

留学生のキャリア教育と就職支援の必要性

—中国帰国者の労働市場の変化—

Career Education and Job-hunting Support for Foreign Students
—Changes in the Labor Market of Homecoming Students from Japan to China—

*
徐 亜文

要約

留学生に関しては学業を終えれば直ちに帰国するものと日本では考えられてきた。しかし、それでは、大学が立ち行かない状況が生じつつある。留学生の大勢を占める中国では、日本への留学経験を持つ元留学生が近年、深刻な就職難に直面している。日本への留学経験が就職において果たす効果は小さくなってきている。中国人が日本に留学してもキャリアが必ずしも開けない。彼らは日本での就業経験やインターンを、たとえ短期間でも就職のためには必要とされている。そこで、本論文では、なぜ中国で帰国留学生の就職難が発生したのか、その背景を明らかにすることによって、中国人の場合を中心にして留学生のキャリア教育と就職支援の必要性を提言する。また、日本に留学した中国人元留学生の就職に対する実態調査に基づいて、日本の留学経験が就職においてどのように評価されているのかを検討し、その上で求められるキャリア教育と就職支援について討論する。

1. はじめに—問題の所在と本論文の課題

中国ではかつて、帰国留学生は、海外の先端知識や技術を身に付けた貴重な国際派人材としてみなされ、「海亀」派と呼ばれていた（中国語では「海亀」は海外帰国者を意味する「海帰」と発音が同じ）。「海亀」派は、帰国後、国内平均賃金より何倍も、場合によっては何十倍も高い給料で就職することができていた。1980年代から始まり、その後も長く続いた中国人の海外留学ブームは、まさにこのような帰国後の良好な就職状況によって支えられていた。

ところが、2000年以降、とりわけ2003年になってから、帰国留学生の就職状況は大きく変わり、これまでの状況と打って変わって就職難に直面するようになってきた。帰国後の求職期間が長くなり、初任給は以前より大幅に下落し、国内新規大卒者とほぼ同じ水準か、場合によってそれよりも低い水準となっている。すなわち、これによって留学しても就職において国内の卒業生より特別に

有利でなくなっているばかりか、不利になっていることさえある。

なぜ帰国留学生の就職状況がこのように悪化したのか。その主な要因としては、中国人留学生の急速な増加にともなって、留学生の質が以前より大きく低下したことが取り上げられる。中国では、1999年にこれまで私費留学に対して課してきた規制が緩和された。それによって、これまで少数のエリート学生だけに許されていた留学の特権がより多くの人に開かれるようになり、留学を選択できる人が増えてきた。また、高等教育のグローバル化の進展によって、海外教育機関が学生獲得のため熾烈な競争を繰り広げ、一部の大学の敷居は低くなってきている。そのため、海外留学は以前より容易になり、成績優秀でない学生でも、経済的余裕さえあれば海外の大学の卒業証書を手に入れられるようになってきた。実際、国内大学への進学に失敗して、より入りやすい海外の大学へ方向転換する人は少なくない。90年代以降国民所得の上昇は、経済的にそれを可能にした。そのため、

論文受理日：2009年1月14日

*Xu, Yawen：広島国際学院大学現代社会学部非常勤講師

(Faculty & Contemporary Sociology, Hiroshima Kokusai Gakuin University)

出国する留学生数は2000年度に3.9万人であったが、2002年に12.5万人となり、そして、2002年以降毎年10万人以上を保っている（邵, 2006；人民網日本版, 2007年3月7日）。こうした留学の急増によって、留学経験者の資質がまさしく「ピンからキリまで」「玉石混交」というようにバラツキが大きくなってきた。そして質の低下した留学生は、留学先の国でも中国でも就職難に直面するようになってきたのである。

ここで注目すべきことは、帰国留学生の就職状況の悪化は、今後中国人の海外留学にどのような影響を与えるのか、という点である。就職難が続くとすれば、早晚、海外留学について躊躇させられることになるだろう。なぜならば、中国人にとって私費で海外へ留学することは、国内へ進学するより何倍も、場合によって何十倍も高い教育投資になるのである。例えば、日本留学を一例として見てみると、私費で4年間日本の大学に通う場合、学費と生活費の総計で少なくとも600万円が必要である¹⁾。これは、中国の大学へ通うのに必要な平均的費用の10倍以上となる²⁾。多額の費用をかけて留学しても何ら就職に有利にならない、そればかりか不利になることさえあるのなら、留学は投資回収に見合わないことになり、無意味になるだろう。そもそも高い費用をかけても海外への留学を選択するのは、それに見合った卒業後の高い収入が期待できたからである。

一方、高等教育のグローバル化の進展、または先進国に起こっている少子化による学生の減少によって、世界レベルにおいて中国人留学生をめぐる「争奪戦」が激しくなっている。以上から見てきたように、質や卒業後の就職状況に大きな変化がある中国人留学生に対して、受け入れ先として、どのように対応すればいいのかという課題が出てきている。中国人留学生を確保するために、もはや受け入れの問題だけではなく、卒業後の就職をも視野に入れることが必要不可欠となっている。つまり、中国人留学生に対して、専門分野の教育を行うと同時に、職業教育や適性把握などを通じて個人の自立を促し、社会人として独り立ちできるよう、支援と訓練を行う、いわゆるキャリア教育をも行うことが求められている。こうした二-

ズに対応するために、欧米諸国では、入学条件として、留学期間中、企業での実習機会を提供することや、在中国大使館が帰国留学生のためのキャリア指導講座や会社合同説明会を開催することなどで、積極的な動きが見せている³⁾。

