



Title	高等教育機関における外国人留学生のキャリア支援のあり方：日本の就職活動の特異性と留学生へのその周知方法をめぐって
Author(s)	魚崎, 典子
Citation	多文化社会と留学生交流：大阪大学国際教育交流センター研究論集. 2014, 18, p. 11-21
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/50833
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

高等教育機関における外国人留学生のキャリア支援のあり方 — 日本の就職活動の特異性と留学生へのその周知方法をめぐって —

魚崎 典子*

要 旨

近年、「留学」の在留資格を有する外国人（以下「留学生」と称する）の日本企業への就職希望率は上昇しているにもかかわらず、実際の就職率は低迷している。その一因として、日本独特の就職制度が考えられる。日本では一般的に就職活動は卒業予定年度の前年度（B3, M1）から始める慣行がある。その慣行を知らずに就職活動を開始する時期が遅れるケースが複数報告されている。手遅れになる前に留学生に情報を伝える有効な対策が早急に望まれている。本調査報告ではまず、日本独特の就職制度とそれを支える就職支援産業に触れ、諸外国の就活事情および、留学生がどのように日本の就職活動に関わる情報を得たかについてアンケート調査を実施した結果を報告する。そして留学生の日本での就職を困難にさせている要因を明確化した上で、有効な情報伝達手段を提案する。

【キーワード】キャリア教育、留学生、就業支援、ガラパゴス就活、イン活

1 はじめに

日本には、「ガラパゴス就活」と呼ばれる、世界に類をみない、独特の就職制度が存在する。その特徴として、1) 新卒一括採用、2) 就職活動の早期開始と長期化が挙げられる。

一方、2008 年、政府は日本を世界に開かれた国とするための「グローバル戦略」展開の一環として、2020 年までに留学生を 30 万人にするという「留学生 30 万人計画」を発表した。この計画は、単に留学生の積極的な招致だけでなく、卒業後日本で就労することにより、地域社会のグローバル化を図ることも視野に入れた計画である。

日本政府のグローバル化政策にも関わらず、また留学生の日本企業等への就職を希望する学生が年々増えているにもかかわらず、留学生の卒業者（修了者）と就業者から算出した就職率は 30.5% と、厳しい状況で

ある。（「教育機関のための 外国人留学生就職支援ガイド」p.3）。本調査の目的は、1) 諸外国の就職活動について調査（アンケート調査 1）し、日本の就職制度の特異性を浮き彫りにした上で、2) 留学生がどのように日本の就職活動についての情報を得たかを調査（アンケート調査 2）し、現状を把握した上で、留学生に対する有効な情報伝達手段を提案することである。その結果として、留学生の就職率の上昇に貢献し、日本への定住率が上昇することが期待される。

本調査報告は、以下 2. 問題の背景、3. アンケート調査（1）、4. アンケート調査（2）、5. 結論と今後の展望で構成されている。

* 大阪大学国際教育交流センター特任准教授

2 問題の背景

2-1 日本の就職制度

2-1-1 新卒一括採用

留学生の日本での就職を困難にさせている要因の1つに、日本固有の就職制度がある。世界に類をみないため、「ガラパゴス就活」と称されることもある。ガラパゴス化の要因の1つとして挙げられている慣行が、「新卒一括採用」である。この制度が慣行化するのは、20世紀になってからである。1920年以降から深刻化した不況により、就職希望者が殺到したため、企業が試験を実施せざるを得ない状況に陥ったことが発端である。そして以後慣行化した。それ以前は、採用は必要時に随時行われ、試験よりも紹介者重視の縁故採用が一般的であった。

2-1-2 就職活動の早期化・長期化

1952年、第二次世界大戦後の好況と人手不足を背景に、「就職協定」が初めて制定され、採用選考の開始時期の申し合わせが行われた。企業間での採用ルールの申し合わせは、以降、「就職協定」から、「倫理憲章」、さらに「指針」と名称を変更しつつも、現在まで存続している。現行では、採用情報や説明会情報の解禁が3年次の12月、採用選考開始は4年次の4月となっている。つまり、日本では就職活動は卒業予定年度の前年度（B3, M1）から始まり、採用決定（内々定）が最速で卒業年次の4月頃となり、決定まで5ヶ月以上経ることになる。実際には情報解禁の12月以前より、就活セミナー、インターンが行われており、実質就職活動期間はさらに長くなっている。この就職活動の早期開始および活動期間が長期に渡る点がガラパゴス化のもう1つの要因として挙げられる。

