

# 在日中国人高学歴女性労働者の ライフコースについての研究

佟 亜斎娜  
(2015年10月5日受理)

The Life Courses about Chinese Women with Higher Educations  
as Foreign Workers in Japan

Yaqina Tong

**Abstract:** The purpose of this study is to analyze the individual attributes and the personal environment of the Chinese women who are with higher educational back-ground and living in Japan as foreign workers and to clarify the working situation and the labor system of their employment in Japan. While grasping the differences of the subjects' life course, the study also analyzed the constraints that they have to face in their life such as the entrance to a graduate school, the employment, the marriage etc. The study, which adopts a questionnaire method, interviewed Chinese women with higher educations who are working for local companies in Japan. The study demonstrates that respondents desired to access higher education in Japan. Because of their high educational backgrounds, they rather easily obtained employment, even though the labor market still has a gender bias. The respondents possessed a high level of Japanese and majority of them held international business visas. They have their own life track of working due to the inherently economic-social background that they cannot choose by themselves such as spouses' affairs.

Key words: life course, gender, immigration, working abroad, chinese women  
キーワード: ライフコース, ジェンダー, 移住, 海外就職, 中国人女性

## I. はじめに

もっともポピュラーな定義をあげると、「ライフコースとは、年齢によって区分された生涯期間を通じての道筋であり、人生上の出来事についての時機、移行期間、間隔、および順序に見られる社会的パターンである。」(嶋崎, 2008)

中澤(2008)は、国際競争の激化を背景に、日本では1990年代後半以降における経済の不景気に加えて、

本論文は、課程博士候補論文を構成する論文の一部として、以下の審査委員により審査を受けた。

審査委員: 由井義通(主任指導教員), 下向井龍彦, 畠中和生, 熊原康博

「少子高齢化」が本格化したと述べている。労働人口の減少、人件コストの高騰による労働力不足の対策として、日本政府は中国をはじめ、アジア諸国の外国人労働者を念頭に置き、正社員としての在日中国人労働者も増加している。また、専門技術を身に付け、日本語もできる総合的な人材が増加する傾向も見ることができる。ただし、高度人材の国際移動に関する直接的な分析対象は男性であることが多く、ジェンダー的な視点が抜け落ちている(Kofman, 2000)。

90年代の入国管理法の改定<sup>注1</sup>以降、日本で暮らす外国人が急激に増えた(李・佐野, 2011)。平成24年6月の法務省入国管理局の発表によると、平成23年末の在日中国人登録者の総数は674,879人である(留学生以外は、547,444人)。その中で、中国人女性は394,714

人であり、在日中国人総数の約58%を占めている。中国における女性労働者のライフコースに関する研究はまだ始まったばかりであり、在日中国人女性労働者の就業の観点から見たライフコースに関しては、現況が漠然と認識されている段階に過ぎず、十分な研究がない。

