

留学生就職個別相談の実施について

～個別の支援態勢の構築に向けて～

大学院国際開発研究科・講師

浅川 晃 広

Az-Plan・代表パートナー、キャリアカウンセラー

白戸 絹 江

要旨

大学院国際開発研究科では、平成20年度中に、本学の留学生事業特別経費を活用する形で、外部のキャリアカウンセラーとの密接な協力のもと、留学生の就職志望者に対する個別相談事業を行った。これを通じて、留学生の就職支援に向けた課題が明らかとなった。まず、留学生の多様性で、国籍、年齢、母国での職歴等、個々人によって、日本人学生以上に大きく異なっており、個別対応が重要である。次に、やはり日本語能力の重要性が再確認できた。ただし、一定程度のものがあれば、他の属人的能力が問われるため、ただ単に語学能力さえ有していればいいというものでもない。また、「留学生可」と書かれていなければあえて応募しないといった自己規制的な傾向もあることから、積極的な就職活動の重要性についても確認できた。こうしたことから、留学生の就職支援においては、留学生の特性に応じた、個別的な支援体制の構築が今後の課題として提示されたといえる。

キーワード

留学生、就職支援、個別相談、個別支援、多様性

1. はじめに

在籍生のほぼ半数が留学生である大学院国際開発研究科において、同研究科留学生担当教員である浅川の企画・立案に基づき、平成18年度より、本学の留学生事業特別経費を活用することによって、留学生に対する就職支援事業を展開してきた。平成18年度及び平成

19年度においては、主に就職活動の方法や履歴書・エントリーシートの書き方、面接への対応方法を中心としたセミナー形式で行っていたが、平成20年度においては、こうしたセミナー形式に加え、よりきめ細かい支援を行うために、就職活動支援全般に対する経験を有するキャリアカウンセラーによる就職個別相談を実施した。本稿においては、個人情報保護に抵触しない範囲において、この個別相談の事例を集約し、主に個別の支援体制の構築といった観点から、今後の留学生に対する就職支援の資質の向上のための資料を提供したい。

なお、近年、政府による「高度外国人材」の積極的活用の方針が打ち出されるなど、留学生の就職に対する関心が高まっており、各種のセミナー等が開催され、また、留学生や企業全般へのアンケート調査等が存在している。しかしながら、特に個別の事例を集約した調査報告等は少ないことから、本稿における報告は事例数が必ずしも多くないものの、その意義は十分にあるものと思われる。

2. 概要

個別相談は平成20年9月から平成21年2月にかけて、1日4時間、合計10回にわたって行われた。相談に対応したのは、特定非営利活動法人・日本キャリア開発協会が認定するCDA（キャリア・デベロップメント・アドバイザー）の資格を有する白戸である。相談に来訪した留学生は延べ40名（複数回の来訪者含む）で、国籍別では、中国が14名、台湾が11名、アルゼンチンが4名、ベトナム、ミャンマー、インドがそれぞれ2名、アメリカ、エリトリア、カンボジア、マレーシ

ア、タイがそれぞれ1名（いずれも延べ人数）であった。

個別相談であるため、もちろんのこと、それぞれの留学生における事情や背景については大いに異なっていたものの、相談内容については、主に①日本語能力に関する問題、②就職希望先について、③職種・働き方について、④その他の不安材料、といった4つに大別することができる。以下では、それぞれの相談内容とそれへの対応について記載する。

3. 主な相談内容とそれへの対応及び回答

(1) 日本語能力に関する問題

①主な相談内容

- ・日本語能力検定の1級もしくは2級を持っているが、実際の会話にあまり自信がない。
- ・日本語能力検定は受けていない。日本語はそれなりに使えていると思うが検定は必ず必要か。
- ・アルバイトなどで日本人と接する機会が多いので、日本語は大丈夫だと思う。

②これへの対応及び回答

まず、日本語能力検定については可能な限り受験し、一定の級を保持することが重要だと考えられる。その理由として、企業側はまず応募書類で振り分けをするため、検定の級は日本語能力に対する重要な判断材料となるからである。

次に、アルバイトなどで日常的に日本語と接している留学生については、特段の懸念はないと思われるが、アルバイト先でのマニュアル等の影響のために、間違った敬語、特殊な話し方はないかを注意しながらヒアリングし、状況によっては正さなければならない場合があった。

