

論文

立命館アジア太平洋大学 (APU) において留学生就職率 100% を安定維持させていくための就職支援プログラムの再構築

佐藤 智之 (立命館アジア太平洋大学キャリアオフィス課長)
近森 節子 (大学行政研究・研修センター専任研究員)
塩田 邦成 (立命館アジア太平洋大学事務局長)
北本 暢 (立命館アジア太平洋大学副事務局長)

- I. 研究の背景と目的
- II. 研究の方法
- III. 日本における留学生受入の諸施策および現状
- IV. APUにおける留学生向け就職支援の現状
- V. 日本企業における留学生採用の現状
- VI. APU留学生の就職状況
- VII. 新入生進路意識調査アンケート分析

- VIII. APU卒業生採用企業調査
- IX. 留学生採用企業ヒアリング調査
- X. APU卒業生へのヒアリング調査
- XI. 調査から見えてきた課題
- XII. 新たな支援プログラム
- XIII. 研究のまとめ
- XIV. 今後に残された課題

I. 研究の背景と目的

2000年に大分県別府市において開学し、2002年度より卒業生を送り出してきた立命館アジア太平洋大学（以下APU）では、徹底した就職支援の結果、2005年度まで3年間継続して留学生就職率ほぼ100%、2006年度卒業予定学生を含めると、すでに約500名の留学生が、日本あるいは日系企業に就職あるいは就職内定を果たすという実績を残してきた。

これまで日本の産業界においては、資本・場所（都市・土地）といった物理的環境でのグローバル化は広がっていたが、人材面でのグローバル化はまだ十分とは言えなかった。21世紀に入り、日本企業が急速に人的グローバル化を意識しつつあるが、その人材確保はなかなか進んでいない。日本企業のいちばんの経営課題は「グローバル人材の確保」とも言われており、今日まさに喫緊の課題である。

一方で、現在日本では、1983年に発表された「留学生10万人計画」のもと、すでに12万人（2004年度）近い海外からの留学生たちが学んでいるが、彼らのうち、卒業後日本で就職する割合はわずか1割程度に過ぎない。つまり今日本では、日本企業に最も必要とされるグ

ローバル化を支えていく可能性を秘めた人材を、十分に活用（調達）できていないばかりか、海外に帰国（流出）という結果に至っている。留学生の存在は、日本が抱える少子化、労働者人口減少などを解決していく上での重要なマーケットとして位置づけられるだけでなく、日本企業がさらに世界へと飛躍していくうえでの重要な人材市場であることは間違いない。しかし、留学生から見ると、日本における日本企業への就職活動は、多くの高いハードルがある。そのハードルを一つ一つ越え、就職というゴールをめざすには、大学側のサポートが不可欠である。

APUは、2006年5月1日現在で、約1,900名、75カ国・地域からの留学生を受入れており、日本で有数の留学生受入大学として位置づけられる。APUはこれまで、留学生就職支援のフロンティアとして、常に先進的施策を打ち出してきた。2005年度においては、250社を超える企業がAPUで学ぶ留学生を採用するため、APUに来学し採用マッチングに至っている。まさにAPUがめざす「アジア太平洋地域の未来創造に貢献する人材育成」への評価と言える。しかし、当然のごとく、APUに追随し、同様に多くの留学生を受け入れていく大学が海外を含め出てきている。これまでのAPU就職支援施策についても、その先進性を維持していくことは難しくなる。

APUが立命館学園国際化の先頭に立つためには、常に他の追随を許さない新たな施策を打ち出し、かつ具体化していかなければならない。これは入学政策上も大きな意味をもつ。

2006年度より展開しているAPUニューチャレンジ¹⁾の進行につれて、現在200名前後の留学生就職希望者が、2009年度末には1.5倍の約300名まで増加することが見込まれる。APUにとっては、この直近課題への解決策として新たな採用市場の開拓も大きな課題であり、本研究においてプログラムの再構築をめざすことは、その対策としても有効である。

また、本プログラムを社会に広く発信していくことで、立命館学園の真の国際化、グローバルネットワーク構築にも大きく貢献できる。さらには、留学生を受け入れている高等教育機関に対しても同様に発信することで、日本における留学生人材市場の活性化と日本企業のグローバル化を促すこととなる。

本研究では、APU就職支援開始後、初めて卒業生並びに採用企業への調査を実施し、本研究をもとに、教育的あるいはキャリア支援の意味においても、現在の支援プログラムが長期的に機能していくものなのかを分析・検証していく。今後はこの就職実績をいかに長期的に安定した形で継続させていけるかが大きな課題である。本研究の目的は、これまでの就職支援における到達点を踏まえて、留学生支援プログラムを再構築することである。

II. 研究の方法

1. 新入生進路意識調査アンケート
2. APU卒業生採用企業アンケート
3. APU卒業生採用企業ヒアリング
4. APU卒業生ヒアリング（2003年度卒業生対象）

