

教育機関における外国人留学生を対象とした就職支援事業の導入方法

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

こんにちは。只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。今まで政府関係の方の説明が多かったので、そもそも一般社団法人留学生支援ネットワークって何だろうと思っらっしゃる方も多いと思いますので、始めにわれわれの団体の説明をさせていただきます。

平成 19 年から 24 年度まで経済産業省と文部科学省で、「アジア人財資金構想」という事業を実施していました。そのときに私が事務局をやっておりまして、その事業の自立化の団体として一般社団法人留学生支援ネットワークが設立されたという経緯です。「アジア人財資金構想」もうだいぶ古くなってしまったので、どういう事業だったか簡単にご説明すると、海外から優秀な人材をリクルーティングしてきて、2 年間大学に通いながら、日本の企業に就職するために必要なビジネス日本語と日本ビジネスを学習して、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す。

先ほどからもお話があるように、今、留学生の就職率約 3 割ということになっていますが、この「アジア人財資金構想」に参加した約 2,000 名の留学生の中で、日本企業に就職した割合は約 7 割という非常に高い成果を残しました。

その後、事業が終了して、継続して日本企業のグローバル人材の採用・活用と、留学生の日本での就職を支援する目的で運営を行っております。

一番大きな業務が、留学生就職支援ネットワークという、留学生向けの就職ポータルサイトの運営を行っております。実は今日ここでお話している理由の一つは、内閣府が中心になって各省庁、団体連携の下、実施している「外国人材活躍推進プログラム」の中で、この留学生就職支援ネットワークがそのうちの一つに選定されているためです。

その他に留学生向けの就職支援ガイダンスを私だけでも年間 100 件以上、いろんな全国の大学で実施しております。中には、留学生向けのキャリア教育を授業の正規単位として実施し始める大学もあります。

あとは企業向けの採用・活用セミナーです。最近では JETRO と一緒に全国単位で講演を行うことが多くなっています。留学生の就職支援をどのように行ったら良いのか、というような教育機関向けのセミナーもいろいろなところで開催しております。

また、留学生の就職支援のためのツール開発も行っております。スライドの上の青い冊子を見られた方がいるかもしれませんが、『留学生のための就職活動ハンドブック』、下の部分が『留学生のためのビジネス日本語ハンドブック』です。これを教育機関に在籍する留学生へ無料で配布しています。

この支援ツールについては、今年、私のテーマが二つあります。一つは留学生の就職支

援で今一番問題になっている、自己分析、業界・企業研究です。これは後でまた話しますが、全くやらないで就職活動をしている留学生が多いので、なかなか就職が決まらないという結果になります。それに対応するために自己分析、業界・企業研究のワークブックを今、作成しております。秋ぐらいには完成するので、われわれの団体で東京と大阪で 8 月に開催する教育機関向けの就職支援セミナーに参加した方に無料で予約配布をするような形を考えております。

もう一つのテーマが、英語基準で採用してくれる企業の開拓です。最近、学校から、英語基準での留学生のリクルーティングが多くなってきて、授業も全部英語でやって卒業していくという中で、英語しかできない留学生の出口の受け入れ企業がないのかという相談を多く受けています。われわれも今、日系企業には先ほど説明したポータルサイトでいろいろ声掛けをして、基準をちょっと下げてくださいる企業もあるのですが、まだまだ少ないというところで、外資系企業にも範囲を広げて活動を行っています。

以上自己紹介でしたが、今日お話ししたい内容は四つあります。一番目に留学生の就職事情です。本日は、日頃から留学生の就職支援に携わられている方々が多いかと思いますが、今日の話をする上で共通認識としていただきたいデータを説明させていただきます。二番目に企業の採用動向という企業側の採用ニーズの話です。三番目が留学生の採用状況の現状で、留学生側の就職活動が今どうなっているのかという話です。そして四番目が今日の本題で、留学生就職支援の方策です。この四番目を中心にお話をさせていただきたいと思えます。

