県が2.6倍、秋田県・新潟県が2.0倍、山形県が1.5倍、岩手県が微増、青森県が0.8倍となっている。



【資料編】外国人留学生の受入れ政策や支援策

本編参照元
p19

東北圏で活用できる自治体・支援機関・大学等による留学生の地元就職に関する主な取組み事例は次の通り

行政機関	支援の名称	取組みの概要
文部科学省	留学生就職促進教育プログラム認定制度	外国人留学生に対する「日本語教育」、「キャリア教育（日本企業論等）」、「インターンシップ」を一体として提供する質の高い教育プログラムを文部科学省が認定し、当該プログラム修了者が就職活動において各大学が発行する修了証明書を提示することにより、外国人留学生の国内企業等への就職を一層促進。
経済産業省	高度外国人材活躍促進プラットフォーム	<ul style="list-style-type: none"> 高度外国人材数をKPIとし、2022年度に2万人の認定を目指して取組んでいたが、既に2019年度に達成。 高度外国人材活躍プラットフォームは2019年4月から本格稼働し、ポータルサイトは企業情報と大学情報を掲載済、伴走型支援も開始し2019年度で209社に対して支援を実施。 2020年度は、伴走型支援の拡充、ポータルサイトの充実化・改修等を実施。伴走型支援は新たに200社を支援。
	外国人起業活動促進事業	<ul style="list-style-type: none"> 条件を満たせば在留資格「特定活動」が付与される期間が従来の6か月から12か月に延伸。
宮城県	Work in Miyagi 宮城県外国人留学生支援事業	留学生と企業が出会える場を作り、留学生および企業向けに、採用・就職・定着までワンストップでサポートする取組み。企業合同説明会、企業訪問ツアー、交流会、採用・就職支援セミナー等を開催。 介護福祉士資格の取得を目指す意欲のある留学生の日本語学校又は介護福祉士養成施設における修学期間中の支援を図り、将来当該留学生を介護の専門職として雇用しようとする介護施設等の負担を軽減することを目的に、奨学金の給付に要する経費の一部を補助。
山形県	奨学金給付 企業バスツアー 県内企業合同説明会	県内企業への就職活動を行う等の条件を満たせば月2万円の奨学金が給付。 外国人留学生を対象として、年2回程度、県内企業の見学会（バスツアー）を実施。 外国人留学生を対象とした県内企業合同説明会を開催。

【資料編】外国人留学生の受入れ政策や支援策

本編参照元
p19

支援機関	取組み名	概要
JETRO仙台 (東北経済産業局 と共同)	高度外国人材活躍推進コー ディネーターによる伴走型 支援	関係機関の取組みや高度外国人材に関連する情報に精通したコーディネーターが、継続的な訪問を通じて、高度外国人材採用の計画策定の支援から採用活動、採用後の社内制度整備まで、必要なサービス・関連情報を提供し、一貫して支援。
いわてグローバル 人材育成推進協議 会	グローバルキャリアフェアin 岩手 いわてグローバルインター ンシップ	グローバルな人材を求める県内企業と県内留学生との交流・出会いの場を創出。インターンシップの機会を提供することにより、グローバル人材を求める企業と高度な知識やスキルを身につけたグローバル人材とのマッチングを支援。
新潟県外国人材受 入サポートセン ター	新潟県外国人ワンストップ 相談会	行政書士・弁護士・社会保険労務士他専門家が、企業と外国人向けに「外国人を雇う際の注意点を知りたい」「会社を作って起業したい」などの相談に応じるサービス。

大学	取組み名	概要
東北大学	DATEntre 東北イノベー ション人材育成プログラム (文科省留学生就職促進プ ログラム)	東北学院大学、東北工業大学、宮城学院女子大学、東北福祉大学、東北大学の学生が、ビジネス日本語、キャリア教育、課題解決型研修、インターンシップ等を通じて生きたビジネス日本語や企業文化を体得。
山形大学	山形大学留学生就職促進プ ログラム(文科省留学生就 職促進プログラム)	「日本語能力の強化」、「キャリア教育」、「インターンシップ」を通し、山形県内の人材の相互交流と問題解決型相互実践教育を行い、新たな留学生就職推進「山形モデル」を構築することで、留学生の地域定着を支援。

【資料編】東北大学アンケートのポイント

本編参照元
p20

各アンケートの結果から、全国との比較で見えてくる東北の特徴を中心に分析・整理。

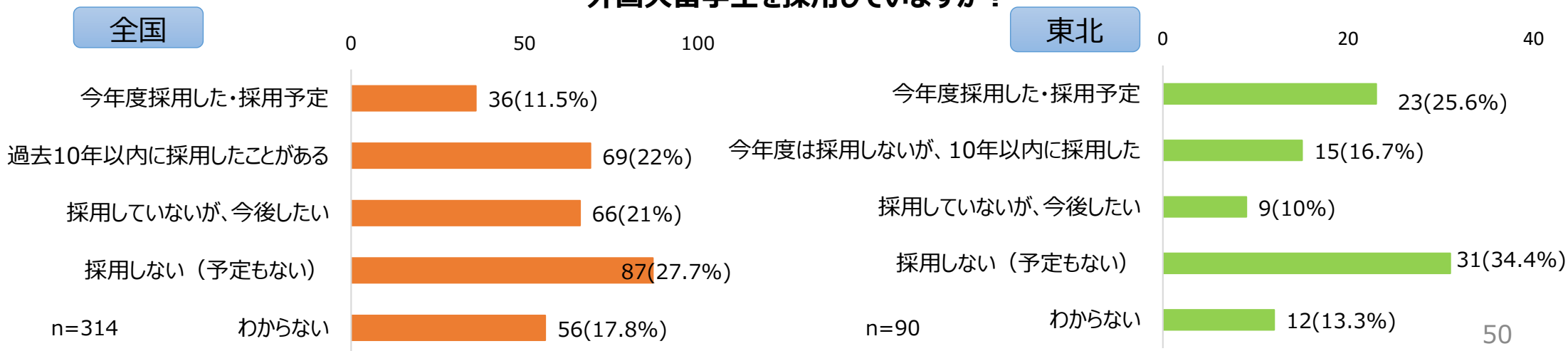
【グローバル人材の育成・採用に関する調査2020】

東北圏の企業向けアンケート。当アンケート結果より、①～⑥のような東北圏の特徴が浮かび上がった。

①積極的な採用を推進する企業と、消極姿勢を貫く企業が二極化

- ✓ 「今年度外国人留学生を採用した企業の割合」が全国+14.1%と高いと同時に「今年度採用していないが過去10年に採用実績のある企業」は全国-5.3%と少ないことから、採用を行っている企業の割合が多いだけでなく、採用をやめた割合も少ないと言える。
- ✓ 一方で「採用していないが今後したい」は全国-11%、「採用しない、今後の予定もない」が全国+6.7%と、これまで採用して来なかった企業は今後も採用しない考えである傾向が強い。
- ✓ 東北圏においては外国人留学生採用を積極的に推進する企業と、消極的姿勢を貫く企業の二極化が進んでいることが考えられる。
- ✓ なお、コロナ禍前の調査の為、東北圏ではインバウンド需要を期待して採用した側面もあると考えられる。

外国人留学生を採用していますか？



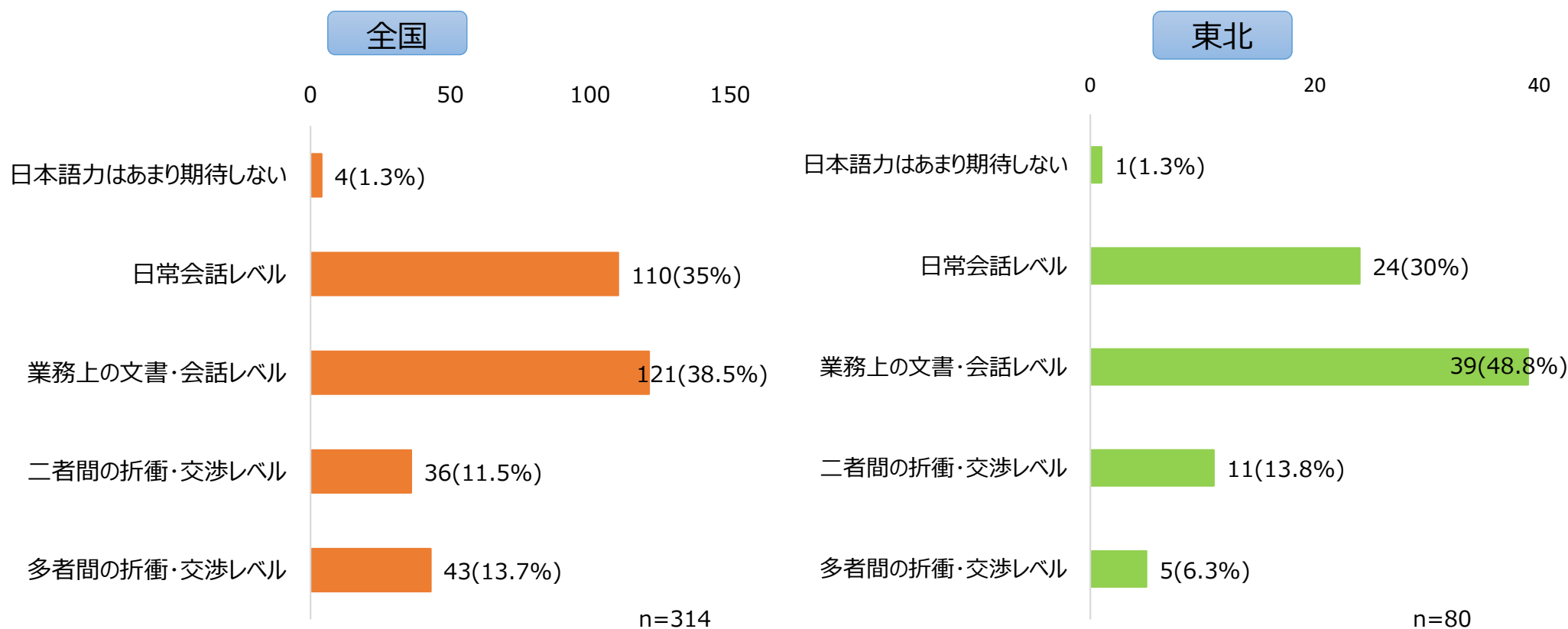
【資料編】 東北大学アンケートのポイント

本編参照元
p20

②求める日本語レベルは「ある程度」が多い

- ✓ 求める日本語能力レベルについては、全国・東北圏ともに中程度レベルが多いが、東北圏は全国と比べて、習熟度の低い方から「日常会話レベル」が-5%、「業務上の文章レベル」が+10.3%、「二社間の折衝交渉レベル」が+2.3%、「多者間の折衝交渉レベル」が-7.4%となっており、東北圏の方が「ある程度の能力」を求める企業の割合がい。

外国人留学生の採用にあたってどの程度の日本語力を求めますか？



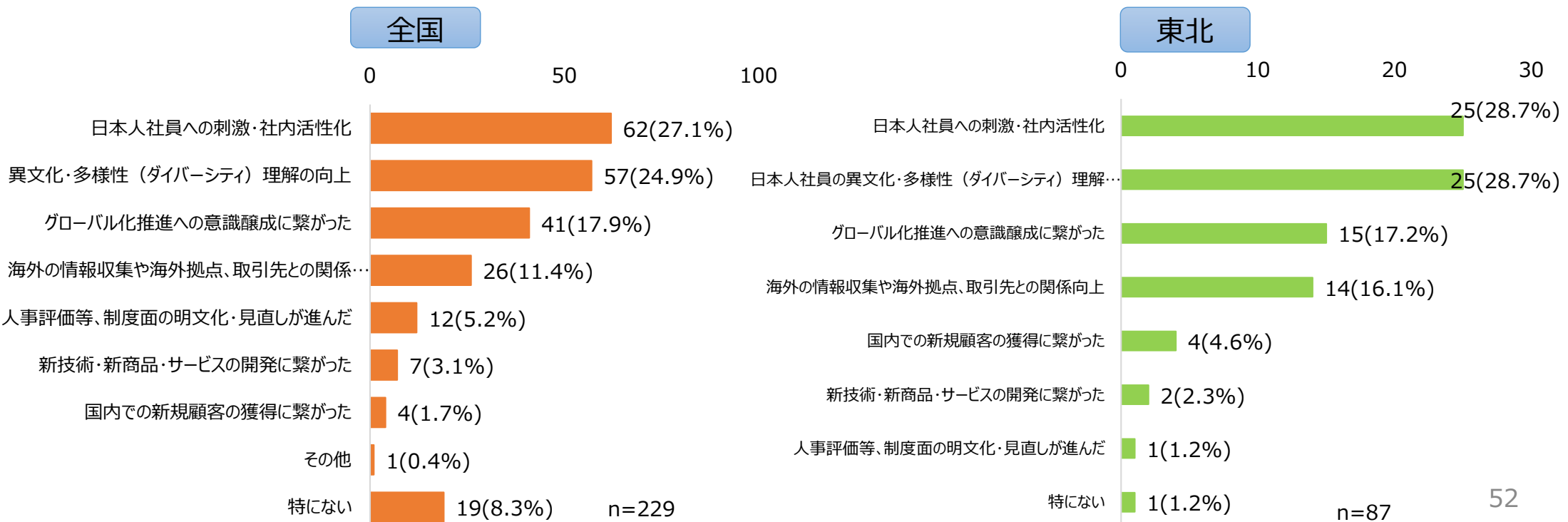
【資料編】東北大学アンケートのポイント

本編参照元
p20

③外国人留学生を採用した時の好影響が大きい

- ✓ 外国人留学生の採用による好影響について、全国・東北圏ともに1位は「日本人社員への刺激・社内活性化」、2位は「ダイバーシティ理解の向上」となっているが、東北圏は「日本人社員への刺激・社内活性化」が+1.6%、「ダイバーシティ理解の向上」が+3.8%、「海外の情報収集、海外拠点・取引先との関係向上」が+4.7%、「国内での新規顧客に繋がった」が+2.9%、「特にない」が-7.1%となっており、外国人留学生を採用した時の好影響が多岐に渡り大きくなっている。
- ✓ 背景には、東北企業には元々在籍する高度外国人材が少ないため、一人でも入社した時の追加的な影響が相対的に大きくなりやすいことが考えられる。また、東北企業は全国平均に比べると外国人留学生人材に対して特別な期待を持っている（参考：④）ことから、高度外国人材をより有効に活用しようという意識が高く、その結果メリットを多く享受している可能性もある。