採用企業、卒業生に対して、以下の項目を中心に個別ヒアリングを実施。

【採用企業】

- ① 現行の採用プロセスと留学生採用への課題
- ② 在籍中に大学として学生に提供すべきもの

【卒業生】

- ① 在学中の学びで現在役立っていること
- ② 在学中にやるべきであったこと
- ③ キャリア支援として大学に期待すること

III. 日本における留学生受入の推進諸施策と現状

2005年1月に総務省が発表している「留学生の受入推進に関する政策評価」によると、受入の国費留学生増員、学習奨励費支給拡大、宿舍整備など諸施策は、12万人受入（2004年度）が示している通り成果として現れている。一方、卒業後についての施策は課題として挙げられながらも、十分な成果が現れていない。

（1）留学生の入国・在留に係る規制の緩和

卒業後、就職活動するための短期滞在ビザの発行を認めたものであるが、大学の推薦が必要であり制度として導入化を図るには二の足を踏む大学が大半である。また、2006年度より、秋に卒業した留学生が次年度春採用されるケースに、半年の空白期間にそのまま滞在することも条件によっては可能となったが、企業の推薦が必要となる。

（2）公共職業安定所（外国人雇用サービスセンター）による留学生就職支援

具体的な求人数は増加しているものの、まだまだ少なく²⁾就職成立件数は2003年で148件にとどまっている。また、2006年度経済産業省より発表された「アジア人財資金（仮称）」構想は、「人材立国」の実現のもと、まさに留学生制度の充実と日本企業のグローバル人材確保を目指すものであり、産官学連携でのグローバル人材確保が展開されていくことが期待でき、留学生受入大学の積極的な参加が予想されるが、企業との連携が必須である。

IV. APUにおける留学生向け就職支援の経過と支援策の現状

1. 経過

- | | |
|----------|--------------------------------------|
| 2000年3月 | 進路・就職委員会準備会設置 |
| 2000年8月 | 留学生インターンシップを実施 |
| 2001年3月 | 「アクションプラン3カ年計画（「アクションプランファーストステージ」）」 |
| 2001年11月 | 「企業各位と大学・学生との懇談会」開催 |
| 2002年11月 | 「ようこそ、APUへ」開催 |
| 2002年12月 | 「オンキャンパス・リクルーティング」初実施 |
| 2003年3月 | 「アクションプラン・セカンドステージ」提起 |
| 2003年6月 | 「アクションプラン・サードステージ」提起 |

2004年10月 テレビ会議システム活用による海外との採用面接実施

2. 留学生向け就職支援の現状

- (1) キャリアチャート（個人カルテ）の開発
学生個々のヒストリー（進路希望、言語能力、資格など）をデータ化し、就職支援に活用する。
- (2) オンキャンパス・リクルーティング
APU キャンパスにおいて、説明会一面接一筆記試験といった採用への一連の流れを全て完結させ、採用側にとって優秀な留学生採用の効率化をはかる。2003年度は87社、2004年度は164社、2005年度は266社実施。
- (3) APUグローバルテレビインタビューシステム
日系海外法人・外国企業などをターゲットとして、テレビ会議システムを活用、大学と現地を直接結び、タイムリーな面接設定をする。
- (4) 在留資格変更支援
留学生が卒業後、いわゆる就労ビザを取得するためにはかなり煩雑な手続きと採用企業からのかなり細かい書類提出が必要とされる。APUでは職員が全員取次申請者資格を取得し対応。行政書士への委託契約により繁忙期の学生・企業双方への相談体制も確立。また、卒業後に就職活動するための短期滞在ビザについても立命館大学と連携の上制度化。
- (5) 各種ツール英語対応等
日本での就職活動を行なう上で必要な基本的マナー、面接対応、エントリーシート対策など各種ツールの英語版を作成、留学生へ提供。
- (6) 人材サービス企業との連携
海外60カ国にネットワークを持つ人材サービス企業と業務提携することで、海外での採用情報などを留学生に提供する。
- (7) 留学生向けガイダンス・講座運営
留学生向け就職ガイダンス、日本企業文化、組織論などを英語開講する講座設定
- (8) インターンシップ
留学生でも1年生から参加可能なプログラムから、就職活動の一部として実施する採用直結型プログラムまで幅広く提供し、年間約200名の国際学生が参加している。

3. 分析と検証

これまでの留学生就職率100%の状況からも現時点においては想定できるあらゆる施策を講じてきたといえる。現状の就職希望者およびグローバル企業への対応としては機能してきたが、今後見込まれる就職希望者の増加、企業の急速なグローバル化へ柔軟に対応し、新たに留学生採用を目指す企業などをターゲットとしていく上では新たな施策が求められる。

