

神戸大学における留学生就職支援の新たな取組み —理系留学生向けセミナー実践報告—

Report on New Global Career Development Program for International Students at Kobe University

池村 彰子（神戸大学 キャリアセンター／工学研究科 特命助教）

要旨

神戸大学は2020年11月に文部科学省「留学生就職促進プログラム」に採択され、その一環として「神戸グローバル人材育成プログラム」(Global Career Development Program at Kobe U)を立ち上げた。筆者は理系留学生向け日本語教育およびキャリア教育の主担当として、キャリアセンター・工学研究科・国際教育総合センターの教職員と連携しながら、プログラムの活性化に向け、さまざまな新しい取組みを始めている。

本稿では、筆者が2021年度に行った就職支援とセミナーの実践内容、調査結果および今後の展望をまとめる。2021年6月～11月に実施した「理系留学生向けセミナー」は全10回で、延べ188名の学生が参加した。アンケート調査結果から、「セミナーに参加したことにより得られた効果」のうち「スキル／知識の向上」、「モチベーションの向上」、「日本で就職したいという気持ち」に対して、また、筆者が行った「メールによる情報配信」、「質問対応」、「アドバイス」に対して高い満足度を得ていることがわかった。その一方で、文系向けセミナーを求める声や、まだ日本の就活のイメージが明確になっていない学生がいることが明らかになり、内容の一部に改善の必要性があることが示唆された。

1. はじめに

2008年7月29日に文部科学省ほか関係省庁は、日本を世界により開かれた国とし、アジア、世界の間ヒト・モノ・カネ、情報の流れを拡大する「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」の骨子を策定した。2020年を目標にしていたこの計画は、2019年5月に外国人留学生が30万人を超えたことで数値目標は達成されたものの、2020年5月1日現在の外国人留学生数は279,597人（対前年比32,617人（10.4%）減）¹となっている。これは2020年1月以降、新型コロナウイルス感染症の拡大により、日本の大学側で非正規課程（短期受入れプログラム等）の受入れを中止・延期したことによる影響が大きかったことが考えられる。

¹ 文部科学省（2021）「外国人留学生在籍状況調査及び日本人の海外留学者数等について」
https://www.mext.go.jp/content/20210617-mxt_gakushi02-100001342.pdf（最終アクセス：2021年11月23日）

一方、大学・短大の正規課程及び専門学校の外国人留学生数は増加傾向にあり、神戸大学においても2021年5月現在、1,179人（学部生、大学院生、研究生等の合計）が在籍しており、前年度より134人増加している。そのうち大学院生は1,037人で、全体の87.9%を占めており、在籍者数が多い順に、経済学研究科113人、経営学研究科91人、国際文化学研究科81人、国際協力研究科73人、工学研究科66人（全て博士課程前期課程）となっている。

「留学生就職促進プログラム」などの取組みの成果により、日本の大学、大学院を卒業・修了した留学生の国内就職者数は、2010年の5,135人から、2020年には10,490人へと増加しているが、2020年度の国内就職率は約37%に留まっている²。留学生や高度外国人材への調査（新日本有限責任監査法人, 2014: 44）によると、「日本における就職活動上の課題」は次のような事項となっている。①「日本の就職活動の仕組みがわからない（33.8%）」、②「日本語による適性試験や能力試験が難しい（32.2%）」、③「業界研究や企業研究の仕方がわからない（29.0%）」、④「日本語での面接対応が難しい（25.5%）」、⑤「日本語による書類の書き方がわからない（19.8%）」の5項目で、これらは大学も協力できるものとして挙げられている。

2019年度中に神戸大学の正規課程を卒業または修了した留学生の国内での就職率は30%で、その内訳は、博士課程前期課程32.8%、博士課程後期課程20.5%、学部25%となっている。政府は「日本再興戦略 2016 ー第4次産業革命に向けてー」において、「外国人留学生の日本国内での就職率を3割から5割へ向上させること」を閣議決定したが、本学ではまだその目標値に達していない。主な要因として、先述のように本学の留学生の多くが博士課程前期課程に在籍しており、2年間という短い期間の中で研究活動と就職活動を両立させなければならないことが考えられる。また、英語による講義のみで学位を取得できるコースに所属している留学生が多いことも要因の一つであろう。

神戸大学は2020年11月に文部科学省「留学生就職促進プログラム」に採択され、2021年度より新しく「神戸グローバル人材育成プログラム」(Global Career Development Program at Kobe U) という留学生の就職活動をサポートするプログラムを立ち上げた。2021年11月現在、「神戸グローバル人材育成プログラム」の登録者数は90名となっている。このプログラムの目的は、「大学が地域の自治体や産業界と連携し、国内・日系企業の就職に重要なスキルである「日本語能力」、「日本での企業文化等キャリア教育」、「中長期インターンシップ」を一体として学ぶ環境を創設する取組を普及することにより、外国人留学生が国内企業に就職し、結果として外国人留学生の国内・日系企業への就職率を向上させること」で

² 文部科学省 (2021) 「外国人留学生の就職促進について (外国人留学生の就職に関する文部科学省の取組等)」
https://www.jasso.go.jp/gakusei/career/event/guidance/_icsFiles/afieldfile/2021/07/09/ryugakusei_monka_gakuryu.pdf (最終アクセス: 2021年11月23日)

ある。また、本プログラムは「工学研究科」と「システム情報学研究科」の留学生を対象とした支援に重点を置き、それをモデルケースとして全学、他大学へ広めていく計画となっている。

2020年度の工学研究科とシステム情報学研究科の博士前期課程の留学生の進路状況を見ると、修了者22人のうち9人が国内で就職しており、進学した6人を除いた16人を母数とすると、国内就職率は56%と、高い数値を示している。しかし、調査当時、進路が「未定」の学生が4人おり、そのほとんどが大学院修了時点で求職中であった。他の研究科にも、日本での就職を希望しながらも、日本語能力、研究活動と就職活動の両立、日本特有の就職活動システムの理解等、さまざまな課題が大きな障壁となり、就職を断念せざるを得ない留学生が存在するであろう。本稿では、そのような留学生をサポートするため、2021年度より筆者が実施した就職支援と、新たに立ち上げたセミナーの実践内容、調査結果および今後の展望をまとめる。

2. 先行研究

工学研究科とシステム情報学研究科の博士課程前期課程の留学生をターゲットとした「理系留学生向けセミナー」を立ち上げるにあたり、まずは就職活動・企業の採用活動の傾向について調べ、次に留学生向けキャリア教育および日本語教育に関する先行研究を概観し、課題の整理を行ったうえで、セミナー内容を検討した。