まずは留学生の就職事情についてです。4 ページの左側のグラフを見ていただきたいと思えます。青い棒グラフが高等教育機関を卒業している外国人留学生の数になります。グレーの棒グラフが日本で就職している外国人留学生の数です。折れ線グラフがそれを単純に割り算した就職率となっています。直近の 2015 年のデータですと、約 4 万人の留学生が高等教育機関を卒業して、そのうち約 1 万 2000 人が日本で就職をしていることになります。就職率は約 30 パーセントとなっています。日本人の就職率は、先ほどの第 1 部でもお話がありました。97 パーセントを超えています。その中で留学生の就職率はその 3 分の 1 にも満たないということになっています。

ただ、数字の取り方の部分で、母数が卒業生数になっていますので、日本人と比較するには就職希望者というところで考えないといけません。JASSO で出しているデータは、学年に関係なく聞いているので、これが全部正しいかというところではないと思うのですが、約 6 割の留学生が卒業した後も日本でそのまま就職したいと考えています。それを母数にして換算すると就職希望者の約 5 割が実際に日本で就職できていることになります。逆に言うと、就職を希望しながら実際には就職できていない学生が約半分いるというのが留学生の就職の現状になっています。

一方で、右側の円グラフですが、留学生は業界研究を全くしませんので、いわゆる有名企業に就職したいと希望する学生が非常に多いです。ただ、2,000 人以上の従業員規模の企

業に就職している留学生は 15 パーセントしかいません。圧倒的に多いのが 100 人以下のいわゆる中小企業に就職している留学生です。

5 ページでは一方で教育機関側から見た、留学生の就職支援についてです。少々データが古くなってしまったのですが、厚労省が全国の大学に行った、留学生に特化した就職支援をやっていますかというアンケートです。左側の棒グラフが各カテゴリーです。例えば留学生向けの説明会は約 4 割の大学しか実施していないです。合同企業説明会とかビジネス日本語教育になると、2 割とか 1 割という数になってしまいます。全部の大学が留学生向けに何か就職支援の施策を実施している訳ではないということが、これで分かるかと思えます。

右の表は留学生の就職促進に向けた取り組みが実施できない理由です。圧倒的に多いのが日本人向けのプログラムと併用できるからという理由です。2 番目が必要性を感じないという答えです。要は、別にやらなくても良いのではないかというふうに考えている学校が非常に多いというのが分かるかと思えます。

6 ページから JETRO で実施したアンケートにより企業側から分析していきたいと思えます。左側の棒グラフは外国人社員の有無を聞いています。外国人社員がいますと回答している企業が 46 パーセントですね。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回答した企業で、両方合わせると約 7 割近い企業が雇用もしくは雇用を検討しています。これは皆さんも多分、実感していることかと思うのですが、間違いなく日本企業は外国人採用をどんどん進めて行っているということです。

右側の円グラフを見ていただくと、全従業員数に占める外国人の比率が出ています。1 パーセント未満と回答しているのが 40 パーセント。1 パーセントから 5 パーセントと回答しているのが 35 パーセント。約 8 割の企業が 5 パーセント未満ということです。日本企業は外国人採用をどんどん進めてはいるのですが、1 社当たりの採用数はまだまだ、そんなに多くないと言えます。

一方で、真ん中の枠を見ていただくと、企業の留学生採用動向について記載しています。まず、去年、外国人観光客が 2,000 万人を突破し、政府はオリンピックまでに 4,000 万人にするという計画を立てています。よって、インバウンドビジネス、具体的には観光、宿泊、小売という業界での採用拡大が見込まれます。

また、日本経済は今まで国内でビジネスが十分成り立っていたのですが、少子化などもあって、どんどん外に出て行きましょうということです。特に非製造業、つまりサービス業においては積極的に海外展開を行っています。そうすると進出国でのブリッジ人材というニーズが生まれてきます。

製造業においては中小企業が積極的に海外に展開しています。ただ、サービス業とものづくりの中小企業は行き先が別です。ものづくりの方については今まで基本的に工場といえば中国でしたが、それがどんどん ASEAN にシフトしています。そのため、ものづくり企業については ASEAN の人材を求めているというような傾向があります。