(外国人留学生採用実績がある場合) 採用によりどのような好影響がありましたか？ (複数回答可)



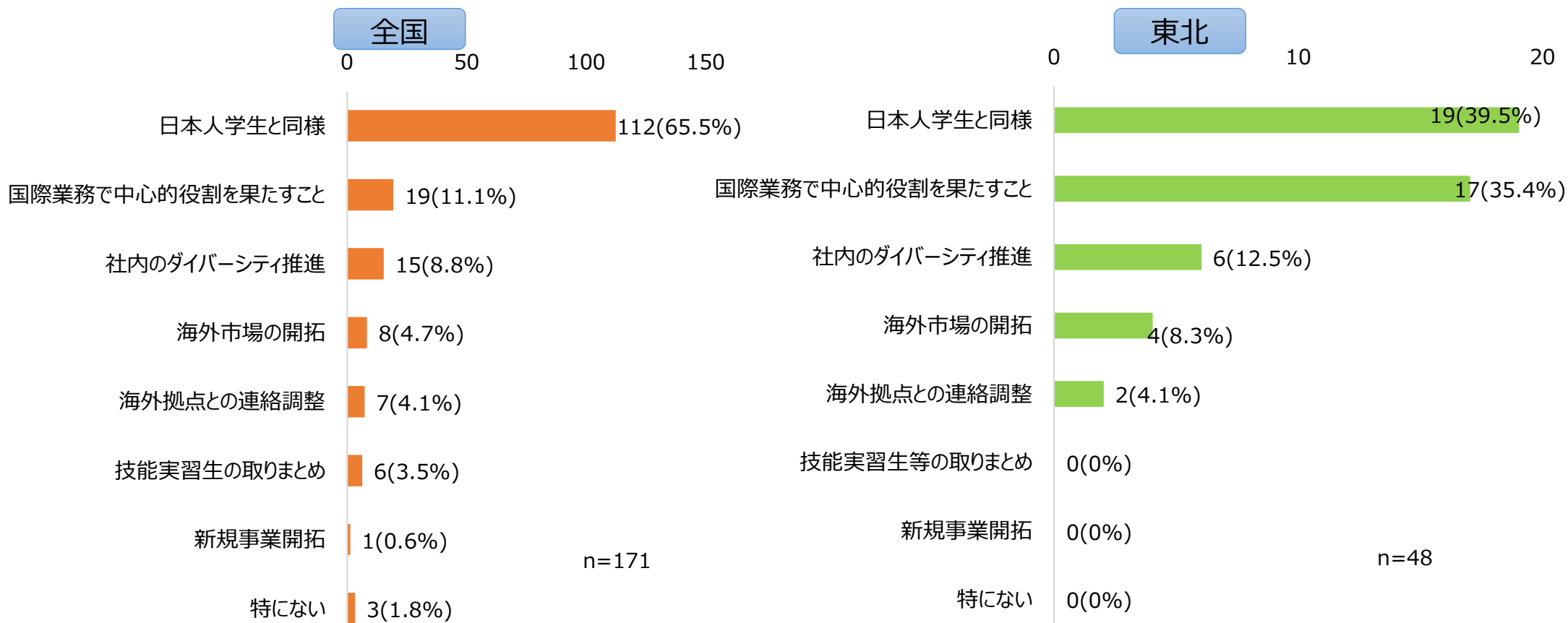
【資料編】東北大学アンケートのポイント

本編参照元
p20

④外国人留学生ならではのポテンシャル・スキルに対する期待が高い

- ✓ 外国人留学生に最も期待することについて「日本人学生と同様」が-26%、「国際業務で中心的役割を果たすこと」が24.3%、「社内のダイバーシティ推進」が+3.7%、「海外市場の開拓」が+3.6%、「技能実習生の取りまとめ」が-3.5%、「特にない」が-1.8%となっており、高度外国人材ならではのポテンシャル・スキルに対して大きな期待を寄せていることがわかる。

(外国人留学生採用実績がある、または採用希望がある場合) 外国人留学生に最も期待することを教えてください。

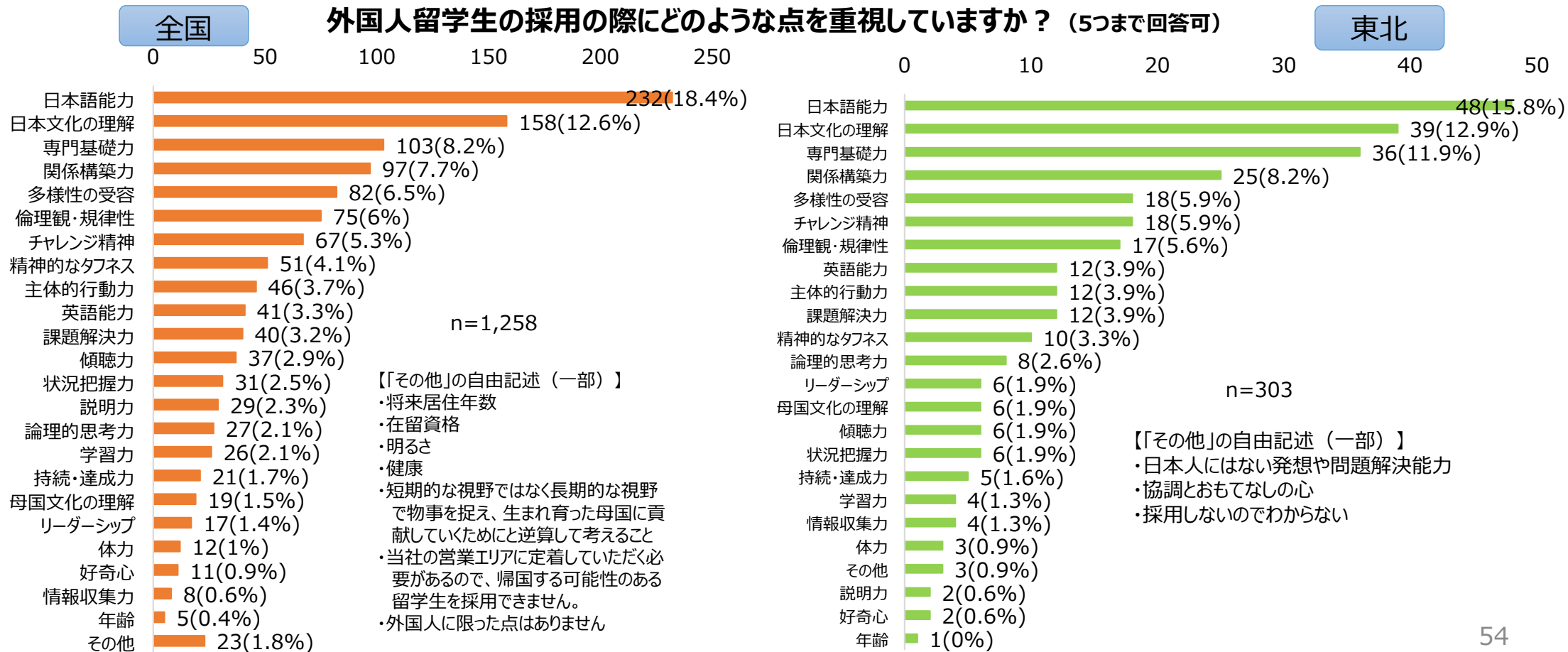


【資料編】東北大学アンケートのポイント

本編参照元
p20

⑤採用でも「外国人留学生ならではの」事項を全国平均より重視する傾向がある

- ✓ 採用の際に重視していることについて「日本語能力」-2.6%、「専門基礎力」+3.7%、「説明力」-1.7%、「英語力」+0.6%、「チャレンジ精神」+0.6%など、全国と比べて、専門性や外国人留学生ならではのスキル・能力への期待度が高いことが見て取れる。
- ✓ 東北の中小企業では、入社後にかかる教育コストが少ないため、最初から高いスキルを持った外国人材を採用したいという意識が強いということの表れと考えられる。



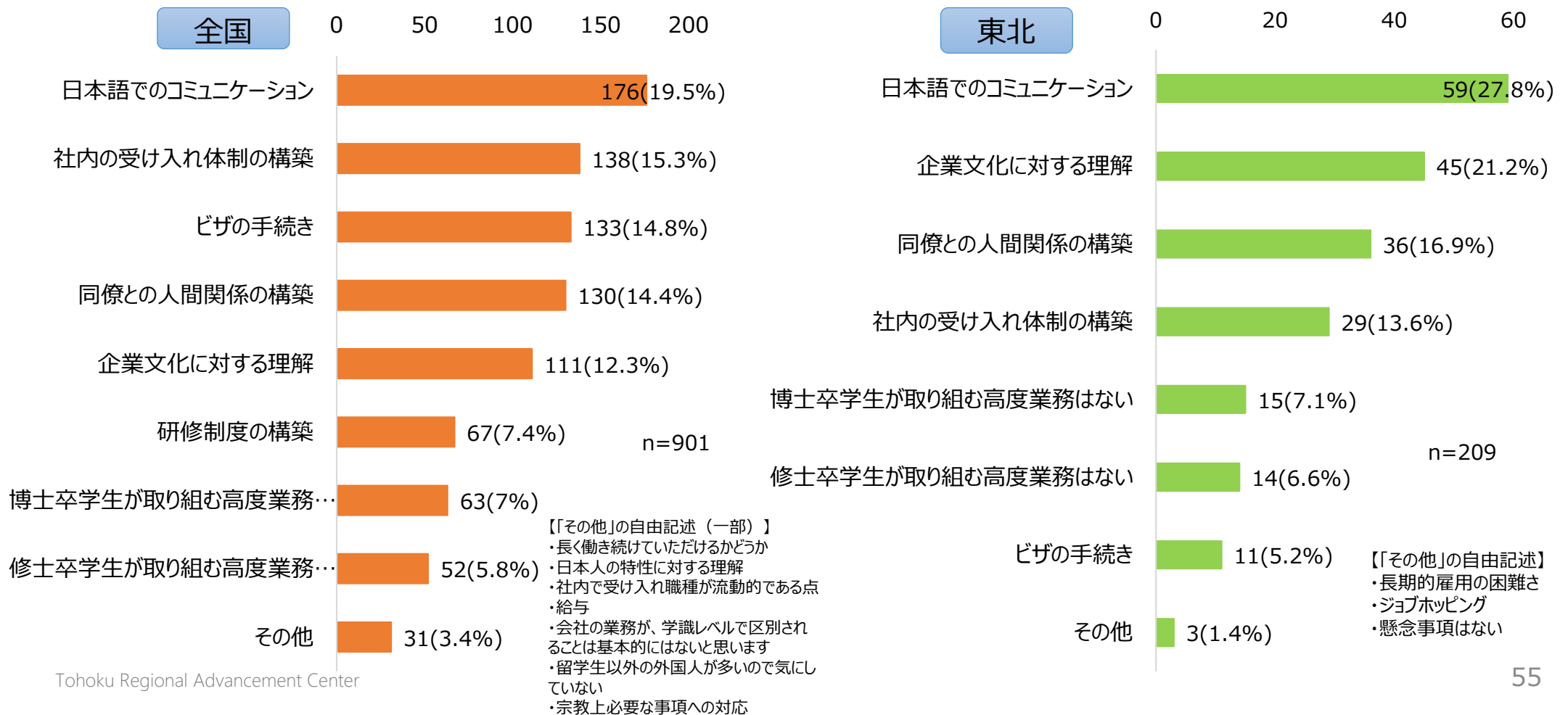
【資料編】 東北大学アンケートのポイント

本編参照元
p20

⑥東北では採用する企業側が行う対応に関する懸念が少ない

- ✓ 懸念される事項として「日本語でのコミュニケーション」+8.3%、「ビザの手続き」-9.6%。「企業文化に対する理解」+8.9%、「研修制度の構築」-7.4となっており、東北では採用する企業側が行う対応に関する懸念が少ない。これは、東北では外国人留学生の採用を具体的に検討したことが無い企業の割合が高いことの表れである可能性がある。

大学院生の留学生採用に際して懸念される事柄があれば教えてください。(複数回答可)



