

留学生の就職促進に関する周知及び調査研究

(留学生就職促進プログラム)

成果報告書

2020年3月

一般財団法人日本国際協力センター

報告書 目次

調査研究の概要	1
1. 「留学生就職促進プログラム」成果の周知	1
2. 調査と分析	2
第1章 調査の目的と方法	3
1-1 本調査の背景と目的	3
1-2 本調査の方法	3
1-3 本調査の体制	4
1-4 本調査における「外国人留学生」の定義	4
第2章 大学における留学生就職支援の取組状況	5
2-1 調査の概要	5
2-2 調査方法	5
2-3 分析結果	5
2-3-1 就職率	5
2-3-2 キャリア教育、インターンシップ、ビジネス日本語の実施状況	6
2-3-3 キャリア教育	6
2-3-4 インターンシップ	10
2-3-5 ビジネス日本語	12
2-3-6 地域との連携	15
2-3-7 留学生に期待する能力・スキル	19
2-4 まとめ	25
第3章 企業における留学生就職受入状況	27
3-1 調査の概要	27
3-1-1 調査対象	27
3-1-2 調査方法	27
3-2 分析結果	28
3-2-1 企業の業種	28
3-2-2 企業の従業員数	28
3-2-3 企業の本社所在地と海外拠点	28
3-3 留学生の採用活動と採用状況	29
3-3-1 2017年度から2019年度までの留学生採用数	29
3-3-2 留学生の出身校	29
3-3-3 新卒の採用スキーム	29
3-3-4 留学生受け入れにかかる取り組み活動	30
3-3-5 留学生を採用する理由	30
3-4 採用にかかる課題	31
3-4-1 企業側の課題	31
3-4-2 留学生に求める課題・改善点	31

3-4-3	大学のキャリア教育（第2章 2-3-3 キャリア教育）の取り組みと企業の課題の比較	32
3-5	採用に関する課題（日本語及び能力・スキル）	32
3-5-1	企業の留学生の採用前に求める日本語能力と採用後の日本語能力の比較	32
3-5-2	大学と企業の留学生に関する課題の比較	32
3-5-3	企業が求める日本語能力	33
3-5-4	就職後の留学生の日本語能力	33
3-5-5	留学生に求める能力・スキル	34
3-5-6	大学と企業が求める能力・スキル 21 項目の比較	35
3-6	留学生が企業に定着するための取り組み状況	36
3-6-1	留学生が企業に定着するための取り組み	36
3-7	留学生を採用していない理由	37
3-8	まとめ	38
第4章	留学生の就職支援に関する個別大学の事例報告	39
4-1	静岡大学：キャリア教育と日本語教育を融合させた総合的プログラム	39
4-2	金沢大学：近隣大学との連携～「越境」で地域特性を強みに変える～	40
第5章	まとめと提言	41
5-1	積極的要因の検討	41
5-2	消極的要因の検討	42
5-3	留学生の日本国内企業等への就職促進の普及展開方策の提案	43
5-4	留学生就職促進プログラム終了後に重点的に抽出すべき成果	44
5-5	留学生就職促進に向けた教育プログラムのあり方	45

資料編 目次

資料1	シンポジウム（大阪）パンフレット
資料2	シンポジウムアンケート集計
資料3	アンケート調査集計および調査票
3-1	大学向け調査票
3-2	企業向け調査票

調査研究の概要

1. 「留学生就職促進プログラム」成果の周知

<大阪>

実施日時：2020年2月25日

会場：大阪国際会議場

登壇大学：東洋大学、静岡大学、愛媛大学

参加者数：42名

<東京>（中止）

実施日時：2020年3月4日

会場：星陵会館

登壇大学：金沢大学、関西大学、熊本大学

応募人数：110名予定（2月28日現在）

「留学生就職促進プログラム」採択校の取り組みを紹介するとともに、各校の背景や特性によって異なる様々な現場の課題を共有し、その解決や活用方法、有効な支援策を検討する場として、2月25日大阪国際会議場にてシンポジウムを開催した。参加者は大学や企業関係者等42名であった。プログラム（添付資料1）は、第一部で分野別取り組みのグッドプラクティス紹介として、静岡大学、東洋大学、愛媛大学の3大学がそれぞれの特色ある事例を発表し、第二部パネルディスカッションで第一部の発表内容を踏まえながら、留学生就職促進を取り巻く現状や課題、その解決策について議論を深める内容であった。

第一部において、ビジネス日本語については静岡大学がキャリア教育との融合を試みた取り組みを紹介した。静岡県内で最も多くの留学生を受け入れている同大学では、留学生が自律的に日本で就職活動を行える力を育成することをねらいとして、日本語担当教員とキャリア教育担当教員が密に連携することで、留学生のニーズや日本語レベルに応じた伴走型個別支援を実現している。キャリア教育を日本語学習の題材とすることで、留学生の日本での就職に対する動機づけを行いながら、日本語学習への意欲を高めることができ、相乗効果を得ることができる。本事例については、第4章においても詳述する。

東洋大学からは「Iターン就職」をキーワードとして東京と地方の留学生を繋ぎ、両者の選択肢拡大を図る取り組みが共有された。そのひとつとして、インターンシップでは島根、石川、茨城といった地方都市の大学や自治体と連携し、留学生が都内だけではなく各地域の優良企業と交流し、その多様性や魅力に触れたり、観光振興など地域課題に取り組んだりすることで、ひいては就職の選択肢が広がることを目的としている。2018年度には石川県で就職した留学生が輩出されるなど、取り組みが実を結んでいる。東京都や近隣大学だけではなく、遠方の大学及び自治体との連携は、単独では留学生の就職促進の敷居を高く感じている地方大学にとっても参考となる事例であった。

愛媛大学からは、地域ぐるみで取り組む高度外国人材の育成が紹介された。キャリア教育を通して、留学生が地域で定着し活躍できる土壌づくりおこなっている。特に、採用企業が抱える留学生採用の敷居の高さや採用後の早期離職等の課題に着目し、従来のビジネスマナーや自己分析、エントリーシート の書き方、面談といった就職のための実践に加えて、日本人学生や企業とも互いに学ぶことのできる段階的なキャリア教育を導入している。企業参加型のキャリア教育は、留学生と企業が実際の職

場で必要となる異文化環境でのコミュニケーションや関係構築を通して、協働を体感できる点で非常に有用である。

第二部のパネルディスカッションでは、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がファシリテーターを務め、第一部で共有された成果を踏まえ、各大学における「留学生就職促進プログラム」採択前の課題からそれに対する工夫、就職支援を行うにあたっての体制や実際の取り組みまでを多角的に議論し、留学生の就職支援において様々な段階にある他大学にとって参考となる要素を体系的に抽出した。

実施後のアンケート（添付資料2）では、参加大学からグッドプラクティスの各事例について取り入れたい、または導入を検討したいとの意見が寄せられた。大学の地域性や背景によって抱える課題やアプローチは様々であるが、本シンポジウムで共有された事例と議論は、他大学が広い視座から活用を捉え、取り組みの手がかりを得るにあたり、示唆に富んだ内容であった。

本シンポジウムは、東京会場においても同様に他の採択大学の事例を取り上げて実施する予定であったが、中止となった。100名を超える参加申し込みがあったことから、関心の高さが伺われた。

2. 調査と分析

日本国内の889の国交私立大学・短期大学と、日本国内の3,000の企業（大・中小企業）に対しそれぞれアンケート調査を実施し、一部必要に応じインタビュー調査等を行い、現状を分析して以下の結果が得られた。

(1) キャリア教育

- ・3つのプログラムの中で最も行われているのはキャリア教育である。
- ・キャリア教育がよく行われている大学ほど就職率が高い。
- ・キャリア教育の重要性を認識させる取り組みが必要である。
- ・専門教員などによる指導が求められる。

(2) インターンシップ

- ・インターンシップ先を確保しマッチングを行うことで、就職率が高まる傾向がある。
- ・対応する専門職員を置いている大学の方がインターンシップの取り組みが良く行われていることから、専門職員が必要である。

(3) ビジネス日本語

- ・就職者数が多い大学の方がビジネス日本語のコンテンツのほぼすべての取り組み状況がよい。
- ・日本語能力が不十分でビジネス日本語まで到達できないことが考えられることから、専門教員の配置が必要である。

(4) 地域との連携

- ・就職率の促進を図るために地域の他大学との連携を図る、また連携を図るためのコーディネーターを配置することは有効である。
- ・地方自治体、地域の経済団体、他の大学は外国人採用の情報や日本企業の特徴・企業における外国人在籍者数に関する情報をあまり有していないことから、大学側から地域に向けて留学生の情報を発信しインターンシップにつなげることが望まれる。

(5) 企業の採用活動と採用状況

- ・留学生の採用は2017年度から徐々に増加しており、いくつかの有用な結果が出ている。
- ・新卒、第二新卒の留学生を採用している企業は全体の27%で3割に満たない。
- ・企業が求めている留学生の日本語能力は期待が大きいと考えられる。

第1章 調査の目的と方法

1-1 本調査の背景と目的

途上国の人材育成への貢献及び国際友好関係の強化を目的として、1983年に策定された「留学生受入れ10万人計画」は2003年度にその目標を達成し、2008年には新たに2020年を目途に「留学生30万人計画」が策定され、2018年5月1日現在、国内の高等教育機関及び日本語教育機関で学ぶ留学生は29万人を超える¹。

留学生受入れ10万人計画においては、日本で学んだ留学生は母国に戻り、自国の発展に貢献することが大きな目的の一つとされていたが、留学生30万人計画においては、大学の国際競争力を高めるとともに、日本経済全体の活性化のため、幅広い産業で需要が高まる高度外国人材の獲得・定着が求められており、日本再興戦略等の閣議決定においても、外国人材の活用は政府方針の柱の一つとされ、「外国人留学生の日本国内での就職率を現状の3割か5割に向上」が謳われている。

これを受けて2017年、各大学が地域の自治体や産業界と連携し、国内・日系企業の就職に重要なスキルである「日本語能力」「日本での企業文化等キャリア教育」「中長期インターンシップ」を一体として学ぶ環境を創設する取組を普及させることを目的として「留学生就職促進プログラム」が策定された。本プログラムは、外国人留学生の我が国での定着を図り、更に、キャリアパスの安定化による日本留学の魅力向上により、諸外国から我が国への高度人材たる優秀な外国人留学生を増加させ、以て留学生30万人計画の実現に寄与するものである。本プログラムに採択された全国12の国公立大学は地方公共団体、経済団体及び企業等と産学官コンソーシアムを組織し、国内・日系企業の就職に必要なスキルを学ぶ環境を整える取り組みを支援することにより、外国人留学生の日本での就職については高度外国人材の獲得・定着を目指している。事業開始から3年目を迎える現在、各大学における留学生の国内・日系企業への就職に向けた取り組みを把握するために調査を実施する。

本調査においては、主として本プログラムに参加していない大学を対象としてシンポジウムを開催し、「留学生就職促進プログラム」に採択された大学への中間調査によって抽出された成果等を広く周知することを目的とする。

また、本プログラムに参加していない大学を含め、広く日本国内の大学・短期大学に対し、留学生の国内・日系企業等への就職促進に資する取組状況を調査し、その課題を抽出・分析し、同時に日本国内企業等が留学生の採用の取組状況を調査し、活性化するためにどのような能力やスキルを求めているか、採用における課題は何かを分析する。

1-2 本調査の方法

(1) 日本国内の889の国公立大学にアンケート調査を実施し、一部必要に応じインタビュー調査等を行い、現状を分析する。調査項目は以下のとおり。

- ・留学生の在籍状況・就職者数
- ・学内における留学生就職支援に関する方針の公表の有無
- ・留学生就職支援体制
- ・キャリア教育に関する取組状況（単位付与の有無、実施回数等）
- ・インターンシップに関する取組状況（単位付与の有無、実施回数等）
- ・ビジネス日本語教育に関する取組状況（単位付与の有無、実施回数等）
- ・各取組に対する課題点・阻害要因の認識

¹ 独立行政法人日本学生支援機構. “平成30年度外国人留学生在籍状況調査結果”

https://www.jasso.go.jp/sp/about/statistics/intl_student_e/2018/index.html（参照2020-2-10）

- ・地域との連携状況（経済団体、他大学、地元企業等）

(2) 日本国内の 3,000 の企業（大・中小企業）に対しアンケート調査を実施し、現状を分析する。調査項目は以下のとおり。

- ・留学生の採用実績
- ・留学生採用スキームの有無
- ・留学生を採用する／しない理由
- ・留学生採用における課題（企業側・留学生側）
- ・採用において留学生に求める能力・スキル
- ・留学生に求める日本語能力
- ・就職後の留学生が企業に定着するための取組状況と認識
- ・留学生採用実績（出身国／採用希望国）

(3) 国内・日系企業に就職した／内定した留学生を対象にインタビュー調査等を行い、就職に至るまでに重要と思われる支援や制度に関し、留学生の視点から大学の取組をヒアリングする。

(4) 以上の成果を踏まえて、留学生就職促進プログラムが終了した後にどのような成果を重点的に抽出すべきかを提案する。また、留学生の就職促進を幅広い大学が取り組める教育プログラムの要素を抽出し、提案する。

1-3 本調査の体制

総括	一般財団法人日本国際協力センター	岸本 昌子
副総括	一般財団法人日本国際協力センター	堤 敦史
副総括	一般財団法人日本国際協力センター	齊藤 牧
調査研究員	一般財団法人日本国際協力センター	大前 秀美
調査研究員	一般財団法人日本国際協力センター	中澤 奈央
調査研究員	一般財団法人日本国際協力センター	大岡 夕伽子
アドバイザー	一般財団法人日本国際協力センター	渡辺 一雄
外部有識者	一般財団法人国際開発センター	牟田 博光
外部有識者	フリーランス コンサルタント	菊田 怜子
外部有識者	一般社団法人留学生支援ネットワーク	久保田 学

1-4 本調査における「外国人留学生」の定義

本調査における「外国人留学生」とは、「出入国管理及び難民認定法」別表第 1 に定める「留学」の在留資格（留学ビザ）により、我が国の大学（大学院を含む）・短期大学において教育を受ける外国人学生とする。

留学ビザにより高等専門学校、専修学校（専門課程）、我が国の大学に入学するための準備教育課程を設置する教育施設及び日本語教育機関において教育を受ける外国人学生及び「研究」「家族滞在」「日本人の配偶者等」「永住者」「定住者」等の在留資格の外国人学生は調査対象外とする。

第2章 大学における留学生就職支援の取組状況

2-1 調査の概要

本調査は「留学生就職促進プログラム」において重要視している3つのプログラム（キャリア教育、インターンシップ、ビジネス日本語）について以下の分析を行う。

- ①各大学がどの程度取り組んでいるか
 - ②そのうち就職促進に有益と思われる項目は何か
 - ③実施上の課題
- さらに就職を促進するための大学の取り組み以外の要因として、以下の分析を行う。
- ④地域との連携
 - ⑤まとめ

2-2 調査方法

大学における留学生就職促進のための取り組み状況に関し、エクセルファイルで作成したアンケート票を国内の大学・短期大学の889校に対しEメールで送付し、更に留学生数が多い上位250校に対しては紙面での郵送をおこなった。うち留学生を受けいれている450校を対象として集計・分析をおこなった。回答はWeb、メール、紙面で回収した。回収率は50.6%である。調査期間は2020年1月8日から1月31日とした。

2-3 分析結果

分析の多くは450校のデータを用いているが、就職率に関する分析には2018年度の留学生数と就職者数が明らかな238校のデータを用いる。就職率は各大学の就職者数を同年度に卒業・修了した留学生数で割った値とする。質問項目の回答の多くは5段階評価による。

2-3-1 就職率

2017年度、2018年度の就職率について、理系・文系・全体の平均就職率は図2-1と表2-2の通りであり、文系学生の平均就職率は40.0%から43.5%、理系学生の平均就職率は40.3%から41.6%、理系・文系をあわせた全体の平均就職率は39.8%から43.0%へと推移している。なお、2017年度、2018年度いずれにおいても学部の平均就職率の方が大学院に比べて1%水準で有意に高い。

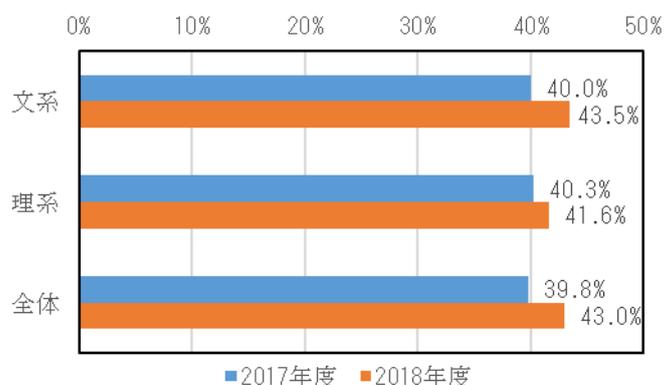


図2-1 2017年度、2018年度平均就職率（文系・理系・全体）

表 2-2 2017 年度、2018 年度平均就職率（大学院・学部・文系・理系別）

	【 文 系 】		【 理 系 】		【 全 体 】	
	2017年度	2018年度	2017年度	2018年度	2017年度	2018年度
全体	40.00%	43.50%	40.30%	41.60%	39.80%	43.00%
大学院	35.50%	37.10%	37.20%	37.10%	35.50%	35.90%
学部	44.90%	47.20%	40.50%	41.70%	43.30%	46.90%

2-3-2 キャリア教育、インターンシップ、ビジネス日本語の実施状況

プログラムの実施状況について「1. 殆ど行っていない」「2. あまり行っていない」「3. どちらともいえない」「4. よく行っている」「5. 非常によく行っている」の5段階評価で回答してもらった。実施状況をみるとキャリア教育は比較的良好に行われている、インターンシップはどちらかというも行われている、ビジネス日本語はどちらともいえない程度である。3プログラムを比較すると1%水準で有意差がみられ、最も行われているのはキャリア教育である。

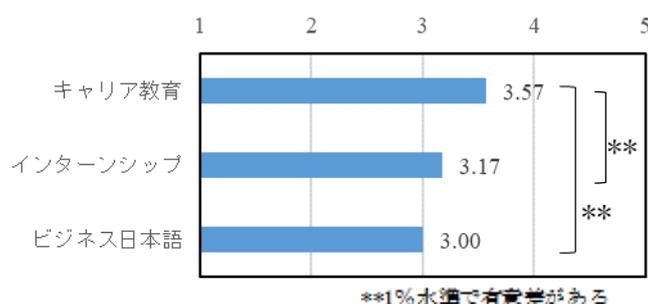


図 2-3 キャリア教育、インターンシップ、ビジネス日本語の実施状況

2-3-3 キャリア教育

大学における留学生のキャリア教育についてみていくと、正規科目・課外科目の開設やセミナー・ガイダンス、企業説明会・交流会等を行っているという回答した大学は384校（約88%）である。このうち、「1. 殆ど行っていない」「2. あまり行っていない」と回答した大学を“行っていない”グループ、「4. よく行っている」「5. 非常によく行っている」と回答したグループを“行っている”グループに分けて就職率を比較すると、図 2-4 のとおり就職率は5%水準で有意差が見られ“行っていない”グループは33.2%、“行っている”グループは43.9%で“行っている”グループの方が就職率は高いと考えられる。