2.1 就職活動・企業の採用活動の傾向に関する先行研究

就職みらい研究所(2021)によると、内々定・内定出しの開始時期のピークは3～6月に分散(表1)しており、4月中に企業の内定出しが予定通りに進んでいるといえる。また、選考プロセスはWebと対面の両方で実施されており、「コロナウイルスの影響収束後も、Web化を継続する」と答えた企業は44.5%となっている。説明会・セミナーの実施方法について、「Webの方がよい・どちらかというといよい」が55.8%と、半数以上の学生がWeb開催を好意的に捉えている。一方で、面接選考では53.7%が対面の方がよいと答えており、その理由として、「対面の方が自分をわかってもらえる」、「対面の方が会社の雰囲気がつかみやすい」などが挙げられている。

次に、理系留学生に焦点を当てる。株式会社オリジネーター(2021)は、運営するウェブサイトの登録者(登録者の在籍教育機関は、大学院が約7割、学部が約3割)の20卒・21卒・22卒の「理系外国人留学生が内定を受けた時期」について比較した。図1のとおり、22卒のピークが4～5月となっており、過去2年より1、2ヶ月早期化していることを明らかにした。2019年に経済産業省が発表³したように、DXやAI活用などの需要により、

³ みずほ情報総研株式会社(2019)「経済産業省委託事業—IT人材需給に関する調査—調査報告書」
https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/houkokusyo.pdf (最終アクセス:2021年11月26日)

特に IT・デジタル人材の不足への危機感が高まっており、今後さらに優秀な理系留学生の早期の内定獲得が予想されている。

理系留学生が就職企業を選ぶ際に重視する点として、「グローバルに仕事ができる」、「職場環境や社風が合う」、「外国人社員の採用実績がある」、「残業が少ない」など、外国人が働きやすい職場や、受入れ体制がしっかり整っている職場を重視する傾向が強まっている。また、企業側が理系留学生に期待することは、「専門分野の基礎知識及び専門的知識」、「チームワーク・協調性」、「論理的思考力」など、文系留学生に比べ、より高い能力・スキルである（株式会社オリジネーター, 2020）。オープンイノベーションを積極的に取り入れる企業が増加傾向にある中、山本（2014: 43-44）がいうように、理系学生こそ異分野との融合を図りながら、周囲との対話やコミュニケーションの機会が重要である。先述のように、多くの企業説明会やインターンシップがオンラインで実施されており、職場環境や社風が合うかの判断が今まで以上に難しくなっている。そのため、企業側と留学生が双方向のコミュニケーションができる機会についても重視する必要がある。

就職活動を開始した時期を外国人留学生と国内学生で比較してみると、国内学生は3年生の6月が最も多いのに対し、外国人留学生は4年生の4月となっており、日本人学生よりもかなり遅れて就職活動を開始していることがわかる（図2）。高度な専門的知識を持っていたとしても、日本語能力に自信がない、日本企業へのアピールの仕方がわからない、説明会やインターンシップに参加しないなど、前向きに就職活動を進めることができない留学生は取り残されてしまう。大学側が入学後のできるだけ早い時期から日本の就職活動の仕組みを教え、就職活動のスタートを後押ししなければならない。また、企業側が留学生を採用する際においても、南雲他（2020: 40）が述べているように、今後は日本人とは異なる採用方法を取り入れる必要があるだろう。

表1 2022年卒の採用プロセスの開始時期（企業）

	2022年卒 n	2020年		2021年												5月 までの 累計	未定	
		10月 以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月			12月 以降
2022年卒 面接(対面)	1089	2.4	0.6	1.3	3.5	4.5	23.0	16.2	7.2	5.7	0.5	-	0.2	0.2	0.1	0.5	58.5	34.4
2022年卒 面接(Web)	943	2.4	1.5	2.2	5.2	6.7	25.8	13.0	2.5	3.5	0.1	-	0.1	-	0.1	0.2	59.4	36.6
2022年卒 内々定・内定出し	1137	2.5	0.5	1.1	1.5	4.8	15.7	16.2	11.7	14.4	1.7	0.4	0.2	0.4	0.1	0.6	54.0	28.3

出所：リクルートキャリア（就職みらい研究所）『就職白書 2021』

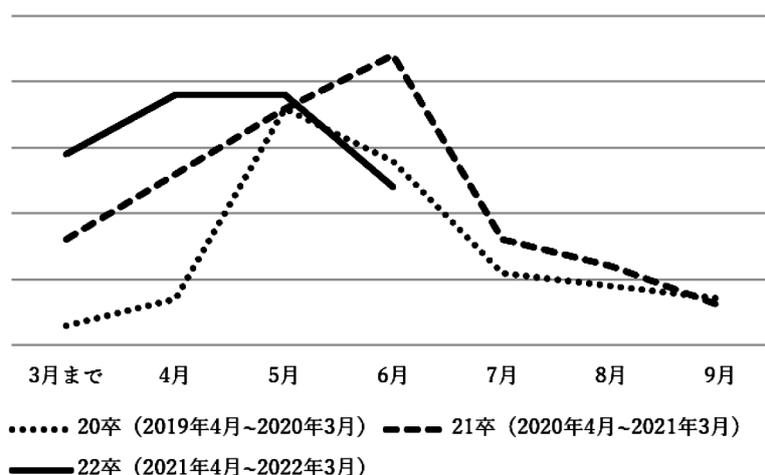


図1 理系留学生の内定獲得推移

出所：株式会社オリジネーター

「<2022年卒>理系外国人留学生採用トレンド」(2021)

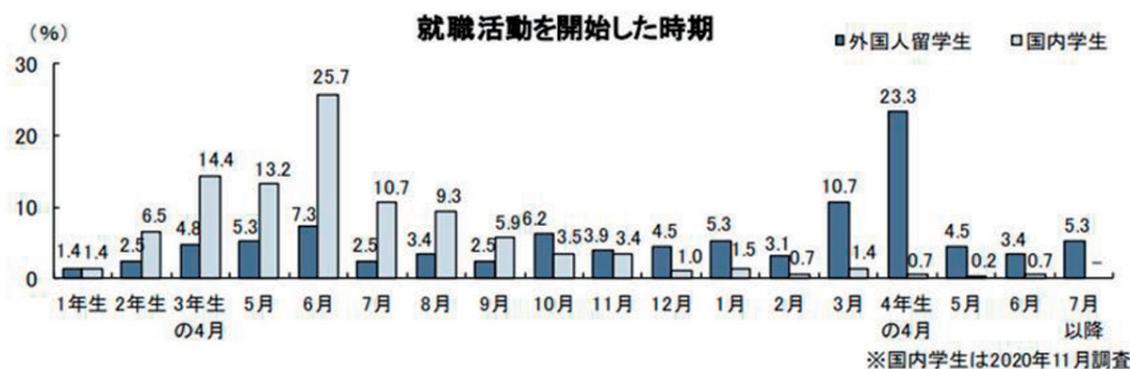


図2 就職活動を開始した時期

出所：株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

「外国人留学生の就職活動状況に関する調査」(2021)

