

経済産業省
関東経済産業局

教育機関における 外国人留学生就職支援 ガイドブック

本冊子は令和3年度関東経済産業局における「地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」の一環で作成するものです。

教育機関における 外国人留学生就職支援 ガイドブック

第1章	外国人留学生の就職状況・企業の採用状況	
1-1	外国人留学生の就職状況	2
1-2	外国人留学生の就職先の状況	3
1-3	日本における外国人労働者の現状	4
1-4	企業における外国人留学生の採用ニーズ	5
第2章	外国人留学生就職支援の課題	
2-1	外国人留学生の就職を阻む4つの要素①	6
2-2	外国人留学生の就職を阻む4つの要素②	7
第3章	就職支援プログラムの構築	
3-1	支援の方法論	8
3-2	入学時の初期理解	9
第4章	効果的な就職支援	
4-1	効果的な支援方法	10
4-2	ガイダンスの内容と質	11
4-3	コロナ禍における支援の充実	12
4-4	支援プログラムの集客	13
4-5	個別相談	14
4-6	実践力強化のためのインターンシップ	15
4-7	インターンシップ実施事例	16
4-8	ビジネス日本語教育	17
4-9	ビジネス日本語教育実施事例	18
4-10	キャリア教育	19
4-11	キャリア教育実施事例	20
第5章	就職支援を行うための学内整備	
5-1	学内の体制整備	21
5-2	求人情報の整備	22

1-1 外国人留学生の就職状況

在留資格変更申請件数から見る就職状況

2008年、文部科学省ほか関係省庁は「留学生30万人計画」骨子を策定しました。この計画は、日本を世界により開かれた国とし、アジア、世界の間へのヒト・モノ・カネ、情報の流れを拡大する「グローバル戦略」を展開する一環として、2020年を目途に30万人の留学生受入れを目指すものです。日本学生支援機構の「外国人留学生在籍状況調査」によると、我が国の大学等における外国人留学生は2019年5月1日時点で312,214人となり、2020年を前に目標を達成しました。

また、外国人留学生在籍が日本で働くためには、就業目的の在留資格に変更する必要がありますが、〈図1〉の出入国在留管理庁のデータによると、2009年の9,584件から2019年には、30,947件と約3倍に外国人留学生の就職者の数が増加しました。

外国人留学生の就職率

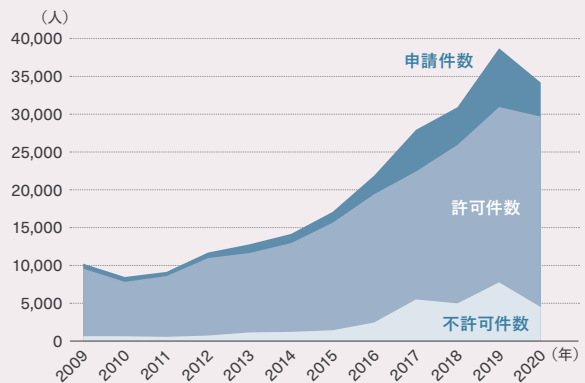
外国人留学生の就職率については、図1のデータには卒業後に就職活動を継続する学生の変更申請数も加算されているため、日本学生支援機構の「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」のデータにおいて単年度の分析をすると、外国人留学生就職者数は、2009年の8,736件から2020年は約2.6倍の23,014件に増加しており日本企業への就職者数は卒業者の約37%です。一方、別の調査データでは、約60%の学生が卒業・修了後の進路希望として日本での就職を希望しているため、日本での就職を希望しながら約40%が就職できていないという現状です。

外国人留学生在籍が日本の就職活動において、問題となるのが、日本の就職活動が独特な採用方式で行われており、外国人留学生についても日本人学生と同じ選考試験を受け就職活動を行わなければならないことです。特に、採用基準については、海外は、就職活動時点で本人が保有する知識やスキルを学業成績や資格、インターシップの経験などで評価する「能力重視」の採用ですが、日本企業の採用基準は、学業成績や専門性よりも主体性やチャレンジ精神、協調性などに代表される特性を重視した「ポテンシャル採用」を実施しています。そのため、その評価を行うために必要となる、エントリーシートでの日本語の作文や面接などの試験に対応するための自己分析や業界・企業研究等の準備が不足している学生が多く外国人留学生の就職率の低さの要因となっています。

また、日本企業の公用語は一部英語を導入している企業もありますが、多くの企業は、日本語でコミュニケーションをとるため、高い日本語能力を求める傾向にあります。

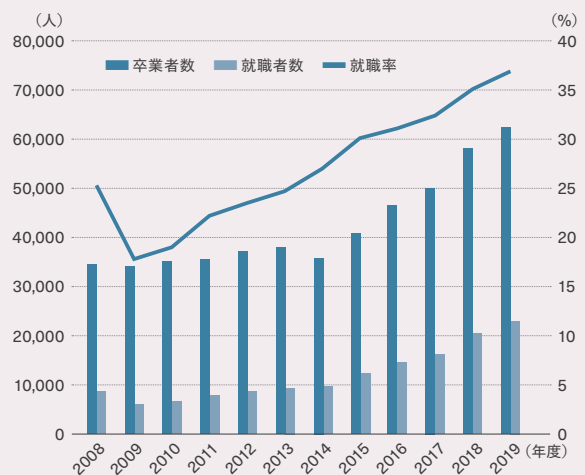
さらに、近年は日本企業も人手不足などを背景に外国人採用を行う企業が増えてきたものの、外国人材を求める日本企業がまだ少なく、求人絶対数が少ないというのが現状です。

〈図1〉 留学生からの就職目的の処分数等の推移



出典：出入国在留管理庁「令和2年における留学生の日本企業等への就職状況について」

〈図2〉 高等教育機関に在籍する留学生の卒業生・就職者数の推移



出典：独立行政法人日本学生支援機構「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査」

【外国人留学生の就職活動における問題点】

- 1 日本の採用文化の理解不足
- 2 就職試験への準備不足
- 3 企業が求める日本語能力の不足
- 4 求人が少ない

1-2 外国人留学生の就職先の状況

外国人留学生の就職先の企業規模

外国人留学生は大企業志向が強く、有名企業への入社意欲が高い傾向にあります。しかし、〈図3〉のとおり、従業員が1,000人以上の企業に就職する外国人留学生は19%となっており、300人未満の中小企業が65%を占めています。またその内50人未満の中小企業が最も多く38%を占めています。

外国人留学生の就職活動において問題となるのが、企業研究不足による大企業志向です。これは、中小企業の誤った理解も要因として挙げられます。日本の中小企業には長寿企業や世界的なシェアを占める企業、高い技術力をもつ企業などに加え、ベンチャー企業等もあることを理解し、企業の規模によるメリットやデメリットを理解した上で企業選択することが求められます。

外国人留学生の就職先の企業所在地

外国人留学生の就職先の地域は、東京、神奈川、埼玉、千葉の1都3県と大阪で約70%を占めています。企業の外国人採用の求人については、企業の数に比例して大都市圏が圧倒的に多い一方で、近年は、徐々に地方都市においても留学生採用を開始する企業が増えています。〈図2〉のとおり、静岡県、茨城県、群馬県、栃木県、岡山県など大都市圏以外での就職者数も近年増加傾向です。

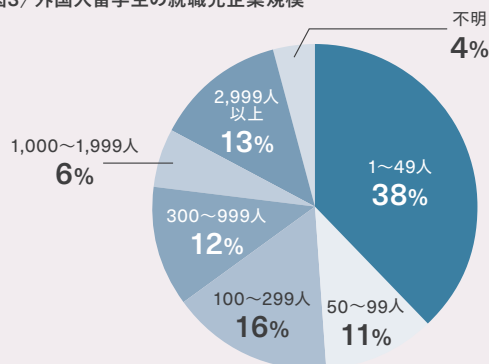
これまで地方の大学に通う学生は、大都市圏の大学に通う学生に比べて交通費などの経済的な負担が大きかったため、就職活動における地理的な活動範囲が狭かったところ、新型コロナウイルス感染症により就職活動の形態が対面式からオンライン式に変化したことにより、地理的な制約や交通費を気にすること無く全国で就職活動が可能となったため、外国人留学生の就職活動のエリアは拡大すると予測されます。

外国人留学生の就職先の業界

外国人留学生の就職先の業界は、製造業が13.5%、非製造業は86.5%と圧倒的に非製造業が多い傾向です。製造業では、食料品2.4%、電気機械器具1.8%、金属製品1.4%、輸送用機械器具1.4%の順番となっています。非製造業については、卸売・小売業が18.2%と圧倒的に多く、職業紹介・労働者派遣業が7.8%、学術研究、専門・技術サービス業7.6%、情報通信業6.3%の順番となっています。職業紹介・労働者派遣業が多い理由については、派遣社員として他の企業に派遣されている人材も含まれていることが想定されます。

新型コロナウイルス感染症の拡大により、外国人留学生の就職活動は大きな影響を受けており、特にこれまで外国人留学生の採用を牽引してきた観光産業（宿泊業、飲食業、小売業）において来日する外国人観光客の需要がなくなったため、採用を停止した企業や日本人学生の採用にシフトチェンジした企業が多くみられました。

〈図3〉外国人留学生の就職先企業規模



出典：出入国在留管理庁「令和2年における留学生の日本企業等への就職状況について」

〈図4〉外国人留学生の就職先企業等所在地

都道府県	許可人数	都道府県	許可人数
東京都	12,237	茨城県	545
大阪府	3,091	広島県	481
神奈川県	1,821	群馬県	419
埼玉県	1,308	北海道	385
千葉県	1,237	岡山県	298
愛知県	1,196	栃木県	289
福岡県	993	沖縄県	255
兵庫県	854	宮城県	237
静岡県	754	三重県	200
京都府	591	岐阜県	189

出典：出入国在留管理庁「令和2年における留学生の日本企業等への就職状況について」

〈図5〉外国人留学生の就職先業界

業種	構成比	業種	構成比
食料品	2.4%	卸売・小売業	18.2%
電気機械器具	1.8%	職業紹介・労働者派遣業	7.8%
金属製品	1.4%	学術研究、専門・技術サービス業	7.6%
輸送用機械器具	1.4%	情報通信業	7.2%
生産用機械器具	0.9%	飲食サービス業	6.3%
プラスチック製品	0.8%	医療・福祉業	3.9%
繊維工業	0.4%	建設業	3.7%
その他製造業	4.2%	宿泊業	3.3%
製造業	13.5%	教育	3.2%
		金融・保険業	1.3%
		不動産・物品賃貸業	0.9%
		運輸・信書便事業	0.2%
		その他非製造業	22.8%
		非製造業	86.5%

出典：出入国在留管理庁「令和2年における留学生の日本企業等への就職状況について」

1-3 日本における外国人労働者の現状

日本で働く外国人労働者数の動向

日本で働く外国人労働者は2021年10月の時点で、172万人となり過去最高を記録しました。2011年の68.2万人から10年間で100万人以上の増加がみられます。特に、2015年から急激に増加傾向にあります。

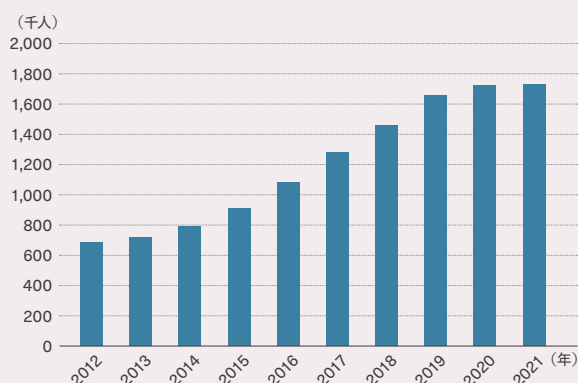
日本政府は、2016年6月の「日本再興戦略」において外国人留学生の日本国内での就職率を現状の3割から5割に向上させることを目指すことを発表しましたが、2020年現在で就職率は約37%程度にとどまっており、抜本的な対策が必要な状況にあります。また、2019年から施行された新たな在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」の創設を踏まえて、2018年12月25日に「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」が閣議決定され、2019年12月20日には、改訂版が発表され、「日本料理海外普及人材育成事業」の拡充により、調理又は製菓の科目を専攻して専修学校の専門課程を修了した外国人留学生が就職できる業務の幅が拡大されたり、これまで外国人留学生が就労する際に9割以上が該当する「技術・人文知識・国際業務」において、これまで認められなかった一般的なサービス業務や製造業務等が主たる活動になる業務について、一定条件を満たせば「特定活動（告示第46号）」において在留を認められたり、一定条件を満たした中小企業において、在留資格変更申請時の提出書類を大企業と同様にする等、在留資格の緩和が施行されました。