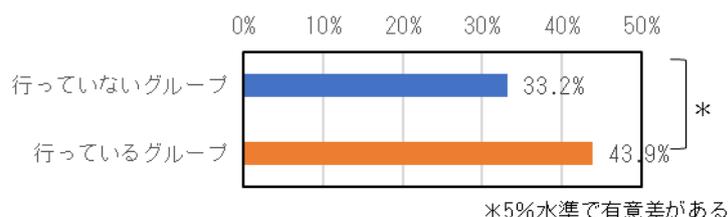


図 2-4 キャリア教育の実施状況と就職率

またキャリア教育に取り組んでいる大学のうち、日本人学生と異なる特別な対応をしている大学は195校であり、約半数の大学が特別な対応をしている。

一方で、キャリア教育を科目として開設していないと回答した大学は322校（約74%）であり、その理由としては図2-5のとおり「非常に良くあてはまる」と「良くあてはまる」の回答を加えるとほぼ40%となる専門教員の不足及び部門・部署的理由が考えられる。

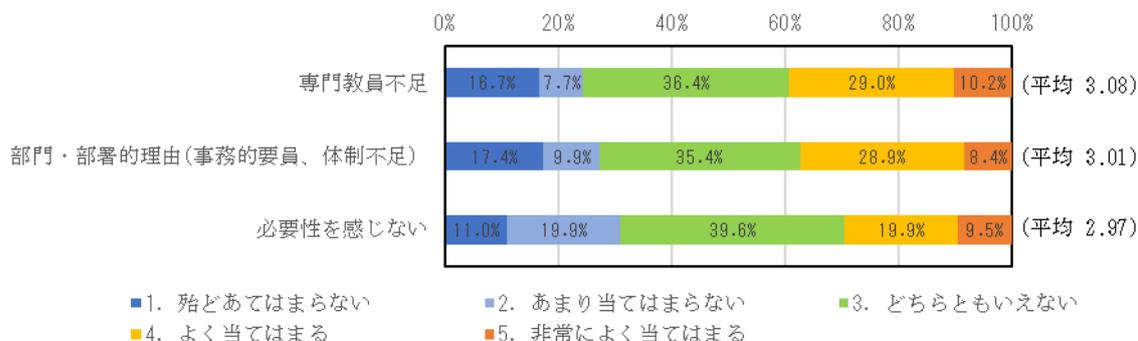


図 2-5 キャリア教育科目開設の課題

留学生に対するキャリア教育の個別取組の実施状況についてはいずれの項目も3点以上の評価となっており、取り組みが行われているようである。「キャリアプランの作成」を除き、「自己分析・エントリーシート」、「日本の就職活動の仕組みへの理解促進プログラム」、「留学生を採用する企業一覧情報」、「業界研究・企業研究」、「企業が求める人材像の理解」、「面接・SPI試験等対策」及び「日本企業での働き方・ビジネスマナーの理解」はそれなりに行われていると捉えることができる。

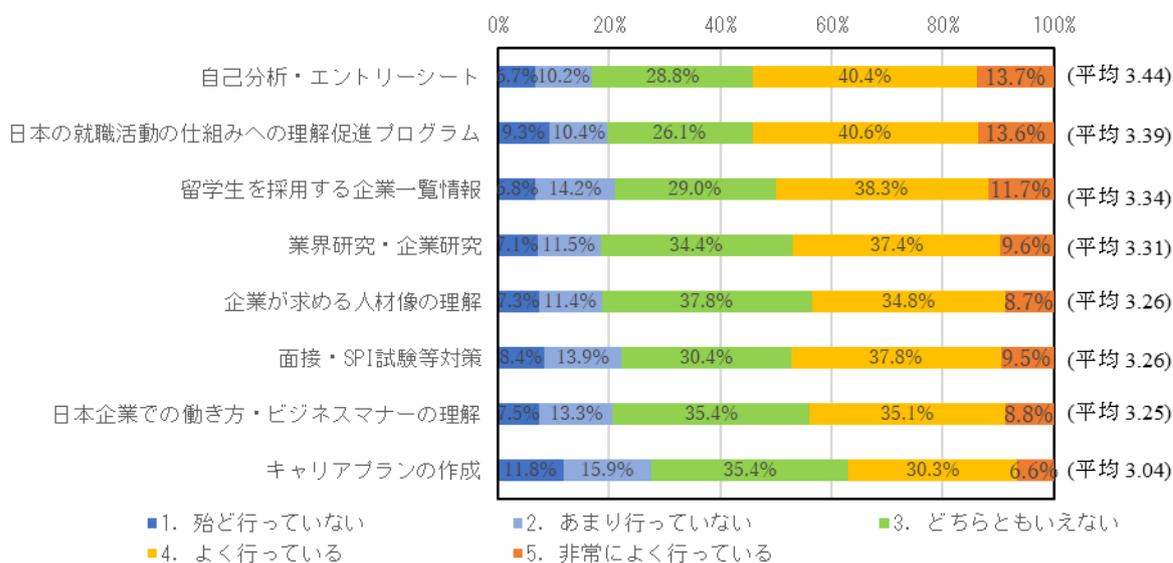


図 2-6 キャリア教育の取り組み状況

これらの個別の取り組みについて“行っていない”グループと“行っている”グループに分けて就職率との関連を見ると、図2-7のとおり総じて“行っている”グループの方が就職率は高い。中でも特に「企業が求める人材像の理解」、「留学生を採用する企業一覧情報の提供」、「自己分析・エントリーシート」の作成支援については両グループ間で有意差が見られ、「よく行っている」「非常によく行っている」と回答した大学の就職率が高い。

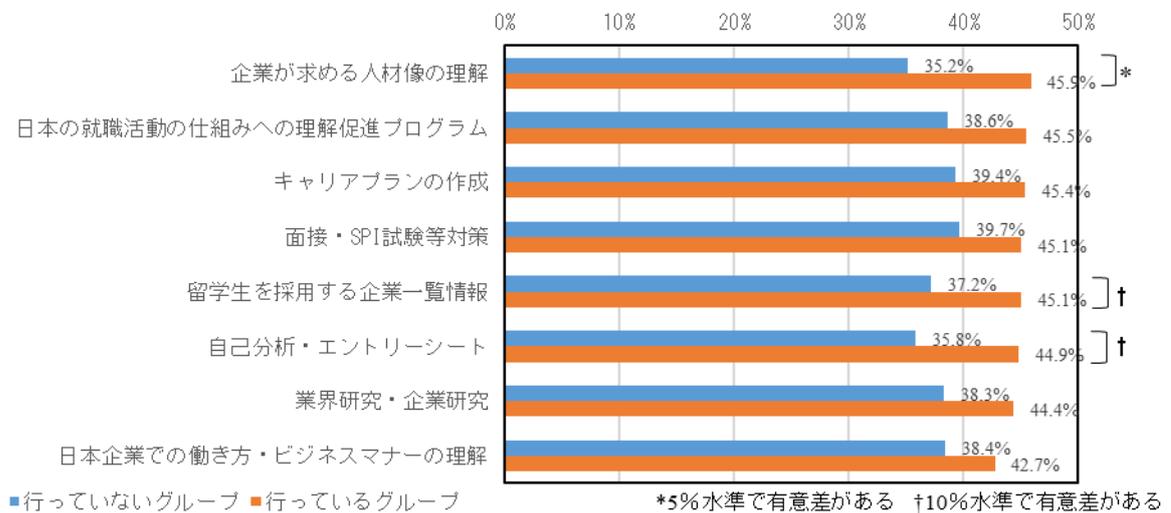


図 2-7 キャリア教育の取り組みと就職率

就職者数が多い上位 10 校とその他大学との比較

大学の就職者数から各取り組み状況を分析する。450校の就職者数は全体で5,655人おり、その中の上位10校の就職者は計1,900人（最少112人～最多373人）で、全体の就職者数の34%を占めている。また、その他の大学440校は、就職者数が計3755人（最少0人～最多106人）である。上位10校は2018年度の在籍留学生数が最少715人から最多5,070人で、主に規模の大きい大学である。その他大学の在籍留学生数は最少1人から最多2,018人の規模の小さい大学から大きい大学までを含んでいる。

図2-8は2018年度の留学生の就職者数が多い上位10校が就職者の累計の中で占める割合を示したものである。

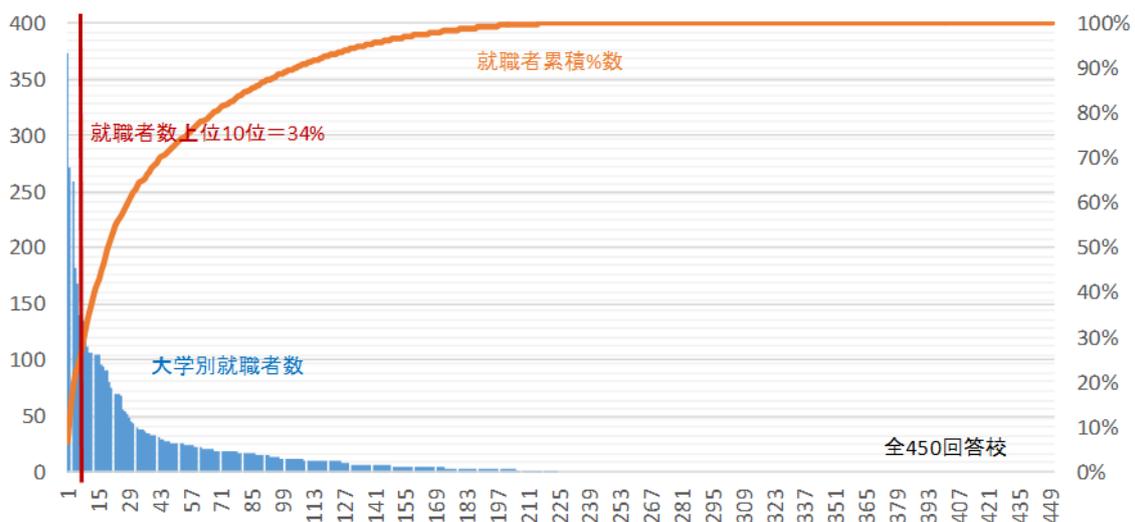


図 2-8 大学の留学生就職者数順位と累積数

上述の取り組み状況について就職者数が多い上位10校とその他の大学を比較すると、総じて就職者数が多い大学グループの方が取り組み状況は良いと考えられる。その中で図2-9のとおり「日本の就職活動の仕組みへの理解促進プログラム」、「自己分析・エントリーシート」、「業界研究・企業研究」、「日本企業での働き方・ビジネスマナーの理解」、「企業が求める人材像の理解」、「面接・SPI試験等対策」の項目において有意差が見られ、就職者数が多い大学は他大学と比べてこれらの個別の取り組み状況がよいと思われる。

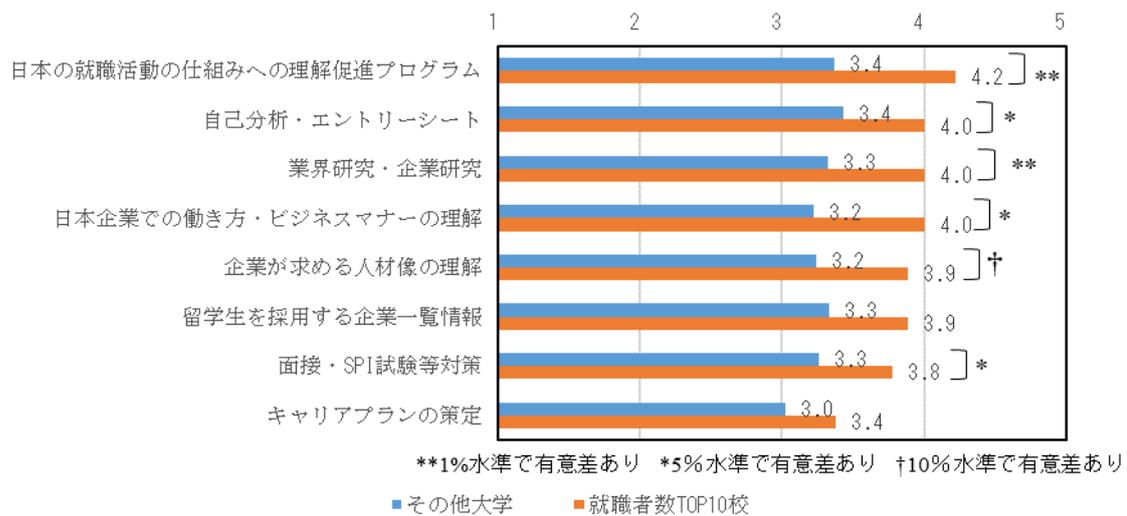


図 2-9 就職者数の多い大学とその他の大学のキャリア教育の比較

一方でキャリア教育の課題として「留学生にキャリア教育の有用性が理解されていない」「留学生に特化した担当者や教員が不在」「留学生の日本語能力が不十分」が考えられる（図2-10）。

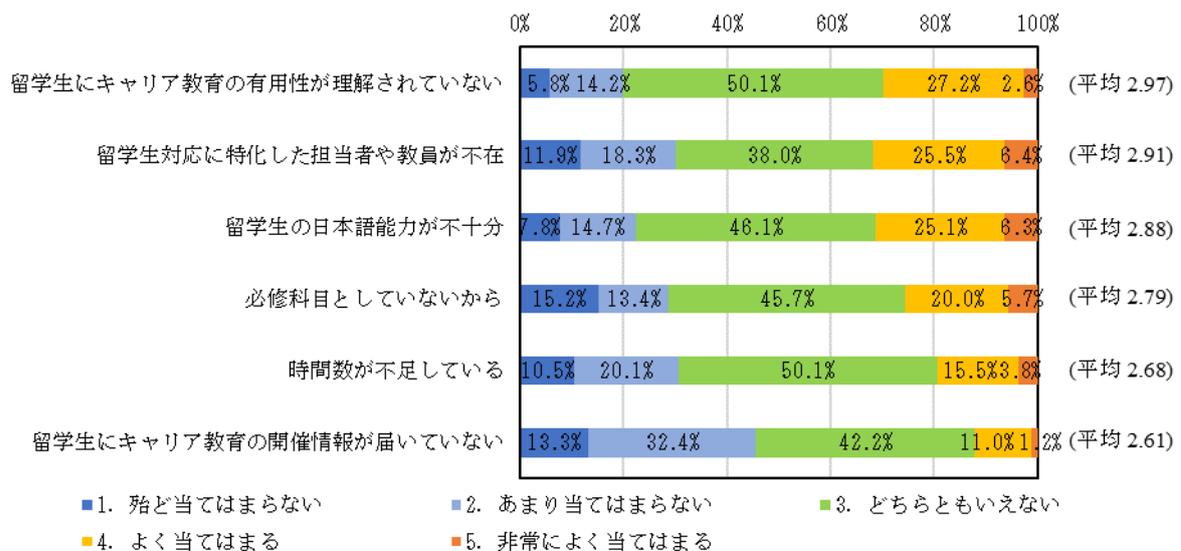


図 2-10 キャリア教育の課題

2-3-4 インターンシップ

インターンシップの実施状況については、回答の得られた大学 436 校のうち、356 校（約 81.7%）が実施している。そのうち日本人と異なる対応をしている大学は 100 校である。

インターンシップの個別の取り組み状況は次の図 2-11 に示すように「インターンシップに係る大学から留学生への情報提供」はそれなりに行われているようである。「インターンシップ受入先の確保」、「インターン先と留学生のマッチング」、「インターンシップに日本人の学生と併せて派遣」についてはそれほど行っているとは言えないようである。

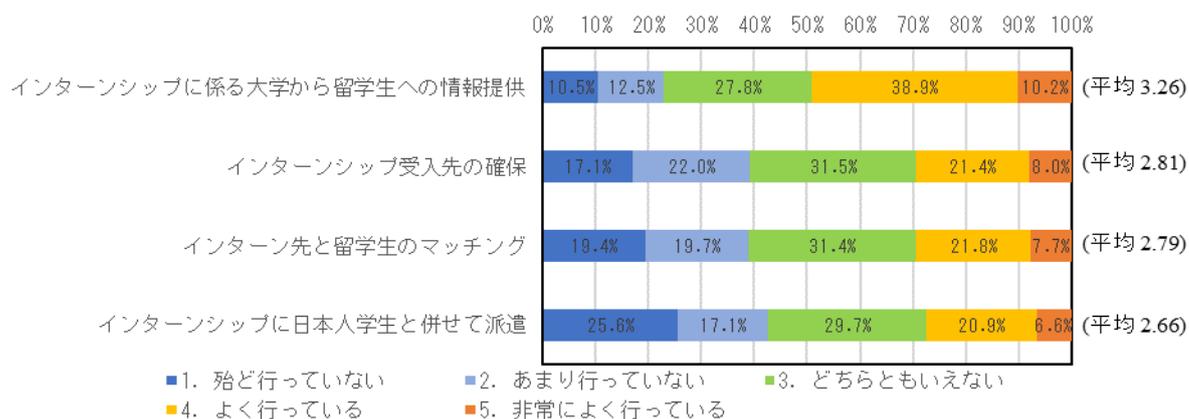


図 2-11 インターンシップの取り組み状況

インターンシップを実施していない理由については図 2-12 に示すように、必要性を感じていないことや、留学生を受け入れる企業の不足といった理由が考えられる。

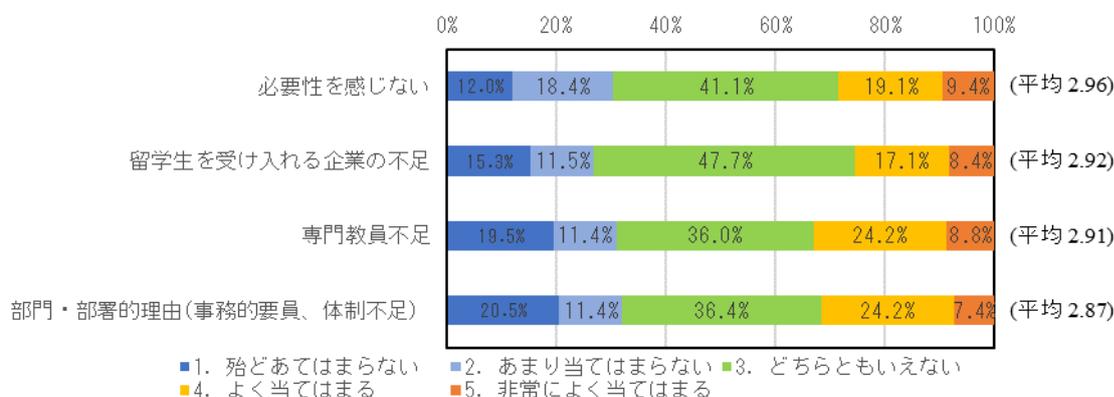


図 2-12 インターンシップを実施していない理由

インターンシップを実施している大学のうち 25 校が専門的指導を受けた担当者を置いている。専門の担当者の有無によるインターンの取り組み状況を比較したところ 1%水準で有意差がみられ、専門的指導を受けた担当者を置いている場合の方が取り組み状況は良い（図 2-13）。

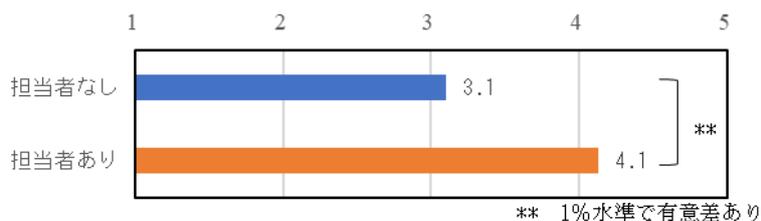


図 2-13 インターンシップ担当者の有無

更に個々の取り組み状況を見ると、担当者がいる大学では、いない大学に比べてすべての取り組みが良く 1%水準で有意差がみられる (図 2-14)。特に「インターンシップに係る大学から留学生への情報提供」や「インターン先と留学生のマッチング」は 4 点以上の得点となっており取り組み状況が良いと考えられる。

