

留学生の就職支援講座

—講座を通しての課題—

留学生職業能力開発センター(CDC)理事長 早川 芳子

HAYAKAWA Yoshiko

キーワード： 就職支援講座、日本語講座、グローバル人材育成

留学生職業能力開発センター(以下 CDC)は、外国人留学生(以下留学生)が日本で就職する、あるいは母国で日本企業に就職をするときに必要とされるスキルを身につけるための教育訓練と、就職活動時の相談支援等を目的としたNPO法人として設立した。設立3年ほど前から試行を始めたが、ボランティアではなく法人格を持って活動することの必要性から2006年にNPO法人として設置し、今日に至っている。わずか10年の活動であるが、その間社会・経済の変動によって留学生を取り巻く環境は大きな影響を受けている。

1. 留学生を取り巻く環境に変化

CDC設立当時は、グローバル化が叫ばれ、留学生に対する求人が増え始めていた時期であった。採用に関しては、留学生を指名する、いわゆる留学生枠で採用する企業が主流であった。また、若干ではあるが日本人と同様に採用試験を課し採用する企業も増え、留学生の就職に門戸が開かれ始めた。日本学生支援機構の「外国人留学生進路状況調査」によると、2007年度(平成19年度)には、留学生の日本国内での就職率はこれまでで最高に達し、修士修了で36.2%、学部卒が40.2%となった。

しかし2008年(平成20年)、リーマンショックによって大学生の就職環境は非常に厳しい状況となり、留学生の就職も更に厳しい環境へと追いやられた。このような状況により、留学生は日本人学生以上に「質」が問われ、その結果採用試験は変化し、日本人学生と同様の試験が課せられた。留学生枠は完全に外され、2009年度(平成21年度)の留学生の就職率は修士修了で23.3%、学部卒は24.3%となり大きく後退した。

リーマンショックによって落ち込んだ日本経済は社会・経済構造に変化をもたらし、国内市場から新興国等海外に拠点を移し始めた。グローバル化の中で海外進出や海外展開、新興国開拓に対応し活躍できるグローバル人材の確保のため、大手企業が外国人採用に踏み切った。これを機に大手のみならず海外事業への進出・強化を図ろうとしている中小企業も含め多くの業種で留学生採用を試みるようになった。ここ1~2年で留学生の就職環境は大きく変化し「留学生を採用」することは特別なことではなくなったが、採用される留学生を注視すると、理工系、有名大学(院)の留学生、さらに母国において海外展開が行われている等の条件が土台にある。採用試験における選考が日本人学生と同様の試験となったことや、更にインターネットによるエントリー

は、留学生枠がなくなったことと相俟って、どの大学の留学生でもエントリーが可能となった。しかし日本語力が問われるため、すべての留学生に採用の機会が与えられたとは言い切れない。

マイナビの調査によると2012年度採用では、留学生を採用した日本企業は11.7%、内上場企業では28.1%になっている。留学生の採用は弾みがつき始めている様に思えるが、実情は様々な課題と問題が内在している。

1 - 1. 留学生の受け入れ状況

2012年（平成24年）5月の留学生数は137,756人であり、海外から日本へ留学する学生の推移は次の様になっている。

留学生受け入れ状況（正規生）

（）は平成

	2012年(24)	2011年(23)	2010年(22)	2009年(21)	2008年(20)
修士	20,347人	20,652人	19,917人	17,897人	16,289人
大学(学部)	57,793人	58,783人	56,297人	51,890人	49,824人

（日本学生支援機構外国人留学生在籍状況調査）

ここ数年、母国の大学を卒業し、日本の大学院に進学する留学生が増加している。2012年度（平成24年度）の状況を見てみると、母国大学を卒業して日本の修士正規課程に入学した留学生は26.7%で4人に1人の割合になっている。大学院での授業を英語で行う大学も増えており、「日本語」を修得していなくとも授業には支障はないが、就職する段階になって初めて日本語の必要性を訴える文系留学生も多い。

出身国別留学生国別

	2012年(24)	2011年(23)	2010年(22)	2009年(21)	2008年(20)
1位	中国 86,324人	中国 87,533人	中国 86,173人	中国 79,082人	中国 72,766人
2位	韓国 16,651人	韓国 17,640人	韓国 20,202人	韓国 19,605人	韓国 18,862人
3位	台湾 4,617人	台湾 4,571人	台湾 5,297人	台湾 5,332人	台湾 5,082人
4位	ベトナム 4,373人	ベトナム 4,033人	ベトナム 3,597人	ベトナム 3,199人	ベトナム 2,873人
5位	ネパール 2,451人	マレーシア 2,417人	マレーシア 2,465人	マレーシア 2,395人	マレーシア 2,271人

