令和2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

ご抱	矣拶	3
Ι	事業概要	
	1-1 事業名	5
	1-2 事業の趣旨・目的等	5
	1-3 事業内容	5
	1-4 戦略的に外国人留学生の受入れを進める分野並びに国(地域)名について	6
	1-5 事業実施体制	7
II	実施事業報告	
	2-1 「海外専門人材(留学生)の循環型育成スキーム」のための調査	9
	2-2 「海外専門人材(留学生)の循環型育成スキーム」の提案のためのヒアリング	59
	2-2-1 美容分野プロジェクト	60
	2-2-2 自動車関連分野プロジェクト	71
	2-3 多元的な研修機会の提供	
	2-3-1 グローバル人材就職転職オンライン説明会	78
	2-3-2 留学生就職指導教員対象講座	87
Ш	記 録	
	3-1 議事録	139
	3-2 委員構成	142

東京都専修学校各種学校協会の文部科学省令和2年度「専修学校グローバル化対応推進支援事業」は、専門学校留学生の卒後キャリアの調査と「母国(事前学習)→日本(学習、就職)→母国(就職・貢献)」という「循環型育成貢献スキーム」の発掘を通じて、専門学校における留学生教育のレベルを明示し、社会的信頼を高めることを狙いとしています。

専門学校における卒業生の調査、とりわけその初期キャリア状況調査は、平成21年の本協会調査統計部(当時)と広島大学高等教育研究開発センターとの共同調査を嚆矢とします。専門学校卒業生のキャリアは職業教育の学修成果そのものであり、教育と初期キャリアの因果関係が希薄な大学卒業生のキャリア状況に較べ、専門学校の特質を示す調査対象であるはずでした。ところが、こうした調査は専門学校制度誕生以来行われることなく、ようやくスタートしたのは、わずか10年程前のことで、しかも広島大学小方准教授(当時)の申し入れに対応する形での出発でした。留学生の卒業生についても、初期キャリア状況が最重要な学修成果であることは変わらないのですが、留学生卒業生の本格的なキャリア調査は今日に至るも実施されていませんでした。

ただし、留学生卒業生についての先行研究である平成25年度文部科学省「中核的専門人材養成グローバル人材養成コンソーシアム」では、専門学校留学生のキャリア形成の一つの特徴として、「循環型育成・貢献スキーム」という仮説が提唱され一部検証されたことがありました。すなわち、「専門学校留学生は、卒後国内の就職先において専門知識・技能の他、専門分野の仕事のありかた、職業活動の成り立ちなどを合わせて経験し習得すること、そして母国に帰国後、知識・技能だけでなく職業そのもののインフラを母国に定着させる循環型の貢献を果たすことがある」という仮説です。この検証は、残念ながら分野も調査範囲も限定的で十分な成果を出すところまでいかず、中断してしまいました。

こうした留学生卒業生調査の現状と過去の研究事例を踏まえ、本事業では、留学生卒業生の本格的なキャリア調査を前提とした「循環型育成・貢献スキーム」仮説の再検証に挑戦、以下の活動を実施することとしました。

- ① 「留学生の循環型育成スキーム」のための卒業生キャリア調査
- ② 同スキームの提案 (美容分野、自動車整備分野)
- ③ 多元的な研修機会の提供

本年度は、まず事業活動の基本となる事前調査とヒアリング、研修等を実施しました。本報告書には、活動の詳細が記されています。活動の際には、新型コロナウィルスの蔓延による自粛の影響から様々な制約が存在しました。そんな中で、一定の成果を出すことができたのは、アンケートやヒアリングにお答え下さった皆様、参画された委員の皆様、運営を担当された事務局スタッフの皆様のご尽力のおかげと感謝を申し上げる次第です。

もとより本事業の趣旨は、留学生と専門学校にかかわる喫緊の課題への対処というのではなく、社会の信頼獲得を目指した中長期的なものでありました。今回の事業成果をさらに大きなものにするため、今後の継続的な調査研究・提言の実現を願って止みません。

事業実施委員会委員長 関口 正雄

I 事業概要

I 事業概要

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

2 事業の趣旨・目的

「外国人雇用状況」の届出状況(令和元年 厚生労働省)によると、10月末時点での日本の外国人労働者数は1,658,804人で、前年同期比198,341人、13.6%の増加となり平成19年に届出が義務化されて以降、最高を更新した。在留資格「留学」から「技術・人文知識・国際業務」への変更も25,942件が許可され、前年比15.7%の増加となった。また、昨年4月には新たな在留資格「特定技能」が創設されるなど、様々な分野において外国人人材の労働力が期待されている。 文部科学省においてもポスト30万人計画を見据えた留学生政策の一つに外国人留学生の国内就職支援を挙げ、これまでの国内就職率30%から50%を目標に様々な支援策を展開している。

特定技能で対象とされた14業種は、専門学校に学ぶ留学生にとって「技術・人文知識・国際業務」かつ学んだ分野と関連した業務に限られている就労範囲を広げる機会となっている。今後さらに彼らの能力開発を後押しする態勢を整える必要があるため、当事業では以下の取り組みを通して入学から在学中の学び、また卒業までのキャリアパスを提示し日本留学の意義について発信する。

- ①「海外専門人材(留学生)の循環型育成スキーム」のための調査
- ②「海外専門人材(留学生)の循環型育成スキーム」提案のための分野モデル検討
- ③日本語教育機関と専門学校が連携した研修機会の提供

なお、昨年の在留資格の新設に加え、本年は新型コロナウイルス感染症により企業の採用活動、学生の就職活動も大きく影響を受けている。そのため教職員・企業担当者に最新情報を提供することも必要である。これら事業の実施を通じて日本語教育も含む留学生教育の充実を図り、コロナ後を見据えた社会貢献モデルを提案する

3 事業内容

①「海外専門人材(留学生)の循環型育成スキーム」のための調査

都内専門学校に在学する留学生を対象とした多面的な基礎調査を行うとともに、卒業後の元留学生に対して現在の状況を調査することにより専門学校の教育効果を分析する。同時に業種や受け入れ実績の異なる企業に対してもヒアリングなどを行うことによって実態を検証し、外国人留学生の社会貢献モデルを提案する。

②「海外専門人材(留学生)の循環型育成スキーム」の提案

先行事例を検証し、特定技能や国家戦略特区などで新たな在留資格により就労が可能になる(と思われる)分野である自動車整備、美容分野を取り上げ、学生の受け入れから教育、就労までの総合的・ 戦略的な分野モデルの検討を行う。

③多元的な研修機会の提供

企業担当者の講演を通じて企業の求める人材像を理解し、情報交換会を行うことで企業・学校間の情報共有と就職支援者としての教職員の資質向上を目指す。留学生に対しては WEB を通じたマッチングの場を提供し、従来の集中型・合同方とは別の採用行動就職活動のあり方を提案する。

4 戦略的に外国人留学生の受入れを進める分野並びに国(地域)名について

[東京で取り組みを進める必要性]

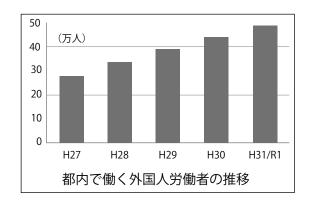
「外国人雇用状況」の届出状況(令和元年 厚生労働省)によると、日本の外国人労働者数 1,460,463 人のうち、東京は 485,345 人で全国の 33%を占める。人口に関していえば東京が全国に占める割合は 1 割程度だが、外国人労働者の数は他地域と比較しても際立っている。背景には、企業や団体の集中がある。外国人を雇用する事業所は都内に 64,637 ヵ所あり、全体の 26.6%に上る。事業所が極端に集中していることに加え、留学生の 36%が東京都内で学んでいることも大きい。留学生ビザを所持して働く人は都内で 147,000 人おり、学業の傍ら近くの居酒屋やコンビニエンスストアなどでアルバイトするケースもある。

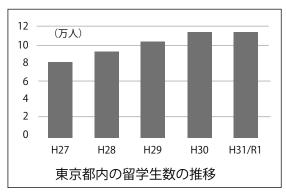
平成31年4月、改正出入国管理法が施行され、外国人労働者受け入れ拡大のため新在留資格の「特定技能」が創設された。従来からの就労在留資格である「技術・人文知識・国際業務」、「介護」に加え、宿泊業、建設業、外食業など受け入れ幅は広く、中小企業の人手不足が解消する雇用支援策として期待されている。

特に東京都の中小企業比率は99.7%であり人手不足はより深刻なため、喫緊の課題である人材供給に留学生(外国人労働者)への期待は大きく、東京都の取り組みを進める意義をまとめると以下の通りである。

- 「日本で働きたい」留学生のうち、「日本で永久に働きたい」専修学校生の割合は 40%で大学(29%)・大学院(32%)と比較して最も高率である。
- ●本事業で学校、行政、企業が連携し、新たなネットワークを構築し受け入れ体制を強化・発展させる。
- ●他地域と異なり人材不足が顕著である分野(美容)に専修学校で学んだ専門人材を供給する取り 組みを構築する。
- ●人材不足と同時に他国に貢献できる分野(自動車整備)において、日本で学び、就労し、経験を 活かし母国に貢献する人材育成モデルの開発に取り組む。

グローバル化対応推進支援事業におけるこれまでの取り組みの中で、協会(学校)、東京都、企業でそれぞれ個別に進めてきた外国人(留学生)への取り組みへの情報を共有し、連携の可能性は明らかにされた。本事業では、さらに「海外専門人材(留学生)の循環型育成スキーム」という具体的な人材育成モデルを構築し、学校・企業間だけでなく日本 - 現地機関との連携を視野に入れたモデル事業を展開する。





[アジア圏で取り組みを進める意義]

日本学生支援機構の調査によると留学生の出身国(地域)は、93.6%がアジア圏である。当該地域は 従前から日本に留学生を送りだしていた地域であり、専修学校の卒業生によるネットワークなども比 較的確立していると思われ、日本で学んだ人材への十分なサポート体制がとれる。また、一方、近年 留学生が急増しているベトナム、ネパールからの留学生の多くは日本での就労を希望する者も多いと 思われる。留学生の受け入れから送り出し、日本就労を経て、母国での経済発展に寄与する人材を排 出する「育成型循環型スキーム」を構築することにより、アジア圏の経済的発展に寄与し、日本とア ジア各国における人材ネットワークを強化する。

[美容分野で取り組みを進める意義]

厚生労働省の平成30年度衛生行政報告書によれば美容所は、全国に251,140施設あり、従業美容師は533,814人となっている。東京には23,482施設(約9%)、従業美容師73,520人(約14%)と他の地域に比べかなり多く、その分競争が厳しく、深刻な人材不足となっている。また、現在、日本で就労が認められないため、日本での留学の後、母国で美容師として、また養成学科の教職員などに従事している。

現在、東京都が国家戦略特区として国家資格(美容師免許)を取得した外国人留学生の就労を認める 提案をしている。実現すれば、東京では美容師として就労が可能となるため、日本の先進的な美容技 術に魅せられた外国人観光客や在留外国人などを相手に外国人美容師が活躍することができ、美容学 校の留学生の受入れが増える可能性が高い。さらに日本で就職し、実践的美容技術を身に付けられる ので、現場経験を積んだ専門技術者として、その後母国での活躍も期待される。また、日本の美容の 高い思想・文化・技術の海外への移転と普及による国際貢献、海外への日本文化の浸透、海外での日本 製美容商材の需要拡大への貢献など新たな展開への可能性が広がる。

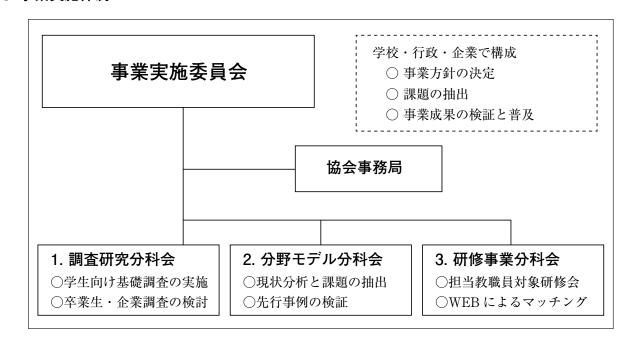
[自動車関連分野で取り組みを進める意義]

現在、自動車整備業界では、日本人の人材不足の現状があり、そのため自動車整備士として留学生が増加している傾向にある。このことは就労先のニーズに応えるための教育が、専門学校で適確に行われており、業界と留学生に期待される人材育成に成功しているといえる。留学生は自動車整備士の資格を取得し、高度専門人材として内外で就職していく。自動車整備士はハイブリッド車や自動走行システム等のさらに新しい技術への対応も求められ、専門学校は、高度な整備技術を求める業界や専門技術者として母国で活躍を目指す留学生についても貢献を期待される。

昨年創設された「特定技能」についても、専門学校での特定技能試験への対応が、今後期待される。

「美容」「自動車整備」に関しては日本での専門学校教育による技術・技能の国際通用性がアジア圏で特に高く、国際的資格枠組(NQF)や、国家間での資格の相互認証を念頭に置いた「循環型スキーム」の構築が可能な分野である。

5 事業実施体制



Ⅱ 実施事業報告

「海外専門人材(留学生)の循環型育成スキーム」のための調査

目的

都内専門学校に対して受け入れ体制や学生管理、就職状況を調査し、東京都内の専門学校に在籍する外国人留学生に対する教育の効果を分析する。また、コロナ禍における学修状況などを質問項目に追加し、問題点と課題を共有する。外国人留学生に対して、留学目的やアルバイトの状況、将来の希望などを調査し留学生の現状とニーズを把握する

実施概要

専門学校基礎調査(在籍・就職)

調査期間 令和 2 年 11 月 25 日 (水) ~ 12 月 10 日 (木)

調查対象 都内専門学校 343 校

調査方法 郵送による調査依頼

学校は調査用紙の郵送・FAX・メールによる回答

留学生は調査用紙の返送または WEB による回答

調査項目 在 籍:受け入れの可否 / 国と地域 / 入学経路 / アルバイト管理 / 入学募集手段 / クラ

ス編成/学費減免・給付制度/コロナ禍による影響 等

就 職:就職状況/就職希望/就職対策/追跡調査/同窓会組織 等

留学生:最終学歴/留学情報の収集方法/入学決定時期/入学理由/日本語学習につい

て/授業の理解度/アルバイトの状況/卒業後の進路 等

回収状況 専門学校基礎調査 233 校(回収率 67.9%) 留学生 2.760 名

総括

短期間での調査依頼にもかかわらず多くの専門学校から回答があり、東京で留学生を受け入れている専門学校の状況について確認することができた。全体から見る受け入れ校の割合(約70%)は当協会で最初に留学生在籍調査を実施した平成22年度から変化が見られないものの、学生数は大幅に増加しており、それに伴って学費減免制度や就労支援などの体制も充実してきていることがわかった。受け入れに関する近年の問題点として、入学前の在留状況によって更新不可となり、学習が続けられずに帰国するという報告が増えている。制度変更によりあらたな学生管理の難しさに直面している様子が見受けられた。また、本年は新型コロナウイルス感染症の影響が大きく、授業のオンライン化により通学できない状況も続いたため、特に日本語能力に関して問題を抱えているという報告が目立った。

留学生調査に関しては KPI 目標としていた回答数 1,000 名を大きく上回る 2,760 名から回答があった。多くの留学生が入学目的の多くに「日本での就労」、卒業後の希望にも「日本で(長く)働く」をあげている。学校選択に際して「学びたい内容」が他の理由を大きく上回っていることからも留学生は専門学校に目的を持って入学し、習得した技術・技能を活かして日本での就労を希望していることがわかる。そのことからも専門学校で学んだ留学生の日本での就労範囲(業種)の拡大が望まれる。

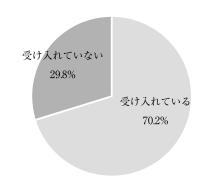
「専門学校基礎調査」留学生在籍校・在籍状況

●調査対象校 分野別回収状況

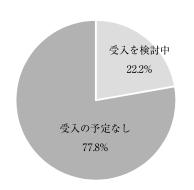
	回収数	割合		回収数	割合
工業関係	43	13.1%	教育・社会福祉関係	30	9.1%
工業・農業関係	3	0.9%	商業実務関係	36	10.9%
医療関係	75	22.8%	服飾・家政関係	16	4.9%
衛生関係	48	14.6%	文化・教養関係	78	23.7%

●留学生に関する現状

令和2年の留学生受け入れに関する現状



令和2年の受け入れていない学校 の今後の受け入れ予定



	工業	工業· 農業関係	医療関係	衛生 関係	教育・社会 福祉関係	商業実務 関係	服飾・ 家政関係	文化・ 教養関係	合計
受け入れ体制が整っていない	0	0	15	7	2	0	2	5	31
留学生の経済的な面に不安があるため	0	0	3	1	0	0	0	0	4
夜間課程のため	1	0	4	0	0	0	1	0	6
日本語能力に不安があるため	1	0	6	3	1	0	0	1	12
入学資格が有資格者のため	0	0	4	0	2	0	0	0	6
卒業後の就職が困難 (就労ビザの問題)	0	0	1	3	1	0	1	2	8
その他	0	0	2	0	0	0	0	2	4

調査を行った 29.8%の学校は留学生を「受け入れていない」と回答しており、その中の 77.8%の学校が今後も「受入の予定なし」となっている。

受け入れていない分野として医療関係が35件と多くなっている。(衛生関係14件、文化・教養関係10件と続く)理由の多くは「受け入れ体制が整っていないため」と回答しており、留学生の「日本語の能力に不安があるため」や「卒業の就職が困難(就労ビザの問題)」が挙がっている。

■留学生在籍者数等〈総計〉

回答数 329 ※課程ごとの回答を求めているため、回答数と回答校数は一致しない

	男子	女子	合計
令和2年度 留学生在籍者数	7,341	5,177	12,518
(休学者含む)	58.6%	41.4%	100.0%
令和2年度 留学生入学志願者数	6,507	4,654	11,161
7年2年及 田子生八十心無有奴	58.3%	41.7%	100.0%
令和2年度 留学生入学手続き後の	356	303	659
入学辞退者数	54.0%	46.0%	100.0%
令和2年度 留学生入学者数	3,751	2,670	6,421
P 7112 千尺 由于上八十日奴	58.4%	41.6%	100.0%

	男子	女子	合計
令和元年5月1日現在の留学生	7,551	5,644	13,195
総在籍者数	57.2%	42.8%	100.0%
令和2年3月31日現在の留学生	6,437	4,458	10,895
総在籍者数	59.1%	40.9%	100.0%
令和元年度中における中途退	938	638	1,576
学者数	59.5%	40.5%	100.0%

●修業年限別入学者内訳

区分	1年制	2年制	3年制	4年制	合計
男子	295	2,553	407	268	3,523
23 1	8.4%	72.5%	11.6%	7.6%	100.0%
女子	254	2,034	191	268	2,747
A.L.	9.2%	74.0%	7.0%	9.8%	100.0%
合計	549	4,587	598	536	6,270
ППП	8.8%	73.2%	9.5%	8.5%	100.0%

1年制	2年制	3年制	4年制	合計
68	551	81	0	700
9.7%	78.7%	11.6%	0.0%	100.0%
35	364	30	0	429
8.2%	84.8%	7.0%	0.0%	100.0%
103	915	111	0	1,129
9.1%	81.0%	9.8%	0.0%	100.0%

●令和2年4月に入学した留学生の国/地域別人数

中国	韓国	台湾	ベトナム	ネハ° ール	<i>イント</i> * ネシア	タイ	香港	ミャンマー	モンゴル	バングラ ディッシュ
3,441	508	289	1,181	213	81	64	124	249	91	63
51.2%	7.6%	4.3%	17.6%	3.2%	1.2%	1.0%	1.8%	3.7%	1.4%	0.9%

その他の アジア	北米	中南米	欧州	豪州	中近東	ロシア	ウズベキスタン	アフリカ	その他	合計
192	26	31	59	8	5	6	24	48	19	6,722
2.9%	0.4%	0.5%	0.9%	0.1%	0.1%	0.1%	0.4%	0.7%	0.3%	100.0%

●令和2年4月に入学した留学生の入学経路

日本国内 から	日本の 日本語 教育機関	日本の 専門学校 日本語科	日本の 専門学校 (日本語科 以外)	日本の 大学(日本語 別科)	日本の 大学 (学部)	日本の 大学院	日本の 一般企業 等	その他	合計
	81	5,321	130	207	91	57	8	16	5,911
	1.4%	90.0%	2.2%	3.5%	1.5%	1.0%	0.1%	0.3%	100.0%

海外(現地)から直接	海外の 高等学校	海外の日本語 教育機関	海外の 専門学校	海外の 大学	海外の 大学院	海外の 一般企業 等	その他	合計
7 - O E IX	138	68	18	73	1	24	65	387
	35.7%	17.6%	4.7%	18.9%	0.3%	6.2%	16.8%	100.0%

●令和2年4月入学の留学生の母国における最終学歴別人数

高校		短	大	大学			大学院		
新卒	既卒	卒業	中退	卒業	中退	休学中	卒業	中退	休学中
776	2,756	236	13	1,789	153	40	36	1	1
12.4%	44.0%	3.8%	0.2%	28.6%	2.4%	0.6%	0.6%	0.0%	0.0%

専門	学校	その他	合計	
卒業	中退	C 47 IE		
381	19	60	6,261	
6.1%	0.3%	1.0%	100.0%	

日本語	N1	N 2	N3	N4	N5	合計	
能力試験	603	1,948	780	48	5	3,384	
(JLPT)	17.8%	57.6%	23.0%	1.4%	0.1%	100.0%	

日本留学試験	450~400点	399~300点	299~200点	199~100点	99~0点	合計
日本語科目	3	185	657	111	4	960
(EJU)	0.3%	19.3%	68.4%	11.6%	0.4%	100.0%

В	JTビジネス	J1+ 800~600点	J1 599~530点	J2 529~420点	J3 419~320点	J4 319~200点	J5 199~0点	合計
4	日本語	0	1	5	1	0	0	7
H	Eガテムト	0.0%	14.3%	71.4%	14.3%	0.0%	0.0%	100.0%

■留学生在籍者数等〈工業関係〉

回答数 43

	男子	女子	合計
令和2年度 留学生在籍者数	2,686	698	3,384
(休学者含む)	79.4%	20.6%	100.0%
令和2年度 留学生入学志願者数	1,787	491	2,278
7和2十及 田子工八子心积有效	78.4%	21.6%	100.0%
令和2年度 留学生入学手続き後の	76	36	112
入学辞退者数	67.9%	32.1%	100.0%
令和2年度 留学生入学者数	1,208	301	1,509
P和6千尺 由于上八丁有奴	80.1%	19.9%	100.0%

	男子	女子	合計
令和元年5月1日現在の留学生	2,801	865	3,666
総在籍者数	76.4%	23.6%	100.0%
令和2年3月31日現在の留学生	2,590	575	3,165
総在籍者数	81.8%	18.2%	100.0%
令和元年度中における中途退	326	77	403
学者数	80.9%	19.1%	100.0%

●修業年限別入学者内訳

区分	1年制	2年制	3年制	4年制	合計				
男子	6	755	142	207	1,110				
为丁	0.5%	68.0%	12.8%	18.6%	100.0%				
女子	0	217	27	207	451				
Ø 1	0.0%	48.1%	6.0%	45.9%	100.0%				
合計	6	972	169	414	1,561				
DPI	0.4%	62.3%	10.8%	26.5%	100.0%				

(内、	社会人	.経験者)

(1 4 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1				
1年制	2年制	3年制	4年制	合計
2	213	51	0	266
0.8%	80.1%	19.2%	0.0%	100.0%
0	71	2	0	73
0.0%	97.3%	2.7%	0.0%	100.0%
2	284	53	0	339
0.6%	83.8%	15.6%	0.0%	100.0%

●令和2年4月に入学した留学生の国/地域別人数

中国	韓国	台湾	ベトナム	ネハ゜ール	<i>イント</i> * ネシア	タイ	香港	ミャンマー	モンゴル	ハ゛ンク゛ラ テ゛ イッシュ
696	133	51	270	31	8	8	29	114	22	33
46.2%	8.8%	3.4%	17.9%	2.1%	0.5%	0.5%	1.9%	7.6%	1.5%	2.2%

その他の アジア	北米	中南米	欧州	豪州	中近東	ロシア	ウズベキスタン	アフリカ	その他	合計
63	10	4	8	0	1	1	9	11	5	1,507
4.2%	0.7%	0.3%	0.5%	0.0%	0.1%	0.1%	0.6%	0.7%	0.3%	100.0%

●令和2年4月に入学した留学生の入学経路

日本国内から	日本の 日本語 教育機関	日本の 専門学校 日本語科	日本の 専門学校 (日本語科 以外)	日本の 大学(日本語 別科)	日本の 大学 (学部)	日本の 大学院	日本の 一般企業 等	その他	合計
	5	1,338	14	44	29	12	0	0	1,442
	0.3%	92.8%	1.0%	3.1%	2.0%	0.8%	0.0%	0.0%	100.0%

海外(現地)	海外の 高等学校	海外の日本語 教育機関	海外の 専門学校	海外の 大学	海外の 大学院	海外の 一般企業 等	その他	合計
がう直接	8	13	1	8	0	6	21	57
	14.0%	22.8%	1.8%	14.0%	0.0%	10.5%	36.8%	100.0%

●令和2年4月入学の留学生の母国における最終学歴別人数

高校		短	大		大学			大学院		
新卒	既卒	卒業	中退	卒業	中退	休学中	卒業	中退	休学中	
113	657	81	3	355	58	17	4	1	0	
8.1%	47.3%	5.8%	0.2%	25.6%	4.2%	1.2%	0.3%	0.1%	0.0%	

専門	学校	その他	合計	
卒業	中退	<u> </u>	ㅁㅁ	
86	8	6	1,389	
6.2%	0.6%	0.4%	100.0%	

日本語	N1	N 2	N3	N4	N5	合計
能力試験	135	551	105	5	1	797
(JLPT)	16.9%	69.1%	13.2%	0.6%	0.1%	100.0%

日本留学試験	€ 450~400点	399~300点	299~200点	199~100点	99~0点	合計
日本語科目	0	28	145	28	0	201
(EJU)	0.0%	13.9%	72.1%	13.9%	0.0%	100.0%

ı	BJTビジネス	J1+	J1	J2	Ј3	J4	J5	合計
1	日本語	800~600点	599~530点	529~420点	419~320点	319~200点	199~0点	1
ı	日本部 能力テスト	0	0	0	0	0	0	0
	形力テムト	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

■留学生在籍者数等〈工業・農業関係〉

回答数 3

	男子	女子	合計
令和2年度 留学生在籍者数	10	10	20
(休学者含む)	50.0%	50.0%	100.0%
令和2年度 留学生入学志願者数	4	9	13
7和2十及 田子工八子心积有效	30.8%	69.2%	100.0%
令和2年度 留学生入学手続き後の	0	0	0
入学辞退者数	0.0%	0.0%	0.0%
令和2年度 留学生入学者数	3	4	7
17年2年及田子工八子有数	42.9%	57.1%	100.0%

	男子	女子	合計
令和元年5月1日現在の留学生	16	10	26
総在籍者数	61.5%	38.5%	100.0%
令和2年3月31日現在の留学生	12	9	21
総在籍者数	57.1%	42.9%	100.0%
令和元年度中における中途退	4	1	5
学者数	80.0%	20.0%	100.0%

●修業年限別入学者内訳

ſ	区分	1年制	2年制	3年制	4年制	合計
	男子	0	1	1	1	3
	23 1	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%
ſ	女子	0	2	1	1	4
ı	Ø 1	0.0%	50.0%	25.0%	25.0%	100.0%
Ī	合計	0	3	2	2	7
1		0.0%	42.9%	28.6%	28.6%	100.0%

1年制	2年制	3年制	4年制	合計
0	0	0	0	0
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
0	0	0	0	0
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
0	0	0	0	0
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

●令和2年4月に入学した留学生の国/地域別人数

中国	韓国	台湾	ベトナム	ネハ° ール	イ ンドネシア	タイ	香港	ミャンマー	モンゴル	バングラ ディッシュ
5	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
71.4%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

その他の アジア	北米	中南米	欧州	豪州	中近東	ロシア	ウズベキスタン	アフリカ	その他	合計
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

●令和2年4月に入学した留学生の入学経路

日本国内 から	日本の 日本語 教育機関	日本の 専門学校 日本語科	日本の 専門学校 (日本語科 以外)	日本の 大学(日本語 別科)	日本の 大学 (学部)	日本の 大学院	日本の 一般企業 等	その他	合計
	0	5	0	1	0	1	0	0	7
	0.0%	71.4%	0.0%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	100.0%

海外(現地)	海外の 高等学校	海外の日本語 教育機関	海外の 専門学校	海外の 大学	海外の 大学院	海外の 一般企業 等	その他	合計
7 万匹汉	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

●令和2年4月入学の留学生の母国における最終学歴別人数

高	校	短	大		大学		大学院		
新卒	既卒	卒業	中退	卒業	中退	休学中	卒業	中退	休学中
4	1	1	0	1	0	0	0	0	0
57.1%	14.3%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

専門	学校	その他	合計	
卒業	中退	C 47 IE	ПНІ	
0	0	0	7	
0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	

日本語	N1	N 2	N3	N4	N5	合計
能力試験	1	3	0	0	0	4
(JLPT)	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

日本留学試験	450~400点	399~300点	299~200点	199~100点	99~0点	合計
日本語科目	0	0	1	0	0	1
(EJU)	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%

	Tビジネス	J1+ 800~600点	J1 599~530点	J2 529~420点	J3 419~320点	J4 319~200点	J5 199~0点	合計
	日本語 けたスト	0	0	0	0	0	0	0
HE	ジリテスト	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

■留学生在籍者数等〈医療関係〉

回答数 75

	男子	女子	合計
令和2年度 留学生在籍者数	61	77	138
(休学者含む)	44.2%	55.8%	100.0%
令和2年度 留学生入学志願者数	50	47	97
7和2年及 田子生八子心酿有奴	51.5%	48.5%	100.0%
令和2年度 留学生入学手続き後の	1	5	6
入学辞退者数	16.7%	83.3%	100.0%
令和2年度 留学生入学者数	52	49	101
P和6千尺 由于上八丁有奴	51.5%	48.5%	100.0%

場子 女子 合計 令和元年5月1日現在の留学生 34 55 89 総在籍者数 38.2% 61.8% 100.0% 令和2年3月31日現在の留学生 30 53 83 総在籍者数 36.1% 63.9% 100.0% 令和元年度中における中途退 4 3 7 学者数 57.1% 42.9% 100.0%

●修業年限別入学者内訳

区分	1年制	2年制	3年制	4年制	合計
男子	23	19	7	2	51
23 1	45.1%	37.3%	13.7%	3.9%	100.0%
女子	10	20	11	2	43
Ø 1	23.3%	46.5%	25.6%	4.7%	100.0%
合計	33	39	18	4	94
	35.1%	41.5%	19.1%	4.3%	100.0%

(内、	社会丿	(経験者)

1年制	2年制	3年制	4年制	合計
1	2	3	0	6
16.7%	33.3%	50.0%	0.0%	100.0%
2	3	7	0	12
16.7%	25.0%	58.3%	0.0%	100.0%
3	5	10	0	18
16.7%	27.8%	55.6%	0.0%	100.0%

●令和2年4月に入学した留学生の国/地域別人数

中国	韓国	台湾	ベトナム	ネハ゜ール	イ ンドネシア	タイ	香港	ミャンマー	モンゴル	バングラ ディッシュ
54	11	6	11	0	1	0	1	5	3	0
52.9%	10.8%	5.9%	10.8%	0.0%	1.0%	0.0%	1.0%	4.9%	2.9%	0.0%

	その他の アジア	北米	中南米	欧州	豪州	中近東	ロシア	ウズベキスタン	アフリカ	その他	合計
Γ	4	0	0	0	0	0	0	0	6	0	102
Г	3.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.9%	0.0%	100.0%

●令和2年4月に入学した留学生の入学経路

日本国内	日本の 日本語 教育機関	日本の 専門学校 日本語科	日本の 専門学校 (日本語科 以外)	日本の 大学(日本語 別科)	日本の 大学 (学部)	日本の 大学院	日本の 一般企業 等	その他	合計
	1	93	1	1	1	0	0	2	99
	1.0%	93.9%	1.0%	1.0%	1.0%	0.0%	0.0%	2.0%	100.0%

海外(現地)	海外の 高等学校	海外の日本語 教育機関	海外の 専門学校	海外の 大学	海外の 大学院	海外の 一般企業 等	その他	合計
7 JE.15	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

●令和2年4月入学の留学生の母国における最終学歴別人数

• 1 III- 1 -3 • 3		J-1							
高校		短大		大学			大学院		
新卒	既卒	卒業	中退	卒業	中退	休学中	卒業	中退	休学中
10	46	2	0	34	0	0	1	0	0
10.0%	46.0%	2.0%	0.0%	34.0%	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%

専門	学校	その他	合計	
卒業	中退	C 47 IE	ПНІ	
7	0	0	100	
7.0%	0.0%	0.0%	100.0%	

日本語	N1	N 2	N3	N4	N5	合計
能力試験	11	29	5	0	0	45
(JLPT)	24.4%	64.4%	11.1%	0.0%	0.0%	100.0%

日本留学試験	450~400点	399~300点	299~200点	199~100点	99~0点	合計
日本語科目	0	4	5	1	0	10
(EJU)	0.0%	40.0%	50.0%	10.0%	0.0%	100.0%

	BJTビジネス	J1+	J1	J2	Ј3	J4	Ј5	合計
ı	日本語	800~600点	599~530点	529~420点	419~320点	319~200点	199~0点	ПН
		0	0	0	0	0	0	0
	能力テスト	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

■留学生在籍者数等〈衛生関係〉

回答数 48

	男子	女子	合計
令和2年度 留学生在籍者数	353	358	711
(休学者含む)	49.6%	50.4%	100.0%
令和2年度 留学生入学志願者数	257	303	560
7和2十及 田子工八子心积有效	45.9%	54.1%	100.0%
令和2年度 留学生入学手続き後の	19	34	53
入学辞退者数	35.8%	64.2%	100.0%
令和2年度 留学生入学者数	243	236	479
P/H6平及 田丁工八丁有效	50.7%	49.3%	100.0%

	男子	女子	合計
令和元年5月1日現在の留学生	362	340	702
総在籍者数	51.6%	48.4%	100.0%
令和2年3月31日現在の留学生	317	304	621
総在籍者数	51.0%	49.0%	100.0%
令和元年度中における中途退	45	39	84
学者数	53.6%	46.4%	100.0%

●修業年限別入学者内訳

区分	1年制	2年制	3年制	4年制	合計
男子	122	72	0	0	194
23 1	62.9%	37.1%	0.0%	0.0%	100.0%
女子	95	126	0	0	221
女丁	43.0%	57.0%	0.0%	0.0%	100.0%
合計	217	198	0	0	415
	52.3%	47.7%	0.0%	0.0%	100.0%

(内、	社会人	、経験者)

1年制	2年制	3年制	4年制	合計
51	7	0	0	58
87.9%	12.1%	0.0%	0.0%	100.0%
17	16	0	0	33
51.5%	48.5%	0.0%	0.0%	100.0%
68	23	0	0	91
74.7%	25.3%	0.0%	0.0%	100.0%

●令和2年4月に入学した留学生の国/地域別人数

中国	韓国	台湾	ベトナム	ネハ゜ール	<i>イント</i> ゙ ネシア	タイ	香港	ミャンマー	モンゴル	バングラ ディッシュ
321	43	32	44	2	3	5	4	12	4	0
67.4%	9.0%	6.7%	9.2%	0.4%	0.6%	1.1%	0.8%	2.5%	0.8%	0.0%

その他の アジア	北米	中南米	欧州	豪州	中近東	ロシア	ウズベキスタン	アフリカ	その他	合計
2	2	0	1	0	0	0	0	0	1	476
0.4%	0.4%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	100.0%

●令和2年4月に入学した留学生の入学経路

日本国内	日本の 日本語 教育機関	日本の 専門学校 日本語科	日本の 専門学校 (日本語科 以外)	日本の 大学(日本語 別科)	日本の 大学 (学部)	日本の 大学院	日本の 一般企業 等	その他	合計
	4	412	7	24	8	7	0	1	463
	0.9%	89.0%	1.5%	5.2%	1.7%	1.5%	0.0%	0.2%	100.0%

海外(現地)	海外の 高等学校	海外の日本語 教育機関	海外の 専門学校	海外の 大学	海外の 大学院	海外の 一般企業 等	その他	合計
7 JE.15	4	0	1	7	0	0	0	12
	33.3%	0.0%	8.3%	58.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

●令和2年4月入学の留学生の母国における最終学歴別人数

高校		短大		大学			大学院		
新卒	既卒			卒業 中退 休学中			卒業	中退	休学中
122	135	15	0	163	4	0	4	0	0
25.7%	28.5%	3.2%	0.0%	34.4%	0.8%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%

専門	学校	その他	合計	
卒業	中退	C 47 IE		
30	0	1	474	
6.3%	0.0%	0.2%	100.0%	

日本語	N1	N 2	N3	N4	N5	合計
能力試験	47	161	65	1	0	274
(JLPT)	17.2%	58.8%	23.7%	0.4%	0.0%	100.0%

日本留学試験	450~400点	399~300点	299~200点	199~100点	99~0点	合計
日本語科目	0	7	60	13	0	80
(EJU)	0.0%	8.8%	75.0%	16.3%	0.0%	100.0%

	BJTビジネス	J1+	J1	J2	Ј3	J4	Ј5	合計
ı	日本語	800~600点	599~530点	529~420点	419~320点	319~200点	199~0点	ПН
		0	0	0	0	0	0	0
	能力テスト	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

■留学生在籍者数等〈教育・社会福祉関係〉

回答数 30

	男子	女子	合計
令和2年度 留学生在籍者数	161	251	412
(休学者含む)	39.1%	60.9%	100.0%
令和2年度 留学生入学志願者数	138	160	298
7年2年及 田子工八子心熙有奴	46.3%	53.7%	100.0%
令和2年度 留学生入学手続き後の	10	3	13
入学辞退者数	76.9%	23.1%	100.0%
令和2年度 留学生入学者数	99	127	226
P和2千尺 田子工八十日奴	43.8%	56.2%	100.0%

	男子	女子	合計
令和元年5月1日現在の留学生	105	198	303
総在籍者数	34.7%	65.3%	100.0%
令和2年3月31日現在の留学生	105	198	303
総在籍者数	34.7%	65.3%	100.0%
令和元年度中における中途退	21	33	54
学者数	38.9%	61.1%	100.0%

●修業年限別入学者内訳

区分	1年制	2年制	3年制	4年制	合計
男子	31	65	0	1	97
27 1	32.0%	67.0%	0.0%	1.0%	100.0%
女子	16	105	0	1	122
Ø 1	13.1%	86.1%	0.0%	0.8%	100.0%
合計	47	170	0	2	219
	21.5%	77.6%	0.0%	0.9%	100.0%

(内、	社会人	、経験者)

(11) India (India)									
1年制	2年制	3年制	4年制	合計					
1	4	0	0	5					
20.0%	80.0%	0.0%	0.0%	100.0%					
0	11	0	0	11					
0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%					
1	15	0	0	16					
6.3%	93.8%	0.0%	0.0%	100.0%					

●令和2年4月に入学した留学生の国/地域別人数

中国	韓国	台湾	ベトナム	ネハ゜ール	<i>イント</i> * ネシア	タイ	香港	ミャンマー	モンゴル	ハ゛ンク゛ラ デ イッシュ
56	6	7	105	18	8	2	0	11	1	7
23.0%	2.5%	2.9%	43.0%	7.4%	3.3%	0.8%	0.0%	4.5%	0.4%	2.9%

その他の アジア	北米	中南米	欧州	豪州	中近東	ロシア	ウズベキスタン	アフリカ	その他	合計
21	0	0	2	0	0	0	0	0	0	244
8.6%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

●令和2年4月に入学した留学生の入学経路

日本国内から	日本の 日本語 教育機関	日本の 専門学校 日本語科	日本の 専門学校 (日本語科 以外)	日本の 大学(日本語 別科)	日本の 大学 (学部)	日本の 大学院	日本の 一般企業 等	その他	合計
	1	209	0	10	11	1	1	4	237
	0.4%	88.2%	0.0%	4.2%	4.6%	0.4%	0.4%	1.7%	100.0%

海外(現地)から直接	海外の 高等学校	海外の日本語 教育機関	海外の 専門学校	海外の 大学	海外の 大学院	海外の 一般企業 等	その他	合計
W 2 E.IX	0	1	0	0	0	2	1	4
	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	25.0%	100.0%

●令和2年4月入学の留学生の母国における最終学歴別人数

高	校	短	大		大学			大学院	
新卒	既卒	卒業	中退	卒業	中退	休学中	卒業	中退	休学中
50	75	13	1	84	4	0	1	0	0
20.6%	30.9%	5.3%	0.4%	34.6%	1.6%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%

専門	学校	その他	合計	
卒業	中退	C 47 IE	디티	
15	0	0	243	
6.2%	0.0%	0.0%	100.0%	

日本語	N1	N 2	N3	N4	N5	合計
能力試験	7	32	78	3	1	121
(JLPT)	5.8%	26.4%	64.5%	2.5%	0.8%	100.0%

Γ	日本留学試験	450~400点	399~300点	299~200点	199~100点	99~0点	合計
ı	日本語科目	0	0	3	0	0	3
ı	(EJU)	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%

BJTビジネス	J1+	J1	J2	Ј3	J4	J5	合計
日本語	800~600点	599~530点	529~420点	419~320点	319~200点	199~0点	II #1
	0	0	0	0	0	0	0
能力テスト	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

■留学生在籍者数等〈商業実務関係〉

回答数 36

	男子	女子	合計
令和2年度 留学生在籍者数	1,240	1,031	2,271
(休学者含む)	54.6%	45.4%	100.0%
令和2年度 留学生入学志願者数	1,663	1,375	3,038
〒和2年度 苗子生入子志願有奴	54.7%	45.3%	100.0%
令和2年度 留学生入学手続き後の	66	65	131
入学辞退者数	50.4%	49.6%	100.0%
令和2年度 留学生入学者数	712	614	1,326
7和2年及 田十工八十日奴	53.7%	46.3%	100.0%

	男子	女子	合計
令和元年5月1日現在の留学生	1,394	1,198	2,592
総在籍者数	53.8%	46.2%	100.0%
令和2年3月31日現在の留学生	965	882	1,847
総在籍者数	52.2%	47.8%	100.0%
令和元年度中における中途退	172	135	307
学者数	56.0%	44.0%	100.0%

●修業年限別入学者内訳

区分	1年制	2年制	3年制	4年制	合計
男子	1	710	0	0	711
27 1	0.1%	99.9%	0.0%	0.0%	100.0%
女子	0	614	0	0	614
× 1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
合計	1	1,324	0	0	1,325
DEL	0.1%	99.9%	0.0%	0.0%	100.0%

(内、	社会人	.経験者)

1年制	2年制	3年制	4年制	合計
0	141	0	0	141
0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
0	100	0	0	100
0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
0	241	0	0	241
0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%

●令和2年4月に入学した留学生の国/地域別人数

中国	韓国	台湾	ベトナム	ネハ゜ール	<i>イント</i> * ネシア	タイ	香港	ミャンマー	モンゴル	ハ゛ンク゛ラ テ゛ィッシュ
473	59	24	469	105	11	10	5	61	24	19
35.7%	4.5%	1.8%	35.4%	7.9%	0.8%	0.8%	0.4%	4.6%	1.8%	1.4%

その他の アジア	北米	中南米	欧州	豪州	中近東	ロシア	ウズベキスタン	アフリカ	その他	合計
35	1	1	5	0	0	0	2	18	2	1,324
2.6%	0.1%	0.1%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	1.4%	0.2%	100.0%

●令和2年4月に入学した留学生の入学経路

日本国内から	日本の 日本語 教育機関	日本の 専門学校 日本語科	日本の 専門学校 (日本語科 以外)	日本の 大学(日本語 別科)	日本の 大学 (学部)	日本の 大学院	日本の 一般企業 等	その他	合計
	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

	海外(現地)	海外の 高等学校	海外の日本語 教育機関	海外の 専門学校	海外の 大学	海外の 大学院	海外の 一般企業 等	その他	合計
ı	W 2E.IX	0	0	0	0	0	0	0	0
ı		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

●令和2年4月入学の留学生の母国における最終学歴別人数

• 1 III- 1 -3 • 3									
高	校	短	大		大学			大学院	
新卒	既卒	卒業	中退	卒業	中退	休学中	卒業	中退	休学中
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

専門	学校	その他	合計	
卒業	中退	-C 07 IE	ПНП	
0	0	0	0	
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	

日本語	N1	N 2	N3	N4	N5	合計
能力試験	85	295	349	35	0	764
(JLPT)	11.1%	38.6%	45.7%	4.6%	0.0%	100.0%

ſ	日本留学試験	450~400点	399~300点	299~200点	199~100点	99~0点	合計
ı	日本語科目	3	31	80	37	4	155
ı	(EJU)	1.9%	20.0%	51.6%	23.9%	2.6%	100.0%

BJTビジネス	J1+	J1	J2	Ј3	J4	J5	合計
	800~600点	599~530点	529~420点	419~320点	319~200点	199~0点	
日本語	0	0	2	0	0	0	2
能力テスト	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

■留学生在籍者数等〈服飾・家政関係〉

回答数 16

	男子	女子	合計
令和2年度 留学生在籍者数	441	716	1,157
(休学者含む)	38.1%	61.9%	100.0%
令和2年度 留学生入学志願者数	376	431	807
7和2千及 田子工八子心积有效	46.6%	53.4%	100.0%
令和2年度 留学生入学手続き後の	7	14	21
入学辞退者数	33.3%	66.7%	100.0%
令和2年度 留学生入学者数	220	300	520
P和6年及 由于工八十名数	42.3%	57.7%	100.0%