欧米諸国に対して、中国人にとって二番目の留学先となっている日本の対応はどうなっているであろうか。端的には、非常に遅れた状況にあると言える。日本では少子高齢化が急速に進み、すでに約5割の私立大学が定員割れに直面している一方、大学院在籍者の半数程度を留学生が占めており、しかも、そのうち7割程度が中国人留学生という状況になっている。中国人留学生は、もはや日本の大学にとってなくてはならない存在となってきている。中国人留学生からの求心力は極めて重要な大学の課題であるはずだ。日本は、留学生を確保するために、週に20時間という制限付きで留学生のアルバイトを許可することや、「就学」という在留資格による日本語学校への無試験入学を認めること、さらに法務省によるビザ審査の大幅な緩和など、より入国しやすい受け入れ政策を実施し、日本留学の敷居を低くしている。また、在学している留学生に対しては、アルバイト先の紹介や宿舍の提供・斡旋、奨学金の充実などで、留学生の生活支援にも力を入れてきている。しかしながら、こうした受け入れの「入口」や受け入れ後の支援に積極的な対策がある一方で、卒業後の就職といった留学生の「出口」にはほとんど関心を払ってこなかったという問題が存在している。日本の大学は日本人の就職支援だけを考え、留学生は学位をとれば、基本的に帰国していくものと想定されてきた。また、日本で就職した留学生に対しても必ずしも容易に永住権を与えないという実情もある。しかし、以上にも見てきたように、帰国留学生就職難の下で、このような政策方針では、いずれ中国人留学生が来なくなり、早晚、留学生の確保ができなくなることは避けられないと予測される。そこで、留学生の「出口」にも注目し、様々な側面から留学生の就職支援とキャリア教育を行うことは、日本政府や大学、およびその他の留学生支援機関にとって今日のかつ重要な課題となっている。それは日本における文教政策、

大学自身の存続にとって至上命題の1つとなりつつある。

留学生に対するキャリア教育と就職支援を行うことは、日本の大学のみならず、中国人留学生自身にとってはもちろんのこと、日本企業にとっても重要なこととなっている。まず、質が低下し就職状況が悪化した中国人留学生にとって、中国と日本において希望の就職に就くために、労働市場における自分の就職競争力を高めなければならないという課題がある。日本に在学中、キャリア教育と就職支援を受けることによって、その「就職競争力」を身につけることができる。そして、そうすることによって、日本企業も優秀な中国人の人材を確保することができるようになる。経済のグローバル化が急速に進む中、いかにして必要な中国人人材を確保することは、企業にとって緊急な課題となっていくだろう。したがって、留学生のキャリア教育と就職支援について真剣に取り込まなければならない時期が来ていると考えられる。

本論文では、中国における帰国留学生の就職状況の変化という視点から考察する。中国人留学生が大学卒業後、もしくは大学院修了後直ちに、あるいは2年以内に多くが帰国しているという実情を鑑みて、帰国留学生の就職状況を検討し、それを踏まえて日本の大学にとって留学生に対するキャリア教育と就職支援を行うことの必要性を考察する。具体的には、まず中国において帰国留学生の就職難がなぜ発生したのか、その背景を明らかにする。また、日本から帰国した留学生の就職に対する実態調査に基づいて、日本への留学経験が就職においてどのような意義を持ち、役割を果たしているのかについて考察する。そして、今後、どのようなキャリア教育と就職支援が彼らに求められているのかについて討論していく。

2. 中国における帰国留学生の就職状況—なぜ帰国留学生が就職難なのか—

2.1 国内大卒者の就職難と企業の「実力主義」採用基準

改革開放後の中国経済は爆発的な勢いで、世界

経済の成長センターと言ってもいい状況にあった。しかし、こうした経済の高度成長があるにもかかわらず、2000年に入ってから深刻な新規大卒者の就職難が生じている。大卒者の就職率は70%前後にとどまり、卒業時点で就職できない新規大卒者は、2005年以降2008年まで、毎年100万人以上にのぼっている(頼・孟, 2008)。その背景には、大卒者の急速な増加と企業の大卒者採用の厳選化がある。1999年に大学定員拡張政策が打ち出され、この政策によって、大学への進学者数は99年から毎年約30%ずつ増加し続けている。新規大卒者の数は、2001年の115万人から2005年の380万人へと、4年間で実に3倍以上も増え、そして2008年には5倍に相当する559万人に達している(『人民中国』, 2008.5)。しかし、大卒者に対する需要はそれに比例して増加しているわけではないため、供給過剰となっている。大卒者に対する求人倍率は2003年1.02であったが、04年以降1.0以下になっている(孫主編, 2008)。また、大卒者の就職先は、これまでの主に国有大企業から中小民营企业へ変わりつつあり、初任給も低下傾向にある。

大卒者の急速な増加と需給ギャップの発生によって、企業の大卒者の採用基準は大きく変わってきた。徐(2006)による企業に対する調査によれば、大卒者に対する評価基準は、出身大学や学歴、性別や出身家庭などより、性格や姿勢、能力および実務経験を重視した人物本位の採用基準となっている(徐, 2006)。つまり、企業は、卒業生がどの大学を出たか、いかなる学歴を持っているか、男性なのか女性なのか、あるいはどういう背景の家庭で生まれ育ったのか、といったことより、仕事に取り組む姿勢や熱意、そして仕事をこなせる能力があるかどうかを採用基準として重視しているのである。そういう意味では、企業の採用基準は「実力主義」「人物本位」に基づく採用基準となってきたと言える。このような「実力主義」の下で、企業は採用のハードルを高く設定し、大卒者を少数厳選するようになってきている。さらに近年では、2年以上の職務経験を募集条件とする企業が多く見られる。

