

令和4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パネルディスカッション

- ・テーマ：「コロナ禍における外国人留学生就職支援について」
- ・モデレーター：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
- ・パネリスト：
 - (大学) 信州大学 国際部 国際企画課 コーディネーター 胡桃澤 宏行
 - (大学) 環太平洋大学 キャリアセンター 企業等就職支援室 唐木 義子
 - (元留学生) 信州大学卒業者 WONG ZHENYAU (ウォン・ツンヤオ)
 - (元留学生) 環太平洋大学卒業者 NGUYEN ANH TUAN (グエン・アイン・トゥアン)

※敬称略

久保田 皆さん、こんにちは。令和4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におきまして、本日は教育機関と、元留学生の4名をお招きして、「コロナ禍における外国人留学生就職支援について」というテーマでパネルディスカッションを実施していきたいと思っております。最後までご視聴いただくと幸いです。

本日のパネルディスカッションの進行を務め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事務局長、久保田学です。よろしくお願いいたします。

それでは初めに、パネリストの4名をご紹介します。まず初めに、信州大学国際部国際企画課コーディネーター、胡桃澤宏行様です。

胡桃澤 胡桃澤です。本日はよろしくお願いいたします。

久保田 次に、信州大学経法学部応用経済学科を2020年3月に卒業した、マレーシア出身の、ホクト株式会社第2営業部東京営業第1課、ウォン・ツンヤオさんです。

ウォン ウォンです。本日はよろしくお願いいたします。

久保田 次に環太平洋大学キャリアセンター企業等就職支援室、唐木義子様です。

唐木 唐木です。よろしくお願いいたします。

久保田 最後に環太平洋大学次世代教育学部国際教育学科を2018年9月に卒業した、ベトナム出身の、株式会社キャリアプランニング海外人材担当、グエン・アイン・トゥアンさん

です。

グエン トゥアンです。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

久保田 それでは早速、進めさせていただきます。支援の仕組みを考える上で、それぞれの大学の留学生規模や学系などを説明していただいた上で、具体的な事例の共有を行いたいと考えています。まずはそれぞれの大学の概要について教えてください。信州大学の胡桃澤様からよろしくお願いします。

胡桃澤 信州大学は長野県に五つのキャンパスを置く大学です。信州大学は日本の真ん中にあるような大学で、長野市に教育学部、工学部、上田市に繊維学部、伊那市に農学部、松本市には医学部、人文・経法学部（理学部）とこんな感じで本部がございまして、緑の多い大学ということになります。

留学生は、2021年度は交換留学生が来ませんでしたので、受け入れ数は313人、通常なら（コロナ前は）交換留学生を入れると大体370人ぐらいの学生がおります。国別でいいますと、中国が一番多くて145人、韓国47人、ベトナム43人と続くわけです。今は交換留学生、インターネットで勉強している学生も入りだしましたので、数が増えているということです。

就職状況について報告しますと、留学生就職促進プログラムが2017年に始まりまして、2021年までやりましたが、その間155名の就職がありまして、その中の何人かが長野県内に就職をしました。これは信州大学オンリーのデータになります。以上です。

久保田 長野県内に就職している学生さんも一定数いるということで、素晴らしい取組だと思います。続いて、環太平洋大学の唐木様、よろしくお願いします。

唐木 環太平洋大学キャリアセンターの唐木です。本学は新しい大学で、1990年にニュージーランドで初の私立大学として設立されました。17年後の2007年に日本の岡山県に設立され、二つの大学で学ぶことができる大学になっております。創立者は、学校法人創志学園理事長大橋博で、どこにもない大学を造ろうと目指し、開学いたしました。基本理念は、教育とスポーツの融合であり、日本人については中四国唯一の体育大学となっております。開学から今年3月の卒業生で、12期生が卒業しました。留学生については2013年から1期生の入学が始まり、3月に5期生が卒業いたしました。私自身は、1期生が3期生になる年に入職し、1期生の就職支援から関わっております。

学生総数は3079人。体育学部、経済経営学部、次世代教育学部の3学部5学科にまたがります。そのうち留学生は、約10パーセント弱の287人在籍しておりまして、13カ国の国や地域から来た留学生が、岡山県のキャンパスで学んでおります。ベトナムからの留学生が

非常に多い大学で、英語が得意な学生が多い大学となっております。

最後に、留学生の就職状況ですが、留学生の卒業後の進路は、2017年9月卒業の1期生から2021年3月卒業の4期生までの232人において165人が日本で就職を実現しています。卒業生全体の71パーセントが日本全国で暮らし、日本企業の中で活躍しております。母国就職についても、14人から就職できたという報告を受けております。以上となります。