	男子	女子	合計
令和元年5月1日現在の留学生	375	800	1,175
総在籍者数	31.9%	68.1%	100.0%
令和2年3月31日現在の留学生	222	432	654
総在籍者数	33.9%	66.1%	100.0%
令和元年度中における中途退	36	65	101
学者数	35.6%	64.4%	100.0%

●修業年限別入学者内訳

区分	1年制	2年制	3年制	4年制	合計
男子	1	130	45	30	206
23 1	0.5%	63.1%	21.8%	14.6%	100.0%
女子	17	176	26	30	249
× 1	6.8%	70.7%	10.4%	12.0%	100.0%
合計	18	306	71	60	455
DPI	4.0%	67.3%	15.6%	13.2%	100.0%

(内、	社会丿	(経験者)

(1 4 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1				
1年制	2年制	3年制	4年制	合計
0	2	0	0	2
0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
1	1	0	0	2
50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
1	3	0	0	4
25.0%	75.0%	0.0%	0.0%	100.0%

●令和2年4月に入学した留学生の国/地域別人数

中国	韓国	台湾	ベトナム	ネハ゜ール	<i>イント</i> * ネシア	タイ	香港	ミャンマー	モンゴル	ハ゛ンク゛ラ テ゛ イッシュ
348	55	21	28	5	10	4	4	12		1
68.9%	10.9%	4.2%	5.5%	1.0%	2.0%	0.8%	0.8%	2.4%	0.6%	0.2%

その他の アジア	北米	中南米	欧州	豪州	中近東	ロシア	ウズベキスタン	アフリカ	その他	合計
6	2	0	2	4	0	0	0	0	0	505
1.2%	0.4%	0.0%	0.4%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

●令和2年4月に入学した留学生の入学経路

日本国内から	日本の 日本語 教育機関	日本の 専門学校 日本語科	日本の 専門学校 (日本語科 以外)	日本の 大学(日本語 別科)	日本の 大学 (学部)	日本の 大学院	日本の 一般企業 等	その他	合計
	1	377	3	13	2	2	1	1	400
	0.3%	94.3%	0.8%	3.3%	0.5%	0.5%	0.3%	0.3%	100.0%

海外(現地)から直接	海外の 高等学校	海外の日本語 教育機関	海外の 専門学校	海外の 大学	海外の 大学院	海外の 一般企業 等	その他	合計
7. 5巨顶	92	0	0	2	0	2	9	105
	87.6%	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%	1.9%	8.6%	100.0%

●令和2年4月入学の留学生の母国における最終学歴別人数

高	校	短	大		大学				
新卒	既卒	卒業	中退	卒業	中退	休学中	卒業	中退	休学中
89	231	5	8	132	3	0	3	0	0
18.0%	46.8%	1.0%	1.6%	26.7%	0.6%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%

専門	学校	その他	合計
卒業	中退	C 47 IE	ПНІ
14	7	2	494
2.8%	1.4%	0.4%	100.0%

● 19 (HZ 1717)	C1 -D ->>C1 mj -:	, 11 -1-111 UP >2					
日本語	N1	N 2	N3	N4	N5	合計	
能力試験	21	88	12		2	123	
(JLPT)	17.1%	71.5%	9.8%	0.0%	1.6%	100.0%	

日本留学試験	450~400点	399~300点	299~200点	199~100点	99~0点	合計
日本語科目	0	6	48	2	0	56
(EJU)	0.0%	10.7%	85.7%	3.6%	0.0%	100.0%

ı	BJTビジネス	J1+	J1	J2	Ј3	J4	J5	合計
1	日本語	800~600点	599~530点	529~420点	419~320点	319~200点	199~0点	1
ı	日本部 能力テスト	0	0	0	0	0	0	0
	形力テムト	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

■留学生在籍者数等〈文化・教養関係〉

回答数 78

	男子	女子	合計
令和2年度 留学生在籍者数	2,389	2,036	4,425
(休学者含む)	54.0%	46.0%	100.0%
令和2年度 留学生入学志願者数	2,232	1,838	4,070
7和2年及 由于工八子心积有数	54.8%	45.2%	100.0%
令和2年度 留学生入学手続き後の	177	146	323
入学辞退者数	54.8%	45.2%	100.0%
令和2年度 留学生入学者数	1,214	1,039	2,253
P和6年及由于工八丁有效	53.9%	46.1%	100.0%

場子 女子 合計 令和元年5月1日現在の留学生 2.464 2.178 4.642 総在籍者数 53.1% 46.9% 100.0% 令和2年3月31日現在の留学生 2.196 2.005 4.201 総在籍者数 52.3% 47.7% 100.0% 令和元年度中における中途退 330 285 615 学者数 53.7% 46.3% 100.0%

●修業年限別入学者内訳

区分	1年制	2年制	3年制	4年制	合計
男子	111	801	212	27	1,151
9 √	9.6%	69.6%	18.4%	2.3%	100.0%
女子	116	774	126	27	1,043
女丁	11.1%	74.2%	12.1%	2.6%	100.0%
合計	227	1,575	338	54	2,194
- H B I	10.3%	71.8%	15.4%	2.5%	100.0%

(内、	社会丿	(経験者)

1年制		2年制	3年制	4年制	合計
	13	182	27	0	222
- 5	5.9%	82.0%	12.2%	0.0%	100.0%
	15	162	21	0	198
7	7.6%	81.8%	10.6%	0.0%	100.0%
	28	344	48	0	420
- 6	5.7%	81.9%	11.4%	0.0%	100.0%

●令和2年4月に入学した留学生の国/地域別人数

中国	韓国	台湾	ベトナム	ネハ° ール	<i>イント</i> ゙ネシア	タイ	香港	ミャンマー	モンゴル	ハ゛ンク゛ラ テ゛ イッシュ
1,488	200	147	254	52	40	35	81	34	34	3
58.2%	7.8%	5.7%	9.9%	2.0%	1.6%	1.4%	3.2%	1.3%	1.3%	0.1%

その他の アジア	北米	中南米	欧州	豪州	中近東	ロシア	ウズベキスタン	アフリカ	その他	合計
61	11	26	41	4	4	5	13	13	11	2,557
2.4%	0.4%	1.0%	1.6%	0.2%	0.2%	0.2%	0.5%	0.5%	0.4%	100.0%

●令和2年4月に入学した留学生の入学経路

日本国内から	日本の 日本語 教育機関	日本の 専門学校 日本語科	日本の 専門学校 (日本語科 以外)	日本の 大学 (日本語 別科)	日本の 大学 (学部)	日本の 大学院	日本の 一般企業 等	その他	合計
	66	1,659	80	90	19	28	6	8	1,956
	3.4%	84.8%	4.1%	4.6%	1.0%	1.4%	0.3%	0.4%	100.0%

海外(現地)から直接	海外の 高等学校	海外の日本語 教育機関	海外の 専門学校	海外の 大学	海外の 大学院	海外の 一般企業 等	その他	合計
7 う巨灰	32	54	15	54	1	12	28	196
	16.3%	27.6%	7.7%	27.6%	0.5%	6.1%	14.3%	100.0%

●令和2年4月入学の留学生の母国における最終学歴別人数

高校		短	大	大学			大学院		
新卒	既卒	卒業	中退	卒業	中退	休学中	卒業	中退	休学中
235	873	82	1	768	62	19	20	0	1
10.5%	39.2%	3.7%	0.0%	34.5%	2.8%	0.9%	0.9%	0.0%	0.0%

専門	学校	その他	合計	
卒業	中退	C 47 IE	ПНІ	
144	3	21	2,229	
6.5%	0.1%	0.9%	100.0%	

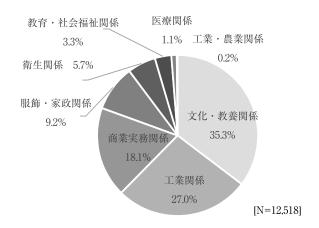
日本語	N1	N 2	N3	N4	N5	合計
能力試験	296	789	166	4	1	1,256
(JLPT)	23.6%	62.8%	13.2%	0.3%	0.1%	100.0%

日本留学試験	450~400点	399~300点	299~200点	199~100点	99~0点	合計
日本語科目	0	109	315	30	0	454
(EJU)	0.0%	24.0%	69.4%	6.6%	0.0%	100.0%

	BJTビジネス	J1+	J1	J2	J3	J4	J5	合計
	日本語	800~600点 0	599~530点 1	529~420点 3	419~320点 1	319~200点 0	199~0点 0	5
١	能力テスト	0.0%	20.0%	60.0%	20.0%	0.0%	0.0%	100.0%

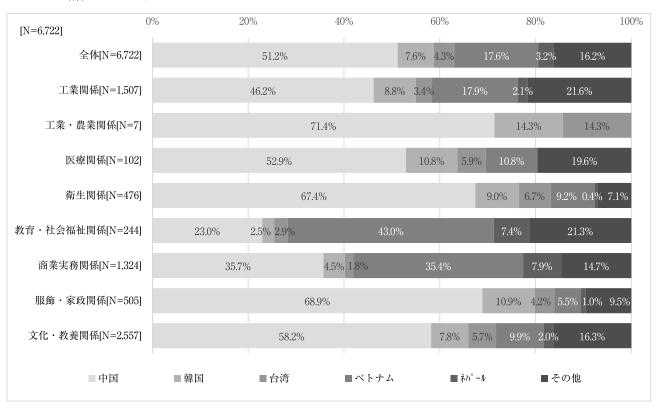
■在籍者数に関する調査

留学生の在籍者数を分野別にみると文化・教養関係が35.3%で最も多く、次に工業関係が27.0%、商業事務関係が18.1%となっている。最も少ないのは医療関係の1.1%だった。男女比について、男子が多いのは工業関係で約80%を占めており、女子の割合が多いのは服飾・家政関係で約62%となっている。



■令和2年4月に入学した留学生の国/地域別人数

全体の構成では中国が最も多く 51.2%、以下ベトナム(17.6%)、韓国 (7.6%)となっておりアジア圏が大多数を占めている。全国調査と比較しても同様の傾向がみられる。分野別にみても中国の割合が多いが、教育・社会福祉関係ではベトナムが 43.0%で中国の 23.0%を抑えて最多となっている。商業事務関係でも中国が 35.7%、ベトナムが 35.4%と拮抗している。



※その他として、「インドネシア」「タイ」「香港」「ミャンマー」「モンゴル」「バングラディシュ」「その他のアジア」「北米」「中南米」「欧州」「豪州」「中近東」「アフリカ」「ロシア」「ウズベキスタン」を含む

■令和2年4月に入学した留学生の入学直前の在籍機関別人数

入学前の在籍機関について、日本国内からの留学生は圧倒的に日本の日本語教育機関(89.5%)であり、語学教育機関(大学の日本語別科、日本の専門学校日本語科)を含めると語学教育機関が93%を占めている。また、海外(現地)から直接入学した留学生の直前の在籍は「海外の高等学校に在籍していた」が35.7%、「海外の大学」が18.9%、「海外の日本語教育機関」が17.6%となっている。

日本国内からの留学生

海外から直接入学した留学生

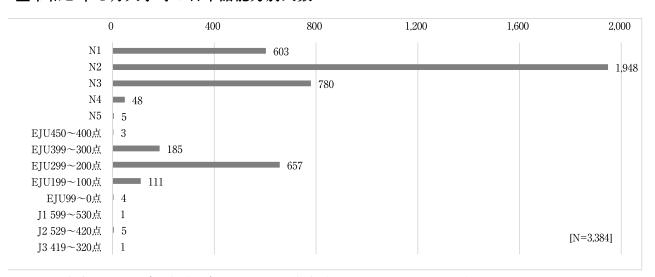
日本の高等学校	81	1.4%	海外の高等学校	138	35.7%
日本の日本語教育機関	5,321	89.5%	海外の日本語教育機関	68	17.6%
日本の専門学校日本語科	130	2.2%	海外の専門学校	18	4.7%
日本の専門学校(日本語科以外)	207	3.5%	海外の大学	73	18.9%
日本の大学(日本語別科)	91	1.5%	海外の大学院	1	0.3%
日本の大学 (学部)	57	1.0%	海外の一般企業等	24	6.2%
日本の大学院	8	0.1%	その他(海外)	65	16.8%
日本の一般企業等	16	0.3%		•	•
その他(日本)	37	0.6%			

■令和2年4月入学者の母国における最終学歴別の人数

留学前の母国における最終学歴は高校卒が最多で、そのうち既卒が 44.0%、新卒が 12.4%だった。大学卒業は 28.6%である。

高	校	短	大	大学			
高校 新卒	高校 既卒	短大 卒業	短大 中退	大学 卒業	大学 中退	大学 休学中	
776	2,756	236	13	1,789	153	40	
12.4%	44.0%	3.8%	0.2%	28.6%	2.4%	0.6%	
	大学院			学校	その他	∧ ⇒l.	
大学院 卒業	大学院 中退	大学院 休学中	専門学校 卒業	専門学校 中退	その他	合計	
36	1	1	381	19	60	6,261	
0.6%	0.02%	0.02%	6.1%	0.3%	1.0%	100.0%	

■令和2年4月入学時の日本語能力別人数



日本語能力テストで受験者数が多いのは日本語能力試験(JLPT)である。この試験のレベルは N1~N5 まであり、優しいレベルが N5 で難しいレベルが N1 である。アンケートでは N2 レベルが 57.6%を占めている。N2 レベルでは現実の生活の幅広い場面での日本語が理解できるかを測る目安となっている。N4、N5 レベルは教室内で学ぶ基本的な日本が理解できるものであり、N3 レベルは N2 レベルと N4 レベルの橋渡し的なレベルである。今回

の調査では N3 レベルは 23.0%であった。次に受験者が多いのは日本語留学試験日本語科目 (EJU)である。ここでも、450 点満点中、200 点から 299 点が最も多く 657 人だった。専門学校への入学には「日本語教育機関で 6 か月以上」「日本語能力試験 N2 以上」等の日本語能力に関する条件があり、能力別人数もそれに沿う形の結果となった。

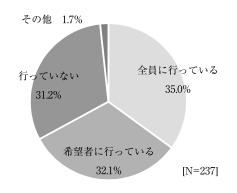
■留学生へのアルバイト指導

留学生のアルバイト指導では回答校全 224 校で最も多かったのは「アルバイト先の情報を提出させている」で 165 校、次に「規定時間厳守等基本的な指導のみ」が 139 校となっている。重複回答可なので「アルバイト先の情報を提出させている」「規定時間厳守等基本的な指導のみ」を両方実施している学校が 80 校以上あった。

規定時間の厳守等基本的な指導のみ	139
アルバイト先の情報を提出させている	165
定期的にアルバイト先と連絡を取り合っている	13
定期的に学生と面談して確認している	88

■入学後の日本語能力向上に関する対策について

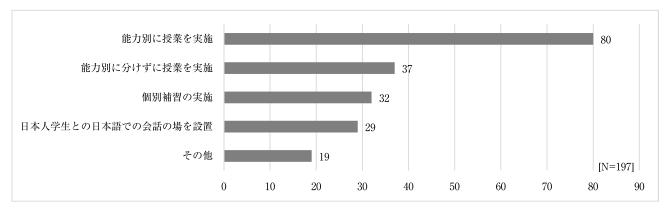
入学後に日本語教育を「全員に行っている」が35%、「希望者に行っている」が32%で、何らかの方法で日本語教育を行っている学校が半数以上あった。また、日本語教育を行っている学校では「能力別に授業を実施している」が40.6%、「能力別に分けずに授業を実施」が18.8%、「日本人学生との日本語での会話の場を設置」が14.7%あった。



その他の内容

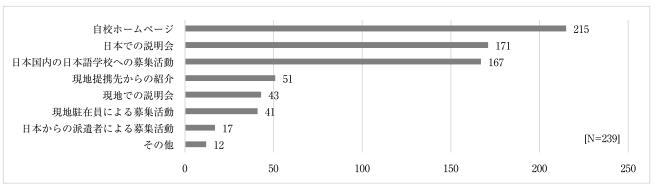
- ・日本語勉強会を行っている(今年はコロナの影響で行っていない)
- ・作文等により日本語能力の確認を行っている。
- ・授業内で対応している
- ・一部の学科で行っている





■入学生の募集手段

複数回答可で行った結果、多い順に「自校ホームページ」が 215 件、「日本での説明会」が 171 件、「日本国内の日本語学校への募集活動」が 167 件であった。この 3 つの手段で全体の大多数を占めている。分野別にみてもこの傾向は同じである。



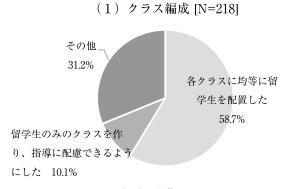
■令和2年4月の入学生及び2年生について

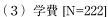
クラス編成は「各クラスに均等に留学生を配置した」が 58.7%、「留学生のみのクラスを作り指導に配慮できるようにした」が 10.1%だった。その他が 31.2%で、日本語能力レベルにばらつきがあるためかクラス編成にも多様性がみられる。

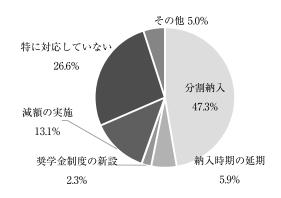
留学生の寮を設置している学校は少なく 2.4%で、「特に留学生という意識はせず、一般学生同様にあっせん、紹介を行った」が 67%であった。

学費については「分割納入」が 47.3%で半数近くを占めた。その他は「特に対応していない」が 26.6%なので分割納入が主で、減額の実施は 13.1%だった。

相談体制は「校内に相談室を設け、広く対応にあたっている」が56.5%で多く、その他では多様な対応があった。



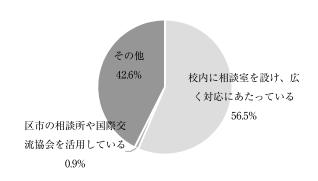




(2) 留学生寮 [N=212]



(4) 相談体制 [N=216]



(1) クラス編成 その他の回答

留学生のみのクラスと日本人学生との混合クラスあり/学科・コースによる/N1 のみ日本人に混合/一般学生同様 実技レベルに合わせて編成

(2) 留学生寮 その他の回答

相談があった場合はあっせんする/全員一人暮らし/日本語学科出身者がほとんどなので、すでに住居があった

(3) 学費 その他の回答

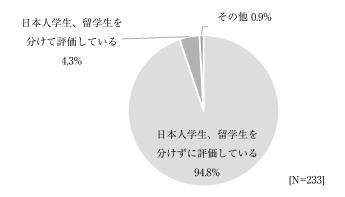
学生からの申し出により分割、延納など柔軟に対応/学内にファイナンシャルアドバイザーを設置している/学校推薦者は学費分割/個別の延納対応/日本人学生と同様

(4) 相談体制 その他の回答

学校法人としてサポートセンターを設立/クラス担任、科長、事務長による相談体制/クラス担任および留学生担当職員が相談にのっている/メールや SNS 等非対面でも相談窓口を設置/定期的に個人面談を実施している/日本人・留学生同じように教職員室等で対応にあたっている/外国人スタッフを設けた留学生センターを学外へ設置/留学生対応専門教員により対応

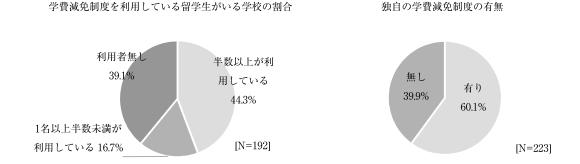
■学修成果について

ほとんどの学校が「日本人学生、留学生を分けずに評価している」(94.8%)と答えているが、これは留学生の クラスを特別設置していない学校での評価と捉えることができる。



■学費減免制度

学費免除制度を留学生の半数以上が利用している学校が全回答校 192 校中 85 校(44.3%)あった。1 名~半数未満が利用している学校が 32 校(16.7%)、誰も利用していない学校が 75 校(39.1%)となっている。



学費減免制度があると回答した学校が134校全体の60.1%で、「減免制度無し」と回答した学校が89校で39.9%だった。

給付制度がありと回答した学校の給付制度の内容は下記のとおりとなった。

- ・入学金の一部または全額免除
- ・資格取得による免除(日本語試験など)、スカラシップ制度(支給型奨学金)、留学生奨学金、
- ・学校指定の試験に合格した者に対する奨学金支給
- ・経済的条件による
- ·指定校推薦20万円、自己推薦10万円
- · 私費留学生修学支援
- ・令和2年度特別支給(パソコン、インターネット整備)
- ・特待生制度 (スポーツ、学業、出席など)
- · 日本語学校校長推薦

■給付制度

「学び継続」のための『学生支援緊急給付金』を利用した割合(利用留学生÷全留学生)では利用していないが全回答 194 校中 69 校で最も多く、100%利用が 5 校、50%以上利用が 7 校で、利用率 50%未満が 113 校であった。

■外国人留学生受け入れに関する問題点や課題にいて、またコロナ禍による影響について

(外国人留学生の受入に関する問題点と課題)

- ・入学後の在留カード更新手続きの不許可事例(すべての分野)
- ・入学前の日本語学校時代に行っていたオーバーワークが入学後も継続されること、またそれによってビザの許可が出なかったこともある。(すべての分野)
- ・海外からの直接入学においては、日本語能力試験(JLPT)N2 ないしそれに相当する(NAT-TEST 等は除く) ものが必須となるわけですが、専門学校での資格取得の機会の減少につながってしまっている状況があります。 (教育・社会福祉関係)
- ・経済的な問題や日本語能力試験だけでは測れない日本語能力(会話、理解力)部分(工業関係)
- ・中国に偏る傾向がある。ビザ更新の厳格化の影響あり。(文化・教養関係)
- ・日本語学校在籍時のアルバイト過多(資格外活動許可制限 28H 超過)に起因する在留資格更新不可による退学及び 帰国問題(工業関係)
- ・卒業後の日本国内での就職の際に、大学卒業者と専門学校卒業者によって、就労可能な在留資格「技術・人文知識・国際業務」への在留資格変更申請が許可される可能性が大きく違う。(文化・教養関係)
- ・日本の美容ライセンスを取得しても日本での就職はできない。(衛生関係)
- ・日本語の理解、生活習慣の違いが壁になる学生をいかに早く学校生活に慣れさせることが、国家試験合格や就 職活動に影響を及ぼすので、毎年、入学するレベルの把握が重要と考えている。(教育・社会福祉関係)

- ・日本語学校時代にオーバーワークをして帰国することになった学生がいたが、「技能実習生」で再入国できる情報が留学生の間で共有されている。それを手伝う行政書士もいる。専門学校の学費を払わず、修学奨学金貸付制度のお金を受け取りながら連絡が取れなくなった学生が出てしまった。(教育・社会福祉関係)
- ・入学しても就労ビザが下りないので、保育界に送ることができません。今後は入学前にて説明する必要があります。(教育・社会福祉関係)
- ・入学後に在留カード更新手続きし、その結果更新不許可になった事例があります。こちらでは入学後即退学(除籍)処分せざるを得ません。進学前に在留カードの更新申請をし、入学前に決めていただきたい。(衛生関係)
- ・本校にはそのような学生はいませんでしたが、他校の話では、次のようなケースが増えているそうです。 他の日本語学校から専門課程に入学してきた留学生が日本語学校時代のアルバイト時間の超過などを理由に在留期間の更新ができず、退学せざるを得なくなったというケースです。 受け入れ側の専門学校では、その留学生の日本語学校時代の成績、出席は確認できても、アルバイト時間は確認できないため、防ぎようがありません。日本語学校時代の学生の問題について結果として進学先の専門学校がペナルティを受けるような入管庁(法務省)の対応は適切ではないように思います。たとえば、まずは入管庁が留学生を指導して改善の余地を与え、専門学校側にも情報を開示するような施策を検討していただきたいです。また、出身の日本語学校側、雇用していた会社側には入管庁が厳しく指導するなどの対応を検討いただきたいです。 このような問題について、御協会からも何らかの対応を取っていただくよう要望いたします。 (文化・教養関係)

(学生管理に関する問題)

- ・日本語能力不足による日本語の指導(すべての分野)
- ・生活習慣の違い(すべての分野)
- ・アルバイト状況の把握が困難(すべての分野)
- ・退学者の帰国指導(すべての分野)
- ・奨学金が不足している(すべての分野)
- ・経費支弁力のはかり方・退学者の帰国指導・アルバイト状況の把握方法(工業関係)
- ・今年4月に入学し、出席率や成績が良好であっても、在留期間更新において、前年度の課税証明書等をもとに、即時に在留資格(留学)が取り消されるケースがここ数年増えている。新入生受入れ前の段階で慎重な書類審査を行っているが、資格外活動のすべてを把握することは(本人の正しい申し出がない限り)非常に困難であると感じる。(商業実務関係)
- ・出願時に日本語能力試験の N2 を持っているものを条件としていますが、N2 をもっているにも関わらず、理解 しにくそうである。特に服飾系はカタカナ語が多いので、苦労している様子なので、担任等が特別に丁寧に対応 しています。(服飾・家政関係)
- ・選考時、収入についての資料(貯金通帳等)を提出させているが、未だに日本語学校在籍時にオーバーワークを 行っている者が見受けられる。その場合、当校在籍時にビザ申請の際に不許可になり、帰国しなければならず、 本人も不本意とは思うが、当校としてもまじめに通学している学生が帰国することは残念でならない。日本語学 校によっても、対応が違うようで、オーバーワークによるビザの更新が不許可になることの多い日本語学校から

の受け入れに慎重にならざるを得ない状況が発生している。また、ビザの更新については、特定の国の学生が更 新不許可になるように感じられる。 (商業実務関係)

(コロナ禍による影響)

- ・前期の大半は休みとオンライン授業のみだったため、日本語能力が全体的に例年より低下してしまった。 (すべての分野)
- ・例年に比べアルバイトを確保しづらくなっている。(すべての分野)
- ・入国制限があり、母国との往来ができなくなった。(すべての分野)
- ・母国の親の収入減(すべての分野)
- ・次年度以降、入学者減の傾向が続く可能性がある(すべての分野)
- ・日本語能力試験(JLPT)の7月の開催が取りやめとなったことや、日本語学校の授業の遅れなどにより、例年より語学力が低い外国人留学生が多くいたように思います。留学生にとっては厳しい環境下での進路選択となったことは紛れもない事実と思います。(教育・社会福祉関係)
- ・コロナ禍における特定活動(帰国困難)や特定活動(継続就職活動)の1年以上の延長措置など、様々な変化があった年度ではあるが、従来の基準に照らし学校から帰国指導を行っている卒業生に対しても、入管局窓口では『在留申請が可能(就活を続けて良い)』など、個別で案内を行われたりと、卒業後1年以上も経過する場合、在留管理が非常に難しい状態になるものと思われ、不安が募る。開かれた公的機関である以上は仕方ない面はあるが、学校の指導を仰ぐように案内はして貰えないものだろうか、と考えてみたりしている。常日頃から所属機関の責任ばかりが問われるが、所属機関の指導に反する回答をされると誠にやりづらい面があり、各種申請にあたっては従前の所属機関の指示に従うように案内頂く事は出来ないものか。(文化・教養関係)
- ・今春開校にて、すべてが初経験事項。コロナ禍の影響で、3 名が急遽帰国した。(商業実務関係)
- ・4~5 月は自宅学習としたが、ICT 環境の不整備で郵便物対応となってしまった。(商業実務関係)
- ・資料請求者数が減少、定員を満たすことはできると思うが、競争率が下がっている。(文化・教養関係)
- ・コロナ禍で、次年度以降の外国人留学生の入学者が減少する可能性が高まっており、危機感を持って取り組んでいる。(商業実務関係)
- ・日本へ来ることが困難になったため、例年より入学希望の留学生が少ない。(文化・教養関係)
- ・オンライン授業により、留学生の在籍状況が見えづらくなり、いつの間にか母国へ帰国し、留学ビザを失効しているなど、留学生の管理が難しくなっている。他校の対策など、情報があれば知りたい。(文化・教養関係)
- ・コロナ禍の影響により、アルバイトができない、親が職を失うなどの影響により、学費や生活費が足りなくなる学生が増えてきている。各種奨学金等にて補てんしているが、金額が低く、どの奨学金も他の奨学金と併用できない事から十分な支援になっていない。しかしながら多くの学生へ奨学金が分配されていることは良いと思われる。(工業関係)
- ・アルバイトの減少、本国からの送金の減少により、生活に困窮している学生が多い。本校としても例年以上に

分納、延納を認めているがなお難しい学生もいる。一度の支援、給付でなく、ある程度継続的な支援が必要と考えられる。(商業実務関係)

- ・オンライン授業の影響で、日本語の理解力が弱くなっている。メンタル的に問題をかかえている学生が増えた。(文化・教養関係)
- ・コロナウイルス感染拡大の影響により帰国した学生がおり、その後も日本では感染が拡大しているため、戻ってこられるのか不安が残っている。(衛生関係)
- ・コロナの影響で修学が困難になっているため、「文部科学省外国人留学生学習奨励費」の推薦枠を頂きありがとうございました。ただ、推薦条件の「前年度の成績評価係数2.3」に至らない学生が多数おります。留学生の成績が上がってくるのは1年生の後半からです。できれば推薦条件を緩くして頂けると、もっと多くの学生を助けることができると思います。(工業関係)
- ・コロナ禍において、彼らは、日本でのアルバイトが出来なくなったうえに、母国の保護者の経済状況も悪化し 仕送りができない状況になった。日本の政府からそのような生活苦に陥った留学生の支援が継続的に支援できる 方法で検討いただけたらと思います。国によっては、大使館経由で食料を支援したり、生活費を給付したりなど あったが、ない国もありました。(医療関係)
- ・コロナ禍により、次年度は連年に比べて留学生入学者が50%減となる見込みで、昨年度末よりコロナウイルスを原因とした退学者が多くみられます。授業においては、オンライン授業を用いる等の工夫により、多くの学生に満足いただいておりますが、コロナウイルスによる不安を少しでも多く取り除き実施していきたいと思います。(文化・教養関係)
- ・コロナ禍により 2020.4 に入学式やオリエンテーション等ができなかったため、留学生のオリエンテーションも書類の郵送で行った。そのため留学生同士の顔合わせが遅くなってしまった。授業自体も開始が遅れ、オンライン授業と実習(三密を避けて)とで日本語に慣れていない学生にとっては、オンライン授業は特に大変だったようだ。コロナの影響で仕送りが滞り、授業料などの支払いが遅れている学生もいる。(服飾・家政関係)
- ・コロナ禍により在留期間の更新等、留学生が入国管理局で手続きを行うにはリスクが高いため、取次申請を行った。留学生より要する時間は少ないが、混雑した入国管理局に滞在するには危険を感じた。(商業実務関係)
- ・コロナ禍による恐怖から、母国に一時帰国した留学生への教材送付の際に、遅延や送料が高額となり苦労しました。また、再入国の条件が母国の地域により大きく異なり、対応が大変でした。(文化・教養関係)
- ・現在在籍している留学生1名は、勤勉で学校生活において問題はない。コロナ禍により一時帰国が困難になり、フラストレーションをためてしまい、ストレスを抱えている様子が時折見うけられる。(服飾・家政関係)
- ・語学力の差もあるが、ほかの学生とのコミュニケーションに困っていることが多く見られた。文化の違い、考え方の違いがとても難しいと思った。(衛生関係)
- ・今年はコロナの影響が受験生の日本語力に顕著に表れています。入学後の日本語授業の見直しはもとより、入 学までの期間、日本語学習に力を入れてもらうための対策が必要だと感じています。現在は個別に勉強法をアド バイスする等していますが、得策はなく課題となっています。(商業実務関係)
- ・再入国できなかった学生が多数おり、休学又は退学を余儀なくされた。多少なりとも本人たちの人生プラン変 更が余儀なくされた。それを改めて受け入れるための制度が徹底されておらず、情報が曖昧なため次の一手がな かなか打ちづらい状況が今後も続くと思われる。
- 次年度入学予定留学生については、コロナ禍による対面授業不足により昨年に比べ日本語能力の低さを感じている。また、日本語能力不足を感じているためか、留学生の動きが悪いように感じる。(文化・教養関係)

- ・本校では現在インターネット(ZOOM)と対面式授業を組み合わせて行っている。インターネットの場合、授業に集中できる反面、学生同士の交流がほとんどなくなってきている。そのため、日本人学生とのコミュニケーションの機会が奪われてしまっている。また、アルバイトにおいても、接客業を行っている学生が多く、時短の影響でシフトに入れない学生も多くいる。このようにコロナの影響で、特に1年生の日本語能力が伸びていない。そのため、今後の進級、卒業、就職に影響が出てくるのではないかと心配している。また、現在のところ表面化していないが、学校になじめず退学をする学生が出てくるのではと予想している。(工業関係)
- ・新型コロナウイルス感染症の感染防止の観点から、来年度もオンライン授業を実施する可能性が非常に高いです。留学生に対してオンライン授業を実施することについて、今年度は 文部科学省、法務省も認めていますが、来年度以降も数年は必要な対応だと思います。 御協会からも文部科学省、法務省など関連省庁に働きかけ、来年度以降も留学生に対してオンライン授業の実施を認めるという判断をできる限り早く回答してもらえるように、動いていただきたいです。(文化・教養関係)

(その他)

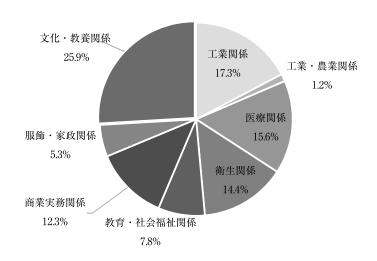
- ・アンケート・調査類が多くて困っています (教育・社会福祉関係)
- ・本分野の留学生は日本の高等学校を卒業して入学した為通常の学生と特別に区別をしていない。 (教育・社会福祉関係)

「専門学校基礎調査」留学生在籍校・就職状況

■分野別学科区分回答数 ※課程ごとの回答を求めているため、回答数と回答校数(159 校)は一致しない

	回収数	割合		回収数	割合
工業関係	42	17.3%	教育・社会福祉関係	19	7.8%
工業・農業関係	3	1.2%	商業実務関係	30	12.3%
医療関係	38	15.6%	服飾・家政関係	13	5.3%
衛生関係	35	14.4%	文化・教養関係	63	25.9%

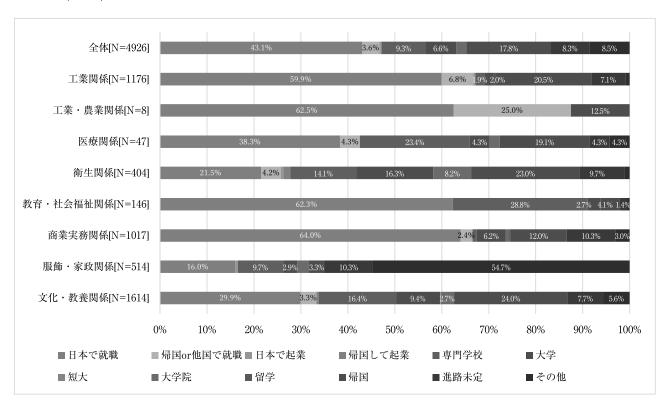
分野別回答割合 [N=243]



■令和元年度卒業留学生の就職・進学状況

	就職者		起業			進学					進路	
分野	日本	帰国 or 他国へ	日本	帰国	専門 学校	大学	短大	大学院	留学	帰国	未定 (就活中 含む)	その他
工器阻 核	705	80	4	1	22	23	0	0	5	241	84	11
工業関係	59.9%	6.8%	0.3%	0.1%	1.9%	2.0%	0.0%	0.0%	0.4%	20.5%	7.1%	0.9%
工業・農業関係	5	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
上未・辰未肉体	62.5%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%
医療関係	18	2	0	0	11	2	0	1	0	9	2	2
	38.3%	4.3%	0.0%	0.0%	23.4%	4.3%	0.0%	2.1%	0.0%	19.1%	4.3%	4.3%
衛生関係 一	87	17	2	6	57	66	0	33	0	93	39	4
用生 贯尔	21.5%	4.2%	0.5%	1.5%	14.1%	16.3%	0.0%	8.2%	0.0%	23.0%	9.7%	1.0%
教育・社会福祉	91	0	0	0	42	4	0	0	0	6	2	1
関係	62.3%	0.0%	0.0%	0.0%	28.8%	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	4.1%	1.4%	0.7%
 商業実務関係	651	24	2	0	9	63	0	8	2	122	105	31
尚未夫務與怵	64.0%	2.4%	0.2%	0.0%	0.9%	6.2%	0.0%	0.8%	0.2%	12.0%	10.3%	3.0%
 服飾・家政関係	82	0	3	0	50	15	0	13	0	17	53	281
加即、豕政舆保	16.0%	0.0%	0.6%	0.0%	9.7%	2.9%	0.0%	2.5%	0.0%	3.3%	10.3%	54.7%
支ル 数 差阻板	483	53	3	7	265	152	2	44	3	388	124	90
文化・教養関係	29.9%	3.3%	0.2%	0.4%	16.4%	9.4%	0.1%	2.7%	0.2%	24.0%	7.7%	5.6%
<u></u>	2,122	178	14	14	456	325	2	99	10	877	409	420
合計	43.1%	3.6%	0.3%	0.3%	9.3%	6.6%	0.0%	2.0%	0.2%	17.8%	8.3%	8.5%

全体では『日本での就職』が多く、43.1%、分野別では商業実務関係が64%、教育・社会福祉関係62.3%、工業関係59.9%となっている。一方、医療関係、衛生関係、服飾・家政関係、文化・教養は20~40%となっている。進学先で最も多いのは専門学校となっており、進学する留学生の割合が多い分野は教育・社会福祉関係(28.8%)、医療関係(23.4%)となっている。



■令和元年度に卒業した留学生の就職状況

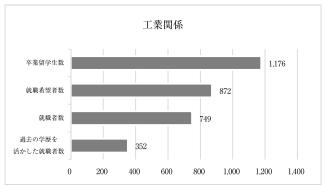
区分	卒業留学生数	就職希望者数	就職者数	過去の学歴を活かした 就職者数
工業関係	1,176	872	749	352
工業・農業関係	8	7	7	0
医療関係	47	23	20	4
衛生関係	404	117	90	35
教育・社会福祉関係	140	94	91	6
商業実務関係	1,009	790	671	240
服飾・家政関係	510	140	84	74
文化・教養関係	1,583	760	524	74
合計	4,877	2,801	2,236	785

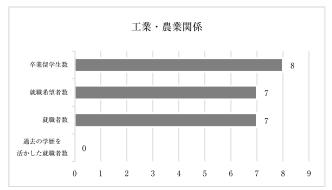
全体を通して就職希望者率は 57.4%。就職率は 79.8%となっている。その中で、『過去の学歴を活かした』(『学歴を活かした就職者数』: 『就職希望者』)就職率は 28%となっている。

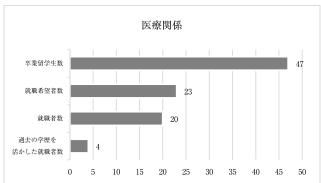
就職希望率は、工業関係 74.1%、工業・農業関係 100%、商業実務系 78.3%、教育・社会福祉関係 67.1%となっているが、それ以外の 4 分野は半分以下となっている。特に衛生関係と服飾・家政関係は 30%以下になっている。

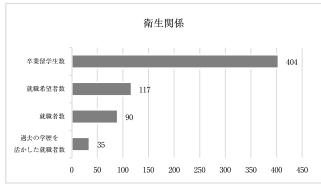
就職率として 80%を超えたのは、工業関係、工業・農業関係、医療関係、教育・社会福祉関係、商業実務関係となっているが、『過去の学歴を活かした』就職率(『学歴を活かした就職者数』÷『就職希望者』)を見ると服飾・家政関係 52.9%、工業関係 40.4%、商業実務関係 30.4%、衛生関係 29.9%となっており、就職率との相関関係は見られなかった。(⇒表・グラフは次頁)

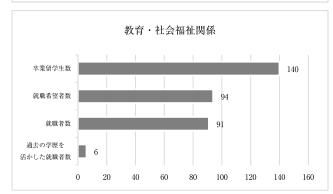
区分	就職希望者率	就職率	学歴を活かした就職率
工業関係	74.1%	85.9%	40.4%
工業・農業関係	87.5%	100.0%	0.0%
医療関係	48.9%	87.0%	17.4%
衛生関係	29.0%	76.9%	29.9%
教育・社会福祉関係	67.1%	96.8%	6.4%
商業実務関係	78.3%	84.9%	30.4%
服飾・家政関係	27.5%	60.0%	52.9%
文化・教養関係	48.0%	68.9%	9.7%
合計	57.4%	79.8%	28.0%

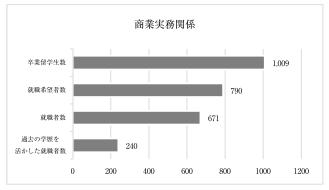


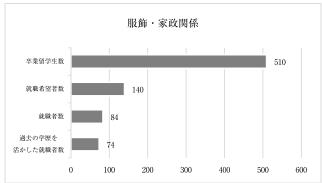


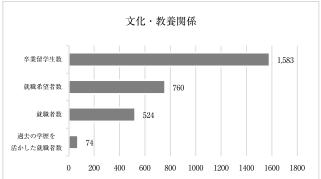






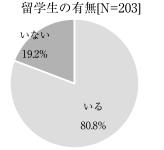




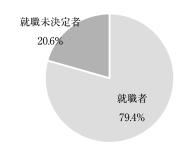


■令和元年度留学卒業生の日本国内での就職状況

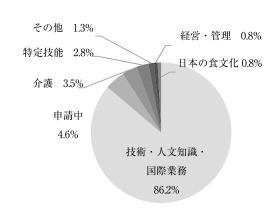
日本国内での就職を希望している



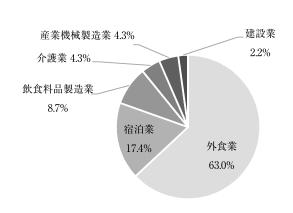
日本国内での就職希望者内訳 [N=2,770]



取得ビザの割合 [N=2,200]



※特定技能の内訳 [N=54]



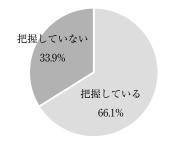
日本国内での就職を希望者している留学生がいる学校は203校中164校であり回答校の80.8%であった。 就職率は79.4%となっており、就職未決定者の32.1%が特定活動で就職活動を行っている。

取得した就労ビザの86.2%が「技術・人文知識・国際業務」になっており、次に介護が全体の3.5%となっている。

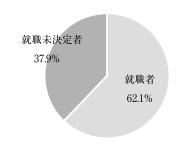
特定技能ビザは外食業63.0%と最も多く、次は宿泊業17.4%となっている。

■令和元年度留学卒業生の日本国外での就職状況

日本国外での就職希望者 [N=180]



日本国内での就職希望者内訳 [N=235]



日本国外での就職を把握している学校は180校中119校で66.1%であった。

日本国外での就職率は235人中146名で62.1%となっている。

専門学校での学修により日本国外で就職した好事例として下記(⇒次頁)があげられていた。

- ・ベトナムからの留学生が 1 年制で学び、学校からの紹介で受験。卒業後にベトナムにある技工士の会社に就職。
- ・中国を中心とし、母国にアニメーション制作・イラスト関連分野で就労している人材はこれまでも複数名確認できている。
- ・本校の場合、就職ではなくプロダクションなどへの所属になるが、母国の中国に帰り、テレビや CM、モデルなどで活躍し、SNS を通じて日本にも発信する活動を行っている。
- ・台湾の実家が営んでいるゴルフ場を継承のために来日、卒業後実家に帰り経営に携わっています。

■令和元年度留学卒業生の就職地別の人数

区分	工業関係	工業 農業関係	医療関係	衛生関係	教育社会 福祉関係	商業実務 関係	服飾・ 家政関係	文化・ 教養関係	合計
東京	552	2	15	74	82	432	78	452	1,687
神奈川	47	1	2	9	2	42	1	8	112
埼玉	31	0	0	4	1	36	0	12	84
千葉	11	0	0	1	6	40	1	13	72
北関東	3	0	0	0	0	24	1	10	38
甲信越	2	0	0	0	0	8	0	5	15
北陸	0	0	0	0	0	1	1	0	2
中部	0	0	1	1	0	24	1	4	31
北海道・東北	1	0	0	0	0	10	0	6	17
近畿	5	1	0	0	0	22	0	8	36
中国	2	0	0	0	0	1	0	0	3
四国	1	0	0	0	0	2	0	1	4
九州・沖縄	0	0	0	1	0	6	0	4	11
海外 (母国)	21	1	2	3	0	16	0	45	88
海外 (母国以外)	0	0	0	0	0	0	0	0	0

■令和元年度卒業時の日本語能力

日本語能力試験(JLPT)

482 名(全体の 17.6%)の学生は未受験となっている。

割合として最も大きいのが、N2 取得者となっており 1,289 名(取得者の 56.9%)となっている(N1,N2 取得者を合計 すると取得者全体の 81%となる)。

区分	N1	N2	N3	N4	N5	合計	未受験
男子	295	727	216	21	0	1,260	346
女子	249	562	186	7	0	1,004	136
合計	544	1289	402	28	0	2,264	482

BJT ビジネス日本語能力テスト

回答者の1,313 名中104名しか受験していない。

受験者の中で 600 点以上が 15 名(受験者の 14.4%)、530 点以上が 43 名(受験者の 41.3%)、420 点以上 84 名が(受験者の 80.8%)となっている。

区分	J 1+ 800~600点	J 1 599~530点	J2 529~420点	J3 419~320点	J 4 319~200点	J 5 199~0点	合計	未受験
男子	11	20	29	13	1	0	74	819
女子	4	8	12	4	2	0	30	390
合計	15	28	41	17	3	0	104	1,209

