

環太平洋大学の外国人留学生の就職動向と就職支援の取り組み

Trends and Campus Supports of the Job Hunting Activities for International Students at International Pacific University

次世代教育学部国際教育学科

小川 正人

OGAWA, Masato

Department of International Education

Faculty of Education for Future Generations

次世代教育学部国際教育学科

大平真紀子

OHIRA, Makiko

Department of International Education

Faculty of Education for Future Generations

キャリアセンター

唐木 義子

KARAKI, Yoshiko

Career Center

Executive Office

要旨：本稿では環太平洋大学における外国人留学生の就職動向と就職支援の取り組みについて報告する。本学のキャリア教育の授業では日本独自の就職活動や留学生の日本企業就職状況、自己分析や業界・企業分析、インターンシップの準備、個人面接・集団面接、日本企業でのビジネスマナーやオフィス文化の理解などを盛り込んでいる。授業外ではキャリアセンターの協力のもと、インターンシップや就職説明会などの就職支援を行っている。本学では正規授業の中で就職活動支援を体系的に組み込み、学部・学科とキャリアセンターとが連携しながら就職支援するプログラムが構築できており、これらが高い就職実績につながっていると思われる。今後は実践的で高度な日本語運用能力を向上させるための日本語教育や帰国者への就職支援などの課題にも取り組む必要がある。

キーワード：外国人留学生, 就職活動, キャリア教育, キャリア支援教育

1. はじめに

日本学生支援機構「平成29年度外国人留学生在籍状況調査」によると、平成29年5月1日時点で日本にいる外国人留学生は267,042人で過去最高となり、その数は増加の一途をたどっている。外国人留学生数増加の背景としては、2008年に政府が「留学生30万人計画」を策定し、2020年までに30万人の外国人留学生を受け入れることを目標として掲げていることが大きい。この計画は、単に優秀な外国人留学生を獲得するだけでなく、卒業後日本で就労することによる、地域社会のグローバル化を視野にいたした計画である（横田, 2011; 志甫, 2012）。

少子高齢化に起因する人口減少による労働力不足と日本市場の縮小に対応して、企業間では市場的に発展しつつある新興市場へ参入・展開するため、外国人従業員の採用が毎年増加している。日本国内で雇用され

働いている外国人労働者は、2017年10月時点で約128万人と過去最高を記録した（厚生労働省, 2018）。一方、政府のグローバル化政策にも関わらず、また外国人留学生の約60%が日本企業での就職を希望しているにも関わらず、実際に就職することができたのは約20%から30%にとどまっており、この傾向は10年間変わっていない。平成28年度に卒業・修了した外国人留学生48,598人のうち、卒業・修了後に日本企業に就職を希望する割合は63.6%であるのに対し、実際に就職している外国人留学生数は14,493人（31.3%）に過ぎない（日本学生支援機構, 2018）。

本稿では、外国人留学生の日本での就職が厳しい状況下で、環太平洋大学（以下、本学）がどのように外国人留学生のキャリア教育や就職活動支援に取り組んでいるかを報告するとともに、今後の外国人留学生の就職活動支援の在り方についても考察していく。

2. 環太平洋大学の外国人留学生数および就職内定数の推移

2014年9月、本学は国際化をさらに推進するため、ベトナム、タイ、中国などのアジア諸国を中心に外国人留学生の受け入れを本格化させた。2014年度の留学生数は39名であったが、2015年度は102名、2016年度は182名、2017年度は247名、そして2018年度は288名と毎年増加している（環太平洋大学国際センター、2018）。2018年度の岡山県内大学における外国人留学生在籍数は岡山大学、岡山商科大学に次ぎ多い（岡山県留学生交流推進協議会、2018）。

2017年3月に初めて卒業生を送り出して以来、卒業生数は24名（2018年4月時点）と未だ少数であるが、そのうち21名が国内企業に就職することができた。2018年9月および3月卒業予定の外国人留学生は52名であり、そのうち36名（2018年7月31日現在）が内定を獲得している（環太平洋大学キャリアセンター、2018）。

