

# With コロナ時代の外国人留学生の キャリア教育・キャリア支援のあり方の考察

## 愛知県立大学公開セミナーを事例に

愛知淑徳大学キャリアセンター助教、愛知県立大学多文化共生研究所客員共同研究員  
阿部(董) 夢

### 1. はじめに

2008年に「留学生30万人計画」<sup>1</sup>が発表されて以降、外国人留学生(以下、留学生)が激増し、2019年5月末時点で312,214人となった(日本学生支援機構, 2020)。かれらは学業の傍ら非正規労働市場に参入し、大学や専門学校、語学学校を卒業すれば貴重な労働力となっていく。しかしながら、2020年の新型コロナウイルス(COVID-19)(以下、新型コロナ)が引き起こした感染症はかれらの社会生活全般にも多大な影響を与え、特にこれまで「人手不足」「売り手市場」だと言われてきた雇用市場において、企業側の採用現場の混乱や採用人数の抑制などが生じるなか、2021年卒業予定の留学生の就職戦線は大きく揺らいでいる。2020年7月時点で約9割以上の留学生がこの新型コロナの影響で就職活動に苦戦しているといわれ、留学生の就職内定率は前年同時期の40.6%に比べて9.1ポイントも下がり、日本人学生の内定率(77.7%)と比べても半分以下にとどまった(株式会社ディスコ, 2020)。

2016年6月2日策定の『日本再興戦略改定2016』によって、これまで大卒の留学生の日本国内での就職率を現状の3割から5割に引き上げることを目標に、ビザ審査の優遇措置や各大学へのインターンシップおよびキャリア教育に対する支援を強化する方針が打ち出されてきたが、こうした新型コロナ感染症拡大のあおりを受け、目標の達成にはほど遠い状況である。

もともと外国人材をめぐる労働市場は景気に左右されやすく、仮に有能な人材であっても就職難や解雇、あるいは離職によって日本社会に定着できないことが多いと指摘されてきた。そのうえ、新型コロナのようなパンデミックが生じれば、留学生の就職活動は即座に困難に直面してしまうことから、外国人材の育成には依然として大きな課題が存在しているといえる。しかしながら、人口減少に歯止めのかからない日本の将来を考えれば、こうした状況の今だからこそ、外国人材の育成と定着のあり方を再考する必要があると考える。

そこで本稿は、2019年11月に開催したセミナー「留学生×大学×企業～外国人留学生の育成・雇用を考える」、および2020年11月に開催したセミナー「With コロナ時代の労働市場と外国人材の育成」(いずれも、於:愛知県立大学)に登壇したパネリストたちの発表や当日のディスカッションの内容、そして参加者の一部から寄せられた参加後アンケートの分析を通じて、新型コロナ下での「ニューノーマル」時代における留学生のキャリア支援や受け入れの在り方を提言し、多文化共生を促進する地域・社会的連携の適切な施策についても考える手がかりを示したい。

## 2. 外国人留学生のキャリア教育・キャリア支援に関する公開セミナーの概要

### (1) セミナー1「留学生×大学×企業～外国人留学生の育成・雇用を考える」

本セミナーは、2019年11月17日に愛知県立大学多文化共生研究所の主催で、愛知県立大学サテライトキャンパス(ウイंकあいち)にて行われた。当日の参加者は45名であった。多文化共生研究所所長の小池康弘氏(愛知県立大学教授)より開会の挨拶があったのち、第1部では筆者が「留学生の就職・企業採用の現状と課題」と題する問題提起を行い、パネリストには現役留学生・大学教員・企業経営者を招いてそれぞれの立場から留学生の労働市場をめぐる事例報告が行われた。第2部では、「留学生の育成・雇用・定着の現状と課題について」というテーマでパネルディスカッションおよび全体討論が行われた。

