

【事例紹介】

愛媛大学における留学生のキャリア支援について

－「愛媛の大学と企業が育てる高度外国人材育成プログラム」の取組－ Career Support for International Students at Ehime University

愛媛大学国際連携推進機構 留学生就職促進プログラム推進室

キャリアコンサルタント 菊池 英恵

KIKUCHI Hanae

(Career Development Program for International Students, Ehime University)

キーワード：留学生のキャリア支援、インターンシップ、フォローアップ

1. はじめに

愛媛大学は2007年「アジア人財資金構想」を機に外国人留学生（以下、留学生）のキャリア支援プログラムを開始し、今年で15年目を迎える。2017年からは文部科学省「留学生就職促進プログラム」の委託校として、学部生4年間、大学院生2年間のカリキュラムを実施しており、「ビジネス日本語教育」「キャリア教育」「インターンシップ」の3つの柱に就職相談（個別支援）を組み込んだ教育プログラムとなっている。

本稿では、初めに留学生に必要なキャリア支援について述べる。そして、日本での就職を希望する留学生を社会に送り出すまでの支援について、さらには送り出した後、愛媛大学がどのようなフォローアップを行っているかについて紹介する¹。

2. 留学生に必要なキャリア支援について

留学生のキャリア支援には日本人学生への支援と同じ内容ではカバーしきれない部分があるため、大学等の教育機関において留学生のキャリア支援を行う場合は、その部分を補う教育や支援をカリキュラムに組み入れることが必要となる。以下に、留学生が支援を必要とする主要な項目について述べる。

¹ 本稿では、就職相談員が行っているキャリア支援を中心に紹介し、日本語教育科目やキャリア教育科目の教育内容等については言及していない。

(1) 日本独特の就職活動への理解

日本の就職活動は他国に例を見ない独特な形式で行われている。留学生がそれに対応できるようになるためには、ただ就職活動の手順を知るだけでなく、その背景にある日本企業の考え方を理解することが必要である。例えば、今も多くの企業が「新卒者一括採用」により同じスケジュールで採用活動を行っており、学生は就職ナビサイトに登録し、求人情報を探してエントリーし、複数回にわたる選考を経て内定を得る。選考では、企業は学生にスキルに加えコンピテンシーや人柄、学生時代にどのようなことに打ち込んだかまで問う。留学生は、その慣例の根底にある終身雇用、年功序列といった一般的な雇用慣行や、人を育てて一人前にしていくという日本企業の考え方を知ることにより、なぜこのような就職活動が行われているのか理解して対応できるようになることが多い。

(2) 日本企業における働き方の理解

メンバーシップ型雇用や社内研修、OJT、配置転換、転勤等が、前述の終身雇用、年功序列といった一般的な雇用慣行と繋がっていることを理解せずに働き始めると「こんなはずではなかった」という思いからすぐに転職を考えるケースが起こり得る。例えば、入社1年目に工場のライン作業に配属されるケースやOJTで1年間様々な部署を回るケースにおいて、外国人社員は不満を抱くことがある。企業がそのような業務を「最初の経験として必要なステップ」として位置付けていることを、留学生は働き始める前に理解しておく必要がある。

(3) 解決策を見つける力の習得

職場で労務上の問題やコミュニケーション上のトラブルが起こったときに、職場に行けなくなってしまう、やめてしまう、転職を繰り返す、といったケースがある。そうならないためには、まず、日本の労働・契約に関する法律、社会保険制度、税制度等についての知識を持ち、おかしいことをおかしいと判断できる力が必要となる。また「なぜ上司がこんなことを言うのかわからない」「誤解されたようで苦しい」といったコミュニケーション上の問題についても、上司や同僚との関係を悪化させることなくコミュニケーションによって解決していく力が必要となる。問題が起こったときに対処できる力を、学生のうちから意識してみることが大切である。

(4) 在留資格変更

留学生は就労可能な在留資格に変更しなければ日本で働くことができない。これは日本人学生の就職との最も大きな違いの一つと言えるだろう。例えば、在留資格「留学」から「技術・人文知識・国際業務」への変更の際には様々な条件を満たす必要があるため、就職活動の段階から在留資格変更を意識した仕事選びが求められる。就職内定後は、留学生本人が内定先企業と共に準備をして在留資