久保田 71パーセント、非常に高い就職率という感触を受けました。その辺りの秘訣について、また聞いていきたいと思えます。それでは、次にそれぞれの大学の元留学生にお話を聞きたいと思えます。皆さんが在学中に行った日本の就職活動の活動内容について、教えてもらいたいと思えます。まずはウォンさんからお願いします。

ウォン 私が行った就職活動の内容ですけれども、簡単に数だけでいいますと、まずプレエントリーが21社、会社説明会が15社、ESを出したのが10社ほど、面接が8社ほどで、最後に内定が2社でした。以上です。

久保田 一般的な平均的なエントリー数で、面接を受けた数、内定を受けた数、日本人も大体これぐらいが相場観かなというところですね。その中で、就職活動で特に苦労したことはなんでしょう？

ウォン 一番苦労したのが、やっぱりモチベーションの維持だと思っております。特に就職活動が本格的に始まったのが大学3年生の終わりからだと思いますが、私も周りの皆さんと同じぐらいのタイミングで始まって、やっぱり最初は全くうまくいかず、自分が志望していた企業にもほとんど落とされてしまい、滑り止めで受かった会社ももちろんあるのですが、そうやって失敗が積み重なっていくうちに、自分のことも正直、否定するようにはなっていました。周りの同級生が順調に決まってくると、モチベーションの立て直しと、気持ちの整理といえますか、特に周りとは比べない、落ちても気にしないっていうのが、気持ちの整理に関しては苦労しました。以上です。

久保田 同じ質問をトゥアンさんにも聞きたいと思えます。トゥアンさんはどうでしたか。

グエン 私は一番最初的时候、あまり分からなくて、とにかくプレエントリーをたくさんしました。100社ぐらいプレエントリーをして、その後、30社か40社ぐらいの説明に参加しまして、その後には本当のエントリーは20社ぐらいで、本当に面接を受けたのが12社で、最終的に4社の内定をいただくことができました。

久保田 始めのプレエントリーは多いほうかなと思いましたが、その後は順調で、確率もす

ごくいいですね。エントリーを出して、半分以上面接を受けられて、内定も4社となると、平均よりちょっと多いかなという感じですね。同じ質問で、トゥアンさんの日本の就職活動で苦勞した部分はなんですか。

グエン 留学生は苦勞したことが多いと思うのですが、自分にとって一番苦勞したのが、時間と心理的なセルフコントロールです。アルバイトと面接の時間の両立等も難しかったです。例えば、アルバイトをして急に休むと迷惑を掛けますし、柔軟な日程の調整もあるので、そういうところが難しかったです。その後、例えば、選考を受けたらまた不合格とか、うまくいかないこともたくさんあって、長距離の移動などもあって、そのときによく感じたのが孤独感です。やめようかなと何回も思ったことがあるのですが、日本人の学生も同じかもしれませんが、就職活動は常に自分との戦いだと思いますので、心理的なところを自分でコントロールするのが、とても苦勞しました。

久保田 お二人に聞いていて意外だったのが、日本の就職のテクニカルな部分で苦勞したというより、メンタルな部分で苦勞したということですね。お二人とも共通していたかと思いますが、僕もいろいろな学生さんに日本の就職活動を教えるときに、日本の就職活動は落ちて当たり前だからねという話は一番初めのセミナー等で伝えるのですが、当事者になって落ちたらやっぱりへこみますよね。その中でお二人にもう一つお伺いしたいのですが、メンタル的にちょっと弱ったときに、これは助かったとか、立ち直るきっかけというのはあったのか、聞いてみてもいいですか。ウォンさん、どうですか。

ウォン 私は、今日も出てくださっている胡桃澤さんから、気持ちの整理など、結構助けてもらって、落ちたら次どうしましょうかみたいなことを、かなり示していただきました。例えば、落ちたら次はどこの企業にチャレンジしましょうかみたいな場面で、かなりいろいろ教えていただいたので、そこは結構、助かったところです。

久保田 トゥアンさんはどうですか。

グエン 私も唐木先生と、ものすごく報連相ができていて、例えば、その時に本当にいつもこういうふうにしましょうとかアドバイスしていただいていたので、そこはとても助かりました。しばらくして、自分が就活して落ちて、メンタルが弱っているというのが当たり前というのを分かってきたのです。自分が日本で就職する目的は何なのかをよく思い出して、その基準をいつも頭の中に入れて頑張っていました。

久保田 お二人に共通しているのは、支援してくれる人がいた、その力が大きいということです。それでは次に、そんな皆さんたちの就職活動を支援してくださった教育機関の皆様