（日本学生支援機構外国人留学生在籍状況調査）

国別にみると非漢字圏からの留学生が増えてきている。経済の発展に伴いベトナムからはここ数年10%前後の伸び率であり、2011年度（平成23年度）では総受入数は軒並み減少し、前年比マイナス2.6%であったにもかかわらず、ベトナムからは12.1%

の伸び率であった。また2012年度（平成24年度）はネパールからの留学生が前年比21.6%と非常に高い伸び率で、今後ますます新興国からの留学生受入れが増えていくことと思われる。

1-2. 留学生の就職状況

留学生の日本国内での就職率の推移は次の様な状況となっている。

外国人留学生進路状況（日本国内就職者）

上段：留学生の就職

下段：構成（比）

	修士修了 留学生総数	修士課程就職者	大学学部卒業 留学生数	大学学部就職者
2011年 (平成23年)	9,361人	2,340人 27.9%	12,119人	2,952人 26.3%
2010年 (平成22年)	8,472人	1,913人 25.3%	11,204人	2,549人 24.7%
2009年 (平成21年)	7,405人	1,555人 23.3%	10,700人	2,374人 24.3%
2008年 (平成20年)	7,126人	2,063人 31.4%	11,793人	3,873人 34.9%
2007年 (平成19年)	6,855人	2,261人 36.2%	12,059人	4,503人 40.2%

（日本学生支援機構外国人留学生進路状況調査）

日本学生支援機構、私費外国人留学生生活実態調査結果によると、留学生の約6割が日本で就職を希望している。しかし、実際に就職できたのは1/4と厳しい現実にある。

2. CDCにおける留学生就職支援の状況

留学生の現状

CDCの支援活動は2つに大別できる。1つはCDC独自の活動であり、会場で其々月2回の講座を実施している。2つめは大学等と連携し大学で「出前」講座を展開している。

これらの講座を実施するにあたりカリキュラムを作成しているが、留学生が講座時に話す悩みや、就職活動中の相談から顕在化した事柄、現状を考えてみたい。

(1) 本当に日本で就職をしたいのか。

これはCDCが講座終了後アンケートを取る際、必ずする質問であるが『あなたは日本で就職を希望しますか？ ①絶対したい、②条件があれば、③帰国する ④迷っている』との問いに「条件があれば」という回答が9割を占める。さらにその条件を問

うと、「やりたい仕事であること」「自分に合う企業が見つければ」という回答となっている。「絶対日本で就職をしたい」と回答をする留学生はむしろ稀である。

漠然と日本で働きたいと考えているが、留学生が日本の企業の現状を知る機会は皆無であり、留学生の日本企業のイメージは、誰もが知っている超大手企業か BtoC の企業である。

就職活動の本気で行い、日本で働く覚悟を持った留学生は内定を取るのも早い。また内定はなかなか出ないけれどあきらめることなく粘り強く活動をしている留学生は、内定を得ている。しかし、厳しいということは理解しているが、2・3社受験をしただけで途中であきらめてしまう留学生は、結局帰国という道を選ぶことが多い。

CDC は、本格的な就職活動に入る前に、日本企業の現状を知るために会社見学の機会を設けている。単に日本で就職は厳しいと伝えるだけではなく、留学生自身が経験していく中で、本気で就職活動をしなければならないという覚悟が内定のカギを握っていることを伝えている。私たち支援者は、その覚悟にどう寄り添うか、何を支援するかが問われている。

(2) 日本語運用力

留学生にとって、就職活動は精神的、肉体的、金銭的にも非常にハードルが高い。採用の現場では、国籍に関係なく優秀な人材を採用することは当然であるが、多くの企業では日本人と同等の日本語力を留学生に要求している。留学生にとって「日本語」は大きな課題であり、避けて通る事はできない。留学生は、日本語能力試験の N 1 を取得しているので問題はないと錯覚を起こしているが、実際は日本人並みの日本語運用能力を求められているので、私たちの講座担当者は「日本語能力試験 N 1 はスタートだ」と言うことをよく留学生に話している。

