

「外国人留学生の就職活動の現状と教育機関に求められる支援」

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

只今ご紹介にあずかりました、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。本日もご来場いただいている方の大半が教育機関の方々と聞いていますので、私からは、外国人留学生の就職活動の現状と教育機関に求められる支援について、少し教育機関寄りのお話をさせていただきます。ただ最後に、私どもの社団の活動の内容で企業の皆様にも有益なお話ができるかと思っておりますので、最後までお付き合いください。

本日もお話する内容は、三点ございます。一点目が、外国人留学生の就職活動の現状です。二点目にお話しする外国人留学生就職支援の方策に少し関わる部分で、皆さんと現状の情報共有を目的とした話となります。二点目が、外国人留学生就職支援の方策です。教育機関で外国人留学生の就職支援をどのように行ったらいいのかという内容となります。三点目が、私どもの留学生就職支援ネットワークがどのような団体で、どのような活動をしているのかという説明をさせていただきます。

それでは最初に外国人留学生の就職活動の現状について話をしたいと思います。これまでも外国人雇用サービスセンターからも色々お話をさせていただいた中で、重複する部分もありますが、まず全体の概況の部分についてお話しします。皆さんから見て左側のグラフを見ていただくと、毎年の外国人留学生卒業生数は、青い棒グラフ、グレーの棒グラフは、先ほど法務省のほうからご説明いただいた留学から就労ビザに切り替えた外国人留学生就職者数となっています。折れ線グラフは、単純にそれを割り算した就職率です。2013年で見えていただくと、過去最大になっています。外国人留学生の就労ビザへの切り替えが1万1647名となっています。就職者数については、2007年から2008年で、1万人を突破しましたが、リーマン・ショック後に減少して、2013年にリーマン・ショック前の数値に戻っています。外国人留学生の卒業生数は、大体3万人から4万人で推移しています。2013年では卒業生数が約4万人で、就職者が約1万2千人となり、割り算をすると就職率は、約30パーセントとなります。ただ全員が、日本企業に就職を希望しているわけではありません。JASSOの統計では外国人留学生が日本でそのまま就職を希望している外国人留学生が、約60パーセントとアンケート調査で出ておりますので、それを踏まえると、就職希望の外国人留学生が実際に日本企業で就職できている割合は約半分ぐらいです。逆にいうと、約半分が日本企業に就職したいという希望を持ちながら、就職できず帰国もしくは進学しているという現状です。

次に企業側の視点から見たときに企業の採用ニーズがどうなっているかを、経済同友会のアンケート調査をもとにお話しします。このデータは、同友会の所属企業810社のうち228社が回答している調査データです。左側のグラフを見ていただくと、外国人留学生の採用状況で、「採用しましたか」という質問に対して、52.3パーセントの企業が採用しましたと回答しています。緑色の部分については、採用活動をしたけど、実際には採用に至

っていない企業です。両者を足すと、約 80 パーセントの企業が外国人留学生の採用活動をしたと読み取れるかと思います。次に、右側のほうのグラフを見ていただくと、全新卒採用者数に対して外国人留学生の採用の人数がどれぐらいの割合を占めているかを示しています。70 パーセントの企業が 5 パーセント以下になっています。この調査は 2 年に一度実施している調査ですが、その前の 2012 年版のデータと比較すると、6 パーセント以上と回答している企業の割合が増えています。私も色々な企業と情報交換する中で、大企業のメーカーの人事担当者に、全新卒採用数の内外国人留学生の採用がどれぐらいの割合を目標としているかという質問をすると、10 パーセント程度を目標にしていると回答する企業が増えてきているように感じます。また、図 2 の右側、外国人留学生が従業員数が何名ぐらいの企業規模の所に就職しているかという表では、2,000 人以上という企業が 15.3 パーセントとなっています。4 年前ぐらいには、10 パーセントぐらいで、圧倒的に中小企業が多かったですが、徐々に大企業が増えているというところからも、大企業における外国人留学生の採用が活発化していることが伺えます。

