

外国人留学生への就職支援の現状と対応策

—大学に求められる外国人留学生キャリア戦略—

Current Situation and Plan of Career Support for International Students:

Desired Career Strategy for International Students

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

KUBOTA Manabu

(Secretary General, International Students Support Network)

キーワード：外国人留学生就職支援、留学政策、外国人留学生フォローアップ

1. はじめに

2008年に文部科学省から日本を世界により開かれた国とし、アジア、世界のためのヒト・モノ・カネ、情報の流れを拡大する「グローバル戦略」を展開する一環として、「留学生30万人計画」が発表され、ここ数年の外国人留学生数は停滞気味であるが、今後増加することが予測される。

一方で、出口の就職については、法務省のデータ¹によると外国人留学生等（留学・就学の在留資格を有する外国人）から企業等への就職を目的とした在留資格の変更申請件数は、1999年の3,071件から2012年は約3倍以上の10,969件に増加しているものの、外国人留学生修了者の約3割程度しか日本企業に就職できていない。日本学生支援機構の調査²では、約6割の学生が卒業・修了後の進路希望として日本での就職を希望しているので、日本での就職を希望しながら約半数が就職できていないというのが現状である。

政府による外国人留学生政策のうち、入口の拡大政策は、大学の世界展開力強化事業やスーパーグローバル大学等の事業を始めとして拡充の傾向にあるが、出口である就職を含めた支援政策が縮小傾向にあると言える。外国人留学生が留学先を選定する際に、卒業後のキャリアは密接に関係があり、

¹法務省入国管理局「平成24年における留学生等の日本企業等への就職状況について」

²日本学生支援機構「平成24年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査」

今後入口を拡充することにより出口支援体制の整備が教育機関においても求められてくると予見される。

本稿では、外国人留学生の就職事情について、外国人留学生、企業、大学における現状と課題について論じるとともに、教育機関に求められる支援体制の構築の方策について提示する。

2. 外国人留学生の就職活動における問題点

外国人留学生の就職活動について一番の問題となるのが、世界的に見て日本の就職活動が独特な形態を採用しており、外国人留学生も日本人学生と同じ選考試験を受け就職活動を行わなければならないことである。日本の就職活動は、活動する開始時期が早く、期間が長く、選考方法が複雑である等独特の文化を持っており、海外からの外国人留学生はなかなか理解をすることができないようである。

企業や就職に関する情報についても、日本人学生と比べて情報が入ってくる経路が少なく、就職活動前の情報量が日本人学生と比べ圧倒的に少ないことが要因として挙げられる。

そのため、外国人留学生の多くは就職活動開始時期を逃してしまい、十分な就職活動のための準備ができないまま就職活動を始めざるを得ず、最終的に就職できず進学や帰国という選択を取る学生が多い。

また、就業後は社内外のコミュニケーションを日本語で行うことになるので、相当の日本語能力が求められる。就職活動においても、必ずエントリーシートの提出、面接というステップを踏むこととなり、大学や日常生活で運用する日本語と違いビジネスシーンで使用する日本語となるため、尊敬語・謙譲語・丁寧語等の待遇表現の使い分けやビジネス用語、日本企業文化を理解した上でのマナーなどが必要とされている。特に企業は採用時に面接を重要視するために、「聞く力」、「話す力」等において高度なビジネスシーンで通用する日本語能力がなければ内定を獲得することは難しい。

外国人留学生向けの求人情報については、近年ようやくインターネット上で外国人留学生積極採用特集が組まれたり、企業の新卒採用ページに外国人留学生の専用特設ページが開設されたりと、以前に比べると外国人留学生が企業情報を探しやすくなっているが、外国人留学生に配慮した採用を行っている企業は少ないのが現状である。

外国人留学生の就職先企業の選定における傾向としては、3点の特徴が見られる。

①大企業・有名企業志向

外国人留学生は、日本人学生以上に大企業・有名企業を重視する学生が多い。その要因として考えられるのが、業界・企業研究の準備不足のため大企業しか企業名を知らないことと、帰国後に再就職活動をする際、母国でも名前が知られている日本の大企業に就職することで、有利に働くと考える点が影響していると推測される。