2013年7月、以前から議論のあった「大学生は学業を優先すべき」といった政府要請に、日本経済団体連合会が受諾する形で「就活時期の繰り下げ」が決定された。2016年卒業予定者より、学部3年次の3月からの解禁、採用選考開始は4年次の8月に繰り下げられる。しかし罰則なしの要望のみということで、その効力が疑問視されている。HR総合調査研究所が

実施したアンケート調査によると、あらゆる企業規模において、「繰り下げ」が守られると答えた企業は1割以下だった。

就活期間が長期に渡るために学業に専念できないという理由で「就活時期の繰り下げ」が決定されたにも関わらず、そのルールをすり抜けるかの如く、ここ数年、「インターンシップ制度」が盛んになってきている。企業側の思惑として、インターンシップを大学3年の春、夏に募集することにより、就活解禁前の学生と接触することが可能になる。また学生側も就活解禁以前の就活という位置づけで自分をアピールする手段となっており、「イン活」という言葉も生まれている。インターンシップやキャリア支援などと銘打った早期接触が一層激化することが予想され「就活時期の繰り下げ」はまさに有名無実化することが懸念される。その為、「インターンに参加しないと不利にならないか」（M1、女性、中国出身：就職相談コーナーより）と就職活動の不安材料の1つになっている。以上、日本の就職制度の特異性について概観した。

2-2 就職支援の歴史と現状

学生に対する就活支援の歴史は古い。1920年代に新卒一括採用が慣行化されたが、依然就職難の時代が続いていた。就職難の学生を支援すべく、各大学で就職課が設けられるようになり、明治大学では現在と同様の就職ガイダンスや面接模擬試が実施されたと報告されている。しかし、今日のような企業と学生を結びつける就職情報産業が勃興し始めたのは1960年代後半のことである。以来、学生と企業の橋渡し役として、学生たちの就職活動を支援する役割を担ってきている。1995年「Career Space」（現「マイナビ」）、1996年「RECRUIT BOOK on the Net」（現「リクナビ」）がサービスを開始したのを皮切りに、就職情報サイトが立ち上がり始め、インターネットの普及とともに、今世紀に入るとネットによるエントリー応募が主流となり、その就職支援サイトの役割は益々大きくなってきている。

就職を希望する留学生の数が増えるにつれて、また、インターネットが普及するにつれ、留学生に特化した

就職支援サイトが数多く立ち上がっている。表 1 はキーワード、「留学生」、「就職支援」で検索した結果、得られた留学生向け就職支援サイトである。また海外に留学している日本人学生向けのサイト CareerForum.Net は、外国人留学生にもよく利用されている。さらに、留学生のほとんどは、日本人学生向けの就職支援サイトにも登録している。そこから頻繁にメールで情報が送られてくる。明らかに情報過多の状態である。「どこのサイトを利用すればよいのか分からない」（M1 男子、中国出身：就職相談コーナーより）と訴えるのも頷ける。

その上、各就職支援産業（団体）間の横の連携がないため、イベントの重複、同日開催、さらには同一企業の東京本社と大阪支社がほぼ同時期に同様のイベントを同じ地域で開催するという事態も起こっている。競合企業間での情報開示は難しい部分があるかもしれないが、各就職支援産業（企業、団体）間でぜひ連携を取っていただき、留学生が就活をする上で混乱を招かないよう、改善されるべき部分は改善されることが望まれる。

表 1 留学生に特化した就職支援サイト

就職支援サイト	運営会社等
1 Offer i-Land オファーアイランド	株式会社 レボコミュニティ
2 グローバルリーダー	株式会社 ベイングローバル (グローバルリーダー運営事務局)
3 リクナビ JOBS in JAPAN for Foreign Students	株式会社 リクルートホールディングス
4 JapanCareer	ソルバーネットワーク株式会社
5 就職じゃぱん	東京商工会議所、大阪商工会議所、JAFSA、日本データビジョン
6 リュウカツネット（留活 NET）	株式会社 オリジネーター
7 マイナビ新卒紹介×留学生	株式会社 マイナビ
8 留学生就職支援ネットワーク	一般社団法人 留学生支援ネットワーク（アジア人材資金構想）
9 IRS International Career Support	一般社団法人 国際就職支援機構
10 ランスタッド RANDSTAD	ランスタッド株式会社
11 外国人求人ネット	株式会社 翼インターナショナル
12 ランズナビ（LANDS=NAVI）	株式会社 ロジックアンドサブライズ
13 WORKS JAPAN GLOBAL	株式会社 ワークス・ジャパン
14 JABOON	日本データビジョン株式会社 協力：JAFSA
15 グローバル人材活用運営協議会	関西経済連合会、公益財団法人太平洋人材交流センター

