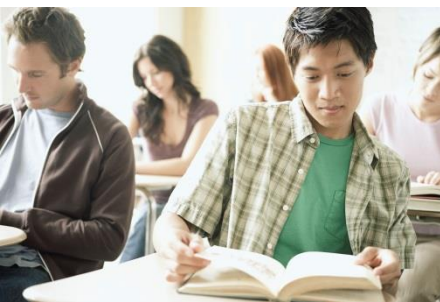




# 教育機関に求められる外国人留学生の 就職支援の在り方



一般社団法人留学生支援ネットワーク  
久保田 学  
kubota@issn.or.jp

# 一般社団法人留学生支援ネットワークとは

## 【目標】

- ・ 優秀な留学生を招聘するための広報体制を確立し日本留学ブームを構築
- ・ 留学生が渡日から帰国まで安全・安心な日本留学を送るための支援体制の構築
- ・ 日本企業のグローバル人材採用・活用を活性化

## 【事業内容】

### 1. 就職支援事業

- ①留学生就職支援ネットワーク ②教育機関への就職支援ツール提供（無料）

<http://www.ajinzai-sc.jp>



- ・ 求人情報提供
- ・ 就職活動対策e-learning

全国の約100大学が加盟し、3,500人の留学生、約950社が利用

内閣府が中心となり関係省庁・団体連携の下実施する、「外国人材活躍推進プログラム」にも選定



留学生のための就職活動HANDBOOK  
サイズ：B5 64P  
言語：日本語（ルビつき）  
発行部数：1万部／年



留学生のためのビジネス日本語HANDBOOK  
サイズ：B5 72P  
言語：日本語（ルビつき）  
発行部数：1万部／年



留学生のための自己分析・企業研究WORKBOOK  
サイズ：A4 72P  
言語：日本語（ルビつき）  
発行部数：1万部／年

### 2. 企業・教育機関向けセミナー事業

各種セミナー開催・講師派遣（年間150件以上）

- ・ 企業向け採用・活用セミナー  
経済産業省、中小企業庁、東京都等各自自治体、関西経済連合会、日本貿易振興機構、日本経済新聞社等

- ・ 留学生向け就職支援セミナー  
東京工業大学、一橋大学、筑波大学、広島大学、早稲田大学、上智大学、立教大学、青山学院大学等

- ・ 教育機関向け留学生就職支援セミナー  
経済産業省、中小企業庁、文部科学省、東京都等

### 3. OB・OGネットワーク事業

- ・ 同窓会の開催

### 4. 日本留学魅力発信事業

- ・ 現在日本留学ポータルサイトを作成中

### 5. 留学生支援団体ネットワーク構築事業

## 【概要】

名称：一般社団法人留学生支援ネットワーク（International Students Support Network）

設立日：2013年10月2日

代表者：代表理事 モンテ・カセム

（学校法人立命館 立命館大学・立命館アジア太平洋大学 名誉教授）

所在地：〒101-0046 東京都千代田区神田多町2-2-22 千代田ビル2階

URL：<http://www.issn.or.jp>

# 1-1.留学生の就職事情

## ■留学生の日本での就職状況について

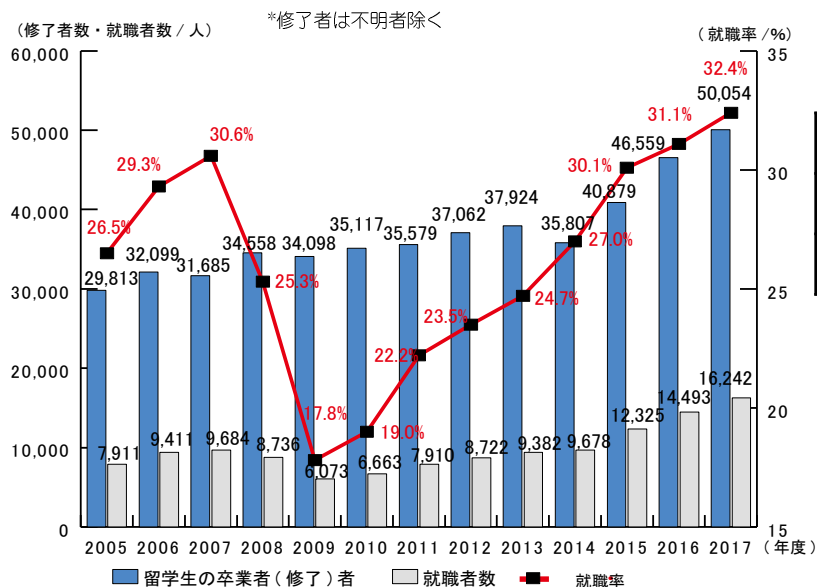
- 2017年度の外国人留学生の日本での就職者数は約1万4千人。過去最高となった。
- 大学・専修学校等の卒業者の内、約3割が日本で就職している
- 就職率は、漢字圏（中国、韓国、台湾）は非漢字圏にくらべ10%高い

## ■就職先の傾向

- 中堅・中小企業への就職が約6割。その内従業員100名以下の中小企業への就職は約5割
- 出身地別構成比では①中国5割、②ベトナム、③ネパール、④韓国、⑤台湾
- 業種については非製造業が85%と多く、①商業・貿易、②コンピューター関連、③飲食業の順に多い

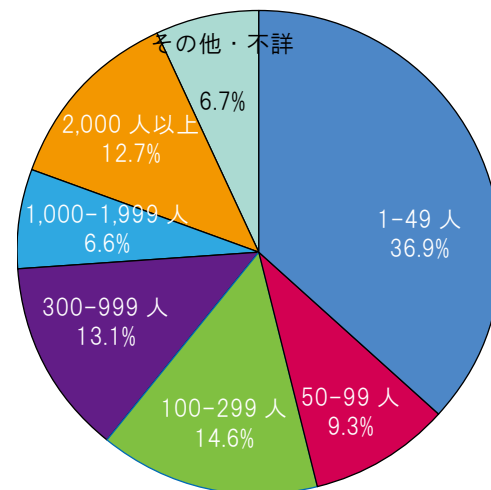
【図1】 留学生の卒業生数・就業者数

【図2】 従業員数別許可人員の構成比



| 区分   | 就職率   |
|------|-------|
| 漢字圏  | 34.5% |
| 非漢字圏 | 30.0% |

(2017年度)