#### ① 問題提起:「留学生の就職・企業採用の現状と課題」

第1部の冒頭では、筆者が日本で就職を希望する留学生の主要6身分(日本語学校、交換留学生、(学部)研究生、高校卒業後に来日した学部生、大学卒業後に来日した修士課程以上の留学生、その他)それぞれの特徴や就職活動の問題点を発表し、特に日本語学校卒の留学生が「日本型就職活動」のスケジュールに乗り遅れるケースが多いことや、大学卒業後に来日した大学院修士課程以上の留学生が研究活動と就職活動の両立に苦しみ、情報不足や準備不足のまま就職活動がスムーズに進まないといった事例を紹介した。そもそも、「日本型就職活動」のプロセスにおいては留学生も日本人と同列に扱われ、同等のコミュニケーション・レベルが求められる傾向があるため、たとえ日本語上級者(日本語検定N1取得者)であってもなかなか自分が言いたいことを「言語化」できない問題がある。そもそも「自己PR」や「志望動機」のようなものは、単なる語学力の問題だけではなく、努力する「過程」や「具体性」を重視する企業側の意図が理解できず、自分のことをどう表現すればいいのか苦しんでいる留学生の姿が支援現場ではよく見受けられる。

一方、株式会社ディスコ(2017)によれば、企業による留学生の採用理由は「文系理系を問わず単に優秀な人材を確保したいため」が7割以上を占めている。それに基づき、筆者が企業へのインタビュー調査を行ったところ、企業による留学生の採用経験の有無と関係なく、やはり留学生の採用理由で最も多いのが「国籍を問わず優秀な人材を確保するため」である。それに対して、これまでに留学生を採用した経験のない企業の場合、「日本人の採用が困難であるから、代わりに留学生の採用」に踏み切ろうとしていることや、採用経験をもつ企業は将来の帰国や転職希望者が多いことを懸念していることも示唆された。あるいは、募集してもニーズに合う人材の応募がないことや、そもそも就職希望の留学生と出会う機会がないといった「労働市場のミスマッチ」を問題視する声も存在している。

こうした就職希望の留学生と採用希望の企業それぞれの期待値に存在するギャップやミスマッチをどう解消したらよいのか、さらに留学生たちを社会に送り出す側としての大学などの教育機関では、どのような教育を提供したらいいのか、それを踏まえて、留学生の育成・雇用・定着の理想的な形はどうあるべきかについて問題提起し、それに応える形で以下3人のパネリストがそれぞれの立場から事例報告を行った。

## ② 事例報告:現役留学生が語る「日本の就活」

南山大学外国人留学生別科の蘇郁文(ソ イクブン)氏が、自身の日本での就職活動の体験を報告した。蘇氏は台湾出身の留学生として、2018年9月に来日した。台湾では応用外国語を専攻し、大学を卒業後に南山大学の外国人留学生別科に入学した。留学生別科は非正規課程のため、通常の日本型の就活スケジュールに乗り遅れ、筆記試験やエントリーシート、面接の対策などに当初かなり戸惑ったという。さらに、別科生向けのインターンシップの情報提供や求人提供などのキャリア支援の窓口は限られているため、正規課程に在籍する留学生と比べて苦労が一層多かったそうである。蘇氏はそれでもこの難況を乗り越え、最終的には三重県のモータースポーツ・アミューズメント施設運営会社で内定を得た。その経験から、蘇氏は日本型就職活動の大変なところや良い点を述べ、今後大学等の教育機関に対して、自身のような非正規留学生への就職支援サービスの充実や、留学生への求人情報の増加、求められる外国人材像の明確化などを企業に求めた。

## ③ 事例報告:大学における留学生の就職支援の現状

星城大学経営学部准教授の伊藤春子氏からは、星城大学の留学生支援の概要や留学生の就職状況、キャリア教育・就職支援の現状および課題についての発表があった。星城大学では、2019年5月時点で留学生の在籍数が181名に達し、経営学部全学生数の19.4%を占めている。そのため、一年次より留学生向けのキャリア支援プログラムやキャリア教育科目の設置、就職支援体制が実施されている。留学生にとって、日本の就職活動は異文化であり、学生生活における大きなチャレンジとなっている。そのため、星城大学では留学生が自分の意志で進路を決定し、主体的に就職活動に参加したり、実際の就職に結びつくよう、様々な支援を実施している。しかしながら、留学生のキャリアアップ志向は強く、キャリアアップできる会社に興味をもつ学生が多いのに対して、企業側は留学生に入社後のキャリアアップの道筋(いわゆるキャリアパス)を明確に提示しない傾向があるため、留学生のキャリア形成意識と日本企業の雇用形態とのあいだにギャップが発生していることが報告された。伊藤氏は、「キャリアアップするために転職することが一般的」と考える留学生が多いことを、もっと企業に理解してほしいと訴えた。なお、大学における留学生支援には限界もあることから、今後は大学・企業・学外の就職支援機関等が一層連携し、留学生および外国人社員の視点に立った支援や人材育成を行うことが不可欠であるとの提案がなされた。