②企業の将来性と活躍できる環境

外国人留学生は終身雇用より、転職、独立などのキャリアアップ志向を持つことが多く、そのためには自分の将来に役立つ実務知識や経営者と身近に接することができる将来性のある中小企業への就職が役立つが、業界・企業研究の準備不足のため自分に合った企業を探すことができていない。また、外国人留学生が中小企業に目を向ける様なインターンシップ等の取組が活発に行われていないこともマッチングができない要因として考えられる。

③グローバル展開企業志向

外国人留学生は就職の際に当然母国の知識や言語（母国語と英語能力）を自身の強みと感じているため、その能力を生かすことができる母国を中心とした第3国へ海外展開している企業を希望する事例が多い。

3. 企業の採用動向とニーズ

めまぐるしく動く国際的な経済情勢の中、多くの日本企業は更なる成長戦略を求めて、生産の基盤や販路拡大のための拠点を海外にも求めている。アジア諸国への進出当初、こうした海外拠点は「生産の現場」として捉えられてきたが、近年は進出先の経済成長に伴い、「市場」としての姿にも改めて注目が集まっている。このため、現地法人数だけでなく海外での売上高も順調な推移を示しており、特に東アジアでの売り上げ比率は北米を凌ぐ伸びを見せている。

また、日本の人口は2004年をピークに減少傾向の局面に入り、将来の持続的な成長を確保するために、労働力の確保や一人当たりの生産性の向上等が求められている。

一方、アジア等諸外国に目を向けると、豊富な若年人口と各国の大学に在籍する優秀な学生が数多く在籍しており、こうした人材の獲得は今後の企業の成長、とりわけアジア等に進出しようとしている企業にとって重要な経営資源となると考えられている。このような背景から、これまでも外国人留学生の採用に積極的であった大手製造業、IT業、小売業、サービス業だけでなく、中小企業においても外国人採用を行う企業が増加している。

一般的に日本企業による高度外国人材の採用理由は大きく3つに分類できると考えられる。

①国籍不問採用

文字通り「国籍に関係なく優秀な人材を求める」という採用方針で、企業の競争力保持のために高度外国人材の受入推進が政府、産業界から問題意識として提起される前から存在している。

②ブリッジ採用

海外との架け橋となる人材のことであり、高度外国人材の言語や出身地と日本との両方の事情に明るいといった「母国と日本との良好な関係構築への貢献」を期待する。

③ダイバーシティ採用

文化背景の異なる人材のことで、比較的最近になって評価されるようになった考えである。あえて

多様な背景をもつ人材を意識的に社内に取り込むことにより、組織活性化と商品などの多国籍な付加価値の創出などを促す。

企業のこれまでの外国人採用の出身国別の実績については、外国人留学生の比率と同じく圧倒的に中国や韓国出身の外国人留学生が多く採用されてきた。企業が既に進出している現地法人や海外取引がある国を中心とした採用をこれまで実施してきたことが背景として考えられる。

近年、東南アジアや BRICs など生産拠点として注目されているばかりでなく、市場として注目している地域の人材の採用が活発となる一方で、優秀な人材であれば国籍は不問として採用する企業が増えている。

学歴別による企業の採用ニーズについては、「学部」、「修士」が高く、「博士」はニーズがあまり高くないのが現状である。この要因として考えられるのが年齢である。日本人学生でも博士課程の就職のハードルは高い上に、日本語学習などで日本人学生と比べてさらに2年程卒業年齢が高くなるため、待遇面等でも新卒枠でなく中途採用枠での採用となる。欧米諸国と違い日本での「博士」の企業の評価が低いことも要因としてあげられる。母国での職務経験や研究内容と企業側のニーズがピンポイントでマッチすれば採用の見込みがあるが、それ以外の場合は日本企業での採用枠は少なく厳しい就職活動となる。

