

# 名古屋大学学生のための就職セミナーの成果と課題

## —『地元企業経営者から学ぶ「愛知の仕事」セミナー』の試み—

名古屋大学国際交流協力推進本部

大学院教育発達科学研究科 留学生担当教員

渡 部 留 美

名古屋大学国際交流協力推進本部

大学院国際言語文化研究科 留学生担当教員

虎 岩 朋 加

### 要旨

本稿では、名古屋大学教育奨励費の助成により実施した『地元企業経営者から学ぶ「愛知の仕事」セミナー』について、セミナーの概要説明、参加者からのアンケート結果を中心に報告を行う。本セミナーは、留学生が地元企業や日本の企業文化などについて興味を持ち、自立的に就職活動が行えるよう支援することを目的としている。セミナーは、企業経営者からの日本の企業文化、必要とする人材、雇用などについての講演を前半部分とし、日本の企業文化をテーマとした参加者（日本人学生、留学生混合）間のグループ・ディスカッション及び発表を後半部分とする。

セミナー後のアンケートからは、企業経営者から直接話を聞き、日本の企業文化について知ることができた、日本人学生とのディスカッションを行い勉強になったという意見があった一方、時間配分に問題があったとの指摘が多く、課題として残った。

### キーワード

日本企業文化、企業経営者、地元企業、就職活動支援

### 目次

1. はじめに
2. セミナーの目的と実施要領
3. セミナー実施報告
4. アンケート結果から
5. まとめ

### 1. はじめに

平成20年、グローバル戦略を展開する一環として「留学生30万人計画」骨子が策定された(文部科学省他, 2008)。骨子では、留学生受入れについて、入口から(入試・入学・入国整備など)、受入れ体制の改善(英語プログラムの設置、学習・生活環境整備など)、出口(就職支援、帰国留学生支援など)に至るまで、優秀な学生を獲得するための方策が計画され、「グローバル30」「アジア人材育成」などが展開されている。

留学生の卒業・修了後のキャリア支援は、日本が少子高齢化による社会構造の変化に対応するためにも、外国人高度人材の獲得という点から近年重視されており、省庁、自治体、大学が個々に、あるいは連携しながら様々な支援プログラムを計画、実施している(独立行政法人日本学生支援機構編, 2010等)。

名古屋大学においては、就職支援室において全学生向け就職支援を行っているほか、名古屋大学留学生相談室が「就職活動支援コース」「日本組織なじみ塾」の実施、就職活動のガイドブック作成、経済学部が留学生向け就職説明会などを行っている。留学生がより一層就職活動を行いやすい環境を整備するため、今後も多種多様な就職支援プログラムの提供が不可欠であると考えられる。

本稿では、名古屋大学教育奨励費からの助成により実施した『地元企業経営者から学ぶ「愛知の仕事」セミナー』について、セミナー概要、参加者からのアンケート結果などの報告を行う。

## 2. セミナーの目的と実施要領

### 2. 1. 目的

本セミナーの趣旨と目的は次のとおりである。

留学生は世界規模で有名な日本の大企業の名前は知っているが、そうでない企業については、知らないことが多い。まして、地域に根差す中小企業となると皆無に等しいといえ、いざ留学生が就職活動をし始めると、いわゆる有名企業にばかり目が向き、企業からの内定をもらうことができず苦勞している姿がみうけられる。さらに、日本独特の企業文化、社会形態などを知らないままインターンシップなどに参加しても、人間関係や仕事の取り組み方などについて戸惑い、日本での就職の動機づけとして結びつかないこともありえる。従って、留学生が地元企業や日本の企業文化などについて興味を持ち、自律的に就職活動が行えるよう支援することが目的であり、本セミナーの位置づけとしては、実際に就職活動を始める前段階において、留学生が就職活動や日本で働くことについて知識を得、日本人学生や企業経営者との相互交流のなかで自分自身の就職に対するイメージを描くことのサポートを行うことである。