2.2 帰国留学生の急増と就職難

1978～2007年の29年間の中国人海外留学生数は、国費、公費、私費を全部含めて121.2万人である。そのなか、約32万人がすでに帰国し、帰国者が出国者に占める割合（帰国率）は26.4%である（王・苗, 2008）。とくに近年、帰国する留学生が急速に増えてきている。その数は2003年に初めて2万人を超えてから、2004年2.5万人、2005年3.5万人、2006年4.2万人となっている（中国通信社, 2007年3月7日）。そして、2007年の帰国者は4.4万人で、そのうち、私費3.6万人、前年度より7.5%増加し、国費・公費8,513人で、前年度より470人減少している。これまで帰国者の主流をなすのが国費・公費留学生であったが、近年、私費留学生の帰国が著しく増え、帰国者全体の約8割を占めるようになってきている（王・苗, 2008）。

帰国留学生、とくに私費留学生の増加に伴い、彼らの就職状況は大きく変わってきた。留学経験者を対象とした最近の就職説明会では、月収希望額がわずか3,000円という例が多く見られる。数年前、実に「年収数十万円」というケースが少なからず見られた。急変である。また、求職期間が顕著に長くなり、帰国後、最初の就職が見つかるまで、3ヶ月～1年かかる者が約3割で、一年以上かかる者が約1割であるという調査結果がある（王, 2008）。労働市場における留学経験者の価値が以前と比べて下落し、就職が困難になっていることは、このことから明らかである。こうした帰国留学生の就職難は、海外留学の急増による留学生の質の低下と、国内企業の大卒者採用の厳選化によってもたらされたものと考えられる。

2002年以降、海外留学生の急増は、留学生の質低下をもたらした。これまで留学経験者には少なくとも外国語能力を身に付けていると考えられてきたが、最近ではその語学力さえも怪しく、期待できない帰国留学生が増えてきているというのが採用側の見方である。また留学経験者の質の低下は、採用企業の帰国者に対する評価からも見ることができる。中国の慧博研究所が行った留学帰国者に対する企業の評価についての調査⁴⁾によれば、帰国者に対して「満足している」と答えた企業は5割弱しかないことがわかった。反対に企業が

「満足していない」のは、帰国者には企業が求めている能力を持っていないだけではなく、「着実に仕事に取り組む姿勢」が備えられていないからである。また、その他の調査によれば、およそ6割の帰国者は、いまの就職に不満を感じており、またおよそ3割が転職を希望している（師, 2006）。こうした事態は、就職難の下で帰国者の「不本意の就職」や、投資した高い留学費用を早く回収したいという思いから起こったのかもしれない。しかし、皮肉なことに、帰国者のこのような転職志向や現職への不満は、留学経験者に対する企業の評価はさらに低下させてしまうのである。

留学経験者の質低下によって、留学経験者に対する国内企業の姿勢も次第に冷静になり、以前のように海外の卒業証書所持者に飛びつくのではなく、求職者の資質そのものを慎重に見極めようとするようになった。海外の卒業証書だけではなく、海外での就業経験を重視して帰国留学生を採用する企業が多くなってきている。しかし、職歴がないか、または正規雇用でないパート・アルバイト、あるいは短期間の仕事などしか経験のない帰国者が約5割を占め、年齢が若くなるほどその割合が大きいことが調査から明らかになった（人民網日本語版, 2007年7月9日）。このように帰国者について就業経験に欠けていることは、彼らが仕事を探す上での大きな制約となっている。

2000年以降、国内大卒労働市場の変化による企業採用における厳選化と、帰国留学生の急増と質低下は、帰国者の就職難を作り出している。ただ、ここで留意すべきなのは、この就職難はすべての帰国留学生に一律に起こっているわけではないという点である。海外の有名な大学を卒業した者、あるいは海外での就業経験を持つ者、とりわけ世界でも有名な企業での就業経験を持つ者は、依然として国内卒業生より何倍、何十倍も高い給料を得て就職している。これに対して、そうでない留学経験者は、国内卒業生と同じく就職難に直面するようになってきている。このように留学経験者の中での就職格差はますます広がってきている。

3. 日本留学経験が就職において果たす役割—元日本留学生に対する就職調査に基づいて—

3.1 中国人の日本留学の概況

1976～2006年の間、中国から日本への留学生数は合計で約15万人ほどである。中国で私費留学に対する規制緩和が実施された2000年以降、中国人の日本留学が急速に増加し、2002年からは日本留学生の6割以上を占めるようになった。現在は7割近くになっている。日本留学は海外への留学の約16%を占め、日本はアメリカに続く中国人の第2位の留学先となっている。また、学業終了後、日本で就職した元留学生は約1万人で、帰国して就職したのは約3万人である。日本からの帰国者は、帰国留学生全体の約13%を占めている（王・苗, 2008）。