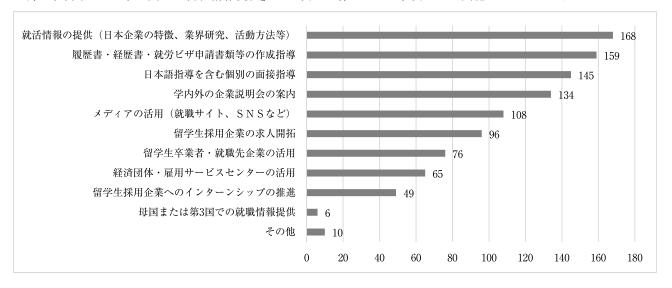
■留学生に対する就職対策・施策

228 校中 25 校は無回答となり、203 校の回答となっている。

『就活情報の提供(日本企業の特徴、業界研究、活動方法等)の提供』や『履歴書・経歴書・就労ビザ申請書類等の作成指導』は168校で行われており、8割以上の学校で取り組まれている。

その他半分以上の学校で取り組まれている対策・施策は『日本語指導を含む個別の面接指導』『学内外の企業説明会の案内』『メディアの活用(就職サイト、SNSなど)』が挙げられる。

一方、『母国または第3国での就職情報提供』は6校で全体の3%の学校でしか実施されていない。



■卒業した留学生の追跡調査

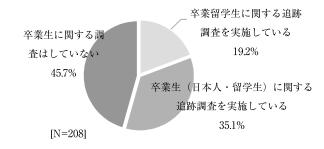
卒業生に関する追跡調査を実施している学校は全体の54.3%となっており、『卒業した留学生に関する追跡調査を行っている』は19.2%、『卒業生(日本人・留学生)に関する追跡調査を実施している』は35.1%となっている。

『卒業した留学生に関する追跡調査を行っている』の内、45%の学校が国内に在住者のみ、42.5%の学校が帰国者を含む全員にアンケートを取り行っている。また、調査期間は1年が37.5%となっている。

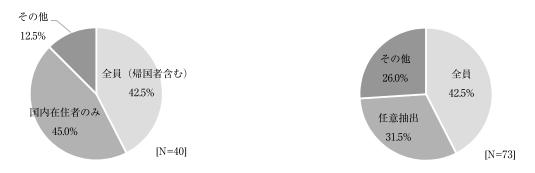
『卒業生(日本人・留学生)に関する追跡調査を実施している』の内、42.5%が全員に対して行われている。任意抽出が31.5%、その他が26.0%となっている。

調査期間は卒業後1年が50.7%、3年が6.8%、5年が1.4%となっている。その他の調査実施期間内容は以下になっている「在留資格変更および帰国確認まで」「卒後半年」「半年~1年半程度」「次回ビザ更新まで、帰国者」「数年に一度」「適時」となっている。

卒業した留学生に関する追跡調査状況

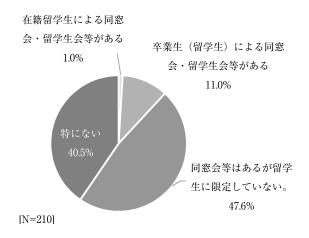


卒業した留学生に関する追跡調査を実施している卒業生(日本人・留学生)に関する追跡調査を実施している



■留学生・卒業留学生による同窓会、留学生会などの組織

『在籍留学生による同窓会・留学生会等がある』と回答した学校は2校のみで1%程度にとどまっている。また、『卒業生(留学生)による同窓会・留学生会等がある』と回答した学校は23校で11%となっている(8校は日本国内と海外にあり、4校は内訳未記入であった)。全体の47.6%の学校は『同窓会等はあるが留学生に限定していない』となっている。40.5%の学校は同窓会・留学生会は『特にない』と回答している。



■外国人留学生の就職に関する問題点や課題

多くの学校が企業の求人数の減少や採用試験の難易度が上がったと感じており、また、資格を取っても在留資格を取得することができない点や取得方法の難解さを感じている学校もあった。

(就職難)

- ・音楽業界を希望している学生が多く、コロナによる求人が日本人でさえも激減しており留学生はそれ以上に厳しい状況である。大学等を卒業してればカテゴリーの幅が広がるが。高卒の学生は専門性を問われ他業種への就職活動も出来なく最も厳しい状況に置かれている。(文化・教養関係)
- ・今年は、電気分野は人手不足から例年通りの採用となったが、電子分野ではコロナ禍の影響を受け留学生がそのあおりを受けている。(工業関係)
- ・コロナ禍の影響かは定かではないが、各企業が採用枠を減少させていたり、募集を早くに締め切る企業がいる。企業の在宅勤務が主流で、連絡が付きにくい状況となり、学生がエントリーしても返答がないケースが多くみられる。(工業関係)
- ・コロナ禍の影響でビジネス職で留学生の採用を見送る企業ある。もともと在留資格の関係上職種も限られてくるため、苦戦している(商業実務関係)
- ・新型コロナウイルス感染による外国人留学生の就職状況については現在時点では非常に厳しい。今後の企業求人に関して対応していきたいと思います。東京都専修学校各種学校協会より企業説明会等の企画があれば、情報の提供をお願いします。(工業関係)
- ・当校では、留学生が国内で就労するためのビザは、特定技能ビザ取得を推奨している。しかし、特定技能ビザは、雇用する企業側からすると生活支援や育成計画の作成などのコストがかかるため、敬遠する企業が元々あった。しかも、新型コロナウイルスの影響で減収している企業からすると中々、メリットが見えない状況にあるため、2020年度の留学生内定状況は芳しくない状況にある。(衛生関係)
- ・コロナ禍により外国人留学生に対する求人が激減し内定取得が困難な状況となっている(商業実務関係)
- ・本校はホテル・観光系の専門学校のため今年度の求人状況は悲惨な状況でした(商業実務関係)
- ・留学生の積極採用の企業が少ない。コロナ禍の影響で昨年までの採用企業が今年度の留学生の採用を見送りに してしまった(商業実務関係)
- ・コロナの影響で内定取り消しが出ました。引き続き就活をしています。(服飾・家政関係)
- ・令和元年度の就職に大きな影響はありませんでしたが今年度の就職は観光、旅行系、深刻な影響が出ています。(服飾・家政関係)
- ・異文化の交流 留学生を採用するメリットをより伝えたいです。(服飾・家政関係)
- ・就職活動において、外国人も応募可とされている求人で受験しても、はなから外国人を採用する気がない企業があると、受験者から報告があった。日本人と同様に評価してもらえない実態が顕著で、留学生の不満につながっている。特定技能においては、求人枠が明確ではなく、外国人留学生が就労したくても企業が協力的でない、そもそも企業が理解しておらず指導ができないなど、留学生に勧めづらい実態がある。コロナ禍の影響で入社時期が延期になり、企業によっては業績悪化から解雇になった者までいる。技術人文知識国際業務の在留資格を取得しても、外国人の不安定な雇用に変わりなく、帰国を迫られている現実がある。(商業実務関係)

- ・ホテルに内定するが新型コロナウイルス感染症のため、取り消し。就職活動を継続するための特定活動ビザ申請中。(商業実務関係)
- ・留学生の就職しやすいインバウンド、飲食が絶望的。就職から大学進学に切り替えている。(文化・教養関係)
- ・中国人学生はあまり影響がないがベトナムなどの東南アジア出身者の経済状況が厳しく学費を滞納している (文化・教養関係)
- ・そもそも求人数が少ない(文化・教養関係)
- ・新型コロナウイルスの影響を受け前年度より求人数が減少している(文化・教養関係)
- ・留学生を積極的に採用する企業が少ない。コロナ禍による影響で昨年度まで採用していただいた企業が今年度 は留学生採用を見送りに。(文化・教養関係)
- ・コロナウイルスの影響により興行がほとんど開催されないため関連する求人がほとんどない状況になってしまった。普段であれば常に人手不足の業界の為、求人が多かった状況だったが現在は内定を出しても入社後に仕事があるかどうかわからないので採用活動ができない。という企業が多い(文化・教養関係)
- ・日本語と日本での生活マナーが、身に付けられない学生も多々いる。入国前に日本国として何らかの措置をしていただけるとスムーズに勉学が出来る。就労ビザに関して専門学校生に対するカテゴリー範囲や企業の申請が厳しすぎる。専門性を理解して欲しい。入管の最初に対応した審査官の方の視点で同じ内容でもビザ申請が不許可になる状況がある。また、申請期間中の申請状況に関してどこまで審査頂いているのか、結果がいつになるのかの問い合わせに答えがなく、ただ待つしかない状況は精神的にも苦痛であり、入社時期等の予定が立たない事の問題がある。東京入管の電話が繋がらない。コロナ禍で帰国困難な中での滞在ビザの問題等が分かりにくい。以前から東京入管の順番待ちに長時間申請時間にかかることや待合室の問題。コロナの現状で尚の事ですが、窓口を広げるとか緊急以外は予約制にするなどしてほしいと感じています。(工業関係)
- ・本校では、Web デザイン科とアニメーション科がその他の業界としているが、Web デザイン業界では、EC サイト(ショッピングサイト)は好調で、業界としては良い状況である。しかし大学生が同業界に進出してきているため、競合している。アニメーションに関しては、コロナ禍の影響で美大生がアニメ業界に流れてきている等の情報があり、同じく競合している。(工業関係)
- ・コロナの影響で日本人と同じように在宅での遠隔授業となったがやはり日本人以上に対面での会話ヒアリングなどを行う必要を感じた。他にもコロナ禍で留学生のサポート等日本人と同じなのか等国としてはどうするのかなどの所が分かりにくく、不安との声も聞いた。就職先などがコロナ禍で少なくなり、厳選採用となったことが日本語のより高いレベルを求められたのを考える。入管に関する役所が纏められ新しい HP となったが(今が過度期とは思うが)今必要な事を探そうとしても中々探すことが難しい。(工業関係)
- ・専門職就職では技術だけでなく、日本語能力が重視されるため、学内での日本語指導を含む個別の面接指導等が必要。ビザの手続きが複雑なため、採用を見送るケースもある。歯科衛生士の求人は例年とあまり変化がなく、微減。(医療関係)
- ・日本語能力が低い学生が母国での最終学歴が高卒の場合、現状は特定技能しか選択肢がない(教育・社会福祉関係)
- ・コロナ禍でインターンシップの受け入れ先が減り外国人留学生の日本企業での就業体験の場が確保できなくなっている。また、これまで複数年で採用していただいていた企業 (ホテル等)でも募集活動が中止となり外国人留学生の就職活動は厳しい状態が続いている。中には日本での就職をあきらめ帰国を検討する学生も出てきてい

る。(商業実務関係)

- ・特定技能に関する案内も行っているがあまり広がりをみせていない。(商業実務関係)
- ・外国人留学生の就職に関する課題として、内定先はもちろん、受験先への学生の情報の共有は、日本人学生以上に必須のものであり、関係構築がより求められるように思われます。(教育・社会福祉関係)
- ・内定先での早期研修の内容で、フロア清掃のみなど、日本人と同程度とは必ずしもいえない状況が発生しました。また、コロナ禍における影響で、オンラインでの面接が増加したことにより、なかなか言葉が通じなかったり、本人の人柄が伝わらなかったりする様子が見られました。(教育・社会福祉関係)
- ・このコロナ禍の影響により外国人留学生の内定取り消しが生じました。外国人というだけでのリスクということでしたが、このようなケースが初めてだったこともあり、留学生全体のモチベーションの低下が見られました。(教育・社会福祉関係)
- ・外国人留学生を採用する求人企業が少なく、また、日本語のコミュニケーション問題も多く、就職に苦労している状況です。特に本年はコロナ禍により経済の低迷の影響を受け、従来求人している企業が見送るケースもあり、さらに厳しい状況です。アパレル業界の求人企業の合同説明会などがあるとありがたいです。(服飾・家政関係)
- ・コロナ禍による影響は多大。留学生を受け入れる企業も激減(文化・教養関係)
- ・日本のファッション業界で働く場合、業界ならではの特異的な選考方法と留学生が日本で就職を希望する志向のマッチングが近年では問題となり、留学生における就職環境はそれほど改善されてはいない。特に日本のファッション産業で働く主たる目的となる「クリエイション職(デザイン・パターン職)」への高い就職希望となっているなか、近年では一社あたりのクリエイション職の募集人数が減少傾向となっている。また応募するためには、面接・筆記試験をはじめ、ポートフォリオ作成、実技試験、課題提出等の他、プレゼンテーション力や日本語能力も重要視され人物面と能力面といった総合力が求められているため大変厳しい選考となっている。このような現状から、留学生の就職に関わる意識も以前より多様化し、就職できない場合の進路として欧州への留学、帰国後就職、家業継承等の増加も見られている。留学生は比較的経済的に余裕がある家庭が多いためコロナ禍の影響は少なからずあるものの危機感はさほど感じられないのが現状である。(服飾・家政関係)
- ・コロナの影響により内定取り消しなど想定外のことがありました。今年の就活状況も例年より厳しいと感じる。そのため今年は早めに準備するように指導するほか友人の紹介や卒業生にも就職先が募集しているか調査している(服飾・家政関係)
- ・留学生のファッション業界への就職は職種が限定的で狭き門である。出席状況などから勤勉で推薦できる学生であれば、職種に就いての規制を緩和してもよいのではと思います。コロナ禍により渡航が難しくなり、いったん出国すると日本に戻ることも難しいため、少ないチャンスを生かせるようになると良いと思います。(服飾・家政関係)
- ・コロナ禍により全体の求人数が減少したこと、求人はあっても選考が厳しくなった印象(本当に良い人なら採るといったスタンス)故に本当に日本語レベルが高い学生のみ採用されている。(文化・教養関係)
- ・日本語の学習期間によっては日本語の理解が不十分で企業の採用試験に合格できない。(文化・教養関係)
- ・新型コロナウイルス感染拡大により求人数が減っているため、留学生に対して求人の案内や履歴書の添削、模 擬面接などを実施して採用試験突破を目指している。(文化・教養関係)

(在留資格の取得難)

- ・音楽系の就職がない (就労ビザがとれない)。(文化・教養関係)
- ・日本人と同じく職業実践訓練校を卒業し、国家資格(はり師・きゅう師)を取得しても就労ビザが下りない事とても疑問を抱きます。機能訓練指導員にもなれる資格なので、就労ビザが発行できるよう国に認めて頂きたいです。(医療関係)
- ・「特定技能」ビザができたので、入管の審査等ももっと簡略化できれば受入企業も増加するのではと思います。 (衛生関係)
- ・まだまだ、料理に関する留学生のまともな就職がないのが現状。特定技能や日本の料理普及人材員制度も、永住権取得のカウントにならず、留学生が将来のキャリアプランを持って就職するには程遠いため、本校では、留学生に対して就職の斡旋・指導などは行っていない(了承の上で入学してもらっている)。今後の制度次第である。(衛生関係)
- ・調理師専門学校の留学生は、特定活動・特定技能でしか就職活動ができないので日本人と同様な就活ができるよう緩和して欲しいです。(衛生関係)
- ・美容師としての技術を取得しても美容師として日本国内で就職するには、制度的な規則があり、身に付けた技術を生かせる場所が国内にない。コロナ禍による影響は出ており、帰国してしまった留学生が一人いた。(衛生関係)
- ・美容関連職種の就労ビザの発給がなされないため、日本国内で美容施術者としての就労が不可能である。よって本校にて美容技術を学んだ歴代の留学生は卒後、特別活動で就職活動を行うが、就職できないものがほとんどで帰国するケースが圧倒的に多い。また、特定活動中に大学進学に進路を変えて留学継続をするものも中にはいた。ここ2年は留学生の在籍がないため、昨今のコロナの影響が留学生にどのような影響を与えているかは不明。(衛生関係)
- ・幼稚園教諭や保育士としての就労ビザが取得できないことで、保育系を希望する留学生は稀な状況が続いています。数年前は国費留学生、私費留学生ともに1名程度はいましたが、ここ数年は0が続いています。(教育・社会福祉関係)
- ・就労ビザの取得について就職の内定が出ていても、就労ビザが取得できないことがあります。年ごとに、ビザの取得出来る時と、出来ない時があるので平準化してほしい。(文化・教養関係)
- ・就労資格認定の緩和。単純労働を大幅に認める。資格外活動、週28時間の上限緩和(服飾・家政関係)

(その他)

- ・特定活動に変更し国家試験合格手続後、帰国して日本に戻ることを親族に反対されている。(医療関係)
- ・昨年度は特に問題なし。コロナの影響もない時期に就職活動が終了した。今年度も卒業見込みの留学生はコロナによる大きな影響もなく全員就職の内定をもらえている(教育・社会福祉関係)
- ・介護人材不足により求人件数は多くある。実習先でのマッチングにより早期内定ができるようになっているので就職指導の時期も早めて行う必要がある。教育・社会福祉関係
- ・2020年3月に母国へ帰国し日本に再入国できない学生がいる。(工業関係)

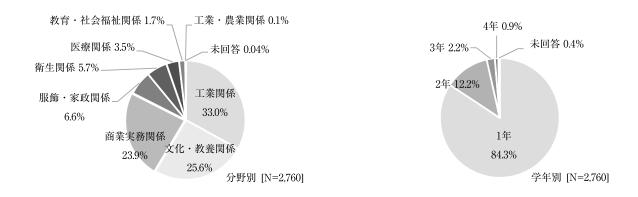
留学生調査

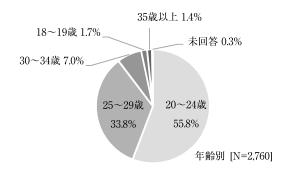
■分野別・学年別・年齢別 割合

分野別回収状況では専門学校の8つの専門分野で集計すると工業関係が33.0%、商業実務関係が23.9%、文化・教養関係が25.6%で全体の82.5%以上を占めている。

学年別回答数では1年生が2,326人で84.3%、2年生が337人で12.2%となっている。

年齢別回答数は $20\sim24$ 歳が 1,541 人で 55.8%、 $25\sim29$ 歳が 934 人で 33.8% となっており、学年別回答数と比較すると高校既卒者が多いことが分かる。

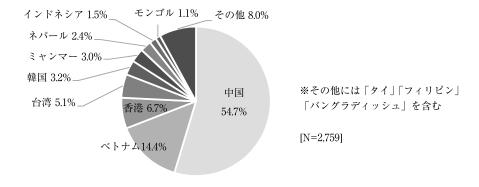




■出身の国、地域 現在の住所

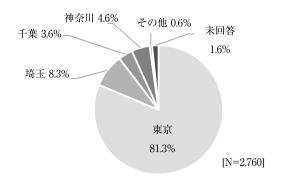
中国が54.9%、ベトナムが14.4%で入学者や在校生の割合とほぼ一致しているので、調査アンケートは出身国に偏らず回収されている。

	中国	ベトナム	台湾	韓国	香港	ミャンマー	インドネ シア	ネパール	モンゴル	その他	合計
	1,509	398	141	88	184	82	41	66	30	220	2,759
ſ	54.7%	14.4%	5.1%	3.2%	6.7%	3.0%	1.5%	2.4%	1.1%	8.0%	100.0%



■現在の住所

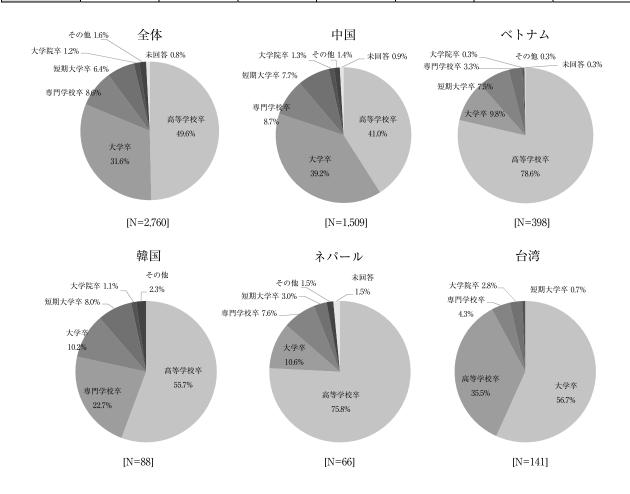
現在の住所は東京81.3%、埼玉8.3%、神奈川4.6%、千葉3.6%でほぼ東京近郊となっている。



■母国での最終学歴

最終学歴を全体で比較すると高等学校卒が49.6%、大学卒が31.6%、専門学校卒が8.6%となっている。国別の特徴としてはベトナム、ネパールの高等学校卒の割合が他の国比べ20ポイント~40ポイント多くなっている。

	高等学校卒	短期大学卒	大学卒	大学院卒	専門学校卒	その他	未回答
全体	1,370	178	872	34	238	45	23
中国	618	116	591	19	131	21	13
ベトナム	313	30	39	1	13	1	1
韓国	49	7	9	1	20	2	0
ネパール	50	2	7	0	5	1	1



■日本への留学理由

回答者(2,760名)の半数以上である1,865名が「日本に興味があった」と回答。「日本で就職したかった」が1,398名、「家族・友人・先輩や学校の先生に勧められた」が445名となっている。

分野別では工業関係が「日本に興味があった」、「日本で就職したかった」との回答がほぼ同数で工業関係の回答の中で62.4%を占めているが、他の分野では「日本に興味があった」の方が上回っている。特に衛生関係、服飾・家政関係ではその差が顕著になっている。

●分野別の回答数

区分	日本に興味があった	日本で就職したかった	家族・友人・先輩や学校 の先生に勧められた	その他
工業関係	569	568	124	40
工業・農業関係	2	2	1	1
医療関係	49	35	25	3
衛生関係	120	32	27	14
教育・社会福祉関係	29	27	3	2
商業実務関係	420	321	140	25
服飾・家政関係	137	58	33	12
文化・教養関係	539	355	90	42
合計	1,865	1,398	443	139

国別にみると、中国の留学生は「日本に興味があった」が「日本で就職したかった」を大きく上回っている。他の国ではその差があまりみられない。

●国別の回答数

●国劢♡固省数				
区分	日本に興味があった	日本で就職したかった	家族・友人・先輩や学校 の先生に勧められた	その他
中国	1,114	648	264	66
ベトナム	205	236	89	14
台湾	99	91	17	10
韓国	78	57	5	2
香港	105	101	30	18
ミャンマー	40	51	8	6
タイ	11	11	2	0
インドネシア	27	25	2	4
ネパール	25	47	2	0
フィリピン	7	10	0	1
モンゴル	22	10	8	1
バングラディッシュ	8	5	3	2
その他	124	106	13	15
合計	1,865	1,398	443	139

そのほかの理由としては「大学や大学院に進学したい」、「高度な技術を習いたい」などがあり、分野別に見ると次のようになった。

(工業関係)

「車の技術を深く勉強したかった」、「建築の学習がしたかった」、「日本のクリエイターにあこがれていた」、「ゲーム制作がしたかった」、「夢を実現し自分の人生を変えたかった」、「モデリングを勉強したかった」、「テレビコマーシャルを見て」

(医療関係)

「鍼灸師の資格は日本しかない」、「IPS 細胞について勉強したかった」、「国費留学生として選ばれた」、「医学常識や健康管理を学べる」、「学費が納得できる。」

(衛生関係)

「和食を学びたかった」、「日本の高度な技術を学ぶため」、「化粧品や美容について学びたかった」、 「日本で店を出したい」

(商業実務関係)

「日本語を学ぶため」、「友人が日本にいたから」、「デザインを学ぶため」

(服飾・家政関係)

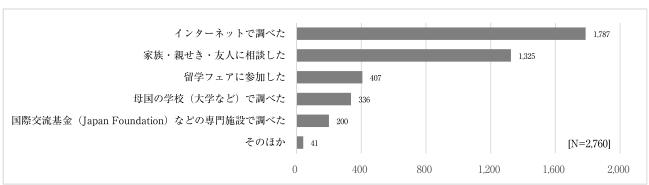
「就職率が高い」、「服装について学びたい」

(文化教養関係)

「文部科学省が選んだ」、「夜間部があるから」、「語学が学べる」

■日本への留学に関する情報収集について

複数回答可で調査した結果、回答者の64.7%がインターネットで情報を収集している。次に家族・親せき・友人に相談したが48%、留学フェアに参加したが14.7%、母国の学校で調べたが12.1%いた。



■母国で留学に関する情報収集

十分収集できたと答えたのは 82.4%であった。そのほか自由記述欄を分析すると次のような情報を望んでいる。 (学校情報について)

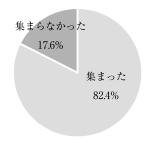
- ・入学までの流れ
- ・奨学金について
- ・学費について
- ・施設について
- ・必要な日本語レベルについて (不安もある)
- ・日本人が留学生をどのように認識しているのか。差別はないのか。

(卒業後の進路について)

- ・大学及び大学院への進学情報(入試、レベル、専門課程に進めるのか)
- ・日本で就職できるのか(実績などを知りたい)
- ・就労ビザはとれるのか

(日本での生活について)

- ・アルバイトの制限時間
- ・文化の違いで生活面への不安がある
- ・所得申告の方法



[N=2,631]

■今の学校を選ぶ以外に、検討した他の進路について

複数回答で調査した結果、回答者数 2,760 名のうち「日本で就職」と回答した学生が 1,380 名で全体の 50%、次に「日本の大学」が 35%、「母国就職」が 22.1%、「母国の大学」が 10.2%の順であった。

分野別ではどの分野でも「日本で就職」が多かったが、衛生関係のみ「日本の大学」が「日本での就職」を上回っていた。

そのほかで検討した進路では「日本のほかの専門学校」が多く、次に「日本以外で留学」が続いた。

区分	工業関係	工業・ 農業関係	医療関係	衛生関係	教育・社会 福祉関係	商業実務 関係	服飾・家 政関係	文化・教 養関係	合計
母国の大学	98	1	7	13	2	52	38	71	282
母国の職業訓練機関	32	0	1	4	1	11	5	20	74
母国で就職	209	1	11	31	3	94	67	194	610
日本の大学	288	1	19	70	8	283	38	258	965
日本のほかの専門学校	191	1	18	26	9	62	17	133	457
日本で就職	504	4	44	53	33	341	75	326	1,380
日本以外へ留学	91	1	8	10	4	47	38	88	287
そのほか	22	0	5	1	3	7	4	19	61

■留学先を日本とほかの国で迷ったとき検討した日本以外の国と理由

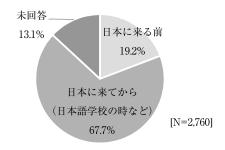
留学先として迷った国名はアメリカが一番多く 53 人、次にイギリスが 28 人、韓国 21 人オーストラリア 17 人、カナダ 12 人、シンガポール 7 人、フランス 6 人、ドイツ 5 人、中国 5 人、イタリア 4 人、そのほかノルウェー、スペイン、ニュージーランドなどがあった。

日本を選んだ理由は各国ともに共通のものがあり、下記のとおりとなった。

- ・母国に近く帰国しやすいから
- ・治安が良く住みやすいと思ったから
- ・学費が他国と比べて安かったから
- ・ゲーム、CG などの技術が高いと思ったから
- ・映像技術が優れていると思ったから
- ・日本の文化が好きだから
- ・親戚が日本にいるから
- ·IT 技術が高いと思ったから

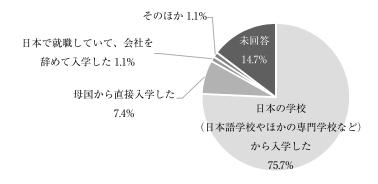
■日本へ留学を決めた時期

「日本に来てから日本語学校に通っていた時」などの回答が 67.7%、日本に来る前に決めたのは 19.2%であった。



■学校への入学経路

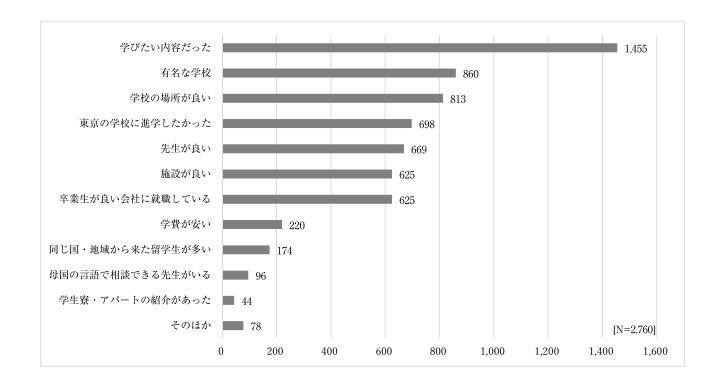
日本の学校(日本語学校やほかの専門学校など)から入学したとの回答が75.7%で母国から直接入学した7.4%を大きく上回った。



[N=2,760]

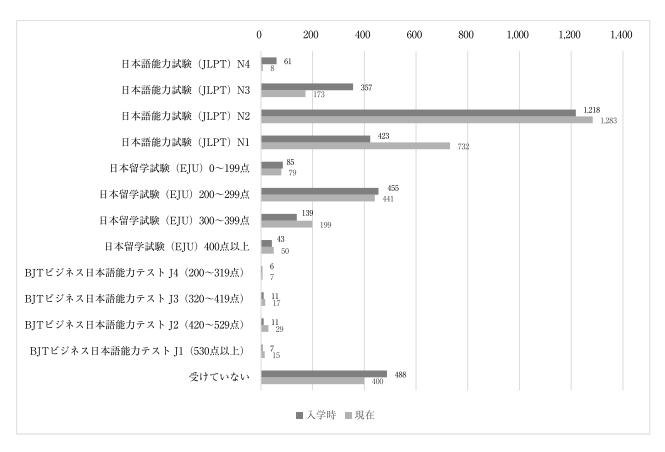
■今の学校を決めた理由

回答者の 52.8%が「学びたい内容だった」と回答。「有名な学校」が 31.2%、「学校の場所が良い」が 29.5%、「東京の学校に進学したかった」が 25.3%、「施設が良い」と「卒業生が良い会社に就職している」が 22.6%となった。学費が安いは 8% にとどまった。

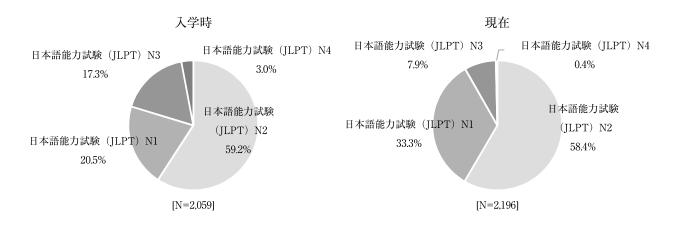


■入学時と現在の日本語能力について

日本語の能力については N1 レベルが入学時 423 名で全体の 20.5%に過ぎなかったが、現在では 752 名で全体の 33.3%を占めている。逆に N3,N4 レベルは減少し、確実にレベルアップしている。他の試験でもレベルアップが確認できる。

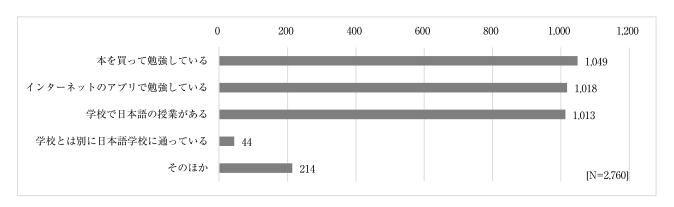


●日本語能力試験(JLPT)の入学時と現在の取得級



上記以外の日本語能力テスト。 J・TEST、JPET、NAT-TEST

■学科の授業とは別の日本語学習の状況



回答者(2,760人)の中で「学校で日本語の授業がある」が1,013名(36.7%)、「インターネットのアプリで勉強している」が1,018名(36.9%)、「本を買って勉強している」が1,049名(38%)いた。

そのほかの勉強方法には下記のようなものがあった。

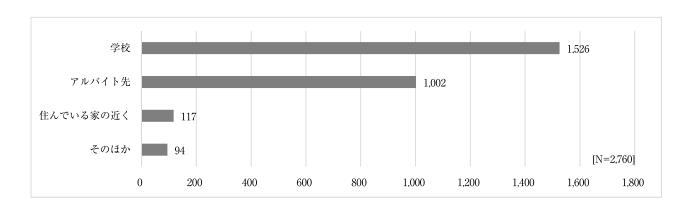
- ・SNS や YouTube など
- ・テレビでアニメやドラマ、ニュースを見て勉強
- ・ゲームなどで遊びながら勉強
- ・アルバイト先で勉強
- ・学校内で友人と会話しながら覚える
- ・新聞を読んで勉強
- ・日本語の塾に通って勉強
- ・学校の先生からプリントをもらって勉強
- ・地域のボランティアに参加
- ・日本語の家庭教師の授業を受けている

■日本人と話す場所

日本人と話す場所として、学校が55.7%、アルバイト先が36.6%であったが、自由記述には「交流がなく、あまり人とはなさい」と回答した留学生もいた。

そのほか日本人と話すことが多い場所として次のようなものがあった。

インターネット上、ゲームの仲間、コンビニ、友人、教会



■日本語の難しいところ

最も難しいと答えたのが「話すこと」で1,307 人、次に「書くこと」が912 人、「聞くこと」が710 人、「漢字・ひらがな・カタカナを覚えること」が633 人、「読むこと」が580 人であった。

国別ではベトナム出身の留学生は「話すこと」より、「読むこと」、「書くこと」、「漢字・ひらがな・カタカナを覚えること」のほうが難しいと答えている。中国、韓国、台湾出身の留学生は「読むこと」をあまり難しいと思っていない。

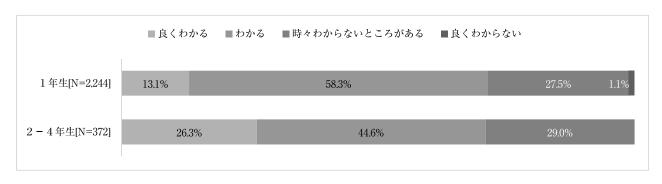
区分	読むこと	書くこと	話すこと	聞くこと	漢字・ひらがな・ カタカナを覚える こと	そのほか
全体	580	912	1,307	710	633	150
中国	182	345	908	477	205	94
ベトナム	158	154	139	107	147	4
韓国	8	25	48	31	10	12
ネパール	20	40	4	2	30	1
台湾	13	44	88	45	19	9

そのほかの自由記述では次のような記載があった。

- ・一つの漢字に複数の音読があること
- ・イントネーションが難しい
- ・和製英語や外来語のカタカナが難しい
- ・会話のコミュニケーションが取れないので不安がある
- ・言葉のニュアンスが理解できないことがある
- ・敬語の文化が理解しづらい
- ・同音異義語が難しい
- ・擬音語が難しい
- ・助詞の使い方
- ・流行語
- ・日本語の文法
- ・方言がある場合

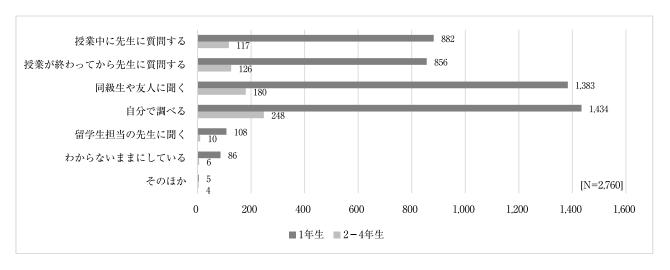
■学校の授業について

「よくわかる」という回答が 1 年生 13.1%に対し、2-4 年生では 26.3%に倍増している。また、2-4 年生では「よくわからない」と回答した学生はいなかった。



■授業が分からないときの解決策

学年に問わず一番多かったのが「自分で調べる」で、次に「同級生や友人に質問する」、「授業中に先生に質問する」と「授業が終わってから先生に質問する」が同程度である。



そのほかの解決方法として

- ・Google の Translate を利用する
- ·Internet を利用する
- ·You tube で調べる

■授業方法について

全体では「授業の内容によってオンラインと対面授業にして欲しい」が 45.3%、「すべて対面授業が良い」が 37.8%、「すべてオンライン授業が良い」が 15.6%であった。分野別の特徴としては教育・社会福祉関係で「すべて 対面授業が良い」が 76.3%で多く、他分野とは違う傾向だった。また、工業と工業・農業関係では「授業の内容に よってオンラインと対面授業にしてほしいが」半数を占めている。

区分	すべて対面授業が良い	すべてオンライン授業 が良い	授業の内容によってオ ンラインと対面授業に して欲しい	そのほか
全体	973	400	1163	31
土件	37.9%	15.6%	45.3%	1.2%
一一型 HI 15	294	144	399	9
工業関係	34.8%	17.0%	47.2%	1.1%
工業・農業関係	1	1	2	0
上未・辰未闵尔	25.0%	25.0%	50.0%	0.0%
医療関係	38	7	32	3
[A] 展 展 展	47.5%	8.8%	40.0%	3.8%
- 衛生関係 	61	23	52	3
州工 呙旅	43.9%	16.5%	37.4%	2.2%
教育・社会福祉関係	29	2	7	0
秋 月 在云曲征风怀	76.3%	5.3%	18.4%	0.0%
商業実務関係	238	132	254	9
回 未 大 仂 因 床	37.6%	20.9%	40.1%	1.4%
服飾・家政関係	50	17	84	2
加以即	32.7%	11.1%	54.9%	1.3%
文化・教養関係	262	74	333	5
文	38.9%	11.0%	49.4%	0.7%

■在籍校の良かったところ

「先生が良い」が最多で 1,237 人で 44.8%の学生が回答している。次に「学校の場所が良い」で 1,026 人 (37.1%) であった。留学生にとっては相談できる先生とアルバイトができる地域環境がよかったと評価していることが分かる。

区分	全体	中国	ベトナム	韓国	ネパール	台湾
有名な学校	633	366	73	22	21	38
学校の場所が良い	1,026	606	125	41	10	66
授業の内容が良い	979	557	118	34	24	49
先生が良い	1,237	708	170	47	24	61
施設が良い	775	481	98	26	15	36
母国の言語で相談できる先生がいる	172	116	20	3	0	4
同じ国・地域から来た留学生が多い	315	251	26	8	5	8
日本人の友人ができた	537	256	46	26	3	44
いろいろな国の友人ができた	411	149	85	14	13	22
日本語がうまくなった	602	313	91	22	11	34
アルバイトを紹介してくれる	56	16	14	3	3	3
日本での就職に有利	805	424	105	30	15	48
母国での就職に有利	122	80	22	2	1	2
留学生に対して親切	539	277	87	21	8	27
期待した技術や技能を身に付けることができる	642	372	46	30	9	41
そのほか	36	21	3	0	1	2

そのほかでは、次のような記載があった。

- ・留学生担当の先生がすごく親切です。
- ・ビジネス文書を多く読めた。
- ・健康に関する常識を理解できた。

■アルバイト状況について

全体では半数以上(53.0%)の学生がアルバイトをしていると答えており、「前はしていたが、今はしていない」(18.0%)と「探しているが見つからない」(1.4%)を加えるとアルバイトの経験があるか、またはこれから行おうとしている留学生は全体の72.4%となった。国別ではベトナムとネパールの留学生はほとんどアルバイトをしている状況である。

●アルバイト状況

区分	している	していない	前はしていたが、 今はしていない	探しているが見つ からない	合計
<i>△4</i> :	1,418	740	481	38	2,677
全体	53.0%	27.6%	18.0%	1.4%	100.0%
中国	554	534	348	20	1,456
中国	38.0%	36.7%	23.9%	1.4%	100.0%
ベトナム	366	9	16	0	391
N F 7 A	93.6%	2.3%	4.1%	0.0%	100.0%
韓国	29	34	18	7	88
	33.0%	38.6%	20.5%	8.0%	100.0%
ネパール	62	2	0	0	64
- イバール	96.9%	3.1%	0.0%	0.0%	100.0%
ム冰	50	59	24	4	137
台湾	36.5%	43.1%	17.5%	2.9%	100.0%

最も多い時間数は 10 時間から 19 時間で 44.2%、次に 20 時間以上が 33.8%とアルバイトの時間数はかなり多くなっている。 国別では、ベトナムとネパールの留学生の半数以上が 20 時間以上のアルバイトを行っている。

●勤務時間

区分	1~4 時間	5~9 時間	10~19 時間	20 時間以上	合計
人 体	126	277	808	618	1,829
全体	6.9%	15.1%	7 808 618 % 44.2% 33.8% 8 435 166 % 49.8% 19.0% 1 133 229 % 34.9% 60.1% 5 25 7 % 58.1% 16.3% 2 13 47 % 21.0% 75.8% 4 37 10	100.0%	
中国	85	188	435	166	874
中国	9.7%	21.5%	49.8%	19.0%	100.0%
ベトナム	8	11	133	229	381
7,5,5	2.1%	2.9%	34.9%	60.1%	100.0%
韓国	6	5	25	7	43
特色	14.0%	11.6%	58.1%	16.3%	100.0%
ネパール	0	2	13	47	62
- ボバール	0.0%	3.2%	21.0%	75.8%	100.0%
ム海	6	14	37	10	67
台湾	9.0%	20.9%	55.2%	14.9%	100.0%

■学費や生活費の準備

全体では「家族(親・兄弟)・親戚に出してもらった」が最多で 52.4%、「自分の貯金」(18.2%) と「日本に来てからのアルバイトなど」(20.6%) を加えると、家族や自分で学費を捻出している留学生が 38.8%であった。国別でみるとベトナムとネパールでは「日本に来てからのアルバイトなど」と回答している学生が他国と比べてやや多い。

●国別の回答数

区分	全体	中国	ベトナム	韓国	ネパール	台湾
白八の砂人	769	311	139	43	23	58
自分の貯金	18.2%	14.3%	20.5%	26.5%	21.9%	26.0%
日本に本てふさのフルバノしもは	870	416	176	28	27	36
日本に来てからのアルバイトなど	20.6%	19.2%	25.9%	17.3%	25.7%	16.1%
家族(親・兄弟)や親せきに出してもらっ	2,216	1,318	285	76	36	110
た	52.4%	60.8%	42.0%	46.9%	34.3%	49.3%
家族や親せき以外に出してもらった	58	21	15	1	5	1
家族や親せさ以外に出してもらった	1.4%	1.0%	2.2%	0.6%	4.8%	0.4%
家族や親せきに借金をした	139	49	30	6	6	8
	3.3%	2.3%	4.4%	3.7%	5.7%	3.6%
家族や親せき以外から借金をした	29	10	1	1	2	2
家族や税でき以外がら信金をした 	0.7%	0.5%	0.1%	0.6%	1.9%	0.9%
日国の企業などからの奨学金などの支援	24	3	4	3	0	2
は国の正来などからの契子並などの文族	0.6%	0.1%	0.6%	1.9%	0.0%	0.9%
日本の企業などからの奨学金などの支援	121	39	27	4	5	6
日本の正未などからの契字並などの文接	2.9%	1.8%	4.0%	2.5%	4.8%	2.7%
そのほか	7	1	2	0	1	0
-C 071411.	0.2%	0.0%	0.3%	0.0%	1.0%	0.0%
스카	4,233	2,168	679	162	105	223
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

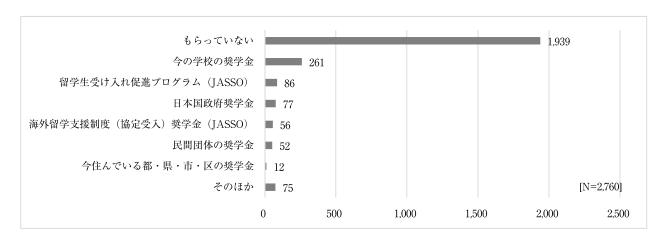
■母国からの仕送り

「送金サービス」が最も多く 1,657 人、次にキャッシュカード 944 人、アリペイなどが 689 人いた。 そのほかの受け取り方法では次のようなものがあった。

- ・親戚が母国に帰るときに現金で受け取った。
- ・クレジットカードやデビットカード
- ・両親が日本旅行するときに現金で受け取る
- ・帰国した友人が母国から持ってきてくれる
- ・先生が母国から持ってきてくれる

■奨学金の利用状況

奨学金をもらっていないと回答した学生が 1,939 名 (75.8%) であった。奨学金は「今の学校の奨学金」が 261 人、「留学生受け入れ促進プログラム(JASSO)」が 86 人、「海外留学支援制度(協定受入)奨学金(JASSO)」が 56 人、「民間の奨学金」が 52 人、「住んでいる都・県・市・区の奨学金」が 12 人となっている。



そのほかの奨学金は下記のとおりであった。

- ・アルバイト先
- ・母国の奨学金
- ·新聞奨学金(朝日新聞、日本経済新聞社)
- ·IHNO (国際人材交流支援機構)
- ・コロナ対策奨学金
- ·留学生特別奨学金
- ·scholarship from company(企業から)
- · 東京都介護福祉士修学資金貸付
- ・日本語学校から

■日本で取得した資格

自動車免許(225人)、英語検定(232人)、簿記(115人)で、そのほか専門分野で下記のような資格を取得している。

建築士、国内旅行取扱管理者、食品衛生責任者、危険物取扱者乙4類、第二種電気工事士、陸上無線技術士、アーク溶接作業者、ITパスポート、基本情報技術者試験、応用情報技術者試験、J 検(情報検定)、ビジネス能力検定、MOS 資格(マイクロソフト・オフィス・スペシャリスト資格)、漢字検定、秘書検定、建築 CAD 検定、観光英語検定、ビジネス著作権検定、知的財産管理技能検定、品質管理検定、C 言語プログラミング検定、Oracle 認定、数独技能認定、アロマテラピー検定、損保一般試験、レクリエーション介護士、福祉住環境コーディネーター、日本赤十字救急法救急員、健康運動指導士、中級バイオ技術者認定、日本農業検定、パターンメイキング検定、ファッション色彩能力検定、ファッションビジネス能力検定、フォーマルスペシャリスト検定、専修学校准教員認定、日本ネイリスト協会認定講師、商業ラッピング検定、JNEC ネイリスト技能検定、Pro Tools 技術認定試験、映像音響処理技術者認定試験、CG クリエーター検定、JAPRS サウンドレコーディング技術認定試験、舞台テレビジョン照明技術者、写真技能検定

