

キャリア・オフィススタッフの育成を 組織的にすすめる取組みの一考察

— 立命館アジア太平洋大学留学生就職活動支援の強化に向けて

鈴木 慶 (立命館アジア太平洋
大学キャリア・オフィス)
近森 節子 (大学行政研究・研修
センター専任研究員)
村田 陽一 (立命館アジア太平
洋大学事務局次長)
亀田 直彦 (立命館アジア太平洋大学
キャリア・オフィス課長)

I. 研究の背景

1. 日本経済をとりまく状況
2. 日本企業における外国籍人材活用状況
3. 留学生就職活動支援における大学のキャリア支援部署の重要性について
4. これまでの立命館アジア太平洋大学キャリア・オフィスの留学生就職活動支援の取組みについて
5. さらなる留学生就職活動支援の強化に向けて

II. 研究の目的

III. 研究の方法

1. 立命館アジア太平洋大学キャリア・オフィススタッフ業務内容調査

2. 立命館アジア太平洋大学キャリア・オフィススタッフへのインタビュー調査
3. 他大学調査 (インタビュー)
4. 立命館アジア太平洋大学留学生採用実績のある企業へのインタビュー調査
5. 日本語教員へのインタビュー調査

IV. 調査・分析

V. 調査のまとめ

VI. 政策立案

VII. 研究のまとめ

VIII. 残された課題

I. 研究の背景

1. 日本経済を取り巻く状況

刻々と変化する昨今の経済情勢において、日本企業の多くはさらなる成長戦略の基に、より一層海外へマーケットを開拓し始めている。

このような日本企業の海外進出の動きは1990年代後半から、中国やベトナムなどのASEAN地域を中心に急激な伸びを見せている。日本企業の海外進出は、当初「生産現場」としての捉え方であったのに対し、近年では、「マーケット」としての捉え方に変化してきている状況である。とりわけ、中国におけるマーケットは急激な成長を遂げており、そのことはGDP等の数字にも表れてきている。

一方、日本の人口は2004年をピークに減少傾向に入り、出生率の低さなどを勘案すると、これから増加に転

じる可能性は極めて低いと言わざるをえない。日本が将来に向けての持続的な成長を確保するためには、一人当たりの生産性を向上させるなど、新たな政策にむけての対応が必要とされている。

2. 日本企業における外国籍人材活用状況

そのような中、日本企業においても、これまでのような日本人のみの採用だけではなく、国籍に縛られない採用を行う企業も現れ始めている^{注1)}。日本企業が求める外国籍人材像については、企業によってさまざまではあるが、多くの企業は「海外拠点の生産管理や事業の中核を現地で担うことができる人材」、「将来的に本社機能を持つ拠点で経営に参画できる人材」を希望している。

また、経済産業省が行った調査報告書^{注2)}によると、「今後、企業が求める中間管理層や経営層を日本人だけでまかなえるか」という質問に対して、大企業では中間管

理層 56%・経営層 28%、海外展開企業では中間管理層 64%・経営層 35% が、「もはや日本人だけではまかなえない」という認識を示している。同調査報告書では、外国籍人材を登用した企業では、「日本人社員にグローバルな視点が芽生え始めた」、「海外展開において、多様な属性を活用する機運が生まれる」、「社内において、多様な属性を活用する機運が生まれる」といったメリットを意識している。

ただし、外国籍人材に対するイメージとして、「企業への忠誠心が低い」、「離職率が高い」という声も聞かれ、メリットを享受している企業がある一方で、多くの日本企業が外国籍人材の活用の必要性を認識しつつも、採用に二の足を踏んでおり、まだまだ採用活動におけるグローバル化が進んでいないのが現状である。

3. 留学生就職活動支援における大学の就職活動支援部署の重要性について

独立行政法人日本学生支援機構（JASSO）の調査^{注3)}によると、日本に留学している外国人留学生のうち、卒業後の進路希望では、「日本において就職希望」が 56.9% ともっとも高い状況となっている一方で、その層における就職活動時の要望においては、「留学生を対象とした就職に関する情報の充実」が、71.9% ともっとも多く、次いで「企業において留学生を対象とした就職説明会を開催してほしい」が 46.6% と、留学生が就職するにあたっては、企業および就職に関する情報が不足していることやそれらを補うための機会についても十分でない状況であることが分かる。

また、厚生労働省の調査報告書^{注4)}の企業からのヒアリング内容の総括から、とりわけ行政・大学等への課題として以下のように取り上げられている。「企業側からの意見では、大学によって留学生採用支援体制の差が大きいことが推測された。留学生を採りたいといった明確な意思がある企業の場合、留学生の採用を積極的に支援し、企業と連携を図っている大学からの採用が主となるようである。よって、大学側も企業と密に連携を図り、積極的に採用を支援していくことが必要となる」と述べられている。

このように、日本企業における留学生の採用実績が少ない現在の状況においては、日本人学生以上に、日本の就職を希望する留学生にとって、また、留学生を採用したいと考える企業にとっても、大学の就職活動支援部

署の存在が非常に重要であることが分かる。

4. これまでの立命館アジア太平洋大学（以下 APU）キャリア・オフィスの留学生就職活動支援の取組みについて

そのような状況の下、APU キャリア・オフィスでは、日本企業への外国籍人材の輩出を目的とし、これまでさまざまな留学生就職活動支援を行ってきた^{注5)}。

その中においても、日本における就職活動に関する情報不足解消や就職活動にかかる経済的な負担を軽減するために、留学生と企業とのジョブマッチングの機会を創出することに重点的に力を注いできた。APU においては、オンキャンパス・リクルーティング^{注6)} という形式を取り、企業の採用担当者を大学に招き、学内において企業説明会、初期選考などを開催している。

また、この取組みは、企業側にとっても、多様な外国籍人材（APU では、2010 年 11 月 1 日現在 85 カ国・地域から学生を受け入れている）とめぐり合える機会となっており、採用選考の重要な位置づけとして毎年度 APU に来学し、留学生とのジョブマッチングを成立させている企業も出てきている。