V. 日本企業における留学生採用の現状

法務省から毎年8月に報告されるデータによると、2004年度実績において、117,000名の留学生が滞在しており、内5,264名が在留資格を変更している（表3）。特に学部出身では2,131名しか在留資格変更が出来ていない。特徴点として以下が挙げられる。

- ① 在留資格変更許可率も80%後半から90%で推移しており、10%程度は在留資格を取得できず帰国等を強いられていると推測される（表3）。

表3 留学生等からの就職目的の在留資格変更申請数等の推移（単位：人）（2005年8月 法務省入国管理局—平成16年<2004年>における留学生等の日本企業への就職状況について—より）

	平成11年	平成12年	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年
申請件数	3,071	3,039	4,132	3,600	4,254	5,820
許可件数	2,989	2,689	3,581	3,209	3,778	5,264
不許可件数	82	350	551	391	476	556
許可率	97.30%	88.50%	86.70%	89.10%	88.80%	90.40%

- ② 中国出身者が全体の65.4%を占める（表4）。
- ③ 職種は翻訳・通訳業務が30.6%を占める。企業内での外国籍社員の活用が翻訳・通訳からなかなか脱しきれないことがうかがえる（表5）。
- ④ 採用企業の規模としては、半数が中小企業であり、従業員1,000人以上の大企業へは13.7%のみしか採用に至っていない。アルバイトや友人・知人といったネットワークからの就職が推測できる。また、いわゆる日本の学生が経験する就職活動からの採用が少ないと推測される（表6）。
- ⑤ 海外へ積極的に展開している製造業の割合が低いことから、やはり日本企業が外国籍社員雇用に苦勞していると推測される（表6）。
- ⑥ 採用企業の所在地は首都圏・関西圏を中心とする

都市部が多数を占める（表7）。

表4 国籍・出身地別許可人員（単位 人）

（2005年8月 法務省入国管理局—平成16年<2004年>における留学生等の日本企業への就職状況について—より）

	平成14年		平成15年		平成16年	
	許可人員	構成比	許可人員	構成比	許可人員	構成比
中国	1,933	60.2%	2,258	59.8%	3,445	65.4%
韓国	581	18.1%	721	19.1%	811	15.4%
中国(台湾)	127	4.0%	139	3.7%	179	3.4%
バングラデシュ	30	0.9%	66	1.7%	84	1.6%
タイ	42	1.3%	53	1.4%	60	1.1%
その他	496	15.5%	541	14.3%	685	13.0%
合計	3,209	100.0%	3,778	100.0%	5,263	100.0%

表5 職務内容別許可人員（平成16年主要なもの）

（2005年8月 法務省入国管理局—平成16年<2004年>における留学生等の日本企業への就職状況について—より）

職務内容	許可人員	（構成比）	職務内容	許可人員	（構成比）
翻訳・通訳	1,610	30.60%	設計	180	3.4%
販売・営業	661	12.60%	貿易業務	174	3.3%
技術開発	580	11.00%	国際金融	53	1.0%
海外業務	383	7.30%	会計事務	39	0.7%
経営・管理	329	6.30%	広報・宣伝	37	0.7%
教育	268	5.10%	医療	22	0.4%
調査研究	259	4.90%	その他	456	8.7%
情報処理	213	4.00%	合計	5,264	100.0%

表7 就職先企業の所在地

（2005年8月 法務省入国管理局—平成16年<2004年>における留学生等の日本企業への就職状況について—より）

管轄地方局	都道府県	平成11年	平成12年	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年
東京	東京	1,560	1,389	1,822	1,557	1,975	2,699
	神奈川	151	166	215	145	175	227
	埼玉	83	81	103	87	93	171
	千葉	60	54	74	57	50	75
	茨城	41	29	46	43	50	36
	群馬	11	6	14	11	11	12
	栃木	6	6	7	6	7	8
	山梨	9	14	12	7	12	24
	長野	12	15	20	16	27	41
	新潟	4	3	2	12	19	31
名古屋	愛知	167	28	181	177	224	282
	静岡	37	22	55	34	14	47
	岐阜	26	3	29	32	27	63
	石川	15	10	14	22	20	37
	富山	3	18	11	20	21	33
	福井	7	14	12	17	17	19
	三重	27	12	11	21	18	43
大阪	大阪	298	296	366	393	403	579
	京都	67	64	70	98	102	113
	奈良	13	5	7	15	24	21
	和歌山	1	3	5	3	2	2
	兵庫	78	82	72	81	70	135
	滋賀	6	8	7	8	21	26
その他・不明	307	361	426	347	396	540	
合計	2,989	2,689	3,581	3,209	3,778	5,264	

表6 業種別および従業員別許可人員（平成16年）

（2005年8月 法務省入国管理局—平成16年<2004年>における留学生等の日本企業への就職状況について—より）

従業員数	1～49人	50～99人	100～299人	300～999人	1,000～1,999人	2,000人	その他（不詳を含む）	合計	構成比
製造業	554	192	247	202	93	276	47	1611	30.6
非製造業	1877	280	361	229	90	263	553	3653	69.4
合計	2431	472	608	431	183	539	600	5264	100

