

北海道における中国語圏からの留学生および道内観光産業に就職する留学生のキャリア意識調査とキャリア形成プログラムの開発に関する一考察

～北海道内の観光ホテル支配人と元留学生のインタビューを手掛かりとして～

北海道文教大学 外国語学部国際言語学科准教授 渡部 淳
(現)北海道文教大学 外国語学部国際言語学科教授

明星大学 明星教育センター特任教授 菅原 良

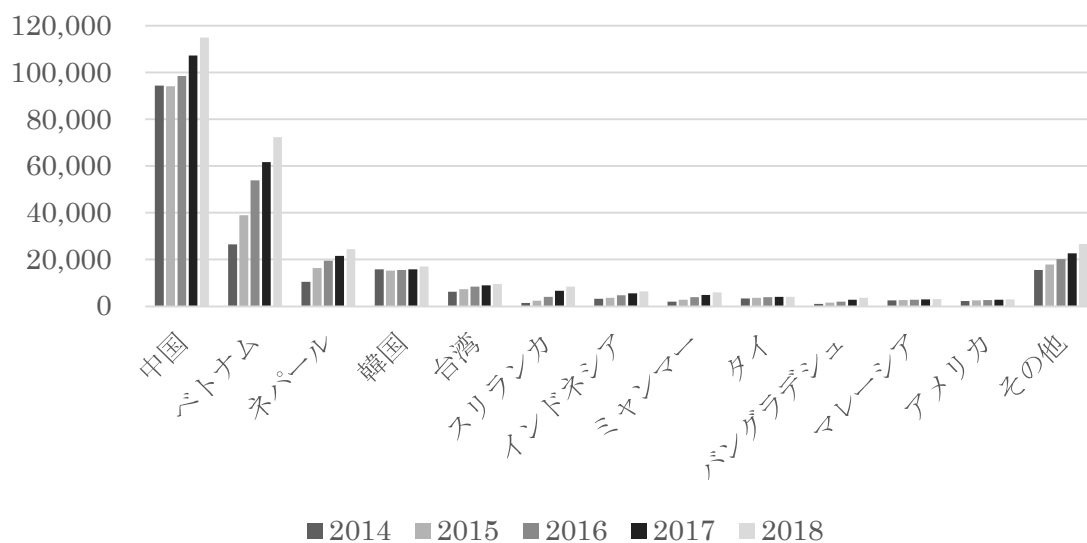
I. 問題の所在

2018年5月1日現在の留学生数は298,980人(前年比31,938人、12.0%増)となっており、国籍別には、中国114,950人(38.4%)、ベトナム72,354人(24.2%)、ネパール24,331人(8.1%)、韓国17,012人(5.7%)となっており、2014年度と比較して20,551人増加している。また、上位4ヶ国の順位に変化はなく留学生総数の約75～80%で推移している(表1)。その中でも、中国からの留学生は留学生総数に対する割合は低下しているものの、2018年度においても38.45%となっており、日本にとって中国は最大の留学生供給国である(表1, 図1) (1) (2) (3) (4) (5) (6)。

表1 出身国(地域)別留学生数

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|---------------------|
| 中国 | 94,399 (51.26%) | 94,111 (45.16%) | 98,483 (41.16%) | 107,260 (40.17%) | 114,950 (38.45%) |
| ベトナム | 26,439 | 38,882 | 53,807 | 61,671 | 72,354 |
| ネパール | 10,448 | 16,250 | 19,471 | 21,500 | 24,331 |
| 韓国 | 15,777 | 15,279 | 15,457 | 15,740 | 17,012 |
| 小計(a) | 147,063 | 164,522 | 187,218 | 206,171 | 228,647 |
| (a)/(b) | 79.86% | 78.95% | 78.24% | 77.21% | 76.48% |
| 台湾 | 6,231 | 7,314 | 8,330 | 8,947 | 9,524 |
| スリランカ | 1,412 | 2,312 | 3,976 | 6,607 | 8,329 |
| インドネシア | 3,188 | 3,600 | 4,630 | 5,495 | 6,277 |
| ミャンマー | 1,935 | 2,755 | 3,851 | 4,816 | 5,928 |
| タイ | 3,250 | 3,526 | 3,842 | 3,985 | 3,962 |
| バングラデシュ | 948 | 1,459 | 1,979 | 2,748 | 3,640 |
| マレーシア | 2,475 | 2,594 | 2,734 | 2,945 | 3,094 |
| アメリカ | 2,152 | 2,423 | 2,648 | 2,786 | 2,932 |
| その他 | 15,501 | 17,874 | 20,079 | 22,542 | 26,647 |
| 総数(b) | 184,155 | 208,379 | 239,287 | 267,042 | 298,980 |

出所) 日本学生支援機構, 平成26年度外国人留学生在籍状況調査結果, 平成27年度外国人留学生在籍状況調査結果, 平成28年度外国人留学生在籍状況調査結果, 平成29年度外国人留学生在籍状況調査結果, 平成30年度外国人留学生在籍状況調査結果より作成



出所) 日本学生支援機構, 平成 26 年度外国人留学生在籍状況調査結果, 平成 27 年度外国人留学生在籍状況調査結果, 平成 28 年度外国人留学生在籍状況調査結果, 平成 29 年度外国人留学生在籍状況調査結果, 平成 30 年度外国人留学生在籍状況調査結果より作成

図 1 国別留学生数の推移

一方、北海道の留学生は 2018 年度 3,923 人となっており、2014 度 (2,755 人) と比較して 1,168 人 (42.6%) 増加している (表 2)。国籍別には、中国 1,866 人 (47.6%)、韓国 334 人 (8.5%)、ベトナム 333 人 (8.5%)、台湾 200 人 (5.1%) となっており、中国からの留学生が留学生総数の約 50%前後で推移している。北海道にとっても中国は最大の留学生供給国である (表 3) (7)。

訪日外国人来道者数 (実人数) は、2014 年度 (1,541,300 人) から 2018 年度 (3,115,000 人) の 5 年間で 1,573,700 人 (102.1%) 増加しており (表 4)、その中でも、中国語圏 (中国、台湾、香港) からの外国人来道者数は 2018 年度において 1,508,100 人 (48.4%) に達し、2014 年度 (661,300 人) から 2.28 倍に増加している (表 4) (8) (9) (10) (11) (12)。

表 2 北海道の留学生数

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 北海道の留学生数 | 2,755 | 2,974 | 3,241 | 3,454 | 3,923 |
| 留学生総数に対する割合(%) | 1.50 | 1.40 | 1.40 | 1.30 | 1.30 |

出所) 日本学生支援機構, 平成 26 年度外国人留学生在籍状況調査結果, 平成 27 年度外国人留学生在籍状況調査結果, 平成 28 年度外国人留学生在籍状況調査結果, 平成 29 年度外国人留学生在籍状況調査結果, 平成 30 年度外国人留学生在籍状況調査結果より作成

表3 北海道の出身国（地域）別留学生数

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 中国 | 1,527 (55.4%) | 1,584 (53.3%) | 1,577 (48.7%) | 1,679 (48.6%) | 1,866 (47.6%) |
| 韓国 | 277 | 243 | 249 | 258 | 334 |
| ベトナム | 81 | 151 | 221 | 237 | 333 |
| 台湾 | 94 | 131 | 171 | 192 | 200 |
| タイ | 85 | 86 | 149 | 140 | 158 |
| マレーシア | 87 | 84 | 92 | 101 | 106 |
| インドネシア | 70 | 95 | 97 | 97 | 94 |
| その他 | 621 | 600 | 685 | | |
| 総計 | 2,755 | 2,974 | 3,241 | 3,454 | 3,923 |

出所) 日本学生支援機構, 平成 26 年度外国人留学生在籍状況調査結果, 平成 27 年度外国人留学生在籍状況調査結果, 平成 28 年度外国人留学生在籍状況調査結果, 平成 29 年度外国人留学生在籍状況調査結果, 平成 30 年度外国人留学生在籍状況調査結果より作成

表4 訪日外国人来道者（実人数）

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|----------------------|--------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 中国 (a) | 340,000 (22.1%) | 554,300 (26.6%) | 546,600 (23.8%) | 666,000 (23.9%) | 708,900 (22.8%) |
| 韓国 | 472,700 | 547,800 | 424,300 | 639,400 | 731,200 |
| 台湾 (b) | 201,100 | 299,500 | 529,600 | 614,800 | 594,200 |
| 香港 (c) | 120,200 | 165,100 | 170,800 | 203,200 | 205,000 |
| 中国語圏域 (a)+(b)+(c) | 661,300 (42.9%) | 1,018,900 (49.0%) | 1,347,000 (58.5%) | 1,484,000 (53.1%) | 1,508,100 (48.4%) |
| タイ | 128,300 | 155,200 | 168,700 | 159,400 | 235,200 |
| マレーシア | 49,300 | 76,300 | 125,800 | 124,000 | 128,900 |
| その他 | 702,400 | 829,600 | 659,700 | 1,024,700 | 1,242,800 |
| 総計 | 1,541,300 | 2,080,000 | 2,301,200 | 2,792,100 | 3,115,000 |

出所) 北海道経済部観光局, 北海道観光入込客数調査報告書 平成 26 年度 (2014 年度), 北海道観光入込客数調査報告書 平成 27 年度 (2015 年度), 北海道観光入込客数調査報告書 平成 28 年度 (2016 年度), 北海道観光入込客数調査報告書 平成 29 年度 (2017 年度), 北海道観光入込客数調査報告書 平成 30 年度 (2018 年度) より作成