IT 業界は慢性的な人材不足による需要が高まっています。

さらに最近のトレンドは、今まで外国人採用というと国内での外国人留学生をターゲットにした採用が多かったのですが、最近は海外の大学に直接赴いて、海外でリクルーティングして、日本の本社に連れて来るといった形も拡大しています。

それでは 7 ページで、企業はなぜ外国人材を雇用するのかという話をします。採用効果は大きく分けて三つあります。1 番目が対象国の情報の入手、販路拡大。2 番目が海外との円滑なコミュニケーション。1 番目は海外にどんどん出て行く企業からのニーズです。2 番目は海外に出て行く方向もありますし、インバウンドで来日する外国人観光客への対応の部分もあります。また、最近、大手の企業はいわゆるダイバーシティーという考え方で、社内の活性化の目的で外国人材を採用するというような傾向があります。

次のページでは、皆さんが一番気になる日本語能力の話をしていきます。先ほども東京外国人雇用サービスセンターの説明で出てきましたけれど、企業はどれ位の日本語能力を求めているのかというと、**JLPT** の指標でいくと **N1** というのが最高になるので **N1** と企業は設定するのですが、実際、企業の本音は「**N1** ってピンキリだよな。」ということです。

そこで **BJT** という指標を使うと、いわゆる **JLPT** の **N1** はグリーンのところになります。ところが企業のニーズはそれ以上のピンクとかブルーのところ。 **N1** 以上の日本語能力を求めているというのが分かるかと思います。同時に最近は英語のコミュニケーションレベルも非常に高いものを求められています。これは日本人学生にとっても同じなのですが、英語も日本語も、大企業であればあるほど採用基準のレベルがどんどん上がっているという傾向があります。

そうはいつても、**ASEAN** からの留学生に **N1** を取れというものも、酷だというのはよく分かっています。全国でいろんな企業の採用説明会、採用セミナーをやるときに私が話しているのは、「中韓の留学生は **N1** で募集の設定をしても特に問題ないです。ただ、**ASEAN** で **N1** を持っている留学生はそうそういないです。それなので、最低限 **N2** ぐらいの設定にしてあげないと母集団の形成ができませんよ。」ということです。全国でセミナーがある度に宣伝しているのですけれど、1 人で動いてもそんなに状況が変わるわけがないので、教育機関の皆さん方もそういう声を発信してあげた方がいいのかなと思います。企業はもう何でも指標は **N1** と考えてしまう傾向があります。教育機関の方は企業の方と接する機会が多いと思いますので、「**ASEAN** の留学生に **N1** を求めるのは酷過ぎますよ。」というアドバイスを与えてあげたほうがいいのかなというふうに思います。

9 ページは留学生の就職活動における問題点です。留学生は何で就職できないのか。答えは三つです。一つ目はそもそも日本の就職活動。海外に比べたら日本の就職活動は独自の文化があります。日本と同じ就職文化を持っている国というのは他にはありません。それなので、留学生が就職できないのは、日本の就職活動が理解できないからです。もう一つが、ビジネスシーンでの日本語能力の不足。ここが一番大きいです。最後に、留学生向けの求人情報が少ない。この三つが、先ほどの半分しか就職できていないという現状の原因

です。

右側が実際にもう企業に就職した留学生の OB、OG が日本での就職活動でどこに苦労したかというアンケートです。1 番から 4 番まで見ていくとエントリーシートの作成、個人面接での対応、自己分析の仕方、そして筆記試験・ウェブテスト。この四つに 70 パーセント以上の留学生が苦労したと回答しています。これを見て分かるとおりに、個人面接以外、海外でこんな取り組みないですよ。だから、できないのは当たり前では、というのが留学生の就職活動の現状になります。

ここからが今日の本題です。10 ページの留学生の就職支援の方策というところで、この五つの題目についてお話をしていきます。今、自学がどういう段階を踏んでいるのか。全く留学生に支援を行っていないという段階なのか。これから始めて行こうとしているところなのか。それとも、ガイダンスレベルはもうやっているという段階。もう既に教育的な取り組みを行っている段階。こういった段階別に、どういうポイントを注意したほうがいいのかというところのお話をしていきたいと思います。