に、実際に、留学生向けの就職支援について、それぞれの学校でこういった取組をしているのか、少し具体的にお伺いしたいと思います。信州大学の胡桃澤様からよろしく申し上げます。

胡桃澤 私どもは、2017年から金沢大学と留学生就職促進プログラムを始めておりまして、特色としては合宿型キャリア教育です。私どもは5カ所にキャンパスがあり、そこに留学生がばらばらにおりますが、合宿で1カ所に集めて留学生の就職の勉強をします。これは夏と春に行います。

夏は就職概論を重点的に勉強します。就職概論というのは、日本に就職するのはどういうことかということ、様々なキャリア教育、日本へ就職するための心構えなどを勉強します。春には、エントリーシートと履歴書の書き方、グループの模擬面接などを練習します。これはグループディスカッションの中の面接指導なのですが、実践的な練習や授業を行います。

合宿型キャリア教育の中で企業に行きます。実際に長野県内の2社ぐらいの企業の見学に行って、留学生の先輩社員との面談をします。中にはお給料は高いですかといった質問をする学生もいますけれど、そういう話からいろいろな悩み事等を直接話して、夏に2社、春にも2社の工場見学をします。

もう一つはキャリア教育で、大学に企業から講師を招いて勉強をする講義がございます。E社の人事の担当者の講義、S社という世界的に大きな銀行の会長さんの講義、M社の講義等です。

合宿的なキャリア教育の中では、いしかわ金沢学、ながの信州学という授業をしています。これは、その地域、長野県、石川県の文化を勉強して、どういう形で産業が発展してきた今があるかというような勉強をさせて、皆さんに地元の企業を紹介しています。これは石川県の糸を紡ぐ企業ですね。それから、長野県、諏訪にあるオルゴールの会社の企業。今は精密工業の大きな企業になっております。それから、長野県、岡谷にあります製糸産業。その産業がどういうふうになくなって、今につながっているか、そういう勉強をさせて、留学生に今の長野県内の企業を紹介するという授業を特別にやっております。以上です。

久保田 この授業は、文部科学省の留学生促進プログラムの中で、2017年から2022年の3月まで、全国12拠点で採択され実施していたプログラムで、それを信州大学と金沢大学でコンソーシアムを組んで受託されて運営していたということなのですが、僕から2点お伺いします。一つ目は、合宿は何日間ぐらいでされているのですか。

胡桃澤 1泊2日で、授業は大体5時間、見学は2時間を二つという形でやっています。

久保田 二つ目は、キャリア教育のほうで、企業様の講師の派遣を受けているようですが、これはやはり地元の企業の方が多いのですか。

胡桃澤 地元の企業の担当者、または専門家の方と、他に東京のほうから来ていただいている講師の方もおります。

久保田 先ほど、信州大学では、37名のうち13名が長野県内に就職しているとお話がありましたが、地元の文化等を、企業を経由して伝えていくことで、地元就職する割合も高くなっているのかなという印象を受けました。続いて、環太平洋大学の唐木様、お願いいたします。

唐木 本学では、1年次から3年次までのキャリア系の授業を、全学部、全学科の学生が集まり、必修科目として履修しております。その中で、1、2年生は日本人、留学生ともに、基本的に同じ授業を聞きますが、3年生からはキャリアデザインとして、日本人は、教員を目指す人、公務員を目指す人、医療人を目指す人、企業で就職をする人というふうに分かれて、さらに企業就職を目指す人の中から、日本人と留学生に分かれて、より細かい専門的な学習を進めております。留学生だけが集まる「留学生キャリア教育」が3年生から始まり、後期授業が終了するまでに何を達成したいかという、「自分の進路に向かって自走できる留学生になる」を目標としています。そのために前期では日本就職だけではなく、院進学や母国就職、また、日本の企業に就職してから院進学する、その後起業するなどの経験をした先輩から話を聞き、自分の可能性を広げることを促しています。また、自己分析を深め、自分のキャリアアンカーについて考える授業を展開しております。夏には日本企業においてインターンシップを経験する留学生が多く、日本企業や仕事への理解を深めております。後期では比較的、就活対策の部分が強くなるのですが、企業研究の方法を学び、実際の面接を2週にわたって経験するなど、実践的な就職活動を身に付けております。

本学の取組には、ポイントが三つございます。一つ目は、留学生が全員集まる必修科目として授業が展開できているということ。二つ目は、学科の先生とキャリアセンターが協力し、今現在、1、2年生で留学生に関わる先生、例えば、日本語の先生や日本の伝統文化を教える先生と、キャリアセンターがコラボすることで、日本語力を把握した上でキャリア教育ができるということ。三つ目は、一つ目と二つ目の相乗効果の結果、3年生の授業の後、4年生になったときに帰国や進学者についてもキャリアセンターとの関わりを強く持ってくれるというところです。