16 JASSO 就職支援	独立行政法人 日本学生支援機構
17 IFSA 就職支援情報サービス	特定非営利活動法人 国際留学生協会
18 Global Kyoto Project	公益財団法人 京都市国際交流協会

また、大学、企業、自治体などが連携し、留学生向けの就職セミナー、就職相談、合同企業説明会が開催され、留学生に特化したインターンシップも募集されている。各大学でも留学生センター、留学生課等が中心となり、留学生向けのキャリア教育、キャリア支援が実施されている。大阪大学では、2010 年度から留学生向けのキャリア支援が導入されている。2013 年度は「留学生のための就職対策講座」を計 8 回実施した。また 2012 年度より「就職活動を考えている留学生のための相談コーナー」を吹田と豊中キャンパスで週 1 回開室している。

3 アンケート調査（1）

新卒一括採用および最終学年次の前年度から就職活動を開始する慣行が日本独自のものなのかを検証するため、海外での就職活動の実態アンケート調査を実施した。

3-1 調査方法と対象

2014 年 1 月から 2 月にかけて、メールと FNS で協力を呼びかけてウェブアンケート調査を実施した。アンケート回答者は計 24 名（男性 17 名、女性 7 名）で、計 20 カ国（表 2 参照）の情報を収集することができた。以下はその結果をまとめたものである。回答者数と国の数が一致しないのは、タイ、香港、オランダ、ドイツ出身の回答者が各 2 名ずついたためである。

3-2 調査結果と考察

3-2-1 新卒一括採用の慣行は存在するか

新卒一括採用が日本の就活制度の特色の 1 つとされているが、結果は表 2 のようになった。調査対象となった計 20 カ国のうち、「新卒一括採用有り」は 11 カ国で全体の 55% で過半数を上回った。「新卒一

括採用無し」は9カ国（45%）だった（図1参照）。調査対象が限られているため、これが全世界的な傾向とは言えないが、少なくとも新卒一括採用が日本だけの就活制度とは言えないことが分かった。

表2 新卒一括採用の海外の状況

出身国	新卒一括採用
中国	有り
マレーシア	有り
フィリピン	有り
台湾	有り
ネパール	有り
香港	有り
シンガポール	有り
タイ	有り
バングラデッシュ	有り
チリ	有り
ブラジル	有り
モンゴル	無し
アメリカ	無し
オーストラリア	無し
ドイツ	無し
オランダ	無し
スウェーデン	無し
クロアチア	無し
サウジアラビア	無し
エジプト	無し

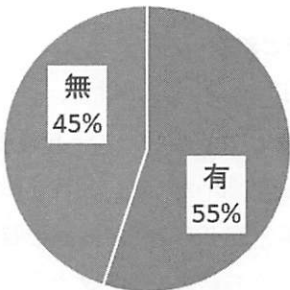


図1 新卒一括採用の有無

3-2-2 何年次で就活を始めるか

最終学年次の前年度（B3, M1）から始める慣行が諸外国にもあるかどうか調査した結果は表3に示されている通りである。

表3 海外の就活開始学年次の状況（学部生の場合）

出身国	就活開始学年次（学部生の場合）
オランダ	B3（最終学年：オランダは3年で卒業）
中国	B4
フィリピン	B4
香港	B4
ブラジル	B4（最終学年：学部によっては6年制も有り）
台湾	B4、卒業後
モンゴル	B4、卒業後
タイ	B4、卒業後
オーストラリア	B4、卒業後
マレーシア	卒業後
ネパール	卒業後
シンガポール	卒業後
バングラデッシュ	卒業後
アメリカ	卒業後
サウジアラビア	卒業後
エジプト	卒業後
スウェーデン	不定
クロアチア	不定
ドイツ	不定（学部によって異なる）
チリ	不定（企業から求人があれば大学を修了する前に就職するケース有り）

オランダがB3となっているのは、オランダでは3年で卒業するためであり、従って3年が最終学年となる。またブラジルのように学部によって卒業年次が異なるケースもあることを考慮し、表3のB3およびB4を最終学年次と表記を変更して円グラフ化したものが図2である。

