関係者ヒアリング結果概要

- I 外国人受入れ企業からのヒアリング
 - 1 日時

平成30年10月10日(水)10時00分~11時45分

2 対象者

矢島鉄筋工業株式会社代表取締役会長 館岡正一氏

3 場所

東京都墨田区立花5丁目12番5号

4 対応者

法務省,外務省,経済産業省

5 内容

矢島鉄筋工業株式会社からヒアリングを行い、その後意見交換を行った。ヒアリング内容については要旨以下のとおり。

- (1) 外国人の受入れ経緯
 - 出稼ぎ労働者の採用を止めようかと考えていた時期に、中国の技能実習生を 受け入れてみてはどうかとの助言をもらい、技能実習生を受け入れるようにな った。
- (2) 外国人の受入れを始めるに当たっての注意点
 - 外国人を受け入れるに当たっての心構えとして、生活習慣の違いをトラブルと捉えるのではなく、きちんと指導や注意をすることが大切である。きちんと注意すれば、2回目以降はしなくなる。
 - トラブルが起こる場合は、受け入れる側にも問題があると考えている。外国 人に対しても、日本人に接するのと同じように向き合うことが大切である。ま た、先輩・後輩の仲を考慮するとか、意思疎通や待遇保障は重要である。
 - 日本人の出稼ぎ労働者を集めていたときに、その地域の気心が知れた人に依頼し、その人が中心となって上手く労働力を集められていたことから、そのノウハウを技能実習生の人集めの場合にも活用している。気心の知れた技能実習修了者に現地での人集めをお願いしていることから、トラブルも少なくなっている。
- (3) 就労環境や日常生活における現在の取組
 - 外国人であっても、ある程度の部分は信頼し任せることが大切である。これ は日本人でも外国人でも同じことが言える。
 - 技能実習生の中にリーダーに値する者がいたとしても、特別手当等はない。 むしろ、待遇面で差をつけることがトラブルにつながるので、平等の取扱いを している。
- (4) 外国人の受入れにおける日本語能力,技術水準,入管手続等に係る課題
 - 言葉の問題やトラブルの原因を考慮し、技能実習生の受入れ国を中国から変えることは考えていない。

- 必要最低限の単語が分かれば、仕事をする上では大丈夫であると感じている。 介護系の職業であれば、そうもいかないだろうが、鉄筋に関する専門用語につ いては、仕事をやりながら覚えていくものである。
- 受入れ手続については、市役所等に入国管理局の出張所を設けるなど、一か 所で手続ができると便利である。
- (5) 外国人の就労・生活状況
 - 技能実習生にも、日本人と同じ作業を任せている。
 - 宿舎では家族と同居することはできない。今回の新たな在留資格について、 仮に家族の帯同を認めるとしても、生活費の困窮、子供の学校の問題、家族が いる人といない人、帯同できる人とできない人の差が生じてしまう。可哀想と いうよりも、本人たちが困ることになるのではないか。
- Ⅱ 日本語教育が必要な児童生徒を抱える現場,外国人受入れ企業,地方公共団体からのヒアリング
 - 1 日時

平成30年10月12日(金)11時00分~16時45分

- 2 訪問先
- (1)太田市立太田小学校
- (2) 東亜工業株式会社
- (3) 太田市役所
- 3 場所

群馬県太田市内各所

4 対応者

法務省, 文部科学省, 文化庁, 外務省, 経済産業省

- 5 内容
- (1) 太田市立太田小学校

平成30年10月12日11時から12時15分の間,太田市立太田小学校及 び太田市教育委員会からヒアリングを行い,その後意見交換を行った。ヒアリン グ内容については要旨以下のとおり。

- 太田小学校では、本人又は親が外国籍である児童が平成30年9月30日付けで48名在籍している。うち日本国籍の児童が26名である。
- 児童本人が日本国籍であっても、親が外国籍の場合があることから、それら の一覧表を作成し、それぞれ翻訳や通訳が必要かについても記載し、国際教室 を設けて対応している。
- 国際教室の指導者として、特配教員1名に加え、バイリンガル教員(市費) 1名、日本語指導助手(市費)3名を確保している。その中で同時に教室に立 つのは、特配教員とバイリンガル教員又は日本語指導助手の計2名である。
- 太田市の教育制度として、海外から市に直接転入してきた児童に対しては、 市内の小学校への入学を勧め、入学が決まると、それぞれの小学校に在籍した 状態で、外国人児童に対する初期指導教室という位置付けでプレクラスへの通

学を勧めている。

- 国際教室における課題として挙げられるのは、授業の際に使用する翻訳機について、教員の私物のスマートフォンを使用しているということである。また、そうした場合でも、多国籍の言語に対しての対応が難しいといった問題もある。
- 太田市は、以前から居住する外国人の人数が多く、幼少期から外国人に接していることから、外国人に対する理解が比較的あると感じている。

(2) 東亜工業株式会社

同日13時40分から14時50分の間,東亜工業株式会社からヒアリングを行い、その後意見交換を行った。ヒアリング内容については要旨以下のとおり。

- 現在,東亜工業の本社工場には10か国の外国人が211名在籍している。 また,東亜工業全体で,日米を併せて,2018年10月現在で2,769名 の従業員を抱えている。
- バブル期に人材がいない中、1990年の出入国管理及び難民認定法の改正により日系ブラジル人が定住者として就労することができるようになったことから、80年代後半から90年代前半にかけて、生産工程の2~3割の従業員を日系ブラジル人でまかなうようになった。
- 言語による意思疎通が難しいことから、作業での安全面で危惧されることがある。また、生活様式も異なることから、総務課がゴミ出しの方法から自転車の乗り方まで教育しなくてはならないが、きちんと教育すれば伝わる。
- 外国人ということで区別せず,人間として平等に扱うこと,日本人と同等に 仕事を教えていくことが重要である。
- 海外から来て生活する外国人としては、受入れ国の文化をリスペクトすることが大切であり、そうした外国人を受け入れていくべきである。
- (3) 太田市及び大泉町との意見交換(太田市役所)

同日15時25分から16時45分の間,太田市及び大泉町からヒアリングを行い,その後意見交換を行った。ヒアリング内容については要旨以下のとおり。ア 太田市

- 太田市の外国人の人口は、平成30年9月末で10,811人であり、全人口の4.8パーセントに当たる。また、前年度比で539名増加しており、その中で技能実習生(特にベトナム人)の割合が大きくなっている。
- 外国人には、支援される側として考えるのではなく、支援する側として多 文化共生施策に携わってもらうことを考えている。
- 市内の2つのボランティア団体が日本語教室を運営しており、日本語ボランティア講師の人材育成が急務であるところ、ボランティアとして実施していくには限界があることから、何らかの形での国の支援をお願いしたいと考えている。
- 外国人の人口の少ない地域においては、日本語教育の指導者を確保できないため、インターネットを用いることを検討すべきである。地方公共団体では、日本語を学習できる場を提供できるが、コンテンツは提供できない。
- 住民感情に鑑み、外国人に納税の義務を果たしてもらうことは重要なこと

である。入国管理局においても,就労状況のみならず,納税の状況についても,マイナンバー等を駆使し,管理できるようにすれば良いのではないか。

イ 大泉町

- 大泉町における外国人の人口は、出入国管理及び難民認定法改正以来、ブラジル人とペルー人がそれぞれ1位と2位を占めている。全体では44か国の国籍の外国人がおり、外国人比率は約18パーセントである。近年はネパール人が増加している。
- 防災関係については、ポルトガル語、中国語、英語で情報提供しており、 有事の際に、支援される側ではなく支援する側に回ってもらえるよう育成に 取り組んでいる。
- 大泉町では、外国人集住都市として、以前からマスコミ関係者や研究者の 来訪を受けるが、最近は特に多いと感じている。その中で、外国人の受入れ をむやみに進めていいのかと警鐘を鳴らす意見もある。大泉町では、外国人 の受入れの歴史が長いが、住民感情が良いとは言えないなどの外国人に係る 問題が必ずしも解決されてきたわけではない。多国籍化することの不安や、 町としてどこまで経費をつぎこむべきかなど、悩みが尽きない。
- 外国人の中には、生活保護に対するハードルを低く考えている者がおり、 日本語が分からない振りをして受給しようとする外国人もいる。
- 大泉町は、ポルトガル語の通訳を充実化させてきたが、それによって、外国人の認識は、やってもらって当たり前になり、個人的な部分にも町の通訳を用いようとする。手厚すぎる対応は良くない。できることとできないこととの線引きをしっかりする必要があると思われる。

