

## 特集 外国人留学生のための留学後の就職とフォローアップ

### 目次

<b>【論考】</b> .....	<b>1</b>
日本企業に入社した留学生のキャリア形成 -30歳前後のアジア出身者の事例から- Career development of overseas students who were employed by Japanese companies: Two cases of Asian workers about thirty years old. 同志社大学グローバル・コミュニケーション学部 鈴木 伸子 SUZUKI Nobuko (Faculty of Global Communications, Doshisha University)	
<b>【事例紹介】</b> .....	<b>11</b>
愛媛大学における留学生のキャリア支援について -「愛媛の大学と企業が育てる高度外国人材育成プログラム」の取組- Career Support for International Students at Ehime University 愛媛大学国際連携推進機構 留学生就職促進プログラム推進室 キャリアコンサルタント 菊池 英恵 KIKUCHI Hanae (Career Development Program for International Students, Ehime University)	
<b>【事例紹介】</b> .....	<b>18</b>
外国人在留支援センター（FRESC／フレスク）について -外国人在留支援センターの取組- 外国人在留支援センター (Foreign Residents Support Center “FRESC”)	
<b>【特別論考】</b> .....	<b>26</b>
ポストコロナに向けた国際教育交流 -情報通信技術（ICT）を活用した新たな教育実践より- International Educational Exchange and Use of ICT in the Post-COVID-19 Era: Emerging New Practices 東北大学 高度教養教育・学生支援機構 グローバルラーニングセンター 新見 有紀子 SHIMMI Yukiko (Global Learning Center, Tohoku University) 名古屋大学 国際機構 国際教育交流センター 星野 晶成 HOSHINO Akinari (International Education & Exchange, Nagoya University) 一橋大学 全学共通教育センター 太田 浩 OTA Hiroshi (Center for General Education, Hitotsubashi University)	

## 特集 外国人留学生のための留学後の就職とフォローアップ

### 目次

#### 【特別論考】 ..... 42

留学生30万人計画の達成とその実情を探る

-留学生の入学経路と卒業後進路に関する一考察-

Exploring the achievements and realities of the 300,000 International Students Plan:  
An analysis of admissions and graduation paths for international students

一橋大学大学院言語社会研究科博士後期課程 二子石 優

FUTAGOISHI Yu

(Doctoral student, Graduate School of Language and Society, Hitotsubashi University)

#### 【EYE】 ..... 61

南米学生対象のオンライン日本留学リクルーティングの取組

Online recruiting of students in South America to study in Japan

筑波大学国際室教授 森尾 貴広

筑波大学国際室 シャー勝間田 マハディ

筑波大学国際室 Fernandes Rodrigo Queiroz Kuhni

筑波大学国際室 Giancarlo Carmelino

筑波大学国際室 Anzai Nelson Mitsuaki

Morio Takahiro

Shah Katsumata, Mahdi

Fernandes Rodrigo Queiroz Kuhni

Giancarlo Carmelino

Anzai Nelson Mitsuaki

(Office of Global Initiatives, University of Tsukuba)

【論考】

# 日本企業に入社した留学生のキャリア形成

## -30歳前後のアジア出身者の事例から-

Career Development of Overseas Students who were Employed by Japanese Companies: Two Cases of Asian Workers about Thirty years old.

同志社大学グローバル・コミュニケーション学部 鈴木 伸子

SUZUKI Nobuko

(Faculty of Global Communications, Doshisha University)

キーワード：キャリア形成、日本企業、外国人社員、文系総合職、元留学生、フォローアップ

### 1. はじめに

近年、日本の大学で学ぶ留学生にとって、日本企業への就職は有力な進路の一つになりつつある。JASSOが毎年実施している「外国人留学生進路状況」の調査結果からは、年を追うごとに就職内定率が徐々に上向いている様子が見て取れる（JASSO, 2020）。その反面、高学歴の外国人労働者の離職や流出を指摘する研究や調査報告（塚崎, 2008; 井口, 2015; 経済産業省, 2015）、当事者の不適應や葛藤を指摘する研究（加賀美・小松・黄・岡村, 2019; 鈴木, 2015）があり、円滑に定着する事例ばかりではないことが窺える。企業経営者や行政など採用側の視点に立つと、新卒採用した外国人社員が辞めずに成長することは人材育成上の重要な課題として捉えられるかもしれない。一方、外国人社員の立場で考えると、定着・離職という事象は単に最初の会社でいつまで働くかを示すに過ぎず、当事者たちの就労そのものは、多くの場合、続いていくことが予想される。

そのように、外国人社員の立場から個々のキャリア<sup>1</sup>を、それも長期的な視点で振り返ってみると、不適應や早期離職を、後の成長に繋がる体験だったと本人が語ることはあるだろう。本稿では、日本との関わりが深い元留学生がいかにキャリアを実現していくのか、10年前後の社会人経験を有する30代の外国人2名のキャリア形成の実例を取り上げ、その特徴について検討する。

<sup>1</sup> キャリアは「職業遍歴」と翻訳されることがあるため、さまざまな職業の経験と認識されがちだが、近年ではSuper（1980）の生涯発達の視点によるキャリアの概念が広まり、キャリアを職場・家庭・地域などで個人の果たす役割とその連続体として、有給の職業経験に限らず幅広く捉えることが多い。

## 2. 社会人の転職と外国人社員のキャリア形成

働く個人が、自分のキャリアについて振り返った時、なんらかの職務経験を成長の契機になったと語ることは珍しくない。金井（2002）は、関西主要企業の経営幹部 20 名に対して、自らが飛躍的に成長した「一皮むけた経験」を関経連加盟企業の中堅メンバーと共に聞き取っている<sup>2</sup>（金井，2002，p. 27）。そこに共通するのは、会社組織内の異動・配属を契機に成長したという点である。

人は、異動・配属で、新しい職務環境と初めての職務に直面することになるが、成功する保証はない。従って、異動体験を転職と語れる人々は一種の成功体験の持ち主と言える。金井（2002）の対象者 20 名は、昭和という時代を背景に、入社企業でどのような異動・配属に直面しても、辞めずに成果を出して組織のリーダーになっていった人々と理解できるかもしれない。

これに対して、平成・令和の外国人社員については異なる観点が必要だろう。日本企業の経営手法・雇用の仕組み・文化や風土などが海外とは些か異なる、という指摘はこれまで複数の学問領域にある（濱口，2013；本田，2014；小熊，2019 など）。昨今では、新たな人事制度や社風の企業も増えつつあるが、今なお伝統的な日本企業の特徴を保持する組織も少なくない。そのような環境へ外国人が入社した時、違和感を覚えることは容易に予想できよう。

加えて、彼らが入社企業から離職・転職する際には、母国やそれ以外の国・地域への文化間移動を伴う可能性がある。外国人社員の早期離職の比率は、一般的な日本の大卒者と大差ないという調査結果（労働政策研究・研修機構，2012，2013）と、外国人社員に早期離職の傾向があるという調査結果（経済産業省，2015）の双方があり、データの取り方が異なるために一律に比較することが難しいが、仮に、日本における新規大卒者の 3 年以内の離職率と大差ないと想定すると、外国人社員でも 3 年以内に就職者の 30%前後が離職<sup>3</sup>することになる（厚労省，2020）。実際、前掲の調査のうち、経済産業省による外国人社員の定着に関する委託調査では、入社 3 年目グループまでは 5%台の転職者比率が、4 年目以降のグループでは 14.5%に増えるという結果があり（経済産業省，2015）、入社後 3 年目を過ぎたあたりから転職者が現れ始めることが窺える。

但し、離職者 30%と転職者 15%では数字がかなり違うことでも分かるように、離職後の外国人社員には国内の転職等の他に、もう一つの有力な選択肢がある。海外への転職等である。井口（2015）は、在留資格「技術」「人文知識・国際業務」<sup>4</sup>の外国人の国外流出が、流入に比べて 2010 年代は毎年超過しているデータをもとに、入社 3～4 年を過ぎた若手外国人社員が離日しているのではないかと

<sup>2</sup> 得られた体験は合計 88 個で、①入社初期の配属②初めての管理職③プロジェクトチームへの参画④ラインからスタッフ部門・業務への配属⑤新規事業・新市場開発などゼロからの立ち上げ⑥悲惨な部門・業務の事態改善・再構築⑦昇格・昇進による権限拡大⑧その他の異動・配属、以上 8 つに分類された（金井，2002）。

<sup>3</sup> 厚労省の離職率は、入社後 3 年以内に雇用保険加入の届出を出した事業所から離職した場合を「離職」と見なして算出するが、「離職」後の就業状況は不明である。

<sup>4</sup> 両者は、入管法の改正によって 2015 年 4 月より「技術・人文知識・国際業務」に統合された。

と指摘する。また、平均年齢31歳の大卒・大学院卒の中国出身者に限定した調査だが、日本で就職した219人<sup>5</sup>のうち、138人が新卒入社企業での勤務を継続する人々で、日本国内の転職経験者が37人、中国への転職経験者が40人という結果もある（竇・佐藤，2017）。これらを総合すると、新卒入社後、概ね入社10年目までの外国人社員の場合、“新卒入社企業内でキャリアを積む”ケースが多いものの、“国内他社への転職等”と“海外での転職等”の人々も一定の割合に上っており、入社後のキャリア形成のパターンは主に3つあることが分かる。

このように、外国人社員は、入社後に日本型経営や日本の集団文化に直面して日本人の新卒社員以上の強い違和感を覚える場合もあれば、離職や転職の際には文化間移動を伴うケースも一定の割合で存在する。従って、金井（2002）の調査で日本企業の中核となる人々が入社企業内での配属・異動体験を個人の成長に繋げてきた姿に比べると、外国人社員のキャリア形成の節目とは、物理的・心理的な意味において、よりダイナミックな変化に直面すると言えるのではないだろうか。

### 3. 外国人社員のキャリア形成の実際

筆者は、都内の四年制大学人文系学部に学んだ国費留学生のうち、大学卒業後、日本企業に就職した11人に研究協力の同意を得、概ね2年目・4年目・8年目もしくはその前後のタイミングで、最大3回のインタビュー調査を行って複数の研究を進めてきた。本稿では、その中の2名の具体的なキャリア形成のプロセスを時系列に沿って述べる。一人は、入社企業に勤務継続しつつも、初期配属や異動を乗り越えて定着した事例で、もう一人は、早期離職後に転職、離日して母国の拠点に異動した事例である。両者は、主に営業を担当しており、配属や異動の際に強い違和感や不適應を経験していることから、金井（2002）が注目した日本企業の経営幹部と類似するキャリアの持ち主である。

#### 3-1 入社企業の新卒配属と異動体験で成長した外国人社員

黄（仮名／女性※中国出身）は、ジョブローテーションと呼ばれる日本独特の人材育成手法により、短期間での異動を経験した事例である。大手航空会社に総合職として採用され、入社当初は社会人への移行に伴う適応に苦勞する。職場の日常と担当業務の双方で悪戦苦闘するが、彼女の場合は、留学生に特有と思われる苦勞もあった。

短期の新人研修を終えた黄は、最初に国内航空券を販売するグループ企業へ出向の形で配属された。この職場には毎年、本社から総合職の新入社員が出向するが、専ら男性だった。彼女は初の女性で、初の外国人という異例の新人となった。配属先は、内勤の女性が2割で、残りは殆どが男性という営業主体の組織である。営業メンバー達は、上下関係の意識が強い分、後輩の面倒を見ようとする姿勢

<sup>5</sup> 竇・佐藤（2017）の対象者219名には日本企業から中国支社への出向者4名が含まれている。

も強かった。黄も、上司と先輩の2名から熱血指導を受けている。

しかし、受け入れがたいことも幾つかあった。宴会では真っ先にお酌をすべし、女性らしく振る舞うべし等の、性別役割に基づく行動規範を迫られたのはその一つである。先輩や取引先へのマナーをひととき重んじる職場だったこともあり、これらのマナーを「あなたは中国人だから余計に勉強しなくてはいけない」と言われた。また、留学生が日本地理に弱いのは珍しいことではないが、覚えなくていい仕事（国内線航空券販売）はできない、と言われた時には「絶対、私じゃない人が来た方がいいな。少なくとも、日本人の学生が来た方がいい」と感じる。とりわけショックだったのは、取引先や上司・先輩から飲み会に誘われたら断ることは絶対不可能で、個人的な先約があってもそちらを断るという職場の「常識」だった。一般に中国は残業も少なく、黄自身も、取引先や上司との飲み会は会社のためだから無理に行く必要はない、と考えていただけに、このルールは衝撃だった。こうした違和感に次々と直面した最初の半年間に、彼女は何度も辞めたいと思ったという。

ところが、半年が過ぎた頃、不意に「あ、慣れた」と感じる。苦手の日本地理は、指導役の先輩と上司がわざわざ自分の机の前に貼ってくれた大きな日本地図に手書きすることで覚えた。座学の暗記は向かないタイプだと悟ってからは、出張のついでに全国各地の観光スポットへ足を運び、名産品を味わって、必要な情報は身体で覚えた。飲み会も、試しに行ってみたら、ただ同席するだけで仕事上の人間関係が円滑になるというメリットを思いがけず発見した。そこでは、仕事中は聞けない話や同僚や取引先の意外な一面に触れることもできた。気づけば、配属直後に出来なかった多くのことが出来るようになっていた。

#### 外国人社員のキャリア形成の事例①：黄（仮名／中国出身・女性）の場合

大学生	・ 大手航空会社の事務系総合職に内定	
1年目	・ 国内航空券を販売するグループ企業の販売営業部に配属される ・ 上司・先輩の熱血指導のもと、地道に学んで営業の基本を体得	入社
2年目	・ 自分が単独で担当するクライアントを1社もつ	
3年目	・ 貨物の子会社へ異動して航空貨物の仕事を基礎から学ぶ ・ インド人や華人を相手に交渉・営業を手がける ・ 欧州の航空会社との共同事業を担当し海外出張も頻繁にこなす	異動 (結婚)
8年目	・ 出産直前まで勤務を続け、産休育休に入る	(出産)

当時、営業としての黄は、取引先企業に毎日「何もしゃべることなくともお茶をしに行くだけでも、とにかく顔を出す」という、本人曰く「ちょっとダサイ」日々を送っていた。配属先はB to Bの営業を展開しており、彼女も、取引先企業の課長や社長を相手に話す機会が多かった。そんな毎日を過ごすうちに、この人々は自分のビジネスパートナーだが、ビジネスを成立させるには「お互いが儲からないと意味がない」だろう、それならば「まず信頼関係があつて。(それを)築いた上でお互いもうかるようなやり方でやらないと、これは長く続かない」と思い至る。その大切な信頼関係を築くには「本当にダサくて毎日のように細かいことの積み重ね」を実践するしかない、というのが彼女の結論だった。しかも、中国人の自分は、“礼儀正しくない”という中国人のステレオタイプで見られかねない。これを払拭することが営業としての信頼を獲得する第一歩だと考えたと言う。そこで、丁寧な接客を心がけて連日、取引先に顔を出してみると、ぽつりぽつりと問い合わせを受けようになり、徐々に商談につながる対話が出来るようになった。「スキルだとか知識だとか、とても言えないかもしれない」と本人は語るが、こうしてビジネスの基本姿勢を学習した。

とはいえ、日本的な営業手法への違和感がゼロだったわけではない。効率や生産性という点では内心、疑問に思うこともあった。しかし同時に、商談相手が日本流のビジネス以外を知らないなら、自分がそこに合わせなければ商談は始まらないことも次第に分かってきた。彼女が「そこから私はもう割り切って、全部相手に合わせて、そしてその中で自分が考える、相手も受け入れられそうなちょっとした変化、あるいは自分が中国人というところを少しずつ出してあげて、少しずつちょっとやってきた」のは、それが営業目標を達成するための近道だと判断したからである。逆説的ではあるが、中国人として自分なりのやり方で働くために、戦略としては徹底的に日本人に合わせることを選び、取引先の信頼を獲得することから始めたことになる。

こうして試行錯誤の2年間が過ぎる頃、ジョブローテーションによる異動が内示される。ところが、1カ月後に配属されたのは、入社時から強く希望していた国際線関連の部署ではなく、全く予想外の、航空貨物を扱う部署だった。本人も「はい、あなた貨物ですって言われて、『えっ?』みたいな。『貨物ですか、興味ないですけど』みたいな感じ」と言うほど関心がなく、同時に、何も知らないが故の不安も大きかった。営業として3年目、それまでのノウハウや取引関係は全てリセットされ、初歩からやり直さなければならない。この難局で彼女の選んだのが、徹底的な質問魔として、これは何ですか、教えてください、と訊き続ける方法だった。最初の3カ月は誰でも親切に教えてくれるが、そこを逃したら訊きにくくなる。「分かったふりをして、結局、損する」のは自分だと悟り、開き直って基礎から学び始めた。すると、4カ月目に入る頃には、異動前に学んだノウハウは新しい部署でも通用すると悟り、落ち着いて仕事に取り組めるようになった。一見、ゼロからの出発と思われた異動だったが、結果的にそれまでの学びに対する自信を深める契機となった。とりわけ、自分と相手の双方の利益を考えるとというビジネスにおける基本姿勢は、営業としての普遍的な真理だと確信する。

その後、航空貨物の仕事に慣れた黄は、中国語や得意の英語を活かしたアジア圏の新規開拓や欧州企業との共同事業などを手がける。販売予測と言えは大きな数字を主観で並べるインド人顧客には、緻密に数字を積み上げていく日本的な営業手法に違和感があるのは同じ外国人として分かる共感を示し、その上で、根拠ある計画策定のメリットを解説して自社の営業手法に歩み寄ってもらうこともあった。こうして所属部署の中でも中核として活躍するようになった頃に妊娠が分かり、産休に入る。彼女の、航空会社の総合職としてのジョブローテーションには海外勤務と空港勤務が残っており、幹部候補生としては発展途上である。産後は出来る限り早く復帰し、異動や転職の際には、自分の単身赴任や夫を帯同しての海外赴任など、柔軟に対応して共働きでの子育てを实践したい、と語る。

### 3-2 初期配属後の転職・異動・起業を通じて成長した外国人社員の事例

ビン（仮名／男性※ベトナム出身）は、転職・異動・起業を全て経験した事例である。ビンが新卒で入社したのは物流業界の大手企業で、最初の配属先は関東地方の倉庫だった。肉体労働が主な作業で、三交代制のシフト勤務がある配属だったが、期限は示されず、どのような目的で、何を学ぶべきなのかを人事や上司から説明されることもなかった。その結果、理想とする働き方からは落差の大きな現場作業が続くことに耐えられず、同じ業界の中堅企業へ転職する。彼には、できる限り早く帰国して日本と母国を結ぶビジネスに従事したいという強い希望があり、一方、転職先企業はベトナムに拠点開設を予定しており、適切な人材を探していた。こうして社会人2年目の秋に転職し、半年足らずの準備期間を経て、翌年ハノイに異動する。

#### 外国人社員のキャリア形成の事例②：ビン（仮名／ベトナム出身・男性）の場合

大学生	・ベトナムでも事業を展開する大手物流会社に内定	
1年目	・地方の倉庫に配属され、アルバイトに囲まれた肉体労働に強い違和感を覚える	入社
2年目	・人事に異動を訴え、都内の倉庫へ異動するも仕事内容は変わらず ・ベトナム駐在事務所を立ち上げる中堅物流会社に誘われて転職	異動 転職
3年目	・日本本社からハノイへ異動、拠点を新設して実質的な責任者となる ・当初は、実力不足や日本人ではないことで商談が進まず苦勞する	帰国と異動 (結婚)
7年目	・拠点が軌道に乗り、勤務先と共同出資でベトナム現地法人を設立 ・ハノイ、ホーチミン、ハイフォンに営業所を開設	CEO 就任 (長男誕生)
9年目	・事業は順調に拡大し、社員は当初の4名から40名に増加 ・日本語に堪能でベトナムの物流を熟知する人物として日本企業の信頼を集める	



待望の異動だったが、総責任者の日本人上司が帰国すると、彼一人で小さな拠点のあらゆる業務を取り仕切ることになる。倉庫内の作業よりもやりがいがあって「全然いい」とは言うものの、万事に経験不足という別の悩みが浮上する。その姿を見かねた取引先からは、彼の上司に宛てて、だいぶ背伸びをしているから本社の誰かがサポートした方がいい、という助言が入ることもあった。ビンの日本での営業経験は分業体制の進んだ本社でわずか半年、それも既存の顧客フォローが中心の営業である。母国とはいえ、ベトナムでのビジネス経験は皆無で、物流業界の事情を把握する間もなく新規開拓をしなければならない。本人曰く「海に落とされて、泳ぎ方、教えてもらえない」毎日が続いた。

その苦勞の背景には、彼自身の経験不足の他に、海外拠点に特有の事情が2つあった。まずは、彼がいかに日本語に堪能で日本に詳しくても、日本人でないならば、その役割は日本人と同じではない、という点である。海外拠点の場合、その責任者は本社から派遣される中堅以上の日本人男性というケースが圧倒的である。しかも、日本企業は海外でも現地の日本企業間で盛んに取引を行うため、拠点の責任者同士で商談に臨むことが多かった。当時は、ベトナムが生産拠点としての存在感を増しつつある時期だったこともあり、彼が日本語でアポイントのメールを出すと、進出した日本企業の担当者は大抵『あ、日本語分かる』と直ぐに応じてくれたと言う。しかし、直接会うと決まって最初に訊かれるのは『日本人、いないんですか？』だった。商談は、日本人の拠点責任者の間で進めるもので、現地出身者の多くはその補佐役という暗黙の了解がそこにはあった。

もう一つの理由は、海外拠点である以上、決裁は本社に委ねることになるが、その本社にベトナムのビジネスにおける特殊事情は理解されにくいという点である。一般に、顧客からの問い合わせや依頼があったら迅速に処理するのが日本企業の規範だが、現地の企業は思うように素早く動いてくれないばかりか、『ベトナムだからそんな要求は答えられません』と言い出すこともあった。トラックドライバーの雑な作業が原因の「あり得ないミス」によって、税関で出港直前の輸出貨物が止められるトラブルも毎週のように起きた。ローカルの人々に当たり前のリポートには特に気を遣った。共通しているのは、日本のビジネス場面の常識では考えられないようなことが、ベトナムでは日常的に起きる、ということである。あまりに環境が違うので、「日本人（の上司に）、長期で1年間、半年ぐらいで駐在してもらって、そういう事情を分かってくれば、多分今後私もやりやすくなるかもしれない」と思うこともあった。ベトナムの混沌としたビジネスの実態が本社に理解されているのかという不安は常にあった。

そんな環境だったが、ビンはローカルの商習慣に流されず、彼なりの緻密で丁寧な日本流を心がけていると、ある日、取引先の日本企業から現状の2倍に相当する給与額で管理職にスカウトされる。この時、彼は「今、事務所を任せてもらってる」から、と固辞する。誘われた企業に転職するのは簡単だが、自分が辞めたらこの拠点は立ち行かずに本社が困るだろう、ベトナムのことをよく知らない

日本人がいきなり来ても対応できない、と考えたからだと言う。新人の頃、アルバイトと同じ肉体作業に従事した倉庫で、この仕事をなぜ自分がやらねばならないのか理解できずに早期離職したビンが、その翌年、ハノイの拠点では、この仕事は自分が居なければ成り立たない、と考えて転職を断った。倉庫内の作業と、海外拠点のマネジメントでは、そもそも仕事の複雑さや難易度が全く異なるが、会社側の配属意図も、ビン自身の受け止め方も対照的である。いかに優秀でも、まずは実力をつけることが先決だから新人の何年かは現場で、というのがビンの新卒入社企業の判断だったが、転職先企業の社長はそれをスキップしていきなり海外拠点を任せる決断をした。一方、ビンが一貫して求めているのは、自分が必要とされる職場で、自分だけの仕事をするやりがいである。それ故、経験の浅い自分に大役を任せてくれた転職先企業の社長に対する恩義は強かった。

ビンの混沌とした日々は着任の2年目も続いたが、現地の取引先からは次第に拠点責任者としてみとめられるようになり、それと同時に新規開拓の件数は増えていった。“めちゃくちゃな”ベトナムの物流を、日本の丁寧・確実な物流ビジネスの規範に合わせるために、両者の間に入る自分がベトナム人の営業担当者やドライバーに向けて細かい要求を先にしておく、というひと手間も功を奏した。こうして、日本本社にとってベトナム現地との間の貴重な調整役として存在感を高めると、本格的な現地法人の設立を打診される。検討の結果、勤務先と自分の合同出資で現地法人を設立することを決め、正式にCEOに就任したのが、ハノイに戻って4年目のことであった。その後も、事業は順調に伸び、社員数も40名に増えた。現在は、日本語と英語を駆使し、ベトナムに進出する多くの日本企業に信頼される若手の企業経営者として活躍している。