3. 環太平洋大学の外国人留学生就職支援の取り組み

3.1. キャリア教育

本学では、1年次から4年次までを通して各学年に応じたキャリア教育を提供している。

1年次に行う「フレッシュマンセミナー」（以下、FS）では、大学4年間の学生生活をどのように生き過ごすかを考え、学生一人ひとりが責任を持って社会人として成長するための助言指導を行う。大学生としての読解力、傾聴力、プレゼンテーション力を身につけ、大学の理解、ジェネリックスキルの養成を行う。具体的には学部長やキャリアセンター長、就職が内定した先輩の講話を聞き、4年間の学習とその先の就職に向けた心構えを作る科目である。

2年次に行う「キャリアディベロップメント」（以

下、CD）では、将来の進路に向けたビジョンを明確に持ち、実現に向けての具体的な課題を設定でき、自分の道を定めることをテーマに、将来に必要な力を磨くことを目的としている。さらに、豊かな人間性と個性を有した実践力のある専門的職業人・国際人の育成を修得するための科目である。具体的には、社会人に求められるマナーを学んだり、外部講師による講話を聞いたり、現場で働く人と話をするなどして、1年次のFSでの知識を深め、将来の目標を定めていく科目である。

3年次は就職活動の年でもあるため、キャリア教育の内容を発展させ、「キャリアデザイン」という授業を行う。1年次のFS、2年次のCDは外国人留学生と日本人学生が共通して受講するが、2016年度からは留学生対象のキャリアデザインの授業を開講している（表2）。前期の授業（4月～7月）では日本独自の就職活動や留学生の日本企業就職状況についての説明、自己分析や業界・企業分析、夏期休暇期間中のインターンシップについての準備などを行う。後期（9月～1月）には日本の就職活動において留学生が苦手としている個人面接・集団面接・グループディスカッションなどについて、外部講師を招きながら実践・練習を重ね、3月解禁となる就職活動に備えていく。

4年次の「キャリアサポート」は自分の希望進路へ進むための準備をし、卒業後に即戦力として活躍できる力を養う科目である。3年次のキャリアデザインに引き続き、外国人留学生は日本人学生とは別に受講する。キャリアサポートは前期（4月～7月）に開講されるため、9月卒業生には既に企業より内定を得ている学生もいる。よって授業内容（表3）は日本企業でのビジネスマナーやオフィス文化の理解が中心となっている。就職活動中の学生、帰国を決定した学生、大学院進学志望の学生に対しては個別に指導を行っている。

表1：環太平洋大学・外国人留学生卒業生および就職者数・内定者数推移
(2018年7月31日現在)

卒業年月	卒業生数	就職者数および内定者数	備考
2017年3月	4	4	
2017年9月	16	14	大学院進学1名、起業1名
2018年3月	4	3	帰国（中国）1名
2018年9月	39（予定）	30	帰国（ベトナム）6名、就職活動中3名
2019年3月	13（予定）	6	帰国（タイ・ベトナム）3名、進学1名、就職活動中3名

表2：留学生対象キャリアデザイン授業内容

	授業内容
1	日本での就職①
2	日本での就職②
3	日本での就職③ 自己分析①
4	自己分析②
5	自己分析③
6	自己PRするための日本語
7	インターンシップ説明（岡山県産業振興事業団）
8	業界・企業研究①
9	業界・企業研究②
10	業界・企業研究③
11	業界・企業研究④
12	業界・企業研究⑤
13	業界・企業研究⑥
14	インターンシップ①
15	インターンシップ②
16	夏季インターンシップ説明会（1）
17	夏季インターンシップ説明会（2）
18	リクルートスーツ着こなし講座（外部講師）
19	日本企業の選考について（グループディスカッション）
20	業界・企業研究
21	フレッシュヤーズ（男子ヘアケア・女子メイク）講座（外部講師）
22	日本企業の福利厚生について
23	就職活動特訓①（自己分析）（外部講師）
24	第一印象アップ講座
25	在留資格・特定活動について
26	就職活動特訓①（面接・意義・基礎）（外部講師）
27	就職活動特訓②（面接・実践）（外部講師）
28	就職活動特訓③（面接・応用）（外部講師）
29	留学生が日本で働く意義について
30	3月からの就職活動に向けて