### 2. 2. セミナーの企画と参加者募集

教育奨励費受給の決定を受けた6月末に準備を開始した。一回きりではなく、数回連続して実施することが望ましいと考えたため、平成22年度末までの間に3回実施することにした。参加人数は、留学生・日本人学生各10名の合計20名とし、あえて小規模なものを設定した。このような組み合わせと人数にしたのは次のような狙いがあった。一つは、企業経営者と参加者の距離を短くし直接対話をしやすくするためである。参加学生一人一人が講演者である企業経営者と話ができることはもちろん、経営者側にとっても、参加者の顔や様子を見ながら話ができる環境を設定することが望ましいと考えたからである。もう一つは、参加者同士の交流を促進するためである。日本人学生と留学生を同数設定することで、相互理解が進んだり、情報交換・情報共有ができると考える。特に、後半部分のグループ・ディスカッションでは数名単位にし、留学生にとっても発言しやすい環境を設定した。

参加者の募集に際しては、A4の大きさのチラシを毎回作成し、セミナー当日の約1カ月前に広報を行っ

た。留学生への広報については、各部署の留学生担当教員へのチラシ配布及び、学内国際交流関係者が任意で登録している「フロントライン」メーリングリストに流し、学生への周知の依頼を行った。日本人学生への広報については、学務部学生総合支援課就職支援室の教職員に説明を行い、チラシの配布、掲示板への掲載を依頼した。参加はセミナーの趣旨に基づき、修士課程1年生、学部1、2年生を優先することとしたが、結果的に申込者全員が参加できた。

企業経営者による講演については、事前に2回講演者と打ち合わせを行った。1回目はセミナー当日の2か月～1ヶ月前前に企業を訪問し、セミナーの趣旨説明、留学生の就職活動状況と大学による支援状況、正式な依頼と承諾書へのサイン依頼、当日のセミナーのスケジュール、講演いただきたい内容の説明を行った。経営者からは、企業の説明、雇用状況、工場見学などをしていただき、セミナー実施者（筆者ら）が事前にその企業について勉強することができた。2回目はセミナー当日の1週間ほど前に再度訪問し、参加者の国籍や学年の紹介、当日の必要機器や配布資料の確認などを行った。

## 3. セミナー実施報告

セミナーは、1回2時間で、前半部分(約60分)を企業経営者による講演と質疑応答、休憩を挟んで後半部分(約45分)は、参加者を3～4グループに分け、日本の企業文化に関するテーマをもとにグループ・ディスカッション及び各グループによる発表・質疑応答にあてた。実施時期、講演者、講演内容、ディスカッションテーマ、参加者については表1のとおりである。

参加留学生の出身国・地域は、中国、韓国、台湾、インドネシア、ウズベキスタン、バングラデシュ、オーストラリア、イランであった。学年は、修士課程1年生が約半数を占め、その他は学部生、博士課程、修士課程2年生など様々であった。日本人学生は学部生、大学院生約半数ずつ参加があった。留学生、日本人学生どちらも理工系、文科系様々な学部・研究科からの参加があった。

前半部分の企業経営者による講演では、各企業の事業説明や中小企業と大企業の違い、経営者としての理念、社員教育・福利厚生、参加した学生へのメッセージなどが、パワーポイントや配布資料をもとに語ら

表1 セミナー概要

	第一回 (2010年9月8日)	第二回 (2010年10月27日)	第三回 (2011年1月26日)
講演者	株式会社カサイ製作所代表取締役 葛西泉氏	株式会社野呂英作会長 野呂英作氏	栄印刷株式会社代表取締役社長 清水和久氏
講演内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 企業の概要説明</li> <li>* 製品の説明</li> <li>* 愛知の企業についての説明</li> <li>* 円高のメリット/デメリット</li> <li>* 大企業と中小企業の違い、 メリット/デメリット</li> <li>* 学生へのメッセージ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 企業の概要説明</li> <li>* 製品のブランドとポリシー</li> <li>* ブランドの海外展開と戦略</li> <li>* 経営理念</li> <li>* 社員に期待すること</li> <li>* 学生へのメッセージ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 経歴とこれまで従事した仕事について</li> <li>* 社長に着任してから実施したこと</li> <li>* 社員教育と福利</li> <li>* 清水氏の考える「会社」について</li> <li>* エンプロイアビリティ (employability) について</li> <li>* 企業が従業員に与える環境と従業員個人 がすべきこと</li> </ul>
ディスカッション テーマ	有給休暇と育児休暇	年功序列と成果主義	日本と他国の採用方法
参加者	留学生7名、日本人学生7名、 教員2名	留学生7名、日本人学生6名、 教職員2名	留学生10名、日本人学生1名、 教職員4名、自治体関係者2名

