

『留学交流』

2015年 3月号

特集

外国人留学生のための  
留学後のフォローアップ



JASSO

独立行政法人

日本学生支援機構

Japan Student Services Organization

# 『留学交流』 2015年3月号 目次

## 特集 外国人留学生のための留学後のフォローアップ

- 【総括論考】** . . . . . 1  
外国人留学生のフォローアップ施策に関する6つの提言  
-「各国政府外国人留学生奨学金等による修了生へのフォローアップ方策に関する調査研究」より-  
Six Policy Proposals for Developing Effective Follow-up Programs for International Students: A Summary of Comparative Research of Follow-up Schemes Provided by Various Scholarship Programs  
立命館大学国際教育推進機構 准教授 堀江 未来  
HORIE Miki  
(Associate Professor, Ritsumeikan International, Ritsumeikan University)
- 【論考】** . . . . . 8  
元留学生外国人社員の就業の現状と課題 -2014年度調査中間報告を中心に-  
Current Trends and Agendas regarding Working Situation for Non-Japanese Employees Who Graduated from Japanese Universities: An Interim Report of 2014 Survey  
国士舘大学政経学部 准教授 横須賀 柳子  
YOKOSUKA Ryuko  
(Faculty of Political Science and Economics, Kokushikan University)
- 【論考】** . . . . . 22  
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-  
Current Situation and Plan of Career Support for International Students: Desired Career Strategy for International Students  
一般社団法人留学生支援ネットワーク 事務局長 久保田 学  
KUBOTA Manabu  
(Secretary General, International Students Support Network)
- 【事例紹介】** . . . . . 34  
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-  
Research on Employment Support for International Students by Japanese Universities: Summary and Future Prospect  
厚生労働省派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課 篠崎 まどか  
SHINOZAKI Madoka  
(Foreign Workers' Affairs Division, Ministry of Health, Labour and Welfare)
- 【事例紹介】** . . . . . 42  
東工大インドネシア人留学生会 -日本とインドネシアのかけ橋-  
PPI Tokyo Institute of Technology: Bridging Indonesia and Japan  
東京工業大学理工学研究科電子物理工学専攻  
東工大インドネシア人留学生会元会長 ヌルル ファジュリ  
Nurul Fajri  
(Department of Physical Electronics, Tokyo Institute of Technology)
- 【事例紹介】** . . . . . 48  
外国人留学生の就職支援に関する事例紹介 -活動の流れに沿った支援と指導実践-  
Examples of Employment Support for International Student: Support and Instruction along the Flow of the Activity  
宇都宮大学大学院 工学研究科 堀尾 佳以  
HORIO Kei  
(Lecturer for International Student, Faculty of Engineering, Utsunomiya University)



# 外国人留学生のフォローアップ施策に関する6つの提言

－「各国政府外国人留学生奨学金等による修了生への

フォローアップ方策に関する調査研究」より－

## Six Policy Proposals for Developing Effective

## Follow-up Programs for International Students:

## A Summary of Comparative Research of Follow-up Schemes Provided

## by Various Scholarship Programs

立命館大学国際教育推進機構 准教授 堀江 未来

HORIE Miki

(Associate Professor, Ritsumeikan International, Ritsumeikan University)

**キーワード：外国人留学生政策、外国人留学生フォローアップ**

### はじめに

外国人留学生のフォローアップとは、政府機関・高等教育機関・奨学金授与機関等が、学修課程を終えた元留学生に対して提供する様々な取り組みのことである。日本を含めた外国人留学生受入主要国における具体的なフォローアップ活動例には、卒業生ネットワークの構築、各国における同窓会組織の設立・運営、キャリア支援、機関紙の定期発行、再訪問機会の提供などがある（谷口他 2012）。その目的は、留学中に獲得された学修成果を引き続き高めること、本人の希望するキャリア展開の実現支援など多様である。

こういった元留学生に対する取り組みの意義が、日本の外国人留学生受入政策の議論の中で注目されるようになったのは、ごく最近のことである。1980年代に始まったいわゆる「留学生10万人計画」は、戦後から続く「経済支援モデル」（芦沢 2012）を踏襲した設計となっており、外国人留学生は日本における学修課程修了後直ちに帰国し、母国の発展に寄与することが前提とされていた。つまり、

元留学生に対する制度的な支援は設計されておらず、指導教員や友人等との間で個別に構築された関係を維持する以外は、元留学生の力量において先へ進むことが暗黙の前提となっていたといえる。しかし、近年「新成長戦略」の一環として留学生30万人計画が政策展開する中では、外国人留学生が修了後引き続き日本社会において活躍する、または、他国における活躍の中で日本社会の活性化に貢献するしくみをつくることが目指されるようになった。

### フォローアップの重要性

国費外国人留学生制度の成果に関する研究（谷口他 2011）では、多くの元国費留学生が日本で学んだことを誇りに思い、日本留学中に獲得した人的関係を維持していることが明らかとなった一方で、元国費留学生のネットワークが公的に出来上がっていないこと、また留学経験の効果を「長期的」かつ「波及的」に高める仕組みとしてのフォローアップ制度の充実が課題であることを指摘した。また、元日本留学生が社会で活躍する姿を見せることによって、日本留学の価値を次の世代に伝えられるとの考えから、フォローアップ施策の充実、優秀な外国人留学生の獲得にもつながることを指摘した。

有効なフォローアップ施策を展開することは、以下の二つの側面から重要である。一つは、元留学生個人の成長という視点から見た場合、留学後は、留学中の学修や経験を通じて学んだことを振り返り、成長を認識する上で重要な時期である。しかし、そういった自己の変化を適切に認識するためには、自分の経験を振り返り、客観的に分析したり、多面的な視点から検討したりといった、経験学習特有のスキルが必要となる。また、異文化経験を通じた学びは留学中やその直後で完結するものではなく、長い生涯にわたって、多様な社会的立場を経験する中でさらに深まることがある。つまり、それぞれの元留学生が留学経験の新たな価値に気づき、継続的な学びの姿勢を持ち続けるための働きかけを行うという点において、フォローアップ施策は重要な役割を果たす。

もう一つの視点は、政府機関・高等教育機関・奨学金授与機関等、留学機会を提供する側が、フォローアップによってその教育プログラム本体の価値を高めうるということである。先に述べたように、留学後の時期は個人の学びの質を高める機会であり、この部分に対して有効な取り組みが提供できれば、プログラム本体の教育的価値が高まるだけでなく、様々なキャリア支援を通じて社会的な活躍を後押しすることで、プログラムの「ブランド力」を高めることができる。また、同窓会などの修了生ネットワークは、世代や職種を超えたつながりとして活用される場となりうるし、それ自身が特別なコミュニティとして社会的に認知される可能性もある。

フォローアップの重要性は、アメリカ、イギリス、オーストラリア、フランス、ドイツなど外国人留学生受入主要国においても強く認識され、その外国人留学生受入政策や国費留学生制度（またはそれに準ずる制度）に組み込まれている。しかし同時に、どの国の政府関係者も、制度の充実が課題であると感じており、現行の制度に満足していないことも共通点として指摘された（谷口他 2012）。

## 日本の外国人留学生政策におけるフォローアップ施策についての6つの提言

本稿では、平成23年度文部科学省先導的・大学改革推進委託事業として筆者が関わった『各国政府外国人留学生奨学金等による修了生へのフォローアップ方策に関する調査研究』（以下、「本調査」）の結果をもとに、以下議論を進める。

本調査では、外国人留学生受入主要国であるアメリカ、イギリス、フランス、ドイツの他、近年積極的な外国人留学生政策を展開しているオーストラリア、中国、韓国、台湾を対象とし、各政府が外国人留学生受入の意義をどうとらえているかを比較検討した上で、政府機関・高等教育機関・奨学金団体等によるフォローアップ制度の事例を収集した。その結果、日本の国費留学生制度は、人数規模や支給額、年間予算等の面で非常に充実している一方、フォローアップ（及び、そこに連動するリクルーティング活動）の面で他国から学ぶべき点が多いことがわかった。言い換えれば、日本の国費留学生制度は、留学中の諸条件は非常に充実しているものの、留学前と留学後の段階においてそのプログラム本体の価値を高めるしくみを有していない。つまり、これら留学前後の段階において、既存の制度の価値を高める余地が大いにあると考えられる。

本調査においては、日本の外国人留学生政策におけるフォローアップ施策に対し、6つの提言を試みている。ここでは、国費留学生に限らず、広く日本の高等教育機関で学ぶ外国人留学生を対象と考え、これら6つの提言について一つずつ検討する。なお、フォローアップの具体的な各種事例については、本報告書（谷口他 2012）を参照されたい。

### 1. 文化外交政策としての国際教育交流政策のとらえ直し

提言の一つ目は、フォローアップのあり方を考える上で、まず外国人留学生受け入れ政策を文化外交政策の一部としてとらえ直すということである。上記各国においては、外国人留学生政策を経済・文化・外交戦略の一部として重視しており、特に政府奨学金制度の制度設計にその特徴が強く反映されている。例えば、アメリカのフルブライト、イギリスのチーヴニングのほか、フランスやドイツの国費留学生制度においても、優秀な学生を獲得することが最重要課題とされており、そういった世界の優秀な若者が、当該国の「関係者」となり、または「理解者」「支持者」として社会的な影響力をもちながら活躍することが、将来的にその国の国益につながるという考え方である。留学交流が、その当該国のソフト・パワー構築に貢献しうることは諸調査（Mashiko & Horie 2008 等）でも指摘されている。つまり、フォローアップの設計は、元留学生の個人の長期的な成長に資するものでありつつ、国や組織にとっての有益性も考慮すべきという観点である。

近年では、学生の国際流動性の高まりに伴い、複数の留学経験をもち、そのため複数の国・地域・機関に対して留学先アイデンティティを持つものも増えている。いかに当該国・機関を際立たせ、愛

着を持たせるかということも、重要な視点となりつつある。

## 2. 日本留学支援機関の海外拠点の量・質両面における拡充

効果的なフォローアップ活動を展開する上では、世界の各地で元留学生（及び留学希望層）にリーチアウトできる物理的な拠点があるとよい。先の国費留学生制度調査（谷口他 2011）での各国比較によって、国外において日本留学を支援する公的な拠点数が圧倒的に少ないことが明らかとなった。例えばイギリスのブリティッシュ・カウンシルは世界 110 カ国 197 都市に拠点を設けているほか、中国のように、海外の大学と連携することで、世界 96 カ国 332 カ所に孔子学院を展開した例もある。一方日本では、日本学生支援機構海外事務所が 4 カ国 都市とグローバル 30 拠点校が管轄するオフィス（海外共同利用事務所）が 8 カ所展開されている。日本の海外における公的な海外留学窓口を世界中の主要都市をすべてカバーする規模にまで増やすことは現実的ではないが、日本のその他の在外公的機関（日本学術振興会海外研究連絡センター、国際交流基金日本文化会館、日本文化センター、科学技術振興機構海外事務所など）や日本の各大学の海外オフィス等と連携すれば、同様の役割を果たすことができると考えられる。

各国の例では、元留学生が母国（またはその他の地域）で本人の希望するキャリア展開を実現させ、より高い社会的地位を獲得する過程を支援することで、留学で得た経験や学位の社会的価値を高めることをめざす取り組みが見られた。元留学生の社会的活躍は、その当該国への留学のブランド力や市場価値を高め、優秀人材の獲得にもつながる。こういった考えから、例えば、ブリティッシュ・カウンシルでは中東地域の元イギリス留学生の中堅キャリアを対象としたリーダーシップ・プログラムや、香港ではイギリスから帰国した元留学生に対する就職ガイダンスが開催されるといった例がある。こういった活動を展開する上では、活動に便利な拠点を物理的に有するというだけでなく、その現地社会事情を良く理解した上で有効な内容を提供するため、地域に根ざしたスタッフの働きに大きな意味があることがわかる。

## 3. 留学前から留学後まで連動した支援制度

先にも述べた通り、元留学生がそれぞれの社会で活躍する姿は、そのまま留学プログラムの社会的な評判につながる。また、次の世代に対して、元留学生が、留学経験をどう語るのか、積極的に勧めてくれるのか、さらには、優秀な外国人留学生獲得のための取り組みに協力してくれるのか、といったことはすべて、それぞれの留学経験や受入機関に対する直接的な評価の一部と見ることができる。極めて主観的ではあるが、社会的な評判に最も結びつきやすい部分でもある。各国政府関係者に対する聞き取りの中で、留学前・留学中・留学後と、サービスの質が変わらないことが肝心であり、留学前支援が充実していても、帰国後のサポートが疎かであれば、そのギャップが落胆をもたらし、留学

全体の印象の悪化につながる、という重要な指摘もあった。

外国人留学生のリクルートメントとフォローアップ段階を結びつけ、コミュニティを形成する事例もみられた。アメリカのフルブライトや東京財団ヤングリーダー奨学基金プログラムにおいては、留学前プログラムから奨学生としてのアイデンティティを持たせることが意図されており、留学後においても継続的な活動参加や組織運営への貢献が期待されていることが、事前から徹底して伝えられている。留学後はそういった立場から次代の奨学生に対する取り組みに関わることで、より奨学財団との絆を強めていくしくみがうかがえる。

#### 4. 既存の元日本留学生同窓会組織に対する重点的支援と関連機関との連携

元留学生や修了生のコミュニティの代表例は、同窓会組織である。各国の事例では、政府機関やそれに準ずる機関が各地での同窓会を立ち上げ、留学前と留学後の連動的な取り組みの中で活かされていることがわかった。元日本留学生の同窓会組織は公的には組織されていないものの、世界各地において私的なリーダーシップの下、多数設立されている。例えば、ミャンマー、インド、タイなどでは元留学生による団体が、日本留学に対する情報提供や日本留学試験等の運営にも関わっており、現地における日本留学の広報に大きな役割を果たしている。こういった組織に対する在外日本公館の関与や支援の度合いは様々であるが、いずれにしても限定的であり、こういった組織に対する財政的な支援や、団体間のネットワーク構築も、拠点機能を充実させる上で有効な手段と思われる。

しかし一方で、各国の政府機関やそれに準ずる機関が運営する同窓会においては、会員の獲得と保持が一番の課題と考え、運営で行き詰まりを感じていることも判明している。元留学生自身の同窓会組織への自主的な参加によってはじめて、当該政府は元留学生の情報を更新し、ネットワークを保持することができる。しかし、こういった従来型のネットワーキング活動への参加は任意である場合が多く、特に強い動機づけがない限り、継続的な参加が期待できない。長期にわたって活動している同窓会組織においては、設立時のメンバー（シニア層）と新たなメンバー（若年層）との間で活動に対する期待や興味、留学そのものに対する思い入れなどに対するギャップがあり、そのことが同窓会運営維持の課題となっている。

#### 5. オンライン・コミュニティの階層的な設定による元留学生の取り込み

上記のように、若年層を同窓会活動に取り込むための様々な方策が検討される中で、ソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）の活用によって「広く浅い」ネットワーキングの方法が試みられている。ブリティッシュ・カウンシルでは、SNS プラットフォーム上で、全世界や各国・地域におけるイギリス留学経験者をつなぐページを展開し、毎日登録者数を増やしているという。SNS 活用の最大の利点は、個人情報を獲得しなくとも個人とつながることができる上、住所変更等の影響を受けず

につながりが維持できるという点にある。また、利用者側にとっても気軽に参加でき、日々少しずつ元留学国や機関に関する情報に触れることができる。

一方、フルブライトや DAAD のように、独自のオンライン・コミュニティを立ち上げる例がある。この場合、情報提供対象を限定し、より個別に特化された内容を提供することができるが、日常閲覧が習慣化している一般的な SNS とは異なるプラットフォームにわざわざアクセスすることがハードルとなっており、利用者の定着率が極めて低くなりがちなのが大きな課題である。また、独自システムを管理するための経費が必要となる。

いずれにしても、元留学生に対して魅力的なコンテンツ（情報、イベントなど）を提供することが最も重要な課題であることは間違いない。東京財団ヤングリーダー奨学基金プログラムでは、元奨学生に対して日本の政策動向を英文でまとめたメールマガジンを発行しており、その内容に興味を持つ者は必ず連絡先の更新をしてくれるという。一方、イギリスのチャーヴィニング奨学金制度では、留学修了後においても奨学金受給者としての社会的役割を果たすため、連絡先情報等を必ず報告することになっており、日本の国費留学生制度においても同様の取り組みが可能と考えられる。

## 6. 修了生の研究活動支援のための再招聘や共同研究促進制度の充実

日本ではすでに、「帰国外国人留学生短期研究制度」や「帰国外国人留学生研究指導事業」を通じて、途上国に帰国した元国費留学生が研究目的で再度来日するための財政支援を行なっている。しかし、日本入国のためのビザ取得が困難なために、これら制度の利用が促進されない事実も指摘されている（太田 2011）。そのため、日本と査証相互免除条約を締結していない国・地域からの元留学生に対しては、研究目的での日本訪問においてはビザ発行の優遇措置をとることが有効に働くことが考えられる。同様に、日本の元国費留学生の多くは政府系または研究系の専門職についている（谷口他 2011）ことから、日本の研究者との共同研究などを通じて専門性を高める支援を行うことも有効である。彼らがそれぞれの専門の立場において価値のある成果をあげることができれば、それが日本への国費留学の市場価値を高めることにもつながるであろう。各大学や奨学財団においても同様に、元留学生がそれぞれの専門性を高めることに特化した取り組みを検討することができよう。有効な取り組みにおいては、同時に、様々な価値が各組織に還元されるであろう。

## おわりに：変化と多様性への対応

フォローアップの難しさは、総じて、対象となる「元留学生」が多様であるという点にある。留学時期や期間、分野、現在の職業などの広がりから考えると、彼らの興味関心やニーズを一括りにすることはできない。また、かつては有効に機能していた同窓会組織が世代交代の中で課題を抱えるようになるなど、「元留学生」の資質や留学経験に対する姿勢も変化している。本調査においても、各国・



組織が施行錯誤する中で、参考となる事例はたくさんみられたものの、成功事例として胸を張る組織は一つもなかった。今後、元留学生と組織の双方に意味のある形で新しいフォローアップ体制を構築する上では、変化と多様性への柔軟かつ細やかな対応が鍵となるだろう。

## 参考文献

Mashiko, E. & M. Horie. (2008). “Nurturing Soft Power: The Impact of Japanese-U.S. University Exchanges.” In Y. Watanabe & D. L. McConnell. (eds). *Soft Power Superpowers: Cultural and National Assets of Japan and the United States*. M.E. Sharpe: Armonk, NY.

芦沢真五 (2012) 「留学生受入と高度人材獲得戦略-グローバル人材育成のための戦略的課題とは-」『留学交流』Vol. 10, 1-14.

太田浩 (2011) 「日本から帰国した中国人大学院留学生に対する支援をどうすべきか-中国調査から見てきたもの-」高橋五郎・加治宏基他『中国の国際的人材における日本理解者の確保・養成に関する日中共同研究-日本への大学院留学生の帰国後フォローアップ施策のあり方-』平成 22 年度外務省日中共同研究交流支援事業 (愛知大学)、130-133.