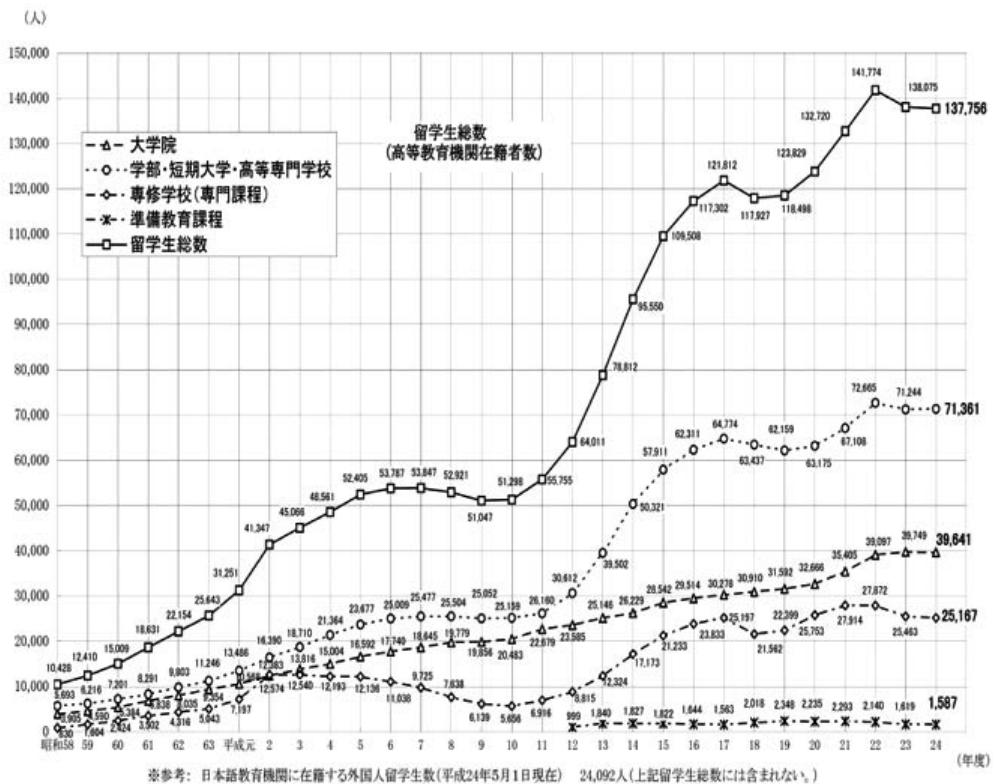
本研究では、以上のことを踏まえて、特殊な歴史的時代背景における在日中国人高学歴女性労働者の個人属性と個人的環境を分析し、日本への海外就職の実態及び就職のプロセスを支えているメカニズムを探る。また、同じ集団である在日中国人高学歴女性労働者のそれぞれのライフコースに見られる差異を把握する。さらにそうした差異が生じるメカニズムを明らかにする。そのうえで進学、就職、結婚など人生のあらゆる局面において、個人が直面する制約およびライフコースの全体像を分析する。これにより、改革開放経済後の中国において、海外で就職機会を得た中国人女性のキャリア形成について解明を試みる。

## II. 中国から日本への留学

2008年7月29日に、日本の文部科学省は、「留学生30万人計画」の骨子を策定し、公表した。この計画は、日本をより世界に開かれた国にし、アジアをはじめ、世界の間のヒト・モノ・カネ、情報の流れを拡大する「グローバル戦略」を展開する一環として、2020年を目途に30万人の留学生受け入れを目指すというものである。

そして、図1からは高等教育機関（大学院と学部・短期大学・高等専門学校・専修学校（専門課程））の在籍外国人留学生の人数は年々増加していることがわかる。

留学も学歴を高める一つの手段であるが、それは将来の就職のための準備であると考えられる。平成24年、日本における女子留学生は外国人留学生総人数（137,756人）の48.8%を占めている。外国人留学生の出身国別の割合から見ると、中国からの留学生は62.7%（86,324人）、韓国からの留学生12.1%（16,651



〈図1〉『大学院・学部・短期大学・高等専門学校・専修学校・準備教育課程における留学生数の推移』  
(各年5月1日現在)

典拠：独立行政法人日本学生支援機構「平成24年外国人留学生在籍状況調査結果」

人)、台湾からの留学生は3.4% (4,617人) となっている。(資料:平成25年2月独立行政法日本学生支援機構(JASSO)「平成24年外国人留学生在籍状況調査結果」による)。在日中国人留学生の割合は圧倒的に高い。

在日中国人留学生の中には、自国で大学を卒業した直後、もしくは今まで中国で勤めてきた仕事を退職した後に、日本の大学院教育を修了する者も多い。修士号を取得した後に、留学ビザを就労ビザに変更し、日本に就職する高学歴女性労働者はかなりの数がある。

### Ⅲ. 中国人女性の就職

平成23年3月31日までに卒業した外国人留学生の進路状況について、日本国内で就職した外国人留学生は7910人で(日本語教育機関を除く)、22.2%を占め、平成22年の19%より増加している。これに対して、出身国で就職した人数は11.1%を占めている(日本学生支援機構JASSOによる「平成24年外国人留学生在籍状況調査結果」)。