2.2 キャリア教育および日本語教育に関する先行研究

まず、近年の傾向をみてみると、佐藤（2021: 233-235）が留学生のキャリアや就職を扱う先行研究を分析し、ビジネス日本語教育に焦点をあてた論考が増加していることを明らかにした。また、一人ひとりのキャリアプランニングを重視し、「日本人化」を強く要請しないことの重要性を指摘している。この「日本人化」を求める傾向が、留学生が就職活動について感じる困難さの要因に繋がっていると考えられる。門間他（2019: 85-87）は、外国人留学生が日本での就職活動において感じる4つの困難さを「時間管理」、「日本語」、「傾聴力」、「ストレス」とし、日本語能力の高い学生でも、日本の採用文化の理解やエントリーシート作成、面接対策に多大な時間を要しているとした。大橋（2008）も示しているよう

に、留学生は教育・研究というプレッシャーに加え、常に異文化にさらされるというストレスフルな環境下にある。留学生に「日本人化」を求めるのではなく、彼ら彼女らの良さを引き出すことを心がけ、日本における就職活動を楽しんでもらえるような工夫を凝らすことが必要であろう。

次に、学習動機についてみてみよう。「留学生就職促進プログラム」成果報告書（一般財団法人日本国際協力センター, 2020: 25）では、「留学生向けキャリア教育が多く実施されている大学の方が就職率は高い」が、キャリア教育の効果が出ていない理由として、「留学生にキャリア教育の有用性が理解されていない」ことや「留学生の日本語能力が不十分」などが挙げられている。寅丸他（2019: 243-246）は、留学生が就職活動に関する情報や企業情報を得たとしても、それらを活用しようとする姿勢が見られないこと、キャリアセンターなどで相談するのではなく、先輩や同国の友人などの人的リソースに頼る傾向があることを指摘している。また、留学生の将来像のなさの背景の一つに、「日本に留学して日本語を学習すれば、ある程度条件のよい企業に就職できるにちがいない」という安易な考えがあるとした。麻生他（2011: 651）は工学系大学院留学生を対象とした日本語学習動機調査を行い、その結果から、「教養」や「成績」など、実利を伴わないものは学習動機になりにくいこと、「周りの日本人が十分に英語を話せない」という環境や、「技術者になりたい」、「職場でのコミュニケーションで使う」などの「未来志向」が学習動機となっていることを示した。

理系留学生のキャリア支援について焦点を当てると、ライアン（2019: 79）は「日本語学習を継続させながら、日本の労働市場と日本企業の採用方法、雇用形態等についての情報を提供すること」が必要だとし、日本語能力が低い学生でも理系で英語ができ、企業の求める専門分野等が合えば採用に繋がる場合もあるが、留学生対象の就職フェア等の情報のほとんどが日本のみで発信されており、留学生が自律的にできる情報収集及び就職活動には限りがあることを指摘した。今後は英語による情報配信を増やし、日本語能力が低い留学生でも、日本で就職するチャンスがあることを知ってもらうべきである。

教師の役割については、鈴木（2011: 289-290）は①「自分について考えるきっかけを与え、自己アピールできる力までもっていく」、②「就職に必須な情報や知識を与え、具体的に適切な行動をとるように促す」、③「日本語のミスを直し、就職に必要な日本語の学習を促す」、④「結果として日本で社会人として自立し活躍する自信をつける」などの、ファシリテーター的な役割が重要だと示している。セミナーで一方向的に情報を与えるだけでなく、学生が自律的に就職活動を行えるよう、多様な学生に応じた支援を検討する必要がある。

最後に、セミナーの対象者についてみてみると、本来留学生のみを対象としていた授業に国内学生を取り込むことによるメリットとして、「同世代の日本人が使う生の日本語に触れる機会が増える」、「知識獲得や課題遂行の上でサポートが得られる」、「日本人の行動様式、思惟様式を深く理解し学ぶことができる」、「日本人との親しい交流のきっかけが得ら

れる」、「日本語学習への意欲が向上する」(末松他、2019: 158)などの点が挙げられている。文部科学省ほか関係省庁がまとめた「留学生 30 万人計画」検証結果報告書(2021: 37)においても、「遠隔・オンラインの利点も活かしつつ、優秀な外国人留学生を実際に日本に受け入れ、日本社会の中で日本人学生とともに教育を受ける機会を提供する「実留学」を引き続き推進していくこと」を今後の施策の方向性の一つとしている。留学生の就職支援をする際に、対象者を「留学生」、「日本人学生」と分けて考えるのではなく、一緒に学び合うことで、新たな価値創造を目指すべきである。

2.3 「理系留学生向けセミナー」内容の検討

神戸大学における留学生向け就職支援セミナーは、これまで旧留学生センターやキャリアアセンダー主催で行っており、2021 年度は国際教育総合センター留学生教育部門の主催で「GLOBAL CAREER SEMINAR」を実施している。今年度のセミナーは全 9 回で、前半の内容は「キャリアデザイン《入門編》」となっており、①「キャリアデザインを考える」、②「日本の就活の流れ」(5 月)、②「日本の就活の流れ」の英語版である、③“Feature of job-hunting in Japan”(6 月)を実施している。後半の内容は、「日本企業への就職講座《実践編》」として④「業界・企業分析」、⑤「筆記試験・WEB 試験対策」、⑥「先輩の体験談(内定者)」、⑦「応募書類の書き方」、⑧「面接対策(ディスカッション/オンライン面接)」、⑨「面接対策(企業模擬面接)」となっている。筆者が新たに「理系留学生向けセミナー」を立ち上げるにあたり、国際教育総合センターの先生方と打ち合わせを行い、セミナー実施日時や内容が重ならないように工夫した。

先述の留学生の就職活動・企業の採用活動の傾向や、キャリア教育および日本語教育に関する先行研究を概観し、「理系留学生向けセミナー」が特にフォーカスする点について、次のように考えた。①「入学後のできるだけ早い時期から日本の就職活動の仕組みやビジネス文化を教え、就職活動のスタートを後押しする」、②「理系留学生が学んでいる専門的な内容を含んだセミナーを実施する」、③「工学研究科及びシステム情報学研究科に在籍している内定者、神戸大学 OBOG、外国籍社員にご登壇いただく」、④「文系留学生、日本人学生も参加可能にし、就活コミュニティを構築する」、⑤「楽しみながら就職活動に取り組めるような環境づくりを目指す」の 5 つである。そこで、キャリアセンターや工学研究科のデータより、外国人留学生を積極的に採用している企業の方・外国籍社員の方、内定者、神戸大学 OBOG に連絡を取り、セミナーの趣旨をご理解いただいたうえで、何度も打ち合わせを重ね、実施に至った。図 3 は工学研究科の内定者(日本人学生)が、研究支援員⁴の留学生 2 名と交流会の内容について意見交換を行っている様子である。

