

平成 28 年 3 月

平成27年度文部科学省委託事業「専修学校留学生就職アシスト事業」

**専門学校における  
非漢字圏留学生受け入れと就職支援事業の推進**

**成 果 報 告 書**

— 平成 27 年度 —

平成27年度文部科学省委託事業「専修学校留学生就職アシスト事業」

**専門学校における  
非漢字圏留学生受け入れと就職支援事業の推進  
成果報告書**

# もくじ

<b>第1章 ● 委託事業の概要</b> .....	1
(1) 委託事業名 .....	2
(2) 委託事業実施期間 .....	2
(3) 委託事業の目的 .....	2
(4) 事業内容 .....	2
(5) 事業の実施体制 .....	3
<b>第2章 ● 事業別成果報告</b> .....	5
(1) 協議会・研修会等の情報提供・啓発活動 .....	6
1. 専門学校留学生受け入れ担当者協議会 .....	6
2. 専門学校留学生就職担当者研修会 .....	44
(2) 専門学校留学パンフレット等の流通の促進と多言語化の一層の促進 .....	99
1. 専門学校パンフレット(ガイド)の作成・配布 .....	99
2. 留学生受け入れ専門学校名簿の作成・配布 .....	109

(3) WEBサイトによる情報発信 .....	110
(4) 留学生を対象とした企業とのインターンシップ等の実態把握と事例収集 .....	111
1. 専門学校における留学生受け入れ実態に関する調査 .....	111
2. 外国人留学生の採用に関する調査 分析レポート .....	113
3. 地域中小企業の外国人活用の意向調査 大阪府内企業ヒアリング レポート .....	147
(5) 事業成果の普及 .....	161
1. 成果報告会の開催 .....	161
平成27年度専修学校留学生就職アシスト事業委員会名簿 .....	168



## 第1章 ● 委託事業の概要

---

## (1) 委託事業名

専門学校における非漢字圏留学生受け入れと就職支援事業の推進

## (2) 委託事業実施期間

平成27年8月25日から平成28年3月14日まで

## (3) 委託事業の目的

海外からの専門学校への留学をより一層推進するために、留学希望者および関係者・関係機関に専門学校の制度的特徴や教育の実態を十分に理解してもらう必要がある。そのためには、東南アジア諸国および国際交流機関等を中心に幅広い広報・啓発活動を進める。

また、卒業後のわが国での就職に関して、留学生、専門学校留学生担当者、受入企業の人事担当者等に対して、つねに必要な情報を提供できる環境を整備することとともに、各地域での具体的な就職マッチング事業との連携を促進し、各国大使館等の理解・協力も得ながら、専門学校留学生に係る全国的・国際的なネットワークの構築に向けた事業を推進する。

## (4) 事業内容

1. 協議会・研修会等の情報提供、啓発活動
2. 専門学校留学パンフレット等の流通の促進と多言語化の一層の促進
3. WEBサイトによる情報発信
4. 留学生を対象とした企業とのインターンシップ等の実態把握と事例収集
5. 事業成果の普及

## (5) 事業の実施体制

### 【実施委員会】

専門学校関係者、企業関係者、学識者などの参画を得て、専門学校留学生の就職アシスト事業全般の企画・統括と調整ならびに最終的な評価を行う。

### 【非漢字圏学生指導・人材育成分科会】

非漢字圏学生受け入れのポイントの整理と生活指導及び日本語の指導法・進路指導等の事例収集。ならびに観光立国実現に向けた留学生の人材育成の検討・研究、及び新たに制度化される在留資格「介護」などへの対応の研究。

### 【情報提供事業分科会】

専門学校留学パンフレット等の流通の促進と多言語化の一層の促進など、情報提供・ネットワーク構築事業の企画・推進、WEBサイト構築事業の企画・推進を行う。

### 【調査事業分科会】

専門学校における留学生受け入れ実態調査に関する調査事業の企画・推進、ならびに分析を行う。

### 【大阪事業分科会】

一般社団法人大阪府専修学校各種学校連合会及び大阪商工会議所の協力を得て、5年前に実施した調査との動向を比較して、定点での変化を把握するため、外国人留学生の採用に関する調査及び分析、ならびに大阪府内企業ヒアリング意向調査を行う。





## 第2章 ● 事業別成果報告

## (1) 協議会・研修会等の情報提供・啓発活動

### 1. 専門学校留学生受け入れ担当者協議会

2016年1月29日実施

#### ●協議会の目的

「専門学校における非漢字圏留学生受け入れと就職支援事業の推進」事業では、専門学校への留学希望者に対する来日の動機付けと入学支援、日本の中小企業及び専門学校に対しては、受け入れ態勢の整備に係る就職支援を行うなど、産業界等との連携の下、専門学校留学生に係る入口から出口までの体系的取り組みを推進している。

専門学校における留学生の受け入れは、現地から直接という比率は低く、日本語教育機関を経由する比率が高く、本会の調査においても約8割近い比率となっている。

留学についてはまた、ここ数年間でベトナムやネパール等の非漢字圏からの留学生が急増。日本語教育機関を卒業した留学生の国(地域)別進学先内訳を見てみると、全進学者のうち、専門学校に対してはベトナムからの留学生が1,886人、進学率は75.2%、同様にネパール1,115人90.5%、ミャンマー154人78.6%、スリランカ162人88.5%などとなっていて、非漢字圏留学生が高い割合で専門学校に進学している(一般財団法人日本語教育振興協会平成26年度調査より)。

本事業では、このような状況に対応するため、昨年度から専門学校留学生受け入れ担当者と日本語教育機関関係者が一堂に集い、これからの留学生受け入れに関する連携の在り方、ならびに日本語教育・生活指導・進路指導等を含めた諸課題解決の方向性について協議する、受け入れ担当者協議会を開催することとした。

#### ●参加者

専門学校関係者120名、日本語教育機関関係者39名、合計159名

#### ●タイムテーブル

当日はタイムテーブルに沿って前半部は日本語学校・専門学校・留学経験者よりそれぞれの代表者の講演と後半部の専門学校、日本語学校関係者4名によるパネルディスカッションとに分けて行われた。

## 【専門学校留学生受け入れ担当者協議会】タイムテーブル

開催日：平成28年1月29日（金）13：00～16：30  
 会場：アルカディア市ヶ谷 3階 富士・東  
 東京都千代田区九段北4-2-25 TEL：03(3261)9921  
 主催：一般財団法人職業教育・キャリア教育財団  
 会場定員：150人 受講料：無料

時 間	内 容 ・ 講 師
12：30	(受 付)
13：00～13：05	開 会 開会あいさつ
13：05～14：35	「専門学校と連携した日本語学校の留学生募集活動事例」 新井 永鎮 赤門会日本語学校常務理事 「ベトナム留学生の介護福祉分野専門学校での受け入れに向けた現地教育機関との交流事業紹介」 崎村 真 エール学園理事 「ベトナムにおける人材育成の動向」 ファム・ユイ・タイ 元ホーチミン市師範大学勤務、一橋大学博士課程在学
14：35～14：45	(休 憩)
14：45～16：30	パネルディスカッション 「これからの専門学校と日本語教育機関との連携について—留学生 30 万人受け入れ体制構築のために」 コーディネーター 武田 哲一 東京外語専門学校 パネラー：野村 敏之 IGL 医療福祉専門学校 新井 永鎮 赤門会日本語学校 崎村 真 エール学園
16：30	閉 会

## ●前半部 代表者講演

### 専門学校と連携した日本語学校の留学生募集活動事例

発表者：学校法人新井学園赤門会日本語学校 常務理事 新井永鎮

#### 【日本語学校と専門学校と企業の連携の背景】

- JASSOの統計では平成26年度、日本で学ぶ留学生の総数は18万4,155人。そのうち専修学校に在籍する留学生が2万9,277人、準備教育課程を含む日本語教育機関に在籍する留学生は4万7,167人といずれも増加傾向にある。
- 日本への留学を検討する学生の多くが、日本語を学び専門知識を身につけた後、どんな道筋があるかを不安視する。その際、日本語学校で日本語のスキルを磨いた後は、提携する専門学校に進み希望とする専門性を磨き、さらには日本企業への就職に結びつく道筋をつけることができれば、それは留学への大きな動機付けになる。
- 赤門会日本語学校でも毎年約400人の卒業生のうち7割が専門学校に進学する。日本語を1,2年勉強した後は、成績や出席率次第で、提携する専門学校に進学することを示せたら、留学生の誘致はより説得力のあるものになる。

#### 1. 連携の目的〈日本留学の道を示す〉

- 留学生は夢を持ち、来日する。日本語学校では日本語を学び、日本の適応能力を育み、進路を決定する。そして専門学校で専門知識や専門技術を身につけ、その後は日本での就職もしくは母国に進出する日本企業で働くことを希望している。この各段階にある日本語学校、専門学校、企業を1本にまとめ、連携させる、取り組みは多くの効果がある。

#### 2. 連携の効果〈学生募集・選抜・管理〉

- 留学生の募集や選抜、管理を、日本語学校と専門学校で連携して行くと、まず安定した優秀な学生の確保が可能となる。例えば日本語学校が従来より行っている現地での留学生誘致において、日本語学校卒業後は提携した専門学校に進めることがわかれば、留学への大きな動機付けになり、専門学校は一定の学生を確保できることになる。日本語学校もその連携によって営業活動がしやすくなり、より多くの留学生を獲得できる。また自動車整備士や介護士、美容師など、職業への強い意志を持っている学生であればなおさら勉強へのモチベーションが維持でき、さらには企業へも優秀な人材を送り込むことができる。
- 日本語学校と専門学校が連携し、来日する留学生一人ひとりの情報共有ができれば、教育面でも、人格形成の育成においても、よりよい結果に結びつくと考えられる。例えば欠席が多くなっても個人の性格や背景がわかればリスクは軽減できる。
- 日本語学校と専門学校が連携することで、現地での誘致は日本語学校側が担当するなど、かかる手間や費用を折半することで互いのコスト削減になる。

### 3. 連携の実例〈日本語学校＋専門学校＋企業〉

- 赤門会で昨年から行っている、日本語学校＋専門学校＋企業の3者連携の取り組みを紹介する。それはまず企業から奨学金を出してもらい、日本語学校と専門学校の在籍期間にかかる授業料を前払いで払っていただくというもの。企業が出す奨学金は人材確保のための投資のようなプログラムである。その1期生が4月に10名ベトナムから入学予定である。
- 日本語学校に入学してくる留学生は、企業側からは卒業後の内々定をもらっているという条件で、範囲内で在学中からアルバイトし、仕事を覚えていく。最初は日本語ができなくてもできる作業を企業側にも準備してもらう。アルバイトは専門学校に進んでも範囲内で継続してもらう。企業側はその間、留学生の勤務態度や学習能力などを見ながら、最終的に優秀な人材を迎え入れることができる。
- 今回連携しているのは、人材確保が難しい自動車整備士を必要とする企業である。今後は同様に人材不足に悩む外食産業や介護業界との連携ルートも模索中である。
- 東南アジアの非漢字圏の学生にとって、留学の一番のネックになるのが学費。それを企業に担保していただくことになる。
- 今回はベトナム現地での面接や学生の選抜を企業と日本語学校が一緒になって行い、1次選考、50名の学生を対象とした2次選考を経て、10人に内定を出してもらった。
- この取り組みは今後も推進する予定である。



赤門会 新井先生の講演の様子

# 専門学校と連携した 日本語学校の 留学生募集活動事例

学校法人新井学園赤門会日本語学校  
新井 永鎮

## 1. 連携の目的 【日本留学の道を示す】

留学生  
• 夢  
• 期待  
• 成功

日本語  
学校  
• 日本語  
• 日本適応  
• 進路決定

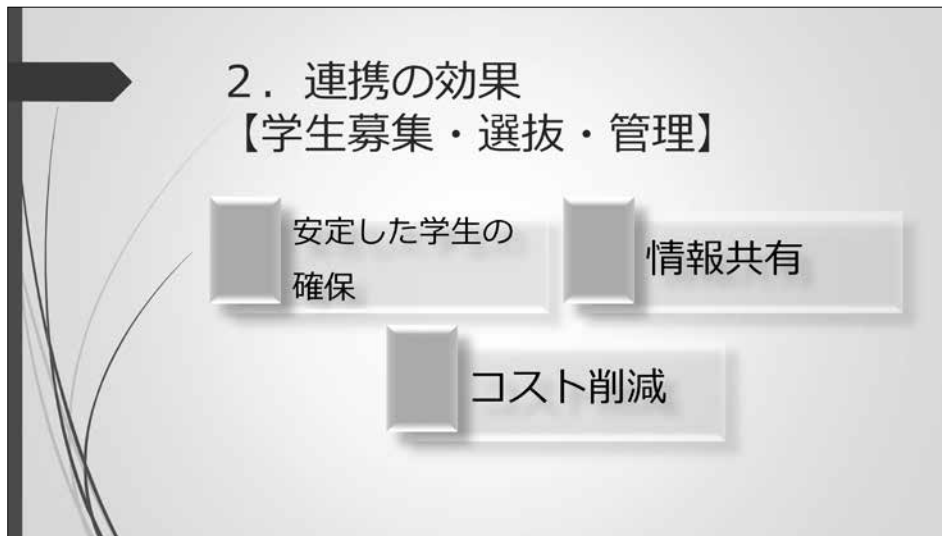
専門学校  
• 専門知識  
• 専門技術  
• 就職対策

就職

日本国内の  
企業に就職

海外で日系  
企業等に就職

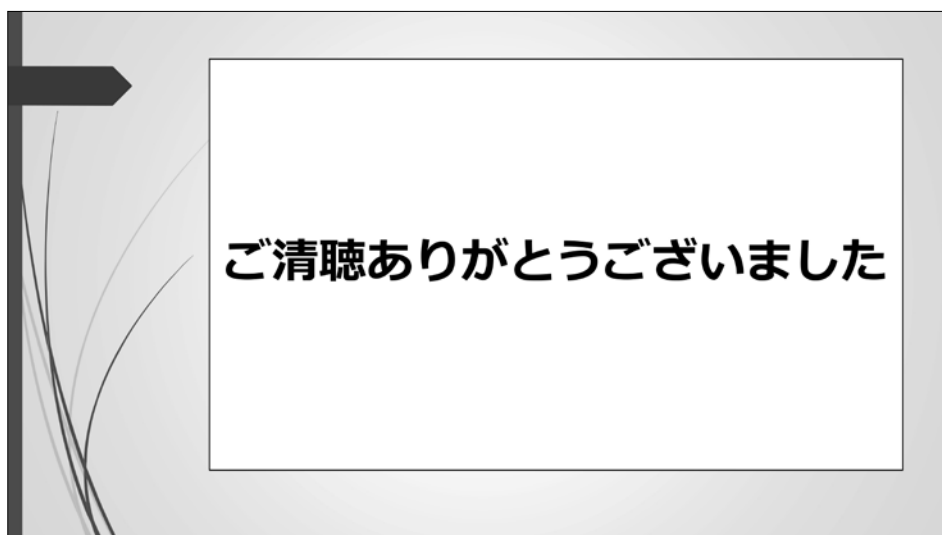
専門学校と連携した日本語学校の留学生募集活動事例



専門学校と連携した日本語学校の留学生募集活動事例



専門学校と連携した日本語学校の留学生募集活動事例





---

## ベトナム留学生の介護福祉分野専門学校での受け入れに向けた 現地教育機関との交流事業紹介

発表者：学校法人エール学園 崎村真

### 【大阪府専修学校各種学校連合会・平成27年度専修学校留学生就職アシスト事業の経緯】

大阪府専修学校各種学校連合では留学生委員会を組織。平成26年度より留学生アシスト事業を受託し「海外拠点整備」に着手し、ベトナムの大学と大阪の専門学校との協定受入に向けた相互交流事業を実施している。これはベトナムから近年多くの留学生が来日する中、日本語学校から次の受け入れ先となる専門学校として、日本語教育の問題、経費の問題、現地での留学への理解の問題にしっかり取り組むため実施しているものである。

1. 平成26年度は「日本留学と専修学校の職業教育理解促進セミナー」をハノイとホーチミンで実施。日本側は6法人10専門学校が、現地側からは45法人が参加し、それぞれの分野での職業教育について説明をしてもらった。協定交流しようというのが主目的であった(2015年1月)。
2. セミナー後、ベトナム教育機関の日本招聘を実施。参加校は①ハノイ貿易大学 ②ハノイ大学 ③ハノイ工科短期大学 ④人文社会科学大学 ⑤ホンバン国際大学 ⑥ラクホン大学 ⑦ホーチミン技術師範大学 ⑧レ・クイ・ドン高校。専門学校見学と企業視察を実施。
3. 成果として春には2つの専門学校と1つの現地学校との協定校が成立。秋には新たなペアも成立する予定である。ただし現地大学の日本語科の留学生を受け入れるにしてもN2の壁があり、日本語科を持つ専門学校とタッグを組み交流協定を進めることになった。なお他の大学や高校とも受け入れの話が進んでいる。

平成26年度のこの事業を経て、課題も見えてくる中、本年も引き続き事業を行っている。

### 【今年度の専修学校留学生就職アシスト事業の目的】

- ① 昨年度事業の成果を受けて、継続して相互交流を深化させる  
昨年の事業を受け、ベトナムから送り出す先生方には、留学生はアルバイトと勉強の両立も含め、理解してもらわなければいけない点があつた。その一例として、ベトナムには大学はあるが日本の専門学校のような職業教育機関はない。それゆえ専門学校の建築部や工学部の機械科などは、旋盤工や左官工の養成といった、工業高校や職業訓練校レベルのものと誤解されてしまう。そうした細かい課題をクリアして秩序だった受け入れをしていけるよう事業は継続し相互交流を深化させることを目的と考える。
- ② 今後の海外拠点の整備で、違う国にするか、ある分野に焦点を当てるか検討の結果、ベトナムとの介護分野に焦点を当て、事業を推進することを決めた

③ 介護分野での外国人受け入れの法整備が法案審議の段階まできており、近い将来介護分野での専門学校の留学生受け入れが本格化する予測

それを受け、介護分野に焦点を当てることとなった。別紙：現在の法案の状況

**【医療・介護分野の外国人材受け入れ事例と課題】**

〈先行事例〉

- ① EPAでのフィリピン、インドネシア、ベトナムの受け入れ事例
- ② 在日外国人の育成の受け入れ事例
- ③ 看護分野の受け入れ事例  
(介護分野の受け入れは専門学校の看護学校ではなく、日本語学校で受け入れ日本語の国家資格を受験させるもので、日本語学校に経験やノウハウが蓄積されてきた)
- ④ 入管法改正を見越しての先行的な受け入れ取り組み事例  
(これは医療法人や社会福祉法人が直接現地に出向き動いているケース。あるいは日本語学校が看護分野の延長で専門学校、医療法人を巻き込み、現地でリクルートを先行的にやっているケース、専門学校が直接やっているケースなどいろいろある)

〈課題〉

- ① 日本語・日本文化の理解と習熟度の問題
- ② 国家資格取得の問題
- ③ 育成のスキームと経費の問題
- ④ 技能実習生としての受け入れの可否
- ⑤ 介護施設の人材不足の根本原因の解決問題  
こうした課題を含め我々も議論し、現地との相互理解を進めている

**【今年度事業の概要】**

1. 今年度はベトナムに焦点を絞り、ベトナムの医療系大学へ交流を検討してほしいと打診
  2. 日本側には大阪の介護福祉養成学校にベトナムとの協定の可能性があるか意向調査
  3. 結果として1月26日～30日ベトナムより来日招聘し活動している  
○日本側ホスト校：近畿社会福祉専門学校 関西社会福祉専門学校  
○ベトナム側：ハノイ医科大学 ハノイ医療短期大学 ファンゴックタック医学大学
  4. 交流内容は全体交流会、個別学校訪問と交流、提携福祉施設見学
- ★なおその他の分野も交流し来日者は5法人7名
- ★日本語レベルの問題、経費の問題等も具体的に議論した内容は、後日報告書にまとめる予定。  
希望者は大阪府専修学校各種学校連合会に問い合わせしてほしい

**【専門学校の役割と今後の課題】**

- ① 今年の法案の中で、在留資格は介護福祉士になってから日本で働ける道筋と最初から実習生として働く道筋の両方から議論されている。しかし専門学校の立場からは、海外から「留学」で来日し、日本語学校で日本語や日本文化を習熟→介護福祉士養成の専門学校受け入れ→国

家資格取得→日本での就労開始。この道筋が日本の福祉施設においても、留学生本人にとってもいい道筋である

② 課題

- 留学の経費の問題（奨学金の受取条件や返済条件等）
- 非漢字圏の日本語習得のスピード
- 受け入れに関する各機関の連携（現地の留学エージェント、日本語学校、専門学校、介護施設が連携して留学生の長い人生設計まで考慮して受け入れるべき）

③ 法案成立を見越して、介護分野での留学生受け入れが全国的にすでに始まっている

- 数年前から留学生を受け入れる福祉系の専門学校もあるし、それに応じて医療法人や社会福祉法人では留学生のアルバイトを募集している。

まとめとして…

留学生受け入れが全国的に進んでいる中、専門学校も情報をオープンにして、どういう受け入れが一番秩序だった受け入れか、モデルケースを構築していく必要があると考える。



エール学園 崎村先生の講演の様子

ベトナム留学生の介護福祉分野専門学校での受け入れに向けた現地教育機関との交流事業紹介

大阪府専修学校各種学校連合会  
平成27年度専修学校留学生就職アシスト事業

「ベトナム留学生の介護福祉分野専門学校での  
受け入れに向けた  
現地教育機関との交流事業紹介」

学校法人エール学園  
崎村真

ベトナム留学生の介護福祉分野専門学校での受け入れに向けた現地教育機関との交流事業紹介

## 本年度事業までの経緯

平成26年度留学生アシスト事業受託で「海外拠点整備」に着手し、ベトナムの大学と大阪の専門学校との協定受入に向けた相互交流事業を実施。

### 1 「日本留学と専修学校の職業教育理解促進セミナー」

ハノイとホーチミンで実施。日本側専6法人10専門学校  
現地側法人45法人参加。

### 2 ベトナム教育機関の日本招聘

①ハノイ貿易大学 ②ハノイ大学 ③ハノイ工科短期大学  
④人文社会科学大学⑤ホンバン国際大学 ⑥ラクホン大学 ⑦  
ホーチミン技術師範大学 ⑧レ・クイ・ドン高校

### 3 成果

- ① 現地大学と専門学校の職業教育をキーとした交流協定実現
- ② 実際の受け入れがスタートした。

## 今年度事業の目的

- ① 昨年度事業の成果を受けて、継続して相互交流を深化させる。
- ② 今後の海外拠点整備で、違う国にするか、ある分野に焦点を当てるか検討の結果、ベトナムとの介護分野に焦点を当てることになった。
- ③ 介護分野での外国人受け入れの法整備が法案審議の段階まできており、近い将来介護分野での専門学校の留学生受け入れが本格化する予測。

### 現在の法案の状況

#### 出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案の概要

<p><b>介護に従事する外国人の受け入れ</b></p> <p>介護の業務に従事する外国人の受け入れを図るため、介護福祉士の国家資格を有する者を対象とする新たな在留資格を創設する。</p> <p><b>背景</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢化が進む中、質の高い介護に対するニーズが増大。</li> </ul> <p>「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護福祉士等の国家資格を取得した外国人留学生の卒業後の国内における就労を可能とするため、在留資格の拡充を含む制度設計を行う。</li> </ul> <p><b>改正案の概要</b> 公布の日から1年以内に施行</p> <p><b>在留資格「介護」の創設</b></p> <p>現在は、経済連携協定(EPA)の枠組み以外では、介護従事者としての入国・在留は認められていない</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>活動内容を「本邦の公私の機関との契約に基づいて介護福祉士の資格を有する者が介護又は介護の指導を行う業務に従事する活動」として、新在留資格「介護」を創設</p> <p style="text-align: right;">【別表第1の2「介護」関係】</p>	<p><b>偽装滞在対策の強化</b></p> <p>偽装滞在の問題に対応するため、罰則の整備、在留資格取消事由の拡充等の措置を講ずる。</p> <p><b>背景</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・在留資格を不正に取得する者等(いわゆる偽装滞在者)が問題となっている。また、偽装等の手口が悪質・巧妙化。</li> </ul> <p>「世界一安全な日本」創造戦略(平成25年12月10日閣議決定)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 偽装滞在者対策等の推進…積極的に取り組んでいくこととする。</li> </ul> <p><b>改正案の概要</b> 公布の日から3月以内に施行</p> <p><b>1. 罰則の整備</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>㉞ 偽りその他不正の手段により上陸許可や在留資格変更許可等を受けた場合の罰則を整備 【第70条関係】</li> <li>㉟ 営利目的で㉞の行為の実行を容易にした場合の罰則を整備(※現行入管法には、こうした罰則がない。) 【第74条の6関係】</li> </ul> <p><b>2. 在留資格取消事由の拡充等</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>㉠ 活動を継続して三月以上行わないで在留している場合(現行)に加え、活動を行っておらず、かつ、他の活動を行い又は行おうとして在留している場合も取消事由とする 【第22条の4関係】</li> <li>㉡ ㉠の新取消事由について、逃亡のおそれがあるときは、出国猶予期間を定めず、直ちに退去強制手続に移行することとする 【第22条の4及び第24条関係】</li> <li>㉢ 在留資格取消処分に係る事実の調査の実施主体を、「入国審査官」から「入国審査官又は入国警備官」に変更 【第59条の2関係】</li> </ul> <p><b>3. 退去強制に関する規定の整備</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>㉣ ㉞の行為を破すなどした場合を退去強制事由に追加 【第24条関係】</li> </ul>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ベトナム留学生の介護福祉分野専門学校での受け入れに向けた現地教育機関との交流事業紹介

## 医療・介護分野の外国人材受け入れ事例と課題

### <先行事例>

- ① EPAでのフィリピン、インドネシア、ベトナムの事例
- ② 在日外国人の育成の事例
- ③ 看護分野の事例
- ④ 入管法改正を見越しての先行的な取り組み事例

### <課題>

- ①日本語・日本文化の理解と習熟度の問題
- ②国家資格取得の問題
- ③育成のスキームと経費の問題
- ④技能実習生としての受け入れの可否
- ⑤介護施設の人材不足の根本原因の解決問題

ベトナム留学生の介護福祉分野専門学校での受け入れに向けた現地教育機関との交流事業紹介

## 今年度事業の概要

1. 交流と希望するベトナムの医療系大学への打診
2. 日本側の福祉系専門学校の意向調査
3. 来日招聘 1月26日 ~ 1月30日
 

日本側	近畿社会福祉専門学校 関西社会福祉専門学校
ベトナム側	ハノイ医科大学 ハノイ医療短期大学 ファンゴックタック医学大学
4. 交流内容 ①全体交流会 ②個別学校訪問と交流  
③提携福祉施設見学

★尚その他の分野も交流しているので来日者は5法人7名。

## 専門学校の役割と今後の課題

①海外から「留学」で来日し、日本語学校⇒介護福祉士養成の専門学校受け入れ⇒国家資格取得⇒日本での就労開始  
この道筋が一番すぐれた受け入れである。

### ②課題

- ・ 留学の経費の解決。奨学金の問題。
- ・ 非漢字圏の日本語習得のスピード
- ・ 現地送り出し機関、日本語学校、専門学校、介護施設の協力が重要
- ・ 何年働くのか？受け入れ人材の長い人生設計

### ③もうすでに始まっている！

すでに法案成立を見越しての留学受入が全国的に水面下で進んでいる。

## ベトナムにおける人材育成の動向

発表者：元ホーチミン市師範大学勤務

一橋大学大学院言語社会研究科博士課程2年 ファム・ユイ・タイ

## 1. ベトナムにおける教育改革 ～2015年7月に発表された教育改進黨案

## ① 改革の目的

- 国内の教育のグローバル化のため
- 専門知識のみならず高い思考力、想像力を持つ人材を育成するため

ベトナムのこれまでの教育は、さまざまな問題点が存在しており、このままだと社会のニーズに応える人材育成ができないのではないかと心配があった。またベトナムでは2000年頃から海外留学ブームが起きている、優秀な学生は問題ないが、そうではない人が海外での教育レベルについていけない問題も数多く起こっていた。つまりベトナムの教育を改善しないと世界のレベルに追い付けないと教育改革を始動。それには国内の教育水準を上げれば、他国からの留学生を招くことができるという狙いもあった。

## ② 1981年～現在の教育の問題

- 全国統一の教育プログラム（同じ教材を使うことで管理しやすいというメリットはあるが、地域の特性を活かされないデメリットもある）
- 一定の必須科目のみ（選択科目はほとんどない）
- 学生の思考力、想像力を重視しない一方通行型の授業（暗記する勉強が多い）
- 試験による成績を過度に重視
- 実習・応用が重視されていない（小中高では実習はほとんどなく、あっても見学）

## ③ 現状の教育の下で育成された人材の弱点（主にこの2点が指摘される）

- 知識は持っているが、実際にはあまり応用力がない
- 思考力や反論力が足りない

## ④ 改革内容

- 教育プログラムは地方の現状に合わせて調整できる（教育の柔軟性を高める）
- 必修科目を減らし、選択科目を増やす（個々の能力に合わせた学ぶチャンスの提供）
- 協調性を育てると同時に、個人的な能力も伸ばす
- 事務処理能力のみならず、研究能力も高める

## ⑤ 計画 段階を追って2022年までに各学年、新しい教育に移行させる

段階1：2018年 小学1年・中学1年・高校1年

段階2：2019年 小学2年・中学2年・高校2年

段階3：2020年 小学3年・中学3年・高校3年

段階4：2021年 小学4年・中学4年



## 2. ベトナムで人気のある職種

### 1位 販売・営業

(人材供給量が全体の約11%を占めていて採用活動が盛ん。特殊な製品やサービスを扱う場合を除き、求められる要素はコミュニケーション能力などで、新卒にも人気)

### 2位 会計・監査

(人材供給量が需要より多く、2014年のデータでは一つの仕事に平均136名の応募がある。企業に欠かせない職種で安定して高い給料が望める。ただし採用されるのは経験年数の長い人で、離職率も低いので採用は難しい)

### 3位 総務・秘書

(女性に人気が高く、2014年のデータでは一つの仕事に平均123名の応募がある。几帳面さが求められる仕事)

### 4位 マーケティング

(需要に対し供給量が追いついていない職種。ベトナムの経済成長に伴い、2014年は前年比で167%需要が伸びていると言われている)

### 5位 人事

(人材育成に重要な役割を持つ職種だが需要は低く、比率は一つの募集に112名が応募)

なお、ここには理系の職種が入っていないが6位はIT、ロボット等も続く。

※求人求職サイト大手の米キャリアビルダーベトナムの2014年オンライン人材市場報告より

## 3. 就職に求められる能力・スキル

- 専門知識・経験・コミュニケーション能力・外国語能力・ITスキル
- ソフトスキル(メールのやり取り、データ処理等)・協調性

※ベトナムでは社員教育や研修はあまりなく転職も多く、経験者が採用される傾向にある

## 4. 日本留学ブーム

### ① 日本留学のポジションについて

2014年の留学生総数約11万人のうち、留学先となっているのが

- 1位 オーストラリア 27,550人(25%)
- 2位 日本 26,439人(24%)
- 3位 アメリカ 16,579人(15%)

前年に比べ2位と3位が逆転し、日本が2位に浮上。今年度は日本が1位になっていると予測できる。

※教育訓練省の2014年調査報告より

## ②日本語学習の動機

- 就職のため
- 日本文化が好き

圧倒的に就職を目的にしている人が多い。ベトナムに進出する日本企業が多く、就職に有利と考える。また20年前からドラエモンなど日本のマンガがベトナムでも人気になっていて、日本に興味を持つ子どもが多くなった。

## ③日本留学の理由

- 進学（専門学校・大学・大学院）
- 就職
- 日本語の勉強（進学や就職の大前提となる）
- 日本文化の体験（この体験のためだけに留学できるベトナム人は多くない）

## ④日本留学に関する情報源

- 口コミ（友人、親戚、近隣住民）
- インターネット
- 学校の紹介



ファムさんの講演の様子

---

## ●後半部 パネルディスカッション

### これからの専門学校と日本語教育機関との連携について

#### ―留学生30万人受け入れ体制構築のために

コーディネーター：学校法人東京国際学園 東京外語専門学校 武田哲一

パネラー：学校法人IGL学園 IGL医療福祉専門学校 野村敏之

学校法人新井学園 赤門会日本語学校 新井永鎮

学校法人エール学園 崎村真

#### ―IGL医療福祉専門学校の留学生受け入れの具体的な事例について（野村敏之先生より）

本学には現在介護福祉学科に2名、口腔保健学科に1名の中国人留学生在籍。日本語学科には126名の留学生在籍、内7割はベトナム人となっている。5名のベトナム人留学生を受け入れてから、留学生受け入れは今年で11年目になる。

外国人技能実習制度の対象職種に介護分野を追加することや介護福祉士資格を取得した外国人留学生在留資格の拡充については、現在国会で継続審議になっているが、今年法案が通るかどうかはまだわからないが厳しい現状である。

しかしながら本学ではこれまで中国人7名、ベトナム人10名、計17名の介護福祉士資格取得を実現させた。内3名がIGLグループで就労している。また本学事務室では2名のベトナム人が留学生受け入れのために働いてくれている。

IGL医療福祉専門学校・介護福祉学科への入学は日本語能力試験N2を要件としている。昨年から在学する中国人2名もN2取得し入学。順調に介護実習にも行っている。ただし文章記録は日本人学生にやや劣る、また方言がわからないなど、課題もある。そこでわからない単語は線を引き記録するなどの対策を行っていて、この蓄積が今後の受け入れにも役立つ事例になると考えている。N2はハードルが高いという意見もあるだろうが、その先には介護実習も国家試験もある。そのためにもN2要件は必要と我々は考えている。

技能実習制度については、実際には最低賃金で働いているなど、多々課題があり、見直しが行われている。矛盾も多々ある。

日本の介護保険制度は世界に誇れる制度である。ただ国家財政悪化する中、介護保険制度に対する展望がないとみられているが、枠を外して考えると解決策があるのではないかと思う。介護保険を充実させるためには、日本看護協会や日本介護福祉士会の活躍に期待すべき。看護師は25年前、3Kの仕事と言われていたが今や憧れの国家資格になっている。また日本は相撲協会はじめ国際化は進んでいる。こうした時代、日本人も海外から来た人にとっても格差のない社会として持続可能にするためには、介護の世界も外国人をウエルカムしなきゃいけない。もちろん人権を重んじた体制で技能実習制度も含め進めていけたらと思う。

## ● パネルディスカッション (武田先生 野村先生 新井先生 崎村先生)

- 武田：本日テーマとしている専門学校と日本語教育機関の連携は、何故必要かといえ、それは留学生を30万人受け入れようという政府の目標があるからです。この目標に対し、現在日本語学校の就学生を含めると、留学生は20万人を超えています。ただその内容は様変わりしています。在籍者は中国が依然トップですが、新規入国者はベトナムがトップ。この非漢字圏の留学生受け入れについては、在留管理も教育も今まで通りにはいかない側面があります。そこで留学生をさらに拡大するためにも、非漢字圏の留学生をどう受け入れ、教育するかが、直近の課題となっています。そこであらかじめ集めた、参加者の皆様の質問にこれから答えていきたいと思えます。

—日本語学校より、専門学校では留学生の入学選考はどう行っているか知りたい。

- 崎村：非漢字圏の留学生が増えたからといって、大阪の多くの専門学校ではその選考基準は変えていません。海外から直接入学であればN2が基準で、日本語学校で6カ月以上学ぶという基準があります。基本的には日本語の試験があり、中には英語や数学の科目がある学校もあります。また面接では学習動機と経費支弁を問います。変わったところでは、入学前のN2が難しい中、N3をN2相当として入学させ、自校で補習体制などを組みながら留学生を受け入れようとする学校があります。ホテル系のある学校では日本人課程と留学生課程を別々にして、留学生には1年でN2になるよう日本語を指導しながらホテルの専門用語など教え、2年次から専門課程の授業を行うように学習課程を再編しました。つまり入学時はN3と割り切ってカリキュラムを変える学校もあるようです。なお本学ではN3-N2間の日本語レベル能力を有し、どんな職業に就く意思があるか、その辺りを選考基準にしています。
- 野村：日本語学校に入学してくる留学生を進学させる先として専門学校は確かに増えています。そして介護福祉学科への留学生の受け入れについては、在留資格について法整備がなされるだろうという仮定の上で、本学でも力をかけ始めているところです。ついてはIGLグループの奨学金や他施設からの基金を集めるなど、受け入れ体制を整えています。介護福祉学科等への入学基準については先に述べた通り、N2を入学要件としています。

—非漢字圏の留学生を2年でN2にするのが難しい現状にあって、日本語学校としてはどのレベルの留学生を専門学校へ入学させてほしいと思っているか、逆の立場の意見は？

- 新井：2年でN2は理想ですが、そうならない留学生がいる中、我々日本語教育機関では事前教育に今後取り組んでいきたいと考えています。特に非漢字圏の留学生は入国時にN4以上、できればN3にして送り出すよう、春から始める我々の連携プログラムにおいてもN4以上を必須としています。取れなければ入国させない約束。逆を言えば現地の日本語教育機関はこれからN4以上の能力に押し上げることが求められるようになります。次にそれでも2年で

---

N2にならなかった留学生については、本音を言えばプラスアルファの要素を見てほしいと思っています。学習態度や出席率など、その情報共有から考慮して、留学生を受け入れてほしいと希望いたします。また専門学校で予備教育課程をお持ちの場合は、そこに日本語教育を連携させ、3年課程にはできないか、検討してほしいですね。我々日本語教育機関に3年課程の権利は法律上なく、その権利をお持ちの専門学校さんにその点、検討をお願いしたいです。

—漢字をゼロから学ぶ、非漢字圏の留学生を2年でN2にするのは至難の業。そこで連携の一つとして、専門学校で予備教育を行う提案がありました、その可能性はありますか？

- 崎村：日本語学校と専門学校の連携は古くて新しい問題だと思います。その中で文化教養課程を持つ専門学校が日本語の授業を学内に取り入れることはかなり進んでいます。専門課程しか持たない専門学校も、近隣の日本語学校から先生を派遣してもらい補習をしてもらうなど、この連携も全国的に広がっています。なお日本語学校が法的に2年課程までしか持てないというのは議論の対象にしてもいいのではないかと思います。
- 野村：日本語学校の2年の枠組みについては議論の余地があり、国のレベルでも考えてほしいと思います。その上で、私たちの学校では日本語学科に1年半と2年の課程があり、N3レベルにある人はさらにN2,N1をめざす国際教養コミュニケーション学科を設けています。それに対し、介護福祉学科や口腔保健学科ではN2を堅く基準としているのは、介護福祉士も歯科衛生士も厚生労働省の認可がある課程なので、厳しくした方が国家資格も取れるだろうと判断しています。

—日本語学校と専門学校の情報の共有において、言い換えれば日本語学校には成績+これなら大丈夫という人材を判断し送り出してもらう橋渡しの役目があると思います。それでも在留管理において除籍になる学生をどう帰国させるか、事例があったら教えてください。

- 新井：実際に日本語学校で除籍になる学生は毎年一定数います。不法就労や学費の滞納が多くの原因です。除籍後は、不法滞在にならないよう本国の親御さんに連絡を取り、本人にもコンコンと未来を説きます。そこで帰国する素直な学生は可能性があります。生活指導も手をつくした上での除籍です。ただ帰国となると、航空券を購入する余裕がないと話す留学生が大部分です。これは各校の判断になるかと思いますが、当校では両親に貸すというカタチでチケットを渡し、空港まで見届けます。でも回収はほとんどできていません。
- 武田：当日本語学校でもそうしたケースはあります。在留カードの期限(ビザ)が有効だと、空港まで見届けても出国手続きの際に再入国する場合があります。この対策はひとつだけあります。成田空港では法務省のOBが出国手続きまで同行し、ビザにパンチを入れるのを見届けるサービスをやっている団体があるのです。ただし成田空港以外でそのサービスがある

かどうかは不明です。いずれにしても学費が払えなくなる学生は少なくなく、専門学校へ進学する際、その能力を再調査する必要があるかと個人的には考えます。

—ではあらためて、非漢字圏の留学生に対し日本語学校ではどのように指導しているか、お聞かせください。

- 新井：どうしてもN2をとらなくてはいけない学生に限って言えば、現地の事前教育でN4できればN3を取ってから入国するよう対策をとっています。N4以上を取得して入国すると、別の所にも利点があります。N4ならアルバイト先が飲食店でも行えますが、日本語がまったくわからないと清掃業や工場ということになり、首都圏ではその職種を確保するのが難しい状況です。その点、飲食店で働ければ生活も落ち着きます。もうひとつベトナム人留学生には、高校や大学など最終学歴の成績が65%未満であれば受け入れないという対策をとっています。これは基礎学力を判断するものです。7割は厳しいと65%としています。
- 崎村：同じテーマで先ごろ、大阪府でも研修会を行いました。その際、非漢字圏の学生向けに、日本語学校では早朝や放課後を利用し、漢字演習を行い、授業でも漢字に重点を置き教えているという話がありました。これが定着している学校では非漢字圏の学生も学習動機さえしっかりしていれば勉強はクリアできていくという話でした。そして教材も問題ないと。肝心なのはアルバイトと勉強の両立で、「放課後残って」というと「アルバイトだから」と逃げるといふんですね。つまり問題は動機付けやしつけといったことなのだと、大阪では結論に至りました。
- 野村：（日本語教育の仕方とは外れますが…）ベトナムのエージェントはさまざまで、技能実習生に満たない学生を留学生として送りこみ、結果、学業ではなくアルバイトにまい進する学生もいて、我々も失敗が多々あります。ただ高校卒よりも大学卒の方が学習習慣をつけているなど、学歴はひとつの信用になるのは間違いないですね。だから大阪の先のアシスト事業も医療系大学などと連携するというところで安心かなと感じます。

—これまでの話で、日本語学校+専門学校+企業を巻き込んだシステムにすると、よりスムーズに留学生の育成が進むと感じられますが、そのあたりで質問はありませんか？

- 沖縄の日本語学校教諭：3者の取り組みは興味深いけれど、実際には留学生も、現在の日本の子どもたちも、職業意識が薄いのが実情です。特に東南アジア圏の学生からは福祉や介護への興味は聞こえてきません。その中で日本語学校が福祉系の専門学校と提携し、その先の道筋をつけてあげるのはひとつ有効かと思いますが、他にヒントはありませんか？
- 新井：介護に興味がないのにビザが出るから留学しますでは信用できません。でも現地で医療や福祉系に進んでいる学生あるいは従事している人を対象に、日本でより高度な技術を学

---

びに来ませんか？というのは説得力があると思います。これは自動車整備工など他の分野も同じです。関心のある人に、日本への留学に興味を持ってもらい、日本語学校から専門学校へ留学生を送り出す。その上で日本語学校でも将来自分はどんな人間になりたいか、意識づけをし、指導する。さらにその上で専門学校でも連携して意識づけし、時間をかけて職業意識を高めていく必要があると思います。

- 崎村：大阪の事例では、これもアシスト事業で数年前から専門学校の出前授業を日本語学校で行う取り組みをしています。工業系専門学校ならロボットづくり、服飾系ならバックづくりとか、ちょっとした授業の一コマを見せることで、専門学校での学びを具体的にイメージできるようになります。各分野の専門学校の出前授業を紹介するパンフレットも作り、大阪の日本語学校へまいています。将来へのあやふやな職業意識を明快に示せるのが専門学校だと思います。
- 新井：あと卒業生の活用もあります。日本語学校を卒業し、専門学校へ行き、日本で働いている卒業生に定期的に来校してもらい、在校生に話をしてもらいます。同国の先輩となると彼らの興味はグンと増し、やる気があがります。それは日本語学校から専門学校への進路選びの際も有効で、こんな先輩がいるならその専門学校へ自分も進みたいなど、卒業生が進学への動機付けになります。
- 野村（IGLの他の先生）：介護職をめざし留学してもらうために、我々も医療系学校で募集をかけるなど担当レベルで工夫しています。入国後のキャリア教育も行っています。広島の実業に就職した卒業生や大学生を招いてのスピーチも行っています。ただし、その企業その大学への進路の動機付けという点では意識がなかったもので、これからはそうした面も考慮したいと考えます。また広島でも出前授業ができるよう、これから動いてみたいと思います。

一次に募集に関し、海外で実施される専門学校の説明会があるかという質問があります。

- 武田：有名なところではJASSOがオールジャパンで、大学や専門学校の説明会を、韓国、台湾、ベトナム、インドネシア、タイなどで行っています。これ以外に公的機関が専門学校独自で説明会を行っているかなかなか情報がないのですが、東専各では台湾と韓国での説明会への参加を募っていますし、JASSOでもお調べいただければと思います。

—その他、留学生が増加する現状を踏まえ、留学生のみを受け入れる専門学校の設置、その基準を新たに検討する必要があるのではないかという意見もあります。対応は都道府県でまちまちのようで、東京都では留学生対象の新規学科の設置は認めないという意見も聞こえてきます。ただ結果的に留学生がほとんどという専門学校が増えているのも事実です。この件に関し、各地方の動向をお聞かせください。

- 崎村：外国人留学生の受け入れに関しては、全国的に定員の2分の1までというのが文科省の規定かと思います。ただ数年前からこれは弾力化するというので、大阪でも2分の1という数字にはこだわらないので、在籍管理の状況の適正が前提であるが、超える場合は府に申し出るよう指導されました。もちろん大阪でも留学生だけになった専門学校が数校ありますし、日本人もいるが留学生のための学科やコースを設けている学校もあります。
- 武田：この件は行政対応ですから、各地域行政を動かすよう努力されることになるかと思えます。なお東京都については留学生が数校に偏って入学しているという話も聞かれ、歪(いびつ)な状況も生まれているようです。東京都でもいろんな専門学校さんに留学生を受け入れてもらいたいと思うのですが。また日本語学校との連携についてですが、東京都の専修学校各種学校協会では、各種学校運営の日本語学校も多く存在しています。その中で各種学校運営の日本語学校にも協会に入っただき、連携を強化しています。現在では各種学校からも理事を出し運営にかかわってもらっています。

一次に出口としての就職関連の質問にお答えください。日本語学校へは現地大学を卒業し来日後、就職を希望する留学生もいます。その斡旋や就職先の掘り起こしはどうしたらいいか、日本語学校からの質問です。それと専門学校に入学したが適性が合っていないと途中で脱落したり、就職に至らないケースがあります。これを未然に防ぐにはどうしたらいいか、専門学校側からの質問です。

- 野村：日本語学校に入ってくる人の多くが日本の実情を知りません。そこで先に述べたように、当校では卒業生に話をしてもらい職業意識を高めています。またN2レベルの留学生になると介護福祉学科に入っているけど、いろんな話から法律に、経済にと、進路転換したくなる人も出てきます。奨学金をもらっているのだからここまでは義理立てしてほしいという本音はあります。貧しい国から来て、豊かになりたいと思っているなら、まず就職まで初志貫徹してほしいとも思います。でもそうした進路変更希望者を拘束はできません。
- 崎村：本校は就職にも力を入れているが、そもそも専門学校の留学生が、日本の学生と同じ流れで就職活動はできません。そこで求人開拓やインターンシップ、人物的なマッチングで就職させることとなります。ただこの1年は追い風です。ベトナムの留学生は、ベトナムに進出する企業からのニーズがあり良好。中国人は一時低迷していましたが、インバウンド事業が広がり、サービス業を中心に雇用が広がっています。また留学生の就職についてはN2や学力も重要ですが、それだけでは決まらない学生もいて、職業能力の問題はあるかなと考えています。それと日本語学校との連携で気になっている事例を申し上げます。現地の大卒で日本語学校に進学し卒業した学生が本学に4月入学しましたが、6月に就労ビザが下りたので辞めるという報告がありました。これは日本語学校卒業時に内定をもらっていたが、入管審査に時間がかかり、卒業後の数か月が担保できないので、当校進学と併願したという困った事例でした。これは今後どうするか課題となっています。



- 
- 新井：日本語学校の立場から2点報告します。現地大卒で日本語もそこそこできるので、1年くらい日本で日本語をブラッシュアップし、就職したいという学生は一定数います。台湾や韓国の学生は特に勉強にはお金をかけず、日本で就職したいと多くが思っています。そこでビジネスクラスと銘打って、ビジネス系の科目を組み、N2からN1にブラッシュアップさせている日本語学校も増えています。それともう1点。就職を希望し日本語学校に入学する多くが、どの専門学校が就職に強いかわかりたいと欲しがっています。ところが留学生の卒業後の進路情報を開示されていない専門学校が多く、そこはオープンにならないかお願いしておきます。
  - 崎村：本校は開示していますよ。全国的にも職業専門課程の認可申請された学校は情報のオープン化が求められています。日本語学校から優秀な留学生が欲しい専門学校ほど、自分の学校の実績にもしたいと思うはずですので、情報の開示は進むと思います。
  - 野村：私たちの日本語学科は基本進学希望者で、就職は稀です。それで進学後の進路については把握できていません。介護福祉学科の留学生はIGLグループで働いてほしいと道筋をつけていますけれど。
  - 武田：企業の掘り起しについては、日本は就労人口が減ってきているので留学生にとってはチャンスかと思います。観光客が増えることで特に多言語人材は不足しています。2020年には東京五輪もあり今はチャンスです。本学は新宿区にありますが、新宿区や商工会議所とも連携し、留学生の活用を検討してもらっています。

—最後に各パネラーからまとめをお願いします。

- 野村：日本に来る留学生の多くが日本はきれい、やさしいといえます。おもてなしの精神も世界的に評価されています。ただ介護職となると、実は世界的には伝えるのが難しい職業です。看護を勉強した留学生が、日本で看護の末端にある生活支援の介護を学ぶと、母国で説明してもあまり理解されないのが実情です。それでも介護で在留資格を取れば、日本には有り余る就職先があります。そして教師として一言。学習意欲のある人には力をつけてあげたいと思うのは教師として当然のこと。教師はさらにその意欲を持ち続けさせるのが仕事なのです。その点を心して指導すべく、ここにおられる先生方にもお願いします。
- 崎村：専修学校は留学生に対し、職業教育と就職がキーワードだと思います。大学との比較においても我々専門学校が生き残っていくためには、職業教育＝専門学校ということを経済的にも広げていかなくてはなりません。その点を海外の教育界にも訴求し、誇りを持って留学生を受け入れていきたいと考えます。そのためにも日本語学校や現地教育機関と連携してワンストップサービスを構築していきたいと考えます。ベトナムの留学生の約75%が専門学校に進学しているのもチャンスと考えます。ベトナムが今後中国のように経済発展する