そして、平成23年においては、「留学」の在留資格を有する外国人が日本企業への就職を目的として在留資格変更許可申請を行った件数は9,143人で、このうち8,586人が許可された。そのうち、中国(香港・マカオ出身者を除く)出身者は5,344人(62.2%)で、前年より9.6%増加した(日本国法務省入国管理局による「平成23年における留学生の日本企業等への就職状況について」による)。さらに、この調査結果によると、中国人のうち、3,993人(74.7%)が人文知識・国際業務の在留資格を許可された。次いで技術在留資格者が918人(17.2%)である。これら2つの在留資格をもって日本企業に就職している中国人留学生は全体の91.9%を占めている。

### Ⅳ. 調査の概要

本調査は、在日中国人高学歴女性労働者の就業に着目し、次の点を明らかにしようとして実施したものである。現時点で在日中国人高学歴女性労働者が同じ社会文化的状況において、①どのような人たちであるか、②どの程度の就業機会をもたらされているか、③どのような職業キャリアとライフコースを歩みつつあるか、④賃金水準はどの程度であるか、について質問した。

調査は2013年8月～9月に行い、日本国内の企業に就職している中国人高学歴女性労働者25人を対象とした。筆者の知り合いを通じ、日本現場の企業に勤めている中国人女性労働者(学歴は学士以上)に配布した。

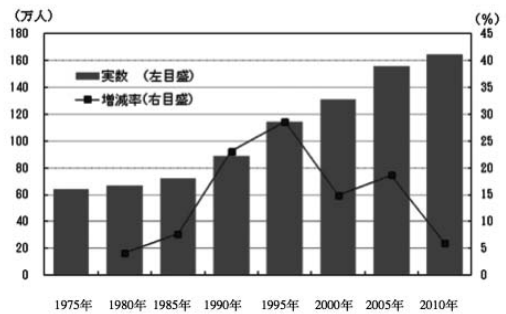
調査方法としては、アンケート調査とインタビューを実施した。アンケート調査は、筆者の知り合いを通じて、35部を配布し、25部を回収した。質問項目は次の3つの部分からなっている。①「現在の就業」、②「職業キャリア」、③「個人生活」である。アンケート調査の重点は「現在の就業」に置き、対象者の現職に関することを中心にした。また回答は選択肢と自由記述によるものである。インタビューは、電話やメール、インターネットを使用し、実施した。対象者は許可を得られた人である。職業を選択する上で転機となるような重要な出来事についても分析した。

### Ⅴ. 調査対象者の属性や能力がライフコースに及ぼす影響

#### 5.1 調査対象者の位置づけ

まず、本研究の対象者はどのような集団に属する就業者であるか、またどのように位置づけられるかを明らかにする。

図2は日本の国勢調査による外国人人口の推移データである(2010年10月1日現在1,648,000人)。人口推移の増減率は激しく変動しているが、外国人人口の絶対数が年々増加しつつあることが分かる。



〈図2〉外国人人口の推移—全国(1975年～2010年)  
出典:日本国総務省統計局による平成22年の国勢調査

バブル景気を背景として、1990年に日本国内の労働者不足から入国管理制度の改正によって、日系の外国人に対する在留資格の条件が緩和されたために、外国人の入国が容易になり、来日者数が急激に増加した。そして、2008年7月29日に、日本の文部科学省は、「留学生30万人計画」の骨子を策定し、公表した。留学生の卒業・修了後の社会の受け入れの推進はこの施策の1つである。2007年の留学生総数は前年より0.5%の増加率(571人増)を示していたが、2008年に「留学生30万人計画」が発表された後に、4.5%の増加率(5,331