具体的に留学生の就活支援としてはどのようなことをしているかという、より多くのチャンスを作るために、大学からバスを出して、大阪の領事館の面接や留学生フェアに行き、企業と出会うチャンスを増やしています。その情報を留学生が見られる SNS にアップすることで、「先輩たちがこう動いているから、私たちも来年こう動くのだ」というような、就職活動の定例化をし、留学生にとっても分かりやすい就職活動を目指し支援してきました。日本人も含めた全学生に向けた学内イベントについても、留学生はただ参加するだけでは

なくて、例えば、司会は留学生が担当するなど、留学生の役割や場所を確実に作ることで、日本人とコラボして就職活動ができるようにしています。

この2年間はコロナ禍で、これまで行っていたイベントをオンラインで実施するなど、工夫をこらし実施いたしました。2022年卒業生対象の学内オンライン企業説明会では、参加企業70社のうち、留学生の採用を考える企業39社に参加いただきました。また、去年の4月以降、学内の個別説明会というのをオンラインや対面で行っているのですが、留学生の採用を考える企業43社にお願いをいたしまして、延べ185人の留学生が参加し、その説明会をきっかけに内定をもらうことができました。以上となります。

久保田 体系化されたしっかりした取組という印象を受けました。特にうらやましいと思ったのは、僕もいろんな大学で留学生向けのキャリア教育の講師をやっていますが、必修化されていることですね。これなかなか全国でも聞いたことがないと思います。どうしてもキャリア科目って選択科目の位置付けになってくると思うのですが、それが必修化されていることで、全員に対して、留学生の進路、母国に帰国する、日本国内で就職する、起業する、進学する等をきちんとフォローしているところがすごいなと思いました。そしてキャリアセンターの実際の合同企業説明会などで、きっちりと就職する学生さんのケアをしていく。教育の部分と支援の部分がうまく連動しているという印象を受けました。先ほど、留学生採用企業が40社前後あったかと思いますが、これは割合的に岡山県内が多いのですか、それとも近畿圏とか東京圏の企業なんかも参加されたりするのですか。

唐木 学内合同企業説明会の70社は極力、県外の企業様を主に集めております。学内の個別説明会では、逆に岡山県内の企業様に来ていただくというような形にしておりました。

久保田 住み分けをしているのですね。それも面白いですね。各学校の支援の取組の概要が大枠理解できたところで、今度は、逆に大学側が実施している取組に対して、受益者となる元留学生の意見を聞いてみたいと思います。在学しているとき、大学の支援や授業で利用したサービスや、役に立った点、こんな支援がすごく役に立ちましたよというのを伺いたいと思います。それではまず、ウォンさんからよろしいですか。

ウォン 私が大学生のとき受けた支援でいいますと、まず、留学生就職促進プログラムに参加し、外部の講師の方が来てくださり、そこでエントリーシートの書き方やビジネス日本語、面接の練習などいろいろ受けさせていただきました。合宿型キャリア教育にも参加させていただき、集中的に就活に関していろいろ勉強させていただいたので、そこはかなり役に立ったかなと思っています。結果的には面接の時に自分としてはかなり自信が付いて、自己PRの仕方もちょうど理解できて、面接を受けたところは、一次面接は問題なく受かることができたかなという印象です。以上です。

久保田 トゥアンさんはいかがですか。

グエン 私の出身の大学では、いろいろな活動がありまして、その中で役に立ったサービスは六つあります。一つ目は、キャリアデザインという授業で留学生と日本人の学生の考え方の相違点を教えていただき、就職活動の習慣や、こういうルールでやっていくなど、とにかく異文化を知り、就職するときにも困らないようにいろいろな知識を教えていただいたことです。とても助かっています。

二つ目は、大学の先生だけでなく、大学以外の社会人の方も学校に来ていただいて、学校だけだったらこういう話しか聞けませんが、社会人の方だったらたくさん話が聞けるので、そういうチャンスも与えていただいたことです。三つ目は、面接の練習ですね。ここはとても助かったと思っています。例えば、大学の先生だけではなくて、外部の方も呼んでいただいて、面接の練習をさせていただきました。面接の練習を通して、自分の緊張感のコントロールの仕方も勉強できますし、それから面接した後もフィードバックをしていただいて、その後また再挑戦して、いろいろな経験をさせていただいたことが、とても助かったと思います。

四つ目は、キャリアセンターの存在ですね。就活について相談したいことがあっても、自分のコミュニティだけだと情報があまり多くないですが、キャリアセンターに行ったらとにかく情報をたくさん与えてくれます。それから、面談や指導していただく先生にもよく相談し、面接に行ったらこういう結果になりましたなど、報連相という習慣付けもできましたので、就職したあとも困らないようになりました。

