

## 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

皆さん、こんにちは。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。私の方からは、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、というお話を 40 分ほどさせていただきたいと思います。

まず始めに、一般社団法人留学生支援ネットワークという団体です。ご存知ない方が多いかと思うので、軽くご紹介をさせていただきます。もともと、平成 19 年度から 21 年度まで、経済産業省と文部科学省が行っていた「アジア人材資金構想」という事業の事務局の担当を行っておりました。この留学生支援ネットワークという団体は、アジア人材資金構想の自立化した団体となります。アジア人材資金構想もだいぶ古い事業になりましたので軽く触れると、平たくいえば、海外からリクルーティングしてきた優秀な人材に、2 年間日本の大学内で日本企業に入るために必要なビジネス日本語やビジネス慣習というものを学習してもらい、インターンシップを経て最終的に日本企業への就職を目指すというようなプログラムでした。全体で約 2000 名の留学生がこの事業に参画し、約 7 割という非常に高い就職率を誇った事業でした。この事業が終わった後も、政府の事業を「自立化」してそのまま事業を継続していくということで、この一般社団法人留学生支援ネットワークという団体を設立し、継続的に留学生の就職支援、企業側の外国人採用の支援という事業を行っております。

具体的にどのような事業をしているかと申しますと、一つが留学生就職支援ネットワークというポータルサイトの運営です。今現在、約 100 大学が加盟し、およそ 3000 名の留学生が利用しております。企業の求人情報も大体累計で 900 社ほど登録しているという状況です。あとは留学生に必要な日本での就職活動のノウハウ、ビジネス日本語、アジア人材資金構想で培ったノウハウの教材なども取り入れて、留学生に利用いただいております。あとは大学等での講演、留学生向けの就職支援のガイダンスや、企業向けの外国人採用活用セミナー、教育機関向けに、今日のようなかたちで留学生の就職支援をどのようにしていけばよいのかというセミナーも、年間で大体 100 件以上、全国飛び回って行っております。

あとは教育支援ツールとして、留学生の就職支援で必要となる就職活動のハンドブックや、ビジネス日本語のハンドブック。昨年は留学生が不足しがちな自己分析と企業研究についてワークブック形式の冊子を作成し、これを無料で教育機関に配布しています。さらに、留学生のための就職内定ワークブックという、先ほどご紹介した自己分析や企業研究のワークブックと、就職活動のハンドブックを合わせたような本も出しております。

こういった事業を行っている中で、本日、教育機関の皆さまに、どのように就職支援を

していけばよいのかというお話をさせていただきます。実は私どもの方でも、教育機関向けに留学生の就職支援についてのセミナーを、来週東京で開催する予定です。各大学の事例紹介、実際どのようにしているのかという事例共有と、最後に JETRO と連携して海外進出を目指している中小企業と教育機関の方々の名刺交換会も予定しております。こちらに参加した教育機関の方々には、先ほどご紹介した就職活動のハンドブックを無料で配布いたします。

今日の本題です。大きく分けて、四つのお話をしていきたいと思います。まずは、留学生の就職事情、企業の採用動向と採用ニーズ、留学生の就職活動の現状についてです。留学生の就職事情はどのようになっているのか、留学生側の視点、企業側の視点、教育機関側の視点という包括的な視点でデータを交えながら共有した後に、今日の本題の留学生就職支援の方策というお話をしていきたいと思います。

まずは、留学生の就職事情について、こちら（5 ページ）のグラフが、先ほど文科省のデータでも出てきました。数字が若干違うじゃないかとお気づきの方もいるかと思いますが、こちらの数字、高等教育機関、いわゆる専門学校も含めた数値となっております。青い棒グラフが毎年高等教育機関を卒業する留学生の数、グレーの棒グラフが日本で就職している留学生の数です。それを単純に割り算したのが、いわゆる就職率です。そのため、先ほど就職率は大学、大学院だけだと 36 パーセントという話がありましたが、専門学校等全部含めると 31 パーセントほどになるのかなと思います。こちらがその内訳です。昨今、非漢字圏の留学生が多くなっていると思いますが、漢字圏の留学生と非漢字圏の留学生の就職率を 2016 年度で比較したところ、10 パーセントほど、やはり非漢字圏の留学生の方が低いという結果になっております。