まず一番初めにお話をしたいのが、教育機関における留学生支援の責務ということです。ちょっと耳の痛いお話になるかもしれませんが。そもそも入口で、これだけの数の留学生を受け入れている学校が出口は放置しておいていいのでしょうか。「本学はまだ留学生が少ないから就職支援、出口支援は取り組まなくていいだろう。」というのは成り立ちますか。留学生の受け入れをしているので、当然、彼らの将来を預かっているわけですよ。入口で留学生を入れている以上、出口で彼らにどういうキャリアがあるのかという選択をさせるための材料を与える義務は、絶対にあると思います。11 ページの図の一番初めに理解と書いてあるのですが、先ほど言ったように日本の就職活動は世界に比べたら独特の文化があります。何が違うかということ、採用基準が全く違います。これは後ほど詳しく話します。

また、どういう試験をやるのかということも違ってきます。ここの部分をきっちり全員に理解させる。特に英語で最近入学してきている留学生に対して、出口の部分で日本語ができないと就職できないよっていうのは、当然、入口の部分で言ってあげるべきです。

そもそも大学内に就職希望者がどれ位いるのか、把握していますか。よく学校の方から「まだ留学生の数が少ないので、うちは就職希望者が全然いないんですよ。」と伺います。でも実際、公共の場で留学生のガイダンスなどをやると、そこの学生さんが来ているんです。学校が把握していないだけです。まずは就職希望者が本当にどれ位いるのか確認しましょう。ただ、確認するタイミングの問題で、きちんと日本の就職活動を理解させた上でアンケートを取ってください。彼らに何も条件を与えない中でどういう進路を選択しますかと言っても、彼らは選べません。

あとはガイダンスの質の担保です。これはやはり学校側の責任です。そして留学生に必要な情報の収集・開示です。最後が就職希望者の結果を把握すること。就職希望者の把握と就職希望者の結果の把握。ここがイコールになる取り組みというのが一番望ましいですし、それが教育機関の責務だと僕は考えています。

次に、12 ページの「留学生就職支援手法」をお話しします。まずステップ 1 で、これから留学生に支援を始めていく学校です。まず、既存のソリューションを活用していきましょう。留学生が少なかったら少数のために人的資源や財源割けるかという学校の意見もよく分かります。また、ノウハウを持ってこないといけないのかという悩みをお持ちだと思います。当然だと思います。でも何もやらないのではなくて、既存のソリューションがいっぱい転がっていますので、それをまず活用してあげましょうというのが第 1 段階です。

ステップ 2 は、もう既に留学生がある程度いて、留学生向けのガイダンスもやっているとか、キャリアセンターなどで留学生の就職支援の取り組みを始めている学校向けのポイントです。そこからさらに進めていくと、内定率を上げたり、全員がきちんと参加できる機会を設けたりする、教育的な取り組みの実施となります。これがステップ 3。この三つの段階について、ポイントごとに説明していききたいと思います。

まず 13 ページの「導入初期の支援方法」です。留学生の就職支援はそもそも必要なのか、また、最低限行わなければいけないことは何かということが論点です。留学生の就職支援ですが、さっき言ったように日本の就職活動は独特です。アンケートでも実証されているんですけど、日本人学生も留学生も企業は採用手法を変えていません。採用方法もほとんど変えていません。留学生採用枠を設けたり、特別な試験を行っている一部の企業もありますけど、ほとんどの企業は留学生も日本人学生も特に何も変わらず採用選考しているというのが現状です。

でも、留学生は自国の就職活動と日本の就職活動が全く違うことに気付いていません。そして一番彼らに気付かせなければいけない部分は何かということ、日本の採用基準は全く海外と違う点です。海外はいわゆる成果主義を取っていますので、学生は今あるスキルとか能力、学校で学んでいる専攻で採用活動を行っています。

