

日本企業における外国人留学生の採用活動に関する一考察 —東証一部上場企業へのアンケート調査を踏まえて—

近畿大学経営学部教授
古沢昌之

<要旨>

本論文では、日本で学ぶ外国人留学生が増加する一方で、彼・彼女らの就職問題が懸念される中、筆者が実施した日本企業へのアンケート調査に基づき、留学生に対する「採用活動」の実態を明らかにする。分析の結果、日本企業における留学生の採用は、多くの場合「たまたま入社」であることが分かった。そのため、求人・採用ルートや選考・採用方法に関して企業が留学生用に特別な取り組みをしている様子は見受けられなかった。しかしその一方で、少数派ながら、留学生の特性に配慮した施策を講じている企業では、留学生の採用を巡る満足度が高い旨が示された。今後日本企業には「同質性」に偏重した採用活動を改め、「多様性」がもたらす恩恵を認識し、「異文化シナジー」の発揮に向けた「ダイバーシティ・マネジメント」に注力することが求められよう。

<キーワード>

外国人留学生 就職問題 採用活動 多様性 異文化シナジー

1. はじめに

わが国政府は2008年に「日本を世界により開かれた国とし、アジア・世界との間のヒト・モノ・カネ・情報の流れを拡大するグローバル戦略」の一環として、「留学生30万人計画」を打ち出した。その目標は「2020年を目途に30万人の受け入れを目指す」というものであったが、2019年に外国人留学生（以下、単に「留学生」と表記することもある）の総数が312,214人に達したことから、数字の上ではクリアしたと言えよう（日本学生支援機構, 2020）。

しかし、同計画の「出口戦略」ともいべき留学生の「就職」を巡る状況については、かねてより日本人学生に比して「低い就職率」が問題視されてきた（ディスコ キャリタ

スリサーチ, 2020a; 古沢, 2020a)。こうした中、政府は「日本再興戦略2016」(2016年6月2日閣議決定)において「外国人留学生のうち日本国内で就職する者の割合を現状の3割から5割に向上させる」旨を謳い、「高度外国人材の卵」(内閣府, 2013; 李, 2019)としての留学生の就職支援の強化に乗り出した¹。例えば、2017年にスタートした文部科学省の「留学生就職促進プログラム」では、各大学が自治体・産業界と連携して実施する「日本語教育」「キャリア教育」「インターンシップ」等への支援が予算化されている。

では、当該問題の一方の当事者(雇用者側)である日本企業は、如何なる考え方(方針)や施策の下で外国人留学生の採用に臨んでいるのであろうか。そこで、本論文では、企業へのアンケート調査を通して、留学生に対する「採用活動」の実態を考察したい。具体的には、まず先行研究・関連文献をレビューし、留学生採用で期待される「効用」、わが国における留学生の「受け入れ」及び「卒業後の進路」等に関する状況を整理するとともに、「低い就職率」と「その背景」について議論する。次に、筆者が東証一部上場企業を対象に実施したアンケート調査の結果を報告し、留学生採用に関わる企業の「基本的な考え方」や「求人・採用ルート」「日本人学生採用時とは異なる配慮や取り組み」等を明らかにする。そして、調査結果からのインプリケーションを提示する。

本テーマに関わるこれまでの諸研究は、アンケート調査の単純集計レベルの報告やヒアリングなど定性的調査の成果発表が主であった(労働政策研究・研修機構, 2008・2009; 志甫, 2009; 徳永, 2013・2017; 新日本有限責任監査法人, 2015; 坂井, 2017・2018; リクルートキャリア就職みらい研究所, 2017; 大阪府商工労働部・大阪経済大学中小企業・経営研究所, 2018; ディスコ キャリタスリサーチ, 2020b など)。これに対し、本研究では記述統計に留まらず、因子分析やロジスティック回帰分析といった統計手法を用い、事象を深掘りすることで、学術・実務両面への貢献を果たしたいと考える。

2. 文献レビュー

(1) 外国人留学生採用で期待される効用

日本人と「文化的背景」が異なる外国人留学生を採用することで期待される効用として、異文化経営論の観点からは次の2点が指摘されよう。第1は「多様性」がもたらす「異文化シナジー」(異なる文化の接触による相乗効果: 馬越・桑名, 2010)の創出である。「異文化シナジー」論は組織メンバーの「異質性」を尊重する多元主義的視点に立脚したもので、多様性を組織の資源・メリットとして活用し、問題解決法を創造するアプローチである(Adler, 1991・2008; Moran, Harris, & Stripp, 1993)。Adler (1991・2008)によれば、文化的に多様なグループは、新鮮で差異化された幅広い資源・洞察・視点・経験を有するこ

とから、同質的なグループと比べ、創造性や柔軟性に秀でており、より高い生産性を発揮する潜在力がある。また、Moran & Harris (1981) は、世界の人々の相違そのものが相互の成長と成果、問題解決に繋がる旨を主張し、その意味で国際経営に関わる人々は異文化シナジーをグローバルに促進する絶好の機会に恵まれていると述べている。そして、安室 (1992・1994) も、企業の国際的活動の論理的帰結は文化の多様性を内包することによる認知の広がりであるとの認識のもと、文化的多様性は単一文化の閉塞性や集団思考を克服し、ブレイクスルーの起爆剤となりうる点を強調する。そして、多様性の喪失はイノベーションに繋がる変異発生源を失うに等しいことを訴えている。

第2の効用は「バウンダリー・スパナー」(古沢, 2013・2020b)としての働きである。バウンダリー・スパナーとは「組織内・組織間で多様な文化的・制度的・組織的コンテクストを横断する諸活動を統合すべく、コミュニケーション及び調整のための活動を行う個人」(Schotter et al., 2017)を指し、本論文の問題意識に照らせば、企業活動の国際化(海外進出やインバウンドビジネスの拡大)に伴って形成される様々な「異文化インターフェイス」において「文化の橋渡し役」を担う人材を意味する(林, 1994; 馬越, 2011)。先行研究の知見を総括すると、異文化経営におけるバウンダリー・スパナーの共通要件は「複数の言語」と「複数の文化」の内面化にあると考えられる(古沢, 2020b)。例えば、Barner-Rasmussen et al. (2014)によると、言語的・文化的スキルが多国籍企業内におけるバウンダリー・スパナーとしての役割遂行にプラスの影響力を及ぼす。また、Fitzsimmons, Miska, & Stah (2011)は、複数の言語と文化に通じた従業員は「我々とあの人たち」という思考様式(‘us-versus-them’ mentality)やグループ間の敵意・ステレオタイプを克服し、バウンダリー・スパナーとして貢献できる旨を論じている。こうした中、日本のような同質的な社会を本拠とする企業にとって、日本での留学経験を経て「バイリンガル」で「バイカルチュラル」な能力を身につけた可能性がある外国人留学生は、バウンダリー・スパナーの候補者として貴重な存在であると言えよう(Yoshino, 1976; Fernandez & Barr, 1993; Furusawa & Brewster, 2019)。