日本語運用力の向上の必要性について以下の 4 項目にまとめる。

- ① 自己理解（自己分析）に基づくエントリーシート、自己 PR、履歴書作成等は、書く能力と文章表現力が求められる。「大学時代力を入れたこと」を記入するために、何をテーマにするか悩んでいる。なぜなら学部 4 年間でも部活動をやる時間的な余裕はなく、日本人学生や地域住民との交流も少ないためアルバイトしか書く材料がないからである。まして修士の学生は来日 1 年という短時間の中でテーマを選ぶことは困難である。その様な中で、自分しか表現できないことを書くためには、長時間しかも数十回書き直しをする必要がある。
- ② 日本人学生にとっても難解である日本独自の SPI 試験は、留学生にとって高いハードルとなっている。とりわけ言語問題は短時間で設問を理解し解答が求められる。準備するにも限界がある。
- ③ 文系留学生の多くが貿易業界を希望し、翻訳・通訳を希望している。企業は当然留学生の語学力も活かすであろうし、卒業後「留学」ビザから「人文知識・国際業務」で申請するようになるので、留学生の希望する職種はおのずと翻訳・通訳となる。そうなれば、就職時まで専門職として通用する翻訳・通訳力を身につけておくことは肝要であるが、まずベースとなる日本語力が、必要とされるレベル

に達している留学生は残念ながら多くはない。

因みに法務省によると、2011年の在留資格「人文知識・国際業務」の許可者は6,006人で70.0%、また「技術」は1,670人で19.5%、「人文知識・国際務」と「技術」を合せると全体の89.4%を占めている。

- ④面接の場面で、留学生は採用担当者の質問を的確に聞き、その背景を理解したうえで答えていくことが求められる。面接という場面で即答出来るだけの高い日本語力を持つことは並大抵のことではない。

(3) 自分のキャリアを考える機会がない。

多くの大学では、キャリアに関する授業科目が開設され、就職・キャリアを考えることが当たり前ようになっており、大学によっては留学生のキャリア授業を開講している大学もある。留学生もこの授業を履修できるが留学生が受講したという事例は少ない。アジア圏から留学生を多く受け入れているが、特にアジアの学生は自分のキャリアについて考えることが少ない様に思える。将来起業家になりたいと発言する留学生は多いが、どんな力を身につけ、どんな企業を選ぶかという問題に結びつかない。どのようにキャリアを形成していくのかと、就職活動は別な事柄である。彼らが自分の将来を考えるのであれば、4年間の学生生活はアルバイトだけではなく、日本人学生や地域市民との交流の機会を作って日本文化や日本人の物の考え方を学ぼうとするだろう。そうすることで、これからのキャリア形成に広がりや深まりが出て来るのではないだろうか。入学した時点で留学の意義を考え、方向づけをする機会が重要と思われる。

(4) 日本の習慣と母国の習慣の違いからくるギャップ

留学生がこれまで育った文化や価値観は、学生生活やアルバイト先で必ずしも受け入れられないようだ。自分が育った国では当たり前のことが日本では通用しない。日本人は何事にも細かすぎる、自分が正しいと思い意見を言ったらそれ以降気まづくなった等習慣や価値観の違いからくる悩みを持っている。日本のビジネス習慣や人間関係をどう築くかを学ぶ機会ほとんどない。更に日本独特のマナーを経験したといってもアルバイトで使うマニュアル化されたマナー程度であり、就職活動で必要とされるマナーではない。また、多くの留学生は日本ではチームワークが必要という言葉は理解しているが、学生生活や、アルバイトでの場面では個人作業となり、チームワーキングの経験があまりない。

(5) 文系と理工系留学生の就職に対しての意識の違いと就職活動の時期

この点は、留学生だけではなく日本人学生も同様と思われる。理工系留学生は、自分の専攻を活かすため、入社後のやりたい事の目標も定まっているので企業選択も明確である。その結果、比較的早い段階から就職活動に入っている。また、企業説明会や採用試験を通し成長するので数十社も受験することはしない。

一方、文系留学生は企業・業界を絞るのに時間がかかり、さらにエントリーシートを書くのに時間がかかるので企業は限られ、とりあえず大企業にエントリーシートを

提出している。その結果チャンスのある企業の受験機会を逃している。また、留学生の中には就職活動の流れ、方法の重要性を認識しておらず、何をどのようにして始めるかを把握していない。そのため、就職活動を4年生になって始めることも珍しいことではない。中国人留学生の場合、就職活動が本格的に始まる3年の2月には春節ということで帰国し、機会を逃している留学生も多い。

