

付 ヒアリング・ノート

〔企業調査〕

株式会社 A 社

日時：2012 年 4 月 17 日 14 時～15 時

対応：人材開発部 T 氏

A 社の業務内容は、文具、事務用品の製造・販売、オフィス家具などの製造・販売、オフィス用品や生活雑貨の通販・小売関連事業から成っている。従業員数は 148 名（連結 6,177 名、2011 年 12 月末現在）である。

本社は大阪にあり、国内営業拠点 13、生産拠点 4、通販事業拠点 2 となっている。海外では、中国、インド、ベトナム、マレーシアで事業展開をしている。

【グローバル人材の捉え方・考え方・取り組み概要】

これまでは、日本人のみを採用してきたが、2010 年の経営戦略、グローバル展開を目指すという変更により、グローバル人材の採用を検討し始めた。社の目標として、将来的にはアジアでの売上げを全体の 30%程度にしようとしている。それに貢献するための人材の獲得を目指している。

まずは、日本で働いて実績を積んだ上で、3 年後あたりには出身国であるか、まったく異なる第三国であるのかわからないが、海外での勤務となる予定であることを伝えている。

【海外からの留学生を採用することについて】

1 留学生採用実績

2011 年 4 月入社 1 名 バングラデシュ・男性 1 名

2012 年 4 月入社 9 名 韓国 3 名、中国 6 名／男性 4 名、女性 5 名

（日本の大学への留学経験者ではなく、中国・復旦大学卒 4 名を採用）。

2013 年採用に関しても、全体でおよそ 30 名ほどの採用予定のうち、2～3 割程度を留学生・外国籍という方針を取っている。

2 採用基準・戦略

基本的には、日本人とまったく同じ。語学力に関して、日本語、英語のいずれかが、**fluent level** であることが求められる。TOEIC800 程度。日本企業・組織に歩み寄る姿勢が必要。

3 現時点での担当職務

日本人社員と同様。まだ人数が少ないため、国籍により職務などを決定するという状況にはなっていない。バングラデシュ出身者は、インド向けステーションナリー事業・海外向け事業戦略担当の部署に在籍している。

4 キャリア・育成・能力開発

基本的には、今後の課題である。

現在は、事業部制を敷いているため、実際の育成は各事業部で行っている。ある意味

では、採用は簡単だが、より重要なのは、いかに育て戦力化していき、企業全体のグローバル戦略にいかにつなげていくのかという点である。

3年ほどで、すぐに海外のビジネスに出せるという人材を、どの程度の比率で育てるのか（目途は、3割程度）、そのためにいかなる OJT、OFF-JT が必要かを検討している。

5 離職状況

現時点では、離職した実績はない。

6 仕事ぶりへの評価

特に優れているのは、「自分とは異なる相手のことを知りたい・理解しようとする姿勢」と、「それを通じて、自らが成長をしようとする意欲」である。

7 今後の方針

上で述べたように、採用全体の 2~3 割を留学生から採用したい。ただ、経営方針の変化により、求める人材像も変わり得る。日本に來ている留学生を中心に考えるが、より優秀な人材がいるのなら、現地に出かけて採用する場合もある。

8 インターンシップ

日本人学生向けに、企業研究の一部のような形での IS はある。留学生関連では、短い選考期間、少ない接触機会を採用するより、企業・学生双方がウィン・ウィンとなりメリットが大きい可能性がある。

9 留学生採用で特に気づいた点

留学生の「成長したい、飛び抜きたいという意欲の部分」が魅力的なのに、就職用に過度にジャパナイズされて、日本企業に採用されやすいようにデコレーションし過ぎである。一番いい部分が隠れてしまっていることがもったいない。大学側の支援も実践的な部分に偏りがちとなるのは、仕方ないかもしれないが、それは本質ではない。

【行政、もしくは、関係各方面への要望】

就職活動時期への対応が遅い。3年生 12 月からスタートだということをほとんど知らない場合が多い。

株式会社B社

日時：2012年4月24日 15時～16時

対応：管理部人事・総務グループ統括マネージャー H氏、人材開発課 Y氏

企業の概要：B社の業務内容は、ヘアカラー剤、ヘアスタイリング剤、パーマ剤、シャンプー、リンス、ヘアトリートメント、薬用発毛促進剤、パーマ用器具類の製造および販売（国内・輸出）などで、従業員数は491名（連結532名、2012年4月1日現在）、従業員の平均年齢は35.0歳である。

本社は大阪にあり、全国に4支店、8営業所、2工場、研修センターがある。アメリカ、中国、韓国に子会社があり、2駐在員事務所がある。

【グローバル人材の捉え方・考え方】

B社では2003年にアメリカ（ニューヨーク）に現地法人を作り、グローバル化の意識が高まった。アメリカは市場開拓という位置づけではなく代理店形式で展開したものであるが、その後現地法人化した。なお、2006年の留学生採用はグローバル化を目指したものではない。当時台湾には現地事務所があり、出張ベースで事業を行った。その他、2006年に新しい市場として韓国にも現地法人をつくった。

基本的に日本で経験・実績を積んで海外に配属する方針。配属は海外赴任を前提としたものと日本国内を前提としたものの2種類。当初は海外赴任前提で採用したが、現在は日本を前提。留学生には日本で働く意思を持つことを期待。後述のように、韓国人留学生はすぐに韓国配属になると思っていた。

【海外からの留学生を採用することについて】

1 留学生採用実績

B社では累計8名の外国人留学生の採用実績がある。このうち在籍者は5名である。

年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年
留学生 採用人数	2	1	1	2	2		0
備考	国籍は韓国 1、中国1 (台湾)。	中国(台湾) 研修中に 退職。	中国(台湾)	韓国1、 中国1。	中国1、韓 国1(退職)		

2 採用基準・戦略

採用基準は求める日本語でビジネスができる程度（日本語検定1級程度）、SPI。採用に当たり、留学生の採用予定人数は設けていない。

3 現時点での担当職務

学歴は大卒、2名は理系である。1名は研究開発（日本国内）に配属されている。留学生も日本の地方営業所を経験する。

4 キャリア・育成・能力開発

配属は上記のように海外赴任を前提としたものと日本国内を前提としたものの 2 種類あり、当初は海外赴任前提で採用したが、現在は日本国内の配属を前提としている。例としては、2009 年採用者の場合、7 か月の研修後現地へ配属になっているが、採用時に配属先、赴任先を決めているわけではない。

研修担当者は外国人社員について理解できている。サポートも実施。日本語能力（ビジネス用語）、文化の理解度に課題がある。国内での受入れ体制にも改善の余地。

現地法人は現地採用が原則。日本国内でマネジメント能力をつけて現地のマネージャー職（経験は 5 年程度が目安）で赴任。出身国の方が成果が出る。

海外配属時の処遇は現地社員と大きな差がでないように設定している。日本人社員の海外赴任のように、手当を厚くしない。外国人留学生が配属された部署の日本人上司に日本人社員と同じく対応するように配慮を求める（留学生といっても日本語を話せるから）。

5 離職状況

これまで 3 人離職。台湾出身者は入社日に退社（入社日間際に採用決定、入社後とのギャップが原因か）。韓国出身者(女性)は採用後すぐに韓国に配属され、帰国できると思っていたようだ。入社時に意思を確認してあっても、後で食い違いが生じる。

就職希望の留学生は出身国と日本の架け橋になることを強調するきらいがある。

6 仕事ぶりへの評価

外国人留学生は自分の意見は明確に言う。応募時の論文を見ると、日本人学生は「この企業」への志望動機が中心、留学生はどこの企業でも通用する内容である。

7 今後の方針

B 社では 2013 年卒業予定者 4 名が内々定している。今後も定期的に一定の人数を採用する方針である。留学生向合同説明会（1 月）での応募、日本人学生向け（3 月）の応募の併願も可能。後者の場合、日本人と同じ採用基準である。