Ⅲ 日本語教育専門家からのヒアリング

1 日時

平成30年10月15日(月)13時00分~14時45分

2 対象者

龍谷大学名誉教授 田尻英三氏

3 場所

法務省19階会議室

4 対応者

法務省, 文部科学省

有識者

5 内容

龍谷大学名誉教授田尻英三氏からヒアリングを行い、その後意見交換を行った。 ヒアリング内容及び有識者からの意見については要旨以下のとおり。

(1) ヒアリング内容

ア 日本語教育を考えるに当たり重要な理念

○ 総合的対応策の検討の方向性で、「受入れ」と「共生」の二つを挙げている ことは評価できる。

- 共生, すなわち外国人の日本社会への統合施策としては, 外国人労働者の 就労時の日本語教育, 外国人児童生徒への日本語教育, 留学生の就職活動の 支援などが重要である。
- 災害時には、「やさしい日本語」ではなく、多言語対応が効果的である。緊急時においても、ある程度の日本語を使える人にしか通用しないことは、今年の台風や地震の災害時に言われたことである。

イ 日本語教育に関する現状と課題、対応策

○ 大学における日本語教育

問題点は、日本語教師の養成や学部の授業内容について統一性が担保されておらず、卒業時の留学生の日本語能力にもばらつきが生じていることである。教師養成については、全国規模でカリキュラムの内容を調査する必要がある。

○ 日本語教育機関における日本語教育

教育内容の質的な問題点として,日本語教師のレベル向上の体制が整っていない点と留学生の管理が徹底されていない点がある。

また、組織的な問題点として、現状、日本語教育機関が加盟する団体が複数存在しているところ、これら団体をまとめる上部機関がないため、日本語教育機関の現状を網羅的に把握できておらず、留学生に関する全体像が見えなくなっているという点がある。対応策としては、法務省に各団体から数名ずつが参加する検討会を設置し、同検討会で、各団体の問題を共有しつつ、法務省が日本語教育機関全体に対して一定の方向性を示し、必要があれば提言にまとめていく、といった体制を構築することが考えられる。

なお、将来的なイメージとしては、外国人技能実習機構の日本語教育版のような機構を作り、全国の日本語教育機関のチェックを行っていくのが良いと思う。

外国人児童生徒に対する日本語教育

外国人児童生徒は、集住地域と散在地域とで二分化している。地域によって特色が様々なので、日本語教育に関するカリキュラムを一律に作るのではなく、モデルケースを提示し、地域の実状を踏まえて活用する方が効果的である。

- これら日本語教育に関する問題に対応するには、どこかが取りまとめて司 令塔的役割を担う必要がある。文部科学省の中に担当部署を設置し、外国人 児童生徒や夜間中学に在籍する外国籍の生徒の日本語教育などを扱う。日本 語教育機関は法務省と共管、地域在留の外国人には総務省との共管で行うの がよい。
- ウ 総合的対応策の検討の方向性に盛り込まれている施策について
 - 地域の日本語教育は、ほとんどがボランティアに依存している状況である。 地域との関わりを求めている外国人にも積極的に参加してもらうと良い。
 - 日本語教師の養成システムは4種類あり、質的なばらつきがある。統一的 に質を向上させるためにも、日本語教師の国家資格創設が必要である。

- 日本語教師の資格創設については、資格を持っている者だけが日本語教師 を名乗ることができる「名称独占」とし、取得のための養成課程の整備、資 格試験を設けることが必要である。
- 日本語教育機関の質の評価の枠組みとしては、法務省と文部科学省の共管で、数年ごとに各機関のチェックをやらざるを得ないと考えている。
- 外国人対応の意識が低い地域も存在するため、共生モデルの開発・普及や 各地方自治体に多国籍共生コーディネーターのような職員を配置して、地域 のネットワークを強化していくことが必要である。

(2) 有識者意見

- 日本語教師の国家資格化については、安定した収入の確保への方策と併せて 考えていかなければならない。
- 日本語教育機関が参加する検討会を設けるという点について、同機関は多種 多様である上、中には適切な教育を行っていない悪質な機関もあると聞くとこ ろであり、1つのグループにまとめていくのは難しいのではないか。
- 今回の新たな受入れ制度により初めて外国人を受け入れる企業が出てくると 思うが、そうした企業が相談できる窓口の設置、日本語習得支援のためのテキ ストのサンプルや留意事項の提示を国が行うべきであると思う。
- 日本語を教えるだけであれば文部科学省の所掌範囲かもしれないが、共生と なると文部科学省だけで対応するものではないように思う。
- 6 資料

別添1のとおり

IV 留学生の就職支援に関するヒアリング

1 日時

平成30年10月15日(月)15時30分~17時30分

- 2 対象者
- 3 場所

法務省19階会議室

4 対応者

法務省,経済産業省,文部科学省,厚生労働省,外務省 有識者

5 内容

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氏及び株式会社ソーシャライズ代表取締役中村拓海氏からヒアリングを行い, その後意見交換を行った。ヒアリング内容及び有識者からの意見については要旨以下のとおり。

(1) ヒアリング内容

ア 久保田氏の主な発言

○ 外国人留学生の在籍状況について、日本の教育機関に在籍する外国人留学

生は93%がアジア出身であり、外国人留学生の在学割合は大学院・大学生 が減少傾向、専修学校・日本語学校が増加傾向にあるため、約半数ずつとなっている。

- 外国人留学生の就職市場について、留学生の就職率は、卒業者を母数にすると約3割、就職希望者数を母数にすると推定約5割となっている。
- 留学生の就職促進に向けた取組状況について、教育機関における取組は不 足している。
- 日本と海外の就職活動の違いについて、留学生が日本企業の新卒者採用に 適応できない理由は、特に採用基準、採用試験、採用方式(一括採用、採用 スケジュール)にある。
- 企業の外国人留学生選考基準について、企業が求める日本語能力は高すぎる。日本語能力試験N1以上を求める企業が8割以上であるが、企業ごとに、真に業務に必要なレベルを精査すべきである。特に、留学生が、中国人など漢字圏出身者から日本語の習得が難しいベトナム等の非漢字圏出身者にシフトしつつあるため、完璧な日本語能力を求めると、必要な人材が採用できなくなる。
- 外国人材における日本企業の課題について、日本企業で働く外国人材の不満で多く挙げられるのはキャリアに関する内容である。
- 外国人材定着のために特別な取組をしていない企業は約4割存在するが、 外国人材は日本企業に入ってからの定着率が悪いので、少なくとも外国人向 けには、別途の処遇、キャリアパス、評価システムを用意する必要がある。
- 留学生の就職問題を検討する際に、卒業後の出口だけでなくリクルーティング(入口)の問題と一体的に行う必要がある。
- 留学生の就職の政策を検討する際に、経済成長と人材不足解消による目的 を別々に議論する必要があり、対象者を学生側、企業側で分類したのちにど の層をそれぞれマッチングさせるかを考える必要がある。
- 学校側の問題として、学校経営のために留学生を多く入学させている実態がある。各大学、専門学校、日本語学校に対し、留学生へのサポート、就職支援を促す意味で、留学生数、就職率を開示させるべきである。
- 留学生就職支援政策を行い、日本留学を後悔しないための体制作りをする ために、教育機関における留学生就職支援の促進や企業の受入れ体制整備が 必要である。
- 留学生の就職率を改善するための方法として、企業側はキャリアシステムのグローバル化、グローバルスタンダードな採用システムへの転換が必要であり、教育機関については、日本での就職を目的とした高度人材リクルーティング、留学生就職支援の促進が必要である。また、就職率(就職数)を大幅に改善するのであれば、今後の成長が見込まれ、かつ企業側のニーズの高い、観光関連業界やIT業界などの業界に特化した支援政策や在留資格要件の緩和が挙げられる。