#### 4. 事例のまとめ

本稿では、2名の元留学生を対象に、およそ10年間のキャリア形成のプロセスをたどったが、そこには或る共通点が見られる。二人とも、日本語母語話者に近いレベルで日本の言語と文化に通じている。日本の組織内で必要以上に自分の文化的アイデンティティを主張することはなく、場面に応じて、少なくとも表面的な行動レベルでは日本的な集団に合わせることができる。他方で、海外のビジネス関係者に対しては、同じ外国人としての共感を示しつつも、日本企業の目指すゴールを各自の手法で積極的に推進する。つまり、相手の文化的背景に応じて自在にアプローチを変え、国際ビジネスに伴う商習慣や価値観における齟齬すらも上手く活用して、商談を展開するという共通点がある。二人の営業としての基本能力や言語運用能力の高さに、日本人とは異なる経験・視点・発想が加わり、独自の営業手法として結実したと言えるかもしれない。

もともと、日本の大卒者の中でも文系総合職の人々は理系に比べて採用企業内で専門性が認められにくく、外国人社員でも文系は配属や人材育成で不満が募りやすいという調査結果(寶・佐藤, 2017)が示す通り、ビンも悩んだ末に早期離職をした。しかし、金井(2002)の経営幹部の人々とは異なり、

仮に入社企業から離職をしても、長期的に日本企業のビジネスに関わりを持つかどうか外国人社員の場合は重要である。ビンの場合は、離職後に転職し、母国で“日本企業のビジネスを母国で円滑に推進する役割”を果たす稀有な人材となった。黄の場合は、入社企業で“海外進出を海外の顧客と共に推進する役割”で唯一無二の人材となりつつある。専門が見えにくい文系総合職の外国人社員が新たに何らかの専門性を身につけようと思えば、確かに入社後、一定の試行錯誤はあるだろう。それでも、二人のように「専門は日本企業」と呼べるほど日本のビジネスを熟知すれば、海外事業の最先端で活躍する人材にもなり得る。

二人とも、今後は仕事のスケールが更に拡大する年齢を迎える。外国人でありつつ日本企業を深く知るといった特徴は、国際的なビジネス場面でますます強力な武器となるであろう。人材としての希少価値は、今後ますます高まることが予想される。

## 5. おわりに

本稿では、具体的事例を通じた当事者への理解を目的に、外国人社員2名の視点から各自のキャリア形成のプロセスを解釈的に記述した。研究論文とは若干性格の異なるものであるため、理論的な分析と検証については他のデータを加えた上で稿を改めたいと考えているが、一連の指摘は概ね筆者の過去の研究（鈴木, 2015, 2017, 2018）や進行中の分析に基づいている。そのため本稿からも、外国人の新入社員が日本企業の伝統的な人材育成手法や配属先の風土に直面し、それを乗り越えて成長していく当事者のリアルな認識の変容の一端が理解できると考える。次世代の外国人社員たちも、全員が同じプロセスとは限らないが、配属や職場の風土などで類似した環境下に置かれた場合は、同様の感想を持つ可能性がある。但し、理系出身の技術者・開発職は、本人の専門分野を優先して配属されることが多く、同じ外国人社員でも人材育成の過程が異なる傾向にあるので注意されたい。

今般のコロナ禍は、世界各国で社会が抱えるさまざまな問題を人々に突きつけた。日本における、企業組織とその構成メンバーという点でも重要な問題提起がされているように思われる。日本社会は既に多様な属性の人々で構成されている。しかし、そのような社会を背景にした企業を、これまで同様に同質性の高い特定のメンバーで動かそうとするのは、いささか無理があるのではないだろうか。組織の多様性を推進するために、そして更なる国際化のために、成長著しい外国人社員を新たなリーダーとして登用することは、日本企業の改革に向けた有力なアプローチの一つと考える。そのためには、日本国内の各大学では、日本で就職する留学生が、一人でも多くリーダー層の外国人社員へと成長するよう、適切なキャリア教育や就職支援を行う必要があるのではないだろうか。

### 【参考文献】

濱口 桂一郎（2013）. 若者と労働——「入社」の仕組みから解きほぐす—— 中央公論新社.

- 本田 由紀 (2014) . 社会を結びなおす——教育・仕事・家族の連携へ—— 岩波書店.
- 井口 泰 (2015) . 東アジア経済統合下の外国人労働者受入れ政策 社会政策, 7(2), 9-26,  
[https://www.jstage.jst.go.jp/article/spls/7/2/7\\_KJ00010117364/\\_pdf/-char/ja](https://www.jstage.jst.go.jp/article/spls/7/2/7_KJ00010117364/_pdf/-char/ja) (2021年1月22日)
- 加賀美 常美代・小松 翠・黄 美蘭・岡村 佳代 (2019) . 多文化就労場面における元留学生社員の葛藤解決方略と規定要因——葛藤内容・労働価値観・就労意識に着目して—— 異文化間教育, 50, 91-110.
- 金井 寿宏 (2002) . 仕事で「一皮むける」——関経連「一皮むけた経験」に学ぶ—— 光文社新書.
- 経済産業省 (2015) . 平成 26 年度産業経済研究委託事業 (外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査) 報告書 委託・経済産業省 受託・新日本有限責任監査法人 .  
[http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/global/pdf/H26\\_ryugakusei\\_report.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/global/pdf/H26_ryugakusei_report.pdf) (2021年2月1日)
- 厚生労働省 (2020) . 新規学卒者の離職状況  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html> (2021年2月1日)
- 日本学生支援機構 (2020) . 「2018 (平成 30) 年度外国人留学生進路状況調査・学位授与状況調査結果」  
[https://www.studyinjapan.go.jp/ja/\\_mt/2020/09/date2018sg.pdf](https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2020/09/date2018sg.pdf) (2021年2月1日)
- 小熊 英二 (2019) . 日本社会のしくみ——雇用・教育・福祉の歴史社会学—— 講談社現代新書.
- 労働政策研究・研修機構 (2009) . 日本企業における留学生の就労に関する調査 JILPT 調査シリーズ No.57, 労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構 (2013) . 留学生の就職活動——現状と課題—— JILPT 資料シリーズ No.113, 労働政策研究・研修機構.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- 鈴木 伸子 (2015) . 外国人社員の非日本人意識とその入社企業の育成・支援の様態——元留学生の文系総合職社員の場合—— 移民政策研究, 7, 71-85.
- 鈴木 伸子 (2017) . 日本企業で働く女性外国人社員のジェンダーとキャリア形成——元留学生で文系総合職社員の場合—— ジェンダー研究, 20, 55-71.
- 鈴木 伸子 (2018) . 中小企業の海外拠点で働く外国人社員の再適応——国内勤務を経て駐在員として帰国した場合—— 早稲田日本語教育実践研究, 6, 31-45.
- 塚崎 裕子 (2008) . 外国人専門職・技術職の雇用問題——職業キャリアの観点から—— 明石書店.

【事例紹介】

## 愛媛大学における留学生のキャリア支援について

### －「愛媛の大学と企業が育てる高度外国人材育成プログラム」の取組－ Career Support for International Students at Ehime University

愛媛大学国際連携推進機構 留学生就職促進プログラム推進室

キャリアコンサルタント 菊池 英恵

KIKUCHI Hanae

(Career Development Program for International Students, Ehime University)

キーワード：留学生のキャリア支援、インターンシップ、フォローアップ

#### 1. はじめに

愛媛大学は2007年「アジア人財資金構想」を機に外国人留学生（以下、留学生）のキャリア支援プログラムを開始し、今年で15年目を迎える。2017年からは文部科学省「留学生就職促進プログラム」の委託校として、学部生4年間、大学院生2年間のカリキュラムを実施しており、「ビジネス日本語教育」「キャリア教育」「インターンシップ」の3つの柱に就職相談（個別支援）を組み込んだ教育プログラムとなっている。

本稿では、初めに留学生に必要なキャリア支援について述べる。そして、日本での就職を希望する留学生を社会に送り出すまでの支援について、さらには送り出した後、愛媛大学がどのようなフォローアップを行っているかについて紹介する<sup>1</sup>。

#### 2. 留学生に必要なキャリア支援について

留学生のキャリア支援には日本人学生への支援と同じ内容ではカバーしきれない部分があるため、大学等の教育機関において留学生のキャリア支援を行う場合は、その部分を補う教育や支援をカリキュラムに組み入れることが必要となる。以下に、留学生が支援を必要とする主要な項目について述べる。

<sup>1</sup> 本稿では、就職相談員が行っているキャリア支援を中心に紹介し、日本語教育科目やキャリア教育科目の教育内容等については言及していない。

### (1) 日本独特の就職活動への理解

日本の就職活動は他国に例を見ない独特な形式で行われている。留学生がそれに対応できるようになるためには、ただ就職活動の手順を知るだけでなく、その背景にある日本企業の考え方を理解することが必要である。例えば、今も多くの企業が「新卒者一括採用」により同じスケジュールで採用活動を行っており、学生は就職ナビサイトに登録し、求人情報を探してエントリーし、複数回にわたる選考を経て内定を得る。選考では、企業は学生にスキルに加えコンピテンシーや人柄、学生時代にどのようなことに打ち込んだかまで問う。留学生は、その慣例の根底にある終身雇用、年功序列といった一般的な雇用慣行や、人を育てて一人前にしていくという日本企業の考え方を知ることにより、なぜこのような就職活動が行われているのか理解して対応できるようになることが多い。

### (2) 日本企業における働き方の理解

メンバーシップ型雇用や社内研修、OJT、配置転換、転勤等が、前述の終身雇用、年功序列といった一般的な雇用慣行と繋がっていることを理解せずに働き始めると「こんなはずではなかった」という思いからすぐに転職を考えるケースが起こり得る。例えば、入社1年目に工場のライン作業に配属されるケースやOJTで1年間様々な部署を回るケースにおいて、外国人社員は不満を抱くことがある。企業がそのような業務を「最初の経験として必要なステップ」として位置付けていることを、留学生は働き始める前に理解しておく必要がある。

### (3) 解決策を見つける力の習得

職場で労務上の問題やコミュニケーション上のトラブルが起こったときに、職場に行けなくなってしまう、やめてしまう、転職を繰り返す、といったケースがある。そうならないためには、まず、日本の労働・契約に関する法律、社会保険制度、税制度等についての知識を持ち、おかしいことをおかしいと判断できる力が必要となる。また「なぜ上司がこんなことを言うのかわからない」「誤解されたようで苦しい」といったコミュニケーション上の問題についても、上司や同僚との関係を悪化させることなくコミュニケーションによって解決していく力が必要となる。問題が起こったときに対処できる力を、学生のうちから意識してみることが大切である。

### (4) 在留資格変更

留学生は就労可能な在留資格に変更しなければ日本で働くことができない。これは日本人学生の就職との最も大きな違いの一つと言えるだろう。例えば、在留資格「留学」から「技術・人文知識・国際業務」への変更の際には様々な条件を満たす必要があるため、就職活動の段階から在留資格変更を意識した仕事選びが求められる。就職内定後は、留学生本人が内定先企業と共に準備をして在留資

格変更許可申請を行うため、在留資格に関する一定の知識を身につけておく必要がある。

### 3. 愛媛大学におけるキャリア支援の事例

愛媛大学「愛媛の大学と企業が育てる高度外国人材育成プログラム」では、留学生のプログラム受講開始時から、就職準備セミナー、インターンシップ、就職相談、さらに卒業後のフォローアップまで、2で述べた留学生に必要な支援を組み入れた教育・支援を行っている。そして、これらは一貫して「就職相談員」とよばれる4名のキャリア支援スタッフにより実施されている。留学生のことをよく知る就職相談員が長期にわたり伴走することにより、個々の留学生に対応した教育・支援が可能になっており、これは当プログラムの大きな特徴だと言える。以下に事例を紹介する。

#### (1) 初回面談

ひとことで「留学生」といっても、その出身国・地域、年齢、経歴、文化的背景等はひとりひとり異なり、就職や就職活動に関する知識や価値観も実に様々である。また、理解できる日本語レベルも異なるため、就職活動では個々に応じた支援が必要になる。当プログラムでは、留学生が受講を開始する際、就職相談員が面談を行い、多様な留学生の個々の背景の把握に努めている。また、聞き取り内容をもとにレベルに合う日本語授業やキャリア教育授業について履修のアドバイスも行っている。

面談では表1の項目について尋ねる。一般的には尋ねるべきでないと思われる項目も含まれるが、プログラム履修への指導・助言や、在留資格変更も含めた就職活動支援、さらにはインターンシップ先や就職先企業とのトラブル回避にも必要であるため、初回面談においてこれらの情報の聞き取りを重視している。

表1. 受講開始時の初回面談における聞き取りの項目

- |  |
|--|
| 1. 大学・大学院での専攻、研究内容<br>2. 出身国・地域、使用可能な言語、宗教<br>3. 学歴・職歴（来日前および来日後）、インターンシップ経験、アルバイト経験<br>4. 日本留学の経緯<br>5. 日本語学習歴、日本語レベル<br>6. 現在の在留資格<br>7. 家族（単身留学か家族帯同か、日本での就職についての家族の同意）<br>8. 希望する就職（地域、業界・業種・職種）<br>9. プログラム受講についての指導教員の了承 |
|--|

#### (2) 段階的に学ぶ就職準備セミナー

当プログラムでは1~4年生の各時期に必要な知識や力を段階的に身につけることを目指し、「外国人留学生のための就職準備セミナー」を9つのテーマ別に実施している（表2）<sup>2</sup>。学部1年生対象に、日本との関わりをキーワードに自分自身について発表するセミナー「自己表現」を、これからイ

<sup>2</sup> 2020年度は事前動画配信とオンライン同期型授業を組み合わせた反転授業の形式で実施した。

インターンシップに参加する2・3年生対象に、日本企業についての知識や必要なマナーを身につけるセミナー「愛媛の企業」「ビジネスマナー」を開いている。そして、就職活動開始前の3年生後期には自己分析やエントリーシート、面接対策のセミナーを、就職が内定した4年生後期には就職後に必要な法律や制度について学び、問題解決の練習をするセミナー「制度と問題解決」を実施している。この「制度と問題解決」は、近年、在学生や企業から在留資格変更に関する問い合わせや、卒業生からの労務上やコミュニケーション上の問題についての相談が増えたことからその必要性を感じ、新しく開講した。セミナーの内容は、就職相談員の持つ情報や経験を活かし、現在も試行錯誤しつつ改良を重ねている。

表2. 「外国人留学生のための就職準備セミナー」(2020年度)

セミナー名		実施の目的および内容
1	自己表現 [1年後期/90分×4コマ]	・日本留学を自己のライフキャリアの中でとらえ、今後どのように日本と関わっていきたいのか、そのために今何をすべきなのかについて考え、身近な行動目標を立てる・自分の価値観を言語化し発表するためのコミュニケーション力の向上を目指す・パワーポイント等で資料を作成し5分間のプレゼンを行う
2	愛媛の企業 [2年前期/90分×4コマ]	・インターンシップ参加に向けて日本企業の特徴や企業文化を知り、理解する・愛媛の産業や優良企業についての知識を得た上で、海外進出や海外取引、インバウンド業務のある企業、卒業生が就職した企業について調べ、企業理解を深める
3	ビジネスマナー [2年前期/90分×4コマ]	・インターンシップ参加に向けて、社会人として求められるエチケットについて知る・日本特有のビジネスマナーや企業文化について具体的な状況をイメージしながら考察する・ビジネスメール、電話対応など、ビジネスにおける日本語の使い方について学ぶ
4	就職情報収集 [2年後期/90分×4コマ]	・日本特有の採用活動に関する日本企業の考え方や就職活動のスケジュール、プロセスについて学ぶ・就職情報サイトを実際に使い、活用方法について学ぶ・就職活動を終えた上級生から体験、アドバイスを聞き、今から準備すべきことを明確にする
5	企業を見つける [3年前期/90分×4コマ]	・将来性、安定性の感じられる優良企業、自己の特性や留学生ならではの強みを活かせる企業を見つける力を養う(ゲスト講師:企業リサーチ専門家)・企業の人事担当者との座談会を通し、今どのような外国人材が必要とされているのか、人事担当者の視点について知り、ニーズに応えるためにどのような準備が必要かを考える・求人票の重要性を認識し、求人票を活用した情報収集の方法について学ぶ
6	自己分析・エントリーシート [3年後期/90分×4コマ]	・自分自身の特性や価値観を明確にして言語化する・日本企業への応募に必要なエントリーシートの書き方を学び、効果的な自己アピールができるよう、実際にエントリーシートの作成練習をする・就職活動を終えた上級生から体験、アドバイスを聞き、自らの就職活動に備える
7	面接・ディスカッション [3年後期/90分×4コマ]	・企業が選考プロセスのなかでも重視する面接の意義とねらいについて考えるとともに、企業が学生の何を見極めようとしているか、そのポイントを明確にする・スキル、コンピテンシー、人柄の多方面から自己の強みを最大限に伝えるためには、どのような準備をし、どのような心構えで臨むべきかを考える
8	制度と問題解決 [4年後期/90分×4コマ]	・給与明細の見方を通して、日本の社会保険制度について学ぶ・就職、転職にともなう在留資格変更の申請方法について知り、準備を始める・日本の労働法や、外国人が日本企業で働く際に起こりうる労務上の問題について知り解決方法について考える。また、相談窓口についての知識を得る(ゲスト講師:社会保険労務士)・「ケース学習」を通してコミュニケーション上の問題が起きたときの解決方法について
9	よくわかる入社試験 [1~4年生/90分×6コマ]	・日本企業が実施する筆記試験(学力試験・適性検査)について学ぶ・SPIの演習を通して、出題形式や出題傾向を把握し、その対策を学ぶ

9つのテーマのうち「セミナー6 自己分析・エントリーシート」の具体的な取組を紹介する。全4回のこのセミナーでは、アセスメントツールを使ったり、複数のワークを行ったりしながら、自分の強みやコアになる価値観を見つけて言語化する作業を繰り返し、エントリーシートの主要項目である「大



学で学んだこと」「自己PR」「学業以外に力を注いだこと」を書く練習をする。留学生の中には、自己PRや長所として語学力や自分の優秀さについて書く人、自分自身を見つめる作業に不慣れであるためなかなか言語化できないという人が一定数いるため、就職相談員は内容に関して個別にアドバイスを行う。ある留学生の「自己PR」文は、受講前と受講後で表3のような変容が見られた。受講前は箇条書き以上のものが書けなかったが、受講後には伝えたいことを具体的なエピソードと共に文章で述べるができるようになってきていることがわかる。

表3. 受講生の自己PR文の変容例

受講前	受講後
・問題解決をすること ・知らない人に話しかけることが得意	どのような困難な状況であっても、無駄だと思えるようなことであっても目標達成へ向けて最後まで諦めずに行動することができる。エンジニアになるのは難しいことと言われて、さらに母語を使わないで勉強しているので無理と言えませんが大変難しいである。そのため、毎日100%以上の力を使って頑張っている。様々な方法を考えて勉強の仕方の場合によって変更することもある。教室の中での授業だけではなく、先生と直接にあたり、友達と一緒に勉強したり、ノート分かりやすくしたり、図書館へ行ったりすることもやっている。日本語を勉強しているのは、3年しかないのに、大学生のレベルまで出来たのはすごく嬉しかったである。

受講後アンケートの回答には「前は自分のことはあまり考えなかった。このセミナーは自分のことに向きあうチャンスを与え、職場側が求める能力も知った。これは私の成長にとっていい経験になった」「自分のことを調べるきっかけになって良かった。また、就職活動に必要なエントリーシート、志望動機の書き方を学んでとても役に立った」といった感想が見られた。

留学生の就職活動支援というと語学面での支援が中心だと思われがちだが、留学生がアウトプットしたものにアドバイスをすることより、アウトプットを引き出す過程で支援が必要なことが多いため、留学生の理解度や今何につまずいているかを確認しながら必要な支援をおこなっていくことが大切だと考えている。

### (3) インターンシップ

「日本の職場の雰囲気を見たい」「日本企業での働き方が知りたい」「日本人社員の方からいろいろな話が聞きたい」など、現場での経験や人との関わりから学びを得たいと希望する留学生は多い。大学以外に社会との接点がほとんどない学生もいるため、留学生にとって実地での研修は特に重要な意味を持つと思われる。

就職相談員は、インターンシップ参加を希望する留学生と企業とのマッチングを5月～7月に行い、留学生は夏休み中に5日～10日間のインターンシップに参加する。参加後には自身の学びや成

果を振り返り、資料作成とインターンシップ報告会での発表をもって活動を締めくくる。マッチングに際し、就職相談員は留学生と県内企業の双方に希望調査を行う。留学生からは企業名や業界、業種、職種の希望、学びたいことなどを、企業からは受入れ時期や期間、実施可能な内容やその他条件について希望を聞き、可能な限り双方にとってメリットがあるマッチングを目指している。留学生の受入れ経験がない企業には就職相談員が留学生の希望をふまえて研修内容を提案し、企業担当者と一緒にインターンシッププログラムを作ることもある。また、インターンシップ中には、相談員が留学生の様子を見るために企業を訪問し、留学生と企業担当者の双方から話を聞くことにしており、何か問題があれば支援できるよう努めている。このように、就職相談員が留学生と企業の間でマッチングから報告会まで関わることで、個々の留学生の特質をより把握し就職活動支援に活かすことができるのみならず、県内企業とプログラムの関係性が築けるという利点もある。

#### (4) 就職相談

当プログラムでは、年間を通して就職相談員が個別に留学生の相談に応じる体制を作っている。相談内容は、インターンシップ、進路選択、企業選択、就職活動の進め方、就職活動の選考におけるエントリーシートの書き方や面接の受け方、内定後の手続き、在留資格変更手続きなど多岐にわたる。就職活動では、うまくいなくて焦ったり自分を否定された気持ちになって落ち込んだりするだけでなく、心身の不調を抱える学生もいる。特に留学生は、日本人学生と比べ気軽に話して疑問を解決したり就職活動の悩みを相談したりできる大人が周りに少ないため、就職相談員は身近な相談窓口としての役割も担っている。

#### (5) 卒業した元留学生のフォローアップ

就職相談員は、プログラムで学んだ卒業生が就職した企業を可能な限り1年目または2年目に訪問し、卒業生および企業の人事担当者または直属の上司から個別に話を聞く「モニタリング訪問」を実施している。卒業生には現在の業務や今後のビジョン、やりがい、仕事や生活での悩みなどを聞き、企業担当者には外国人材を採用した目的と実際に採用してどうであるか、今後のキャリアパスなどを聞いている。卒業生の働く様子を知り、何か問題がある場合に早期に対応することでトラブルや離職を防ぎたいというのが一番の訪問目的であるが、聞き取り内容は当プログラムの教育内容の改善に役立てるようにも努めている。

また、就職相談員はモニタリング訪問とは別に卒業生本人や就職先または内定先企業からの個別の相談にも応じている。留学生と企業の間で在留資格変更手続きを支援したり、問題を抱える卒業生にコミュニケーションの方法についてアドバイスをしたり、場合によっては労務関連の相談窓口につながるなどして、問題解決や状況改善に向かうための支援を行っている。就職内定を得ることをゴールと

するのではなく、卒業生がより良い環境で幸せに働けるよう願いつつ、卒業後も支援する体制を作っている。

#### 4. おわりに

本稿では、留学生に必要とされるキャリア支援に関して、現在愛媛大学が実施している取組について述べた。留学生は背景もニーズも多様であるため全員に適用できる「支援のフロー」のようなものがなく、すぐに転用できるような内容ではないかもしれないが、当プログラムが過去14年の経験から学び、試行錯誤しながら形にしてきた取組を紹介できたのではないかと思う。今後も、愛媛大学に入学する留学生の動向や企業の採用手法の変化などに留意しながら支援の内容や方法を考え、充実した支援に取り組んでいきたい。

「留プロ！」愛媛の大学と企業が育てる高度外国人材育成プログラム

<https://ryupro.isc.ehime-u.ac.jp/>

## 【事例紹介】

# 外国人在留支援センター（FRESC／フレスク）について

## －外国人在留支援センターの取組－

### 外国人在留支援センター

(Foreign Residents Support Center “FRESC”)

キーワード：FRESC, 外国人支援, フォローアップ

## 1 概要

外国人在留支援センター（FRESC／フレスク、以下「FRESC」といいます。）は、昨年（2020年）7月に東京都新宿区JR四ツ谷駅前に開所しました。

FRESCは、多文化共生社会の実現のための環境整備を一層進めていくことを目的として、関連する4省庁8機関（出入国在留管理庁、東京出入国在留管理局、東京法務局人権擁護部、日本司法支援センター（法テラス）、東京労働局外国人特別相談・支援室、東京外国人雇用サービスセンター、外務省ビザ・インフォメーション及び日本貿易振興機構（ジェトロ））がワンフロアで、在留資格の更新・変更、労働基準・労働安全衛生、VISAの取得・入国手続き、法律トラブル等に関する相談、高度外国人材・留学生の受入れ促進・就職支援の受入れ促進等を行っています。

