

中堅・中小企業における外国人留学生雇用の 促進要因と阻害要因

A Study on The Encouraging and Discouraging Factors in the Employment of Foreign Students in Medium-Sized and Small-to-Medium Enterprises

阿部（董） 夢

Yume Abe (Toh)

Abstract

This study aimed to identify both facilitating and inhibiting factors for the employment of foreign students in medium-sized and small-to-medium enterprises (SMEs). A survey was conducted among 256 medium-sized SMEs headquartered or based in the Tokai region. The primary advantage of hiring foreign students was organizational invigoration, followed by the broadening of the perspectives among existing employees. The biggest challenge encountered was performance limitation of foreign students due to insufficient Japanese language skills, accompanied by interpersonal issues and the complexities of visa renewal procedures. The main findings related to inhibiting factors are: The most prevalent reason for not hiring foreign students was the complexity of immigration procedures, followed by challenges in providing daily living support. Respondents cited a need for greater understanding of the process of employing foreign students and identified insufficient knowledge in training as a hurdle. Some of these inhibiting factors were interpreted as environmental issues. Lastly, the study highlighted the importance of establishing a conducive environment for the successful employment of foreign students.

キーワード

外国人留学生, 雇用, 促進要因, 阻害要因, 中堅・中小企業

1 問題と目的

(1) 本研究の背景

日本政府が2008年に打ち出した『留学生30万人計画』¹（以下、30万人計画）は外国人留学生（以下、留学生）を「育てて帰す」従前の留学生政策から、「引き留め、活用する」という政策への転換点になったと指摘されており、高い人的資本をもつ留学生が将来日本社会に定着す

ることが期待されている（佐藤，2018）。それにともない、留学生を日本にリクルートするだけでなく、彼らが卒業後に「日本企業に就職し定住する」ことが大きな課題になった。こうした状況のなか、2019年に留学生の総数が312,214人に達し、『30万人計画』は数字上では目標が達成できた（日本学生支援機構，2021）。しかし、出口戦略である留学生の就職率は決して高いといえない。例えば、日本の教育機関で学ぶ留学生の卒業後の日本での就職希望割合は58.0%（日本学生支援機構，2022）であったが、実際の就職率は37.7%（日本学生支援機構，2023）に留まっていた。

このような状況に対して、日本政府は日本企業に対しても外国人雇用に関する全体的な戦略や、就労の環境整備などを促すような政策を打ち出している（首相官邸，2017）。また日本貿易振興機構（以下、JETRO）（2015）によれば、インバウンド（外国人観光客）の急増に対応するために、観光業・宿泊業・小売業などでの外国人従業員の獲得が活発化しつつあることが指摘されている。このような流れを受け、中小企業の国際展開も相まって外国人雇用の実績も増えてきた（守屋，2020）。また、上述のJETRO（2015）によれば、現在外国人を雇用していない中小企業でも、今後雇用を検討したい企業の割合は22.6%を占め、大企業（10.3%）の倍以上の意欲を示しているという。この点について、守屋（2020）は日本の中小企業は外国人雇用を拡大する可能性が豊富に残っているため、外国人の雇用に踏み切れない実態を明らかにする必要があると指摘した。

本研究は以上の問題意識から、留学生就職の受け皿となる企業、とりわけ今後雇用を拡大する可能性が高いと考えられる「中堅・中小企業」²に着目し、留学生の雇用に影響を与える促進要因と阻害要因を明らかにしていきたい。

（2）先行研究と本研究の位置づけ

日本企業における留学生の採用に関する調査研究の成果は多い。例えば、(株)ディスコ（2022）は、留学生の採用実績がある企業は全体の2割強～3割弱に過ぎないとし、その理由にそもそも「留学生向けの求人が少ない」（守屋，2012）ことを挙げた。一方、すでに留学生の採用実績がある企業においても、文系理系を問わず「国籍に関係なく優秀な人材を確保する」という理由が最も多く（郡司ら，2009）、「職場の多様性を高める」ことや「海外事業の拡大」などはそこに付随する理由にすぎなかった（経済産業省，2015）。