表8 APU留学生業種別従業員規模（2005年度）※（ ）内は海外企業に内定の人数

業 種	従業員規模								合計	構成比 (%)
	1～ 49	50～ 99	100～ 299	300～ 999	1000～ 1999	2000～	その他 (不詳含む)			
製 造 業	2	1	9	6 (4)	2	37 (4)	5 (6)	76	44.2%	
流通・商事(卸売業・小売業)	2	1	1	7 (0)	1	11 (0)	4 (3)	30	17.4%	
金 融	0	1	0	0 (0)	1	0 (1)	1 (0)	4	2.3%	
サービス・その他 小計	2	4	10	6 (0)	4	8 (0)	11 (5)	50	29.1%	
その他(不詳を含む)	0	0	0	0 (0)	0	0 (0)	11 (1)	12	7.0%	
合 計	6	7	20	23	8	61	47	172	100.0%	
構成比 (%)	3.5%	4.1%	11.6%	13.4%	4.7%	35.5%	27.3%	100.0%		

Ⅵ. APU 留学生の就職状況

表8、表9、表10から、APUの留学生就職状況は、Vにおいて述べた日本における留学生就職の一般的状況とはかなりの違いが見える。

- ① 都市部に集中する傾向はVで示した日本での留学生就職状況と同様であるが、APU留学生の場合は、大手企業への就職が多数を占める（表8、表9）。
- ② 海外拠点採用が17%を占め、海外での人材調達にも貢献している（表9）。
- ③ 中国出身者は30%であり、在籍の各国・地域から幅広く採用に至っている（表10）。
- ④ オンキャンパス・リクルーティングによる就職が多数を占める（表10）。

表9 APU 学生就職内定状況（2005年度）

国 内	地 域	留学生	日本人学生	総計
		首都圏	78	168
	関西圏	32	70	102
	中部圏	17	23	40
	九州・山口圏	15	55	70
	その他	1	12	13
小計①		143	328	471
海 外	アメリカ	1	0	1
	インド	1	0	1
	タイ	2	0	2
	フィリピン	0	1	1
	ベトナム	7	0	7
	韓国	3	0	3
	台湾	1	0	1
	中国	1	0	1
	ドイツ	1	0	1
	インドネシア	1	0	1
その他	11	0	11	
小計②		29	1	30
総計（①+②）		172	329	501

表10 APU 留学生出身国・地域別オンキャンパス・リクルーティング内定者率（2005年度）

出身	内定数	オンキャンパス	オンキャンパス/合計
アメリカ	1	0	0.0%
イギリス	2	1	1.1%
イラン	1	1	1.1%
インド	9	6	6.4%
インドネシア	11	8	8.5%
ウズベキスタン	1	0	0.0%
エクアドル	1	0	0.0%
カナダ	2	1	1.1%
ケニア	4	0	0.0%
シンガポール	4	0	0.0%
スーダン	1	0	0.0%
スリランカ	9	5	5.3%
タイ	6	3	3.2%
トンガ	1	0	0.0%
ナイジェリア	1	0	0.0%
ネパール	3	3	3.2%
パキスタン	4	2	2.1%
バングラデシュ	3	3	3.2%
フィリピン	1	0	0.0%
ベトナム	21	16	17.0%
マラウイ	1	0	0.0%
マレーシア	3	2	2.1%
ミャンマー	3	0	0.0%
モルドバ	1	1	1.1%
モロッコ	1	0	0.0%
モンゴル	2	0	0.0%
ルーマニア	1	0	0.0%
韓国	15	8	8.5%
台湾	12	4	4.3%
台湾(タイ)	1	1	1.1%
中国	46	29	30.9%
合計	172	94	100.0%

VII. 新入生進路意識調査アンケートの分析 (図1、図2)

〈2006年アンケート〉

実施時期：2006年4月、対象：2006年4月新入留学生285名、回収数：89名、回収率：31.2%

〈2005年アンケート〉

実施時期：2005年4月、対象：2005年4月新入留学生271名、回収数：123名、回収率：45.4%

毎年入学式直後のオリエンテーション開催期間に新入生より回収しており、05—06年では、①民間企業就職希望が多い。②国際機関への希望者も多いというほぼ同様の傾向が見られる。

特に、国際機関への希望者は民間企業就職希望を上回るほどであり、経年の中で最終的に企業への就職を目指す形になっているものと推測される。この要因についてはさらに調査が必要。