■ (独) 日本学生支援機構「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査」、法務省入国管理局「平成29年における留学生等の日本企業等への就職状況について」

## 1-2.企業の留学生採用動向

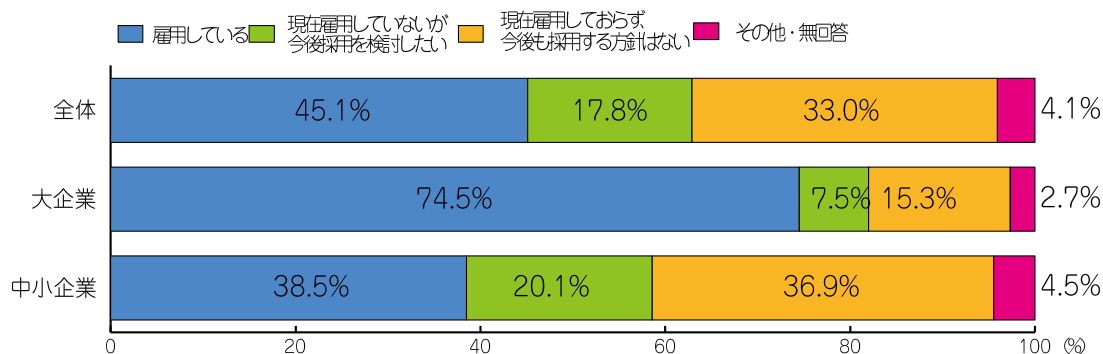
### ■企業の留学生採用の現状

- 2018年度に外国人雇用している企業は45.1%
- 2018年度に今後の外国人雇用を検討している企業は17.8%⇒約62.9%の企業が雇用、若しくは雇用を検討
- 約7割の企業が全従業員の5%以下しか外国人材を採用をしていない

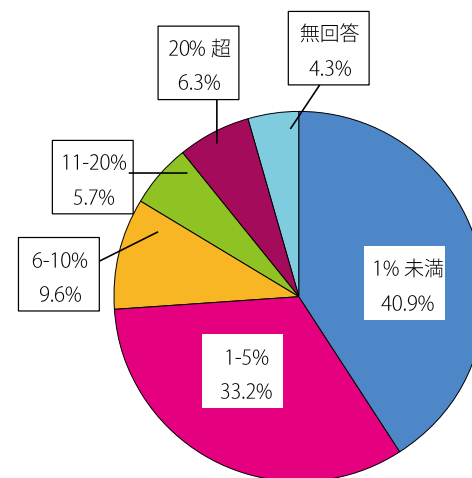
### ■企業の留学生採用動向

- 外国人観光客が3,000万人を突破したインバウンドビジネスでの採用拡大（観光・宿泊・小売業）
- 内需から外需へ。特に非製造業（サービス業）などが積極的に海外展開
- 中小企業の海外進出が活発化。特に製造業の中小企業が積極的に海外展開
- これまでの国内採用から、海外での現地採用⇒本社勤務の採用活動も拡大

【図3】 外国人社員の有無 (n=3,385)



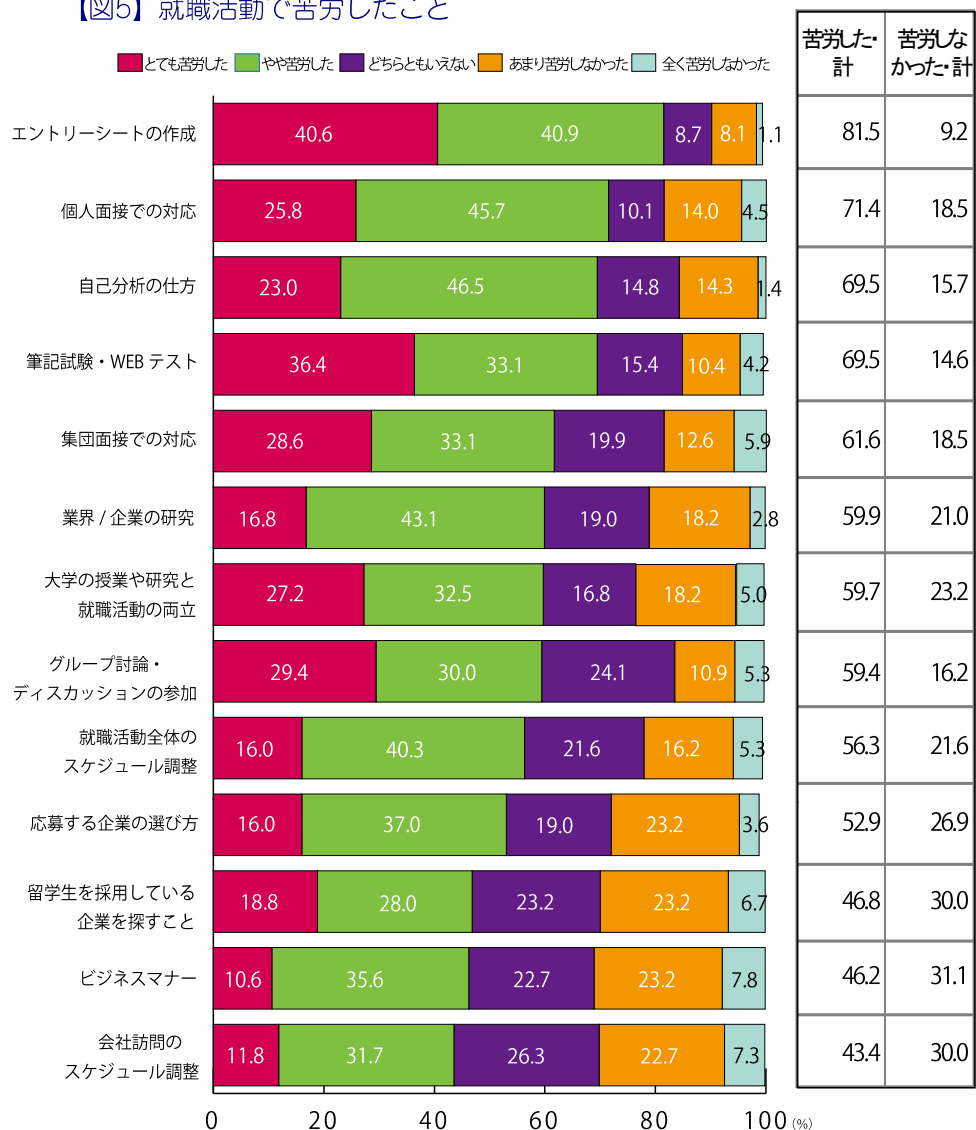
【図4】 従業員数に占める外国人の比率 (n=1,525)