## ④ 事例報告:外国籍社員の採用および育成

株式会社エムエス製作所取締役副社長の迫田邦裕氏からは、外国人材の採用と育成の現状や課題についての報告が行われた。株式会社エムエス製作所は自動車産業の金型メーカーとして、日本の自動車業界のグローバル化に対応すべく、比較的早期(2000年頃)より留学生を採用してきたという実績がある。海外拠点拡大のために、中国をはじめインドやインドネシアからの留学生を海外拠点のリーダーへと育成し、そのリーダーを介して海外現地スタッフを教育するという「里芋式育成法」を実践しながら、どこの国出身者

でも同じ思いの人材(迫田氏いわく「エムエス金太郎飴」)として共に成長するため、海外の文化に企業から寄り添うことを大切にするという企業方針があるという。一方、留学生を含めた外国人材を採用する際に、留学生のキャラクター(個性や自分らしさ)が見えづらいことや、日本語学習を中心に自己PRする留学生に対して、日本語以外のスキルも身に付けてほしいなど、迫田氏からは採用現場で感じた課題が語られた。なお、株式会社エムエス製作所ではこれまでも積極的にインターンシップ留学生を受け入れるなど、お互いの距離感を縮めるよう努めてきたが、多くの留学生の採用実績がありながらも、かれらの定着率は必ずしも高くなかった。迫田氏によれば、多くの留学生にとっては日本で働くこと自体が入社目的となっており、会社におけるキャリアパスにまで考えが至っていないのではないかと感じられるという。さらに社内でのコミュニティやコミュニケーションの問題点も挙げられ、今後はより多くの外国人材が自社に定着できるよう、理想と現実のミスマッチをどう解消できるのかが大きな課題となっている。

#### ⑤ パネルディスカッションおよび全体討論

第2部では、「日本語の壁、日本語教育の理想とは何か?」、「理想なキャリアパスの考え方とは?」の2つの大きなテーマについて、パネルディスカッションおよび参加者からの質問や感想をまじえての全体討論を行った(写真1)。

「日本語の壁、日本語教育の理想とは何か?」のテーマでは、留学生の蘇氏から面接時に自分の思ったことを日本語で瞬時に表現できなかつたり、言いたいことが伝わらなかつたりといった経験を何度もしたことが語られた。また蘇氏は、日本企業へ入社するにあたって、職場でのコミュニケーションを心配しているそうである。セミナーの参加者の中には現役留学生も数名いたため、その場でディスカッションに参加してもらった。3名の留学生からも就活中の「日本語の壁」についての実体験が報告された。それを受けた迫田氏によれば、やはり日本語によるコミュニケーション力の不足や日本人社員とのトラブル事例がしばしば発生しており、経営層側が一定の理解を示しても、現場担当者レベルになると業務に支障が出てしまうことで衝突が避けられないこともあり、大きな課題だと感じているという。しかし、それらの出来事は単なる「言葉の壁」ではなく、文化の違いであったり、価値観の違いなどによって発生するものもある。留学生たちには、在学中に日本語の文法の学習だけではなく、日本の職場慣習の習得やインターンシップなどを体験することが望ましい理由である。

一方、在学中の日本語教育や職場文化の教育機会について、伊藤氏によれば、星城大学ではすでに留学生向けの日本語教育科目やキャリア教育科目において職場の日本語や日本の文化も教えるようにしているという。業界や職種によって必要な日本語力は異なるため、社会人として必要な日本語力を大学で



写真1 パネルディスカッションの様子  
(2019年11月17日、会場スタッフ撮影)

養成することも必要だと考え、ビジネス用語や場面の理解だけでなく、会社で知らない言葉に出会ったら、同僚に声をかけて確認するようなコミュニケーション能力をもった留学生を育てていきたいとの思いが、大学の立場から語られた。

