

# 日本の外国人留学生誘致政策について

留学生10万人計画から30年以上が経過して

# 政府・企業間の溝

政府は外国人留学生を誘致し、卒業後に日本で「高度外国人材」として働いてもらう方針。

日本企業は、「高度人材」をそこまで求めている。求めている企業は限られている。

---

# 留学生10万人計画

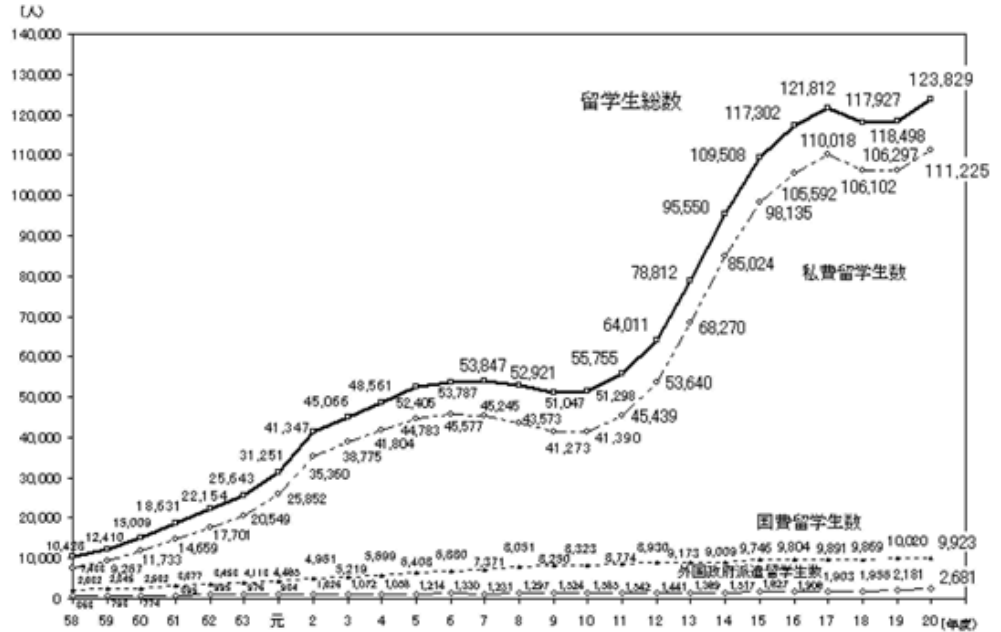
1983年、中曽根総理の時に2000年までに10万人の外国人留学生を受け入れることを目指した計画

→2003年に10万に達した。

留学生が増加した理由は、「文部省による日本の留学生政策とほとんど関係のない、日本の出入国管理政策の変化と各国の留学生政策、もしくは出国政策の変化」によるものと指摘されている。