また、外国人留学生の就職活動において、最も企業が注目している点が日本語能力である。就職活動においては、必ずエントリーシートの提出、面接というステップを踏まなければならないが、特に企業は面接を重要視するために「聞く力」、「話す力」がなければ内定を獲得することは難しくなる。企業から求められる日本語力は、就業後の職種によって2つに分けられる。1つは主に理系の技術系職種、研究職に多く、社内のコミュニケーション能力があれば可とするもの。2つ目は、文系の営業総務職に多いが、社外のクライアントや協力会社、顧客との打ち合わせや営業で通用するコミュニケーション能力であり、かなり高度な日本語能力が必要とされる。ビジネスシーンで使用する日本語は、大学での日常会話と違い、尊敬語・謙譲語・丁寧語の使い分けやビジネス用語、日本企業文化を理解した上でのマナーなど必要とされ、習得レベルが高くなる。

4. 教育機関における外国人留学生就職支援の現状

大学における外国人留学生の就職支援の内容については、日本人学生への支援をベースとし、外国人留学生特有の事情に合わせた付加支援を行う大学が多い。付加的な支援は、日本での就職活動の全体的な流れの理解を深めるガイダンス・セミナー、就職活動等で使用するビジネス日本語教育、キャリアカウンセリング、外国人留学生採用を行っている企業の求人情報提供、企業説明会の開催などがあげられる。

上記のような外国人留学生への就職支援を大学において実施するにあたり4つの問題点が挙げられ

る。

①外国人留学生支援を行う人材・財源不足

外国人留学生支援を行うにあたり、在籍人数により支援への取り組み方が変わる。当然外国人留学生数が少なくなれば、専任のスタッフを配置することやガイダンス、セミナーの開催を行うことは難しくなる。

②学内関係部署との連携不足

外国人留学生が入学当初から日常的な支援を行う留学生センター等の部署に比べ、キャリアセンター等の就職支援部署は外国人留学生にとって馴染みが低く、敷居が高いと認識されている。

③キャリアセンター利用率、ガイダンス等の出席率が低い

利用率が低い最大の理由は、外国人留学生の意識不足である。一方で、キャリアセンターは日本人学生向けの支援しか行っていない、外国人留学生向けの情報が少なく行っても役に立つのか分からないという認識を持つ外国人留学生も多い。

④外国人留学生向けの求人情報が少ない

外国人留学生を採用する企業はまだまだ多いとは言えず、積極的に採用している企業の情報が手に入りにくい状況である。

5. 教育機関における外国人留学生就職支援の方策

(1) 日本人学生への就職支援との違い

外国人留学生の就職活動においては、採用する企業側の視点で考えると、先述のとおり多くの企業が日本人学生と同じ採用手法により採用活動を行っている。同じ採用試験を行うことから、就職活動への準備も同じとなるため、大学等においては日本人学生と同じ支援でよいと考えられていることが多い。

一方で外国人留学生側の視点で考えると、日本の就職活動は世界的に見て独特の慣習であるため、日本人学生が活動前から自然と持つ就職活動に対する知識量と外国人留学生の知識量の違いは大きく、外国人留学生は就職活動準備を開始する際に異なる支援が必要だと考える。

以上の理由から、外国人留学生の在籍人数が多く、財源や人的資源が捻出しやすい環境にあれば、日本人学生と外国人留学生の就職支援を分けて導入から内定獲得までの支援を実施するのがベストではあるが、最低限、就職活動開始の導入部分で外国人留学生に特化したガイダンスを行い、徐々に日本人学生向けの支援への参加に誘導していく取り組みができると、外国人留学生はスムーズな就職活動が可能となる。

導入部分での外国人留学生に特化したガイダンスの運営については、できれば2回実施することが望ましい。1回目は、入学時のガイダンスで日本の就職活動の流れと学内窓口の認知及びどのような

支援を行っているかの説明が必要である。2 回目は、就職活動準備ガイダンスを就職活動開始年次の夏ごろから秋にかけて実施し、日本の就職活動の流れと採用試験の説明・準備について説明することが必要である。

また、入学当初の説明以後から就職活動開始までは、地道な啓蒙活動を行う事で、日本人向けのガイダンス・就職窓口へ誘導することが必要である。

一方で、外国人留学生の就職支援においては、個別のフォローが重要である。個別フォローは手間がかかるイメージがあるが、手取り足取りの支援は必要なく、基本的には外国人留学生本人が自立的に就職活動を行えるようにフォローする必要がある。外国人留学生は、日本人学生と違い帰国という選択肢を持っているため、就職活動においてあきらめが早い傾向が見られる。そのため、就職活動の理解不足や誤解から生まれる精神的ダメージのフォローや間違った就活の軌道修正を、個別の支援を組み合わせる事で、あきらめずに最後まで就職活動に取り組む流れを作ることができる。