格変更許可申請を行うため、在留資格に関する一定の知識を身につけておく必要がある。

3. 愛媛大学におけるキャリア支援の事例

愛媛大学「愛媛の大学と企業が育てる高度外国人材育成プログラム」では、留学生のプログラム受講開始時から、就職準備セミナー、インターンシップ、就職相談、さらに卒業後のフォローアップまで、2で述べた留学生に必要な支援を組み入れた教育・支援を行っている。そして、これらは一貫して「就職相談員」とよばれる4名のキャリア支援スタッフにより実施されている。留学生のことをよく知る就職相談員が長期にわたり伴走することにより、個々の留学生に対応した教育・支援が可能になっており、これは当プログラムの大きな特徴だと言える。以下に事例を紹介する。

(1) 初回面談

ひとことで「留学生」といっても、その出身国・地域、年齢、経歴、文化的背景等はひとりひとり異なり、就職や就職活動に関する知識や価値観も実に様々である。また、理解できる日本語レベルも異なるため、就職活動では個々に応じた支援が必要になる。当プログラムでは、留学生が受講を開始する際、就職相談員が面談を行い、多様な留学生の個々の背景の把握に努めている。また、聞き取り内容をもとにレベルに合う日本語授業やキャリア教育授業について履修のアドバイスも行っている。

面談では表1の項目について尋ねる。一般的には尋ねるべきでないと思われる項目も含まれるが、プログラム履修への指導・助言や、在留資格変更も含めた就職活動支援、さらにはインターンシップ先や就職先企業とのトラブル回避にも必要であるため、初回面談においてこれらの情報の聞き取りを重視している。

表1. 受講開始時の初回面談における聞き取りの項目

- | |
|--|
| 1. 大学・大学院での専攻、研究内容
2. 出身国・地域、使用可能な言語、宗教
3. 学歴・職歴（来日前および来日後）、インターンシップ経験、アルバイト経験
4. 日本留学の経緯
5. 日本語学習歴、日本語レベル
6. 現在の在留資格
7. 家族（単身留学か家族帯同か、日本での就職についての家族の同意）
8. 希望する就職（地域、業界・業種・職種）
9. プログラム受講についての指導教員の了承 |
|--|

(2) 段階的に学ぶ就職準備セミナー

当プログラムでは1~4年生の各時期に必要な知識や力を段階的に身につけることを目指し、「外国人留学生のための就職準備セミナー」を9つのテーマ別に実施している（表2）²。学部1年生対象に、日本との関わりをキーワードに自分自身について発表するセミナー「自己表現」を、これからイ

² 2020年度は事前動画配信とオンライン同期型授業を組み合わせた反転授業の形式で実施した。

インターンシップに参加する2・3年生対象に、日本企業についての知識や必要なマナーを身につけるセミナー「愛媛の企業」「ビジネスマナー」を開いている。そして、就職活動開始前の3年生後期には自己分析やエントリーシート、面接対策のセミナーを、就職が内定した4年生後期には就職後に必要な法律や制度について学び、問題解決の練習をするセミナー「制度と問題解決」を実施している。この「制度と問題解決」は、近年、在学生や企業から在留資格変更に関する問い合わせや、卒業生からの労務上やコミュニケーション上の問題についての相談が増えたことからその必要性を感じ、新しく開講した。セミナーの内容は、就職相談員の持つ情報や経験を活かし、現在も試行錯誤しつつ改良を重ねている。

表 2. 「外国人留学生のための就職準備セミナー」(2020年度)