⁴ 筆者は、2021 年度「子育て中の男女研究者支援」制度(神戸大学・男女共同参画推進室)を利用し、研究支援員 3 名を配置していただいた。3 名全員が留学生で、プログラム案内や資料の翻訳(中国語、英語、スペイン語)、アンケート調査分析作業の補助、交流会の企画運営等をお願いしている。



図3 意見交換会の様子

3. 実施概要

3.1 セミナー概要

2021年度6月15日から11月10日まで、全10回のセミナーをオンライン（Zoom）で実施し、延べ188名の学生が参加した。セミナー実施日、セミナー名、参加学生数を表2に示す（括弧内は参加人数のうち日本人学生数）。授業で忙しい学生も参加しやすいよう、全てのセミナーはお昼休みの時間帯に開始した。また、授業と同じ90分を基本としながらも内容に応じて調整した。セミナー内容は、概して下記の4点にまとめられる。

- ①自己分析、エントリーシートの書き方など、就職活動に必要なスキルを身につける
- ②日本企業に関する理解を深める
- ③日本語能力試験対策
- ④外国籍社員、OBOG、内定者、学生（日本人学生を含む）、教員との交流

全10回のうち、6月15日、9月10日、9月14日の3回は外部講師に依頼した。「日本企業を知る①～⑤」については、神戸大学の工学研究科・システム情報学研究科の学生を積極的に採用している企業の内定者、人事担当者、外国籍社員、OBOGにご登壇いただいた。内容と時間配分は「①企業紹介（20分）、②内定者・外国籍社員・OBOGの仕事内容等の紹介、就職活動で頑張ったことやアドバイス（30分）、③質問対応、交流会（30分）」を基本としたが、ご登壇いただく人数や内容に応じて、②と③の時間をより長く設けたケースがあった。次に「日本企業を知る」各回の概要を示す。

表2 セミナー実施日・セミナー名・参加人数

日程	セミナー名	参加 学生数	合計
6月15日	「理系留学生のための就職活動スタートアップ講座&エントリーシートに役立つ研究紹介の書き方講座」	28名 (4名)	188名
6月29日	「日本企業を知る①&内定者・外国籍社員との交流会」	24名 (2名)	
7月13日	「日本企業を知る②&OBOG・外国籍社員との交流会」	18名	
7月27日	「日本企業を知る③&外国籍社員との交流会」	14名	
8月27日	「就活セミナー（就職研究会）ー内定者が就活経験を語るー &神戸グローバル人材育成プログラム交流会」	17名	
9月10日	「BJT（ビジネス日本語能力テスト）紹介セミナー」	30名	
9月14日	「理系留学生のエントリーシート ブラッシュアップのポイント &CIE 授業履修について」	12名	
10月4日	「日本企業を知る④&OBOG・外国籍社員との交流会」	14名	
11月1日	「日本企業を知る⑤&OBOG・外国籍社員との交流会」	16名 (1名)	
11月10日	「就活セミナー（就職研究会）ー内定者が就活経験を語るー② &神戸グローバル人材育成プログラム交流会」	15名	

3.1.1 「日本企業を知る」概要

「日本企業を知る①（メーカー）」：工学研究科の内定者（日本人学生・博士課程前期課程2年）が、内定先及びその業種を志望した理由、学生時代に特に力を入れたこと、コロナ禍における就職活動で工夫したこと、実際に提出したエントリーシートや研究内容の概要を発表した。オンライン面接での注意点や、入社後のキャリアプランなど、これから就職活動を始める学生に大変役に立つ内容ばかりであった。内定先の企業からは日本人社員1名、インドネシア出身の外国籍社員1名にご登壇いただき、内定者と社員との交流の場を設けることができた。内定者の学生も入社後のイメージがより明確になったようだ。

「日本企業を知る②（IT・通信）」：5名のOBOG（工学研究科出身3名（うち日本人社員2名）、経済学研究科出身・外国籍社員1名、理学研究科出身・日本人社員1名）にご登壇いただいた。担当プロジェクト概要や一日のスケジュール紹介は、入社後の働き方を具体的にイメージすることができた。また、交流会はZoomのブレイクアウトルーム機能を使い、4グループに分かれて少人数で交流することができた。学生にとって質問がしやすい環境であり、終了時刻を過ぎても質疑応答が終わりず、時間を延長したルームもあった。

「日本企業を知る③ (メーカー)」: セミナー当日に外国籍社員が参加できないため、人事担当者(日本人社員)の方が事前に就職活動や留学生へのアドバイスなどのインタビューを日本語で実施していただき、セミナー内でそのインタビュー動画を流した。担当者の方によると、あえて日本語能力が低い外国籍社員を選んだとのこと、日本企業が留学生を採用する際に重視している点が日本語能力のみではないことがわかり、留学生の自信に繋がったようだ。

「日本企業を知る④ (建設)」: 日本人社員3名(うち神戸大学・工学部出身1名)、外国籍社員1名から、大学時代につけておくべき力や、就職活動における注意点、留学生を採用する際に重視している点などを教えていただいた。参加者の中に、この企業のオンライン・インターンシップに参加したことがある工学研究科の留学生がおり、対面でのインターンシップ実施への強い要望があった。また、専門的な質問にもご回答いただいた。

「日本企業を知る⑤ (メーカー)」: 外国籍社員4名(うち神戸大学・工学研究科出身1名)、日本人社員1名にご登壇いただいた。ある方は、自身が使っていた「就職活動ノート」を公開していただき、面接で聞かれた質問等、就職活動中にまとめておくべき内容等の紹介は大変有益な情報であった。また、ベトナム出身の外国籍社員からのアドバイスは、まだ日本に入国できず、ベトナムから参加してくれた留学生を勇気づけるものであった。

3.1.2 「就活セミナー」概要

8月27日および11月10日に実施した「就活セミナー(就職研究会)ー内定者が就活経験を語るー&神戸グローバル人材育成プログラム交流会」の概要を示す。このセミナーは、内定者である工学研究科の研究支援員(留学生・博士課程前期課程2年)が自ら企画し、自身の就職活動の経験を中国語および日本語で発表した。就職活動で気をつけるべき点、エントリーシートの書き方例などを中国語で紹介したことは、まだ日本の就活の流れや特徴が理解できていない留学生にとって大変貴重な情報となった。また、この研究支援員は、度重なる面接の失敗により自信を失い、日本での就職を諦めかけていた。しかし、キャリアセンターで実施しているキャリア相談、筆者との面談におけるアドバイスを参考にし、再び前向きに就職活動に取り組むことができたという。彼のように、大学の就職支援をうまく活用することで自分の視野を広げ、自信を持って就職活動に臨むことが大変重要である。