■卒業後の進路

卒業後の進路について全体では「日本で就職したい」で 68.8%、次に、「日本で進学したい」が 13.2%で、卒業 後も日本に滞在したい学生が 82%であった。それに対し「母国で就職したい」と「母国で進学したい」が合わせ ても 7%にとどまった。

国別ではネパールの留学生はほとんどが日本での就職を希望している (93.5%)、台湾でもその傾向が強く 79.1% となっている。

分野別では、工業関係、医療関係、教育社会福祉関係は日本での就職を希望している学生が多く、服飾関係、 衛生関係では第1位ではあるものの他の分野と比べると割合は少なくなっている。

学年別構成では1年生よりも2~4年生のほうが日本での就職希望が多くなっている。

●全体と国別の回答数

区分	日本で就職	母国で就職	日本で進学	母国で進学	まだ決めて	そのほか	소카
区况	したい	したい	したい	したい	いない	そのはか	百百
全体	1,863	179	357	12	266	32	2,709
主体	68.8%	6.6%	13.2%	0.4%	9.8%	1.2%	100.0%
中国	900	125	263	8	170	15	1,481
中国	60.8%	8.4%	17.8%	0.5%	11.5%	1.0%	100.0%
ベトナム	297	21	39	2	31	2	392
ベトゲム	75.8%	5.4%	9.9%	0.5%	7.9%	0.5%	100.0%
益団	61	8	6	0	12	0	87
韓国	70.1%	9.2%	6.9%	0.0%	13.8%	0.0%	100.0% 1,481 100.0% 392 100.0%
ネパール	58	0	1	0	3	0	62
ホハール	93.5%	0.0%	1.6%	0.0%	4.8%	0.0%	100.0%
ム冻	110	8	4	0	15	2	139
台湾	79.1%	5.8%	2.9%	0.0%	10.8%	1.4%	100.0%

●分野別の回答数

● 万 到 が ▽ 固名	3 %						
区分	日本で就職 したい	母国で就職 したい	日本で進学 したい	母国で進学 したい	まだ決めて いない	そのほか	合計
~ MARIE 15	738	34	48	3	69	10	902
工業関係	81.8%	3.8%	5.3%	0.3%	7.6%	1.1%	100.0%
工業・農業	2	0	2	0	0	0	4
関係	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
医皮胆核	77	0	5	0	9	2	93
医療関係	82.8%	0.0%	5.4%	0.0%	9.7%	2.2%	100.0%
生 中間反	59	12	41	2	28	4	146
衛生関係	40.4%	8.2%	28.1%	1.4%	19.2%	2.7%	100.0%
教育・社会	42	0	2	0	2	0	46
福祉関係	91.3%	0.0%	4.3%	0.0%	4.3%	0.0%	100.0%
立类点数阻抗	399	28	167	2	47	3	646
商業実務関係	61.8%	4.3%	25.9%	0.3%	7.3%	0.5%	100.0%
服飾・家政	83	25	16	1	40	8	173
関係	48.0%	14.5%	9.2%	0.6%	23.1%	4.6%	100.0%
文化・教養	462	80	76	4	71	5	698
関係	66.2%	11.5%	10.9%	0.6%	10.2%	0.7%	100.0%

●学年別の回答数

区分	日本で就職 したい	母国で就職 したい	日本で進学 したい	母国で進学 したい	まだ決めて いない	そのほか	合計
1年生	1,539	160	317	11	241	24	2,292
	67.1%	7.0%	13.8%	0.5%	10.5%	1.0%	100.0%
9. 4年	317	19	39	1	24	8	408
2~4年生	77.7%	4.7%	9.6%	0.2%	5.9%	2.0%	100.0%

■「日本で就職したい」人の働き方について

「日本に永住して働きたい」が 34.2%、「日本で長く働きたい」が 32.3%、「日本で働いた後、日本で起業したい」が 11.7%で卒業後日本での仕事を継続したいと思っている学生は 78.2%で、将来母国に帰って仕事をしたいと 希望している学生(21.3%)を大きく上回っている。

国別では韓国、台湾、ネパールの3/4以上の学生が将来も日本で働きたいと思っている。 分野別では医療関係と教育・社会福祉関係の学生は日本で働きたいと思っている割合が多い。 学年別では1年生よりも2~4年生のほうが日本で働きたいと希望している学生が多い。

●全体と国別の回答数

E C	日本で長く	日本に永住して	日本で働いた後、	日本で働いた後、	日本で働いた後、	A SI
区分	働きたい	働きたい	日本で起業したい	母国で就職したい	母国で起業したい	合計
V 11"	658	695	238	279	165	2,035
全体	32.3%	34.2%	11.7%	13.7%	8.1%	100.0%
d 53	285	386	151	159	83	1,064
中国	26.8%	36.3%	14.2%	14.9%	7.8%	100.0%
ベトナム	114	89	20	49	35	307
ベトナム	37.1%	29.0%	6.5%	16.0%	11.4%	100.0%
梅豆	16	36	7	6	0	65
韓国	24.6%	55.4%	10.8%	9.2%	0.0%	100.0%
ネパール	31	10	4	3	10	58
不ハール	53.4%	17.2%	6.9%	5.2%	17.2%	100.0%
台湾	33	47	12	14	7	113
	29.2%	41.6%	10.6%	12.4%	6.2%	100.0%

●分野別の回答数

On Amore	L 2/4					
区分	日本で長く	日本に永住して	日本で働いた後、	日本で働いた後、	日本で働いた後、	合計
	働きたい	働きたい	日本で起業したい	母国で就職したい	母国で起業したい	
工業関係	266	280	70	91	46	753
上未 闵 尔	35.3%	37.2%	9.3%	12.1%	6.1%	100.0%
工業・農業	1	2	0	0	1	4
関係	25.0%	50.0%	0.0%	0.0%	25.0%	100.0%
医虚胆核	31	25	7	5	0	68
医療関係	45.6%	36.8%	10.3%	7.4%	0.0%	100.0%
生中間反	18	20	25	18	15	96
衛生関係	18.8%	20.8%	26.0%	18.8%	15.6%	100.0%
教育・社会	15	16	0	4	3	38
福祉関係	39.5%	42.1%	0.0%	10.5%	7.9%	100.0%
立要母数阻仿	135	154	63	67	48	467
商業実務関係	28.9%	33.0%	13.5%	14.3%	10.3%	100.0%
服飾・家政	32	24	14	16	19	105
関係	30.5%	22.9%	13.3%	15.2%	18.1%	100.0%
文化・教養	160	174	59	78	33	504
関係	31.7%	34.5%	11.7%	15.5%	6.5%	100.0%

●学年別の回答数

区分	日本で長く	日本に永住して	日本で働いた後、	日本で働いた後、	日本で働いた後、	合計	
	働きたい	働きたい	日本で起業したい	母国で就職したい	母国で起業したい		
1 /1:	1 to 11.	535	585	202	254	148	1,724
1年生	31.0%	33.9%	11.7%	14.7%	8.6%	100.0%	
2~4年生	122	109	34	25	17	307	
	39.7%	35.5%	11.1%	8.1%	5.5%	100.0%	

■今の学校への要望、日本の留学制度などへの注文や就職のことなど

留学生の多くは学費の軽減、奨学金制度の充実を望んでいる。また、自活するためにアルバイトが必要となっており、アルバイトの時間制限の緩和を望んでいるようだ。就職は日本で考えている学生が多いが、厳しい状況にあることを認識しつつ学校へはサポートを強く望んでいる。

そのほか、留学生からの声は以下のとおりです。

(日本の留学制度への要望)

- ・留学生にもっとオープンな進学、就職制度になってほしい(商業実務関係)
- ・大学進学の際、点数以外の合格判定基準が欲しい(商業実務関係)
- ・ビザの更新手続きをもう少し簡単にしてほしい (商業実務関係)
- ・留学生の社会的権利を増やしてほしい(商業実務関係)
- ・アルバイトの規制時間を増やしてほしい(すべての分野)
- ・専門学校卒を学位にしてほしい(文化・教養関係)

(学校への要望)

- ・学校でわからないことがあったら、外国語のレセプションがあればいい(工業関係)
- ・職業にあわせて細かく学科、科目を分類したほうが良い(工業関係)
- ・実技の授業の時、留学生が日本人と同じ理解できるように、3~4人チームに入れた方がいいと思います (工業関係)
- ・1日の授業をもう少し短くしてほしい(工業関係)
- ・奨学金を受けるための試験を導入してほしい(服飾・家政関係)
- ・音楽関係の学科で施設を充実してほしい(文化・教養関係)
- ・学校のネット環境を良くしてほしい (文化・教養関係)

(就職のこと)

- ・就職説明会が欲しい(文化・教養関係)
- ・外国人の身分として、就職は日本人より難しくなると心配しています。また、話し方の把握はまだ良くないんだと思います。(文化・教養関係)
- ・外国人の鍼灸師の就職情報が欲しい(医療関係)

(そのほか)

・アルバイトと部屋探す時に、よく留学生不可が出てきます。能力や人柄と関わらずに、留学生である身分で拒 絶されることで、さまざまな支障が出きました。この状況をどうにか改善していただけないでしょうか。

(文化・教養関係)

・学校を決める時に、学歴と将来の仕事との関連性がなければ、就労ビザが取れない事を知らなかったので、今は日本に就職したいけど、就労ビザが取れない事を大変悩んでいます。(文化・教養関係)

●留学生調査資料 協力校リスト(50 音順)233 校

愛国学園保育専門学校 愛歯技工専門学校 青山製図専門学校 赤堀製菓専門学校 阿佐ヶ谷美術専門学校 アポロ美容理容専門学校 アルファ医療福祉専門学校 板橋中央看護専門学校 上野法律専門学校 大竹栄養専門学校 織田栄養専門学校 織田きもの専門学校 織田製菓専門学校 織田調理師専門学校 織田ファッション専門学校 お茶の水はりきゅう専門学校 音響芸術専門学校 香川調理製菓専門学校 上板橋看護専門学校 神田外語学院 関東柔道整復専門学校 北豊島医療専門学校 九段観光ビジネス専門学校 佼成看護専門学校 江東服飾高等専修学校 コーセー美容専門学校 国際製菓専門学校 国際デュアルビジネス専門学校 国際文化理容美容専門学校国分寺校 国際理容美容専門学校 佐伯栄養専門学校 慈恵看護専門学校 至誠会看護専門学校 品川介護福祉専門学校 渋谷外国語専門学校 渋谷ファッション&アート専門学校 首都医校 彰栄保育福祉専門学校 城西放射線技術専門学校 上智社会福祉専門学校 尚美ミュージックカレッジ専門 昭和大学医学部附属看護専門学校

新宿医療専門学校

新宿情報ビジネス専門学校 新宿調理師専門学校 新東京歯科衛生士学校 新東京歯科技工士学校 住田美容専門学校 駿台電子情報&ビジネス専門学校 駿台トラベル&ホテル専門学校 駿台法律経済&ビジネス専門学校 西武学園医学技術専門学校東京池袋校 西武学園医学技術専門学校東京新宿校 聖和看護専門学校 専修学校中央ゼミナール 千住介護福祉専門学校 専門学校ICSカレッジオブアーツ 専門学校アテネ・フランセ 専門学校 ESP エンタテインメント東京 専門学校インターナショナル・スクール オブビジネス

専門学校お茶の水スクール・オブ・

ビジネス

専門学校桑沢デザイン研究所 専門学校清水とき・きものアカデミア 専門学校社会医学技術学院 専門学校東京アナウンス学院 専門学校東京医療学院 専門学校東京経理綜合学院 専門学校東京工科自動車大学校 専門学校東京工科自動車大学校世田谷校 専門学校東京工科自動車大学校品川校 専門学校東京CPA会計学院 専門学校東京自動車大学校 専門学校東京スクール・オブ・ビジネス 専門学校東京声優アカデミー 専門学校東京ビジネス外語カレッジ 専門学校トヨタ東京自動車大学校 専門学校日本鉄道&スポーツビジネス カレッジ

専門学校日本鉄道&スポーツビジネスカレッジ 21

専門学校日本デザイナー学院 専門学校日本動物 21 専門学校ファッションカレッジ桜丘 専門学校舞台芸術学院 専門学校ミュージシャンズ・

インスティテュート東京 専門学校ミューズ音楽院 専門学校ミューズ・モード音楽院 専門学校武蔵野ファッションカレッジ 専門学校早稲田国際ビジネスカレッジ 草苑保育専門学校 第一幼児教育専門学校 太陽歯科衛生士専門学校 高山美容専門学校 竹早教員保育士養成所 多摩リハビリテーション学院専門学校 中央 医療学園専門学校 中央工学校 中央動物専門学校 中央理美容専門学校 帝京高等看護学院 道灌山学園保育福祉専門学校 東京愛犬専門学校 東京IT会計専門学校 東京IT会計専門学校杉並校 東京アニメーションカレッジ専門学校 東京アニメ・声優&eスポーツ専門学校 東京医薬専門学校 東京医療専門学校

専門学校 東京ウェディング・ホテル専門学校 東京エアトラベル・ホテル専門学校 東京映画・俳優&放送芸術専門学校 東京衛生学園専門学校 東京栄養食糧専門学校 東京家政専門学校 東京観光専門学校 東京健康科学専門学校 東京工学院専門学校 東京国際福祉専門学校 東京コミュニケーションアート専門学校 東京ゴルフ専門学校

東京歯科衛生専門学校

東京医療秘書福祉専門学校

東京ウェディングアンドブライダル

東京医療福祉専門学校

東京スクールオブミュージック&ダンス 東放学園映画専門学校

専門学校

専門学校

東京スクールオブミュージック専門学校 渋谷

東京スポーツ・レクリエーション 専門学校

東京聖栄大学附属調理師専門学校 東京製菓学校 東京誠心調理師専門学校 東京高尾看護専門学校 東京ダンス&アクターズ専門学校 東京テクノ・ホルティ園芸専門学校 東京デザイナー学院 東京デザイン専門学校

東京電子専門学校 東京西の森歯科衛生士専門学校 東京日建工科専門学校 東京バイオテクノロジー専門学校 東京ビューティーアート専門学校 東京ビューティーアンドブライダル 専門学校

東京美容専門学校 東京ファッション専門学校 東京福祉専門学校 東京服飾専門学校 東京ブライダル専門学校 東京ブレーメン動物専門学校 東京ベルエポック美容専門学校 東京保育医療秘書専門学校 東京保育専門学校 東京法律専門学校 東京法律専門学校杉並校 東京マックス美容専門学校 東京マルチメディア専門学校 東京南看護専門学校 東京未来大学福祉保育専門学校 東京メディカル・スポーツ専門学校 東京山手メディカルセンター附属看護 専門学校

東京リゾート&スポーツ専門学校 東京ロシア語学院 東京YMCA国際ホテル専門学校 東京YMCA医療福祉専門学校 東放学園映画専門学校 東放学園音響専門学校 東放学園専門学校 東邦歯科医療専門学校

独立行政法人地域医療機能推進機構東京 新宿メディカルセンター附属看護

専門学校

ドレスメーカー学院 西新井看護専門学校 西東京調理師専門学校 日商簿記三鷹福祉専門学校

日本書道専門学校

日本赤十字社助産師学校

日本体育大学医療専門学校

日本デザイン福祉専門学校

日本医学柔整鍼灸専門学校

日本医歯薬専門学校

日本医療ビジネス大学校

日本ウェルネス歯科衛生専門学校

日本菓子専門学校

日本看護協会看護研修学校

日本芸術専門学校

日本健康医療専門学校

日本工学院専門学校

日本工学院八王子専門学校

日本指圧専門学校

日本写真芸術専門学校

日本柔道整復専門学校

日本鍼灸理療専門学校

日本大学医学部附属看護専門学校

日本大学歯学部附属歯科衛生専門学校

日本大学歯学部附属歯科技工専門学校

日本電子専門学校

日本動物専門学校

日本美容専門学校

日本福祉教育専門学校

日本プリンティングアカデミー

日本リハビリテーション専門学校

服部栄養専門学校

華学園栄養専門学校

華調理製菓専門学校

華服飾専門学校

ハリウッド美容専門学校

HAL 東京

ファッションビジネスカレッジ東京

富士国際ビジネス専門学校

二葉栄養専門学校

二葉ファッションアカデミー

文化外国語専門学校

文化服装学院

ベルエポック美容専門学校

ヘレン・ケラー学院

萠愛調理師専門学校

ホスピタリティツーリズム専門学校

町田製菓専門学校

町田調理師専門学校

町田・デザイン専門学校

町田美容専門学校

町田福祉保育専門学校

真野美容専門学校

マリールイズ美容専門学校

武蔵野栄養専門学校

武蔵野学芸専門学校

武蔵野調理師専門学校

目白ファッション&アートカレッジ

ヤマザキ動物専門学校

山野美容専門学校

ヨークグローバルビジネスアカデミー

専門学校

読売理工医療福祉専門学校 早稲田医学院歯科衛生士専門学校

早稲田速記医療福祉専門学校

早稲田美容専門学校

早稲田外語専門学校

早稲田文理専門学校

「海外専門人材(留学生)の循環型育成スキーム」の提案のためのヒアリング

目的

「美容」「自働車整備」分野は、日本の専門学校教育による技術・技能の国際通用性がアジア圏で特に高く、国際的資格枠組(NQF)や、国家間での資格の相互認証を念頭に置いた育成スキームの構築が可能な分野である、との仮説、前提に基づき、「育成スキーム」構築を試行していく。

そのため、美容分野では、留学生又は外国人の国家戦略特区活用の先行例として、オンラインヒアリングをさせていただいた。自動車分野においては、外国人留学生の雇用状況や雇用における問題点、特定技能への対応状況などを把握するため、オンラインヒアリングをさせていただいた。

お忙しい中、対応してくださった方々に改めて御礼申し上げます。

実施概要

《美容分野プロジェクト》

1 北九州市オンラインヒアリング

「海外大学卒業外国人留学生の就職活動支援事業」について

北九州市の「海外大学卒業外国人留学生の就職活動支援事業」は、海外大学卒業留学生が学修している地域では、 どこでも生じうる課題の一つの解決策として汎用性のある取組である。国家戦略特区で行われる規制改革が全国 規模でその成果を享受できるよう、積極的に全国展開を進められるとする、国家戦略特区の在り方そのものの具体 化ともいえる取組であって、しかも関係団体間の構造がシンプルである。

2 新潟市オンラインヒアリング

「農業支援外国人受入事業」について

新潟市の「農業支援外国人受入事業」は、全国の農業県での喫緊の課題である急速に進行する農業労働力の不足解消のための取組で、この特区は新潟市だけでなく、愛知県、京都府、沖縄県でも活用されている。しかしながら、新たな在留資格である「特定技能」による外国人材受入の制度(特定技能制度)が創設され、農業分野もその一つに位置付けられた。今後段階的に移行することになっている。

《自動車分野プロジェクト》

1 一般社団法人日本自動車整備振興会連合会ヒアリング

特定技能「自動車整備業」の目的と現状、特定技能実施試験の実施について

現在、自動車整備業界では自動車整備士の人材が不足し、国家的な課題となっている。狭い国土を行き交う自動車の運行安全や環境保全のためには、車両の点検整備は必要不可欠なものとなる。その人材不足に対し外国人の労働力を活用する仕組みとして、特定技能という新たな在留資格制度がスタートしている。

その試験実施に関わる社団法人日本自動車整備振興会連合会にヒアリングをし、その現状を調査した。

2 全国自動車大学校・整備専門学校協会ヒアリング

留学生受入の現状、国家資格取得及び就職の状況、課題について

自動車整備専門学校は、国土交通省の指定を受け国家資格の自動車整備士二級及び一級の資格取得を中心とした専門教育を行っている。ここ数年アジア太平洋地域から留学し日本語学校を経由して入学する学生が増えてきている。日本国内の歴史ある主要な整備専門学校群で組織 されている全国自動車大学校・整備専門学校協会に対しヒアリングを実施し、その受け入れの現状や就職の状況について調査した。

3 JETRO オンラインヒアリング

JETRO2013. 7「ASEAN の産業人材育成ビジネスに関わる進出日系企業のニーズと人材育成事例」 とベトナム及びミャンマーの現況について

日本の整備専門学校を卒業し整備士資格を取得した留学生は、人文・国際業務というカテゴリの就労ビザで国内に就職する割合が高い。その後高い水準の実務を経験し母国に帰国した場合、かつての日本のように急速に発展する自動車整備業のリーダー的な存在になることが予測される。またその流れは、日本の整備専門学校の職業教育としての国際的な価値を高めるものとなる。ASEAN 各国の産業の実態と日本企業との関りについてJETRO(日本貿易振興機構)にヒアリングを実施した。

「美容分野プロジェクト

《国家戦略特区「外国人美容師受入事業」》

政府は令和2年3月18日、国家戦略特区諮問会議(議長:安倍晋三首相)を首相官邸で開き、日本で 美容師免許を取得した外国人留学生が特区で就労できるようにする方針を決めた。

その後、12月11日に開催された「国家戦略特区ワーキンググループ」では、「制度概要成果案の確定 自体は今年度中に実施する」ということで関係者の合意をみている。

簡単に、これまでの経過を振り返る。

【特区提案】

平成30年(2018年)8月27日に開催された第22回東京圏国家戦略特別会議に、東京都は東京都美容 生活衛生同業組合と連携し、外国人美容師の就労拡大について提案をした。

【提案の意図】

現在、年間約200名以上の留学生が日本で美容学校を終了し、美容師国家資格を取得している。しかし、 現行では国内での就労を認めないという矛盾があり、「美容鎖国」の状況にある。

美容師としての技術は多数の顧客を手掛けた経験で身につくものであるが、外国人留学生には、その 貴重な機会を得ることができていない。そこで、特区による規制緩和で就労を可能とする。それにより

- ① 帰国した際に日本の高い美容技術を海外に伝える担い手として育成することが可能
- ② 日本で就労している際には、インバウンド受容に対応する人材として活躍が可能となる。

《育成モデル構築》

留学生たちが今後、美容師としての技術を磨き、とりわけ世界からも注目されている日本の高度な 美容技術を習得し、母国に帰り美容師として活躍すれば、技術のみならず接客や衛生面といった優れ た日本の美容の仕組みそのものを海外で展開するよい機会となる。

また、これに加え、サロンで実際に使われる日本の商品や機材についても展開されると、これらを 含めた日本美容産業輸出振興力強化につながり、ひいては、海外での日本の文化・技術への理解を深 めることはクールジャパン政策に大きく貢献することになる。

そのためにも、特区制度の中で、育成する美容専門学校と美容師免許を取得した外国人美容師を受け入れるサロンとの連携は喫緊の課題である。専門学校での基礎的な技術や知識の習得と、サロンでの実践的な訓練により母国で活躍できる日本の美容技術を伝える担い手として育成するとともに、母国における美容界をリードできる人材として育成することが目標になる。

今後の調査と具体的な提言により、他の業務独占型国家資格分野においても同様の専門人材が育つよう、留学生の育成モデルの構築を目指したい。

1. 北九州市 オンラインヒアリング報告

1. 国家戦略特区制度とは

国家戦略特区制度は、成長戦略の実現に必要な、大胆な規制・制度改革を実行し、「世界で一番ビジネスがしやすい環境」を創出することを目的に創設された。経済社会情勢の変化の中で、自治体や事業者が創意工夫を生かした取組を行う上で障害となってきているにもかかわらず、長年にわたり改革ができていない「岩盤規制」について、規制の特例措置の整備や関連する諸制度の改革等を、総合的かつ集中的に実施するものである。平成25年度に関連する法律が制定され、平成26年5月に最初の区域が指定された。

国家戦略特区は、岩盤規制を突破する「特例措置の創設」と実現した特例措置を自治体や民間の方に活用していただく「個別の事業認定」の二つにプロセスがある。「特例措置の創設」のための規制緩和提案は誰でも行うことができ、随時募集を行っている。規制の特例措置は国家戦略特区のエリア内でのみ活用することが可能で、二つ目の「個別の事業認定」のプロセスを経て認定される。なお、国家戦略特区で行われた規制改革は、全国規模でその成果を享受できるよう、積極的に全国展開を進められる。

【特例措置の創設】

- ① 自治体、事業者等提案者からの提案を、
- ② 民間有識者が主導する特区ワーキンググループが調査・検討し、
- ③ 必要に応じて特区諮問会議が審議を行い、各所管大臣の同意を得た上で対応方針を決定し、
- ④ 特区法若しくは関係法令等の改正等により、特例措置を実現する。

【個別の事業認定】

- ① 事業者を公募し、必要に応じ、専門家や関係省庁も交えた各区域の分科会を開催し、
- ② 国、自治体、及び公募事業者で構成する区域会議が区域計画案を策定する。
- ③ 特区諮問会議がその区域計画案について審議し、総理が認定し、
- ④ 認定の結果、規制の特例措置等を活用することが可能となる。

(出典:内閣府国家戦略特区ホームページ¹)

2. 北九州市の国家戦略特区

平成27年12月15日に開催された「国家戦略特別区域諮問会議」において、北九州市が「国家戦略特区(地方創生特区第2弾)」に指定されることが発表され、平成28年1月29日付けで正式に国家戦略特区として指定された。令和3年1月時点で、14特例21事業が特区認定事業となっている。(出典:北九州市ホームページ 国家戦略特区について²)

3. 国家戦略特区「海外大学卒業外国人留学生の就職活動支援事業」について

(出典:北九州市ホームページ 国家戦略特区についての中の本事業詳細³および北九州市国家戦略特 別区域・海外大学卒業外国人留学生の就職活動支援事業実施要領)

- 1. https://www.kantei.go.jp/jp/singi/tiiki/kokusentoc/kokkasenryakutoc.html
- 2. https://www.city.kitakyushu.lg.jp/kikaku/02000038.html
- 3. https://www.city.kitakyushu.lg.jp/kikaku/28500147.html

3-1. 経緯

北九州市の留学生は令和元年5月時点で2,700人を超えており、増加傾向が続いている。留学生は、「海外から日本の大学に入学するケース」、「海外から日本の日本語教育機関に入学し、その後、大学や専門学校へ進学するケース」が一般的であるが、「海外大学卒業後に来日し、日本語教育機関で日本語を学びながら日本企業へ就職活動を行うケース」も増えつつある。 このような日本語教育機関に在籍する留学生が日本企業への就職を目指す場合、卒業後の就職活動継続は認められていないため、在学中に就職が決定しなかった場合は、母国へ帰国しなければならない。北九州市は、留学生の地元定着による地域産業の国際競争力の強化や国際的な経済活動拠点の形成を図ることを目的に、平成30年8月、国家戦略特区制度を活用して「海外大学卒業外国人留学生の日本語教育機関卒業後の就職活動継続に関する規制緩和」を提案し、関係府省と協議を行って、この規制緩和が実現した。

3-2. 制度概要

北九州市から「適正校等の一定の要件」を満たすことの確認を受けた日本語教育機関を卒業し、「海外大学卒業等の一定の要件」を満たした留学生は、卒業後の就職活動継続のための在留資格「特定活動」を特例的に認め、留学生の日本企業へ就職を促進する。

3-3. 制度活用の要件

本事業においては、本邦の日本語教育機関を卒業等する外国人留学生が当該特例措置を受ける要件 として、以下の要件を満たす必要がある。

- (1) 外国人留学生の要件
 - (ア) 海外の大学等を卒業等し、学士以上の学位を取得していること。
 - (イ) 在籍していた日本語教育機関における授業の出席状況が良好であること。
 - (ウ) 就職活動を継続するための適切な経費支弁能力を有していること。(日本語教育機関卒業等後の就職活動継続期間においても資格外活動は1週について28時間まで。インターンシップの場合等は、1週について28時間を超える資格外活動許可を受けることも可能)。
 - (エ) 日本語教育機関に在籍している期間中から、日本企業への就職活動を行っていること。
 - (オ) 卒業等後も北九州市内を生活拠点とし、在籍していた日本語教育機関と定期的に面談を行い、 就職活動の進捗状況を報告するとともに、北九州市等が行う外国人留学生の就職支援事業に関 する情報提供を受けること。
 - (カ) 日本語教育機関を卒業等後も就職活動を継続することに関し、卒業等した日本語教育機関から推薦状を取得していること。
- (2) 日本語教育機関の要件
 - (ア) 出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令の留学の在留資格に係る 基準の規定に基づき日本語教育機関等を定める件(平成2年法務省告示第145号。以下「留 学告示」という。)別表第1の表に掲げる日本語教育機関であること。
 - (イ) 直近3年間、地方出入国在留管理局から、日本語教育機関の告示基準(出入国在留管理庁、 平成28年7月22日策定、令和2年4月23日一部改定。以下「告示基準」という。)第1条 第8号ニに規定された「適正校」である旨の通知を連続して受けていること。
 - (ウ) 職業安定法(昭和22年法律第141号)に基づく職業紹介事業の許可を取得もしくは届出を行っていること、又は、就職を目的とするコースを備えていること。
 - (エ) 在籍していた外国人留学生の日本企業への就職について、適切な実績があること。
 - (オ) 本事業を活用する外国人留学生の就職支援のため、当該外国人留学生と卒業等後も定期的に 面談し、就職活動の進捗状況の確認及び就職に係る情報提供を行うこと。その面談結果を北九 州市に報告すること。
 - (カ) 地域の産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動拠点の形成を図るための北九州市との

連携が図られていること。

- (キ) 卒業等後の就職活動継続期間内に就職が決定しなかった場合には、当該外国人留学生の帰国 について適切な指導を行うこと。
- 3-4. 確認証明書を交付した日本語教育機関
 - ·学校法人北九州 YMCA 学園

所在地:北九州市小倉北区鍛冶町二丁目3番9号

確認証明書交付日:令和2年4月3日(1年間有効)

・学校法人国際学園 九州医療スポーツ専門学校 日本語科

所在地:北九州市小倉北区東篠崎1丁目9番8号 確認証明書交付日:令和2年7月6日(1年間有効)

4. ヒアリング報告

内閣府や北九州市のホームページで収集した情報を元に、ヒアリングを行った。

4-1. 日時と形式

令和3年1月15日(金)10時30分から11時30分 Zoomを利用した遠隔での質疑応答

4-2. 参加者(敬称略)

北九州市役所 企画調整局地方創生推進室 公益社団法人東京都専修学校各種学校協会 高橋宏樹 公益社団法人東京都専修学校各種学校協会 金刺 祥 株式会社ユニバーサル・サポート・システムズ 岡山保美

4-3. 内容

(1) 目的について

Question)

主目的以外に副次的な目的があれば教えてください。

Answer)

若者の流出や高齢化に伴う人口減少という課題を抱えているので、その対策として留学生や外国人の高度人材等の受け入れを推進したいと考えている。特に、理工系人材の人材不足が課題となっており、企業の採用ニーズのある IT やエンジニア等の就職を促進する目的があった。

それから、日本語学校の在学中に就職が決まらなかった海外大学卒業の留学生が、引き続き日本での就職活動を継続するために、専門学校等に進学して就職活動を続けるという無意味な事例が見受けられていたため、この課題が解消できた。

(2) 経緯について

Question)

本国家戦略特別区域計画を申請するに至った理由や経緯をお聞かせください。

Answer)

本制度は、平成30年に内閣府に提案し、令和2年3月に認定された。

地域の活力として、若い留学生を本市に多く受け入れ、定着させることで、市の活性化に繋げようという議論が局内であり、国際政策課と共同で日本語教育機関にヒアリングを実施したところ、日本の大学、大学院、専門学校に在籍している外国人留学生が、在学中の就職活動で就職先が決定しなかった場合は、一定の条件を満たすことで、就職活動の継続が認められるが、海外大学を卒業

して日本語教育機関に留学した学生の就職活動に関しては認められていないということが分かった ため、規制緩和提案をした。

(3) 計画と実績について

Question (1)

本国家戦略特別区域計画の今後の具体的な事業計画・施策をお聞かせください。

Answer)

国家戦略特区は、制度を活用したい日本語教育機関が本市に対して申請し活用するものであり、 本市の計画や施策に位置付けているものではないため、具体的な事業計画・施策等はないが、引き 続き制度の周知を行っていく。

Question 2)

具体的な事業実施の役割分担をお聞かせください。例えば、北九州市企画調整局、北九州市産業 経済局、北九州市外国人材就業サポートセンター、認定日本語学校、その他機関等。

Answer)

特区に係るものは、企画調整局地方創生推進室が担当している。当室では、規制緩和提案、当該制度の創設、当該制度への日本語教育機関からの申請受付・確認書の送付を行っている。

また、留学生誘致のための広報ツール(STUDY in KITAKYUSHUのホームページやパンフレット)を作成し、日本語教育機関に活用してもらっている。

その他、市の施策による留学生に関する事業は、特区とは直接関係無いが、産業経済局において 留学生の就職支援に関する事業を行っている。

Question 3)

数値目標があれば、実績も合わせてお聞かせください。

Answer)

Question ①でお答えしたとおり、特区制度を活用したい学校が市に申請して活用する流れになるため、具体的な目標は設定していない。2020年度の実績として、A校において、計4名がこの制度を使っているが、まだ就職が内定したとは聞いていない。コロナ禍で非常に厳しいようだ。B校においては現時点で利用している学生はいない。

Question 4)

令和2年度の事業活動について、新型コロナ感染の影響をお聞かせください。

Answer)

新型コロナの影響で、日本人も含めて全体の求人件数が減っていると予想され、留学生の就職活動も、例年に比べて、さらに厳しくなっているのではないか。

(4) 予算について

Question)

実施事業毎の予算を差し障りのない範囲でお聞かせください。

Answer)

企画調整局地方創生推進室は、特区全体の推進に関わる予算はあるが、本規制緩和個別の予算はない。その他、留学生誘致のための広報ツール(STUDY in KITAKYUSHU のホームページやパンフレット)の作成に、今年度は300万円程度の予算措置をしている。

(5) 全体の体制について

Question)

他の特区制度では、「監理団体」や「特定機関」が設定され、それらの関係を規律する「指針」が作られていることがありますが、貴市の場合、内閣府からそのような指導は無かったのでしょうか。

Answer)

海外から直接外国人を受け入れる「農業支援外国人材」や「外国人家事支援人材」等の他の特区制度とは性格が異なるため、内閣府や入国管理庁等からの指示は特になかった。本特区制度では、日本語学校卒業留学生は、週28時間の資格外活動も認められており、日本語学校は卒業生と定期的な面接を行うなど、卒業生の監理に一定の責任を負っているため、国からの指導はなかったと予想している。日本語教育機関とは、日頃から留学生支援ネットワーク等を通して密に連携を図っている。

5. アンケート結果

本事業への参画を申請し、北九州市から確認証明書が交付された日本語教育機関にアンケートを実施した。

- 5-1. 学校法人国際学園 九州医療スポーツ専門学校のアンケート結果
 - (1)教育方針・教育活動について

Question)

最も力を入れているところや特徴についてお聞かせください。

Answer)

下記をディプロマポリシーとしている。

- 1. 日本の文化、習慣、社会における教養を身につけ、日本社会において常識的な言動ができる。
- 2. 学校外においても実践的な会話ができ、自分の意見、考えなどを伝えることができる。
- 3. 公共の場などのあらゆる状況においても、必要な情報を自分で得られる力を身につけている。
- 4. 日本語運用に必要な語彙を身につけ、基本的な漢字の読み書きができるようになる。
- 5. 進学または就職が可能な日本語能力を身につけている。

(2) 学生募集について

Question (1))

最も力を入れているところや特徴についてお聞かせください。

Answer)

最終目的(日本国内での就労)を意識づけるため、日本の労働環境や就労できる職種の説明をしている。単に日本語学校に入学する生徒募集はしない。

Question 2)

担当部署と担当者数、主な募集方法・営業活動についてお聞かせください。

Answer)

担当部署:海外事業部 担当者:2名

現地国での説明会開催、面接

(3) 進路指導について

Question (1)

最も力を入れているところや特徴についてお聞かせください。

Answer)

面接指導を中心におこない、生徒1人1人の特徴をつかみ、それを全教職員で共有するようにして、 指導をしている。

Question 2)

担当部署と担当者数、主な指導方法・進路先開拓についてお聞かせください。

Answer)

担当部署:特になし、 担当者数:教職員全員で対応 ガイダンス参加及び校内ガイダンスの開催

(4) 本事業について

Question (1)

今回、特区計画に参画した動機についてお聞かせください。

Answer)

大卒エンジニアコース(10月入学1年課程)があるため。

9月に卒業し10月に就職内定した留学生が、就労が4月のため更新申請でなく、認定申請になったため。

Question 2)

留学生募集における効果(期待や実態)についてお聞かせください。

Answer)

卒業後も就職活動ができることによる安心感で、入学希望者が増えている。

Question 3)

留学生進路指導における効果(期待や実態)についてお聞かせください。

Answer)

10月入社企業が少ないため就労先開拓に苦労していたが、その問題が解決できた。

Question 4)

行政に期待することについてお聞かせください。

Answer)

国内大学に所属している留学生を中心にした就職説明会が多いため、専門学校や日本語学校に所属している留学生も参加しやすい仕組み作りを期待します。

2. 新潟市オンラインヒアリング報告

1. 新潟市の国家戦略特区

平成26年3月28日に開催された「国家戦略特別区諮問会議」において、新潟市が「国家戦略特別区」に指定されることが発表され、平成26年5月1日付けで正式に、「大規模農業の改革拠点」として国家戦略特別区に指定された。令和2年3月時点で、10特例10事業が特区認定事業になっている。(新潟市国家戦略特区HP)

2. 新潟市の国家戦略特区「農業支援外国人受入事業」について

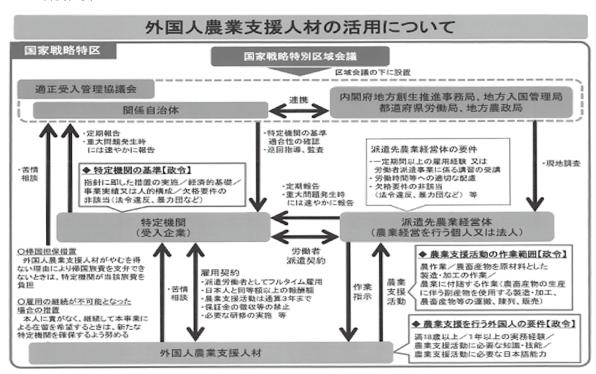
2-1. 経緯

国家戦略特別区域農業支援外国人受入事業は、我が国農業経営者等が経営規模の拡大や成長産業化の推進などによる「強い農業」を実現し、農業の国際競争力の強化を図る観点から、国家戦略特別区域内において試行的に農業支援活動を行う外国人を特定機関が雇用契約に基づいて受け入れる事業である。

もともとこの「農業支援外国人受入事業」は、「『日本再興戦略』改訂 2016」において、「岩盤規制」改革の主要項目として「農業の担い手となる外国人材の就労解禁」が位置付けられたことから実現した。

新潟市においても、農業現場における人手不足の問題は長年の課題であり、農業における人材確保の 選択肢として外国人材を受け入れる特区活用を提案し、平成30年3月に制度化された。

2-2. 制度概要



(出典:新潟市農業支援外国人受入事業 HP「制度概要」1)

2-3. 制度活用の要件

- (1) 外国人農業支援人材は、派遣労働者として、政令で定める要件を満たすことを前提に特定機関に フルタイムで雇用される。満18歳以上、1年以上の実務経験、農業支援に必要な知識・技能と日本 語能力が要求される。
 - 1. http://www.city.niigata.lg.jp/shisei/seisaku/jigyoproject/kokkatokku/tokku/kiseikanwa/nogyokisei/nougyougaikoku/index.files/1_gaiyou.pdf

報酬額は、同等の農業支援活動に日本人が従事する場合の報酬と同等額以上とされ、農業支援活動は通算して3年までとされる。また、帰国担保措置やいわゆる雇用継続が不可能となった場合の措置が設けられる。

(2) 特定機関は、派遣先農業経営体が指針により定められる用件に該当する場合に限り派遣先農業経営体と労働者派遣契約を締結できる。その場合、農業支援活動の具体的内容をあらかじめ明確に定めなければならず、その際、農業支援活動の内容は農作業を主としなければならない、とされている。また、特定機関は、外国人農業支援人材等から、保証金の徴収その他名目のいかんを問わず、外国人支援人材等との間で、雇用契約の不履行に係る違約金を求める契約を締結してはならない、とされる。

さらに、特定機関は、外国人農業支援人材等の受入に際して他の機関が関与する場合、保証金の 徴収、財産の監理、契約の締結をしていないことを確認しなければならず、また当該機関との間で 当該契約の締結をしてはならない、とされる。

(3) 他方、平成30年に特定技能の創設をはじめとする改正入管法が成立し、同年12月に農業分野が含まれることが確定し、この事業は段階的に特定技能の在留資格にかかる制度に移行することになった。

3. ヒアリング報告

日 時:1月21日 (木) 午後3時から4時 (Zoom)

出席者:新潟市農林水産部農林政策課担い手育成室 遠間康平 様

東京都美容生活衛生同業組合 福島吉功 株式会社アクシス 佐藤友彦

公益社団法人 東京都専修学校各種学校協会 髙橋宏樹·金刺祥

1)目的

- Q) 主たる事業目的と仮に副次的な目的があれば、お聞かせ下さい。
- A) 新潟市はもちろん全国屈指の米の産地であるが、米以外にも果樹(例えばル・レクチェと呼ばれる洋ナシ)、枝豆(黒崎茶豆等)、大豆などを生産している。しかしながら家族的経営が続き、高齢化による人材不足は長年の大きな問題であり、農業をやめていく離農者も多い。その農地を個人ではなく集約し、規模を大きくすることで国際競争力をもたらす「強い農業」に転換することが必要であり、その方策の一つとして特区制度を申請した。

さらには、農業における人材確保の選択肢の一つとして外国人材もあることを知ってもらうアナウンスメント効果が認められることを想定し、特区提案を実施した。

それぞれの農家あるいは農業法人が自分たちの経営に合う方法、技能実習制度、国家戦略特区、 特定技能制度の中から選択することで、幅広くしかも就労を目指す学修意欲の高い人材を確保で きる可能性が増えることを期待した。

2) 経緯

- Q) 本国家戦略特別区域計画を申請するに至った理由や経緯をお聞かせ下さい。
- A) 平成26年5月1日付けで正式に、新潟市は「大規模農業の改革拠点」として国家戦略特別区に指定された。本市においても、農業現場における人手不足の問題は長年の課題であった。さらには、技能実習生終了者(3年の実務経験あり)から農業支援人材を採用することで、計画的に日本農業の知識・技術を有する人材を確保でき、さらに帰国後に日本の農業知識・技術を伝播することも期待できることから、同様の意向を持つ府県市とともに「農業支援外国人受入事業」の特区申請を行い、平成30年3月に制度化された。

3) 計画と実績

- Q①) 本国家戦略特別区域計画の今後の年度毎の具体的な事業計画・施策をお聞かせください。
- A) 本制度は既に特定技能制度に移行しており、本制度における農業支援外国人として新たに入国する外国人材はいない状況であるが、本制度に基づく在留資格を有する外国人材がいる限り継続的な支援を行っていく。最大3年間の雇用であり、一時帰国も可能である。現在いる方は、3月で1年間であり、あと2年間ある。また、本制度実施中に判明した課題等も、特定技能制度構築の際には、これを解決して構築された。
- Q②) 具体的な事業実施の役割分担をお聞かせください。
- A) 本市が適正受入管理協議会の事務局を務め、指針や要綱に基づく監査や巡回指導等の調整を行っている。その他の構成員は以下のとおり。

内閣府、新潟労働局、北陸農政局、東京出入国在留管理局

- →特定機関は別に特定機関のみの協議会を構成している。
- →現時点で特定機関の倒産等による帰国担保措置等の発動の実績はない。
- Q③) 数値目標があればお聞かせください。

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
外国人材受け入れ希望企業数	1社	1社	-社
対象外国人材数	2名	2名	-名
マッチング数	0件	0件	-件

4) 令和2年度の具体的活動と実績

- Q①) 令和2年度中に予定している具体的な活動があればお聞かせください。
- A) 指針、要綱に基づく特定機関に対する巡回指導を年度内に実施する予定である。具体的には、本社での書類審査、在留資格確認、派遣中の住居確認、住居の質の確認等を行う。
- Q②) 令和2年度のイベント(セミナー、マッチングイベント等)の実施結果をお聞かせください。 A) 特にイベント等は行っていない。
- Q③) 令和2年度の事業実施着地予想をお聞かせください。

	R2実績予測
外国人材受入希望企業数	1社
対象外国人材数	2名
マッチング数	0件

Q ④) 令和2年度の事業活動について、新型コロナ感染の影響をお聞かせください。

A 本来であれば、昨年度中に新たに1つの農業経営体に農業支援外国人として派遣を行う予定であったが、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、派遣先や特定機関の経営状況が悪化し最終的に受け入れ中止となった案件がある。この件については、入国前であり事情を説明し納得いただいた。当市では冬場は雪のため、農作業があまりなく、一時帰国が可能である。今年は昨年と違いコロナのため一時帰国ができず、ハウス農業がメインの経営体に就職できた。コロナのため技能実習生が来日できなくなり、その欠員を補う対応である。

5) 予算について

- Q) 実施事業毎の予算を差し障りのない範囲でお聞かせください。
- A) 通訳委託に要する費用として、年間約40万円の予算を計上している。受入管理協議会はその設

置要綱で、「母国語等により仕事、生活等に関する苦情および相談を受ける窓口を設ける」こととしている。そのための経費である。

6)全体の体制について

- Q) 他の特区制度では、「監理団体」が設定されておりますが、「適正受入管理協議会」とされたのは、 特別な意味があるのでしょうか。
- A) 各行政機関によって同協議会を構成し、制度運用の実務を担うことにより、行政が主体的に事業に関与し外国人材の保護を図るため。実際に入管関係業務に深くかかわることもあるが、行政同士の立場で直接やりとりする中でスムーズに課題解決できたと思う。厚労省や農水省とも調整はスムーズに進み、そういうことを期待して作られたかとも思う。
- Q) 帰国担保制度を特定機関に求めることについて課題はあったか。
- A) 現地の「労働者送りだし機関」と契約することで二重に担保している。特定機関同士で協議会を 作り、仮に一社が倒産しても協議会で担保することになる。

「指針」でも規定されているが、特定機関は外国人受入に際して他の機関が関与する場合は、その機関が外国人農業支援人材等と保証金の徴収もしくは財産の管理又は契約の締結をしていないことを確認しなればならない、とされています。

こうした規定で、悪質なブローカーをいれず、預り金の徴収をさせず、ブローカーに対して借金を負わせず、外国人農業支援人材を守っています。

7) その他

- Q) 外国人材の契約期間内での自己都合退職又は行方不明者についてはいかがですか。
- A) 当市においては、該当者はいません。
- Q) 行方不明者が出た場合のマニュアルのようなものはあるのでしょうか。
- A) 行方不明者が出た場合は、一義的に特定機関が責任を有するため特定機関で作成している。行政 ももちろん協力していく。
- Q) コロナ禍における雇用調整助成金については。
- A) 外国人農業支援人材は、特定機関の正社員です。当市では、そもそも特定機関が対象になりませんでした。

「自動車関連分野プロジェクト」

現在、自動車整備業界では自動車整備士の人材が不足している。日本における自動車の保有台数は現在約8200万台弱で人口減少の中増える傾向にある。狭い国土を行き交う自動車の運行安全を保つためには、法的に認められた質の高い整備士が必要となる。

しかし、自動車整備士の高齢化や自動車整備専門学校へ入学する若者が減少していることからこの数 が減少傾向となっている。自動車整備士資格は、国の道路運送車両法に基づき整備作業や検査に関わる ために必要な資格と位置付けられているが、整備専門学校等国の指定の教育機関を卒業しないと、長く 段階的な実務経験が必要となる。就職先となる企業も、即戦力重視の採用を行う傾向が顕著となっており、 新規の自動車整備士資格取得者は整備専門学校卒業生が主体となっている。整備士の需要に対し、この 数が伸びていない背景には、少子化および若者の自動車離れや大学進学率の上昇などの要因がある。一 方で、アジア・太平洋地域からの外国人留学生の動きは、日本の国策として進めた留学生30万人計画の 推進等もあり、活発化した。特に、東南アジア諸国においては、日本車の輸入により現地の若者にその ブランドが魅力的な対象となり、かつての日本のようなモータリゼーション発展の動きも加わり、世界 的にも優れた自動車技術を持つ日本で学び、そして資格を取得して就職をしたいと考える若者が増えて きた。ここ数年、ベトナムを中心として留学し日本語学校に入学した後、卒業後は自動車整備専門学校 を目指す若者が急増したと言える。日本の自動車整備専門学校にとっては、日本人の進学者が減少傾向 にある中、これらの留学生を入学させる学校が増えてきたのは言うまでもない。この傾向は、現在全国 に拡大しているが首都圏の学校はわずかではあるが古くから留学生の受け入れと国内への就職希望者の 指導に取り組んできた。そういった専門学校や母体となる全国整備専門学校協会 (JA M CA) の働き掛け もあり、自動車整備士資格を取得した留学生の就労について約20年前からビザ取得申請が可能になった ことは、大きな軌跡となっている。日本への留学生の約70%近くが、学校卒業後には日本で就職するこ とを希望しているが、実際に就職できる留学生は35~40%と言われている。その中で、自動車整備専門 学校の卒業生については自動車整備士資格を取得すれば、ほぼ100% の就職が可能な状況となっている。 整備専門学校における外国人留学生の在籍数が急増しているということは、今後の自動車整備業におけ る整備士において外国人の比率が高くなってくることを示唆している。また、日本で就職した留学生は ハイブリッド車や自動走行システム等の世界的にも高い技術水準の自動車整備の実務を経験し、さらに 他国に先行している安全・環境に関わる厳しい検査制度の中そのスキルを高めてゆくことになる。そして、 これらの経験やスキルは、自動車の急増によりかつての日本のような様々な課題に今後対応しなければ ならない彼らの母国においても必要なものであり、留学生たちは今後無くてはならない人材として期待 されるものである。日本の自動車整備士という資格の水準を今後発展する国々の標準として知らしめる ことや、その学びや経験を価値あるものとして、整備専門学校の位置づけを高めるためにも、一方通行 の留学ではなく双方向の価値を高めそのスキームを形作る必要がある。本事業は、そのための調査と具 体的な提言をまとめ社会貢献モデルを構築することを目的としたい。

1. 一般社団法人日本自動車整備振興会連合会ヒアリング報告

日時 2020年(令和2年)12月17日(木)午後13時30分から14時30分

場所 一般社団法人日本自動車整備振興会連合会事務局

出席者 (社)日本自動車整備振興会連合会 試験部部長 志村 泰夫 様

同 試験部部長代理 北川 智之 様

専門学校東京工科自動車大学校世田谷校長 佐藤 康夫 公益社団法人東京都専修学校各種学校協会事務局長 高橋 宏樹 専門学校東京工科自動車大学校企画部 小林 完 株式会社ジャパン・リリーフ経営企画室主管 今西 朗夫

1. 質疑応答

①自動車整備分野における特定技能1号試験実施の目的は何ですか?