次は、外国人留学生側から見た視点です。外国人留学生に就職活動で苦労したことについてアンケートをとりました。70 パーセント以上の外国人留学生が、エントリーシート、個人面接、自己分析、そして筆記試験について苦労したと回答しています。なぜ、外国人留学生が日本の就職活動で 5 割しか就職できていないのでしょうか。その理由は、概ね四点に絞られてくると思います。一点目が、就職活動自体に対する理解不足です。日本の就職活動は世界的に見たら独特な形態を取っているため知識がなく、日本の就職活動に遅れてしまう学生が多いです。二点目は、就職活動に関する情報量がとても少ないことです。一点目と二点目は少し似ているのですが、この 2 つの違いは、就職活動を始める前の知識量と、始めた後に蓄積される情報量です。日本人学生は、合同企業説明会や、会社の面接試験の後に、日本人同士で情報交換をしていきます。その中で就職活動中に情報が蓄積されていきますが、外国人留学生の場合、それができていない学生が多いことが現状です。大学の現状の問題でもあるかと思いますが、要は同国籍の学生同士でコミュニティーを形成して狭い範囲で情報交換をしていることが多くあるのではないかと考えます。本当に正しい知識を知っている学生がいればいいのですが、大体はまた聞きで外国人留学生は情報を取っていくため、いつの間にか間違えた情報が耳に入ってしまうという問題もあります。三点目が、ビジネスシーンでの日本語能力の不足。今回講演時間が短かったため、統計データとして手元の資料に載せていませんが、企業側が外国人留学生を採用するにあたり、日本語能力をどれぐらい求めるのかというアンケートを実施したことがあります。N1 以上と回答した企業が 8 割以上でした。N1 より上のビジネスレベルの日本語能力を求める企業がそのうち約 5 割以上と非常に高い日本語能力を求めています。通常、大学で教えているアカデミックな日本語教育ですと、ビジネスシーンでそのまま使えるかという、なかなか使えないため、ビジネスシーンでの日本語能力をもう少しブラッシュアップする必要があると思います。

4 点目が、外国人留学生向けの求人情報が少ないこと。やはりまだまだ流通している求人情報が少ないのが現状で、少ない情報を取得できる外国人留学生が少ないというところが問題になっているように思います。

一方で、外国人留学生の就職活動の特徴は大きく分けて三点あります。一点目が、日本人学生以上に大企業、有名企業志向が非常に強いという点。背景にあるのが、一つが企業研究、業界研究を全くしないで就職活動をしていること。もう一つが、母国に帰る前提を持っている場合、日本で有名企業に勤めていれば、母国に帰って転職する際、有利に働くと考えていることです。二点目が、企業の将来性と自身が活躍できる環境のマッチングを求めるといことです。これは皆さんも経験あるかと思いますが、日本人学生に比べて外国人留学生は非常にキャリア意識が高いです。日本人学生は就社という言葉をよく使います。会社に入ったらそれが終着点という意識。外国人留学生の場合は、あくまでも就職という意識です。自分のスキルを伸ばせるような企業に就職したいと考えています。キャリア意識が、日本人学生と比べて非常に高いと思います。三点目は、グローバル展開を行っている企業への志向も強い傾向にあります。これは外国人留学生OB・OGからもよく聞きますが、企業に入って日本人ができる仕事ではなく、外国人留学生だからできる仕事を求めて日本企業に入ってきます。例えば貿易事務で、海外との母国語を使った折衝や彼らが持つスキルや知識等が有効に活用出来る企業を求めています。日本人と同じ仕事をしたいから日本企業に入るわけではないという考え方を持つ外国人留学生が多いと感じます。

さて、本日の本題である、今後教育機関で外国人留学生の就職支援はどんな部分をどのように行ったらいいのかについて、これまでお話しした外国人留学生の就職活動の市場、企業側のニーズ、外国人留学生の実態を踏まえて4つの角度からお話ししたいと思います。

1 つ目は、日本人学生の就職支援との違い何かということ。まず論点になるのが、日本人学生と外国人留学生の就職支援において、それぞれ別々に実施すべきか大学にとってはすごく悩ましい問題だと思います。外国人留学生数が1,000人、2,000人在籍する大学であれば、当然別々にプログラムを実施することが必要だと思いますが、外国人留学生の数が100人いるかいないかという規模の学校が多いと思います。その中で外国人留学生の就職支援を別々にプログラムとして行う必要があるのかどうかということを考えていきましょう。大学の規模によっても就職支援の中身は違ってきますし、一概に言うことはできませんが、基本的な考え方として、企業側の採用活動において8割以上の企業が日本人と外国人留学生を、採用プロセスにおいて区別していません。日本人と同じ就職活動をするわけですから、同じ就職支援をすればいいというのが企業側からの視点です。逆に外国人留学生側の視点では、日本の就職活動、世界的に見たら独特な形態です。日本人学生は何にも知らなくても親、兄弟、先輩、同級生から就職活動の話のをそれとなく聞いていますので、最低限の知識を持っています。ただ外国人留学生の場合は、それを持っていません。もともとの知識量が日本人学生と違うため、やはり特別な支援が必要になると言えます。しかし、必ずしも個別にやらないといけないのかというと、そうではないと私は考えてい