セミナー名		実施の目的および内容
1	自己表現 [1年後期/90分×4コマ]	・日本留学を自己のライフキャリアの中でとらえ、今後どのように日本と関わっていきたいのか、そのために今何をすべきなのかについて考え、身近な行動目標を立てる・自分の価値観を言語化し発表するためのコミュニケーション力の向上を目指す・パワーポイント等で資料を作成し5分間のプレゼンを行う
2	愛媛の企業 [2年前期/90分×4コマ]	・インターンシップ参加に向けて日本企業の特徴や企業文化を知り、理解する・愛媛の産業や優良企業についての知識を得た上で、海外進出や海外取引、インバウンド業務のある企業、卒業生が就職した企業について調べ、企業理解を深める
3	ビジネスマナー [2年前期/90分×4コマ]	・インターンシップ参加に向けて、社会人として求められるエチケットについて知る・日本特有のビジネスマナーや企業文化について具体的な状況をイメージしながら考察する・ビジネスメール、電話対応など、ビジネスにおける日本語の使い方について学ぶ
4	就職情報収集 [2年後期/90分×4コマ]	・日本特有の採用活動に関する日本企業の考え方や就職活動のスケジュール、プロセスについて学ぶ・就職情報サイトを実際に使い、活用方法について学ぶ・就職活動を終えた上級生から体験、アドバイスを聞き、今から準備すべきことを明確にする
5	企業を見つける [3年前期/90分×4コマ]	・将来性、安定性の感じられる優良企業、自己の特性や留学生ならではの強みを活かせる企業を見つける力を養う(ゲスト講師:企業リサーチ専門家)・企業の人事担当者との座談会を通し、今どのような外国人材が必要とされているのか、人事担当者の視点について知り、ニーズに応えるためにどのような準備が必要かを考える・求人票の重要性を認識し、求人票を活用した情報収集の方法について学ぶ
6	自己分析・エントリーシート [3年後期/90分×4コマ]	・自分自身の特性や価値観を明確にして言語化する・日本企業への応募に必要なエントリーシートの書き方を学び、効果的な自己アピールができるよう、実際にエントリーシートの作成練習をする・就職活動を終えた上級生から体験、アドバイスを聞き、自らの就職活動に備える
7	面接・ディスカッション [3年後期/90分×4コマ]	・企業が選考プロセスのなかでも重視する面接の意義とねらいについて考えるとともに、企業が学生の何を見極めようとしているか、そのポイントを明確にする・スキル、コンピテンシー、人柄の多方面から自己の強みを最大限に伝えるためには、どのような準備をし、どのような心構えで臨むべきかを考える
8	制度と問題解決 [4年後期/90分×4コマ]	・給与明細の見方を通して、日本の社会保険制度について学ぶ・就職、転職にともなう在留資格変更の申請方法について知り、準備を始める・日本の労働法や、外国人が日本企業で働く際に起こりうる労務上の問題について知り解決方法について考える。また、相談窓口についての知識を得る(ゲスト講師:社会保険労務士)・「ケース学習」を通してコミュニケーション上の問題が起きたときの解決方法について
9	よくわかる入社試験 [1~4年生/90分×6コマ]	・日本企業が実施する筆記試験(学力試験・適性検査)について学ぶ・SPIの演習を通して、出題形式や出題傾向を把握し、その対策を学ぶ

9つのテーマのうち「セミナー6 自己分析・エントリーシート」の具体的な取組を紹介する。全4回のこのセミナーでは、アセスメントツールを使ったり、複数のワークを行ったりしながら、自分の強みやコアになる価値観を見つけて言語化する作業を繰り返し、エントリーシートの主要項目である「大

学で学んだこと」「自己PR」「学業以外に力を注いだこと」を書く練習をする。留学生の中には、自己PRや長所として語学力や自分の優秀さについて書く人、自分自身を見つめる作業に不慣れであるためなかなか言語化できないという人が一定数いるため、就職相談員は内容に関して個別にアドバイスを行う。ある留学生の「自己PR」文は、受講前と受講後で表3のような変容が見られた。受講前は箇条書き以上のものが書けなかったが、受講後には伝えたいことを具体的なエピソードと共に文章で述べるができるようになってきていることがわかる。

表3. 受講生の自己PR文の変容例

受講前	受講後
・問題解決をすること ・知らない人に話しかけることが得意	どのような困難な状況であっても、無駄だと思えるようなことであっても目標達成へ向けて最後まで諦めずに行動することができる。エンジニアになるのは難しいことと言われて、さらに母語を使わないで勉強しているので無理と言えないですが大変難しいである。そのため、毎日100%以上の力を使って頑張っている。様々な方法を考えて勉強の仕方の場合によって変更することもある。教室の中での授業だけではなく、先生と直接にあたり、友達と一緒に勉強したり、ノート分かりやすくしたり、図書館へ行ったりすることもやっている。日本語を勉強しているのは、3年しかないのに、大学生のレベルまで出来たのはすごく嬉しかったである。

受講後アンケートの回答には「前は自分のことはあまり考えなかった。このセミナーは自分のことに向きあうチャンスを与え、職場側が求める能力も知った。これは私の成長にとっていい経験になった」「自分のことを調べるきっかけになって良かった。また、就職活動に必要なエントリーシート、志望動機の書き方を学んでとても役に立った」といった感想が見られた。