また、留学生も含めた外国籍社員の雇用理由または雇用しない理由を、外国籍社員の在籍状況（または採用実績の有無）によって体系的に分析した研究としては、古沢（2022）と塚崎（2008）が挙げられる。古沢（2022）は、留学生の採用実績を有する企業は相対的に今後の採用意志が高いことを明らかにした。「職場の多様性を高めたい」ことや、「日本本社における海外ビジネス担当要員として期待」などがその理由であり、逆に留学生の採用に対して「非積極派」企業は、「国籍や出身国・地域を意識せずに新卒者を採用している（外国人にこだわっていない）」ことを重視したという。また、塚崎（2008）は、現在は専門的外国人³を雇用していないが、今後雇用する予定の企業の共通点に「海外取引や外国人向けサービスが増加」であることを挙げ、

いわゆる「グローバル化への対応」の必要性が出てきたことがその背景にあると述べている。

一方、留学生も含めた外国籍社員を雇用していない企業に対して、今後もその雇用に踏み切れない理由を、塚崎（2008）は企業の姿勢で大きく3つのグループに分けた。1つ目は「日本人で確保」であり、「日本人で必要な人材を確保できたため」という理由から、そもそも外国人を雇わないという姿勢を示している。2つ目は、さまざまな理由から「雇用する気があるが」、雇用するに至っていない状況である。具体的には、「希望する条件を満たす外国人が来てくれない」「入国管理手続きが煩雑」「外国人の雇用管理のノウハウが不足している」などの理由が挙げられた。3つ目は、外国人の雇用に対して後ろ向きで、「雇いたくない」という姿勢である。例えば、「過去外国人を雇用してトラブルがあった」「外国人は離転職が多く、定着が悪い」「日本語が通じず不便」などの理由があった。また、「日本人で確保」を掲げる企業は全体の6割を占め、「雇用する気がある」企業や「雇いたくない」企業はそれぞれ2割強である

上記の研究成果は、留学生も含め外国籍社員の雇用または非雇用の理由について体系的な分析を行っているものの、古沢（2022）の対象企業は東証一部上場企業といったような大手企業が中心であり、中堅・中小企業における外国籍社員の雇用または雇用しない理由は異なる可能性がある。また、塚崎（2008）の対象企業は関東圏の企業が全体の約4割を占めていたため、地方圏における中堅・中小企業の特徴は十分に明らかになっていない。特に企業の規模や雇用後の効果や課題などによって、今後の雇用意思に左右される可能性もありうる。

（3）本研究の目的

以上の点をふまえ、本研究は東海地方の中堅・中小企業を取り上げ、元留学生社員が在籍している企業のうち、どのような企業が今後も積極的に留学生の雇用を検討しているのか、そして、元留学生も含めた外国籍社員が在籍していない企業のなかでは、どのような企業が今後も彼らの雇用に踏み切れないのか、その促進要因および阻害要因を明らかにするため、以下2つのリサーチクエスチョン（以下RQ）を提示したい。

RQ1：元留学生社員が在籍している企業のうち、今後も積極的に留学生を雇用する予定の企業における「促進要因」（以下、元留学生社員雇用の「促進要因」）

RQ2：元留学生を含めた外国籍社員が在籍していない企業が、今後もそうした人々の雇用に踏み切れない「阻害要因」（以下、外国籍社員雇用の「阻害要因」）

本研究では、分岐型のアンケート調査を実施した。外国籍社員を雇用している企業に対して、元留学生社員および元留学生社員以外の身分の外国籍社員の雇用状況とその理由をそれぞれ尋ねた一方で、どちらも雇用していない企業に対しては、（元留学生も含めて）そもそも外国籍社員を雇用していない理由を尋ねている。したがって、RQ2（外国籍社員雇用の「阻害要因」）では、外国籍社員それ自体の雇用の阻害要因が議論されるなかで元留学生社員にも言及している。

なお本研究では、日本企業において元留学生を含めさまざまな就労可能な在留資格を有する人を「外国籍社員」と呼び、そのなかで特に日本の教育機関（ここでは日本語学校も含む）を卒業（修了）し、日本企業で働いている者（「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を有する人）を「元留学生社員」と呼ぶ。