谷口吉弘他 (2011) 『国費外国人留学生制度の成果・効果に関する研究』平成 22 年度文部科学省先導的の大学改革推進委託事業 (立命館大学) [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/itaku/1307282.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/1307282.htm)

谷口吉弘他 (2012) 『各国政府外国人留学生奨学金等による修了生へのフォローアップ方策に関する調査研究-主要な各国政府、海外の主要大学の取り組み-』23 年度文部科学省先導的の大学改革推進委託事業 (立命館大学) [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/itaku/1330395.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/1330395.htm)

# 元留学生外国人社員の就業の現状と課題

—2014年度調査中間報告を中心に—

## Current Trends and Agendas regarding Working Situation for Non-Japanese Employees Who Graduated from Japanese Universities: An Interim Report of 2014 Survey

国士舘大学政経学部 准教授 横須賀 柳子

YOKOSUKA Ryuko

(Faculty of Political Science and Economics, Kokushikan University)

キーワード：元留学生外国人社員、留学時—入社後のキャリア形成、外国人留学生フォローアップ

### はじめに

近年、日本社会における労働力人口の減少と日本企業のグローバル化の進展により、日本企業での高度人材としての外国人社員の需要がますます高まっている。リーマンショックや東日本大震災の影響により一時停滞していた外国人留学生の就職状況も、日本経済の景気とともに回復してきており、2013年に日本の企業等への就職をした元留学生は11,647人となった(法務省入国管理局2014)。

また政府、経済界からは、これからの日本社会には短期滞在者ではなく、定住する移民としての外国人受け入れが必要であるとの声が上がってきており(自由民主党外国人材交流推進議員連盟2008、日本経済団体連合会2008)、日本での教育を受け、日本社会・文化に精通した高度人材かつ定住者予備軍としての外国人留学生への期待が高まっている。

大学等高等教育機関においても18歳人口減少は大きな影響を及ぼしつつあり、入学定員確保が経営の重要課題となっている。入学時点での質量ともに優れた人材確保の成否は、その機関から輩出された卒業生たちの進路実績にかかっていると看做しても過言ではないだろう。政府によって大学等でのキャリア教育が義務化されて以降(文部科学省2010)、在学中の学生の社会的・職業的自立に向けた支援は充実化してきているが、卒業後のフォローアップについては体制が十分に整備できているとは言

い難い。

今後、日本社会にどのような外国人を受け入れていくべきなのかを検討するためには、すでに高度人材として日本企業に就職している元留学生の意識・行動の実態を探り、彼らを受け入れた大学、企業での人材育成のあり方を検討する必要があるのではないだろうか。

そこで、本稿では日本企業に就職した元留学生外国人社員の就業実態についての調査を基に、先行研究の調査による知見を加えながら分析し、日本企業の高度人材として活躍する元留学生の現状と課題について論じたい。

## 1. 研究概要

当調査は、日本企業での元留学生外国人社員の人材活用について、外国人社員側と企業側の双方向からその促進・阻害要因を実証的に明らかにし、高度人材の有効な活用の方法を探求することを目的とした実証的研究<sup>1</sup>の一部である。2014年度は外国人社員を対象に、2015年度は受け入れ企業を対象に、定量・定性の両タイプの調査を実施し、元留学生外国人社員の組織社会化（組織への適応）の実態、企業の人材活用の実態を解明することで、その成功要因を探究しようとするものである。

本調査の対象者を「元留学生」外国人社員としたのは、就職する数年前から日本社会で生活してきた外国人留学生としての経験が、職業探索段階での行動や職業選択の決定に影響を及ぼすのではないかという仮説に基づいている。つまり高度人材のキャリア形成を入社後の一時点での状態としてではなく、就職前から入社後の現在に至るまでの過程として探る必要があると考えたためである。この実態調査によって得られた成果は、外国人社員を受け入れた企業による有効な人材活用の策を探るためだけでなく、それ以前の高等教育機関の中での人材育成のあり方にまで遡及して再検討するために用いようとする視座に立つ。

本稿で報告するのは、2014年10月～2015年1月に日本国内在住の企業／団体機関に勤務する元留学生外国人社員を対象に実施したWEBアンケート（日本語による選択式・自由回答を含む・無記名調査）の結果である。調査依頼件数は、FacebookやメーリングリストなどSNSによる情報伝達も含まれるため厳密には不明だが、外国人社員に直接依頼したものと雪だるま方式による紹介者からの間接的依頼を含めて、窓口としては約334件依頼をし、有効回答は115件であった。

調査データは現在分析中であり、本稿では第一次集計結果の一部のみを速報として報告する。主な質問内容は、1. 属性、2. 日本での就職前段階での 1) 日本での就職を決定した時期、2) 日本での就職を希望した理由、3) 日本の企業に関する知識を獲得した方法、3. 就職後段階での 1) 希望業種と現実の一

<sup>1</sup> 当研究は、独立行政法人日本学術振興会による科学研究費（基盤(c)課題番号：26380651、2014年～2016年）を受託し実施した、「日本企業による元外国人留学生の高度人材活用に関する実証的研究」の一部である。研究者は、坪井健（駒澤大学）、宮城徹（東京外国語大学）、横須賀柳子（国土館大学・科研代表者）、中井陽子（東京外国語大学）であり、坪井・宮城が定量調査、横須賀・中井が定性調査を担当している。本稿で扱う調査結果は4名を代表して、横須賀が報告するものである。

致、2)勤務年数・配属年数・役職、3)転職経験、4)仕事の満足度、5)工作上感じる問題、4. 将来の展望として、1)日本での希望継続勤務年数についてである。

## 2. 調査結果

### 2-1. 属性

本調査の回答者は、男性 60 名、女性 55 名の合計 115 名である。現居住地、年齢、合計滞日年数、出身国/地域、最終学歴、専門・専攻、在留資格、現在勤務している企業・団体の業種、企業・団体の資本、従業員(正社員)数、職種内容に関しては、表 1 に示した通りである。

以下では、このような元留学生外国人社員が、日本で就職する前にどのような職業探索行動をしたか、就職後から現時点までどのような就業をしてきたのか、今後の職業生活についてどのような展望を立てているのかについて、結果を分析、考察していく。

表 1 属性

性別		現居住地		年齢	
	人数 (%)		人数 (%)		人数 (%)
男性	60 (52.2)	東京都	67 (58.3)	24歳以下	6 (5.2)
女性	55 (47.8)	関東(東京都以外)	35 (30.4)	25-29歳	50 (43.5)
無効	0 (0.0)	関西・中部・中国・四国・北海道	12 (10.4)	30-34歳	34 (29.6)
【合計】	115 (100)	無効	1 (0.9)	35歳-39歳	17 (14.8)
		【合計】	115 (100)	40歳以上	8 (7.0)
				無効	0 (0.0)
				【合計】	115 (100)

合計滞日年数		出身国/地域		最終学歴	
	人数 (%)		人数 (%)		人数 (%)
4年以下	16 (13.9)	中国	60 (52.2)	大学	45 (39.1)
5-9年	50 (43.5)	ベトナム	7 (6.1)	大学院(修士)	48 (41.7)
10-14年	35 (30.4)	マレーシア	6 (5.2)	大学院(博士)	13 (11.3)
15年以上	14 (12.2)	インドネシア	6 (5.2)	専門学校	5 (4.3)
無効	0 (0.0)	韓国	4 (3.5)	短大	1 (0.9)
【合計】	115 (100)	オーストラリア	4 (3.5)	その他	3 (2.6)
		ネパール	4 (3.5)	無効	0 (0.0)
		台湾	4 (3.5)	【合計】	115 (100)
		タイ	3 (2.6)		
		ミャンマー	2 (1.7)		
		ハンガリー	2 (1.7)		
		パプアニューギニア	1 (0.9)		
		モンゴル	1 (0.9)		
		ルーマニア	1 (0.9)		
		ブラジル	1 (0.9)		
		スリランカ	1 (0.9)		
		シンガポール	1 (0.9)		
		ヨルダン	1 (0.9)		
		ポーランド	1 (0.9)		
		ブルガリア	1 (0.9)		
		カンボジア	1 (0.9)		
		バングラディッシュ	1 (0.9)		
		アメリカ	1 (0.9)		
		フィリピン	1 (0.9)		
		無効	0 (0.0)		
		【合計】	115 (100)		

## 専攻・専門

	人数	(%)
人文科学	14	(12.2)
社会科学	51	(44.3)
理工・自然科学	44	(38.3)
その他	6	(5.2)
無効	0	(0.0)
【合計】	115	(100)

## 在留資格

	人数	(%)
人文国際	72	(62.6)
技術	43	(37.4)
無効	0	(0.0)
【合計】	115	(100)

## 現在勤務している企業・団体の業種

	人数	(%)
販売・運送・サービス業	24	(20.9)
機械・化学・農業・工業・製造業	32	(27.8)
IT・通信・メディア	30	(26.1)
教育	10	(8.7)
銀行・証券・投資・税務・コンサル	9	(7.8)
不動産・建設業	5	(4.3)
その他	5	(4.3)
無効	0	(0.0)
【合計】	115	(100)

## 企業・団体の資本

	人数	(%)
日系	102	(88.7)
外資系	13	(11.3)
無効	0	(0.0)
【合計】	115	(100)

## 従業員(正社員)数

	人数	(%)
10～49人	11	(9.6)
50～99人	13	(11.3)
100～499人	31	(27.0)
500～999人	8	(7.0)
1,000～4,999人	15	(13.0)
5,000～9,999人	8	(7.0)
10,000人以上	27	(23.5)
不明	2	(1.7)
無効	0	(0.0)
【合計】	115	(100)

## 職種内容

	人数	(%)
販売・営業	26	(22.6)
技術開発	17	(14.8)
情報処理	14	(12.2)
経営・管理業務	24	(20.9)
海外業務	11	(9.6)
設計	6	(5.2)
教育	4	(3.5)
会計業務	2	(1.7)
翻訳・通訳	2	(1.7)
調査研究	3	(2.6)
広報・宣伝	3	(2.6)
国際金融	1	(0.9)
コピーライティング	1	(0.9)
貿易業務	1	(0.9)
その他	0	(0.0)
無効	0	(0.0)
【合計】	115	(100)

## 2-2. 日本での就職前段階

本節では、元留学生社員の就職前の職業探索段階での意識・行動についての結果を報告する。

## 1) 日本での就職を決定した時期

日本での就職をいつ考えたのかについて質問したところ、最も多かったのが「日本に留学中」(72.2%)であった。日本では、企業による新卒一括一律採用の雇用慣行に従い、大学在学中に就職活動を始めることが通例であることから、必然的に留学中に進路決定をしたといえるだろう。

「初めて就職した国はどこか」についての質問では、「日本」が76.5%であったが、日本以外の国での就業経験も21.7%いたことから、海外で初職に就き、国を移動して日本で転職した者も含まれていることも、「日本留学前」という回答の一因かもしれない。

回答者の中には、短期留学で日本の大学あるいは予備教育機関に一度入学し、その後母国の大学／大学院を卒業してから、あるいは母国で就業してから、再び就職を目指して日本に戻ってきたような「日本 U ターン」者もいるため、「日本に留学する前」(17.4%)や「日本留学を終了した後」(7.8%)に日本での就職を検討した可能性もある。

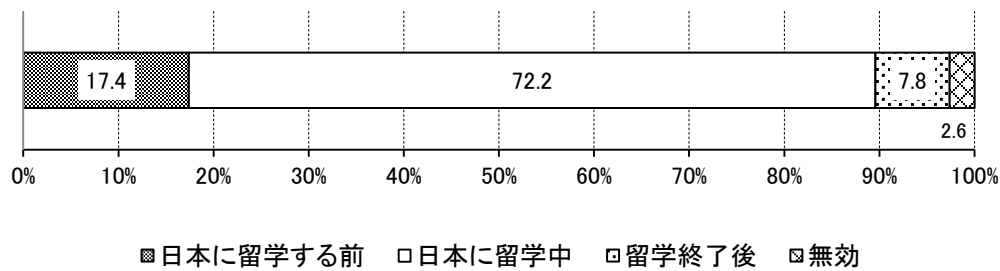


図1.日本での就職を考えた時期

## 2) 日本での就職を希望した理由

日本で就職しようと思った理由(複数回答)については、「大学(院)卒業/修了後すぐに母国で就職するよりも、日本で就職経験を積んで母国に帰った方が、より良い仕事ができると思ったから」の回答が最も多く(51.3%)、次いで、「日本の大学で勉強した知識を活かせると思ったから」(38.3%)、「母国で就職するよりも日本の企業の方が、給与など経済的な待遇がいいと思ったから」(35.7%)、「日本の経営方法、技術などを学びたかったから」(35.7%)、「将来はずっと日本に住みたいと思っていたから」(23.5%)となった。

この結果からは、将来のキャリアのために日本での就業経験が有利に働くであろうという展望に立つ元留学生の姿がみてとれる。日本企業では、特殊技能が求められる分野以外の文系・社会系などの専攻学生は職種未定のまま採用されるため、大学で勉強した知識と職務能力は必ずしも一致しない場合が多い。しかし、本調査で「日本の大学で勉強した知識を活かせると思ったから」が第2位に挙げられたのは、「技術」を専攻・専門とし、かつ大学院修了の高学歴な回答者が多いことが影響しており、第3位の「日本の経営方法・技術を学べる」ことを評価する態度にも結びついていると考えられる。母国の事情と対比し、「日本企業の待遇面等」のメリットを活かそうとする傾向も見られる。

日本で修めた高い学位に就業経験を加えて、留学・就業を通して得た知識・技術や日本語・日本文化能力を活用しつつさらに自己価値を高めることで、将来母国に帰国したとしてもキャリア・アップを図れると考える元留学生像が浮き彫りとなった。

本回答中、「将来はずっと日本に住みたい」は23.5%を示しているが、筆者が実施した現役留学生対象の就職活動に関する先行研究の調査(横須賀・小熊2006、横須賀印刷中)<sup>2</sup>では、近年の特徴的な傾向として、この「将来はずっと日本に住みたいと思うから」日本で就職したいとする人の割合が増

<sup>2</sup> 各調査回答者の属性は異なるが、2004年3月に卒業/修了見込みの外国人留学生を対象に実施した全国調査(横須賀・小熊2006)でも、同じ形式で同じ選択肢を設けて質問した。約10年前、日本就職希望者179名中、この「将来はずっと日本に住みたいと思っていたから」を選択したのは5.6%のみであった。また、筆者の勤務校である国土館大学に在籍する外国人留学生を対象に実施した経年調査でも全く同じ質問をしたが、「将来はずっと日本に住みたいと思っていたから」の回答は、2004年度の日本就職希望者59名中の1.7%から2012年度の希望者136名中の16.9%へと増加した(横須賀印刷中)。

加してきていることが明らかになっている。日本で留学を経験し日本での就職を希望する者たちの中で、日本での就業の長期的展望と定住化志向が高まっているようである。

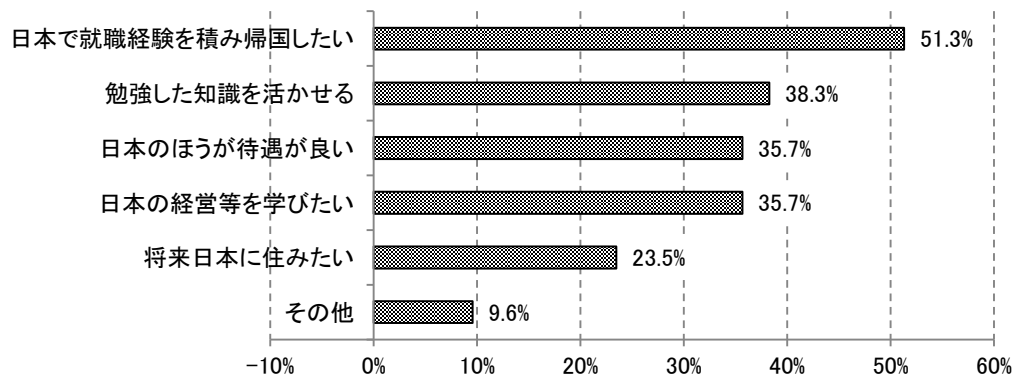


図2.日本での就職を希望した理由(複数回答)

### 3) 日本の企業に関する知識を獲得した方法

就職する前に、日本企業全般についての知識をどのように得たかを、複数回答で尋ねたところ、上位2位の「日本で就職活動を経験した」(53.9%)と「日本でアルバイトを経験した」(50.4%)がそれぞれ半数を超えた。次いで、「日本企業に勤務する知人から話を聞いた」(39.1%)、「大学や大学院で、日本の経営学・経済学などの勉強をした」(32.2%)が続く。日本企業に直接接触する「就職活動」、「アルバイト」の就業経験は、社会的実践によって企業に関する多くの知識を得る機会となっているようだ。

「知人などとのネットワーク」を含めると、直接的で能動的な方法による情報・知識収集の方が、「大学での経営学や経済学などの科目履修」や「マンガ・映画など」のメディア作品のような間接的な方法よりも利用度が高いことがわかる。

内閣府委託の「平成24年度若年者のキャリア教育、マッチング、キャリア・アップに係る実態調査」の結果からは、「就職活動期間中に企業への理解が深まっていた者ほど勤務先への満足度が高い」(内閣府2014a)という指摘がされており、このことから、就職活動は企業情報収集のための有効な手段であるといえよう。

一方、就職活動と同様の企業に関する直接的な情報収集・知識獲得の機会である「インターンシップ」の利用は約2割にとどまっている。また、就職前の企業による事前研修も2割程度で多いとは言えない。また、就職前に「日本の会社の知識はなかった」と回答した者も約1割いた。

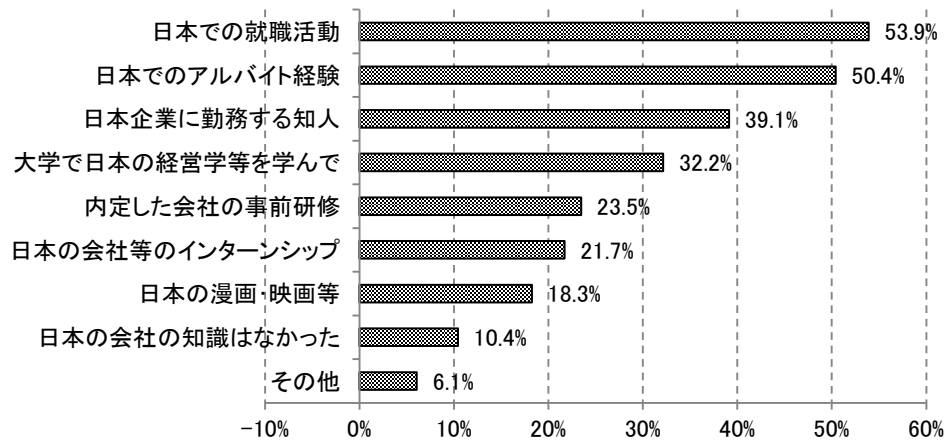


図3.日本企業の知識を得た方法(複数回答)

### 2-3. 日本企業・団体への就職後段階

前節では、就職前のキャリア探索行動について述べたが、本節では、就職後のキャリア形成に関する意識・行動について報告する。

#### 1) 就職前の希望と現勤務先企業業種

「日本で初めて就職する際に希望していた業界と、現在勤務している企業・団体の業界は同じか」を尋ねたところ、「同じ業界」が66.1%、「違う業界」が31.3%という結果になった。過半数の元留学生が希望通りの業界に就職できたということである。