在留資格から見る外国人労働者

外国人労働者は在留資格で分類するとわかりやすくイメージすることができます。「①身分に基づき在留する者」は、定住者（主に日系人）や永住者、日本人の配偶者等となります。業種や職種に関係なく労働が可能となるのが特徴です。次に「②就労目的で在留が認められる者」です。外国人留学生が就職で取得する在留資格で最も多くを占めます。職種により色々な在留資格があります。「③特定活動」は、前項で説明した一般的なサービス業務や製造業務等が認められる在留資格で外国人留学生の就職でも増加傾向があります。他にも、経済連携協定（EPA）に基づく外国人看護師、介護士やインターンシップ、ワーキングホリデー等も含まれます。「④特定技能」は、2019年に新設された在留資格で、まだ少数ですが今後増加することが予想されます。「⑤技能実習」は、技術移転を通じた開発途上国の国際協力を目的とする在留資格です。「⑥資格外活動（留学生のアルバイト）」は在留資格ではないですが、許可をもらった留学生等は、週28時間以内で就労することが可能です。

外国人材は、身分に基づき在留する者以外は、すべての職種で活動できるわけではなく、「技術・人文知識・国際業務」や「特定活動」は業種や職種等が限定された中で就労が認められるため、外国人留学生の就職支援において注意が必要となります。

〈図6〉10年間の日本における外国人労働数



出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

〈図7〉外国人労働者の分類

①身分に基づき在留する者

（「定住者」（主に日系人）、「永住者」、「日本人の配偶者等」）これらの在留資格は在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能

約58.0万人

②就労目的で在留が認められる者

（いわゆる専門的・技術的分野）その範囲は「産業及び国民生活等に与える影響」を総合的に勘案して個々の職種ごとに決定「高度専門職」「教授」「芸術」「宗教」「報道」「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」「興行」「技能」「介護」「特定技能」

約39.4万人

③特定活動

（EPAに基づく外国人看護師、介護福祉士候補者、外交官の家事使用人、ワーキングホリデー、等）「特定活動」の在留資格で我が国に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定

約6.6万人

④特定技能（2019年4月～）

※人数は①の内数

深刻な人手不足に対応するため、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材の受け入れを目的とする。

約3.0万人

⑤技能実習

技術移転を通じた開発途上国への国際協力が目的平成22年7月1日施行の改正入管法により技能実習生は入国1年目から雇用関係のある「技能実習」の在留資格が付与されることになった

約35.2万人

⑥資格外活動（留学生のアルバイト等）

本来の在留資格を阻害しない範囲内（1週28時間以内）で相当と認められる場合に報酬を受けられる活動が許可

約33.5万人

出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和2年10月末現在）から数値を掲載

1-4 企業における外国人留学生の採用ニーズ

外国人留学生の在留資格変更の種類

外国人留学生が教育機関に在籍時の在留資格「留学」から就職時に変更する在留資格は〈図8〉のとおり、約90%が「技術・人文知識・国際業務」となります。この在留資格は、専門的・技術的分野となるので、専攻分野と就業後の職種の関係性の有無が許可の基準となります。また、近年増加しているのが「特定活動」です。前項でも説明しましたが、これまで、飲食店、小売店等でのサービス業務や製造業務等が主たるものである場合においては、就労目的の在留資格が認められていませんでしたが、インバウンド需要の高まりや、日本語能力が不足する外国人従業員や技能実習生への橋渡し役としての期待するもので、日本の大学・大学院を卒業した高い日本語能力を持つ外国人留学生の就労が認められることとなりました。

また、人材不足の問題を抱える製造現場や介護職、飲食店の接客・調理などについては、「特定技能」での採用が専門学校生を中心に、今後増加することが予測されます。まだ少ないですが、卒業後に起業する学生については、「経営・管理」の在留資格が必要となりますが、令和2年は約500名程度となっています。

日本企業が外国人留学生を採用する目的

日本企業が外国人材を採用する理由として、国籍不問採用、海外展開要員、ダイバーシティ採用、人手不足の4つに分類できます。

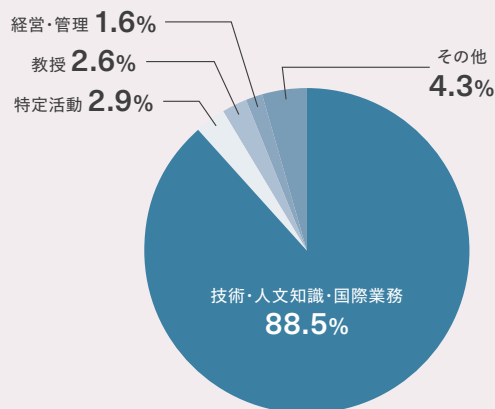
国籍不問採用については、文字通り国籍に関係なく優秀な人材を採用するという方針で、高度外国人材の受入推進が政府、産業界から問題意識として提起される前から企業の競争力維持のために存在しています。

海外展開要員については、海外との架け橋となる人材のことであり、外国人留学生を持つ言語能力や出身地と日本との両方の事情や文化に明るといった「母国と日本との良好な関係構築への貢献」を期待するものであり、外国人留学生の出身国への進出や取引、来日する外国人観光客に対するインバウンド需要に対応する目的と、外国人留学生の英語能力を活用した外国人留学生の出身国に関わらない海外市場の開拓、拡大の目的の2種類に分けられます。

ダイバーシティ採用については、文化背景の異なる人材採用のことで、女性やシニア人材の活用を含めた比較的最近になって評価されるようになりました。あえて多様な背景をもつ人材を意識的に社内に取り込むことにより、組織活性化や商品やサービスなどの多国籍な付加価値の創出などを促すことを目的としています。

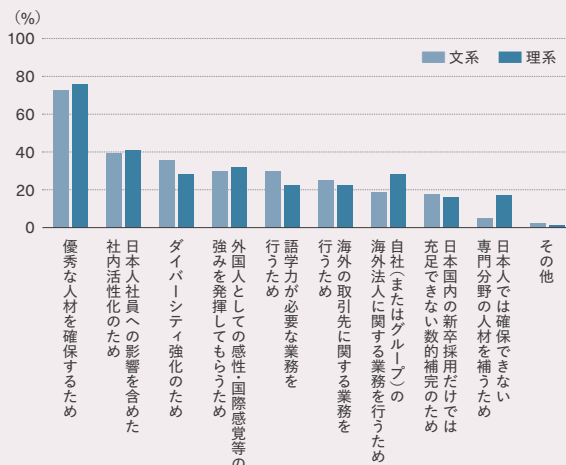
人手不足については、特定の業界で日本人学生の採用が困難であり、日本語の堪能な外国人留学生を採用するというもので、外国人留学生の能力を期待するという観点ではなく、日本人の能力（日本語能力）にできるだけ近い人材を採用するというものです。

〈図8〉 留学から変更許可後の在留資格の種類



出典：出入国在留管理庁「令和2年における留学生の日本企業等への就職状況について」

〈図9〉 外国人留学生を採用する目的



出典：株式会社DISCO「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」

【日本企業が外国人留学生を採用する目的】

- 1 国籍不問採用
- 2 海外展開要員
- 3 ダイバーシティ採用
- 4 人手不足

2-1 外国人留学生の就職を阻む4つの要素①

外国人留学生の就職を阻む4つの要素

外国人留学生の就職の課題については、「1-1 外国人留学生の就職状況」で説明したように、日本の採用文化の理解不足、就職試験への準備不足、企業が求める日本語能力の不足、求人が少ないの4つがありますが、実際に外国人留学生の支援現場で直面する外国人留学生側の課題は4つに分類することができます。

1つ目は「日本語能力」です。外国人留学生の増加に伴い、これまでの中国や韓国、台湾、香港の漢字圏中心の学生集客から非漢字圏の外国人留学生が増加したことにより、企業側の求める日本語能力に到達しない外国人留学生が増えています。

2つ目は、「知識不足」です。日本の就職活動は独特の文化があり、特に採用基準については、海外と違う指標となっているため、就職活動への準備が重要となります。準備の必要性を理解しないため教育機関の支援事業へ参加しないという悪循環となります。

3つ目は、「経験不足」です。就職活動の準備段階で学生生活での経験内容が不足しており、また、行動や考えを意識しない活動を行っているためエピソードが書けない学生が増えています。

4つ目は、「モチベーション」です。外国人留学生は日本人学生と違い母国で就職するという選択肢があるため、全員が日本で就職を希望するわけではありません。また、大学院への進学者の増加や日本留学への目的が欠如した外国人留学生が増えています。

日本語能力

近年、教育機関では、非漢字圏の外国人留学生の増加や大学における英語基準の入試・授業を展開するコースの増加などに伴い、渡日前に母国での日本語習得時間数が少ない外国人留学生が増加しています。また、教育機関の学習環境においても英語基準での授業展開、学習環境下において日本人学生との接点が希薄になり、外国人留学生が日本語を使用する機会が減少しています。特に非漢字圏の学生は、日本語の学習期間も短く、就職活動時に企業の採用基準に到達していない外国人留学生が増加しています。

一方で、日本企業については、これまで入社にあたり、高い日本語能力を求める傾向が強かったですが、近年は、業務を英語で行う環境の整備を行い日本語能力の採用基準を下げる動きがある一方で、企業は外国人材の生活まで面倒を見るわけではなく、日本で暮らすための最低限の日本語能力は必要となります。そのため、外国人日本語の課題について解決するための方法論は、2つの選択肢しかなく、日本語能力の基準は企業が提示している採用条件なので、企業が求める日本語能力に到達させる日本語教育を行うことで解決するか、日本語能力の基準を低くしている企業を教育機関が独自に開拓して解決するかどちらかを選択する必要があります。

【外国人留学生の就職を阻む4つの要素】

1 日本語能力

- ・英語基準・授業実施のコースの入学者が増加
- ・非漢字圏の外国人留学生の増加
- ・日本企業の高い日本語条件
- ・日本人学生との接点・交流不足

2 知識不足

- ・日本の就職活動文化の理解
- ・日本の採用市場の理解不足
- ・日本企業の評価基準の理解不足
- ・就職活動の準備の必要性の理解不足

3 経験不足

- ・エントリーシートに書くためのエピソード不足
- ・生活の最低限の維持のための行動から脱却できない学生の増加
- ・行動や考えを意識しない活動

4 モチベーション

- ・中国を中心とした富裕層の学生増加
- ・両親の指示による大学院進学者の増加
- ・日本留学の目的を欠如した学生の増加
- ・日本語能力不足からくる就職へのあきらめや過信

【企業が求める日本語能力】

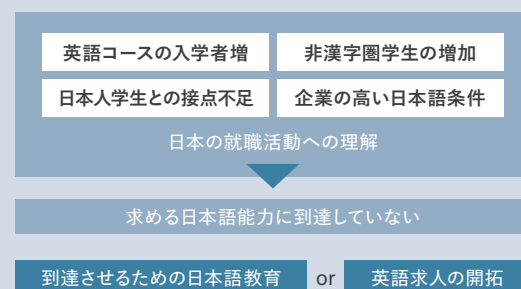
- 〈理想条件〉
- ・ビジネスレベル(BJT J1+・J1)の日本語能力
 - ・条件はN1レベルの日本語能力が大多数



〈最低条件〉

	文系	理系
漢字圏	N1	N2
非漢字圏	N2	N3

【日本語能力】



2-2 外国人留学生の就職を阻む4つの要素②

知識不足

日本の就職活動は独特な文化を持っているため、就職活動の手順を理解する学生は増えてきましたが、採用基準や条件、ルールなどの本質的な違いができていないため、その結果、知識不足に陥る外国人留学生が増えています。特に英語コースの留学生は、日本で就職を希望するのであれば、入学当初から自主的に日本語教育科目を履修しない限り、企業が求める日本語能力の到達は望めないため、企業が設定する日本語能力の条件を説明する必要があります。このような知識不足の外国人留学生に対しては、外国人留学生に特化したガイダンスが入学の初期段階で必要となります。

経験不足

最近の外国人留学生の傾向として、留学の目的意識が欠如している学生が増えています。アルバイト、日本語の習得、授業のサイクルを何も考えず義務的（作業として）過ごしており、就職活動で作成するエントリーシートの作成段階で、記載するための経験値が不足している留学生が多く見られます。この問題を解決するためには、低学年時における学生生活計画の立案や社会人基礎力、PDCAサイクル等を含めた低学年次向けのキャリア教育を行う必要があります。

