

令和3年度 全国キャリア教育・就職ガイダンス

外国人留学生のキャリア教育・就職支援についてのセッション

- ・テーマ：「教育機関に求められる外国人留学生就職支援の在り方」
 - ・講演者：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 氏
-

皆さんこんにちは、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。本日は、「教育機関に求められる外国人留学生就職支援の在り方」について講演を担当します。時間の制約がありますので重要な部分のみご説明させていただきます。

1

まずは自己紹介からさせていただきます。一般社団法人留学生支援ネットワークは日本に留学している留学生や教育機関、留学生を採用する企業を支援している団体であり、今年で設立8年目を迎えます。主な事業は、一つ目が留学生に特化した就職ナビである「留学生就職支援ネットワーク」の運営です。現在は全国約120校が加盟しており、毎年約3,800名の留学生と累計で約1,000社の企業が利用しています。2つ目は、教育機関へ就職支援ツールの無償提供も行っています。現在は、就職活動、ビジネス日本語、自己分析・企業研究の3冊を発行しています。3つ目は、留学生向け、企業向け、教育機関向けの講演を全国で年間200件程実施しています。その他、秋には、留学生の入口の支援ツールとして日本留学ポータルサイトをリリースする予定です。このような事業を公益的に実施している団体となります。

2

次に私自身はもともと、経済産業省・文部科学省の共催事業である「アジア人財資金構想」事業の全体のマネジメントに携わり、事業終了後に事業を継承する目的でこの一般社団法人留学生支援ネットワークを設立しました。

その後は、政府の主要外国人留学生事業を行いながら、留学生の就職支援・企業における外国人材採用促進のための啓発活動を行っています。また、近年は、これまでに蓄積した知見や経験をもとに、政府や自治体の政策立案のアドバイザーも務め、政府の外国人施策の会議体などでも提言を行っています。

講演実績についても、政府、自治体、経済団体、教育機関等が開催するセミナーや講座を年間200件以上実施しています。

それでは自己紹介はこれぐらいにして、本日の講演を行いたいと思います。

本日の内容

本日は、外国人採用市場の統計、コロナ禍での留学生市場、教育機関の留学生支援実施状況、留学生就職支援事例（支援体制の構築、実践力向上）の5つの内容について説明します。

1-1

それでは、外国人材採用市場の統計から説明します。

まず、雇用環境について、アンケート調査データを見ながら情報を共有していきます。

始めに新型コロナウイルス感染症による採用活動への影響について見ていきたいと思ます。この調査は、関東経済産業局が、2020年9月12日～10月8日に行ったアンケート調査となります。本来は全国規模のデータをご紹介したいのですが、コロナ禍の採用動向において外国人材を扱う全国規模の統計がなかったため、1都10県の企業のデータとなりますのでご注意ください。

新型コロナウイルス感染症による採用活動への影響を見ると37.6%の企業が「採用数を増加」または「予定どおりに進めている」と回答しています。一方で、24.3%の企業が「採用縮小」、「採用一時停止」、「中止」となっています。業種でみると「メーカー」や「情報通信・メディア」、「建設・不動産」、「運輸・倉庫」などが平均値より高い一方で、「宿泊・ホテル」、「飲食・フード」については、40%以上が「採用縮小」、「採用一時停止」、「中止」となっており業界ごとに影響の大きさが変わる結果となっています。

1-2

次に、同じ調査データの高度外国人材の採用実績を見ると、全体では13.6%が外国人採用をしたことがあると回答していますが、まだまだ少ないのが現状です。業種別では、「メーカー」や「情報通信・メディア」、「宿泊・ホテル」については、採用実績が多いことがわかります。

1-3

次に、同じ調査データの高度外国人材の採用意向を見ると、33.1%の企業が積極的に採用したい、よい人が入れれば採用したいと回答しており、潜在的なニーズは高いと考えます。業種別では、「メーカー」や「情報通信・メディア」、「宿泊・ホテル」、「飲食・フード」にニーズがあるようです。