当時は日本語学校の基準・認可制度がなく、バブルの時期ということもあり、建設会社・飲食店が人手を確保するための日本語学校の設立が相次いだ。

→1988年11月、上海で入学金や授業料を払い込んだ人々が入国ビザを取得できないことが発生し、上海日本領事館を取り囲む事件が起きた。



<図1> 留学生数の推移（各年5月1日現在）（日本学生支援機構作成）

# 留学生10万人計画の基本的方策

## 1.大学等における受け入れ態勢の整備

### (1) 教育指導

- 留学生に対する教育指導体制の充実
- 留学生の学習に配慮したコース等の拡充
- 私費留学生統一試験の海外での実施（渡日前の入学者選考を可能にする）等

### (2) 留学相談と受け入れ世話業務

- 現地における留学相談等のための体制の整備
- 日本国際教育協会の充実
- 大学等における事務組織の整備充実等

## 2.留学生のための日本語教育（国内外における日本語教育の推進）

## 3.留学生のための宿舎の確保

## 4.民間活動等の推進

## 5.帰国留学生に対する諸方策

- 帰国留学生の活動に対する支援の充実
- 帰国留学生に対する諸事業の充実

# 留学生30万人計画

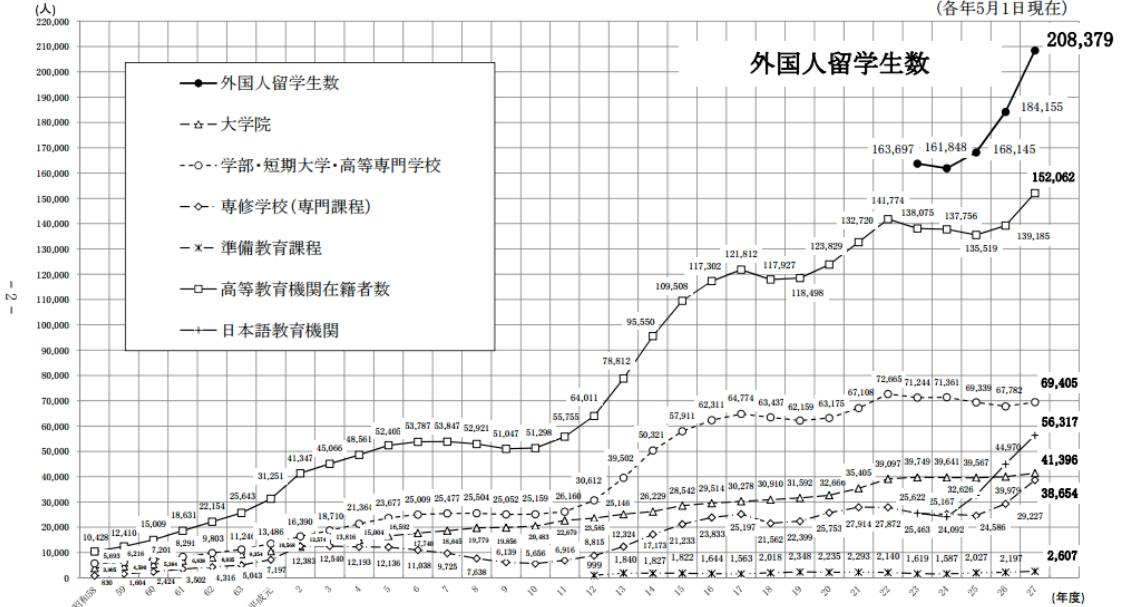
2008年、福田政権時に2020年までに30万人の外国人留学生を受け入れる計画を発表。

→20万人を突破

日本がグローバル化を進め、高度外国人材を確保するために外国人留学生を受け入れる必要性が強調されており、従来の国際貢献への優先順位は低下した。

→大学卒業後も日本に留まり、日本企業が高度人材として獲得したい。

2. 大学院・大学(学部)・短期大学・高等専門学校・専修学校(専門課程)・準備教育課程・日本語教育機関における留学生数の推移 (各年5月1日現在)



※「出入国管理及び難民認定法」の改正(平成21年7月15日公布)により、平成22年7月1日付けで在留資格「留学」「就学」が一本化されたことから、平成23年5月以降は日本語教育機関に在籍する留学生も含めた留学生数も計上。

# 留学生30万人計画の基本的方策

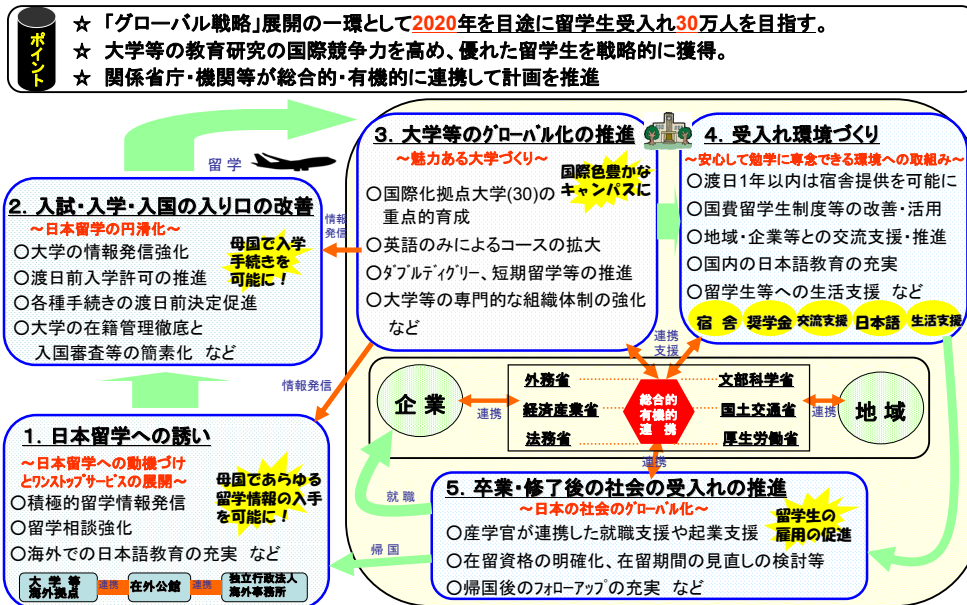
外国人留学生を日本の国益の追求に活用される位置付けられている

日本再興戦略2016年において明記されている。

日本留学への誘い、入試・入学・入国の入りの改善等能動的な施策が打ち出されている。

政府が受け入れたい外国人留学生は、将来、高度外国人材としての役割を担える外国人留学生である。

## 「留学生30万人計画」骨子の概要



日本経済再生本部「日本再興戦略2016年」[http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisci/pdf/2016\\_zentaihombun.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisci/pdf/2016_zentaihombun.pdf) 最終確認：2016年9月7日  
 文部科学省「留学生30万人計画」骨子<http://www.kantei.go.jp/jp/tyoukanpress/rireki/2008/07/29gaiyou.pdf> 最終確認：2016年9月7日