5. さらなる留学生就職活動支援の強化にむけて

前述のとおり、これまで APU キャリア・オフィスにおいては、留学生就職活動支援に資するさまざまな取組みを行ってきた。しかしながら、今後さらなる支援の強化を行っていく上では、いくつかの課題があることも事実である。

（1）増え続ける留学生就職希望者の対応について

APU に在籍する留学生における就職希望者の数は年を追うごとに増え続けている（表 1）。この対応のためには、前述にある、オンキャンパス・リクルーティングの参加企業数をさらに伸ばすなど、学内におけるマッチングの機会を増やしていくことが必要となる。

またそれに伴い、組織を規模拡大させていくこともこれまで以上に求められていく点ではあるが、留学生における就職希望者の規模的拡大とともに多様化していくことが予想されるさまざまな留学生に適した支援を行っていくためには、支援を担当する職員自身の育成に取り組むことも今後重要となると考えられる。

表1 留学生の就職希望者数推移(2006年度～2009年度)

	男子 Males	女子 Females	計 Total
2006年度 2006 Academic Year	58	103	161
2007年度 2007 Academic Year	120	107	227
2008年度 2008 Academic Year	121	115	236
2009年度 2009 Academic Year	139	130	269

(2) 就職活動に参加する以前の留学生への支援策について

これまでのキャリア・オフィスにおける留学生就職活動支援において、支援の対象となる層は実際に就職活動に参加している学生が中心であった。しかしながら、今後もさらなる就職希望者の増加が予想される状況下においては、就職活動に参加するまでの留学生の実態を理解し、実際に就職活動を行なう前に、就職活動に向けた動機づけ等を行なうといった低回生向けの支援がより一層重要となってくる。

(3) 就職活動支援部署と教学部門との関わりについて

就職活動に参加する前の留学生を支援する際には、その成長の場である正課における学生支援のための現状を理解する必要がある。そのためにも、キャリア・オフィススタッフにおいても今後は教学部門との関わりを念頭に置きながら業務を進めることがより一層重要になると考えられる。

このことは、今年、改正された大学設置基準^{注7)}において、社会的・職業自立に関する指導等（キャリアガイダンス）を教育課程に位置づけられることが明確化されたことからその重要性がわかる。

以上のような課題の他、留学生の日本における就職活動を取り巻く状況においても今後大きな変化が予想される。政府が発表した2020年に向けて留学生の受け入れ数を30万人にする計画の下、文部科学省においては国際化拠点整備事業（グローバル30）^{注8)}など、日本への留学生の受け入れ増加に向けての取り組みを本格化させている。

そのことは、卒業後の進路において就職を希望する留学生も増えること、また、その支援体制について、大学として責任を持って行なう必要があることを意味している。

留学生数において、日本国内の他大学と肩を並べ、さらなる競争環境を迎えるこれからにおいて、APUがさ

らなる留学生就職活動支援の強化を行なうためには、それを担うスタッフ育成の組織的な取り組みについて検討する必要があると考える。

II. 研究の目的

本研究の目的は、APUキャリア・オフィスのさらなる留学生就職活動支援の強化に向けて、キャリア・オフィススタッフの育成を組織的にすすめる取り組みを考察することである。なお、本研究ではAPUキャリア・オフィスにおける留学生に対する就職活動支援に焦点を置き、日本人学生については残された課題として研究を進める。

III. 研究方法

本研究においては、APUキャリア・オフィス内および日本語教員という学内組織と企業および他大学といった学外組織との双方へのインタビューを中心とした調査を行ない、キャリア・オフィススタッフの育成において、どのような取り組みがより効果的であるかというスタッフ育成のポイントを明らかにし、政策立案に繋げていく。

1. APUキャリア・オフィス業務内容調査

APUキャリア・オフィスの業務において、留学生就職活動支援の現状がどのように行なわれているかについて、業務内容を精査し、育成に必要なポイントを明らかにする。

2. APUキャリア・オフィススタッフへのインタビュー調査

実際に留学生就職活動支援を行っているスタッフにどのような点において苦勞しているか、また気をつけているか等の調査を行ない、スタッフ自身が考える求められるスタッフ育成のポイントを明らかにする。

3. 他大学調査（インタビュー）

就職支援部署スタッフの育成に取り組んだ経験を持つ他大学職員へのインタビューを通じて、スタッフ育成に必要な視点や内容に示唆を得る。

4. APU留学生採用実績のある企業へのインタビュー調査

APU留学生を採用した実績のある企業の採用担当者

へのインタビューにより、採用側の視点からAPUキャリア・オフィスおよびそのスタッフに求められる能力要件を明らかにする。

5. 日本語教員へのインタビュー調査

正課において、留学生と強いつながりを持つ、日本語教員の視点から留学生就職活動支援における取組みを調査し、キャリア・オフィススタッフに期待することを明らかにする。

IV. 調査・分析

1. APU キャリア・オフィスの業務内容の分析

(1) 留学生固有の就職活動支援の現状について

現在のAPUキャリア・オフィスにおける業務は表2に見られるとおりで、留学生に固有の支援は、①在留資格説明会、②アジア人財連携企業対応、③留学生対象オンキャンパス・リクルーティングであり、それ以外は、一部日本人のみを対象とした支援（公務員支援など）を除き、日本人学生と留学生とで支援内容を区別していない。

もちろん、就職活動初期におけるガイダンス等においては、日本語と同時に英語での開催を行うなどの言語能力を考慮した対応は行なっているが、学生への直接の支援として行なっている履歴書やエントリーシートの添削などの学生に対する相談業務においては、本人がその後行なっていく日本企業への就職活動において重要となる日本語能力の向上を促すという観点からも、日本語が中心の対応となっている。つまり、留学生の固有の事情や学生生活における成長の過程というものに配慮するというよりは、日本の企業や日本の就職活動の慣習といったものを伝えることを中心にサポートしている。

表3に2008年度の留学生の主な内定先企業を示したが、これまでAPU留学生の就職実績は、高い到達を築いてきている（2008年度就職希望者に対する内定率96.2%）。しかし、グローバル30開始後の予想される国内の競争環境の激化の中で、留学生の就職実績をさらに前進させるためには、支援する留学生の学生層が変化していくことを予想して、今まで以上に丁寧なサポートが必要になる。そのためにも、業務の基礎に留学生固有の文化的背景や生活実態の把握を組織的に取り組んでいく必要がある。