【行政、関係各方面への要望】

9 月卒業予定者から来年 4 月 1 日入社までの期間の在留資格について問い合わせがあったが、どのように対応して良いかわからなかったため、大阪の相談コーナーを紹介した。

C株式会社

日時：2012年4月25日 15時から

対応：グローバル採用センター グローバル採用チーム チームリーダー K氏

C社は1918年創業で、部品から家庭用電子機器、電化製品、FA機器、情報通信機器、住宅関連機器等に至るまでの生産、販売、サービスを行う総合エレクトロニクスメーカーで、本社は大阪である。従業員数は330,767人（2012年3月31日現在）、連結対象会社数は578社（2012年3月31日現在）である。全世界に、関連、子会社を設立している。

【グローバル人材の捉え方・考え方・取り組み概要】

外国籍社員を初めて採用したのは1935年頃、本格的に経営戦略の一部となったのは1980年代である。「内なる国際化」を推進してきたが、処遇上の差異などから日本人社員との距離が出来てしまったため、2003年より属性は関係なく処遇する方針に変更した。

【海外からの留学生を採用することについて】

1 留学生採用実績

留学生のみの実績ではないが、2007～09年 経営中期計画の際、100名強の在籍外国人従業員に、さらに134名を採用し、約250名ほどとなった。その後、他社を合併したことにより、現在は計400名ほどが在籍している。採用数の約3割が技術系で、その9割が修士修了者である。国籍は、30ヶ国以上となっている。

2 採用基準・戦略

2012年4月より、採用基準を全世界で統一した。日本もその一つとなった。基準となるのは、C社の経営理念に、基本的な価値観が合う、成長性が見込める人材である。

今後技術力の競争を考えれば、日本の教育を受けた人材のみでは難しいため、本社以外に全世界で4ヶ所（英、米、シンガポール、北京）に「リクルート・センター」を置いている。

その中で、特に留学生に着目するのは、「複眼的視点を持つ（日本人にない視点、母国の視点）」を持ち、語学力、コミュニケーション力に優れているからである。

3 現時点での担当職務

適材適所である。約400名の内訳は、技術3割、営業2割、その他がスタッフである。

4 キャリア・育成・能力開発

以前なら、日本で採用された人材のみが、トップ候補となっていたが、今は世界中どこに入っても、トップを目指すことができる。幹部層のあるレベルの地位までは現地で育成し、その上となれば、グローバル管理をする仕組みに徐々にってきた。

5 離職状況

2003年当初は、採用しても、3割程度とかなり辞める人材が多かった。その理由は、「キ

キャリアが見えない、いつになったら課長職になれるのか？」という質問・要望などに対して、日本的な長期視点での育成の考え方が理解いただけず、その後の仕組みの改革やフォロー体制の構築で、今は辞める人材は5%以下までに減少した。

外国人社員が配属されたら初日に、上司の管理職が、1～10年程度の「育成計画書」を作り、上司部下の育成方向の共有化をはかるようにしている。その後約2年後に、本社採用チームが、本人に2年目面談を行っている。何か問題があれば、フォローする体制がある。

6 仕事ぶりへの評価

留学生として採用した従業員は、若い人が多く、その仕事の成果がでるのはこれからではあるが、印象としては、仕事が面白かったら、日本人以上に働く、そして、いわば「無から有を生み出す」といった傾向があるように思われる。これは、知識の詰め込みではない、受けた教育の違いだろうか。彼らから出される提案などで、気づかされる部分もある。

7 今後の方針

基本的には、採用基準に合致する人材を今後も採用していく。優秀な人材がいれば、いつでも採用し、「現地採用」もさらに増やしていく。いろいろな新しい仕組みを準備中である。

8 インターンシップ

「グローバル・インターンシップ（海外の学生に日本に来てもらう）」は、3ヶ月くらい、個別テーマを設定し10人程度を受け入れている。また通常のインターンシップでは、150テーマくらいオープンにしている、留学生はすべてにアプライが可能であるが、日本人はその内140テーマくらいである。計20～30人ほどで、期間は、通常3週間ほどである。現場の反応も好意的である。

9 留学生採用で特に気づいた点

本来、日本人とは異なる個性だからこそ、求めているのだが、日本に留学している留学生は、意図しているのか採用に際し型にはまった回答が多い。「日本的留学生」なら、日本人を採用する。

【行政、もしくは、関係各方面への要望】

留学生の採用を増やすなら、生活部分のインフラを整えなくてはならない。

たとえば、アパートを借りるためには保証人が必要となるが、こうした点も緩和が必要と思われる。その他にも、医療、年金、そして、子供の教育も問題である。特に教育はこれが原因で辞めていく場合も少なくない。

〔大学調査〕

G大学

日時：2012年3月22日

対応：留学生センター教授 M氏、国際交流協力推進本部 キャリアデベロップメントオフィス I氏、同特任講師 Y氏

【留学生の受入れに対する基本方針・実績概要】

G大学は中部地方にあり、文系・理系9学部、大学院14研究科、他研究所などからなる。2011年5月1日現在の学生数はおよそ16,600人である。受け入れ留学生数は、合計で1,556名である。アジア地域からの留学がほぼ9割であり、中でも、中国、韓国がそれぞれ約54%、10%で、全体の2/3を占めている。「グローバル30」の1校として認定されている。

今後、2014年には2,100名、2020年度末には、3,000名に増やすことを目標としている。

就職支援は、大学の「就職支援室」、「留学生センター」、「キャリア・デベロップメント・オフィス」（設立後、間もない。G30の関連でできた組織）の3本立てで行っている。

具体的な数値は出せないが、趨勢として、「日本で働きたい」希望が増えている。ただ、それは必ずしも、「日本企業」を意味しない。また、県が実施した調査結果では、「日本の滞在期間は6～10年程度」という回答が最も多かった。進路希望もかなり多様であり、「親を呼び寄せる」場合もある。また、女子留学生の場合には、こちらで結婚もある。

就職に関するおおまかな状況は、留学生の6割が就職を希望し、その内、6割が就職できている。さらにその内、6割が中小企業へと就職しているのが現状である。

【留学生の就職に関して：現在の支援体制】

大学として現在行っている支援内容は、多岐にわたるが、中心になるのは、①「就職活動支援コース」、②「日本組織なじみ塾」である。①は、就職活動に関する全般的な説明と、エントリーシート添削なども含む実践的なサポートである。②は、アルバイトを通して、日本企業の仕事の仕方を学ぶプログラムである。企業との協力の下、アルバイト勤務の中で、改善点を探し、同僚と協力しながら解決する経験をする。実際に入社後も役立つが、就職活動において学生時代に頑張ったこととしてPRできる。他に、学内会社説明会、G大学企業研究セミナー、GLOBAL30国際プログラム紹介のための交流イベント、企業からの留学生採用・求人相談、留学生からの就職個別相談がある。

就職を目指す際、留学生の傾向としてみられるのは、有名企業志向が強いという点である。その理由は、その会社しか知らない、そして、将来、母国に戻った際、転職が有利になるからである。社名ではなく、やりたいこと・職種で選ぶようにと指導する。入社できたとしても、仕事内容が合わないと、離職の可能性が高くなり、それは後輩たちにも影響する。「後輩のためにも、きちんと自己分析を」と指導している。

処遇については、本社基準となるのか、帰国すると現地ベースとなるのかを気にしている。

戸惑う点は、まず、就職活動の仕方である。就活の時期、大学院生であれば、M1で勉強とアルバイトが大変な中で、就職準備は非常に困難である。

キャリア観として、ずっと同じ企業で働きつづけるつもりがないことを、企業はわかって

いるのだろうか。企業側も、ある程度、キャリア・パスを見せることが必要だろう。また、同じ留学生仲間で、日本企業で働く人、帰国して起業した人とのステータスの差などを気にする場合もある。

企業からの採用希望に関しては、現在、80社程度から、問い合わせが来ている。グローバル人材を望む声が多い。数年前までは、ベトナム、タイといった希望が多かった。インドは常にある。そして最近では、インドネシアが多い。