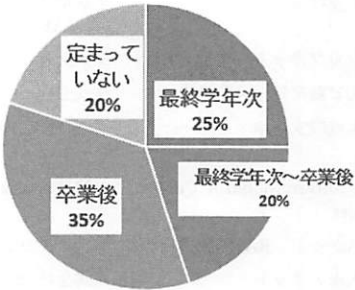


図2 就活開始の学年時次

調査対象国に限ると、日本のように最終学年次の前年度から就職活動を一齐に開始している国は皆無であった。最も多かったのが「卒業後に就職活動を開始する」

で7カ国（35%）、以下「最終学年次で就職活動を開始する」が5カ国（25%）、「最終学年次～卒業後」が4カ国（20%）、「定まっていない」が4カ国（20%）と続いた。「卒業後に就職活動を開始する」と「最終学年次～卒業後」を合わせると、55%で過半数を占めた。これは、諸外国では大学を卒業することが日本に比べると困難なことが反映されていると考えられる。「卒業できる確証がないうちから、就職活動を始めことはできない。」（アメリカ出身、男性）、「卒業できることが確実にになった頃から就職活動始める。」（オーストラリア、女性）と述べているように、卒業できるかどうか分からない時点から就職活動を始めることは、現実的ではないことが分かる。全体の35%を占める「卒業後に就職活動を開始する」という選択肢は、就職活動期間が長期に渡る日本では想像し難い。就活期間が短期間であるからこそ「卒業後に就職活動を開始する」ことが可能だと言える。またスウェーデン、クロアチア、ドイツ、チリでは、就職活動を始め時期が定まってなく、日本のように足並みを揃えて就職活動を始めるという発想がないようである。従って、最終学年次の前年度から就活を開始し、就職活動が長期化しているという慣行が日本特異のものであることが明白となった。またその背景には、入学すると卒業することがほぼ確実である日本の大学教育制度があることも見えてきた。

さらに出身国の就活制度について自由記述形式で記述を求めたところ、各国の就職活動の様々な事情が浮かび上がってきた。以下はその抜粋である。ニュアンスを正しく伝えるために、回答者の記述をそのまま転載した。回答必須項目ではなかったため、調査したすべての国の回答を得ることはできていない。

➤ 中国

中国でも、合同説明会のようなイベントがあります。しかし、参加しなくてはいけないことではなくて、企業の説明会（合同或は個別）に参加しなくても、ウェブサイトで履歴書を差し上げて、面接の通知を待っているだけです。履歴書も、半分以上の企業において、企業別がなくて、共通です。

➤ モンゴル

They look for a job by themselves.

➤ オランダ

- Connections (study association)

- Newspaper/other sources where jobs are offered

➤ フィリピン

Students spend between 3 - 6 months of on-the-job training depending on the course they were enrolled in. Many companies eventually hire students after they graduate.

Companies also go to different schools during job fairs where students can apply for these companies.

There are companies who have many employees that graduated from certain universities. It is not uncommon for these employees, when they have higher positions in the company, to also hire graduates from the same university mostly because they are familiar with the working style and pace compared to graduates of other universities.

➤ ブラジル

Usually, the students participate try to ask for the help of job hunters, or go to selection processes held by the companies. Personal connection are essential if you want a higher position in the company you are working for and nepotism is, unfortunately, highly present in Brazil.

➤ 台湾

According to the industry's particular characteristics, each industry have different employment standard, especially technology-intensive industry preferred to graduate students, such as IT industry. In Taiwan, "nepotism" is a sensitive word. New blood needed, not nepotism.

➤ 香港

Mainly getting the information of openings from newspaper advertisements or from head-hunting agents.

➤ シンガポール

Normally it is like what we generally do, graduate and hunt jobs. In some industries or

some companies, there are indeed some jobs only available for people who have personal connections. Nepotism probably exists in few companies, except for family businesses.

➤ オーストラリア

Final year of undergraduates start applying for positions when they are almost certain that they can graduate in few months time. For example teachers and allied health students apply positions in Oct to Nov. when they passed final assessment and they will start around January in Australia.

➤ ネパール

1. Academic qualification
2. Personal connection (recommendation)

➤ サウジアラビア

After graduating undergraduates and graduates get jobs in my country by contacting companies themselves, after receiving a positive email response they get a job interview, based on in they get employed. Personal connection is a very important factor in job hunting in my country, having a personal connection will make job hunting much easier.

➤ エジプト

Almost 90% of jobs in high quality companies and organizations were occupied by personal connection, not by qualification [unfortunately corrupted system]

➤ スウェーデン

Personal connections and networking is very popular in Sweden and is how many get their jobs. There are a few reasons for this, but in my opinion the most prominent one is that hiring new people for a development organization is costly and if you recruit the wrong person, the result could be failed projects and large financial losses.

Many programs in Sweden also give the students opportunity to work in a company for a part of their education, fostering these personal connections. If they perform well during this period it will most likely mean more than their grades in finding a first job.

➤ チリ

There is a lot of offers from companies. However this is more what in Japan is called Arbaito. Eventually this turns in a full time job even before they finish their studies.

