

# 海外留学後の就職と社会

## —海外留学と企業の採用環境の現状分析を踏まえて—

東京大学政策ビジョン研究センター特任専門職員 村上 壽枝

Toshie Murakami

### 1. 本稿の趣旨と対象

海外留学をする日本人学生が2004年以降減少し、内向き志向と言われるようになって久しい。留学による就職活動の好機を失う事が原因の1つとも言われている。

日本学生支援機構の『平成16年度海外留学経験者の追跡調査』報告書では（以降、当調査を「JASSO追跡調査」とよぶ）<sup>1</sup>、海外留学から帰国後に困ったこと、大変だったことのなかで、「就職」が24.2%として2番目に挙がっている（日本学生支援機構2005:9）<sup>2</sup>。

また、大学の就職担当部門が調査対象である平成22年度『学生の就職・採用活動に関する調査結果』（以下、「文部科学省調査」とよぶ）では、「日本人学生の海外留学後の就職活動における支障の具体的な内容については、「企業の採用活動時期が終わっている」が77.8%と最も多く、次いで「就職活動期間が短くなり、就職が不利」が66.7%であった。」とある（文部科学省2010:11）。

また、留学意向があるが留学未経験者となった人の中で、留学を考える際に阻害要因となったのは、「経済的な事情」が59.1%、「家庭の事情」が34.6%、「語学力の不足」が32.5%である（「JASSO追跡調査」（日本学生支援機構2005:9））。

これらのことから、筆者が仮に学部学生であれば、経済的な事情や、留学から帰国後の就職も困るとなれば、海外留学を学生生活の一部として考える優先順位が下がるのは当然の事と思う。

本稿では、夢や希望の前に、どうしても現れる就職といった現実を考えざるを得ない状況を少しでも緩和するような調査データについて、いくつかの分析を踏まえて考察し、学生時代の留学を気軽に考えるきっかけにつながるような仕組みになれば幸いである。

なお、本稿では前述の「JASSO追跡調査」を参考に、留学時の日本での所属が、学部生50.4%、高校生6.2%、大学院生は5.6%で、学部生が約半分であることや、同調査で留学後の進路は、「帰国して就職」が約4割の38.5%、「帰国して復学」も約4割の37.6%、「帰国して進学」が12.3%、現地で就職が2.8%であることから（日本学生支援機構2005:14-47）、日本の大学学部生の海外留学と帰国後の企業への就職を対象に考察し、社会全体の取組みに繋がることを期待して私見を述べる。

<sup>1</sup> 海外留学に関する調査は他にもあるが、ここでは留学経験者や留学を考えたが断念した者に対して国の機関として、全国的に実施した調査として言及した。