日本で就職する留学生はどういう企業規模のところに就職しているかという、私も様々な学校で留学生の支援を行っておりますが、皆が皆言うのは日本の大企業に就職したいという留学生が非常に多いということです。しかし結局就職できるのは 14 パーセント程度で、多くの留学生がいわゆる中小企業といわれる企業規模のところに就職しているという現状になっております。

一方で、教育機関側の視点で見えていくと、教育機関での留学生の就職支援はどうなっているのか（6 ページ）。データは古くなってしまい、平成 25 年のデータ、5 年前のデータとなりますが、留学生のために何か取組をしていますかという、大学に限定したアンケート調査です。こちらを見ていただくと、まず留学生向けのガイダンスをやっていますと答えている大学が、37 パーセントほどしかありません。各論の部分の、例えば対策講座や合同企業説明会、ビジネス日本語、こういったものをやっていますと答えている学校が、2 割にも満たないというのが現状です。なぜ留学生向けに就職支援をやらないのかというと、基本的に「日本人学生の取組と併用できる」と思っているところが多いからです。多分、ここに来ている学校で、日本人向けの就職支援をやっていない学校はいないと思います。採用する企業側が、日本人と同じ基準、同じ手法で採用しているので、日本人向けの就職支

援のガイダンスに出ればよいではないかという考え方です。あとは、「必要性を感じない」という意見が圧倒的に多くあります。

逆に、企業側の視点で見ていきたいと思います。企業側、まず左のグラフ（7 ページ）を見ていただくと、JETRO の調査ですが「外国人社員を雇用していますか」というアンケートです。まず、雇用していると回答したのが、約 46 パーセント。緑色の部分、今は雇用していないが、今後雇用していきたいと考えているのが、15 パーセント程度です。合わせると約 6 割の企業が、雇用している、もしくは雇用を検討しているということです。こちらは毎年取っているデータですが、年々やはりこの青色と緑色のところが増えてきています。企業の規模別に見ると、やはり大企業もほとんど外国人材を雇用しているというような現状になっています。

一方で、従業員に占める外国人の比率はどのぐらいかと聞くと、8 割の企業が、5 パーセント以下だそうです。日本企業は間違いなく外国人採用を進めているのですが、1 社あたりの採用数はまだ多くないというのが現状かと思います。

なぜ外国人材を雇用するのか（8 ページ）、教育機関の方々からもよく聞かれますが、これはどういう業界が留学生を採用してくれるのかということです。なぜ採用するのかと考えると、採用している業種や職種などが見えてきます。一つは対象国の情報入手や販路の拡大など、主に海外展開している企業です。その他、海外との円滑なコミュニケーションというところで、海外に展開している企業だけでなく外国人観光客を受け入れる業種も入ります。また大企業で多いのは、社内の活性化を目的としているところです。ダイバーシティなど、優秀であれば国籍関わらず採用していきますという考え方を持っているところも増えてきています。

企業は留学生に対してどういうニーズを持っているのか。データ（9 ページ）は古いですが、今の状況とほとんど変わりません。まず一つが、学歴的なものです。私も留学生によくこのデータを見せるのですが、日本と海外で違う点は、海外では基本的に学歴がアップしていけば企業からのニーズも高くなるというのが常識です。ただ日本の場合は、年功序列という考え方があるので、早いうちから企業が採用し長い期間をかけて育成していくというところがあり、必然的に卒業後の年齢層が高くなるドクターなどのニーズが低くなります。あとは文系のマスターも他のところと比べると低くなっています。

それから右側の、採用時に何を重視するのかについてですが、やはり日本企業が重視するのは言語力です。まず日本語能力ありきということと、コミュニケーション能力。あとはバイタリティがその次にきます。そして熱意、留学生はこれが全然理解できません。留学生にとっては「熱意って何ですか」となる。なぜこのようなものを重要視するのか、理解できないのです。1 番彼らがカルチャーショックを受けるのは、例えば学校の成績。海外であればいい大学に入っていればいい成績を取っていれば、就職は間違いなくできるのですが、日本の場合は違います。企業は成績をあまり重視しませんし、大学も一応、体面上は重視しません。こういったところに、海外と日本の就職活動のギャップを感じる留学生が多く

