

平成30年度 文部科学省委託事業「専修学校グローバル化対応推進支援事業」
東京都におけるグローバル化対応推進支援事業

事業成果報告書

公益社団法人 東京都専修学校各種学校協会

目 次

はじめに	3
I 事業概要	
1-1 事業名	6
1-2 事業の趣旨・目的	6
1-3 事業内容	6
1-4 事業実施の意義	7
1-5 事業の実施体制（イメージ）	10
II 実施事業報告	
2-1 韓国における情報提供「韓国留学・就職説明会」	12
2-2 効果的な情報発信と支援	18
2-3 外国人留学生採用促進セミナー	23
2-4 留学生担当教員研修	51
2-5 ファッション分野をモデルケースとした留学生就職支援アシストプログラム	65
III 記 録	
3-1 委員構成	96
3-2 議事録	98
事業の成果と今後の課題, 次年度に向けての方向性	112

はじめに

公益社団法人東京都専修学校各種学校協会（以下「当協会」という）では、専修学校各種学校の振興に向けた事業の中でも外国人留学生（以下「留学生」という）支援、とりわけ卒業後に日本での就労を希望する留学生への就職対策に関しては従来からその重要性を認識し、留学生向け合同就職説明会として「グローバル人材就職・転職説明会」、学校教職員・企業担当者向けの研修会やセミナー等、様々な事業を展開しています。

グローバル都市である東京においてはASEAN諸国の経済成長によってインバウンドも含め、様々な場面で国際交流機会が増大しています。一方、国内の就労人口が減少している中において都内中小企業においても正社員不足は深刻な状態です。同時に全国の1割近くの外国人が地域社会の構成員として生活している東京都においては「東京都多文化共生推進指針」（2016年2月）にて示しているとおおり、外国人が積極的に就労・地域社会に定着していくことを目指しており、社会のニーズに応える実践的な人材を積極的に送り出している専門学校で教えを受けた優秀な外国人人材の受け入れ支援策の構築は多方面から望まれ、期待されるものでもあります。

本書は今年度事業の取り組みを記録し結果をとりまとめたものです。この事業の受託が学校・行政・企業が個別に進めてきた情報の共有化を図り、新たなネットワーク構築に向けた体制作りを進める機会となり、事業実施の中で学校・企業・行政が一堂に介して課題に向き合う機会を得ることができたのは、大きな成果と考えております。当協会では今回の事業成果を踏まえ、留学生支援事業の充実を図るとともに、産官学が一体となった、優秀な人材の確保に結びつける取り組みを進めたいと考えています。最後に本事業の推進にあたっては東京都、東京商工会議所、公益財団法人東京都中小企業振興公社、公益財団法人東京しごと財団ならびに専修学校、各種学校の皆様に多大なるご支援・ご協力をいただきましたことを深く感謝申し上げます。

平成31年3月

公益社団法人東京都専修学校各種学校協会 副会長
東京都におけるグローバル化対応推進支援事業 実施委員長 岡本 比呂志

I 事業概要

I 事業概要

1-1 事業名

東京都におけるグローバル化対応推進支援事業

1-2 事業の趣旨・目的

日本の外国人人口は増加し、2015年時点で217万人が在住しており、30年前の1985年と比較して2.5倍となっている。全国の20%にあたる50万人が暮らす東京でもその傾向は顕著であり、東京都の総人口増は20年前と比較して14%増であるのに対し、外国人人口は70%の増加となっている。外国人労働者数も全国の30.5%を東京が占め、最も高い。さらに日本語教育機関・専修学校や大学等の教育機関数に比例して留学生数も多く、全国の36%を占める留学生が東京で学んでいる。

日本学生支援機構(JASSO)の調査では、留学生の半数以上が卒業後に「日本での就労」を希望している。一方で企業の人手不足は深刻化しており、都内企業の約半数が「正社員不足」状態に陥っている。日本就労を希望する留学生に対して活躍する機会を広げることは企業にとっても有益である。しかし、現状においては就労可能な範囲が限られていることに加え、文化・習慣の違いから来るミスマッチ等の問題もあり、留学生・企業双方の要望に十分応えていない。

当事業では東京都の行政、企業、学校が連携を図り、各機関から見た問題点・課題を共有しながら留学生の受け入れから就労促進に向けた体制を構築する。具体的には東京における人材ニーズを共有し、専門人材を育成する産学連携による教育体制の整備の取り組みを進め、送り出しの充実を以て優秀な人材の受け入れ(留学)と就労機会の確保および充実に結びつける。

発信力という点において、日本の中心である東京での取り組み強化は、ASEAN諸国における日本留学・就労の魅力へのアピールに直接的に結びつき、優秀な人材の受け入れに繋がるものである。特に就職を希望する留学生、企業等に対して具体的な支援策を展開し、同時に将来に向けた体制整備を進めるために、専修学校への留学に係る入口から出口に至るまでの総合的・戦略的な留学生施策を促進する都市型モデルの構築を目指す。

1-3 事業内容

留学生支援東京モデルのプラットフォーム構築に向けた取り組み

各団体、機関で実施している支援策について情報を共有し、連携のための各機関等の横断的具体的な課題を抽出の上、具体的施策を検討し、段階的な実施に向けて継続した協議体の基盤整備を行う。協議体の構成は東京都の行政・企業団体・学校によるコンソーシアムとして形成し、東京独自の留学生支援体制のモデル構築を行うための情報を収集する。

韓国における就労機会・学習機会の提供

韓国在住の日本語能力を有する人材を対象に、優秀な人材を発掘し日本留学・就労に結びつけるための説明会を実施する。本説明会は、個別の学校情報提供の場では無く、具体的な就労先・職種等をイメージし、そのために必要な技術・技能を習得するための教育内容の紹介をする場とする。そして卒業時点とその後キャリアを提示することで、明確な目標と意欲を持った留学生を受け入れるためのプレゼンテーションとしての受け入れモデルを構築する。

効果的な情報発信と支援

協会サイトの整理と具体的なコンテンツを企画するためのニーズ調査を行う。就労のための技術・技能を学ぶことを目的に日本留学を目指す外国人が必要とする提供情報の収集を行うとともに本事業成果を活用した専門学校留学支援モデルサイトを構築することにより情報発信の強化を目指す。

教職員、企業担当者対象研修

経験年数、分野などそれぞれのニーズに応じた研修会・情報交換会を実施する。

事例紹介、諸手続等に関するセミナーと具体的な個別案件の助言を伴うセミナーとして開催する。研修効果の検証を行うと共に、先行事例も含む標準研修プログラムとして公開し、情報共有を図る。

ファッション分野をモデルケースとした就職支援アシストプログラム ※再委託

ファッション分野における留学生の就職支援スキームを構築し、他分野・業種に通用する汎用的であるが分野・業態に特化した協議体を設置する。

1-4 事業実施の意義

[東京で取り組みを進める必要性]

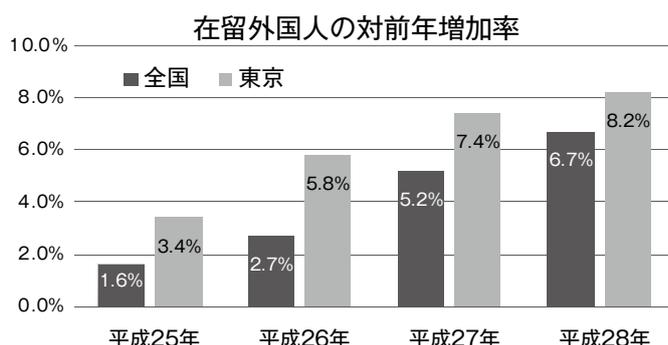
◎グローバル化の進展により増加する在留外国人数

現在日本では240万人近くの外国人が滞在しており、東京にはその2割を超える50万人が様々な在留資格で生活している。中でも在留資格「留学」で滞在している外国人留学生は東京に104,889人が在籍しており、都内に在籍する外国人の20%を占めている。

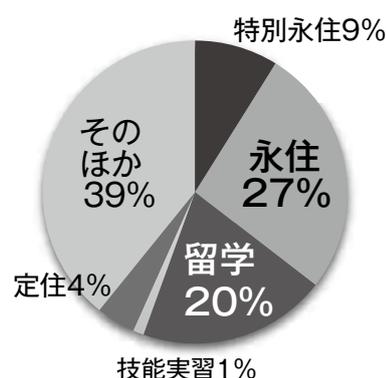
【在留外国人数の推移と増加率】 (法務省入国管理局「在留外国人数について」より)

	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年
全国	2,066,445	2,121,831	2,232,189	2,382,822
東京	407,067	430,658	462,732	500,874

【東京の滞在資格別外国人数の割合】



【主要都市別留学生数の割合】

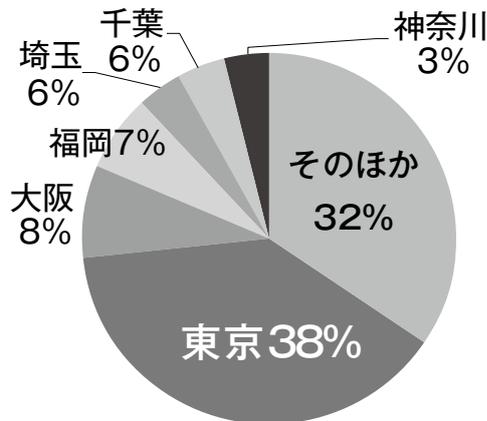


東京には137の大学、350の専門学校、230を超える日本語教育機関があり、全国の外国人留学生は36%が東京で学んでいる。

卒業後の進路については約6割が日本就労を希望するものの、「留学」から「就労」へ在留資格変更に至る人数は卒業生約45万人のうち40%となる19,000人に留まっているのが現状である。

【主要都市別留学生数】（JASSO H29 「外国人留学生在籍状況調査」より）

東京	大阪	福岡	埼玉	千葉	神奈川	その他
103,456	21,683	17,519	10,340	11,550	9,816	92,678



◎都内企業の約半数が「正社員不足」

平成30年3月に発表された帝国データバンクによる調査では、東京都内の約半数の企業が「人手不足」と回答し、特に中小企業の人手不足は深刻な状況である。東京の中小企業比率は99.7%であり東京都にとっても人材確保のための支援は喫緊の課題であるといえる。しかしながら、留学生の就労先は約半数が300人以下の中小企業であるものの、在留資格変更等手続きの煩雑さや限られた就労職種の範囲など、多くの企業にとって留学生採用は容易であるとはいえないのが現状である。

「外国人（留学生）が東京都民の一員となって活躍できる環境を整備する」ことは東京都全体の課題である。専修学校で技術・技能を学んだ外国人留学生を学校、行政、企業が一体となって具体的な支援策を提供し、積極的に就労、定着させることが特にグローバル都市である東京においては必要な取り組みといえる。このことから当事業においては「外国人人材の積極的な受け入れと活用」「留学生就労支援者養成」モデルとして人材不足に直面する他都市圏においても普及可能な事業展開を図ることとする。

[[「ファッション」「全分野」での受入を進める必要性]

東京は訪日外国人の訪問率、訪問数、宿泊数のどれもが全国TOPとなっており、交通の便、宿泊、飲食、ショッピング施設などあらゆる面でもインバウンド需要を後押ししている。今後も東京五輪等引き続きインバウンド需要の中心は東京となり、訪日外国人のためにあらゆる面でグローバル化を推進する必要がある。一方企業の人材不足も業種を問わず深刻である。そのため対象を絞らず「全分野」とした。「ファッション」分野での受入を進める理由はファッション業界では就労ビザの問題もありグローバル化が遅れていること、人手不足が深刻でファッション業界から留学生採用に意欲的で産学協同での取り組みを進めやすいことから課題にむけたモデル事業として取り組むこととした。

[[韓国人留学生（日本語人材）の受け入れ]]

当協会では長年JASSOと共催で韓国において留学フェアを実施しており、海外で実施する留学フェアでは参加機関数・来場者数とも最も多いイベントの一つである。韓国から日本への留学生数は一時期落ち込んだものの近年では回復傾向にあり、EJU（日本留学試験）受験者も増加している（9P資料参照）。在留資格「留学」で滞在する韓国人16,075人のうち東京都在住は6,534人で2位兵庫（1,846人）3位の大阪（1,102人）を大きく上回っている。東京は韓国人留学生を受け入れやすい土壌が形成されていると言える。

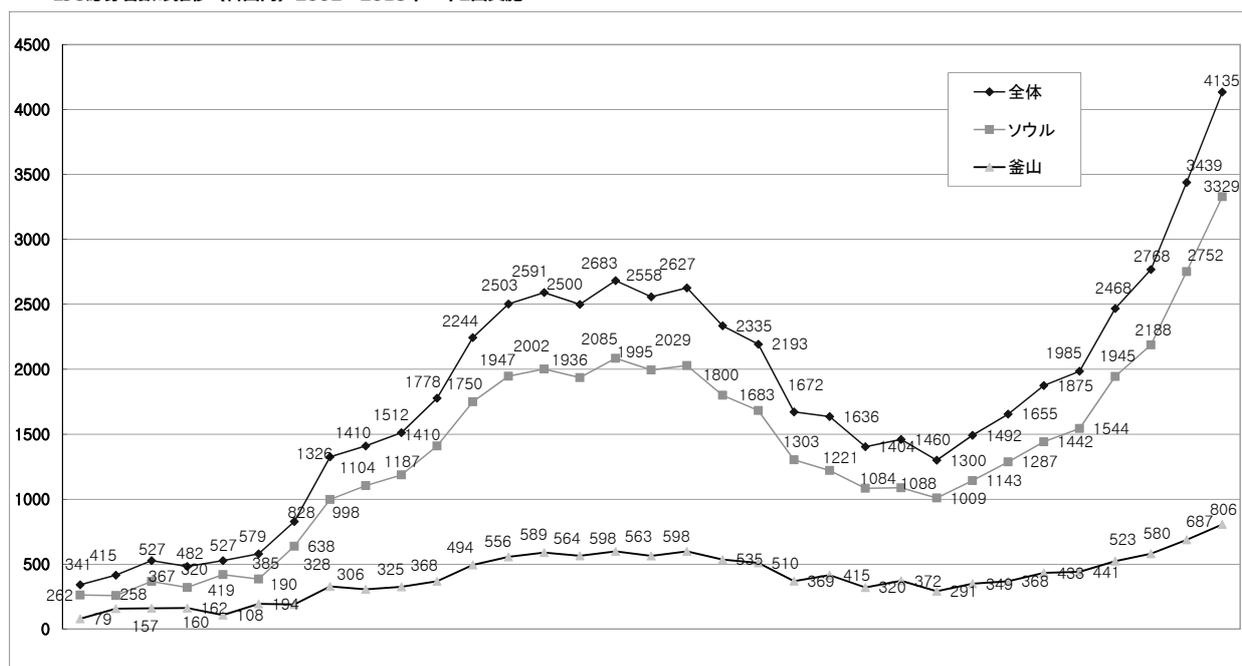
他の理由として、韓国貿易協会より日本の専門学校に関する期待があった。同協会は韓国－日本間のビジネス環境構築を目的として設立された団体である。「韓国内の日本語人材の活用」事業を展開しており、日本就労を目指す韓国人学生への就労機会の提供の一環として専門学校との連携を図り、日本就労に結びつけたいとの意向があった。

また、近年、韓国国内での就職難などにより直接、またはワーキングホリデーから日本就労を目指す者もいるが、日本での生活経験に乏しく、日本就労に必要な能力や資格を把握しない状態で就職活動を進め、結果的に目的を達成できないこともある。そのため訪日前に韓国国内において日本留学・就労に関して適切な情報提供をすることにより希望に合った学校選択や就労事情などの理解を深め、将来を見据えたよりよい選択ができるような取り組みを企画し実施することは、学生にとっても意義深いものといえる。

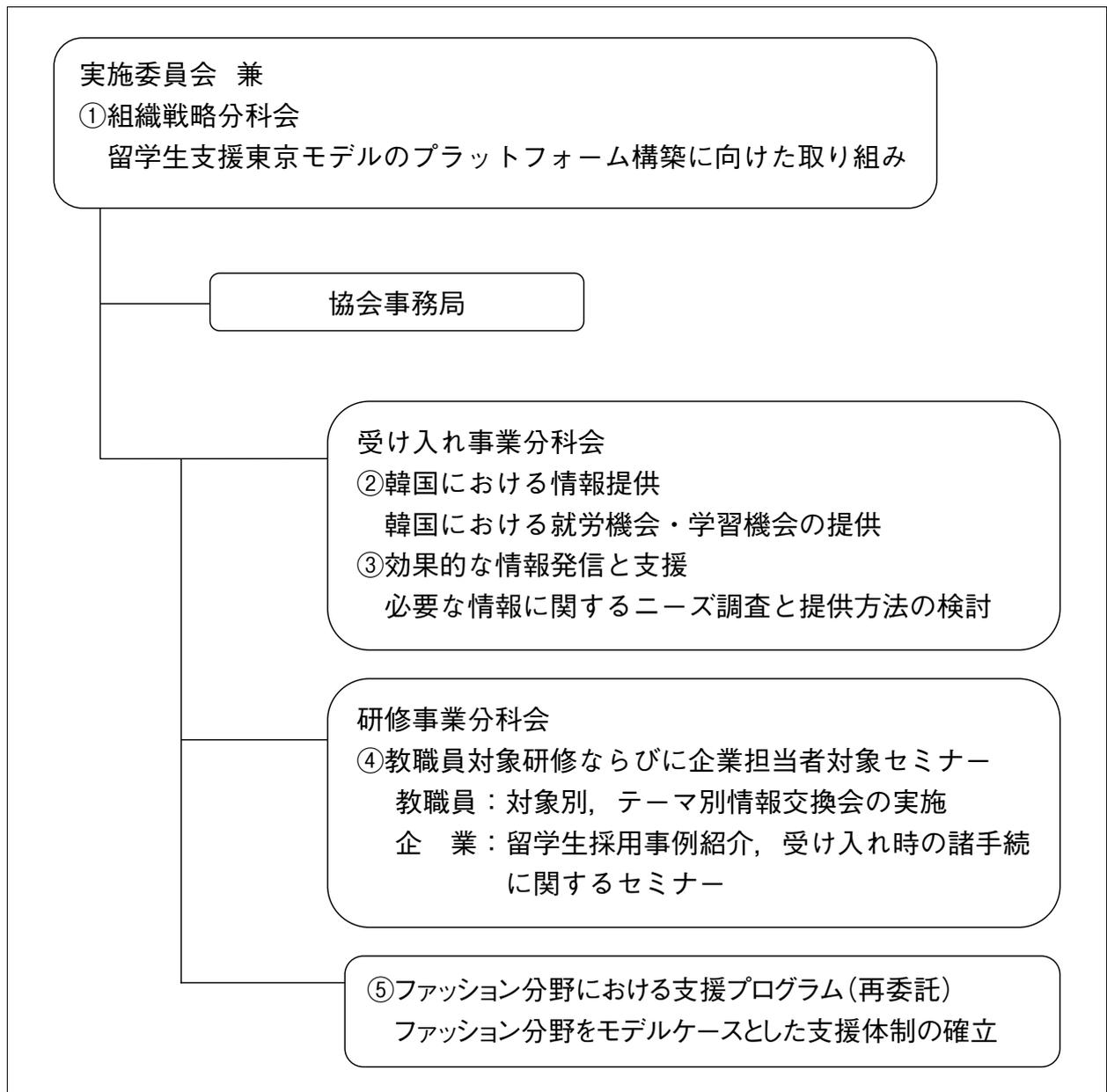
韓国の就職難、日本の人材不足という需要と供給が一致した関係の中で取り組みを進め、将来的には学生の定期的な受け入れ・送り出しや相互のインターンシップなど、両国の雇用時状に左右されることのない連携体制の構築がどのようなものか検討する。

EJU（日本留学試験）応募者数の推移（韓国内）

EJU応募者数の推移（韓国内）2002～2018年 年2回実施



1-5 事業の実施体制（イメージ）



Ⅱ 実施事業報告

Ⅱ 実施事業報告

2-1 韓国における情報提供「韓国留学・就職説明会」

概要・目的

韓国在住で日本就労を希望する学生を対象として人材不足に悩む日本の企業、またその企業に人材を供給している専門学校が一体となって就労情報・学習情報の提供を行う。分野・業種毎に学校企業が一体となって参加し、企業は仕事の内容、必要なスキル等の説明を行う。また学校は必要なスキルを習得するための学習内容や就職のサポートに関して説明を行う。

内 容

現地連携機関である光州市、一般社団法人韓国貿易協会を通じてN2以上の日本語能力を持ち、日本企業へ就労の希望者に周知する。韓国在住の日本語能力を有する人材を対象に、優秀な人材を発掘し日本留学・就労に結びつけるための説明会を実施する。個別の学校情報提供を目的とした入学者獲得のための説明会ではなく、具体的な就労先・職種等とそのために必要な技術・技能を習得するための教育内容を紹介する。卒業後のキャリアを提示することで、就業に活かすための技能を学びに専門学校へ入学する高いモチベーションを持った留学生の獲得モデルを構築する。

実施概要

日 程：平成30年10月15日(月) 11：00-18：00

平成30年10月16日(火) 13：30-17：00

会 場：COEX（ソウル）、朝鮮大学校（光州）

対 象：日本就労を目指す韓国人学生、専門学校、企業

広報周知：ポスター・チラシを制作し、日本語学科を設置する大学・専門大学・日本語教育機関415箇所に開催案内を発送。韓国貿易協会メールマガジン登録者に周知。そのほか告知用サイトを制作。

来場者数：ソウル75名、光州54名

説明分野と参加校・企業

	分野	説明校	関連企業
1	アニメーション	日本電子専門学校	株式会社TONEPLUS
2	ホテル・旅行	東京外語専門学校	共立メンテナンス、ハナツアージャパン
3	建設	専門学校東京テクニカルカレッジ	株式会社フジタ
4	放送・映像	東放学園映画専門学校	株式会社オーバスプラス 株式会社PANDASTUDO
5	ファッション、貿易	文化服装学院	株式会社マミーインターナショナル 株式会社永山
6	食品流通	服部栄養専門学校	株式会社韓国広場

総 括

ソウルでは韓国貿易協会が主催する日本企業就職説明会の会場内に「留学・就職説明会」会場を設営し開催した。最初にセミナー会場でそれぞれの分野・職種に関する説明を行い、その後興味のある分野のブースに説明を聞きに行くという形式で実施した。セミナー会場での説明は分野によって日本語のみでの説明となったが、来場者の日本語能力が高く通訳を介さずに理解できていた。光州では大学内に会場を設置しての開催となった。会場となった朝鮮大学校は光州最大の大学で日本語科も設置されており、こちらの会場でも日本語能力の高い来場者が多かった。アンケートの結果にも見られるとおり来場者の多くが「就職」

により強い関心を持っており，学校に対する質問内容も卒業後の進路（就職）に関しての質問が多く寄せられた。企業側から具体的な業務内容の説明もあることから，来場者にとって専門学校での学習内容が就職に結びつくことが実感しやすい。海外で実施する「留学フェア」でも就職に関しての相談が増加している背景もあり，専門学校の企業と一体となった説明会の実施は訴求力が高いと実感した。

〈ソウル会場〉



韓国貿易協会主催の日本企業就職説明会



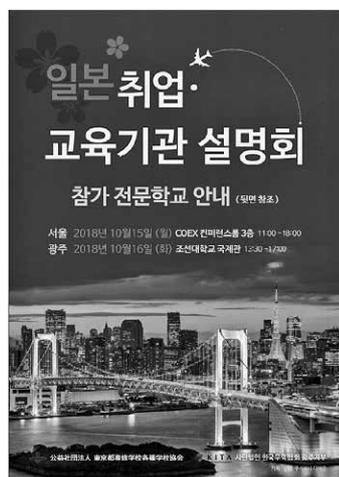
セミナーの様子

〈光州会場〉



個別説明の順番を待つ学生等

〈開催ポスター〉



ソウル



光州

2018韓国説明会アンケート(ソウル・光州)
 <回答者 89名>

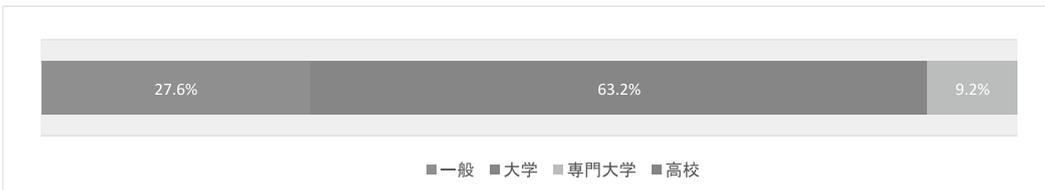
1. 性別

男性	女性
50	39



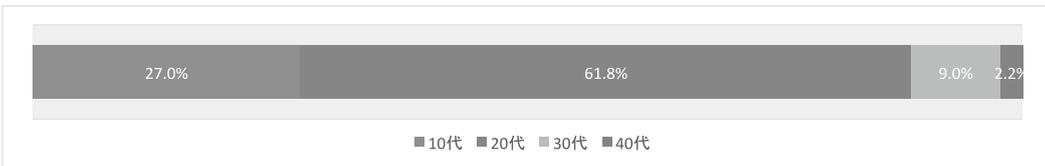
2. 所属

一般	大学	専門大学	高校
24	55	8	0



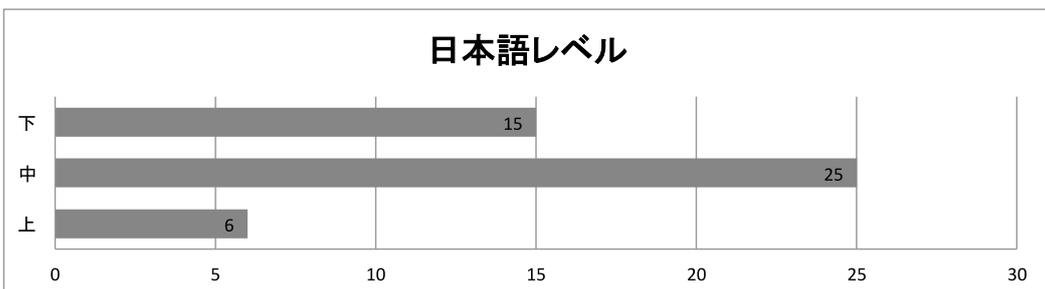
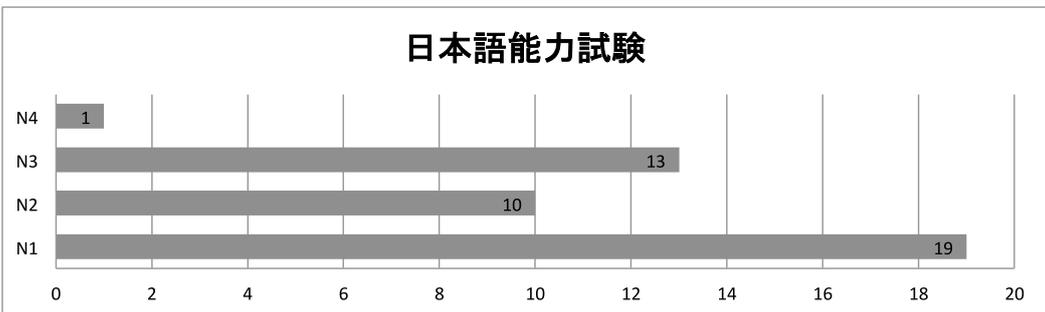
3. 年齢

10代	20代	30代	40代
24	55	8	2



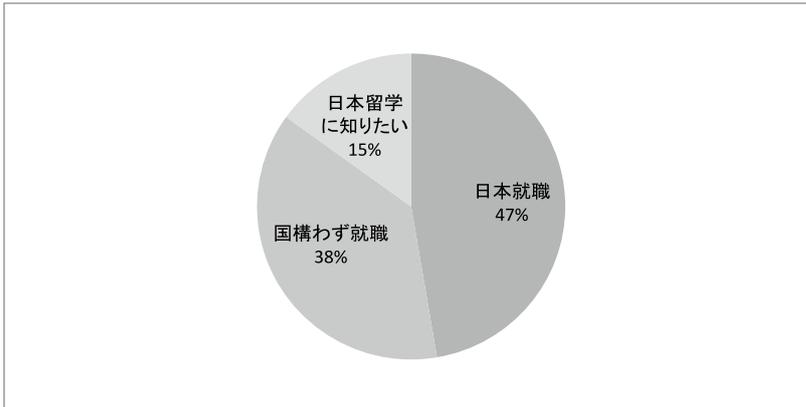
4. 日本語レベル

N1	N2	N3	N4
19	10	13	1
上	中	下	
6	25	15	



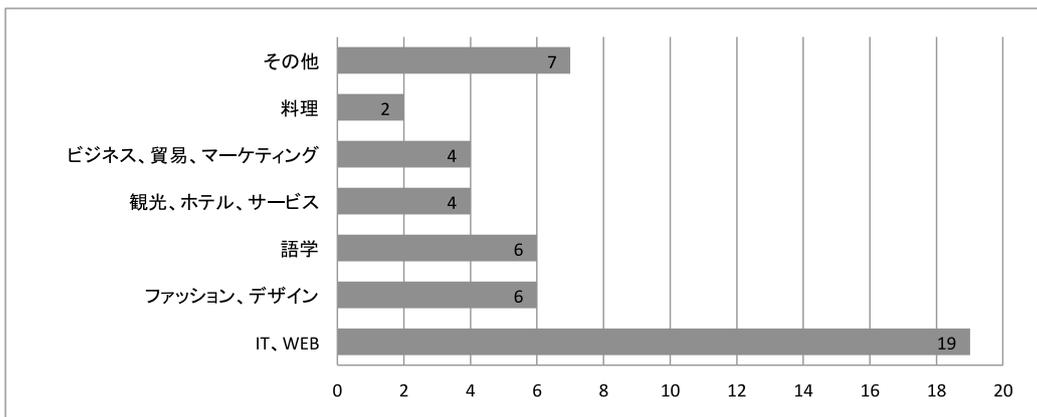
【1】参加の目的は？(複数回答可)

日本就職	国構わず就職	日本留学に知りたい
44	35	14



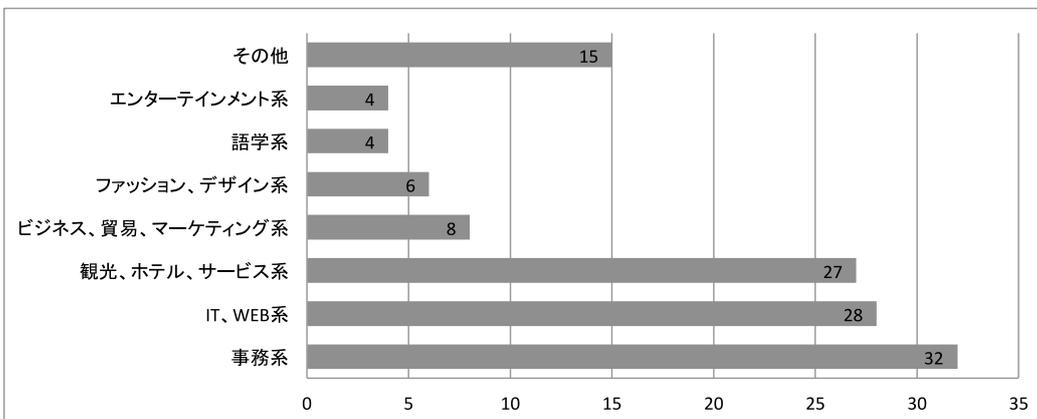
【2】(留学希望者)日本で勉強したい分野は？(複数回答可)

IT、WEB	ファッション、デザイン	語学	観光、ホテル、サービス	ビジネス、貿易、マーケティング
19	6	6	4	4
料理	その他			
2	7			



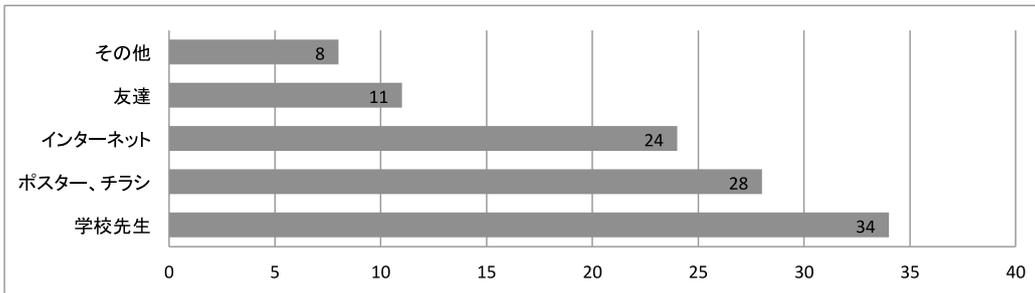
【3】(就職・留学希望者)将来希望する職種は？(複数回答可)

事務系	IT、WEB系	観光、ホテル、サービス系	ビジネス、貿易、マーケティング系	ファッション、デザイン系
32	28	27	8	6
語学系	エンターテインメント系	その他		
4	4	15		

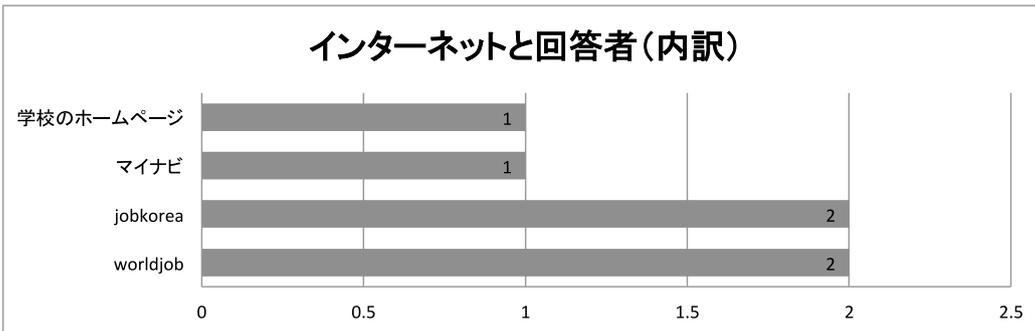


【4】説明会の開催を何で知りましたか？(複数回答可)

ポスター、チラシ	学校先生	友達	インターネット	その他
28	34	11	24	8

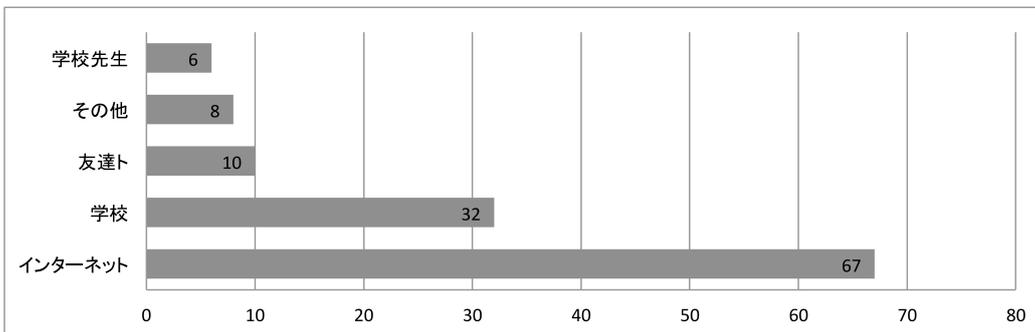


インターネットと回答者(内訳)

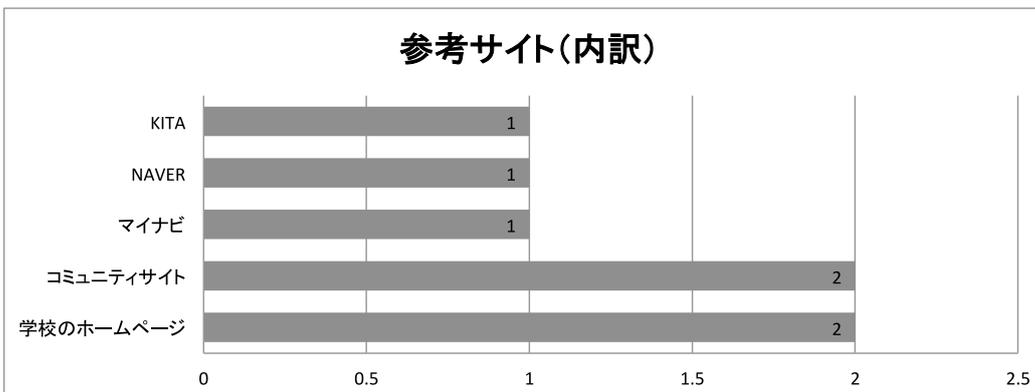


【5】留学・就職の情報収集は？(複数回答可)

学校	学校先生	友達	インターネット	その他
32	6	10	67	8

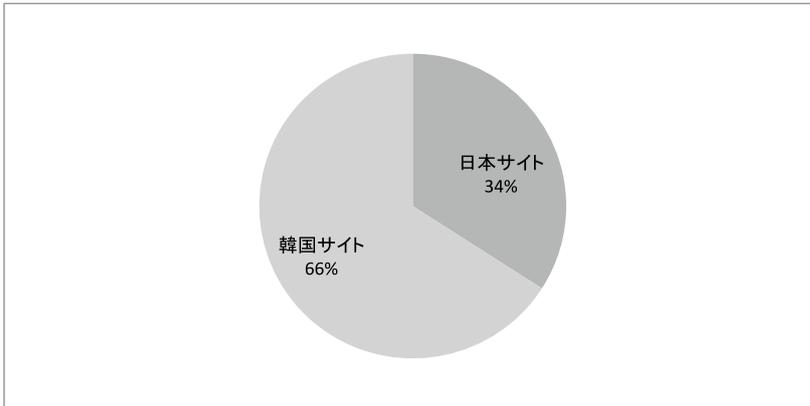


参考サイト(内訳)

