

## 最終レポート

### 日本の就職活動の特徴と外国人留学生の参加

#### — 中国の就職活動との比較を踏まえて —

ビジネス学部 洪姪媿

指導教員 福澤 恵二教授

#### 1.はじめに

日本の就職活動は、新卒一括採用や活動時期の集中、協調性を重視する評価基準など、他国と比べて独自性の強い制度によって特徴づけられている。これらの制度や慣行は、日本人学生にとっては暗黙の前提として共有されている一方で、外国人留学生にとっては十分に理解しにくく、就職活動への適応を困難にする要因となっている。

近年、日本では少子高齢化に伴う人手不足を背景に、高度外国人材の受け入れが重要な政策課題として位置づけられており、外国人留学生の日本就職を促進する動きが進められてきた。その結果、日本での就職を希望する留学生は増加傾向にある。しかし一方で、実際の就職実績を見ると、採用の有無や就職先の業種には一定の偏りが見られ、留学生と日本企業との間には依然として構造的なミスマッチが存在していると考えられる。

本レポートでは、まず日本の就職活動の特徴を整理し、中国の就職活動と比較することで、制度や就職観の違いを明らかにする。次に、過去5年間における外国人留学生の就職実績データを基に、採用状況や就職先産業の傾向を分析し、留学生が日本で就職する際に直面する課題を検討する。さらに、企業側が留学生に求める要素からミスマッチの背景を考察した上で、外国人留学生の日本就職をより円滑に進めるための方策について、企業・大学・社会の三つの側面から検討する。

#### 2. 日本の就職活動の特徴と中国との比較

##### 2.1 日本の就職活動の特徴

日本の就職活動（いわゆる「就活」）は、新卒一括採用を中心とした独自の制度を有している点に大きな特徴がある。多くの企業では、大学3年生から4年生にかけて説明会・エントリー・選考が一斉に行われ、卒業後すぐの4月入社を前提とした採用が一般的である。採用時期が全国的にほぼ統一されているため、学生は限られた期間内に集中的に就職活動を行う必要がある。

また、日本企業の採用では、専門的なスキルや即戦力性よりも、協調性やコミュニケーション能力、将来の成長可能性といったポテンシャルが重視される傾向が強い。エントリーシートや面接では、学生時代の経験を通じて「どのように考え、集団の中でどのように行動してきたか」が問われることが多い。そのため、組織の一員として周囲と協力しながら行動できる協調性が重要視され、個人主義的な価値観は必ずしも高く評価されない。近年では多様性を掲げ、個性や多様な価値観を積極的に取り入れる企業も増えつつあるが、依然として協調性を重視する企業が主流である。

さらに、日本の就職活動には、服装・言葉遣い、立ち居振る舞いなど、明文化されてい

ない暗黙のルールが数多く存在する。黒いリクルートスーツの着用や、定型的な自己紹介、礼儀正しい受け答えなどが評価の前提となり、形式面への適応も重要視される。こうした特徴から、日本の就職活動は学生生活の一大イベントとして位置づけられ、大学のキャリアセンターや企業説明会を通じて社会人としての基礎的な態度やマナーを学ぶ場ともなっている。

## 2.2 中国の就職活動との比較

中国における就職活動は、日本のような新卒一括採用を標準とするのではなく、通年採用や企業ごとに異なるスケジュールで実施されることが一般的である。採用時期が分散しているため、学生は卒業前後を通じて比較的柔軟に就職活動を行うことができる。たとえば、大学4年生になる前の春季（春季採用）から多くの企業が募集を始め、秋にも大規模な採用（秋季採用）が行われる。これら2回の採用が、中国の新卒就職活動の中心である。

また、中国の企業では、専攻分野・実務能力・インターンシップ経験など、職務との適合性や即戦力が重視される傾向が強い。面接においても、具体的なスキルや成果が評価対象となることが多く、日本のように形式的なマナーや暗黙のルールが合否に大きく影響するケースは相対的に少ない。大学での知識だけでなく、インターンシップや実際のプロジェクト経験など、実務に近いスキルが求められる。特にIT・デジタル分野の人材需要は急速に増加しており、AIやソフトウェア開発、データ分析等の能力を持つ人材が積極的に採用されている。さらに、コミュニケーション能力や柔軟な考え方、チームで協力できる「総合力」も重視されている。つまり、中国企業は「実力を備え、柔軟に対応できる学生」を求めていると言える。

以上のように、日本と中国の就職活動を比較すると、採用時期の集中度、評価基準、求められる行動様式に大きな違いが見られる。これらの相違は、外国人留学生、特に中国人留学生が日本で就職活動を行う際に戸惑いや困難を感じる一因となっている。

## 3. 外国人留学生の就職をめぐる現状と課題

### 3.1 外国人留学生が日本で就職する際に直面する困難とその要因

前章で述べたように、日本の就職活動は新卒一括採用や時期の集中、暗黙のルールの多さといった特徴を有している。これらは日本人学生にとっては共有された前提である一方、外国人留学生にとっては理解や対応が難しく、就職活動の開始時期を逃してしまう要因となりやすい。また、留学生は家族や先輩、知人などを通じた就職情報の入手経路が限られており、就職活動前の情報量において不利な立場に置かれやすい。

日本企業は面接・選考・職場内コミュニケーションのほとんどを日本語で行うことが多く、高い日本語運用能力が必要である。多くの企業がN1水準やビジネス日本語レベルを求めため、十分に達していない留学生は評価・理解されにくいという問題がある。

加えて、日本語による高度なコミュニケーション能力や、日本独自の職場文化への適応力が求められる点も、留学生にとって大きなハードルとなっている。こうした要因が重なり、十分な準備ができないまま就職活動に臨むケースも少なくない。