FRESCでは、入居機関が連携し、外国人やその家族・支援者などのほか、高度な技能を持つ外国人の採用や人材育成をしたいと考えている企業や、外国人からの相談などに対応している地方公共団体やその職員に対する支援を行っています。地方公共団体に対する支援として、他の地方公共団体の実施事例の共有や職員への研修などを行っています。

また、新型コロナウイルス感染症の影響で生活に困っている外国人からの相談に対応するため、昨年9月から、14言語での相談が可能な無料の電話相談窓口「FRESCヘルプデスク」を開設し、様々な相談に対して、情報提供や助言を行っています。

開所時間等は、すべての機関共通で平日9：00～17：00（土曜、日曜、祝日、年末年始（12月29日～1月3日）は閉庁）です。（アクセス・問合せ先は5に記載しています。）



## 2 入居機関等の紹介

### ○ 総合受付

総合受付では、どの機関に相談を行えばよいかわからない相談者から相談の趣旨を聴き取って、F R E S C内において関係が深いと考えられる機関への案内を行います。

総合受付では、日本語・英語・中国語に対応できる職員がいます。また、タブレット端末を使用し、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、フィリピン語、ベトナム語、タイ語、インドネシア語、ネパール語にも対応しています。



#### ① 出入国在留管理庁在留支援課・開示請求窓口

在留支援課は、地方公共団体が設置する外国人向けの一元的相談窓口の整備・運営の支援や、地方公共団体職員等に対する研修を行っています。また、「生活・就労ガイドブック」や「外国人生活支援ポータルサイト」を通じて在留外国人への情報提供を行っているほか、F R E S Cヘルプデスクにおいて相談対応を行っています。ヘルプデスクにおいては、留学生から、新型コロナウイルス感染症の影響で就職先が未定のまま卒業することになった場合に在留資格はどうなるのか、専門学校等を卒業後に大学を受験するまでの間は在留を続けることができるかなどの相談が多いです。

開示請求窓口は、出入国在留管理庁（本庁）が保有する行政文書のほか、出入（帰）国記録及び外国人登録原票の開示請求を受け付けています。

あたら せいせいよう にきん がいこくじん  
 新しいコロナウイルスの影響で困っている外国人のための

フ レ ス ク

# F R E S C ヘルプデスク


フ レ ス ク ヘルプデスクは、あたら せいせいよう しごと  
 新しいコロナウイルスの影響で仕事がな  
 くなったなど、せいなつ にま がいこくじん そうだん でんわ  
 生活に困っている外国人の相談を電話で聞きます。  
 あなたを助けることができる仕組みや、在留<=日本に在ること>  
 のために必要なことなどを教えることができます。困ったことがある  
 ときは、電話をかけてください。

**曜日と時間**  
 曜日：月曜日から金曜日まで  
 時間：午前9時から午後5時まで  
 (土曜日、日曜日、祝日は開いていません)

**ことば**  
 日本語、ベトナム語、中国語、英語、韓国語、スペイン語  
 (Tiếng Việt) (中文) (English) (コリアン) (Español)  
 ポルトガル語、ネパール語、タイ語、インドネシア語  
 (Português) (नेपाली भाषा) (ภาษาไทย) (Bahasa Indonesia)  
 フィリピン語、ミャンマー語、クメール語、モンゴル語  
 (Filipino) (မြန်မာဘာသာစကား) (ភាសាខ្មែរ) (Монгол)

**TEL (お金はかかりません)**  
**0 1 2 0 - 7 6 - 2 0 2 9**

しゅうにゅうこくざいりゅうかんりりょう  
**出入国在留管理庁**  
 がいこくじんざいりゅうしえん フレスク  
 外国人在留支援センター (F R E S C)  
<http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/fresc01>



## ② 東京出入国在留管理局

日本に在留する外国人や、外国人を雇用したい企業関係者等からの入管業務に関する相談に対応しています。相談については、事前予約制を採用していますので、待ち時間なく利用することができます。また、匿名での相談や通訳を介しての相談も可能です。

留学生からは、新型コロナウイルス感染症の影響で本来認められていた在留期限までに帰国できないところ、引き続き留学の在留資格で日本に滞在できますか、日本語学校を卒業して4月から大学に入学を予定しているが、入学許可証の発行が今の在留期限を超過しそうで困っているなどの相談が多いです。

## ③ 東京法務局人権擁護部

在留外国人を含む国内に居住する全ての人々を対象とし、差別的な取扱いを始め、いじめ、虐待、各種ハラスメント、インターネットを悪用したプライバシー侵害など、様々な人権問題に関する相談に応じているほか、そのような人権侵害行為に対して、簡易・迅速・柔軟な救済活動を行っています。また、人権擁護委員や地方公共団体等と連携しながら、国民の人権意識を高めるための様々

な人権啓発活動を行っています。

#### ④ 日本司法支援センター（法テラス）

国によって設立された法的トラブル解決のための「総合案内所」です。問合せの内容に応じ、解決に役立つ法制度や相談窓口を無料で紹介します。また、日本に住所を有し経済的に余裕のない外国人（収入等の条件有）に対し、弁護士等による無料法律相談、弁護士費用などの立替えを実施しています。

留学生からは、新型コロナウイルス感染症の影響により、入学の取り消しを希望したものの取り消しが認められないなどの学校との間での契約関係に関する相談などが多いです。

#### ⑤ 東京労働局外国人特別相談・支援室

在留外国人を雇用する事業主に対し、労働基準法等の労働関係法令や労務管理、安全衛生管理に関する相談対応を行うとともに、セミナーの開催、訪問支援等の外国人労働者の労務管理、安全衛生管理に関する支援を行っています。

また、外国人労働者向けに、労働条件に関する相談対応を行っています。

留学生からは新型コロナウイルス感染症の影響による内定取り消しやアルバイト先の休業などの相談が多いです。

#### ⑥ 東京外国人雇用サービスセンター

高度外国人材（外国人留学生、専門的・技術的分野の在留資格の方）を対象とした職業相談・職業紹介、就職面接会の開催、インターンシップの実施のほか、外国人雇用に関する情報提供・相談等の事業主向け支援を行っています。

外国人留学生については、留学先の教育機関を卒業後に引き続き日本で働くことを希望する場合における、職業相談や職業紹介を通じた在学中からの支援を行っています。

また、留学先の教育機関との連携により、外国人留学生に対して、日本における就職の現状や日本独特な就職活動のスケジュール、心構えなどの情報提供や助言などを行っています。

#### ⑦ 外務省ビザ・インフォメーション

日本への入国査証（ビザ）申請に必要な書類の案内、申請手続等査証（ビザ）に関する一般的な各種相談を行っています。

### ⑧ 日本貿易振興機構（ジェトロ）

高度な知識や技能を有する外国人材の活用を促進するため、関係省庁との連携の下、「高度外国人材活躍推進プラットフォーム」を設置し、セミナーやポータルサイトを通じた情報提供や、高度外国人材を活用する中堅・中小企業に対する支援サービス等を行っています。

### 3 センターの特長

FRESCは、上記の4省庁8機関がワンフロアで、在留資格の変更・更新、労働基準・労働安全衛生、VISAの取得、法律トラブル等に関する相談、高度外国人材・留学生の受入れ促進・就職支援の受入れ促進等を実施しています。複数の機関が一カ所に集まっていることで、来所者からの相談に他の機関において対応する内容が含まれている場合でも、互いに相談窓口を案内することや、その場で複数機関の担当者が同席して相談に対応することができる場合もあります。また、相談の予約の際などに相談内容がわかり、複数の機関に関係する場合には、それぞれの機関の担当者が同席し、対応することもあります。

このように、在留外国人等が日本で生活する上で生じた問題に関して、FRESCに入っている行政分野については、別々の窓口で相談に行くことなく、相談することができることがセンターにおける特徴といえます。

### 4 在留外国人への情報提供ツール

#### (1) 外国人生活支援ポータルサイト

出入国在留管理庁では、最新の生活情報・行政情報をそれぞれの使用言語で容易に入手することができるよう、情報を言語別にまとめて「外国人生活支援ポータルサイト」に掲載しています。このポータルサイトには、新型コロナウイルス感染症関連情報も掲載されています。

また、「外国人生活支援ポータルサイト」では、安全・安心な生活・就労のために必要な基礎的情報（在留手続・労働関係法令・社会保険・防犯・交通安全等）について政府横断的に作成した「生活・就労ガイドブック」を14言語（やさしい日本語版を含む。）で公開しています。

○出入国在留管理庁ホームページ「外国人生活支援ポータルサイト」

<http://www.moj.go.jp/isa/support/portal/index.html>

#### (2) やさしい日本語の普及

国においては、これまでも多言語化への取り組みを進めているところですが、それに加えて、出入国在留管理庁では、「やさしい日本語」の推進に努めています。出入国在留管理庁は、こうし



た取り組みの一環として文化庁とともに、「在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン」を策定しました。このガイドラインは、一方通行の情報発信になってしまう書き言葉に焦点をあてており、やさしい日本語の必要性とその作成手順を示すことで、やさしい日本語の普及を図り、日本に住む外国人に国や地方公共団体等が発信する情報が届くようになることを目指すものです。

このガイドラインは、出入国在留管理庁ホームページの「外国人生活支援ポータルサイト」に掲載するとともに、その解説動画を YouTube 法務省チャンネルに掲載しています。

○ガイドライン解説動画

基礎編 : <https://www.youtube.com/watch?v=X8KMUA8zWgo>

演習編～ステップ1～ : [https://www.youtube.com/watch?v=\\_UMnczngoT8](https://www.youtube.com/watch?v=_UMnczngoT8)

演習編～ステップ2～ : <https://www.youtube.com/watch?v=XOLuwORnKdI>

## 在留支援のためのやさしい日本語ガイドラインの概要

**やさしい日本語**は、難しい言葉を言い換えるなど、相手に配慮したわかりやすい日本語のこと。

- 日本に住む外国人は、この30年で約3倍に増え、日本に住む外国人の国籍が多様化。
- 外国人が日本で安全に安心して生活するためには、国や地方公共団体からのお知らせなどを正しく理解することが必要。
- 多言語化を進めているが、これまでの日本語に関する調査によると、「日本語」を「日常生活に困らない言語」とした外国人は約63%、「希望する情報発信言語」として「やさしい日本語」を選んだ外国人は76%。
- やさしい日本語による情報提供・発信を進めることが有効であり、取組を進めるため、出入国在留管理庁と文化庁は、このガイドラインを作成。

### 1. 在留支援のためのやさしい日本語 作成の3ステップ

**ステップ1**  
日本人に  
わかりやすい文章

**ステップ2**  
外国人にも  
わかりやすい文章

**ステップ3**  
わかりやすさの  
確認

**ポイント**

- ◆ **情報を整理する**  
➢ 伝えたいことを整理し、情報を取捨選択する。等
- ◆ **文をわかりやすくする(1)**  
➢ 3つ以上のことを言うときは、箇条書きにする。等
- ◆ **外来語に気を付ける**

**ポイント**

- ◆ **文をわかりやすくする(2)**  
➢ 受身形や使役表現をできる限り使わない。等
- ◆ **言葉に気を付ける**  
➢ 簡単な言葉を使う。
- ◆ **表記に気を付ける**  
➢ 漢字の量に注意し、ふりがなをつける。等

日本語教師や外国人に、わかりやすいかどうか、伝わるかどうかをチェックしてもらう。

### 2. 書き換えツールの紹介

やさしい日本語を作成するときに活用してもらうため、無料で公開されている日本語の難易度を調べるツールを紹介している。

- ◆ やんしす
- ◆ やさにち
- ◆ チェッカー
- ◆ リーディング
- ◆ チュウ太

### 3. 変換例と演習問題

- 実際の書き換え例を示して、気を付けるポイントを説明している。
- 演習問題を掲載し、実際に書き換えの練習を行うことができるようにしている。

ガイドライン解説動画

基礎編

演習編  
ステップ1

演習編  
ステップ2

YouTube法務省チャンネルにて公開中。

## 5 アクセス・問い合わせ先

### 外国人在留支援センター（F R E S C / フレスク）

〒160-0004 東京都新宿区四谷一丁目6番1号 四谷タワー13F

ナビダイヤル：0570-011000

（一部のIP電話及び海外からは03-5363-3013）

<http://www.moj.go.jp/isa/support/fresc/fresc01.html>

### ①出入国在留管理庁

#### 【在留支援課】

F R E S C ヘルプデスク

TEL. 0120-76-2029

#### 【開示請求窓口】

TEL. 03-5363-3005

[http://www.moj.go.jp/isa/applications/disclosure/kaiji\\_release.html](http://www.moj.go.jp/isa/applications/disclosure/kaiji_release.html)

### ②東京出入国在留管理局（在留相談）

TEL. 03-5363-3025 ※予約専用 **Reservation only**

インターネット予約フォーム（Reservation form）

【日本語（にほんご）】 <https://www12.webcas.net/form/pub/fresc/yoyaku-jpn>

【English】 <https://www12.webcas.net/form/pub/fresc/yoyaku-eng>

[http://www.moj.go.jp/isa/support/fresc/fresc\\_2.1.html](http://www.moj.go.jp/isa/support/fresc/fresc_2.1.html)

### ③東京法務局人権擁護部（人権相談）

TEL. 0570-003-110（みんなの人権110番）

0570-090-911（外国語人権相談ダイヤル）

<http://houmukyoku.moj.go.jp/tokyo/>

### ④日本司法支援センター（法テラス）（「法的トラブルに関する」情報提供・法律相談）

TEL. 0570-011000（日本語）

0570-078377（その他の言語）

#### 【F R E S C の法テラス】

<https://www.houterasu.or.jp/forforeignnationals/aboutfresc/index.html>

【法テラス (TOP)】

<https://www.houterasu.or.jp>

⑤外務省 ビザ・インフォメーション (査証相談)

TEL. 0570-011000

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/visa/index.html>

⑥東京労働局外国人特別相談・支援室 (労働問題相談)

TEL. 0570-011000 (労働相談は言語を選択後, 2, 1の順に選択)

TEL. 0120-816703 (安全衛生管理相談ダイヤル)

【外国人特別相談・支援室】

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/fresc.html>

【外国人特別相談・支援室 (安全衛生班)】

<https://www.toukiren.or.jp/fresc/>

⑦東京外国人雇用サービスセンター (就職相談)

TEL. 0570-011000

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-foreigner/>

⑧日本貿易振興機構 (ジェトロ) (高度外国人材活用相談)

TEL. 03-3582-5203

e-mail. [OpenforProfessionals@jetro.go.jp](mailto:OpenforProfessionals@jetro.go.jp) ※相談用メールアドレス

<https://www.jetro.go.jp/hrportal/>

【特別論考】

## ポストコロナに向けた国際教育交流

—情報通信技術（ICT）を活用した新たな教育実践より—

International Educational Exchange and Use of ICT in the Post-COVID-19 Era: Emerging New Practices

東北大学 高度教養教育・学生支援機構 グローバルラーニングセンター 新見 有紀子

SHIMMI Yukiko

(Global Learning Center, Tohoku University)

名古屋大学 国際機構 国際教育交流センター 星野 晶成

HOSHINO Akinari

(International Education & Exchange, Nagoya University)

一橋大学 全学共通教育センター 太田 浩

OTA Hiroshi

(Center for General Education, Hitotsubashi University)

キーワード：国際教育交流、ICT、COVID-19

### 1. はじめに

2020年の新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受けて、越境を伴う国際教育交流は今もほぼ停止している。この未曾有の出来事は国際教育交流だけでなく、高等教育全般にも本質的な変化をもたらしており、コロナ禍が収束しても、以前と同じ状態には戻らないと言われている（Dennis, 2020）。また、世界経済の停滞や各国の中間所得者層が縮小することを考慮すると、高等教育の回復に最低5年はかかるという指摘もある（Marginson, 2020）。

この状況下で、国内外の大学は、ICT（Information and Communication Technology）を活用し「ニューノーマル」における国際教育交流の形を模索し始めている。オーストラリアやアメリカ等英語圏の大学では、大学の財政を留学生の支払う高額な授業料に強く依存してきたため、留学生減少による収入の落ち込みが深刻となり、経営・雇用問題にも発展し、オンラインによる国際教育交流の実施はより切実な課題となっている。また、コロナ禍の緊急対応として急速に拡大しているオンラインを使った国際教育交流は、各国の出入国制限解除後においても対面での国際教育交流と並列する新しいモ

ードとして今後の教育実践を変えていくことが予想される。

国際教育交流に従事する私たちは、どのようにコロナ禍に向き合い、ポストコロナ時代に向けた教育展望をどう描けば良いのだろうか。そして、日本や世界の大学では、この現状に対してどのような取り組みを行っているのだろうか。本稿では、まず、コロナ禍で急速に広がっているオンラインを活用した国際教育交流の事例を概観する。そして、コロナ禍以前から実施されているオンラインを活用した国際教育交流の概念や手法（バーチャル・エクスチェンジ、COIL、ブレンディッド・ラーニング等）に言及し、ポストコロナを見据えた国際教育交流のあり方について検討する。

なお、本稿では、筆者らがインターネット、オンライン・シンポジウム、ウェビナー等から収集した情報に基づき、主要な事例を取りまとめた（2021年2月時点）。状況が刻一刻と変化しているため、執筆時点で把握しきれなかった事例も多数存在していることをご了承いただければ幸いである<sup>1</sup>。

## 2. コロナ禍で拡大したオンラインを活用した国際教育交流の事例

2020年のコロナウィルス感染拡大の影響を受け、海外渡航や対面による留学交流（Internationalization Abroad）は世界的に事実上停止している。この状況下、多くの大学は物理的な国際移動をせずにインターネットを用いた国際的な授業・プログラム提供をすることで、国際教育を継続する取り組みを進めている。特に、コロナ禍以前より国際教育交流に力を入れてきた大学で先進的な取り組みが見られる<sup>2</sup>。

本稿では、①1週間から2ヶ月程度の主として短期留学に相当する国際教育、②数ヶ月から1年程度の中期間の国際教育、そして、③国際交流・支援という3つの分類にて事例を整理した。なお、1年以上の学位取得を目的とした留学（生）に関する事例は、紙幅の関係で省略する<sup>3</sup>。

### 2-1. 短期（1週間～2ヶ月未満程度）の国際教育

まず、2ヶ月未満程度の短期の国際教育について見ていきたい（表1）。近年急増していた日本人学生の短期留学に対応した取り組みとして、オンライン・プログラムが実施されている。その多くは、海外の大学が開発したプログラムに、国内学生が参加するものであり、プログラムの内容は、英語を中心とした外国語学習や現地の文化を学ぶものが多い。他方、海外の大学と国内の大学が共同でカス

<sup>1</sup> 本稿は、2020年11月14日の異文化間教育学会会員企画セミナー「コロナ禍での国際教育交流の課題と方策を考える」の発表内容を元に加筆・修正をしたものである。

<sup>2</sup> 筆者の一人が所属する東北大学では、2020年4月から「[Be Global プロジェクト](#)」と題して、海外留学、国内学生と留学生が共に学ぶ国際共修、国際学士コース、交換留学・短期プログラムを含む留学生受入れなどの多岐にわたりオンラインを活用したウィズコロナ・ポストコロナ時代における新たな国際教育モデルの構築を目指した包括的な取り組みを実施している。

<sup>3</sup> 例えば、東北大学では、国際学士コース（[Future Global Leadership Program: FGL プログラム](#)）において、新入学生に対する[オンライン入学前教育](#)を夏に実施し、秋に[一部の学生は来日して仙台での学生生活を開始](#)した。対面とオンライン参加が混合の[ハイフレックスでの授業が実施](#)されている。

タマイズ・プログラムを開発する例も増えている。立命館大学では、米国の協定校と共同で英語研修、SDGs（持続可能な開発目標）学習、学生との交流企画を含むプログラムを開発し、2021年2月上旬から1ヶ月間で実施している<sup>4</sup>。

外国人留学生の受入れに相当する取り組みとしては、国立大学を中心に調べたところ、日本語や日本文化をテーマにしたプログラム、並びに専門分野に特化したプログラムが複数確認できた。東北大学では、筆者の一人が日本語・日本文化をテーマとしたプログラムを2020年12月から2021年2月にかけて2つ担当しており、5月以降にも実施予定である<sup>5</sup>。また、東京大学では、UTokyo Global Unit Coursesとして、協定校や大学間コンソーシアムの加盟大学の学生に対して、様々な専門分野に関する1週間の集中コースをオンラインで開講している<sup>6</sup>。

さらに、国内学生と海外学生の両方を対象にするプログラムもある。これは、派遣と受入れの両方の要素を併せ持つ形態と言える。上智大学では、タイ、マレーシア、フィリピンの大学と共同で6日間の英語によるサマープログラムを実施した。また、後述の中期間の国際教育においても言及するが、大学間コンソーシアムを活用したオンラインでの国際教育交流の機会が拡大している。早稲田大学が参画するUniversitas 21 (U-21) というコンソーシアムでは、U21 Global Citizenshipという3週間のプログラムが2020年10月に実施され、2021年3月から4月にかけて再び実施される<sup>7</sup>。

海外でも学期中、休暇中を問わず、様々な短期のオンライン国際教育が確認できた。オーストラリアのモナシュ大学は従来オンラインによる遠隔(リモート)国際教育の機会を積極的に提供しており、コロナ禍を受けこの種のプログラムの専用ウェブサイトで広報している<sup>8</sup>。そこでは、モナシュ大学の長期休暇期間(1~2月)に実施されるプログラムが多く掲載されており、日本の大学向けのプログラムも含まれている。また、カナダのカルガリー大学では、協定校の学生と地元地域を巻き込んで、地元組織が抱える潜在的問題(例:コロナ禍での若年移民・難民者への学習・生活サポート体制構築)に対して、解決策を提案する複数のプロジェクト(Global Community Challenge)を約2ヶ月間、実施している<sup>9</sup>。同プロジェクトは2020年秋季学期(8月~12月)に1回目が行われ、現在は2回目(2021年1月下旬~3月下旬)を実施中である。香港中文大学では、欧米大学の夏期休暇中(2021年7月~8月)にサマースクールを実施予定である<sup>10</sup>。同大学の教授や海外著名大学の客員教授が教える4学

<sup>4</sup> 立命館大学のウェブサイト、「[【立命館大学×カリフォルニア大学】2021年、次世代のオンライン留学プログラムがスタート！ 気になるカリキュラム内容について聞きました！](#)」を参照。

<sup>5</sup> 東北大学グローバル・ラーニング・センターのウェブサイト、「[TUJP Online 2021](#)」を参照。

<sup>6</sup> [UTokyo Global Unit Courses](#)は、東京大学の協定校や東京大学が加盟する大学間コンソーシアム: International Alliance of Research Universities (IARU)、Asian Universities Alliance (AUA)、Association of East Asian Research Universities (AEARU)の海外学生が主な対象となっている。

<sup>7</sup> Universitas 21のウェブサイト、「[U21 Global Citizenship](#)」を参照。早稲田大学からの参加者の声については「[心強き異国の同志に、オンラインで出会う: U21 Global Citizenship 参加報告](#)」を参照。

<sup>8</sup> Monash Universityのウェブサイト、「[Global Online and Remote Learning](#)」を参照。

<sup>9</sup> University of Calgaryのウェブサイト、「[Global Community Challenge Y2C](#)」を参照。

<sup>10</sup> Chinese University of Hong Kongのウェブサイト、「[International Summer School \(July Session\)](#)」を参照。

問分野にわたる14コース(7月)と、中国語(北京語)学習コース(8月)が提供される。語学以外の全てのコースは英語で提供され、Zoomや他のオンライン学習プラットフォームを介して実施される。両セッションでは、シティツアー、料理教室等のバーチャル文化活動、参加者同士のオンライン交流といった座学以外の学習活動を多く組み込んでいる。