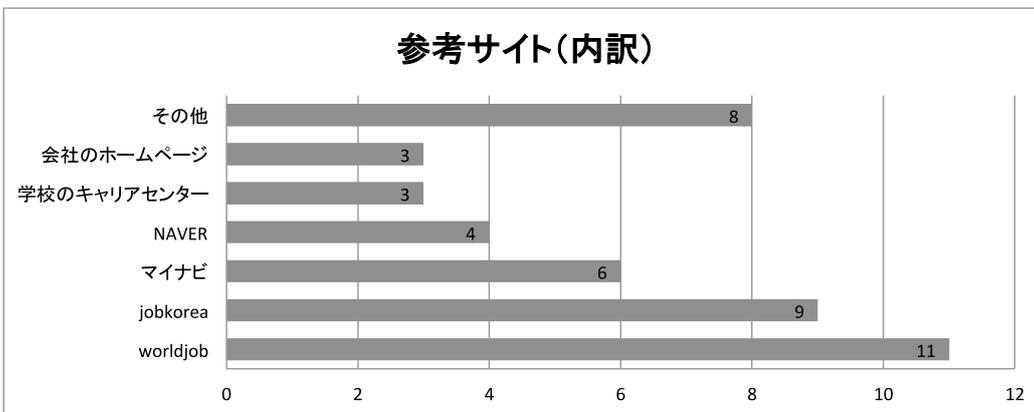


【6】日本就職の情報収集は？(複数回答可)

日本サイト	韓国サイト
30	58

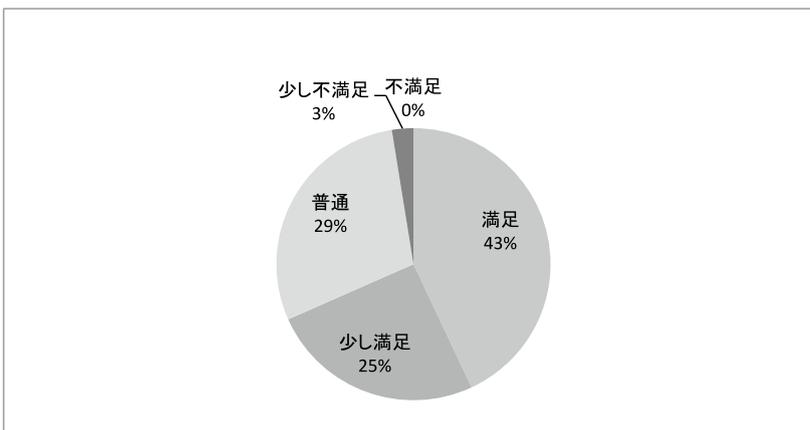


参考サイト(内訳)



【7】説明会には満足しましたか？

満足	少し満足	普通	少し不満足	不満足
34	20	23	2	0



2-2 効果的な情報発信と支援

概要・目的

母国において明確なキャリアプランを持って日本留学を目指すことを可能とするために、留学を検討する際、現地において必要な情報、伝達手段などを的確に把握することで具体的な情報提供の施策について検討を行う。

就労のための技術・技能を学ぶことを目的に日本留学を目指す外国人が必要とする提供情報を収集し、具体的なコンテンツの企画のためのために現地においてニーズ調査を実施する。

内 容

「日本留学フェア」に来場する現地学生・生徒、保護者、教育関係者は日本留学情報の収集のために来場し、特に協会ブースへの訪問者は専門学校が職業教育機関であることから将来の就労も含めての情報提供を求められることが多い。積極的な情報収集者に対し、ヒアリングにより必要とする情報を収集・分析し、コンテンツの強化に向けた企画を行う。

実施概要

対 象：日本学生支援機構（JASSO）が実施する海外における「日本留学フェア」来場者

手 法：協会ブース訪問者に対して調査協力を呼びかけ、協力者に対して項目毎に聞き取り調査を行った

調査項目：情報収集の手段／インターネットでよく見るサイト／必要とする情報

調査した国と地域・時期、フェア全体の来場者数

台湾	4,460人	7月21日(土)	高雄	22日(日)	台北
ミャンマー	2,429人	8月18日(土)	ヤンゴン		
タイ	2,085人	8月26日(日)	バンコク		
韓国	7,010人	9月8日(土)	釜山	9日(日)	ソウル
インドネシア	5,315人	9月29日(土)	スラバヤ	30日(日)	ジャカルタ
ベトナム	3,427人	10月6日(土)	ホーチミン	7日(日)	ハノイ

報 告

調査人数：206名

国・地域別調査件数



フェアの来場者数と比較して台湾・韓国の調査件数が少ないのは両国とも日本語教育機関・専門学校の参加が多く、直接学校ブースで相談に応じることが可能なため。さらに学校情報とは別に「日本留学後のキャリアに関するブース」(台湾)「日本留学・就職経験者ブース」(韓国)で対応しているため。その他の国・地域では日本語能力等の問題から専門学校へ直接入学するケースが少なく、専門学校のブース参加も少ないこともあり、専門学校情報、専門学校を卒業しての日本就労に関する相談にも応じていることから複数人で対応している。

〈来場者情報〉

回答者の職業

全体

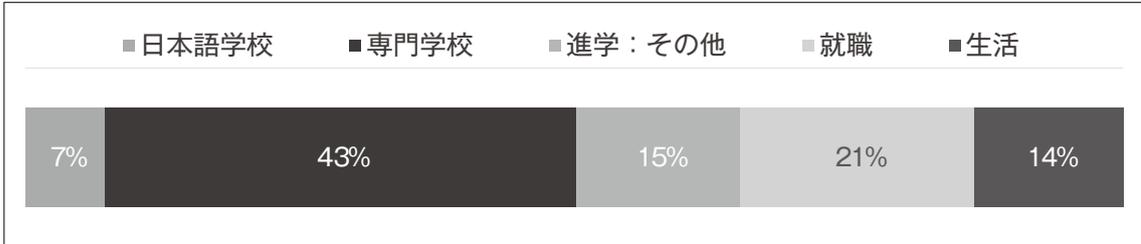


国別

	台湾	タイ	ミャンマー	韓国	インドネシア	ベトナム	全体
高校生	4	4	6	16	19	9	58
大学・大学院	6	6	13	9	15	12	61
社会人	5	2	5	8	13	5	38
保護者	0	7	3	3	8	2	23
その他	3	0	3	1	10	9	26

相談内容

全体

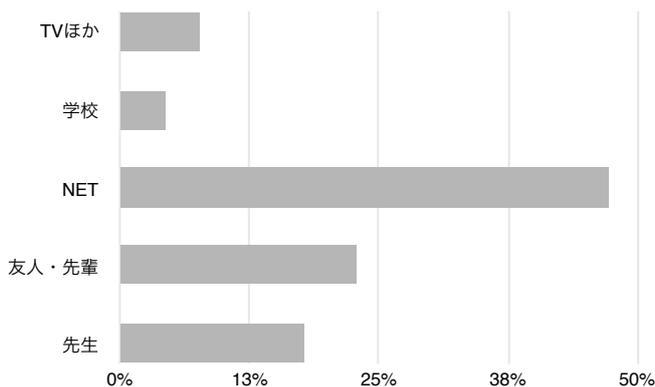


国別

	台湾	タイ	ミャンマー	韓国	インドネシア	ベトナム	全体
日本語学校	3	1	2	5	6	4	21
専門学校	10	11	17	25	38	22	123
進学：その他	2	3	7	4	20	7	43
就職	4	1	13	12	24	7	61
生活	3		11	6	19		39

1 現地における情報収集の手段について

	台湾	タイ	ミャンマー	韓国	インドネシア	ベトナム	全体
先生	1	4	2	3	9	9	28
友人・先輩	1		6	7	16	6	36
NET	3	11	8	8	27	17	74
学校		1	1	1	4		7
TVほか		2	5	1	4		12



2 情報収集手段がインターネットの場合、どのようなサイトを見ているか

全体を通じて留学情報サイトで日本の教育や学校を調べるといふよりyoutube, facebook, InstagramなどSNSを通じて日本全般の情報に触れているという回答が多かった。その他ではタイのOJSAT, ベトナムのfacebookなどフェア来場のきっかけとなったサイトを回答するケースが多かった。

タイ

回答者のほとんどが「タイ国元留学生協会（OJSAT）<http://www.ojsat.or.th/>」と回答。1951年設立で歴史もあり、独自の日本語学習コースを運営している。日本語学習フェアの現地運営がOJSATということもあり、来場者の多くがOJSATから情報を得て参加している。

ミャンマー

インターネットの場合は他国と比較してyoutubeが多かった。日本留学の情報というより日本全体の情報収集に関してyoutubeなどインターネットを通じて得ている、日本語を学んでいるとの回答もあった。

インドネシア

他国と比較してJASSO, 国際交流基金と回答する割合が多かった。そのほかInstagramとの回答も数件あった。

ベトナム

ベトナムもインターネットによる情報収集の回答が多く、なかでもfacebookと回答する割合が高かった。JASSOはベトナム事務所でウェブサイト, facebookを開設しており, フェアの情報もそれらを通じて入手しているようだった。

3 インターネットで確認したい情報について

相談内容に関して、国や地域によって大きな違いがあるというより、来場者の背景や留学に対する目的意識などによって必要とする情報が異なっている。協会として台湾・韓国以外の国での情報提供を開始した2015年と比較すると、専門学校という自国には無い学種に対しての理解も多少は深まっていることを感じた。

学校を卒業してから、日本で働く事を目的としての留学を目指す層も増えており、そのような層にとっては、学びたい分野というよりも「日本で就労しやすい職種は何か」が重要である。そのための技術や技能を習得する学校の情報を求めて来場している。またどの国でも「学費」「奨学金」に関する質問は多い。学費をいつまでに支払い、それは入学前にいくら必要なのか、来日してからの生活費にかかる費用、日本で学費を（資格外活動で）調達できるのかなど、JASSOを始めとする日本の諸機関でも、数カ国語に対応するWEBサイトを通じて情報提供をしているが、該当するサイトまでたどり着けていないケースが多いと感じた。日本語学校の教員などは具体的な学校情報を必要としており、所在地や分野、学費・奨学金の有無等で学校検索が可能なサイトのニーズが高かった。

タイ

- ✓ 専門学校はどういう学校か
- ✓ 日本の進学制度
- ✓ 日本語能力の必要レベル等について
- ✓ 留学に係る費用や奨学金
- ✓ 日本の進学制度
- ✓ 日本の教育制度・日本語能力について
- ✓ 教育制度と奨学金
- ✓ 色々な学校の情報
- ✓ 日本の進学パターンについて

- ✓ マンガ家になるカリキュラムについて
- ✓ 旅行・観光の学校情報
- ✓ 日本語能力について
- ✓ 日本での就活方法
- ✓ ビザの情報・学校のカリキュラム
- ✓ 留学に関する情報全部。アルバイトと日本語能力試験の準備について
- ✓ 舞台関係の学校情報と奨学金
- ✓ ビザに関する情報と日本語能力情報（主に英訳されていない学校の事）
- ✓ 学校の詳細情報

ミャンマー

- ✓ 学校情報
- ✓ ミャンマーで相談できるところがあると良い。スカラシップの情報
- ✓ 項目別で学校が分かるところ。大学との違い。
- ✓ 学校情報や学費
- ✓ Facebook日本語だけじゃわかりません
- ✓ 色々知りたい。スカラシップ
- ✓ 最初いくら必要か。卒業までいくらか。就職は選べる？
- ✓ 学校のレベルが知りたい。試験などスカラシップ何人か。
- ✓ どこに就職できるか
- ✓ YouTubeチャンネル
- ✓ 学校の情報を知りたい
- ✓ 学校の情報。学費。英語かミャンマー語で
- ✓ ヤンゴン市内で情報を教えてくれるところ
- ✓ 学校の情報。専門学校のことには知らなかった。
- ✓ 日本語のパンフばかりなのでミャンマー語の情報

韓国

- ✓ 日本就労ビザ
- ✓ 入学情報をまとめた資料
- ✓ 入学についての情報
- ✓ HPで充分役立つ
- ✓ 専門学校のホテル科の情報
- ✓ 学校の学費の差
- ✓ 美容・トリマー・奨学金

インドネシア

- ✓ 留学した先輩の様子や、詳しい学校の内容。（日本語クラブの部長）
- ✓ 漢字が難しいのでフリガナがあると良い
- ✓ 日本で就労するための情報
- ✓ 学校情報（工業系）
- ✓ 学校情報（アニメなど）、生活費、物価
- ✓ 奨学金、生活費、など
- ✓ 生活費、奨学金
- ✓ 大学
- ✓ 帰国した研修生向けの情報。就職に関する情報。
- ✓ 生活費、学費
- ✓ 就職、生活、バイト

- ✓ 病院, 学校名
- ✓ 学校情報
- ✓ 学校情報, 生活費
- ✓ 奨学金, 学校の内容, 生活のこと殆ど全部
- ✓ 学校の費用
- ✓ 奨学金

ベトナム

- ✓ 学費
- ✓ アドバイス
- ✓ 専門学校のリスト
- ✓ 奨学金が安いです。
- ✓ 奨学金
- ✓ 奨学金
- ✓ 奨学金, 学校のコース, 交通方法
- ✓ 大学
- ✓ 専門学校のこと
- ✓ 留学, 専門学校のこと
- ✓ 専門学校

総括

今回の聞き取り調査を通じて、以前に比べると「日本での就労」に対する関心が高く、そのための進学を目指す来場者の割合は増えていると感じた。ただし現状では進学から日本就労への流れ、具体的な学校に関して現地で入手できる情報が少ない、または日本から発信している情報が十分届いているとは言えない状況である。専門学校入学のためには一定の日本語能力が必要である。そのため専門学校において、留学生は日本の日本語学校を経由しての入学が大半を占める。しかし、母国において将来への明確なキャリアプランをもって日本留学を目指す学生は日本語学習、進学へのモチベーションが高いことから、現地にいながら日本の具体的な就労事情、学校情報を収集できる手段は必要である。

「どのような職種が就業できるか」「どの学校で学べば就労に結びつくか」等を具体的に明示し、卒業後のキャリアをしっかりと見せて、留学前の現地での準備に繋げる。さらに現地において目に触れることが容易な情報提供の手段を用いた情報提供のあり方について、今回の調査を生かして検討し、構築していきたい。

2-3 外国人留学生採用促進セミナー

概要・目的

日本就労を希望する外国人留学生の採用を検討している企業の採用担当者を対象として外国人留学生の動向や採用のポイント、採用後の活用に関してのレクチャーを行う。行政書士から在留資格変更手続きに関して説明し、留学生採用に向けた知識の習得を促すとともに積極的な採用を働きかける

実施日時：平成30年9月5日(水) 13:30-16:30

実施会場：主婦会館プラザエフ

参加：11名

回答：7件

内容：「高等教育機関における留学生の現状と支援」

公益社団法人東京都専修学校各種学校協会 後藤 由利

「外国人留学生の現状と留学生募集・採用方法の工夫について」

株式会社オリジネーター 取締役 専務執行役員 工藤 尚美

「外国人材活用のポイント」

株式会社クロスコスモス代表取締役 吉村 章

「外国人雇用の際の在留資格手続きについて」

行政書士事務所つづけるサポート 行政書士 桑田 優

報告

今回のセミナーは「サービス業」に属する、もしくは「サービス職種」人材を募集する企業で、特にこれから外国人人材の採用を検討する企業を対象として実施した。はじめに、主に採用対象となる外国人留学生について、留学生数や在籍している学校種、分野等基本的な事項と留学生の就労事業に関して協会事務局から現状報告を行った。続いて留学生と企業を結ぶ事業を展開する人材開発企業の担当者より企業の外国人・外国人留学生受入の現況について説明があり、採用募集の方法と工夫に関して講義があった。次に受け入れた外国人人材の効果的な活用に関して、最後に行政書士による入社時の在留に関わる手続き等の詳しい解説を行った。参加者自体は多くなかったが、セミナー終了後も各講師へ直接質問するため順番待ちの列ができるなど、参加した企業担当者にとって有意義なセミナーとなった。

「外国人留学生採用促進セミナー」アンケート報告

公益社団法人東京都専修学校各種学校協会

【1】 本日のセミナーはいかがでしたか？

■ 参考になった	2
■ まあ参考になった	4
■ 普通	1
□ あまり参考にならなかった	0
■ 参考にならなかった	0



【2】 当セミナーへの参加理由（複数回答）



【3】 貴社の留学生雇用の状況

採用中	4
過去に採用していた	0
今後採用を検討している	3
今は考えていない	0



【4】 採用理由は？

- 国籍を問わず採用した結果 (2)
- 必要とする専門生を有する (1)
- 業務上の特性 (3)
- インバウンド客の増加 (0)

【5】 採用の場合は

■新卒・中途共に採用したい	4
■新卒のみ	2
□中途のみ	0
■日本人の採用状況による	0

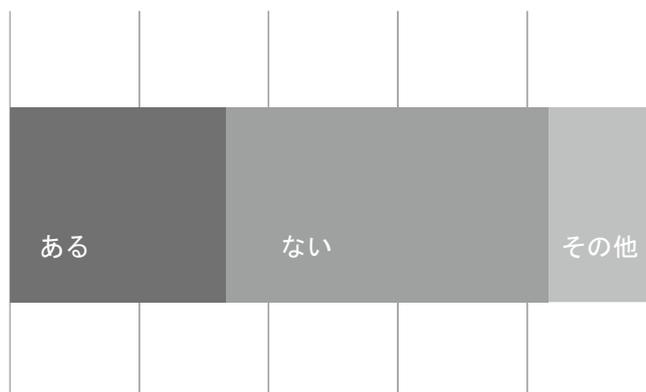


【6】 採用を考えていない…回答無し

【7】 インターンシップについて

■ある	2
■ない	3
■その他	1

〈そのほか〉
不明 (1)



【8】 今後、インターシップ生として留学生の受入れは可能か

■可能	2
■不可能	2
■条件次第	1
■その他	1



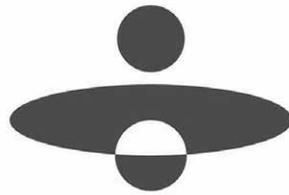
〈そのほか〉
未定 (1)

【感想】

2019卒から外国人の採用活動を始めたばかりですが、今後の参考になりました。
本日はありがとうございました。

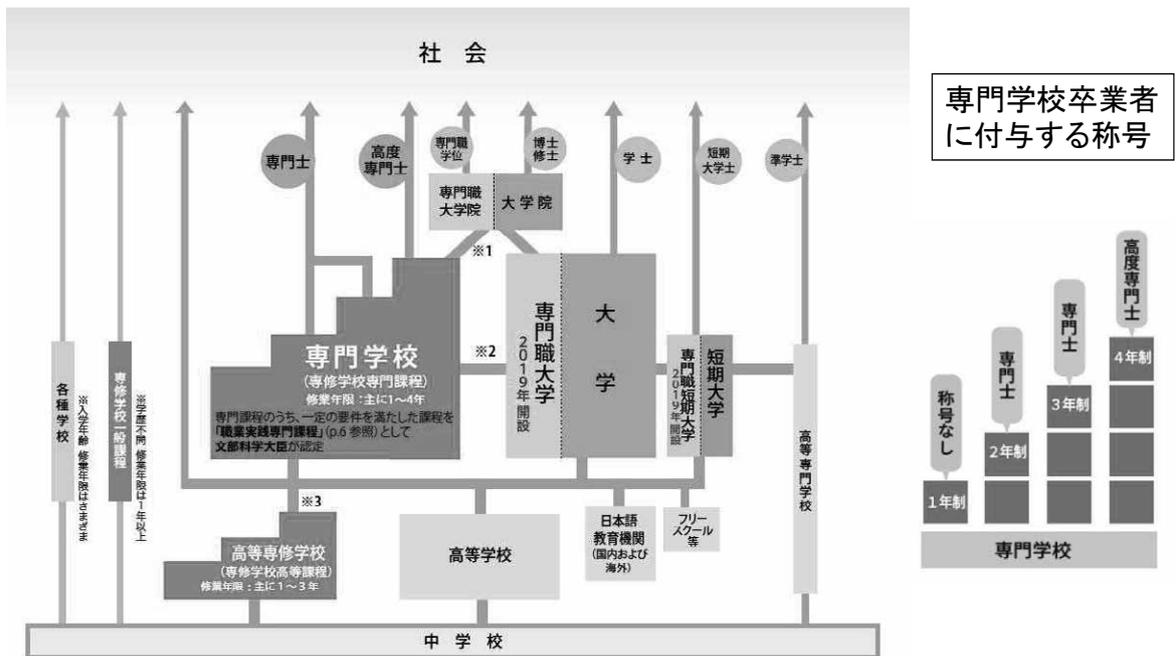
高等教育機関における 留学生の現状と支援

公益社団法人 東京都専修学校各種学校協会



Metropolitan Tokyo
Professional Institution Association

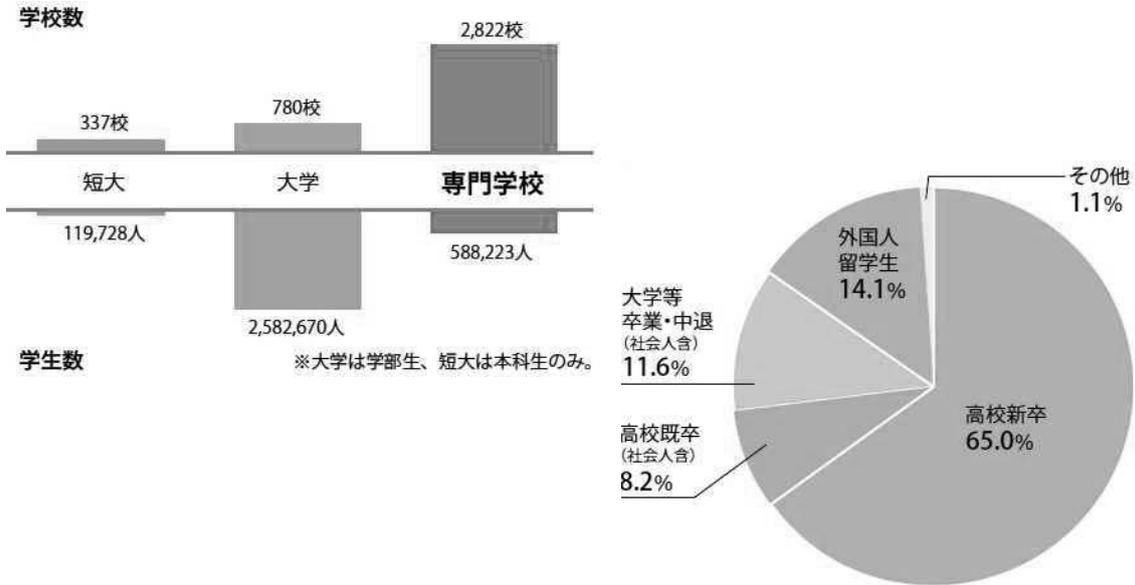
1. 日本の高等教育機関①



1. 日本の高等教育機関②

1-1短大・大学と専門学校の数と在籍者数

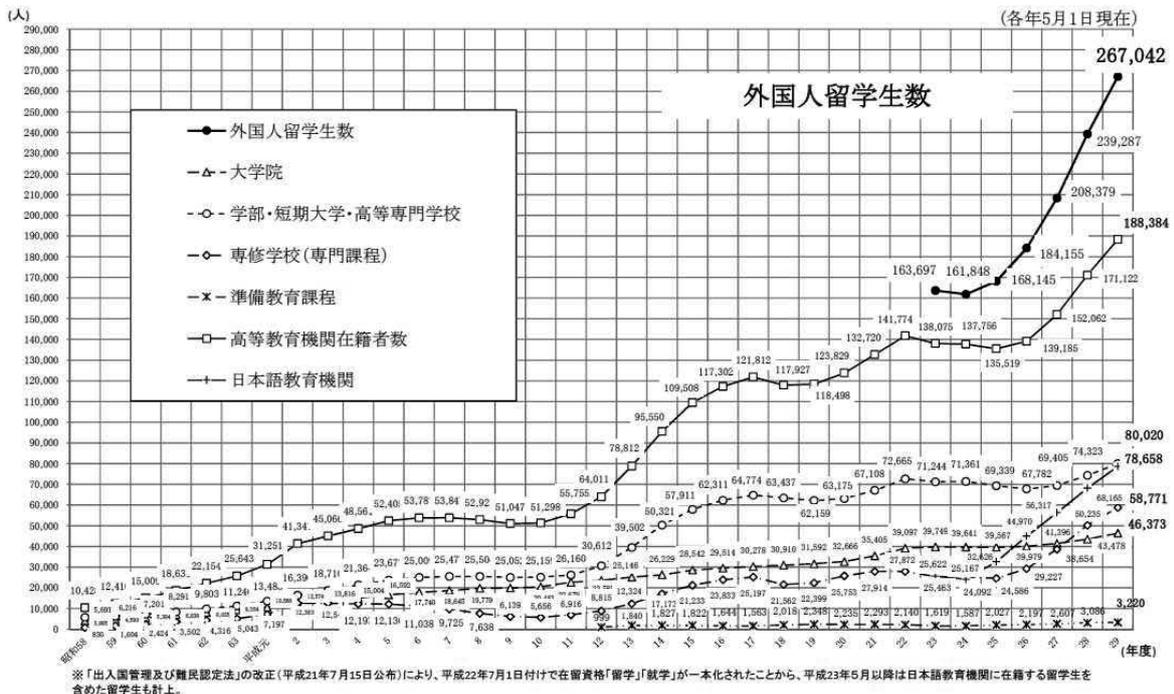
(2017年度文部科学省学校基本調査より)



1-2東京都内専門学校入学者の内訳

2. 日本の留学生数①

2-1学種別留学生数の推移



2. 日本の留学生数②

2017年度留学生在籍者数

国（地域）名	留学生数	%
中国	107,260	40.2%
ベトナム	61,671	23.1%
ネパール	21,500	8.1%
韓国	15,740	5.9%
台湾	8,947	3.4%
スリランカ	6,607	2.5%
インドネシア	5,495	2.1%
ミャンマー	4,816	1.8%
タイ	3,985	1.5%
マレーシア	2,945	1.1%
その他	24,706	9.3%
合計	267,042	

2-2高等教育機関在籍者数 (大学院・大学・短大・専門学校等)

国（地域）名	高等教育機関
中国	79,502
ベトナム	35,489
ネパール	14,850
韓国	13,538
台湾	6,994
インドネシア	4,235
タイ	3,266
スリランカ	3,020
マレーシア	2,750
ミャンマー	2,686
その他	22,054
合計	188,384

2-3日本語教育機関在籍者数 (日本語学校)

国（地域）名	日本語教育期間
ベトナム	27,758
中国	26,182
ネパール	6,650
スリランカ	3,587
韓国	2,202
ミャンマー	2,130
台湾	1,953
インドネシア	1,260
フィリピン	892
バングラディッシュ	829
その他	5,215
合計	78,658

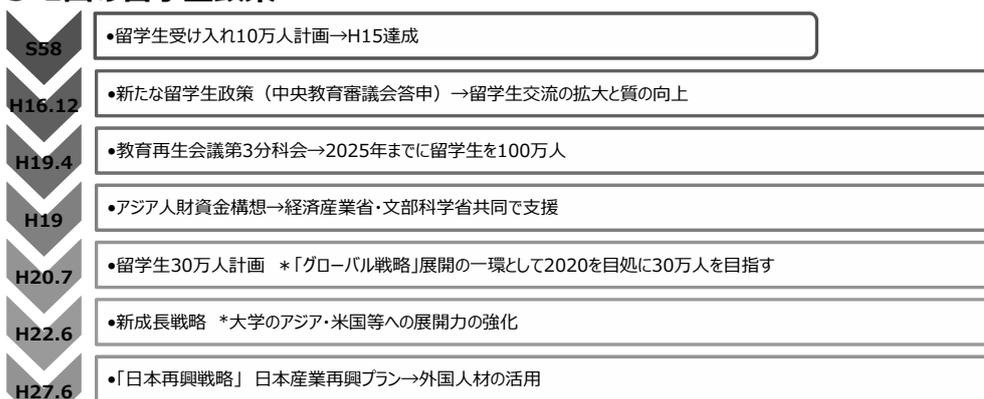
日本学生支援機構 2017年度外国人留学生在籍状況調査より



公益社団法人 東京都専修学校各種学校協会

3. 日本における主な留学生政策①

3-1国の留学生政策



質の高い留学生の確保

- 大学等での受入れ方針の明確化
- 短期プログラムの充実

受入れ環境の充実

- 地方自治体等との連携構築
- 住環境支援

就職支援のための取り組み

- 在留資格の柔軟な運用
- 卒業後の在留資格付与

政策目標：外国人留学生の受け入れ環境充実を図ることにより外国人留学生を増加させ、留学生30万計画を実現する

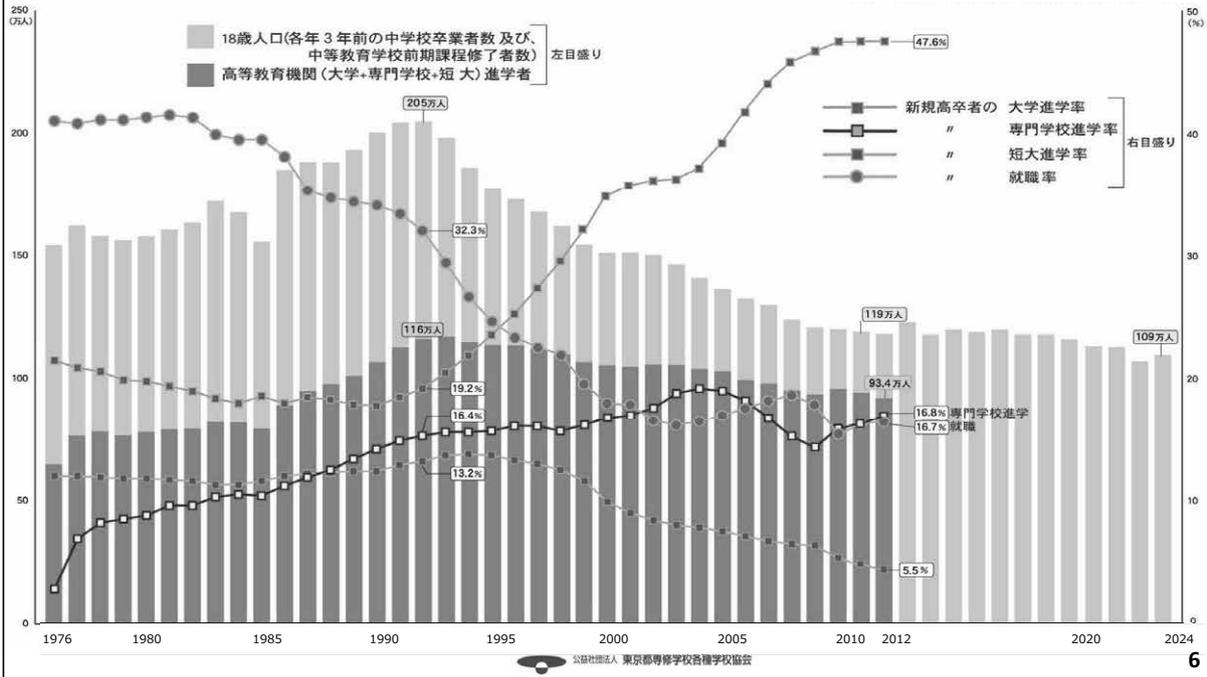


公益社団法人 東京都専修学校各種学校協会

3. 日本における主な留学生政策②

3-2 18歳人口と高等教育機関への進学率の推移

(学校基本調査ほか、文部科学省作成データから)



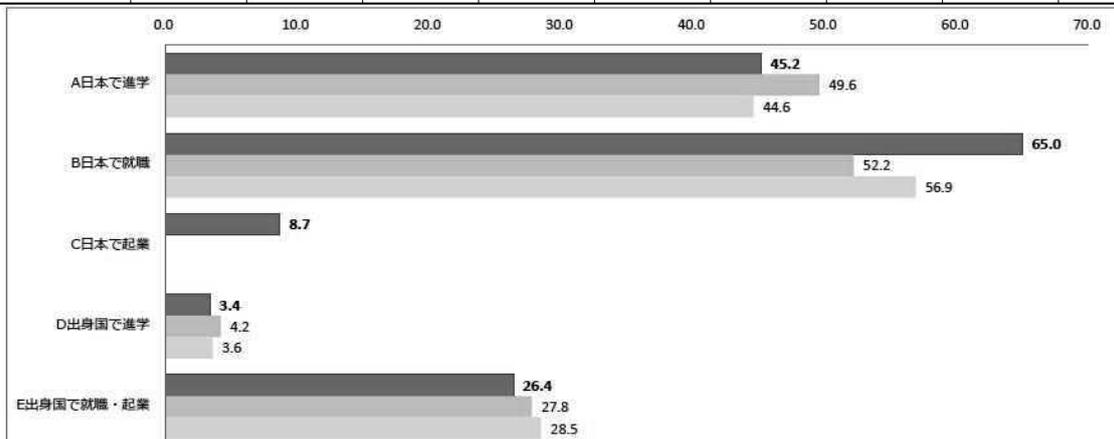
4. 日本における留学生の就職状況①

4-1 卒業後の進路希望

(複数回答可)

(日本学生支援機構平成25年度私費外国人留学生生活実態調査)

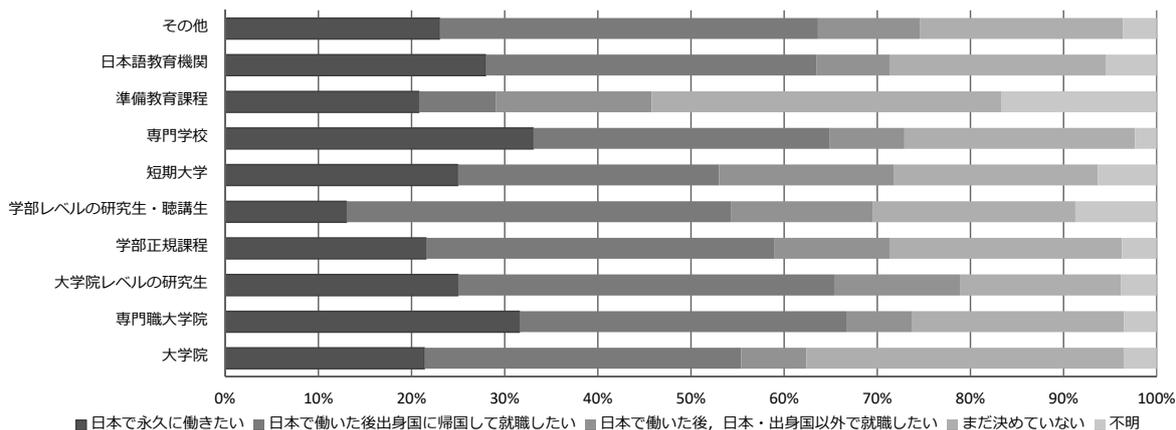
区分	A日本において進学希望	B日本において就職希望	C日本において起業希望	D出身国において進学希望	E出身国において就職・起業希望	F日本・出身国以外の国において進学希望	G日本・出身国以外の国において就職・起業希望	Hまだ決めていない	I不明
人数(人)	2,748	3,957	532	208	1,606	346	245	242	19
平成25年度 (%)	45.2	65.0	8.7	3.4	26.4	5.7	4.0	4.0	0.3
平成23年度 (%)	49.6	52.2		4.2	27.8	8.5	7.2	5.7	1.4
平成21年度 (%)	44.6	56.9		3.6	28.5	10.3	7.6	7.1	2.0



4. 日本における留学生の就職状況②

4-2就職後の将来像（「日本で就職希望」者3,957名のうち）

区分	大学院	専門職大学院	大学院レベルの 研究生	学部正規課程	学部レベルの研 究生・聴講生	短期大学	専門学校	準備教育課程	日本語教育機関	その他
日本で永久に働きたい	21.7	31.6	25.0	21.6	13.0	25.0	33.1	20.8	28.0	23.0
日本で働いた後出身国に帰 国して就職したい	34.5	35.1	40.4	37.4	41.3	28.1	31.9	8.3	35.6	40.6
日本で働いた後、日本・出 身国以外で就職したい	7.1	7.0	13.5	12.4	15.2	18.8	8.0	16.7	7.8	10.9
まだ決めていない	34.6	22.8	17.3	25.0	21.7	21.9	24.8	37.5	23.3	21.8
不明	3.5	3.5	3.8	3.7	8.7	6.3	2.3	16.7	5.4	3.6

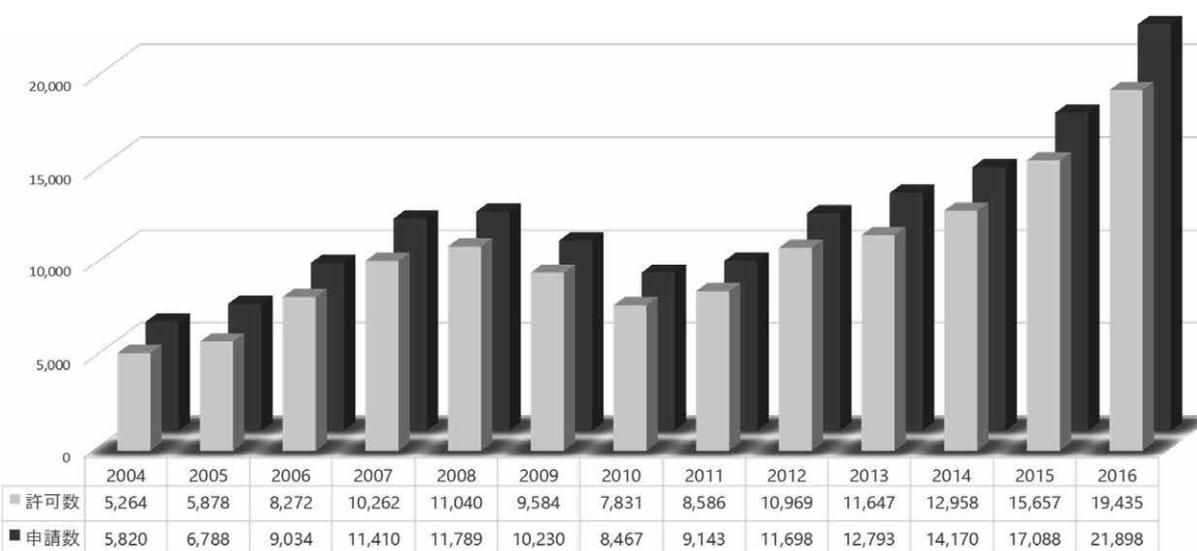


公益社団法人 東京都専修学校各種学校協会

8

4. 日本における留学生の就職状況③

4-3「留学」から「就労」への申請件数と許可件数（平成15～26年）



法務省入国管理局広報資料「平成28年における留学生の日本企業等への就職状況について」（2017年7月）

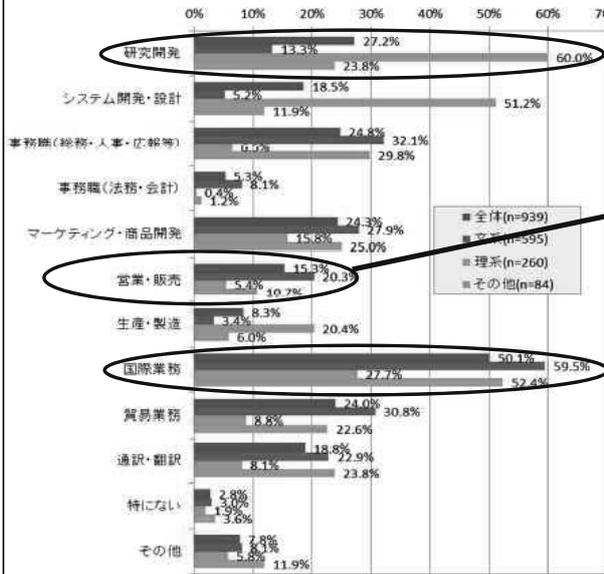


公益社団法人 東京都専修学校各種学校協会

9

4. 日本における留学生の就職状況⑤

4-4 留学生が希望する職種 (専攻分野別)



