A photograph of a woman with dark hair and glasses, wearing a light blue button-down shirt, smiling and looking towards a man in a dark suit who is partially visible on the left. They are sitting at a table in a bright, modern office or meeting room with large windows in the background.

# 教育機関に求められる 外国人留学生就職支援の在り方

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

## 【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

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



- ・ 求人情報提供
- ・ 就職活動対策e-learning
- ・ 全国の約120大学が加盟し、3,800人の留学生、企業約1,000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

#### ②教育機関への就職支援ツール提供（無料）



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



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

### 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200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>

# 自己紹介

## 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

### プロフィール

経済産業省・文部科学省の共催事業である「アジア人財資金構想」事業全体のマネジメントに携わり、事業終了後に事業を継承する目的で一般社団法人留学生支援ネットワークを設立。以後、政府の主要外国人留学生事業を行いながら、留学生の就職支援・企業における外国人材採用促進のための啓発活動を行う。また、これまでに蓄積した知見や経験をもとに、政府や自治体の政策立案のアドバイザーも務める。講演実績についても、政府、自治体、経済団体、教育機関等が開催するセミナーや講座を年間200件以上実施しており、この分野における日本一の講演実績を有する。

### 講演・執筆活動

企業向け講演：経済産業省、中小企業庁、東京都、JETRO、関西経済連合会、日本経済新聞等 150回以上

留学生向け講演：一橋大学、筑波大学、静岡大学、首都大学東京等 年間150回以上

教育機関向け講演：経済産業省、文部科学省、中小企業庁等 50回以上

執筆活動：「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」、「留学生のための自己分析・企業研究WORKBOOK」、日本能率協会マネジメントセンター「留学生のための就職内定ワークブック」、(独)日本学生支援機構「外国人留学生のための就活ガイド」、(独)日本学生支援機構「留学交流」、(財)入管協会「国際人流」等