修士の留学生が修論を書き上げることは大変な作業であり、プレッシャーも大きい。修論を書きあげてから就職活動を開始する留学生も多いが、その頃にはもう企業の採用活動はほぼ終わっており、卒業まで3カ月で内定を得ることは難しい。

(6) 年齢との戦い

兵役を終えた留学生や母国の大学を卒業後、日本語学校から入学した留学生は「年齢」と戦っている。まして職歴があれば30歳を越している留学生もいる。年齢の壁は高く、最終面接で不合格になるケースが多い。そのような留学生は大学(院)で学んだことの評価より年齢の高さがマイナスであるところを嘆いている。

3. CDCが実施するプログラムのあり方

I. CDC独自講座

就職活動を始めるに当たりまず、「就活に必要な日本語」を学習する機会を設けている。留学生が準備しなければならない自己分析、企業選択・企業研究の方法など基本的なことは時間をかけ実施する。受講生が少人数であるので、留学生が考え、話す時間を充分とっている。本格的な活動時期は、参加者の就職活動の状況に合わせ講座を展開している。エントリーシート提出を目前に控えた留学生がいる場合は、受講生も含め全員でアドバイスをし、面接でも全員で模擬面接を行っている。それによって留学生が自分のこととして状況を捉えていくようになる。

準備講座はCDC支援者のみならず、川崎市、他のNPO法人、横浜青年会議所メンバーなど様々な分野から協力を得て実施している。

I-1. 企業見学会の実施とインターンシップの紹介

日本の企業を支えている中小企業にスポットを当て、Only oneの工場見学会を実施している。特に文系留学生は会社を見る機会もないので、直接社長さんにお話を伺う機会を作っている。インターンシップでは、出来るだけ長期にわたり実施できるように依頼している。

I-2. 就職のための日本語講座

- ① 就職活動前：前期は新聞を使い、経済・社会問題、あるいは母国に関連した記事を中心に読み要約をする。早く正確に読み語彙を増やす。さらには日本の習慣を学ぶ。情報を整理し完結にまとめる。4字熟語や反対語を用いてSPIの言語問題対策を学習している。
- ② 就職活動時期：エントリーシート、履歴書作成の支援をしている。留学生は話

すことで自分自身のことには気づき、文章化することができるようになる。そのために支援者は留学生が何を伝えたいのか、表現したいのかじっくり話を聞き助言している。

I-3. 就活準備講座

若手の起業家や経営者、日本で就職をしている元留学生から直接話を聞く機会を設けている。若手経営者からは、日本企業の文化をはじめ企業を選択する際の知識や留学生に何を期待し採用するのか採用側の視点も含め話して頂いている。経営者から率直な話を伺う機会のない留学生は緊張しながらも質問をしている。

留学生の関心が最も高いのは、元留学生からの話である。元留学生1・2年前同様に就職活動をしたが、その苦労は想像以上である。元留学生は就職活動のアドバイスを始めとして、仕事の様子、就労して感じていること、日本人と働く上で気を付けることなどを含め話している。留学生の目線から語るアドバイスは彼らしかできない。時には厳しく後輩たちを指導しているが、留学生は成功体験者からの話を素直に受け止めている。先輩が後輩を支援するという好循環を今後も生かしていきたい。

この講座は2時間と限られているが、参加者は長期間出席しているため、支援者との人間関係の密度は濃く、内定が出るまでキャリアカウンセリングを受けている。また就職活動の緊急度、必要度に応じて相談を実施している。

また、講座内では華道、茶道、弓道、鎌倉の寺院見学、日本食を味わう、日本の正月を楽しむ等の日本文化体験講座を行っている。留学生は日本の一般家庭に行ったことがないということが意外と多いので、食事会は支援者の家庭で行っている。

II. 大学等出前講座

II-1. 基本的な組み立て

- ① 基本的には大学との協議で講座内容を決定している。大学の事情によって連続講座で実施する場合と合宿あるいは集中講座で実施する等がある。
- ② 留学生の中には所属大学の就職支援を担当する部署を認識していない。更に学内の支援講座の告知を理解していない。所属大学の支援を受けながら就職活動をすることを説明している。また、できるだけ講座に大学の担当者をお呼びし紹介することにしている。
- ③ 講座の進め方は、講座ごとの課題にそってワークショップを行う。一方的な講義は必要最小限度に留め、個人作業やグループで行う。作業を通し自ら考え、議論を戦わせ、グループで作業し発表するという形式をとっている。講師は講演をするのではなく、ファシリテーター役に徹している。
- ④ 講座の教材は、できるだけ日本のビジネス習慣、就職活動に実際に結びつくものを選



