

教育機関に求められる外国人留学生の就職支援の在り方

一般社団法人留学生支援ネットワーク 事務局長 久保田 学

ただ今ご紹介いただきました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。私のほうからは教育機関に求められる外国人留学生の就職支援の在り方というテーマでお話をしていきたいと思います。まず、一般社団法人留学生支援ネットワークをご存じない方などもいらっしゃると思うので、軽く自己紹介がてら、ご説明させていただきます(1ページ)。

もともと、2007年から2012年まで経済産業省と文部科学省が実施していた、アジア人財資金構想という事業を行っていました。アジア人財資金構想という事業は平たく言うと、海外から優秀な留学生をリクルーティングしてきて、2年間日本の大学に通いながらビジネス日本語と、日本のビジネス慣習というのを学習して、インターンシップを経て最終的に日本企業に就職するというプログラムでした。全体で約2000名の学生さんがこのプログラムに参加して、先ほど就職率なども出ていましたけれども、このプログラムに参加した留学生の就職率が約7割ということでした。2009年当時で7割だったらかなり高い就職率を誇ったプログラムだといえると思います。

このアジア人財資金構想を終了した後に、その事業のコンテンツを引き継いで設立したのが一般社団法人留学生支援ネットワークという団体になります。何をしているかという、留学生向けの就職のポータルサイトの運営です。左側に載っているのが留学生就職支援ネットワークというポータルサイトになります。これは大学様にまず加入していただいて、その在校生が使えるような形の仕組みになっています。現在全国で約100大学に参加をさせていただいて、約3500名の留学生が毎年活用して、企業の求人情報も950社ぐらいが累計で登録をしているという形です。これは一応、内閣府が中心となって実施している外国人材活躍推進プログラムの一つとして選定されているので、一応、国のお墨付きを得て運営をしているというような形です。

そのとなりになります、留学生の就職支援ツールという物も毎年作成しております。現在、発行しているのが3種類です。就職活動のハンドブックとビジネス日本語のハンドブック、あとは留学生の自己分析・企業分析のワークブック、この3冊を無償で教育機関に提供しているという形です。あとは、本日のようなセミナーの場です。企業向けのセミナーも行うこともありますし、こういった教育機関向けのセミナー、大学等で行っている留学生向けのガイダンスや就職のガイダンス、こういったものとか留学生のキャリア教育の科目も僕自身が現在3大学様からお願いされていて、大学の中で教員として実施しているというような形で年間大体150件ぐらいセミナーとかガイダンスを全国でやらせていただいているというような形です。そういった団体になります。

本日、実際に皆さまがたに聞いていただくのは、大きく分けて大体四つぐらいのお話を

していこうかと思っています。まず一つが、統計データから読み解く留学生の就職というところで、先ほどから色々なデータ出てきましたので、もう既に出ているデータは割愛しつつ、現在どういう状況になっているのかという説明をします。あとは留学生の就職に関わる課題と現状というのを共有した後に、留学生の就職を阻む4要素と対処方法、さらに留学生就職支援導入に向けてという四つのお話をしていきたいと思います。

まずは統計データから読み解く留学生の就職(2 ページ)というところで、これは先ほどから色々なデータが出ていますが、ここで説明するところが真ん中の部分です。去年もこのガイダンスに来られた方は同じような資料を見られたかと思うのですが、真ん中のデータは、あんまり外部に出ていないデータで漢字圏の学生さんと非漢字圏の学生さんの就職率はどれくらい違うのだろうかというものです。昨年、実は非漢字圏の学生さんは25パーセントぐらいの就職率だったのですが、2017年のデータになりますと、30パーセントということで、5パーセントぐらい上がっています。それなので、非漢字圏の学生さんは就職がしづらかったところ、できなかったところが若干漢字圏の学生さんに追いつくような形で就職率が上がっているというような傾向が一つあります。

次は(3 ページ)、今度は企業側のニーズです。このデータは先ほどから出てないので、説明させていただきます。左下のデータ見ていただくと企業に外国人材を雇用していますかというアンケートです。これは45パーセントの企業が外国人材を雇用していますとなっています。