と、教育も大学などアカデミックな機関が注目されていくでしょう。それでも専門学校が生き残れるよう、職業教育を貫いていきたいと考えます。

- 新井：日本語学校としては最初に言ったように、「日本語を学びに来ませんか？」という宣伝文句では優秀な学生をこれからは確保できません。全国にある日本語学校は、それぞれの地域特性を活かし、行政とも連携しながら日本語教育を提供していくべきだと思います。海外では市や県のレベルで外国人観光客の誘致を行っています。そうした行政の動きとも連携し、産学官の連携でいい人材を確保したいですね。そして日本語学校と専門学校は、まずここに集う各機関から連携し、安定的に優秀な学生をどう招くか、そして学生を無事にどう世に送り出すか、その構築を急ぎたいと思います。
- 武田：テーマである留学生30万人受け入れは、専門学校の頑張りなしには実現できないことです。その中でさまざまな課題がありますが、非漢字圏の学生には目的意識を持たせながら、日本語教育機関と専門学校が協力し、教育を続けていく必要があります。そしてその成果を企業に就職というカタチで与えていく。これが必要かと思います。今はチャンスと危険が表裏一体に有る状況ともいえます。このまま放っておくと受け入れる大学や専門学校がなく、日本語学校で落ちこぼれた学生が不法滞在し、不法就労するケースが増えます。留学生もアルバイト目的の学生しかいなくなるかもしれません。そんな社会事件前夜のような可能性もある時期です。そういう意味からも留学生の30万人受け入れをいい形で進められるよう、日本語学校、専門学校+企業を巻き込み、互いに努力するいい機会と考えています。



質問をする聴講者



パネラー：左から、東京国際学園 武田先生、IGL学園 野村先生、エール学園 崎村先生、新井学園 新井先生

平成28年1月29日  
専門学校留学生受け入れ担当者協議会  
パネルディスカッション

これからの専門学校と  
日本語教育機関との連携について  
—留学生30万人受け入れ体制構築のために—

文部科学省 平成27年度  
専修学校留学生就職アシスト事業  
一般財団法人職業教育・キャリア教育財団

IGL医療福祉専門学校  
校長 野村 敏之

これからの専門学校と日本語教育機関との連携について

## 1. はじめに

- 文部科学省 委託事業  
平成27年度専修学校留学生就職アシスト事業  
非漢字圏学生指導・人材養成分科会に参加
- 日本介護福祉士養成施設協会  
国際交流・地域貢献委員会 委員
- IGL医療福祉専門学校に勤務  
日本語学科 介護福祉学科  
(併設 : 鍼灸学科 柔整学科 口腔保健学科  
国際教養コミュニケーション学科)

これからの専門学校と日本語教育機関との連携について

## IGLの46年間 INTERNATIONAL GOSPEL LEAGUE 教育理念：隣 人 愛

理事長 永見 憲吾  
幼稚園から老人福祉施設  
人材教育 → 専門学校  
中国・ベトナムから老人施設建設要請  
→ 福祉人材教育

## IGL医療福祉専門学校



これからの専門学校と日本語教育機関との連携について

## 2.日本再興戦略(改訂2014)

平成26年6月24日閣議決定

○外国人技能実習制度の対象職種に介護分野を追加することについて、日本語要件等の介護分野特有の観点を踏まえつつ、年内を目途に結論を得る。

○介護福祉士資格等を取得した外国人留学生の卒業後の国内における就労を可能とするため、在留資格の拡充を含め、年内を目途に制度設計を行う。

これからの専門学校と日本語教育機関との連携について

### 『出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案』(平成27年3月6日衆議院に提出、継続審議)

ただし、厚生労働省は介護職員が不足するからといって、人材不足への対応を目的としていない。

○技能実習制度

(日本から相手国への技能移転を目的とする)

○資格取得した留学生への在留資格付与

(「高度専門職」として外国人労働者を受入れ)

○OEPA

(経済活動の連携強化を目的とした特例的な受入れ)

### 3. 「福祉人材確保」を目的にしている.

- ①日本人の介護人材が不足するのはなぜか？なぜ、魅力がないか？  
介護職員の賃金は、低い傾向にある。
- ②IGLの職員として就職したいから、IGL専門学校に進学したい。魅力ある就職口を持つグループの専門学校。

### 4. IGL医療福祉専門学校留学生 介護福祉士国家資格取得者

中国人留学生	7名
ベトナム人留学生	10名
合計	17名

そのうち、  
IGLグループに就職している者 3名

これからの専門学校と日本語教育機関との連携について

## 現在のIGL医療福祉専門学校

### 介護福祉学科の入学要件 日本語能力試験 N2



これからの専門学校と日本語教育機関との連携について

### 2015年度IGL介護福祉学科留学生 中国人留学生(漢字圏)

4月 N2取得して介護福祉学科へ入学

12月現在、介護実習 2回 終了

真面目で、挨拶等礼儀正しい。利用者さんから慕われ、可愛がられる。積極的。

文章記録に日本人と比較して劣る部分有り。

施設における実習指導員が、「分からない」部分を下線で明示 →何を伝えたかったのか、内容確認。

記録して、リスト化。現場での難関は、方言。

後に、用語辞典が生まれる。(中国版、ベトナム版)



## 5. 介護福祉士国家資格取得者と 技能実習制度・実習生

- ① 介護福祉士国家資格取得者  
2年間の日本での学習＝日本語  
日本人講師・日本語教科書による授業、  
介護実習、国家試験合格  
※現場におけるコミュニケーションは課題

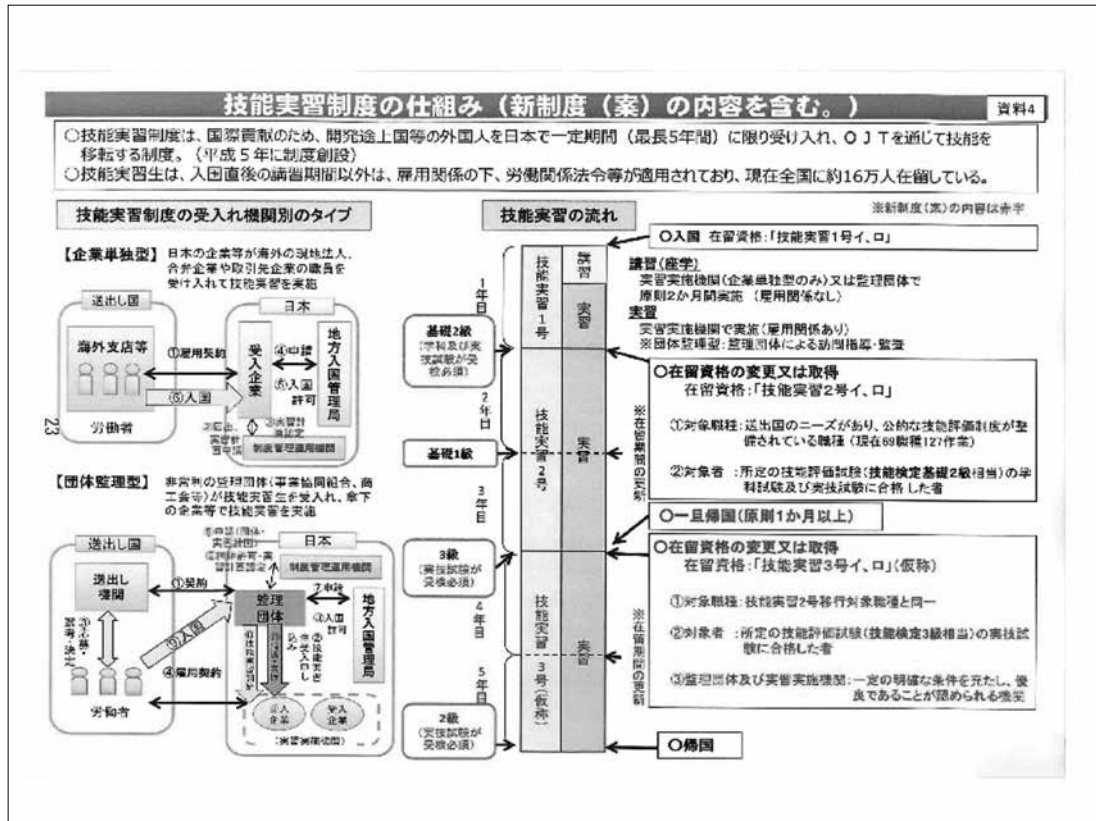
### ②技能実習制度

介護分野……対人サービス  
「技術」ではなく「業務」  
入国時……「N4」程度を要件と課し  
※介護現場でどのレベルの実習成果？

実習2年目……

「N3」程度を2号移行時の要件とする  
1年間で実習を続けながら、「N3」合格

これからの専門学校と日本語教育機関との連携について



これからの専門学校と日本語教育機関との連携について

## 5. 人間尊重の精神と経済基盤整備

- ① **働くことは「傍を楽にする」こと**  
**真面目な日本人が作り出した**  
**「看護」ではない「介護」**  
**生活支援**  
**ホスピタリティ（おもてなし）**  
**外国人に伝わる介護のおもてなし**  
**外国人向けパンフレット（介養協）**

今月のフェイェス



第4回「HIDA 看護・介護にかかわる外国人のためのスピーチコンテスト」

振替 「カ・イ・ゴとは」

チエチエップ・タウフィック・ハディアンサーさん  
（インドネシア、2014年卒）  
母が介護施設長 王恩徳様（岡山）

みなさん、こんにちは。インドネシアから来た、チエチエップと申します。

今、岡山の母が介護施設 王恩徳様で働いています。私は、去年の12月16日から働き始めましたので、あと11日しかありません。

仕事を始めた頃、3か月間は毎日看護の仕事をほとんどです。現地の見守り補助的な仕事をやらせて、さんもある日、同僚職員の方が外国人に「あなた、トイレに行け」と不思議な作業で働かされたことと話していただきました。どうしてこんなことをしなければならぬんだ、と心の中でつぶやきました。

そして、看護という職業の「カ」は外国人にとって「カクイツク」の「カ」ではないかと思いました。しかし今考えると、看護をまわらすには、同じトイレを掃除に使うということに看護の根本だと思えるようになりました。

次に看護の「イ」ですが、これは「イツガシ」の「イ」です。これはどこの施設でも同じだと思いましたが、こちらが忙しくて無くているところを利用者さんが怒ると、利用者さんは何かを言えなくても責めにくくなります。これでは、利用者さんとの信頼関係はよくありません。それに、日本のすばらしい看護のノウハウも身につけません。なので私は、いくら忙しくてもそれを頑固に覚えようと思っています。

最後の「ゴ」ですが、これは「ゴカイ（誤解）」の「ゴ」です。私の日本語はまだまだ不熟です。そして今の職場には言語障害の方もいらっしやいます。こうしたことから誤解がよく起こるのです。あるとき、利用者さんは「チエチエップくん、インドネシアにもこんな施設はあるの？」と聞かれました。でも、私はよく覚えなかったのです。こんな問いも使う「あ、そうなんですかー」と、返してしまいました。すると利用者さんは「そうなんですか、じゃあ、わーい。私、あなたに聞いているんだよ。誤、大丈夫？」と聞かれました。

それから、食料介助の時私が「惣揚げ」ソースがけをしますと命を落とす利用者さんが「いいい」と言われたので、ソースをかけてあげました。すると利用者さんが「おまえアホか。さっさといいい」と言ったのに、わがらの「？」と怒りました。「いいい」、つまり、「いいい」という意味を聞き間違えていたのです。日本語は難しいです。



コンテストの受賞者10名

このように、今までの私は介護の仕事が「かわいそう、忙しい、語彙が多い仕事だ」と考えてきました。しかしこのままだと、仕事にも勉強にも集中できません。モチベーションは下がります。そこで私はこれを見直し直すことにしました。介護の「カ」は、介護が辱しくてもきつても心を込めてやり続けなければなりません。「イ」は忙しくても気持ちを専らに向けて利用者さんを安心させ、信頼も得られるということです。最後の「ゴ」は誤解をなくするために、まず利用者さんと正確なコミュニケーションをとるために、話す日本語や聞く日本語をしっかりと勉強し、次に国家試験に合格するために、専門の日本語をしっかり勉強したいと考えています。そして、2015年には、日本人の職員のみなさんに負けない、立派な介護福祉士になることが私の目標です。

ご清聴、ありがとうございました。

（以上）

司会：スピーチコンテスト実行委員会 事務局 吉津

HIDA（海外産業界協定）にぜひ参加した看護士・介護福祉士候補者は、日本全国の病院や施設で就業しながら国家試験合格を目指している。看護士候補者は3年以内、介護福祉士候補者は4年以内で合格すると、引き続き就業が可能になるが、働きながら国家試験の学習を同時に進めることは大きなことではない。

現場は7年前から受け入れを始め、インドネシアとフィリピン、ベトナムからの約3,000人が求職しているが、彼らはどんなことを考えて日本の現場に向かっている。彼らの目には日本の看護・介護現場はどのように映っているのか。候補者たちの思いを日本人に届けて欲しいと、一般財団法人 海外産業界人材育成協会（HIDA）は2012年から日本語スピーチコンテストを企画・実施している。

2015年12月5日に開催された第4回の優勝者チエチエップ・タウフィック・ハディアンサーさんは2014年にインドネシアから来日し、現在、岡山県の母が介護施設 王恩徳様で働いている。コンテストに参加するにあたっては、テーマを交えた見聞で会場を盛り上げていた。優勝してからも働いている。仕事の現場に必要と感じたいと話している。

なお、第2位はネーデルランド・ボスニア（ボスニア）の「看護は難しい、働き方はベトナム・フィリピン・インドネシアの「自らの能力向上について」だった。

●一般財団法人 海外産業界人材育成協会（HIDA）●  
〒130-8331 東京都港区千代田1-20-1  
TEL:03-3888-8250（土日祝日を除く）  
FAX:03-3888-8212  
http://www.daijigyo.jp/index.html

# HIDA(海外産業界人材育成協会) 第4回 HIDA 看護・介護にかかわる 外国人のための スピーチコンテスト

チエチエップ・タウフィック・ハディアンサーさん  
『カ・イ・ゴとは』

これからの専門学校と日本語教育機関との連携について

## 『カ・イ・ゴとは』

来日当初

カ……外国人にとってカワイソウな仕事

トイレの掃除 = トイレの神様？

イ……忙しい→顔や態度に出さない心のゆとり

ゴ……誤解。ことばの未熟さからくるトラブル

2年後には、日本人の職員に負けない介護福祉士になる。

介護が難しくてもきつくても、心を込めてやり続け  
れば楽しくなる。利用者さんに安心、信頼を。  
利用者さんと正確なコミュニケーションを目指す。

これからの専門学校と日本語教育機関との連携について

② 公共料金と税の枠内

(市場原理が働かない分野)

介護保険制度と日本国家財政悪化

ア。介護保険制度の枠で考えるなら、

日本看護協会、日本介護福祉士会

イ。日本の現実はすでにグローバル

日本相撲協会

外国人幕内力士は42.8%

ウ。持続可能な社会……自由主義経済

における格差の小さい福祉国家

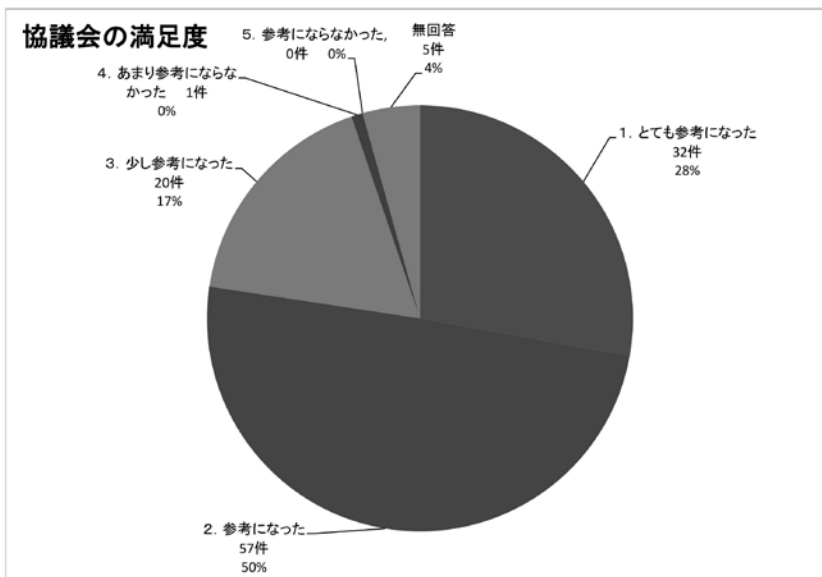
**ご静聴ありがとうございました。**

専門学校留学生受け入れ担当者協議会(平成28年1月29日、東京都・アルカディア市ヶ谷) 受講者アンケートまとめ

問1 協議会の満足度

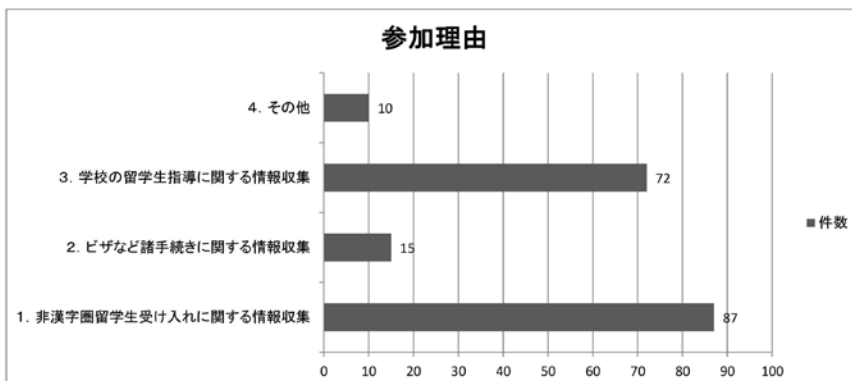
【1. とても参考になった 2. 参考になった 3. 少し参考になった 4. あまり参考にならなかった 5. 参考にならなかった】

評価	件数
1. とても参考になった	32
2. 参考になった	57
3. 少し参考になった	20
4. あまり参考にならなかった	1
5. 参考にならなかった	0
無回答	5



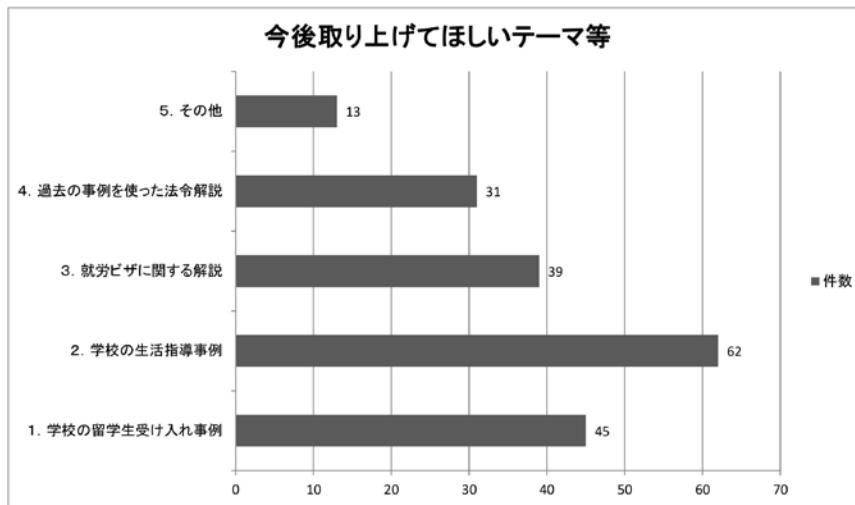
問2 協議会への参加理由(複数回答可)

理由	件数
1. 非漢字圏留学生受け入れに関する情報収集	87
2. ビザなど諸手続きに関する情報収集	15
3. 学校の留学生指導に関する情報収集	72
4. その他	10



問3 今後の協議会で取り上げてほしいテーマ等(複数回答可)

今後のテーマ	件数
1. 学校の留学生受け入れ事例	45
2. 学校の生活指導事例	62
3. 就労ビザに関する解説	39
4. 過去の事例を使った法令解説	31
5. その他	13



問4 協議会の感想、近年の留学生採用について感じることをご記入ください

- 漢字圏学生のモチベーション含む人間力の低下。日本人学生と同様の傾向が特に中国人学生に多く見られる。
- ベトナム、ネパール生への摘発が増え、社会の目が気になる。又、入管が厳格化しそうで気になる。
- 非漢字圏学生の急増が長年続くには、現地進出企業の増加がカギ。
- 留学生の増加に伴って進学が難しくなり、結果、JLPTの勉強に励む学生が増えている。
- 法改正により、介護分野への留学生入学が進むと感じています。
- 在留資格に「介護」が新設されるが、果たして受け入れ側の施設利用者の方々には歓迎しているのか実態を知りたい。
- 大学志望から就職志望が増えている。非漢字圏は日本語学校+専門学校(計4年)でN2が難しいのが実状。ベトナム日本企業ではN3でも給料において優遇されているとのことなので、卒業後、日本で働きながらN3・N2を目指すことも良いかと思われる。
- 日本語学校と専門学校のグループディスカッションの機会を頂ければ、さらに情報共有に結び付けられると思う。
- 除籍処分になった学生への対応について、話が聞けて参考になりました。
- マイナンバー制度の実施と共に、ベトナムなどの非漢字圏からの留学生の数がまた増えていく気がします。特に2020年のオリンピックまでピークになるとは思いますが、人材不足の対策として働くために入国する学生も増えていくかと予想されます。
- 在籍数に対し、指導をする先生方の人数が足りない日本語学校も多いようで、学校によって日本語の習熟度にバラつきがあるように感じます。非漢字・漢字圏に着目しがちですが、しっかり教えられる先生の確保に苦慮されている学校の現状にも問題があるのではないかと感じます。
- タイ・ミャンマーの方が増えてきています。職業意識も強く、目標をもって入学してくれています。ミャンマーにはファッションの学校が無いと聞いて、これからもっと入学が増加していくと思います。
- 国によって課題を日本人学生と同じよう提出する国の方、注意しないと出さない国の方、自分の制作を優先して課題を後回しにする国の方、個人差なのか、その国の学習指導のスタイルなのか、指導の基本になる部分を知りたいです。
- 成功事例だけでなく、困難事例、失敗事例も挙げて欲しい。
- 広島、大阪からベネラーの先生方にご参加いただきお話を伺ったことで、他府県の実情を知る良い機会を頂きました。日本に希望を持って来日された学生を1人でも多く夢を実現させてあげるために日本語学習教育機関と専門学校、さらには企業が連携を図り、人材育成をする構想はとても素晴らしい、ぜひ進めていきたい施策だと感じました。
- ベトナムのように若い国には介護・福祉用語に直訳できる概念がなく、専門用語の理解には苦労しています。日本語学校としても福祉・介護を目指す留学生の皆様のためにご指導をいただけたとありがたいです。今後の一本化・連携に向けて、福祉系日本語の現場をご理解の上、交流が進展することを望んでいます。

問5 専門学校と日本語教育機関連携のために最も重要と思うことを具体的に一つお書きください。

- 評価の統一化
- 日本語学校を卒業した学生のその後の状況を開示していただくと同時に、後輩・先輩との交流やその後の就職にどう生かされていくのか把握することの大切さを痛感した。
- 本当に運用できる日本語による対話力がなきゃと感じています。学習期間もですが、学習内容についての議論もすべきだと思います。
- 日本語学校に福祉の分野の理解を深めていただきたいと思っており、学校訪問を実施しています。

- 教育方針の完全一致
- 学生を送り出す、受け入れるという“営業”関係だけでなく、“教育”を受け渡す関係としての情報共有の場の必要性を感じます。
- 留学生各々に関する情報の共有化(良いことも悪いことも)
- 翌年度からエージェントを通して連携が始まります。今年度は日本語講師のキャリアのある職員が留学生に入学後、日本語教育を行っていましたが、翌年度からは日本語学校からインストラクターの派遣も始まります。本日の協議の中では、N2の必要性が唱えられていましたが、私にたちに必要な留学生の日本語スキルはN2ではなく、専門用語に対応できる漢字力とカタカナ力です。日本語学校の先生方には是非その現実を知って頂きたいと思います。
- 目的意識が明確な優良な留学生の紹介、母国での留学生の情報共有
- 専門学校の受け入れ人数、選考基準などクリアしてほしい、お互いの情報開示や交換。
- 情報の共有化はもちろん、授業カリキュラムに関しても共同開発して行かないと非漢字圏の学生には対応できないのではないかと思います。
- 選考において学力だけでなく、授業態度や宿題提出などの人物について情報共有をすることが大切かと思いました。
- 懇談会の実施をして現状を知る。
- 各地方ごとの日本語学校と専門学校の交流の場を作りたい。
- 定例会等による情報共有
- 本音をきちんとと言える連携が大切。日本語学校によっては、どうしても進学させたい為に経費支弁等の本当の事がなかなか聞けない現状がある。
- こんなに大勢の方がいらっしゃるのなら、どの方がどのエリアの専門学校の方が分かるように名刺などあればありがたいです。更に後半の少しの時間を取って、名刺交換などをすることができれば尚有り難いです。
- 留学生の就職の実情を公表すること
- 数ある専門学校との連携と一口に言っても具体的にどのように行っていけばいいの、という疑問が残りました。仲介会社さんのような機関があれば、日本語学校側・専門学校側にとっていいのではないのでしょうか。
- 包括的、継続的な一貫した支援、教育が必要で、密な連携の為の情報共有(一人の学生の継続的な教育)が大切であると考えます。
- 日本語学校においては「留学生の個人個人のニーズを含めた本当の情報」、専門学校においては「入学後～卒業または就職後も含めた本当の情報」を互いに継続的に提供しあうこと、日本語学校と専門学校が有機的につながり、留学生の教育を一緒にしていくこと。
- 信頼関係と進路指導力だと思います。専門学校では引き続き日本語を勉強することはできません。専門課程で勉強しながらサポート的にある日本語の授業で細々と勉強していくしかない、日本語学校である程度基礎を固めた人を送り出してくれないと、専門学校として「就職」を保障できません。先生方には「学生が希望しているから」というだけでなく、我々専門学校に関心を持って頂いて、学生に合った学校を提案して頂けると、我々としてもより「マッチ」した人材がとれるのでありがたいです。学校の取り組みを知って頂くためにも、日々、日本語学校を回らせて頂いているので…。



---

## 2. 専門学校留学生就職指導担当者研修会

2016年2月12日実施

### ●研修会の目的

「専門学校における非漢字圏留学生受け入れと就職支援事業の推進」事業の一環として、専門学校留学生の就職指導を担当する学校関係者と専門学校留学生を採用する企業関係者を対象とする研修を実施した。専門学校に関しては留学生の日本での就労の促進、企業採用担当者に関しては留学生の採用について積極的に取り組む機会となることを目的に開催した。

### ●参加者

専門学校関係者117名、企業関係者17名、合計134名

### ●タイムテーブル

当日はタイムテーブルに沿って前半部は留学生を送り出す側の代表として専門学校の就職担当者の講演、受入れる企業側の代表として商工会議所職員の講演、事務的な作業として行政書士より在留資格手続きについての講演の3講演が行われ、後半部は専門学校関係者と有識者の合わせて5名による講演とパネルディスカッションが行われた。

**専門学校留学生就職指導担当者研修会**  
【日程・テーマ・講師等】

開催日：平成28年2月12日（金）13：00～16：30

会 場：アルカディア市ヶ谷 6階 霧島

東京都千代田区九段北4-2-25 TEL：03(3261)9921

主 催：一般財団法人職業教育・キャリア教育財団

定員 150人 受講料：無料

時 間	内 容 ・ 講 師
12：30	(受 付)
13：00～13：05	開 会 開会あいさつ
13：05～14：15	「デュアルシステムの運用事例と評価基準としての社会人基礎力」 西村 康司 エール学園キャリア支援室長 「インバウンドへの取り組みと課題」 紺谷 直之 東京商工会議所新宿支部事務局次長
14：15～15：05	「外国人雇用の際の在留資格手続きについて」 行政書士 桑田 優
15：05～15：15	(休 憩)
15：15～16：30	パネルディスカッション 「専門学校・企業における留学生就職促進に係るこれからの連携について」 コーディネーター：長谷川 恵一 エール学園 パネラー：今治 正和 一般社団法人関西インバウンド事業推進協議会 まち処 統括マネージャー 五十嵐 さゆり 福祉人材育成研究所・M&L 所長 章 寧 滋慶学園グループ滋慶 EAST 国際教育センター(日本料理海外普及人材育成事業事例) 船山 世界 日本電子専門学校キャリアセンター長
16：30	閉 会

## ●前半部 代表者発表

### デュアルシステムの運用事例と評価基準としての社会人基礎力(留学生基礎力)の活用

発表者：エール学園キャリア支援室長 西村康司

#### 【デュアルシステム運用の背景】

留学生対象の日本語学校及び文系の専門学校を有するエール学園で、2008年2009年当時、留学生の就職は1桁と厳しいものだった。日本語力が高くない留学生に対し、外国人雇用サービスセンターでも求人あまりない中、採用に至った学生を調査すると、バイト先からの就職や縁故就職がほとんどだった。そこで日本語力は乏しくても協調性があるなど、人間性重視で採用してもらえる企業の発掘が必要と、新たな就職支援の検討を始めた。

#### 1) 2010年から企業開拓に本格的に取り組み、インターンシップ先の開拓をスタート

- 長期インターンシップから採用に至った留学生をヒントに、まずインターンシップ先を開拓することに着手。求人をお願いするのではなく、企業側にはまずインターンシップで留学生を見てほしいとお願いすることでハードルが下がると、インターンシップ先を開拓。結果、インターンシップ先への就職を含め、2011年25名、2014年37名と採用人数は順調に推移。2015年には就職率100%を実現できた。
- インターンシップの取り組みと併行して、履歴書の書き方や面接の指導も行い、各留学生の能力を最大限に高め採用試験を受けられるようバックアップ。
- また母国の大学を卒業後、キャリアアップのため日本に来ている28歳29歳といった留学生のためには、インターンシップの紹介依頼者などを通して就職に至るよう、複合的な就職支援を行うようになった。

#### 2) 企業との接点を増やす3種類のインターンシップ制度を設置

##### ① 地域貢献型インターンシップ(1日～3日)

地元の大阪ミナミを訪れる観光客に向け、地元企業や商店街と力を合わせ、観光プロモーションの交流会などを実施。その際、専門学校の留学生が通訳に入るなど、地域に貢献できるインターンシップを開拓。パンフレットの翻訳など、企業のニーズは高く、地域と専門学校の留学生のインターンシップは順調に拡大中。

##### ② キャリアアップ型インターンシップ(3ヶ月～9ヶ月)

採用選考の取り決めはないが、海外事業に伴う通訳や翻訳で実務経験を積むことで、キャリアアップできるインターンシップを開拓。3ヶ月以上の長期インターンシップにこだわることで、できる業務内容が増え、スタッフとしての信頼関係を築ける。結果、その企業でなくても採用に至るスキルを身につけることができる。

##### ③ 採用選考型インターンシップ(3ヶ月～6ヶ月)

採用選考前提のインターンシップ先を開拓。

### 3) インターンシップ先開拓に伴い、デュアルシステムを導入

- 3種類のインターンシップを実施する中で、授業との整合性、成績評価などの課題を解決すべく、最初の3ヶ月に集中的に座学で学習した全員が週3回インターンシップに行く、デュアルシステムを導入した。その際、企業が求めている社会人基礎力をベースにした評価項目「インターンシップ37」による評価を各企業で実施してもらうようにした。
- デュアルシステム導入にあたり、受け入れ企業の確保に不安があったが、実際には企業数は確保できた。またデュアルシステムを導入したコースには、100%就職保証を付けることになった。就職保証は当初不安もあったが結果、就職に高い意識を持つ優秀な留学生が集まってくるようになり、留学生側にも好循環なシステムとなった。
- インターンシップ受け入れ企業は大企業をはじめ、社員数5名、10名の中小企業もある。中には留学生が起業した企業も少なくなく、いい連携が生まれている。

### 4) 豊富なインターンシップ先を確保するための企業開発システム

#### ① 産官学連携の国際人財活用ネットワーク交流会

企業（5年で約50社から237社に急増）と近畿経済産業局などの行政、大阪の各種専門学校、留学生を招いての交流会を年2回実施。就職だけでなく、ビジネスの成功にもつながる、グローバルな交流会になっている。

#### ② 海外展開サポート

メイドインジャパンの世界への発信など、企業の海外展開をインターンシップなどで連携。

#### ③ おもてなしプロジェクト

SNSで大勢とつながる留学生のネットワークを活用し情報を発信してもらうなどの連携。

### 5) デュアルシステム導入の課題と対策

- インターンシップ先とのミスマッチによる企業や留学生のフォローが一番の課題。
- 専門学校の留学生の場合、ビザに制限があり、仕事内容が制限されることが課題。

### 【まとめ】

長期インターンシップを基軸としたデュアルシステムにより留学生の就職実績は確実に伸びると実証できた。専門学校でしかできないこうした取り組みを広げ、事例を増やしたい。



エール学園 西村先生の講演の様子

国際人財  
活用ネットワーク



## デュアルシステムの運用事例と 評価基準としての社会人基礎力（留学生基礎力）の活用

国際人財（留学生）が活躍（就職）できる環境を創造し、  
企業が求める人間力を評価するシステムの活用

### 2008年から2009年の就職者は一桁でした...

2008年 8名 2009年7名（母数は20名前後）  
留学生の就職環境は決してよくありませんでした。  
まず、求人が無いところからのスタートでした。  
採用されている人たちの動向を調査したところ  
アルバイト先や縁故就職がほとんど。  
ただここに就職のヒントが隠されており、  
人物評価を重視した採用方法を模索  
すなわち、企業との接点を増やすことで人物評価、  
人間力評価という環境を構築し就職率UPを目指しました。

### 2010年から企業開拓を本格的に取り組み インターン先開拓に集中

求人を開拓するのではなく、  
**求人につながるインターンシップを開拓することに集中**

結果として、2009年7名だった採用人数が2010年19名  
2011年25名、2012年22名、2013年23名、2014年37名となりインターンシ  
ップで人物評価・人間力評価が重要なキーとなっている。合わせて就職率もイン  
ターンシップを本格的にしだした2010年は80%代だったが2011年以降95%以  
上になり昨年度念願の100%を達成いたしました。

デュアルシステムの運用事例と評価基準としての社会人基礎力（留学生基礎力）の活用

## 企業との接点を増やすために 3種類のインターンシップ制度を設置

・地域貢献型インターンシップ（1日~3日）  
観光プロモーションや通訳・翻訳など

・キャリアアップ型インターンシップ（3か月~9か月）  
採用選考の取り決めはないが海外展開やインバウンドの需要が高く、販促プロモーション、通訳、翻訳などの実務経験でキャリアアップでき、場合によっては採用選考に移行する

・採用選考型インターンシップ（3か月~6か月）  
採用選考をふまえて研修するインターンシップ

デュアルシステムの運用事例と評価基準としての社会人基礎力（留学生基礎力）の活用

## デュアルシステム導入の背景

3種類のインターンシップを実施するなかで、授業との整合性、成績評価などの課題を解決すべく、最初の3か月に集中的に座学で学習し全員が週3回インターンシップに行くスタイルを導入

企業が求めている社会人基礎力をベースにした評価方法を採用

※多くの企業が大学卒業後 企業研修として実施されており、例えばミキハウス様では「自分で考え、自分で行動し、周囲を巻き込んで、主体的・創造的にものごとを取り組める自律した人材」となる研修を独自にされています。

※日本版デュアルシステムとは、「働きながら学ぶ、学びながら働く」ことにより若者を一人前の職業人に育てる新しい職業訓練システムです。具体的には、企業における実習訓練と教育訓練機関における座学（企業における実習訓練に関連した内容）を並行的に実施します。 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/syokunou/dsk/>（厚生労働省ホームページより）

デュアルシステムの運用事例と評価基準としての社会人基礎力（留学生基礎力）の活用

## (参考) ミキハウス様の新人研修の考え方 三起商行株式会社 人事部部長 藤原裕史様

◆ゆとり世代の理解と対策 レジュー

「ゆとり世代」と「目指す人材像」とのギャップ  
コミュニケーションが「自己完結型」 失敗を極端に嫌う。

役割行動  
・個人に熱心を持ち、コミュニケーションをとって巻き込み、柔軟に対応する力  
・組織で仕事をすすんでチームワークを発揮できる力

自律行動  
・周りの環境を読み、問題を発見・分析できる力  
・最終的に自分なりの判断基準を持ち、決断できる力

基本行動  
・社会人としての正しい基準や考え方を理解・実行できる力

会社軸・自分軸  
・専門性を磨き、プロ意識を持って働いてくれる人

会社理念・ビジョンに共鳴し、同じ方向を向いて働いてくれる人

人材要件

- 1.自分で考え、自分で行動し
- 2.周囲を巻き込んで
- 3.主体的・創造的に
- 4.ものごとに取り組める
- 5.自律した人材

※人間力に焦点を置いていることがわかります

## インターンシップ37の評価項目（1-20）

- 1 出勤時間、約束時間などの定刻前に到着している
- 2 上司・先輩などからの業務指示・命令の内容を理解して従っている
- 3 お客様に納得・満足していただけるよう仕事に取り組んでいる
- 4 一旦引き受けたことは途中で投げ出さず、最後までやり遂げている
- 5 上司・先輩の上位者や同僚、お客さまなどの約束事は誠実に守っている
- 6 自分が犯した失敗やミスについて、他人に責任を押し付けず自分で受け止めている
- 7 職場において、職務にふさわしい身だしなみを保っている
- 8 職場の上位者や同僚などに対し、日常的な挨拶をきちんと行っている
- 9 状況に応じて適切な敬語の使い分けをしている
- 10 上司・先輩などの上位者に対し、正確にホウレンソウ（報告・連絡・相談）をしている
- 11 余裕がある場合には、周囲の忙しそうなお客さまの仕事を手伝っている
- 12 周囲の同僚の立場や状況を考えながら、チームプレイを行っている
- 13 苦手な同僚、考え方の異なる同僚であっても、協力して仕事を進めている
- 14 仕事を効率的に進められるように、作業の工夫や改善に取り組んでいる
- 15 必要性に気づいたら、人に指摘される前に行動に移している
- 16 良いと思ったことはどんどん上位者に意見を述べている
- 17 未経験の仕事や難しい仕事でも「やらせてほしい」と自ら申し出ている
- 18 上手くいかない仕事に対しても、原因をつきとめ、再チャレンジしている
- 19 不意の問題やトラブルが発生したときに、解決するための対応をとっている
- 20 会社の経営理念や社是・社訓等の内容を理解し、可能な範囲で実践している

## インターンシップ37の評価項目（21-37）

- 21 ワードソフトを用いて基本的な操作ができる
- 22 表計算ソフトを用いて基本的な作表やグラフ作成を的確に行っている
- 23 電子メールの活用やインターネットを使った情報検索を支援なく行っている
- 24 日常の職務行動において公私の区別をきちんとつけている
- 25 業務上知りえた機密や情報を正当な理由なく他に開示したり盗用したりしない
- 26 周囲から質問や助力を求められた場合には快い態度で対応している
- 27 担当職務と直接関係しない依頼であっても誠実に対応している
- 28 人的ネットワークを積極的に広げ、周囲に溶け込んでいる
- 29 困難な状況に直面しても真摯かつ誠実な態度で仕事に取り組んでいる
- 30 報告書など必要な提出物は期限内に怠りなく提出している
- 31 書類や机上の整理・整頓・清掃など、効率的に仕事を進めるための環境を整えている
- 32 一度ミスした事項については、同じ間違いを繰り返さないよう注意している
- 33 自分の裁量の範囲内で工夫しながら仕事を行い、何らかの改善を試みている
- 34 TPOに応じて適切な態度と言葉遣いで折衝や打ち合わせを行っている
- 35 挨拶を含めて明るい声と表情でお客さまと接している
- 36 お客さまから要望を受けた場合には速やかに行動に移している
- 37 自分の接客態度が自社への信頼や満足を大きく左右することを理解し、最新の注意でお客さまと接している

## インターンシップ先企業のコメント 森興産株式会社 ICTソリューション事業部 森太輔様

ピッチャーさんは大変真面目でmotivationも高く、熱心に業務に就いています。  
4月入社の新入社員をインターン担当としたところ、彼女自身の仕事に対する取り組み方にも良い影響が出ていると感じております。  
彼女が来てくれたことで、共に成長しているなど感じています。  
現在、弊社にはタイ人も含め、韓国・中国人社員も雇用しております。  
日本には大変優秀なものにも関わらず、採用の門が狭く溢れている留学生が大勢いることをもっと多くの方に知って頂きたいです。  
採用を検討中であれば、まずはインターンシップで試されることをお勧めします。  
最後に、日本で就職活動をしている留学生へ、面接や企業へのアピールを成功させるには、まず「自己分析」が大切です。  
そして、面接の時は自分には何が出来るのか・何をしたいのか、という想いをしっかりと伝えて下さい。



デュアルシステムの運用事例と評価基準としての社会人基礎力（留学生基礎力）の活用

## インターンシップ先企業のコメント 株式会社青石 代表取締役 青石静香様

インターン生の受入は今回が2回目です。  
学生達には限られた時間の中、自分で考えて行動、問題解決出来る力を養ってもらいたいという思いで接していました。それは、彼らが他企業でもしっかりとやってくれるようにという願いがあるからです。  
インターンシップ受入を考えるようになったのは、私が事務所不在時に、任せられるスタッフを増員したいことや、若い人達の新しいアイデアをどんどん取り入れて行きたいと思ったからです。  
インターンから採用に繋がる可能性は十分あります。  
大切なことは、最後まで仕事をやりとげる責任感のある人材ということです。  
就職活動中の留学生の皆さんへ 面接する人は、あなた達の日本語力以上に、どういふ人か、という人間性を見ます。仕事に対する思いをしっかりと伝えることも大切です、日本にいますので、日本のマナーや、日本のビジネスの運び方・考え方もよく研究して下さい。そして最後に、人脈はとても大切です。他者との繋がりを大切にして下さい。



デュアルシステムの運用事例と評価基準としての社会人基礎力（留学生基礎力）の活用

## 座学と実践学習を統合し、人間力を身に着けた人材を 育成し100%就職できる環境を整えていく

- ・メンター制度を活用し就職希望者一人一人担当を決め就職支援するシステム
- ・デュアルシステムによる3か月以上 一人一社のインターンシップで実践的スキルを身に着ける。

そこで養われる責任感、チームワーク、提案力などの人間力と人脈とを自分の武器にし、評価され採用される仕組み。

★そのための環境を整えるためには、十分な企業数確保が重要です。  
エール学園が取り組んでいる豊富なインターンシップ先確保するための企業開拓システムとして3つのシステムを活用しています。  
・国際人材活用ネットワーク交流会・海外展開サポート・おもてなしプロジェクト

デュアルシステムの運用事例と評価基準としての社会人基礎力（留学生基礎力）の活用

## （参考）産官学連携 国際人材活用ネットワーク交流会とは

国際人材活用ネットワーク交流会はグローバル人材育成に興味がある超ポジティブな企業様、行政団体様、学校関係者様、および日本で就職したい留学生が集まり、留学生が活躍できる環境を整えていく事を目的としております。

そこには、少子化の影響で縮小していくマーケットの拡大、労働力不足の改善、ニュービジネスの誕生など、情報交換することで新しいアイデアとビジネスのヒントを得ることができます。

このネットワークは留学生の経験を持つ元留学生の経営者や、エール学園を卒業し現在社会人としてグローバル企業で活躍する元留学生も多数参加されます。

2015年11月に実施された国際人材活用ネットワーク交流会は産官学合わせて494名の申込みがあり、ベトナム総領事館、インドネシア総領事館、中国大使館も参加され、よりグローバルな交流会を実施することができました。（企業は237社）



### (参考) 国際人財活用ネットワークの写真



### (参考) 国際人財活用ネットワークの参加数

#### 人数の推移

第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回
112名	132名	164名	184名	166名	234名	381名	494名

#### 企業・団体数

第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回
66団体	95団体	97団体	113団体	95団体	133団体	203団体	274団体

第8回は参加企業も137社で過去最高となりました。

※国際人財に感心のある企業数が増えています。

### (参考) 新しいビジネス・サービスが誕生 さらに企業連携から海外展開に進展事例など

#### 国際人財活用ネットワークから

- ・大阪で通訳コールセンターが誕生
- ・ドンキホーテで自宅まで宅配サービスが誕生
- ・建設業を営む事業所がベトナムから輸入販売をする新事業を開発

デュアルシステムの運用事例と評価基準としての社会人基礎力（留学生基礎力）の活用

### （参考）海外展開のアシスタントとして 留学生が活躍しています

海外展開サポートおよび海外向けプロモーションのサポートをしています

- ・関西コレクション（日本最大級のファッションショー）の通訳として
- ・輸入、輸出の言語対応担当として
- ・SNSを使ったPR、プロモーション担当として



インドネシア食品商談会



シラスジャパン通訳



関西コレクションサポ  
ート

デュアルシステムの運用事例と評価基準としての社会人基礎力（留学生基礎力）の活用

### おもてなしプロジェクト（留学生を活用した街づくり やインバウンド観光プロモーション） SNS発信など



「ええもん満喫」クルーズ  
JTB西日本&泉大津市



農協観光 収穫したものを食べるツアー



STAR WARS x rapi:t 見学 & 撮影 南海電鉄



湖西線利便性向上調査 JTB西日本&JR西日本&滋賀県

デュアルシステムの運用事例と評価基準としての社会人基礎力（留学生基礎力）の活用

### デュアルシステム導入と運用について解決してゆかなくて はいけない課題と対策

エール学園では就職100%保証をつけたデュアルビジネスコースで週3回3か月タームのインターンシップを運用していますが以下の課題が上がってきています。

- 1.素晴らしい企業にもかかわらず学生の応募がなくマッチングに至らない場合がある
- 2.採用いただくのですが、学生の方で辞退し、気まずくなる
- 3.エントリーからマッチングまでの時間が短く十分面談できていない状態で実習にいくのでミスマッチがおこる

1,2とも学校と企業とのしっかりした信頼関係を築きコミュニケーションをとっておく

3.現在、担任が面談を行い企業担当者が開拓した企業をマッチングしているが、3者面談で話し合い十分な説明とフォローを行う。

## （参考）専門学校が日本の企業で就職するにあたり解決してゆかなければいけない課題について

1. まだまだ外国人に対して正社員として受け入れる環境や求人数が少ない（多くの留学生は現地採用は希望していない、大手企業は現地採用ニーズ）

2. 専門学校の留学生についてビザの制限がある

法別表第一の二の2項

二 申請人が外国の文化に基盤を有する思考又は感受性を必要とする業務に従事しようとする場合は、次のいずれにも該当していること。  
ロ) 従事しようとする業務に関連する業務について三年以上の実務経験を有すること。  
ただし、大学を卒業した者が翻訳、通訳又は語学の指導に係る業務に従事する場合は、この限りでない。

## （参考）専門学校が日本の企業で就職するにあたり上記課題の対策について

1. 受入れ環境については、インターンシップや交流会を通じて、企業と学校（教員・留学生）が連携しやすいシステムを柔軟に取り組む。

国際人材活用ネットワーク交流会、デュアルシステムのインターンシップ制度を活用し、企業数確保に貢献し、エール学園だけではなく他校も参加できるようにしております。たくさんの優秀な留学生が参加することにより、参加企業も優秀な留学生の存在を知ることができ、有意義

長期のインターンシップシステムは企業が求める人間力（社会人基礎力）を座学では到達できない部分を吸収することができる。

2. 就労ビザの問題は留学生教育学会や専修学校各種学校連合会のような組織が積極的に発言し、影響力を行使できるよう頑張ってください

## 結びにかえて

デュアルシステムを実施している学校は、まだまだ少ないですが、ぜひチャレンジしてほしいと思います。

現在多くの学校が取り組んでいる短期のインターンシップではお客様扱いで、本当に単純な仕事しか手配できず、戦力とはみなされず、体験で終わってしまいます。

責任ある仕事を任せてもらえるようになることでモチベーションも上がり、チームで仕事をするを学ぶことができます。

さらに評価基準として企業が求めている「自分で考え、自分で行動し、周囲を巻き込んで、主体的・創造的にものごとに取り組める自律した人材」に焦点をあてることで、実践的な学びを提供できると考えております。

特殊な事例と考えるのではなく、一部分でも取り入れ留学生が活躍できる環境を皆で取り組んでいただけることを心から願っております。

デュアルシステムの運用事例と評価基準としての社会人基礎力（留学生基礎力）の活用

ご清聴ありがとうございました。  
一人でも多くの留学生が就職できるよう頑張ります。



## インバウンドへの取り組みと課題

発表者：東京商工会議所新宿支部事務局次長 紺谷直之

### 1) 新宿におけるインバウンドの状況と変化

**背景：**新宿は、古くは神田川の水運を利用した染色業や印刷業が盛んだった街。現在は都庁や歌舞伎町や神楽坂のある東京の西の玄関口として活気にあふれている（新宿駅の乗降客数世界一）。近年は特に、中国からの観光客を中心に非常に潤っているように見える。昨年までは「神薬12」に代表される薬や炊飯器などを、一定のドラッグショップや家電量販店で購入するパッケージ型の旅行者により、一部店舗の旅行者が集中している。しかし今年から個人旅行者が増える傾向も見られ、旅行者のニーズが物からサービスに旅行者の需要が変化している。

**実情：**海外からの旅行者により新宿の経済は非常に潤っているように見えるが、それは全体的な話ではない。一部ドラッグストアや量販店、デパートが潤っているだけで、多くの店舗は客を目の前にしながら、売り上げに活かせず、ジレンマを感じている。

### 2) 東京商工会議所新宿支部のインバウンドへの対応

人口減少社会に入り、国内需要は頭打ちの状態。また消費者は新しい商品を購入したくてもすでに各家庭平均10万～15万アイテムの商品があるとされ、購入できないモノ余り社会となっている。それゆえインバウンドは大いに歓迎すべきこと。まして新宿区は人口20万人超に対し、飲食販売店が3万5千店というオーバーストアなエリア。区自体が内需ではなく外からの人によって成り立つ地域なのだから、インバウンドは新宿区の産業にも経済にもいい効果があると捉えている。ではどう対応すべきか…

#### 〈インバウンド対策検討会を開始〉

- 新宿区の観光協会や区役所、商店街連合会、商工会議所など、商売や観光にかかわる団体を中心にインバウンド対策検討会を発足。新宿区のインバウンドにおける役割分担を整理し、重複しない形でインバウンドに対応できるよう、ある種の分業機関という位置づけで、勉強会などを始めた。
- 活動の一例として、講演会などで構成される年5回の「おもてなし大学」をスタートさせた。前回は、商店街が作成した英語のパンフレットの活用法やセブン銀行の仕組みなどを講演してもらった。
- インバウンド対策検討会の最大の目的は、インバウンドをどう取り込み、儲けにしていくかである。調整機関であるインバウンド対策検討会を上手く動かしながら、新宿に来る外国人観光客をどう自分たちの客にするか検討している。