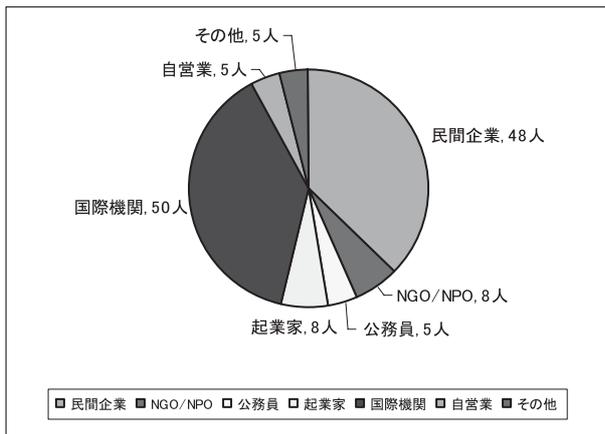


図1 2006年度APU新入留学生就職希望業種内訳

VIII. APU卒業生採用企業調査アンケート結果 (表11)

実施時期：2005年9月、対象企業：APU学生採用・内定企業650社、回収社数：65社

今回の企業アンケートでは、採用全般についての基本的内容を問うに止めて実施したため、詳細の部分については個別のヒアリング調査を行った。外国籍社員に求めるものはここでもかなり明確になる。採用してよかった点としては、①言語能力、②基本的マナーへの評価が高い。不足している点、在学中に身につけてほしい点、外国籍社員に求める点についても言語能力のポイントが高い。また、高い言語能力に加えて、電話応対などビジネススキル分野への要求も高い。また、コミュニケーションについても、特に日本人との関係についての要求が高いことが分かる。日本人とのコミュニケーションが意味するものを分析する必要がある。

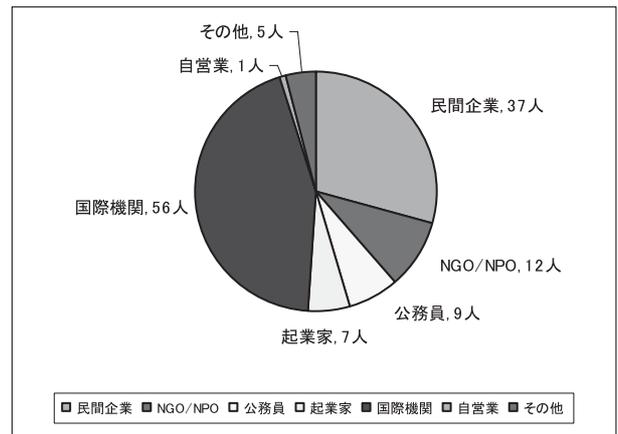


図2 2005年度APU新入留学生就職希望業種内訳

表11 APU卒業生採用企業調査集計結果

採用してよかったと思われる点

(単位：社数)

会社名	言語能力 (日本語)	基本的数理知識	コミュニケーション能力	プレゼン能力	問題解決能力	リーダーシップ	積極性	チームワークへの配慮	基本的マナー	組織に対する理解	モチベーションの高さ	国際感覚
留学生のみ採用した企業	7	2	5	1	0	0	5	5	8	3	5	5
日本人・留学生どちらも採用した企業	2	0	2	0	0	0	3	2	1	1	3	2
計	9	2	7	1	0	0	8	7	9	4	8	7

採用した卒業生に不足している点

(単位：社数)

会社名	言語能力 (日本語)	基本的数理知識	コミュニケーション能力	プレゼン能力	問題解決能力	論理性	チームワークへの配慮	基本的マナー	組織に対する理解	モチベーションの高さ	国際感覚
留学生のみ採用した企業	3	0	0	0	0	0	2	1	1	0	1
日本人・留学生どちらも採用した企業	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0
計	3	0	0	0	0	1	3	2	1	0	1

在学中に身につけてほしい点

（単位：社数）

会社名	言語能力(日本語)	基本的教理知識	コミュニケーション能力	プレゼン能力	問題解決能力	リーダーシップ	積極性	行動力	チームワークへの配慮	基本的マナー	組織に対する理解	モチベーションの高さ
留学生のみ採用した企業	8	2	7	3	1	1	7	5	7	4	4	2
日本人・留学生どちらも採用した企業	2	0	4	0	1	0	4	3	2	1	3	2
未採用・内定含む	3	4	15	2	7	3	14	13	8	10	2	4
計	13	6	26	5	9	4	25	21	17	15	9	8

外国人社員に求めるもの

（単位：社数）

会社名	日本語会話能力	日本語読書能力	日本語電話応対	日本語でメールが書ける	日本語で報告書が書ける	日本語で上司の指示が理解できる	通訳翻訳が出来る	日本のマナー	日本の商習慣理解	日本人とのコミュニケーション能力	組織に対する理解	チームワークへの配慮
留学生のみ採用した企業	8	8	6	6	6	6	5	3	5	6	3	4
日本人・留学生どちらも採用した企業	3	3	2	1	2	1	1	2	0	1	2	2
未採用・内定含む	11	6	8	6	6	8	4	4	7	11	5	9
計	22	17	16	13	14	15	10	9	12	18	10	15