います。

あとは日本語能力です。これはやはり留学生が1番気にするところで、こちら(10ページ)はBJT ビジネス日本語能力テストという、ビジネス日本語の能力を示す指標において企業側にアンケートを取ったグラフです。緑色のところが大体、JLPTのN1くらいのレベルに相当します。これを見ると企業は、それ以上の日本語能力を求めているということが分かるかと思います。こちらには記載しておりませんが、企業規模が大きければ大きいほど、求める日本語能力が高くなるという傾向があります。あとは英語能力です。日本人学生も含めて、大手の企業は特に最近英語能力を求めてくるというところがあります。TOEICというのは日本と韓国の方ぐらいしか分からない指標ですが、そのTOEICという指標で企業は英語力を判断し、730点ほどの点数を求める企業が、4割ほどいます。留学生でもまずは日本語ができ、それから英語というところが必要になってくるかと思います。

最後に、留学生の側から見た就職活動の問題点について、日本の就職活動を経験した留学生にアンケートを取った結果がこちらです(11ページ)。日本の就職活動で何に苦労しましたかと聞くと、1番苦労したのはエントリーシートの作成だそうです。2番目が個人面接の対応、3番目が自己分析の仕方、4番目が筆記テスト、大体これに7割の留学生が苦労しました。見て分かるとおり、個人面接以外、海外にはない文化です。エントリーシートも自己分析も、筆記テストもありません。日本独特の文化なので、苦労するのは当たり前です。

今までの話を含めて、どういうところに問題があるのか考えると、留学生が3割しか就職できなかった理由が見えてきます。1番大きいのが、日本の就職活動に対する理解不足です。2番目が、ビジネスシーンでの日本語能力不足。日本語能力が企業の要件に達していないということです。この二つは教育機関と密接に関係しており、1番大きな要因かなと思います。あとは求人情報がまだ少ないというところ。この3点が先ほどの、3割しか就職できていないということの原因になるかと思います。

今日の本題です。留学生の就職支援の方策、どのようにすればよいのかというお話をしていきたいと思います。まず始めに皆さんにとって耳の痛い話です。教育機関における留学生就職支援の責務についてお話をさせていただきます。どういう取組が必要かというところですが、おそらく学校によって留学生の数が違えば、取り組む方法論も違ってくると思います。留学生が10人しかいないのに、フルスペックで支援をやらなければならないかという、それは必要ないと思います。当然、各大学が置かれている状況や留学生の数によって、今学校側がやるべきことというのは変わっていくのです。ステップ1は最低限のことなので、各大学において必ずやってほしい内容になっています。2番目はちょっと発展させて、なぜ多くの留学生が就職活動で失敗するのかというお話。3番目に、内定獲得率を向上させる取組とは、どのようなものかというお話をしていきます。最後の留学生支援事業の初期導入フローは、見ていただければ分かるので時間の関係上、説明はいたしません。

まず始めに、責務です(13ページ)。私が一番言いたいのは、留学生を海外から受け入れ

る学校はどんどん増えてきています。当然、受け入れたのであれば、出口のところもしっかり支援するのは教育機関の責務ではないかと私は考えております。何をやらなければいけないのかというと、まず始めに必ずやってほしいのは、日本の就職活動を全員に理解させることです。先ほど見たように、日本の就職活動と海外の就職活動では全くやり方が違います。最も大きな違いは、企業の採用基準です。やり方も違いますが、1番重要視しないといけないのは採用基準をきちんと理解させるということです。全員に理解させる方法論については、各学校で模索すべきだと私は考えています。

当然、海外から日本への留学生は研究目的で来る学生もいると思いますし、将来のキャリアとして日本での就職を考えている学生もいるでしょう。そのときに、最低限の情報は提供し、最終的に決定するのは留学生本人でいいと思います。海外で就職するのか、日本で就職するのか。ただ、それを考えるための材料は、必ず教育機関で提示しなければならないのではないかと、私は考えています。その次にやるべきなのは、就職希望者がどれぐらいいるのか把握することです。これは、必ずやらないといけません。あとはガイダンスの質の担保です。ガイダンスをやるのであれば、質の担保というのもしないといけませんし、留学生に必要な情報の収集や開示もしていけないといけません。情報の収集とは、最終的に希望者の結果について把握する、つまりどれぐらい就職できたのか把握することです。就職希望者と結果がイコールになるような取組ができれば1番望ましい話です。私はこれが教育機関の責務だと考えております。それを踏まえてから、始めに何をやるか考えるのです。留学生が1人でもいるのであれば、最低限、必ずやっていただきたいところです。