人増)を示していた。そのあとの2009年には7.2%(8,891人増)、2010年に6.8%(9,054人増)のより高い増加率を示していた。「留学生30万人計画」は日本への留学生を増やした。中国からの留学生総数からみると、2009年に8.7%(6,316人増)の増加率を示し、韓国は3.9%、台湾は4.9%であった。そのあとの2010年に中国からの留学生は9.0%(7,091人増)の増加率にも達した。(日本学生支援機構JASSOによる外国人留学生在籍状況調査結果)。

ここから分かるように、個人的ライフコースの歩みは国家や社会集団の制度と深く関わっている。方策や制度等は個人的ライフコースに方向性を与えると同時に、ライフコースはある程度、社会構造を反映しているといえる。

以下では、調査対象者の属性ごとに分析した結果を述べる。

## 5.2 調査対象者の最終学歴

アンケート調査対象の中国人就業女性の最終学歴は、専修学校卒(2人)、短期大学卒(1人)、大学卒(7人)、大学院卒(14人)及び博士(1人)である。大学院修了者は、全体の14人(56%)で半数を超えている。そして、対象者25人のうちに、23人(92%)は日本に留学経験があり、日本で最終学歴を終えている。中国で最終学歴を終えた2人の対象者については、1人は大学卒者、もう1人は専修学校卒者である。

インタビューによる聞き取り調査から、高学歴女性対象者の就業率が高い要因として、次の3点が挙げられる。(1)高学歴であればあるほど、留学先の労働市場に残りやすいということである。外国人研修生<sup>註2</sup>と比べると、日本に入学しやすく、就労しやすい。つまり、自分のライフコースについての主動権を握ることができる。この背景には、語学だけではなく高学歴者ほど留学によって専門分野に関する知識が豊富であり、企業にとっては有能な人材を確保できるからである。(2)学歴が高ければ高いほど、女性の平等志向が強い。川口(2002)は夫の収入の高さが妻の就業を抑制すると説明したが、本研究の対象者は夫の収入とは関係なく退職せずに勤めている。(3)調査対象者は中国で育った環境の影響で共働きの観念を身に付けており、ライフコースの選択にも影響を与えている。「就職することは当然だから」と思う人が多数である。また、自由記述のデータから、「自己実現」、「将来年を取った時に、後悔しないように頑張りたいと思う」と書いている対象者がいる。これは、家庭内において存在意義が認められるだけではなく、社会的にもその存在を認められたいという欲求を持っており、就職は経済的な側面のみならず、精神的な側面においても女性を支えている

と言える。

## 5.3 調査対象者の出身地

調査対象者の出身地については、地域的な傾向が見られる。

中国の遼寧省出身の対象者が第一位で、9人を占めている。吉林省出身の対象者3人を加え、東北地方の人が多いといえる。対象者が一番多い中国の東北部とは、中国の東北側外縁に位置する地域である。文化教育施設、教育普及率及び進学率は中国の中で高い水準にある。また日本と関わりが深く、中国の中では比較的に親日的な地域とされており、日系企業の進出が多い地域の一つである。

例えば、対象者の一人のAは次のような経歴をもっている。Aは中国の遼寧省出身であり、Aが在学した中学校では外国語教育として、英語ではなく日本語の授業を行っている。そのため、Aは中学校から日本語を勉強し始め、大学で理系のコンピュータ専攻を選択した。日本語の習得経歴に加えて日本に住んでいる親戚の紹介により、彼女は卒業後日本で就職し、現在プロジェクトマネージャーとして東京で勤めている。遼寧省では、日本語の授業を開設している中学校があるため、Aは出身地の社会的影響を受け、それが自分のライフコースにも反映されている。