<sup>2</sup> 1位は「日本への再適応」（28.3%）であるが、本稿では特に海外留学後の「就職」に焦点を当てて述べることにする。

## 2. 海外留学と企業の採用環境

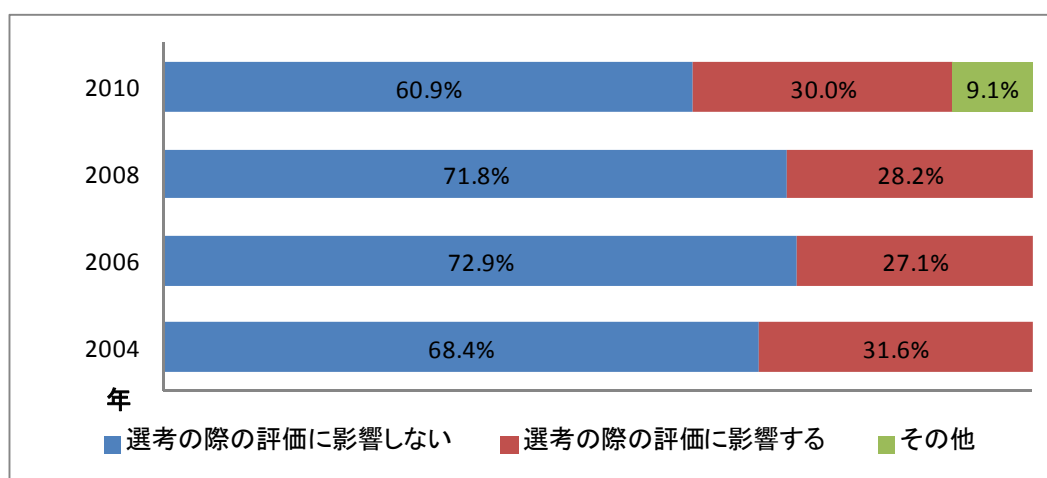
### ① 海外留学の経歴と採用選考の評価への影響

筆者は、留学へ行く学生が少なくなった原因は、海外留学経験者が就職に優位にならないことが原因ではないかとの仮説を持っていた。企業が海外留学経験を採用選考で評価し、学生の間にも認知されれば、留学する学生が増えるのではないかと考えた。

そこで、海外留学経験が採用に影響するかに関する調査がないか調べたところ、次の点が分かった。

経済同友会の「企業の採用と教育に関するアンケート調査」（以降、「経済同友会調査」とよぶ）は、1997年から、2年～5年の間隔で調査を行っており、同調査には2004年から海外留学に関連する企業の採用についての設問がある。

同調査結果を経年でまとめると、「図表1」のとおり2004年から2010年の間、海外留学の経歴と採用選考の際の評価への影響は3割前後である。



図表1：海外留学の経歴と選考の際の評価への影響についての経年データ  
（出典：経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果  
（経済同友会 2004:16, 2006:16, 2008:16, 2010:19）より筆者作成）

海外留学の経歴が選考の際の評価へ影響する企業が3割とは少ないように見えるが、同調査の「選考の際に評価に影響する」と回答した評価の視点を見てみると、主に「・主体性、柔軟性、コミュニケーション能力・語学力・国際性・留学の経験内容により評価」（経済同友会 2004:16）、「留学の理由とその間の語学を含めた国際コミュニケーション能力や習得した技術、知識、専攻などの留学の成果が問われている。」（経済同友会 2008:3）とあり、他の年の調査においても、似たようなコメントが掲載されている<sup>3</sup>。

これらの情報から、海外留学経験を評価しない事はなく、評価する際、それなりの評価視点があり、海外留学と就職が間接的に結びつく機会があることが分かる。また、企業の採用ニーズを学生や大学で情報収集すれば、海外留学経験が採用選考の際の評価に活かされる機会がより多くなることが予想される。

<sup>3</sup> 詳細は、後掲「資料集」の「図表2：海外留学の経歴と選考の際の評価への影響についての参考データ」のコメント欄を参照されたい。

## ②企業の新卒採用活動と留学時期の影響

留学の機会の有無については、前掲の「JASSO 追跡調査」や、平成 22 年度「文部科学省調査」（文部科学省 2010:11）の結果からみて、留学の機会があっても、留学をすると就職活動の時期に影響するため、留学が減少しているといった仮説を筆者は持っていた。

高校卒業後から大学卒業までの順調なステップが就職に有利だと考えるのは自然な事と思う。

4 年次等の修業年限最後の年を迎える春から夏にかけて留学から帰国した場合、日本では、採用活動時期を過ぎるタイミングにある。当然、行きたい企業の採用時期が留学中に重なった場合は、諦めざるを得ない。

「②」では、留学の時期の観点で、企業の新卒採用環境を考察してみる。

### 1) 留学帰国後の通年採用の状況

「経済同友会調査」では、1997 年と 1999 年に採用時期についての調査があり<sup>4</sup>、通年採用は、1997 年の調査で「全面的に導入している」企業(12.1%)と「部分的に導入している」企業(20.1%)の合計 32.2%から、1999 年の調査では「全面的に導入している」企業(8.5%)と「部分的に導入している」企業(31%)の合計 39.5%となり 7.3%増であった(経済同友会 1999:9)。

また、春期、秋期の年 2 回の採用を導入している企業は、1997 年の 7.3%から、1999 年は倍以上の 15.5%となり 8.2%増と、共に増加傾向であった。

約 10 年後、2010 年 6 月に「新成長戦略」が閣議決定され、日本人の海外留学を 2020 年までに 30 万人に増加させるという数値目標が出た。

その後、2011 年 7 月から 8 月を調査時期とした『新卒採用(2011 年 3 月卒業者)に関するアンケート調査結果』(以降、「経団連調査」とよぶ)では、「通年採用の実施を行っている」企業が 26.5%、その内、通年採用の形態は「春季一括採用に夏季、秋季採用を追加」が 68.1%、「年間を通しての随時採用」が 18.8%である(日本経済団体連合会 2011:8)。