表3：留学生対象キャリアサポート授業内容

授業回数	授業内容
1	これまでの就職活動の振り返り，就職活動の注意点
2	ビジネスマナー①社会人としての心構え
3	企業説明会（岡山県内企業）
4	ビジネスマナー②オフィスマナー，電話応対について
5	ビジネスマナー③接客マナー，席次について
6	ビジネスマナー④名刺交換，日本の読みにくい名前等
7	ビジネスマナー⑤アポイントメント・提案の申し出等
8	ビジネスマナー⑥ビジネスレター，メール送信のマナー等
9	国際人材活用ネットワーク交流会参加（大阪）
10	日本のオフィス文化理解①（税金・福利厚生等）
11	日本のオフィス文化理解②（ワークルール，残業等）
12	在留資格変更（特定活動含む）について
13	日本のオフィス文化理解③
14	日本のオフィス文化理解④（自己紹介について考える）
15	日本のオフィス文化理解⑤（自分の将来の夢について）

3.2. キャリアセンターと連携したキャリア支援教育

学部・学科とキャリアセンターが連携した外国人留学生就職支援の取り組みは数多くあるが、ここではインターンシップと就職説明会に焦点をあてる。

(1) インターンシップ

就職活動においてインターンシップの重要性は近年高まっている。採用を目的にインターンシップを実施している企業もあり、夏のインターンシップに参加する学生が増えている。しかし、ディスコによる「外国人留学生の就職活動」(2018)によれば、日本人学生のインターンシップ参加率が84.2%であるのに対し、外国人留学生の参加率は42.2%にとどまっている。外国人留学生のインターンシップ参加率が低い理由としては、①留学生のインターンシップについての認識不足、②留学生インターンシップの機会の少なさ、③経済的理由、などが考えられる。本学が外国人留学生を本格的に受け入れた2014年9月に入学した外国人留学生も主に②と③の理由でインターンシップに参加することができなかった。

本学の外国人留学生のインターンシップ参加を促進すべく、本学はキャリアセンターの協力を得て、2017年より「アジア留学生インターンシップ事業」に参加した。これは岡山経済同友会と岡山県産業振興財団が県内6大学と連携して行う「アジア留学生ビジネスネットワーク構築支援事業」の一環として、県内の大学に通う外国人と、外国人人材活用の検討やグローバル化に対応した社内体制づくりを進めている企業との橋渡しをする事業と位置付けられている。

2017年度は本学の外国人留学生31名が県内28事業所でインターンシップに参加、2018年は40名が28事業所で参加する予定である。このインターンシップ事業に参加した学生でインターンシップ受け入れ企業から内定を獲得した者もいるが、未だ本学の参加歴が浅いためかインターンシップが採用までつながっていないのが現状である。

(2) 就職説明会

インターンシップと同様、外国人留学生の就職セミナーへの参加は日本人学生に比べて低い。外国人留学生のセミナー参加は、企業単独開催セミナーが11.1社、合同開催セミナーでの訪問社数は10.7社、学内開催セミナーは6.3社で、いずれも日本人学生(16.3社、12.3社、9.2社)を下回っている(ディスコ、2018)。理由としては留学生向けの就職セミナーの多くが大都市圏(東京・大阪・名古屋)で開催されていることもあり、地方に住む外国人留学生にとっては、就職セミ