(2) 外国人留学生の受け入れと卒業後の進路に関する状況

次に、わが国における外国人留学生の受け入れ及び彼・彼女らの卒業後の進路に関する状況を見ておこう。

① 留学生の受け入れ状況

先述したように、わが国で学ぶ外国人留学生の総数は、2019年に312,214人となり、

2008年に政府が掲げた「留学生30万人計画」の目標を達成した。2008年の留学生総数が123,829人であったので、10年強の間に約2.5倍に増えていることが分かる。そして、2011年以降は日本語教育機関で学ぶ学生が留学生にカウントされるようになったこともあり、東日本大震災の影響で前年比減となった2012年を除き、その数は一貫して増加を続けている（日本学生支援機構, 2020）²。

教育機関別では、「大学の学部・短期大学・高等専門学校」が92,952人（構成比=29.8%）で最多、「日本語教育機関」（83,811人、26.8%）がそれに続き、以下「専修学校」（78,844人、25.3%）、「大学院」（53,089人、17.0%）、「準備教育機関」（3,518人、1.1%）の順である。専攻分野は「人文科学」が42.6%でトップ、次いで「社会科学」（27.1%）、「工学」（12.9%）となり、上位3分野で全体の82.6%を占める（同上）。

他方、留学生の出身国・地域は「中国」（39.9%）が第1位、第2位は「ベトナム」（23.5%）、第3位は「ネパール」（8.4%）で、以下「韓国」（5.9%）、「台湾」（3.1%）と続く。上位5ヵ国・地域のシェアは81.1%である。日本語教育機関を除く「高等教育機関」に絞っても、上位5ヵ国・地域の順位は変わらない（同上）。

②卒業後の進路

日本学生支援機構（2019a）が私費留学生の中から無作為に7,000人（大学・大学院での研究生・聴講生を含む）を抽出して実施した調査によると（有効回答数=5,704人、回収率=81.5%）、卒業後の「進路希望」は「日本で就職」が64.6%に達し、「日本で進学」（51.5%）が続いた。3番目に多かったのは「出身国で就職・起業」で18.4%、以下「日本で起業」（10.6%）、「日本・出身国以外で進学」（6.2%）となっている（複数回答可）。

他方、2017年度に高等教育機関を卒業・修了した留学生（50,054人）への調査では、実際の進路は、比率が高い順に「日本で就職」（32.4%）、「日本で進学」（29.7%）、「出身国で就職」（8.7%）であった（日本人学生支援機構, 2019b）。

また、出入国在留管理庁（2020）によれば、2019年に「留学」等の資格を持って在留する外国人が、わが国の企業等への就職を目的として行った在留資格変更許可申請に対する処分数は38,711人で、うち30,947人が許可された（許可率=79.9%）。なお、対前年比では許可数は19.3%上昇しているが、許可率は4.0ポイント下落した。「留学生30万人計画」がスタートした2008年と比較すると、許可数は2.8倍になっているが、許可率は13.7ポイントダウンしている。2019年の許可者を出身国・地域別に見ると、上位5ヵ国・地域は「中国」（37.4%）、「ベトナム」（22.7%）、「ネパール」（11.6%）、「韓国」（5.4%）、「台湾」（4.1%）で、先に示した留学生の出身国・地域と同じである。

(3) 低い就職率とその背景に関する論考

①留学生の就職率に関する状況

本論文の冒頭で述べたように、外国人留学生の総数が増加を続ける一方、彼・彼女らの低い就職率が問題視されている。例えば、ディスコ キャリタスリサーチ (2020a) が2021年3月卒業予定の留学生 (大学4年生及び大学院修士課程2年生) を対象に実施した調査では、2020年7月時点の内定率は31.5%に留まり、日本人学生 (77.7%) を大きく下回る様子が示されている。また、金子 (2019) や久保田 (2019) のように、先に見た日本学生支援機構の2つの調査結果 (2019ab) を重ね合わせ、日本での就職希望者が約65%に達するにも関わらず、日本で実際に就職したのは留学生 (高等教育機関) の約32%であることから、約半数が希望を成就できていない旨を述べた論考も見られる。日本学生支援機構 (2019a) の進路希望調査が複数回答可であることなど留意すべき点もあるが、留学生の日本での就職状況が厳しいことを指摘した研究は他にも数多く存在する (守屋, 2011; 稲井, 2012; 労働政策研究・研修機構, 2013; 篠崎, 2015; 鄭, 2015; 田村・石井・オスティン, 2019 など)。

実際、古沢 (2020a) が日本に所在する全ての大学と大学院大学 (790校、短期大学は除く) のキャリアセンターに対して実施したアンケート調査 (回答数=167校、回収率=21.1%) で、2018年度に学部または大学院を卒業・修了した日本人学生・外国人留学生各々の「就職率」 (就職者/就職希望者) を尋ねたところ、単純平均値は日本人学生が96.8%であったのに対し、外国人留学生は81.8%に留まり、両者の間にはt検定で0.1%水準の統計的有意差が検出された。

②低い就職率の背景

上述した低い就職率の一因として、留学生と企業の「意識のギャップ」が挙げられる。例えば、横須賀 (2007) の外国人留学生と日本企業に対する調査によると、留学生は企業が期待するよりも「日本人と異なるメンタリティー」や「日本人にない発想」などを重視してほしいと望んでいるが、企業は日本語能力に優れ、日本人と協調できる「日本人性」 (古沢, 2020b) の高い留学生を求めているという。同様に、守屋 (2011・2012) も日本企業が「日本人化」した留学生を採用する傾向があることを述べている。こうした主張を裏付けるように、古沢 (2020a) の大学キャリアセンターへの調査 (前掲) で、就職活動に「成功³⁾」する留学生の「特性」について質問したところ、「日本語を話す能力が高い」「日本語を読む能力が高い」「日本語を書く能力が高い」が上位3項目で、「日本の文化を理解し、適応しようとしている」と「協調性やチームワークに秀でている」が続くなど、やはり「日本