五つ目は、私のゼミです。いろいろな活動がありまして、例えば、イベントやグループワーク、プレゼンテーション、それからイベントの運営などもさせていただきました。日本人と一緒にそういう企画をして、実践することで、採用選考のときもイベントやプレゼンテーションがあっても困らなかったです。最後は、県外のバスツアーです。留学生だったらなかなか県外に行くことが難しい方もいると思いますが、そういうチャンスを与えていただき多くの企業と出会うことができました。以上です。

久保田 盛りだくさんな内容ですが、学校がやっていることがきちんと学生に評価されているところがよかったですと思います。今度は、逆に大学側のほうにお伺いしたいのですが、大学側として、この支援は留学生に対してすごく効果的だったと思えるような授業はどんなものか、教えていただけますか。まず、信州大学の胡桃澤様、お願いします。

胡桃澤 私どもでは昨年から、実践面接研修会というのを始めていまして、丸1日やります。これは実際の面接の場所を借りて、先生は実際に大きな企業の人事をされた方のOBを4人から5人招いて、グループディスカッション、個人面接、グループ面接ということで、

時間を変えてロールプレイングで実施し、すごく緊張する面接になっています。中にはガクガクするような緊張感が漂う面接もあり、それを1年に一回、丸1日やるのです。留学生の方々は、本番で緊張しますよね。皆さん緊張しますが、留学生は特に、自分が言っていることが相手に分かってもらえるだろうか、ということで緊張するらしいのですが、実践面接研修会をやることによって、自信を持って面接に行けると聞いています。以上です。

久保田 これは1日やるということですが、学生さんが受けるのは大体グループディスカッションと、グループ面接だと思いますが、グループ面接だと、一人あたり何回もやりますか、それとも一回ずつですか。

胡桃澤 グループ面接は一回になります。個人面接は手を挙げた人だけしかできません。全部で50人ぐらい参加しますので、一人ずつやっていたらできませんので、私にやらせてくださいという方をやって、あとは見学者が周りにいるという形になりますね。

久保田 分かりました。今度は環太平洋大学の唐木様、同じ質問でお願いします。

唐木 どの授業、どのサービスがというわけではないのですが、3年生のときに30回、毎週私と顔を合わせることです。トゥアンさんの時代は、留学生が40人、50人ぐらいしかいなかったのですが、今現在は100人近くいらっしゃるの、私も、3年生のスタート時点ではほとんど誰が誰か分からない状態でスタートします。しかし、前期後期ずっと授業をすることで、少しずつ親しくなっていき、私はみんなの先生ですが、彼らにとっては私1人なので、私以上に彼らは私に対して印象を残してくれます。なので、4年生で、実際に就職活動が始まった時に、「バスツアーがあるからやるよ」「これこれをやるよ」と言うと、勝手に付いてきてくれる学生がすごく増えて、そこがやはりよかったかなと思います。

今日来てくれているトゥアンさんのように、積極的な人は、どこに行っても積極的にやれると思いますが、そのような方ばかりではないのですね。なかなかやるべき時期に動けなくて、やらないともう危険な時期になって、どうしよう！となった時に、どこに相談するかとなると、私のほうにいったん連絡が入りますので、そこでその方に、そのタイミングで適した支援ができるということです。困った時はキャリアセンターに相談するという道筋を、留学生が何となく心の底で持ってくれているので、そこが、本学が留学生の最終的な進路を全員把握できることにつながっているのではないかと思います。以上です。

久保田 僕も最近、究極、一人一人とどれだけ人間関係を構築できるかが、そのまま内定率に直結していくのかなと思っているのですが、大学の中でキャリアセンターというセクションは、学生が使ってくれたら助けますというスタンスになっているところが多いので、頻りに利用する学生さんは状況も詳しく分かるし、支援もできるのですが、そこに来てくれな

いと支援できないというジレンマがありますよね。その中で、キャリア教育で全員、集まることできる。人数が増えてくると、一人一人、講師側から覚えるのも、なかなか難しい部分もあるのですが、そういった機会があるだけでも、変わってくるのかなというところはありますね。

それでは、ここから話を展開して、現在のコロナ禍における支援について議論を進めていきたいと思います。各大学にお伺いする前に、現在の状況を共有させていただき、その後に各大学の支援、取組についてお伺いできればと思います。それではまず現在の状況です。関東経済産業局で、2021年の6月から7月に取ったアンケート調査で、企業向けに約4000社、調査を行った結果を、まず初めに見てもらいます。