Ⅹ. 留学生採用企業ヒアリング調査

2006年6月以降、①現行の採用プロセスと留学生採用への課題、②在籍中に大学として学生に提供すべきものの2点について留学生採用実績企業20社に対しヒアリングを実施（以下代表的内容）。

【総合商社】

- ① 海外拠点採用がメインであり、現地採用責任者などのように接点を作っていくかが課題である。また、留学生においては日本での就労希望が多く、採用側である人事としては、日本採用時期が終了する秋まで待っていると人材が確保できなくなる可能性を危惧している。
- ② 日本企業の人事における学生対応についての情報提供例：内定についての考え方（辞退、承諾書など）

【総合人材サービス】

- ① 特定の地域がマーケットではないため、日本以外、いわゆる外国をマーケットとしてビジネスのできる人材を日本で調達しようとする、現時点では特定の大学と連携せざるを得ない。入学の質的保証などにおけるリスク回避。
- ② 日本のビジネス文化は可能な限り早めに理解してほしい。入社後の評価は非常に高いだけに、ビジネス文化がかなり本人のストレスになっている。

【自動車部品メーカーA】

- ① 日本採用、数年後現地へ配転、卒業後即現地といった多様な雇用形態にチャレンジしているが、日本企

業が進出していない国・地域出身者の日本採用は難しい。この点をクリアしなければ真のグローバル企業といえない。

- ② 日本語レベルより人間性。現時点で人材調達先としては、学部はAPU、大学院なら早稲田と考える。卒業時点で就職せず帰国する層に対し、なにかアプローチして人材発掘できないか。

【自動車部品販売】

- ① 日本での顧客、マーケットは大きく変化している。外国籍顧客、外資系企業など日本での外国籍社員へ求めるものは急増。ただし、育成プログラムがないため、どのように採用、育成を図っていくかが課題。
- ② 社内での社員向け教育・育成プログラムなどへぜひ協力してほしい。

【衣料品製造販売】

- ① 将来の海外拠点の管理責任者として採用したいが、社内に育成プログラムがない。
- ② APUなど特定の大学と連携を取りながら人材調達を図っていくが、日本語でのコミュニケーション力は不可欠。

【金融】

- ① 日本語能力が絶対条件となっているため、残念ながら内定に至らない留学生もいるが、企業自身が留学生の持っている能力全体を判断し採用できる器になっていない。外国籍を個別採用していく方向を検討すべき。
- ② 十分な日本語運用能力を身につけてほしい。日本の

ビジネスシーンのイメージも提供してもらえるとよりよい。

X. APU卒業生へのヒアリング調査 (実施時期：2006年8月)

2004年3月～2005年9月までに卒業した留学生のうち、日本企業へ就職し現在も日本で働いている20名に対し、APUでのキャリア支援にかかわる以下の点についてヒアリングした。

①キャリアガイダンス、②就職相談、③オンキャンパス・リクルーティング、④支援企画、⑤インターンシップ、⑥APUの教育

ヒアリングの結果、主な意見としては次の通りである。

【海外営業職：女性、出身：韓国】

留学生の場合、日本人と同様に就職活動を行なっていくのはかなりの苦勞があり、日本人のまねをしてしまうのではなく、外国人としての優位性をアピールする工夫が必要。面接などで使われる基本的日本語（用語）などにも理解がないと就職活動についていけない。

【システム開発職：女性、出身：韓国】

先輩の経験談を聞ける場がさらに増えればよい。また、バイリンガル教育は非常に役に立つ反面、基礎教育、専門教育ともに科目数が少ない。

【人事・教育部門：女性、出身：中国】

留学生は日本で就職することに対し自信がない。低回生からの相談を含めた詳細指導が必要である。

【生産管理部門：男性、出身：中国】

留学生のインターンシップは1カ月程度の期間は必要である。日本語の授業の中に、就職面接、グループディスカッションなど取り入れればよい。

【情報管理部：男性、出身：カナダ】

就職活動の詳細指導を1回生から実施すべき。留学生が日本の就職活動について理解するには、かなりの時間を要する。特に履歴書作成、面接対応は不安である。また企業選択などでは、企業研究の方法についてのサポートがほしかった。

【業務企画職：女性、出身：ベトナム】

日本語能力が不可欠であり、かつ日本語能力試験を受けておいたほうがよい。英語能力も当然であるが必要。

【生産管理部門：男性、出身：パキスタン】

日本語教育の強化が必要。例えば、就職希望者は全員

ビジネス日本語科目を履修するような制度。

【国際業務推進部門：女性、出身：中国】

1回生からの定期的なアンケート調査は効果的であるが、低回生からのガイダンス、スケジュールリング指導が必要。留学生は卒業した時点で次の進路が決まっていなければ帰国するしかない。日本に留まりたいれば進路決定をしなければならず、日本人以上に4年間のスケジュール理解が重要。