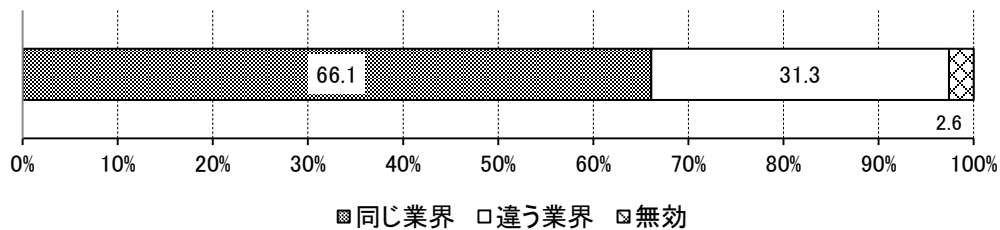


図4.就職前に希望した業界と現在の業界

#### 2) 勤務年数・配属年数・役職

現在の企業での勤務年数では、「1年」が41.7%で最も多かった。次いで「2-3年」が31.3%、「4年以上」は27%であり、勤務年数「3年」以下の者が7割以上を占めている。「8年」以上になると各0.1%と少なく、最長は「14年」(0.1%)であった。

現在の部署での配属年数のうち、最多は「1年」で52.2%、次に「2-3年」が27.8%であり、回答者の8割を占めている。ほとんどの人が同一部署で勤務するのは「3年」以下であることがわかる。「4年



以上」は 20.0%、「9年」以上となると各 0.1%と少なく、最長は「14年」(0.1%)であり、勤務年数とほぼ同じ傾向を示している。

「現在役職(部長、課長、係長)に就いているか」という問いに対しては、「いいえ」が 88.7%、「はい」が 11.3%となり、回答者のほとんどが一般社員である。

属性の項でみたとおりに、本回答者の年齢層の多くは「25-29歳」(43.5%)、「30-34歳」(29.6%)であるので、彼らの入社年齢を 25~29歳だとする<sup>3</sup>と、このような結果は妥当だと考えられる。

勤務年数、配属年数ともに「3年」というのが一つの区切りの単位のようなのだが、そこには企業側の人事異動サイクルや在留資格の有効期間などの社会的環境のほか、業務・職務に対する自己の適性や満足度などによって、今後の職業人生を見極めようとする外国人社員自身の意図も働いていると推測される。

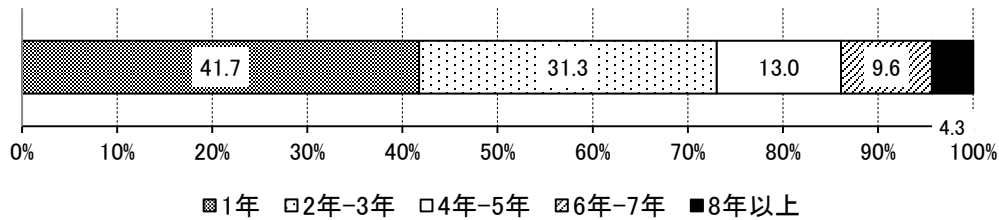


図5.現在の企業での勤務年数(2年毎)

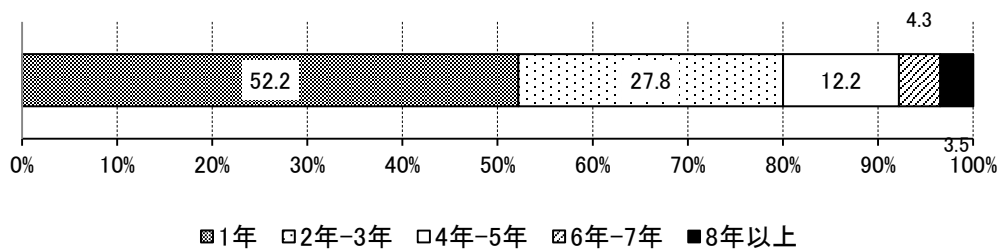


図6.現在の部署での配属年数(2年毎)

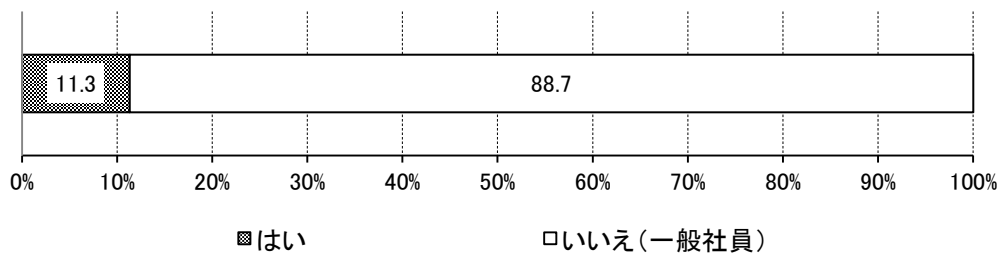


図7.役職の有無

<sup>3</sup> 一般的に外国人留学生の方が日本人学生より大学卒業/大学院修了時の年齢が2、3歳高い。

### 3) 転職経験

日本で就職した後の転職経験については、「転職したことがある」は33.0%であり、回答者の7割弱は最初に就職した企業・団体に勤め続けているようである。

転職経験者（33.0%）に転職した回数を尋ねたところ、「1回」（63.2%）、「2回」（26.3%）、「3回」（7.9%）、「4回以上」（2.6%）という結果となった。

アジア8カ国の大卒20～39歳を対象に実施した調査（荻原 2013）によると、日本の転職回数は「0.87回」で、経験者の5割強が3年未満で転職しているということだ。その数値と本調査回答者の転職回数を比べると、本回答者の転職回数は若干多いようだ。

なぜ転職したのかについて自由記述で回答してもらったところ、多様な理由が挙げられた。例えば、「キャリア・アップ」という自己向上のためや、「やりたいことが違うと気づいた」といった職務のミスマッチ、「企業再編」、「倒産」などの企業側の環境変化、「職場の人間関係」「労働条件が悪い」といった職場環境の問題などである。「企業の外国人への理解不足」と同時に「本人の日本企業文化の理解不足」という相互の理解不足を問題とした声もあった。

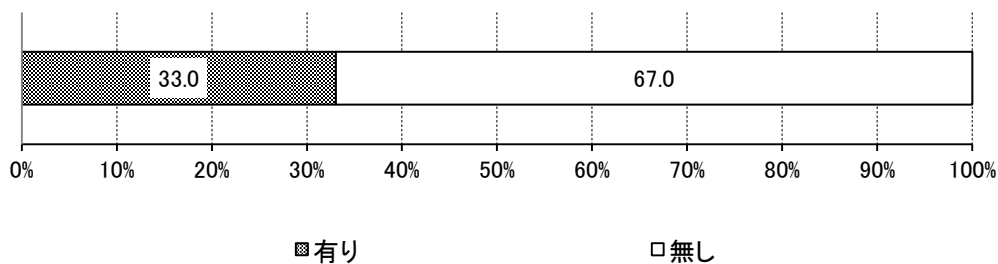


図8.日本での就職後の転職経験

### 4) 仕事の満足度

現在の仕事に満足しているかという質問では、「非常に満足」が10.4%、「満足」が48.7%で、これらを合わせた「満足派」が6割弱となった。一方で、「非常に不満」と回答した者はおらず、「不満」も12.2%に留まっており、「不満派」は圧倒的に少ない。「どちらとも言えない」（23.5%）という回答もあるが、全体として回答者の多くは現在の仕事に満足しているようである。

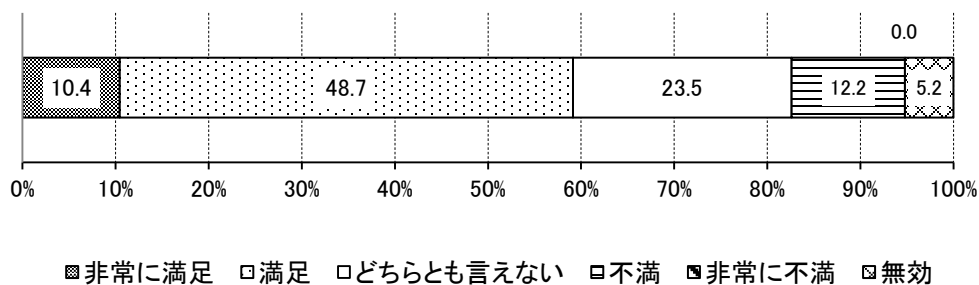


図9.現在の仕事の満足度

## 5) 仕事上感じる問題

回答者は現在の仕事に概ね満足しているようであるが、「仕事上、言語・文化・習慣の違いが問題に感じることもあるか」の問いに対しては、「ある」(60.9%)の方が「ない」(33.9%)よりも多かった。つまり、約6割の人が業務遂行上、なんらかの問題を感じる経験をしているのである。

自由記述による回答から例を挙げてみると、「敬語」、「ビジネス日本語」、「微妙なニュアンス」を含んだ表現の仕方などの言語の問題や、「指示」、「報・連・相」、「飲み会」などのコミュニケーションの問題、「業務の仕方」、「外国人扱い」、「男女不平等」、「縦社会」、「ワーク・ライフ・バランス」などに関する「日本人の考え方・価値観」と自身の価値観とのギャップなどを指摘するものが多かった。

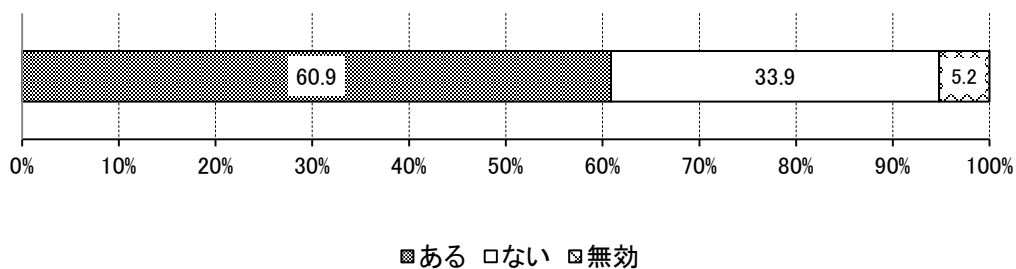


図10.仕事上、言語・文化・習慣の違いで感じる問題

## 2-4. 将来の展望

前節では、就職後から現在に至るキャリア意識・行動について報告したが、本節では彼らの今後の展望について述べる。

### 1) 日本での希望継続勤務年数

これからあと何年ぐらい日本で勤務したいかという質問をしたところ、最も多かったのは「わからない」で、27.8%であった。次が、「5年位」(22.6%)、「3年位」(16.5%)、「定年まで」(12.2%)が続く。総じて日本での希望継続勤務年数は、5年以下の短期間を希望する者と、定年までの長期的展望に立つ者、未定の者の3者に分かれた。

「わからない」という回答者が最多だった背景には、第2-3節第2項で前述したとおり、勤続年数・同部署配属年数が比較的短いために今後の見極めが付けにくいこと、また、約9割の回答者が25歳～39歳であることから、職業人としてだけでなく、結婚や育児など家庭形成者の役割も含めた人生設計をする時期にあるために判断が付けにくいことの原因のほか、帰国するか判断にはその時点での母国の経済状況、日本との政治的関係の諸事情などもあると推測される。

この「未決定者」が、今後どの程度の期間日本で継続勤務しようとするか意思決定にもよるが、第2-2節第2項の「日本で就職を希望する理由」で述べたような定住化志向が高まっているとすると、

「定年まで」日本で勤務するという長期的展望者が今後増えていく可能性もあるのではないだろうか。

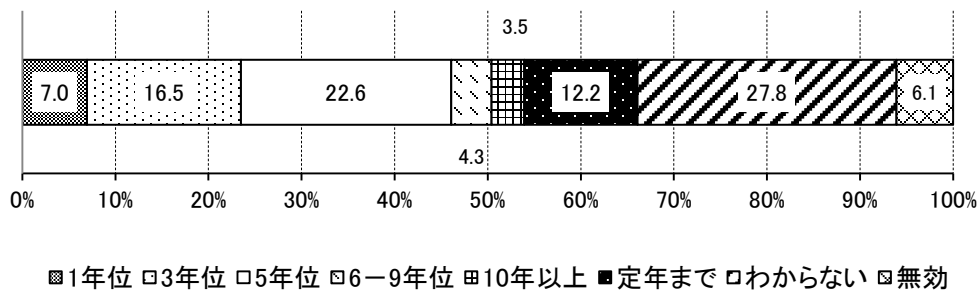


図11.日本での希望継続勤務年数

### 3. 考察

本調査の対象者を「元留学生」外国人社員としたのは、就職前の職業探索段階においてすでに日本社会に身を置いていた元留学生と滞日経験のない海外大学卒業者とでは、日本文化・社会に関する情報・知識に関して質、量ともに差があるのではないかと考えたためである。

調査結果として、日本留学中に日本での就職を決定する人が多かったのは、日本企業の雇用慣行上、大学在学中に職業選択を余儀なくされるといった社会的背景があるからだろう。しかし、卒業まで日本社会で生活し、大学でのキャリア指導を受けながら数年間かけてキャリア形成をしていけるのは、日本への留学経験者の最大の強みだといえる。本調査の結果からは、元留学生としてのメリットを生かすために、主に三つの課題が見えてきた。

まず一つ目の課題は、就職前に十分に準備をし、自身の希望や期待と入社後の現実とをできるだけ一致させるようにすることである。就職前の準備としての基本は、日本企業に関する情報や知識の獲得である。職業決定にとって重大な「就職活動」が、日本企業についての知識獲得のために最も多く利用されていることが判明した（第2-2節第3項）。また、内閣府委託調査による就職活動時期での企業の理解の深さが就職後の満足度に関連するという示唆（第2-2節第3項）からも、在学時代に直接的な接触からの企業情報を積極的に求める必要性が指摘できる。

特に2015年卒業者からは就職・採用活動開始時期が後倒しされた<sup>4</sup>ため、就職活動の期間が短期化された。短期間で自己の適性に合った職業を決定するには、それまでに獲得した企業に関する情報・知識量が物を言うだろう。幼少期から様々な形で企業に触れている日本人学生と競争しなければならない外国人留学生は、就職活動に臨むまでにできるだけ多くの情報を収集し、企業現場で就業体験などをして、自身の希望や期待が企業での現実と一致しているかどうかの検証を試みるべきだ。直接的かつ効率的な方法としては、就職活動のほかに日本人とのネットワーク形成、インターンシップによ

<sup>4</sup> 安倍首相の経済界に対する要請を受け、企業による広報活動の開始時期が12月1日から3月1日に変更することが閣議決定した（内閣府2014a、内閣府2014b）。

る社会実践なども活用できる。職業選択のために有益な予期的情報を得るためには、外国人留学生自身の努力とともに大学による就職支援の強化、卒業・修了後の外国人留学生のフォローアップ体制構築<sup>5</sup>、企業による職業実習や入社前研修などの体制整備が求められる。

二つ目の課題は、就職後の職場での言語・文化・習慣の違いによる問題の解消である。過半数の回答者が現在の仕事に満足感を示していたものの、職業領域内での日本語使用のハンディや文化的価値観の違いによる業務遂行上の問題を感じていないわけではなかった（第2-3節第4項・第5項）。不満足に感じている者やネガティブな理由から転職を経験する者の存在も無視できない（第2-3節第3項・第4項）。日本社会での生活経験が長く、日本語・日本文化に精通した元留学生であるとはいえ、日本人的思考に基づく仕事の仕方に違和感を覚えることもあるようだ。仕事領域での過重な負担が私生活への影響を及ぼすことへの抵抗感を覚える外国人社員も少なくない。外国人の扱いに慣れていないといった意見からは、グローバル化を標榜しつつもまだ外国人社員受け入れの経験が浅い企業などでは、彼らに対する十分な理解ができていないのではないかと推察される。

外国人社員が感じる問題の原因は当然ながら、外国人自身と受け入れ側企業の両者に帰するに違いない。よって、問題の解消に向けては、外国人自身と日本企業が相互に歩み寄る形で双方の満足感を高める状況を整え、多様な文化を背景にした人間同士が相乗効果を生むような異文化シナジーの活性化に向けて、一層の努力が必要となるだろう。

三つ目の課題は、日本社会全体としての高度人材の受け入れの準備である。今回の元留学生外国人社員対象調査および他の外国人留学生対象調査から、約10年前と比べると、日本での就業希望期間がより長期化している傾向がみられた（第2-2節第2項、第2-4節第1項）。外国人社員の国家間移動には自己の欲求だけではなく、経済的・政治的な社会事情などが影響するため、今後もこの傾向が続くかどうかは不明であるが、本回答者の中にも「帰化」した者（4名）、「永住者」、「配偶者」の在留資格をもつ者（各4名）がいる。また、5割弱が既婚者で、このうち約6割の配偶者は同国人であり、中には、子どもや高齢の親などの家族の帯同を希望している者もいる。

政府は高度人材外国人の受け入れを促進しようと体制を整えつつある<sup>6</sup>が、今後は高度人材として就労する外国人社員だけではなく、彼らの家族統合にまつわる新たな外国人移民のための社会保障など社会的コストの増大も見込んでいかなければならないだろう。

現在、労働力人口の減少という深刻な問題を抱える日本社会は、高度人材としての外国人の活躍をどのように期待しているのか、18歳人口減少による定員割れの危機にあえぐ大学は、なぜ外国人留学生を受け入れるのか、といった根本的な問いに立ち返る時期にきている。今後も卒業留学生の就業動

<sup>5</sup> 横須賀（2010）では、卒業・修了後の外国人留学生のフォローアップ体制構築の必要性を説いたが、その後5年が経過した現在も、状況はさほど変わっていないようである。

<sup>6</sup> 例えば、2012年5月からは、高度人材外国人に対しポイント制を活用した出入国管理上の優遇措置を講ずる制度を導入している。本回答者の中にも、すでに高度人材としての「特定活動」の在留資格保持者が2名いる。

向を注視し、高度人材の受け入れや人材育成のあり方について検討しつつ、必要な体制を整備していくべきである。

## おわりに

以上、本稿では日本企業に就職した元留学生外国人社員の就業実態について調査の一部を報告しつつ、現状と課題について分析、考察してきた。十分なサンプル数ではないが、先行研究の調査による結果などを加えることで多角的な考察を試みた。しかしながら、本稿で報告したのは、アンケート調査結果の一部であり、自由記述回答の精査、他の回答結果の分析、インタビュー調査による質的分析は今後の課題として残されている。また、2015年度は外国人社員受け入れ企業対象の調査を計画しているが、今後はその結果を含めて、より複合的視点から高度人材活用のあり方について検討していく。これらの論考については別稿に譲りたい。

## 謝辞

本稿の執筆にあたり、調査にご協力いただきました元留学生外国人社員の皆様、また、回答候補者を紹介して下さった方々に深く感謝いたします。

## 参考文献

自由民主党外国人材交流推進議員連盟(2008)「人材開国!日本型移民政策の提言—世界の若者が移住したいと憧れる国の構築に向けて」

<http://www.kouenkai.org/ist/pdf/iminseisaku080612.pdf> (2015年2月21日閲覧)

内閣府(2014a)「就職・採用活動開始時期の変更について」首相官邸 HP

[http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ywforum/zikihenkou\\_info.html](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ywforum/zikihenkou_info.html) (2015年2月21日閲覧)

内閣府(2014b)「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」(平成25年6月14日閣議決定)首相官邸 HP

[http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou\\_jpn.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf) (2015年2月21日閲覧)

日本経済団体連合会(2008)「人口減少に対応した経済社会のあり方」

<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2008/073.pdf> (2015年2月21日閲覧)

萩原牧子(2013)「彼らは本当に転職を繰り返すのか」『グローバル採用から考える、これからの人事戦略』Works Review Vol. 8, pp. 8-21 リクルートワークス研究所