8月27日の交流会では工学研究科「日本語サロン」担当教員の丸山陽子先生に、日本語レッスンの体験版を実施していただいた。また、研究支援員3名と筆者が留学生からの質問に対し、英語および中国語でアドバイスを行った。

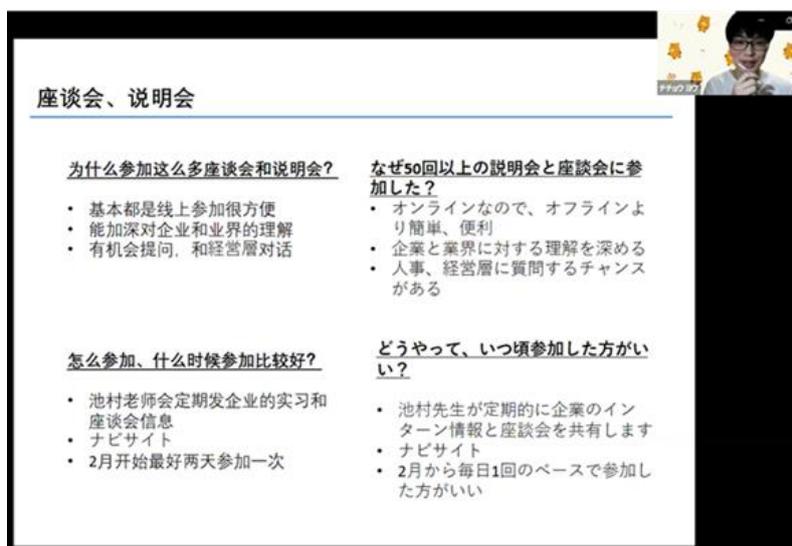


図4 「就活セミナー（就職研究会）」の様子



図5 「就活セミナー（就職研究会）②&交流会」フライヤー

4. 調査結果

4.1 調査方法

本調査は、Web アンケートを Google フォームで作成し、無記名式で実施した。対象者は、「神戸グローバル人材育成プログラム」登録者のうち「理系留学生向けセミナー」および交流会に一度でも参加した学生とし、メールによる回答依頼を行った。調査期間は2021年11月8日～11月22日であった。セミナーの効果測定のため、次の質問項目を設定した。

「セミナー・交流会参加により、①モチベーションが向上したか、②日本で就職したいという気持ちが強くなったか、③日本における就活のイメージが明確になったか、④悩みが軽減されたか、⑤スキル／知識が向上したか」の5項目である。回答形式は、「非常に満足」、「満足」、「普通」、「やや不満」の4件法とした。担当教員（筆者）の支援の効果測定の項目は、「①メールによる就活情報の配信が良かった、②メールを読み、実際にセミナー等に参加した、③質問に丁寧に対応してくれた、④興味・関心をかき立てた、⑤セミナーや面談でのアドバイスは効果的だった」の5項目であり、回答形式は「強くそう思う」、「そう思う」、「どちらとも言えない」、「そう思わない」の4件法とした。

4.2 調査結果

期間内に回収できた回答は47件で、回答者の出身国は中国（41名）、ロシア（2名）、アメリカ、エルサルバドル、カンボジア、ベトナム（各1名）であった。回答者の属性を図6および図7に、進路希望状況を図8に示す。