また、同調査で、「海外留学生在が帰国後に応募できるような対応」を実施している企業が 29.7%、「2013 年卒採用以降、実施する予定である」企業が 4.2%で合計 33.9%である。

一方、「特に実施していない、実施する予定はない」が 54.3%であった。

同対応を実施している企業の具体的な内容は、「春季一括採用に加え、夏季・秋季採用を追加して対応」が 36.2%、「特別な採用選考機会を設けている」が 34.1%、「通年採用を行っているため、対応できている」が 13.5%だった(日本経済団体連合会 2011:12)。

通年採用の実施は、1999 年に実施した「経済同友会調査」の「部分的に導入してい

<sup>4</sup> 経済同友会の「企業の採用と教育に関するアンケート調査」では、1999 年より後の調査では通年採用の設問はない。

る」企業と「全面的に導入している」企業の合計 39.5%と、2011年の「経団連調査」が 26.5%と、いずれも高い数値ではないが、前掲の 1999年の「経済同友会調査」の回答コメントを見てみると、「・業務の必要性に応じ実施・海外留学生に関しては随時、選考を行なっている」や、当設問についての「回答に関するコメント」として、「・学生の卒業にあわせ、柔軟に対応している」とあった。

さらに、1999年の「経済同友会調査」の春期、秋期の年2回採用についての問いで「その他」を選択した企業のコメントは「・一部柔軟な対応をしているが、原則、春期(4月)に採用・大半は春期だが、応募の受付は通年で実施している・通年採用・秋に第2新卒採用を実施・秋期に行なっているのは中途採用。新卒は行なっていない・既に実施済みだが、今年度は行なわない・外国大学卒の秋期採用を実施・2000年度から実施予定・状況により検討する」とあった(経済同友会 1999:9-10)。

1999年の「経済同友会調査」と2011年の「経団連調査」は12年間隔てているが、双方の対応を見ると、学生の状況に応じて採用時期に配慮している企業が以前からあり、潜在的な通年採用企業を発掘する余地があることが分かった。

上記については、留年せずに順調に卒業する事を考えたときの視点だが、果たして、高校卒業後、順調に大学進学して卒業しないと就職にマイナスに影響するのだろうか？

## 2) 大学入学前の留学の可能性 ～大学浪人の経歴と採用選考への影響調査結果より～

2010年の「経済同友会調査」では、大学受験浪人の経歴については「選考の際の評価に影響しない」が 83.2%<sup>5</sup>で同調査の他の年の数値も7割前後である。また、「選考の際の評価に影響する」企業のうち、2年以内なら許容範囲とする企業 64%、3年以内が 28%で、計 92%を占めていた。

同設問で「その他」を選択した企業のコメントは、他の年の同調査も含めて、主に「浪人年数、理由等によって違う」、「理由による」、「浪人中どのように過ごし、何を得たかにより影響する。」とあり、大学浪人の経歴についても、理由や人物評価に応じて採用選考の際に影響することが分かった(経済同友会 2010:17)。

このことから、目的が留学という理由が就職試験で説明できれば、大学入学前の留学も考えられる。

## 3) 大学在学中の留学による留年 ～留年の経歴と採用選考への影響調査結果より～

また、留年の経歴は、「経済同友会調査」(経済同友会 2010:18)で 68.5%が「選考の際の評価に影響しない」で、「その他」8.2%のコメントは、「留年年数、理由により判断」、「留年経歴はチェックするが人物重視」、「留年中の取り組み内容如何」などであった。また、留年の経歴が「選考の際の評価に影響する」場合、1年、2年以内の留年なら許容範囲とする合計が 89.3%であった。「その他」のコメントから見ると、理由

<sup>5</sup> 大学浪人の経歴については、「選考の際の評価に影響しない」は、2008年調査で 85.2%、(経済同友会 2008:15)、2006年が 82.6%、2003年が 79.7%(経済同友会 2006:15)、1999年が 79.8%(経済同友会 2004:15)で、8割前後の傾向だった。