## 5.4 婚姻状況

婚姻状況については、未婚者は8人(32%)がいるのに対して、既婚者は16人(64%)である。対象者の配偶者の国籍を見ると、中国人配偶者が11人であるのに対して、日本人配偶者が5人である。既婚対象者の学歴をみると、中国人配偶者のうち1人が博士号、4人が修士号の取得者であり、日本人配偶者のうち2人が修士号の取得者である。対象者配偶者の国籍によって女性の大学院進学率の傾向が見えない。大学教育は女性が結婚する前のライフコースのワンステップとして、個人的な選択と位置づけられ、特に主体性の強い高学歴女性にとって、配偶者からの影響はそれほど強くない。そして、配偶者の婚姻状況によらず、夫の国籍によらず、専業主婦の志向を持っている対象者が2人だけで、専業主婦の志向も弱い。この2人の対象者の学歴から見ると、それぞれ短期大学と専修学校であり、ほかの対象者と比べると、学歴のレベルが多少低い。ここから分かるように、学歴によって対象者が自ら将来の人生への志向と選択に違いがある。

対象者のうち未婚者の平均年齢は26歳で、晩婚化の傾向は強くない。聞き取り調査によると、結婚願望は強いと指摘できる。中国においては、結婚しない女性は、様々に揶揄される。中国人女性にとっては、シングルライフコースは望ましくないという社会通念を

意識している。

既婚者のうち、「夫が日本で就職 / 在学しているから、日本で就職した」および「夫は日本人なので、日本で就職し、生活している」と自由記述で述べていた対象者が7人いる。つまり、女性が夫に随伴することが多いようである。

次に、インタビュー調査から、「女性が職業生活を重視するべきだ」と考える対象者のうち、女性の自立への躊躇や「成功への恐れ」というような悩みを持っている人がいることも明らかとなった。つまり、結婚によって自らの就業の希望を抑制して自立の機会を回避してしまう可能性もある。未婚者のうち、とくに20歳代の対象者には、「まず日本で仕事の経験を積みみたいと思う。30歳になる前に中国にかえって、良い人を見つけて早く結婚したい」と思っている人がいる。つまり、日本での就職は本国での結婚までの一時的なものとして考えている女性もいるのである。中井(2000)が述べているように、女性の職場・社会進出が進もうとも、性別格差や伝統的な性別役割観が簡単に消滅するとは言えないのである。本研究での調査結果から分かるように、対象者は退職せずに仕事をしているが、伝統的な婚姻観念を保持しており、就業と結婚の両立に悩んでいる女性もいることが分かる。

### 5.5 調査対象者の年齢

対象者の年齢については、20歳代の対象者は11人、30歳代は13人、約半数を占めている。日本人女性の近年の傾向として見られる晩婚化や非婚化の傾向は見られず、30歳代と40歳代の対象者は全員既婚者である。既婚者16人のうち調査時期までに8人がすでに子供を出産し、平均年齢は31.5歳である。子供の数は世帯あたり1人であり、「少子化」の傾向が見られる。このことは、海外においての育児の難しさがあるかもしれないが、先に述べたようにいずれは中国に帰国することを考えて、本国での「一人っ子政策」を意識したものと思われる。

本研究の対象者は年齢的には人生の青年期におかれ、心理的には内省的傾向、自我意識の高まりが見られる。「実力主義の企業で自己成長と将来のキャリアアップを期待しているから、充実感がある」という自由記述から分かるように、職業生活の初期に暮らしてゆく彼女たちには、心理的には内省的傾向、自我意識の高まりが見られ、特に将来の人生への不安と期待が入りまじっていると見える。

### 5.6 調査対象者の日本語能力

日本語能力については、日本語能力試験<sup>注3</sup>の1級合格者が22人(88%)、2級合格者が2人(12.5%)。対象者の多数は、日本語能力の上級者と言えよう。対象

者のうち、日本語専攻であった者が多いことが一つの理由として挙げられる。しかし、いわゆる理系に属する対象者の4人のうち、3人が1級合格者である。言語能力はあくまで仕事の道具であると言われるが、日本での就職に必要とされていることが分かる。

## VI. 職場の状況とライフコースとの関連

本章では対象者25人の職業人としての生活に関するライフコースを分析する。対象者の在留資格の内訳、就職先の業種と規模、職務内容、月額報酬など分析し、職業のライフコースに対する影響を明らかにする。