**課題：**新宿におけるインバウンドにおいて、資金面では我々商工会議所などでも融資等で対応できるが、一番の課題は「人」。課題である「人」というのは労働力であり、言語力。そこで頼りにしているのが外国人留学生の方々。

### 3) インバウンドにおける留学生への期待と課題

専門学校が多い新宿区において、インバウンドに関し専門学校留学生に期待しているが、実際には商店街などの事業者側と留学生に接点がないことが大きな問題となっている。接点がないから、知らないからと、外国人を店舗で使うのは〈怖い〉と誤解を生み、留学生の有効活用に至っていない。

また、一度雇うと辞めてもらにくい日本社会の風潮も、留学生を雇う上での障害でもある。ただ労働力不足は事実であり、これをどうビジネスチャンスにつなげるかが、これからの課題になるのではないかと。これは言い換えれば、留学生はいい人材だと経営者がどうメリットを捕まえられるかということ。互いの利益は何かを具体的に見出しアプローチの方法を考えることで、いいアライアンスを形成できると考えられる。

#### 【まとめ ～インバウンドにおけるこれからについて】

知らないから、使いたくないという、〈怖さ〉に対する一番の解決策は接点を持つこと。新宿という土地柄、飲食店で働く外国人も良く見かけるが、経営者がいい人物だとアルバイトの外国人もいい顔をして働いている。めぐりあわせということもあるが、互いを知ることで、〈怖さ〉の解消はできると考える。その接点を我々商工会議所も積極的に作っていききたい。そしてここに集う教育関係者のみなさまとも分野が違っても棲み分けするのではなく、互いを支援できる方法を探っていきたい。

留学生のみなさんは夢を持ち、日本に来ている。最近は起業するという夢をもって来日する人が多いと聞く。留学後すぐに計画性なしに起業するのは賛成できないが、留学後2、3年日本の企業で働き、その後起業して成功している人は少なくない。そういう留学生の起業という夢も、我々はお手伝いできると思う。インバウンドにおける連携などをきっかけに、留学生の夢や希望も尊重してあげながら、彼らの支援をしていけたらと考える。



東京商工会議所新宿支部 紺谷様の講演の様子

## 1) 留学生数と留学生の採用戦略

### ■出身国別留学生数

法務省在留外国人統計2015年6月「出身国別留学生数」にある通り、2013年と2015年ではベトナムが14,920人→43,450人、ネパールが6,466人→18,341人と、両国が激増。韓国を抜いてネパールが3位となり、5位以下もアセアン諸国からの留学生が多く、いかに東南アジアの留学生が増えているか、傾向を見てとれる。モンゴルも伸びている。

### ■留学生の採用戦略

日本での就職を希望する留学生からは、地元企業の情報がないという不満がよく聞かれる。宇都宮大学末廣啓子先生の研究によると、栃木県内700数十名の留学生のうち36%が地元・栃木で就職することを希望しているという。大学4年間その地にいると地元への愛着が湧くことは当然。こうした留学生の希望を受け、企業には情報提供をお願いしたい。

企業側からは留学生が集まらないという悩みが聞こえてくる。これに対し提案したいのは、日本人への募集説明とは異なる、留学生には配慮ある募集説明をしてほしいということ。わかりやすい日本語表現に加え、数字などのデータがあると、留学生は理解しやすい。こうした工夫も留学生獲得の一步になると考える。

### ■専門学校の留学生をお勧めする理由と専門学校の課題

専門学校留学生の採用のメリットは、即戦力となり得る人材を育成、業界のニーズに合わせた柔軟なカリキュラムなどが挙げられる。また学生数の多い大学と比較すると、在学中の学生管理はしっかりと行われている。

一方、専門学校の課題としては、より専門性を持ったカリキュラムにするようお願いしたい。例えば情報ビジネス学科と銘打ってwordとexcelしか学んでいないでは通用しない。また努力はされているが、日本語教育の強化は引き続きお願いしたい。

## 2) 「就労ビザの許可」についての考え方

### ■就労ビザに関する「国の方針」

- 国の方針から入管法の法令は決まっていて、それを受け入国管理局で審査が行われる。
- 国の方針とは端的に2点。①日本に滞在する外国人は滞在中の活動に見合ったビザの許可を受けなければならない。②単純労働者は受け入れない。
- ②に関し、単純労働者の反対は高度人材なのかというところでもない。高度にこだわるのではなく、専門人材であればビザは下りる可能性は十分ある。専門学校の留学生はその専門人材をめざし勉強しているのである。
- ①に関し気をつけたいのは、現在留学生でアルバイトができるのは資格外活動許可を受けている人だけ。さらに資格外活動許可は学校に在籍している期間のみとなる。近年は留学

ビザが通常2年3ヶ月あることから、卒業後もビザが切れるまで働こうとする留学生がいるが、これは違反。企業の採用担当者は気を付けてほしい点。

- では入管で就労ビザを許可する場合としない場合はどう区別されるか？ それは「本人の条件」及び「会社の条件」をそれぞれ満たすことが必要となる。(次の項で説明)

### 3) 「本人の条件」と「会社の条件」

#### ■日本で就労するためのビザ

- 技術・人文知識・国際業務：卒業した留学生のほとんどがこの対象となる。  
業務内容は通訳、デザイン等、人文系専門業務及び機械、IT等の自然科学系専門業務。
- 高度専門職：研究、教育、技術などの業務を行う高度人材が対象で、留学生は難しい。
- 技能：調理師など外国から直接人を招く場合のビザ。調理師では10年以上の経験必要。
- 技能実習：製造業・農林水産業等の技能習得のための活動に対し取得できるビザで、技能習得後は母国でその技能を活用してほしいという趣旨のビザで留学生は対象外。

#### ■在留資格「技術・人文知識・国際業務」における「本人の条件①」＝留学生関連

- 専門学校を卒業し専門士である者が、専門的に勉強した事に関連した専門業務を行うことが条件となる。つまり専門学校の2年以上の課程で専門士の称号をもらっている者が対象。4年課程で高度専門士を取得した者も含まれる。理系と文系が合併してできた昨年から在留資格。文系の専門士がITプログラマーとして働くことは許可されないだろう。
- 通訳翻訳・語学指導業務の場合、日本か本国で大学を卒業し、学位があることが条件となる。専攻の制限はなく、日本か本国かいずれの大学でもいいが、母国語に限る。
- 人文・社会科学分野の専門業務、また自然科学分野の専門業務の場合、日本か本国で関連分野を専攻して大学を卒業し、学位があることが許可条件となる。

#### ■在留資格「技術・人文知識・国際業務」における「本人の条件②」＝その他

学歴以外で可能性のある条件が以下。

- 本国で専門業務10年以上の経験
- 貿易実務・通訳・デザインなど外国人ならではの業務の場合、専門業務3年以上の経験
- IT関連業務につき、日本または指定された国(アジア等)の指定された国家試験に合格していること。すなわちITパスポートや基本情報技術者試験以上の資格取得者

以上、本人の条件①②にあるいずれかの条件を、企業での活動に応じ有していれば在留資格の許可は下りる。また専門学校・日本語学校卒業生でも、本国の大学を卒業して学位があれば「本人の条件」を満たす場合もある。



## ■留学生採用時に関する留意点＝「会社の条件」

- ① 専門的な業務に従事させること。
- ② 安定した雇用であること。すなわち継続的な雇用契約を締結すること。明文化はされていないが1年以上を勧めている。在留資格「技術・人文知識・国際業務」の期間は基本1年、3年、5年だが、3年が標準。最低が1年で内6ヶ月の契約社員となると残りの6ヶ月が不明で許可が下りない可能性がある。最低でも1年の雇用契約を結ぶことを勧めている。

※ビザ申請時に本人の条件と会社の条件を満たしていても、採用後に配属を決定する場合は、許可が下りない可能性がある。

※専門業務の配属先は決まってい社内研修する場合、例えば専門外の店頭販売を1年間行う社内研修となると許可は難しくなる。会社の受け入れ側も留学生の人柄を見たいから社内研修という気持ちはわかるが、そういう場合こそ夏休みや春休みなどを使ってのインターンシップを活用してはどうかと思う。

※申請時に試用期間満了時に採否を決定するという場合、許可は難しい。

※その他、事業所が確保されていること、日本人社員と同等の給与を払うことも、基本的な会社の条件となる。

## 4) 在留資格「経営・管理」について

### ■在留資格「経営・管理」

「経営・管理」ビザとは、出資して日本国内で事業を開始し経営を行う、または日本の企業（日本にある企業なら外資系も可）で管理業務を行う人に与えられる在留資格。

#### 〈基本的な許可条件〉

1. 自己資金で1人あたり500万円以上の出資がある（数名で500万円は不可）
2. 独立した会社の事務所（事業所）がある（自宅兼用は不可）
3. 事業を行うこと（日本の不動産を購入し個人的な賃貸収入があるだけでは事業性はない）
4. 役員報酬をもらうこと（ビザが欲しいだけの人は自分が投資した金を自分に支払われることに疑問を持たれるが、そんな経営感覚では在留資格に値しないと判断されるだろう）
5. 管理業務の場合は、外国の企業で管理業務経験3年以上（経営学修士であれば管理業務経験1年以上）※事実上、外資系企業が本国から役員を派遣する場合などに限定される。

### ■専門学校での「経営教育」の必要性

関東経済産業局長認定の「経営革新等支援機関」として、経営者と事業計画を一緒に立て、経営改善の支援もしているが、専門学校の留学生にとっても日本人学生にとっても、経営の基礎は学んでおくべきことだと思う。日本で起業するにしても、就職する場合も、金の流れの理解があるかどうかは人材評価にもつながる。

例えば…「売上」－「費用」＝「利益」。月商100万円の店が材料費・人件費（売上の6割）の60万円と家賃10万円を引くと利益は30万円になる。利益を倍の60万にする場合、売上は175万円がいい。175万－材料費・人件費105万－家賃10万＝60万だからだ。

こうした経営の基礎は専門学校でもぜひしっかりと教えておいてほしい。それは留学生の将来の起業にもかかわることだから。

ただし留学生が卒業後すぐに在留資格「経営・管理」ビザを取得することは極めて難しい。理由は学費もかかる留学後すぐに自己資金500万円を用意するのは現実的ではないから。また実際は卒業後、3、4年は日本の企業で日本のビジネスを経験した後、事業を起こす方が成功にもつながる。目標を持って勤務し起業する際は、経営・管理ビザが取得できるかもしれない。

## 5) 申請手続きと、会社側の対応

### ■企業側の対応① 雇用に関する留意点

「在留カード」の表と裏で、現在のビザの種類及びビザの期限を確認すること。また本国での経歴、留学生の在学状況を確認すること。

就職活動している留学生は「特定活動」ビザを取得している場合がある。これは日本で専門学校・大学を卒業した留学生（大学の研究員や日本語学校卒業生は不可）が、引き続き日本国内で就職活動を行う際、許可されるもの。卒業後、最大1年許可されている。（特定活動ビザは在学状況、出席率が良ければ、取得は難しくはないもの）

企業が内定を出したら、特定活動ビザから就労ビザへの変更申請が可能となる。では、いつ申請を出すべきか？（逆に審査にはどのくらいかかるか？）東京入国管理局の申請窓口は2月現在で200人待ちが当たり前というほど混んでいる。つまり4月から勤務なら3月第1週までに変更申請をすべき。審査は早くて3週間、遅くなると2ヶ月後に結果が出る。2ヶ月かかっても許可される場合もあるが…入管ではすぐに許可を出せる人とそうじゃない人を分けているようで、大概3週間か2ヶ月後に結果が出る場合が多い。いずれにせよ、早めの申請がベターである。

### ■企業側の対応② 申請手続き

#### 1. 申請の種類に応じた申請書の用紙を準備する

外国から人材を直接招く場合、採用企業の職員が「在留資格認定証明書交付申請」を行う。

すでに日本に長期滞在している留学生が、日本にいたまま就職内定に合わせてビザの種類を変更する場合は、本人が「在留資格変更申請」を行う。

#### 2. 申請書には会社（原則として代表取締役）の記名押印が必要

採用企業側の協力なしにはビザ申請はできないので早めの対応をすること。

#### 3. いつ申請するかの問題

4月入社なら前年12月から申請は可能となる。ただし許可が出るのは3月中旬から後半。

申請時には卒業見込み証明書で提出するが、実際卒業できたか、卒業証明書で審査判断するため。大学生の学位記の場合、原本とコピーを窓口で見せて確認する。なお内定には専門業務という要件があるため、それを証明する書面での説明は必要である。

### ■企業側の対応③ 許可後の取り扱い

職業安定所に「外国人雇用状況の届出」をする。

入管法ではなく雇用対策法という労働法に基づくもの。ただ雇用保険の「被保険者資格の取得届」の用紙の備考欄に「国籍・在留資格・在留期限」を記載すれば足りる。また外国人の就労ビザ取得者も留学生もマイナンバーの対象となっていて、それを記載する欄とともに備考欄もある。

## 6) 入管制度改正の動向

### ■最近の入管法関連の制度改正①

1. 在留カード制度と住民登録制度(2012.7)により、外国人住民にも住民票が発行される。引越しのときは転出届と転入届が必要である。
2. 「みなし」再入国許可(2012.7)により、「ビザの残り期間内」かつ「1回1年以内に再入国」であれば事前に入管で再入国許可を取らなくても、直接空港に行ける(再入国許可があるとされる)。ただし3年ビザがあるが、一旦1年以上母国に戻るなどの際は、入管で再入国許可を取っておく方がベター。1日でも過ぎるとビザは効力を失うから。
3. 退職した場合の入国管理局への申請義務(2012.7)

### ■最近の入管法関連の制度改正②

〈入管法改正(2015.4施行)の就労関連では…〉

- 在留資格「技術」と「人文知識・国際業務」を合わせ「技術・人文知識・国際業務」に
- 在留資格「投資・経営」を「経営・管理」とする

〈在留資格「高度専門職」の新設〉

- 「教育・研究」「技術・専門」「経営・管理」分野。基準ごとにポイントを加算で70点以上あれば該当。日本としては高度人材が欲しいため、メリットも多々用意している
- 在留資格「高度専門職」のメリット(一部)：在留期間5年、5年経過で永住申請可能。許可された分野で関連業務の経営可能。一定の条件で子の養育のため本人の親の在留許可が下りる

### ■建設業にかかる技能実習の特例 ～留学生は対象外だが技能実習生に動きあり

東京オリンピック・パラリンピックの限定措置として2015年4月時点で、建設・造船業限定で技能実習生として滞在している場合、3年から5年に期間延長が可能となった(人材不足を補うため)。2020年まで。

### ■入管制度に関する今後の動向

- 介護ビザについて：現在、EPA介護士制度によりインドネシア、ベトナム、フィリピンの3カ国に限って、看護師・介護士の候補者を日本に受け入れて、一定の期間内に国家試験に合格すれば引き続き日本での就労を認めるというものが進められている。ただ期待通りの効果は出ていない

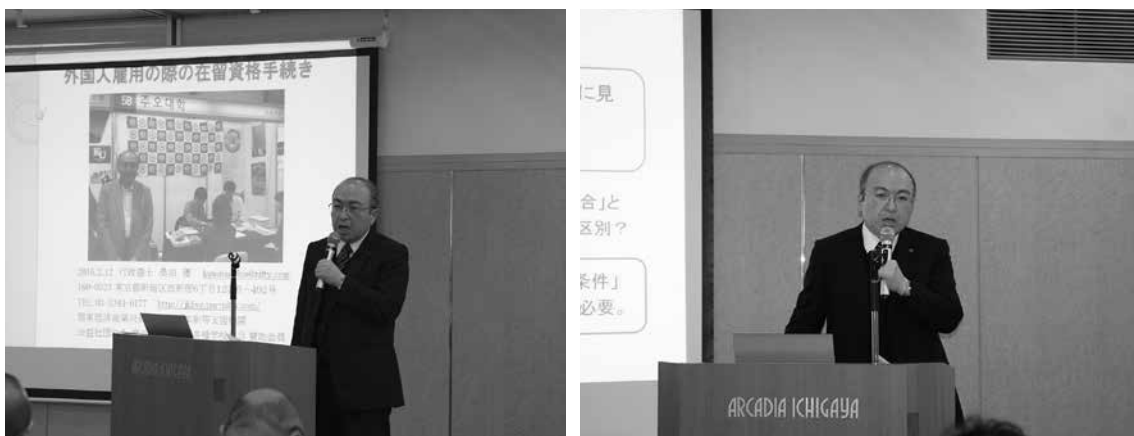
- 平成27年、在留資格「介護」ビザの新設にかかる法改正案が不成立になった。専門学校2年課程で介護福祉士の資格が取れ、介護福祉士として在留資格を認めるという法改正であったが、まだ実現していない。(個人的には日本語能力N4で入国し日本国内で学びN3にするというが、コミュニケーション力が問われる介護職にあって、その日本語力は心配。記録も膨大な中、専門家の多くも反対しているというが…推移を見守る)
- その中で、今後の動向として注目しているのが、①技能実習の枠組みで外国人介護人材を受け入れるのかどうか？ ②建設業のみならず、一定の条件下で技能実習の期間延長を行うのかどうか(人手不足の解消として舵を切ろうとしているのか)？ である

### 【最後に…】

企業の皆様には経営戦略を立てられた上で、留学生の採用を検討していただきたい。アセアンの時代という漠然とした計画性のないノリではコストもかかるし、留学生にとってもいい結果にはならない場合がある。許認可よりも経営計画を優先していただきたい。

学校の先生方には…産学連携もありますが、まず専門科目を強化し留学生の実力を高め、専門学校の評価を高めていただきたい。留学生の需要は確実にあるので、専門学校の留学生もぜひ多く就業していただきたい。

以上



行政書士 桑田様の講演の様子

## 外国人雇用の際の在留資格手続き



2016.2.12 行政書士 桑田 優 [kuwataoffice@nifty.com](mailto:kuwataoffice@nifty.com)  
160-0023 東京都新宿区西新宿6丁目12番6-402号  
TEL 03-3344-0177 <http://jklive.tea-nifty.com/>  
関東経済産業局長認定 経営革新等支援機関  
公益社団法人 東京都専修学校各種学校協会 賛助会員

## 本日のテーマ

- 留学生数と留学生の採用戦略
- 「就労ビザの許可」についての考え方
- 「本人の条件」と「会社の条件」
- 在留資格「経営・管理」について
- 申請手続きと、会社側の対応
- 入管制度改正の動向

外国人雇用の際の在留資格手続きについて

## 留学生をめぐる話題：出身国別留学生数 （法務省在留外国人統計2015年6月）

○ベトナム・ネパールからの留学生数の激増と、東南アジアからの留学生の増加

○受入れ留学生の傾向～大学学部生と専門学校・大学院

国名	留学生数 2013.6	留学生数 2015.6	国名	留学生数 2013.6	留学生数 2015.6
中国	103,646	101,064	タイ	3,285	3,928
ベトナム	14,920	43,450	インドネシア	2,899	3,835
ネパール	6,466	18,341	ミャンマー	1,698	3,075
韓国	17,874	15,728	マレーシア	2,440	2,674
台湾	5,658	7,789	スリランカ	1,098	2,616

（参考 アメリカ 2015年6月 2,684名）

外国人雇用の際の在留資格手続きについて

## 留学生の採用戦略

企業の悩み  
「留学生が集まらない」

留学生の不満  
「地元企業、中小・中堅  
企業の情報が無い」

企業情報の積極的な提供＝「強み」を見つける  
留学生にも理解しやすい数字があった方が効果的  
留学生向けのわかりやすい日本語

入管（入管法）の考え方と、ビザ申請手続きを知る

## 専門学校留学生をお勧めする理由 と専門学校の課題

<専門学校留学生の採用のメリット>

- 即戦力となり得る人材の育成
- 業界のニーズに合わせた、柔軟なカリキュラム
- 在学中の学生管理

<専門学校の課題>

- より専門性を持ったカリキュラムとする
- 日本語教育の強化(ビジネス日本語から専門用語まで)

## 就労ビザに関する「国の方針」

- 日本に滞在する外国人は(滞在中の)活動に見合ったビザの許可を受けなければならない。
- 単純労働者は受け入れない。



入管では就労ビザを「許可する場合」と「許可しない場合」を、どのように区別？

就労ビザの許可を受けるためには「本人の条件」及び「会社の条件」をそれぞれ満たすことが必要。

外国人雇用の際の在留資格手続きについて

## 日本で就労するためのビザ

ビザの種類	業務(国内での活動)	対象とする外国人
技術・人文知識・国際業務 (2015年4月以降)	○通訳、デザイン、国際取引、人事、経理、マーケティング等、人文系の専門業務 ○機械、IT技術、設計等自然科学系の専門業務	留学生も対象
高度専門職	研究、教育、経営管理、また技術・人文知識・国際業務にあたる業務を行う高度人材	留学生も対象→条件については後掲
技能	調理師、宝石加工、外国製品の製造・修理等	外国から直接人材を招く
技能実習	製造業・農林水産業等の技術習得のための活動	業界団体(組合)が直接招く

外国人雇用の際の在留資格手続きについて

## 在留資格「技術・人文知識・国際業務」における「本人の条件」①＝留学生関連

- 専門学校を卒業し専門士である者が、専門的に勉強した事に関連した専門業務を行うこと  
→いったん帰国しても、日本で専門学校を卒業して専門士を取得していれば対象
- 通訳翻訳・語学指導業務の場合、日本か本国で大学を卒業し、学位があること
- 人文・社会科学分野の専門業務、また自然科学分野の専門業務の場合、日本か本国で関連分野を専攻して大学を卒業し、学位があること  
→「本国と関連した業務」に限定はしていない



## 在留資格「技術・人文知識・国際業務」における「本人の条件」②＝その他

- 本国で、専門業務10年以上の経験
- 貿易実務・通訳・デザインなど、「外国人ならでは」の業務の場合、専門業務3年以上の経験
- IT関連業務につき、日本または指定された国の指定された国家試験に合格していること

○以上、①と②に書いた「本人の条件」は、企業での活動に応じたものがどれか1つあれば大丈夫です。

○専門学校・日本語学校卒業生でも、本国で大学を卒業して学位があれば「本人の条件」を満たす場合があります。

## 留学生採用時に関する留意点＝「会社の条件」をすべて満たすこと

○専門的な業務に従事させること

○安定した雇用であること

(1) 継続的な雇用契約を締結すること

○「採用後に配属を決定」の場合

○社内研修について

○「試用期間」(期間満了後に採否を決定)の場合

(2) 事業所が確保されていること

(3) 日本人社員と同等の給与を払うこと

外国人雇用の際の在留資格手続きについて

## 在留資格「経営・管理」について

＜経営・管理ビザとは＞

- 出資して日本国内で事業を開始し経営を行うこと
- または日本の企業で管理業務を行うこと

＜基本的な許可条件＞

- 1, 自己資金で1人あたり500万円以上の出資
- 2, 独立した会社の事務所（事業所）があること
- 3, 事業を行うこと
- 4, 役員報酬をもらうこと
- 5, 管理業務の場合は、外国の企業で管理業務経験3年以上（経営学修士であれば管理業務経験1年以上）

外国人雇用の際の在留資格手続きについて

## 専門学校での「経営教育」の必要性

- 「売上」－「費用」＝「利益」
- 「月商100万円のラーメン店」の例

ラーメン店	月商100万円の場合	売上が4分の1になる場合	利益を2倍にしたいとき
A 1か月の売上	1,000,000	250,000	1,750,000
Bフードレーパーコスト（6割）	600,000	150,000	1,050,000
C家賃	100,000	100,000	100,000
利益（A-B-C）	300,000	0	600,000

- 売上が4分の1になっても家賃は4分の1にならない
- 利益を2倍にしたいときも売上は2倍にしなくてよい

## 雇用に関する留意点：企業側の対応

- 「在留カード」の表と裏で、現在のビザの種類及びビザの期限を確認する。
- 本国での経歴、留学生の在学状況を確認する。
  - \* 日本で専門学校・大学を卒業した留学生が、引き続き日本国内で就職活動を行う場合は就職活動のための「特定活動」ビザが許可されうる。  
→内定を出せば、就職活動の特定活動から就労ビザへの変更申請が可能。
  - \* 専門学校卒業生でも、本国で大学を卒業して学位があれば「本人の条件」を満たす場合がある。

## 企業側の対応② 申請手続き

- 1, 申請の種類に応じた、申請書の用紙を準備。
  - 外国から人材を直接招く場合は、採用企業の職員が「在留資格認定証明書交付申請」を行う。
  - (すでに日本に長期滞在している)留学生在が、日本にいたまま就職内定に合わせてビザの種類を変更する場合は、本人が「在留資格変更申請」を行う。
- 2, 申請書に会社(原則として代表取締役)の記名押印が必要。
- 3, 「いつ申請するか」の問題
  - \* 採用内定が決まっていれば変更申請は可能。
  - \* 留学ビザの期限が4月以降まで残っていても入社時点で就労ビザの許可をもらうことが必要。

外国人雇用の際の在留資格手続きについて

## 東京入管の申請カウンター

変更申請・更新申請の場合、エスカレーターで2階に上がって左斜め前に進み、カウンターで番号札を取る／受付は16時まで／200人待ちのことも

外国人雇用の際の在留資格手続きについて

## 企業側の対応③ 許可後の取り扱い

○職業安定所に「外国人雇用状況の届出」をする。  
雇用保険の「被保険者資格の取得届」の用紙の備考欄に「国籍・在留資格・在留期限」を記載すれば足りる。  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin-koyou/index.html>

○外国人労働者の雇用労務責任者の選任  
→常時10人以上雇用する場合、人事課長等を雇用労務責任者として選任。  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin-koyou/01.html>

## 最近の入管法関連の制度改革①

### 1, 在留カード制度と住民登録制度 (2012.7)

\*外国人住民にも住民票が発行される。引っ越しのときは転出届と転入届が必要。

\*マイナンバー制度は外国人住民にも適用されます。

### 2, 「みなし再入国許可」(2012.7)

\*「ビザの残りの期間内」かつ「1回1年以内に再入国」であれば事前に入管で再入国許可を取らなくても、直接空港に行ける(再入国許可があるものとされる)。

### 3, 退職した場合の入国管理局への申告義務(2012.7)

\*外国人本人による入管への届出が必要(14日以内)

## 最近の入管法関連の制度改革②

入管法改正(2015年4月施行):就労関連

○在留資格「技術」と「人文知識・国際業務」をあわせて「技術・人文知識・国際業務」とする。

○在留資格「投資・経営」を「経営・管理」とする。

### 在留資格「高度専門職」の新設

\*「教育・研究」「技術・専門」「経営・管理」分野

\*基準ごとにポイント加算で、70点以上あれば該当

在留資格「高度専門職」のメリット(一部)

\*在留期間5年、5年経過で永住申請可能

\*許可された分野で、関連業務の経営可能

\*一定の条件で、子の養育のため本人の親の在留許可

外国人雇用の際の在留資格手続きについて

## 高度専門職のポイント計算

例: 修士20点 + 申請時年齢34歳10点 + 年収500万円15点 + 日本の大学院卒10点 + N1日本語能力15点 = **70点**

高度専門職ポイント計算表 (高度専門職1号口・高度専門職2号)

「出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の高度専門職の項の下欄の規定に基づき、出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の高度専門職の項の下欄の基準を定める省令」第1条第1項第2号の規定に基づき、ポイントの自己計算を行ったので提出します。

項目	基準	チェック	点数	説明			
学歴	博士(専門職学位を除く)	<input type="checkbox"/>	30	①			
	修士又は専門職学位	<input checked="" type="checkbox"/>	20				
	経営管理に関する専門職学位(MBA、MOT)を保有 次学又はこれと同等以上の教育(博士、修士を除く)	<input type="checkbox"/>	5				
職歴	従事しようとする業務に係る実務経験	<input type="checkbox"/>	10	②			
	10年以上	<input type="checkbox"/>	20				
	7年以上10年未満	<input type="checkbox"/>	15				
	5年以上7年未満	<input type="checkbox"/>	10				
年収	30歳未満	30～34歳	35～39歳	40歳以上	<input type="checkbox"/>	5	③
	1,000万円以上	1,000万円以上	1,000万円以上	1,000万円以上	<input type="checkbox"/>	40	
	900～1,000万円	900～1,000万円	900～1,000万円	900～1,000万円	<input type="checkbox"/>	35	
	800～900万円	800～900万円	800～900万円	800～900万円	<input type="checkbox"/>	30	
	700～800万円	700～800万円	700～800万円	700～800万円	<input type="checkbox"/>	25	
	600～700万円	600～700万円	600～700万円	600～700万円	<input checked="" type="checkbox"/>	20	
	500～600万円	500～600万円	500～600万円	500～600万円	<input type="checkbox"/>	15	
	400～500万円	400～500万円	400～500万円	400～500万円	<input type="checkbox"/>	10	
	[注] 年収が300万円に満たないときは、他の項目の合計が70点以上でも、高度専門職外国人						

外国人雇用の際の在留資格手続きについて

## 建設業にかかる技能実習の特例 (留学生は対象外)

- 2015年4月から施行～2020年まで
- 2015年4月時点で技能実習生として滞在している場合＝3年から5年に延長
- すでに技能実習を終了して帰国＝本国に1年以上滞在した場合、もう一度技能実習生として招へいできる(3年)
- 建設・造船業限定。監理団体につき、事前に国交省の認定が必要
- \* 国土交通省への申請手続「外国人建設就労者受入事業に関する告示」[http://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo\\_const\\_tk2\\_000084.html](http://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk2_000084.html)

## 入管制度に関する今後の動向

### <介護ビザについて>

現在:EPA介護士制度～インドネシア・ベトナム・フィリピンの3か国に限って、看護師・介護士の候補者を日本に受け入れて、一定の期間内に国家試験に合格すれば引き続き日本での就労を認める。

**平成27年、在留資格「介護」の新設にかかる法改正案が不成立～今年4月の実現は困難**

### <実現していないが今後の動向に注目>

- 家事支援外国人(国家戦略特区内)の受け入れ?
- 技能実習枠組みで、外国人介護人材受け入れ?
- 建設業に限らず、一定の条件の下で技能実習の期間を延長?

## 参考サイト

○入国管理局(法令・管轄など)

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

○申請書等のダウンロード: 在留資格変更申請の場合

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

○新しい在留管理制度(在留カードの説明)

[http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact\\_1/index.html](http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_1/index.html)

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

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/gaikokujin/todokede/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/todokede/index.html)

○IT技術者に関する、資格試験一覧

[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyukan\\_hourei\\_h09.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyukan_hourei_h09.html)

○国土交通省「外国人建設就労者受入事業に関する告示」

[http://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo\\_const\\_tk2\\_000084.html](http://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk2_000084.html)

○労働政策研究・研修機構「企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査」

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2013/110.htm>

## ● 後半部 パネルディスカッション

## 専門学校・企業における留学生就職促進に係るこれからの連携について

コーディネーター：エール学園 長谷川恵一

パネラー：一般社団法人関西インバウンド事業推進協議会

まち処 統括マネージャー 今治正和

福祉人材育成研究所・M&L所長 五十嵐さゆり

滋慶学園グループ滋慶EAST国際教育センター 章寧

日本電子専門学校キャリアセンター長 船山世界

## 「観光分野における留学生に対する期待・事例・取り組みについて」

発表者：関西インバウンド事業推進協議会 まち処 統括マネージャー 今治正和

泉佐野市の観光案内所「まち処」を関西国際空港の2ヵ所で運営し、2月の春節は中国からの旅行者が特に多く、閑空は中国における日本の玄関口として大いににぎわっています。(中国と台湾からの旅行者数は成田空港を抜いている)。その為大阪のインバウンドでは英語以上に中国語のニーズが高い。昨年までは朝9時から18時の運営だったが、観光客が1.5倍に増え、まち処の利用者も3倍になっている為、今年は朝6時半から11時まで開けています。団体客の増加に加え、個人旅行者が増えて、まち処で情報収集しようという旅行者が増えているのが3倍増の要因。今後は、東京大阪のゴールデンルート以外、例えば鳥取といった地方の情報も行政等と協力しながら積極的に発信していきたい。

情報発信において留学生は大いに活躍してくれます。そのインバウンドのひとつの方法が、留学生にさまざまな体験をしてもらう“おもてなしプロジェクト”です。これは大阪城のマッピングイベントに留学生を招待してもらい、その際SNSで情報発信してもらったことをきっかけに広がった活動です。その後、さまざまな地方から依頼が来て、農業体験などを留学生にしてもらい、日本のさまざまな魅力を知ってもらっています。

爆買いから観光に移りつつある中国人観光客において、観光資源は作るのではなく、あるところから持ってくるものと考えています。日本の歴史や文化を感じ、学んでもらう場所として地方にはさまざまな観光資源があり、東京や大阪など都会は物を消費してもらう場と役割分担もできると考えます。

各地で異文化体験をする留学生にとって、それがインターンシップのような体験になれば、将来は観光や貿易に携わる仕事に就くなど、そうした展開が期待できます。もちろん日本が好きになれば将来引き続き、日本を拠点に仕事をされる可能性も出てきます。

日本におけるインバウンドのキーワードは留学生。その力は不可欠です。そのためにも、留学生の体験にかかる彼等の交通費等の負担をどこかで助成してほしいとお願いします。



## 「介護福祉分野における留学生に対する期待・事例・取り組み」

発表者：福祉人材育成研究所・M&L所長 五十嵐さゆり

介護福祉士の場合は養成校が2～4年課程で、今年までは卒業と同時に介護福祉士の国家資格が自動的に取得できたが、これからは国家試験の受験が義務つけられる。しかしながら介護の現場は、医療機関と異なり無資格でも就職できる。

介護福祉士をめざす学生は必ず介護現場で実習を受けるが、学校側の教員は何をするかという週1回の巡回指導のみで、学生は無資格の現場介護士から指導を受けている。その為明確なマニュアルがなく、やり方が人それぞれで、エビデンス（根拠）のない指導をずっと受けていることになっている。実習生を丁寧に指導したいが時間や人的な余裕がない中で、現場に留学生や技能実習生が入り、日本語の問題を含め、専門的な知識や技術をきちんと学べるかは疑問で、実習生の受け入れを含め、現場の人育てをまずしなければいけない。

介護の人手不足の対策としてEPAの制度ができ、来日している人材の多くが元看護師だが、中にはまったく異なる分野から日本の介護を学びにきている人材もいる。

EPA制度において、留学してくる学生はインドネシアとフィリピンは半年間、ベトナムでは1年間日本語を勉強してからくる。また、彼らの共通言語は日本語で休憩時間、方言を含め日本語で話している姿を見ても、きちんと教育すれば立派な介護士になれる。また、日本で就労し仕送りで家族を支えたいという意志の強さもある。

(こうした日本の介護福祉の現状を受けて…資料を説明)

1. 我が国の人口ピラミッド：年少人口と生産人口は減り、高齢者が増えている、つぼ型の人口構成になっている。
2. 18歳人口の経緯：18歳人口の確実な減少。
3. 有効求人倍率：18歳人口の減少により、全産業で若い人材を取り合っている。
4. 介護福祉士養成校の状況：養成校は年々減っていて、介護職に就きたい人も減少。
5. 各国の高齢化率：日本に比べ、東南アジアは人口の高齢化のスピードが早く労働人口の輩出が今後抑制されるかもしれない。

6. まとめ：18歳人口が減り、働き手が減り、東南アジアの労働力も懸念される中、今できる対策

○介護士養成校は日本語学校と手を組み、介護の勉強1850時間に加え、日本語や日本文化の勉強を加えた新しいカリキュラムを開発することが急務。

○介護施設が支給する奨学金の検討。川崎で1ヶ月5万円の奨学金で2年間の養成を行った事例があり、留学生はその後6年ほどその施設で働いている。奨学金は募集のための宣伝費に比べても決して高くはなく、産学協働の側面からは金銭面のサポートは必要。

○介護士養成校の先生方はもっと現場に入って、無資格の方の勉強や国家試験対策をサポートするなど、そういう循環を作らないと理想とはどんどんかけ離れていくと思われます。

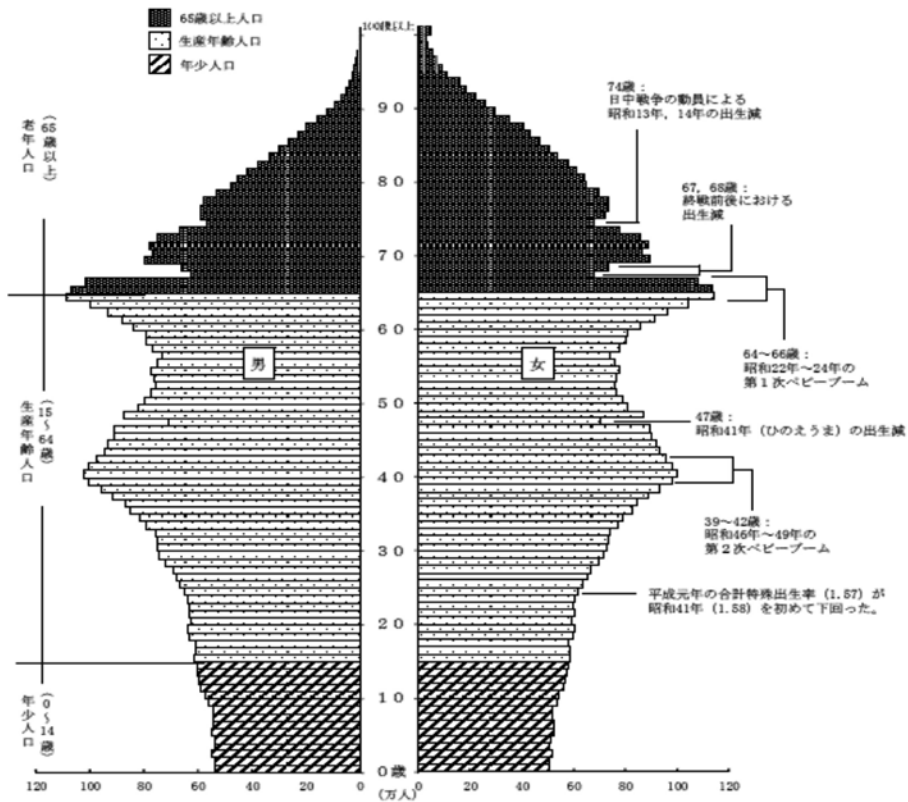
介護福祉分野における留学生に対する期待・事例・取り組み

専門学校留学生就職指導担当者研修会資料  
福祉人材育成研究所M&L 五十嵐さゆり

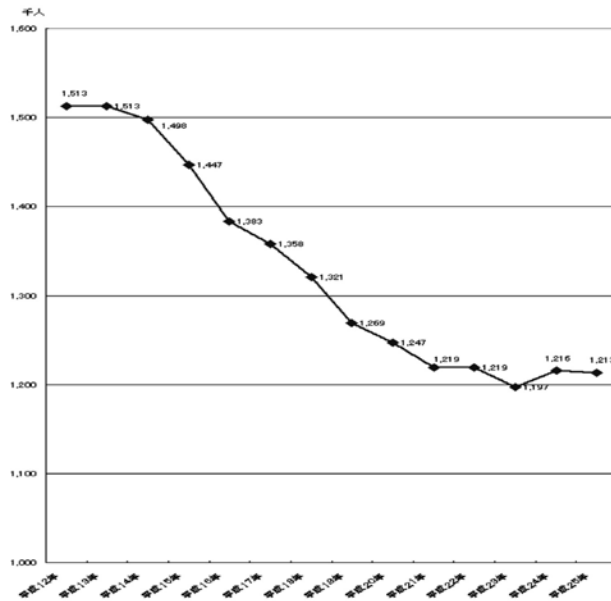
1. 我が国の人口ピラミッド（平成25年10月1日現在 統計局HPより）

- 1) 小人口（～14歳）の割合は12.9%と過去最低。
- 2) 生産年齢人口（15～64歳）の減少
- 3) 高齢者人口（65歳以上）の割合は増加の一途。

図2 我が国の人口ピラミッド（平成25年10月1日現在）

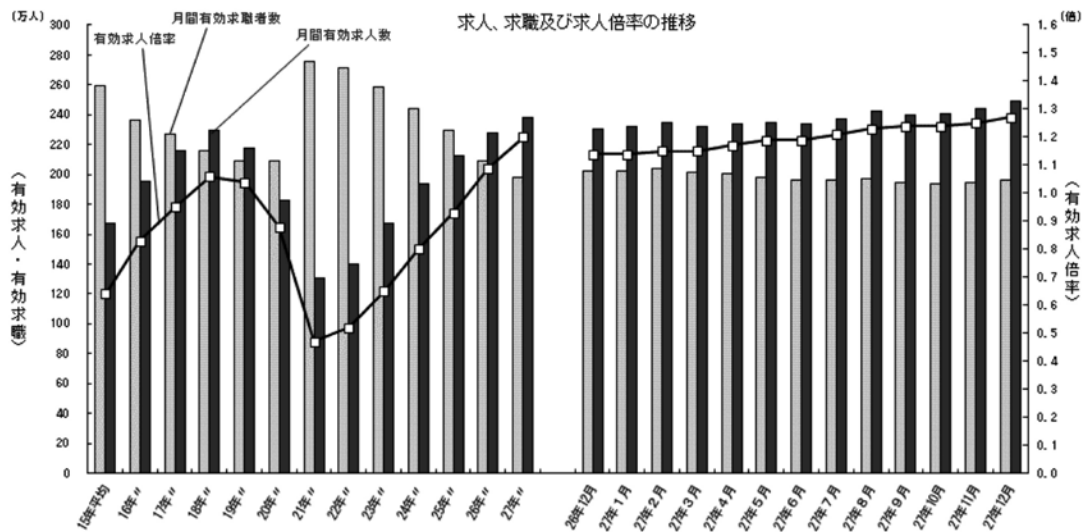


## 2. 18歳人口の経緯（厚生労働省HP）



## 3. 有効求人倍率（厚生労働省HPより抜粋）

平成27年平均の有効求人倍率は1.20倍となり、前年の1.09倍を0.11ポイント上回った。平成27年平均の有効求人倍率は前年に比べ4.3%増となり、有効求職者は5.4%減となった。都道府県別の有効求人倍率（季節調整値）をみると、最高は東京都の1.89倍、最低は鹿児島県及び沖縄県の0.92倍となりました。



#### 4. 介護福祉士養成校の状況

○学校数・定員数・入学者数の減少

(公益社団法人 日本介護福祉士養成施設協会資料より)

年度	2008年度	2011年度	2013年度	増減率 (2008年度：2013年度)
養成校数	434校	383校	377校	86.9%
定員数	25,407人	19,858人	18,041人	71.0%
合計入学者数	11,638人	13,757人	10,392人	82.3%
合計入学者充足率	45.8%	69.3%	69.4%	

↓  
翌、2009年度より離職者訓練制度により、毎年、約3,000人の離職者が入学しているが、離職者数自体も減少傾向で、2014年度は1,911人と大きく減少している。

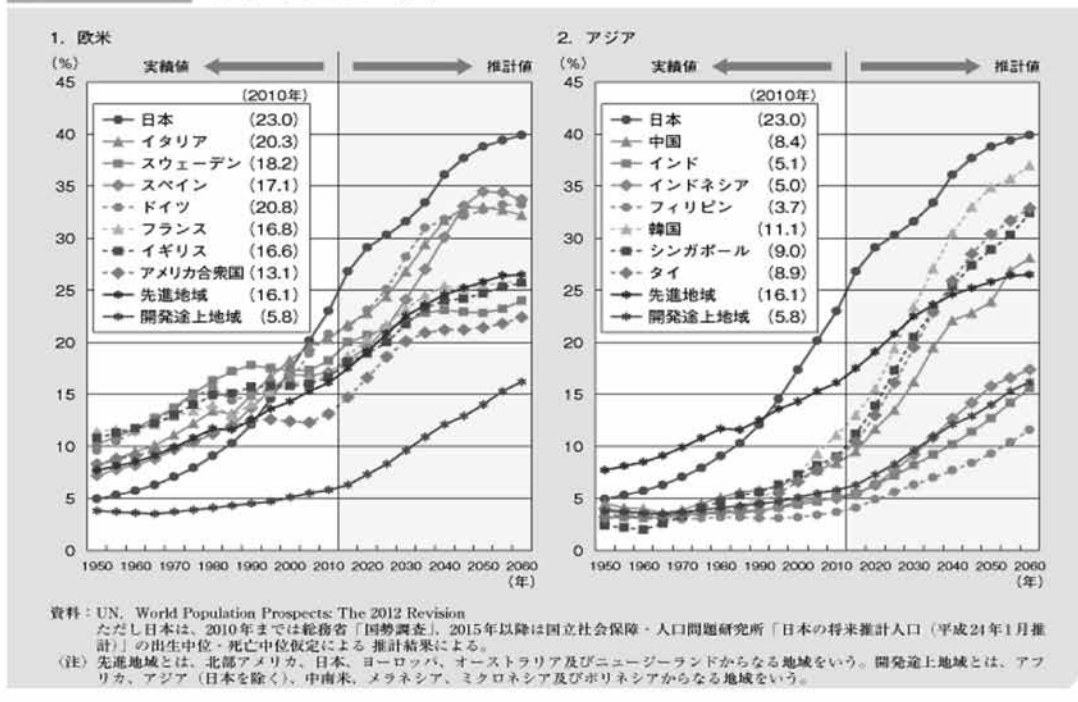
#### 5. 各国の高齢化率

1) 高齢化のスピードランキング (経産省HPより)

- ①シンガポール (16年) ②韓国 (17年) ③タイ (22年) ④マレーシア (23年) ⑤日本 (24年) ⑥中国 (25年) : 東南アジア全体 (25%)  
(フランス 115年、スウェーデン 85年、英国 47年)

2) 世界の高齢化率の推移 (厚生労働省HPより)

図1-1-13 世界の高齢化率の推移



## 6. まとめ

- 1) 1. 2. より：人口、小人口、18歳人口は減少の一途をたどっている。
- 2) 3. より：有効求人倍率は上昇し、様々な産業が人材の取り合いが始まっている。
- 3) 1. 4より：高齢化はまだまだ進むが、介護の担い手は減っている。
- 4) 5. より：かといって、労働人口の輸出国である近隣の東南アジアも高齢化が進行し始めている。

このことから

- 1) 介護現場と介護福祉士養成校は日本人だけを対象者にしては成り立たないが、すでに東南アジアは高齢者数が増加しているため、早めに留学生などが養成校で学び、介護現場で働けるようなくみづくりが必要がある。
- 2) 留学生の課題は日本語と日本文化・習慣の理解などであることから、養成校と日本語学科との協働や日本の文化を学べるカリキュラム開発が急務である。
- 3) 外国人でも生活にゆとりがある人は介護職を目指さない可能性があることから、生活にゆとりがない人にも養成校を目指してもらい、その後、介護現場に就職してもらえよう、介護現場から奨学金を出してもらおうなどの協働が必要である。

### 【ご提案】

○人材育成の原則は、急ぐ必要があっても先を見据え、丁寧に行うことが重要である。

1. 介護福祉士コース  
養成校（2年～4年）＋日本語学科（語学支援）＋現場（学費支援→その現場に就職）の協働
2. 実務者研修コース  
養成校（1年）＋日本の文化＋日本語学科（語学支援）＋現場（学費支援＋アルバイト→その現場に就職→養成校との介護福祉士へのチャレンジ支援）の協働
3. この人材はじっと待つのではなく、日本語学校のように出向いてリクルートする。  
どの国が良いかは、行ってみて確認する。

## 「滋慶学園グループにおける日本料理海外普及人材育成事業に対する事例・取り組み」

発表者：滋慶学園グループ滋慶EAST国際教育センター 章寧

滋慶学園グループは“職業人教育を通じて社会に貢献する”ことをミッションとして人材育成を行っている。学校は全国にあり、10分野500職種の人材を輩出。今回紹介する調理師については、2014年3月卒業生から日本で2年の就労ができるビザが取れるようになり、今年の卒業生においては日本での就職内定という成果が上がっている。

「学生一人ひとりを大切に」をスローガンに、10数カ国の留学生も、日本人学生と同様に指導しています。国も文化も夢も違う中、一人ひとりを理解し、尊重し、各部署が連携しながら留学生の2年間をサポート。サポートシステムは身体のケアはもちろん、担任は勉強面を、学生サービスセンターは学費やビザのことを、キャリアセンターでは就職面を、そして国際教育センターや各校の留学支援センターも連携してサポートしている。

具体的な就職指導の手順は、まず学生に日本で就職したいのか、国に帰りたいのか、個別面談で希望を聞き、その後は履歴書の書き方、自己PRの仕方、個人面接や集団面接の模擬面接、学外の先生による模擬面接、求人票の見方、社会人マナー講座、求人サイトの登録の仕方などと続く。

また、日本語力をアップさせる日本語フォローアップ講座を開催し、調理器具の名前や日本語独特のさくさく、ふわふわといった食感の表現などについても理解を深めるフォローをしています。自国の料理を学生に教え、一緒に試作しながら食べ、コミュニケーションする講座なども開講しています。

実例として今年、和食で内定が取れた留学生がいる。学生の希望を確認し、日本で就職したいという希望を、担任やキャリアセンターなどのスタッフと全員で情報共有し、就職支援を行った。最初、キャリアセンターがその人にあった求人を探したが、その際、専門学校の卒業生が働くことができる特定活動ビザのことを知らない企業が多く苦戦した。しかし、最終的に特定活動ビザの実績を持つ企業を見つけ、担任やキャリアセンターが面接などの就職指導を行い内定に行き着けた。書類選考後、面接、一般常識テストもあり、3名が全国展開しているホテルチェーンから内定を獲得した。今後は農林水産省に実施計画を出し、許可をもらってから入管局で申請する手続を行う。

## 「日本電子専門学校における留学生の就職促進のための事例・取り組み」

発表者：日本電子専門学校キャリアセンター長 船山世界

日本電子専門学校は新宿区百人町にある1951年創立の専門学校で、設置課程は工業、商業実務。分野はゲーム、CG、アニメ、デザイン、情報処理、セキュリティ、電気・電子に及びます。設置学科は昼間部20学科、夜間科5学科あり、在校生数は約2,500名。

留学生状況は2002年度が265名に対し、2015年度は434名と増加傾向にあり、現在は17カ国の留学生がいます。2002年度は韓国からが60%だったのに対し、東日本大震災を機に韓国人留学生が減り、2015年度は54.4%が中国人と、韓国人と中国人が1位2位と逆転している。なおアセアンからの留学生が増えているという話もあるが、日本電子専門学校ではまだその顕著な兆候は見られない。

学習する分野は、全体的に散らばっているが、強いて言えばCG、ゲーム、情報処理、アニメの順で人数が多い。学年は2年課程が多く、一部3年課程、4年課程でも学んでいる。男女比は8割男子ですが、この割合は日本人学生も含めた比率と変わらない。