イ 中村氏の主な発言

- 日本が巨額の国費を費やして日本に呼び込んでいる国費外国人留学生です ら、日本型就職活動が障害となって日本企業に就職できていないのが実態で ある。
- 教育機関別の就職状況では、専門学校の就職者数の増加している。これは 専門学校に通いながら働く留学生が増えているからであると思われる。大学 ・大学院の課程別の就職状況では、博士課程の留学生の就職が伸び悩んでい る。これは博士課程まで進んだ優秀な留学生が高度な英語能力や論文作成能 力を持つため、一般的な採用担当者の英語能力が付いてきていないこと等が 考えられる。
- 外国人留学生が日本型就職活動に関して直面する課題として,就職活動をする時間がないこと,企業や就職活動に関する情報を取得できないこと,就職活動をする資金がないこと,在留期間に関すること,求められる日本語能力が高すぎることが挙げられる。特にSPIなどの知識を問う一律の筆記試験で求められる日本語能力は,本来は日本企業で業務を行うには不要な項目が多い。むしろ,業務に必要なのは,日本語での「コミュニケーション力」であり,面接などを工夫して個々の企業がうまく測れるように努力すべきである。
- 継続就職活動を行うための在留資格である「特定活動」の申請要件の緩和や、 一定期間以上留学生の就職支援を大学等で行った者など留学生の就職支援実務 に強い人間の組織化が必要である。

(2) 有識者意見

- 日本人の代替要員として採用するならば、各学校での日本語の教え方を変え るべきである。
- 国費留学生として国が費用を出して日本に招いておきながら、就職に関して ミスマッチが生じてしまうのは、学校側の情報提供が不十分だからであると思 う。
- 留学生の就職促進に向けた取組が実施できない理由について、大学側は日本 人向けの取組と併用できると考えているようだが、留学生側の事情は異なるも のであり、大学側がきちんと実態を把握し認識を改める必要があるのではない か。

6 資料

別添2及び3のとおり

外国人労働者受け入れにあたっての日本語教育から見た現状と問題点 龍谷大学名誉教授 田尻 英三

1 日本語教育に関する基本的な考え方

外国人の「受入れ」と「共生」

法務省の検討会での「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策に係る取組の現状・課題・対応策」で、「受入れ」と「共生」を挙げたことは評価できる。外国人労働者の受け入れにあたっては、入国管理と社会統合(包摂)の二つに分けて考える必要があるからである。

受け入れにあたっての日本語教育から見た最大の問題点は、業種毎に日本語能力試験を新たに作るという点である。この点は本検討会の扱う範囲を越えているのでこれ以上は触れないが、業種を通しての共通の評価方法(客観性・公平性に基づいた評価)をしていただきたいと強く願っている。

第2回の関係閣僚会議の資料1にある「ある程度日常会話ができ、生活に 支障がない程度の日本語能力」という基準は曖昧である。

共生については、日本社会への統合施策として、外国人労働者の就労時の日本語教育・外国人児童生徒への日本語教育(就学前教育、小・中・高校での初期指導とそれに続く教科指導)・留学生の就職活動時の日本語教育・会社内での日本語使用などが問題点と考えられる。これらは、外国人が日本社会で不利益を被らないように生活するためと、日本社会にとっても外国人との無用な軋轢を生まないために必要な施策である。

日本への外国人観光客へは多言語対応となり、社会統合という視点からは外れると考えられる。災害時の在留外国人へは、一部「やさしい日本語」対応も考えられるが、基本的には多言語対応が効果的ということが 2018 年の台風や地震の際に聞かれた。

○日本社会に統合するということの意味

現時点での日本の人手不足は喫緊の課題であるが、そのために日本社会に 外国人を受け入れる確かな体制を今構築しないと、今後に大きな禍根を残 すことになる。まさに、現在取り組まなければいけない課題である。

外国人の受け入れは、問題が起こった場合に対症療法的に取り組むのではなく、長期的な展望を持った施策作りが必要である。

外国人にとっても日本人にとっても暮らしやすい社会作りは、日本という 国の発展のためには不可欠な条件である。ただ、それは欧米の例を見ても わかるように、容易なことではない。日本の行政の側も、日本社会の側も 共に取り組む姿勢が必要な課題である。

外国人の人権にも配慮した受け入れ体制の構築は、未来の日本社会を考えるに当たっての不可欠なテーマである。

2 日本語教育についての現状と問題点

○日本の大学における日本語教育の実情と問題点

日本の大学における日本語教育の問題点は、日本語教師養成と留学生への 日本語の二つに分かれる。

現在行われている大学での日本語教師養成は、文化庁が 2000 年 3 月 30 日に取りまとめた「日本語教育のための教員養成について」に基づいているが、設立時に申請した教員が退職した後は教育内容を再審査するような体制を取っていない。そのため、実際に行われている大学毎の教育内容には異なる点も多く見られ、今後の教員養成を考えると多くの問題がある。

また、学部の外国語科目としての「日本語」も同様で、教員の資格も統一されていなくて、授業内容も各大学まかせである。そのため、卒業時の留学生の日本語能力にばらつきがあり、採用する会社が評価するための統一的な基準がない。ビジネス日本語能力テストもあるが、多くの会社では日本人学生と同様の SPI と、日本語能力試験 N1 合格などを採用基準としている。そのため、採用後の会社内での不適応も起こり、留学生の早期退職にもつながっている。

○日本語教育機関における日本語教育の現状と問題点

日本語教育機関では、教育内容の質的な面と組織的な面で問題がある。

質的な面では、日本語教師のレベル向上の体制が整っていない点と、留学生管理が徹底されていない点があり、特に後者においては決められたアルバイトの時間をオーバーした留学生がしばしば「デカセギ留学生」としてマスコミに報じられている。

組織的な面では、事業仕分けにより日本語教育振興協会がうまく機能しなくなってからはいくつかの組織が出来たために、日本語教育機関全体で統一した情報がなくなってしまい、全体像が見えなくなってしまった。そのため、どこかの機関が問題を起こしても、それを是正するための体制が取られていない。

○外国人児童生徒に対する日本語教育の現状と問題点

外国人児童生徒に対しては、2014年から「特別の教育課程」が行われるなど改善点が見られるが、いまだに教育現場では多くの問題点が出て来てい

る。

その問題点の一つは、小中学校で日本語を教える教師の資格が教員免許を持っていることとだけなっていて、日本語指導の経験がない教師が現場では授業を担当している点である。また、「特別の教育課程」を行うかどうかは校長の裁量にかかっており、教育現場での対応の不統一が見られることも問題である。現在、外国人児童生徒は多数在住している地域と散在している地域の二つに分かれている。そのため、特に散在している地域での日本語指導の方法の開発・普及が必要となっている。

2003 年に小学校の、2007 年に中学校の JSL カリキュラムが出来、2012 年に対話型アセスメント DLA も開発されたが、現場での定着にはまだ時間がかかると思われる。

3 対応の方向性

大学での日本語教員養成は、基準となったカリキュラムが守られているか どうかの全国規模の調査を、改めて行う必要がある。

外国語科目としての「日本語」については、現在では各大学にまかされているので、学部・学科の改組でもない限り文部科学省でも対応できない。したがって、留学生の就職の際、採用する側の希望に従って、大学が就職支援の体制を取るのが現実的である。ただし、採用する側の意識改革(「内なる国際化」)も必要である。

日本語教育機関については、全ての機関がどこかの機関に統合するのは難しいのが現状である。そのため、法務省内に検討会(たとえば「日本語教育機関の在り方に関する検討会」)を作り、その検討会に各日本語教育機関のグループから2名程度を委員として出す。各グループ間で問題を共有するようにして、改善点がまとまったら提言するような体制を取る。ある日本語教育機関が問題を起こした場合、属するグループ内でまず改善策を検討し、提出するようにする。

外国人児童生徒については、日本語担当教員の全国規模での研修会を継続的に開催することが必要である。外国人児童生徒が集住している地域と散在している地域における日本語指導のモデルケースを開発・普及することも必要である。新学習指導要領の「総則」に、外国人児童生徒への日本語教育が書き込まれた今こそ、全国的な規模で取り組む課題である。

以上の問題点を解決する手段として、日本語教育を一括して扱う部署の創設が緊急に必要である。私見では、外国人児童生徒の教育・大学や日本語教育機関での日本語教員養成・夜間中学(8割が外国籍)などを総括的に

扱えるのは文部科学省であり、生涯教育も含んだイメージとしては、総合教育政策局が考えられる。その地方組織としては、各自治体の教育委員会や公民館の協力は考えられないであろうか。

日本語教育機関については、認可については法務省が関わり、教育内容については文部科学省の日本語教育部門が関わるので、法務省と文部科学省の共管として考えている。

4 中間的整理において掲記されている具体的施策について

地域日本語教育の推進

現状:地域の日本語教育のほとんどは、各地のボランティアに依存している。その窓口の一覧表は、すでに文化庁国語課で作成している。

課題:地域において日本語を学習したいと思っている外国人は、多種多様である。また、ボランティアの経歴も多様である。

対応:地域の経済的・地理的側面から、国籍・在留資格・在留数などが異なっているので、地域の特性に合わせたモデルケースの開発・普及が必要である。ボランティアについては、継続的に研修の機会を作ることも必要である。