中小企業からも、「親企業が出るから、ついていかざるを得ない」との声も聞かれる。

企業の中には、「3年は国内で勤務して、その後、海外拠点で働いて貰う、現地拠点を立ち上げる、幹部候補生となる」といった意思表示を明確にする企業もある。

さらに、インターンシップに関しても、関係部門と連携を取りながら、推進している。徐々にマッチングが増えている。2011年では、夏休みに、17名のエントリー中、11名マッチングした。具体的な内容は、企業任せの部分が多いので、その点も協力して一緒に考えていけるようにしたい。大多数は、有意義なISを体験してくるが、中には、期間中ずっと発送作業など体のいいアルバイトというケースもあった。

実際に就職活動を終えた留学生からは、おおむね、こうした活動をしたことにたいして肯定的な反応が多い。その上で、後輩に対しては、「諦めるな！」とアドバイスしている。さらに、「就活開始時期をもっとしつこく教えてほしかった」、「日本では形が大事。母国では話す内容が大事」との声もある。

【企業への要望、今後の課題】

企業に対しては、「留学生を採用する時、日本人と同じ方式で選抜することが、本当に適切なのか」、「G30では、英語のみの学生が入ってきている。そうした学生への対応は可能なのか」といった点が気掛かりである。

留学生については、実際に話してみないとわからない部分も少なくない。そのため、接触機会を増やす、「出会いの場」を増やす工夫が必要である。

さらに、留学生の就職が増加すれば、必ず家族問題が出てくる。子供の教育、住居、親関連のことを相談できる部署・対応が、企業にも求められるのではないだろうか。

H大学

日時：2012年5月30日

対応：キャリア・オフィス 課長補佐 W氏

【留学生の受け入れに対する基本方針・実績概要】

H大学では、約6,000人弱の学生全体の中で、約2,500名とほぼ4割を留学生が占めている。毎年、卒業見込み者600~700名程度のうち、ほぼ半数が就職を希望し、その9割以上が就職している。就職状況はきわめて良好である。

大学として重視しているのは、多様性である。入学の機会は、春、秋の2回あり、日本語、英語それぞれによる入試を選択できる。中国、韓国で日本語を学んだ学生以外のほとんどが後者である。日本語がほぼまったくわからない状態で、来日する学生が多い。

留学生の1年生は、学生寮に入ることが義務づけられている。その共同生活の中で、日本語や日本文化を学ぶと共に、価値観の違いの中で、いかに生き延びていくのかを経験的に学ぶことがきわめて重要ではないだろうか。

【留学生の就職に関して：現在の支援体制】

日本語教育を充実させながら、きわめて多様性に富み、「就活というカルチャーがない」国の学生に対して、就職に対する意欲をいかに高めるかがポイントとなる。外国人の場合、入学時点から、日本での就職を考えている学生の意思を確認し、その学生には、就職活動は大学在学中に行うものであること、ビザの関係もあるので卒業後日本に残って就職活動をするのは困難であること、を繰り返し説明している。

いったん「就活が必要」という認識ができてきたら、後は、日本人学生と一緒に、具体的な説明をしていく。一方で、必ずしも日本での就職や生活は不要と考える学生たちも増えつつある。たとえば、日本で日本企業とビジネスをしながら、中国進出も同時に進める韓国系企業や、英語が得意ならシンガポールでの就職を考える日本人学生も現れつつある。

入学時点で、日本で就職を考えているのは、半数程度ではないだろうか。ファッションやアニメなどが好きで日本に来た学生も多い。彼らは卒業後までは考えていない。就活なども知っているのは、ごく少数である。

学内説明会を高頻度で開催している。年間約400社ほどであり、日々、何かしらの選考会がある状況となっている。企業からの、たとえば、「英語と韓国語の両方ができる学生を」といったオーダーに応じて、それに該当する学生を募集し、面接・選考会を設定している。

こうした学内説明会・面接は、開学当初から実施している。オンキャンパス・リクルーティングは、学生、企業双方にとって、メリットがある。学生は移動費用などの点で経済的であり、プレ・マッチングを丁寧に行うことで、企業側は効率的な選考が可能となる。

企業から「2月×日、3時限に説明会を開催したい」という申し出があれば、それに適合する学生の状況を調べ、学生たちに告知をし申込みをさせる。その応募状況を企業に報告した上で、説明会開催となる。企業は、応募状況・人数がわかった上で、説明会・選考が可能である。履歴書やレジメを事前提出させ、企業が事前審査をする場合もある。

大学の基本方針として、多様性を重要視している。しかし、たとえば、企業側から BRICs

の学生がほしいと言われても、現実には中国の学生は多いが、インドの学生は少なく、ロシア、ブラジルとなると、ほとんどいない。日本の産業界の要望にいかに応えるかが、非常に難しい。交渉の際に、他の選択肢を勧める場合もある。たとえば、「インドの学生がほしい」企業に、「インドの学生は少ないが、バングラデシュならば相当数いる。南アジアというエリアで考えて、スリランカ出身学生はいかがか」といった提案をする場合もある。こうした取り組みは、留学生のみではなく、日本人学生に対しても同様の取り組みを実施している。日本人学生で、留学経験者、英語以外の語学ができる学生といった企業の要望に応じている。理想的には、学内説明会で「最終面接」まで終了することである。

就職について、意識喚起とそれに応じた準備を進めるように支援しているが、欧米系の学生のように、卒業後の進路をまったく考えていない学生も少なくない。ただ、開学以来、10年余が経過したため、就職した先輩からのネットワークで情報も入るようになってきている。兄弟・同郷の知り合いが同じ大学出身というケースも増えつつあり、こうした先輩たちからの情報によって、就活を意識しながら入学してくる学生が、徐々に増えている。

インターンシップも、有効な仕組みである。学生が直接企業に応募する場合も含め、全体で300人ほどである。ISに参加する留学生は積極的であるため、自ら計画し実施している。国内であれば5日程度が多いが、海外だと半年、1年というケースもあり、授業優先ではあるが長期の場合には休学もあり得る。元々、4年間での卒業に拘らない学生もいる。

【企業、行政への要望、今後の課題】

企業が本当に採用したい人物像は、「日本人の顔をした外国人」（以前は、このパターンが多かった）、あるいは「日本人とはまったく違う人」の明確化が必要と以前は考えていたが、徐々にそうした状況も解消されつつある。ただ、実際の採用では、たとえば、イスラムの人たちの食事、礼拝など、配慮が必要となる。今望まれているのは、「将来的に、現地法人を取り仕切れるような幹部候補生」が多いように思う。両方の文化をしっかりと認識でき、日本になじめる人ということになるのではないだろうか。

行政に対しては、就活期間・スケジュールの柔軟化を検討していただけないだろうか。12月7月の就活期間は、相当忙しい。特に9月卒業の留学生に関しては、いろいろな企業に出会えるチャンスを増やすためにも、その期間の柔軟化を検討いただきたい。

学生は有名企業からアプローチするが、学校側としては「有名ではないが優良な企業に目を向けさせる」体制も作る必要がある。中小企業との架け橋にもなるよう、商工会議所などと連携をはかり、留学生の存在を知ってもらうことの機会を作ることも必要である。また、在学中は支援できても、卒業後となるとサポートが難しく、この点も今後の課題である。

I 大学

日時：2012年6月7日

対応：キャリアセンター副部長 I 氏、キャリアオフィス I 氏、同W氏

【外国人留学生の受入れに対する基本方針・実績概要】

I 大学における正規外国人留学生の受入れ人数は学部・大学院で 1,200 人である。国・地域別構成は、中国が 45%、韓国が 33%、以下、ベトナム、インドネシア、マレーシア、タイなどとなっている。このうち、日本で就職するのは 40%程度である。