このような、漸増する中国語圏域から来道する外国人のインバウンドニーズに対応するために、日本語および中国語双方の言語や文化に通じた人材の育成が急務となっている。そのためには、北海道内の高等教育機関に在籍する中国語圏域出身の留学生を育成していくことが重要である。しかし、留学生を育成し有効活用していこうとする組織的なキャリア形成支援は、札幌商工会議所が平成 19 年度より行っている『札幌アジア・ブリッジ・

プログラム（留学生就職支援事業）』があるが、それ以外の取り組みはほとんど行われておらず⁽¹³⁾、高い能力を持つ中国語圏域からの留学生を活用しきれずに、道外に流出させてしまっている。その背景には、（１）留学生が就職を希望する業種や職種と企業側ニーズとのミスマッチ、（２）日本の雇用制度や企業文化に対する留学生の理解不足、（３）就労環境の違い、などによって生じる低い定着率によって、長期間にわたるキャリア形成が困難になっており、道内企業への就職を希望する留学生が有効活用される環境が整っているとは言い難い。また、留学生の育成に関して、道内の企業や高等教育機関の関心は高いものの、縦割り行政の弊害や大学経営に関わる定員充足の問題などが複雑に絡み合い高い障壁となっている。また、この研究領域に関する先行研究もほとんどみられない⁽¹⁴⁾。

本研究では、北海道における中国語圏域出身の留学生のキャリア形成を支援し、道内の企業において高度に有効活用していく仕組みを構築することを目的として、（１）留学生のキャリア形成支援を制度的側面（行政、民間企業等）、（２）留学生自身のキャリア意識といった内面的側面に対して、インタビュー調査を用いて明らかにする。

Ⅱ．制度的側面から捉えた留学生のキャリア形成支援

1．観光産業を基盤とする企業へのアプローチ

（１）アンケート調査

2019年6月に、無作為に抽出した観光産業を基盤とする定山溪（6社）、洞爺湖（5社）、ニセコ（5社）、富良野（1社）に対してアンケート紙を送付し、次の項目について回答を求めた。

- Q1 正規雇用している外国人数
- Q2 外国人雇用者の国籍と人数
- Q3 外国人雇用者が従事している仕事の種類
- Q4 外国人雇用者のスキルアップのためのトレーニングプログラムの有無
- Q5 外国人雇用者の平均雇用年数
- Q6 外国人を雇用し仕事を行ってもらううえで、雇用側としての苦労や工夫などに関するインタビュー調査協力の有無
- Q7 雇用している外国人に対して、仕事を行っていくうえでの苦労や工夫などについて、インタビュー調査協力の有無

その結果、2社から「雇用側に限ってインタビューに応じる」との回答を得た。一方、6社からは回答できない旨の返答があり（そのほとんどが「コンプライアンスの問題」を理由としていた）、9社からは返信を得ることができなかった。

（２）インタビュー調査

「雇用側に限ってインタビューに応じる」との回答が得られた1社に対して、10月に質問者2名（A、B）が半構造化インタビューを用いて行った（インタビューに応じてくれた

のは、支配人職の M 氏)。以下にインタビューの抜粋を示す。

Q01 A：インバウンドの顧客に対して、如何に上質のサービスを提供するかというところで、北海道に残ろうという留学生を上手に使う術ができていないのではないかと思います。(1) 採用する側として、企業のニーズにあった採用が出来ているのかということ、(2) その場合にどういう窓口を通して優秀な学生を採用しようとしているのかということ、(3) 彼らを如何に成長させていきつつ戦力として使っていこうかについてのどのようにお考えなのか、についてお聞かせいただけませんかでしょうか。

A01 M：これは私だけに限るのかも知りませんが、基本的に外国人の採用は難しい。と言いますのも手続き的な部分だと思うんですね。例えば、ビザの在留資格の発行ですとか、そういう手続き諸々です。そうなるくと専門的な人間に頼まなくてはいけないということでお金もかかってくる。そういう煩雑さから、採用は間違いなくしたいですが、言葉としては語弊があるかもしれませんが、面倒臭がつてやらないというのが正直なところ現実なのではないかと私は感じています。

(インターンで中国人学生 4 名、台湾人学生 4 名を受け入れた話題であるが中略)

その子達を教育することに関して気になっているのが、(中略) 言葉の壁というのは大きいかなと。企業側としては(日本語を話せない)方達と話せる人間を従業員のために入れるかと言ったらそんなことはできないです。そこはやはり、日常会話くらいができること、指示に対して確認ができるくらいの力が欲しいと会社としては思います。N1、N2⁽¹⁵⁾くらいのレベルがあれば、そういう方達が後から入ってきた時に例え日本語能力がなかったとしても通訳関係はできる。でもずっと通訳しているわけにはいかないので、この子も勉強してもらおうという形の制度を採らないといつまでたっても手がかかってしまって人件費がかかる。こんなに手間がかかるならいらぬよねとなります。そして先ほど話した手続きの複雑さと相まって、結果的にはいらぬという現状があるのではないかと感じています。

ただ、旅館業に焦点を当てると街中のホテルですと非常に語学力が必要になってくると思うんですけど、必ずしも英語や韓国が必要かと言え、私はそうは思っていない。この辺りにいらっしゃるお客様はあくまでも観光のために来ています。都内のビジネスホテルではなく、観光地の旅館に來ているということは、基本的に安らぎを求めてきます。例え(外国人の顧客に対して)言葉が通じなくてもできるサービスが旅館業にはたくさんあると個人的には思っています。ですから、そのために外国人を採用する必要があるかという、その面だけを考えるならば、私個人的にはいらぬです。ただ、総合的な部分に考えるとインバウンドのお客様も増えていて能力的にも、若い年代の減少も考えれば積極的に考えていく部分も必要だと個人的には思っています。

Q02 A：今のお話を聞くと、言語の問題に絞られていましたが、文化的な問題は気にならないのですか。

A02 M：うちは、山の離れたところなので寮を提供しています。インターンやサマージョブの子達でいえば、借りた部屋は綺麗にして返すことが当然のことなんですが、そういう部分がありません。文化の問題としてないのだと思います。指摘はしていましたが、日本人との違いなのではないかと思いましたが。そういう問題は会社が取り組んでいくべきだろうと感じています。文化の違いは大きいと思います。

Q03 A : 道内の大学に留学して、そのまま北海道に残って7~8年働いている中国語圏の元留学生 10人ほどにインタビューしてきています。彼らに「なぜ北海道に留学し、北海道で働くのか」と質問し、彼らの返答で共通するのは「北海道が好きだから」というのが一番最初にくるんです。当然日本語ペラペラなのでネームプレートとかを見なければ外国人ということがわからないくらい言語能力が高いです。なおかつ、日本の文化について「たまに母国に帰省しても中国の文化についていけない」ということを言います。だから本当に北海道のことが好きで残っている人が多いです。そういう人たちをうまく使っていくことができれば良いと思うのですが、問題なのは大学を卒業して社会人になった人たちに、彼らを育てつつ育てていく、ということが彼らには伝わり難いのかもしれないということです。あとは、いま30代と20代の中国人の考え方に大きな相違があるのかもしれないと思うんですよ。30代の人々は日本に来て成功しておカネがたくさん欲しいとか、豊かな生活がしたいという希望が伝わってくるのですが、20代の人たちはそういう成功とか希望が希薄なんです。今の日本の若者と同じで楽しく暮らせれば良いとか、おカネもそんなにいらなくてそこそこあれば良いという考え方。

Q03 B : ちょっと旅行できればいい。

Q04 A : そういう感覚が、Bさんは「全世界的に今の20代の人々はそういう傾向にある」というのです。そうは言うものの「北海道が好きで働きたい」って言うんです。だから日本語はちゃんと話せるし、日本文化にもちゃんと適応している。そして北海道で働きたいと思っている。それでは就職先を探せばいいじゃないと思うのですが、どうやって探したらいいかがわからないって言うんです。企業の採用ニーズと留学生の就職ニーズを橋渡しするシステムが機能していないのではないかと思います。

A04 M : それは正直ありますね。うちもベトナムのインターン生が2人います。正直な話、専門的な結びつきがある人間にお願いをしているので、先ほどもお話しした通り手続きの煩雑さですとかがありますので、私たちとしてもどうしたら採用できるんだろうとっております。セミナーや説明会などを通していろいろなところから声はかかるのですが、行ったところで採用したいと思ってもその後のことは人任せなところがあって流れてしまうのが現実です。履歴書を出してもらって、面接をした方が手間がかからないということを考えています。マッチングに関して企業側と大学側が接点を持って進めていただくことで留学生の採用はかなり広がると思います。

Q05 B : 札幌には大学がたくさんあって留学生もたくさんいますが、そういう人の採用はどうなっていますか。

A05 M : 大学さんからは声はかからないです。うちのホテルだけかもしれませんが。うちの業界なら、先ほどの話にもあった通りインバウンドのお客さんも多くなっているので、少なくとも1~2人は採用したいと絶対思っているはずですが。うちに限ってはそう言う声はかからないです。そういうパイプがないのか。

Q06 B : 逆にホテルからのアプローチはしていますか。

A06 M : していません。ですから、今回先生方にお話いただいた時に、実はもう一人うちには総務の者がいるのですが、その者とも興味あるねと。先生達のお話を聞かせていただきたいと思っていたのです。どういう現状なのかを確認したいです。

