

留学生のキャリア支援 —全学共通教育科目「日本事情Ⅰ」における取組—

西谷 まり

要旨

本稿では、主に学部留学生を対象に実施したキャリア支援の実践とその成果について報告する。2010年度冬学期に「日本事情Ⅰ」で留学生のキャリア支援の一助とすべく、日本の就職活動概要の説明、企業の人事担当者の企業紹介、就職スキルトレーニングの3本柱で15回の授業を行った。その結果、多くの情報の共有、低学年の学部学生の就職活動への動機づけ、企業担当者等と授業担当者の連携可能性など様々な成果が得られた。しかし、キャリア支援室との連携、授業にかかる費用の調達等、今後検討しなければならない点も明らかになった。

キーワード：キャリア支援、日本事情、企業紹介、スキルトレーニング

1. はじめに

2009年の夏も暑かった。ようやく秋の風が吹き始めるころ、私は大学のキャンパスを一人で歩いていた。ぼったりでくわしたのは学部1年生の時に1年間日本語授業で教えたことがある韓国の女子学生であった。もう4年生のはずの彼女に「どんなところに就職するの?」と何気なく尋ねると、意外な答えが戻ってきたのである。「就職、決まらないんです。」その後、調べてみると4年生の留学生で就職が決まらずに帰国を考えている者、留年を決めた者がいることがわかった。

大学は留学生を数多く受け入れることに力を注いでいるが、留学生はどんな課題に直面しながら就職活動を行っているのか、母国に戻らずに定年まで日本で仕事をしたいと考えているのか、また、企業の担当者は留学生の採用に際し、何を期待しているのか、といった点については明らかになっていない。さらには、留学生の就職実績も把握されていない部分が多い。そこで、2010年度のカリキュラム作成に際し、全学共通教育科目の一つである「日本事情Ⅰ」で、留学生のキャリア支援を目的とした授業を実施することを提案した。その後、2010年度の一橋大学教育プロジェクトに応募して、助成金を得ることができたため、当初考えていたよりも規模の大きな計画をスタートすることになった。

2. 一橋大学におけるキャリア支援の現状

一橋大学の留学生数は650名を越えており、全学生の1割程度に達している。これは全国の大学の中でも高い割合を示している。内訳は表1に記した。

表1 一橋大学の留学生 (2010年度)

学部	修士	博士後期	研究生等	交換留学生	合計
160名	264名	130名	64名	34名	652名

(国費 198名、私費 444名、政府派遣 10名)

本学ではキャリア支援室が留学生に対してもキャリアサポートを行っている¹が、留学生固有の問題に対処しているとは言えない面もある。また、交流協定大学からの交換留学生の中にも、将来日本で就職を希望している学生も増えているが、帰国後に再来日して就職活動をする方法も限られており、在学中の情報提供が必要であると考えられる。

留学生センター (2010年2月より国際教育センター) では2006年度から、文部科学省の奨学金を得て1年間日本に留学する「日本語日本文化研修留学生」(以後、日研生とよぶ) に対して、如水会の支援を得て、夏休み期間にインターンシップの機会を提供している。これまで、トヨタ自動車、キッコーマン、味の素、みずほコーポレート銀行、筑波山江戸屋旅館等が日研生を受け入れており、2009年度にみずほコーポレート銀行で1カ月間、インターンを経験した中国人学生は、北京のみずほ銀行に就職して、現在も活躍中である。

表2 日本語日本文化研修留学生のインターンシップ実績

年度	インターン先	国籍
2006	江戸屋 (茨城県)、山根屋 (福島県)、紀三井寺ガーデンホテルはやし (三重県)	韓国 (3名)、中国 (1名)、チェコ (1名)、ポーランド (1名)
2007	江戸屋、トヨタ自動車、キッコーマン	中国 (3名)、韓国 (1名)、アメリカ (1名)、イギリス (1名)
2008	江戸屋、トヨタ自動車、キッコーマン、みずほコーポレート銀行、味の素、如水会館レストラン	韓国 (5名)、中国 (2名)、ロシア (1名)、アメリカ (1名)
2009	江戸屋、キッコーマン、如水会館レストラン、みずほコーポレート銀行	中国 (2名)、韓国 (1名)、タイ (1名)
2010	江戸屋、キッコーマン、みずほコーポレート銀行	韓国 (1名)、中国 (1名)、ドイツ (1名)