表2 APU キャリア・オフィスにおける業務分類と主な業務内容一覧

APUキャリア・オフィスにおける業務分類と主な業務内容一覧		
①インターンシップ支援	⑤企業対応	⑩管理運営業務
案内準備：書類作成・候補先選定	オンキャンパス管理	Campus Web
海外派遣管理（保険手配・推薦状等）	地域：関東	内定状況管理
清風庵清算	地域：関西	就職活動記録（入力）
インターンシップ保険	地域：九州（県外）	内定礼状
②エクステンション講座	地域：大分県内	就職のための推薦状
開講業務全般	その他（新規含む）	資料室管理
公務員講座	外資系企業	求人票処理
③正課講座支援	海外企業	キャリアチャート
業界分析（正課）	トップ講演会	予算管理
職業意識とキャリア開発（正課）	⑥アジア人財プロジェクト（GBLP）	勤務管理
④各種支援企画運営	学生就職活動指導・連携企業対応	部会議・事務局会議事務
就職ガイダンス	⑦就職活動者支援	career 1メール管理
大学院生	大学が認めた欠席の管理	第2期情報システム
就職活動直前講座・各種セミナー	宿泊施設	大学自己評価
在留資格説明会	⑧広報業務	APU-Club 教職員の会
学生引率企画	HP作成運営管理	
就職ハンドブック作成	キャリアパンフレット	
生協企画	広報物作成	
企業持込企画	就職情報提供（官公庁など）	
学生ネットワーク構築	⑨学生相談業務	
OB・OGネットワーク	学生相談対応	

表3 APU 留学生の主な内定先企業（2008年度）

伊勢湾海運株式会社	住友化学株式会社	パナソニック電工株式会社
伊藤忠商事株式会社	住友ゴム工業株式会社	ハンファ証券株式会社
伊藤忠テクノソリューションズ株式会社	住友重機械工業株式会社	株式会社日立プラントテクノロジー
岩崎グループ	住友信託銀行株式会社	株式会社ひびき
エクソンモービル有限会社タイ	住友電設株式会社	富士通株式会社
株式会社エヌ・ティ・ティ・データ・サイエンス	住友電装株式会社 中国	株式会社富士通関西システムズ
株式会社大分銀行	ダイキン工業株式会社	古河 AS 株式会社
株式会社オートバックスセブン	大同工業株式会社	三井化学株式会社
オムロン株式会社	大和証券エスエムビーシー株式会社	三井住友海上火災保険株式会社 インドネシア
花王株式会社（中国）投資	株式会社タムラ製作所	三井住友ファイナンス&リース株式会社
川澄化学工業株式会社	株式会社ディスコ	三井生命保険株式会社
京都監査法人	テルモ株式会社	三井物産株式会社 インド
クラリオン株式会社	TOTO 株式会社	三菱重工業株式会社
KVH 株式会社	東レ株式会社	株式会社メタルワン
コマツ（株式会社小松製作所）	日揮プラントック株式会社	株式会社山武
サーチファーム・ジャパン株式会社	日特エンジニアリング株式会社	ヤマハ株式会社
サラヤ株式会社	日本電気株式会社	ヤンマー株式会社
三優税理士法人	日本エアコンピューター株式会社	株式会社ユニクロ
株式会社ジェーシービー	独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）アジア経済研究所	株式会社ローソン
昭和電工株式会社	株式会社ニューオータニ（ホテルニューオータニ東京）	ローム株式会社
新羅ホテル	パナソニック株式会社	ローム株式会社 上海
		YKK 株式会社

（2）就職活動支援体制について

APU キャリア・オフィスの就職活動支援においては、留学生のみに特化した特別な就職活動支援の取組みはあまり行なわれていない。その理由は、日本人学生と留学生を区別せずに支援するというオフィスの方針によるものである。

そのため、APU キャリア・オフィスにおいては、すべてのスタッフが、学生に対して行なっているさまざまな就職活動支援という業務の土台に留学生固有の事情および学生生活実態の理解を据えておく必要があり、その土台を元に業務を行っている状況である（図1）。

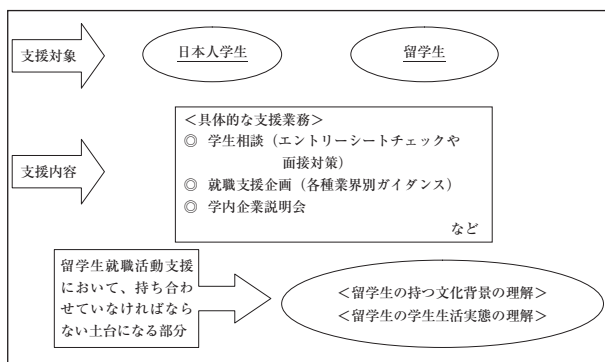


図1 APU における就職活動支援のイメージ

2. APU キャリア・オフィススタッフへのインタビュー調査

（1）インタビュー調査の概要

対象者：①現在キャリア・オフィスに所属している専任職員5名、専門契約職員3名、事務契約職員2名

②過去にキャリア・オフィスに所属していた専任職員4名

調査期間：9月～11月

調査方法：事前に留学生就職支援について、アンケート形式にて下記質問項目について、回答を求め、それに基づき適宜インタビュー調査を行なった。

質問項目：①留学生就職活動を支援する際に日本人と比べ、難しいと感じることは何ですか
 ②それらを解消するために工夫していることは何ですか
 ③これまでの業務を振り返り、留学生就職活動支援において気をつけていることは何ですか
 ④自身が留学生就職活動支援を行なってきた中で、身についたことは何ですか（知識・スキルどんなことでも構いません）

- ⑤留学生就職活動支援に必要なことは何ですか（スタッフが身につけておくことと良いものとして）
- ⑥また、自身が留学生就職活動支援を行っていく上で、不足していると感じている部分は何ですか
- ⑦留学生就職活動支援に関する情報はどのように収集していますか
- ⑧他大学の留学生就職活動支援に比べ、APU キャリア・オフィスが優れている点は何だと思いますか
- ⑨留学生就職活動支援に関する手法や情報を課内で共有できていますか
- ⑩留学生就職活動支援をさらに高めていくための考えをお聞かせください