### 主な公務

文部科学省「留学生就職促進プログラム委員会」専門委員（2018年-2019年）

文部科学省「住環境・就職支援等受入れ環境充実事業委員会」委員（2016年-現在）

JETRO「新輸出大国コンソーシアム」エキスパート（高度外国人材分野）（2016年-2019年）

文部科学省「専修学校グローバル化対応推進支援事業実施委員会」委員（2017年-2019年）

内閣府「クールジャパン人材育成委員会」外部有識者（2018年）

内閣官房「未来投資会議構造改革徹底推進会合企業関連制度・イノベーション会合（雇用・人材）」外部有識者（2018年）

法務省「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策検討会」外部有識者（2018年）

(独)日本学生支援機構 客員研究員（2019年—現在）



## 本日の内容

①

現在の雇用環境

②

外国人材採用市場の統計

③

コロナ下での留学生採用市場

④

教育機関に求められる支援と方策



①

現在の雇用環境

②

外国人材採用市場の統計

③

コロナ下での留学生採用市場

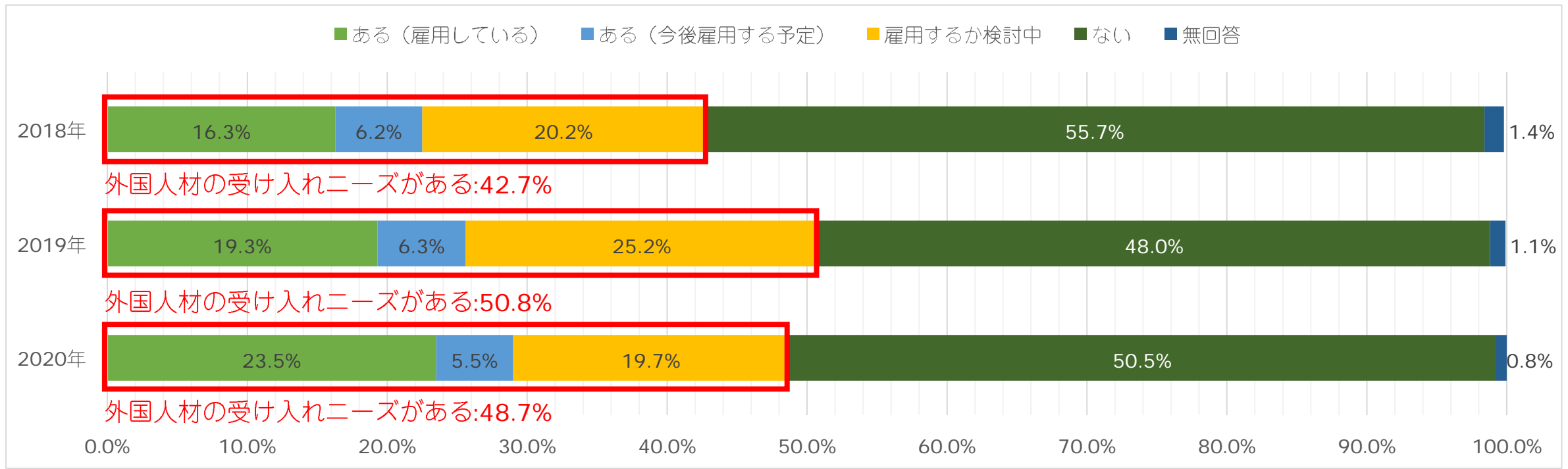
④

教育機関に求められる支援と方策



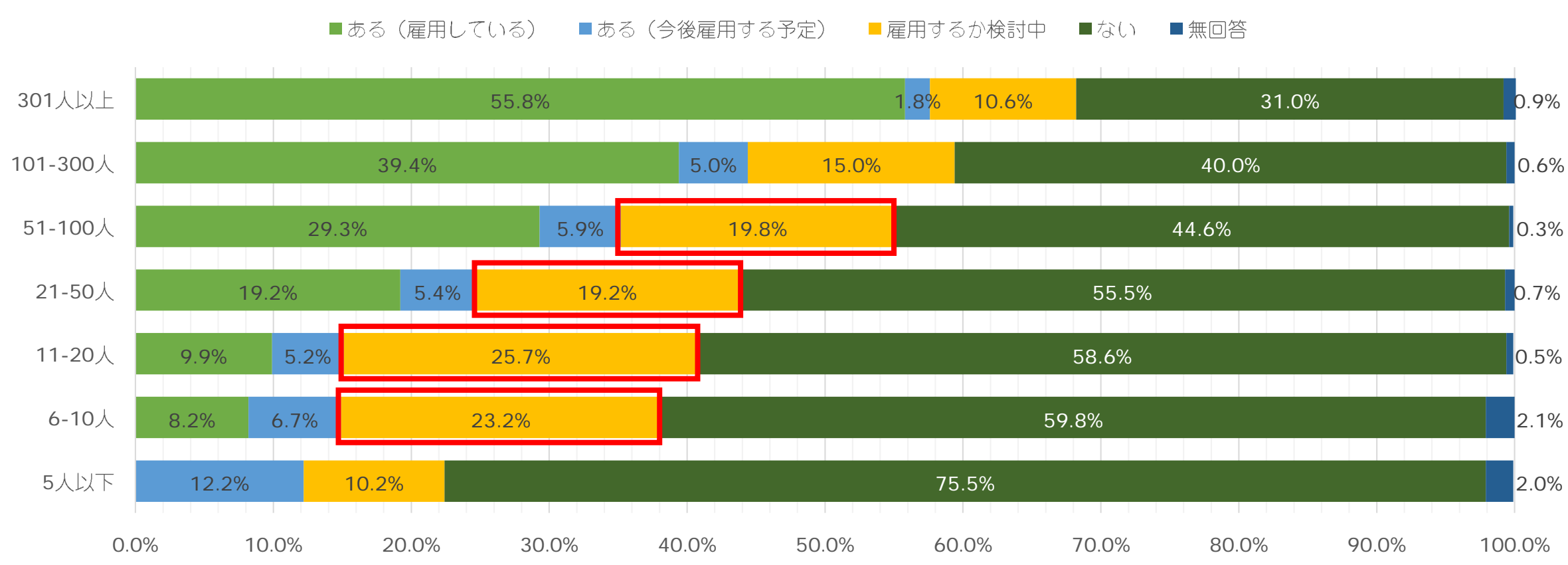
# 1-1. 外国人材受入れニーズの推移

- ・ 「外国人材の受入れニーズがある (□枠)」と回答した企業の割合は**48.7%**と依然として高い。
- ・ 雇用している企業は2018年と比較すると**7.2%**増加。