緑色の部分が現在雇用していないけれど、今後雇用を検討したいというふうに回答しています。合わせると62パーセントの企業が雇用、もしくは雇用を検討しているとなります。これはジェットロさんが取っているアンケート調査になるのですが、毎年定期的に調査をしているというところで、この青い部分と緑色の部分を見ていると年々やはり増えています。

一方で右下の方のグラフを見ていただくと、全従業員に占める外国人の比率がどれくらいなのかと言う様な質問をすると7割ぐらいの企業が5パーセント以下ですというところなんです。日本企業は間違いなく現在外国人採用というのを進めていると思います。また採用する企業も増えていると思います。ただ、1社あたりの採用数はまだまだそんなに多くないですよというところなんです。ただ、これも傾向が一つあって、2、3年前は5パーセント以下と回答したのが約8割の企業だったのですが、1割ぐらいの企業では5パーセント以上というところが増えてきているということで、数の面でも大きく採っているという企業というのが増えつつあるよというところの部分です。

それでは今度、留学生側の視点から見ていくと(4 ページ)、留学生や日本の就職活動を経験した留学生がどういうところで苦労したかというアンケートです。これを見ていただくと、上位順に、エントリーシートの作成、個人面接での対応、あとは筆記試験、自己分析、グループ面接があります。この赤字で書いてある所、海外にはない文化です。日本の独特の就職文化というところなんです。やはり、ここの部分が一番苦労するというところで約

7 割近い学生さんが日本の就職活動でこの部分は苦勞しましたよということです。そのため、日本独特の就職、採用慣習というところが、結局、先ほどの留学生の就職率が3割ぐらいしか就職できていないという結果に結びついている一番大きいところです。

特にこのエントリーシート、筆記試験、自己分析、あとグループ面接ですが、これには何が必要かという、準備が必要ということです。外国人留学生の就職活動の特色というのが、準備をあまりやらないということです。そうは言っても最近インターネットなどが発達してきているので、目先の日本の就職試験というのがどういうものがあるのかというと、エントリーシートがあります、面接があります、あとは筆記試験というのもあります、というのを理解している学生さんというのは増えてきました。ただ、それをやるために必要な自己分析とか、企業研究とか、そういうところまでの準備というのはまだまだできてないのかなという気がします。

次にあるのは(5 ページ)、留学生の就職に関わる課題と現状を表したデータです。色々見てきたのですけれども、結局のところ留学生は、なぜ就職できないかということ、この真ん中にあるグレーの部分の壁です。一つが日本語の壁です。特に大手の企業というのは、日本語能力についても英語能力についてもかなり高いものを求めています。これはアンケート調査でもやったことあるのですが、企業規模が大きければ大きいほど、高い語学力を求めるといようなニーズがでてきます。最近はやはり非漢字圏の学生さんでいくと、特に読み書きのレベルの部分であるとか、あとは英語コースというのも各大学様で現在作られていると思うのですが、卒業時の日本語能力というのがほぼ足りていないので、なかなか就職に苦しむというところです。

あとは日本独特の採用文化の壁というところで、雇用の制度であるとか、採用基準の違い、採用時期とか方式、あとは選考方法です。ESとかSPIというところです。こういったところで、面接までなかなかたどり着けないというような学生さんが多いということがあります。あとは求人情報です。これも大都市圏、東京なんかだと、外国人を採用する企業の情報はネットを使えばかなり拾えるような形になってきているのですが、それでは地方はどうかというと、地元の県に留学生を採用する企業の情報がどれぐらいあるかといったら、やはりあまりないというところで、大都市圏と地方の格差というのが非常にこの部分は大きいのかなというふうに思います。

あとは日本企業文化の壁というところで、個人を重視するということであったりとか、転職文化、あと就職か就社かみたいなのところであったりとか、あとは成果主義と年功序列であったりとか、こういった就職できてなかなか定着しないような日本企業の慣習の文化があるのかなというところです。最近も経団連さんのほうから終身雇用というのはそろそろやめたほうが良いではないかとか、あとはジョブ型雇用というような言葉も出てきました。こういったところが、海外と比べて日本の企業の慣習が、だいぶ違っているというところもあるのかなというところです。