人性」が共通項である様子が確認された。こうした状況下、労働政策研究・研修機構(2009)の調査では、留学生に期待する将来の役割は「一般の日本人社員と同様」(48.9%)がトップとなっている。そして、労働政策研究・研修機構(2008)によれば、留学生を「別枠」で採用している企業は17.3%にすぎず、「日本人と区別なし」が77.6%に及んでいる。

他方、横須賀(2007)は先述した調査の中で、「就業年数」に関する意識のギャップも明らかにしている。企業と留学生の各々に「希望する就業年数」を尋ねたところ、企業は「できるだけ長く」との回答が46.1%を占めて最多であったのに対し、留学生についてはその比率は5.0%にすぎず、「1～3年」(27.9%)と「3～5年」(27.4%)が上位2項目となるなど、彼・彼女らの日本でのキャリアビジョンが短期志向である様子が示されたという。

かような状況下、日本語能力や日本文化の理解といった点でハンディキャップを抱えるとともに、長期の就労を期待する日本企業のニーズとの齟齬が見られる留学生が、就職活動において苦戦を強いられ、それが先に論じた低い就職率と関連しているであろうことは想像に難くない(鄭, 2015)。

このほか、古沢(2020a)は前出の大学キャリアセンターへの調査から、留学生本人に関わる問題点として「就職活動のスタート時期が遅い」「日本の就職活動の仕組み・流れを理解していない」「大学が開催する就職関連行事に参加しない」を挙げている。

3. 東証一部上場企業に対するアンケート調査報告

(1) 調査概要とリサーチクエスチョン

本調査(「外国人留学生の採用・活用に関するアンケート調査」)は、2020年10月～2021年3月に、筆者が上席研究員を兼務する一般財団法人アジア太平洋研究所の研究プロジェクトの一環として実施したものである。調査対象は、東証一部上場企業(2,161社)で、各社の「人事・採用責任者様宛」にアンケート票を返信用封筒付きで郵送した。東証一部上場企業を対象としたのは、わが国を代表する企業の集合体であり、これら企業の人的資源管理が他社に与える影響力の大きさを考慮してのことである。なお、調査の依頼に際し、個別の回答内容について、企業名・回答者名を開示することはない旨を確約した。有効回答数は196社(回収率=9.1%)であった。

リサーチクエスチョンは、我々の問題意識を踏まえ、以下の4点とした。

- ①外国人留学生の「新卒採用状況」
- ②留学生の新卒採用に関する「基本的な考え方」
- ③留学生の「求人・採用ルート」及び日本人学生採用時とは異なる「配慮」や「取り組み」
- ④留学生の新卒採用に関わる「満足度」とその「規定要因」(採用活動等との関係性)

(2) 回答企業のプロフィール

業種は製造業=53.6%、非製造業=46.4%である。従業員数(連結)の平均値は17,096.2人(中央値=4,230.0人)で、売上高(連結)については6,691.3億円(同1,740.0億円)、海外現地法人数は27.9社(同9.0社)、海外売上高比率は27.4%(同21.5%)となった(図表1)。

業種別に見ると、従業員数と売上高にt検定による有意差は確認されなかったが、海外現地法人数は1%水準、海外売上高比率には0.1%水準の有意差が認められ、いずれも製造業の数値が非製造業を上回った。

図表1 回答企業のプロフィール

	全体(平均値)	中央値	製造業	非製造業	t値
1) 従業員数(連結)(人)	17,096.2	4,230.0	14,937.8	19,586.7	-0.623
2) 売上高(連結)(億円)	6,691.3	1,740.0	5,610.5	7,938.5	-1.203
3) 海外現地法人数(社)	27.9	9.0	38.3	15.9	3.353**
4) 海外売上高比率(%)	27.4	21.5	40.9	11.4	8.878***

(注) ***: $p<0.001$, **: $p<0.01$ 。

(3) 主な分析結果

①外国人留学生の「新卒採用状況」

最近5年間(2016年度～2020年度入社)に日本の大学・大学院を卒業・修了した外国人留学生を日本本社で正社員またはフルタイム勤務の非正規社員(嘱託社員など)として「新卒採用」した経験がある企業は64.1%に及んでいる(図表2)。内訳は「毎年採用」=19.0%、「4年採用」=7.7%、「2～3年採用」=25.6%、「1年のみ採用」=11.8%である。「全くなし」の割合は非製造業が製造業のそれを15ポイント強上回り、カイ2乗検定で5%水準の有意差が確認された。

図表2 最近5年間の外国人留学生の「新卒採用状況」

	全くなし	1年採用	2～3年採用	4年採用	毎年採用	合計
製造業	28.6%	10.5%	31.4%	8.6%	21.0%	100.0%
非製造業	44.4%	13.3%	18.9%	6.7%	16.7%	100.0%
全体	35.9%	11.8%	25.6%	7.7%	19.0%	100.0%

続いて、2020年度入社に絞ると、留学生を新卒採用した企業は41.2%だった(製造業=45.7%、非製造業=36.0%;有意差はなし)。留学生を採用した企業における「新卒採用者総数」(日本人・外国人の合計)は平均166.3人で、うち留学生は同6.3人、留学生が新

卒者に占める比率は単純平均で5.5%となった（最高値は28.1%）。また、留学生の中で非正規社員は0.06人であったことから、大半が正社員として雇用されていることが分かる。留学生の出身国・地域は、中国（除く香港）がトップで47.0%に達した。第2位はベトナム（12.5%）、第3位は台湾（12.0%）で、以下「ネパール」（10.3%）、「韓国」（7.0%）が続き、上位5ヵ国・地域で全体の88.8%を占めている。