やはり、言葉の問題は、会話が得意な留学生も含めて、重要な点であると考えられる。このため、学内においても、できるだけ多くの日本人と接して、日本語会話に慣れていく必要がある。多くの外国人は、日本語を話すとき「て、に、を、は」の使い方がおかしい場合が見受けられるものの、意味が通じれば多少使い方がおかしくても何ら問題はないと考えられる。要するに、より多く、日本語を話す練習を重ねることが重要だと考えられる。

また、あまり日本語が堪能ではない留学生で、日本

と関わりを持ちながら仕事をしたいと希望する場合、現実的には語学力の不足のために、日本での就職は難しいと言わざるを得ない。このため、思い切って自国等で日本と関わりのある企業での現地採用の可能性を模索し、仕事上で日本と関わりを持ったほうが無難であると回答せざるを得ない場面もあった。やはり、過大な期待感を持たせてしまうと、希望に添えない場合のショックが大きいため、現実的な対処法についてアドバイスすることが重要だと考えられる。

(2) 就職希望先について

①主な相談内容

- ・現在学んでいるものを活かした職業に就きたい。
- ・どのような会社が受け入れてくれるかがわからない。
- ・総合商社、メーカー商社を希望したい。
- ・IT関連企業での就職を希望する。
- ・女性の場合、化粧品メーカー、食品メーカー、メーカー商社などへの希望が多い。
- ・男性の場合、ヤフー、楽天、ソフトバンクなどへの希望が多い。

②これへの対応及び回答

現在学んでいるものを活用したいという心情はよく理解できるものの、現実問題として、それがどのような職業で活用されるかについて、必ずしも十分な見通しを持っていないと思われる。相談中もこの点について当人に確認したものの、留学生本人も明確な方向性を持っていないことが散見された。この場合、それぞれの留学生における、自分自身のキャリアビジョンの形成が必要となる。さらには、職種や業界を限定した状態で就職先を模索することは、むしろ、就職対象先が大いに限定されるといった危険性を抱えてしまうことも十分にある。このため、キャリアビジョンを形成する際には、より広い視野において今後の展望を模索することが望ましいといえる。

次に、総合商社、メーカー商社に関しては、日本人の学生にも人気の高い就職先であるという現実があり、相当に競争が激しいことが予想される。このため、書類選考の段階で一蹴されないためにも、応募書類の作成には徹底的に取り組むことが重要であると考えられる。

同様に、IT関連企業の場合、例えば、大手であるヤフー、楽天などは、雇用体制が安定しているものの、

やはりこうした企業は、日本人学生にとっても大変人気のある就職先であり、当然ながら狭き門となる。このため、商社同様、書類選考に通過するためにも、徹底した応募書類作りが必須である。もっとも、IT関連企業の場合には、ベンチャー企業も多く、就職が容易となる場合もあり得るものの、この場合、雇用条件等を徹底的に調査しておくことが重要である。すなわち、企業側に対する疑問点・問題点を徹底的に解消しておかなければ、就職後のトラブルとなる場合があるからであり、この点にも留意する必要がある。

上記のように、希望する企業や業界が明確な場合においては、それへの対応策は比較的容易である一方で、どういった企業が留学生を受け入れるのかが判明せずに困難を抱えている留学生に対しては、そもそも、「どのような仕事をしたいのか」といった、キャリアビジョンそのものを構築する段階からの作業が必要となる。自らの希望に反した企業に就職したのであれば、実際の就労を継続していくことは、困難である。このため、留学生といえども、日本人学生と同様に、「リクナビ」や「マイナビ」といった就職情報サイトにエントリーを行い、「どこが受け入れてくれるか」を出発点とせずに、自らの希望する企業に対して、果敢に挑戦していくことが重要であると考えられる。

加えて、会社説明会などに出席した場合には、そこが「相手企業に印象付ける場」であると理解したうえで、積極的な活動を行うことも重要である。

(3) 職種・働き方について

①主な相談内容

- ・営業職を希望する 경우가最も多い。
- ・自国と日本のパイプラインとしての役割を担いたい。
- ・発展途上国で支援などをしていきたい。
- ・インターンシップで出向いた企業での実績が、どのような働き方につながるか。
- ・何ができるのかがわからない。どんな働き方があるのか。

