

令和5年度「全国キャリア教育・就職ガイダンス」

外国人留学生のキャリア教育・就職支援 講演

「外国人留学生に必要となるキャリア教育～留学生の入口戦略と密接に関わる出口戦略～」

講演者：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 氏

皆さんこんにちは、一般社団法人留学生支援ネットワークの久保田と申します。

本日は、「外国人留学生に必要となるキャリア教育」～留学生の入口戦略と密接に関わる出口戦略～について講演させていただきます。

所属先説明

まずは自己紹介からさせていただきます。一般社団法人留学生支援ネットワークは日本に留学している留学生や教育機関、留学生を採用する企業を支援している団体であり、今年で設立10年目を迎えます。主な事業は、一つ目が留学生に特化した就職ナビである「留学生就職支援ネットワーク」の運営です。現在は全国約130校が加盟しており、毎年約4,500名の留学生と累計で約1,100社の企業が利用しています。2つ目は、教育機関へ就職支援ツールの無償提供も行っています。現在は、就職活動、ビジネス日本語、自己分析・企業研究の3冊を発行しています。3つ目は、留学生向け、企業向け、教育機関向けの講演を全国で年間200件程実施しています。その他、留学生の入口の支援ツールとして日本留学ポータルサイトをリリースする予定です。このような事業を公益的に実施している団体となります。

プロフィール

次に私自身はもともと、2007年から2012年に経済産業省・文部科学省が実施していた「アジア人財資金構想」事業の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この一般社団法人留学生支援ネットワークを設立しました。その後は、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っています。また、近年は、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、政府の外国人施策の会議体などでも提言を行っています。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件以上実施しています。

それでは自己紹介はこれぐらいにして、本日の講演を行いたいと思います。

本日の内容

本日の講演内容は、外国人留学生のキャリア教育について、特に正課として実施するキャリア科目について重点をおいて4点について説明していきます。

1つ目は、外国人留学生の就職状況についての統計データの解説と最近の政府の動向について説明します。2つ目は、外国人留学生における就職支援の課題について説明します。3つ目は外国人留学生の正課として実施するキャリア科目について事例を中心に説明します。最後に本公演のまとめを行います。

目次タイトル①

それではまず、外国人留学生の就職状況について説明します。

1-1

外国人留学生の就職状況について説明します。右側のグラフをご覧ください。青色の棒グラフは日本の高等教育機関を卒業した外国人留学生の数になります。緑色の棒グラフは日本で就職した外国人留学生の数になります。折れ線グラフが就職率となります。2010年から2019年にかけて就職者数、就職率ともに上昇を続けましたが、コロナウィルス感染症拡大の影響を受けて2020年は就職率で約6%下がりました。2021年4月~2022年3月に卒業した外国人留学生は約6万6千人となります。一方で、日本で就職した外国人留学生は約2万5千人となり、就職率は約38%となり、就職率はV字回復し、過去最高となっています。

1-2

次に外国人留学生の在学段階別の就職率の推移を説明します。2010年度と2021年度の就職率を比較すると19.0%から37.7%と約2倍に向上しています。また、最も就職率が向上したのが短期大学で14.6%から65.5%と約40%向上しています。また、専修学校についても11.8%から47.5%と約35%向上しています。一方で大学・大学院については、博士課程、学部については、約5%から8%程度向上しているものの、修士課程や専門職学位課程ではマイナスとなっています。短期大学や専修学校の就職率が向上した理由として想定されるのが、3つの要素があると考えられます。まず、1点目は、両教育機関ともに出口戦略である就職率が入口戦略となるリクルーティングに影響がある点です。就職率を向上させることで学生募集が優位になるため学校全体の課題として取り組みを行った結果と推察できます。2点目は、少人数制の教育や支援が実施しやすい環境にあることです。クラス単位での支援や対象者数が少ないためきめ細やかな支援につながります。この部分はその後説明するキャリア教育科目の開設のメリットにつながる点です。3点目は企業側の需要の関係です。特に2015年以降に宿泊業界や飲食業界、小売業界等観光産業を中心に外国人雇用が外国人観光客の増加とともに急増したことが要因と推察されます。