一つ目が、人材の充足状況です。約60パーセントの企業が、人材の充足不足と回答しており、特に教育・研究、情報通信・メディア、建設・不動産、この辺りが7割近く、特に充足不足を感じていると回答しています。次に、新型コロナウイルス感染症の拡大によって、採用活動がどう影響したかです。ちょうどこれが2021年の6月、7月ぐらいなので、2021年3月卒の学生向けにどうだったかというところ、採用数を増加させる、予定どおり進めているところが、大体50パーセントを超えています。その前の年もデータを取りましたが、そのときに比べると16パーセントぐらい、予定どおり進めるところが増えているので、間違いなく企業の採用活動は、去年より今年と順調に回復はしてきているかと思います。特にメーカー、情報通信・メディア、建設・不動産、運輸・倉庫、この辺りが平均値よりちょっと多めに予定どおり進めたり、採用を拡大したりした傾向があるのかと。一方で、インバウンドの事業者、宿泊・ホテルや、飲食・フードは、予定どおり進めるという企業が2割ぐらいしかなくて、4割近くが採用縮小をしたり、一時的に見合わせたり、やめたりというところ です。

今度は高度外国人材です。留学生は、高度外国人材の卵と言われていますが、実際に高度外国人材の採用需要が企業からどれぐらいあるのかを見ていくと、積極的に採用したいところはまだまだ少ないのが現状で、数パーセントしかない。いい人がいれば採用するということは、大体平均3割ぐらい。業種によって、メーカー、情報通信・メディア、宿泊・ホテル、こういったところは平均値より高い。特に宿泊・ホテル等は、5割以上がいい人がいれば採用するといったところです。これが今の留学生を含めた外国人の現状なのかなと思います。

まとめると、コロナ禍での企業における外国人材の採用活動は、企業がそもそも採用目的によって採用条件や環境の変化の影響を受けやすくなっているということです。企業が外国人留学生を採用する目的は、大きく4種類に分けられると思います。一つが、留学生の語学力や、外国人材特有のスキルを求める採用。特に海外関係業務、先ほどのインバウンドや、日本企業の海外進出も、今は入国制限なんかがあって自由に移動がしづらい環境があるので、海外に進出する計画も一時停止している企業が多い。これに関しては、外国人留学生の

採用マインドが低くなっているところですね。

一方で、国籍不問の採用やダイバーシティでの採用、特に大手の企業が多くなると思いますが、これについてはコロナによって採用活動がオンライン化されたことが影響しています。これまで特に地方からだとして、日本人も留学生も含めてなかなか交通費や費用面の関係で、東京や大都市圏で就職活動ができなかった学生が多かったと思います。特に留学生は地方から都市部への就職活動が難しかったところが、オンライン化されたことで場所の影響を受けなくなった。そうするとどうなるかというと、国籍不問採用、ダイバーシティ採用をやっているような人気企業は、競争倍率が上がってきますね。企業は採用ハードルをワンランク上げて、よりいい学生さんを採用する活動になってくるので、外国人材側から見たら、ハードルがワンランク上がってしまったというところがありますね。

最後が人手不足です。先ほどの人材の充足状況を見ると、人手不足の業種もあります。従来の技術、人文知識、国際業務での採用から、特定技能の採用にシフトしている企業が増えてきているということですね。これが全体的な企業の外国人採用活動の現状です。一つ言えるのは、留学生の内定獲得のハードルは、間違いなく今、高くなっている。

その中で留学生支援における課題は何があるかというと、留学生の就職活動の状況の動向把握が困難になっていること。これはキャリアセンター等でオンライン式のイベント開催が増えているので、支援部署の利用者が減少して、特にコロナ当初、今もそうですが、結局、対面で会えないことから、メールでの学生通知がすごく増えましたよね。僕も教員をやっていますが、毎日、1日につき半端ない量のメールが来る。そうすると、メールをだんだん読まなくなってきて、情報認識の低下が起こる。あとは、先ほど元留学生からお話がありましたが、留学生の就職活動へのモチベーション管理が難しくなっていることですね。

試験のテクニク的な部分ですと、ハードルが間違いなく上がっているの、より多くの活動量や、高度な採用試験への対応が求められてくる。競争に勝ち残るために、自分に合った企業探し、企業研究、自分がどこの企業を受けたいのかという選択が、ますます難しくなっている現状があるかと思えます。