留学生の就職支援を始めるとき、まず留学生向けのガイダンスから始めようという大学が多くいらっしゃいますが、それは間違いです。まずやらなければならないのは入学ガイダンス、つまり時期の問題です。学位であれば3年生、マスターであれば1年生の秋ごろに何かをスタートさせるのではなく、まずは入学直後に彼らは日本でのキャリアをどう考えるのかという点を踏まえた上で、最低限の情報提供をしてあげてください。ここで何をしてほしいかということ、例えば日本での就職活動の現状理解です。先ほど挙げた、3割しか就職できないという現状と、スケジュールも大事だと思います。海外の、特に欧米系だと、就職活動は卒業した後に始めるという国がほとんどです。アジアでも、中国、韓国などは就職活動を在学期間中に行いますが、早くてもやはり最終年度です。しかも後期が最も盛り上がる時期になっているので、日本に比べて就職活動時期が非常に遅くなりがちです。特に大学院、マスターの学生は入ってすぐ翌年の3月から就職活動が始まります。準備も必要になってきますので、そのスケジュール感は必ず提示してあげてください。

あとは就職するための条件について理解することも重要だと思います。最近、大学で英語トラックの授業もできていると思いますが、そういった学生の就職口についての相談をよく受けます。ただ、結論から言うと難しいです。昨年この場でも「英語基準で入社できる企業を頑張って探します」と言っているいろいろと探しました。外資系企業ならば、と思い

ましたが、結論、ありませんでした。英語だけで就職できる企業は、理系であれば多少はあると思います。ただ、文系かつ英語基準で入れる企業はそうそうありません。外資系企業でも、日本が拠点なので最低限の日本語は話してほしいという企業が圧倒的に多いのです。特に日本語能力は、入学当初から話しておかないと上達しませんよね。そもそも日本語のカリキュラムを履修しないのです。卒業年次になって初めて「日本語がないと就職できない」と伝えたら、彼らはだまされたと思うでしょう。1 番始めに入学ガイダンスで、就職の条件について話す必要があると思います。JASSO では、外国人留学生のための就活ガイドを毎年出しています。こちらは何が良いかという、多言語版も作成しているのです。英語版もありますので、軽い説明を交えて配布するだけでも効果的だと思います。必ず初めにやらないといけないのは、入学ガイダンスできっちり、キャリアについて彼らが考えるための材料を提示してあげることだと思います。

組織的にそこまで留学生が多くないのであれば、個別体制が中心になってくるでしょう。個別体制を整備するとき、キャリアカウンセラーが留学生に対応できなければ困ると思います。では、留学生対応するキャリアカウンセラーをわざわざ採用しないといけないのかというと、そんなことはありません。今現在、日本人に対応しているキャリアカウンセラーの方に少し知識を加えてあげるだけで、十分対応は可能です。これは最低限やらないといけません。さらに留学生の数が少ないのであれば、キャリアカウンセラーが対応した後、日本人向けの就活ガイダンスに流しこむということでも OK だと思います。大事なのは、始めの説明と個人相談体制の整備なのです。

次に、留学生を対象とした就職ガイダンスについてです。もう既に始めている学校も多いと思います。私もいろいろな学校に伺った際、今までどういうものをやっていたのか、どういうことをすればよいのかという相談を受けますが、よくある失敗事例をご紹介します (15 ページ)。日本人向けの就活ガイダンスを、対象をただ留学生に変えただけで、実施しましたというパターンです。これではやっていることになりません。ただ対象を変えただけでは意味がないのです。あとは留学生向けとして、日本人向けのガイダンスにプラスで在留資格のお話をしましたというケースもありますが、これも違います。そこが問題ではないのです。もちろん在留資格も大事ですが、それだけが全てではないということです。