4万人にも上る日本留学経験を持つ元中国人留学生は、帰国後、または日本でどのような就職をしているのか、日本留学経験が就職においてどのような役割を果たしているのか。こうした日本留学の効果を検証することは、留学生研究の重要な課題となっている。これに関しては、これまで遠藤他（1997）や奥川他（1999,2000）などが、日本留学経験者に対する実態調査を行い、研究を積み重ねてきた。遠藤他（1997）の調査研究は、日本に留学した後、中国に帰って就職した元留学生（539人）を対象に行った。この調査によれば、日本留学効果は全体として高く、留学に対する自己評価も肯定的であることが明らかになった。また、留学によって身に付けたもっとも役に立つ能力については、語学力が第1位、専門能力が第2位となっている。また、奥川他（1999,2000）の調査研究は、日本での学業を終えた後、中国に帰って就職した元留学生（383人）と日本で就職した元留学生（220人）の両方を対象として行ったが、両方とも留学への自己評価は高いという結果が示されている。また、留学の有利さについては、日本留学は留学未経験者よりは有利であるが、米英の留学経験者に比してはよりやや不利感があることが明らかになった。これらの調査研究は、日本留学経験者の就職状況や日本留学に対する自己評価

などを考察し、中国人の日本留学効果について一定の見解を持つに至っている。

ただ、ここで留意しなければならないことは、これまでの調査対象となる日本留学経験者は、ほとんど国費・公費留学生であって、私費留学は非常に少なかったという点である。その背景には、2000年頃まで帰国留学生の中に私費が極めて少なかったことがある。遠藤他（1997）によれば、1997年時点ですでに帰国した留学生約9万人のうち、私費がわずか4,000人であった。2003年以降、私費留学生の帰国が急速に増加し、帰国者の主流となっている。私費留学と国費・公費留学との違いは、国費・公費では帰国後の就職先がほぼ保障されているのに対して、私費では帰国後自ら就職口を探さなければならないことである。私費留学生の就職に関する研究はまだ少なく、その実態はまだ明らかにされていないのが実情である。そこで、徐（2007他）は中国人の日本留学効果に関する研究の一環として、私費留学生を中心に調査研究を行ってきた。以下では、帰国した元中国人日本留学生に対して行った調査の結果に基づいて、日本留学経験が就職においてどのような役割を果たしているかについて検討する。

3.2 日本留学経験が就職において果たす役割

3.2.1 調査対象と方法

2008年9月、日本留学後、帰国して中国の山東省⁵⁾で就職している元留学生に対する調査を行った。山東省は中国の東海岸にあり、人口は国内第2位となる9千万人で、北京や上海、広州のような大都市には及ばないが、経済発展が比較的進んでいる地域として帰国留学生にとって人気のある就職先地域となっている。調査の対象となるのは、山東省の省政府所在地の済南市で就職している12人の元留学生であるが、最終学歴によって、または就職先が大学か企業かによって、日本への留学経験に対する評価が異なるため、できるだけ各学歴および大学と企業の両方の元留学生を調査の対象とした。調査対象の元留学生の概況は表1で示しているが、表1からわかるように調査対象の元留学生の特徴は、20代から30代で、中国で卒業した後、就職せずに私費で留学し、日本の大学（主

に国立)で3年以上学んで、大卒以上(修士はもっとも多い)の学位を取得している。

調査内容は、日本での留学や留学後の就職活動、日本留学経験に対する評価および日本の留学生教育に対する要望などについてである。調査は各元留学生を訪問し、1人に対する1時間半から2時間程度のインタビューを行った。

3.2.2 調査結果

3.2.2.1 日本留学への自己評価

日本留学に関する元留学生の自己評価については、留学は自分にとってプラスになっているということであった。その理由としては、①留学によって語学力を身に付けたこと、②日本の文化や慣習、社会などを知ることができたこと、③視野を広げたこと、④新しい価値観が形成されたこと、などが挙げられている。この調査結果は、これまで行われた国公費留学生を中心とした調査とほぼ一致している。すなわち、日本留学への自己評価については、国公費留学でも私費留学生でもプラス評価が多いということである。

ただ、マイナス評価はまったくないわけではない。その理由として挙げられているのは、大学生活について、である。日本の大学で勉強する場合、授業料と生活費を稼ぐのに相当アルバイトしなければならないため、勉強に当てる時間が非常に少なくなる。これに対して、中国の大学で勉強するならば、アルバイトをしなくても済むので、そのぶん勉強に時間を十分に使える。そういう意味では、

日本の大学に通うより中国の大学に通ったほうが勉強になるかもしれないという点である。また、大学の部活に参加する余裕がないため、日本人学生のように大学生らしい生活を送ることができない。かくして、せっかくの大学生生活を味わうことができなかったことは、日本留学のマイナス面ということが指摘されている。ひとつ強調しておきたいが、中国の大学では、学生のアルバイトは少なく、キャンパス内に全寮制になることがほとんどで、その学習はちょうど、日本の受験生に近いものとなっている。自主性に任された日本との差は非常に大きいと言えるかもしれない。

3.2.2.2 日本での就職希望

日本での就職希望については、調査対象全員が当初、日本での就職を希望していた。最終的に中国に帰るとしても、日本では少なくとも2年間ぐらい働いて経験を積んでから帰りたいという点で一致していた。しかし、希望が果たせなかった留学生が少なくない。結局日本で就職ができなかった理由としては、次の2点が指摘されている。まず満足できる就職活動ができなかったという点である。その原因は、どのように就職活動をすれば良いかわからないことと、就職活動をするための経済的余裕がなかったこと、さらに、もう一点は自分に相応しい仕事が見つからなかったということ、である。留学生にとって日本で就職するならば、できれば大企業へ就職し、しかも幹部候補生として就職したいという希望がある。しかし、就

表1 調査対象の元留学生の概況 (単位:人)

