

経済産業省

外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクト
第3回

大学における実践

～学生・企業のカテゴライズフレームと今後の取組課題～



2019年10月3日

高沼理恵

金沢大学 国際機構 特任助教

文部科学省事業「かがやき・つなぐ」北陸信州留学生就職促進プログラム
統括コーディネーター

1. 金沢大学ならびに 「かがやき・つなぐ」留学生就職促進 プログラムの概要

金沢大学の概要(「金沢大学概要2019」抜粋)

■ 1862年 加賀藩彦三種痘所より

■ 学域、研究科等

－ 人間社会学域

- ・ 人文学類, 法学類, 経済学類, 学校教育学類, 地域創造学類, 国際学類

－ 理工学域

- ・ 数物科学類, 物質化学類, 機械工学類, フロンティア工学類, 電子情報通信学類, 地球社会基盤学類, 生命理工学類

－ 医薬保健学域

- ・ 医学類, 薬学類, 創薬科学類, 保健学類

－ 7研究科

- ・ 人間社会環境研究科, 自然科学研究科, 医薬保健学総合研究科, 先進予防医学研究科, 新学術創成研究科, 法務研究科, 教職実践研究科
- ・ 附属病院, 附置研究所等(がん進展制御研究所, ナノマテリアル研究所, 設計製造技術研究所)等

■ 学生数:10,139人

- － 学士課程7,802人, 大学院(修士・博士前期)1,246人, 大学院(博士・博士後期)1,002人, 大学院(専門職)57人, 養護教諭特別別科32人・入学者数:1,775人

- － 外国人留学生数:666人 ※研究生等を含む

- － 海外派遣学生数:618人(2018実績) ※語学研修等を含む

■ 教職員数

- － 2,828人 役員9人, 教育研究職1,309人, 事務職435人, 技術職1,075人

事業目的: 北陸・信州地区という新広域経済圏の更なる成長に向けた 外国人高度職業人材の育成を、両大学連携によって実現

北陸新幹線開業により形成された 北陸・信州地域の新広域経済圏

- 多様なものづくり産業が集積
→高い世界シェアと国際競争力を有し、
海外展開に意欲的な企業が多い
- 観光産業、食品加工業等も盛ん



金沢大学・信州大学の強みを融合し、 “キラリとかがやく”高度職業人材を育成

- 金沢大学: ビジネス日本語教育・協働インターンシップ
- 信州大学: 地元産業界との強力な連携に基づくキャリア教育
- 専門分野の相互補完
(例: 信州大学繊維学部の学生 → 北陸地区の繊維業界等)