日本貿易振興機構（JETRO）「2018年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」

# 1-3.留学生の就職活動における問題点

【図5】 就職活動で苦労したこと



留学生在が日本の就職活動で苦労するのは

1. エントリーシートの作成
2. 個人面接での対応
3. 筆記試験
4. 自己分析
5. 集団（グループ）面接



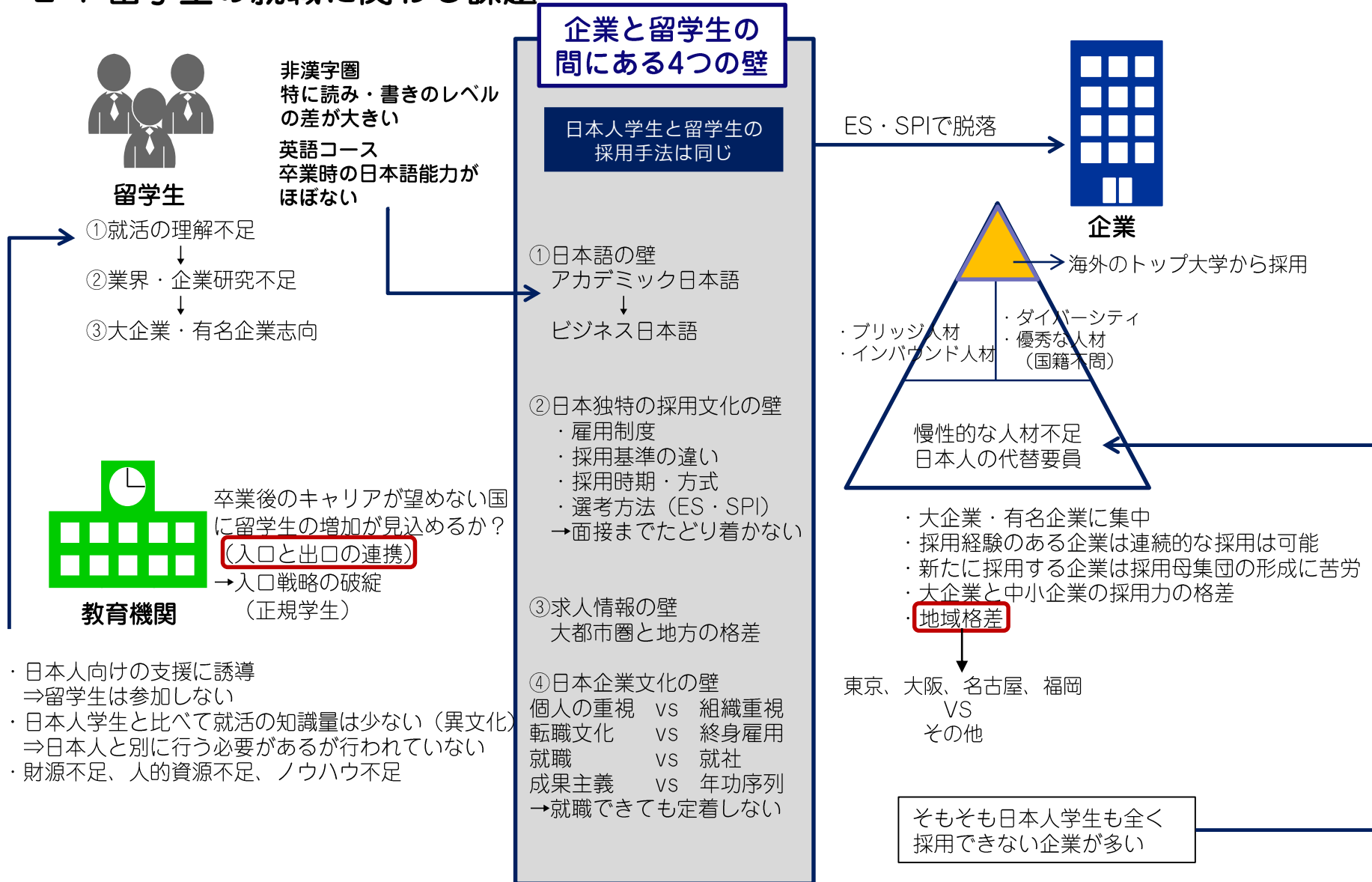
日本独特の採用慣習



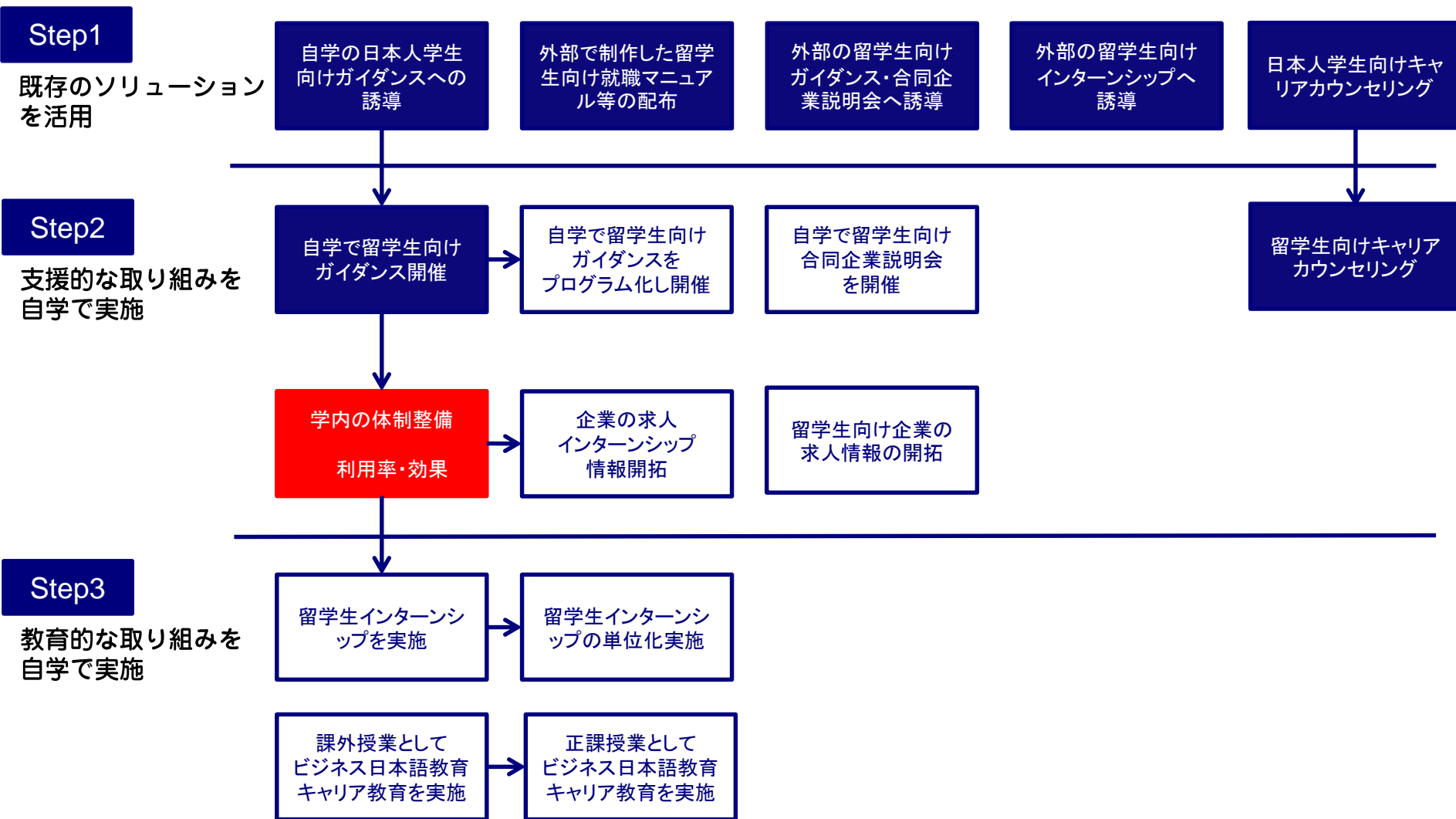
情報・準備の不足

■株式会社クオリティ・オブ・ライフ「アジア人財資金構想受講生・修了生調査」(2012年)