次に、迫田氏の話に出てきた「キャリアパス」を取り上げ、討論を行った。日本の企業はほとんどがジョブ型採用ではなく、メンバーシップ採用のため、新卒者に対して入社前にキャリアパスを示さないことが慣例的である。その一方で留学生からはキャリアパスの提示を求められる傾向があり、またその不明示が早期退職の理由の一つにもなっている。迫田氏は、母国を離れて日本で学ぶ留学生を含めた外国人材のモチベーションは高く、よりよい労働環境を求めるといのは、企業の経営者としても個人としても大変理解できると述べた。株式会社エムエス製作所は中小企業のため、日本人に対しても外国人に対してもキャリアパスを示せていないのが現状である。しかし、自社での定着および入社後のミスマッチを解消するために、採用前にインターンシップやアルバイトなどのコミュニケーション機会を増やし、自社での仕事内容や企業文化を理解してもらうよう努力しているという。さらに、採用面接の際には、留学生に必ず将来のキャリアパスについての考え方を確認するなど、かれらの文化や価値観に寄り添うよう心掛けているとの話が報告された。

## (2) セミナー2「With コロナ時代の労働市場と外国人材の育成」

本セミナーは、2020年11月8日に愛知県立大学地域連携センター主催（多文化共生研究所共催）の連続セミナー「多文化共生を促進する地域・社会的連携の取り組み」の第2回目として行われた。新型コロナの影響を受け、Zoom ウェビナーを利用したオンライン形式での開催となり、パネリストの一部が愛知県立大学地域連携センターの会議室から報告するという形をとった（写真2）。なお、当日の参加者は16名であった。多文化共生研究所所長の小池康弘氏より開会の挨拶があったのち、第1部では、愛知県政策企画局国際課課長補佐の本庄俊和氏が「愛知県の留学生施策～留学生の地域定着・活躍促進を目指して～」という基調講演を行った。第2部では、筆者からの問題提起に続いて南山大学人文学部日本文化学科教授の上田崇仁氏、星城大学経営学部留学生の CAO THO（カオ トー）氏、および中央工機株式会社人事部部長の川田成良氏から事例報告が行われた。パネルディスカッションおよび全体討論ののち、教育福祉学部社会福祉学科准教授の松宮朝氏より閉会の挨拶が行われた。



写真2 セミナー2 長久手会場の様子  
(2020年11月8日、会場スタッフ撮影)

### ① 基調講演:「愛知県の留学生施策～留学生の地域定着・活躍促進を目指して～」

愛知県政策企画局国際課課長補佐の本庄俊和氏より、「あいち国際戦略プラン 2022」の紹介があり、「グローバルに注目を集め、世界とともに成長するあいち」という目標の中で、「外国人留学生等の地域定

着・活躍促進」のプランが報告された。2018年より愛知県では、県内大学に在籍する留学生の県内企業への就職を支援するための総合的取り組みが行われてきた。具体的には、留学生インターンシップや留学生採用講座、就活フォローアップ講座、企業見学ツアー、そして企業と留学生の交流会などの企画・運営である。新型コロナの影響を受け、対面形式の代わりにオンライン形式での開催にはなってしまったものの、企業と留学生の相互理解を促進するための機会創出に努める愛知県の姿勢がうかがえた。

## ② 事例報告：「留学生の進路調査の結果とコロナ禍による就職活動への影響」

筆者からは、年々増加傾向にある留学生の中から、特に2012年～2017年にかけて大幅に増加した専門学校ならびに日本語学校で学ぶ留学生を取り上げ、かれらが日本で就職したいとの夢を思い描いているにもかかわらず、学校において適切な進学・就職支援を受けられていないという事例が紹介された。また、2019年に筆者が行った日本語学校在籍の留学生の進路希望調査や、日本語教師への進路指導に関するインタビュー調査によると、ネパール人やベトナム人といった非漢字圏留学生のほうが中国人に比べて日本での就職希望者の割合が高いことが明らかになっており、今後はこうした留学生たちへの就職支援・キャリア支援が日本語学校でも求められている(阿部, 2020b)。その一方で、かれらの進路指導に携わるべき日本語教師からは、人手不足や待遇の悪さ、進学・就職指導の専門知識がないことへの悩みが吐露された(阿部, 2020a)。日本語教師たちは、留学生にとって自身の将来を相談できる最も身近な人でもあるため、これからの日本語教師が担う役割や日本語学校のあり方がより議論されなければならない。