Q07 B : なんか繋がりましたね。留学生もどこに情報があるのか、どこに行ったらいいのか、仕組みが見えないと言っています。

Q07 A : 「どうやって今の職場を探したの」と聞くと、「ハローワークに相談して紹介してもらった」とか、「自分で探しました」と言います。外国人がこうやって仕事を探すのはかなりハードルが高いですし、よほど北海道の事情を知らないとそこまでできる人はあまりいないと思います。優秀な留学生はたくさんいますが、繋がらないのです。彼らは中国人同士のネットワークを使って東京の方へ行ったり、本国へ戻ったりということが多いです。

A07 M : 私たちとしてもそういう知識に疎いものでありますからセミナーやシンポジウムへ参加させていただいております。この間、北海道で相談センターみたいのができましたよね。そのシンポジウムへ参加させていただきました。

Q08 B : シンポジウムとかやっているんですね。

A08 M : はい、やっています。そこで言われていることは正しいと思うのですが、手続き関係はどうするのか、とかそう言うことには結びつかないわけです。知識はつきますが、その後どうするかまではたどり着かないのです。

Q09 A : 一番のハードルは手続き関係が煩雑で面倒であること、ハードルを超えて採用したものの採用した人の能力はそもそも分からない。であるとするならば、手続きの煩雑さがない日本人で、そこそこ働けて語学力があるほうが良いという方向にいったらうのではないのでしょうか。

A09 M : 私は正直そうですね。労働集約型の企業はそうです。人手不足なので手続きの楽さは重要です。

Q10 B : 日本人の学生は英語も中国語もたいしたことはないです。そのあたりはどう思いますか。考え方としてはどうですか。例えばこちらは海外のお客さんの割合はどれくらいですか。

A10 M : 多いです。しかし片言の日本語でもいいです。文章を作って説明するでも大丈夫です。インバウンドの顧客は、個人客はそんなにも多くありません。団体に関しては多いですが、その場合は添乗員さんがついてます。添乗員さんに説明して、添乗員さんから説明してもらいます。でも日本の文化、お風呂でのマナーはなかなか添乗員さんから伝えてもらっても、なかなか理解してもらえないです。

Q11 A : 先ほどのお話しの続きですが、中国人でありつつ日本の文化をよく知っていて、日中双方の言葉が話せて、そういう人ひとりでもいると仕事がうまく回るのではないかと思います。そういう人材がいればうまく活用していただけるのでしょうか。

A11 M : もちろんです。間違いなくそう思います。さらにそういう人をどうやったら採用できるのかを逆にこちらが聞きたいです。

Q12 B : (システムを) 回す人ですよ。バックヤードとかは人数は必要ですけど、繋げるというか一個上に立ってやってくれるという。

A12 M : うち、元々の従業員で、私がいなかった時に私と同じ責任者で中国出身の方で、副支配人をやっていたのですが、中国語や英語とかいくつかの国の言葉が話せて、インターン生が来ても通訳ができるので非常に楽だったみたいです。その方がいなくなっただけで困ったみたいです。うちの社長に限っては、国籍でなく仕事ができる

かできないかで判断するので国籍なしに仕事はたくさんあります。系列のホテルに中国出身の従業員がいます。そこはローテーションスタッフとあって、客室清掃もレストランもマルチタスクをすることになっているのですが、そのひとは抜群に優秀です。

Q13 A：(その方は) 日本で大学を卒業されたのですか？

A13 M：そこまでは調べていませんが、そのひとは抜群に出来ます。ただ、ぴょこんときたインターンとは違うと思います。そういう方がいらっしゃるのなら是非採用したいです。

Q14 A：そうすると、今までのお話を聞いて思うのは、行政のセミナーとかに参加しているのですが、ただしそれはあくまでも大卒の話であって、企業さん側として必要なのは企業の戦力になるすぐに使えるような優秀なひとが欲しいのだけれども、手続きやどうやって人材を集めるのか、実務的なところはどうするんだということころまで教えてくれないじゃないかということですよ。

A14 M：そうです。そこが大きいと思います。

Q15 B：そこに関わるのが突き詰めていくとネックなのだと思います。僕は、制度、国の法律だからなかなか変えれないけど、結局そこに行きつくのではと当初から思っているのだけれど。

Q15 A：結構優秀な学生が毎年入ってくるんです。ばらつきがありますが。

Q16 B：ちょっとやっぱり全体的に(国籍に関係なく)若者が似てきていると思います。昔は中国人の留学生って真面目でできる人は模範的な感じだったのだけれど、最近ちょっと数が減ってきていて、日本人の学生と数もそんなに変わらない。今どきな感じに中国人もなってきている。だから日本語の能力も高い人はいるが、全体としては下がってきていると感じています。

A16 M：学校教育だけではなく、会社に入った時の社員教育にかかっていると思います。正直な話、日本人であったとしても同じですよ。そこは企業の課題だと思います。優秀な人間ばかり採用するのは大企業ではないので無理ですから、会社の社員教育にかかっているんじゃないかと感じています。

Q17 B：いろいろな考えがあるとは思いますが、大学とかにこういうことはやっておいてもらいたいとかリクエストはありますか。

A18 M：例えば、日本人、中国人に限らず在学中に就職が決まったら最低限必要なビジネスマナー、例えば電話応対、私はそこだけでできれば会社なんか全然いいと思います。採用することは会社が決めたことですから、そこは会社の教育がやるべきかと思います。ただ、ビジネスマナーを最初から教育するとなると、そこまでの時間や労力はかけられません。敬語なんかは実践しないと使えないわけですが、最低限のビジネスマナーは必要です。先ほど言いましたように、中国語圏だけに限って言うと日本の文化として片付けの文化ですとか、机の整理整頓ですとか、そういうのは日本人だってビジネスマナーとして学ばなければならないじゃないですか。朝は挨拶しますとか、そういうことができないと一から教えていかないといけない。私たちみたいなサービス業になると、お客様の前に立ってそれができるのかといえ、日常できないのにお客さんの前でだけできるはずがないと思います。やっぱり最低限のビジネスマナー、社会人としての心構え、その部分に関して徹底していただければ、後は会社の社員

教育の部分だと思います。

Q19 B：ビジネスマナーの授業はあります。90分15回でどこまで身につくのかという疑問はちょっとあったり、私の学部には、日本語、中国語の先生もいて、日本語なんか外国語としてしゃべれるからいいやではなく意識的に捉え直すというクラスもあります。日本語が正しく話せるようにというよりも、普通にコミュニケーションが取れることが大切なんです。

A19 M：そうですね。私はすごくそう思います。うちは派遣社員を使って回している。うちだけではなくとも、この業界では多いのですが、派遣会社にも言っています。昔の私たちの感覚では派遣会社には高い単価を払うわけですから、当然能力的に特化しているというイメージだったのですが、今は人材紹介みたいになっているのです。ここに入ってびっくりしました。とりあえず経験があるのでどうですかーみたいな。ビジネスマナーがなかったりとか、本当に経験があったのかと疑問に思うことも多いです。私は外国人でも日本人でも最低限のビジネスマナーはつけてきて欲しいです。挨拶の徹底ですとか、特にうちはサービス業ですから。従業員同士がそれをできないのに、どうしてお客さんの前でできるのでしょうか。私は従業員の前でそれを言いません。それは会社自体ができていないので反面教師の部分があるのですが、そこは私は煩いですし徹底させています。

Q20 B：うちの学生は、挨拶はできるね。中身はちょっとあれですけど。

A20 M：私は、挨拶が一番のスタートだと思います。コミュニケーションやビジネスマナーの一番最初のスタートだと感じていますので。そこだけはやっぱり従業員にも新入社員にも徹底させたいです。

Q21 A：結局、辿り着くところはそこなんです。

A21 M：おっしゃる通りです。

Q22 B：経団連が、コミュニケーション能力が一番に上がっていて、僕はそれを見たときに何だろうと思いましたが、だんだん学生が劣化してきていて、実際社会で若い人に会うとあれって思う。我々は中国人がメインなのですが、最近ベトナムに変わってきていて、そこらへんはどういう理由なんですか。

A22 M：理由ってというのは採用がシフトしているということですか。

Q23 B：どの現場でも在住外国人は2番目に韓国人が多かったのですが、今はベトナム人になっていて、農業の現場やいろいろなところでベトナム化してきているんですよ。

A23 M：私が聞いた話ではベトナムとかミャンマーって、簡単な言葉で言わせていただくと採用しやすいってことじゃないんですか。多いってだけの話です。質問に関する答えにはなっていないと思いますが、私は日本で働くという需要がその国において増えたのだと勝手に認識しています。

Q24 B：逆に中国は少なくなっている？

A24 M：はい。しかし、なぜ中国人が少なくなったのかはわからないのです。

Q25 B：そこをベトナムで埋めてきている。私は農家の友達がいるのですが、養豚農家の人がベトナム人が良いというと、友達も雇い出して、畑にはベトナム人ばかりになってきている。

A25 M：給与体系を考えると、外国人の方が安く使えました。今はそんなことはあり得ま

せんで、日本人と全く同じ水準で採用すると決められていますから、そこは確実にやっているのですが、中小企業だとまだそういう知識がないところもあると思います。逆に知識がある企業は手続き関係がわからないのでエージェントを挟みます。ということはそれにもおカネがかかり、採用すること自体にもおカネがかかり、つまり莫大に二重にお金がかかるということになります。