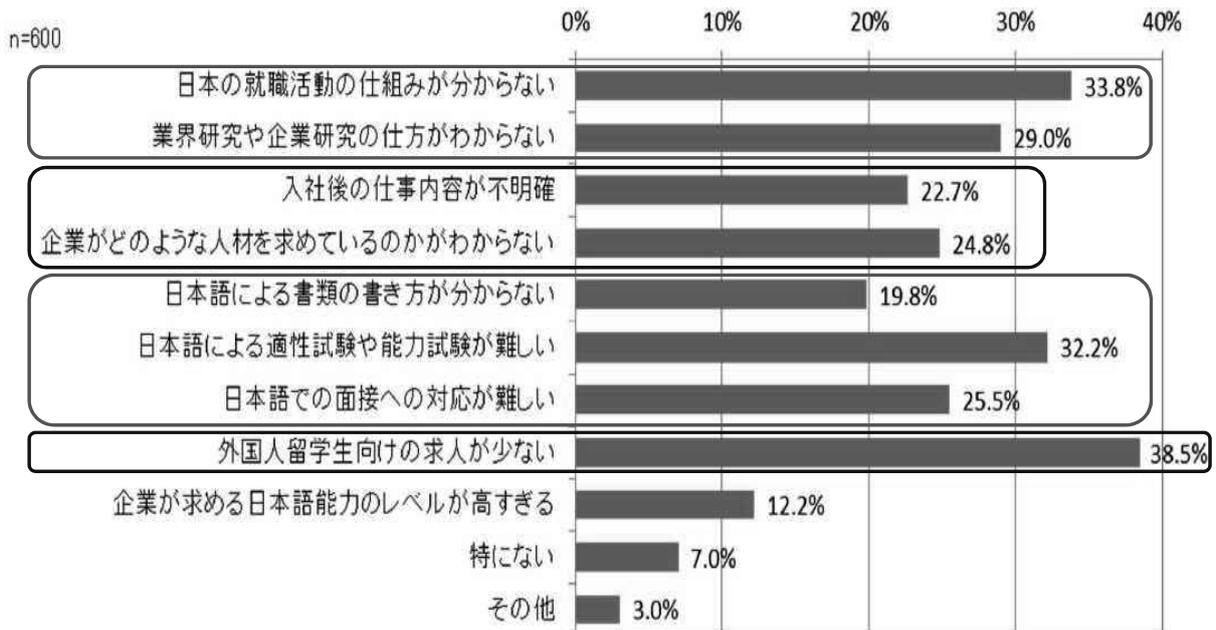
4-5 採用した外国人留学生の主な職種



平成27年経済産業省「外国人留学生の就職および定着に関する調査」より

4. 日本における留学生の就職状況⑥

4-6 就職活動中に困ったこと



平成27年経済産業省「外国人留学生の就職および定着に関する調査」より

5. 教育機関による支援①

支援例（1）工業系専門学校のキャリアサポート・プログラム



留学生オリエンテーション

学内の国際交流センター、学生課、キャリアサポートセンターが連携して留学生をサポート

高度人材養成講座

日本での就職を目標にIT（20時間）、ビジネス日本語（20時間）、就職対策（10時間）の3分野について集中的に学ぶ

日本と外国の考え方の違い、礼儀・マナーなどを確認

三者面談

学生、担任、キャリアサポートセンターの三者で進路について確認。

将来を考えて安易な就職を避けることを徹底

キャリアガイダンス

日本企業への就職活動に備え、就職に対する心構えや現状について確認

留学生のためのビザガイダンス

合同企業説明会

学内での企業説明会の際に企業様に向けてビザに関する説明会を同時開催

留学生の採用実績がない企業については、ビザに関する提出書類の説明を個別に実施

★留学生が学校で学んだ専門知識や技術を活かせる業務であるか

★きちんと賃金が支払われ、継続的な雇用が保証されるかなど



5. 教育機関による支援②-1

支援例（2）デザイン系専門学校の年間スケジュール①

実施時期	行事名等					
	進路指導関係	対象	諸手続き・事務連絡	対象	学生間交流	対象
4月			留学生入学前オリエンテーション	新入生		
	留学生進路ガイダンス① 「就職・進路概要説明」	卒業年次生	第Ⅰ期ガイダンス	全学生		
					留学生懇親会	新1年生
	外国人雇用サービスセンター登録会	卒業年次生	留学生学習奨励費募集	全留学生		
5月			日本語能力試験願書販売期間	全留学生		
			留学生学習奨励費選考～推薦		留学生交流昼食会	学科指定
6月	留学生進路ガイダンス② 「留学生就職活動マナー講座」	卒業年次生				
	留学生進路ガイダンス③ 「履歴書対策講座」	卒業年次生	留学生個人面談	1年生		
7月	日本語会話講座	希望者及び指定者				

5. 教育機関による支援②-2

支援例（2）デザイン系専門学校の間スケジュール②

実施 時期	行事名等					
	進路指導関係	対象	諸手続き・事務連絡	対象	学生間交流	対象
9月			第Ⅱ期 ガイダンス	全学生		
			日本語能力試験願書販売期間	全留学生		
			留学生学習奨励費募集(追加)	全留学生		
10月	高度人材養成講座	全留学生				
					留学生交流昼食会	学科指定
11月						
12月	留学生進路ガイダンス④ 「留学生内定者座談会」	次年度 卒業予定者	第Ⅲ期 ガイダンス	全学生		
1月	「特定活動ビザ」説明会	卒業年次生				
2月	外国人雇用サービスセンター登録会	次年度 卒業予定者				
3月						

ありがとうございました

公益社団法人東京都専修学校各種学校協会

TEL:03-3378-9601 FAX:03-3378-9625
URL:www.tsk.or.jp MAIL:info@tsk.or.jp

留学生総合支援/グローバル人材就職・転職説明会HP: <http://support-station.tokyo>

外国人留学生の現状と留学生募集 採用方法の工夫について

2018年9月5日
株式会社オリジネーター 工藤尚美

産業別 外国人依存度試算(外国人労働者が多い主な産業)

三菱UFJリサーチ&コンサルティング 調べ

	2009年	2010年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年		「外国人依存度」の変化 2009年→17年比較
農業・林業	1/266人	1/196人	1/136人	1/130人	1/119人	1/105人	1/85人	1/74人	→	約3.6倍 (1/266人→1/74人)
建設業	1/449人	1/369人	1/384人	1/319人	1/246人	1/171人	1/120人	1/90人	→	約5.0倍 (1/449人→1/90人)
製造業	1/49人	1/40人	1/40人	1/40人	1/38人	1/35人	1/31人	1/27人	→	約1.8倍 (1/49人→1/27人)
情報通信業	1/87人	1/80人	1/71人	1/68人	1/64人	1/57人	1/47人	1/41人	→	約2.1倍 (1/87人→1/41人)
卸売業、小売業	1/192人	1/168人	1/145人	1/133人	1/116人	1/93人	1/76人	1/65人	→	約3.0倍 (1/192人→1/65人)
学術研究、専門・技術 サービス業	1/107人	1/96人	1/91人	1/86人	1/78人	1/69人	1/58人	1/52人	→	約2.1倍 (1/107人→1/52人)
宿泊業、 飲食サービス業	1/60人	1/54人	1/50人	1/47人	1/42人	1/36人	1/30人	1/25人	→	約2.4倍 (1/60人→1/25人)
教育・学習支援業	1/68人	1/65人	1/61人	1/60人	1/57人	1/54人	1/51人	1/48人	→	約1.4倍 (1/68人→1/48人)
医療・福祉	1/1,265人	1/962人	1/798人	1/720人	1/634人	1/570人	1/483人	1/375人	→	約3.4倍 (1/1,265人→1/375人)
合計	1/112人	1/96人	1/92人	1/88人	1/81人	1/70人	1/59人	1/51人	→	約2.2倍 (1/112人→1/51人)

(資料) 総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」をもとに筆者が試算。「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」が現在と同一産業区分で公表され始めた2009年以降を対象。なお、2011年の「労働力調査」(全国・年次)は、東日本大震災の影響等により非公表のため対象から除外。
(注) 「外国人依存度」の試算は、拙稿(2017: <http://syndos.jp/society/20359>)をもとに、最新データをもとに更新している

株式会社オリジネーター 紹介

設立：2001年12月

住所：東京都渋谷区千駄ヶ谷4-19-12

事業内容

1. 外国人材採用支援、およびコンサルティング事業

- ①外国人留学生採用サポート(国内、海外)
- ②外国人中途人材採用サポート

2. 就職情報サイト運営

外国人材就職情報サイト「リュウカツ®」運営

3. 研修、セミナー事業

◆企業対象

- ①ビジネス日本語研修
- ②ビジネスマナー研修
- ③異文化対応研修(外国人社員および日本人社員対象)

◆学校対象

- ①就職対策講座(留学生対象)
- ②就職指導セミナー(留学生就職指導職員対象)

Copyright©2018Originator. All Rights Reserved

リュウカツ

外国人留学生のための就職情報サイト

日本で働きたい！ 留学生の就職なら **リュウカツ**

外国人材採用サポート会社

口コミ評価

第1位

実査委託先：ゼネラルリサーチ

外国人材採用サポート会社

信頼度

第1位

実査委託先：ゼネラルリサーチ

スタッフ対応の満足度が高い
外国人材採用サポート会社

第1位

実査委託先：ゼネラルリサーチ



※2018年3月 ゼネラルリサーチ(株)調べ

セミナー&イベント

◆2017年05月10日
【選考会】日立グループ社員の企業
留学生限定説明会開催決定！！
【リュウカツからの応募者だけ】が「日立金融株式会社 留学生限定選考会」に参加できます。...
詳しくはこちら

◆2017年04月13日～2017年05月08日
チャレンジ！動画で企業にPRできます
これからは、北海道、沖縄、日本以外、どこにいてもリュウカツができます。日本の決まった紙。...
詳しくはこちら

◆2017年04月18日～2017年05月31日
【選考会】スピーディー選考 富士通グループ IT x メーカー企業

求人情報

Q 求人情報リサーチ

【求人受付中】内定後すぐ入社 専門
商社
業種：商社(食品) 職種：
総合職 勤務地：三重県・四
日市 条件：日本語N2レベル
以上 英語なし
詳しくはこちら

【求人受付中】内定後すぐ入社
業種：建築設備と水道事業用
設備メーカー 職種：1.
CADオペレーター (Auto
CADを使って図面作...
詳しくはこちら

【求人受付中】18入社
★数年前から輪廻にビジネス
を展開しており、韓国との関

■ネットワーク

全国約1,200の教育機関(大学・専門学校・日本語学校)とのネットワーク

■多国籍

82ヶ国の国と地域、9,200名の登録者

■日本語力

登録者の85%が日本語上級者

Copyright©2018Originator. All Rights Reserved

本日の内容

1. 日本における外国人材の現況

2. 外国人留学生の採用方法と留意点

3. 外国人留学生の募集方法とその工夫

Copyright©2018Originator. All Rights Reserved

1. 日本における外国人材の現況

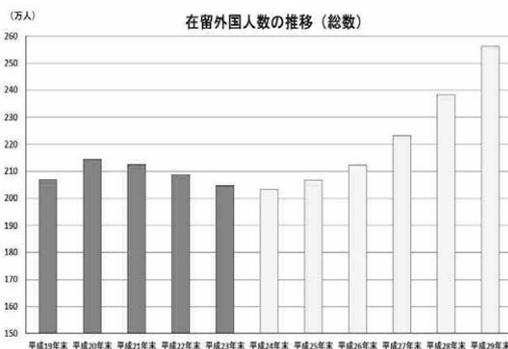
○在留外国人統計 法務省：2017(H29)年12月

日本に住んでいる外国人数

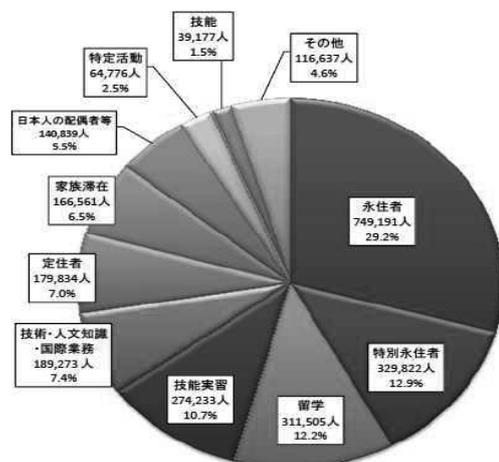
総数：2,561,848人 * 過去最高

国籍別・上位5か国

1. 中国	730,890人
2. 韓国	450,663人
3. ベトナム	262,405人
4. フィリピン	260,553人
5. ブラジル	191,362人



在留外国人の構成比 (在留資格別, 平成29年末)



Copyright©2018Originator. All Rights Reserved

1. 日本における外国人材の現況

○外国人雇用状況 厚労省：2017(H29)年10月

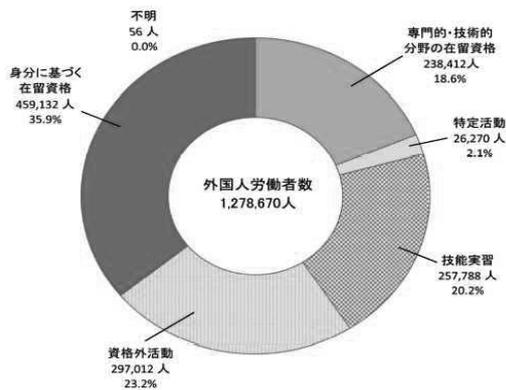
日本で働いている外国人数

総数：1,278,670人 *過去最高

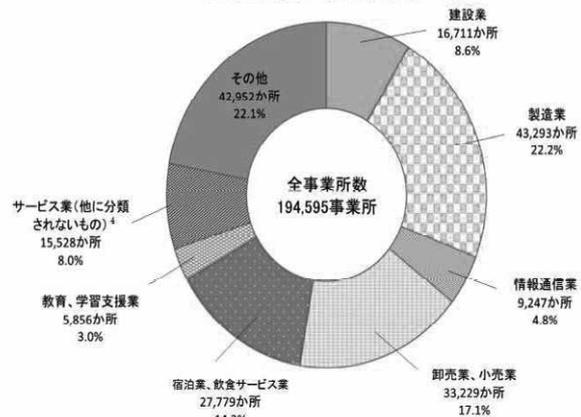
国籍別・上位5か国

1. 中国 372,263人
2. ベトナム 240,259人
3. フィリピン 146,798人
4. ブラジル 117,299人
5. ネパール 69,111人

在留資格別外国人労働者の割合



産業別外国人雇用事業所の割合



Copyright©2018Originator. All Rights Reserved

1. 日本における外国人材の現況

○外国人材受け入れに関する 昨今の主な動き

- 2017年 9月：在留資格「介護」創設
- 2017年11月：「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（技能実習法）施行



-今後の動き-

- 2018年6月15日：「経済財政運営と改革の基本方針2018」
～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～（骨太の方針）
 - ・“移民政策とは異なるもの”として外国人材受入れを拡大
 - ・「新たな在留資格」の創設
生産性向上や国内人材確保のための取組をおこなってもなお、当該業種の存続・発展のために外国人材の受入れが必要と思われる業種において行う
* 建設、介護、宿泊、農業、造船の5分野+α?
 - ・外国人留学生の国内での就職を更に円滑化するなど、従来の専門的・技術的分野における外国人材受入れの取組をさらに推進する

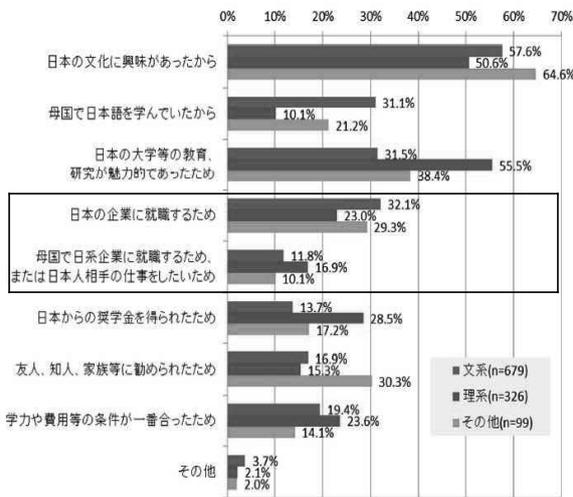
Copyright©2018Originator. All Rights Reserved

2. 外国人留学生の採用方法と留意点

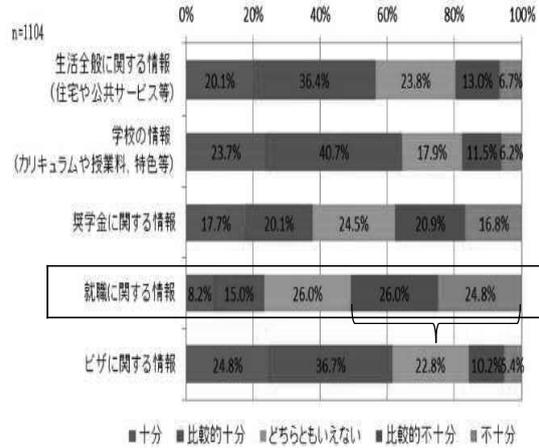
○外国人留学生が日本を選ぶ理由

～最初は純粋な日本への憧れと関心～

外国人留学生の留学目的（専攻分野別）



留学前の情報入手



平成26年度産業経済研究委託事業「外国人留学生の就職および定着状況に関する調査」

Copyright©2018Originator. All Rights Reserved

2. 外国人留学生の採用方法と留意点

○外国人留学生の就職意識

第 13-1 表 卒業後の進路希望（全体）（複数回答設問）

N=6,085

区分	日本において進学希望	日本において就職希望	日本において起業希望	出身国において進学希望	出身国において就職・起業希望	日本・出身国以外の国において進学希望	日本・出身国以外の国において就職・起業希望	まだ決めていない	不明
人数 (人)	2,748	3,957	532	208	1,606	346	245	242	19
率 (%)	45.2	65.0	8.7	3.4	26.4	5.7	4.0	4.0	0.3
平成 23 年率 (%)	49.6	52.2	—	4.2	27.8	8.5	7.2	5.7	1.4
平成 21 年率 (%)	44.6	56.9	—	3.6	28.5	10.3	7.6	7.1	2.0

「日本において就職希望」が3,957人（65%）で最も多い。

第 13-12 表 就職期間

区分	1年未満	1年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	不明	計
高等教育機関	人数 (人)	32	513	983	847	1,006	112
高等教育機関	率 (%)	0.9	14.7	28.1	24.2	28.8	3.2
日本語教育機関	人数 (人)	7	92	110	98	122	35
日本語教育機関	率 (%)	1.5	19.8	23.7	21.1	26.3	7.5
合計	人数 (人)	39	605	1,093	945	1,128	147
合計	率 (%)	1.0	15.3	27.6	23.9	28.5	3.7

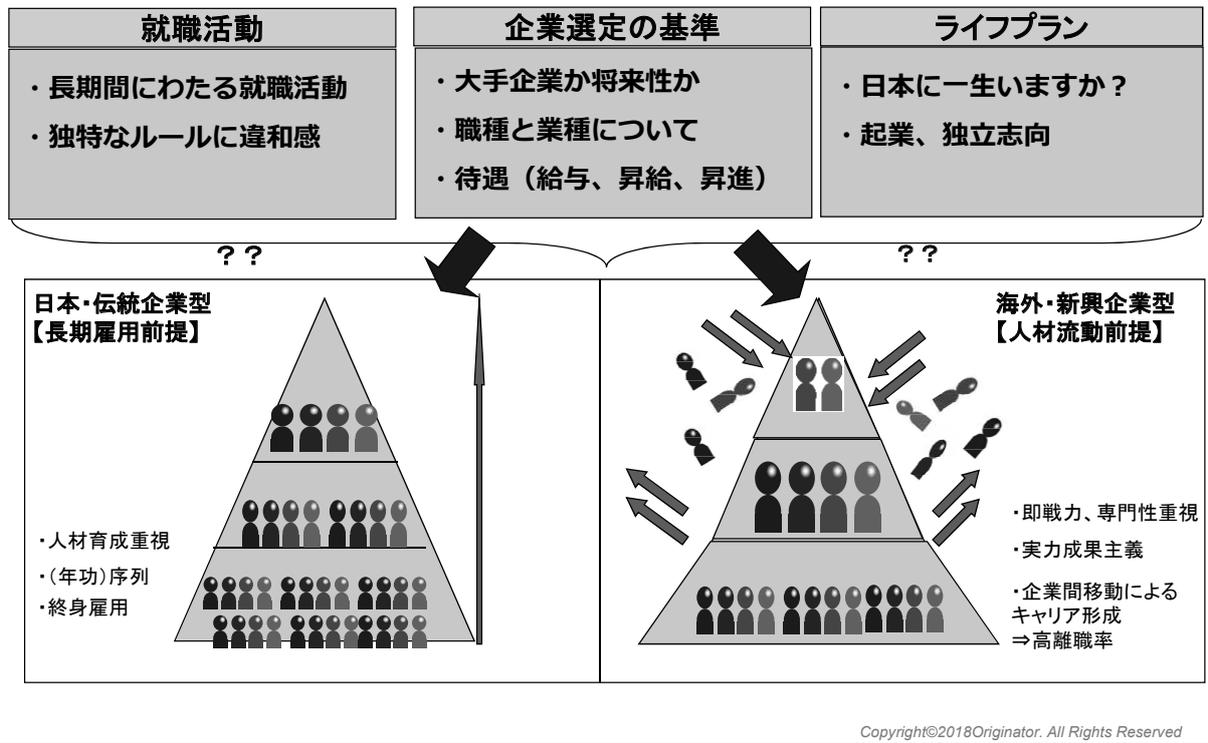
（注）回答者数は、第 13-1 表の「日本において就職希望」の数（3,957 人）

「10年以上働きたい」が1,128人（28.5%）が一番多い。

独立行政法人日本学生支援機構 平成25年度「私費外国人留学生生活実態調査」

2. 外国人留学生の採用方法と留意点

○外国人留学生 就職に対する考え方の傾向



2. 外国人留学生の採用方法と留意点

○2019年卒 外国人留学生の動き

- **日本型就職活動の浸透**
 - ・東アジア（特に中国）：日本型就職活動の理解が進み、日本人学生とほぼ同様の動き
 - ・他アジア地域：日本人より動き、情報収集ともに遅い傾向
 - ・欧米諸国：動きはかなり遅い傾向。そもそも日本式就職活動に疑問をもつ留学生も
 - ・地域による情報量の違いあり
- **業界セミナー、合同企業説明会等、積極参加**
 - ・優秀層は早目の動きだし
 - ・大学、専門学校等、教育機関における留学生への就職指導促進
- **「来日目的は日本での就職」外国人材の増加**
 - ・日本語学校生
 - ・ワーキングホリデー *韓国、台湾、香港の他、フランス、ドイツ等も
- **就職は母国か日本か**
 - *ASEAN諸国、新興国からの学生
- **企業の社風、社員構成（外国人の有無等）にもより強い関心**



2. 外国人留学生の採用方法と留意点

外国人留学生 採用・活用事例

●事例1 ホテル（フロント）

- ・ 仕事内容の確認（アルバイトの業務との違い）
- ・ 期待するポジションは？
- ・ 中長期的なゴール

キャリアパスの明示

●事例2 小売（子供服販売）

- ・ もともとはアルバイト採用のみ
- ・ 外国人客7割の店舗もあったことから外国人社員登用を決断
- ・ 雇用条件、社内の受け入れ体制を整備

受け入れ体制

●事例3 FC コンビニチェーン（都内）

- ・ 数店舗あるコンビニの統括候補生として採用
- ・ 上司、先輩に日々ついて、業務習得
- ・ 社長との距離も近く、社長宅での食事も

相互の文化理解

外国人留学生の採用・活用 新たな展開と可能性

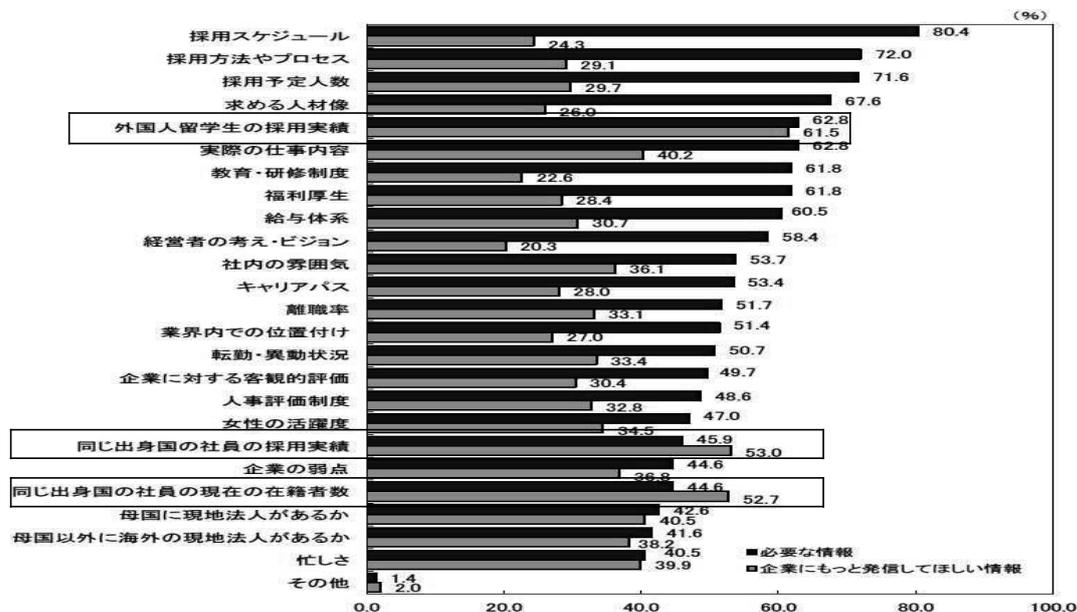
- ・ 業種：介護、ホテル、物流、小売等
- ・ 職種：「技能実習生」「アルバイト」の統括、ブリッジ人材として（EX.介護施設、コンビニ、ビル清掃等）

Copyright©2018Originator. All Rights Reserved

3. 外国人留学生の募集方法とその工夫

○外国人留学生・会社選びの基準

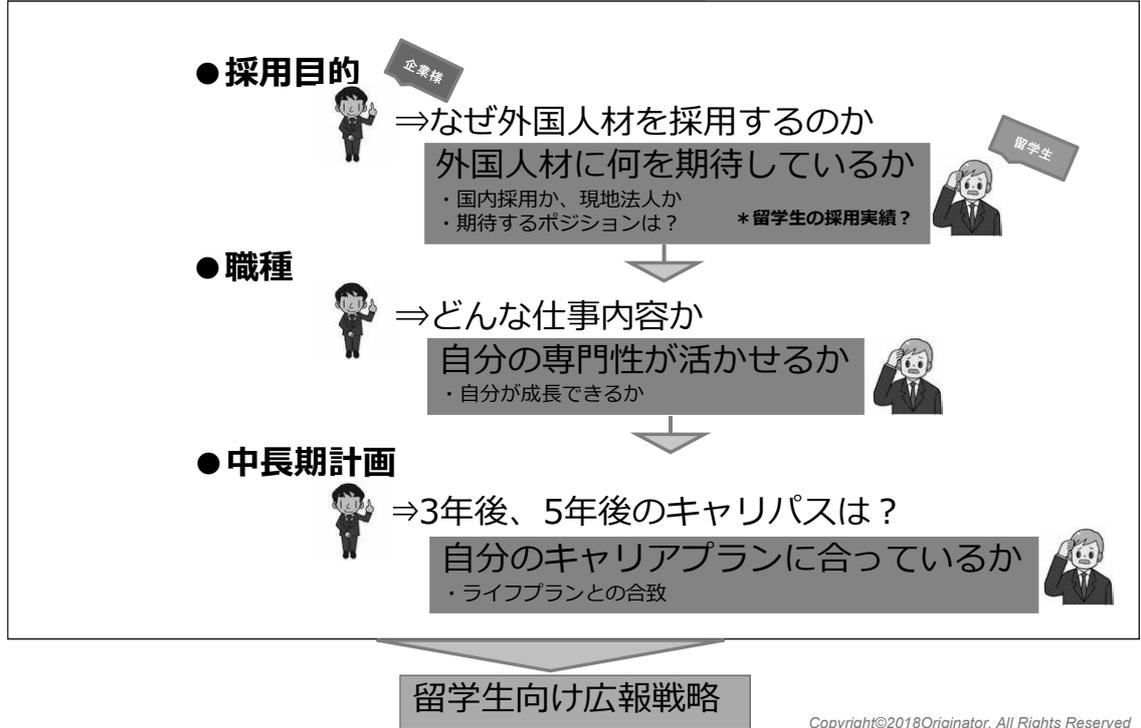
「企業研究をする上で必要な情報」と「企業にもっと発信してほしい情報」



2017年度 外国人留学生の就職活動に関する調査結果(2016年8月発行) キャリタスリサーチ

3. 外国人留学生の募集方法とその工夫

外国人留学生が会社を選ぶ際の基準



Copyright©2018Originator. All Rights Reserved

3. 外国人留学生の募集方法とその工夫

○求人掲載例①

【求人】オンリーワン技術のグローバルカンパニー **機械設計・電気設計のエンジニアを募集** 専攻・職種
 します★夏休み中に内定を！

開催日時 2016年07月30日 ~ 2016年08月31日

会場 ※ご応募の方に詳細お知らせします

日本の大手自動車メーカー、鉄鋼メーカーに省エネルギー技術（燃焼技術、制御技術）を提供しています。
 自動車の軽量化のためのアルミニウム分野、情報通信分野、次世代の電気自動車や家庭用の燃料電池分野、H2ロケットなどの航空宇宙開発分野に対して、高品質化、高効率化ニーズに対応する加熱・熱処理設備やプラントエンジニアリングの開発を行っています。

■会社がチームが、お互いを想う力が強いです■
 ★仕事のやりがい★
 若いうちから設計、施工管理等の現場を国内外問わず経験できます。
 年齢や国籍、役職に関係なく積極的な社員に対しては「任せる」社風があり、成長するチャンスに恵まれた環境にあるというのが特徴の1つです。
 入社後は先輩社員のアシスタントとして、色々な案件や現場を経験。
 入社3年目からはプロジェクトリーダーとしてベテラン社員と一緒にプロジェクトを遂行し、5、10年で一人前のエンジニアとして活躍してもらいます 業務内容
社風
キャリアパス

★8月から就活スタート、再スタートのエンジニアの皆さん、夏休み中に内定をめざしましょう。

申込期限 2016年08月31日 申込

Copyright©2018Originator. All Rights Reserved

3. 外国人留学生の募集方法とその工夫

○求人掲載例②

【求人】マレーシア進出 機械・電機電子の日本商社！将来の現地法人の幹部候補を採用します

開催日時 2016年08月06日 ~ 2016年08月27日

会 場

マレーシア進出の商社がマレーシア留学生を採用します。

商社の顧客は、マレーシア進出の日本企業。
日本の機械・電機電子機器を現地の日本法人向けに輸出します。

3年～5年、日本でマレーシア現地法人の社長候補として、商品知識・営業・輸出入のルール
会社のお金の流れ、商品の管理、人の管理を学びます。

働いた経験がある方もご応募ください。
8月中に選考（2回）が終了。筆記試験はありません。

詳細はこちらから問い合わせください！

申込期限 2016年08月27日

勤務地
(現地法人)将来の期待
する職責

業務内容

Copyright©2018Originator. All Rights Reserved

3. 外国人留学生の募集方法とその工夫

～外国人留学生募集・広報のポイント～

- ①採用目的 ②業務内容 ③キャリアパスの明示
- 「わかりやすさ」を常に意識する
 - * グラフ・絵などで示す
 - * 文で示す際は短文で明確に。箇条書き等の工夫を
(文字のみで長々説明しない)
 - * 必要に応じて、英語や採用希望者の母語で説明
- 外国籍社員の活用
(先輩からの生のメッセージは宝)



Copyright©2018Originator. All Rights Reserved

ご清聴ありがとうございました。

外国人雇用の際の 在留資格手続きについて

2018年9月5日 行政書士桑田優

(留学生教育学会会員、関東経済産業局長認定 経営革新等支援機関)

182-0022 東京都調布市国領町1丁目40番地6-407号

TEL 042-444-6055 kuwataoffice@nifty.com

<http://jklive.tea-nifty.com/>

新しい就労資格について

○従来の動き

* 建設業・造船業における技能実習生につき、最長5年間の受け入れを認める(2020年までの時限措置)

* 技能実習法の制定(2017年11月施行)

～一定の条件の下で最長5年間の受け入れ

○骨太の方針:「新しい就労資格の導入を検討」

* 一定の職種で、最長5年間の就労を認める

* 実質的に、技能実習制度の延長

* 海外から直接受け入れられるかどうかは不明

留学生と関連の深い就労ビザ

○「技術・人文知識・国際業務」

本邦の企業等に雇用され、専門業務を行う外国人

○「介護」 日本介護福祉士養成課程を修了して介護福祉士の資格を有し、介護業務を行う外国人

○「高度専門職」 教育・研究／技術・専門／経営・管理分野で、一定の条件を満たした高度人材外国人

●現時点で、就労ビザが困難な事例

* コンビニエンスストアや持ち帰り弁当店の店員

* 専門学校で国際ビジネス学科を卒業した留学生が、日本の介護福祉施設で介護業務を行う場合

在留資格「技術・人文知識・国際業務」における「本人の条件」①＝留学生関連

○ 専門学校を卒業し専門士である者が、専門的に勉強した事に関連した専門業務を行うこと

○ 通訳翻訳・語学指導業務の場合、日本か本国で大学を卒業し、学位があること

→ この条件を使う場合は、母国語に限る

○ 人文・社会科学分野の専門業務、また自然科学分野の専門業務の場合、日本か本国で関連分野を専攻して大学を卒業し、学位があること

→ 「本国と関連した業務」に限定はしていない

在留資格「技術・人文知識・国際業務」における 「本人の条件」②＝その他

- 本国で、専門業務10年以上の経験
 - 貿易実務・通訳・デザインなど、「外国人ならではの」業務の場合、専門業務3年以上の経験
 - IT関連業務につき、日本または指定された国の指定された国家試験に合格していること
- 以上の「本人の条件」は、企業での活動に応じたものどれか1つにあてはまれば条件ありとされます。
- 専門学校・日本語学校卒業生でも、本国で大学を卒業して学位があれば「本人の条件」を満たす場合があります。

留学生採用時に関する留意点＝ 「会社の条件」をすべて満たすこと

- 専門的な業務に従事させること
- 安定した雇用であること
 - (1) 継続的な雇用契約を締結すること
 - * 「採用後に配属を決定」の場合
 - * 「試用期間」(期間満了後に採否を決定)の場合
 - (2) 事業所が確保されていること
 - (3) 日本人社員と同等の給与を払うこと

就労ビザへの変更申請手続について①

- いつ申請するか～4月採用の場合できるだけ1月中に
 - *4月1日の時点で就労ビザの許可がなければならない
- どんな申請をするか＝在留資格変更申請
 - *必ず留学ビザの期限前に申請する
- どこに申請するか(入国管理局の管轄)～留学生本人の住所を管轄する入国管理局に申請する
 - *神奈川県「川崎出張所」に、東京都町田市に居住する外国人が申請できるなど、例外もある

就労ビザへの変更申請手続について②

- 「申請書」には、代表者の記名押印が必要
- 卒業式の前に申請する場合は、「卒業見込証明書」を添付して申請する
 - 卒業証明書は許可時に提出する(卒業証明書と引換えに新しい在留カードを交付して許可する)ので、実際の許可は(卒業式後の)3月中旬以降。
- 採用後は「外国人雇用状況の届出」が必要＝雇用保険の資格取得手続の申請書に記載すれば済むとされる

就職活動のための特定活動ビザ

○日本で専門学校・大学を卒業した留学生が、引き続き日本国内で就職活動を行う場合、就職活動のための「特定活動」ビザが許可される。

*最初に許可される在留期間は6か月(なお、1回更新することが可能)

○就職活動のための特定活動ビザを持つ留学生に、内定を出した場合＝就職活動のためのビザの期間が本採用時(4月)に残っている場合は、就労ビザへの変更／本採用時まで残っていないときは「就職内定の特定活動」ビザへの変更