→日本の自動車整備業界は,整備士の高齢化や新たに整備士となる人材が不足している。国内の自動車の保有台数はほぼ横ばいで、自動車の運行安全確保に関わる整備要員確保のために、外国人の労働力も必要。それに適応した専門知識・日本語能力等を評価する。

- ②自動車整備分野における特定技能1号試験実施の現状について
 - →技能実習生の約90%は、フィリピンとベトナムから来ており、その状況からフィリピンでの試験をスタートした。フィリピンでは昨年10月に特定技能試験に受験、合格して来日就業した方はまだ1人しかいない。特定技能の評価試験は合格後10年間有効、就職先が見つかるまでの時間的猶予は十分ある。日本国内における特定技能評価試験は、今年9月25日から始まり12月14日現在で申請75人、内50人が既に受験し、26人が合格して特定技能の在留資格を取得した人は現時点で4人。
- ③現在、特定技能1号を取得し整備工場で働いている方は、何人位いるのか。
 - →現在約90人。その大半は技能実習からの変更となってる。

技能実習生として自動車整備関連の就労者は、4,200人いるが、11月30日現在で累積87名が技能実習2号を修了し、特定技能1号に認定されている。

大型車両の関係企業に多く技能実習や特定技能の外国人がいる。

- ④特定技能試験の国内での実施個所について
 - →日整連がプロメトリックに委託して CBT 方式で試験を行っており、全国 170 か所くらいの会場がある。PC を使って1日:4~5回の試験を実施している。実技の試験も CBT 方式で行っており、試験問題は基本的に実技のプロセスを問うもの。日本での合格証書等を示して、日本で教育を受けたことを就職の際に使う例もあると聞く。日本で整備士の教育を受けた、または整備工場で学んだことがステイタスになっている様子。
- ⑤特定技能で受け入れの目標数・受験資格は?
 - →明確な目標数はない。想定されるのは、5年間で、7千人。特定技能の評価試験受験資格は、17歳以上、その他の制約はない。

2. JAMCA (全国自動車大学校・整備専門学校協会) ヒアリング報告

日時 2020年(令和2年)12月21日(月)午前9時30分から10時30分

場所 全国自動車大学校・整備専門学校協会 (略称: JAMCA) 事務局

出席者 全国自動車大学校・整備専門学校協会 事務局長 大西 純一 様

専門学校東京工科自動車大学校世田谷校長 佐藤 康夫

公益社団法人東京都専修学校各種学校協会事務局長 高橋 宏樹

公益社団法人東京都専修学校各種学校協会事務局 金刺 祥

- 1. JAMCA(全国自動車大学校・整備専門学校協会)の概要(大西局長より説明)
 - ·会員全国49校(全会員49校 在学生約14,000人 北海道~鹿児島)
 - ・目的:整備技術者育成のための情報交換、教育の改善・充実を図る
 - ・事業:教育内容・教育方法・学校経営に関する研究、教科書、機関誌の発行、教員研修 資格講習の開催、模擬試験の実施、行政(国交省、文科省など)関係団体(日整連など)との連携等
 - ・7つの委員会を組織し、会員校メンバーでこれらの事業を運営
 - ・最近では教育の質保証を目的に JAMCA 独自の第三者評価を実施(4 つの柱をもとに)
 - ①自己評価 ②国交省養成施設指定基準 ③職業実践専門課程基準
 - ④各校独自の取り組み

2. 留学生受入れの現状

- ・留学生受入れ校(全会員49校のうち39校)
- ・毎年度入学生約6,000人のうちその約1/4を留学生が占めるようになった。
 - →日本語学校経由での入学が大部分。留学生の入学は日本語学校が多い大都市圏の専門学校が中心である。
- ・留学生の国籍について

ベトナムからの留学生が多い。ついでネパール、スリランカ。中国の留学生数自体は以前から変わらない。(中国は大学・学歴志向が強い)ベトナムが増えた理由は、かつての日本同様に車が増えている状況で日本車が目立っているため、親日であり日本へのあこがれがあることが考えられる。

・留学生の入学目的について

日本で整備士になりたい就職希望者が9割。(日本で整備士になる=ステイタスか) 先輩の就職実績など留学生のネットワークにより就職有利を知ったうえで入学してくるという好循環となっている可能性が高い。

- 3. 国家資格の取得および就職の状況
 - ・ 国家試験 (問題文は日本語のみで出題される)

非漢字圏の学生には、日本語で問題が出題=難易度の高い文章表現は留学生にとって大きな壁となる。合格しないと就職できず帰国せざるを得なくなるため、取り組みは真剣で、留学生ニ級整備士資格合格率は90%という高い結果 (JAMCA 日本人平均は99%)。

- ・日本の自動車整備士資格はまだ国際通用性を有するものとはなっていない。4年制卒業者が大卒同様であることも認知されていない。学習内容や資格レベル的に世界水準の資格であることをアピールすることで今後質の高い留学生が入学し人材不足の解消につながることを期待する。
- ・外国人労働者の在留資格 「技術・人文知識・国際業務」

1998年7月、二級整備士取得者は、在留資格「技術・人文知識・国際業務」への申請が可能になった。これにより、自動車整備企業の人材不足もあり、留学生は資格を取得することによって卒業後

に就職の道が開かれている。

・就職先 大型・小型車ディーラー・民間整備工場約85% (ほぼ日本人と変わらない)

4. 今後の課題

・非漢字圏の留学生の入学が増加してきている中、専門授業の理解度向上はもとより国家試験に合格させるために入学後の日本語能力向上は必須課題である。就職先企業も、業務に支障が無いように日本語の上達を期待している。会員各校は、正規授業以外に日本語を教える授業を行う、ベトナム人学生への専任スタッフとしてベトナム人卒業生をおくなど独自に取り組みを始めている。また、日本語学校の在籍期間が限られていることから卒業レベルがまちまちとなる傾向もあり、入学時の日本語のレベルチェックを厳しくしている学校もある。これら日本語能力向上について、まだ協会全体としての取組には至っていない。

5. 質疑応答

- ①留学生のために新しく寮を造るということはあるか。
 - →空いている寮の部屋を提供するケースはある。(日本人が寮に入らないため)
- ②母国に帰った卒業生の実態は把握できているか。
 - →この4~5年で留学生が急増してきた状況で卒業生の実態がつかめていない。個人情報の関係で 国内の日本人でも把握が難しい。海外の情報はさらに難しい。
- ③留学生同窓会や海外支部などを持つ学校があるか
 - →現状はおそらくほとんどの学校は持っていないと思う。
- ④整備士不足に対する国の対策について
 - →自動車整備士の高齢化・技術の先進化による整備士不足に対する国交省の対策については、自動車整備人材確保・育成推進協議会発足を平成 26 年 4 月に発足(参加団体;日本自動車整備振興会連合会、日本自動車販売協会連合会、日本自動車工業会など 16 団体)し、自動車整備士の魅力向上のための P R 活動 (ポスター、高校訪問等)を実施。受け入れ側の企業には、自動車整備の高度化を通じた働き方改革、生産性向上や働きやすい環境づくりを呼び掛け、さらに女性整備士の活躍を推進している。また、自動車整備分野における「特定技能」制度の整備により、外国人の就労確保にも力を入れている。

3. JETRO ヒアリング報告

1. アジア圏での産業人材育成の把握について

今回の「留学生の循環型育成スキーム」について検討するにあたり、留学生の多数を占めるアジア圏の状況の把握は必須であり、そのためにJETRO¹海外調査部が2013年7月に発出した「ASEANの産業人材育成ビジネスに関わる進出日系企業のニーズと人材育成事例」を参照した。

それはこのレポートが「日本の専門学校がアジアに展開し、そこで実践的な職業教育を行い、進出日系企業へ人材を供給することが可能ではないか」との仮説 2 に基づき、発出されているからである。

(1) レポートの概要

- ① 「はじめに」で述べられた「問題意識」
 - ・日本企業のアジア展開が一層加速する中で、これまでの中国一辺倒から中国リスクを回避する ため、ASEAN の見直しが、とりわけインドネシア、ベトナムに加え、カンボジア、ラオス、ミャ ンマーが着目されている。
 - ・これらの国では、技術者や熟練労働者の供給が追い付かない。
 - ・ASEAN への日経企業の進出は、これまでの低賃金を求めて生産拠点を移転することは既に限界。 賃金に見合った技術やノウハウを持つ実践的な産業人材の育成は緊急課題。
- ② 各国の産業人材育成機関
 - ・日本とベトナム政府の合意のもと、JICAの支援で設立されたVJCC(ベトナム日本協力 センター)では、長期、中期、短期コースを設け、在ベトナム企業のベトナム人を対象に育成 が行われている。
 - ・ミャンマーの政府首脳が「ミャンマーの優秀な学生を送り込んで、日本の専門学校の良さを経 験させたい。彼らがミャンマーに戻って専門学校の教師となるという流れができればと思う」 と発言。
- ③ 三つの提言
 - ア 専門学校の国際ビジネス展開
 - ・日本の専門学校の単独でのアジア進出は困難でも連合しての進出、ハード面を現地政府が、 ソフト面は日本側が提供するという進出も考えられる。
 - イ 国家技能検定資格の整備・専門学校の連携
 - ・技術者ないしは技術者候補生のレベルを担保する国家資格・技能検定が十分でなく、政策と リンクしつつ職業訓練校・専門学校との連携も求められる。
 - ウ 業界団体等の任意資格
 - ・資格制度の導入は、産業人材の技能習得、就労モチベーションの引き上げにつながる。進出 日系企業によるに任意制度の導入も可能性がある。

2 ジェトロヒアリング報告

前述した 2013 年のジェトロのレポートで取り上げられた状況の現況と、現在の経済状況について、ジェトロとのヒアリングを行った。

ベトナムとミャンマーに限定したのは、ここ数年、自動車整備士を目指す両国からの留学生が増加しているためである。

- 1. JETRO プロフィール https://www.jetro.go.jp/jetro/profile.html
- 2. https://www.jetro.go.jp/ext_images/jfile/report/07001431/asean_human_resources_development.pdf

日時 2021年(令和3年)1月27日(水)午前10時から11時

出席者 ジェトロ海外調査部アジア大洋州課 課長 小島 英太郎 様

同 課長代理 北嶋 誠士 (ベトナム担当) 様

同 リサーチマネージャー 菊池 芙美子 (ミャンマー担当) 様

専門学校東京工科自動車大学校世田谷校長 佐藤 康夫

株式会社ユニバーサル・サポート・システムズ取締役 岡山 保美

公益社団法人東京都専修学校各種学校協会事務局長 高橋 宏樹

2-1 JETRO 2013レポートについて

以下の6項目について、現状のご認識はいかがでしょうか。

- (1) 「はじめに」(P2) から
 - ①「中国リスク回避のため、ASEAN各国に生産拠点の移転を模索する動き」
 - べ)状況の認識に変更はない。中国における人件費の高騰や環境規制等の強化や、米中対立に よる追加関税の問題等。
 - ミ) 低廉な労働力の供給地として、労働集約型の進出が多い。
 - ②「技術者や熟練労働者の供給が追い付かない状況」
 - べ)近年は7%の経済成長により、失業率が低下、労働需給は厳しくなる傾向。
 - ミ) 2011 年に民主化したばかりで、労働者の職業訓練の機会がなく、技術をもった人材は少な く日系企業は苦労している。最新の 2020 年度のジェトロ海外進出日系企業調査(アジア・ オセアニア編)でも、従業員の質について問題とした企業の割合が高い。
 - ③「賃金に見合った技術やノウハウを持つ実践的な産業人材の育成は緊急課題」
 - べ) 基本的に状況は変わらず。人材育成強化には党・政府も取り組み、終了証明書保持者数を 目標設定。
 - ミ) 人材育成は引き続き課題である。外資系教育機関の進出は多くない。

(2) 「総論」(P5) から

- 「11) 今後日本の民間の技術訓練校(専門学校)のASEANにおけるビジネス需要は高まると思われ、それを制度的、資金的に後押しする施策が強く望まれる」
 - べ)日本の教育・訓練機関のベトナム進出事例は今のところ少ない。ベトナムの学生は必ずし も裕福ではなく、日本式で教育の質を上げるとコストがかかり学費もあがってしまい、学 生が集まり難くなる点がビジネスの面での課題。
 - ミ) 具体的事例はみてない。教育分野では 2018 年から外資 1 0 0 % でも進出できるようになったが、事例として多くはない。

(3)「提言2」(P47) から

「ベトナムでは日越共同イニシアティブの裾野産業ワーキンググループでの議論」により金型産業関連の国家技能検定試験が実施された。(その後の広がりについて)

べ) 2015 年に国家技能証明に関する政令が出されている。また、一部の教育機関では日本の支援のもと日本の基準による技能検定を実施。

(4)「提言3」(P48) から

「任意資格の導入の可能性がある」

ミ) 食品分野の業界団体が任意の安全基準を作った事例があったが、基準を守る企業と守らない企業があるようだ。任意基準は、維持するのが難しい。

- 2-2 ベトナムとミャンマーの両国について
 - (1) 両国の現在の経済状況について。
 - べ)従来7%の経済成長であったが、コロナによって減速。ただし、ベトナムは新型コロナを早期に封じ込め、第2四半期をボトムに回復しつつある。1人当り GDP は 2018 年に 3,000\$ を超えており、モータリゼーションが始まるタイミングとなっている。
 - ミ)1人あたりGDPがまだ低く、1.300 \$ 程度。3.000\$を超えるとモータリゼーションが見えてくる。
 - (2) 両国内の日本的自動車ディーラーは増えてきているのでしょうか。 また、こうした中で、自動車整備士の需要に変化があるでしょうか。
 - べ)ベトナムはトヨタなど日系自動車メーカーのシェアが比較的高く、それら日系メーカー系の ディーラーは増えている。ベトナムの自動車市場は年間約30万台だが、モータリゼーション が本格化すれば整備士の需要は増えるだろう。
 - ミ) 自動車販売台数は、15,000 台程度。(2020 年 1 月~ 10 月) (cf タイ 100 万台) 現地では スズキ 3 車種 生産台数の 6 割のシェア

スズキのディーラーではトレセンを設置し、教育に力を入れている。

トヨタ 経済特区に工場建設中で、今年中に稼働

中古部品マーケットがあり、個人が調達して自動車を修理している。

ニッサン ライセンスを付与により生産

- (3) その整備士の中でどのレベルの人が必要とされているのでしょか。
 - べ)仮に、日本で学び、日本語が話せても、給与面で折り合いが付かない可能性が高い。
 - ミ)整備士需要は増加している。
- (4) 両国内での整備士等の資格制度設立の動きはあるのでしょうか。
 - ミ)JICA がアドバイザーを派遣し、国家技能標準作成の援助を行っている。
- (5) 両国訓練校において卒業生の就職先について、顕著な変化はあるでしょうか。
 - ミ)工業省設置の工業専門学校 8 校のうち、3 校に1年から2年課程の整備士コースがある。 修了者にレベル2の証明書をだしている。人気があり、5 倍の入学倍数がある。 また、工業高校内に整備コースがあり、毎年千人の卒業生を輩出。 愛媛日産自動車が進出して、塗装・板金事業を実施。また整備士養成の研修センターも併設している。
- (6) ユーザー目線、安全意識の変化は起きているか。整備の質を求めるようになっているか。
 - べ) 現状としては、メーカー系のディーラー以外では、小規模な自動車整備・修理所が多く、一般にはそれほどの質は求められていない印象。富裕層向けに質の高いサービスのニーズはあるかも知れないが。なお、2020年12月12日に、首相決定2060/QD-TTgが出され「2045年を視野に入れた2021-2030年における道路交通秩序、安全を確保する国家戦略」が承認された。その中では、使用期限の切れた車両を100%排除することが触れられている。
 - ミ)車検制度はあるが、機能しているかは不明 新車も売れているが、中古部品マーケットがあり、多くの人がこうしたマーケットで自動車を 修理して使用している。
- (7) 2013レポートのように、大学偏重の状況はあるのか。
 - べ)近年、大学数は増えたが、卒業生が増えすぎ、就職先がない状況もおきている。 教育の方法を変える必要があり、即戦力が必要とされている。
 - ミ)大学入学は成績偏重で、優秀な人材は医学部に進学している。

グローバル人材就職・転職オンライン説明会

目的

外国人採用を留学生の日本就労、企業の外国人採用を促進するために、日本・アジア地域での就職 を希望する外国人留学生と、企業との WEB によるマッチングの機会を提供する。

実施概要

日 時:令和2年10月14日(水)11:00~16:40

対 象:日本及びアジアを中心とした海外で就職を希望している外国人留学生

2021年3月卒業予定者、既卒者

日本語能力 N2 以上取得者、または相当するレベル

出展企業数:10社

株式会社ウニードス	株式会社アグリ&ケア
HL株式会社	株式会社再春館製薬所
株式会社ジー・テイスト	日本インシュレーション株式会社
株式会社物語コーポレーション	日本道路株式会社
株式会社ソディック	株式会社オンデーズ

広報周知:ポスターを制作し、全国の専門学校等に配布するとともに特設サイトを開設

そのほか Facebook、Twitter 等の SNS を活用

運営協力:株式会社オリジネーター

実施の流れ

- 1. 学生は特設サイトで参加企業の募集要項と説明スケジュールを確認し、申込フォームから視聴を希望する企業へ参加申込を行う。
- 2. 企業には事前に申込数、申込者の出身国、現在の学歴と専攻、日本語能力、母国での最終学歴と専攻を通知。
- 3. 学生は開催日前に通知されたアクセスのための ID. パスコードで視聴。
- 4. 各企業は30分の説明を2回実施。
- 5. 終了後は企業・参加者にアンケート調査を実施。

結果

申込者数:480名 参加者:721名(延べ数)

総括

新型コロナウイルス感染症の影響により、企業の採用活動はオンラインが中心となった。当協会で 2007 年から実施している留学生向けの合同就職説明会も本年はオンラインのみによる実施とし、短い募集期間にも関わらず 10 社の企業出展があった。オンラインによる開催ということもあり日本全国から多くの参加申込があり、開催当日は「アクセス情報が届かない」などの参加者からの問い合わせも若干あったものの、企業説明自体は概ね順調に進行した。新型コロナウイルス感染症の流行も収束に至らず、また地方からの応募などメリットもあり、今後もオンラインを利用した採用活動は続くと思われる。日本留学を目指す多くの外国人留学生は日本就労を希望している。今後も引き続き様々な角度からの就労支援が必要と思われる。

アンケート結果

1. 企業アンケート 回答 9 社

1-1. 説明会出展の満足度

とても良かった	4
良かった	3
普通	2
良くなかった	0
とても悪かった	0

1-2. 感想

- ●今回はこのような機会をいただきまして誠にありがとうございました。
- ●運営の方の対応も良く、事前の資料等も分かりやすく、スムーズに参加させていただくことができました。初めての参加でしたので、どうなるかとは思いましたが、1回目は21名程の方が参加され、一度に多くの方への説明ができましたので大変良かったと思います。ここから、選考希望者から何名連絡が入るかがまだ分かりませんが、数名でもつながりができれば大変うれしく思っております。
- ●事務局の方に丁寧に接していただきました。ありがとうございます。
- ●双方向での意見交換がむずかしかった
- ●今まで参加したオンライン説明会中で一番いいと思います。
- ●本日はオンライン説明会に参加させていただき誠にありがとうございました。非常に多くの学生様と接点を持つことが出来ました。21 留学生採用は残り 15 名。22 採用は 30 名。外国籍中途採用は随時行っております。またこのような機会があれば、ぜひ参加させてください。

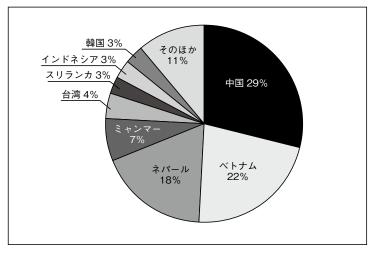
2. 申込者アンケート 回答 480 名

2-1. 出身国・地域

中国	142
ベトナム	106
ネパール	87
ミャンマー	32
台湾	21
スリランカ	14
インドネシア	14
韓国	13
そのほか	51



タイ、バングラデシュ、フィリピ ン、モンゴル、香港、パキスタン、



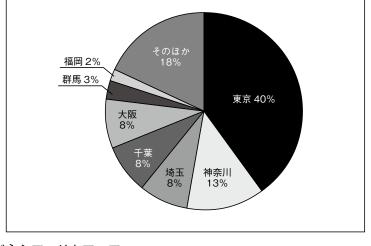
ブラジル、セネガル、ガーナ、ウズベキスタン、インド、マレーシア、ブルキナファソ

2-2. 現住所

191
60
40
39
38
15
9
88

そのほか

北海道、青森、岩手、宮城、福島、 茨城、栃木、新潟、石川、長野、 愛知、岐阜、奈良、京都、兵庫、 岡山、広島、鳥取、徳島、愛媛、高知、



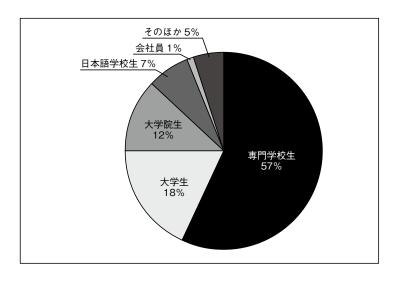
長崎、鹿児島、韓国、台湾、インドネシア、リトアニア

2-3. 現在の状況

専門学校生	142
大学生	106
大学院生	87
日本語学校生	32
会社員	5
そのほか	26

そのほか

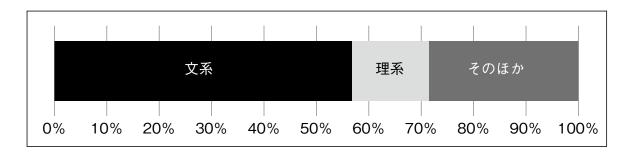
短期大学、アルバイト



2-4. 日本での専攻

文系	理系	そのほか
273	71	136

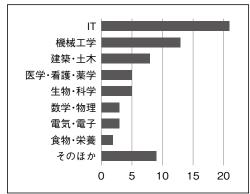
そのほか 日本語学校、特にない、わからない



文系の専攻

経済・経営・会計・経理 語学・翻訳・通訳 社会・国際関係 秘書・ビジネス ホテル・航空・観光 福祉・教育 文学・歴史・地理 デザイン・ファッション 法学・政治 芸術・音楽 そのほか 0 50 100

理系の専攻



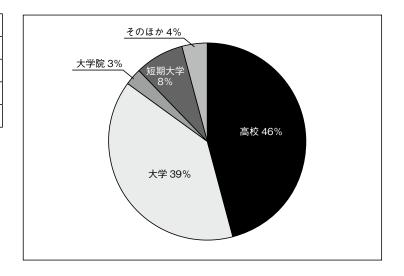
文系そのほか 心理学、日本語教育、日本研究、心理、貿易、映像、放送メディア、情報表現、 理系そのほか バイオテクロジー、数学

2-5. 母国での最終学歴

高校	218
大学	188
大学院	15
短大	37
そのほか	19

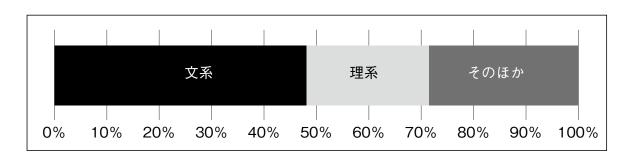
そのほか

大学中退、職業学校 留学院

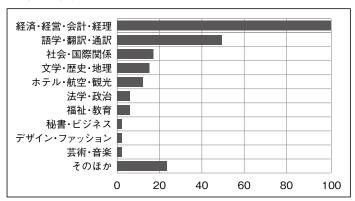


2-6. 母国での専攻

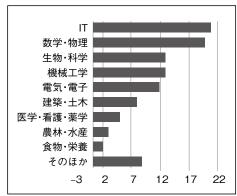
文系	理系	そのほか
233	109	138



文系の専攻



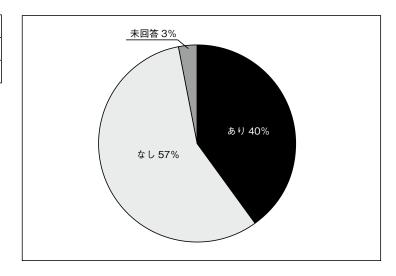
理系の専攻



文系そのほか 考古学、心理学、放送メディア、言語学、マスコミ 理系そのほか バイオテクロジー、理学士

2-7. 職歴

あり	191
なし	273
未回答	16



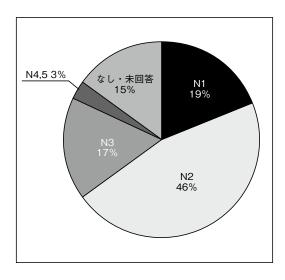
2-8. 日本語能力

日本語能力試験

N1	N2	N3	N4,5	なし・ 未回答
94	219	83	13	71

EJU 日本留学試験

501点	301~	201~	101点	なし・
以上	500点	299点	以上	未回答
4	14	40	7	415



BJT ビジネス日本語能力テスト

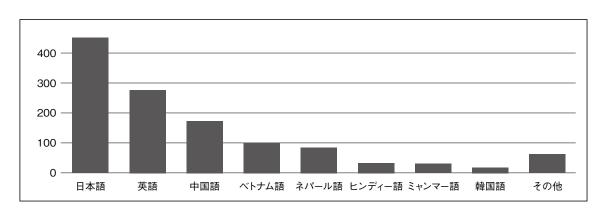
J1 530点		J3,4,5 419点以下	なし・ 未回答
7	29	13	431

2-9. 使える言語

日本語	英語	中国語	ベトナム 語	ネパール 語	ヒンディー 語	ミャンマー 語	韓国語	そのほか
455	280	175	100	84	33	31	18	64

そのほか

インドネシア語、フィリピン語、モンゴル語、タイ語、シンハラ語、ロシア語、アラビア語、マレー語、 ウルドゥー語、ポルトガル語、ビサヤ語、シンド語、フランス語、テルグ語、閩南語



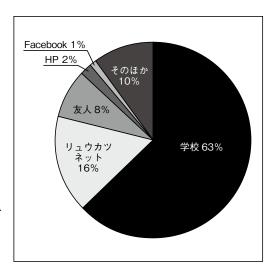
2-10. この説明会を知ったきっかけ(複数回答)

学校	350
リュウカツネット※	89
友人	45
そのほか	56

そのほか

メールマガジン、学生寮、新聞広告(留学生新聞)、 グローバル愛知

※運営協力の(株)オリジネーターが運営する就活サイト





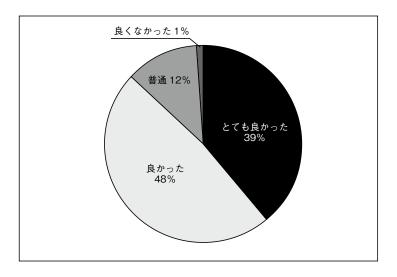




3. 参加者アンケート 回答 116 名

3-1. 満足度

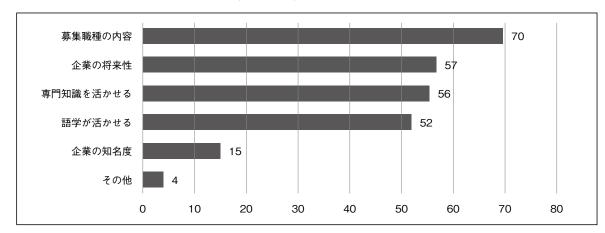
とても良かった	45
良かった	56
普通	14
良くなかった	1
悪かった	0



3-2. 説明を聞いた企業数

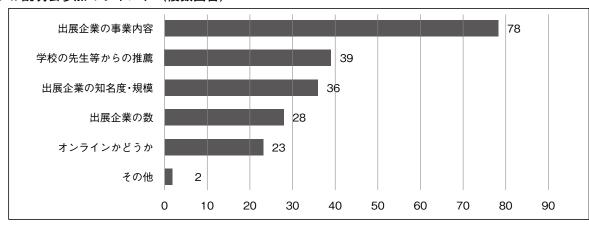
1社	2~4社	5社以上
37名	62名	16名

3-3. 企業を選ぶにあたって重視する点(複数回答)



そのほか 勤務地、研修制度、興味を持っているから、成長性

3-4. 説明会参加のポイント (複数回答)



そのほか 勤務地、研修制度、興味を持っているから、成長性

3-5. 感想

- ●説明が良かったです。
- ●とても役に立ちましたので、ありがとうございます。
- ●お忙しい中会社説明会させていただきありがとうございました。
- ●説明して頂いて心より感謝しております
- ●自分らしく想いを表現することが気になりました。
- ●貴社の会社説明会に参加させていただいて、ありがとうございました。説明会も詳しくて、理解できました。
- ●本日会社説明会に参加させていただいてありがとうございました。
- ●高校卒業生の向くありません。うまく行かれるかどうかわかりません。
- ●今度の説明会があるので教えていただけませんか
- ●コロナの影響で現場に行ってちゃんと合同説明会に参加できてなかった際にオンライン説明会が行ってくれて本当に感謝の気持ちを持っています。企業ずつ何度も会社の説明会があって自分が好きな時間に合わせて参加できたのは良い点だと思います。またオンライン説明会なのに実際に会社の人話せる機会があって今度またオンライン説明会があったら参加したいと思っています。でも説明会の時間ちょっと短いと思っていますがないよりマシだと思っています。
- ●説明会に参加できてとても良かったです。株式会社ウニードスの雰囲気が良さそうです。とて も興味を持っています。今度の面談にも受けさせたいです。よろしくお願い致します。
- ●これからまた参加したいと思います、とても役に立ちます!
- ●詳しく説明会でした。説明会参加したとても良かったです。
- ●説明会を参加させていただき、ありがとうございます
- ●できれば、茨城県内に希望しますが、あまりないです。
- ●コロナの影響で説明会があまりないので、グローバル人材就職に本当にありがたくと思います
- ●自分が欲しいような企業少なかった。
- ●会社に就職するチャンスを出してもらってありがとうございます。私は面接を必ずはじめにお 参加いたします。
- ●友達と一緒に説明会を参加しました。是非面接を参加したいです。
- ●いいオンライン説明会でした。
- ●参加してとても良かったですぜひ応募してみたいです 株式会社オンデ ズ応募方法を教えていただきたいです
- ●沢山の会社の情報を知ることが出来ました。ありがとうございました
- ●優しくてはっきり教えていただきました、本当に良かったです。
- ●説明会に参加しまして会社に関する様々な情報知りましてとても良かったと思っております
- ●思ったよりも良い会社見をつかったと思います
- ●企業の前景を見ましたから、いい企業です!中国人として、もっと大きいのスーデジだと思います!
- ●コロナ影響のところでも わざわざ 説明会を やってくださって、本当にありがとうございます。
- ●説明会ありがとうございました。とても良かったです。
- ●外国人留学生対象の説明会ですから、企業の人達は簡単に分かりやすく説明してくれたことは とても良かったと思います。重要なポイントを短い時間に説明してくれたし、質問もできるの でありがたいです。
- ●オンデーズの会社を母国にも開いていただきたいです。

- ●仕事の内容が分かりやすくてとても興味深い内容でした。
- ●外国人向けの説明会に参加させていただき、説明会の雰囲気がとても穏やかで社風に魅力を感じました。
- ●いい会社はいっぱい出て、自分にとっては良かったと思います。留学生の為就職説明会行ってくださいまして、ありがとうございます。

〈企業向け企画書〉

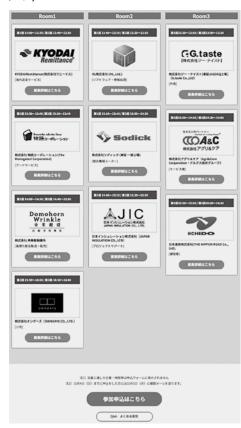


〈開催ポスター〉



〈特設サイト〉





留学生担当教職員対象講座

目的

受け入れ留学生の多国化や就労職種範囲の拡大により、留学生の国内就労に関して常に最新情報のアップデートが必要である。この講座によって最新情報を提供し、教職員の資質向上ならびに専門性の高い担当教職員を養成する一助とする。

実施概要

日 時:第1回 令和2年11月4日(水)14:20~16:30

第2回 令和2年12月15日(火)14:20~16:30

第3回 令和2年11月17日(木)14:20~16:30

実施会場:第1回 アルカディア市ヶ谷私学会館(千代田区九段北 4-22-5)/オンライン

第2回 アルカディア市ヶ谷私学会館 (千代田区九段北 4-22-5)/オンライン

第3回 オンライン

オンラインは Zoom を利用

対 象:留学生就職指導担当教職員(担当歴3年以上)

内 容:

第1回 留学生の国内就労状況

I部「留学生の国内就労状況」

工藤 尚美 (株式会社オリジネーター専務執行役員)

Ⅱ部「就労ビザの基本と最近の動向 |

桑田 優 (行政書士 / 行政書士事務所つづけるサポート)

第2回 企業が期待する人材像/オンライン面接の注意点と事前準備

I部「オンライン面接に臨む留学生が注意すべきポイント」

毎田亜由美(人材コンサルタント)

II部「企業が留学生に期待する3つのポイントを整理する」

吉村 章 (ASIA-NET 代表/TCA 東京事務所)

第3回 就職指導担当者が留学生に指導したい面接時の注意点

I 部「企業側の留学生採用の基準/面接でのチェックポイント」

木村 一也 (人材教育/キャリアアドバイザー)

Ⅱ部「留学生を採用する会社の方針/人事担当者の異文化理解度

中島 一統 (株式会社ヒューマンアーツ代表取締役)

Ⅲ部 パネルディスカッション「就職指導担当者が留学生に指導したい面接時の注意点

吉村 章 (ASIA-NET 代表/TCA 東京事務所)

毎田亜由美(人材コンサルタント)

木村 一也 (人材教育/キャリアアドバイザー)

中島 一統 (株式会社ヒューマンアーツ代表取締役)

来 場:第1回 来場 36/38名 オンライン 76/80名 (出席者/申込者)

第2回 来場 14/15名 オンライン 66/72名 (出席者/申込者)

第3回 オンライン 76/81名 (出席者/申込者)

外国人留学生の国内就労状況

株式会社オリジネーター 専務執行役員 工藤 尚美 氏 2020年11月4日(水)



<日本における外国人材受け入れ状況について>

今日の話は、日本における外国人材の受入れ状況と、2020年外国人留学生の就職状況のふたつ。留学生のサポートと同時に、企業の採用サポート支援を行っているので、企業側からの動きについて話したいと思う。そして、最後に、先生方からよくある質問について回答していきたい。

外国人依存度試算を見てみると、2009年から2017年まで各業種で外国人がどの程度の割合で就業しているのか、就労しているのかという数字が出ている。2009年と2017年の比較の数字を見ると、建設業は約5倍に増えている。宿泊業、飲食サービス業も25人に1人、全体で見ても2009年と2017年を比較すると2.2倍になっており、51人に1人の割合ということで、割合的に外国人の就業者・就労者が増えているのがわかる。

次に在留資格、日本では今29個。高度専門職、技術・人文知識・国際業務、特定技能、特定活動が外国人留学生に関係する就労としての在留資格となる。日本に住んでいる外国人数は、今年の6月末で2,885,904人。法務省の統計の表を見ると、ずっと伸びていて、がたっと落ちているのが東日本大震災のとき。その後はずっと右肩上がりだったが、今年6月、コロナの影響で入国ができないということがあり下がっている。前年比で言うと、1.6%減。次に在留資格別を見ると、どのビザが一番減っているかというと、留学ビザ。留学生の入国がかなわないということで、18.9%減。20%近く減っている、これが非常に大きな影響を与えているところである。

働いている人の数については年末ぐらいに厚労省から出ているため、この資料は昨年のままで、1,658,804人。国籍で見ると、中国、ベトナム、フィリピン、ブラジル、ネパール。この数字には、資格外活動を含んでいる。留学生の28時間以内のアルバイトも、日本では就労者に数えられている。この留学生の数がこれからどうなるのか、特定技能がどのくらい食い込んでくるのかと言うところで、今後の高低比が変わってくると思われる。

それから全事業社数で、一番多いのは製造業。そして卸売・小売業。そして宿泊・飲食サービス業。 実は10年前とほぼこの構成は変わっていない。本来であれば東京オリンピックが開催される予定だった ので、宿泊・飲食サービス業は少し割合的に増えている。これも、今年の数字を見ると変わってくるだ ろうと思う。

外国人人材の現在の受入れについて。まず2017年。在留資格に「介護」と言う専門職の在留資格が創設された。技能実習制度ができ、技能実習に介護の分野が入ったのが、3年前。それから2018年。内閣府の骨太の方針で、移民政策とは異なるものとして外国人受け入れを拡大していくことになった。留学生の国内での就職をさらに円滑化するため、従来の専門的・技術的分野における外国人材受け入れの取り組みをさらに推進するということに。高度外国人材を入れるというのも大事だが、人手不足感が高まっている業界で人を受け入れたいという非常に大きな力があり、10月に新たな外国人材受け入れに関する在留資格、「特定技能」と言うのを作って、来年の4月から受け入れると言う発表があった。これは生産性向上や国内人材確保のための取り組みを行ってもなお、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ということで、12月に法案が成立した。そして2019年4月1日に特定技能が創設。出入国在留管理庁が設置された。昨年の5月末、特定活動46号、日本の大学・大学院を卒業して、高い日本語力を有する留学生の就職条件緩和ということで、法務省の告示開示が出た。

今年の4月1日には、特定技能があまり増えないということもあり、国内試験に関しては、中長期在留者だけでなく短期滞在者の受験も可能になった。7月6日には、外国人在留支援センターフレスク(fresc)開所。というのがここ数年の流れである。

外国人留学生就労の条件の拡大と緩和について簡単に。調理は、2013年に特定活動として日本料理限定で就労が可能になり、2019年には「日本の食文化海外普及人材育成事業」として製菓・製パン分野も加わった。現在はさらに特定技能で外食の道がある。介護の場合は特定技能の在留資格がとれる。

特定技能の概略と、直近でどのくらいの人たちが特定技能として働いていて、どのくらいの受験者がいるかについて。

対象の業種は14業種。留学生に関わるところで言うと、外食、宿泊、介護。特定技能は1号と2号があり、いまのところは1号がほとんど。2号に関してはふたつで、建設業、造船・船用業。特定技能と言うのは技能実習と違い、労働者として入るため転職が可能で、企業が直接雇用するのが原則。特定技能の取得条件は、学歴不問、経験不問、18歳以上。国内外で業界ごとに実施される「技能試験」と「日本語試験」に合格すること。技能実習2号の修了者は試験免除ということになっている。直接雇用になるので、ノウハウのない企業をサポートするため、「登録支援機関」という機関が委託を受けて、企業にかわって支援計画作成や各種サポートを行う。今、5,000くらいの団体が、登録支援機関の許可を受けている。

特定技能の現状。2019年からの5年間で、最高で34万5千人と言う目標を掲げたが、実際に前年度で4,000人弱。6月末の時点で約6,000人。特定技能は技能実習からの移行に関しては試験免除なので、6月末の時点で、この90%超が技能実習からの移行である。

国内試験合格者について。3月末の外食と宿泊の国内試験合格者の中から実際に特定技能を採った、採用してくれる企業があった数は、外食607、宿泊39。パーセントで言うと、外食が13.1%、宿泊3.42%。とても取得率が低い。どんな理由が考えられるかと言うと、もちろんコロナウイルス感染拡大の影響で、外食や宿泊と言ったサービス業の採用が、ストップもしくは冷えこんだと言うのが大きな原因。これがひとつ。それからもうひとつ言われているのは、技人国が厳しくて、まずはこの試験を受けたという留学生が多かったと言うこと。受けたけれど就職先が無く帰国もしくは進学をした、あるいは技人国で行けた人がいたということが考えられる。6月末の数字なので、この先また変わってくるかもしれないが、今のところの受入れ状況ということで話をした。