Q26 A：エージェントに支払うおカネってそんなに大きいのですか？

A26 M：大きいです。企業によっては一人当たり 30 から 50 万円ぐらいかかります。

Q27 A：エージェントというのは本国から連れてくるわけじゃないのですよね。

A27 M：多分本国に学校を持っているんですよ。そういう企業もあります。

Q28 A：エージェントに払うなら、道内の大学に使ってもらった方が良いです。

A28 M：その通りです。大学に直接説明会をさせていただいて、面接もそこで約束できれば、普通の日本人の採用と変わらないわけですからそちらの方が余程いいです。エージェントを通せば大変なことになりますから。だから戸惑っている部分もあると思います。

Q29 A：そこをどうするかは行政が考える部分ですし、大学が考える部分でもあると思います。大学というのは、学生を連れてきているわけだから、日本人だろうが外国人だろうが、その学生に対して質保証をしてあげて社会に出す責任があると思います。責任放棄しちゃっていいのかな、という思いがあります。

A29 M：おっしゃる通りですね。

Q30 B：今までは帰るといのが前提にあって。

Q30 A：そこを、手続き上のこととか、学生のニーズに答えられていないということとか、そこを作っていくたいんです。来年できるかどうかはわかりませんが、うまくマッチングできるシステムを提案できればいいかなと思います。実務的な就職相談会みたいなものをやってみましょうかとなったときにご興味はありますか。

A30 M：興味あるどころの騒ぎではないです。必ず行くと思います。うち今回も、他社主催のものに行きますから。

Q31 B：行政と学校と企業という共通のプラットフォームというか情報共有をする場、シンポジウムって理想論を言って、後は頑張っってねという、学者なのに違和感があってもっと対等に日本の行政は面倒臭がりなところがあります。

A31 M：他のホテルはもっとうまくやっていて、エージェントもしっかりしていて、定期的に採用できるシステムがあるのかもしれませんが、個人的にはエージェントにおカネを払うなら、大学から直接採用できる方がいいですし、逆に中小企業の場合、大学で勉強している学生を取れるなんてことはなかなかないわけですから、ありがたい話です。

2. 道内の大学へのアプローチ

2019年6月に、道内の国立大学(4大学)、私立大学(8大学)、に対してアンケート紙を送付し8大学から回答を得たが、日本での就職を希望する留学生のためのキャリア形成プログラムを用意している大学はなかった。また、インタビュー調査を引き受けてもよいとする大学はなかった。

Ⅲ. 道内で就労する元留学生社会人のキャリア意識

1. 道内で就労する元留学生社会人へのアプローチ

道内で就労する元留学生 13 名（旅行 5、旅行関連 2、広告宣伝 1、人材紹介 1、小売 2、製造 1、重複回答あり）に対して、2019 年 6 月、10 月、11 月、2020 年 1 月に半構造化インタビューを用いてインタビューを行った（ただし、本稿では紙幅の関係から、2019 年 6 月と 10 月に行ったインタビューを抜粋し掲載する）。

(1) インタビュー調査 (2019 年 6 月)

6 月に行ったインタビューに協力してくれたのは、道内の大学に留学し、札幌で就職後 7~8 年の女性 3 人、それぞれの職業は、主に中国語圏から北海道を訪れる旅行者を扱う旅行会社に勤務する X さん、東南アジアを含むアジア圏に在住する人々に北海道産品を広告する広告会社に勤務する Y さん、中国語圏からの旅行者に対して自営業で民泊を営む Z さん。以下にインタビューの抜粋を示す。

A00 Z: 私、(札幌に来て) 5 年間ぐらい経ちます。最初は日本語を勉強しに来たんですよ。それで旦那と出会って、ここで結婚して生活ずっとし続けるようになったんですけども、正直言ったら、ここしか生活できないわけではないんですよ。●●帰る気もあるんですけど、やはりいろいろと比べたら北海道はストレス感が少ないというか、北海道の地域の広さが魅力的というか、私が開放感が好きなので、それが(北海道で働く)理由のひとつなんです。

Q01 B: 北海道の生活に慣れちゃうと、X さんとは(出身地)に帰ったら調子が悪いです。

A01 X: 毎回、帰ると調子が悪くなって。

Q02 A: 人が多過ぎて?

A02 X: 水とか食とかも慣れなくて。日本に慣れたら、帰ったらすぐ病気だったり下痢だったり。

Q03 A: 日本語はどこで勉強したんですか。

A03 Z: 札幌で。私、●●で大学るとき、英語通訳が専門だったんです。ここで日本語学校通って日本語を学びました。それで日本のレンタカーで働いたんですけど。でも、やり方とか私の性格と合わないというか、いろいろありまして、それから自営業になったんです。

Q04 B: それで民泊を?

A04 Z: そうです。

Q05 B: 何年前からですか。

A05 Z: 1 年前からです。

Q06 A: 日本で一軒家を買って民泊するって、すごいチャレンジャーだと思うんだけど。

A06 Z: チャレンジです。

Q07 A: チャレンジだよ。

A07 Z: ストレスです。もはやストレスなんです。

Q08 A : ということを日本人が、例えば●●に行って建物を買って●●人を相手にやるかって。なかなかハードルが高いですね。

Q08 B : 外国だから大変だね。

A08 Z : 大変です。ちょっと未来が不安定なんですよね。北海道の旅行業ですと、民泊がすごく新しいものというか、あまりいい例が見えないというか。

A08 X : なぜ Z さんが北海道に来たっていうと、英語専門だったんですけど、故郷で働くと、結構ハイレベルな人ですがやっぱり故郷ではそういう企業があんまりなくて、それだったら海外でもうちょっと経験を積んで、もっといい企業に入れないかって思って、日本に誘ったんです。

Q09 A : X さんが札幌にいたから札幌に来たっていう感じですか。

A09 Z : もともと大都市がそんなに好きじゃない。

Q10 A : 次は Y さん。ご出身はどちらですか。

A10 Y : 同じく●●なんです。

Q11 A : 札幌に来て何年になるんですか。

A11 Y : 5 年になります。

Q12 A : 札幌に来た理由は。

A12 X : 交換留学生。

A12 Y : 日本は 4 月卒業ですが●●は 6 月卒業なので、そのままこちらで卒業論文を出してそのままここで働きました。2014 年に来て 2015 年の 7 月からこちらで働いてました。

Q13 B : いま働いている会社はどうやって見つけたんですか。

A13 Y : すごく縁なんですけど、営業をやりたいっていろんな就職先を探したんですけど、そのときもいろいろ迷ってはいたんですけど、インバウンドの仕事をやりたいと思っていたので。自分は外国人ですし、外国(語)の能力も生かせると思い、X さんからアドバイスをもらいました。それで今の会社に入ることを決めました。面接して全部内定ももらいました。営業じゃない会社に入った理由はインバウンドと関わる仕事をやりたいと思ったからです。

Q14 A : いまのお話を聞いていると、日本の大学生は就職売り手市場とはいっても、自分の希望する所にはなかなか入れてないっていうのがあるんだと思うんだけど、皆さんの場合はかなり優秀なんですね。

Q14 B : はっきりしてるね。自営業とか、営業とか、はっきりしてて。日本の学生ってなんもないから。夢はなんですかって聞いても、分かりませんって。カネ持ちになりたいとか、なんかないんですかって言ったら普通でいいですって。

A14 X : 私の友達も結構分からないんです。同じ●●人なんですけど、前の職場の同僚なのですが、辞める前は結構大きい通訳センターで働いていました。私が辞めるまでの 1 年か前の話なんですけど、その 1 年の間にみんな辞めていって、合わないというか自分とやりたいことが合わないんです。何がやりたいんですかと聞いたら、分かんないって。

Q15 A : Y さんが札幌を選んだのはなぜですか。

A15 Y : 特に理由はないです。そもそも交換留学先がふたつしかなくて、北海道か横浜なんです。北海道は学校がおカネを出してくれるんです。なので、北海道を選びました。

たまたまこちらに来て交換留学した後に（●●に）帰りたいとは思っているのですが、自分が日本語学科なので日本語が専門なんです。日本で経験を積んで帰ってもいいんじゃないかなって意見を X さんからもらっているんで、働いてみようと思ったんです。

Q16 A：●●の大学での専攻が日本語。

A16 Y：日本のアニメとか歌とか、そのとき好きだったんですよね。どうしても歌の歌詞の意味が知りたいので、もともと興味もありますし、日本語を勉強しようと思ったんです。

Q17 A：次は X さん。なぜ●●の大学では日本語専攻だったのですか。

A17 X：高校を卒業して、大学に入る前に専門を選ばなければいけない時に、高校の先生からアドバイスをもらいました。その時も日本の企業がたくさん●●の南の方に進出していて、私ももともと英語が好きだったのですが、そのアドバイスをもらった先生は、すごい大好きな先生だったのですが、その先生が日本語好きでした。授業の時にもちょっと日本語とかも教えたりしてくれたんです。そこから日本語にも興味を持って。あと、●●と日本の歴史がいろいろあって、本当に日本はそういう国なのか知りたいと思い、日本語学校を選んだんです。

Q18 A：留学先は別に札幌じゃなくてもよかった？東京とか福岡でも。

A18 X：そのときには、日本に対するイメージはそんなにないです。こういう所とか。選べる所は北海道だけだったです...