[www.works-i.com/pdf/r\\_000305.pdf](http://www.works-i.com/pdf/r_000305.pdf) (2015年2月21日閲覧)

法務省入国管理局(2014)「平成25年における留学生の日本企業等への就職状況について」平成26年8月1日 (2015年2月21日閲覧)

文部科学省 (2010) 「大学設置基準及び短期大学設置基準の一部を改正する省令の施行について」 (通知)

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/055/gijiroku/\\_\\_icsFiles/afieldfile/2013/04/04/1331530\\_5.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/055/gijiroku/__icsFiles/afieldfile/2013/04/04/1331530_5.pdf) (2015年2月21日閲覧)

横須賀柳子・小熊裕美 (2006) 『外国人留学生の就職活動に関する調査研究－2003年度国際教育交流協議会調査・研究助成報告書』

横須賀柳子 (2010) 「卒業留学生のキャリア支援をめぐる現状と課題」 『留学交流』 2010年10月号特集 pp. 2-5 独立行政法人日本学生支援機構

横須賀柳子 (印刷中) 「国士館大学外国人留学生の就職活動－2004年度および2012年度調査比較－」 『外国語外国文化研究』 第24号 国士館大学外国語外国文化研究会

# 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—

# Current Situation and Plan of Career Support for International Students:

## Desired Career Strategy for International Students

一般社団法人留学生支援ネットワーク 事務局長 久保田 学

KUBOTA Manabu

(Secretary General, International Students Support Network)

キーワード：外国人留学生就職支援、留学政策、外国人留学生フォローアップ

### 1. はじめに

2008年に文部科学省から日本を世界により開かれた国とし、アジア、世界のためのヒト・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、「留学生30万人計画」が発表され、ここ数年の外国人留学生数は停滞気味であるが、今後増加することが予測される。

一方で、出口の就職については、法務省のデータ<sup>1</sup>によると外国人留学生等（留学・就学の在留資格を有する外国人）から企業等への就職を目的とした在留資格の変更申請件数は、1999年の3,071件から2012年は約3倍以上の10,969件に増加しているものの、外国人留学生修了者の約3割程度しか日本企業に就職できていない。日本学生支援機構の調査<sup>2</sup>では、約6割の学生が卒業・修了後の進路希望として日本での就職を希望しているので、日本での就職を希望しながら約半数が就職できていないというのが現状である。

政府による外国人留学生政策のうち、入口の拡大政策は、大学の世界展開力強化事業やスーパーグローバル大学等の事業を始めとして拡充の傾向にあるが、出口である就職を含めた支援政策が縮小傾向にあると言える。外国人留学生が留学先を選定する際に、卒業後のキャリアは密接に関係があり、

<sup>1</sup>法務省入国管理局「平成24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」

<sup>2</sup>日本学生支援機構「平成24年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査」



今後入口を拡充することにより出口支援体制の整備が教育機関においても求められてくると予見される。

本稿では、外国人留学生の就職事情について、外国人留学生、企業、大学における現状と課題について論じるとともに、教育機関に求められる支援体制の構築の方策について提示する。

## 2. 外国人留学生の就職活動における問題点

外国人留学生の就職活動について一番の問題となるのが、世界的に見て日本の就職活動が独特な形態を採用しており、外国人留学生も日本人学生と同じ選考試験を受け就職活動を行わなければならないことである。日本の就職活動は、活動する開始時期が早く、期間が長く、選考方法が複雑である等独特の文化を持っており、海外からの外国人留学生はなかなか理解をすることができないようである。

企業や就職に関する情報についても、日本人学生と比べて情報が入ってくる経路が少なく、就職活動前の情報量が日本人学生と比べ圧倒的に少ないことが要因として挙げられる。

そのため、外国人留学生の多くは就職活動開始時期を逃してしまい、十分な就職活動のための準備ができないまま就職活動を始めざるを得ず、最終的に就職できず進学や帰国という選択を取る学生が多い。

また、就業後は社内外のコミュニケーションを日本語で行うことになるので、相当の日本語能力が求められる。就職活動においても、必ずエントリーシートの提出、面接というステップを踏むこととなり、大学や日常生活で運用する日本語と違いビジネスシーンで使用する日本語となるため、尊敬語・謙譲語・丁寧語等の待遇表現の使い分けやビジネス用語、日本企業文化を理解した上でのマナーなどが必要とされている。特に企業は採用時に面接を重要視するために、「聞く力」、「話す力」等において高度なビジネスシーンで通用する日本語能力がなければ内定を獲得することは難しい。

外国人留学生向けの求人情報については、近年ようやくインターネット上で外国人留学生積極採用特集が組まれたり、企業の新卒採用ページに外国人留学生の専用特設ページが開設されたりと、以前に比べると外国人留学生が企業情報を探しやすくなっているが、外国人留学生に配慮した採用を行っている企業は少ないのが現状である。

外国人留学生の就職先企業の選定における傾向としては、3点の特徴が見られる。

### ①大企業・有名企業志向

外国人留学生は、日本人学生以上に大企業・有名企業を重視する学生が多い。その要因として考えられるのが、業界・企業研究の準備不足のため大企業しか企業名を知らないことと、帰国後に再就職活動をする際、母国でも名前が知られている日本の大企業に就職することで、有利に働くと考える点が影響していると推測される。

### ②企業の将来性と活躍できる環境

外国人留学生は終身雇用より、転職、独立などのキャリアアップ志向を持つことが多く、そのためには自分の将来に役立つ実務知識や経営者と身近に接することができる将来性のある中小企業への就職が役立つが、業界・企業研究の準備不足のため自分に合った企業を探すことができていない。また、外国人留学生が中小企業に目を向ける様なインターンシップ等の取組が活発に行われていないこともマッチングができない要因として考えられる。

### ③グローバル展開企業志向

外国人留学生は就職の際に当然母国の知識や言語（母国語と英語能力）を自身の強みと感じているため、その能力を生かすことができる母国を中心とした第3国へ海外展開している企業を希望する事例が多い。

## 3. 企業の採用動向とニーズ

めまぐるしく動く国際的な経済情勢の中、多くの日本企業は更なる成長戦略を求めて、生産の基盤や販路拡大のための拠点を海外にも求めている。アジア諸国への進出当初、こうした海外拠点は「生産の現場」として捉えられてきたが、近年は進出先の経済成長に伴い、「市場」としての姿にも改めて注目が集まっている。このため、現地法人数だけでなく海外での売上高も順調な推移を示しており、特に東アジアでの売り上げ比率は北米を凌ぐ伸びを見せている。

また、日本の人口は2004年をピークに減少傾向の局面に入り、将来の持続的な成長を確保するために、労働力の確保や一人当たりの生産性の向上等が求められている。

一方、アジア等諸外国に目を向けると、豊富な若年人口と各国の大学に在籍する優秀な学生が数多く在籍しており、こうした人材の獲得は今後の企業の成長、とりわけアジア等に進出しようとしている企業にとって重要な経営資源となると考えられている。このような背景から、これまでも外国人留学生の採用に積極的であった大手製造業、IT業、小売業、サービス業だけでなく、中小企業においても外国人採用を行う企業が増加している。

一般的に日本企業による高度外国人材の採用理由は大きく3つに分類できると考えられる。

### ①国籍不問採用

文字通り「国籍に関係なく優秀な人材を求める」という採用方針で、企業の競争力保持のために高度外国人材の受入推進が政府、産業界から問題意識として提起される前から存在している。

### ②ブリッジ採用

海外との架け橋となる人材のことであり、高度外国人材の言語や出身地と日本との両方の事情に明るいといった「母国と日本との良好な関係構築への貢献」を期待する。

### ③ダイバーシティ採用

文化背景の異なる人材のことで、比較的最近になって評価されるようになった考えである。あえて

多様な背景をもつ人材を意識的に社内に取り込むことにより、組織活性化と商品などの多国籍な付加価値の創出などを促す。

企業のこれまでの外国人採用の出身国別の実績については、外国人留学生の比率と同じく圧倒的に中国や韓国出身の外国人留学生が多く採用されてきた。企業が既に進出している現地法人や海外取引がある国を中心とした採用をこれまで実施してきたことが背景として考えられる。

近年、東南アジアや BRICs など生産拠点として注目されているばかりでなく、市場として注目している地域の人材の採用が活発となる一方で、優秀な人材であれば国籍は不問として採用する企業が増えている。

学歴別による企業の採用ニーズについては、「学部」、「修士」が高く、「博士」はニーズがあまり高くないのが現状である。この要因として考えられるのが年齢である。日本人学生でも博士課程の就職のハードルは高い上に、日本語学習などで日本人学生と比べてさらに2年程卒業年齢が高くなるため、待遇面等でも新卒枠でなく中途採用枠での採用となる。欧米諸国と違い日本での「博士」の企業の評価が低いことも要因としてあげられる。母国での職務経験や研究内容と企業側のニーズがピンポイントでマッチすれば採用の見込みがあるが、それ以外の場合は日本企業での採用枠は少なく厳しい就職活動となる。

また、外国人留学生の就職活動において、最も企業が注目している点が日本語能力である。就職活動においては、必ずエントリーシートの提出、面接というステップを踏まなければならないが、特に企業は面接を重要視するために「聞く力」、「話す力」がなければ内定を獲得することは難しくなる。企業から求められる日本語力は、就業後の職種によって2つに分けられる。1つは主に理系の技術系職種、研究職に多く、社内のコミュニケーション能力があれば可とするもの。2つ目は、文系の営業総務職に多いが、社外のクライアントや協力会社、顧客との打ち合わせや営業で通用するコミュニケーション能力であり、かなり高度な日本語能力が必要とされる。ビジネスシーンで使用する日本語は、大学での日常会話と違い、尊敬語・謙譲語・丁寧語の使い分けやビジネス用語、日本企業文化を理解した上でのマナーなど必要とされ、習得レベルが高くなる。

#### 4. 教育機関における外国人留学生就職支援の現状

大学における外国人留学生の就職支援の内容については、日本人学生への支援をベースとし、外国人留学生特有の事情に合わせた付加支援を行う大学が多い。付加的な支援は、日本での就職活動の全体的な流れの理解を深めるガイダンス・セミナー、就職活動等で使用するビジネス日本語教育、キャリアカウンセリング、外国人留学生採用を行っている企業の求人情報提供、企業説明会の開催などがあげられる。

上記のような外国人留学生への就職支援を大学において実施するにあたり4つの問題点が挙げられ

る。

#### ①外国人留学生支援を行う人材・財源不足

外国人留学生支援を行うにあたり、在籍人数により支援への取り組み方が変わる。当然外国人留学生数が少なくなれば、専任のスタッフを配置することやガイダンス、セミナーの開催を行うことは難しくなる。

#### ②学内関係部署との連携不足

外国人留学生が入学当初から日常的な支援を行う留学生センター等の部署に比べ、キャリアセンター等の就職支援部署は外国人留学生にとって馴染みが低く、敷居が高いと認識されている。

#### ③キャリアセンター利用率、ガイダンス等の出席率が低い

利用率が低い最大の理由は、外国人留学生の意識不足である。一方で、キャリアセンターは日本人学生向けの支援しか行っていない、外国人留学生向けの情報が少なく行っても役に立つのか分からないという認識を持つ外国人留学生も多い。

#### ④外国人留学生向けの求人情報が少ない

外国人留学生を採用する企業はまだまだ多いとは言えず、積極的に採用している企業の情報が手に入りにくい状況である。

### 5. 教育機関における外国人留学生就職支援の方策

#### (1) 日本人学生への就職支援との違い

外国人留学生の就職活動においては、採用する企業側の視点で考えると、先述のとおり多くの企業が日本人学生と同じ採用手法により採用活動を行っている。同じ採用試験を行うことから、就職活動への準備も同じとなるため、大学等においては日本人学生と同じ支援でよいと考えられていることが多い。

一方で外国人留学生側の視点で考えると、日本の就職活動は世界的に見て独特の慣習であるため、日本人学生が活動前から自然と持つ就職活動に対する知識量と外国人留学生の知識量の違いは大きく、外国人留学生は就職活動準備を開始する際に異なる支援が必要だと考える。

以上の理由から、外国人留学生の在籍人数が多く、財源や人的資源が捻出しやすい環境にあれば、日本人学生と外国人留学生の就職支援を分けて導入から内定獲得までの支援を実施するのがベストではあるが、最低限、就職活動開始の導入部分で外国人留学生に特化したガイダンスを行い、徐々に日本人学生向けの支援への参加に誘導していく取り組みができると、外国人留学生はスムーズな就職活動が可能となる。

導入部分での外国人留学生に特化したガイダンスの運営については、できれば2回実施することが望ましい。1回目は、入学時のガイダンスで日本の就職活動の流れと学内窓口の認知及びどのような

支援を行っているかの説明が必要である。2 回目は、就職活動準備ガイダンスを就職活動開始年次の夏ごろから秋にかけて実施し、日本の就職活動の流れと採用試験の説明・準備について説明することが必要である。

また、入学当初の説明以後から就職活動開始までは、地道な啓蒙活動を行う事で、日本人向けのガイダンス・就職窓口へ誘導することが必要である。

一方で、外国人留学生の就職支援においては、個別のフォローが重要である。個別フォローは手間がかかるイメージがあるが、手取り足取りの支援は必要なく、基本的には外国人留学生本人が自立的に就職活動を行えるようにフォローする必要がある。外国人留学生は、日本人学生と違い帰国という選択肢を持っているため、就職活動においてあきらめが早い傾向が見られる。そのため、就職活動の理解不足や誤解から生まれる精神的ダメージのフォローや間違った就活の軌道修正を、個別の支援を組み合わせる事で、あきらめずに最後まで就職活動に取り組む流れを作ることができる。

また、外国人留学生の就職活動に関する情報は、就職活動前の導入部分だけでなく、就職活動中に蓄積する情報量も日本人学生と比べて少ない。外国人留学生同士の情報交換だけでなく、就職活動を行う日本人学生とのコミュニティ形成を行うことで外国人留学生に不足する情報量の底上げが可能である。近年は、日本企業の国際化に伴い、日本人学生にも語学力や異文化コミュニケーション能力を求める企業が増えてきているので、就職活動を通じて日本人学生と外国人留学生のコミュニティを形成することで、日本人学生のグローバルコミュニケーション力育成というメリットも享受できる。

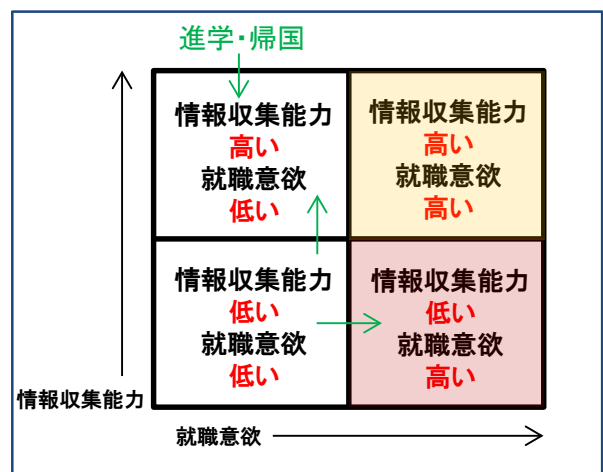
さらに、内定獲得をした卒業年次学生とのコミュニティ形成を行うことでモチベーションの維持、ノウハウの伝授を行うと共に、先輩から後輩への支援を行う流れをうまく利用して外国人留学生の大学への帰属意識の向上を行う事で、内定者の就職情報把握や外国人留学生に特化した就職関係情報の蓄積等を行う事が可能となる。

(2) 教育として行うか支援として行うか

外国人留学生の就職支援事業を教育として行うか支援として行うかについては、実施することによる成果（イベントへの参加率と内定獲得率）に違いが出てくる。

右図では、外国人留学生の情報収集能力と就職意欲の関係を表した図である。右上の情報収集能力、就職意欲が両方とも高い学生は、特に教育機関で支

【 図1】 情報収集能力と就職意欲の関係図



援せずとも自力で日本企業から内定獲得ができる。一方で就職意欲が低く、情報収集能力が高い学生については、進学や帰国という進路を考えているので支援の必要はない。教育機関からの支援が必要なターゲットは右下の就職意欲が高く、情報収集能力が低い学生である。この層の外国人留学生にいかにか情報を提供し学生自身の情報収集能力を高めていけるかで内定獲得率の数値が変わる。

先述の通り外国人留学生は、日本での就職活動の理解不足からスタート時期の遅れや準備不足などにより早期に就職活動からリタイアする学生が多いという問題がある。日本での就職活動をしっかり理解し、しかるべき準備を行うことで外国人留学生も内定を獲得することは十分可能であり、就職活動の文化的な理解をしっかりと行う為に課外のガイダンスという形でなく、正課の授業内でじっくりと時間をかけて理解するために教育として行うことも重要である。

一方で教育機関として、最低限の支援を行うことが大事で内定獲得率は考えていないというのであれば支援として行うことで十分だと思いが、支援事業の成果（内定獲得率）を求めるのであれば教育として支援事業を行う必要性がある。

筆者が政策事業で経験した手法で、平成19年度～平成25年度に経済産業省・文部科学省が実施していたアジア人財資金構想<sup>3</sup>では、参加者の7割以上が日本企業に就職した。アジア人財資金構想で成功した教育と支援を一連の流れで連動させる手法について説明する。

教育事業としてアジア人財資金構想では、2つの科目を実施した。1つはビジネスシーンで運用可能な語学を含めたコミュニケーション能力の育成としての「ビジネス日本語教育」である。もう1つは、世界に比べて独特の文化（就職活動を含む）を持つ日本企業を他の国・文化圏との共通点と共に、独自性・固有性があることを認知し、理解することを目的とした「日本ビジネス教育（文化理解）」である。

「日本ビジネス教育（文化理解）」は、外国人留学生だけでなく日本人学生と合同で異文化理解教育として行うと日本人学生の国際化にも繋がる。

日本の就職活動は外国人留学生にとって異文化であり理解や準備に時間がかかるため、教育事業として外国人留学生に実施したいのがインターンシップである。座学で受けた「ビジネス日本語教育」、「日本ビジネス教育（文化理解）」を実践する場として日本企業文化・風土、ビジネスの進め方、マナーを学習する事が可能となるとともに、コミュニケーション能力、日本企業の知識等に関する現在の自身の能力の検証と就職のために何が必要かを学習することができる。

また、日本企業への就業のイメージを持つことができ、就職活動や勉学へのモチベーションが向上するとともに、実習先として中小企業へ派遣することで、中小企業の理解促進等にも繋がる。

教育として就職活動の理解までを行うことにより、就職支援は個別の支援（キャリアカウンセリン

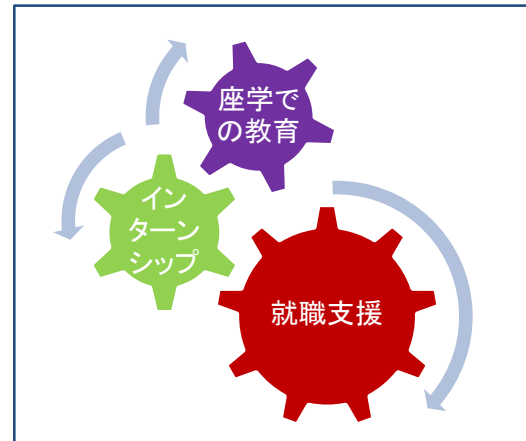
<sup>3</sup>優秀な外国人留学生の日本への招聘、日系企業での活躍の機会を拡大するため、産業界と大学が一体となり、外国人留学生の募集・選抜から専門教育・日本語教育、就職活動支援までの人材育成プログラムを一貫して実施。