# 1-2. 外国人材受入れニーズの推移（事業規模）

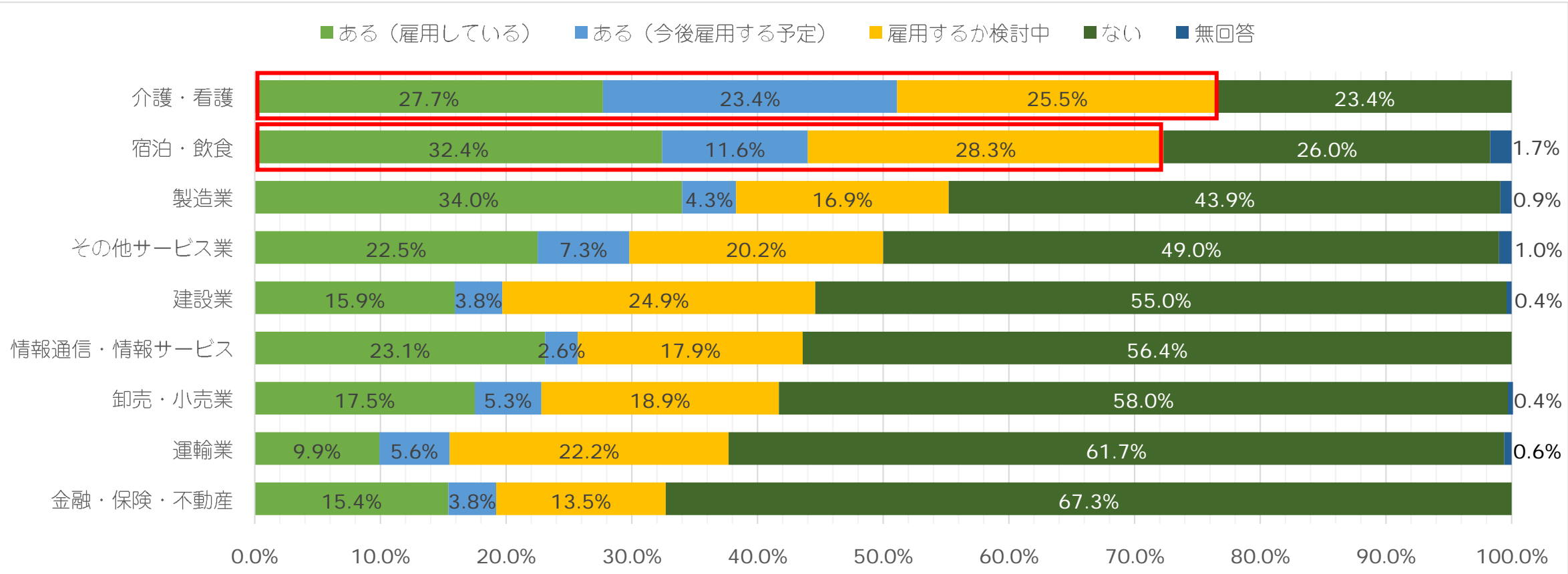
- ・ 規模の大きい企業の方が「外国人材の受入れニーズがある（□枠）」と回答した企業の割合が多い。
- ・ 6人から100人の企業規模で約2割の企業が雇用の検討を行っている。





# 1-3. 外国人材受入れニーズの推移（業種）

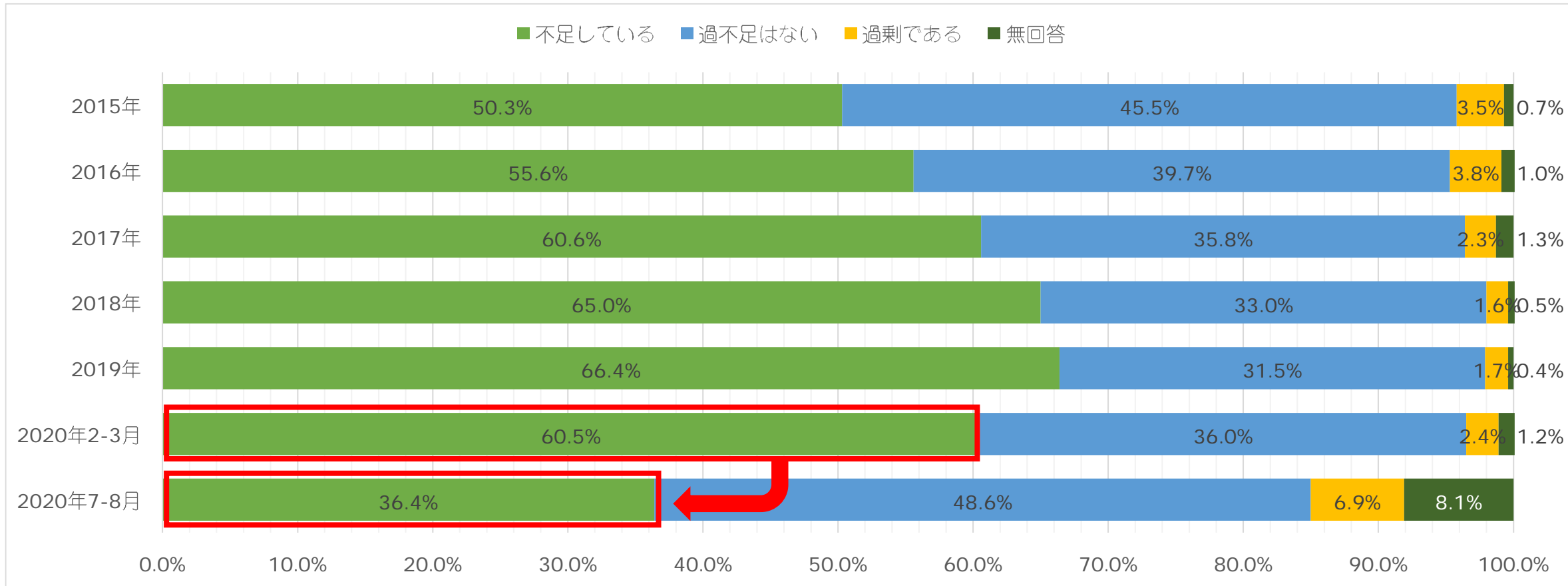
- ・ 介護・看護(76.6%)、宿泊・飲食(72.3%) のニーズが高い傾向。
- ・ 介護・看護、宿泊・飲食については雇用検討中の企業も多く伸びしろが期待できる。





