

# 『留学交流』

## 2018年 3月号

特集

外国人留学生のための留学後の  
就職とフォローアップ



JASSO

独立行政法人

日本学生支援機構

Japan Student Services Organization

### 特集 外国人留学生のための留学後の就職とフォローアップ

- 【論考】** . . . . . 1
- 日本企業における外国人留学生の採用活動の現状と課題  
Current Status and Issues of Recruitment Activities of Foreign Students in Japanese Companies  
名古屋大学国際機構国際教育交流センター特任講師 坂井 伸彰  
SAKAI Nobuaki  
(Designated Lecturer, International Education and Exchange Center, Institute of International Education and Exchange, Nagoya University)
- 【事例紹介】** . . . . . 15
- 夢の力  
The Power of Dream  
福助工業インドネシア（株）取締役社長 シギト ウィドド  
SIGIT WIDODO  
(President Director, PT. Fukusuke Kogyo Indonesia)
- 【事例紹介】** . . . . . 25
- 外国人留学生の地元就職支援・日本就職支援  
-地方活性化も同時に目指す島根大学の事例-  
Support Program on Employment of International Students in Shimane Prefecture and Japan:  
Case Study of Shimane University - Regional Vitalization with International Students -  
島根大学国際交流センター特任准教授 宮坂 実  
MIYASAKA Minoru  
(Visiting Associate Professor, Center for International Exchange, Shimane University)
- 【事例紹介】** . . . . . 32
- 大阪成蹊大学における留学生支援  
-入学から卒業まで、一貫した学生支援体制の構築に基づく就職支援のあり方について-  
Consistent Support System for Students from Other Countries in Osaka Seikei University:  
Job Hunting Support  
大阪成蹊大学学生本部学生部留学生支援センター  
(Support Center for Students from Other Countries in Osaka Seikei University)
- 【海外留学レポート】** . . . . . 39
- 留学の「失敗」  
-次のステップへのきっかけ-  
“Failure” of Study Abroad: Chance for the Next Step  
独立行政法人日本貿易振興機構 大井 裕貴  
OI Hiroki  
(Japan External Trade Organization, JETRO)

【論考】

# 日本企業における外国人留学生の 採用活動の現状と課題

## Current Status and Issues of Recruitment Activities of Foreign Students in Japanese Companies

名古屋大学国際機構国際教育交流センター特任講師 坂井 伸彰

SAKAI Nobuaki

(Designated Lecturer, International Education and Exchange Center,  
Institute of International Education and Exchange, Nagoya University)

キーワード：外国人留学生、就職活動、フォローアップ

### 1. はじめに

政府は「ニッポン一億総活躍プラン」において、大学を卒業した外国人留学生の日本国内での就職率を現状の3割から5割に向上させるため、ビザ審査の優遇措置や各大学へのインターンシップ及びキャリア教育等に対する支援を強化する方針を打ち出した(平成28年6月2日閣議決定)。そして、文部科学省は平成29年度より「留学生就職促進プログラム」を開始し、各大学が地域の自治体や産業界と連携してインターンシップあるいはキャリア教育等を実施する全国12大学の取組みを選定し、その支援を行っている。

このように、外国人留学生の就職を促進する機運が高まる一方、日本企業の多くが新卒採用活動時には「外国人留学生を特別視していない(採用方針は日本人学生と同じ)」ということが、複数の調査資料より報告されている。例えば、「企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査」(独立行政法人労働政策研究・研修機構 2013)では、新卒正社員の外国人留学生を採用した企業(109社)のうち、「日本人学生と区別なく採用」したのは88社(全体の81%)であり、「別枠で採用」したのは14社(全体の13%)に過ぎないことが指摘されている。この他にも、株式会社ディスコ(2017)の調査では、外国人留学生に入社後に求める日本語コミュニケーションレベルについて、文系であれば約86%、理系であれば約79%の企業が、ビジネス上級レベル(「幅広いビジネス場面で日本語による適切なコミュニケーション能力がある」と同社は定義)以上の日本語力が必要と答えている。こうした

ことから岩崎（2015）は、「政策意図とは異なり、日本企業の多くが外国人留学生などの高度外国人材を採用する必要性を感じておらず、社内のコミュニケーションでは日本語が必須であるため、外国人には高度な日本語能力を求めている」と指摘している。守屋（2011）も、日本における新卒学生の就職活動の問題点として「SPI 等の筆記試験をはじめとした選考試験そのものが特殊であり、外国人留学生は特に苦戦を強いられる」ということ、そして、徳永（2013）も「世界的にも特殊な雇用習慣を持つ日本企業では、新卒一括採用について、その開始時期が外国人留学生には分かりづらい」と、外国人留学生の視点に立ち日本企業の採用活動の特殊性を指摘している。

## 2. 調査の目的・方法

このような背景を踏まえ、筆者の所属する名古屋大学国際教育交流センターアドバイジング部門キャリア支援室では、名古屋大学が関わりを持つ企業（名古屋大学の卒業・修了生が在籍している企業、あるいは名古屋大学の学生の採用に関心を持つ企業）に対し、外国人留学生・海外留学生（海外留学経験学生）・帰国生等の国際人材の採用に関する最新動向を調査し、その採用・受入時の課題について考察を行った。調査方法としては、まず、下記に示す調査概要に従い質問紙調査を実施した。その上で、2017年及び2018年に、国際人材の中でも外国人留学生を採用する企業の人事担当者に聞き取り調査を行ない、外国人留学生の採用・受入に関する現状と課題について、その実態の把握を試みた。本稿では、坂井（2017）を加筆修正する形で、質問紙調査の集計結果の一部、及び企業4社への聞き取り調査より得られた内容を紹介したい。

### 【調査概要】

#### （1）質問紙調査（題目：「国際人材の採用に関するアンケート」）

- ・調査対象：名古屋大学学生支援課就職支援室が繋がりを持つ企業 900社
- ・調査方法：アンケート票を郵送し、FAX又はEメールにて回答を回収
- ・調査期間：2016年5月9日～6月10日
- ・回答者数：136社（回答率：15.1%）

#### （2）聞き取り調査

- ・調査対象：上記質問紙調査に回答し、2017年及び2018年に名古屋大学の外国人留学生を採用する企業の人事担当者
- ・調査実施日：2016年7月20日、8月9日、2018年2月6日、2月7日

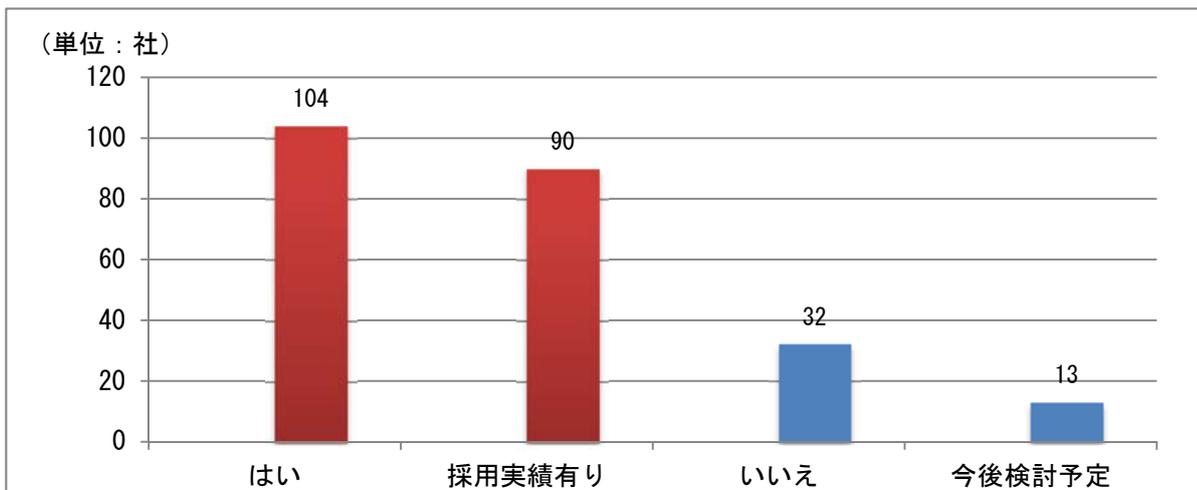
## 3. 調査結果

### （1）質問紙調査（題目：「国際人材の採用に関するアンケート」）

Q1. 外国人留学生・海外留学生（海外留学経験学生）・帰国生の採用を行っている

外国人留学生など国際的なバックグラウンドを持つ学生の採用活動を行っているのかを尋ねたところ104社（約76%）が「はい」と回答し、90社（約66%）が「採用実績有り」と回答した。一方、32社（約24%）の企業は「いいえ」と回答しており、外国人留学生や海外留学を経験した学生等の国際人材の採用（あるいは登用）が企業において充分には進んでいない（その必要性が、必ずしも全ての企業で求められていない）ことが窺えた。

図1. 「Q1. 外国人留学生・海外留学生（海外留学経験学生）・帰国生の採用を行っている」集計結果



「はい」	「はい」と回答したうち、「採用実績有り」	「いいえ」	「いいえ」と回答したうち、「今後検討予定」
104	90	32	13

以降の設問では、「Q1. 外国人留学生・海外留学生（海外留学経験学生）・帰国生の採用を行っている」に対し「はい」あるいは「いいえ」と回答した企業の内訳を示し、「外国人留学生等の国際人材の採用を進めている企業群」及び「国際人材の採用を進めていない企業群」で顕著と言える傾向を取り上げて説明を行う。

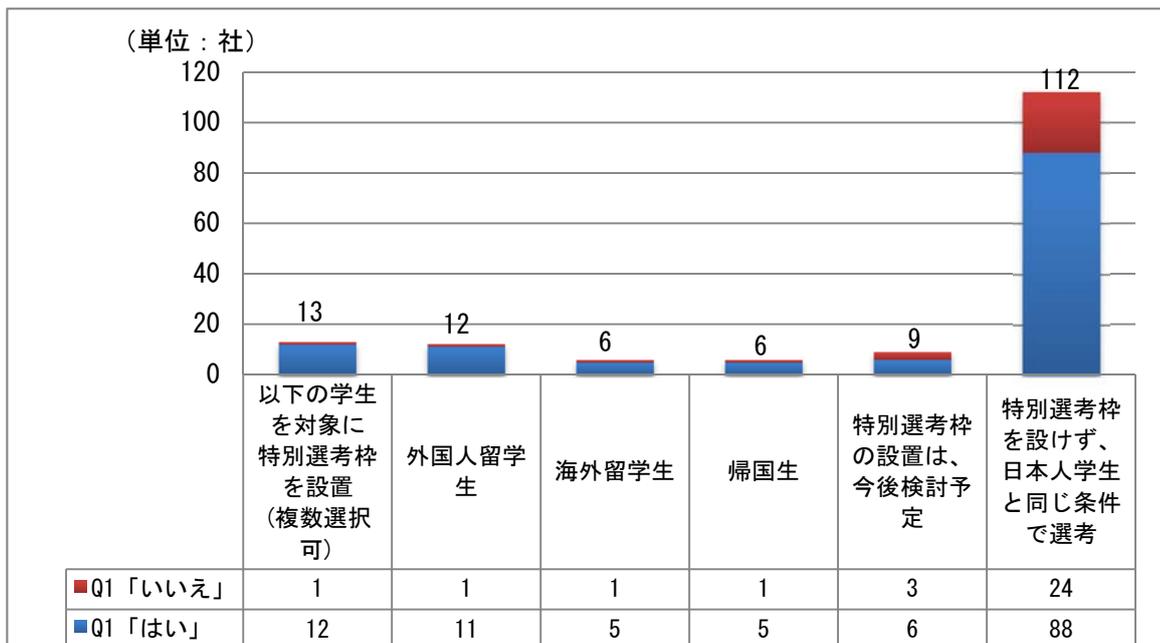
Q2. 採用方針について

新卒採用時に特別選考枠を設置しているかを尋ねたところ、「外国人留学生」には12社（約9%）が、「海外留学生（海外留学経験学生）」には6社（約4%）が、「帰国生」には6社（約4%）が特別選考枠を設置していると回答があった。一方で、「特別選考枠を設けず、日本人学生と同じ条件で選考」と回答した企業は圧倒的に多数（112社、約82%）を占める形となった。この結果からも、多くの企業は、一般学生（日本人学生）、外国人留学生、海外留学生（海外留学経験学生）等を区別す

ることなく、基本的に同じ条件で選考活動を行なっていること（具体的には、書類選考から面接試験等、全ての選考プロセスで日本語が必要となること）が窺える。そのため、外国人留学生には一般学生（日本人学生）と同レベルの日本語によるコミュニケーションスキルが求められ、必然的に外国人留学生は言語面でのハンディキャップを背負うことになる。また、海外留学生（海外留学経験学生）の場合、派遣先での留学期間満了後6月以降に日本に帰国した場合、就職活動に乗り遅れてしまう恐れがあるが、企業側は特段な配慮を行っていないことも窺える。

また、「特別選考枠を設けず、日本人学生と同じ条件で選考」と回答した企業112社のうち、88社はQ1で「外国人留学生・海外留学生（海外留学経験学生）・帰国生の採用を行っている」と回答している。つまり、国際的なバックグラウンドを有する社員を採用する企業でも、基本的には日本人学生と同じ選考基準で採用していることから、外国籍社員や海外経験を持つ社員が自らの長所やスキルを發揮して仕事を行える環境やキャリアパスは、社内で確保されていない可能性が窺える。

