

外国人留学生在日本で働くために必要なもの： 三重県で働く外国人就業者への取材から

正路 真一・松岡知津子

What international students need to know in order to work in Japan: Interview research with international workers in Mie

SHOJI Shinichi, MATSUOKA Chizuko

〈Abstract〉

This report summarizes the interviews with 12 international (non-Japanese) workers in the Mie prefecture. The interviews have been conducted in order to gain the international workers' experiences of studying the Japanese language, searching for jobs, and working in Japan. The information gained from the interviews is possibly useful resources for current international students who will be potentially working in Japan.

キーワード：外国人就業者、留学生、インタビュー調査

1. はじめに

本稿は、三重県で働く 12 人の外国人就業者を対象としたインタビュー調査の結果をまとめて報告するものである。三重県における外国人人口の県民人口に対する外国人人口の割合は東京、愛知、大阪に次いで第 4 位であり（三重県 2018）、大都市圏を除いては例外的に外国人の数が多いい県となっている。一方、三重県では 15 歳から 25 歳の若年層の県外流出が激しく、主に就職や就職に際して三重県以外の県を選択する若者が多いと考えられる（三重県 2018）。こうした人材の不足を埋める人的資源として現在更なる外国人の活用が望まれている。

三重県内の大学における外国人留学生を対象とした調査では、日本での就職を希望する留学生が全体の 71%、その中で、就職する地域には「こだわらない」とする留学生が 53%となっている（福岡 2015）。これは、三重県の若者が県外に流出する傾向が高い一方で、人材不足に悩む三重県内の特に中小企業の人的ギャップを埋めるリソースとして、留学生は大きなポテンシャルを持っているということを示している。

筆者らは、特に三重県内の高等教育機関で学ぶ外国人留学生在が三重県の企業に就職するにあたり参考となる情報を得ることを目的とし、現在三重県内で就業している外国人（以

下「調査協力者」と呼ぶ)を対象に取材を行った。取材の対象となった調査協力者の就職活動の経験、日本語学習に係る経験を中心に、日本で生活する上での苦労などを含めた情報を聴取し、留学生に伝えることを目的として、2017年夏から聞き取り調査を実施した。

2. 外国人留学生の日本での就職状況

2008年、日本政府は2020年を目標に「留学生30万人計画」を打ち出したが、2017年5月時点で留学生数は267,042人を数え、直近の4年間で各年25~30%ほどの増加率を維持している(JASSO 2017)。留学者数の増加に伴い、外国人留学生が日本での就職を目的として在留資格変更許可申請を行った数も2015年は17,088人(前年比20.6%増)、2016年は21,898人(前年比28.1%増)と、大きく増加し続けている(法務省 2016, 2017)。しかし、上記の数字は、専門学校を含む様々な形の留学全てを含む留学生のデータであり、大学または大学院の留学生に限定すると、企業の留学生採用者数は減少傾向にある。リクルート社が行った調査(2017)によると、2015年度卒の留学生の採用割合は23.6%、2016年卒は19.6%、2017年卒は19%となっている。つまり日本で高等教育を修了した外国人留学生の採用が減少しているということが推測される。実態として、日本で就職する外国人留学生の数が増加する一方、就職を希望する留学生の内実際に就職できているのは希望者の約半数であるということも報告されている(文化審議会国語分科会 2018)。

一般的に、外国人留学生の日本での就職を阻む要因の一つとしては、語学力不足という根本的な問題がある。「外国人留学生の就職および定着状況に関する調査結果」(新日本有限責任監査法人 2015)によると、企業の38.9%が外国人留学生採用にかかる問題として「日本語能力の不十分さ」を挙げ、最大の課題となっている(日本語教育大会 2018 報告)。また企業の見解を聴取した「外国人留学生の採用に関する調査」(株式会社ディスコ 2010; 回答社数923社)によると、7割以上の企業が、文系、理系共に留学生の採用において日本人と区別することはなく、そして新卒採用した外国人留学生の配属先については8割以上が「日本での勤務」と回答している。つまり留学生の就職活動にとって、外国人ならではの強みを生かせる機会はほとんどなく、従って日本人と一緒に働いても支障のないレベルの日本語能力を持った人材が求められていると考えられる。これに対して、例えば大学で上級レベルと判定されている日本語学習者も、実務経験がほとんどない留学生が大半であるため、実務で使える日本語能力を備えている留学生は極めて少なく(恒松 2011, 2014)、従って就職に至る留学生の数も少ないということになる。