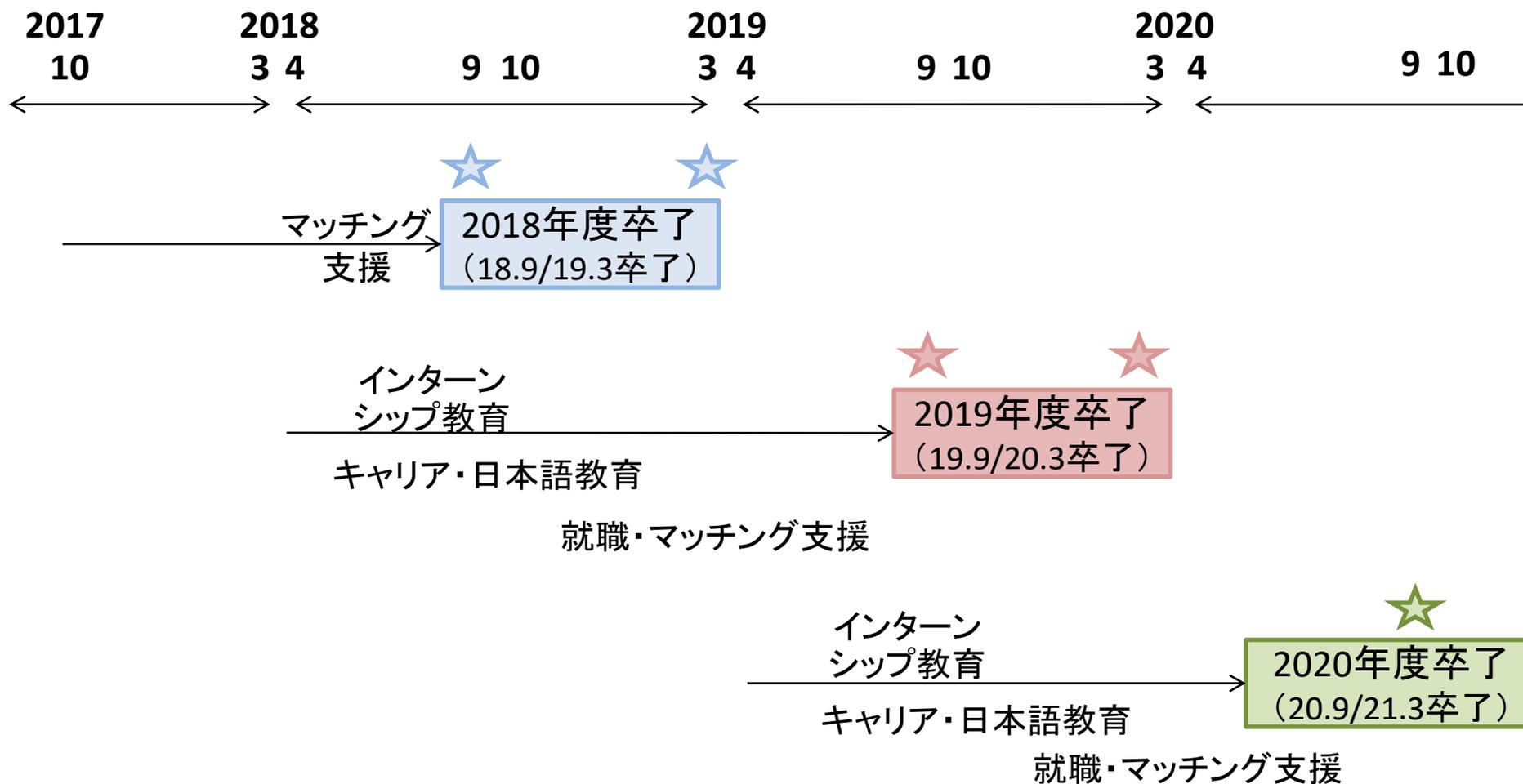
北陸・信州地域の産業活力向上と高度人材育成・定着の好循環に資する

- 高度職業人材の育成・定着・活用による産業活性化を実現
 - 北陸・信州地区の慢性的な人材不足の解消
- 全国的にも高い有効求人倍率(H29.2)
- | | |
|-----|-----------------|
| 福井県 | : 1.89倍 (全国 2位) |
| 石川県 | : 1.80倍 (同 3位) |
| 富山県 | : 1.70倍 (同 6位) |
| 長野県 | : 1.51倍 (同 12位) |
- 「高度な専門知識と技術を持ち、我が国の企業文化に溶け込んで地域に根付く人材の活用」により、中小企業の国際展開力向上にも貢献

留学生就職促進プログラムの教育・就職マッチング支援のタイミング

最も在籍が短い修士学生がプログラムを修了できるように設計している。

事業開始

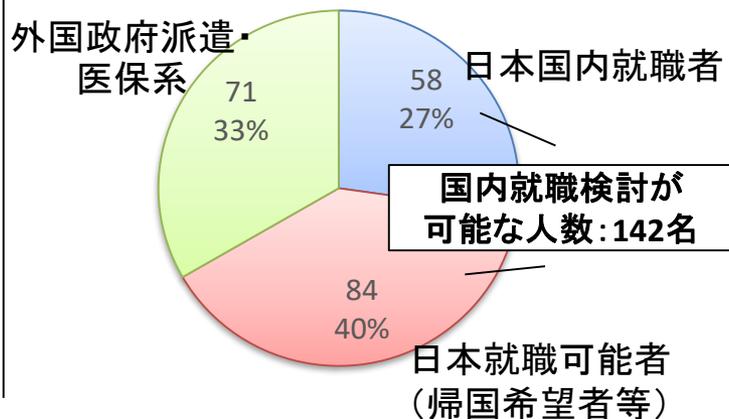


外国人留学生数概観

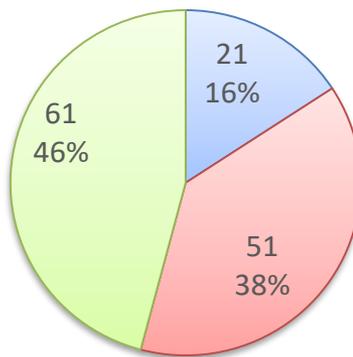
外国政府派遣学生等を除いた対象者数(日本での就職検討が可能な人数)は、2018年度卒業・修了者で142名、同2019年度で184名。