留学生とアルバイト

○(留学ビザを持っている)留学生の場合、あらかじめ入管から「資格外活動許可」をもらっていれば、一定時間のアルバイトが可能。

●留学ビザの場合、学校を卒業または中退すると、アルバイトは認められない。

在留資格(ビザ)の種類	1週間あたり、アルバイト可能な時間	学則で定めた、長期休暇時の扱い
留学	1週間あたり28時間	1日8時間(ただし労働法上の規制あり)
家族滞在	1週間あたり28時間	特別扱いなし
就職活動(または内定)の特定活動	1週間あたり28時間	特別扱いなし

出身国別留学生数(2017年12月31日、516名)

国名	留学生数 2013.6	留学生数 2017.6	留学生数 2017.12
中国	103,646	114,974	124,292
ベトナム	14,920	69,565	72,268
ネパール	6,466	24,828	27,101
韓国	17,874	16,076	15,913
台湾	5,658	9,552	10,237
タイ	3,285	4,416	4,551
インドネシア	2,899	5,819	6,495
ミャンマー	1,698	5,278	5,753
スリランカ	1,098	7,354	8,273

参考サイト

○入国管理局(法令・管轄など)

<http://www.immi-moj.go.jp/hourei/index.html>

○申請書等のダウンロード:在留資格変更申請の場合

<http://www.moj.go.jp/ONLINE/IMMIGRATION/16-2.html>

○法務省:在留資格関係公表資料

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00006.html

○新しい在留管理制度(在留カードの説明)

http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_1/index.html

○厚労省「外国人雇用状況の届出」:このページの「届出の方法について→届出事項の様式について」をご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/todokede/index.html

○OIT技術者に関する、資格試験一覧

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyukan_hourei_h09.html

2-4 留学生担当教員研修

「留学生指導教員対象講座」実施報告

公益社団法人東京都専修学校各種学校協会

I 実施の概要

[実施日時ならびに会場]

第1回	平成30年11月15日(木)	14:30-16:00
第2回	平成30年11月29日(木)	14:30-16:00
第3回	平成30年12月6日(木)	14:30-16:00
第4回	平成30年12月13日(木)	14:30-16:00

実施会場

第1, 3回: アルカディア市ヶ谷私学会館 (千代田区九段北4-2-25 市ヶ谷駅)

第2, 4回: 全理連ビル9階会議室 (渋谷区代々木1-36-4 代々木駅)

[講義テーマならびに講師]

第1回	「在留資格変更手続きについて—申請取次の業務—」	行政書士	桑田	優	
第2回	「就職活動時に必要となる日本語指導」	特定非営利活動法人	日本語教育研究所理事	長崎 清美	
第3回	「企業における留学生のニーズ」	ASIA-NET代表	TaipeiComputerAssociation	東京事務所駐日代表	吉村 章
第4回	「留学生の就職実現のためのポイント」	ASIA-NET代表	TaipeiComputerAssociation	東京事務所駐日代表	吉村 章

[参加]

第1回	45/49名	アンケート回答者: 45名
第2回	47/48名	アンケート回答者: 45名
第3回	41/52名	アンケート回答者: 39名
第4回	39/53名	アンケート回答者: 37名 出席者/申込者

(注) 4回の講座のうち、すべての回に出席した方は25名

留学生をめぐる在留資格と申請取次制度

行政書士事務所つづけるサポート 行政書士 桑田 優 氏
2018年11月15日



「ビザが許可される」ためには何が必要だろうか。日本で行う活動が法令に定められているビザの категория（範疇・区分）に当てはまり、次に法令に定められた許可条件を満たすことである。専門学校の場合で言えば、在籍して勉強すること、入学に関して学費や生活費の支払能力があることが求められる。また、日本語教育機関で6か月以上の教育を受けたことがあるかまたは日本の小中高校で1年以上の教育を受けたことがある、日本語能力試験N2相当（東京都）の語学力がある等の条件が定められている。

「在籍」に関する事例。日本語学校在学中で12月に専門学校に合格したら、日本語学校をやめて12月までの留学ビザを更新して4月の入学まで日本に在籍していることができるか？ という質問があったが、日本語学校に在籍せず専門学校の留学予定という理由では留学ビザは更新できない。3月の修了まで日本語学校に在籍し、留学ビザを更新しなければならない。また、専門学校合格で安心して出席率が落ちることを防ぐため、専門学校から入学予定の留学生に日本語学校の出席率が落ちないように伝えることが大切。

認定申請と変更・更新申請について。

在留資格認定証明書交付申請（認定申請）は現在外国にいる人が対象で、入国後の活動が在留資格に合うか、許可条件があるかを入管に審査してもらう。日本語学校から専門学校への進学の場合、どちらも留学ビザの category なので、在留期間の更新申請となる。専門学校卒業後就職が決まった場合は、ビザの category が異なるため、在留資格変更申請となる。

申請取次制度について。

本人に代わって、学校職員などが申請できるのは、学校に受け入れ予定の外国人に関する「認定申請」、在籍する外国人本人及び、同居の配偶者・子どもの「在留期間更新申請」「在留資格変更申請」である。日本に長期滞在している外国人であれば、本人申請が原則だが、一定の場合に申請を取次ぐことができる。

特例期間について。

長期滞在ビザを持っていて、在留期間内に正しく変更申請や更新申請をした場合。入管から結果が出るか、またはビザの期限から2か月のどちらか短い期間まで引き続き留学ビザの資格があるとみなされ在留できる。これを「特例期間」という。特例期間は必ず2か月あるわけではなく、しかも変更更新申請は本人が日本にいないとできないので、入管から結果が出るまでは一時帰国等を待ってもらう方がよい。

留学生とアルバイト。

留学ビザの場合「資格外活動許可」をもらっていればアルバイトは可能だが、学校を中退した時だけでなく卒業した時も学校に在籍していないので、アルバイトは認められないことをおさえておいてほしい。



就労ビザに関する基本的な考え方。

4月採用の場合は4月1日時点で就労ビザの許可を受けている必要がある。東京入管では許可までに2か月程かかるので、1月中に出しておくのが良い。申請時にはすべての許可条件を備えて資料を提出する。許可条件の考え方は「本人の条件」「会社の条件」を両方揃えることだが、基本的には専門学校を卒業し専門士である者が関連の専門業務を行うこと、継続的な安定した雇用であることが条件となる。

就労ビザへの変更申請に関する留意点。

卒業式の前に申請する場合は、卒業見込証明書を添付する。入管から結果通知の葉書が来たあと、卒業証明書を窓口へ提出すると、許可の場合は就労ビザの在留カードを受け取る。卒業証書など再発行のできない書類は原本とコピーを持参し窓口確認、原本は返してもらう。申請する入管は留学生の現住所で決まるが、東京都町田市在住で神奈川県川崎出張所に申請できる等例外もあるので、入管のHPで確認する。

就職活動のための特定活動ビザ。

日本で専門学校や大学を卒業した留学生が引き続き日本で就職活動を行う場合、就職活動のための「特定活動」ビザが許可される。特定活動ビザでは、許可された活動が「指定書」に書かれている。許可された活動は個人によって違うので、確認する必要がある。「就職活動のための特定活動ビザ」で就職活動をしている間に内定をもらい、4月からの勤務のところ採用前研修で1月から来てほしいと言われた場合は「内定の特定活動」への変更申請が必要。この場合同じ「特定活動」でも、更新ではなく変更申請。

熟練が必要と理解されている分野など、職種によって就労ビザの許可が難しい分野があるが、入管からのガイドライン公開等最近流れが変わってきている。例えば音楽のミキシングや作曲を行う場合、企業に社員として採用され、ゲーム開発に関わる作曲活動を継続的に行う場合には許可の可能性はある。

また、最近卒業後に起業を希望する学生の声も聞かれるが、経営管理ビザを取得するためには出資金等の条件が厳しく難しいと思われる。

新しい就労ビザの導入について。改正入管法の成立で新設された在留資格「特定技能」が留学生に適用されるかは、現時点では法務省令が出ていないので不明。最後に、企業の方は就労ビザのことをご存じないので、専門学校の先生方には、就労ビザについて会社の人に説明できるくらいになってほしい。

質疑応答

Q. 新規事業所から内定をもらってきた場合の、就労ビザへの変更の問題。

A. 設立登記が終わって登記簿謄本をつけ、税務署関係の届出をして、事業計画がしっかりしているかを検討し、さらに本人に専門業務をさせるという裏付けのあるプランがあれば可能性あり。

Q. 法務省のHPは会社の規模別にカテゴリーが分かれているが、大企業でも法務省のHPに書かれていない書類を出させた方がいいのか。

A. 法務省のHPに書かれているのは最低限のものなので、理由書などがあった方が良い。

Q. インターンシップにどれだけの時間入れるのか企業によく聞かれる。

A. 基本的に資格外活動許可の考え方に準ずる。

Q. 在留資格変更申請の際。卒業証明書が出るまでに、アルバイトができるのか？

A. 変更申請しても留学ビザで在籍しているので、資格外活動許可の範囲の中で可能。

Q. 在留資格変更許可申請書の書き方。申請書式は学歴が最終学歴となっている。母国で大学を卒業している場合、大卒と専門学校卒のどちらが有利か。

A. 条件があれば有利不利はない。心配なら大学卒業と日本の専門学校卒業予定を併記しても良い。

就職活動時に必要となる日本語の指導



特定非営利活動法人 日本語教育研究所 理事 長崎 清美 氏
2018年11月29日

まず、就職活動時に必要なスキルにはどのようなものがあるか、学校ではそのためにどのような取り組みをしているかを近くに座っている2～3人で話をし、そのあと発表。

「日本語の力が必要」「自分のバックグラウンド、職歴などを考えながら就職先を考える」「しゃべる勇気が必要」「アルバイトと違うことを理解する」「日本の商習慣を理解する」

日本語以外にいろいろなことが必要なことが分かったうえで、ワークを試みる。

休暇を求めるロールプレイ。3～4人のグループを作り、新入社員役、部長役、ロールプレイを指導する教員など、役割分担をして行う。

来週自分の部署ではイベントがあり非常に忙しい。急に国から親がくることになったので、明日会社を休みたいと部長にお願いするという課題。

ワーク後全体共有・感想。

「部長が忙しいので今の時間に声をかけていいのか考えた」「まず結論から話すか、事情から話すかを悩んだ」「休ませないことはないが、他の時間で仕事はできないか提案した」

日本語が伝わるのが第一ではあるが、相手に悪い印象をあたえてはいけないことがポイントになってくることに気がついたと思う。日本で仕事をするならば、いくらその人のスキルが高かったとしても、相手に悪い印象を与えないことを常に意識していかなければならない。表情や態度だけでなく、日本人にとって違和感のない話の順序、配慮ある表現というのは、意外と注意してあげないと悪い印象を与えてしまうことがある。感じの良さは、面接や説明会などで非常に重要となる。そのため、就職活動に必要な日本語の指導は、日本語+ α を考えるのがとても重要である。授業やクラスの活動では日本語の正確さばかりにフォーカスしないこと。ロールプレイや面接の練習も、できるまで何度もしつこくやるのがポイントとなる。指摘していくのが大切。練習の場面を設けられたらできるのに、普段の生活の中ではやらない。教室以外でも教師以外でも、指導していくことが必要。

2つ目のワーク。

初対面の人と話す。3～4人グループ。2人は初対面で名刺交換をする。もうひとは教師役、他の人は全体を見てコメントをする。

初対面の人と話すということがテーマ。そこでどんなことを指導するか。

ワーク後全体共有・感想。

「名刺交換の際のマナーを伝えることも必要」「とくに留学生は相手の名前が読めないこともあるので、名前の読み方を聞くのも重要」



名刺交換には型があるので、交換の際のマナーはたくさん学ぶと思う。しかし実際はその先が大切なのではない。名刺交換が終わったあとに、そこから話をする。自分から質問する発信する力が大切。話す勇気がとても大切。自分から質問する力や発信する力は何を意味するかというと、相手への関心。その場面に積極的に自分が参加しているということを示すことができる。それができないのは、日本語が上手ではないので勇気がないというのもあるけれど。私たちが定型の型だけ教えて、何となく終わった気になっているというのも理由のひとつではないかなと思う。型だけでなく、何かプラスしていくというのが大事。こういう力は説明会や面接のときに、自分のやる気を示すことにつながる。受け身でいるだけでなく、自分で質問を作っていく。そういうことにつながっていくのではないかな。

就職活動を成功させるために必要な日本語というのと、履歴書の書き方とか、電話のかけ方など型を勉強することが多い。それよりも型にプラスしたところが、私たちが教えていくことができるものではないかなと思う。型+*a*を意識。テキストにある会話に、+*a*してフォローする必要があるのではないかな。現実に近い会話で臨場感のある場面を作って練習をするのが必要。挨拶だけでなく、天気の話やニュースの話などを、日頃からしていく必要がある。

企業が外国人留学生に求める資質は、2位日本語能力、1位コミュニケーション能力という集計も出ている。

留学生が就職をしたいと思っているなら、日本人が受け入れやすいマナーなど、話の仕方を教えてあげたいと思っている。日本ではこうしないと誤解されてしまうということは伝えてあげたい。相手に何かを伝えたい気持ち、相手とやり取りをしたい気持ち。感じのいい態度などなど。これらは就活のときに、企業の人とやり取りをする場合に、入りたいという気持ちを伝えるのに重要なポイントだと思う。

このように見ていくと、2つをバランスよく伸ばしていくことが就職に必要な日本語力につながるのではないかな。どちらかだけではなかなかうまくいかないのではないかなと思う。

最後のまとめ

就活時に必要な日本語力ということで、言葉+*a* 型+*a*を提案。

いままではあたりまえにできたことも、これからは学校で指導しなければならないだろうと考えている。

質疑応答

Q. アドバイスや指導をして「知っている」「わかっている」と言う生徒への対応は？

A. わかっているという学生で、できている学生はあまりいない。例えば録画をして見せてわかっているのと理解しているのは違うことを実感してもらうのは効果的かも。

Q. 非漢字圏と漢字圏など、国籍によって能力に違いがあるか？

A. 人によって違うものなので、国によって分けるのは難しいと思う。自分から発信する能力などは、受けてきた教育に影響を受けているかなとは思っている。

Q. 発信する能力を身につけるにはどうしたらいいか？勇気を出すにはどうしたらいいか？

A. この時間は何でも言ってもいいという雰囲気作りとか、就活などでは発信をすることがいい評価を得るとか、そのようなことを伝えるのはどうか。



企業における留学生のニーズ



ASIA-NET 代表

Taipei computer association 東京事務所駐日代表 吉村 章 氏

2018年12月 6 日

今回のセミナーでお伝えしたいポイントは3つ。

第一に、グローバルなビジネスにおける「地域的な特性」(Area competence)について。これは冒頭でケーススタディを考えていただきたいと思う。

第二に、採用する側（企業）と仕事を探す外国人留学生との意識のギャップについて。日本人と外国人との「就業意識の違い」がテーマである。

第三に、外国人の就業意識の違いをどう理解するべきか。地域的な特性ではなく「個人的な特性」(Personal competence) という切り口で、個人のライフスタイル、個人のワークスタイル、企業/組織との関係という3つの分野に分けてキーワードを挙げながら解説する。

参考まで、欧米人やアジア人、中東や南米などいろいろな国籍の人がいっしょに仕事をするとき、多文化間の特徴を理解することが必要。これをグローバルな特性理解 (Global competence) と定義する。今回のセミナーでは、地域的な特性 (Area competence)、個人的特性 (Personal competence) と3つのコンピタンス (competence) の違いを紹介しながら話を進めていきたい。(このレポートを読んで、詳細について興味がある方はぜひ個別にお問い合わせいただきたい)

まず、二つの図の1と2をご覧ください。これはある地域の外国人の特徴をまとめたものである。1は欧米、2はアジアである。ここで下線空欄の○○○人にとどの地域の人があてはまるか、文章を読み進める前にまずは考えてみていただきたい。— thinking time —

◆ グローバル理解/地域別ビジネスパーソンの特徴

<p>▶ 利益/利益率優先、効率優先</p> <p>▶ ユーモア/ジョークを交えたプレゼン</p> <p>▶ 新しさ/新機軸、開拓精神</p> <p>▶ スローガン/キャッチフレーズ重視</p> <p>▶ キャリア重視、多文化社会</p> <p>▶ 販売スキル重視(積極的なセールス)</p>	<p>▶ 雄弁、機智、羅気</p> <p>▶ 個人的接触歓迎</p> <p>▶ 客観より主観的思考を重視</p> <p>▶ 論理より情緒性重視</p> <p>▶ マルチタスク型/時間に乗数(ルース)</p> <p>▶ 客観主義、客観重視</p> <p>▶ 大きなジェスチャー</p>	
<p>▶ 企業/個人の発言しき、プライド</p> <p>▶ 理屈重視のプレゼン</p> <p>▶ 想像力、○○○○ファースト</p> <p>▶ スタイル/外見=生き方</p> <p>▶ 性的アピール、個性アピール</p> <p>▶ 個人的接触歓迎、話の展開多い</p> <p>▶ 論理重視、議論好き、雄弁</p>	<p>▶ 企業の歴史/品質の確かさ</p> <p>▶ モノづくりの伝統</p> <p>▶ 継承型結核のコミュニケーション</p> <p>▶ プレゼンでは大量の印刷物</p> <p>▶ 妥協な価格/納期重視</p> <p>▶ ジョーが不要、長期に価格</p> <p>▶ 論理、公正性、正確性重視</p>	

Copyright (C) Crosscom Co., Ltd. All Rights Reserved

図 1

◆ グローバル理解/地域別ビジネスパーソンの特徴

<p>▶ 真面目、よく働く</p> <p>▶ 手先が器用、指先通り動く</p> <p>▶ 集団より個人、血縁/地縁重視</p> <p>▶ 儀礼の影響が色濃く残る</p> <p>▶ 長期的な計画より短期的</p> <p>▶ プライドが高い</p> <p>▶ 約束や時間にルーズ</p>	<p>▶ 向上心が強い、教育に熱心</p> <p>▶ 人前では謙遜に怒らない</p> <p>▶ 笑顔が基本/温和/平和志向</p> <p>▶ 自己犠牲の精神が強い</p> <p>▶ 宗教心が強い、私教を信仰</p> <p>▶ 階級意識が強い</p> <p>▶ 女性が活躍している</p>	
<p>▶ イデオロギーを信仰、他民族国家</p> <p>▶ 陽気、明るい、フレンドリー、大らか</p> <p>▶ 前向き、笑顔を絶やさない</p> <p>▶ 家族重視、怒ると怖い/爆発する</p> <p>▶ 親日的、日本文化が大好き</p> <p>▶ 独立欲強い(男性)、編組強い(女性)</p> <p>▶ 仕事は収入を得るための手段</p>	<p>▶ 勤勉、独立心が強い</p> <p>▶ 家族、血縁/地縁重視</p> <p>▶ 雄弁、議論好き、ロジカル</p> <p>▶ 主張することが評価される文化</p> <p>▶ 意思決定速い、柔軟な対応</p> <p>▶ 強いリーダー意識の組織</p> <p>▶ 男女平等/男女同権社会</p>	

Copyright (C) Crosscom Co., Ltd. All Rights Reserved

図 2

解答は、図1の左上はアメリカ人、左下はフランス人、右上はイタリア人、右下はドイツ人となる。図2の左上はベトナム人、左下はインドネシア人、右上はタイ人、右下は中国人である。こうした地域的な特徴を理解すること、これが「地域的な特性理解」(Area competence) である。地域的な特性をある程度理解しておくことで相手を理解する上で、また外国人と人間関係を構築する際にたいへん効果的である。

しかし、同時にステレオタイプには限界がある。すべてを地域的な特性にあてはめてしまうことは危険



である。(ステレオタイプの限界)そこで「個人的な特性理解」(Personal competence)が重要となる。地域的理解と個人的理解をバランスよくあてはめながら相手を理解することが重要である。

企業側はどんな外国人を採用したいか、ポイントは3つにまとめることができる。

第一に、日本語でのコミュニケーションがとれること。第二に、専門性を活かして即戦力として活躍してくれること。第三に、日本人と同じように働いてくれること。

この3つ目の「日本人と同じように……」という点について考えてみたい。この点を細分化すると、企業が期待している人材とは、「協調性、自主性があり、積極的に働いてくれること」、「会社のため、チームのため、組織のために働いてくれること」、「会社の目標達成のため組織の一員として働いてくれること」ということになる。多少の自己犠牲もやむを得ない、日本企業にはこうした企業文化があり、「日本人と同じように働いてほしい」とは日本人と同じような意識をもって、日本人と同じように行動してほしいということである。

しかし、外国人の就業意識は日本人と同じではない。彼らは自分がこの会社で果たすべき役割、権限と責任、成果と報酬を明確に意識しながら仕事に取り組む。助け合ってみんなで働くのではなく、果たすべき役割(job-description)が明確な職場こそよい働く環境であると考えているのである。

もちろん、実際に日本人と同じように働きたいという外国人もいる。しかし、そうした場合でも「日本企業で働くことで個人のスキルアップに役立つ」、「キャリア形成ができる」、「転職や帰国時にそうした経験が活かせる」といった考えがある。

個人的な特性(Personal competence)について、もう少し解説したい。個人的特性は3つの切り口で見ることができる。第一に個人のライフスタイル、第二に個人の仕事のスタイル、第三に企業や組織との関わり方、個人が仕事に向き合う姿勢である。

図3をご覧ください。たとえば個人のライフスタイルであれば、「仕事重視」なのか「家族重視」なのか、「生きがい重視」なのか、「報酬重視」なのか。個人の仕事のスタイルであれば、「明示的」なのか「暗示的」なのか、企業や組織との関わり方であれば、「フラットな組織」なのか「ピラミッド型の組織」なのか、などである。(誌面の関係で詳細はお伝えできないが興味がある方はぜひお問い合わせいただきたい)

たとえば、「暗示的」とはハイコンテクストなコミュニケーションの文化である。つまり、「以心伝心」「阿吽の呼吸」「空気を読む」「場の雰囲気を察する」など、言葉にしなくても理解し合うこと。日本人が典型的な例である。一方、「明示的」とはローコンテクストとも言い、「言うべき事ははっきり言葉で伝える」、「曖昧な表現ではなく、主張すべきことははっきり主張する」など。

留学生を理解するとき、この3つの分野でどんな特性を持っているか、キーワードに照らし合わせて考えてみてほしい。同時に留学生の特性を企業に説明するとき、この指標を使ってみたい。企業が求めている「日本人と同じように働いてほしい」と外国人が期待する「企業で活躍したい」というギャップが説明できるはずだ。企業側がわかっていないケースも少なくない。「日本人と同じように……」という期待から就業意識の違いというギャップに変わり、せっかく育てた社員が辞めてしまうというケースが多い。個人的な特性理解(Personal competence)はぜひ関心を持っていただきたいと考えている。

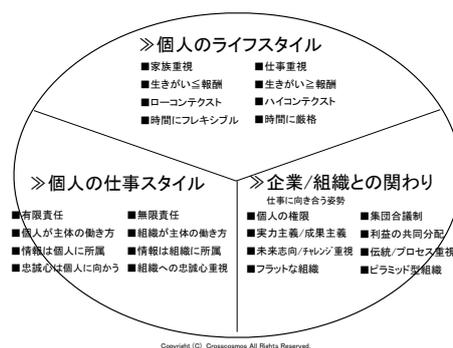


図3



留学生の就職実現のためのポイント

ASIA-NET 代表

Taipei computer association 東京事務所駐日代表 吉村 章 氏

2018年12月13日



※はじめに、都内在住の若者とそのご家族等を対象とした相談窓口「若ナビa」の説明。

英語・韓国語・中国語の通訳をおいた、来所による外国語相談を始めたので、仕事のこと、人間関係のこと、恋愛のことなんでもかまわないので気軽に相談してほしい。

前回の講義内容の簡単なふり返りと、どのようなことが印象に残っているかを近くに座っている人と話をするので確認。

今回も3つのポイントにまとめられる。

最初に、日本企業と外国企業の違いについて3つのケースについて紹介したい。皆さんも会社の人事あるいは総務になったつもりで考えてみていただきたい。

次に、「日本企業文化理解の27のキーワード」を図4で紹介する。詳細については個別にご説明することもできるので興味がある方は直接問い合わせいただきたい。

最後に、就職活動と採用面接時の注意点について、「3K」、「TDK」、「NHK」というキーワードを紹介する。留学生の就職指導を担当している先生方にはぜひ参考にしていただきたい。

日本企業と外国企業の違いについて、1つ目は「人材の採用」についてである。日本と外国では、企業が人材を採用するときのしくみが違う。日本では「新卒一括採用」が一般的。入社式をして新人研修があり、社員教育があり、長期的な安定雇用が原則である。近年、中途採用や転職も増えてはいるが、新卒者の就活、入社試験、面接を経て、社会人になって最初に入る会社は重要な意味を持つ。

一方、海外では「ポストに人材を採用する」ことが一般的である。ちょうどジグソーパズルのピースを合わせるように人を採用する。その人のスキルを見て、企業は即戦力を期待し、判断する。採用される側は「スキルは自己責任」（会社から教育を受けるものではない）と考える。成果主義、実績主義の雇用関係である。日本では会社は社員を教育し、できるだけ長く働いてもらうことが前提であり（日本でも変化しつつあるが基本は終身雇用）、働く側も会社に対して「忠誠心」を尽くして仕事にあたる。会社を「わが家」と同じように考える。

一方、外国人にとってこうしたシステムは戸惑うことが多い。自分のスキルが生かせる場所を探す。経験やスキルに合わせて仕事を選び、キャリアを積み、転職や独立を考えるケースも少なくない。日本人と外国人とどちらが良いか悪いではなく（正しいか間違っているか）ではなく、基本的な考え方や就業意識が違うのである。

2つ目は情報の共有について。日本企業では「情報は共有すべきである」という考え方が基本だが、海外ではその限りではない。「情報は個人に所属する」と考えるケースも多い。メールのやり取りで情報共有のため日本ではよくCC（カーボンコピー）を使うが、海外では要注意。もし、CCメールを送る場合でも、まずは相手のリーダーに情報を共有すべきメンバーを確認してからやりとりを始めたほうが無難だ。「情報を共有すべきメンバーは私が（リーダー自身）が判断する」という考え方がある。

3つ目はスタッフの転職について。海外では転職も一般的。基本的に終身雇用ではない。スキルを磨き、



キャリアを積むことを目的に転職を繰り返すケースも少なくない。日本企業が注意すべき点は、こうした転職時に「事前の相談がない」「転職を決めた時の連絡がない」「後任者への引継ぎがない」（転職時の3つの「ない」に要注意）、ある日突然取引先の担当者がいなくなってしまうこともあるのだ。

日本の企業を理解するための27のキーワードの紹介

図4をご覧ください。これは留学生が就職活動を行うにあたって、ぜひ知っておきたいキーワードである。日本の企業文化や日本企業で働くために知っておくべきキーワードをまとめてみた。

最後に採用する企業側と働きたい留学生側とのミスマッチをできるだけ少なくするために、就職指導を担当する学校の担当者の方にぜひ知っておいていただきたいキーワードを紹介する。ボタンのかけ違いをなくするための重要なキーワードが「3K」「TDK」「NHK」である。

3Kとは「休暇」「勤務地」「給与」の頭文字3つの

Kのことを指す。「休暇は自由に取れるか」「長期の休暇は可能か」「休暇を取ることは人事評価に影響するか」、「勤務地は東京か」「転勤はあるか」、「給与の昇給基準が明確になっているか」「入社後のキャリアマップを明確に示しているか」、実は留学生はこのような点に大変関心がある。

稀に就職指導を担当する先生が留学生に「入社面接で休暇、勤務地、給与のことを面接担当者に聞いてはいけません」（会社の規定に従う姿勢を示すという意味）と指導するケースがある。これはミスマッチの原因となる可能性が高いので要注意である。もちろん、企業側が「休暇」「勤務地」「給与」がきちんと提示してくるケースもある。こうした企業はグローバル度が高い企業と言えるだろう。

TDKとは「転職」「独立」「帰国」の3つの頭文字。「将来は転職するかもしれない（転職のT）」、「いつかは独立したい（独立のD）」、「帰国して起業したい（帰国のK）」など、こうした言葉も入社面接では禁句。日本ではあたりまえのことだが、そうではない。転職はスキルアップ、キャリアを積むためにはいろいろなことに挑戦したい。いつかは自分の力で／自分のビジネスをやりたい、才覚を試したい。将来は帰国したいと考えている外国人も多い。たとえば起業したい、暖簾分けで独立したい、両親や家族のために家を建てる、リタイヤに備えて貯金したいなど。

これも稀に就職指導を担当する先生が留学生に「入社面接では転職、独立、帰国のことを言っはけません」と指導するケースがある。留学生の本音はどこにあるか、それを探り当てることは難しいことであるが、合格させるためだけの指導であるとすれば、これもボタンの掛け違いの原因となる。

最後にNHKとは「なんでもやります」(N),「(日本人と同じように)働きます」(H),「架け橋になります」(K)の課頭文字をとってNHKの意味。確かに入社面接では「日本人と同じように働きます」と言った方が好印象である。「どんな仕事でも何でもやります」といったほうがいい。私は「両国の架け橋になりたいです」というエントリーシートを何枚も見してきた。しかし、これは留学生の本心だろうか。就職指導をする皆さんは個人的特性（Personal competence）のキーワードを留学生に当てはめてみて、ひとりひとりの特性を理解した上で指導にあたることをお勧めしたい。実は企業側もNHKを期待している企業が多い。ギャップの原因が企業側にあることも少なくないのだ。

もし、優秀な外国人を採用したいなら、企業は一方的にNHKを期待するのではなく、留学生ひとりひとりの個人的特性（Personal competence）に眼を向けるべきである。この点を就職指導の担当者の方が企業側に働きかける取り組みをぜひ行ってほしいと思う。採用する側と送り出す側の信頼関係を構築するためにも、必要な取り組みではないだろうか。

■仕事の基本 情報の共有 ホウ・レン・ソウ 情報の所属	■社員の採用 新卒一括採用 入社式 新人研修	■社員の役割/働き方 総合職と専門職 ジョブローテーション 転勤
■社員の心得 自主性 協調性 自己犠牲	■仕事の進め方 利益の共同分配 失敗の連帯責任 チーム、残業、管理職	■意思決定システム 業議制度 集団合議制 ボトムアップとトップダウン
■企業の特徴と変化 年功序列 終身雇用制 長期安定雇用	■転 勤 後任者の人選 取引先への挨拶 業務の引継ぎ	■企業の役割 企業がバナンス コンプライアンス 社是、社訓、社歌

日本企業/日本企業の企業文化を理解する 3×3×3 27のキーワード
 外国人に知らせたい日本人指導者が知っておきたい

Copyright (C) Crosscom All Rights Reserved.

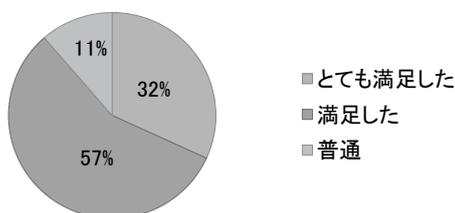
図4

Ⅱ アンケート集計結果

[1] 本日の講座のcontentはいかがでしたか？

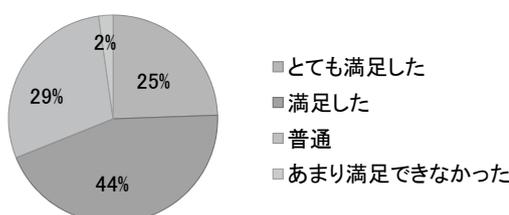
1回目	
とても満足した	14 (32%)
満足した	25 (57%)
普通	5 (11%)
あまり満足できなかった	0
全く満足できなかった	0

1回目



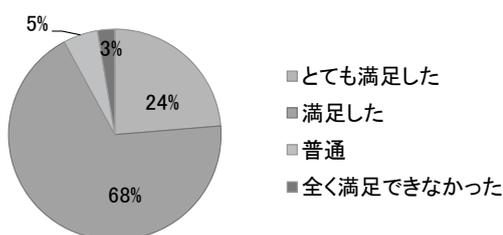
2回目	
とても満足した	11 (24%)
満足した	20 (44%)
普通	13 (29%)
あまり満足できなかった	1 (2%)
全く満足できなかった	0

2回目



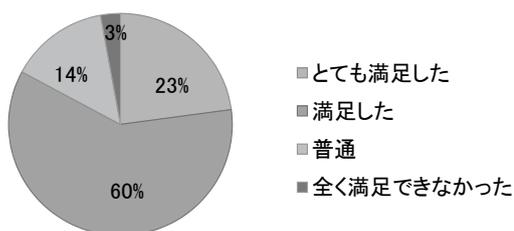
3回目	
とても満足した	9 (24%)
満足した	26 (68%)
普通	2 (5%)
あまり満足できなかった	0
全く満足できなかった	1 (3%)

3回目



4回目	
とても満足した	8 (23%)
満足した	21 (60%)
普通	5 (14%)
あまり満足できなかった	0
全く満足できなかった	1 (3%)

4回目



(ご意見・ご感想)

[第1回]

- ▷ 基本的な知識を解り易く、指導いただきました。
- ▷ 少しテーマから離れた内容が多いと感じました。
- ▷ 入管の考えなども分かり勉強になりました。
- ▷ 資料以外での具体的事例が聞けたところが非常に良かった。
- ▷ 少しかけ足で、理解が追いつかない所がありました。自分でも勉強したいと思いますので、レジユメに根拠の法令名があると助かります。
- ▷ 事例があったので良く理解できました。
- ▷ 具体性と先生のキャラクターもあり、とても面白く、わかりやすかったです。

- ▷就職にまつわるビザについて理解できました。ありがとうございました。
- ▷ベーシックな内容からディープな内容を含んでおり、大いに勉強になった。
- ▷初めて留学生を担当することで不安であったが、わかりやすくご説明いただき、安心しました。
- ▷もっと詳細な許可事例、不許可事例が知りたいです。
- ▷経営管理のビザに関してはとても役に立ちました。
- ▷今年から、留学関連業務を担当しているので、勉強になりました。
- ▷就労資格や特定活動の内容が参考になりました。
- ▷具体的なケースと共に学ぶことができわかりやすかったです。また最近の動向もわかりやすく説明して頂きました。
- ▷事例を元に説明して下さったので、とてもわかりやすかった。又、事例の理由などもくわしく説明して下さったので、理解を深められた。個人的ではあってもアドバイスなどもあり、とても参考になりました。
- ▷年数が浅い担当者には少し難しかったかもしれません。
- ▷今年から担当することとなったので、少しずつ理解を深めていきたい。内定をもらってからの手続きをどのように指導したらよいか悩んでいます。
- ▷経営管理ビザの話が興味深かった。みなし在留期間の話、もっと詳細に指導についての助言を聞きたかった。
- ▷申請方法など詳しく教えてくださり良かったです。
- ▷旅行系の学科履修者のホテルへの就職ができるか知りたいです。
- ▷鍼灸・柔整・あんま指の専門学校ですが、生徒が開業したい場合、ビザについて知りたいです。

[第2回]

- ▷型 + a という指導の発想は、目からウロコでした。また日本では誤解されるという表現での指導は学生の心にも響きやすいと思ったので勉強になりました。
- ▷留学生にビジネスマナーの授業が必要と思いました。しっかりサポートしてあげたいです。
- ▷ワークを通して、ポイントをより深く理解できるように思います。勉強になりました。
- ▷来年のカリキュラムづくりにヒントをもらいました。
- ▷お話を伺う中でみる観点や、日本語学校で行っている指導内容が一部わかり勉強になりました。今日参加されている皆さんはどの地域の留学生を抱えているのかどう感じているのかが知りたかったです。留学生同士が名刺交換している映像をみて指導ポイントを共有する等が良いのかと思いました。
- ▷日本語指導だけでは不十分だということが分かった。
- ▷ワークがあり実践的だったのでもう少しワークの時間を長くするとより良いと思う。
- ▷留学生との対応経験が少ないので、先生の実例やアドバイスはとても参考になりました。グループワークを実施することで、他の方の考えが聞けて色々な気づきがありました。
- ▷留学生を指導するうえでは + a が大事だということを意識したい。
- ▷実際の具体的指導方法をもっと聞きたかったです。質疑応答の時間の方が有意義でした。
- ▷実体験にもとづいた内容で、参考になり、わかりやすかった。
- ▷ + a の部分を教えているつもりでしたが、全く十分でなかったことに気がきました。
- ▷これまでにないやり方での勉強会はとても新鮮でよかった。あたりまえのことが実は教師側が「型」にはまり過ぎていることも再確認できた。
- ▷留学生にフォーカスしたものでなく、学生全般に対する内容だったと思います。休暇のとり方、名刺交換などの日本的文化を + a をどう理解させ、日本語で表現するかの手法が知りたい。
- ▷型について指導が偏りがちでしたが、実際の社会で必要な部分を感じの良さや意欲などで個々での資質にかかわるということに改めて気付かされました。
- ▷機会があれば、長崎先生に一度当校学生に話してもらえればと思ってしまうほど、楽しく話を聞けました。

- ▷他校の若い方と話をできるのも、心地よい刺激となりました。
- ▷留学生指導における参考になりました。
- ▷留学生に企業が求めている資質の上位2つは最低限のものであり、教員として学生に向き合う大切さを再確認しました。
- ▷色んな学校の方の意見が聞いて参考になりました。
- ▷国別による社会性など、具体的な傾向と指導方法をもっと入れて欲しいと感じました。

[第3回]