日本語能力の問題に加えて、日本企業の採用に至るまでのプロセスが、他の多くの国に比べて複雑であることも、留学生の日本での就職が果たされにくい要因となっている。例

外国人留学生在日本で働くために必要なもの：三重県で働く外国人就業者への取材から

例えばエントリーシートの記入、SPI等の筆記試験、グループディスカッションやディベートなどは、日本人学生であっても長期間をかけて準備するものであるが、こうした日本独自の就職活動は、外国人留学生にとって非常に把握しにくいものであり、高いハードルとなっている（守屋 2012）。更にエントリーシートには200～400字の長さの志望動機や自己PR等を日本語で書かなければならず、ここでも日本語能力の問題がオーバーラップしてくることになり、留学生にとっては大きな負担となっている（山本・岩津 2008）。外国人留学生を対象としたリクルート社の調査（2017）においても、留学生が就職活動における自身の弱みだと思ふこと、そして就職活動中に困ったことを問うたところ、大多数の留学生が、日本語能力不足、日本の就職活動というもの（エントリーシート、SPIなど）がよく分からなかったことを挙げている。

こうした厳しい状況にあって、実際に現在日本で働いている外国人達はどのように就職を果たしたのか。次節以降、筆者らが外国人就業者を対象として実施したインタビュー調査の結果を報告する。

3. 調査対象・調査方法

調査協力者は12人であるが、取材を行った順に以下の表に示す。表の中の「日本滞在歴」と「日本での就業歴」は、インタビューを行った時点（2017-2018年度）のもの

表1 日本滞在歴及び日本での就業歴

出身国等による属性	性別	勤務先	日本滞在歴	日本での就業歴
韓国人 A	女	大学（教授）	約 32 年	約 26 年
フィジー人	男	英会話教室（講師）	約 20 年	約 15 年
ラオス人	女	大学（医学部技術補佐員）	約 17 年	約 14 年
モンゴル人（中国・内モンゴル自治区）	女	プラスチック加工会社	約 12 年	約 2 年
スリランカ人	男	電機メーカー	約 21 年	約 14 年
ベトナム人	男 A	IT 企業	約 7 年	約 2 年
	男 B		約 2 年半	約 2 年半
	女		約 半年	約 半年
バングラデシュ人	男	土木関係	約 3 年	約 1 年
韓国人 B	女	光化学機器メーカー	約 5 年	0（就業開始1週間前に取材）
ネパール人	男	レストラン	約 8 年	約 8 年
ペルー人	男	国際交流団体	約 14 年	約 12 年

のである。また日本滞在歴と日本での就業歴について、複数回日本滞在経験がある場合および複数の企業での就業経験がある場合は、その合計年数を記す。

この 12 人の中で、大手企業に就職を果たしたのはスリランカ人と韓国人 B である。韓国人 B については、取材当時大学 4 年生であったが、既に日本企業から内定を得、入社式も終えており、次週から就業が始まるという時期に取材を行ったため、就業歴は「0」と記す。また、ベトナム人 3 人は同じ企業に勤務する同僚であり、同時に取材を行った。

筆者らは、上記の外国人就業者を対象に 1 人約 30 分のインタビューを、フリートークに近い半構造化インタビュー形式で行った。場所は、主に調査協力者らの勤務先または近隣のカフェ等であったが、ラオス人に関しては、時間の都合がつかなかったため、携帯電話アプリ LINE のビデオ通話機能を用いて、携帯電話の画面越しに取材を行った。また、ベトナム人の 3 人については、就業先の日本人社員立会いのもとで取材を行った。

インタビューで聴取した内容は記事の形式にしてまとめ、取材対象となった外国人就業者の了解の上、三重大学地域創発センターホームページの学生ブログ欄に公開し (<http://www.cocpls.mie-u.ac.jp/chiiki/blogs-by-students/>)、三重大学の留学生を含め誰もが閲覧できるようにした。また、許可が得られた場合は、調査協力者の e メールアドレスも掲載し、三重大学の留学生が調査協力者に直接コンタクトをとって質問することもできるものとした。

次節以降では、インタビューで聴取した内容を、「来日したきっかけ」「日本語の習得」「就職活動」「日本または三重県での就職を希望する留学生へのアドバイス」の 4 項目に分類していく。