18年度卒業・修了者数

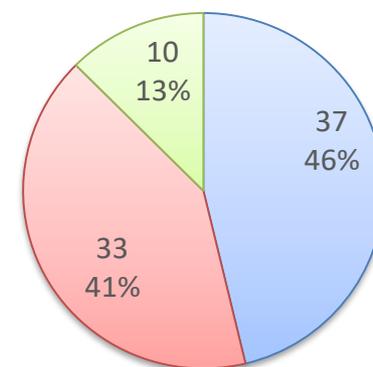
総計: 213名



金沢大学: 133名

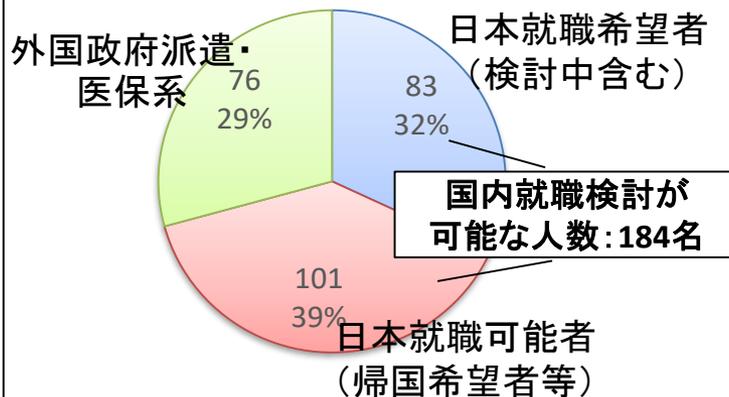


信州大学: 80名

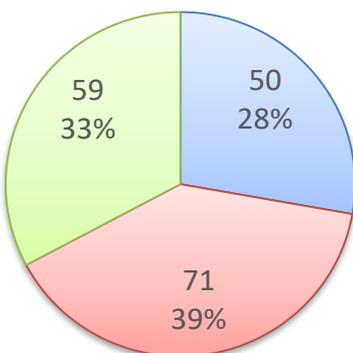


19年度卒業・修了予定者数

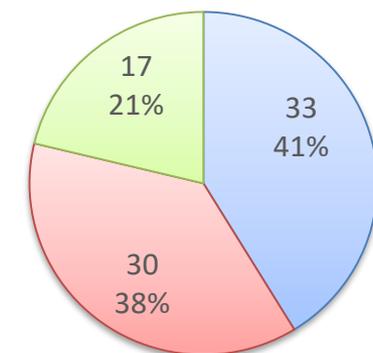
総計: 260名



金沢大学: 180名



信州大学: 80名



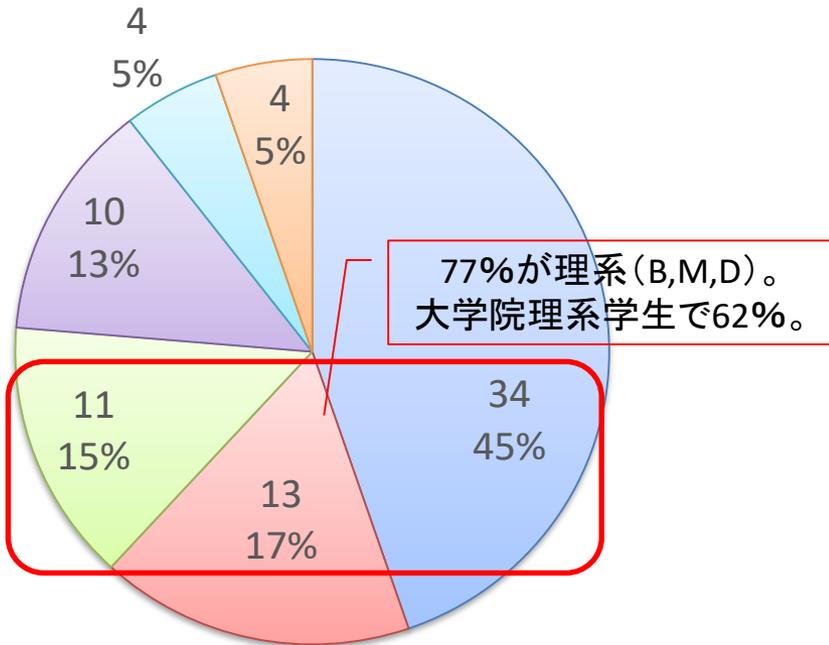
2. 「かがやき・つなぐ」留学生 就職促進プログラムの実績と重点

2019年度卒業・修了予定者の日本就職希望または検討者数と日本語レベルの分布

全体76名のうち、58名(77%)が理系。うち大学院生が47名(62%)。理系のうち16名(33%)はN3以下。金沢大学では英語での学位取得が可能なため。

■ 2019年度(2019.9&2020.3)卒業・修了予定者の分布(全体 76名)

学位別



■ M理 ■ D理 ■ B理