2 方法

（1）調査概要

本研究では、2021年12月～2022年3月に東海地方（愛知県、岐阜県、三重県）に本社または拠点をもつ4,525社の企業⁴を対象にアンケート調査を行った。

調査ではオンラインフォームを用いて、回答はWEBサイトの調査フォームに入力してもらい、回答と同時に集計を行った。総回収数は263社、そのうち上場企業4社および回答に不備があった企業3社を分析対象から外し、有効回答数は256社である。なお、分析対象となるサンプルの特徴としては、全体の93%が愛知県の企業であり、また3割以上が製造業である。従業員数規模別では29人未満の企業が全体の68%を占め、30～99人規模の企業が26.6%を占めることから、回答のあった非上場企業のうち、9割以上が100人未満規模の中小企業である。

そして、アンケート調査の回答者のうち、232社（90.6%）が企業の社長（代表取締役）または役員であり、21社（8.2%）が管理部の人事責任者であった（3社は未回答）。なお、本研究は愛知淑徳大学グローバル・コミュニケーション学部倫理委員会の承認を得た（倫理審査番号：グロウコム第2021-4）。

（2）分析に用いた質問項目

①RQ1：元留学生社員雇用の「促進要因」

調査対象となったすべての企業に対して、「現在元留学生社員を雇用していますか」と尋ね、「はい」と回答した企業に対して、「元留学生社員の雇用理由」、「雇用時に重視する条件」、「雇用してよかったこと」、「雇用して困ったこと」、そして、「今後雇用の予定」を尋ねた。ここで、元留学生を雇用している企業を「雇用あり企業」、今後も雇用の予定がある企業を「雇用予定あり企業」として設定した。

②RQ2：外国籍社員雇用の「阻害要因」

調査対象となったすべての企業に対して、「元留学生も含めた現在外国籍社員を雇用していますか」と尋ね、「いいえ」と回答した企業に対して、「雇用しない理由」と「今後雇用の予定」を尋ねた。なお、元留学生も含めた外国籍社員を雇用していない企業を「非雇用企業」と呼び、さらに今後雇用の予定もしていない企業を「雇用予定なし企業」と設定した。

3 結果

（1）基本統計

①元留学生社員「雇用あり企業」の属性

外国籍社員が在籍している企業 89 社のなかで、元留学生社員を雇用している企業は 36 社であり、そのうち今後も積極的に雇用を検討している「雇用予定あり企業」は 36 社中 16 社(44.4%)であった。「雇用あり企業」の属性をみると、「製造業」が全体の 58.3% (36 社中 21 社)を占め、最多の割合である。これは全体平均に比べて製造業の割合が高いことを示している。そして、従業員数および従業員の平均年齢をみると、「30～99 人」規模の企業が最多で 52.8% (19 社)を占め、従業員の平均年齢は「39 歳以下」の企業の割合が 58.3%であったことから、元留学生社員を雇用している企業は製造業が中心となり、従業員数が 30～99 人規模で、平均年齢が比較的若い社員で構成されているという特徴がみられた。

②「非雇用企業」の属性

元留学生を含めた外国籍社員が在籍していない回答企業は 167 社である。なお、そのうち無効回答の 1 社を除き、本研究は「非雇用企業」166 社を分析対象とする。「非雇用企業」のうち、今後元留学生を含めた外国籍社員の雇用を前向きに検討している企業は 23 社 (13.9%) にすぎず、前向きに検討していない企業は 143 社 (86.1%) であった。

次に、「非雇用企業」の属性（表 1）をみると、「その他の業種」を除き、「製造業」は全体の 24.7%にすぎず、比較的業種にばらつきがある。従業員数および従業員の平均年齢の単純集計の結果をみると、「29 人以下」規模の企業は 137 社 (82.5%)、従業員の平均年齢が「40 歳以上」の企業は 114 社 (68.7%) と大きな割合を占めていることが特徴となっていた。さらに、海外拠点や外国人向けのサービスなどの海外展開をいずれもしていない企業が全体の 8 割以上を占め、

表 1 非雇用企業属性の基本統計

変数		度数	%
業種	建設業	28	16.9%
	製造業	41	24.7%
	卸売業・小売業	21	12.7%
	その他の業種	76	45.8%
従業員数	1～29人	137	82.5%
	30～99人	29	17.5%
従業員の平均年齢	39歳以下	52	31.3%
	40歳以上	114	68.7%
海外展開の状況	海外支店あり、海外取引あり	3	1.8%
	海外支店なし、海外取引あり	16	9.6%
	国内で外国人向けサービス提供	5	3.0%
	いずれでもない	142	85.5%
管理職（係長以上）中の女性割合	20%未満	66	39.8%
	20%以上	34	20.5%
	該当なし	66	39.8%