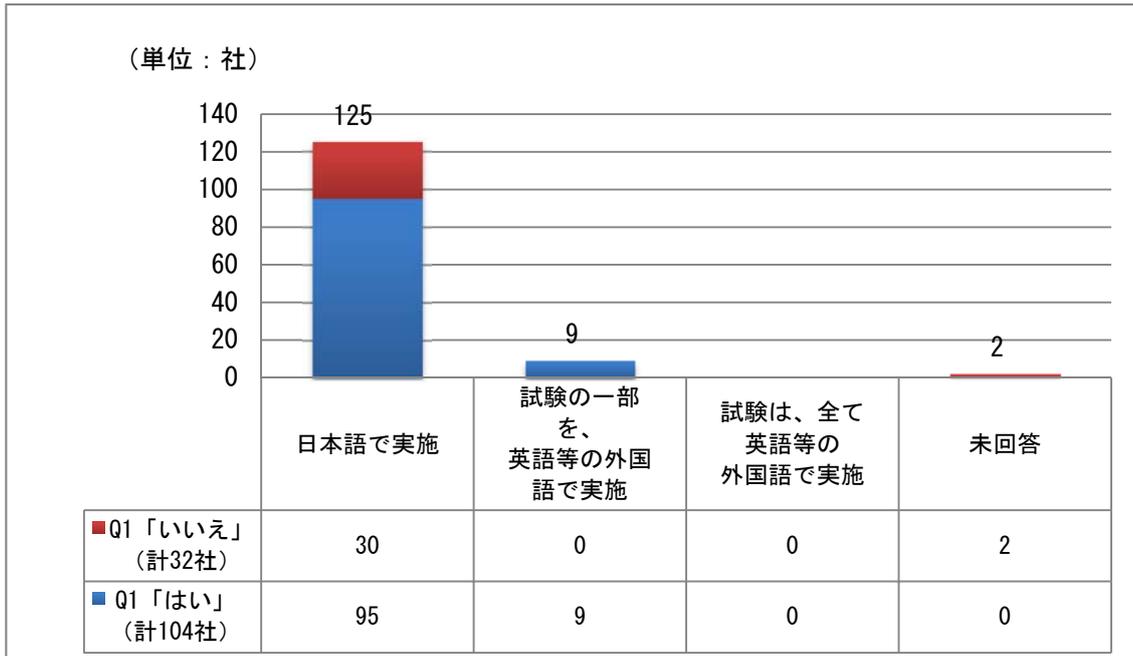
図2. 「Q2. 採用方針について」集計結果



### Q3. 選考試験の使用言語について

125社（約92%）の企業が、選考試験を日本語で実施しており、試験の一部を英語等の外国語で実施している企業は9社（約7%）であった。特に、Q1で「外国人留学生・海外留学生（海外留学経験学生）・帰国生の採用を行っている」と回答した104社の企業のうち、95社が日本語で選考試験を実施するという結果となった。このことから、国際人材を採用する企業のほとんどが、外国人留学生に日本人と同レベルの日本語能力を求めていることが分かる。

図3. 「Q3. 選考試験の使用言語について」集計結果

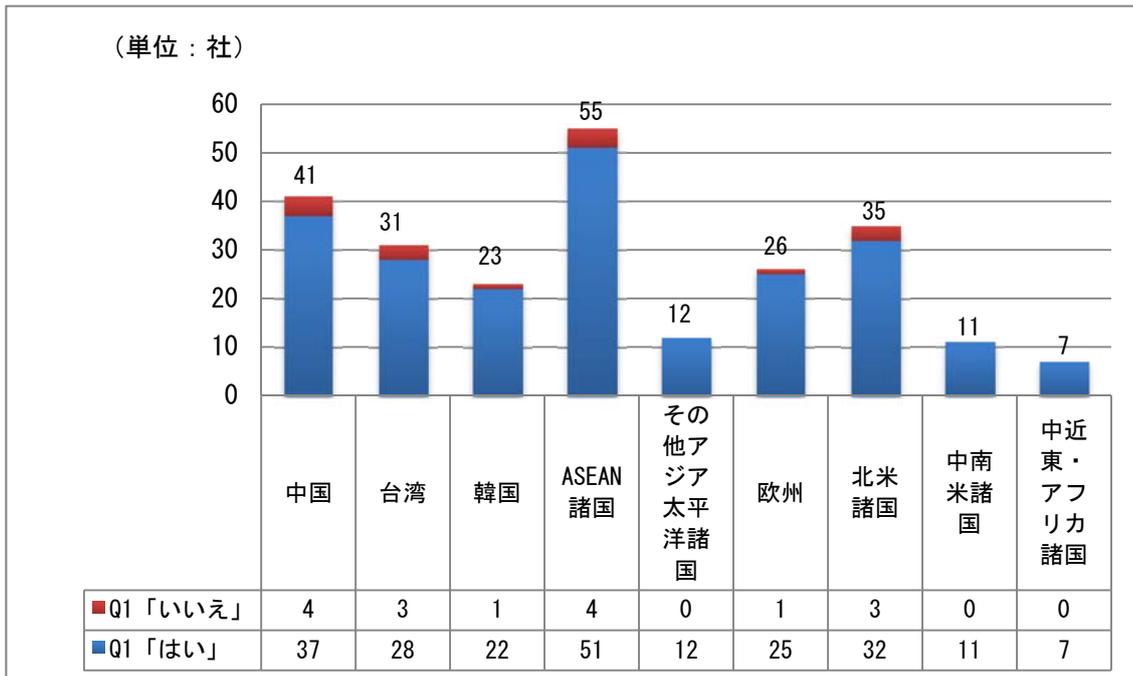


#### Q4. 外国人留学生採用において、特に興味のある学生の出身国 (複数選択可)

採用時に興味のある学生の出身国を複数の選択が可能な形で回答を求めたところ、ASEAN 諸国 55 社 (約 40%)、中国 41 社 (約 30%)、北米 35 社 (約 26%)、台湾 31 社 (約 23%)、欧州 26 社 (約 19%)、韓国 23 社 (約 17%) 等という結果になった。日本企業の進出が著しいアジア諸国に偏りが見られるものの、欧米諸国の出身学生の採用にも一定の需要が見られる結果となった。企業の人事担当者より求人票を大学として受理する際に、「欧米出身の外国人留学生と言っても、英語圏出身者を採用したい」という要望を聞くこともあるが、本調査で「欧州」出身学生の採用に関心を示す旨を回答した 26 社も、そのような考えを持っているのか (非英語圏の「欧州」出身学生の採用にも、英語圏出身学生と同様に興味を示しているのか)、さらなる調査が必要である。

また、Q1 で「外国人留学生・海外留学生 (海外留学経験学生)・帰国生の採用を行っている」に「いいえ」と答えた企業でも、いくつかの国・地域の出身学生の採用には興味を示していることが分かった。今後のグローバル展開を見据え、これらの国や地域への関心を企業側が、既に示していることの表われとも言えよう。しかし、「その他アジア太平洋諸国」、「中南米諸国」、「中近東・アフリカ諸国」の出身学生の採用に関心があるという回答は、皆無であった。長期的には、中国や ASEAN 諸国に限らず、その他の国や地域 (いわゆる新興国) でも更なる経済発展が見込まれる可能性がある。そのため、新興国の需要を取り込み、日本企業が真の意味でグローバル化を目指すには、東アジア、東南アジア、欧米諸国に加え、「その他アジア太平洋諸国」、「中南米諸国」、「中近東・アフリカ諸国」等の出身学生の採用も視野に入れる必要があろう。

図4「Q4. 外国人留学生採用において、特に興味のある学生の出身国」集計結果（複数選択可）



#### Q5. 外国人留学生の採用活動を行う上で課題等ございましたら、ご記入ください（自由記述）

外国人留学生に対する採用活動上の課題を各企業に尋ねた結果、主に「社内の受入体制が不十分」であること、「留学生の日本語能力が不十分」という2点に回答が多く寄せられた。自由記述で回答を求めたにも関わらず、この2点に回答が集中したことから、企業側の受入体制（従業員の語学力、社内及び取引先の理解不足、採用ノウハウの不足等）と外国人留学生に求める能力や資質（日本語能力や就業観）との間に大きなギャップが存在していることが窺える。特に、「留学生の日本語能力が不十分」という回答については、日本語能力（あるいはコミュニケーション能力）に関して、言語能力、社会言語能力、社会文化能力等、具体的に何の能力を意図しているのか、省察する必要がある。また、先述したように、現在のところ、企業側が関心を持つ外国人留学生の出身国は東アジア、東南アジア、欧米諸国に偏っている。しかし、南アジアや中近東・アフリカ地域の経済が益々発展し、日本の大学がそれらの地域（特に非漢字圏の国や地域）からの外国人留学生を更に受け入れる場合、このまま「日本語能力」を外国人留学生（あるいは外国籍社員）に求め続けるのか、社会全体での議論も必要と言える。

この他に、「求める人物像にマッチする学生との出会いが少ない」という意見や、「イスラム教徒への宗教上の配慮が必要」あるいは「技術流出を懸念」という意見等も寄せられた。次表は、本設問への回答をまとめたものである。

表1. 「Q5. 外国人留学生の採用活動を行う上で課題等ございましたら、ご記入ください」回答一覧  
(自由記述)

「社内の受入体制が不十分」 (化学、機械、電機、住宅、食品、運輸、教育、IT等、20社より回答)
「留学生の日本語能力が不十分」 (マスコミ、化学、電機、機械、運輸、流通、サービス業等、20社より回答)
「採用実績がない・採用活動のノウハウ不足・能力の見極めが難しい」 (運輸、機械、金融、製鉄業等、4社より回答)
「(外国人従業員の) 定着率の向上、離職・定着可能性の見極め」等 (自動車部品、化学、IT業等、3社より回答)
「職業観の違い、留学生が日本での就職を望んでいない、日本での就労継続意欲」等 (自動車部品等、3社より回答)
「取引先対応が不安、取引先から理解が得られないことが多い」 (機械、IT等、3社より回答)
「従業員の外国語能力が不十分、外国人への理解が進んでいない」 (金属、IT等、2社より回答)
「イスラム教徒の宗教上の配慮の対応」(自動車部品等、2社より回答)
「求める人物像にマッチする学生との出会いが少ない」(機械メーカーより回答)
「技術流出を懸念」(IT企業より回答)

Q6. その他、ご意見(例：外国人留学生に対する期待)及び名古屋大学へのご要望など(自由記述)

最後に自由記述形式で外国人留学生など国際人材の採用に関する意見を募ったところ、以下の意見が寄せられた。大学との交流(連携)を求める声、あるいは社内の受入体制に関する課題を自ら指摘する意見が目立っている。

- ・ここ数年留学生採用に力を入れている。採用から入社後のサポートまで一貫した社内制度を強化していくことが課題。(アパレル)
- ・貴部署と連携したインターンやヒアリングの機会があったら是非参加したい。(化学)
- ・国際人材の期待が増すばかりである。(自動車部品)
- ・欧米系の留学生採用に興味を持っている。説明会を開催し採用に結び付けたい。(機械)

- ・ これまでは留学生採用はしていなかったが、海外展開が本格的になり興味を持っている。会社に興味を持っている学生がいれば企業説明会をしたいので教えて欲しい。(IT)
- ・ 日本語だけでなく、ビジネスマナーについても大学で指導してほしい。(IT)
- ・ 東南アジア中心に優秀な学生が多いと感じている。(機械)
- ・ ドメスティックな日本の会社と理解していただきたい。(化学)
- ・ インターンの受入は難しいが、採用中心に検討を進めたい。(機械)
- ・ 防衛系なので、留学生を採用することは困難。(機械)
- ・ 2016年入社 of 留学生は14名、積極的に採用している。(自動車部品)
- ・ 毎年留学生を1~2名採用している、システムエンジニアとして。(IT)
- ・ 外国人留学生の企業に対する要望事項が知りたい。(金融)
- ・ 2016年、2017年と名大から中国人学生を1名ずつ採用している。(建築)
- ・ ご縁があって入社頂く外国人留学生(もしくは海外の外国人学生)の方には、やりがいを持って長く日本で働いて欲しい。そのためには、当社としても各種受入体制の充実を図っていきたい。(エネルギー)

## (2) 聞き取り調査

国際人材の中でも外国人留学生の採用に関わる実態をさらに詳しく把握するため、企業の人事担当者への聞き取り調査を行った。調査対象者は、本質問紙調査で新卒採用時に外国人留学生に対して特別枠を設けて採用すると回答し、2017年又は2018年に名古屋大学の外国人留学生を採用した、東海地区に拠点を持つ4社の企業の人事担当者である。

### 【調査対象企業】

- ・ A社(エネルギー企業/従業員数:約3,000名)
- ・ B社(金融機関/従業員数:約3,500名)
- ・ C社(インフラ企業/従業員数:約280名)
- ・ D社(自動車部品製造企業/従業員数:約44,500名 ※連結)

### 【質問事項】

- Q1. 外国人留学生等の国際学生の採用状況及び採用理由
- Q2. 外国人留学生等の国際学生に対するニーズ
- Q3. 選考試験時の配慮及び工夫

<A社人事担当者へのインタビュー（調査日：2016年7月20日）>

Q1. 外国人留学生等の国際学生の採用状況及び採用理由

間もなく創業100年を迎えるA社では、海外留学経験を有する社員あるいは帰国生の社員は在籍していたが、これまで中途採用を含め、外国籍社員を採用した実績が無かった。しかし、2016年に同社として初めて名古屋大学文系学部卒業見込者である東南アジア出身学生に内々定を通知することになった。その理由として、A社では海外の調達先が拡大する一途に有ることから、社内のグローバル事業を牽引できる人材の確保が急務となり、外国人留学生の採用に踏み切ることになった。

Q2. 外国人留学生等の国際学生に対するニーズ

A社では、外国人留学生の採用活動を通じて「英語に堪能であれば、日常会話程度の日本語が出来れば良い」と考えていた（そのため、日本人と同等レベルの日本語力は採用時点では求めていなかった）。具体的には、「英語及び母国語で、東南アジア地域の企業（調達先）とのコミュニケーションが取れる人材を採用したい」と人事担当者は思っていた。また、「将来は現地法人の幹部候補として育成したいと考えている」という。この他に、「多様な価値観を持つ人材を登用することで、社内のダイバーシティ（多様性）をさらに推進したい」という思いもあった。