性別	男性:6 女性:6
年齢層	20代:4 30代:8
職業	大学教員:5 大学職員:2 会社員:5
留学生の種類	私費留学生:11 交換留学生:1
留学前の学歴	高卒:3 専科大学卒:2 4年大卒:7
日本で取得した学歴	4年大卒:3 修士卒:8 博士卒:1
留学中の専門分野	人文科学系:4 教育学系:2 社会科学系:6
留学期間	1年:1 3年:3 4年:3 5年:2 6年:2 8年:1
留学先の大学	国立:9 私立:3
留学前の就業経験	ある:4 ない:8

職活動をしてみると、自分には日本語能力しか持っていない、競争力がないことに気づく。また、日本企業の多くは中国現地における補助的スタッフという期待しかないことにも気づく。結局、希望に沿うような就職先が見つからないまま、在留期間が迫ってくるようになってしまうのである。

留学中の就職指導については、調査対象全員がほとんど受けていなかったという。自分の指導教員からは「日本で大学院へ進学することを勧めるが、就職はむしろ中国に帰って就職してほしい」と言われていたということである。その背景には、留学生は基本的に学業終了後直ちに帰国して就職すべきだという考えがあることと、いま中国が世界でも有数な好景気なので日本より就職しやすいという考えがあると思われる。さらに、日本における就職についてアドバイスをしたりすることを煩瑣で「雑用」に過ぎないとみなす教員の価値観があるのかもしれない。

3.2.2.3 日本留学経験に対する評価

帰国後の就職活動において最も役に立つのが日本語能力である。就職の決め手となるのが日本語能力であり、中でも会話能力（日本語運用能力）とコミュニケーション能力が重視されている。留学経験者の日本語能力は国内の日本語学科の卒業生より優れていると言われている。また、留学経験者は、日本での生活やアルバイトを通じて、日本社会についてある程度知っているため、日本人の文化や心理、感情を理解でき、日本人とのコミュニケーションが取りやすいという利点もある。また、大学の日本語教師という職に就く場合は、日本語能力はもちろんのこと、日本語の背景にある日本の文化や日本社会を知ることが重要である。留学によってそれらの知識を身に付けたことは、いまの就職にとっても役に立っているということである。この点においては本調査研究が、これまでの先行研究と整合性を有している。

他方、専門知識に対する評価は、日本語能力ほど高くない。その理由は、次の2点である。一つは国内大卒者と比べて留学生の場合は、言葉の壁があり、言葉の習得に多くの時間を費やさなければならぬため、専門の勉強に使える時間が相対

的に少ない。もう一点は、専門教育については、とくに文科系の場合、国内の大学のレベルは日本と比べても低くないため、留学経験者の優位性がないということである。さらに付け加えるとすれば、中国の大学教育は日本と比較するとかなり厳しい。したがって、専門教育では語学の問題を捨象しても国内で学んだ場合に優位性があることになる。

3.2.2.4 日本での就業経験に対する評価

留学経験者の就業経験が中国企業に重視されることが多くの調査から明らかになっている（師, 2006；王, 2008など）。留学経験だけではなく最低2年ほどの就業経験を募集条件として明言している企業はよく見られる。海外の企業、とくにトヨタ、松下、ソニーのような中国でも知名度の高い企業において就業経験がある留学生は、中国の企業に歓迎され、高い給料で受け入れられる。本論文の調査対象となる元留学生が日本での2年間程度の就職を希望した背景には、このような事情がある。

ところで、なぜ企業が留学経験者の就業経験を重視するのか。この点について、次の2つのことが考えられる。1つは就業経験を通じて獲得された留学経験者の即戦力としての側面に期待するからである。海外での就業経験があることは、海外の先進的な技術やノウハウを身に付けていると見られている。もう1つは質の低下した留学経験者への不信感によるものであり、海外での就職をその人の実力の試金石としているのである。言い換えると、海外の大学で卒業証書を獲得するのが簡単となったことを企業は知っているため、それに対して不信感がある。しかし、大学と違って企業の場合は、必要性のない人を採らないのが原則であるため、海外で就職できた人は、企業にとって優秀で必要な人材に違いないと企業が見ているのである。こうして、就業経験を重視することによって、即戦力の確保と、質の低下した留学経験者の採用リスクの回避という、2つの要請を同時に満たすことができるようになるのである。ちなみに、日本企業は採用が厳選で、経営管理が厳しいと中国で定評があるため、日本企業での就業経験

が高く評価されるのである。

4. 求められるキャリア教育と就職支援—調査結果を踏まえた提言—

4.1 日本語教育について

日本語能力が就職において最も役に立つことが、本調査研究からも、また先行研究からも明らかになっている。日本語を正しく使えるだけではなく、日本人の文化、社会、価値観、行動様式などを共感的に理解し、母国の文化や価値観との違いを踏まえて、よき架け橋になる能力、言い換えると、「異文化調整能力」を踏まえた日本語能力は最も重要であり、留学したからこそ習得できるはずのものである。単純に日本語を正確に運用するだけなら、中国の学校でもそれは可能である。厳しい教育を行なう中国の大学の方が優れているとさえ言えるかもしれない。留学した付加価値がまさしく文化的、社会的な日本語習得にあり、この蓄積は実は非常に大きい。こうした能力は日本社会に溶け込み、日本人と交流し、日本社会・日本人を知ることによって生まれるものであるため、この知る機会をいかにして多く作ることは重要である。教室での学びは重要であるが、それと並行して地域・職場での学びも必要であり、その1つの方法としては、アルバイトをすることが取り上げられる。留学生のアルバイトは、生きた日本社会の現実を学び、生きた日本語を学び機会として、日本人学生のインターンシップのような機能も果たしていると先行研究が指摘している（浅野, 2004）。本調査研究からも、仕事に役に立つ日本語によるコミュニケーション能力は、アルバイトの中で身に付けることが多いというのがわかった。そのため、アルバイトに関する情報を収集し、その選び方を指導し、留学生により多く良いアルバイト先を提供することは、留学生の日本語教育とつながり、ひいては留学生のキャリア教育にもつながるはずである。

