

Interview

外国人の日本留学・就職を徹底ナビゲート

一般社団法人 留学生支援ネットワーク 久保田学さん

海外に向けた日本留学の魅力発信から卒業後のキャリア形成まで、一貫した留学生のサポートを行う一般社団法人 留学生支援ネットワーク。留学生に特化した就職ナビ「留学生就職支援ネットワーク」の運営をはじめ、全国で年間200件を超える講演・セミナーの実施、自己分析・企業研究など就職活動に役立つツールの開発など、留学生のキャリア形成と企業・教育機関のグローバル化を力強く後押ししている。この留学生支援ネットワークで事務局長を務める久保田学さんに、団体発足の経緯や活動の詳細についてうかがった。



留学生支援ネットワークの誕生と活動

———それではまず、留学生支援ネットワークの誕生について教えていただけますか

2007年から2012年まで、経済産業省と文部科学省は「アジア人財資金構想」という事業を実施していました。この事業は、海外から優秀な留学生をリクルーティングし、日本で働くために必要なビジネス日本語やビジネス慣習などを2年間学んでもらい、インターンシップも経て日本企業に就職するという事業です。全体で約2,000人の留学生が参加をして、70%以上が日本企業に就職したのですが、当時の留学生の就職率は20%程度だったため、国内外から非常に高い評価を得ていました。

このアジア人財資金構想は日本政府が初めて入口（入国・大学への入学）から出口（日本での就職）までを一貫して作った留学生政策で

あり、当時としては画期的な事業だったわけですが、私はその事業全体のマネジメントを行っていました。その当時は留学生の就職支援を行っている大学はほぼ皆無で、留学生が日本で就職するための教育方法やビジネス日本語の教育方法などを試行錯誤しながら構築し一定の成果をあげる事ができました。そして、事業終了後に、事業で蓄積したノウハウや知見を継承する目的で非営利団体として2013年に立ち上げたのが、この一般社団法人留学生支援ネットワークです。

———現在どういった活動をしているのでしょうか。

事業の柱となるのが、留学生就職支援ネットワークという、留学生に特化した就職ナビシステムです。また、企業や教育機関、留学生向けの研修の講師派遣を行っています。また、出口



支援だけではなく、入口支援の事業として、日本留学の魅力を発信することを目的とした日本留学のポータルサイトを運営しています。ただしこれはJASSO¹やABK²が行っている全方位的なものではなく、「教育と就職」という二つに特化した形のポータルサイトです。それ以外に



留學生就職支援ネットワークのサイトより。加盟校生徒のみがアクセス可能

も留學生OB、OGのネットワーク構築を目的とした、アジア人財資金構想に参加し日本企業で働く留學生OB・OGと、留學生就職支援ネットワークで就職活動をしている現役留學生との交流会などを実施しています。ただしこちらはコロナ禍以降停止してしまっています。また、就職支援ツールを製作し、教育機関を通じて無料で配布するなどの活動をしています。

——では留學生就職支援ネットワークの特徴について教えてください。

留學生就職支援ネットワーク (<https://ajinzai-sc.jp/>) は、一般的な就活ナビサイトと違う点が二つあって、一つは不特定多数の学生が利用できる仕組みではなく、大学が公式事業として本ネットワークに加盟してもらい、加盟校の在校生だけが利用できる仕組みにしています。現在、北は北海道大学から南は琉球大学まで、特に地方では国立大学に留學生が多く在籍しているため、参加校150校の半分ほどが国立大学になっています。

2点目は、就活ナビサイトは求人情報が

1 日本学生支援機構 (JASSO) Study in Japan <https://www.studyinjapan.go.jp/ja/>

2 公益財団法人アジア学生文化協会 Japan Study Support <https://www.jpss.jp/ja/>

メインと思われがちなのですが、もともとアジア人財資金構想には文科省も参画していて、教育的な要素が入っていたということで、このシステムの目的として「留学生の就職活動の正しい知識を提供する」というものになっています。今では自治体や専門の機関がそうした支援も行っていますが、これを作った2013年当時は大学もあまり留学生向けの就職支援をやっていなかった時代です。自分が進学した大学が留学生の就職支援を行っているかいなかで、就職できるかできないかが大きく変わるところがありました。特に地方だと情報量はもちろん求人自体も少ない。そこで日本中どここの学校に進学しても、日本の独特な就職活動に対する情報格差が生まれないように、就職活動の進め方を中心としたコンテンツや求人情報、全国の会社説明会の情報などの提供を行っています。