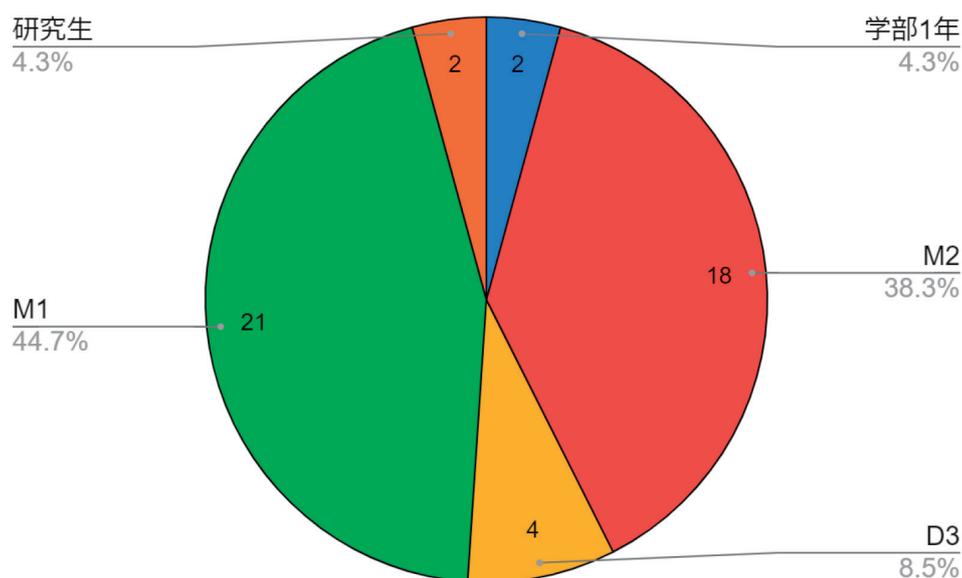


図6 回答者の学年

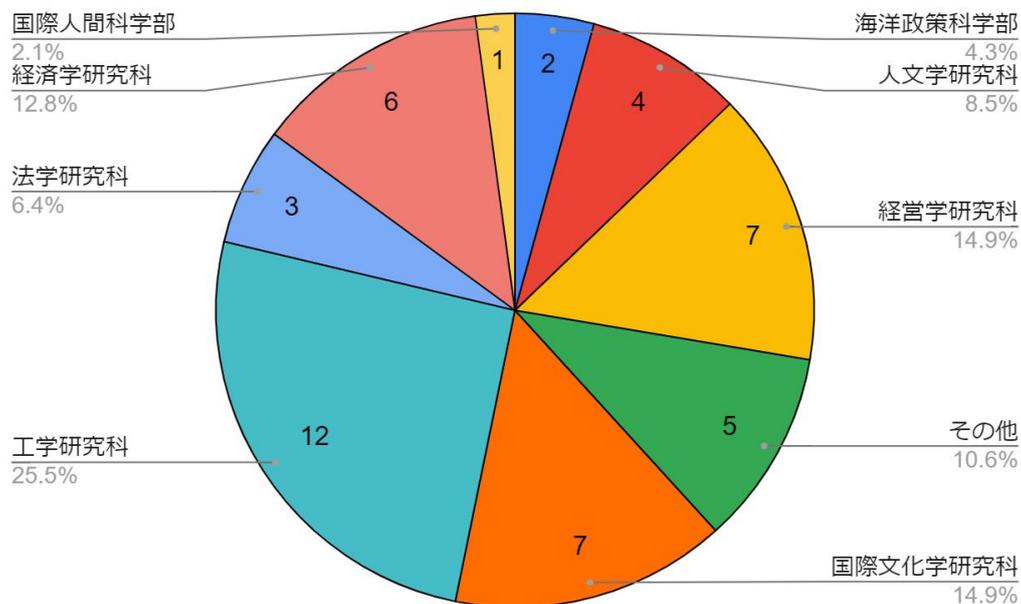


図7 回答者の所属学部・研究科

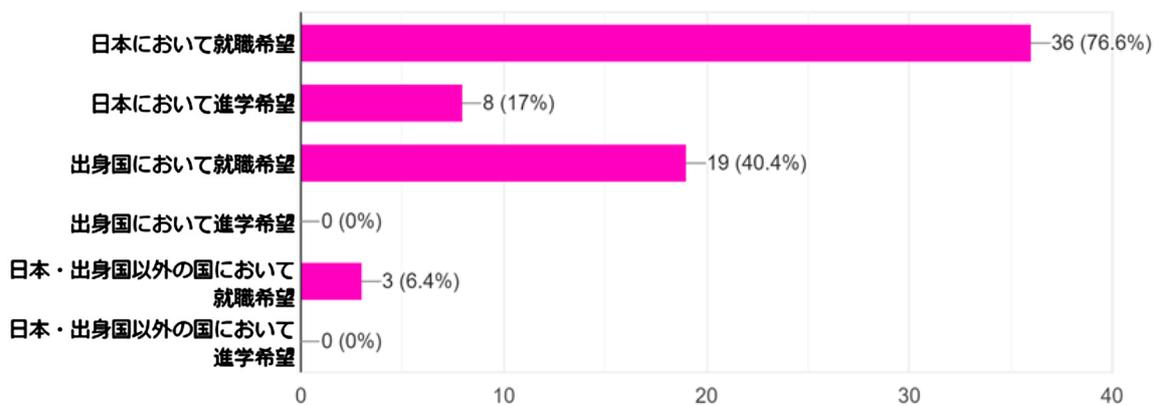


図8 回答者の進路希望状況（複数選択可）

次に、セミナーに関する調査結果を図9、担当教員に関する調査結果を図10に示す。

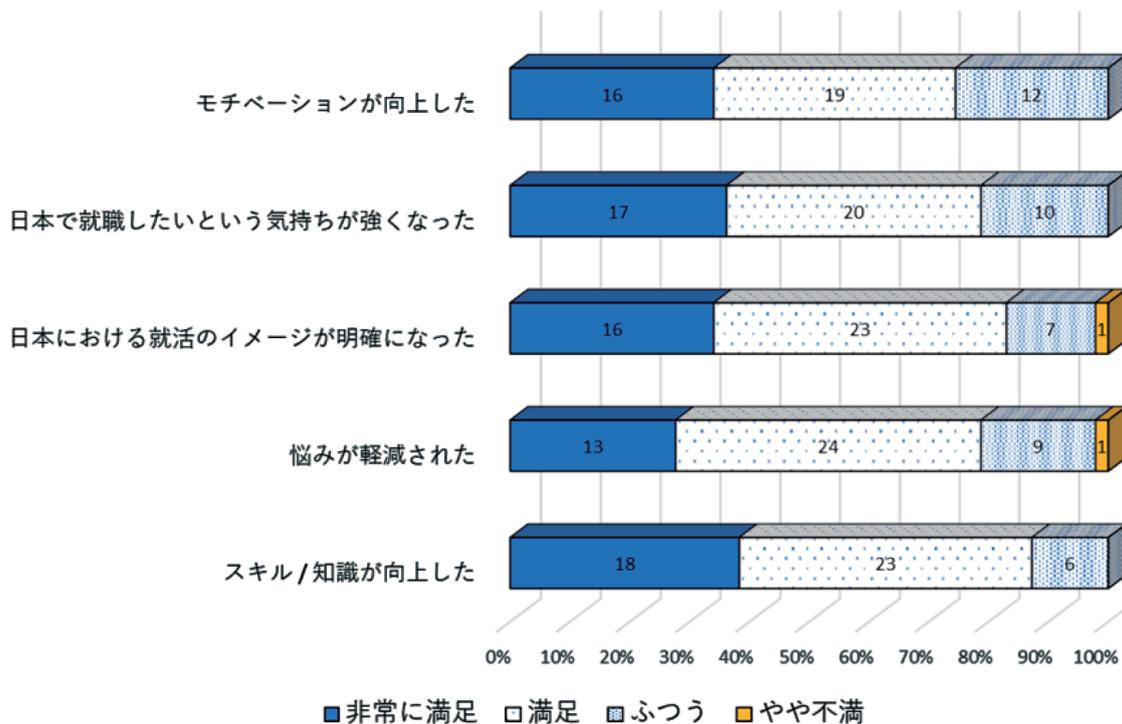


図9 セミナーに関する調査結果

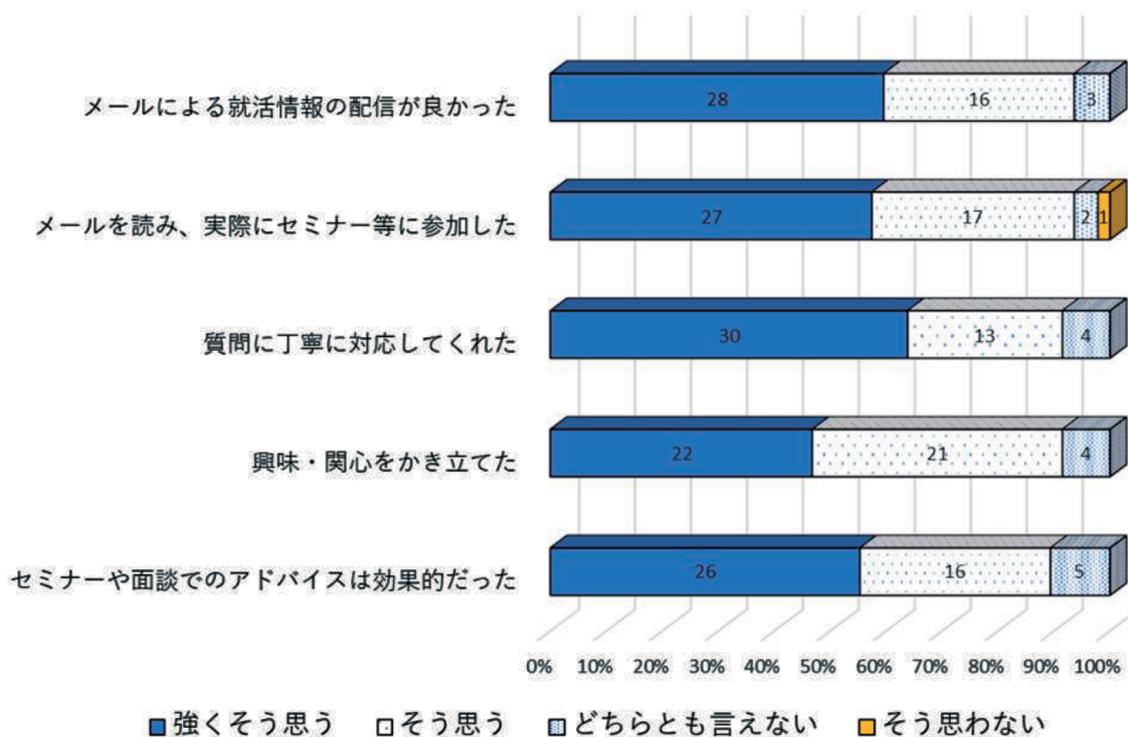


図10 担当教員に関する調査結果

最後に、自由記述欄への回答（原文のまま記載）を示す。「特になし」などの回答は省いた。

Q：「理系留学生向けセミナー」および交流会のどのような点が特に役立ちましたか。

- ・ お互いにモチベーションを上げ、アドバイスを話し合うところ。
- ・ 参加者が丁寧に詳しく紹介してくれること。
- ・ 就活における面接に対するイメージが具体的に明確になりました。
- ・ 交流会で詳しい質問ができます。
- ・ 先生は皆さんをいつも応援しています。その上に企業とのイベントの前に素晴らしい準備をしています。例えば学生たちが前回のイベントで伝えた悩みについて、次回のイベントで新しい企業がアドバイスを伝えてくれます。
- ・ 企業が直接に質問と会話ができ、具体的に色々なアドバイスがもらったりして、すごくいい感じがしました。
- ・ 具体的な対策を聞いた上で、他の学生と先生の方との交流がよくできたから。
- ・ 就職の気づきがあったので感謝です。
- ・ たくさんの情報と経験をシェアしてくださり、ありがとうございます。
- ・ 就活をゼロからスタートさせるための具体的なアドバイスをいただきました。
- ・ 企業情報収集に関する部分が良かった。
- ・ 中国の先輩の相談会は非常にわかりやすい！

Q：「理系留学生向けセミナー」に関する改善点を書いてください。

- ・ もっと日本社会に近い知識を学びたいです。
- ・ 文系学生向けのセミナーがあれば良い。
- ・ いかに関心のある業界を見つけるか、特に就活が進めば進むほど迷います。

5. 考察と今後の展望

これまでの調査結果をもとに、現状の考察と今後の展望を述べる。まず、進路希望（複数選択可）についてみると、76.6%が日本での就職を希望しているが、出身国での就職を希望している学生も40.4%と高い。日本での就職活動がうまくいかなかった場合、出身国に戻ってから就職先を探すつもりなのだろう。一方、日本での進学を希望している学生が17%おり、博士課程後期課程修了後の進路として、日本企業への就職を視野に入れている学生がいることがわかった。