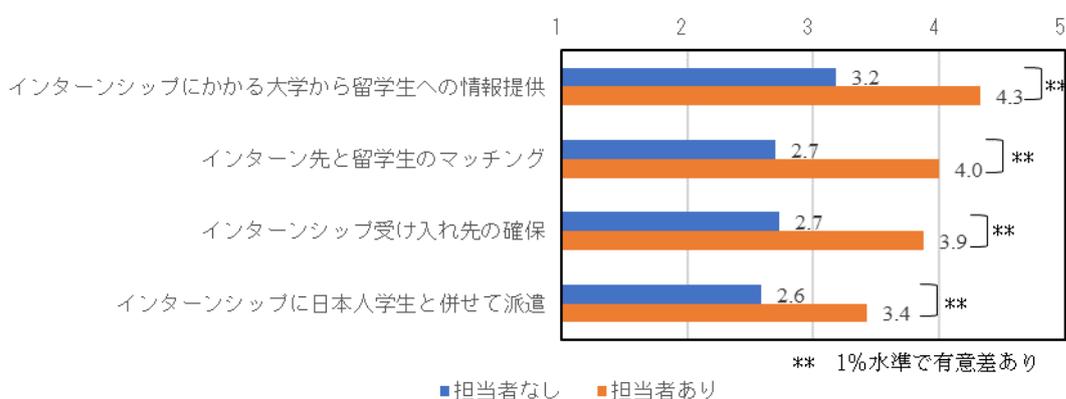


図 2-14 インターンシップ担当者の有無の比較

また、それぞれの取り組みについて「1. 殆ど行っていない」「2. あまり行っていない」と回答した“行っていない”グループと「4. よく行っている」「5. 非常によく行っている」と回答した“行っている”グループに分けて就職率を比較すると「インターン先と留学生のマッチング」において有意差がみられ、“行っている”グループの方が就職率は高い (図 2-15)。

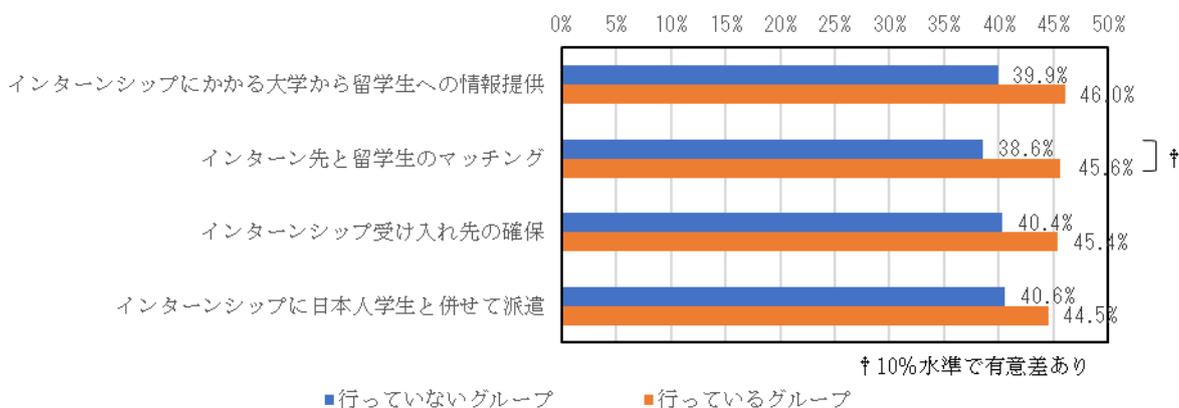


図 2-15 インターンシップの取り組みと就職率

同様に、就職者数が多い上位10校とその他の大学の取り組み状況を比較すると殆どの項目において有意差がみられ、就職者数が多い大学はこれらの個別の取り組みにおいて他大学と比べて取り組み状況が良いと思われる（図2-16）。

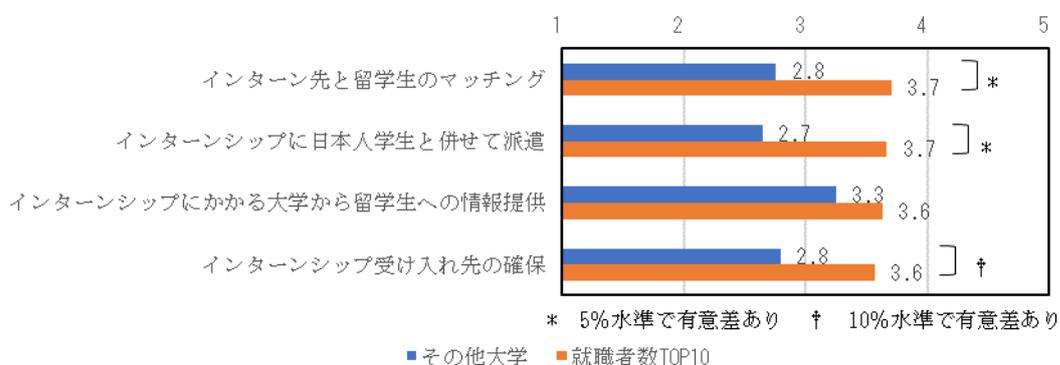


図2-16 就職者数が多い大学とその他の大学における取り組み状況の比較

インターンシップの課題については「インターンシップの有用性が理解されていない」と「留学生対応に特化した担当者や教員が不在」が考えられる（図2-17）。

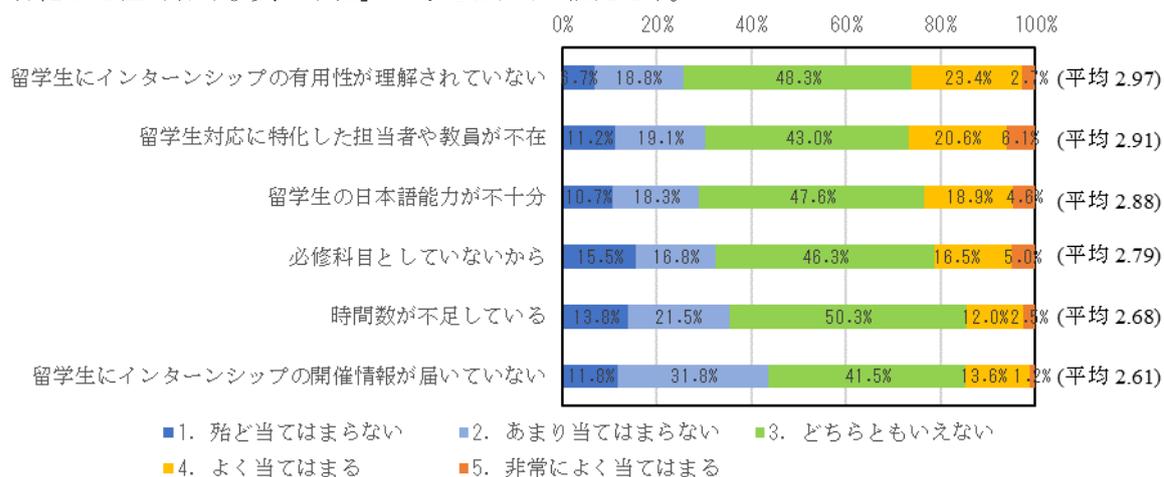


図2-17 インターンシップの課題

2-3-5 ビジネス日本語

ビジネス日本語とは「一般日本語 (General Japanese)」や高等教育機関に進学するためのアカデミックジャパニーズ (Academic Japanese)」と異なり、ビジネス場面で必要とされるコミュニケーションのための日本語を指す²。

日本企業での就職を目指すにあたり必要とされるビジネス日本語の習得について、実際に各大学ではどのような取り組みを行っているのかを調査した。また、採用する側の企業が留学生に対してどの程度の日本語能力を求めているのかについては第3章にて後述する。

² 一般社団法人応用日本語教育協会による「ビジネス日本語」の定義
上司の指示を理解すること、場面や相手に応じた表現の使い分け、適切な敬語表現、書き言葉と話し言葉の使い分け、グラフ・図・表などから大意を読み解くこと、電話での対応、社内外でのビジネスマナーなどを含んだ日本語を意味する。

ビジネス日本語（正規科目・課外科目含む）の実施状況については回答を得られた 434 校のうち、263 校（約 61%）が実施していると回答しているが、今回調査をおこなった「キャリア教育」「インターンシップ」「ビジネス日本語教育」の 3 つのプログラムのうち、最も実施率が低い（図 2-18）。

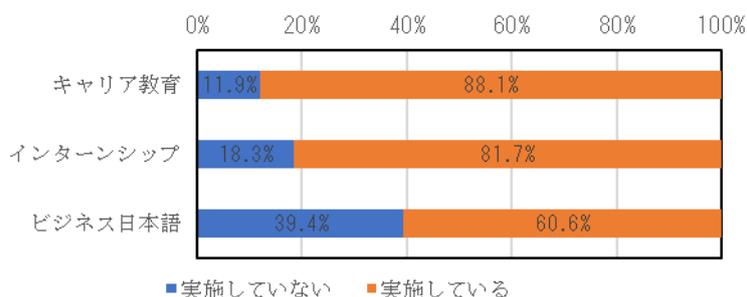


図 2-18 ビジネス日本語の取り組み状況

ビジネス日本語の正規科目及び課外科目の開設状況は図 2-19 に示すように、両者とも開設していないと回答した大学が半数以上を占めているが、正規科目については一部学部・研究科、または全学開設している割合が課外科目に対して高い。

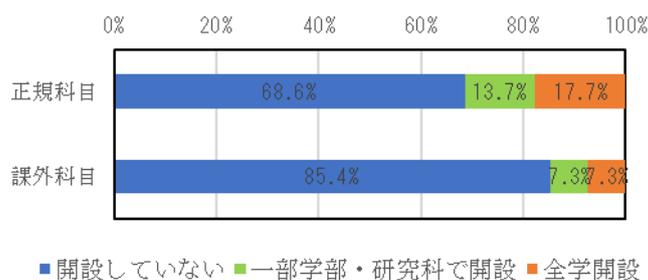


図 2-19 ビジネス日本語教育科目を開設

ビジネス日本語教育の実施の課題については図 2-20、表 2-21 に示すように、「専門教員不足」と「部門・部署の理由（事務的要因、体制不足）」が考えられる。

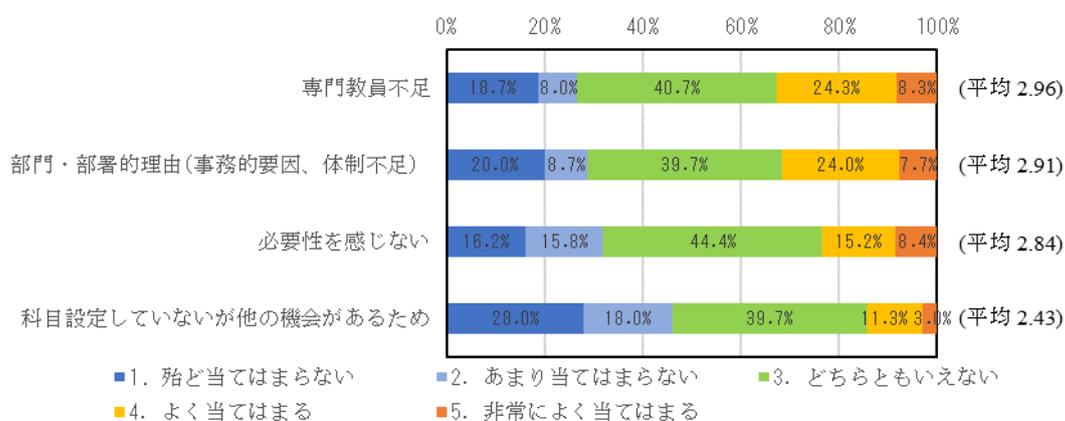


図 2-20 ビジネス日本語教育の課題

表 2-21 ビジネス日本語教育の取り組み

	正規科目	課外科目	合計（人）
ビジネス日本語専任（常勤）	35	11	97
ビジネス日本語専任（非常勤）	30	21	
アカデミックと兼務（常勤）	51	12	127
アカデミックと兼務（非常勤）	49	15	

日本語教育のコンテンツ

次にビジネス日本語教育に関し、各大学のコンテンツについては図 2-22 のとおりである。「敬語学習」「職場場面ごとの適切な表現・語彙の習得」「報告書・メール等の作成の習得」「キャリアプラン・キャリアシート・面接に必要な表現・語彙の習得」「分野別の表現・語彙の習得」において大学の得点 3 を超えており、ビジネス日本語を実施している大学においてはほとんどの項目において比較的取り組んでいると考えられる。

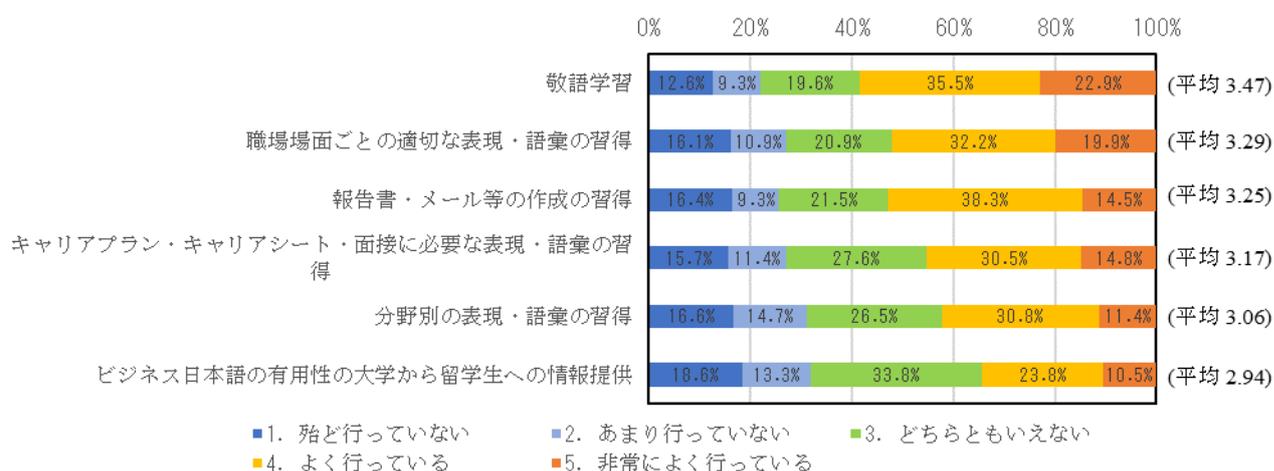


図 2-22 ビジネス日本語教育の取り組み

日本語のコンテンツの取り組みについて、就職者数が多い上位10校とその他大学の取り組み状況を比較すると「分野別の表現・語彙の習得」以外の項目で有意差がみられ、就職者数が多い大学の方がよくおこなわれていると考えられる（図2-23）。

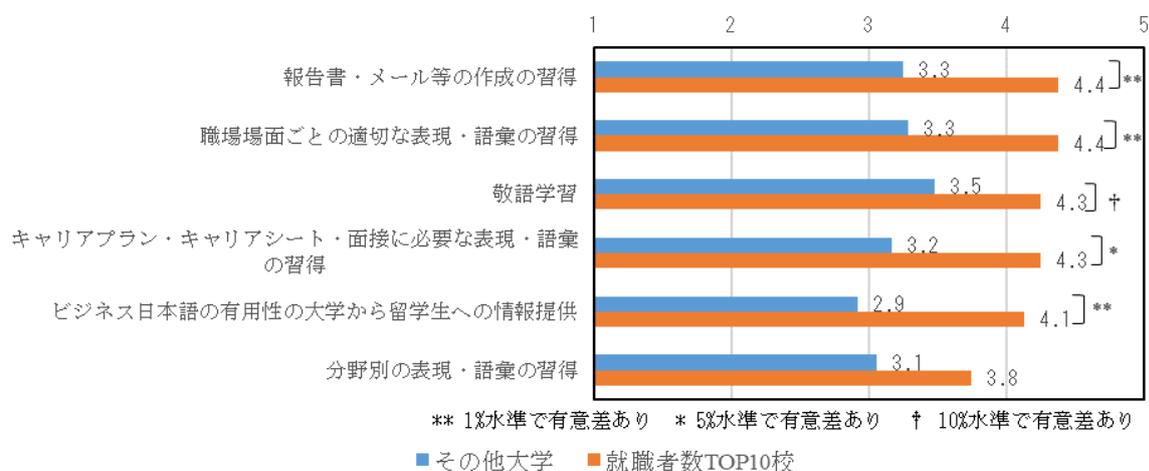


図2-23 ビジネス日本語教育の取り組み（就職者数が多い大学とその他大学との比較）

ビジネス日本語の課題としては図2-24に示すように留学生の日本語能力が不十分であることが考えられる。

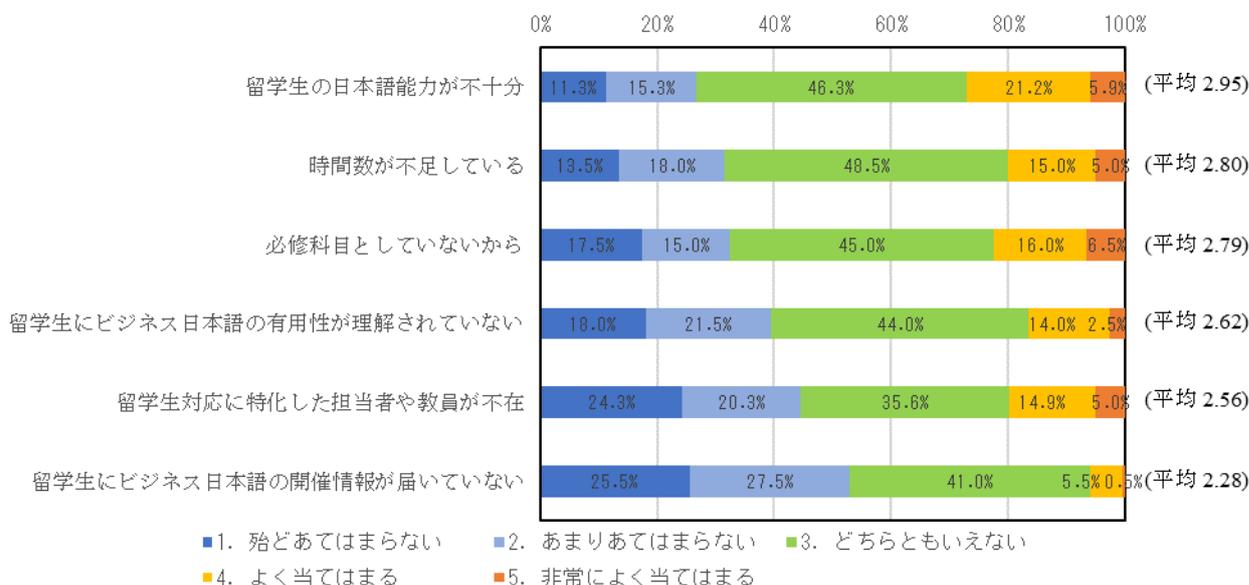


図2-24 ビジネス日本語の課題

2-3-6 地域との連携

留学生の就職を促進するためには、大学・企業の努力のみならず地域社会の協力が期待されるが、地域社会との連携をおこなっていない大学もある。地方自治体との連携については回答大学424校中の302校（71.2%）、地域経済団体との連携については425校中の294校（69.2%）、地域の他大学との連携については425校中の286校（67.3%）の大学がおこなっている。

以下、留学生の就職支援のために地域社会と連携を図っている大学を対象に連携状況を述べる。

2-3-6-1 地方自治体・地域経済団体・地域の他大学との連携

大学が留学生の就職を促進するため地域社会との連携をおこなっているかを尋ねた結果を図 2-25 に示してある。地方自治体、地域経済団体、地域の他大学との連携の得点はいずれも 2 点台である。連携先の中で地方自治体と地域の他大学との連携程度を比べると 1%水準で有意差がみられ、地方自治体の方がより連携が行われている。これらのことから就職支援のための連携は活発に行われているとは言えないが、その中で地方自治体との連携は他に比べると行われていると考えられる。