4. 調査結果

4.1 来日したきっかけ

調査では、まず会話の導入として、調査協力者が来日したきっかけについて尋ねた。結果を以下に示す。

4.1.1 留学をきっかけとして来日した場合

取材対象となった外国人就業者のうち、留学を機に来日した外国人が 12 人中 7 人 (韓国人 A、フィジー人、スリランカ人、バングラデシュ人、モンゴル人、ベトナム人男 A、韓国人 B) を占めた。この 7 人の中で、来日時に日本語能力が初級またはそれ以下であった者は 4 人 (韓国人 A、フィジー人、スリランカ人、バングラデシュ人) である。更にこの 4 人の内 2 人 (韓国人 A、スリランカ人) が、留学先となる日本の大学では英語で

表 2 来日のきっかけ

出身国等による属性	性別	勤務先	来日したきっかけとその後の進路
韓国人 A	女	大学（教授）	大学院留学→後に博士号取得（環境学専攻）
フィジー人	男	英会話教室	専門学校（ホテル関係）留学→後に修士号取得（マーケティング専攻）
ラオス人	女	大学（医学部技術補佐員）	日本人との結婚
モンゴル人（中国・内モンゴル自治区）	女	プラスチック加工会社	大学留学→後に修士号取得（教育学専攻）
スリランカ人	男	電機メーカー	大学留学→後に修士号取得（機械工学専攻）
ベトナム人	男 A	IT 企業	大学留学→学士号取得（分子工学専攻）
	男 B		母国にある子会社からの出向
	女		母国にある子会社からの出向
バングラデシュ人	男	土木関係	大学院留学→修士号取得（土木工学専攻）
韓国人 B	女	光化学機器メーカー	大学留学→後に学士号取得（国際関係学専攻）
ネパール人	男	レストラン	就職
ペルー人	男	国際交流団体	父親の仕事→後に就職のため再来日

授業が受講できるため日本語能力はさほど必要ないと聞いて来日したのだが、実際に来てみるとそれは間違った情報で、日本語ができないと大学の授業が受講できないことが判明したと回答した。バングラデシュ人については、留学先の大学院で、特に日本語能力を必要とされなかった。また、留学を目的として来日した7人の内、来日前にある程度の日本語能力を持っていた者は3人いるが（モンゴル人、ベトナム人男 A、韓国人 B）、調査協力者は自国の日本語専門学校または高校で日本語を学習しており、モンゴル人は日本語能力試験 2 級、韓国人 B は 3 級を取得済みであった。

4.1.2 留学以外のきっかけで来日した場合

留学を目的とせず来日した5人の外国人（ラオス人、ベトナム人男 B、ベトナム人女、ネパール人、ペルー人）の中で、来日時にほぼ日本語能力がゼロに近かった者は、ラオス人とネパール人である。日本人との結婚を機に来日したラオス人は、来日前にハワイの大学でメディカルドクターの資格を取得しているが、その大学で日本語のクラスを2学期分受講している。しかし夫がラオス語を話せることもあって、来日時の日本語能力は初級程度であった。ネパール人については、来日前に母国のレストランでシェフをしていたところに日本人客が現れ、その客の誘いで日本のレストランでシェフとして働くに至ったという経緯であった。このネパール人は妻と娘を連れて来日したが、3人ともほぼ日本語を話

せない状態であったということである。

また留学を目的とせず来日した 5 人の内ベトナム人男 B とベトナム人女は、日本企業の子会社が母国にあり、そこの社員であったのだが、その子会社では週に 2 回無料で日本語のクラスが開講されていた。2 人ともその日本語クラスを受講し、1 人は来日前に日本語能力試験の 5 級を取得していた。この 2 人に関しては、日本で就職活動をして今の仕事に就いたという訳ではなく、ベトナムにある子会社からの出向という形で来日し、日本での就業を始めたものである。最後に、ペルー人に関しては、初めて来日したのは小学生の時であり、仕事の事情で先に来日していた父親を追って家族で引っ越してきたものであった。2 年半ほど日本で生活した後ペルーに帰国し、その後ペルーで 26 歳まで住んだ後に、日本で働きたいと思い来日したという経緯であったが、この 2 回目の来日時には、(本人曰く「日本人の子どもが話すような日本語」ではあったものの)、高水準の日本語コミュニケーション能力を持っていたと思われる。

4.1.3 今後の日本滞在予定

現在母国の子会社から出向という形で来日しているベトナム人女は、一定期間の後帰国することが決まっており、また同じ会社のベトナム人男 A は、4~5 年は今の会社で働くが、そのあとはどうするか分からないと述べている。その他の 8 人は、特に大きな問題がなければ現在就業している会社で働き続け、日本に住み続けたいと言っている。この 8 人の内韓国人 A、ラオス人、スリランカ人、ペルー人は日本の永住権を取得しているが、フィジー人、モンゴル人、バングラデシュ人、韓国人 B、ネパール人は技術・人文知識・国際業務ビザを更新しながら日本での滞在を続けている。