表1: 短期(1週間から2ヶ月未満程度)の国際教育の主な事例

主な対象	実施大学	概要
国内学生	東北大学	<p>オンライン留学プログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2~4週間のプログラムを各種実施。2021年春に<a href="#">イギリス・カナダ・アメリカの協定校</a>と4つの特別プログラムを実施。<a href="#">マレーシア・マラヤ大学</a>との2種類のプログラム(英語学習、英語による人文・社会科学分野の学習)を2020年8~10月、2021年2~3月に実施。</li> <li>・<a href="#">モンタナ大学と行う Virtual Exchange Program</a>(アメリカの社会・文化・環境問題を英語で学ぶ)を2020年9月に実施。これらのプログラムの費用の大部分を大学が補助。単位認定有り</li> </ul> <p>オンライン研修型<a href="#">海外体験プログラム・ショートプログラム</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・海外大学が提供する2~4週間のプログラム。英語でのテーマ別・専門分野の学習の他、英語、中国語、フランス語などの語学学習や異文化交流を実施。一部単位認定有り</li> </ul> <p><a href="#">オンライン入学前研修</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・A0入試等で早期に入学が決まった高校生に対する2週間のプログラムを米国・イギリスの協定校と実施。費用の大部分を大学が補助</li> </ul>
	芝浦工業大学	<p><a href="#">オンライン語学研修プログラム</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ベトナム FPT 大学と2週間の英語研修(2020年夏期:110人参加)</li> <li>・ガム大学と2週間の英語研修(2020年夏期:25人参加)</li> <li>・上記以外に、他のアメリカの協定校やインド工科大学との英語学習プログラム有り</li> </ul>
	昭和女子大学	<p><a href="#">協定校オンラインプログラム</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・約2週間の中国語、英語、スペイン語学習</li> </ul> <p><a href="#">昭和ボストンオンラインプログラム</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2週間の同期型・非同期型の実践英語学習</li> </ul>
	関西学院大学	<p><a href="#">外国語研修オンラインプログラム</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・約2週間程度の語学研修(英語、中国語、スペイン語、朝鮮語など)、場合により単位認定・奨学金支給有り</li> </ul>
	立命館大学	<p><a href="#">立命館×UC Davis Global Online Study</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・約1ヶ月間、米国協定校と共同開発、英語学習とSDGs学習</li> </ul>
	横浜市立大学	<p><a href="#">オンライン短期プログラム</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・外部団体のプログラム提供による3~4週間の英語、スペイン語学習、場合により単位認定有り</li> </ul>
	徳島大学	<p><a href="#">オンライン留学プログラム</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2~4週間の英語や中国語学習、奨学金支給有り</li> </ul>
海外学生	東北大学	<a href="#">Tohoku University Japanese Program Online (TUJP)</a>

		・2～4週間の日本語学習と日本の伝統文化や現代社会についての対話型授業、日本人学生のサポート付き
	東京大学	<a href="#">UTokyo Global Unit Courses</a> ・先導的分野の授業を1週間、英語で受講、複数科目受講する場合は、日本語学習科目も受講可能
	名古屋大学	<a href="#">Nagoya University Short-Term Japanese Language Program (NUSTEP)</a> ・2週間の日本語学習、理系・文系の専門講義の受講、オンラインラボ見学
	大阪大学	<a href="#">Winter Online Japanese Course</a> ・約2週間の日本語学習
	九州大学	<a href="#">Summer in Japan 2021</a> ・3週間の日本語学習、日本関連の学際分野授業、オンラインのキャンパス、ラボ、九州市内ツアー。希望者はオンラインホームステイも可能
国内・海外学生	上智大学	<a href="#">オンライン・サマープログラム</a> ・タイ、マレーシア、フィリピンの大学の講義聴講、現地大学の学生との交流
	早稲田大学	<a href="#">U21 Global Citizenship</a> ・Universitas 21という大学間コンソーシアムの加盟大学の学生(18カ国・地域から27大学)を対象に3週間で実施
<海外大学の事例>	カルガリー大学	<a href="#">Global Community Challenges</a> ・2ヶ月間で現地学生、協定校学生、そして地元地域を巻き込み、地元組織が抱える潜在的問題に対して解決策を提案
	香港中文大学	<a href="#">International Summer School (July Session)</a> ・英語開講の4学問分野における14コースから受講。中国語学習やシティツアー、料理教室、遺産散策などのバーチャル文化活動も含む

## 2-2. 中期（数ヶ月～1年間程度）の国際教育

次に、数ヶ月から1年間程度の中期の国際教育について見ていく（表2）。まず、海外協定校における授業をオンラインで履修可能にする「オンライン（バーチャル）交換留学」を行っている大学がある。この事例は、従来交換留学が盛んな大学や海外留学を必須とする学部・学科を有する大学で進められている傾向にある<sup>11</sup>。筑波大学は、コロナ禍以前より、海外協定校のキャンパスを相互にオンラインで繋ぎ、国境や大学の壁を越えて交流するためのプラットフォームである「Campus-in-Campus (CiC) 構想」<sup>12</sup>と、本構想に加わる協定校が授業科目を提供し合い、加盟校の学生がオンラインで履修できる「科目ジュークボックス (CJ)」というシステムを構築していた<sup>13</sup>。コロナ禍を受け、CJを通じて、オ

<sup>11</sup> 日本経済新聞、「[大学・学生「オンライン留学」に活路 渡航制限に対応](#)」を参照。

<sup>12</sup> 筑波大学のウェブサイト、「[Campus-in-Campus \(CiC\) 構想](#)」を参照。

<sup>13</sup> 筑波大学のウェブサイト、「[Course Jukebox](#)」を参照。



ンライン授業やCOIL型の授業（後述）などが提供され、越境しないバーチャル留学として、協定校への“派遣”と筑波大学への“受入れ”の両方が実施されている。

さらに、短期の事例でも言及したが、国際的な大学コンソーシアムを活用した交流も進んでおり、加盟大学が提供する授業をオンラインで履修できる仕組みが構築されている。日本の大学が参画するコンソーシアムは、UMAP (University Mobility in Asia and the Pacific)、APRU、AEARU (Association of East Asian Research Universities) などがある（表3）。

従来から、大学国際化の実践において、より多くの学生に対して異文化理解と国際的な学びを身近なものとするために「内なる国際化 (Internationalization at Home)」の重要性が指摘されてきた。その実践例の一つとして、国内キャンパスの授業内外で、留学生と国内学生など文化的背景の異なる者同士が意味ある交流を行いながら、他者・自己理解を深化させるとともに、新しい価値観を創造する学習体験である国際共修活動（末松他, 2019）がある。東北大学では、コロナ禍を受け、オンラインによる国際共修が実施されている<sup>14</sup>。また、北海道大学では、留学生と国内学生が日本語で学ぶ多文化交流科目が、現在オンラインを中心にして提供されている<sup>15</sup>。コロナ禍以前は、国外のキャンパスでの国際的な学習活動を指す「海外移動を伴う国際化 (Internationalization abroad)」と国内のキャンパスでの国際的な学習活動である「内なる国際化」は、その実施場所により明確な区別があった。しかし、コロナ禍を受け、「留学」を含む多くの国際教育がオンラインで実施される中、この境目が曖昧なものになっていると言える。

海外大学での類似した事例としては、オンライン（バーチャル）交換留学が香港大学、カルガリー大学、ノースカロライナ州立大学等で2020年秋学期から実施されている。特に、ノースカロライナ州立大学は協定校の学生（受入学生）に対して、オンライン交換留学参加の必要条件や受講可能科目をウェブサイトで掲載している<sup>16</sup>。2021年春学期（2～5月）では文理両分野合わせて24科目が開講されている。

表2：中期（1学期間～1年間程度）の国際教育の主な事例

実施大学	概要
北海道大学	<a href="#">多文化交流科目</a> のオンライン実施 ・2013年から提供されている留学生と国内学生が日本語で学ぶ問題解決型・プロジェクト型の授業科目を主としてオンラインで提供
東北大学	<a href="#">オンラインでの交換留学の派遣・受入れ</a> ・Be Global Projectの一環として、大学間交流協定や、表3の大学間コンソーシア

<sup>14</sup> 東北大学のウェブサイト、「[国際共修](#)」を参照。

<sup>15</sup> 北海道大学のウェブサイト、「[多文化交流シンポジウムが開催されます](#)」を参照。

<sup>16</sup> North Carolina State Universityのウェブサイト、「[Global Virtual Exchange for International Students](#)」を参照。

	<p>ムの <a href="#">APRU VSE</a> を通じて、オンラインでの交換留学を実施  <a href="#">オンラインによる国際共修</a>          ・オンラインによる交換留学生の受入れや海外協定校との連携により、授業等において、オンラインで国内学生と留学生の国際共修を実施</p>
筑波大学	<p><a href="#">科目ジュークボックス (CJ)</a>          ・「Campus-in-Campus (CiC) 構想」に加わる協定校が授業科目を提供し合い、学生はその中から授業履修が可能 (2021年2月末時点で、2,800科目以上が開講)</p>
千葉大学	<p><a href="#">スマートラーニング</a> を活用した授業履修          ・海外留学中でも、インターネットを通じて千葉大の授業を受けられる「スマートラーニング」システムを2018年から開始。当初100科目の予定から、2020年度春学期は1,500科目ほどに拡大して提供<sup>17</sup></p>
亜細亜大学	<p><a href="#">オンライン留学</a>          ・AUAP オンライン：アメリカ、ワシントン州の3大学の現地教員・学生との意見交換やディスカッションが中心の授業を受講          ・AUASP オンライン：留学先であるマレーシアのUCSI大学の正規授業をオンラインで受講するパイロット・プログラム</p>
関西大学	<p>オンライン交換留学プログラム (<a href="#">Kansai University Engaged/Exchange Online Learning: KU-EOL</a>)          ・2020年秋学期より、関西大学とIIGE協定校の学生が参加可能な英語によるオンライン科目群を提供し、授業内ではCOILの教育手法を活用し、アクティブな共働学習を展開</p>
海外事例 <オンライン交換留学実施有り>	<p>香港大学、カルガリー大学、ノースカロライナ州立大学他          ・各大学のウェブサイトにおいてオンラインで受講できる科目等を掲載</p>

表3：大学間コンソーシアムを活用した海外の大学の授業履修

コンソーシアム名	日本の参加大学・科目数等
<a href="#">UMAP Exchange Online</a>	新潟大学、芝浦工業大学、尚綱学院大学、東洋大学 2020秋学期：76科目
<a href="#">APRU Virtual Student Exchange Program (APRU VSE)</a>	東北大学、慶應大学、大阪大学、名古屋大学、早稲田大学 2021年1～8月開講：150科目以上
<a href="#">AEARU Global Learning Initiative Program</a>	大阪大学 2021年2～7月開講：21科目

### 2-3. 交流支援活動

ここまで、短期・中期の国際教育の様々な事例について見てきたが、そのほかに、国際交流イベント、交流スペース、留学準備、留学生支援活動などもオンラインで実施されている。内容は多岐にわたるため、詳細はそれぞれの大学のウェブサイトを参照されたい。

<sup>17</sup> 東洋経済 Online、「[「コロナで留学中止」「学生派遣できず」苦しい現実](#)」を参照。

表4：交流支援活動の事例

実施大学	概要
東北大学	<p><a href="#">留学準備支援のオンライン化</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・グローバルキャンパスサポーター（GCS）の学生スタッフと教職員の協働により <a href="#">Tohoku Global Campus Project</a>（東北大生と協定校の学生が交流できる全7回のイベント）や<a href="#">留学xキャリア</a>をテーマとした全5回のセミナーなどをオンラインで定期的実施</li> </ul> <p><a href="#">留学生オンラインヘルプデスク</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学生スタッフによる、在籍留学生に対するオンラインでの相談対応、セミナーの提供</li> </ul> <p><a href="#">受入れ交換留学生の学生支援</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・オンライン受入の交換留学生に対し、学生団体（IPLANET）によるオンライン交流活動やイベント実施</li> </ul>
茨城大学	<p><a href="#">こんな時だからこそつながろう！ 茨城大学国際交流プロジェクト</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・様々な形態・テーマで海外の多くの学生との交流を実施（風呂敷、折り紙、タンDEM学習、座禅等をオンラインで体験）</li> </ul> <p><a href="#">オンライン交流室</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・留学生や国際交流に関心のある日本人学生が交流できる場を作るために、オンライン留学交流室を開設</li> </ul>
芝浦工業大学	<p><a href="#">V-GLC（バーチャル・グローバルラーニングコモンズ）</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学生スタッフによる外国人留学生との交流や国内学生の留学相談</li> </ul>
昭和女子大学	<p><a href="#">Language Exchange Partner Program</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学生が海外の大学生や社会人等とお互いの言語を使用して相互学習・交流するプログラム（週に1回1時間程度で30分英語、30分日本語等）</li> </ul>
法政大学	<p><a href="#">オンライン交流会</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・アイスブレイク、自己紹介、個人プレゼンテーション、グループ・ディスカッション、グループ・プレゼンテーション、クロージングという流れのコンテンツをベースにして日本語と英語による合計11回の交流会を開催（5カ国9大学参加）</li> </ul>
玉川大学	<p><a href="#">オンラインで国際教育</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・協定校の日本語授業履修生との共同授業（Global Classroom）やオンライン交流イベント（Coffee Hour）を実施</li> </ul>
東洋大学	<p><a href="#">模擬国連（Model UN）</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学生が各国の大使になりきり、模擬国連の会議をオンラインで実施</li> </ul>
南山大学	<p><a href="#">オンライン国際交流</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・米国連携校とのネットワークを生かす形で学生の留学や海外志向促進のための交流を実施</li> </ul>

### 3. コロナ禍以前から行われていたオンラインを活用した国際教育交流の実践

#### 3-1. バーチャル・エクスチェンジ（Virtual Exchange: VE）

前節まで、コロナ禍での緊急対応としてインターネットを活用した国際教育交流のさまざまな事例を見てきた。他方、ICTを活用した国際的な教育交流の実践は、コロナ禍以前から行われていた。それ

らの一つが、バーチャル・エクスチェンジ (Virtual Exchange: VE) と呼ばれるものである。米国の Stevens Initiative (2020b)、欧州の European Union (n. d.) による定義 (説明) に共通した特徴を述べると、VE は ICT を使って教育や交流の目的で異なる国・地域の人々をつなげる方法であり、その多くは、グローバルな環境で必要となるコンピテンシーを伸ばすことを目的とし、参加者間の対話や協働作業を軸にして実施される<sup>18</sup>。言い換えれば、学習者主体による地理的・文化的に異なる人々との交流、異文化理解、ソフトスキルの習得等に焦点を当てながら、ICT を活用して実施する教育・学習手段である。VE は、COIL (Collaborative Online International Learning)、Online International Exchange、Global Digital Exchange、eTandem、eTwinning、telecollaboration などとも密接に関連しており、同義語として用いられることもある (O' dowd, 2018; Stevens Initiative, 2020b)。また、VE は MOOCs (Massive Open Online Courses: 大規模公開オンライン講座) のようなプラットフォームと併用されることもあるが、教員から受講生への一方向の知識伝達型講義とは異なり、参加者同士の協働学習が意図的に組み込まれていることが求められる (Stevens Initiative, 2020b)。

VE は、米国において少なくとも 1980 年代後半から実施されてきた。欧州においては、Erasmus+ という域内国際学生交流プログラムの下、より多くの学生に対して国際教育経験を積ませることを目的として、Erasmus+ Virtual Exchange が 2018 年に開始され、2020 年までに 27,214 名 (教職員を含む) が参加した (European Union, n. d.)。

### 3-2. バーチャル・モビリティ (Virtual Mobility: VM)

欧州では、ICT を活用することにより渡航をせずに、物理的な移動を伴う活動と同様の教育的効果を得ることをバーチャル・モビリティ (Virtual Mobility: VM) と称している (EURASHE, 2006)<sup>19</sup>。具体的には、外国の大学で提供している授業をオンラインで正式に履修し、LMS (Learning Management System) などを利用しながら現地学生と共に学ぶことを意味する。オンラインでの交換留学が典型的な事例である。

<sup>18</sup> European Union のウェブサイト、"[Virtual Exchange Frequently Asked Questions](#)" において、VE は以下のように定義されている。

Virtual exchange is defined as "technology-enabled, people-to-people education programmes sustained over a period of time" in which sustained communication and interaction takes place between individuals or groups who are geographically separated, with the support of facilitators and/or educators.

また、Stevens Initiatives (2020b, p5) の "[Virtual Exchange Typology April 2020](#)" では、VE は以下のように説明されている。

A method that uses technology to connect people for education and exchange. Virtual exchange programs typically serve young people. Many virtual exchange programs are international, connecting participants in different countries in order to help them gain global competencies, among other knowledge, skills, and abilities.

<sup>19</sup> EURASHE の出版物、"[Virtual Mobility](#)" において、VM は、以下のように定義されている。

The use of information and communication technologies (ICT) to obtain the same benefits as one would have with physical mobility but without the need to travel.

### 3-3. COIL (Collaborative Online International Learning)

日本でも急速に注目されている COIL は、ICT のツールを活用してオンラインで実施する国際的な共働学習を通じて、参加者同士の意味のある交流を促進する教授法であり (SUNY COIL Center, 2019)<sup>20</sup>。VE の一つの形態と理解される (O'dowd, 2018; Stevens Initiative, 2020b)。COIL の基本形では、異なる国や地域に所在する 2 つの大学において、授業を提供する教員同士が共同でシラバス (a shared syllabus) を作成し、それぞれの授業の中にオンラインでの国際的な協働学習の要素を組み込んで実施される (SUNY COIL Center, 2019)。COIL の定型学習モデルとしては、①アイスブレイキング (Icebreaker)、②文化比較検証 (Comparison and Analysis)、③協働学習 (Project-Based Learning を含む) の順に組まれた学修活動 (Collaborative Project) を、4~8 週間程度で実施するというものである (Guth & Rubin, 2015; 池田, 2020, 2016)。2 大学間で行うものに加えて、関西大学の UMAP-COIL Joint Program<sup>21</sup>のように、単独の大学で COIL 型授業を開講し、国内外から参加者を募るという形で実施される場合もある。さらに、関西大学の COIL-Plus<sup>22</sup>の例のように、COIL 型学習の前後に、海外渡航を伴う留学を組み合わせた方式で実施されることもある。

COIL は、米国の State University of New York (SUNY) によって 2006 年に開始された (SUNY COIL Center, 2019)。日本では、2014 年から関西大学が COIL に取り組んでいる (池田, 2020)。2018 年度の文部科学省「大学の世界展開力強化事業」では、「COIL 型教育を活用した米国等との大学間交流形成支援」をテーマとして公募があり、関西大学のグローバル教育イノベーション推進機構 (Institute for Innovative Global Education: IIGE)<sup>23</sup>がプラットフォーム構築プログラムとして採択され、事業の中心的な役割を果たしている。また、米国の大学との交流促進プログラムとして 9 件 (千葉大学、東京大学、東京外国語大学、東京芸術大学、鹿児島大学、琉球大学、大阪市立大学、上智大学 (お茶の水女子大学、静岡県立大学と連携)、南山大学) が同時に採択され、2018 年度から 2022 年度までの 5 年間で支援期間として実施されている<sup>24</sup>。米国では、2018 年から翌年まで American Council on Education (ACE) が、U.S.-Japan COIL Initiative をパイロット事業として実施した。米国の 6 大学が選出され、日本の 6 つのパートナー大学と COIL 型授業を行った<sup>25</sup>。関西大学の IIGE は ACE と連携

<sup>20</sup> COIL については、SUNY COIL Center (2019) による、「[Faculty Guide for COIL Course Development \(Version 1.5\)](#)」に以下のように記載されている。

COIL, also referred to as globally networked learning and virtual exchange, is a new teaching and learning paradigm that promotes the development of intercultural competence across shared multicultural learning environments. Through the use of Internet-based tools and innovative online pedagogies, COIL fosters meaningful exchanges between university-level teachers and students with peers in geographically distant locations and from different lingua-cultural backgrounds.

<sup>21</sup> UMAP ウェブサイト、「[UMAP-COIL](#)」を参照。

<sup>22</sup> 関西大学 IIGE のウェブサイト、「[COIL Plus](#)」を参照。

<sup>23</sup> 関西大学 IIGE では、COIL に関するリソースとして、[IIGE 白書 \(I-Paper\)](#) や [セミナー](#) が提供されている。

<sup>24</sup> 採択されたプログラムの詳細は、日本学術振興会ウェブサイト、「[大学の世界展開力強化事業選定事業一覧](#)」を参照。

<sup>25</sup> ACE のウェブサイト、「[U.S.-Japan COIL Initiative](#)」を参照。米国の 6 大学 (City University of New York College of Staten Island, DePaul University (IL), James Madison University (VA), University of Alabama,

し、現在も COIL に関するワークショップやトレーニングを実施している<sup>26</sup>。

### 3-4. ブレンディッド・ラーニング (Blended Learning: BL)

コロナ禍以前から、オンラインを活用した実践の中には、オンラインと対面の学習の両者を取り入れたブレンディッド・ラーニング (Blended Learning: BL、ハイブリッドとも呼ばれる) も実施されていた。BL に関する統一的な定義はないが、主として、対面とオンラインでの学びを組み合わせたものを示す (Graham, 2012; Graham, 2013)<sup>27</sup>。また、対面の学習活動にオンラインを併用する場合、全体の内容のうち、オンラインでの活動が 30~79%程度含まれていると BL と呼ぶ場合が多いとされている (Allen and Seaman, 2007)。上述の VE や COIL においても、その活動の前後に対面での教育活動が組み合わされる形態の中には、BL に該当する場合もあると理解することができる。

文部科学省 (2020) によるスーパーグローバル大学創成支援事業及び大学の世界展開力強化事業採択校に対する緊急アンケート結果 (第 1 回) によると、対象の 50 大学では、コロナの終息後を見据えた国際教育の方向性として、実際の留学とオンラインによる交流を組み合わせた Blended/hybrid プログラムの見直しを模索しているとの回答が 8 割に上った。ポストコロナの時代には、対面での交流に加え、コロナ禍で広がったオンラインでの学習活動を効果的に取り入れた BL を活用し、より高い学習成果を得ることを目指すプログラムや授業のデザインへの発展が期待される。

### 3-5. VE 等に関する文献からの示唆：学びの成果

コロナ禍以前から実施されている VE に関しては、その学びの成果に関する知見も蓄積されている。European Union による Erasmus+ Virtual Exchange のウェブサイト (n. d.) によると、これまでにプログラムに参加した若者の 87%が、その経験に大変満足、または満足していると回答している。また、これらの経験がグローバル化や ICT が急速に進む 21 世紀の社会を生きる上で求められる能力に関連して、文化的に多様な背景を持つ人々との職場で働く力に肯定的なインパクトがあった (88%)、デジタル能力を向上させるのに役立った (76%)、チームワークや協働による問題解決能力の向上にインパクトがあった (76%) と述べている。また、他の文化背景を持つ人々について学んだことが肯定的であった (91%)、自らの経験を自分の周囲にも共有した (86%)、この経験を通じて、異なる国や地域にいる仲間との肯定的で意味ある関係性を構築することができた (71%) と述べており、幅広い肯定的な成果

Sinclair Community College (OH), and University of Wisconsin-La Crosse) と、日本の 6 大学が連携して実施。

<sup>26</sup> ACE のウェブサイト、"[Rapid Response Virtual Exchange/COIL Transformation Lab: U.S. -Japan](#)" を参照。

<sup>27</sup> Graham (2012, p5) は、ブレンディッド・ラーニング・システムについて "Blended learning systems combine face-to-face instruction with computer-mediated instruction." として、対面による指導とコンピューターを媒介して行われる指導が組み合わされる教授法であると定義している。ただし、Graham (2013) によると、BL では、①オンラインと対面での学びを組み合わせたもの (online and face-to-face instruction) 以外にも、②教授法における異なるモード・メディアの組み合わせ (blending instructional modalities (or delivery media))、③異なる教授法の組み合わせ (blending instructional methods) などが含まれる場合もあるとされる。

に関する自己評価が確認できる。

また、Stevens Initiative (2020a) は、2019年夏・秋と2020年の春に当団体が支援するVEプログラムに参加した米国と中東や北アフリカなどの中学、高校、大学レベルの3,560名に対してプレ・ポストのアンケート調査を実施した。その結果、他の国・地域や文化に関する知識、異文化コミュニケーション・スキル、異文化コラボレーション・スキル、自他の類似性の認識などの多岐にわたる面において、ポジティブな変化が見られたということが参加者による自己評価によって示されている。

日本国内のCOIL参加者に対する学びの成果としては、関西大学の実践例から日本人学生の英語でのオーラルコミュニケーション力や異文化感受性の向上が指摘されている (Rubin, 2017)。関西大学では、BEVI<sup>28</sup>を用いたCOILの効果測定を登録大学にも広げて実施しており、今後、より大規模なレベルでの成果報告が期待される<sup>29</sup>。

### 3-6. 実践上の教訓や課題

Stevens Initiative (2020a) は、コロナ禍への対応として、新たにVEを用いた多数の実践がなされる中から得られた教訓 (Lessons Learned) に言及している。そのいくつかを紹介すると、VEに「近道」はなく、実施には綿密な計画や準備が必要である、対面式で効果的であるとされる手法がオンライン交流では必ずしも効果があるとは限らない、また、オンラインで欠けてしまいがちなインフォーマルなやりとりを促進する上で、目的を明確に定めない交流の時間や手法を設けるといったことなどが提案されている。また、同レポートでは、VEで効果のある実践手法も述べられており、表6に一部を抜粋してまとめた。