日本語教師の養成と日本語教育人材の研修

現状: 4種類の日本語教師養成のシステムがあり、それぞれは質的なばら つきが見られる。また、研修の機会や質も統一されていない。

課題:日本語教師の資格として明確なものがなく、将来的な不安から日本 語教師が継続的に育っていない。また、研修の機会が決まっていな いため、質的な向上のための方策が取られていない。

対応:下に述べる日本語教師の資格整備が必要で、その上での資格に沿った研修機会の確保が必要である。

日本語教師の資格整備

現状:上に述べたように、4種類の日本語教師が混在している。

課題:どのような機関で資格を取ったかで、日本語教師の質にばらつきが 出ている。

対応:日本語教師の国家資格創設が必要と考える。私案では、「名称独占」 が適当と考えるが、そのためには資格授与のシステムの再構築が必 要である。

日本語教育機関の質の評価の枠組

現状:事業仕分け以降、日本語教育機関の全国組織がなくなったため、質の評価の枠組みも無くなった。

課題:全国規模での留学生の実態調査ができなくなった。また、各日本語

教育機関の質的なばらつきも見られるようになった。各機関の数年 毎のチェックも必要である。

対応:数年後ごとの各機関のチェックは、やらざるを得ない。そのチェックの方法については検討すべきであるが、法務省の入国管理局と文部科学省の日本語教育担当部署が協力して行う。修了者の卒業成績をチェックすることについては、一律にチェックをかけるのはあまりよくないと思っている。留学生の日本語のレベルは様々であり、カリキュラムもバラエティに富んでいることから、そのレベルに合わせたチェックの基準を設けることが必要となろう。

現在はいくつかのグループに分かれている日本語教育機関を、一つのまとまったものにしない限り問題は解決しない。そのため、各グループが参加出来る会議体を法務省内に創設する。その会議体で、各グループの実情がわかるフォーマットを作り、それに沿って報告をしてもらう。

検討会の設置はチェックの方法となり得る。いますぐ立ち上げろということではなく、中長期的な検討として、チェック機能に実効性を持たせるようなものを作れば、自浄作用の一助にはなる。

専門家を集めての全国的な認証機関の創設は、理想的だが実現可能性は低い。

暮らしやすい地域社会作り

現状:各地域に在留している外国人が多様化していて、その地域における 日本人と共に作る地域作りのイメージがない。地域によっては、外 国人対応のための意識が低い所がある。

課題:各地域での外国人のニーズを把握できていない。そのため、その地域での日本人と外国人との共生の将来像がつかめていない。結果的には、外国人の在留がその地域の不安定要因になりかねない。また、地域の行政機関の関わりが見られない所がある。

対応:各地域での在留外国人の実態調査を行い、それに基づいた共生モデルの開発・普及が必要である。日本人側の積極的な参加も必要である。各地方自治体に多国籍共生コーディネーターのような職員を配置し、その職員が地域の団体と共同で組織作りをする。

以上

2018.10.15



外国人留学生の日本企業への 就職の現状と課題



一般社団法人留学生支援ネットワーク 久保田 学

-般社団法人留学生支援ネットワークとは

【目標】

- ・ 優秀な留学生を招聘するための広報体制を確立し日本留学ブームを構築
- ・ 留学生が渡日から帰国まで安全・安心な日本留学を送るための支援体制の構築
- ・日本企業のグローバル人材採用・活用を活性化

【事業内容】

1. 就職支援事業

①留学生就職支援ネットワーク http://www.ajinzai-sc.jp



- ・求人情報提供
- ·就職活動対策e-learning

全国の約100大学が加盟し、3.000人の 留学生、約850社が利用

内閣府が中心となり関係省庁・団体連 携の下実施する、「外国人材活躍推進 プログラム | にも選定

②教育機関への就職支援ツール提供(無料)

留学生のための就職活動HANDBOOK

サイズ: B5 64P 言語:日本語(ルビつき)

発行部数:1万部/年

就職活動

留学生のためのビジネス日本語HANDBOOK

サイズ: B5 72P 言語:日本語(ルビつき)

発行部数:1万部/年

留学生のための自己分析・企業研究 WORKBOOK

サイズ: A4 72P

言語:日本語(ルビつき) 発行部数:1万部/年



2.企業・教育機関向けセミナー事業

各種セミナー開催・講師派遣(年間100件以上)

- ・留学生向け就職支援セミナー 東京工業大学、一橋大学、筑波大学、広島大学 早稲田大学、ト智大学、立教大学、青山学院大学等
- ・企業向け採用・活用セミナー 経済産業省、中小企業庁、東京都等各自治体、 関西経済連合会、日本貿易振興機構、日本経済新聞社等
- ・教育機関向け留学生就職支援セミナー 経済産業省、中小企業庁、文部科学省、東京都等

3.0日・0日ネットワーク事業

・同窓会の開催

4.日本留学魅力発信事業

- ・現在日本留学ポータルサイトを作成中
- 5.留学生支援団体ネットワーク構築事業

【概要】

: 一般社団法人留学生支援ネットワーク(International Students Support Network)

設立日: 2013年10月2日

代表者: 代表理事 モンテ・カセム

(学校法人立命館 立命館大学・立命館アジア太平洋大学 名誉教授) 所在地: 〒101-0046 東京都千代田区神田多町2-2-22 千代田ビル2階

URL : http://www.issn.or.ip

1. 外国人留学生の在籍状況

■外国人留学生の在籍について

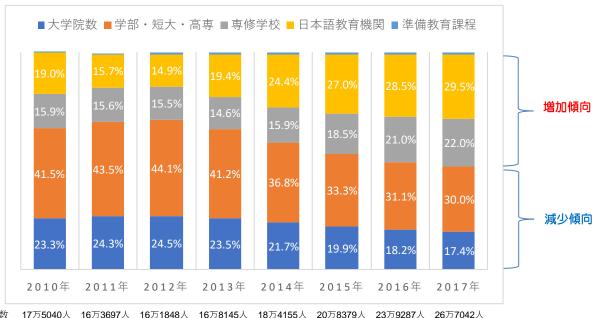
日本の教育機関に在籍する外国人留学生は93%がアジア出身

外国人留学生の在学割合は大学院・大学が65%→50%、専修学校・日本語学校は35%→50%

【図1】外国人留学生の在籍者数 (出身地別数 2017年)

地域名	人数
アジア	249,242
欧州	8,669
北米	3,182
アフリカ	2,230
中東	1,533
中南米	1,426
大洋州	756
その他	4
合計	267,042

【図2】外国人留学生の在籍者数の推移(在学段階別)



留学生数 17万5040人 16万3697人 16万1848人 16万8145人 18万4155人 20万8379人 23万9287人 26万7042人

(独)日本学生支援機構 外国人留学生在籍状況調査

2. 外国人留学生の就職市場

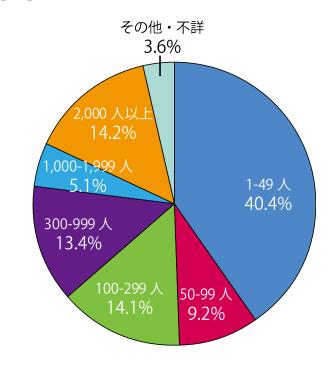
■留学生の日本での就職状況について

留学生の就職率は卒業者を母数にすると約3割

就職希望者数を母数にすると推定約5割(就職希望者64%)



【図4】従業員数別許可人員の構成比

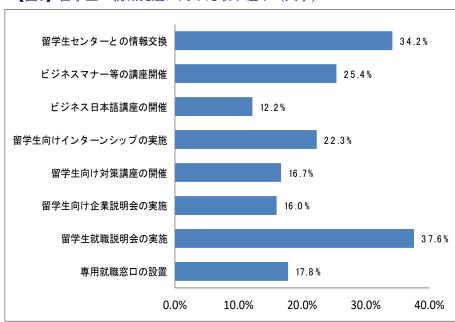


3. 教育機関における留学生就職支援取り組み状況

■教育機関における取組状況

教育機関では留学生の就職促進に向けた取り組みは不足している

【図5】留学生の就職促進に向けた取り組み(大学)



■厚生労働省 平成25年度「大学における留学生の就職支援の取り組みに関する調査」

【図6】留学生の就職促進に向けた取り組みが実施できない理由(大学)