【資料編】 東北大学アンケートのポイント

本編参照元
p21

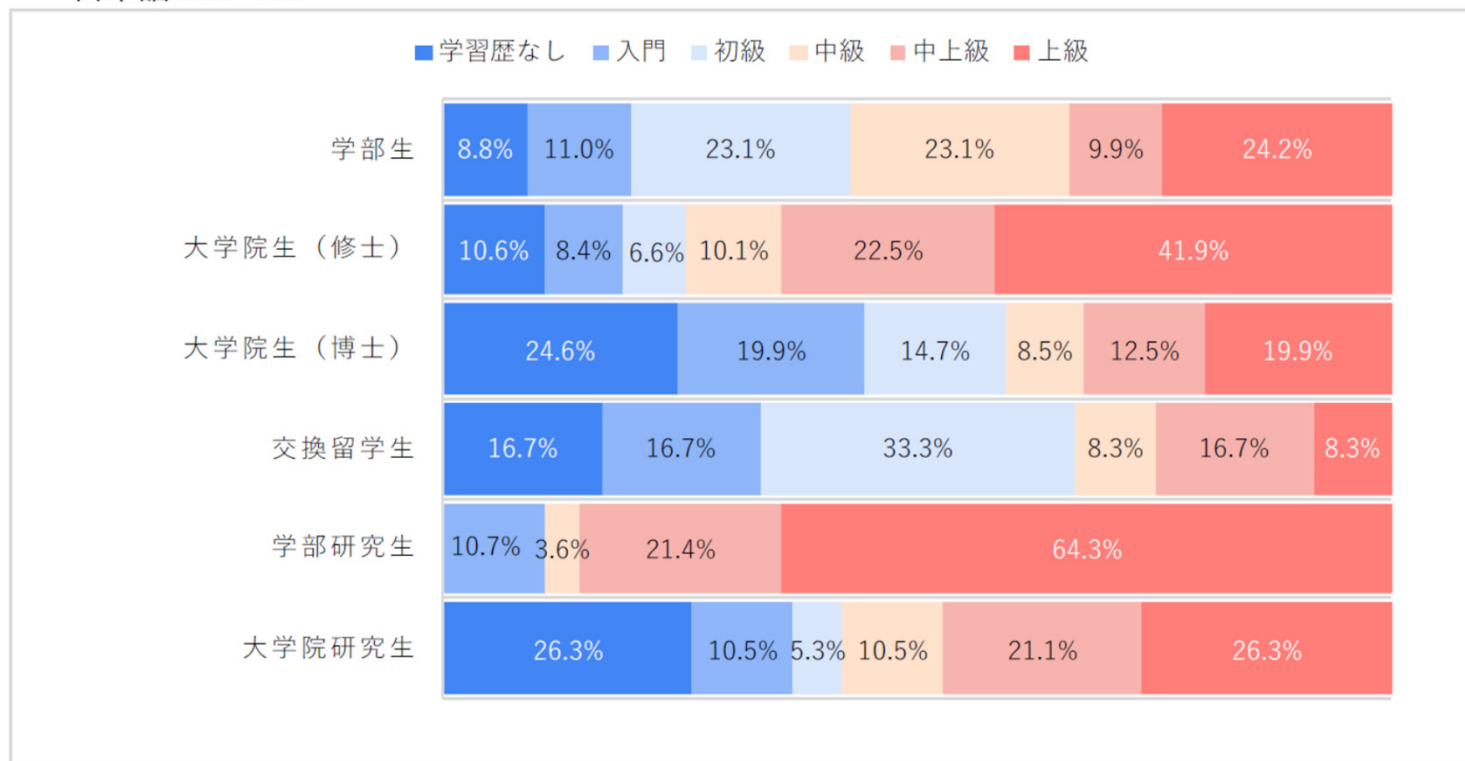
【2020 年度 東北大学留学生学生生活調査 報告書】

東北大学の外国人留学生を対象としたアンケート。外国人留学生に関する10の実態（⑦～⑩）が把握できる。

⑦一定の日本語習熟度の学生が存在。特に修士課程は高い。

- ✓ 日本語のレベル「学習歴なし」「入門」「初級」「中級」「中上級」「上級」の6段階で、「中級」以上の割合は、学部生 57.2%、大学院生（修士）74.5%、大学院生（博士）40.9%となっており、一定の習熟度の学生が一定割合いることが分かる。
- ✓ アンケートは自己申告制だが、日本語能力試験のN 1～N 5 に準じてクラス分けされているので、ある程度の客観性はある。

日本語のレベル



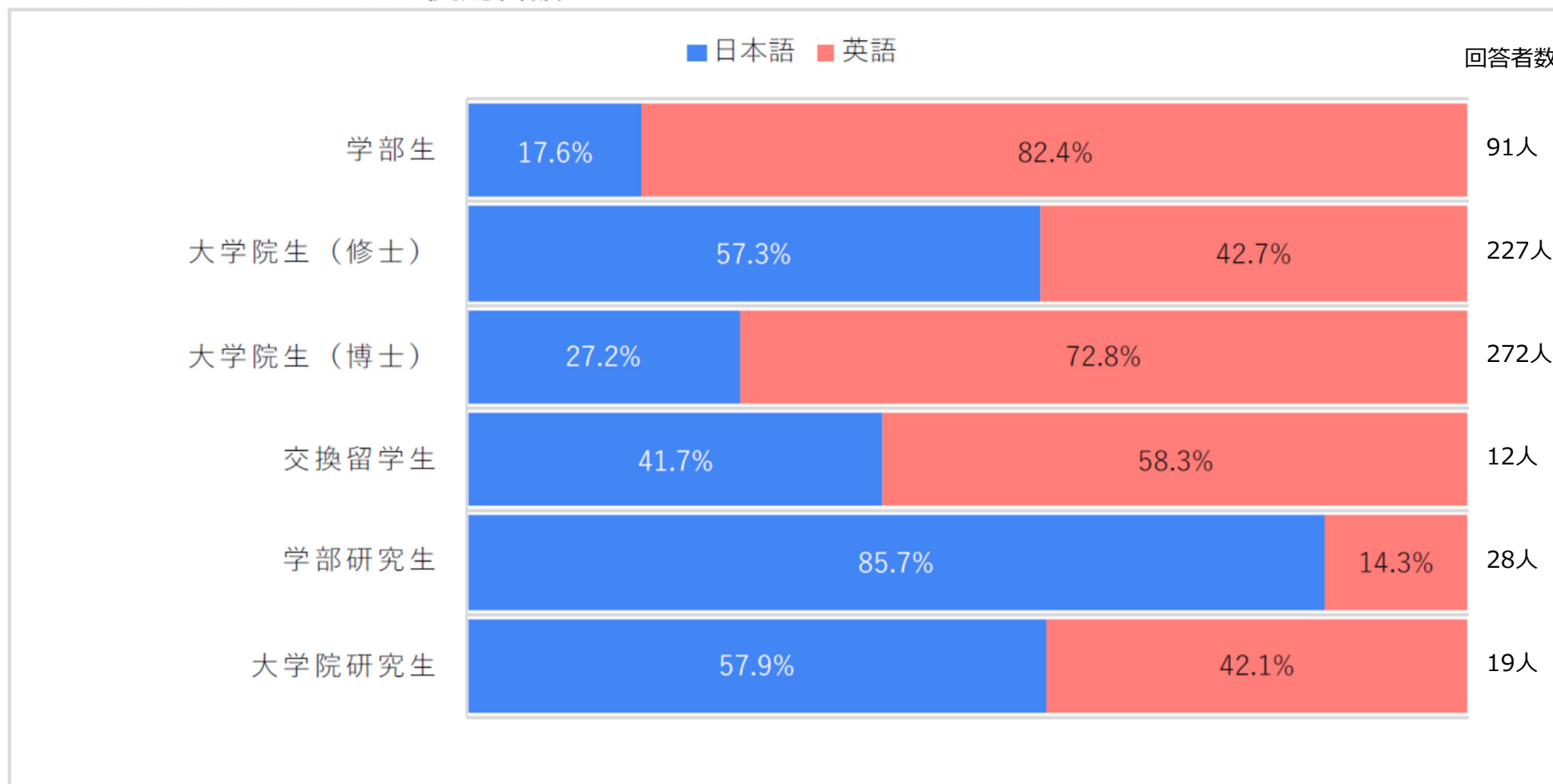
【資料編】東北大学アンケートのポイント

本編参照元
p21

⑧大学の授業（プログラム・コース）の使用言語は英語も多い。

- ✓ 大学院生（修士）は日本語による授業の割合が多く、学部生、大学院生（博士）は英語による授業の割合が多いが、学部生・大学院生（修士）・大学院生（博士）を合わせると英語の方が多い。

プログラム・コースの使用言語



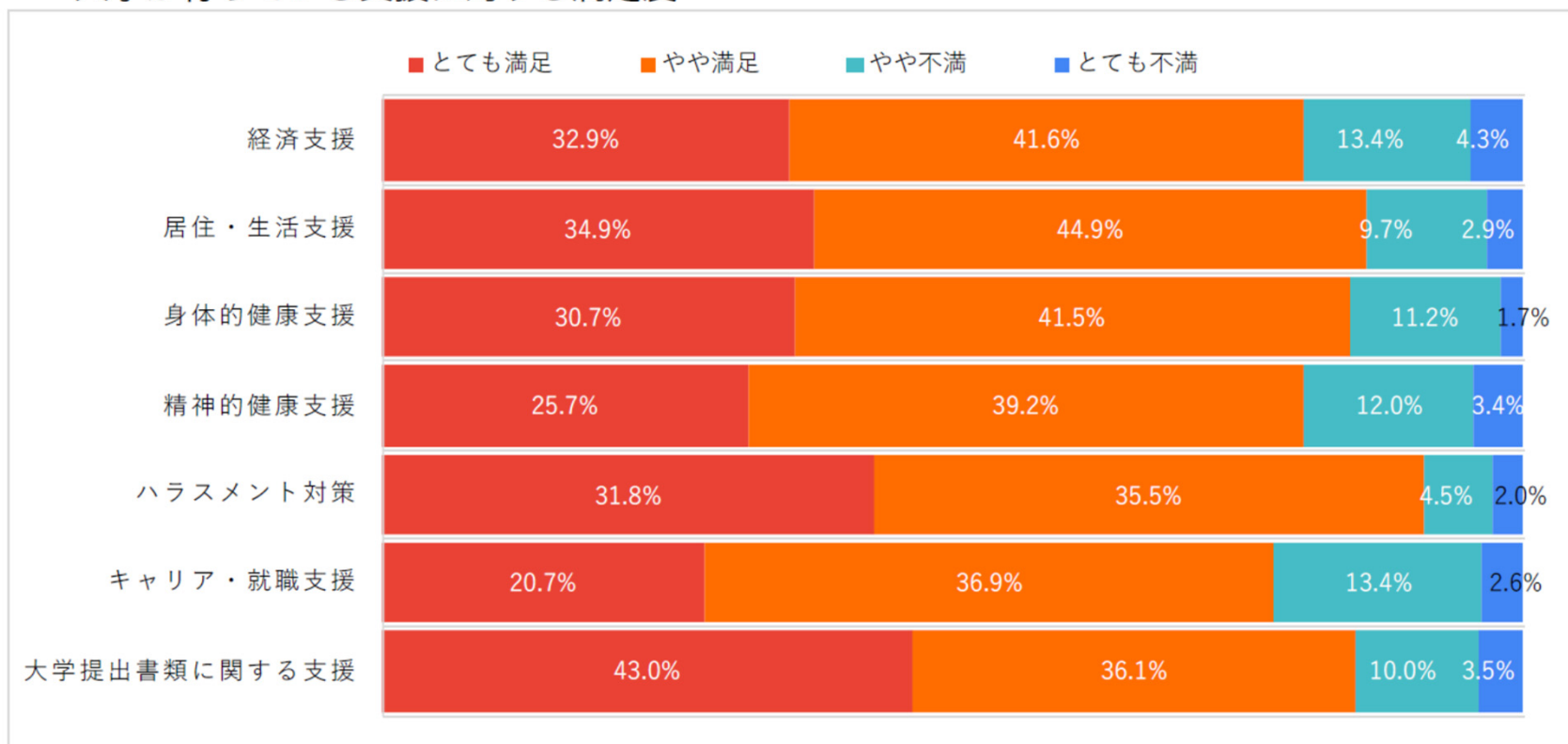
【資料編】 東北大学アンケートのポイント

本編参照元
p21

⑨外国人留学生にとって「キャリア・就職」に関する支援は大学が行う支援の中でも2番目に不満度が高い

- ✓ 大学が行っている支援に対する満足度について「経済支援」「住居・生活支援」「身体的健康支援」「精神的健康支援」「ハラスメント対策」「キャリア・就職支援」「大学提出書類に関する支援」の7項目について聞いたところ、「やや不満」「とても不満」が最も多いのが「経済支援」（17.7%）、次いで2位が「キャリア・就職支援」（16.0%）となった。
- ✓ 何故不満なのか、何に対する不満なのかはアンケートではとっていないものの、同大学では、アンケート回答学生は英語スピーカーが中心であるため、英語スピーカー対応のインターンシップの紹介や海外での就職支援、アカデミア就職支援は行っていないことが不満度が高くなる要因と推察している。

大学が行っている支援に対する満足度



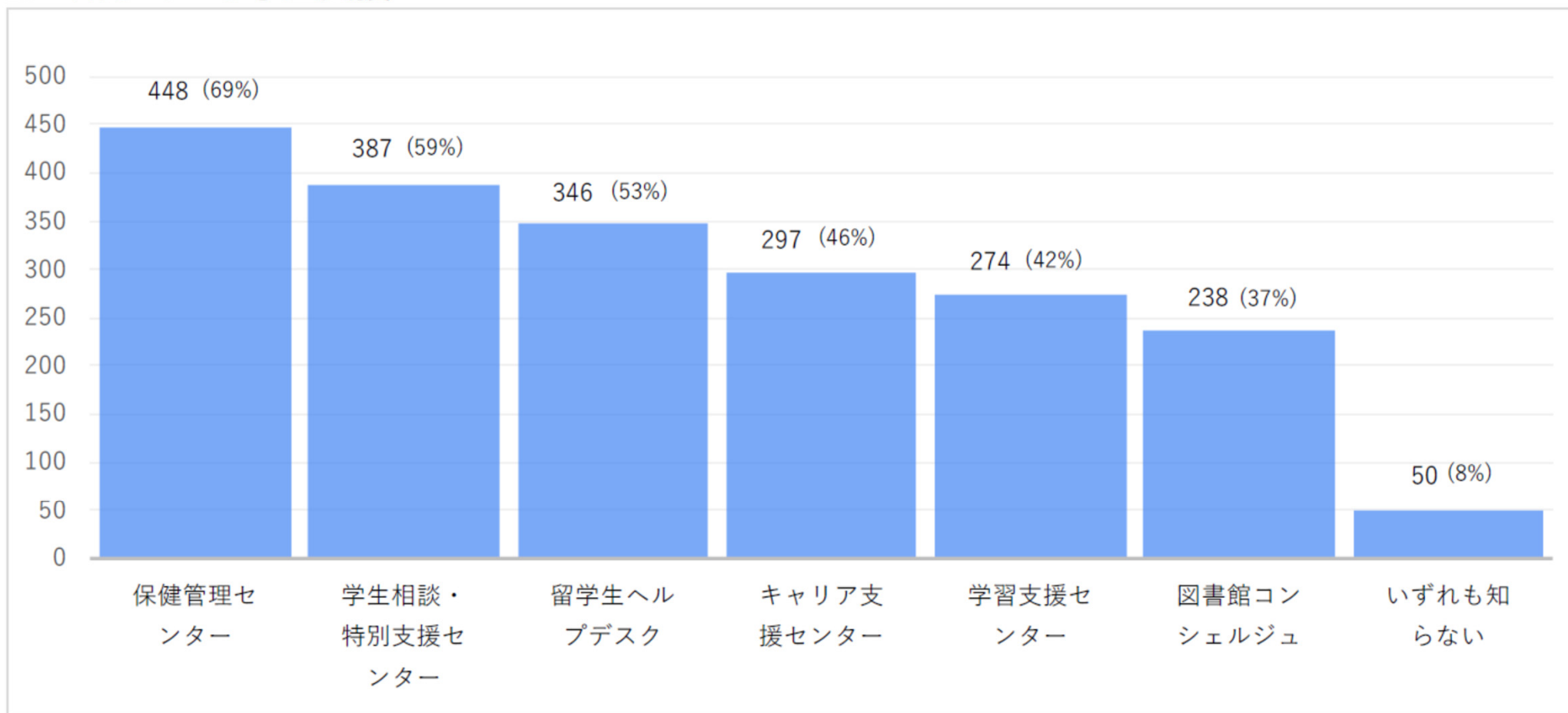
【資料編】東北大学アンケートのポイント

本編参照元
p21

⑩ 学生支援の認知度で「キャリア支援センター」が6項目中4位（46%）となっており、一定程度認知はされている。

- ✓ 保健管理センター69%、学生相談・特別支援センター59%、留学生ヘルプデスク53%、キャリア支援センター46%、学習支援センター42%、図書館コンシェルジュ37%、いずれも知らない8%の認知度であり、キャリア支援センターは一定程度認知されている。