では、各大学のコロナ禍での留学生の就職支援の課題と対策について、お伺いしていきたいと思えます。信州大学の胡桃澤様、いかがでしょう？

胡桃澤 コロナ禍で、金銭面や色々なことで苦しい留学生に対しては大学のほうもある程度の支援を考えています。コロナ禍でオンライン面接が増えてきていますが、オンラインですと、どういうふうに自分が見えるか、どういうふうに相手に対して映っているのか、意見をどういうふうに相手が理解してくれるのかということが気になりますよね。面接の前にオンラインで私と一回、面接をします。そうすると、シチュエーションが悪い、例えば、自分の顔が真っ暗に見える、部屋の後ろにベッドが見える等、そういう状況は指摘します。

それからもう一つは環境です。留学生の場合 Wi-Fi 環境、PC 環境が悪い学生がいるので、そういう人たちには、面接のために一つ部屋を貸してあげます。大学の部屋を貸して、面接

の時間だけ来てくれるようにと指導しています。極端にいうと、一次試験はオンラインだけになっている状況ですので、オンラインで自分の気持ちを言って相手に理解されていないと、二次試験に行けませんので、コロナ禍で今は教育や指導を変えているところです。以上です。

久保田 続いて、環太平洋大学の唐木様、お願いします。

唐木 私どもの大学が留学生に対して、コロナに対して何をしたかという、サポートの全てをオンライン化すると決意しました。これは合同企業説明会、単独企業説明会もですが、それ以外に普通のエントリーシートの添削も、Google のスプレッドシートを共有して、スプレッドシートを見ながら一斉に二人で同時にやる。面接練習、相談、全てオンラインですると方針を固めました。これを固めた結果、この2年間、就職活動が終わって、留学生みんなに感想を聞くと、コロナって別に悪いことだけじゃないですよ。最初の一次面接、二次面接、全部、家からできたので、お金が掛からなかったですとか、時間的に午前中に大阪の面接を受けて、午後から東京の会社の一次面接を受けてと、地方の留学生にとっては非常によかったですよ、といった言葉をいただくことも多かったですね。以上になります。

久保田 全部オンラインに切り替えるのは、勇気が要るところかと思います。僕も見ているところ、いろいろな所で講演を頼まれて、やっぱりオンラインだと人数がすごく少ない。対面ときはこんなにいっぱい来ていたのに、オンラインになるとすごい少なくなるみたいなのところがあって、その辺はキャリアセンターと学生さんがどうつながっているかが肝なのかなと思います。つながっていれば別に手法は何でもいいのかなというところですかね。

オンラインの支援の中で、僕は、キャリア面談は、実は対面よりオンラインのほうがやりやすいと思っています。特にESの添削は、実際にパソコン上で共有しながらできるので、対面でやるよりそっちのほうがやりやすいという気がしています。

そろそろ終わりの時間に近づいてきたので、最後に、今後の留学生の就職支援のあり方について、それぞれ聞いていきたいと思っています。まずは、大学側から今後、取り組んでみたい留学生向けの支援について教えていただきたいと思っています。まずは、信州大学の胡桃澤様から、お願いいたします。

胡桃澤 われわれの留学生就職促進プログラムも5年が終わりまして、次のステップに行くのですが、インターンシップの強化です。1日のインターンシップは、今はもうインターンシップとは言いにくいようですが、インターンシップの形が変わると思うのですよ。オンラインになっても、5日以上、社員として中に入ってやってくることは力になるということ。具体的に企業の中に入ると、就職するということを実感する。インターンシップをもう少し長く、もう少し深く、社員と対等に話せるようなインターンシップをつくっていききたいなと思っています。

今年やろうとしているのは、インターンシップへ5人ぐらいで行って、社員の方と話をしたり、会社の中を見たりして、その会社に何か一言、二言、意見が言えるような、そんなインターンシップにしたいなと思っています。ちょっと難しいかもしれませんが、会社が大変ですけど、先生、指導員を付けて行かせるような、そんなインターンシップを今後はつくっていききたいなあとと思っています。

久保田 環太平洋大学の唐木様、お願いします。

唐木 課題と考えているのは2点ございます。1点目としては、留学生の入社後の定着率。いい方ももちろんいらっしゃるのですが、どうしても早期で辞めてしまう方がいらっしゃいます。その人の就職活動を振り返ったときに、問題の発生を感じることもあります。ですので、それまでの支援のあり方と、卒業した後に大学ができること、また、企業ができることをちょっと分析し、進めていきたい。コロナが始まる前は、実は卒業した後、留学生に同窓会というような形で集まってもらって、みんな自分が今どんな仕事をしていて、どんな目標を持って頑張っているかを共有する機会をつくっていたのですね。コロナもちょっと落ち着きそうですので、このような取組を、関東、関西で働いている学生も多いので、引き続きやっていきたいなと思っています。

もう一つが、アフターコロナにおいて、内定までのプロセスが大きく変わってきましたので、それに向けて本学も対面とオンラインの効果的な活用など、少し今までの選考とは違う視点でサポートしていけるようなシステムをつくっていこうと思っています。以上です。