(2) インタビュー回答内容から読み取れること

インタビュー回答内容から読み取れることは以下表4の通りである。

表4 インタビュー回答内容から読み取れること

質問項目	回答内容から読み取れること
1	言語の壁による留学生の真の能力への理解や日本の企業文化への理解促進において、対応の苦労がある。
2	留学生の持つ文化というものに対する理解を深めること、また、留学生自身が、日本の企業文化に対する理解を促進させることについて、日頃から、心がけ業務に取り組んでいる。
3	留学生が背景に持つ文化の理解に努めながら、日本の企業文化を伝えていくこと、また企業に対してもその良さを発信していくことに注力している。
4	内定獲得後の留学生が実際に日本企業で就職する上での実務的な支援における知識およびスキル（在留資格等に関する知識）を述べるケースが多い。
5	在留資格等の知識に加え、知識として身につけてきたことだけでなく、一般的に知識として蓄積することが難しい内容（自身の経験に基づくもの）を挙げるケースが多く見られた。
6	一般的な知識として、座学で得られる部分ではなく、現場を知る力、留学生の気質を知るための部分を自身が不足している点として捉えている。
7	企業やメディアからの情報収集のほか、オフィス内においての体系的な情報収集の取組みおよび共有において、十分でないと感じている。
8	留学生に対して、積極的に就職活動支援を行ってきた実績から、スタッフ全員が留学生の就職支援に対して、高い責任感を持っている。

9	課内での連絡事項等は共有ができていない意識がある一方で、学内全体や他オフィスの状況に関わる情報については、積極的に共有できていないことが分かる。また、留学生支援に関する手法においては、個人に依拠した属人的な取組みとなっており、共有が図られていないとの声が多い。
10	学内のネットワークを活用し学生の支援を考えていくこと、学生生活における留学生の実態を理解することが非常に高いニーズとして存在している。

(3) APU キャリア・オフィススタッフインタビュー調査からの示唆

APU キャリア・オフィススタッフへのインタビュー調査から示唆される、スタッフの育成をすすめる取組みのポイントは以下のとおりである。

①スタッフ自身のニーズについて

i) 留学生就職活動支援において、与える情報や内容については、日本人学生と同様の対応を取っているものの、相談窓口や各支援対応にあたる際には、留学生の事情（日本語を理解する力や日本企業文化への理解）を考慮しながら、業務を行っている様子が見える。しかしながら、その手法や内容については、オフィス内において明確な基準や情報共有が図られておらず、各スタッフのこれまでの経験に基づく属人的な対応となっている。

ii) また、対応する留学生については、実際に就職活動への参加を行う時期の学生(3回生後期～4回生)が中心であり、留学生の正課や正課外という学生生活における成長を遂げる場面での実態を知る機会が少ないことも対応に苦慮している一因と考えられる。そのような機会の創出もスタッフ自身が求めているニーズとして捉えることができる。

②スタッフ育成における課題の種別について

スタッフ育成においては、課題を大別すると、以下のように分けられる。

i) 文献研究や学習により能力を高めていくことが可能な部分

例) 留学生が日本企業に就職する際に必要となる在留資格や入国管理法等の知識

ii) 文献研究や学習により能力を高めていくことが難しい部分

例) 留学生の気質や学生生活における実態についての理解

とりわけ、ii) については、インタビュー回答から読み取れるように、これまで属人的に積み重ねられ、各人によって理解のレベルや内容に違いが見られることが多い。

この部分については、スタッフが留学生就職活動支援を行なっていく上で、基礎となる部分であり、APUにおいて、今後どのような留学生就職活動支援を行なっていくかという議論やさまざまな政策を提起していく上でも、キャリア・オフィスのすべてのスタッフにおいて共有し、理解を高めていく必要があると考えられる。

3. 他大学調査（インタビュー）

(1) インタビュー調査の概要

対 応 者：立教大学キャリアセンター元事務部長

訪 問 日：7月1日

質問項目：①大学のキャリアセンター職員に必要な視点やスタンスについて

②キャリアセンター職員の力量形成の土台について

③キャリアセンター職員育成の重要性について

(2) インタビュー回答内容

①大学のキャリアセンター職員に必要な視点やスタンスについて

学生の実態をしっかりと把握できるということが非常に重要である。キャリア支援においては、学生の変化が支援手法の開発を求めてきたという現実があり、キャリアセンター職員においては、情熱を持って学生と対峙する必要がある。

また、キャリアセンター職員においては、さまざまな学生と対峙しなければいけないことから、人間自身に関心を持って支援に取り組む姿勢が重要である。それは、キャリア支援の現場がジレンマの連続であるためである。

②キャリアセンター職員の力量形成の土台について

学生と対峙する上で、必要な要件として、「青年心理の理解」が重要となる。人間の成長発達課題において青年期後期にあたる大学生期にはどのような

発達課題があり、目の前の学生についてはどのような発達途上にあるのか、どのような課題を先送りにしてきてしまったのかなどを見立てながら相談やプログラムを企画することによって、よりよいキャリア支援ができるためである。

③キャリアセンター職員育成の重要性について

キャリアセンター職員においては、さまざまな学生と対峙していく上で、職員自身も自分自身と向き合い、成長しようとする姿勢が必要となる。そのことが学生に影響を与えられる存在となることの一助となる。また、自身の引き出しを広げていくためにも、いわゆる受身の研修ではなく、自身が不足している部分を自覚させる仕掛けや取り組みも重要となる。

また、キャリア支援を行なっていくうえで、専任職員においては、キャリアカウンセリングを行なうだけではなく、教員や企業との連携を図れるコーディネーション力も必要となる。その他、外国人留学生のキャリア支援においては、異文化や海外事情の理解もおのずと必要となることが想定される。

(3) 他大学インタビューにより示唆された点

①学生実態の把握

「青年発達論（青年心理）」の理解について、まずは現場である学生の実態を掴むことが重要であること。学生の気質については、年を追うごとに確実に変化しており、学生を送り出す部署に属するスタッフとして、学生実態を把握することは非常に重要である。