留学生をサポートする管理体制は、キャリアセンターに19名いて、キャリアサポーター12名、留学生キャリアサポーター（韓国・中国）2名、勉強担当他、看護師や心理カウンセラーも揃えている。またその他、担任や他の教科の教職員もいっしょになって留学生をサポートしている。

就職活動スケジュールは日本人学生と変わりなく、入学時より就職という明確な目標を立て、学生にはさまざまな就職指導を行い、留学生には50Pほどのガイドブックを配り日本の暮らしや就職、ビザの更新などについて案内し、随時説明会も実施している。

就職支援促進イベントもいろいろあり、年4回の大きな合同企業説明会をはじめ、ミニ合同説明会として放課後就職クラブを毎月開催。企業側が本校で採用のための一次試験を行う校内入社試験は年120社が参加し、CGやゲームに関しては作った作品が入社試験の代わりになるのでそのための校内作品審査会も行っている。

キャリアサポーターは筆記試験対策などを担当しているが、いずれもキャリアカウンセリングやキャリアコンサルタントなどの有資格者。

求人職種一覧には約100種の職種があり、留学生はこれらから学んだことを結びつけて就職への道筋をつけていく。

求人申込票には留学生採用アンケートをつけていて、2014年は2,395社37,133名の求人があり、その内で留学生積極採用企業が637社と全体の26.6%、求人数7,299名19.7%となった。

2014年の就職実績は、就職希望者118名のうち、113名95.8%（2015.3.31現在）が就職決定者。残り5名は特定活動により就職活動を続け、3名が帰国2名が内定となり、またそのうち在留資格「技術」において許可率は100%（全国では91.0%/2013年）。その他は大学への進学や帰国、結婚など。

日本電子専門学校における留学生の就職促進のための事例・取り組み



## 本校の留学生キャリアサポート

日本電子専門学校  
キャリアセンター  
センター長 船山世界

1

日本電子専門学校における留学生の就職促進のための事例・取り組み

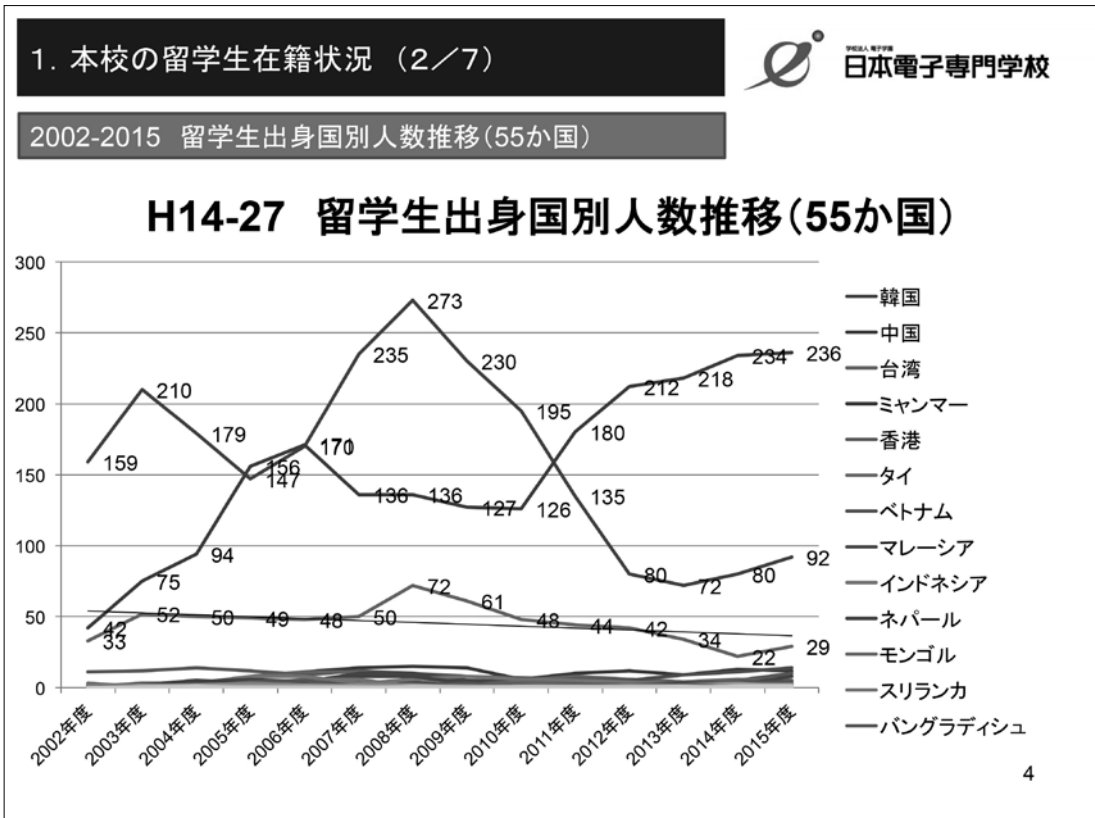
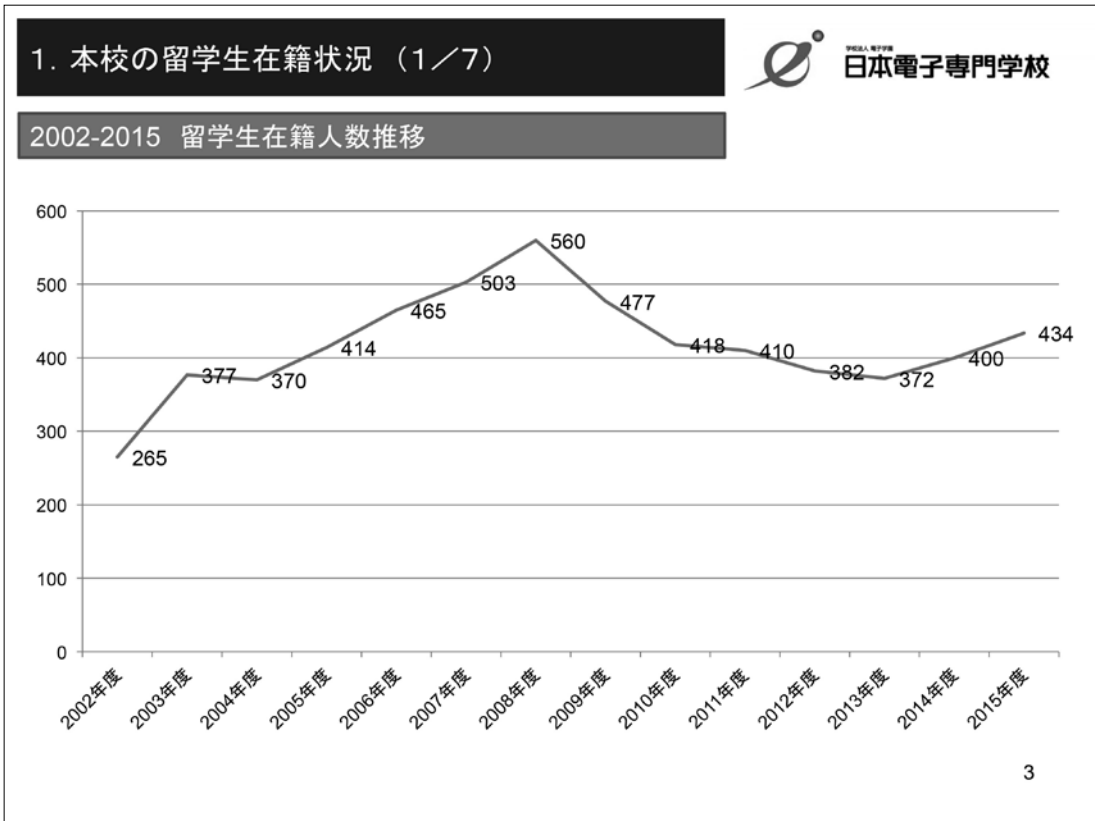
### 0. 学校概要 (1/1)



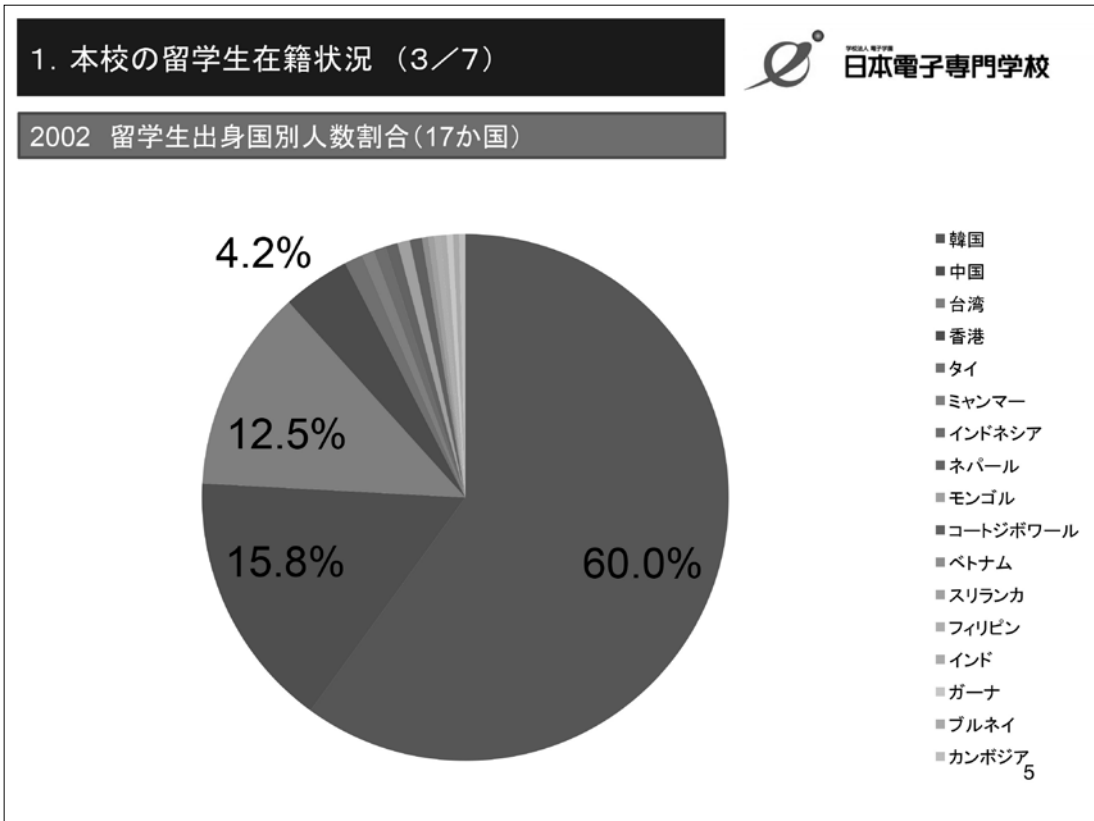
- ・ 所在地 東京都新宿区百人町
- ・ 創 立 1951年 (64年度目)
- ・ 設置課程 工業、商業実務  
ゲーム、CG、アニメ、デザイン  
情報処理、セキュリティ、電気・電子
- ・ 設置学科 昼間部20学科、夜間部5学科
- ・ 在校生数 約2,500名
- ・ 卒業生数 約11万名
- ・ 教職員数 専任教員 約 90名  
非常勤講師 約110名  
職員 約 60名
- ・ 設 備 学習用コンピュータ約2,000台

2

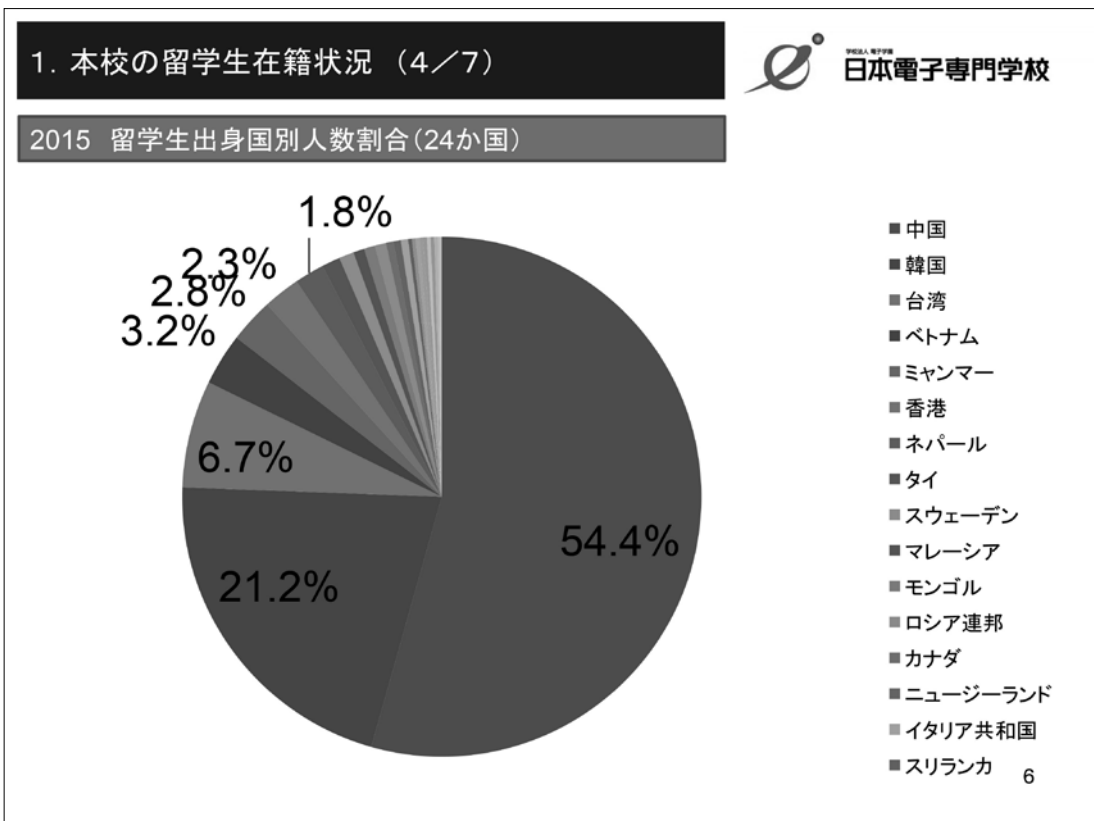


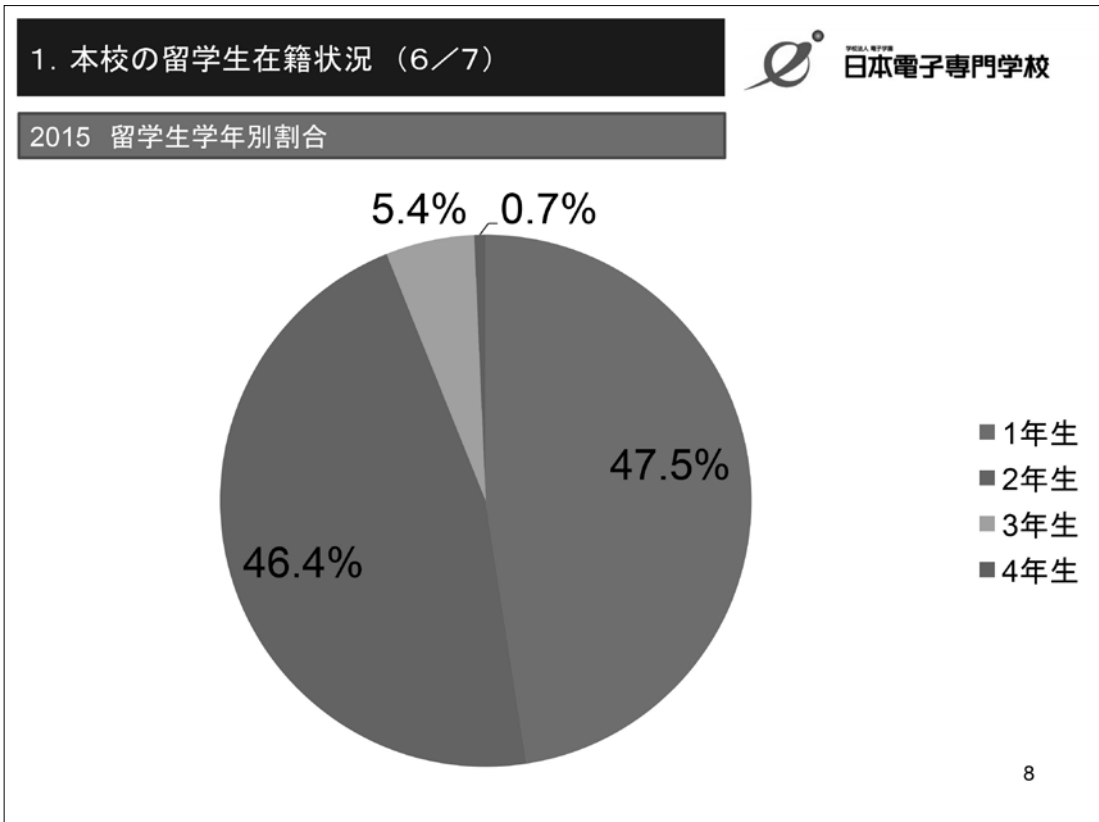
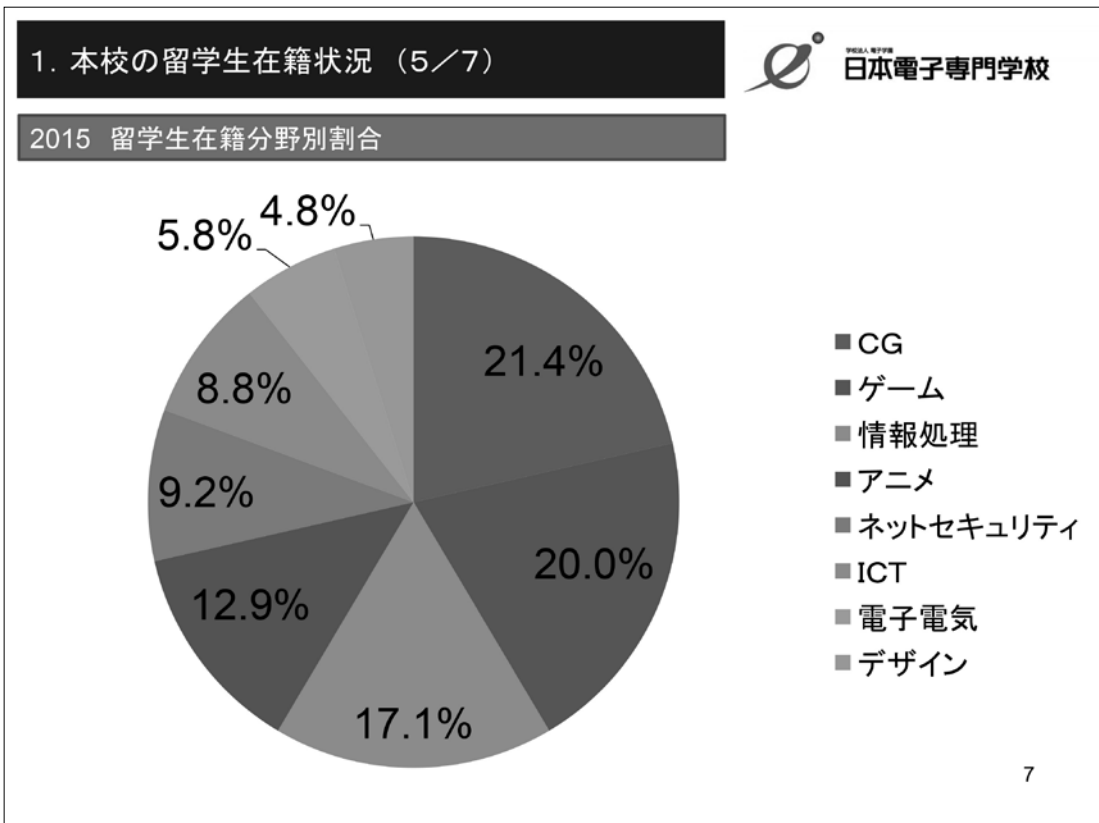


日本電子専門学校における留学生の就職促進のための事例・取り組み

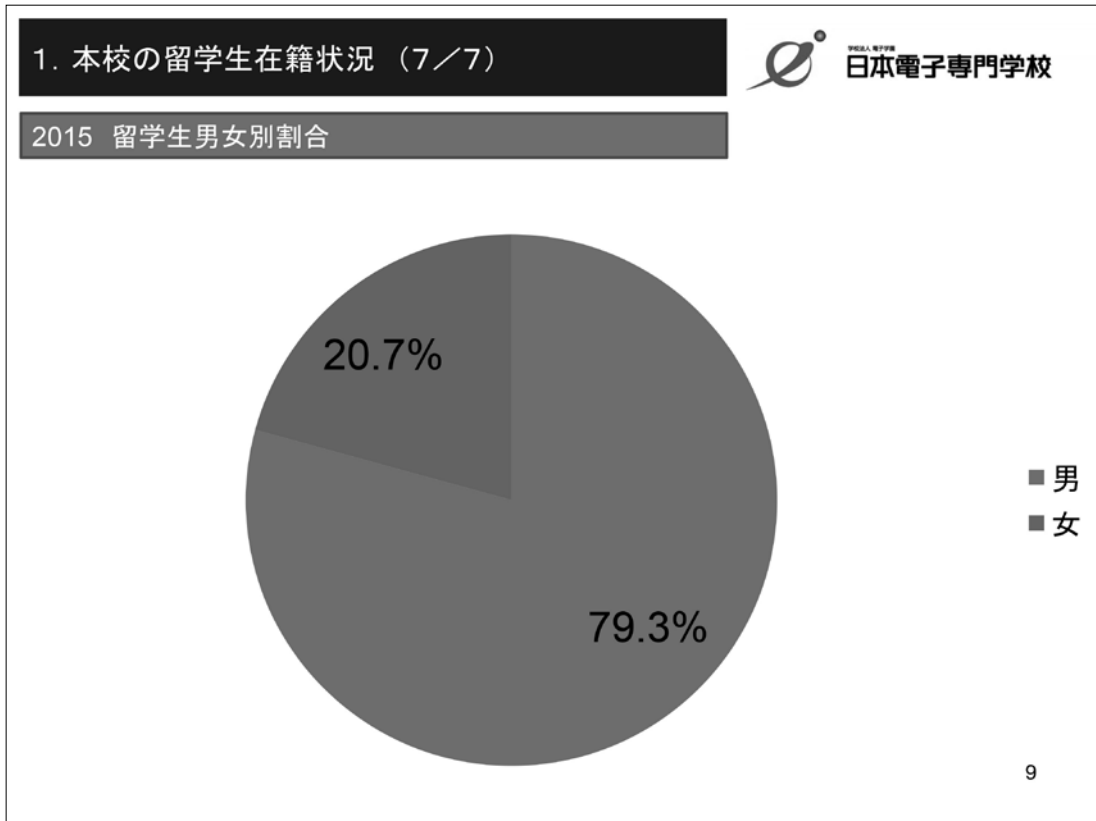


日本電子専門学校における留学生の就職促進のための事例・取り組み

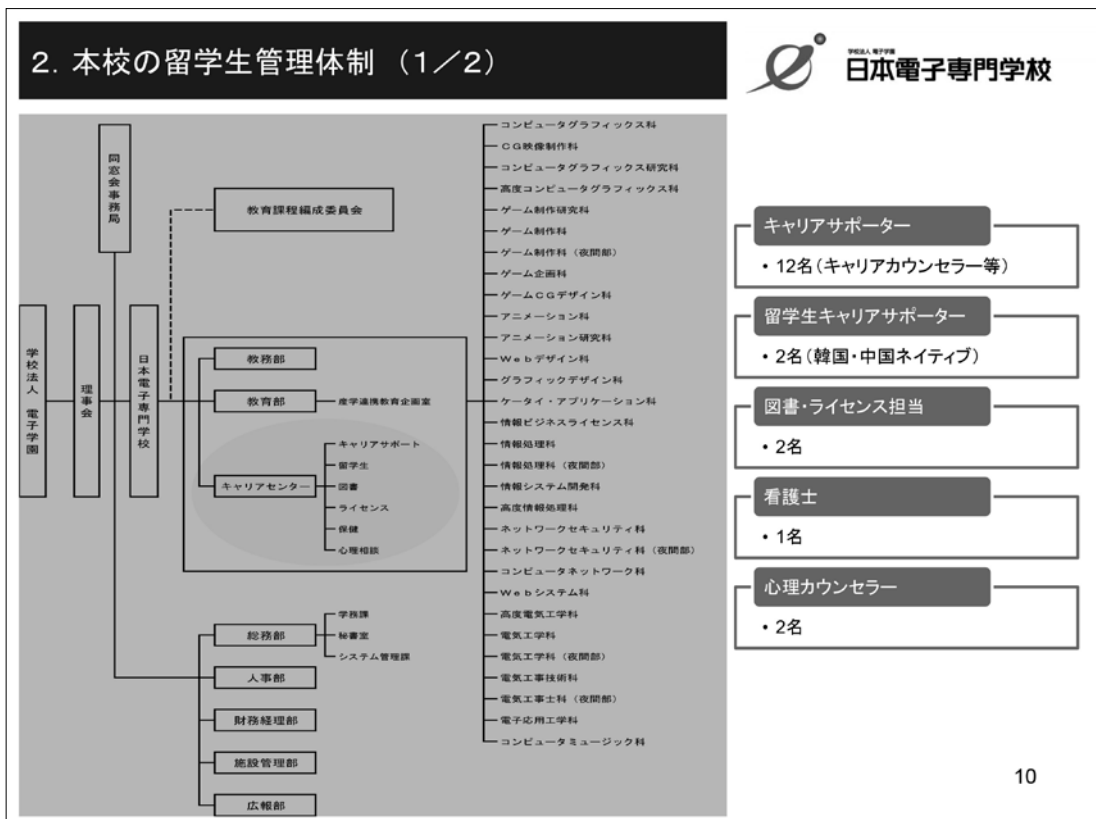


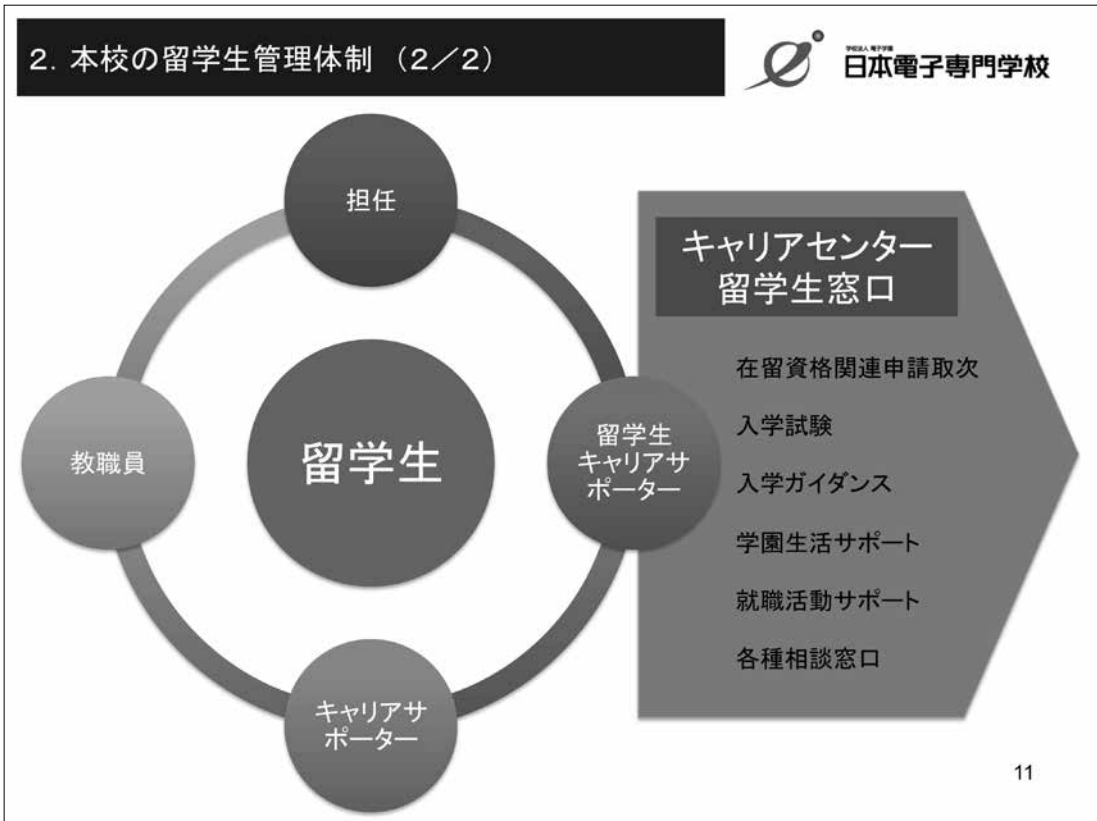


日本電子専門学校における留学生の就職促進のための事例・取り組み



日本電子専門学校における留学生の就職促進のための事例・取り組み





## 3. 本校の留学生就職支援 (1/6)


**日本電子専門学校**

### 就職活動スケジュール

卒業前年次		卒業年次	
4月	オリエンテーション(入学年次) SPI模擬試験(入学年次) 就職作文模擬試験		春季講演会 SPI模擬試験 春季合同企業説明会
5月			
6月			
7月			夏季合同企業説明会 留学生就職ガイダンス
8月			
9月	秋季講演会 一般常識・就職作文模擬試験		秋季合同企業説明会
10月			
11月			留学生就職ガイダンス
12月			
1月	求人票公開 業界・職業ガイダンス		
2月	就職作文模擬試験 模擬面接		留学生就職ガイダンス(特定活動)
3月			

キャリアサポーターによるホームルーム指導

キャリアサポーターによるホームルーム指導

校内試験・放課後就職クラブ

12

日本電子専門学校における留学生の就職促進のための事例・取り組み

## 3. 本校の留学生就職支援 (2/6)



## 就職活動促進イベント

- **ガイダンス**
  - オリエンテーション
  - 留学生就職ガイダンス(3回)
- **講演会**
  - 秋季講演会
  - 春季講演会
- **模擬試験**
  - SPI模擬試験
  - 就職作文模擬試験
  - 一般常識模擬試験
  - 模擬面接会
- **合同企業説明会**
  - 業界・職業ガイダンス
  - 春季合同企業説明会
  - 夏季合同企業説明会
  - 秋季合同企業説明会
  - 放課後就職クラブ
- **団体受験**
  - 校内入社試験
  - 校内作品審査会

13

日本電子専門学校における留学生の就職促進のための事例・取り組み

## 3. 本校の留学生就職支援 (3/6)



## キャリアサポーターによる就職活動サポート

- **筆記試験対策**
  - 基礎学力養成ドリル
  - 基礎文章力養成トレーニング
- **キャリアセンター利用ガイダンス**
- **キャリアガイダンス**
  - 促進求人紹介
  - 団体受験とりまとめ
- **キャリアカウンセリング**
  - 7名の有資格者(CDA・GCDF・TCAキャリアサポーター)

14

### 3. 本校の留学生就職支援 (4/6)



#### 求人職種一覧

分野	職種
メディア&アート CG ゲーム アニメ デザイン	ゲームプランナー/ゲームプログラマー/ゲームマスター/ゲームテスター CGプロダクションマネージャー/CGプログラマー/CGデザイナー CGエンジニア/グラフィックデザイナー/Webディレクター/Webデザイナー Webプログラマー/Webコーダー/媒体編集/DTP/印刷オペレータ プロダクト/パッケージデザイナー/アートディレクター/動画アニメーター アニメ仕上/デジタルペイント/アニメ撮影/コンポジット/アニメ背景美術 アニメ制作進行/カメラマン・VE/映像編集・合成/放送エンジニア
コンピュータ	情報処理 ICT ネットワーク セキュリティ
エレクトロニクス	電子電気
ビジネス	ビジネス

### 3. 本校の留学生就職支援 (5/6)



求人申込票 (Job Application Form) with fields for applicant information, company details, and job preferences.

留学生採用アンケート (Student Employment Survey) with fields for student information, employment status, and company details.

留学生採用アンケート

日本電子専門学校における留学生の就職促進のための事例・取り組み

3. 本校の留学生就職支援 (6/6)						
2014 留学生求人状況						
分野	求人企業数(全体)	求人数(全体)	求人企業数(留学生積極採用)	企業数割合(留学/全体)	求人数(留学生積極採用)	求人数割合(留学/全体)
メディア&アート	476社	2,711名	219社	46.0%	1,306名	48.2%
コンピュータ	1,116社	9,648名	288社	25.8%	2,672名	27.7%
エレクトロニクス	555社	5,447名	95社	17.1%	1,504名	27.6%
ビジネス	248社	19,327名	35社	14.1%	1,817名	9.4%
合計	2,395社	37,133名	637社	26.6%	7,299名	19.7%

17

日本電子専門学校における留学生の就職促進のための事例・取り組み

4. 本校留学生の就職実績 (1/2)	
2014年度(2015/3卒)就職率	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 95.8%(2015.3.31現在)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>－ 就職希望者118名、就職決定者113名</li> <li>－ 在留資格「技術」において許可率100%(全国では91.0%/2013年)</li> </ul> </li> <li>● その他の進路                             <ul style="list-style-type: none"> <li>－ 進学、帰国、結婚(未就労)、特定活動</li> </ul> </li> <li>● 国内統計との比較                             <ul style="list-style-type: none"> <li>－ 出典:平成25年における留学生の日本企業等への就職状況について(2014年8月 法務省入国管理局)</li> </ul> </li> </ul>	
許可内容	人数
在留資格	技術 2,428名
就職先の業種	コンピュータ関連 1,059名
就職先での職務内容	情報処理 949名
最終学歴	専修学校卒 2,390名

18



#### 4. 本校留学生の就職実績 (2/2)



##### 留学生就職実績企業(抜粋)

CGCGスタジオ アソビモ エピクロス シムス ジョルダン D. A. G  
GAE GEMBA アイビー・アーツ アニメインターナショナルカンパニー  
ウィル エイタロウソフト オムニバス・ジャパン ガイナックス カプコン  
コナミデジタルエンタテインメント オー・エル・エムデジタル サンライズ  
ジェー・シー・スタッフ スタジオ雲雀 スパイス デジタル・フロンティア  
デジタル・メディア・ラボ トランスアーツ プロダクション・アイジー  
フロム・ソフトウェア ポリゴン・ピクチュアズ ミツエーリンクス ワイツー  
白組 CLINKS ケー・イー・エルテクニカルサービス マンパワーグループ  
レッドフォックス NTT-ME NTTデータCCS アイエスエフネット  
アルプスビジネスサービス エム・ソフト クエスト コスモシステム  
ジャコム インフォメーション・ディベロプメント ドリーマーソフト  
日本テクノス 日立ソリューションズ 小松情報システムサービス  
日本サード・パーティ 富士インフォックス・ネット JESCOホールディングス  
UTグループ エクセン サンワ電設 シーメンス・ジャパン エム・ソフト  
トランスコスモス・テクノロジーズ 住環境エンジニアリング

19

#### 5. 事例報告まとめ (1/1)



日本留学AWARDS2015 東日本地区専門学校部門大賞(4年連続)  
(一般財団法人 日本語教育振興協会)

20

## ● パネルディスカッション (長谷川先生 今治先生 五十嵐先生 章先生 船山先生)

- 長谷川：留学生の環境が凄まじく変わっている現在、就職担当の先生方にも戸惑いがあるかと思いますが、貴重なグローバル人材である留学生にとって就職活動は追い風のはずです。企業は外国人を雇用することに及び腰という話もありましたが、ここはみんなで努力して、希望する留学生が全員就職できるよう支援していきたいと思います。では、あらかじめ集めた、参加者の皆様の質問にこれから答えていきたいと思います。

— (船山さんに…) ①学校で学んだことと職場での業務の関連性について、ビザ申請時にどれくらい気を付けなくてはいけないか？ ②「技術・人文知識・国際業務」とビザがひとまとめになったら、ビジネス系の学生はエンジニア系の企業に就ける可能性はまったくないのか知りたい。

- 船山：①について。先に行政書士の桑田先生より、学校で学んだことと就職先の業務の整合性は、きっちり入国管理局で見られるとご指導いただきました。そこで本校のコンピュータ関連の分野ですが、非常に細かくスキルセットを決めています。例えば開発系ですと何の言語を用いどんな開発ができる資格を持っているか、ネットワーク系、データベース系のどんな知識を持っているかなど、学科ごとにスキルセットは細かく発表されます。ですから評価率100%と我々はその点では苦勞がありません。ただ必ず提出すべきものではないのですが、ビザ申請の際、申請理由書というのがあって、そのひな形を用意し、留学生には書くよう指導しています。それゆえ、入管局に対しても留学生はきちんとビザの申請理由を述べられ、結果評価率100%につながっているのかと思います。②については、私たちの立場から言うと、IT技術を学んだ人がビジネス系で就職できるかという、逆の疑問になるかと思いますが、私たちは「技術・人文知識・国際業務」にビザが変わっても許可の枠が広がったとは理解していません。留学生は専門学校で学んだことを活かした職種についているか、日本人と同じ条件か？そこを見ます。ただビジネスを学んだ人がエンジニア系の企業に入社するのは可能かと思います。どんな企業でも営業事務などの職種は混在していますからね。その上で申請理由書にはビジネスの仕事をするのしっかり訴えれば良いと思います。エンジニア系の企業では新しいビジネスモデルを考え、新しいサービスをITで実現しようというところが少なくありません。SNSサービスは10年前にはなかった新しいサービスです。ここにはビジネスセンスを持った人が必ず絡んでいて、それプラス技術が結びついてああいうサービスはできます。だからビジネスを学んだ人がエンジニア系の企業で活躍する余地はあります。ただここでは大学卒の学生さんとの競合があるので、専門学校でビジネスにおける高い専門性を身につけておく必要はあると思います。

- 長谷川：私もビジネス系の学校なので、そういう質問をよく受けますが、大卒だとそこは緩やかなのですが、専門学校は割と厳しいように思います。ビジネスを学んでもIT企業にはいろんな職種があるし、私なんかはOKかと思うのですが、専門学校卒は難しいケースが多いような気がします。そこも我々の課題かと思います。

---

— (章さんに…) インターンシップや就職先など企業にはどのようにアプローチされているか、お聞かせください。

- 章：基本的には2パターンあります。ひとつは学生からどこに行きたいか質問する場合です。そうすると学生はインターンシップだと家から近いところ、就職先なら有名なところと、具体的な企業名が出ます。インターンシップはそれでいいけど、就職先の場合はそこからその留学生に合った企業かどうかをしっかりと話し合い就職希望先を決めます。そうしたら企業に電話します。留学生を受け入れてほしいと話し、NGの場合は他を探します。OKならまず会いに行き、本学をアピールし、それでチャンスをくださいとお願いします。もうひとつは学校にあるキャリアセンターの求人票からアプローチするパターンです。この場合はすでにつきあいのある会社なので話しが進めやすくなります。
- 今治：逆に雇う立場からお話すると…インバウンド事業に留学生は無くてはならない存在です。つまり我々は留学生に日本を好きになってもらった上で、日本で働きたいという状況をどう作るのが課題になっています。その上で留学生はアルバイトなどで日本人や大人とふれあい、笑顔で対応する訓練をしておくとなんとなく成長できるし、日本人と馴染み、就職の可能性が高まるのではないかとアドバイスいたします。

— (五十嵐さんに…) EPAの話がありました。3カ国の人材の違い等をお聞かせください。

- 五十嵐：ベトナムはまだ2期生でフォローしきれてないのですが、北の、特にハノイは教育熱心で、医療関連の教育も発達しているようです。例えばハノイ大学の看護学部のカリキュラムは熊本大学の看護学部がお手伝いをしていて、すでに授業は英語で行われていたりします。今後楽しみな人材です。インドネシアやフィリピンの方はもともと看護師資格をもった方が多くて、日本人の指導より楽に思うこともあります。病気のことを良くわかっていて、スムーズに会話できるのです。ちなみにフィリピンの方は日本に親戚がある方が多く、長く滞在される傾向があります。インドネシアは結婚を意識される方が多く、結婚で母国に帰る人もいます。逆に結婚しても日本で働きたい場合、ご主人が日本に来られますが、そのご主人の就職先で困っている方が多いと聞きます。

— 新潟教職員：ビザの申請理由書について具体的にもう少しお教えください。

- 船山：書式は自由で決め事ありません。あて先は入国管理局で、出身国、氏名・生年月日、留学ビザから「技術・人文知識・国際業務」ビザに変更したい旨を記載し、いままでの経歴、学習してきた履歴、自己PR、日本国内で働くことの意気込みなどを自由な発想で書いてもらいます。後は本人のサイン。サンプルはネットでも出てくると思います。

- 長谷川：これは重要なことで、中身次第でビザが交付される率が高まると思うので、ぜひ情報交換も積極的に行ってください。

—日本工学院教職員：担任とキャリアサポートの棲み分けを教えてください。

- 船山：担任は教科担当で、学校からの連絡事項などルールについて担当します。キャリアサポートは一人で7、8クラス担当するので、HRを随時循環し、HRの中でコミュニケーションを図っています。そこでSPIや作文のドリルなどを交え、1年のときから信頼関係を築き、2年からは本格的な就職支援を行います。担任に対しキャリアサポートは年齢の高い人もいて、担任とは違うもうひとり相談できる相手といった存在になっています。
- 長谷川：これはどの学校でも共通する内容かと思います。キャリアサポートは企業の開拓・開発、担任は学生の教育内容に関わり、これを上手く整合させることがうまい就職につながるかと思います。これは各学校の知恵。エール学園ではその中でインターンシップもはさみ、企業理解を図り就職させることで、円滑な就職までの仕組みを作っています。～では、本日の研修会はここまでとします。みなさん、ありがとうございました。



質問をする聴講者



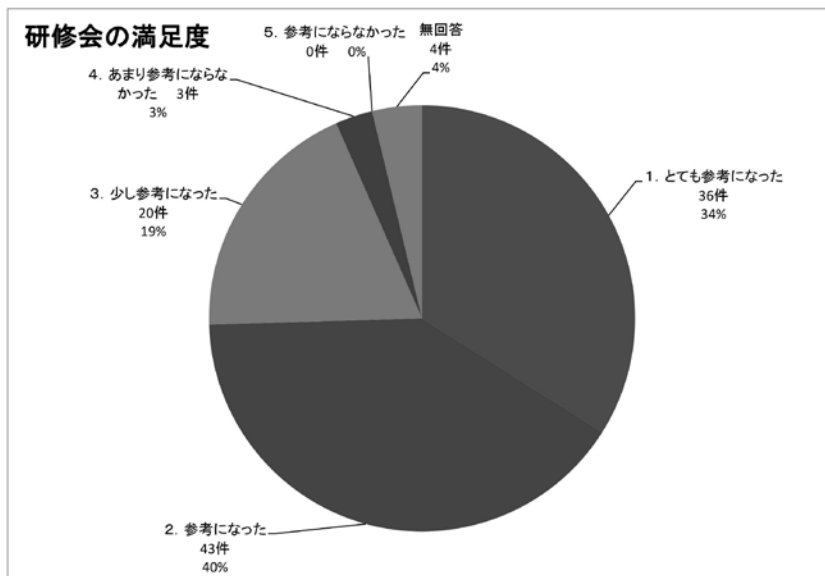
パネラー：左から、エール学園 長谷川先生、関西インバウンド事業推進協議会 今治様、滋慶学園 章先生、福祉人材研究所・M&L 五十嵐様、日本電子専門学校 船山先生

専門学校留学生就職担当者研修会(平成28年2月12日、東京都・アルカディア市ヶ谷) 受講者アンケートまとめ

問1 研修会の満足度

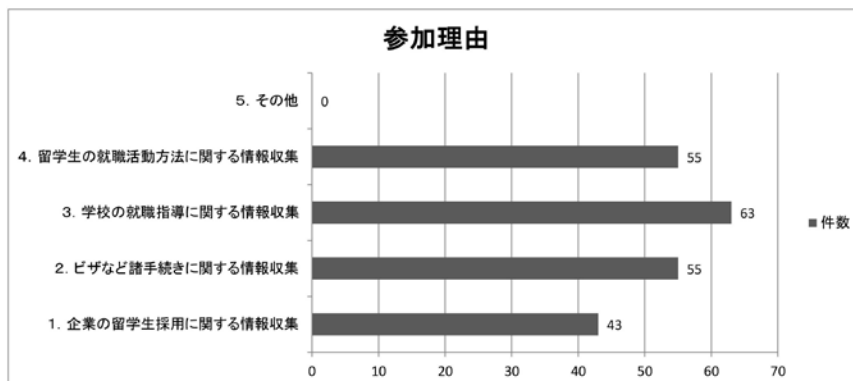
【1. とても参考になった 2. 参考になった 3. 少し参考になった 4. あまり参考にならなかった 5. 参考にならなかった】

評価	件数
1. とても参考になった	36
2. 参考になった	43
3. 少し参考になった	20
4. あまり参考にならなかった	3
5. 参考にならなかった	0
無回答	4



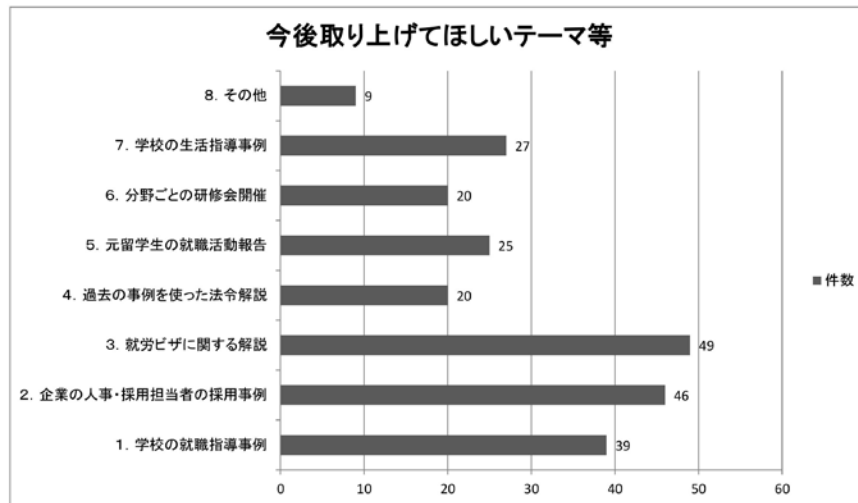
問2 研修会への参加理由(複数回答可)

理由	件数
1. 企業の留学生採用に関する情報収集	43
2. ビザなど諸手続きに関する情報収集	55
3. 学校の就職指導に関する情報収集	63
4. 留学生の就職活動方法に関する情報収集	55
5. その他	0



問3 今後の研修会で取り上げてほしいテーマ等(複数回答可)

今後のテーマ	件数
1. 学校の就職指導事例	39
2. 企業の人事・採用担当者の採用事例	46
3. 就労ビザに関する解説	49
4. 過去の事例を使った法令解説	20
5. 元留学生の就職活動報告	25
6. 分野ごとの研修会開催	20
7. 学校の生活指導事例	27
8. その他	9



問4 研修会の感想、近年の留学生採用について感じることをご記入ください

- 海外展開をする企業の動きがあるが、留学生採用が拡大しているとは思えないので、どのような人材をどこで採用されているのか気になります。また、「大卒」の壁が大きいとも感じています。専門卒でも企業における通訳・翻訳業務への従事を認めて頂けるとすごくありがたいと思います。
- 留学生採用は行っているが、日本語力が不足だと採用出来ず、先ずは言葉をマスターして欲しい。
- 東南アジアの留学生の急激な増加には驚きました。と同時に、留学生の日本での就職希望者が多いことも意外でした。弊社としても対応を積極的に検討する必要があると感じました。
- 本研修会で課題とされていた「企業と学生が会う場」を学校がどのように増やし、サポートしていくかが大きな課題と感じました。しかし、日本語力の低い学生について、まだまだ手が届かない分野が多いととても痛感しました。
- 近年、中国資本のアニメ・ゲーム系企業の進出があります。中国資本の日本支社での留学生採用は大きく見込めますが、本国の意向に振り回されている例も散見しています。今後の中国資本企業の動向に注目しています。
- 日本電子専門学校での在留資格「技術」の許可率100%に驚きました。もっとサポートできることがないか、自分の取り組みを見直します。
- 企業と留学生の接点を増やすというお話がありましたが、その点については大いに共感します。パネルディスカッションで同った就職支援の取り組みについて、接点を設けるヒントを得られたので、とても参考になりました。
- 日本で就職することが出来ない分野の介護ビザはできると思っていたが、まだまだ伺い、がっかりしている状態です。
- 分野とその就職先の方向など、詳しく聞きたかった。近年の法改正をもう少しゆっくり話して欲しいです。留学生採用についてはだいぶ多くの企業が募集していると感じます。ただ、「よい方なら」というざっくりとした話を頂くことが多いので、その辺はつきりしてもらいたいです。
- 桑田先生の事例含む内容がとても分かりやすいので、もう少し時間を設けて欲しいです。専門職でのビザ申請の許可・不許可事例と入管制度の改訂が何より知りたいところです。
- そもそも日本人が働かない状況の中で留学生が上手に働けるか少々不安であります。しかし、留学生の意欲を良い労働環境の中で更に活発にできる事例を企業側が作るのが大切だと思われま。
- 日本の就職活動は独自の特徴を持っていて、「就活」というものは何なのか？日本で就職したいなら、いつから何をやらないといけないのかを留学生に知ってもらうことが大事だと思います。
- 最近では業種によっては深刻な人手不足もあり、外国人労働者の採用も検討される企業もあるとは思いますが、実際に採用している企業はいまだに少ないように思う。今回の研修で企業に留学生採用の働きかけを専門学校側から積極的に行う必要性を感じました。
- 日本人の保証人がいないと内定をもらっても本採用にならない企業がまだまだある。また、就労ビザ申請についての知識が学校・企業ともにまだ少ない。
- 未だ日本の企業でも、保険や年金の代行をしていないところがあるにも関わらず、あふれる留学生。基盤から直すことが必要なのでは？それには我々就職担当が歩き続けるしかないのか？
- オリンピックに向け、ホテル業界の採用は好調に感じています。その流れの中で、留学生についても上向きになっています。
- 法的手続きの知識不足、困難さのために留学生を採用しにくくなっていると実感しております。情報収集の方法を探ることも