Q19 A：なかには札幌に留学してきても、東京の方に引越す人もいるわけじゃないですか。それにもかかわらず、札幌に留まる理由ってどこにあるんですか。

A19 Y：私は田舎より大都市が好きなんです。東京とか大阪ずっと行きたかったんです。転職先も大阪とか東京とか探してたんですけど、家賃が高過ぎていくら頑張っても生活が回らない。そういう生活は嫌だなんて思いました。とりあえず札幌に残ろうと思っています。

Q20 B：生活費とか物価とかも大事な要素だね。

Q20 A：X さんも同じですか。

A20 X：私は北海道の景色が一番好きです。旅行とか、大阪、東京、あと九州、沖縄とかもいろんなところに行ってきましたが、結局、北海道が一番好きでした。北海道の食べ物もおいしいですし、風景もシーズンごとに違うので。風景が。それがすごく好きです。

Q21 B：X さんのいつも北海道の景色が好きっていう言葉が印象に残っているんです。

A21 X：北海道の人たちは他の所の人たちより優しいと思います。

Q22 A：●●の人にも優しい？

A22 X：優しいです。●●の知らない人に対してはすごい警戒心を持たないといけません。ただ、日本に来て、本当にみんなすごい優しい態度で接してくれたり、学生のおかげからアルバイトをして、いろんな、そのときはアパレル業だったんです。いろんな日本の方と接したんですが、優しい人のほうが多かったです。もちろん、その中には日本人の店員さん、無理とかって言う人もいたんですが、でも、ほぼ 90% の人はすごい優しくかったです。しかも、留学生だったんです、すごい興味を持ってくれて、いろ

んなこと教えたり、知らない言葉があったら本当に真面目に教えてくれたり。そのときの、日本語が一番上手になったのは留学生のときのアルバイトだったと思います。

Q23 A：皆さん、日本に来て5年ぐらいでしょう。5年でこれぐらい日本語が話せて、コミュニケーションが日本語で取れて、それぞれ別々の仕事で働いているっていうのすごいなって思います。今、皆さん働いているわけですが、すごく苦労したこととか、例えばこういうことがあったから今、仕事ができているみたいな、そういうエピソードってありますか。

A23 X：一番苦労したのは、就職を探したときですよ、最初、卒業した後に。留学生、日本人よりは就職先が少ないと思います。選べる職業はアパレル業とか店員さん、主に店員さんのほうが多かったんです。そのときもちょうど中国人が爆買いしに来るときだったので、そういう仕事が多かったです。一番苦労したのはそこかなと思うんですよ。

Q24 A：就職を探すのが。

A24 X：就職を探すのが一番大変でした。

Q25 A：大学にも就職支援の部署があるじゃないですか。役に立たなかったのですか。

A25 X：ほぼ役に立たない。

Q26 A：求職も求人もこななかったのですか。

Q26 B：留学生向けの求人の紹介とかはなかったのですか。行って見たことはありますか。

A26 X：就職課に行ってみたことはあります。ただ、就職課の職業も例えばレストランとか・・・。行きたい所じゃない所ばかりです。私も卒業した1年目はなかなか就職決まらなくて。

Q27 A：Zさんは日本でいま仕事してるわけじゃないですか。その過程で大変だったっていうのはありますか。

A27 Z：ほぼ同じです。仕事探したときは大変でした。私はハローワークとかに行ったんですけど、まず仕事の内容とか少なくて、ある貿易会社が、面接して内定ももらったんですけど、でもこの条件が、あなたずっとうちの会社働きたいんですかっていう質問出してくれて、本当に一生働きたいわけではないんですと思っちゃって。そのときはアルバイトしているレンタカーの会社があって、そっちは簡単に就職できるんですけど、1年間ぐらい経験を積みたいからあちらに入ろうと思いました。実は入りたかったのは貿易会社だったのですが。条件は貿易会社の方が重過ぎて。ですから止めました。

A27 X：職業が少ない。

Q28 A：今の大学で勉強している留学生の人たちっていうのは、まだ条件が良いのかな。

A28 Y：まだ良いほうだと思います。

A28 X：私から考えるとそんなに多くないと思うんです。

Q29 A：今も？

A29 X：そうなんです。私、前の同僚も、今、みんなが何年ぐらいい仕事探してるんですけど、例えば旅行業とかホテルのホールとか、変わらないんです。サービス業ばかりです。サービス業あまりやりたくない人もいます。

Q30 A：そのような所で働いてる人も、●●出身の人はたくさんいるのだと思うのですが、一応これもサービス業じゃないですか。こういうのはあまり皆さんのニーズではない

わけですね。

A30 X: そうですね。表より裏側での仕事って結構あるじゃないですか。会社の経営とか。その中の仕事がやりたいんです。でも、その中の仕事が外国人いないというか、すごく募集かけてもらえない。

A30 Y: サービス業はあんまりスキルを持たなくても入れるわけではないじゃないですか。せっかく●●の大学を出て日本に来て勉強をして、もうちょっといい仕事っていうか、価値のある仕事をやりたいです。せっかく日本の文化も勉強して、●●出身で両方の国の良さと悪さもちゃんと知ってる人間だから、もうちょっと意味のある仕事をやりたいです。

Q31 A: それはZさんも同じ考えですか。

A31 Z: 私は仕事探すのときがもちろん苦労もしました。ただ、ちゃんとしたそういう支援を受けたら、入りたい所が入れると私、思うんです。なぜかという、自分も貿易会社を辞めて、今の会社入る前にすごい暗い時期があったんです。そのときはビザもあと1カ月、2カ月間ぐらい切れるところで、本当に就職の時間は2カ月間しかないんです。そのときも帰るしかないかなとは思っていました。ハローワークにも行ったのですが、支援が全然足りないと思ったんです。結局、東京の転職支援サービス、転職アドバイザーみたいな所で、その担当者と出会って、自分がこれからこういう仕事がやりたいとか、今、自分がこういうふうになって、こういうふうな感じですけど、この仕事できますかとか、ここ応募したいんですけど、私だったらどういうふうな用意をすればいいんですかとか、筆記試験のサポートとかもいろんなことやってくれました。面接帰りに必ず電話してくれるんです。きょうの面接どうでしたか、相手からどういう質問されましたかっていうすごく細かいサポートを入れてくれて。なので、4月暗い時期だったんですけど、5月から3社の内定もらったのは、その会社のおかげだと思いました。なので、ちゃんとした支援がもらえれば、その人のこれからの人生をどういうふうにしたいことを、きちんと相談してくれれば、きっとサービス業だけではなく、いろんな仕事で働けるチャンスがあると思うんです。

Q32 A: それが今の札幌では足りない。

A32 Y: 全然足りないです。

Q33 A: 僕らもさっき言ったように、せっかく優秀な●●の人が札幌にたくさん来てくれるんだけど、その人たちに対してきちんと能力開発できていないでしょっていうのが一つと、能力開発ができていないから当然、皆さんのニーズに応えるような就職先を紹介するってことがそもそもできないでしょうと。それが私たちの問題意識なんです。さっきの話ですけれども、札幌で皆さんのやりたい仕事をやろうと思ったときに、どういう支援というかサービスがあつたら皆さんのニーズに応えることができ、皆さんの持っている能力をもっと伸ばすことができると思いますか。どういうふうな支援が具体的にあつたらいいと思いますか？

A33 Z: まず私が思うのが、本当に日本での就職と●●の就職は全く違うので、初めて就職経験したものみたいなんです。自分が就職したとき、筆記試験とか面接とか。面接のとき何を注意すればいいのか。どういう質問をされるのか。どういうふうに自分の感想を伝えればいいのか。そういう知識が事前に欲しいんです。あとは、例えば履歴書

の書き方とかでも、それだけでもすごく重要です。履歴書とか職務経歴書とか、ネット上でいろんなパターンはあるんですけども、ダウンロードして自分で一から作って、それで本当にうまく作れるかどうか、全然違うと思います。それでそういう、どうやって、そういう履歴書とか職務経歴書とか作る講座があったら、すごく助かると思います。

Q34 A：そういうふうに思いますか。

A34 Y：それが助かります。私はアルバイト先の日本人に聞いたんですけど。それ、どういうふうには書けばいいですかとか。書き方がよく分からなくて、しかも同僚もちょっと下手な方なんで、漢字さえ書けないんです。ですからすごく大変でした。

A34 Z：私は履歴書と職務経歴書を作るのに、1カ月間くらいかかりました。

Q35 A：Xさんも同じですか。

A35 X：私は、まず一つは留学生に対して、どういう企業が留学生を募集しているのかを知ることが難しいです。企業の説明会とかもしあったらすごい助かると思います。

Q36 A：留学生向けに、こういう日本で働くためのエッセンスみたいなものをまとめたような本があるだけでも助かるのではないのでしょうか。

A36 X：こういう企業ありますよ、こういう企業のこういう職業もありますよとか。

A36 Z：もしくは交流会みたいなのを。

Q37 A：交流会ってというのは。

A37 Z：札幌市内では外国人のふれ合いの交流会あるじゃないですか。私、ただ聞いたことあるのですが、参加したことはありませんが、友達に参加したがことがあって、彼女の話からいうと参加する人が少ないとか、知っている日本人が少ないんです。そのような仕組みを作って、時間のあるときにみたいな感じで話せるところが（あるとよいと思います）。

Q38 A：企業の日本人と話すのですか。

A38 Z：それがあればクラブみたいな感じでもいいんじゃないですか。

Q39 B：国際交流じゃなくて、もうちょっとビジネス的な人材交流。

A39 Z：エリートみたいな感じで。それを作ってなかなかエリート同士知り合わないですよ。そういう本当に頭いい人が知り合いたいです。

A40 X：結局、私たちも人を通じて紹介だったり人脈が一番大事です。あまり日本人のハイレベルな人と知り合わないと、なかなかサービス業以外の仕事にはたどり着けないと思うんです。