<外国人留学生の就職状況について>

外国人留学生の採用理由を見ると、大企業の場合は国籍に関わらず選考を行った結果留学生が採用されたと言うのが一番多い。大企業の場合グローバル採用で海外から直接採用するという採用の仕方や、日本人も外国人も同じ評価・基準で採用するという企業が多い。あえて留学生を採ったわけじゃないが、そこにかなう能力の学生がいたというパターン。それからもうひとつ。社内の多様性を高め職場を活性化するために留学生を採用する大企業が比較的多い。一方で留学生の母国への海外事業を開拓・拡大するために採用するのは、1,000人未満の企業に多い。企業が海外展開をするとき、例えばベトナムに進出する場合に、ベトナムのことをよく理解し、当然ベトナム語がわかり、日本語も堪能である。いわゆるブリッジの人材が社内に欲しい。ゆくゆくはベトナムの現地法人の責任者にさせたいと言って採用するパターンも中小企業に多い。留学生の母国がタイであった場合、タイの事業も進めるが、その周辺のミャンマーだとかマレーシアだとかとのやり取りも全部してもらいたいということで採用するケースも、中小企業でよくみられる。

2019年の採用実績と2020年の見込みについて。ディスコの昨年12月にとった統計を見てみると。外国人留学生の2019年の採用実績は、採用していないし予定も無いと答えたところが65.2%で、採用した予定を含むが34.8%。それが2020年度、今年の4月の採用の見込みが、採用した予定を含むが、採用していないし予定も無いを越えていた。なので、私たちもこれは留学生にとっては採用の道が開かれるチャ

ンスだと、今年の年始は思っていた。しかし、ディスコの統計の、今年の7月の内定率というところを 見ると、日本人も減っているし、外国人留学生もかなり減っている。内定率が7月の段階で31.5%。

企業の採用関係の今年の動きを見ると、4月5月はほとんど止まっていた。オンラインで接触はあっただろうとは思う。超大手に関しては、昨年までの動きとほぼ同じような形でクロージングをしていたようだ。それ以外だと、やはり4月5月は動きが鈍くて、6月7月に動いた感があった。今年は1か月から1か月半ぐらい採用の動きも遅れていると感じている。そのため、7月はこの数字だったが、もしかしたらもう少し上がっているかもしれない。

文系と理系について。2020 と 2021 年、日本人も外国人も混ざった数字だが、理系はあまり変わっていない。文系は下がっていて、これは、業界でサービス業中心に採用が冷え込んだのが影響していると思われる。

企業の採用状況について。3月~6月は対面式の企業説明会は100%中止。9月から対面のみまたはオンライン併用の説明会も徐々に増えつつある。今の段階は、企業もやはり対面でという動きもあるが、オンラインが主流というところが多いかと思われる。面接に関しては、オンライン対応の企業が多い。最初のころは最終面接は対面でと言っていたが、結果的に最終面接もオンラインになったところが多かった。現状は、例えば冬のインターンシップに関しても、オンラインで行う企業がまだ多いと思われる。冬になるので、このあたりのところもまだ動きとしては不透明な感じである。

業種別で見ると、IT、製造業、商社、金融、不動産、2020年、2021卒に関してはほぼ予定通りだったと感じている。ただ、2022年に関しては、業績が悪化しているなどの理由で採用数を減らしたり、増やそうと思っていたが今年と同じにしたり、各社ばらつきがあると思っている。小売りも、2020年21年採用は非常に厳しかった。中止もしくは厳選採用。宿泊、飲食に関しては採用中止が目立った。インターンシップも夏は中止も多かったが、冬はオンライン対応が大半。宿泊、飲食については、日本人も外国人も大手の飲食チェーンなどは、2023年までは新卒採用一切中止すると言っている企業もある。これから先というところで言うと、そんなにいい話はできなくて残念だが、業種によって動きがまた変わってくると思っている。

<留学生就職指導担当の先生方の質問への回答>

留学生の採用について、業績悪化で採用が冷え込み日本人以上に採用が厳しくなるのではないかという質問が非常に多い。これについては、業種によって異なる。やはりサービス業を中心としたところに関しては、超売り手市場が買い手に転じているような状況。インバウンド需要がなかなか見えてこない中で、企業も採用に足踏みしているのが正直なところ。一方で中小企業などは、今まで外国人留学生でいい人材を採用したかったけれど、全部大手に採られていたという企業もあり、今だからこそ外国人留学生を採ろうという動きもある。

キャリアプランは短い期間であっても企業に本当のことを言うべきかという質問があった。嘘はもちろんいけない。学生がこの先日本に少ししかいないが、日本で就業してみたいというときに、それを企業に言うべきかという質問だと思う。そのものずばりを言うと、多分採用されない。先生方にお願いしたいのは、短期間しか働かない理由を、学生によく聞いてほしい。それが納得のいく話であれば、例えば中小企業などで、数年後に母国に帰ってもらって現地法人で働いてもらうポジションがある。そのような企業を探すということも一つの指導方法だと思う。

また、企業は新卒に対してどの程度の専門性を期待しているのかと言うのをよく聞かれる。ITとかデザインとか、介護、自動車整備。いわゆるスキル、国家資格が必要なものは、即戦力として期待して採用するということが多い。ただ、日本人学生も同じだが、新卒は日本特有の採用の仕方でポテンシャル採用。例えば大学院卒になると、深堀した専門性を求められるが、例えば人柄がいいとかまじめであるとか、そう言ったところで採用する企業も多い。下地として、ITだったらITの基礎を学んでいる

と言った点をしっかり評価をする企業も多いので、自信を持ってと、学生さんにお話をするようにする といいと思う。

日本語力については、企業によっても職種によっても違う。例えばインバウンド採用やサービス業の場合は、高い日本語能力を求められることが多い。反対に、ITとか機械のエンジニアとか、技術系の分野では、もちろん日本語力が高ければ高い方が機会が広がると考えた方がいいが、接客業や社外折衝などではなく、社内で技術を使うということであればそこまで求めない企業もある。

とりあえず特定技能に行くと言っている留学生へのアドバイスについて。試験を受けたものの、採用してくれる企業が無ければ特定技能は取れない。特定技能をとりあえず取るという学生については、取ったあとのキャリアプランについてどう考えているかをしっかり話しておくことが必要。取った後の道を一緒に考えてあげて欲しい。また、専門士もしくは学士から特定技能は不利かという質問について。これも同じで、そのあとのキャリアプランはどうなっているのかというのが重要である。その後のことをまずは一緒に考えていくということが、指導として大事ではないかと考えている。





就労ビザの基本と最近の動向

行政書士事務所つづけるサポート 行政書士 桑田 優氏



最初にコロナウイルス感染拡大防止のための対応について。入管でも次々と特例が出された。それについて、現在適用されている主な特例について話をしたい。次にオンライン申請について質問があったので少し簡単に話をしたい、3番目に特定技能について簡単にふれ、後半は就労ビザの基本について話をしたいと思う。

くコロナウイルス感染拡大防止のための対応について>

新型コロナウイルス感染予防への対応ということで、非常に未曾有と言うか、今までに前例のない、驚くような対応を次々と法務省も発表している。一番驚いたのは、在留期限を3か月延ばしたという点。思い起こせば約10年前。東日本大震災直後、法務省から次々に特例措置が出された。一番大きいのは留学生が再入国許可を取らずに帰国してしまった場合の措置。当時は再入国許可が必ず必要だったが、再入国許可も取らずにそのまま本国へ帰った人が多かった。その留学生を救済するために、在留資格認定証明書の申請を簡単にした。つまり専門学校の在学証明があればすぐに発行するという特例が出たが、今回は新型コロナ感染拡大予防支援の措置として、留学生を含め、一律に在留期間ビザの期限を3か月延長するという措置を取った。6月26日にこの特例が発表されてそれ以降は更新されていないので、現在は申請受付の3か月延長というのは終了していることになる。

在留資格「留学」で在留中に、就労を希望する場合、現在6か月の特定活動を付与(変更申請が必要だと思われる)して、週28時間以内のアルバイトを許可する。しかも特定活動の1回限りと言うのではなく、帰国できない状態が続いていれば更新が可能である。大学や専門学校の卒業の時期及び卒業の有無を問わないとされているので、専門学校を中退してしまったとしても、特例措置の対象となり得るということ。個人的な考えとしては、これはあくまで今年から始まった新型コロナウイルスの影響で本国に帰国できない人たちを、違法な状態にしないための緊急の措置であると理解している。

審査結果の受領(在留カードの受領)は、在留期間満了日から5か月間に延長。正確に言うと法務省の資料には、本来は在留期間満了日から2か月までというところを、プラス3か月延長すると書かれている。実際は入管からハガキが来る、そこに書いてある日付、それがプラス3か月と言うこと。入国管理局の混雑を緩和するということで、長くなっていると理解してほしい。就職活動の特定活動も最長1年のところ、それ以上の更新が可能である。

現在外国にいる人で、留学を希望する人に、どのような特例措置があるか。在留資格認定証明書の有効期間、通常3か月のところ、2021年4月30日までとなっている。詳しく言うと、最長6か月もしくは2021年4月30日のいずれか短い方とされているが、現在11月なので、今発行された認定証明書は2021年4月30日までということになる。

留学で新規上陸(入国)をしたい外国人。最近レジデンストラックとビジネストラックと言う言葉があり、留学で初めて入国する外国人に対してはレジテンストラックに従って上陸許可をするということになっている。上陸後14日間待機し、公共交通機関を使わないことが求められる。その他法務省外務省の資料を見ていただきたい。最近の動きとしては10月30日にさらに緩和され、上陸拒否を解除された国が増えた。例えばベトナムについては新規感染者もかなり少ないという現状もあり、早い時期からレジデンストラックによって新規上陸が可能になっていたところ、さらに該当する国が増えたということになる。ミャンマーのようにあらたに上陸拒否となった国もある。10月30日現在の資料では、上陸拒否

を解除されたのは、オーストラリア、シンガポール、タイ、韓国、中国(香港マカオ含む)、ニュージーランド、ブルネイ、ベトナム、台湾など。アメリカはもちろんヨーロッパでさらに感染拡大している状況があるのでまだ予断を許さない状況だが、少しずつ留学生の多いアジア諸国からの入国が緩和されつつあると思っている。

非常に探しにくい情報だが、次の国からの留学生(新規上陸)に対する上陸前結核検査の開始については、3か月前に入管から告知されることになっている。(フィリピン、ベトナム、中国、インドネシア、ネパール、ミャンマー)。昨年からアジアからの留学生が、本国で結核に感染したまま日本に来て、日本で発症するケースが後を絶たなかった。そのため今年の3月に厚生労働省から、これらの国に関しては上陸の前に結核の検査を求め、結果を上陸審査のときに提示するよう発表した。ところが新型コロナウイルスの流行でその後具体的にどのように実施されるのか情報が無かった。3か月前に告知と言う情報がどこに書いてあったかと言うと、法務省の出入国在留管理庁のサイトにある、「各種手続」をクリックし、さらに「出入国管理及び難民認定法関係手続」をクリックすると、認定証明書交付申請というものが出てくる。在留資格認定証明書交付申請の案内をクリックすると一番下に書いてあるので確認をしてほしい。

<オンライン手続きについて>

留学生受入れ状況に関する届け出について。最近在留資格手続のオンライン申請について、範囲が拡大されたということで注目されているので、オンライン手続きについて簡単に話をする。

まずオンラインで可能な主な在留資格手続ということで、在留資格認定証明書交付申請、在留期間更新申請、在留資格変更申請など。「留学」から「技術・人文知識・国際業務」、「留学」から「就職活動の特定活動」は、制度上オンライン申請が可能とされているが、専門学校上の立場からオンライン申請ができないであろうと思われる。

「留学」から「技術・人文知識・国際業務」に変更。この変更申請は申請書の様式を確認してもらうとわかるが、申請人等作成用の部分と後半には所属機関等作成用と言う用紙がある。オンライン申請は所属機関が手続きを踏んで行うものであり、留学生の卒業が決まって企業に就職ということになると、技術・人文知識・国際業務に変更申請をする場合、所属機関等作成用に記名押印するのは企業で、学校が記名押印するところはない。結局、所属機関ではないからできないということになる。「留学」から「就職活動の特定活動」に変更する場合については、オンライン申請ができる在留資格は法務省のマニュアルに挙げられているが、そこに就職活動の特定活動が入っていないのでオンライン申請自体ができない。

オンライン申請をするためには、事前登録が必要。正式には利用申出と言う。窓口または郵送で利用申出を行う。申出先は四谷。最初に担当者をきちんと書く。どのメールアドレスから送信するかをあらかじめ知らせておかなければならない。担当者を追加する場合は追加利用申出をすること。事前登録はだいたい2週間でできると書いてあるが、その後オンラインによる申請を行う場合、添付書類もオンライン提出が可能なのはなかなか画期的だと思う。と言うのは、私が変更申請の相談を受けた場合、写真は写真店で撮って、紙焼きにしてもらうように申し上げる。なぜなら改ざんの恐れがあるのが気になるから。写真店がデジタルカメラで撮るのは問題ないと思うが、最近個人でも変更が容易にできるのではないかなと思っているので、写真店での撮影と伝えている。それを、オンラインで提出が可能とされている。個人的には、これは本人が出すのではなくて所属機関が出すので、所属機関で写真の真正性を確認してもらうという趣旨で、オンラインでの写真提出も可能なのではと理解している。

在留カードを郵送で受け取る方法も可能なのだが(もちろん窓口で受け取ることも可能)、その間、古い在留カードをいったん送付することになる。そうすると、その間在留カードを持っていない状態になるので、それまでの在留カードの裏表をカラーコピーして、マニュアルにある、「手続き中」ということを所属機関で書いて、本人に持たせることをお願いしたい。在留期間が残っていて、一時帰国して戻っ

てくることは可能だが、そのとき、在留カードをオンライン申請で手続上郵送して手元にない場合、みなし再入国は在留カードを持っていないとできない。一時帰国の予定があるのであれば、オンライン申請ではなく通常の申請をすることが必要。

<特定技能に関する試験の動向について>

試験がどのように実施されるか。例えば昨年度も、建設関係の専門学校の先生に、建設業に関して特定技能の受入れの見通しについての質問をいただいた。そのとき、業界団体で試験を実施するかどうか、業界団体で特定技能の人材が必要かどうかということに従うと理解していると申し上げた。現在特定技能の試験について法務省のサイトに一覧表があり、そこを見ると、建設とかビルクリーニングについても、国内での試験は実施されるようになっている。そのような試験の動向をいち早く把握し、各業界団体の試験のサイトに申し込み開始のアナウンスがされたら、すぐに申し込んでもらうのがいいと思う。

政府としても特定技能の利用を進めようと、現在特定技能外国人のマッチングサイトを作成して、企業向けに説明会を行っている。しかし効果のほどはわかっていない。

技能試験の水準は、あくまで相当程度の知識または経験を必要とする技能とされているので、少なくともその業界で、アルバイトをした経験が無いと技能試験を解くのは難しいのではないかと個人的には思っている。この点も指導にいかしていただければと思う。

<就労ビザについて>

就労ビザに限らずビザ申請の基本だが、原則ふたつある。日本に滞在する外国人は活動に見合ったビザの許可を受けなければならないということがひとつ。活動に見合ったということなので、留学ビザを許可されているのに中退してアルバイトをしているとなると、この条件に当てはまらないということになる。そして就労ビザの許可を受けるためには「本人の条件」と「会社の条件」を満たすことが必要である。留学ビザの場合、条件は大きくふたつ。ひとつは学校から入学許可をもらっているか、もうひとつは費用の負担がきちんとできるか。その条件に従って書類を整えて申請する。それらの条件があることを説明するための書類を集めて申請することになる。

入管への申請時点で、許可条件を全て満たしていなければならないという点について。例えば就労ビザへの変更をする場合。4月採用の場合は、4月1日の時点で就労ビザの許可をすでに受けていなければならない。そのため、特に混雑している東京入国管理局では、できれば1月の末までにおそくとも2月半ばまでに申請した方がいい。個人的な実感として入国窓口の混雑の様子だが、現在入国管理局のオフィスの中に入る人を制限している。しかも認定申請の審査が、コロナの影響で入国拒否の措置があったため、その間止まっていた。現在は再開されているが、審査の量が昨年と比べると減っているのではないかなと思う。そうは言っても東京入国管理局、出入国在留管理局に、申請が集中してしまう傾向はあるので、そうするとやはり昨年ほどではないにしても、時間は若干かかるかと思っている。どこの入管に申請するかについては、留学生本人の住所に従う。就労ビザに変更の場合、例えば埼玉県に住所があれば埼玉の入管ということになる。個人的に埼玉や横浜の入管に行くことが増えているが、非常に東京と比べると空いている。埼玉の入管などスムーズに行っているという記憶がある。ちなみに水戸の入管、栃木・宇都宮の入管は9月に移転したそうなのでサイトで確認をしておいてほしい。また、例外が結構あり、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も確認をしておくこと。

<就職活動のための特定活動ビザについて>

申請のためには留学ビザの期間が残っていることが前提。留学ビザの場合学校を卒業するとアルバイトは認められない。資格外活動の場合、留学生が在籍中に限ると入管法令に書かれているので、卒業式までなのか、3月31日までなのかは学校の学則によるが、いずれにしても卒業後は在籍とは言えないので、

アルバイトはそのままではできない。この場合、卒業後留学ビザが数か月残っていたとしても就職活動のビザへの変更が望ましい。ちなみに申請書の用紙は、在留資格変更申請のところをクリックしてもらって、一番下の「U(その他)」という用紙を使うことになる。

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、就職内定の特定活動ビザへの変 更申請をすること。つまり就職活動の特定活動の更新ではない。どういうことかと言うと、就職活動を するために許可されるビザなので、内定がでているのに就職活動のビザの変更と言うのはおかしいとい うことである。就労ビザ、技術・人文知識・国際業務のビザへの変更を煩わしく考える企業も中にはあ るようで、内定を出しておきながら、とりあえず就職活動の特定活動にしておいてと言うケースの相談 も経験している。制度に沿ったやり方ではないので、この場合は就職内定の特定活動に変更する手続き が必要である。

<日本語就労の特定活動>

「特定告示」というものがあり、第46号が日本語就労の特定活動について定めている。現在特定活動第49号まである。特定活動の資格ができたのが約30年前だが、将来社会情勢の変化によってビザを許可してもいい条件が出てくると言うものに合わせて、特定活動という枠組みを作った。49号まであるということは、実質的にビザの種類が49種類に増えたようなものだが、特定活動と言う名前にしている。特定活動で号数が違う特定活動に変更する場合には、同じ特定活動の更新申請ではなく、変更申請の用紙を使って申請する。

最近できた日本語就労の特定活動。正式には「特定活動(本邦大学卒業者)」。日本の大学・大学院を卒業した人に認められるもの。実際にどの程度この特定活動で就労しているかと言うのはよくわからないところがある。この条件を使うと、技術・人文知識・国際業務ほどの専門性を持ったものでなくてもいいと思うが、そうすると実際に日本の企業が技術・人文知識・国際業務の大卒相当の人材を採用するときに、それだけの給料を出せるのかという問題があるので、どの程度の需要があるかわからない。

<在留資格「技術・人文知識・国際業務」における「本人の条件」「会社の条件」>

「本人の条件」。専門学校の場合には、専門学校を卒業し専門士である者が、関連した専門業務を行うということが必要。本国で大学を卒業して学位がある場合は、母国語での通訳翻訳業務または大学で勉強した専門業務と言うことになる。人文・社会科学分野の専門業務、または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て学位があること。本国と関連した業務に限定はしていない。

会社の条件は簡単に言うと、専門的な業務に従事させることと、事業所が確保されていること、継続的効用契約を締結すること。同じ条件なら日本人社員と同等の給与を支払うこと、専門業務に見合った報酬が必要である。

<申請用紙の署名について>

申請する場合には、前半の申請人等作成用と後半の所属機関等作成用の用紙がある。例えば技術・人文知識・国際業務については、最近申請書の用紙の枚数が増えたというのはご案内した通りで、署名をどうするかという話。特に問題となるのは、在留資格認定証明書交付申請について。在留資格認定証明書と言う制度は外国人本人がまだ外国にいて、日本の入管では手続できないことが前提で作られている。そうすると、用紙に誰が署名をするかについては、受け入れ機関、入管法令で決まっていて所属機関の職員と言う言い方をしているが、専門学校の場合は、学校職員が本人の代理人として署名をする。入管法例で決まっているので、代理人の立場として代理人の欄に署名をする。取次と言うのとはまた別であり、代理人の立場なら取次者でなくても職員として署名できる。

所属機関等作成用と言うのは、学校代表の方が記名押印。次に在留期間の更新申請。日本語学校から進学する場合に、申請は避けて通れないものだと思うが、申請人等作成用については、変更申請もそうだが外国人が日本にいるわけなので、留学生本人が署名する。

所属機関等作成用については、学校代表者が記入をするということになる。在留期間更新申請において、申請取次者であれば、申請取次者の欄に学校職員の方の記名を。要するにどういう立場で、名前を書くかということに注意が必要だということである。

最後に。新型コロナウイルスの影響で留学生のみなさんが、事実上入国できないという状況が続いている。先生方は現在日本にいる留学生の就職について心を砕いていることと思う。個人的な考えだが、どうしたら、就職の可能性を増やすかということで、ひとつは、専門性をより強化した方がいいのではないかと思っている。情報ビジネス学科であれば、「経営」の考え方を教えるのも一つの方法だが、それは卒業後すぐに経営管理ビザを目指せるという意味ではない。もちろん日本の企業が専門性よりも人当たりの良さとか日本語のうまさとか求めているのかもしれないがベースは専門の知識だと思っている。実際に多くの企業が収益を上げにくくなっている。企業が費用を削るとしたら人件費を削るのは最後。社内での教育、福利厚生の費用というのはもしかすると削るところが増えるのではないかと思う。それならば「企業人教育」が得意な専門学校としては、いかに専門教育に力を入れているかをアピールしていくのがいいのではないかと思う。





テーマ「オンライン面接に臨む留学生が注意するポイント」

人材コンサルタント 毎田亜由美氏



<オンライン面接6つの注意点>

この講座ではオンライン面接に臨む留学生が注意するポイントを取り上げます。最初は図1(100頁下)の順に表情、姿勢、ジェスチャー、視線、うなづき、画角、以上6つの点についてお話したい。

まず、「表情」についてだが、オンライン面接では不自然にならない程度に口角を上げ、適度に目を開き、 意識的に明るい表情を心がけることが大切。少しだけやり過ぎぐらいの感覚がちょうどいい。面接前に 相手に不自然さを感じさせないぎりぎりの表情を試してみることをお勧めする。

オンラインでは顔だけでなくて声の表情も重要である。声の表情とは声の緩急と高低と強弱。声に表情をつけることで、生き生きと働いてくれる人だという印象を面接官に与えることができる。もうひとつ注意したい点は無意識のしぐさ。面接官から見えるのは全身ではなくバストアップくらいなので、ちょっとしたしぐさが意外と目に付いたりする。たとえば、ちょっと髪の毛に触れたりとか、顎を触る癖とか、何気ないしぐさが場合によっては相手に良い印象も悪い印象も与えることもあるので注意したい。

次に「姿勢」について。オンラインでもオフラインでも気持も姿勢もやや前のめりぐらいがいい感じに見えると言われている。先方から見たときにはやや前傾姿勢がいい。相手の話を聞くときには垂直よりやや前のめりになった方が、相手に真剣に聞いているという印象を与える。これを意図的に演出するのも重要。しかし、オンラインではなかなか相手に伝わらないかもしれない。その場合は重要なポイントでカメラに向かって体を乗り出すように顔を近づけるといい。やりすぎるとわざとらしいが、ここぞというところで試してみるといい。

次は「ジェスチャー」について。顔の表情、声の表情、それから手にも表情がある。面接のやり取りの中で、ひとつ、ふたつと、何かを説明するときには指を使う。本当に伝えたいことは手の動きを添える。面接のときに手をずっと膝の上においたままではなく、手の動きを使って表情豊かに伝えたい。これが一か所だけでもできたら、できる感を印象付けられると言われている。ただし、ここで注意しなければならないのは、相手の画角から自分の手の動きがはみ出さないように意識しながら伝えることだ。もちろん、手の動きもやりすぎには注意したい。

そして「視線」について。基本的に視線はカメラ目線であること。このカメラ目線とは画面の中の相手の目を見るのではなく、パソコンのカメラを見ることだ。慣れるまではこれがなかなか難しい。ちょっとだけ練習が必要。せめて最初の自己紹介のとき、それから最後の「ありがとうございました」を言うときは、カメラ目線を意識したい。「自己紹介はカメラ目線、最後の挨拶もカメラ目線」、面接前に自分に何度も言い聞かせて(呪文のように繰り返して)覚えておきたい。パソコンのカメラをずっと見続けながら話ができるようになれば合格。たとえば一分間の中で半分以上カメラ目線ができるようになれば、相手もあなたと目を合わせながら話ができていると感じている。実は、相手の視線もパソコンのカメラとパソコンの画面(パソコンの中のあなたの様子)と両方を見ながら話しているので、双方が一緒に目が合うことはなかなかない。つまり、こちらがカメラを見て話す時間を少しでも多くすれば、目を合わせて話ができているという安心感を相手に与えることができる。アイコンタクトがとれて、意思疎通がとれていると感させることができる。

さらに「うなづき」について。これはやりすぎるほどやってみることをお勧めする。こんな練習方法がある。 パソコン画面を前にして、まずは天井を見て、次に地面を見て、そしてまた天井を見て下を見て、また 上を見て。少しづつ上下幅を縮めて最後は正面に戻す。このくらいの動きをしないとオンライン上では 伝わらない。少なくても相手が動かしている角度より大きめに動かすように心がける。ぜひ面接の前にうなづきの練習しておこう。留学生同士でオンラインでうなづきの練習をするのもよい。留学生にとって面接のとき企業側の担当者の話を全部理解することはなかなか難しいかもしれない。しかし、うなづきながら一生懸命に聞く姿勢を見せることは相手に好印象を与える。一生懸命聞いているという姿勢が採用の決め手となったという話も耳にする。ぜひ、うなづき練習はお勧めだ。

最後は「画角」について。画角とはオンラインのパソコン画面上で自分がどのように相手に見えているかということである。基本的に胸元から上、頭が切れないように、顔が画面の中心になるように心がける。バーチャル背景はできればないほうがよい。面接中には自分の位置が動いたりずれたりしないように常に確認を。また、相手と自分の目線の高さが合うようにパソコンの下に高さ 20 センチほどの台を準備するとよい。専用のパソコンスタンドがあるといいが、空き箱を置くだけでもよい。目線は合っているが画面の後ろの背景に天井が映っているケースをよく目にするが、これは相手によい印象を与えない。パソコンを載せる台を準備するだけでこの問題は簡単に解決できる。劇的に相手に与える印象が変わる。ぜひ試してみてほしい。

<オンライン面接中に注意したいポイント>

まず、面接の始めにありがちな事例のひとつ。図 2 (101 頁上)をご覧いただきたい。面接担当者から開口一番「よろしくお願いします」と言われて、丁寧な言葉使いに不意を突かれて、緊張の余り「あ!よろしくお願いします」と答えてしまい、もう自分の名前を言うことを忘れてしまうというケースがある。実はこういうケースが意外と多い。まずは、自分の名前をフルネームで、ゆっくりと、明確な発音で、しっかり相手に伝える。深呼吸をして、自分を落ち着かせ、自分の名前を相手に伝えることが大切である。相手に求められれば、学校名、所属学部、学科を伝える。決まったルールがあればそれを言う癖をつけておくよい。ここまでが面接で最初のヤマ。最初にしっかりフルネームで名乗ること。日ごろから練習しておきたいところだ。

次に自己紹介の時間。わりと多いのが時間を指定されず、何分で自己紹介をしたらいいか迷ってしまうケース。またはしゃべり続けて、最後がまとまらないまま長くなってしまうケース。ここで終わりというところで、「どうぞよろしくお願いいたします」と宣言するとよい。面接官に自己紹介の終わりがしっかり伝わるように、練習しておくといい。

面接の終了時にも心がけておきたいことがある。「こちらこそ本日は貴重なお時間いただきましてありがとうございました。どうぞよろしくお願いいたします」と丁寧に伝える。ここで心がけたいのはこの最後の言葉を面接官よりももっと丁寧に話すということだ。最後の一言にも情熱を込めて伝える。このひと言が面接官に好印象を与える。このひと言が合否の決め手となったという事例もある。相手の面接官より丁寧に伝えるということがポイントだ。

<オンライン面接中の対応で注意したいポイント>

最後に面接中の対応で特に注意したいポイントを取り上げる。最初は声の三大要素について。図 3 (101 頁下)をご覧いただきたい。声の三大要素とは声の大きさ、速さ、トーンの 3 つ。これは機材によっても大きく左右される。できればハイクオリティのマイクとイヤホンを準備したい。

基本は、明瞭な声で、明るく、はきはき話すということである。速さは面接官の話し方を聞き、それよりもややゆっくりしたスピードを心がけるとよい。そしてトーンはやや高めがいい。女性の場合はドレミファソラシドでいうと「ソ」の音の高さを意識して話すといい。高い音は単純に通りがいい。明るい感じに聞こえる。男性の場合、高めだと不自然さが出るので若干トーンを落とすとよいだろう。高めの声を出す練習は日頃からやってみるとよい。特にマイクとスピーカーを通すとどんな音声になるか、練習で意識的にやってみることをお勧めする。

次は留学生によくありがちな懸念事項。聞き取れないときや意味が分からないときに「え?」「は?」「聞こえません」と言いそうになるが、これは禁句。「恐れ入りますが、もう一度お願いできますでしょうか」というフレーズをしっかり言えるように身に付けておく。実は日本人でもなかなか難しいが、自然に言えるように練習しておくとポイントが高い。面接官は質問に答えられるかどうかではなく、答えられないときの対応も見ている。

次に質問で面接官が聞きたいポイントと答えがずれていないかどうか、常に意識しながら受け答えをすることを心がける。答えが質問の内容に合っていないと、面接官の表情がさえなかったり、不満そうだったり、態度や表情に現れる。そんなときは思い切って「このままお話を続けてよろしいでしょうか?」、「このような答え方でよいですか?」と聞いてみる。ちぐはぐなままやりとりを進めるより、思い切って聞いてみた方がよい。場合によっては、勇気をもって話を中断することも大切だ。

もし、質問の回答が思い浮かばないときは、面接官の質問の文言をそのまま復唱して、答えを考える時間を稼ぐ。意外と効果的な方法だ。もし、質問の答えを話しながら、途中で何を話していたかわからなくなったときも面接官の質問をもう一度復唱してみることもいい方法だ。面接官は時には変化球で質問を投げてくることもある。答えを考えながら、または答え方を整理しながら、面接官の質問の文言をゆっくり復唱する。試してみていただきたい。

そして回答が終わったら「これが私の回答です」とか、「私の話はここまでです」というように相手に告げる。会話にメリハリをつける上でも有効だ。

最後にサンドイッチ法という話し方を紹介しよう。これは会話の最初に話したことを最後にもう一度 伝えて、話の区切りをはっきりさせるという方法である。たとえば、「私が学生時代に頑張ってきたこと を話します。それはゼミの活動です。具体的には、・・・、・・・。これが私が学生時代に頑張ってきたゼミについてです。」そう言って同じフレーズを繰り返すとよい。

以上がオンラインの面接とオフラインの面接のポイント。これからはいやおなしに、画面上を通じて、面接だけではなく生活のいろいろな場面でオンラインが必要な時代になると思う。先生方は留学生の背中を押していく重要な役割を担うことになるかと思うが、ぜひオンラインを怖がらず、オンラインの有利な特性を生かしながら留学生の背中を力強く押していただきたい。





毎田(まいだ)亜由美





中央大学卒業後、研修登壇1,800回以上、受講生 15,000名様以上。学生から社会人の人材育成一 筋。一部上場EPSグループ新設人材育成部の立上 げの社内講師として社長賞2回、経営理念賞個人 受賞。2020年~企業研修講師として独立。 山口県出身、故郷の人材育成にも支援をしている。

◆研修実績

大学(インターン生指導)・製薬企業・ヘルスケア業界企業 ・調剤薬局様・学習塾業界・コンサルティング業界企業 ・サービス業界企業様等

◆研修コンテンツ

面接対策・部下育成 ・営業スキル・コミュニ ケーション ・電話応対マナー ・クレーム応対 ・ プレゼンテーション・パワハラ・チームビルディ ング等

©2020 ayumi.maida

図1

オンライン面接 6つの注意点

- ・表情 (顔と声)
- •姿勢
- ・ジェスチャー (オンラインを意識した)
- ・視線(カメラを意識)
- うなづき(声に出す相槌とのバランス)
- ・画角(画面の中の自分の位置と背景)

明るく はきはき

©2020 ayumi.maida

オンライン面接中に注意したいポイント

【面接開始】

面接官:「よろしくお願い致します」

→NG: 「あっ、よろしくお願い致します」

→OK: 「 (フルネーム) と申します。どうぞよろしくお願い致します」

【自己紹介後】

「~~~~。どうぞよろしくお願いいたします」

→ここで自己紹介が終了ということが、面接官に伝わるように

【面接終了】

面接官:「以上で終了いたします。ありがとうございました」

→NG: 「ありがとうございました」

→OK:「こちらこそ、本日は貴重なお時間をいただきましてありがとうございました。

どうぞよろしくお願い致しますし

©2020 ayumi.maida

■図3

オンライン面接中の対応で注意したいポイント

【声の三大要素】 大きさ・速さ・トーン

- →大きめ(機材を通した時に適音量かどうかの確認)
- →速さ(面接官よりゆっくりめ)
- →トーン(高め→明るい印象)

【聞き取れない時】→NG:「は?」「はい?」「聞こえないんですけど…」

→OK: 「恐れ入りますが、もう一度お願いできますでしょうか」

【趣旨の確認】→質問の趣旨に合っている回答ができているかの確認

【すぐに回答が浮かばない】 →面接官の質問の文言を復唱する

【回答の終わりの仕方が?】→「~が私の自己PRです」と最初の問い文言を復唱

サンドイッチ法

パ ン 私が大学時代に頑張ったことは○○です

中身 パン

このように私が大学時代に頑張ったことは○○です

©2020 ayumi.maida

企業が期待する人材像 / オンライン面接の注意点と事前準備

テーマ 「企業が留学生に期待する 3 つのポイントを整理する」 ASIA-NET 代表 / TCA 東京事務所 吉村 章氏



企業が留学生を採用するとき、留学生に期待するポイントは3つある。第一に日本語の能力、日本語で仕事上のコミュニケーションが取れること。そして2つ目は、即戦力として活躍してほしいという期待。3つ目は日本人と同じように働いてほしいという期待。留学生を採用する企業を訪問してヒアリングを行ってみるとこの3つのポイントに集約される。留学生に限らず企業が外国人社員に期待する3つのポイントである。

このセミナーでは3つ目のポイントである「日本人と同じように働いてほしい」とはどういうことかという点に焦点を当てる。企業が社員を採用する仕組みの違い、そして仕事を進めていく上でのチームワークやリーダーリップの違いなどを取り上げ、日本と海外との「企業文化」の違いに目を向けていきたい。協調性の重視、情報の共有、会社に対する忠誠心など、私たち日本人が「当たり前」だと思っていることが実は海外では「当たり前」ではないことがたくさんある。これはある意味では日本だけが特殊な環境にあると言っていいかもしれない。就職後、日本で働く留学生が感じる違和感や矛盾を取り上げながら、進路指導のあり方について考える機会となればありがたい。

最後に、面接に臨む注意点についても取り上げる。「3 K」、「N H K」、「T D K」というキーワードで解説する。外国人を採用する企業側から見ると留学生はどう見えるか。面接の事前準備や注意すべきポイントについても話していきたい。

<日本語の能力について>

企業が留学生を採用するとき、留学生に期待する第一のポイントは「日本語能力」である。図1(107頁下)をご覧いただきたい。仕事上のコミュニケーションに支障をきたさない語学力があること、日本語でコミュニケーションが取れること、これが基本条件である。しかし、日本語のコミュニケーション力をどうトレーニングするか、または日本語能力をどう高めるかという点についてはこの講座で取り上げるべきポイントではないと考える。むしろ学校教育の現場で留学生に対して、日々日本語教育に取り組んでいる先生方の専門分野だろう。企業の立場から先生方とぜひ意見交換したいところだが、それは別の機会に譲りたい。

企業は面接を受ける留学生の語学力をどう見ているか、ここではひとつだけ簡単に触れておきたい。 たとえば、皆さんもいっしょに考えてみていただきたいが、「もしあなたが街を歩いていて、見知らぬ外 国人に道を聞かれたら・・・」、もし、英語ができれば英語で説明するだろう。もし、英語が苦手だったら、 またはまったく英語に自信がなかったら、聞かないふりをして通り過ぎてしまうだろうか?そんなこと はないはず。知っている単語を総動員して、身振り手振りを交えて、何とか説明してあげたい、そう思

うはずである。つまり、大切なのは英語が流暢かどうかでは なく、一生懸命答えようとする姿勢である。誠意をもって接する心ではないだろうか。

採用面接で担当者が見ているのも実はこのポイント。日本語能力試験の1級に合格したかどうか、2級じゃだめなのかということではなく、担当者の質問に対する面接時の対応である。もちろん、語学力はレベルが高いほうがいい。最低ラインのコミュニケーション力は必要。しかし、それは本質で



はない。外国人を採用した企業をヒアリングしてみると(特に中小企業では)「留学生の面接時の対応が よかった」とか、「一生懸命答えようという姿勢が決め手になった」というケースが多かった。

日本語の能力についてはポイントは3つ。第一に、面接担当者が話したことがきちんと理解できているかどうか、これが重要。そして2つ目は、答えるときに自分の考えを、しっかり持っているかどうか、これも重要。さらに3つ目は、それを知らせるための努力をしているか。日本語がたどたどしくても、仮に間違っても、たとえば流暢じゃなくても、積極的に自分の考えを相手に伝える姿勢、誠意をもって話そうとする姿勢が重要。つまり、理解し、しっかりした考えを持ち、誠意をもって答えているか、この3つである。もしかしたら、これは日本語のレベルを上げることより重要かもしれない。そして、こうした心構えが大切であることを先生方から留学生にぜひ伝えていただきたい。

<企業が人材を採用する仕組みの違い>

ここからは「日本人と同じように働いてほしい」という点から見えてくる企業文化の違いや日本人と そこで働く外国人とのギャップについて考えてみたい。最初のポイントは「企業が人材を採用する仕組 みの違い」である。図 2(108 頁上)をご覧いただきたい。

日本のポイントは「新卒一括採用」が特長。定年まで長く働くことを前提とした人事制度が基本で、入社した社員を徹底的に教育して組織の一員とする。学生は就職活動を行い、入社試験を受け、内定をもらい、毎年4月に新入社員として会社に入る。入社後は、新人研修やスキル研修があり、ジョブローテーションによって経験を積み、いろいろな職場を経験して、ひとつの会社で長く仕事をする。これが日本のスタイルである。最近ではだいぶ変わりつつあるが、大企業を中心にまだまだこうした考え方は強い。

一方、海外では「ポストに人材を採用する」というのが一般的。会社に入るのではなく、自分のスキルや経験で仕事を選ぶ。企業側も即戦力を期待する。企業側に教育訓練の機会を期待するのではなく、「自分のスキルは自分で学ぶ」というのが基本原則だ。もちろんスキル教育や訓練を受けないと現場に出られない仕事もある。スキル研修が充実しているなど教育制度がしっかりしている企業もある。しかし、「自分のスキルは自分で学ぶ」が基本である。

ポストに人材を採用するとは・・・、たとえば、上海のある商社が営業スタッフを募集する。採用条件は、自動車の部品の知識があり、営業経験5年以上、日本語ができること。するとその条件にあった人が応募をしてくる。そしてちょうどジクソーパズルのピースを合わせるような形で採用が決まる。基本的にスキルやキャリアは自己責任であり、企業側の充実した研修制度や教育制度は期待しないケースが多い。雇う側もそこで働く側もスキルとキャリアは自己責任と割り切り合否が決まる。

これはどちらが良いか、どちらが悪いかではなく、根本的に仕組みが違うことを知っていただきたい。 日本に来たら日本の企業に合わせなければならないのか、日本の企業が変わらないといけないかとこと を伝えたいのではなく、事実として違いを知っておくことが大切。これから就職する先の日本企業の実 情について、企業文化の違いや就業意識の違いについて、先生方にもご理解いただき、また外国人留学 にもぜひ伝えていただきたいポイントである。

<日本企業が外国人に期待すること>

図3(108 頁下)と図4(109 頁上)は「企業側が外国人に期待すること」と「外国人の仕事に対する考え方」を一覧表にまとめたものである。2020年8月から11月にかけて行った企業のヒアリング結果と弊社がこれまで行ってきた外国人社員向けインタビューをもとにしてまとめてみた。企業側の「日本人と同じように働いてほしい」とは協調性や会社に対する忠誠心を外国人にも期待している反面、外国人のほうはまったく別の意識であることがわかる。もちろん外国人の中には日本で働くからには日本の企業文化を理解した上で、企業側の期待に沿うような働き方をしている人もいるだろう。日本企業で働くことがスキルアップやキャリア形成に繋がるという外国人もいる。中には研修制度が充実していて福利厚生がしっ

かりしている日本企業で働きたいと言う外国人もいた。しかし、本音の部分まで探っていくと2つの図は対象的で本質は真逆である。

日本で働くということがどういうことか、こうした企業文化の違いや就業意識の違いにも目を向けて、 果たして留学生が本当に日本の企業で頑張っていく決意があるのか、日本で働き続ける覚悟があるのか 考える機会をもっと作るべきではないかと考える。

くもし、同僚がたくさんの仕事を抱えて、ひとりで残業していたら・・・>

ここで時間を作ってちょっと考えてみていただきたい。たとえば、同僚がちょっとしたミスで仕事が滞り、ひとりで残業している。あなたが帰ろうとすると、その同僚はまだ自分のデスクでパソコンに向かっている。そんなとき、あなたは自分の仕事が先に終わったとしてもなんとなくひとりでは先に帰りづらいのではないだろうか。「何かできることがあったら手伝おうか?」と皆さんだったらきっと残業をしている同僚にこう声をかけるだろう。これが日本的な考え方。しかし、このようなケースの場合、基本的に同僚に声をかけてはいけない。海外ではひとりひとりの仕事の領域が明確になっている。果たすべき役割、責任の範囲、それに伴う権限、最終的にはその成果に伴う報酬がすべて結びついている。

実際にあった事例だが、残業を手伝うとした日本人に対して中国人の同僚は「ありがとう。でも私の 仕事を取らないでください」と答えたという。もちろん声をかけた日本人はそんなつもりで声をかけた わけではないが…。自分の仕事は自分の責任でやる、報酬もそれに紐づいている、ひとりひとりの果た すべき役割が明確になっているという事例である。

助け合うこと、協調性や同調性、組織のために協力し合う、仲間のために尽くすことについて自分たちの「当たり前」を考えさせられる事例である。

くチームワークとリーダーシップ>

次にここでは企業文化の違いの中でチームワークとリーダーリップについて取り上げてみたい。図 6 (110 頁上)をご覧いただきたい。チームワークとリーダーシップの違いについて説明したい。チームワークにもいろいろな形があり、リーダーの果たすべき役割にもいろいろな形がある。中華圏での事例で恐縮だが、この図を使って説明してみたい。これは日本型のチームワーク(左)と中華圏型のチームワーク(右)の違いを説明するためのものである。

中央の〇印はリーダー、周りに5つの〇があり、それぞれの〇は中堅社員のAさん、新人のBさん、ベテランのCさん、超ベテランのD、サブリーター的な存在のEさんとする。つまり、スキルレベルの違う 5 人と中央のリーダーを合わせて 6 人のチーム構成である。(このメンバー構成は左右とも同じと考える)

A さんにトラブルが発生したとしよう。A さんはすぐにリーダーにトラブルが起こったことを報告し、同時に他のチームメンバー全員にも報告を入れる。所謂「情報の共有」はメンバー全員で行い、リーダーは全体のまとめ役としてトラブル解決の陣頭指揮を執る。必要であれば C さん、D さん、さらにサブリーダーの E さんとも連絡を取り合い、解決方法を相談し、指示する。メンバーを結ぶ星形と五角形の実線は「ホウ・レン・ソウ」(報告・連絡・相談)を示している。リーダーは全体のまとめ役となり、協調性を重視し、メンバー間の調整役となり、時には他のメンバーと力を合わせ、時には新人をトレーニングしながら、チームとして組織力のアップを目指す。これが日本的なチームワークであり、理想的なリーダー像である。

一方、中華圏ではどうか。スキルレベルの違う5人に中央のリーダーは同じと考える。A さんにトラブルが発生した。A さんはすぐにリーダーにトラブルが起こったことを報告する。ここまでは同じ。しかし、A さんはリーダーの指示がなければ必ずしも他のチームメンバー全員に報告を入れたりしない。情報を共有すべきかどうかはリーダーの判断。さらに、リーダーには A さんのトラブルに対して具体的

な解決方法を指示する(または処理を行う)強いリーダーシップが求められる。トラブル解決の的確な スキルまたは経験を持つリーダーこそ尊敬されるリーダーである。

リーダーと A さんを結ぶ直接。これはリーダーが A さんに対して的確な「監督」「指導」「アドバイス」ができるかという点が重要。この「監督」「指導」「アドバイス」とは、見方を変えると「監視」「強制」「プレッシャー」と言い換えることもできる。リーダーは一定の権限を持ち、強いリーダーシップを発揮することがリーダーとしての条件であり、理想的なリーダーなのである。ここでチームとしての情報共有もやはりリーダーの判断で行う。「ホウ・レン・ソウ」が必要かどうかも(すべきかどうか)リーダーに委ねられている。リーダーとそれぞれのメンバーを結ぶ直線が大切であり、星形と五角形は点線になっているが「ホウ・レン・ソウ」は必要に応じてリーダーの判断で行われる。報告、連絡、相談、そして情報の共有が当たり前のように行われる日本とはちょっと違うのだ。

リーダーというのは、絶対的な強い権限を持っていて、チームの中央で全体を統括する。調整役やまとめ役になるのがリーダーではなく、個々の指導ができるスキルを持っていて、絶対的な強いリーダーシップを発揮することができるのがリーダーに求められる条件である。

アメとムチと言ってもいいかもしれない。監督・指導・アドバイス、監視・強制・プレッシャー、リー ダーには決定的に強い権限が必要。

チームひとりひとりが100%の力を出し切るために強いリーダーシップを発揮し、時にはアメとムチを使い分け、チームを統括するのがリーダーの役割である。これは自分自身の仕事をこなすスキルだけではなく、マネージャーとして高いスキルが求められる。

今回のセミナーでなぜこうした点を取り上げるかと言うと、留学生が就職する日本の企業と外国人が持っている就業意識とには大きなギャップが生じることが多い。こうした環境が果たして外国人が活躍できる職場なのか、考えてみていただくきっかけになればと思う。実は、どちらが正しいかということではなく、どっちがいいのか悪いのかを議論したいわけではない。企業文化の違い、就業意識の違いにぜひ目を向けていただきたい。

く面接の注意点3つのキーワード 3K、NHK、TDK>

最後に面接の注意点について3つのキーワードを使って解説したい。採用する側と応募する側のギャップについて取り上げる。図7(110頁下)をご覧いただきたい。

3 Kとは「勤務地」「給与」「休暇」を指す。(それぞれアルファベットの頭文字)採用面接で留学生側からいきなり 3Kを切り出すことは基本的にタブー。日本の企業では一般的に勤務地を本人が自由に選ぶことができない。転勤がある場合、企業側からの内示に本人が従うことが一般的だ。転勤が原因で会社を辞めるというケースは余程のことだろう。しかし、海外では勤務地も雇用条件として面接時に確認する。

給与に関してもいくら本人が希望を出しても日本では会社の昇給制度に合わせて給与が決まることが一般的だ。年功序列や組織の内部のバランスが重視される。休暇も同様で組織やチームの事情が優先され、本人の希望通りにはならないケースが多い。3Kは個人の事情より組織やチームが優先される。それが一般的だ。しかし、採用面接を受ける留学生にとって、本当は面接時にしっかり聞いておきたいポイントではないかと思う。

企業側が期待する人材は NHK である。つまり、留学生に「何でもやります」、「(日本人と同じように)働きます」「架け橋になります」という点。架け橋とは日本と母国との架け橋、または異文化間の架け橋という意味である。特に、働く姿勢について企業側は留学生に日本人と同じように働くこと、定年まで(長い時間)働くこと、個人より組織を優先して働くことを期待する。逆に「応募してくる留学生が判で押したような同じスピーチをする」と企業の面接担当者からのコメントも聞いた。しかも、その担当者は「しかし、外国人の本音はどうかというと疑問」と続ける。

企業側にとって一番困るのは入社後すぐに辞めてしまうことである。TDK という 3 つのキーワードに

代表される。つまり、「転職」「独立」「帰国」の3つ。面接担当者としてはせっかく採用した社員に辞められてしまうことが一番困る。地方勤務を命じたら辞めてしまった。家庭の事情で帰国してしまった。仕事を覚えたと思ったら独立してしまった。キャリアを積むために転職してしまった。(お給料がいい会社に転職してしまった)希望通りの仕事ができないから辞める。突然、帰国して独立したいと言い出した。実際にこういったケースが少なくない。では、このような外国人が悪いかというと、そもそも仕事に向き合う姿勢や就業意識に根本的な違いがある。採用面接で見極めることができなかった企業側にも責任はある。

くまとめ>

就職指導の先生方にお願いしたいことは2つ。まず1つ目は留学生に徹底的に企業研究をさせること。 入社後、その会社のどんな部署でどんな仕事をしているか徹底的にイメージさせて、本当にその希望する会社に入りたいのか、決意と覚悟を促すこと。そして2つ目は、留学生に日本の企業文化を伝えて、 希望と現実とのギャップに向き合う覚悟を促すこと。ぜひ、この点はお願いしたい。

もちろん、日本の企業でも外国人を戦力として有効に活用している企業もある。積極的にグローバル 化を進めている企業や異文化理解が進んでいる企業もある。では、どうやってこのような企業を探し出 すか。答えは企業研究である。徹底的に企業研究を行うこと。これが答えのすべてかもしれない。自分 が活躍できそうな企業を自分の基準で探し出す。

そして採用面接では「3K は質問しない方がいい」と指導するのではなく、3 Kについて事前に留学生から徹底的に本音を聞き出して面接の準備をさせる。同じく採用面接では「TDK は言わないほうがいい」と指導するのではなく、留学生に徹底的に自分自身のキャリアプランを考えさせる。同じく採用面接で「面接担当者からの質問には NHK と答えたほうがいい」ではなく、日本の独特な企業文化についても留学生に伝え、「日本人と同じように働く」ことの意味を留学生に考えさせる。この「決意」と「覚悟」をぜひ留学生に伝えていただきたい。





ASIA-NET 代表 吉村章

■1987年から1996年まで台湾の日本語教育機関に在籍。日本語教育の分野だけでなく、ビジネス講座を担当し、企業向けに日本市場開拓や展示会出展のノウハウ、さらに経営者向けには日本の企業文化や日本でのビジネスの進め方をアドバイスするなど日本語教育に留まらないビジネス講座やワークショップを数多く行ってきた。■2003年からは中国での仕事が業務の柱となり、前後して日本企業向けに「異文化理解」を基本とした中国人理解や中華圏ビジネスでのアドバイスなどを積極的に行っている。■Do's and Don'ts を体系化した内容はワークショップやケーススタディを数多く取り入れ、赴任者研修から新入社員向けのグローバル研修まで、多彩な講座のラインナップを持ち、実践的ですぐに使えるノウハウが学べると企業からも高い評価を得ている。■著書に「中国人とうまくつきあう実践テクニック」総合法令出版など多数。











「中国とビジネスをするための鉄則55」アルク刊 知識ゼロからシリーズ 知識ゼロからの「中国ビジネス入門」 幻冬舎 「中国人とうまくうきあう実践テクニック」 総合法令出版 「知っていると必ずビジネスに役立つ 中国人の面子」 総合法令出版 「すぐに使える中国人との実践交渉術」 総合法令出版

Copyright (C) ASIA-NET All Rights Reserved.