②留学生実態の把握

留学生の特性を理解することの重要性。これは、まさにAPUキャリア・オフィスに所属するスタッフに繋がる部分であるが、留学生の特性や異文化理解というものに対して、スタッフがしっかりと向き合うことは、留学生に対する就職活動支援を行なう上で、大学職員として身につけなければならないことである。

③学部教育に関わる視点を持つ

また、キャリア・オフィススタッフが留学生の就職支援を行なう上では、大学のアドミッションポリ

シーから、教学の理念まで、現在大学が取り組んでいる方向性とそれを享受している学生の実態をしっかりと把握し、学生と向き合うこと、またその内容を企業の採用担当者に伝えていくことが重要である。キャリア・オフィススタッフとして、ただ就職情報を提供する存在だけであってはならない。キャリアという概念をしっかりと理解し、学生に考えさせる仕掛けを提供できること、つまりは学部教育に関わる視点も重要となる。

④スタッフに気づきを与えられる仕掛けのある取組みの必要性

スタッフ育成を組織的にサポートする取り組みにおいては、いわゆる受身の研修ではなく、スタッフ自身が不足している部分を気づかせる仕組みを加えることが非常に重要である。

4. APU 留学生採用実績のある企業へのインタビュー調査

APU 留学生を経年で採用している企業の採用担当者に、採用活動における大学のキャリア・オフィスの有用性や、就職活動支援部署に求めるものをインタビューすることにより、スタッフが高めていくべき能力についての示唆を得る。

(1) インタビュー調査の概要

対 応 者：IT 系企業 人事採用担当者

当該企業は、これまで APU 留学生を3年以上にわたり採用し、総採用実績が10名を超えている

訪 問 日：6月30日

- 調査項目：①採用活動における大学の活用について
 ②留学生のエントリー状況について
 ③大学の就職活動支援部署に期待すること
 ④キャリア・オフィススタッフの育成について

(2) インタビュー回答内容

①採用活動における大学のキャリア・オフィスの活用について

採用活動においては、自社サイトから、就職情報サイトへのリンクを貼り、そちらでの受付を中心に行なっている。一方で、大学に直接訪問する採用

活動も行なっている。昨年度の訪問大学件数は、14大学（APU 含む）。その中において、APU のような学内での初期選考を実施しているケースは3大学となっている。ただし、その他の2大学については、理系の単科大学となっており、実質文系大学での実施は、APU のみ。

②留学生のエントリー状況について

留学生に対する採用活動においては、1) 留学生会館主催のイベント、2) 大学学内でのイベント、3) キャリアフォーラム（留学生向け）、4) 人材エージェントの活用の4点を中心に行っているが、エントリー数でみると、大学学内でのイベントを活用しているケースが圧倒的であり、とりわけ留学生においては、大学に直接訪問することによる影響の大きさを認識している。

③大学の就職活動支援部署に期待すること

当該企業に今年度入社した学生に対するヒアリングによると、就職活動において、大学の就職活動支援部署にはまったく足を運んだことがなく、情報を得るためのツールとしてまったく考えていなかったという学生がいたとのことであった。上記学生は、就職活動において、情報収集からエントリーについてまでインターネット活用を中心として、大学の就職活動支援部署をはじめとした、その他の媒体をほとんど活用していなかった。

採用担当者的話では、このような学生がいることに驚きを覚えつつも、同じ方法を留学生が選択していた場合のことを憂慮していた。そのため、大学の就職活動支援部署においては、就職活動に参加する以前の学生への動機づけを含めた働きかけが、今後より重要になってくるのではとの指摘であった。この実態については、一般的に就職活動における情報不足を口にしてしている留学生の就職活動においても想定されるケースと考えられる。

④キャリア・オフィススタッフの育成について

企業の人事担当者に関わる機会の多い大学のキャリア・オフィススタッフは、就職活動を行なう留学生にとって、良き相談相手であることは間違いない。留学生相談業務において適切なアドバイジングを行

なうためのスキル向上や自身の大学の学生の特徴や気質を理解することに繋がる取組みを行なうことが必要ではないか。

（3）企業へのインタビューにより示唆された点

企業へのインタビュー調査により得られたスタッフ育成に関して示唆される特徴的内容は、以下の3点である。

①留学生の就職活動支援における大学の就職活動支援部署の位置づけ

インタビュー回答内容にもあるように、特に留学生においては、学内説明会が企業に関する情報を得る貴重な機会となっており、学内説明会参加企業とそうでない企業とではエントリー数にも大きな違いがあることが分かった。この点においては、学内での説明会の有用性について改めて認識するとともに留学生にとって大きな役割を果たしているという重要性についても、再確認することができた。

②留学生の相談役としてのスタッフの重要性

企業の人事担当者と関わりを持つ大学の就職活動支援部署に所属するスタッフ、は特に留学生にとっては身近な良き相談相手となりうる可能性を持つ。留学生固有の事情を理解し、いかに適切なアドバイジングを行なうことができるかが、就職活動自体にも大きく影響がある。

③スタッフにおける学生の実態理解の重要性

就職活動を行なっている学生にとって、企業を体現している存在が人事採用担当者であるように、企業にとっても、大学の就職活動支援部署のスタッフは、大学を代表して、対応している存在であると捉える。大学スタッフからは、当該大学の学生に関する貴重な情報を得られる機会であると認識している。大学の就職活動支援部署のスタッフにおいては、自大学の学生の実態を常に理解する姿勢を持ち、企業の採用担当者とのコミュニケーションにおいて、その知見を還元してほしいと考えている。

5. 日本語教員へのインタビュー調査

留学生を対象に日本語科目を担当する教員に対して、インタビュー調査を行ない、APU キャリア・オフィス

に求める点、またその中からスタッフの育成についての示唆を得るため、インタビュー調査を行なった。

（1）インタビュー調査の概要

対応者：日本語科目主任教員（言語教育センター准教授）

調査日：11月24日

調査項目：①留学生への指導において気をつけていることについて

②キャリア・オフィススタッフに求めることについて

（2）インタビュー回答内容

①留学生への指導において気をつけていることについて

授業で学ぶ日本語をそのまま就職活動に活かすことは難しい。そのため、就職希望の留学生については、できるだけ就職活動に活用できるように工夫し、指導を行なうようにしている。とりわけ、敬語表現については、場面や目的にふさわしいものとなるよう、マナーや表現の基本を身につけさせようとしている。