3. 留学生をとりまく企業の事情

マスコミでも留学生の就職が大きくとりあげられることが増えた。就職活動に苦勞する留学生の密着ルポ、北京・上海で一流企業が中国人学生をリクルートする様子なども TV

¹ 10月からの4ヶ月間、毎週約400社の会社説明会を実施。参加学生は累計で3万人、その約10%が外国人留学生である。参加企業の配布資料には外国人留学生採用実績の有無と今後の方針を明記してある。また、個別面談は週に1回が原則だが、外国人留学生の場合は複数回行うことがあるほか、エントリーシート添削は日本人学生の倍以上の時間をかけることも多い。留学生相談室 (2010年2月より留学生・海外留学相談室)、留学生課 (同国際課) との共催で2008年度から留学生の就職活動支援ワークショップを2回開催し、企業の人事部や人材派遣コンサルタントによる指導を行ってきた。

放送され注目を集めた。

中央教育審議会大学分科会の留学生特別委員会が発表した『「留学生 30 万人計画」の骨子」とりまとめた考え方に基づく具体的方策の検討」の中でも、「将来のキャリア形成を考える留学生にとって、卒業後、我が国で働くことができることは、留学の大きな誘因となる。また、留学生を卒業後も積極的に取り込み、我が国の大学等で学んだ知識や技術を生かして引き続き我が国の企業等で活躍することは、企業等のみならず我が国の発展やグローバル化に大いに寄与すると考えられるとともに、就職企業が留学生の出身国に展開する場合も多いことから、母国と日本との架け橋となって活躍するという ODA 的な側面も達成でき、より大きな効果が期待できる。」と述べられている。

法務省入国管理局の資料によれば、平成 21 年に日本企業に就職した留学生は 9584 人であり、10 年前に比べると 3 倍近くの数に達している。その 7 割が中国出身で、次に韓国出身者が多いが、ベトナム、バングラディッシュ、スリランカ、マレーシア、タイといった東南アジア出身者も少しずつ増加してきている。では、企業が外国人留学生を採用する理由は何だろうか。DISCO の調査 (<https://hclab.jp/global/foreign/post-4.php>) によれば、(1) 外国人ならではの特徴を生かした、海外ビジネス要員としての期待 (2) 社内に刺激や多様性をもたらせたいという期待 (3) 雇用ニーズの高まりで難しくなった人材確保への期待、の大きく三つの理由があると言う (図 1)。

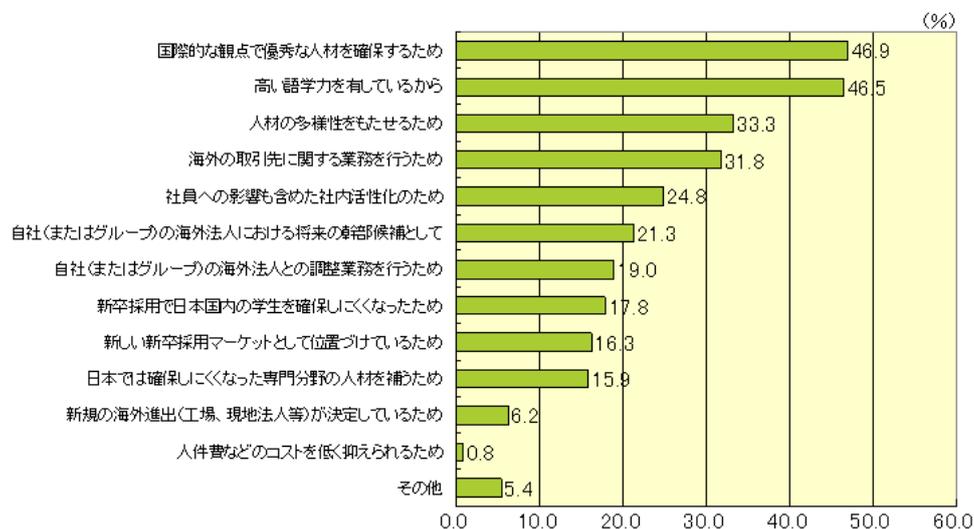


図 1 外国人留学生を採用したい理由 (複数回答)²

パナソニック (株) のグローバル採用リーダーである柿花氏は「商品やサービスをグローバルでお届けするには、グローバルで良い人材を確保し、グローバルに通用する製品を作っ