—— 日本留学魅力発信事業についてはどうでしょう。

日本留学魅力発信事業 (<https://www.studycareer.jp/>) は二つのコンセプトを持つ

ています。一つ目は、日本の留学後の実態についてデータ等に基づく正しい情報を発信すること、二つ目は留学希望者が将来のキャリアを見据えて留学できるように、教育と就職に特化した情報を提供することです。現在、一つ目の正しい情報を網羅する部分については、既にサイト構築が完了しており、アルバイトでは実際にいくら稼げるのか、生活費はいくらかかるのか等、特にファイナンス面についてはデータをもとに実態について紹介しています。日本で就職した際の初任給や、年代別給与などについてのデータも紹介しています。また、日本生活の実際について現役留学生の取材を行い事例として紹介するなど、様々な角度から提供しています。現在、制作中の二つ目のコンセプトの



日本留学の魅力発信事業のサイトより

コンテンツでは、日本の大学の教育について、世界でも競争力がある分野や文化に関する教育コンテンツを有しているところが多いと考えています。そのような大学の研究室などを取材して、具体的な内容や魅力を、海外に向けて発信していく予定です。

就職については、日本の大学というのは世界的な知名度は低いのですが、日本の企業はある程度認知されているので、まずは日本のグローバル企業に就職し活躍している元留学生の事例を中心に紹介していく予定です。さらに将来的には母国に帰国した人も含めて、日本留学後、成功したり有名になったりした人たちを取材して、日本に留学してこんなに成功しましたといった好事例をロールモデルとして紹介していきたいと思っています。

——— 日本に留学したいと思ってもらうところから、日本留学で成功した人たちの話まで、日本留学がどう自分を成長させ、どんな未来を持たせてくれるのか、その流れを全てイメージすることができるわけですね。

そうですね。昨今の留学生は日本留学に対して目的意識を持たない学生が増えていると感じます。何のために留学し、どのようなキャリアを望むのかを考えず、とりあえず日本に来ましたという学生が多く、ある意味で日本人化した留学生が増えたように感じます。その弊害として、母国の大学では理系を卒業したのに、日本では文系の専門学校に進学するといったように、将来のキャリアを見据えた形での進路選択ができていないケースも見られますね。学校を選ぶ段階で十分な情報を与えられていないため、現在の日本語能力や奨学金の有無といった直近の課題だけで学校を選んでしまっている留学生が多くみられます。ですから、先輩の事例から将

来のキャリアを見せ考えさせたり、必要な情報を得た上で進学先を選定できるようにさせたいです。就職に強い学校のプログラム内容や支援の情報も含めて、留学生の望むキャリアに合わせて学校を選定できたり、将来のキャリアイメージができるようなサイトを展開していきたいと考えています。

留学生、企業を支援したいという 思いが原動力

——— それだけのコンテンツを作るのは大変なことだと思いますが、経済的にはどのように成り立たせようとしているのでしょうか。

大前提として公益的な団体として運営しているので、利益を目的とした運営はしていません。運営の資金については、政府や自治体から補助金などは一切もらっていません。事業の一つとして実施している講演活動で得たお金が資金源となるのですが、無給で実施しているので人件費をかけず、全て運営資金として使っているので究極のボランティア活動ですね（笑）。この活動の中で留学生、学校の先生、企業の担当者などに会うわけですが、彼らの話を聞いていると、なんとか支援していきたいという気持ちが湧くわけです。その思いの延長線上でやってきたという感じでしょうか。また、アジア人財資金構想を行っていた時は、留学生の就職支援の草創期のような時期で、今のような留学生向けの就職エージェントもほとんど存在しませんでしたし、大学で留学生支援を行っている学校も皆無でした。そうした中、全国規模でプロジェクトに携わった経験から、全体の課題のようなものが見えてきてしまったんですね。こうすればもう少しうまく回っていくのでは？というものが見えてきてしまった以上、それを誰もやら

ないのなら、自分でやっていこうということでしょうか。

—— 留学生就職支援ネットワークに加盟する大学からも会費の徴収などは行ってないんですね。

そうですね。留学生就職支援ネットワークでは企業をはじめ教育機関、留学生から会費などは一切いただいていません。通常、就活ナビシステムは企業から費用を徴収する仕組みですが、当時、人材紹介事業は別として、留学生の求人掲載で費用を出す企業はなかったですね。企業への外国人材採用の参入障壁を低くするために無償で求人紹介を行っています。また、教育機関も無料で加盟することはできるのですが、その代わりネットワークへの加盟を希望する大学に対しては、必ず私が面談をしています。このネットワークに入ったら、自分たちはもう何もしなくてよいという仕組みにはしたくなかったんです。大学が、財源や人的資源、ノウハウはないけれど、何とか留学生の就職を支援してあげたいという思いを持っていることを面談では重視し確認しています。