②これへの対応及び回答

まず、「営業職を希望」とする場合があるが、一概に「営業職」といっても、現実的には多種多様である。そもそも、どういった業界・業種の企業において、どのように仕事をしていくのかという点を明確にしていくと、より方向性が確固たるものになってくると考えら

れる。

次に、留学生の多くが、「自国と日本とのパイプラインとなって業務を遂行したい」という希望を持っているが、現実的には、入社した場合には当該企業の業務方針に従って就労することとなる。このため、仮に自国との関連性についての可能性がある企業においては、入社後、自らがそうした希望を出していくなど、就職後の企業内での努力が重要であることも認識しておく必要があるだろう。

また、自らの希望する働き方が抽象的であり、自分自身も漠然とした見通ししか持っていない場合、ヒアリングを行って、自分自身の思いや考え方などを引き出すといった場面もあった。この場合、当初の方向性と変わることも多々あったものの、それを契機として自分自身の希望であることに気づく契機となり、それによって、改めて自らのキャリア・ビジョンの検討・形成を行っていくことが必要となる。

さらに、インターンシップについては、確かに多くの企業が学生を受け入れ、企業での就労体験を提供しているものの、現実的には、インターンシップの実績は「キャリア」ということはできないという認識も重要である。その理由の一つとして、日本のインターンシップ制度は、アメリカなどと違い、単に「職業体験」に過ぎないことが多く、当該企業におけるインターンシップの受け入れによって、何ら就職が保証されるわけではないからである。この点からすると、インターンシップの位置づけとして、当該企業に対して自らをアピールする場というよりも、むしろ、自らが当該企業を「視察に行く」といったほうが妥当であると考えられる。受け入れ企業においても、仕事の内容ではなく、むしろ、仕事に対するセンス・協調性・積極性などを観察している場合が多いように見受けられる。

(4) その他の不安材料

①主な相談内容

- ・留学生でも応募できるかどうかかわからない。
- ・留学生に必要とされる能力は何か。
- ・日本人と同じ就職活動の仕方でのよいのか。
- ・就職活動の仕方がわからない。
- ・以前、就労経験がある場合は、修士課程を卒業後の就職が新規採用か、キャリア採用かがわからない。
- ・エントリーシートとはどういうものなのか。
- ・エントリーシートを添削して欲しい。

- ・就労経験の内容が、キャリアとはいえないと言われたことがある。どのように対処すればよいのか。
- ・面接が不安なので面接指導をお願いしたい。
- ・なぜ、日本はこのように就職活動が早く、みんなが一斉に行うのかわからない。
- ・年齢が高いが、日本での就職は可能だろうか。

②これへの対応及び回答

総論として、「留学生であること」に対して引け目を感じ、応募そのものを躊躇する留学生が多いことは、遺憾というべき状況である。募集要項等において明示的に「留学生不可」と記載されていない限り、挑戦してみる価値はあることから、留学生に対してはそのように回答を行った。

次に、「留学生に必要とされる能力」といった場合、必ずしも特殊なものではなく、最低限日本語が理解・運用できることが重要であり、企業によってはビジネスマナーなどについては新入社員研修を通じて、学ぶことができることも多い。この前提に立てば、留学生の場合、留学に至るまでの経緯、来日後の学習の状況等、これまで尽力してきた者が多く、また、確固たる信念を持っている者も多いように思われる。このため、むしろこうした点を積極的にアピールすることが重要であると考えられる。あえて要求される能力があるとなれば、日本文化におけるコミュニケーション能力ではないだろうか。

また、留学生の中には、母国などで就労経験を有する者が多々見受けられる。このような場合、キャリア採用枠を活用したほうが有効であるようにも考えられる。キャリア採用の利点としては、新卒採用よりも募集時期の幅が大きく、かつ、通年の募集であるといったことが指摘できる。このため、こうした就労経験についても、留学生の就職活動においては、積極的にアピールすべき点であるように考えられる。

仮に、そうした就労経験が「キャリア」として認定されないということであれば、むしろ、「社会に出て働いた」という事実を持って「キャリア」として認識することもできるのではないか。実際には、どういった就労経験を「キャリア」として認定するかどうかは、各企業の判断によって大きく異なっていることから、むしろ、特定の希望企業が確定されたのであれば、各企業の特性に沿って、エントリーシート等を作成しておくことも重要である。