次は、教育機関において留学生の就職支援(6 ページ) どういうことが行われているのか

というところを、少し見ていきたいと思います。まず、フェーズで大体ステップ 1、2、3 ぐらいに分かれるのかなという感じです。まず、ステップ 1 というのが、既存のソリューションを活用していく支援の仕方というところで、一つが日本人学生向けのガイダンスというのはどこの大学様でも多分やられていると思うので、そちらのほうに留学生を誘導するであったりとか、あとは外部で制作した留学生向けの就職マニュアルであったりとか、外部で行っている留学生向けのガイダンスとか、合同企業説明会、こういったものに参加を促すであったりとか。あとは外国人雇用サービスセンターさんみたいな形で、インターンシップをやっている団体さんとかのインターンシップの紹介、誘導であるとか、個別のカウンセリングについては日本人向けのカウンセリングにはカウンセラーがいるので、それで外国人材も来たら個別に対応しますよというような形が、まずステップ 1 の既存のソリューションを活用していくというところでは。

ステップ 2 というところが多分、現在、採られている大学様で一番多いのかなと思うのが、留学生向けのガイダンスというのを、年に 1 回とか 2 回、学内で開催することにしましたという所が、聞いていると一番増えてきているのかなというところでは。あとはこれが発展してくると、連続式のプログラムでのガイダンスで、例えば 5 回シリーズとか 8 回シリーズとかいうところの留学生向けのガイダンスを行ったりとか、あとは企業、留学生向けのインターンシップというのを開始したりだとかというところが、要は支援的な取り組みというのを自学で作成していきますよというところの段階が、今一番多いのかなというふうに思います。

これから増えてくるのが先ほど文科省のほうからもご説明あったとおり、留学生就職促進プログラムという全国でキャリア教育とか、ビジネス日本語、日本語の教育というのをやっていくというプログラムができてきて、その中で、現在増えてきているのがステップ 3 の、学内の体制整備をしっかりとした上で留学生向けの授業として正課の授業としてビジネス日本語の教育であるとか、キャリア教育というのを導入していくという大学様が全国で少しずつ増えてきたのかなというところでは。こういったステップで、現在自分のいる大学様がどこのところのステップにいるのか、今後どういう様な方向でやっていくべきなのかというのが、ここで纏めたものになります。

ここから今日の本題です。それでは、留学生の就職にはどういう課題があって、どういう対処方法をしていけば良いのかというところのお話を、本題としていきたいと思います。まず、留学生の就職を阻む 4 要素(7 ページ)というので、僕も長い期間に色々と留学生の就職問題というのを、色々と政府の事業を経験したりとか、実際に教育現場に行ったりとか、受け入れる企業さんの声であったりとか、大学を卒業した留学生 OB、OG で現在はもう企業で働いている、そういう元学生さんたちの話とか、色々と接点を持ちながら、現在どこの辺りに問題があるのかなというのを私見でまとめたものです。この留学生の就職を阻む 4 要素は何かというと、モチベーションと、日本語能力、知識不足と経験不足、この四つなのかなというところを考えています。

まず、右上のところの日本語能力を見ていただくと、環境的に現在での企業の採用基準だとか、あと留学生村、大学だと一つの学部で留学生を大量に受け入れるという仕組みです。その留学生が大体同じメンバーで授業受けていくというので、なかなか日本人と接する機会が持てないという形のものだとか、あとは英語コースというのも最近増えてきていると思います。その観点から、そもそもこの日本語能力の問題は何かというと、そもそも企業が求めている日本語能力に達していませんよというところですよ。よく相談受けるのが、それではどうしたら良いですかというものです。英語トラックの学生で、就職させるにはどうしたら良いですかというような質問、あとは非漢字圏の学生で日本語がそんなにできないのですというものです。それではどうしたら良いですかとよく聞かれるのですが、もうこれ、解決策は二つしかないです。日本語能力を企業の基準に到達させる教育をするのか、それとも英語求人を開拓するのか、その2者選択しかないと思います。これが日本語能力です。