次に、回答者の属性であるが、M2の学生が38.3%と多く、ターゲットとしているM1の学生数とあまり差がないことが明らかになった。このことは、先述のように留学生の就職

開始時期の遅さを表しているといえよう。2021年度は初回のセミナーが6月であったが、次年度は4月のオリエンテーション等でプログラム案内を開始し、第1回のセミナー実施時期を早める予定である。また、回答者のうち工学研究科所属の学生が12名と最も多いが、それ以外は主に文系の留学生であるため、今後は専門分野を限定しないセミナーの実施も検討する。

セミナーおよび筆者による支援の満足度については全体的に高かったといえる。留学生を積極的に採用している企業を選び、外国籍社員や神戸大学OBOGにご登壇いただいたこと、内定者を工学研究科から選んだこと、セミナー内や個別面談によるアドバイスなど、理系留学生にとって身近な存在の学生や社会人および教員に、気軽に質問できる場を設けたことが良かったのではないだろうか。一方、「日本における就活のイメージが明確になった」、「悩みが軽減された」という質問に対しては、「やや不満」を選択した学生が1名いるとともに、自由記述から「就職活動を進めるにつれて、ますます自分の興味のある業界がわからなくなっている」学生の存在が明らかになった。留学生が苦手とする自己分析および業界分析のやり方は既にセミナーで扱っているが、セミナー中に配布したワークシートに実際に記入し、セミナー後にメールで提出してきた留学生は数名しかいなかった。神戸大学では多くのセミナーが実施されており、就職活動に関する情報量が多いものの、その中から自分に合ったものを絞り込む力、積極的に行動する力が乏しいと考えられる。今後は、セミナー内でワークシートに取り組む時間をより長く設ける、個別面談によるアドバイスなど、個々の留学生に合った悩みを解決するための仕組みを考えていく。

最後に、研究支援員の活動報告（①プログラムの良い点、②改善点、③研究支援員として活動した中での気づき、④学び、⑤今後の抱負）をここに紹介する。期限までに3名中2名から回答があった。毎回の「理系留学生向けセミナー」に参加するだけでなく、自らセミナーを企画運営した留学生の視点からの貴重な意見（原文のまま記載）である。

【研究支援員 A】

- ①（学生側）：日本で就職したいが就活の進め方がわからない学生を支援できること。
- ①（先生側）：留学生の悩みなどを把握できること。
- ②今後オフラインのイベントも実施する。英語で話せる場を作る。
- ③日本で就職したい学生はそもそも多くない。おそらく理由は次の4つである。①日本語が話せない、②博士への進学か帰国を考えている、③情報収集不足、④日本で働く魅力を感じない。
- ④企画を立ててから実施するまでの思考力や行動力を学んだ。他人とのコミュニケーション、連携の難しさも学んだ。
- ⑤より良い企画を考えたり、留学生のみなさんに新たなイベントを提供します！