でも、日本の場合はポテンシャル採用をしています。それでは企業はポテンシャルをどうやって判断するかというと、日本語で書くエントリーシートです。そこで大体、留学生が脱落していく。だから、そこをまず教えないといけないわけです。それを教えるのに一番大事なのが、まず入学ガイダンス、日本人向け就職活動ガイダンス、そしてキャリアカウンセリングの三つになります。

まず入学ガイダンスで「日本語できないと日本で就職できない」という最低限の基準を教えたほうがいいです。英語基準で入った留学生が 3 年生、4 年生になってから「そうなの？」って言うことが意外と多いです。日本でキャリアを求めるのであれば、入口の段階で日本語の重要性を教えないと、3 年生になってから日本語が必要だと分かって、もう手遅れになってしまいます。

それなので、一番初めのところで言ってあげる。JASSO で作っている就活のガイドブックに多言語版がありますので、こういったものを配布したりすれば、対応できるかと思えます。次に留学生の就活ガイダンスが学内でできないのであれば、日本人向け就活ガイダンスにおいて、外部で実施する留学生の就活ガイダンスの情報提供をすることです。今、

いろいろな公共団体などで実施していますので、こういったところで話を聞いてきなさいと誘導してあげることが必要かと思います。あとはキャリアカウンセリングですが、これは日本人向けのキャリアカウンセラーの方に留学生にも対応できるような知識を少し付けてあげるだけで十分対応可能です。以上を最低限やってあげてください。

ここで一つ言えるのが、日本人学生は親、兄弟、友達、先輩などから日本の就職活動のことを聞いているので、最低限の相場観は分かっています。それなのに、キャリアカウンセラーに行かないのは、その学生の自己責任と言えらると思います。しかし、留学生の場合は、その大前提すら知らないで、基本的には自己責任とは言えないですね。よって、留学生には学校側からアクティブに情報を届けてあげる機会を設けないといけなないと思っています。

具体的にどんなソリューションを活用できるのかというと、14 ページに載せています。まず緑色の冊子ですが、本日の資料として配付されています。JASSO で作成している『就活ガイド』ですが、これは英語版もありますので、特に入学ガイダンスにおいて英語基準で入ってくる留学生に配るのに最適かと思ひます。また、我々が作っている『ビジネス日本語の HANDBOOK』も含めて、無料で利用できるで、どんどん活用したら良いと思ひます。

次に、留学生向けの合同企業説明会ですが、これもいろんなところでやっています。先ほど東京外国人雇用サービスセンターの説明もありましたけれど、日付も具体的に来年の1月まで決まっています。大阪も6月に開催されると聞いています。あとは経済産業省でも、地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業を実施して、何カ所か留学生向けの合同企業説明会を開催しています。こうした情報にアンテナをきっちり張って、それを留学生に届けてあげるといふ活動は財源や人的資源を使わなくても、最低限できるのではないかというところだす。

最後に、15 ページでキャリアカウンセリングの説明をします。留学生にアドバイスするために必要な知識は何かという、四つあります。一つが留学生の就職活動の問題点の把握と、企業ニーズの把握です。今日一番初めにお話した内容ですが、ここを理解してキャリアカウンセラーがきちんと対応してください。二番目が在留資格についての理解です。これもそんなに難しい話ではないです。先ほど説明がありましたが、日本人と違って、留学生はなりたいた職種に全部なれるわけではありませぬ。三番目が異文化理解と出身国毎の特性把握です。これはもうやりながら、接しながら覚えていくという形になるかと思ひます。四番目がさっき言った留学生向けのガイダンスとか、会社説明会、求人情報の情報収集です。

こうしたものに常にアンテナを張って集約していくというところが大事になってくると思ひます。【留学生の就活における典型的なパターン】と右下に書いてありますが、まずエントリー数が異様に少ないです。もう3、4社ぐらいしかエントリーしてない。しかも、大企業しかエントリーしてない。そして、大体、エントリーシート、筆記試験で落ちてしま