苦労していますが、実際に「採用したい」と思う留学生は沢山いらっしゃいます。

問5 専門学校と留学生採用(採用希望)企業との連携のために最も重要と思うことを具体的に一つお書きください。

- 出入国管理法令の緩和
- 気軽に交流できる場(ネット等)
- 留学生採用希望企業の情報が非常に少ないと感じます。留学生を採用したい企業様の情報を閲覧できるサイトやプラットフォームがあると、非常に助かります。また、企業様にとっても、いきなり留学生を採用するのが不安ということであれば、インターンシップなどの制度を設けるなど、互いのニーズをいかにマッチさせていくか、真剣な話し合いと実動が必要だと強く感じます。学校と企業をつなぐ行政や団体があると、情報交換・マッチングがよりスムーズに行くと思います。
- 留学生と企業との接触機会を設け、ミスマッチを防ぐこと。
- ベトナム、インドネシア進出日本企業との人材育成での連携
- 求人会社が主催する説明会だけでは十分ではない。また、そのような説明会には参加されない地元企業、中小企業の開拓が必要。学校単体で開拓するのは大変なので、行政のサポートを利用しながら、行えたら良いと思う。
- 産学協同で物事を考えることが必要だと思います。
- 「企業が要望する人材のスキル」について情報交換する機会が重要。特に非漢字圏留学生採用について。
- 専門学校と企業がコミュニケーションを日常的に行う事で、インターンシップの効果を上げる事
- インバウンドで、サービス業は通訳としての雇用も必要かと思えます。情勢を受けての入管の規制緩和に期待したいです。インターン、もしくはアルバイト雇用の延長での正規採用というのが進めば、双方に益があると思えます。
- 日本の慣習、常識についての教育
- 入管への申請書類作成等にあたり、企業担当者との情報共有のサポート
- 企業奨学金の立ち上げ(現在は医療に限られている)
- 留学生を採用企業リストを作れば、留学生に対して参考になると思えます。
- 接点が少ないため、学生向けのセミナーではなく、企業や専門学校を結びつけるセミナー(接点)が重要
- 留学生を採用する企業の不安を解消していく。留学生への専門的、語学的指導の充実。インターンシップの活用。就労ビザの知識
- インターンシップの取り組みのように留学生の在学中から企業との接点を持つことが重要なんどえはないかと思えます。
- 専門学校側から採用される企業にビザ申請に関する書類、手続きの知識をもっと知ってもらい働きかけが重要だと思う。

## (2) 専門学校留学パンフレット等の 流通の促進と多言語化の一層の推進

### 1. 専門学校パンフレット(ガイド)の作成・配布

#### ●パンフレットの目的

該当国の教育関係者ならびに日本留学を希望する学生を対象として、専門学校の制度的特性や実態を伝えることを目的として作成。

#### ●パンフレットの内容

「専門技術+ホスピタリティにアジアが注目！日本の専門学校へようこそ！」、「日本で職業能力を身に付けたい方へ 文部科学省生涯学習政策局生涯学習推進課専修学校教育振興室からのメッセージ」、「高度な専門性・資格・技術が身につく 専門学校の特長」、「日本の専門学校の位置づけ 就職に強く、大学編入学も可能」、「多くの職業カテゴリーに対応した専門教育と幅広い就職先」、「専門学校への入学要件と専門士・高度専門士」、「日本で学ぶ留学生～様々な入学方法と広がる進路(各国ごとに該当する全国各地の専門学校の協力により、在校生、卒業生：大学編入・日本で就職・海外で就職等の顔写真とコメントを掲載)」、「学費、奨学金、アルバイト」、「日本は留学生を歓迎しています 日本で学ぶメリット」、「日本への入国手続き」

#### ●言語の種類

英語、中国語(簡体字・繁体字)、韓国語、ベトナム語、タイ語、インドネシア語、ネパール語、ミャンマー語、モンゴル語、マレーシア語、フランス語、スペイン語の13カ国

#### ●印刷ならびに配布先

12ページ、印刷は基本が2色、表紙の一部カラー。配布先は、国際交流基金の「2012年度日本語教育機関調査」に基づき、各国の日本語教育機関のうち、米国230教育機関(中等段階の教育を有する教育機関ならびに高等段階の教育を有する教育機関、一部地域に限定)、中国460教育機関(中等段階の教育を有する教育機関ならびに高等段階の教育を有する教育機関、一部地域に限定)、台湾150教育機関(高等段階の教育を有する教育機関ならびに学校教育以外の教育を有する教育機関)、韓国220教育機関(高等段階の教育を有する教育機関)、インドネシア700教育機関(中等段階の教育を有する教育機関ならびに高等段階の教育を有する教育機関、一部地域に限定)、タイ370教育機関(高等段階の教育を有する教育機関ならびに学校教育以外の教育を有する教育機関)、ベトナム180教育機関、マレーシア196教育機関、モンゴル59教育機関、ネパール49教育機関、ミャンマー44教育機関、フランス205教育機関、スペイン79機関(スペイン本国59教育機関、スペイン語を公用語とする20カ国の在日大使館に送付)



## 日本への入国手続き

### あなたの国

留学志願者

在外公館

① 在留資格認定証明書交付申請  
② 在留資格認定証明書交付

③ 在留資格認定証明書交付

④ 上陸許可申請

### 日本

留学予定の教育機関

地方入国管理局

① 在留資格認定証明書交付申請・在留資格認定証明書交付

② 在留資格認定証明書交付

③ 上陸許可申請

入管空港支庁等 出発前

④ 上陸許可

専門学校入学・授業開始

**在留資格認定証明書交付申請**

【申請者】

- 留学志願者本人
- 代理人（学校・大使館の職員等）

※多くの場合、代理人でなければなりません。

【必要書類】

- 在留資格認定証明書交付申請書
- 写真
- 在留資格認定証明書交付申請料
- 在留資格認定証明書交付申請料の領収書
- 在留資格認定証明書交付申請料の領収書

※申請料は本人負担とし、返還する場合があります。

**査証（ビザ）申請**

【査証（ビザ）申請】が完了したら、査証の日本大使館等に申請します。

【必要書類】

- パスポート
- 査証申請書
- 写真
- 在留資格認定証明書
- 在留資格認定証明書

※査証料は本人負担とし、返還する場合があります。

# PROFESSIONAL TRAINING COLLEGE in JAPAN

## GUIDE BOOK

平成27年度 文部科学省委託事業 専門学校留学生就職アシスト事業

発行：一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団

© 2015

## 世界で最も就職しやすい国「日本」

### 専門技術+ホスピタリティにアジアが注目！

## 日本の専門学校へようこそ！

～文部科学省 生涯学習政策局 生涯学習推進課 専門学校教育振興室からのメッセージ～

### 日本で職業能力を身に付けたい方へ

日本の専門学校は、1976年の創設発足以来、柔軟で強力な制度の特色を活かして、社会の変化に即応した実践的な職業教育を行う中核的機関として発展を続けてきました。現在では、約59万人の生徒が学んでおり、我が国の高等教育機関の重要な一翼を担っています。

専門学校では、職業教育を行うにあたり、工業、農業、芸術、衛生、教育・社会福祉、商学実務、船舶・家政、文化・福祉といった目的のこの世界の分野で、それぞれ実用に見える専門的ノウハウの提供を行っています。この中には現在、世界で注目を集めているマンガ、アニメーション、ゲーム、ファッションのような「クールジャパン」と呼ばれるポップカルチャーから、環境エネルギーやIT、社会インフラなど、これからの世界市場で成長が見込まれる産業を支える専門人材を養成しています。

日本では、専門学校は社会を支える重要な人材を輩出する学校として認識されており、専門学校を卒業した者は職場の専門的な技術を獲得した人材として期待されています。また、経済動向に左右されず、就職率は高い水準を維持しています。とりわけ、世界的に急務とされている多くの日本企業は、外国と日本を結ぶ橋渡しとなる人材を求め、専門技術と日本文化を学んでいる専門学校留学生に高い期待が寄せられています。

日本の専門学校へ留学し、実践的な職業能力を身に付けたプロフェッショナルとして世界で活躍することも目指してはいかがでしょうか。

JAPAN

HOSPITALITY

HEALTH

MEDICAL CARE

FASHION

INDUSTRY

IT・WEB

CULTURE ANIMATION

近年、東アジアを軸としたアジア圏の経済・産業の発展はめざましく、その中から世界経済を牽引する企業も生まれてきています。これは発展途上国においても同様ではなく、工業・インフラをはじめ、欧米国の製造業や食品業、ファッションや美容、メディア関連などの幅広い業種のアプローチを担う拠点として注目を集めています。

日本はこれまで、多くの産業分野において「日本の技術力」と「マナー・ホスピタリティ精神」も武器に、海外への発展に貢献してきました。その期待を担う専門教育機関こそが、「専門学校」なのです。

国が定める正規の教育機関であり、職業に直結するスキルを習得できる「専門学校」には、毎年多くの留学生が海外を渡り来日し、その数は現在、約2万人に達しています。専門技術や資格はとらえ、生活面の安全性や経済的しやすさ、アニメ、食、自然などの文化にも注目が集まる日本、日本の「専門学校」で様々なスキルや文化を吸収し、日本企業への就職や自国有力企業での活躍に、一歩を踏み出しましょう！



## 様々な入学方法と広がる進路

**【各国から直接入学】**  
各語教育機関 卒業  
(外国語大学卒業生・専攻生)

**【日本国内の日本語教育機関から入学】**  
日本語教育機関 卒業  
(日本語学校卒業生)

**【日本の大学、短期大学から入学】**  
大学・短期大学 卒業  
(日本の大学を卒業して再入学)

**専門学校**

**日本国内で就職**

**海外で就職・起業**

**日本の大学へ編入**

**在校生** **日本語学校 → 専門学校**



**買物会社の仕事を通じて、広い世界を舞台に活躍したい。**

アカヤマ ショタ  
日本経済専門学校  
コカ-Cola

高校3年生から専門学校で勉強したいと思い、日本企業で働くのが夢です。買物会社の仕事を通じて、広い世界を舞台に活躍したいと考えています。専門学校で勉強して、海外で就職したいと考えています。

**在校生** **日本語学校 → 専門学校**



**専門学校だけでなく、自分を伸ばすことの重要性を学びました。**

安藤 亮  
日本経済専門学校  
ピーエフ  
アンドレイ  
インドレイ

専門学校で勉強するだけでなく、自分を伸ばすことの重要性を学びました。専門学校で勉強して、海外で就職したいと考えています。

**在校生** **日本語学校 → 専門学校**



**最先端の建築技術を学べる日本で建築士を目指しています。**

アカヤマ ショタ  
日本経済専門学校  
エン・ワグセン

最先端の建築技術を学べる日本で建築士を目指しています。専門学校で勉強して、海外で就職したいと考えています。

**在校生** **日本語学校 → 専門学校**



**世界でトップクラスの技術をもつ日本で学びたいと思いました。**

ハニヤマ 亮  
日本経済専門学校  
ライオンソフト  
ヘニツアールビディ  
トキニリ

世界でトップクラスの技術をもつ日本で学びたいと思いました。専門学校で勉強して、海外で就職したいと考えています。

**卒業生** **海外 → 専門学校 → 日本で就職**



**日本の文化を理解したことがビジネスを立ち上げました。**

スダ 亮  
日本経済専門学校  
スダ  
スダ  
スダ

日本の文化を理解したことがビジネスを立ち上げました。専門学校で勉強して、海外で就職したいと考えています。

**卒業生** **海外 → 専門学校 → 大学へ編入**



**日本の高い技術を活かしたブランドを立ち上げて活躍したい。**

スダ 亮  
日本経済専門学校  
スダ  
スダ  
スダ

日本の高い技術を活かしたブランドを立ち上げて活躍したい。専門学校で勉強して、海外で就職したいと考えています。

## 様々な入学方法と広がる進路

**【各国から直接入学】**  
各語教育機関 卒業  
(外国語大学卒業生・専攻生)

**【日本国内の日本語教育機関から入学】**  
日本語教育機関 卒業  
(日本語学校卒業生)

**【日本の大学、短期大学から入学】**  
大学・短期大学 卒業  
(日本の大学を卒業して再入学)

**専門学校**

**日本国内で就職**

**海外で就職・起業**

**日本の大学へ編入**

**在校生** **海外 → 専門学校**



**中学生の頃から憧れていたゲーム業界へ就職できました。**

チョウ エンカン  
日本経済専門学校  
リョウ ショウチカ

中学生の頃から憧れていたゲーム業界へ就職できました。専門学校で勉強して、海外で就職したいと考えています。

**在校生** **海外 → 専門学校**



**接客サービスの国家検定に合格することができました。**

チョウ エンカン  
日本経済専門学校  
リョウ ショウチカ

接客サービスの国家検定に合格することができました。専門学校で勉強して、海外で就職したいと考えています。

**卒業生** **海外 → 専門学校 → 大学へ編入**



**国際を越えたビジネスを学ぶことができています。**

チェン ジュンチュン  
日本経済専門学校  
チェン ジュンチュン  
大東文化大学

国際を越えたビジネスを学ぶことができています。専門学校で勉強して、海外で就職したいと考えています。

**卒業生** **海外 → 専門学校 → 大学へ編入**



**日本語の勉強と並行して、海外に準備しておくことが大切。**

チェン ジュンチュン  
日本経済専門学校  
チェン ジュンチュン  
大東文化大学

日本語の勉強と並行して、海外に準備しておくことが大切。専門学校で勉強して、海外で就職したいと考えています。

**卒業生** **海外 → 専門学校 → 日本で就職**



**夢は世界的なファッションデザイナーに。**

リン シンユ  
日本経済専門学校  
リン シンユ  
文芸フロンティア専門学校

夢は世界的なファッションデザイナーに。専門学校で勉強して、海外で就職したいと考えています。

**卒業生** **海外 → 専門学校 → 日本で就職**



**知識だけでなく、研究者や社会人としての姿勢を学びました。**

リン シンユ  
日本経済専門学校  
リン シンユ  
文芸フロンティア専門学校

知識だけでなく、研究者や社会人としての姿勢を学びました。専門学校で勉強して、海外で就職したいと考えています。

**在校生** **日本語学校 → 専門学校**



**日本で臨床工芸士になり、中国でその知識を広めたい。**

ソン コウ  
日本経済専門学校  
ソン コウ

日本で臨床工芸士になり、中国でその知識を広めたい。専門学校で勉強して、海外で就職したいと考えています。

**卒業生** **海外 → 専門学校 → 大学へ編入**



**日本に関する知識が就職活動の選別に役立ちました。**

ソン コウ  
日本経済専門学校  
ソン コウ

日本に関する知識が就職活動の選別に役立ちました。専門学校で勉強して、海外で就職したいと考えています。

**卒業生** **海外 → 専門学校 → 日本で就職**



**学校で学んだエッセイの知識を業務に活かしています。**

ソン コウ  
日本経済専門学校  
ソン コウ

学校で学んだエッセイの知識を業務に活かしています。専門学校で勉強して、海外で就職したいと考えています。

**卒業生** **海外 → 専門学校 → 海外で就職**



**日本のゲーム業界での経験や学びを活かし、活躍しています。**

ソン コウ  
日本経済専門学校  
ソン コウ

日本のゲーム業界での経験や学びを活かし、活躍しています。専門学校で勉強して、海外で就職したいと考えています。

## 様々な入学方法と広がる進路

【各県から直接入学】  
各種教育機関 卒業  
(各県立大学卒業生・専修学校入学)

【日本国内の日本語教育機関から入学】  
日本語教育機関 卒業  
(日本語教育機関入学)

【日本の大学、短期大学から入学】  
大学・短期大学 卒業  
(日本の大学を卒業して再入学)

専門学校

日本国内で就職

海外で就職・起業

日本の大学へ編入

**在校生** 海外 専門学校



日本に関する知識が豊富な、通訳・翻訳のプロをめざして。

専攻 通訳・翻訳  
専修学校 専門学校  
コヤマ アイユム

通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。

**在校生** 海外 専門学校



企業プロジェクトに習熟して、実践力が身につきました。

専攻 通訳・翻訳  
専修学校 専門学校  
セノ ワタル

通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。

**在校生** 海外 専門学校



初心を忘れず、卒業まで集中して学ぶことが出来ました。

専攻 通訳・翻訳  
専修学校 専門学校  
リン キカク

通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。

**在校生** 海外 専門学校



パソコンでデザイン制作の技術を身につけました。

専攻 通訳・翻訳  
専修学校 専門学校  
コヤマ アイユム

通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。

**卒業生** 海外 専門学校 海外で就職



2020年東京オリンピックに映像制作で関わることができました。

専攻 通訳・翻訳  
専修学校 専門学校  
佐藤 ユカ

通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。

**卒業生** 日本国語学校 専門学校



日本の新鋭技術者を身につけて住宅デザインの仕事をしたい。

専攻 通訳・翻訳  
専修学校 専門学校  
岸本 オサム

通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。

**卒業生** 海外 専門学校 大学へ編入



日本の文化やサービスを体験できることが留学の魅力です。

専攻 通訳・翻訳  
専修学校 専門学校  
後藤 由香

通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。

**卒業生** 海外 専門学校 日本で就職



憧れのアーティストマネージャーとして活躍しています。

専攻 通訳・翻訳  
専修学校 専門学校  
ヨリ リョウ

通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。

**卒業生** 海外 専門学校 海外で就職



世界で活躍するファッションデザイナーを目指します。

専攻 通訳・翻訳  
専修学校 専門学校  
斎藤 ユミコ

通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。

**卒業生** 海外 専門学校 海外で就職



憧れのかけがえのない経験が、私の人生を変えてくれました。

専攻 通訳・翻訳  
専修学校 専門学校  
陳 ユミコ

通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。

## 様々な入学方法と広がる進路

【各県から直接入学】  
各種教育機関 卒業  
(各県立大学卒業生・専修学校入学)

【日本国内の日本語教育機関から入学】  
日本語教育機関 卒業  
(日本語教育機関入学)

【日本の大学、短期大学から入学】  
大学・短期大学 卒業  
(日本の大学を卒業して再入学)

専門学校

日本国内で就職

海外で就職・起業

日本の大学へ編入

**在校生** 海外 専門学校



明るく楽しい関西の人びとのおかげで、楽しい留学生活です。

専攻 通訳・翻訳  
専修学校 専門学校  
バタ ユミコ

通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。

**在校生** 海外 専門学校



学校で学んだ技術で、友人のヘアセットができるように。

専攻 通訳・翻訳  
専修学校 専門学校  
西野 ユミコ

通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。

**在校生** 日本国語学校 専門学校



自分の好きな事について深く学べる喜びを感じました。

専攻 通訳・翻訳  
専修学校 専門学校  
バタ ユミコ

通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。

**在校生** 日本国語学校 専門学校



留学で大切なのは、目標を決め、それを諦めないこと。

専攻 通訳・翻訳  
専修学校 専門学校  
バタ ユミコ

通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。

**卒業生** 海外 専門学校 海外で就職



言葉以外にも学ぶことの多い留学、韓国の代表企業に就職しました。

専攻 通訳・翻訳  
専修学校 専門学校  
飯島 ユミコ

通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。

**卒業生** 海外 専門学校 大学へ編入



言語に留まらず習得にある文化を学び、国際的に活躍したい。

専攻 通訳・翻訳  
専修学校 専門学校  
キム ユミコ

通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。

**卒業生** 海外 専門学校 日本で就職



実践に学ぶおかげで、憧れのカーモデラーになりました。

専攻 通訳・翻訳  
専修学校 専門学校  
飯島 ユミコ

通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。

**卒業生** 海外 専門学校 日本で就職



3年間一緒に歩いて来た仲間が空席です。

専攻 通訳・翻訳  
専修学校 専門学校  
ジョ ユミコ

通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。

**卒業生** 海外 専門学校 海外で就職



言葉を深く学ぶために留学、韓国の有名プロデューサーです。

専攻 通訳・翻訳  
専修学校 専門学校  
飯島 ユミコ

通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。通訳・翻訳の仕事に興味を持って、通訳・翻訳の勉強を始めた。

## 様々な入学方法と広がる進路

**【各国から直接入学】**  
各種教育機関 卒業  
(外国語大学・専修大学・外国語専門学校)

**【日本国内の日本語教育機関から入学】**  
日本語教育機関 卒業  
(日本語専門学校)

**【日本の大学、短期大学から入学】**  
大学・短期大学 卒業  
(日本の大学を卒業して再入学)

**専門学校**

**日本国内で就職**

**海外で就職・起業**

**日本の大学へ編入**

**在校生** 海外 → 専門学校

人生の一大イベントに  
際り、感動的な  
期間をつくり上げたい。

専攻ファッション専門学校  
チアウニッチャー  
アリッサさん

タイの大学を卒業し、タイに留まるか、日本へ移住するか悩んでいました。専門学校でファッションを学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。

**在校生** 日本語学校 → 専門学校

交通の便が良く、  
暮らしやすい面だと  
思いました。

早稲田文芸専門学校  
チヤクラン  
タムマさん

タイの大学を卒業し、日本へ移住したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。

**在校生** 日本語学校 → 専門学校

テレビ番組の制作を通して、  
日本人の考え方を  
学びたいです。

専門学校専門学校  
シンチヤン  
クワンさん

タイの大学を卒業し、日本へ移住したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。

**在校生** 日本語学校 → 専門学校

世界でもトップクラスの  
ファッション学校で  
学びたいです。

専門学校専門学校  
ヒランカ  
カサさん

タイの大学を卒業し、日本へ移住したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。

**卒業生** 海外 → 専門学校 → 大学へ編入

河川図解の計画技術の  
実用化をめざして  
研究しています。

専攻建築専門学校 卒業  
チヤン  
ウーさん

タイの大学を卒業し、日本へ移住したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。

**卒業生** 海外 → 専門学校 → 海外で就職

カマのほとんどは日本製、  
卒業を学ぶなら  
日本が一番です。

専門学校専門学校  
ライチャ  
ランさん

タイの大学を卒業し、日本へ移住したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。

## 様々な入学方法と広がる進路

**【各国から直接入学】**  
各種教育機関 卒業  
(外国語大学・専修大学・外国語専門学校)

**【日本国内の日本語教育機関から入学】**  
日本語教育機関 卒業  
(日本語専門学校)

**【日本の大学、短期大学から入学】**  
大学・短期大学 卒業  
(日本の大学を卒業して再入学)

**専門学校**

**日本国内で就職**

**海外で就職・起業**

**日本の大学へ編入**

**在校生** 海外 → 専門学校

留学したことによって、  
楽しいドアを  
開くことができました。

日本外国語専門学校  
ダム  
ズオンさん

タイの大学を卒業し、日本へ移住したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。

**在校生** 日本語学校 → 専門学校

ビジネスを学び、  
スポーツ関係の会社に  
就職することが目標。

早稲田文芸専門学校  
ナム  
タイさん

タイの大学を卒業し、日本へ移住したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。

**在校生** 日本語学校 → 専門学校

日本のテレビ番組で、  
誰もが楽しめる  
テレビ番組を作ることが夢。

専門学校専門学校  
レイ  
リンさん

タイの大学を卒業し、日本へ移住したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。

**在校生** 日本語学校 → 専門学校

異文化体験を積極的に  
経験することで  
自分の幅が広がります。

ECCコミュニケーション専門学校  
レイ  
タンさん

タイの大学を卒業し、日本へ移住したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。

**卒業生** 海外 → 専門学校 → 日本で就職

ステップアップしようと  
思うなら日本へ  
留学することが一番。

日本外国語専門学校  
グエン  
ジュンさん

タイの大学を卒業し、日本へ移住したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。

**卒業生** 海外 → 専門学校 → 日本で就職

これからは日本に留学する  
彼女たちの  
役に立ちたいです。

専門学校専門学校  
グエン  
ジンさん

タイの大学を卒業し、日本へ移住したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。

**卒業生** 海外 → 専門学校 → 日本で就職

将来は日本で学んだ  
知識を活かして、  
老人ホームを設立したい。

専門学校専門学校  
ファン  
タンさん

タイの大学を卒業し、日本へ移住したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。

**卒業生** 海外 → 専門学校 → 日本で就職

将来は日本とベトナムの  
交流の架け橋に  
なりたいです。

専門学校専門学校  
グエン  
ジンさん

タイの大学を卒業し、日本へ移住したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。専門学校で学ぶことで、日本のファッション業界で活躍したいという夢を実現したいと考えていました。

## 様々な入学方法と広がる進路

**【各国から直接入学】**  
各語教育機関 卒業  
(外国で大学卒業もしくは専攻入学)

**【日本国内外の日本語教育機関から入学】**  
日本語教育機関 卒業  
(日本語を専攻もしくは学ぶ)

**【日本の大学、短期大学から入学】**  
大学・短期大学 卒業  
(日本の大学を卒業もしくは再入学)

**専門学校**

**日本国内で就職**

**海外で就職・起業**

**日本の大学へ編入**

**在校生** 海外 → 専門学校

**文芸教育専門学校**  
ハリシティー  
エリザベスさん

就職して経験を積み、自分自身のブランドを立ち上げたい。

**在校生** 日本語学校 → 専門学校

**東洋学園専門学校**  
フクティヤ ラマニさん

留学先で得た知識や人との出会いで視野が広がりました。

**在校生** 日本語学校 → 専門学校

**文芸教育専門学校**  
チェンダラ グラシア  
プリムさん

うまくいかないことも諦めずに頑張ればできるようになりました。

**在校生** 海外 → 専門学校

**日本電子専門学校**  
ダニエラ  
セチイブダイさん

世界中の人々に愛されるゲームプログラマーを目指しています。

**在校生** 日本語学校 → 専門学校

**文芸教育専門学校**  
アズマ  
ウナグチダイさん

ファッションデザイナーをめざし、日本語を勉強した後、文化芸術学院に入学。

**卒業生** 海外 → 専門学校 → 大学へ編入

**文芸教育専門学校**  
エドウィン サントソさん  
文芸大学

留学先で得た経験や人との出会いで視野が広がりました。

**卒業生** 海外 → 専門学校 → 大学へ編入

**文芸教育専門学校**  
ニコル スルディさん  
京都工芸繊維大学

昔ながらの文化が輝いている日本に魅力を感じました。

**卒業生** 海外 → 専門学校 → 大学へ編入

**文芸教育専門学校**  
アズマ  
ウナグチダイさん

ファッションデザイナーをめざし、日本語を勉強した後、文化芸術学院に入学。

## 様々な入学方法と広がる進路

**【各国から直接入学】**  
各語教育機関 卒業  
(外国で大学卒業もしくは専攻入学)

**【日本国内外の日本語教育機関から入学】**  
日本語教育機関 卒業  
(日本語を専攻もしくは学ぶ)

**【日本の大学、短期大学から入学】**  
大学・短期大学 卒業  
(日本の大学を卒業もしくは再入学)

**専門学校**

**日本国内で就職**

**海外で就職・起業**

**日本の大学へ編入**

**在校生** 海外 → 専門学校

**文芸教育専門学校**  
アニタ サハ  
タグシさん

ビジネスを学んで、親と日本で新しい事業のアイデアを実現したい。

**在校生** 日本語学校 → 専門学校

**東洋学園専門学校**  
マンム スマハンさん

海外からのお客様との接点も増えました。

**在校生** 日本語学校 → 専門学校

**文芸教育専門学校**  
シムラリー ヤグブさん

役立つシステムを開発して、会社に貢献していきたい。

**在校生** 日本語学校 → 専門学校

**文芸教育専門学校**  
カワル ゼニスさん

プログラミングを学びながら留学にも積極的に挑戦。

**卒業生** 海外 → 専門学校

**文芸教育専門学校**  
ジュネスラ スレンさん

大きなことを自分でやり遂げ、成長した。

**卒業生** 海外 → 専門学校

**東洋学園専門学校**  
プン ナクさん

周囲の人々に支えられながら、たくさんのことを学んでいます。

**卒業生** 海外 → 専門学校 → 海外で就職

**文芸教育専門学校**  
スルスター ジェンさん  
ワットバンバン上海

日本語を基礎から学び、憧れのホテルマンになりました。

**卒業生** 海外 → 専門学校 → 日本で就職

**文芸教育専門学校**  
ハルマ アノさん  
東京建設専門学校 株式会社

学んだことを確実に身につけて、この分野で活躍しました。

**卒業生** 海外 → 専門学校 → 日本で就職

**文芸教育専門学校**  
バタライ マニ  
グタサドさん  
日本建築株式会社

日本で生活して、礼儀を学べるようになりました。

## 様々な入学方法と広がる進路

**【各国から直接入学】**  
各種教育機関 卒業  
(外国で入学卒業もしくは直接入学)

**【日本国内の日本語教育機関から入学】**  
日本語教育機関 卒業  
(日本国内で日本語を勉強して入学)

**【日本の大学、短期大学から入学】**  
大学・短期大学 卒業  
(日本の大学を卒業して再入学)

**専門学校**

**日本国内で就職**

**海外で就職・起業**

**日本の大学へ編入**

**在校生**

**【日本語学校 → 専門学校】**



自分の経験を活かして、日本にいる留学生をサポートしていきたい。

日本の就職難度高く競争激しい中、外国人の就職が難しく、もっと就職を学びたいと思うことが留学のきっかけです。授業は留学のノウハウや生活に関する内容が学べるので、学業だけでなく日本語や文化、生活スキルも身につけたい。現在は留学生の授業・就職を支援している会社で就職ができています。これから、自分の就職活動について詳しく勉強をしたいと思います。会社のホームページを通じて、ぜひこの留学生をサポートしてあげたいと思います。

早稲田文理専門学校  
ゾムロー アカシンさん

**【日本語学校 → 専門学校】**



海外という環境は、自分に新しい変化をもたらしてくれます。

【モンゴルのコンピュータ専門学校で学んで】日本への大学に入学してアルバイトが、アルバイト期間中、心の拠り所がなくなる不安に陥りました。また、日本の生活がハードで、アルバイトのハードワークに慣れず、生活がうまくいきませんでした。しかし、日本の生活がハードで、アルバイトのハードワークに慣れず、生活がうまくいきませんでした。しかし、日本の生活がハードで、アルバイトのハードワークに慣れず、生活がうまくいきませんでした。

日本電子専門学校  
ナイン アウンビョウさん

**在校生**

**【日本語学校 → 専門学校】**



将来は自分のゲームスタジオを持つことが夢です。

日本のゲームで遊んでいる時から、ゲームの作り手を目指そうとなり、ゲーム業界のトップ企業に留学することになりました。学校ではゲームの制作だけでなく、ゲームに関する知識やスキルを学ぶことができました。学校ではゲームの制作だけでなく、ゲームに関する知識やスキルを学ぶことができました。学校ではゲームの制作だけでなく、ゲームに関する知識やスキルを学ぶことができました。

滋慶学園 東京デザインカレッジ/リソーセンター専門学校  
チョウ テインマインさん

**卒業生**

**【海外 → 専門学校 → 日本で就職】**



将来はどんな仕事も任せてもらえるメカニクになりたい。

まだ学生時代において、日本は高度な技術を誇っている国です。そこで、高度な技術を学ぶために、日本に留学することになりました。入学後、様々な分野で働く機会を得ることができました。特に、機械の分野に興味を持ち、メカニクの仕事に就きました。現在は、日本の企業でメカニクの仕事に就き、日々スキルを磨いています。

専門学校 滋慶自動車専門学校 卒業  
ムイ ホシノカさん UDAトラックズ 株式会社



## 様々な入学方法と広がる進路

**【各国から直接入学】**  
各種教育機関 卒業  
(外国で入学卒業もしくは直接入学)

**【日本国内の日本語教育機関から入学】**  
日本語教育機関 卒業  
(日本国内で日本語を勉強して入学)

**【日本の大学、短期大学から入学】**  
大学・短期大学 卒業  
(日本の大学を卒業して再入学)

**専門学校**

**日本国内で就職**

**海外で就職・起業**

**日本の大学へ編入**

**在校生**

**【日本語学校 → 専門学校】**



日本人と一緒に学べる授業で、友達もたくさんできる。日本語も勉強できる。

日本外国語専門学校  
セダイヤップ  
トウブンピヤさん

**【日本語学校 → 専門学校】**



さまざまな国の人と交流できるのがいい。

モンゴル専門学校  
ザルガバートル  
アタートルさん

**卒業生**

**【日本語学校 → 専門学校】**



「30代で自分の会社を持つ」という夢への第一歩を踏み出した。

大塚学園コンピュータ専門学校  
ダワードルジ  
テムニンさん

**卒業生**

**【海外 → 専門学校 → 日本で就職】**



モンゴルのエアライン業界に貢献していきたい。

自国が自国の経済が成長したため、小規模な日本企業に就職したい。日本人の生活スタイルや文化を学ぶために、日本に留学することになりました。入学後、様々な分野で働く機会を得ることができました。特に、航空業界に興味を持ち、エアラインの仕事に就きました。現在は、日本の航空会社でエアラインの仕事に就き、日々スキルを磨いています。

日本外国語専門学校 卒業  
ハラワードルジ ヘルレンさん 航空ターミナルサービス 株式会社



**在校生**

**【日本語学校 → 専門学校】**



困難にも立ちます。前向きに努力と、努力を怠りません。

日本電子専門学校  
アライ  
アラスさん

**【日本語学校 → 専門学校】**



一級建築士になり、建築家としてモンゴルで活躍したい。

滋慶建設専門学校  
ガンゾウガ  
タマルさん

**卒業生**

**【海外 → 専門学校 → 大学へ編入】**



モンゴルのサービス業界の発展に貢献することが目標です。

高度な技術とサービスを学ぶために、日本に留学することになりました。入学後、様々な分野で働く機会を得ることができました。特に、サービス業界に興味を持ち、日本の企業でサービス業界の仕事に就きました。現在は、日本の企業でサービス業界の仕事に就き、日々スキルを磨いています。

モンゴル専門学校 卒業  
ガンバト  
ムンアユェツェグさん 滋慶大学

## 様々な入学方法と広がる進路

**【各国から直接入学】**  
各語教育機関 卒業  
【各語大学卒業後、編入し入学】

**【日本国内の日本語教育機関から入学】**  
日本語教育機関 卒業  
【日本語教育機関から入学】

**【日本の大学、短期大学から入学】**  
大学・短期大学 卒業  
【日本の大学を卒業して再入学】

**専門学校**

**日本国内で就職**

**海外で就職・起業**

**日本の大学へ編入**

**在校生**



**日本をまるで第二の母国のように感じています。**

両親が遠くから留学させてくれたおかげで、日本の様々な文化や習慣を身近に感じることができました。また、色々な経験を通して、自分自身を成長させることができました。今は、自分の将来を考えた上で、日本の大学に進学しようと考えています。ぜひ、自分の将来を考えた上で、日本の大学に進学しようと考えています。

文化専攻 専攻  
タン ケンジさん

**在校生**



**企業の海外進出に伴い、世界と日本の架け橋として活躍したい。**

親が何人か海外に留学していたので、子どもの頃から日本には興味を持っていました。留学の目的は、世界中で有名な日本の企業で働くことです。学校では様々な知識を身につけて、将来は海外で活躍したいと考えています。ぜひ、自分の将来を考えた上で、日本の大学に進学しようと考えています。

日本電子専門学校 卒業  
タン リョウジさん 株式会社 プロス

**在校生**



**世界中的にも楽しめるゲームを作ることが目標です。**

小さい頃から日本の文化に興味を持っていました。特にゲーム制作は日本の文化の一つです。学校では、最新の技術や知識を身につけて、将来は海外で活躍したいと考えています。ぜひ、自分の将来を考えた上で、日本の大学に進学しようと考えています。

専門学校HAIJAL  
ジャーメイン タンウェンリンさん

**在校生**



**日本料理のワクワクだった経験を活かせる仕事に携わることが夢。**

専門学校で日本料理の勉強をしていて、日本の料理の楽しさや楽しさを感じました。学校では、最新の技術や知識を身につけて、将来は海外で活躍したいと考えています。ぜひ、自分の将来を考えた上で、日本の大学に進学しようと考えています。

早稲田文芸専門学校  
ソ シンシヨウさん

## 様々な入学方法と広がる進路

**【各国から直接入学】**  
各語教育機関 卒業  
【各語大学卒業後、編入し入学】

**【日本国内の日本語教育機関から入学】**  
日本語教育機関 卒業  
【日本語教育機関から入学】

**【日本の大学、短期大学から入学】**  
大学・短期大学 卒業  
【日本の大学を卒業して再入学】

**専門学校**

**日本国内で就職**

**海外で就職・起業**

**日本の大学へ編入**

**在校生**



**音楽は映画音楽として、毎週フランスを舞台にした作品を手がけたい。**

音楽制作に興味を持って、専門学校で勉強しています。将来は海外で活躍したいと考えています。ぜひ、自分の将来を考えた上で、日本の大学に進学しようと考えています。

東京音楽専門学校  
クラヴジタ ニナ マリさん (フランス)

**在校生**



**日本で学びを生かし、国の発展に関わるエンジニアになりたい。**

日本の様々な文化や習慣に興味を持って、専門学校で勉強しています。将来は海外で活躍したいと考えています。ぜひ、自分の将来を考えた上で、日本の大学に進学しようと考えています。

日本電子専門学校  
ワンジンギョウ ドングモ アーメルさん (フランス)

**在校生**



**将来の目標は自分で会社を立ち上げ、世界で活躍すること。**

日本の様々な文化や習慣に興味を持って、専門学校で勉強しています。将来は海外で活躍したいと考えています。ぜひ、自分の将来を考えた上で、日本の大学に進学しようと考えています。

早稲田文芸専門学校  
バウマル ムさん (フランス)

**在校生**



**豊富なデータベースの知識を身につけて夢へと近づいています。**

日本の様々な文化や習慣に興味を持って、専門学校で勉強しています。将来は海外で活躍したいと考えています。ぜひ、自分の将来を考えた上で、日本の大学に進学しようと考えています。

日本電子専門学校  
リーゾンケン サザランドさん (フランス)



## 様々な入学方法と広がる進路

**【各国から直接入学】**  
各語教育機関 卒業  
（外国人労働者として入学可能）

**【日本国内の日本語教育機関から入学】**  
日本語教育機関 卒業  
（在留資格「留学」で入学）

**【日本の大学、短期大学から入学】**  
大学・短期大学 卒業  
（日本の大学を卒業して入学可能）

**専門学校**

**日本国内で就職**

**海外で就職・起業**

**日本の大学へ編入**

**在校生**

**日本の大学 → 専門学校**

経理会社の仕事を満了して、広い世界を舞台に活躍したい。  
日本経済専門学校  
コスタ  
アレクサンダーさん  
（専攻：簿記）

専攻が簿記で就職活動していたら、自分の強みから選んで、より自分の力を発揮できると思い、自ら進んで入学した。簿記は日本の企業で必須のスキルで、就職活動も楽だ。日本経済専門学校で簿記を学んだおかげで、心算も、ソフトウエアも使えるようになった。就職活動はスムーズに進んだ。就職先も決まっている。

**日本経済専門学校 → 専門学校**

最先端の建築技術が学べる日本で建築士を目指しています。  
建築士専門学校  
エン・ノウさん  
（専攻：建築）

建築が大好きで、建築士の仕事に興味があった。日本の最先端の建築技術を学ぶために、日本経済専門学校に進学した。日本経済専門学校は、最先端の建築技術を学べるだけでなく、最新の建築設備も揃っている。卒業後は、建築士の仕事に就きたい。卒業後は、建築士の仕事に就きたい。

**日本経済専門学校 → 専門学校**

世界でトップクラスの技術をもつ日本で学びたいと思いました。  
日本経済専門学校  
ラフィニア  
ヘニツアールビディ  
ウキニさん  
（専攻：美容）

私は美容に興味があり、美容師を目指して入学した。世界でトップクラスの技術をもつ日本で学びたいと思った。日本経済専門学校は、世界でトップクラスの技術をもつ日本で学びたいと思った。卒業後は、美容師の仕事をしたい。

**海外 → 専門学校 → 大学へ編入**

日本の最先端の技術を学び、ケニアの建築業界に貢献したい。  
建築士専門学校  
カグワ  
ギブリエル  
ムンギ  
（専攻：建築）

私はケニアの建築業界に興味があり、日本の最先端の技術を学ぶために、日本経済専門学校に進学した。卒業後は、ケニアの建築業界に貢献したい。

**海外 → 専門学校 → 日本で就職**

日本の文化を理解したことが就職に役立ちました。  
日本経済専門学校  
スズキ  
アズサ  
（専攻：日本語）

日本に来たことで、日本の文化を理解することが就職に役立ちました。卒業後は、日本の企業で働くことが目標です。

**海外 → 専門学校 → 大学へ編入**

日本の高い技術を活かしたブランドを立ち上げて活躍したい。  
ファッション専門学校  
ギブリエル  
ムンギ  
（専攻：ファッション）

日本の高い技術を活かしたブランドを立ち上げて活躍したい。卒業後は、ファッション業界で働くことが目標です。

**在校生**

**日本経済専門学校 → 専門学校**

ビジネス日本語を習得し、就職につなげたいです。  
日本経済専門学校  
ムニョズ  
ロマン  
アドリアン  
マウリシオさん  
（専攻：日本語）

ビジネスを学ぶのが好きで、日本語を習得したい。卒業後は、日本の企業で働くことが目標です。

**在校生**

**航空業界に一步踏み出し、これからは客室乗務員をめざして頑張ります。**  
日本経済専門学校  
チヤウ  
キヨミさん  
（専攻：航空）

航空業界に興味があり、客室乗務員を目指して入学した。卒業後は、航空業界で働くことが目標です。

専門学校留学パンフレット：p.9-10

## 日本は留学生を歓迎しています

### 学費（初年度納入金額）

学費は、初年度にかかる入学科、授業料のほか、実習料やテキスト料などが必要です。金額は学少分野や学校によって幅があります。おおよその目安と目安を掲載します。

授業料(円)	471,000 ~ 1,109,000
入学科(円)	96,000 ~ 403,000
合計(円)	814,000 ~ 1,724,000
生活費(月額)	8,140 ~ 17,240

※入学科は1000円程度 ※授業料は1000円程度 ※生活費は1000円程度 ※入学科は1000円程度 ※入学科は1000円程度

### 奨学金

専門学校に正規入学する留学生の方には、国や地域、入学先専門学校による奨学金や学費減免制度があります。

文部科学省外国人留学生学習奨励金交付制度

学費	金額	交付先
奨学金	48,000円	JASSO (Japan Student Services Organization) <a href="http://www.jasso.go.jp/studentship/">http://www.jasso.go.jp/studentship/</a>
奨学金	専門学校	入学先専門学校

留学外国人留学生制度

学費	金額	交付先
奨学金	117,000円	JASSO (Japan Student Services Organization) <a href="http://www.jasso.go.jp/study_jstc/reliefschp_ofstj_s.html">http://www.jasso.go.jp/study_jstc/reliefschp_ofstj_s.html</a>

他にも各種団体の奨学金や、入学先専門学校による学費減免制度や奨学金があります。

### アルバイト

JASSOの調査によると、約76%の留学生がアルバイトをしています。職種別では飲食業が最も多く、続いて接客、販売、ティーン/サージュ/ダンス/スタント、ネット販売、ホテル業などとなっています。特許は仕事の種類や地域によって異なりますが、飲食業の月給600円~1200円程度です。また、週で決められている1週間の労働時間上限の20時間を超えて月給1万円~12万円とります。アルバイトをするには、近くの入国管理局で労働許可申請を受け、次の条件の下で行うことができます。

職種	割合
1 飲食業	48.7%
2 接客・販売(コンビニ等)	24.7%
3 ティーン/サージュ/ダンス/スタント	7.4%
4 専門学校	6.3%
5 接客業	5.1%
6 講師	4.7%
7 翻訳・通訳	4.2%
8 水泳指導員・水泳インストラクター	4.1%
9 工業での作業員	3.7%
10 一般事務	3.6%

※参考：2014年 JASSO調べ

### 日本で学ぶメリット

- 世界トップクラスの治安の良さ**  
日本は世界でトップクラスの治安の良さで知られており、安心して留学生活を送ることができます。また、清潔で緑豊かな環境も、多くの留学生が選ぶ理由の一つです。
- 学生寮・アパートが充実**  
多くの専門学校では、留学生が安心して生活できる学生寮やアパートを完備しています。また、清潔で緑豊かな環境も、多くの留学生が選ぶ理由の一つです。
- 日本の伝統や文化に触れられる**  
専門学校の授業だけでなく、日本の伝統や文化に触れられる機会もたくさんあります。また、清潔で緑豊かな環境も、多くの留学生が選ぶ理由の一つです。

### 満足度の高い留学を実現できる

満足度の高い留学を実現できる。満足度の高い留学を実現できる。満足度の高い留学を実現できる。

国	満足度	満足度	満足度	満足度
日本	90.0%	85.0%	80.0%	75.0%
アメリカ	85.0%	80.0%	75.0%	70.0%
ヨーロッパ	80.0%	75.0%	70.0%	65.0%
アジア	75.0%	70.0%	65.0%	60.0%

※参考：2014年 JASSO調べ

### 専門学校ガイドブック

平成27年度 文部科学省設置 専門学校留学生就職ガイドブック

【編集・発行】 一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団  
VOCED 職業教育推進財団  
TEL: +81-3-3230-4814 <http://www.asec.or.jp/>

【監修】 日本経済専門学校 国際交流センター 国際交流課 国際交流課長 藤田 浩二  
【編集協力】 株式会社アセスリード  
【お問い合わせ先】 <http://www.asec.or.jp/yuijokuguide/index.html>

108

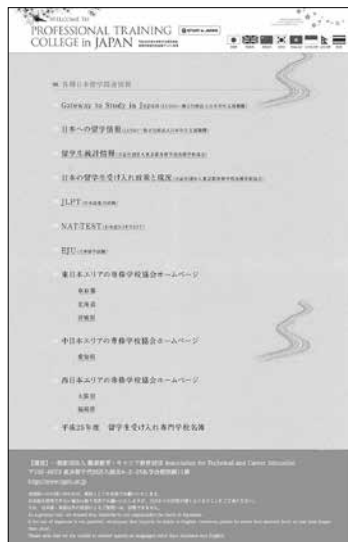


### (3) WEBサイトによる情報発信

#### 情報発信内容

「日本の教育制度と専門学校」、「入学資格・学びの分野、学費・入学までの経路」、「卒業後の進路・就職」、「日本での生活」、「奨学金制度」、「各種日本留学関連情報」など、これまでの「専修学校留学生就職アシスト事業」や「専修学校留学生総合支援プラン」で実施した各都道府県協会等の留学生関連情報の成果を本サイトに集約して体系的にまとめた。

また、本委託事業で作成した「専門学校留学パンフレット(13カ国語)」「専門学校留学チラシ(6カ国語)」をダウンロードすることが可能。より視覚的に分かりやすいサイトとするため、パンフレットの該当箇所をモーダルウィンドウ方式で表示するように改修。リンクページを2階層目に集約することでHPの整理を行った。言語もこれまでの5言語(日本語・英語・中国語・ベトナム語・韓国語)に更に3言語(インドネシア語・ネパール語・タイ語)を追加する。また、中国におけるWEB発信を強化を行った。



## (4) 留学生を対象とした企業とのインターンシップ等の 実態把握と事例収集

### 1. 専門学校における留学生受け入れ実態に関する調査

#### ● 調査の趣旨

本財団は昨年につき、平成27年度の文部科学省委託事業「専修学校留学生就職アシスト事業」に採択された「専門学校における非漢字圏留学生受け入れと就職支援事業の推進」事業を実施している。本事業は、専門学校への留学希望者に対する来日の動機付けと入学支援、日本の中小企業及び専門学校に対しては受け入れ態勢の整備に係る就職支援を行うなど、産業界等との連携の下、専門学校の留学生に係る入り口から出口までの体系的な取り組みを推進することとなっている。本調査は、この事業の趣旨に基づき、各専門学校における留学生受け入れの実態及び意向を継続的に把握し、今後の留学生に対する政策立案等の基礎資料とすると同時に、留学生の就職をアシスト・支援する情報を収集して、全国の専門学校に広く情報提供を行うため調査研究を行うこととした。

#### ● 調査の実施

全国の専門学校2,589校を対象にアンケート郵送法による調査を行った。

調査は平成27年5月1日を基準日とし、調査期間は平成27年11月14日から12月4日までで、78.5%に相当する2,033校より回答を得ることができた。

回答校のうち「留学生が在籍している」と回答したのは521校（昨年度413校）、「在籍していない」は1,506校（同1,465校）であった。在籍者の総数は24,358人（同17,356人）で、前年度に比べおよそ1.4倍の増加となった。

回答校における平成27年度の留学生の入学状況は、入学者総数は18,529人で、昨年度（11,308人）より7,221人増（63.9%増）となった。一昨年にみられた減少傾向は消え、3年前の水準（11,743人）をも大きく上回るほど回復してきたといえる。

出身国別で多い順に並べると、ベトナム5,937人、中国5,640人、ネパール3,247人、台湾1,040人、韓国884人、ミャンマー339人、スリランカ308人、インドネシア193人、タイ184人、モンゴル122人となった。首位の座を独占してきた中国を抜き、ベトナムが初めて首位の座についた。例年「非漢字圏の留学生が増えている」という学校側の声が多く寄せられているが、その傾向がより顕著になったと言える。

回答校における分野別総人数を多い順に並べると、商業実務（32.8%）、文化・教養（日本語科以外＝専門学科20.0%）、工業（19.9%）、文化・教養（日本語科18.9%）の順となる。

平成27年3月に卒業した留学生の卒業後の進路では、回答のあった卒業生総数は6,589人（同5,641人）で、このうち「専門学校に進学（1,651人25.1%）」が最も多く、次いで、「日本で就職（1,615人24.5%）」、「大学に進学（1,116人16.9%）」、「帰国（1,088人16.5%）」の順となる。また、留学生就職事例では多様なケースが見られ、インターンシップに関しても活用している

事例が多く見られた。

自由記述については、「今年入学した留学生の傾向」「非漢字圏からの入学者の傾向」「留学生の就職に向けてのサポート方法」「留学生が専門分野以外の業種に就職を希望する場合の対処と方策」「インターンシップ参加の事例」などの回答をいただいたが、内容に関しては各設問の分析で詳細を記すこととする。

### 3 非漢字圏から入学した留学生の日本語能力について

—入学者数・受入校数とも増加、非漢字圏学生が増える—

非漢字圏からの留学生が増加傾向を見せているなかで、入学した留学生の日本語能力を問い、学校側の感想、対策、今後に向けての施策を具体的にまとめてみたい。

#### 設問 3〔1〕 日本語能力のレベルは、授業を進める上で足りているか

この設問に336校から回答をいただいた(複数回答を含む339件)。この結果、「A 足りている」の割合は26.0%で、「B やや足りない」と「C 足りていない」を足した割合は74%であった。

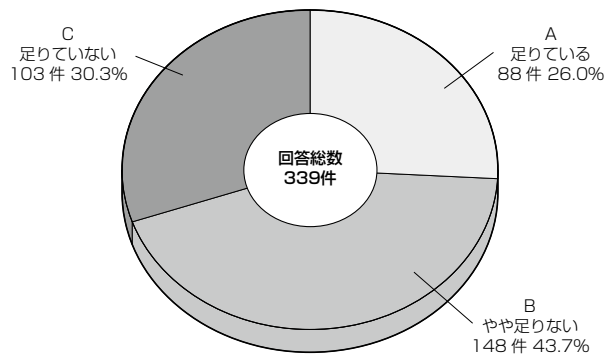


図8 留学生(非漢字圏)の日本語レベルの判定

#### 設問 3〔2〕 学校側では何か特別な対策をとられているか

設問 3〔1〕では、7割以上の学校が非漢字圏から入学した留学生の日本語能力レベルについて、「足りていない」もしくは「やや足りていない」と回答したが、ではそれに対して学校独自でどのような対策を講じているかを記述式で回答いただいた。