留学生の就職活動支援というと語学面での支援が中心だと思われがちだが、留学生がアウトプットしたものにアドバイスをすることより、アウトプットを引き出す過程で支援が必要なことが多いため、留学生の理解度や今何につまずいているかを確認しながら必要な支援をおこなっていくことが大切だと考えている。

(3) インターンシップ

「日本の職場の雰囲気を見たい」「日本企業での働き方が知りたい」「日本人社員の方からいろいろな話が聞きたい」など、現場での経験や人との関わりから学びを得たいと希望する留学生は多い。大学以外に社会との接点がほとんどない学生もいるため、留学生にとって実地での研修は特に重要な意味を持つと思われる。

就職相談員は、インターンシップ参加を希望する留学生と企業とのマッチングを5月～7月に行い、留学生は夏休み中に5日～10日間のインターンシップに参加する。参加後には自身の学びや成

果を振り返り、資料作成とインターンシップ報告会での発表をもって活動を締めくくる。マッチングに際し、就職相談員は留学生と県内企業の双方に希望調査を行う。留学生からは企業名や業界、業種、職種の希望、学びたいことなどを、企業からは受入れ時期や期間、実施可能な内容やその他条件について希望を聞き、可能な限り双方にとってメリットがあるマッチングを目指している。留学生の受入れ経験がない企業には就職相談員が留学生の希望をふまえて研修内容を提案し、企業担当者と一緒にインターンシッププログラムを作ることもある。また、インターンシップ中には、相談員が留学生の様子を見るために企業を訪問し、留学生と企業担当者の双方から話を聞くことにしており、何か問題があれば支援できるよう努めている。このように、就職相談員が留学生と企業の間でマッチングから報告会まで関わることで、個々の留学生の特質をより把握し就職活動支援に活かすことができるのみならず、県内企業とプログラムの関係性が築けるという利点もある。

(4) 就職相談

当プログラムでは、年間を通して就職相談員が個別に留学生の相談に応じる体制を作っている。相談内容は、インターンシップ、進路選択、企業選択、就職活動の進め方、就職活動の選考におけるエントリーシートの書き方や面接の受け方、内定後の手続き、在留資格変更手続きなど多岐にわたる。就職活動では、うまくいなくて焦ったり自分を否定された気持ちになって落ち込んだりするだけでなく、心身の不調を抱える学生もいる。特に留学生は、日本人学生と比べ気軽に話して疑問を解決したり就職活動の悩みを相談したりできる大人が周りに少ないため、就職相談員は身近な相談窓口としての役割も担っている。

(5) 卒業した元留学生のフォローアップ

就職相談員は、プログラムで学んだ卒業生が就職した企業を可能な限り1年目または2年目に訪問し、卒業生および企業の人事担当者または直属の上司から個別に話を聞く「モニタリング訪問」を実施している。卒業生には現在の業務や今後のビジョン、やりがい、仕事や生活での悩みなどを聞き、企業担当者には外国人材を採用した目的と実際に採用してどうであるか、今後のキャリアパスなどを聞いている。卒業生の働く様子を知り、何か問題がある場合に早期に対応することでトラブルや離職を防ぎたいというのが一番の訪問目的であるが、聞き取り内容は当プログラムの教育内容の改善に役立てるようにも努めている。

また、就職相談員はモニタリング訪問とは別に卒業生本人や就職先または内定先企業からの個別の相談にも応じている。留学生と企業の間で在留資格変更手続きを支援したり、問題を抱える卒業生にコミュニケーションの方法についてアドバイスをしたり、場合によっては労務関連の相談窓口につながるなどして、問題解決や状況改善に向かうための支援を行っている。就職内定を得ることをゴールと

するのではなく、卒業生がより良い環境で幸せに働けるよう願いつつ、卒業後も支援する体制を作っている。

4. おわりに

本稿では、留学生に必要とされるキャリア支援に関して、現在愛媛大学が実施している取組について述べた。留学生は背景もニーズも多様であるため全員に適用できる「支援のフロー」のようなものがなく、すぐに転用できるような内容ではないかもしれないが、当プログラムが過去14年の経験から学び、試行錯誤しながら形にしてきた取組を紹介できたのではないかと思う。今後も、愛媛大学に入学する留学生の動向や企業の採用手法の変化などに留意しながら支援の内容や方法を考え、充実した支援に取り組んでいきたい。

「留プロ！」愛媛の大学と企業が育てる高度外国人材育成プログラム

<https://ryupro.isc.ehime-u.ac.jp/>