図1

- ■企業が求める日本語能力とは・・・
 - ≫こちらが話したことが正しく理解できるレベル
 - ≫自分の考えを持っていること(伝えたいこと)
 - ≫たどたどしくても自分の考えを伝えようとする姿勢

面接で質問したことがきちんと理解できているかどうか 自分の考えをまとめて自分の言葉で伝えることができるかどうか 流暢な日本語じゃなくても一所懸命(誠意をもって)話そうとしているか



Copyright (C) ASIA-NET All Rights Reserved.

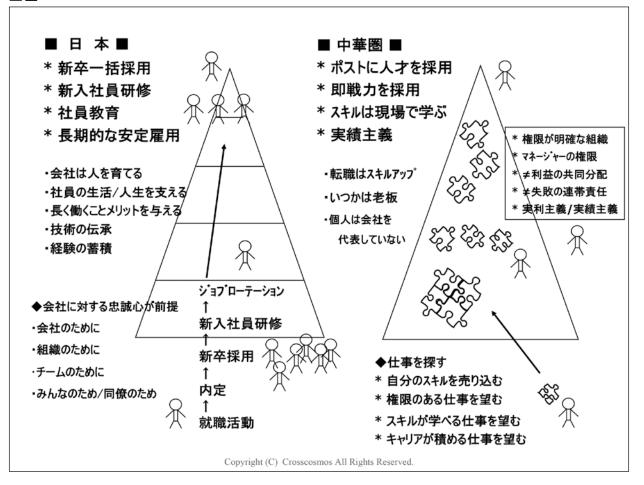


図3

■企業側が外国人に期待すること

協調性、自主性、積極性 会社のため、組織のため、チームのため 自ら考え自ら動く、謙虚さ、献身的な態度を重視 以心伝心、阿吽の呼吸、空気を読む、場の雰囲気を察する 時間に厳格(アポ、会議、目標、納期、自己管理)



協力し合うこと、仕事は助け合ってする、仲間を大切にする 組織が一丸となって、会社の目標を達成するために、自己犠牲もやむを得ず 情報共有、ホウ・レン・ソウ重視 誰もがリーダーの意識/自覚で、(ひとりひとりが社長になったつもりで・・・)

利益の共同分配、失敗の連帯責任、集団合議制 正確さ重視、プロセス重視、品質重視、クライアント第一主義 会社は我が家、他部署の業務を経験(ジョプローテーション)、長く働く/定年まで働く ガバナンス、コンプライアンス、社会貢献、地域貢献、環境にやさしい

Copyright (C) Crosscosmos All Rights Reserved.

■外国人の仕事に対する考え方

明確なジョブディスクリプション、会社は報酬を得る場である、就職≧就社専門性を活かして活躍したい、スキルを学びたい、キャリアを積みたい自ら考え自らのために動く、副業も一般的 スキルアップは自己責任家族重視、家族中心のライフスタイル、残業/時間外は否定的

主張することが評価される文化(⇔悟り合うことを重んじる文化) 言うべきことははっきり言う、言葉にする、明確かつ具体的な指示を期待 果たすべき役割を明確に、権限責任を明確に(⇔失敗の連帯責任) リーダーのために働く、仕事は収入を得る手段、成果主義(⇔利益の共同分配) 情報はリーダーに集中/リーダーが管理、ホウ・レン・ソウはリーダーの判断 マネージャー役割、社長の役割

時間にアバウト、正確さよりスピード、自分自身の達成感重視、 柔軟性をもってことに対応する(S・F・C) 研修/教育プログラムに期待しない、転職が多い、独立志向が強い



Copyright (C) Crosscosmos All Rights Reserved.

図5

■チームワークとリーダーシップ チームワークにも違いがあることを知る 理想のリーダー像の違い、日本と海外を比較する

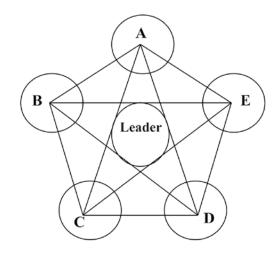
- ≫情報の共有を重視(ホウ・レン・ソウ)、協調性や協力し合うことを重視 リーダーは全体のまとめ役であり、個々は組織の一員を強く意識
- ≫個々が果たすべき役割を強く意識、個人の力を出し切ることで貢献 一定の権限を持ち、強いリーダーシップを発揮するリーダーが理想

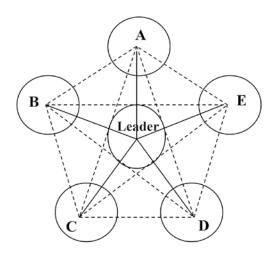


※リーダ-の役割/チームワークについてその違いを中華圏と比較してみると・・・

Copyright (C) ASIA-NET All Rights Reserved.

「日本型チームワーク」と「中華圏型チームワーク」





日本型は協調性,協力/調整,組織力を重視 メンバー全員で情報を共有、目標/課題を共有 「報告」「連絡」「相談」(ホウレンソウ)を重視、 リーダーは全体のまとめ役となり、人を育て、 組織としての総合力を高め、協力関係を重視 中華圏型は個々が果たすべき職責を重視 メンバーそれぞれが与えられた責任を果たす 個人は能力を出し切ることでチームに貢献 リーダーは強いリーダーシップを発揮して、 メンバーひとりひとりのドーナツを回す

Copyright (C) Crosscosmos All Rights Reserved.

図フ

3 K

休 暇 勤務地 給 与 休暇は自由に取れるか、長期の休暇は可能か、人事評価への影響 東京勤務≧地方勤務、転勤の可能性、転勤の準備/費用/生活 昇進、昇給、ボーナス、人事評価/昇給基準、キャリアマップ

採用面接で3Kを面接担当者にどう質問する?

NHK

なんでもやります 働くことが生きがい(日本人と同じように働きます) 架け橋になります

企業側が留学生に期待することはNHKだが・・・

TDK

転 職 独 立 帰 国 転職はスキルアップのため/キャリアを積むため いつかは独立したい 帰国という選択肢

留学生側の本音はTDKもあり得る・・・

採用する企業側の期待と留学生の本音

Copyright (C) ASIA-NET All Rights Reserved.

テーマ「企業側の留学生採用の基準・面接でのチェックポイント」

人材教育/キャリアアドバイザー 木村 一也氏



企業側の留学生採用の基準や面接でのチェックポイントについてお話をする。伝えたいことは3点。 企業はこんな人材がほしいということ、それから採用の面接を担当する人事担当者を理解すること。そ れから、企業研究が大事だということ。この3点について話していきたい。

<企業が求める人材とは>

企業がどんな人材を欲しがっているかというと、「日本人と同じように働いてくれる人がほしい」という声が圧倒的に多い。では、「日本人と同じように」とはどんな意味か、3つの言葉で言い表すことができる。それは「長く」、「助け合って」、「会社のために」、働いてくれる人材である。図1(114頁下)を参照。

もう少し詳しく見てみよう。外国人は転職が多い。つまり、一定期間は辞めないで、できれば長い時間働いてほしいという期待。できれば定年までとは言わないが「定着してほしい」が企業側の希望だ。

2つ目は、助け合いの精神、協調性を持っていること。同僚や同じ部署で助け合って、協力し合って仕事をすることが求められる。一方、海外では「ジョブディスクリプション」が明確になっていることが一般的で、職務内容が明確に定義されている。決められている業務を遂行すること、つまり上司から指示があった仕事しかしないということが普通である。

3つ目は、会社のために働くこと。所謂会社に対する「忠誠心」が求められ、自分のことより仕事優先といった考えがその背景にある。最近はジョブディスクリプションを重視した働き方をする日本人も増えている。外国人と同じような就業意識を持つ日本人も増えてはいるが、まだまだ大多数というわけではない。

やはり、日本では助け合って働く、協調性重視、同僚の仕事には一定の関心を示す、会社のためや組織のために働くという考え方が一般的。このような日本人の仕事観と外国人の就業意識との間にはギャップが存在する。

<外国人がなぜ必要か>

外国人を採用する企業の事情を考えてみる。まず、できれば日本人を採用したいがなかなか採れない。 日本人の代わりにできるだけ日本人に近い人材を採用したいという企業がある。人手不足で人材確保が 難しいといった企業もある。切実な問題だ。

一方で、外国人の能力を活用したいという企業もある。年齢、性別、国籍関係なく、積極的に外国人を活用する企業である。中には世界から優秀な人材を集めたい、生き残りをかけてさまざまな人材を受け入れ、多様性のある組織を作りたいという企業もある。現状に危機感を持った企業である。IT業界を中心に、世界中から優秀な人材を集めている事例もある。

前者がダメで、後者のような企業でなければならないというつもりはない。ある意味人材不足の解決 を外国人に求めることも必要だろう。図 2(115頁上)を参照。

ポイントは就職活動をするとき、留学生が希望する企業がどんなタイプの企業なのかを意識的に調べているかどうかである。どんな事業を行っているか、どうして外国人を採用しようとしているか、そこに自分が活躍できる場所があるか、企業研修が必要である。ぜひ、先生方には留学生に企業研究の大切さをこれまで以上に伝えていただきたい。積極的に外国人を受け入れようとしている企業があるはずであり、こうした企業にたどり着きたい。しかし、なかなか見えてこない部分でもあるので、企業のウェ

ブサイトを調べたり、ネットニュース検索をしたり、根気よく調べていくことが必要だ。

<採用を決める側の人事担当者を理解する>

そもそも人事の仕事とは何か。実はさまざまな業務がありその範囲はたいへん広い。新卒者の採用だけでなく、中途採用、人材育成、教育制度の構築、労務管理、人事評価、人材の査定から異動まで、図3 (115 頁下) のように人事の仕事は多岐に及ぶ。

留学生を含めた新卒採用は1年を通した通年の仕事。解禁になる前から情報発信を行い、解禁になればセミナー開いたり、面接をしたり、通年で働く。中途採用も各部署から人材の要望を聞いて募集活動を行うが、実は採用だけが担当者の仕事ではない。労務管理にも人事制度の見直しにも目を配る。時には総務、庶務の仕事もカバーする。大企業であれば分担してやるケースもあるが、それほど大きくない企業では、ひとりもしくは数人で何でもこなさないとならない。社員全員に気持ちよく働いてもらって、幸せになってもらうために力を尽くしているのが人事だ。

時には、昇進とか結婚とか個人情報を取り扱うこともある。口外できない情報だ。なかなか他の社員と気軽に食事に行ったり、飲みに行ったりすることができないこともある。ある意味、人事はけっこう孤独なのだ。

<企業研究の重要性>

面接担当者の質問は大きく3つに分類できる。第一に、応募者の性格や人柄を見る質問。「学生時代に打ち込んだこと」とか、「尊敬する人物は」とか、「自分の強みは」とか、「将来の夢」や「生きがい」とか、このような質問が性格や人柄を見るための質問である。

第二に、瞬発力を見る質問がある。意外な質問をぶつけてみて、応募者がどう反応するか(どんな答えをするか)、その応用力や瞬発力を見るための質問である。「自分を動物に例えたらどんな動物か」とか、「無人島に何か1つ持っていけるとしたら何を持っていくか」とか、意図的に意表を突く質問をしてその反応を見る。

そして3つ目は「志望動機」である。面接担当者が最も重視するのはこのポイントである。ちゃんと会社のことを調べてきているか、ウェブサイト見ていきているか、社長のメッセージや会社の方針から新規事情や最近ニュースリリースした新製品まで、応募者の本気度が試される。「御社の方針に共感がもてる」ではなく、「御社に入って働く決意と覚悟ができている」というアピールが必要。留学生にとってはハードルが高いが、企業研究をどれだけしてきているか、人事担当者が見ているポイントはここである。

それから検索サイトでキーワード検索を行うことも重要。検索サイトで調べてみると求人票に記載されていることだけでわからないさまざまな情報を入手することができる。会社が発信している情報ではなく、会社の評判や第三者の評価などである。中にはネガティブな情報もある。中には噂レベルで信憑性に欠ける情報もある。さらに業界情報やライバル企業の情報にも目を通す。留学生にとってこうした情報の見極めは難しいところだが、企業研究の一環として調べてみるといい。さらに外国人の採用実績がある場合はぜひチェックしておきたい。

たとえば、会社によってはウェブサイトが更新されていないことがある。ニュースなど企業の更新情報の日付を見れば一目瞭然だ。情報発信には消極的な企業であることがわかる。企業研究は語学力の問題やひとりひとりの負担を考えるとなかなか難しいかもしれないが、留学生に課題を与えて、学生同士で就職活動の情報交換をさせたり、役割分担をして企業研究させたり、ぜひ取り組んでみていただきたい。

採用面接では質問を準備しておくこともお勧めする。「外国人従業員は何人ぐらいいるか」、「どういう活躍をしているか」、「外国人が働きやすくなるようなルールや仕組みはあるか」、「外国人の受け入れにどれくらいの力を入れているか」など。確認と言うより、「私はこうした点に関心がある」、「私はぜひ御社に入って重要な戦力になりたい」という気持ちを伝えるためである。面接担当者が「よく聞いてくれた」というような質問ができると理想的かもしれない。図 4(116頁上)を参照。

くまとめ>

自分が活躍できる場を自分で見つけ出すことはなかなか難しいかもしれないが、ぜひ多様性に理解のあるグローバル企業を見つけてほしい。そのためにも「企業研究」に力を入れる。そして日本の社会で働くためにはそれなりの覚悟と決意が必要。「日本で働きたい」という気持ちを情熱をもってストレートにぶつけてみて欲しい。留学生の皆さんの健闘を祈ります。それからそれを指導する先生に敬意を表してスピーチを締め括ります。

木村一也(きむらかずや)

- ■工学部 電気通信工学科卒業後、ビジネス出版社に入 社、エレクトロニクス、IT、PC分野の雑誌、Web媒 体などの国内営業、海外営業(中国・台湾ほか)、イベ ント・セミナーの企画運営に携わる。
- ■出版社を早期退職後、ドイツ系の見本市会社で国際見本市のプロジェクトマネージャー。センサとロボット技術の国際見本市、専門セミナーを企画運営。



- ■人材紹介エージェントとして、エグゼクティブ人材の発掘、紹介
- ■ロボット・AIの開発会社で技術者研修事業の立ち上げ
- ■自然エネルギー関連企業で新規事業担当
- ■現在、グローバル人材を中心とした採用支援、キャリアアドバイスに携わっている。

図1

企業が外国人に期待することとは・・・

日本人と同じように働いてほしい

日本人と同じようにとは・・・

- ≫長く勤めてほしい(定着)
- ≫助け合いの心(協調性)
- ≫会社のため(忠誠心)

企業の外国人採用とは・・・

- ≫多くの(日本的な)企業
 本当は日本人が採りたい・採れない
- →日本人の代わり = できるだけ「日本人に近い人材」という発想 日本の企業の多くがそうであり、決して悪いという意味ではありません)
- ≫外国人を外国人のまま活用しようとする企業 年齢、性別、国籍関係なく、会社に貢献してくれればいいという発想
- →世界から優秀な人材、生き残るため多様性のある組織を作る、危機感

図3

人事担当者とは

- ≫人事の仕事は多岐に及ぶ
- •新卒採用(通年)
- 中途採用(通年/欠員)
- 教育研修 · 人材育成
- 査定、異動、機構改革
- ・人事制度 資格等級・給与・評価方法 体系
- ・労務管理

休暇、長時間労働、ハラスメント

休職・退職手続き

【目指すところは・・・】

「社員にはみんな、気持ちよく働いて力を発揮してほしい。幸せになってほしい」

「質問はありますか?」と聞かれたら・・・

会社側は留学生が何を確認したがっているかをチェックしている

- 「御社には外国人従業員は何人くらいいますか?」
- ・「活躍している外国人がいますか?」
- ・「個人面談の機会は定期的にありますか?」
- •「外国人向けに(働きやすくする)仕組みなどはありますか?」 会社に期待している、強い関心を持っているいう姿勢を見せる 就職指導では徹底的に企業研究

テーマ「留学生を採用する会社の方針 / 企業の異文化理解度とマッチングポジションマップ」

ヒューマンアーツ株式会社 代表取締役 中嶋 一統氏



採用する企業側と留学生との間になぜミスマッチが生まれるのか、「7つの指標」と「ポジションマップ」 でこの問題を考えてみたい。

<企業の外国人受け入れ力の見抜き方>

企業にとっての採用活動の成功とは何か。学生が入社後、企業風土になじみ、能力を開花させて貢献してくれること。企業側も会社に対する貢献の結果を社員に返すという関係で企業と社員は成り立っている。これをしっかり実現させるためにはミスマッチによる早期の退職を防がなければならない。企業側も努力はしているが、もともと双方の思考がくいちがっていたらなかなか難しい。そのために、学生の本心や本音をよく捉え、学生に深く自覚してもらい、自分にふさわしい会社を選んでほしいということを伝えたい。

まず必要なのは、徹底的な企業研究。その企業がどのような会社なのか、どれくらい外国人を受け入れる力があるのか、そう言った体制や体質を見抜くことは非常に大事である。2つ目は学生本人の本心。本当は何がやりたいか、将来どうなりたいか、自分自身をしっかり見つめること。日本での就職を希望する留学生は日本の企業で働く決意と覚悟があるかどうか。そして企業側と学生との適切なマッチングが必要である。

<徹底的な企業研究>

求人をしている会社が、本当に外国人を受け入れる体制や体質があるのかを見抜く必要がある。外国人や留学生を募集していながら、その体制ができていない会社は意外に多い。これは早期退職につながるひとつの原因でもある。その会社に外国人としての自分を受け入れてもらえる体質や体制があるのか、できるだけ事前にしっかり調べておきたい。そのために必要なのが企業研究である。ポイントとして「個」というキーワードを挙げる。企業が「個」を大事にしているかどうか。これは外国人をどう受け入れているかのひとつの指標になる。社員の「個」や「個性」を大切にしている会社は、外国人が働きやすい環境や体制が自然に備わっているといってもいいだろう。

日本人は基本的に集団主義、団体主義、全体の協調性と調和を大切にする。みんなのために頑張ろうという自己犠牲と全体調和の精神である。一方、外国人は概ね「個人主義」である。さまざまな民族がいて、それぞれの歴史的な背景があるからこそ多様性を尊重する。「個」を大切にするといってもいいだろう。多様性を受容するためにはそれぞれが価値観や考え方の違いを主張し、違いを見つけ出し、接点を探すプロセスが必要である。しかし、謙虚さや協調性を重んじる日本ではこうした外国人に対して、ずけずけモノを言う、デリカシーが無い、権利ばかり主張するといった見かたをして、違和感を持つことが多い。しかし、個人主義の観点から言うと、主張すべきことは主張し、yes は yes と言うこと、no は no と言うことは、彼らにとってはとても自然なことである。

<「外国人受容力」=「個の許容度」を推測する7つの指標>

外国人をどれだけ受け入れる体制ができているかを見るポイントとして、まずチェックしたいのはウェブサイトである。さらに、会社案内を取り寄せたり、ネット検索で第三者による客観的なニュースをチェックしたり、また個人的に情報発信している会社の評判をチェックしたりすることもよいだろう。もちろ

んこうした公開情報の中には正しくない情報や悪意に満ちた情報に気を付ける必要がある。会社のウェブサイトではたとえば製品開発の情報とか新製品の情報などから、活躍している社員の様子や会社がいかに社員を大切にしているかなどの情報を読み取ることができる。図1(121頁下)を参照。

しかし、聞かないとわからないこともある。社員規則や昇給昇格制度、人事考課の過程など、OB 訪問やリクルーターなどに直接質問してみることも情報収集の方法だろう。活躍している外国人がいるか、海外でどんな事業展開をしているかなどストレートに質問してみてもよい。

次に7つの指標について説明する。図2(122頁上)をご覧いただきたい。下から順に挙げると、⑦朝礼・終礼の有無について。朝礼・終礼が毎日、週に1回、月に1回、まったくやらないといろいろある。朝礼・終礼を必ずやるというところは、上司と社員のコミュニケーションを少しでも大事にしようという気持ちもあるのだと思うが、同時に上司の部下に対するパフォーマンスと捉えられるところがなくもない。

⑥服装規定、服装規定だけをもって「個」を大事にしているかどうかは判断が難しいが、女子社員の 一般職に制服を着せているところは個人的にはどうかと思う。

⑤デスク配置、これは実際に見ないとわからないが、デスクの配置を見るだけでも会社の姿勢がわかる。オフィスの中のデスクがどのような配置になっているかを見る。一般的なのは島配置だが、二人向かい合わせに並べて四人だったり六人だったり、そしてその島の頭側に上司が座る。さらに島配置にもいろいろあり、パーテーションの有無もそのひとつ。目の高さまでのパーテーションがあると顔を上げないと隣の席の人は見えない。これは隣をあまり気にせず仕事に集中できる。日本の会社でもクリエイティブな仕事をしているセクションではこういったオフィスが多い。最新の配置はフリーアドレスで、一人一人の机が決まっていない、どこに座ってもいいオフィス環境が作られている。個人の働き方を大切にしている様子がわかる。

④上司との個人面談は年に何回あるか。多いところでは月に1回、ちょっと頑張って3か月に1回、普通のところは半年に1回、ひどいところは年に1回あるいは無いところもある。③人事異動や転勤の内示は辞令の何日前か。これも個人の社員の生活や家族との関係を大切に思っているかという点で重要だ。ちなみに次のようなデータがある。転勤前の打診時期で国内転勤の場合一番多いのは2週間~1か月前で34.9%、ただこれは内示の前の打診。内示となるともう少し早い。業界によっては本当に直前で海外転勤を言われる会社もある。内示の時期としては1か月~2か月以上前に内示がある会社はかなり社員を大切にしていると言えるだろう。

②フレックスタイムはあるか、あるとしたら、コアタイムはどうか。理想はコアタイム無し。そして ①社員の英語力。社員を対象とした英語学習の取り組み。会社としての支援体制など。この点は会社が 社員をどう大切にしているか、期待しているかという点が見えてくる。結果として、社員がいきいき仕 事をする環境ができてくる。余談だが、自主的に掃除を行っているかどうかもひとつの目安。オフィス が清潔なのですぐにわかる。以上のような点で外国人受容度が高い会社であるかどうか、つまり「個」 を大切にする会社であるかをチェックしてみていただきたい。

<留学生が目指す日本での就職>

ここで留学生が目指す就職を4つに分類してみたいと思う。図3(122頁下)をご覧いただきたい。まず縦方向(上下)はスペシャリスト志向か、ジェネラリスト志向かに分ける。スペシャリストとは専門技術を活かした就職をしたいか(ジョブ型の採用)、さまざまな業務の経験や研修を経て、組織の一員として働いていきたいか(メンバーシップ型の採用)である。横方向(左右)はグローバル志向か、ドメスティック志向かである。



国際志向で専門技術や技能を活かして仕事をしたい、成長したいという学生右上となる。同じく技術や専門知識を活かしたい、しかし日本で働きたい(海外はこだわらない)、日本に定住したいという学生は左上である。グローバル志向だが組織の一員として、企業人として仕事をしていきたいという学生は右下である。日本でさまざまなことを学び、日本企業の一員として、日本人と同じように働きたいというジェネラリスト志向の学生は左下である。

図4 (123 頁上)をご覧いただきたい。先ほどの分類を今度は採用する企業に置き換えてみる。右上の事象はグローバル要員をスペシャリストとして採用したい企業になる。(SG/スペシャリスト・グローバル)左上の事象は専門職を国内要員として採用したいという企業。(SD/スペシャリスト・ドメスティック)右下の事象は日本人と同じように新卒一括採用で人材を育て、ジョブローテーションもある採用条件の企業。これまで学んできた専門的な知識や技術が活かせない可能性もある。ジェネラリスト的な採用である。(GG/ジェネラリスト・グローバル)左下の事象もジェネラリストであることは同様。海外業務がないので典型的な日本企業はここに当てはまる。(GD/ジェネラリスト・ドメスティック)

横軸(左右)は仕事の場が海外か国内か、または海外との取引があるかどうか。縦軸(上下)のスペシャリスト志向とは、貿易実務や法務業務、通訳、または美容・理容、介護・医療など特定の技能や知識があるかどうか。つまり、これは企業から見るとジョブ型の採用になり、ジェネラリスト志向とはメンバーシップ型の採用である。

たとえば、学校で学んだ貿易実務の知識を活かして海外で働きたいという学生は SG タイプとなる。たとえば、本人が海外拠点の勤務を希望し、新規事業の立ち上げのために採用される場合、これも SG タイプ。たとえば、アニメーターとして日本国内のアニメ制作会社に採用される学生は SD タイプ。たとえば、美容師として日本で就職し働く、日本で働いていきたいケースも SD タイプ。たとえば、その美容室の海外展開を任される場合は SG タイプとなる。たとえば、日本の大手企業を希望し、日本人と同じ条件で組織の一員と働いていきたい学生は GD タイプ。彼が海外の拠点に転勤になり、現地で働くなら GG タイプとなる。

説明が長くなったが、ここで重要なポイントであるのが、SGタイプの人材を募集している企業にSG志向の学生が入社できたとしたら問題ない。しかし、SG志向の学生をGDタイプの企業が採用してしまったとしたらミスマッチである。SG志向の学生はたとえその企業が誰もが知っている大手有名企業だったとしても、いずれ居心地が悪くなり、転職することになるだろう。図5(123頁下)を参照。

SD 志向の就職を希望しているアニメーターがアニメ制作会社に就職し、社内研修やジョブローテーションの上、海外営業をやらされることになったとしたら・・・。本来は SD 志向、しかし会社から指示は GG タイプの業務。これもミスマッチである。

留学生は自分が目指す仕事をはっきりと意識し、何をやりたいか、それを目指す決意と日本で働く覚悟が必要である。同時に、希望する企業が4つの事象の中でどのようなタイプの企業なのか徹底的に研究することが必要である。外国人を受け入れる受容力があるかどううか、自分の希望とミスマッチがないか、十分に企業研究を行いたい。

<就職活動の成功とは何か>

企業側としてはせっかく採用した外国人がすぐに辞めてしまうことは大きな損失である。はっきり言って時間と経費の浪費である。就職後、安易な転職を避けるためにも徹底的な企業研究を先生方から留学生に促してほしい。徹底的な指導をお願いしたい。企業のタイプを4つに分類したが、ここに学生さんたちの志向を組み合わせて、ミスマッチが起こらならいように就職指導をしていただけると幸いである。留学生の本心や将来の希望、就職の志向性を探り当てることはたいへん難しいことかと思う。スペシャリスト志向なのか、ジェネラリスト志向なのか、日本に留まって仕事をする覚悟があるか、それとも海外との架け橋になる覚悟か、いずれにしても決意と覚悟である。

ひとりひとりの留学生は日本に来た動機や将来の夢もいろいろだと思う。さまざまな課題を乗り越えて日本にやって来て、日本で働きたいと思ってくれる学生さんたちをぜひ私も応援したい。もしかしたら日本の膠着した社会やビジネスの古い体質を壊し、新しい風を吹き込んでくれるのは留学生かもしれない。留学生が専門学校から日本の社会に船出して、大活躍してくれることを切に期待したい。



ヒューマンアーツ株式会社 代表取締役

中嶋一統(なかじまいっとう)

■兵庫県西宮市出身 ■1983年、上智大学文学部新聞学科卒業■準大手広告会社のマーケティング部門で、花王㈱の入浴剤パブの市場調査、販売促進を担当、トップのパスクリン逆転に貢献。■1990年、玩具業界に転身、パンダイ始め大手各社の商品企画、開発を手掛け、キャラクター商品のプロデューサーとして活躍。2001年~02年「トワールバトン」(タカラ)を大ヒットに。■2004年、パソコン周辺機器の最大手㈱パッファロー入社。直後にほぼ単独でディズニーUSBメモリを商品化、一連のディズニー商品事業を立ち上げた事から2006年に市場開発本部長兼NAS事業部長に就任。以後、PCコンポーネント事業部長、子会社㈱リバティシップ代表取締役等歴任。2013年退職。■2014年ヒューマンアーツ株式会社設立人才育成・研修事業を経て、商品企画開発コンサルタント業

◆実 績

- ・トワールバトン(発売元タカラ)2年間で130万個販売
- ・ワンセグチューナー「ちょいテレ」当初予測40倍の大ヒット
- ・著書3冊「宣伝にカネをかけず2倍売る」等(エール社刊)

Copyright (C) ASIA-NET All Rights Reserved.



図1

- ≫「個」の受容度/外国人が働きやすい環境 チェックポイント
 - 公開資料でわかること
 - ・・・・海外取引先の有無、海外拠点の存在や規模
 - 2 聞いてわかること
 - ・・・・・社員規則や昇給昇格制度、人事考課過程等
 - 3 見てわかること
 - ・・・・・オフィス環境、制服の有無や服装の自由度

7つの例(指標)

図2

「外国人受容力」=「個の許容度」を推測する7つの指標

- ◆
 全体的な英語力····英語学習支援体制(TOEIC受験等)はあるか?
- ② フレックスタイム制はあるか? →あればコアタイムは?
- 分 人事異動や転勤の内示は辞令の何日前か?
- 4 上司との個人面談は年に何回あるか?
- **⑤** デスク配置 →フリーアドレス or シマ、さらにパーテーションは?
- 砂 服装規定の有無 女子社員に制服は?
- ⑦ 朝礼・終礼の有無、頻度は?



- ★ 従業員イキイキに
- ★ 自主的清掃・清潔に
- ★ 外国人社員定着に

= 自然な外国人受容体質に

■図3

留学生が目指す日本での就職

スペシャリスト志向

日本で日本の技術を学んで、 日本に定住したい

ドメスティック志向



ビジネス全般を学びながら 日本に溶け込みたい

国際志向で専門技能技術を高め成 長・成功したい



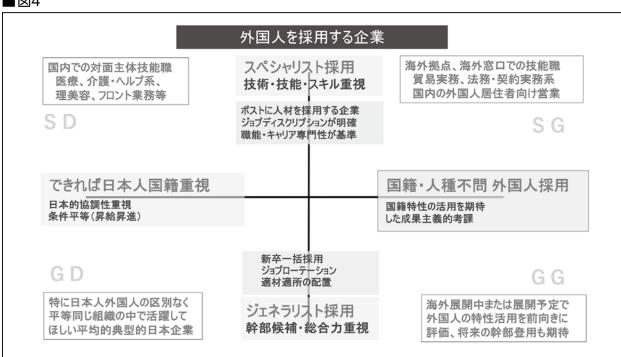
グローバル志向

ビジネススキル全般を習得 自国との架け橋になりたい

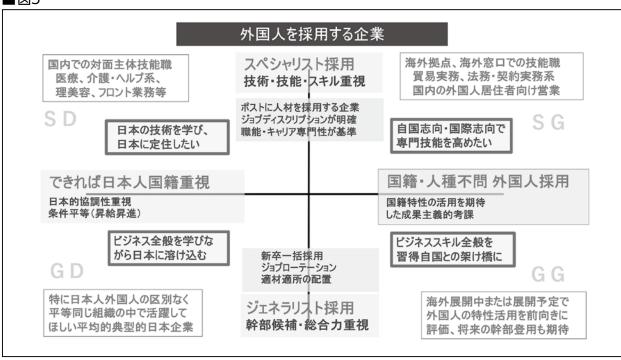


ジェネラリスト志向

■図4



■図5



テーマ:「面接を受ける留学生は企業のどんな点に注意を払うべきか」

人材コンサルタント 毎田 亜由美氏 人材教育 / キャリアアドバイザー 木村 一也氏 株式会社ヒューマンアーツ代表取締役 中嶋 一統氏 ASIA – NET 代表 吉村 章氏

吉村: 今回のテーマであるオンラインの面接でどのようなことに気を付けたらいいか、ここで改めて毎田先生にセミナーでお聞かせいただいたことのポイントをお聞かせいただきたいのですが・・・。

毎田:まずオフライン(リアル)の面接のポイントの注意点をお話して、その上でオンライン上ではどんな点に気を付けなければいけないかを説明をしました。オフラインの面接では事前の自己分析が大切。それから自己 PRのポイントを準備して臨むなどです。こうした事前準備の注意点などは実はオンラインもオフラインも大きな差はありません。たとえば、面接官の質問を予想した上でその答えを準備したり・・・。質問は性格や人柄を見る質問と、適応力や瞬発力を見る質問と、志望動機を見る質問と3つに分類できます。基本的に面接官は、答えているときの留学生の答え方や答えを導くプロセスから、留学生本人の人がらを見ています。人間性と言ってもいいでしょう。また、どれだけ本気であるかを見ています。つまり、このセミナーで皆さんがおっしゃる「決意」と「覚悟」ですね。

オンライン面接のポイントで重要なことは何かというと、ずばり「うなづき」と「カメラ目線」、この2つです。いわゆるアイコンタクト、これをリアルよりも意識すること。これが大切です。できるだけカメラ目線を意識する。こちらがカメラ目線で見れば見るほど、相手の「うなづき」の回数が増えるというデータもあります。そして、こちらも多少オーバージェスチャー気味に「うなづき」をする。これによって面接官に、しっかり話を聞いているという印象を与えることができるので「うなづき」はとても大切です。

そして、話すときの基本中の基本は、明るく、はきはき話すこと。これができているだけでポイントが高い。日本語が母国語ではない外国人の場合は、より明るく、明瞭に、はきはき、わかりやすい発音で、話すべきです。留学生はこれを充分に意識したほうがいいですね。

たとえば、面接官の質問が聞き取れなかったときに、「は?」とか、「聞こえないんですけど」とつい言ってしまいそうになりますが、そのときに落ち着いて、「恐れ入りますがもう一度お願いできますでしょうか」と言う。このひと言はポイントが高いです。信頼感に繋がります。聞き取れなかったらこのフレーズを使おうと覚えておけばよいフレーズです。簡単ですよね。

それからサンドイッチ法という話し方も説明しました。伝えたいことをまとめるとき、サンドイッチ法を意識するといいです。たとえば「学生時代に頑張ったことは?」という質問・・・。「私が学生時代に頑張ったことはゼミ活動です」と、しっかりカメラ目線で伝える。そして話を続けて、その途中でちょっと話がずれたかなと思っても、最後に「このように私が学生時代に頑張ったことはゼミ活動です」と締め括ります。これがサンドイッチ法です。最後もしっかりカメラ目線で話すと相手に好印象を与えることができます。自信を持って話しているという印象を与えるんですね。サンドイッチ法はぜひ実践してみてください。

吉村:オンライン面接時のバーチャル背景について質問をいただいていますが、毎田先生はバーチャル背景についてどう思いますか?

毎田:できる限りバーチャル背景は使わないほうがいいと思います。面接官の方は基本的に相手が自宅にいると想定しているはずです。自宅なので家族がいたり、部屋の中の様子が映ったり、面接を受ける環境作りが難しいということはわかっているはずです。使わないといけない場合は、できるだけシンプルな背景にすることをお勧めします。しかし、バーチャル背景の技術も進化しているので、なるべく最新のものを選ぶようにしたほうがいいですね。

吉村:バーチャル背景について企業側から見た場合はどうでしょうか。中嶋先生ひとこと。

中嶋:バーチャル背景はあまりお勧めではないです。ちゃんときれいに映っていればいいが、きれいに映っていない場合が多いですね。人物と背景の輪郭が、はみ出していたり、体が半分白くなったりすることがよくあるので、見る側からすると少々見にくいです。本人にとって相手にどんなふうに見えているかわからないのも難点のひとつですね。それからバーチャル背景を使うと「何か隠したいものがある?」と思われてしまうってこともありますね。バーチャル背景を使うより部屋をきれいに掃除したほうがいいかもしれませんね。整理整頓された部屋を見せる。見る人が見るとその方が好印象に繋がるかもしれません。

吉村: そうですね。無理してバーチャル背景にすることはないですね。むしろ、毎田先生がおっしゃっていましたが、自宅で面接を受けるときに突然宅配便が来たり、まわりの雑音が聞こえて来たり、その方がマイナスポイントになるでしょうか。

毎田: 宅配便の呼び鈴とか、電話とか、インターフォンの音量設定とか、窓やカーテンを閉めるとか、 音への配慮も必要ですね。

吉村: それから学校が準備する環境から、たとえば学校のスタジオからオンライン面接を受けるのは企業にとってマイナスポイントでしょうか、プラスポイントでしょうか、また学校はそこまで場所の提供をすべきでしょうかという質問がきています。どうでしょう?

毎田:結論から言うと悪い印象は無いと思います。むしろ学校の施設を使っている点は就職支援の先生としっかりコミュニケーションを取りながら就職活動をやっているという点でプラスポイントなのではないでしょうか。自宅にベストな環境が整わないでチャレンジするより、学校が環境を整えてくれるのであればそのほうがよいかもしれません。学校が準備する通信環境なら電波が途切れる心配もないですね。考えられ得るベストな場所を選ぶのがいいのでしょう。

吉村: 次の質問ですが、3K について・・・。面接で給与や勤務地や休暇のことを聞くのはどうでしょう?

毎田:留学生にはたいへん気になるところですね。絶対に聞いてはいけないかというと、そんなことはないんですが、「何か質問がありますか」と言われたときに、遠慮しながら聞くのがいいかと思います。

中嶋: 3K については私もそう思います。いきなりお給料の金額や休暇が取りやすいかどうかといった質問は避けるべきですね。「何か質問は・・・」と聞かれたときに、たとえば「休暇を取るときの規定はありますか?」とか、「昇給のための個人面談は毎年いつ頃行われますか?」とか、スマートなアプローチの質問を準備しておくといいでしょう。

逆に、海外では 3K を聞いてこない人の方が不思議がられますね。「本当にうちで働く気があるの」と

不信感を持たれてしまうかもしれません。それぐらい給与・勤務地・休暇については大事な問題で、聞くのが当然であると思われているのが海外では一般的ではないでしょうか。

吉村:木村先生は、この点をどうアドバイスしていますか?