ですから、まず大学側が留学生の就職支援をしっかりやるべきと考えています。それは留学生を入学させた以上、出口のところにも責任を持つべきだろうということです。大学が最低限の責任を負って、それを支援するセーフティネットのような仕組みにしたいと考えて運営しています。

—— 今、留学生の学費を高くしようという動きがありますが、どう考えますか？

学費の値上げによって学校の教育や支援の身が充実するのであればいいのではないでしょ

うか。ただ留学生の獲得競争が激しくて20%ぐらい減ったから、じゃあ学費を20%上げて運営費を賄おうということなら、それは違うと思います。例えば留学生の出口戦略を拡充するためにこれだけ費用が必要だから、それを一部留学生にも負担してもらうということならば、値上げもありではないかと思います。

また、学費を高くしてもその分教育内容が充実し就職率が高いのであれば、学生はその学校を選ぶでしょうし、結果が伴っていなければ選ばれなくなってしまうという、単純な原理が働いてくるのではと思います。

私はそうした形を望んでいますが、そのためには情報量が少ないですね。その学校でどんな教育を受けられるのか、卒業後どんな道が歩めるのか、今は比較できる状況ではないと思います。今、日本に留学する魅力は、以前ほど大きなものではありません。そこで卒業後のキャリアのところまで見せるのか、それとも教育の本身で勝負していくのか。この先も留学生に日本を選んでもらうためには、そうした魅力を発掘して行って、なおかつ情報を整理して発信していく。私たちはその役割を担いたいと思っています。

—— 専門学校を卒業する留学生の就職が増えています。また日本語学校でも就職コースを作るという流れにあります。活動対象を大学以外にも広げていく予定はありますか。

企業側の観点から考えると大学に対する求人と日本語学校の求人というのは違います。企業に対して海外の大学を卒業しているから、大卒と同じですという説明をしても、でも日本語力や教育の質が違いますよね、というのが企業側の言い分です。ネットワークには多くの国立大学に入っていたら、地方の中小企業はもちろ

ん、大手の企業も求人登録してくれるような仕組みが出来きています。その中に多くの日本語学校が入ってきたということになると、元々ターゲットにしている企業が変わってくることもなりますから、ここは一緒にすべきではないと考えています。もし実施するならば、日本語学校版というのを別に作る必要があるでしょう。大学の場合は学内に留学生の就職支援の仕組みがあり、そこを私たちがサポートするという形が成り立つわけですが、日本語学校の現状は、就職希望者が増えてきたからそろそろ就職コースもやらなければという学校が圧倒的に多いです。外部に就職支援を行う公的機関やエージェントがあるので、そちらを利用してくださいで済ませている学校の方が多いと思います。つまり学校が何もやっていない状況で、支援の仕組みを作っても意味がないと考えます。もう少し日本語学校自体がしっかりした就職支援を行うようになって、それを補完する仕組みが必要になったときに、私たちがサポートすべきかどうかを検討することになると考えています。

一方、専門学校の場合、もともと就職支援のコンテンツは求めています。大学とは違い職業育成の場なのでキャリア教育はすでに十分行われています。ですからコンテンツではなく具体的な求人を求める学校が多いです。自分の学校の求人として情報を知りたいといった使い方がされなくなるのでは、運営は難しいと考えています。

企業が必要とする留学生とは

——— では具体的に日本企業は留学生をどのような目的で採用するのでしょうか。

日本企業が留学生を採用する目的は大きく分けて四種類に分けられると思います。一つが留学生

の語学力や文化知識を活用するための採用です。海外に進出している、海外拠点を持っている、海外と取引している、またはインバウンドを受入れているような企業がこれにあたります。

二番目が優秀であれば誰でも採用しますという、これはグローバル企業やベンチャー企業です。今、大手の企業だと、国籍だったり性別だったりといったものは社員情報としてとらない時代になっていますから、優秀であれば日本人と同じように採用するということです。

三番目が多様な人材を採用しようという、いわゆるダイバーシティ採用と言われているもので、これも大企業やベンチャー企業に多いです。最後四番目が人手不足というちょっと後ろ向きの採用です。

この四つの中で日本人と違う能力を求めるのは、海外進出や海外との取引が目的の企業です。その地域の語学ができ、文化を熟知し、人的ネットワークを持っているという、日本人とは違う能力等を求めていることになります。