## 2-1 留学生の就職に関わる課題



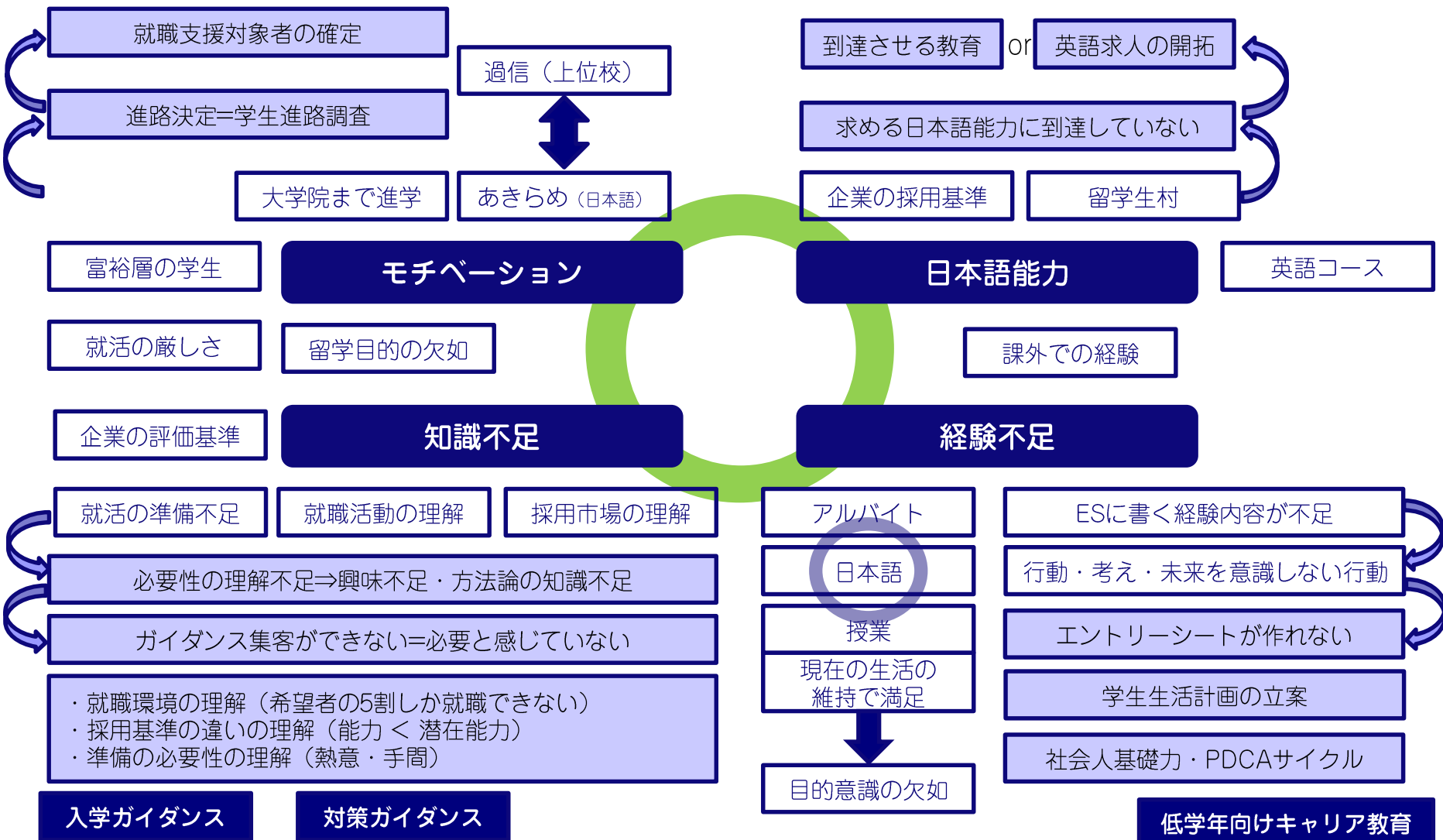
## 2-2.教育機関における支援の現状



### 3-1. 留学生の就職を阻む4要素

高学年向けキャリア教育

条件





## 3-2.日本語能力

### 【条件と理想】

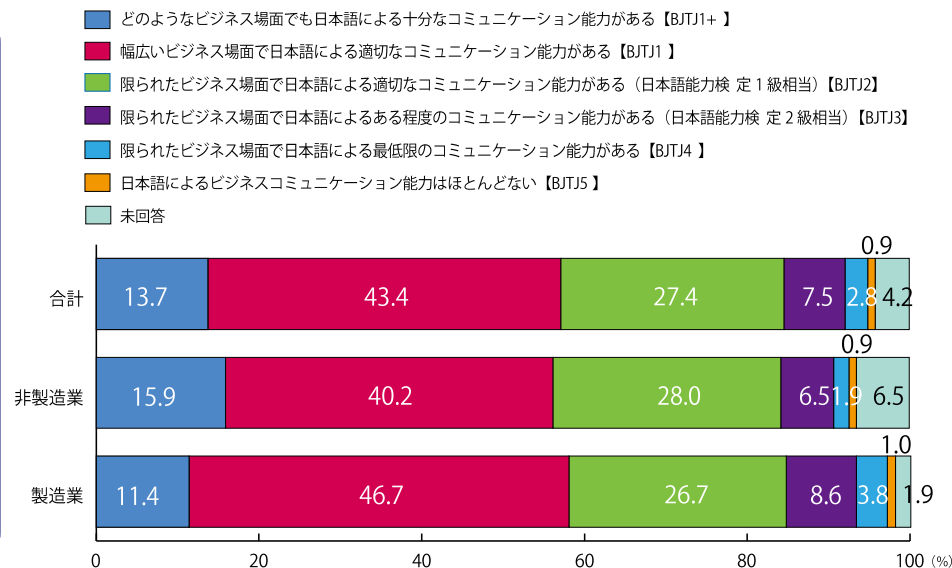
- ・理想はビジネスレベル（BJT J1+・J1）の日本語能力
- ・条件はN1レベルの日本語能力が大多数



### 【最低条件】

|      | 文系 | 理系 |
|------|----|----|
| 漢字圏  | N1 | N2 |
| 非漢字圏 | N2 | N3 |

【図6】採用時に求める日本語コミュニケーションレベル



条件に合わせる(必要な語学力に到達させる)

or 条件に合う企業を探す(教育機関が自力で)

- 1.英語能力のみで（日本語能力がない）受け入れする企業はほぼ皆無である  
 ※日本で就職するのであれば日系・外資含め最低限の生活に必要な日本語能力（N3程度）は必要（企業は生活まで面倒見ない）
- 2.留学生がキャリアの選択を行う上で、入学初期段階（習得に間に合う）で日本での就職時に必要な日本語能力の情報提供  
 ※特に英語トラック（修士）の学生は、早期のキャリア設定が必要となる
- 3.非漢字圏の学生は日本語学習期間が学内の教育だけでは圧倒的に足りない  
 ※日本人学生、地域、課外活動での日本語活用場面をどれだけ創出することができるか