ナー参加は時間的にも金銭的にも大きな負担となる。

ここで地方の大学を卒業・修了した学生の大都市圏への流出について触れておく。地方大学卒業・修了生の大都市圏流出は大きな課題となっている。就職対象留学生数に対する各都道府県企業への就職者の割合は全国で34.0%であるが、都道府県別にみると東京都(50.1%)、神奈川県(48.7%)、大阪府(44.6%)、愛知県(42.3%)などの割合が高い(三菱UFJリサーチ&コンサルティング、2018)。逆に割合が低いのは秋田県(2.2%)と大分県(4.4%)である。秋田県には国際教養大学、大分県には立命館アジア太平洋大学と外国人留学生数の多い大学があるが、数字からみればこれらの大学の卒業生は他地域に人材が流出していることがわかる。本学がある岡山県は16.35%(全国32位)と全国平均を下回っており、地元企業への就職は相対的に低い結果となっている(三菱UFJリサーチ&コンサルティング、2018)。

本学の外国人留学生の多くは岡山県内での就職を希望している。上述した「アジア留学生インターンシップ事業」にも見られるように、県内企業には外国人留学生の採用を検討しているものの、実際の採用にまではつながっていないという課題があった。このような状況もあり、2017年3月に本学キャリアセンター主催の「岡山県の留学生のための就職説明会」を開催した。この就職説明会には、外国人留学生の採用を積極的に考えている県内の企業15社が出席、本学外国人留学生に限らず、県内の専門学校・大学・大学院に通う外国人65名が参加した。これは県内でも初めての試みであったため、メディアにも広く取り上げられた。

本学の外国人留学生は就職活動範囲を広げる目的から、本学のバスを活用して岡山県外での就職説明会にも参加をしている。バスツアーは大学の全額負担もしくは一部負担で実施されるため、外国人留学生の経済的負担が軽減されるだけでなく、参加者間で就職活動に向けた一体感や向上感が構築される効果が期待できる。2017年3月にベトナム在大阪領事館で開催された「企業との交流会」では、ベトナム人採用に積極的な企業と日本での就職を希望するベトナム人留学生とのマッチングが行われ、本学のベトナム人留学生も内定を獲得することができた。

他にも本学キャリアセンターが企画・支援する学内外での就職説明会や、外国人留学生採用に熱心な企業単独説明会に参加することで、多くの外国人留学生が就職活動に積極的に取り組む体制が整備されている。

4. おわりに

本稿では本学における外国人留学生の就職動向と就職支援の取り組みを紹介してきた。外国人留学生の就職支援は日本人学生への就職活動支援に若干のプラス・アルファで行う大学が多い。しかし、本学はキャリアデザインやキャリアサポートのような正規授業の中で外国人留学生の就職活動支援を体系的に組み込み、キャリアセンターと連携しながら就職支援プログラムを構築できている。未だ外国人留学生の卒業生が少なく、キャリア教育やキャリア支援の歴史は浅いが、それら一連の取り組みが高い就職実績につながっているものと思われる。

今後、本学で外国人留学生数が増加し母語や文化背景が多様化していけば、現行の体制のままでは外国人留学生の日本での就職希望を叶えることが難しくなるであろう。今後の課題の一つは日本の企業が求める日本語能力の養成や日本の企業風土についての深い理解である。日本企業はグローバル化しているとはいえ、社内公用語は依然として日本語であり、多くの企業が外国人留学生を採用の際、日本語能力を重視している（海外技術者研修協会，2006；志甫，2012）。日本の企業が求めている日本語能力は、接客、営業、職場でのプレゼンテーション、会議に適応できる高い能力である。今後は相手や場面において使い分けられるコミュニケーション能力、電話やメールでの「非対面型」のコミュニケーション能力を養うとともに、実践的な運用能力を伸ばしていくべきであろう。二つ目の課題としては、現在実施していないSPIなどの筆記テスト対策である。SPIなどは単なる筆記テストではなく、試験対策用の問題集を事前に解いておく必要がある。外国人留学生にとっては言語の障壁もあるため日本人学生より早い時期から時間をかけて学習する必要がある。SPI対策は個人では大きな負担になるため、大学が対策講座などを設置する検討をすべきであると考え。第三の課題は、卒業後に帰国する外国人留学生の就職支援である。現在本学ではマンパワーの問題もあり、帰国する外国人留学生の就職支援までは対応できていない。本学は2018年7月にベトナム・ホーチミン市に現地事務所をオープンさせた。今後はこの事務所を拠点にし、帰国する外国人留学生の就職支援に力を入れる必要がある。さらに、同窓会などの卒業留学生の国海外ネットワークの構築が重要であると考え。卒業生ネットワークの構築により、帰国する外国人留学生の就職支援だけでなく大学の国際化や優秀な