これも多いケースですが、日本の就職活動の知識や情報だけを一方的に詰めこむがちです。スケジュールはこう、準備はこれと言われても、彼らはびんときません。優秀な大学であればあるほど、なめてかかる留学生が多くいます。自分は成績がいいから困るはずがない、スケジュールだけおさえておけば大丈夫だろうと考えるのです。しかし今、留学生の就職で 1 番問題になっているのは、就職活動やスケジュールを間違える学生ではありません。10 年前はたくさんいましたが、現在はインターネットなどが発達しているため、就職活動がいつ始まるのかわからない学生、私服で合同企業説明会に出てくる学生などはもう少なくなってきました。では何が問題かという、準備ができてないことが 1 番の問題です。やることとして 1 番大事なのは、日本の就職活動だけでなく、文化の違いをき

ちんと比較しながら説明するということです。この文化の違いを、なぜ違うのかということまで説明できると、採用基準の違いなどについても理解できると思います。例えば、日本は一括採用をしています。海外は通年採用をしているためスケジュール感が違います。また、採用試験や採用基準は、特に日本の文系はポテンシャル採用という考え方をしています。要は能力で判断されないということであり、評価基準が全く違うのです。採用方法についても、日本は就職ではなく就社といいますよね。ポジションを決めずに採用するのです。これも留学生から見たら、訳が分からないといいます。こういったところを、きちんと説明して理解させることが大事です。

私もよくやっているのは、実際に就職試験を彼らに体験させることです。できると思うならやってみなさいと、特に上位校の学生に対して言います。例えば筆記試験やエントリーシート、作文を実際にすぐ書いてくださいというようなことをやらせます。できないということをまず分からせて、何が必要かを気付かせることが大切です。あとは日本人学生と比べて、やはり就職活動の知識が少ないので、日本人と同じようなガイダンスを受けてもついていけません。ちょっと難易度を落とした説明が必要になってくるかと思います。

そして、企業側の思惑と留学生側の思惑に、どうしてズレが生じているのかまとめたのが、この図（16 ページ）です。まず企業は、留学生を採用するときに条件と評価する指標というものを持っています。条件というのは、例えば年齢です。新卒採用で対応できるような年齢かどうかなどがそれにあたります。あとは日本語能力や英語能力など、語学力がどのくらいのレベルで必要なのかということも条件です。また、国籍もあります。これは差別ではなく、先ほど挙げたように、企業がどこへ進出するか、取引するかによってその国の言語ができる人材、文化が分かる人材を採用したいというニーズは当然ありますので、国籍が条件に入ってくることもあります。

それから、企業が何で評価するのかということ、人柄や熱意、可能性、理系であれば専門性などで評価をします。一方で、留学生はどういう就職活動しているかということ、面接やエントリーシートで、一生懸命能力をアピールする留学生が多いです。ただ、既に決まっている条件なので「日本語能力これだけ頑張っただけ、こういうことができるようになりました」と言っても、条件として見られるのは N1 持っているか持っていないかだけの話です。成績がよくても、それは条件になっていないのです。残念ながら評価する指標にも入っていません。企業が求めているのは、人柄や可能性、熱意を、思考力や特性で表現してくださいということです。それでも留学生は能力や知識、スキルを一生懸命アピールしてしまう。ここが 1 番、ボタンを掛け違えているところです。この条件というのは最低限のものなので、クリアできているかどうかだけの話です。ここの思考力等については、留学生が今、最も足りない準備である自己分析や企業研究をきっちりやれば、能力は上がっていきます。どう自分をアピールするかという話なので、きちんと教育すれば伸ばせるのです。

教育機関からよく聞かれるのは、日本語能力の低い留学生の支援はどうしたらよいのか、30 歳以上で職歴がない留学生の支援はどうしたらよいのか、ネパールの学生の就職支援は

どうしたらよいのか、などです。これは究極の二択になりますが、条件に合わせるか、それとも条件に合う企業探すか、どちらかしかありません。条件に合わせるのであれば、在学期間中に、日本語能力を含めて条件にはまるまでブラッシュアップさせてあげるか、条件に合う企業を、頑張って大学側が汗かいて探しに行くのか、どちらかです。条件を満たしているのに就職できない留学生というのは何が駄目かという、自己分析、企業研究が完全に不足している、もしくは方法論を間違えていることが多いのかなと思います。