グ)を中心に運営した。外国人留学生へのキャリアカウンセリングについては、外国人留学生に対応できるキャリアカウンセラーを新たに設置するのではなく、各大学に設置している日本人学生対応を行う人員に外国人留学生にも対応できる4つのノウハウを身につけてもらうことで対応することが可能である。4つのノウハウとは、①外国人留学生の就職活動問題点の把握と企業ニーズの把握、②在留資格、③

異文化理解と出身国毎の特性把握、④外国人留学生向けガイダンス・会社説明会・求人情報の情報収集である。

以上のように、教育(座学で就職活動を含めた日本の商慣習の理解とビジネス日本語を早期から実施)⇒インターンシップ(座学で学んだ知識・スキルを実践・振り返りでの実証)⇒就職支援(個別フォローを中心とした就職支援での実践)というサイクルを行うことで効果が高まり一定の成果を残すことができた。

【図2】教育と支援



### (3) 学内での支援体制は確立されているのか

学内の支援体制については、2つの観点から考える必要がある。1つは、特に大学についてはどこの部署が行うかという問題がある。大学内の職掌で考えたときにキャリアセンター等の就職支援部署が行うこととなるが、外国人留学生は入学時から生活支援までを留学生センター等の外国人留学生支援部署で実施している大学が多く、就職支援だけキャリアセンター等の就職支援部署へ案内することに違和感を覚える外国人留学生が多いようである。実際の就職支援部署への外国人留学生の声としては、「今まで利用したことがない部署なので敷居が高くて入りづらい」、「日本人学生を支援している部署ではないか」等が多く聞かれる。

もう一つの論点として、外国人留学生に「外国人留学生のための」就職支援を行う窓口として認知されているかという点である。また、外国人留学生だけでなく対外的(企業)に対しても外国人留学生の就職支援の大学窓口として認知されているかということも、後に説明する求人情報の獲得等において重要である。

キャリアセンター等の就職支援部署の利用率が低い要因として、特に外国人留学生については、広報不足という点が否めない現状がある。

学内の支援体制の整備については、職掌範囲を超えて、外国人留学生が利用しやすいよう、取り組みを行うことも必要である。最近増えているのが、留学生センター等の外国人留学生支援部署が集合型のガイダンスを担当し、キャリアセンター等の就職支援部署がキャリアカウンセリングや求人情報の提供等の個別支援を担当する取り組みであり、外国人留学生がスムーズに就職活動に移行できるよ

う、普段から慣れている留学生センターで導入の支援を行うという取り組みである。

また、支援を行う窓口の広報についても外国人留学生にきちんと認知される広報が必要である。その際には、その窓口が外国人留学生に対してどのような支援を実施しているか等の広報が必要である。外国人留学生が活用できるキャリアセンターとは、外国人留学生向け求人(内容)の充実、外国人留学生OB・OGの記録や資料の充実が必要なため、徐々にそのような資料開示ができるように情報を収集する必要がある。

筆者がこれまで訪問した大学において外国人留学生の就職支援に対する取り組みで成果を上げている大学には2つの共通点が見受けられた。その共通点とは、1つ目は、キャリアセンター等の就職支援部署と留学生センター等の外国人留学生支援部署での連携・情報共有が行われていることである。

ここでいう連携とは、役割分担を決めてそれぞれの部署において職掌である支援事業を行う事ではなく、お互いの部署で保有している情報を共有し一つの目標に対して効果的に連携できる協力体制である。教育事業として支援を行うと当然教務や教員を含めた連携が必要となる。このように、外国人留学生の就職支援に本格的に取り組むためには、部署の垣根を越えて取り組む体制構築が必要である。

2つ目の共通点として、外国人留学生の就職支援事業に熱心な事業の旗振り役がいることも成果を上げるためのポイントとなっている。この旗振り役の職掌権限が大きいほど大学として広く、深く支援事業を行っている傾向が見受けられる。

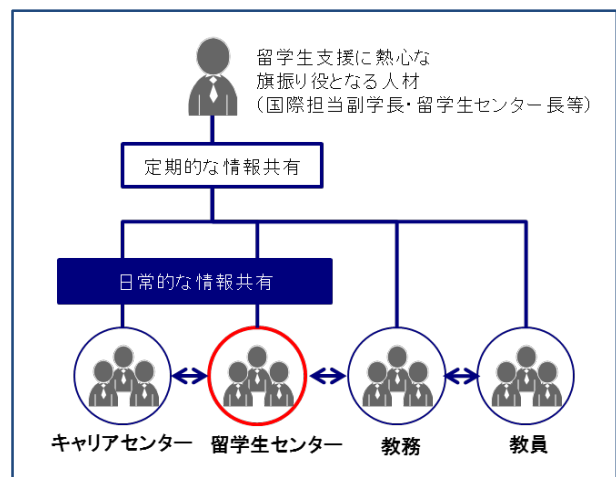
#### (4) 企業情報の収集

近年、民間就職支援会社による外国人留学生向けの採用特集が増えている。外国人留学生の求人情報を探す場合、希望の企業を選択し外国人留学生採用を行っているか確認する方法と、外国人留学生採用を行っている求人サイトから希望の企業を選択する方法の2通りある。

前者は、採用ページのQ&Aの確認、場合によっては採用問い合わせにより、確認する作業が発生する。後者については、近年大手就職支援会社のサイトに外国人留学生採用特集のページを新設する会社が増えている。外国人留学生向けの就職活動のマニュアルや、企業で働く外国人留学生OBの体験談、外国人留学生を積極的に採用している企業の求人情報などの情報を取得することが可能である。特に大手企業の情報が多く、中には数十名規模で募集をしている企業もある。

一方で、行政が行うサービスでは外国人雇用サービスセンターに外国人留学生向けの求人情報が登

【図3】大学内の連携体制





録されている。こちらは地域の中小企業を中心に情報が多く掲載されている。

多くの教育機関が提供している求人情報は、外国人留学生「可」、「不可」という選択項目があるが、企業が積極的に採用を行っているか、また採用実績がどれくらいあるかまでは把握できないのが現状である。

外国人留学生が企業情報で一番求めている情報は、対象の企業が外国人留学生を採用するのか、外国人留学生採用実績が過去どのくらいあり、何名採用予定なのかという点である。しかしながら大学の求人情報やハローワークなどの公的機関の求人情報、民間企業が実施する就職ナビ、外国人積極採用特集などにもこの情報は掲載されていない。

教育機関においては、自学の求人情報をカスタマイズし、募集の形態（外国人留学生枠確保の有無）や過去の実績、採用予定数などの情報を追加で収集することで、自学の外国人留学生向けの求人情報は充実したものに変わるであろう。

#### 【図4】外国人留学生に必要な求人票項目(例)

- 募集形態  
(外国人留学生採用枠を設置 日本人学生枠を含む)
- 過去5年間の外国人留学生採用数
- 今年度の外国人留学生の採用予定数
- 外国人留学生の募集職種

外国人留学生がキャリアセンターを活用しない理由の1つとして、外国人留学生向きの情報量が不足している事が上げられる。外国人留学生の利用率を向上させるのであれば、外国人留学生がキャリアセンターを活用したくなるような情報を収集し提供することが必要である。

#### 【図5】外国人留学生に必要な就職支援情報(例)

- 入社試験の選考方法・選考内容情報
- 内定者のアドバイス
- OB・OG訪問情報

先述した企業側の求人情報はもちろんのこと、

日本人学生と同じように、企業毎の内定学生等から得た生の情報についても、外国人留学生 OB・OG から収集し蓄積し、就職活動する外国人留学生に提供することで魅力的な支援が可能となる。

まずは、外国人留学生向けの求人情報をキャリアセンター内で充実させること。その次にキャリアセンターを活用することで就職が決まった外国人留学生に、後輩のために情報を提供してもらうこと。この2つを根気よく継続することができれば外国人留学生のキャリアセンター利用率を改善することが可能となる。

## 6. 事例紹介

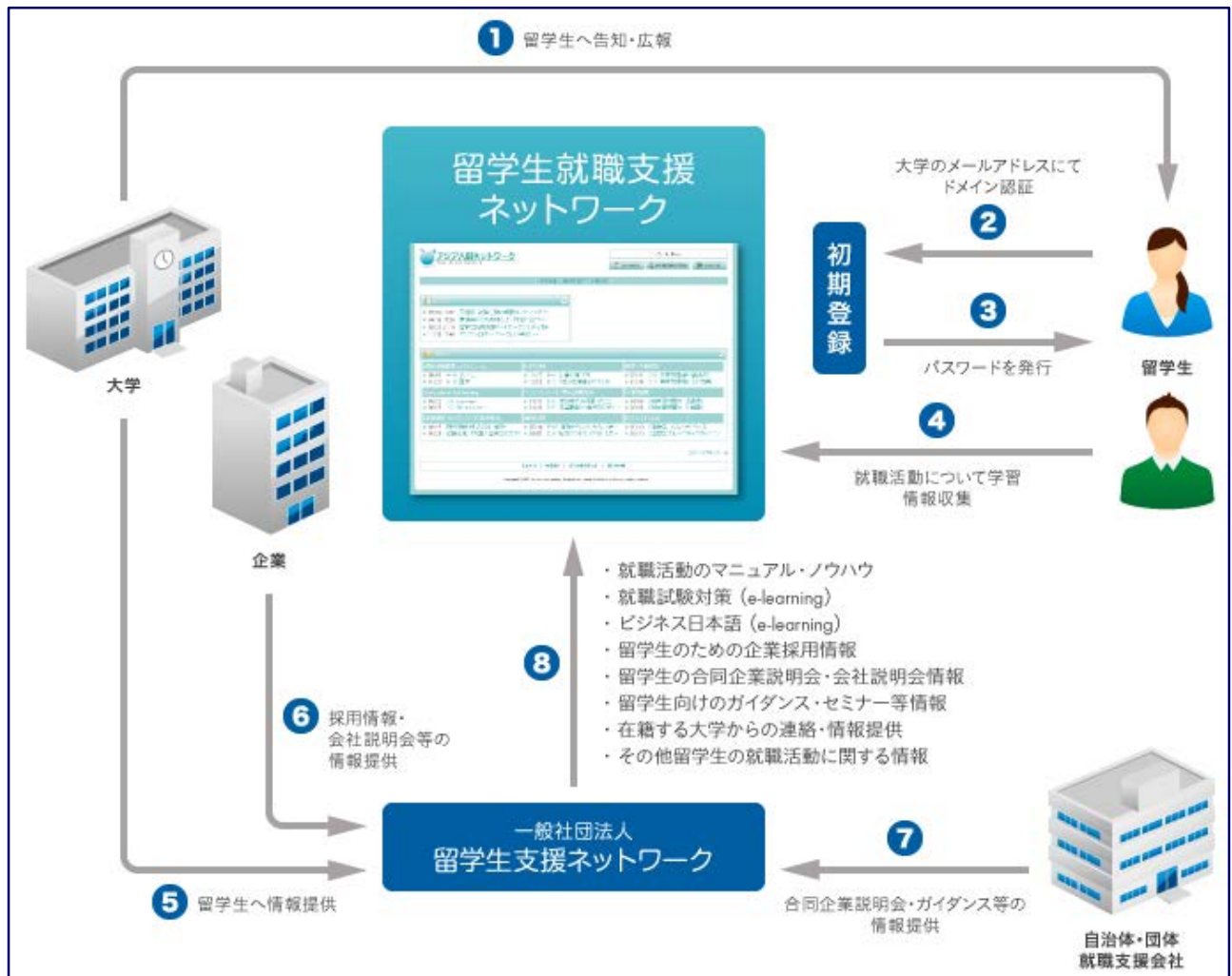
2007年から2012年まで経済産業省・文部科学省が実施したアジア人財資金構想において、事業の実施団体を支援していたアジア人財資金構想プロジェクトサポートセンターが、自立化事業として一般社団法人留学生支援ネットワーク (<http://www.issn.or.jp>) を設立し、大学における外国人留学生の就職支援のサポートを目的とした「留学生就職支援ネットワーク」(<http://www.ajinzai-sc.jp>) の

運用を2013年から開始している。

このシステムは、大学が単独で行うことが難しい外国人留学生の就職支援サービスについて、アジア人財資金構想事業で培ったノウハウ・知見を活用し、外国人留学生の就職活動ノウハウの提供や企業の外国人留学生採用情報の提供を行うことにより、大学における外国人留学生就職支援事業を側面的に支援する仕組みである。

現在、全国の国公立大学がこのシステムの利用を行い、自学ではできない外国人留学生向けの求人情報や英語による就職活動理解、就職活動準備の自宅学習ツールの提供を行い、大学における外国人留学生の就職支援の一助となっている。

【図6】留学生就職支援ネットワーク概要図



## 7. おわりに

今後外国人留学生が増加することが予測される中で出口支援戦略は入口のリクルーティング戦略と表裏一体の関係にあり、外国人留学生の卒業後のキャリアの選択肢の一つとして充実していくことが必要である。

外国人留学生の就職支援事業については、大学における外国人留学生数や大学の規模、地域性等

により状況が変わるため、大学がおかれている状況に合わせた支援を実施することが求められる。しかしながら、学内の外国人留学生の数が少ないという理由で、日本人学生向け支援に誘導するだけで何も行わない大学も数多く、就職活動の情報がないまま、就職活動を行い、その結果就職できず帰国や進学する外国人留学生が多い。

大学における外国人留学生の就職支援は、国の機関や自治体、地域の団体などからツールや情報の提供などの連携を行うことで、財源や人的資源の負担が少ない支援の方法もあるため、できる範囲から支援を実施することは必須であると考ええる。

既に外国人留学生の就職支援を実施している大学については、自校の取り組みについて、常に客観的な視線で振り返り、外国人留学生にとって有益な支援なのかチェックすることにより、支援メニューや手法をブラッシュアップしていく必要がある。

また、相談窓口の明確化・学生への継続的な啓蒙活動を地道に行う事で、外国人留学生のイベントの参加率や内定獲得率の向上に繋がるものと考ええる。

# 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—

## Research on Employment Support for International

## Students by Japanese Universities:

## Summary and Future Prospect

厚生労働省派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課 篠崎 まどか

SHINOZAKI Madoka

(Foreign Workers' Affairs Division, Ministry of Health, Labour and Welfare)

キーワード：大学、就職支援、外国人留学生フォローアップ

### はじめに

グローバル化が進行する中で、我が国の経済活力と潜在成長力を高めるためには、国内人材の最大限の活用はもとより、多彩な価値観、経験、ノウハウ、技術を持った高度外国人材の積極的な活用が重要な課題である。中でも、我が国に在留する留学生は、外国人材としてのバックグラウンドを持ちつつ、日本における生活の中で日本独自の文化や商習慣についての理解を深めていることから、我が国と諸外国をつなぐブリッジ人材としての活躍が期待され、いわば高度外国人材の「卵」と言うことができる。また、日本に在留している留学生のうち、約65%が卒業後に日本での就職を希望しており<sup>1</sup>、留学生自身の国内での就職希望も高いという結果が出ている。しかしながら、卒業後実際に日本で就職しているのは約22%にとどまっており<sup>2</sup>、多くの留学生が就職に苦戦しているのが現状である。その背景には様々な要因が考えられるが、大学が留学生に対する就職支援を行うにあたって抱えている課題があるのではないかとの問題意識から、厚生労働省外国人雇用対策課では、平成25年度厚生労働

<sup>1</sup> 日本学生支援機構「平成25年度私費外国人留学生生活実態調査」

<sup>2</sup> 日本学生支援機構「平成25年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査」

働省委託事業として、大学における留学生の就職支援の現状及び課題や、留学生自身が必要としている支援等に関する調査を行った。

### 調査の概要<sup>3</sup>

平成26年2月4日から同年3月7日までの間、全国の大学（630校）の就職支援担当部局及び留学生担当部局、並びに在籍留学生（20,000人程度）に対して、アンケートを実施した<sup>4</sup>。更に、留学生数、地域、国公立・私立、文系理系のバランスなどを考慮しつつ、アンケートから特徴的な回答のあった大学20校を選定し、就職支援担当部局・留学生担当部局及び在籍する留学生に対してもヒアリングを行った。

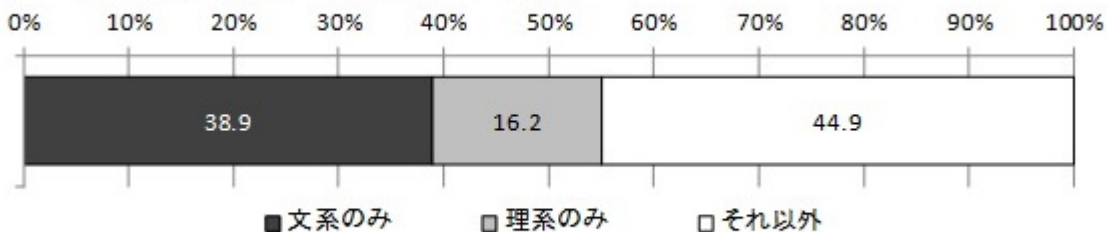
### 大学アンケートの結果

アンケートは、就職支援担当部局と留学生担当部局（留学生センター等を含む）の両方に対して実施したが、就職支援担当部局が主に留学生の就職支援を担当しているケースが多いことから、本稿では就職支援担当部局へのアンケート結果を紹介することとした。

なお、アンケートに回答のあった大学の学部・専攻の構成、在籍留学生数、留学生の国籍については以下のとおりである。

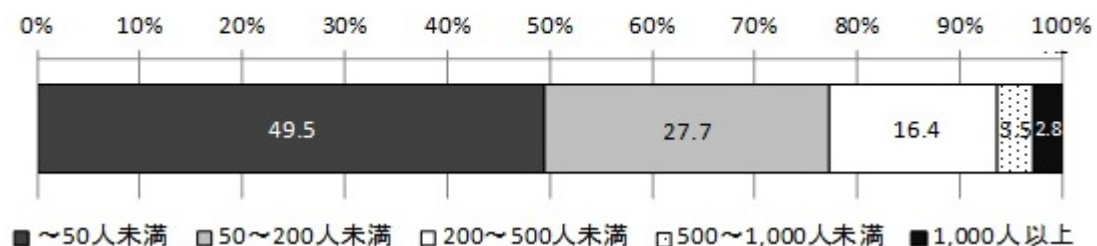
【図表1】大学アンケート回答者の属性

#### 学部・専攻の構成（文系、理系）



(注) 文系のみ: 文系学部のみのある大学 理系のみ: 理系学部のみのある大学  
それ以外: 文系学部と理系学部の両方、及び文理融合学部のある大学

#### 在籍する留学生数

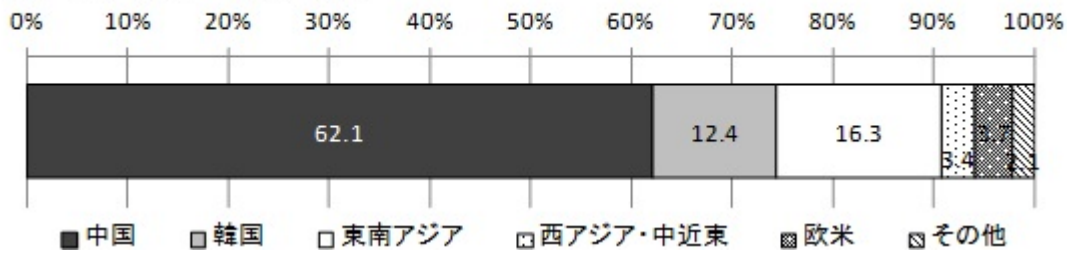


<sup>3</sup> 調査結果は厚生労働省ホームページにて公表している。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000057621.html>