Q3. 選考試験時の配慮及び工夫

A社では、筆記試験を実施する際に、当該学生のために英語で受験できるよう配慮を行った。また入社直後の配属予定先へのイメージにギャップを生じさせないように、配属予定部署のトップ自らが当該学生と面接を行うようにした。また、面接時には、「当該学生が何故母国ではなく日本での就職を希望しているのか、将来は母国に帰国する意思は本当に無いのか（日本で長く働く希望を持っているのか）を何度も確認するようにした」という。そして、「一般社員とは違うキャリアパスとなることが予想されるため、当該学生に相応しいキャリアパスを本人に内定を出す前に、社内で何度も検討を重ねた」そうである。

<B社人事担当者へのインタビュー（調査日：2016年8月9日）>

Q1. 外国人留学生等の国際学生の採用状況及び採用理由

B社の場合、過去に外国人留学生を1名採用したが、2016年より外国人留学生の採用を強化することになった。その背景には、同社の海外事業部にて日本の法人顧客の海外進出時の支援を行えるような、海外現地と日本とを繋げる人材を求めていたことが挙げられる。この他に、B社では、東海地域の顧客企業が、海外展開やインバウンド需要の取込みをさらに加速させることから、外国人留学生等の国際人材を採用したいという意欲が高まると想定している。そのため、「自社で率先して外国人留学生を採用し、顧客企業にその採用及び受入れのノウハウを提供したいと考えるようになった」という。

Q2. 外国人留学生等の国際学生に対するニーズ

B社は、外国人留学生に対し「10年後には、海外現地法人の幹部候補として活躍できるよう育成したい」という思いを持って、採用活動を行った。具体的には、「まずは当面は国内の数部署で経験を積み、将来は海外の現地法人に派遣したい」という。入社後の最初の配属部署は海外事業部を予定しており、当面はその部署で「海外と日本との“橋渡し役”を期待したい」という思いがあったという。

Q3. 選考試験時の配慮及び工夫

B社でも、一般学生の採用活動とは切り離して、外国人留学生を採用するため、特別枠を設けて選考を行っていた。具体的には、「日本人（日本企業）の顧客対応が求められるため、日本文化を受け止められる“素直さ”を採用試験では重視した」という。

<C社人事担当者へのインタビュー（調査日：2018年2月6日）>

Q1. 外国人留学生等の国際学生の採用状況及び採用理由

C社の場合、2011年度より外国人留学生を採用しており、2018年4月には全従業員数約280名のうち計10名が外国籍社員として在籍する見込みである。このように、ある一定の割合を外国籍社員（元留学生）が占めることになった理由として、同社の人事担当者は「国際空港として航空路線の拡充を図る際、相手方の航空会社等との交渉役を期待したこと」を挙げていた。そして、「今後も来日客の増加が見込まれる中、空港内サービスの充実及びWeb等を活用した情報発信を、外国人留学生には期待したい」という。このように外国人留学生を積極的に採用する方針は、「まず、(C社の)社長がその重要性を認識しており、C社の方針として、ダイバーシティ化をさらに推進したい思いが共有されているため」と、説明している。

Q2. 外国人留学生等の国際学生に対するニーズ

C社はインフラ企業という性格を有することから、自治体、航空会社、施設内店舗、そして一般利用客等、多様なステークホルダーとの連携が求められている。そのため、同社では社員の採用基準の1つに、“周囲を巻き込む力”を掲げている。その中でも外国人留学生は、母国から海外（日本）に留学した経験を通じて行動力が磨かれていること、また、留学前・留学後に何か問題が発生しても、適切なタイミングで周囲の協力を得ながら問題解決を図る姿勢が留学期間中に自然と磨かれているのではないかと推察している。また、同社では、「外国人留学生は海外での経験から、日本人にはない価値観や可能性を持ち合わせている」こと、そして「一層激しくなる国際競争に勝っていくためには、今までの固定概念にとらわれない、多様な人材を必要としている」ことから、外国人留学生には大きな期待を寄せているようである。

Q3. 選考試験時の配慮及び工夫

C社では、まず外国人留学生を選考する際、面接試験の場であっても、人事担当者との「ディスカ

ッション」の場と位置づけ、「普段どおりの思考や行動特性」を外国人留学生本人になるべく出して貰うような雰囲気づくりに努めている。それは、このような「普段どおりの思考や行動特性」は、外国人留学生の場合、一般学生（日本人学生）と比較して丁寧なコミュニケーションを行えば、面接（あるいは説明会等の選考試験以外の手段）等の場面でも評価し得るものと、C社では考えられているからである。また、本人の希望を踏まえ、入社までの期間、同社内の関連施設でアルバイトとして職務経験を積んで貰い、4月以降の職務に備えてもらうような取組みを始めた。なお、同社では、外国籍社員の育成に関する中長期的な課題として、ジョブローテーションをどう考えるべきか、当該社員達のキャリアプランや社内研修に対するニーズ等を適宜ヒアリングし、「一般社員、外国籍社員の隔てなく、長く安心して働ける環境づくり」を目指しているという。

<D社人事担当者へのインタビュー（調査日：2018年2月7日）>

#### Q1. 外国人留学生等の国際学生の採用状況及び採用理由

D社では、2016年より外国人留学生等の外国籍社員の採用を強化し、毎年の新入社員130~150名のうち約1割を外国籍社員が占めている。このような採用方針に至った理由として、「日本国内の人口減が指摘される中、“日本国籍の男性”だけではなく、“女性”、“外国籍”、“障がい者”、“高齢者”など、多様なバックグラウンドを持つ従業員たちが、長く、そして生き生きと働ける職場環境を目指したい」との思いから、意識的に外国人留学生の採用を拡大しているという。

なお、同社の人事担当者によれば、「外国籍社員の上司に定期的なヒアリングを行っているが、総じて周囲の評価は高い」そうである。同期の日本人社員と比べ、「積極性」や「物事や知識を吸収する意欲」が特に高く、職場に刺激を与えているケースも目立っているという。

#### Q2. 外国人留学生等の国際学生に対するニーズ

D社の場合、製品ライフサイクルの長い自動車部品の製造業ということもあり、外国人留学生には日本企業特有の育成方針（ジョブローテーション制度や階層別の社内研修等、長期的な視点に立った人材育成方針）を理解していることが期待されている。つまり、「出来るだけ長く働きたい」という前提を持っており、そしてそのような育成方針こそ「自分のキャリアプランにマッチしている」と考える外国人留学生を採用するようにしている。

#### Q3. 選考試験時の配慮及び工夫

D社では、まず、外国人留学生と面接する際に、英語での対応も可能と伝えているが、入社後は自発的に日本語習得の努力をすることを期待している。また、上述の日本企業特有の育成方針を理解しているかを確認するため、面接試験の場では、キャリアビジョン（入社して、どのような仕事をしたいか？どのような社会人でありたいか？）や同社の業務内容への理解度、初年度に実施する生産現場での実習などについて重点的に確認するように努めているという。

#### 4. まとめに代えて

今回実施した質問紙調査においても、他の調査報告書同様、外国人留学生に対し、採用活動上での特別な配慮を行う企業はごく少数に留まっていること、また多くの企業が外国人留学生には日本人と同レベルの日本語力を期待していることが分かった。その要因として、受入体制の不備、社内や取引先の理解不足、従業員の語学力不足等の企業側の課題に加え、留学生の日本語能力や就業観を課題視する指摘も多く寄せられた。しかしながら、日本企業が画一的な採用活動を進める限り、多様なバックグラウンドを持つ外国人留学生の長所が評価されているとは言い難い。新卒一括採用という旧来の画一的な雇用習慣のために、外国人留学生の採用や定着が進まず、人材の多様性が企業内で進展しなければ、国際化も一向に進まないのではなかろうか。また、このまま日本企業は外国人留学生にも「日本語能力」を求め続けるのか。一般学生（日本人学生）同様に、採用試験では、外国人留学生に求められる「コミュニケーション能力」とは、具体的に何を指しているのか。そして、それをどうすれば、外国人留学生に対して正しく・分かり易く伝えられるのか（教育できるのか）。外国人留学生の就職・キャリア支援担当者として、その支援の方策は、試行錯誤の連続である。

その一方、質問紙調査では、今後の国際展開を見据え、外国人留学生への採用に関心を示す旨を答えた企業が、一定数存在した。また、聞き取り調査では、外国人留学生の特徴を考慮した採用活動を、日本人学生の採用と区別して実施し、具体的な配属先を想定した選考試験を行う企業もあった。各社は語学力以外にも、「素直さ」、「周囲を巻き込む力」、「積極性」、「物事や知識を吸収する意欲」等を、外国人留学生だからこそ持っている長所として挙げ、それらを高く評価していた。そして、日本での滞在意向や、キャリアパス及び企業側の育成方針等、応募者と企業側の双方が互いの認識を丁寧にすり合わせていた。この他、外国籍、日本国籍問わず、働きやすい職場環境づくりを推進する上で、外国人留学生の採用を強化している傾向も窺えた。外国人留学生の就職・キャリア支援担当者には、企業側に上述の4社のような思考と取組みを取り入れるよう働きかけること、そしてこのような姿勢を持つ企業を外国人留学生に周知することも必要であろう。

なお、名古屋大学国際教育交流センターでは、2018年1月に外国人留学生と日本企業との交流を促進する取組みとして、中部経済同友会と連携し、外国籍社員（元外国人留学生）5名を招いたパネルディスカッションを行った。そして、そのパネルディスカッションの直後に、22社の同会加盟企業関係者（主に企業経営者）40名及び15カ国の外国人留学生50名弱が1グループあたり10名前後のグループに分かれ、「日本で働くとは？」をテーマに討議を行うワークショップを、原田（2016）の取組みを参考に実施した（参照：写真1及び中日新聞2018年1月27日朝刊記事）。本実践では、外国人留学生には、元留学生の先輩や日本企業に勤務するビジネスパーソンとの交流を通じて、日本企業での就職に対する不安を軽減し、そしてその疑問を少しでも解消することを目標と定めた。また、同友会企業関係者には、日本企業がグローバル化やダイバーシティを推進する際に、外国籍社員の採用及

び登用は企業戦略上、一考に値することを再認識して貰うことを目指し、本実践を行った。



写真1. 「2017年度中部経済同友会×名古屋大学留学生 交流会（2018年1月25日実施）」の様子

当日の討議では、外国人留学生からは「日本企業は、外国人留学生のどのような所に期待しているのか？（どのような仕事を任せたいと思っているのか？）」、「採用、昇格あるいは待遇において、日本人（学生及び社員）との違いは無いのか？」、「入社後、海外転勤は可能なのか（どのようなキャリアパスが待っているのか？）」、「日本の会社では、裁量が無い状態で仕事を任されるイメージだが、実際はどうか？」、「優良企業とは、どのように調べれば良いのか？（何が良ければ、「優良企業」と呼ばれるのか？）」等の質問が企業関係者に寄せられた。そして、企業関係者は外国人留学生に理解してもらえよう、なるべく平易な日本語（あるいは英語）を用いて、日本企業の雇用慣習等を織り混ぜながら回答を行っていた。本会終了後に実施したアンケートでは、出席した外国人留学生からは、「日本の企業理念や制度を勉強させていただきました」、「留学生は“日本企業の労働力”だと思っていましたが、今回の交流会を通して企業側の優しさを実際に感じました。考え方は変わりました」等のコメントを得ることができた。また、企業関係者からは、「留学生の就活等に対する本音を直接聞くことができ、大変参考になった」、「留学生の語学、思考能力の高さに感銘を受けた」等の感想が寄せられた。そして、外国人留学生及び企業関係者のアンケート回答者のほぼ全員より、本取組みに対する高い満足度を得ることができた。

この他に、名古屋大学では、冒頭で述べた文部科学省「留学生就職促進プログラム」の採択大学として、外国人留学生に特化した「就職活動準備講座」やインターンシップ以外にも、外国人留学生の日本での就職を促進する様々な取組みを企業と連携しながら実施している。例えば、近隣企業の職場

(工場や店舗・施設等)を訪問し、その企業の事業内容の理解や従業員(特に元留学生の外国籍社員)との交流を行う「留学生のための職場体験プログラム(バスツアー)」、あるいは外国人留学生を積極的に採用している30社以上の企業を学内に招き、留学生と直接交流する「Job Fair」等を実施している。

このように、日本企業への就職に関心を持つ外国人留学生と、外国人留学生の採用に関心を持つ日本企業が相互に理解を図る機会を創り出せば、外国人留学生及び企業側の双方に多くの「学び」や「気づき」を産み出す契機となる。筆者は、引き続き企業との連携を強化し、外国人留学生だからこそ必要とされ、企業にも有益となる就職・キャリア支援活動の更なる充実を図りたい。

## 参考文献

- ・岩崎薫里(2015)「日本における外国人留学生誘致策-高度外国人材受け入れの観点から-」,環太平洋ビジネス情報 RIM Vol. 15 No. 58 (2015年11月), pp. 1-38.
- ・株式会社ディスコ(2017)「外国人留学生/高度外国人材の採用に関する企業調査<2017年12月調査>」  
<<http://www.disc.co.jp/uploads/2017/12/2017kiyou-gaikoku-report.pdf>>  
(2018年2月5日閲覧)
- ・坂井伸彰(2017)「国際人材の採用に関するアンケート」調査報告,名古屋大学国際教育交流センター紀要第4号, pp15-26
- ・首相官邸「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)  
<<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/pdf/plan1.pdf>>  
(2018年2月5日閲覧)
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構(2013)「企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査」  
<<http://www.jil.go.jp/institute/research/2013/documents/0110.pdf>>  
(2018年2月5日閲覧)
- ・中日新聞2018年1月27日朝刊記事「留学生就職支援 社長らと交流会」
- ・徳永英子(2013)「外国人留学生の就職・採用に関する研究-留学生の就職活動に対する“戸惑い”から考察-」,Works Review 8巻
- ・原田麻里子(2016)「留学生が「日本で働くということ」を考える-企業人事との連携によるセミナーの事例から-」,留学生教育学会第21回JAISE年次大会予稿集, pp49-50
- ・守谷貴司(2011)「文系の外国人留学生の就職支援と採用・雇用管理」,日本の外国人留学生・労働者と雇用問題, pp69-90
- ・文部科学省「留学生就職促進プログラム」の選定結果について  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/ryugaku/1386454.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1386454.htm)  
(2018年2月5日閲覧)