木村:国内に関して言うと、「何か質問は・・・」と言われたときに、この3つは真っ先に聞く質問ではないと思います。やはり自分が働く姿勢を示す質問をして、たとえば私のスキルや経験を活かすチャンスがあるかとか、それからいくつかやりとりした後で最後に質問するのがいいかと思います。海外に関して言えば中嶋先生がおっしゃった通りですね。細かな条件をきっちり決めて雇用契約を結ぶのが契約社会である海外です。給与や休暇に関しても事細かに説明があるでしょう。

吉村: たとえば勤務地については、「勤務地は東京じゃないと嫌です」ではなくて、「地方勤務になる場合、 どれくらい前に内示が出るんですか」とか、休暇の場合は「休暇申請に関する規定はありますか」とか、 聞き方を工夫するといいですよね。

海外はどうかと言うと中嶋先生が言うように聞くことが当たり前じゃないかと思います。逆にたいてい企業側から提示してくるはずです。給与にしても、勤務地にしても、休暇にしても、自分のキャリア形成、スキルアップのためにはしっかり確認することが大切です。就職後に自分には合わないと気づき退職したり、転職したりすることがないように確認すべきですね。

次に、中嶋先生のスピーチにあった4つの事象に分けたポジショニングマップについてもう少し詳しくお話を聞きたいのですが・・・。よろしくお願いいたします。

中嶋: 具体的な事例なのですが、ある台湾の女性が採用後に希望していたマーケティング部に配属になった。しかし、その後法務部へ突然異動になった。その理由は英語。その時、会社の法務部では英語力のある人材を必要としていて、英語が得意だった彼女に白羽の矢が立ったわけです。結局、彼女はその会社を辞めたんですが・・・。その理由はマーケティングの仕事でキャリアを積みたかった本人の希望が通らなかったから。毎日の仕事が翻訳中心になった。会社の都合で事前の打診もなく、いきなり異動の辞令を受け取った彼女は会社に対して不信感を持ったそうです。

彼女が希望していたのは SD の仕事。しかし、会社が異動を命じたのは SG の仕事。本人の希望を会社が無視した不幸な結果だったわけです。(123 頁の図を参照)

これは7つの指標とあわせて、その会社がどこまで外国人に活躍の場を提供する受容力があるか、人 事部がミスマッチのない人材の配置を行っているか、考えてみたい事例です。就職を希望する留学生の 志向と採用する会社の方針との間にできるだけミスマッチを起こさないで済む方法を就職指導の段階か らぜひ先生方にも考えていただきたいところです。

吉村:まず4つの事象を理解することが大事かなと思います。そして留学生が就職を希望している企業がどのタイプに分類されるか、どうやってそれを調べたらいいか考えてみたいところですね。

中嶋先生のポジショニングマップについて私が経験した事例を当てはめると・・・。たとえば、海外拠点を設立する予定があるのでベトナム人を採用して、いずれ海外要員として母国で活躍してもらいたいというケース。これは私の友人のケースですが、典型的な SG タイプの採用ですね。たとえば介護の仕事とか、美容師とか、ホテルマンとか、日本国内で働いてキャリアを積みたいなら SD タイプの採用ですね。もし、留学生を採用して海外で介護事業をやりたいのであれば SG タイプの採用。しかし、採用した留学生を介護現場の仕事ではなく、経営も任せてジェネラリストとして使いたいなら GG タイプの採用ということになるでしょうか。つまり、留学生がどんな仕事をしたいか、企業がどんな目的で留学生を採

用するか、両者の組み合わせが合わないとミスマッチが起こるということですね。

それから GD というのは日本の典型的な新卒一括採用型の企業で、SG 志向の留学生がその会社に入ったら必ずミスマッチが起こる。だから GD タイプの日本企業がダメだというのではなく、GD タイプの企業は同じく GD 志向の留学生を採用しないとダメということですね。

木村:そうでうすね。よく分析し、このような違いがあると認識しておくのは大事だと思います。ただスペシャリストで採用し、企業の方針変更があるとその外国人のポジションがなくなってしまうことがあります。そうなったとき、不本意な職場に配属される外国人は不幸です。日本企業はメンバーシップ型なので方針が変わっても決して放り出すことをしないのがいいところ。他の道があるかもしれない。先ほどの中嶋さんの台湾人女性の話も同様です。個人的には法務部でもっと頑張ってみる価値もあったかもしれませんね。スペシャリスト志向だがジェネラリストとして幹部候補者になれたかもしれない。自分は絶対ここじゃないと嫌だ言うのは、選択肢を狭めてしまうことにもなりますね。

吉村: そうですね。私のベトナムの事例も、仮に現地拠点が閉鎖になっても現地を任されていた彼をいきなり首にしたりはしないでしょう。ジョブローテーションの中でその人に一番ふさわしい仕事をしてもらうために再教育していく。

中嶋先生、4つの事象は理解できましたが、企業がどの事象に当てはまるか、それをどうやって見分ければいいのでしょうか?中嶋先生のセミナーでは「公開資料」「聞いてわかる」「見てわかる」という話がありましたが、もう少し具体的に解説してください。

中嶋: それはそんなに難しいことではないです。スペシャリスト採用か、ジェネラリスト採用か、これは企業の採用条件で判断できます。求人票ですね。グローバルか、ドメスティックかという点もある程度は簡単にわかります。企業のウェブサイトで事業展開を見ればいい。外国人の採用実績を見ればいい。取引先企業の一覧やどんな製品をどこの市場向けに投入しているかを見ればいい。以上はたとえばですが、見る切り口はたくさんあります。

留学生を募集しているからといって、その会社が受容力・受け入れ力を持っているのかという点は7つの指標が参考になります。(122頁の図2を参照)。ただし、これは公開資料ではなくて、見たり、聞いたりの確認作業が必要になりますね。OB訪問やリクルーターとの接触など、方法はいろいろあります。こちらから電話をして人事担当に、「直接話をしたい」、「オフィス環境見たいがダメか」と連絡してみるのもいい。意外と企業にとっては熱心な学生に対して好感を持って迎えてくれるかもしれませんね。就職活動が始まる以前から、そのような活動をするのは一つの手ではないかと思います。要は知恵を絞り、工夫すれば、解決できることもあると申し上げておきたいです。

吉村:実際、企業ヒアリングをすると、留学生が突然押しかけてきたというケースがありました。これは中小企業の事例ですが、近くの大学に通う留学生が「私を採用してください」と突然やってきたそうです。この留学生は会社の看板に書いてあった業務内容を見て、面白そうな会社だと思い、卒業したらその会社で働きたいと思ったのでしょう。突然履歴書を持ってやってきたそうです。極端な事例かもしれないが、そういうこともあるですね。

それから、中嶋先生の公開資料とは・・・?

中嶋: その会社が自発的に公開をしているもの、たとえば会社のウェブサイトの情報とか・・・。それから自発的ではないけどメディアに載ったり、ウェブで話題になったり、そういう情報です。

吉村:ウェブサイトだけじゃなくて、たとえばグーグル検索をしてみるといろんな情報を見ることができますが、こうした情報も公開資料ですね。「聞いてわかること、聞かないとわからないこと」とは?

中嶋:7つの指標で言えば、人事異動や転勤の内示が辞令の何日前かだったり、上司との個人面談は年に何回あるかとか、これは誰かに聞かないとわからない。

吉村: そうですね。OB やリクルーターから入手できるかと思います。聞かなければわからないけど、聞けるルートがあれば入手可能な情報ですね。「見てわかること」とは?

中嶋:デスクの配置ですね。島型、パーテーション、フリーアドレス・・・。オフィスをみるとその会社の様子がよくわかります。それからきちんと清掃が行き届いているオフィスは従業員がいきいきしている。こうした点は実際に目にしないとわからない。もちろん、見る側に注意力があるかどうかも大切ですが、「見る力」も大切ですね。

吉村: 実際オフィスを見ることはかなり難しいと思いますが・・・。掃除が行き届いているかも同じですね。インターンシップの制度などあれば、オフィスで仕事の体験ができますが・・・。実際にできるかできないかは、限界もあると思います。ただし、OB 訪問やリクルーターを探したり、インターンシップをしてみたり、アプローチの仕方によってできることもあると思います。

それから就職指導の先生と話をしていて、企業研究の方法としてグーグル検索で情報収集をしてみる というお話がありました。実は、このグーグル検索は「ぜひやるべきだ」という先生と「絶対やっちゃ いけない」と断言する先生と両極端の意見がありましたが、毎田先生どうでしょうか?ネットによる情 報収集についてどうアドバイスされますか?

毎田:いろいろな考え方があります。ネット社会なので全くやらないのもどうかと思います。ただし、外国人が見て参考にすべきかどうか、判断が難しい記事もあります。企業を評価する記事の中には完全に一個人のコメントだったり、フェイクニュースのような記事もあります。いろいろな情報が氾濫しているのがネットです。留学生自身が企業研究でグーグル検索をするのはよいと思いますが、その記事に振り回されないことが大切ですね。先生方は留学生から相談を受けたときにアドバイスができればよいと思います。ネットに関して留学生が悩んだときにアドバイスができる体制を整えておくといいですね。

吉村: 逆に留学生がフェイスブックやインスタグラムに投稿して情報発信している記事を企業側はチェックするのでしょうか? 採用合否の参考にするのでしょうか?

毎田:これはよく質問されるところです。参考にする企業もあります。基本的にフェイスブックやインスタグラムの記事は見られていると思っておいたほうがよいでしょう。就職活動中は投稿する内容に少しだけ気を付けたほうがいいと思います。

吉村:中嶋先生はどうお考えですか?

中嶋:会社によると思います。そもそも学生の SNS の投稿内容を確認するなど、そこまで時間的余裕がある会社は少ないんじゃないかと思いますが・・・。ただし、面接最終段階で学生のプライベートを確認するということはあるかもしれませんね。

グーグル検索で企業研修を行うことは大賛成です。やるなら中途半端ではなく徹底的にやる方がいい

でしょう。やればやるほど背景などが読みとれるようになってきます。たとえば大手のマスコミが出しているような情報も多くは PR 記事だったり・・・、会社がお金を出して載せる記事もあるわけで・・・。何が客観的な情報で、何か操作された情報か、これはいろいろな情報に目を向けてみないとわからないです。徹底的にやることで真実を見抜く目が養えるのではないかと思います。自らのリテラシーを高めていく努力が必要ですね。

吉村:ネットでの情報収集はどこまでやるべきか、留学生に企業研究の大切さをしってもらうためにここで敢えて取り上げましたが、これは「決意」と「覚悟」に繋がります。

ネットでの情報収集については賛成と反対と両方の意見があります。反対という理由はあまりにも不確定な情報が多すぎること・・・。おそらく留学生の皆さんにとってどれが有効な情報か見分けることはとても難しいと思います。「就職活動をしている留学生それだけの時間も余裕もエネルギーも無い」というコメントも聞きました。

もうひとつは日本語の能力・・・。検索して出てきた情報をみんなすらすら読めるとは限らない。それから留学生は日々の授業や卒業制作とかけっこう忙しい。そもそも十分に企業研究をするだけの余裕がないのではないか、という意見もありました。

中嶋:企業の立場から言わせていただくと、後々のミスマッチを避けるためにも大いにネット検索を活用して徹底的に企業研修をしてもらいたいですね。もし、ネガティブな情報があったら、企業に問い合わせてもいい。留学生は時間がないというのは先生方の見方であって、自分にとって何が一番大切か、これは留学生自身が判断することですね。

それから日本語力の問題はその通りだと思いますが、それなら英語を使ってネット検索をしたらいい。何かしらの情報があるはずです。たとえばその企業で働いている外国人が発信している情報とか・・・。 先生たちにお願いしたいのは決意と覚悟を促すことです。どうやって企業研究をするかは、意外と留学生自身がよく知っているんじゃないと思います。自分の将来にかかわることですから・・・。

吉村:英語で検索するというのは、なるほどと思いました。日本人ではなかなか見つけにくい情報を彼らは英語や中国語を通じて入手するかもしれないですね。ある先生のコメントですが「ネットを使った情報収集を全面的に否定するわけではなく、どんな課題があって何が難しいかを自分で理解した上でやるべきで、絶対にダメだというわけではない」とのことでした。まずはやってみて、壁にぶつかったときに先生方がアドバイスができたらいいと思います。そして、最終的には学生さんたちの決意と覚悟をしっかり見守っていただきたいと思います。

最後に、皆さんからメッセージをお願いします。

毎田:はい。いまコロナ禍のたいへんな状況で、留学生が日本で就職するということは本当にたいへんだと思います。今日のセミナーが何かしらの参考になればと思います。留学生の皆さんにはぜひ日本で就職の道を切り開いていってほしいです。

木村:留学生が日本で仕事を探すこと、日本で働くことはとてもたいへんなことだと思います。相談する相手もなかなかいないかもしれない。就職活動の間だけではなく、就職後も相談の機会が持てるような関係を作って、先生方にはぜひ留学生の力になってあげてほしいと思います。そこからまた関係が広がって、留学生から就職先の会社の情報を聞いたり、次に就職活動をする留学生へのアドバイスに役立てたり、そんなふうに循環していけるいい関係ができたらいいですね。

中嶋:今ここにいらっしゃる先生方のお仕事は人と人とを繋ぐお仕事であり、日本と世界を繋ぐ国際的な交流活動のお仕事であり、素晴らしい仕事をされていてうらやましく思います。今はコロナで外国人が日本に来れない状況ですが、いずれまた外国人がたくさん日本にやって来て、いっしょに学んだり、いっしょに仕事をしたりできるようになり、そんな活動のひとつひとつが平和な社会の実現に繋がるのではないかと思います。今回のセミナーは留学生を通じて改めて人と人との繋がりの大切さに気付かされた時間でした。ありがとうございました。

吉村:日本の常識は海外では通じないことがあり、逆に海外の常識に目を向けることで自分が日本人であることを再発見することがあります。留学生が日本の会社に入ったときに感じるギャップは、我々日本人が考える以上に大きなギャップなのではないかと思います。こうしたミスマッチを少しでも減らすために何かお役に立てればと考えています。

留学生の就職指導をする先生方もたいへんかと思いますが、ぜひ「異文化理解」にも目を向けていただき、中嶋先生がおっしゃったように日本と世界を繋ぐ架け橋になっていただいて、ひとりでも多くの学生が日本で活躍できるように、我々もお手伝いをしていきたいと思います。本日はありがとうございました。

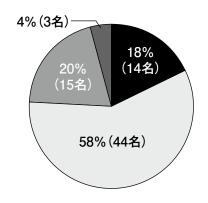




アンケート集計結果

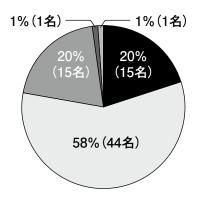
11月4日「留学生の国内就労状況」について

■とても満足した	14(18%)
満足した 44(58)	
■普通 15(20	
■あまり満足できなかった 3(4%	
全く満足できなかった	0



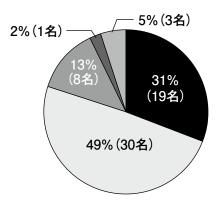
11月4日「就労ビザの基本と最近の動向」について

■とても満足した	15(20%)
満足した	44(58%)
■普通 15(20%	
■あまり満足できなかった 1(1%)	
全く満足できなかった	1 (1%)



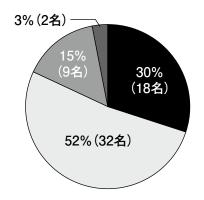
12月15日「オンライン面接に臨む留学生が注意すべきポイント」について

■とても満足した	19(31%)
満足した 30(499	
■普通	8(13%)
■あまり満足できなかった 1(2%)	
無回答	3(5%)



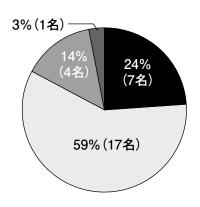
12月15日「企業が留学生に期待する3つのポイントを整理する」について

■とても満足した	18(30%)
■満足した 32(52	
■普通 9(15%	
■あまり満足できなかった 0(0%	
全く満足できなかった	2(3%)



12月17日今回の講座について

■とても満足した	7(24%)
満足した 59(17	
■普通 4(149	
■あまり満足できなかった 3(1%	



内容・理由・感想など

11月4日

- ▷大変参考になりました。
- ▷現状が分かって良かった。
- ▷具体例が聞けて良かった。
- ▷知っている情報が多かった。
- ▷講演時間を長くお願いしたい。
- ▷分かっている内容が多かったため。
- ▷留学生の状況が確認できました。
- ▷日本での就職について理解できた。
- ▷特定技能の部分が以前より理解できた。
- ▷最近の就活事情を聞くことができたので。
- ▷全体的な日本国内の状況が分かったので。
- ▷就労状況がデータで分かりやすく説明があった。
- ▷ビザの話がまだ経験が浅いので、少し複雑でした。
- ▷全体像と最新動向が分かり、非常に良かったです。
- ▷分かりやすいレジュメとご説明をありがとうございました。
- ▷最新の情報が聞けたが、もう少し個別の事例を聞きたかった。
- ▷特定技能の内容で、あいまいに思っていたことがはっきりしました。
- ▷疑問に思っていた細かな点が、今回の講座を聞いて理解できた。

- ▷就労状況とビザ申請の実務的なお話を伺えて勉強になりました。
- ▷大学資料ではなく専門学校だけの資料があると良いと思いました。
- ▷概要を把握できたので、本日の資料を参考にして 更に勉強したい。
- ▷今年の就職活動は大変厳しい状況なので、現況が把握できてよかった。
- ▷就職担当者は授業担当者及び担任との連携が更に必要と感じました。
- ▷様々情報が出回っている中、知りたいことをわかりやすくまとめていただけた。
- ▷留学生就職指導者が関心を持っている質問に対して、回答が良かったです。
- ▷就労ビザの基本と最近の動向では、コロナ流行後の変更など聞けて良かった。
- ▷留学生に限らず日本人にも当てはまる、コロナ禍の就職状況に感じられました。
- ▷コロナ対応の特例等の急遽の変更点が伺え助かりました。ありがとうございました。
- ▷ 3年以上の指定があったが、どちらかというと初任者でもよかった内容と感じました。
- ▷直近の留学生就職情報や技人国の就労ビザ情報を聞くことができ勉強になりました。
- ▷すでに知っている情報が多く新情報としては少なかったが、改めて確認の意味ではよかった。
- ▷初のオンライン参加でしたが、普通に聞くことができました。事前にスライドも頂けてよかったです。
- ▷留学生の国内における就労の現状や特定技能について話を聞くことができて良かったと思います。
- ▶国内就労状況について、再確認出来ました。一部認識の違いがあったため、直ちに修正しようと思います。
- ▶本校にはまだ外国人留学生は少数しかおりませんが、今後増加する事も予想されますので、参考になりました。
- ▶本校の取得資格である歯科技工士も就労ビザはなく、就職が難しく、そのような場合でのアドバイスをいただきたい。
- ▷・もう少し担当された外国人のケースを紹介いただけるとうれしいです。・分野ごとの就労事例があるとありがたいです。
- ▷短い時間内での説明でしたが参考になりました。次回は「専門学校卒」の就労状況を詳しく教えていただきたいです。
- ▶予想していた内容だったのですが、コロナの影響も含め今後どのようになっていくかのイメージがいまいち湧きませんでした。
- ▶大変勉強になりました。少し流れが速すぎて理解しきれない部分があったので、内容をもう少し絞っても良いと思いました。
- ▶今年度は新型コロナの影響でいろいろな法的な変更もあり、情報を改めてきちんと確認することが出来る機会となりました。
- ▶コロナ禍での留学生就職活動の情報が不足していたので。また、ビザ関連は特別処置が多く変更点が 整理されてよかった。
- ▶技能試験がどんな状況なのか気になっていたので現状がよく分かり良かったです。また、入管の現在の状況などもよく分かりました。
- ▶1部ではとても気にしている新型コロナでの就職への影響が知れました。2部では就労ビザ申請時で知らない事があり、ためになりました。
- ▶就職期の学生のキャリアプランをしっかり話し合うこと。その腕就活が成功できるよう導ければと思いますが、本当に就職先が厳しい状況です。
- ▶本校では来年から卒業年次に留学生が進級致します。現在医療ビザについて調べており、申請等の流れ・必要書類・注意すべきことが分かりました。
- ▶専門学校としての現状の入管の状況は法的にも知りたいところであり、コロナの状況で変更点など把握できない部分を知ることが出来たことが大きかった。
- ▶貴重な講座を受講させていただきありがとうございました。コロナの影響で大きく就職状況も変わり、 指導においても苦労が絶えません。現状についてよく分かりました。

- ▶本校は半数が留学生です。特定活動・特定技能での就職について、入管に提出する書類一覧が何なのか、 それを見て学ぶには何を見たら分かるのか知りたかったです。
- ▶①日本における外国人材の就労状況が数値でまとめられていて分かりやすかった。②就労するための 技人国・特定活動・特定技能について新しい情報をすることが出来た。
- ▶留学生の指導を進めている時点で通常通りビザ更新・変更は行っており、どちらかといえば特定技能での申請はどの国が多いか等の方が学校にとってメリットが多いと感じた。
- ▶コロナ禍における現状をざっとご説明頂けて良かったです。どうしても自校分野の採用状況しか把握できていなかったので、留学生を取り巻く全体的なお話が聞けて良かったと思います。
- ▶特定技能の合格者数と特定技能取得者の差異について聞き逃してしまったと思うが、もう少し状況を 知りたいと思った。またよくある質問などの内容は実例なので、とても参考になりました。
- ▷技人国と特定技能の2つをどのようなスタンス(距離感)で学校側が考えればよいか迷っています。 特に宿泊業に関して、専門性(技人国)と職種の多機能性(特定技能)のどれを優先すればよいか…。
- ▶視聴だけの参加でしたが、レジュメを手元と大型画面の両方で確認しメモしながら拝聴できてよかったです。画像と音声も想像していたよりも鮮明でした。第1回で準備を担当された事務局の皆さんに感謝申し上げます。
- ▶質問タイムが個別であると良かったです。就職指導教員対象なので、対象が違うのだと思いますが、 対企業向けの注意点や基礎講座など開催頂けるとありがたいです。
- ▶最近の就職状況の動向、特定活動・特定技能ビザについて情報のアップデートができたので、大変有意義な時間になりました。新型コロナウイルスで必要な情報が自分でもアップデートできていないことを反省いたしました。
- ▶国内就職状況について、話題が沢山あり時間もないことから現状の真相までたどり着けなかったのが少し残念でした。就労ビザについて、最近の動向について行政書士の方の話と我々の認識のしている見解が同じであったため、安心しました。
- ▶この度は貴重なお話をきかせていただきありがとうございました。留学生の国内就労状況では、最新の数字を見せていただき参考になった。就労条件の拡大と緩和については、理美容など今後採用の可能性がある職種について見解が聞きたかった。
- ▶特定技能での就職にあるデメリットも分かり、なんとなく指導していたビザについて基本的なことが良く分かりました。また特定技能での就労は非常に厳しいこともよく分かりました。基礎的な知識をしっかり聞くことができる貴重な機会をありがとうございました。
- ▶1について:現状がよく分かりました。今後機会があればこの状況を打開していくための具体的対策が聞ける(検討できる)と良いと思います。2について:参考になることが多くありました。今後適性後管理(ビザ不交付の特徴やビザ切替時の注意点など)について話が聞ければ幸いです。
- ▶前半については最新データ情報をご提出頂け大変ありがたく思っております。ですが、「指導経験3年以上」の方が参加要件となっているため、法務省のHP等(情報が集めやすいもの)で確認できるようなもの(例えば資料P6~P8)ではなく、質疑応答やP12の内容についてより詳しく、時間をかけてお話し頂けると大変うれしく思います。ご検討よろしくお願い致します。

12月15日

- ▷とてもわかりやすかったです。
- ▶非常に充実した内容でした。
- ▷大変分かりやすく満足いたしました。
- ▶今回の講座はとても良かったです。
- ▷大変参考になる点が多かったです。
- ▷企業側の考えを知り、大変勉強になりました!
- ▶留学生への就職指導に活用させていただきます。

- ▷オンライン面接での注意点を整理することができた。
- ▷勉強になりました、ありがとうございました。
- ▷企業の視点が理解できました。大変勉強になりました。
- ▷ふだん留学生へ就職指導している内容が再確認できたため。
- ▷オンラインでの参加でしたが、話が聞きやすく良くわかりました。
- ▷留学生の将来を考えて、企業とのマッチングの知識も必要と感じた。
- ▷オンライン時とオフライン時の行動の比較について大変わかりやすい説明だった。
- ▷今回の研修動画や、次回参加できない為次回の動画を公開していただけますでしょうか。
- ▷オンライン面接対策をどうすればよいか悩んでいたので、勉強になった。内部で共有したい。
- ▶学校に来て学生に対して行っていただきたいです(担当者から直接話してもらった方が聞くので)
- ▷このような機会を作ってくださり、ありがとうございました。今後もどうぞよろしくお願いいたします。
- ▷プリントを配ってからその内容と照らし合わせながら説明して欲しかった(メモを取るだけで大変だった)
- ▷ zoomで参加しましたが、ほとんどの方が顔を出さずに視聴されていました。少し違和感がありました。
- ▷オンライン面接の注意ポイントが細部にわたり具体的な解決策を提示していただき、大変参考になった。
- ▶貴重なお話をありがとうございました。今後も色々とご指導いただけらば幸いです。宜しくお願い致 します。
- ▶オンライン面接について、自分自身の経験値も少なく苦手意識があった為、お話を聞けて参考になりました。
- ▶オンライン面接での注意点が良くわかりました。「アイコンタクト→うなづき」は大変重要だと分かり、 学生に指導します。
- ▶本日の詳しい資料を事前に配布していただければ、資料にチェック(要点など)できるのでありがたかったと思いました。
- ▶昨今の状況よりオンラインでの就活が対応必須と見込まれるため、今後の学生指導に活かす事ができる内容だったと思います。
- ▶今回オンラインで参加させていただきました。事前に使用配布が可能だったら、講義を聞くときにメ モがスムーズかなと感じました。
- ▶大変勉強になりました。留学生に今一度日本企業の働き方を理解してもらう事と、日本で働くことの 決意と覚悟を確認したいと思います。
- ▶オンラインならではの様々な点に気付くことができました。特にうなづくことの違いについての話は 興味深かったです。ありがとうございました。
- ▶オンライン面接に関しては、特に「留学生が」という内容では無く一般的に周知されている内容でしたので上記の感想とさせていただきました。
- ▶毎田様が滑舌よく、はっきり、抑揚をつけてお話されたので、内容がしっかり入ってきました。オンライン参加でしたが、大変聞きやすかったです。
- ▶2番目の説明で前置きのスピーチが長かったと感じた。後半の50%はとても良いお話だったので、そこにもっと時間をかけていただきたかった。
- ▶吉村さんの話の中にエリンメイカーの話がありましたが、もう少しエリンメイカーの話も聞きたかったです。異文化理解力は大切だと改めて認識しました。
- ▶大変参考になるお話をありがとうございました。丁度現在行っているオンラインのビジネス就職準備コースの学生達にも伝えてあげられる、とても具体的な内容でした。
- ▷講演 P P T の資料を講演前にいただきたかったです。資料にメモを取りながら聞ければよかったと思いました。ポイントがまとまっていて非常に分かりやすい講座でした。
- ▶日本と海外との企業風土の違いを明確に説明していただき、ありがとうございました。学生の覚悟、 決意を確認する上でもぜひ次年度の授業に盛り込みたいと思います。
- ▶毎田先生の講座は実践的でとっても役立つお話でした。学生指導に役立てたいと思います。後半は急

用で視聴が出来なかったため、資料にて確認したいと思います。

- ▶実際にはオンライン面接はわずかなので具体的なアドバイスに至る事例はあまりないが今後の参考とします。とはいえ、オフラインでも役立つ内容も多くありましたので学生対応時に使わせていただきます。
- ▶講義図資料が手元にあって、コメントを書き入れながら聞きたかったです。留学生に限らず全般に通用する内容でした。

講義図異文化理解、言葉の意味合いにも違いがあることに注意が必要であると感じました。

- ▶オンライン面接での注意点をふだん留学生にしているが、アイコンタクト・うなずきなど新しい視点を頂きました。中国圏の組織風土を分かりやすく解説していただき、弊校の留学生にも再度考え方を浸透させたいと思いました。
- ▶オンライン面接については、日本人・留学生の区別なく、注意すべきポイントは同じだと思いました。 日本と海外の企業文化の違いや環境の違い、特にチームワークの違いについては、今後の留学生の指導に役立つと感じました。
- ▶オンライン面接での注意点について、具体的なポイントを紹介していただいて大変参考になりました。 アイコンタクトとうなずきについては、留学生だけでなく、日本人学生、自分自身がオンライン会議 で気を付ける事として勉強になりました。
- ▷途中参加で「企業が留学生に期待する3つのポイントを整理する」だけ視聴できました。前半が聞けなかったのが残念でした。録画できたら嬉しいのですが。(例えば、期間限定で限定した人のみ講演を視聴可能なyoutubeを利用するなど)
- ▶普段学校で指導している内容を体系的にまとめて頂いた内容で、こちらの理解が一層深まりました。 特に吉村先生の「ワンポイントクエスチョン」は留学生に母国と日本の就職の違いを理解させる上で とても有意義だと感じたので、さっそく取り入れたいと存じます。
- ▷「(技) 人国」における就職活動での志望動機や留意点のほか、特定技能での就職に関する内容も加えていただけたら助かります。最長5年しか就労できない留学生への企業ニーズや留学生の志望動機は、今回の内容通りとはいかず悩むところです。
- ▶留学生も日本人と基本的に同じ面接指導が必要と感じた。日本企業と外国企業の違いについて理解できた。但し、就労在留資格の違い、日本企業の業種の違い、その企業文化、在留資格によっては期限化されており、その中での仕事の仕方、企業が求めることに違いがあると思いますが…。
- ▶毎田さんのオンラインとオフライン面接の違いがとても参考になりました。また吉村さんの講義は初めて伺うことが多く、大変勉強になりました。特にホウレンソウの方法が日本だけが例外であることも改めて感じました。学生に説明するときの注意点が明確になりました。
- ▶新型コロナの影響で一気にオンライン面接などが加速いたしました。6月頃の当初は手探りの状況でした。この講座を通して改めてオンライン/オフラインの違いやポイントについて学ぶことができました。今後の学生指導の場で活かしていき、一人でも多くの学生が希望の仕事を得られるよう後押ししていきたいと思います。
- ▶オンライン面接での注意点に関しては留学生に関わらず、日本人の学生にも活用させていただきます。特に目線・うなづきに関して学生からの問い合わせが多かったので参考になりました。また企業が留学生に期待するポイントについて「なんでもやります」というのがありましたが、これについては伝え方によって誤解を招くおそれがあるのではないかと思いました。近年、外国人の労働環境の悪さが取りあげられており「なんでもやる=不当な扱い」につながるように捉える留学生もいるのではないかと思います。就職指導する側としては「なんでもやる=どんなことにもチャレンジする・やる気(積極性)がある」というように言葉を選ぶ必要性があると感じました。
- ▶ 1、2の内容について既に認識しているものとあまり差異がなかったため普通と回答いたしましたが、 3については、より具体的な点(画面を何センチに固定し設定する等)がとても参考になりました。

講義時間について、オンライン受講の課題でもありますが、長さ的にはこれが限度かと思います。

これ以上長くなると厳しいように感じました。とはいえ、このような形でタイムリーな講座を無料で 受講させていただけたことは大変ありがたく、感謝いたします。ありがとうございました。

▷まず、オンライン面接の注意すべきポイントについては、理解をしてきたつもりがまだまだ理解不足な点が多かったことです。特に「目線」と「うなづき」については、気を付けてはいたものの不充分要素でした。私が zoom で学生対応する時にはカメラを見ることが少ないので、意識して改善していきます。そして、留学生に期待することについては、中国の色々な事例は面白かったです。本校は中国人がとても多いので参考になりました。一般的に留学生ははっきり言い過ぎて(=強気)困惑してしまうことがあります。日本の就職についてはじっくり話し合うことをしています。

12月17日

- ▷大変充実した内容でした。
- ▷学生指導のヒントになりました。
- ▷採用側の考え方、対応を理解することができた。
- ▷オンライン面接時の注意点等具体的でわかりやすかった。
- ▷とてもわかり易く勉強になりました。是非またお願いいたします。
- ▷企業側が留学生に期待しているポイントをおさえることができた。
- ▷様々な立場からの留学生への求めるものわかり勉強になりました。
- ▷ 15 日の説明内容をさらに細かく聞けることができ参考になりました。
- ▷日本人の考えと留学生の会社に対する考えの違いを改めて学べた。
- ▷実際採用とかかわりがある方々の意見が聞けてとても参考になりました。
- ▷留学生に特化した内容を期待したが、そこまでのボリュームではなかった。
- ▷今一度学生に企業研究の大切さを伝えることができる内容を知ることができました。
- ▷異なる分野で活躍される講師の方々のお話が拝聴できて、大変勉強になりました。
- ▷企業研究方法を具体的に教えてほしかった。(自分はグーグル検索も一つの企業研究かと思う)
- ▷もう少し 15 日の質問事項に対する答えや、日本語学校の就職支援目線で実践的なものを伺いたかったです。
- ▶留学生たちに日本企業で働く「決意と覚悟」をもたせることができるか考えさせられた。今回の講座を今後の指導に役立てたいと思った。
- ▶今回のレジュメが頂きたいです。また、可能であれば、事前に頂けると有難い(視聴しながら記入できる) ので、今後ご検討いただけると嬉しいです。
- ▷会場に行くより資料も見やすく満足できました。内容は、今の支援で大丈夫、ということと、より注意や指導が必要という事項がわかり、今後の支援につながります。
- ▶留学生の受け入れに積極的かどうかを測る7項目や、ポジショニングマップといった分かりやすいい 指標を提示して下さり、留学生対応の参考になったため。
- ▷学校に勤めていると私自身が今の企業の事情に疎くなり、学生にアップデートの情報や指導ができなくなる化石化が起きてしまうことを懸念していました。今回の研修で最新状況を知ることができ大変勉強になりました。早速、授業で生かせています。
- ▷留学生がオンライン面接時の注意点や聞きにくい質問の聞き方、また会社情報の収集方法などとても 勉強になりました。グーグルよる会社の裏情報の検索について、私もあまり賛成しません。事実かど うかが分かりませんし、実際に働かないと自分に合うかどうかも分かりませんから。
- ▶留学生にかぎらず就職支援に必要な内容だったため。それがよかった点でもありますが、逆に言うと、 もう少し留学生ならではの事象についてお話いただければよかったです。
 - 海外では、面接の際に3Kを聞くのが当たりまえ!という考えは初めて知りました。そのような内容が他にも聞けると実際の支援の場にも役立つかと思いました。
- ▶有意義なセミナー、まことにありがとうございます。就活生が面接担当者に聞いても良いこと、どち

らかというと聞かない方がいいこと、について木村先生がお話されました。この区別がとても参考になりました。 3 K については、外国人を採用しようかという会社が、それを言われて果たして、マイナスの気持ちを抱くものかと思っていましたが、日本的な文化でいえば、聞かない方がいいのかと理解しました。もちろん、再度なにか質問ありませんか、とか、聞き方によっては却って意欲などがわかるようなこともあるかもしれませんが。

グーグルで調べることについて、正反対のご意見があったこと、興味深くお聞きしました。とどちらも なるほどと思いましたが、おそらく留学生は調べるだろうとは思いました。

先月、WEB 面接の指導をしました。バーチャルの背景についても私は言及しましたが、原則として避けた方がいいと指導しましたが、概ねそれで良かったと感じました。とりあえず、終わったばかりの印象としては以上のような感想が残りました。

▶冒頭の就職指導に関する話については、留学生に限らず共通する内容と感じました。当校では留学生に限らず日本人も在籍する学校のため、そうした内容は既に様々なセミナー・研修等でも聞いており、内容の重複を感じました。

留学生と企業とのマッチングについてはとても興味深く拝見させていただきました。当校では主に 在留資格「介護」で就職を目指す学生が多いため、これからの学生指導や業界への発信に活用させて いただきます。できればご紹介されていた4つのポジションにあった具体的な学生指導についてもお 伺いできたら良かったと感じます。

▶今回の講座内容での就職活動について(企業研究やオンライン面接での注意点その他)は、基本的には日本人と変わらないように感じました。プラスαとして外国人としてはどうなのかを確認する感じだと思いました。

内容についてではありませんが、先生方のマイクを使用した声が反響したり、こもった感じだった りとせっかくの内容が聞き取れないことが多かったのが残念でした。

▶中嶋先生、木村先生の、企業側の採用ポイントがとてもわかりやすかったです。日本人と同じように働いてほしいと考えていることが知ることができ、学生指導の際に伝えていきたいポイントだと思いました。また、面接時に聞くと良い質問例がわかりやすかったです。本校では、次年度就職希望の留学生が多いので、今後就職対策授業をしていく予定で、現在シラバスを作成しているのですが、ぜひ参考にさせていただきたいです。

【3】留学生の就労支援に関して希望する内容

- ▷特定技能に関する講座
- ▷就職したのにビザが通らないケース
- ▷いずれ母国で起業したい学生への対応方法
- ▶今回の話で触れられていた異文化理解力に関すること
- ▷どのような業界、職種で活躍しているかなど留学生の成功例
- ▷就労ビザの取得の関する内容。職種(仕事内容など)について
- ▷日本語学校の留学生に対する実践的な就職支援に関するもの
- ▶外国人留学生ならではの指導のポイント(時期、ねらい目の業界など)
- ▶今回のようなコンサルタントや実際に外国人を採用していらっしゃる企業の方のお話
- ▷就労ビザ切り替えについての企業側・学生側支援についての現状と課題と解決法について
- ▶特定技能に関する講座が多いので、技人国での就労ビザに値する学生への就職指導や、採用後のビザ申請などの実例

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	事業実施委員会(第1回)		
開催日時	令和 2 年 9 月 25 日 (金)		
	13:00~15:00 (2H)		
場所	グランドヒル市ヶ谷 2F「琴」		
出席者	① 委員 (計 10 名)		
	山中祥弘(ハリウッド美容専門学校)/関口正雄(東京メディ		
	カルスポーツ専門学校)/岡本比呂志(早稲田文理専門学校)/		
	多忠貴(日本電子専門学校)/千葉茂(日本工学院専門学校)/		
	小林光俊(一般社団法人外国人留学生高等教育協会)/武田哲		
	一(全国専門学校日本語教育協会)/吉岡正毅(一般社団法人		
	全国各種学校日本語教育協会)/貫井晴宣(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) (10名)		
	② 事務局		
	髙橋宏樹/金刺祥/後藤由利(3名)		
	(参加者合計 13 名)		
議題等	〈進行〉		
	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		
1			
	挨拶の後、委員長に関口先生が選任された。		
	挨拶の後,委員長に関口先生が選任された。 2. 令和2年度事業計画の説明		
	2. 令和2年度事業計画の説明		
	2. 令和2年度事業計画の説明 事業計画書に基づき事務局より令和2年度実施事業に関する 説明を行った。 3. 事業運営について		
	 令和2年度事業計画の説明 事業計画書に基づき事務局より令和2年度実施事業に関する 説明を行った。 事業運営について 本年の実施事業スケジュールの確認を行った。 		
	 令和2年度事業計画の説明 事業計画書に基づき事務局より令和2年度実施事業に関する 説明を行った。 事業運営について 本年の実施事業スケジュールの確認を行った。 情報交換 		
	 令和2年度事業計画の説明 事業計画書に基づき事務局より令和2年度実施事業に関する 説明を行った。 事業運営について 本年の実施事業スケジュールの確認を行った。 情報交換 所属機関に関連する外国人留学生の状況に関する情報提供と、 		
	 令和2年度事業計画の説明 事業計画書に基づき事務局より令和2年度実施事業に関する 説明を行った。 事業運営について 本年の実施事業スケジュールの確認を行った。 情報交換 所属機関に関連する外国人留学生の状況に関する情報提供と、 今後の課題について意見交換を行った。 		
	 令和2年度事業計画の説明 事業計画書に基づき事務局より令和2年度実施事業に関する 説明を行った。 事業運営について 本年の実施事業スケジュールの確認を行った。 情報交換 所属機関に関連する外国人留学生の状況に関する情報提供と、 今後の課題について意見交換を行った。 次回委員会での審議事項、開催時期について連絡し閉会 		
	 令和2年度事業計画の説明 事業計画書に基づき事務局より令和2年度実施事業に関する 説明を行った。 事業運営について 本年の実施事業スケジュールの確認を行った。 情報交換 所属機関に関連する外国人留学生の状況に関する情報提供と、 今後の課題について意見交換を行った。 次回委員会での審議事項、開催時期について連絡し閉会 〈配付資料〉 		
	 令和2年度事業計画の説明 事業計画書に基づき事務局より令和2年度実施事業に関する 説明を行った。 事業運営について 本年の実施事業スケジュールの確認を行った。 情報交換 所属機関に関連する外国人留学生の状況に関する情報提供と、 今後の課題について意見交換を行った。 次回委員会での審議事項、開催時期について連絡し閉会 		

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	調査研究分科会(第1回)	
開催日時	令和2年11月13日(金)	
	10:00~12:00 (2H)	
場所	グランドヒル市ヶ谷 2F「琴」	
出席者	① 委員(計10名) 多忠貴(日本電子専門学校)/関口正雄(東京メディカルスポーツ専門学校)/平野公美子(日本外国語専門学校)/川島鋼太郎(ハリウッド美容専門学校)/江副隆秀(新宿日本語学校)/吉岡正毅(一般社団法人全国各種学校日本語教育協会)/柳澤好昭(東京日本語学校)/井上洋(一般財団法人ダイバーシティ研究所)/岡山保美(株式会社ユニバーサル・サポート・システムズ)/貫井晴宣(東京商工会議所)(10名) ② オブザーバー 山中祥弘(ハリウッド美容専門学校)	
	③ 事務局 高橋宏樹/金刺祥(2名) (参加者合計 12名)	
議題等	(進行) 1. 開会 事業実施委員会委員長の関口先生より開会挨拶の後,委員の自己紹介を行った。 分科会長は関口先生が就任した。 2. 令和2年度事業計画の説明 事業計画書に基づき事務局より令和2年度実施事業に関する説明を行った。 3. 事業運営について調査実施に向けた調査票の内容検討,調査と回収の方法に関して検討を行った。今後の実施スケジュールについて共有した。次回委員会での審議事項、開催時期について連絡し閉会 〈配付資料〉委員名簿/事業計画書/調査票(案)	

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

1	
分野モデル分科会(第1回)	
令和 2 年 12 月 4 日 (金)	
10:00~12:00 (2H)	
グランドヒル市ヶ谷 3F「真珠」	
① 委員 関口正雄(東京メディカルスポーツ専門学校)/岡山保美(株式会社ユニバーサル・サポート・システムズ)/川島鋼太郎(ハリウッド美容専門学校)/福島吉功(東京都美容生活衛生同業組合)/佐藤友彦(有限会社アクシス)/佐藤康夫(専門学校東京工科自動車大学校世田谷校)/今西朗夫(株式会社ジャパンリリーフ)/小林完(専門学校東京工科自動車大学校)(8名) ② オブザーバー 山中祥弘(ハリウッド美容専門学校)	
③ 事務局 髙橋宏樹/金刺祥(2名) (参加者合計 11名)	
(進行) 1. 開会 事業実施委員会委員長の関口先生より開会挨拶の後,委員の自己紹介を行った。 2. 令和2年度事業計画の説明 事業計画書に基づき事務局より令和2年度実施事業に関する説明を行った。 3. 事業運営について 「美容分野プロジェクト」「自動車分野プロジェクト」に分かれ今後の運営に関して情報校友ならびに,先行事例の調査内容に関する検討を行った。 次回委員会での審議事項,開催時期について連絡し閉会 〈配付資料〉委員名簿/事業計画書/調査票/JETRO資料/国家戦略特区に関する資料/出張予定表	

以上

事業実施委員会

氏 名	所 属	役 職
関口 正雄	東京メディカル・スポーツ専門学校	学校長
山中 祥弘	ハリウッド美容専門学校	理事長・校長
岡本比呂志	早稲田文理専門学校	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
千 葉 茂	日本工学院専門学校	理事長・校長
吉岡 正毅	一般社団法人全国各種学校日本語教育協会	理事長
小 林 光 俊	一般社団法人外国人留学生高等教育協会	代表理事
武田 哲一	全国専門学校日本語教育協会	副会長
伊 与 浩 暁	東京都生活文化局私学部	私学行政課長
萩原幸太郎	東京都産業労働局雇用就業部	人材確保支援担当課長
貫 井 晴 宣	東京商工会議所	人材支援センター所長
大場 順二	公益財団法人東京都中小企業振興公社	企画管理部企画調整担当課長

調査研究分科会

氏 名	所 属	役 職			
多 忠貴	日本電子専門学校	理事長			
関口正雄	東京メディカル・スポーツ専門学校	学校長			
武 田 哲 一	全国専門学校日本語教育協会	副会長			
平野公美子	日本外国語専門学校	理事・事務局長			
川島鋼太郎	ハリウッド美容専門学校	国際交流センター長			
江 副 隆 秀	新宿日本語学校	理事長・校長			
吉岡正毅	一般社団法人全国各種学校日本語教育協会	理事長			
柳澤好昭	東京日本語学校	理事・常勤顧問			
川延宗之	職業教育研究開発センター	所長			
井 上 洋	一般財団法人ダイバーシティ研究所	参与			
岡山保美	株式会社ユニバーサル・サポート・システムズ	取締役			
貫井晴宣	東京商工会議所	人材支援センター所長			
伊 与 浩 暁	東京都生活文化局私学部	私学行政課長			

分野モデル分科会

[美容分野プロジェクト]

氏 名	所 属	役 職
川島鋼太郎	ハリウッド美容専門学校	国際交流センター長
関口 正雄	東京メディカル・スポーツ専門学校	学校長
岡山 保美	株式会社ユニバーサル・サポート・システムズ	取締役
福島 吉功	東京都美容生活衛生同業組合	副理事長
佐藤 友彦	有限会社アクシス	取締役
萩原幸太郎	東京都産業労働局雇用就業部	人材確保支援担当課長

[自動車関連分野プロジェクト]

氏 名	所 属	役 職
佐 藤 康 夫	専門学校東京工科自動車大学校世田谷校	学校長
関 口 正 雄	東京メディカル・スポーツ専門学校	学校長
岡山保美	株式会社ユニバーサル・サポート・システムズ	取締役
今 西 朗 夫	株式会社ジャパン・リリーフ	国際人材開発部部長
小 林 完	専門学校東京工科自動車大学校	企画部
(調整中)	企業関係者依頼中	
萩原幸太郎	東京都産業労働局雇用就業部	人材確保支援担当課長

研修事業分科会

Ī	氏	名	所 属	役 職		
ſ	多	忠貴	日本電子専門学校	日本電子専門学校		
	吉岡	正 毅	千駄ヶ谷日本語学校	千駄ヶ谷日本語学校		
	関 谷	信 浩	東放学園専門学校	東放学園専門学校		
	佃	吉一	ABK学館日本語学校	ABK学館日本語学校		
ſ	川島	鋼 太 郎	ハリウッド美容専門学校	ハリウッド美容専門学校		
	金	英順	学校法人東放学園	学校法人東放学園		
Ī	横尾	源太	学校法人小山学園	学校法人小山学園		

令和2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

令和3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