(2) インタビュー調査 (2019年10月)

10月に行ったインタビューに協力してくれたのは、道内の大学に留学し、札幌で就職後1年程度の女性2人、2人の職業は、家電量販店の接客 (Vさん)、外国資本の旅行会社で営業アシスタント (Wさん)。2人は自国の大学で同級生とのことである。

Q01 A：北海道に留学してきた理由っていうのはなんかありますか。

A01 W：日本語勉強してて、日本に行ってみたいと思ったんです。東京と北海道選べるんですけど。日本から来ていた留学生と仲良くなって、北海道行きたいと思って。

Q02 A : それまではあまり日本には興味はなかった？
A02 W : 大学に入るまでは日本と日本語とか。偶然なきっかけで大学入って日本語勉強するようになりました。
Q03 A : なぜ東京じゃなくって北海道に。
Q03 B : (日本人の) 友達の影響？
A03 W : (日本人の) 友達の影響です。Vさんは？
A03 V : 大学の先生から勧められました。日本に留学するかどうか先生から勧められました。
Q04 B : 北海道をですか。
A04 V : そう。
Q05 A : 先生から勧められたって今言いましたけど、なぜその先生は北海道を勧めたのですか。
A05 V : 最初は留学のこと全然考えてなかったです。もうちょっと日本語勉強したいと思って留学決まって。北海道の環境的に静かな感じが気に入って。
Q06 A : 東京には行ったことはありますか。
A06 V : 行ったことがあります。
Q07 A : やっぱり北海道のほうがいい？
A07 V : やっぱり北海道のほうが住みやすいです。電車とか乗ったときも平気な感じですね。東京より。
Q08 A : そうなんですね。
A08 W : 札幌は人が少ないイメージでした。
Q09 A : Wさんは仕事楽しいですか。
A09 W : 今自分が欲しいものは、お金と休み。十分もらえるから、仕事以外は楽しんでます。
Q10 A : 日本の大学を卒業するじゃないですか。当然今の働いてるところって就職活動ってやるわけでしょう。どういうふうにして就職活動をしたのかを聞かせてもらえませんか。
A10 V : 就職活動は、アプリで、LINEのアプリ、リクナビで、いろんな情報を見て、会社にエントリーして、そのまま面接受けて、内定もらいました。うちの会社しか応募してないです。他の会社とか全然。
Q11 A : そうなんだ。探すときは、札幌で働けるっていうところを幾つか探したのですか。
A11 V : はい。
Q12 A : アプリで働けるところを探すわけでしょう。幾つぐらいの会社が検索して出てきましたか。
A12 V : 会社は2、3個ぐらいかな。電機、ドラッグ、後は空港。会社は今働いている会社しか応募していないです。
Q13 A : Wさんはどうですか？
A13 W : 最初は大学で留学課が配っていた留学生向けの説明会があったのですが、参加して。20~30社ぐらい留学生欲しいという会社がありまして、大体はドラッグストアか、ホテルかって感じです。そのときは最初勤めたホテルの面接をして、ホテルに入

りました。

Q14 B：ホテルを選んだのはどんな理由からですか。

A14 W：札幌に近いからです。

Q15 A：今の仕事に満足してますか。

A15 V：給料には満足してます。

Q16 A：Wさんはいかがですか？

A16 W：やや満足してます。

Q17 A：これからもっと働いていくのだと思うのですが、今は接客で営業アシスタントですよ。営業のアシスタントから自分がメインになって働きたいとか。今接客やっていたら、接客のフロアマネジャーとか、あとはバックオフィスとか、将来的にそういうふうなところで、もっとキャリアアップして働きたいとか、そういうイメージってありますか。

A17 W：日本企業、あんまり外国人を使ってオフィスの仕事をしたりマネジャーになったり、そういうの想像できないっていうか。

Q18 A：今のお話って、実は前回Xさんにインタビューしたときも同じようなこと言ってたんです。中国語を話せる人を採用したいんだけど、一定のところまで。接客とか営業とかは良いんだけど、そこからもっとマネジメント的な仕事をしたいって、多分皆さん思ってくるのだと思うのですが、そのときにそれを任せてくれないっていうのが。

A18 W：そうですね。

Q19 A：そう。今の日本の、札幌に限ったことではないと思うのですが、日本の企業文化の問題じゃないかっていう話をしてたんだよね。皆さんもやっぱりそういうふうにしてるんだね。

Q19 B：僕はもう、どんどん入れたほうが良いと思ってるんですよ。日本が仕事の仕方が古っていうか、考え方がすごく古いから。皆さんみたいな人が入ると、世界はそういうふうになってるんだって気が付くと思うんですよ。特に●●と直接ビジネスするんだったら、中身を知ってる人がマネジャーとか管理職に入ったほうがすごい効率が良いと思うんですよ。どうしたらそういうふうになるかなっていうのを、それがこの研究の一つの目的ではあるんですけど。

Q20 A：だから今のお話ってすごく、やっぱりみんなそういうふうにしてるんだっていうのがよく分かったっていうか。要するに、日本の企業がせっかく採用した優秀な●●の人を、何でうまくキャリアアップして企業も使われている皆さんも、両方ともウィン・ウィンみたいな感じに何でなれないのかな。それ問題だよなって思うんですよ。

A20 W：そうですね。

Q21 B：Vさんの今いるところで、販売、接客だけど、もし自由に仕事の内容選んでいいよっていわれたら、何かやってみたいことがありますか。どのポジションでも、どの種類の仕事でも、自分で好きにやっていいよっていわれたら、やってみたいことがありますか。

A21 V：もうちょっと外国向けの広告とか、そういう関係のことやりたいです。

Q22 B：Wさんは、今の会社でもっと自由に好きな仕事を好きなポジションでやっていいよっていったら、何かやってみたいことがありますか。

A22 W : 自分も営業やったら楽しくなるかなと思うんですよね。今のところはまだ自分の時間が欲しくて、サポートでいいかなって思うんですよね。営業やったら楽しくなると思います。

Q23 A : なぜ日本で札幌に残って働きたいと思ったのですか。

A23 W : 東京より落ち着いてる感があるのもありますし、あと、彼氏もここにいるから、とりあえず。

Q24 A : それが一番大きい？

A24 W : それ一番大きいです。

Q25 A : Vさんは？

A25 V : 私、最初は卒業後●●に帰りたいと思っていたのですが、結局日本の他のところに遊びに行きたいと思って。

Q26 A : 遊びに行けてますか。ちゃんと。

A26 V : 休みの日は。はい。

Q27 A : 最初は●●に帰ろうと思ってたわけですね。

Q27 B : それで●●には1回帰ったんですか。

A27 V : 帰ってないです。

Q28 A : 自分の選択って間違っていないって思いました？ 本当は●●帰ったほうがよかったんじゃないかって今思ってるとか。

A28 V : 選択は間違っていないです。今の生活には満足してます。

Q29 A : それで札幌に限らずなんですけど、●●人で札幌で働いてる人たくさんいるじゃないですか。そのコミュニティーってあるんですか。接点とかないの？

A29 W : 大学の知り合いしか。そういうのはないです。

Q30 B : 今どきの若者って世界にもうたくさんいるんじゃないですか。昔は北海道にいる●●の人がすごい集まって会があったりとか、逆にドイツにも日本人がいっぱい住んでいる街があって、日本人の会があったりとか、そこで情報交換したりとかっていう、昔はよくあったんだけど。

Q30 A : 例えばそういう会があって「来ない？」って言われたら行くとか、あんまり興味がないとか、どっちの感じ？

A30 W : 必要があったら。転職したいときは行きたいですよね。聞きたい。いろんな話。

A30 V : 情報交換とか。

Q31 B : やっぱり今風ですね。必要があったらっていう。

Q32 A : われわれ思うのは、日本、異国じゃないですか。そうすると同じ国の人と接点がたくさんあったほうが生活しやすいんじゃないかとか思っちゃうんですけど、全くそんなことはないという。あんまりそういうの思わない？

A33 W : 独りのとき寂しいと思うのはよくありますね。

Q34 A : 彼氏がいるからいいじゃない。

A34 W : 友達と飲みに行きます。仕事も時間ばらばらで、シフト制で、土日休みで。あまり会えないんですよ。友達と、知ってる人と一緒に遊びに行くのはいいんですけど、知らない人とそういう集まりに参加するのはおかしいって感じですね。

Q35 B : 飲みに行ったりする友達は何人ぐらいいるの？ チョウさんと。オウさんは何人

ぐらいいるの？●●人のそういう遊ぶ友達。

A35 W：あと大学の他の同級生ですよ。●●人の。

A35 V：5人ぐらい。

Q36 B：日本人の友達は？あんまりそういう仲良しの友達はいいない？

A36 W：大学でしてた学校のプログラムで、カナダに行ってきたんですよ。そのとき知り合った5人のグループでまだ連絡取ってます。それ以外はあんまり。

Q37 B：Vさんは？

A37 V：いいないです。

Q38 B：いいない。●●人のお友達は？

A38 V：●●人の友達は5人ぐらい。日本人の友達はあんまりいいないです。

Q39 B：職場とかでも友達とか。

A39 V：職場。連絡は会社同士しか連絡してないです。

A39 W：会社の人と遊びに行かないように。

Q40 B：なるほど。今若い人、全体的に職場の人と出掛けないから。

A40 W：仕事関係あるから、仕事場でイラッとすることもあるし。仕事だけの関係でいいかなって感じですね。

Q41 B：今働いてる仕事は、仕事の内容はいろいろあれだけど、サラリーは満足してて、生活も満足してるってことだね。今の仕事を続けてでもいいし、もし僕がすごい偉い人で、どの会社でも勤められるし、どんな仕事もやっていいよっていったら、日本、札幌、北海道で、実はこういうのやってみたくかかっていうのはありますか。