## 【事例紹介】

# 夢の力

## The Power of Dream

福助工業インドネシア（株）取締役社長 シギト ウィドド

SIGIT WIDODO

(President Director, PT. Fukusuke Kogyo Indonesia)

---

キーワード：かけ橋、俺の夢プロジェクト、日伊の関係、フォローアップ

### 私とインドネシア

私はインドネシアで生まれ、1989年から1996年まで日本に留学しました。7年間のうち、1年間東京で日本語を勉強し、その後6年間、松山にある愛媛大学で機械工学科を学びました。大学卒業後、母国に帰り、日本の企業である福助工業インドネシア（株）に入社しました。私は現在、この会社の取締役社長を務めています。

### 夢の力

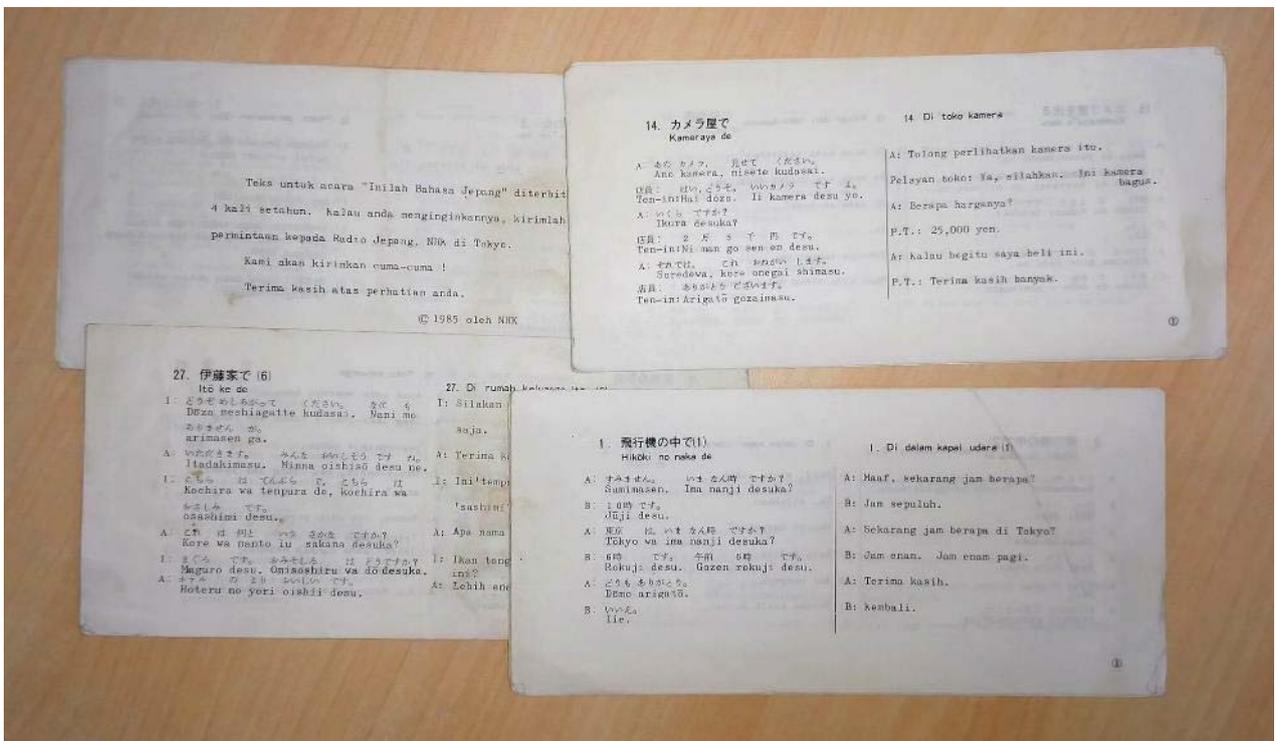
私は1969年に、バンジャルヌガラ市という、ポロブドゥール遺跡より西北の方へ約90km離れた小さな町で生まれました。ポロブドゥール遺跡は9世紀に建設された、世界最大級の仏教寺院であり、ユネスコの世界遺産に登録されています。私の生まれたバンジャルヌガラ市の近くにも有名な仏教寺院、ディエン寺院があります。ポロブドゥール遺跡は町の近くですが、ディエン寺院は山地にあります。

小さな町で生まれ育った私は、あまり世界のことを知りませんでした。興味深いものがひとつありました。それは日本製のおもちゃでした。日本のおもちゃは品質が良くて、遊ぶのも面白かったです。そのおもちゃがきっかけで、小学校3年生の時に私は日本で勉強をしたいという夢を持ちました。もちろん、ただの田舎者の私にはあり得ない夢だと思っていました。父の仕事は学校の先生で、決して経済的には余裕がある生活ではありませんでしたが、無事に高校までの教育を終えることができました。

インドネシアの教育制度は日本と同じ、小学校6年間、中学校3年間、高等学校3年間です。中学

校の時に、自分で日本語を学びたいと思いました。しかし、私の近所には、日本と関わっていた人はひとりもいませんでした。このため、私はジャカルタにある日本の大使館にはがきを送りました。「皆さんの国についてもっと知りたいです。是非パンフレットなどのようなものがあれば送って頂けないでしょうか」と書きました。

大使館からの返事が来て、沢山の情報が送られてきました。その中の一つは日本語を勉強するための教科書でした。その教科書を使って、NHKのラジオ番組を聞いて日本語を勉強しました。こうやって、中学生の時に「おはようございます、こんにちは、わたしはしぎとです」のような簡単な会話はできるようになりました。



### 中学生時代に使用した日本語の教科書

高校までの私は、特に優秀ではありませんでした。成績は普通で、どの分野でどのレベルでも、人から注目されるような優秀な成果をだしたことはありません。ただ私は、父と母から、決して諦めないように教育されていました。最後まで頑張って努力しなければいけません。そして他人に頼らないことです。どちらかという私は内向きタイプで、賑やかなところや人が多いところはあまり好きではありません。自分でコツコツとやるのが好きです。その他の弱点としては、ものごとをなかなか覚えることができません。それが理由で、学生時代の成績は、優秀というわけには行きませんでした。

高校卒業後、外国へ留学するための政府奨学金の知らせを新聞で見つけました。この奨学金は当時ハビビ技術評価応用庁長官のプログラムでした。当時、私の成績は奨学金を得られるための条件を満

たしていませんでした。無理難題なことを承知の上、申告するための必要書類を準備し提出してみました。

第一回目の受験者は全国から約5,000人の学生たちが参加し、合格まで6回のテストを受験し、最終的に合格した学生は約150人でした。最終テストの内容の中には、「あなたが合格したら、どの国で勉強をしたいのですか？」という質問がありました。選択肢の中には九つの国の名前が書かれており、私は無意識に日本を選んだのです！



ハビビ元大統領と、ハビビ奨学金プログラム同窓会の設立時に

## 大学時代

1989年、私はインドネシア政府の奨学金を獲得し、日本に留学することになりました。初めて日本について飛行機から降りた時に「デジャヴュ！これは私の小学校3年生の時の夢だ！日本で勉強をしたい！」と思ったことがよみがえりました。東京で1年間日本語を勉強した後、国立愛媛大学の機械工学に入学しました。

4年生から研究室に入り、炭素繊維強化プラスチック（CFRP）について研究をしました。研究内容は、CFRPが衝撃を与えられた時にどんな破壊の仕方をするかをシミュレーションするというものでした。この研究は修士課程卒業まで続けました。

松山は、勉強のためにとっても快適な街です。町はそれほど大きくはありませんが、日常生活に必要なものはほとんど揃っており、問題なく生活できます。また、道後温泉や松山城など、全国的に有名な観光地もあります。私は松山に着いた時に、移動手段のためにマウンテンバイクを買いました。当時マウンテンバイクに乗っていたのは、私とアメリカ人の二人だけでした。このため私はどこに行っても、すぐ大学の友人たちに見つかってしまいました。「シギト、昨日、あそこのレストランで食事をしたでしょう？あなたの自転車をあそこの店の前で見かけました！」

他の留学生たちの多くは、真面目に図書館に行って勉強していましたが、私は日本の友達と様々な活動をしていました。当時の愛媛大学の留学生の中で、私はもっとも勉強していない留学生に見えたかもしれません。冗談だと思いますが、日本人の友人や留学生から「不良留学生」というニックネームを付けられていました。しかし、アパートに戻ったら、授業の内容を理解できるまで、必死で勉強していました。

大学時代にいろいろな方と交流ができたことによって、たくさんの友人・仲間ができました。そのことに今も感謝しています。私が松山で最初に行った社会活動は、インドネシア語のクラスをやることでした。当時インドネシアについて知っている人が少なく、このクラスを通じてインドネシアのことを地域の方々に紹介しようと思いました。このクラスは週1回、インドネシア語に興味を持った方々が参加しました。

日本人学生のように、私もアルバイトをしました。特に修士課程進学後は、インドネシア政府の奨学金を受給できなくなったので、アルバイトをせざるを得ませんでした。チラシ配り、スーパーの店員、レストランのウェーターや翻訳通訳など、様々なアルバイトをしました。その中で最も長く続いたのはインド料理のレストランでのウェーターです。殆ど毎晩カレーを食べて、食費を節約することができました。

その次に長く続いたのは、翻訳と通訳のアルバイトでした。当時、愛媛県からインドネシアに進出する企業が多数ありました。文書翻訳、インドネシア人研修生のための通訳、インドネシア語をインドネシアに滞在する日本人スタッフに教えることなど、いくつかのニーズがありました。その一つが、愛媛県四国中央市にある福助工業株式会社です。ここから福助工業株式会社との接点がありました。

愛媛大学とは、いまでもコミュニケーションを取っています。毎年、日本へ出張する時には、大学を訪問しています。2013年12月に愛媛大学校友会のインドネシア支部が開設され、OBたちと大学との関係は更に良くなっています。私たちは、愛媛大学の同窓会メンバーとしてお互いに連絡を取り合っています。

2015年に、マレーシア支部の同窓会メンバーがインドネシアに来て、大学時代に一緒にしていた食事やカラオケ、運動会などの様々な楽しい活動を一緒に開催しました。その翌年にお返しとして、インドネシア支部のメンバーがマレーシアに行き、愛媛大学からの代表も出席しました。



大学卒業式後の胴上げ（マレーシアの友人たちと）



インドネシアとマレーシアの元愛媛大学留学生の交流会

元留学生と大学との関係を構築することは、戦略的な動きだと思います。卒業生は大学（そしてその町）のことを良く知っています。大学側も卒業生のことを把握しています。大学とOBとしての関係だけでなく、社会活動、教育活動、ビジネス活動などの様々な活動に展開できます。これを行うことによって、グローバルな活動がさらに拡大できるでしょう。

## キャリア

福助工業（株）は20箇所に工場があり、外国では中国とインドネシアに生産拠点があります。総

合包装資材のメーカーとして、レジ袋、ゴミ袋、食品容器、不織布などを製造しています。PT. FUKUSUKE KOGYO INDONESIAは1996年に設立されました。その年に私は帰国して、PT. FUKUSUKE KOGYO INDONESIAに入社しました。生産管理部からはじめ、輸出入担当、経理部などいろいろな部署を経験しました。

1990年代には、インドネシアの若い人の中で、大学まで進学できる者は多くありませんでした。進学できない人の中には、本来インドネシア大学、ガジャマダ大学、場合によっては海外留学までできる優秀な人材がいたはずですが、経済的な理由で、彼らの将来はそこで止まってしまいました。このため私たちは、その優秀な人材を見つけ、社内で育てたいという考えを持ちました。高校を卒業後、社内に必要な技術や知識を学び、現在ではマネージャーや工場長になった者もいます。その過程は現在も続いています。

それらを変えていくなかで最も難しいのは、彼らが持っているマインドセットを解明することです。彼らの殆どは、私は仕事さえ持てれば十分だ、バイクを買うことができれば幸せだ、といった考えで、希望と夢はあまり高くはありません。これらの考え方は変えて、彼らがもっと頑張れば、より高い成果を達成することができるはずですが。

最初の10年間の仕事では、本当に沢山のことを学びました。私は大学では機械工学を学びましたが、仕事の中では、一度も学んだことのない様々な分野、生産計画から輸出入、会計財務などをやらなければなりません。大変苦勞をしましたが、いろいろなことを勉強できたことで、今となっては私の宝物だと思っています。

物づくりと人づくり・改善などの考え方は、日本とアメリカ・ヨーロッパの会社では、違う方法をとっています。優れたチームワークと本社のサポートにより、私たちは快適に働いています。殆どの従業員は高卒ですが、継続的な従業員教育の成果で、彼らは成長することができます。一作業員を探すことは非常に簡単ですが、将来マネージャーレベルになれる人材を見つけることは非常に難しいです。我々は全ての部署の幹部を、社内教育で育成します。日本ではおそらく一般的なことだと思いますが、他の国では非常に困難なことです。

約10年間の仕事の後、私は自分のやりたいことを見つけることができるようになりました。私は多くの人前で話すことができませんでした。この弱点を直さないといけないと思いました。それはコミュニケーションスキルです。他の人に対する話し方と説得力です。それ以来、ゆっくりでも良いので、文法的に正しい話し方を練習し始めました。この方法は他の従業員たちと共有し、今では彼らの勉強への意識が高まり、仕事の中でも勉強しやすい環境をつくることができました。この背景には、学生の時には学ぶための方法を学びますが、実際に学ぶのは仕事の時だという考えがあります。