日本の大学で専門教育を受ける上で、一定の日本語能力を要するが、その日本語能力をいかにして留学生に身につけさせるかという前提条件となる課題もある。とくに中国人留学生の場合は、日

本語レベルにバラツキが大きいという問題がある。日本語があまりできないまま日本にやってくる留学生も近年では少なくない⁶⁾。一方、中国で日本語学科を卒業した者も少なくなく、彼らの日本語能力はそれなりに高い。日本語能力が比較的低い者に対しては、系統的に基礎からの日本語教育が必要であるが、日本語能力が比較的高い者に対しては、インテンシブな日本語教育が不可欠となる。こうした日本語教育は、留学生のための日本語講座で行うと同時に、専門教育の中でも意識的に行うべきである。本調査では、元留学生から日本語の教員だけではなく専門の教員からも留学生の日本語を厳しくチェックしてほしいとの要望があった。その元留学生は、指導教授の教員に日ごろ厳しい日本語の指導を受けたことで、今の仕事の中で正しい日本を使うことができた、という。専門教育を理解するために日本語を学習し、また専門教育の中で日本語能力を高めていくという好循環を作ることは重要であると考えられる。

4.2 留学生のキャリア支援とキャリア開発

今では日本にやってくる中国人留学生のすべてが留学の目的をはっきりと自覚しているわけではない。中国において大学進学に失敗し、高卒のままでは就職が難しいと考え、安易に大学から卒業証書を獲得するためだけに日本にやってきた留学生は少なくない。こうした目的意識の希薄な留学生に対しては、卒業する最終年度からではなく、入学時点から卒業後の進路について考えさせるように意識付けする必要がある。すなわち、在学中のすべての時期において、留学生のキャリアデザインに対する適切な助言や指導を行うことが不可欠である。

留学生は、学業を終了した後、進路として日本で就職するか帰国して就職するかになる。日本で就職する場合は、日本人なら当然兼ね備えているべき常識、学識、教養、文化的素養、マナーなどを習得していることが期待される。帰国して日系企業で就職する場合においても同じことが言える。単に語学ができるだけではなく、文化的に日本人と交流し、調和することが求められるだろう。

日本の初等・中等教育は優れていると言われていた。長年、日本の理科や数学の学力は国際的にみて高いと言われてきた。ところが、日本では近年、基礎学力の瓦解が問題にされてきつつある。とはいえ、中等教育までの教育内容の共有化が従業員全般に十分に行なわれていることは日本企業の競争優位の源泉になっている。こうした日本企業の正規従業員として活躍することを希望するならば、本来、留学生も高校レベルまでの教育内容がある程度、習得させるべきである。教育体系の差もあるが、そのギャップを埋める仕組みが必要である。そこで、必要なことは何か。

留学生は大学院レベルの教育よりも、日本人なら当然に知っている歴史や地理、場合によっては理科や古典の学習をする必要がある。それはまず中学レベルであり、可能なら高校初級のレベルである。また、留学生の多くは経済学系、なかんずく経営学系に在学している。経済学修士であるのに、経済原論や、基礎的な経済数学、統計学もできていないということがある。学部レベルの基礎科目を学び、最終の学位にふさわしい基礎知識を身につけさせるプログラムを、付加的に提供する必要がある。これらを可能にするためには、大学院レベルの履修科目を最低限にし、半期ごとに開講し、場合によって修士論文を免除し、その一方で地元の中学や高校との連携、また、他大学を含む教養課程の履修を促進することである。長い休暇期間や入学までの待機期間は教養教育や語学教育などに費やされるべきである。

大学院入試では、大半が語学と専門試験のみとなっている。語学は英語のみで、大意要約が多く、専門試験は選択方式が多く、部分的なもので、傾向と対策で試験に臨むために、体系的な知識を要しないことがほとんどである。そのため、経済原論を全く理解していない経済学の大学院生が大量に発生してしまう。こうした事情は選抜の仕組みにも問題がある。留学生対象の入学試験にセンター試験を導入し、その専門科目として経済原論、経営学、日本語、地理・歴史、理科などを設置し、これらを全国統一試験として実施することも一案である。点数が不足する場合、履修を必須にすることもありうるだろう。あるいはせめて高校入試

レベルの科目を一部統一試験で実施することも考えられる。各大学独自でこうした工夫を行なうことは現実的には困難である。

日本における採用試験の時期を考慮すると、大学院入試が終わる秋から直ちに入学前教育を行ない、1年次終了時に就職活動が展開できるカリキュラムが必要で、そのためには経済的な補償も考えないといけない。また、年限に関しては1年から3年というふうに、各人の学習到達度、職業経験の度合いなどを考慮してフレキシブルに設定することが必要である。そして、何よりも日本人と同等に処遇されるようになるには、日本語や日本への理解とともに、日本の大学が本来要求している5教科全般にわたる基礎学力を短期間に習得し、ビジネスマンとしての基礎学力を形成しておかないといけないことを理解させ、そのためのコーディネートを大学が行なうべきだが、大学自身はあくまでも地域連携でキャリア教育を完結させればよい。つまり、地域の中学や高校と連携すればよいと考える。