や人物評価等採用選考で考慮することが分かった<sup>6</sup>。

このことから、目的が留学という理由が就職試験で説明できれば、在学中の留学による留年も1、2年の範囲なら許容範囲と考えられる。

#### 4) 卒業後の留学 ～既卒者の採用状況より～

2010年4月の「経団連調査」(日本経済団体連合会 2010:6)では、来年度の既卒者の応募を「受け付ける予定はない」が58.8%、「従来から既卒者を受け付けている」(36.9%)と「今回、受け付ける予定がある」(2.4%)で合計39.3%であった。

2010年12月の「経済同友会調査」では、大学既卒者(未就労者)について、「選考の際の評価に影響しない」が34.2%、「選考の際の評価に影響する」が55.7%で、「その他」が10%であった。

「その他」のコメントでは、「既卒者は新卒として採用しない、既卒後、未就労に至った理由による、海外への留学者を除き、既卒者は通年採用としている、既卒後どのように過ごし、何を得たかにより影響する、専門性等による」などがあつた(経済同友会調査 2010:17)。

その後、「新規学校卒業者等の採用拡大や採用選考における多様な経験の評価等に関する要請書」(平成23年(2011年)7月8日要請)では、海外留学を含む学生の多様な経験を企業側の採用選考に配慮することを、主要経済団体および業界団体257団体へ厚生労働、文部科学、経済産業の3大臣連名で明確に要請している。

時期的には上記3大臣要請後のタイミングである2011年9月(調査時期:7月～8月)の「経団連調査」では、既卒者の採用について、「実施する予定はない」企業が12.9%、「実施している」(54%)と「2012年4月入社対象の採用選考活動から実施予定」(14%)、「今後、実施を検討する」(18.7%)については合計86.7%(451社)である<sup>7</sup>。また、左記86.7%の内、「新卒採用扱いで実施」が80.7%である。

これとは別に、451社の内、既卒者の応募条件があると回答した66.5%(300社)は、卒業後の年数を条件とする企業が73%で、その内卒業後3年以内の条件が81.3%であった(日本経済団体連合会 2011:7)。

これらの情報から、既卒者の応募受付は、2010年の「経団連調査」(39.3%)(日本経済団体連合会 2010:6)より急変したことが分かる。

筆者が本年1月に訪問した、ある就職情報会社主催の合同企業説明会の配布資料にも、来場者の条件として、大学卒業後3年以内を対象と明記していた。第2新卒のた

<sup>6</sup> 留年の経歴については、「選考の際の評価に影響しない」は、2008年調査で74.5%、(経済同友会 2010:18)、2006年が74.5%、2003年が68.8%(経済同友会 2006:15)、1999年が72.1%(経済同友会 1999:12)で、7割前後の傾向だった。

<sup>7</sup> 既卒者採用を「実施している」と「2012年4月入社対象の採用選考活動から実施予定」、「今後、実施を検討する」企業の計86.7%(451社)の採用形態は、「新卒採用の扱いで実施」が80.7%、「中途採用の扱いで実施」が5.1%、「その他」14%であった。

応募受付の条件が「ある」と回答した企業は66.5%で、その内「卒業後の年数」を条件とした回答が73%、「正社員としての就業経験がないこと」として48.7%となっていた(複数回答)。

また、卒業後の年数を条件にしていると回答した73%(219社)の内、卒業後3年以内が81.3%、1年以内が10%、卒業後2年以内が5.9%と卒業後3年以内で既卒者採用の実施条件とする企業が97.2%を占めている。(日本経済団体連合会 2011:7)

めの就職フォーラムと称して別枠で行われていたリーマンショック前の採用活動より、企業側の配慮は明確に変化していた。

このことから、卒業直後に仮に1年留学した場合も、理由や目的があれば新卒採用の条件に入る可能性が高いことが分かる。

### ③ 海外留学と企業の採用環境についてのまとめ

これまで述べた、目的のある留学で得た経験や、大学浪人、留年、既卒者に関する企業側の採用環境を踏まえると、高校卒業時から理由があって通常より長い学生期間を過ごした場合は、その理由を明確に企業に伝えれば、採用に至ることが予測できる。