また、外国人留学生の就職活動に関する情報は、就職活動前の導入部分だけでなく、就職活動中に蓄積する情報量も日本人学生と比べて少ない。外国人留学生同士の情報交換だけでなく、就職活動を行う日本人学生とのコミュニティ形成を行うことで外国人留学生に不足する情報量の底上げが可能である。近年は、日本企業の国際化に伴い、日本人学生にも語学力や異文化コミュニケーション能力を求める企業が増えてきているので、就職活動を通じて日本人学生と外国人留学生のコミュニティを形成することで、日本人学生のグローバルコミュニケーション力育成というメリットも享受できる。

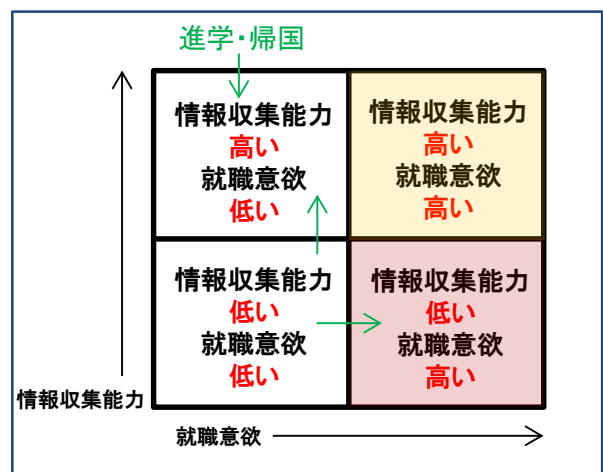
さらに、内定獲得をした卒業年次学生とのコミュニティ形成を行うことでモチベーションの維持、ノウハウの伝授を行うと共に、先輩から後輩への支援を行う流れをうまく利用して外国人留学生の大学への帰属意識の向上を行う事で、内定者の就職情報把握や外国人留学生に特化した就職関係情報の蓄積等を行う事が可能となる。

(2) 教育として行うか支援として行うか

外国人留学生の就職支援事業を教育として行うか支援として行うかについては、実施することによる成果（イベントへの参加率と内定獲得率）に違いが出てくる。

右図では、外国人留学生の情報収集能力と就職意欲の関係を表した図である。右上の情報収集能力、就職意欲が両方とも高い学生は、特に教育機関で支

【図1】情報収集能力と就職意欲の関係図



援せずとも自力で日本企業から内定獲得ができる。一方で就職意欲が低く、情報収集能力が高い学生については、進学や帰国という進路を考えているので支援の必要はない。教育機関からの支援が必要なターゲットは右下の就職意欲が高く、情報収集能力が低い学生である。この層の外国人留学生にいかにか情報を提供し学生自身の情報収集能力を高めていけるかで内定獲得率の数値が変わる。

先述の通り外国人留学生は、日本での就職活動の理解不足からスタート時期の遅れや準備不足などにより早期に就職活動からリタイアする学生が多いという問題がある。日本での就職活動をしっかり理解し、しかるべき準備を行うことで外国人留学生も内定を獲得することは十分可能であり、就職活動の文化的な理解をしっかりと行う為に課外のガイダンスという形でなく、正課の授業内でじっくりと時間をかけて理解するために教育として行うことも重要である。

一方で教育機関として、最低限の支援を行うことが大事で内定獲得率は考えていないというのであれば支援として行うことで十分だと思いが、支援事業の成果（内定獲得率）を求めるのであれば教育として支援事業を行う必要性がある。

筆者が政策事業で経験した手法で、平成19年度～平成25年度に経済産業省・文部科学省が実施していたアジア人財資金構想³では、参加者の7割以上が日本企業に就職した。アジア人財資金構想で成功した教育と支援を一連の流れで連動させる手法について説明する。