4.3 留学生の就職活動支援

4.3.1 日本での就職を希望する留学生に対する支援

留学生は現在、ほとんど就職指導を受けていないため、どのように就職活動を行わればいいのか分からないという深刻な問題がある。そのため、まず定期的に留学生のための就職セミナーを開催することが求められる。就職活動の具体的な内容について詳しく説明し、履歴書の書き方や自己アピールの仕方、面接における心構えなどについて詳しく指導することが必要である。この点はほとんどの大学で日本人の学生に対してさえ十分に行なっていないのが現状である。そこで、複数の大学を横断して行う仕組みや新たな組織が必要かもしれない。アウトソーシングもありうる。

留学生に採用企業の情報を提供することも重要である。とくに留学生を採用対象とする企業の情報を提供することは、極めて重要である。というのは、留学生の場合は、入りたい企業を探すより、留学生を募集している企業を探す傾向が強いため、「留学生を採用する」といった明確な情報が

あれば、留学生がもっと自信を持って企業に応募することができる。実際、ある地方都市の食品関係の会社の採用担当者に対するインタビューから次の話を伺った。

「当社は留学生を採用する意思があるものの、明確な情報を提供しなかったため、これまで留学生はあまり来なかった。ところが、2008年6月に開催された企業合同面接会において、はじめて『積極的に留学生を採用する』ということをはっきりとしたところ、中国人留学生求職者が殺到した」。

留学生の就職活動をよりスムーズにするために、企業側は、留学生を採用する意思があるかどうかに関するより明確な情報を提供し、大学側は、そうした情報を収集して留学生に迅速かつ的確に伝えることが求められる。

4.3.2 中国での就職を希望する留学生に対する支援

中国に帰って就職したい留学生に対しても在学中の就職活動の指導が実は必要である。中国では新卒で就職しやすい傾向があるため、卒業してからはなく、卒業する前に就職活動を行わなければ就職が難しくなる。そのため、留学生に中国の就職情報や日系企業、中国企業の採用情報を提供することが必要になる。そこで、インターネットを利用して就職先を探す方法を指導することも必要となる。本調査研究では、日本に在学中、インターネットを利用して中国での就職先が見つけた例があった。しかし、このような就職指導を行うには、中国の就職事情や労働市場をよく知り、中国語に堪能な教員が身近にいなければならない。そのため、中国の労働市場に詳しい、留学生の就職相談や助言ができる中国人教員を配置することが求められる。

4.4 留学生のインターンシップ

留学生就職支援の一環として、企業でインターンシップを行う機会を提供することが重要である。インターンシップの意味は次の2点にある。1つは企業実習によってインターンシップ先への就職を期待できること、もう1つは、中国に帰って

就職する場合、日本での実習経験が企業に評価されることである。実習経験については、正社員としての就業経験ほどではないが、企業から一定の評価が得られていることが本調査からわかった。さらにもう1点を付け加えると、インターンシップは、留学生に生きた日本企業の現実を知り、実践的日本語に触れる機会を提供する機能を持っているということである。

インターンシップ実習期間については、できれば半年、あるいは1年間、比較的長い期間のほうが望ましいが、留学生の在留期間の問題がある。そこで、前述のように、在学期間を1年から3年に設定するというフレキシブルな対応が必要と指摘した。さらに、インターンシップで大学での勉強の時間が取られないように、実習のための在留期間を設けることが望ましい。大学側の斡旋で、または留学生による自力で実習先が見つかった場合、実習のための在留期間の延長を申請できるように制度上の整備が求められている。

5. まとめ

中国では、日本留学経験者を含めて帰国留学生が就職難の状況に直面している。高い投資をして海外へ留学しても、就職において必ずしも国内大卒者より有利なわけではないため、海外留学の意味が問われるようになってきている。今後とも、中国人留学生を確保するために、受け入れ政策だけではなく卒業後の就職支援、そのためのキャリア教育が重要となってきている。それなくして、留学生確保は今後、急速に困難になる懸念がある。

本論文では、中国国内の大卒者についての新規学卒者の労働市場の変化および帰国留学生の就職状況の変化を踏まえて、中国人留学生のキャリア教育と就職支援の必要性について考察した。また、元日本留学生の就職に対する実態調査から、いま求められているキャリア教育と就職支援の実情について検討し、今後に向けた提言を行った。すなわち、中国人留学生に対して、いま求められているのは、専門教育と並行して、レベルに応じた日本語教育の徹底、入学した時点からの職業教育の

実施、留学生のキャリア開発に応じた教育プログラムの導入、企業でインターンシップ実習機会の提供、就職セミナーの開催や企業の採用情報の提供など就職支援の充実、といったことである。

日本の留学生の主流をなす中国人留学生のキャリア教育と就職支援は、留学生研究の重要な課題となっていることは言うまでもない。しかし、本論文における調査は、サンプル数が少ないため、実態を十分に把握し切れていない可能性があり、その意味では限界がある。今後引き続き、中国に帰って就職している元留学生、日本で就職している元留学生、また、在学している留学生の就業意識と就職状況に関する実態調査を行い、中国人留学生のキャリア教育と就職支援のあり方について研究を深めていきたい。なお、留学生の残り3割を占める、韓国、台湾をはじめとする他の国の留学生についても、今後検討する必要があるだろう。これについては別の機会に改めたい。

謝 辞

本論文を作成するに当たっては、永井隆雄氏(JEXS組織戦略研究所所長)から貴重なご助言を頂いた。日本語のチェック、また日本における大学事情、教育事情などについて指摘を受けた。記して感謝の意を表したい。残された誤謬や瑕疵があれば、その責めはすべて筆者にあるものと考えてる。