表6：VEの効果的な実践手法

カテゴリ	概要
プログラム・デザイン	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 質の高い非同期型活動を開発し、同期型活動とのバランスをとる</li> <li>・ 参加者同士の関係構築のために、小グループでの交流と活動を定期的に活用する</li> </ul>
ファシリテーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 同期型活動の前に、前もって予定トピックやコメントを参加者に共有することで、スムーズに同期型活動に移行しやすくする</li> <li>・ チャット機能を活用し、授業の要点や質問を共有することで、参加者が取り残されないようにする</li> <li>・ 同期型活動の冒頭で、参加者に共通するグラウンド・ルール (態度・手順等) を共有し、参加者同士の一体感を形成する</li> <li>・ 一方通行だけではなく、体験学習的な要素や双方向の交流なども組み込む</li> <li>・ 第二外国語で参加する者に対する言語面でのサポートの提供</li> <li>・ ファシリテーターに対するサポートやトレーニングを実施すること</li> </ul>

<sup>28</sup> BEVI とは、Beliefs, Events and Values Inventory という分析ツールの略称である。本ツールは国際教育交流の成果だけでなく、幅広い分野で活用されている。詳細はBEVIのウェブサイト、「[BEVIとは](#)」参照。

<sup>29</sup> 詳細はIIGEのウェブサイト、「[COIL BEVI](#)」参照。

Stevens Initiative (2020a) “[Virtual Exchange Impact and Learning Report](#)”より抜粋、筆者訳

他方、VE や COIL の実施における課題も指摘されている。例えば、先進国と発展途上国との間で行う理工系分野での VE では、実施可能なパートナー探し（教員と学生）と教育・研究環境の違いからその連携維持が難しいとの指摘がある（Abrahamse et al, 2014）。また、海外大学との学事暦（学期）のズレや時差などについても言及がある（小玉, 2018）。加えて、LMS の違いや学生の語学力の差なども聞かれる。

VE のプログラムを運営するにあたっては、十分な ICT やファシリテーション技術を備えること、プログラムの目的を達成できるように、無理のないタイムラインでカリキュラムを組み立てることも課題であるとされる（Stevens Initiative, 2020a）。さらに、技術的な面では、ペアワークや、小グループでのやりとりにおいて、ビデオをオンにする方が効果的であるとされるが、プライバシーや技術的な理由によりビデオ・オンができない参加者がおり、そのような配慮とのバランスをどのようにとるか、ということも課題とされる（Stevens Initiative, 2020a）。また、COIL 等の協働学習プロジェクトに関して、グループ作業への関与の仕方が難しいところであるとされ、グループの進捗に応じた介入のタイミング、内容などへの工夫が必要であるとされる（小玉, 2018）。

最後に、オンラインと対面を組み合わせた BL に関して、Kintu et al. (2017) の先行研究から指摘されていることを以下にまとめる<sup>30</sup>。

- BL 参加者は、オンラインよりも対面での学習経験を好む傾向があり、オンライン・セッションは対面学習を補完する形での利用が好まれる。
- BL を成功させるためには、学生と教員間、そして、学生同士の交流を促進することが重要。参加者同士のつながりの欠如は学びの効果を下げる。
- LMS を通じて、教員と学生間のナビゲーションを継続的に行う。
- 学習効果への影響要因として、学習者自身のモチベーションや ICT スキルなどが挙げられる。参加学生の違いに配慮したプログラムの提供が重要。
- 実施機関からのサポートや、トレーニングも欠かせない。

以上のような、先行研究で指摘されているような点を参考にしながら、コロナ禍、またポストコロナに向けた、オンラインを用いた国際教育交流の実践に臨む必要がある。

#### 4. ポストコロナの国際教育交流に向けて

本稿では、コロナ禍で拡大した ICT を活用した国際教育交流の事例、およびコロナ禍以前から実施

<sup>30</sup> Kintu et al. (2017)の先行文献レビューに記載されている内容を元に取りまとめたが、詳細は、当該論文に記載されているそれぞれの文献を確認されたい。



されていたVE、COIL、BLの事例や文献を概観してきた。国内外ではコロナ禍を受けて、ICTを活用した様々な国際教育の実践が、物理的な移動を伴う留学や国際交流の代替措置として広がっている。他方、コロナ禍の影響にかかわらず、ICTの可能性（物理的な移動を伴わない国際教育の普及）に着目したVE、BLも継続して実施されており、このような教授法の意義や課題が改めて広く認識されつつある。

コロナ禍以前から、日本及び先進国で増大する短期海外留学とその学びの成果に対して批判的な意見が提起されていた（総務省，2017；de Wit & Altbach, 2020）。併せて、学生の国際移動に伴う高額な旅費と環境への負荷（航空機が出す二酸化炭素）という観点から、過度に拡大した数週間の超短期留学を削減すべきだという議論が欧米で起きていた（Arsenault et al, 2019；Redden, 2019）。対面での教育や会合を前提に長距離の国際移動を当然視することを止め、ICTを活用したバーチャルな交流やオンラインによる授業を優先すべきという主張である。ポストコロナにおいては、このような主張とコロナ禍で広がったICT活用の実践によって、海外渡航を伴う留学の意義が問い直され、外国に行くこと自体が目的のような短期留学は再検討を迫られるであろう。また、社会人学生が少ない日本の大学は、ICTを活用した多様な遠隔・生涯教育の提供で、英米や豪州に比べると大きく遅れをとっている。ICT、国際教育ともに専門知識とスキルを備えたスペシャリストが必要であるが、日本の大学職員は基本的にゼネラリストである点も人的資源の課題と言える。

ポストコロナにおいては、コロナ禍において広がった緊急対応としてのICTを活用した取り組みを、その場凌ぎの対応に終わらせず、国際教育交流におけるデジタル・トランスフォーメーション（DX）として新たな価値を生み出す契機として捉えることが重要であろう。国際教育交流とICTを組み合わせることで、これまで限られた学生にのみアクセス可能だった国際教育交流を、より多くの人たちに対してインクルーシブに提供していくという量的拡大が図られるだけでなく、BLの導入で、より意義のある経験や学びの成果を生み出す質的改善につながることを期待される。このようなDXを現実のものとし、ポストコロナに向けた国際教育交流をより価値のあるものにするためには、現在のコロナ禍において、ICTを活用した国際教育実践に取り組むことでノウハウを蓄積するとともに、教育効果・学習成果の把握と検証を進め、BLにおける対面とオンラインの効果的な組み合わせを吟味することが欠かせない。そして、そのよう国内外の先行事例、グッド・プラクティスから学び、自らの実践に生かすことがその第一歩となる。

## 参考文献

- Abrahamse, A., Johnson, M., Levinson, N., Medsker, L., Pearce, J. M., Quiroga, C., & Scipione, R. (2015). A virtual educational exchange: A north-south virtually shared class on sustainable development. *Journal of Studies in International Education*, 19(2), 140-159.

- Allen, I. E., & Seaman, J. (2007). *Online nation: Five years of growth in online learning*. Sloan Consortium. PO Box 1238, Newburyport, MA 01950.
- Arsenault, J., Talbot, J., Boustani L., Gonzalès, R., & Manaugh, K. (2019). "The environmental footprint of academic and student mobility in a large research-oriented university," *Environmental Research Letters*, 14 (9), <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1748-9326/ab33e6> (閲覧日 : 2021年2月28日)
- Dennis, M. (May 9, 2020). "Higher education opportunities after COVID-19," *University World News*. <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20200507152524762> (閲覧日 : 2021年2月28日)
- de Wit, H. & Altbach, P. G. (January 11, 2020). "Time to cut international education's carbon footprint," *University World News*. <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20200108084344396> (閲覧日 : 2021年2月28日)
- Graham, C. R. (2012). *Blended Learning Systems: Definition, Current Trends, and Future Directions*. In C. J. Bonk & C. R. Graham (Eds.), *The Handbook of Blended Learning: Global Perspectives, Local Designs* (pp. 3-21). John Wiley & Sons.
- Graham, C. R. (2013). *Emerging practice and research in blended learning*. *Handbook of distance education*, 3, 333-350.
- European Union (n.d.). *The impact of Erasmus + Virtual Exchange* [https://europa.eu/youth/erasmusvirtual/impact-erasmus-virtual-exchange\\_en](https://europa.eu/youth/erasmusvirtual/impact-erasmus-virtual-exchange_en) (閲覧日 : 2021年2月28日)
- Guth, S., & Rubin, J. (2015). *How to get started with COIL. Globally networked teaching in the humanities: Theories and practices*, 28-46.
- Kintu, M. J., Zhu, C., & Kagambe, E. (2017). *Blended learning effectiveness: the relationship between student characteristics, design features and outcomes*. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 14(1), 1-20.
- Marginson S. (March 26, 2020). "Global HE as we know it has forever changed," *Times Higher Education*. <https://www.timeshighereducation.com/blog/global-he-we-know-it-has-forever-changed> (閲覧日 : 2021年2月28日)
- O'Dowd, R. (2018). *From telecollaboration to virtual exchange: state-of-the-art and the role of UNICollaboration in moving forward*. *Journal of Virtual Exchange*, 1, 1-23.

Research-publishing.net.

- Radden, E (2019). "International education in an era of climate change," Inside Higher Ed.  
<https://www.insidehighered.com/news/2019/12/19/international-educators-begin-confront-climate-crisis> (閲覧日: 2021年2月28日)
- Rubin, J. (2017). Embedding collaborative online international learning (COIL) at higher education institutions: An evolutionary overview with exemplars. *Internationalisation of Higher Education*, 2, 27-44
- Stevens Initiative. (2020a). 2020 Virtual Exchange Impact and Learning Report.  
<https://www.stevensinitiative.org/resource/virtual-exchange-impact-and-learning-report-2/> (閲覧日: 2021年2月28日)
- Stevens Initiative. (2020b). Virtual Exchange Typology April 2020.  
<https://www.stevensinitiative.org/resource/virtual-exchange-typology/> (閲覧日: 2021年2月28日)
- SUNY COIL Center. (2019). Faculty Guide for COIL Course Development (Version 1.5).  
[https://www.stevensinitiative.org/wp-content/uploads/2019/05/Faculty\\_Guide\\_for\\_COIL\\_Course\\_Development\\_v1\\_5-1.pdf](https://www.stevensinitiative.org/wp-content/uploads/2019/05/Faculty_Guide_for_COIL_Course_Development_v1_5-1.pdf) (閲覧日: 2021年2月28日)
- 池田佳子. (2016). 「「バーチャル型国際教育」は有効かー日本で COIL (Collaborative Online International Learning) を遂行した場合ー」. 日本学生支援機構ウェブマガジン『留学交流』, 67, 1-11.
- 池田佳子. (2020/6/28). オンラインで国際協働学習 次世代社会の模擬体験提供. 日本経済新聞 電子版. <https://www.nikkei.com/article/DGXMZO60868310W0A620C2CK8000/> (閲覧日: 2021年2月28日)
- 小玉安恵. (2018). 「オンラインによる異文化間協働型の日本文化の授業 COIL の試み」. 『日本語教育』, 169, 93-108.
- 末松和子, 秋庭裕子, 米澤由香子. (2019). 『国際共修—文化的多様性を生かした授業実践へのアプローチ』. 東信堂.
- 総務省. (2017). 「グローバル人材育成の推進に関する政策評価<結果に基づく勧告>」  
[https://www.soumu.go.jp/menu\\_news/s-news/107317\\_00009.html](https://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/107317_00009.html) (閲覧日: 2021年2月28日)
- 文部科学省. (2020) 「「スーパーグローバル大学創成支援事業」及び「大学の世界展開力強化事業」採択校に対する緊急アンケート結果(第1回)の報告」  
<https://tgu.mext.go.jp/symp/pdf/symp02.pdf> (閲覧日: 2021年2月28日)

【特別論考】

## 留学生30万人計画の達成とその実情を探る

### －留学生の入学経路と卒業後進路に関する一考察－

Exploring the achievements and realities of the 300,000 International Students Plan: An analysis of admissions and graduation paths for international students

一橋大学大学院言語社会研究科博士後期課程 二子石 優

FUTAGOISHI Yu

(Doctoral student, Graduate School of Language and Society, Hitotsubashi University)

キーワード：留学経路、日本語教育機関

#### はじめに

2008年1月、福田康夫首相による施政方針演説において発表された2020年までの留学生を30万人受け入れようという「留学生30万人計画」（以下、「30万人計画」）は、2019年5月1日、日本学生支援機構『外国人留学生在籍状況調査』で312,214人となったことで、計画を1年前倒しする形で達成された（日本学生支援機構 2020）。

「30万人計画」について言及している先行研究のうち、佐藤（2018）は、2011年の東日本大震災をきっかけに中国、韓国からの留学生の減少に危機感を抱いた日本語学校や専修学校が、非漢字圏諸国での学生リクルートを強化したこと、その際にアルバイトが長時間できることを強調したことでベトナムやネパール等の所得水準が低い国からの学生が増加したと分析している。白石（2019）は、留学生施策として、国内日本語学校を経由しないですむよう、海外から日本の大学への渡日前入学の推進、日本留学試験の海外実施、大学の英語コースの展開などが行われてきたが、「30万人計画」の数値目標は、出入国在留管理庁による在留資格発給の緩和と、それを受け入れる日本語学校の増加によって達成されたと分析している。太田（2020）は、数値目標達成は日本語学校と専修学校の急激な留学生増加によってもたらされたと述べたうえで、中国等漢字圏からの留学生は、最長2年間の日本語学校での勉強を経て大学進学に必要な日本語力を習得できる率が高いが、非漢字圏出身の留学生の場合それが困難なため、専修学校への進学者が増えていると指摘している。これら先行研究では、在学段階

別に留学生がどのような経路を経て増加しているか、そして卒業・修了後どのような進路を取っているかについて統計に基づいた詳細な分析は行われていない。特に、増加が著しいと指摘される専修学校と日本語学校の詳細について先行研究では明らかとなっていない。そこで、本稿では「30万人計画」を通して留学生はどのような入学経路をたどったのか、卒業後にはどのような進路を歩んだのかを問い、日本学生支援機構による統計資料「入進学直前在籍機関からの外国人留学生入進学者数」及び『外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果』を中心に分析を試みる。なお、日本語学校と専修学校の留学生増加と、そこへの非漢字圏出身者の流入に関連して、法務省告示日本語教育機関（いわゆる日本語学校）をめぐり、出入国管理及び難民認定法（以下、入管法）上の定義と日本学生支援機構の統計上の分類が表1のように異なっている点に注意が必要である。

表1 入管法上の定義と日本学生支援機構の統計上の分類の違い

入管法上の定義 (法務省告示日本語教育機関)	入管法第7条第1項第2号の基準を定める省令 留学の項6			入管法第7条第1項第2号の基 準を定める省令留学の項7
	①専修学校(日本語科)	②各種学校	③設備及び編制に関して 各種学校に準ずる教育機関	④準備教育課程
日本学生支援機構の 統計上の分類	専修学校の一部	日本語教育機関		準備教育課程

出典：入管法及び日本学生支援機構統計より筆者作成

表1より、入管法によると、法務省告示日本語教育機関とは①専修学校（日本語科）、②各種学校、③設備及び編制に関して各種学校に準ずる教育機関に、④準備教育課程<sup>1</sup>を合わせた4つの種別からなる教育機関である。一方、日本学生支援機構の統計では、①専修学校（日本語科）は専修学校の一部に、②各種学校と③設備及び編制に関して各種学校に準ずる教育機関は日本語教育機関として、④の準備教育課程は別に集計されている。

## 1. 留学生の入学に関する統計分析

本節では2004年、2008年、2013年、2019年各年5月1日時点の修士、大学（学部）、専修学校それぞれの課程の外国人留学生1年生の入進学直前在籍機関（新入生たちはどこから入学してきたのか）について見ていく。2004年は「30万人計画」の前身にあたる「留学生受入れ10万人計画」（以下、「10

<sup>1</sup> 文部科学省により告示された海外で12年未満の初等・中等教育課程を修了し日本の大学入学資格を満たさない出身国・地域の学生が、大学に入学するための日本語及び、高等学校学習指導要領に準じた基礎教科（数学、理科、地理歴史・公民、外国語）を修了することで、1年間の課程を補完する課程である（文部科学省 n.d.）。日本学生支援機構発行の外国人向け日本留学パンフレット「Student Guide to Japan 2019-2020」によると、インド、ネパール、バングラデシュ、マレーシア、ミャンマー、モンゴル、ペルー等において10年または11年の初等・中等教育を修了した者が該当すると紹介されている（Japan Students Services Organization 2019）。

万人計画」)が達成された翌年で、「30万人計画」が形作られる基盤となった年である。2008年は「30万人計画」が発表された年であり、「30万人計画」の起点となる年である。2013年は2008年のリーマンショック、2010年の尖閣諸島中国漁船衝突事件に端を発した日中間の関係悪化、2011年の東日本大震災及び福島第一原子力発電所事故をきっかけとした留学生の減少後に、学生数が上向きに転じた年であり、2019年は「30万人計画」が達成された年である。

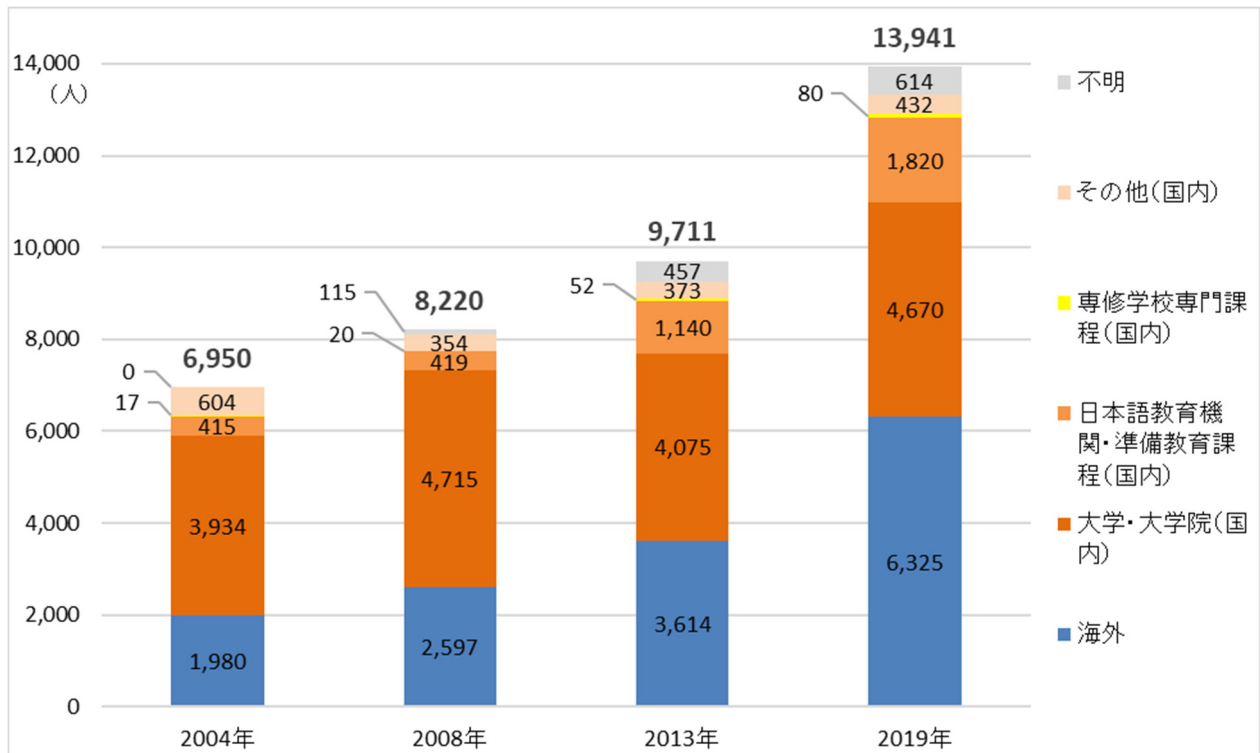


図1 修士1年生の直前の在籍機関

出典：日本学生支援機構提供資料「入進学直前在籍機関からの外国人留学生入進学者数」より筆者作成

図1は修士1年生の総数と直前の在籍機関を表している。全体数は2004年の6,950人から2019年の13,941人へとほぼ倍増している。2019年度学校基本調査によると大学院在籍の私費留学生45,645人中、31,353人が中国出身者で、全体の68.7%を占めており、2位の韓国1,755人(3.8%)、3位のインドネシア1,522人(3.3%)を大きく引き離している(文部科学省2019a)。海外からの直接入学者は、2004年1,980人(28.5%)、2008年2,597人(31.6%)、2013年3,614人(37.2%)、2019年6,325人(45.4%)と実数は3倍増加し、割合も年を追うごとに大きくなり2019年には半数近くが海外からの直接入学で占められている。一方、国内の大学からの進学者数は、2004年3,934人(56.6%)、2008年4,715人(57.4%)、2013年4,075人(42.0%)、2019年4,670人(33.5%)と2004年から2019年に700人程度の増加に留まっており、結果的に6割近くから3割程度に低下している。また、

絶対数は少ないものの国内の日本語教育機関・準備教育課程からの進学者数は2004年415人(6.0%)から2019年1,820人(13.1%)と4倍強増加している。このように、中国で学士課程を終えて直接もしくは日本語教育機関・準備教育課程を経て日本の大学院(修士課程)に進学する経路が形成されていることがえる<sup>2</sup>。

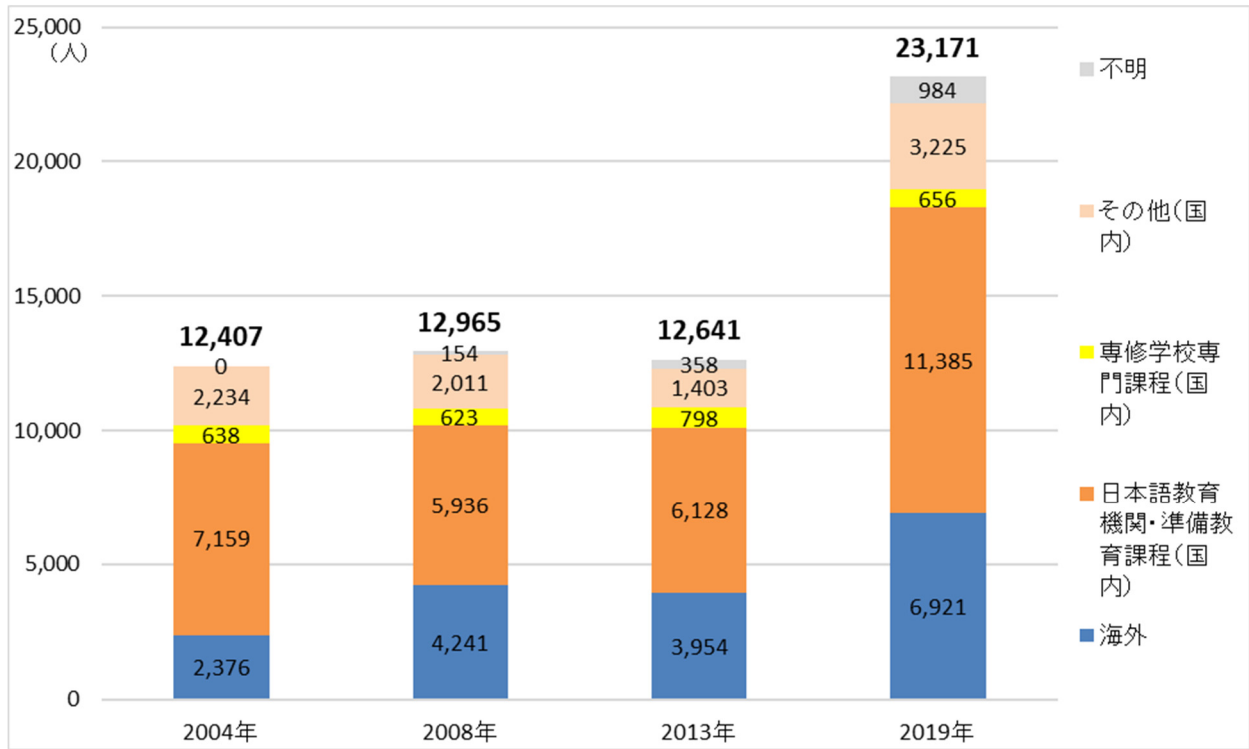


図2 大学(学部)1年生の直前の在籍機関

出典：日本学生支援機構提供資料「入進学直前在籍機関からの外国人留学生入進学者数」より筆者作成

図2は大学(学部)1年生の総数と直前の在籍機関を表している。2004年から2013年までは入学者数は横ばいであったが、2013年の12,641人から2019年の23,171人と倍増した。2019年度学校基本調査によると大学(学部)在籍の私費留学生86,040人中、1位は中国41,229人(47.9%)、2位はベトナム12,242人(14.2%)、3位は韓国10,601人(12.3%)であった。非漢字圏のベトナム出身者が第2位に位置しているものの、第1位は中国出身者で約半数を占めていた(文部科学省2019a)。政策の主たる目的であった渡日前入学許可者(海外からの直接入学者)は、2004年2,376人(19.2%)、2008年4,241人(32.7%)、2013年3,954人(31.3%)、2019年6,921人(29.9%)と実数は増加し