②キャリア・オフィススタッフに求めることについて

日本語の授業においては、日本での就職を希望している留学生に対して、指導を行う際に、日本での就職活動において、日本語の習得がいかに重要であるかを伝える部分が非常に苦労する点である。この点は、日本語教員からのアプローチだけでなく、大学のキャリア・オフィススタッフにサポートを期待する部分である。そのため、2010年度から一部授業において、キャリア・オフィススタッフが、日本における就職活動の概要説明を行なっているが、学生の反応はおおむね好評である。

また、キャリア・オフィススタッフには、ぜひとも留学生がいかに日本語習得の場面で苦労をしているかという現実を理解してほしい。実際にキャリア・オフィススタッフが対応する留学生というのは、日本語習得をひととおり終え、さらにそこで高い成果を取めている学生が中心である。しかしその前段階からキャリア・オフィススタッフが関わることで、留学生の実態把握に役立つと思われる。

また、日本語科目の中だけでは伝えられない就職活

動で求められる日本語の重要性を理解させるためにも
ふさわしいプログラムなどの支援策を考えてほしい。

(3) 日本語教員インタビュー調査により示唆された点
日本語教員インタビュー調査から得られたスタッフ育
成に示唆される、特徴的な内容は以下の2点である。

①日本語科目履修留学生の実態把握の有用性

日本語の授業においては、留学生自身が学ぶ日本
語習得の過程においては、いかに今後の就職活動に
おいて有益であるか等、習得のモチベーションを高
めることに注力していることが分かった。留学生の
実態を理解する場面として、日本語教育の現場を活
用することは大変有効な手段であると思われる。

②キャリア・オフィススタッフのサポートの必要性

日本語科目の中では、留学生の日本語習得のモチ
ベーションを高めるため、今後自身が直面する就職
活動におけるさまざまな場面を理解させるよう努力
しているが、やはり、就職支援を専門としていない
日本語科目教員にとっては限界があり、キャリア・
オフィススタッフのコミットメントは非常に重要で
あることが分かった。

V. 調査・分析のまとめ

これまでの、キャリア・オフィス内調査、他大学、企
業、日本語教員のインタビュー調査から、導き出される
キャリア・オフィススタッフの育成の取組みに示唆され
るポイントは以下の通りである。

1. スタッフ育成に求められている視点

いずれのインタビュー調査にも共通している点はスタ
ッフが留学生の実態についての理解を深めていくことの
重要性である。この理解については、これまで、課内で
共有を図るなど、共通認識を持つ機会がなく、スタッフ
各人の経験に基づくものに依拠している状況であった。
そのため、経験の差により、その内容にも違いが見られ
ることがわかった。

また、これまでの経験に基づく理解が各人の判断によ
るものであるため、現状の実態と乖離している可能性も
あり、スタッフ共通の理解として、組織的に高めていく

ことが必要である。

2. 学部教育との連携の重要性

他大学、日本語教員およびAPUキャリア・オフィス
内から導き出された視点として、学部教育との関わりを
組織的に進めることの重要性である。これまでの就職活
動支援業務は、就職活動に参加している学生が中心であ
った。しかしながら、学生実態の理解を深めるためには、
今後学部教育にコミットする必要がある。

3. スタッフ育成を組織的にすすめることの意義

これまで、APUが留学生の高い就職実績を積み重ね
てきたことは誇るべき成果である。しかし、成果が個々
のスタッフの奮闘に委ねられてきたことも事実である。

今後は、支援の手法等についても共有をはかり、学生
対応能力について組織的にスタッフの育成をはかる必要
がある。それは、長期的な視点から見た場合、組織の強
化に繋がる。

VI. 政策立案

今回の政策立案においては、調査分析において明らか
となったスタッフ育成の重要なポイントとなる留学生の
実態把握を、業務として明確に位置づけ組織的にすす
める施策を検討する。

キャリア・オフィススタッフが留学生の生活実態や文
化的背景を深く理解することは、相談業務やオフィスが
取り組むすべての支援企画に生かされ、ニーズにマッチ
した効果的な支援をすすめることの基礎的要件となる。
したがって、その能力を鍛えることは、キャリア・オフ
イススタッフの質的強化につながると考えられる。その
方法については、いくつか選択肢が考えられるが、調査
分析において必要な視点として挙げられた、学部教育と
連携することの重要性から、日本語教育への参画とする。

1. 取組みの概要

日本語科目授業へキャリア・オフィススタッフが授業サ
ポーターとして参画することにより、正課における留学生
の実態および成長の鍵をつかむこととともに、各人が持つ
これまでの経験や手法についても、授業内での対応から学
び取り、その後オフィス内で共有できる取組みとする。

2. 取り組みにおける獲得目標

①留学生が日本語の習得プロセスにおいて、どのような困難を抱えているかという実態を授業の中での留学生の様子や対話から掴み取る。

②他のスタッフがこれまでの経験の中で蓄積してきている留学生支援に対する手法やアプローチ方法について学び取る。

3. 取り組みの流れ

専任職員ペアリングによる実施を基本とし、留学生の（正課授業における）学生生活実態についての理解の共有だけでなく、他のスタッフが行なうレクチャーや学生の質疑応答に対応する内容から、これまでの経験により蓄積された部分を理解することにも努め、スタッフの育成に繋げる。また、得られた知見を課内において共有し、組織力の向上に結びつける（図2）。

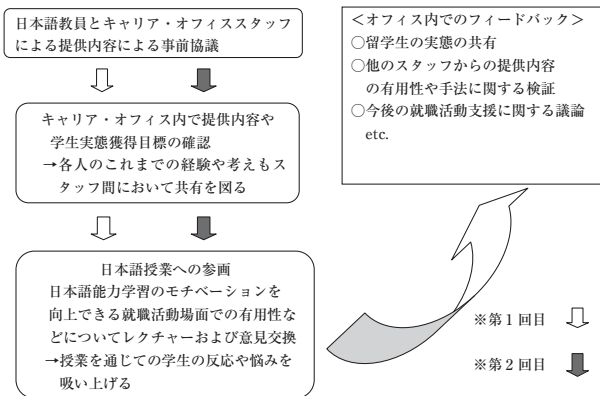


図2 取り組みの流れイメージ

(1) 参画する科目名

ビジネス日本語 I (01～03 までの3クラス構成)