<sup>4</sup> 回収率: 大学アンケート 85.2%、留学生アンケート 27.2%

## 在籍する留学生の国籍



現在どのような就職支援の取組を行っているかを聞いたところ、約3割で「留学生向け就職説明会の実施」「留学生センターとの情報交換」を実施している一方で、「留学生向け企業説明会の実施」「ビジネス日本語講座の開催」「留学生向け対策講座の実施」など、就職活動に関するより実践的な情報を提供する機会については、約8割の大学が「実施していない」と回答した。これらの施策を実施していない理由については、どの項目も「日本人学生向けの取組みと併用できる」が最も多く、約7割を占めている。一部の大学では留学生に特化した就職支援が実施されている一方で、多くの大学では、あくまでも日本人向けの取組の中に留学生も含まれるという位置づけになっているとの結果が示された。

就職支援における課題については、「企業の留学生採用情報が入りにくい」(50.5%)、「留学生自体の就職への意識が低い、取組時期が遅い」(42.0%)、「求人情報と留学生の就職意向がマッチングしない」(40.6%)の割合が高く、大学、留学生、企業それぞれの立場からの課題が指摘された。

## 大学ヒアリングの結果

ヒアリング対象の大学は、大学アンケートについて回答があった大学から、国公立と私立、文系と理系のバランス、地域バランスなどを考慮しつつ、就職支援の取組状況なども踏まえて以下のとおり選定した。

【図表2】大学ヒアリング実施校

	グローバル30大学	就職に強い大学 ランキング1~150	その他	計
北海道・東北	—	1校	—	1校
東京・神奈川	1校	1校	4校	6校
上記以外の関東	1校	—	1校	2校
中部	1校	1校	—	2校
近畿	1校	1校	2校	4校
中国・四国	—	1校	—	1校
九州	1校	1校	2校	4校
計	5校	6校	9校	20校

これらの大学について、留学生の就職活動における課題とその背景についてヒアリングを行った結果、

①企業側の課題、②留学生側の課題、③大学側の課題がそれぞれ挙げられた。

### ①企業側の課題

まず挙げられたのが、各企業における留学生採用の意向についての詳細な情報提供が必要、という点である。そもそも留学生を採用する意向を有する企業が少ないという意見があり、特に大都市圏以外の地域で留学生の採用受け皿が整っていないという問題が指摘された。また、企業の中には「留学生応募可」としているところもあるものの、どの程度本気で留学生を採用する気なのかスタンスがわからない、といった声や、業務に当たって必要とされる日本語レベルや採用後のキャリアデザインなどを留学生に対して明示するべきであるといった声が寄せられた。その他に、留学生の採用基準や採用プロセスが日本人のものと同様であることから留学生にとってはハンデになっているという意見や、企業の採用ニーズが特定の出身地域に集中する傾向にあり、留学生の中にニーズに沿った人材が少ないと言った意見などがあつた。

### ②留学生側の問題

多く聞かれた意見が、日本の就職活動プロセスへの理解が不足していることから生じる、就職活動の遅さや意識の低さが問題であるとするものであつた。大学在学中の早い時期から就職活動を行うという日本のスタイルに馴染みのない留学生は、日本人学生と比べて就職活動に出遅れる傾向にあるほか、自分自身のキャリアプランとして日本での就職を真剣に検討できておらず、結果として就職活動をスタートするのが遅れているという意見も聞かれた。また、日本語能力がビジネス対応のレベルにまで到達していない留学生が多く、日本人と同様の選考過程の中では採用に結びつかないといった点や、日本人学生との交流が少ないことなどから就職活動に関する情報が不足しているといった点も課題として指摘された。

### ③大学側の問題

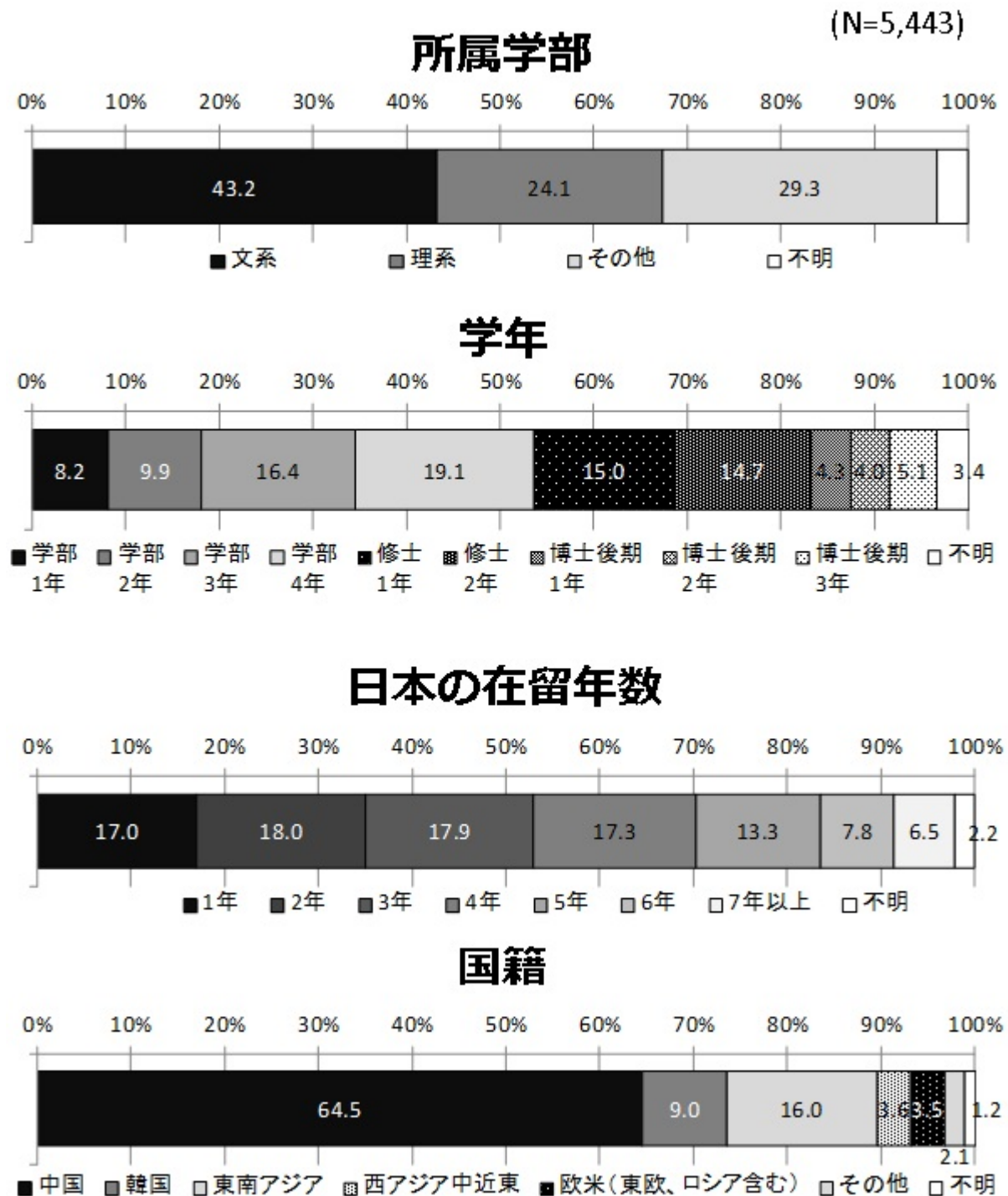
主に挙げられたのは、留学生を支援する体制が整っていないという点及び留学生の採用を積極的に考えている企業の情報が十分に収集できていないという点であつた。具体的には、就職支援担当部局と留学生担当部局の連携が十分に進んでおらず、就職支援担当部局に留学生支援の業務が集中しているといった声や、留学生の就職支援を強化したいという意識はあるものの具体的な支援メニューの検討には至っていないという声が聞かれた。また、留学生の採用を考えている企業の開拓が必要であるが対応出来ていない、留学生にとって魅力的な求人情報がないために大学が利用されていないのではないか、といった意見があつた。

## 留学生アンケートの結果

留学生に対する就職支援の現状と課題を把握するうえで、留学生自身がどのような課題を抱え、どのような支援を必要としているかを把握することも重要である。本調査では、大学を通じて約20,000通のアンケートを留学生に対して配布し、併せてウェブアンケートも実施した結果、5,443件の回答を得た。

なお、回答者の所属学部、学年、国籍は以下のとおりである。

【図表3】留学生アンケート回答者属性





日本で就職を希望する留学生（日本での留学を終えた後の日本での就職意向について、「日本で就職したいまたは内定した」「日本での就職活動を行ったが、採用に至らず、帰国または進学などの予定である」と回答した留学生）について、日本での就職にあたって自分に足りないと感じていることを聞いたところ、「語学力が足りない」が54.4%と群を抜いて多く、日本で生活していてもいざ就職するとなると自身の語学力に不安を覚える留学生が多いことが浮き彫りとなった。次に多かったのが「日本企業が期待している能力への理解が足りない」（34.7%）、「自分を生かせる企業をあまり知らない」（33.8%）となっており、自身の持っている特性や強みをどのように生かして就職活動に臨むべきか悩んでいることがわかる。なお、所属する学部ごとに見てみると、理系の学生で特に「語学力が足りない」と回答した割合が多かったが、これは、研究における日本語の必要性が文系に比べて低いこと等が背景にあるのではないかと考えられる。

次に、就職活動について知りたいことを聞いたところ、「面接試験対策」が51.1%と群を抜いて多かったのに対し、その他の「企業・業界研究の仕方」「履歴書・エントリーシートの書き方」「筆記試験対策」などを挙げた留学生は約2～3割であった。また、大学や公的機関に期待するプログラムは何かという質問に対しては、「日本語のビジネス応対話法」が最も多く52.3%であり、次いで、「就職試験の実践トレーニング」（44.2%）や、「日本企業を広く知る機会」（41.2%）となったほか、大学や公的機関で受けたいサービスについては「留学生採用に積極的な企業情報」が50.5%と最多であり、次いで「留学生向けの日系企業への就職情報」「日系企業でのインターンシップのチャンス」等が続いた。

こうしたアンケート結果は、先述の、留学生が日本での就職にあたって自分に足りないと考えているもの（語学力及び企業情報）に呼応した内容であると言える。日本語能力に不安を抱える留学生は、必然的に面接やビジネス応対法の強化を必要とすると考えられ、また、企業に関する情報が不足していることから日本での就職活動においてどのような企業にアプローチするべきなのか、判断するための材料を求めている状況にあることも伺える。大学を初めとする各種機関に対しては、こうした点に着目した支援が大きく期待されている。

なお、就職活動や企業研究に関する情報源についての質問に対しては、「就職情報サイトなどHP、就職情報誌からの情報」が47.5%で最も多く、次いで「留学生（先輩を含む）」からの情報が41.7%となっている。「大学の就職課・キャリアセンターからの情報」が37.9%、「大学の国際交流センターの教官や職員からの情報」が30.8%となっており、一定の割合の留学生は大学に設置された支援部局を通じて情報収集を行っているということが出来るものの、大学には更なる情報提供充実の余地があると言える。この点は、大学ヒアリングにおいて、企業の開拓拡大が課題である旨の声が大学側から挙がっていることとも符合するものである。

## 留学生ヒアリングの結果

ヒアリングを行った20の大学について、各大学に1～3名程度留学生の選出を依頼し、当該留学生に対してもヒアリングを行った。

大学が行っている就職支援については、エントリーシートの書き方などの個別のサポートを活用している留学生からは評価する意見がある一方で、利用したことがないとする留学生も多く確認された。また、留学生担当部局に対しては、日本の就職活動の特異性やその厳しさについて、学生生活の早い段階で教えて欲しいという要望が聞かれた。一般的に、留学生活の初期段階では、就職支援担当部局よりも留学生担当部局を利用する機会が多いと考えられることから、留学生本人が就職活動を本格的に意識し出すより前の1、2年生の段階から、留学生担当部局においても積極的に留学生に対して意識付けを行っていくことが重要であると言える。

具体的に希望する就職支援のプログラム・サービスについては、ここでもやはり日本語能力への不安を挙げる留学生が多く、模擬面接やビジネス日本語の学習機会、エントリーシートの記入支援などを要望する声が多く聞かれた。また、企業や卒業生・内定者から、具体的な企業情報が提供される機会（合同説明会など）の充実を求める声もあった。特に、留学生の卒業生・内定者については、留学生の視点に立った日本の企業文化や就職活動のポイントなどについて「本音」で話を聞くことのできる貴重な人材であり、大学においてこうした人材を積極的に招いて説明会を設けるといった方策が効果的であると考えられる。

## 外国人雇用サービスセンター、新卒応援ハローワーク内留学生コーナーについて

厚生労働省では、留学生を含む外国人の就職を支援するために「外国人雇用サービスセンター」<sup>5</sup>を拠点として設置しているほか、一部の新卒応援ハローワーク<sup>6</sup>に「留学生コーナー」を設置し、留学生への就職支援を強化する取組を行っているところである。今回、こうした拠点の認知度についても調査を行った。

大学においては、就職支援担当部局で8割前後、留学生担当部局で7割前後がこうした拠点の存在を「知っている」と回答している。しかし、実際に各種事業（大学担当者との情報交換や、ガイダンス、就職面接会等）に参加したことがあるかという質問に対しては、外国人雇用サービスセンターについては就職支援担当部局が4割弱、留学生担当部局が3割弱の大学、新卒応援ハローワークについては就職支援担当部局が4割強、留学生担当部局が2割強の大学が「参加した経験がある」と回答するに留まっており、有効に活用されているとはいいがたい状況にある。

また、留学生に対するアンケートでも、外国人雇用サービスセンターなどの提供するサービスは約3割の留学生に認知されているに留まっていた。なお、具体的に利用してみたいサービスとしては、

<sup>5</sup> 外国人版ハローワーク。東京、愛知、大阪に設置。

<sup>6</sup> 埼玉、千葉、東京、愛知、京都、大阪、福岡の7都府県8ヶ所

「模擬面接」「就職活動個別相談」「インターンシップの仲介」などが挙げられた。

厚生労働省としては、留学生の就職支援が日本経済の活性化や国際競争力強化の観点から重要な課題となっていることも踏まえ、各大学における自主的な取組を支援するだけでなく、外国人雇用サービスセンター等の公的な支援拠点の存在を広く周知するとともに、留学生、大学、企業それぞれのニーズを踏まえた実効性のある施策を打ち出していく必要があると考えている。

### 調査結果を踏まえた展望

本事業の結果を踏まえた、主な課題と大学に望まれる対応は以下のとおりである。

第一に、留学生の多くが、国内で就職するにあたって日本語能力への不安を抱えている。日常生活で修得する日本語だけではなく、ビジネスにおいて必要となる日本語を留学生が学ぶことの出来る環境を整えることが求められている。また、模擬面接など実践的に日本語を使う訓練の場を提供することは、留学生が就職活動において感じるハンデを軽減させることにも資すると考えられる。

第二に、留学生の採用に積極的な姿勢をもつ企業の情報を、留学生が十分に入手・活用できていないという現状がある。留学生自身が就職活動に動き出す時期が遅く十分な準備ができないことや、日本人も含めた学生同士のコミュニティからの情報収集が不足していることなど、留学生自身に原因がある場合も多いが、他方で、留学生の採用に積極的な企業の情報を収集できていないと認識している学校が少なからずあることがアンケートやヒアリングを通じて判明している。限られた人員・資源で対応しなければならないという制約はあるものの、大学には、留学生を受け入れるだけでなく、卒業後の進路についても視野に入れて、積極的に受け皿となり得る企業との協力関係を築いていく姿勢が必要である。

第三に、留学生の就職支援を実施する中で、大学内における就職支援担当部局と留学生担当部局の連携の強化も重要である。多くの大学では留学生に特化した支援ではなく、日本人学生の就職支援メニューを留学生も利用しているというのが現状であり、就職支援担当部局が留学生の支援も担当しているが、留学生にとって馴染みがあるのは、日々の生活のサポートなどを担っている留学生担当部局である場合も多い。1、2年生の早い段階から日本における就職活動や企業文化に関する理解を深める場を設けたり、日本語能力向上のための支援を行ったりするなどのサポートを、両部局が連携しながら実施していくことが望まれる。

これまで述べてきたように、大学による留学生の就職支援には様々な課題があるというのが現状である。しかしこれは、裏を返せば工夫の余地が多く残されているとも捉えられる。厚生労働省としては、外国人雇用サービスセンターや新卒応援ハローワーク内の留学生コーナーといった公的機関における支援施策も活用していただきながら、大学や関係機関と一体となって留学生の就職支援を促進していきたいと考えている。

# 東工大インドネシア人留学生会

—日本とインドネシアのかけ橋—

PPI Tokyo Institute of Technology:

Bridging Indonesia and Japan

東京工業大学理工学研究科電子物理工学専攻

東工大インドネシア人留学生会元会長 ヌルル ファジュリ

Nurul Fajri

(Department of Physical Electronics, Tokyo Institute of Technology)

**キーワード：留学生会、インドネシアの若者、外国人留学生フォローアップ**

## 1. はじめに

東工大インドネシア人留学生会（インドネシア語では PPI Tokodai）は、東京工業大学に在籍しているインドネシア出身の留学生の会である。東京工業大学は、日本国内の大学の中で最もインドネシア人留学生が数多く在籍している大学の一つである。現在、インドネシア人留学生は 110 人在籍している。修士・博士課程の学生が最も多く、その他に学部生や研究生、交換留学生、インドネシア人の教員もいる。東工大インドネシア人留学生会は文化交流から論文大会まで様々な活動を行っている。

本報告は、東工大インドネシア人留学生会が行っている活動、特に TICA 論文大会と、昨年 9 月に東京工業大学大岡山キャンパスで、在日インドネシア人留学生協会や駐日インドネシア大使館などと協力して開催したインドネシア人留学生の世界大会について報告する。

## 2. 東工大インドネシア人留学生会の活動について

東工大インドネシア人留学生会は、発足当時、東京工業大学で学ぶインドネシア人留学生のホームシックを少しでも減らすための集まりであった。しかし、時がたち、東京工業大学に在籍するインドネシア人留学生が増えるとともに、文化交流やスポーツ大会、論文大会など、様々な活動に取り組むようになってきた。

本会の活動は、大きく、内部向けの活動及び外部向けの活動に分けられる。メンバーを対象とする

内部向けの活動は簡単に述べると、インドネシア人留学生間の友好親善を深めるという目的で行っている。また、母国と文化や気候が異なる日本での生活に慣れるため、あるいは日本の文化や独特な季節などを楽しむために様々な活動を行っている。活動の主な例として、花見会や紅葉狩り会、スキー旅行、富士登山旅行などが挙げられる。また、メンバーの中で日本語が話せない人が少なくないので、アパート契約や区役所での手続きなどの生活面での日本語をサポートしている。

その他に、本会はメンバーのために周期的にメンバー同士のゼミを行っている。東京工業大学に在籍しているインドネシア人留学生は様々な分野を専攻しているので、他のメンバーがどんな研究をしているのかを知るために、各自が取り組んでいる研究について周期的に発表会を行っている。このようなゼミは、将来のネットワーキングにも役立つと思う。発表者は東京工業大学のインドネシア人留学生に限らない。インドネシアで活躍している卒業生や著名な人たちが東京周辺を訪問する時に、可能であればインドネシア人留学生の前で発表していただきたいと、東京工業大学に招待している。最近の例としては、今年の1月14日に大岡山キャンパスにバンドン市長であるRidwan Kamil氏を招いて講演会を行った。