### 3.2 日本の就職市場と外国人留学生の需給関係

近年、日本では少子高齢化の進行により人手不足が深刻化しており、外国人留学生の採用に関心を示す企業は増加傾向にある。実際、調査によれば、2024年時点で外国人留学生を採用した企業の割合は25.6%と、前年より増加している。一方で、採用の意欲が高まっているにもかかわらず、留学生側が希望する職種や企業像と、企業側が求める人材像との間には依然としてギャップが存在する。

このことから、日本の就職市場における外国人留学生の状況は、単純に「供給不足」あ

るいは「供給過剰」と捉えることは難しく、職種や業界を限定した部分的なミスマッチが生じていると考えられる。

また、日本における外国人留学生の就職に関する先行研究では、留学生と日本企業の間で就職活動・採用に関する構造的なミスマッチが存在することが指摘されている。具体的には、日本企業は高い日本語能力や日本特有のコミュニケーション能力、そして長期的に組織に順応することを重視する一方で、留学生は自らの専門性や将来のキャリアビジョンを重視する傾向があることから、両者の採用・就職観にギャップが生じやすいとされる。

一方、企業側にも留学生という人材への理解不足や、採用方針・基準が日本人基準を前提としているケースが多いことが指摘されており、結果として留学生と日本企業の間で就職に関するミスマッチが生じる背景となっている。

### 3.3 企業が外国人留学生に求める要素と留学生側の課題

企業が外国人留学生を採用する際には、日本語能力や専門知識に加え、職場で周囲と円滑に協働できる協調性や、日本的な組織文化への適応力が重視される傾向が強い。特にローカル企業においては、長期的な雇用を前提とした人材育成を重視するため、集団の一員として行動できるかどうか重要な評価基準となる。

一方で、留学生の中には自身の専門性や個性を強くアピールすることに重点を置く者も多く、こうした姿勢が日本企業の評価基準と必ずしも一致しない場合がある。この点において、留学生側には日本の採用文化を理解した上で自己表現の方法を工夫する必要があると言える。

### 3.4 外国人留学生の就職実績と分野別傾向

調査データによると、外国人留学生の採用実績は年々増加傾向にあり、特に2023年から2024年にかけては採用企業数・採用人数ともに拡大している。業種別に見ると、IT・ソフトウェア関連分野が最も高い割合を占めており、4割以上が同分野に集中している。また、製造業、建設・土木関連、サービス業などでも一定数の採用が確認されている。

このように、外国人留学生の就職は特定の分野に偏る傾向が見られるものの、日本企業による受け入れは着実に進んでいると言える。しかし、その一方で業種の集中やミスマッチの問題も依然として残っており、今後は就職後の定着を含めた支援の重要性が高まると考えられる。

## 4. 外国人留学生の就職参加を促進するための方策

### 4.1 企業側の取り組み

企業側には、留学生に対して日本人学生と同一の枠組みを一方向的に求めるのではなく、多様なバックグラウンドを前提とした採用・育成体制の構築が求められる。具体的には、採用情報や選考プロセスの多言語化、WebやSNSを活用した情報発信の強化が重要である。

また、形式的なマナーや一律的な就活ルールよりも、専門性やスキル、適性を重視する採用への転換が、留学生の能力発揮につながると考えられる。さらに、通年採用やジョブ型採用を導入することで、新卒一括採用に適應しにくい留学生にも門戸を開くことが可能となる。

### 4.2 大学側の支援

大学は、日本の就職活動の仕組みや時期について、留学生に対して早期かつ継続的に情報提供を行う必要がある。入学時のオリエンテーションや低学年段階でのキャリア教育を通じて、日本型就活の特徴を理解させることが重要である。

加えて、日本語教育とキャリア支援を連動させ、実践的なビジネス日本語や面接対策を

体系的に行うことが求められる。企業と連携したインターンシップや説明会の充実も、留学生が日本の職場文化を理解する有効な機会となる。

#### 4.3 社会・制度面での支援

社会全体としては、在留資格制度の分かりやすい運用や、外国人材を受け入れる職場環境の整備が不可欠である。また、留学生が日本企業で活躍している事例を積極的に発信することで、企業側の不安や先入観を和らげる効果も期待される。

このように、企業・大学・社会がそれぞれの立場から連携して取り組むことで、外国人留学生が日本で能力を発揮しやすい就職環境の構築が可能になると考えられる。

### 5. おわりに

本レポートでは、日本の就職活動の特徴を整理し、中国の就職活動との比較を通じて、外国人留学生が直面する課題を明らかにした。また、近年の就職データから、留学生の採用は増加傾向にあるものの、業界の偏りや制度的な壁が依然として存在することを示した。

今後、外国人留学生の就職参加をさらに促進するためには、企業・大学・社会がそれぞれの立場から役割を果たし、制度と意識の両面で改善を進めていくことが不可欠である。

### 6. 参考文献

魚崎典子（2014）「高等教育機関における外国人留学生のキャリア支援のあり方：日本の就職活動の特異性と留学生へのその周知方法をめぐって」『多文化社会と留学生交流：大阪大学国際教育交流センター研究論集』第18号，pp.11-21.

<https://doi.org/10.18910/50833>

パーソル総合研究所 × CAMP（2020）「留学生の就職活動と入社後の実態に関する定量調査 結果報告書」.

（調査実施：2020年2月14日～3月2日）

土井康裕（2009）「留学生就職支援プロジェクト調査報告「留学生採用に関するアンケート」」『名古屋大学留学生センター紀要』第7号，pp.13-20

日本学生支援機構（JASSO）（各年度）「外国人留学生在籍状況調査結果」.

[https://www.jasso.go.jp/statistics/intl\\_student/index.html](https://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/index.html)