写真1 グループワーク

んでいる。出来るだけ就職活動や、ビジネスシーンを想定し日本の習慣を習得できるようにする。本格的な就職活動時期までにマスターできるようにする。留学生は初めて知る事柄や、母国との違いに戸惑いながらも体験を通し自らの課題に気づく。

⑤ 講座中の使用言語は日本語としているが、実はこのことが一番難しい。「日本語」に限定する理由は、日本で仕事をする場合、意思疎通を図る公用語が日本語となること、就職活動の場面では特に初対面の人と話し、自分を理解してもらうために日本語の語彙を増やし使えるようになる必要があることからである。日本語を聴く、話す機会を多く作り日本語の訓練の場に行っている。

⑥ ランチ、ティータイムは「交流の場」とする。

過密スケジュールの中でのランチタイム、ティータイムは受講生がリラックスする時である。講師も受講生も同じ場で食事をする事で心がなごみ、普段考えていること、悩んでいることを話してくれる。また講座の内容が理解されているか確認する場にもなる。講師と受講生の交流だけではなく、留学生同士が親しくなる場でもあり貴重な時間である。

II-2. 講座事例 Y大学の場合

日程表：

1日目

時間	分	プログラム
9:00 ~ 9:40	40	今回のセミナーについて
9:40 ~ 10:40	60	自己紹介
10:50 ~ 11:50	60	私の日本語力
11:50 ~ 13:00	70	ランチ
13:00 ~ 14:00	60	就活に必要なマナー講座
14:00 ~ 16:00	120	私の価値観・力 企業が求める人材像
16:00 ~ 16:30	30	ティータイム
16:30 ~ 16:45	15	今日のまとめ
17:00 ~		個人相談

1日目・2日目共午後から4年生、修士2年生対象個人相談を実施。

2日目

時間	分	プログラム
9:00 ~ 11:00	120	企業研究のポイント
11:00 ~ 11:30	30	先輩の就職活動記

11:30 ~ 12:30	60	日本の商習慣、ビジネスレター
12:30 ~ 13:30	60	ランチ
13:30 ~ 15:00	90	自己PRを作る
15:00 ~ 15:20	20	ティータイム
15:20 ~ 16:20	60	電話のかけ方、Eメールの書き方
16:20 ~ 16:50	30	まとめ

3日目

時間	分	プログラム
9:00 ~ 10:30	90	自己PRの発表
10:30 ~ 11:30	60	面接とは
11:30 ~ 12:20	50	ランチ
12:20 ~ 14:20	120	模擬面接演習
14:30 ~ 15:30	60	3日間のまとめ

内容：

① 講座の趣旨説明

目的、講座の進行方法を明らかにする。

② 自己紹介

「私の好きなところ、自慢できること」を短時間で書き出しそれを基に自己紹介をする。これを自己PRに繋げる材料とする。

③ 私の日本語力

聴解を行う。経済新聞記事をダイジェストしたものを録音し、要約を書きとる。数字、名前、県名、ビジネス用語などを取り混ぜ、聴いたものを書きとる。

④ 就職に必要なマナー演習

日本独特のマナーを実践する。CDCで育ち現在日本企業で接客のマネージャーをしている元留学生が講師を務めている。受講生は憧れを持って演習をしている。講座早々に演習をするのは講座期間中に実践するためである。



写真2 マナー講座

⑤ 私の価値観・力

企業選択をする時に、自分の知っている企業から選択をすることが多い。また、自己PRを書く時も漠然と自己紹介文を書いている。自分が大事にしている価値観、現在の力を理解していない。CDCが開発したワークシートを使用して今の力や価値観を客観的に発見する材料としている。この作業が企業研究に生きる事、自分の強みを自覚し、どんな場面で発揮しているかを改めて知り、自己PRに用いている。