### 6.1 在留資格の内訳と職務内容

まず、対象者の在留資格の内訳を分析する。「人文知識・国際業務」のビザが第1位で17人であり、全体の約7割を占めている。次いで、「技術」は3人、「研究・教育・宗教など」は1人(「教育」にまるをした)である。「その他」に関しては、1人が「日本籍帰化」となっている。日本人配偶者の対象者5人のうちに、4人は「人文知識・国際業務」のビザを持っている。

「人文知識・国際業務」と「技術」<sup>注4</sup>は、前提として、学術上の素養を背景とする一定水準以上の専門的知識、能力又は技術を必要とする活動でなければならない。簡単に言えば、前者は文系の仕事のためのビザ、後者は理系の仕事のためのビザである。文系を専攻した対象者が多いため、言うまでもなく、「人文知識・国際業務」が圧倒的に多い。「人文知識・国際業務」のビザを持っている女性労働者は、事務職の仕事をしている。

職務内容については、「人文知識・国際業務ビザ」と答えた文系対象者の17人のうち「販売・営業」は最多の8人、次いで「海外業務・経営・管理」は6人、「翻訳・通訳」と「情報処理」はそれぞれ5人ずつ、「その他」2人であった。未記入は1人であった。「総合職」<sup>注5</sup>と書かれていた。ここから分かるように、文系労働者の職務内容は、理系労働者より幅広い。

「技術ビザ」と答えた理系の対象者3人は、全員「情報処理」と回答した。ここから分かるように、理系の労働者にとって、職務内容に対する専門知識が文系労働者より厳しく要求され、言語能力も必要である。

1人の対象者の事例を取り上げる。この対象者は、職務内容について、「翻訳・通訳」、「販売・営業」、「情報処理」、「海外業務・経営・管理」の4つ全てに「○」をしていた。ビザに関しては、日本籍に帰化したと回答した。彼女の最終学歴は4年生大学の情報処理専攻卒である。現在は福岡にある不動産株式会社に勤めて

いる。彼女は30歳代で、中国の遼寧省出身であり、中国人配偶者がいる。インタビューから、毎年約6ヶ月間は仕事の繁忙期があることが分かった。仕事の内容は幅広く、貿易業務、翻訳・通訳、海外引き取り業務など様々ある。「中国人の会社員にとって、語学が利点であることはもちろん、コミュニケーション能力、ビジネスマナー、バラエティー、専門知識、外国への感受性と適応力なども求められる。職務内容は単純なものに限らない。」と自由記述に書いている。現代では、総合的な能力をもつ人材が求められる時代だと言える。文系の多い女性労働者にとっても、総合的な仕事の能力、海外赴任に伴う異文化への適応力なども求められる。

### 6.2 調査対象者の就職先の業種

対象者の就職先の業種については、非製造業の対象者は20人（80%）であるのに対して、製造業の対象者は4人（16%）しかいなかった。未記入は1人であった。対象者が書いているそれぞれの業種を分類し、統合し、図3を作成した。ただし、製造業か非製造業だけを書いている回答は業種の詳しい項目に入れずに、「未記入製造業」か「未記入非製造業」としてまとめた。

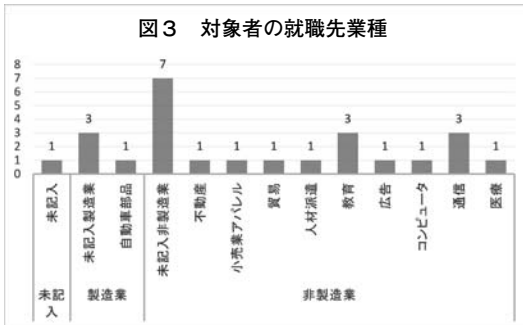


図3に対象者の就職先業種の傾向が明らかに示され、非製造業に勤めている対象者は、製造業に勤めている対象者より多い。言い換えれば、非製造業の仕事に就労しやすいということであろう。この点において、「人文知識・国際業務」ビザを取っている対象者が多数であることも一致する。