詳しく見ていくと、現場間の話になりますが、エントリーシートや面接時に企業側は 17 ページのとおり 3 段階で確認していきます。まずは、企業からの質問の意図が理解できているかというのが、1 番始めのポイントです。2 番目が企業の求める特性を持っているかどうか、3 番目がそれを理論的に説明できているかです。この 3 段階で企業はチェックしていきます。そのとき 1 番大事なのは、企業が聞きたい内容が含まれているかどうかです。具体的事例でいくと、志望動機です。なぜその会社なのか、どのようなスキルや特性を、どのように貢献できるのかを、エントリーシートなり面接なりで言わないといけません。それから、なぜその会社かについては、なぜ A 社ではなく B 社なのかという、究極のところまで突きつめないといけませんよね。これができていない留学生は、日本の就職活動の理解ができていません。ここから説明しないといけないのです。

次に、企業の求める特性を持っているかどうかについてです。企業が欲しい人材かどうか見分けるためには、企業が求める人材像にマッチしているのか、入社への熱意がどれほどあるのかが重要です。自分の可能性も含めて、こういったところをどのように表現していくのかという、まずは求める人材像にきちんと合っているのかどうか注目します。要は、積極的な人材を募集しているところに、私は真面目ですとアピールしても全然意味がないということです。また、入社前の熱意というのは、企業研究においてどれだけ汗かいて A 社と B 社の違いを見つけられたのかが問われます。汗かいた分が、熱意として評価されるのです。楽しく就職しようとする人を、なかなか企業は認めてくれません。こういったポイントがおさえられていない学生は、業界企業研究や自己分析が不足しているのかなと思います。

最後に、理論的に説明できているかどうかです。エピソードにオリジナリティーがあるか、構成がロジカルにまとめているのかが重要です。日本語能力においても、結果だけでなく、思考や特性についてアピールすべきです。よくエントリーシートで、学生時代に頑張ったことや自己 PR を書く欄に「日本語の勉強頑張りました」や「N1 取れました」と書く留学生が多くいます。しかしここでは、結果ではなくそこまでの過程を知りたいのです。どういう考えでどのような行動をしたのか。これができてない学生は、やはり自己分析が足りていません。こうして段階別で何が足りていないのか見てみると、やはり準備の段階において、業界企業研究と自己分析が非常に足りていないことがわかります。

私もいろいろな大学で個別のカウンセリングを行っていますが、あまり効果的ではありません。まずエントリーシートの添削をよく頼まれますが、内容を見てみるとそもそも質



問の意図が理解できていない人たちが多くいます。そうなった時には、日本の就職活動や採用基準の説明をしてあげます。その後、もう 1 度書いてもらいます。それでも企業の求める特性を理解できていなかったり、理論的に説明できていなかったりとなると今度は、自己分析や企業研究の方法論を提示します。それをやってからもう 1 度出してもらい、やっとここからエントリーシートの添削が開始できます。そのため、エントリーシートの添削をするのにも、2 回 3 回会って、やり直しもあり、説明もしながらやっていくとなると、非常にキャリアカウンセラーの人は疲弊します。昨年、これがすごく無駄だなと思い、マスで何とかできないかと考えたところ、自己分析、企業研究を自己学習できるようなワークブックの作成に至りました。

留学生に足りない部分というのは、やはり準備の部分です。自己分析、業界企業研究をどこまでやるかによって内定率や就職活動がうまくいくかどうかは変わってくると思います。結局これができていないと、大学関係者である皆さんの手間が増大する一方です。個別支援をやればやるほど、手間がどんどん増えてくることになります。あと必要なのは、内定獲得率を向上させるための取組です。ステップ 3 のところですが、内定獲得率を向上させる目的で支援事業をやるのであれば、結局、日本語能力の不足、就職活動の準備不足、進路決定の準備不足も含めて対応する必要があります。この部分は単純に、カリキュラムとして行うのが 1 番効果的です。