- ▷個人と組織の考え方の違いなどがとてもよく解かった。
- ▷各国外国人の地域別の特徴がわかりました。
- ▷留学生の考え方の特徴やバックボーンを理解することが、指導する方法や伝え方に生かせると思うので、とても為になりました。
- ▷求人側と求職側のギャップがとてもわかりやすく、理解できました。外国人材の活用について実践されてきたということで説得力がありました。国柄や国民性の話は「多文化共生」といった影にうもれてお話をされる方が減った気がします。
- ▷日本人と同じように就職指導をしていたのですが、相互理解がないと難しいと感じました。大変勉強になりました。ありがとうございます。
- ▷いろいろな方の意見が聞きたかったのにワークが短かった。もう少し長くしてほしい。
- ▷会社の方との意識の差、価値観の差を感じました。
- ▷国別の特徴がわかりましたので学生個々の特徴と見つけがすぐできると思います。
- ▷企業と学生とのギャップを再確認しました。どのように接点を持っていくかが課題だと思います。
- ▷留学生の活用という点（テーマ）まではいっていない気がします。
- ▷企業が求める人材（協調性）という部分を学生に具体的に伝えられると思います。
- ▷外国人の考え方、日本企業との違いを理解できた。
- ▷様々な角度から客観的に企業文化を確認できました。また伝わりやすい言葉を考える機会となりました。
- ▷とても参考になりました。本校の留学生たちにも話をしていただきたいと感じました。
- ▷もっと時間があつた方がより良かった。
- ▷確実に分析されたデータに基づいており、自分の認識を再確認することができました。
- ▷国別の特徴は興味深かった。
- ▷外国人の意識がわかりました。
- ▷国別の「ニーズ」に合わせるべく、留学生の指導方法のヒントが見つかりました。
- ▷留学生の就職指導において日本文化と海外の方の考え方、相互を理解する大切さを感じました。
- ▷とても勉強になりました。ありがとうございます。
- ▷普通聞けない話を聞いて興味が出た。

[第4回]

- ▷文化や考え方の違いについてよく知ることができた。
- ▷就職先企業を選ぶ上での注意点を知ることができてよかった。ただ企業側の意識を急に変えるのは現実的ではないので、日本企業のやり方に留学生がなじむための指導法がもっとくわしく聞けたらと思いました。
- ▷企業文化の部分が言葉として整理できたところが良かった。
- ▷ケーススタディがあり、よりイメージがふくらみました。ありがとうございます。
- ▷現場でこの講義の内容をどういうふうに活かすか問題は山積みです。
- ▷参考になりました。企業が歩み寄らなくてはならないなら、学校も留学生への理解を深めることが重要だと感じました。

- ▷ 一個人としては非常に参考となるお話が聞けて有意義な講義でした。専門学校就職指導としてはレベルの高い話すぎて企業開拓のポイントまではいかないと思います。当校だけでなくほとんどの専門学校は非中華圏学生の対応に苦勞していると思うので、そういった面からの話を聞きたいです。
- ▷ 「はじめ」についてとても勉強になりました。日本の当たり前を考えることの大切さを理解しました。
- ▷ 具体的なキーワードがあり、理解しやすいだけでなく、指導にもつなげやすいと思いました。企業向けとなるお話も反転させ指導に活かしたいと思います。
- ▷ 留学生のみではなく若い日本人学生に対しても参考になるようなお話でした。
- ▷ 採用する日本企業、採用されたい外国人留学生の意識の差異がわかりました。学生にどういうふう指導したらよいかヒントをいただけたいと思います。
- ▷ 今までの留学生研究ではあまり聞けない海外企業の価値観などのお話が聞けて興味深かったです。
- ▷ 留学生のための就職理解を学校でも深めるべきだと思いました。
- ▷ 隣の方と言葉を交すことができ、よい脳訓練になりました。中国人についての内容を聞いてよかったです。全体的に「留学生ooo」の話というより「外国人ooo」の現在などの話だと感じます。
- ▷ 大変勉強になりました。ありがとうございます。
- ▷ 他校の担当者の方とコミュニケーションがとれ情報が聞けました。海外の方との接し方やリスクなどを知ることができた。
- ▷ 中国人の働き方や中国企業のポイントだけの内容でしたが、留学生を日本で日本の会社に就職させるための対策やポイントや日本人の就職との違いなどが知りたかったです。企業の担当者ではなく専門学校教員としての話を聞きたかったです。ケーススタディの事例（休暇、転勤）が働き方改革でやってはいけない事例のはずですが、昭和の時代の考え方の会社しかないように聞こえました。

【2】 講座の開催時期について

早い	0	(開催時期)
適切	53	遅い：2月初旬／3月下旬／4～5月初旬／6月／6月初旬／6月～8月初旬／7月下旬／8月／8月初旬/10月初旬/10月中旬
遅い	6	その他：月末、月初以外

【3】 内容について意見・要望など

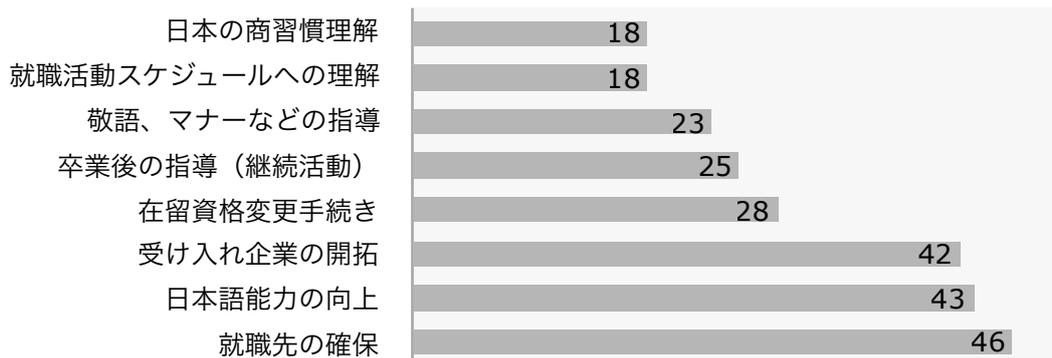
- ▷ 新しいVISA制度の正確な情報を知る機会があるとありがたいです。もう少し具体的なケーススタディがほしい。
- ▷ 少し指導のポイントに重点を置いていただけるとありがたいです。
- ▷ 中国人について知りたいです。日本に来ている留学生（19歳～28歳ぐらい）はどんな環境で育って、どういう人が多いかなど、対応で困ることが多いのでそういう講座があると嬉しく思います。
- ▷ 先生の話や留学生に対しての想いととても共感しました。ありがとうございました。
- ▷ 変わった職種や難しいと言われている留学生バックグラウンドのうち、就労ビザが出た事例、出なかった事例を教えてほしい。
- ▷ 在留資格介護にも触れていただけると嬉しい。
- ▷ 在留資格変更書類に関して、サンプルを基に話が聞きたい。理由書など(個人・企業とも)
- ▷ 事例の説明をもう少し聞きたかった。
- ▷ 講座時間を1時間程長くしてもよいと思います。
- ▷ 可能であれば留学後、就労されている方の話を聞いてみたいと思いました。
- ▷ 日本企業の文化と外国人留学生の価値が異なる点は学校生活でもあること。どのような指導をされているか情報交換ができて良いと感じました。
- ▷ 全体的に良かったと思います。
- ▷ 昨年度も参加させていただき大変参考になったのですが、1回1時間30分の講座のために会場までの移動

時間を考え午後の予定を入れられません。1日ではと言いませんが、2回分を13:00～14:30、15:00～16:30と続けて行う事は出来ませんかでしょうか。

- ▷就活に早く取り込ませる方法などを知りたいです。
- ▷大学や専門学校などで具体的に学生に対してどのような就職指導をしているのか企業開拓をしているのかをおうかがいできればと思いました。(就職希望の留學生がまだ少ないので経験がなく今後参考にさせて頂けたらと思います。)
- ▷大切なポイントをサラッと口頭で述べられるだけだと聞きのがす場合もあるので、それぞれの事例で結果はどうしたとか、この内容を注意する等、案件(質問)に対しての正しい回答として決定的なことを明記してもらえると助かります。
- ▷専門士の資格で関連のない分野に(不動産など)就職したいという留學生が時々いる。会社側が大丈夫と安易に説明することで、結果ビザ不許可ということがあった。最終的に起業することにしたとのこと。起業についての現状-事例が知りたい。
- ▷安易な判断をしないための留學生向けの資料がほしい。
- ▷4回続けての受講が難しい場合が多いので単発で開催希望。(少し時間を延ばして2回を1回にしてほしい)
- ▷テンポよく受講できました。また別テーマの講座に参加したいです。ワークが多かったのですが、もっと聞いていたい気持ちもありました。
- ▷「就労ビザ書換え」に関する、入管のスタンスの実際と、個々ケース(各専門分野)ごとの「失敗例」をなるべく多く網羅的にレクチャーしてくれますと、「判例」的に、適用ケースが抽出化され、事前の就職指導にも活用できるかと考えております。その意味では、今回のレクチャーは有意義で久しぶりに参加した甲斐がありました。
- ▷第1回については、難しいとは思いますが、在留資格変更許可申請書類の記入例(記入の説明)についてご説明頂けると大変助かります。(ベースケースでも結構です)面接指導上の具体的なポイント(事前準備、トーク実習)
- ▷母国での学歴(大卒の場合)が日本国内でどれだけ就職に役立つか具体的な話が欲しい。就職先と専門性の受け入れが入管でどれだけ認められるか。

【4】留學生への就職指導に関して、困難を感じている項目

就職先の確保	46 (18.9%)
日本語能力の向上	43 (17.6%)
受け入れ企業の開拓	42 (17.2%)
在留資格変更手続き	28 (11.5%)
卒業後の指導(継続活動)	25 (10.2%)
敬語、マナーなどの指導	23 (9.4%)
就職活動スケジュールへの理解	18 (7.4%)
日本の商習慣理解	18 (7.4%)



2-5 ファッション分野をモデルケースとした留学生就職支援アシストプログラム

1. 事業結果のまとめ

ファッション分野の留学生の就職を取り巻く環境と実施事業概要

ファッション業界は国際化が進み、グローバル化時代の海外展開や急増する訪日観光客に店頭で対応できる、特に販売職の人材が不足し、深刻な状況である。ファッション分野は長く内需依存型で、近年の急速なグローバルな対応に遅れた典型的な分野である。現在、アパレル企業は人材不足をカバーするため、優秀な留学生の確保に前向きに取り組みつつあるが、実効性の高い人材獲得システムは確立されていない。さらに在留資格変更や日本語能力の問題等もあり、専門学校卒の留学生が日本のファッション企業に採用されるは、主にクリエイティブの特定分野に限られており、ハードルが高いのが現状である。

日本に留学している学生は、概して親日派であり、日本人の学生よりも高い志と労働意欲を持つ者は少なくない。さらにファッション分野の高度な専門性と日本語能力を身に付けているのみならず、留学期間中に日本人の友人を多くつくり、また日本の文化や歴史を理解してくれる貴重な人材である。日本の外交や経済発展には欠かせない心強い味方でもある。日本のファンでもあるこうした留学生が日本で就職できず失意の下に帰国するという事は、経済的にも外交的にも我が国にとって大きな損失である。

このようなファッション分野の留学生の不幸な就職状況を打開するために、初年度である平成30年度は、主にアパレル産業界、教育界と業界団体等の10名の構成員からなる検討委員会を立ち上げた。ここで留学生就職の現状と課題について、各回2時間、5回（①10/18②11/22③12/17④1/24⑤2/15）にわたり闊達な議論を重ねてきた。委員会では、後述の議事録の通り、マクロの視点からファッション産業界の労働力不足の現状、人手不足解消を目的とした入管法の改正（特定技能）動向と専門学校卒の留学生の在留資格要件緩和との相関性、また具体的にはアパレル企業はどのような留学生を採用したいか、また留学生に何を期待するかなど幅広く議論し、次年度の成果物につながる論点整理ができた。

ファッション分野の専門学校卒の留学生の就職促進の最大の課題は、企業側と学生のミスマッチを避けた信頼関係の確立と異文化理解であるとの委員会の見解である。さらに同時に採用留学生の就労資格変更手続きの認可と簡素化である。クールジャパン分野等の専門学校等の卒業生の業務の幅を広げるために関係省庁との協議も期待されるが、アパレル業界が一丸となってファッション分野の幅広い職種の就労資格認定を強く政府に要望することの必要性も明らかになってきた。

初年度は、アパレル企業の留学生採用に関する現状を把握するために、アンケートをアパレル企業900社に対して実施した。回答のあった108社からのアンケート調査結果から、留学生の就職促進の阻害要因や課題解決につながるヒントも多くあり、多くの成果があった。重要な設問の詳細については、企業の採用担当者へのインタビューなどを通じて、真相に迫る。次年度は、当該アンケートの調査の分析結果と同時に留学生の就職意識も把握・調査し、留学生就職支援プランまたは企業での事前研修等を実施する。留学生就職支援プランについては、文化服装学院の留学生を対象として、実践的な就職対策集中講座を行うことを検討している。また、最終的な「留学生・日本就職マニュアル」もファッション分野だけでなく幅広い分野で活用可能な汎用性と実効性の高い、新規性と独自性のある内容としたい。

2. 調査概要

今回の調査の概要は以下の通りである。

調査名称	平成 30 年度「専修学校グローバル化対応推進支援事業」文部科学省委託事業「ファッション分野における外国人留学生の採用に関するアンケート調査」
実施期間	平成 30 年 12 月 14 日（金）～平成 31 年 1 月 19 日（金）37 日間
調査対象	アパレル・ファッション関連企業 900 社
依頼方法	アンケート調査への回答協力依頼の書面を 900 社に郵送。 発送日：平成 30 年 12 月 14 日（金）
実施方法	インターネット上にアンケートフォームを設置。 回答者がアンケートフォームへアクセスし回答。
設問数	回答者属性の設問：6 問 本設問：39 問（※実際のアンケートフォームでは、選択肢の「その他」等の具体的な内容を記入する副設問もあったため、アンケートフォーム上では 46 問として表示された。）
回答形式	無記名式 ※ただし、本設問の中に「今後の調査への協力意向」をたずねる設問があり、任意で、連絡先（会社名、氏名、メールアドレス等）を記入してもらった。）
回答数	108 社（有効回答 108 票）
回答回収率	12.0%（108 社／900 社）

本調査は、学校法人文化学園が保有する学校法人文化学園の保有するアパレル・ファッション関連企業のリストから 900 社を対象に実施した。900 社は、外国人留学生の新卒採用を行っている可能性が高い人数・売上規模の比較的大きい企業を中心に任意に抽出したものである。

平成 30 年 12 月 14 日、アンケート調査の趣旨説明と調査への協力依頼の書面を、上記 900 社に向け郵送した。

アンケートの回答受付は、インターネット上に設置したアンケートフォームにて行った。回答者には、郵送された書面に記載されたアンケートフォームの URL へアクセスし、回答をしてもらった。

アンケートフォームの回答受付期間は、平成 30 年 12 月 14 日（金）～平成 31 年 1 月 19 日（金）の 37 日間。

900 社のうち、実際に回答があったのは 108 社（※全て有効票）で、郵送数（依頼数 900 社）に対する回答回収率は、12.0%であった。

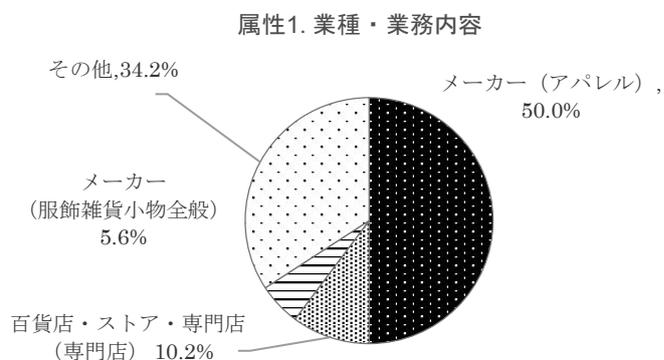
3. 調査結果

本調査の回答者（108社）の回答者プロフィールは、以下の通りである。

属性1. 業種・業務内容

回答企業108社の「業種・業態」は、「メーカー（アパレル）」が50.0%を占め、「百貨店・ストア・専門店（専門店）」（10.2%）、「メーカー（服飾雑貨小物全般）」（5.6%）が続く。

業種別にみると、「メーカー」が69.4%、「百貨店・ストア・専門店」が19.4%、「商社・問屋・卸売」が7.4%、「サービス」1.9%、「その他」1.9%であった。

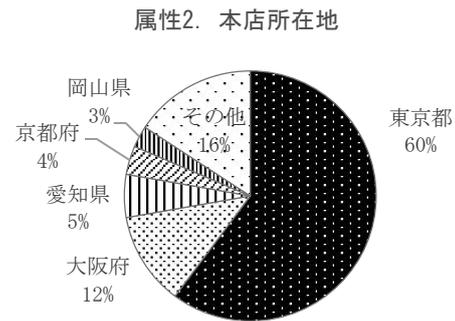


(N=108)

選択肢	回答数	構成比 (%)	選択肢	回答数	構成比 (%)
メーカー（アパレル）	54	50.0	百貨店・ストア・専門店（メガネ）	0	0.0
メーカー（ニット）	1	0.9	百貨店・ストア・専門店（服飾雑貨小物全般）	0	0.0
メーカー（オーダー注文服）	0	0.0	百貨店・ストア・専門店（インターネットサイト販売）	0	0.0
メーカー（服飾素材）	0	0.0	百貨店・ストア・専門店（インテリア）	0	0.0
メーカー（繊維）	5	4.6	百貨店・ストア・専門店（貴金属）	1	0.9
メーカー（ユニフォーム）	0	0.0	百貨店・ストア・専門店（繊維製品）	3	2.8
メーカー（服飾雑貨小物全般）	6	5.6	百貨店・ストア・専門店（衣料レンタル）	0	0.0
メーカー（皮革・毛皮製品）	3	2.8	百貨店・ストア・専門店（その他商品）	0	0.0
メーカー（貴金属）	1	0.9	情報（通信・マスコミ）（広告）	0	0.0
メーカー（インテリア）	0	0.0	情報（通信・マスコミ）（出版）	0	0.0
メーカー（スポーツ）	2	1.9	情報（通信・マスコミ）（プレス）	0	0.0
メーカー（テキスタイル）	0	0.0	情報（通信・マスコミ）（新聞）	0	0.0
メーカー（その他製造）	3	2.8	情報（通信・マスコミ）（通信）	0	0.0
商社・問屋・卸売（アパレル）	3	2.8	商業デザイン（グラフィックデザイン）	0	0.0
商社・問屋・卸売（貴金属）	0	0.0	商業デザイン（webデザイン）	0	0.0
商社・問屋・卸売（インテリア）	0	0.0	サービス（スタイリスト事務所）	0	0.0
商社・問屋・卸売（服飾雑貨小物全般）	1	0.9	サービス（モデル事務所）	0	0.0
商社・問屋・卸売（スポーツ）	0	0.0	サービス（美容）	0	0.0
商社・問屋・卸売（テキスタイル）	0	0.0	サービス（ヘアメイク）	0	0.0
商社・問屋・卸売（皮革・毛皮製品）	0	0.0	サービス（芸能・芸術）	0	0.0
商社・問屋・卸売（繊維製品）	4	3.7	サービス（イベントプランニング）	1	0.9
商社・問屋・卸売（その他商社）	0	0.0	サービス（教育関連）	0	0.0
百貨店・ストア・専門店（専門店）	11	10.2	サービス（各種ビジネスサービス）	1	0.9
百貨店・ストア・専門店（百貨店）	5	4.6	その他（他業種）	2	1.9
百貨店・ストア・専門店（スポーツ用品）	1	0.9	計	108	100.0

属性 2. 本店所在地

回答企業 108 社の「本社所在地」は、「東京都」が 60.2%を占め、「大阪府」(12.0%),「愛知県」(5.6%),「京都府」(3.7%),「岡山県」(2.8%)と続く。



(N=108)

選択肢	回答数	構成比 (%)	選択肢	回答数	構成比 (%)	選択肢	回答数	構成比 (%)
北海道	1	0.9	石川県	0	0.0	岡山県	3	2.8
青森県	0	0.0	福井県	0	0.0	広島県	1	0.9
岩手県	0	0.0	山梨県	0	0.0	山口県	0	0.0
宮城県	0	0.0	長野県	1	0.9	徳島県	0	0.0
秋田県	0	0.0	岐阜県	2	1.9	香川県	0	0.0
山形県	1	0.9	静岡県	0	0.0	愛媛県	0	0.0
福島県	2	1.9	愛知県	6	5.6	高知県	0	0.0
茨城県	0	0.0	三重県	0	0.0	福岡県	1	0.9
栃木県	0	0.0	滋賀県	0	0.0	佐賀県	0	0.0
群馬県	0	0.0	京都府	4	3.7	長崎県	0	0.0
埼玉県	2	1.9	大阪府	13	12.0	熊本県	0	0.0
千葉県	2	1.9	兵庫県	1	0.9	大分県	0	0.0
東京都	65	60.2	奈良県	0	0.0	宮崎県	0	0.0
神奈川県	1	0.9	和歌山県	0	0.0	鹿児島県	0	0.0
新潟県	1	0.9	鳥取県	0	0.0	沖縄県	1	0.9
富山県	0	0.0	島根県	0	0.0	日本国外	0	0.0
						計	108	100.0

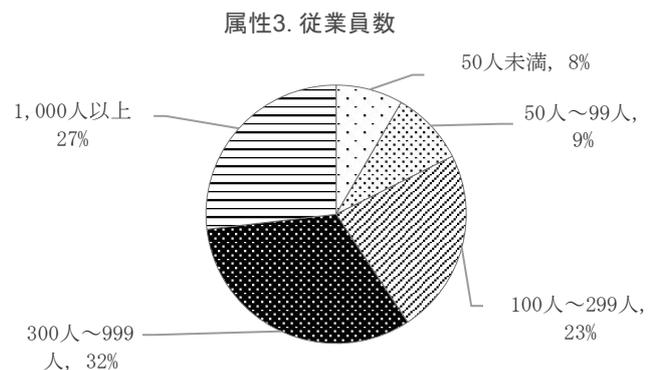
属性 3. 従業員数

回答企業 108 社の「従業員数」では、「300 人～999 人」と「1,000 人以上」のいわゆる「大企業」が 6割 (59.2%) を占める。次いで、「100 人～299 人」が 23.2%,「100 人未満」(50 人～99 人, 50 人未満を合算) は 17.6%である。

大企業が多いのは、今回、調査依頼を郵送した 900 社が、比較的規模の大きなところを中心に送付したこと、また、今回の調査テーマである「外国人留学生の新卒採用」を実際に行っている可能性が中小企業よりも大企業の方が高く、実際の回答率も高かったという推測もできる。

(N=108)

選択肢	回答数	構成比 (%)
50 人未満	9	8.3
50 人～99 人	10	9.3
100 人～299 人	25	23.2
300 人～999 人	35	32.4
1,000 人以上	29	26.9
計	108	100.0



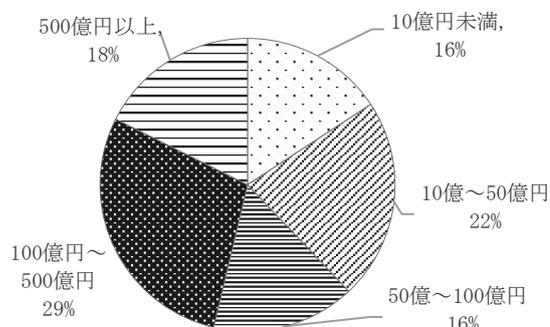
属性 4. 年間売上（2017 年度）

回答企業 108 社の「年間売上（2017 年度）」は、「100 億円～500 億円未満」が 28.7%を占め、「10 億～50 億円未満」(22.2%)、「10 億～50 億円未満」(15.7%) で、回答企業の 3 分の 2 が「10 億～500 億円未満」の範囲内にある。

(N=108)

選択肢	回答数	構成比 (%)
1 億円未満	3	2.8
1 億～10 億円未満	14	13.0
10 億～50 億円未満	24	22.2
50 億～100 億円未満	17	15.7
100 億円～500 億円未満	31	28.7
500 億～1000 億円未満	8	7.4
1000 億～5000 億円未満	10	9.3
5000 億円以上	1	0.9
計	108	100.0

属性4. 年間売上（2017年度）



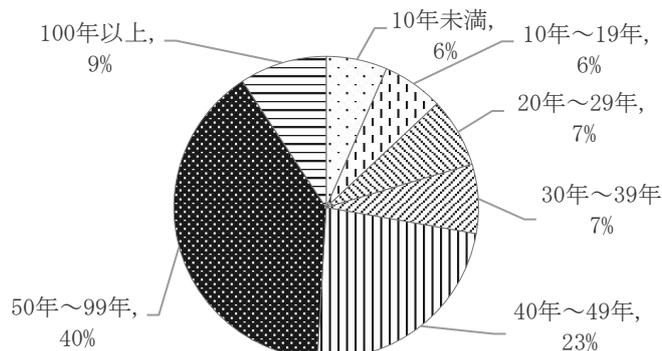
属性 5. 設立からの年数

回答企業 108 社のうち、「40 年～49 年」、「50 年～99 年」、「100 年以上」を合わせると、7 割 (72.3%) を占める。

(N=108)

選択肢	回答数	構成比 (%)
5 年未満	5	4.6
5 年～9 年	2	1.9
10 年～19 年	7	6.5
20 年～29 年	8	7.4
30 年～39 年	8	7.4
40 年～49 年	25	23.2
50 年～99 年	43	39.8
100 年以上	10	9.3
計	108	100.0

属性5. 設立からの年数



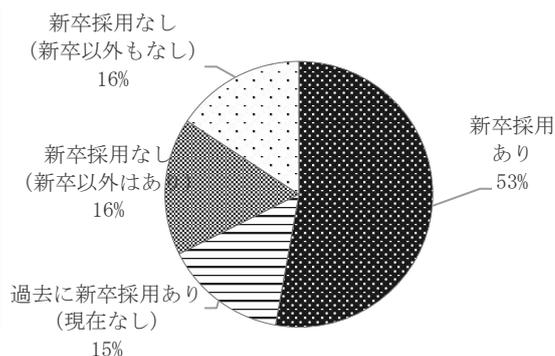
属性 6. 外国人留学生の「新卒採用」の有無

回答企業 108 社のうち、これまでに外国人留学生を「新卒」で採用したことがある企業は、73 社で 67.6%であった。うち、現在も「新卒採用」を行っている企業は、57 社 (52.8%) である。

(N=108)

選択肢	回答数	構成比 (%)
新卒採用あり (現在も行っている)	57	52.8
過去に新卒採用をしたことがある (現在はなし)	16	14.8
新卒採用なし (新卒ではないが、外国人を雇用したことがある)	18	16.7
新卒採用なし (新卒以外でも、外国人を雇用したことがない)	17	15.7
計	108	100.0

属性6. 外国人留学生の「新卒採用」の有無



3-2. 各設問の内容と結果

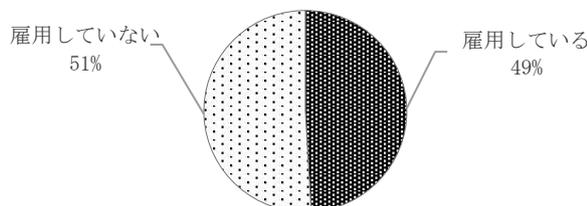
Q01. 現在の外国人留学生の採用状況

回答企業 108 社のうち、現在、外国人留学生を「正規雇用」している企業は、53 社 (49.1%) であった。それ以外の 55 社 (50.9%) の企業では現在のところ外国人留学生の雇用をしていない。

SA (N=108)

選択肢	回答数	構成比 (%)
雇用している	53	49.1
雇用していない	55	50.9
計	108	100.0

Q01. 現在の外国人留学生の採用状況



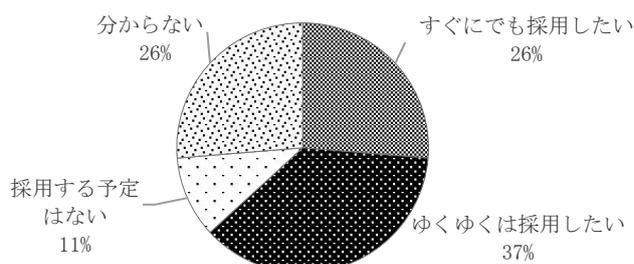
Q02. 今後の外国人留学生の採用意向

「今後の留学生の採用意向」については、回答したのは 76 社であり、そのうち、「すぐにでも採用したい」(26.3%)、「ゆくゆくは採用したい」(36.8%)と、採用に前向きな回答を合わせると 63.1%であった。一方、「採用する予定はない」と回答したところは、8 社 (26.3%) であった。

SA (n=76)

選択肢	回答数	構成比 (%)
すぐにでも採用したい	20	26.3
ゆくゆくは採用したい	28	36.8
採用する予定はない	8	10.5
分からない	20	26.3
計	76	100.0

Q02. 今後の外国人留学生の採用意向



Q03. 外国人留学生の採用予定がない理由

「外国人留学生の採用予定がない理由」については、27 社から回答が得られた。

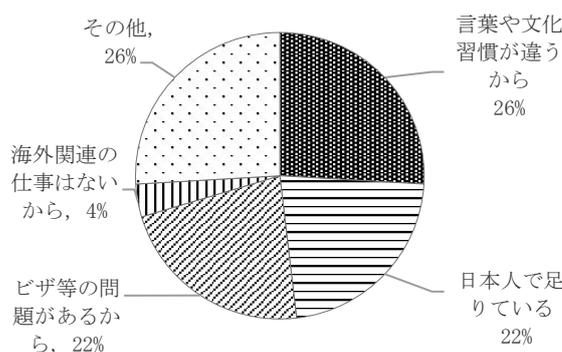
「言葉や文化習慣が違うから」(25.9%)、「日本人で足りている」と「ビザ等の問題があるから」がともに 22.2%であった。

また、「その他」の理由としてあげられたのは、「募集しているが応募がない」、「技術の伝承は難しい」、「良い人材に会えていない」などである。

SA (n=27)

選択肢	回答数	構成比 (%)
言葉や文化習慣が違うから	7	25.9
日本人で足りている	6	22.2
ビザ等の問題があるから	6	22.2
海外関連の仕事はないから	1	3.7
その他	7	25.9
計	27	100.0

Q03. 外国人留学生の採用予定がない理由



〈最近5年間の外国人留学生の採用状況〉

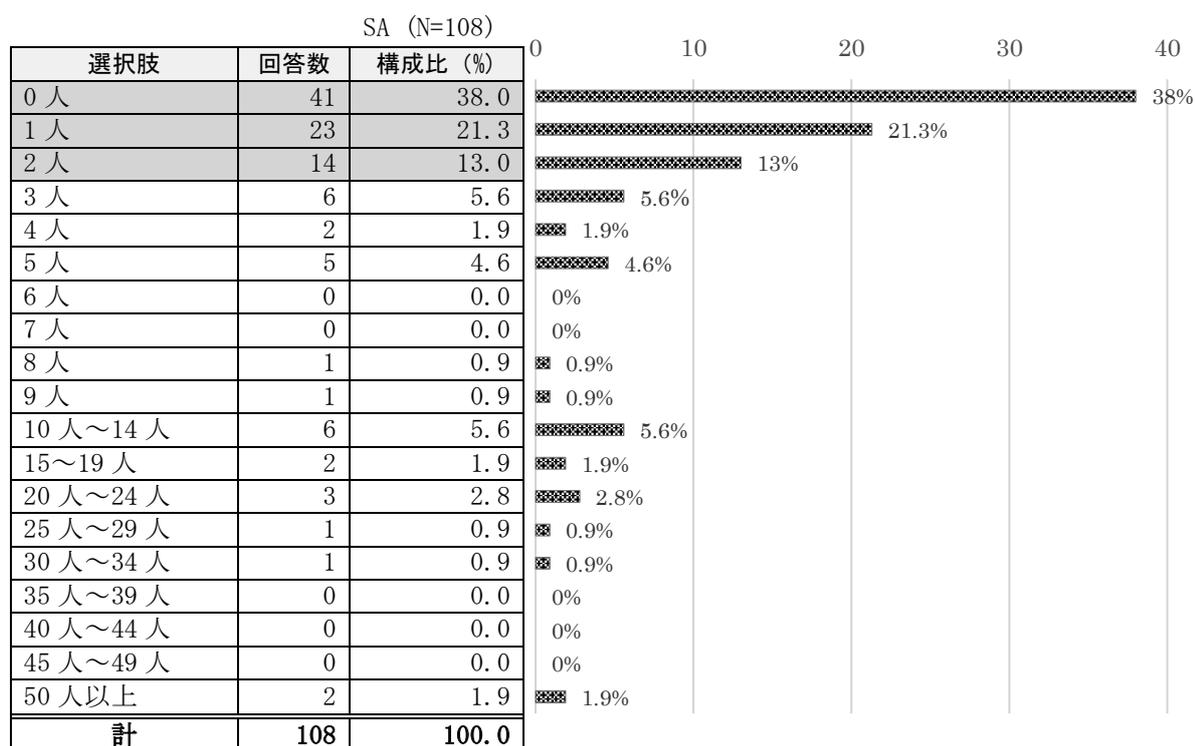
Q04. 累計採用人数

「最近5年間の外国人留学生の累計採用人数」では、「0人」(38.0%)が多いが、実際に採用実績のある企業では、「1人」(21.3%)、「2人」(13.0%)の順に多い。

「10人以上」の企業を合わせると14.0%。「50人以上」という企業も2社(1.9%)あった。

※最近5年間に1人以上採用を行った会社は、この設問を基にすると「67社」となる。

以降、最近5年間の採用状況に関する設問のうち、複数選択の設問については、集計の母数としてこの「67社」を用いることにする。



〈最近5年間に50人以上採用した2社のプロフィール〉

最近5年間に、累計50人以上の外国人留学生を採用した2社のプロフィールは、下表の通りである。いずれも、「メーカー（アパレル）」であり、従業員数「300人～999人」、売上規模は「100億円～500億円未満」の企業で、設立年数も「30年以上」である。

	A社	B社
業種・業務内容	メーカー（アパレル）	メーカー（アパレル）
本店所在地	東京都	大阪府
従業員数	300人～999人	300人～999人
年間売上 (2017年度)	100億円～500億円未満	100億円～500億円未満
設立からの年数	30年～39年	40年～49年

この2社のプロフィールを見ると、外国人留学生を積極採用・雇用しているのは、あたかも大手企業のようにも見えるが、単に規模が大きいからという理由だけではない。

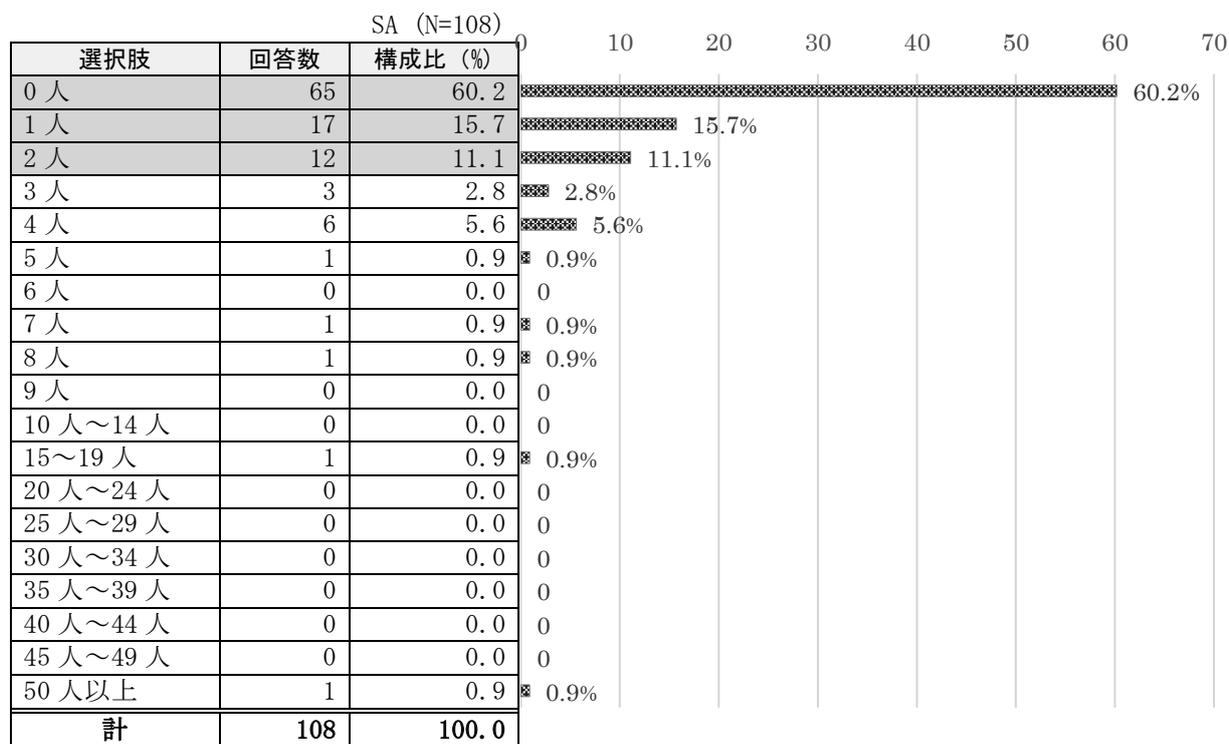
最近5年間に、1人も外国人留学生を採用・雇用しなかった、つまり「累計0人」は108社中41社であったが、そのプロフィールを見ると、「1,000人以上」、「1000億～5000億円未満」の「メーカー（アパレル）」も2社あり、「300人以上」まで範囲を広げると、41社中17社まで増える。

いわゆる大企業と言われる規模であっても、必ずしも外国人留学生を積極採用・雇用しているわけではない。

Q05. 直近の採用人数（2018年度）

「直近、2018年度の外国人留学生の採用人数」では、「0人」（60.2%）が多い。「0人」の比率が、最近5年間の38.0%と比べ、60.2%になっていることから、毎年一定人数を採用している企業はむしろ少なく、また、採用するにしても「1～2人」という企業が多いようである。