②留学生採用に関する「基本的な考え方」

最近5年間に留学生を採用した経験のある企業に留学生の新卒採用に関する「基本的な考え方」（状況）を三者択一方式で尋ねたところ、「社員に求める能力は国籍に関わらず同じで、『同一基準で選考』した結果、『たまたま留学生が入社した』ケースが多い」との回答が61.3%に達した（図表3）。他方、「外国人ならではの『特性』（日本人にない知識・スキル、発想・感性）を取り込むために採用しているが、それはあくまで日本人と遜色のない『日本語能力』を有した上での『プラスアルファ』の要素として評価している」は26.6%、「外国人ならではの『特性』を取り込むために採用しており、採用時点で『日本語能力』が多少劣っていても構わない」は12.1%に留まった（業種間の有意差はなし）。

図表3 留学生の新卒採用の「基本的な考え方」

	外国人ならではの「特性」（日本人にない知識・スキル、発想・感性）を取り込むために採用しており、採用時点で「日本語能力」が多少劣っていても構わない	外国人ならではの「特性」（日本人にない知識・スキル、発想・感性）を取り込むために採用しているが、それはあくまで日本人と遜色のない「日本語能力」を有した上での「プラスアルファ」の要素として評価している	社員に求める能力は国籍に関わらず同じで、「同一基準で選考」した結果、「たまたま留学生が入社した」ケースが多い	合計
製造業	12.0%	22.7%	65.3%	100.0%
非製造業	12.2%	32.7%	55.1%	100.0%
全体	12.1%	26.6%	61.3%	100.0%

しかしながら、「社員に求める能力は国籍に関わらず同じ」ということは、企業は新卒採用の大多数を占める日本人学生と遜色のない「日本語能力レベル」を留学生に「暗黙裡」に求めているようにも読み取れる。紙幅の関係上、表の掲載は割愛するが、我々は今回の調査で各企業に留学生の採用に際して重視する事柄を質問している。その結果、「日本語」を「話す」「読む」「書く」能力が上位3項目を占めた。同様に、大学への要望事項についても、留学生の「日本語能力（話す）を高めてほしい」「日本語能力（読み書き）を高めてほしい」が第1位・第2位となった。「就活に成功する留学生の特性」として「日本語能力」

が上位を独占した古沢（2020a）の大学のキャリアセンター調査（前掲）と整合的である。

③留学生の「求人・採用ルート」

ここでは、留学生の新卒採用で重視している「求人・採用ルート」として先行研究を踏まえて11項目を提示し、各々について、5点法（5=全くそのとおり、4=どちらかと言えばそのとおり、3=どちらとも言えない、2=どちらかと言えば違う、1=全く違う）による回答を依頼した（最近5年間に留学生を新卒採用した経験のある企業を対象とした質問。以下、同様）。

全体で平均値が3点を越えた項目はなく、「大学の教員・研究室」（2.86）が最高で、留学生限定の「就職フェア」「就職サイト」「インターンシップ」や「外国人雇用サービスセンター」「政府の留学生就職促進プログラム等」を挙げる企業は少なかった（図表4）。すなわち、多くの企業は留学生を「日本人学生と同様のルート」で求人・採用しているということであろう。先に留学生採用の「基本的な考え方」（状況）として「たまたま入社」が多数である旨を示したが、それと符合するような結果である。また、業種別ではt検定で「大学の教員・研究室」に1%水準の有意差が検出されたが（製造業>非製造業）、その背景には製造業では大学の研究室推薦で理系学生が入社するケースが非製造業と比べて多いという事情があるものと思料する。

図表4 重視する「求人・採用ルート」

項目	全体	標準偏差	製造業	非製造業	t 値
1) 「留学生限定」の「就職フェア」「(合同) 企業説明会」への参加	2.70 (3 位)	1.336	2.73	2.65	0.310
2) 「留学生限定」の「就職サイト」での求人	1.98	1.052	2.01	1.92	0.490
3) 「留学生限定」の「インターンシップ」の実施	1.67	0.911	1.68	1.65	0.134
4) 「外国人雇用サービスセンター（ハローワーク）」からの紹介	1.72	0.952	1.73	1.71	0.088
5) 「民間の人材会社」（エージェント）からの紹介	2.07	1.253	2.22	1.84	1.656
6) 「大学のキャリアセンター」からの紹介	2.73 (2 位)	1.325	2.88	2.51	1.517
7) 「大学の教員や研究室」からの紹介	2.86 (1 位)	1.333	3.15	2.43	2.932**
8) 「当社の外国人社員」（元留学生など）からの紹介	2.32	1.100	2.40	2.20	0.950
9) 顧客など「取引先」からの紹介	1.85	0.950	1.89	1.78	0.664
10) 政府が実施する「留学生就職促進プログラム」「高度外国人材活躍推進プラットフォーム」への参画	1.93	1.026	1.97	1.86	0.612
11) 大学在学中に「アルバイト」として雇用し、有能人材を卒業後にフルタイム社員に登用	1.57	0.915	1.45	1.76	-1.766

（注）5点法による回答（5=全くそのとおり、4=どちらかと言えばそのとおり、3=どちらとも言えない、2=どちらかと言えば違う、1=全く違う）の平均値。 **：p<0.01。

④日本人学生採用時とは異なる「配慮」や「取り組み」

次に、留学生の選考・採用方法に関して、日本人学生とは異なる「配慮」や「取り組み」をしているかを伺った。具体的には、我々が先行研究のレビューを経て考案した11項目に対し、上記同様の5点法で評価していただいた。

その結果、全体の平均値が3点を超えたものはなく、「求人票・求人サイトに留学生歓迎・留学生可と記載」が2.97でトップであった（図表5）。「外国人留学生採用枠」「海外現地法人を含めたグループ採用」「求人票・求人サイトの多言語化」「筆記試験・面接を英語や留学生の母国語で実施」のスコアはいずれも1点台だった。ここでも、「たまたま入社」を立証するかのように、多くの企業では留学生に対する特別な配慮や取り組みはなされていない様子が看取される。なお、業種間のt検定では「筆記試験・面接を英語・母国語で実施」と「求人票・求人サイトの多言語化」「選考プロセスの簡素化・スピードアップによる留学生の負担軽減」に1%水準・5%水準の有意差が現れたが、いずれも「製造業>非製造業」であった。試験・面接の英語・母国語での実施や求人票・サイトの多言語化は、回答企業のプロフィール欄で見たように、製造業の方が海外展開が進んでいることに関係しているのかもしれない