XI. 調査から見えてきた課題

採用企業側への調査と卒業生への調査を行った結果、以下の課題が見えてきた。

1. 企業側にとって

日本企業には、急がれるグローバル化に対し、外国籍社員を雇用していく意識はあるものの、日本で学ぶ優秀な留学生を新卒採用の枠の中でいかに採用していくか、そのプロセスにかかわるノウハウ、情報がないという現状がある。APUにとっては、留学生採用実績企業の市場はすでに300社を超えるほどになっているが、次のターゲットとしての企業群に、採用市場開拓のため、採用プロセスについての情報提供が必要である。

2. 留学生側にとって

留学生にとっては、日本での就職活動そのものへの理解が難しく、さらには日本企業の採用手法などへの対応によるストレスが大きい。本来、留学生が持つ能力を十分に発揮するためには、日本企業文化理解、日本語運用能力を高める必要がある。

XII. 支援プログラムの再構築

1. 再構築の視点

XIで明らかになった課題から、新たなプログラム開発へむけては、企業・留学生ともに現在の支援策を入学後から卒業までのトータルパッケージ化していくことが、最も重要な視点である。今まで「点」のみで提供してきた支援策を「線」で結ぶことによって、企業にとっては、安定した採用活動を提案、留学生にとっては計画的な就職活動スケジュールを提供、最終的には安定的な就職率の維持へつながる。APUの日本語教育カリキュ

ラム、キャリア形成、就職活動支援、オンキャンパス・リクルーティングといった一連の支援プログラムに新たな視点を盛り込み、1回生から4回生までの育成プログラムのパッケージ化を図る。

2. 具体策

これまでの支援に新たに加える具体策は以下である。

(1) 留学生採用企業への採用プロセスモデルの提供

日本を最初のフィールドとする採用が大半であり、かつ将来は現地法人転換が雇用・労働者双方の構想にあることを前提として、APUで開発してきた就職支援をトータルパッケージ化し、海外拠点でのインターンシップなどを組み込んだグローバル人材採用プロセスモデルとして企業へ提示する。新たなプログラムとして、将来の海外拠点雇用を視野にいれた海外拠点インターンシップを採用プロセスへ組み込む。

オンキャンパス・リクルーティング（企業説明会—採用面接—筆記試験）⇒インターンシップ（海外含む）⇒内定⇒内定後ケア⇒在留資格変更指導

(2) 留学生への支援策

日本における就職活動への理解を徹底し、日本語能力の向上、就職活動へのモチベーションを早期に確立するための支援を構築する。

- ①新たに『留学生向け就職ガイダンス』を低回生向けに実施する。
- ②日本のビジネスシーンにおけるコミュニケーションを理解し、かつ自身の能力を発揮するために必

要な日本企業への理解を深めるためのキャリア形成科目の提供。2006年度春実施の「社会人基礎力講座」は、留学生向けにさらに進化させ、日本で活躍する外国籍経営者・トップビジネスマンを講師として招聘し、留学生のための「留学生向け社会人基礎力講座（英語開講）」を開講する。

- ③新たに、留学生向け就職活動ノウハウ修得ビデオを作成し配布する。

- ④2004年から日本語科目として開講している「ビジネス日本語」については、今後履修学生が就職活動へと進んでいくことから、担当教員と連携のうえ、日本企業就職希望者への履修促進を図るとともに、ディスカッション対策、面接対策、履歴書・エントリーシート作成対策など盛り込み、日本企業で求められる日本語能力をより意識したカリキュラムを構築する。

(3) 内定後入社前までのフォロー策

内定のピークは春semesterであり、卒業までの半年（秋卒の場合は卒業後半年）の支援プログラム構築によって、就職後の定着率を高め、外国籍社員雇用を安定させる効果を狙う。在留資格関連指導はさらに充実を図り、ビジネス文書作成指導、内定後参加型長期インターンシップなどを新たにプログラム化する。