留学生の獲得が期待できる。

外国人留学生へのキャリア教育が単なる就職指導の範疇を超えて、学生の日本での大学生活をより充実させるという認識が大学内で共有されてはじめて、外国人留学生を対象としたキャリア教育や就職支援は効果的に機能すると考える。本学での外国人留学生の就職支援は始まったばかりである。今後も高い就職実績を残していくためには、外国人留学生を担当している教職員だけでなく、大学全体がコンセンサスをもって散発的ではなく総合的に外国人留学生の就職支援に取り組む体制をさらに整備していかなばならない。外国人留学生の就職実績が留学生の受け入れ拡大や大学の国際化促進の重要な要因になることを理解しながら、外国人留学生の就職支援を継続・発展させることが重要であると思われる。

参考文献

- 岡山県産業振興財団 (2018) 「アジア留学生インターンシップ事業データ」, 岡山県産業振興財団
- 岡山県留学生交流推進協議会 (2018) 「岡山県内 外国人留学生の受入に関する調査 調査結果」 https://www.okayama-u.ac.jp/up_load_files/kokusai-pdf/ukeire1605.pdf
- 海外技術者研修協会 (2007) 「日本企業における外国人留学生の就業促進に関する調査研究」 <https://www.aots.or.jp/asia/r-info/pdf>
- 環太平洋大学キャリアセンター (2018) 「環太平洋大学の外国人留学生就職率および内定率推移」 環太平洋大学キャリアセンター
- 環太平洋大学国際センター (2018) 「環太平洋大学の外国人留学生数推移」, 環太平洋大学国際センター
- 厚生労働省 (2018) 「外国人雇用状況」 <https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11655000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Gaikokujinkoyoutaisakuka/7584p57g.pdf>
- 志甫啓 (2012) 「外国人留学生の日本における就職・採用の動向と大学による支援の意義」『関西学院大学高等教育研究』第2号, 関西学院大学高等教育推進センター, pp.15-31.
- ディスコキャリアリサーチ (2017) 「外国人留学生の就職活動状況 2018年調査結果」 <https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2017/08/fs201708.pdf>
- 日本学生支援機構 (2018) 「平成29年度外国人留学生在籍状況調査」 <https://www.jasso.go.jp/about/>

statistics/intl_student_e/2017/_icsFiles/afieldfile/
2018/02/23/data17.pdf

三菱UFJリサーチ&コンサルティング (2018) 「留学生
高度外国人材の受け入れの実態と課題」 [http://
www8.cao.go.jp/kiseikaikaku/suishin/meeting/wg/
hoiku/20180129/180129hoiku01.pdf](http://www8.cao.go.jp/kiseikaikaku/suishin/meeting/wg/hoiku/20180129/180129hoiku01.pdf)

守屋貴司 (2012) 「日本企業の留学生などの外国人
採用への一考察」 『日本労働研究雑誌』 第623号,
pp.29-36.

横田雅弘 (2011) 「高度国際人材育成政策としての留
学生政策 - 世界の留学潮流と日本のこれから -」
『桜美林大学高等教育研究』 第3号, 桜美林大学高
等教育研究所, pp.19-33.