A41 W：中国語を教えたいです。あと、恵庭小学校でボランティアしたことありまして、それも楽しくて。できればそういうボランティアもやってみたくです。すごい小学生と話すの楽しい。同じ年の日本人ってあまり話せないっていうか、小学生はみんな好奇心を持って、自分と違うからいろいろ聞きたいみたい。それが楽しいです。

Q42 B：いまの仕事はホテルで働いてるときに自分で見つけたんですか。

A42 W：自分で見つけました。

Q43 B：自分で見つけて、こっちのほうがいいなと思った？

A43 W：そうです。この会社の偉い人がうちのホテルに泊まって、それをVIPみたいなリストがあって、荷物預けに来て、この人だなと思って話してみました。

Q44 B：すごい。そういうところがやっぱり、日本人はあんまりそういうことしないから。

A44 W：しないですね。

Q45 B：それはすごいチャレンジングですね。

A45 W：そうですね。ホテルの仕事楽しいんですよ。接客するの自分も楽しくて。ハワイの団体とかも来るから、ハワイのおじいちゃんとメールアドレスを交換して、メールしてるんですよ。それが楽しくて。けど、先輩、会社のシステムみたいなの、それが嫌で。あと夜勤もあるからそれが嫌で辞めました。

Q46 A：やっぱり辞めるのは土日が休みじゃなくって、夜勤もあるし、勤務が不規則とか、そういうのが理由？

A46 W：そういうのあります。年間90日休みしかないみたい。あと、シフト制で、新入社員は大体午後から働いて夜の10時、11時に帰る。10時半とか。あと、日本って

子どもがいるお母さんはいい時間に来る、いい時間に帰るじゃないですか。新入社員はみんな1時、2時出勤とか。

Q47 A：Vさんは？今働いてる家電量販店なんだけど、今の働き方ってシフトなんですよ？

A47 V：シフトです。

Q48 A：土曜日日曜日が休めるってわけじゃないじゃないですか。それシフトきついとか、土日休みだといいなとか、やっぱりそういうのってあつたりします？

A48 V：最近はそのように考えて。転職のこと考えてます。

Q49 B：希望の職種とかあるんですか。こういう職種だったらいいなとか。

A49 V：旅行関係の営業所とか。

Q50 B：チョウさんどうですか。日本で生活してて、ここがいいとか。こういうところをもうちょっと変わったらうれしいなとか。大変なこととか苦勞してることとか。

A50 V：大変なこと。同じぐらいです。さっきWさんがされた区別。仕事のときもそういう区別されたことがあります。私何もしゃべってないのに、すぐ日本人の販売員呼んできてって言われました。信用されてない感じ。

A50 W：信頼されてない感じね。うん。それ分かる。ホテルで働いたときも場所を聞かれて、教えようとしたら、なんか名札あるんですけど、見られて、「悪いんだけど、日本人のスタッフ呼んできて」って言われました。

Q51 A：日本っていうか、札幌で働く理由って何なんだろうって思って。やっぱり働きやすいとか住みやすいとか、そういうのが。

A51 V：あります。

Q52 A：そういうのか。一番最初の理由はお金じゃないんだね。

A52 W：うーん。

Q53 A：そうですか。

Q53 B：でも住環境もありますかね。街とか。

A53 W：最初は大学るとき旅行で東京に行ったこともありますから、比べたら北海道のほうが落ち着いてるかなって。札幌いいと思って。住みやすいです。スリとかもそんなにないから。

A54 V：住みやすいほうが。

Q55 B：働きやすいより住みやすい。それ結構ポイントかもね。日本に住んでる他の国から来てる外国人でも、アンケートすると、大都市で一番住みやすいのはどこですかって聞くと、一番は札幌なんですよね。やっぱり物価が安くて、平和で、自然が近くて、心がのんびりみたいな。それはヨーロッパとかアメリカの人も同じような答えをして。東京とかのほうがビジネスチャンスがあるけど、でも、特にヨーロッパの人は生活、住環境をすごい重視するんで。Vさんはどう？北海道の生活で気に入ってる？

A55 V：景色。休みの日はいつも北の方に遊びに行きます。

Q56 A：日本人でも、皆さんぐらいの年代の人と考えること、あんまり変わらないような気がする。僕らは大学の教員だから、日本でも名前の知れてる企業に一生懸命入れようとするわけです。何とか銀行とか、旅行だったら・・・とか。みんな入れって言うんだけど、一生懸命お尻をたたくんだけど、就職活動しなかったり、そんなのどうで

もいやとか、そういう人すごい多いんだよね。なんかそこまでやらなくてもいいじやんみたいな。なんか同じような感じの雰囲気だ。

Q56 B：社長になりたいとか、お金持ちになりたいとか、皆さんどう？

A56 W：ちゃんと自分の時間欲しいです。お金は生きていけるくらいあったら。

Q57 B：Wさんは最初からそれテーマで。自分の時間がある生活だったらいい？

A57 W：そうですね。

A57 V：今の夢は、もっと多くのところ遊びに行きたい。自由な時間が。旅行したい。

IV. 留学生のキャリア形成を取り巻くコンプレキシティ

ここまでに行ってきた元留学生、企業（観光ホテル支配人職）に対するインタビュー調査から明らかになってきたことは次のようにまとめることができる。

企業側にあっては、i) 外国人に対する旺盛な採用意欲がある一方で外国人材に対する質保証に対する不安（上記の企業に対して行ったインタビューのA01 M、A04 M、A05 M、A08 M、A09 M、A18 M、A19 M、A25 M、A26 M、A28 M など）、ii) 採用コスト（採用に関連して発生するブローカーに支払う費用など）と外国人材の能力との比較衡量に対する不安（A01 M、A04 M、A14 M、A25 M、A26 M など）、iii) 就労ビザの取得等に対する事務作業の煩雑さ（A01 M、A02 M などより）、iv) 生活してきた文化に由来する生活習慣の違いから発生する就労中の公共の場において大きな声で私語を交わす、整理整頓ができない、時間を守らないなど諸問題（A02 M など）。

留学生にあっては、i) 北海道を留学先に選択した動機は希薄である（上記の元留学生に対して行ったインタビューのA18 X、A01 W、A03 W、A03 V、など）が、留学生として来道すると、ii)（自然環境・生活環境などに魅力を感じて）北海道で就職することを考え、就職活動を試みる（A00 Z、A09 Z、A03 V、A07 V、A10 V などより）ものの、iii) 就職活動に関する情報の不足（A13 Y、A14 X、A26 X、A33 Z、A34 Z、A35 X、A36 X、A36 Z など）、iv) 個人で行動せざるを得ない就職活動（A23 X、A26 X、A40 X など）、v) 選択余地の少ない業種と職種（A23 X、A26 X、A30 X、A30 Y、A31 Z、A33 Z、A34 Z、A17 W、A21 V、A22 W、など）が足かせとなっており、留学生のなかには北海道外、特に東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県に就職の場を求める者も多く、北海道にとってはインバウンドニーズに対する人材供給に対応しきれずに人材流出を招いてしまっている。

大学にあっては、多くの留学生を抱えている大学があるにも関わらず、留学生のキャリア形成支援に関する取組みはほとんどなされていないようである（ほとんどの大学から回答を得ることができなかった）。

V. まとめ

北海道内の大学に留学している留学生は、i) 北海道を留学先に選択した動機は希薄であるが、ii) 北海道の自然環境・生活環境に魅力を感じるようになり、北海道で就職することを考え、就職活動を試みるが、iii) 就職活動に関する情報の不足により、iv) 個人で就職活動を行わざるを得ない状況になる。さらに、v) 選択余地の少ない業種と職種が足かせとなっていることがわかった(図2)。これらの問題は、留学生が留学している大学が、i) 留学生のキャリア形成プログラムを整備し、ii) 留学生の就職活動を支援する仕組みを整えることによって、解決に近づくことができる(図2)。

また、外国人材を必要とする企業にあっては、i) 外国人に対する旺盛な採用意欲がある一方で、外国人材に対する質保証に対する不安を持っており、さらに、ii) (外国人材を外国から採用しようとする場合の高額な採用コスト、iii) 就労ビザの取得等に対する事務作業の煩雑さなどから、道内に留学している留学生の採用に大きな期待を持っていることが分かった(図2)。しかし、企業や元留学生に対するインタビューからは、大学、企業、留学生のそれぞれが分断されていることによって、留学生の能力開発や就職ニーズに対する支援が十分ではなく、大学、企業、留学生それぞれを接続する仕組みを作っていく必要があることが明らかになった。