大学側としてガイダンスをしても、人が来ないのはなぜかと相談されることもあります。考えられるのは二つです。留学生に認知されていないか、質が低いのです。始めは小さいところからでも、質の良いものを継続していくことで、先輩から後輩へ口コミで広まっていきます。その流れをいかに我慢強く作れるかが壁になると思います。それを超越できるのは、キャリア教育についての授業として、きちんと彼らに理解できるようなものを提供することです。ここにはポイントが二つあって、まずキャリア教育については、基本的な日本の雇用環境に関する現状を含めて、留学生がキャリアを考える上で必要な材料をきちんと提供することです。そして、留学生のキャリア教育です。単純に、日本人向けの課程を留学生に取らせれば良いと考えている学校もありますが、そもそも彼らは持っているキャリア観が全く違います。そのため、日本人向けのものは、あまり大きな効果を得られません。

それとは別に大事なのは、就職支援を一方的にやることではなく、彼らがキャリアを自分たちで考えることです。特に最近、中国からの留学生は富裕層が多いので、はっきりとしたキャリアをイメージできていない人が多く見受けられます。目的意識も持っておらず、何のために日本へ来たのかよく分かっていません。そのため、なおさらこういった自分のキャリアについて考える時間をしっかり持たせることが必要になってくるのです。

あとはビジネス日本語のサポートについてです。最近よく聞かれますが、ビジネス日本語イコール待遇表現とビジネスマナーの教育ではありません。複合的な能力が必要です。この下 (18 ページ) に、アジア人材資金構想で出したビジネス日本語の定義を載せていま

すので、これができるようなカリキュラムが望ましいと思います。

最後になりますが、こちら(19ページ)は留学生を対象としたキャリア教育の事例です。こちらは私も関わっている、創価大学という東京・八王子の大学です。昨年から、留学生向けのキャリア教育をスタートしました。もともと日本人向けのキャリア教育はかなり充実していましたが、留学生も増えてきたということで留学生向けのキャリア教育をしっかりとやることになりました。やはりつまずいたのは就職率です。留学生が増えてきたときに、就職率の担保ができてないと入り口の戦略に影響が出てくるということです。そこで何を始めたかという、まず前期、後期のカリキュラムがありますが、前期で低学年向けのキャリア教育を行うことにしました。これは大学生活の4年間において何をしていくか計画を立てることを最終目標にしたもので、そのために必要な考える作業や議論を行う内容にしています。夏には2年生から3年生が参加できるような、単位化された留学生向けのインターンシップも開催しています。後期では、学部の3年生が対象です。前期と違い、後期は自己分析や企業研究だけでなく就職活動のテクニックまで踏まえたものです。日本で就職したいと思っている留学生を集めて、徹底的に知識やスキルを上げていくものを行っています。あとは今年からビジネス日本語も科目にして前期・後期で全学年取れるようにしており、支援事業と組み合わせたかたちをとっています。大事なのは、カリキュラムに落とし込んだ後もキャリアセンターと連携しながらきちんと支援事業をリンクさせるという、連結の部分です。

先日創価大学で私が授業をしていた際に驚いたのは、キャリアセンターの方々が必ず一緒に聴講していたことです。キャリアセンターでは、授業内容を踏まえて個別面談を取り入れています。留学生全員と個別にコンタクトを取っているのです。とても手間はかかりますが、これのおかげでキャリアセンターに来る留学生の数が圧倒的に増えたそうです。こういった連携が重要なのです。今年に入って、創価大学でも英語のキャリア科目を作り始めました。英語基準の学生も英語で受けられ、就職したい留学生に特化したキャリア教育とインターンシップ、ビジネス日本語教育をしています。教育と支援を連携しているということです。ひとつの事例として、ご参考にしていただきたいと思います。来週開催されるセミナーでは、この創価大学に来ていただいて、もう少し詳しく説明していく予定です。

最後に軽く計画の立て方についてご紹介させていただきます。留学生就職支援のために計画から始めるところが多いと思いますが、大事なのはまず何のためにやるのかという目的を確認しなければなりません。内定率をアップさせるのか、体系的に留学生の就職支援をしているというアリバイ作りのような考えでやるのかによって、状況が変わってくると思います。それから調査することも大事です。今、自学の留学生が何を思って生活しているのか、就職に対してどういうモチベーションを持っているのか。そもそも就職したい留学生はどれぐらいいるのか。それを踏まえた上で、計画を立てて実行していくことが、必要になってくるのかなと思います。それでは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。ご静聴ありがとうございました。