I 大学ではグローバル 30 で外国人留学生を 4,000 人に増やすことを目標としている。その場合、外国人留学生が在籍することが一般化し、それに対する意識対応が求められるとともに、日本語をどのように位置づけるかが重要な課題となっている。具体的には、日本語で 4 年間学ぶ外国人留学生は入学時より相応の日本語力を有するが、英語で受験をし、4 年間英語で学ぶ外国人留学生が日本企業に就職を希望するような場合、日本語能力をいかに向上させていくかということである（現在、国際関係学部の外国人留学生のうち 30 人／学年が英語で受験をし、英語で学んでいる）。なお、奨学金、生活情報など外国人留学生の学生生活は国際教育センターが対応する。

【留学生の就職に関して：現在の支援体制】

日本での就職を希望する外国人留学生への支援は I 大学キャリアセンター・キャリアオフィスが行う。キャリアオフィスでは様々な支援プログラム（セミナー企画、内定者によるサポート、キャリアカウンセラーによる個別相談など支援）を行っている。具体的には、進路就職ガイダンス、学内 OB・OG 訪問会（キャリア・アドバイザー懇談会）、学内業界研究会・企業研究会、U ターン学生支援企画（全国で働くキャリアフォーラム）、女子学生・理系に特化した就職支援の実施、エクステンションセンター講座の開設などである。

外国人留学生のキャリア支援・就職支援の 1 つとして、「グローバル人材養成プログラム」を実施している。これは、日本人学生と外国人留学生との混合クラスを設け、講座・グループワーク、インターンシップ、企業への成果発表会で構成される。また、社会からのニーズや必要な能力を分析し、日本で働くための基礎力を「基礎力アセスメント」として測定するキャリアシステムを開発・導入している。グローバル人材養成プログラムでは、学生を外国人留学生と日本人学生からなるチームに編成し、テーマを与えて発表、討論が行われる。日本人学生・外国人留学生相互に異文化と接し、協調を通じて異文化コンフリクトをいかにして乗り越えるかを体験する機会になる。このプログラムは単位にならない。単位にならないので学生自身が（目的）意識がなければモチベーションを維持できない。しかし、単位にならないからできたという側面もあった。このプログラムは企業からも評価されており、2010 年の参加留学生の 9 割が内定をもらっている。なお、このプログラムの運営の一部はアウトソーシングしているとのことである。今後は、ノウハウを蓄積し、正課授業への落とし込みを検討していきたい。

外国人留学生は自分の国の就職活動をイメージしているため、就職活動への対応が遅れがちになる。I 大学は、入学後のオリエンテーションでアンケートを実施しており、この段階

では外国人留学生のおよそ半分が日本企業への就職を希望している。その後、3 回生の 2 月、3 月に日本人学生・外国人留学生全員を対象に進路を調査している。入学後、「意識」が薄れがちなので、それを避けるには 1 回生、2 回生の時の対応が重要だと思われる。I 大学の学部 3 回生と修士課程 1 回生の卒業・修了予定者のうち、全体としては 75%程度が就職を希望する。

外国人留学生の学部 3 回生と修士 1 回生を対象に 12 月と 2 月に学内合同企業説明会を開催している。5 月と 10 月に学部 3 回生と修士 1 回生を対象にした外国人留学生対象の就職ガイダンスを開催し、留学生は日本で就職得希望の 150、160 人のうち 100 人くらいが参加している。ガイダンスでは、日本企業の人材育成方法や母国の就職活動との違いを特に説明するよう注意している。

概して理系の外国人留学生は優秀な学生が多く、ハングリー精神を持ち、積極的である。出身国と日本との架け橋になることを希望しており、企業の海外展開に貢献することが期待されるケースが多い。

外国人留学生の就職傾向としては、メーカー、サービス系（コンビニエンスストア、小売業など）が多い。

卒業・修了予定の外国人留学生 300 人のうち、120 人程度は復職するか母国で就職活動を行う。日本に残って就職活動を続ける場合は在留資格の変更が必要であるが、例年 1~2 名にのみ推薦状が出されている（担当は国際教育センター）。

外国人留学生の就職支援は個別支援に近く、キャリアセンターと学生が密接につながっている。留学生限定の求人があるときの情報提供、母国に関連した求人情報提供も行っている。なお、現在のところ、外国人留学生限定の求人は年間 70 件程度である。

I 大学では留学生向けのオンキャンパス・リクルーティング（説明会と選考会を同日に学内で実施する形式）を実施しており、2011 年は 20 数社の参加実績があった。今後は、年間 30 社程度で開催する予定である。

このほか、筆記試験の SPI に留学生が慣れていないということがいわれるが、エクステンションセンターで模擬試験や対策講座を実施している。

さらに、インターンシップへの参加はそれほど多くはないが、日本企業の就労感を知るために積極的な参加を促していきたい。

【企業への要望、今後の課題】

外国人留学生の採用がひとつの流行のように扱われており、求人票を出す企業の中には「外国人留学生も応募可」というところもある。しかし、明確な目的意識や方針なしに外国人留学生を採用したとしてもその後定着しないことにもつながり、企業のスタンスが問われるのではないかと。

外国人留学生の就職支援に関する今後の課題としては、関係省庁の横の連携が必要であると思うし、大学においても国際教育センターとキャリアオフィスの連携、英語で学位を取れるコースの学生が日本企業に就職する仕組みづくりなどが課題となる。また、外国人留学生の採用について、産官学をあげた中長期的な効果検証への取り組みに期待したい。

J 大学

日時：2012 年 7 月 6 日

対応：キャリア支援課 H 氏

【留学生の受入れに対する基本方針・実績概要】

J 大学は 4 学部 3 研究科短期大学部から構成される。J 大学における留学生数は、短期大学・大学・大学院合計の 2013 年 3 月卒業予定者 1803 人のうち 133 人（うち男子 55 人、女子 78 人）である。国籍別構成では中国の 109 人が最も多く、次いで韓国が 11 人となっている。

留学生の特徴として、日本人学生に比べて平均年齢が少し高く、女性が多いことがあげられる。

留学生受入れ対応は国際交流センター留学生支援課が担当し、留学生に対する様々な支援やガイドブックの作成、オリエンテーションの開催、生活環境調査、留学生向けの面接、グループ相談などの対応を行っている。

【留学生の就職に関して：現在の支援体制】

昨年の留学生の就職実績をみると、就職を希望した者の内約 56%が就職している（国内での数値、未記入者も含む）。留学生の卒業後の進路は留学生 140～150 人のうち約 30 人が進学、約 40 人（海外就職を含む）が就職している。なお、卒業後の進路決定届では、詳細について未記入の者も多い。就職相談の内容や国際交流センター担当者からの情報によると日本で就職を希望し、ビザを延長して活動を継続する者、帰国後に母国での就職を考えている者、他国への留学を視野に入れて準備をする者に大別されると考えられる。また、国によっては兵役という場合もある。

就職を希望する留学生の対応はキャリアセンターが行っている。留学生ガイドブックに日本での就職活動の概略、就職活動の準備・心構え、企業が期待すること、就職が決まった後の諸手続などが記載されている。

キャリアセンターから就職を希望する留学生に対する情報の配信については、まず、日本人の学生と同様、進路希望について学内 Web サイトに進路登録をさせている。それを利用して連絡や周知を行っている。企業からの求人情報を学生に紹介する場合、学生のニーズに合わせて登録したメールアドレスを通して連絡を取っている。

留学生で卒業後に就職を希望する場合、日本採用と現地採用のうち、日本採用の希望者が多い。その理由は、給与など日本にいた方が有利であること、中には永住権の取得を考えている者もいるのではないかとのことであった。

留学生の就職に対する意識傾向として、早めに就職に対応している学生と無反応の学生に二極化していることが挙げられる。1、2 年生のうちからキャリアセンターを訪れる者がいる一方、「もっと早い時期にキャリアセンターを利用すれば良かった」という留学生からの声がある。

就職活動にのぞむにあたり、留学生に対してマナーと時間を守ることを指導している。時間にルーズなことは出身国の国柄もあるのかもしれないし、学生時代の交際範囲が留学生間に限られている場合もあるので徹底している。