いくつかの項目に分けて、抜粋して記す。

##### ■「日本語学習」や「漢字学習」の授業

- 毎朝、漢字の学習を30分行うとともに、日本文化の学習時間の中で、日本語能力のレベルアップをはかっている
- 日本語演習の時間を設け、特に漢字の読みや表記を集中して勉強させている
- 漢字の学習時間を設けている。難しい漢字に関しては、指導者が読み方・書き方を教えている
- 日本語のフォロー授業をしている、ベトナム国籍が多いのでベトナム人の通訳を入れている

## 2. 外国人留学生の採用に関する調査 分析レポート

外国人留学生の採用に関する調査 分析レポート

平成27年度 文部科学省委託事業  
専修学校留学生就職アシスト事業  
専門学校における非漢字圏留学生受入と就職支援事業の推進

### 外国人留学生の採用に関する調査 分析レポート

平成28年2月

一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団(TCE財団)  
一般社団法人 大阪府専修学校各種学校連合会  
共催:大阪商工会議所

## I. 調査概要

### 外国人留学生の採用に関する調査

#### 調査目的

平成27年度文部科学省委託事業「専修学校留学生就職アシスト事業(専門学校における非漢字圏留学生受入と就職支援事業の推進)」の一環として、「外国人留学生の採用に関するアンケートならびにヒアリング調査」を実施し、地域中小企業の外国人材活用の意向や外国人留学生採用の実態を把握することを目的とする。

#### 調査対象

大阪商工会議所会員企業

※大阪府内に本社を置く法人会員、団体会員(個人会員、大阪府以外の会員は除く)

※従業員数1名以上

※すべての業種

※FAX受信を拒否された企業は除く

#### 調査方法

自記式調査票による留置調査 FAXによる配布・回収

#### サンプリングと 回収結果

調査対象社会全てに配布

配布数: 5,328票

回収数: 247票

無効票: 9票

有効回収票: 238票(有効回収率4.5%)

#### 実施期間

2015年11月9日(月)～2015年11月20日(金)

#### 調査主体

一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団(TCE財団)

一般社団法人 大阪府専修学校各種学校連合会

大阪商工会議所

#### 調査協力

公益社団法人 関西経済連合会

#### 調査機関

(株)WAVE

**<参考>**

本調査報告書内での「平成22年度調査結果」との比較については、下記の調査結果データより抜粋しています。

※「平成22年度 文部科学省委託事業専修学校留学生総合支援プラン 関西型留学生就職支援基盤の構築2  
外国人留学生の採用に関する調査」調査概要

**■調査概要****外国人留学生の採用に関する調査****調査方法**

FAXによる調査（FAXによる調査票の送信・回収）

**実施期間**

2010年7月26日（月）～2010年8月6日（金）

**調査対象者**

大阪商工会議所会員企業4,840社（大阪府下に本社を置く全ての業種）に配布  
221社から回収（2010年8月27日現在）  
有効回収率は約4.6%

**調査内容**

- 企業プロフィール  
（従業員数、業種、海外取引や海外拠点、日本人学生の採用実績、外国人留学生の採用実績）
- 外国人留学生に関するイメージ  
（外国人留学生のイメージ、外国人留学生採用の効果、外国人留学生採用にあたっての不安）
- 外国人留学生に求めるスキル  
（外国人留学生に求めるスキル）
- 採用二一ズ  
（新卒・第2新卒の採用二一ズ【日本人学生・外国人留学生に関わらず】、  
専門学校を卒業した外国人留学生の採用二一ズ）
- （社）大阪府専修学校各種学校連合会の取り組みに対する認知・興味

など



## ■ II. 調査結果の要約

### 調査結果 要約

#### 1. 留学生イメージ

- 1) 「意欲が高い」「自己主張が強い」「キャリア意識が明確」が50%以上である。
- 2) 日本文化への適応指標である「ビジネス慣行への慣れ」「モラル(善悪)のわかまえ」「協調性」は20%以下である。「優秀だが扱いが難しそう」というイメージがある。

#### 2. 留学生の採用目的と採用時の不安

- 1) 採用の目的は「海外事業や外国人とのやりとりのため」「グローバル化・海外進出・事業拡大のため」と、留学生に即戦力を求める気持ち強い。
- 2) 実績のない企業では、「採用方法」「採用手続き」などに対する抵抗が強く、送り出す側の専門学校としてフォローが必要。

#### 3. 採用状況

- 1) 職種別では、対外取引の即戦力を意図して「営業系」が多い。
- 2) 製造業では文系・理系とも、卸売業では文系の採用が多い。

#### 4. 採用満足度

- 1) 全体としては65.7%の企業が「総合的に満足である」としている。特に、従業員数300人以上の企業の方が満足度は高い。
- 2) 従業員数100人以上の企業では採用実績のある企業が62.5%を占め、また採用意欲も68.8%と高い。「総合満足度」も72.5%と平均を上回った評価。(ただし「100-299人」は53.3%と平均を下回る)
- 3) 項目別での評価が高いのは、「意欲」「日本語能力」「モラル」「勤働き」「協調性」で50%を超えている。
- 4) 項目別での評価が低いのは、「出身国と日本の発想を切り替えられる」「日本の情緒がわかる」「事務能力がある」「ビジネス慣行を把握している」「専門的な知識がある」で50%以下。

#### 5. 採用意向と期待すること

- 1) 今後の採用意向は、「従業員100人以上の製造業」では75%の企業が「採用予定あり」としている。
- 2) 期待することの上位は、「日本語の能力(96.2%)」「勤働き・礼儀正しさ(92.0%)」「モラルをわかまえていること(89.1%)」「協調性(84.8%)」「成功に向かって努力する力(83.6%)」。また「外国語(英語や母国語)の能力」は、「留学生採用実績あり」で「80.0%」、従業員数「1,000人以上」の大規模企業で「92.3%」と、日本語能力同様に重視されている。  
※「外国人留学生イメージ」では『勤働で礼儀をわかまえている』とする企業は29.0%。採用実績のある企業を見ても40%以下の評価であり、大きなギャップがある。
- 3) 出身国希望は「ベトナム」「中国」「台湾」「韓国」が上位。
- 4) 「母国で優秀な大学を卒業して最終学歴が大卒であることを知っている」という企業が55.5%に対して、母国の学歴については「日本と母国の学歴を加味して採用を判断する」という企業が46.2%で9.3%下回った。

#### この5年間の企業の動向

##### 【留学生イメージ】

- ①「意欲が高い」「キャリア意識が明確である」「優秀である」といった、高い積極性や能力は、平成22年度調査と同様に評価。

##### 【留学生の採用目的と採用時の不安】

- ②マネジメント面や採用時のコミュニケーションで不安を感じている企業は平成22年度調査と同様に多い。

##### 【採用状況】

- ③採用実績は、平成22年度調査の16.8%から27年度は29.4%に上がったが、全体の3割弱。
- ④採用された留学生は、国別では、平成22年度調査と同様に、中国、韓国、台湾、フィリピン、マレーシアの増加も目を引く。

##### 【採用意向と期待すること】

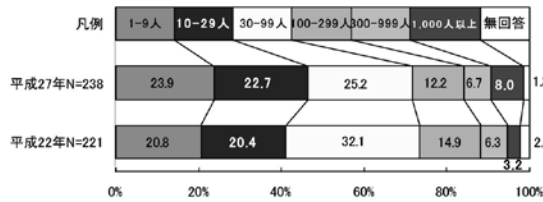
- ⑤今後の採用意向は、平成27年11月の時点で「採用予定あり」は33.2%で、平成22年度の同40.3%を下回っている。
- ⑥平成22年度調査と比べると、『勤働である・礼儀正しい』が10.7ポイント、『協調性がある』が9.1ポイント高くなっている。

Ⅲ. 回答企業プロフィール

■ Ⅲ. 回答企業プロフィール

1-1. 「従業員数」

Q1A 「従業員数」



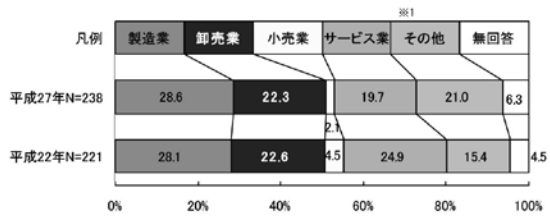
<全体>

【従業員数】の割合

①全体の<<7割以上>>が100人未満の企業です。  
100人未満の企業は今回は71.8%、平成22年度は73.3%と  
ほぼ変化がありません。

1-2. 「業種」

Q1B 「業種」



<全体>

【業種】の割合

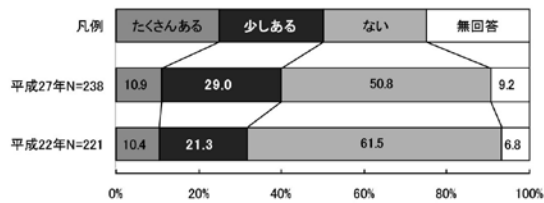
①『サービス業』が<<19.7%>>で、平成22年度と比べ約5ポ  
イント低くなっています。その他の業種はほぼ変化がありません。

※1  
業種「5.その他」の内容 n=50

業種名	n	業種名	n	業種名	n
建設、建築業	19	物流、運輸	3	宗教団体	1
web、IT、ソフト開発	5	商社	2	技能実習生受入	1
金融・先物取引	5	商業デザイン	2	不動産関係	1
教育	3	芸能	1	税理事務所	1
外食・飲食	3	百貨店	1	無記入	2

1-3. 「海外取引や海外拠点」

Q1C 「海外取引や海外拠点」



<全体>

【海外取引や海外拠点】がある企業の割合

①平成22年度と比べ『たくさんある』は同程度ですが、『少しあ  
る』は約8ポイント増えています。

1-4. 「企業所在都市」

「住所」欄記載の住所を集計 ※複数事業所がある企業は本社所在都市を回答

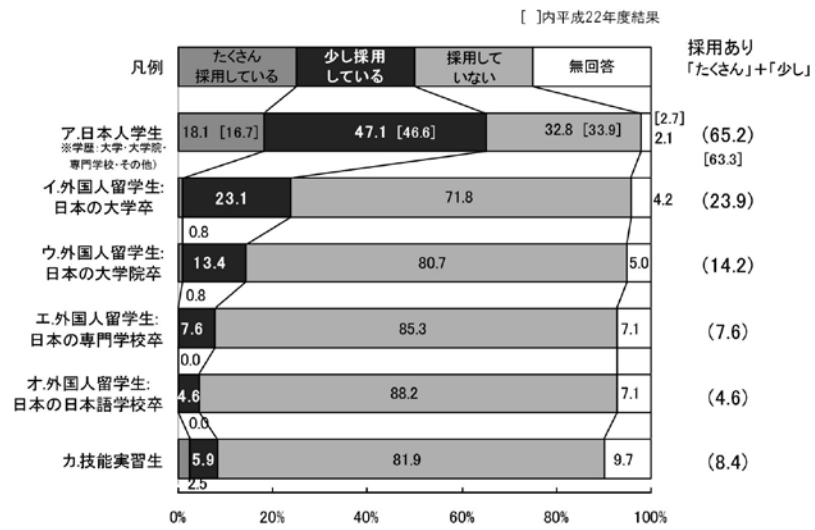
	n	構成比 (%)		n	構成比 (%)
合計	238	100.0	その他の大阪府計	5	2.1
大阪府計	104	43.7	大阪府茨木市	1	0.4
大阪府中央区	21	8.8	大阪府寝屋川市	1	0.4
大阪府北区	16	6.7	大阪府東大阪市	1	0.4
大阪府西区	10	4.2	大阪府八尾市	1	0.4
大阪府東成区	8	3.4	大阪府門真市	1	0.4
大阪府淀川区	6	2.5	大阪府以外計	4	1.7
大阪府阿倍野区	5	2.1	東京都港区	1	0.4
大阪府天王寺区	5	2.1	東京都千代田区	2	0.8
大阪府東住吉区	5	2.1	奈良県大和郡山市	1	0.4
大阪府住之江区	4	1.7	無回答	125	52.5
大阪府西淀川区	4	1.7			
大阪府福島区	4	1.7			
大阪府城東区	3	1.3			
大阪府旭区	2	0.8			
大阪府大正区	2	0.8			
大阪府都島区	2	0.8			
大阪府東淀川区	2	0.8			
大阪府平野区	2	0.8			
大阪府生野区	1	0.4			
大阪府東区	1	0.4			
大阪府浪速区	1	0.4			

Ⅲ. 回答企業プロフィール

■Ⅲ. 回答企業プロフィール

1-5. 「新卒・第2新卒の採用実績(外国人留学生は最終学歴別)」全体

Q5「日本人、外国人留学生(最終学歴別)、技能実習生の新卒・第2新卒の採用有無」N=238  
貴社の過去十年における、新卒・第2新卒の採用実績をお答えください



<全体>【新卒・第2新卒の採用実績(外国人留学生は最終学歴別)】

①外国人留学生の採用実績(「たくさん」+「少し」)を、卒業学校別に見ると、『日本の大学卒』は<<23.9%>>、『日本の大学院卒』は<<14.2%>>、『日本の専門学校卒』は<<7.6%>>、『日本の日本語学校卒』は<<4.6%>>となっています。

②また、『技能実習生』は<<8.4%>>と、『日本の専門学校卒』より高くなっています。

Ⅲ. 回答企業プロフィール

■ Ⅲ. 回答企業プロフィール

1-5. 「新卒・第2新卒の採用実績(外国人留学生は最終学歴別)」回答企業属性別

Q5「日本人、外国人留学生(最終学歴別)、技能実習生の新卒・第2新卒の採用有無」 N=238 「採用している」企業の比率=(「たくさん採用している」と「少し採用している」の合計値)複数回答  
貴社の過去十年における、新卒・第2新卒の採用実績をお答えください

上段:N 下段:構成比(%)		ア.日本人学生	外国人留学生				カ.技能実習生	
			イ.日本の 大学卒	ウ.日本の 大学院卒	エ.日本の 専門学校卒	オ.日本の 日本語学校卒		
<b>合計</b>	<b>238</b> 100.0	<b>155</b> 65.2	<b>57</b> 23.9	<b>34</b> 14.2	<b>18</b> 7.6	<b>11</b> 4.6	<b>20</b> 8.4	
海外 取引 等	たくさんある	26 100.0	20 76.9	16 61.5	15 57.7	3 11.5	2 7.7	2 7.7
	少しある	69 100.0	58 84.1	25 36.2	12 17.4	5 7.2	2 2.9	6 8.7
	ない	121 100.0	65 53.7	10 8.3	3 2.5	7 5.8	5 4.1	7 5.8
従業員 数	1-9人	57 100.0	17 29.8	2 3.5	3 5.3	3 5.3	1 1.8	2 3.5
	10-29人	54 100.0	32 59.3	10 18.5	4 7.4	3 5.6	1 1.9	4 7.4
	30-99人	60 100.0	46 76.7	9 15.0	4 6.7	4 6.7	5 8.3	7 11.7
	<b>1-99人計</b>	<b>171</b> 100.0	<b>95</b> 55.6	<b>21</b> 12.3	<b>11</b> 6.4	<b>10</b> 5.8	<b>7</b> 4.1	<b>13</b> 7.6
	100-299人	29 100.0	27 93.1	12 41.4	5 17.2	2 6.9	2 6.9	3 10.3
	300-999人	16 100.0	16 100.0	10 62.5	4 25.0	2 12.5	1 6.3	2 12.5
	<b>1,000人以上計</b>	<b>64</b> 100.0	<b>60</b> 93.8	<b>36</b> 56.3	<b>23</b> 35.9	<b>8</b> 12.5	<b>4</b> 6.3	<b>6</b> 9.4
業種	製造業	68 100.0	46 67.6	17 25.0	13 19.1	6 8.8	3 4.4	10 14.7
	卸売業	53 100.0	35 66.0	15 28.3	8 15.1	2 3.8	1 1.9	2 3.8
	小売業	5 100.0	1 20.0	-	-	-	-	-
	サービス業	47 100.0	34 72.3	13 27.7	8 17.0	7 14.9	6 12.8	3 6.4
	その他	50 100.0	31 62.0	9 18.0	3 6.0	1 2.0	-	2 4.0

<回答企業属性別>【新卒・第2新卒の採用実績(外国人留学生は最終学歴別)】

①従業員規模別で見た場合、100人以上の企業は、全ての最終学歴で全体より上回っています。

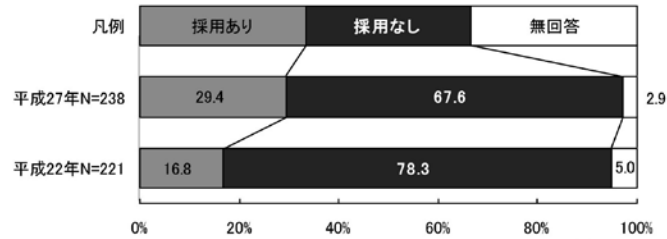
②『日本の専門学校卒』は、1人-99人の企業において、『技能実習生』より低い比率となっています。企業では専門学校生より、3年間低賃金で労働力が確保できる技能実習生の方を評価していると想定されます。

Ⅲ. 回答企業プロフィール

■Ⅲ. 回答企業プロフィール

1-6. 「外国人留学生の採用実績」全体・回答企業属性別

Q5 「日本人、外国人留学生(最終学歴別)、技能実習生の新卒・第2新卒の採用有無」の集計結果を加工 「採用あり」=「たくさん採用」+「少し採用」N=238  
貴社の過去十年における、新卒・第2新卒の採用実績をお答えください



		N	1 採用あり	2 採用なし	無回答
合計		238	29.4	67.6	2.9
取引先 海外	たくさんある	26	65.4	34.6	-
	少しある	69	40.6	59.4	-
	ない	121	13.2	81.8	5.0
従業員数	1-9人	57	10.5	84.2	5.3
	10-29人	54	22.2	74.1	3.7
	30-99人	60	20.0	76.7	3.3
	1-99人計	171	17.5	78.4	4.1
	100-299人	29	51.7	48.3	-
	300-999人	16	62.5	37.5	-
	1,000人以上	19	78.9	21.1	-
	100人以上計	64	62.5	37.5	-
業種	製造業	68	29.4	69.1	1.5
	卸売業	53	35.8	62.3	1.9
	小売業	5	-	100.0	-
	サービス業	47	34.0	59.6	6.4
	その他	50	20.0	76.0	4.0

<全体>【外国人留学生の採用実績】

①採用実績がある企業は平成27年度で<<29.4%>>と全体の約3割となります。現在日本語学校での留学生の受入数は急増している一方で、採用実績は飛躍的には増加していません。留学生の出口確保への取組みが必要です。

<回答企業属性別>

②従業員数別の採用実績は、100人以上の企業では採用率が<<62.5%>>で全体より33.1ポイント上回っています。

IV. 調査結果

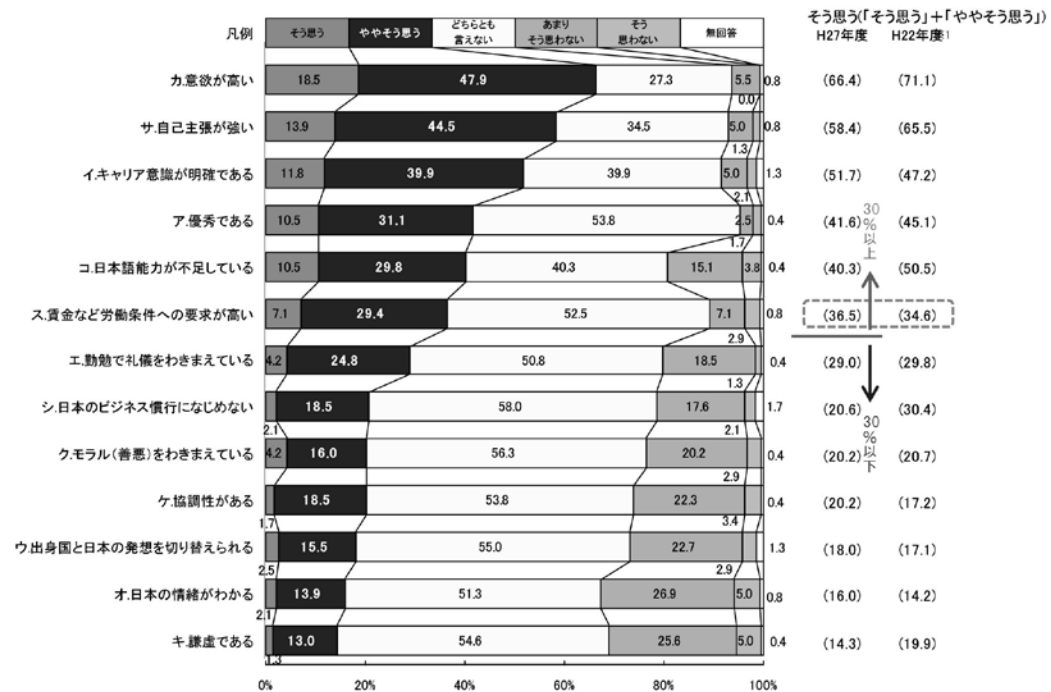
■ IV. 調査結果

1-1. 「外国人留学生のイメージ」全体

Q2「外国人留学生のイメージ」N=238  
外国人留学生のイメージについてお答えください。

意欲・キャリア意識が高く優秀だが、「ビジネス慣行への慣れ」「モラルのわかまえ」「協調性」等の評価が比較的低い、「優秀だが扱いが難しそう」とのイメージも。

注：※1 H22年度集計では、母数から無回答を省いて構成比を算出している。  
H27年度調査結果の無回答比率は小さいので、H22年度調査結果と比較は可能である。



<全体>【外国人留学生のイメージ】

①『そう思う』と『ややそう思う』を合わせて見ると、『意欲が高い』が<<66.4%>>と最も高く、ついで『自己主張が強い』が<<58.4%>>、『キャリア意識が明確である』が<<51.7%>>、『優秀である』が<<41.6%>>、『日本語能力が不足している』が<<40.3%>>となっています。

②『勤勉で礼儀をわかまえている』『日本のビジネスの慣行になじめない』『モラル(善悪)をわかまえている』『協調性がある』『出身国と日本の発想を切り替えられる』『日本の情緒がわかる』『謙虚である』といった日本文化への適応指標と見られる項目については、いずれも30%以下となっています。

③平成22年度と比べると、全体的な傾向は近いですが、特に『日本語能力が不足している』が<<50.5%→40.3%>>と約10ポイント低くなっており、日本語能力が不足しているイメージは少し解消されています。

IV. 調査結果

■IV. 調査結果

1-1. 「外国人留学生のイメージ」 回答企業属性別

Q2 「外国人留学生のイメージ」「そう思う」と「ややそう思う」の合計値 N=238  
外国人留学生のイメージについてお答えください。

「採用あり」「従業員数が多い」企業ほど評価が高い。

		(%)													
		N	1 力意欲が 高い	2 サ.自己主 張が強い	3 イ.キャリア 意識が明 確である	4 ア.優秀で ある	5 コ.日本語 能力が不 足している	6 ス.資金な ど労働条 件への要 求が高い	7 エ.勤怠で 礼儀をわ きまえて いる	8 シ.日本の ビジネス 行になじ めない	9 ク.モラル (善悪)を わきまて いる	10 ケ.協働性 がある	11 ウ.出身国 と日本の 発想を切 替えられる	12 オ.日本の 情緒がわ かる	13 キ.謙虚で ある
合計		238	66.4	58.4	51.7	41.6	40.3	36.5	29.0	20.6	20.2	20.2	18.0	16.0	14.3
採用 生	あり	70	71.4	55.7	65.7	55.7	35.7	30.0	37.1	14.3	32.9	35.7	20.0	22.9	20.0
	なし	161	64.0	60.2	46.6	36.0	41.6	40.4	24.8	23.6	13.7	12.4	14.9	11.2	10.6
海外 取引 等	たくさんある	26	80.8	73.1	76.9	69.2	34.6	57.7	38.5	11.5	26.9	30.8	23.1	34.6	15.4
	少しある	69	65.2	56.5	47.8	43.5	37.7	20.3	37.7	17.4	30.4	30.4	21.7	14.5	15.9
	ない	121	63.6	53.7	46.3	35.5	41.3	42.1	23.1	22.3	12.4	11.6	14.9	12.4	12.4
従業員 数	1-9人	57	56.1	61.4	38.6	36.8	40.4	45.6	21.1	24.6	12.3	10.5	10.5	10.5	7.0
	10-29人	54	68.5	59.3	44.4	35.2	42.6	25.9	33.3	14.8	20.4	18.5	22.2	20.4	13.0
	30-99人	60	65.0	48.3	45.0	45.0	36.7	33.3	28.3	26.7	23.3	23.3	23.3	16.7	20.0
	1-99人計	171	63.2	56.1	42.7	39.2	39.8	35.1	27.5	22.2	18.7	17.5	18.7	15.8	13.5
	100-299人	29	75.9	65.5	72.4	37.9	55.2	41.4	31.0	17.2	17.2	27.6	17.2	3.4	17.2
	300-999人	16	87.5	50.0	75.0	37.5	37.5	37.5	31.3	18.8	18.8	25.0	12.5	25.0	12.5
	1,000人以上	19	68.4	73.7	78.9	68.4	26.3	47.4	42.1	10.5	42.1	31.6	21.1	31.6	21.1
100人以上計	64	76.6	64.1	75.0	46.9	42.2	42.2	34.4	15.6	25.0	28.1	17.2	17.2	17.2	
業 種	製造業	68	64.7	52.9	50.0	39.7	42.6	36.8	32.4	19.1	23.5	22.1	19.1	16.2	19.1
	卸売業	53	69.8	69.8	50.9	45.3	41.5	37.7	35.8	26.4	22.6	26.4	18.9	9.4	9.4
	小売業	5	60.0	40.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	-	20.0	-	20.0	-
	サービス業	47	68.1	53.2	55.3	46.8	36.2	44.7	27.7	14.9	19.1	21.3	21.3	17.0	12.8
	その他	50	68.0	58.0	54.0	40.0	40.0	30.0	20.0	18.0	16.0	10.0	16.0	20.0	18.0

<回答企業属性別>【外国人留学生のイメージ】

①留学生の採用有無別に見ると、「採用あり」の企業では『意欲が高い』<71.4%>、『キャリア意識が明確である』<65.7%>、『優秀である』<55.7%>をはじめとして、プラス評価が強く出ているのに対し、「採用なし」の企業では『日本語能力が不足している』<41.6%>、『資金など労働条件への要求が高い』<40.4%>と、総じてマイナス評価が「採用あり」企業より高くなっています。

②従業員数別では、「従業員数が多い」企業ほど留学生に対する評価が高い傾向にあります。特に100人以上の企業では『意欲が高い』『キャリア意識が明確である』『協働性がある』の各イメージ比率は1-99人と比べ高くなっています。

IV. 調査結果

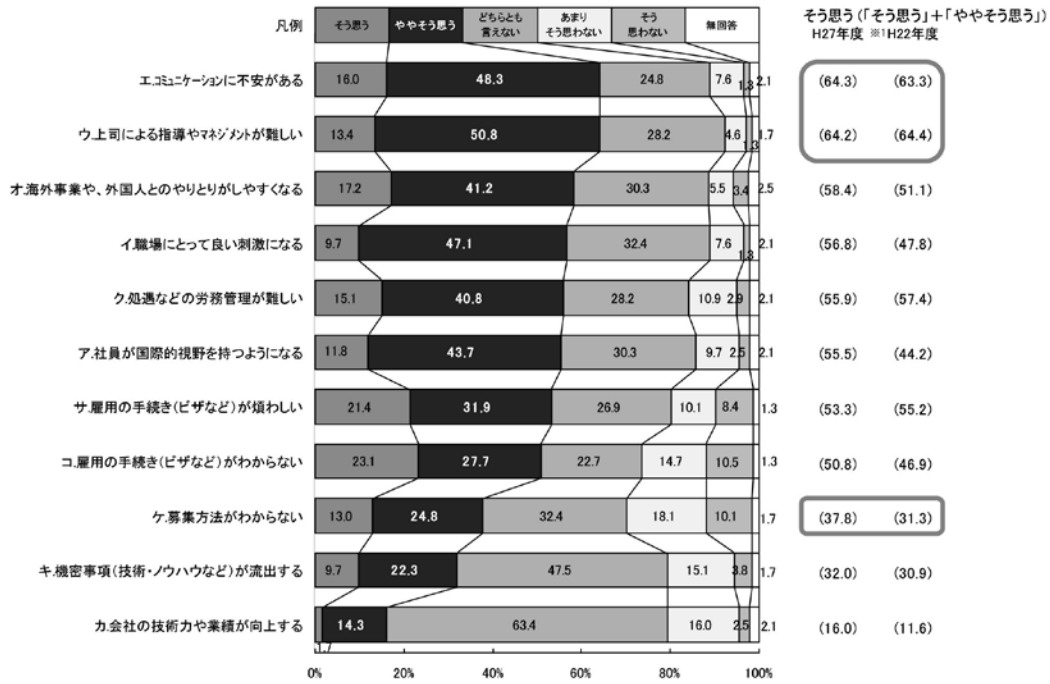
■ IV. 調査結果

1-2. 「外国人留学生の採用にあたってのイメージ」全体

Q3 「外国人留学生の採用にあたってのイメージ」(n=238)  
企業が外国人留学生を採用するにあたってのイメージをお答えください。

「(日本人との)コミュニケーション」や「(部下としての)マネジメント」などに不安を感じている。  
また「募集方法がわからない」という企業がある。

注: ※1 H22年度集計では、母数から無回答を省いて構成比を算出している。  
H27年度調査結果の無回答比率は小さいので、H22年度調査結果と比較は可能である。



<全体>【外国人留学生の採用にあたってのイメージ】

①「そう思う」=(「そう思う」+「ややそう思う」)の割合を見ると、『コミュニケーションに不安がある』が64.3%と最も高く、ついで『上司による指導やマネジメントが難しい』が64.2%と採用にあたっての不安項目が上位となります。これらの上位のイメージ項目は平成22年度と変わらず高いので、専門学校は留学生に対して、これらの教育を強化して就職活動に送り出す必要があります。

②平成22年度と比べると、採用にあたっての不安項目では『募集方法がわからない』の比率が増加しました。これは、近年、外国人留学生を新規採用する企業が増えたためと想定されます。



IV. 調査結果

■IV. 調査結果

1-2-1. 「外国人留学生の採用にあたってのイメージ」採用の効果 全体・回答企業属性別

Q3 「外国人留学生の採用にあたってのイメージ」 「そう思う」と「ややそう思う」の合計値 N=238  
企業が外国人留学生を採用するにあたってのイメージをお答えください。

採用企業は「海外事業や外国人とのやりとりのしやすさ」「職場への良い刺激」に高い評価。

		N	採用の効果 (%)			
			1	2	3	4
			才 海外事 業や、外国 人とのやり とりがしや すくなる	イ職場に とって良い 刺激にな る	ア社員が 国際的視 野を持つよ うになる	カ会社の 技術力や 業績が向 上する
合計	238	58.4	56.8	55.5	16.0	
留 学 生 採 用	あり	70	70.0	65.7	58.6	27.1
	なし	161	55.3	53.4	54.7	11.2
海 外 取 引 等	たくさんある	26	80.8	80.8	57.7	34.6
	少しある	69	76.8	63.8	59.4	23.2
	ない	121	43.8	44.6	53.7	9.1
従 業 員 数	1-9人	57	56.1	45.6	45.6	15.8
	10-29人	54	55.6	55.6	61.1	14.8
	30-99人	60	56.7	55.0	53.3	11.7
	1-99人計	171	56.1	52.0	53.2	14.0
	100-299人	29	55.2	55.2	58.6	17.2
	300-999人	16	62.5	75.0	75.0	12.5
	1,000人以上	19	84.2	89.5	57.9	36.8
	100人以上計	64	65.6	70.3	62.5	21.9
業 種	製造業	68	61.8	66.2	60.3	14.7
	卸売業	53	60.4	49.1	56.6	17.0
	小売業	5	20.0	40.0	40.0	-
	サービス業	47	61.7	53.2	44.7	21.3
	その他	50	50.0	56.0	60.0	14.0

<全体>【外国人留学生を採用する効果】

①『海外事業や外国人とのやりとりがしやすくなる』が<58.4%>と最も高く、ついで『職場にとってよい刺激になる』<56.8%>、『社員が国際的視野を持つようになる』<55.5%>となっています。

<回答企業属性別>

②留学生の採用実績別に見ると、『海外事業や、外国人とのやりとりがしやすくなる』『職場にとって良い刺激になる』では「採用実績あり」が<70.0%> <65.7%>と、「実績なし」の<55.3%> <53.4%>を大きく上回っています。海外取引有無別でも同様に、取引等が多いほど効果を挙げる企業が多くなっています。

一方、『社員が国際的視野を持つようになる』に関しては留学生の採用有無にかかわらず半数の回答企業がイメージしています。

③従業員数別では、『職場にとって良い刺激になる』が100人以上の企業で高くなっています。

IV. 調査結果

■IV. 調査結果

1-2-2. 「外国人留学生の採用にあたってのイメージ」採用にあたっての不安 全体・回答企業属性別

Q3 「外国人留学生の採用にあたってのイメージ」「そう思う」と「ややそう思う」の合計値 N=238  
企業が外国人留学生を採用するにあたってのイメージをお答えください。

採用経験のない企業は「労務管理の難しさ」のほか、「雇用手続き」「募集方法」に特に強い不安や  
わずらわしさを感じている。

		N	採用にあたっての不安 (%)						
			1 コミュニケーションに不安がある	2 上司による指導やマネジメントが難しい	3 処遇などの労務管理が難しい	4 雇用の手続き(ビザなど)が煩わしい	5 雇用の手続き(ビザなど)がわからない	6 募集方法がわからない	7 機密事項(技術・ノウハウなど)が流出する
合計		238	64.3	64.2	55.9	53.3	50.8	37.8	32.0
留学生採用	あり	70	55.7	58.6	32.9	30.0	17.1	17.1	21.4
	なし	161	68.3	68.9	65.8	65.2	67.1	47.8	37.3
海外取引等	たくさんある	26	53.8	57.7	46.2	23.1	23.1	26.9	30.8
	少しある	69	59.4	53.6	40.6	40.6	37.7	27.5	24.6
	ない	121	69.4	69.4	68.6	66.9	64.5	47.1	38.0
従業員数	1-9人	57	59.6	59.6	66.7	61.4	57.9	45.6	47.4
	10-29人	54	63.0	63.0	57.4	66.7	68.5	46.3	44.4
	30-99人	60	60.0	63.3	51.7	48.3	46.7	36.7	25.0
	1-99人計	171	60.8	62.0	58.5	58.5	57.3	42.7	38.6
	100-299人	29	82.8	75.9	58.6	44.8	37.9	31.0	24.1
	300-999人	16	68.8	68.8	62.5	50.0	37.5	18.8	12.5
	1,000人以上	19	57.9	63.2	21.1	21.1	21.1	15.8	5.3
100人以上計	64	71.9	70.3	48.4	39.1	32.8	23.4	15.6	
業種	製造業	68	67.6	66.2	51.5	52.9	52.9	36.8	32.4
	卸売業	53	64.2	66.0	56.6	49.1	50.9	39.6	35.8
	小売業	5	80.0	60.0	80.0	60.0	60.0	40.0	40.0
	サービス業	47	53.2	55.3	57.4	53.2	48.9	40.4	34.0
	その他	50	68.0	66.0	62.0	54.0	50.0	34.0	30.0

<全体>【外国人留学生を採用するにあたっての不安】

①『コミュニケーションに不安がある』<64.3%>、『上司による指導やマネジメントが難しい』<64.2%>、『処遇などの労務管理が難しい』<55.9%>の他、『雇用の手続きが煩わしい』『雇用の手続きがわからない』が50%を超えています。

<回答企業属性別>

②『処遇などの労務管理が難しい』『雇用の手続きが煩わしい』『雇用の手続きがわからない』『募集方法がわからない』は、「採用実績のある」企業に比べて「留学生採用実績のない」企業の方が煩わしいとイメージしています。専門学校は、これら外国人留学生の採用経験がないゆえ、手続きの経験もない企業層への対応として、入管手続き等の情報提供を行い、煩わしいイメージを払拭すべきです。

③従業員数別では、『処遇などの労務管理が難しい』『雇用の手続きが煩わしい』『雇用の手続きがわからない』『募集方法がわからない』が、1-99人の企業で高くなっています。

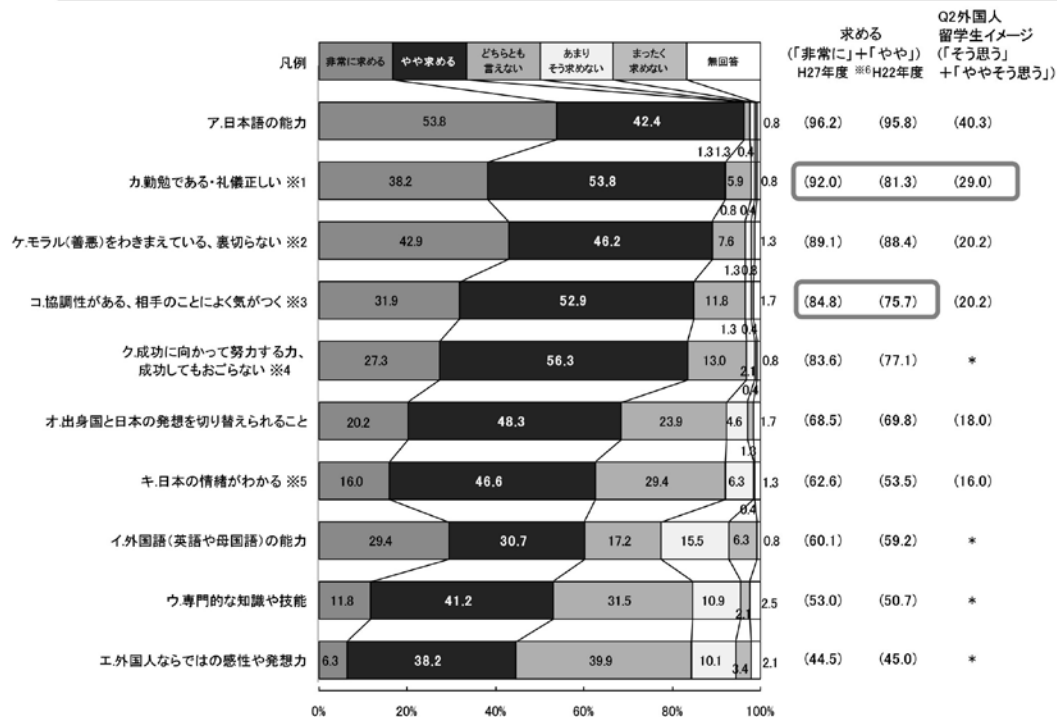
IV. 調査結果

■ IV. 調査結果

2-1. 「外国人留学生に求める能力」全体

Q4「外国人留学生に求めるイメージ」N=238  
貴社が外国人留学生を採用するなら、下記をどの程度求めますか。

「日本語能力」の他、「勤勉さ」「モラル」「協調性」「努力」「出身国と日本の発想の切り替え」が強く求められている。



注1 ※1～※5範囲(H22年)調査時の選択肢  
※1「勤勉・礼儀の心(上下関係や役割を感し、取組みに計画性がある)  
※2「善悪の心(良・悪の区別が守れる、裏切らない)  
※3「和の精神(相手のことによく気付き、前向きで協調性がある)  
※4「成功の心(あきらめずに達成し、成功しても驕り度ぶらない)  
※5「情緒感(日本人らしい情緒性、可哀れみがある、切れない)  
※6 H22年度集計では、母数から率算を算出して構成比を算出している。  
H27年度調査結果の無回答比率は小さいので、H22年度調査結果と比較は可能である。

<全体>【外国人留学生に求める能力】

①求める(「非常に求める」+「やや求める」)とする項目は『日本語の能力』<96.2%>、『勤勉である・礼儀正しい』<92.0%>が90%台、『モラルをわかまえていて』<89.1%>、『協調性がある』<84.8%>、『成功に向かって努力する力』<83.6%>が80%台となりました。これらの項目は、外国人留学生の職業教育において、非常に重要な項目といえます。平成22年度調査と比較すると、『勤勉である・礼儀正しい』が10.7ポイント、『協調性がある』が9.1ポイント高くなっています。

②「求められる能力」と「外国人留学生のイメージ」の差をみてみると

『モラルをわかまえていて』(89.1%-20.2%=68.9ポイント)、『協調性がある』(84.8%-20.2%=64.6ポイント)、『勤勉である・礼儀正しい』(92.0%-29.0%=63ポイント)と大きなギャップがあります(21ページ参照)。

③外国人留学生の採用実績がある企業でも『勤勉である・礼儀正しい』は40%以下と低いイメージであり(21ページ参照)、採用の際に企業が非常に重視する能力であると思われます。

IV. 調査結果

■IV. 調査結果

2-1. 「外国人留学生に求める能力」回答企業属性別

Q4 「外国人留学生に求めるイメージ」「非常に求める」と「やや求める」の合計値 N=238  
貴社が外国人留学生を採用するのなら、下記をどの程度求めますか。

特に「採用あり」「海外取引が多い」企業で、外国語(英語や母国語)の能力が強く求められている。

		N	(%)									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
			ア日本語の能力	カ勤勉である・礼儀正しい	ケモラル(善悪)をわきまえていない、裏切らない	コ協調性がある、相手のことによく気がつく	ク成功に向かって努力する力、成功してもおごらない	才出身国と日本の発想を切り替えられること	キ日本の情緒がわかる	イ外国語(英語や母国語)の能力	ウ専門的な知識や技能	エ外国人ならではの感性や発想力
合計		238	96.2	92.0	89.1	84.8	83.6	68.5	62.6	60.1	53.0	44.5
採用 留学生	あり	70	97.1	91.4	84.3	81.4	80.0	70.0	61.4	80.0	47.1	47.1
	なし	161	95.7	93.2	91.9	87.6	87.0	68.9	64.6	52.2	55.9	43.5
海外 取引等	たくさんある	26	96.2	92.3	92.3	88.5	80.8	65.4	61.5	92.3	42.3	65.4
	少しある	69	97.1	91.3	91.3	84.1	85.5	72.5	69.6	85.5	47.8	44.9
	ない	121	95.0	90.9	87.6	85.1	81.8	63.6	58.7	37.2	55.4	38.0
従業員 数	1-9人	57	96.5	91.2	91.2	80.7	87.7	63.2	64.9	61.4	64.9	50.9
	10-29人	54	94.4	90.7	83.3	87.0	83.3	64.8	61.1	53.7	44.4	35.2
	30-99人	60	96.7	95.0	91.7	85.0	78.3	71.7	63.3	53.3	53.3	40.0
	1-99人計	171	95.9	92.4	88.9	84.2	83.0	66.7	63.2	56.1	54.4	42.1
	100-299人	29	96.6	89.7	93.1	82.8	89.7	69.0	55.2	62.1	51.7	37.9
	300-999人	16	100.0	93.8	81.3	87.5	68.8	68.8	50.0	75.0	37.5	43.8
	1,000人以上	19	94.7	89.5	89.5	89.5	89.5	78.9	73.7	84.2	52.6	78.9
100人以上計	64	96.9	90.6	89.1	85.9	84.4	71.9	59.4	71.9	48.4	51.6	
業種	製造業	68	95.6	89.7	91.2	83.8	85.3	69.1	55.9	60.3	52.9	47.1
	卸売業	53	96.2	90.6	90.6	77.4	81.1	71.7	64.2	73.6	37.7	49.1
	小売業	5	100.0	100.0	80.0	100.0	80.0	40.0	60.0	40.0	60.0	20.0
	サービス業	47	93.6	89.4	87.2	87.2	80.9	66.0	66.0	61.7	68.1	40.4
	その他	50	98.0	96.0	92.0	92.0	88.0	64.0	66.0	44.0	52.0	40.0

<回答企業属性別>【外国人留学生に求める能力】

①留学生の採用実績の有無にかかわらず、『日本語の能力』『勤勉である・礼儀正しい』能力は非常に強く求められています。

②『外国語(英語や母国語)の能力』は、「留学生採用実績あり」で<<80.0%>>、従業員数100人以上の企業で<<71.9%>>と、特に重視されています。また、「海外取引等の多い」企業では<<92.3%>>と高いのに対し、「海外取引なし」では<<37.2%>>と低く、海外取引の有無で『外国語(英語や母国語)の能力』のニーズは大きく変化しています。今回同時に行ったヒアリング調査でも、特に英語能力を重視する企業が目立ちました。

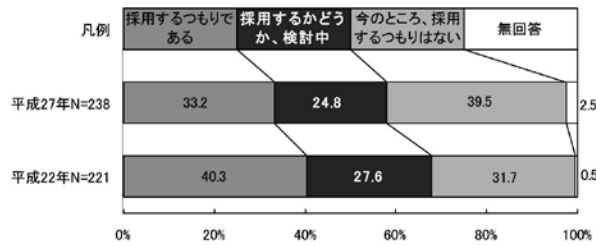
IV. 調査結果

■ IV. 調査結果

3-1. 「新卒・第2新卒の採用予定」全体

Q6 「今後の新卒・第2新卒の採用意向(日本人、外国人留学生)」 N=238  
 今後2.3年、新卒・第2新卒の学生を採用する予定はありますか。(日本人、外国人留学生に関わらず)

「採用予定あり」は全体では24.8%だが、「100人以上の製造業」では75.0%に達する。



	N	採用意向 (%)				
		1 採用するつもりである	2 採用するかどうか、検討中	3 今のところ、採用するつもりはない	無回答	
合計	238	33.2	24.8	39.5	2.5	
留学生	あり	70	57.1	24.3	17.1	1.4
	なし	161	22.4	25.5	49.1	3.1
海外取引等	たくさんある	26	46.2	23.1	26.9	3.8
	少しある	69	43.5	29.0	27.5	-
	ない	121	24.8	19.8	51.2	4.1
従業員数	1-9人	57	1.8	21.1	73.7	3.5
	10-29人	54	27.8	27.8	40.7	3.7
	30-99人	60	31.7	28.3	38.3	1.7
	1-99人計	171	20.5	25.7	50.9	2.9
	100-299人	29	65.5	24.1	10.3	-
	300-999人	16	75.0	6.3	12.5	6.3
業種	1,000人以上	19	68.4	26.3	5.3	-
	100人以上計	64	68.8	20.3	9.4	1.6
	製造業	68	41.2	25.0	33.8	-
	卸売業	53	30.2	30.2	37.7	1.9
	小売業	5	20.0	20.0	60.0	-
サービス業	47	29.8	23.4	38.3	8.5	
その他	50	32.0	20.0	46.0	2.0	

※製造業で従業員数100人以上企業の採用予定 n=24

	n	採用予定あり	検討中	採用しない
製造業で従業員数100人以上の企業	24	75.0	12.5	12.5

<全体>【新卒・第2新卒の採用予定(日本人、外国人留学生)】

①平成27年11月の時点で『採用予定あり』が33.2%で平成22年度の同40.3%を下回っています。

<回答企業属性別>

②従業員数が100人以上の企業では『採用予定あり』が65%以上となっています。業種別では「製造業」の採用予定企業が41.2%と他の業種より高くなっています。

③製造業68社のうち、従業員数が100人以上の企業は24社ありました。この24社のうち、75.0%にあたる20社が「採用予定あり」と回答しています。

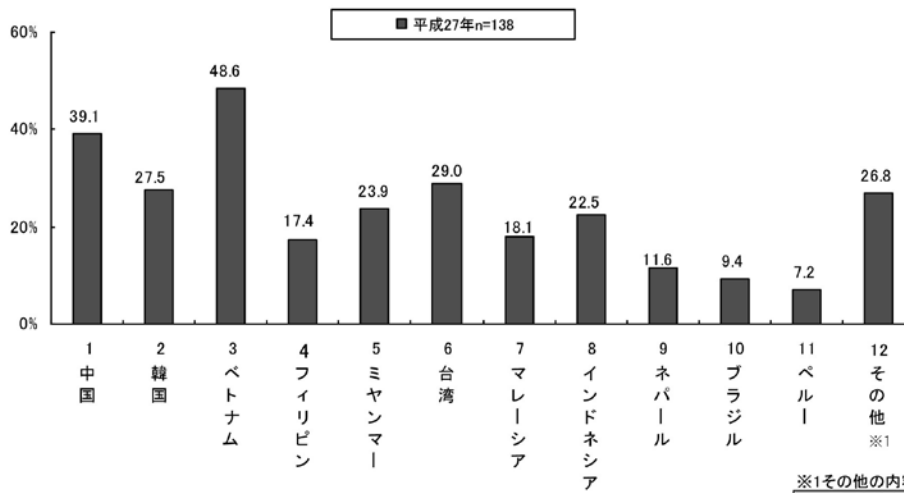
IV. 調査結果

■ IV. 調査結果

4-1. 「採用する場合、外国人留学生に求めるプロフィール 出身国・地域」複数回答 全体

Q7「外国人留学生を採用する場合の採用者の出身国」 Q6「今後採用有無」で「今後採用あり」の回答企業のみ該当集計 n=138  
 今後、貴社が外国人留学生を採用するとしたら、その国・地域をお答えください。（複数回答）

1位はベトナム(48.6%)、以下「中国」「台湾」「韓国」の順。



※1その他の内容 n=37

国・地域など	n
国籍問わず、指定なし	9
予定なし	4
タイ	8
インド	4
アメリカ	4
EU	3
カンボジア	2
シンガポール	1
スリランカ	1
ウクライナ	1
ロシア	1
中央アジア	1

<全体>【採用時に求めるプロフィール 出身国・地域】

①1位は『ベトナム』<48.6%>、2位は『中国』<39.1%>となっています。

②希望国の中位グループは『台湾』<29.0%>、『韓国』<27.5%>、『ミャンマー』<23.9%>、『インドネシア』<22.5%>で、それぞれ20%台でした。それ以下は『マレーシア』<18.1%>、『フィリピン』<17.4%>、『ネパール』<11.6%>、『ブラジル』<9.4%>、『ベルー』<7.2%>と続いています。

IV. 調査結果

■IV. 調査結果

4-1. 「採用する場合、外国人留学生に求めるプロフィール 出身国・地域」複数回答 回答企業属性別

Q7「外国人留学生を採用する場合の採用者の出身国」 Q6「今後採用有無」で「今後採用あり」の回答企業のみ該当集計 n=138  
 今後、貴社が外国人留学生を採用するとしたら、その国・地域をお答えください。(複数回答)