# 大学が抱える課題

## <受け入れ体制>

### ・英語による授業の実施

授業を英語・双方向で出来る教員の不足。  
職員の語学力、資料の英語での作成能力。

### ・授業形式の変更

授業にディスカッション・プレゼンテーションを組み込むことで、  
学生規模が抑制され収益構造の変化が迫られること。

たとえ、英語圏で学位を取得した人物であっても双方向形式・  
英語で授業を実施することは難しいのが現状。

## <就職支援体制>

### ・日本に留まって仕事をしたい留学生が多い

日本での就職希望者に対して、就職活動のノウハウ、ビジネスマナ  
ー、ビジネス日本語の習得ができる講座・セミナーの開催  
OB/OG訪問等、日本人学生が得ている機会と同等なプログラムの  
提供

## 外国人留学生の就職の現実

多くの日本企業の社内では英語で十分なコミュニケーションをとることが出来る日本人社員が限られているのが現実。

=外国人留学生には高度な日本語能力が求められる

<外国人留学生を採用する企業が少ない>

主に中小企業・零細企業。

現在の日本では外国人を雇う必要性を感じている企業が少ない。日本は1.26億人の人口がいるため、国内で事業が完結してしまう企業が多い。必要だとしても2~3名程度。

中小企業・零細企業では、雇用するより通訳・翻訳のアルバイトで対応するケースが多い。

<採用意欲が高い企業でも採用数が限定的>

主に経団連に加盟する大企業。

グローバル化に対応するため外国人採用の必要性を感じ課題であると企業が多い。しかし、語学、仕事に対する価値観、キャリアプランが日本人と異なるため受け入れ体制がすぐに整備されない。

外国人の採用数は全従業員数の数%であり、採用基準を満たす外国人が少ない。



# 就業価値観の違い

日本以外の国々では揃って、  
「高い賃金・充実した福利厚生」が1位。

日本は「良好な人間関係」が1位。

日本企業、日本人従業員の価値観が他の  
国々と異なることを反映している。それが、  
日本企業の強みとなっているケース  
があり安易に変えることは難しい。

→外国人従業員の価値観を尊重すること  
と同時に日本人従業員の価値観も尊重で  
きる管理体制を実施する必要がある。

リクルートワークス研究所「Global Career Survey 基本報告書」2013年

[http://www.recruit.jp/news\\_data/library/pdf/20130325\\_01.pdf](http://www.recruit.jp/news_data/library/pdf/20130325_01.pdf) (最終確認 2016年9月21日 )

■仕事をするうえで大切だと思うもの(最大3つまで選択可)

(上位3項目の選択率:%)

	サンプル数	高い賃金・ 充実した福 利厚生	雇用の安定 性	自分の希望 する仕事内 容	適切な勤務 時間・休日	良好な職場 の人間関係	明確なキャ リアパス	自分の希望 する勤務地	教育研修の 機会	正当な評価	会社のステ イタス
中国	518	79.0	31.3	31.9	30.3	29.9	50.4	18.3	10.6	5.6	12.7
韓国	562	75.1	46.1	41.3	50.2	30.6	11.6	18.0	6.8	13.3	7.1
インド	483	59.8	37.9	29.6	23.6	26.3	31.5	20.3	19.7	22.4	30.0
タイ	501	72.5	47.3	35.5	27.5	26.3	21.6	21.4	11.4	16.6	20.0
マレーシア	471	78.8	37.4	34.2	25.7	25.3	28.7	18.9	21.7	16.1	13.4
インドネシア	485	89.1	23.3	33.4	23.1	36.5	38.8	14.0	19.0	12.8	16.1
ベトナム	549	78.5	37.5	35.5	19.7	18.4	30.2	12.9	44.4	16.4	6.4
日本	600	39.0	36.3	51.3	49.0	56.0	10.5	20.7	7.0	25.3	4.8

各欄1位  
2位

留学生受け入れ10万人計画から30年以上が経過し外国人留学生を引き続き受け入れていくことには何も間違いは無い。

数字を追いかけて外国人留学生を呼び寄せていく話ではない。  
外国人留学生が高度外国人材として企業からの引き合いが多くはないのが現状である。

大学は、優秀な外国人留学生を誘致することを重要視し、十分な教育を受ける必要がある。

企業には、外国人高度人材として受け入れるメリット・インセンティブが不十分である。  
受け入れ体制・マネージ能力を向上させていく必要がある。