⑥企業が求める人材像

与えられた課題を解決するためにどんな力が求められるかを体験する。

与えられたテーマをグループで討議し、最後はどの様に、なにを解決したかをプレゼンする。

「社会人基礎力」(経済産業省)と照らし合わせ、企業はどんな人材を求めているか、また自分はどんな力を持っているか、集団でワークをするということはどんなことか、採用試験のグループディスカッションを体験する等、いくつかの作業を組み合わせている。

気づきが多い講座である。私達も楽しんで留学生のプレゼンを聞いている。

留学生のディスカッションを聞いていると、単に自己主張をするだけではなくきちんと自分の意見を述べ、相手の意見も尊重し結論を出している。自己主張だけが強い留学生はこの講座を通しチームワークの大事さ、傾聴を学んでいる。



写真3 プレゼンテーション

⑦企業研究のポイント

企業研究で何が大事か、研究の方法を学ぶ。1つの会社から出発し、関連する企業の見つけ方を学び、さらにPCを使って大学に来ている求人企業の企業研究を試みる。

⑧先輩の就職活動記

昨年受講し内定を得た卒業生は、就職して半年が過ぎた。就職をして改めて気付く就職活動についてアドバイスをする。留学生の感想は「昨年まで同じ学生だった先輩がわずか半年の間に私とは全く違う世界に行っている先輩が素晴らしい」と憧れを書いている。

⑨日本の商習慣、ビジネスレター

送り状を作成し、書類を送る体験をする。留学生は普段日本人に手紙を書く機会があまりない。就職活動で書く手紙の内容と形式、封筒の宛名の書き方をグループで考え作成させる。留学生は送り状、封筒の宛名切手を張る位置、差出人の住所を書く場所など初めて目の当たりにすることが多く、戸惑いつつも、笑いに包まれながら楽しんで修得している。

⑩自己PRを作る

講座を通し理解したことを結集して自己PRを作成する。何故自己PRが必要なのか、何をPRするのかを考えて書いた後、翌日に発表する。発表のコメントを参加者が行い、発表者の魅力が分かる様に助言し合う。

⑪電話のかけ方、Eメールの書き方

就職活動に欠かせない「電話」をいくつかの場面を想定しロールプレイを通して学ぶ。また留学生は普段からEメールを使っているが、ビジネスの世界とは全く異なるルールやマナーを学ぶ。

⑫ 面接とは

就職試験の心構え、形式について説明を受けた後、面接の入室から退室までを体験してみる。とりわけおじぎの文化がない留学生は苦勞をしている。

⑬ 模擬面接演習

自己PR、企業研究を基に面接演習を行う。受講生全員が面接官や観察者になり体験する。そうすることで、なぜこの「質問」をするのか、質問の意図を理解することができるようになる。また自己PRや企業研究が如何に大事か、演習を通し体験している。



写真4 模擬面接

⑭ 最終日のまとめ

講座に参加して、これからの就職活動に向けての決意を發表する。留学生は講座を通し自分自身が成長したことに気がついている。真剣に自分と向き合い、就職活動に必要な事柄を必死で学んだことを自分の言葉で發表している。過密スケジュールで疲勞を感じる講座ではあるが、留学生同士が助け合い、励ましあっていることは支援者にとっても励まされる時である。

4. 最後に

私たちの小さな団体が支援出来ることは限られる。

昨今留学生の受け入れに変化の兆しが現れ、なかでも出身国の変化は顕著である。その変化に伴い支援のし方のあり様も問われる。

大学のグローバル化は国際交流の戦略の中で実施していると聞く。それに伴い新興国からの受け入れをより強化し、内向きになっている日本人学生を海外に留学させる取り組みがなされている。大学におけるグローバル人材の育成は日本人学生だけではなく、留学生も対象になる。しかし、戦略を持って受け入れたにもかかわらず留学生支援は十分とは言い難い。大学で留学生を受け入れるなら、「何のために受け入れたのか」「留学生を大学の理念の中で育成しどう輩出するのか」を再考する時と思われる。

強い精神力を持ち、積極性、チャレンジ精神に富んでいる留学生と日本人学生の交流は双方向にとって有意義である。

「日本人社会の少子高齢化」が進行するなかで、優秀な留学生の労働力は必要である。採用する企業も採用のやり方、育成方法も変化がなければ留学生の就労の環境が整っているとは言えない。

留学生の支援と同時に、今後はCDCを巣立った元留学生を組織化、そして彼らと連携し、彼らにしかできない後輩支援ができると実感している。

またしばらくは、他の留学生支援団体、大学と協働し支援したいと願っている。