れ、参加者は熱心に聞き入っていた。講演終了後の質疑応答では次のような質問が出された。最も多かったものは外国人の雇用についてであり、「外国人を雇用したことがあるか」、「採用時に日本人と外国人を区別するか」、「外国人留学生の採用を考えているか」などの質問があった。これに対しては、どの経営者も外国人と日本人の区別なく採用する、と回答していた。同時に多かったものが人材に関するものであり、経営者の考える「よい人材」、「必要としている人材」についての意見を求められた。これについては、中身が重要である、一般常識を知っていることが即戦力につながる、正直であること、などの返答が寄せられた。また、2つのセミナーについては社員も1名同席いただいたが、彼らに対しての質問も寄せられた。様々な質問があるなかで、講演者3名ともが人と人のつながり、周囲の人とのコミュニケーション、社員との家族のような関係などを重視していることが印象的であった。

後半部分のグループ・ディスカッションでは、各回のテーマに基づいて日本人学生、留学生、企業経営者、社員、大学教職員などがそれぞれの立場から意見を出し合った。第一回では、日本人の有給休暇や男性の育児休暇の取得率の低さについて、その背景を推察することによって、日本企業の勤務体系や社員個人に求められている働き方について知識を得ることができた。第二回では、日本企業においては伝統的な年功序列制度と近年導入されつつある成果主義についてそれぞれの利点と欠点について、留学生の自国の制度と比較しながら議論を行った。第三回では、日本企業の採用方式（新卒一括採用、就職活動開始時期、内定制度

など）とアメリカの採用方式を例に挙げ、参加者は自国の採用方法とどのように異なるか、またそれぞれの利点と欠点について話し合った。いずれの会も参加者はKJ法を用いてブレインストーミングした後に、協力し合って模造紙にまとめ、発表を行った。

#### 4. アンケート結果から

次に、参加者に対して行ったアンケート結果の一部を紹介しながら、本セミナーについて考察する。

問1：セミナーに参加した理由（複数回答）

	第一回		第二回		第三回	
	留学生	日本人学生	留学生	日本人学生	留学生	日本人学生
日本で就職したいから	6	1	6	0	7	0
愛知の企業に興味があるから	2	3	2	0	4	0
日本の企業について知識を得たいから	2	2	5	1	3	0
企業経営者と直接話ができるから	2	2	2	1	4	0
日本人学生と留学生の間の交流ができるから	1	2	0	1	2	1
その他	0	0	0	3	0	0

セミナーに参加した理由としては、当然のことながら留学生の回答として日本で就職したいからというのが最も多かった。

問2：セミナーをどこで知ったか

	第一回	第二回	第三回
メーリングリスト	5	3	2
チラシ	3	1	1
知人/友人	0	2	3
教職員から	6	5	5

セミナーをどこで知ったか、という質問については、教職員からという回答は毎回同じくらいであったが、知人/友人から知ったという者が回数を重ねるにつれ多くなっており、少ない数字であるので明言できないが、口コミで広がる可能性もあることが示唆された。

問3：名古屋大学における就職関係支援で望むもの  
(複数回答)

	第一回		第二回		第三回	
	留学生	日本人学生	留学生	日本人学生	留学生	日本人学生
就職活動方法などのセミナーの充実	2	0	3	2	1	0
会社説明会の充実	3	1	2	2	1	0
ビジネス日本語講座の充実	3	0	1	0	1	0
ビジネスマナー講座の充実	1	1	1	0	0	0
インターンシップ	1	1	3	0	1	0
早い段階からのキャリア支援	2	3	2	1	3	0
日本企業の情報提供の充実	3	0	3	1	1	0