* n = 166

管理職（係長以上）の女性の割合は2割未満、あるいは登用していない企業が4割弱であることが分かった。

（2）RQ1：元留学生社員雇用の「促進要因」

元留学生社員雇用の「促進要因」を確認するため、まず「雇用あり企業」の「雇用理由」、「雇用時に重視する条件」、「雇用したことによるメリット（雇用してよかったこと）」および「雇用後の課題（雇用して困ったこと）」ごとに回答企業の割合を確認した。その次に、今後も積極的に「雇用予定あり企業」の「雇用理由」と、「雇用時に重視する条件」、「雇用したことによるメリット」および「雇用後の課題」の度数分布を確認した。

①「現在雇用している理由」と「今後も雇用する理由」

元留学生社員を雇用している理由ごとに回答企業の割合をみると、日本人、外国人関係なく「優秀人材の確保」が最多で72.2%を占め、次いで、条件に合う外国人の「たまたま採用」（44.4%）、日本人社員への影響も含めた「社内活性化のため」（33.3%）という理由で雇用していると答えた企業の割合が高くなっている（表2）。

一方、今後も積極的に雇用を検討している企業のうち、「優秀人材の確保」（68.8%）を理由とするものが最多であるほか、「社内活性化のため」（50.0%）が高くなった。

表2 元留学生社員の雇用理由と今後雇用する理由

	雇用あり企業 (n=36)		雇用予定あり企業 (n=16)	
	度数	%	度数	%
優秀人材の確保	26	72.2%	11	68.8%
たまたま採用	16	44.4%	6	37.5%
社内活性化のため	12	33.3%	8	50.0%
言語対応できる人材の確保	9	25.0%	4	25.0%
日本人の数的補完	8	22.2%	3	18.8%
海外展開のため	7	19.4%	3	18.8%
国際感覚の発揮	6	16.7%	4	25.0%
外国人のお客様対応	5	13.9%	2	12.5%

*複数回答可である。

②「重視する条件」の違い

つづいて元留学生社員を雇用するにあたって、重視する条件を確認していく（表3）。まず、重視する条件ごとに回答企業の割合をみると、「雇用あり企業」では「日本語力」がやはり最多で80.6%（29社）を占め、次いで「バイタリティー・熱意」（66.7%、24社）や「コミュニケーション力・協調性」（66.7%、24社）という条件を重視している企業の割合が高くなっている。

一方、今後も積極的に雇用する予定の企業が元留学生社員に対して重視する条件は、「日本語力」や「バイタリティー・熱意」に加えて、「社交性」や「異文化対応力」などの割合が大幅に増加した。

表3 元留学生社員雇用時に重視する条件の違い

	雇用あり企業 (n=36)		雇用予定あり企業 (n=16)	
	度数	%	度数	%
日本語力	29	80.6%	13	81.3%
バイタリティー・熱意	24	66.7%	10	62.5%
コミュニケーション力・協調性	24	66.7%	4	25.0%
社交性	15	41.7%	9	56.3%
異文化対応力	13	36.1%	7	43.8%
基礎学力	9	25.0%	4	25.0%
専門知識	6	16.7%	3	18.8%
英語力	2	5.6%	2	12.5%

*複数回答可である

③「雇用後の効果」と「課題」の違い

元留学生を雇用してよかったと感じた項目ごとに回答企業の割合をみると、「組織が活性化した」や「人手不足の解消」が最多で47.2%（17社）を占め、次いで「社員の視野拡大」が36.1%（13社）を占めた（表4）。一方、「雇用予定あり企業」においても同様な結果がみられたが、各項目の割合はやや高くなった。

次に、元留学生を雇用して困ったと感じた項目は「日本語能力不足によって、従事させる職務が限られた」ことが38.9%（14社）最多となり、次いで、「人間関係のトラブル」（25.0%、9社）「在留資格の更新手続きの煩雑さ」（19.4%、7社）、「住居などの生活サポートの大変さ」（16.7%、6社）などの課題を抱えている企業の割合が高くなっている。一方、「雇用予定あり企業」においても、上記の課題を多く抱えながらも、「会社の方針や慣行への不理解」を感じている企業の割合が高くなった。