### 6.3 調査対象者の月額報酬と就職先の所在地

対象者の月額報酬について分析した結果は次の通りである。「25万円未満」が10人で最も多く、全体の40%を占めている。次いで「20万円未満」と「30万円未満」はそれぞれ5人、「40万円未満」は3人、「40万円以上」は1人である。

「技術」ビザを取っている3人の対象者のうち、「40万円未満」は2人、「40万円以上」は1人である。ここから分かるように、「人文知識・国際業務」ビザを取

っている文系労働者と「技術」ビザを取っている理系労働者の間に、賃金格差があることが分かる。

次に、対象者の就職先の所在地について分析する。東京で就職している対象者は10人である。月額報酬が「40万円未満」と「40万円以上」と回答した4人のうち、3人が東京の会社に勤めている。都心と地方の報酬の差があり、就職先の所在地によって賃金格差があると言える。対象者がそれまで暮らしていた所から現在地へ移動したことは、夫の就職先または進学先と関連づけられる。言い換えれば、配偶者の生活状況は調査対象者本人のライフコースに影響を与えている。

20歳代の既婚女性を例にして説明する。配偶者は中国人、子供なしである。広島大学で修士号を取ったうえで、広島にある貿易会社に勤めている。主な仕事内容は事務職である。会社の雰囲気が良いから充実感とやりがいがあると述べている。同級生の夫が同じ年に修士課程を卒業し、引き続き博士課程後期に進学し、早くとも2015年の卒業見込みである。それゆえ、対象者はひとまず広島に就職し、夫の卒業を待ちながら、現職で自分自身のキャリアを積む。「将来も過程に入って専業主婦にならずに仕事を続けて、できれば夫が就職する場所に就職したい。転職してもかまわない」と述べている。ここから分かるように、配偶者の就職先を考えながら、自分の職場を決める女性労働者がいるといえる。

### 6.5 現職の情報入手方法

アンケート調査では、調査対象女性が就職先企業へ入社した経緯についても尋ねた。個人的な就職活動が第一位で13人いる。次いで「人材紹介仲介会社」は5人、「学校以外の人づて」は3人である。学校関連の紹介はそれぞれ1人である。未記入は1人であった。

半分以上の対象者は個人的な就職活動を通して仕事を見つけていた。対象者は直接に就職セミナーに参加するか、インターネットを利用する方法で就職の情報入手していた。その際、人材紹介仲介会社での就職情報の紹介が必要となる。求職者にとっては、自分の希望に沿った就職先を紹介してもらえるうえに、なかなか入手できない雇用者の情報も得られるため、人材紹介仲介会社に頼ることになる。探しにくい雇用者の情報も得られるため、人材紹介仲介会社の役割は大きいといえる。

本研究の対象者のような外国人にとって、良い方法であろう。また、「先生の推薦」、「先輩の紹介」、「学校の就職担当部」などのような学校関連の紹介が少ないことも分かった。留学生や留学経験のある対象者に対して、学校の関わりは決して多いとはいえないのが現状である。

## Ⅶ. 結論

本研究では、中国人高学歴女性労働者の個人属性と個人的な環境を分析し、日本での海外就職の状況及びそれを支えている個人的な要素を分析した。また、在日中国人高学歴女性労働者のそれぞれのライフコースに見られる差異を把握するとともに、進学、就職、結婚など人生において、個人が直面する制約およびライフコースを考察した。彼女たちは自由に選択できない特定の時代及び地域に固有の社会経済的背景による職業の軌跡（ライフコース）を自ら歩んでいくと考えられる。

ライフコースの概念では、「ある年齢にはそれ相応の出来事を経験すべきである」という年齢規範との関係（年齢効果・ライフサイクル効果と呼ぶ）において、加齢による変化を捉える（中澤，2008）。本研究では20歳代（11人）、30歳代（13人）の対象者が多数であるため、加齢によるライフコースの長期間にわたる全体像を考察できなかった。今後の課題としては、加齢に伴う個人や世帯状態の変化を考察し、年齢層の射程をできるだけ広げ、引き続き中国人高学歴女性労働者の日本での海外就職を支えているメカニズムを研究していく必要があろう。