2 番目ですが、今度は左下を見てください。知識不足というところですよ。これは先ほど少しお話した企業の評価基準であったりとか、あとは留学生のそもそもの就活の準備不足であったりとか、就職活動の理解とか、採用市場の理解とか、こういったところの問題が発生するのですが、そもそも彼ら、母国で就職活動するとしたら、就職活動の準備をするかどうかというと、準備しないです。基本的に履歴書、自分が今まで持っている知識であったりとか、スキルであったりとか、それを証明するための資格、あとは学校の成績がどうなのか、どういう研究、勉強をしているのか、これらを面接で話す、プロフィールシートに書いて出すというのが海外の就職試験のやり方だと思うのですが、日本の就職試験は、どちらかというとその部分あんまり重要視されなくて、学生時代における考え方とか、行動とかというのを企業は引き出したいです。その部分が大きく違ってくるので、準備が必要になります。多分、キャリアセンターの方、本日は多いと思うのですが、日本人の学生さんも含めて何を指導していくかということ、自己分析とか企業研究というのはすごく大事になります。エントリーシートの添削してくれと言われますが、エントリーシートの添削しようとしたら、そもそも自己分析をしていないとか、企業研究はしていないとか、その部分しっかりやらないと、きちんとしたエントリーシートは作れないし、エントリーシートが作れないと面接の対応はできませんよというような、繰り返しの部分をやっていかないと、なかなか最後の到達点に行かないです。

留学生の場合は、その準備の必要性をそもそも理解していないというところなので、そもそも留学生向けのガイダンスをやっても、学生がなかなか集まらないという大学様、多分、多いと思うのです。僕も講演を頼まれて行ったりするのですが、わざわざ来てくれと地方の大学に行くと、結果、来たのが3人でしたとか、3人のために1日かけて行ったかと思うと、少し萎えるような感じなのですが、なかなか、学生さんに告知しても集まってくれないです。それはなぜかということ、彼らはそもそも、必要性を理解していないというところですよ。やりますよと、こっちはやってあげますよという感覚でやったのに、学生は

そうは思わないですよというところです。ここで必要なのが、そもそも就職環境の理解であつたりとか、あと採用基準の違いの理解であつたりとか、準備の必要性の理解であつたりとか、これは、対策のガイダンスというのも、もちろん必要なのですが、どこでそれをインプットするかといったら、対策のガイダンスをしても人が来ないので、入学時にやっぱり説明するしかないのです。例えば、どこの大学様も入学時に奨学金ガイダンスとか、入学ガイダンスと、多分、留学生向けにやっていると思うのですが、その場で就職に関する説明の時間というのも少し取って、ここの最低限の就職環境の理解とか、採用基準の理解とか、あと準備の必要性、ここの部分をインプットしておかないと、いざ就職活動しますよというときにガイダンスをやってもなかなか人が集まらないというところです。

あと三つ目が、今度は経験不足です。これも、最近、僕も色々なレベルの学校様でキャリア教育やっているのですが、その学生さんに色々なワークしていて少し気付いたのですが、圧倒的に彼らの行動というのが、学校の授業は比較的きちんと来るのです。授業の出席率も結構良いのです。授業にきちんと出ます。日本語も一生懸命、日本来たので勉強します。あと、まあこれ人により違うのですが、最近アルバイトしますとか、アルバイトしない学生さんも最近増えてきているのですが、これらの三つしかしていない学生が多いです。そのため、さあエントリーシート書いてみようとなり、それで学生時代に力を入れたことは何ですかというと、バイトやってない子だと、僕は学校しか行ってないですとか、日本語の JLPT 取ったことぐらいです。それしか出てこないのです。ここが経験不足というところで、現在の生活で満足しています。そもそも何のために留学してきたのですら分からない。何となく日本に来ました。将来何をしたいのかも全然分かりませんという学生さんが非常に増えてきていると思います。そのため、そういう学生さんに、エントリーシート作りましょうといっても絶対作れないのです。