全体を通して言えることは、他国では、比較的自由に就職活動を行っていることである。中国の場合、日本と同様の合同企業説明会が存在することが記されていたが、絶対条件ではなく、日本のように履歴書やエントリーシートを志望企業によって、書き換える必要はないとのことである。モンゴルの留学生が述べていたように、原則、各自が自己責任で行っていることが伺われる。また台湾のように“nepotism”に対し“sensitive”であるという報告もあれば、エジプトのようにコネによる雇用が大半を占めるという報告もあった。

情報を収集することができた国の数は限られているが、日本の就職活動の特異性が如実にうかがえる結果となった。以上、問題の背景となっている、日本の就職制度、海外の就職制度について概観した。

4 アンケート調査 (2)

2013 年 12 月、企業の採用情報が解禁され、企業説明会が本格化する時期に、本学の全学生向け就職相談に対応しているキャリアアドバイザー (CDA) より、「留学生が相談に来たが、企業ガイダンスが 4 年生や M2 向けと思っていた。」との報告があった。また、ほぼ同時期に、日本の就職制度を全く知らなかった D3 の留学生 (女性、中国出身) が、たまたま通りがかった留学生交流情報室で日本の就活開始が早いという情報を得て、就職相談室に飛び込みで来室した。このように日本の就職活動が卒業年度の前年から始まることを知らずに、就職活動を開始するのが遅れるケースが重なったため、早急に対策を講じる必要を感じるに至った。よってアンケート調査 (2) の目的は、現在在学中の外国人留学生がいつどのように日本の就職制度について知ったかを調査し、そのことから、伝える側として何が不足しているかを分析して、有効な伝

達手段を検討することである。

4-1 調査方法と対象

2014年1月9日、大阪大学で開催された「留学生のための就職対策講座」の出席者23名（アンケート回答者20名：回収率87.0%）および15日に開催された同講座で出席者名の11名のうち前回欠席した8名（回収率100%）を対象に紙ベースのアンケート調査を実施した。また、2014年1月16日～2月4日にかけてウェブベースのアンケートを実施したところ、他大学を含む13名（大学院生8名、学部生4名、研究生1名）から回答を得た。回答者は紙ベース、ウェブベースを合わせて、計42名（男性16名女性26名）であった。回答者の学年次の内訳は表4の通りである。就活セミナー参加者が主な調査対象者であったため、M1の学生が25名で全体の58.5%を占めた。次にD3の5名、M2の4名、B3の3名と続き、D1、B4、研究生、特別聴講生が各1名であった。

表4 アンケート回答者の学年次内訳

学 年	人 数
D3	5
D1	1
M2	4
M1	25
B4	1
B3	3
研究生	1
特別聴講生	1
未回答	1
合 計	42

また表5が示すように、回答者の国籍の内訳は中国が29名で全体の70.5%を占めた。これは日本に留学している中国出身者の割合62.7%（JASSO「平成24年度外国人留学生在籍状況調査結果」）を上回る結果となっているが、アンケート対象者の大部分が「留学生のための就職セミナー」に参加した留学生であり、セミナー参加全留学生のうち中国出身者の割合が72.7%であったことが反映された結果となっている。

表5 アンケート回答者の出身国内訳

出 身 国	人 数
中国	29
マレーシア	2
タイ	2
オランダ	2
ブラジル	2
台湾	1
ドイツ	1
フランス	1
モンゴル	1
サウジアラビア	1
合計	42

日本滞在年数は以下の図3の通りである。最も多いグループは来日後1年から1年半未満の11名であった。次に多かったグループが5年以上の9名となっている。D3が5名、高校から来日した留学生1名、高校以前に来日した留学生1名いたことが影響している。また4年以上5年未満の留学生は皆無であった。

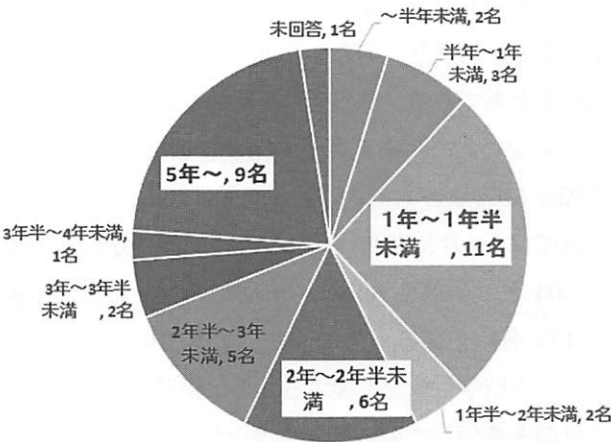


図3 アンケート回答者の日本滞在年数

4-2 調査結果と考察

4-2-1 日本固有の就活制度をいつ知ったか？

日本では就職活動を卒業予定年度の前年度（B3、M1）から始める慣行について、留学生たちはいつどのようにその情報を得たか調査した。まずいつ情報を得たかは、「来日する前から知っていた」が全体の14%（6名）、「来日後半年以内」が21%（9名）、「来日後半年～1年以内」が24%（10名）で、全体の