■ M文 ■ B文 ■ D文

日本語力(JLPTレベル)別

	N1以上	N2	N3	N4以下	合計
M理	7	16	3	8	34
D理	1	7	3	2	13
B理	5	6	0	0	11
M文	7	2	1	0	10
B文	2	2	0	0	4
D文	4	0	0	0	4
合計	26	33	7	10	76

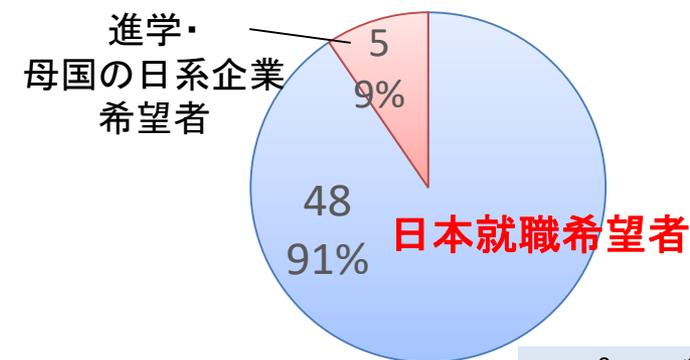
金沢大学は英語での学位取得が可能なため、日本企業就職希望でも日本語レベル不足の学生が一定数存在。理系で研究・実験と語学の両立は困難。

2018年度 プログラム参加者数と就職内定取得者数(2019年3月時点)

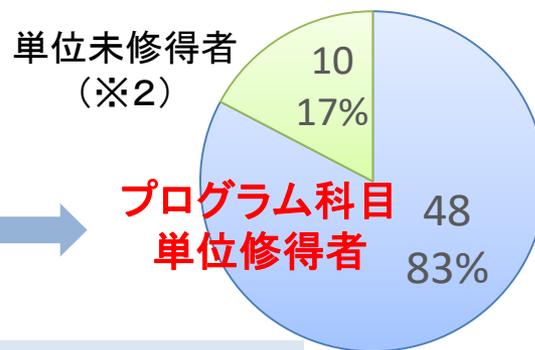
2017-18年度プログラム科目単位修得者53名のうち、日本就職希望者の48名は全員内定を得た。2018-19年度履修者は55名(19年度開講分による増加可能性あり)。

18年度卒業・修了者

プログラム科目単位修得者(※1)の内訳
(全体53名)



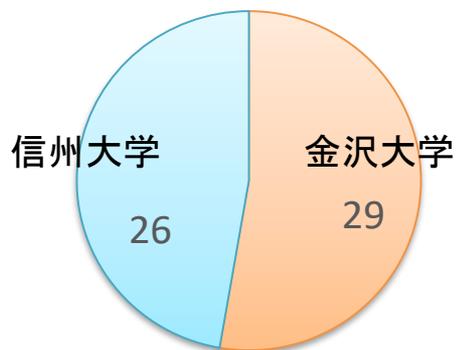
内定保持者の内訳(全体58名)