ここで必要になるのが、低学年時向けに、そもそも大学で何をするのか。日本に留学してきた後に、学生生活で何をするのかという計画をしっかり立てたほうが良くないですかというところです。あとは、社会人基礎力とか、要は、日本企業に入るのであれば、持っている能力というよりは、現在までの経験、自分の行動とか考えというのが、どういふものであつたのかというのをアピールしていかないといけないので、そういった社会人基礎力については、彼らが分からないというところが、その社会人基礎力の必要性であるとか、PDCA サイクル回すという、計画を立てて実行してチェックをして改善していくみたいなどころの行動というのを、きちんと考えるという低学年時向けのキャリア教育というのが、今後必要になってくるということです。

次に、スライドの左上のところに行く、モチベーションのところになるのですが、モチベーションについては、最近、中国の学生さんは、富裕層の学生さんがだいぶ増えてきました。あとは就職活動の厳しさというのも先輩から聞いて何となく理解しています。あとは日本語ができない学生さんは、もう就職を諦めている。逆に上位校の学生さんなんかだと自分はもう絶対就職できるのだ、要は良い大学に入り良い成績取れば絶対就職でき

るという母国の方程式です。そのまま日本に当てはまると思っている。絶対、就職は自分にはできると思っている、過信している学生さんというのが増えてきたのかなと思います。ここで、大学側がそういうモチベーションのない人も全員を拾って就職支援しないといけないかという、多分そうじゃないです。スタンスとして、キャリアセンターとか、日本人に向けてもそうだと思うのですが、来た学生に対してきちんと指導する、支援をするというスタンスだと思うので、それでは、留学生も同じように、そもそも日本で就職を希望する人と希望しない人、その部分をきちんと選別していくというタイミングがどこかで必要になってくるのです。それがまずできていますかというところ。それで、それが確定したら、それでは日本で就職したいと思っている人に対して、支援をしていくとなります。最近、増えているのが、要は課外のガイダンスで人が集まらないのでキャリア教育というような形の立て付けで、就職に関わるような内容をキャリア教育の中でやっていくという、高学年向けのキャリア教育というのが最近スタートしている学校が増えてきていると思います。この4要素というのをどういうふうにやっていくかというのを、詳しく話していきたいと思います。

まず日本語能力(8 ページ)のところ。先ほどから、条件とは、企業はどういうふうに設定しているのかというところ。これもキャリアセンターの方だったらよくご存じだと思うのですが、漢字圏の学生さんだと、文系だとやはりN1 というところはマストになってくると思います。理系の学生さんだとN2 でも大丈夫です。非漢字圏については、それよりワンランク下に下がるという形です。特に、ITであるとか理系を求める企業というのは、最近、日本語のハードルをだいぶ下げてはきていますね。ただ、それでは英語トラックで、全く日本語は話せませんという学生を採用してくれるかという、僕も2年前にジェトロさんと協力して、外資系企業だったら英語のみの求人が出てくるのではないかなと思って、タイアップして少し集めてみたのですが、結局集まらなかったです。やっぱり海外の企業で、日本に拠点置いている企業、もちろんクライアントに日本企業が多いので、やっぱり一定程度の日本語と必要ですよというところ。そのため、基本的に先ほど申しあげたように、条件に合わせていくのか、それとも条件に合う企業をそれでも頑張っで自力で探すのか、学校側としてはどちらかの選択肢を採らないといけないですというところ。

特に、英語トラックの学生さんに対して、多分、そうは言っても、英語求人を探すのは難しいと思うので、まず何をやらなきゃいけないかと言ったら、入学時に日本語能力は最低限これぐらい必要ですよというアナウンスはしたほうが良いのではないかなと思うところ。それで、どうしても日本に就職したいと思っている子は、プラスアルファで日本語教育を履修するかもしれないですし、まずはその状況教えてあげないと、卒業年次になってから、日本語がこんなに必要だったのというのは一番かわいそうな状況かなというところ。企業も、最低限のこのN3 が必要というのは、要は仕事の中では別に日本語でなくても、例えばIT だったらプログラム言語で、ある程度、何とかありますよとなります。