4.2 日本語の習得について

前述の通り、外国人が日本で就職するにあたっての大きな壁の一つは語学力の問題であるが、今回取材を行った外国人就業者はどのようにしてこの壁を克服したのであろうか。調査協力者は既に日本語でのコミュニケーション能力を獲得しているが、日本語の習得には現在進行形で苦勞・努力をしているという点で意見が一致している。日本に来て苦勞したこと、またはしていることを聞いたところ、フィジー人を除く全員が日本語の習得、運用であると回答した。例えば、スリランカ人は「日本語ができなくては何もできない」、ラオス人は「日本語の学習、これが一番厳しいところ」、バングラデシュ人は「今でも書類に漢字がたくさんあると、これを理解するだけで多大な時間を費やしてしまう」と実感を持って回答している。

取材では、協力者の外国人 12 人の日本語学習経験を聴取したが、まず調査協力者の日

外国人留学生在日本で働くために必要なもの：三重県で働く外国人就業者への取材から

本語能力を客観的に理解するために、彼らが取得した日本語能力試験のレベルを下の表に示す。（日本語能力試験のレベルは改定前は「1級」、改定後は「N1」と呼ばれるが、混乱を避けるために本稿では全て「1級」のように記述する。）

表3 日本語能力

出身国等による属性	性別	勤務先	日本語能力試験
韓国人 A	女	大学（教授）	1級
フィジー人	男	英会話教室	なし
ラオス人	女	大学（医学部技術補佐員）	なし
モンゴル人（中国・内モンゴル自治区）	女	プラスチック加工会社	1級
スリランカ人	男	電機メーカー	1級
ベトナム人	男 A	IT 企業	1級
	男 B		4級
	女		5級
バングラデシュ人	男	土木関係	なし
韓国人 B	女	光化学機器メーカー	1級
ネパール人	男	レストラン	なし
ペルー人	男	国際交流団体	1級

4.2.1 日本語能力試験に合格している就業者の場合

取材協力者の中で現在までに日本語能力試験に合格している者は、韓国人 A、モンゴル人、スリランカ人、ベトナム人男 A、ベトナム人男 B、ベトナム人女、韓国人 B、ペルー人の 8 人である。まず韓国人 A とスリランカ人は、前述の通り、留学先となる日本の大学では英語で授業が受講できるため日本語能力はさほど必要ないと聞いて来日したものの、実際に来てみると日本語ができないと大学の授業が受講できないと判明したということであった。韓国人 A の日本語能力は来日時の大学の日本語レベル判定テストで最下位クラスのレベルであったが、半年後には最上位クラスに移行している。この韓国人 A は、日本の小学校 1 年生の教科書を全科目分購入し、これを教材として日本語を学習したと述べている。スリランカ人に至っては日本語能力がゼロの状態に来日したのだが、半年後には日本語能力試験の 1 級を取得し、大学入学試験に合格している。この 2 人の、「24 時間体制で死ぬかと思うほど勉強し（韓国人 A）」、「二度とあの時期に戻りたくない（スリランカ人）」という猛烈な状況がうかがえる。

留学を目的として来日した韓国人 B とモンゴル人、そしてベトナム人 A も、それぞれ留学先の大学または大学院在籍中に 1 級を取得している。この内韓国人 B とモンゴル人は、来日前に既に日本語能力試験のそれぞれ 2 級と 3 級を取得していたが、この 2 人も来日時は不自由なく日本語が話せるというレベルではなかった。例えば、韓国人 B は、スーパーマーケットでレジの人が言っていることが分からず、何も買わずに店を出たというエピソードを紹介した上で、「生きるために日本語を覚えるしかなかった」と笑顔で述懐している。

ベトナム人男 A と同じ会社に勤めるベトナム人男 B とベトナム人女は、ベトナムの子会社からの出向という形で来日しており、他の取材対象外国人と比べると日本語能力は低い方であるが、男 B は 4 級を取得、女は (前述の通り) 来日前に 5 級を取得している。

ペルー人に関しては、小学生時代に日本に 2 年半住んだ経験があるため、一定の会話能力はその時期に獲得していたが、成人後就職を目的に再来日した後、公文の日本語講座を受講し、再来日 1 年目に 3 級を、2 年目に 2 級を、3 年目に 3 級を取得している。