低学年時向けのキャリア教育については、学業の修得とともに人間としての成長をするために、経験や能力をいかに学生生活で身につけるかという点に加えて、外国人留学生へ行うポイントとして、成果（経験）よりも目標を達成するための過程が重要であり、どのように考えどのように行動したかを意識して生活する習慣を身につけることが重要となります。

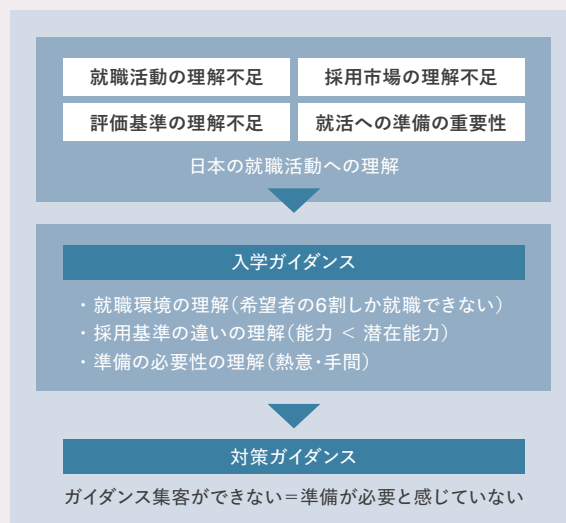
モチベーション

近年、中国出身の外国人留学生を中心に大学院への進学や卒業後に日本での就職に固執しない学生が増えています。また、富裕層の子息の外国人留学生の増加に伴い、将来に対する明確なキャリアを持たない外国人留学生も増えています。さらに、日本への留学についても目的意識を持たず留学生活を送る外国人留学生も増えており、就職支援において外国人留学生のモチベーション管理が難しくなっているのが現状です。

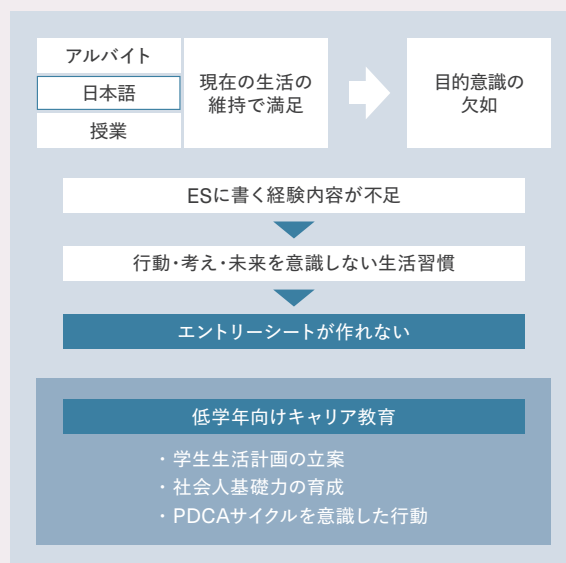
教育機関は、卒業予定者全員に就職支援を行うのではなく、就職希望者に対して支援を行うべきではありますが、教育機関側で就職希望者の把握をいかに適切なタイミングで行い、支援対象者の確定を行うかが効率的な支援につながります。

一方で、多様な価値観を持つ学生が増えたことにより進路希望の決定の時期が遅くなっている傾向もみられ、進路を考える・決定するための高学年向けのキャリア教育も必要となります。

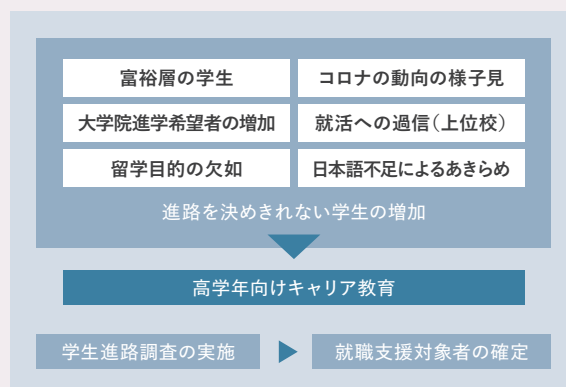
【知識不足】



【経験不足】



【モチベーション】



大学における外国人留学生の就職支援状況

大学における外国人就職支援の状況については、〈図10〉のとおり、日本の就職活動の流れなどの仕組みのガイダンスについては、大学単独もしくは外部機関と連携しながら70%以上の大学で実施しています。この結果の背景として、外国人留学生数の増加に伴い外国人留学生の就職支援を行う大学が増えており、知識や情報の提供を行う支援については多くの大学が外部機関との連携を含め実施しているようです。一方で、「企業研究・企業情報入手の機会提供」、「関係部署との連携」は約50%、就職活動の試験対策となる「就職試験の対策講座」、「インターンシップ」、「ビジネスマナーなどの講座」、「授業科目としてのビジネス日本語教育」などは約30%~40%が実施しているという結果となり、スキル面を支援するための語学教育や試験対策については、大学における外国人留学生の在籍数の規模が大きいと実施する傾向が強く、外国人留学生が少数の大学については、日本人学生向けの就職イベントや外部機関が開催するイベントへ誘導している傾向があります。

外国人留学生就職支援事業を導入する手順

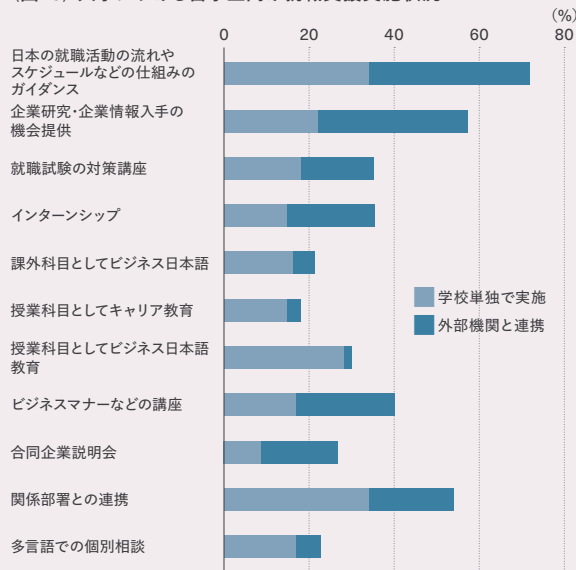
外国人留学生の就職支援については、前項で説明したとおり、各学校の規模や系統、学生の特性、言語レベル等で変わるため、最適な方法論については各教育機関により変わります。また、目的をキャリア支援部署の利用率向上とするのか、内定率向上なのか、また、支援事業を学校全体で行うのか、部署単位で実施するのかで方法論が大きく変わるため、まず始めに目的を設定することが重要となります。次に支援対象となる日本での就職を希望する留学生の数の把握と対象者の就職活動における課題と原因の傾向の把握です。

目的と現状を把握することにより、初めて学内での支援計画の立案が可能となります。計画の立案では、必ずしもすべての支援を外国人留学生に特化して行う必要があるわけではなく、日本人学生を対象にしたプログラムへの利用も含めて対象者がどのように支援を受けていくのかという支援の全体像を描いていく必要があります。

集客については、キャリア支援部署だけでなく他部署（国際関係部署）や教員と連携した広報を行うことで学生への情報到達度が変わります。特にコロナ禍において学校からのメール配信量が増加しているため、メールやポスター掲示だけでは集客が困難となります。

ガイダンスの開催については、「理解」、「選別」、「連続性」が重要となります。初期のガイダンスでは、日本の就職活動文化の違いや採用基準の理解、準備の必要性を理解させることが必要であり、その上で進路を真剣に考えることを推奨し、支援を行う対象学生の母集団形成を行う必要があります。また、単発のイベントにならないように、次に何を行うのか（支援のイベント）等、連続性を持たせて支援を行うことで安定した集客が可能となります。

〈図10〉大学における留学生向け就職支援実施状況



出典：関東経済産業局「教育機関向けアンケート」

【留学生就職支援事業の導入フロー】

目的	<ul style="list-style-type: none"> 支援の目的は何か(キャリア支援部署の利用率、内定率) 大学全体で取り組むのか、部署で実施するのか
調査	<ul style="list-style-type: none"> 就職希望者数の把握及び受益者の課題とその原因は把握しているか(学内アンケート) 学内のキャリア支援部署を利用しない理由は2つ(知らない、参加する意味がない)
計画	<ul style="list-style-type: none"> 留学生の就職支援を全体的にどう運営していくのか ※留学生に特化したプログラムである必要はない 単発のイベントの企画ではなく、日本人学生向けの支援にどうつなげるか
集客	<ul style="list-style-type: none"> 学生への周知をどのようなツールを利用してどのように告知するか 他部署や教員を巻き込んだ告知ができるか 対象となる留学生を全員集めるつもりで集客する
理解	<ul style="list-style-type: none"> 日本の就職活動を文化的な違いから理解させられるか モチベーションの管理 就職試験の厳しさを体験 → 試験の対策の必要性の理解
選別	<ul style="list-style-type: none"> 「就職したい学生」と「その他の進路」の学生を選別 日本の就職の厳しさを教え、進路の選択を早期に行う(進路アンケートの実施)
連続性	<ul style="list-style-type: none"> スタートアップガイダンスから、試験対策・準備のガイダンスへの誘導 単発のイベントで終わらず連続性を持たせる(次のイベント・ガイダンスへの誘導)

3-2 入学時の初期理解

外国人留学生向け支援プログラムの導入方法

外国人留学生向けの就職支援の事業の学校側の課題として、外国人留学生支援を行う人材や財源、ノウハウの不足があげられます。また、在籍する留学生の規模により取り組み方も変わります。当然外国人留学生数が少なくなれば、専任のスタッフを配置することやガイダンスの開催を行うことは難しく個別で支援をした方が効率が良くなる場合もあります。

外国人留学生の就職支援の方法論は、在籍する留学生の規模に応じて3つのフェーズに分けられます。在籍する外国人留学生が少ない学校については、学内の日本人学生向けのソリューションや外部機関のソリューションを活用する方法があります。外部機関のソリューションとしては、行政のサービスであれば、全国に4拠点ある外国人雇用サービスセンターが開催するガイダンスや面接会、職業紹介の仕組みです。また、最近では自治体や民間の就職支援会社が開催する外国人留学生向けの合同企業説明会も増えています。

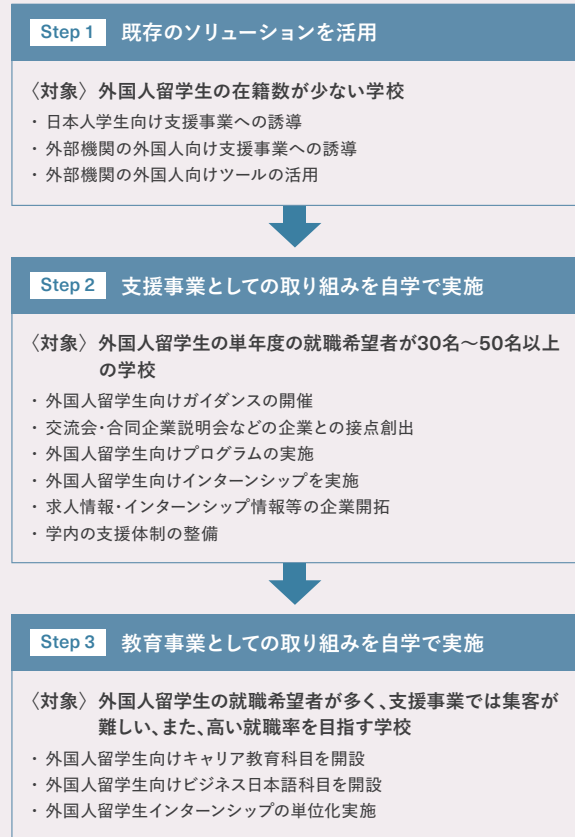
外国人留学生の単年度の就職希望者が30名～50名以上の規模となった際には支援事業としての取り組みを自学で日本人学生と別に実施することが望まれます。前項で説明した支援の目的によりどのような支援事業を行うのか、支援全体のグランドデザインを構築した上で事業の内容を選択していく必要があります。

外国人留学生の就職希望者が多く、支援事業では集客が難しい、もしくは、高い就職率を目指す学校については、支援事業から教育事業として実施していくことで効果が期待できます。教育事業として行う効果としては、単位化することで学生集客が容易になる点と参加者に対して連続的（大学であれば半期15コマ等）に知識やスキルを習得する時間を設けることができる点です。