# 1-4. 人員の過不足状況

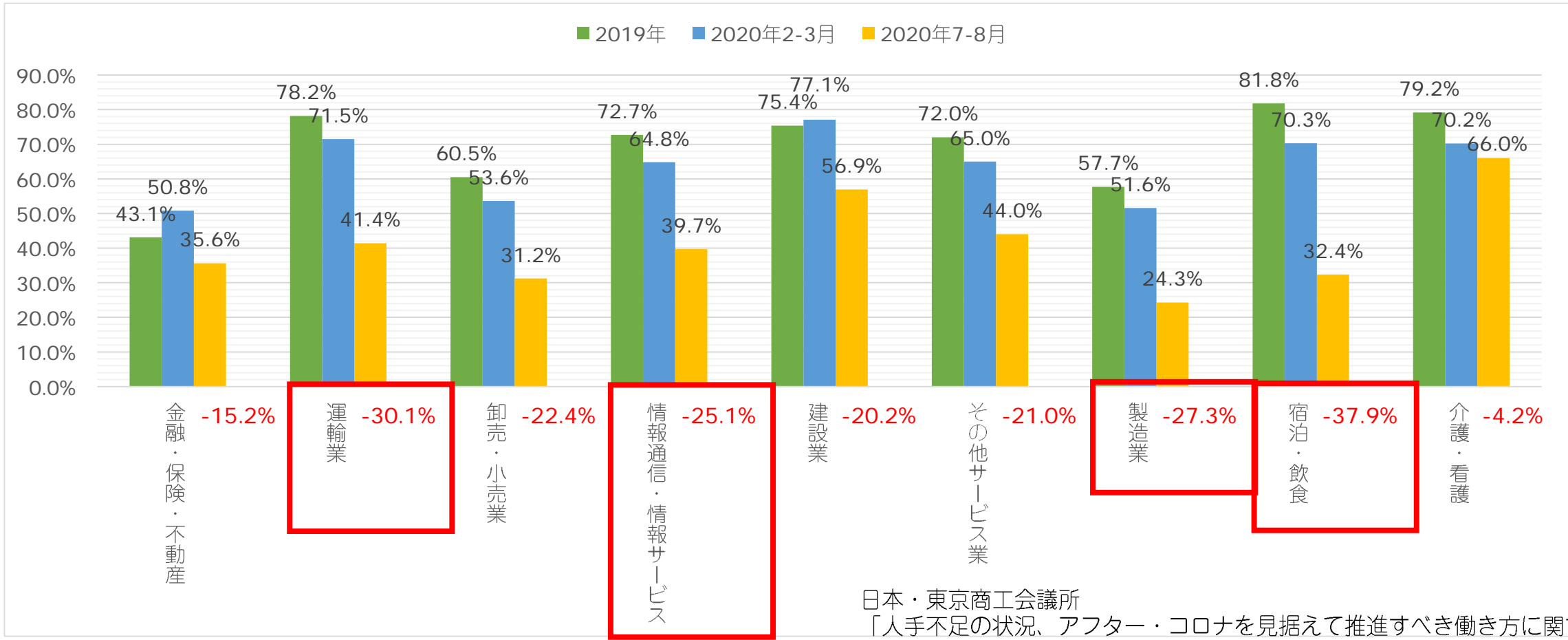
- ・ 2015年の50.3%より毎年人材不足感は上昇を続け2019年は66.4%。
- ・ コロナ後「人手が不足している」と回答した企業の割合は36.4%。2月～3月時点の調査から**24.1ポイント低下**