参考文献

- ・浅野慎一(2004)「中国人留学生・就学生の実態と受け入れ体制の転換」『労働法律旬報』2004.5.25、労働法律旬報社。
- ・遠藤誉他著(1997)「帰国中国人留学生の比較追跡調査による留学生教育の改善と展望に関わる研究—帰国留学人員留学印象、職業流動と工作成就—」平成6年度、同7年度、同8年度 文部省科学研究補助金・国際学術研究・学術調査報告書。
- ・「人民中国」(特集 大学は出たけれど)2008・5、22-38。
- ・人民網日本版2003年12月15日「帰国留学生 急増で価値下落 訪れる就職難」
http://j.peopledaily.com.cn/2003/12/15/jp20031215_34989.htmlを参照。
- ・人民網日本語版2007年3月7日「中国から海外への留学生は13万人 06年度」
http://j.peopledaily.com.cn/2007/03/07/jp20070307_68531.htmlを参照。
- ・頼徳勝・孟大虎(2008)『中国大学卒業生失業問題研究』中国労働社会保障出版社。
- ・李成著・許媽媽訳(2004)「帰国人員在高等教育領域的地位及変遷」『復旦教育論壇』2004年第1期、26-38。
- ・文科省と日本学生支援機構「留学生受け入れの概況」(2000-2008)。
- ・奥川義尚他著(1999)「私立大学における外国人留学生に対する教育研究指導の改善に関する調査研究報告書(V)—中国人元留学生に対する日本留学効果の評価に関する調査結果報告—」。
- ・奥川義尚他著(2000)「私立大学における外国人留学生に対する教育研究指導の改善に関する調査研究報告書(VI)—在日中国人元留学生に対する日本留学効果の評価に関する調査結果報告—」。
- ・師至潔(2006)「有工作経験的“海帰”受歡迎」『21世紀』2006年第5期、20-21。
- ・邵巍(2006)「当前出国留学形勢与思考」『中国高等教育』2006年第22期、24-26。
- ・孫長櫻主編(2008)『当代大学生就業研究』高等教育出版社。
- ・坪井健(2006)「在日中国人留学生20年の動向と日本の課題」『駒沢社会学研究』第38号、1-22。
- ・王津(2001)「中国の留学生送り出し政策の沿革と留学ブームの推移」『中国研究月報』2001年10月号、29-41。
- ・王輝耀(2008)「国内海待現象解析及対策」『科学決策月刊』2008年3月、36-40。
- ・王雪萍・苗丹国(2008)「改革開放以来中国留日回国人材現状研究」『世界教育信息』2008.6、88-91。
- ・伍金球(2006)「中国出国留学教育高速發展的原因探析」『高等教育』2006年8月、10-14。

- ・徐亜文 (2006)「中国における新規大卒者の就職難の実態—山東省の事例を中心に—」広島大学国際協力研究科博士論文。
- ・徐亜文・来島浩 (2007)「中国における帰国留学生の就職問題」『山口大学教育学部 研究論叢』第57巻 第1部・第2部。
- ・中国通信社2007年3月7日「昨年、中国の留学生帰国20%を超える増加」<http://www.china-news.co.jp/culture/2007/03/cul07030701.htm>を参照。
- ・中国経済網2007年6月11日「帰国者の月給は三千元で適切なのか」http://www.ce.cn/cyssc/cyssc/200706/11/t20070611_11689623.shtmlを参照。
- ・中国の慧博研究所 (2007)「海外留学帰国者人材の生活状況調査 (2007年)」人民網日本語版2007年7月9日
http://j.peopledaily.com.cn/2007/07/09/jp20070709_73482.htmlを参照。



- 1) 日本留学費用については、大ざっぱに計算してみると、日本語学校を含まず大学通うだけの生活費と学費は、少なくとも年間150万円 (生活費100万 + 学費50万) を必要とし、4年間で600万円を必要とする。
- 2) 中国の大学の授業料に関しては、大学によってまたは専攻によって異なっているが、平均的に年間6,000元弱 (日本円で10万円弱、2004年現在) となっている (徐国興「授業料高騰と高等教育の機会均等」『現代の高等教育』2005年4月, 65-69)。学生の生活費についても、大学の所在地や各個人の経済状況によってかなりの差が存在しているが、徐の調査によれば、地方の一般都市としての山東省では、月300円で年間約3,600元 (日本円で6万円弱、2005年現在) となっている (徐, 2006)。
- 3) 在中国イギリス大使館が元留英中国人留学生の就職促進対策として、定期的にキャリア指導セミナー、および企業合同説明兼面接会を主催している。毎回帰国留学生が殺到しているという (『21世紀』2006年5期, 20-21; 『21世紀』2008年3期, 16-17)。
- 4) 中国の慧博研究所は2007年6月頃から、留学帰国者の構成や特徴、企業からの評価などに関する調査を行い、「中国の海外留学帰国者人材の生活状況調査 (2007年)」を発表した。調査はインターネットを利用して行い、452社の企業と1,216人の留学経験者の有効回答がえられた (中国慧博研究所, 2007)。
- 5) 山東省に関する詳しい情報は下記を参照。
<http://www.sdfao.gov.cn/asia/japan/indexj.asp>
- 6) 2004年に行われた中国北京の大学生に対する調査によれば、米国留学希望者の大半は英語が「十分できる」と答えているのに対して、日本留学希望者で日本語が「十分できる」者は5%に過ぎないという (坪井, 2006)。