1-3

次に外国人留学生の在学段階別の就職者数の推移を説明します。大学院、大学、短期大学等の就職者数は、2010年度の約5,200人から約9,900人となり約2倍に増加しました。一方で専修学校については、2010年度の約1,400人から約15,000人となり約10倍に増加しています。就職者全体の割合では、2010年度は大学院、大学、短期大学等で全体の約70%を占めていましたが、2021年度は約35%と半減し、専修学校が約20%から2021年度は60%を占めています。

1-4

次に外国人留学生がどのような企業に就職しているかについて説明します。まず左の円グラフですが、外国人留学生が就職した企業の規模のデータとなります。外国人留学生は大企業志向が日本人学生より強いとよく言われますが、大企業の定義について業種を考慮せずに300人以上と設定すると、従業員数が300人以上在籍する企業に就職した外国人留学生は約30%であり、中小企業に就職した外国人留学生は約70%となります。一方で右下の業種については、製造業が約20%、非製造業が80%となります。非製造業の中で卸売・小売業が17.2%と1番多く占めており次いで、学術研究、専門・技術サービス業、情報通信業、医療・福祉業となっています。前年（令和2年）と比べて医療・福祉業、宿泊業が増加の傾向があります。

1-5

次に政府の留学生就職支援政策の動向について説明します。先日開催された、教育未来創造会議（議長 岸田総理）において、「未来を創造する若者の留学促進イニシアティブ（第二次提言）（案）」が4月27日に公表されました。その中で、「外国人留学生の日本国内での進学者を除く国内就職率は、2018年には約48%であったが、その後、2020年には約40%まで減少したところである。日本国内での就職を希望する外国人留学生は6割強程度という調査結果もある中、留学生の卒業後の国内就職率6割を目指す」と記されています。また、「留学生の卒業後の活躍に向けた環境整備として高度外国人材の受入れに向けた世界に伍する水準の新たな在留資格制度として、特別高度人材制度及び特定活動における未来創造人材制度を創設する」とあります。これは後ほど説明します。さらに「専門学校卒業者の専門知識・技能やその応用が発揮できるようにするため、企業等と連携し、質の高い専門学校を認定する制度を新たに創設し、認定を受けた学校を修了した留学生については、在留資格「技術・人文知識・国際業務」への変更において柔軟に対応し、大学等を卒業した留学生と同等

の取扱いとする。また、特定活動 46 号について、当該認定を受けた専門学校を修了した者（高度専門士に限る。）など、大学卒業者と同等の者も対象に加える」とあります。これは、在留資格「技術・人文知識・国際業務」において専修学校卒業者は大学卒業者とくらべ専攻分野と職種の関連性についてより狭い範囲で認められてきたものが認定を受けた専修学校の学生については大学卒業者と同等の柔軟な対応を行うというものです。また、特定活動 46 号についてもこれまで日本の大学院・大学を卒業した学生のみ対象でしたが、認定を受けた専修学校かつ高度専門士に限り認めるというものです。また、「日本語教育機関へは、在留資格における非漢字圏出身者も含めた日本語教育機関の在学期間の取扱いの在り方の検討を進める。」とあります。このように日本政府も外国人留学生の就職促進のため在留資格を含め環境整備を進めつつあります。

1-6

先ほど後回しにした、未来創造人材制度と特別高度人材制度について説明します。この2つの制度は本年4月からすでに実施されています。まずは、未来創造人材制度(J-Find)です。優秀な海外大学等を卒業等した方が、「就職活動」又は「起業準備活動」を行う場合、在留資格「特定活動」(未来創造人材)を付与され、最長2年間の在留が可能となります。この制度の対象となるのが3つの要件をすべて満たすことが必要となります。1つ目が3つの世界大学ランキング中、2つ以上で100位以内にランクインしている大学を卒業、又はその大学の大学院の課程を修了して学位又は専門職学位を授与されていることです。

2つ目が、卒業から5年以内ということ、3つ目が、滞在当初の生計維持費20万円の所持していることです。また、特別高度人材制度(J-Skip)については、あまり外国人留学生には関係ありませんが、これまでの高度人材ポイント制とは別途、学歴又は職歴と、年収が一定の水準以上であれば「高度専門職」の在留資格を付与し、“特別高度人材”として現行よりも拡充した優遇措置を認めることとなりました。