「ベトナム」は1,000人未満の企業で高い支持。  
 「中国」は「採用あり」「海外取引がある」「中規模以上の従業員」という企業で支持を受ける。

		(%)												
		n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
			中国	韓国	ベトナム	フィリピン	ミャンマー	台湾	マレーシア	インドネシア	ネパール	ブラジル	ペルー	その他
合計		138	39.1	27.5	48.6	17.4	23.9	29.0	18.1	22.5	11.6	9.4	7.2	26.8
採用	あり	57	56.1	35.1	49.1	22.8	26.3	31.6	19.3	29.8	12.3	10.5	8.8	29.8
	なし	77	27.3	23.4	49.4	14.3	23.4	27.3	16.9	18.2	11.7	9.1	6.5	26.0
海外取引等	たくさんある	18	50.0	38.9	38.9	22.2	27.8	33.3	22.2	22.2	11.1	16.7	11.1	38.9
	少しある	50	50.0	22.0	54.0	16.0	26.0	28.0	20.0	24.0	12.0	8.0	8.0	34.0
	ない	54	24.1	25.9	48.1	18.5	24.1	22.2	16.7	22.2	13.0	9.3	5.6	18.5
従業員数	1-9人	13	30.8	7.7	46.2	23.1	38.5	23.1	15.4	23.1	15.4	15.4	-	15.4
	10-29人	30	26.7	23.3	43.3	6.7	20.0	26.7	20.0	23.3	6.7	-	6.7	13.3
	30-99人	36	36.1	19.4	52.8	8.3	22.2	27.8	11.1	16.7	8.3	8.3	5.6	22.2
	1-99人計	79	31.6	19.0	48.1	10.1	24.1	26.6	15.2	20.3	8.9	6.3	5.1	17.7
	100-299人	26	50.0	30.8	53.8	26.9	19.2	23.1	19.2	15.4	11.5	7.7	7.7	30.8
	300-999人	13	38.5	46.2	69.2	38.5	30.8	38.5	30.8	30.8	30.8	30.8	23.1	38.5
	1,000人以上	18	61.1	44.4	22.2	22.2	22.2	38.9	22.2	38.9	11.1	11.1	5.6	55.6
100人以上計	57	50.9	38.6	47.4	28.1	22.8	31.6	22.8	26.3	15.8	14.0	10.5	40.4	
業種	製造業	45	37.8	22.2	53.3	17.8	24.4	22.2	24.4	26.7	13.3	6.7	4.4	22.2
	卸売業	32	50.0	25.0	46.9	18.8	21.9	34.4	12.5	15.6	6.3	3.1	3.1	28.1
	小売業	2	50.0	50.0	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0
	サービス業	25	40.0	28.0	44.0	16.0	28.0	28.0	8.0	20.0	12.0	8.0	4.0	28.0
	その他	26	30.8	30.8	46.2	19.2	26.9	30.8	26.9	23.1	15.4	23.1	19.2	30.8

<回答企業属性別>【採用時に求めるプロフィール 出身国・地域】

①中国:

脱中国の機運があるものの、まだニーズはあり、「留学生の採用あり」「従業員数100人以上」で特に高くなっています。  
 過去の採用実績で見たとおり(16ページ参照)従業員数「1,000人」以上の企業では日本の大学や大学院卒の採用実績が高い現状があります。

②ベトナム:

ベトナム出身者は、採用実績の有無で差がなく求められています。また、従業員数30-999人の企業の50%以上が、ベトナム出身者を求める人材としています。

③インドネシア:

インドネシア出身者は、従業員数「1,000人以上」の企業で高くなっています。

IV. 調査結果

■ IV. 調査結果

4-2. 「採用する場合、外国人留学生に求めるプロフィール 職種」自由回答 全体

Q8「外国人留学生を採用する場合の採用者の職種」 Q9「今後採用有無」で「今後採用あり」の回答企業のみ該当集計 n=138  
また、その職種をお答えください。(自由回答 3職種まで記入)

「営業職」「海外営業職」など営業系へのニーズが高い。技術職や工程・商品管理系の職種も多い。

●印は理系  
印がないものは文系

職種名	n	職種名	n	職種名	n
営業職	40	専門職 ●	2	受付業務	1
技術職 ●	18	イベント・製造管理 ●	1	宿泊・料飲サービス職	1
事務系総合職・事務職	10	エンジニア ●	1	出荷業務	1
海外営業職	6	カスタマーエンジニア ●	1	商品企画補助	1
製造職 ●	5	デザイン ●	1	食品 ●	1
総合職	5	バイリンガルエンジニア ●	1	制作業務 ●	1
システム・IT技術職・web制作技術 ●	4	医療系技術者 ●	1	清掃業務	1
接客業務	4	一般職	1	精密板金 ●	1
設計業務 ●	4	印刷技術 ●	1	製パン技術職 ●	1
システムエンジニア ●	3	海外仕入れ・貿易	1	税務業務	1
デザイナー	3	管理	1	総務事務職	1
電子・電気・電機設計・機械技術職 ●	3	間接	1	担当職	1
研究開発職・研究職・研究補助 ●	3	機械設計技術職 ●	1	通信技術職 ●	1
調理職 ●	3	軌道工 ●	1	通訳職	1
販売職	3	技術系総合職 ●	1	内装施工管理 ●	1
貿易業務	3	空調計装工事管理 ●	1	品質管理 ●	1
プログラマー ●	2	空調自動制御機器調整員 ●	1	不動産	1
企画職	2	現場管理 ●	1	福祉職	1
経理職	2	工場管理 ●	1	物流業務 ●	1
建築・土木技術職 ●	2	広報	1	洋菓子製造 ●	1
現場オペレーター ●	2	購買職	1	臨床検査技師 ●	1
工員・製造工 ●	2	国際業務	1	巫女	1
施工管理 ●	2	仕入業務	1		
商品管理 ●	2	資産運用商品企画	1		
生産管理 ●	2	自動車整備技術職 ●	1		

理系n=83 (45.4%)  
文系n=100 (54.6%)  
※回答数計183を母数とする。

<全体>【採用時に求めるプロフィール 職種】

①最も多かったのは『営業職』で<40件>。調査対象企業の29.0%が「営業職を採用したい」としており、『海外営業職』<6件>を加えると全体の33.3%になります。(営業職、海外営業職の重複がないとして)

②その他『技術職』<18件>、『事務系総合職・事務職』<10件>、『製造職』<5件>、『総合職』<5件>等が続きます。求められる職種は営業職系以外は技術職、工程や商品の管理等の職種が比較的多いようです。



IV. 調査結果

■IV. 調査結果

4-2. 「採用する場合、外国人留学生に求めるプロフィール 職種」自由回答 回答企業業種別

Q8「外国人留学生を採用する場合の採用者の職種」回答企業の業種別 Q6「今後採用有無」で「今後採用あり」の回答企業のみ該当集計 n=138  
また、その職種をお答えください。(自由回答 3職種まで記入)

●印は理系  
○印がないものは文系

Q1Bで回答した企業の業種が「1.製造業」の採用したい職種 n=45		Q1Bで回答した企業の業種が「2.卸売業」の採用したい職種 n=32		Q1Bで回答した企業の業種が「3.小売業」の採用したい職種 n=2		Q1Bで回答した企業の業種が「4.サービス業」の採用したい職種 n=25	
職種名	n	職種名	n	職種名	n	職種名	n
技術		営業職	15	販売職	1	技術職	4
設計業務	11	販売職	2	接客業務	1	システムエンジニア	2
建築・土木技術職	2	海外営業職	3	小計	2	プログラマー	2
通信技術職	1	海外仕入れ・貿易	1	技術 自動車整備技術職	1	医療系技術者	1
電子・電気・電機設計・機械技術職	1	貿易業務	1	小計	1	機械設計技術職	1
精密板金	1	仕入業務	1	小計	1	技術系総合職	1
印刷技術	1	購買職	1	小計	1	専門職	1
専門職	1	出荷業務	1	小計	1	電子・電気・電機設計・機械技術職	1
小計	19	小計	25	小計	1	臨床検査技師	1
営業職	15	事務系総合職・事務職	3	小計	1	バイリンガルエンジニア	1
海外営業職	2	総合職	2	小計	1	建築・土木技術職	1
貿易業務	1	管理	1	小計	1	小計	16
小計	18	企画職	1	小計	1	営業職	3
製造職	5	担当職	1	小計	1	事務系総合職・事務職	3
工具・製造工	2	通訳職	1	小計	1	接客業務	2
洋菓子製造	1	小計	9	小計	1	小計	8
現場オペレーター	1	電子・電気・電機設計・機械技術職	1	小計	1	経理職	1
現場管理	1	システム・IT技術職・web制作技術	1	小計	1	総合職	1
生産管理	1	システムエンジニア	1	小計	1	税務業務	1
施工管理	1	カスタマーエンジニア	1	小計	1	小計	3
小計	12	技術職	1	小計	1	宿泊・料飲サービス職	1
事務系総合職・事務職	4	小計	5	小計	1	福祉職	1
接客	1	食品	1	小計	1	イベント・製造管理	1
企画職	1	製パン技術職	1	小計	1	小計	3
経理職	1	品質管理	1	小計	1	デザイン	1
広報	1	商品管理	1	小計	1	小計	1
商品管理	1	小計	4	小計	1	小計	1
物流業務	1	小計	4	小計	1	小計	1
小計	10	小計	4	小計	1	小計	1
エンジニア	1	小計	4	小計	1	小計	1
デザイナー	1	小計	4	小計	1	小計	1
制作業務	1	小計	4	小計	1	小計	1
商品企画補助	1	小計	4	小計	1	小計	1
研究開発職・研究職・研究補助	1	小計	4	小計	1	小計	1
小計	5	小計	4	小計	1	小計	1

※1 その他の業種内容

F2業種「5.その他」の内容(外国人留学生採用予定有のみ) n=26

業種名	n	業種名	n
建設・建築業	9	商社	1
web、IT、ソフト開発	3	商業デザイン	1
金融・先物取引	3	百貨店	1
外食・飲食	3	団体	1
物流・運輸	2	無記入	2

Q1Bで回答した企業の業種が「5.その他」の採用したい職種 n=26 業種無回答 n=8

職種名	n	職種名	n
経理職	3	営業職	3
軌道工	1	デザイナー	1
空調計器工事管理	1	技術職	1
空調自動制御機器調整員	1	受付業務	1
内装施工管理	1	不動産	1
現場オペレーター	1	貿易業務	1
工場管理	1	小計	13
施工管理	1	小計	4
生産管理	1	小計	4
清掃業務	1	小計	4
巫女	1	小計	4
小計	13	小計	4
営業職	4	小計	4
海外営業職	1	小計	4
国際業務	1	小計	4
接客業務	1	小計	4
小計	7	小計	4
システム・IT技術職・web制作技術	3	小計	4
設計業務	2	小計	4
技術職	1	小計	4
小計	6	小計	4
総合職	2	小計	4
一般職	1	小計	4
総務事務職	1	小計	4
小計	4	小計	4
研究開発職・研究職・研究補助	2	小計	4
デザイナー	1	小計	4
資産運用商品企画	1	小計	4
小計	4	小計	4

<回答企業の業種別>【採用時に求めるプロフィール 職種】

①製造業では『技術・専門』関係が<19件>、『営業・貿易』関係が<18件>と多く拮抗。それ以外でも『現場・管理』関係 <12件>、『間接・事務』関係 <10件>も多く、多岐にわたるのが特徴といえます。

②『技術・専門』関係が多い中で建築・土木技術や精密板金など、手についた技術に対するニーズが高そうです。

③卸売業では『営業・貿易』関係が<25件>と圧倒的に多く、中でも貿易関係の営業職や事務職のニーズが高そうです。

④サービス業でも『技術・専門』関係が<16件>で最も多くなっていますが、職種としてはIT系の技術へのニーズが目立ち、製造業とは求める技術の内容が異なります。(ソフト開発系やエンジニアリング系の企業がQ1B「業種」で「4.サービス業」と回答しているケースが目立ちます。)

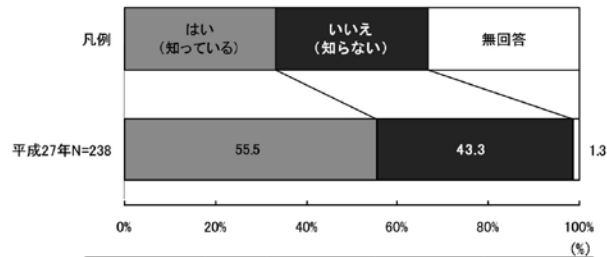
IV. 調査結果

■ IV. 調査結果

4-3. 「採用する場合、外国人留学生に求めるプロフィール 母国学歴」 全体・回答企業属性別

Q9 「日本で専門学校・日本語学校に在籍中の外国人留学生の母国での学歴認知」 N=238  
日本の専門学校や日本語学校に在籍している外国人留学生には、母国で優秀な大学を卒業して最終学歴が大卒という学生が多くなります。ご存知ですか？

4割以上の企業が日本の専門学校や日本語学校の外国人留学生の中に、母国で大学を卒業している留学生がいることを知らない。



	N	1		無回答
		はい (知っている)	いいえ (知らない)	
合計	238	55.5	43.3	1.3
留学生採用	あり	74.3	24.3	1.4
	なし	46.0	52.8	1.2
海外取引等	たくさんある	84.6	11.5	3.8
	少しある	59.4	39.1	1.4
	ない	48.8	50.4	0.8
従業員数	1-9人	43.9	56.1	-
	10-29人	51.9	44.4	3.7
	30-99人	48.3	50.0	1.7
	1-99人計	48.0	50.3	1.8
	100-299人	72.4	27.6	-
	300-999人	68.8	31.3	-
	1,000人以上	89.5	10.5	-
100人以上計	76.6	23.4	-	
業種	製造業	60.3	36.8	2.9
	卸売業	49.1	49.1	1.9
	小売業	40.0	60.0	-
	サービス業	59.6	40.4	-
	その他	62.0	38.0	-

<全体>【採用する場合、外国人留学生に求めるプロフィール 母国学歴】

①「知っている」とする企業は「55.5%」、 「知らない」とする企業は「43.3%」となっています。

<回答企業属性別>

②「留学生採用実績あり」の企業では「74.3%」と、3/4近くの企業が「知っている」としています。また、「海外取引等の多い企業」「従業員数100人以上の企業」ほど、より「知っている」という傾向があります。業種別では「製造業」「サービス業」で多少認知が高くなっています。

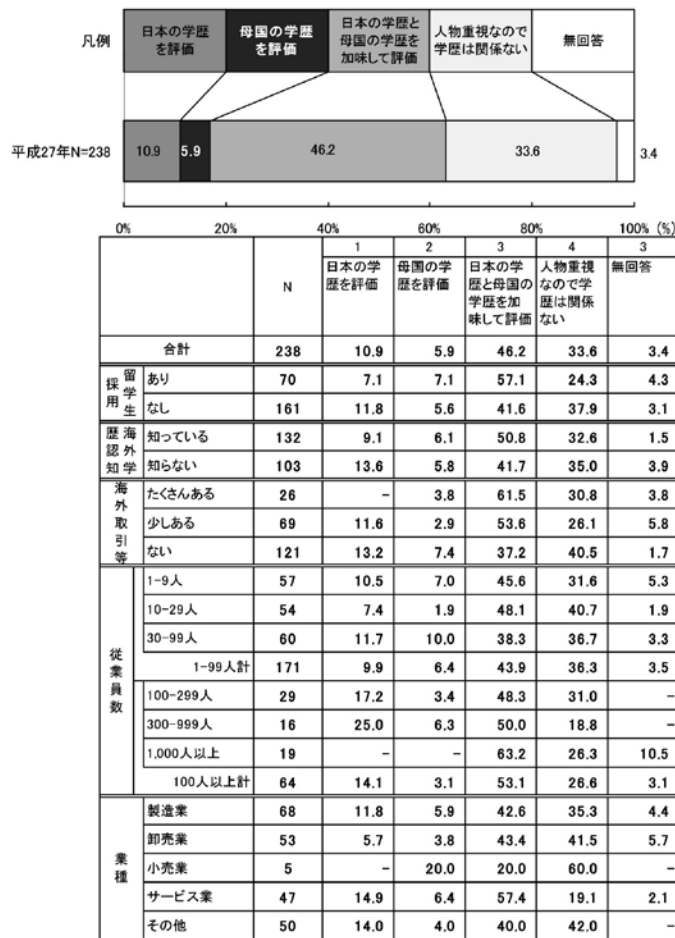
IV. 調査結果

■IV. 調査結果

4-4. 「採用する場合、外国人留学生に求めるプロフィール 学歴評価」 全体・回答企業属性別

Q10「日本で専門学校・日本語学校に在籍中の外国人留学生の学歴評価」 N=238  
また、この外国人留学生をどのようにお考えですか？

採用する際、「日本の学歴と母国の学歴を加味して評価」する企業が46.2%。  
母国での学歴やその価値のアピールを。



<全体>【採用する場合、外国人留学生に求めるプロフィール 母国学歴】

①『日本と母国の学歴を加味して評価』が<<46.2%>>、次いで『人物重視で学歴は関係ない』企業が<<33.6%>>となっています。母国での最終学歴が大学卒者が多いということの認知率が<<55.5%>>と50%を超えているものの、採用の際の評価は<<5.9%>>に留まっています。

②今回同時に実施したヒアリング調査では、「母国で卒業した大学の格付けがわからない故に、判断材料にならない」という声もあり、専門学校で「各留学生の母国大学ランキング」を共有し、PRを行い、就職活動でもアピールに使うなどの対策が必要と思われます。

IV. 調査結果

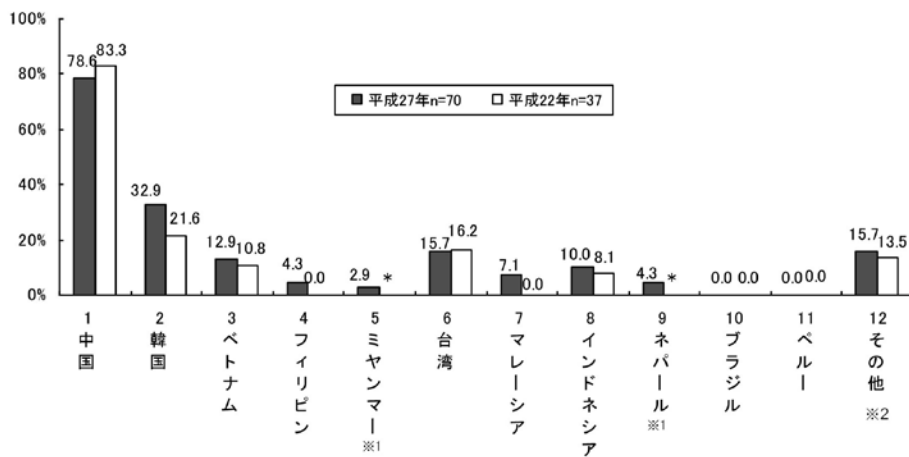
■ IV. 調査結果

5-1. 「採用した外国人留学生のプロフィール 出身国・地域」複数回答 全体

Q11「採用した外国人留学生の国や地域」 Q5「採用有無」で「採用あり」の回答企業のみ該当集計 n=70  
採用した外国人留学生の国・地域をお答えください。(複数回答)

注:※1 今回調査で新たに加わった選択肢

“採用経験あり”は「中国」が突出。以下「韓国」「台湾」「ベトナム」の順。  
「フィリピン」「マレーシア」にニーズの高まりが見られる。



※2その他の内容 n=11

国・地域など	n
アメリカ	4
インド	3
ドイツ	1
ペラルーシ	1
フランス	1
バングラディッシュ	1
モンゴル	1
スリランカ	1
アイルランド	1
イギリス	1

<全体>【採用した外国人留学生のプロフィール 出身国・地域】

①『中国』が<<78.6%>>で最も高く、次いで『韓国』<<32.9%>>、『台湾』<<15.7%>>、『ベトナム』<<12.9%>>となっています。前回の平成22年度調査より『中国』は4.7ポイント減少しています。

②『フィリピン』と『マレーシア』は、前回の平成22年度調査では回答がなかった国であり、この5年でニーズが高まった国といえます。

IV. 調査結果

■IV. 調査結果

5-1. 「採用した外国人留学生のプロフィール 出身国・地域」複数回答 回答企業属性別

Q11「採用した外国人留学生の国や地域」 Q5「採用有無」で「採用あり」の回答企業のみ該当集計 n=70  
採用した外国人留学生の国・地域をお答えください。(複数回答)

「中国」は海外取引有無、従業員数、業種に関わらず高い実績。  
「ベトナム」は実績面では、現状はまだ比較的乏しい。

注：※1 今回調査で新たに加わった選択肢

		n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
			中国	韓国	ベトナム	フィリピン	ミャンマー ※1	台湾	マレーシア	インドネシア	ネパール ※1	ブラジル	ペルー	その他
合計		70	78.6	32.9	12.9	4.3	2.9	15.7	7.1	10.0	4.3	-	-	15.7
海外取引等	たくさんある	17	94.1	58.8	5.9	11.8	5.9	35.3	5.9	17.6	5.9	-	-	29.4
	少しある	28	85.7	32.1	21.4	-	3.6	3.6	7.1	10.7	7.1	-	-	10.7
	ない	16	56.3	18.8	6.3	-	-	18.8	-	6.3	-	-	-	18.8
従業員数	1-9人	6	66.7	33.3	-	16.7	-	-	16.7	-	-	-	-	16.7
	10-29人	12	75.0	8.3	-	-	-	16.7	-	-	-	-	-	16.7
	30-99人	12	83.3	41.7	41.7	-	-	16.7	-	16.7	-	-	-	16.7
	1-99人計	30	76.7	26.7	16.7	3.3	-	13.3	3.3	6.7	-	-	-	16.7
	100-299人	15	73.3	13.3	6.7	-	-	13.3	-	-	6.7	-	-	-
	300-999人	10	70.0	20.0	20.0	10.0	10.0	-	30.0	20.0	20.0	-	-	20.0
	1,000人以上	15	93.3	73.3	6.7	6.7	6.7	33.3	6.7	20.0	-	-	-	26.7
100人以上計	40	80.0	37.5	10.0	5.0	5.0	17.5	10.0	12.5	7.5	-	-	15.0	
業種	製造業	20	80.0	25.0	10.0	10.0	5.0	30.0	10.0	10.0	5.0	-	-	25.0
	卸売業	19	78.9	31.6	10.5	-	5.3	-	-	-	-	-	-	5.3
	小売業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	サービス業	16	87.5	50.0	12.5	-	-	18.8	6.3	18.8	6.3	-	-	18.8
	その他	10	60.0	30.0	20.0	-	-	10.0	10.0	20.0	10.0	-	-	20.0

<回答企業属性別>【採用した外国人留学生のプロフィール 出身国・地域】

①海外取引等有無別では取引がない企業でも『中国』は50%を超えています。また、従業員数別では全ての規模の企業で『中国』は60%以上、業種別でも『中国』は各業種とも高い比率となっています。

②一方、全体では4番目に多い『ベトナム』は従業員数「30-99人」の企業でやや高い程度で、ベトナム留学生の就職活動対策が必要です。

IV. 調査結果

■ IV. 調査結果

5-2. 「採用した外国人留学生のプロフィール 職種」自由回答 全体

Q12 「採用した外国人留学生の職種」 Q5「採用有無」で「採用あり」の回答企業のみ該当集計 n=70  
採用した外国人留学生の職種をお答えください。(自由回答 3職種まで記入)

営業職、もしくは営業職に近い職種が多く挙げられている。

●印は理系  
印がないものは文系

職種名	n	職種名	n
営業職	16	管理	1
技術職 ●	8	企画・輸入業務	1
通訳	6	建築・土木技術職 ●	1
海外営業職	5	国際業務	1
総合職	5	作図(意匠、施工図) ●	1
事務職・事務系総合職	4	施工管理 ●	1
設計業務 ●	4	資産運用商品企画	1
生産管理 ●	3	新規開拓営業	1
貿易業務・貿易事務	3	生産技術 ●	1
経理職	2	製造社員 ●	1
宿泊部門接客	2	担当職	1
エンジニア ●	1	店舗管理	1
キャリアコース	1	電気・機械技術職 ●	1
グラフィックデザイナー	1	評価	1
システム・IT技術職 ●	1	不動産	1
システムエンジニア ●	1	文系、技術系総合職 ●	1
デザイナー	1	洋菓子製造 ●	1
デザイン	1		
デザイン設計	1		
バイリンガルエンジニア ●	1		
プログラマー ●	1		
一般職	1		
営業事務	1		
営業補助	1		
海外営業事務	1		

理系n=28 (31.5%)  
文系n=61 (68.5%)  
※回答数計89を母数とする。

<全体>【採用した外国人留学生のプロフィール 職種】

①『営業職』が最も多く、<16件>(全体の22.9%)となっています。また、『海外営業職』は<5件>、『総合職』<5件>、『事務職・事務系総合職』<4件>など、営業系に近い職種が挙げられています。

②2位は『技術職』<8件>、3位は『通訳』<6件>となっています。

IV. 調査結果

■ IV. 調査結果

5-2. 「採用した外国人留学生のプロフィール 職種」自由回答 回答企業業種別

Q12「採用した外国人留学生の職種」回答企業の業種別 Q5「採用有無」で「採用あり」の回答企業のみ該当集計 n=70  
採用した外国人留学生の職種をお答えください。(自由回答 3職種まで記入)

「卸売業」では文系が、「製造業」では文系・理系ともに求められる傾向。

※「3.小売業」は該当なし

●印は理系  
○印がないものは文系

Q12で回答した企業の業種が「1.製造業」の採用した職種 n=20		Q12で回答した企業の業種が「2.卸売業」の採用したn=19		Q12で回答した企業の業種が「4. サービス業」の採用した n=16		Q12で回答した企業の業種が「5.その他」の採用した n=10	
職種名	n	職種名	n	職種名	n	職種名	n
技術職 ●	5	通訳	5	技術職 ●	3	システム・IT技術職 ●	1
建築・土木技術職 ●	1	営業職	4	設計業務 ●	2	システムエンジニア ●	1
設計業務 ●	1	海外営業職	2	生産技術 ●	1	デザイン設計	1
電気・機械技術職 ●	1	営業補助	1	バイリンガルエンジニア ●	1	設計業務 ●	1
文系・技術系総合職 ●	1	新規開拓営業	1	プログラマー ●	1	小計	4
エンジニア ●	1	小計	13	小計	8	営業職	1
小計	10	総合職	3	営業職	3	海外営業職	1
営業職	7	担当職	1	事務職・事務系総合職	2	国際業務	1
海外営業職	2	キャリアコース	1	総合職	1	小計	3
貿易業務・貿易事務	1	経理職	1	小計	6	総合職	1
小計	10	貿易業務・貿易事務	1	宿泊部門接客	2	一般職	1
事務職・事務系総合職	2	小計	7	デザイン	1	営業事務	1
海外営業事務	1	生産管理 ●	1	通訳	1	小計	3
経理職	1	店舗管理	1	評価	1	施工管理 ●	1
小計	4	管理	1	小計	5	生産管理 ●	1
現場・管理	1	小計	3	回答数N=19理系n=8(42.1%)文系n=11(57.9%)		資産運用商品企画	1
製造社員 ●	1	回答数N=23理系n=1(4.3%)文系n=22(95.7%)		小計	2	小計	1
洋菓子製造 ●	1			回答数N=13理系n=5(38.5%)文系n=8(61.5%)		小計	1
小計	3						
グラフィックデザイナー	1						
デザイナー	1						
小計	2						
回答数N=29理系n=13(44.8%)文系n=16(55.2%)							

業種不明 n=5

職種名	n
営業職	1
企画・輸入業務	1
作図(意匠、施工図) ●	1
不動産	1
貿易業務・貿易事務	1
回答数N=5理系n=1(20.0%)文系n=4(80.0%)	

※1その他の業種内容  
F2業種「5.その他」の内容(外国人留学生採用有のみ)n=10

業種名	n	業種名	n
建設・建築業	3	商業デザイン	1
web、IT、ソフト開発	2	無記入	1
金融・先物取引	1		
物流・運輸	1		
商社	1		

<回答企業の業種別>【採用した外国人留学生のプロフィール 職種】

- ①製造業では『技術・専門』関係が<<10件>>、『営業・貿易』関係も<<10件>>で拮抗しています。製造業では大きく分けて理系・技術系と文系の留学生がどちらも求められています。
- ②卸売業では『営業・貿易』関係、『間接・事務』関係、『現場・管理』関係の採用が多く、文系留学生中心の採用が主のようです。
- ③サービス業では、ソフト開発や機械エンジニアリング系企業がQ12で「サービス業」として回答しているケースが目立った関係上、『技術・専門』系が<<8件>>と最も多く、ついで『間接・事務』系<<6件>>となっています。

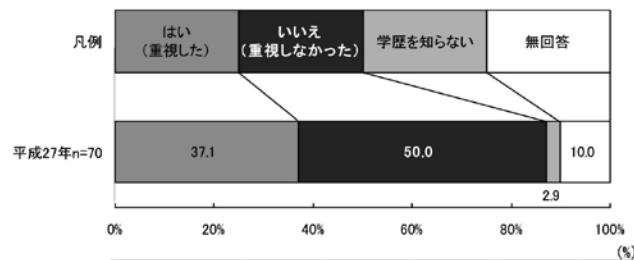
IV. 調査結果

■ IV. 調査結果

5-3. 「採用した外国人留学生の母国での学歴」全体・回答企業属性別

Q13「外国人留学生採用時の母国での学歴重視度」 Q5「採用有無」で「採用あり」の回答企業のみ該当集計 n=70  
母国の学歴を重視して採用しましたか？

“母国での学歴”に関心はあるものの(P33参照)、「重視しないで採用した」企業が50%に上る。



	n	重視度 (%)				
		1 はい (重視した)	2 いいえ (重視しな かった)	2 学歴を 知らない	無回答	
合計	70	37.1	50.0	2.9	10.0	
海外 取引 等	たくさんある	17	58.8	35.3	-	5.9
	少しある	28	17.9	71.4	7.1	3.6
	ない	16	43.8	37.5	-	18.8
従業員 数	1-9人	6	50.0	16.7	-	33.3
	10-29人	12	50.0	41.7	-	8.3
	30-99人	12	41.7	58.3	-	-
	1-99人計	30	46.7	43.3	-	10.0
	100-299人	15	13.3	60.0	6.7	20.0
	300-999人	10	40.0	40.0	10.0	10.0
業 種	1,000人以上	15	40.0	60.0	-	-
	100人以上計	40	30.0	55.0	5.0	10.0
	製造業	20	40.0	45.0	-	15.0
	卸売業	19	26.3	63.2	-	10.5
業 種	小売業	-	-	-	-	-
	サービス業	16	37.5	56.3	6.3	-
	その他	10	30.0	40.0	10.0	20.0

<全体>【採用した外国人留学生の母国での学歴】

①全体では『重視して採用した』が<<37.1%>>となります。半数の企業は重視しないとはいえ、母国で優秀な大学を卒業している留学生については、採用企業に対して適切な情報提供をしていく必要があります。

<回答企業属性別>

②従業員数別では1-99人の企業で<<46.7%>>が、採用した留学生の母国での学歴を「重視した」と回答しています。



IV. 調査結果

■IV. 調査結果

5-4. 「外国人留学生採用の目的」自由回答 全体

Q14「外国人留学生採用の目的」Q5「採用有無」で「採用あり」の回答企業のみ該当集計 n=70  
外国人留学生を採用する主な目的をお答え下さい。(自由回答)

“対外実務のための即戦力”が大半。(グローバル化、海外進出、对中国取引、語学・通訳、貿易等)

分類	目的	分類	目的
グローバル化・海外進出・事業拡大	グローバルな開発力アップと海外事業の強化	中国取引との	中国での事業拡大
	グローバル社会への対応		中国との仕事を視野に入れて
	グローバル要員として		中国との連絡
	その地域の営業		中国と取引上何かにつけ有利
	英語を中心とした海外展開	貿易	貿易をスムーズに行えるように
	海外拠点の管理者育成		貿易業務、現地法人での業務
	海外での事業展開に必要なだった	多様化促進	人材の多様化
	海外との交渉		多様性の視点から
	海外に関する部署の強化		多様性の追求
	海外合弁会社との交流		ダイバーシティ
	海外市場との取引、海外企業との交流	活性化	社内の活性化
	海外事業の強化		企業の活性化
	海外展開、優秀な人材は確保	語学・通訳	職場の活性化
	外国取引先との営業と通訳		言語力と柔軟な対応
	外国進出のため		語学
	外国人のお客様への対応など		語学力が必要な業務
	現地での仕事の流れをスムーズにするため		通訳
	今後のグローバルビジネスに対して優秀な人材の確保		風習も含めて通訳として
	今後の海外展開を踏まえて		人材
	社員が国際的視野を持つ	その人物が良かったから	
	社内の国際感覚の醸成	積極性があり意欲が高い	
	世界市場への販路拡大	日本の学生より働く意欲が高いから	
	母国との業務での橋渡し	日本人にはない発想に期待	
業務拡大のため	まじめなので		
事業展開に必要なだから	優秀な人材は国籍を問わず採用する		
	その他	今は採用していない	
		商慣習	
		人手不足で外国人労働者の力が必要	

<全体>【外国人留学生採用の目的】

①『グローバル化・海外進出』が全53件中<<25件>>と<<47.2%>>を占めました。また、これに『語学・通訳』<<5件>>『中国との取引』<<4件>>『貿易』<<2件>>といった、対外的な実務を目的とした採用を合計すると<<36件67.9%>>となっています。

②その他の目的としては「人材の多様化」「社内活性化」という、外国人留学生を採用すること自体に対する期待項目が<<7件>>ありました。国籍に関係なく、“人材としての評価”によるものは<<7件>>となっています。

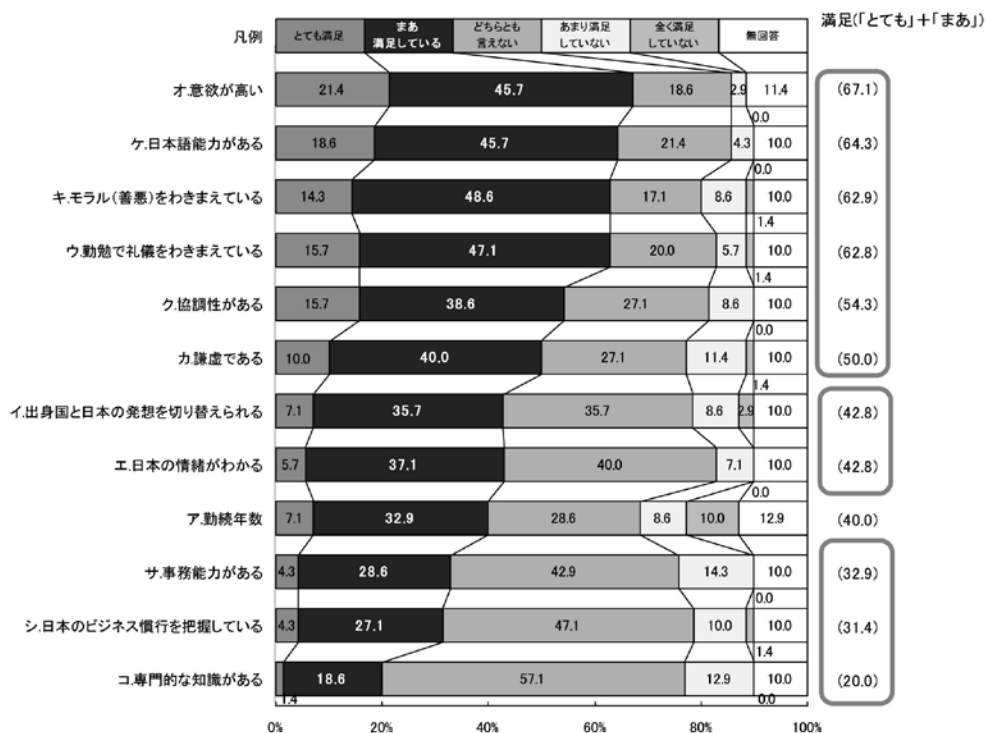
IV. 調査結果

■ IV. 調査結果

6-1. 「採用した外国人留学生への満足度」項目別満足度 全体

Q15 「採用した外国人留学生への満足度」Q5「採用有無」で「採用あり」の回答企業のみ該当集計 n=70  
貴社で採用されている(または過去されていた)外国人留学生について、それぞれの満足度をお答えください。

採用企業は「意欲」「日本語能力」「モラル」「勤勉さ」「協調性」で高い評価。



<全体>【採用した外国人留学生への満足度】

①「満足している(=とても満足+まあ満足)」項目は『意欲が高い』<67.1%>、『日本語能力がある』<64.3%>、『モラルをわかまえている』<62.9%>、『勤勉で礼儀正しい』<62.8%>、『協調性がある』<54.3%>が50%を超えています。これらの人間力ともいえる能力は、採用されるために身につけるべき必須能力なので、職業教育の中で充実させていく必要があります。

②一方、「満足している」比率が50%未満のうち、『出身国と日本の発想を切り替えられる』『日本の情緒が分かる』『事務能力がある』『日本のビジネス慣行を把握している』『専門的な知識がある』については、能力として伸ばして行くことで、専門学校生は大学生に対してこれらの能力で優位に立つことができます。

IV. 調査結果

■IV. 調査結果

6-1. 「採用した外国人留学生への満足度」項目別満足度 回答企業属性別

Q15 「採用した外国人留学生への満足度」Q5「採用有無」で「採用あり」の回答企業のみ該当集計 n=70 「そう思う」と「ややそう思う」の合計値  
貴社で採用されている(または過去されていた)外国人留学生について、それぞれの満足度をお答えください。

勤続年数は従業員数(企業規模)により、ばらつきが大きい。  
「30-99人」「100-299人」層で評価が低い。

		(%)											
	n	1 オ意欲が 高い	2 ケ日本語 能力があ る	3 キ、モラル (善悪)を わきまえ ている	4 ウ、勤勉で 礼儀をわ きまえて いる	5 ク、協調性 がある	6 カ、謙虚で ある	7 イ、出身国 と日本の 発想を切 り替えら れる	8 エ、日本の 情緒がわ かる	9 ア、勤続 年数	10 サ、事務能 力がある	11 シ、日本の ビジネス 慣行を把 握してい る	12 コ、専門的 な知識が ある
合計	70	67.1	64.3	62.9	62.8	54.3	50.0	42.8	42.8	40.0	32.9	31.4	20.0
海外 取引 等	たくさんある	17	82.4	88.2	64.7	70.6	58.8	47.1	58.8	58.8	70.6	58.8	47.1
	少しある	28	75.0	67.9	78.6	71.4	67.9	64.3	39.3	39.3	25.0	32.1	7.1
	ない	16	50.0	31.3	37.5	43.8	31.3	37.5	37.5	31.3	31.3	6.3	18.8
従業員 数	1-9人	6	66.7	66.7	66.7	66.7	50.0	50.0	33.3	50.0	50.0	33.3	50.0
	10-29人	12	58.3	66.7	58.3	58.3	33.3	41.7	41.7	33.3	58.3	33.3	16.7
	30-99人	12	75.0	41.7	66.7	66.7	66.7	58.3	50.0	58.3	25.0	33.3	41.7
	1-99人計	30	66.7	56.7	63.3	63.3	50.0	50.0	43.3	46.7	43.3	33.3	16.7
	100-299人	15	53.3	60.0	60.0	60.0	60.0	46.7	26.7	26.7	20.0	13.3	6.7
	300-999人	10	80.0	60.0	60.0	60.0	40.0	60.0	50.0	50.0	60.0	30.0	10.0
	1,000人以上	15	80.0	86.7	66.7	66.7	66.7	46.7	53.3	46.7	40.0	53.3	46.7
100人以上計	40	70.0	70.0	62.5	62.5	57.5	50.0	42.5	40.0	37.5	32.5	27.5	
業種	製造業	20	65.0	65.0	50.0	60.0	45.0	40.0	45.0	35.0	45.0	35.0	30.0
	卸売業	19	73.7	63.2	78.9	73.7	68.4	63.2	47.4	36.8	36.8	47.4	10.5
	小売業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	サービス業	16	75.0	56.3	56.3	56.3	50.0	50.0	31.3	50.0	31.3	18.8	25.0
	その他	10	60.0	70.0	70.0	60.0	60.0	60.0	50.0	60.0	40.0	30.0	40.0

<回答企業属性別>【採用した外国人留学生への満足度】

①企業属性別に見ると、従業員数「1-9人」「10-29人」の比較的小規模な企業では『勤続年数』満足度が50~60%で高くなっています。これらの少規模企業では、家族的でアットホームなど、少人数故の定着しやすい状況が見取れます。

②一方、「30-99人」「100-299人」の企業では『勤続年数』満足度が≪25.0%≫ ≪20.0%≫と全体を下回っています。特に「採用の予定あり」が≪65.5%≫である「100-299人」の企業(27ページ参照)では採用されて定着することが重要です。

③30%を下回る項目については、改善していくのはもちろん、満足度の高い項目についても、より伸ばしていく必要があります。

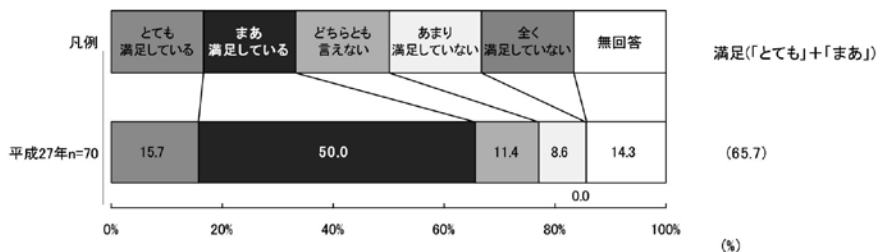
IV. 調査結果

■ IV. 調査結果

6-2. 「採用した外国人留学生への総合満足度」全体・回答企業属性別

Q16 「採用した外国人留学への総合満足度」Q5「採用有無」で「採用あり」の回答企業のみ該当集計 n=70  
総合的に判断すると、御社で採用されている(または過去されていた)外国人留学生について、どの程度満足していますか。

全体の65.7%が「満足」。「従業員100-299人」で相対的に評価が低い。



	n	満足度					無回答	満足 「とても」+ 「まあ」	
		1 とても 満足 している	2 まあ 満足 している	3 どちらとも 言えない	4 あまり 満足してい ない	5 全く 満足してい ない			
合計	70	15.7	50.0	11.4	8.6	-	14.3	65.7	
海外 取引 等	たくさんある	17	41.2	52.9	5.9	-	-	94.1	
	少しある	28	14.3	57.1	14.3	10.7	-	3.6	
	ない	16	-	43.8	12.5	18.8	-	25.0	
従業員 数	1-9人	6	16.7	33.3	16.7	-	-	33.3	50.0
	10-29人	12	8.3	58.3	8.3	8.3	-	16.7	66.6
	30-99人	12	-	50.0	16.7	16.7	-	16.7	50.0
	1-99人計	30	6.7	50.0	13.3	10.0	-	20.0	56.7
	100-299人	15	20.0	33.3	6.7	20.0	-	20.0	53.3
	300-999人	10	10.0	70.0	10.0	-	-	10.0	80.0
	1,000人以上	15	33.3	53.3	13.3	-	-	-	86.6
100人以上計	40	22.5	50.0	10.0	7.5	-	10.0	72.5	
業種	製造業	20	10.0	60.0	10.0	5.0	-	15.0	70.0
	卸売業	19	26.3	42.1	15.8	10.5	-	5.3	68.4
	小売業	-	-	-	-	-	-	-	-
	サービス業	16	6.3	56.3	12.5	18.8	-	6.3	62.6
	その他	10	30.0	40.0	10.0	-	-	20.0	70.0

<全体>【採用した外国人留学生への総合満足度】

①全体として『とても満足している』<15.7%>、『まあ満足している』<50.0%>で、<65.7%>の企業が満足であるとしています。

<回答企業属性別>

②従業員数別で見ると、300人以上の企業は総合満足度は高くなっています。一方、「100-299人」企業の総合満足度は『とても満足している』<20.0%>、『まあ満足している』<33.3%>で合計すると<53.3%>となります。全体の比率<65.7%>を下回る結果です。

③従業員数「100-299人」の企業は、外国人留学生の採用意欲は<65.5%>と高い上(27ページ参照)、実際の採用率も<51.7%>とほぼ半数強を占めています(17ページ参照)。これらの企業の採用した外国人留学生の満足度を向上させる必要があります。

IV. 調査結果

■IV. 調査結果

6-3. 「総合満足度と個別満足度の関係」 総合満足度別

総合満足度には「日本語能力」の他「勤勉・礼儀」「意欲」「モラル」「協調性」等が関係が深い。

		Q15採用した外国人留学への満足度(「とても満足」+「まあ満足している」)												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
		ア 勤続年数	イ 出身国と日本の発想を切り替えられる	ウ 勤勉で礼儀をわきまえている	エ 日本への情緒がわかる	オ 意欲が高い	カ 謙虚である	キ モラル(善悪)をわきまえている	ク 協調性がある	ケ 日本語能力がある	コ 専門的な知識がある	サ 事務能力がある	シ 日本でのビジネス慣行を把握している	
合計	70	40.0	42.8	62.8	42.8	67.1	50.0	62.9	54.3	64.3	20.0	32.9	31.4	
Q16 総合満足度	とても満足している	11	45.5	72.7	81.8	63.6	81.8	63.6	81.8	81.8	90.9	36.4	54.5	54.5
	まあ満足している	35	57.1	54.3	80.0	51.4	88.6	62.9	80.0	68.6	80.0	25.7	42.9	40.0
	どちらとも言えない	8	-	12.5	37.5	12.5	50.0	37.5	37.5	25.0	50.0	12.5	25.0	25.0
	あまり満足していない	6	-	-	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	-	-	-
全く満足していない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

従業員数「100-299人」企業の総合満足度と項目別満足度の関係  
※従業員数「100-299人」企業のみで集計 n=15

		Q15採用した外国人留学への満足度(「とても満足」+「まあ満足している」)												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
		ア 勤続年数	イ 出身国と日本の発想を切り替えられる	ウ 勤勉で礼儀をわきまえている	エ 日本への情緒がわかる	オ 意欲が高い	カ 謙虚である	キ モラル(善悪)をわきまえている	ク 協調性がある	ケ 日本語能力がある	コ 専門的な知識がある	サ 事務能力がある	シ 日本でのビジネス慣行を把握している	
合計※1	15	20.0	26.7	60.0	26.7	53.3	46.7	60.0	60.0	60.0	6.7	13.3	20.0	
Q16 総合満足度	満足している※2	8	37.5	50.0	87.5	50.0	87.5	62.5	87.5	87.5	100.0	12.5	25.0	37.5
	満足していない・どちらとも言えない※3	4	-	-	50.0	-	25.0	50.0	50.0	50.0	25.0	-	-	-

※1 総合満足度「無回答」3票を含む  
 ※2 総合満足度「とても満足している」「まあ満足している」の合計  
 ※3 総合満足度「どちらとも言えない」「あまり満足していない」「全く満足していない」の合計

<総合満足度別>【総合満足度と項目別満足度の関係】

①「総合満足度」が上がるほど、各項目とも「項目別満足度」の評価も上がっています。特に、総合満足度が「とても満足している」企業では、外国人留学生の『出身国と日本の発想を切り替えられる』『勤勉で礼儀をわきまえている』『モラルをわきまえている』『協調性がある』といった、「従業員態度」についての満足度の高さが目立ちます。これらの能力は就職する上では必ず身につけておくなくてはならない必須条件です。

②従業員数「100-299人」企業の総合満足度(下表参照)と項目別満足度の関係では、全体で見た『勤勉で礼儀をわきまえている』に加えて、『意欲が高い』『モラル(善悪)をわきまえている』『協調性がある』『日本語能力がある』の5項目が特に総合満足度との関係が大きくなっています。また、『専門的な知識がある』『事務能力がある』『日本のビジネス慣行を把握している』も全体の比率を上回っているため、これらの人間力やビジネス能力向上を図って更に指導を強化していくことが専門学校に求められます。

**御中**

**【外国人留学生の採用に関するアンケート】**

現在、外国人留学生は約18万人で専修学校(専門課程)には約29千人の留学生が在籍しています。国を取り組んでいる「留学生30万人計画」や2020年東京オリンピック・パラスリンピック等により、今後外国人留学生の増加が考えられます。(大府商工会議所(以下「会」)と「(一社)大阪府専修学校各専門学校連合会(以下「会連」))は、外国人留学生の採用の現状を把握するため、大商工会企業人材バンクを実施しております。何卒、ご協力をお願い申し上げます。

※このアンケートは、文部科学省の委託事業として実施されています。回収いただいた内容は厳密に管理いたします。業社秘蔵のみを承知いたしません。

※11月20日(金)までに、FAX06-6944-5188までご返信ください。

**Q1** 貴社について

A: 従業員数 1. 1～9人 2. 10～99人 3. 100～999人 4. 1,000～999人 5. 1,000人以上

B: 業 種 1. 製造業 2. 卸売業 3. 小売業 5. その他 ( )

C: 専任採用や採用人数 1. ほとんどない 2. 少しある 3. 多い

**Q2** 外国人留学生のイメージについてお答えください。(※項目に○印は1つだけ)

ア 優秀である	1	2	3	4	5
イ 学力が豊富な人間である	1	2	3	4	5
ウ 出身国と日本の英語能力が異なる	1	2	3	4	5
エ 知識でも、慣習も異なる	1	2	3	4	5
オ 日本の事情がわかる	1	2	3	4	5
カ 英語が上手い	1	2	3	4	5
キ 優秀である	1	2	3	4	5
ク 学力(言語)が豊富である	1	2	3	4	5
ケ 知識が豊富	1	2	3	4	5
コ 日本事情がわからない	1	2	3	4	5
シ 日本の文化・慣習に馴染まない	1	2	3	4	5
ス 聞き取れない日本語が多い	1	2	3	4	5

**Q3** 企業が外国人留学生を採用するにあたってのイメージをお答えください。(※項目に○印は1つだけ)

ア 出願が追加の書類が多い	1	2	3	4	5
イ 面接が難しい	1	2	3	4	5
ウ 書類も、面接も、慣習も異なる	1	2	3	4	5
エ 英語での面接が多い	1	2	3	4	5
オ 英語での面接が多い	1	2	3	4	5
カ 面接が難しい	1	2	3	4	5
キ 書類が豊富である	1	2	3	4	5
ク 面接が難しい	1	2	3	4	5
ケ 書類が豊富である	1	2	3	4	5
コ 面接が難しい	1	2	3	4	5
シ 書類が豊富である	1	2	3	4	5
ス 面接が難しい	1	2	3	4	5

**Q4** 貴社が外国人留学生を採用する理由をお答えください。(※項目に○印は1つだけ)

ア 日本語の能力	1	2	3	4	5
イ 外国語(英語や中国語)の能力	1	2	3	4	5
ウ 専門的な知識や経験	1	2	3	4	5
エ 外国人として活躍する意欲	1	2	3	4	5
オ 出身国と日本の事情がわかる	1	2	3	4	5
カ 優秀である	1	2	3	4	5
キ 日本語が上手い	1	2	3	4	5
ク 幅広い分野で活躍している	1	2	3	4	5
ケ 幅広い分野で活躍している	1	2	3	4	5
コ 幅広い分野で活躍している	1	2	3	4	5
シ 幅広い分野で活躍している	1	2	3	4	5
ス 幅広い分野で活躍している	1	2	3	4	5