ます。財源の問題、人的資源の問題があるかと思ひます。その中で最低限やっただきたいのは、外国人留学生に特化したスタートアップのガイダンス。これは必須と考へます。一番初めは、日本人学生とは別に外国人留学生向けに知識レベルに配慮した形のスタートアップのガイダンスを実施し、徐々に日本人学生のプログラムに誘導していく形が望ましいのではないかと思ひます。ベストなのは、別々にプログラムを構築することですが、大学の規模や環境を鑑みるとそれも難しいと思ひます。最低限外国人留学生の就活への導入部分を変えてあげることが必要だと思ひます。もう一つが、教育機関の手間を考へたときにいかに担当部署の手離れを良くするかという部分です。外国人留学生の上級生、例えば4年生でもう内定をもらっている外国人留学生、日本人学生とのコミュニティーを形成してあげることが重要だと思ひます。コミュニティーを作ってあげること、自律的に外国人留学生が就職活動を行ってけるような流れを作ることができるのではないかと思ひます。

大学は、キャリアセンターがメインで就職支援を行っているかと思ひます。課題なのはキャリアセンターで支援すべき外国人留学生の対象者が明確になっていないこと。図は縦が情報収集能力、就職活動を含め情報を収集する能力です。横の線が就職意欲、就職したいという意欲です。それを高い低いで四つの窓に分けました。一番右上の黄色の部分の情報収集能力も高く、就職意欲も高い学生です。ここの学生には何も支援をしなくても勝手に内定10個20個取ってくる学生達です。ここはあまり支援する必要はありません。左上の情報収集能力は高いけど、就職意欲が低い学生については、進学や母国で就職、第三国で就職を考へている学生なので、これも特に支援する必要ありません。一番支援しないといけないのが、就職意欲は高いけれど、情報収集能力が低い学生。ピンク色の部分の学生を、いかに上に押し上げてあげるか（情報収集能力を高めるか）がキャリアセンターの仕事なのではないかと思ひます。

2つ目は、外国人留学生の就職について、教育として行うか、支援として行うかというところ。日本人学生の就職活動も支援というところから教育へ移り変わりつつあります。外国人留学生もそうしたほうがいいのかどうか。当然教育として実施すると財源の負担がかかります。人的資源も投下しないとイケません。また、教育として行うとしたらどのように就職支援プログラムを構築するのが論点になります。結論は、学生の参加率と内定獲得率をその教育機関がどのように考へるかだと思ひます。

外国人留学生向けのセミナーを初めて行ったが全然学生が来ない、せっかく実施しているのにという就職支援担当者の声をよく聞きます。外国人留学生の支援プログラムへの参加モチベーションを解決するためには、カリキュラムの中で開講することにより最低限の就職活動の流れや、準備の方法を座学の部分で教育させるとするのは、非常に有効だと思ひます。もう一つが日本語の能力の問題です。最近ビジネス日本語という言葉が出てきていますが、このような教育も、企業側からは求められていると思ひます。色々な大学を見ている中で成功していたモデルは、まず座学で就職活動の流れや、準備などを含めて教育

する。その座学の内容は、ビジネス日本語、日本の文化理解などです。その後、座学での学習を実践するためのインターンシップに行き、その後に就職支援を行うというスタイルです。就職支援は集団でのガイダンスではなく個別支援（キャリアカウンセリング）がメインになってきます。外国人留学生にとって日本の就職活動は異文化なため、1回や2回教えたところでなかなか身に付いてくるものではありません。外国人留学生は、就職活動をしていく中で、間違えた就職活動をしてドロップアウトしていく学生が非常に多いので、キャリアカウンセリングを行う事により、定期的に観察し、正しい方向に導いてあげることで就職率の改善に繋がるのではないかと思います。