² 「グローバル人材採用に関する調査」DISCO 調べ。2008 年 6 月、インターネットを利用し、全国主要企業 9,364 社を対象に実施。有効回答者数、813 社

ていく必要がある。優秀な学生が世界中からオファーを受けている中で、パナソニックが彼らにどれだけ選んでもらえるのか、世界的な企業と戦ってパナソニックが三年後にどこまで成長しつづけられるのか、このような危機感はいつもある。」と述べている。

近年、国を限定して留学生を募集する企業も多く、そのなかには、日本人駐在員に変わり、現地幹部候補生を育成したいという意図を持っている企業もある。都市銀行からは東南アジア数カ国等の留学生を雇用したいとの打診があり、メーカー大手からはブラジルの学生限定で採用したいという申し込みもあった。少人数の留学生を対象に、日本人学生とは別の会社説明会を日英語で開き、その場で一次面接まで行う企業もある。

4. 「日本事情 I」の内容

「日本事情 I」は全学共通教育科目の1つであり、主に学部1, 2年生を対象とするが、3, 4年生も履修できる。本講義では主に学部正規学生が早い段階から日本での就職について知識を得て、自らのキャリアプラン形成を考える契機とすることを目標とした。また、短期留学生(交換留学生・日研生)の日本での就職の可能性を広げることも視野に入れた。

受講生は42名である。内訳を表3に記す。このほかに、9月に学部を既に卒業して就職活動中の学生、大学院修士1年生などにトピックによっては聴講を許可した。授業の最後10分程度を使って、コメント用紙に授業で学んだことと質問を書かせ、質問には翌週以降私からまたは授業担当者からの返事を学生にフィードバックした。

表3 受講生の内訳

カテゴリー	国籍・学年
学部正規学生 (20名)	韓国17名、中国2名、バングラディッシュ1名 (1年生5名、2年生9名、3年生3名、4年生3名)
日研生 (10名)	韓国8名、中国2名
交換留学生 (10名)	台湾1名、香港3名、アメリカ6名
大学院研究生 (2名)	台湾1名、中国1名

授業内容は大きく3つのカテゴリーに分けられる。一つは日本の就職活動についての講義である。本学キャリア支援室のサポート体制の説明、グローバル就職紹介会社社長による国際就職についての講義、企業から内定をもらっている学生の体験談、そして一橋大学OBの業種説明である。二つめは企業の人事担当者による企業紹介であり、メーカー、金融など6社の説明を受けた。そして、三つめが実践的なスキルトレーニングである。パネーションズコンサルティンググループ(以下PCGと呼ぶ)の講師によるロジカルシンキングセミナー、本学非常勤講師による自己紹介裏技セミナー、留学生就職支援NPOの模擬面接等を行った。詳細は表4を参照されたい。

表 4 授業の内容

	内 容
1	オリエンテーション
2	企業研究など
3	サントリー人事部
4	日本の就職活動とキャリア支援室のサポート体制（キャリア支援室）
5	留学生の就職の変遷・自己分析の必要性（グローバルタッチ ³ ）
6	就職活動を経験した留学生の体験談・企業選択について（グローバルタッチ）
7	ローソン人財開発部
8	みずほコーポレート銀行キャリア戦略部
9	パンネーションズ コンサルティング グループ (PCG) ⁴ のセミナー
10	パンネーションズ コンサルティング グループ (PCG) のセミナー
11	パンネーションズ コンサルティング グループ (PCG) のセミナー
12	パンネーションズ コンサルティング グループ (PCG) のセミナー
13	印象的な自己紹介の方法（一橋大学非常勤講師）
14	如水会員の相談会：、留学生就職支援ネット模擬面接 ⁵
15	ダイキン、デンロ人事部