就職を希望する学生を対象にガイダンスや会社説明会を開催しているが、これは日本人学生と留学生共に実施している。就職支援プログラムの流れは、3年生（短大1年生）の5月に全体ガイダンス、インターンシップガイダンスを開催することからスタートし、ガイダンス、業界研究会、内定者との懇談会、卒業生との懇談会、SPI 模擬試験、職業適性テスト、企業説明会、模擬面接などが開催される。このうち、インターンシップや内定者、卒業生との懇談会、企業説明会、業界研究会などは1年生から参加できるように開放している。

なお、企業研究、業界研究の機会を作っても、長期間開催すると開催当初は参加者が多くても次第に少なくなることが多い。学生が疲れてしまうからかもしれない。そのため、従来は学内合同企業説明会を2月、3月に開催していたが、開催時期を1月、2月に早め、実施期間を短めに設定した。

2012年7月現在、約900社から求人が来ており、毎年求人を寄せる企業もある。業種では商社などが目立っているが、これは中国、東アジア、東南アジアへの進出や取引が背景にあるのではないかとのことであった。

留学生は、進路についてゼミなどで情報を得ることが多いようである。その他、留学生を含む学生間の情報交換は、先輩、友人の口コミなどによる。特によい会社に（就職が）決まったということなどはすぐに広まる。日本人学生との交流、サークルなども就職に関する情報収集に関係がある。

留学生が日本企業に就職する場合、どうしても日本語、ビジネス日本語が壁になる。そのため、J大学の大学院ではビジネス日本語の科目（ビジネスコミュニケーションスキルⅠ、Ⅱ）を開講している。しかし、学部レベルでは実施していない。

【企業への要望、今後の課題】

J大学のキャリアセンターが把握している留学生からの要望として、企業の求人票をわかりやすくしてもらいたいということが挙げられた。具体的には、企業における過去の留学生の採用実績、勤続年数、平均年齢などの情報を求人票に掲載することが求められている。

その他としては、就職時に企業が保証人をつけることを求めることがあり、対応に困ったといった点が指摘された。

K大学

日時：2012年7月9日

対応：キャリア・オフィス K氏

【留学生の受け入れに対する基本方針・実績概要】

今後の基本的な路線としては、留学生を今後、増やしていく。政府の30万人計画もあるが、内部の事情としては、日本人学生のモチベーションが下がっていることや、グローバル人材としての育成の必要性などから、留学生をより多数受け入れて、日本人学生との双方に刺激を与えたいと、学校側は考えている。

現時点では、学部と修士合わせて450名程度が在籍している。これを1000名くらいの規模まで、増やしたいと考えている。そのためには、留学生向けの入試改革が必要である。現状では、漢字圏の学生に有利である。

また、大学自体の認知度を高めるため、今年度から、北京事務所、台湾事務所を開設した。留学生の量的、質的な向上を方針としてあげている。

【留学生の就職に関して：現在の支援体制】

留学生の国籍としては、中国（含む台湾）、韓国の学生が大多数を占めている。就職に関する事前の登録制度を設けているが、全員が登録している訳ではない。

直近の留学生の状況は、学部・大学院合わせて、計98名の卒業生のうち、わが国で就職をしたのが29名である。日本で大学院に進学したのが5名、すぐに就職が決まらずにビザ延長を申請したのが19名で、計53名となることから、ほぼ半数が日本に残っているのが現状である。

入学直後には、キャリアセンターでは、留学生のみを対象としたガイダンスは開催していない。国際センターでもおそらく同様と思われる。就職支援は、日本人学生と特段分けていない。その全体に対して、入学直後にガイダンスを実施しているので、それに参加している可能性はある。前年の3年生秋時点で、留学生向けガイダンスを実施した際には、20名程度参加していた。

「ビザ延長に来た学生」からの聞き取りでは、そうしたガイダンスに出席したこともなく、就職活動を4年から始めるなど、対応の遅れが見える。それらは、意識の問題でもあり、日本の事情を知らないことにも依るだろう。そして、どうしても学業、アルバイト優先になるからでもある。そもそもの留学の目的が、日本企業に就職したいからではなく、「勉強したい」ために留学している。そのために、授業を休みたくないと考え、生活のためにはアルバイトがあり、結果として就活は遅れがちになると考えられる。

就職に関する情報の入手先としては、留学生どうしのネットワーク、口コミである。そのため、キャリアセンターにはまったく顔を見せないのに、就職だけ決まったという報告だけを受ける場合もある。

基本的に、就職活動に関する具体的なこと（ビジネス、就職関連書類の書き方など）についての支援はしているが、ビジネス向け日本語講座や、日本の雇用・労働に関するレクチャーなどは実施していない。留学生たちは、日常会話程度の言葉には問題ないが、ビジネス・

レベルの言葉や、エントリー・シートの書き方など就職活動に特有のライティングとなると、習熟していない学生もいる。今後は、そうした学生に対する支援を検討している。

学生からは、そうした実践的な支援が要望されていると共に、内定が出た先輩、実際に日本で働いている先輩たちの話が聞きたいという要望が寄せられている。

学生に人気があるのは製造業で、有名な家電メーカーや自動車メーカーなどである。一言で言えば、ものづくり企業として知名度が高い、本国でブランド力がある企業を希望している。また、コンサルティング業、情報通信業なども人気がある。相対的に人気は高くないが、実績が高いのは、既に現地に進出している流通業、コンビニ業である。職種はほとんどが総合職である。

処遇やキャリアプランについてのイメージで、企業と学生の間認識ギャップがあるように思われる。すぐに海外派遣となった場合に、本社処遇のままなのか、現地法人待遇となるのか、企業側がどのような育成プランを持っているのかも、学生には伝わりにくい。そのため、実際に面接の場でも、そうした処遇面での質問ばかりになってしまうことがある。

企業側からは、ここ 1、2 年で、問い合わせ・希望が増加している。「留学生を別枠で採用」と明示する場合もあれば、「留学生も採用可」だけもある。双方とも増えている。以前なら、「留学生はちょっと・・・」という反応が多かった。今は、明示していなくとも、「結果としていい人材であれば採用する」という企業は増えている。あるいは、留学生のみを明確に、「別途、採用したい」という企業もある。

就職活動としてのインターンシップに関しては、留学生向けに特段の支援は行っていない。

【企業、行政への要望、今後の課題】

企業に対しては、実際に面接となっても、留学生からすれば「質問がストレートではないので、何を答えればいいのか、わからない」場合も少なくない。留学生採用の方針だけでなく、採用実績、人数（採用、現在の在籍）まで呈示されれば、応募する側からとしては安心感が違うのではないだろうか。

留学生を受け入れ、その就職支援まで含め、国の方針であるのならば、現在は各校個別に対応しているので、基本枠組みや指針の提示、サポートなどがあってもいいのではないだろうか。

大学内では、国際センターとの間の、密な意思疎通・役割分担の検討があげられる。

L 大学

インタビュー実施時期：2012 年 7 月 17 日

対応：キャリアセンター O 氏、N 氏

【留学生の受入れに対する基本方針・実績概要】

L 大学では、外国人入試を実施しているほか、大学院に英語コースを開設するなどの取り組みによって、留学生を受け入れている。また、キリスト教関係の大学であるから海外から留学生が比較的多い。外国人学生の総数は、2010 年 909 人、2011 年 721 人、2012 年 967 人と推移している¹。

学部・大学院合計で、「留学」の在留資格の者が約 700 人いる。700 人のうち、中国が学部 120 人、大学院 90 人、韓国が学部 110 人、大学院 10 人くらい、アメリカが学部 180 人、大学院 20 人など（数値はいずれも概数）。少人数の国も含めると国籍は多岐にわたる。東南アジアなどのキリスト教国出身者が多いほか、中国、韓国などからの留学生も多い。

L 大学では留学生を意図的に受け入れているというわけではなく、日本人、外国人の区別なく受け入れてきた。今後はグローバル 30 の 1 つとして国際連携室を設置し、留学生を 2,600 人まで増やすことを目標としており、寮などのハード面の整備に取り組んでいる。