### 3-3. ビジネスシーンで必要となるビジネス日本語教育

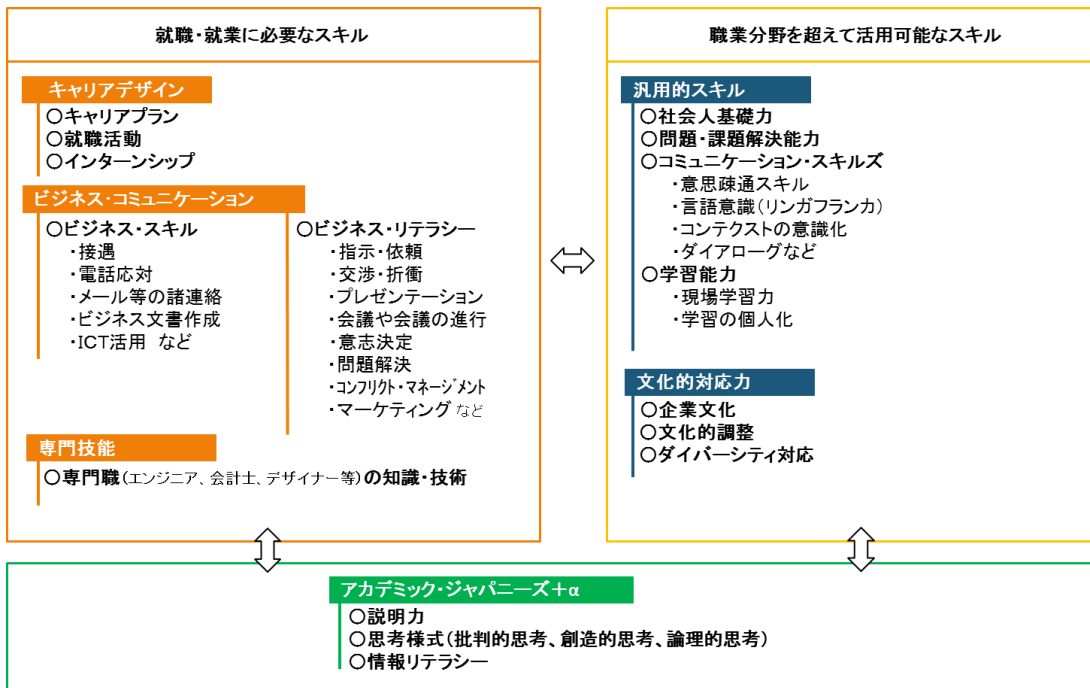
#### 【ビジネス日本語教育】

- ・ 企業は、現在大学で教育している日本語教育より高度な運用能力を求めている
- ・ 「待遇表現」+「ビジネスマナー」のみ行うビジネス日本語はNG
- ・ キャリア教育を同時に行う際に「就職活動」を題材に教育する際に内容が重複しないように配慮する必要がある

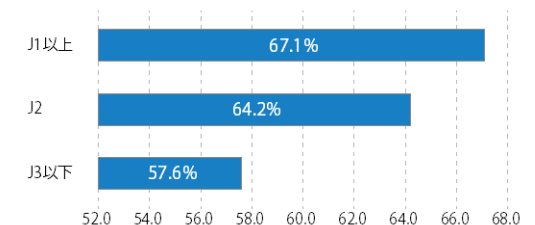
#### 【アジア人財資金構想でのビジネス日本語の定義】

就職活動から就職後までを視野に入れ、高度な日本語力の習得やビジネスの背景にある文化や考え方の理解とともに、社会人として生きていくための包括的な能力を育成するもの

#### 参考【ビジネス日本語教育の領域】



【図7】BJT日本語能力検定スコアと内定率の相関関係



■経済産業省「アジア人財資金構想受講生分析」

奥田純子(2015)「留学生への就職支援としての日本語教育—何が学ばれればいいか?」  
 JASSOウェブマガジン『留学交流』2015年12月号  
 Vol.57 pp. 13-22.を一部修正

## 3-4.知識不足

### 【入学ガイダンス】

- ・ 留学生を受け入れたのであれば、日本でのキャリア（就職）の最低限の情報を説明する義務がある
- ・ 入学ガイダンスで、①日本での就職の現状、②スケジュール、③就職するための条件（特に日本語能力）④採用基準の違いは必ず情報提供を行う
- ・ 英語コースの留学生は、入学当初から自主的に日本語教育科目を履修しない限り、企業が求める日本語能力の到達は望めない
- ・ 日本で就職するためには、能力、知識より日本の就職活動に対応するための準備が必要という理解が必要
- ・ 入学当初に必要なツール提供は外部から入手（特にJASSOの多言語版の印刷配布は効果的）

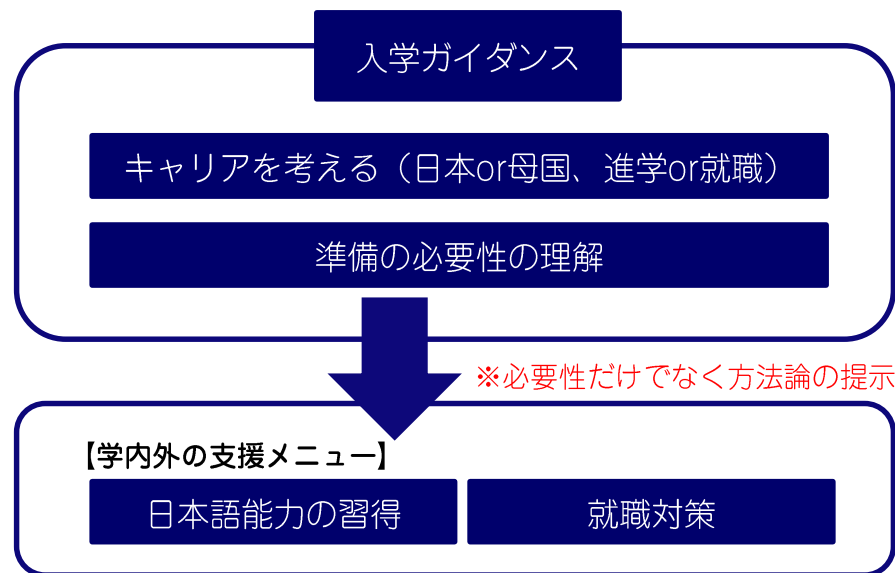
### 【支援ツール】



独立行政法人日本学生支援機構  
外国人留学生のための就活ガイド2020  
言語:日本語、英語、繁体字、簡体字、韓国語  
発行部数:2.5万部/年(日本語のみ)  
※多言語はwebからダウンロードが必要



一般社団法人留学生支援ネットワーク  
留学生のための就職活動HANDBOOK  
留学生のためのビジネス日本語HANDBOOK  
サイズ: B5 64P/72P  
言語: 日本語(ルビつき)  
発行部数: 1万部/年



## 3-5. 留学生を対象とした就職ガイダンス

### NG 【よくある失敗例】

- ・対象を留学生に限定した、内容は日本人向けのガイダンス
- ・日本人向けのガイダンスに在留資格変更の説明を付け加えただけのガイダンス
- ・日本の就職活動の知識・情報だけを一方的に詰め込むガイダンス
- ・留学生OB・OGに就職活動の体験談を中心に伝えるガイダンス

### 【就職ガイダンスで伝えるべき内容】

- ・一番大事なことは、日本の就職活動を説明するだけでなく、文化の違い部分比較しながら説明することと文化の違いの背景「なぜ」を理解させることが重要  
ex.)スケジュール（一括採用と通年採用）、採用試験、採用基準（ポテンシャル採用）、採用方法（就社と就職）
- ・実際に試験を体験させることで準備の必要性を理解させる