2-1

次にコロナ禍での留学生採用市場について説明します。

企業側の採用活動については、コロナ禍において3つのパターンに分けられます。

一つ目は、経営状況の悪化により採用活動を停止した企業です。

二つ目は、海外関係業務（インバウンドや海外進出）が完全に停止したため、外国人留学生採用から日本人学生の採用にシフトチェンジした企業です。

三つ目は、将来の人材戦略上、採用ハードルを上げ、これまで採用できなかったワンランク上の学生を日本人学生、外国人留学生問わず採用活動を継続するというものです。

このような状況下で、外国人留学生の内定獲得のハードルは以前と比べ、間違いなく高くなったといえます。

2-2

次にコロナ禍での留学生の就職支援における課題については、留学生の就職活動状況の動向把握がより困難になっています。原因は、対面式でのイベント開催ができなくなり支援部署の利用者の減少や、大学全体の学生通知が増加し、メールなどの情報認識が弱まっているという点です。二つ目は、留学生の就職活動へのモチベーション管理です。授業のオンライン化に伴う課題増加による学生の学業負担の増大や学生への接点が少なくなることによ

り、「何となく就職活動をあきらめる」学生が増加している傾向があります。三つ目は、より多くの活動量・高度な採用試験への対応です。外国人積極採用企業が少なくなる中、日本人と競争するための知識と活動量が求められる中で、競争に勝ち残るための自分に合った企業探しや企業研究の質・量が求められています。

2-3

次にコロナ禍での留学生の就職支援における対策について説明します。コロナ禍において対面式での授業運営が昨年と比べ増えてきたものの、多くの大学で未だオンライン式での授業の実施が多くを占めている状況です。その中で、まずは、留学生の就職活動状況の動向把握を行い、支援すべき学生の母集団を把握することが重要となります。これは、大学全体の課題として捉え、教員を含めた協力関係の構築が必要です。また、留学生の就職活動へのモチベーション管理については、後ほど具体的な事例を説明しますが、集合型のイベントから個人の支援までのつなぎを工夫する必要があります。最後に、より多くの活動量・高度な採用試験への対応です。先程説明した通り、留学生の就職環境は厳しくなっており、これまで以上の就職活動の量や質が問われてきます。これまで実施してきた留学生向けの就職支援を基礎習得から実戦形式へ一歩踏み込んだ支援とする必要があります。

3 次に現在の教育機関の留学生支援実施状況について説明します。

3-1

大学における留学生支援の動向調査について現状について説明をします。この調査は、関東経済産業局が、2020年12月22日～2021年1月26日に行った1都10県の関東甲信越の大学のアンケート調査となります。

大学における留学生向け就職支援実施状況については、「日本の就職活動の流れやスケジュールなどの仕組みのガイダンス」は72%の大学が実施しており、「企業研究・企業情報の入手の機会提供」が57.3%、「関係部署との連携」が54%、「ビジネスマナーなどの講座」が40%となっています。他の取組についても20～30%と留学生向けの就職支援を行う大学はこの10年で増加傾向にあります。

3-2

一方で留学生への就職支援事業を実施していない理由としては、日本語支援以外は、留学生の規模から日本人学生向けの取組と併用しているという大学が60～70%を占めています。

4

ここからは、具体的に留学生の就職支援において教育機関が実施している事例を支援体制の構築と実践力向上の観点から2つご紹介していきたいと思います。

4-1

まずは、プラットフォームを利用した支援体制構築の事例です。先ほど教育機関のアンケート調査でも留学生の就職支援を行っている大学は増えているものの、「ガイダンスに学生が集まらない」、「個別の支援まで行きつく学生が少ない」等、集客についての悩みを抱えてい