L 大学の留学生の支援体制としては、国際連携室を中心に、学生センター、学事センター、キャリアセンター等が学生生活及び就職支援を行っている。

【留学生の就職に関して：現在の支援体制】

L 大学において日本で就職を希望する正規留学生数は、就職活動年次の学生のうち 50～60 人である。概ね 5～6 割の留学生が日本での就職することを希望する。日本で就職を希望する留学生の国籍は中国、韓国が多い。希望する就職先の傾向としては、経済は金融などが比較的多いが、特定の傾向があるわけではない。

L 大学では留学生向けの就職支援プログラムとして、ガイダンス、キャリアセミナー、業界研究、企業セミナー、企業合同説明会、自己プレゼンテーション会、模擬グループディスカッションセミナーを開催するなどを行っている。

ガイダンスは学年や課程は限定しておらず、1 年から 3 年生までが対象である。就職活動を行っている 50～60 人の留学生のうち、ガイダンスに出席している学生は 20 人程度である。

大学としての就職支援は語学（日本語）の面で日本語ができる留学生と日本語ができない留学生で異なる。日本語ができる学生ではエントリーシートの記入などのノウハウを中心に採用直結型である。日本語が堪能でない留学生は、企業セミナーへの参加などから始まるが、思うように進まない。その他、他大学と共催で英語による企業説明会を 6 月に開催し、約 300 人が参加した（ただし、企業集めに苦労した）。

留学生のキャリアセンターの利用者の特徴として、韓国人留学生が少ないことが挙げられる。韓国人学生会や学生間の口コミに期待するが、個人でガイダンスに出席している者はほとんどいない。提出された進路届によると、学部卒業者のうち約 3 分の 2 が就職、残りが進

¹ 数値は正規生、非正規生の合計。

学その他となっている（進学は少数）。韓国留学生の中には、日本で就職するのならいわゆるブランド企業でなければ意味がないという者もいる。

一方、中国人のキャリアセンター利用者は多い。留学生会のネットワークから利用を呼びかけ、効果があった。

留学生の中には日本での就職を転職の1つのステップとして考え、（母国）で起業するノウハウを獲得するためのものとして考えている者もいる。

昨年の留学生からのヒアリングによると、日本での就職を希望するかどうかは、周囲の環境によって左右される傾向が強い。日本で就職を希望する学生には、アルバイトなどで良い友人、良い日本人と接触し、日本人のチームワークとして働くことを理解できたことで日本での就職を希望するようになった留学生もいる。学生時代には東京で生活してきたので、就職後の転勤で生活環境が変化することに違和感を持つ者もいるようである。

就職試験の筆記試験対策として何をどう勉強すればよいか質問されるが、日本式の就職活動の方法、仕方についてはあまり相談が出てこない。日本人学生の友人、日本人の就活を参考にしていると思われる。また、日本の就職活動を「茶番」と評する学生もいる。

企業からの求人希望としては、地域、国籍などを限定する場合がある。また、ポルトガル語、イスパニア語などを求める企業もある。全体的な要件としては日本語能力が問われる。

L 大学ではインターンシップを単位にリンクするような制度はとっておらず、インターンシップを受け入れる企業の情報開示だけを行っている。

内定後の在留資格の変更の際、就職先が（留学生の採用経験がない）中小企業であったりすると在留資格の変更ができないことがある。

卒業後も就職活動が続ける場合には在留資格を「特定活動」に変更する。特定活動の査証申請は年間15人前後である。

【企業への要望、今後の課題】

企業に対する要望として、留学生採用の実績を求人票で明示すること、また、通年採用への対応が挙げられる。過去に、早期卒業（成績優秀者）した留学生が、一般的な採用時期に間に合わなかったために帰国せざるを得なかった事例がある。優秀な外国人材を確保しようとするならば、採用方法の柔軟化も必要なのではないかとのことである。

M大学

日時：2012年7月30日

対応：キャリア・オフィス F氏

【留学生の受け入れに対する基本方針・実績概要】

M大学では、2011年10月現在で、留学生数が学部生・大学院生あわせて、約370人となっている。そのうち、ほぼ半数が韓国からの留学生である。それは、韓国でキリスト教系大学が受け入れやすいことや、進学相談会、学校説明会を韓国で開催して知名度を得ている点などが考えられる。そして、中国が約40名、台湾、フランス、タイ、ベトナム、フィリピンなどが各1～2名ずつとなっている。

学部により選考スタイルは異なるが、外国人留学生用入試を実施している。筆記試験と面接での選考が2学部で、他学部は書類選考である。

【留学生の就職に関して：現在の支援体制】

大学全体で、就職支援全般として、まずは3年生の6月頃、大学内の「就職ナビ」に登録を呼びかけている。ナビには、届けを出す、学内の催し物の周知・予約など、いくつかの機能が備えられている。その時点で、進路、希望の基本的な方向性を聞く。卒業後の進路に関しては、全体のほぼ半数が就職を希望し、その中で、日本での就職を希望するのは3割程度である。ただ、半数強が「進路希望届け」未提出となっている。

就職を希望する場合には、民間企業であれば業種、職種まで、あるいは公務員志望なのかを尋ねている。民間企業を目指す場合には、メーカー、商社、情報通信関連が多い。

留学生の場合でも、日本での就職を考えるのなら、日本人学生と同じスケジュールで準備をしていく必要があるため、就職ガイダンス（年4回）にも参加してほしいと思っている。その中で、自己分析や企業研究の方法、そこから志望動機にどのようにつなげていくのかなどについて、説明をしている。

留学生のみを対象とする就職ガイダンスは、3年の5月にまずイントロの説明をした上で、6月に日本人も参加する就職ガイダンスに参加するよう誘導している。この時期に設定しているのは、このあたりで、日本人と同じ流れに乗って就活を開始すれば特段問題はないという理由と、就活を終えた先輩から体験談・苦労話を聞いてもらうためである。

就職が決まるのは、日本語能力が高く、日本人学生でも同じだが、きちんと自分でものを考えている学生である。反対に苦労しているのは、日本語能力が悪くなくとも、自らの考えを論理的に伝えることがうまくなかったり、分析が甘い場合などである。企業の選び方として、留学生採用の実績があるか、母国に営業所があるかなどの点から考えることを勧めているが、有名企業に走りやすい。大事なのは、入社の可能性が高いこと、やりたいこととの合致などであろう。

大学内ナビ上に、企業からの求人情報も載せている。近年、メーカー、IT、サービスなどの業種で、各々200～300件くらいの情報が掲載される。今年も2回ほど、留学生を積極的に採用している企業だけに、学内で説明会を開催してもらった。企業側の意図は、「中国に進出するので、中国語ができる、グローバルな視点をもった学生がほしい」などである。

企業からの情報を冊子にまとめ、学生に対しては、それを見た上で、3年の12月～3月に開催される、計350社ほどの合同説明会に参加するように伝えている。そこでは、自社のPRやコメントに加えて、過去5年間の留学生の採用実績も、記載してもらっている。採用実績を見て、学生たちには「チャンスのあるところから回ってほしい」と伝えている。4年生になると、規模は縮小するが、月に3回程度、1回あたり6社程度の説明会は、継続して開催している。そこでも、留学生の採用実績は聞いている。

企業側からは、特に留学生を対象とした場合、「一定水準以上の学生に絞って、説明会を開催したい」旨、言われることがあり、「将来、海外で勤務の可能性あり。それを前提で募集」、「グローバル職で採用」といった言葉で、求められている水準が相対的に高いというニュアンスを伝えるようにしている。現時点では、留学生「も」採用したいという企業が大多数であるが、わずかながら留学生「が」ほしい企業も、存在する。