プログラム科目単位修得者のうち、日本就職希望者は全員内定を得た。

19年度卒業・修了見込者

プログラム科目履修者(※1)の内訳
(全体55名)



※1 「プログラム科目単位修得者」、「プログラム科目履修者」には、当該年度卒業・修了者以外の者を含まない。

※2 「単位未修得者」には、7段階別日本語クラスのための履修者を含む。

プログラム参加者の内定先企業（金沢大学のみ）

上場企業・上場子会社の占有率、信州地区での就職内定取得社数が向上。
追跡調査によると、高度人材としての高い評価を受けている。

■ 18年度卒了

－ 上場企業・子会社占有率
10社/23社 43.5%

☆	アイシン精機(株)		東芝メモリ(株)
☆	(株)アルプス技研		(株)中村組
☆	(株)アイ・オー・データ機器		イノベークス(株)
☆	太陽誘電(株)		さくら構造(株)
☆	(株)福井銀行		(株)玉井設計
☆	古河機械金属(株)		福井めがね工業(株)
☆	森永乳業(株)		共和産業(株)
☆	(株)ワールドインテック		全景(株)
★	イオンリテール(株)	■	国立大学法人金沢大学
★	(株)テクノプロ テクノプロ・IT社	■	国立感染症研究所

■ 19年度卒了予定者

－ 上場企業・子会社占有率
18社/28社(内定状況) 64.3%

まだ在学中のため、進路が確定しておりません。

複数内定先もありますため、
内定先詳細は非公開とさせていただきます。

☆東証1部、☆☆東証2部、★上場子会社、■公的機関
北陸地区、信州地区

金沢大学の留学生就職促進プログラムが大事にしていること

入社後活躍まで見据えた取組を、留学生にも企業にも実施する。
企業には、まずは「ジャッジしない」マインドで留学生自体を感じてもらう。

	就職活動前	就職/採用活動	内定出し	入社前準備	入社後
対学生	<ul style="list-style-type: none"> ①日本企業で働くイメージの醸成 —元留学生・人事との座談会等 ②日本の企業文化に関する構造理解 ③自己理解 —授業と連動した個別カウンセリング 	<ul style="list-style-type: none"> ①就職支援 —留学生特化型支援 —日本人と合同でのトレーニング ②求人紹介 	<ul style="list-style-type: none"> ①意思確認・意思決定のカウンセリング ②卒了に向けた学びの計画チェック 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業と学生の間で、通訳を含めた各種サポート —住居・転居 —就労ビザ申請手続き —ビジネス日本語教育 (@金沢大学) —配属準備 	<ul style="list-style-type: none"> ①(内定時から)ホームカミングデイや授業・イベントでの講演に呼ぶ等の繋がり醸成 ②定期的な個別連絡
対企業	<ul style="list-style-type: none"> ①留學生理解 —授業・インターンでの接点創出 ②自らの振返り —「企業と留学生の北陸寺子屋」 ③留學生採用に関する実務理解 —採用戦略立案 —就労ビザ講座 —訪問時フォロー 	<ul style="list-style-type: none"> ①連携団体との協力のもと、求人情報の獲得 ②「逆求人」アプローチ ③社内の「英語話者」開拓 	<ul style="list-style-type: none"> ①雇用条件検討 —博士の給与 —配属先予定の仕事内容・言語条件等の確認 ②採用への不安払拭 —担当教員等との面談実施 —成績や学内の振舞いを伝える 		<ul style="list-style-type: none"> ①入社後の状況確認 ②イベントでの様子確認 —「企業と留学生の北陸寺子屋」 ③異文化理解・社内コミュニケーションに関する相談等