59%（25 名）が来日後 1 年未満に情報を得ている（図 4 参照）。

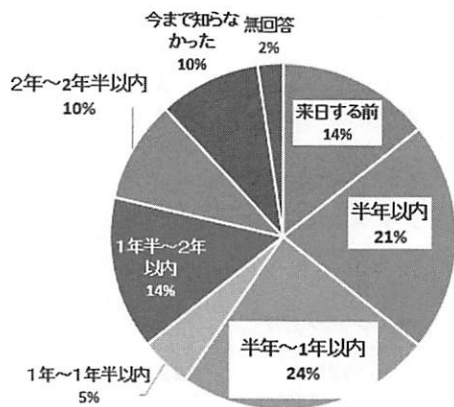


図 4 日本固有の就職制度をいつ知ったか

アンケート回答者の過半数が M1 であったこと、多くの場合、来日後に日本語集中コースを経て大学院に行くケースが一般的であることを考慮すると、1 年未満に情報を得ることができれば、就職活動開始が大きく遅れることはないことが予想され、安全圏内にあると言える。しかし、アンケート対象者の大半が就職セミナーに参加した学生たちであることを考慮する必要がある。つまり、何らかの形で就職活動を始めている学生たちである。母集団の平均的なサンプル集団とは言えないため、来日後 1 年未満に情報を得たのは、実際は 59% よりも低いことが予想される。

2013 年 9 月及び 2014 年 3 月に卒業予定の留学生は 504 名（学部生 62 名、博士前期 269 名、博士後期 173 名）である。そのうち、日本での就職を希望している留学生数を把握することは困難だが、日本での就職を希望している留学生は全体の約 6 割（「教育機関のための 外国人留学生就職支援ガイド」より）であることを基準に算出すると、約 300 名が日本で就職を考えていると推測される。就職セミナーに参加した留学生は延べ人数で 138 名である。複数回参加している学生もいるので、実人数はもっと少ないことになる。母集団の中には就職セミナーの存在すら知らない学生がいることが考えられる。つまり、そのグループの中にこそ、日本の就活制度の特異性を知らない率が高いと予測される。日本で就職を考えているが、日本の就職制度を知らない学生にどのように伝えていく

べきか、その有効な手段については 4-2-3 で検討する。

4-2-2 どのように情報を取得したか？

それでは、日本固有の就職制度をどのように知ったのであろうか？ 結果は図 5 に示されている通りである。「先輩から情報を得た」が全体の 35%（17 名）、「友人から」が 29%（14 名）、「大学の HP」が 17%（8 名）、「大学以外の HP」が 8%（4 名）、「その他（先生、大学のイベント、このアンケート）」が 10%（5 名）であった（計 48 名となっているのは複数回答した学生がいたため）。即ち、全体の 64%（31 名）が、先輩や友人から情報を得るといふ、クチコミに頼っていることが判明した。大学側が留学生に伝える手段に改善の余地があることが明白となった。

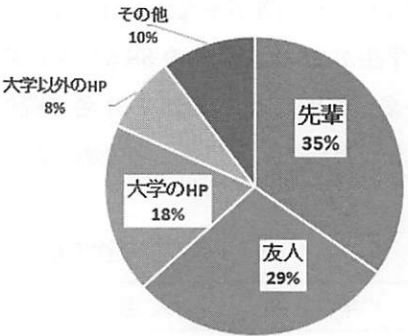


図 5 その情報をどこ（誰）から取得したか

4-2-3 どのように情報を伝えたらよいか？

前述の「企業ガイダンスが 4 年生や M2 向けと思っていた。」と訴えた留学生は、企業ガイダンスの告知には気付いたが B3、M1 が対象だとは思わなかったのである。「〇〇年度卒業予定者」と表記されている告知ポスターは少なくないのであるが、大抵小さな文字で表記されているため、見落とししやすいのが実状である。つまり、この事例の場合、「B3、M1 対象」あるいは「〇〇年度卒業予定者」を目立つように配置した告知ポスターを作成することにより、問題がかなり解消できると思われる。しかし貼ってあるポスターを素通りしていく学生に対しては有効な手段ではない。