さらに、年齢に関して、留学生の中には、30歳近くになる者も多いことは事実であるが、こうした年齢に関する事実を変更することは不可能であることから、この点について深く考えずに、果敢かつ積極的に就職活動を展開していく姿勢が必要ではなかろうか。むしろ、自分自身が弱気になっていると、結局は的確に自分自身をアピールすることができず、自らで自らを失敗に追い込むといった可能性も十分にある。

加えて、確かに、日本における就職活動については、他国では見られない、半ば異質の方法が慣習として根付いているといえる。その中でも、「エントリーシート」の重要性を指摘することができる。エントリーシートは、企業側で、可能な限り細部に至るまで応募者の資質を見極める材料として位置づけられていることから、これによって、相当程度絞り込まれ、次の面接に進むことができるかどうかに直結する。この重要性についての理解を有している留学生は、エントリーシートの確認や添削を希望することがあった。たしかに、各種のセミナーにおいてエントリーシートの記入方法等については指南されていることは事実であるが、実際にそれぞれの留学生が効果的なエントリーシートが作成できるかどうかは何ら保証されないことから、こうした個別相談などを通じて、個々の留学生に対して適切な指導・助言を行うことは極めて有益であったことについては、大いに強調しておきたい。

さらには、面接試験対応の指導を希望する留学生も散見された。これは、日本特有のマナーを身につけ、確実に面接を通過したいという意識の反映であると思われる。ただ、実際に企業での面接が実施されることが確定しなければ、面接対策の重要性に気付かず、事前準備の必要性が理解されない場合が散見される。ゆえに、これもエントリーシートと同様に、個別の指導・助言が有益かつ重要であることを示している。

4. まとめと示唆

以上、本稿では、留学生に対する就職個別相談の事例を集約し、主に4項目の相談内容について、それぞれの対応や回答を示した。事例は必ずしも多くはないものの、ここから得られた知見をあえて集約すれば、①日本語能力の重要性、②具体的な「キャリア・プラン」構築の重要性、③積極的な就職活動の重要性、④個別的支援の重要性、などが指摘できると考えられる。

まず、①日本語能力の重要性については、改めて指摘するまでもない点であり、実際の採用につながるためには、一定程度の日本語能力は前提的な条件であることが再度確認できた。ただ、本稿でも示したように、一定程度をクリアーしていれば、ビジネス面での運用能力などについては、新入社員研修などを通じて涵養が可能である一面もあり、必ずしもネイティブと同様のほぼ完全な運用能力が求められるわけでもない側面もある。この点からすると、一定程度の日本語能力があるのであれば、むしろ、他の属人的能力や資質が重要になってくるとも考えられる。

次に、②具体的な「キャリア・プラン」構築の重要性について、就職活動においては、具体的な業種や企業の絞り込みが重要であり、そうした軸となるのは、何よりも自らの「キャリア・プラン」であるからだ。そうした具体的な見通しがなければ、効果的な就職活動や、書類作成や面接時においても効果的なアピールがすることができず、就職活動において失敗する可能性の増大に直結するといえる。

また、③積極的な就職活動の重要性については、「留学生であること」「年齢が高いこと」などの要因から、自らを自己規制する面があることが散見されており、そうした消極姿勢が就職活動の失敗に直結するからで

ある。本稿でも示されたように、仮に「留学生不可」と明示されていなければ、応募を妨げるものは何もないことから、より多くの企業にアプローチし、相対的な採用可能性を上昇させることが重要である。また、留学生においては、「留学」そのものを実現させたという事実や、母国等での就労経験など、むしろ日本人学生にはないアピール面も有しており、この点を積極活用する姿勢が重要である。

さらに上記の点と密接にかかわるのが、④個別的支援の重要性である。すなわち、「留学生」といっても、出身国、日本語能力、年齢、就労体験、専門分野等が多岐にわたっており、経歴的・年齢的にむしろ同質な日本人学生には存在しない多様性が存在していることから、最大公約数的な就職支援ではおのずと限界がある。特に就職活動上、重要な意味を持つエントリーシートの添削指導や、個別の状況に即した指導・助言の体制を確立することが、留学生の就職支援の質的向上にとって極めて重要であることが示されている。

こうしたことから、今後は、単に留学生向けの一般的なセミナー等を開催するのみならず、資格や経験のあるキャリアカウンセラーの積極的な活用を含めた、個別の就職支援体制の整備・構築の重要性が明らかになったと思われる。