名古屋大学における就職支援で望むものについては、回によって回答が異なっていた。これは開催時期と関係すると考えられる。第一回は9月開催で、本格的な就職活動が始まっていない時期であったため、ビジネス日本語や会社説明会、企業の情報提供などを求めているが、1月に実施した第三回では、早い段階からのキャリア支援を必要と感じていることが理解できる。

問4：参加してよかった点 (自由記述。原文ママ)

**第一回**

今までわかりつらかった大企業と中小企業のことを比較的に理解できるようになりました。／企業経営者から留学生の採用についての話が聞くことができよかったです。／日本企業の経営者の話を通して企業が人材に対しての考えとか希望を分かりました。また日本の大企業、中小企業の違いを分かりました。Discussionを通して日本の文化も勉強するようになりました。／企業の話をつろいり聞けてよかったです。／面接の時のポイントについて大切なお意見をいただきました。(以上、留学生)  
経営者の生の声を聞くことができ非常に為になりました。／経営者の方のお話が体系づけられていてわかりやすかった。／Group discussionが難しいことがわかり、いい経験ができました。／色々な国の人と話せた。／GDができたこと。(以上、日本人学生)

**第二回**

個人に関する知識を得た。／会社の会長の話を聞いて、モチベーションが発生します。／企業経営者と直接話げできた。／留学生と日本人の間にディスカッションがで

きて、勉強することができます。／私は九月に来たばかりにも関わらず、就職活動が始まりまして、たくさんの企業セミナー、説明会に参加しましたが、今日のように、のろさんがおしゃった個人がブランドを作るべきだと言われたことがなくて、考えたこともありません。今から考えると、あまりにも焦りすぎたと気付きました。本日はこの貴重なお話をいただきまして、もう一度個人のやりたいこと、やりがいのあることを考えたいと思っておりま

す。(以上、留学生)  
とても深く、よいお話が聴けたこと。／中小企業の良さを改めて実感しました。／中小企業の企業家の方のお話をきいたことがなかったので、新しい価値観を垣間見ることができました。／地元になんにもすばらしい企業があることを知れて、会長の考えを聞かせていただいたことです。／留学生の方の視点による意見が聞けて興味深かった。(以上、日本人学生)

**第三回**

今回のセミナーに参加して、企業経営者と直接話してもらった機会があつてよかったと思う。清水社長の話を聞いて、自分に合う会社、みんなで協力してやることと従業員たちが一つの家族を感じさせることが大事なことに分かった。／皆さんの意見と考え方を聞けました。／経営者の方のお話が聞けてよかったです。同じく就職という目標を持った友だちに会えお話ができてよかったです。／社長とお会いできて、よかったと思います。／議論の内容が非常に充実していて、たいへん勉強になりました。初めてのgroup discussionという経験をさせて頂き、大変勉強になりました。／清水社長のお話を聞いて仕事の内容などについてもっと深く勉強することができました。(以上、留学生)

企業や自治体の方のお話がきけたこと。(日本人学生)

参加して良かった点については、第一に企業の経営者から直接話を聞いた点が挙げられる。日本の企業や雇用についての知識を得たばかりでなく、経営者による経営理念、社員教育や社員に対する思いを直に聞いたことは大変有意義であったようである。第二は、後半部分で実施した日本の企業文化や就職についてのトピックに基づいたグループ・ディスカッションである。一グループ5名程度であったため、自分の意見が出しやすい環境にあったといえる。またKJ法を利用したため、まず自分の意見や考えをポストイットに書き出し、全員でグループ分けを行うことで、頭の中を整理しながらまとめていくことができたのではないかと考える。さらに、グループ・ディスカッションは就職活動においても直面する可能性があることから、練習の機会となったと考えられる。第三は、参加者間の交流である。日本人、留学生関係なく同じ就職活動を控えた学生として話げできたこと、留学生と日本人(学生、企業側、大学教職員、自治体関係者)の間で意見交換をすることによって深みのある議論を展開することが