### 【ポイント】

- ・日本人学生と比べて初期の知識量の開きは大きいので日本人学生よりレベルを落とした説明が必要
- ・知識としての理解（日本の就職活動の方法論）だけでは、その後に直面する様々な問題に対して応用が利かなくなる。
- ・できるだけデータ等数値の根拠を提示して説明をする
- ・OB・OGの体験談は個別事例だけが一人歩きしないよう基本のルールを理解させた後に実施することが重要

### 3-6.経験不足

#### 【学生時代に何に力を入れたかの問い】

- ・就職活動の知識や日本語能力の不足を補うことができる経験値が不足している留学生が多い
- ・日本への留学の目的が不明確な学生が増えている



これまでの留學生活で力を入れたこと⇒①日本語の勉強、②学校の授業、③アルバイト

※日々の生活が手一杯で他には何もしない学生の増加。中国富裕層の学生はアルバイトしない学生も。。

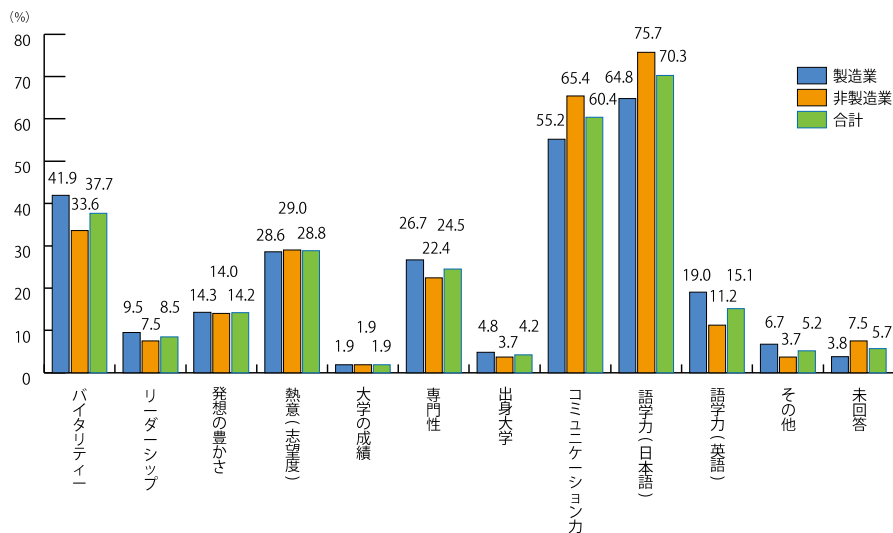
エントリーシート・面接では成果（JLPT N1、授業を休んだことがない）をアピール

Ex.日本語の勉強頑張りました。授業は休まず、わからないことは先生に聞いて。。

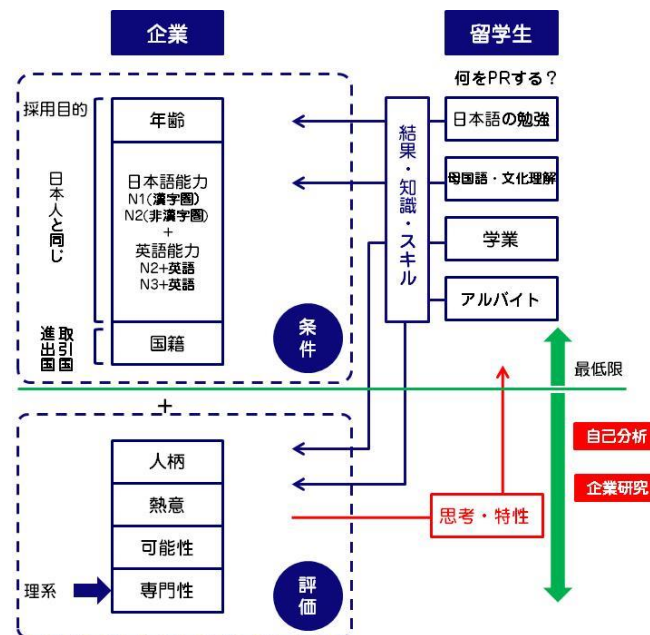
【企業の目線】  
これは当たり前だよな

成果よりその成果に対するプロセス（考え・行動）を知りたい

【図11】外国人留学生の採用時に重視すること (n=212)



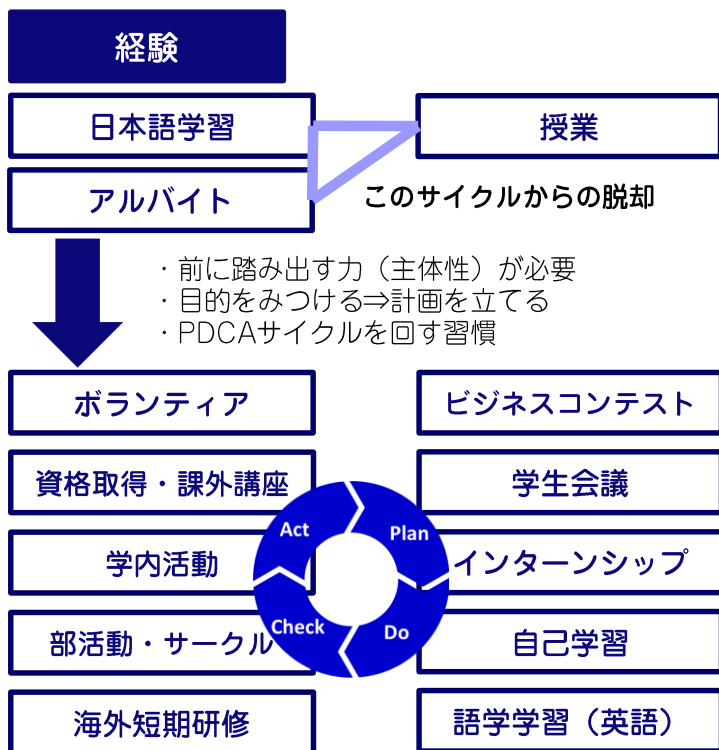
■アジア人財資金構想プロジェクトサポートセンター「日本企業における高度外国人材の採用・活用に関する調査」(2011年)