（3）RQ2：外国籍社員雇用の「阻害要因」

元留学生社員も含め外国籍社員が在籍していない企業に対して、彼らの雇用の阻害要因を明らかにするために、まず「非雇用企業」における外国籍社員を雇用しない理由と、今後も外国籍社員の雇用を検討していない企業の理由を明らかにする（表5）。

外国籍社員を雇用しない理由をみると、「日本人で必要な人材を確保できたため」とする企業の割合が最多で47.0%（78社）を占め、次いで「日本語が通じず不便」（22.9%、38社）、「外

国人の育成のノウハウ不足」(18.7%、31社)、「雇用方法がわからない」(17.5%、29社)が高くなっている。上述した塚崎(2008)が分類した3つのグループごとの割合をみると、「非雇用企業」の中ではやはり「雇わない」⁵グループの割合が最多で47.0%(78社)を占めたが、「雇う気があるが」と「雇いたくない」を理由とするグループの平均値はそれほど大きな差がなかった。しかし、今後も「雇用予定なし企業」の雇用しない理由をみれば、「雇わない」が依然として高い一方で、「雇う気があるが」のグループが「雇いたくない」よりも高くなった。また具体的な理由をみると、「育成のノウハウが不足」や「雇用方法が分からない」、「住居や生活サポートが大変」といった理由が、外国籍社員を雇用しない理由の中においても比較的に高いことが分かった。

表4 元留学生社員雇用後の効果と課題の違い

	雇用あり企業 (n=36)		雇用予定あり企業 (n=16)	
	度数	%	度数	%
元留学生社員雇用後の効果				
組織が活性化した	17	47.2%	11	68.8%
人手不足の解消	17	47.2%	8	50.0%
社員の視野拡大	13	36.1%	7	43.8%
組織全体の業績の向上	11	30.6%	5	31.3%
組織全体の技術力の向上	9	25.0%	5	31.3%
社員が外国に興味を持った	1	2.8%	1	6.3%
元留学生社員雇用後の課題				
日本語能力不足	14	38.9%	6	37.5%
人間関係のトラブル	9	25.0%	6	37.5%
在留資格更新手続きの煩雑さ	7	19.4%	4	25.0%
生活サポートの大変さ	6	16.7%	2	12.5%
会社の方針や慣行への不理解	5	13.9%	5	31.3%
本人の希望は会社の方針と合わない	5	13.9%	3	18.8%
定着率の低さ	4	11.1%	0	0.0%
給料・待遇面への不満	3	8.3%	3	18.8%
私生活で仕事への影響	2	5.6%	2	12.5%
同国籍同士で固まるため、業務への支障	1	2.8%	1	6.3%
指示への抵抗	1	2.8%	0	0.0%

*複数回答可である。

表5 外国籍社員を雇用しない理由

企業の姿勢	理由	非雇用企業 (n=166)		雇用予定なし企業 (n=87)	
		度数	%	度数	%
雇わない	日本人で足りている	78	47.0%	43	49.4%
雇う気があるが	育成のノウハウが不足	31	18.7%	17	19.5%
	雇用方法がわからない	29	17.5%	15	17.2%
	希望する条件の外国人からの応募がない	24	14.5%	16	18.4%
	入国管理手続きが煩雑	12	7.2%	9	10.3%
	採用コストがかかる	9	5.4%	6	6.9%
	平均値 (%)	21	12.7%	12.6	14.5%
雇いたくない	日本語が通じず不便	38	22.9%	26	29.9%
	住居や生活サポートが大変	23	13.9%	16	18.4%
	外国人に対する抵抗がある	19	11.4%	15	17.2%
	日本人と同様に雇用管理ができない	17	10.2%	14	16.1%
	離転職が多く、定着が悪い	11	6.6%	6	6.9%
	過去でトラブルがあった	4	2.4%	3	3.4%
平均値 (%)	19	11.2%	13	8.0%	