入学時時の初期理解

外国人留学生へ日本の就職活動を理解させるタイミングとして、入学初期の情報提供が重要となります。特に英語基準で入学した学生や大学院から来日した学生については、企業が求める日本語能力を習得するために学習時間の確保及び日本語科目の履修が必要となるため、入学時の新入生ガイダンスなどで最低限の情報を提供する必要があります。入学ガイダンスでは、①日本での就職の現状、②スケジュール、③就職するための条件（特に日本語能力）④採用基準の違いについては必ず情報提供を行う必要があります。また、入学ガイダンスでは多くの時間を就職関連の情報提供に割くことは難しいため、右図のような外部機関が発行している日本の就職活動に関するツールを配布するなど、日本で就職を希望する学生が、ガイダンス後に日本の就職活動の知識を蓄積するための工夫を行うことが効果的です。特に日本学生支援機構の就活ガイドについては、5言語で提供されているため、母語で理解できる有益なツールです。

【外国人留学生向け支援プログラムの導入方法】



【低学年時の初期理解】

- 1 日本での就職の現状
- 2 スケジュール
- 3 就職するための条件（特に日本語能力）
- 4 採用基準の違い

【外国人留学生の就職支援に活用できる支援ツール】

独立行政法人日本学生支援機構
外国人留学生のための就活ガイド2023
〈言語〉日本語、英語、繁体字、簡体字、韓国語
〈発行部数〉2.5万部/年（日本語のみ）
※多言語はwebからダウンロードが必要

一般社団法人留学生支援ネットワーク
留学生のための就職活動HANDBOOK
留学生のためのビジネス日本語HANDBOOK
〈サイズ〉B5、64P/72P
〈言語〉日本語（ルビつき）
〈発行部数〉1万部/年

4-1 効果的な支援方法

外国人留学生の就職を効果的に行うための要素

外国人留学生の就職支援事業を効果的に行うためには、4つの観点から考える必要があります。1つ目は、現状把握です。「3-1 支援の方法論」で説明したとおり、各学校の規模や系統、学生の特性、言語レベル等で支援環境に違いが生じるため、まずは、自学の課題や阻害要因を把握する必要があります。2つ目は、現状を把握した上でどのように解決するのか支援の方法論と運営を検討します。どのような支援事業をいつどのぐらい行うのかという支援メニューを決める必要があります。3つ目は支援プログラムの質であり、日本人学生と外国人留学生の支援の違いを理解した上でどのような方法論で行うかという外国人留学生の就職支援で一番難しい部分です。4つ目は、集客(体制構築)です。外国人留学生をどのように集客して効果的に支援事業を運営するかという難しい部分となります。

現状把握(課題・阻害要因の把握)

外国人留学生の就職支援を行うのであれば、現状把握から開始しなければ適正かつ効果的な支援はできません。現状把握で必要となる2つのポイントは、日本での就職希望者の把握と自学の外国人留学生が就職活動における課題・阻害要因(なぜ就職できないのか)の把握です。就職希望者の把握については、就職支援部署などが単独で行うことは難しく、他部署や教員を巻き込むことで回答率を上げることが可能となり、そのためにはトップダウンの意思決定が必要となります。また、就職できない要因には2つの観点があり、日本語レベル等の企業が設定している「条件」に到達できていないというもの、企業の「評価」に対して到達できていないものがあります。後者については、どのような試験(書類選考、筆記試験、面接)でどのような原因で躓くのかさらに詳しく調査する必要があります。例えば、書類選考に通過できない学生が多い場合は、自己分析や企業研究などの準備をどのようにどれぐらいの精度で行っているのかなどを個人差はありますが、傾向を把握することが次の支援の方法論を考える上で重要となります。

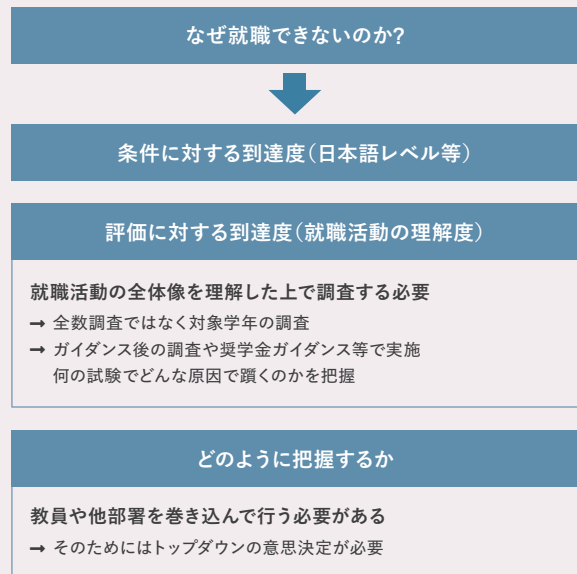
支援の方法論と運営

支援の方法論については、日本人学生への支援の方法論と外国人留学生の支援では日本語教育以外は同じです。ガイダンスやキャリア教育などの知識・スキルを育成する事業やインターンシップ・職場見学等に代表される企業の理解促進事業、会社説明会等のマッチング事業、個別相談等のアドバイス事業等です。また、これらの方法論について、何をどのぐらい行うのか、いつ行うのか、集合型支援と個別支援をどのように棲み分けるのか、どのような目的(到達目標)で行うかの運営方法を検討する必要があります。

【留学生就職支援を効果的に行うための4つの要素】

- 1 現状把握(課題・阻害要因)
- 2 支援の方法論と運営
- 3 支援プログラムの質
- 4 集客(体制構築)

【課題・阻害要因の把握】



【支援の方法論】

- ・概論(手続、スケジュール、採用条件・評価等)
- ・ガイダンス(試験対策):筆記試験・ES・面接
- ・ガイダンス(準備):自己分析、業界企業研究
- ・キャリア教育
- ・日本語教育(ビジネス日本語)
- ・インターンシップ
- ・職場見学(産学連携講座)
- ・会社説明会・面接会
- ・個別相談

【運営方法】

- ・何をどれぐらい行うか(頻度)
- ・いつ行うか(時期)
- ・集合型と個別をどのように使い分けるか
- ・どのような目的(到達目標)で行うか

4-2 ガイダンスの内容と質

日本人学生と外国人留学生の支援の違い

多くの企業が日本人学生と同じ採用手法により採用活動が行われています。同じ採用試験を行うため、就職活動への準備も基本的には同じとなるため、日本人学生と同じ支援でよいと考えられます。

一方で外国人留学生側の視点で考えると、日本の就職活動は世界的に見て独特の慣習があるため、日本人学生が活動前から常識として持つ就職活動に対する知識量と留学生の知識量の違いは大きく、文化的な背景も理解できていません。また、近年は、日本語能力が不足している外国人留学生が増加しているため、就職活動準備を開始する際に異なる支援が必要となります。

ガイダンスの内容と質

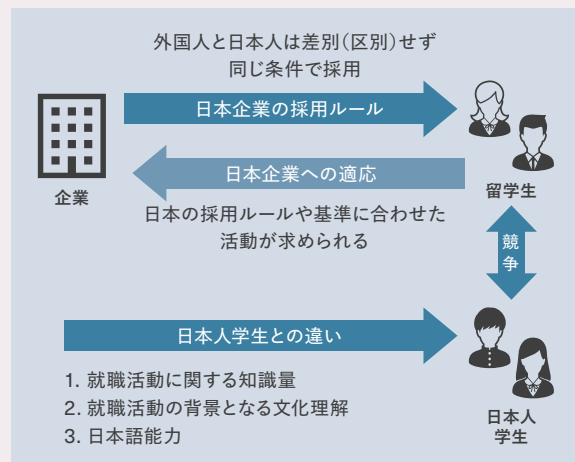
外国人留学生向けの就職ガイダンスで多い失敗事例が、日本人学生向けのガイダンスと同じ内容を外国人留学生を対象を限定して実施するものや日本人学生向けのガイダンスに在留資格変更の説明を付け加えただけの内容のガイダンスです。

外国人留学生向けのガイダンスを実施する前提として、母国の就職活動の「違う部分を明確」にしながら、日本の就職活動のルールを日本人学生対象の内容からレベルを落とした説明をすることにより理解させることが必要です。また、知識としての理解（日本の就職活動の方法論）だけでは、その後直面する様々な問題に対して応用が出来なくなるため、外国人留学生に自律的に就職活動をさせるためには、日本の就職活動の仕組みを説明するだけでなく、「なぜ違うのか」を理解させることが重要です。

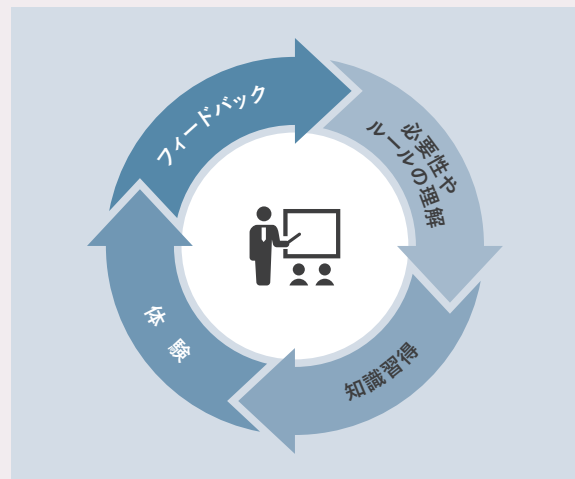
外国人留学生への指導の工夫

外国人留学生の就職支援の難しさは、日本人学生以上にそれぞれの個別の事情が違うため、最終的には個別のキャリアカウンセリングでフォローしていくことが求められます。最終的なキャリアカウンセリングにつなげていくためには、必要性やルールの理解 → 知識習得 → 体験（自己分析・企業研究・ES作成等） → フィードバックのサイクルを回すことにより効果的な支援を実施することが可能となります。外国人留学生に日本の就職活動のシステムや採用基準、準備の必要性の理解をさせるためには、右図のような、事例（留学生に特化したもの）を積み立てることにより、留学生がなぜ失敗するかを説明し、なぜ準備が必要なのかを理解することが重要であり、この部分が理解できないと次の体験の部分で自立的に行動が出来なくなります。また、最近では、外国人留学生同士の様々なコミュニティにおいて、就職活動について誤った知識や情報が共有されていることが増えています。そのため、説明はできるだけデータ等の数値の根拠を提示して説明をすることも求められます。

【外国人留学生と日本人学生の就職支援の違い】



【効果的な支援の循環】



【留学生に理解させるための工夫】

- ・ 統計的なデータを提示している
- ・ 事例(留学生に特化したもの)を積み立てる
- ・ 留学生がなぜ失敗するか(文化・価値の違い)
- ・ なぜ準備が必要なのか
- ・ 到達目標を提示しているか(日本語などの基準)
- ・ 具体的な方法論の提示
- ・ 理解度をチェックする

4-3 コロナ禍における支援の充実

コロナ禍での就職支援の課題

教育機関におけるコロナ禍での外国人留学生の就職支援の課題は、①外国人留学生の就職活動の動向把握、②就職活動へのモチベーション管理、③外国人採用企業の減少による、就活生に求められる準備を含めた活動量と試験対策への対応の3点です。

今後の教育機関の対応として、①外国人留学生の就職活動状況については、大学全体の課題と捉えて他部署や教員を含めた協力関係を構築し支援の対象者の母集団をしっかりと把握することが求められます。また、②外国人留学生のモチベーション管理については、個人へのカウンセリングでフォローしていく必要があるため、集合型のイベントからカウンセリングなどの個人の支援へいかに誘導できるかという、つなぎの部分工夫する必要があります。この機会にいかに支援の仕組みを活用してもらうかについて再度検討することも必要です。最後に、③外国人留学生の就職活動に対する活動量の増加については、「1-2 外国人留学生の就職先の状況」で説明したとおり、新型コロナウイルス感染症の影響により外国人留学生は、日本での就職活動のハードルが一段と高くなっています。そのため、従来の基礎知識の理解や スキルの習得を中心とした支援から実戦形式へ踏み込んだ支援が必要となります。また、各校での就職支援の到達目標の設定も上方修正し、それに対応した支援を行う必要があります。

コロナ禍で求められる企業選択と研究

外国人留学生の多くが就職活動において、企業研究の準備不足のために、自分の知っている企業や文系の学生で職種のみこだわりのエントリーする傾向が強く、自分のキャリアに対して有益な企業や自分に合った企業選択ができていないのが現状です。その結果、内定が獲得できない、入社後早期に離職するという結果につながるものが少なくありません。