現在までに日本語能力試験に合格している 9 人の内、ベトナムの子会社からの出向という形で来日したベトナム人男 B とベトナム人女を除く 7 人全てが日本語能力試験の 1 級保持者であるという点、つまり高い日本語能力を持っているという点が、調査協力者の共通項として挙げられる。

4. 2. 2 日本語能力試験に合格していない就業者の場合

現在までに日本語能力試験に合格していないまたは受験していない者は、フィジー人、ラオス人、バングラデシュ人、ネパール人の 4 人であるが。この 4 人は皆、来日時は日本語能力がゼロの状態であったが、ラオス人、バングラデシュ人、ネパール人の 3 人は普段の業務も全て日本語で行なっていることから、高い日本語コミュニケーション能力を持っていると言える。またフィジー人は英会話講師であるため、業務上のコミュニケーションは概ね英語で行っているが、他の 3 人と比べても遜色のない日本語能力を持っている。バングラデシュ人については、大学院での研究に日本語能力はさほど必要とされなかったにも関わらず、留学生対象の日本語クラスを受講することはもちろん、日本語の授業で使われた教科書に載っている単語は全て暗記したという。また結婚を機に来日したラオス人、日本のレストランに就職したネパール人は、日本での就学経験はないため、主に日本での生活の中で、そして市役所が開講する日本語教室に参加するなどしたりして、日本語を習得したと述べている。

4. 2. 3 子どもの母語維持について

調査協力者の内、子どもがいる回答者は韓国人 A (夫は日本人)、ラオス人 (夫は日本

人)、モンゴル人(夫はモンゴル人)、スリランカ人(妻はスリランカ人)、ネパール人(妻はネパール人)、ペルー人(妻はブラジル人)の6人であるが、ラオス人、スリランカ人は、子どもは親の母語(ラオス語、シンハラ語)を話さないと回答しており、ラオス人は、自身が日本語の習得に必死であったため、子どもにラオス語を教える余裕がなかったと語っている。また子どもが日本の幼稚園に通っているモンゴル人は、子ども(取材時に6歳と3歳)はモンゴル語を多少は理解できるものの、モンゴル語で話しかけても日本で返事をしてくるということで、子どもたちの中で日本語の方が優勢となっていることがうかがえる。またモンゴル人は、言語以外にも、文化的な食い違いを感じると述べた。例えば、子ども達が「今日は保育園でこういうお話を聞いた」、「こういう遊びをして来た」と日本人なら誰でも知っているお話や遊戯について話しても、親が知らないため話が通じないことがあると言う。

一方、ネパール人とペルー人の子どもは、両親の母語(ネパール語、ペルー語、ポルトガル語)を流暢に操ると言う。この内ネパール人の子どもは、来日した当時2歳前後であったという計算になるが、おそらくこの子どもが4~5歳になる頃までは、両親ともほとんど日本語が話せない状態であったため、長期間に渡りネパール語が唯一の家族間共通言語であったと推測されることから、親の日本語力が向上した後に子供が生まれたモンゴル人、スリランカ人、ペルー人のケースとは違い、子どもはネパール語を忘れるわけにはいかなかったという事情が推測される。また両親が一緒にレストランで働いており、子どももレストランで余暇の時間を過ごしたり仕事を手伝ったりしていることから、家族で過ごす時間が長かったであろうことも子どものネパール語能力維持に影響した可能性がある。一方、ペルー人の子どもは、父親がペルー人、母親がブラジル人であり、また毎年父親の親類が訪日しているといった事情から、多言語話者であることが自然な環境であったという可能性がある。

4.3 就職活動について

調査協力者の内、実際に日本で就職活動をして現在の職を得た者と、日本での就職活動を経ずに採用された者を分けて以下の表に示す。

4.3.1 日本の一般的な就職活動をして就職した場合

日本で就職活動を経験したのは上記の8人であるが、その中でも日本の一般的な新卒採用を前提とした就職プロセスに従って現在の職についたのはモンゴル人、スリランカ人、ベトナム人男A、韓国人Bの4人である。この4人の中で最も順調に就職活動を進めた

表 4 日本における就職活動の有無

出身国等による属性	性別	勤務先	日本での就職活動の有無
韓国人 A	女	大学 (教授)	有
フィジー人	男	英会話教室	有
ラオス人	女	大学 (医学部技術補佐員)	無
モンゴル人 (中国・内モンゴル自治区)	女	プラスチック加工会社	有 (一般的な新卒採用)
スリランカ人	男	電機メーカー	有 (一般的な新卒採用)
ベトナム人	男 A	IT 企業	有 (一般的な新卒採用)
	男 B		無
	女		無
バングラデシュ人	男	土木関係	有
韓国人 B	女	光化学機器メーカー	有 (一般的な新卒採用)
ネパール人	男	レストラン	無
ペルー人	男	国際交流団体	有