教育事業としてアジア人財資金構想では、2つの科目を実施した。1つはビジネスシーンで運用可能な語学を含めたコミュニケーション能力の育成としての「ビジネス日本語教育」である。もう1つは、世界に比べて独特の文化（就職活動を含む）を持つ日本企業を他の国・文化圏との共通点と共に、独自性・固有性があることを認知し、理解することを目的とした「日本ビジネス教育（文化理解）」である。

「日本ビジネス教育（文化理解）」は、外国人留学生だけでなく日本人学生と合同で異文化理解教育として行うと日本人学生の国際化にも繋がる。

日本の就職活動は外国人留学生にとって異文化であり理解や準備に時間がかかるため、教育事業として外国人留学生に実施したいのがインターンシップである。座学で受けた「ビジネス日本語教育」、「日本ビジネス教育（文化理解）」を実践する場として日本企業文化・風土、ビジネスの進め方、マナーを学習する事が可能となるとともに、コミュニケーション能力、日本企業の知識等に関する現在の自身の能力の検証と就職のために何が必要かを学習することができる。

また、日本企業への就業のイメージを持つことができ、就職活動や勉学へのモチベーションが向上するとともに、実習先として中小企業へ派遣することで、中小企業の理解促進等にも繋がる。

教育として就職活動の理解までを行うことにより、就職支援は個別の支援（キャリアカウンセリン

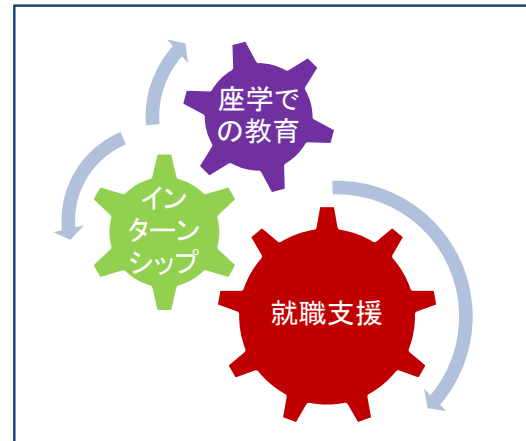
³優秀な外国人留学生の日本への招聘、日系企業での活躍の機会を拡大するため、産業界と大学が一体となり、外国人留学生の募集・選抜から専門教育・日本語教育、就職活動支援までの人材育成プログラムを一貫して実施。

グ)を中心に運営した。外国人留学生へのキャリアカウンセリングについては、外国人留学生に対応できるキャリアカウンセラーを新たに設置するのではなく、各大学に設置している日本人学生対応を行う人員に外国人留学生にも対応できる4つのノウハウを身につけてもらうことで対応することが可能である。4つのノウハウとは、①外国人留学生の就職活動問題点の把握と企業ニーズの把握、②在留資格、③

異文化理解と出身国毎の特性把握、④外国人留学生向けガイダンス・会社説明会・求人情報の情報収集である。

以上のように、教育(座学で就職活動を含めた日本の商慣習の理解とビジネス日本語を早期から実施)⇒インターンシップ(座学で学んだ知識・スキルを実践・振り返りでの実証)⇒就職支援(個別フォローを中心とした就職支援での実践)というサイクルを行うことで効果が高まり一定の成果を残すことができた。

【図2】教育と支援



(3) 学内での支援体制は確立されているのか

学内の支援体制については、2つの観点から考える必要がある。1つは、特に大学についてはどこの部署が行うかという問題がある。大学内の職掌で考えたときにキャリアセンター等の就職支援部署が行うこととなるが、外国人留学生は入学時から生活支援までを留学生センター等の外国人留学生支援部署で実施している大学が多く、就職支援だけキャリアセンター等の就職支援部署へ案内することに違和感を覚える外国人留学生が多いようである。実際の就職支援部署への外国人留学生の声としては、「今まで利用したことがない部署なので敷居が高くて入りづらい」、「日本人学生を支援している部署ではないか」等が多く聞かれる。

もう一つの論点として、外国人留学生に「外国人留学生のための」就職支援を行う窓口として認知されているかという点である。また、外国人留学生だけでなく対外的(企業)に対しても外国人留学生の就職支援の大学窓口として認知されているかということも、後に説明する求人情報の獲得等において重要である。