日本・東京商工会議所「人手不足の状況、アフター・コロナを見据えて推進すべき働き方に関する調査」調査期間：2020年は2020年7月16日～8月7日

# 1-5. 業種ごとの人手不足感の状況

- ・コロナ後も「介護・看護」66.0%、「建設業」56.9%、「その他サービス業」44.0%で人手不足感が続く。
- ・コロナ前後で最も人手不足感が解消されたのが「宿泊・飲食」32.4%でコロナ前と比較で37.9%マイナス。



①

現在の雇用環境

②

外国人材採用市場の統計

③

コロナ下での留学生採用市場

④

教育機関に求められる支援と方策



# 2-1. 留学生の就職市場

## ① 留学生の就職状況

2018年度の留学生の日本での就職者数は約2万人

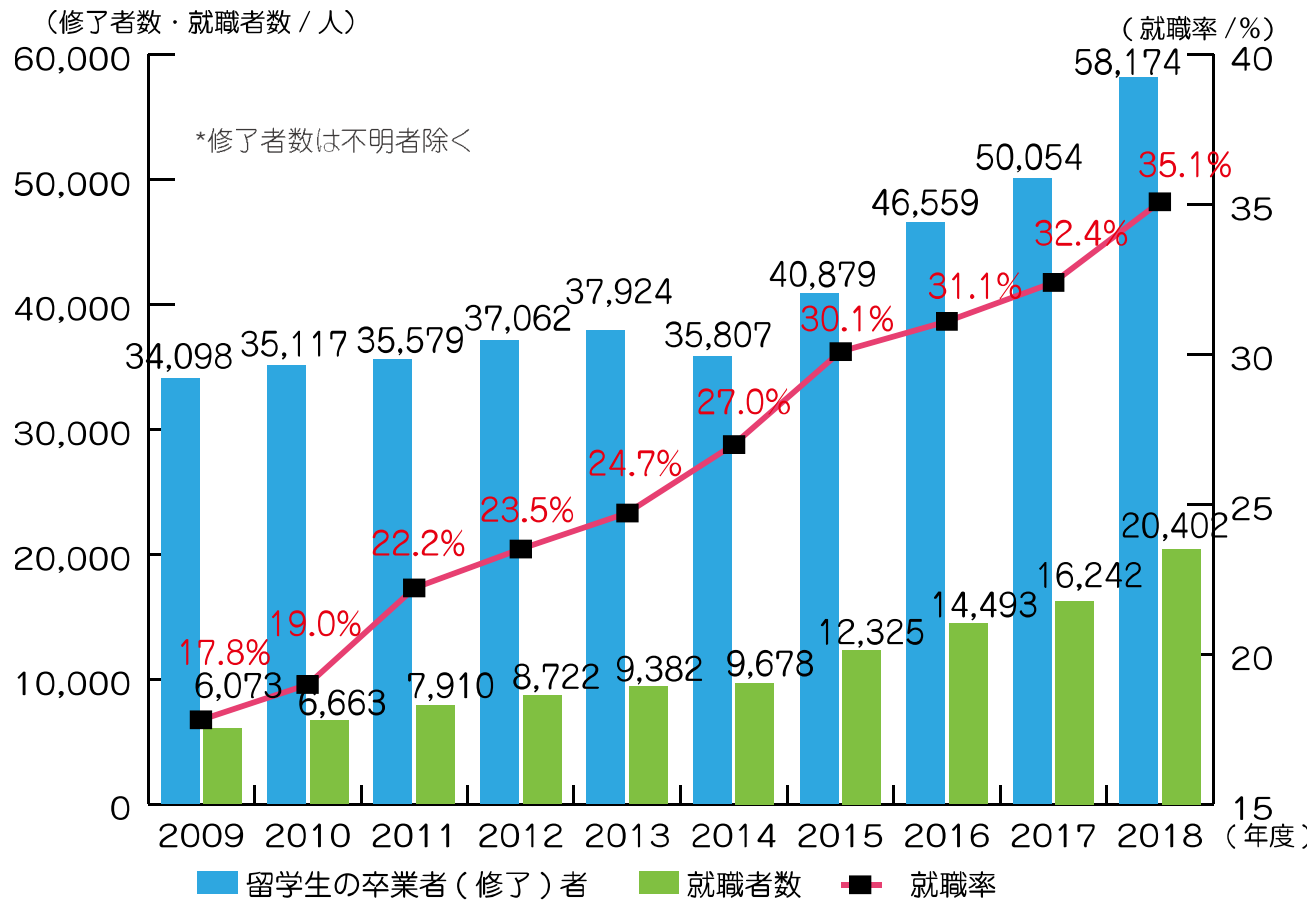
大学・専修学校等の卒業者の内、約35%が日本で就職

修了後、日本で就職を希望する留学生は約60%



日本で就職を希望する留学生のうち  
就職できる留学生は約60%

留学生の卒業生数・就職者数



(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」

①

現在の雇用環境

②

外国人材採用市場の統計

③

コロナ下での留学生採用市場

④

教育機関に求められる支援と方策



## 3-1. コロナ下での留学生の就職活動

### ① 留学生の就職活動は二極化がより顕著に・・・

#### 内定獲得した学生

- ① 日本の就活を理解し、早期選考で内定を獲得したためコロナの影響を受けていない学生  
⇒日本の就職活動を理解し、日本人学生同様夏のインターンシップから就活に取り組み早期選考で早期に内定を獲得している学生