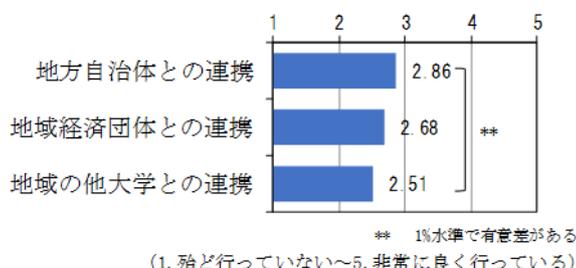


図 2-25 地方自治体・地域経済団体・地域の他大学との連携

(1) 地域社会との連携と就職率の関係

地域社会との連携と就職率との関係については、表 2-26 に示すように地域の他大学との連携と就職率に 5%水準で有意な相関がみられることから、地域の他大学との連携を強めることは就職率の促進に有用であると考えられる。

地域社会との連携を行うコーディネーター配置の有無については、394 校中の 75 校（19.0%）の大学が「コーディネーターがいる」と回答している。連携を図るためのコーディネーターの有無と就職率との関連性については両グループ間に 10%水準で有意差がみられ、コーディネーターを配置している大学の方が配置していない大学に比べて就職率が高い傾向がみられる（図 2-27）。

これらの結果から地域の他大学との連携を強める、また連携を図るためのコーディネーターを配置することで多くの情報を集め留学生の就職率を高めることが可能であることが考えられる。

表 2-26 地域社会の連携と就職

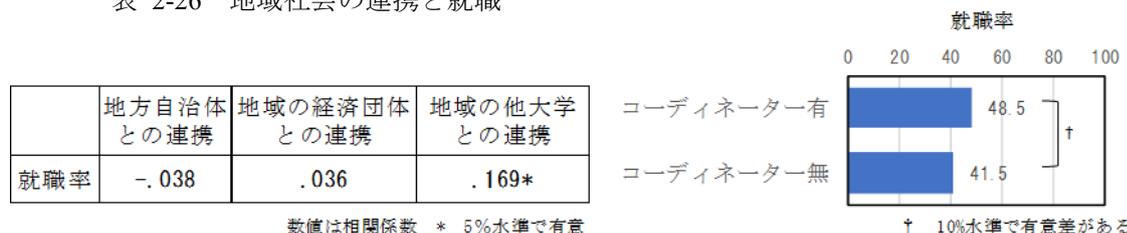


図 2-27 コーディネーターと就職率

(2) 地域社会との連携とインターンシップの関係

留学生が日本の企業で働くには日本企業の特徴や働き方などを理解することが重要である。そのためにインターンシップでの体験は留学生にとって日本企業で働くことの向き不向き知ることができる機会となる。表 2-28 は地域社会との連携とインターンシップの取り組みとの関係を示したものであるが、インターンシップの取り組みと大学の地方自治体との連携、地域経済団体との連携、地域の他大学との連携には相関がみられる。インターンシップの受け入れ先を確保する、留学生に良いインターン先

を提供するためのマッチング、インターンシップに係わる情報を提供する、さらにインターンシップに日本人学生と一緒に派遣することには大学が地域社会との連携を強くするほど可能になると思われる。地域社会の連携の中でも経済団体との連携を深めることがより有効であると考えられる。

表 2-28 地域社会の連携とインターンシップの相関

	地方自治体との連携	地域経済団体との連携	他大学との連携
インターンシップ受入先の確保	.295**	.351**	.227**
インターン先と留学生のマッチング	.263**	.340**	.233**
インターンシップに日本人学生と併せて派遣	.170**	.267**	.241**
インターンシップに係る大学から留学生への情報提供	.286**	.376**	.269**

数値は相関係数 ** 1%水準で有意差がある

(3) 実施校と非実施校の比較

以下では、「留学生就職促進プログラム」において選定された拠点大学が組織したコンソーシアムに参画する大学30校を「実施校」、参画していない大学420校を「非実施校」と呼ぶこととする。

図 2-29 は連携先の相手との連携の程度を実施校と非実施校別に示してある。地方自治体との連携についての実施校の得点は 3.96 と高く、連携が良く行われていると考えられる。地域経済団体との連携では得点が 3.54 で連携はある程度行われている。さらに、地域の他大学との連携については 3.75 の評価で連携が比較的良く行われていることが考えられる。しかし、実施校の多くは拠点校が地域の他大学と組んでプログラムを実施していることから他大学との連携についての得点が高いのは当然であるとも考えられる。一方、非実施校の得点はいずれも 2 点台で地域との連携は活発とは言えない。

実施校と非実施校のグループ間で比較するといずれも実施校の方が非実施校に比べて地域との連携が多く行われており、1%水準で有意差がみられる。実施校では留学生就職促進プログラムの一環としての地域社会との連携を図ることがあげられていることから、連携の程度が非実施校に比べて高いことは実施校の取り組み状況の現れと捉えることができる。

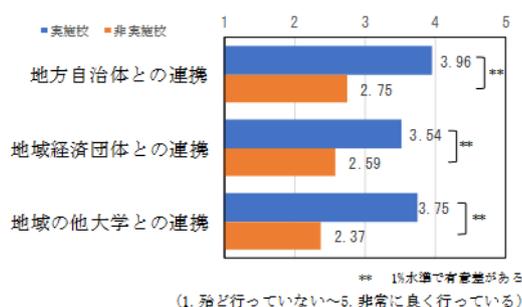


図 2-29 実施校と非実施校との比較

2-3-6-2 地方自治体・地域経済団体・地域の他大学の留学生就職支援についての対応

図 2-30 には地方自治体や地域経済団体、地域の他大学の留学生の就職支援についての対応の程度を示してある。地方自治体、地域経済団体、地域の他大学との連携の得点はいずれも 2 点台であるが、その中で地方自治体の対応と地域の他大学との対応の程度を比べると 1%水準で有意差がみられることから、地方自治体の方がより対応していると考えられる。これらのことから留学生の就職支援のための対応はあまり活発にされているとは言えないものの、その中で地方自治体は比較的対応していると

捉えることができる。

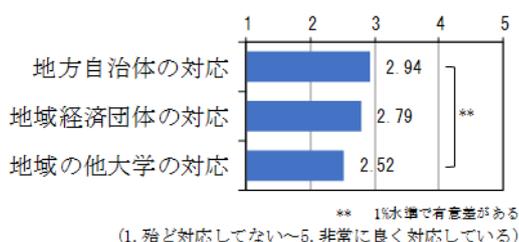


図 2-30 地方自治体・地域経済団体・地域の他大学の対応

実施校と非実施校の比較

図 2-31 に示してある実施校における地方自治体の対応に関する評価は 4.00 と高い得点を得ており、地方自治体は実施校の留学生就職支援に対して良く対応していると考えられる。また、地方経済団体や地域の他大学の対応も 3.61、3.63 の得点を得ておりある程度良い対応がされていると思われる。

一方、非実施校については地方自治体や地域経済団体、地域の他大学による対応については得点が 2 点台で対応の程度は低く、それほど対応していないようである。実施校と非実施校のグループ間で比較すると両グループ間にはいずれも 1%水準で有意差がみられ、地域との連携を図っている実施校の方が地方自治体や地域経済団体、他大学からの対応に関しても非実施校に比べて良くされていると考えられる。

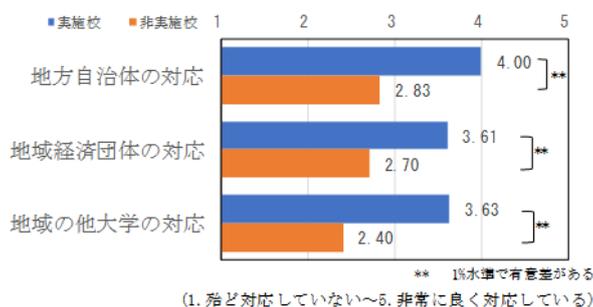


図 2-31 地方自治体・地域経済団体・地域の他大学の対応

2-3-6-3 地方自治体、地域経済団体、地域の他大学の協力が不十分、連携していない理由

大学への留学生の就職支援に対する地方自治体などの協力が不十分、あるいは大学が連携を図っていない理由をたずねた。図 2-32 から図 2-34 にそれらの結果を示してある。

地方自治体や地域経済団体では「外国人採用企業の情報不足」と「日本企業の特徴・外国人在籍者数がわかる情報が不足」の得点が 3.19 以上で、地方自治体や地域経済団体の興味・理解不足の得点に比べて高く、1%水準・5%水準で有意差がみられる。また地域の他大学についてもこの 2 つの項目の得点は 3 点以上で、「外国人採用企業の採用が不足」と「地域の他大学の興味・理解が不足」の得点に 5%水準で有意差がみられる。

これらから地方自治体や地域経済団体、また他大学が外国人採用企業に関する情報や日本企業の特徴・外国人在籍者数に関する情報をあまり有していないことが大学と地域での連携が不十分あるいは連携されていない理由として考えられる。

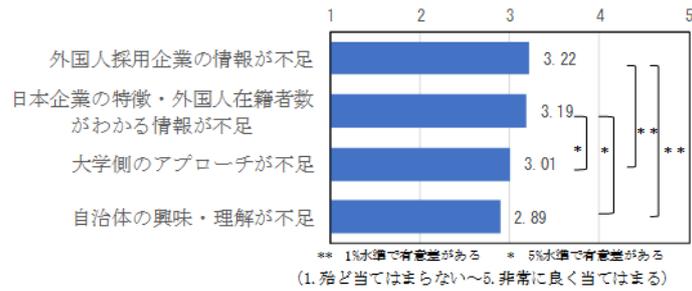


図 2-32 地方自治体

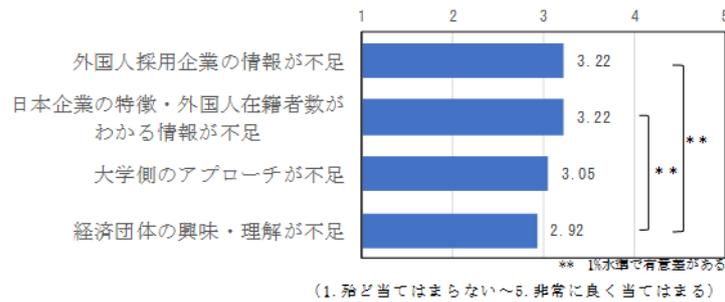


図 2-33 地域経済団体

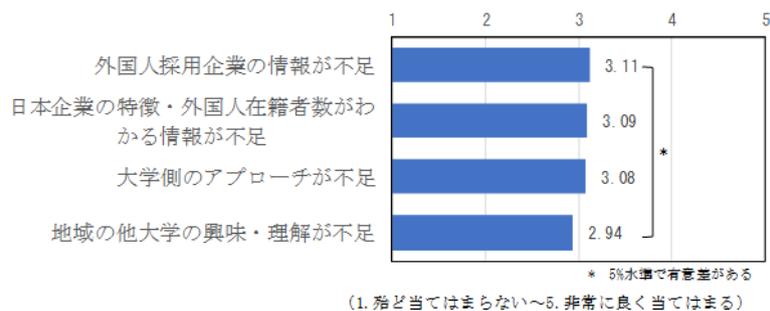


図 2-34 地域の他大学

2-3-7 留学生に期待する能力・スキル

2-3-7-1 日本語能力

大学では留学生にビジネス日本語などの日本語教育をおこなっている。大学が留学生に期待する日本語能力のレベルを尋ねた。評価基準は

「いかなる場所でも十分な日本語能力 (J1+相当)」を 5 点、
 「幅広い場面での適切な日本語能力 (J1 相当)」を 4 点、
 「限られた場面での適切な日本語能力 (J2 または N1 相当)」を 3 点、
 「限られた場面でのある程度の日本語能力 (J3 または N2 相当)」を 2 点、
 「限られた場面での最低限の日本語能力 (N3 相当)」を 1 点、
 とした。

留学生の日本語能力の得点は文系留学生では 3.46、理系留学生では 3.34 であることから多くの留学生は「限られた場面での適切な日本語能力」から「幅広い場面での適切な日本語能力」レベル程度の日本語能力を期待されていることが考えられる (図 2-35)。

大学が日本語能力のどのレベルを留学生に期待しているかについてレベルの割合を示したのが図 2-

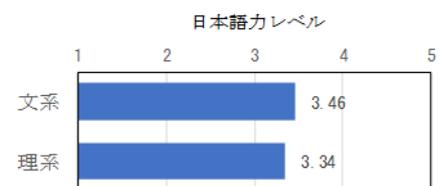


図 2-35 留学生に期待する日本語能力

36である。文系留学生、理系留学生ともに5割弱の大学が「いかなる場所でも十分な日本語能力（J1+相当）」から「幅広い場面での適切な日本語能力（J1相当）」の難度の高いレベルを留学生に期待している。これより下のレベルである「限られた場面での適切な日本語能力（J2またはN1相当）」については文系留学生では40%の大学が期待しているが、理系留学生では33%の大学である。さらに下のレベル「限られた場面でのある程度の日本語能力（J3またはN2相当）」、「限られた場面での最低限の日本語能力（N3相当）」では文系留学生に期待する割合の方が理系留学生に比べて少ない。

これらのことから大学が期待する日本語能力は文系の留学生の方が理系留学生の留学生に比べて若干高いことが推測される。

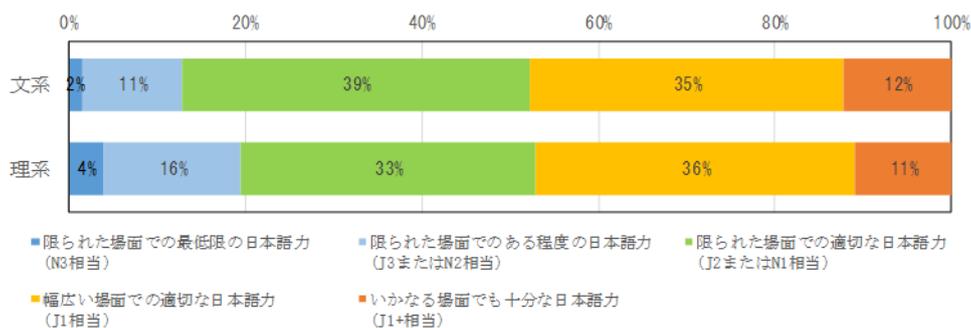


図 2-36 大学が留学生に期待する日本語能力

実施校と非実施校の比較

大学が留学生に期待する日本語能力を実施校と非実施校別に図 2-37 に示してある。実施校、非実施校共に文系留学生、理系留学生を問わず得点は3~4点の間で、「限られた場面での適切な日本語能力」から「幅広い場面での適切な日本語能力」レベル程度の日本語能力を期待していると考えられる。

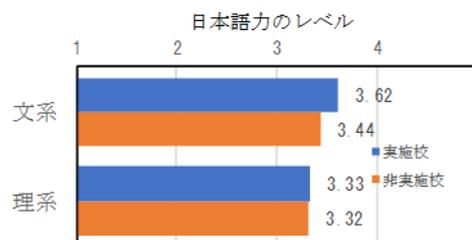


図 2-37 実施校・非実施校

実施校が期待する日本語能力

大学が日本語能力のどのレベルを留学生に期待しているかについてレベルの割合からみていく。実施校は留学生に対して文系、理系共に「限られた場面での最低限の日本語能力（N3相当）」レベル以上の日本語能力を期待している（図 2-38）。「いかなる場所でも十分な日本語（J1+相当）」レベルの日本語能力を留学生に期待している大学の割合は文系留学生、理系留学生それぞれ19%、17%で、「幅広い場面での適切な日本語能力（J1相当）」のレベルは28%と29%と文系留学生、理系留学生共に同程度である。しかし、そのレベルより低い「限られた場面での適切な日本語能力（J2またはN1相当）」、「限られた場面でのある程度の日本語能力（J3またはN2相当）」については留学生への期待が文系と理系では異なっている。文系留学生に「J2またはN1相当」を期待する大学が48%あるが、理系留学生にそのレベルを期待する大学は25%である。また、「J3またはN2相当」のレベルについては文系留学生では5%にすぎないが、理系留学生では29%の大学がこのレベルとしている。

このように留学生に期待する日本語能力レベルは文系と理系では若干異なり、文系留学生に対する日本語能力の期待は理系の留学生への期待に比べて高いことが推測される。

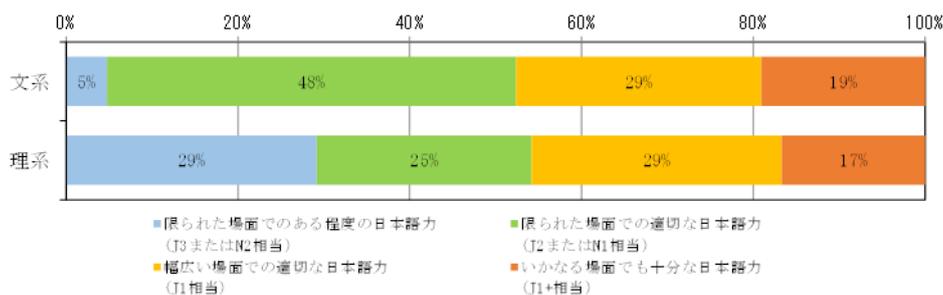


図 2-38 実施校が期待する日本語

非実施校が期待する日本語能力

非実施校については 47%の大学が文系、理系ともに留学生に対して「J1+相当」、「J1 相当」レベルの日本語を期待しており、実施校の割合と同程度である（図 2-39）。「J2 または N1 相当」の日本語能力を期待する大学の割合は文系留学生が 39%、理系留学生は 35%であり、「J3 または N1 相当」のレベルを期待する大学は文系留学生が 12%、理系留学生が 13%である。また非実施校の中には留学生に対して「N3 相当」の低いレベルの日本語能力しか期待していない大学が文系留学生では 2%、理系留学生では 5%ある。非実施校においても留学生に期待する日本語能力のレベルは様々であるが、総じて文系留学生に対する日本語能力の期待は理系留学生に比べて若干高いことが推測される。

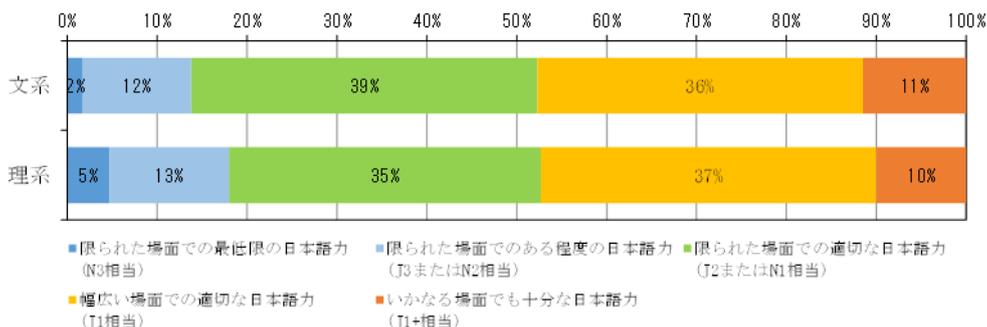


図 2-39 非実施校が期待する日本語

日本語能力に関する実施校と非実施校の期待の相異

実施校と非実施校での留学生に対する日本語能力の期待の相異をみていく。文系留学生については「J1+相当」レベルの日本語能力を実施校の 19%の大学が期待しているが、非実施校では期待しているのは 11%の大学である（図 2-38、図 2-39）。「J3 または N1 相当」レベルの日本語能力を期待しているのは実施校では 5%の大学にすぎないが、非実施校では 12%の大学がこのレベルの日本語能力を期待している。さらにその下のレベルである「N3 相当」の日本語能力しか期待しない大学が 2%ある。これらのことから実施校の方が文系留学生に期待する日本語能力のレベルが高いことが推測される。