実際に、ある海外留学情報提供機関の留学説明会に留学体験者として発表したCさんは、3年次の秋に語学を磨くため、海外大学を自ら探して留学し、帰国後、無事採用試験に合格したそう。当然、通常の学生とは留学した分と就職試験のタイミングの分の卒業遅れがある。

このような例からも、留学で、就職活動時期を逃すという、大きな波から外れる事が脅威と考えられたことも、国や企業の配慮によって優位になってきており、学生の学びの幅が広がっていることをさらにアピールしても良いのではないだろうか。

## 3. 海外留学に関する大学の取組み

### ① 大学カリキュラムでの工夫

では、海外留学への支援として、大学の取組みについてはどうだろうか。

筆者は、朝日新聞出版社の『大学ランキング 2011年版』（朝日新聞出版社 2010:109）と『大学ランキング 2012年版』（朝日新聞出版社 2011:119）から、2008年度と2009年度に、16単位以上の留学単位を卒業単位に互換をした学生数の多いランキングに該当する大学について、当該大学のウェブサイトで留学と就職に関連づけた支援情報が容易に探しあたるか調べた<sup>8</sup>。

その結果、『大学ランキング 2011年版』（朝日新聞出版社 2010:109）については、33大学中17大学の52%、『大学ランキング 2012年版』（朝日新聞出版社 2011:119）については、34大学19大学の56%と留学と就職に関連づけた支援情報が、ウェブサイトから容易に分かる大学は約5割であった。

その理由として考えられることに2点あることが分かった。

1つは、ウェブサイトで公開せずとも、学内ガイダンス等で内部で対応しているかもしれない点である。もう1つは、留学単位互換実績の多い大学のカリキュラムを見ると、留学時期が1年次の後半を皮切りに、半年から1年といった、低年次で留学を終える事や、語学を専門課程とした単位互換により、時期的にも、卒業要件的にも就職活動に影響しない留学システムの大学があったことによる。

上記1点目は、調査の余地を残し、2点目については、海外留学経験者を増やす方

<sup>8</sup>『大学ランキング 2011年版』（朝日新聞出版社 2010:109）については2010年7月に調査実施、『大学ランキング 2012年版』（朝日新聞出版社 2011:119）については2011年12月に調査を実施した。

法として、大学としても就職活動に影響しない時期に留学を経験できるよう、カリキュラムで工夫できる点もあるのではないだろうか。

## ② 海外留学経験者のキャリアパスの明示

また、同調査では留学と就職に関連づけた支援情報の一環として、ある大学で活躍している海外留学経験者の卒業後のキャリアパスのインタビューと略歴が掲載されていた。

明示された、海外留学を経験した卒業生の失敗や困難を踏まえた、現在に至るまでの成功への軌跡は、海外留学によって変化する人間の厚みや魅力として伝わってくるし、自身もあのようになりたいと思うものだ。

卒業した学生の活躍を追う事は、本人の情報開示の限度と合わせて難しい事かもしれないが、各大学等でそのような取組みが増えることによって、海外留学を志す者も増えるのではないだろうか。

## ③ 学びの幅を持たせた採用情報の収集

前掲「2」で述べた留年、既卒者採用、留学経験者に対する採用方針や採用時期の情報収集は、大学進路支援担当者が、企業訪問で詳細を確認し、学生へ伝えられる部分であり、この情報によって学生が進路に対して時間的にも幅を持たせた進路選択を行う支援ができるのではないだろうか。

## ④ 海外留学経験者の採用に関連した就職情報検索サイトの活用

2008年、2010年の間、インターネットでの就職情報検索サイトは、海外留学経験の有無を採用条件とした検索項目を容易に探す事はできなかった。しかし、今では採用条件が検索項目で多様化し、数はまだ少ないが<sup>9</sup>、海外留学経験者を条件とした企業を容易に探す事ができるようになってきている。

しかし、大学の情報提供としては、関連リンクにそのような採用情報の提供を掲載している関連ウェブサイトの紹介が、先の2009年留学単位互換実績16単位以上認定者の多い大学（朝日新聞出版社 2011:119）の開示情報で見た限り、34校中2校だった。