注：複数回答であるため、「雇う気があるが」「雇いたくない」回答項目の平均値を算出している。

4 考察

本研究は、東海地方の中堅・中小企業へのアンケート調査を通して、留学生の雇用に影響を与える促進要因およびその阻害要因を明らかにすることが目的であった。具体的に、RQ1：元留学生社員が在籍している企業のうち、今後も積極的に留学生を雇用する予定の企業における「促進要因」、RQ2：元留学生を含めた外国籍社員が在籍していない企業が、今後もそうした人々の雇用に踏み切れない「阻害要因」の分析を行った。

(1) 元留学生社員雇用の「促進要因」

まず、元留学生社員の雇用理由として、日本人、外国人関係なく「優秀人材の確保」が最多であった。この点は、すでに多くの既存調査研究（郡司ら，2009；経済産業省，2015）においても指摘されており、留学生への採用基準が不明確であると論じた塚崎（2008）の指摘にも通ずるところである。一見して国籍を問わず、留学生に対する平等な姿勢がみられる一方で、留学生にこだわらず、「優秀な人材」にこだわっている心理が働いており、逆に留学生に対する雇用条件のハードルは高いことが推測できる。その次に高かったのが「たまたま採用」であった。この点について、古沢（2022）は、求人・採用ルートや選考方法に関して企業が留学生用に配慮した特別な取り組みをしておらず、結果として「たまたま留学生が入社した」ことを指摘しており、本研究でも当てはまった。

また、留学生を雇用する際に重視する条件は「日本語力」が最多であった。これは、上述した「優秀人材の確保」の雇用理由と合わせて総合的に考えれば、多くの企業は留学生に対して日本人と同等レベルの日本語力を求めることが暗黙のルールとなっており、留学生の日本での「就職難」の原因の1つがここにあると考えられる。この結果は、東証一部上場企業を対象にした古沢（2022）の研究成果を支持しており、企業の規模や上場／非上場の区分なく、日本の企業に共通している点であるといえよう。

以上多くの企業は留学生の雇用にこだわらない姿勢を示し、彼らに日本語力を求めながら、優秀な留学生をたまたま採用するといった偶然性が強く存在することが分かった。しかし、そうしたなかで今後も積極的に彼らの雇用を検討している企業の場合、元留学生を雇用したメリットに「組織の活性化」を挙げた企業の割合が高くなった。すなわち、例え当初は偶然留学生を採用したとしても、彼らが入社した後での実際の働きぶりや、彼らとの関わりをもつことによって、組織全体が大きな変化をしたと実感すれば、その後も継続して留学生を雇用する意欲につながることを考えられる。この点は熊谷ら（2022）も指摘しており、また企業の規模が小さいほどその評価が高くなると述べている。守屋（2020）は、中小企業は社長（経営者）との距離が近い点を良さとして挙げている。本研究の分析対象である企業の規模（従業員数100人未満の企業が9割以上を占める）などを考えれば、中堅・中小企業の中においても、小規模企業ほど社長が自社の「活性化」をより実感し、留学生の雇用後の効果が得られやすいことが推測できる。

（2）外国籍社員雇用の「阻害要因」

塚崎（2008）によれば、現在専門的外国人を雇用しておらず、今後も予定がない企業の約7割は「日本人で確保」の姿勢を示していた。本研究の企業の属性は塚崎が対象とした企業の属性と異なることや、特に専門的外国人以外に、技能実習生や定住、永住者などの様々な身分の外国籍社員を含めているので、必ずしも同じ条件で比較はできないが、現在外国籍社員を雇用していない企業と今後も雇用の予定がない企業の理由を比較してみると、「日本人で足りている」という「雇わない」姿勢を示す企業の割合が高いことは変わらなかった一方で、今後も「雇用予定なし企業」には「雇う気があるが」理由のグループが「雇いたくない」よりも高くなったことが分かった。すなわち、そうした企業から何らかの阻害要因を取り除けば、今後は留学生の雇用へと傾く可能性がある。

①日本語力

元留学生を雇用して困ったこととして、「日本語能力不足によって、従事させる職務が限られた」ことが最多の割合を占めていた。これは雇用時に「日本語力」を重視する条件とも重なる一方で、外国籍社員を雇用しない理由としても「日本語力」が挙げられていることから、やはり日本語力の欠如は留学生、外国籍社員らの雇用の大きな「阻害要因」であると考えられる。