理系留学生に対する日本語能力については実施校の 17%の大学が「J1+相当」レベルの日本語能力を期待しているが、非実施校では期待しているのは 10%の大学である。「J2 または N1 相当」レベルの日本語能力を期待する大学の割合は実施校と非実施校ではそれぞれ 25%と 35%である。非実施校では「N3 相当」の日本語能力しか期待しない大学が 5%ある。

ビジネス日本語の実施程度は実施校の方が非実施校に比べて高い（5%水準で有意）。また、ビジネス日本語の実施程度と文系留学生の日本語能力への期待には 1%水準で有意な相関がみられる（ $r=0.362$ ）。このように、実施校では非実施校に比べてビジネス日本語の取り組みがより多く実施されていること

により留学生の日本語能力への期待が高いことが考えられる。

2-3-7-2 能力・スキル

図 2-40 に示してあるように大学が留学生に期待する能力・スキルについての得点は 4 以上が多く、留学生に対する能力・スキルの期待は総じて高い。「他人の意見を聴く力」、「主体性」、「実行力」、「異文化理解・対応力」、「自分の意見を発信する力」、「社会性」、「一般教養」、「職業観」は文系留学生、理系留学生ともに留学生が身につける能力・スキルとしての期待が高い。

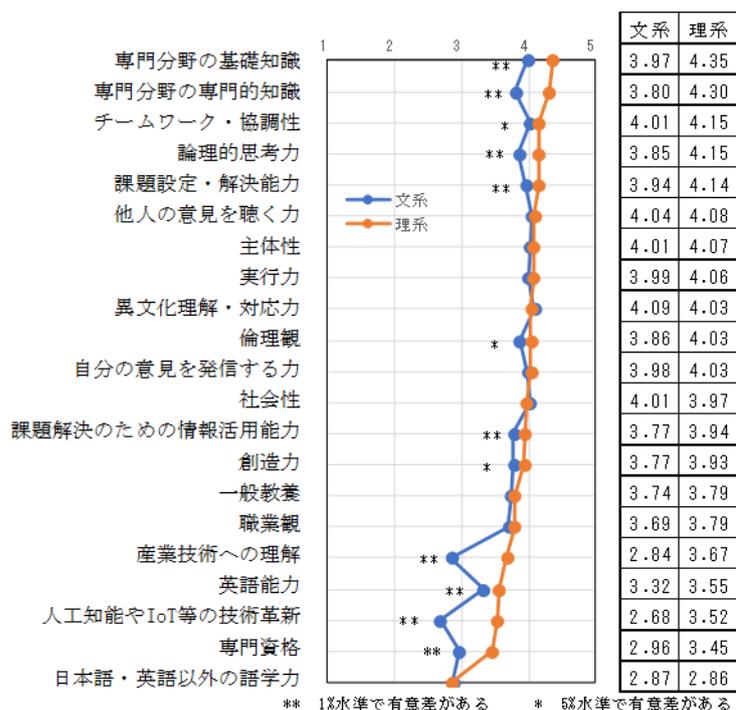


図 2-40 期待する能力・スキル

一方、「専門分野の基礎知識」、「専門分野の専門的知識」、「チームワーク・協調性」、「論理的思考力」、「課題設定・解決能力」については理系留学生の得点は 4.14 以上で文系留学生と比べて非常に高く、両グループ間で有意差がみられる。さらに「課題解決のための情報活用能力」、「想像力」、「産業技術への理解」、「英語力」、「人工知能や IoT の技術革新」、「専門資格」も理系留学生の方が高く期待されており、有意差がみられる。理系留学生は文系留学生より専門性の高い能力・スキルを身につけることを期待されており、多くの得点が 4 以上であることから、理系留学生の方が文系留学生に比べて能力・スキルを身につけることへの期待が高いことが考えられる。

実施校と非実施校の比較

実施校が期待する能力・スキル

実施校では「他人の意見を聴く力」の得点が文系留学生、理系留学生ともに最も高く、留学生が身につける能力としての期待が非常に高い（図 2-41）。文系留学生では 21 能力・スキル中 11 の得点が 4 以上を得ているが、理系留学生では 16 能力・スキルが 4 以上である。

総じて理系留学生の方が得点は高い傾向がみられ、「専門分野の専門的知識」、「論理的思考」、「産業技術への理解」、「人工知能や IoT の技術革新」、「専門資格」については文系留学生に比べて理系留学生への期待が高く、有意差がみられる。

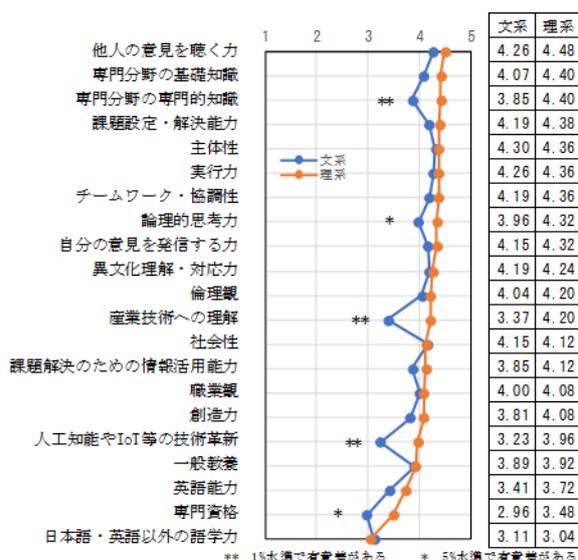


図 2-41 期待する能力・スキル：実施校

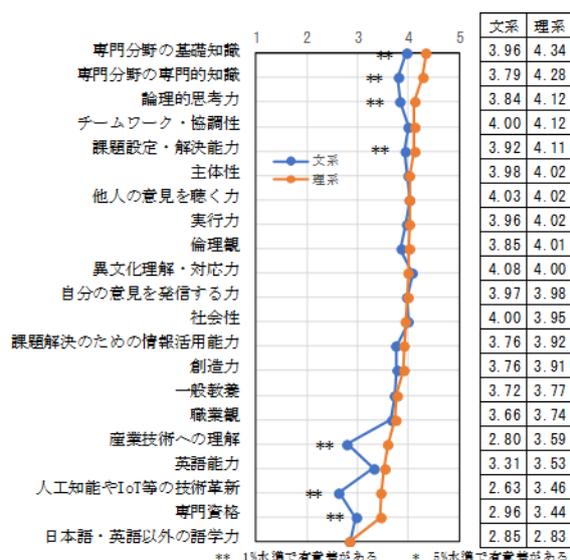


図 2-42 期待する能力・スキル：非実施校

非実施校が期待する能力・スキル

専門分野の全般的知識、「論理的思考力」、「課題設定・解決能力」については文系留学生への期待よりも理系留学生への期待が高く 1%水準の有意差がみられる (図 2-42)。さらに、「産業技術への理解」、「人工知能や IoT 等の技術革新」、「専門資格」についても文系留学生、理系留学生間で 1%水準の有意差がみられ、理系留学生に対する期待が高い。

非実施校が留学生に期待する能力・スキルは文系留学生よりも理系留学生に対する期待が総じて高いと考えられる。

実施校と非実施校の期待の相異

文系留学生については実施校・非実施校ともに期待の程度傾向は似ており、「英語力」、「産業技術への理解」、「人工知能や IoT 等の技術革新」、「日本語・英語以外の語学力」、「専門資格」に関する能力・スキルの期待は相対的に低い (図 2-43)。その中でも非実施校では「産業技術への理解」、「人工知能や IoT 等の技術革新」については期待が実施校に比べて低く、1%水準で有意差がみられる。総じて実施校の方が留学生への期待が高いと考えられる。

理系留学生については「他人の意見を聴く力」、「自分の意見を発信する力」は実施校の期待が高いが、いずれも非実施校に比べて実施校の方の期待が高く、有意差がみられる (図 2-44)。「主体性」、「実行力」、「職業観」については文系留学生・理系留学生とともに実施校と非実施校間で有意差がみられ、実施校の方が留学生への期待が高く、実施校の方が総じて留学生に対する期待が高いと考えられる。

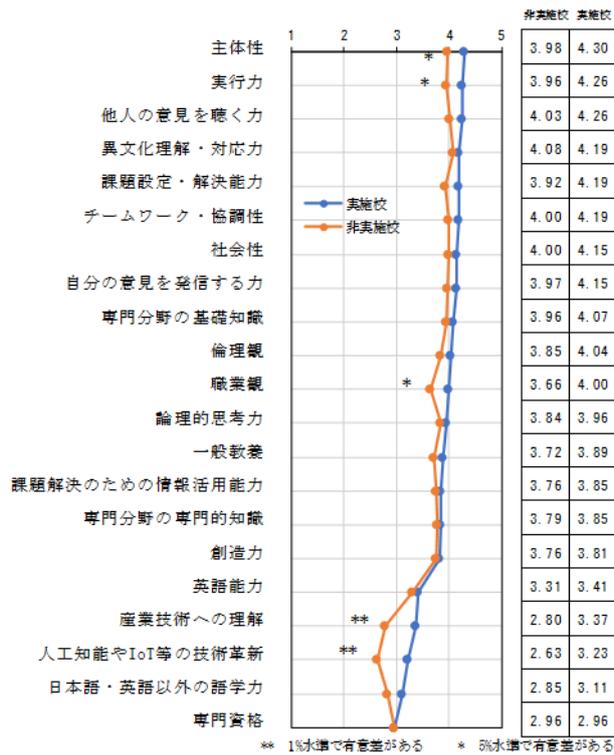


図 2-43 期待する能力・スキル：文系留学生

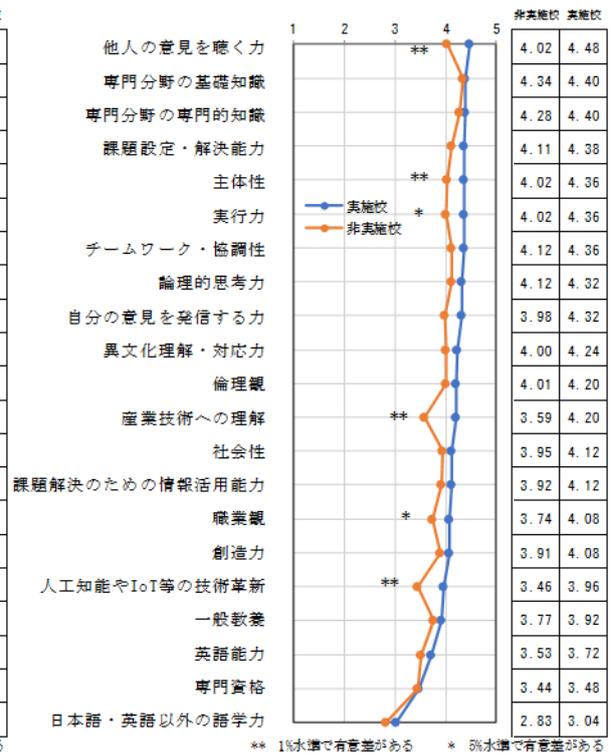


図 2-44 期待する能力・スキル：理系

2-4 まとめ

大学の調査で明らかになったことを次に示す。

【留学生の就職率】

- ・2017年度：39.8% 2018年度：43.0%

【キャリア教育】

- ・大学で行われている3プログラムの中で最も行われているのはキャリア教育で、次いでインターンシップ、ビジネス日本語である。
- ・キャリア教育で日本人学生と異なる特別な対応を留学生におこなっている大学は53%あるが、キャリア教育を正規科目として設置していない大学が74%ある。設置していない理由の一つとして専門教員の不足があげられる。
- ・キャリア教育の中では「自己分析・エントリーシート」、「日本の就職活動の仕組みへの理解促進プログラム」、「留学生を採用する企業一覧情報」、「業界研究・企業研究」は比較的良く行われている。
- ・「留学生を採用する企業一覧情報の提供」、「企業が求める人材像の理解」、「自己分析・エントリーシート」の作成支援は就職率促進に有用である。
- ・キャリア教育が多く実施されている大学の方が就職率は高いことから留学生の就職率を促進するためのキャリア教育は有用であると思われる。
- ・キャリア教育については留学生がキャリア教育の有用性を理解していない、専門の担当者の不在、留学生の日本語能力の不足が課題と思われる。
- ・就職者数が多い大学ではキャリア教育が良く行われている。

【インターンシップ】

- ・インターンシップは大学の81%が実施している。そのうちの28%の大学は日本人と異なる対応をしている。
- ・インターンシップに関する専門担当者がいる大学ではインターンシップの取り組みが良く行われており、インターン先と留学生のマッチングは就職率との関連性が強い。
- ・インターンシップについては留学生がインターンシップの有用性を理解していない、留学生対応に特化した担当者や教員があまりいないことが課題と思われる。
- ・就職者数が多い大学ではインターンシップが比較的良く行われている。

【ビジネス日本語】

- ・ビジネス日本語（正規科目・課外科目含む）については大学の61%が実施している。
- ・ビジネス日本語で多く取り上げているのは「敬語学習」、「職場場面ごとの適切な表現・語彙の習得」「報告書・メール等の作成の習得」である。
- ・ビジネス日本語については留学生の日本語能力の不足が課題と考えられる。
- ・就職者数の多い大学ではビジネス日本語教育が良く行われている。
- ・上述のキャリア教育インターンシップ及びビジネス日本語の3つの取り組みは、先に示されたとおり就職者数の多い上位の大学において取り組みが良く、就職促進に反映していると考えられることからこれらの取り組みが有用であり、今後もより工夫された形で推進されることを期待する。

【地域との連携】

- ・地域との連携については、地方自治体との連携では71.2%の大学、地域経済団体との連携では69.2%の大学、地域の他大学との連携では67.3%の大学がおこなっている。
- ・就職率の促進のための地方自治体、地域の経済団体、地域の他大学との連携はあまり活発とはいえない

いが、その中では地方自治体との連携は行われている方である。

- ・留学生就職促進プログラム実施校では地方自治体、地域の経済団体、地域の他大学との連携が比較的良く行われており、地方自治体からの対応も良い。
- ・地域での連携があまり行われない理由としては地方自治体、地域の経済団体、他の大学が外国人採用の情報や日本企業の特徴・企業における外国人在籍者数に関する情報をあまり有していないことがあげられる。
- ・就職率の促進を図るために地域の他大学との連携を図る、また連携を図るためのコーディネーターを配置することは有用である。
- ・留学生が日本の企業で働くには日本企業の特徴や働き方などを理解することが望まれるが、留学生にとってインターンシップでの体験は日本企業を理解する良い機会となる。大学が地域社会との連携を深めることはインターンシップの受け入れ先の確保、留学生に良いインターン先を提供するためのマッチング、インターンシップにかかわる情報の提供などにつながる。

【期待する日本語能力・スキル】

- ・5 割弱の大学は文系留学生・理系留学生がいかなる場面でも十分な日本語が使える、あるいは幅広い場面で適切な日本語が使えることを期待している。
- ・留学生就職促進プログラム実施校では留学生に「限られた場面でのある程度の日本語能力」レベル以上を期待している。実施校ではビジネス日本語の取り組み状況が強いことから留学生への日本語能力の期待が高いと考えられる。
- ・理系留学生の方が文系留学生に比べて能力・スキルを身につけることを期待されている。

第3章 企業における留学生就職受入状況

3-1 調査の概要

本調査研究の目的を受けて、実際に留学生を受け入れている企業、受け入れようとしている企業そして受け入れを希望していない企業も含めて現状を把握することが重要であることから国内の企業を対象にアンケートにより留学生の受け入れ状況を調査し定量的に分析をおこなった。内容は以下のとおりである。

- ①企業の業種、規模等の基本情報（属性）を示し、
- ②企業が留学生の受け入れについて、大学が実施しているキャリア教育、インターンシップ、ビジネス日本語がどの程度役に立っているかを示し、その課題についての分析を行い、
- ③企業がどのような人材を期待し、企業内で外国人に対してどのような対策、待遇をしているかをまとめ、採用がない企業に対してその理由を記述し、
- ④可能なところは企業と大学での比較を試みて、
- ⑤最後に企業へのアンケートのまとめを行う。

3-1-1 調査対象

国内の企業 3,000 社に対し上述の内容の調査を行い、現状を把握することに努めた。企業は全国・全業種の従業員上位を四季報 2020 年 1 集（新春版）の登録から単独従業員数上位 2,500 社を抽出した。残り 500 社については東京商工リサーチデータベースより従業員数（単独）上位 500 社（中小企業を想定）を抽出し、合計 3,000 社に対して実施した。

3-1-2 調査方法

抽出した 3,000 社に対し JICE が作成したアンケートを郵送し、回答については郵便あるいは電子メールでの回答とした。実施期間は 2020 年 1 月 17 日に送付し、2020 年 2 月 7 日を締め切りとした。

その結果、調査対象数 410 社（回収率は 13.7%）で集計・分析をおこなった。410 社の内留学生を受け入れている企業は 216 社、受け入れていない企業は 194 社となっている。

3-2 分析結果

質問回答の多くは5段階評価としている。

3-2-1 企業の業種

企業の業種全体を19分類した結果は図3-1のとおりで、製造業社が40.5%、卸売業・小売業者が13.9%で全体の54%以上を占めている。

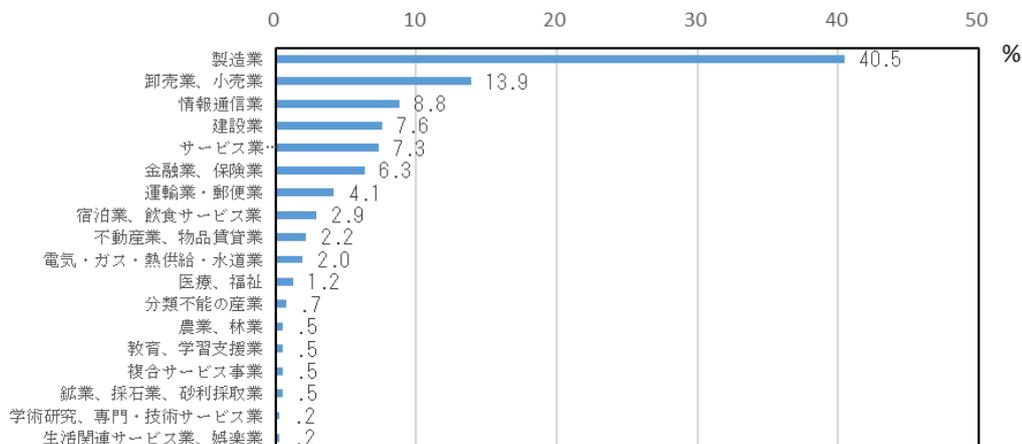


図 3-1 企業の業種別回答数

3-2-2 企業の従業員数

従業員数については図3-2のとおり全体を7分類した結果、従業員数1,000人以上の企業数が61.1%を占め、その中の従業員数1,000人から4,999人までが42.4%と一番多い。従業員数1,000人未満の企業数は全体の38.8%その内従業員数100人未満の企業が一番少なく、回答企業の6割以上が比較的大規模な企業である。

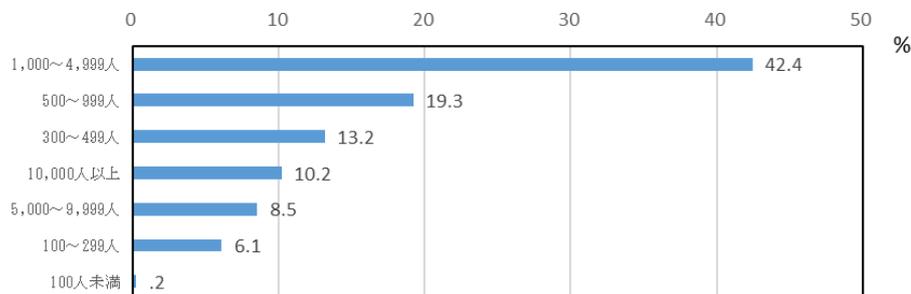


図 3-2 従業員数別企業数

3-2-3 企業の本社所在地と海外拠点

図3-3、図3-4は企業の本社の所在地を示しており東京が43.4%と一番多く、近畿は16.3%、中部は16.1%そして関東の12.7%を加えると88.5%を占め大都市の企業が多いと言える。