留学生就職促進に向け				実施できなり	い理由		
T取り組み N		1位		2位		3位	
専用就職窓口の設置	360	日本人学生向けの 取り組みと併用で きる	72.2	必要性を感じな い	10.0	専門的な人材がい ない	9.4
留学生就職説明会の実 施	271	日本人学生向けの 取り組みと併用で きる	74.5	必要性を感じな い	13.7	専門的な人材がい ない/予算や人員が 確保できない	5.2
留学生向け企業説明会 の実施	386	日本人学生向けの 取り組みと併用で きる	70.7	必要性を感じな い	12.2	協力いただける企 業が見つからない、 少ない	9.8
留学生向け対策講座の 開催	379	日本人学生向けの 取り組みと併用で きる	76.8	必要性を感じな い	11.1	予算や人員が確保 できない	7.9
留学生向けインターン シップの実施	347	日本人学生向けの 取り組みと併用で きる	70.0	必要性を感じな い	11.8	予算や人員が確保 できない/協力いた だける企業が見つ からない、少ない	4.9
ビジネス日本語講座の 開催	372	日本人学生向けの 取り組みと併用で きる	36.6	必要性を感じな い	21.8	予算や人員が確保 できない	16.7
ビジネスマナー等の講 座開催	332	日本人学生向けの 取り組みと併用で きる	71.7	必要性を感じな い	12.0	予算や人員が確保 できない	8.7
留学生センターとの情 報交換	235	必要性を感じない	25.1	予算や人員が確 保できない	6.0	専門的な人材がい ない	4.7

4. 日本と海外の就職活動の違い

■日本企業の新卒者採用の特徴

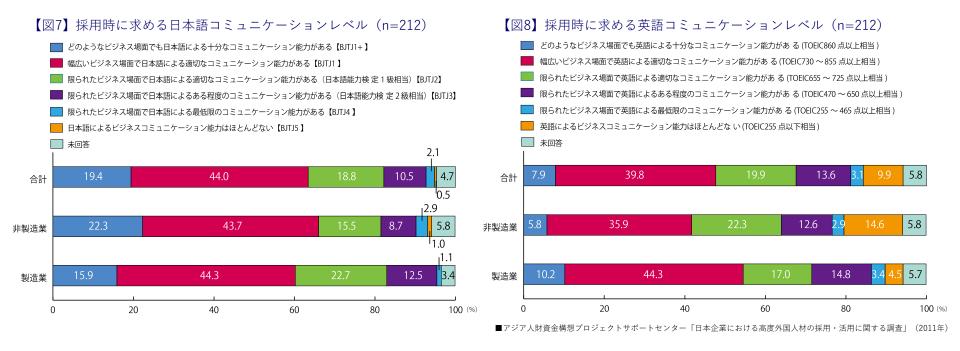
留学生が適応できないのは、採用基準、採用試験、採用方式(一括採用・スケジュール)

	海外	日本
採用方式	通年採用 企業が年間を通じその必要性に応じて自由に採用 活動を行う。空きのポジションが出る度に採用活 動を行うこととなり、逆に就職したいタイミング で募集していないこともある。	一括採用 卒業予定の学生を一括して求人し、在学期間中に採用 試験を行います。企業は多くの人材を一度に採用でき、 人事管理しやすく、集合研修によって教育コストが抑 えられるというメリットがある。 採用のタイミングは年に一度だけとなるため、採用の 時期を逃すと就職が難しくなる。
採用時期	通年採用を採用しているため、ポジションの空き があるタイミングで入社し働き始めることとなる。	日本の大学は4月に入学し、3月に卒業する学校が多い。 日本では、3月に卒業した学生が翌月の4月1日から入 社し働き始めることとなる。
採用スケジュール	卒業後に就職活動を行う国と在学期間中に行う国の2種類がある。 欧米では、卒業した後に就職活動を行う国が多い。 アジアの中でも中国・韓国は在学期間中の卒業年 次から就職活動が開始される国もある。	多くの企業で同じスケジュールで採用活動を行う。また、日本の就職活動は早期から始まり、最終学年の1つ前の学年の3月1日から開始され、終了するのは4か月後の6月中旬となる。 ※6月に入社する企業が決まらない学生は継続して就職活動を実施する。
採用試験	プロフィールシートと面接を中心に実施する。 インターンシップの経験を通じて採用を行う国も ある。	数学、国語、英語、作文(日本語)などの筆記試験に加え、様々な種類の面接試験が最低3回以上実施される。
採用基準	能力重視採用 専門知識、スキル、資格、インターンシップ等に よるビジネススキル、大学の専攻分野などを重視 した採用	ポテンシャル採用+語学重視 資質や可能性を含めた潜在的な能力を見定め期待でき る人材を採用 また高い日本語能力を求める企業が多い

5. 企業の外国人留学生選考基準(日本語力・英語力)

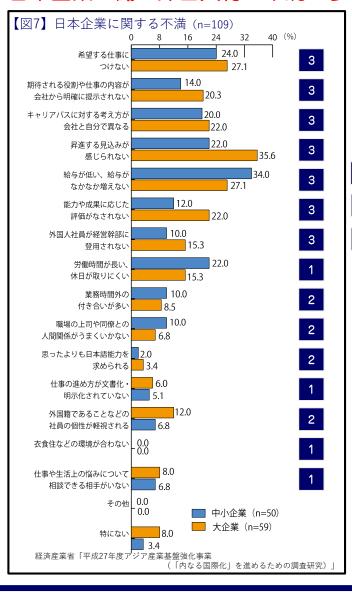
■必要とされる日本語能力

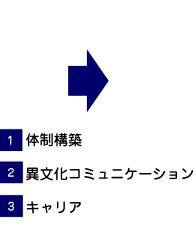
企業が求める日本語能力は高く日本語能力試験N1以上が8割以上 大企業については日本語に加え、英語能力も日本人学生同様求められる



6. 外国人材における日本企業の課題

日本企業で働く外国人材の不満で多く挙げられるのは「キャリア」に関する内容

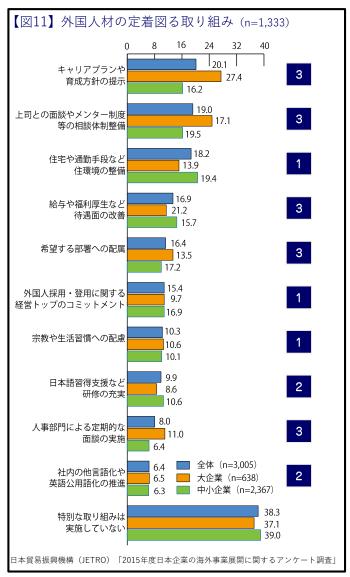






7. 定着のための取り組み

外国人材定着のために特別な取り組みをしていない企業は約4割



体制整備

住宅や通勤手段など住環境の整備 18.2% 外国人採用・登用に関する経営トップのコミットメント 15.4% 宗教や生活習慣への配慮 10.3%

異文化コミュニケーション

日本語習得支援など研修の充実 9.9% 社内の多言語化や英語公用語化の推進 6.4%

キャリア

キャリアプランや育成方針の提示 20.1% 上司との面談やメンター制度等の相談体制整備 19.0% 給与や福利厚生など待遇面の改善 16.9% 希望する部署への配属 16.4% 人事部門による定期的な面談の実施 8.0%

8.留学生の就職に関わる課題



非漢字圏

特に読み・書きのレベル の差が大きい

英語コース

卒業時の日本語能力が ほぼない

①就活の理解不足

②業界・企業研究不足

③大企業・有名企業志向



卒業後のキャリアが望めない国 に留学生の増加が見込めるか?