1社ではあるが「50人以上」を採用した企業もある。

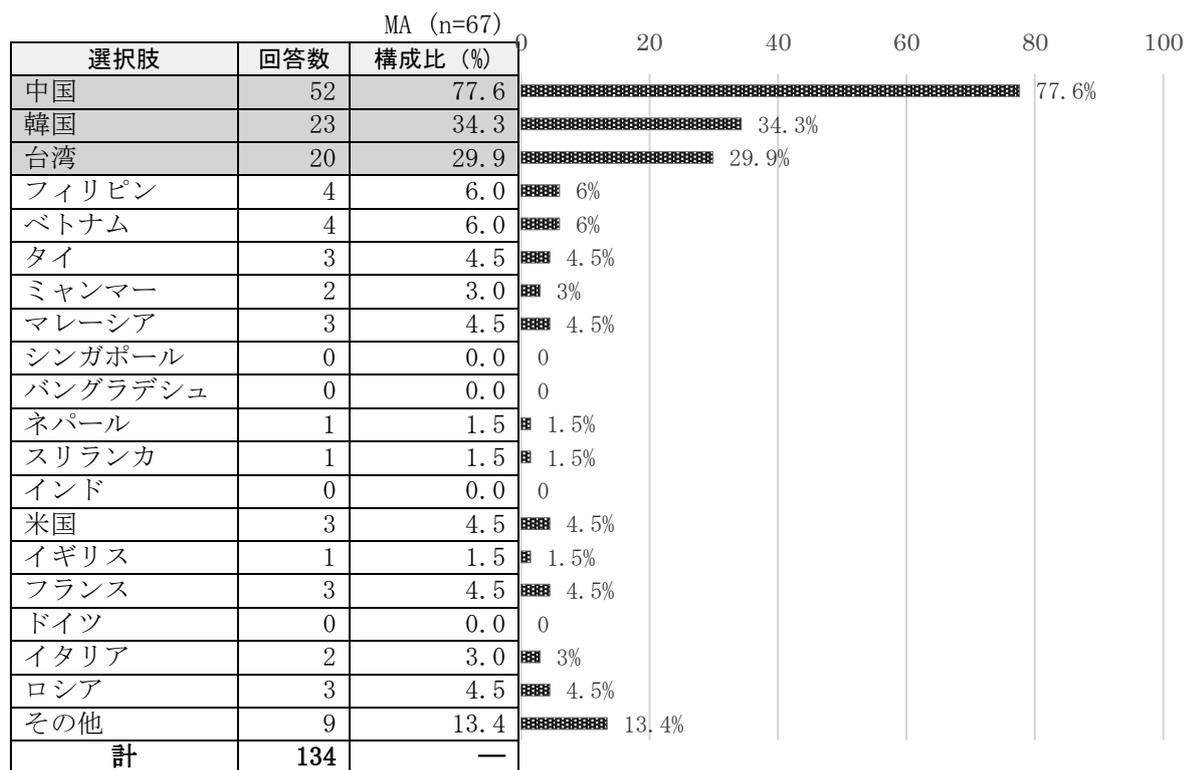


Q06. 出身国

最近5年間の留学生の「出身国」では、「中国」が77.6%で最も高く、「韓国」(34.3%)、「台湾」(29.9%)と続き、この3か国が特に多いことがうかがわれる。

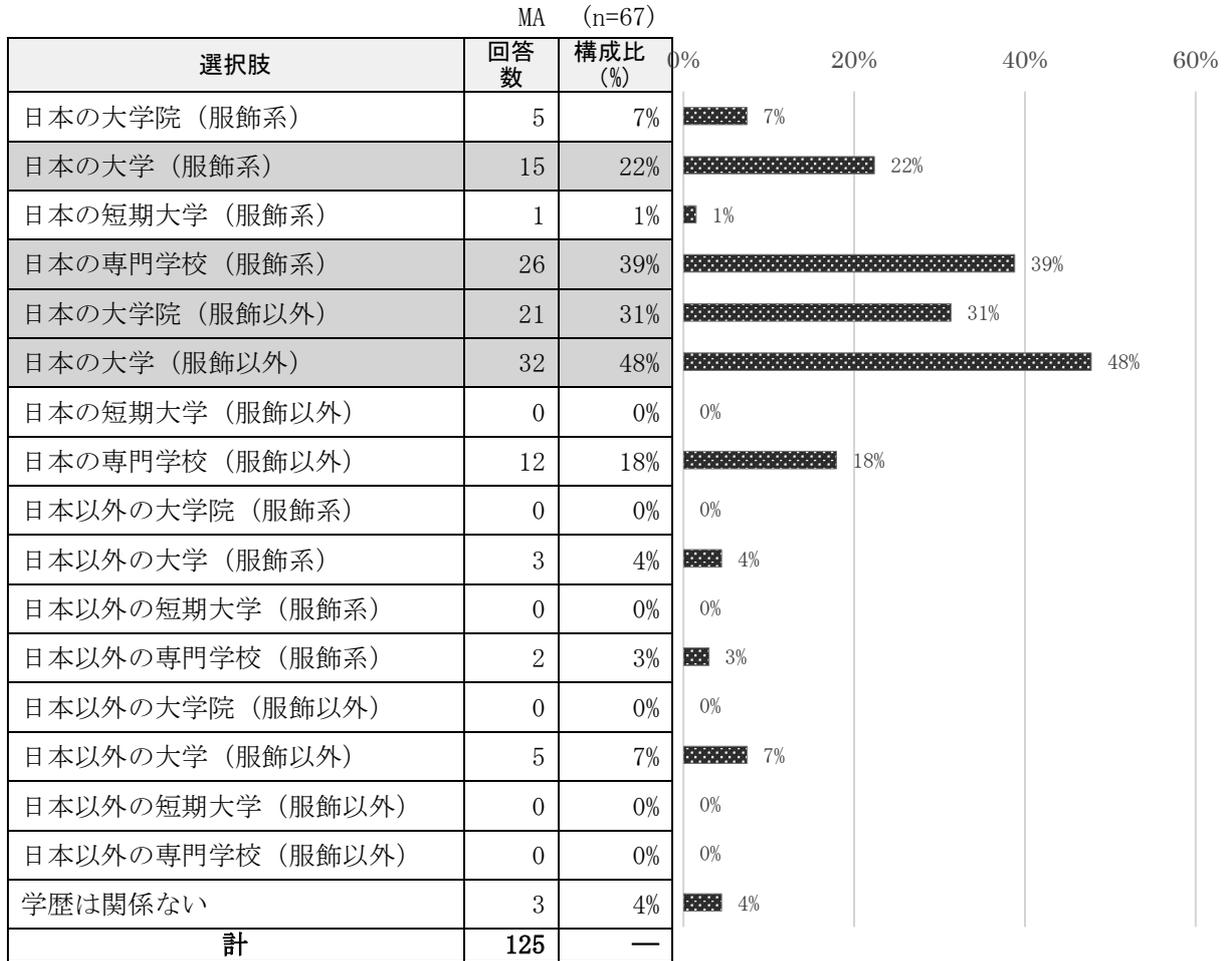
欧米諸国では、「米国」(4.5%)、「フランス」(4.5%)、「ロシア」(4.5%)で並んでいる。

「その他」であげられたのは、「インドネシア」(3社)、「ウクライナ」(2社)、「パキスタン」,「スウェーデン」,「フィンランド」,「ウルグアイ」(各1社)である。



Q07. 最終学歴

「最終学歴」では、「日本の大学（服飾以外）」が%で最 47.8 も多く、次いで、「日本の専門学校（服飾系）」が 38.8%、「日本の大学院（服飾以外）」31.3%、「日本の大学（服飾系）」22.4%と続く。



日本の学校で、「服飾系」と「服飾以外」で分け、構成比を合算してみると、「服飾系」が 70.1%、「服飾以外」が 97.0%と、「服飾以外」の方が多い。

しかしながら、そもそもの学校数が、「服飾系」という専門分野に特化した学校と、それ以外の様々な分野の学校では、数に大きな差があるわけで、そういう視点で見た場合には、服飾系／服飾以外の学校の絶対数の割合に比して、「服飾系」の採用が多いという見方もできる。

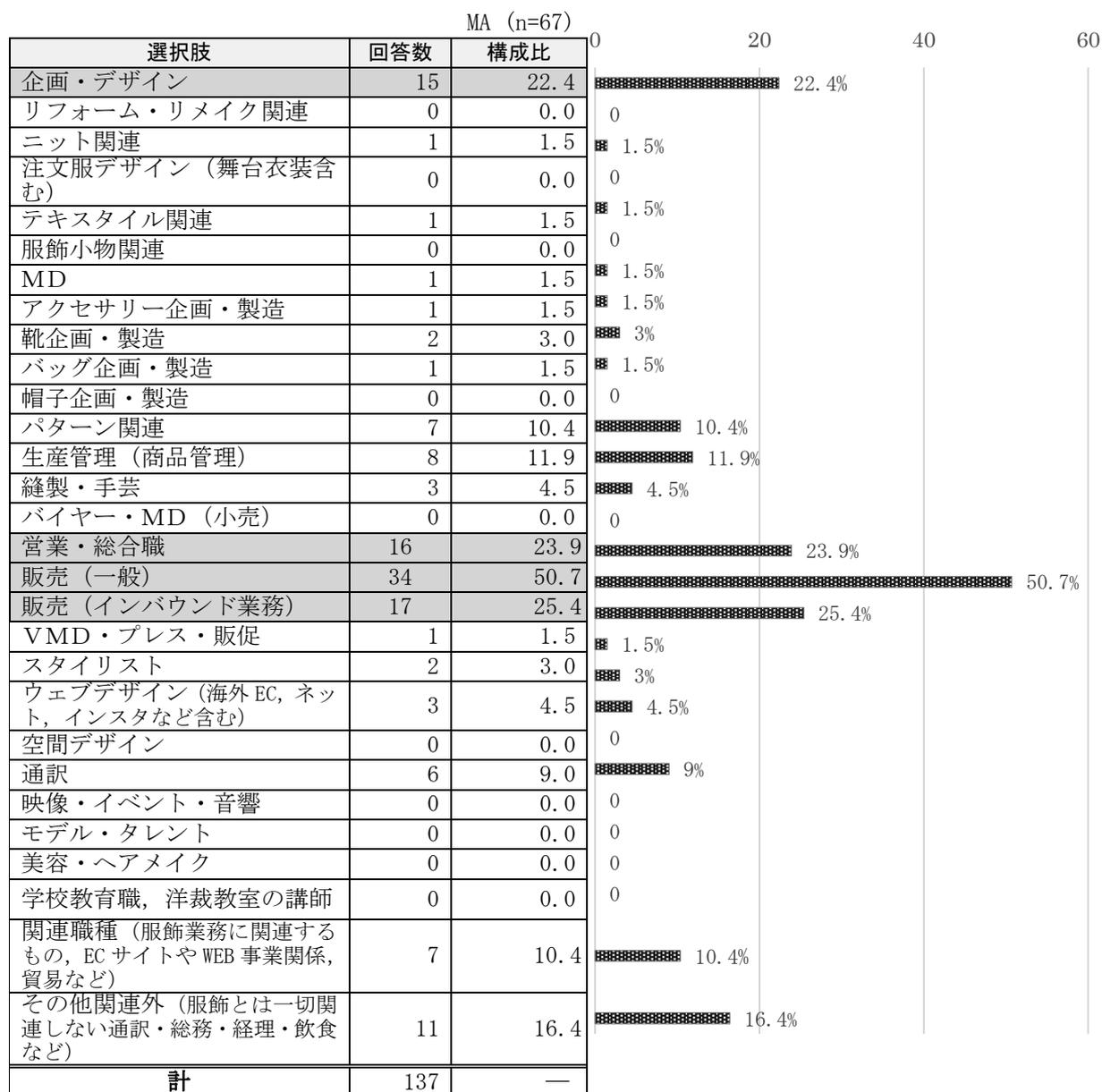
言葉や文化の垣根を越え、新卒で外国人留学生を採用している理由には、やはり専門知識・技術の有無が少なからず評価されているとみてもよいのではないかと。

Q08. 職種

「職種」では、「販売（一般）」（51.7%）と「販売（インバウンド業務）」（25.4%）と合わせると「販売職」で77.1%を占める。

次いで、「営業・総合職」の23.9%、「企画・デザイン」の22.4%、「生産管理（商品管理）」11.0%、「パターン関連」10.4%と続く。

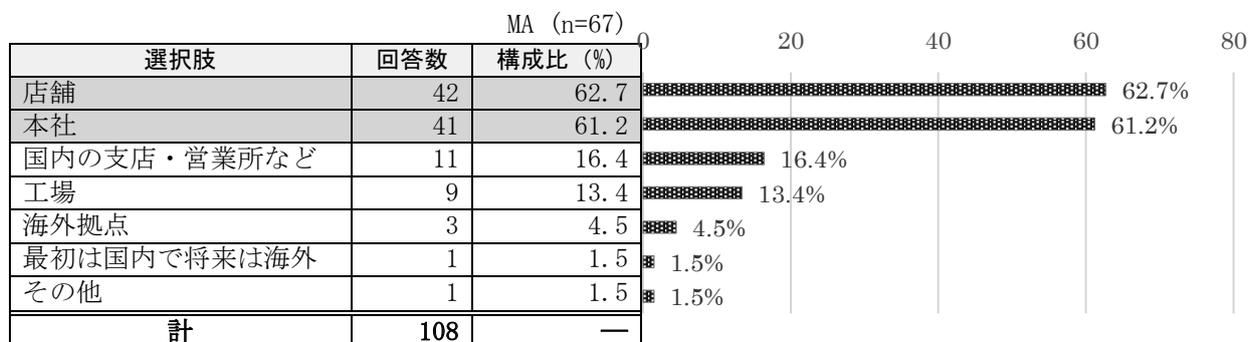
そのほか「その他関連外（服飾とは一切関連しない通訳・総務・経理・飲食など）」も16.4%ある。



Q09. 配属先

「配属先」では、「店舗」(62.7%)と「本社」(61.2%)で多くなっている。

職種で多かった「販売職」と、「営業・総合職」及び「企画・デザイン」の割合とほぼ呼応している。以下、「国内の支店・営業所」(16.4%)、「工場」(13.4%)と続く。

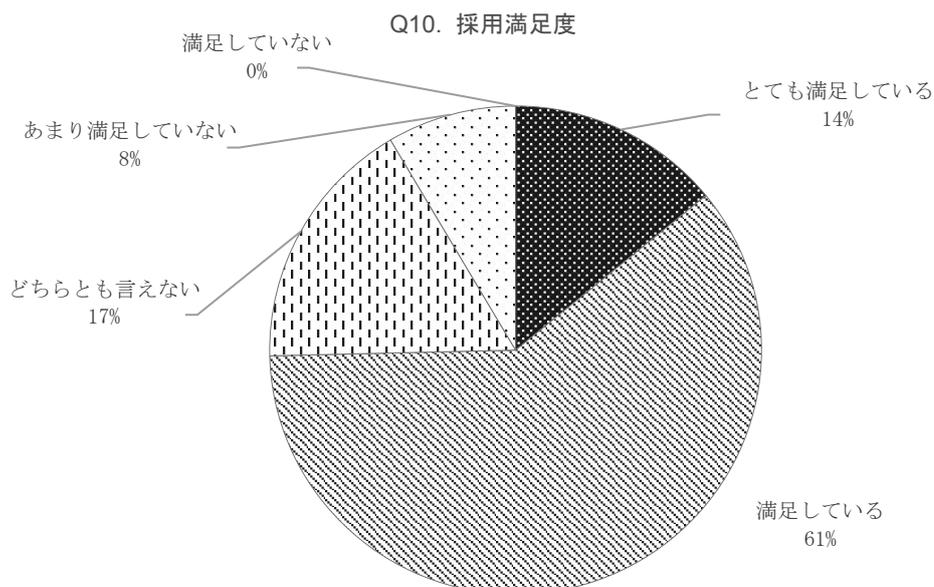


Q10. 採用満足度

外国人留学生に関する「採用結果の満足度」では、「とても満足している」(14.1%)と「満足している」(60.6%)を合わせ、75%近くが外国人留学生の採用結果について満足している。

選択肢	回答数	構成比 (%)
とても満足している	10	14.1
満足している	43	60.6
どちらとも言えない	12	16.9
あまり満足していない	6	8.5
満足していない	0	0.0
計	71	100.0

SA (n=71)

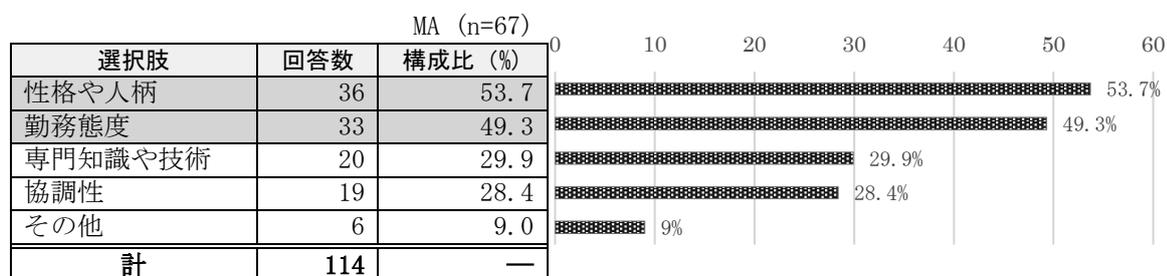


Q11. 満足している理由

外国人留学生の採用に「満足している理由」については、「性格や人柄」が 53.7%で最も多く、次いで「勤務態度」(49.3%)。

そのほか、「専門知識や技術」(29.9%),「協調性」(28.4%)についても 3 分の 1 程度が満足している。

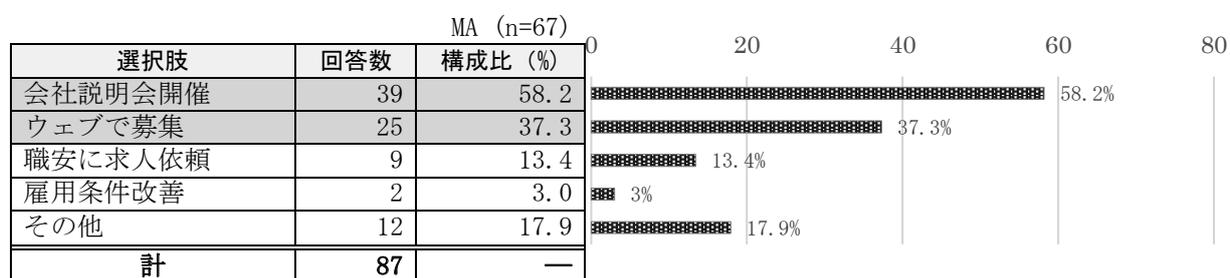
これらの選択項目については、特段、外国人留学生に限った特性ではないが、日本人従業員と一緒に働く中で、性格や人柄、勤務体動、専門知識・技術、協調性が良好な評価を得ていることは注目に値する。



Q12. 採用・雇用・受入れに関する取り組み

外国人留学生の採用・雇用・受け入れに関して、「会社として取り組んだこと」については、「会社説明会開催」(58.2%)や「ウェブで募集」(37.3%)が主な取り組みとなっている。

留学生側にこうした情報がどれだけ伝わっているのか、今後、検証する必要がある。

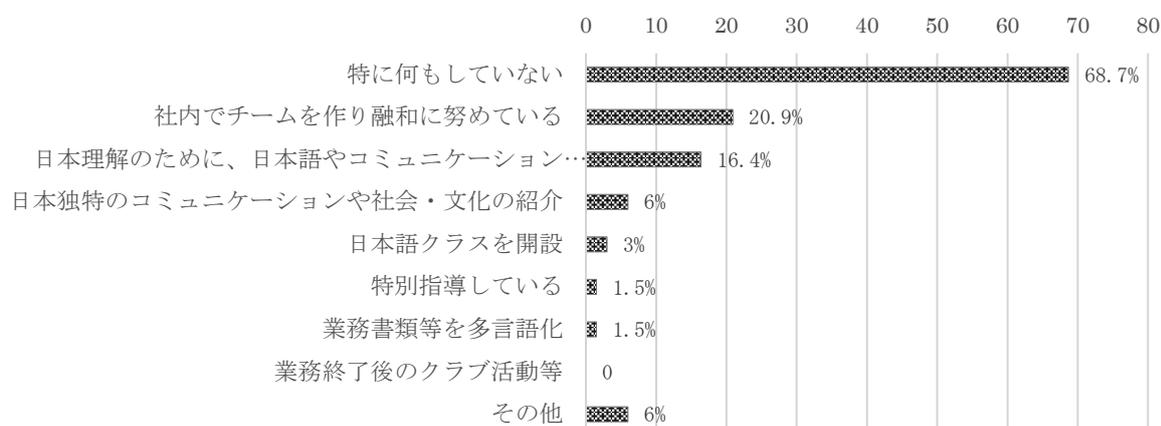


Q13. 教育に関する取り組み

「採用後の外国人従業員教育で取り組んでいること」については、「特に何もしていない」が最も多く、多くの企業では、未だ教育面での受入れ態勢整っているとは言い難い状況であることがうかがえる。

整備意向があるものの未だ整備が追いついていないのか、そもそも整備意向がないのか、それによっても、今後の採用率、定着率に差が出てきそうである。

		MA (n=67)	
選択肢	回答数	構成比 (%)	
特に何もしていない	46	68.7	
社内でチームを作り融和に努めている	14	20.9	
日本理解のために、日本語やコミュニケーションや文化理解に努めている	11	16.4	
日本独特のコミュニケーションや社会・文化の紹介	4	6.0	
日本語クラスを開設	2	3.0	
特別指導している	1	1.5	
業務書類等を多言語化	1	1.5	
業務終了後のクラブ活動等	0	0.0	
その他	4	6.0	
計	83	—	

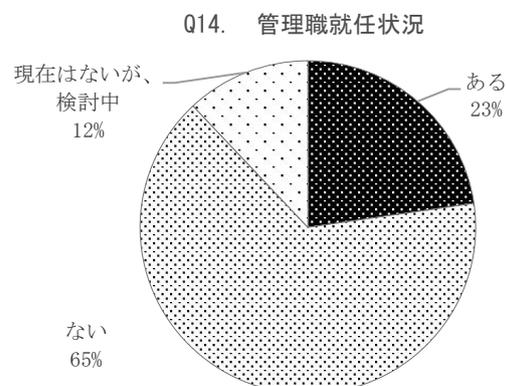


Q14. 管理職就任状況

外国人従業員が、管理職についたことがあるのは17社。「現在はないが検討中」が9社となった。

どのような職種で、どのような役職についたのは、本アンケートでは明らかにはなっていないが、職種を尋ねる質問などから、販売職、営業・総合職、企画・デザイン職の中で、管理的な役職になっている可能性は高いと推測される。

		SA (n=75)	
選択肢	回答数	構成比 (%)	
ある	17	22.7	
ない	49	65.3	
現在はないが、検討中	9	12.0	
計	75	100.0	

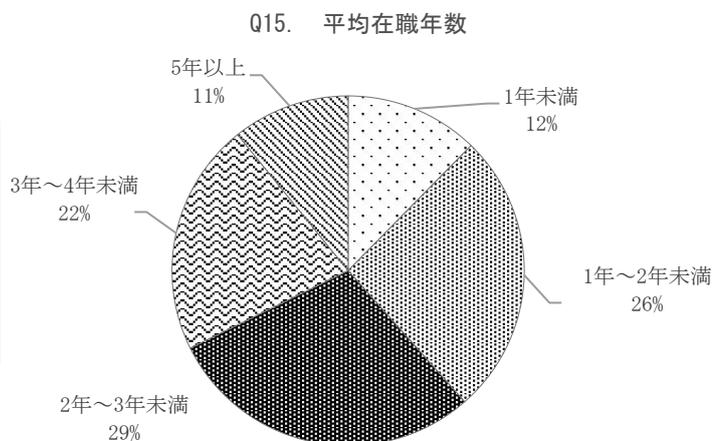


Q15. 平均在職年数

「平均的な在職年数」については、「2年～3年未満」が29.2%、「1年～2年未満」が26.2%、「3年～4年未満」が21.5%となっている。

SA (n=65)

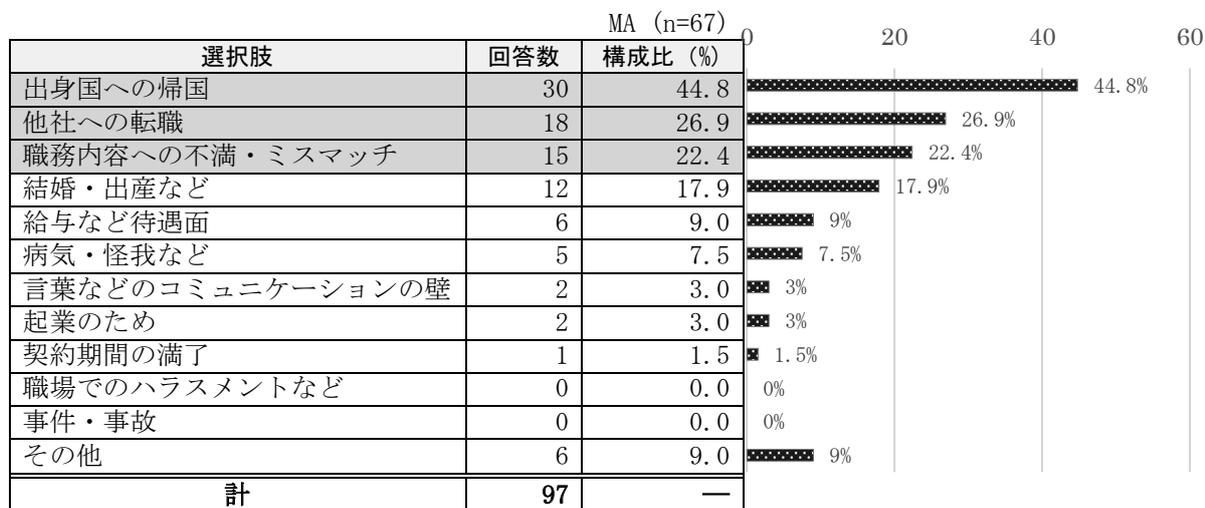
選択肢	回答数	構成比 (%)
1年未満	8	12.3
1年～2年未満	17	26.2
2年～3年未満	19	29.2
3年～4年未満	14	21.5
5年以上	7	10.8
計	65	100.0



Q16. 退職理由

「主な退職理由」については、「出身国への帰国」が44.8%、「他社への転職」が26.9%、「職務内容への不満・ミスマッチ」が22.4%となっている。

帰国理由、他社への転職理由の具体的な内容は本調査では不明だが、実際に帰国したり、転職、離職した留学生に、理由を尋ねることができれば、課題抽出と今後の対応策のための検討資料になり得る。



Q17. 採用後の課題・問題点

「採用した後の課題・問題点」については、「日本語力の不足」が 29.9%で最も多く、「日本の文化・習慣・マナーに溶け込めない」が 13.4%で続く。

それ以外の選択肢にも回答が分散しているが、「時間にルーズ」(13.4%)、「仕事の理解力不足」(9.0%)、「人間関係での問題」(7.5%)、「協調性がない」(7.5%)、「長幼序が分からない」(3.0%)といった課題・問題点については、本調査では個別事情は不明だが、外国人留学生に全般に敷衍できる問題なのか別途掘り下げる必要がある。

また、選択肢が分散したことに関しては、企業側が外国人留学生に求め期待する技術や能力にも、各社でばらつきがあるものと推測される。



〈2019年度の外国人留学生の採用見込み〉

Q18. 採用人数

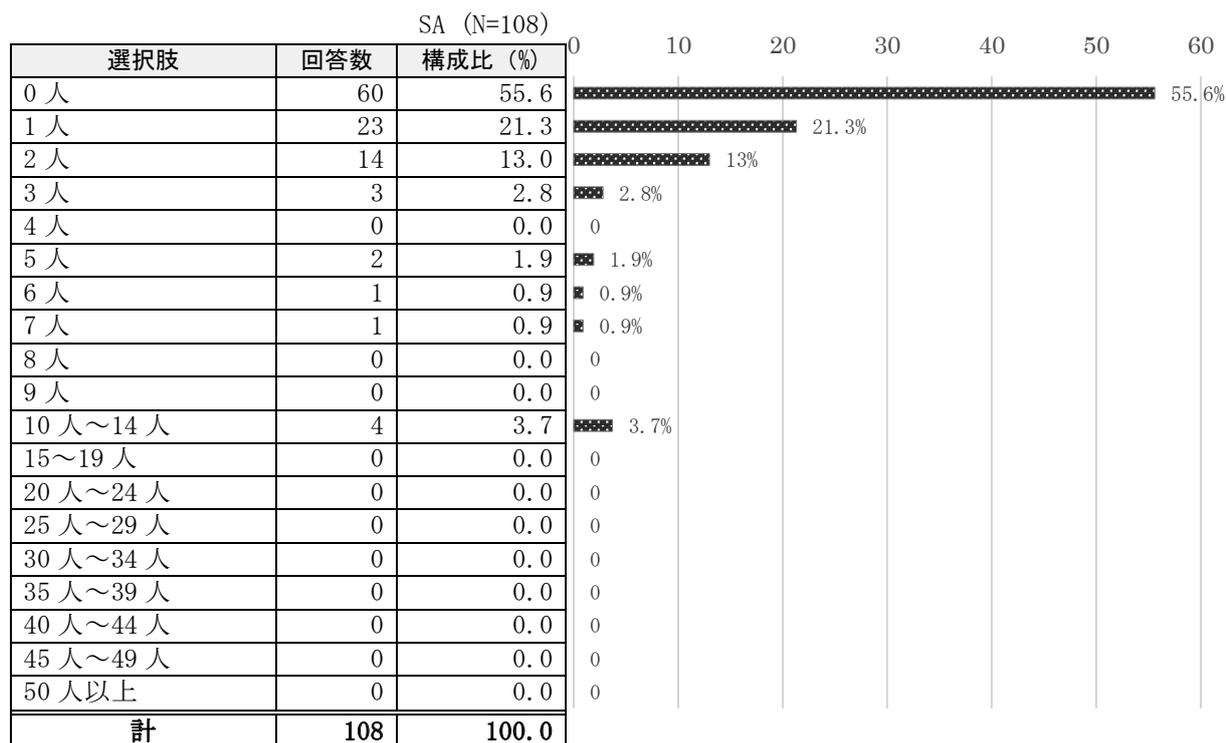
2019年度に1人以上の採用予定（あるいは意向）のある企業数は、108社中「48社」である。（108社中60社については、2019年度の採用を予定していないようである。）

※以降、2019年度の外国人留学生新卒採用に関する設問のうち、複数選択の設問については、集計の母数としてこの「48社」を用いることにする。

2019年に外国人留学生の採用を予定している企業48社のうち、47.9%にあたる23社が「1人」を予定、29.2%の「14社」が「2人」を予定している。

採用予定企業の約8割が「1～2人」規模であり、外国人留学生を積極採用している企業はわずかであることがうかがえる。

「10～14人」というところが1社だけあるが、この企業は過去5年間に「50人以上」の採用実績のある2社のうちの1社である。



Q19. 出身国

2019年度に採用を見込んでいる外国人留学生の「出身国」については、過去5年間と同様に、中国、韓国、台湾が引き続き多い。

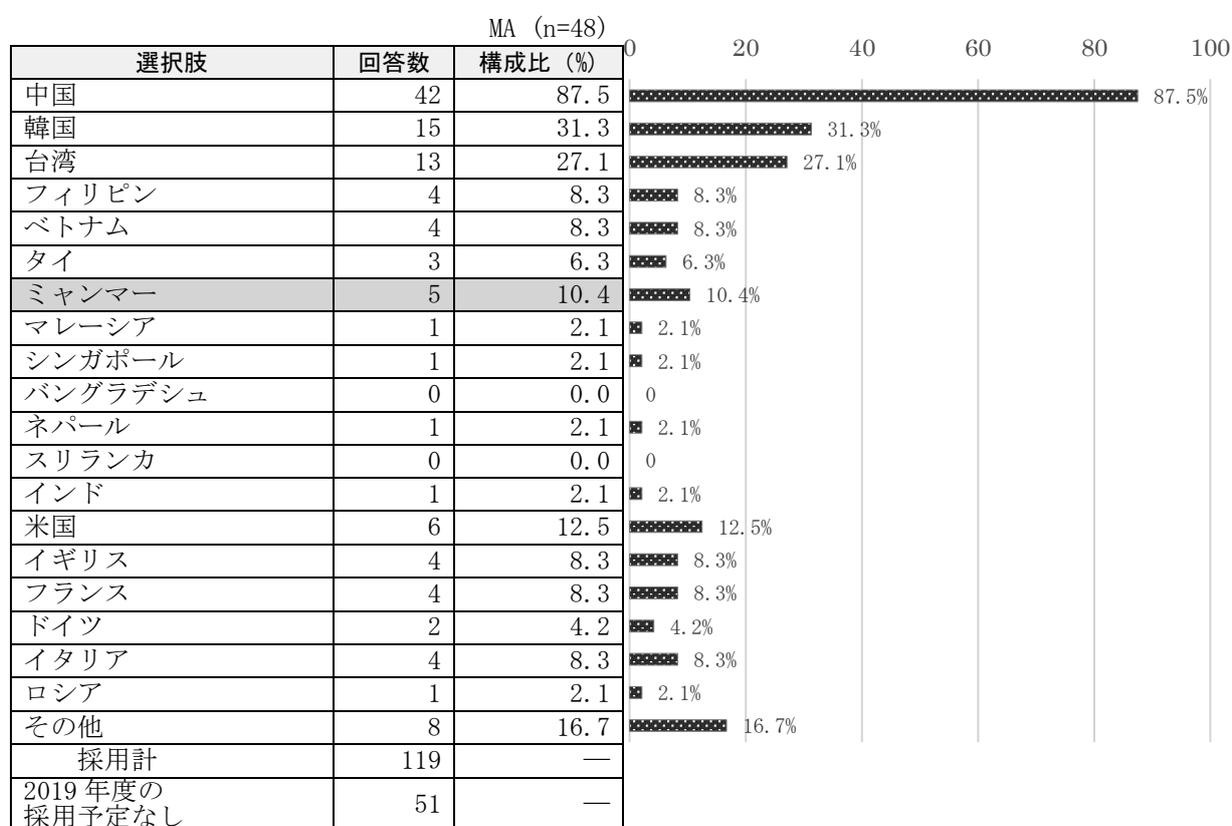
過去5年間と比べ、採用予定数が大きく伸びたのは、「ミャンマー」(2社→5社)、「米国」(3社→6社)である。また、イギリス、フランス、ドイツ、イタリアなど、欧州も増えている。

各国の数字の増減理由は定かではないが、ミャンマーについては、販売や営業というよりも、メーカーの生産拠点がミャンマーに増えていることと関係している可能性がある。

一方、米国、欧州が増えているのは、2020年のオリンピックに向けて、販売職、営業・総合職として人材を確保している可能性もある。

また、「その他」であげられたのは、「インドネシア」、「スウェーデン」。

「国籍は問わない」という回答や、「アジア諸国での販売を拡大していくための、企画営業を一緒にできる人材を募集したい」という回答もあった。

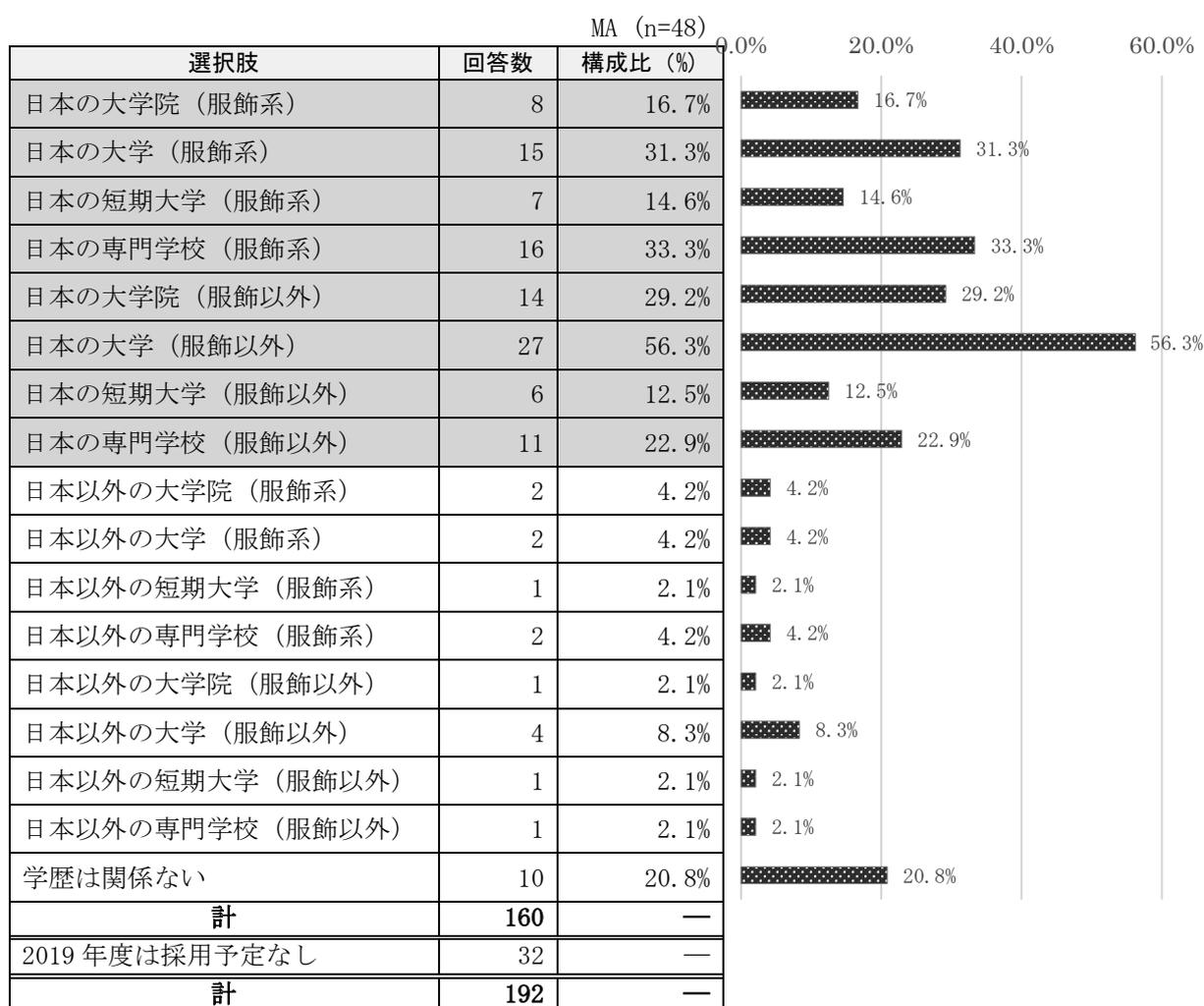


Q20. 最終学歴

過去5年間と比べると、2019年度については、服飾系、非服飾系を問わず、日本の大学、専門学校、大学院、短期大学の比率が増えている。

非服飾系では「大学」(56.3%)、「大学院」(29.2%)、服飾系では「専門学校」(33.3%)、「大学」(31.3%)となっている。

日本の学校が増えている背景や理由は定かではないが、「採用した後の課題・問題点」で多くあげられた「日本語力の不足」(29.9%)、「日本の文化・習慣・マナーに溶け込めない」(13.4%)といったことなどを考え合わせると、技術や知識もさることながら、日本で学校生活を行ってきた留学生の方が、日本の社会・文化・習慣・マナーを理解・習得し、日本語もある程度のレベルに達しているという評価(あるいは期待感)が企業側にもあるのではないかと推測される。