一方、留学生の就職問題が非常に大きく注目されるようになったタイミングで、新型コロナのパンデミックが発生したため留学生の生活は一変してしまった。特に、2021年卒業予定の留学生の就職戦線は大きな混乱が生じており、就職活動に苦戦している留学生の現状を報告しつつ、大きく変わろうとする日本の労働市場において、留学生の支援と企業での受け入れ、外国人材の育成はなおさら議論すべきテーマであるとの問題提起を筆者が行い、以下3人のパネリストがそれぞれの立場からこれに応答した。

## ③ 事例報告：「これからの日本語教員養成・日本語教師が担う役割」

長年にわたり日本語教育史を研究してきた南山大学人文学部日本文化学科教授の上田崇仁氏からは、日本語教員養成に携わってきた経験から、大学における日本語教師養成の課題および日本語教師が担うべき役割について報告があった。特に上田氏は、日本語を教えることが単なる文型指導や教室内活動にとどまるのではなく、留学生をはじめとする日本語の学習者が日本社会でどのような環境におかれているのか、日本語を学習したのちどのようなキャリアを思い描いているのかを知ることがとても重要であると強調している。また、新型コロナの影響によって様々な活動制限がある中で、ICT環境への理解、遠隔授業の実施、日本語学習者の生活対応なども含めて、常に情報収集や人脈作りが求められるという。「日本語学習者の思いに応えるだけでなく、学習者の思いの種をまく」ことが、これからの日本語教師が担うべき役割ではないかとのメッセージが提起された。

#### ④ 事例報告:「コロナ禍を経験した私の日本での就職活動」

星城大学経営学部ベトナム人留学生のカオ氏からは、新型コロナ影響下での就職活動の実体験が報告された。カオ氏は大学を卒業しても日本で働きたいと思っていたため、入学当時から積極的にインターンシップに参加したり、就職活動の準備も誰よりも早く取り組んだりしていた。しかし、新型コロナによって早期に内定を得た会社からは内定辞退の通知があり、その後も会社説明会や面接の中止が続くなど、不安な気持ちを抱えながらの就職活動であったという。カオ氏は外国人の就職を専門とした団体や民間企業を利用しつつ、WEB面接などの徹底的な対策をして、ようやく1つの会社から内定をもらうことができた。自身が日本の常識を知らないことで不採用になった理由も反省しつつ、カオ氏はもっと留学生にチャンスを与えてほしいと、日本の企業に対する思いを吐露した。

#### ⑤ 事例報告:「労働市場の変化と外国人材に期待すること」

中央工機株式会社人事部部長の川田成良氏からは、留学生の採用に至った経緯や、新型コロナの影響による労働市場の変化と外国人材に期待することの報告がなされた。機械工具等の専門商社である中央工機株式会社はアメリカ、タイ、中国の3ヶ国に現地拠点を有し、これまでも現地人材を採用してきたが、日本本社の文化や風習を理解したうえで、将来的に海外現地法人の経営に携わってもらえる人材を育成する目的で、今回初めて中国人留学生の採用に至ったという。新型コロナ感染症対策のため、面接はすべてオンライン形式となった。基本的に日本人と同様に能力と適性を求め、日本語のレベルやしっかりとコミュニケーションがとれること、お互いの国や文化風習を理解し、信頼できる人間関係をつくることが可能かどうかを見極め、採用が決定した。9月に入社したばかりであったが、その元留学生は真面目で礼儀正しく入社後2カ月で十分に他の社員となじんでいることが評価されており、一方で自己主張の強さが少し目立っていることも印象的であった。将来的にはジョブ型採用が増えていき、日本社会が少子高齢化する中で、しっかりとコミュニケーションがとれる言語能力と文化風習等の理解・尊重ができる外国人材はますます必要となるはずであるが、どのような状況においても母国語と日本語ができる事だけでは優位にはならないことが改めて強調された。