知っている学生支援



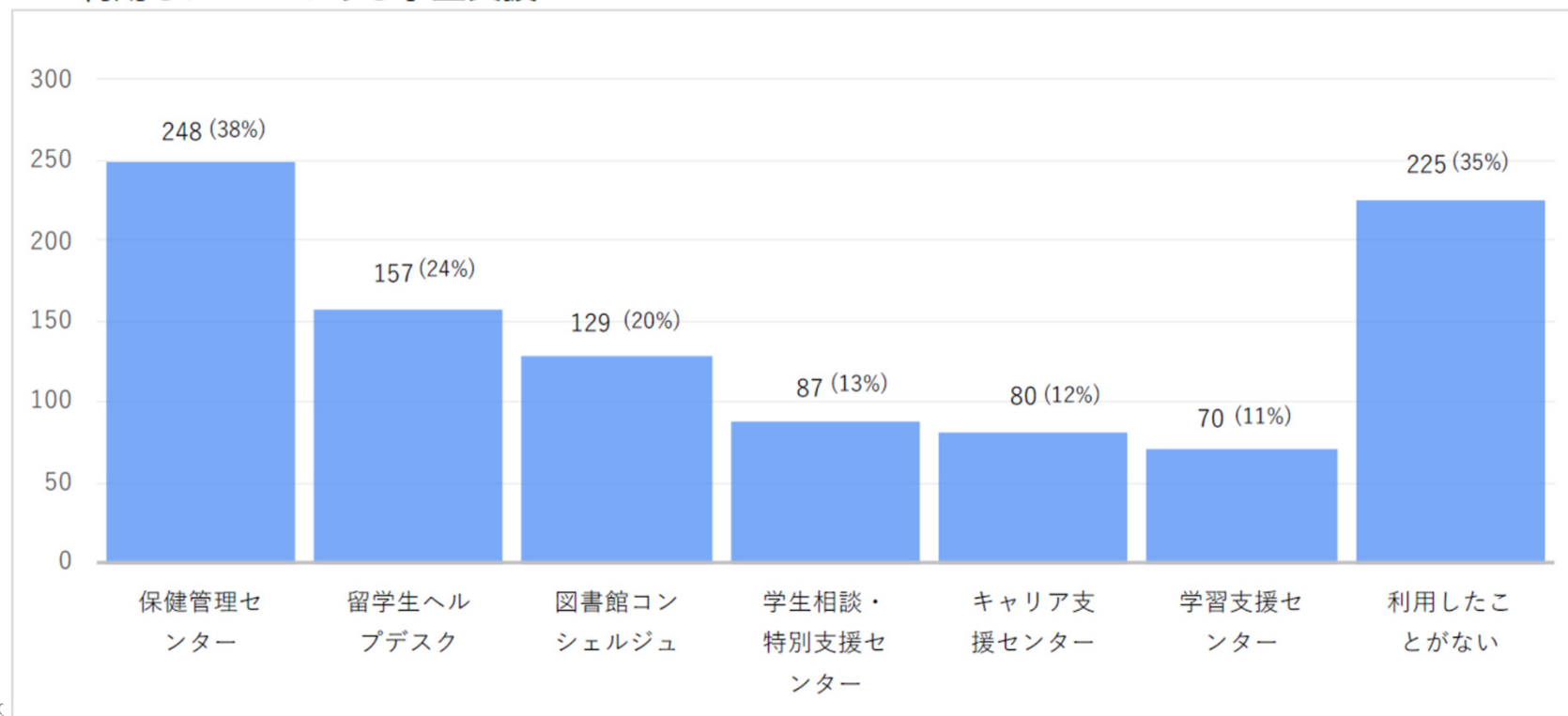
【資料編】 東北大学アンケートのポイント

本編参照元
p21

⑪キャリア支援センターを利用したことのある外国人留学生の数は、6項目中5位となり割合も大きく下がる

- ✓ 外国人留学生が利用した事のある学生支援は、保健管理センターが38%、留学生ヘルプデスクが24%、図書館コンシェルジュが20%、学生相談・特別支援センターが13%、キャリア支援センターが12%、学習支援センターが11%で、キャリア支援センターは5位となっている。
- ✓ キャリア支援センターが利用経験あり12%に対して不満が16.0%（参考：⑧）となっているのは、求めるものに対する答えがない、センターが川内キャンパスにしかなく他キャンパスの学生が使いにくい点が影響していると考えられる。
- ✓ 保健管理センターは健康診断で漏れなく利用、留学生ヘルプデスクは英語で対応しており、キャリア支援センターが英語対応をしていないことも要因と考えられる。

利用したことのある学生支援



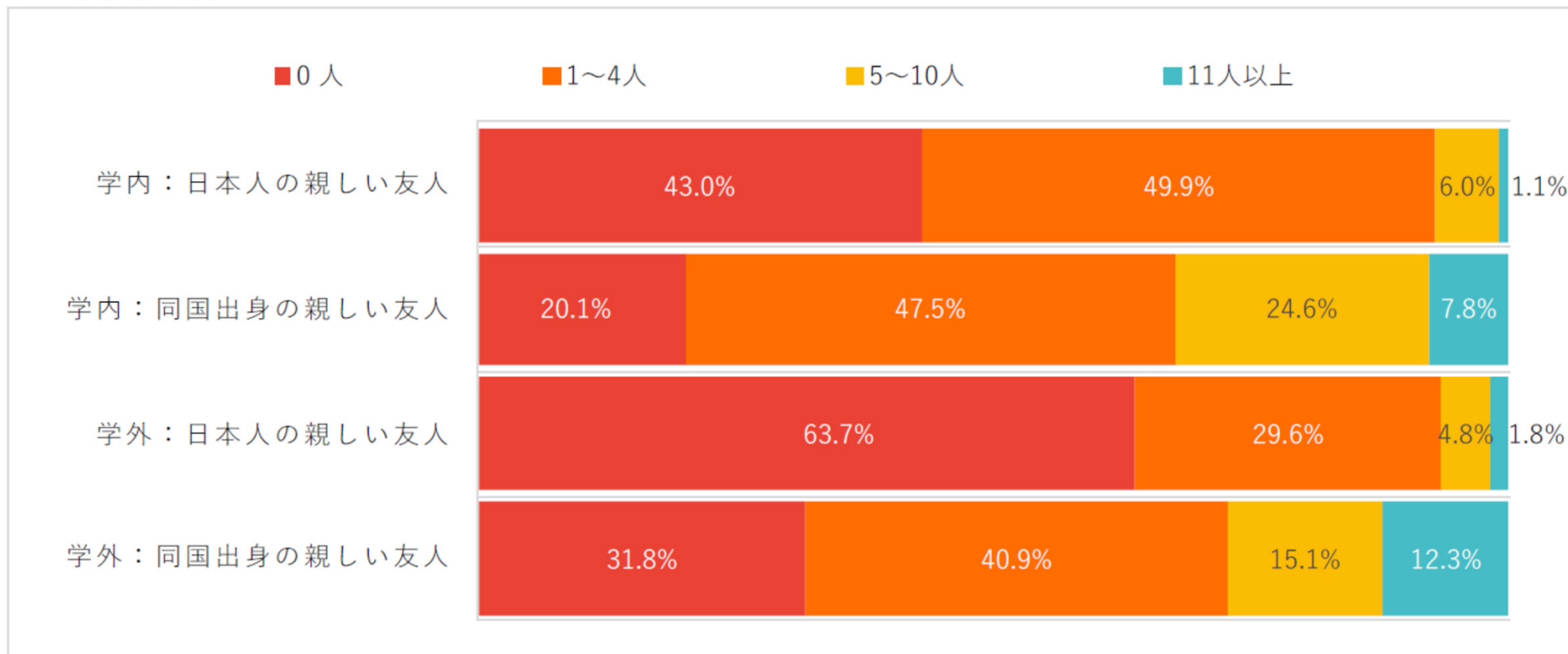
【資料編】東北大学アンケートのポイント

本編参照元
p21

⑫外国人留学生の友人の数は日本人学生よりも明らかに少ない

- ✓ 学内の日本人の親しい友人がいない人は43.0%。同国出身の親しい友人がいない人は20.1%。
- ✓ 学外の日本人の親しい友人がいない人は63.7%、同国出身の親しい友人がいない人は31.8%。
- ✓ 日本人と親しくなることが難しいうえに、同国出身の人間も少ないために孤立化していることが想定される。

友人の数



n=651

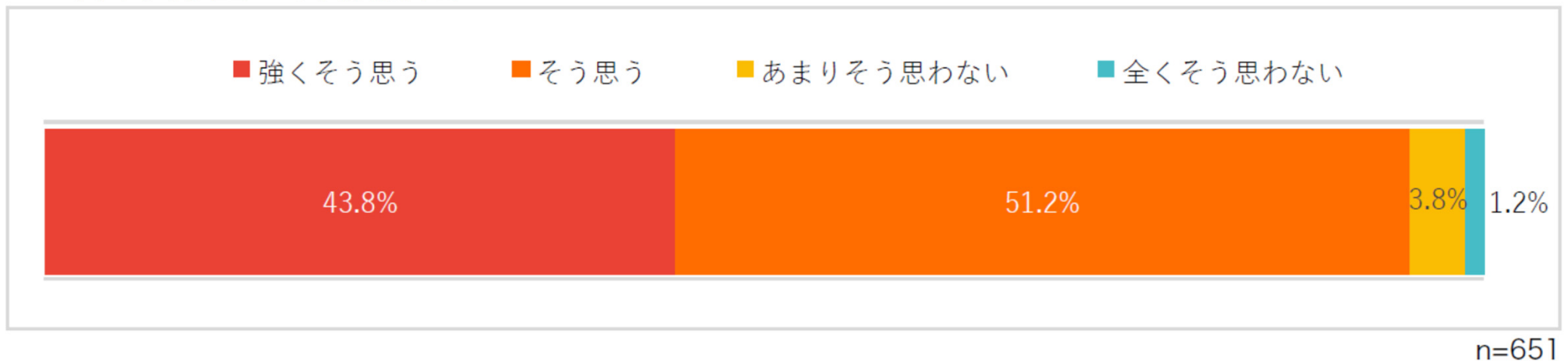
【資料編】 東北大学アンケートのポイント

本編参照元
p21

⑬日本人学生との交流を希望する外国人留学生の割合は非常に高い

- ✓ 日本人学生との交流希望について「強くそう思う」43.8%、「そう思う」51.2%で、日本人学生との交流を希望する外国人留学生は95.0%に上る。

日本人学生との交流希望



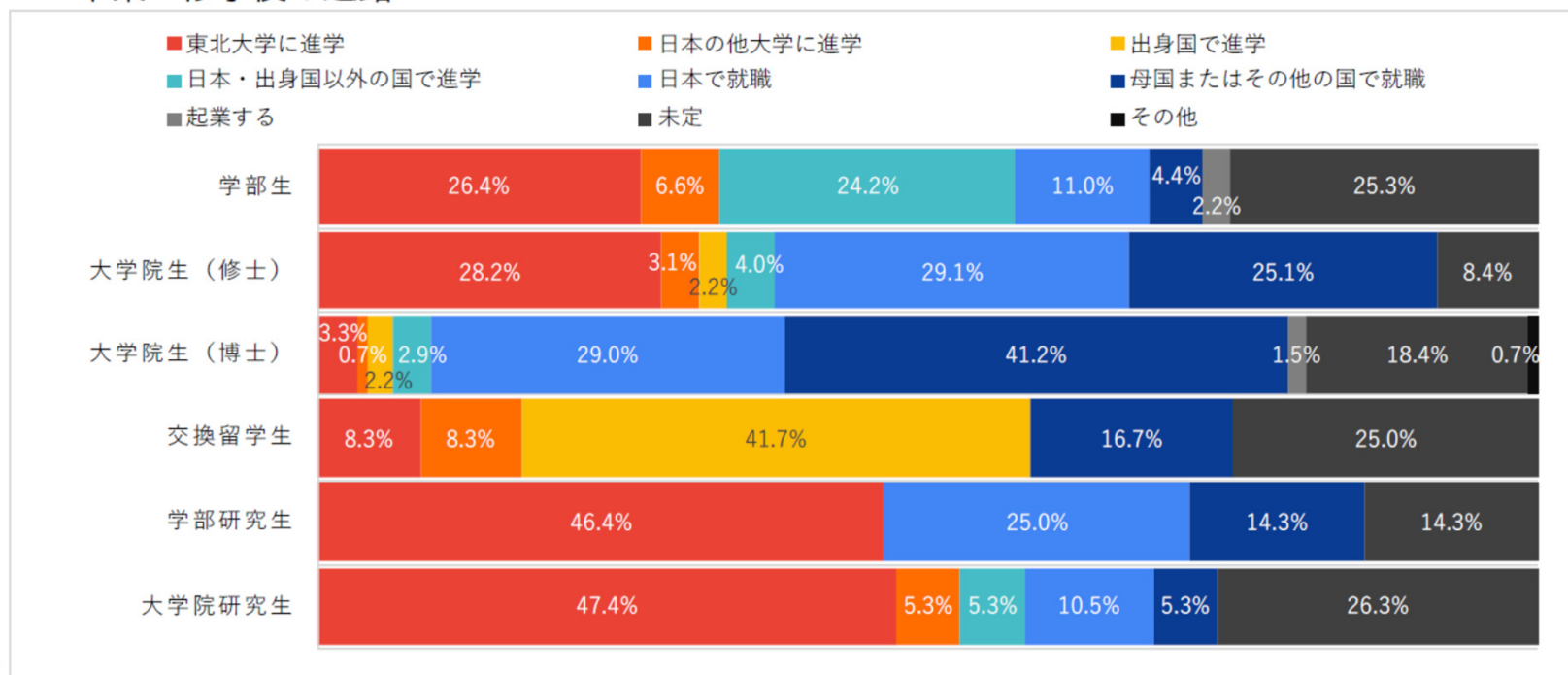
【資料編】 東北大学アンケートのポイント

本編参照元
p21

⑭卒業・修了後の進路について、就職する人だけを見ると、日本で就職する割合は学部生が最も高く博士課程が最も低い。

- ✓ 学部生は進学率が57.2%と高く、「日本で就職」は11.0%、「日本以外で就職」は4.4%。就職者に占める「日本で就職」は71.4%。
- ✓ 大学院生（修士）では、進学率は37.5%、「日本で就職」は29.1%、「日本以外で就職」は25.1%。就職者に占める「日本で就職」は53.7%。
- ✓ 大学院生（博士）では、進学率は9.1%、「日本で就職」は29.0%、「日本以外で就職」41.2%。就職者に占める「日本で就職」は41.3%。博士課程は研究機関への就職がメインであるが、日本ではドクター市場が飽和しており、例えば中国では求人が多いということもあるため、博士課程の人たちは、最初から帰国する前提で日本に来るケースが多い。日本人学生でも博士学生は就職難であり、そのために文科省では博士人材フェローシップ事業を実施している。ましてや留学生は就職が難しい。