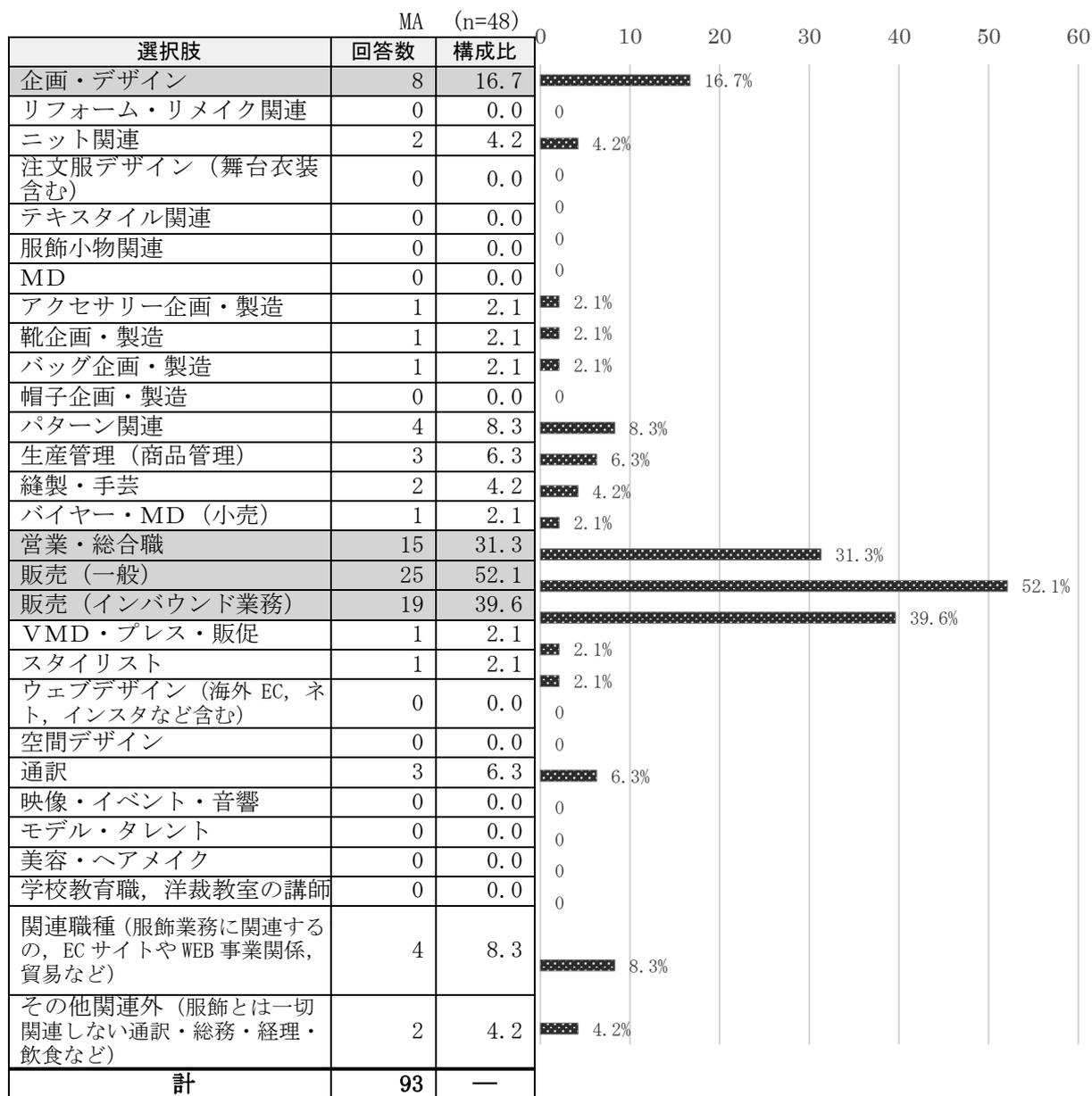


また、「学歴は関係ない」が、過去5年間の4.5%から、2019年度は20.8%に増えていることが目立っている。過去5年間が、これまでの実績について質問しているのに対して、2019年は、今後の話なので、単純比較はできない。実力や能力されれば学歴は不問というプラスの意味なのか、とにかく人手を確保したいということなのか、本調査では不明である。今後、採用を予定している企業にヒアリングなどを行い、実際のところどのような考えで出身校や最終学歴を評価し採用に反映しているのか、きいてみることも必要であろう。

Q21. 職種

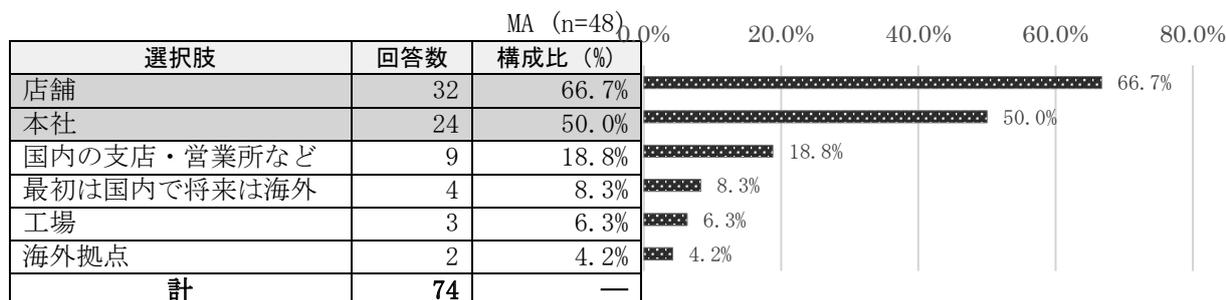
「職種」についても、引き続き過去5年間で割合の多かった「販売（一般）」（52.1%）と「販売（インバウンド業務）」（39.6%）、「営業・総合職」（31.3）、「企画・デザイン」（16.7%）が多くなっている。

一方、過去5年間で10%以上あった「パターン関連」と「生産管理（商品管理）」については、10%を下回った。



Q22. 配属先

「配属先」についても、過去5年間で割合の多かった「店舗」(66.7%)、「本社」(50.0%)が多い。



Q23. 外国人留学生採用の重要度

今回、回答が得られた108社では、「外国人留学生の採用」について、「重要」(28.7%)と「どちらかという重要」(46.3%)を合わせると75.0%が「重要」と考えている。

一方、残り25%については、「どちらかという重要ではない」(19.4%)、「重要でない」(5.6%)という会社もある。

これらについては、各社の業種・業態、ビジネスモデルなどでも温度差があるのかもしれない。



Q24. 採用目的

外国人留学生の「採用目的」については、「優秀な人材確保」(66.7%)、「人材の多様化」(57.4%)を、「社内のグローバル化推進のため」(33.3%)が多い。

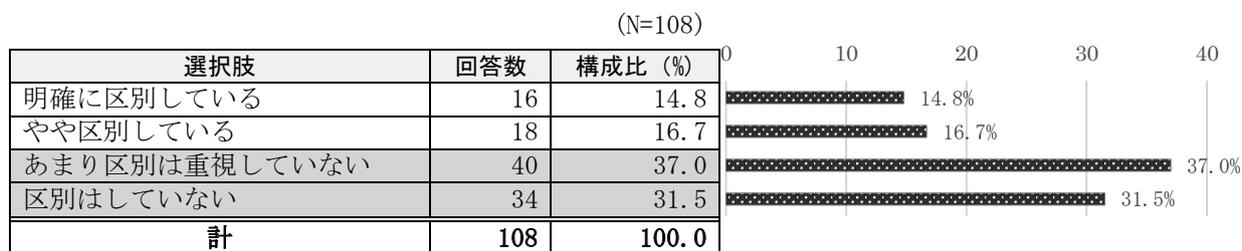
一方では、「日本人学生が確保できないから」という理由も21.3%を占めている。



Q25. 採用における大卒／専門学校卒の区別

外国人留学生採用における「大卒」「専門学校卒」の区別については、「あまり区別は重視していない」(37.0%)、「区別はしていない」(31.5%)で、区別をしない方向で考えている会社が7割近く(68.5%)を占める。

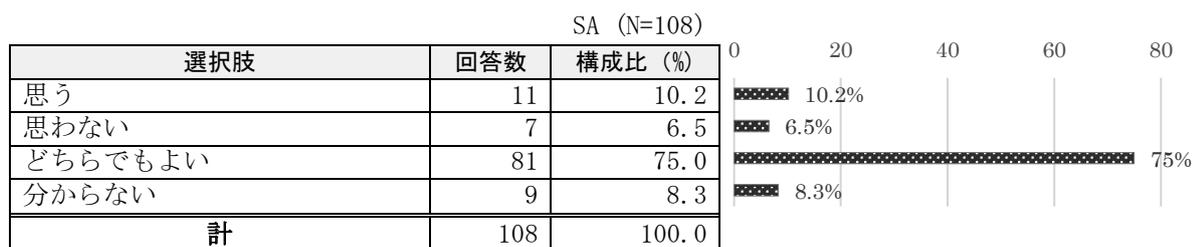
一方、「明確に区別している」と回答したところも、14.8%あった。



Q26. 専門学校卒の採用意向

「大卒(院生含む)」より「専門学校卒」を採用したいと思うかという質問については、「どちらでもよい」が75.0%を占めた。

一方、「思わない」と回答したところは、7社で6.5%であった。



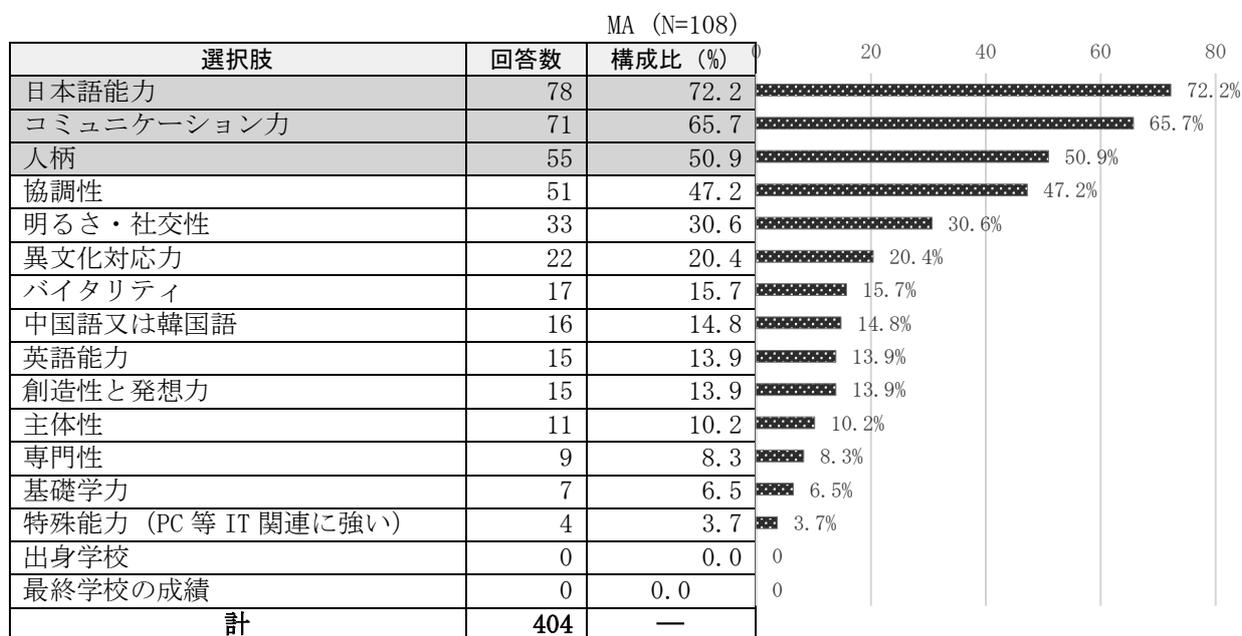
「思わない」と回答した理由については、以下のような意見・評価・見解があげられた。

- ・総合職の資格が学士以上のため。
- ・言葉のレベルや学力レベルがどちらかというと低いため難しい。
- ・専門学校卒は大学卒に比べて日本語能力が低い場合が多いから。
- ・大学・大学院卒の方がビザの申請が通りやすいから。
- ・新卒採用の場合、ローテーションプログラムなので、専門性よりもジェネラルな能力を一定備えていることをもとめるので。
- ・応募者の傾向として、大卒の外国人留学生の方が、目的意識が高く、また日本語を含む語学力が高いと感じているため。
- ・幅広い教養を持った人材を求めするため。

Q27. 外国人留学生採用についての重視点

外国人留学生を採用する際に、「日本語能力」(72.2%)、「コミュニケーション力」(65.7%)、「人柄」(50.9%)、「協調性」(47.2%)の順に多い。

「コミュニケーション力」と「協調性」については、一般的な日本企業の新卒採用において、近年常に上位にランクされる項目だが、「人柄」が上位であるのは、外国人留学生採用における特徴と言える。

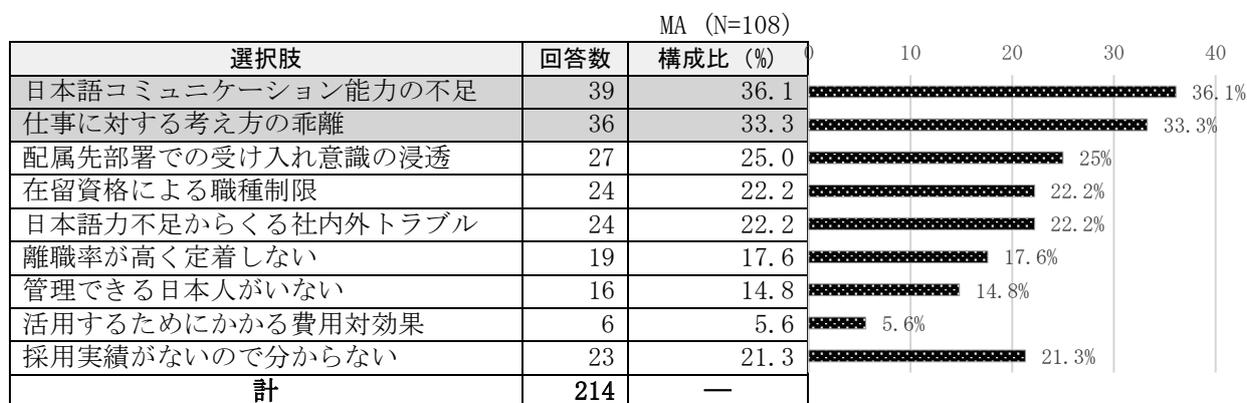


Q28. 外国人採用・雇用に関する課題・問題点

外国人留学生の採用に関する課題・問題点に関しては、「日本語コミュニケーション能力の不足」(36.1%)で最も多いが、次いで、「仕事に対する考え方の乖離」(33.3%)も3割以上であげられ多かった。

「仕事に対する考え方の乖離」については、今後の留学生採用を広げていくために、具体的に掘り下げていく必要があると考えられる。

3番目に多かった「配属先部署での受け入れ意識の浸透」(25.0%)についても、今後マニュアルを作成するなど、受け入れ意識の浸透に関する具体的な対応策を検討していく必要がある。



Q29. 外国人留学生採用のメリット

外国人留学生を採用するメリットとしては、「社内のグローバル化が促進する」が 44.4%で多かった。

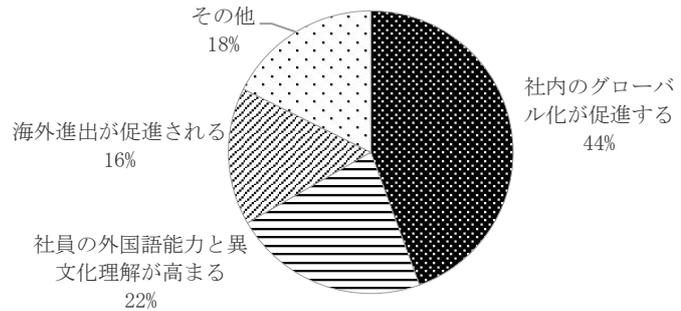
「その他」としてあげられたメリットとしては、「人手不足の解消」、「海外のお客様への対応（インバウンド対策）」、「海外工場とのコミュニケーションの円滑化」、「通訳・貿易業務の円滑化」、「優秀な人材の確保」、「日本人と同等に仕事ができる」など。

また、そもそも「日本人、外国人での区別を基本的にはしていない」というところもある。

(N=108)

選択肢	回答数	構成比 (%)
社内のグローバル化が促進する	48	44.4
社員の外国語能力と異文化理解が高まる	24	22.2
海外進出が促進される	17	15.7
その他	19	17.6
計	108	100.0

Q29. 外国人留学生採用のメリット



Q30. 外国人留学生採用のデメリット

外国人留学生採用のデメリットとしては、「考え方や仕事のやり方が異なり問題が発生する」(38.9%)、「日本語の誤解からトラブルが発生する」(27.8%)という、考え方、仕事のやり方、言葉の誤解などによる、問題発生を懸念している。

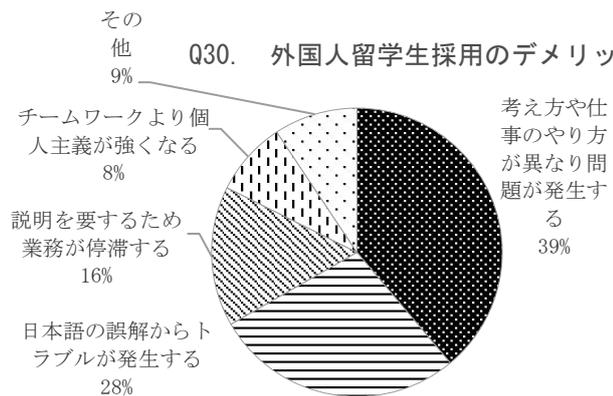
こうした、懸念・心配を軽減し、また問題発生時の対応法を、社内や業界内で取り決めていく必要性がうかがわれる。など

「その他」としてあげられたのは、「特になし」、「現在雇用している外国人が優秀なので、デメリットは感じていない」といった意見が多い。そのほか、「言葉が通じない場合にお客様の気分を害するや、「多文化が入ることにより、自社らしさが薄れてしまう可能性がある」といった従来培ってきた企業文化や社風などが変わってしまうことを懸念する意見もあった。

(N=108)

選択肢	回答数	構成比 (%)
考え方や仕事のやり方が異なり問題が発生する	42	38.9
日本語の誤解からトラブルが発生する	30	27.8
説明を要するため業務が停滞する	17	15.7
チームワークより個人主義が強くなる	9	8.3
その他	10	9.3
計	108	100.0

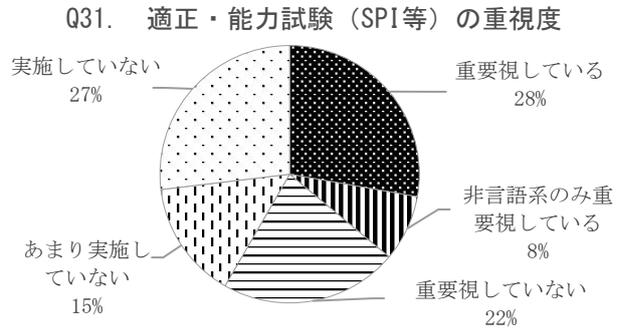
Q30. 外国人留学生採用のデメリット



Q31. 適正・能力試験（SPI等）の重視度

外国人採用時に適正・能力試験（SPI等）を重視しているかという質問については、「重要視している」（27.8%）と、「実施していない」（26.9%）となり、実施している／していないの対応が分かれた。

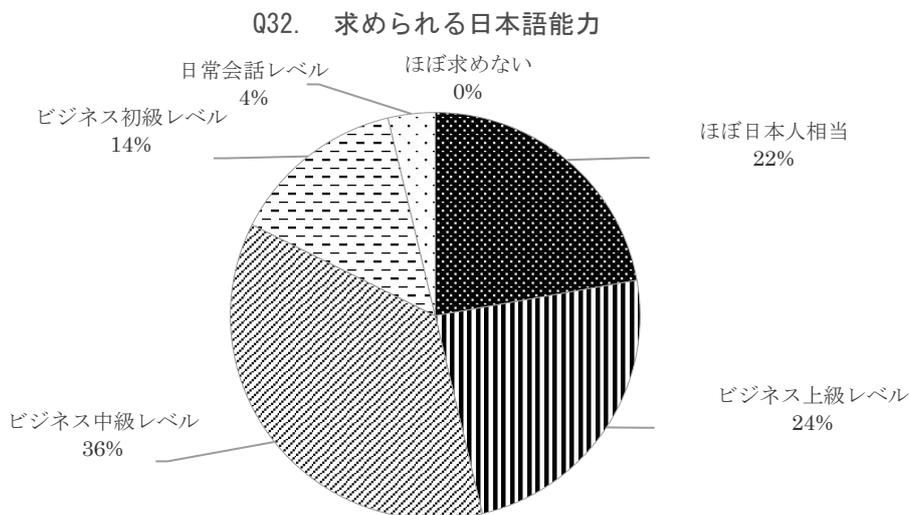
選択肢	SA (N=108)	
	回答数	構成比 (%)
重要視している	30	27.8
非言語系のみ重要視している	9	8.3
重要視していない	24	22.2
あまり実施していない	16	14.8
実施していない	29	26.9
計	108	100.0



Q32. 求められる日本語能力

日本語能力については、「ビジネス中級レベル」（36.1%）、「ビジネス上級レベル」（24.1%）、「ほぼ日本人相当」（22.2%）を合わせると 82.1%に達する。新卒採用の場合、かなり高度な日本語レベルが要求されることがうかがわれる。

選択肢	SA (N=108)	
	回答数	構成比 (%)
ほぼ日本人相当	24	22.2
ビジネス上級レベル (業界用語, 専門用語, ビジネス用語まで理解できる)	26	24.1
ビジネス中級レベル (メール, 書類など日本語での表現を正しくできる)	39	36.1
ビジネス初級レベル (基本的な読み, 書き, 会話ができ, コミュニケーションが取れる)	15	13.9
日常会話レベル	4	3.7
ほぼ求めない	0	0.0
計	108	100.0

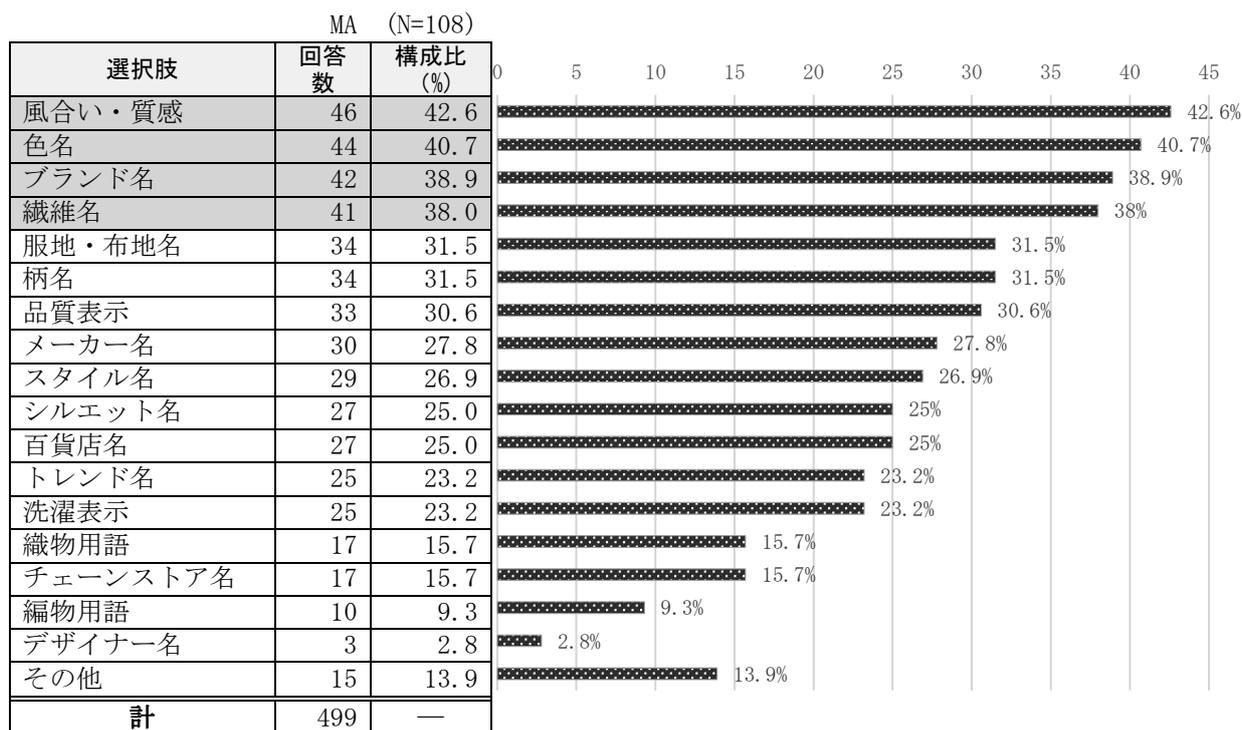


Q33. 求められるファッション専門用語

日本語能力のうち、ファッション専門用語で知っておいてほしいものは、「風合い・質感」(42.6%)、「色名」(40.7%)、「ブランド名」(38.9%)、「繊維名」(38.0%)、「服地・布地名」(31.5%)、「柄名」(31.5%)、「品質表示」(30.6%)など、「ブランド名」を除くと、テキスタイル関連の専門用語に関する日本語能力が求められている。

ただし、テキスタイルに関しては、日本人であっても、服飾系以外の大学・大学院・専門学校の出身の学生では、やや難しいかもしれない。

海外留学生の新卒採用には、専門用語についても高いレベルが求められていると言える。



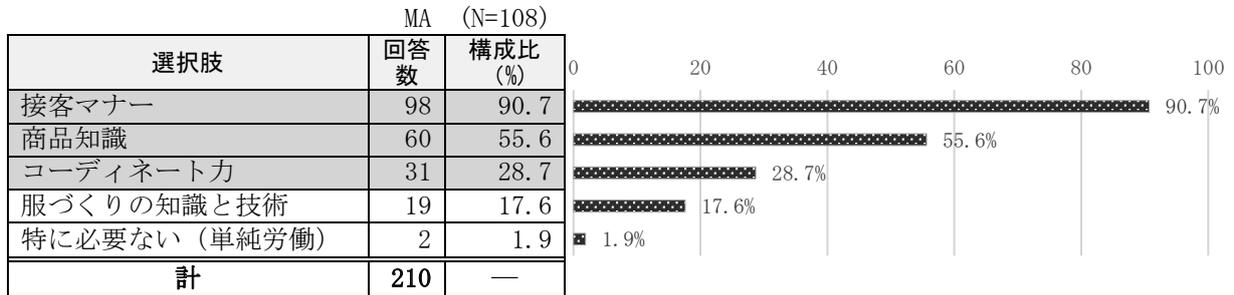
Q34. 求められるアパレル業界の知識

「アパレル業界のどのようなことを知っておいてほしいか」という質問については、「販売と営業」(55.6%)、「トレンドや社会の動向」(50.0%)、「消費者行動」(40.7%)のほか、「業界の構造と慣習 (サプライチェーンなど含む)」(37.0%)、「流通とマーケティング」(30.6%)など、要望事項が多岐にわたる。



Q35. 販売職に求められる能力

外国人留学生在が「販売職」に就く場合には、「接客マナー」(90.7%)が必須と言えるほど要望が多い。次いで「商品知識」が55.6%と高く、「コーディネート力」も3割近くで求められている。



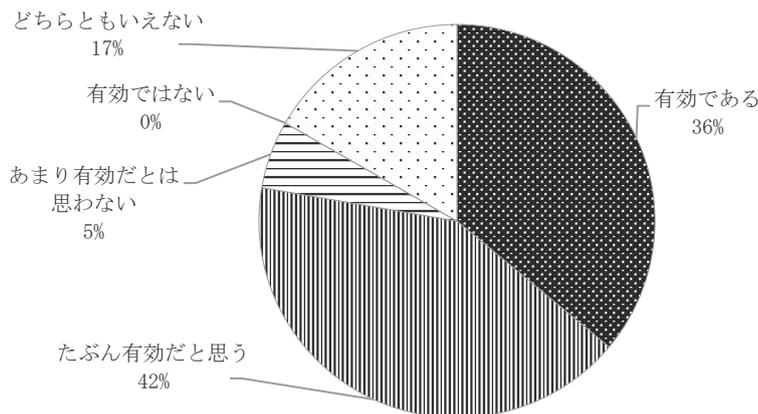
Q36. 対人コミュニケーション能力, 所作力を計る試験の必要度

対人コミュニケーション能力や所作力を計る (接客時に活かせる) 試験については、「有効である」(36.1%), 「たぶん有効だと思う」(41.7%)など, 8割近い (77.8%)が有効だと評価している。

SA (N=108)

選択肢	回答数	構成比 (%)
有効である	39	36.1
たぶん有効だと思う	45	41.7
あまり有効だとは思わない	6	5.6
有効ではない	0	0.0
どちらともいえない	18	16.7
計	108	100.0

Q36. 対人コミュニケーション能力, 所作力を計る試験の必要度



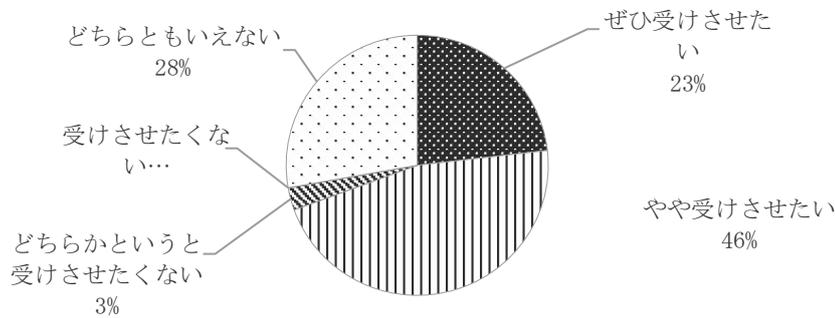
Q37. 対人コミュニケーション能力、所作力を計る試験の導入意向

対人コミュニケーション能力や所作力を計る試験については、「ぜひ受けさせたい」(23.2%)、「やや受けさせたい」(46.3%)など、7割近い(69.5%)が試験に興味を持っている。

SA (N=108)

選択肢	回答数	構成比 (%)
ぜひ受けさせたい	25	23.2
やや受けさせたい	50	46.3
どちらかというとな受けさせたくない	3	2.8
受けさせたくない	0	0.0
どちらともいえない	30	27.8
計	108	100.0

Q37. 対人コミュニケーション能力、所作力を計る試験の導入意向



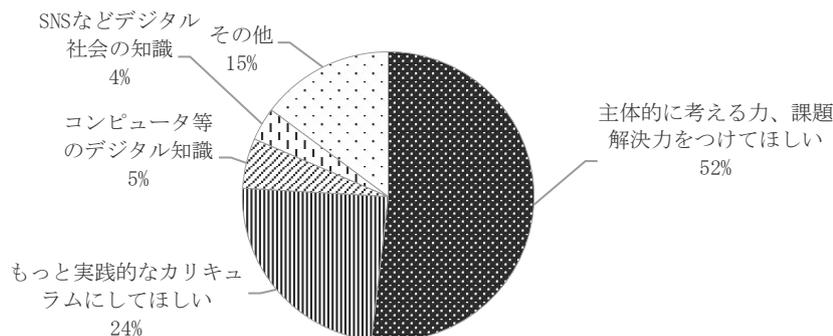
Q38. 外国人留学生教育に関する専門学校へ要望

外国人留学生に対する教育内容に関して、服飾系・ファッション系・デザイン系の専門学校に求められることとしては、「主体的に考える力、課題解決力をつけてほしい」(51.9%)が多い。

SA (N=108)

選択肢	回答数	構成比 (%)
主体的に考える力、課題解決力をつけてほしい	56	51.9
もっと実践的なカリキュラムにしてほしい	26	24.1
コンピュータ等のデジタル知識	6	5.6
SNSなどデジタル社会の知識	4	3.7
その他	16	14.8
計	108	100.0

Q38. 外国人留学生教育に関する専門学校へ要望



Q39. 専門学校卒の外国人留学生の採用、雇用に関する意見・要望

業種・業態	従業員数	最近5年間外国人留学生新卒採用数	外国人留学生の出身国	職種	専門学校卒の外国人留学生の採用、雇用に関する意見・要望
〈新卒採用あり（現在もやっている）〉					
メーカー（アパレル）	300人～999人	50人以上	中国 韓国 フランス その他	販売（一般） 販売（インバウンド業務） 関連職種 その他関連外	インターンシップに積極的に参加させ、日本で働くというイメージを先ずはつけて欲しい。
メーカー（アパレル）	100人～299人	5人	中国 韓国 米国 イギリス	M D パターン 関連 販売（一般）	弊社は販売職の求人が主になりますので、日本語の会話力が必要条件になります。留学生の専門知識やスキル、学習意欲については非常に高いと評価しております。経営者が日本人である以上、その言葉の意味を理解することができる日本語の力があるとより一層活躍してくださる方が増えると思います。
メーカー（アパレル）	1,000人以上	10人～14人	中国	営業・総合職	弊社が採用に至るには、日本人の接客が問題なく出来る程度の日本語能力が必須だと考えております。
メーカー（アパレル）	50人未満	1人	中国	縫製・手芸	マシンオペレーターが世界的に不足しているため、全ての基本に縫製があることをしっかり理解させて、技術を身につけさせて欲しい。
その他（他業種）	1,000人以上	2人	ロシア	スタイリスト	特に日本人と区別はせず、周りを明るくするコミュニケーション力を持った学生を採用したいと考えます。
メーカー（アパレル）	300人～999人	1人	フランス	企画・デザイン	以前、留学生の面接をしたことがありました。その際、主にメールでのやり取りでしたが、メールで絵文字を使われるなどが目立ち少し心配になりました。話し言葉は問題なく敬語などで会話出来ましたが、そういったところが気になりました。 日本の就職の仕方についてご指導されているとは思いますが、こういった誤解があるかも知れませんが、更なる御指導を頂けたら宜しいかと思っております。宜しくお願い致します。
メーカー（アパレル）	300人～999人	2人	中国	パターン 関連 縫製・手芸	弊社が採用した留学生は2016年大学院卒1名と2018年日本の大学を卒業後の専門学校卒1名の合計2名です。どちらも中国出身で、日本語能力は非常に高く、技術力もあり、人柄もよく非常に優秀です。 技術職でありながら、中国での新ビジネスの機会には通訳として役員に同行することもあり、非常に活躍しています。日本人と同じ選考基準で採用していますので、今後も良い人材がいれば積極的に採用したいと考えています。
〈過去に新卒採用をしたことがある（現在は無い）〉					
メーカー（アパレル）	50人～99人	1人	台湾	パターン 関連 通訳	性格や人柄の良さが第一番 三人でチームを作りベテラン先輩の指導に基づいて仕事をしながら一人前になっていくので協調性のない人は務まりません。
メーカー（服飾雑貨小物全般）	50人未満	1人	台湾	靴企画・製造	現状靴業界は非常に厳しく弊社も同様ですが必ずチャンスはあると思います。それには優秀な又ヤル気のある人材、グローバル化を社内でも進まなくてはなりません。能力は勿論情熱のある人を求めています。具体的には

					販売でなくアジアでのビジネス企画提案そして展示会を含めた営業です。宜しく願います。
--	--	--	--	--	---

〈新卒採用なし（新卒ではないが、外国人を雇用したことがある）〉

百貨店・ストア・専門店（貴金属）	1,000人以上	0人	最近5年間の採用なし		専門学校卒の方に限らず、外国人留学生の採用を今までできておりません。ハーフの社員などは出てきており、日本語も外国語もでき、また、海外の文化も理解してくれているため、接客においてとても活躍してくれています。そのような姿を見ていますと、意欲的な外国人留学生がいらしたら採用したい気持ちも芽生えております。ただ、実績がないため「採用のノウハウ」「ビザの問題」「その他採用時に気を付けること」「留学生の意識→将来母国に帰りたいのか、ずっと日本にいたいのか」等、知りたいことがたくさんあります。それらの情報提供（ノウハウ）をいただくと、採用に踏み切ることができる気がしております。
その他（他業種）	100人～299人	0人	最近5年間の採用なし		弊社は販売を主にするアパレル企業です。接客が主になるため日本語能力に問題がないことが1番の採用条件です。逆にそこさえしっかりしていれば、外国人留学生だからどうこうということはありません。実際にお客様も多国籍化していますので、外国語が話せる日系やハーフの弊社社員は、店舗で大活躍しております。
メーカー（アパレル）	50人未満	0人	最近5年間の採用なし		illustratorの経験を習得しておいてほしい。
メーカー（アパレル）	300人～999人	1人	スリランカ	販売（一般）	・2019年採用で内定承諾を取り付けた後に辞退があった。 求人増加で日本人学生も内定後の辞退は今ではあることだが、留学生は手間がかかる分内定辞退はなるべくないよう、学校側も指導してほしい。

〈新卒採用なし（新卒以外でも、外国人を雇用したことがない）〉

メーカー（その他製造）	50人～99人	0人	最近5年間の採用なし		労働力不足は顕著である。専門性の高いスキルを身に着けることも重要だが、単純労働に対する需要も増えているのではないかと思う。（すくなくとも当社はそうである。）
メーカー（アパレル）	300人～999人	0人	最近5年間の採用なし		新卒採用に於いて留学生・外国人不可の制限は設けておりませんが、採用実績・雇用実績が無い為有効な回答があまりなく申し訳ありません。エントリーや選考自体は行っていますが、やはり日本語能力に問題を感じます。
メーカー（アパレル）	50人未満	0人	最近5年間の採用なし		製造業なのですが、どのくらいの割合の人が、作る方で仕事を探しているのか知りたいです。