対象は、高度学術研究活動(大学教授や研究者等)、高度専門・技術活動(企業で働く技術者等)については、修士号以上取得、年収2,000万円以上の方もしくは、職歴10年以上、年収2,000万円以上の方です。高度経営・管理活動(企業の経営者等)については、職歴5年以上であり、年収4,000万円以上の方が対象となります。

目次タイトル②

次に外国人留学生における就職支援の課題について説明します。

2-1

外国人留学生の就職率の話在先ほどしましたが、就職率が低い原因について説明します。外国人留学生が日本の就職活動において、問題となるのが、日本の就職活動が独特な採用方式で行われており、外国人留学生について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す。特に、採用基準については、海外は、就職活動時点で本人が保有する知識やスキルを学業成績や資格、インターンシップの経験などで評価する「能力重視」の採用ですが、日本企業の採用基準は、学業成績や専門性よりも主体性やチャレンジ精神、協調性などに代表される特性を重視した「ポテンシャル採用」を実施しています。そのため、その評価を行うために必要となる、エントリーシートでの日本語の作文や面接などの試験に対応するための自己分析や業界・企業研究等の準備が不足している学生が多く外国人留学生の就職率の低さの要因となっています。また、日本企業の公用語は一部英語を導入している企業もありますが、多くの企業は、日本語でコミュニケーションをとるため、高い日本語能力を求める傾向にあります。さらに、近年は日本企業も人手不足などを背景に外国人採用を行う企業が増えてきたものの、外国人材を求める日本企業がまだ少なく、求人の絶対数が少ないというのが現状です。

これらの問題点を踏まえた上で、外国人留学生の就職活動の本質的な課題は 4 つに分類することができます。

1 つ目は「日本語能力」です。近年、教育機関では、非漢字圏の外国人留学生の増加や大学における英語基準の入試・授業を展開するコースの増加などに伴い、渡日前に母国での日本語習得時間数が少ない外国人留学生が増加しています。また、教育機関の学習環境においても英語基準での授業展開、学習環境下において日本人学生との接点が希薄になり、外国人留学生が日本語を使用する機会が減少しています。特に非漢字圏の学生は、日本語の学習期間も短く、就職活動時に企業の採用基準に到達していない外国人留学生が増加しています。一方で、日本企業については、これまで入社にあたり、高い日本語能力を求める傾向が強かったですが、近年は、業務を英語で行う環境の整備を行い日本語能力の採用基準を下げる動きがある一方で、企業は外国人材の生活まで面倒を見るわけではなく、日本で暮らすための最低限の日本語能力は必要となります。そのため、外国人留学生の日本語の課題について解決するための方法論は、2 つの選択肢しかなく、日本語能力の基準は企業が提示している採用条件なので、企業が求める日本語能力に到達させる日本語教育を行うことで解決するか、日本語能力の基準を低くしている企業を教育機関が独自に開拓して解決するかどちらかを選択する必要があります。

2 つ目は、「知識不足」です。日本の就職活動は独特な文化を持っているため、就職活動の手順を理解する学生は増えてきましたが、採用基準や条件、ルールなどの本質的な違いができていないため、その結果、知識不足に陥る外国人留学生が増えています。その結果、就職

活動の準備の必要性を理解しないため教育機関の支援事業へ参加しないという悪循環となります。特に英語コースの留学生は、日本で就職を希望するのであれば、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ため、企業が設定する日本語能力の条件を説明する必要があります。このような知識不足の外国人留学生に対しては、外国人留学生に特化したガイダンスが入学の初期段階で必要となります。

3 つ目は、「経験不足」です。最近の外国人留学生の傾向として、留学の目的意識が欠如している学生が増えています。アルバイト、日本語の習得、授業のサイクルを何も考えず義務的（作業として）過ごしており、就職活動で作成するエントリーシートの作成段階で、記載するための経験値が不足している留学生が多く見られます。また、上位校の外国人留学生に多いのが勉強しかやっていないので課外活動などの経験が全くないためエピソードが書けない学生です。この問題を解決するためには、低学年時における学生生活計画の立案やジェネリックスキル、PDCA サイクル等を含めた低学年次向けのキャリア教育を行う必要があります。低学年時向けのキャリア教育については、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という点に加えて、外国人留学生へ行うポイントとして、成果（経験）よりも目標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つけることが重要となります。