(入口と出口の連携)

→入口戦略の破綻 (正規学生)

教育機関

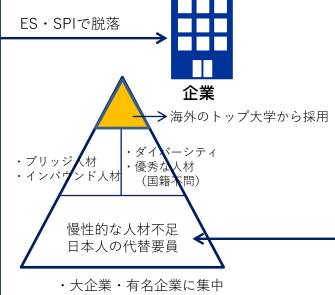
- ・日本人向けの支援に誘導 ⇒留学生は参加しない
- ・日本人学生と比べて就活の知識量は少ない(異文化) ⇒日本人と別に行う必要があるが行われていない
- ・財源不足、人的資源不足、ノウハウ不足

日本人学生と留学生の

壁

日本人学生と留学生の 採用手法は同じ

- ・日本語の壁 アカデミック日本語 → ビジネス日本語
- ・日本独特の採用文化の壁
- 1.雇用制度
- 2.採用基準の違い
- 3.採用時期・方式
- 4.選考方法(ES·SPI)
- →面接までたどり着かない
- ・求人情報の壁 1.大都市圏と地方の格差
- ・日本企業文化の壁 1.評価・処遇 2.キャリア感の相違 3.効率より慣習優先 4.あいまいなルール →就職できても定着しない



- ・採用経験のある企業は連続的な採用は可能
- ・新たに採用する企業は採用母集団の形成に苦労
- ・大企業と中小企業の採用力の格差
- ·地域格差

東京、大阪、名古屋、福岡 VS その他

> そもそも日本人学生も全く 採用できない企業が多い

9. 留学生採用に関わる政策の整理



留学生

企業を変えるか留学生を変えるか

企業

大企業

中小企業·小規模事業者



留学生の日本文化理解

採用

・日本独特の就職活動文化の理解

⇒日本の文化に適応させるための教育・支援

採用

· 日本語能力

⇒ビジネスシーンで必要な日本語能力の育成

定着

・日本企業文化への適応

採用

・グローバルスタンダードな採用手法 ⇒職種採用、通年採用、採用試験の変更

企業の国際化

定着

・受け入れ熊勢の整備 キャリアシステムのグローバル化

⇒成果主義 (評価の明確な基準と透明な運用)

定着

定着

・異文化コミュニケーション ⇒外国人材と協業するための知識・スキル



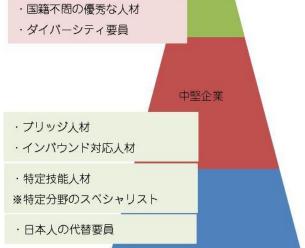
個人の重視 VS 組織重視 転職文化 vs 終身雇用 採用重視 vs 定着重視 就職 vs 就社

成果主義 vs 年功序列

- ①経済成長
- ②人材不足

Step2:ターゲットは誰か

どのような方法で実施するか



Step1:目的は何か

どことどこをマッチングするのか

Step3:政策

モチベーション・日本語運用能力が 共に低い人材

中度人材

その他大学・専門学校 · 日本語学校

10. 留学生就職支援政策を行うために



◎留学生・就業者の誘致 リクルーティングの質の担保

企業の採用モチベーション を上げる人材の獲得

日本が戦略的に成長を進める 分野、国籍の人材の獲得

◎情報発信 日本留学ブーム創出

- ①研究を目的とした留学
- ②就職を目的とした留学

日本への留学誘致はついては 研究、卒業後の就職の2つの 目的による留学者獲得のため の戦略

日本留学を 後悔しないための 体制づくり

教育機関における留学生就職支援の促進

留学生が望むキャリア選択する上 で必要な情報の提供

教育機関間の競争就職のキャリア選択をした際に必要 な支援(情報提供・語学能力育成) の提供

企業の受け入れ体制整備

グローバルスタンダードな採用 システムへの転換 キャリアシステムのグローバル化

企業間の競争

インバウンド対応人材・特定技能 人材の在留資格要件の緩和

◎受け入れ態勢の整備 教育機関・企業の体制整備

11. 留学生の就職率を改善するための方法

1.キャリアシステムのグローバル化(超高度・高度人材と大企業)

日本のグローバル企業においては、外国人材にとって住みやすいけど働きづらい国というイメージから世界の人材獲得戦争に乗り遅れている。 【解決方法】

外国人幹部の登用、欧米基準の処遇、キャリアパスの一部導入、ガラス張りの評価システム、グローバル社員の配置ポジションの最適化等 国際化指標(グローバル人事システムの基準)の再策定⇒基準を満たした企業の認定・公表⇒助成や優遇措置

2.日本での就職を目的とした高度人材リクルーティング(超高度・高度人材と大企業・中堅企業)

現在、日本の外国人留学生の獲得政策については、研究目的だけでありプログラム終了後に日本企業に就職する(できる)留学生は少ない。

【解決方法】

日本での就職を目的としたプログラムの構築、企業側のニーズを反映した学系・国籍のリクルーティング(奨学金優先配置枠等) 留学フェアやHP等の留学前における日本での就職の広報の強化(有名企業に就職したロールモデルの講演等)等

3.グローバルスタンダードな採用システムへの転換(高度・中度人材とすべての企業)

日本企業の採用手法・選考方法はグローバルスタンダードからかけ離れており、日本人化した外国人留学生が就職しやすい環境となっている。

【解決方法】

高度な日本語力を必要とする筆記試験やエントリーシートからの脱却

英語基準で入社可能な企業とのマッチング

職種・専攻分野での採用が行える仕組みの構築、地域間の格差是正のための支援

4.教育機関における留学生就職支援の促進(高度・中度人材)

増加した留学生数の多くが日本語学校・専門学校の経営的側面からリクルーティングを行っているため、教育の質の担保や卒業後の進路支援を行わない(できない)教育機関が増えている。その結果、中度人材より下の層の留学生が増加している。

【解決方法】

留学生数、国籍等の在籍データや就職率等のデータを各教育機関で開示義務化

就職率(就職希望者が母数)が7割を超える教育機関に奨学金の優先配置枠の設定

スーパーグローバルやイノベーティブアジアなどの複数のプログラム横断型の就職支援策の実施(国費・学習奨励費受給者)

5.インバウンド対応人材・特定技能人材の在留資格要件の緩和(中度人材と中堅・中小企業)

外国人留学生の就職率を5割に引き上げるのであれば、企業側のニーズの高い業界に特化した政策も必要。

【解決方法】

人材側のボリュームゾーンである中度人材と今後の成長を担う観光関連産業やIT産業とのマッチング促進 観光産業、IT等の成長産業就職への在留資格制限職種の緩和等 株式会社ソーシャライズ代表取締役 東京外国語大学留学生専任キャリアアドバイザー 中村 拓海

外国人留学生の日本における就職課題と対策

本日の内容

- 1. 国費外国人留学生が苦戦する日本型就職活動
- 2. 教育機関別の就職状況(左)と教育課程別の就職状況(右)
- 3. 国籍別の留学生数と就職者数の推移
- 4. 外国人留学生が日本型就職活動に関して直面する課題
- 5. 提言① 継続就職活動の「特定活動」申請要件の緩和
- 6. 提言② 留学生の就職支援実務に強い人間の組織化
- 7. 参考資料 外国人留学生の就職支援方法

国費外国人留学生が苦戦する日本型就職活動

世界から日本に集う秀才たちが就職を希望してもできない状況を問題と感じ、その解決のため外国人留学生の就職支援に従事しています。



国費外国人留学生として日本に来ていた5名の 留学生たちは全員就職活動がうまくいかなかった。

ジョアン (ポルトガル) ウェブテストやエントリーシートが通過できず。

フラン (スペイン) 日本語での面接が通過できず。

リャン (中国) 内定したが、本国の方が条件が良かったため辞退。

イン (中国) 書類選考で通過できず。 (おそらく年齢が原因であった)

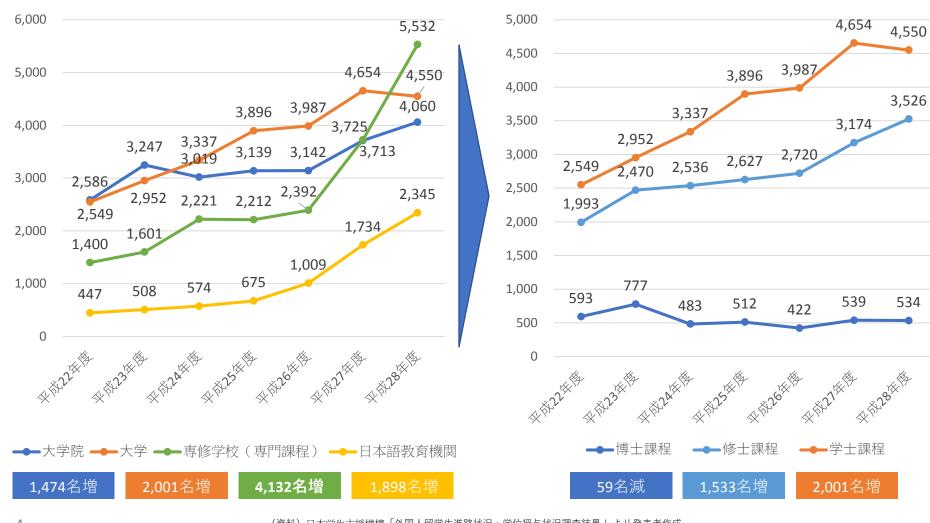
ガエタン (スイス) 進学と就職で迷い、就職活動の時期に間に合わず。

国費外国人留学生とは?