座学の内容はビジネス日本語教育と日本ビジネス教育という名前でやり始めている学校が最近増えてきています。日本語能力の部分に関しては、私が少し携わっていたアジア人財資金構想という事業からご紹介します。平成19年度から24年度まで、経済産業省と文部科学省が共催していた事業です。その受講生の分析に、BJTのビジネス日本語能力テストを、日本語能力の指標として使っていました。学生のBJTの点数と内定率を合わせた形の表が、こちらのグラフになります。やはり日本語能力が高い学生の内定獲得率が比例して高くなっていることが分かるかと思います。一方でインターンシップは外国人留学生にとって有益かという疑問もあるかと思います。日本人学生であれば、3日間のインターンシップではほとんど意味がないと思いますが、外国人留学生の場合、3日間でもすごく意義があると私は考えています。日本企業で職業体験をすることで、まず自分のコミュニケーション能力、言葉も含めて通じるのかどうかを検証することができます。3日間あれば十分できることです。自分が今どの位置にいて、日本企業で働くことができるのかを確認ができることが最も意義があると考えています。また、中小企業の理解についても企業選択の幅を広げる意味で役に立ちます。外国人留学生の場合、大企業志向、有名企業志向になるのは、そもそも業界研究、企業研究やらないというところにありますので、中小企業に実際に行くと考え方が変わってきます。こういう会社もあるのだと知ることができます。特に中国の学生は、家族経営の企業が中国に多いので、日本の中小企業が非常にマッチするケースもあります。社長と距離が近いところが魅力として感じられます。非常にかわいがってくれるので、インターンシップからそのままその企業に就職するというケースも、この事業ではありました。インターンシップと内定率を比べてみたところ、やはりインターンシップを経験した学生が内定獲得率においても10パーセントほど高い結果となっています。

3つ目は、学内で支援体制は確立されているのかという観点です。外国人留学生の就職支援は、キャリアセンターが行うのか、それとも留学生センターで行うのか、外国人留学生のための就職支援を行う機関として内外で認知されているか、外国人留学生が求める最新の情報が提供できているのかという3点が論点となります。結論として、色々な大学の事例から、外国人留学生の就職支援においては最低限、キャリアセンターと留学生センターが連携しない限りうまくはいかないと私は考えます。この連携とは、業務のすみ分けで

はなく、情報の共有を双方が行うことです。役割分担よりも部署間での情報共有が一番必要であると感じています。それをもって初めて連携と言えらると思います。留学生センターは外国人留学生の特性をよく理解していますし、キャリアセンターは就職活動のトレンドをよく知っています。現状は、情報を別々に持っていて外国人留学生に右往左往させてしまっています。この連携ができていれば、キャリアセンターと留学生センターのどちらが支援をメインで行ってもいいと思います。最近では、セミナー関係を留学生センターで開催し、キャリアカウンセリングや求人情報の提供をキャリアセンターで行うという役割分担をしている大学が増えています。

また、外国人留学生が活用できるキャリアセンターとは、外国人留学生向けの求人が充実しているのかどうか、外国人留学生 OB・OG の記録が充実しているのかどうかです。外国人留学生に話を聞くと、キャリアセンターは敷居が高いという外国人留学生がまだまだ多いようです。また、日本人学生向けの就職支援を行う機関だと思っている学生も意外と多いです。支援の中身の充実を図っていかないと、なかなか外国人留学生には認知されないと思います。また、学内だけでなく、学外（企業側）に認知されているかどうかも課題です。企業からよく相談を受けるのは大学に行く際、キャリアセンターと留学生センターのどちらを訪れるべきかという相談を受けることも多いです。外国人留学生の場合にはどこを訪問するのかを企業側にも認知されることも重要であると思います。

4つ目は、企業情報の収集ができていのかどうか教育機関の一番の悩みかだと思います。結論から言うと、簡単にできると思います。大学における求人情報は基本的に多くの企業情報を取得されていると思います。外国人留学生向けの求人情報はあまり取得していないという大学が多いです。おそらく各教育機関の求人情報は、外国人留学生可否のチェックボックスがあるだけのフォーマットを使っている大学が多いのではないのでしょうか。外国人留学生が一番必要としている企業情報は、その会社に何人の外国人留学生、もしくは外国人社員が働いているのかという情報です。現状ではそのような情報は、大学でも民間の留学生支援企業、いわゆる就活ナビと言われている大手企業でも外国人積極採用特集でも、その数字は一切公表されていません。外国人留学生や外国人社員の在籍状況の掲載項目を1行付け足すだけで、外国人留学生向けの求人の獲得ができると思います。例えばそれに日本語能力、勤務予定地、国内なのか国外なのか、一定期間国内で、もその後海外に行くのか等を加え、外国人留学生に特化した情報掲載項目をカスタマイズするだけで入手できるのではないかと思います。

また、求人情報収集については、留学生向けのインターンシップの実施が地方の大学で有効です。地方の企業は、技能実習生と外国人留学生の区別がついていない企業が未だに多いです。インターンシップを実施することにより、自学の学生の優秀さを見てもらうことが可能となり、採用につながる流れを作ることができます。インターンシップは大学の宣伝にもなりますので、外国人留学生向けのインターンシップは積極的に行ったほうがいいと思います。