4 つ目は、「モチベーション」です。近年、中国出身の外国人留学生を中心に大学院への進学や卒業後に日本での就職に固執しない学生が増えています。また、富裕層の子息の外国人留学生の増加に伴い、将来に対しての明確なキャリアを持たない外国人留学生も増えています。さらに、日本への留学についても目的意識を持たず留学生生活を送る外国人留学生も増えており、就職支援において外国人留学生のモチベーション管理が難しくなっているのが現状です。教育機関は、卒業予定者全員に就職支援を行うわけではなく、就職希望者に対して支援を行うべきではありますが、教育機関側で就職希望者の把握をいかに適切なタイミングで行い、支援対象者の確定を行うかが効率的な支援につながります。一方で、多様な価値観を持つ学生が増えたことにより進路希望の決定の時期が遅くなっている傾向もみられ、進路を考える・決定するための高学年向けのキャリア教育も必要となります。

2-2

次に教育機関が留学生の就職支援現場で直面する課題について説明します。外国人留学生の就職支援の課題としてよく聞くのが就職活動のスタートが遅れるという点です。また、企業の求める日本語能力不足や ES や面接時に必要となる自身の経験に関するエピソードが

準備できないという就職活動に対する準備不足です。また、教育機関担当者についても外国人留学生向けの就職イベントを実施しても思うように集客が出来ない、キャリアセンターや就職課などの支援部署を外国人留学生が利用しないため状況把握ができず、進路状況についても把握が難しい。外国人留学生の支援メニューを増やしているが就職率が改善しないなどの課題をよく聞きます。大学における外国人留学生の学習環境や在籍者数にもよりますが概ね単年度30名以下であれば従来の集合型のセミナーやキャリアカウンセリングなどの就職サポートにより支援は可能ですが、単年度の留学生が多く、また、政府が掲げる進学者を除く就職率60%という目標を達成するためには、支援事業から一歩踏み込み教育事業としてキャリア科目の設置による解決が必要となります。また、単に科目化を行うということではなく、キャリア科目を設置することにより様々な部署が関係することにより大学としての課題として捉えていくことも重要です。

2-3

日本人学生向けのキャリア教育科目の整備については、多くの大学で実施されていますが、外国人留学生のキャリア教育科目については、文部科学省が2017年度より実施している「留学生就職促進プログラム」において、全国で15大学が外国人留学生のキャリア教育、ビジネス日本語教育を実施するなど、外国人留学生向けのキャリア教育を行う大学が徐々に増えてきています。外国人留学生のキャリア科目については、4つの類型に分類できます。

1つ目は、就職試験対策を中心としたエントリーシート対策、面接対策、ビジネスマナー等を中心としたテクニカルな内容のものです。外国人留学生に特化したキャリア教育を行っている大学で多く見られる類型で高学年（就職活動対象年次）を対象とするものが多く、外国人留学生の増加に伴い、支援事業としての運営では集客が難しくなってきたこと、また大学として外国人留学生の就職率を向上させることを目的に実施していることが背景にあります。

2つ目は、自己理解を行うものです。日本人学生向けのキャリア教育に多く見られる類型で、自己分析を中心とした勤労観・職業観を育成するものです。

3つ目は、職業選択・企業理解を行うものです。こちらも日本人学生向けのキャリア教育に多く見られる類型で地域の産業理解、企業関係者やOB・OGのロールモデルの講演など学生の職業選択の視野を就業場所や業界、職種などを含めて広げていくことを目的に実施されることが多いようです。

4つ目は能力開発を行うものです。こちらも日本人学生向けのキャリア教育に多く見られる類型で社会人基礎力をはじめとしたジェネリックスキルの理解と醸成を目的に、様々なフィールドワークなどを組み合わせて実施するものです。

自己理解、職業選択、能力開発については、高学年時向けのキャリア教育科目に一部を組み込み実施されるケースが多いですが、最近では、一部の大学で1-2年生を対象とした低学年時向けに開講している大学も見られます。外国人留学生の就職支援の課題が何にあるのかを分析した上で何をいつ行うのかを検討した上でカリキュラムの構築を行うことが必要となります。