3. 学生と企業のマッチングに向けた カテゴライズフレーム ～実践の現場での分析

学生の 카테고리

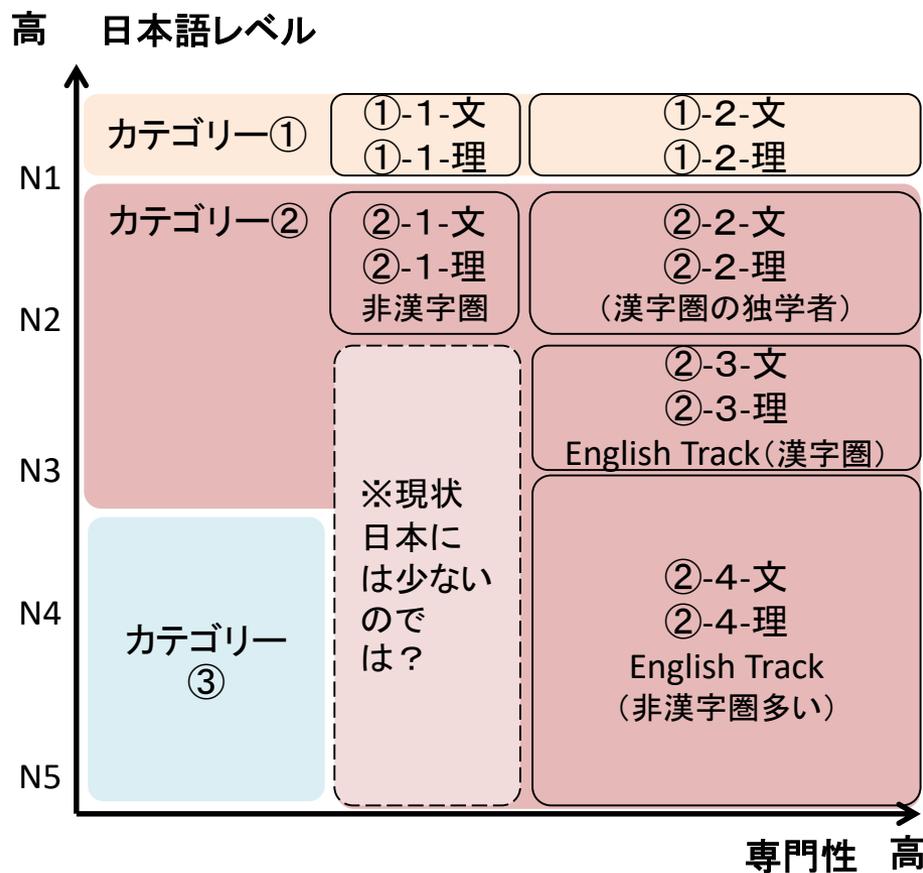
「前提条件(日本人同様のもの・外国人特有のもの)」と「カテゴリ」を設定

カテゴリは「専攻」×「学位」×「日本語レベル」で把握。
外国人特有の課題はキャリア教育等を通じて育成。

■ 就職活動にあたっての前提条件

日本人同様	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢 ・コンピテンシー ・企業への熱意 ・「専門性の罫」 —学位レベル 博士は敬遠されがち 文系大学院は学卒扱いも多い —専攻 マーケットニーズ
外国人特有	<ul style="list-style-type: none"> ・国籍 ・日本での強い就職意思 ・日本語力 —測定可能な「日本語」力 ・日本文化理解度 —行間を読む力 —「愛想」 —測定不能な「日本語」力 ・企業文化理解度 —「男性的」「長期思考」*1 —メンバーシップ型雇用とその背景 ・就職活動への習熟度