——— 留学生は、なぜ企業が自分たちを採用するのかということを踏まえて、アピールする内容を考えなければならないということですね。

現在の企業の新卒採用では、大学のレベルや成績、資格というのは特に文系であれば、あまり重要視されない傾向があります。どちらかというと、実行力、コミュニケーション能力など、働くために必要なジェネリックスキルを持っているかどうかということを評価する企業が圧倒的に多いです。

一般に海外の就職活動ではよりレベルの高い上位の大学で、よい成績で就職に役立つ資格を持っていれば大企業に就職できるという仕組みです。日本の場合、もちろんそういうケースもあります、レベル的には下の学校からでも大



セミナーの模様

企業に就職することは可能です。これまで蓄積した学歴や成績、資格などのスコアに関係なく逆転することも可能です。

こうした日本の状況下で留学生が誤解しやすいのは、やはりグローバルスタンダードに従って、学校の成績や資格などをアピールしてしまうということです。例えば面接で「学生時代に頑張ったことを教えてください」と質問に対して留学生は「こういう出来事があって、こういう成果があった」と成果の部分をアピールします。しかし企業が見ているのはどちらかと言うと成果に至るプロセスの部分で、そこからその人が持つジェネリックスキルを判断します。そこを理解していない留学生は多いと思います。

また、日本企業は、海外の企業に比べると教育する期間が長いですね。それは結局、長く働いてくれる人を求めているからです。どう長く働いてくれる人を見極めるのかというと、その企業にどうしても入りたいという熱意があるかどうか判断するわけです。

ところが最近の留学生で多いのは、在留資格が欲しいから、入れるのならこの会社でもいいというケースや、スキルばかりをアピールして、ここで働きたいんだという熱意を示さないケースが多く企業側のニーズと学生のアピールが合っていないということが多くみられます。

—— 最近各大学では入学から卒業まで全ての授業を英語で履修し、学位を取得できるプログラム＝イングリッシュ・トラックが増えています。仮に卒業時に留学生の日本語力が十分でない場合でも採用する企業というのは増えているのでしょうか。

少しずつ増えてはいますが、やはり基本は日本語でのコミュニケーションになりますから、最低限の日本語は必要になります。就職活動のタイミングで「日本語は必要です」と言っても、もう手遅れですから、特に母国の大学を卒業して大学院から日本に入ってくる学生については、日本で就職を希望するのなら、日本語能力はこの程度のレベルが必要だという説明を、入学時にしっかりするべきですね。私たちはそのための啓蒙活動に使ってほしいということで、留学生就職支援ネットワークには、英語で日本の就職活動を理解するためのコンテンツを用意しています。

また、今海外から来ているイングリッシュ・トラックの学生たちは、基本的に生活が困らないように学校の寮などでいろいろとサポートを受けた暮らしをしていますよね。しかし社会人になった時に、企業は社員の生活までは面倒を見ることはありません。日本で一人で生きて行くための日本語能力は最低限必要だと思います。仮に英語で全部授業が受けられますという条件でも、生活していく上で日本語は必ず必要になりますから、そこをしっかりと教育することが大学の責務としてあるのではないかと思います。

重要なのは日本企業の文化を理解すること

—— 先ほどの語学力や資格などの能力を重視する採用はジョブ型採用と呼ばれていて、海外

はだいたいこのジョブ型採用ですね。ここでは新卒の人でもスキルをアピールしなければならないわけですが、逆にアピールするものがない新卒学生は就職で不利になるということになってしまいます。一方で日本の場合は職務内容を限定しないメンバーシップ型採用と言われるものが中心で、基本的に新卒学生はほぼ就職でき、入社後に再教育されます。ですから長く勤めるということとメンバーシップ型の採用形態というのは、すごく繋がりが大きいのかなと思いますが、そうしたことを留学生は理解できているのでしょうか。

できていませんね。就職活動をする時に、日本人と留学生では仕事の探し方がまったく違っています。日本人の場合は自分のやりたいことから探しにいきますが、留学生は現実的に自分ができる仕事を探します。そこがジョブ型とメンバーシップ型に代表される文化の違いです。

留学生は自分の専攻分野だったり、語学だったりというところから仕事を探しに行くわけですが、日本の企業は文系であれば在留資格上の縛りはありますが、どんな仕事でもできますよね。一部理系の仕事でも、例えば大学生であれば、ITの仕事を文系の学生が選ぶこともできます。いろんな仕事から選べますから、日本人の学生は自分がやりたいこと、興味のある業界から探していく。でも留学生の場合は自分がそこで即戦力になるかならないか、という視点で見るわけです。入ってから業務の知識は学べばいいという日本企業のスタンスを知らずに就職活動をしている留学生は多い。そうした日本独特の文化をわかっていない人は多いと思います。