2-4

外国人留学生のキャリア科目について説明しましたが、多くの大学で実施している日本人学生向けのキャリア教育科目に外国人留学生を受講させればよいのではないかと考える方もいると思います。ここでは、日本人学生のキャリア教育と外国人留学生のキャリア教育の違いについて説明します。先ほど外国人留学生向けのキャリア教育科目の類型を紹介させていただきましたが、皆さんが感じられた通り、基本的にはキャリア教育としての手法は同じです。しかし、外国人留学生の進路については、日本人学生と比較すると選択肢が多様となります。外国人留学生の進路は場所については日本、出身国、第三国の3つの選択肢があります。また、進路についても就職、進学、起業の3つの選択肢があります。卒業後の進路として9種類の選択肢となりますが、現実的な選択肢は、日本での就職、進学、起業、出身国での就職、起業、第三国での進学の6種類となります。一方で日本人学生の現実的な選択肢は、日本での就職、進学、起業、海外での進学の4種類となります。外国人留学生は、将来的なキャリアの観点からも日本や出身国だけでなく第三国でキャリアアップする人材が多いことが想定されます。このことから先ほどのキャリア科目類型にある職業選択・企業理解については、特に、どこで働くかという観点を重点的に考える必要があるため、日本と母国の経済や雇用習慣、文化・キャリア感の違いなどの情報提供や考えるための視点が必要となります。また、能力開発という観点でもグローバルな環境で通用するためのジェネリックスキルの観点からの教育が必要となります。

2-5

また、学生の価値基準や就労する国による文化・ルールの違いを考慮したカリキュラムの作成が必要となります。20-30年前と比べ日本人学生の価値観の多様化も進みましたが、やはり、外国人留学生の価値基準や過去の経験値彼らが求める能力やジェネリックスキルは多くの日本人学生と異なります。当然受講する学生の前提条件が変われば教育者が提示すべ

き情報量や質・観点は変わります。また、就職先を選ぶ選択肢についても文化的な背景により国により変化しないものと変化するものに分けられ、例えば企業理念や社風、職場環境などが変わりますし、また、職種についての考え方や研修内容、評価制度、休日や福利厚生等についても変わります。日本人学生については、多くの教育機関で実施している職業選択・企業理解については、日本国内での就労を前提としたものが多いと思いますが、先ほど説明した通り、日本や出身国だけでなく第三国でキャリアアップを考える外国人留学生には、これらの就職先を選ぶ選択肢について、海外での就労を想定した理解が必要であり、国による違いやその背景、メリット・デメリットを考えるための情報収集が必要となります。

目次タイトル③

次に実際のキャリア教育科目の事例を3つ紹介します。

3-1

事例の1つ目は、自己理解と職業選択を目的としたプログラムから卒業後の進路に関する情報収集を行い、現在の自分の能力を含めた内的キャリアの把握と各進路のメリット、デメリットを考え卒業後の進路を考えるというという事例です。この事例では、外国人留学生の進路で多数を占める日本での就職、進学、出身国での就職の3点にフォーカスして実施しています。日本での就職活動については、講師が、日本の就職活動のスケジュールや日本の就職活動の文化、採用試験の内容、内定獲得のための企業の採用基準を説明したのちに採用試験を体験し、試験の難易度の把握や現在の自分の能力把握、就職活動への準備の必要性などを理解します。日本での大学院進学については、講師が進学のためのスケジュール、大学院試験の内容、進学のために必要な要件などを説明し、試験内容については事例を提示し、難易度を把握できるようにします。出身国の就職については、情報収集の方法や分析方法について説明した上で、出身国の雇用市場、就職状況、採用試験、難易度についての調査・分析を学生が実施し、それぞれの調査結果を踏まえて各進路のメリット・デメリットを把握し、あらかじめ実施している現在の自分の能力を含めた自身の内的キャリアを考慮しながら今後の進路に向けた目標設定および準備をいつから何を行うのかを計画することを行います。

3-2

事例の2つ目は、ジェネリックスキルとビジネススキルを育成することを目的としたプログラムから学生生活の計画を立てる事例です。これは低学年の日本人学生向けキャリア教育でよく実施される内容かと思いますが、外国人留学生の多くが、アルバイトや日本語習得、授業などの活動サイクルを義務的な作業として留学生生活を過ごしてしまい、就職活動のエ