<sup>2</sup> 近年、留学生の多く集まる都市部において中国出身の留学生のための進学予備校の設立が相次ぎ、法務省告示日本語教育機関とのダブル・スクールで大学・大学院に進学する留学生が増加している(アジアの友編2019)。

ているものの、割合は2008年以降、約30%で横ばいが続いている。一方、日本語教育機関・準備教育課程からの進学者は2004年7,159人(57.7%)、2008年5,936人(45.8%)、2013年6,128人(48.5%)、2019年11,385人(49.1%)で、2008年以降、40%台後半から50%弱で推移しており、大学(学部)1年生の最も典型的な進学ルートであった。大学(学部)進学において日本語教育機関・準備教育課程を経由するルートは「10万人計画」時代から最も典型的であった(栖原1996)が、「30万人計画」達成時においてもその重要性は変わらなかったと言える。

なお、2016年度より大都市圏に集中する中・大規模大学において、私学助成が不交付となる入学定員超過率の基準が段階的に引き下げられた(文部科学省・日本私立学校振興・共済事業団2018)。その結果、3大都市圏での入学定員超過率の改善、その他地域での定員未充足率の改善がみられたとされる(文部科学省・日本私立学校振興・共済事業団2018)。本施策は留学生に特化したものではないが、留学生の定員を設けずに募集人数を「若干名」とし、許容範囲の定員超過分で受け入れてきた大学にとっては、定員超過率の基準が引き下げられることで、留学生を受入れる枠(学部生)が狭まることとなった(太田2020)。二子石(2020:32)は、日本学生支援機構が設置する東京日本語教育センターの学部進学を担当する日本語教員の「日本人同様に留学生においても、三大都市圏における私立大学の競争倍率があがっており、これまで以上に受験校を広げる指導を行っている」という声を示し、留学生学部入試の難易度にも影響が生じていることを伝えている。垣内(2019:110)は、留学生の学部進学について「日本語教育機関からの進学に失敗すれば、在留期限が切れて帰国せざるを得ない。東京の日本語教育機関で学ぶ留学生も、入試結果次第では円を描くように志望校の所在地を広げていく」と述べている。このように、2019年に増加を見せた大学(学部)に入学した留学生の一定数は、それまで定員未充足の問題を抱えていた大学や三大都市圏以外の地方大学へ流入したのではないかと推測される。



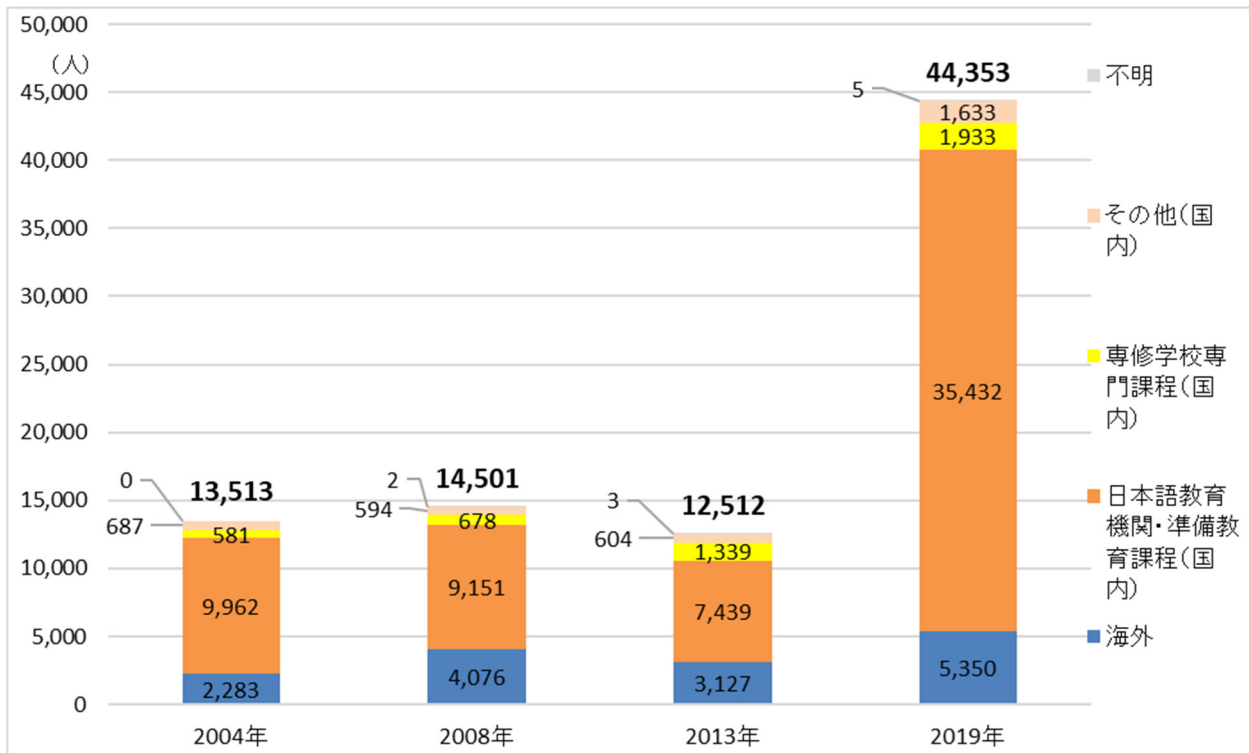


図3 専修学校（専門課程）の直前の在籍機関

出典：日本学生支援機構提供資料「入進学直前在籍機関からの外国人留学生入進学者数」より筆者作成

図3は専修学校1年生の総数と直前の在籍機関を表している。2004年と2008年の入学者数は横ばいであったが、2013年には2,000人程度減少している。しかし、2019年には44,353人と2013年に比べて3.5倍増加している。「30万人計画」が開始された2008年に専修学校に入学した留学生<sup>3</sup>の出身国・地域は中国6,379人(55.2%)、韓国2,614人(22.6%)、台湾997人(8.6%)と上位3位は全て漢字圏であった(全国学校法人立専門学校協会2009)。それが、2018年に入学した留学生<sup>4</sup>はベトナム6,873人(39.8%)、中国3,639人(21.1%)、ネパール2,665人(15.4%)と半数以上を非漢字圏のベトナムとネパールが占めるようになった(職業教育・キャリア教育財団2019)。このように、2013年以降にベトナムやネパール等の非漢字圏出身者が専修学校に流入し、学生総数を押し上げたことが分かる。海外からの直接入学者は2004年2,283人(16.9%)、2008年4,076人(28.1%)、2013年3,127人(25.0%)、2019年5,350人(12.1%)と実数は増加傾向にあるが、2019年には入学者全体の1割程度まで下がっている。一方、日本語教育機関・準備教育課程から専修学校への進学者数は、2004年9,962人(73.7%)、2008年9,151人(63.1%)、2013年7,439人(59.5%)、2019年35,432人(79.9%)

<sup>3</sup> 全国2,296校中、回答を得た1,496校(回答率62.0%)のうち、「留学生が在籍している」と答えた412校の入学者数及びその割合である(全国学校法人立専門学校協会2009)。

<sup>4</sup> 全国2,804校中、回答を得た1,855校(回答率66.0%)のうち、「留学生が在籍している」と答えた556校の入学者数及びその割合である(職業教育・キャリア教育財団2019)。

であり、もともと6割から7割を占めていた日本語教育機関・準備教育課程から専修学校への進学というルートが、2019年には8割に達し、かつ学生数も急速に増加していることが分かる<sup>5</sup>。関東圏に所在する日本語学校校長のインタビュー<sup>6</sup>では、非漢字圏出身者の専修学校進学者が急増したため、都内の専修学校は早期に入学受入れ定員に達してしまい、郊外の専修学校を受験しなければならなくなったと述べている。また、地方都市に所在する日本語学校教務主任のインタビュー<sup>7</sup>でも、比較的大規模な都市の専修学校は出願開始後すぐに定員に達してしまうため、近隣の専修学校を受験する必要があると述べている。このように、2013年以降、都市部の専修学校において留学生の飽和状態が起きていたと考えられる。文部科学省の調査によると、2018年5月1日時点で留学生を受け入れている専修学校は871校あり、90%以上が留学生である学校が101校、そのうち全学生が留学生である学校は45校あり（文部科学省 2019b）、少子化の進行とともに留学生への依存率が高まっていると言える。

## 2. 留学生の卒業後の進路に関する統計分析

本節では修士・専門職大学院、大学（学部）、専修学校、日本語教育機関・準備教育課程それぞれの課程ごとに、2007年度、2012年度、2018年度の進路状況を見ていく<sup>8</sup>。2007年度、2012年度、2018年度中にそれぞれの課程を卒業もしくは修了した学生の日本国内進学者が、1節で見てきた修士、大学（学部）、専修学校の1年生へと進学したことになる。

<sup>5</sup> 同一経営の日本語学校から専修学校への進学を強制されるといった問題も指摘されている（西日本新聞社編 2017）。

<sup>6</sup> 2018年5月にインタビュー実施

<sup>7</sup> 2020年8月にインタビュー実施

<sup>8</sup> 『外国人留学生進路状況調査結果』において日本語教育機関が対象に含まれたのは2009年度からであるため、図9の日本語教育機関・準備教育課程の卒業（修了）者の進路状況については2009年度、2012年度、2018年度の3地点を分析した。

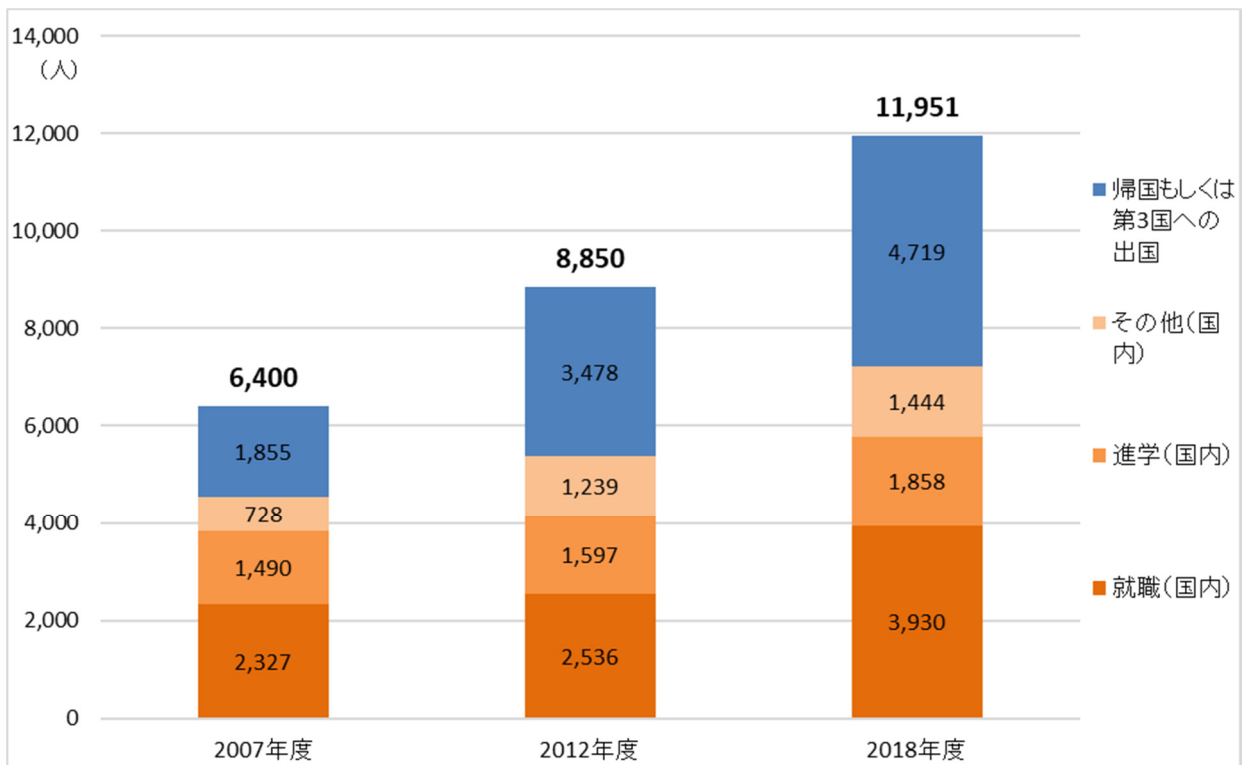


図4 修士・専門職大学院修了者の進路状況

出典：日本学生支援機構『外国人留学生進路状況調査結果』各年より筆者作成

図4は修士・専門職大学院修了者の総数（不明者数は除く）と進路状況を表している。全体の修了者数は2007年度6,400人、2012年度8,850人、2018年度11,951人と堅調に増加している。国内就職者は2007年度2,327人（36.4%）、2012年度2,536人（28.7%）、2018年度3,930人（32.9%）と実数は増加傾向にある。しかし、その割合は2012年度には全体の3割を切っていた。その理由は2011年3月に起きた東日本大震災とそれに伴う福島第一原子力発電所事故による影響で大学院修了後に帰国もしくは第3国へ出国した者が多かったからと推測できる。国内の進学者数は2007年度1,490人（23.3%）、2012年度1,597人（18.0%）、2018年度1,858人（15.5%）と実数は増加傾向にあるが、修了者全体に対する割合は低下している。一方、帰国もしくは第3国への出国者は2007年度1,855人（29.0%）、2012年度3,478人（39.3%）、2018年度4,719人（39.5%）と年を追うごとに増加しており、修士課程を終えて帰国もしくは第3国へ出国した者が多いことが分かる。

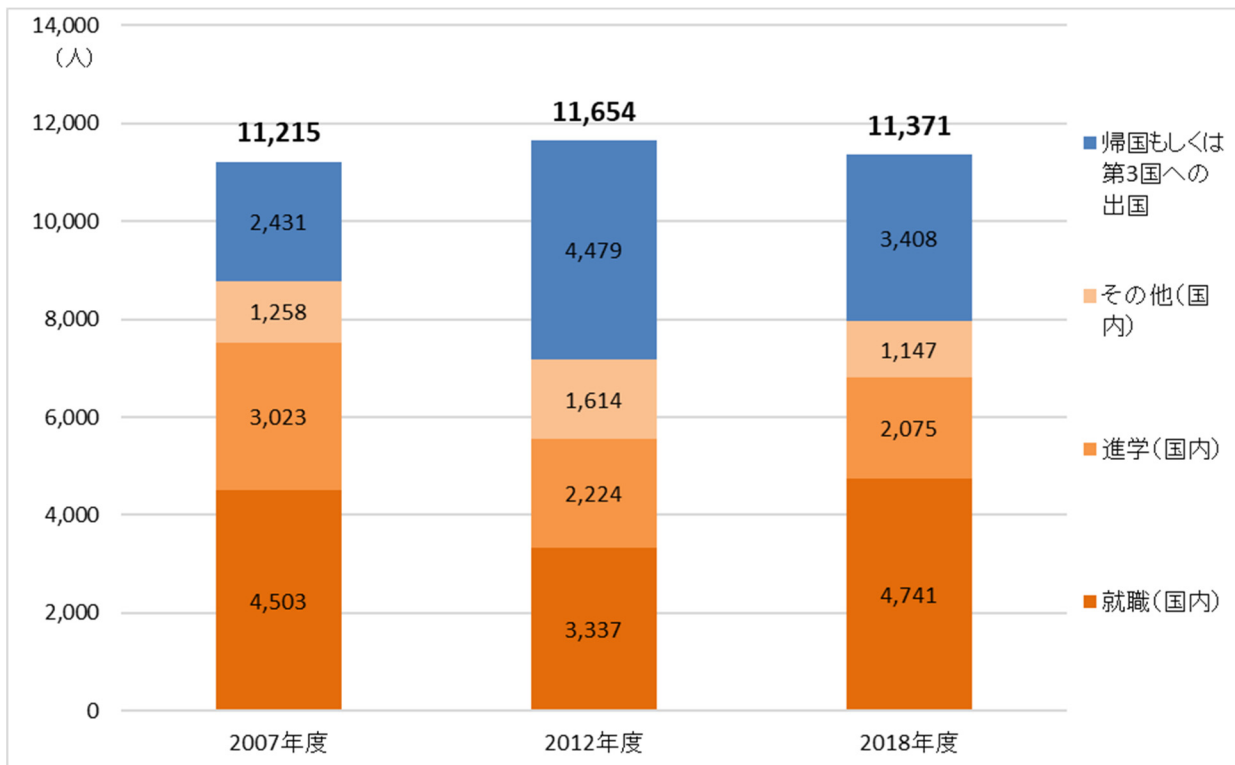


図5 大学(学部)卒業者の進路状況

出典：日本学生支援機構『外国人留学生進路状況調査結果』各年より筆者作成

図5は大学(学部)卒業者の総数(不明者数は除く)と進路状況を表している。卒業生総数は2007年度11,215人、2012年度11,654人、2018年度には11,371人と横ばいが続いている。日本国内での就職者は2007年度4,503人(40.2%)、2012年度3,337人(28.6%)、2018年度4,741人(41.7%)であった。修士・専門職大学院修了者と同様に2012年度に国内就職者数が減少しているのは、東日本大震災及び福島第一原子力発電所事故の影響であると考えられる。日本国内での進学者数は2007年度3,023人(27.0%)、2012年度2,224人(19.1%)、2018年度2,075人(18.2%)と減少している。帰国もしくは第3国への出国者数は2007年度2,431人(21.7%)、2012年度4,479人(38.4%)、2018年度3,408人(30.0%)と推移しており、卒業生全体の3割程度を占めている。2019年度学校基本調査によると学士課程在籍の外国人留学生67,949人中、半数以上の43,260人(63.7%)がいわゆる文系の人文科学・社会科学を専攻している(文部科学省2019a)。また日本の雇用慣習において、企業は文系について大学院修了者よりも大学(学部)卒業者をより積極的に採用する傾向がある(渡辺2019)。さらに、「留学生就職促進プログラム」のような政府による留学生に対する就職支援の後押しがあり、大学(学部)卒業後の進路として国内の大学院進学が魅力的ではなく、国内就職が一つのトレンドとなったのではないかと推測される。

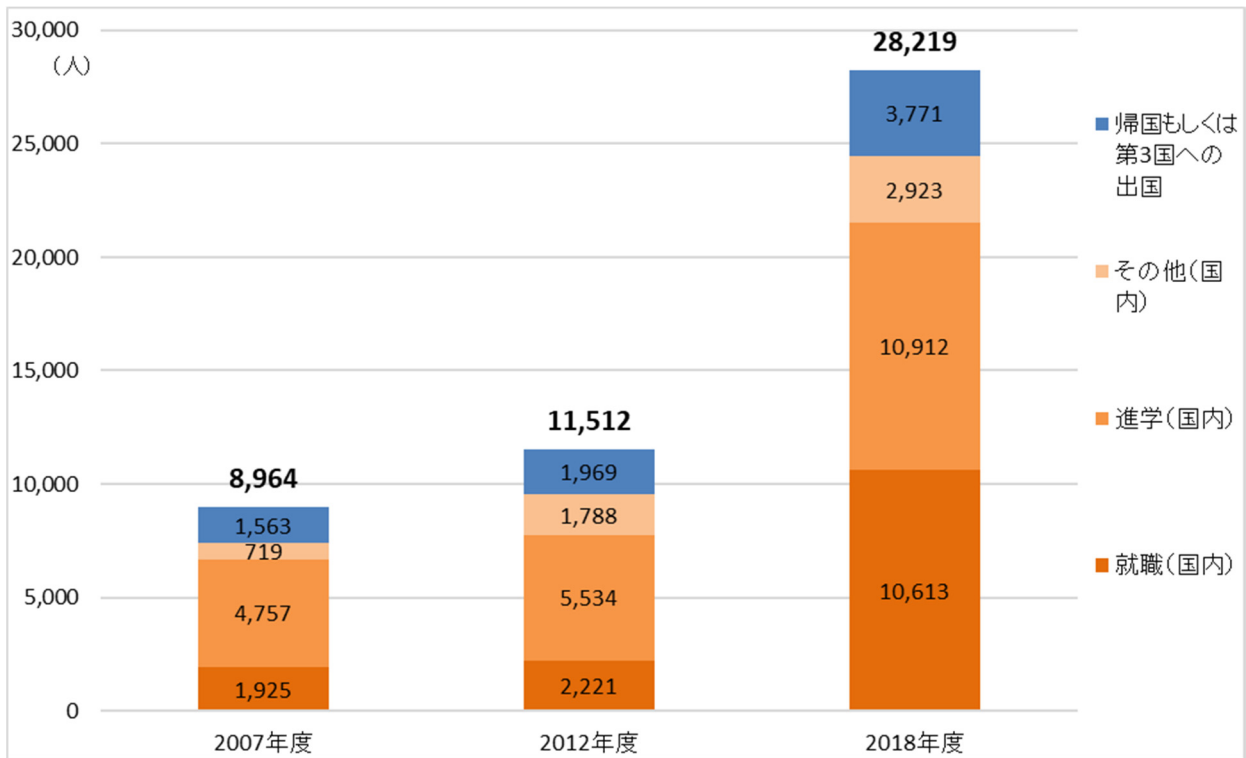


図6 専修学校（専門課程）修了者の進路状況

出典：日本学生支援機構『外国人留学生進路状況調査結果』各年より筆者作成

図6は専修学校（専門課程）修了者の総数（不明者数は除く）と進路状況を表している。修了者総数は2007年度の8,964人から2018年度は28,219人と3倍強増加している。2018年度の専修学校在籍留学生<sup>9</sup>の上位3位はベトナム10,105人（41.1%）、中国4,727人（19.3%）、ネパール4,062人（16.6%）であり、非漢字圏のベトナムとネパールで約6割を占めていた（職業教育・キャリア財団2019）。このように、2013年以降に増加したベトナム、ネパールなどの非漢字圏出身者の多くが日本語教育機関を経て、専修学校に入学した後、2018年頃卒業を迎えたという経緯が読み取れる。また、2018年度の修士・専門職大学院修了者数が11,951人、学部卒業者数が11,371人に対し、専修学校修了者数は28,219人と2.5倍以上の規模になっている点が特徴である。日本国内就職者は2007年度1,925人（21.5%）、2012年度2,221人（19.3%）と微増だったが、2018年度には10,613人（37.6%）と5倍近く増加している。就職者数の急激な増加から、専修学校を修了した留学生たちを採用する日本国内の企業も大きく増えたことが分かる。専修学校修了後の国内進学は2007年度4,757人（53.1%）、2012年度5,534人（48.1%）と微増ながら全体の約半数を占めている。2018年度は10,912人（38.7%）と実数はほぼ倍増したが、割合は10ポイント程度低下し、その分国内の就職者の割合が増加している。しかし、専修学校修了後の進路において、「30万人計画」を通して就職よりも進学のほうが多かった

<sup>9</sup> 脚注4を参照。

<sup>10</sup>。専修学校から進学者が多い理由は日本学生支援機構の統計には専修学校の日本語科が含まれているためであり、2017年度に専修学校を修了した留学生<sup>11</sup>8,770人中、2,012人(22.9%)が日本語科に在籍していた(職業教育・キャリア財団 2019)。帰国もしくは第3国への出国者は2007年度1,563人(17.4%)、2013年度1,969人(17.1%)、2018年度3,771人(13.4%)であり、大学院や大学卒業後に比べ、帰国・第3国への出国を選択する学生の割合が低い点も特徴である。

学問分野によっても進路状況に特徴がある。表2は2017年度に専修学校を修了した学生の学問分野別の進路内訳である。

<sup>10</sup> 図6の2007年度、2012年度、2018年度に専修学校を修了し、日本国内の教育機関に進学した留学生数と、それを受け入れる側の統計である図1の修士1年生、図2の大学(学部)1年生、図3の専修学校1年生の2008年、2013年、2019年の5月1日現在の在学者数は対応するが、数値に大きな開きがある。例えば、図6によると2018年度に専修学校から国内進学をした数は10,912人であるが、2019年5月1日現在に専修学校から修士1年生に進学した数は80人(図1)、同様に大学(学部)1年生に進学した数は656人(図2)、別の専修学校1年生に進学した数は1,933人(図3)であり、これら3つを合計した2,669人と比べると、8,243人も差がある。専修学校が回答した修了生の進学者数とそのような留学生を受け入れた教育機関が回答した専修学校からの入進学者数に大きな差がある理由は、法務省告示日本語教育機関をめぐる入管法上の定義と日本学生支援機構の統計上の分類の違いに起因すると推測できる(詳細は表1を参照)。専修学校修了者の進路を集計する『外国人留学生進路状況調査』では、専修学校の日本語科は専修学校に分類されているが(調査実施側が質問票発出の段階から統制できる)、専修学校からの入進学者を集計する「入進学直前在籍機関からの外国人留学生入進学者数」では、回答した受け入れた教育機関は入管法の定義に則り、専修学校の日本語科を日本語教育機関とみなしている場合も多いと思われる。それにより受入れ先の教育機関からのデータでは、専修学校からの進学者が少なくなっている(専修学校の日本語科からの進学者は、日本語教育機関からの進学者とみなされている)可能性が考えられる。