のは韓国人 B である。所属大学の 3 年次にキャリア関連科目を受講し、日本の就職活動のプロセス、ビジネスマナー、SPI 等について学んだ後、「マイナビ」、「リクナビ」に登録、そして 3 年次の 3 月から約 30 社の企業説明会に出席し、採用試験の一次選考を通過したのが約 10 社、面接にこぎつけたのが 3 社、その内 2 社から内定をもらった末に、大手光化学機器メーカーに就職を果たしている。

モンゴル人に関しては、一般的なプロセスに従って就職活動をしていたが、内定をもらうまでに大変苦労したという感想を述べている。彼女の場合、最終的には、ある採用面接で、「うちの会社では雇えないが、君を雇ってくれそうな他の会社を紹介してあげる」と言われ、紹介してもらった中小企業に就職したというやや変則的なケースである。

一方、スリランカ人とベトナム人男 A は、就職活動を始めるのが他の日本人に比べて遅かったためやや苦労したと回想している。日本の就職活動は他の多くの国に比べて早く始まり、長いプロセスを踏むのが一般的であるのだが、こうした慣習に馴染みがなく、就職活動を始めるべき時期がよく分かっていなかったということである。またベトナム人男 A は、履歴書を手書きで書かなければならないこと、また SPI の問題などに苦労したという印象を持っている。SPI の問題に関しては、問題文の漢字を見て問題の意味を推測することで乗り切ったということである。このベトナム人男 A は、モンゴル人の例に似て、やや変則的な形で就職を果たしている。三重県国際交流財団が開講する外国人のための日

本語教室に出席していたところ、その場に三重県の IT 企業の管理職社員が立ち寄り、この企業がベトナムに子会社を持つ企業であったため、この社員がベトナム人男 A を勧誘したというものである。

日本の一般的な就職活動を経て現在の職に就いた上記の 4 人に共通するのは、全て留学を目的として来日し、在学中に日本語能力試験の 1 級を取得しているという点である。新卒採用を前提とした就職活動においては、日本の年度歴に従って日本の高等教育機関を卒業し、尚且つ日本語能力試験 1 級という分かりやすい日本語能力の証明ができることが、一つの条件として挙げられ得る。

4.3.2 日本の一般的な就職活動をせずに就職した場合

新卒採用を前提とした一般的な就職活動を経ることなく就職を果たしたのは、韓国人 A、フィジー人、ラオス人、ベトナム人女、ベトナム人男 B、バングラデシュ人、ネパール人、ペルー人の 8 人である。この内韓国人 A は大学教員であるため、一般的な就職活動というよりも研究活動が評価されての採用ということになる。またベトナム人女、ベトナム人男 B は、前述の通り、ベトナムにある日本企業の子会社に就職した上で、そこからの出向という形で日本企業での就業を始めた。ただし、ベトナム人男 B については、現在は出向という形ではなく、日本の本社採用という形に切り替えられている。出向を経て、その働きから本社に残ることが認められたという、変則的な日本での就職ということになる。

フィジー人は英会話教室の講師であるが、講師のポジションは通年で募集されており、これに応募したものである。バングラデシュ人とペルー人は、欠員による適時募集に応じて就職を果たしたものである。この内バングラデシュ人は、来日半年後、まだ日本語が初級レベルの頃にハローワークに足を運び、職員にインターネットで仕事を探す方法を教えてもらったという。またその時に、ハローワークの職員に、「日本で仕事がしたいなら日本語ができなきゃダメですよ」と言われ、日本語の習得に励んだということである。結局、彼はインターネットで探した土木関係の中小企業に就職した。一方ペルー人も、ハローワークを通じて仕事を得たものである。ただ「ハローワークにこういう求人情報がある」と知人に教えてもらったとのことなので、個人的なコネクションを活用した例とも言える。

完全に個人的なコネクションに頼って採用に至ったのは、ラオス人とネパール人である。ラオス人は、来日後、体調の不調から近隣の大学病院に通院していたところ、担当の医師に、自分が来日前にハワイでメディカルドクターの免許を取得したこと、子ども（当時 3 歳と 0 歳）が幼稚園等に通う歳になったら仕事がしたいということを話すに至った。これを聞いた医師が、それならばと当該大学の医学部の技術補佐員としての働き口を紹介し、