コロナ禍において、外国人留学生の持つ語学能力や文化理解を求める企業の求人が減少しているため、最適な企業選択のための教育が重要となります。具体的には、企業選択を行うための情報提供を充実させることが必要となります。そのためには、学生の視野を広げるために、中小企業等への固定概念を壊すための説明が必要となります。例えば、世界市場の獲得につながる先端技術や、地域で育まれた伝統と特性を有する多様な地域資源を活用する中小企業、世界の長寿企業の大半を占める日本の老舗中小企業などの紹介です。また、情報や知識の提供だけでなく実際に地域の中小企業との接点をインターンシップ等を通じてよく深く理解させるなどの工夫も必要となります。一方で、企業選択の際には、学生自身の長期のキャリアプランを明確にする必要があり、これまで以上に自己分析を行い企業探しの軸を確定した上で企業を選択していく必要があります。

【コロナ禍による留学生支援における課題と対策】

1 留学生の就職活動状況の動向把握

- ・オンライン式のイベント開催による支援部署の利用者の減少
- ・大学から学生通知メールの増加によるメール確認能力の低下
- 大学全体の課題として捉え、教員を含めた協力関係の構築

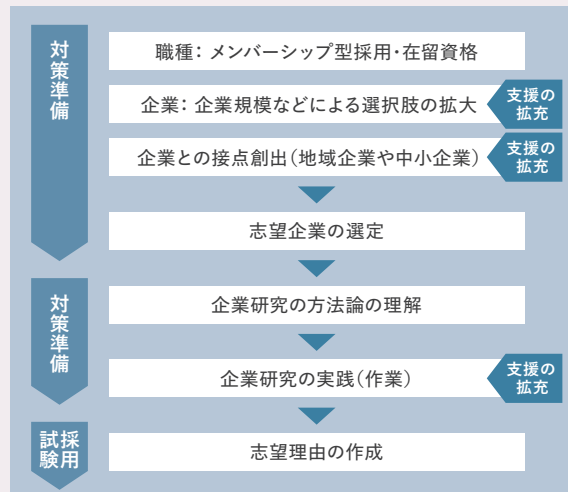
2 留学生の就職活動へのモチベーション管理

- ・授業のオンライン化に伴う課題増加により学業の負荷が増大
- ・新型コロナウイルス感染症の影響によるキャリア選択の遅れ
- ・学生との接点減少による、何となく就活をあきらめる学生の増加
- 集合型のイベントから個の支援のつなぎを工夫する
- いかに支援の仕組みを活用してもらうかを検討すべき時期

3 より多くの活動量・高度な採用試験への対応

- ・外国人積極採用企業の減少による、採用ハードルの上昇
- ・競争に勝ち残るために自分に合った企業探し、企業研究の質・量が求められる
- 基礎習得から実戦形式へ踏み込んだ支援
- 活動量や準備段階の到達目標の情報修正

【コロナ禍で求められる企業選択と研究】



【中小企業の理解促進のための事例】

1 先端技術で世界のトップシェアをもつ中小企業

2 地域の伝統・特性をもつ中小企業

3 独創的な技術やサービスを持つベンチャー企業

4 規模の拡大よりも長く続けることを求める長寿企業

4-4 支援プログラムの集客

外国人留学生の集客のポイント

外国人留学生の就職支援事業において、最も重要となるのが、在籍する外国人留学生が日本の就職活動は準備が必要であることを理解しているかという点であり、これが出来ていないとガイダンスへの集客は難しくなります。「3-2 入学時の初期理解」でも説明しましたが、入学時のガイダンスなどにより準備の必要性を理解した上で、就職年次に行う就職活動スタートガイダンスを実施します。この就職スタートガイダンスの集客の可否でその後の集客に大きく影響するため、時期や時間、広報については一番注力すべきイベントになります。特に広報については、あらゆる手段を使い周知し、参加を募ることが必要です。そのためには、他部署や教員、留学生のネットワーク等学内のあらゆるソリューションを活用する必要があります。スタートガイダンスでは、次に何を行うかの示唆を行い、セミナー後に、次に何に参加すべきか、準備の各論（自己分析、業界・企業研究、エントリーシート対策、筆記試験対策、面接対策等）の流れを構築することが必要です。この時に、各論のイベントについては、日本人向けでも構いません。重要なのは、初回のガイダンスからいきなり個別支援に結びつけようとすると学生の知識量の差が大きく、個別相談対応の負担が増大します。集合型で行う知識習得と個別支援で行うアドバイス業務は一定の棲み分けを行うことで効率的な支援を行うことが可能となります。最終的に個別相談でのフォローできる学生をどれだけ増やすことができるかにより支援の効果が変わります。

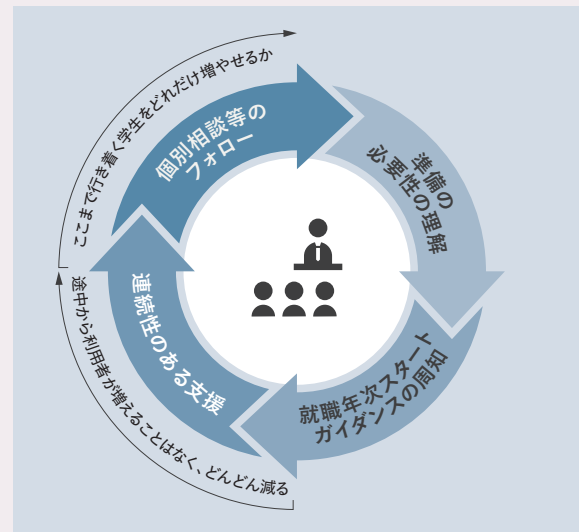
集客に必要な要素

外国人留学生の就職支援事業において工夫すべき点については、右図のようにガイダンスを実施するタイミングや広報についての工夫、支援事業が単発のイベントとしての開催にならないよう連続性を持たせた開催、外国人留学生が魅力を感じるような情報の保有などがありますが、集客面で最も効果的な方法はキャリア教育として単位化することを視野に入れることも重要です。

コロナ禍でのオンライン支援の方法

コロナ禍において、就職活動を行う環境も支援する方法論も変わる中でオンライン対応が重要となります。学内での支援実施形式が変わり、参加者の確保が難しくなる中、就職活動を行う外国人留学生の母集団を形成するために、授業で使用しているMoodle、Blackboard、manaba等の既存のプラットフォームを活用し支援イベントに参加した学生を蓄積してオンデマンド教材をうまく活用しながら支援事業を設計していくことも必要です。

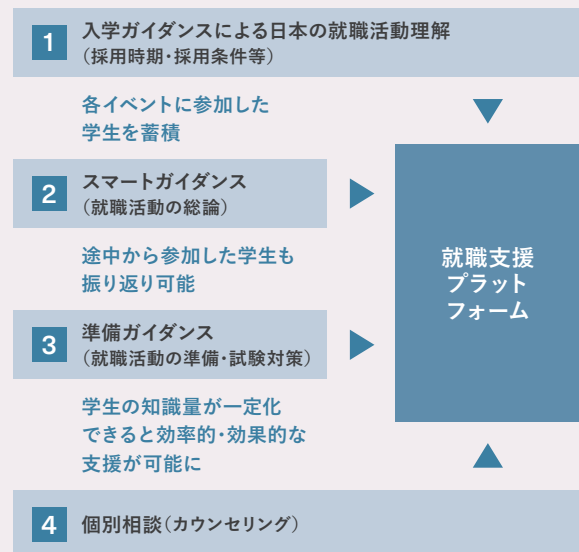
【集客がうまくいくための循環】



【集客に必要な要素】

- ・ 入学ガイダンスや奨学金ガイダンスなどでの説明
- ・ 他部署や教職員の連携(初回ガイダンス)
- ・ 学生間のネットワークの利用(留学生会や友人)
- ・ 実施時間や曜日の設定が適正か(ランチタイムの利用)
- ・ 告知媒体で魅力が伝わるか(タイトル・内容等)
- ・ メール以外のツールの利用(メールは見ない)
- ・ 連続性のある支援が構築できているか
- ・ キャリアセンターの体制(情報の蓄積・求人等)
- ・ 正課のカリキュラムとしての実施検討

【プラットフォームを利用した支援】



4-5 個別相談

外国人留学生の個別相談とは

外国人留学生の就職支援において、在籍する外国人留学生すべての支援を行うわけではなく、支援のターゲットとなるのが、右図の情報収集能力が低く、就職意欲が高い（青い部分）学生です。また、情報収集能力・就職意欲がともに低い学生（赤い部分）については、早期のキャリア教育により進路の確定をすることが求められます。

留学生へのキャリアカウンセリングについては、各大学に設置している日本人学生対応を行うスタッフが留学生にも対応できるノウハウを身につけてもらうことで十分可能となります。前項で説明した通り多くの企業が日本人学生と同等のプロセスで採用しており、基本的な支援方法の流れについて違いはありません。留学生特有の留意点を押さえておけば日本人学生と同様の対応で支援が可能です。

外国人留学生への個別相談に必要な知識

外国人留学生へのキャリアカウンセリングを実施するにあたり右図の4点の知識・準備が必要です。

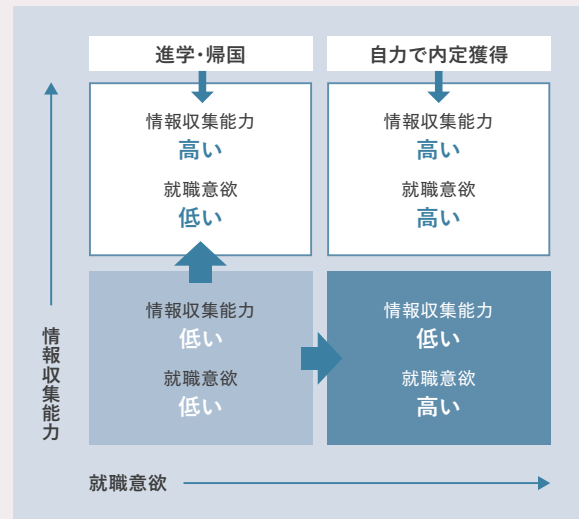
1つ目は、日本の就職活動の基礎的な理解と対処方法です。日本人学生向けのキャリアカウンセラーであれば問題ありませんが、日本語教員などが就職支援を実施する場合には日本の就職活動の基礎的な理解と対処方法の知識は必要となります。また、文化の違いについて日本人学生と比べ、より丁寧に「何故」それが必要かという説明をする必要があります。

2つ目は、外国人留学生の採用動向と留学生向けイベント等の情報収集です。と企業側の外国人採用のニーズや採用理由、市場の傾向について情報収集を行うことが必要となります。また、近年、外国人留学生を積極採用する企業を対象としたWebサイトやイベントが増えています。学外で開催されているガイダンスや合同企業説明会の情報を収集し、外国人留学生へ確実に告知することが必要です。

3つ目は、在留資格です。外国人留学生と日本人学生の大きな違いとして、入社の際に在留資格の変更を行わなければならない、大学での専攻や資格の取得状況により、就業可能な業種や職種が限定されることが挙げられます。外国人留学生の企業選びに関わることで、在留資格についての正確な知識が必要となります。

4つ目は、異文化理解と出身国毎の特性把握です。日本に文化があるように、外国人留学生にも母国の文化があります。一方的に日本の文化を押しつけるのではなく、外国人留学生の持つ文化を理解し、尊重しながらカウンセリングを行う必要があります。また、外国人留学生の経済状況、兵役の有無等もカウンセリングの際には留意が必要です。外国人留学生は、就職活動の理解不足や誤解から生じる精神的なダメージにより、帰国という選択肢もあるため就職活動をすぐにあきらめる傾向が強いです。キャリアカウンセリングにおいては、右図のように精神的なフォローも必要となります。

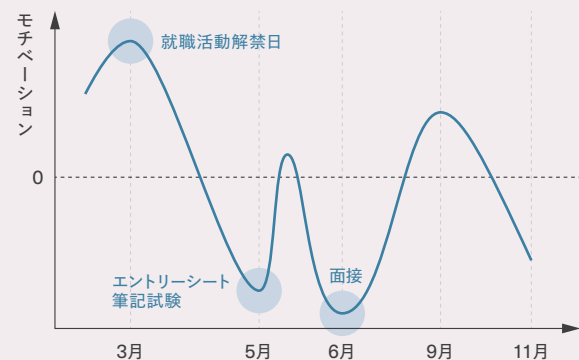
【外国人留学生の支援ターゲット】



【留学生の就職支援をするために必要な知識】

- 1 日本の就職活動の基礎的な理解と対処方法
- 2 留学生の採用動向と留学生向けイベント等の情報収集
- 3 在留資格についての理解
- 4 異文化理解と外国人材の特性把握