沢山の日本企業が他の国に設立されています。これらの企業はいろいろな課題に直面しています。モノづくりの面では、日本はどの国と比べても世界一ではないかと思います。日本でのモノづくりプロセスを他の国々に直接適用することができると思います。しかし、管理と経営については若干違い

ます。「日本では・・・こうである」という言葉をよく聞きます。しかし、他の国では、当てはまらないかもしれません。私たちは現地の文化や習慣に従わなければなりません。常識についても同様で、日本の常識が必ずしも他の国で適用できるとは限りません。そこで先ずやるべきことは、日本の常識を現地の常識に近づけるか、現地（その社内）の常識を日本の常識に近づけるか、というようにその二つを上手く組合せることです。それをしない限りは、管理と経営は勿論のこと、社内でのコミュニケーションですらなかなか上手くいかないでしょう。

### 俺の夢プロジェクト

私は週末に、さまざまな活動をしていますが、以前していた私の定期的な活動の1つに、ゴミ山で毎日暮らすスカベンジャーの子供たちに対して日本語を教えるということがあります。この活動は2012年の初めから、2016年の終わりまでの5年間行いました。1週間に1回、毎週土曜日に、友人と一緒にゴミ山に行きました。いつも約40人の子どもたちが集まりました。彼らは経済的に貧しく、学校にも行けない環境にありますが、いろいろなことに興味があり情熱的な子供たちです。また、彼らは素晴らしい夢を持っています。兵士になりたい、教師になりたい、そして日本に行きたいなど、様々な素晴らしい夢ばかりです。私はその夢を叶える手伝いをしたいのです。



ゴミ山で生活している子供たちが日本語を勉強している姿

それ以外にもSMS（ショートメッセージ）を利用して、日本語を勉強するためのプログラムをつくりました。このプログラムは、60日間にわたって毎日SMSを発信します。プログラムに参加する人には、事前に何枚かの学習シートを送ります。そして参加した人は、SMSの内容を毎日学習シートに書きうつすのです。この日本語のSMSを通じて、日本語ができない人でも日本語の基礎を理解できるようになり、更に関心のある人は、引き続き日本語を独学で学ぶことを望んでいます。なぜツイッターやフェイスブックではなくSMSなのかと言いますと、SMSなら、携帯電話さえ持てれ

ば誰でもどこにいてもそれに参加することができ、インターネットのような特別なネットワークは必要ないからです。この活動は、今まで6回ほど実施しました。毎回、いろいろな都市から約300人の若い人たちが参加しました。会社はこの活動を社会貢献の一環として支援しています。

この他、私はいろいろな学校を訪問して講演をしています。特に高等学校や工業高校に行き、その学校の3年生の学生たちと対話します。最近の活動は今年の1月中頃でした。私の町から学校までは、電車で5時間と車で2時間かかりましたが、工業高校の3年生が約400名参加しました。卒業後に何をしなければいけないか、どのような選択できる道があるのか、といった話を彼らは期待しています。彼らはもっと多くの情報を必要としています。いつも私は約3時間、彼らといろいろな話をします。最後にはいつも、これからの夢、これから何をしたいかということを書き留めてもらいます。その思いを書いたことによって、彼らは自分に対して約束したことになるでしょう。

私は上記の様々な活動に、「俺の夢プロジェクト」と名前をつけました。「俺の夢プロジェクト」の目的を本当に達成するために、皆さんに子供たちに対して一つの質問をしてほしいと思います。

「あなたの夢はなんですか」

私たちは答えが何であるかは必要ではありませんが、私たちが質問をすることによって、その子供たちのきっかけになり、将来のことを考えるようになることが重要です。もっと多くの若い人たちに夢を作るように誘いたいのです。早く彼らは夢を持てればより良いと思います。そうすれば早く彼らは独立でき、やりたいことをより早く実現できます。

例えば、私たちは非常に暗くて滑りやすい部屋の中にいるような状況で、向こう側にドアがあるところへ直進したいのです。しかし、暗くて滑りやすいので、私たちはつまずくかもしれません。時にはまっすぐに、時には知らずに左に曲がったり右に曲がったりすることがあるかもしれません。場合によっては、私たちはどこにも行かず同じ場所をグルグル回っているだけです。

これがもし、向こう側に少しでも光があれば私たちは簡単に直進することができます。真っ直ぐ前方向へ進めます。その光がまさに、私たちが作る必要がある夢のようなものだと思います。私たちの将来のコンパスになります。より良い未来に向けて、間違っ迷わないように先にある印になります。もし少しでもその子供たちが、より熱心になって大きな夢を作るために勇敢になったら、これまでにやってきた活動は無駄にならないと思います。彼らがより良い未来に進むことができるように願っています。



学生たちの前で夢の力について講演



講演後、学生たちとの集合写真

## 日本とインドネシアの関係

今年、日本とインドネシアの国交60周年にあたります。インドネシアには日本に興味を持っている若者が沢山います。毎年いろいろなところで日本文化祭が開催されています。ジャカルタの周辺にはジャカルタ日本祭り、縁日祭、さくら祭、もみじ祭りなどがあります。これらの祭りは、通常、2日間、土曜日と日曜日に開催され、各祭りには2万人以上の観客が来場しました。バンドン市、スラバヤ市、メダン市、マカッサル市などの他の都市でも、同様の祭典が開催されます。



石井大使と、日本とインドネシアの国交60周年ロゴの前で

この他、学園祭を開催している大学も沢山あります。この学園祭はまさに日本の大学で行われる学園祭と同じですが、たこ焼きやお好み焼き、日本のポップミュージックなどを楽しむことができます。それらはすべてインドネシアの学生によって運営されています。日本との相互関係に関心を持つインドネシアの人々は大勢います。これは潜在的なもので両国の関係をより良くするための非常に貴重な資産です。

90年代にインドネシア政府の奨学金で日本に留学して帰って来た若い人たちは少なくありません。彼らは間もなくインドネシアの重要な機関の高官になるでしょう。それにより今後5～10年は両国にとって非常に重要な時期になると思います。この機会が本当に活用されれば、日本とインドネシアの将来の関係は今以上に素晴らしくなると思います。

【事例紹介】

## 外国人留学生の地元就職支援・日本就職支援

### -地方活性化も同時に目指す島根大学の事例-

Support Program on Employment of International Students  
in Shimane Prefecture and Japan: Case Study of Shimane University  
- Regional Vitalization with International Students -

島根大学国際交流センター特任准教授 宮坂 実

MIYASAKA Minoru

(Visiting Associate Professor, Center for International Exchange, Shimane University)

キーワード：外国人、留学生、就職支援、フォローアップ

#### 1. はじめに（島根県の現状）

最初に、島根県と島根大学が置かれている状況を概観しておきます。

島根県の地元企業は、新興企業がある一方、江戸時代からの産業集積の名残も強く残っています。先端的な製品を作りだす地方の企業は新興企業だけでなく、そのような古くからの企業のなかにもあります。その中の優良企業は、首都圏を経由しないで海外に直接進出しています。また、島根県東部は、鳥取県にある国際港の境港市や国際空港の米子空港に隣接しており、中国や韓国の観光客が直接来日する観光都市でもあります。

内閣府の「平成29年版高齢社会白書」<sup>1</sup>によると、島根県は47都道府県のなかで3番目の高齢化率となっています。この順位は、平成25年のデータから変わっていません。この高齢化に加え、島根県でも若年層の都会への流出が多く、少子高齢化と人口減少は喫緊に対処すべき重要な課題となっています。一般に大学には多くの若者が在籍し、就職して地域に残る可能性が高いため、地方活性化の人材源として地方自治体から大学に期待が寄せられていますが、島根県には、島根大学と島根県立大学の2つしか存在しないので、1つの大学にかかる期待は他県よりも大きいと言えます。

島根大学の学生数は学部生と大学院生を含め約6,000名のうち(学部学生は5,400名程度)、入学時段階で県内出身者が約3割を占め、卒業時に島根県にとどまる者が約3割で均衡しています。県内に

<sup>1</sup> [http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2017/html/gaiyou/s1\\_1.html](http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2017/html/gaiyou/s1_1.html)

とどまる学生を増加させることが、大学と地域の課題となっています。

## 2. 大学の国際化と地方での国際人材ニーズ

平成 27 年の「国立大学経営力強化」の通知で類型された「地域に貢献する取組」<sup>2</sup>を行う多くの大学では、地域貢献が強く求められています。同時に、地方大学といえども国際化が必須であり、第 3 期中期目標で島根大学は外国人留学生の大幅な増加を目標としました。近年注目されている大学の国際ランキング - Times Higher Education や QS ランキング - でも、研究や教育の質の評価に加え、全学生数に対する外国人留学生比率が評価の対象となります。大学の国際化のため、中期目標達成のため、世界の中での島根大学の知名度を上げるためにも、外国人留学生を増やすことが強く求められています。

大学の留学生を増やすと同時に、外国人人材ニーズのある地元企業に留学生が就職するという好循環を作り出せれば、地域貢献と国際化を大学は同時に果たすことができますし、企業・地域にとってもメリットがあります。

このような将来像を目指して、島根大学は地元企業と連携し、平成 26 年度から留学生地元就職支援プログラムのプランづくりを準備し、平成 28 年度にそのプログラムをスタートさせました。平成 29 年には、文部科学省が公募した「留学生就職促進プログラム」に、東洋大学・金沢星稜大学とコンソーシアムを組み応募し、採択されました。現在は本学では自治体を含めた産官学の体制で、島根大学独自の留学生地元就職支援と、コンソーシアムによる留学生就職促進を同時に行っています。

## 3. 島根大学の外国人留学生の就職の現状

島根大学の外国人留学生は、過去 185 人から 200 人の間で変動していましたが、平成 29 年 11 月段階では 200 人を超えています。

卒業・修了する留学生は毎年 30 人から 40 人程度です。この中で、実際に就職した学生・大学院生は 20 名から 30 名の間を変動しています（差は進学者）。これまで、ほぼ全員が県外・国外に流出しているという現状でした。しかしこれから述べる就職支援の取り組み等により、平成 28 年度に卒業・修了した留学生のうち 3 名が県内就職するに至りました。

## 4. 留学生地元就職支援制度の概要

本制度は便宜的に「留学生地元就職支援」と称していますが、正式には、「留学生インターンシップ」と「留学生受入支援基金」という奨学金の制度を合体した制度です。とりわけ「留学生受入支援基金」

<sup>2</sup> [http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/afieldfile/2015/06/24/1359095\\_02.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2015/06/24/1359095_02.pdf) (文部科学省国立大学経営力戦略(本文)3pより)

がきわめて大きな役割を果たしています。

この制度の全体図は次のとおりです。

## 外国人留学生インターンシップ&留学生受入支援基金

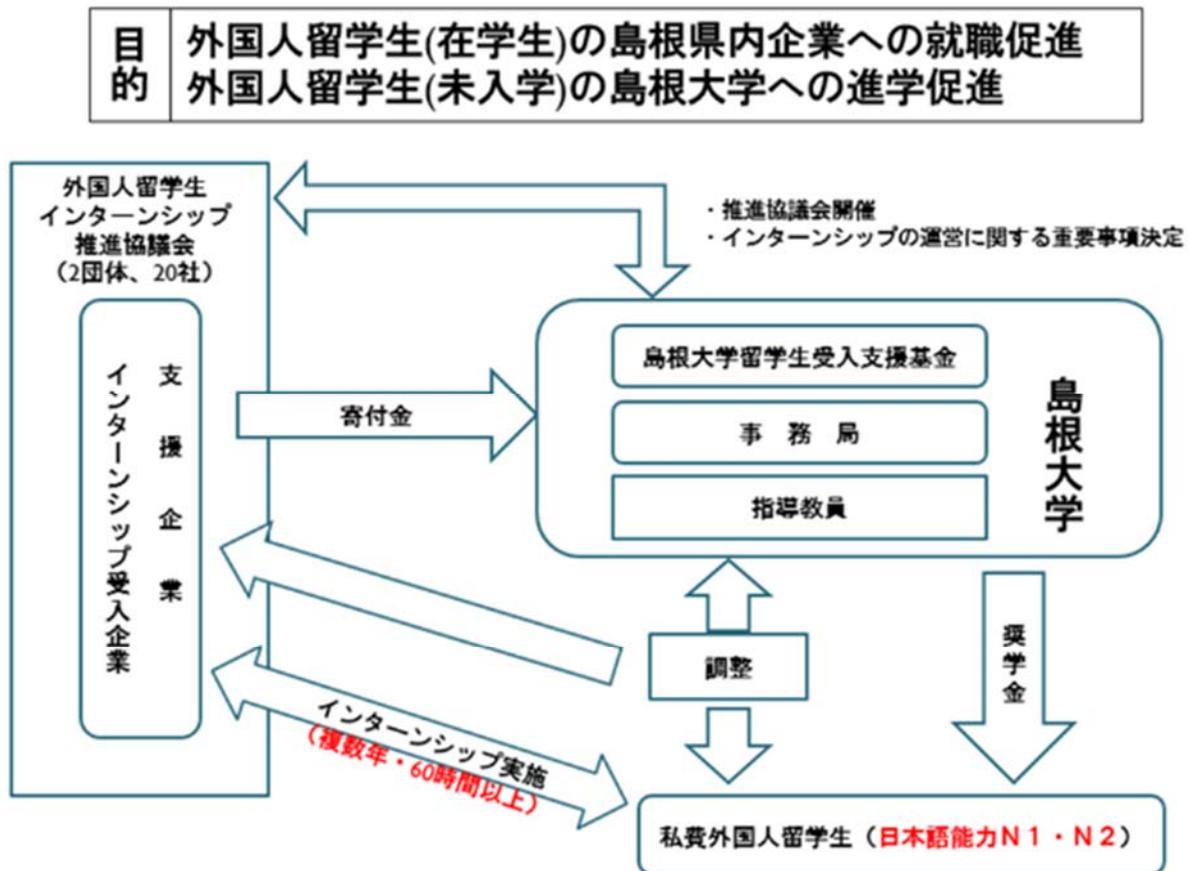


図1：留学生の地元就職支援制度概要

奨学金制度があるので、海外での留学説明会では留学希望者に「独自の奨学金がある」と説明できます。首都圏の日本語学校向けに本制度の広報も行っています。また、この奨学金というインセンティブがあるからこそ、地元企業を知るためのインターンシップを強く推し進めることができます。