このことから、留学経験者採用に特化した就職情報検索サイトと連携した支援も、工夫できる部分である。

## ⑤ 「卒業延期」<sup>10</sup>対応の活用

平成23年度「文部科学省調査」（文部科学省 2011:15）では、「卒業延期」の対応を、8.6%が認めており、3.1%が「検討中」、79.1%が「認めていない」という結果であった。

筆者は2010年8月～9月に学生総数に対して、卒業要件に16単位以上留学単位の

<sup>9</sup> ある就職情報検索サイトでは、2012年1月4日時点で、海外留学経験者を積極採用する企業の求人情報が20社であった。

<sup>10</sup> 卒業要件を満たした修業年限の最終年次で、就職活動等やむを得ない理由により一定の間、在学期間を延長する制度や対応。学費の減免措置、卒業延期の期間など大学によって異なる。

互換をした実績者数の比率が多い4校をインタビュー調査したが（朝日新聞出版社2010:109）、内2校は、卒業延期の対応を活用して、留学が就職活動時期に帰国できない場合の卒業延期と合わせて、留学と就職活動を連動させた支援を行っていたことが分かった。

そのことから、「卒業延期」の対応を活用する事によって、多少なりとも海外留学促進に繋げる事ができるのではないだろうか。

#### ⑥ 学生の就職活動と留学の状況把握

平成22年度「文部科学省調査」（文部科学省2010）では、「日本人学生における就職活動の海外留学後への影響について」の問いで、「就職活動を理由に海外留学を断念したケース」については、「把握していない」が44.4%、「ある」が4.8%で、「ない」（23.8%）と「全くない」（18.3%）の合計が42.1%である（文部科学省2010:12）。

当調査は、「就職担当部門」を対象に行った調査であるから、学生の直接の声であるかは定かでない。しかし、当調査の「就職活動を理由に海外留学を断念したケース」が「ない」、「全くない」が42.1%に対して、「ある」が4.8%であることから、「把握していない」44.4%に対して、就職活動を理由に海外留学を断念したケースや、海外留学経験が採用選考に優位に働いたと思うかどうか、卒業前に学生に提出させる「進路決定届」等の調査の活用で情報を得る工夫はできると思う。

#### ⑦ 学生の側からできる事についての情報提供

例えば、ある大学の学生は、留学中、友人に大手A企業を紹介されて興味を持ち、留学先で同企業の認知度アンケートをとっていた。帰国後にタイミングよく大学の就職担当者から同企業の採用活動の紹介を受けて内定した学生もおり、このように学生の就職活動体験記をウェブサイトで掲載している。

このことから、学生へ留学に際しての就職活動を事前に知ってもらうことで、留学を通じて自身の進路選択に繋がるような学びの幅も広がるのではないだろうか。

#### ⑧ 海外留学に関する大学の取組みについてのまとめ

前述したとおり、大学のウェブサイトから留学と就職に連動させた支援が明確に記述されていた大学は約5割であるから、当該大学の入学希望者のためにも、大学が対外的に、留学に関する就職支援情報を提供している点を広報する取組みが望まれる。

また、前掲「2」のような企業の採用時期や採用条件の幅が徐々に広がってきていることをできるだけ正確に把握して学生に伝えたり、例えば入学前は人材派遣会社、卒業後は紹介予定派遣といった人材派遣業界と企業・大学でタイアップしたギャップタームの活用で家計負担もできるだけ配慮した仕組みによる留学促進方法を考える等、大学からできる海外留学促進に向けた取組み余地は大きい。特に留学経験がある年長者をはじめ、社会全体で、多少の失敗も厭わず若年者の背中を押していく気運が、次世代の育成に功を奏すのではないだろうか。



#### 4. おわりに

最後に、これまでの知見を踏まえ、政策上の支援について期待したく、私見を述べる。

1つは、「新成長戦略」から、海外留学について、短期滞在や長期滞在等、国の予算措置が検討されてきたが、留学生受入れ側は、就職支援の項目で「外国人留学生就職指導ガイダンス、外国人留学生就活準備セミナーの開催」の予算枠がある一方、日本人学生の海外留学促進に関する就職支援の予算配分が見えにくいため、特に『グローバル人材育成推進会議 中間まとめ』の内容<sup>11</sup>も含めて今後の検討に期待する。