卒業・修了後の進路



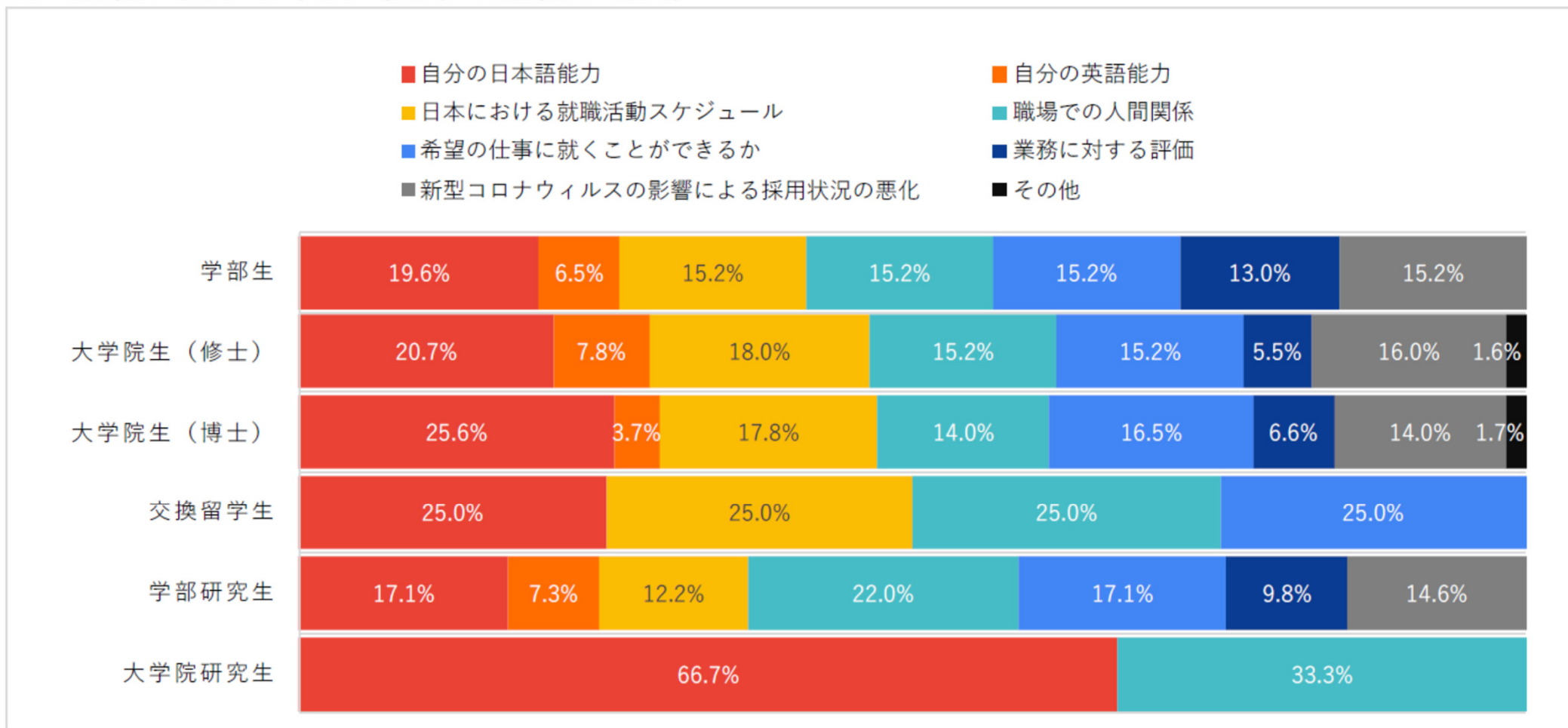
【資料編】 東北大学アンケートのポイント

本編参照元
p21

⑮ 学部生、大学院生（修士）、大学院生（博士）いずれにおいても、日本で就職する場合に最も大きな不安となる項目に「自分の日本語能力」上げる人が最も多い。

✓ 学部生19.6%、大学院生（修士）20.7%、大学院生（博士）25.6%。

就職に関する不安（日本で就職の場合）



【資料編】 東北大学アンケートのポイント

本編参照元
p21

⑩就職活動における基本的な情報へのアクセス手段や機会が不足している。

- ✓ 大学で受きたい就職支援サービスは、1位「企業情報の提供」、2位「就職活動の基礎知識の説明」、3位「インターンシップ情報の提供」、4位「英語での就職相談」、5位「日本で就活する留学生同士の交流会」などとなっている。
- ✓ キャリア支援センターには、留学生から「就職活動において『同志』がない、研究室の中で情報交換ができない」という話が寄せられている。
- ✓ キャリア支援センターでは、入学後（5月頃）にキャリア支援の説明会を実施している。ただ、そのタイミングだと学生としては就職活動はまだまだ先の話という認識であり、いざ就職活動が必要な時期に来て動きが遅く、修士論文が終わってから就職活動を始めるといったケースが良く見られる。
- ✓ 海外では卒業してから就職活動に取組み、長期インターンシップを経て就職することが一般的である。日本の就職活動がそれらとは違った形で行われていること自体を知らずに時が経ってしまうこともあり、基本的な情報不足の要因の一つになっていると考えられる。

大学で受きたい就職支援サービス

就職支援サービス	回答数
日本で留学生を採用する企業情報の提供	395
日本での就職活動の基礎知識の説明・紹介	355
日本でのインターンシップ情報の提供	295
英語での就職相談	262
日本で就活する留学生同士の交流会	250
日本以外での就職活動の基礎知識の説明・紹介	203
日本以外でのインターンシップ情報の提供	187
オンラインの英語でのフィードバック会	157
その他	61
合計	2,165

【資料編】インタビュー結果

本編参照元
p22～38

企業A (IT)

元々ベンチャー気質を持った企業で海外進出も目論んでいたところに、DATEntreというきっかけがありインターンシップを実施。他社に比べると長めの2週間のインターンシップで会社と留学生の理解を深め採用に至った。

インタビュー項目	回答の概要
外国人留学生の採用を始めた経緯や切っ掛け	・ 採用に苦しんでいた時に東経連・DATEntre経由で外国人留学生採用もあると知った
採用に関する戦略や方針	・ 従来から東南アジア中心に海外進出志向があったので、外国人留学生は海外進出のために有効と考えていた
外国人留学生に関する情報収集方法	・ DATEntre、県、市、JICA。中でも一番役だったのはDATEntre。情報量が多く、仙台で学生向けに話をする機会を貰えたため。
外国人留学生に期待すること	・ 元々ベンチャー気質の会社であり、多様性を求めていることと、海外進出を考えているのでそちら方面での活躍を期待している。
これまでの採用実績と定着率	・ 2名。1名は東北大学から3年前に採用。もう1名は内定済。離職した人がいないため、定着率は100%。
採用に至った要因	・ DATEntreが外国人留学生との出会いの場を提供してくれたことが一番大きい。また、2週間のインターンシップで理解が深まり採用に至った。
選考試験時に特段配慮したこと	・ 日本人は1次・2次・適性試験というステップで採用するが、外国人留学生はインターンシップを重要視した。
採用で活用したツールや機会	・ インターンシップによる採用。
経営層による採用プロセスでの配慮	・ インターンシップの段階から社長自ら参加している。
受入れ部署や人事担当者の反応	・ 仕事が増えるとの反応。ビザ関係の手続きで業務増となるのは事実。ジェットロや経験のある会社やコンサル会社の手を借りた。
内定後に実施したフォロー	・ 入社前は3か月に1度会社に来てもらう。Eラーニングも実施。入社後はメンターを付け、月に1回レポートを社長まで提出。入社後3か月間はIT専門の研修センターで猛勉強。
外国人留学生採用で感じるメリット・デメリット	・ デメリットはない。外国人採用関係で講演することが増えて会社のプレゼンスが上がった。優秀な人材が豊富なDATEntreや東北大学と関係を築けたこと自体が大きなメリット。
外国人留学生の将来のキャリアパス	・ 1人目の外国人材は、入社時に10年間ここで勉強してその後母国で起業したいと明言していた。会社も理解したうえで採用した。
入社後のミスマッチの有無	・ 今のところミスマッチはない。ただし今後外国人材の採用を増やしていくと何か発生してくるのかもしれないとは感じている。
その他	・ 中小企業ではインターンシップの実施自体がハードルが高く、何をどう進めればよいのかも分からない経営者も多い。外国人採用の支援制度は、まだまだ一般向けの周知が足りていないと感じる。採用実績のある企業としては、経験者だから言えるメリットや成功体験をより広める活動をしていくべきだと感じている。

【資料編】インタビュー結果

本編参照元
p22~38

企業B (農業)

国籍を分け隔てなく、優秀な人材を採用するというスタンスだったうえに、技能実習生も元々いたため外国人へのアレルギーが無かった。社長や部門長の個人的つながりでDATEntreや東北大との繋がりができたこともあり採用に至っている。また、アルバイト兼インターンシップの形で県の補助金も活用しながら長期間在籍した後に採用していることもポイントである。

インタビュー項目	回答の概要
外国人留学生の採用を始めた経緯や切っ掛け	<ul style="list-style-type: none"> 東北大学のインターンシップマッチングイベントがきっかけ。ただし元々外国人採用を使用していたわけではなく、国籍にかかわらず優秀な人材を採用しようとした結果外国人も採用することになった。
採用に関する戦略や方針	<ul style="list-style-type: none"> 元々技能実習生（インド人2名）は採用したことがあり、外国人材に対するアレルギーはない会社だった。部門長裁量で採用。インターンシップは5か月間実施。
外国人留学生に関する情報収集方法	<ul style="list-style-type: none"> 東北大学のインターンシップマッチングイベントを利用したが、少なくとも直近数年で部門の人員を増やす予定はないため、継続的なものではない
外国人留学生に期待すること	<ul style="list-style-type: none"> 元々は外国人留学生を狙っていた訳ではないものの、語学力(母語、英語)の情報収集能力は期待できる。また、業務は日本語のため、日本語能力は重視している。
これまでの採用実績と定着率	<ul style="list-style-type: none"> 2名。うち1人（セネガル人）は退職した。現在1名在籍中。
採用に至った要因	<ul style="list-style-type: none"> 能力、人格共に申し分なかったため。
選考試験時に特段配慮したこと	<ul style="list-style-type: none"> 選考試験を実施していない。
選考試験時に特段配慮したこと	<ul style="list-style-type: none"> 在留資格申請でジェット口の伴走型支援を活用。ジェット口のサービスは100点だと思う。コロナ禍で在留資格申請や具体的な入国時期に関する先行きが不透明な中、細やかに対応頂いたことは非常に良かった。どんな企業でもやる気さえあれば、ジェット口のサービスを受けることで採用できると思う。
採用で活用したツールや機会	<ul style="list-style-type: none"> 東北大学のインターンシップマッチングイベント。なお、アルバイト契約を結んで有給で働いてもらうインターンシップであり、県の補助金も活用した。
経営層による採用プロセスでの配慮	<ul style="list-style-type: none"> インターンで経営層とも面識が有り、かつ部門裁量があったので、選ぶプロセスについての横槍などは一切ないが、経営層は日本語能力+コミュニケーション能力についてはよく確認すべきと考えている。
受入れ部署や人事担当者の反応	<ul style="list-style-type: none"> 上長(部門長)が在留資格申請の対応をした。総務部門は「ジェット口の伴走型支援があったため、日本人と変わらなかった。」との受け止め。
内定後に実施したフォロー	<ul style="list-style-type: none"> ジェット口の伴走型支援を活用。ただし在留資格申請ほどは活用しきれていない。また、キャリアパスのゴールは何か(今回の在留期限(5年)後にどうなってほしい、等)について定義した。イメージづくりと本人とのすり合わせをしっかりと行った。
外国人留学生採用で感じるメリット・デメリット	<ul style="list-style-type: none"> まだ1年なので会社全体への大きな影響は無いが、部門の中では期待値以上に活躍してくれている。デメリットは、OJT時に部門長の時間を多く費やしたことだが、今ではその投資価値はあったと感じている。
外国人留学生の将来のキャリアパス	<ul style="list-style-type: none"> 部門長を5年後(在留資格の更新時)に見据えている。技術・人文・国際での在留資格なので、技術系(農業技術、施設園芸)分野が業界的なキャリアパスとなると思われる。
定着・活躍のための取組み	<ul style="list-style-type: none"> 特別に行っているものはないが、生活の困りごとのインタビューをコミュニケーションの中で行っている。
入社後のミスマッチの有無	<ul style="list-style-type: none"> 現在在籍している人材は、インターンシップで事前に相互理解が進んだのでミスマッチは無い。過去退職した外国人は、入社前は日本語習得を頑張ると言っていたが実際はあまり身に付けなかった。
その他	<ul style="list-style-type: none"> 退職に至った外国人材の件については、地元大学と社長の繋がりがあったことで採用前提で人柄を見てしまったこと、相互理解の時間が不足していたことが失敗の要因と考えている。 東北大やDATEntreとのつながりのきっかけは、部門長自身が同大学出身であったことと、社長と部門長がDATEntreの担当者が担当する同大学のキャリア講座登壇を通じて面識があったこと。 在学中にアルバイトなどの試用的な採用をするにあたって、留学生の労働時間上限等の必要な情報をもっと広く周知されていると良い。 クリティカルな問題はケースバイケースなものであることが多いので、そういう個別の相談を気軽にできる存在がもっと身近にあると良い。