留学生への奨学金の原資である「留学生受入支援基金」は、平成26年当時の学長のイニシアティブのもと、一口25万円として県内の支援企業から寄付を募りました。地元経済団体の島根県経営者協会から、会員企業に募金勧奨の支援をいただき、19社（当時）からご協力をいただきました。現在は、1社増加し、20社になっています。これら企業は「外国人留学生インターンシップ推進協議会」の会員として、インターンシップ等で日常的にご協力をいただいています。

インターンシップの実施と奨学金の支給の関連付け、そのほかの具体的な制度は平成27年に整備しました。企業がインターンシップに参加する留学生に強く求める日本語でのコミュニケーション能力

については、N1 最低でも N2 を条件としました。そのうえで、「島根県内企業」で「複数年」にわたる「60 時間以上」のインターンシップを基本的な条件としました（例えば 1 年目 30 時間以上、2 年目 30 時間以上）。60 時間以上のインターンシップを行えば、基金から 1 回渡切の奨学金を支払うという仕組みです（平成 28 年当初の制度）。

複数年のインターンシップとした理由は、三つあります。第一に、就職に直結するインターンシップとなるよう長期間のインターンシップとしてハードルを高くしたかったため、第二に、島根県内の企業を深く知ってもらうため、第三に、複数の会社でのインターンシップを可能とする制度とし、学生の適性にあった地元企業に出会う機会を増やしたかったためです。

2 年間のインターンシップを実施する必要があるため、最終学年の学生は対象外ですが、島根大学内での進学予定者は対象としました。

「60 時間以上」のインターンシップは、島根大学の「就業体験授業」が 30 時間で単位付与という仕組みになっているので、その 2 倍としました。これには、甘すぎるという意見もありましたが、留学生を受け入れていただく企業のご都合や、留学生の就職本気度を考慮すると、妥当なものと考えています。60 時間は「最低限」であるため、実際には 1 年目から 60 時間実施した学生もいます。参加学生の意欲を高めるため、次に説明する支給額と方法を工夫し随時修正しています。

奨学金の支給額と方法は、平成 28/29 年実施組は、インターンシップ修了者全員に想定満額を支給しました。平成 29/30 年実施組は、インターンシップ修了時に想定満額の 4 割を支給し、地元就職をしたら想定満額の 6 割を追加支給する、という支給方法に変更しました。

企業を知る活動として、留学生を対象にした「企業見学ツアー」も行っています。島根大学のある松江市は鳥取県境にある中海に面した境港市や米子市に隣接し、一つの経済圏域を構成しており人的・物的交流も活発です。この経済圏域を考えると、就職先の候補を島根県の企業に限定するのは不自然です。そこで、就職に結びつくインターンシップは県内、「企業見学ツアー」は県外も含めることにしています。インターンシップが困難な食品業界（衛生上の懸念）や、機械金属業界（事故の懸念）は、「企業見学ツアー」なら快く受け入れてくださり、またこれには日本語レベルに制限を設けていないので、留学生には好評です。「企業見学ツアー」は夏季及び春季休業期間中に実施しています。

また、地元就職を希望する学生には、卒業後も地元情報を提供し既卒者の就職を支援しています。平成 29 年 3 月卒業生の中には、その支援により 7 月に就職が決まった学生がいます。

## 5. 制度運用の実際

年間のスケジュールは以下のように進めています。平成 29 年度までは夏期のインターンシップのみでしたが、平成 30 年度には春のインターンシップを開始する予定です。



なお、これは日本の雇用制度を擁護しているのではなく、多くの日本人が無意識に従っている社会システムを言語化し、留学生がそれを理解する必要があるということです。

第二に、インターンシップの実施は、入学して早い段階の1年生から始めるのが理想的と考えます。就職を考え始める3年生からのインターンシップでは、遅すぎます。平成28年度に留学生1年生がインターンシップをした際、「1~2年生は日本の学校に慣れる期間で早すぎるのではないか。日本人学生でも早すぎる」というご意見を学内教員からいただきました。しかし、実際は早くから目的意識を醸成し、2年目もインターンシップを行ったので、その学生は日本人学生以上に日本の企業に詳しく、進みたい専門分野、研究分野が明確になるという好結果になっています。

第三に、初年度は「外国人留学生インターンシップ推進協議会」の会員のみを対象に留学生就職支援を実施したのですが、実態はもっと広範囲に外国人留学生人材需要があることがわかりました。これらの企業は海外進出を検討する企業で、彼らは「よい人材が就職したら、基金に協力する」という考えです。そのため、協議会メンバー企業の了解を取った上で、インターンシップは協議会メンバー企業だけでなく地元の全企業を対象とし、採用実績で基金に協力いただくような制度運営を予定しています。それに伴い、マッチングが複雑化しており、今後の課題となっています。

第四は、民間からの寄付金を基に制度設計ができたことで、柔軟に対応できるというメリットを挙げたいと思います。寄付金であるため、年度予算の執行に拘束されない自由度があります。2年間のインターンシップ制度が可能となったのも寄付金だからです。また、地元就職という成果に対して奨学金を厚遇するという制度設計が可能です。結果に重点を置いて奨学金を支給するという制度運用は「奨学金」の従来の定義からはずれ議論のあるところですが、新しい制度として問題提起になっていると思います。

第五は、日本の就職支援は、世界一般とは異なる特異性があると思います。日本以外の「業務が明確」な多くの国では、新卒段階から業務が文章化され、ステップアップもジョブホップ形式で行います。それは、民間企業における「組み合わせ型」技術開発<sup>5</sup>にも対応する社会の仕組みになっていると言えます。「組み合わせ型」技術開発に対して「すり合わせ型」技術開発が日本の特質と藤本隆宏氏は分析されています。日本の大学の就職支援は、会社と大学という異質な組織間で人材のすり合わせを行っていると言えます。「親身な指導」という視点で宣伝される日本の大学の就職支援は、日本の雇用システムや人材育成も含めた独特な社会システムを構成する一部となっており、社会全体が「すり合わせ型」になっていると考えています。

## 7. 東洋大学との連携

島根大学独自の奨学金制度を進めたことがきっかけとなって、東洋大学が幹事校となる「留学生」

<sup>5</sup> 藤本隆宏 「日本のもの造り哲学」2004年6月 日本経済新聞社

ターン就職促進プログラム」に金沢星稜大学とともに参加し、採択されました。

冒頭に説明した若年層の地方就職に貢献できるプログラムであるばかりでなく、東洋大学には、島根の産業である情報分野や観光分野に直結する学部学科があり、相互補完になっています。留学生のIターン就職は極めて挑戦的な試みですが、地元産業と大学の特長の相互補完という観点では、非常にまとまったコンソーシアムと考えています。

## 8. 結論

留学生の地元就職支援は、大学の国際化にも貢献し、地元企業の国際化や地方の活性化にも貢献していると言えます。

留学生の日本での就職のミスマッチを防ぐためには、キャリア教育では日本独特の雇用の考え方や会社（日本の組織）の行動様式を早くから教えることが重要と考えます。また、インターンシップは早く経験するほうが、留学生に自覚が生まれ、日本企業へ円滑に適応する傾向が見られます。民間の資金で行う奨学金は、成果に対し奨学金を支給するという、従来の発想とは異なった運営が可能と言えます。

## 参考資料

- 中澤二郎 『働く。なぜ?』 2013年10月 講談社  
城繁幸 『3年で辞めた若者は、どこへ行ったのか』 2008年3月 筑摩書房  
藤本隆宏 『日本のものづくり哲学』 2004年6月 日本経済新聞社  
黒崎誠 『世界を制した中小企業』 2003年12月 講談社

【事例紹介】

## 大阪成蹊大学における留学生支援

-入学から卒業まで、一貫した学生支援体制の構築に基づく  
就職支援のあり方について-

Consistent Support System for Students from Other Countries in Osaka  
Seikei University: Job Hunting Support

大阪成蹊大学学生本部学生部留学生支援センター

(Support Center for Students from Other Countries in Osaka Seikei University)

キーワード：留学生支援、学生支援、就職支援、フォローアップ

### 1. はじめに

大阪成蹊大学（以下、「本学」）は、2014年、2015年、2017年の計3回、「日本留学 AWARDS<sup>1</sup>」の私立大学文系・西日本部門において「留学生に勧めたい進学先」として選出いただいた。手厚く、丁寧に、学生に寄り添う本学の学生支援の特色やその成果を、多くの先生方に評価いただいたものと考えている。今号の『留学交流』の特集テーマである「外国人留学生のための留学後の就職とフォローアップ」に関しては、多くの大学が様々な工夫を凝らしているとともに、進学先を探している留学生や日本語学校においても非常に関心の高いテーマでもある。ただ、留学生に対する就職支援のあり方を考える際には、「就職」に至るまでの過程、つまり入学から就職内定を獲得するまでの間の、留学生が社会から評価される人材に大きく成長するための学びと、学生指導・支援のあり方もまた重要な論点となってくる。そのため本稿では、就職支援のみならず、留学生の入学から卒業まで一貫した、本学の学生支援の取組みを事例として紹介し、留学生に対する就職支援のあり方を考える一助としたい。

### 2. 本学の概要

本学の母体となる学校法人大阪成蹊学園は1933年に創立された、85年の歴史を持つ総合学園で、現在、傘下に大阪成蹊大学、びわこ成蹊スポーツ大学、大阪成蹊短期大学、大阪成蹊女子高等学校、大阪成蹊短期大学附属こみち幼稚園を擁し、在籍者数約6,800人、教職員数約500人、卒業生総数約

<sup>1</sup> 日本留学 AWARDS

<http://www.ryugakuawards.org/-2017-c1aa1>

11万人の伝統と実績を持つ。建学の精神「桃李不言下自成蹊」は、司馬遷の『史記』に由来する故事成語で、「桃や李(すもも)は何も言わないが、その美しい花や実にはひかれて人が集まってくるので木の下には自然と小道(蹊(こみち))ができる」という意味から、徳が高く尊敬される人のもとには多くの人が集まってくるという譬えであり、このように徳があり人に慕われ信頼される「人間力」を備えた人を育てることを教育の基本目標としている。また、誠を尽くし人の立場になって考え行動する「忠恕」を建学の精神を実践するにあたっての行動指針としている。

大阪成蹊大学は、大阪市東淀川区相川に位置し、大阪梅田から17分の都市型大学である。マネジメント学部、芸術学部、教育学部の3学部から構成しており、2017年4月現在では、入学定員477人、入学者数517人、在学生数1,983人となっている。また、就職希望率、就職率は、2016年度卒業生実績では、就職率98.2% (全国平均: 97.6%)、就職希望率88.0% (全国平均: 74.7%) となっている。<sup>2</sup>

なお、本稿で紹介する本学の学生指導・支援の中心を担う学生部、就職部の職員数は、2017年5月1日現在で、学生部13人(うち留学生支援を主に担当する者5人)、就職部11人(うち留学生支援を主に担当する者1人、他に併設短期大学の学生の就職指導・支援を担当する者を含む)である。

### 3. 留学生に関する基礎データ

2017年5月1日現在の留学生数は132人で、内訳は中国99人、ベトナム11人、インドネシア4人、韓国4人、台湾4人、タイ3人、アメリカ3人、デンマーク2人、カナダ1人、ロシア1人となっている。また、2016年度卒業生における留学生の就職率は97.1%となっている。

### 4. 留学生の募集について

入学前の外国人留学生に対して本学が行っている活動は以下のとおりである。進学先を考えている段階から、少しでも不安を解消できるよう、必要な情報と支援を提供するように努めている。

#### (1) 日本語学校訪問

本学は日本語学校ごとに担当者を明確にし、教育内容や入試制度の定期的な情報提供を実施している。また、日本語学校の先生からの質問にも正確かつ迅速に回答できるように努め、ケースによっては担当役員との帯同訪問を実施し、親密度向上をはかっている。この他、日本語学校内で行われる進学説明会への参加や本学単独の説明会を企画提案する訪問をしている。

#### (2) オープンキャンパス

留学生に対しての特別プログラムを実施し、留学生入試の内容や入学後のサポート、留学生同士の交流会の様子などを詳しく紹介している。また、本学に在籍している留学生との懇談コーナーを開設

<sup>2</sup> 全国平均数値は、「大学等卒業予定者就職内定状況調査」(厚生労働省)及び「大学等卒業生及び高校卒業者の就職状況調査」(文部科学省)による。

するなどして、受験希望者が本学での学生生活をイメージし易いよう、企画を充実している。

### (3) 入試個別相談会

日程の都合等によりオープンキャンパスに参加できない留学生もいるため、平日はもちろんのこと、休日にも個別相談会を設定している。留学生の悩みや不安を解消するため、入試内容、学生生活、就職等に関するあらゆる質問・相談のみならず、願書の記入方法や提出が必要な書類の確認にも丁寧に対応している。

### (4) 入試日程

秋以降も志望校合格に向けて努力する留学生の受験機会を一定程度確保するため、例年、留学生を対象に3度の入学試験を実施している。

## 5. 学修及び学生生活支援について

本節では、入学が決定してから就職活動が始まるまでの留学生の学修及び学生生活に対する支援体制を紹介する。

### (1) 入学前後

3月下旬に入学前教育を実施している。4年間を共に過ごす学生同士のコミュニケーションを深めることを中心に、「入学式から友人がたくさんいる」という環境を準備することで、大学生活へのソフトランディングの実現をめざしている。