あとは英語で何となく仕事成り立ちますよという企業は多いのですが、N3以下の学生さんで、英語しか全く話せないという学生さんが、それでは、1人で生活できますかというのと、多分、英語トラックの学生さんと、学校の敷地の中の寮に住んでいて、フォローする人材もいて、生活する上で誰か相談できるし、日本語が話せなくても多分困らないと思うのです。それが外に出てきたときに、企業が生活まで面倒見るかといったら、そんなの絶対に見ないですよ。そのため、最低限生活できるレベルの日本語というのは、どんな業界でも、多分、必要だと思います。

そこからプラスアルファで、特に文系の学生さんに求められてくるのが、ビジネスシーンで必要となるビジネス日本語教育(9 ページ)というところです。これアジア人財資金構想でも、最近ビジネス日本語教育は私どもやっていますみたいな学校様が増えてきたのですが、日本語学校とかでもビジネス日本語教育始めました、ビジネス日本語コース始めましたというのが多いのですけれども、いわゆる待遇表現とビジネスマナーだけやって、ビジネス日本語というのは、これは駄目ですというところです。アジア人財資金構想ではビジネス日本語の定義として、就職活動から就職後まで視野に入れ、高度な日本語力の習得やビジネスの背景にある文化や考え方の理解とともに、社会人として生きていくための包括的な能力を育成するものというような定義をしていたのです。このアジア人財資金構想から、実はこのビジネス日本語という言葉ができてきたのですが、そのとき定義したのがこのビジネス日本語の定義で、どんな領域かというところ、スライドの下の方に書いてあるような、もちろん待遇表現とかビジネスマナーというものもあるのですが、それよりもっと広い分野で、スキルであるとか、知識というのが必要になってきますよというところです。

次が知識不足です(10 ページ)。知識不足については、先ほどから説明している入学ガイダンスの部分で、やはりやっていけないといけなかなというところで、当然、まず入り口で、留学生を受け入れるというところと、あと、卒業するという出口のところ。出口のところには当然、就職というところもあります。入り口と出口というのがやはり、国もそうですが、なかなか連携することができない。でもこれ、留学生から見たら入ってくるのも出ていくのも、やはり一人の人生の問題なので、ここの部分は留学生を受け入れたのであれば、最低限この日本でのキャリアの部分の説明というのは入学時にきちんと説明してあげるといのは必要なのかなと思います。入学ガイダンスで、それでは何が必要かというところ、日本での就職活動の現状であるとか、スケジュール、あとは就職するための条件です。特に、日本語能力がどれぐらい必要なのかというところです。ここはしっかり入り口のところで押さえてあげるといっています。

支援できるようなツールというの JASSO さんからも、今日、1冊入っていましたよね。『就活』という。これ何が良いかと、多言語版作っているのです。そのため、英語版というのが、本にはなっていないですが、ホームページからダウンロードできるようになっているので、そういうツール使いながら説明していくというところが必要なのかなと思います。入学ガイダンスでキャリアを考える、日本なのか母国なのか、それとも進学なのか就職なの

かというところ。その準備が必要なのですよというところ、きっちり押さえることで、その受け皿として、学内以外の支援メニューで、それでは日本語能力の習得であるとか、就職対策というのが必要ですのみではなくて、それではどうしたら良いですよというところまで、方法論まできちんと押さえてあげるところが必要なのかなというふうに思います。