日本の就職活動は諸外国と異なる面が多い。OB 訪問、エントリーシートの提出、数度に及ぶ面接などについて情報を共有するところから始め、企業の人事担当者からは業種と企業についての説明と採用とその後のキャリアプランなどについて話をしてもらった。IT 企業（中国人・トルコ人）、外食産業（韓国人）、リゾート会社（中国人）、投資銀行（台湾人）等から内定を得た 5 人の先輩の体験談は、身近な事例であることから非常に反響が大きかった。

実践的なスキルトレーニングは PCG の授業を中心に進めた。4 回にわたる参加型の授業は、ロジカルな思考と相手にわかりやすい話し方のトレーニングが中心で、コミュニケーションにおける視覚・聴覚情報の大切さをペアワークで確認したり、業務報告例を題材に、仕事の現場で大切な論理性をグループワークで学ぶといった形式ですすめられた。

5. 成果

この授業の成果は以下の 5 点である。

- ① 学部 1、2 年生の就職活動への動機づけ
- ② 学部 3 年生の就職活動の助走
- ③ 学部 4 年生の就職活動ラストスパート
- ④ 学部生・日研生・交換留学生に対する日本の企業文化、就職文化の理解の促進
- ⑤ 授業担当者の企業の人事担当者、就職支援団体とのコネクションづくり

³ グローバル採用支援、グローバル人材の育成を行っている。 <http://www.global-touch.com/>

⁴ ビジネスコミュニケーション等の研修を行っている。 <http://www.pan-nations.co.jp/>

⁵ 企業 OB による留学生支援ネット <http://nap-net.jp/>

⑤については、今後のキャリアサポートにとって非常に有益であった。キャリアサポートを行っている団体の取材や見学依頼があり、JASSO（日本学生支援機構）には取材の結果を就活体験談特集として『「就活の授業に潜入！ 一橋大学「日本事情 I」』として掲載していただいた⁶。

多くの企業の人事担当者との対話、授業におけるやりとりのなかで明らかになったのは、留学生に対する熱い視線である。ある人事担当者は「留学生の母国での勤務には全くこだわらない。中国人がアフリカで、韓国人がインドで仕事をしてもらおう時代だ」と述べていた。学生の授業評価（37名提出）を表5に記す。満足度の高い授業であったとすることができるだろう。

表5 学生の授業評価（5点満点）

評価内容	本科目平均	大学全体平均
受講の意義	<u>4.4</u>	4.0
到達目標の内容が身についたか	<u>4.1</u>	3.5
授業の内容は理解できたか	<u>4.5</u>	3.7
教員の熱意	<u>4.5</u>	4.1
説明の仕方はわかりやすかったか	<u>4.4</u>	3.9

授業評価の自由記述は提出者37名中31名が記述しており、役に立った、勉強になったという記述が大半であった。成果の④にあげた日本の企業文化、就職文化の理解の促進についても「自分は日本で就職活動をする機会はないと思うが、この授業は自分の人生の幅を広げてくれた。」という記述が見られた。期末レポートでは「出講してくれた企業担当者その他、最も印象に残った授業について」記述させた。印象に残った授業については、授業の3つのカテゴリーから、ほぼ同数ずつ選ばれた。特徴的だったのは、企業説明に関して、業界や採用といった具体的内容だけでなく、説明を行った企業の担当者そのものに魅力を感じて、その企業への興味を抱くことがわかったことである。「〇〇（企業名）で働いていて幸福だと表情だけで伝わった。」「学生の質問にその場で生き生きと答えてくれた。」「コメントシートの質問の答えを翌週に先生を通じて丁寧に答えてくれた。」「とても明るくはきはきとした話し方が印象的だった。」といった記述が数多く見られた。そして、期末レポートのもう一つの課題である「自己分析を踏まえて、就職したい業界を設定し、志望動機を述べる」という課題について、企業担当者への好意を持った業種や企業がとりあげられることが多い傾向が見られた。