以上の具体策を加えて図3のようにトータルパッケージ化する。

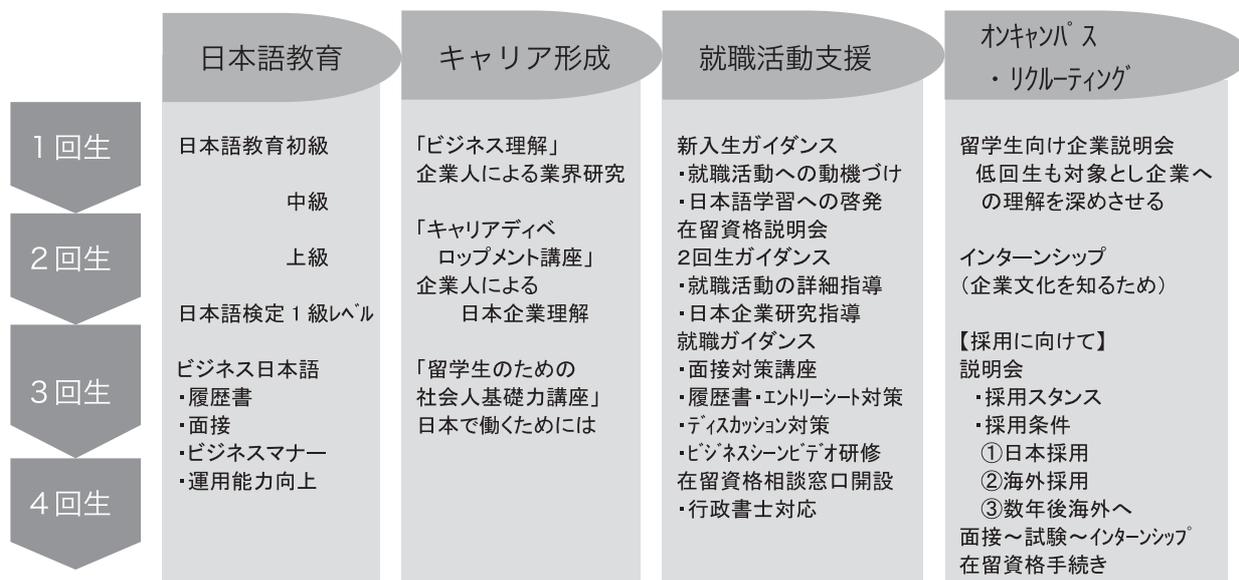


図3 就職支援のトータルパッケージ（採用プロセスモデル）

XIII. 研究のまとめ

留学生への就職支援を本格的に展開している大学は、日本にはまだまだ少ない。日本で学んだ留学生たちが日本社会で活躍し、親日家として、立命館ファミリーとして、日本社会だけでなく世界中で日本との架け橋として活躍できるようなステージを、大学と日本社会とが一体となって創造していくことが望まれる。また、日本の大学および産業界が、留学生を受け入れる環境を構築していくことは、さらに優秀な留学生が日本への留学を選択し、学び、日本の産業界で活躍し、日本のグローバル化に貢献するための絶対条件である。

本提起は、現時点では、10年、20年後を見据えたプログラムであるかもしれないが、立命館アジア太平洋大学が先進的に取り組んできたことが、必ず将来の日本社会のグローバル化へ貢献することとなると信じていたい。また、この先進的な取り組みを継続的に進化させ、立命館は日本有数のグローバル人材輩出校であるという新たなブランドイメージを確立したい。

XIV. 今後に残される課題

- ①留学生の新入生アンケートに見られる国際機関分野への進路就職支援
- ②留学生の就職後における定着状況の把握
- ③アジアを中心とした海外企業、また日本進出の外資系企業へのアプローチ
- ④100カ国受入を見据えた支援策（日本企業の未進出先国・地域学生支援）

【注】

1) APUニューチャレンジ

APUでは、さらなる発展と一層の国際化を目標に、教育・研究・社会貢献分野について、全学で幅広い改革に取り組んでいる。主な改革内容は、学部カリキュラム改革、収容定員増（入学定員2学部計890名から1,250名）、インスティテュートの設置、クロスオーバーアドバンスプログラムの開設、グローバル・アクティブ・ラーニングの推進など。

2) 2003年度 4,936件

Restructuring of an employment support program for Ritsumeikan Asia Pacific University (APU) international students to maintain a stable 100% employment rate

SATO, Tomoyuki (Manager, Career Office, Ritsumeikan Asia Pacific University)

CHIKAMORI, Setsuko (Senior Researcher, Research Center for Higher Education Administration)

SHIOTA, Kuninari (Director-General, Ritsumeikan Asia Pacific University)

KITAMOTO, Toru (Senior Deputy Director, Ritsumeikan Asia Pacific University)

Keywords

Employment support · Globalization · International students · On-campus recruitment · Residence permit

Summary

The objective of this study is to restructure, in consideration of past achievements, a support program, inaugurated in 2000, that helps international (foreign) students of Ritsumeikan Asia Pacific University (APU) find employment. Up to the academic year 2005, APU has recorded an almost 100% employment rate of its foreign students for three successive years. Nevertheless, foreign students still encounter many obstacles to finding employment in Japanese companies. Overcoming these obstacles one by one and reaching the goal of signing an employment contract inevitably requires the University's support. Ritsumeikan, by restructuring its support program as presented in this study and making it widely known in society, can be truly cosmopolitan in its outlook and action. The University can also contribute greatly to forming a global network of human resources, while at the same time invigorating the human resources market of Japanese-educated foreign students in Japan and promoting the globalization of Japanese companies. In the study, the University's past measures for supporting foreign students' employment are analyzed and examined, to integrate the findings into the concept for a new package of support programs ranging from Japanese-language education to career orientation to job search support and training up until the time of graduation.