図表5 日本人学生採用時とは異なる「配慮」や「取り組み」

項目	全体	標準偏差	製造業	非製造業	t 値
1) (日本人学生とは別に)「外国人留学生採用枠」を設けている	1.72	1.074	1.72	1.73	-0.093
2) 外国人留学生は「通年」で求人・採用している	2.02	1.261	2.03	2.00	0.116
3) 「海外現地法人を含めた当社グループ」として求人・採用している	1.63	0.970	1.65	1.59	0.317
4) 求人票や求人サイトに「留学生歓迎」「留学生可」と記載している	2.97 (1位)	1.437	2.96	2.98	-0.076
5) 求人票や求人サイトの「多言語化」を図っている	1.67	0.947	1.81	1.45	2.274*
6) 過去の「留学生採用実績」「外国人社員数」を求人票・求人サイトや説明会などで伝えている	2.77 (2位)	1.360	2.85	2.65	0.790
7) 「筆記試験」や「面接」を「英語や留学生の母国語」で実施している	1.57	1.001	1.74	1.31	2.663**
8) 日本人採用時よりも「選考プロセスを簡素化・スピードアップ」させ、「留学生の負担を軽減」している	1.67	1.036	1.85	1.41	2.586*
9) 日本人採用時よりも「面接の時間・回数」を多くし、「能力・人柄を見極める」ようにしている	1.57	0.850	1.58	1.55	0.191
10) 当社における「外国人社員の活躍ぶり」を求人票・求人サイトや説明会などで伝えている	2.23	1.292	2.26	2.18	0.306
11) 会社説明会や面接に「元留学生の社員を動員」している（リクルーターも含む）	2.24 (3位)	1.363	2.23	2.27	-0.141

(注) 5点法による回答 (5= 全くそのとおり、4= どちらかと言えばそのとおり、3= どちらとも言えない、2= どちらかと言えば違う、1= 全く違う) の平均値。 **: p<0.01、*: p<0.05。

⑤留学生採用の「満足度」に関する状況とその「規定要因」

最近5年間の留学生の新卒採用に関する「満足度」（求める人材を確保できたか）について質問したところ、「どちらかと言えば満足」（42.3%）と「非常に満足」（12.2%）の合計が過半数に達したが、「どちらとも言えない」も36.6%に及んだ（図表6）。他の回答は「どちらかと言えば不満足」が7.3%、「非常に不満足」は1.6%に留まった（業種間の有意差はなし）。

図表6 過去5年間の留学生の新卒採用に関する「満足度」

	非常に不満足	どちらかと言えば不満足	どちらとも言えない	どちらかと言えば満足	非常に満足	合計
製造業	1.4%	6.8%	40.5%	43.2%	8.1%	100.0%
非製造業	2.0%	8.2%	30.6%	40.8%	18.4%	100.0%
全体	1.6%	7.3%	36.6%	42.3%	12.2%	100.0%

続いて、本満足度を規定する要因を探るべく、ロジスティック回帰分析を行った。具体的な作業手順を説明すると、従属変数は上記の「どちらかと言えば満足」「非常に満足」を1、それ以外の回答を0としてダミー変数化した。一方、独立変数については、前掲の「重視する求人・採用ルート」「日本人学生採用時とは異なる配慮や取り組み」とし、各々を因子分析にかけてグルーピングした（最尤法、プロマックス回転）。その結果、「求人・採用ルート」については、3つの因子が抽出された（固有値=1以上。以下、同様）（図表7）。第1因子は留学生限定の就職サイトや就職フェア、さらには民間の人材会社で構成されているため『留学生限定の就職サイト・フェアや人材会社』（ $\alpha = 0.685$ ）と命名した。第2因子は大学の教員・研究室とキャリアセンターから成るので『大学ルート』（ $\alpha = 0.789$ ）と呼ぶこととする。そして、第3因子は取引先からの紹介やアルバイト及びインターンシップを経ての採用という3項目で『取引先からの紹介やバイト・インターンシップ』（ $\alpha = 0.738$ ）とした。次に、「日本人学生採用時とは異なる配慮や取り組み」に関しては、2つの因子を確認した（図表8）。第1因子は筆記試験・面接の英語や母国語での実施、選考プロセスの簡素化・スピードアップによる留学生の負担軽減、求人票・求人サイトの多言語化、通年採用、海外現法を含めたグループ採用等で占められている。留学生は日本語能力の面でハンディキャップを抱えると同時に、本質的にトランスナショナルな存在であるため、卒業後の進路も日本での就職のほか、進学・帰国など選択の幅が広い（古沢，2020a）。第1因子はこうした留学生の特性を考慮した施策が中心であるので『留学生の特性に配慮した選考・採用方法』（ $\alpha = 0.759$ ）と名付けた。第2因子は留学生採用実績・外国人社員数の周知、求人票・求人サイトに留学生歓迎・留学生可と記載、説明会・面接へ

の元留学生社員の動員で構成されているゆえ『留学生重視の姿勢』（ $\alpha = 0.720$ ）と呼びたい。
 なお、コントロール変数は、企業の基本属性である「業種」（製造業 = 0、非製造業 = 1）、「従業員数」「売上高」「海外現地法人数」「海外売上高比率」を投入したほか、「最近5年間の留学生採用状況」（表2のデータを「毎年採用 = 4」「4年採用 = 3」「2～3年採用 = 2」「1年採用 = 1」に変数化）も加えた。

図表7 「重視する求人・採用ルート」の因子分析

項目	因子1	因子2	因子3	h2
2) 「留学生限定」の「就職サイト」での求人	0.941	-0.047	0.025	0.890
1) 「留学生限定」の「就職フェア」「(合同)企業説明会」への参加	0.680	-0.008	-0.155	0.383
5) 「民間の人材会社」（エージェント）からの紹介	0.411	0.168	0.119	0.309
7) 「大学の教員や研究室」からの紹介	-0.051	1.048	-0.084	0.999
6) 「大学のキャリアセンター」からの紹介	0.081	0.611	0.078	0.463
11) 大学在学中に「アルバイト」として雇用し、有能人材を卒業後にフルタイム社員に登用	-0.108	-0.120	0.769	0.449
9) 顧客など「取引先」からの紹介	-0.101	0.143	0.741	0.608
3) 「留学生限定」の「インターンシップ」の実施	0.240	0.021	0.573	0.534
固有値	3.201	1.460	1.048	
寄与率 (%)	40.0	18.3	13.1	