Q40. 今後の調査への協力意向

今後の調査への協力を受け入れ連絡先の記入をしてくれたのは、108社中47社であった。

Ⅲ 記 録

3-1 委員構成

平成30年度文部科学省委託事業「専修学校グローバル化対応推進支援事業」
東京都におけるグローバル化対応推進支援事業 構成員一覧

実施委員

氏名	所属	役職
岡本比呂志	早稲田文理専門学校	理事長・校長
山中祥弘	ハリウッド美容専門学校	理事長・校長
武田哲一	東京外語専門学校	理事長・校長
多忠貴	日本電子専門学校	理事長
平野公美子	日本外国語専門学校	理事・事務局長
川合直	文化学園国際ファッション産学推進機構	機構長
菅野雄一郎	東京都生活文化局	私学部 私学振興課長
林さやか	東京都産業労働局	雇用就業部 人材確保支援担当課長
羽柴秀俊	東京商工会議所	産業政策第二部 主任調査役
大場順二	公益財団法人東京都中小企業振興公社	企画管理部 特命担当課長
永阪彰	公益財団法人東京しごと財団	正規雇用対策担当課長

韓国留学・就職説明会検討委員

氏名	所属
白井雅哲	専門学校東京テクニカルカレッジ
小暮幸雄	日本電子専門学校
中山晃	服部栄養専門学校
金英順	東放学園専門学校
小林克也	文化服装学院
武田哲一	東京外語専門学校
洪向秀	韓国貿易協会東京支部

研修事業検討委員

氏名	所属
横尾源太	学校法人小山学園
川島鋼太郎	ハリウッド美容専門学校
寺脇保	日本電子専門学校
金英順	学校法人東放学園
佐藤直子	早稲田文理専門学校

構成員

氏 名	所 属	役 職
中 本 文 太	(株)TSIホールディングス	管理本部人事部長
柳 川 純 一	(株)オンワード樫山	人財部人財開発課課長代理
大 村 静 代	(株)ゴールドウイン	人事総務本部人事開発マネージャー
中 村 真知子	(株)ファーイーストカンパニー	総務人事部人事・教育課長
石 川 徹	(株)ベイクルーズ	外国人採用責任者
澤 田 勘 志	(株)MORIパーソネル・クリエイツ	代表取締役社長
金 井 美詠子	繊維ファッション産学協議会	事務局長代理
中 岡 俊 也	外国人雇用協議会	渉外部長
西 村 学	文化外国語専門学校	教務部長
吉 野 真 文	文化学園就職支援室	室長
川 合 直	文化学園国際ファッション産学推進機構	機構長
柿 島 由 雄	文化学園国際ファッション産学推進機構	

3-2 議事録

会議議事録

事業名	東京都におけるグローバル化対応推進支援事業
団体名	公益社団法人東京都専修学校各種学校協会

会議名	実施委員会兼組織戦略分科会（第1回）
開催日時	平成30年9月25日（火） 13:30～15:30（2H）
場所	アルカディア市ヶ谷私学会館 4F「飛鳥」
出席者	<p>① 委員（計9名） 岡本比呂志（早稲田文理専門学校）/山中祥弘（ハリウッド美容専門学校）/武田哲一（東京外語専門学校）多忠貴（日本電子専門学校）/平野公美子（日本外国語専門学校）/川合直（文化学園国際ファッション産学推進機構）/林さやか（東京都産業労働局）/羽柴秀俊（東京商工会議所）大場順二（公益財団法人東京都中小企業振興公社）（計9名）</p> <p>② 事務局 真崎裕子/後藤由利（計2名）</p> <p style="text-align: right;">（参加者合計11名）</p>
議題等	<p>〈進行〉</p> <p>1. 開会 公益社団法人東京都専修学校各種学校協会山中会長より開会挨拶の後、自己紹介ならびに所属機関での関連事業紹介があった。続いて委員長に岡本先生が選任された。</p> <p>2. 平成30年度事業計画の説明 事業計画書に基づき事務局より平成30年度実施事業に関する説明を行った。</p> <p>3. 事業運営について 本年の実施事業スケジュールの確認ならびに平成31年度に向けた取り組みに関して、また外国人・外国人留学生を取り巻く東京での就労状況など意見交換を行った。 次回委員会での審議事項、開催時期について連絡し閉会</p> <p>〈配付資料〉 委員名簿/事業計画書/中小企業の外国人材受け入れ事業概要</p>

会議議事録

事業名	東京都におけるグローバル化対応推進支援事業
団体名	公益社団法人東京都専修学校各種学校協会
会議名	実施委員会兼組織戦略分科会（第2回）
開催日時	平成31年2月20日（水） 15:30～17:30（2H）
場所	アルカディア市ヶ谷私学会館 7F「吉野」
出席者	<p>① 委員 岡本比呂志（早稲田文理専門学校）/山中祥弘（ハリウッド美容専門学校）/武田哲一（東京外語専門学校）多忠貴（日本電子専門学校）/平野公美子（日本外国語専門学校）/吉野真文（文化服装学院）/羽柴秀俊（東京商工会議所）大場順二（公益財団法人東京都中小企業振興公社）永阪彰（公益財団法人東京しごと財団）/（計9名）</p> <p>② 事務局 真崎裕子/後藤由利（計2名）</p> <p style="text-align: right;">（参加者合計11名）</p>
議題等	<p>〈進行〉</p> <p>1. 開会 委員長の岡本先生からご挨拶の後、事務局より平成30年9月25日に開催した第1回の会議報告があった。</p> <p>2. 平成30年度事業について 各事業に関して実施内容報告を行った。</p> <p>3. 平成31年度実施に向けて 今年度実施した各調査に基づきニーズを捉えた支援策を展開する。日本留学から就労まで、具体例を交え情報提供を行う。現地留学希望者に対する情報提供のあり方について、日本語教育機関等とも連携しながら検討する。 その後意見・情報交換を行い閉会。</p> <p>〈配付資料〉 委員名簿/第1回委員会報告/成果報告書（第1稿）</p>

以上

会議議事録

事業名	東京都におけるグローバル化対応推進支援事業
団体名	公益社団法人東京都専修学校各種学校協会

会議名	受け入れ事業分科会（韓国留学・就職説明会検討委員会）（第1回）
開催日時	平成30年11月30日（金） 11：00～13：00（2H）
場所	公益社団法人東京都専修学校各種学校協会事務局会議室
出席者	③ 委員（計4名） 白井雅哲（学校法人小山学園）/中山晃（服部栄養専門学校） /金英順（学校法人東放学園）/ ④ 事務局 真崎裕子/都築桂子/東葭恵美/後藤由利（計4名） ⑤ オブザーバー 朴泰文（株式会社大悟）/朴チナ（株式会社大悟） （参加者合計9名）
議題等	〈進行〉 4. 平成30年度事業計画の説明 事業計画書に基づき事務局より平成30年度実施事業に関する説明を行った。つづいて当委員会所管の事業に関して詳細の説明があった。 5. 事業運営について 10月に実施した同事業に関して意見交換を行った。個別対応前に実施したセミナーが有効であったこと。同行企業からの感想、来場者アンケートの結果報告があった。 6. 今後の事業運営について 実施に向けた準備と時期の設定に関して、早い段階で調整が必要である旨確認。 〈配付資料〉 委員名簿/事業計画書/実施報告書

会議議事録

事業名	東京都におけるグローバル化対応推進支援事業
団体名	公益社団法人東京都専修学校各種学校協会

会議名	研修事業分科会（研修事業検討委員会）（第1回）
開催日時	平成30年11月30日（金） 9：30～11：00（1.5H）
場所	公益社団法人東京都専修学校各種学校協会事務局会議室
出席者	⑥ 委員（計4名） 寺脇保（日本電子専門学校）/横尾源太（学校法人小山学園） /川島鋼太郎（ハリウッド美容専門学校）金英順（学校法人東放学園）/ ⑦ 事務局 真崎裕子/都築桂子/東葭恵美/後藤由利（計4名） （参加者合計8名）
議題等	〈進行〉 7. 平成30年度事業計画の説明 事業計画書に基づき事務局より平成30年度実施事業に関する説明を行った。つづいて当委員会所管の事業に関して詳細の説明があった。 8. 事業運営について 2-1 外国人留学生採用促進セミナー サービス分野の企業に限定したため、参加企業数は少なかったが、85%から「参考になった」「まあ参考になった」との回答があった。 2-2 留学生就職指導担当者対象研修 定員の倍以上から申込があり、現在実施中 9. 今後の事業運営について 実施事業についてアーカイブ化し、共有する。テーマ別に勉強会を開催。 〈配付資料〉 委員名簿/事業計画書/採用促進セミナー実施報告/教員対象研修開講案内

会議議事録

事業名	東京都におけるグローバル化対応推進支援事業
団体名	公益社団法人東京都専修学校各種学校協会
再委託機関	学校法人文化学園国際ファッション産学推進機構 文化服装学院

会議名	第1回委員会
開催日時	平成30年10月18日(木) 15:00~17:00 (2H)
場所	文化学園 A045 会議室
出席者	<p>委員 (計11名)</p> <p>吉野真文 (文化学園 就職支援室長: 議長) / 中本文太 (TSI ホールディングス 管理本部人事部長) / 柳川純一 (オンワード樫山 人財部人財開発課課長代理) / 大村静代 (ゴールドウイン 人事総務本部 人事開発マネージャー) / 中村真知子 (ファーイーストカンパニー 総務人事部人事・教育担当課長) / 石川徹 (ベイクルーズ 外国人採用責任者) / 澤田勘志 (MORI パーソネル・クリエイツ 代表取締役社長) / 金井美詠子 (繊維ファッション産学協議会 事務局長代理) / 中岡俊也 (外国人雇用協議会 渉外部長) / 西村学 (文化外国語専門学校 教務部長) / 川合直 (学校法人文化学園 国際ファッション産学推進機構 機構長)</p> <p>事務局 (計3名)</p> <p>柿島由雄・飯島康志 (学校法人文化学園 国際ファッション産学推進機構) / 上田華子 (文化学園就職支援室)</p> <p>(参加者合計 14名)</p>

《議事内容》

1. 趣旨説明

川合機構長より、これまで経緯と今回の事業目的等について説明。

毎年、文科省の指導により、アパレル業界の中核人材、将来の幹部候補生育成のためのプログラム作りを行ってきた。今年は、専門学校生のグローバル化対応推進事業を東京都専修学校各種学校協会(東専各)が受託し、本学にこの事業の一部事業が再委託された。この事業は3セッションで構成され、第一セッションは入口で留学生募集(日本電子専門学校等)であり、第二セッションは中間で在学中の授業生活管理(日本外国語等)である。最後の第三セッションは出口の就職(文化服装学院等)である。本学はこの第三セッションとなる専門学校卒のファッション分野における就職促進部分を東専各から再委託された。

ファッション分野の就職促進支援事業を事例として、最終的には専門学校卒の就職マニュアルを作成し、当該マニュアルが専門学校の全分野の外国人留学生の就職推進の支援となることが目標である。

現状はクールジャパン政策により、ファッション・デザイン分野でデザイン科を卒業した学生に対しての一部在留資格の緩和もみられるが、大学卒と比較して専門学校卒の就職はまだハードルは高い。特に最も労働力不足である販売部門は門戸が開かれていない。ファッション分野における優秀な専門学校卒の留学生が一人でも多く国内で就職できるようにしたい。それにはアパレル企業のご協力が不可欠であり、留学生に対するご理解をよろしく願いたい。

2. 自己紹介

3. 外国人留学生採用の現状について

- ・ デザイン部門には留学生を採用しているが、販売部門にはいない。
- ・ グローバル化により、技術職には外国人はいるが、販売部門にはいない。
- ・ デザイナー、パターンナーに外国人はいるが、文化的なこと原因で問題もある。
- ・ 外国人の定着率は良くない。留学生のほうが日本人よりやる気があるように感じる。
- ・ 外国人はキャリア志向が強く積極的な方が多い。より多くの場で活躍を期待したいが同時にトラブルもある。
- ・ 専門学校卒のほうが大学生より定着率が高い。理由は目的意識が高く、一方、大学生はキャリア UP 志向と給与 UP を優先するの而定着率が悪い。
- ・ 企業の受け入れ体制をどう整えるかが外国人の定着率に影響する。

4. 在留資格変更（入管法改正）を取り巻く環境

- ・ 在留資格を受けている外国人数は 127 万人である。ファッション部門の 4 大生は、専門課程にある程度即して学修していれば在留資格は認定される。
- ・ 大学生の場合年収 300 万円を保障すれば、分野を問わず日本語を使う職種であれば認定の方向にある。
- ・ クールジャパンに関わる分野で、デザイン科を卒業した専門士等が創造活動に従事する場合の許可事例、不許可事例が入国管理局から平成 29 年 9 月に示され、明確化された。
- ・ ファッションアドバイザー（販売員）が最も不足しているが、専門学校卒は認可されない。
- ・ 販売で唯一許可されるのは、インバウンドの店舗配属で売り上げの過半数が免税売上かつ通訳コース卒。

5. 川合機構長より、文化服装学院の中国のファッション教育機関との取り組み説明
文化服装学院では、中国の東華大学と魯迅美術学院との合作により在学中に 3 年次と 4 年次文化服装学院に留学するコースがあり、毎年それぞれ 100 人受け入れている。学習意欲の高い学生を計画的に確保し、教育するシステムとして成功している。中国のアパレル企業が本学で会社説明会をして、面接までして優秀な学生を獲得しようとしている。

6. 外国人留学生採用の課題

- ・ 日本人の異文化に対する理解が少ない。相互理解の努力が必要。
- ・ 留学生は下積みの仕事を好まない。今は日本人の学生も同様で目的、先が見えないとすぐやめる。
- ・ こだわりがない、裕福な家庭の学生はどうしても就職しなければならないとの理由がない。
- ・ 総合職系の定着率は良いが、デザイナーやパターンナーは自信と技術があるので
- ・ 3 年位で退職する人もいる。
- ・ インバウンド対策として、留学生には母語での接客が良いとし、日本語のプレッシャーを回避している。

7. 外国人就労適正試験についての説明

主催：一般社団法人 外国人雇用協議会

目的：日本で就労するためのマナーや常識、ビジネスコミュニケーション能力を測定することで、企業の外国人採用の活性化、および外国人教育の強化を図る。

内容：第一科目はビジネス文化・社会常識で、第二科目はビジネスコミュニケーションである。受験料：8,000 円

8. どのような人材を求めるか、採用試験でどのような点を重視するか。
- ・ 日本語能力は重要である。
 - ・ 日本語能力より上司にかわいがられる人、人間力が重要である。
 - ・ 協調性とコミュニケーション力がある留学生。
 - ・ 個性的でやる気があり、すぐ諦めない人。
 - ・ 特に日本人との区別はないが、ディスカッションでの姿勢、性格、主体性を重視する。
 - ・ アルバイト経験のある学生はコミュニケーション力が高い。
 - ・ 愛嬌があり、積極的に行動する人。聴く耳があるかどうかは重要である。
 - ・ 日本人との区別はないが、留学生はビザの関係で最高学府の確認が必要である。
 - ・ 留学生で日本人の友達が多くいるほうが良い。
 - ・ 日本に残りたいという意思のある方でないと日本語も覚えられないし成功しない。
9. その他
- ・ 日本人の就職説明会に外国人が入るのはハードルが高い。
 - ・ アメリカはダイレクト採用で、新卒採用はない。
 - ・ 企業の採用目的により募集戦略は異なる。
 - ・ 積極的に採用はしないが来たら考える。新宿外国人雇用支援・指導センターからくる留学生が多い。
 - ・ 留学生が就職説明会へ行きやすいようにする。最初に目を向けてもらう媒体は重要である。
 - ・ 日本語のニュアンスを伝えることは難しい。
10. 決定したことこれからのなすべきこと
事務局でアンケートの草案を作成し、次回の委員会開催前に各委員に送る。
10月末までに設問に関する提案があればメールで頂きたい。

会議名	第2回委員会
開催日時	平成30年11月22日(木) 15:00~17:00 (2H)
場所	文化学園 紫苑学生会館
出席者	委員(計10名) 吉野真文(文化学園 就職支援室長:議長) 柳川純一(オンワード樫山 人財部人財開発課課長代理) / 大村静代(ゴールドウイン 人事総務本部人事開発マネージャー) / 中村真知子(ファーイーストカンパニー 総務人事部人事・教育担当課長) / 石川徹(ベイクルーズ 外国人採用責任者) / 澤田勘志(MORI パーソネル・クリエイツ 代表取締役社長) / 金井美詠子(繊維ファッション産学協議会 事務局長代理) / 中岡俊也(外国人雇用協議会 渉外部長) / 西村学(文化外国語専門学校 教務部長) / 川合直(学校法人文化学園 国際ファッション産学推進機構 機構長) 事務局 柿島由雄・飯島康志(学校法人文化学園 国際ファッション産学推進機構) / 上田華子(文化学園就職支援室) (参加者合計13名)

《議事内容》

1. 関連の近況説明

川合機構長より、専門学校と留学生を取り巻く現状について説明。

専門学校卒の留学生は大学卒と比較して、日本で就職するにはハードルが高い。いかなる方策で解決するかが喫緊の課題である。優秀な留学生の獲得は企業にとってもプラスであることは自明の理であるが、企業はどの程度本気で留学生の採用を考えているのかを今回のアンケート調査で明らかにしたい。

地方の専門学校では、日本人だけしか入学を許可しない学校もあるが、グローバル化や学校経営の観点から、留学生は受け入れざるを得ないし、都内には中国人だけを対象とした専門学校もある。

いずれにしも、アパレル業界の労働力不足の解消や企業のグローバル展開を促進するために、文科省も経団連も優秀な外国人留学生の就職促進を支援している。課題解決に向けて、委員の活発なご議論を期待したい。

2. 吉野議長から、国内企業の外国人採用状況の報告。

2017年のマイナビの調査から、企業が留学生に求めている能力について。

国籍を問わず優秀な学生を求めているが、どのような能力を求める企業が多いかの割合。

85% 日本語能力

65% コミュニケーション能力

47% 適応力

42% 日本の文化理解

・日本語については

23% ほぼ日本人同等

62% ビジネスレベル（会話と読み書きができる）、6% 会話レベル、9% 特に求めない

労働力は特に販売で不足しているが、コンビニでもIT化が進み業務は複雑で、もはや単純労働ではない。アパレルも同様であり、入管など関係者の認識を改めたい。

3. 企業が求める日本語能力等について

- ・日本語能力試験（JLPT）などのスコアが良ければもちろんベターだが、それより人柄を重視する。
- ・日本人と同じエントリーシートを渡して、日本語力とコミュニケーション力を計っている。
- ・日本語能力試験（JLPT）のレベルとコミュニケーションの日本語レベルは異なる。
- ・専門学校の入学要件はJLPT2級であるが、大学には当該要件はなく、入学後バイトで日本語を覚える者も少なくない。専門学校卒は日本語をしっかりと学び専門技術を体得するが、就職では大学卒より不利である。

4. 企業が求める外国人留学生の人材像

- ・覚悟のある人。何とかなると甘くみている者もいるが、何ともならない。覚悟のある人は愚痴を言わない。
- ・日本と外国との文化の違いを仕事上のトラブルの原因にする者もいるが、文化の違いは当然のことである。

5. 柿島より、アンケートの設問について説明

<p>6. アンケートの設問等について</p> <ul style="list-style-type: none"> 回収率はどの位を想定しているのか。⇒2~3割で少ない場合は電話で催促する。(担当から) 設問数や記述式などを減らして、ハードルを低くしないと回答してくれない。 定量性と定性のどちらを優先するのか。⇒基本的に定量性であるが、内容によっては追跡インタビューで問題の本質に迫りたい。(担当から) 採用する予定がないと回答した企業には、その理由を聞く。 <p>7. 決定したことこれからのなすべきこと</p> <p>アンケートの設問を簡略化する。委員からの修正リクエスト受け、修正後の最終確認を12/13までに行う。</p> <p>12/14を目途にアンケートを900社に発送する。第3回の委員会は12/17とする。</p>

会議名	第3回委員会
開催日時	平成30年12月17日(月) 15:00~17:00 (2H)
場所	文化学園 B044 会議室
出席者	<p>① 委員 (計10名)</p> <p>吉野真文(文化学園 就職支援室長:議長)/中本文太(TSI ホールディングス 管理本部人事部長)/大村静代(ゴールドウイン 人事総務本部人事開発マネージャー)/中村真知子(ファーストカンパニー 総務人事部人事・教育担当課長)/石川徹(ベイクルーズ 外国人採用責任者)/澤田勤志(MORI パーソナル・クリエイツ 代表取締役社長)/金井美詠子(繊維ファッション産学協議会 事務局長代理)/中岡俊也(外国人雇用協議会 渉外部長)/西村学(文化外国語専門学校 教務部長)/川合直(学校法人文化学園 国際ファッション産学推進機構 機構長)</p> <p>② 事務局</p> <p>柿島由雄・飯島康志(学校法人文化学園 国際ファッション産学推進機構)/上田華子(文化学園就職支援室)</p> <p>(参加者合計13名)</p>
《議事内容》	<p>1. 関連の近況説明</p> <p>川合機構長より、専門学校卒の留学生在がファッション販売職としての就業ビザが認定されるように、アパレル業界が政府に強く要望しなければならない。ファッション系販売員は単純労働ではなく、高度な専門知識を要する職種であると関係当局に伝えることが喫緊の課題であるのご理解願いたい。今回のグローバル化推進事業は、文科省だけではなく、いずれ経産省にも当該活動についても報告し、法務省も含め行政機関の理解を得たい。</p> <p>労働力不足によりベトナム(ダナン等)始めアセアン諸国から販売職を目指す大量の労働者が流入する恐れがある。販売職の就労ビザは特定活動枠としてではなく、人文・国際や専門分野での認定を目指すべきである。</p> <p>吉野議長より、入管法改正案が12月8日国会で成立したことを報告。14業種(アパレル業界含まず)で外国人労働者受入れ拡大。アパレル企業900社に「外国人留学生採用に関するアンケートのお願い」を12月14日に発送し、1月15日が回答期限である。1月24日の第3回委員会で調査結果について協議したい。</p> <p>アンケートの調査結果をもとに、次年度の留学生の就職支援プランと「留学生・日本就</p>

職マニュアル」の作成を検討する。事前プランの研修だけでなく企業での実践的な体験を通して、その結果も反映したい。今日は文化服装学院にて留学生のための就職平成 21 年 11 月 13 日から平成 22 年 1 月 20 日に実施された、平成 21 年度「専修学校留学生総合支援プラン」実施要綱について、各委員の意見を伺いたい。

総合プランの概要：

時期：平成 21 年 11 月 13 日（金）～平成 22 年 1 月 20 日

内容：留学生のための就職対策集中講座

- ① 分野別高度人材養成講座（20 時間）
- ② ビジネス日本語向上講座（20 時間）
- ③ 就職対策講座（20 時間）

定員： 20 名

結果： 受講率 50%以上の 10 名に修了証を授与した。3 カ月間、学習意欲をいかに持続するかが課題であった。

2. 留学生就職支援プランまたは企業での事前研修等の内容について

- ・ ビジスマナーがどのレベルまで必要なの明確にする必要がある。
- ・ 日本の企業から期待される人物像とスキルについて教える。さらに日本で習得したどのような職能が帰国後役立つかを理解させる。
- ・ 支援プランの受講生が学年や年齢があまり異なると、理解度が違うため授業内容をまとめにくい。
- ・ 職種によって求められる日本語力は異なる。デザイナーにはあまり高い日本語力は必要ないと思う。
- ・ 販売員に求められるのは、笑顔であり、語学力より人間的コミュニケーション力が高い方が良い。
- ・ 現場に必要な実践的な日常会話が重要である。
- ・ 正しい敬語の使い方は、その場その場で教えるほうが良い。間違えたらその場で直してあげる。
- ・ 仕事以外のコミュニケーション力も重要である。
- ・ 日本企業の特質と日本人気質を教える必要がある。（縦の序列、まずは自己主張でない。集団主義等）
- ・ キャリア志向が高い学生は、販売職に疑問をもつので、アパレルは販売職からという人事管理慣習を教える。

3. 留学生の就職を取り巻く環境などについて

- ・ 留学生だけの新卒採用はない。素直で洋服が大好き。日本と自社ブランドが好きであることが重要。
- ・ 留学生の先輩の体験談は重要である。企業と留学生が相互に期待することが一致していることが重要。
- ・ 今後の採用はおそらく中国からアセアン諸国出身へとシフトしていくと思われる。肌の色など外見は企業による。
- ・ アパレル業界、特に販売職は労働力不足なので、国籍に関係なく留学生を採用せざるを得ない。
- ・ 近年、富裕層の学生が多いので、就職ガイダンスの出席率が低下。進学か必ずしも就職する必要がない。
- ・ 専門学校卒は就労ビザ取得が困難なので、学士持っている学生は有利。しかし、年齢が高くなると新卒採用は難しくなる。

4. これからすること
事務局でアンケート結果を参考としながら、就職支援プランを受講する学生のターゲット層と内容を検討する。研修内容は、特に販売職に求められる能力や知識・技術を中核とする。

会議名	第4回委員会
開催日時	平成31年1月24日(木) 15:00~17:00 (2H)
場所	文化学園 A044 会議室
出席者	<p>③ 委員 (計10名) 吉野真文 (文化学園 就職支援室長: 議長) / 中本文太 (TSI ホールディングス 管理本部人事部長) / 柳川純一 (オンワード樫山 人財部人財開発課課長代理) / 中村真知子 (ファーストカンパニー 総務人事部人事・教育担当課長) / 石川徹 (ベイクルーズ 外国人採用責任者) / 澤田勘志 (MORI パーソネル・クリエイツ 代表取締役社長) / 金井美詠子 (繊維ファッション産学協議会 事務局長代理) / 中岡俊也 (外国人雇用協議会 渉外部長) / 西村学 (文化外国語専門学校 教務部長) / 川合直 (学校法人文化学園 国際ファッション産学推進機構 機構長)</p> <p>④ 事務局 柿島由雄・飯島康志 (学校法人文化学園 国際ファッション産学推進機構) / 上田華子 (文化学園就職支援室)</p> <p style="text-align: right;">(参加者合計 13名)</p>
《議事内容》	<p>1. アンケート調査結果について 事務局より、アンケート調査の集計結果の概要について説明。 アパレル・ファッション関連企業のリストから900社を対象に実施した。対象とした900社は外国人留学生を雇用している可能性の高いいわゆる大企業および中規模企業を抽出した。平成30年12月14日にアンケート調査の趣旨説明と調査依頼の書面を発送した。アンケートの回答受付は、インターネット上に設定したアンケートフォームにて行ない、108社から回答を得た。有効回答率は12%であった。今後の調査に対して協力を申し出た企業は、108社中47社であった。 アンケート調査結果で特徴的なポイントは以下の通りであった。 設問05: 直近の採用人数 (2018) 0人⇒60%、1人⇒15.7%、2人⇒12%、3人⇒3%であった。 毎年一定人数を採用している企業は少なく、採用するにしても1~2人という企業が多い。 設問26: 外国人留学生の採用は重要だとお考えですか。 回答は、「重要」と「どちらかという重要」の両方で76%であった。 設問27: 外国人留学生の採用目的は何ですか。 回答は、複数回答が可能であり、優秀な人材確保、人材の多様化、新規の海外展開、社内のグローバル化推進のためが多かった。 設問28: 外国人留学生の採用に関して、「大卒」「専門学校卒」の区別は重視していますか。 「あまり区別は重視していない」、または「区別していない」は68%で、「明確な区別」、または「やや区別」は30%であった。このことから専門学校卒も在留資格の就労への変更が緩和されれば採用される可能性が高まることが分かった。 設問31: 外国人留学生を採用する際に、「重視すること」は何ですか。 高い日本語能力と同時に協調性、コミュニケーション力、人柄、明るさと社交性などを</p>

重要視している。

これらのアンケート結果から、外国人を採用している会社は非常に少ないが、回答のあったアパレル企業の多くは、高い日本語能力を有した優秀で意欲のある外国人留学生の採用を希望していることが判明した。外国人を採用したいとの要望と採用が数名との実態の乖離をどのようにして埋めるかが課題であり、本委員会の使命でもある。

2. 就職支援プランと就職マニュアル作りに関して

- ・ アパレル企業では、まずは販売職につくので「販売」を意識した研修やマニュアル作りが重要である。
- ・ 販売職では対人能力が重視される。笑顔が大切なので、インターンやバイトで笑顔を体得する。
- ・ 大手企業の協力を得て、特定店舗でアルバイトやロールプレアの訓練をする。
- ・ 日本語能力自体が低いのではなく、一般知識が低いために日本語が分からない場合もある。
- ・ 販売職で必要な「クッション言葉」と言われる丁寧な接客用語をカリキュラムにいれたほうが良い。
- ・ 外国人のためにインターンシップと事前研修プログラムを設ける。
- ・ 就職支援プランの課外事業は無料であるので学生にはメリットとなる。
- ・ 座学は企業であまり役に立たないので、留学生が実践的な内容で、リアル店舗を企画・運営すると良い。

3. 留学生の就職支援について

- ・ 今後、専門学校生の採用、雇用は拡大していくので、積極的に取り組むべきである。
- ・ 文化服装学院では、就職説明会に参加する留学生数が減少傾向にある。就職を希望する学生は、タイやミャンマーからの学生が多い。
- ・ 留学生は居酒屋でアルバイトをするのではなく、ブティックできるように指導する。
- ・ インバウンドの店頭では、日本人以上に販売能力がある留学生はほとんどいない。
- ・ 留学生はデザイン分野での採用が多い。
- ・ アジア展開をする企業は、留学生は日本で研修をしてから海外で活躍してほしいと期待している。
- ・ ファッションは本来クールジャパン分野のコアでもあるので、ファッション分野での幅広い職種の就労資格認定の拡大を期待したい。

4. これからすること

次回就職支援プランと就職支援マニュアルの内容について意見交換をする。

会議名	第5回委員会
開催日時	平成31年2月15日(金) 15:00~17:00 (2H)
場所	文化学園 B044 会議室
出席者	<p>⑤ 委員 (計8名)</p> <p>吉野真文 (文化学園 就職支援室長: 議長) / 中本文太 (TSI ホールディングス 管理本部人事部長) / 柳川純一 (オンワード樫山 人財部人財開発課課長代理) / 大村静代 (ゴールドウイン 人事総合本部 人事開発マネージャー) / 中村真知子 (ファーイーストカンパニー 総務人事部人事・教育担当課長) / 石川徹 (ベイクルーズ 外国人採用責任者) / 中岡俊也 (外国人雇用協議会 渉外部長) 川合直 (学校法人文化学園 国際ファッション産学推進機構 機構長)</p> <p>⑥ 事務局</p> <p>柿島由雄・飯島康志 (学校法人文化学園 国際ファッション産学推進機構) / 上田華子 (文化学園就職支援室)</p> <p style="text-align: right;">(参加者合計 11名)</p>
<p>1. 今後の方向性</p> <p>川合機構長から現況報告。</p> <p>入国管理法改正などで、外国人受け入れ緩和方向により、日本語学校も増える傾向にある。グローバル化促進と労働力不足の解消につながる事が期待されるが、一方で優秀な留学生の獲得と教育内容の質保証が懸念される。優秀な留学生がアパレル企業に採用され、貢献できる仕組み作りを皆さまとともに構築したい。</p> <p>事務局から平成30年度「専修学校グローバル化対応推進支援事業」事業計画書の提言に準じた下記の「就職支援プラン」と「就職マニュアル」案が説明され、委員会で議論した。</p> <p>1. 就職支援プラン (特別講座AとセミナーB実施)</p> <p>目的: 留学生がアパレル企業に採用され、職場で活躍するために必要な実践的な知識を体得し、留学生のためだけでなく、企業にとっても役立つ、就活も含めた職場で役立つ実践的な内容。</p> <p>期間: A. 6月~10月 (就職特別講座10-12コマ)、 B. 11月 (留学生就職セミナー)</p> <p>内容: 1. 店舗での実習・研修 販売実習、商品管理、在庫管理、企画、営業、広告・宣伝など</p> <p>2. 講座 (座学) エントリーシートの書き方/自己分析とキャリアデザイン/面接対策、模擬面接とグループディスカッション/日本語 (ビジネス用語、接客用語、ファッション専門用語)、/アパレル業界の基礎知識・情報収集及び企業・研究 (メディアリテラシー) /内定者の体験談、日本文化習得</p> <p>講師: アパレル企業からの講師派遣</p> <p>対象: 文化服装学院在生 (就職翌年対象者で、流通系販売職を希望する者、クリエイティブ及びパターナーなど専門分野)</p> <p>人数: 20人 (案)</p>	

2. 就職支援マニュアル

従前の就職活動ハンドブックや就活ガイドなどとは異なる、新規性と独自性を担保することが重要であり、さらにファッション分野だけでなく他分野でも活用できる汎用性のある内容とすることが求められる。

3. 就職支援プランと就職マニュアル作りに関して

委員から下記の通り、自社店舗での実習生の受け入れも含めた前向きな意見とさまざまな課題が提起された。これらをもとに事務局で就職支援プランとマニュアルの草案を今回の委員会までに作成する。

- ・ 販売職で働く留学生の需要はますます高まるので、今の内に留学生の就職支援の対応を講じるべきである。
- ・ 日本語能力以外に販売員に必要とされる資質、笑顔や親しみやすさなどの重要性を教育すべき。
- ・ 座学と店舗実習は、並行して行う。店舗では周囲との密な連携が作れるように人間関係構築力を指導する。
- ・ 企業側のニーズを明確にして、それに注力する。企業は店舗での体験に協力するが、会社またはブランド毎に仕事の進め方が異なる。
- ・ ロールモデルが必要である。実践的な効果を期待するには、まずは小人数で、1社2人程度でプログラムを始めたほうが良い。
- ・ 数より質で、成功事例を集約したほうが良い。Bの11月の就職セミナーは前倒して実施する。
- ・ 留学生はそもそも流通、販売職に興味があるのかどうかを知りたい。単なる販売職で日本にずっと残る学生はいないので、その後のキャリアイメージを示すことが必要である。
- ・ 中国のアパレル企業が日本で会社説明会を開催して、優秀な留学生を獲得する傾向にある。
- ・ 店舗実習では姿勢は評価できるが、実務能力は店舗ごとに種類と基準がことなり評価は困難、体験の機会。
- ・ 4月中は座学で、その後企業面接通過者は、店舗実習を経て9月中に当該企業の内定が取れれば良い。
- ・ どのような企業が新卒留学生を望んでいるのか、把握する必要がある。日本人新卒で足りている会社も多い。
- ・ インバウンド店舗用に留学生の販売員は必ず必要となる。
- ・ 販売職は、販売知識も必要であるが、むしろ身なりとか人との接し方なども含む慣習の理解が重要である。

4. 次年度の作業工程

事務局より次年度のスケジュールが提案。

3月	7月	第2回委員会	11月	第5回委員会	
4月	事務局準備	8月	各自研究	12月	第6回委員会
5月	事務局準備	9月	第3回委員会	1月	就職マニュアル最終確認
6月	第1回委員会	10月	第4回委員会	2月	就職マニュアル完成
				3月	事務局準備

事業の成果と今後の課題、次年度に向けての方向性

[事業の成果・課題]

韓国における情報提供

留学（学校）と就職（企業）が一体となり説明を行うことで、専門学校での学習内容が就職に結びつくことを来場者が実感しやすい説明会となった。就労へのモチベーションが高い留学生が専門学校へ入学する可能性を持った取り組みとなった一方で、実際の会場におけるブースの配置や誘導等の工夫などが今後の課題としてあげられる。

効果的な情報発信と支援

現地において留学希望者から直接ヒアリングを行い、日本への留学に関する情報収集の手段、またどのような情報を求めているかを確認することができた。同時に日本から発信している情報が現地において日本留学を検討している学生等にじゅうぶん届いていないことも把握できた。このことを踏まえ、今後、情報提供のあり方について引き続き検討する。

教職員・企業対象者対象研修

学校教職員向けの講座は概ね満足度も高く、必要な情報を提供することができた。研修を受講した教職員に対して今後の運営についてアンケート調査を行った結果、内容に関する意見・要望も様々で、さらにきめ細かいフォローを行う必要性を感じた。企業向けの無料相談、採用促進セミナーは参加人数が振るわず企業向け事業についての周知の難しさを感じた。事業内容および周知の進め方について、工夫をする必要がある。

ファッション分野における留学生就職支援アシストプログラム

ファッション・アパレル系企業へのアンケートを実施した結果、「企業の採用ニーズ（の高さ）と実際の採用数（の少なさ）」の乖離について現状が明らかになった。その結果、企業へのインターンシップ実施、「就職マニュアル」の制作など、次年度は具体的な支援プランに取り組んでいく。

[次年度に向けての方向性]

- 就労範囲が広がったことから外国人留学生を受け入れる専門学校の分野や受入数も年々増加しており、受け入れ経験の年数・分野によって必要な情報のニーズは様々である。教職員向け研修は事例紹介・ワークショップ等を通じ情報を共有するような取り組みを進めたい。
- 現地における情報提供に関しては日本語教育機関とも連携を図り、現地の日本語教育機関等への広報周知を検討する。現地の日本語学習者に対する情報提供のあり方について、ニーズ調査結果を踏まえた広報ツールの企画検討を行う。
- 産官学が一体となった、優秀な人材の確保に結びつける取り組みに関して、どのような連携モデルを構築し、提示することが「他の地域においても活用できる」取り組みになり得るか、委託事業の枠組みで実施可能な取り組みを探っていきたい。

平成30年度文部科学省委託事業「専修学校グローバル化対応推進支援事業」
東京都におけるグローバル化対応推進支援事業

事業成果報告書

平成31年3月

発行 公益社団法人東京都専修学校各種学校協会
〒151-0051 東京都渋谷区代々木1-58-1 石山ビル6F
電話 03-3378-9601 FAX 03-3378-9625