また海外拠点ありが64.9%と将来予定ありの3.9%を加えると68.8%となるが、将来も拠点設置の予定がない企業も30.5%含んでいる。

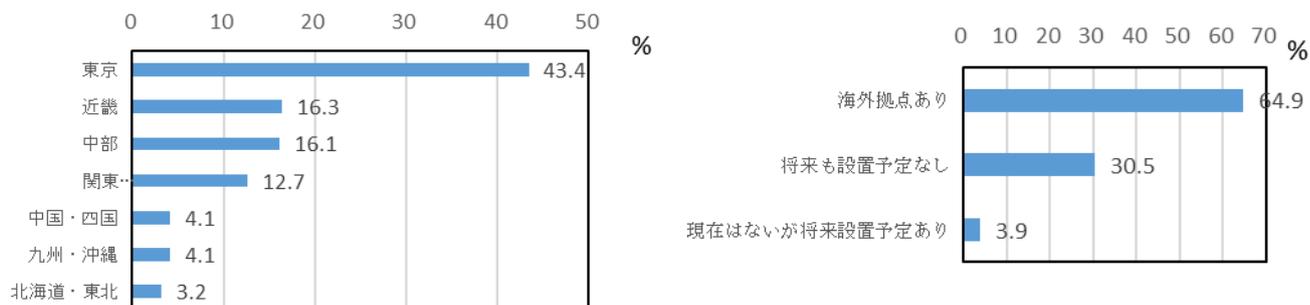


図 3-4 海外拠点

図 3-3 企業の本社所在

3-3 留学生の採用活動と採用状況

3-3-1 2017年度から2019年度までの留学生採用数

企業の留学生採用数は3年間で図3-5のとおりで徐々に増加傾向にある。

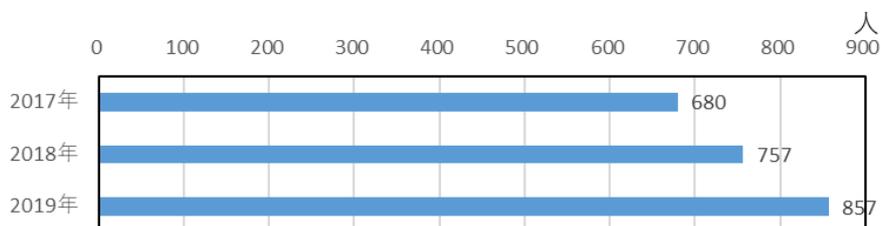


図 3-5 留学生採用数

3-3-2 留学生の出身校

採用した外国人の出身大学・大学院の人数を文系・理系及び国内・海外に分けたところ、表3-6に示すように文系・理系ともに国内からの採用が多いことがわかる。

表 3-6 留学生採用大学

一位：国内大学／大学院 文系	119社
二位：国内大学／大学院 理系	92社
三位：海外大学／大学院 理系	12社
四位：海外大学／大学院 文系	5社

3-3-3 新卒の採用スキーム

新卒・第二新卒の留学生スキームの有無については表3-7のとおり、もっている企業は112社で持っていない企業が296社と多いことがわかる。

表 3-7 新卒・第二新卒留学生採用スキーム

持っている企業	112社
持っていない企業	296社

3-3-4 留学生受け入れにかかる取り組み活動

図 3-8 に示すように、11 項目について、取り組み活動が役立つかを見ると、大学主催の留学生向け会社説明会への参加が比較的高く得点は 3.51 となっている。その他の項目はゼミ指導教員へのアプローチが得点 3.47、留学生を対象とした会社説明会の実施が得点 3.46、留学生 OB・OG によるリクルーター制度が得点 3.41、留学生を対象とした上記以外の合同説明会への参加が得点 3.32、大学への求人が得点 3.31、採用代行エージェントの利用が得点 3.18、留学生対象インターンシップの実施が得点 3.16、留学生を対象とした就職情報サイト利用が得点 3.14、留学生対象奨学金制度の設置が得点 3.06、ハローワークへの求人が得点 2.73 とハローワークへの求人以外は得点が 3.06 以上ではあるが、それほど取り組みが高いとは言えない。

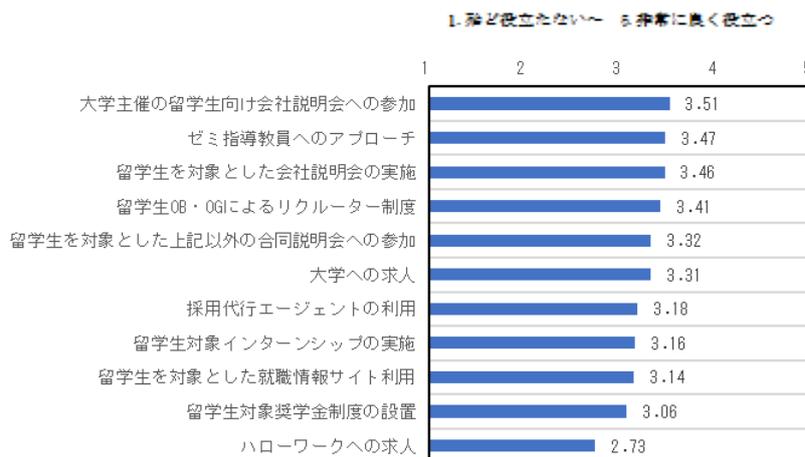


図 3-8 活動の取り組み状況

3-3-5 留学生を採用する理由

図 3-9 に示すとおり、留学生採用は国籍にとらわれない選考結果であるが得点 3.92、社内の人材の多様性を図るため得点 3.68 及び高い専門能力を有する人材確保のため得点 3.56 であることから、企業の留学生の採用は、国籍に捉われないことなく、人材の多様性を図るために、高い専門性を有する人材を確保しようとしていると考えられる。

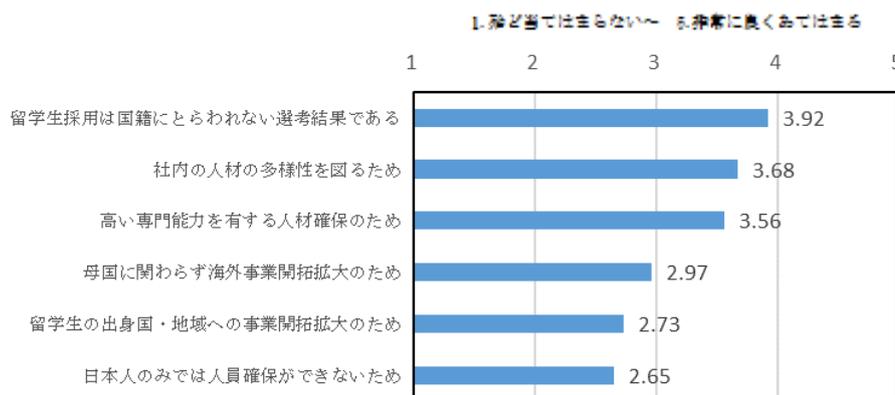


図 3-9 留学生を採用する理由

3-4 採用にかかる課題

3-4-1 企業側の課題

図 3-10 に示すように企業から留学生の就職に関する課題として、社内のロールモデルを説明できないが得点 3.02 で、採用にかかる社内理解欠如は 2.82 得点、採用にかかる費用、負担が増加は 2.75 得点、志望者が不在は 2.74 得点及び留学生へのアクセス方法が不明は 2.74 得点と、ほとんど得点が 3 点前後でこれらの項目に関しては企業側にはそれほどの問題となっていないようである。

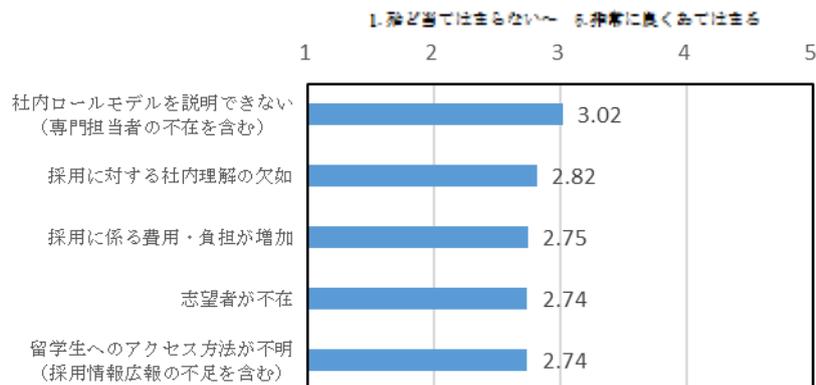


図 3-10 留学生採用の課題（企業側）

3-4-2 留学生に求める課題・改善点

図 3-11 は企業が留学生に求めているのは、日本語能力を上げてほしいが得点 3.95 と日本企業での働き方・ビジネスマナーを理解してほしいが得点 3.56 が他のキャリア教育より相対的に高く、業界研究・企業研究をもっとしてほしいが得点 3.21、企業が求める人材像を理解してほしいが得点 3.20、キャリアプランを策定してほしいが得点 3.05、自己分析・エントリーシートをきちんと書いてほしいが得点 3.02、日本の就職のしくみを理解してほしいが得点 2.97 及び面接・SPI 試験等の対策をしてほしいが得点 2.79 と企業がこれらをそれほど重視していないと考えられるが、日本語能力を上げてほしいこと以外は企業側から見て大学でどのようなキャリア教育が行われているかが良く理解されていないと推測される。

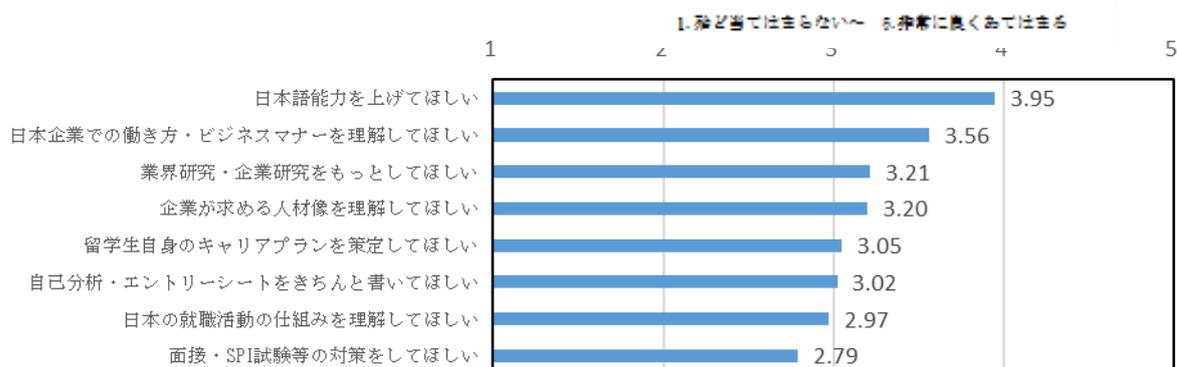


図 3-11 留学生に関する課題（留学生に求める改善点）

3-4-3 大学のキャリア教育（第2章 2-3-3 キャリア教育）の取り組みと企業の課題の比較

大学のキャリア教育の取り組みと企業の課題を比較すると図 3-12 に見られるように、大学・企業共に働き方・ビジネスマナーは得点が 3.56 と大学も得点が 3.25 と有意差があり企業の方がより強く希望していると考えられる。大学はその他のキャリア教育の取り組みである、自己分析・エントリーシートの記述するが得点 3.44、日本の就職活動のしくみを理解するが得点 3.39、面接・SPI 試験対策をするが得点 3.26 と企業との間に有意差が出ており大学はこの 3 項目について企業より強く希望しているものの、企業では自己分析・エントリーシートの記述、日本の就職活動のしくみを理解、面接・SPI 試験対策については、その改善をそれほど課題と考えていないことがうかがえる。

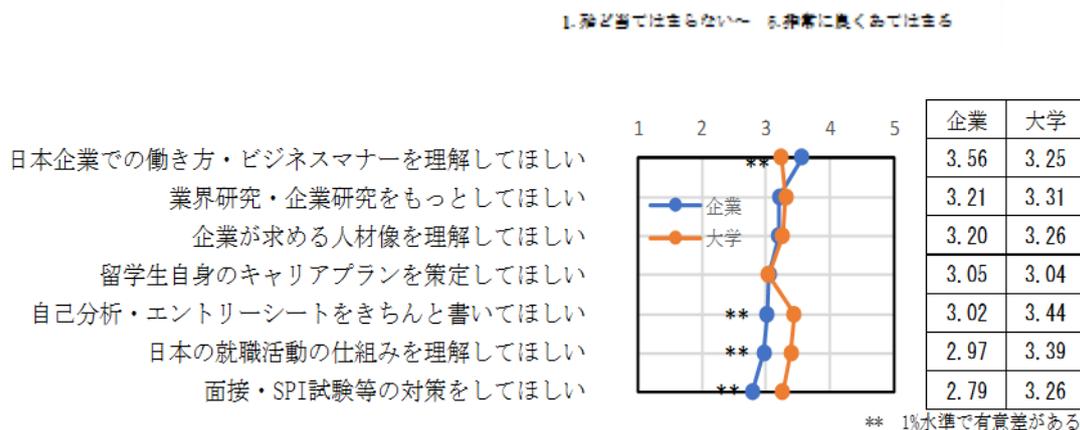


図 3-12 大学のキャリア教育の取り組みと企業の課題の比較

3-5 採用に関する課題（日本語及び能力・スキル）

3-5-1 企業の留学生の採用前に求める日本語能力と採用後の日本語能力の比較

図 3-13 に示されるように、採用前は文系学生の得点が 3.73 で理系学生の得点 3.45 となり理系学生より文系学生に対して、より日本語能力を求める結果となっている。採用後を同様に比較すると文系が得点 3.67 で理系学生が得点 3.49 となりその差はあまり見られなくなっていると考えられる。

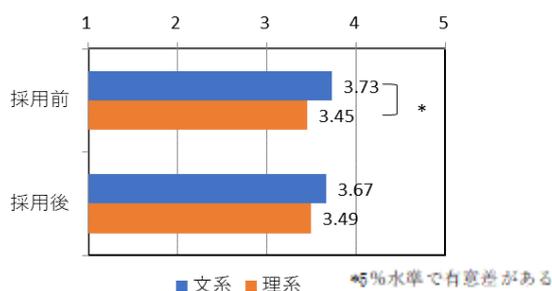


図 3-13 採用前・採用後の日本語能力の比較

3-5-2 大学と企業の留学生に関する課題の比較

図 3-14 は文系の留学生で比較したものである。文系学生の大学の得点が 3.46 で企業の得点は 3.73 と有意差がみられ企業の方が日本語能力をより期待していると考えられる。図 3-15 は理系留学生を示しているが、理系の学生についても大学の日本語に対する課題よりも企業の方がより日本語能力を期待していることがうかがえる。

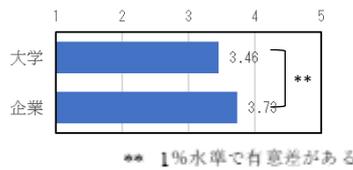


図 3-14 日本語能力（文系）

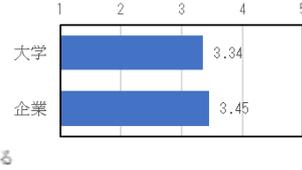


図 3-15 日本語能力（理系）

3-5-3 企業が求める日本語能力

図 3-16 に示されているように、いかなる場面でも十分な日本語能力が 15%、幅広い場面での適切な日本語能力が 53%、限られた場面での適切な日本語能力が 26%、限られた場面でのある程度の日本語能力が 5%を占め、限られた場面での最低限の日本語能力はわずか 2%となっている。最低限の日本語の能力を除くと、企業のほとんどがある程度適切な日本語能力を期待していると考えられる。理系においても割合は多少異なるがいかなる場面でも十分な日本語能力が 10%、幅広い場面での適切な日本語能力が 41%、限られた場面での適切な日本語能力が 34%、限られた場面でのある程度の日本語能力が 13%を占め、限られた場面での最低限の日本語能力は 3%に過ぎない。文系・理系ともに企業はある程度適切な日本語能力を求めていることがうかがえる。

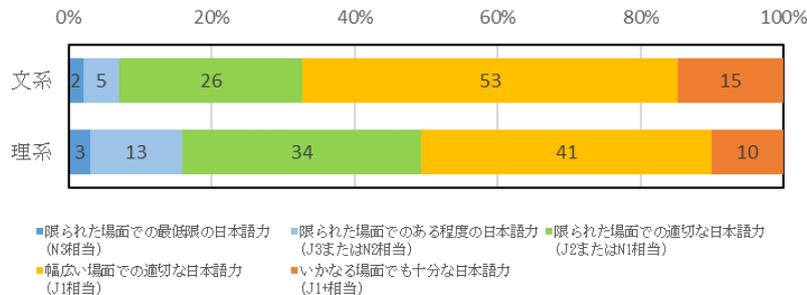


図 3-16 留学生に求める日本語の文系・理系の比較

3-5-4 就職後の留学生の日本語能力

図 3-17 に示すように文系では、いかなる場面でも十分な日本語能力が 12%、幅広い場面での適切な日本語能力が 35%、限られた場面での適切な日本語能力が 39%、限られた場面でのある程度の日本語能力が 11%そして限られた場面での最低限の日本語能力は 2%に過ぎない。理系では、いかなる場面でも十分な日本語能力が 11%、幅広い場面での適切な日本語能力が 36%、限られた場面での適切な日本語能力が 33%、限られた場面でのある程度の日本語能力が 16%、そして限られた場面での最低限の日本語能力はわずか 4%である。採用後の日本語能力を見ると、求められる日本語能力の差が少し減っているものの、企業は外国人に対して、実際にはある程度適切な日本語能力（文系が全体の 98%、理系が全体の 96%）を有していることを期待し、それを有する人材を採用していると考えられる。

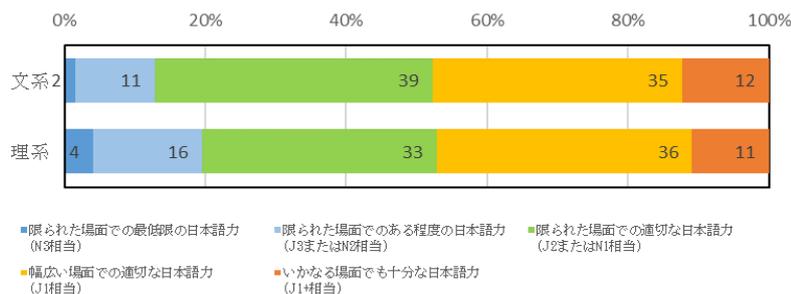


図 3-17 大学が留学生に求める日本語の文系・理系の比較

3-5-5 留学生に求める能力・スキル

チームワーク・協調性、主体性、実行力、他人の意見を聴く力、課題設定・解決能力、異文化理解対応力、自分の意見を発信する力、社会性、論理的思考力、倫理観、創造力、課題解決のための情報活用能力、一般教養、職業観を能力とし、英語力、専門分野の基礎知識、専門分野の専門的知識、産業技術への理解、日本語・英語以外の語学力、人工知能やIoT等の技術革新、専門資格をスキルとして分けて考えてみる。