久保田 定着まで学校が面倒見るのは、すごい取組ですね。定着する第一前提として、まだまだ留学生における企業研究が足りないなと思います。日本人だと何となく入っちゃった企業で、何となく適応していく学生も多いですけど、留学生はなかなかそれができない。なので、就職活動で何が問題かというところ、しっかり企業を調べて、ここだったら自分が行きたいと思って就職試験を受けて合格することが、本来であれば必要なのかなと考えます。企業研究は、なかなかキャリア支援の中でも突っ込んでやらないところじゃないですか。業種がいろいろあるので、どうやってやる？みたいなのところもありますし、調べるのも、新聞やネットを見て調べなさいと指導はしているのですが、具体的にどうやればいいのかというのが学生側の疑問点で、どこまで何を調べればいいのか、もう少し細かくケアできると、少し変わってくるのかなという気がしますね。

胡桃澤さんがおっしゃったインターンシップも、僕は日本人以上に留学生にはインターンシップが重要だと思います。日本企業はこういう働き方だという理解は、学生時代に一回体験しておくのが重要だなと思います。

今度は逆に元留学生の立場から、教育機関に対して、こんな支援が必要だということを教えていただきたいと思っています。まず、ウォンさんからお願いします。

ウォン 在学していた頃にはなかったのですが、胡桃澤先生がおっしゃっていたような、場所も借りてまでやるような実際の模擬面接や試験に、とても関心を持ちました。あの時も、そういうふうにやったら面白かったのかなと思いました。そして、もっと自由に受けられる筆記試験の練習、例えば、大手企業も筆記試験があるところも結構あり、採点が厳しいので、そういう部分で自由にやれるようなシステムであればありがたいと思います。

久保田 より実践に近い形の試験対策、経験みたいなところですね。トゥアンさんは、どうですか。

グエン 私の出身大学は、大変充実したいろいろな活動をしていると思いますが、今、私が留学生の就職活動の支援をしております、その中で感じているのが、留学生は日本の会社のイメージがあまりできていなくて、そのために入ってもすぐ辞めてしまうという傾向があることです。そういうことがなくなるように、インターンシップの強化をしていったほうがいいのではないかなと思っています。キャリアデザインの授業だったら、インターンシップも必修科目としたらいいかなと思っています。そして、インターンシップに行ったら、学生が受け身ではなくて、主体的に企業の企画や打ち合わせと一緒にやって、動けるほうが学生のモチベーションも上がってくるかなと思います。

私たちは留学生なので、違う国で生きていく中で、自分の生きる手段を学んでいかなければならないという状況ですね。正解を教えていただくよりも、正解を見つけるための手段を教えていただいたほうがいいと思っています。留学生は内定をもらう、ビザをもらうという目の前のことしか考えられないのですが、内定はゴールではないので、企業に入って長く仕事することを頑張ってもらいたいと思っています。以上です。

久保田 僕も常々思うのが教え方です。答えを言うのは簡単で、「先生、これ教えてください」で答えを教える。この教え方はやはりよくなくて、学生に考えさせることが必要なのかなと思います。その考えさせるための材料を与えるのはこちらの役目だと思いますが、考えて決めていくのは、やっぱり学生がやらなければいけないことなので、あまり支援者のほうで手取り足取りやり過ぎると、今度は学生の応用が利かなくなる。就職活動はイレギュラーの連続になってきますので、応用力を身に付けるためには、まず基礎をしっかりやらせて、あとは応用、自分で考えられるようにその方法論を身に付けさせることが、教育する上で非常に大事なのかなと思います。

最後に、まとめていきたいと思っています。今日いろいろお話を聞いていて、二つの大学に共通しているのが、しっかり体系化されたプログラムを両大学とも構築されているところ。そして、何より元留学生の話からも出てきたことで、やっぱり人。支援する側と支援される側で人間関係をどう構築できるのかというのが、とても重要になってくるのかなと感じまし

た。留学生支援は手間も掛かりますし、費用も財源がない中で、皆さん、一生懸命、汗をかいてやっているかと思うのですが、そういった積極的に旗振り役になれるような存在が大学内の支援部署にいと、しっかり支援の芯が固まってくるのかなと、今日のお話を聞いていて思いました。

本日お集まりいただいた4名の方、いろいろお話をいただき、本当にありがとうございました。ちょうど時間になりましたので、これでパネルディスカッションを終了させていただきたいと思います。最後に、このパネルディスカッションが、視聴を通じて各大学の留学生支援の運営に少しでもお役に立てると幸いです。本日は本当にありがとうございました。

(了)