スキルトレーニングについても概ね好評であった。今回のスキルトレーニングの柱であるPCGのロジカルシンキング及び話し方スキルトレーニングにおいては、受講生は日本語力上級レベルの学生たちであり、講師が驚くほどのパフォーマンスを示す学生たちが多かったが、講師の的確な講評が非常に役に立ち、話すことに対する自信につながったとい

⁶ http://www.jasso.go.jp/exchange/enews_jobreport_h23.html#hitotsubashi

うコメントが見られた。実施回数については4回やったからこそ身についたという意見とともに、4回は多すぎるという意見もあり、検討課題の一つである。

6. まとめと今後の課題

「日本事情Ⅰ」を中心とした留学生のキャリア支援は一定の成果を上げたと言ってよいだろう。しかし、今回の試みの課程でいくつかの問題が浮き彫りになった。まず、学年も国籍も、そして立場（正規学生、交換留学生など）が多岐にわたっている学生に対応できる柔軟なプログラムが求められていることがわかった。企業研究、自己分析、エントリーシートの記述といった作業が学部3年生及び修士課程1年生の学生にとっては最も必要なものであるが、一学期間、15回の授業の中で40名以上の学生を対象にきめ細かく行うことは難しい。日本事情Ⅰでは主たる対象を学部1、2年生及び交換留学生と考えているが、それに続く、より実践的なサポートが必要である。また、留学生はOB訪問の機会にあまり恵まれていないことも明らかになった。私費留学生はアルバイトが忙しく、サークル活動をしていない学生が多いことも一因である。留学生の先輩訪問に役立つ名簿づくりは早急に準備する必要がある。今回の授業を受講した学生のメールアドレスは企業説明会の情報や宿題提出に必要なため、筆者が収集した。この名簿をもとに、2011年度にもインターンシップ情報等を提供している。

さらには、大学院修士課程の留学生に対する1年生から始めるキャリア支援の重要性も明らかである。授業で就職活動体験を語ってくれた先輩留学生たちは、「修士1年生のときにこのような授業を受けておきたかった」と感想を述べていた。大学院入学半年後にスタートする日本の就職活動は母国におけるものと全く異なるため、いつの間にか時間がすぎて、気がついたころにはすでに遅かった、という場合がある。日本人学生と同じ時期に就職活動戦線に参戦し、根気よく活動を続けた学生はかなりの確率で内定を得ているようである。本学では表1からわかるように、修士課程の留学生が最も割合が多く、博士課程に進学しない学生のうち大多数は日本での就職を希望している。

そして、最も頭の痛いことは外部講師に支払う経費の問題である。2010年度は本学教育プロジェクトからの助成金で、主にスキルトレーニングの謝金等を賄うことができた。2010年2月に大阪大学で行われた「国立大学法人留学生指導研究級協議会」でも、留学生に対するキャリア支援について、さまざまな取り組みが発表されたが、どこの大学も苦勞しているのが費用の問題である。2011年度は国際教育センター教育活動推進経費の利用も視野にいれつつ、費用をあまりかけることなく、質の高い授業を維持する道を模索中である。

付記：本プロジェクトは平成22年度一橋大学教育プロジェクトの助成を受けて行ったものである。

参考文献

柿花健太郎 (2010) 「グローバル企業への変貌に向けて世界で外国人社員の力を活用」 国際
人流

法務省入国管理局 (2010) 「平成 21 年における留学生等の日本企業への就職について」

参考 URL

<http://www.ajinzai-sc.jp/asia.html> 『留学生 30 万人計画』の骨子」とりまとめの考え方に基づ
く具体的方策の検討 (2011.4.8)

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/attach/1249707.htm 「『留
学生 30 万人計画』の骨子」とりまとめの考え方に基づく具体的方策の検討」中央教育審議
会大学分科会 留学生特別委員会 (2011.4.11)

<https://hclab.jp/global/foreign/post-4.php> 第二章 留学生を取り巻く採用・就職マーケット
(2011.4.18)

(にしたに まり 国際教育センター准教授)