企業が留学生に求める能力・スキルについて21項目を挙げて文系・理系の比較をすると図3-18に示すとおり、文系の得点4.00以上ではチームワーク・協調性の得点が4.28、主体性が得点4.21、実行力が得点4.19、他人の意見を聴く力が得点4.15、課題設定・解決能力が得点4.14、異文化理解対応力が得点4.11、自分の意見を発信する力が得点4.10、社会性が得点4.10、論理的思考力が得点4.04となっている。理系では4.00以上の項目は主体性の得点4.22、実行力の得点が4.19、倫理観が得点4.14、課題設定・解決能力が得点4.12、創造力が得点4.11、社会性が得点4.06及び異文化理解・対応力が4.05となる。これらの中で、チームワーク・協調性、他人の意見を聴く力、及び自分の意見を発信する力は分系の学生に有意差があり、より強く求められていると考えられる。得点が4.00以上でも倫理観と創造力は理系の方がより強く求められていると思われる。

得点が3点、2点台においては、得点が高いとは言えず強く求められているとは言えないが理系の英語力が得点3.79、専門分野の基礎知識が得点3.87、専門分野の専門的知識が得点3.73、産業技術への理解が得点3.39、日本語・英語以外の語学力が得点3.78、人工知能やIoT等の技術革新が得点3.08及び専門資格が得点2.82となっており有意差がみられることから理系の方がより強く求められていると考えられる。

文系・理系共に能力を重要視していると思われ企業は加えて専門分野のスキルについても文系より強く求めていることがうかがえる。

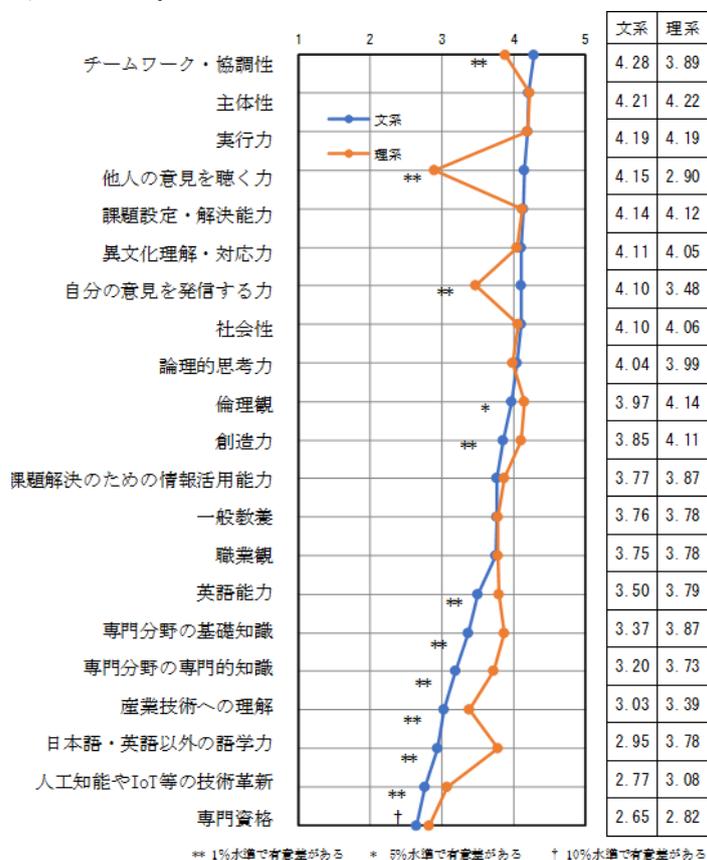


図3-18 企業が留学生に求める能力・スキル

3-5-6 大学と企業が求める能力・スキル 21 項目の比較

3-5-5 同様に能力 14 項目とスキル 7 項目に分けて比較する。図 3-19 が示すとおり、文系の留学生においては大学も企業共にスキルよりも能力の得点が総じて高い。

その中でチームワーク・協調性は企業の得点が 4.28、大学の得点が 4.01、主体性は企業の得点が 4.21、大学の得点が 4.01、実行力は企業の得点が 4.19、大学の得点が 3.99、他人の意見を聴く力が企業の得点 4.15、大学が得点 4.04、課題設定・解決能力では企業の得点が 4.14、大学の得点が 3.94、自分の意見を発信する力では、企業が得点 4.10、大学が得点 3.98、論理的思考力では企業が得点 4.04、大学が得点 3.85 及び倫理観では企業が得点 3.97、大学が得点 3.86 となり有意差がみられることから企業の方がこれらの能力に対して大学より強く期待していると思われる。

また、スキルについては、英語能力が企業が得点 3.50、大学が得点 3.32 と産業技術への理解は企業得点 3.03、大学は得点 2.84 と企業の方が期待が高い。

専門分野の基礎知識が企業は得点 3.37、大学は得点 3.97、専門分野の専門的知識は企業は得点 3.20、大学は得点 3.80、専門資格は企業が得点 2.65、大学は得点 2.96 と大学の方がより強く求めていると考えられる。これを理系の学生で見ると、図 3-20 のとおり、スキルより能力を求めているのは企業も大学も同様である。その中で主体性では企業が得点 4.22、大学が得点 4.07 と実行力では企業が得点 4.19、大学が得点 4.06 となり有意差がみられることから文系学生と同様に企業がより強く求めていると考えられる。

専門分野の基礎知識では企業が得点 3.87、大学が得点 4.35、専門分野の専門的知識で企業が得点 3.73、大学が得点 4.30、産業技術への理解で企業が得点 3.39、大学が得点 3.67、人工知能や IoT 等の技術革新で企業の得点が 3.08、大学が 3.52、専門資格では企業の得点が 2.82、大学の得点が 3.45 となっており大学の方が専門的知識により力を入れていることがうかがえる。理系の学生についても概ね企業も大学も能力を重視しているが大学はスキルにおいても企業より重視している。

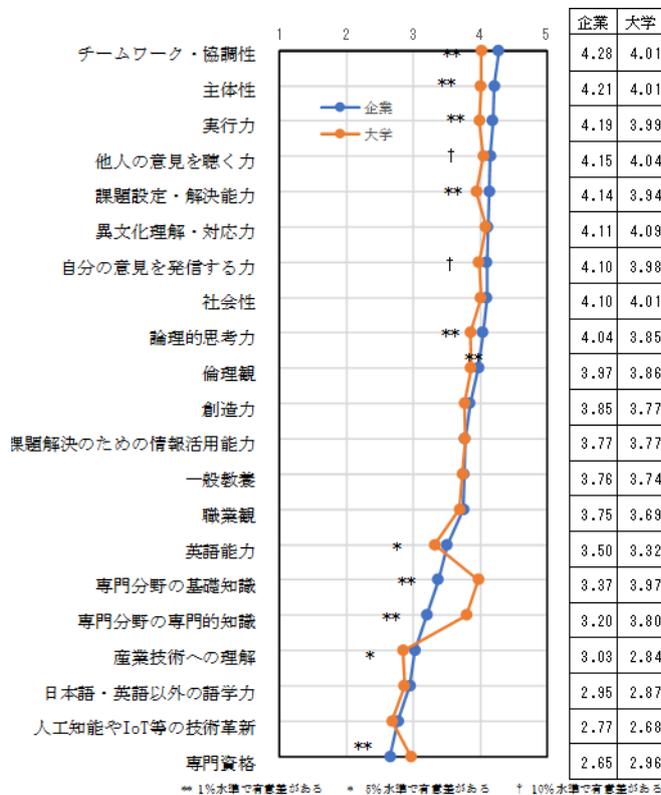


図 3-19 企業と大学が求める能力スキル(文系)

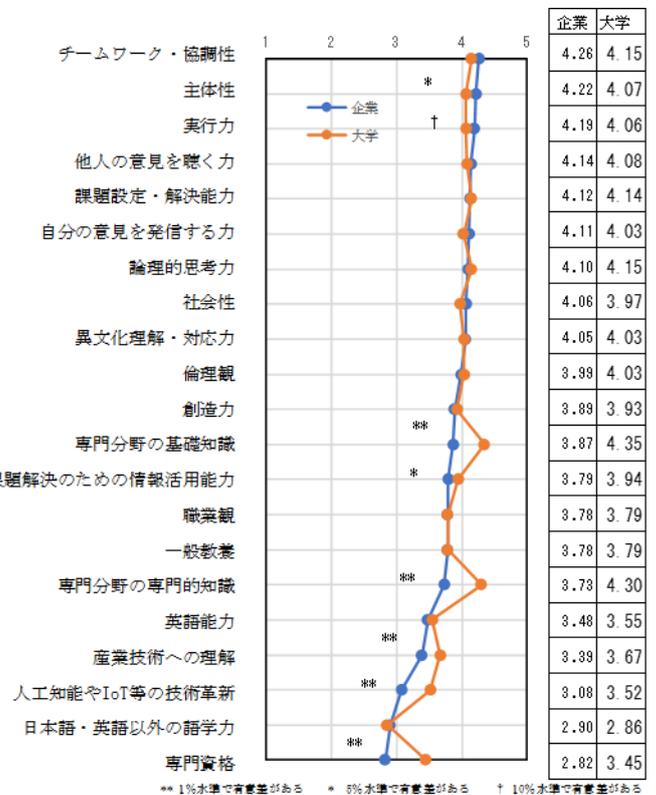


図 3-20 企業と大学が求める能力スキル(理系)

3-6 留学生企業が企業に定着するための取り組み状況

3-6-1 留学生企業が企業に定着するための取り組み

取り組み 10 項目を 1) キャリアパスの明示、2) 労働環境整備、3) 外国人の教育・福利厚生 の 3 グループに分けてその重要性和取り組み状況をみる。

3-6-1-1 キャリアパスの明示

図 3-21 のとおり重要性的認識は、能力に応じた責任ある職務への登用が得点 3.55、会社が留学生に対し将来のキャリアパスを明示が得点 3.52、留学生に期待する役割・職務内容を明確に明示が得点 3.51、成果に応じた給与体系を整理が得点 3.23、外国人社員の経営幹部への登用は得点 2.69 となっている。取り組み状況は、図 3-22 に示すとおり留学生に期待する役割・職務内容を明確に明示が 65.5%、能力に応じた責任ある職務への登用が 58.8%、成果に応じた給与体系を整理が 55.4%、会社が留学生に対し将来のキャリアパスを明示が 48.5%、外国人社員の経営幹部への登用は 16.8%となっている。上位 4 項目についてはその重要性を認識し、それに沿ってある程度取り組んでいると考えられる。

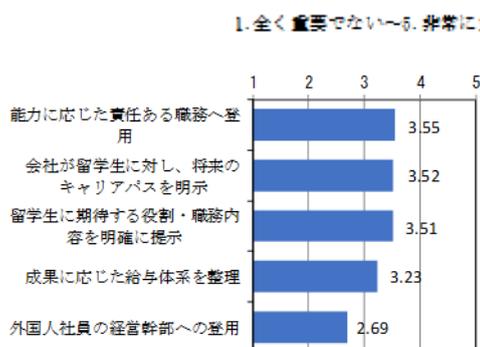


図 3-21 キャリアパスの明示

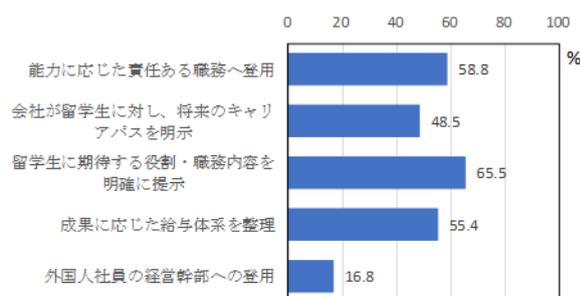


図 3-22 キャリアパスに係る実施状況

3-6-1-2 労働環境整備

図 3-23 のとおり重要性的認識は長時間労働の改善が得点 3.27、社内の英語の効用化が得点 2.02 であり、その取り組み状況は図 3-24 のとおり長時間労働の改善が 78.5%で社内の英語効用化は 5.3%となっており、日本の長時間労働への対策はそれなりに改善されているが、英語の効用化についてはその認識も低く取り組みも進んでいないと考えられる。

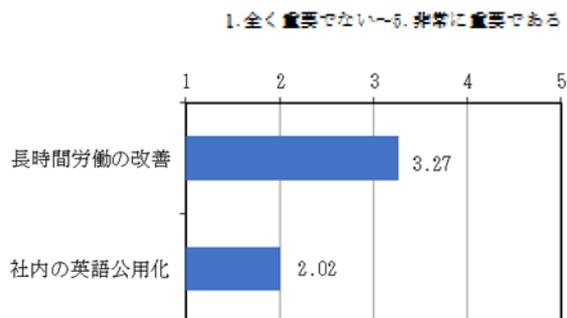


図 3-23 労働環境整備

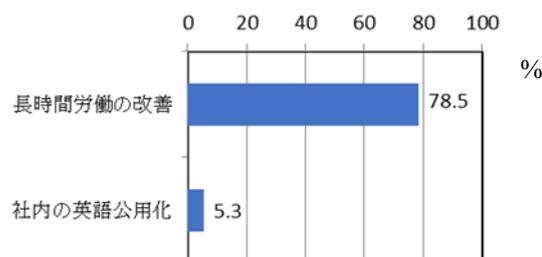


図 3-24 労働環境整備の実施状況

3-6-1-3 教育・福利厚生

図 3-25 のとおり、教育・福利厚生の重要性は留学生の悩みについては得点 3.32 で外国人用能力開発機会の提供は得点 3.04 で外国人社員の企業文化研修開催は得点 2.59 でそれほど活発とは言えない。それらの取り組み状況は、図 3-26 に示すとおり留学生の悩みについては 42.9%で外国人用能力開発機会の提供は 37.8%で外国人社員の企業文化研修開催は 19.0%となっており、どの取り組みも 50%以下であることから、外国人への教育・福利厚生への取り組みは認識も高いとは言えず、取り組みも進んでいるとは言えない。

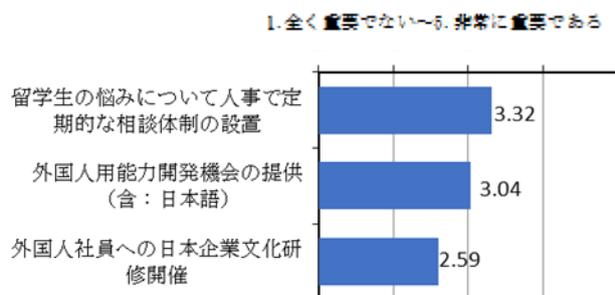


図 3-25 教育・福利厚生

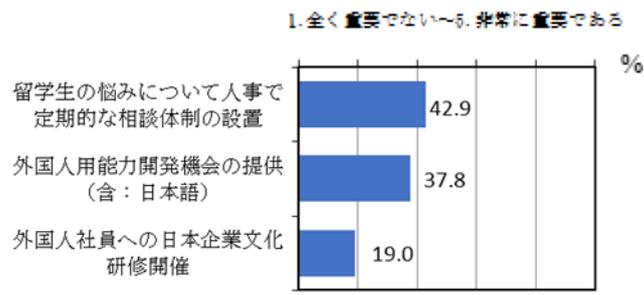


図 3-26 教育・福利厚生実施状況

3-7 留学生を採用していない理由

留学生を採用していない企業に対してその理由を聞いたところ、図 3-27 に示すように社内コミュニケーションに不安があるが得点 3.54、外国人はすぐに離職してしまいそう、が得点 3.03、能力が採用レベルに達しないが得点 3.03 で、外国人の活用メリットが不明は得点 2.86、求人しても志望者が集まらないが得点 2.74、海外展開がなく外国人は不要が得点 2.74 そして採用方法がわからないが得点 2.72 となり、多くは 3 点前後で社内コミュニケーションに不安があるが、その中でも最も高い。3-4-2 の分析で企業が求める留学生に対する改善点に、「日本語能力をあげてほしい」及び「日本の企業での働き方・ビジネスマナーを理解してほしい」の得点が高かったことから、留学生を採用しない理由の社内コミュニケーションに不安があることに関係があると推測される。

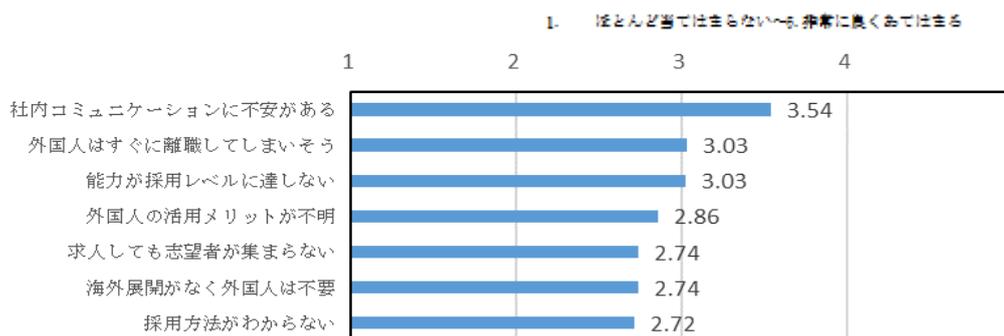


図 3-27 留学生を採用しない理由

3-8 まとめ

・留学生の採用は2017年度から徐々に増加しており、国内の大学・大学院からの採用が多いことが明らかになった。本プログラムが2017年度から開始したことから、本プログラムに参加あるいは享受できた留学生は未だ少なく、成果が数字に十分に表れているとは言えないが、いくつかの有用な結果が出ている。

・新卒、第二新卒を採用している企業は全体の27%で3割に満たない。

・企業の留学生採用理由は、「国籍にとらわれることなく、社内の人材の多様性を図るために、高い専門性を有する人材を求めている」ことは現在の日本の社会のニーズに合致していると考えられる。

・企業の取り組みとして「大学主催の留学生向け会社説明会への企業の参加」が一位にあげられるが、キャリア教育で行われているような他の取り組み及びインターンシップは企業はそれほど課題とは考えていないと思われる。

・企業は採用した留学生への対応については、キャリアパスを明示し、能力や成果に応じたインセンティブを与えている。日本企業特有の長時間労働の改善にも対策を講じていることがうかがえる。留学生への特別の能力向上や能力開発教育はそれほど進んでいないと思われるが、企業内での外国人への取り組みがみられる。

・企業が求めている留学生の日本語能力については、大学が課題としている以上に適切な日本語能力をより強く求めており、その能力がある人材を採用していることから日本語への期待が高いと考えられる。留学生を採用しない企業の理由について、「社内のコミュニケーションに不安がある」と記されており、企業が留学生の課題として「日本語能力をあげてほしい」、「日本の企業での働き方・ビジネスマナーを理解してほしい」との改善点と合わせて考えると、企業はビジネス日本語能力への必要性が大きいと考えられる。

・企業が求めている人材と大学が身につけることを期待している能力は共にチームワーク・協調性、主体性、実行力、他人の意見を聴く、課題設定・課題解決等同様の能力を上位に挙げており、企業の方がその期待がより大きいと言える。また、文系も理系の学生にも大学はより専門分野のスキルに力を入れており、高等教育・学問の府であることから当然である。企業でも専門分野の知識やスキルは重要であり専門的スキルについては日本の企業の採用方法から考えると別の選考方法を採用している可能性もある。

第4章 留学生の就職支援に関する個別大学の事例報告

4-1 静岡大学：キャリア教育と日本語教育を融合させた総合的プログラム

キーワード：融合、伴走型

静岡大学が留学生就職促進プログラムの採択を受けて実施する「ふじのくに留学生就職促進プログラム Shizuoka Career Development Program for International Students (SCDP)」(以下、SCDP)では、2019年度からキャリア教育と日本語教育の融合を取り入れたSCDP共通プログラムを構築し、より体系的な学習機会を提供することで、日本での就職に対する留学生の意識啓発促進及び能力向上に奏功している。静岡大学は、県内で最多の留学生数を有し、プログラムへの参加者数は事業開始の2017年以降、毎年堅調に増加している。