あとは最近、留学生対象とした就職ガイダンス(11 ページ)、やられている学校様、増えてはきているのですが、よくある失敗例というのが少し上に書いてあるのです。対象を留学生に限定した、内容は日本人向けのガイダンスです。これ全然やっても意味ないです。日本人向けのガイダンスに在留資格変更の説明を少し付け加えただけのガイダンスとか、日本の就職活動、知識とか情報だけを一方的に詰め込むガイダンスとか、留学生 OB に就職活動の体験談を中心に伝えるガイダンスとか、これらは NG です。この就職ガイダンスで何が一番大事かというのは、日本の就職活動を説明するだけでなく、文化の違いという、日本と母国の文化の違いというのを説明しながら、なんで違うのかというところまで理解させないで知識だけ一方的に詰め込むと、その後、彼ら一人で考えて行動するので判断能力がつかないです。ガイダンスではそういったところが必要になってきます。あとは、OB、OG に体験談を話させるというのは、別にそれはそれで良いのです。やっても良いのですが、それをやる前に、基本のルールというのをしっかり理解させた上でやる必要があります。留学生、結構、特殊な就職活動の仕方をしたりする学生が多いので、それだけが独り歩きしてしまうのは少し怖いですよというのがあります。最低限のルール、基本のルールというのは教えた上で、先輩方はこういうふうにやっていますよというふうにやれば効果的になると思います。

次は経験不足です(12 ページ)。経験不足のところ、就職活動で必ず聞かれる質問です。ES でも聞かれる学生時代に何に力を入れましたか。何に力を入れましたかという質問です。これは ES と面接で必ず聞かれると思うのですが、留学生の ES とか、僕もいっぱい添削しているのですが、これまでの留学生活で力入れたこと、日本語の勉強ですとか、学校の授業ですとか、アルバイトですとかです。これは企業からの目線でいくと当たり前ですよ。まあアルバイトは当たり前ではないかもしれないのですが、あとはエントリーシートとか面接で、成果のみ伝えてしまう学生さんです。要は JLPT の N1 取りましたとか。授業、僕は休んだことないのですとかです。こういうのをアピールすると。これは、企業は結局のところ、成果よりその前の行動や考えとかという行動特性を知りたいがためにこの質問をしているのに、一生懸命成果ばかりアピールしているというところ。企業が何の部分の評価するのかというところが、こういったところでのボタンの掛け違いになります。現在の留学生の就職では、スケジュールを間違うとか、服装を間違うとか、もうさすがにそういう学生さんは少なくはなってきたのですが、その辺のことはもう分かったと思います。ただ、採用する基準というのは、やはり海外に比べて、日本は本当に特殊な採用の基準を採っているというところで、そこの部分の理解というのは非常に大切なのかなという

ところでは。

そのために何が重要かという、学生生活の目的を醸成するためのキャリア教育と、先ほどの右下に書いてあったことです。低学年時向けのキャリア教育(13 ページ)。これは学業の習得とともに人間として成長するために経験とか能力をいかに学生生活で身に付けるかというようなコンセプトで必要になるのかなと思います。特に学生生活を、どんな目的意識を持って過ごすかという、ピラミッドがあったら上のほうの学生さんは放つとしても勝手にそれを考えて、やりきる学生さんというのはいるのですが、下のほうの学生さんなど、やっぱりそれをできない学生さんがいます。現在の日本人の学生さんと同じです。中国の学生さんなんかでは増えてきているのかなというふうに思います。そのため、あとは就職というゴールを設定した留学生に必要となるのは、スライドでは能力と経験で矢印逆になっていますが、能力より経験のほうが大きいですよというところでは。これは日本の就職の場合です。

そのため、何の経験が必要かという、学生時代で色々やる、例えばボランティアであったりとか、資格習得とか、学内活動とか、サークルであったりとか、インターンシップであったり、学生会議とか、ビジネスコンテスト、こういった授業だけでなく、他の課外活動というのも色々挑戦してみてくださいねと言うと、その挑戦するためには、一歩前に踏み出す力というのがやっぱり大事ですよ。僕も留学生の就職支援やっていると、日本人の友達多い子は大体、就職成功するのです。日本語も当然うまくなりますし、あと知識もいっぱい入ってくる。一緒に就職活動できるので、やっぱりうまいくととなります。日本人も友達いない学生さんは、やっぱり一歩前に踏み出せないのですよ。なんで彼らに日本人の友達がいるかという、自分から話しかけるという活動をしている。だから、友達がどんどん増えていくのですが、多くの留学生ができないのが、自分から日本人の輪に入っていきというのは、なかなか、やっぱり難しいようです。そうすると、同じ国同士の学生さんで集まって、日本語もうまくならなくて、情報もあんまり入ってこなくてという状況に陥ってしまう。そのため、一歩前に踏み出すというところも必要ですし、あとは目的を見つけたらきちんと計画を立てて実行していくというところでは。