図表8 「日本人学生採用時とは異なる配慮や取り組み」の因子分析

項目	因子1	因子2	h2
8) 「筆記試験」や「面接」を「英語や留学生の母国語」で実施している	0.853	-0.116	0.634
9) 日本人採用時よりも「選考プロセスを簡素化・スピードアップ」させ、「留学生の負担を軽減」している	0.700	-0.016	0.478
5) 求人票や求人サイトの「多言語化」を図っている	0.532	0.125	0.371
2) 外国人留学生は「通年」で求人・採用している	0.456	-0.012	0.202
11) 当社における「外国人社員の活躍ぶり」を求人票・求人サイトや説明会などで伝えている	0.417	0.372	0.481
3) 「海外現地法人を含めた当社グループ」として求人・採用している	0.354	0.110	0.179
7) 過去の「留学生採用実績」「外国人社員数」を求人票・求人サイトや説明会などで伝えている	-0.115	1.003	0.895
4) 求人票や求人サイトに「留学生歓迎」「留学生可」と記載している	-0.004	0.596	0.352
12) 会社説明会や面接に「元留学生の社員を動員」している（リクルーターも含む）	0.253	0.452	0.392
固有値	3.682	1.230	
寄与率 (%)	40.9	13.7	

では、分析結果の論述に移ろう。まず、Hosmer と Lemeshow の適合度検定では、 $p>0.05$ であったことから、回帰モデルはデータに適合していると判断できる（図表9）。また、VIF も全て 3.00 未満となり、多重共線性の問題はないと考える。

本分析では、独立変数のうち『留学生の特性に配慮した選考・採用方法』（因子）が有意なプラスの影響力を有している点が明らかとなった。具体的な施策としては、試験・面接を英語や母国語で実施、採用プロセスの簡素化・スピードアップによる留学生の負担軽減、求人票の多言語化、通年採用、海外現地法人を含めたグループ採用などが挙げられる。但し、同因子を構成する諸施策のスコアの総平均値は 1.80 に留まっており、まだ多くの企業ではこうした取り組みは実施されていないようである。また、コントロール変数の中の「最近5年間の留学生の採用状況」も有意であった。すなわち、最近5年間の中でより頻繁に留学生を採用している企業の方が満足度は高いということである。

図表9 留学生採用の「満足度」の規定要因（ロジスティック回帰分析）

	β	Exp (β)	95% 下限	95% 上限
1. 独立変数				
・留学生限定の就職サイト・フェアや人材会社（「求人・採用ルート」因子①） ※記述統計平均値：2.25	-0.324	0.723	0.327	1.599
・大学ルート（「求人・採用ルート」因子②） ※記述統計平均値：2.80	-0.318	0.727	0.435	1.216
・取引先からの紹介やバイト・インターンシップ（「求人・採用ルート」因子③） ※記述統計平均値：1.70	-0.111	0.895	0.523	1.533
・留学生の特性に配慮した選考・採用方法（「日本人学生採用時とは異なる配慮や取り組み」因子①） ※記述統計平均値：1.80	1.235	3.4377**	1.490	7.929
・留学生重視の姿勢（「日本人学生採用時とは異なる配慮や取り組み」因子②） ※記述統計平均値：2.66	0.078	1.081	0.654	1.786
2. コントロール変数				
・業種ダミー（製造業=0、非製造業=1）	-0.713	0.490	0.165	1.460
・従業員数	0.000	1.000	1.000	1.000
・売上高	0.000	1.000	1.000	1.000
・海外現地法人数	-0.003	0.997	0.986	1.008
・海外売上高比率	0.001	1.001	0.981	1.022
・最近5年間の留学生採用状況	0.473	1.605*	1.004	2.565
χ^2 乗値	30.071**			
Nagelkerke R ²	0.301			
Hosmer と Lemeshow の適合度検定	χ^2 乗値 =10.674, p=0.221			

(注) **: $p<0.01$, *: $p<0.05$ 。

4. 考察—主な発見事実の整理とインプリケーション—

(1) 主な発見事実の整理

リサーチクエスチョン①の「留学生の新卒採用状況」に関しては、最近5年間に採用経験のある企業が64.1%に達した。2020年度に絞ると、新卒採用者総数に対する留学生の比率は単純平均で5.5%となった。また、大半が正社員として雇用されていることが分かった。留学生の出身国・地域は、「中国」「ベトナム」「台湾」「ネパール」「韓国」の順で、上位5ヵ国・地域で全体の9割近くを占めている(全てアジアに所在する国・地域)。なお、これら上位者の顔ぶれは、前述の日本学生支援機構(2020)による外国人留学生の出身国・地域別ランキング、及び出入国管理庁(2020)が公表している就職目的で在留資格の変更許可がなされた留学生等の出身国・地域と一致するものである⁴。

リサーチクエスチョン②の「新卒採用に関する考え方(状況)」は「社員に求める能力は国籍に関わらず同じで、たまたま留学生が入社したケースが多い」が6割以上に及んだ。この結果は、日本企業の多くが留学生に対して暗黙裡に「高い日本語能力」に象徴される「日本人性」を求めていることの証左であるように思われ、留学生の「低い就職率」を説明する1つの要因とも考えられよう。

リサーチクエスチョン③の「留学生の求人・採用ルート」「日本人学生採用時とは異なる配慮や取り組み」を巡っては、5点法による回答の平均値は総じて低く、多くの企業は留学生に対する求人・採用を日本人と同じルートで行うとともに、選考・採用方法においても特別な配慮等をしていない様子が浮かび上がってきた。これも「たまたま入社」が多いことを裏付ける結果であるように思える。

最後のリサーチクエスチョン④の「留学生採用の満足度とその規定要因」については、「非常に満足」と「どちらかと言えば満足」の合計が過半数に達したが、「どちらとも言えない」という声も37%弱あった。また、満足度の規定要因としては「留学生の特性に配慮した選考・採用方法」(因子)がプラスの有意な影響力を有することが分かった。具体的には、試験・面接を英語や留学生の母国語で実施、選考プロセスの簡素化・スピードアップによる留学生の負担軽減、求人票・求人サイトの多言語化、通年採用、海外現地法人を含めたグループ採用といった取り組みが効果的であると言える。但し、同因子を構成する諸項目の総平均値が1.80に留まったことから、上記のような施策を実施している企業はまだ極めて少数であると思われる。しかし、換言すれば、それは日本企業の留学生採用活動における改善の余地を指し示していると解釈できよう。