#### ⑥ 質疑応答

新型コロナの影響を受け、日本の労働市場がメンバーシップ型採用からジョブ型採用へ移行するのではないかとの見方がある中で、「今後、留学生も含めて新卒者に求められる能力」や「留学生や日本人の大学生が在学中に身に付けておくべき能力」などを中心に、パネルディスカッションを行った。中央工機株式会社の川田氏は、中小企業や国内の業務を中心に行っている企業が完全にジョブ型採用へ移行するにはまだ時間がかかるのではないかと分析したうえで、文系の学生の場合は「自分たちには何ができるのか」を自分の言葉で伝えられる能力がますます重要になるのではないかと発言した。さらに、以前から推進されてきた「働き方改革」や新型コロナの影響で、リモートワーク・時差出勤・ロケーション別ワークなどの働き方が少しずつ主流となっており、便利さを感じる一方で、若手社員への教育やコミュニケーション不

足の問題がかなり顕著になってきたことも課題となっている。また、2 つ目のテーマについて、南山大学の  
上田氏は学生に「マイノリティーの経験」を積んでほしいと語った。自分が「マイノリティーの経験」をすること  
で、想定外の出来事に向かって行動したり、自身を見つめ直したりする良い機会になり、新しい何かが見え  
てくるのではないかとということである。

オンライン参加者からは、「グローバル人材が増えていく中で、日本語教師に求められること」等の質問  
があがった。川田氏からは「言葉だけではなく、日本の国の文化や職場におけるコミュニケーションの方法  
などをぜひ教えてほしい」という話があった一方で、南山大学の上田氏からは、日本語でのコミュニケーション  
は実は量より質が大事であることや、正確に伝えたいことを伝えられるのかが、日本語教育を行う上での  
重要なポイントになるといった発言があった。

### 3. 参加者アンケート回答の分析結果

次に、上記2つのセミナーの参加者からのアンケート回答をみて、参加者が参加後の感想および今後の  
課題を考察する。セミナー1の参加者アンケートの回答者数  
は 31 名、セミナー2 は 9 名であった。参加者の属性は表 1  
の通りである。日本語教師やキャリアコンサルタント、大学教  
職員・行政書士事務所、民間企業、人材紹介関連会社な  
ど、いずれ留学生の教育・採用・生活就職支援に携わる職  
業だと推測できる。そのうち、日本語教師(日本語学校関係  
者)が 14 名、キャリアコンサルタント 8 名、その他(大学教職  
員や行政書士事務所など)が 8 名と、留学生のキャリア教育・  
キャリア支援にもっとも高い関心を寄せていることがわかった  
一方、企業側の参加者が少ないことは今後の課題である。

表 1 アンケート回答者の属性

職業	人数
日本語教師（日本語学校関係者）	14
キャリアコンサルタント	8
その他（大学教職員、行政書士事務所など）	8
民間企業人事関係者	4
人材紹介関連会社	3
学生	3
計	40

(参加者アンケートより作成)



(1)「セミナー参加後の意識の変化や気づき」について

まず、アンケート回答者 40 名の「セミナー参加後の意識の変化や気づき」に書かれた自由記述を整理した結果、全部で 53 の文脈があった。次に類似した意味内容をカテゴリー化したところ、8 項目のカテゴリーを特定することができ、カテゴリーごとの項目例・項目数・回答率は表 2 に示す通りになった。なお、複数のカテゴリーに該当する文脈は、それぞれのカテゴリーに 1 項目ずつ計上した。