2つ目に、国の統計情報の充実に期待したい。

例えば、前掲でも触れた『学生の就職・採用活動に関する調査』(文部科学省 2010:11)は、国公私立の大学、短期大学及び高等専門学校(1,227校)就職担当部門へ実施しているが、「日本人学生の海外留学後の就職活動」で、「在学中に概ね3カ月以上の海外留学を経験した学生に対して企業が選考の際に評価しているか」については、「分からない」が53.8%と最も多い。また、留学経験の就職への影響については、「どちらともいえない」が46.2%と最も多い。」と調査の余地を残している。

日本学生支援機構では、「JASSO追跡調査」のほか、「留学経験者アンケート」<sup>12</sup>が行われたところだが任意の調査である。某大学や留学情報提供機関で開催した留学説明会に、ほぼ満席または立ち見席が出たほどの、日本人学生の留学への関心を筆者は目の当たりにし、何よりも、日本人学生の留学に対する生の声、彼らは本当に内向きなのか、なぜ、留学やボランティア活動で経験を積むことよりも、就職活動を優先せざるを得ないか、調査やインタビュー等で本音を知りたいと思った次第である。

海外留学に関して、大学や機関、団体等が学生へ独自に調査することもあるが、ここはやはり、学校基本調査のような国として調査できる何らかの方法があるのではないかと考える。可能な範囲で当事者から情報を得ることで、より効果的な政策立案に繋げることが出来ると思う。

むすびに、本稿では学生の海外留学促進に向けて社会全体で対策を考えているが、さらに一步、企業や大学の取組みを知る事により、それぞれの立場から改善できる点がないかといった観点から、既存のデータを分析し、考察してみた。

本来ならば、実際に学生や企業、大学等にアンケートやインタビューを行い実証すべきところ、本稿執筆時期としては新卒採用の最中につき、時を改めて研究を進めていきたい。また、幅広くご意見をいただければ幸いである。

<sup>11</sup> 同中間まとめでは、「情報共有を含む関係機関の組織化、国内・日系企業への就職支援を行う。(日本人学生への海外留学・生活支援情報や日本への帰国後の就職関連情報の効果的な提供等を含む)」等海外留学促進に向けた就職支援に関する課題が何点が盛り込まれている(グローバル人材育成推進会議 2011:14-9)。

<sup>12</sup> 2012年2月に行われた日本学生支援機構ウェブサイト上での海外留学経験者に向けたアンケート調査([http://www.jasso.go.jp/study\\_a/enquete2012.html](http://www.jasso.go.jp/study_a/enquete2012.html))

～ 引用（参考）文献 ～

1. 朝日新聞出版社, 2009, 『大学ランキング 2010年版』 5.1.
2. 朝日新聞出版社, 2010, 『大学ランキング 2011年版』 4.25, 109.
3. 朝日新聞出版社, 2011, 『大学ランキング 2012年版』 4.25, 119.
4. 一般社団法人 KIP 代表パッカーダ啓子+プロジェクト委員会, 2011, 『大学生による「国際化教育のあり方」の研究』 KIP 知日派国際人育成プログラム.
5. 学校と企業・経営者の交流活動推進委員会, 2004, 『「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果』 経済同友会.
6. 学校と企業・経営者の交流活動推進委員会, 2006, 『「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果（2006年調査）』 経済同友会.
7. 学校と企業・経営者の交流活動推進委員会, 2008, 『「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果（2008年調査）』 経済同友会.
8. 学校と経営者の交流活動推進委員会, 2010, 『「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果（2010年調査）』 経済同友会.
9. グローバル人材育成推進会議, 2011, 『グローバル人材育成推進会議 中間まとめ』.
10. 経済同友会教育委員会, 1999, 『「企業の採用と学校教育に関するアンケート調査」結果』 経済同友会.
11. 入学時期の在り方に関する懇談会, 2011, 『将来の入学時期の在り方について—よりグローバルに、よりタフに—（中間まとめ）』 東京大学.
12. 日本経済団体連合会, 2010, 『新卒採用（2010年3月卒業者）に関するアンケート調査結果』.
13. 日本経済団体連合会, 2011, 『新卒採用（2011年3月卒業者）に関するアンケート調査結果』.
14. 村上壽枝, 2011, 『大学教育のグローバル化を踏まえた進路支援についての—考察～派遣留学の進路支援事例から～』 桜美林大学大学院.
15. 文部科学省, 2010, 『平成22年度 学生の就職・採用活動に関する調査結果について』.
16. 文部科学省, 2011, 『平成23年度 学生の就職・採用活動に関する調査結果について』.
17. 文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣, 2011, 『新規学校卒業者等の採用拡大や採用選考における多様な経験の評価等に関する要請書』（平成23年（2011年）7月8日要請）.
18. 留学情報センター, 2005, 『「平成16年度海外留学経験者の追跡調査」報告書』 日本学生支援機構.