また、私はジョブ型採用と、メンバーシップ型採用を比較した場合、メンバーシップ型採用には一定のメリットがあると思っています。海外のジョブ型採用の場合、理系の学生は将来の

仕事をイメージして学部や専攻を決める人が多いと思います。しかし文系の学生は日本人と同じで自分が入学できる一番高いレベルの学校を選択する傾向が強いです。そのため、その専攻分野で必ずしも就職したいという学生というのは、それほど多くないと思います。また、座学と実践の違いもあります。例えば、マーケティング専攻の学生が就職して現場で働いてみただけ自分には向いていないと感じる場合があるわけですね。

日本の場合、会社に入ったらまずはこの仕事をやって、次にこの仕事やって…、と様々な業務を経験する過程で「あ、この仕事自分に合っているかも」と思ったら、その道のスペシャリストとして進んでいく。一方で、全体のマネジメントをやるために複数の部署を経験しながらゼネラリストとしてマネージャーになっていくというキャリアもありますから、働きながら自分のキャリアの方向性というのを決められます。留学生の中にはこれを無駄な時間だと考える人がいますが、実は特殊な専攻で学んでいる人たちを除いたら、理にかなっていると思います。特に進路やキャリアプロセスという部分でまだ定まっていない学生にとってはすごく良い仕組みなのではと思います。

—— 給与についても日本企業の場合は少しずつでも決められた形で上がっていきます。一方で海外の場合はキャリアを積み転職することで上がっていきますから、必然的に給与を上げるためには転職しなければならない、その結果転職が普通のこととなっているのではないのでしょうか。

日本の企業というのは護送船団方式で、みんなが等しく豊かになっていこうという考え方で、最低限が保障されています。海外のように成果を残せば青天井で給料が上がるという仕組み



講演をする久保田さん

みは、一部の特別の知識やスキルを持った人材に対しては少しずつ増えてはいますが、まだまだ少ないのが現状です。海外は成果主義というところだけがフォーカスされ過ぎて注目されるわけですが、すべての人が活躍できるわけではありません。そうした環境を希望するのなら、欧米などジョブ型の競争社会にチャレンジすればよいと思います。

—— 外国人政策について先の参院選でも一つのトピックとなりました。学問だけではなく、日本社会に留学生を送り出す教育機関としての責務はますます重くなるということでしょうね。

政府が掲げる「秩序ある共生社会の実現」のためには、私は、三つの観点で教育が必要であると考えます。一つが、刑罰を含めた法律です。二つ目は、ルールです。例えば、ごみの分別や歩行者は右側を通行する等の交通ルールなどであり、違反した場合の罰則がないものです。三つ目はマナーです。これは、他人に対する配慮や思いやりです。先の参院選あたりから日本人の外国人に対する視線はより厳しくなっています。国によって法律やルール、マナーは異なります。日本の法律やルール、マナーを知らないことで留学生が秩序を乱す「悪者」にならない

よう、教育機関における責務はより重くなっていると思います。ただその3つを網羅的に行うための教育のためのツールが今はありません。それをまずしっかり作らなければならないということですね。

もう一方でキャリア教育というところでいうと、今は卒業する留学生の40%が就職できるという状況で、就職希望者に限ると60%～70%が就職できていることになります。外国人が留学先の国で70%就職できるというのは、他国に比べて留学生が就職しやすい環境であると言えます。他方で、留学生が就職後に定着するかという点ですが、最近は特に入社後1年以内に転職する留学生が増えているように思えます。これは就職しやすくなっている環境の弊害であり、早期の転職を前提に、とりあえず卒業後の在留資格を安易に取得できる企業へ就職する留学生が増えているのではないかと思います。今後、教育機関が目指さなければいけないのは、就職者数や就職率である「量」ではなくて留学生が希望する企業にいかにか就職できるかという「質」にシフトすることが求められると考えます。そのためには、留学生自身が就職したい企業を調査し、選定する能力や自身の将来のキャリアをどのように設計するのかということを考えるキャリア教育が重要となります。

—— 本日は貴重なお時間をいただき、ありがとうございました。今後、活動の成果が十分生かされるようお祈りしています。

一般社団法人 留学生支援ネットワーク

〒105-0004 東京都港区新橋 2-20-15

新橋駅前ビル1号館 915号室

TEL: 050-3749-0637

E-mail: info@issn.or.jp

URL: <https://issn.or.jp>