- ② 状況の変化に対応するための情報収集能力と主体性を持ち、日本人学生と競争ができる学生  
⇒日本人のネットワークを多く持ち、また、主体的に情報収集し判断することができるため就活の変化に対応できる学生

#### 内定獲得できない学生

- ① コロナ下での就活の仕組みの変化に対応できない学生  
⇒コロナ下で合説などが中止となり、通常の流れが大きく変わり選考に参加できない学生
- ② 教育機関の入校制限により手厚い支援が受けられず行動しなかった学生  
⇒教育機関の手厚い支援の下就職活動を行ってきた学生が就職活動への行動がとれない（非漢字圏・専門学校）
- ③ コロナの動向が不安定なため、日本での就活に踏み切れない学生  
⇒コロナ下で親の卒後の帰国の意向を受け日本の就職活動に踏み切れない学生（中国・韓国）
- ④ コロナ以前に帰国し日本に再入国できず就活ができない学生  
⇒春節時期に一時帰国し再入国できなくなり就活時期に活動できずあきらめた学生（中国・韓国・大学生）

## 3-2. コロナ下での企業における採用活動

### ❗ コロナ下での採用パターンは3つ

#### ① 経営状況の悪化により採用活動を停止

⇒経営状況の悪化により、現在のスタッフのリストラさえ考えなければいけないため、採用活動を全面的に停止した

#### ② 海外関係業務（インバウンド・海外進出）が完全に停止したため、外国人留学生採用から日本人学生の採用にシフトチェンジした

⇒海外関係業務の需要が一時停止しているため、あえて外国人採用を行う必要がない  
⇒これまで母集団形成ができなかった日本人学生のエントリーが多くなり採用が可能となった