表 2 「セミナー参加後の意識の変化や気づき」の特徴

カテゴリー	項目例	項目数	回答率
それぞれの立場の現状・課題への理解	・大学・企業がどのような支援体制を行っているのかが分かった（セミナー1） ・留学生の就職についての具体的な現状と課題がよくわかった。（セミナー1） ・具体的な事例、考え、気持ちを伺うことができて良かった（セミナー2）	12	30.0%
日本語教育・日本語教師の姿勢・態度・役割	・日本語教師は日本語を教えるだけではなく、一人一人の将来・人生にも寄りそう仕事だと思った（セミナー1） ・日本語教育は教育を受ける外国人の権利を守る為だというお話が印象に残った（セミナー2）	10	25.0%
キャリアパスの重要性	・キャリアパスの重要性、留学生は日本語能力を高めるだけではなく、早期からキャリアプラン・ライフプランを考えていくことの重要性がわかった（セミナー1） ・日本ではたらく外国人が仕事(労働力として) だけでなくキャリア、人生を考える必要があることに気づいた（セミナー2）	7	17.5%
双方理解・努力の重要性・多文化共生の意義	・学生側・採用側双方の努力がいるが、それだけに成功した際は双方の熱意がうまく回る（セミナー1） ・留学生と企業、双方のメリットとなるように、お互いがもっと知り合えるような機会を早い時期に設けることが大切だと感じた（セミナー2）	7	17.5%
自身の今後の取り組み	・（留学生の支援にあたって）、自己の業務課題が意識できた。（セミナー1） ・多文化共生という大きなテーマの実現に向けて、勉強し情報を得る事と、自身の問題としてとらえ行動していくことの大切さに気付いた（セミナー2）	7	17.5%
日本の文化・慣習の見直しの重要性	・日本式就職活動を見直す必要があると思った（セミナー1） ・「マイノリティーになる経験をしなさい」という言葉はとても印象的で、「マイノリティー」になることを日本人は特に避ける傾向にあるので、「マイノリティー」になることで新しい何かが見えてくるということに気付かされた（セミナー2）	5	12.5%
外国人と日本人の共通点	・就職活動において、日本人と留学生が抱えている問題は同じ点が多いことを知った（セミナー1） ・日本人も留学生、企業とともに成長していかなければと思った。（セミナー2）	3	7.5%
情報収集・提供の重要性	・来日後の「こんなはずじゃなかった…」を回避するために、来日前からの正確な情報提供が大切だとわかった（セミナー2） ・日本で就職を希望する留学生に正しいアドバイスができるよう、「在留資格」などの専門知識を学ぶ機会を増やし、情報提供の大切さを学んだ（セミナー2）	2	5.0%

（参加者アンケートより作成）

8 項目のカテゴリーのうち、「それぞれの立場の現状・課題への理解」や「日本語教育・日本語教師の姿勢・態度・役割」カテゴリーの回答率がもっとも高く、それぞれ 30.0%、25.0%であった。例えば、「それぞれの立場の現状・課題への理解」では、「大学・企業がどのような支援体制を行っているのかが分かった」ことや「具体的な事例、考え、気持ちを伺うことができて良かった」等の記述が挙げられ、本セミナーが留学生、日本語学校・大学等の教育機関、留学生を雇用する企業それぞれの現状を知る良い機会になったのではないかと評価できる。また「日本語教育・日本語教師の姿勢・態度・役割」では、「日本語教師は日本語を教えるだけではなく、一人一人の将来・人生にも寄りそう仕事だと思った」や、「日本語教育は教育を受ける外国人の権利を守る為だというお話が印象に残った」などの感想から、アンケート回答者のうちでもっとも参加者数が多い日本語教師（日本語学校関連者）にとって印象深いセミナーだったのではないかと推測できる。そのほか、「キャリアパスの重要性」や「双方理解・努力の重要性・多文化共生の意義」、「自身の今後の取り組み」などのカテゴリーがそれぞれ 17.5%を占め、2 つのセミナーに参加したことによって、「留学生は日本語能力を高めるだけではなく、早期からキャリアプラン・ライフプランを考えていくことの重要性」や「留学生と企業、双方のメリットとなるように、お互いがもっと知り合えるような機会を早い時期に設けることの大切

さ」、あるいは「多文化共生という大きなテーマの実現に向けて、自身の問題としてとらえ行動していくことの大切さ」などの気づきが得られたようであった。

## (2)「今後取り上げてほしいトピックス」について

セミナー1の参加者アンケートでは、「今後取り上げてほしいトピックス」を複数回答可で選んでもらった(表3)。表3によると、参加者がもっとも関心をもつテーマは、「非漢字圏留学生の就職支援のノウハウ」や「留学生の育成・キャリアパスの提示方法の成功事例」であり、ますます増えてきている非漢字圏留学生のキャリア教育・就職支援に課題を感じている様子が見いだされた。

表3 「今後取り上げてほしいトピックス」の傾向

トピックス	人	(%)
非漢字圏留学生の就職支援のノウハウ	17	42.5
留学生の育成・キャリアパスの提示方法の成功事例	12	30.0
留学生が日本企業に対して求めていること	4	10.0
留学生向けの採用フローの紹介	3	7.5
定着支援のノウハウ	2	5.0
その他(大学が留学生の採用で企業に期待していること)	1	2.5
留学生が知っておくと働きやすくなるコミュニケーションやマナー	1	2.5
留学生が日本企業に就職する動機・目的	1	2.5