る大学が多いと思います。

支援事業を適切に行うためには、準備の必要性の理解から、スタートガイダンスの周知、連続性のある支援、個別相談などフォローの循環を構築し、最終的に個別支援の利用者を増やしていくことが内定率向上につながります。もちろんこの循環の中で、当然、講座の質の担保や集客の方法は重要となるのですが、今回は仕組みの構築の話を中心にしていきます。先ほどの循環の流れを、より具体的なタスクにしたものが右の図になります。

就職支援の流れは、入学時のガイダンスから就職対象年次のスタートガイダンス（就職活動の総論）、準備ガイダンス（就職活動の準備・試験対策）、個別相談（カウンセリング）という4つの支援に分けられます。この①から④の流れを効率的・効果的に構築する方法としてWEBによる就職支援プラットフォームを利用する方法があります。プラットフォームの機能としては、掲示板（有益な情報を掲示する機能）、就職活動の基礎の動画や教材視聴、学生告知（学生メールの蓄積するDB機能やメールを自動送信する機能）この3つが必要となります。これは新たに費用をかけて構築するというのではなく、おそらく多くの大学で教育支援システム（例えばMoodleやBlackboard、manabaなどのLMS）を導入していると思います。そのシステム内に構築することで簡単に構築が可能となります。

4-2

プラットフォーム構築の効果として、就職活動への意識が高い学生の母集団を形成（就職希望者の把握）が可能となります。また、プラットフォームにLMSを利用することでメールの確認率が高まる点と就職意欲のある学生を蓄積することにより安定したイベント集客が可能となります。また、就職活動の基礎をアーカイブ化することで就職活動に対する知識レベルを均一化することが可能となります。先ほど、今後の留学生支援は活動量と質が求められると説明しましたが、e-learningの等の補助教材を利用することにより、集団で行う支援と個別で行う支援の棲み分けが可能となり、個別相談において、より高いスキルや知識を得る支援を行うことが可能となります。

5-1

次に紹介するのは実践力向上の事例です。先ほど、留学生向けの就職支援を基礎習得から実践形式へ踏み込んだ支援が必要と説明しましたが、その具体的な事例がオンキャンパスインターンシップという取り組みです。このオンキャンパスインターンシップは、就職活動の基礎的な理解から一歩進んで就職活動の実践的な行動を体験していくというプログラムで、企業研究から会社説明会までの一連の流れを体験するとともに、企業の課題解決のグループワークを通じてグループディスカッション・ケース面接対策、ジェネリックスキルの育成を行うことにより自律的に就職活動に向けて行動できるようになることを目的としたプログラムとなります。

5-2

具体的な企業の課題は、左側が、広告業界の企業で売上を2倍にするためにマーケティングとしてなにをする？という課題になります。右側は、IT業界の企業で現在のコロナ禍において、大学における教育の効果や効率（学生の満足度）を上げるためにITを利用した仕組み

を提案せよという英語での実施事例です。それぞれのプレゼンテーションの資料については、実際に学生が提案した資料となります。

5-3

学生側の感想として、企業に対して視野を広げることができ、とても学びになりました。実際の企業説明会に参加できてよかったと思います。ワークショップを通じて実際と似ているグループワークも体験しました。自分の能力をもう一度見直します。就職活動の中で、中小企業の場合は、目に止まらないことや情報が少ないことがあると思います。そのため、今回のように集中して1つの企業を知ることができたのはよかったです。等の効果がありました。

最後に、留学生の就職支援は多くの大学で最低限のガイダンスが実施されるようになりましたが、今回のコロナウィルス感染症により、就職支援部署の利用率の向上や留学生向けの就職支援を基礎習得から実戦形式へと踏み込んだ支援が必要となり、次のステージに向かう時期に来ていると考えます。留学生の就職支援は各大学で規模や環境が変わるため、最適な取組を見つけるまでトライ&エラーを繰り返しながら長い時間をかけて作り上げていくこととなります。今回のセミナーが現状の問題の把握や改善のきっかけとなれば幸いです。ご清聴ありがとうございました。

(了)