一方、外部向けの活動は東京工業大学に在籍しているインドネシア人留学生だけではなく、外部の人も対象としている。例えば、アンクルンを通じた文化交流活動が挙げられる。アンクルンは、西ジャワに由来するインドネシアの伝統的な楽器であり、数年前から世界遺産として登録されている。本会のアンクルン部は、文化祭や交流会などでアンクルンの演奏を行うことでインドネシアの文化の紹介



活動に取り組んでいる。また、本会は東京工業大学で行っているイベントにも積極的に参加している。例えば、毎年行われている工大祭(東京工業大学の学園祭)で、インドネシア料理を販売しながらアンクルンの演奏を行っている。昨年の工大祭で本会が企画した露店は、工大祭来訪者の人気投票で第2位に選ばれた。その他、本会はスポーツの活動にも取り組んでいる。本会は毎年、関東地域に在住のインドネシア人留学生のためのフットサル大会を行っている。昨年の大会では約150人の学生が参加した。このイベントはスポーツ大会を通じて、インドネシア人留学生間の親睦を深め、人的ネットワークを広げることを目的としている。

これらの活動の他に、本会はTokyo-Tech Indonesian Commitment Award(TICA)という母国のインドネシアにいる大学生向けの論文大会を毎年行っている。TICA論文大会については次節で詳しく述べる。

また、本会は去年、在日インドネシア人留学生協会と連携し、様々な国に留学しているインドネシア人留学生の世界大会を東京工業大学大岡山キャンパスで開催した。この世界大会についても、後述する。

### 3. Tokyo-Tech Indonesian Commitment Award (TICA)

Tokyo-Tech Indonesian Commitment Award (以降、TICA と略する) は、東京工業大学に在籍しているインドネシア人留学生が開催する論文大会であり、東工大インドネシア人留学生会の一番重要なイベントの一つである。TICA 論文大会はインドネシアにある大学の学部課程で勉強している学生たちを対象とする。そして、TICA 論文大会で優勝した3人の学生を日本へ招待し、東京工業大学のキャンパスを見学し、インドネシア人留学生達の前で研究論文を発表する。このためにかかる旅費などは、東工大インドネシア人留学生会が負担する。

インドネシア人留学生は誰でも留学することを決めるときに、「将来には母国であるインドネシアの発展のために貢献できる人物になりたい」という動機を持っている。TICA 論文大会は、イベント名の通り、東京工業大学に在籍しているインドネシア人留学生達の母国へのコミットメントを示すイベントでもある。インドネシアは発展途上国であり、科学技術の分野においては日本に比べて遅れているという事実がある。そして、科学技術の分野で国を支えることは研究機関や大学の役割の一つである。そこで、TICA 論文大会は、インドネシアの大学で研究する学生たちを表彰することで、彼らがより積極的に研究に取り組むことを動機付け、最終的には、インドネシアが科学技術の分野でより発展することに貢献するという目標がある。

TICA 論文大会は2010年から始まり、今年は6年目のイベントとなる。参加者の数は年々増えており、昨年のTICA 論文大会では、インドネシアにある35の大学から175人の学生が研究論文を投稿した。投稿された175本の論文の審査を行い、最も優秀な12本の論文を選び、その論文を投稿した学生12名を、昨年8月24日にバンドン工科大学(ITB)で開催したTICA 論文大会の国内決勝大会に招待した。この決勝大会は、インドネシア人東工大卒業生の同窓会と合わせて行われ、インドネシアの様々な大学や研究機関などで活躍している東京工業大学の卒業生が審査員として参加し、研究論文を発表した12名の学生から、東京へ招待する3名の優勝者を決定した。

昨年のTICAの優勝者発表会は、2014年11月9日に大岡山キャンパスで行われた。TICAの優勝者は東京工業大学のインドネシア人留学生の前で研究発表しただけではなく、それぞれの研究に関係する分野で研究を行っている東京工業大学の研究室を見学する機会を得た。優勝した学生達が、見学した研究室の教授から自分の研究に対するフィードバックや助言をもらったことは、その後の研究にプラスとなり、人的ネットワークを広げる機会ともなった。また、JR研究所の見学や東京周辺の旅行も実施した。過去のTICAの優勝者の中には、現在東京工業大学など、日本へ留学した学生が何人かいる。

TICA 論文大会については、まだ改善しなければならない実施上の課題があるが、このイベントをこれからも継続していきたいと考えている。



#### 4. インドネシア人留学生の世界大会について

昨年9月20日から22日まで、三日間に渡り東京工業大学の大岡山キャンパスにおいてインドネシア人留学生の世界大会が行われた。本節では、その大会実行について述べる。

世界大会について述べる前に、インドネシア人留学生会の組織の構造について簡単に記述したい。インドネシア人留学生が学ぶ日本の各大学にインドネシア人留学生会がある。東工大インドネシア人留学生はその中の一つである。そして、北海道地域から九州・沖縄地域まで9つの地域に、その地域の大学のインドネシア人留学生会から構成される地域委員会がある。そして、9つの地域委員会をまとめる中央委員会となるのは在日インドネシア人留学生協会である。インドネシア語では、在日インドネシア人留学生協会を PPI Jepang (Persatuan Pelajar Indonesia di Jepang の略) といい、1953年6月24日に東京で創立された。さらに、在日インドネシア人留学生協会は OISSA (Overseas Indonesian Student Association Alliance) という世界インドネシア留学生協会連合に所属している。OISSA のメンバーは様々な国に所在するインドネシア留学生協会であり、現在では、45カ国のインドネシア留学生協会がメンバーとして所属している。

インドネシア人留学生の世界大会は OISSA の年中行事の一つである。世界大会は2009年にオランダのデン・ハーグ市で最初に開催され、次いで英国のロンドン、マレーシアのクアラルンプール、インドのニューデリー、タイのバンコク、そして昨年は東京で開催された。開催国はその国のインドネシア留学生協会が事前に申請し、そして世界大会の最終日に投票で決まる。今年はシンガポールで開催される予定である。

本世界大会では、各国のインドネシア留学生協会の代表が参加し、幾つかの話題についてのディス

カッションや、招待した著名人による講演やシンポジウムが行われる。ディスカッションでは主にインドネシア国内で起きている問題およびその原因や対策方法について議論を行い、OISSA の、つまり海外にいるインドネシアの学生として、正式なステートメントや提案を出している。また、シンポジウムでは、様々な分野で活躍している有名なインドネシア人を招待し講演をしていただく。過去の世界大会ではインドネシアの大統領または大臣が出席したこともある。

次に、昨年9月20日から22日まで大岡山キャンパスで開催されたインドネシア留学生世界大会について述べる。本世界大会はOISSAの年中行事であると前述したが、実際には、在日インドネシア人留学生協会が実行委員会として開催した。本世界大会では、30カ国のインドネシア人留学生協会の代表や日本国内にある各大学のインドネシア人留学生会の代表、一般の参加者などが出席した。

大会の一日目には、開会の辞やインドネシアの国歌斉唱の後に、駐日インドネシア共和国大使であるユスロン・イーザ・マヘンドラ氏による「世界へのインドネシアの若者の貢献」というテーマの講演が行われた。次に、駐日インドネシア大使館教育部長であるイクバル・ジャウッド（博士）氏により「インドネシアの人材—その可能性、展望、課題」というテーマで講演が行われ、その後にパネル・ディスカッションを行った。この講演では、教育及び専門知識の面でのインドネシアの人口分布について説明された。インドネシアは2020年から2040年までの間に人口学的なボーナスの状態にあり、この人口学的ボーナスをインドネシアの発展のために最大限に活かすために、インドネシアの若者は重要な役割を担っていること、また、人口学的ボーナス<sup>1</sup>状態の国によく起こる中所得のトラップ<sup>2</sup>という問題と、それを克服するためのアイデアについても説明された。パネル・ディスカッションでは、各国からのインドネシア留学生協会の代表や他の参加者から熱心に質問や意見などが述べられ、会場は非常に盛り上がった。その後、学生による第二のパネル・ディスカッションを行った。具体的には、当時のOISSAの会長、アジア・アフリカ地域からのインドネシア留学生協会の代表、ヨーロッパ・アメリカ地域からのインドネシア留学生協会の代表をパネリストとして、インドネシアで起こっている様々な問題に対するパネル・ディスカッションを行った。インドネシア人留学生はその国から何を学び、学んできたことを母国の発展のためにどう活かすのかについて議論を行った。留学先の国あるいは地域によって文化や価値観、習慣などが異なっているため、非常に興味深いディスカッションとなった。最後に、AYNJ(ASEAN Youth Network in Japan)に属するインドネシア、フィリピン、タイ、ベトナムからの留学生の代表が、各国の話題や日本とのネットワーキングなどについて発表するパネル・ディスカッションで、一日目のプログラムが終わった。

二日目は、二つのパネル・ディスカッションが行われた。一つ目のパネル・ディスカッションは、

<sup>1</sup> 労働力増加率が人口増加率よりも高くなることにより、経済成長がもたらされること。

<sup>2</sup> 国の所得が中レベルになると、貧富の拡大等の急激な発展による問題が顕在化し、経済成長が停滞する減少。



「科学技術の分野でのインドネシアの発展及びその課題」をテーマとし、北陸先端科学技術大学院大学のコイルー・アンワル(博士)氏及び GTECH Labs EdWar Technology の社長であるワルシト・タルノ(博士)氏から講演をしていただいた後、ディスカッションを行った。次のパネル・ディスカッションでは、近年インドネシアで著しく成長してきたバンタエンリージェンシーのリージェントであるヌルディン・アブデューラー氏及びインドネシア銀行の代表であるムハマド・アンワル・バソリ氏により経済や政治の分野からみたインドネシアの発展について議論していただいた。二人のスピーカーは具体例や話題を述べて会場を盛り上げた。特に、ヌルディン・アブデューラーリージェントは九州大学の卒業生であり、日本で留学中に学んだことやネットワーキング、人脈などをバンタエンリージェンシーの発展のために活かし、まさにインドネシアと日本の間の架け橋として活躍している。

大会の3日目は OISSA の会長及び役員を選任、OISSA のイベント・活動のディスカッション、次回のインドネシア留学生世界大会の開催国の選出などで終了した。

本インドネシア人留学生の世界大会を通じて多くのことを学ぶことができた。準備の段階では、東京工業大学の関係者やインドネシア大使館の関係者、他の大学のインドネシア人留学生などと協力してネットワーキングが広がった。さらに、本大会では、他の国に留学しているインドネシア人と交流することができた。留学する先の国によって文化や価値観、考え方などが異なるので、意見を交換することができて色々なことを学んだ。

## 5. おわりに

東工大インドネシア人留学生会は、前述したように様々な活動を通じて、日本とインドネシアの架け橋として今後も積極的に活動したいと思っている。また、TICA 論文大会のように、学生として母国の課題について議論し、その対策を提案して具体的に行動することを通じ、卒業後、将来的に母国の発展のために本当に役に立つ人物になりたいと希望している。

# 外国人留学生の就職支援に関する事例紹介

## —活動の流れに沿った支援と指導実践—

# Examples of Employment Support for International Student:

## Support and Instruction along the Flow of the Activity

宇都宮大学大学院 工学研究科 堀尾 佳以

HORIO Kei

(Lecturer for International Student, Faculty of Engineering, Utsunomiya University)

キーワード：外国人留学生フォローアップ、エントリーシート指導、面接指導

### 0. はじめに

留学生 30 万人計画で外国から優秀な人財<sup>1</sup>が来日する一方で、大学や大学院を出た後の外国人留学生の就職支援および指導法に関しては現在もまだ黎明期である。

2008 年から北見工業大学にて札商アジアブリッジプログラム<sup>2</sup>に携わってから外国人留学生がどのように就職活動を進めていけば良いのか、どのようなサポートを必要としているのかといったことを明らかにしたいと考えるようになった。

そこで本論では、外国人留学生のための就職活動支援について、特に実践的な就職サポートと、それに付随する様々な問題について考察する。

### 1. 目的と意義

外国人留学生就職活動支援の目的は、高等教育機関で育てた外国人留学生が日本企業に就職し、「グローバル人財」となるための支援である。では、大学でどのような支援が必要とされ、どうすれば効

<sup>1</sup> 従来は「人材」であるが、人も「財産」であるという立場から本研究では「人財」と表記する。

<sup>2</sup> 札幌商工会議所が中心となり、北海道の国際化のため、留学生の道内企業への就職支援などを推進している。<https://www.sapporo-cci.or.jp/content/details/business/2012/03/post-32.html>

果的なサポートが行えるのだろうか。

また、就職活動を通して情報収集などの方法や企業文化を学ぶだけでなく、友人を作り、支え合う大切さなどについても知ることが出来る。そのためにも、就職活動を個人で行うのではなく、大学などのサポートにより学びあう機会を作り切磋琢磨する場を提供し、外国人留学生の成長にも繋がれるところに意義がある。

## 2. 支援内容

外国人留学生が就職活動をしたい、と言った際に支援する内容は大きく3つである。「情報収集」と「日本語指導」、そして「精神面でのサポート」だ。

まず、日本で就職する際の活動方法について、官公庁の支援がある。例えば、日本学生支援機構は毎年「外国人留学生のための就活ガイド<sup>3</sup>」を発行している。また、各大学で実施している日本人と一緒にイベントやサポートの情報を提供する。さらに、外国人留学生に特化した講座など様々な取り組みがある。

次に、実際の就職活動で使用する日本語に関する指導がある。従来の日本語教育の現場で「ビジネス日本語」として取り扱ってきたものは、日本語教師による面接の受け方や作文添削などであった。そこで、もう一步踏み込んで内定獲得のための指導について考えていく。

学生の就職活動に関する支援を無料で実施しているJobwebなど民間企業も存在しているが、日本人・外国人留学生どちらも支援しているものと、外国人留学生向けのものがある。特にJABOON<sup>4</sup>など外国人留学生向けは、日本語の添削<sup>5</sup>もしてくれるが、やはり単なる日本語文法の間違いだけでなく、内容についてどのように書くかといった具体的な指導をすることで、より良いものが書ける。

最後に「精神面でのサポート」だ。外国人留学生に限らず、日本人学生であっても、いわゆる「お祈りメール<sup>6</sup>」を受け取ると精神的に落ち込む。一般的にやる気が起きるものとして「エントリーシート(=ES)<sup>7</sup>通過」や「最終面接」がある。反対に落ち込むものとしては、「初めてのお祈りメール」があり、「友人に内定が出た」といった周りの状況変化や「最終で落ちてしまう」といった点が挙げられる。

<sup>3</sup> <http://www.jasso.go.jp/job/>

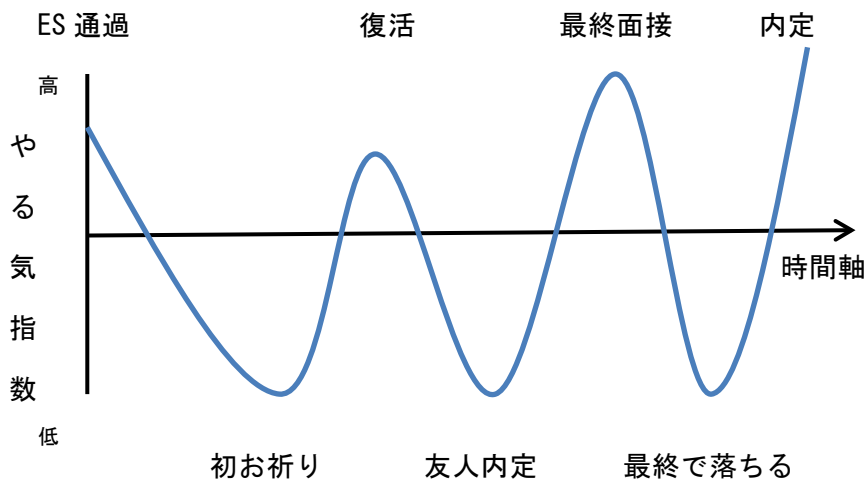
<sup>4</sup> <https://www.jaboon.com/modules/news/index.php?page=article&storyid=43>

<sup>5</sup> エントリーシート添削道場 <http://ameblo.jp/dotconnector/entry-11404526781.html>

<sup>6</sup> 「お祈りメール」とは就職活動で使われる用語で、選考に落ちた際、企業から送られてくる「残念ながら貴意に添いかねる結果となりました。末筆ながら貴殿のご多幸をお祈りしております。」といったメールを指す。つまり、選考に落ちたという意味である。

<sup>7</sup> ESともいう。本論ではエントリーシート、およびES両方を使用。

図1 やる気指数の変化とイベント



支援を始める前に、就職活動について外国人留学生の「覚悟」を聞くことにしている。理由は「内定が貰えなければ大学院に進学すればいい／帰国する」という外国人留学生もいるからである。しかし「日本で絶対に就職する」という姿勢で臨む外国人留学生と複数の選択肢を作っている外国人留学生とでは結果に差が出るようだ。そのため本学で外国人留学生が進学か就職を迷っている場合は、金銭的な問題がないのであれば進学を勧めている。「就職できなかつたら進学」という考えで就職活動を行うと、精神的なダメージがあった場合に「進学」に切り替えてしまう可能性がある為、最初に心構えをしておくよう促す。就職活動に臨む覚悟をしておけば、落ち込むことはあっても投げ出さずに再挑戦することが出来る。

### 3. 指導方法

就職活動をしていく上で日本語指導が必要なものは、具体的に「エントリーシート」および「面接」である。日本語の文法や語彙について訂正するだけではないため、それぞれの項目に分け、指導例を挙げながら検討していく。

#### 3.1 エントリーシート

就職活動を始めるにあたり、まずエントリーシートを通過させる必要がある。このエントリーシートを自力で書かせると添削が大変なことになるので、あらかじめ「書き方」を指導する必要がある。

特に苦労するのが「学生時代に頑張ったこと」「乗り越えた困難とその方法」といった、実際の経験とエピソードを書くものである。自分の経験の中でどのようなことがあるかを尋ねると、たいていの外国人留学生は「無い」と答える。また、あったとしても研究やアルバイトについて書きたがる。

しかしエントリーシートで企業が見たいものは、就活生の考え方や成長過程であろう。つまり、相

手（企業）が求めているものを書く必要があり、自分が書きたいことだけを書いたのでは通らない。この点を伝えることが重要になる。特にその傾向が現れるのが「趣味」の項目であろう。趣味の欄に何を書くのかまで指導するのかという考え方もあるかもしれないが、小さなことであっても申請者（外国人留学生）の良さをアピールするためにフル活用したい。

外国人留学生にとっては日本語で作文を書く難しさに加え、求められている内容に合わせたエピソードと自分の成長を書かなければならず、かなり難しい。日本人学生と同じ土俵で戦うためには、前もって準備する必要があるだろう。例年、企業が出しているエントリーシートを見てみると、個性的な内容も散見されるものの、一般的に共通した問題が多い。そこで、前もって

1. 大学所定の履歴書
2. 学生時代に頑張ったこと：具体的なエピソード 【400字程度】
3. あなたを物に例えると
4. 長所、短所 【＝自己分析】
5. 最も困難だったことと、乗り越えた経験