できたり、新しい情報を収集することができたのではないかと思われる。

問5：改善してほしい点（自由記述。原文ママ）

#### 第一回

就職方法、企業関連情報を教えてほしいです。／もっと時間が長いほうがいいと思います。（以上、留学生）  
グループディスカッションの時間が延長しすぎた（20分程）とおもうのできめられた時間で行った方がいいと思います。／クラーの音がうるさかったです。ファシリテーターがいるとディスカッションが良かったです。／discussionを長くしてほしかった。／時間は最初から多めにとってほしい。（以上、日本人学生）

#### 第二回

就職についてもうちちょっと具体的な話をしていただければよかったです。／地元企業だけではなく、大手企業も参加してほしい。（以上、留学生）  
就職経験のある人の参加。／時間配分…ちょっと少なかったように思います。／ディスカッションの目的をさらに明確にして頂けたらと思います。（以上、日本人学生）

#### 第三回

時間のコントロール／あつというまに終わったので、時間が長ければよかったなと思いました。／時間を増やしてほしい。／グループ・ディスカッションする前に、簡単なやり方をおしえていただけていたらよかったなと思いました。（以上、留学生）  
日本人学生が増えればと思いました。（日本人学生）

改善してほしい点であるが、時間管理の問題が多く指摘された。全体のセミナーの時間を2時間で設定し、前半部分を講演、後半部分をグループ・ディスカッションとしたが、グループ・ディスカッションの時間が短すぎたようであった。また、時間の関係からグループ・ディスカッションの説明が不十分で、流れや目的が理解できていない学生もいた。これらの点については反省点とし、今後の課題としたい。

問6：日本で働くことについて知りたいトピック（自由記述。原文ママ）

#### 第一回～第三回

面接の種類。／雇用する時、外国人に対して標準とか希望。／留学生に対して一番もとめること。／大企業の採用方針。／「受験・面接での成功」／留学生を積極的に採用してくれる会社の情報です。／外国人を積極的に採用を行う会社（以上、留学生）  
採用における留学生の処遇。（日本人学生）

日本で働くことについて知りたいトピックとして

は、留学生や外国人という立場での採用の可能性についてのものが多かった。各セミナーにおける講演に対する質問でも同様の質問が毎回出されており、留学生が就職活動をするうえでの不安材料であることが理解できる。

## 5. まとめ

以上、『地元企業経営者から学ぶ「愛知の仕事」セミナー』について報告を行った。本セミナーは、単年度のプログラムであるため来年度の実施については未定であるが、将来的に開催することを視野に入れて、講演者に対して依頼した事後アンケートの回答も紹介しつつ本セミナーの効果、改善点、課題を挙げながらまとめとする。

まず、参加者の視点から考える。今回のセミナーの参加者はあえて、留学生、日本人学生の参加とし、半数になるようにした。就職活動は、留学生間の競争ではなく、日本人学生とも肩を並べて行わなければならない。多くの採用企業が留学生の雇用については日本人学生と区別せずに行っている実態から考えて<sup>1</sup>、必要であると感じたからである。さらに、日本人学生にとっても、日常留学生と接する機会が少ない者が大半であることから留学生との交流をとおして学ぶことも多々あると考えたからであり、アンケート結果からも効果があったことがみてとれる。ただ、留学生に比べて日本人学生の参加が少ない会もあり、広報の方法について考えなければならないと実感した。

本セミナーの目的のひとつである「留学生が地元企業や日本の企業文化などについて興味を持ち、自律的に就職活動が行えるよう支援する」については、留学生自身にとってどれほど達成できたであろうか。アンケート結果からは、日本の企業について理解できた、という回答が複数寄せられ、モチベーションが上がったと答えた者もいることから、留学生の自律的な就職活動に少しは貢献できたのではないかと考える。他方、講演者へ行った事後アンケートからは、「人事部の方や経営者との座談会を設けては」簡単な質問と答えだけで終わってしまい、学生側からその答えに至る背景まで突っ込んで質問できる時間があれば」という意

<sup>1</sup> 労働政策研究・研修機構が2007年に行った調査によると、採用時「日本人社員と区別なく採用」と答えた割合が77.6%であった（労働政策研究・研修機構、2008）