世界の優秀な留学生を獲得するため、年間290億円ほどの国家予算を費やして日本に呼び込む制度。 学校在籍中、授業料無料もしくは一部免除に加えて毎月117,000円~242,000円が奨学金として支給されて おり、現在9000人以上が対象となっている。たとえ日本語初学者であっても、半年から1年間の日本語 予備教育により、日本の大学・大学院で通用する日本語力を備えるようになる。大使館・領事館、所属 する大学の推薦等により応募可能な奨学金であるため、極めて質の高い留学生が集まっている。

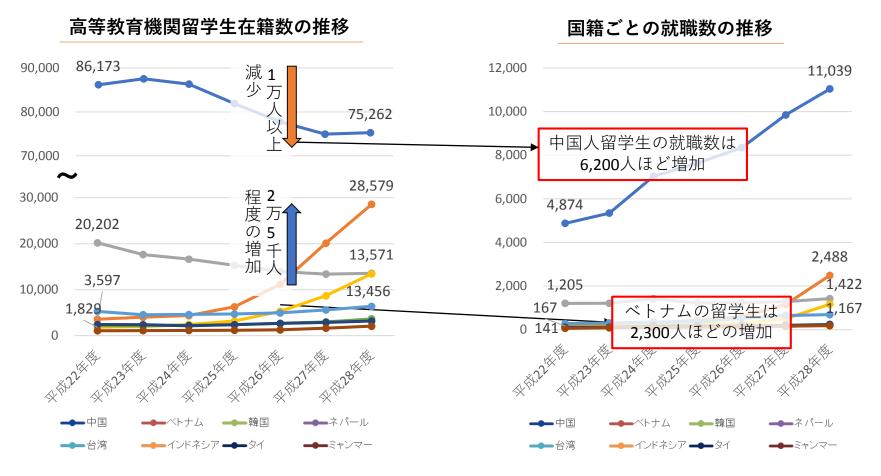
教育機関別の就職状況(左)と教育課程別の就職状況(右)

教育機関別では「専門学校」の就職者数の増加が激しいです。 大学・大学院の課程別に見ると、博士課程の留学生が伸び悩んでいます。



国籍別の留学生数と就職者数の推移

大学等に通う中国の留学生数は減少している一方、就職者数は増加しています。 かたやベトナムの留学生数は急増しているが、就職者数の増加はまだ小さいです。



(資料)日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査結果」(各年5月1日現在) (注)「高等教育機関」には専修学校(専門課程)は含むが、日本語教育機関は含まない。 (資料) 法務省入国管理局「留学生の日本企業等への就職状況について」より発表者作成

外国人留学生が日本型就職活動に関して直面する課題

「5つの不足と壁」により、外国人留学生の就職は阻害されています。

時間

研究で忙しく、就職活動ができない (バングラデシュ 男性 B.C.D)

交換留学のため、時間が足りない (ブラジル 女性 J.M)

在留期限まであと少ししか残っていない (トルコ 男性 B.K)

情報

留学生を本当に採用する企業の情報が探しにくい(エジプト女性 P.E)

選考は長く複雑で、情報はときどき明確ではない(フランス女性 C.D)

履歴書は手書きでないといけないから大変(ウズベキスタン 男性 F.M)

資金

交通費の工面が難しい (シリア 女性 A.L)

アルバイトを減らすと生活が厳しくなる(中国 男性 S.S)

リクルーティングスーツなどの出費 が辛い(インドネシア 男性 N.M)

在留資格

3月卒業・4月入社で申請は間に合うのか? 9月卒業、10月で在留資格が切れるが、 入社は翌年の4月である。帰国しないとダメ? 専門家への依頼料で30万円を請求される。 卒業後も就職活動を続けたい。 入社したら家族を呼びたい。

日本語

SPIやESで求められる日本語は、学校で教わる ものとは性質が異なっており対応できない。

グループディスカッションでは、外国人ということで他の就活生に無視されることがある。

どんなに一生懸命説明してもそもそも話を聞いてもらえない。圧迫面接がこれほどとは。日本語には問題がないはずなのに・・・

提言① 継続就職活動の「特定活動」申請要件の緩和

勉学や研究などに熱心な学生ほど、在学中に就職活動はできません。 卒業後の就職活動を広く認めていかない限り、高度外国人材は就職しづらいです。

現在求められる提出資料

- 1. 在留資格変更許可申請書
- 2. 写真
- 3. パスポート及び在留カード
- 4. 申請人の在留中の一切の経費の支弁能力を証する文書
- 5. 直前まで在籍していた大学の卒業証書又は卒業証明書
- 6. 直前まで在籍していた大学による継続就職活動についての推薦状
- 7. 継続就職活動を行っていることを明らかにする資料



不要にする

当特定活動の特例

- a. 週40時間までの資格外活動を許可する。
 - →企業はトライアル採用しやすくなる。留学生は資金面の心配が減り、仕事の集まる大都市にも出て来やすくなる。
- b. 地方公共団体が実施する就職支援事業への参加を必須とする。
 - → 卒業後の動行を把握・管理するとともに優秀な留学生が定期的に集まるようにして企業の採用活動を促す。

研究に打ち込み、時間がなくて就職できなかった事例

| では 15 日現在 | 15 日現在 | 15 日現在 | 1989 年 10 月 30 日生 (満 26 歳) | 25 歳) | 25 歳 | 25 は |

年	月	学歴・職歴(各別にまとめて書く)
		学歷
2005	9	大連第 23 高等学校 入学
2008	7	大連第 23 高等学校 卒業
2008	9	大連大学 日本語言語学部 日本語学科 入学
2012	7	大連大学 日本語言語学部 日本語学科 卒業 学士学位
2013	10	エリート日本語学校 入学
2014	3	エリート日本語学校 卒業
2014	4	東京外国語大学大学院総 合国際学研究科 国際協力専攻 修士課程 入学
2016	3	東京外国語大学大学院総 合国際学研究科 国際協力専攻 修士課程 修了

自己紹介書

志望動機

私がコンサルタントという職業を志望している理由は 2 点で、そのうち 1 点目は達成感をもらえる仕事であるからです。コンサルタントとして、自分の提案と実行で業務を向上した達成感は、なによりやりがいがあると感じるからです。また、自分の考えを明確に発言し、リーダーシップを発揮することによって、周囲の人を巻き込んで行くことが自分の長所だと考えております。そのため、提案・提供するものが自分の考えや自分自身であるという部分で、コンサルタントは自分の長所を活かせる職業であると考えたことが理由の 2 点目です。

私の長所

私は「走りながら考える」人間です。数多くの目標を達成するため、行動しながら方法を探します。実際に、半年間で日本語能力試験に合格するため、現状の知識レベルを踏まえて日々の詳細なスケジュールを立て実行し、また PDCA を通じて学習方法を改善し続けました。その結果、計画通り N1 に合格することができました。

研究課題

修士課程の研究テーマは「日本における大学国際化の評価システムに関する研究」です。日本の大学国際化の背景、現状を分析した上で、その評価の必要性と目的を論じました。中心的役割を担っている欧米の実例を集め、評価方法と導入制度を分析しました。それを踏まえて今後の日本における大学国際化の評価に関する展望を示しました。

活動

旅行が好きで、先日一人でアメリカへ行きました。現地で同じ一人旅をする人とチームを作り、そこで私はイエローストーン国立公園の旅行プランの計画を担当しました。事前に公園のホームページや経験者の旅行日誌などから情報を収集し、メンバーの興味も踏まえて三日間の観光ルートを計画しました。皆楽しく有意義な時間を過ごしたようで、私も非常に嬉しかったです。