う。いつの間にか就職活動をやめているというパターンが一番多いのです。それなので、キャリアカウンセラーについては、ポイントポイントで彼らが就職活動の仕方を間違えていないかチェックするという機能が一番大事だと思います。そのためにはノートをきちんと付けるという癖付けが留学生に対して必要になると思います。それをしてあげればキャリアカウンセラーの手間がだいぶ省けます。今どういうことをやっていて、どういう方向に間違えているのかというのが、彼らからきちんと書面でもらえれば、正しく軌道修正することができると思います。

つぎに 16 ページのステップ 2 です。スタートアップガイダンスで何を行うかということです。論点は日本人向けのガイダンスの何を換えれば良いのかということと、留学生に日本の就職活動を理解させるためのポイントは何かということです。

いろんな学校の話を知っていると留学生がガイダンスに参加しないという声が多いです。でも、実際に留学生から資料を見せてもらうと、留学生向けの就職ガイダンスと言いつつ日本人向けのものを、ただ対象を留学生にただけというパターン。あとは日本の就職活動の知識・情報だけを一方的に詰め込むガイダンス。こういうガイダンスをやっている学校がまだ多いのかと思います。

ここで一番大事なのは、先ほども言いましたけど就職活動の方法論ではなくて、そもそも企業の評価基準です。日本語レベルとかポテンシャル採用などの部分を説明してあげないと、彼らは多分、動けないと思います。日本の就職活動を説明するだけではなくて、「なぜ」の部分で文化の違いとして理解させることが重要になってきます。

17 ページで説明していますが、例えば、採用の文化を取り上げると、さっきも話しましたが海外では成果主義を取っています。成果を挙げればポジションとか給与が年齢や経験に関係なく上昇する仕組みです。

それではどういう人材を求めるといって、現在の知識、スキル、専攻分野を重視した採用になります。それなので、エントリーシート、海外でのプロフィールシートは基本的にすぐ書けるはずなのです。もう一つ、海外で言えるのがいわゆる職種採用をしています。それなので、会社内での職種の異動はもちろんですし、転職する場合に職種をチェンジしたり、業界をチェンジするというのも、そうそうないです。これが海外の文化です。

日本の場合どうなるかということ、基本的に年功序列と終身雇用という体制を取っています。年功序列とは年齢に合わせてポジションとか報酬が上昇する仕組みです。ただ、最近は一定期間後に成果主義を取り入れる企業が増えてきてはいますが、まだまだ日本企業には年功序列の仕組みが残っています。それでは、どういう人材を求めるといって、基本的に新卒は即戦力としては期待していないという企業がほとんどです。何故かということ、入社後に企業がきちんと教育をして将来的に活躍してくれれば良いという考え方を持っています。長期間育成するので長く働いてくれる人を求めているんです。そして採用時に何を求めるといってポテンシャルです。現在の知識とかスキルがなくても日本企業は採用してくれます。彼らのポテンシャルを見て採用するのです。

もう一つが先ほどの海外での職種採用に反対の部分で、日本企業は総合職採用を行っています。まず入社してもらい、その後ポジションを決めますというのが日本企業です。これは海外にはない文化です。それなので、入社後のポジションを決めずに採用する日本企業に対して、彼らは自分がやりたいことができないのではないかという不安を持っています。

こういった文化の違いで、その下に書いてあるように、日本の場合は学校の勉強を頑張っていれば、要は成績良ければ就職できるかといったら就職できないのです。ところが、海外の場合はできるのです。この点が留学生が間違っている部分で、「自分は成績が良いから、日本で就職できるんだ。」と思っている留学生が大勢います。でも日本の採用基準は違いますと教えると「そうなのか。」となります。

それならなんでガイダンスに来ないのか。就職活動を行う際に準備は必要ないと彼らは思っているんです。なぜなら海外はプロフィールシートをすぐ書けるからです。でも日本の就職活動におけるエントリーシートはポテンシャルをどう企業に見せるか、それを日本語の作文で記入することになっているのです。これをすぐ書けるかといったら書けないですよ。それなので、準備が必要になってくるということをきちんと理解させるという流れです。