インターンシップも、積極的に支援している。M大学卒を貰っている企業もあり、その場合には、学生を内部で選考している。直近の成果は、395名の応募（内、留学生7）で、182人（同4：学部2、院2）が決定した。その他に、市役所、官公庁などを対象として、書類のとりまとめまで学内で行い、選考したいは企業・組織に任せるタイプ、情報を告示するのみのタイプがある。ほとんどの学部では、国内でのISを単位認定しているが、2学部だけは海外でのISを正規の単位として認定している。

そうした取り組み以外は、通常のキャリアセンターの通常業務として、個人相談、模擬面接講座などに、留学生の参加を促している。

【企業、行政への希望、今後の課題】

現在、ハローワークとの連携を強化している。求人票の紹介、ハローワークの使い方などを含めて、東京外国人雇用サービスセンター見学を実施した。留学生の就職に関わる学内スタッフ人数は限られているので、留学生に限定したケアはむずかしく、日本人学生への支援も含めて、行政からフォローしていただければ有難い。

留学生に対しては、今後あらたに、10月頃、先輩留学生との交流の場の設定を考えている。日本人学生と異なり、留学生間では先輩内定者との懇談の機会が少ないためである。

日常的な生活情報を提供される国際センターに比して、キャリアセンターにくる留学生はもともと多くはない。まずは、キャリアセンターに来てもらうようにする工夫が必要である。

企業の調査結果概要

	業種	採用の経緯	採用実績 開始年・採用人数計・ 現在籍数・採用者国籍	今後の採用見込み	採用基準・戦略	担当職務	キャリア・育成
A	製造	2010年、グローバル展開を目指すという経営戦略の変更から。	開始:2011年 計10名採用 在籍10名 バングラディッシュ、 韓国、中国	将来的には、採用者の2~3割を留学生で採用したい。	基本的には、日本人学生と同じ。 ただ、語学力で、日本語、英語が流暢に話せるレベルであること。 TOEIC800程度か。	日本人社員と同じ。 国籍によって職務を決定するという状況ではない。	育成は、基本的に、事業部が担当する。本格的な育成の仕組みを検討中。
B	製造	2003年、アメリカ、韓国に現地法人を設立。グローバル展開を意識し始めてから。	開始:2006年 計8名採用。 在籍5名。 台湾、韓国、中国	2013年卒業予定者に4名、内々定。	日本語:ビジネスが可能なしレベル日本語検定1級程度	すべて。 日本で経験を積んで、海外へ。 日本国内で業務に就くことを前提に。	通常、7ヶ月ほどの研修を経て、配属へ。 海外赴任は、日本国内でマネジメント能力をつけてから赴任。 国内営業経験は、ほぼ5年が目安。
C	製造	2003年より、真にグローバル企業を目指すため、属性は一切に関係なく優秀な人材を採用することにした。その一環。	1935年頃より。 現在の方針では2003年。 約250名ほど在籍していた上に、合併によって約400人となった。	属性に関係なく、優秀な人材を採用する。	B社経営方針と基本的な考え方が合い、成長性が見込める人材。 以前は、新卒一括採用のみだったが、現在は、新卒、キャリア・中途、外国人採用を適宜行っている。	適材適所。	以前は、日本での採用人材のみがトップ候補となったが、現在は、世界中どこで採用されても、トップを目指せる。 幹部の一定層までは現地で育成し、一定水準以上は、グローバル管理をする。

	離職状況	仕事への評価	今後の方針	特に、留学生・その応募で気づいた点	インターンシップ	今後の課題	その他の課題
A	なし	優れているのは、 ・自分とは違う相手を知ろう、理解しようとする姿勢 ・それにより自分が成長しようとする意欲	将来的に、アジアでの売上げを、全体の3割にする計画。それに貢献可能な人材を採用していく。	就職用に、日本企業に採用してもらえるように、本来の意欲的な部分を隠し、デモレーションし過ぎではないか。	職業体験をさせるという意味でのISはなし。企業研究の一部としてのISはある。 留学生採用では、短い選考期間のみで採用を決定することがなくなるため、ウィン・ウィンになるのではないか。	外国人、異質な従業員が増えてきた時に対応できるような管理職を育成すること。	日本での就職活動は3年生の12月から始まるということ、周知徹底してほしい。
B	これまで、3人。研修中に退社も。すぐに母国に赴任と思いついで入社するケースも。		韓国、アメリカへの進出は続行。	早い段階で、即座に母国での配属になると思って、応募してきた留学生がいた。			
C	2003年当初は、採用しても、3割程度は離職。 現在は、5%に満たない。	未だ評価する時期に非ず	基準に合致する人材を今後も採用。	日本人にはない複眼的視点を持っている。語学力に優れ、誰とでも臆することなくコミュニケーションを取れる。 やや日本人化しすぎている。	グローバルIS(海外の学生に日本に来てもらう)は、3ヶ月、10名程度。 150テーマほどオープンにして、計20~30名程度、通常3週間ほど。	全世界統一の基準で採用した人材に対する具体的な共通の処遇基準の設定。	留学生を採用するなら、生活インフラの整備が必要となる。 部屋の保証人、医療、子供の教育など。