キャリアセンター等の就職支援部署の利用率が低い要因として、特に外国人留学生については、広報不足という点が否めない現状がある。

学内の支援体制の整備については、職掌範囲を超えて、外国人留学生が利用しやすいよう、取り組みを行うことも必要である。最近増えているのが、留学生センター等の外国人留学生支援部署が集合型のガイダンスを担当し、キャリアセンター等の就職支援部署がキャリアカウンセリングや求人情報の提供等の個別支援を担当する取り組みであり、外国人留学生がスムーズに就職活動に移行できるよ

う、普段から慣れている留学生センターで導入の支援を行うという取り組みである。

また、支援を行う窓口の広報についても外国人留学生にきちんと認知される広報が必要である。その際には、その窓口が外国人留学生に対してどのような支援を実施しているか等の広報が必要である。外国人留学生が活用できるキャリアセンターとは、外国人留学生向け求人(内容)の充実、外国人留学生OB・OGの記録や資料の充実が必要なため、徐々にそのような資料開示ができるように情報を収集する必要がある。

筆者がこれまで訪問した大学において外国人留学生の就職支援に対する取り組みで成果を上げている大学には2つの共通点が見受けられた。その共通点とは、1つ目は、キャリアセンター等の就職支援部署と留学生センター等の外国人留学生支援部署での連携・情報共有が行われていることである。

ここでいう連携とは、役割分担を決めてそれぞれの部署において職掌である支援事業を行う事ではなく、お互いの部署で保有している情報を共有し一つの目標に対して効果的に連携できる協力体制である。教育事業として支援を行うと当然教務や教員を含めた連携が必要となる。このように、外国人留学生の就職支援に本格的に取り組むためには、部署の垣根を越えて取り組む体制構築が必要である。

2つ目の共通点として、外国人留学生の就職支援事業に熱心な事業の旗振り役がいることも成果を上げるためのポイントとなっている。この旗振り役の職掌権限が大きいほど大学として広く、深く支援事業を行っている傾向が見受けられる。

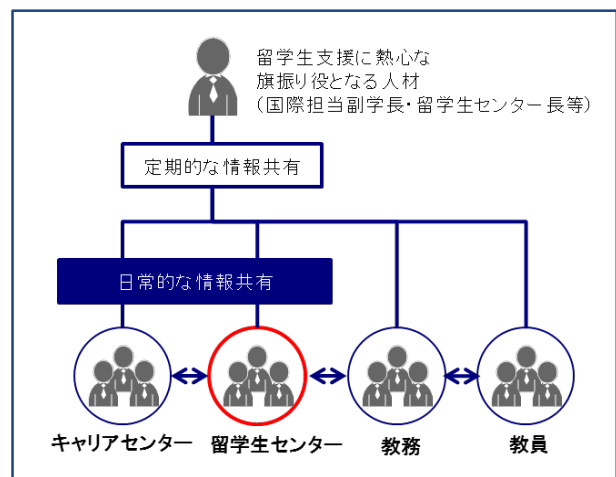
(4) 企業情報の収集

近年、民間就職支援会社による外国人留学生向けの採用特集が増えている。外国人留学生の求人情報を探す場合、希望の企業を選択し外国人留学生採用を行っているか確認する方法と、外国人留学生採用を行っている求人サイトから希望の企業を選択する方法の2通りある。

前者は、採用ページのQ&Aの確認、場合によっては採用問い合わせにより、確認する作業が発生する。後者については、近年大手就職支援会社のサイトに外国人留学生採用特集のページを新設する会社が増えている。外国人留学生向けの就職活動のマニュアルや、企業で働く外国人留学生OBの体験談、外国人留学生を積極的に採用している企業の求人情報などの情報を取得することが可能である。特に大手企業の情報が多く、中には数十名規模で募集をしている企業もある。

一方で、行政が行うサービスでは外国人雇用サービスセンターに外国人留学生向けの求人情報が登

【図3】大学内の連携体制



録されている。こちらは地域の中小企業を中心に情報が多く掲載されている。

多くの教育機関が提供している求人情報は、外国人留学生「可」、「不可」という選択項目があるが、企業が積極的に採用を行っているか、また採用実績がどれくらいあるかまでは把握できないのが現状である。