肝心なのはこのガイダンスを単発的にやっても意味がないということです。18 ページをご覧ください。スタートアップでガイダンスに参加して、あとは放置でいいのかということそうではないですね。多分どの大学も日本人向けにはその後いろんな各論をやっていますよね。自己分析、業界・企業研究、エントリーシート、面接。こういったものの、次の段階をきちんと告知してあげないと流れに乗って行けないです。留学生向けの就職ガイダンスをぼんっと 1 回やって、その後何も告知しないであとはキャリアセンターを利用してくださいだと、間違いなく来てくれないです。

大事なのは日本の就職活動のプログラムの上に流してあげることです。別に留学生向けのプログラムをずっと走らせるということでもなくてもいいと思います。確かにできるのであればやったほうが良いと思います。でも、日本人向けのガイダンスであっても、この次のガイダンスがいつあって、何をやるか、そして就職活動のためにはそれを受けないといけないということをきちんと意識付けしないと、彼らはそこからすぐ脱落してしまいます。そこで大事なのが、連続性のある支援です。それをきちんとやっていけば、最後のキャリアカウンセリングという個別のフォローへと繋がって行きます。

そして、留学生がなんで就職できないのかというと、一番初めに話した自己分析、業界・企業研究を全くやらないからです。この自己分析、業界・企業研究ができないとエントリーシートを書けないです。エントリーシートを書けない人とは、自分の考えを書面にできない人です。そんな人が面接で自分の考えを話せるわけないと思います。この自己分析と業界・企業研究の必要性というのを、エントリーシートを試しに書かせることで分からせてあげるとするのが非常に重要だと思います。

僕もいろんな大学でキャリアカウンセリングをやっていて、留学生が「エントリーシートを添削してください。」とキャリアカウンセリングに来るのですけれど、絶対、自己分析、業界・企業研究の説明をして終わりになっちゃうんです。それで、また来てくださいということになる。エントリーシートだけをずっと添削していても、多分、てにをはしか直せないと思います。自分が何をやりたいのか、どんな業界へ行きたいのかということ、自分で調べて来ないとこちらからは何もアドバイスできません。それなので、今年の取り組みとしてこの部分を作ればキャリアカウンセラーの人たちが楽になるのではという思いで、ワークブックを作ろうかと思案しているところです。

次に 19 ページですが、あとは学内の支援体制の構築です。支援体制は求める目的によって変わってくると思います。基本的には留学生が 200 名を超えるのであれば、出口支援できちんと結果を残さないと入口の戦略に間違いなく影響します。もう留学生が来てくれなくなります。彼らには口コミでどんどん伝わっていきます。この学校に行っても就職できないと分かった瞬間、次の募集は絶対に困ることになります。そして、支援を行うのであれば最低限キャリアセンターと留学生センターはきちんと連携してください。これは役割分担するのではなくて情報共有をしてください。留学生センターは留学生の特性を沢山知っています。キャリアセンターは就職のプロです。そのお互いの情報をきちんと共有しあって、両方のセクションで留学生に説明できるような体制を作っていないと、なかなか変わらないと思います。まして、内定率というところまで求めるのであれば組織的・全学的にやっていないと難しいです。

最後に 20 ページです。ここで大事なところは、下のポイントの欄にまとめてあります。まず留学生のキャリア教育はそもそも持っているキャリア感が違うので日本人向けのものを行っても大きな効果は出ません。前提が違うので、プログラムを一緒にするというのはナンセンスです。

あとはビジネス日本語教育についてです。待遇表現とビジネスマナー、この二つだけ行っていればビジネス日本語教育だと思っている教育機関が非常に増えてきています。これはそもそも違います。アジア人財資金構想の受講生を分析した結果が上のグラフですが、やはり BJT の指標で高スコア取った留学生の就職率が高いです。

そこで、アジア人財資金構想でのビジネス日本語の定義というのは『就職活動から就職後までを視野に入れて、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共に、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』としていました。ビジネスマナーとか待遇表現だけ行ってもこれは絶対身に付かないですね。それなので、これからキャリア教育とかビジネス日本語教育をやる学校はこの辺を留意した上でプログラムの開発をしたほうが良いと思います。