(2) キャリア・オフィススタッフの体制

現在、APU キャリア・オフィスに所属する専任職員（6名）が2名1組となり、そのペアが3クラスに分かれて参画を行なう。

(3) 参加回および実施内容

中間試験までの前半タームに1回、中間試験後の後半タームに1回とセメスターで2回の授業に参加する。具体的にはシラバス（表5）にある、第4週授業と第11週授業に参加し、ビジネス会話の回においては、学生が日本語習得の場面で抱えている困難などの実態を理解することに努める。その他、自己分析およ

びゲストスピーカーの話においては、企業の人事担当者が注目している点など、スタッフ各人が就職活動支援において日常対応している経験を活かしながら、レクチャーを行なう。また、その際、ペアを組むスタッフの学生に対するアプローチの方法などを、確認し、支援手法の共有につなげる。

表5 ビジネス日本語 I シラバス

履修の目安	
対象	日本での就職を希望する、または日本企業に就職する予定がある学生
履修者に求める日本語	就職活動をするために十分な日本語運用力があり、十分な自己表現ができるだけの日本語能力を有することが望ましい。
授業のねらい	1. 日本企業で就職活動を行う上での敬語の基本を身につける。 2. 話し言葉と、書き言葉の違いを習得し、用途によって正確に使い分けられることができる。 3. 自分のキャリアプランについて考え、日本語で説明できるようにする。
到達目標	1. 就職面接などを含む多様な場面で適切なコミュニケーションができるようになる。 2. ビジネスメールの基礎知識を身につけ、用途にふさわしいメールが書けるようになる。 3. 自分の考えや意見を論理的に組み立て、伝えられるようになる。 4. 読み物を通して日本社会や文化について理解をし、要点をまとめられるようになる。
授業予定	
第1週：自己紹介	効果的な自己紹介 ビジネス日本語 I ガイダンス（課題提出の方法、添削のやり方→CAI教室にて） 敬語の復習（文法確認・自己紹介にビジネス用語を入れてみよう）
第2週：ビジネスメール	クイズ①（敬語） ビジネスメールの基礎 E-mail: 依頼のメール（先生に依頼メールを出そう） 新聞記事読解【1】 要約・感想を提出 ビジネス会話 1課・伝言 クイズ②（伝言リスニング）
第3週：自己分析①	クイズ③（伝言ボキャブラリー） 自己PRの書き方 I 学校生活について 新聞読解【2】 自分の関心のあるニュースを読もう ビジネス会話 2課・勧誘 クイズ④（勧誘リスニング）
第4週：自己分析②	クイズ⑤（自己分析ボキャブラリー） 自己PRの書き方 II 学生時代に力を入れたこと E-mail: 資料請求のメール ビジネス会話復習
第5週：ビジネスメール	E-mail お礼と報告のメール 自己PRの書き方 III 性格・長所を表す表現 ビジネス会話 3課・許可 クイズ⑥（許可リスニング）
第6週：自己分析③	クイズ⑦（性格ボキャブラリー） 自己PRの書き方 IV これまで一番困難だったこと E-mail お詫のメール ビジネス会話 4課・確かな情報・不確かな情報 クイズ⑧（リスニング）
第7週：中間試験	復習 中間試験（筆記）
第8週：課題	課題：1Web ニュース、新聞記事の要約・感想 2 自己分析まとめシート
第9週：自己分析まとめ	他の人の自己分析表を見て比較しよう ビジネス会話 5課・依頼/指示 クイズ⑨（依頼リスニング）
第10週：自己PR①	クイズ⑩（自己分析ボキャブラリー） 自己PRの書き方 V 自己PR 文章編 ビジネス会話 6課・反対の意見・批判的な意見の述べ方 クイズ⑪（リスニング） 自己PRの書き方 VI 自己PR 文推敲
第11週：自己PR②	ゲストスピーカー1：企業・キャリアオフィスの方 【感想を書く】 ビジネス会話 7課・提案 クイズ⑫（リスニング）
第12週：履歴書作成	クイズ⑬（履歴書ボキャブラリー） 履歴書作成 新聞読解【3】 Web記事 ビジネス会話 8課・感想 クイズ⑭（リスニング）
第13週：ES作成	新聞読解【3】 Web記事 クイズ⑮（ビジネスボキャブラリー） エントリーシート作成 課題履歴書・エントリーシート
第14週：面接	ゲストスピーカー2：（先輩・内定者） 課題感想を書く キャリアの方⇄先輩の模擬面接 面接試験（1対1、10分程度）
第15週：復習	面接試験フィードバック 復習
第16週：期末試験	期末試験（筆記試験）

* 網掛け部分がキャリア・オフィスの参画する授業

4. 学生実態の情報および支援手法の共有機会について
 各回に参加翌週の業務会議において、共有および意見交換を行なう機会を設ける。授業参加の際には、必ず学生の反応や対話から、日本語に関する理解の状況や、留学生が日本の就職活動における準備期間において、どのような成長を遂げているのかという実態を理解するために内容については、参加チェックシート（表6）を活用し、記録を取り、授業参画後におこなうオフィス内でのフィードバックに生かしていく。

表6 日本語授業参加チェックシート（案）

ビジネス日本語Ⅰ 授業参加チェックシート	
〈留学生の実態理解について〉	
内容	留学生特有のポイント
日本語に対する理解	
就職活動に対する理解	
日本企業への理解	
〈留学生に対するアプローチについて〉	
内容	工夫されている特徴
日本語に対する理解促進	
就職活動に対する理解促進	
日本企業への理解促進	
〈得られた特徴的な内容〉	
〈留学生支援に示唆されるポイント〉	