【研究支援員 B】

- ①外国人留学生を積極的に採用している企業を知ることができること。
- ②（特にコロナ禍の中で）背景が様々な留学生と学際的に交流する機会があること。
- ③外国人留学生の日本での就職活動に特有の問題を発見し、克服できること。
- ④ホームページや掲示板の充実へ：ホームページがあることを知っている学生は少ない気がします。また、そこにある掲示板もあまり使われていないようです。メールは見落としがちなので、イベント情報はホームページで確認するという習慣をつけるといいと思います。そのため、ホームページを就職活動の情報収集の軸とし、留学生向けの図書館や相談室といった物理的な場所のように活用すべきだと思います。
- ⑤最も重要な気づきとしては、就活の半分は「顔出し」です。自分の実力（日本語能力）が足りないと思っても、姿を見せるだけで、相手に印象を与え、ネットワークやチャンスを広げることができます。また、イベントに参加することで、自分の長所や短所が明らかになり、自信を持つことができます。さらに個人的には、人に奉仕することの大切さを学びました。特にパンデミック中には、気分転換はおろか、やるべき仕事に対するモチベーションを上げることも難しいでしょう。しかし、考え方を変え、「自分の仕事は人のためになっている」と思えば、自分のモチベーションを上げることができます。語学力によっては、留学生による、あるいは留学生のための情報を得ることが難しい場合もあると思います。私は、対人情報ネットワークや地域コミュニティの発展にとっても興味がありますので、就活を通してお互いに学んだ知識を保存し、今後の日本での就職を目指す留学生に役立つプログラム（コミュニティ）として発展させていけたらと思います。

2名の研究支援員の意見から、「日本で働くことの魅力」を留学生に知ってもらうことが重要だと感じた。大学で実施されている留学生向け就活セミナーの多くが、「日本の就活の流れ」や「エントリーシートの書き方」などを扱っているが、今後は、入社後の研修内容やキャリアアップの可能性、ダイバーシティ&インクルージョンの取組みなど、各企業の特徴や魅力を多く紹介していきたい。また、神戸大学キャリアセンター・ホームページ内、「留学生向けインフォメーション」ページに、学内外のセミナーやイベント情報、求人票の掲載も始めた。定期的に情報を更新し、より多くの留学生が就活情報を得る場となるよう工夫していく。

2021年度は研究支援員を中心に、留学生がお互いに学び合い、日本における就職活動に関する相談や情報交換ができるコミュニティを構築できたと考えている。セミナーにご登壇いただいた企業に興味を持ち、自らインターンシップに申し込んだ留学生も出てきた。次年度はより多くの留学生に加え、日本人学生にも参加してもらえるような仕組みを作り、グループディスカッションや英語によるセミナー、インターンシップ報告会、他大学との交流会等を実施したいと考えている。今後も、我々が与える情報やアドバイスをきっかけ

に、学生が自立的に就職活動を行うための第一歩を踏み出すことができるよう、より効果的な就職支援のあり方を検討していく。

参考文献

- 麻生迪子・竹口智之・太田和秀 (2011) 「工学系大学院留学生を対象とした日本語学習動機調査」『平成23年度 工学教育研究講演会講演論文集』、pp.650-651.
- 大橋敏子 (2008) 『外国人留学生のメンタルヘルスと危機介入』京都大学学術出版会
- 佐藤幸代 (2021) 「留学生のキャリア形成支援・就職支援をめぐる研究の動向と主要論点」『名古屋高等教育研究』第21号、pp.227-246.
- 末松和子・秋庭裕子・米澤由香子 (2019) 『国際共修：文化的多様性を生かした授業実践へのアプローチ』東信堂
- 鈴木洋子 (2011) 『日本における外国人留学生と留学生教育』春風社
- 高橋加寿子 (2020) 「留学生を対象とする国際ゼミにおける異文化理解教育と共修の展開」『東北福祉大学 教職研究 2019』、pp.131-142.
- 寅丸真澄・江森悦子・佐藤正則他 (2018) 「留学生のキャリア意識とキャリア支援の「ずれ」を考える—日本語学校・短大・大学（首都圏・地方）の留学生の語りから—」『言語文化教育研究』16、pp.240-248.
- 南雲智・寺石雅英 (2020) 『留学生の就活入門—日本で就職したい留学生のために』論創社
- 門間由記子・高橋修・猪股歳之 (2019) 「就職における困難さの研究—外国人留学生の日本での就職活動に着目して—」『東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要』5 pp.79-92.
- 山本佳世子 (2014) 『理系のための就活ガイド 業界研究・エントリーシート・面接対策』丸善出版株式会社
- ライアン優子 (2019) 「日本語初中級の理系修士課程留学生の進路希望傾向」『静岡大学国際連携推進機構紀要』1、pp.71-85.
- 株式会社オリジネーター (2020) 「理系外国人留学生の会社選びとキャリアプラン」<https://originator.co.jp/questionnaire-science/> (最終アクセス：2021年11月23日)
- 株式会社オリジネーター「リュウカツ」<https://ryugakusei.com/> (最終アクセス：2021年11月26日)
- 新日本有限責任監査法人 (2014) 「平成26年度産業経済研究委託事業（外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査）報告書」
https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/global/pdf/H26_ryugakusei_report.pdf (最終アクセス：2021年11月23日)

内閣官房（2016）「日本再興戦略 2016 –第4次産業革命に向けて–」

https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/2016_zentaihombun.pdf（最終アクセス：2021年11月24日）

一般財団法人日本国際協力センター（2020）「留学生の就職促進に関する周知及び調査研究（留学生就職促進プログラム） 成果報告書」

https://www.mext.go.jp/content/20200521-mxt_gakushi02-000007326_1.pdf（最終アクセス：2021年11月23日）

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30万人計画骨子の策定について」

https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2017/03/30/1383779_02.pdf（最終アクセス：2021年11月23日）

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、観光庁（2021）「留学生30万人計画」骨子検証結果報告

https://www.kantei.go.jp/jp/singi/kyouikusaisei/jikkoukaigi_wg/koutou_wg/dai8/siryoul-3.pdf（最終アクセス：2021年11月23日）

リクルートキャリア（就職みらい研究所）（2021）『就職白書2021』

https://shushokumirai.recruit.co.jp/wp-content/uploads/2021/02/hakusho2021_20210216-1.pdf（最終アクセス：2021年11月24日）

謝辞

本研究に際して、キャリアセンター長の北村雅季先生、学務部キャリア支援課の藤原課長はじめ職員の皆様、工学研究科の教職員の皆様、国際教育総合センターの先生方にご指導、ご協力いただきました。毎回のセミナーおよび交流会には国際教育総合センター・留学生就職支援コーディネーターの原真奈美先生にご参加いただき、留学生向け授業に関する質問などの対応をお願いしました。研究支援員3名は、多岐にわたる業務をサポートしてくれただけでなく、自らセミナーや交流会を企画運営し、「神戸グローバル人材育成プログラム」および「理系留学生向けセミナー」が大変充実したものとなりました。ここに記して感謝の意を表します。誠にありがとうございました。