「素通り派」の学生に対して、どのような手段が有効であろうか？ アンケート調査（2）で、「あなたは、どのように留学生にその情報を伝えたらいいと思

いますか？」という項目に、自由記述形式で回答してもらった。以下はその抜粋である。

- 留学生会、ちらし、看板、 大学 HP
- 就職コーナーを設置し、学校の目立つところに就職コーナーのポスターを貼るのがよいと思います。
- 学校の先生たちに頼む
- 入学案内
- 留学生向けの説明会を M1 と B3 向けにやったほうが良いと思います。インターンシップのことも考えて前期からあったほうが良いです。
- 最初の留学生のための新入生オリエンテーションで伝えるほうが良いと思います。
- チラシを配ったり、ポスターを貼ったり、メールで送っていただければ良いと思います。
- 各学部の留学生または学生のメーリングリストで通知する。
- It would be nice if the information is passed down during introduction to the entrance in the university. As I think that is the time that you can make sure everyone receives the information.
- When I arrived in Japan, I received many documents about life in Japan. I think it would be helpful if a paragraph could be added for people who want to find job in Japan: when to start, - who they can contact.

全体的にポスターやちらしによる伝達手段を提案する学生が多く見られたが、「素通り派」の学生には有効とは言えない。また複数の学生が、来日前に目を通

す「入学案内書」や、大学入学時に実施されるオリエンテーションやオリエンテーション時に配布される手引書の中で言及することを提案した。日本での就職を希望しているか否かに関係なく、情報として全留学生に周知することになるが、ほぼ 100% 出席する入学直後のオリエンテーションで周知すると、ほぼ全留学生に情報が伝わるのが期待される。ポスター類を素通りする学生にも有効と言える。よってこれは前向きに検討されるべきであると考えます。しかし、入学時には多種多様な情報を一時に伝えるため、入学時に得た情報が、B3、M1 になった時点で失念している可能性が想定される。そこで、さらに就職活動開始直前に、リマインダーとして、再度情報を伝えることができれば万全と言える。その周知手段としては、留学生相談室等で留学生に面接を行っている部局の場合、そこで卒業後の進路についての情報を得ることができ、日本での就職を希望している学生に対して ML 等で周知することができる。しかし部局によって取り組みは異なり、留学生相談室を設けていない部局もあれば、相談室は設置されていても面談を行っていない部局もあり、足並みを揃えて実行に移すことは困難である。その場合は、留学生の就職支援担当者と留学生の指導教員あるいは各国の留学生会と連携し、協力することにより、情報を伝えることが考えられる（図 6）。アンケート調査では「大学の HP で知った」が 42 名中 8

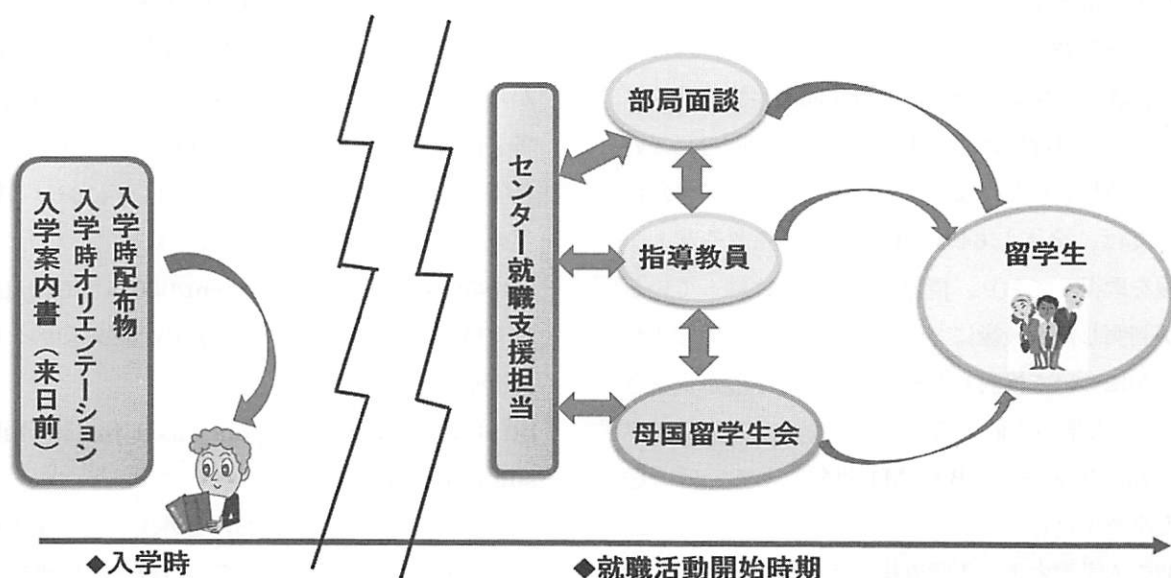


図 6 留学生への周知手段と望まれる連携

名、「大学のイベントで知った」が1名と大学発信の情報で知った学生が9名であったが、大学内の担当者同士の連携と協力で数字が改善されることが期待される。また、センターの就職支援担当者が、日本で就職を希望している留学生数を把握することができるように、各部局、指導教員、母国留学生会と連絡を密にして情報を共有することが望まれる。