VII. 研究のまとめ

今回の研究において、明らかになったことは、APU キャリア・オフィスにおける留学生就職活動支援においては、これまで多くの場面で、個人の経験と力量に依拠する属人的な対応で、留学生の特有の事情を理解し、業務を進めてきていることが明らかになった。これは、オフィス内でのインタビュー調査回答にも見られたように、各人の留学生就職活動支援に対する大きな責任感を基にした努力の賜物であり、その取り組み自身は評価に値するものであるが、一方で支援業務において、各人が抱える大きな不安材料となっていることも明らかである。スタッフの育成を組織的にすすめること、学部教育と連

携を持つことは、単にスタッフの力量を向上させるだけではなく、各人の業務の取組みへのサポートやオフィスとしての方向性を一致させることにもつながると考える。この取組みをきっかけとして、これから競争が激化することが予想される留学生を取り巻く就職活動支援において、新たな政策の議論へ発展させていく。

VIII. 残された課題

今回の政策立案においては、就職活動を希望している層の就職活動前段階における留学生の実態理解を中心とした取組みに限定しているが、入学初期の学生に関する理解や、正課だけでなく、正課外での学生の学びと成長を遂げる場面においても学生実態の理解の場を広げることが非常に重要であると考えられる。そのほか、本研究では対象外としたが、APUで学ぶ日本人学生の実態を理解する場面について取組みを広げていくことも重要である。

また、今年度APUが事業採択を受けた大学生の就業力育成支援事業において取組みを行なっている、APU型就業力測定指標の開発においても、その測定指標を精緻化していく過程において、本研究から得られた学生実態の把握を活用する可能性を検討することも必要である。

【注】

- 1) 『日経ビジネス』日経BP、社2010.11.8
- 2) 「グローバル人材マネジメント研究会報告書」経済産業省、2007年5月
- 3) 『平成21年度私費外国人留学生生活実態調査』独立行政法人日本学生支援機構、2010年8月
- 4) 「企業における高度外国人材活用促進事業報告書」厚生労働省、2010年4月
- 5) 「APUにおける留学生向け就職支援の現状」
 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）
 学生ここのヒストリー（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－面接－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。
 - (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な書類提出が必要とされる。APUでは職員が全員取次申請資格

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。

(5) 各種ツール英語対応等

日本での就職活動を行う上で必要な基本的なマナー、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。

佐藤智之「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」『大学行政研究』2 号（2007 年 3 月より一部抜粋）

6) 立命館アジア太平洋大学においては、学内に企業の採用担当者を招き、企業説明会だけではなく、初期選考を中心とした採用活動をキャンパス内にて行っている。参加企業数は、年々増えており、2009 年度においては、延べ来社数として、370 社の来社があった。

7) 文部科学省は大学教育の一環として学生に対して「社会的・職業的自立に関する指導等（キャリアガイダンス）」などの実施を義務付けることなどを内容とする大学設置基準の改正を行った（2010 年 3 月）。

8) 日本においては、2008 年 7 月、2020 年を目処に 30 万人の留学生の受入れを目指す「留学生 30 万人計画」を策定しており、国際化拠点整備事業（グローバル 30）は、この計画の達成に貢献するため、留学生受入体制の整備をはじめとする大学の国際化の取組を選定し、日本を代表する国際化拠点を形成することを目的に実施しており、2009 年は 13 大学を選定した。（国際化拠点整備事業ホームページ：グローバル 30 とはより <http://www.uni.international.mext.go.jp/>）

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」『大学行政研究』2 号、2007 年 3 月

11) 石間友美「自然科学系産学官連携・研究推進を担う専門人材の専門性育成プログラムと専門人材キャリアパスプログラムの開発」『大学行政研究』5 号、2010 年 3 月

12) 犬飼斉「大学キャリアセンターの専門性と研修に関する研究」大学行政管理学会報告書、2008 年

13) 加藤敏子「就職部・キャリアセンター職員に求められる力と育成」『教育学術新聞寄稿』日本私立大学協会、2009 年 10 月

【参考文献】

- 1) 『カレッジマネジメント』133 号、リクルート、2005 年 7 月
- 2) 『カレッジマネジメント』139 号、リクルート、2006 年 7 月
- 3) 『カレッジマネジメント』162 号、リクルート、2010 年 5 月
- 4) 『Between 2009 年夏号』、(株)進研アド、2009 年 7 月
- 5) 『大学時報 321 号』日本私立大学連盟、2008 年 7 月
- 6) 『大学と学生 35 号①』日本学生支援機構、2006 年
- 7) 『IDE 現代の高等教育 No.483』、IDE 大学協会、2006 年 8-9 月号
- 8) 『IDE 現代の高等教育 No.521』IDE 大学協会、2010 年 6 月号
- 9) 近森節子「大学と進路・就職支援」『大学行政論 I』東信堂、2006 年 1 月
- 10) 佐藤智之「立命館アジア太平洋大学（APU）において留学

A discussion of systematic efforts for training career office staff: Toward enhancing support for recruitment activities by APU international students

SUZUKI, Kei (Staff, Career Office, Ritsumeikan Asia Pacific University)

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

MURATA, Yoichi (Deputy Director, Ritsumeikan Asia Pacific University)

KAMEDA, Naohiko (Administrative Manager, Career Office, Ritsumeikan Asia Pacific University)

Keywords

International students, recruitment, career office, staff training

Summary

Japanese companies, which are increasingly expanding their markets globally, are also steadily becoming more aware of the need for globalization of their human resources, and an increasing number of Japanese corporations are displaying a realization that they can no longer depend solely on Japanese recruits to fill their need for executive-grade personnel. Ritsumeikan Asia Pacific University, where around half of current students are international students from overseas, has already been offering a range of support for international students from overseas who wish to find jobs in Japanese companies. However, because Japanese universities will greatly increase their numbers of students from overseas based on the government's plan for 300,000 international students, it will be necessary to engage more proactively than before in training career office staff and to enhance support for recruitment activities by international students. In the present study, we therefore analyzed office tasks and interviewed staff, other universities, companies, and Japanese language teachers and formulated policies for assessing the situation of international students as a required element in career office staff training. These policies will enable an assessment of the needs and situations of international students, leading to further enhancement of support for recruitment activities by these students in future.