(2) インプリケーション

本論文の第2章で述べたように、留学生採用で期待される効用の1つとして「異文化シナジー」が挙げられる。しかし、異文化シナジーはメンバー構成を多様化すれば自ずと発生するものではなく、多様性のベネフィットを享受するには多様性が惹起する衝突や紛争の危険性を効果的にマネジメントしつつ新たな価値創造に至る方向へ導いていくこと（安室, 1994）、すなわち「ダイバーシティ・マネジメント」が重要となってくる（谷口, 2005; 有村, 2007, 馬越, 2011）。別言すれば、文化的多様性はメリットとデメリットの両面を内包しており、企業が対応を誤ると軋轢やコンフリクトが生じるが、それに適切に対応し、上手く活用することで異文化シナジーの創出が期待できるのである（馬越・桑名, 2010; 馬越, 2011）。

こうした状況下、今回のアンケート調査で「社員に求める能力は国籍に関わらず同じで、留学生はたまたま入社が多い」との回答が6割以上に達する一方、「日本人にない知識・スキル、発想・感性を取り込むために留学生を採用している」は少数に留まったことから窺えるが、多くの日本企業は「多様性」が組織にもたらすメリットの追求よりも、「同質性」に力点を置くことで、そのデメリットの回避を図ろうとしているのかもしれない。しかし、同質性に固執した採用活動を続けることは、異文化シナジーの可能性を自ら放棄することになりかねない。我々の調査の「留学生の特性に配慮した選考・採用方法が求める人材の確保に繋がる」という知見が示唆するように、日本企業は「同質性がもたらす効率性」に偏重するのではなく、「異種交配による異文化シナジー」にも目を向けるべきではなからうか。先述の如く、多様性を組織内に抱えるだけでは異文化シナジーは醸成されない。その実現に向けた人的資源管理面での対応（例えば従業員・管理者へのダイバーシティ・トレーニングや留学生など異質な人材の知識・スキル・発想・感性及びバイリンガル・バイカルチュラルな特性といった「違い」を活かす施策）こそが肝要である（Moran, Harris, & Stripp, 1993）。外国人留学生の採用を機関投資家や株主等の外部のステークホルダーを意識した「見せかけの多様性重視」（トークン（token）：谷口, 2005）にしてはならないのである。

5. おわりに

本論文では、日本で学ぶ外国人留学生が増加する一方で懸念される彼・彼女らの「就職問題」について考察してきた。具体的には、留学生採用で期待される効用を踏まえ、留学生のわが国への受け入れ状況や卒業後の進路、さらには低い就職率とその背景に関わる先行研究の議論等を吟味するとともに、筆者が実施した東証一部上場企業へのアンケート調

査に基づき、留学生に対する採用活動の実態を報告した。

分析の結果、日本企業における留学生の採用は、多くの場合「たまたま入社」であることが分かった。そのため、求人・採用ルートや選考・採用方法に関して企業が留学生用に特別な取り組みをしている様子は見受けられなかった。しかしその一方で、少数派ながら、試験・面接を英語や母国語で実施、採用プロセスの簡素化・スピードアップによる留学生の負担軽減、求人票・求人サイトの多言語化、通年採用、海外現地法人を含めたグループ採用など留学生の特性に配慮した施策を講じている企業では、留学生の採用を巡る満足度が高いことが明らかになった。

留学生採用の効用の1つとして「異文化シナジー」の創出が挙げられるが、今後日本企業には「同質性」を重視した採用活動への偏重を改め、「多様性」がもたらす恩恵を認識し、それを享受するための「ダイバーシティ・マネジメント」に注力することが求められよう。

最後に、本論文の限界と今後の研究課題を述べる。まず、アンケート調査の回収率はコロナ禍の影響もあって10%弱に留まった。それゆえ、分析結果の一般化に向けた限界があると思われる。また、企業アンケートに示された見解は各社の社員1名（採用担当の管理職など）によるもので、コモン・メソッド・バイアス（common method bias）の懸念が存在する。さらに、本論文では「採用活動」に絞って議論したが、入社後の人的資源管理施策等についても考察すべきと考える。この点については、今回の企業調査では「採用活動」以外に「入社後の教育施策・支援施策」や彼・彼女らの「働きぶり」に対する企業側の評価等についても尋ねているので、今後研究成果の統合を図る所存である。

今回の企業アンケートは、2019年度の大学キャリアセンターへの調査に続くものである。今後は留学生本人へのアンケートを実施するとともに、大学・企業・留学生（含む元留学生社員）へのヒアリング調査も行うなど研究のトライアングレーション（triangulation）を図り、「日本の大学」「日本企業」「留学生本人」の各々に求められる変革を掘り下げて論じていきたいと考えている。

<注>

- 1 https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/2016_zentaihombun.pdf（『日本再興戦略 2016—第4次産業革命に向けて—』より（2021年6月5日最終アクセス）。
- 2 但し、最新の統計によると、2020年5月1日時点の外国人留学生総数は、新型コロナウイルス問題の影響で、前年比10.4%減の279,579人となっている（日本学生支援機構, 2021）。
- 3 同調査では、「就職活動に成功する留学生」を「希望する業種や企業への就職を果たしてい