また、本研究では、女性労働者のライフコースにおいて、配偶者による影響を分析したが、対象者の父母のことに言及していない。娘に対する親の影響に関しては、同じ女性である母親との関連を明らかにした日本の文献が多い（平野：1981、岩永：1990、亀田：1977）が、中国側の研究は必ずしも掘り下げが進んでいない。今後の課題としては、特に対象者の日本への求職の場合、母親がいかなる対象者の職業キャリア観に影響を与えているかを研究していきたい。

### 【注】

1. 在留資格の改正はバブル景気を背景に外国人労働者の受け入れを望む経済界の意向をくんだものであった。これにより、外国人の入国が容易になり、来日数が増加した。
2. 入国管理法における外国人の在留資格の一つ。企業や農家などで生産活動に従事しながら技術・技能・知識を身につける。就労は認められない。
3. Japanese Language Proficiency Test. 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である。1級レベルは、幅広い場面で使われる日本語を理解することができる総

合的な日本語能力である。（日本国際教育支援協会2010年第1回日本語能力試験実施案内による）。

4. 入国管理法では、「人文知識・国際業務」の在留資格に該当する活動は、「本邦の公私の機関との契約に基づいて行う法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する知識を必要とする業務又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動」と規定されている。貿易業務、通訳者、翻訳者、コピーライター、語学学校教師、ファッションデザイナー、海外取引業務、トレーダーなど、文系の海外業務、国際金融・広報宣伝などの業務や各国の思考や感受性を必要とする仕事を日本で行う場合のビザである。そして、「技術」の在留資格に該当する活動は、「本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野に属する技術又は知識を要する業務に従事する活動」と規定されている。エンジニア（システムエンジニア、アプリケーション・ソフトウェアなど）、プログラマー（コンピュータ、オンラインゲーム）などIT技術者、機械工学の設計者、土木建築などの設計者、新製品開発などの技術者など主に理工系分野の大卒者が取得する。
5. 総合職とは、管理職及び将来管理職となることを期待された幹部候補の正社員である。役務は非定型的であり、企業が享受する具体的な利益（主に金銭面）を考慮した上であらゆる役務に臨機応変に対応することが要求される。男女平等とするのが原則であるが、総合職としては男性しか採用しない企業も多く存在する。

### 【参考資料】

- 日本学生支援機構 JASSO による「平成24年外国人留学生在籍状況調査結果」  
 日本法務省入国管理局による「平成23年における留学生の日本企業等への就職状況について」  
 日本入国管理法  
 日本統計局『平成22年国勢調査』

### 【参考文献】

- 岩永雅也（1990）「アスピレーションとその実現－母が娘に伝えるもの－」岡本英雄・直井道子編『現代日本の階層構造4 女性と社会階層』東京大学出版会、pp.91-118。  
 亀田温子（1977）「女子生徒の職業意識形成についての一考察」『人間発達研究 No.2』お茶の水女子大

- 学心理・教育研究会 pp.9-15
- 川口章 (2002)「ダグラス = 有澤法則は有効なのか」『日本労働研究雑誌』 No.501, pp.18-21
- 嶋崎尚子 (2008)『ライフコースの社会学』学文社, pp.19-20
- 中井美樹 (2000)「若者の性役割観の構造とライフコース観および結婚観」『立命館産業社会論集』第36巻第3号, pp.117-127
- 中澤高志 (2008)『職業キャリアの空間的軌跡：研究開発技術者と情報技術者のライフコース』大学教育出版
- 平野貴子 (1981)「女性の職業形成と環境」『武蔵野女子大学紀要 No.16』, pp.59-74
- 李原翔・佐野秀樹 (2012)『在日中国人生徒の進学動機について』東京学芸大学紀要 総合教育化学系 I, 63(1), pp.195-201
- Kofman,E. (2000) *The invisibility of skilled female migrants and gender relation in studies of skilled migration in Europe*International, Journal of Population Geography 6, pp.45-59