外国人留学生が企業情報で一番求めている情報は、対象の企業が外国人留学生を採用するのか、外国人留学生採用実績が過去どのくらいあり、何名採用予定なのかという点である。しかしながら大学の求人情報やハローワークなどの公的機関の求人情報、民間企業が実施する就職ナビ、外国人積極採用特集などにもこの情報は掲載されていない。

教育機関においては、自学の求人情報をカスタマイズし、募集の形態（外国人留学生枠確保の有無）や過去の実績、採用予定数などの情報を追加で収集することで、自学の外国人留学生向けの求人情報は充実したものに変わるであろう。

【図4】外国人留学生に必要な求人票項目(例)

- 募集形態
(外国人留学生採用枠を設置 日本人学生枠を含む)
- 過去5年間の外国人留学生採用数
- 今年度の外国人留学生の採用予定数
- 外国人留学生の募集職種

外国人留学生がキャリアセンターを活用しない理由の1つとして、外国人留学生向きの情報量が不足している事が上げられる。外国人留学生の利用率を向上させるのであれば、外国人留学生がキャリアセンターを活用したくなるような情報を収集し提供することが必要である。

【図5】外国人留学生に必要な就職支援情報(例)

- 入社試験の選考方法・選考内容情報
- 内定者のアドバイス
- OB・OG訪問情報

先述した企業側の求人情報はもちろんのこと、

日本人学生と同じように、企業毎の内定学生等から得た生の情報についても、外国人留学生 OB・OG から収集し蓄積し、就職活動する外国人留学生に提供することで魅力的な支援が可能となる。

まずは、外国人留学生向けの求人情報をキャリアセンター内で充実させること。その次にキャリアセンターを活用することで就職が決まった外国人留学生に、後輩のために情報を提供してもらうこと。この2つを根気よく継続することができれば外国人留学生のキャリアセンター利用率を改善することが可能となる。