このキャリア教育と日本語教育の融合は、2017年度及び2018年度の事業実施において課題とされた参加者数の伸び悩みに対して講じられた対策案のひとつであり、留学生科目と連携してプログラム参加への動機付けを高めるにあたり、日本語教育が貢献できる可能性に着眼したものである。新たに構築したSCDP共通プログラムでは、キャリア教育として留学生に必要なかつ優先度の高いセミナーやイベントを順序立てて一連の流れとし、日本語教育はそれを下支えする位置づけとされている。日本でのキャリア形成に必要な基礎知識の獲得や日本の企業文化理解等を目的とした全15回のセミナー・イベントへの出席に加え、4週間のインターンシップへの参加、日本語能力試験JLPT N1の取得を通し、総合的なキャリア教育の中で日本語を学ぶことのできる体系的な機会を留学生に提供することが狙いである。

プログラムの特徴としては、教員伴走型であり、多様化する留学生のあり方やニーズに対応できる体制をとっていることが挙げられる。日本語能力によって留学生を上級と初中級の二グループに分け、年次や習熟度に応じて実践的教育を行っている。留学生は、企業交流会やOBOG会、インターンシップ会等のイベントを通して、各自の日本語レベルに応じた情報収集・整理、質問、発表に取り組むことで、語学力だけではなく日本での就職に対する理解を深めることができる。入学当初は日本での就職を考えていなかった留学生が、本プログラムに参加したことにより、日本での就職を希望し本格的に就職活動に取り組むようになった事例や、交流会で留学生の発表を聞いたことをきっかけに企業がインターンシップの受入れを開始した事例が報告されており、プログラムが有効的に機能していることがわかる。

このように、留学生が入学後早い段階から自らのキャリアや日本での就職を考える機会を提供し、その文脈の中でおのずと日本語学習の必要性を理解し、学習意欲の向上に結び付けられる包括的なプログラム構成は、他大学でも応用展開の可能性が示される。

4-2 金沢大学：近隣大学との連携～「越境」で地域特性を強みに変える～

キーワード：越境、混ぜる、連携

金沢大学では、修士及び博士課程の留学生数が比較的多く、2年間という限られた期間で日本での就職への動機づけや対策・支援が求められる中、2018年度プログラム受講者の内定数100%を達成する等、着実に成果を上げている。

カリキュラムの特徴としては、「越境」と「混ぜる」をキーワードに、異なる文化背景を持つ様々な人との交流や相互理解を通して、包括的かつ実践的な内容が充実している点が挙げられる。インターンシップ、キャリア教育、ビジネス日本語の各プログラムにおいて、留学生と日本人学生・企業がともに学ぶあるいは協働できる工夫を取り入れたり、近隣大学と密に連携したりすることで、情報や交流機会を充実させている。

特に、近隣大学との連携については、信州大学とともにコンソーシアム「かがやき・つなぐ」を構築し、両大学間の人的交流及び文化・学術交流、就職促進のための協力体制強化を積極的におこなっている。互いの地域において文化体験や企業訪問を企画し、留学生の地域文化に対する理解を促進するとともに、日本、特に同地域での就職イメージの醸成の機会として相乗効果を生んでいる。両大学は、在籍する留学生の層や各地域の特色・文化といった相違点に着目し、各地域や大学の特色を互いに学び交流する機会の創出として有効活用している。また、各地域の企業や経済団体ともイベントや成果発信等を通じてネットワークを構築することで、地域ぐるみで留学生の就職機運を高めることにも寄与していると考えられる。

いずれの大学も限られた人員でありながら、その少人数体制を機動力として生かし、大都市から離れた地理的特性を「越境」という利点として捉えなおし、プログラムの充実化を実現した好事例と言える。

また、金沢大学では、ビジネス日本語の一環として、エントリーシートの作成指導や日本企業特有のコミュニケーションや互いの文化を留学生と企業がともに学ぶ機会（「企業と留学生の寺子屋」）を取り入れるなど、実践に則した内容が盛り込まれている。さらに、インターンシップにおいても、留学生の専門性や日本語能力を考慮したマッチングを行い、必要に応じて日本人学生も組み合わせるなど、受入企業と留学生が円滑に意思疎通できるように配慮している。これらはそれぞれ、第5章で述べる積極的要因に通ずるものであり、留学生の就職促進を押し上げていると考察される。

地域性や大学の特色、少人数での事業運営といった様々な制約がある中で、連携や協働の工夫によりプログラムに広がりを与え、さらにコーディネーターが各留学生に対して顔の見える一貫した支援を行うことで、実効性のある取組みに転換している点は特筆に値する。

第5章 まとめと提言

5-1 積極的要因の検討

第2章における分析から、留学生の就職促進のためのそれぞれの取り組みにおいて以下のことが確認された。

(1) キャリア教育

留学生へのキャリア教育は多くの大学で実施されており、キャリア教育の実施は就職率の向上に寄与していることが分かる。キャリア教育の取り組み内容については、就職率の高い大学及び就職者数の多い大学の双方に共通したものは「自己分析・エントリーシート」「企業が求める人材像の理解」であった。これらの取り組みは概ね半数近くの大学で取り組まれているが、これらは一般的にインターネットや書籍から情報収集できる類のものではなく、専門教員などの指導等によってなされるものであることから、図2-5で示されたように専門教員が不足している4割近くの大学においては対応が難しいと予想される。

(2) インターンシップ

キャリア教育と同様に、インターンシップも全体の8割強の大学が実施している。インターンシップを積極的に実施している大学の取り組みのうち、「インターン先と留学生のマッチング」をよく行っている大学は就職率が高い傾向が読み取れる。これは就職者数が多い大学においても同様であり、更に就職者数が多い大学においては「インターンシップ受入先の確保」の取り組みについても有益であると言える。これらの取り組みは、単にインターンシップの情報を留学生に送るだけではなく、留学生が実施できるインターンシップ先を確保し、マッチングを行うことで、その後の就職に有益な活動とすることができると言える。

(3) ビジネス日本語

上記2つの取り組みに比して最も実施率が低いが、実施している大学の中でも個々の取り組みが就職率の向上につながる有意差が見られなかったが、就職者が多い大学とその他の大学の比較においては、ほぼ全ての取り組みについて有意差が見られた。これは対象となる留学生が多い大学においてはあらゆる範囲のビジネス日本語について取り組みができ、ひいては留学生の就職者数増に繋がるともいえよう。

(4) 地域との連携

留学生の就職促進において、各大学は地方自治体、地域の経済団体、地域の他大学との連携はあまり活発とはいえないが、その中では地方自治体との連携は行われているといえる。

留学生就職促進プログラムに参加している大学では地方自治体、地域の経済団体、地域の他大学との連携が比較的良く行われており、地方自治体からの対応も良い。

就職率の促進を図るために地域の他大学との連携を図る、また連携を図るためのコーディネーターを配置することは有効と考えられる。

5-2 消極的要因の検討

(1) キャリア教育

キャリア教育において効果が出ていないと思われる理由については「留学生にキャリア教育の有用性が理解されていない」「留学生対応に特化した担当者や教員が不在」「留学生の日本語能力が不十分」が多く挙げられている。

キャリア教育の有用性に関しては多くの大学から、そもそもキャリア教育プログラムのガイダンス等に留学生が集まらない、情報が行きわたらない等の声が聞かれた。この問題への対応として、留学生だけのメーリングリストやソーシャルメディアを活用したり、奨学金の説明会とセットで開催して参加人数を増やしたりと工夫を凝らしている。

留学生対応に特化した担当者や教員の不在についての課題は2-4まとめで示したとおり、およそ4割の大学で専門教員不足という回答が寄せられている。直面するのは予算的な問題がほとんどだが、キャリア教育を一手に引き受ける専門教員が確保できない場合でも、例えば語学的な意思疎通の壁を解消する方策として、外国人職員の採用やネイティブスピーカーの助手を雇用している事例が複数あった。これにより、多言語（英語・中国語等）での情報提供が容易になることで、スタッフ同士の専門性を組み合わせながら効果的に対応できるものと思われる。

(2) インターンシップ

インターンシップの効果が出ていない理由は(1)のキャリア教育同様、「留学生にインターンシップの有用性が理解されていない」「留学生対応に特化した担当者や教員が不在」「留学生の日本語能力が不十分」が挙げられている。株式会社マイナビがおこなった2021年卒を対象とした調査によると、インターンシップに参加したことがある学生は84.9%と、5年連続で増加傾向にある³。現在の就職活動においてはインターンシップの参加は学生にとって必要不可欠な活動であり、多くの大学において、その意識は留学生よりも日本人学生の方が高い。そのため大学はインターンシップについての情報提供等を行わなければならない。そこで、インターンシップの「有用性の周知」と「担当者不足」の両面を解消するべく、インターンシッププログラムを日本人学生と共同で実施している大学も多い。日本人学生と共にインターンシップについて理解を深め、課題解決などを通して有用性を実感し、インターンシップに参加させることで、学生間の相互理解を深め、その後の就職においても多国籍の人々と働く意識が醸成されることで、グローバル人材としての育成も期待できる。

(3) ビジネス日本語

ビジネス日本語の効果が出ない理由としては「留学生の日本語能力が不十分」「時間数が不足している」「必修科目としていない」が挙げられる。日本語の習得に時間がかかりビジネス日本語を実施しても就職に結びつきにくいということと、近年英語だけで学位が取れるコースの開設が増加傾向にあることから、大学入学時点での基礎的な日本語能力が不足しており、ビジネス日本語まで到達できないケースなどが考えられる。

(4) 地域との連携

地域での連携があまり行われない理由としては地方自治体、地域の経済団体、他の大学が外国人採用の情報や日本企業の特徴・企業における外国人在籍者数に関する情報をあまり有していないことが挙げられる。

³ 2021年卒対象「2019年度 マイナビ大学生インターンシップ調査」
https://www.mynavi.jp/news/2019/11/post_21798.html [2020年3月24日参照]

5-3 留学生の日本国内企業等への就職促進の普及展開方策の提案

キャリア教育においては「留学生就職促進プログラム」の実施校においても留学生を多数受け入れている大学においても、様々な取り組みがなされていると考えられるが、企業側からは、その目標、内容が理解されているとは言えず、特に地域の連携も含めて、大学側はもとより企業が求める人材像を具体的に明確に提示し、一緒にキャリア教育のカリキュラム作り等協力していくことが望まれる。

インターンシップの実施は前述したように学生が日本の企業の風土、働き方、日本語の使い方、求められる能力等を理解する機会として重要であり、企業も留学生の考え方、能力を知る良い機会である。また、必要な日本語能力も含めて企業、留学生双方にとって有用であることから、より積極的にインターンシップを受け入れることが求められ、それによって留学生の定着率にも貢献できると考える。

日本語能力について、企業は大学の想定より高いレベルを期待していることから、大学が提供しているビジネス日本語に対して、どのような日本語能力を有していることが望ましいのかを、専門分野の能力と同様にその詳細を明確に伝える必要がある。

語学能力を高めるには時間を要することから企業は大学と連携して大学入学時からキャリアパスの計画に参画することも考えられる。

グローバル社会に対応するために英語でのビジネスの遂行を進めている企業もあり、企業内での留学生の日本語化だけでなく、英語あるいは外国語による執務環境を整えて留学生が日本の企業で働きたいと思うインセンティブも提示することによって、より優秀な留学生の獲得が可能になると考える。

インターンシップ、キャリア教育、ビジネス日本語の取組みに対して、企業側からはその目標、内容、方法等理解できていない（見えない）部分があり、連携するために企業が求める人材、その採用方法等具体的、かつ明確にして大学に提示していくことが重要である。

それらを実現するために特に地域の企業や地方自治体は地域の大学との連携により、多くのプログラムを実施できる可能性があると考えられ、地域の企業への就職が増えることにつながると考える。企業も大学もそれぞれに規模、ビジネス形態、提供する専門科目、立地条件、政策や方針の違いがあることからスタンダードと言える方法を提示するのは難しいが、本調査では、それぞれのプログラムでいくつかの好事例も示されており、それらを参考にして地域社会、企業と大学が独自の連携と取り組みを策定していくことを期待する。

5-4 留学生就職促進プログラム終了後に重点的に抽出すべき成果

(1) 大学規模・特性別の取り組み評価

それぞれの大学に課せられた使命、地域性、大学の規模、受入留学生のスキーム、国公私立の別等、大学の置かれている状況が様々であることから、本プログラムの強化項目である「キャリア教育」「ビジネス日本語」「インターンシップ」の3点については、ある程度、大学の規模や特性で区分した形で成果を抽出することが望ましい。

(2) 学内の連携状況

「留学生の就職を促進する」という命題の下、調査した大学の中には一つの部局で教職員が孤軍奮闘しているケースも散見された。留学生の就職者数が多い大学では、強いリーダーシップにより、学内の方針と業務区分が明確であったことから、学内での連携がしっかりとれているということは留学生の就職促進の重要な要素であると言える。我が国の重要課題である、高度人材の定着を見据えた「留学生の就職促進」について各大学がより理解を深め、学内の各セクションの関係者が協力することによって、多角的な留学生への就職支援が期待できる。そのために、学内で留学生就職促進の取り組みがどの範囲までの広がりを見せているかを調査し、取り組み内容のみならず、その担い手の確認を行うことで、今後の取組みにおいて必要な連携の在り方の課題が見えてくると思われる。

(3) 地域社会との連携強化

他大学と連携がある大学は就職率が高いという相関があることから、コンソーシアムの組織力が強い大学の取り組みに関する分析は有益と思われる。同時に、コンソーシアムが発展しない理由についても併せて分析することで、コンソーシアムを強めたいができない大学への重要な情報となり得るであろう。更に、インターンシップのマッチングと就職率促進は関連があり、地域社会との連携に相関がみられることから、地域社会でどの程度インターンシップを受け入れているかを調査することが望まれる。

5-5 留学生就職促進に向けた教育プログラムのあり方

幅広い大学が取り組める教育プログラムとして以下の3点を提案する。

(1) 企業研究と自身のキャリアトラック認識を深めるキャリア教育

就職活動に関する一連の動向を鑑みるに、「就職」という文脈において、日本人学生の多くはそれを「就社」と認識している傾向が強い。採用する企業側もその意向が強いため、就職活動を行う学生の多くはその採用企業の特色や採用傾向、求める人材像の研究を強いられる。一方でそのような日本独特の就職活動を知らない留学生は、企業研究することが後手に回り、就職活動を開始する時期になっても企業研究が行えないままに選択肢が少ない状態で面接に突入する事例が多い。

日本の就職活動の傾向が変わらないのであれば、留学生は自身のキャリアプラン策定時に候補として挙がる企業や業界について、できる限り早期に研究し理解を深める作業を行うことが重要であろう。また同時に、留学生自身がキャリアトラックについて理解を深め、方向性を見定めたいうえで必要な支援を受けることが望ましい。自分が英語トラックである場合、将来的な就職を見据えてどのレベルまでの日本語能力が必要か、また就職までの期間のうちのその能力を高められるかをしっかりとコンサルテーションする必要がある。

そのためには訓練を受けたキャリアアドバイザー等の専門職員が必要となるが、大学単体で雇用することは全学的な人員配置上、困難であることも予想される。従って、キャリアアドバイザー等の専門要員を外部組織に委託し必要に応じてキャリアアドバイスをを行う、またはコンソーシアム間で人材を共有するなどの方法も視野に入れるとよい。

(2) インターンシップに関する適切な情報提供を行う専門職員の配置

欧米のように、長期インターンシップを通じて即戦力としての経験を蓄積し、企業からの評価を得て就職に繋がる形式と異なり、日本におけるインターンシップの多くは、会社説明会や企業研究だけでは分からない企業の情報を得、また社員と直接交流できる場と見なされている。日本で就職することを視野に入れている留学生にとっては、日本の独特のビジネス習慣や会社方式に理解を深めておくことは重要であり、ひいてはこの知識が就職活動においてプラスに作用することも往々にしてであろう。この日本独特のインターンシップの機会を留学生に正確に理解させ、どのような企業のインターンシップに参加していくかを考えさせる必要がある。そのため、これらの意識づけと情報提供については、可能な限り、日本の商習慣や人事制度に精通した教職員、または(1)と同様にキャリアアドバイザーなどの資格を持つ職員が配置されていることが望ましい。

インターンシップには地域連携有用であることから期待され、望まれていることは言うまでもないが、現状は外国人採用の情報が不足し、日本企業の特徴・外国人在住者数が分かる情報が不足していることが述べられており大学からのアプローチも不足しているようである。大学は地域の大学とコンソーシアムを強化し、地方自治体や経済団体と連携してインターンシップを実施することにより、留学生と地域の企業や組織を双方が知る機会となり、現状よくできている例を参考に促進することが留学生の就職を増やし、その定着率にも貢献すると考える。

また、留学生の就職やその後のキャリアプランに対する考え方は日本人学生のそれと全く異なることが多く、また出身国によってその考え方は大幅に異なる。そのため、アドバイスをを行う際に、学内で多文化や異文化理解の専門教員等からのアドバイスや情報提供があると更に効果的である。即ち、学内で専門的な知識を持つものが協力し、一体となって留学生の将来をデザインしていくことが理想と言える。

(3) 入学から卒業まで一貫したキャリアサポート体制の確立

日本の大学に留学することを決定した学生は、大学学部・院の数年間の先には就職を見据えている。入学の段階では日本での就職を強く意識している学生は多くはないと思われるが、留学生を国内企業に就職させるためにはこの初期段階での動機づけが重要であろう。しかしながら多くの大学においては、入学時は学生課やアドミッションセンターが、就職活動時期は就職課とキャリアセンターがそれぞれ担当するため、入学して学生生活が落ち着いてから学生が就職を意識してキャリアセンターの門を叩くまで、両者の対応期間には空白時期が生じる。入学時点でのキャリアパスの展望をデザインし、それに必要な対策を在学期間中に効率的に実施することで、留学生は就職活動に向けた取り組みが無理なく実行でき、準備万端で就職活動に臨むことができる。

また、可能な限り、これらのキャリアサポートを行う要員は日本語・英語双方でアドバイスできることが望ましい。調査の中で、就職課が留学生の就職活動もサポートしている事例においては、往々にして語学の壁が留学生の理解を妨げ、同時に大学要員側も留学生の対応に苦慮しているケースが散見された。実際に留学生の就職者数が多い大学においては、留学生の就職相談窓口が英語対応である事例が多い。学術研究ではなく、就職活動という独特の制度を理解する上では、慣れない日本語よりも英語で理解したいという学生は少なくないため、英語や中国語の対応できる人員の配置は強く望まれる。但し、(1) のキャリアアドバイザーと同様に語学力を有した要員を雇用することは必ずしも容易ではない。そのためには現存のスタッフの能力向上の一環として語学力を向上させる、または語学に精通したスタッフを常勤ではなくともパートタイムで雇用したり、語学に精通する学生をチューターとして雇用したりすることで、留学生は慣れ親しんだ言語で必要な部分を重点的に理解することができ、また理解しやすい資料を入手することができるであろう。

キャリア教育、インターンシップ、ビジネス日本語の 3 つのプログラムは大学、地域そして企業において、それぞれに取り組んでいることが見えてきたこと、シンポジウムで独自の取り組みが行われ、そしてアンケートからの好事例を見ると、この 3 つのプログラムと 3 者の取り組みが情報共有しお互いのニーズを出し合い、工夫することによってより大きな成果と効果につながると考えられる。

今般の調査を通じて、各大学の置かれている状況や特性によって、抱える課題は様々であることが明らかになった。従って全大学に対し留学生の就職を促進する特効薬となるような事例は多くはない。しかしながら、この留学生就職促進プログラムの 3 年間の取り組みの成果の中には、自身の大学に適用できる事例が数多く存在する。それらの事例は、自身の大学の状況を把握している大学担当者が選択し、また話し合いの中で見出すことが最も望ましいため、今年度、2 回のシンポジウムのうち東京会場の 1 回はやむなく中止となってしまったが、可能であれば来年度、同様の機会が設けられ、広く全国の大学に対しこの成果が共有されることを望むものである。