見もいただいた。時間をかけてじっくりと学びあうような仕掛けの工夫が必要であると考え。

次に、講演者についてである。今回3名の企業経営者に講演を依頼したが、特段企業経営者とのコネクションを持たない筆者たちにとって、講演者を探すことは容易ではなかった。講演者の事後アンケートでは、講演を引き受けた理由として、「留学生の役に立てれば幸いだと思った」「自分の思いを参考にしてほしかった」「学生に向き合い自分自身も勉強したいと思った」などが挙がっており、このようなセミナーに興味をもち、御協力いただける経営者は少なからず存在すると考える。恒常的に講演者を確保することがセミナー実施の重要な課題であろう。

参加した留学生についての印象としては、「好奇心が旺盛」「日本の若者より積極的で性格も明るい」「十分な日本語能力を備えている」と留学生の良い点を挙げていただいた一方、「結果を早く知りたがるように感じた」といった指摘もあった。日本人学生同様、留学生と接点の少ない企業経営者にとって、日本で就職を希望する留学生のことを知っていただくよい機会となったと考える。

最後にセミナーの形式についてである。実施日程は、できるだけ学生の参加しやすい曜日と時間帯を考え、水曜日の午後に設定をした。授業のない学生が多く、参加しやすいと思われたが、年度の後半になると就職活動が始まっていたり、他の就職関係セミナーとバッティングしているときもあり、開催時期については他のプログラムの情報を収集して考えなければならぬと感じた。また、多くの参加者が時間設定に問題があると指摘した点であるが、3時間程度に拡大するか、セミナー内容を縮小して2時間以内に抑えるかしなければならぬだろう。色々欲張りすぎて内容を盛り込みすぎた感がある。あまり多くの情報を提供しすぎて何も残らないようであれば意味がない。一つでもお土産として持って帰ってもらえる程度に抑えることも重要かもしれない。現在、留学生に対する就職支援プログラムは各部局で実施しているのが実情であることから、いくつかをまとめ、ユニットとしてプログラムを組む、インターンシップなどと組み合わせる単位化するなどの工夫も考えられるだろう。

ところで、第三回は、愛知県地域振興部国際課から2名の見学があった。外国人留学生の地域定着支援の一環として、地域への就職支援にも取り組んでいるそうである。当日は、この2名に加え、日本人は、企業、大学教職員、社会人経験者など多彩かつ社会経験豊富である者が多かったため、留学生にとっては、就職活動を控えた日本人学生とは異なった視点や情報を得る機会となったと思われる。今後は、自治体や地域なども巻き込み、互いの良さを出し合いながら連携を図ることも一つの方法であると考え。

本セミナーは名古屋大学ではこれまでになかった取り組みであったが、就職関係には素人である留学生担当者が試行錯誤をしながら実施した。参加した学生には十分満足のいくものとなったかどうかいささか心もとないが、参加してよかった点を見るにつけ、今後もよりよいプログラム開発にむけて努力していく原動力となったのは事実である。今回の課題を踏まえながら、本セミナーが来年度以降も発展・継続していけるよう働きかけを行いたいと思う。

## 謝辞

本セミナーを開催するにあたりまして、お忙しい中、快くご講演をお引き受けいただきました講演者の葛西泉様、野呂英作様、清水和久様に感謝申し上げます。また、名古屋大学留学生相談室（当時）の松浦教授には、セミナーの企画に際しまして御指導・御助言いただきました。名古屋大学就職支援室の皆さまには広報におきまして御協力いただきました。末筆になりますが、感謝申し上げます。本セミナーは名古屋大学教育奨励費の助成を得て実施することができました。関係者の皆様に深く御礼申し上げます。

## 参考文献

- 独立行政法人日本学生支援機構編(2010)『留学交流』（特集：留学後のフォローアップ）2010年10月号
- 文部科学省、外務省、法務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省（2008）『留学生30万人計画骨子』
- 労働政策研究・研修機構（2008）『外国人留学生の採用に関する調査』