6. 事例紹介

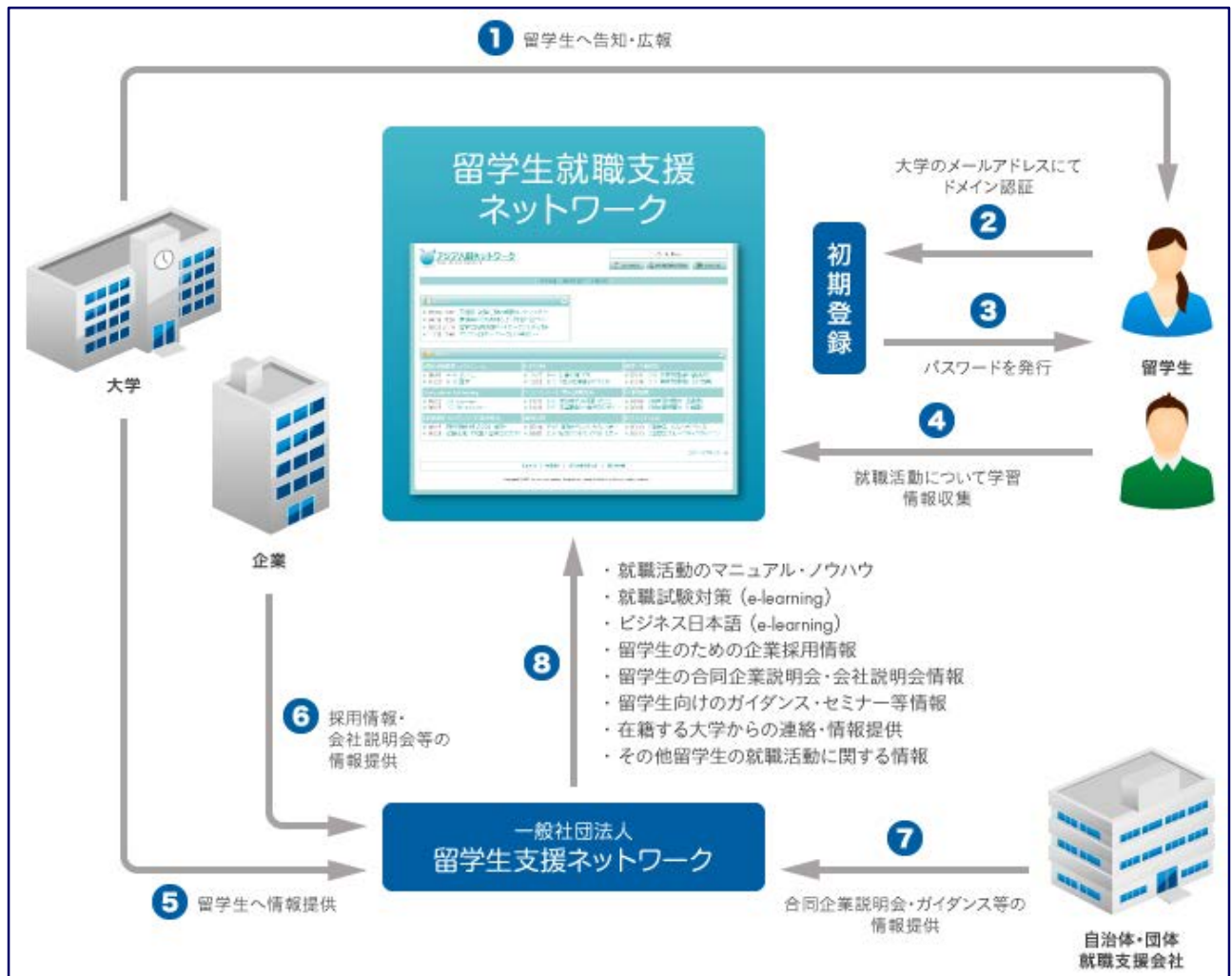
2007年から2012年まで経済産業省・文部科学省が実施したアジア人財資金構想において、事業の実施団体を支援していたアジア人財資金構想プロジェクトサポートセンターが、自立化事業として一般社団法人留学生支援ネットワーク (<http://www.issn.or.jp>) を設立し、大学における外国人留学生の就職支援のサポートを目的とした「留学生就職支援ネットワーク」(<http://www.ajinzai-sc.jp>) の

運用を2013年から開始している。

このシステムは、大学が単独で行うことが難しい外国人留学生の就職支援サービスについて、アジア人財資金構想事業で培ったノウハウ・知見を活用し、外国人留学生の就職活動ノウハウの提供や企業の外国人留学生採用情報の提供を行うことにより、大学における外国人留学生就職支援事業を側面的に支援する仕組みである。

現在、全国の国公立大学がこのシステムの利用を行い、自学ではできない外国人留学生向けの求人情報や英語による就職活動理解、就職活動準備の自宅学習ツールの提供を行い、大学における外国人留学生の就職支援の一助となっている。

【図6】留学生就職支援ネットワーク概要図



7. おわりに

今後外国人留学生が増加することが予測される中で出口支援戦略は入口のリクルーティング戦略と表裏一体の関係にあり、外国人留学生の卒業後のキャリアの選択肢の一つとして充実していくことが必要である。

外国人留学生の就職支援事業については、大学における外国人留学生数や大学の規模、地域性等

により状況が変わるため、大学がおかれている状況に合わせた支援を実施することが求められる。しかしながら、学内の外国人留学生の数が少ないという理由で、日本人学生向け支援に誘導するだけで何も行わない大学も数多く、就職活動の情報がないまま、就職活動を行い、その結果就職できず帰国や進学する外国人留学生が多い。

大学における外国人留学生の就職支援は、国の機関や自治体、地域の団体などからツールや情報の提供などの連携を行うことで、財源や人的資源の負担が少ない支援の方法もあるため、できる範囲から支援を実施することは必須であると考ええる。

既に外国人留学生の就職支援を実施している大学については、自校の取り組みについて、常に客観的な視線で振り返り、外国人留学生にとって有益な支援なのかチェックすることにより、支援メニューや手法をブラッシュアップしていく必要がある。

また、相談窓口の明確化・学生への継続的な啓蒙活動を地道に行う事で、外国人留学生のイベントの参加率や内定獲得率の向上に繋がるものと考ええる。