る留学生及び多くの企業から内定を得ている留学生（研究室推薦で就職する者を除く）」と定義している。

- 4 但し、本文に記したように、「日本学生支援機構（2020）及び出入国管理庁（2020）では、「中国→ベトナム→ネパール→韓国→台湾」の順である。

<参考文献>

- Adler, N. J. (1991) *International Dimensions of Organizational Behavior*, second edition, Boston: PWS-KENT.
- Adler, N. J. (2008) *International Dimensions of Organizational Behavior*, fifth edition, Mason, Ohio: Thomson Southwestern.
- 有村貞則（2007）『ダイバーシティ・マネジメントの研究—在米日系企業と在日米国企業の実態調査を通して—』文眞堂。
- Barner-Rasmussen, W., Ehrnrooth, M., Koveshnikov, A., & Mäkelä, K. (2014) “Cultural and language skills as resources for boundary spanning within the MNC”, *Journal of International Business Studies*, Vol. 45 (7) , pp. 886-905.
- ディスコ キャリタスリサーチ編（2020a）『外国人留学生の就職活動状況』。
- ディスコ キャリタスリサーチ編（2020b）『外国人留学生 / 高度外国人材の採用に関する調査』。
- Fernandez, J. P., & Barr, M. (1993) *The Diversity Advantage: How American Business can Outperform Japanese and European Companies on the Global Marketplace*, New York: Lexington Books.
- Fitzsimmons, S. R., Miska, C., & Stahl, G. (2011) “Multicultural employees: Global business’ untapped resource”, *Organizational Dynamics*, Vol. 40 (3) , pp. 199-206.
- 古沢昌之（2013）『「日系人」活用戦略論—ブラジル事業展開における「バウンダリー・スパー」としての可能性—』白桃書房。
- 古沢昌之（2020a）「日本の大学で学ぶ外国人留学生の『就職問題』に関する研究—大学のキャリアセンターへのアンケート調査に基づいて—」『多国籍企業研究』（第13号）、1-25頁。
- 古沢昌之（2020b）『「現地採用日本人」の研究—在中国日系進出企業におけるSIEs（self-initiated expatriates）の実相と人的資源管理—』文眞堂。
- Furusawa, M., & Brewster, C. (2019) “The determinants of the boundary-spanning functions of Japanese self-initiated expatriates in Japanese subsidiaries in China: Individual skills and human resource management”, *Journal of International Management*, Vol. 25 (4) , DOI: 10.1016/j.intman.2019.05.001.
- 林吉郎（1994）『異文化インターフェイス経営』日本経済新聞社。
- 稲井富赴代（2012）「中国人留学生に対するキャリア教育と就職支援—日本企業に就職した元留学生に対するアンケート調査をもとに—」『高松大学・高松短期大学研究紀要』（第56・57号）、1-37頁。
- 金子聖子（2019）「日本における技術系の博士留学生の定着—オーストラリア・マレーシアとの比較から—」『留学交流』（2019年3月号）、13-26頁。
- 久保田学（2019）「外国人留学生への就職支援の現状と対応策—大学に求められる外国人留学生キャリア戦略—」『留学交流』（2019年3月号）、27-32頁。
- 馬越恵美子（2011）『ダイバーシティ・マネジメントと異文化経営—グローバル人材を育てるマインドウェアの世紀—』新評論。
- 馬越恵美子・桑名義晴編著、異文化経営学会（2010）『異文化経営の世界—その理論と実践—』白桃書房。

- Moran, R. T., & Harris, P. R. (1981) *Managing Cultural Synergy*, Houston: Gulf Publishing Company.
- Moran, R. T., Harris, P. R., & Stripp, W. G. (1993) *Developing the Global Organization*, Houston: Gulf Publishing Company.
- 守屋貴司 (2011) 『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題—労働と人材のグローバル化と企業経営—』 晃洋書房。
- 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』(No. 623)。
- 内閣府編 (2013) 『平成 25 年度年次経済財政報告 (経済財政政策担当大臣報告) —経済の好循環の確立に向けて—』。
- 日本学生支援機構編 (2019a) 『平成 29 年度私費外国人留学生生活実態調査』。
- 日本学生支援機構編 (2019b) 『平成 29 年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果』。
- 日本学生支援機構編 (2020) 『2019 (令和元) 年度外国人留学生在籍状況調査結果』。
- 日本学生支援機構編 (2021) 『2020 (令和 2) 年度外国人留学生在籍状況調査結果』。
- 大阪府商工労働部・大阪経済大学中小企業・経営研究所編 (2018) 『大阪における高度外国人材の採用と定着』。
- 李敏 (2019) 「日本における外国人留学生の採用—『高度外国人材』という虚像—」『広島大学高等教育研究開発センター大学論集』(第 51 集)、17-32 頁。
- リクルートキャリア就職みらい研究所編 (2017) 『外国人留学生の採用・就職に関するデータ集』。
- 労働政策研究・研修機構編 (2008) 『外国人留学生の採用に関する調査』。
- 労働政策研究・研修機構編 (2009) 『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・研修機構編 (2013) 『留学生の就職活動—現状と課題—』。
- 坂井伸彰 (2017) 「『国際人材の採用に関するアンケート』調査報告—日本企業における外国人留学生等の国際学生の採用活動—」『名古屋大学国際教育研究センター紀要』(2018 年 3 月号)、15-25 頁。
- 坂井伸彰 (2018) 「日本企業における外国人留学生の採用活動の現状と課題」『留学交流』(2018 年 3 月号)、1-14 頁。
- Schotter, A. P. J., Mudambi, R., Doz, Y. L., & Gaur, A. (2017) “Boundary spanning in global organizations”, *Journal of Management Studies*, Vol. 54 (4) , pp. 403-412.
- 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解消に向けた提言—」『Works Review』(Vol. 4)、208-221 頁。
- 新日本有限責任監査法人編 (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』。
- 篠崎まどか (2015) 「大学における留学生の就職支援の取組みに関する調査について—結果の概要と展望—」『留学交流』(2015 年 3 月号)、34-41 頁。
- 出入国管理庁編 (2020) 『令和元年における留学生の日本企業等への就職状況について』。
- 田村一也・石井大智・ツェン シュージェー オスティン (2019) 『外国人の日本での就業意識に関する調査 2018 年実施』(RIETI 調査レポート、Vol. 6)。
- 谷口真美 (2005) 『ダイバシティ・マネジメント—多様性を活かす組織—』 白桃書房。
- 鄭安君 (2015) 「日本における外国人雇用の現状と課題—日系人、実習生、留学生を中心に—」『日本経営倫理学会誌』(第 22 号)、273-287 頁。
- 徳永英子 (2013) 「外国人留学生の就職・採用に関する研究—留学生の就職活動に対する“戸惑い”から考察—」『Works Review』(Vol. 8)、62-73 頁。
- 徳永英子 (2017) 「『外国人留学生』の採用・就職に関する研究レポート」『就職みらい研究所 REPORT』(2017 年 7 月 7 日)、1-10 頁。
- 安室憲一 (1992) 『グローバル経営論』 千倉書房。

安室憲一編（1994）『多国籍企業文化』文眞堂。

横須賀柳子（2007）「企業の求人と留学生の求職に関する意識比較」『留学生教育』（第12号）、47-57頁。

Yoshino, M. Y. (1976) *Japan's Multinational Enterprises*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

受付日：2021年6月24日

受理日：2021年11月30日