### 3-7. 学生生活の目的を醸成するためのキャリア教育（低学年時向け）

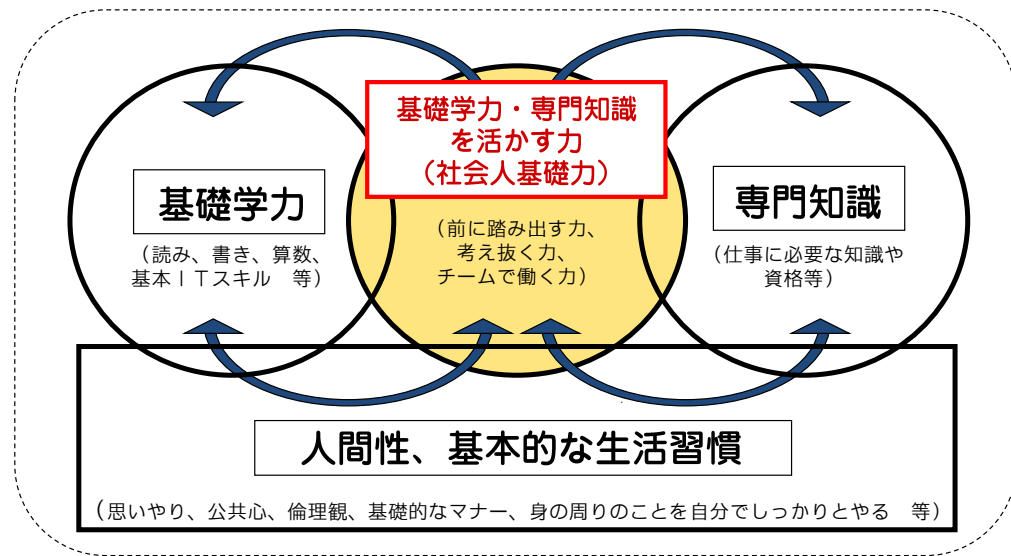
#### 【キャリア教育】

- ・ 学業の修得とともに人間としての成長をするために経験や能力をいかに学生生活で身につけるか？  
⇒ 学生生活をどのような目的意識をもって過ごすか  
⇒ 就職というゴールを設定した留学生に必要なものは 能力 > 経験（本質的には能力を育成するための経験）
- ・ 成果（経験）を達成するための過程が重要であり、どのように考えどのように行動したかを意識して生活する習慣を身に着けることが大事（日本人学生向けとの一番との違いはココ）



#### 能力

留学生が重要視する基礎学力、専門知識や人間性などを活かすための能力である「社会人基礎力」は就職活動で必要となる「特性」を理解させるのに有効なツール⇒日頃の行動から成長の指標として意識づけることが大事



## 3-8.モチベーション（進路決定するために必要なキャリア教育）

### 【留学生の進路希望】

- ・就職支援対象をどのように把握するか⇒進路希望調査の実施（先進的な大学は教員を巻き込んで把握）
- ・進路を考える機会を授業内で強制的に設ける必要（課外だと参加率が低くなる）

### 【キャリア教育】・・・日本人学生向けと留学生向けで何が異なるのか？

手法は同じ

+

日本と母国の経済

+

日本と母国の雇用慣習

+

文化・キャリア感の違い

-（マイナス）

日本の常識

- ・留学生の進路は大きく分けて3種類 ①日本で働く、②母国で働く、③日本で働いたのちに母国へ転職  
⇒3つのキャリアを想定した上で必要な材料・調査するための方法論を提示した上で、自ら作業し進路決定へと導く

### 【自己分析】

4つの観点+1から把握する

- 1.現在の自分を見つめる
- 2.過去を振り返る
- 3.将来の自分を考える
- 4.自分を客観的に見る
- 5.日本とのつながりを考える（働く場所を考える）

成果<思考+行動

### 【企業研究】

海外での就職・転職を視野に入れた研究

- 1.日本経済 母国の経済の把握
- 2.業界の選択（将来の帰国を視野に入れた業界研究）
- 3.企業研究の疑似体験（就職活動開始後に行う作業を前倒し）
- 4.企業が求めるレベル（熱意=企業研究の量）

### 【留学生のための自己分析・企業研究WORKBOOK】



- ・自己分析、企業研究の方法とワークシートを組み合わせることにより自己学習で分析・研究が可能となる。
- ・エントリーシート添削時にカウンセラーに見せることで情報の共有が可能となり、効果的なアドバイスが受けられる。
- ・留学生に自身の思考や企業の調査結果をあらゆる角度から書かせることにより、思考のアウトプットと整理が可能となる。

## 4-1.留学生就職支援初期導入フロー

### 目的

- 支援の目的は何か（キャリア支援部署の利用率、内定率）
- 大学全体で取り組むのか、部署で実施するのか（最低限、留学生センターの巻き込みは必須）

### 調査

- 早期の就職希望者数の把握及び受益者の課題とその原因は把握しているか（学内アンケート）
- キャリアセンターを利用しない理由は2つ（知らない、参加する意味がない）

### 計画

- 留学生の就職支援を全体的にどう運営していくのか（留学生に特化したプログラムである必要はない）
- 単発のイベントの企画ではなく、日本人学生向けの支援にどうつなげるか

### 集客

- 学生への周知をどこまでできるか（留学生センター、教員）
- 対象となる留学生を全員集めるつもりで集客

### 理解

- 日本の就職活動を文化的な違いから理解させられるか（母国と違うルールの理解）
- モチベーションの管理（就職試験の厳しさを体験⇒就職試験の対策の必要性の理解）

### 選別

- 「就職したい学生」と「その他の進路」の学生を選別
- 日本の就職の厳しさを教え、進路の選択を早期に行う（進路アンケートの実施）

### 連続性

- スタートアップガイダンスから、試験対策・準備のガイダンスへの誘導
- 単発のイベントでは何も変わらない（次のイベント・ガイダンスへの誘導）

Start up  
ガイダンス

全ての要素を満たす  
イベントの実施

結果として少数の  
参加でも、まずは  
ロールモデルを作る  
ことが大事