入学式が終わると、フレッシュャーズキャンプを実施する。学部や学科の特性によって多少異なるが、宿泊施設に行き、上級生や教員のコーディネートの下で様々な体験学習に参加し、大学生活や自分が所属する学科・コースの学びに対する理解を深めていく。また、授業が始まってしばらくすると、新入生を対象とした留学生支援センターによる個人面談を開始する。この個人面談により、職員は留学生一人ひとりのバックグラウンドや人柄を理解するとともに、留学生との人間関係を築くことになるが、留学生はこの個人面談を通じて、困ったときはいつでも気軽に相談できる相談相手を獲得することになる。

### (2) 学修

2017年度現在、留学生だけのクラス編成で実施する必修授業として、1年次に「日本語演習 1、2」及び「日本語コミュニケーション 1、2」、2年次に「日本語演習 3、4」を開講し、日本語でのコミュニケーション能力の向上のほか、日本語能力試験 N1 で高得点を取ることをめざしている。また、3年次以降は後期に「総合日本語」という選択科目を設定し、ビジネスの現場（具体的には商談、電話応対、メールのやり取り等）に特化した日本語を教えている。東京外国語大学日本語学科を卒業し、日本語教育能力検定試験に合格しているほか、英語と中国語が流暢に話せる専任教員が中心となり、海外経験が豊富で、日本語教師としての教員歴も長く、上級日本語テキストを執筆した経験を持つ非常

勤講師を活用する等して、日本語指導にあたっている。

さらに、留学生が学修の成果を発揮する機会として、毎年7月下旬に留学生スピーチコンテストを開催している。このスピーチコンテストでは、大学のみならず、併設の短期大学の学生や女子高等学校の生徒も参加する。2017年度のスピーチテーマは、「私が学長だったら」（大学・短期大学）、「日本に来て感動したこと」（女子高等学校）とした。学長や副学長等が審査員を務め、「日本語：日本語がわかりやすかったか」「内容：内容が良かったか」「魅力：人間的な魅力を感じたか」の3つの観点から評価する。毎年、多くの学生が参加して日々の学修の成果を発揮するとともに、教職員が聴衆となって留学生の成長を実感する機会の1つとなっている。

また、上記の留学生のみの授業やイベントを除く教養科目や専門科目の学修にあっては、クラス担任、ゼミ指導教員による少人数教育によって、留学生以外の学生と同様に手厚く丁寧な学修指導を行っている。

### （3）学生生活

本学では全ての学生に対してアドバイザー教員を設定して、教員と職員が協働して学生支援を行うことを基本としているが、その中心となる学生部の役割は大きい。

学生生活のサポートとして、Saai-MASという出席管理システムにより毎日の授業出席状況をチェックし、適宜、授業出席の奨励を行なっている。出席状況が悪化した学生に対しては、生活状況の確認のためにも下宿を訪問し、指導・アドバイスを行なっている。また、学生の顔写真、連絡先、出身高校、取得単位数、GPA（Grade Point Average）、所属クラブ、学費納入状況、学籍異動、これまでの指導・支援の時期や内容等の履歴などの情報を細かく記録することとしており、こうした統合データ「学生カルテ」を作成することで、適切な指導・支援を実現している。

各学期の開始時に「留学生オリエンテーション」を実施し、今学期の心構えの確認と学生生活の計画を指導するほか、個別の悩み相談も受け付けながら、適切なアドバイスを行う。また、先述のとおり、入学後すぐに実施する個別面談では、学生生活の基本情報に加え、留学の目的と学修計画、本学での活動予定、卒業後の進路希望などを聴取し、本人の性格と生活状況を把握することで、以後の学生支援にも活かすようにしている。さらに、行事としては、一日でも早く大学生活に慣れ親しんでもらうための「新入生歓迎会」や、社会へ旅立つ決意と大学への感謝を一人ひとり表してもらう「卒業生送別会」を開催している。その他、外部留学生関連団体の主催する研修会、行事等に積極的に参加するよう促したり、研修旅行での引率サポートを行なっている。

留学生支援センターでは、留学生の学生生活をサポートするために「なんでも相談窓口」を開設し、以下に掲げる内容についてワンストップサービスを行なっている。

- ・入国管理局への提出書類（在留資格更新・変更の申請、資格外活動許可申請手続等）に関すること。
- ・各種奨学金申請や授業料減免申請に関すること。

- ・住まい（住宅・居住地手続・所在地）に関すること。
- ・暮らし（国民健康保険・国民年金・マイナンバー制度）に関すること。

上記のような、各種申請の丁寧な指導と学生生活全般にかかわる親身な個別相談を実施しており、すべての留学生が、将来の目標に向かって、安心して勉学に取り組むことが出来るように、きめ細かなサポートを提供している。

留学生の生活支援で最も重要なのは、入国管理局に関わる手続のサポートである。まず、在留資格の更新に関わる手続だが、新学期直前に実施されるオリエンテーションの際などに、在留期限の更新手続きが必要な留学生には、留学生支援センターが注意喚起を行ない、在留期限を意識させる。そして、在留資格が切れる2カ月前になっても本人から願い出がなければ、職員が直接連絡を入れる。なお、在留資格更新申請の際に、本人の修学状況に問題がある場合——例えば、授業の欠席が多い、修得単位数が少ない、学費の納入が遅れている、アルバイトの時間数が上限を超えそうになっている等の場合——は、アドバイザー教員とも協議しつつ、留学生と面談し指導することや、入管から要求されそうな「理由書」等の追加資料を予め準備させることもある。また、資格外活動許可申請のサポートにあたっては、一人ひとりの留学生が従事しているアルバイトの業種や時間数を、給与明細のコピー等を提出させることによりしっかりと把握し、万が一にも入国管理局から不法就労の疑いがかけられることがないように、厳格かつ適正に管理している。

また、JASSOの留学生受入れ促進プログラム、ロータリー米山記念奨学金、中島健吉記念奨学金（平和中島財団）、福和楽留学生奨学金等の奨学金の申請を希望する留学生も多い。留学生支援センターは、GPAおよび面接結果に基づき、推薦する留学生を決定し、本人およびアドバイザー教員に連絡する。アドバイザー教員は推薦状を書いたり志望理由書の作成を指導する一方、留学生支援センターの職員とともに面接の練習も行ない、一人でも多くの留学生が奨学金を獲得できるよう力を注いでいる。

## 6. 留学生に対する就職支援の特長

前節で紹介した学生指導・支援を通して、他の学生と同様、留学生は様々なことを学びながら成長し、就職活動に必要な姿勢を獲得するとともに、教職員との深い信頼関係を構築する。その上で留学生も就職活動を始めることとなるが、就職活動においても、以下のとおり一人ひとりの進捗を把握して丁寧な指導・支援を行なっている。

### （1）個別相談・個別指導

「学生一人ひとりに寄り添う就職支援」を行なうため、学部学科ごとに就職部スタッフを専任担当として配置し、学生個別の就職活動状況をこまめに把握しながらサポートを行なっている。留学生に対しては、学部・学科ごとの担当スタッフのみならず、留学生担当スタッフを配置し、留学生向け企業求人の開拓や、留学生の個別のニーズに応じた就職活動支援を行なっている。

## (2) 就活キックオフセミナー

就職活動に向けた準備が本格的にスタートする3年生の9月には、「就活キックオフセミナー」を開催する。留学生を含む全学生がこのセミナーに参加することで、これから始まる就職活動に向けて具体的にどのように準備を進めていけば良いのかを理解することができるようにしている。このセミナーの後、就職部での全学生との初回面談において顔合わせをし、希望進路のヒアリングを行なう。その後も繰り返し定期的に面談をしながら、就職活動に向けて履歴書の作成や自己分析・面接の練習など、学生とスタッフが二人三脚で必要な準備に取り組んでいく。

## (3) 学内合同企業説明会／個別企業説明会

2月には「学内業界研究セミナー」を開催し、学生が様々な業界から話を聞くことができるようにしている。3月以降は「学内合同企業説明会」を2ヶ月に1回のペースで開催し、さらには、ほぼ毎週のペースで「学内個別企業説明会」を開催するなどして、年間約300社の企業を学内説明会に招致している。また、毎年5月頃には留学生を積極採用している企業を招いて「留学生のための合同企業説明会」を実施する。このように、多くの企業と連携して学内説明会の機会を充実させることで、留学生を含めた全学生の就職活動を後押ししている。

## (4) 進捗管理システム

3月以降に採用選考が本格化してからも、就職部では全学生とスタッフとの面談を定期的に行なう。面談を通じて得た各学生の個別の就職活動状況については、本学独自の「進捗管理システム」にて情報を管理し、各学生の状況をリアルタイムで把握するように努めている。毎日、留学生を含む多くの学生が就職相談に訪れており、就職部での年間就職相談件数は約4,800件(2016年度実績)となっている。これは本学の学生1人あたりにつき、1年間に約22回も就職部へ相談に来ている計算になる。

特にこうした就職相談件数の多さは、就職活動開始までの学生指導・支援を通じて、留学生を含む学生と教職員との信頼関係を深めていることが要因の1つであると考えられるだろう。

## 7. おわりに

以上、本学における留学生に対する入学から卒業までの、一通りの支援体制について紹介したが、大学が留学生の就職活動に対する支援の効果を高める上では、それまでの学生生活においてどのように学生指導・支援を展開してきたかが非常に重要であることが分かる。そして、学生指導・支援を通して学生と教職員が信頼関係を構築するために必要なのは、教員と職員の別なく一体となって、①情報を共有する体制を整備し、②適宜、「直接」の指導・支援を徹底することである。これらは留学生に限って特別に必要なことでなく、留学生以外の学生にも同様に必要なことであり、全ての学生に対する支援に際して本学が徹底していることである。

留学生に対する「就職支援」のあり方を考える際には、就職支援、学生支援、学修支援のあり方を

一体的に考えることが必要であり、そのいずれの支援においても「『学生』として必要な支援」「『留学生』として必要な支援」「『個人』として必要な支援」の3つの支援をバランスよく行なうことが重要であると本学は考えている。今後も、アンケートやヒアリング等で学生のニーズを一層把握することで、この3つの支援のあり方を適宜検証して、留学生に対する支援の質の更なる向上を図っていきたい。

本稿が、日本の高等教育機関で学ぶことを考えている外国人留学生や日本語学校の関係者の皆様の、高等教育機関における留学生支援の現状に対する理解を深め、また広く日本の高等教育機関における留学生支援の質を高める一助となれば幸いである。

## 謝辞

投票いただいた日本語学校の皆様には、本稿を借りて御礼申し上げますとともに、留学生に対するこれまで以上に手厚い支援・指導と、留学生の成長をお約束申し上げます。

【海外留学レポート】

## 留学の「失敗」

### —次のステップへのきっかけ—

#### “Failure” of Study Abroad: Chance for the Next Step

独立行政法人日本貿易振興機構 **大井 裕貴**

Oi Hiroki

(Japan External Trade Organization, JETRO)

キーワード：韓国、就職

#### はじめに

2013年2月から1年間、私は韓国・ソウル大学に留学した。韓国語がペラペラになって授業で活躍したい—そんな「成功」をぼんやりと夢見て、周囲が就職活動に励む大学3年生の春休みに韓国へと向かった。

そもそもの留学のきっかけは、小学生のときにテレビで見た北朝鮮のアナウンサーだった。威圧するかのように1音1音を力強く読み上げる女性の姿に興味を湧き、何を話しているのか知りたくなった私は、ラジオ講座でハングルの勉強を始めた。だが、ラジオを聞きながら眠ってしまうことが続き、数か月で挫折してしまった。

1度諦めたハングルだったが、大学で第二外国語として再挑戦した。大学に入り、多くの人との新たな出会いがあった。しかし、話題がなかった私はいつも自己紹介に悩んでいた。そこで、分かりやすい特技を身に着けるため、ハングルの勉強に取り組んだ。

勉強を進めると、言葉だけでなく朝鮮半島の政治や文化、歴史にも興味を湧いた。日韓・日朝の緊張した国際関係、市民の手で成し遂げた民主化、軍事政権期に私の故郷である名古屋を破って開催地となったソウル五輪など興味は尽きなかった。現地でさらに学びを深めるため、私は留学を決意した。

では、果たして私の留学は「成功」したのだろうか？留学開始から5年後の今、振り返ってみよう。

## 情に厚くも厳しい韓国社会

「地下鉄の駅はどこですか？」

留学初日、韓国に着いてすぐに突然年配の女性に道を聞かれた。1年間分の大きな荷物を抱えた、明らかにこの街に来たばかりの外国人に道を聞くとはいったいどういうことだろうか。いきなりカルチャーショックを経験した。ただ、幸い地下鉄の場所はわかっていたので、拙い韓国語で行き方を伝えた。すると、怪訝そうな表情を見せることなくただ「カムサハムニダ（ありがとうございます）」と言って、彼女は去って行った。

どうやら、韓国のおばさんはその土地に詳しいかどうかや韓国語の発音なんて細かいことを全く気にしないようだった。その後おばさんからは、日本人と日本語で話していたのに道を聞かれたことや、居酒屋で大きなケーキをフォークに刺しながら「私が作ったの」と言って口に突っ込まれたこと、ユッケをそのまま食べようとしたら「こうすると美味しいのよ」と言って勝手にごはんと混ぜられてしまったこともあった。おおらかで人情味あふれる、韓国のおばさんが大好きになった。

ソウル大学に行ってみると、自分の大学（東京大学）と同じように真面目な学生が多かった。ただ、人前では愛情表現を慎むカップルが多い東大とは異なり、なんと両手をつないで歩いたり抱擁や口づけを堂々で行ったりして愛情を直接表現するカップルが多く、少し困惑した。