大学の調査結果概要

地域	学校概要・特徴	学生の卒業後進路	留学生が重要視する点 戸惑う点	企業からの採用希望状況	現在の支援内容
G 中部	中部地区の国立大学で、文系・理系の計 9 学部、14 研究科からなる。学生数は、学部・大学院を合わせて、約 17,000 人、留学生数は 1,600 人弱である。	傾向として、日本で働きたいという希望者が増加しているようである。	重要視 有名企業志向。その会社しか知らない。将来、帰国した際、転職が有利。 戸惑い 就職活動の仕方、時期	80 社程度。グローバル人材を望む声が多い。 数年前までは、ベトナム、タイなどが多かったが、最近はインドネシアが多い。インドは常にある。	中心となるのは、 ①就職活動支援コース : 一般的な解説と、実践的サポート ②日本組織なじみ塾 : アルバイトを通して、日本企業の仕事の仕方を学ぶ。 その他に、学内企業説明会、企業研究セミナーなど。
H 九州	九州地方の私立大学で、文系の 2 学部、2 研究科からなる。学生数は、学部・大学院を合わせて、約 5,700 人であり、そのうち留学生が約 2,500 名強で 4 割以上を占める。	卒業見込み者 600~700 人のうち、ほぼ半数が就職を希望し、その 94%ほどが就職。	元々、シュウカツというカルチャーがない国が多い。その必要性を認識させ、意欲をいかに高めるかがポイント。	学内説明会は、年間約 400 社からのオーダーで開催。要求は、より多様であり、BRICs のうち、中国以外の学生は少ないなど、要望に応えるのは難しい。	入学時に、日本での就職に対する意思を確認し、就活の必要性を繰り返し、伝える。 On Campus Recruiting は、プレ・マッチングを丁寧に行った上で、実施。学生、企業双方にとって、メリットが大きい。
I 関西	関西の私立大学で、文系・理系計 13 学部、大学院 19 研究科から成る。学生数はおよそ 3 万 2,000 人のうち留学生は 1,200 人。	卒業予定の外国人留学生 300 人のうち、120 人程度は復職するか出身国に帰国している。	理系の留学生は優秀な学生が多く、ハングリー精神を持ち、アグレッシブで積極的。出身国と日本との架け橋になることを希望し、企業の海外展開に貢献することが期待される。留学生は自分の国の就職活動をイメージしているため、対応が遅れがち。	留学生向けのオンキャンパスリクルーティングを実施しており、2011 年は 20 数社が参加。2012 年 6 月現在の留学生限定の求人は 70 件程度。	進路就職ガイダンス、学内 OB・OG 訪問会(キャリア・アドバイザー懇談会)、学内業界研究会・企業研究会、Uターン学生支援企画、女子学生・理系・国際分野に特化した就職支援の実施、エクステンションセンター講座の開設などの他、「グローバル人材養成プログラム」を実施。
J 関東	関東の私立大学で、文系 4 学部大学院 3 研究科短期大学部から成る。学生数は学部大学院短期大学部合計でおよそ 6,800 人。留学生はおよそ 400 人。	2011 年の留学生の就職実績は就職希望者の約 56%。	留学生の就職については二極化。また、留学生が日本企業に就職する場合、日本語、ビジネス日本語が壁に。そのため、大学院ではビジネス日本語の講座を開講。	約 900 社から求人、毎年求人を寄せる企業も。業種では商社などが目立つが、中国、東アジア、東南アジアへの進出や取引が背景に。	就職を希望する学生を対象にガイダンスや会社説明会を開催(日本人学生も留学生も同じ)。3 年生(短大 1 年生)の 5 月に全体ガイダンス、インターシップガイダンスからスタートし、ガイダンス、業界研究会、懇談会、卒業生との懇談会、SPI 模擬試験、職業適性検査、企業説明会、模擬面接など。
K 関東	関東の私立大学、文系・理系 15 学部、大学院 17 研究科から成り、他に短期大学部がある。学生数は、学部・大学院を合わせて、約 29,000 人、そのうち、留学生数は、学部と修士で約 450 名が在籍している。	直近の状況からみると、全体の約半数が、日本での就職を希望し、3 割程度が就職している。	有名企業志向。ものづくり企業として知名度が高く、本国内でブランド力のある企業。 コンサルティング企業も人気あり。 実績としては、システム関連の情報通信業、コンビニなどの流通業。	ここ 1、2 年で、問い合わせ希望が増加している。「留学生を別枠で採用」、「留学生も採用可」、双方とも増加。 特に、ベトナム、インド、ミャンマーの学生に関する問い合わせが多い。	就職活動に関して、必要となる支援は実施しているが、より具体的・実践的支援(エントリーシートの書き方、面接の仕方など)の要望が多い。
L 関東	関東の私立大学、文系・理系 8 学部、大学院 10 研究科から成り、他に短期大学部がある。学生数は、学部・大学院の合計でおよそ 12,000 人、「留学」の在留資格者が約 700 人いる。	日本で就職を希望する留学生数は 50~60 人、大学院生も同じくらいの人数。概ね 5~6 割の留学生が日本で就職することを希望。	留学生には日本での就職を転職の 1 つのステップとして考えたり、(母国)での起業ノウハウを獲得するためと考えている者もいる。日本での就職希望者が多いが、周囲の環境によって左右される傾向が強い。	企業からの求人希望には地域、国籍などを限定している場合がある。また、ポルトガル語、イスパニア語などを求める企業もある。全体的には日本語能力のレベルに関する要望が多い。	就職支援プログラムとして、ガイダンス、キャリアセミナー、業界研究、企業セミナー、企業合同説明会、SPI2 などの筆記試験対策講座、自己プレゼンテーション会、模擬グループディスカッションセミナーの開催など、留学生を含む学生へのキャリア支援を行っている。他大学と共催で英語による企業説明会を開催。
M 関東	関東の私立大学で、文系・理系の 10 学部、14 研究科からなる。学生数は、学部・大学院を合わせて、約 21,000 名である。そのうち、留学生は約 370 人である。	全体のほぼ半数が就職を希望し、その中で、日本での就職を希望するのは 3 割程度。 ただ、半数強が、「進路希望届け」未提出。	希望業種は、各業種とも 2 割前後の比率で、メーカー、商社、情報通信業などがある。 留学生採用の実績の有無、母国に営業所があるか否かなどから考えたほうがいいと思うが、やはり、有名企業志向。	近年、200~300 社程度から「採用可」との情報あり。「これまでに留学生を採用した実績の有無」も掲載してもらっている。 メーカー、IT、サービス業など。 中国、ベトナム関連の募集あり	留学生のみを対象としたガイダンスは、3 年 6 月に開催。 その時点から、就活を開始すれば、日本人と同じ流れで活動が可能。 6 月に開催するのは、就活を終えた先輩からの話を聞いてもらうため。 それ以外には、特段、留学生向けの施策はない。

	就職活動を終えた学生からの声	今後必要になると思われる支援	企業への要望	インターンシップ	行政への要望
G	「就職支援活動に参加してよかった」 後輩に、「決して、諦めるな！」 「就活スタート時期を、もっとしつこく教えてほしかった」 皆共通して、就活には、違和感。 日本の就活は、中身・内容より、形・形式が大事。				留学生と企業が出会う場をもう少し増やし、セッティング出来ないか？
H	開学から10年余が過ぎ、就職した卒業生からの情報が入るようになってきた。兄弟・同郷の知人が同じ大学というケースも増え、そうした情報の有用度が高い。		欲しい人材像の明確化を。 「日本人の顔をした外国人」(以前はこれが多かった)、「日本人とはまったく異なるキャラクター」のいずれなのか？	基本的に、有効な仕組みと考えている。 学校を通じての応募が年間200名程度、自ら直接応募するケースを含めて、年間300名程度か。 国内であれば5日程度が多いが、海外だと半年、1年というケースもある。 留学生の中には、元々4年間で卒業することに拘らない学生もいる。	就活の時期・期間の融通がきくようにしてもらえないか。学生が、様々な企業に会えるチャンスをもっと増やしたい。 中小企業との架け橋としても機能するように、働きかけが必要か。
I	キャリア形成支援プログラムが高く評価されている。	国際教育センターとキャリアオフィスの連携、英語で学位を取れる大学づくりなど。		インターンシップはそれほど多くはない。	関係省庁の横の連携が必要。
J	企業の求人票をわかりやすくしてもらいたいということが挙げられた。たとえば、過去の留学生の採用実績、勤続年数、平均年齢などの情報を求人票に掲載することが求められている。			インターンシップの実績人数は少ない。	
K	「質問がストレートではないので、何を答えればいいのかわからない」 内定が出た先輩、実際に日本で働いている先輩の話、就職成功体験、何が一番大変だったのかなどを聞きたいという要望が多い。 「もっと早期から、キャリア・センターのサービスを利用すればよかった」。留学生を排除している訳ではないが、「留学生のためにというアピールが、もっと必要だった」。	就活に関する、より具体的・実践的な支援。	留学生に対して、将来はどのようなキャリアプランを描くことができるのか、ある程度の提示を。	留学生向けに、特段の支援は行っていない。留学生からの要望もあまりない。本人から相談があれば検討する程度。 日本人学生は、相当数いる。	留学生の就職を増やすことが、国の方針であるならば、基本枠組みや指針の提示、サポートなどがあってもよいのでは。現在は、各校、個別に行っているだけ。
L	企業が留学生採用の実績を求人票で明示することが必要。また、通年採用に対応することも必要。		会社説明会などで就職後の働き方について明確に説明しない、留学生からの評判は良くない。	インターンシップを単位として認定する制度はない。インターンシップ受け入れ企業の情報の開示だけ。	
M	留学生の中で、キャリア・センターに来る学生が元々少ない。そうした学生に対して、「キャリア・センターとつながっておけ！情報が入るから」との声あり。 就職が決まるのは、日本語能力が高く、きちんと自分でものごとを考えられる学生。 苦勞しているのは、日本語能力が低くなくとも、自分の考えを論理的に伝えられない、分析が甘いなど。	より日常的なケアを担当している国際センターとの連携を。		3タイプあり。 ①M 大学型:企業から M 大学生枠をもらっている。 395 人応募(留学生 7)で、182 人(同 4)決定。 ②公募 A 型:市役所、官公庁など、書類のとりまとめを学内でやり、選考したいは企業・組織に任せる。 ③公募 B 型:告示するのみ。 2つの学部では、海外での IS を単位認定している。他学部は、国内 IS のみ。 長期の IS は、夏期休暇中が多い。民間企業、NGO など。	現在、ハローワークとの連携を強化中。 学内スタッフ人数も限られているので、細かな点で、手の届かないところをフォローしてもらえば有難い。

JILPT 資料シリーズ No. 113
留学生の就職活動－現状と課題－

発行年月日 2013年3月29日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
印刷・製本 株式会社相模プリント

©2013 JILPT Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)