②在留資格の更新手続きと生活サポートの大変さ

次に、元留学生を雇用して困ったこととして、「在留資格の更新手続きの煩雑さ」や「生活サポートの大変さ」も一部で挙げられた。この点は、実際に外国籍社員が在籍していない企業でも同様に挙げられており、特に今後も積極的に雇用する予定がない企業の理由の1つでもあった。佐野ら（2015）は、外国籍社員の雇用経験のない日本の中小企業では、在留資格の切り替えこそが最大の問題であることを指摘したが、本研究の結果からも阻害要因の1つであることが分かった。

もっとも、すでに元留学生を雇用している企業にとっては、「在留資格の手続き」や「生活サポート」は課題ではあっても、継続採用の悪影響になっていないことは、重要な知見である。まさに、企業の姿勢を考えれば「雇いたくない」ではなく、「雇いたい」が、雇う際の阻害要因になっていると解釈できる。むしろ、これらの課題は働く外国籍社員の身分（在留資格）を問わず共通しているため、日本の企業が独自に対処するよりも、行政機関を含め日本社会全体が改善案を検討すべきものではないだろうか。その意味では、一見ネガティブな要因にもみえるが、改善されれば、企業が前向きに雇用することにつながる可能性もある。

③雇用方法や育成ノウハウの不足

最後に、現在外国籍社員を雇用しておらず、そして今後も雇用を予定しない企業の理由として、「育成のノウハウが不足」や「雇用方法がわからない」点が挙げられたことに言及したい。この2点とも、企業の姿勢で見れば「雇う気があるが」理由に分類されるが、実際には雇うまでに至っていない阻害要因に該当する。要は、外国籍社員に対するニーズがあるものの、どのようにスタートして、育てたら良いのかわからない企業の存在を予測できる。こちらの要因も、在留資格の更新手続きや生活サポートと同様で、むしろこうした要因が改善されれば、前向きに採用することにつながる可能性も高い。例えば、日本貿易振興機構（JETRO）が実施している『外国人材活躍支援パッケージ』において、中堅・中小企業に対して、高度外国人の採用戦略から育成・定着までのコーディネータによる伴走型支援サービスが行われていたり、また東海地方であれば愛知県や名古屋市も「中小企業外国人材雇用支援事業」などを実施したりしている。このような支援を活用すれば、上記で挙げた外国籍社員の雇用管理、育成・定着のノウハウなどの不明点が改善できる可能性があると考えられる。

5 今後の課題

本研究は、東海地方の中堅・中小企業へのアンケート調査を通して、元留学生社員が在籍している企業が組織全体の活性化を実感できれば、今後も雇用に積極的な姿勢を示す可能性があることを明らかにした。一方、元留学生も含めた外国籍社員が在籍していない企業は、日本語力、在留資格の更新手続きや生活サポートの大変さ、そして雇用の仕方や育成のノウハウ不足などの阻害要因がある程度働いていることが明らかとなった。しかし、一見して阻害要因であっても、これらは環境面の問題として改善すれば好転する可能性のある要因であると解釈できる。今後、留学生も含めた外国籍社員を雇用する環境を整えていくことが重要である。

こうした知見が得られた一方で、本研究は促進要因である「組織の活性化」を各企業がどのように認識しているのかといった点までは具体的に明らかにできなかったため、今後は従業員数 30 人～99 人規模の企業経営者へのインタビュー調査を通してこの点を明らかにしていきたい。

【謝辞】

本研究は、愛知淑徳大学「特定課題研究」（研究課題番号：21TT25）の成果の一部である。調査にご協力いただいた中小企業経営団体 A、特定非営利活動法人 B および多くの企業経営者の皆様には、この場をお借りして心より御礼申し上げます。