図書館では多くの人が勉強に励んでいた。しかし、読書をしている学生はあまり多くなかった。試験勉強に精を出す、さながら「就職予備校」だった。留学前、ソウル大学の学生には既存の社会に抵抗して韓国の民主化運動を牽引した、エネルギッシュなイメージを抱いていた。しかし実際に見た彼らは現在の社会で生き抜くために心血を注いでおり、韓国社会の厳しさを垣間見た。



新緑（春のソウル大学にて）

## 授業での活躍

3月に授業が始まり、「政治学」と「国際政治学」、そして語学学校で韓国語を受講した。

特に印象に残っているのは「国際政治学」である。授業の中で自分のレポートが2回も取り上げら

れた。まだ先生の言葉をよく理解できない中で、拙い韓国語で発表することは非常に緊張した。それでも、授業に貢献している実感が湧いて嬉しかった。他の学生とは異なる、日本の観点から意見を述べられたことが誇らしく、語学力が劣っていても自分のアイデンティティを活かすことで活躍できることに気づいた。

一方で、議論にうまく参加できず悔しかったこともあった。核兵器がテーマの日に、日本で軍縮について学んでいたにもかかわらず、自らの意見を整理できず発言ができなかった。被爆国の出身であるからこそ意見を提示したかった。

また、授業では国際政治の前線に触れる機会もあった。当時北朝鮮が「ソウルを火の海にする」と威嚇するほど国際情勢は緊張していた。モンゴル人留学生は騒乱から退避するため帰国していた。しかし、講師の「戦争が起こると思う人？」という質問には誰も手を挙げなかった。そして、結局戦争は起こらなかった。一方「将来の統一を望む人？」という質問には3割程度が手を挙げた。韓国の若者の肌感覚が少し分かった気がした。

留学後半には「韓国近現代外交史」と「人口変動と高齢化社会」、「幸福と社会福祉」を受講した。

「韓国近現代外交史」では、19世紀以降の朝鮮半島の国際政治史を学んだ。江華島事件や日清・日露戦争等に直面し、伝統的な中華秩序から主権国家体制へと国際システムの転換に揺れ動く朝鮮半島の歴史を韓国の視点から学べたことは実に貴重な経験だった。韓国語や英語、漢文で書かれた課題の論文を、多いときには1週間で500ページ以上読む大変な授業であったが、その分得るものは大きかった。ただ、現地の学生は密かに手分けして読んでいると学期末に聞いたとき少しがっかりした。

「人口変動と高齢化社会」や「幸福と社会福祉」では、韓国の国際結婚に関して75分も発表したり突然課題が命じられたりするなど大変なこともあったが、自分の意見について先生やクラスメートから評価されたときは嬉しかった。

これらの授業で共通して学んだことは、社会の多数者と異なる世界で育った自らの経験・知識を現地の人と伝え合うことで、より良い社会の実現に貢献できるということである。マイノリティでありながらも存在価値が認められたことは大きな自信につながった。



虹（夏の大邱にて）

## 仲間との協調

授業以上に、韓国語を含む多くのことを学んだのがサークル活動である。

まず、韓国文化を理解するため韓国文化交流サークルに入った。だが、集合場所に行くと、そこは「日本の歴史歪曲を糾弾する」セミナーの会場だった。やや戸惑ったが、報道でしか触れたことのない「反日」を体感できる貴重な機会なので参加した。「文化交流では『正しい歴史』を伝える必要があり、『日本が歪曲した間違った歴史』は正さなければならない」という論理のもと、日韓の古代史教育を批判するセミナーが約3時間続いた。首肯しかねる内容だったが、否定せずに話を聞いてみた。セミナー後の飲み会では「日本は神社など歴史的建造物を大事にしている！」「スシが大好きだ！」「俺たちは同じ民族じゃないか！」と私の肩を組みながら優しい？言葉をかけられた。どうやら、日本を激烈に批判する「反日」の人でも日本の全てが嫌いなわけではないようだった。

なお、後日 SNS 上で問題が起り、そのサークルは分裂してしまった。私は友人が多い方の集団に移ってしばらく活動を続けたが、サークルの活動目的が「韓国文化の発信」になり私の関心とは異なっていたため、数か月後に脱退した。

より自分の経験や知識を活かせる場所を探し、日韓歴史交流サークルに入った。原爆や「慰安婦」問題、朝鮮戦争など日韓の歴史問題について毎週議論し、長期休暇には日本の大学生との合宿をした。時には口論もあったが、議論を通じて日韓の異なる立場を理解し合う、非常にいい機会だった。対立する相手に自らの立場を説明するときは、主張の意図や背景を丁寧に伝えなければ理解が得られないということを学んだ。旅行や飲み会なども含めて濃密な時間を過ごし、仲間との深い信頼関係が生まれた。

最も印象的だったのは冬の合宿である。個人的には講演等で通訳を務め、チーム別のディスカッションでは議論をまとめ上げることができた一方、運営面で大変なことが多かった。「慰安婦」問題に関連して、在韓日本大使館前のデモへの参加をめぐり大きく対立した。デモについて、韓国の学生は「女性の尊厳を求めるための行動」として積極的な参加を求め、日本の学生は「日本への威圧的行動」として否定的にとらえており、妥協点を見出すことが難しかった。日韓の多くの関係者と議論を重ね、納得がいかないことや口論になることも少なくなかったが、最終的にデモには参加しないという結論で決着した。合宿最終日の前日に翌日のプログラムの大幅修正を迫られたときは、午前4時を過ぎても良いアイデアが浮かばなかった。議論が膠着する中、私が新たな進行方法を提案し、仲間達も同意してくれた。その結果最終日は大きく盛り上がり、参加者の多くが喜んでくれた。合宿終了後、仲間との別れでは抱擁を交わし、大粒の涙を流した。私は自信と誇りを抱いて留学を終えた。



青空（秋の水原にて）

### 留学は「失敗」だった？

留学を通じて韓国語の意思疎通が可能になり、授業では自らの取り組みが評価された。韓国語がペラペラになって授業で活躍する、「留学の『成功』」に満足して意気揚々と凱旋した。

では、その後留学経験を私はどのように生かしたのか、帰国後の4年間を振り返ってみよう。

帰国後、私は就職活動を本格的に始めた。留学中は、「韓国でしかできないことをやろう」と考えてほとんど就職準備をしていなかった。説明会等に参加し、留学経験を日本社会に還元できるような仕事に就きたいという考えが固まった。特に、日本と対立する韓国の考え方を日本社会に向けて咀嚼するとともに、様々な分野で協力することで韓国との国際関係を改善させたいという思いが高まった。これは、現地の授業で得た学びとも強く関連している。

この思いを実現するため、日韓関係に携わることのできる官公庁での就職を希望するようになった。一方で、韓国企業や韓国での就職はほとんど検討しなかった。名古屋と東京で生まれ育った私の人生の基盤は日本にあった。また、自分の人生を韓国に限定してしまうことを恐れてもいた。

だが、希望どおりの就職はできなかった。原因は準備と熱意が不足していたためだろう。自己PRを急造したが、内容に自信がなかった。留学経験に引きずられて内容が韓国関連に偏り、具体的な業務にどのように生かしたいのかうまく説明できなかった。また、大学入学時から準備してきた留学を満足して終えたことで、当時の私は燃え尽きていた。留学の次に何をしたいかわからず、本当にこの組織に落ち着いてよいのか、と迷いながら就職試験を受けていた。ショックもなかった。

その後メーカーや商社など数十社を受験したが内定は得られなかった。韓国留学と就職をどのように結び付ければよいのかわからなかった。面接官から「あなたは就活に向いていません」と言われたこともあった。結局就職をいったん諦めることにした。

帰国後数か月で、留学をして本当に良かったのかわからなくなった。留学しなければすんなりと就職できていたかもしれないと当時は思っていた。だが、単に実力がなかっただけである。留学したか

らといって簡単に就職できるはずがない。進路を見据えることなく心の赴くまま留学した、当然の帰結だったのかもしれない。高くなった鼻がへし折られた。



曇天（冬のソウルにて）

### 留学を日本で活かす

進路を就職から転換し、関心のある分野をより深く掘り下げるため大学院に進学することにした。同時に、留学で得た経験をどのように日本社会で生かすのか、真剣に模索するようになった。

大学の卒業論文では、日韓の「慰安婦」問題における国際法上の論点について書いた。留学中に友人と「慰安婦」について口論をしたことがあった。国際法の解釈の違いから起きたこの口論は、非常に悲しく、また強く印象に残っていたためこのテーマを選択した。

大学院では、韓国を離れて、一般的な国際法の理論的側面について研究した。卒業論文や留学から、学問的基礎を疎かにしては個々の具体的問題を適切に論じられないことを痛感していた。韓国から少し距離を置きたいとも考えていた。ただ、留学で得た問題意識は忘れず「個人の救済と友好的国際関係」を実現するための国際法上の制度について研究した。

さらに、朝鮮語のラジオ番組を編集するアルバイトを始めた。留学で身に着けた韓国語を活かして仕事をするのは非常にやりがいを感じた。また、韓国人の同僚のように速くは編集できないからこそ、日本人である自分は話者の思いをできるだけ丁寧に正確に伝えることを心掛けた。加えて、自らの韓国語能力の未熟さに気づかされた。アルバイトを始めた頃の私の韓国語は、ほとんど日本語の直訳だった。しかし、番組原稿を書く専門家は、日本語の発言内容を朝鮮語で伝えるときに元の日本語と全く異なる表現を用いていた。私は自然な韓国語を全く使えないことを思い知った。韓国語はペラペラなんかではなく「留学は『失敗』だった」という考えが頭をよぎった。

ある日、別のアルバイトで運営補助に携わっていたセミナーに心が惹かれた。英国への食品輸出に関する日本貿易振興機構（ジェトロ）のセミナーだった。講師が英国駐在時に実施した調査について、日本企業を対象に講演をしていた。外国で調査を行い、得られた知見を日本社会に広く発信するという講師の姿、働き方がカッコよかった。私のやりたかったことが見つかった。自らの韓国留学で

得た限定的な知識を社会に伝えるのではなく、韓国に限らず世界の最新情報をつかみ日本社会に発信することで日本と世界を結び付けたいという衝動が芽生えた。

修士1年生から2度目の就職活動を行い、同じ失敗は繰り返すまいと苦手な自己PRをみっちり対策した。希望していたジェットロに就職することができた。留学経験を自分なりに日本社会で生かす方法を見つけた。多少遠回りをしたが、留学の選択は決して間違っていなかった。



朝日（江陵にて）

## 終わりに

2017年春に大学院を修了し、私は現在日本企業による海外でのルールづくりの支援等に携わっている。世界のルールに関する情報を、セミナーや個別相談を通じて日本企業に発信することは、就職活動のときに望んでいた仕事そのものである。韓国留学と直接関係はなく、むしろ大学院の研究内容と関連している。将来的には、韓国との関連事業にも携わりたいと考えている。

私は「留学の『成功』」を夢見て韓国に渡り、「成功」したと鼻高々に帰国した。だが、その「成功」はいつまでも続かなかった。脆く儂い思い出に過ぎない「成功」にすぎり続ければ、次の「成功」は生まれない。過去への満足が後悔に変わったときこそ、次のステップへと成長するチャンスである。

思い返せば、私は大学入学後自己紹介が苦手だという理由で、特技を見つけるためハングルに取り組んだ。そんな低次の目標は知らないうちに乗り越えていた。韓国で「特技は韓国語です」なんて言えば笑われてしまうだろう。それよりも自分自身がどう生きていくのかを韓国では模索していた。毎日、悔しさや恥ずかしさを抱きながら、埋没しないように暮らしていた。そのようにもがき苦しんだ経験があったからこそ、私は就職に失敗してもひるまなかった。今の職場との出会いは偶然だったが、「せっかく遠回りをしているのだからあらゆるものを吸収しよう」という姿勢でいたことがプラスに働いた。

留学時の悔しい思い出の一つに、英語が下手で留学生の友人をあまり作れなかったということがある。留学の「失敗」と言ってもいい。だが、悔しい「失敗」は、努力次第でこれから挽回することも可能である。「成功」と「失敗」を繰り返して一歩ずつ成長する私の留学は、これからも続いていく。

次号予告  
ウェブマガジン『留学交流』4月号  
特集「グローバル化する高等教育」  
国際連携プログラム、海外の高等教育事情、高等教育機関の国際展開（予定）

---

ウェブマガジン『留学交流』 3月号

---

Vol. 84

---

平成30年3月12日発行

---

編集 独立行政法人日本学生支援機構

---

（編集部）留学情報課

---

東京都江東区青海 2-2-1（〒135-8630）

---

電話 (03)5520-6111

---

FAX (03)5520-6121

---

Eメールアドレス [ij@jasso.go.jp](mailto:ij@jasso.go.jp)

---

## 編集後記

またたく間に一年が過ぎ、もう年度末ですね。編集部がごぞいます青海こと、お台場地域では桜のつぼみが膨らんでまいりました。チューリップも芽吹き始め、すっかり春模様です。

今年度を締めくくる本号では、「外国人留学生のための留学後の就職とフォローアップ」と題し、論考では企業への調査に基づく、外国人留学生の採用活動の現状と課題について考察しております。事例紹介では、各大学での就職支援や、元留学生の日本留学経験に基づく取り組みについて、知見をご披露いただきました。

また、海外留学レポートでは、韓国での交換留学体験をご紹介します。

これから始まります新年度に向けて、新しく留学生支援に携わる皆様にもわかりやすく、参考となるようなマガジンを手掛けてまいりますので、引き続きどうぞよろしく願いいたします。本誌へのご意見、ご感想もお待ちしておりますので、上記Eメールアドレスまでぜひご連絡ください。

（編集部・D）

## Web Magazine “Ryugakukoryu”(Student Exchanges)

“Ryugakukoryu” delivers a variety of necessary information and materials to faculty and staff engaged in acceptance and dispatch of international students, and educational guidance.

The magazine has been made public online without charge since April 2011.  
(Issue date: 10th of each month)