【資料編】インタビュー結果

本編参照元
p22~38

企業C (IT)

スキルやモチベーション第一で採用するスタンス。さらに中華圏を中心に海外展開も見据えて採用している。特に、高度外国人材の採用によって新規事業で他社との差別化を実現し、成功体験を積み重ねていることがポイント。さらに、20人の採用実績があり、そのことが新規採用のハードルを下げているという良いサイクルが出来ている。

インタビュー項目	回答の概要
外国人留学生の採用を始めた経緯や切っ掛け	<ul style="list-style-type: none"> IT業界は元来国籍や人種を問わずスキルを重要視する。IT先端技術は北米に集中しているため英語で求人したところカナダ・アメリカ・中国からの人材が集まった。
採用に関する戦略や方針	<ul style="list-style-type: none"> IT技術を有し、モチベーションの高い人材を採用。台湾等の地理的にも近く、日本人とも気質に近い重点地域を設置している。ここ3年ほどは外国大学在籍者への採用活動も行っている。また、最近では日本国内で中華圏の動向をキャッチしたい企業も増えており、その対応のために中国人材を採用している面もある。
外国人留学生に関する情報収集方法	<ul style="list-style-type: none"> 東北大学、ジェトロ仙台、宮城県、仙台市、仙台市産業振興事業団など。DATEntreで一番役だった点は、東北大学の取組みであることにより就職活動者に対して「ハク」が付いたこと。
外国人留学生に期待すること	<ul style="list-style-type: none"> エンジニアの外国人材には、IT分野の基礎的な能力と高いモチベーションを期待。日本語能力は内定時はN3~N4程度の学生が多いので、自社で日本語教育をする。
これまでの採用実績と定着率	<ul style="list-style-type: none"> これまでは、アルバイトを含めると20名超（マレーシア/香港/台湾/中国/タイ/インド/ネパール/米国/カナダ/フランス/南アフリカ/シリア/エジプト）。現在は7名（マレーシア/台湾/香港）。定着率は外国人社員の出身地域によって異なるが、過去3年間（2018~2020年）は概ね80%程度。日本は先進国の中でも生活の質は高いが給与が低い。そのため北米、欧州エリアの人たちは賃金の問題でやめる確率が高い。
採用に至った要因	<ul style="list-style-type: none"> ITスキルとモチベーションが十分だったこと。インターンで仕事をしながらゆっくりと見て判断することが良い。日本人材の場合はよりシステムチック。留学生インターンシップは5年ほど前から開始した。
選考試験時に特段配慮したこと	<ul style="list-style-type: none"> 外国人材は主に数か月のインターンシップ兼アルバイトを経てゆっくりと人柄を理解し、自社との相性を確認してから正社員化するという配慮を行った。マルチリンガルの外国人材をフォローアップ担当者として指名し、母国語で疑問や不安を解消できる枠組みを作った。
選考試験時に特段配慮したこと	<ul style="list-style-type: none"> 経産省の地元留学生マッチングを活用。社内課題の整理が大変だったのでその点の支援が望まれる。英語のスキルは無くても良いが、カジュアルミーティングや、専門のコーディネーター企業がもっと充実すると助かる。自社Webサイトで積極的な情報発信を行った。
採用で活用したツールや機会	<ul style="list-style-type: none"> 東北大学、宮城県内の公的機関が主催する説明会、インターンシップの枠組みを継続的に活用した。
経営層による採用プロセスでの配慮	<ul style="list-style-type: none"> インターンシップやアルバイトで長期的に関係を作ることを重視している。中華系諸国出身の外国人材には旧正月を家族と過ごせるように、イスラム教徒の人材には、定例の礼拝は業務を調整して行事に参加できるよう配慮している。
受入れ部署や人事担当者の反応	<ul style="list-style-type: none"> 人事担当者は外国人材と共に就職説明会を行っていることもあり、外国人留学生に対してもオープンな態度で接している。受け入れ部署でも、中国語で業務を進められる部署で中国系エンジニア社員を採用するなど、近いバックグラウンドの社員たちが集まっているのでハードルは感じていない。
内定後に実施したフォロー	<ul style="list-style-type: none"> 社会保険制度や「みなし残業手当」や有給等、日本独自の制度や日本の給与水準について理解を得られるように資料等を用いて説明を行っている。
外国人留学生採用で感じるメリット・デメリット	<ul style="list-style-type: none"> 新規事業開拓で強力な担い手となる、他社との差別化ができる、好奇心とモチベーションの高い人材が採用できる、といったメリットがあり、これらを通じて会社イメージが向上し、社内の雰囲気も国際的で明るくなった。適した仕事の準備が難しい、教育コストや時間が同年代の日本人材より高いといったことがデメリット。
外国人留学生の将来のキャリアパス	<ul style="list-style-type: none"> 終身雇用制度ではなく、3~5年といったスパンで当人がどのようなキャリアを歩みたいかを重視して話し合いをしている。典型的な例は「1~2年目メンバー⇒2~3年目小規模なチームのリーダー・後輩のフォロー担当⇒3~5年目 関連会社の管理層へ抜擢」というイメージ。
定着・活躍のための取組み	<ul style="list-style-type: none"> インターンシップ+アルバイトを経ての正社員採用としていること。入社後は単身者向けの家具・家電付き寮の手配をしている。
入社後のミスマッチの有無	<ul style="list-style-type: none"> インターンシップ・アルバイト時は大きな問題はなかったものの、正社員化にあたり、給与待遇面（給与水準が主な北米・欧州より低い）、「みなし残業手当」「社会保障（扶養手当）」といった日本独自の制度が理解されない、といったミスマッチが発生したケースもあった。
その他	<ul style="list-style-type: none"> 海外では日本の会社は残業が多く厳しいというネガティブなイメージを持っている人が多い。インターンシップは日本では普通5日程度で、海外ではこれは見学である。もし本当に仙台でインターンシップを広めたいのであれば、1か月・2か月でやった方が良い。海外だとインターンシップをやらないと卒業できないというも結構ある。日本では大学は研究する場所かもしれないが、海外ではそれに加え、就職に必要なスキルを身に着ける場との認識。日本でも大学がそのようになると良い。

【資料編】インタビュー結果

本編参照元
p22～38

留学生A氏（仙台の金融企業に就職後、仙台のメディア企業に転職）

中国の大学で日本語を専攻し東北大学留学に至る。内定を獲得した中で仙台の会社に就職したが、古い日本的な企業文化だったためメディア企業に転職。インターンシップでより企業を深く理解できることが望ましいと考えている。

インタビュー項目	回答の概要
母国・出身地、来日時期、日本を留学先に選んだ理由	・ 中国上海近郊出身で、2016年10月に来日し1年半は研究生。本来は英語を専攻したかったが、英語は競争率が高く、日本語専攻となったことがきっかけとなり来日に至った。
大学での専攻と母国での就業経験	・ 母国では日本語を専攻。日本では文学研究科日本語教育学研究室を修了。
留学生の時、日本の生活で苦労したこと	・ 日本語でのコミュニケーションと様々な生活様式の違い（例：中国のバスは前から乗る等）
日本企業（今の業界・会社）に就職したいと思った要因	・ インバウンド関係の仕事で日本の魅力をアピールしたいと考えていた。前の会社で男尊女卑が酷かったため、自由な社風である今の会社に転職した。
就職活動を始めた時期	・ 2018年9月。（2018年4月入学）
就職活動で苦労したことや大きなストレスを感じたこと	・ 日本の就職活動のルールがあまりわからなかったこと。
就職活動でのインターンシップへの参加有無	・ インターンシップは多く参加した。ただし、1日の実施など短期が多かった。
大学のキャリア支援センターの利用有無	・ 週1回くらいは履歴書の書き方などで相談していた。
就職活動で必要な情報は届いていたか	・ 情報不足はあまりなく、積極的にDatentreの活動に参加した。
就職活動での情報源や活用したツール、就職活動の相談ができるコミュニティーの有無	・ 活用したツールはあまりなかったが、研究室の日本人学生に色々なことを聞いた。
日本人の友人有無と、サークルなどへの加入有無	・ サークルには加入していなかった。同じ研究室の同級生の一人が日本人の友達がなくて、日本人の友人を紹介したこともあった。
就職した企業の志望順位	・ 新卒時、内定は4つ貰ったが、入社した会社は第一志望ではなかった。東京の会社からも内定を得たが、仙台に残りたかったから仙台の会社にした。
日本での就職活動においてであると良かったと思う仕組みや機会	・ インターンシップで学生が会社の雰囲気をもっと感じ取れるような場があればよかった。会社が学生を選んでいる雰囲気だった。
日本語スキルの不安、日本語対策を支援するような機会の有無	・ 前の会社では日本語の不安があったが、今の職場ではない。
キャリア・就職支援が十分活用されない理由	・ 日本語に自信がないためにキャリア支援センターに手が伸びない留学生が結構いたと思う。外国人向け支援もしていることを更にPRするべき。
日本企業に求めたいもの	・ 東京と大阪等の大都会と比べれば、男尊女卑や排外意識が東北地方では根強いと感じる。

【資料編】インタビュー結果

本編参照元
p22~38

留学生B氏（東京の医薬品企業に就職）

ポップカルチャーがきっかけで日本に興味を持つ。理系だが自分で就活をした。仙台の暮らしやすさは感じていたものの、専門を活かして中国に注力している会社を選択した結果、東京の会社に就職。留学生の就活におけるカジュアルミーティング、OB・OGリストの充実化等が望まれるとの考え。

インタビュー項目	回答の概要
母国・出身地、来日時期、日本を留学先に選んだ理由	<ul style="list-style-type: none"> 中国上海近郊。大学3年の時に交換留学生として来日。東北大学の学部卒業後、農学研究科。日本のポップカルチャーが好きだった。
大学での専攻と母国での就業経験	<ul style="list-style-type: none"> 中国の大学ではバイオ系を専攻
日本語を学んだ場	<ul style="list-style-type: none"> 2014年、交換留学生の時に勉強し始めた。中国に居た時はあまり勉強していなかった。
留学生の時、日本の生活で苦労したこと	<ul style="list-style-type: none"> 日本語だけでコミュニケーション取るのが難しかった。特に人の呼び方、敬語で苦労した。
日本企業（今の業界・会社）に就職したいと思った要因。今の場所を選んだ理由	<ul style="list-style-type: none"> 交換留学生の時から日本で暮らしたいと思っていた。東京で1年、仙台で2年半暮らしたが仙台の方が暮らしやすかった。仙台は自分の専門分野を活かせる会社が少なかったため、自分の専門分野を活かすことができ、なおかつ中国に注力しており、国に戻れる会社を選んだ結果、東京の会社に就職することとなった。
就職活動を始めた時期	<ul style="list-style-type: none"> 研究所の推薦ではなく自分で活動した。M1の夏からインターンシップに参加した。10月頃に就職活動を始めた。
就職活動で苦労したことや大きなストレスを感じたこと	<ul style="list-style-type: none"> 移動が多かったのが身体的ストレス。精神的には、自己分析が足りず、多くの会社の説明会に出てエントリーシートを出して疲れた。
就職活動でのインターンシップへの参加有無	<ul style="list-style-type: none"> 3社参加した。簡単な説明と社員との交流で1日完結。会社のイメージをつかむ主旨で参加し、ある程度達成できた。
大学のキャリア支援センターの利用有無	<ul style="list-style-type: none"> DATEntreを活用。
就職活動で必要な情報は届いていたか	<ul style="list-style-type: none"> 日本人学生だと、たくさんの友人先輩から裏話も聞けるが、外国人留学生だとそれが無いので情報の格差はあったと思う。
就職活動での情報源や活用したツール、就職活動の相談ができるコミュニティの有無	<ul style="list-style-type: none"> 会社の情報は、会社説明会が重要なリソースだった。会社説明会は学内にポスター等がある。
日本人の友人有無と、サークルなどへの加入有無	<ul style="list-style-type: none"> DATEntre以外ではあまり繋がりはなかった。友人等周りの人たちからの情報は、会社情報というよりは、面接の経験談など。
就職した企業の志望順位	<ul style="list-style-type: none"> 今の会社は第1志望ではないが、上位ではあった。内定はほかにもう1社獲得していた。
日本での就職活動においてあると良かったと思う仕組みや機会	<ul style="list-style-type: none"> 中長期インターンシップとインターンシップ情報。自分の専門にあう職種。日本人学生や内定者と身近に交流できるカジュアルミーティング。最近内定をもらった学生からリアルな経験談を聞いた方がためになる情報が多い。
日本語スキルの不安、日本語対策を支援するような機会の有無	<ul style="list-style-type: none"> 就職後は言語的な問題はなくなりつつあり、もう必要ない。大学で日本語レッスンがあり、助けられた。
キャリア・就職支援が十分活用されない理由	<ul style="list-style-type: none"> OB・OG訪問をしたかったが、大学のキャリア支援センターには希望するOB・OGリストが無かった。そもそも留学生の就職事例が少ないことも要因かと思う。
日本企業に求めたいもの	<ul style="list-style-type: none"> 選考のフローをもっとシンプルにしてほしい。外国人留学生が増えると、選考する側が日本人というのは良いのかどうか検討が必要と思う。SPIも日本語で受けるので日本人学生との不公平感がある。

【資料編】インタビュー結果

本編参照元
p22~38

留学生C氏（東京の金融企業に就職）

仙台は住みやすいと感じたものの食生活が合わず東京に。「日本式の採用は外国人にとっては全く分からないので情報交換会があると良い」「日本企業は職域を明確にして採用して欲しい」「大学のサポートは、特にマスターで来日した留学生は時間がないためサービスがあっても使う時間がない場合もある」「東北企業は、国際業務・労働条件・生活の不便の面が改善されれば外国人材が集まる」との考え。