採用に至ったものである。またネパール人は、前述の通り、母国でシェフをしていたところ、客として来た日本人に日本で働くことを勧められたものである。このラオス人とネパール人は、特に就職活動をしていない場面で思いがけず求人情報が得られ、それを自身の就職につなげているという点が共通している。

4.3.3 現在の職業と自身の専門性の関係

全体的に見て、なんらかの専門性を活かした仕事に就いた者が多いように思われる。韓国人 A は大学教員であるので、当然自分の専門に関わる仕事をしている。ラオス人はメディカルドクターとしての専門性を活かして大学医学部の技術補佐員に、スリランカ人とバングラデシュ人も大学院時代の専攻に準じた職業に就いている。ベトナム人男 A は、大学時代の専門が分子工学であるのに対し、現在勤務しているのが IT 企業であるので、理系という広い意味では専門性を活かしていると言えなくもない。フィジー人は、学問としての専門性とは関係がないが、ネイティブの英語話者という属性を活かして英会話講師になっている。ネパール人はシェフという専門職であり、母国で就いていた職業にそのまま日本でも就いている。

一方、大学院または大学時代の専攻とは関係のない仕事に就いているのがモンゴル人(教育学専攻→プラスチック加工会社就職)と韓国人 B (国際関係学専攻→光化学機器メーカー就職)であるが、この内、年齢が 23 歳と、他の日本人新卒就職者と変わらない条件の韓国人 B は最もスムーズに就職を果たした。一方、自国で二つの専門学校に通ってから来日して日本の大学に入学し、また大学院生の時期に結婚そして 2 人の子どもを出産したため 2 年間の休学を経て大学院を卒業したモンゴル人は、就職に臨んだ年齢が 30 前後であったことも影響してか、就職活動に苦戦した末に中小企業に入社したという印象がある。

4.4 今後三重県で就職する留学生たちへのアドバイス

インタビューの最後に、今後三重県または日本で就職したいという留学生たちへのアドバイスを求めた。結果を次の表にまとめる。

今後日本で働くことを希望している留学生へのアドバイスとしては、日本語・日本文化を学習することというものが多い。特に日本語を学習することとした回答は、日本で最も苦勞したまたはしていることは日本語の習得、運用という前述の調査協力者の回答と反映するものであろう。

日本語、日本文化の学習以外の回答としては、日本の慣習に溶け込むことを勧める声も多い。フィジー人の回答(「日本文化を受け入れること」)、スリランカ人の回答(「自分の

表5 日本で就職したい留学生へのアドバイス

出身国等による属性	性別	勤務先	日本で就職したい留学生へのアドバイス
韓国人 A	女	大学（教授）	<ul style="list-style-type: none"> 日本語、日本文化、日本の歴史、また自分の専門分野の学習 色々な国の友達をたくさん作ること
フィジー人	男	英会話教室	<ul style="list-style-type: none"> 日本の文化を学び、体験し、尊重し、これを受け入れること 日本の労働に関する文化や環境について予備知識を持っておくこと 日本語の学習
ラオス人	女	大学（医学部技術補佐員）	<ul style="list-style-type: none"> 日本語、日本文化、日本の働き方を学ぶこと
モンゴル人（中国・内モンゴル自治区）	女	プラスチック加工会社	<ul style="list-style-type: none"> 最初の仕事は、「自分の好きなこと」と「自分ができること」を考えて選ぶこと 時間がある学生時代に、仕事に役立つような知識・資格をとっておくこと
スリランカ人	男	電機メーカー	<ul style="list-style-type: none"> 「郷に入りては郷に従え」ということわざにある通り、日本で日本人の中で生活することに馴染むこと 自分のプライドを捨てて、日本のやり方を身につけること 学生時代間に、アルバイトなどを通じて「ホウ・レン・ソウ」などの基本的なこと、また先輩後輩の関係などを学んでおくこと（仕事を始めたら、更に仕事上で必要なことを学ばなければならなくなる）
ベトナム人	男 A	IT 企業	<ul style="list-style-type: none"> 日本語の学習 色々な経験を積むこと
	男 B		
	女		
バングラデシュ人	男	土木関係	<ul style="list-style-type: none"> 日本語の学習 時間や法律をしっかりと守ること（「知らなかった」では済まされない）
韓国人 B	女	光化学機器メーカー	<ul style="list-style-type: none"> 就職試験に落ちて、気に病まないで次の試験に臨むこと 日本語の学習（「日本に住みたい」、「日本で就職したい」という気持ちだけでは、企業にとっても採用できない） 日本語能力試験と日本語実用検定に合格すること
ネパール人	男	レストラン	<ul style="list-style-type: none"> 真面目で正直な心を持つこと
ペルー人	男	国際交流団体	<ul style="list-style-type: none"> 仕事のハードルが高そうに見えても、とにかくやってみること 仕事に就いた後も日本語を学び続けること