最後に、私どもの留学生支援ネットワークについて説明します。留学生支援ネットワークは先ほど少し話に出た平成19年度から平成24年度まで、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がきっかけに設立しました。私自身、この事業にずっと携わり、また去年一昨年は、中小企業庁の海外人材確保・定着支援事業にも携わっており、10年近く外国人留学生就職支援事業に携わっています。このアジア人財資金構想は、海外から優秀な学生をリクルーティングしてきて、2年間日本でビジネス日本語と日本ビジネスを学習してもらい、インターンシップをして、最終的に日本企業に就職してもらうというプロジェクトでした。参加したのが約2,000名の学生で、参加者の内定率が7割に近い実績を残すことができました。参加者数に対して約7割の就職率なので、先ほどの3割と比べていただくとかなり高い数値と思います。

その事業が終わった後に、経済産業省の事業、自立化というものを求められ、一般社団法人留学生支援ネットワークという団体を作り、引き続き外国人留学生の支援を行っているところです。事業内容は、留学生就職支援ネットワークという事業の運営と、OB・OGのネットワークの構築、外国人留学生の魅力発信事業（入口の部分です）。あとは企業教育機関・企業向けの集合型研修事業などを行っています。外国人留学生向けの就活ナビである留学生就職支援ネットワークがメインの業務になっています。一般の就職ナビと違うのが、誰でも参加できるわけではないということです。まず外国人留学生の支援に積極的な大学に加入していただいて、その大学に属する外国人留学生が参加できるという仕組みになっています。現在、全国で約60校が参加しています。そのうち40校が国公立大学であり、北は北海道大学から、南は琉球大学までが参加している全国規模のネットワークです。唯一全国規模で外国人留学生支援をしている団体です。現在、外国人留学生が約1,500名参加しており、企業の求人が約250社です。無料で企業の求人を受け付けています。企業の規模では、日本を代表する大企業もありますし、各地域の中小企業も登録をいただいています。もう一つ、一般の就職ナビと違う点があります。それは求人情報をメインにしていないことです。あくまでも、大学側に外国人留学生の就職支援をやっていただくことが前提ですが、なかなか人的資源や財源を投下できない現状を変えるためにはインターネットを利用したインフラを構築し、我々が外国人留学生に役立つコンテンツを提供すればいいのではないかとこのところから始まっています。実は就職活動のコンテンツのほうが非常に多く現在、約200コンテンツあり、全部動画で配信しています。英語の部分のコンテンツも約8コンテンツあります。全部を英語にしてほしいという国立大学の要望がありましたが、日本企業があくまでも日本人と同じ形の採用プロセスを持っていますので、英語だけしかできない外国人留学生を採用する企業は少ないと考えます。あくまでも日本語をベースにしてやっていますが、特に国立大学、修士課程から入学してくる学生が多く、そうすると就職活動の時期がすぐ来てしまうため、初めに英語で概要が分かるような就職活動の理解のためのコンテンツを提供しています。また、N3からN2ぐらいの学生対象にビジネス日本語のコンテンツも提供しています。そのコンテンツは、就職活動を題材に取

り上げていますので就職活動の中身を理解しながら、日本語能力もレベルアップする仕掛けにしてあります。セミナーの企画や支援ツールの制作も行っています。セミナーは大学で、就職セミナーを開催しています。一方で企業向けのセミナーもやっています。企業向けのセミナーは、直近では7月1日のジェトロのセミナーでも講演する予定です。そして教育機関向けの外国人留学生就職支援のセミナーですが、去年は全国9拠点で中小企業庁の事業都連携し実施しました。あとは今日のような説明を学内の色々な部署から依頼があり、大学内の関係部署を集めた勉強会で講演したりすることもあります。今年の7月から8月ぐらいにかけて、東京と大阪2拠点ぐらいで教育機関向けの外国人留学生就職支援のセミナーをやろうと企画しています。支援ツールは去年、中小企業庁の事業で作りましたが、ルビが振ってある就職活動のガイドブックと、ビジネス日本語が自己学習できる、ウェブのアプリを利用しながら本で学習する冊子の制作もしております。以上が弊社のご紹介と活動内容です。

最後に外国人留学生の就職支援は各教育機関によって、外国人留学生の人数や環境など様々な課題があるかと思います。ただ、まずはできる範囲からはじめてみてください。先ほどの外国人雇用センターや弊社等、外部で連携できるような機関も色々あるので、無料で使える連携先はどんどん利用してください。大事なのは、何もしないではなく、少しずつ始めていく姿勢が必要なのではないかと思います。私どもの社団も、ビジネスとしてやっているわけではありません。公益的な事業として活動しておりますので、お手伝いできることがありましたらご連背楽頂ければ何でもお手伝いできます。まずは少しずつ始めるというところをお願いしたいです。