あとは、就職活動を見据えるのであれば、PDCA サイクルです。こういった計画立てて、実行して、チェックして、改善していく。こういう形の仕組みというのをきちんと理解させるということです。あと能力の部分で日本の就職活動で一番理解できないのが、いわゆるポテンシャル採用です。ポテンシャル採用のポテンシャルとは社会人基礎力で説明すると分かりやすいです。留学生が必要と思っているのは、専門知識と基礎能力です。こういうものがレベルの高い大学に行けば行くほど、高い能力とか知識が得られるというふうに考えているのです。そこで良い成績取れば就職間違いなしという考え方なのですが、良い企業入れるかもしれないですが、これ多分、全世界共通で、それだけで企業入って成功するかという絶対にはしないです。それを、知識を生かす力がやっぱり必要で、その部分を、それでは、学生時代にどうやって育成していくかというのをきっちり考えていきまし

ようというところでは、それが、日々の行動で意識しながら行動できると、成長は人間として多分早くなっていきます。ここの部分というのをしっかり低学年時でやっていくというのが必要だと思います。

あとは、最後にモチベーション(14 ページ)です。これは進路決定するために必要なキャリア教育というところで、これは二つあって、一つが要は就職したい学生と、就職したくない学生、きちんと振り分けましょうということです。その方法論をきちんと確立したほうが良いですねというのが一つです。もう一つが、それでは、就職したいですといった人に対しての高学年向けのキャリア教育では何やったら良いのかということ、基本的に日本人向けのキャリア教育と手法は同じです。ただ足し算があって、日本と母国の経済、これ母国の経済というのが必要になるのです。あとは日本と母国の雇用慣習と文化、キャリア間の違いというのがあって、そこから日本の常識をマイナスしてください。それが彼らにやるべきキャリア教育です。なぜこうなるかということ、彼らは日本で働くというキャリアもありますし、海外で帰国して働くというキャリアもあります。多くの人たちが、日本で一回働いてから、その後海外に戻るというキャリアが一番多いです。そのときに、日本だけの経済であるとか、あと日本だけの雇用環境だけ知っても意味がないです。そのため、彼らは日本留学してくると、あんまり母国の情報を取らなくなっていくのです。母国の就職活動が現在どうなっていますかといったら、誰も知りませんという人が多いです。そのため、そういう両方の情報を取り、それを比較して、どっちが得なのかということのをきちんと考えた上でキャリアを考えるというところが必要になってくるのかなというふうに思います。

最後ですが、それでは留学生の就職支援とはどういうふうにやったら良いのかということところです(15 ページ)。よく多分キャリアセンター主導で始まるということが多いと思うので、何から始めるかということ、留学生増えてきたので、それでは就職支援のガイダンスから始めてみようかということところでスタートしていくことが多いのですが、これは、もう留学生の就職の問題、これから多分留学生の数が増えてくると思います。そのときに、大学の経営的課題としてやっぱり捉えていく必要があるのかなというふうに僕は思っています。特に留学生の数が非常に多い学校様で、3桁以上いっている学校様については、学校の経営的課題として、それではどういうふうな出口戦略、プラス入り口戦略と、多分それは表裏一体となってくると思います。そのときに一番必要なのは何かということ、そもそも目的は何ですかということを考えることです。あとは、現在の学内の調査をするということところが大事だなと思います。今日僕が話したのは、あくまでも一般論です。当然、各大学、各地域によって、学生さんの質とか性格とかということも変わってくると思います。それなので、まず大学として何のためにやるのか、就職率を上げるためにやるのか、それとも支援のメニューの一つとしてただメニューを増やしていただけなのか、そこの部分を目的として考えて、そのために現在、その学生たちが何を考えているのか、きちんと状況を把握する。そこから設計していかないと上手くいかないのではないかなというふうに思

います。

ちょうど時間になりましたので、私の話はこれで終わりたいと思います。ご清聴ありがとうございました。