インタビュー項目	回答の概要
母国・出身地、来日時期、日本を留学先にした理由	<ul style="list-style-type: none"> 中国出身。2016年10月来日。中国の大学で日本語を専攻していたことが理由。
大学での専攻と母国での就業経験	<ul style="list-style-type: none"> 東北大大学院経済研究科で経営を専攻。
日本語を学んだ場	<ul style="list-style-type: none"> 中国で専攻していたものの、日本に来てから上達した部分がある。現在N1レベル。
留学生の時、日本の生活で苦労したこと	<ul style="list-style-type: none"> 食生活が一番慣れなかった。特に和食が慣れない。日本の中華料理は日本の料理である。
日本企業（今の業界・会社）に就職したいと思った要因	<ul style="list-style-type: none"> 金融とコンサルを志望していたが、就職活動開始時期が遅れたため（日本から見て）外資系の企業が時期的に間に合わなかった。今の企業を選んだ理由は、中国にも注力していたことと、十分満足できるオファーだったこと。
今の場所を選んだ理由	<ul style="list-style-type: none"> 留学生だった当時は、仙台で就職という頭はなかった。ただ、今仮に仙台に食生活がそろっていれば、規模が大きすぎず、小さすぎず、また知り合いが多いので場所としては仙台の方が良いと思う。
就職活動を始めた時期	<ul style="list-style-type: none"> M1の11月くらいから外資のコンサルメインで開始。就職活動について教えてもらう場がなかったため遅くなった。日本人学生だと先輩等から聞いて皆分かっているが、外国人留学生は情報が少ない。
就職活動でのインターンシップへの参加有無	<ul style="list-style-type: none"> 3日や1日という期間なのでインターンシップと言えるか分からないが、デロイト、第一生命、大和証券など、金融とコンサル中心で参加した。
大学のキャリア支援センターの利用有無	<ul style="list-style-type: none"> エントリーシート作成の際に支援してもらった。
就職活動で必要な情報は届いていたか	<ul style="list-style-type: none"> 当時は自分自身が必ず日本で就職するとは思っていなかったため、情報収集をあまりしなかった。
就職活動での情報源や活用したツール、就職活動の相談ができるコミュニティの有無	<ul style="list-style-type: none"> 友達の中で情報交換はあった。コミュニティというほどではない。行動は個人プレー。
日本人の友人有無と、サークルなどへの加入有無	<ul style="list-style-type: none"> バスケットボールのサークルに入っていたが、就職に関しては特に話をするような雰囲気はなかった。ほかの外国人留学生でサークルに入っていた人は知らない。
就職した企業の志望順位	<ul style="list-style-type: none"> 内定は今の会社のみ。理由は今の会社が内定のタイミングが一番早く、かつ十分満足できるオファーだったので、その後は就職活動をしなかった。
日本での就職活動においてあると良かったと思う仕組みや機会	<ul style="list-style-type: none"> 情報交換の会や場があったら良かったと思う。日本式の採用は外国人にとっては全く分からないので、全体の流れや面接でどこが見られるか、ということを事前に教えてもらえる場があったら良かった。
日本語スキルの不安、日本語対策を支援するような機会の有無	<ul style="list-style-type: none"> 対顧客の仕事をしているので、日本語は大事であるだけに不安を感じる。とはいえ企業側はそこまで高い日本語能力を求めていないと感じた。内定後に会社からビジネス日本語の授業を受けた。
キャリア・就職支援が十分活用されない理由	<ul style="list-style-type: none"> 大学が提供しているサービスは日本人学生向けのサービスのため、外国人には適さないところがあった。また、学部生なら使えるが大学院生は研究も新しく始まり、授業と論文で忙しい。サポートのサービスがあっても使う時間がない場合もある。
日本企業に求めたいもの	<ul style="list-style-type: none"> 新卒採用のときに、職域を明確にして採用して欲しい。中国ではジョブ型採用が普通であり専門能力を問われる。日本の就活で大学で一番頑張ったことを聞かれるのが理解できない。東北・仙台の企業は、もっと国際業務があって、労働条件が良く、生活の不便が無ければ外国人材も集まるのではないかと。

【資料編】インタビュー結果

本編参照元
p22～38

留学生D氏（仙台の金融企業に就職）

東京圏に就職した先輩が多いので、東北にネットワークがないため後輩たちも東京圏に行くという構造になっていると指摘。身近なコミュニティがなかったため、公開情報以外の情報を充分得ることが出来なかったと感じている。

インタビュー項目	回答の概要
母国・出身地、来日時期、日本を留学先にした理由	<ul style="list-style-type: none">韓国出身、2013年東北大経済学部入学、2015年韓国の兵役へ。2017年再度来日し仙台の金融企業に就職。
留学生の時、日本の生活で苦労したこと	<ul style="list-style-type: none">東北大のユニバーシティハウスに入居していたが、1年間終了後は入居延長ができないため、住居の面の不安が大きかった
日本企業（今の業界・会社）に就職したいと思った要因	<ul style="list-style-type: none">日本での結婚を考えていたことと、先輩の多くが日本に行っていたこと。留学生が東北の中小企業に行きにくいのは、多くの大学の外国人は東京圏に行ってしまうため、東北にネットワークがないことも大きい。
就職活動を始めた時期	<ul style="list-style-type: none">3年生の8月か9月頃
就職活動で苦労したことや大きなストレスを感じたこと	<ul style="list-style-type: none">意外と内定が出なかったこと。成績もよく教授からの評価も高かったので、就職活動が上手くいかないことに強いストレスを感じた。
就職活動で必要な情報は届いていたか	<ul style="list-style-type: none">公開されている情報は検索して得ることはできたが、そういうところに出てこないような裏情報は充分ではなかった。兵役に行ってきたので身近なコミュニティがなく、情報が十分に得られなかった。
就職した企業の志望順位	<ul style="list-style-type: none">今の会社が第一志望。
日本での就職活動においてあると良かったと思う仕組みや機会	<ul style="list-style-type: none">インターンがもっと長く、1か月か、6か月とかあると良い。
その他	<ul style="list-style-type: none">上場企業だとビザを取得し易いことと、妻が仙台で働いているので、今の会社で長く働きたいと考えている。その会社にいることでどれだけビザが取れやすくなるかの重要性を感じる。首都圏の学生は競争意識が高く、東北大学は安定志向が強いと感じる。

【資料編】インタビュー結果

本編参照元
p22~38

留学生E氏（仙台の金融企業に就職）

中国でも内定を得ていたが、日本の方が労働条件が良く仙台の生活にも魅力を感じ仙台の企業に就職。「OB・OGともっとつながることができるツール」「外国人向けにカスタマイズされたセミナー」があれば良い、特に外国人材には就職前に企業文化が分かるような仕組みが望ましいと指摘。

インタビュー項目	回答の概要
母国・出身地、来日時期、日本を留学先に選んだ理由	<ul style="list-style-type: none"> 中国湖北省出身。2017年10月東北大経済学部で学部研究生となり、2018年10月に経済学研究科に入学。2020年9月卒業。日本は地理的に近くて身近であり、カルチャーショックも少ないと思った。日本のアニメ・映画に小学生時代から興味があった。
大学での専攻と母国での就業経験	<ul style="list-style-type: none"> 中国で日本語学科におり、当時N1を取得した。
留学生の時、日本の生活で苦労したこと	<ul style="list-style-type: none"> 経済面の不安と言葉の不安。
日本企業（今の業界・会社）に就職したいと思った要因	<ul style="list-style-type: none"> 日本は中国と近く、文化・言語も共通点がある。2019年5月、金融・信託を中心にインターンシップに参加し、労働環境は日本の方が良いことが分かった。そのため中国でも内定を取ったが、日本を選択した。今の会社に決めた最大の理由は、いったん中国にいくと日本に来れないこと。東北の中小企業に魅力を感じない理由は、生活面が充実しない点である。
今の場所を選んだ理由	<ul style="list-style-type: none"> 生活の面では仙台の方が魅力的。実際のところは、日本の内定は今の会社のみだったのが理由というのが正直なところ。もし東京で同じくらいの銀行だったら行ったかということ、それは業務内容にもよると思う。
就職活動を始めた時期	<ul style="list-style-type: none"> M1の夏ころ
就職活動で苦労したことや大きなストレスを感じたこと	<ul style="list-style-type: none"> 10月入学、9月卒業なので、卒論が6月30日提出、最初の面接が始まった時期と重なり時間的なプレッシャーがあった。内定を日本と中国で貰ったので選択に悩んだ。
就職活動でのインターンシップへの参加有無	<ul style="list-style-type: none"> 1週間程度のインターンシップを中心に参加。冬は3日程度のものに参加した。
就職活動で必要な情報は届いていたか	<ul style="list-style-type: none"> 中国は推薦が多かった。日本で就活ナビや合同説明会、インターンシップで情報を得ていた。OB・OG訪問に関する情報が少なかった。アプリもあるが、後で分かった。
日本人の友人有無と、サークルなどへの加入有無	<ul style="list-style-type: none"> マスターの授業・卒論で忙しく、友人を作るには時間もお金も足りなかった。サークルにもマスターだと入りづらい。その結果、日本人の友人を作ることはできなかった。
就職した企業の志望順位	<ul style="list-style-type: none"> 2019年に中国で内定をもらっていたので、日本では余裕をもって就職活動をしていた。中国2社、日本で1社の内定。
日本での就職活動においてであると良かったと思う仕組みや機会	<ul style="list-style-type: none"> OB・OGともっとつながることが出来るツール。なお、就職後もOB・OG会はあるが、あまり会うことはない。
日本語スキルの不安、日本語対策を支援するような機会の有無	<ul style="list-style-type: none"> 未知の日本語への不安はある。就職後は、会社で何か勉強の機会が設けられるということはない。なお、現在の部署は国際業務課で貿易関係の業務をしている。
キャリア・就職支援が十分活用されない理由	<ul style="list-style-type: none"> 自分が何か欲しいのかわからないと、支援があっても意味がない。自己分析が反映されていないためではないか。
日本企業に求めたいもの	<ul style="list-style-type: none"> 外国人留学生は、人間関係、文化の面で大きな不安を持っているので、留学生向けにカスタマイズされたセミナーがあればよい。また、母国の親の介護のために戻れる制度があればよいと思う。
その他	<ul style="list-style-type: none"> 今の会社は、仕事上のルールが厳格に定められていて、マニュアル通りやることが重視され、自分の考えを通せることが少ない。創造性より正確性が重要視される。これは就職する前は分からなかった。特に外国人材には就職前に企業文化が分かるような仕組みが望ましいのではないか。

【資料編】インタビュー結果

本編参照元
p22～38

留学生F氏（仙台の金融企業に就職）

英語もできて大学での成績も良いのに就職活動で落とされて否定された気持ちになったが、同様の声は他の学生からも聞かれた。「外国人留学生特有の不安、特に人間関係や文化の面の不安を解消する支援があると良い」と指摘。

インタビュー項目	回答の概要
母国・出身地、来日時期、日本を留学先にした理由	・ 台湾出身で、2019年10月、東北大学経済学研究科国際経営専攻で金融を学ぶ。2021年9月卒業。
日本語を学んだ場	・ 2021年1月から日本語学習スタート。大学で学んだ日本語と就職してから使う日本語は異なると感じた。
留学生の時、日本の生活で苦労したこと	・ 東北大でGPEM（すべて英語による経済・経営学修士課程）を修め成績も優秀だったのに就職活動で落とされて否定された気持ちになった。日本の企業が求めているものが違ったのだろうと感じた。同様の声は他の学生からも聞かれた。
日本企業（今の業界・会社）に就職したいと思った要因	・ 英語・日本語・中国語が話せるグローバル人材になりたいと考えていたことが要因。今の会社は日本語を向上させたいという観点と、専攻が合うという理由で選択。金融は資格を取るとキャリアにとって有利となる。東北の中小企業に魅力がないとすれば、その理由はスキルや能力を身に付けられるか不透明な点。首都圏との連携が少ない。30代になったら、本当にグローバルな人材になれるかと不安に思っている。
就職活動を始めた時期	・ M1の冬、1月頃
就職活動で苦労したことや大きなストレスを感じたこと	・ 内定がなかなか出ず、否定された気になる。
就職活動で必要な情報は届いていたか	・ アプリを探して情報収集していたが、情報は不足していたと思う。
日本語スキルの不安、日本語対策を支援するような機会の有無	・ 希望部署はアジアビジネス支援室。
日本企業に求めたいもの	・ 首都圏では外国人向け研修が充実しているが、仙台にはない。外国人留学生は、入社前に人間関係や文化の面で不安が多いので、その解消がに向けた支援があると良い。
その他	・ 3年後、5年後、言語能力だけでなく、仕事のスキルも身に付けたい。台湾で1年間会計事務所で働いた経験もある。

【資料編】インタビュー結果

本編参照元
p22～38

留学生G氏（仙台の建設業企業に就職）

日本の一括採用活動という慣習を知らなかったために就職活動開始時期が遅くなった。就職は場所というよりは会社で選んで結果仙台となった。「理系なら研究室からの就職斡旋があるが、文系はないため、文系にも企業とのパイプが必要だ」と指摘。