注

- 1) 『留学生 30 万人計画』（2008 年 7 月 29 日）の骨子は、文部科学省ならびに関係省庁（外務省・法務省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省）によって策定されたものである。文部科学省ホームページの「『留学生 30 万人計画』骨子の策定について」（http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1420758.htm, 2023 年 12 月 01 日アクセス）。
- 2) 本研究の分析対象である企業のうち、従業員数が 300 人未満の企業は全体の 97.6%（250 社）を占め、下記の「中小企業基本法」の定義に参考し、「中小企業」と定義する。また、従業員数 300～999 人の企業は全体の 2.4%（6 社）を占め、「中堅企業」と定義する。
「中小企業基本法」によれば、「資本の額又は出資の総額が三億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が三百人以下の会社及び個人であつて、製造業、建設業、運輸業その他の業種に属する事業を主たる事業として営むもの」である（<https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/hourei/kihonhou/>, 2023 年 7 月 16 日アクセス）。
- 3) 塚崎（2008）は「専門的外国人」を「専門的、技術的分野で働く外国人」と定義している。本研究で扱っている「技術・人文知識・国際業務」を取得する元留学生も含まれる。
- 4) アンケート調査票の配布先は、愛知県を拠点として活動する経営団体 A の会員企業 4,100 社、岐阜県を中心として活動する特定非営利活動法人 B の会員企業 199 社、および愛知県「留学生地域定着・活躍促進事業」の運営サイトに掲載されている「留学生積極採用企業」や中部経済新聞社が発行した『中経企業年鑑 2022 年版』に掲載された一部の企業 226 社である。
- 5) 塚崎（2008）は「日本人で確保」と設定したが、本研究では「雇わない」とする。

参考文献

- 大石奈々（2014）「高度人材はなぜこないか」『別冊・環—なぜ今、移民問題か』20, pp.126-131.
- 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ（2022）『外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査』（https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2023/01/2022_kigyou-global-report.pdf, 2023年12月3日アクセス）.
- 熊谷直次・陶山千里（2022）「中小・中堅企業におけるグローバル人材活用（外国籍学生の活用）に関する考察」人材育成学会『グローバル人材育成研究プロジェクト調査報告書』, pp.47-6.
- 郡司正人・荒川創太・奥田栄二（2009）『調査シリーズ No.57,日本企業における留学生の就労に関する調査』労働政策研究・研修機構.
- 経済産業省（2015）「平成26年度産業経済研究受託事業（外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査）報告書」新日本有限責任者監査法人（https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/global/pdf/H26_ryugakusei_report.pdf, 2023年3月28日アクセス）.
- 佐藤由利子（2018）「移民・難民政策と留学生政策—留学生政策の多義性の利点と課題」移民政策学会編『移民政策研究』10号,明石書店, pp.29-43.
- 佐野誠・宮川真史・野口勝哉・西澤毅（2015）『すぐに使える！事例でわかる！外国人雇用実践ガイド』,レクシスネクシス・ジャパン.
- 首相官邸（2017）「未来投資戦略2017—Society5.0の実現に向けた改革」首相官邸ウェブサイト（https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/miraitousi2017_t.pdf, 2024年1月1日アクセス）.
- 竹内英二（2017）「中小企業における外国人雇用の実態」日本政策金融公庫総合研究所編著『中小企業の成長を支える外国人労働者』, pp.69-82.
- 塚崎裕子（2008）『外国人専門職・技術職の雇用問題—職業キャリアの観点から』明石書店.
- 日本学生支援機構（2021）「2020（令和2）年度外国人留学生在籍状況調査結果」（<https://www.studyinjapan.go.jp/ja/statistics/zaiseiki/data/2020.html>, 2023年12月28日アクセス）.
- 日本学生支援機構（2022）「令和3年度私費外国人留学生生活実態調査概要」（https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2023/05/Seikatsu2021.pdf, 2023年12月3日アクセス）.
- 日本学生支援機構（2023）「2021（令和3）年度外国人留学生進路状況調査結果」（https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2023/03/date2021s.pdf, 2023年12月3日アクセス）.
- 日本貿易振興機構（JETRO）（2016）「2015年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」（https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/01/02a8f069fc27694f/20150165.pdf, 2024年1月1日アクセス）.
- 古沢昌之（2022）『外国人留学生の「就職・就労」と「採用・活用」—ダイバーシティ&インクルージョンの視点を踏まえた分析』白桃書房.
- 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』623,

pp.29-36.

守屋貴司（2020）『人材危機時代の日本の「グローバル人材」の育成とタレントマネジメント：
「見捨てられる日本・日本企業」からの脱却の処方箋』晃洋書店.