<sup>11</sup> 脚注4を参照。

表2 2017年度専修学校修了者の学問分野別の進路内訳

	就職	進学	帰国	就職活動中	その他	計
<b>①工業</b>						
IT・情報処理系	217 57.1%	107 28.2%	30 7.9%	8 2.1%	18 4.7%	380 100%
CG・ゲーム系	25 53.2%	4 8.5%	17 36.2%	1 2.1%	0 0%	47 100%
工業・電気・電子・通信系	84 64.1%	39 29.8%	7 5.3%	0 0%	1 0.8%	131 100%
自動車・バイク・航空系	252 84.3%	29 9.7%	14 4.7%	2 0.7%	2 0.7%	299 100%
建築・土木・インテリア系	204 64.4%	60 18.9%	33 10.4%	11 3.5%	9 2.8%	317 100%
<b>②農業</b>						
農業・畜産・園芸系	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
バイオ・環境・生命工学技術系	1 100%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	1 100%
<b>③医療</b>						
看護系	4 66.7%	2 33.3%	0 0%	0 0%	0 0%	6 100%
医療技術・歯科技術系	17 35.4%	19 39.6%	9 18.8%	2 4.2%	1 2.1%	48 100%
理学療法・作業療法系	0 0%	1 100%	0 0%	0 0%	0 0%	1 100%
<b>④衛生</b>						
美容・ビューティ系	3 17.6%	6 35.3%	5 29.4%	2 11.8%	1 5.9%	17 100%
調理・栄養・製菓系	25 7.8%	34 10.6%	171 53.3%	5 1.6%	86 26.8%	321 100%
<b>⑤教育・社会福祉</b>						
介護・福祉系	76 52.8%	33 22.9%	10 6.9%	24 16.7%	1 0.7%	144 100%
<b>⑥商業事務</b>						
ビジネス・経理系	1,150 47.1%	751 30.8%	96 3.9%	234 9.6%	209 8.6%	2,440 100%
観光・ホテル・ブライダル・エアライン系	342 67.1%	90 17.6%	33 6.5%	18 3.5%	27 5.3%	510 100%
<b>⑦服飾・家政</b>						
ファッション系	59 27.8%	51 24.1%	49 23.1%	40 18.9%	13 6.1%	212 100%
<b>⑧文化・教養</b>						
マスメディア・映像・写真・音楽系	62 36.0%	27 15.7%	63 36.6%	14 8.1%	6 3.5%	172 100%
デザイン・芸術・アニメ・まんが系	146 40.0%	73 20.0%	112 30.7%	24 6.6%	10 2.7%	365 100%
動物・ペット系	2 11.1%	6 33.3%	4 22.2%	6 33.3%	0 0%	18 100%
語学・通訳・翻訳・ガイド系	467 52.4%	204 22.9%	66 7.4%	136 15.3%	18 2.0%	891 100%
スポーツ系	3 42.9%	0 0%	4 57.1%	0 0%	0 0%	7 100%
日本語(法務省告示)	127 6.3%	1,541 76.6%	264 13.1%	26 1.3%	54 2.7%	2,012 100%
上級日本語(進学・編入含む)系	30 7.0%	334 77.5%	17 3.9%	46 10.7%	4 0.9%	431 100%
全体	3,296 37.6%	3,411 38.9%	1,004 11.4%	599 6.8%	460 5.2%	8,770 100%

出典：職業教育・キャリア教育財団（2019）より筆者作成

専修学校は8つの学問分野と系列に分類される。就職について見ると、水色で示した①工業⑤教育 社会福祉⑥商業事務（観光・ホテル・ブライダル・エアライン系）⑧文化・教養（語学・通訳・翻訳・ガイド系）は5割以上が国内就職していることから、日本国内企業の人材需要と教育内容がマッチしていると言える<sup>12</sup>。進学について見ると、赤で示した⑧文化・教養分野の日本語(法務省告示)が76.6%、上級日本語(進学・編入含む)系が77.5%である点が特筆している。繰り返しになるが、日本語(法

<sup>12</sup> ②農業（バイオ・環境・生命工学技術系）③医療（看護系）の就職者の割合は高いが、学生数が少ないのため、本稿では分析の対象外とした。

務省告示)は入管法上の定義では法務省告示日本語教育機関に含まれ、上級日本語(進学・編入含む)系は法務省告示日本語教育機関から学生を受け入れ、さらに進学予備教育を施す学科である。さらに、オレンジで示した①工業(IT情報系、工業・電気・電子・通信系)⑥商業事務(ビジネス・経理系)でも、3割程度が進学をしており、学問分野を問わず専修学校が全体的に進学予備教育機関としての役割も担っているという状況が見えてくる<sup>13</sup>。言い換えると、本来は「実践的な職業教育、専門的な技術教育を行う教育機関」(文部科学省 2017)である専修学校の一部では、専修学校の日本語学校化という現象が起きていることが指摘できる。なお、上級日本語(進学・編入含む)系を設置する専修学校の理事長A氏によると、日本語学校に在籍できる最長の2年間では希望している進学先に合格できず、さらに1から2年間専修学校で進学準備をする必要のある留学生が増加しているという。このような留学生を対象とした法務省告示校でない専ら日本語教育を行う学科について監督官庁(都道府県庁)<sup>14</sup>は「30万人計画」達成にかけて設置を容認してきたと述べている<sup>15</sup>。

さらに、専修学校の進路について漢字圏(中国・台湾・韓国)と非漢字圏に分けて見ていく。図7、8は2017年度に専修学校を修了した学生の出身国・地域別の進路内訳である(職業教育・キャリア教育財団 2019)。

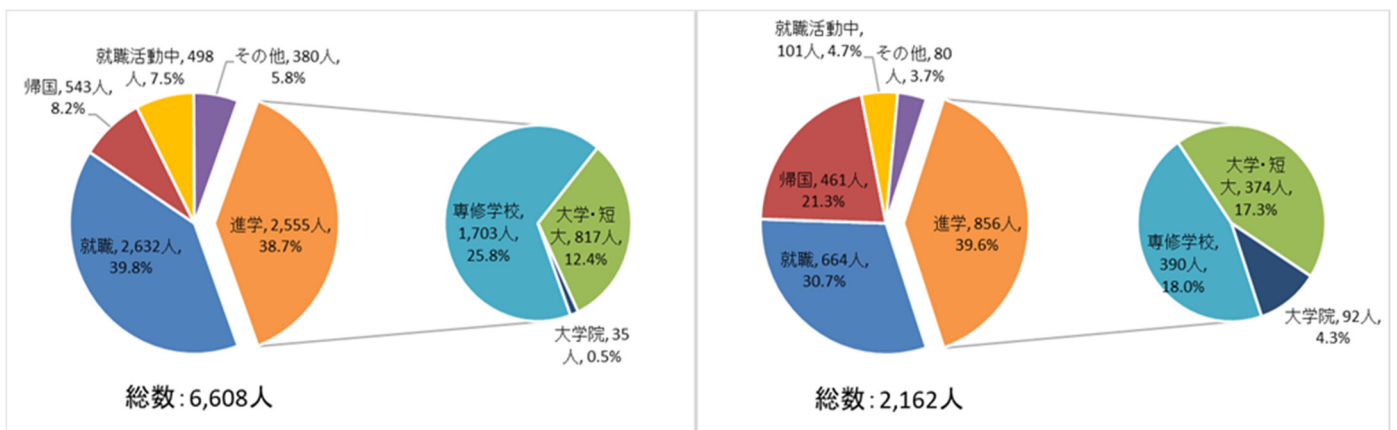


図7 2017年度の漢字圏(中国・台湾・韓国)出身者の進路

出典: 職業教育・キャリア教育財団(2019)より  
筆者作成

図8 2017年度非漢字圏出身者の進路

出典: 職業教育・キャリア教育財団(2019)より  
筆者作成

<sup>13</sup> ③医療④衛生(美容・ビューティ系)⑧文化・教養(動物・ペット系)の進学者の割合は30%以上だが、学生数が少ないため、本稿では分析の対象外とした。

<sup>14</sup> 大学や短期大学は文部科学省の認可を受けて設置されるのに対し、専修学校は都道府県知事の認可を受けて設置される(文部科学省 2017)。

<sup>15</sup> 理事長A氏によると2021年2月以降、監督官庁において、これまで認可されてきた留学生を対象とした法務省告示校でない専ら日本語教育を行う学科の設置を原則認めなくなったという(2021年2月3日メールでの聞き取り)。



図7と8の進学者の割合は漢字圏、非漢字圏双方とも40%弱である。しかし、進路先の内訳を見ると漢字圏出身者は大学院進学者が4.3%、大学（学部）進学者が17.3%、専修学校進学者が18.0%である。一方、非漢字圏出身者は大学院進学者が0.5%、大学（学部）進学者が12.4%、専修学校進学者が25.8%であり、漢字圏に比べ非漢字圏出身者は、大学（大学院と学部）に進学する割合が低く、専修学校から別の専修学校に進学する割合が高いのが特徴である。また、日本国内での就職者の割合は漢字圏出身者30.7%に対し、非漢字圏が39.8%であり、帰国をする割合は、漢字圏出身者が21.3%に対し、非漢字圏は8.2%となっており、これら二つの指標から漢字圏出身者に比べて、非漢字圏出身者は日本での長期滞在の傾向が強いことが認められる。

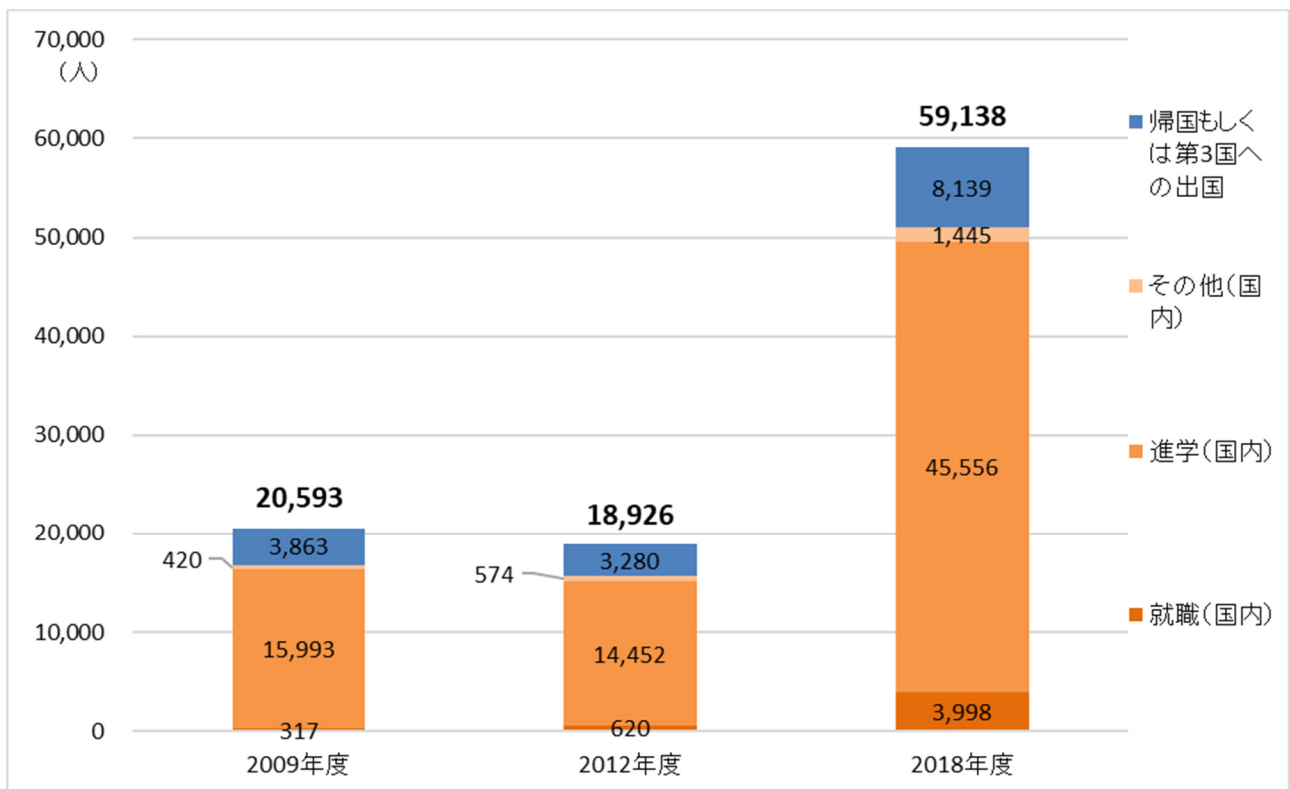


図9 日本語教育機関・準備教育課程卒業（修了）者の進路状況

出典：日本学生支援機構『外国人留学生進路状況調査結果』各年より筆者作成

図9は日本語教育機関・準備教育課程の卒業（修了）者の総数（不明者数は除く）と進路状況を表している。日本語教育機関の進路状況調査は2009年度より開始されたため、図9は2009年度、2012年度と2018年度の3地点について見る。卒業（修了）者総数は2009年度の20,593人から2018年度は59,138人とほぼ3倍増加している。日本学生支援機構（2020）によると2019年の日本語教育機関在籍者の留学生は中国30,389人（36.3%）、ベトナム28,141人（33.6%）、ネパール7,646人（9.1%）と漢字圏の中国が最も多いものの、非漢字圏のベトナム、ネパールも高い割合を示していた。進路先は日本国内の進学が多くを占め、2009年度卒業（修了）者は、15,993人（77.7%）、2012年度は14,452

人（76.4%）、2018年度は45,556人（77.0%）であった。日本国内の企業に就職している学生も増加しており、2009年度は317人だったが、2018年度には3,998人へと10倍以上増加した。日本語教育機関・準備教育課程全体からみると、国内就職者数の割合は小さいが、実数は修士・専門職大学院の3,930人とほぼ同じで、大学（学部）の4,741人に迫る規模である。

文部科学省は全国の法務省告示日本語教育機関を対象に教育実態調査を実施し、回答した459校中、366校が2016年度の卒業（修了）者数及び進路を公表している（文部科学省2018）。

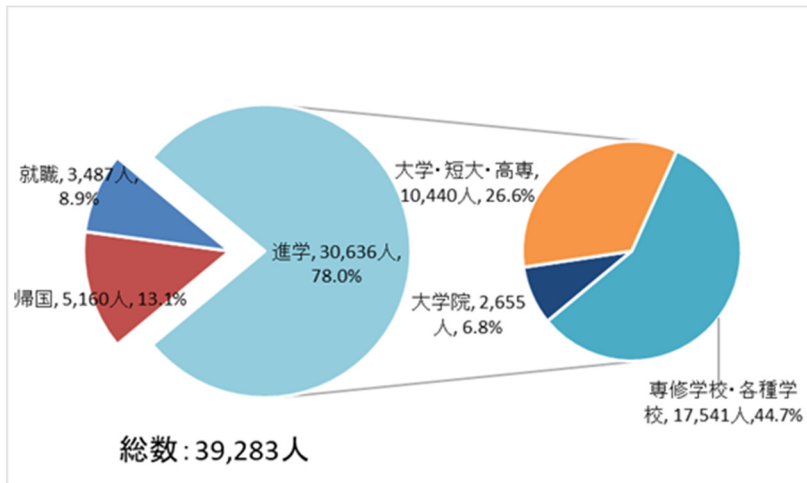


図10 2016年度の法務省告示日本語教育機関卒業（修了）者の進路

出典：文部科学省（2018）より筆者作成

図10は2016年度の法務省告示日本語教育機関卒業（修了）者の進路を表している。卒業（修了）者39,283人のうち、78.0%の30,636人が進学しており、内訳は大学院進学者2,655人（6.8%）、大学・短大・高等専門学校進学者10,440人（26.6%）、専修学校・各種学校進学者17,541人（44.7%）と、専修学校・各種学校進学者が最も多かった。進学先である専修学校では、1993年に「専門学校留学生受け入れに関する自主規約」を制定し、全国専修学校各種学校総連合会に所属する機関に対し適切な留学生受け入れを呼びかけている。最新の2011年改訂版によると、専修学校への入学資格要件として、日本語能力試験N1又はN2、日本留学試験200点以上、BJTビジネス日本語能力テスト400点以上といった試験の段階やスコア等の日本語能力の基準を示すとともに、法務大臣により告示されている日本語教育機関で6か月以上の日本語教育を受けた者との規定がある（全国専修学校各種学校総連合会2011）。これらの要件のいずれかを満たせば入学資格を満たすことになるため、法務省告示日本語教育機関に半年在籍したことだけを持って（進学に適切な日本語能力があるかに関係なく）、留学生を多く受け入れている専修学校の存在が考えられる。このことから、図3の専修学校1年生の直前の在籍機関で確認した日本語教育機関・準備教育課程から専修学校への進学という強いつながりが裏付けられる。

## おわりに

「30万人計画」について入学経路と卒業後進路の2つの面から分析を行ってきた。1つ目の問いの日本留学において、どのような入学経路をたどったのかについては、海外からの直接入学と国内からの進入学に分けて見てきた。

海外からの直接入学については、大学院で「30万人計画」を通して増加傾向にあり2019年には入学者全体の約半数（6,325人）に達した。大学（学部）では当該期間を通し3割程度で推移し、2019年には6,921人と大学院と同程度が直接入学をした。専修学校では実数は増加したものの、割合は2割から1割へと減少し、2019年には5,350人が直接入学をした。このように、大学院においては、海外からの直接入学者の増加が顕著に見られ、それ以外の大学（学部）、専修学校においては、実数は増えているが、割合は横ばいもしくは低下していたことが分かった。

国内からの進入学については、大学院を見ると日本国内の大学からは当該期間を通し実数はほぼ変わらず、2019年には4,670人と入学者全体の3割を占めていた。日本語教育機関・準備教育課程からは増加傾向にあり、2019年には1,820人が入学したが、割合は1割程度と低い。大学（学部）では日本語教育機関・準備教育課程からが4~5割で推移し、2019年には11,385人が入学した。専修学校では日本語教育機関・準備教育課程からは2013年まで6~7割で推移していたが、2019年には8割の35,432人が入学した。以上のことから、海外からの直接入学に比べ、国内からの進入学者は量的ボリュームが大きく、特に日本語教育機関・準備教育課程を経由するルートが「30万人計画」達成時においても主要な経路であったと言える。さらに、日本語教育機関・準備教育課程と専修学校においては、非漢字圏のベトナムやネパール出身者が過半数を占め、「30万人計画」の数値目標達成に向けて2013年から2019年の6年間に急増したことも明らかになった。

2つ目の問いの卒業後にはどのような進路を歩んだのかについては、帰国もしくは第3国への出国、国内就職、国内進学について見てきた。

帰国もしくは第3国への出国については、2018年度には大学院修了者は約4割の4,719人、大学（学部）卒業者は約3割の3,408人であった。一方、専修学校修了者場合は1割の3,771人で、さらにそれを漢字圏、非漢字圏出身者で分けると、非漢字圏の少なさが特徴的であった。

国内就職については、2018年度には大学院修了者は約3割の3,930人、大学（学部）卒業者は約4割の4,741人であった。一方、専修学校からの国内就職者は4割弱の10,613人で、大学院や大学学部の倍以上の人数であった。日本語教育機関・準備教育課程からの国内就職者数も3,998人まで増加し大学院・大学からのそれと肩を並べるまでになった。

国内進学については、日本の大学の修士課程から博士後期課程への進学は2007年度の1,490人から2018年度の1,858人へと実数は若干増加したが、修了者全体に占める割合は低下した。大学（学部）から修士課程への進学者数も2007年度の3,023人から2018年度の2,075人へと減少していることが

分かった。一方、専修学校からは2018年度修了者の約4割(10,912人)が国内進学しており、学問分野別にみると日本語(法務省告示)や上級日本語系においては7割強、それ以外でも3割程度が進学している分野があり、専修学校が実質的に進学予備教育機関としても機能していることが見て取れた。さらに、日本語教育機関・準備教育課程からは2018年度には7割強(45,556人)が国内進学をしており、そのうち、約6割が専修学校・各種学校へ進学していた。

以上の分析から、「30万人計画」達成時において多くの留学生が法務省告示日本語教育機関を経由しており、その割合は増加傾向にあることが明らかになった。さらに、非漢字圏からの留学生の進学ニーズに応える形で、専修学校の日本語学校化という現象も生じており、日本国内での日本語教育及び進学予備教育の必要性が増してきたことが明らかになった。「30万人計画」を通し、渡日前入学許可の拡大を目的に様々な施策が講じられてきたが、これまでの経緯を踏まえれば、今後の留学生受入れ政策においては、法務省告示日本語教育機関(いわゆる日本語学校)を進学準備教育強化の観点から留学生受入れ政策(施策)の中心に据えるべきではないだろうか。併せて、日本語教育機関からの就職者も増加傾向にある点を踏まえ、留学生の多様なニーズに応え得る日本語教育、進路指導が実施できる体制を構築すべきだろう。2019年を以て「30万人計画」の数値目標が達成されたことで、新たな留学生受入れ政策を構築する時であるが、新型コロナウイルスの世界的感染拡大により、学生の国際移動に大きな制限がかかっている。留学生受入れ機関にとっては大きな逆境である今だからこそ、「30万人計画」の問題点を洗い出し、今後の留学生受入れのあり方について関係者だけでなく、広く国民的な議論を喚起する必要がある。

#### 【参考文献】

(Web上の情報は全て2021年2月25日現在確認済みのものである。)

アジアの友編(2019)「予備校が支える中国人留学生の日本受験」『アジアの友』(538): 2-20.

二子石優(2020)『国際学友会日本語学校のカリキュラム分析からみる留学生に対する進学予備教育の意義とその課題』令和元年度学生支援の推進に資する調査研究事業(JASSOリサーチ)報告書  
Japan Students Services Organization (2019) *Student Guide to Japan 2019-2020*.

[https://www.jasso.go.jp/en/study\\_j/\\_icsFiles/afieldfile/2019/05/16/sgtj\\_2019\\_e.pdf](https://www.jasso.go.jp/en/study_j/_icsFiles/afieldfile/2019/05/16/sgtj_2019_e.pdf)

垣内哲(2019)「留学生受け入れ上位校の分類と分析—留学生の総数と比率から見た大学学部の実態—」『大学アドミニストレーション研究』(9): 105-116.

文部科学省(2017)『専修学校: 君たちが創る未来のために』文部科学省生涯学習政策局生涯学習推進課専修学校教育振興室 [https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shougai/senshuu/1280727.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/senshuu/1280727.htm)

———(2018)『平成29年度日本語教育機関における外国人留学生への教育の実施状況の公表について』 [https://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/ryugaku/1382482.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1382482.htm)

———— (2019a) 『令和元年度学校基本調査』

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00400001&tstat=000001011528>

———— (2019b) 『私立専門学校における留学生の受入れ状況の把握に関する都道府県の取組についての調査結果とそれを踏まえた一層の取組について』

[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shougai/senshuu/\\_icsFiles/afieldfile/2019/04/26/1416308\\_1\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/senshuu/_icsFiles/afieldfile/2019/04/26/1416308_1_1.pdf)

———— (n. d.) 『準備教育課程について』

[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/ryugaku/1370883.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1370883.htm)

文部科学省・日本私立学校振興・共済事業団 (2018) 『平成31年度以降の定員管理に係る私立大学等経常費補助金の取扱について (通知)』

[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/shinkou/07021403/002/002/\\_icsFiles/afieldfile/2018/09/19/1409177.pdf](https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/shinkou/07021403/002/002/_icsFiles/afieldfile/2018/09/19/1409177.pdf)

日本学生支援機構 (2020) 『2019 (令和元) 年度外国人留学生在籍状況調査結果』

[https://www.studyinjapan.go.jp/ja/\\_mt/2020/08/date2019z.pdf](https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2020/08/date2019z.pdf)

西日本新聞社編 (2017) 『新移民時代：外国人労働者と共に生きる社会へ』 明石書店

太田浩 (2020) 「日本の外国人留学生受入れ政策とポスト30万人計画に向けた課題」『異文化間教育』(51): 38-57.