(セミナー1参加者アンケートより作成)

## 4. まとめと今後の課題

本稿では、愛知県立大学主催で行われた2つのセミナーを通して、就職活動中の留学生、行政機関、大学関係者、企業経営者・人事採用担当者など様々な立場のパネリストからそれぞれの立場で提示された留学生の労働市場をめぐる現状報告や課題を整理した。留学生のキャリア支援をめぐるのは近年、大学におけるキャリア関係科目やビジネス日本語科目の開設、留学生のためのインターンシップや合同企業説明会の開催などが熱心に取り組まれてきた。留学生向けのキャリア支援のメニューがますます充実する一方、留学生の就職の受け皿となる企業をはじめ日本社会全体の受け入れ姿勢や理解がより一層必要となるのではないだろうか。そういう意味では、2つのセミナーの中で様々な立場のパネリストが同じテーブルにつき、お互いの思いや悩みを共有することの重要性が再確認されたのである。参加者アンケートでも示したように、参加者の多くが「それぞれの立場の現状・課題への理解」を得ていたが、この気づきはパネリストどうしにもいえることであろう。このような機会によって、留学生・教育機関・企業間の相互理解の場づくりへと、一步を踏み出せたことに2つのセミナーの意義があったと考えられる。また、「日本語教育・日本教師の姿勢・態度・役割」に対する新たな気づきも多かったことから、「日本語教師は日本語を教えるだけではなく、一人一人の将来・人生にも寄りそう仕事」であることへの職業理解が進んだことは評価したい。現在日本語学校に在籍する留学生らが、数年後には日本の労働市場を担う外国人材になることを考えれば、かれらにとっての出発地点となる日本語学校でのキャリア教育や就職支援がますます重要になることを、2つのセミナーを通して主張できたのではないだろうか。

本稿を執筆している間にも、日本政府が新型コロナに対する2回目の緊急事態宣言を出し、ビジネス関係にのみ例外的に認めていた外国人の新規入国が一時停止した。筆者が所属している大学においても日本人学生の海外留学・研修プログラムが中止・延期されたり、国内インターンシップも滞っているなど、新型コロナ感染症の収束はいまだみえてこないまま、留学生を含めた外国人材の新たな受け入れは不透明で

ある。とはいえ、少なくともすでに日本の教育機関に在籍している留学生のキャリア支援や、とりわけ近年増え続けてきた非漢字圏留学生の就職支援は喫緊の課題であるし、長期的にみれば日本企業に入社後の外国人材(元留学生)のキャリアパスをどのように考えるべきかは、日本社会に与えられた大きな課題となる。他日に期したい。

## 謝辞

2つのセミナーにご登壇して頂いたパネリストの皆様には、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。なお、本稿は愛知県立大学「2020年度学長特別教員研究費」(研究代表:松宮朝先生)の「COVID-19による外国籍住民の生活危機と対策をめぐる基礎研究」の研究助成を受けた成果の一部である。

## 注

1. 『留学生30万人計画』(2008年7月29日)の骨子は、文部科学省ならびに関係省庁(外務省・法務省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省)によって策定されている。文部科学省ホームページの「留学生30万人計画」骨子の策定について」([http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/ryugaku/1420758.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1420758.htm)) (最終閲覧日:2020年12月23日)を参照。
2. 日本経済再生本部ホームページ(<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/>) (最終閲覧日:2020年9月29日)に掲載された『日本再興戦略改訂2016』の2-3(2)iv 外国人材の活用」を参照。

## 参考文献

- 阿部(董)夢 (2020a) 「日本語教師を対象にした、キャリアデザインの考え方を取り入れた『進路指導セミナー』の試み」愛知県立大学多文化共生研究所『共生の文化』第14号,pp140-145
- 阿部(董)夢 (2020b) 「日本語学校に在籍する外国人留学生の『進路希望』」『キャリアデザイン研究』16,pp. 283-284
- 独立行政法人日本学生支援機構 (2020) 『2019(令和元)年度外国人留学生在籍状況調査結果』
- 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ (2017) 『外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査』
- 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ (2020) 『2021年度外国人留学生の就職活動に関する調査結果』