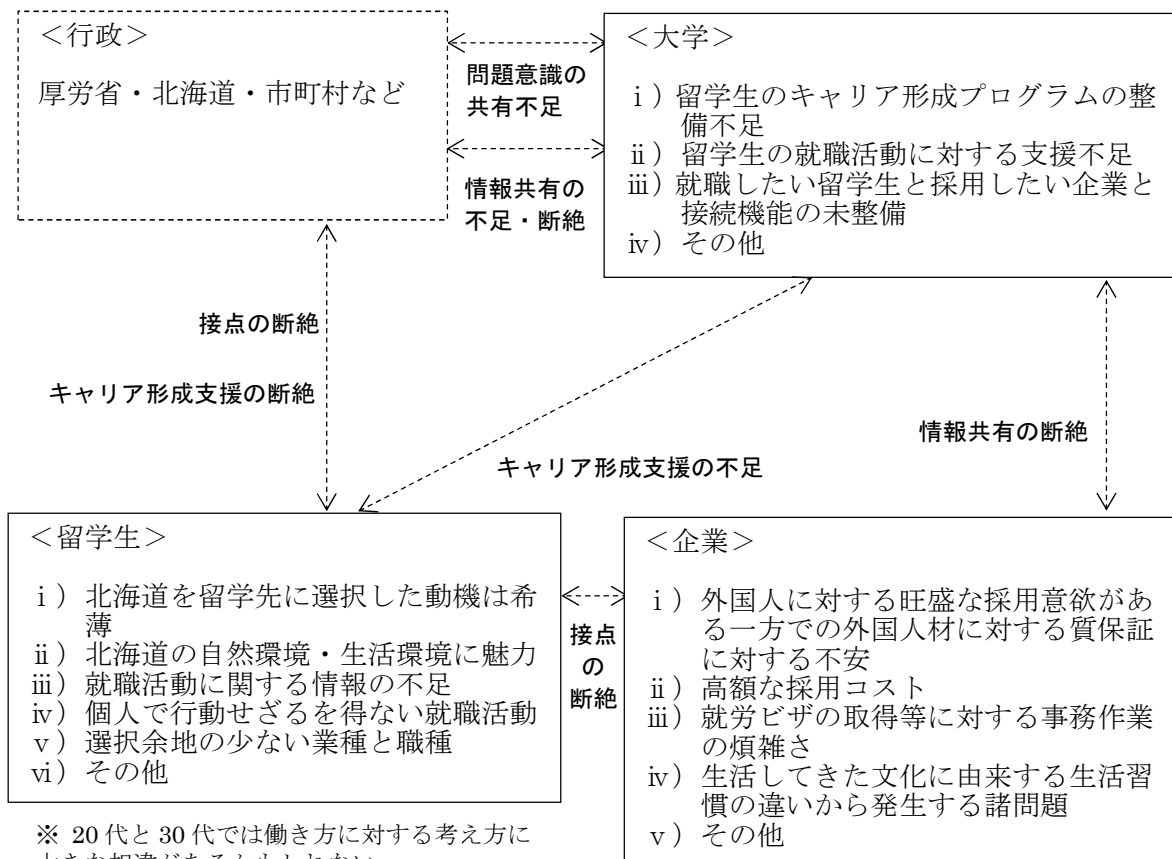


図2 留学生のキャリア形成を取り巻く支援体制の連関

ここまでの検討から、本研究の目的である（１）北海道における中国語圏域からの留学生のキャリア形成に関する問題点の明確化、（２）北海道における企業側の問題点の明確化については、達成できたものとする。

１年の研究機関のなかでは（３）観光産業における中国語圏域からの留学生に対するキャリア形成プログラムの開発まで行うことはできなかったが、中国語圏域からの留学生に対する人材育成のための新しいアプローチが構築され、道内観光産業における中国語圏域からの留学生のキャリア形成プログラムが構築・整備していくうえでの課題が明らかになり、企業における中国語圏域からの留学生の有効活用の道筋が開かれ、中国語圏からの観光客の増加に起因する中国語話者（ネイティブスピーカー）の人材不足の解消に繋がるだけでなく、アジア圏との架け橋になる人材を育成することにより北海道経済を支え、発展へと導く新たな枠組みを示す一歩になったのではないかと考える。

注と引用文献

- 1) 日本学生支援機構（2014）「平成 26 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/2014/index.html)
- 2) 日本学生支援機構（2015）「平成 27 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/2015/index.html)
- 3) 日本学生支援機構（2016）「平成 28 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/2016/index.html)
- 4) 日本学生支援機構（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/index.html)
- 5) 日本学生支援機構（2018）「平成 30 年度外国人留学生在籍状況調査結果」
(https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/2018/index.html)
- 6) この調査でいう「留学生」とは、「出入国管理及び難民認定法」別表第 1 に定める「留学」の在留資格（いわゆる「留学ビザ」）により、日本の大学（大学院を含む。）、短期大学、高等専門学校、専修学校（専門課程）、日本の大学に入学するための準備教育課程を設置する教育施設及び日本語教育機関において教育を受ける外国人学生をいう。
- 7) 北海道国際局国際課（2019）「北海道グローバル戦略 ～多様性と可能性を生かした確かな未来づくりへの挑戦～ 資料編」（<http://inbound-jp.info/wp-content/themes/inb/data/xls/11-2.pdf>）
- 8) 北海道経済部観光局（2015）「北海道観光入込客数調査報告書 平成 26 年度（2014 年度）」

(http://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/kkd/toukei/H26_irikomi_honbun.pdf)

9) 北海道経済部観光局(2016)「北海道観光入込客数調査報告書 平成 27 年度 (2015 年度)」

(http://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/kkd/toukei/H27_irikomi_honpen_20160912.pdf)

10) 北海道経済部観光局 (2017)「北海道観光入込客数調査報告書 平成 28 年度 (2016 年度)」

(http://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/kkd/toukei/H28_irikomi_honbun.pdf)

11) 北海道経済部観光局 (2018)「北海道観光入込客数調査報告書 平成 29 年度 (2017 年度)」

(http://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/kkd/toukei/H29FY_irikomi_honbun_updt.pdf)

12) 北海道経済部観光局 (2019)「北海道観光入込客数調査報告書 平成 30 年度 (2018 年度)」

(http://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/kkd/H30_irikomi_honbun.pdf)

13) 例えば、札幌商工会議所が平成 19 年度より行っている、札幌アジアン・ブリッジ・プログラム (留学生就職支援事業) などがある。



14) 例えば、神谷順子『日本における外国人留学生の就業に関する研究：大学・企業・行政との連携による就職支援の効果』北海学園大学学園論集, (143) 67-91, 2010

15) 日本語能力試験 (Japanese Language Proficiency Test ; JLPT)。公益財団法人日本国際教育支援協会と独立行政法人国際交流基金が主催の日本語を母語としない人を対象に日本語能力を認定する検定試験。難易度の高い方から N1, N2, N3, N4, N5, 5つのレベルがある。(https://www.jlpt.jp/)

参考文献

- アクセスリード (2018) 「外国人留学生の進路決定行動に関するアンケート調査」
- 工藤雅彦 (2008) 「外国人留学生に対する就職支援」『留学交流 2』 vol.20, 日本学生支援機構
- 経済産業省 (2015) 「外国人留学生・元留学生を対象とした, 日本の労働環境に関するアンケート」
- 経済産業省 (2015) 「平成 26 年度産業経済研究委託事業 (外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査) 報告書」
- 厚生労働省 (2014) 「労働市場分析レポート～外国人留学生の採用意欲調査の結果について～」 第 28 号
- 志甫啓 (2009) 外国人留学生の日本における就職は促進できるのか～現状の課題とミスマッチの解消に向けた提言～『Works Review』 4,208-221
- 渋川晶, 島田めぐみ (1998) 「留学生の就職に関する意識調査」『留学生教育』 3,27-38
- 白木光秀 (2008) 「留学生の就職と採用における諸課題」『留学交流 2 v vol.20』 日本学生支援機構
- 末廣啓子 (2013) 「地方圏における外国人留学生の就職に関する実態と課題～栃木県における外国人留学生のキャリアデザインと企業のグローバル化をめぐって～」『宇都宮大学教育学部紀要』 63, 279-295
- ダイヤモンド社 (2018) 「ニッポンの中国人全解明」『週刊ダイヤモンド』 7/7 号, ダイヤモンド社
- 寅丸真澄, 江森悦子, 佐藤正則, 重信三和子, 松本明香, 家根橋伸子 (2018) 「留学生のキャリア意識とキャリア支援の『ずれ』を考える～日本語学校・短大・大学 (首都圏・地方) の留学生の語りから～」『言語文化教育研究』 16,240-248
- ディスコキャリアタスリサーチ (2019) 「外国人留学生の就職活動状況」
- ディスコキャリアタスリサーチ (2018) 「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査＜2018 年 12 月調査＞」
- 早川芳子 (2008) 「留学生のキャリアパスと大学のサポート」『留学交流 2』 vol.20, 日本学生支援機構
- 福岡アジア都市研究所 (2014) 「グローバル人材活躍型都市形成に向けた外国人留学生の就職支援に関する調査研究」
- 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』 10,1-18
- 文部科学省中央審議会大学分科会 (2008) 「『留学生 30 万人計画』の骨子取りまとめの考え方」
- 横須賀柳子・小熊裕美 (2006) 「外国人留学生の就職活動に関する調査研究」

横須賀柳子 (2007) 「企業の求人と留学生の給食に関する意識比較」『留学生教育』12,47-57

横田雅弘 (2008) 「30 万人が実現する条件」『留学交流 8 vol.20』日本学生支援機構

横田雅弘 (2006) 「日米豪の留学交流戦略の実態分析と中国の動向—来るべき日本の留学交流戦略の構築」
『平成 15 年～17 年度科研最終報告書』

リクルートキャリア就職みらい研究所 (2017) 「外国人留学生の採用・就職に関するデータ集」

Wedge (2018) 「留学生争奪戦『金の卵』に群がる産業界と大学」『Wedge』12 月号, ウェッジ