【留学生の就職支援に対するモチベーション】



4-6 実践力強化のためのインターンシップ

外国人留学生のインターンシップの効果

大学・大学院におけるインターンシップの実施状況は、〈図11〉によると国立大学で95.3%、私立大学で88.5%と多くの大学実施されています。また、ほぼ単位認定化されているため教育の一部として定着しています。一方で〈図12〉によると、外国人留学生のインターンシップ参加は大学で2,063人と少ないのが現状です。

日本人学生のインターンシップでは、キャリア教育・専門教育の推進、職業適性や将来設計を考える機会提供、社会人基礎力などのジェネリックスキルの養成、定着率向上などの目的で実施されていますが、外国人留学生のインターンシップはそれに加えて、日本企業の文化や慣習の違いを学習することはもちろんのこと、外国人留学生自身のコミュニケーション能力の検証や日本で就業することのイメージを持つことにより、キャリアを考える上で効果的な経験となります。また、地域の中小企業にインターンシップに行くことで、中小企業への理解が進み進路選択に与える影響は大きいといえます。

さらに、外国人留学生のインターンシップを教育機関が実施することで、特に地方の大学については、外国人留学生のインターンシップを通じて外国人留学生の優秀さを肌で感じてもらうことにより、採用を検討して頂き、地域中小企業における外国人採用の拡大のきっかけとなります。

外国人留学生のインターンシップで留意すべき点

外国人留学生のインターンシップを導入する際に留意すべき点は、日本人学生以上に実施前の研修を丁寧に行う必要があるということです。特にビジネスマナーについては、挨拶などの言葉の表現、仕事に対する姿勢、勤務態度、仕事の進め方など文化背景などの説明を行い理解を進めていく必要があります。また、一方的に知識を詰め込む講義ではなく、実践（練習）も含めた研修内容が必要です。

また、海外のインターンシップと違い日本の大学等で実施するインターンシップは無償で行うことが主流となっているため、インターンシップの目的を丁寧に説明しておく必要があります。アルバイトと同じような単純業務をインターンシップ生に行う企業もあるため、賃金をもらう作業と同じ作業をしているにも関わらず不公平に感じ途中で辞退する学生もいます。受け入れる企業側のモチベーションによってインターンシップの教育的な効果が薄れ、逆に悪いイメージを与えることもあるので、インターンシップのカリキュラムについては、学校側と企業側で双方の利があるものを両方で協力して作り上げていくことが求められます。

外国人留学生のインターンシップについては、企業開拓や事前研修など労力を要するため、右図のような事例など工夫して教育的な効果のある仕組みの構築も必要となります。

〈図11〉大学・大学院におけるインターンシップ実施状況

国公私別	実施校数(実施率)	うち単位認定を行う実施校数(実施率)
国立	82校(95.3%)	82校(95.3%)
公立	82校(88.2%)	73校(78.5%)
私立	537校(88.5%)	531校(87.5%)
合計	701校(89.2%)	686校(87.3%)

出典：文部科学省「令和元年度 大学等におけるインターンシップ実施状況について」

〈図12〉インターンシップに参加した外国人留学生数

国公私別	大学	短期大学	高等専門学校
国立	905	0	66
公立	36	2	0
私立	1,122	251	0
合計	2,063	253	66

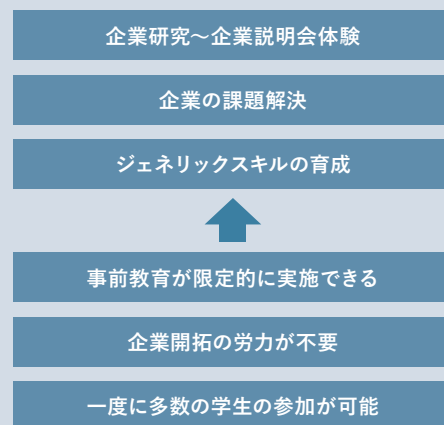
出典：文部科学省「令和元年度 大学等におけるインターンシップ実施状況について」

【外国人留学生のインターンシップで留意する点】

- 1 事前研修の内容
- 2 インターンシップの目的の理解
- 3 受入企業側のプログラム内容の精査

【オンキャンパスインターンシップ】

企業を学内に招聘し、就職支援に関わるガイダンスを一通り実施した後実際の作業を（実践）体験することを目的に特定の企業研究から企業説明会、OB・OG訪問を体験することにより就職活動の初期活動の予行演習を行うことで、自律的に企業研究を行うためのノウハウを身につける。また、グループワーク、課題解決の教育を実施した上で、企業から与えられた経営課題についてグループ毎の発表まで行う。



4-7 インターンシップ実施事例

事例① 創価大学

日本語と英語の2つのコースの インターンシップ実施

在籍する外国人留学生の増加に伴い、2017年から外国人留学生に特化したキャリア教育、ビジネス日本語教育、インターンシップをすべて正規科目として単位化しました。

インターンシップ科目については、事前研修、事後研修の実施、実習については、40時間（1日8時間×5日間）を行い、また、実習前に実習企業研究報告書、実習計画書の提出、実習後には、インターンシップ実習報告書の作成とその発表会の実施をもって単位の付与をしています。

本学は、2014年度より文部科学省「スーパーグローバル大学創成支援」の採択を受けており、英語のみで卒業可能なコースに多くの外国人留学生が在籍するため、インターンシップの実施においては、日本語と英語で実施する2つのコースを実施していることが特徴です。人数規模は両コース合わせて毎年40名程度となっています。

実習の内容については、企業によって様々ですが、職場体験型と課題解決型の2つに分かれます。最近は課題解決型で

実施する企業が増えてきています。例えば、広告制作会社であれば、仮想のクライアントを設定して広報のためのチラシを作成するという課題を行うもので、実際にクリエイターに発注し、プロがチラシを作成するところまでを行う内容です。課題解決型はジェネリックスキルの育成と職場体験の両面で実施できるため教育効果も高く、学生にも好評です。また、日本語で学ぶ学生については、将来の日本での就職を見据え、ビジネス日本語の伸長度を測定するチェックリストで事前・事後に学生の自己評価を実施し、受入企業からも評価をいただくことで教育的な効果を体感できる工夫をしています。

〈学 校 名〉 創価大学
〈所 在 地〉 東京都八王子市丹木町1-236
〈在 籍 者 数〉 学部生6,835名、大学院生395名
〈外国人留学生数〉 学部生288名、大学院生135名
(令和3年5月1日現在)
〈ホームページURL〉 <https://www.soka.ac.jp/>

事例② 拓殖大学

キャンパスに企業を招聘し実施する ワークショップ型インターンシップ

本学では、外国人留学生が日本の就職活動について理解できるよう、連続式ガイダンスを実施していましたが、次へのステップとして、ガイダンスで得た知識を実践的に試す機会を模索していました。その様な状況下、関東経済産業局の「地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」で実施している「オンキャンパスインターンシップ事業」を知り、参加しました。実施に際しては、企業2社に来校いただき、約20名の外国人留学生が、3日間の日程で学びました。

初日は、ジェネリックスキルの説明や計画書の作成、グループディスカッションの進め方、課題解決のためのフレームワーク、情報収集と分析の方法について学び、企業研究のための調査方法と手順等を学習しました。加えて、翌週の第2回に備えて、2社の企業調査項目を指定した研究と質問を考える宿題が課されました。2日目は、企業説明会を体験しました。各社の説明を聞き、事前に調査してきた内容を補完していく作業と、不明な部分についての質問を行うといった

一連の流れについて、理解を深めました。その後、4つのグループ（1社に対して2グループ）に分かれ、2社から出された課題についてグループワークを行いました。3日目は、前回課された宿題（グループで成果をまとめたプレゼン資料作成）を基に、各グループの成果発表を行いました。発表に対して、講師と各企業から社会人の目線からのフィードバックがあり、貴重な振り返りの機会となりました。

この事業を通じて、企業の調査、会社説明会でのマナー、グループワーク等、就職試験で実践すべき内容について作業をすることで理解が深まり、自立的に就職活動を行うモチベーションと能力の習得効果があったものと実感しました。

〈学 校 名〉 拓殖大学
〈所 在 地〉 東京都文京区小日向3-4-14
〈在 籍 者 数〉 学部生8,637名、大学院生309名
〈外国人留学生数〉 学部生1,069名、大学院生222名
(令和3年5月1日現在)
〈ホームページURL〉 <https://www.takushoku-u.ac.jp/>

企業が求める日本語コミュニケーション能力

企業が外国人留学生を採用する際に求める資質については、〈図12〉によると、日本語能力が最も高く70.3%、コミュニケーション能力60.4%と社内で想定されるコミュニケーションを意識した採用となっています。

また、採用時に求める日本語能力については、〈図13〉のとおり、BJTビジネス日本語能力テスト（公益財団法人日本漢字能力検定協会）の指標では、60%以上の企業がJ1+若しくはJ1と回答しており、JLPTN1より高い日本語能力を求めています。採用時には、日本企業は面接を重要視するために「聞く力」、「話す力」がなければ内定を獲得することは難しくなります。就業後についても、企業が求める日本語コミュニケーション能力は職種によって2つに分けられます。文系の営業総務職に多い社外の顧客や協力会社との打ち合わせや営業でのコミュニケーション能力であり、高度な日本語能力が必要とされます。ビジネスシーンで使用する日本語は、大学で教育しているアカデミックな日本語教育と違い、待遇表現の使い分けやビジネス用語、日本企業文化を理解した上でのマナーなど必要とされ、習得レベルが高くなります。一方で、理系の研究職については、選考時については、日常会話レベルでの採用も見られますが、入社後はビジネスレベルを求める企業が多くなる傾向がみられます。

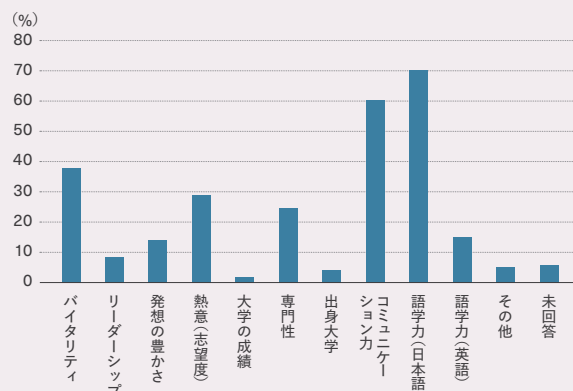
ビジネス日本語教育とは

2000年代後半から、大学を卒業した外国人留学生を即戦力として雇用したいという企業の声を受け、大学におけるビジネス日本語教育が注目されるようになりました。それまでの留学生に対する日本語教育は「アカデミックジャパニーズ」が中心でした。大学におけるビジネス日本語教育は「就職活動から就職後までを視野に入れ、高度な日本語力の習得やビジネスの背景にある文化や考え方の理解とともに、社会人として生きていくための包括的な能力を育成するもの」と定義することができます。

包括的な能力育成を考えたときに、具体的に3つの視点から取り組むことが必要となります。1つ目は、社会に出て仕事をするための基礎的な態度や能力を育成するための「キャリア教育」の視点です。2つ目は、ビジネス場面で求められる日本語能力を育成する「ビジネス日本語教育」の視点です。3つ目は、言語使用の背景にある企業文化や商習慣、企業活動の理解等の「ビジネス教育」の視点です。

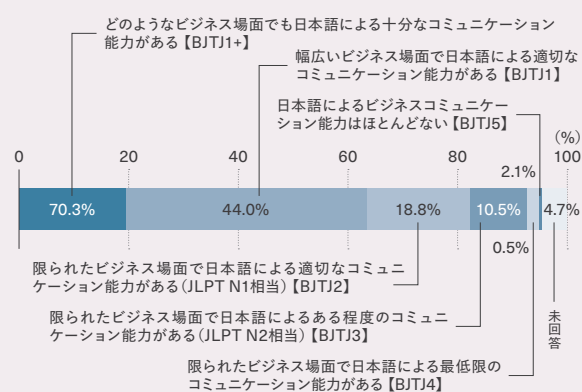
外国人留学生に対するビジネス日本語教育は、就職活動前から就職活動へ向けての「前半」と、就職内定から就職までの「後半」に分けて、学習方法や学習内容を考える必要があるという点が最大の特徴となります。