#### ③ 将来の人材戦略上、採用ハードルを上げ、これまで採用できなかったワンランク上の学生を日本人学生、外国人留学生問わず採用活動を継続

⇒国内市場から海外展開への転換等、将来の戦略上必要な人材を採用レベルを上げて厳選採用  
⇒人気企業はより学生が集中するようになり、選考のハードルが上がった



### 3-3. コロナ下での採用市場の動向

❗ 留学生向け合同企業説明会の実施は秋から増加している

❗ オンライン合同企業説明会の参加者は対面式に比べ**2-3倍の参加者**

⇒視聴する時間や場所の制約のハードルが下がったため参加者が増加

❗ 採用のオンライン化（合説・面接）により**地方の学生の参加が増加**

⇒全国規模での採用が容易になる（地方の学生による都心部の企業への応募が増加）

❗ これまで留学生の雇用を支えていた**インバウンド関連業種の採用が激減**

⇒比較的採用試験のハードルが低い業種の求人が激減する

⇒業界での採用増減の捉え方から企業毎の採用に変化

## 3-4. コロナ下での就職支援の課題

### ❗ コロナ下による留学生支援における課題

### ❗ 留学生の就職活動状況の動向把握がより困難に・・・

- ⇒対面式でのイベント開催ができなくなり支援部署の利用者の減少
- ⇒大学全体の学生通知が増加し、メールなどの情報認識が弱くなっている

### ❗ 非対面式での支援方法・就活の仕組み変化への対応不足

- ⇒オンライン形式の移行が完全に対応できていない（企業の接点創出等の支援メニューの減少）
- ⇒就職活動の仕組み変化を学生に伝えられていない

### ❗ 留学生の就活へのモチベーション管理

- ⇒授業のオンライン化に伴う運用の混乱により学生の学業負担が増大
- ⇒学生への接点が少なくなることによる、「何となく就活をあきらめる」学生の増加

## 3-5. コロナ下での就職支援の対策

### ❗ コロナ下による留学生支援における対策

#### ❗ 留学生の進路希望の把握

⇒大学全体の課題として捉え、教員を含めた協力関係の構築

#### ❗ 非対面式での支援方法の早期確立

⇒通常運営のつなぎではなくこの環境が続く前提で体制を構築する必要がある

⇒対面式をそのままオンライン化しても効果は薄い（対面式と同等以上の支援を構築）

⇒オンラインのメリットを最大限に活用する取り組みを

#### ❗ 留学生の就活へのモチベーション管理

⇒集合型のイベントから個の支援のつなぎを工夫する

⇒いかに支援の仕組みを活用してもらうかを検討すべき時期

①

現在の雇用環境

②

外国人材採用市場の統計

③

コロナ下での留学生採用市場

④

教育機関に求められる支援と方策



# 4-1. 現状把握（課題・阻害要因）

- ・日本人学生と違い「自己責任」ではなく最低限の情報は教育機関側が伝える義務を負う（知らないことが前提）
- ・今後の留学生の出口戦略は入口戦略と密接に関係する  
⇒学校の経営課題として捉え、トップダウンで仕組みの構築を行うことが求められる
- ・支援を行うのであれば受益者の現状把握から開始しなければ適正かつ効果的な支援はできない  
⇒希望者、就職者の把握 ⇒課題・阻害要因（ここの部分は各校により異なる）

## 【希望者・就職者の把握】

文科省より留学生の就職率等の情報開示要請

(外国人留学生数及び留学生の就職率等の公表について（依頼）  
平成31年4月12日31高学留第5号文部科学省高等教育局学生・留学生課長通知)

JASSOは留学サイト（Study in Japan）で進路情報を公開（現在56校）

就職希望者数の把握が必要（就職率の定義）

- (1) 公表データは、日本学生支援機構「外国人留学生進路状況調査」に記入した数値等と整合
- (2) 卒業者（修了者）数、就職希望者数、就職者数、**就職希望者数に対する就職率**等を掲載
- (3) 各大学等ホームページの、教育情報の公表のページや留学生支援関連のページ等、アクセスしやすいページに掲載
- (4) 留学生の就職の事例や、就職支援に係る取組（留学生に対する日本での就職に関する在学の早い段階からの説明、留学生を主対象とした就職ガイダンス、留学生に配慮した合同企業説明会等）の情報についても掲載することが望まれる

## 【課題・阻害要因の把握】

なぜ就職できないのか？



条件に対する到達度（日本語レベル等）

評価に対する到達度（就職活動の理解度）

就職活動の全体像を理解した上で調査する必要がある。  
⇒全数調査ではなく対象学年の調査  
⇒ガイダンス後の調査や奨学金ガイダンス等で実施  
**何の選考（ES・筆記・面接）でどんな原因で躓くのかを把握**

どのように把握するか

**教員や他部署を巻き込んで行う必要がある**  
⇒そのためにはトップダウンの意思決定が必要

# 4-2. 支援の方法論

- ・最適な取り組み方法は各校で違う
- ・事例あくまでも各校の方法論であり、自校の現状課題を把握せずに最適な方法論は見つからない
- ・Try and Errorを繰り返しながら最適な方法論を探す（時間がかかる）
- ・現状把握、支援の方法論、支援プログラムの質、集客の4点を組み合わせて何を行うかを設計する
- ・方法論は知識スキルの習得と実践を組み合わせると効果的に理解が進む

## 【留学生就職支援を効果的に行うための4つの要素】



### 【方法論】

- 概論（手続、スケジュール、採用条件・評価等）
- ガイダンス（試験対策）:筆記試験・ES・面接
- ガイダンス（準備）:自己分析、業界企業研究
- キャリア教育
- 日本語教育（ビジネス日本語）
- インターンシップ
- 職場見学（産学連携講座）
- 会社説明会・面接会
- 個別相談