21 ページは留学生就職支援初期導入フローということで、もう時間がないのでこの部分は説明しませんけど、どういうふうに導入していくかというところです。この流れできちんとやって、チェックをしながら改善していくということが必要になってくると思います。

す。ちょっと時間を超過してしまいましたが、これで私の話を終わりたいと思います。ご清聴ありがとうございました。

質疑応答

Q. まだ多くはないのですが、本学にも数人の中国とかミャンマーの留学生がおります。今その人たちの就職支援をちょうどしているところなのですが、総合職というのをどうも理解できなくて、「私はその仕事はどうしてもこれだけじゃないと嫌だ。」と言っていて、それにちょっと困っています。日本の就職は全員が新卒で、というような説明は一応しているのですが、こだわりがどうしても強くて、それじゃないと嫌だとかいうのは、どういうふうにすると解決できるのでしょうか。何か事例がありましたらご紹介いただけたらと思います。

久保田 基本的にまずきちんと説明して状況を理解させるというのが大前提です。ただ、そうはいっても彼らが一番希望するのは、自分の母国と日本の関係するところのポジションで働きたいということです。それはそういうポジションを求めている企業を開拓するしかないですね。しかし、企業開拓が大学側でなかなか難しいというのであれば、企業担当者と会ったときにどういう目的で外国人を採用しているのかということ必ず聞いてくることです。例えば海外に進出するとか、インバウンドのお客さんに対応するなどの目的が明確にあるのであれば、そのポジションに就ける可能性は高いと思います。

ただ、日本人を取れないので、代わりに留学生を取りますというような、あまり採用目的とか役割というのを決めていない企業であれば、希望のポジションに就ける可能性が低くなります。それをきちんと留学生に指導して、必ず企業の方と会うときにその質問をして、それでポジションの可能性を聞いてくるという指導が良いのではないかと思います。

Q. 本学は美術大学という単科大学なので、1人で作業することが多いため、コミュニケーションの研修というのを1年次に行っています。そこで、日本人の学生と一緒に研修させたいと思っているのですが、先ほどのお話ですと日本人向けのキャリア教育をやっても意味がないということがあったので、コミュニケーション研修をやる際、それは留学生用に何かやらなければならない、ということなのでしょうか。

久保田 コミュニケーション研修であれば別に日本人も外国人も変わらないと思います。ただ、今、企業のコミュニケーション研修でも、従来のコミュニケーション研修と、異文化コミュニケーション研修という二つの種類が出来上がっています。だから、大学として、そのどちらを求めるのかというところで変わってくるかと思います。当然、外国人と日本

人でコミュニケーションの考え方は全く違うんですね。

ただ、コミュニケーションや日本語の教育というのも、多分、学内での授業時間とか考えると限界があると思いますので、あとは課外活動をどううまく使っていくかではないでしょうか。例えば、住居の部分。これもホームステイとか、日本人とのシェアハウスなどという形態が最近増えていますよね。アルバイトにしても、バックヤードで日本語をしゃべらないような仕事よりも、日本語をきちんとしゃべる仕事を選ばせるとか。つまり課外活動をきちんと活用して、学内でできない部分を学外で補填することを考えるのです。

また、日本人学生と留学生をきちんとつなげてあげるというのも非常に大事だと思います。いろんな学校の留学生向けガイダンスで、「日本人の友達が 10 人以上いる人、手を挙げて。」という質問を必ずするんです。どんな大学、専門学校、日本語学校も同じです。1割ぐらいしか手を挙げないんですね。これは学校側の問題でもあると思います。日本人と留学生をきちんとつなげてあげる。彼らは就職活動のときになって、僕からそんなことを言われて、「いまさら日本人の友達なんてできないよ。」と言うんですね。「就職活動で会ったらいろんな日本人の友達ができるよ。」と言っているんですけど、本当であれば1年次から日本人と留学生がきちんと接することができるような環境を整えてあげるというのが教育機関に求められるのではと思います。

(了)