〈図13〉外国人留学生の採用時に重視すること



出典：経済産業省「日本企業における高度外国人材の採用・活用に関する調査」

〈図14〉大学における留学生向け就職支援実施状況



出典：経済産業省「日本企業における高度外国人材の採用・活用に関する調査」

【アカデミックジャパニーズとビジネス日本語の違い】

- ① ビジネスに関係する語彙や表現を習得する必要がある。
- ② 日本語そのものがうまくなることや、教養を深めることより、「日本での就職活動ができるようになる」「仕事ができるようになる」という実利的な目的がより注目される。
- ③ 日本のビジネスの背景にある文化や習慣、考え方、振る舞いなど、言語以外のことも学ぶ必要がある。
- ④ 社会人教育やキャリア教育という点を含めて考える必要がある。
- ⑤ 「大学と企業社会の違い」「留学生の母国と日本の違い」という2種類の異文化性を整理しつつまとめて学習する必要がある。

出典：経済産業省「教育機関のための外国人留学生ビジネス日本語教育ガイド」

【社会人として生きていくための包括的なビジネス日本語の領域】

- 1 **キャリア教育**
(社会に出て仕事をするための基礎的な態度や能力を育成)
- 2 **ビジネス日本語教育**
(ビジネス場面で求められる日本語能力を育成)
- 3 **ビジネス教育**
(言語使用の背景にある企業文化や商習慣、企業活動の理解等)

事例① 関西大学

正規科目とe-learningを組み合わせたビジネス日本語教育

本学では、2015年より文部科学省が実施していた「住環境・就職支援等受入れ環境の充実事業」及び2017年度より実施している「留学生就職促進プログラム」を受託し、学内のビジネス日本語教育体制の整備を行いました。ビジネス日本語科目は、外国人留学生の日本語能力と到達目的に合わせて4つの科目を正規の科目として設置しています。

1つ目は、日本語能力試験（JLPT）のN1を習得していない学生を対象とした、日本語基礎運用能力の養成科目です。就職活動で必要となるJLPTのN1の取得を目的としています。2つ目は、高度実践日本語能力養成科目です。アカデミック日本語からビジネス日本語へ伸長するための基礎基盤形成を目的としており、様々な「ビジネスシーン」でも使えるコミュニケーションスキルを身に付ける上で必要な入門レベルの科目です。3つ目は、日本市場（理解）のための科目です。キャリア教育へつなげるために、日本社会、経済・時事問題などの一般知識の基盤形成を目的としています。4つ目は、2019年から新たに

設置した実践ビジネス日本語科目（BJT）です。ビジネス場面における実践言語運用能力を養成し、BJTビジネス日本語能力テストのJ1・J1+レベルの習得を最終的な学習目標として位置付けています。ビジネスの基本的な場面・状況の認識の仕方と、会話や文書における情報の意味、意図の読み取り方、それらの場面・状況への対応方法を学習します。また、学生が自律的にビジネス場面における実践言語運用能力を学習することを目的に、ビジネス日本語に関する学習教材をまとめたビジネス・コミュニケーション学習プラットフォームを構築しました。今後は授業とe-learningを効果的に連携させながらビジネス日本語能力の養成を行っていく予定です。

〈学 校 名〉 関西大学
 〈所 在 地〉 大阪府吹田市山手町3-3-35
 〈在 籍 者 数〉 学部生27,736名、大学院生1,770名
 〈外国人留学生数〉 学部生534名、大学院生476名
 （令和3年5月1日現在）
 〈ホームページURL〉 <https://www.kansai-u.ac.jp/>

事例② 琉球大学

就職活動と就業後のビジネス場面を想定した実践的なビジネス日本語教育

本学では、2007年度～2011年度に経済産業省と文部科学省が実施していた「アジア人財資金構想」事業を受託していましたが、2012年度からは自立化し、「ビジネス日本語入門」、「ビジネス日本語Ⅰ」、「ビジネス日本語Ⅱ」の3つの科目を共通教育科目として開講しました。「ビジネス日本語入門」の対象者は、日本語初級を終えたレベルで、敬語表現をさらに学びたいという意欲があり、ビジネス現場で使われる会話表現にも興味がある学生です。この授業は、「ビジネス日本語Ⅰ」への橋渡しの位置づけとなっています。

「ビジネス日本語Ⅰ」では、就職活動で使えるスキルを養成することを意識し、主にスピーキング能力の向上を目指しており、同時にライティングスキルも養成します。就職活動に対する理解、ESの作成方法、面接で自分の言葉でアピールできること、ビジネス文書の読解や記述、基本的なビジネスマナーの理解を目標とし、動画を事前に視聴し、授業でテキストを見ながら動画の内容を確認し、会話実践練習を行います。

「ビジネス日本語Ⅱ」では、日本の企業で働く際の考え方などについての知識や理解を中心に、スピーキング能力を養成します。社内外の人とのあらゆる場面で、適切にコミュニケーションが取れる、ビジネスコミュニケーション上で起きたコンフリクトや問題を解決する努力ができる等を目指しています。教室活動としては、ケース学習の資料を読み、ペアやグループでディスカッションし、理解を深めます。

ビジネス日本語関連科目担当の教員と、コーディネータの教員は、常に密に連携しており、随時、留学生専門のキャリアアドバイザーにつなげ、個別キャリア・カウンセリングをすることにより、講義と就職活動の連携を実施しています。

〈学 校 名〉 琉球大学
 〈所 在 地〉 沖縄県中頭郡西原町千原1番地
 〈在 籍 者 数〉 学部生7,096名、大学院生983名
 〈外国人留学生数〉 学部生75名、大学院生130名
 （令和3年5月1日現在）
 〈ホームページURL〉 <https://www.u-ryukyu.ac.jp/>

外国人留学生のキャリア教育とは

日本人学生向けのキャリア教育科目の整備については、多くの大学で実施されていますが、外国人留学生のキャリア教育科目については、文部科学省が2017年度より実施している「留学生就職促進プログラム」において、全国で15大学が外国人留学生のキャリア教育、ビジネス日本語教育を実施しており、外国人留学生向けのキャリア教育を行う大学が徐々に増えてきています。

現在、外国人留学生に特化したキャリア教育を行っている大学の多くは高学年（就職活動対象年次）を対象とするものが多く、外国人留学生の増加に伴い、支援事業としての運営では集客が難しくなってきたこと、また大学として外国人留学生の就職率を向上させることを目的に実施しているケースが多くみられます。

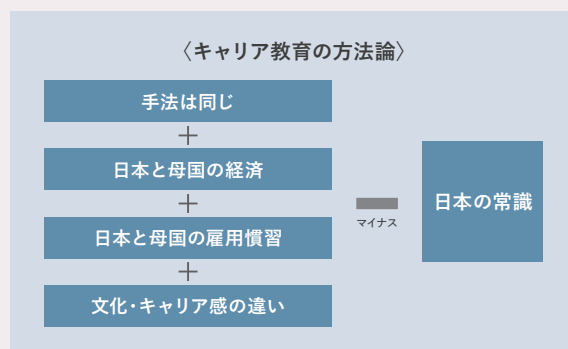
日本人学生のキャリア教育と外国人留学生のキャリア教育の違いは、基本的にはキャリア教育としての手法は同じですが、外国人留学生の進路は大きく分けて①日本で働く、②母国で働く、③日本で働いたのちに母国や第三国で働くの3種類が考えられます。この3つのキャリアを想定した上で、必要な材料・調査するための方法論を提示し、自ら作業し進路決定へと導くことが高学年向けキャリア教育において必要となります。特に、多くの日本人学生と違い、どこで働くかという観点を重点的に考える必要があるため、日本と母国の経済や雇用習慣、文化・キャリア感の違いなどの情報提供が不可欠となります。そのため、従来の日本で働くことを想定した教育ではなく、日本の常識を外してグローバルで働くという観点での教育が必要となります。

低学年向けキャリア教育

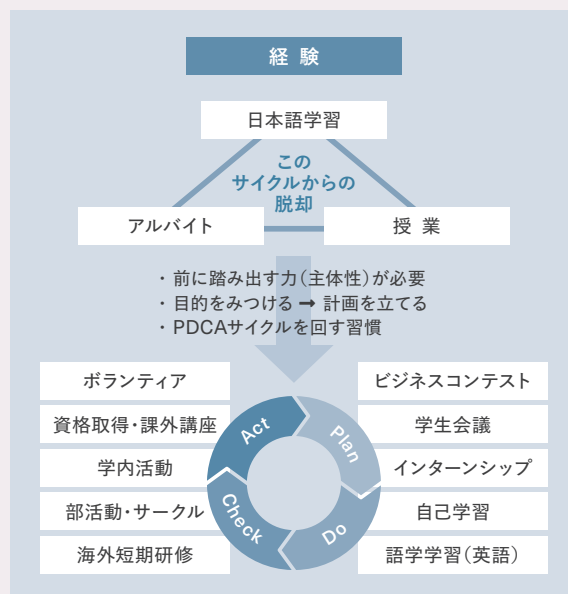
進路の決定や就職活動の知識・スキル習得を目的とする高学年向けのキャリア教育に対して、外国人留学生への低学年向けのキャリア教育についても注目され始めています。「2-1 留学生の就職を阻む4つの要素」でも説明しましたが、アルバイトや日本語習得、授業のサイクルを何も考えず義務的（作業として）に留学生生活を過ごしてしまい、就職活動で作成するエントリーシートの作成段階で記載するための経験値が不足している外国人留学生が多く見られます。

低学年時のキャリア教育では、「学業の修得とともに人間としての成長をするために経験や能力をいかに学生生活で目的意識をもって身につけるか」ということが重要となります。また、就職というゴールを設定した外国人留学生に必要なのは能力を育成するための経験であり、成果（経験）を達成するための過程で、どのように考えどのように行動したかを意識して生活する習慣を身につけることが重要です。そのため、右図の学生生活の計画立案・考えや行動を意識した経験や就業後を意識した社会人基礎力等のジェネリックスキルの育成を中心とした教育が必要となります。

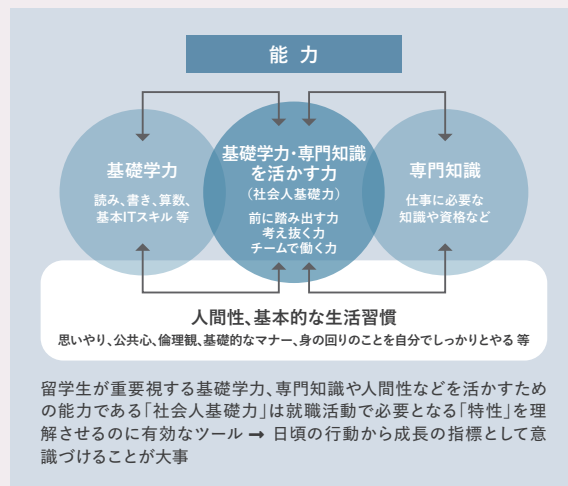
【進路の早期決定を行うためのキャリア教育】



【学生生活の計画立案・考えや行動を意識した経験】



【就業後を意識したジェネリックスキルの育成】



事例① 上智大学

就職年次の学生を対象とした実践的な キャリア教育

本学では、外国人留学生を対象としたキャリア支援はキャリアセンターにおいてガイダンスや個別相談を実施しています。しかし、外国人留学生には、体系的に時間をかけて知識やスキルを習得することが必要と考え、2018年度から高学年（学部3年生）を対象とした外国人留学生に特化した「キャリアデザイン演習Ⅰ」、「キャリアデザイン演習Ⅱ」（各2単位）の2科目を正規科目として設置しました。両科目とも毎年30～40名程度が受講しています。

キャリアデザイン演習Ⅰでは、夏季のインターンシップへの参加や近年増えてきた早期選考への準備として、外国人留学生の就職活動で特に不足しがちな「自己分析」、「業界・企業研究」を中心に実施しています。自己分析では、大学院への進学や日本での就職、母国での就職などそれぞれのメリットデメリットを考えることで、早期の進路の選択を行います。また、業界・企業研究では、企業を招聘し企業説明会の模擬体験なども実施しています。

キャリアデザイン演習Ⅱでは、日本での就職活動の試験対策を中心に前半に自己の特性把握、志望業界・企業の選定、研究分析を行い、後半はエントリーシート作成、面接対策、ビジネスマナーなどを中心にスキル向上のための内容で実施しています。