などについて、あらかじめ考える機会を作るとともに、就職活動が本格化する前に書いて準備しておくといい。3. の実際の例<sup>8</sup>を1-1と1-2に示す。

#### 例 1-1 「ものに例える」日本語添削

自分が僕はまぼ—麻婆豆腐だ—だと思ってる。  
 今まで私のことを嫌いになって喧嘩したことない  
な人はいなかった。実家のモンゴル人でも、大  
 学の時の中国人でも、今の日本人でも仲良くだ  
している。今までいろいろのなところでバイトを  
 したことがあるが、ラーメン屋、焼肉、コンビニ、  
 家庭教師などでも、周りの人の中で中国人の印  
 象がを上がげるとことができた。宇都宮大学  
に入りたい友達に数学を教えた。普段楽しみ  
 にく遊んでいるほどが、ちゃんと計画を立てて、  
 厳しく教えた。最初はあまり喜んでいなかつたほ  
 どが、結果が出たとき、私にすごく感謝しされ  
 た。食べたひとはが感動して泣くようのなおいし  
 いまぼ—麻婆豆腐—になりたい。

#### 例 1-2 「ものに例える」最終版

僕は「麻婆豆腐」だ。

①理由は麻婆豆腐が嫌いな人はいないから  
 だ。これまで内モンゴルの人々、大連の漢民  
 族、そして今周りにいる日本人、誰とでも仲良く  
 してきた。

②例えば仲の良い友人に数学を教えた時、計  
 画を立てて厳しく教えた。友人も、最初はあまり  
 良く思っていなかったようだが大学院の試験に  
 合格し、感謝された。

③最初は辛いと思うが後で好きになって、また  
 食べたいと思う、「豆腐料理の中で一番美味し  
 い」麻婆豆腐。食べた人が感動して泣くほどに  
 美味しい「麻婆豆腐」のような人になりたい。

<sup>8</sup> 堀尾(2012)「留学生の就職活動支援 -導入教育における活動方法指導および実践-」に詳しい。

例 1-1 のように、文法的・語彙的な間違いを訂正するだけでなく、伝えたい内容の整理が必要になってくる。しかし、ここまでは「作文指導」であり、自己分析を深めて「社会人基礎力」のいずれかをアピールできる文章にすることが例 1-2 である。ここまで指導することで「就職活動支援」となる。

### 3.2 面接

エントリーシートが通過すれば、いよいよ面接である。ここで、身だしなみやノックの仕方等も教えるが、一番重要なのは面接での受け答えの仕方である。

外国人留学生の中には日本語が苦手な学生もいるが、面接で聞かれる質問は、ある程度予測できる。そこでまずは質問に対してどう答えるかを書かせ、添削した上で覚えさせる。その後、実際の面接会場を想定して練習を行う。

工学研究科での指導経験から、理系の大学院生の場合、「人事」の次が「技術」で「最終」に進むという流れが一般的なようだ。実際の面接の流れに従って、指導内容を概観する。

#### 3.2.1 人事面接（一次）

エントリーシートや Web Test によって書類選考が行われた後、初めての面接のために入室の仕方や挨拶、椅子の座り方などを指導する。しかし、面接練習で本当に必要なのは「咄嗟のひとこと」や「難しい質問への返答」について、日本語で論理的に述べられる力をつけることである。

そこで練習する際に、まず全体の流れをつかむ。そして外国人留学生同士がお互いに面接官や学生となり自分がどう見られているのかを知る（図 2）。

ただし、全員一緒に指導するのはここまでで、助詞の使い方や表現、発音など日本語に関する訂正は個別指導が効果的である。

図 2 面接練習の様子



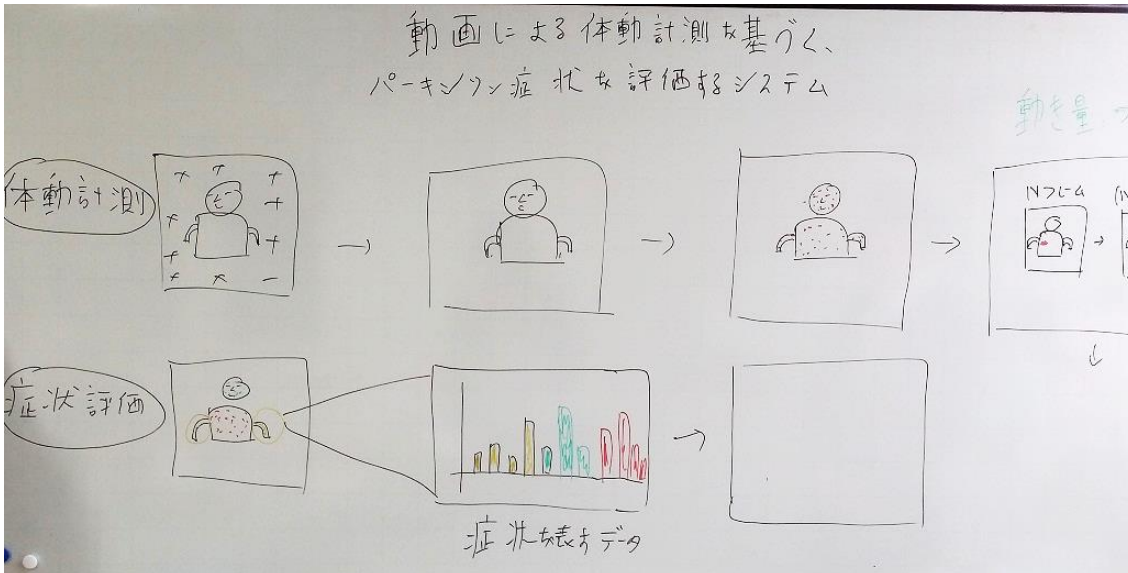
#### 3.2.2 技術面接（二次）

理系の、特に大学院生の場合、二次面接では自身の研究内容について 15 分程度のプレゼンをして欲しいと企業から連絡がある。これまでの傾向から、どの分野でもホワイトボードを使用して説明をする、というのが一般的なようだ。外国人留学生から相談を受けると、まずは自分でどのようにアピールするのかを考えてくるように伝える。その理由は、「自分が伝えたいこと」や「内容の理解度」を把

握させ、どのように見せたいかを知るためである。

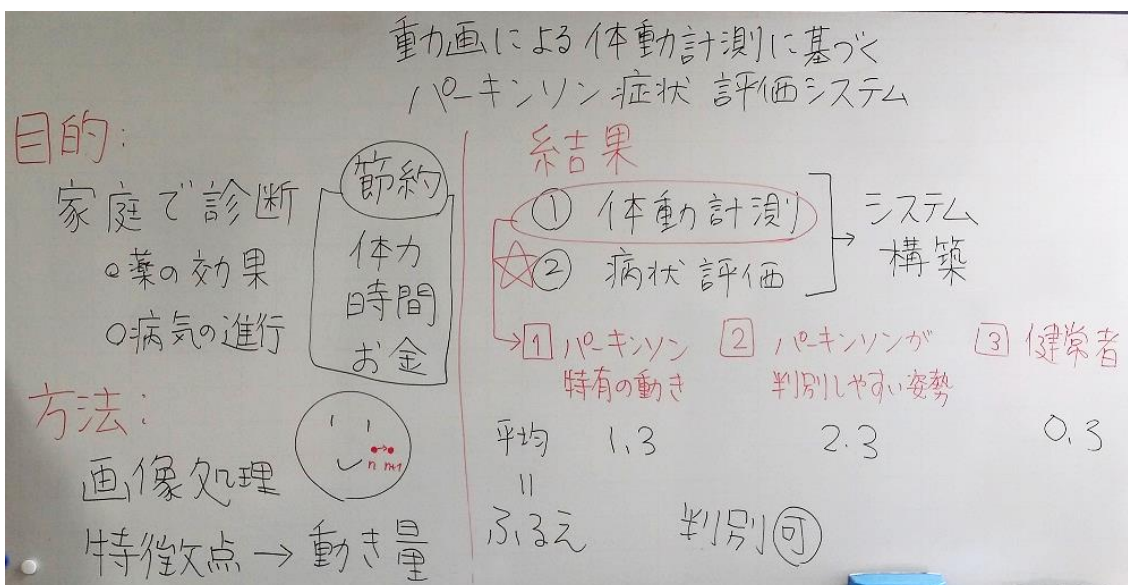
2015年卒の情報専攻の学生が書いた1回目のプレゼンが次の例2-1である。

例2-1 外国人留学生によるプレゼン(案)



この例2-1を見ると、図は書いてあるが必要な情報はほとんどない。外国人留学生の個性もあるだろうが、企業側に伝えなければならないのは、研究の「目的」、「実験方法」そして「結果」である。その伝えるべき内容を吟味し、話し合った上で例2-2のようにまとめた。

例2-2 技術面接のプレゼン最終案



ホワイトボードに何を書くのか計画を立て、どのようにプレゼンを進めるのかを何度も確認し、自信を持って本番に臨めるよう準備した。

### 3.2.3 最終面接

いよいよ最後だが、最終面接に進めたからといって、必ず内定を得られるという訳ではない。最後の難関こそ外国人留学生個人の良さをアピールする場であり、一緒に働きたいと思って貰えるかどうかの分かれ目である。

これまで指導してきた外国人留学生達からの情報によると、外国人留学生向けでは「母国にいつ帰国するのか」「海外勤務で、母国・日本以外の国に行くのは問題ないか」といったことを聞かれるようだ。

正直に「3年後に帰国したい」と答えた外国人留学生が何社も落ち続けたのは、日本企業が社会人として「人財を育てる」からであろう。では、どう答えれば良いのか、という疑問が出てくる。面接練習でも外国人留学生の答えを聞いて一緒に考えるようにしている。

最後の最後は、いわゆる「逆質問」だ。外国人留学生側から企業に聞きたいことを尋ねるチャンスである。ここで外国人留学生達に注意するのは、企業側が企業説明会やインターネット等で公表しているデータについて質問しないことである。基本的なことであるが、「母国に研究所があるかどうか」と質問する外国人留学生がいるが、海外拠点等は情報開示されていることが多く、質問してしまうことで企業研究不足が露見してしまう。その他にも、「グローバル人財としてどう働くか」といった抽象的な質問をするよりは、「グローバル人財として働くために準備しておいた方が良いことを教えて欲しい」と言った外国人留学生は内定を得られた。

「逆質問」だからといって必ず質問する必要もなく、「質問は無いが伝えたいことがある」と、自分の情熱を訴えた外国人留学生も内定を獲得した。つまるところ、外国人留学生の意気込みと物事に対する前向きな姿勢を評価されるのであろう。

## 3.3 その他の注意事項

以上のように、エントリーシートや面接対策のサポートにも様々な種類があり、指導にあたる教員も常に情報を更新しなければならない。だが、外国人留学生にとっては自国と日本の文化の違いについても教えておく必要がある。その中でも「時間」「スケジュール管理」「金銭面」でのアドバイスは重要となる。

### 3.3.1 時間

外国の方々が「日本は時間に正確だ」と言うが、就職活動も例外ではない。むしろ、時間を守れる



かどうか、審査の対象になっているようである。遅刻厳禁で、集合時間の30分前には到着しておくように指導する。これはある外国人留学生が企業でWeb Testを受験した際、遅刻して面接に進めなかった。テストはよくできたと考えていたため人事に問い合わせたところ、遅刻が原因の一つであることを教えて貰えた。この外国人留学生はそれ以降、30分前までに行くようになった。このように日本では時間を厳守することが大変重要であることに気付かせたい。

### 3.3.2 スケジュール管理

就職活動をする時に必要となるのが、スケジュール管理ができるツールである。手帳でもWeb上のカレンダー機能でもかまわないが、エントリーシートの提出締切や面接をいつ、どのように入れるかといったマネジメント力も必要となってくる。

そこで、先輩外国人留学生が作成してくれた情報管理の方法を紹介する。

例3 エントリーした企業の情報管理一覧

ES提出	企業名	ES締切	Web Test種類	My Page URL ID / Password
3.16	ES後 Honda	3.16 17:00	Web Test	https://r-ship2.jp/2013/honda/welcome/
3.18 19:00	トヨタ	3.18 17:00	テストセンター	http://toyota-saiyo.com/tech/index.html
2.13	ANA パイロット	2.15(パイロット)		https://bbaxol.jp/13/s/ana/mypage/login
3.12	ANA 技術	3.13(必着)		https://bbaxol.jp/13/s/fhi/mypage/login
2.21 2.23(締切)	SUBARU	2.20(必着)		https://www.sony.co.jp/SonyInfo/jobs/newpage/top.html
3.7 3.8 15:00	SONY	3.8 15:00	Web Test	http://entry.panasonic.co.jp/a/panasonic2013/
3.14 3.19 11:00	Panasonic	3.19 15:00	Web Test	http://square.jp/mypage2013/
3.6 3.11(締切)	富士通	3.7 12:00	テストセンター	https://d-myaike.jp/manabi/
3.17	丸紅	3.19 15:00	テストセンター	https://mitsubishi-electric-saiyo.jp/2013/default.php
3.13	三菱電機	3.14(必着)		http://www.casrvice.jp/c/mitsubishi-motors/2013/?id=4af762e028
3.26	三菱自動車工業株式会社	3.30 17:00		http://fujiFilm-web.jp.com/tech2013/default.php
3.22	富士フイルム	3.23 18:00		https://www.s2x.jp/br/bridgestone2013/
3.14	ブリヂストン	学校推薦		http://recruit.nissan-careers.com/
2.27	日産自動車	3.1	Web Test	https://bbaxol.jp/13/s/suzuki/mypage/login
4.13	スズキ(株)	4.13		https://r-ship2.jp/2013/suzuki/login/
3.13	いすゞ自動車	3.14		https://mypage.0111-web.jp.com/2013/
2.23	東レ	2.23		https://working.nri.co.jp/2013/index.php
3.7	ES 三日 野村総合研究所	3.7	テストセンター	https://www3.tiac.co.jp/es2013s/2611000/mypage/LoginMP.jsp
2.29	2.29 村田製作所	2.29 3.11 3.23	Web Test	https://bbaxol.jp/13/s/ivo/careers/mypage/login
2.25	京セラ	2.22 2.9	Web Test	http://nicohsaiyo.jp/2013/default.php
3.7	3.16 14:00 コー	3.8	テストセンター	

ES提出 企業名 ES締切 Web Test種類 My Page URL ID / Password

エントリーシートやWeb Testの締切の管理が大変ではあるが、Excelに入力しておけば並べ替えて現在の状況や今後のスケジュールを、いつでも把握することができる。

この他にも、面接が始まると必要になってくるのが時間のマネジメントだ。同じ日に2つ3つと面接が入るようになると、日程のやり繰りが大変になる。その時には次のような管理を推奨している。

## 例4 スケジュール管理（日程）

4月 2012

Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday	Saturday	Sunday
2	3	4	5	6	7	8
	ANA 一次面接 オムロンソフトウェア 一次面接 パイオニア 一次面接		TIS 一次面接	IBM 一次面接 HITACHI 一次面接	TOSHIBA 一次面接	HONDA 一次面接 パナソニック 一次面接
9	10	11	12	13	14	15
トヨタ 一次面接	ディスコ 説明会・筆記試験 KDDI 一次面接	ブリヂストン 最終(推薦) オムロンソフトウェア 二次面接	ローム 説明会・筆記試験	ヤマハ発動機 一次面接		
16	17	18	19	20	21	22
	パイオニア 二次面接	KDDI 二次面接				
23	24	25	26	27		
ヤマハ発動機 二次面接		パイオニア 最終				
30						

面接が3つ  
⇒実力が発揮できない

一次面接の時期は  
過密スケジュール

一次面接を通過後、  
すぐに二次がある。

例4の学生は同じ日に3つ面接を受けたが、2つ面接を受けた時点で疲れてしまい、3つ目の面接では実力が発揮出来なかったという。2013年卒から2015年卒の就職活動では、1次面接の時期が過密スケジュールであった。2016年卒からは更に厳しくなることが予想される。

### 3.3.3 金銭面

首都圏などの主要都市に住んでいれば問題ないが、地方都市の大学で学んでいる外国人留学生は就職活動のたびに交通費や宿泊費がかかる。最終面接など、一部は企業が出してくれる場合もあるが、説明会から内定までを考慮するとかなりの額になる。そのためにも大学が準備している無料送迎バス<sup>9</sup>などの情報を得て、利用するよう促す。

## 4. 今後の課題

2016年卒の就職活動時期は経団連の倫理憲章により前年度までと比べて大幅に変更された。内定式が10月というのは例年通りなので、それに合わせて選考期間が短くなるとされている。そのためにも万全の準備を整え、3月からの就職活動に臨めるよう、支援する必要がある。

<sup>9</sup> 本学では「就活支援バス」という名前で、キャリアセンターが統括して運行している。

## 5. おわりに

これまで指導してきた外国人留学生はパナソニックや花王などの大手企業に就職し、現在は第一線で仕事をまかされ活躍している。指導する際には外国人留学生の良さを引き出し、アピールする力をつけさせる。就職活動を通じて得た力は、実際に様々な場面で応用できるだろう。今後も外国人留学生が日本企業に就職し、グローバル人材として活躍できるよう、支援を続けていきたい。

## 参考文献

- 池田伸子(1996)「ビジネス日本語教育における教育目標の設定について—文化・習慣についての重要性を考える—」 ICU日本語教育研究センター紀要 5 pp.11-24
- 川邊理恵・西頭由紀子・山田明子(2009)「インターアクション能力の育成を目指したビジネス日本語教育」『2009年度日本語教育学会秋季大会 予稿集』 pp. 275-276
- 堀尾佳以(2012) 宇都宮大学留学生センター紀要  
「留学生の就職活動支援 -導入教育における活動方法指導および実践-」
- 松原伸夫(2002)「留学生の就職支援の現状と今後の支援施策のありかたについて」 『留学交流』 2月号 ぎょうせい pp. 7-9

## 参考資料

- 外国人留学生のための就活ガイド 日本学生支援機構 <http://www.jasso.go.jp/job/>
- 経済産業省 <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>
- JABOON <https://www.jaboon.com/modules/news/index.php?page=article&storyid=43>
- エントリーシート添削道場 <http://ameblo.jp/dotconnector/entry-11404526781.html>

次号予告  
ウェブマガジン『留学交流』 4月号  
特集「日本人学生の海外留学プログラム」  
様々な海外留学プログラム



ウェブマガジン『留学交流』 3月号

Vol. 48

平成27年3月10日発行

編集 独立行政法人日本学生支援機構

(編集部) 留学情報課

東京都江東区青海 2-2-1 (〒135-8630)

電話 (03)5520-6111

FAX (03)5520-6121

Eメールアドレス ij@jasso.go.jp

## 編集後記

外国人留学生の留学後のフォローアップの充実は、新たな外国人留学生誘致のためにも重要な役割を果たしており、その好循環が望めます。本号では、帰国外国人留学生フォローアップ施策への提言をはじめ、留学後の日本における就職に関し、外国人留学生のおかれた現状と大学に求められる支援について考察しております。

また、外国人留学生就職支援現場の実例や留学前・中・後を通じた外国人留学生自身によるフォローアップの事例についても取り上げております。本号がこれからの外国人留学生のフォローアップ促進の一助となることを願っています。(編集部)

## Web Magazine “Ryugakukoryu”(Student Exchanges)

“Ryugakukoryu” delivers a variety of necessary information and materials to faculty and staff engaged in acceptance and dispatch of international students, and educational guidance.

The magazine has been made public online without charge since April 2011.  
(Issue date: 10th of each month)