■ カテゴリ



理系学部	理系修士	理系博士
文系学部	文系修士	文系博士

*1: ホフステードモデルより

※第1回資料3を基に作成

企業のカテゴリー

経営方針、社内体制(言語・人事)、採用状況、文化で分類

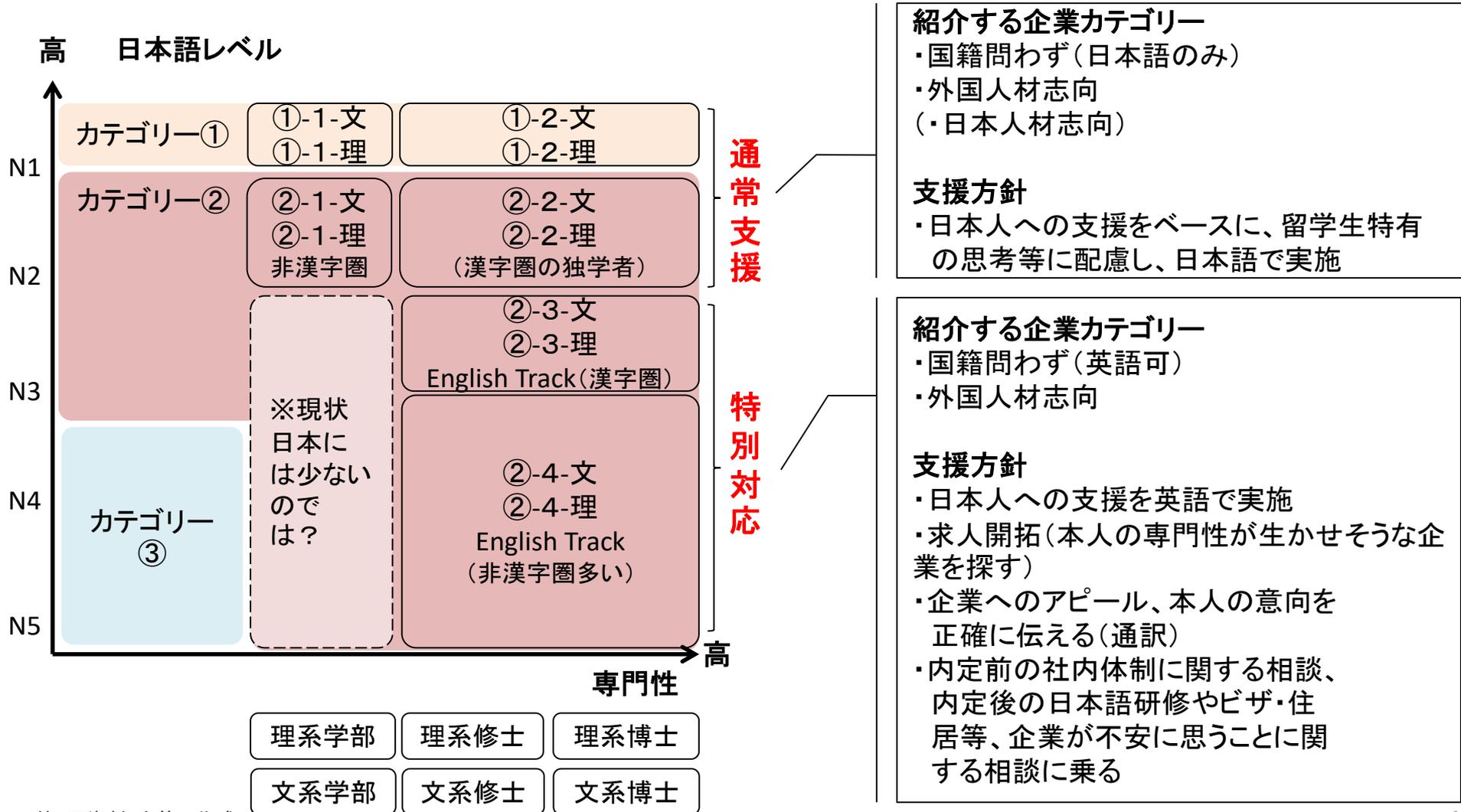
カテゴリー概要

業種・職種イメージ

		日本人材志向 (日本語要件高)	国籍問わず		外国人材志向 (日本語要件やや低)
			日本語のみ	英語可	
企業の志向		<ul style="list-style-type: none"> ・【経営】マーケットや顧客が日本人 ・【社内体制】受入不能(英語NG、人事制度等) 	<ul style="list-style-type: none"> ※「日本人材志向」と同じ状況だが、社内体制の変更を前向きに検討する用意がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・【採用】企業規模的にも専門領域的にも、日本人のみでは充足不可能 ・【社内体制】上司や同僚に英語話者を用意できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・【経営】マーケットや顧客が海外 ・【社内体制】受入可能あるいは体制変更を前向きに検討する用意がある ・【文化】外国人に対する偏見がない
			<ul style="list-style-type: none"> ・【採用】日本人で充足可能 ・【文化】外国人に対する偏見がある 		
高度専門職系	人文知識・国際系	—	<ul style="list-style-type: none"> ・「ダイバーシティ要員」(大手企業に多い) ・海外営業、マーケティング、調達(日本人のように働く総合職) 	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人向けサービス業(人材紹介等) 	<ul style="list-style-type: none"> ・現地ブリッジ(海外営業、マーケティング、調達) ・将来の現地幹部候補 ・観光企画
	技術系	<ul style="list-style-type: none"> ・専門性や技術力が必要な領域 	<ul style="list-style-type: none"> ・専門性や技術力が必要な領域(レベルが低くても良い可能性) 	<ul style="list-style-type: none"> ・AI関連企業 ・上司や同僚に英語を話せる人がいる企業 	<ul style="list-style-type: none"> ・ローカライズ開発職 ・現地ブリッジ(生産技術等)
その他		—	<ul style="list-style-type: none"> ・介護等サービス 	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人向けサービス業 	<ul style="list-style-type: none"> ・技能実習生管理(高度専門職?) ・労働集約系のインバウンド対応(サービス・小売等)