～ 資料集 ～

年	選考の際の評価に影響しない(n)	選考の際の評価に影響する(n)	その他(n)	評価の視点等のコメント
2010	134	66	20	<p>「選考の際の評価にプラスに影響する」は30%で、留学の理由とその成果が問われている。</p> <p>その他：                      ・あくまで総合的判断の一つ・人物による・ある程度は考慮する・本人の希望職種・能力によって影響・採用は行っていない・目的と留学先による・内容や語学力を確認した上で考慮・経験が知識や見聞を広げることにつながっていれば評価する・なぜ海外留学をし、どのように過ごし、何を得たかにより、影響する。</p> <p>※評価の視点内容：                      ・TOEIC、TOEFLなどの点数・グローバル感覚・国際的な視野を持っているか否か・何かに挑戦したという点・異文化理解・論理的思考・行動力・専門能力の保有・意欲・積極的取組姿勢・海外営業や海外駐在など向けの人材として評価・向上心・経験した内容・動機とその成果。</p>
2008	206	81	-	<p>2006年調査(72.9%)と大きな変化は見られない。評価の視点としては、留学の理由とその間の語学を含めた国際コミュニケーション能力や習得した技術、知識、専攻などの留学の成果が問われている。</p> <p>※評価の視点内容：・語学力・コミュニケーション能力・国際コミュニケーション能力・海外留学理由・海外留学目的・国際的な見方、考え方・留学時の経験内容・留学の成果・行動力・ハイタリティ・積極性・チャレンジ精神・人間的な成長度合い・海外現地の文化背景の理解・海外生活の経験・異なる文化の人々との交流経験・海外現地での文化体験・留学期間・単位取得の有無・留学で学んだこと・選考の学問分野との関連性・TOEICのスコア・日本の企業の中で順応できるか・国際的な見方、考え方・帰国後の計画性・海外事業への適性・多様性・海外留学に見える考え、行動特性・国際人としての資質・留学先の国・居住した国の一般知識教養・語学以外の選考基準は他の人と同様・目的意識を持った学生生活。</p>
2006	175	65	-	<p>「選考の際の評価に影響しない」が約7割(72.9%)と、2003年調査(68.4%)より増加。評価の視点としては、留学の理由とその間の語学を含めた国際コミュニケーション能力や習得した技術、知識、専攻などの留学の成果が問われている。</p> <p>※評価の視点内容：・語学力・国際コミュニケーション能力・期間・専門知識・目的意識が明確か・行動力・IT専攻の有無・行先・本人の積極性、精神力・留学先での専攻・国際的視点・異文化体験を評価する・経験の一部として評価している・どのような成長が見られたか・海外で得た技術、知識を実務に生かせるかどうか・当社事業の経験に寄与しているか、又は人間的成長が育まれているか・適切な時期に適切な留学をしたか。</p>
2004	160	74	-	<p>「選考の際の評価に影響しない」が7割弱(68.4%)。評価の視点としては、留学の理由とその間の経験、多様な価値観など。</p> <p>※評価の視点内容：・主体性、柔軟性、コミュニケーション能力・語学力・国際性・留学の経験内容により評価します・留学の目的と成果の中味により評価する・選考段階で同じ評価の場合、参考とする・留学で身につけた専門性と多様な価値観・留学理由、留学に向けての取り組み、学んだことなどを総合的に判断する・異文化経験を通じた思考の幅の広がり。精神的タフネスが養われているか。</p>

図表2：海外留学の経歴と選考の際の評価への影響についての参考データ

(出典：経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果(n = 企業数)

(経済同友会 2004:3-16, 2006:3-16, 2008:3-16, 2010:3-19)より筆者作成)