ントリーシートの作成段階で、記載するための経験値が不足している外国人留学生が多く見受けられます。低学年時のキャリア教育では、「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目的意識をもって身につけるか」ということが重要となります。また、日本での就職というゴールを設定した外国人留学生に必要なのは能力を育成するための経験であり、成果（経験）を達成するための過程で、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重要です。また、プログラムでは、就業場面のスキルとしてスケジュール管理能力が必須となることをはじめジェネリックスキルなどビジネスシーンでの基礎力に重点を置いてそのスキルが学生時代における身近な行動の精度についても向上させるという観点で実施することにより理解を深める工夫をしています。

プログラムの流れは、マルチタスク（スケジュール管理）や PDCA サイクル、計画立案の手法などの基礎、ジェネリックスキル、プレゼンテーションの方法を学習した後に、実際に外国人留学生の日本語能力（英語能力）の向上のための計画立案を策定します。講師のアドバイスを基に作成した計画の修正を行いながら一通りの計画立案ができるようになった後に、学生生活の計画を策定します。ここでは特に計画を達成する過程でどのようなジェネリックスキルが向上するかを含めて計画することでジェネリックスキルについての理解及びジェネリックスキルを意識した行動が日常から実践できるように指導します。最後に各学生から発表し共有することで実行に向けたモチベーションをアップさせるとともに、他の学生からも取り組む内容等について刺激を受けながら計画を修正していく進め方を行っています。また、高学年時には就職活動の行動スケジュール計画を策定することでより精度の高いスケジュール管理を学習します。

スケジュールを策定するという行動からビジネスシーンで必要となるタスクを整理する、優先順位を考えたタスク管理、タスクを実行するための主体性や実行力、スケジュールの評価と修正という一連の流れをスキルとして取り込むことを最終目標としています。

3-3

事例の 3 つ目は、就職活動対策を目的としたプログラムから企業研究と課題解決を組み合わせた事例です。この事例は、就職活動の基礎的な理解から一歩進んで就職活動の実践的な行動を体験していくという事例です。企業研究から会社説明会までの一連の流れを体験するとともに、企業の課題解決のグループワークを通じてグループディスカッション・ケース面接対策、ジェネリックスキルの育成を行うことにより自律的に就職活動に向けて行動できるようになることを目的としています。

プログラムの流れは、企業調査の方法論の基礎を学んだ後に実際の課題企業を設定し、実際にワークシートを基に企業調査と分析を行います。次に実際に課題企業を招聘し企業説明会を実施します。模擬的な企業説明会を就職活動前に実施することでビジネスマナーや説明会での質問力の育成を行います。また、就職試験として実施されるグループディスカッションについて、進め方、効果的なテクニック、課題解決のためのアプローチ方法と手順について学習した上で招聘した企業から課題を出し、グループワークを行い、最終的に発表を行うという内容です。

学習効果として、実際の課題企業を設定し企業調査から会社説明会を体験し流れを理解することにより、自律的に企業研究を行うノウハウを身に付けること。採用試験に向けたグループディスカッションの実践的な訓練を行うことで、日本人のコミュニティの中でも日本語で自分の考えをわかりやすく発信し、他人の考えを要約して整理し、課題解決に向けた提案ができること。プログラムの実施前にワークを通じた目標設定を行うことでジェネリックスキルの理解と意識した行動を行うことです。

またこのプログラムを通じてガクチカのエピソードを作成することも副産物として得ることができます。講師が企業研究の精度をチェックしグループワークにおける課題解決のロジックやプレゼン内容等のフィードバックを丁寧に行うことで基礎を理解し、実践を行い、さらにブラッシュアップすることで自律的な就職活動が可能となります。特に就職活動において企業研究の量と質については、上位校の学生ほど日本人学生との差が出やすくエントリーシートや面接試験等の志望理由をはじめとした業界・企業系の質問への対応力の向上の効果があります。

4-1

最後にまとめです。キャリア教育科目の設置は外国人留学生の就職支援において教育機関が抱える課題の解決の方法論となります。ただし、キャリア教育科目を設置しただけでは解決せず、大事なことは大学の課題として全学で協力して、教育と支援をうまく連動させて仕組みを構築することがなによりも重要となります。また、外国人留学生のキャリア教育の最適な方法論は、各教育機関の学習環境や留学生数、留学生の質で変わるため、Try & Errorを繰り返しながら自学にあった仕組みを模索し続けることが必要となります。

今回のセミナーが現状の問題の把握や改善のきっかけとなれば幸いです。ご清聴ありがとうございました。