趣味•特技

趣味: バトミントン、旅行 特技: 犬に注射ができること。

修士研究に注力していたため在学中は就職活動ができなかった。そのため、

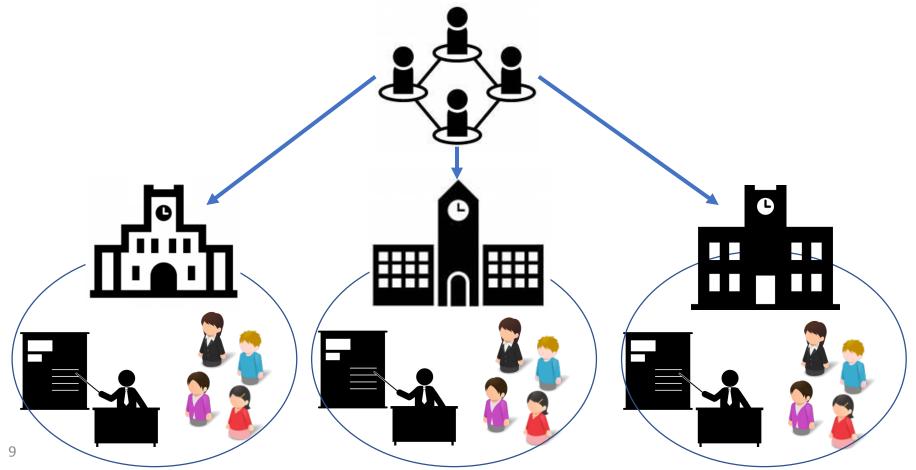
在留資格「留学」の残存期間で就職活動をせざるを得ず、結果的に時間切れとなり帰国。

→ 選考中に継続就職活動の「特定活動 | を申請できれば就職できる可能性あり。

提言② 留学生の就職支援実務に強い人間の組織化

例えば、一定期間以上留学生の就職支援を大学等で行った者や、 下記に示す最低限必要な知識を有する者を選抜する。

- 日本企業の留学生採用動向に関する知識 在留資格に関する知識
- 留学生の文化や慣習に関する知識 労働関連法規に関する知識 等



参考資料 外国人留学生の就職支援方法

外国人留学生への就職支援は多様であるが、基本的な方向としては3つある。

- ① 日本型就職活動を日本人以上に準備させる。
- ② 日本企業との関係づくりを支援する。
- ③ 条件や待遇面の希望を見直すよう促す。

どの型に当てはめるかは、個別面談を通じて本人の希望を把握し、合意を取りながら進めていくことが大切である。

また、限られた人員で、より多くの留学生の就職支援をするためには、"自分でできる学生には自分でやらせる"というやり方が有効である。一方、苦戦している学生に対しては、定期的に状況をヒアリングして、きめ細かな支援をする必要がある。

外国人留学生に対する就職支援の基本型

『就職できている留学生』には3つのパターンがある。 個々の留学生の状況や能力を考慮して、以下の3パターンのいずれかに導く。

パターン1 日本人と同等以上に日本型就職活動ができる留学生

- >中国や韓国、台湾など漢字圏や文化が比較的似ている国・地域からの留学生に多い。
- >ウェブテストやES、その他就職活動の課題を"受験"のように捉えてクリアする。

パターン2 日本企業との関係づくりに成功した留学生

- >企業人との交流を支援することで、語学力だけによらない採用を実現する。
- >ウェブテストやESなど日本型就職活動に馴染まない留学生はこの方法を取る。

パターン3 条件や待遇面の希望を見直した留学生

- >主に「勤務地」「仕事内容」「雇用形態」などの希望を修正して、就職する。
- >希望条件を見直さず、もう1年就職活動に取り組む留学生も一部存在する。

就職支援内容例の一覧

個別面談

1回あたり50分間の留学生専任キャリアアドバイザーによる個別面談。相談内容は就職活動全般の質疑応答からES添削、模擬面接、在留資格変更、進路変更、帰国後のキャリアなど幅広い。年間80名ほどの外国人留学生が利用している。

留学生就職ガイダンス セミナー・イベント 日本での就職を少しでも考えている全ての外国人留学生に向けた内容。幅広い 留学生が参加できるようお昼休みなどに実施している。また、英語でも実施し ている。

自走型留学生 就職支援プログラム 日本語力が高く、また在留期限上の制約も少なく、日本人と同様に就職活動が可能な外国人留学生向けの就職支援プログラム。内定者の先輩が自己の 経験を後輩に提供、指導することで成功体験を継承・拡大させている。

伴走型留学生 就職支援プログラム 日本語能力、在留期限、その他何かしらの理由により日本人と同様の就職活動ができない外国人留学生向けの就職支援プログラム。個別面談で状況を追いながら、それぞれに必要な支援を提供していく。

インターンシップ調整

本学の外国人留学生がインターンシップの機会を得られるよう、企業様の ニーズを細かくヒアリングし、なるべく負担の少ない形で進められるよう 調整をする。

個別面談では、多様な個々のニーズに適切な回答を与える。



利用者

相談内容

流入経路

所属別

延べ人数 :81名

実人数 :53名

リピート率: 11.32%

① 就活概要 :59名

② 業界・企業:34名

③ 進路選択 :29名

① センター窓口:13名

② 口コミ : 12名

③ 学内掲示 : 10名

大学 : 25名

大学院 : 14名 (11名+3名)

交換留学:7名

研究生 : 7名

留学生就職ガイダンス・セミナー・イベント

最初は幅広い留学生に対する一般的な説明をおこなう。 徐々に対象を絞って、具体的かつ実用的な情報を提供する。

時間確保が難しい留学生でも毎回参加しやすいようにお昼休みに 実施。正規の学部生、大学院生、研究生、交換留学生など、全て の留学生に共通する内容を『就職ガイダンス』として4月と10月 に開催。その後、在籍期間や卒業年月、専攻科目ごとに異なる実 際の就職活動をパターン別に説明する『就職セミナー』を各セグ メントに合わせて実施。さらに細かい個々のニーズには、50分間 の個別面談で対応する。



ランチタイムを活用した就職ガイダンス

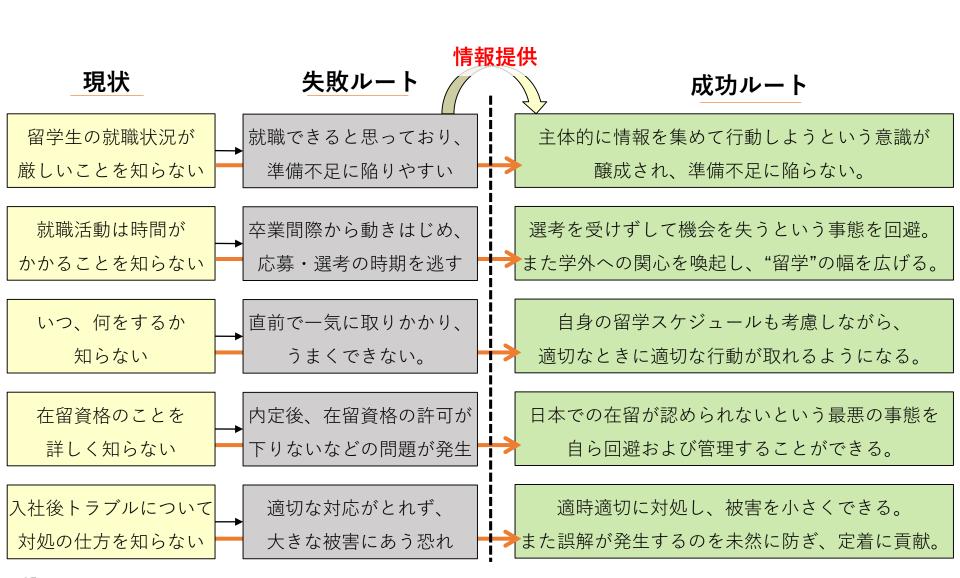
留学生の採用は、企業もまだ乗り出したばかりであり、内容が確立されてはいない。だからこそ、企業から直接、最新の動向を話してもらう機会の用意が大切。留学生だけを集めた場であるため、説明に訪れる企業のメッセージも、必然的に留学生に向けた真剣なものとなる。



企業を講師に招いての就職セミナー

自走型留学生就職支援プログラム

日本語ができる学生は、なるべく自分自身で動けるよう導く。



伴走型留学生就職支援プログラム

日本語ができない留学生には英語での情報提供と実体験を共有。そして、日本人・企業との人脈形成を徹底的にフォローアップする。



英語での就職ガイダンス



就職に向けた日本語コミュニケーション講義



元留学生者社会人のトークセッション



社会人とのネットワーキング

インターンシップの調整

「コミュニケーションにおいて無理なく、負担なく取れる体制づくり」がポイント

そのために学校ができる支援内容

- ① 学内における基礎研修(日本語支援、時間感覚の厳しさ、対立回避と間接性など)
- ② 事前の職場見学とアンケート(疑問や不安を英語か日本語でヒアリング)
- ③ 「ハブ人材」のアサイン(日本人だと募集も管理も楽)
- ④ 始業と終業時の5分程度のラップアップの推奨
- ⑤ インターンシップ終了後の振り返り(学校が主導して、外国人留学生と企業との双方に対して行う)