5 結論と今後の展望

本調査の目的は、就職活動を最終学年次の前年度から開始する日本の慣行を知らず就活開始が遅れるケースを避けるため、どのような対策を講じるべきか検討することであった。まず、日本の就職制度および就職支援産業の変遷に触れ、海外の就職活動状況をアンケート調査した。その結果、調査した20カ国のうち11カ国に新卒一括採用制度が存在し、日本の就職制度の特徴の1つであると言われていた新卒一括採用制度は、日本だけではないことが分かった。そして日本の就活制度をガラパゴス化させている要因は、就職活動を最終学年次の前年度から開始し、長期に渡って行われている慣行であることが明らかになった。その背景には、入学すると卒業することがほぼ確実である日本の大学教育制度があることも分かった。

次に留学生がいつどのようにB3、M1で就職活動を開始する情報を得たかについて行ったアンケート調査の結果、過半数が来日後1年未満で情報を得ていた。しかし、調査対象グループが、母集団の平均的サンプルグループではないため、実際はもっと時間を経ていることが予想された。また、どのように情報を得たかについては、全体の64% (31名) が、先輩や友人から情報を取得しており、情報をクチコミに頼っていることが判明した。最後にどのように留学生に周知すればよいかについて検討した結果、以下の手段が提案された。1) 大学が主催するすべてのキャリア支援イベント告知ポスターに「B3、M1対象」あるいは「〇〇年度卒業予定者」の文言を目立つように入れる。2) 来日前の入学案内書、入学直後のオリエンテーションやオリエンテーション時に配布される手引書の中で言

及する。3) 就職活動開始直前に、再度、各部局の相談室、指導教員、母国留学生会を通じて周知を図る。それを可能にするためには、センター就職支援担当者と部局担当者、指導教員、母国留学生会間での密な連携が望まれる。このような日頃の密な連携と協力は周知のみならず、あらゆるキャリア支援の場面で重要だと言える。以上、日本の就職活動制度に関する留学生に対しての有効な情報伝達手段を提案した。重要な情報をスムーズに伝達することによって、留学生が遅れることなく就職活動を開始することができるようになるであろう。それは小さな一歩ではあるが、その結果、留学生の日本での就職率、さらには日本への定住率が上昇し、最終的には日本社会の真のグローバル化につながると信じる。

謝 辞

アンケート調査にご協力いただいた方々に心より感謝の意を表します。

参考文献

- Castro, J.J. & 立川真紀絵 (2013) 「留学生の就職動向について — 2013 年 3 月卒業予定者と 2013 年 9 月及び 2014 年 3 月卒業予定者対象 —」『大阪大学国際教育交流センター研究論集 多文化共生と留学生交流』第 17 号, p.43-50.
- Castro, J.J. & 金雪梅 (2013) 「外国人留学生のための就職対策講座 — 2011 年及び 2012 年の経験から —」『大阪大学国際教育交流センター研究論集 多文化共生と留学生交流』第 17 号, p.73-77.
- 法務省入国管理局 (2013) 「平成 24 年における留学生の日本企業等への就職状況について」
<http://www.moj.go.jp/content/000113259.pdf>.
教育機関のための 外国人留学生就職支援ガイド — 経済産業省
http://www.meti.go.jp/policy/asia_jinzai_shikin/supportguide.pdf
- 神谷順子 (2010) 「日本における外国人留学生の就業に関する研究 — 大学・企業・行政との連携による就職支援の効果 —」北海学園大学学園論集, 143:

p.67-91.

<http://hokuga.hgu.jp/dspace/bitstream/123456789/1202/1/GAKUEN-143-5.pdf>

日本学生支援機構（JASSO）「平成 24 年度外国人留
学生在籍状況調査結果」

[http://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/
data12.html](http://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/data12.html)

荻野進介（2003）「新卒採用の“本流”を振り返る」
『Works』第 61 号、p.4 - 9 リクルート、2003 年
12 月.

「就職活動を大学 3 年 3 月解禁への政府提言」に
関する調査結果報告：スケジュールの変更を企業・
大学・学生はどう考えるか HR 総合調査研究所調
査レポート

[https://www.hrpro.co.jp/research_detail.php?r_
no=70](https://www.hrpro.co.jp/research_detail.php?r_no=70)

田中宣秀（2006）「理想像からほど遠いわが国の就職
採用活動 — 就職協定が廃止されてから 10 年が経
過して」『生涯学習・キャリア教育研究』第 2 号
（2006） p.11-18.