知識・スキル

実践

マッチング  
その他

### 【運営方法】

- 何をどれくらい行うか（頻度）
- いつ行うか（時期）
- 集合型と個別をどのように使い分けるか
- どのような目的（到達目標）で行うか

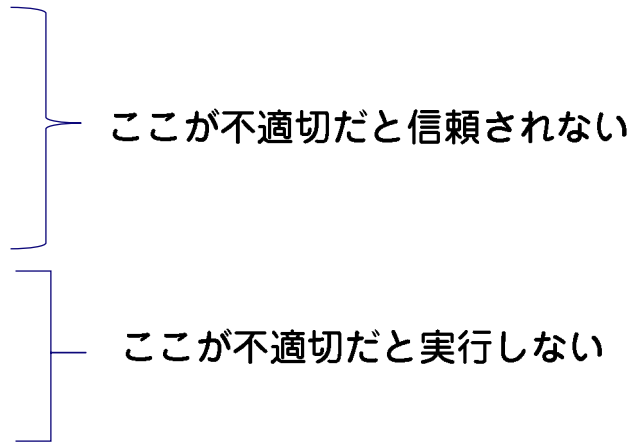
方法論の例) オンラインインターンシップ  
企業研究のための方法論を学習後（知識提供と実践）に企業説明会、OB・OG訪問を体験することにより就職活動の初期活動の予行演習を行うことで自律的に企業研究を行うためのノウハウを身につける。また、グループワーク、課題解決の教育を実施した上で、企業から与えられた経営課題についてグループ毎の発表まで行う。

# 4-3. 支援プログラムの質

- ・連続式ガイダンスで参加人数が減少する現象は「支援の質が低いこと」が要因として考えられる
- ・ガイダンスを実施したにもかかわらず個別支援が増えない現象は「支援の質が低いこと」が要因として考えられる
- ・支援の質が低いと口コミで今後の集客が期待できなくなる
- ・必要性やルールの理解⇒知識習得⇒体験⇒フィードバックのサイクルを回すことにより効果的な支援を実施

## 【留学生に理解させるための工夫】

- 統計的なデータを提示している
- 事例（留学生に特化したもの）を積み立てる
- 留学生がなぜ失敗するか（文化・価値の違い）
- なぜ準備が必要なのか
- 到達目標を提示しているか（日本語などの基準）
- 具体的な方法論の提示
- 理解度をチェックする



## 【理解させるための講座の内容】



<p>企業研究 ) 海外での就職・転職を視野に入れた研究</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.日本経済 母国の経済の把握</li> <li>2.業界の選択 (将来の帰国を視野に入れた業界研究)</li> <li>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)</li> <li>4.企業が求めるレベル (ESの志望理由でフィードバック)</li> </ol> <p>・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</p>		<p>自己分析) 現状+40年後のイメージ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.働くことに関する価値観</li> <li>2.最終キャリアを見据えた職業選択</li> <li>3.自身の知識・スキルと特性・価値観の整理</li> </ol>
---	--	---



# 4-4. 集客（体制構築）

- ・就職活動に準備が必要であることを理解させないとガイダンスの集客は難しい
- ・スタートアップのガイダンスへどれだけ周知・参加させるか（必要性の認知ができていないか）
  - ⇒低学年次に就職活動がいつ始まりどのような支援が受けられるか認知していないと集客は難しい
  - ⇒初回のガイダンスはあらゆる手段を使い周知し、参加を募る（他部署・教員・留学生のネットワークを利用）
- ・セミナー後に、次に何に参加すべきか、準備のための流れを構築する（日本人向けでも可）
- ・キャリアセンターの情報蓄積や留学生向けの求人情報がなければ利用率は上がらない

### 【集客に必要な要素】

- ✓ 入学ガイダンスや奨学金ガイダンスなどでの説明
- ✓ 他部署や教職員の連携（初回ガイダンス）
- ✓ 学生間のネットワークの利用（留学生会や友人）
- ✓ 実施時間や曜日の設定が適正か（ランチタイムの利用）
- ✓ 告知媒体で魅力が伝わるか（タイトル・内容等）
- ✓ メール以外のツールの利用（メールは見ない）
- ✓ 連続性のある支援が構築できているか
- ✓ キャリアセンターの体制（情報の蓄積・求人等）
- ✓ 正課のカリキュラムとしての実施検討

### 【集客がうまくいくための循環】

ここまで行き着く学生をどれだけ増やせるか

途中から利用者が増えることはないどんどん減る



**【求人開拓】** 留学生のキャリアセンター利用を促すためには留学生に特化した求人や情報の蓄積が必要  
現状の求人をカスタマイズ（項目追加）するだけで留学生の求人は収集可能  
企業いかにコミュニケーションを取り、生の情報を積極的に収集する。