インタビュー項目	回答の概要
母国・出身地、来日時期、日本を留学先に選んだ理由	・ ベトナム出身で、2016年10月頃来日。東北大学法学部法学研究科に入学し2019年秋卒業、2020年就職。大学で日本語の勉強をしていたことが来日の背景。
大学での専攻と母国での就業経験	・ ハノイ法科大学に在籍していた。名古屋大学との連携があり、そこで法律を勉強。日本語も勉強していた。
日本語を学んだ場	・ 大学1年から法律のために日本語も勉強した。日本語が分からないと法律の勉強ができない環境。日本語レベルは現在はN1。
留学生の時、日本の生活で苦労したこと	・ 言語の壁、文化の壁に苦労した。同じ学部にもベトナム人の先輩がいなかった。友達はあるが日本人の友達は少なかった。
日本企業（今の業界・会社）に就職したいと思った要因	・ マスターまで修めたので、ベトナムでは仕事があるか不安だったこと、仙台は住みやすいと感じていたことが要因。就職活動のつもりではなかったが、留学生と地元企業との交流会に出てみた。その場で今の会社に出会った。今の会社は、ベトナムに子会社もあるのも要因の一つである。
就職活動を始めた時期	・ M2の12月頃に始めた。2019年の1月か2月。遅くなったのは、日本の一括就職を知らなかったため。
就職活動で苦労したことや大きなストレスを感じたこと	・ 日本人学生より情報が少ない。テストが言語の壁があるので、日本人と比べるとどうしても不利になる。
就職活動でのインターンシップへの参加有無	・ 参加しなかった。就職活動始めるのが遅く、学業も忙しい時期になり活用できなかった。M2になってからインターンシップを知った。
大学のキャリア支援センターの利用有無	・ 外国人向けのサービスではなかったため、支援は受けなかったが、Webサイトは利用した。今の会社が自分に合っていると思った時以降、他の就職活動はあまりしなかった。
就職活動で必要な情報は届いていたか	・ 時間がないなかで情報が多すぎて、まとめきれないという問題があった。M2になってから就活を始めたということも原因。
就職活動での情報源や活用したツール、就職活動の相談ができるコミュニティーの有無	・ 就活ナビなどのWeb、東北大留学生協会のFacebookのHP。友達は別の学部の先輩はいた。別の大学の友達とチャットで情報交換していたこともある。サークルは入っていなかった。
就職した企業の志望順位	・ 今の会社が第一志望だったため、内定後は就職活動をしていない。
日本での就職活動においてであると良かったと思う仕組みや機会	・ 一括就活というものを知らなかった。入学してM1の時点で、大学から就活のこの説明があったらよかった。理系は教授が企業と連携していて紹介されるが、文系はないので、大学と企業との間で何かそういう繋がりがあればよい。企業の個別の情報がもっとあればよかった。そういうパイプがあればよいと思う。
日本語スキルの不安、日本語対策を支援するような機会の有無	・ 不安はある。理解のスピードが日本人より遅く、正確性にも不安がある。大学での日本語の授業には参加した。就職後は特にはない。工作中に先輩や上司にチェックしてもらおうということをやっている。
キャリア・就職支援が十分活用されない理由	・ 外国人向けの情報の窓口が少ない。就職活動をするときは一括採用の文化があって、外国人留学生はどうしても日本人に比べて準備期間が短くなる。SPIの対策も難しい。そういったテストの支援がなかったのが要因かもしれない。Webサイトは英語版もあると良い。
日本企業に求めたいもの	・ 企業は大学（支援センター）との情報の連携を拡充した方が良い。説明会はいろいろな会社があるが、海外進出を目指す会社の回とか、テーマがあると良い。日本の企業に求めるものは、もっとグローバル化、国際化したら良いと思う。
その他	・ 今は経理関係を勉強している。今後は法律、経理面でベトナム関係の支援に関わりたい。もし今の会社に出会ってなければ、仙台の会社に就職はせず、恐らく大手の会社がある東京に行っていたのではないかなと思う。

【資料編】インタビュー結果

本編参照元
p22～38

支援機関：宮城県 経済商工観光部 国際政策課 国際政策班 主幹（班長） 佐野 智則氏

インタビュー項目	回答の概要
外国人留学生就職支援施策の概要・背景	<ul style="list-style-type: none"> 国際戦略プランでは、外国人材の受入について、企業の人手不足を防ぎつつ企業の生産性向上に貢献し、経済成長につながるものと位置付けている。 宮城県内は学校が多く、在住外国人における留学生比率は全国の自治体のなかで一番高い（2021年度：23%）。一方、県内に留まる留学生の数は少ないため、そういう人達を宮城の企業に就職させるのが主な目的である。 従来より合同企業説明会や企業と留学生の交流会、留学生の企業訪問等を行ってきたが、2021年度は、「Work in Miyagi」として、留学生と企業がお互いをより理解し合うための支援を進めている。留学生セミナー、企業セミナー（今年度は録画配信にて4回程度）、企業との交流会や合同企業説明会を実施。また、気軽に相談できる相談窓口を設置している。
支援の実績（取組み事項、効果）	<ul style="list-style-type: none"> 個人・企業がHPに登録して交流会に参加しマッチングに繋げる取組みでは、270名程度の外国人材が参加した（特定技能など大学留学生以外を含む）。 定量的には、圏内の外国人労働者が増加していること、受け入れる企業の実業、数が増えていること。登録する企業、外国人を増やすことが重要。 PR活動は委託事業者を中心に実施し、より目に触れる機会を増やしていきたいと思っている。
これまで大きな効果が上がった施策の事例	<ul style="list-style-type: none"> 企業訪問ツアーは少人数を対象とした取組みだが、企業側、外国人材側双方に深く知り合うことが出来るので有用な取組みと認識。企業訪問ツアーの参加希望留学生は多い。 個別のマッチングの取組みは、直接雇用に繋がっている。（今年度のマッチング数…90数名、107社。就職まで実現したケースは、2020年度で50名程度、2021年度は60名程度。ただしこれらは専門学校生も含む数字であり、高度外国人材に限ると各年度とも数名程度）
あまり効果が上がらなかった施策の事例	<ul style="list-style-type: none"> 効果が上がらなかったということとは違うかもしれないが、もっと取組みを早く始めていればよかったという思いはある。取組みを始めて地元企業に就職する高度外国人が増えれば、その後の留学生が地元企業により就職し易くなるという良いスパイラルができて来る。
支援にあたり苦労したこと	<ul style="list-style-type: none"> 大学生と専門学校生では求める企業が異なり、企業が求める人材も異なる。その点を整理することが難しく、今後交通整理が必要と認識。互いの求めるものが合致していないと互いの空振りにつながる。コロナの中での対面での合同説明会の実施が難しい状況もあるが、留学生だからこそ対面で実施した方が良いという声もある。常にリスクを見ながらやらなければならないという難しさを感じている。
企業の課題	<ul style="list-style-type: none"> どの企業でも人手不足である。女性・高齢者の活用促進の話は多くの企業でなされているが、その中になかなか外国人材の活用が選択肢として追加されないことが課題だと考えている。この点は県がさらに力を入れて推進していかなければならないポイントである。外国人採用のメリットや活用できる支援についてもっとPRしていかなければならない。また、そのようなPRが浸透していけば、留学生側の考え方も変わってくると思う。 賃金水準向上は地方の中小企業なのでなかなか難しいところがあり、首都圏の方が、条件が良いことは認めざるを得ない。また、宮城県では、高度人材を欲しい企業が少ないのが実情。外国人留学生は多くいるので、どのように就職・定着につなげていくかが大きな課題である。
その他環境の課題	<ul style="list-style-type: none"> コロナ禍の影響により、水際対策で留学生が入国できないため、入り口となる日本語学校の学生はかなり減ってきている。
今後の方針・戦略	<ul style="list-style-type: none"> 生産年齢人口の減少が止まらないことから、今後は外国人材定着にさらに力を入れていく。外国人留学生としては、自分の専門を必要としている企業であれば、働く場所はあまり関係ないという人が多いと認識しており、この点を踏まえた高度外国人材の受け入れ側の環境整備が重要と認識。 Work in Miyagiの外部委託契約は単年であるが、他府県で上手くいっているところは、複数年継続の委託契約としているところが多い。この点については、工夫の余地もあり得る。 県としては、高度外国人材、専門学生両方に対する施策が必要と思っている。海外進出する企業を支援する取組みと連携してやっていく考え。 インターンシップの受入れに対する補助について、検討の余地はある。

【資料編】インタビュー結果

本編参照元
p22～38

支援機関：（独）日本貿易振興機構（ジェトロ） 仙台貿易情報センター 高度外国人材活躍推進コーディネーター 黒澤 瞬氏

インタビュー項目	回答の概要
外国人留学生就職支援施策の概要・背景	<ul style="list-style-type: none"> ポータルサイトと伴走型支援の二軸で実施している。ポータルサイトは情報面での支援であり、外国人を求める企業やジョブフェアイベントの情報、コロナ関係の情報などを提供。伴走型支援は、人材戦略面での支援であり、高度外国人材活躍推進コーディネーターによる採用戦略策定、採用活動の補助、受け入れ準備の助言、育成定着の支援を実施している。ポータルサイトと伴走型支援は相互にタイアップしながら進めている。 その他にも2020年度から、留学生向けオンライン合同説明会を実施している。全国での開催のため東北以外の企業も参加している。全国で80～100社程度が参加しているが、東北地域からは6～7社程度である。
支援の実績（取組み事項、効果）	<ul style="list-style-type: none"> 毎年東北の企業からは10～15件程度の支援申し込みがある。各企業に2年間の支援を行うため、ジェトロ仙台としては、常時20～30程度の案件を持っている形だが、その半分程度は宮城の企業である。どの地域でもそうだが、在留外国人の人数と支援の申込数は比例すると思う。 支援先は製造業が半分以上で、高度外国人材と聞いてイメージしやすいIT関連は、支援企業全体の比率からすると実は3番目程度である。IT業界の関係者にこの件について伺った際は、「チーム作業が必要な場面も多く外国人材とのコミュニケーションに不安を感じる企業も多いのかもしれない」と聞いた。反面、外国人材を採用し、しっかりと活躍できる環境を社内で整備することで従来以上に企業活動が活性化した例もある為、チャレンジングな企業ほど成果を挙げている印象もある。 そのほか、支援においては初歩的なアドバイスだけでなく、実際に企業へ伺って日本人従業員の向けに講習会を求められるケースもあり、課題に合わせて広く対応している。
これまで大きな効果が上がった施策の事例	<ul style="list-style-type: none"> 支援したある農業法人では、インターンシップを経て外国人材が活躍されており成功事例である。在留申請の仕方だけでなく、入社後のフォローアップの仕方についても、例えばよりカジュアルな面談をすることや、相談窓口を設置するだけではだめで、会社として時間を作って相談できる時間を設定することなどメンター制度（相談環境整備）の必要性をアドバイスした。就職した外国人材自身からも好意的に受け止められている。
あまり効果が上がらなかった施策の事例	<ul style="list-style-type: none"> 内定まで進んだ段階で、日本語レベルが低く学習支援をしたものの伸び悩んでいるという相談があった。このようなケースでは、企業が求める日本語レベルは具体的にどんな場面（業務）で必要となるのか詳しく整理してほしい」と伺うとだいたい答えられないことが多い。採用時点で求めるレベルと将来的に身に付けてほしいレベルを切り分けた上で、企業として求める具体的な日本語レベルと付随する業務内容をはっきりさせることが大事であり、さらに、それを外国人材と会社で共有することが重要。
支援にあたり苦労したこと	<ul style="list-style-type: none"> 部門担当者の方から相談がある際、どうしても社内ルールや評価制度などより上位の権限が無いと対応できない又は効果が薄いような案件もある。そういった場合は会社内で権限を持つ上層部の皆さんへ打診する必要があるが、なかなか社内の意向や環境を変えるのが難しく解決に至らないというパターンもある。
企業の課題	<ul style="list-style-type: none"> 東北企業は従来のやり方を重視する傾向が強いため外国人雇用を始めダイバーシティに対する障壁が高いように感じる。セミナーやイベントを全国規模で募集した際は、関東圏からの参加は多く、反面東北地域は少ない傾向もあり新しい情報などに対してやや反応が遅い。他の地方と呼ばれる地域でも外国人採用や活躍推進に力を入れているところは確かに存在し、それに比べると東北全体ではまだまだ活動量が足りないと感じる。東北は技能実習生が多いという事情もあるかもしれない。 変化が著しい昨今の社会情勢を鑑みるに従来の成功体験でやっていることと今後うまくいかないことは経営層ほど感じてはいるのかと思う。痛みを伴いながらも新しいことにチャレンジしPDCAを回している、柔軟な経営をしている企業は上手いといっている。 企業のプランが明確で、かつプラン内で外国人任せたい業務（ジョブディスクリプション）が明確になっていると双方の仕事に対する考えやお互いの求めていることのすり合わせができていくケースが多い。お互いの文化や考え方に少なからず相違がある中で、準備が不安定なまま受入を行うとお互いが苦労するが、経験や事例が少ない為かそういう企業が東北は多いように思う。
外国人留学生に関する課題	<ul style="list-style-type: none"> 留学生として大学に在籍している間は大学が就職に係る情報を提供したり、本人が日本に就職したい外国人材として登録・活動しているが、卒業するとこれがなくなる。ジェトロのサイトにも採用を進める企業の情報があるのだが、まだまだ認知が低い。既卒だと縁故採用が多くなることもあり、企業と外国人同士の求人情報が相互に機能していない証左かとも感じている。
その他環境の課題	<ul style="list-style-type: none"> 4月一括採用がメインであることが課題。企業側としては教育コストが抑えられるため合理性はあるが、一方で留学生は9月卒業の人もいる。 ジェトロポータルは外国人と企業の情報発信が弱いとの認識から開始したが、これをさらに充実化するには、行政や支援機関が持っている情報の一本化が必要。ただし、民業圧迫にも留意が必要。また、ジェトロでは人材紹介業をしていないので、あくまで企業及び外国人本人がご自身で活動頂く必要がある。 企業間の横ぐしでの情報共有が促進される仕組みが今は不十分。その要因は、自治体も含めて、本気で連続性継続性をもって取組む主体がないことも要因かとする。 ジェトロの取組みは産官学が連携している建付けになっているが、実際にどれだけ繋がっているか疑問。ネットワークはあるが、機能しているかという点とまた別で、なかなか機能していない。試金石的にジェトロ北海道と連携し、外国人採用や育成に注力している企業が参加する「北海道×東北の企業交流会」を行っており、将来的には企業同士だけでなく大学や地域自治体、外国人本人も参加できる交流の場にできればと考えている。 人材育成に会社として比重を置いていない企業も多く、人材育成がいかに会社の事業全体を支えるのかをよりPRする必要性を感じている。例えばジェトロのメイン業務である海外事業を押し上げるのに外国人活用は良い影響があるという事例は多い為、効果をしっかりと伝えたい。
今後の方針・戦略	<ul style="list-style-type: none"> イベントをしっかりと広報しなければいけないと感じている。外国人材活用によってどんな成果が出るかということ、企業の許可を得ながらもっとオープンにして、SNS活用や、イベントの企画立案も含めPRしていきたい。

外国人留学生の地元就職・定着に関する調査

2022年4月

発行者

公益財団法人 東北活性化研究センター

〒980-0021 仙台市青葉区中央2丁目9番10号セントレ東北9F

URL:<https://www.kasseiken.jp>

e-mail:chosa@kasseiken.jp

TEL:022-222-3394



東北活性化研究センターHP