プライドを捨てて))、バングラデシュ人の回答(「時間や法律を守ること)」などの回答からは、外国人ということを全面に押し出すことなく、日本人のやり方やルールに従い、これに馴染むことを重要視する姿勢が伺える。特にスリランカ人は、違法滞在者だと思われる、日本語を話せないと思われるりする経験もあったそうだが、これに反発するのではなく、対話することで自分に対する差別的な壁を打破しなければいけないという意見を述べている。

5. まとめと考察

本稿では、三重県内で働く 12 人の外国人就労者の「来日したきっかけ」、「日本語の習得」、「就職活動」、「日本または三重県での就職を希望する留学生へのアドバイス」について報告したが、実際のインタビューでは、それ以外の多くの経験や苦労話についても聞くことができた。日本で安定した職を得た者であっても、現在も努力を続けながら日本での生活を送っていることが分かった。このような「先輩」の話は、日本人学生同様に将来の進路に悩む留学生たちの一つのモデルとなると考えられる。インタビュー内容の掲載記事には、了承の得られた協力者の連絡先が掲載されていることから、直に連絡をとって話を聞くこともできる。今回の報告を、今後留学生に実際に読んでもらい、日本や地方における就職意欲の増加につながれば幸いである。

謝 辞

本調査への協力を快諾してくれた 12 人の外国人就労者の方に、心からお礼申し上げます。

参考文献

- 株式会社ディスコ (2010) 『「外国人留学生の採用に関する調査」アンケート結果』 <https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2012/01/10kigyou-oversea-report8.pdf>
- 就職みらい研究所 (2017) 『外国人留学生の採用・就職に関するデータ集』 https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2017/11/data_foreign201706.pdf
- 新日本有限責任監査法人 (2015) 『外国人留学生の就職および定着状況に関する調査結果』 http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/global/pdf/H26_ryugakusei_report.pdf
- 総務省 (2016) 『平成 27 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/001207275.pdf>
- 総務省 (2017) 『平成 28 年における留学生の日本企業等への就職状況について』 <http://www.moj.go.jp/content/001239840.pdf>
- 総務省 (2017) 「データセット 都道府県別 在留資格別 在留外国人 (総数)」『e-Stat 政府統計の総合窓口：統計で見る日本』 <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&>

外国人留学生在日本で働くために必要なもの：三重県で働く外国人就業者への取材から

toukei=00250012&tstat=000001018034&cycle=1&year=20170&month=24101212&tclass1=000001060399

日本学生支援機構（JASSO）（2017）『平成 29 年度外国人留学生在籍状況調査結果』https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/2017/_icsFiles/afieldfile/2018/02/23/data17.pdf

恒松直美（2011）「広島大学短期交換留学生インターンシップと地域企業の国際貢献：交換留学生インターン受け入れに関する地域企業の意識調査」『広島大学国際交流センター紀要』 vol.1, pp.51-65.

恒松直美（2014）「地域社会と連携した「学生主導型」交換留学生インターンシップの挑戦」『留学交流』 vol.41, pp.10-21.

福岡昌子（2015）「留学生の就職に関する意識調査とビジネス日本語教育への示唆」『三重大学国際交流センター紀要』 vol.10, pp.1-18.

文化審議会国語分科会（2018）『日本語教育人材の養成・研修のあり方について（報告）』（2018 年日本語教育大会（京都）配布資料）

三重県（2018）「H 29 外国人住民調査結果詳細資料」<http://www.pref.mie.lg.jp/common/content/000767191.pdf>

三重県（2018）「三重県の人口移動状況（社会減）について」『Hello!とうけい』 vol.246 <http://www.pref.mie.lg.jp/DATABOX/000217003.htm>

三重県（2016）「三重県の人口移動状況（社会減）について」『Hello!とうけい』 vol.217 <http://www.pref.mie.lg.jp/DATABOX/000068102-05-01.htm>

守屋貴司（2012）「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」『日本労働研究雑誌』 vol.54, pp.29-36.

山本いずみ・岩津文夫（2008）「留学生に特化したインターンシップの検討」『工学教育』 vol.56, pp.110-113.