学生カテゴリー別の企業カテゴリーと支援方針

本人の将来展望等を鑑み、文系はコンピテンシーを、理系は専攻・スキルをベースにマッチングを実施。「特別対応」がカテゴリー②の就職数のカギを握る。



※第1回資料3を基に作成

前半2年間の取組から見えてきた課題

学生へのキャリア教育や企業へのセミナー、「寺子屋」企画等で補充

	就職活動前	就職/採用活動 内定出し	入社前準備	入社後
学生	<ul style="list-style-type: none"> ①日本語が流暢でも単位修得にかかる時間が長く、学業以外の活動時間不足に見える（主に学部生） ②在留資格から考えるキャリアパスという発想がない 	<ul style="list-style-type: none"> ・日本就職に対する意思のゆらぎと精神的なストレス 	<ul style="list-style-type: none"> ・在留資格変更に関する知識不足 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内での悩みを相談できるネットワークの存在がない場合がある
企業	<ul style="list-style-type: none"> ①地方企業とのミスマッチ：学位より日本語力 ②外国人に対する抵抗感・（深く考えず）高すぎる日本語レベル要求 ③採用戦略立案活用イメージが希薄 ④日本就職の魅力低下 	<ul style="list-style-type: none"> ・留学生求人情報に関する温度感が伝わりにくい（まだ採用を行っているか、どんな仕事か等） 		<ul style="list-style-type: none"> ・異文化理解や社内コミュニケーション等で課題を感じた際の相談相手がいない場合がある
大学	<ul style="list-style-type: none"> ①大学院生は研究で多忙な為キャリア教育を効率化せざるを得ない ②日本就職希望者を増やすことが課題 ③来日直後の修士学生へのインターン展開は困難（生活に不慣れ） 	<ul style="list-style-type: none"> ・留学生特有の課題が分かるカウンセラーの数的な不足 ・英語対応可能なカウンセラーの数的な不足（特にカテゴリー②-3と4） 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業と学生の間で、通訳を含めた各種サポートが出来る人材の質的な不足（企業へのフォローが重要） ・関係各所との密な連携（行政書士等） 	<ul style="list-style-type: none"> ・学内で、ここまで実施すべきという合意形成が困難 ・予算や人員確保の観点も不可欠 ・企業に役立つサービス等を紹介する為の専門家network構築

まとめ：留学生就職促進プログラム受託大学としての役割

国立大学として、「高度人材」輩出・入社後活躍にこだわる

学生に対する
教育
(従来通り)

キャリアカウンセリング・
マッチング支援・
就職に関する
各種コーディネート

企業に対する
サポート・学びの機会

・専門性と
コンピテンシーの
磨き上げ

・6つの学生カテゴリーと
4つの企業カテゴリーの
理解・把握
・留学生専門のキャリア
コンサルタントの質量
向上
・語学力(やさしい日本
語と英語)

・留学生との接点、特に
「共に対等に学べる」
機会を創出、企業側の
変革をサポート
・各種専門家とのネット
ワークを構築、企業
の課題に対応

「留学生就職促進プログラム」事業を有効活用し、基礎固めを行う



文部科学省事業「留学生就職促進プログラム」

 **「かがやき・つなぐ」**
北陸・信州留学生就職促進プログラム
Since 2017

問合せ先

金沢大学 kagayaki-jimu@adm.kanazawa-u.ac.jp
<https://kagayaki.w3.kanazawa-u.ac.jp/>

信州大学 kagayaki_su@shinshu-u.ac.jp
<http://kagayaki-shinshu-u.jp/>