また、外国人留学生が苦勞するグループディスカッションと筆記試験について授業の冒頭30分程度を使い、少しずつ体系的に学習と実践を繰り返すことにより、自立的に対策を行う習慣を身につけさせる工夫をしています。科目開設から3年が経過し上場企業や難関企業に就職する学生も増えていますが、さらなる就職率の向上を目指して科目の内容の充実とキャリアセンターでの支援との連携を深めていきます。

〈学 校 名〉 上智大学
 〈所 在 地〉 東京都千代田区紀尾井町7-1
 〈在 籍 者 数〉 学部生12,233名、大学院生1,375名
 〈外国人留学生数〉 学部生771名、大学院生658名
 （令和3年5月1日現在）
 〈ホームページURL〉 <https://www.sophia.ac.jp/>

事例② 帝京大学

入学年次から開始される低学年向けの キャリア教育科目

2018年度より外国人留学生の入学者を急激に増加したため、2017年より、3年生を対象とした少人数制のキャリアデザイン演習（ゼミ）を単位化しましたが、日本での就職を考えた時に進路の選択時期や日本の就職活動の準備期間などのさらなる教育の必要性を感じ、2018年から低学年時のキャリア支援科目である「留学生のためのキャリアデザイン基礎Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ」（各2単位）を設置しました。将来的には、1年次にキャリアデザイン基礎Ⅰ（前期）、Ⅱ（後期）、2年次にキャリアデザイン基礎Ⅲ（前期）、Ⅳ（後期）を履修し、就職意欲の高い学生が3年次4年次にキャリアデザイン演習を履修するという流れを構築したいのですが、すでに在籍する学生の支援と同時並行で実施しているため特にキャリアデザイン基礎については特に学年制限を設けず実施しています。

科目の内容としては、キャリアデザイン基礎Ⅰについては、キャリアを考える上でまずは、自分自身を知ること、4年間の学生生活をジェネリックスキルを意識しながら計画を立てる

ことを目標としています。キャリアデザイン基礎Ⅱでは職業選択を考えるために企業を選択するための指標の理解や企業研究等を中心にグループワークを通じて行うことを目標としています。キャリアデザイン基礎Ⅲでは、夏季休暇中にインターンシップに行くことを想定し、インターンシップのエントリー時に必要となる自分をPRするための作文の準備を目標としています。キャリアデザイン基礎Ⅳでは、個人で企業の研究・分析、グループワークを通じて課題解決能力を身に付けることを目標としています。今後は、教育科目とキャリアサポートセンターの個別相談等の就職支援の連携を行うことにより学生の志望進路の実現につなげていきたいと考えています。

〈学 校 名〉 帝京大学
 〈所 在 地〉 東京都八王子市大塚359
 〈在 籍 者 数〉 学部生21,765名、大学院生430名
 〈外国人留学生数〉 学部生1,080名、大学院生74名
 （令和3年5月1日現在）
 〈ホームページURL〉 <https://www.teikyo-u.ac.jp/>

5-1 学内の体制整備

支援担当部署と役割

学内の支援体制については、2つの観点から考える必要があります。1つは、特に大学についてはどこの部署が行うかという問題です。大学内の職掌で考えたときにキャリアセンター等の就職支援部署が行う事となりますが、外国人留学生は入学時から生活支援までを留学生センター等の国際関係部署で実施している大学が多く、就職支援だけキャリアセンター等の就職支援部署へ案内することに違和感を覚える外国人留学生が多いようです。もう一つの観点として、外国人留学生に「外国人留学生のための」就職支援を行う窓口として認知されているかという点です。また、外国人留学生だけでなく採用を行う企業等の対外的に外国人留学生の就職支援の窓口として認知されているかという事も、後に説明する求人情報の獲得等において重要です。

キャリアセンター等の就職支援部署の利用率が低い要因として、特に外国人留学生については、広報不足という点が否めない現状があります。学内の支援体制の整備については、職掌範囲を超えた外国人留学生が利用しやすい取り組みを行うことも必要です。また、支援を行う窓口の広報についても外国人留学生に認知される広報が必要です。その際に、その窓口がどのような有益な支援や情報提供が受けられるかの説明が重要なポイントとなります。外国人留学生が活用できるキャリアセンターとは、外国人留学生向け求人(内容)、OB・OGの記録や資料の充実が必要です。そのような資料開示ができるように少しずつ情報を蓄積する必要があります。

関係部署との連携

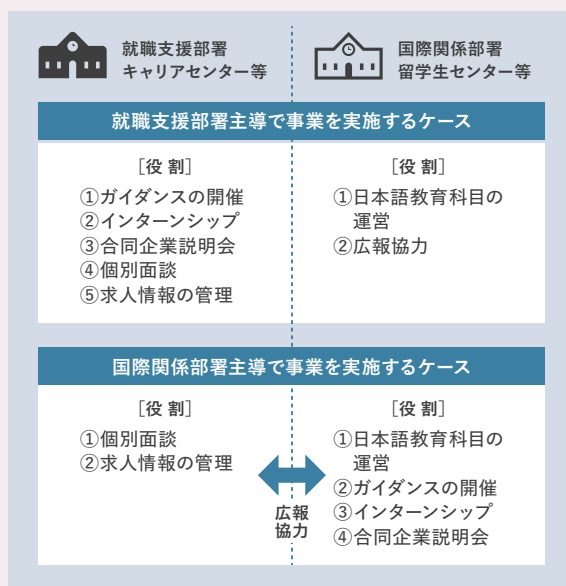
外国人留学生の就職支援に対する取り組みで成果を上げている大学には2つの共通点があります。その共通点とは、1つ目は、キャリアセンター等の就職支援部署と留学生センター等の国際関係部署での連携・情報共有が行われていることです。ここでいう連携とは、役割分担を決めてそれぞれの部署において職掌である支援事業を行う事ではなく、お互いの部署で保有している情報を共有し、一つの目標に対して効果的に連携できる協力体制です。教育事業として支援を行うのであればさらに教務や教員を含めた連携が必要となります。このように、留学生の就職支援を本格的に取り組むためには、部署の垣根を越えて取り組む体制構築が必要となります。

2つ目の共通点として、留学生の就職支援事業に熱心な事業の旗振り役がいることも成果を上げるためのポイントとなっています。職員が旗振り役となるとその担当者の異動により取り組みが終了するケースもよく見られます。そのため、継続的に事業を実施している大学の特徴として、旗振り役が職掌権限の大きい教員が行っている事例が多く、大学として広く、深く支援事業を行っている傾向が見受けられます。

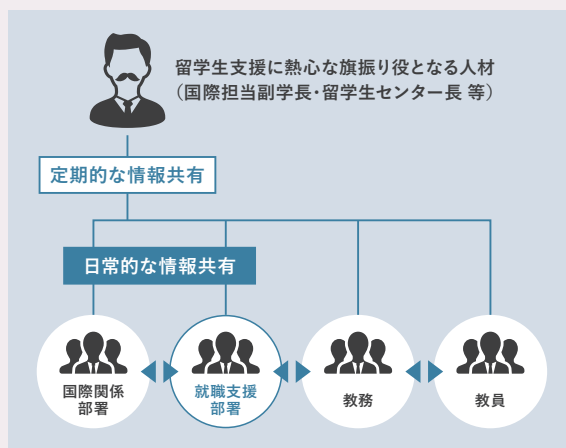
【学内の体制整備での課題】

- 1 支援担当部署の選定
- 2 支援担当部署と関係部署の連携
- 3 支援担当部署の広報・認知

【支援担当部署と役割】



【必要となる体制構築】



5-2 求人情報の整備

外国人留学生の求人情報と学外連携

外国人留学生対象の求人情報については、コロナ禍で外国人留学生向けの求人が減少しているため、行政や民間就職支援会社などの情報を含めて使える情報は積極的に収集することが求められます。

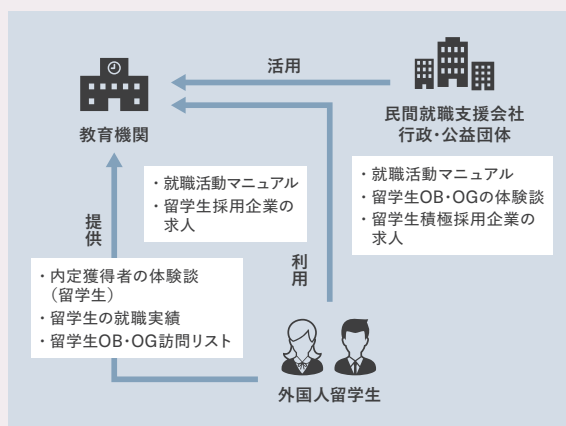
近年、民間就職支援会社による就活ナビなどの求人サイト上での外国人留学生向け採用特集が増えてきています。外国人留学生向けの就職活動のマニュアルや、企業で働く外国人留学生OB・OGの体験談、外国人留学生を積極的に採用している企業の求人情報などの情報を取得することができます。特に大企業の情報が多く、中には数十名規模で募集をしている企業もあります。一方で、行政が行うサービスでは、ハローワークインターネットサービスに外国人留学生向けの求人情報が掲載されています。こちらは地域の中堅・中小企業を中心に多くの情報が掲載されています。外国人留学生の就職先は中小企業が6割を占めていますので貴重な情報といえます。

また、公益的に大学間で求人情報を共有する仕組みもあります。右図の留学生就職支援ネットワークは、大学単体で外国人留学生を支援することが財源的・人的資源的に困難な大学を対象にプラットフォームを作り、就職活動に必要な知識の習得や求人情報の共有を目的に構築しています。このように外部のソリューションを活用することも外国人留学生向けの求人を増やすためには必要です。

学内での求人情報の整備

学内で保有する求人情報のデータ項目については、多くの学校で外国人留学生「可」、「不可」という選択項目がありますが、企業が積極的に採用を行っているか、また採用実績がどれくらいあるかまでは把握できません。学生が直接電話をかけると、現在採用期間中ではないと遠回しに断られることも多いようです。募集の形態（外国人留学生枠確保の有無）や過去の実績、採用予定数などの情報を追加で収集することで、自学の外国人留学生向けの求人情報は充実したものに変わります。特に地方の大学では、地元の中堅・中小企業の情報を収集する方法として有効な手法といえます。外国人留学生が就職支援部署を活用しない理由の1つとして、外国人留学生向けの情報量が不足している点が挙げられます。そのためには、外国人留学生が就職支援部署を活用したくなるような情報を収集し、提供することが必要となります。右図の様な企業側のデータはもちろんのこと、日本人学生と同じように企業毎の内定学生等から得た生の情報を蓄積し、就職活動する外国人留学生に提供することで好循環が生まれます。まずは、外国人留学生向け求人情報をキャリアセンター内で充実させること。その次に外国人留学生がキャリアセンターを活用し、就職が決まった学生から、後輩のために情報を提供してもらうこと。この2つを根気よく継続することができます。できれば外国人留学生のキャリアセンター利用率を改善することができます。

【支援担当部署と役割】



【大学が参画し求人情報を共有する仕組み】

〈留学生就職支援ネットワーク〉

<http://www.ajinzai-sc.jp>

一般社団法人留学生支援ネットワークが運営する全国の約130以上の大学が公式利用する留学生就職支援のプラットフォームです。約4,000人の留学生と、求人提供を行う企業約1,000社が利用しています。公益的に実施しています。また、内閣府や関係省庁が実施していた「外国人材活躍推進プログラム」にも選定された支援サービスです。

【留学生に必要な求人票項目の例】

- 1 募集形態 (留学生採用枠を設置 日本人学生枠に含む)
- 2 過去5年間の留学生採用数
- 3 前年の留学生の採用実績と今年度の採用予定数
- 4 留学生の募集職種
- 5 日本語能力などの採用基準

〈引用・参考文献〉

経済産業省 教育機関のための外国人留学生就職支援ガイド 2011年3月

経済産業省 教育機関のための外国人留学生ビジネス日本語教育ガイド 2011年8月

独立行政法人日本学生支援機構 『留学交流』 2015年3月号 Vol.48

外国人留学生への就職支援の現状と対応策 ―大学に求められる外国人留学生キャリア戦略―
一般社団法人外国人留学生支援ネットワーク 事務局長 久保田 学

独立行政法人日本学生支援機構 『留学交流』 2019年3月号 Vol.96

外国人留学生への就職支援の現状と対応策 ―大学に求められる外国人留学生キャリア戦略―
一般社団法人外国人留学生支援ネットワーク 事務局長 久保田 学

〈発行〉 経済産業省関東経済産業局
社会・人材政策課

〈発行日〉 令和4年3月