佐藤由利子 (2018) 「移民・難民政策と留学生政策：留学生政策の多様性の利点と課題」『移民政策研究』10: 29-43.

白石勝己 (2019) 「ポスト留学生30万人計画の行方～留学生30万人計画の総括と将来見通し～」『アジアの友』(540): 2-15.

栖原暁 (1996) 『アジア人留学生の壁』 日本放送出版協会.

職業教育・キャリア教育財団 (2019) 『平成30年度文部科学省委託事業「専修学校グローバル化対策推進支援事業」専門学校留学生の戦略的受け入れ推進事業成果報告書：平成30年度』

[https://study-japan-ptc.jp/download/pdf/h30\\_seika.pdf](https://study-japan-ptc.jp/download/pdf/h30_seika.pdf)

渡辺茂晃 (2019) 「これからの就活ルール (2) 本当に採用するのか？ 留学生と文系院生」『日経キャリア教育キャリアエデュ』 <https://career-edu.nikkeihr.co.jp/category02/hyouryu2.html>

全国学校法人立専門学校協会 (2009) 『専門学校における留学生受け入れ実態に関する調査研究報告書：平成20年度』 [http://www.shokugyoukyouiku.net/sk/sen\\_pdf/sen0904.pdf](http://www.shokugyoukyouiku.net/sk/sen_pdf/sen0904.pdf)

全国専修学校各種学校総連合会 (2011) 『専門学校留学生受け入れに関する自主規約』

[https://www.zensenkaku.gr.jp/course/vocational\\_college/standing/ukeirekiyaku.pdf](https://www.zensenkaku.gr.jp/course/vocational_college/standing/ukeirekiyaku.pdf)

## 【謝辞】

本稿は、令和元年度「学生支援の推進に資する調査研究事業 (JASSO リサーチ)」の採択を受けて行

った調査研究の一環で日本学生支援機構よりご提供いただいた資料「入進学直前在籍機関からの外国人留学生入進学者数」に基づき作成しました。また、本稿作成に当たっては、一橋大学全学共通教育センター教授太田浩先生、アジア学生文化協会理事長白石勝己氏に懇切なご指導、ご助言をいただきました。この場を借りて深く御礼申し上げます。

【EYE】

## 南米学生対象のオンライン日本留学

### リクルーティングの取組

Online Recruiting of Students in South America to Study in Japan

筑波大学国際室教授 森尾 貴広

筑波大学国際室 シャー勝間田 マハディ

筑波大学国際室 Fernandes Rodrigo Queiroz Kuhni

筑波大学国際室 Giancarlo Carmelino

筑波大学国際室 Anzai Nelson Mitsuaki

Morio Takahiro

Shah Katsumata, Mahdi

Fernandes Rodrigo Queiroz Kuhni

Giancarlo Carmelino

Anzai Nelson Mitsuaki

(Office of Global Initiatives, University of Tsukuba)

キーワード：日本留学海外拠点連携推進事業(南米)、リクルーティング、オンライン日本留学フェア

#### 1. はじめに

2020年始めから世界で猛威を振るっている新型コロナウイルス感染症は、国内、国外を問わずひとびとの往来を大きく制限している。その結果、テレワークやリモートでの活動が全世界的に一気に普及し、様々な業務や活動のあり方に劇的な変化を及ぼした。

大学の諸活動もその例外ではなく、大学への入構制限、オンラインでの授業の実施、課外活動の制限など、特に新1年生には入学前に描いていたものとは全く異なるキャンパスライフを強いられ、大きな精神的・経済的な負担を受けることとなった。海外から日本へ、日本から海外への留学も2021年2月現在において渡航を伴うものはほぼ全面的にストップし、プログラムの中止・延期や、オンライン国際教育への転換が図られている。

2021年2月において、日本の大学の完全にオンラインを前提とした海外からの留学生の受入、特に正規生の受入についてはまだまだ整備の途上ではあるが、渡航が再開されることに備えて留学生のリクルーティングは多くの大学で粛々と続けられている。

筑波大学は2015年より「留学コーディネーター配置事業」、次いで「日本留学海外拠点連携推進事業」（以下「本事業」）の委託を受け、ブラジル、ペルー、コロンビア、アルゼンチン、チリを中心とした南米諸国において「オールジャパン」での留学生リクルーティング活動を展開してきた（森尾ほか、2017；森尾、2020）。当初、ペルーのサテライト拠点およびブラジルのサブ拠点の新設と、両国へのコーディネーター、サブコーディネーターの長期派遣を計画していたが、コロナ禍での渡航制限のため、2020年度中の拠点のソフトオープンが目途が立ったものの、要員の派遣の見通しが立っていない（森尾、2020）。そのため、現地高校・大学、関連機関訪問を通じた周知広報活動といった「足で稼ぐ」手法が全く使えず、新たなアプローチを日々模索しながら進めている。また、これまで現地開催を原則としてきた「日本留学フェア」もオンライン開催に転換しつつ、単なる情報のオンライン配信に留まらない現地学生と日本の大学のインタラクションをいかに創り出すかについても試行錯誤を繰り返している。

本稿は、本事業の南米展開におけるオンライン留学フェア開催を軸としたオンラインリクルーティングの取組を紹介し、これまでの活動で得られた教訓を共有するものである。

## 2. オンライン留学生リクルーティングへの転換

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の2020年初頭からの全世界への蔓延および同年4月の日本政府による緊急事態宣言の発出を受けて、筑波大学の教職員・学生の海外渡航を見合わせることとなり、本事業のみならず本学独自の海外学生リクルーティング活動も日本から教職員を派遣しての留学フェア開催などの現地活動から、Web、SNS等を活用したオンラインによるリクルーティングへの転換を余儀なくされた。その中で、筑波大学へのリクルーティングについてはウェビナーの導入を検討し、試行期間を経て2020年9月から本格的にウェビナーを実施している（<http://www.global.tsukuba.ac.jp/online-webinars>）。

これまでのウェビナー形式による筑波大学留学フェアの経験により、一定数の当日参加者を得るためには、出張・対面形式での広報活動に比べ桁違いの、数万人、時には百万人単位を対象に広報する必要があることがわかっている。例えば、米国の高校生を対象としたフェアでは、Facebookを利用したフェアの告知を91,000名に送付したうち、フェアの参加登録Webページへの訪問数が3,600名、参加登録者数が110名、参加者数が107名と極めて「歩留まり」の悪い結果となっており、他地域も同様の傾向が見られた。そのために、これまでの本事業で築いてきた現地高校・大学、機関・団体の人脈に加え、日本留学に興味を持つ不特定多数の層にアプローチしなければならない。また、想定される参加者である現地の学生・保護者層に受け入れられるオンライン留学フェア開催の経験・ノウハウの蓄積も不十分であったため、我々は海外留学に興味を持つ南米の学生対象の留学マーケティング、留学フェア実施経験を持つ企業をパートナーに事前広報活動、フェア開催を行うこととした。



業者の選定に当たっては、南米を市場とするオンラインイベント会社、オンラインマーケティング会社9社を比較検討して最終候補2社に絞り、オンライン留学フェアの企画、事前広報、実施、事後のフォローアップの一連の流れにおけるタスクを細分化し、それぞれのタスクにおける2社のパフォーマンスをスコア化して検討した結果ブラジルの教育マーケティング・イベント会社である Spiible 社 (<https://spiible.com>) を選定した。

南米対象のオンライン留学フェア開催で、日本の大学の参加の点で最も懸念されることは時差の問題である。日本と南米諸国の時差は10～12時間あり、これまでの現地開催のフェアのように現地時間の午前～午後で開催することは日本の大学の負担を考えると現実的ではない。しかしながら事前収録の動画を放映するだけの参加者と大学のリアルタイムでのコミュニケーションがないフェアでは集客が見込めないとの業者のアドバイスにより、フェアはブラジル現地時間午後7時（ペルー現地時間午後9時、日本時間午前7時）からのリアルタイム開催とした。開催時刻決定に先立って、7月に開催した南米留学生受入校連絡会において、各大学にオンラインフェア開催の計画を告知し、日本時間の早朝からのフェアに参加が可能かどうかアンケート調査を行い、参加可能との多数の回答を得たことから、開催を正式に決定し、準備を進めた。

表1. オンライン留学フェアの準備・実施スケジュール

準備（8月中旬～10月中旬）	<ul style="list-style-type: none"> <li>参加大学からの資料収集</li> <li>フェア用Webページ作成</li> <li>フェアの事前広報</li> </ul>
広報・イベント（10月中旬～11月中旬）	<ul style="list-style-type: none"> <li>Webページ、SNS等による広報</li> <li>イベントによる日本留学に関する情報発信</li> <li>Webページ上での大学の情報発信</li> </ul>
留学フェア（11月12日、19日）	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本留学ウェビナー</li> <li>バーチャルテーブルによる個別相談会</li> </ul>
事後フォローアップ（11月下旬～12月）	<ul style="list-style-type: none"> <li>アンケート調査による参加者動向の分析</li> <li>参加者からの問い合わせ対応</li> </ul>

### 3. オンライン留学フェアの開催

オンライン留学フェアはポルトガル語圏であるブラジルと、スペイン語圏諸国を対象とするものの二本立て構成とし、現地の学年暦等を考慮に入れ、それぞれ2020年11月12日および11月19日に開催することとし、8月より本格的な準備を行った（表1）。本事業側と Spiible 社の役割分担体制も、本事業側が日本の大学、日本大使館など関連機関、帰国留学生との連絡調整および広報、日本留学に関するコンテンツ提供を、Spiible 社が現地での学生、各種学校向け広報と参加者募集、現地インフルエンサー等のイベント協力者との連絡調整、事前広報、イベント（事前ウェビナー）、フェアのプラットフォームのデザインと提供・技術サポート、イベントとフェアの進行を担うことと定めた。

フェアの事前広報ならびに日本留学への関心を惹起するために、様々な機会、広報ツールを活用した。8月下旬～9月に現地の高校、留学マーケティング会社が主催する海外留学フェアに参加し、日本留学の魅力をアピールした。また、YouTube、Facebook、Instagram による広報ならびに日本大使館、

ジャパンハウス等の日本関連機関、ニッケイ新聞のような日系現地紙、YouTube や SNS など日本に関わる情報を発信しているインフルエンサーを通じたフェアの広報を行った。フェアの告知は総計 994,000 名に送付し、うち、32,900 名がフェアの参加登録ページを訪問した。

フェアへの参加登録および情報発信のために、特設 Web ページ(ポルトガル語版 <https://www.feiradojapao.com>、スペイン語版 <https://www.feriadejapon.com>) を開設し、閲覧者の目に止まるようサーチエンジン最適化を行った。Web ページには、フェアの告知、参加申し込みフォームに加え、ブログ形式で日本留学に関する豆知識的な情報や、各大学の特徴的なプログラム情報を発信した。また、参加大学毎にページを設け、大学の概要、紹介ビデオ、パンフレットを掲載した(図 1)。



Em breve, uma nova edição para você.  
Página de sites em nossos idiomas locais. Nos próximos meses, teremos mais informações sobre a segunda edição da Feira de Intercâmbio e Estudos no Japão.

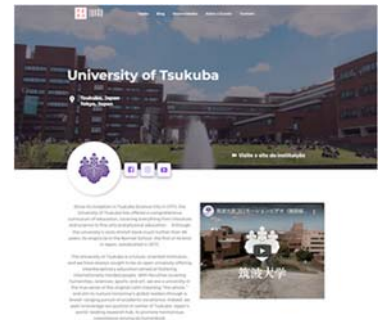


図 1. 留学フェア広報用 Web ページ。

フェア開催 1 か月前となる 10 月 20 日からフェア前日まで、「プレイベント」として毎週 2 回、日本時間午前 8 時(ブラジル現地時間午後 8 時、ペルー現地時間午後 10 時)から 1 時間程度のポルトガル語あるいはスペイン語によるライブウェビナーを Facebook および YouTube で配信した。プレイベントは Spiible 社所属の MC が司会進行を務め、本学のブラジル人、ペルー人担当職員およびゲストとして留学生、同窓生、現地日本語教員などが出演し、日本留学の概要、奨学金、日本での生活・文化、日本語学習、日本でのキャリアと就職活動と言った、日本留学に関する基本情報や参加大学の教育プログラムを紹介するものである。加えて、ジャパンハウスやイン



図 2. プレイベントの様子。

フルエンサーによる日本食や観光などの日本の紹介を行った。ウェビナーのライブ感を演出するために、視聴者からチャットで質問を受け付け、出演者がそれに答えた。各番組は録画視聴を含めると各回 100~250 名程度の視聴者を集め、うち奨学金を取り扱った番組が最も多く視聴された。面白いことに、全番組を通して

ブラジルでは YouTube での、スペイン語圏諸国では Facebook での視聴者が多い傾向を見せており、オンラインメディアでの広報にあたっては、南米一律の対応ではなく、各国のメディアの嗜好性を加味すべきことが浮き彫りとなった。プレイベントはフェアへの関心を高めることと同時に、日本および日本留学への具体的な理解を促すことで、フェア当日で奨学金などの「よくある質問」への対応に追われることなく、教育プログラムの内容などより個別的、具体的な相談に集中出来ることとなった。

プレイベント開催により、参加登録者は 13,200 名にのぼり、プレイベントを行わなかった前述の北米へのウェビナーの場合(フェア参加ページ訪問者 3,600 名中参加登録者数が 110 名(3.7%))に比べ、フェア参加ページ訪問者に対する登録者の割合(40%)がはるかに高く、プレイベントの効果が

あったと考えられる。また、南米の若者はホームページに掲載された情報を読むだけでなく、オンラインで説明を聞き、質疑応答をその場で行える形式を好むことがわかった。加えて、プレイメント期間中に Facebook および電子メールでの問合せが 480 件あまり寄せられた。主な問合せ内容は大学・英語でのプログラムについての詳細情報、大学への出願方法、奨学金であった。

オンライン留学フェアはウェビナーと個別相談会を並行して行った。ウェビナーでは主催者および日本大使による挨拶の後、参加者が自分の興味のある分野に関連する大学を探しやすいように、人文・社会科学、理工学、医学・バイオサイエンス、芸術学など、分野毎に参加大学が有するプログラムの概要紹介を行った。個別相談は、Spiible 社が用意したバーチャルテーブルによるオンラインコミュニケーションプラットフォーム Airmeet (<https://www.airmeet.com>)を用いた。Airmeet はテーブル毎に少人数が集まる立食パーティ形式を模したシステムであり、参加者は 2~8 名掛けのバーチャルなテーブルに着席し、チャット、ビデオ会話によるテーブル毎のローカルな会話が出来ようになっている(図 3)。このテーブルをバーチャルなブースとして利用し、参加校・機関に割当て、個別相談会を行った。

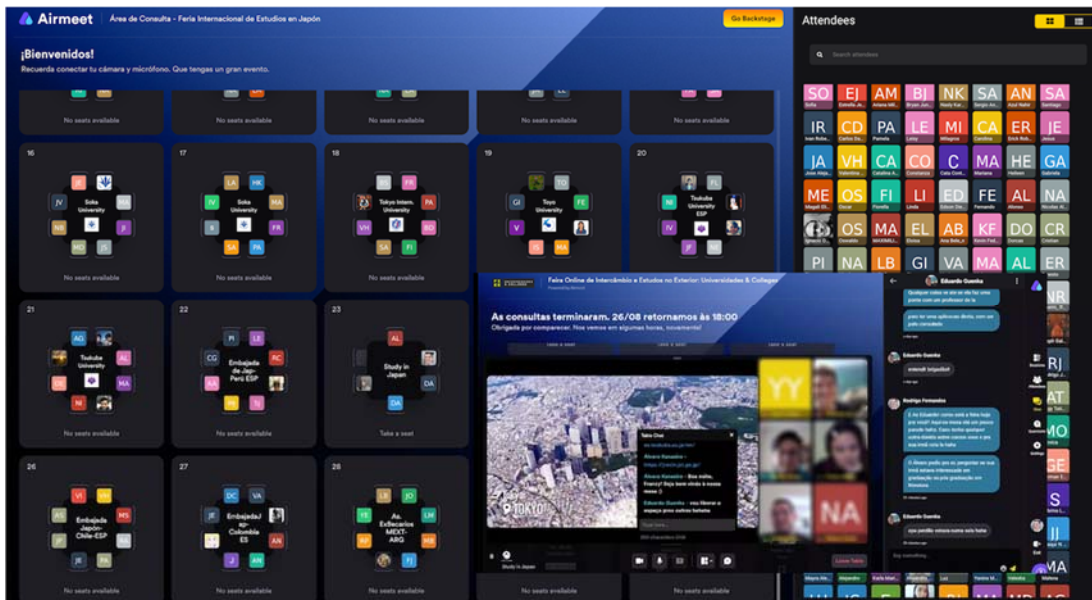


図 3. Airmeet を用いたオンライン個別相談。

個別相談会には 15 大学、日本大使館、日本学生支援機構、実用日本語検定 (J.TEST) ブラジル事務局が出展し、ブラジル向けフェアに 800 名、スペイン語圏諸国向けに 1,200 名の参加者を得た。ブラジル向けフェアには現地開催ではなかなかアクセス出来ない内陸部の州を含め、ほぼ全ての州からの参加者があった。最も参加者が多かったのは南東部のサンパウロ州が 1,852 人と圧倒的に参加者が多かった。他方スペイン語圏諸国向けには本事業における重点国であるペルー (4,419 人)、コロンビア (2,344 人)、アルゼンチン (1,187 人)、チリ (871 人) からの参加者が全体の 97%を占めていたが、他の南米諸国やメキシコからの参加者 (ブラジル向けのフェアで、300 人、スペイン語圏向けで 178 人) もあった。

各テーブルには参加者が殺到し、参加者がなかなか着席出来ない、参加者が席を埋め尽くしたために説明者が着席出来ない事態が発生し、急遽テーブルを追加するといった技術的なトラブルが発生したが、参加者は熱心に相談や情報収集を行い、終了予定時刻を過ぎても居残っているテーブルもあった。また、参加者の間で独自に SNS グループを立ち上げ、テーブルに着席出来なかった参加者同士が空いているテーブルで情報共有をする場面も見られた。また、急遽テーブルの代わりにウェビナーを開催する（各国日本大使館）、解決策も行った。

参加者の属性や満足度を調べるために、フェア参加者にアンケート調査を行った。参加者の年齢は 17 歳から 35 歳に及び、平均年齢は 21~22 歳であった。フェアを知ったきっかけに関する問いについては、回答者の 25%が Instagram、次いで 20%がインフルエンサー、15%が Facebook を通じてであった。留学を希望する課程は修士課程が回答者の 38%と最も多く、次いで学士課程が 20%を占める一方、博士後期課程、短期留学はいずれも 13%に留まった。留学に際して文部科学省国費外国人留学生制度を必要とするかについての問いについては、10 段階中平均 3.75 の非依存度を示しており、同制度への強い期待と依存が見られた。

フェアに関する満足度については概ね好感を持っており、特に日本の大学関係者と直接話しが出来、様々な質問に対して丁寧に答えてくれたことへの満足度が高かった。また、ライブイベント形式に対しては高い支持を得た。他方、テーブルになかなか着席出来ず全ての大学の説明を聞けなかったなど、テーブルへのアクセスに対する不満が多く、プラットフォームの選定や活用に課題が残った。

他方、参加大学に対するアンケート調査では、フェアの形式や参加者の質に高い満足度が得られたものの、現地参加者の回答同様、テーブルへのアクセスや参加者情報の入手などプラットフォームや技術サポートに対する改善の要望が多数見られた。Airmeet は実際のイベントのように直感的にテーブルに着席し、テーブル間を移動することが出来る利点を有するが、カクテルパーティ的な利用を想定した仕様のため、テーブルの席数の制限や出展者と参加者のアクセス権限上の差がないなど、技術上・仕様上の制約があるため、運用上の工夫や Zoom のブレイクアウトルームあるいはバーチャル展示会としての機能を強化した Airmeet Conference など他のプラットフォームの活用などを検討する必要がある。

#### 4. オンライン留学フェア実施の教訓

オンラインでの留学フェアは長時間の移動により少なくとも 1 週間の出張日程を組まなければならなかった現地開催フェアに比べ、拘束時間と費用の軽減効果から、参加大学が劇的に増える効果をもたらした。また、会場の手配の必要がないため、開催日時の調整も自由度が増す結果となった。現地参加者にとっても会場への移動の制約がなくなるため、インターネット接続環境があればどこからでも参加出来るというメリットを有し、これまでの懸案だった地方在住の学生への情報の伝わりにくさ

の問題の緩和につながる。

他方、オンライン開催による対象地域の拡大は、フェアの周知広報対象の拡大を意味する。前述の通りオンラインでの広報の歩留まりの悪さから10万～100万人単位の大規模な周知広報のための相当規模の資源の投入と、デジタルマーケティングの活用など、これまでとは異なる発想での広報活動が必要である。現地の学生・保護者等関係者の興味を惹く戦略的・効率的な広報活動を行うためには、本事業で実施したように現地を知る外部業者との連携も選択肢として検討の余地がある。その際には、フェアのコンセプトやどのような層を対象とするのか、どんな情報を伝えたいのか、そして実務面においては、スケジュール感や契約など仕事の進め方について、業者と共通理解を形成することが極めて重要である。本事業においても、業者側が良かれと思って提案した仕様の変更が却って多方面への調整を余儀なくされたことや、ビジネス習慣の違いによる齟齬の発生が見られた。

オンラインフェアのプラットフォームの選択については、PC、スマートフォンなど現地参加者が利用するデバイスならびにインターネット回線の状況に強く依存するが、ビデオ通話でなくテキストチャットであっても、説明者とのリアルタイムでのやりとりが出来る状況が、参加者のモチベーション維持には望ましい。今回のイベントのように説明者と参加者との直接のやりとりでなくとも、参加者の質問やコメントをチャットで受け付け、適宜紹介、回答する形も有効であった。

現地に出張しての留学フェア開催に比べオンラインでのフェア開催は、会場という空間の制限がなくなり、夕方～夜にかけての家族が集まる時間帯に開催することを可能にした。反面、時差による日本側参加者の勤務時間管理が課題である。フレックス制の活用など、教職員の身体的負担軽減を今後考えていく必要がある。

## 5. おわりに

オンライン留学フェアなどオンラインでの留学生リクルーティングは、新型コロナウイルス感染症による渡航制限下での代替的施策だけではなく、リクルーティング活動の新しい選択肢として渡航制限が緩和された後も定着すると考えられる。現状では試行錯誤の段階ではあるが、今後グッドプラクティスやノウハウが蓄積すると共に、新たなプラットフォームやVR、アバターの活用など、オンラインならではの活動形態も急速に拡大・発展していくであろう。本稿がオンライン留学生リクルーティング活動を進める上で参考例のひとつとなれば幸いである。

## 参考文献

森尾貴広、五十嵐千恵子、木野内聡、八幡暁彦 (2017) ブラジルと共にグローバル人材を育てる -留学コーディネーターの視点から-。ウェブマガジン『留学交流』2017年1月号 Vol. 70, 35-43.

森尾貴広 (2020) 日本留学海外拠点連携推進事業 (南米) のこれまでとこれから -COVID-19以降の

留学を見据えて-. ウェブマガジン『留学交流』2020年7月号 Vol. 112, 16-29.

## ウェブマガジン『留学交流』の終了について(お知らせ)

本誌は、2011年(平成23年)4月より、留学生の受入れ・派遣の事務や教育指導にあたる方々向けに毎月発行を続けて参りましたが、本号(2021年3月号)をもってウェブマガジンとしての形態を終了することとなりました。

今後は本機構の「日本留学情報サイト」及び「海外留学支援サイト」内の教育機関向けページにおきまして、より多くの関係者の皆さまに、より柔軟な形態での情報発信を行って参ります。長い間ご愛読いただきどうもありがとうございました。

### 編集後記

今月の特集は「外国人留学生のための留学後の就職とフォローアップ」と題し、論考では「日本企業に入社した留学生のキャリア形成」、事例紹介では、「愛媛大学における留学生のキャリア支援について」、「外国人在留支援センター(FRESCO/フレスク)について」というタイトルでご寄稿いただきました。

また特別論考では「ポストコロナに向けた国際教育交流」、「留学生30万人計画の達成とその実情を探る」をお伝えしております。EYEでは、「南米学生対象のオンライン日本留学リクルーティングの取組」をご紹介いただきました。

読者の皆さま、長年にわたりご愛読いただきどうもありがとうございました。今後はウェブサイトで情報発信へと変わりますが、引き続きよろしく願いいたします。

(編集部)

ウェブマガジン『留学交流』2021年3月号

Vol.120

令和3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

本誌へのご意見、ご感想は、こちらのメールアドレスまでお願いいたします。

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)