**Q5** 貴社の過去の年間における、新卒・第二新卒の採用実績をお答えください。(※項目に○印は1つだけ)

ア 日本人学生 (学部・大学・大学院・専門学校・その他)	1	2	3
イ 学歴：日本の大学	1	2	3
ウ 学歴：日本の大学院	1	2	3
エ 学歴：日本の専門学校	1	2	3
オ 学歴：日本の日本語学校	1	2	3
カ 経験豊富な学生 ※ (職種未経験)は、面接履歴を記載してください。	1	2	3

**Q6** 今後、貴社が外国人留学生を採用する予定はありますか。(日本人学生、外国人留学生に問わず)

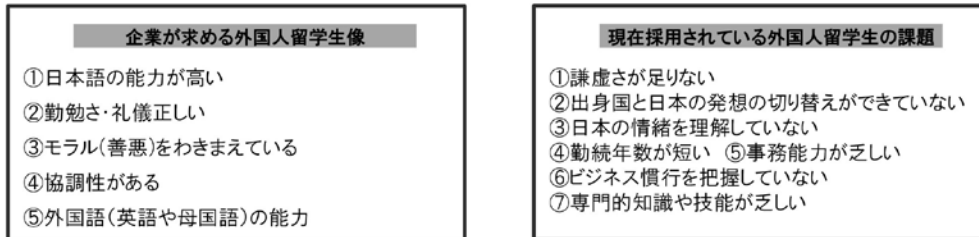
(※項目に○印は1つだけ)

1. 採用するつもりである 2. 採用するつもりはない 3. その他、採用するつもりはない

**Q7** ※Q7-1は、Q7-2は、Q7-3は、Q7-4は、Q7-5は、Q7-6は、Q7-7は、Q7-8は、Q7-9は、Q7-10は、Q7-11は、Q7-12は、Q7-13は、Q7-14は、Q7-15は、Q7-16は、Q7-17は、Q7-18は、Q7-19は、Q7-20は、Q7-21は、Q7-22は、Q7-23は、Q7-24は、Q7-25は、Q7-26は、Q7-27は、Q7-28は、Q7-29は、Q7-30は、Q7-31は、Q7-32は、Q7-33は、Q7-34は、Q7-35は、Q7-36は、Q7-37は、Q7-38は、Q7-39は、Q7-40は、Q7-41は、Q7-42は、Q7-43は、Q7-44は、Q7-45は、Q7-46は、Q7-47は、Q7-48は、Q7-49は、Q7-50は、Q7-51は、Q7-52は、Q7-53は、Q7-54は、Q7-55は、Q7-56は、Q7-57は、Q7-58は、Q7-59は、Q7-60は、Q7-61は、Q7-62は、Q7-63は、Q7-64は、Q7-65は、Q7-66は、Q7-67は、Q7-68は、Q7-69は、Q7-70は、Q7-71は、Q7-72は、Q7-73は、Q7-74は、Q7-75は、Q7-76は、Q7-77は、Q7-78は、Q7-79は、Q7-80は、Q7-81は、Q7-82は、Q7-83は、Q7-84は、Q7-85は、Q7-86は、Q7-87は、Q7-88は、Q7-89は、Q7-90は、Q7-91は、Q7-92は、Q7-93は、Q7-94は、Q7-95は、Q7-96は、Q7-97は、Q7-98は、Q7-99は、Q7-100は、Q7-101は、Q7-102は、Q7-103は、Q7-104は、Q7-105は、Q7-106は、Q7-107は、Q7-108は、Q7-109は、Q7-110は、Q7-111は、Q7-112は、Q7-113は、Q7-114は、Q7-115は、Q7-116は、Q7-117は、Q7-118は、Q7-119は、Q7-120は、Q7-121は、Q7-122は、Q7-123は、Q7-124は、Q7-125は、Q7-126は、Q7-127は、Q7-128は、Q7-129は、Q7-130は、Q7-131は、Q7-132は、Q7-133は、Q7-134は、Q7-135は、Q7-136は、Q7-137は、Q7-138は、Q7-139は、Q7-140は、Q7-141は、Q7-142は、Q7-143は、Q7-144は、Q7-145は、Q7-146は、Q7-147は、Q7-148は、Q7-149は、Q7-150は、Q7-151は、Q7-152は、Q7-153は、Q7-154は、Q7-155は、Q7-156は、Q7-157は、Q7-158は、Q7-159は、Q7-160は、Q7-161は、Q7-162は、Q7-163は、Q7-164は、Q7-165は、Q7-166は、Q7-167は、Q7-168は、Q7-169は、Q7-170は、Q7-171は、Q7-172は、Q7-173は、Q7-174は、Q7-175は、Q7-176は、Q7-177は、Q7-178は、Q7-179は、Q7-180は、Q7-181は、Q7-182は、Q7-183は、Q7-184は、Q7-185は、Q7-186は、Q7-187は、Q7-188は、Q7-189は、Q7-190は、Q7-191は、Q7-192は、Q7-193は、Q7-194は、Q7-195は、Q7-196は、Q7-197は、Q7-198は、Q7-199は、Q7-200は、Q7-201は、Q7-202は、Q7-203は、Q7-204は、Q7-205は、Q7-206は、Q7-207は、Q7-208は、Q7-209は、Q7-210は、Q7-211は、Q7-212は、Q7-213は、Q7-214は、Q7-215は、Q7-216は、Q7-217は、Q7-218は、Q7-219は、Q7-220は、Q7-221は、Q7-222は、Q7-223は、Q7-224は、Q7-225は、Q7-226は、Q7-227は、Q7-228は、Q7-229は、Q7-230は、Q7-231は、Q7-232は、Q7-233は、Q7-234は、Q7-235は、Q7-236は、Q7-237は、Q7-238は、Q7-239は、Q7-240は、Q7-241は、Q7-242は、Q7-243は、Q7-244は、Q7-245は、Q7-246は、Q7-247は、Q7-248は、Q7-249は、Q7-250は、Q7-251は、Q7-252は、Q7-253は、Q7-254は、Q7-255は、Q7-256は、Q7-257は、Q7-258は、Q7-259は、Q7-260は、Q7-261は、Q7-262は、Q7-263は、Q7-264は、Q7-265は、Q7-266は、Q7-267は、Q7-268は、Q7-269は、Q7-270は、Q7-271は、Q7-272は、Q7-273は、Q7-274は、Q7-275は、Q7-276は、Q7-277は、Q7-278は、Q7-279は、Q7-280は、Q7-281は、Q7-282は、Q7-283は、Q7-284は、Q7-285は、Q7-286は、Q7-287は、Q7-288は、Q7-289は、Q7-290は、Q7-291は、Q7-292は、Q7-293は、Q7-294は、Q7-295は、Q7-296は、Q7-297は、Q7-298は、Q7-299は、Q7-300は、Q7-301は、Q7-302は、Q7-303は、Q7-304は、Q7-305は、Q7-306は、Q7-307は、Q7-308は、Q7-309は、Q7-310は、Q7-311は、Q7-312は、Q7-313は、Q7-314は、Q7-315は、Q7-316は、Q7-317は、Q7-318は、Q7-319は、Q7-320は、Q7-321は、Q7-322は、Q7-323は、Q7-324は、Q7-325は、Q7-326は、Q7-327は、Q7-328は、Q7-329は、Q7-330は、Q7-331は、Q7-332は、Q7-333は、Q7-334は、Q7-335は、Q7-336は、Q7-337は、Q7-338は、Q7-339は、Q7-340は、Q7-341は、Q7-342は、Q7-343は、Q7-344は、Q7-345は、Q7-346は、Q7-347は、Q7-348は、Q7-349は、Q7-350は、Q7-351は、Q7-352は、Q7-353は、Q7-354は、Q7-355は、Q7-356は、Q7-357は、Q7-358は、Q7-359は、Q7-360は、Q7-361は、Q7-362は、Q7-363は、Q7-364は、Q7-365は、Q7-366は、Q7-367は、Q7-368は、Q7-369は、Q7-370は、Q7-371は、Q7-372は、Q7-373は、Q7-374は、Q7-375は、Q7-376は、Q7-377は、Q7-378は、Q7-379は、Q7-380は、Q7-381は、Q7-382は、Q7-383は、Q7-384は、Q7-385は、Q7-386は、Q7-387は、Q7-388は、Q7-389は、Q7-390は、Q7-391は、Q7-392は、Q7-393は、Q7-394は、Q7-395は、Q7-396は、Q7-397は、Q7-398は、Q7-399は、Q7-400は、Q7-401は、Q7-402は、Q7-403は、Q7-404は、Q7-405は、Q7-406は、Q7-407は、Q7-408は、Q7-409は、Q7-410は、Q7-411は、Q7-412は、Q7-413は、Q7-414は、Q7-415は、Q7-416は、Q7-417は、Q7-418は、Q7-419は、Q7-420は、Q7-421は、Q7-422は、Q7-423は、Q7-424は、Q7-425は、Q7-426は、Q7-427は、Q7-428は、Q7-429は、Q7-430は、Q7-431は、Q7-432は、Q7-433は、Q7-434は、Q7-435は、Q7-436は、Q7-437は、Q7-438は、Q7-439は、Q7-440は、Q7-441は、Q7-442は、Q7-443は、Q7-444は、Q7-445は、Q7-446は、Q7-447は、Q7-448は、Q7-449は、Q7-450は、Q7-451は、Q7-452は、Q7-453は、Q7-454は、Q7-455は、Q7-456は、Q7-457は、Q7-458は、Q7-459は、Q7-460は、Q7-461は、Q7-462は、Q7-463は、Q7-464は、Q7-465は、Q7-466は、Q7-467は、Q7-468は、Q7-469は、Q7-470は、Q7-471は、Q7-472は、Q7-473は、Q7-474は、Q7-475は、Q7-476は、Q7-477は、Q7-478は、Q7-479は、Q7-480は、Q7-481は、Q7-482は、Q7-483は、Q7-484は、Q7-485は、Q7-486は、Q7-487は、Q7-488は、Q7-489は、Q7-490は、Q7-491は、Q7-492は、Q7-493は、Q7-494は、Q7-495は、Q7-496は、Q7-497は、Q7-498は、Q7-499は、Q7-500は、Q7-501は、Q7-502は、Q7-503は、Q7-504は、Q7-505は、Q7-506は、Q7-507は、Q7-508は、Q7-509は、Q7-510は、Q7-511は、Q7-512は、Q7-513は、Q7-514は、Q7-515は、Q7-516は、Q7-517は、Q7-518は、Q7-519は、Q7-520は、Q7-521は、Q7-522は、Q7-523は、Q7-524は、Q7-525は、Q7-526は、Q7-527は、Q7-528は、Q7-529は、Q7-530は、Q7-531は、Q7-532は、Q7-533は、Q7-534は、Q7-535は、Q7-536は、Q7-537は、Q7-538は、Q7-539は、Q7-540は、Q7-541は、Q7-542は、Q7-543は、Q7-544は、Q7-545は、Q7-546は、Q7-547は、Q7-548は、Q7-549は、Q7-550は、Q7-551は、Q7-552は、Q7-553は、Q7-554は、Q7-555は、Q7-556は、Q7-557は、Q7-558は、Q7-559は、Q7-560は、Q7-561は、Q7-562は、Q7-563は、Q7-564は、Q7-565は、Q7-566は、Q7-567は、Q7-568は、Q7-569は、Q7-570は、Q7-571は、Q7-572は、Q7-573は、Q7-574は、Q7-575は、Q7-576は、Q7-577は、Q7-578は、Q7-579は、Q7-580は、Q7-581は、Q7-582は、Q7-583は、Q7-584は、Q7-585は、Q7-586は、Q7-587は、Q7-588は、Q7-589は、Q7-590は、Q7-591は、Q7-592は、Q7-593は、Q7-594は、Q7-595は、Q7-596は、Q7-597は、Q7-598は、Q7-599は、Q7-600は、Q7-601は、Q7-602は、Q7-603は、Q7-604は、Q7-605は、Q7-606は、Q7-607は、Q7-608は、Q7-609は、Q7-610は、Q7-611は、Q7-612は、Q7-613は、Q7-614は、Q7-615は、Q7-616は、Q7-617は、Q7-618は、Q7-619は、Q7-620は、Q7-621は、Q7-622は、Q7-623は、Q7-624は、Q7-625は、Q7-626は、Q7-627は、Q7-628は、Q7-629は、Q7-630は、Q7-631は、Q7-632は、Q7-633は、Q7-634は、Q7-635は、Q7-636は、Q7-637は、Q7-638は、Q7-639は、Q7-640は、Q7-641は、Q7-642は、Q7-643は、Q7-644は、Q7-645は、Q7-646は、Q7-647は、Q7-648は、Q7-649は、Q7-650は、Q7-651は、Q7-652は、Q7-653は、Q7-654は、Q7-655は、Q7-656は、Q7-657は、Q7-658は、Q7-659は、Q7-660は、Q7-661は、Q7-662は、Q7-663は、Q7-664は、Q7-665は、Q7-666は、Q7-667は、Q7-668は、Q7-669は、Q7-670は、Q7-671は、Q7-672は、Q7-673は、Q7-674は、Q7-675は、Q7-676は、Q7-677は、Q7-678は、Q7-679は、Q7-680は、Q7-681は、Q7-682は、Q7-683は、Q7-684は、Q7-685は、Q7-686は、Q7-687は、Q7-688は、Q7-689は、Q7-690は、Q7-691は、Q7-692は、Q7-693は、Q7-694は、Q7-695は、Q7-696は、Q7-697は、Q7-698は、Q7-699は、Q7-700は、Q7-701は、Q7-702は、Q7-703は、Q7-704は、Q7-705は、Q7-706は、Q7-707は、Q7-708は、Q7-709は、Q7-710は、Q7-711は、Q7-712は、Q7-713は、Q7-714は、Q7-715は、Q7-716は、Q7-717は、Q7-718は、Q7-719は、Q7-720は、Q7-721は、Q7-722は、Q7-723は、Q7-724は、Q7-725は、Q7-726は、Q7-727は、Q7-728は、Q7-729は、Q7-730は、Q7-731は、Q7-732は、Q7-733は、Q7-734は、Q7-735は、Q7-736は、Q7-737は、Q7-738は、Q7-739は、Q7-740は、Q7-741は、Q7-742は、Q7-743は、Q7-744は、Q7-745は、Q7-746は、Q7-747は、Q7-748は、Q7-749は、Q7-750は、Q7-751は、Q7-752は、Q7-753は、Q7-754は、Q7-755は、Q7-756は、Q7-757は、Q7-758は、Q7-759は、Q7-760は、Q7-761は、Q7-762は、Q7-763は、Q7-764は、Q7-765は、Q7-766は、Q7-767は、Q7-768は、Q7-769は、Q7-770は、Q7-771は、Q7-772は、Q7-773は、Q7-774は、Q7-775は、Q7-776は、Q7-777は、Q7-778は、Q7-779は、Q7-780は、Q7-781は、Q7-782は、Q7-783は、Q7-784は、Q7-785は、Q7-786は、Q7-787は、Q7-788は、Q7-789は、Q7-790は、Q7-791は、Q7-792は、Q7-793は、Q7-794は、Q7-795は、Q7-796は、Q7-797は、Q7-798は、Q7-799は、Q7-800は、Q7-801は、Q7-802は、Q7-803は、Q7-804は、Q7-805は、Q7-806は、Q7-807は、Q7-808は、Q7-809は、Q7-810は、Q7-811は、Q7-812は、Q7-813は、Q7-814は、Q7-815は、Q7-816は、Q7-817は、Q7-818は、Q7-819は、Q7-820は、Q7-821は、Q7-822は、Q7-823は、Q7-824は、Q7-825は、Q7-826は、Q7-827は、Q7-828は、Q7-829は、Q7-830は、Q7-831は、Q7-832は、Q7-833は、Q7-834は、Q7-835は、Q7-836は、Q7-837は、Q7-838は、Q7-839は、Q7-840は、Q7-841は、Q7-842は、Q7-843は、Q7-844は、Q7-845は、Q7-846は、Q7-847は、Q7-848は、Q7-849は、Q7-850は、Q7-851は、Q7-852は、Q7-853は、Q7-854は、Q7-855は、Q7-856は、Q7-857は、Q7-858は、Q7-859は、Q7-860は、Q7-861は、Q7-862は、Q7-863は、Q7-864は、Q7-865は、Q7-866は、Q7-867は、Q7-868は、Q7-869は、Q7-870は、Q7-871は、Q7-872は、Q7-873は、Q7-874は、Q7-875は、Q7-876は、Q7-877は、Q7-878は、Q7-879は、Q7-880は、Q7-881は、Q7-882は、Q7-883は、Q7-884は、Q7-885は、Q7-886は、Q7-887は、Q7-888は、Q7-889は、Q7-890は、Q7-891は、Q7-892は、Q7-893は、Q7-894は、Q7-895は、Q7-896は、Q7-897は、Q7-898は、Q7-899は、Q7-900は、Q7-901は、Q7-902は、Q7-903は、Q7-904は、Q7-905は、Q7-906は、Q7-907は、Q7-908は、Q7-909は、Q7-910は、Q7-911は、Q7-912は、Q7-913は、Q7-914は、Q7-915は、Q7-916は、Q7-917は、Q7-918は、Q7-919は、Q7-920は、Q7-921は、Q7-922は、Q7-923は、Q7-924は、Q7-925は、Q7-926は、Q7-927は、Q7-928は、Q7-929は、Q7-930は、Q7-931は、Q7-932は、Q7-933は、Q7-934は、Q7-935は、Q7-936は、Q7-937は、Q7-938は、Q7-939は、Q7-940は、Q7-941は、Q7-942は、Q7-943は、Q7-944は、Q7-945は、Q7-946は、Q7-947は、Q7-948は、Q7-949は、Q7-950は、Q7-951は、Q7-952は、Q7-953は、Q7-954は、Q7-955は、Q7-956は、Q7-957は、Q7-958は、Q7-959は、Q7-960は、Q7-961は、Q7-962は、Q7-963は、Q7-964は、Q7-965は、Q7-966は、Q7-967は、Q7-968は、Q7-969は、Q7-970は、Q7-971は、Q7-972は、Q7-973は、Q7-974は、Q7-975は、Q7-976は、Q7-977は、Q7-978は、Q7-979は、Q7-980は、Q7-981は、Q7-982は、Q7-983は、Q7-984は、Q7-985は、Q7-986は、Q7-987は、Q7-988は、Q7-989は、Q7-990は、Q7-991は、Q7-992は、Q7-993は、Q7-994は、Q7-995は、Q7-996は、Q7-997は、Q7-998は、Q7-999は、Q7-1000は、Q7-1001は、Q7-1002は、Q7-1003は、Q7-1004は、Q7-1005は、Q7-1006は、Q7-1007は、Q7-1008は、Q7-1009は、Q7-1010は、Q7-1011は、Q7-1012は、Q7-1013は、Q7-1014は、Q7-1015は、Q7-1016は、Q7-1017は、Q7-1018は、Q7-1019は、Q7-1020は、Q7-1021は、Q7-1022は、Q7-1023は、Q7-1024は、Q7-1025は、Q7-1026は、Q7-1027は、Q7-1028は、Q7-1029は、Q7-1030は、Q7-1031は、Q7-1032は、Q7-1033は、Q7-1034は、Q7-1035は、Q7-1036は、Q7-1037は、Q7-1038は、Q7-1039は、Q7-1040は、Q7-1041は、Q7-1042は、Q7-1043は、Q7-1044は、Q7-1045は、Q7-1046は、Q7-1047は、Q7-1048は、Q7-1049は、Q7-1050は、Q7-1051は、Q7-1052は、Q7-1053は、Q7-1054は、Q7-1055は、Q7-1056は、Q7-1057は、Q7-1058は、Q7-1059は、Q7-1060は、Q7-1061は、Q7-1062は、Q7-1063は、Q7-1064は、Q7-1065は、Q7-1066は、Q7-1067は、Q7-1068は、Q7-1069は、Q7-1070は、Q7-1071は、Q7-1072は、Q7-1073は、Q7-1074は、Q7-1075は、Q7-1076は、Q7-1077は、Q7-1078は、Q7-1079は、Q7-1080は、Q7-1081は、Q7-1082は、Q7-1083は、Q7-1084は、Q7-1085は、Q7-1086は、Q7-1087は、Q7-1088は、Q7-1089は、Q7-1090は、Q7-1091は、Q7-1092は、Q7-1093は、Q7-1094は、Q7-1095は、Q7-1096は、Q7-1097は、Q7-1098は、Q7-1099は、Q7-1100は、Q7-1101は、Q7-1102は、Q7-1103は、Q7-1104は、Q7-1105は、Q7-1106は、Q7-1107は、Q7-1108は、Q7-1109は、Q7-1110は、Q7-1111は、Q7-1112は、Q7-1113は、Q7-1114は、Q7-1115は、Q7-1116は、Q7-1117は、Q7-1118は、Q7-1119は、Q7-1120は、Q7-1121は、Q7-1122は、Q7-1123は、Q7-1124は、Q7-1125は、Q7-1126は、Q7-1127は、Q7-1128は、Q7-1129は、Q7-1130は、Q7-1131は、Q7-1132は、Q7-1133は、Q7-1134は、Q7-1135は、Q7-1136は、Q7-1137は、Q7-1138は、Q7-1139は、Q7-1140は、Q7-1141は、Q7-1142は、Q7-1143は、Q7-1144は、Q7-1145は、Q7-1146は、Q7-1147は、Q7-1148は、Q7-1149は、Q7-1150は、Q7-1151は、Q7-1152は、Q7-1153は、Q7-1154は、Q7-1155は、Q7-1156は、Q7-1157は、Q7-1158は、Q7-1159は、Q7-1160は、Q7-11

## ■ 大専各からの提言

### ① 専門学校の今後の指導内容について



専門学校は、上記を職業教育として指導する必要がある。

### ② 留学生が求められている企業体など

需要のある 企業規模	「従業員数100人以上」の企業
潜在需要が 考えられる企業	「従業員数1-99人」で、採用経験がないゆえ、手続きの経験もない企業
企業が求める 留学生の出身国	中国、韓国、台湾、ベトナム (ここ5年でニーズが高まった出身国は、マレーシア、フィリピン)

### ③ 専門学校が取り組むべき内容例

#### ① 日本語や英語の能力向上のサポート【对学生】

日本語の能力はもちろん、英語の能力も求められていることから、授業をはじめとした語学習得のサポートを行う。

#### ② 「留学生基礎力」のアップ【对学生】

企業が求めている像や企業が感じている課題(提言①に記載)を踏まえ、大専各が考える外国人留学生が就職する際に必要と考えている「留学生基礎力」の強化をはかる。

#### ③ 母国での学歴をPR【対企業】

専門学校で「各留学生の母国大学ランキング」を共有し、企業にPRしていく。  
また就職活動でも、留学生がアピールに使えるようサポートしていく。

#### ④ 採用に関する入管手続きの情報提供【対企業】

採用に関する入管手続きを企業が円滑に行えるように情報提供を行う。

#### ⑤ 募集方法がわからない企業への案内【対企業】

外国人留学生をどのように採用したらよいか分からない企業に対して、積極的にPRし、個々の企業との採用ネットワークを構築していく。

### 3. 地域中小企業の外国人活用の意向調査 大阪府内企業ヒアリング レポート

地域中小企業の外国人活用の意向調査 大阪府内企業ヒアリング レポート

平成27年度文部科学省「専修学校留学生就職アシスト事業」  
専門学校における非漢字圏受け入れと職業支援事業の推進

地域中小企業の外国人活用の意向調査  
大阪府内企業ヒアリング レポート

平成28年2月

■調査主体■

一般財団法人職業教育・キャリア教育財団（TOE 財団）  
一般社団法人大阪府専修学校各種学校連合会

■ヒアリング実施■

一般社団法人大阪府専修学校各種学校連合会 留学生委員  
株式会社 WAVE



## ヒアリング調査 概要

1. 事業名  
平成27年度「専修学校留学生就職アシスト事業」専門学校における非漢字圏受け入れと職業支援事業の推進
  2. 調査主体  
一般財団法人職業教育・キャリア教育財団（TCE 財団）  
一般社団法人大阪府専修学校各種学校連合会
  3. ヒアリング実施  
一般社団法人大阪府専修学校各種学校連合会 留学生委員  
株式会社WAVE
  4. ヒアリング内容  
地域中小企業の外国人活用意向調査の実施
  5. ヒアリング実施企業  
企業①：「環境計測器」製造  
企業②：自動車部品、防火機器部品等の製造、販売、検査装置開発  
企業③：各種：プラント設備・製作、環境関連施設設備工事  
企業④：プロツール（工具用副資材）卸売業、自社ブランド開発  
企業⑤：産業ベルト製造（自動車部品、伝達用ベルト等製造）
- 
5. ヒアリング期間  
2016年1月

ヒアリング協力企業① レポート

ヒアリング実施日	2016年1月7日
企業①	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業内容：「環境試験器」製造、アフターサービス業（環境試験分析、機器レンタル）</li> <li>・ 本社：大阪市</li> <li>・ 従業員数：約 800 名（単体）</li> <li>・ グループ企業（海外）：アメリカ、上海、広東、韓国、マレーシア、タイ、ドイツ</li> </ul>

質問項目	ヒアリング内容
採用に関して	<p>■現在の外国人従業員人数と出身国・地域 8名（中国6名、フランス2名）</p> <p>■現在の外国人従業員のプロフィール・人材の特徴・現在の職種 ①フランス1名（2015年4月入社）設計開発職/神戸配属 ②フランス1名（女性 産休、育休取得後、現在でも働いている） ③中国1名（2014年4月入社）営業職、技術職 ④中国1名（一番社歴が長い）経営企画本部 部長 中国拠点と日本を行き来している。中国に拠点を出して30年以上なので、社歴も同様。 ⑤生産2名 ・上記の通り、管理職、現場にバランスよく外国人従業員が在籍。</p> <p>■本社以外の外国人従業員の採用について 現地採用は、グループ会社が行う。 本体での採用は、日本で長期間（定年まで）働いてくれる人を希望。</p> <p>■採用対象学歴 ・日本人の採用対象者の学歴 大学卒、大学院卒、高卒卒（専門学校卒は対象外）  ・外国人留学生の採用対象者の学歴 日本の大学卒、日本の大学院卒、日本の専門学校卒、専門学校は実績なし。</p> <p>■外国人留学生専門学校の採用有無 専門学校留学生採用は実績なし。 しかし専門学校卒の採用不可ではない。大卒向け求人サイトを使用しているため、大卒中心。</p> <p>■採用状況 ・留学生、外国国籍の方を積極的に採用予定ですが、スムーズに実施できていない。日本人と同様、新卒採用枠で募集している。 ・一度母国で働いた後に日本の大学を卒業し、27、28才で面接を受けに来た人もいる。留学生の年齢は考慮している。</p> <p>■募集人数 2016年入社：留学生採用2名予定（2016年は2名程度採用予定、面接NGで不採用のため採用は0名。） 毎年10名前後のうち2名は外国人枠として設けている。2017年入社以降は採用人数を増やして留学生枠を確保したい。  （日本人採用） 2016年入社：順調に決定したが内定式後に5人が辞退。その後につながるのある大学キャリアセンターに個別にお願いをして、昨年の年内に補充採用。2016年入社は13名、高卒5名の合計18名。毎年8名前後の日本人求人。高卒採用は、技能職。京都の工業高校から定期的に5名採用。公募推薦を継続している。非常に優秀な学生。</p> <p>■母国で大学を卒業してから日本に留学生している専門学校生がいることを知っているか？ →知っている</p>

	<p>■求める人材</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日本でできる限り長く働いてほしい。海外に拠点があれば帰ってもらっても可能だが、できれば日本で定年まで勤務してほしい。</li> <li>・日本と母国との懸け橋になってほしい。</li> </ul> <p>■求める語学能力</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・N1が望ましい。特殊な製品を扱っている会社であるため、ビジネス会話の際にN2だと厳しい。日本で働くことが前提なので日本語の能力を求める。</li> <li>・社員の大半が英語を話せない。外国人の方に入ってもらって刺激を与えてもらうことを期待。そして日本語でコミュニケーションが取れないと日本人社員とうまくいかないの、高い日本語の能力を求める。</li> </ul> <p>■求める職種→営業、技術</p> <p>■今後採用を検討している国・地域は？→インド</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現在日本人が1人インド担当で現地に駐在。これからインドを拠点にと考えるなかで、宗教などの面で現地の方がいけば会社にもプラスになる。</li> <li>・グローバル化を考えた場合、様々な国の方に来てほしい。中国の方多くいるので、これからの採用活動は中国や韓国以外、東アジアではなく英語圏の方をターゲットに。</li> </ul>
<p>求人方法</p>	<p>①求人サイト「マイナビ」</p> <p>②人材紹介会社</p> <p>③留学生専門の企業説明会の活用</p> <p>昨年度一度参加。今年3月も同じところに参加予定。 昨年度の反省点として日本人の学生と同様の説明をしたのがよくなかったのではと思う。選考に進んでもらい、最終面接までいった人もいたが採用には結びつかなかった。</p> <p>■外国人留学生の説明会の改善点は？</p> <p>日本の学生が気になる条件と、留学生が気になる条件は違う。そこを意識できなかった。多くの方にまずは知ってもらいたい。説明会も日本人、外国人同時開催だったが、2017年度は留学生専門で実施予定。 現在フランス人従業員の一人は女性で、産休、育休後に働いている。日本の女性以上に、長く働くにはどういう働き方があるか。日本人にはない心配もあると思うので説明を十分に行いたい。また、外国人の従業員を説明会に同行させて働きやすい労働環境を説明してもらうなどの工夫をする予定。</p> <p>④羽衣国際大学での説明会参加</p> <p>昨年11月の羽衣国際大学での説明会に参加。(大学での説明会は経費がかからないので活用したい)</p>
<p>求人活動の課題</p>	<p>学生に企業を認知してもらうには一般求人サイトを使うしかない。留学生へのアプローチの仕方が難しい。接点の取り方が難しく、お付き合いのある大学のキャリアセンターに頼ることになる。</p>
<p>留学生採用時のポイント</p>	<p>■勤続年数</p> <p>長く働いてくれるかどうか。2、3年で母国に帰りたいと希望する方もいる。弊社の意向も知ってもらったうえで採用。ここ5年で辞めた留学生はいない。</p>
<p>採用の効果 採用の課題</p>	<p>①採用の効果</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・風習や文化を知っている人がいると刺激になる。</li> <li>・日本人に比べて外国人の方がハングリー。モチベーション、ベースとなる部分が違う。</li> <li>・2015年採用フランス人には、日本人にはない発想に大いに期待している。</li> </ul> <p>②採用の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2015年入社のフランス人は、我が強く、イエス、ノーがはっきりしていて、日本人のグレーな部分を嫌う。許容できる範囲を若干こえている。日本の常識が海外では非常識ということもあるが、日本で働く以上は、海外の常識が日本では非常識ということもあると覚えてほしい。</li> <li>・長く働いてくれるかどうか。外国人従業員は、人事として長くフォローしていく必要を感じている。</li> </ul>

勤続年数・定着率	<p>■定着率がよいポイントは？</p> <p>外国人に特別フォローしていることはない。言い換えればフォローしなくてもいい社風と言える。外国人として特別視するのではなく、同じ会社で働いている仲間として日本人と同様に接している。</p>
採用意向の確認 (専門学校その他)	<p>■今後、専門学校生採用のご意向は？</p> <p>特別専門学校生を排除しているわけではなく、目安として大学卒。現地大学を卒業、就職してから日本の大学に通われた方も新卒扱い。日本語学校生も専門学校生と同様。</p> <p>専門学校生、日本語学校生の知識、勉強のレベルがわからない。自国での学びを教えてもらわないと、どうしても「日本語学校」というだけではレベルが低くみられる。専門学校生は母国での勉強内容などの情報が必要。日本の学生に関しては大学名をあまり意識していない。外国人の場合は基準がないので、どういう勉強をしてきたかなどを見る必要が出てくるが、母国の学歴はレベルがわからないため判断基準にならない。</p>
非漢字圏の外国人採用に関する課題	<p>フランス人はイエス・ノーがよりはっきりしている。</p> <p>フランス人に比べると中国人は、相互理解が深いと感じる。</p>
「外国人留学生の就職前教育」に必要だと思うこと。教育機関に望むこと。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人採用をしている企業は社内での新しい刺激を求めている。私たちが当たり前と思っていることがグローバルに考えた時に通用しない。日本は島国なので国際感覚が遅れている部分もあると思うので刺激を与えてほしい。</li> <li>・外国の方も日本で働くのであれば日本の考え方を納得、理解してもらいたい。日本の文化、商習慣などビジネスに直結するような部分を伝えてほしい。技術だけでなくマインド的な部分を伝えてほしい。私たちが受け入れやすく、外国人も入ってきやすくなると思う。</li> </ul>
その他	<p>■海外事業への今後の展開は？</p> <p>現在海外事業が会社全体の約4割。長期的には海外比率を逆転させようと取り組んでいる。国内だけでは市場規模も伸びない。日本企業が海外進出するに伴って東南アジア、タイに新しく拠点を作った。私たちが海外の文化を知っておかなければならない状況になると思うので、留学生にどんどん入ってきてもらって、自分の部署に外国人がいることが当たり前となる環境にしたい。</p> <p>毎年採用している外国籍2名を急激に増やすというより、定期的に採用していくことを目標にしている。(7年ほど外国人採用がない時期があったため)</p> <p>■社員に対する英語教育は？</p> <p>自己啓発のサポートはする。強制的なことはない。最近の人は語学に対する不安を持っているので進んで勉強している。</p> <p>■会社の人材について</p> <p>技術者が高齢化して、機械系や電気系の中堅層の人材が少ない。ミドルゾーンの補充が必須(キャリア採用)。</p>

ヒアリング協力企業② ヒアリングレポート

ヒアリング実施日	2016年1月19日
企業②	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業内容：自動車部品、防火機器部品等の製造、販売、検査装置開発</li> <li>・ 従業員数：約80名（従業員の約半数が外国人従業員、実習生）</li> <li>・ 本社工場：東大阪市</li> <li>・ 工場：東大阪（本社以外）</li> <li>・ 海外拠点はなし</li> <li>・ その他：日本語教育ほか</li> </ul>

質問項目	ヒアリング内容
採用に関して	<p>■現在の外国人従業員人数と出身国・地域 50名弱</p> <p>■現在の外国人従業員のプロフィール・人材の特徴・現在の職種</p> <p>①インドネシア4名 ②ミャンマー3名 ③ベトナム7名（技術者） （内1名は元留学生。母国の大学（工業系4年制大学）卒業後、日本の日本語学校卒（約1年勤務） ④ベトナム人1名（元留学生 日本語学校卒（エール学園）：通訳） ⑤ベトナム8名（技能実習生） ⑥ミャンマー2名（技術者） ⑦ブラジル十数名 ⑧フィリピン1名 ⑨韓国1名 長く働いている人は15年。</p> <p>■本社以外の外国人従業員の採用について 現地法人はない。採用した人は全員日本で就労。</p> <p>■採用状況 留学生：留学生採用は少ないが外国人の採用は多い。留学生からの採用は2名。</p> <p>■求める人材 日本語学校、専門学校で評価のよい人は、弊社では評価が低い場合がある。弊社と学校とで評価基準が違う。頭の良さだけでなく、ものづくりに対する適性を重視。 ものづくりは大雑把さが必要。判断力、新しいことを乗り越える勇気やカンの良いさも見抜かなければならない。語学よりもカンがよい人の方が適している。語学ができる人は無駄話をしたり、情報を漏らす場合もある。学校の評価は一部でしかない。豆つかみなど手先の器用さを見ることもある。</p> <p>弊社は土日も稼働している会社で、日本人はすぐに辞めてしまう。日本人が求めるのは「定時帰宅、楽で、残業無し」で弊社とは間逆。応募があった日本人5名のうち、面接に来たのは1名。外国人の方は土日も出てきてくれて文句を言わない。会社の風土を理解してくれる日本の方、外国人で説明して分かってくれる方を募集、採用する。</p> <p>■求める語学能力 技術者に対して語学能力の規定はない。現在働いているミャンマー人も約1年かかりやっと意思疎通できるように。日本語は難しいので語学よりも実際の仕事を教える方が大事。日本語よりも英語を話した方がよい。理系の人は英語が嫌いな人が多い、言葉を教えるのに2年、3年かけて、結果的に母国に帰る人が多い。</p> <p>■今後採用を検討している国・地域は？ ミャンマー数名、ネパールも入国予定。ベトナムはよい人がいれば採用予定。インドネシアも検討中。</p> <p>■今後注目している出身国は？ ネパールはチャレンジ中。バングラデシュの方は主張が強いので今後は再検討。インドの南部にある米食文化の人たちはよいと聞いている。米食文化のところは我慢強いとのこと。</p>

外国人材育成の 取り組み他	<p>■雇用の変遷 バブル期にブラジル、中国の方を採用。中国は多い時で30名程度を雇用。ブラジル人は1回採用で10名程度を雇用、とてもよく働いてくれた。生産性は3割くらい上がり、不良品も出ず、土日も一生懸命頑張ってくれた。そこから外国人採用が始まった。現在では従業員は日本人と半々。その時は派遣で受け入れ、派遣会社の立ち上げを行った。その後外国人採用が減少等があった後、技能実習生組合をスタート。事業拡大が目的ではなく、優秀で頭のよい学生を育てるための取り組みとしてはじめる。</p> <p>■人材育成の取り組み 日本語学校は一昨年から開校。インドネシア、中国、ベトナム。合計57名。この春一期生が卒業。大学受験、専門学校、母国へ帰る等の進路。</p> <p>■人材事業について 実際に初めて見ると本物が見えてきて他にも勧めたくなり、事業を積極的に拡大中。</p> <p>■製造業を強くしようと無料の生産革新セミナーを大阪、東京、名古屋で実施。</p> <p>■出身国による国民性の傾向 ・ブラジル人は2世、3世と日本に定住している人を採用。日本の生活も理解していて即戦力になってもらえる。インドネシア、ネパール、ミャンマーなどそれぞれ国民性がある。 ・ベトナム人はやわらかく優しいが、いまいち職人気質があり、弱い。 ・インドネシア人は宗教の問題があると思っていたが、案外気にすることは無い。凛々しく、命令に素直に従う。 ・ミャンマー人は日本人に極めて近い。自己表現せず、我慢し、優しい。 ・ネパール人もミャンマーに近い。ミャンマーとネパール人は日本のスピードに染まらず、スローペースなので指導が必要。半年くらいではまぼ一人前に。 あらゆる国の人材育成にじっくり取り組んでいます。日本も外国人がいて普通の状態にならないと。海外では普通のこと。</p>
求人方法	<p>①外国人の職業案内 ②現地での直接採用 ③現地のパートナー人材会社 ④定住者の採用は職業案内書と口コミ。働いている人からの紹介、直接会社に売り込みがあることも。</p>
非漢字圏の外国人 採用に関する課題	日本語は難しい。語学よりも実際の仕事を教える方が大事。
「外国人留学生の 就職前教育」に必要 だと思われること。 教育機関に望むこ と。	行儀。本国でよいことも、日本では通用しないこともある。
その他	<p>2020年までの目標は？ 工場を大きくしたい。それに応じて外国人、従業員を増やしたい。大幅に増やす予定はない。ここから外国人たちをレベルアップさせるにはどうしたらいいかということを考えたい。 日本語学校をもう少し大きくしたい。 人材事業はオリンピックまで注目されるとおもうのでビジネスとしてチャンスだと思う。人材を送り出すだけでなく、その後の教育にも取り組んでいる。</p>

ヒアリング協力企業③ ヒアリングレポート

ヒアリング実施日	2016年1月15日
企業③	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業内容：各種プラント設備・製作、環境関連施設設備工事</li> <li>・本社：大阪市</li> <li>・事業所・工場：尼崎、和歌山、泉南、和歌山</li> <li>・子会社：ベトナム、タイ</li> </ul>

質問項目	ヒアリング内容
採用に関して	<p>■現在の外国人従業員人数と出身国・地域                  本社5名（中国1名、ベトナム1名、インドネシア1名、在日韓国人1名、インド1名）</p> <p>■現在の外国人従業員のプロフィール・人材の特徴・現在の職種                  （本社従業員）                  ①2016年入社ベトナム人（ベトナムの大学→日本語学校卒 N1）                  ②インドネシア人                  ③中国人                  ④在日韓国人（韓国語ができる方）                  ⑤インド人（日本人と結婚して、それをきっかけに工場で働いている）                  現在本社の外国人従業員5名、それに加えて子会社からの出向者、技能実習生。</p> <p>■本社以外の外国人従業員の採用について                  尼崎と和歌山でベトナムの方は5名（実習生2名、企業内転勤2名、尼崎勤務の設計業務1名）</p> <p>■採用実績                  ・事務系は大卒、もしくは専門学校を卒業した人で採用。専門学校の採用実績なし。                  ・事務系は語学力重視。                  現地高校を卒業後、日本で大学や専門学校を出て英語ができる人は少ない。現地大学を卒業している人は比較的英語ができて、日本語学校に行っているの、日本の大学を出ていなくても就職は可能。                  ・工業系で設計関係勉強した理系の人は応募がほとんどない。</p> <p>■専門学校の採用有無                  設計職は可</p> <p>■2016年4月採用人数                  ・海外事業部ベトナム人2名（工業系の設計者2名募集）採用後に1名辞退、1名不足なので、日本語、英語ができるベトナム人を募集中。                  ・設計者の応募が少ない。文系が多く、設計部門は継続募集している。</p> <p>■技能実習生について                  技能実習生は長年受入れている。ベトナムに進出する前の2003年くらいから実習生を受け入れ。2011年に子会社ができ、その際在籍していた技能実習生2名は、帰国後に出向社員となる。現在では受け入れた技能実習生は、ベトナムの現場で働くことができるようになっている。技能実習生は毎年企業単独で2名、組合から4名ほど受け入れることができるので6名は受入れ可能となる。最大18名は技能実習生として現場の技術を教育。子会社で即戦力になる人材を実習生制度により育成。（技能実習生はベトナムのみ）                  2011年にベトナムに工場ができる以前から受け入れをしているが、その時期は帰国後仕事が無かった。ベトナムの社会も成熟していなかった。その時期の実習生は実家の農業を継ぐ、転職するなど実際に実習で学んだことを生かす場が無かった。ベトナムに拠点を作ってから、実習生に声を掛け、その人たちがリーダーとなってみんなを引っ張る存在になっている。</p> <p>■今後の求人予定                  人材不足です。日本での採用は毎年4～5名の留学生を受け入れる予定。充足すれば人数は減らす。                  日本定住したい人が多いが、私たちは日本で力をつけて現地に帰って活躍してほしい。従業員の何人かはベトナムへ帰り、管理者として勤務している。日本で管理職になるというのは非常に優秀でないと難しい。ベトナムや自国に帰</p>

	<p>れば実力があり、管理職として登用される力がある場合でも日本で上に乗っていくチャンスは少ない。日本で学び、日本のやり方を現地で活かしてくれることを望む。</p> <p>■母国で大学を卒業してから日本に留学生している専門学校生がいることを知っているか？ →知っている</p> <p>■求める人材</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日本文化習得を学ぶこと。ベトナムでも日系との仕事が多い。日系となれば品質・安全・納期、日本の感覚が求められる。それを海外において普及させていくことも国のレベルを上げる役割だと思っている。</li> <li>・ベトナムのオフィスはレベルの高い人材が多い。日本では教えてくれる先輩が大勢いるが、向こうでは自分でやらなければならないため、高い能力が必要とされる。</li> <li>・受け答えがはきはきしている人。明るく、やる気のある人。話していて楽しいと感じる人、表情が豊かな人。</li> <li>・システム系の人材</li> </ul> <p>■求める語学能力</p> <p>語学能力は職種により必要なものが異なる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・海外事業部：英語必須。タイや他の国に行った場合、英語しか共通語がない。母国語だけでは仕事ができない。</li> <li>・技術系：N2は必要。設計を教えるものは会話できるレベルは必要。</li> </ul>
求人方法	<p>①留学生雇用センター（大阪外国人雇用サービスセンター？） ハローワークを利用した際に声を掛けてもらえる。</p> <p>②大阪商工会議所 企業説明会 現在まではこの会で採用している。去年採用した中国の女性は、長崎に住んでいて説明会には参加できないとの連絡があり、採用。会社のラインナップを見て興味を持ったとのこと。</p> <p>③リクナビ（2017年採用から利用予定） 現在公共のものを使っていて優れた人を採用できている。ハローワークでは日本人を獲得できないため、リクナビの方が日本人学生は応募してくれると思う。</p>
採用の効果 採用の課題	<p>①採用の効果 本社の事務系の人々はすごくハンタリーでやる気があり、積極的。お互いが刺激し合って成長できている。日本人社員で英語ができる人が少ない。海外取引で英語ができないとレポートも書けない。基礎能力も高く、吸収能力がある。工場の技能実習生は若く、素直に吸収してくれるので教えがいがある。会社ともよい関係が築けている。語学はできないが、だんだんとコミュニケーションも取れるようになってきた。</p> <p>②採用の課題 技能実習生制度の中で3年間は定職で、残り2年間は転職可能。転職せずいかに定職させられるか。留学生で採用した人についても長く働いてもらい、日本でずっと住む場合は、日本での管理職としての育成が課題。</p>
勤続年数・定職率	<p>ここ10年ほどの外国人材の定職率は？ 今まで3人採用して1人残るくらい。辞める人は1か月辞める人が多い。いったん残れば定着はよい。最初に採用した1人は1か月で辞めた。自分のイメージしている仕事ではないと。後の人はずっと残っていて定着率が高い。</p> <p>弊社では営業の人でも現場を知ってもらうため、工場研修を行うがそれを嫌がる人もいる。勉強をしても実際に現場を見ると拒絶する人もいる。苦労して留学してきている人はそういうことも当たり前として受け入れることができる。就職するまでにどのような環境で育ってきたかということの影響大きいと感じる。国によっても違う。日本での仕事に対して、ホワイトカラーで綺麗な環境をイメージし、そこで自分の能力が発揮できると思っているのが修行に耐えられない。辛くても乗り越えて社会人としての力がつく、その力が求められる。</p>
採用意向の確認 （専門学校その他）	<p>専門学校に行っている人からの応募があまりない。私たちの求めているものとのマッチングができなかった。私たちはベトナム現地のレベルはわかる。しかし大学のレベルがその人のレベルではないと思うので、人格、やる気を重視。</p>
非漢字圏の外国人採用に関する課題	<p>「日本語を書く」ことは難しい。会社の書類はPCを使ってもらうので問題ないが、「日本語を書く」ことは難しいと思う。</p> <p>宗教的な配慮 BBQ大会などのイベントの時、牛肉は別にするなど、メニューを考える際も配慮している。それ以外は、今のところ</p>



	特別にはない。イスラム教などになればお祈りの場所を提供しないといけないと聞いている。
「外国人留学生の就職前教育」に必要だと思われること。教育機関に望むこと。	技能実習生として受け入れた人は、技能は身につけているが物事を論理的にまとめる、考える力がついてない。大学を出た人は日本語の能力が高く、文章をまとめることができる。4年間で文法を学んで日本語を組み立てるので、その人たちを見て教育の大切さを再確認した。専門学校であっても日本で働く限りは、専門的知識と日本語の力はつけてもらいたい。
その他	オリンピックの頃にASEAN各国に拠点を設けるという目標を。 タイの拠点は一昨年でき、力を入れている。その後は、ミャンマー、カンボジアを視野に。外国に出て思うのはその国のキーマンとなる現地の人といかに知り合うかということが大きい。

## ヒアリング協力企業④ ヒアリングレポート

ヒアリング実施日	2016年1月14日
企業④	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業内容：プロツール（工具用副資材）卸売業、自社ブランド開発</li> <li>・ 従業員数：2,086名（内社員 1,350名）</li> <li>・ 本社：東京都、大阪市</li> <li>・ 事業所：99か所</li> <li>・ 海外現地法人：タイ、インドネシア</li> </ul>

質問項目	ヒアリング内容
採用に関して	<p>■現在の外国人従業員人数と出身国・地域          (日本採用)          ・過去のべ8名。(1999年からのデータで)ここ10年で8名採用。          現在は3名(全員中国人)          (現地採用)          ①インドネシア：全員日本語を話せるのが利点。          日本の大学で学び、インドネシアに帰った人が1名。日本の大学卒とのことで紹介してもらい、入社。インドネシア人は現地で日本語教育を受けている人が多いが、日本語教育の質が低く通じない。留学生と現地で日本語を学んでいる人との差が大きい。          ②タイ：英語はできない、日本語はできるのでありがたい。</p> <p>■専門学校採用有無          大学、大学院卒は、採用あり、専門学校採用実績なし</p> <p>■母国で大学を卒業してから日本に留学生している専門学校生がいることを知っているか？ 知らない          今まで日本の大学しか見ていなかった。国の大学を出てきている人が40%いる事実を知らなかった。</p> <p>■採用状況・募集人数          外国人留学生も日本人と同じ募集方法で分けていない。          今年の採用は大卒が60名くらい、高卒が30名。予定より少ない。この春からでも間に合うのであれば面接を始めてもいい。大卒は80名の予定だった。</p> <p>・今までは採用者の中にたまたま留学生がいたという感じだったが、戦略的に採用できるようになればよいと思う。          ・インターンシップからの採用(基本的に採用とインターンシップは分けている)          約40名のインターンシップから自主的に就職活動に参加する学生は3分の1くらい。その中で採用に至るのは2、3名程度。</p> <p>■求める人材          卸売りに対する理解が難しいと思うので、一度説明したうえでこれだと思ってくれる学生がいれば、自動車、電化製品などいろいろな分野に工具を扱っている。製造業で使われるものすべて。          だからといって工業系の学校と関係が深いというわけでもない。文系の方でも興味があれば。</p>
海外拠点の動向	<p>・タイ、インドネシアに法人をもっている。他国でも同様の展開を行っている。法人とは別に世界各国で販売を行っている。アメリカ、カナダにも販売ができるスタッフをもっています。日本語を話せて、日本の文化を知っており、そのうえで現地での商売のやり方をしているのが、現地で対応できる。</p> <p>・積極的にグローバル人材の採用をやればよかったと思う。2015年9月ドイツに出張所を立ち上げた。基本的には日本人社員なので言葉の問題もあり、成長が遅い。ドイツ人がいけば手続きはスムーズに行える。タイやインドネシアと同様、現地にいる日本人がお客様。日本語が話せる外国人スタッフがいけば地元ディーラーとも日本のディーラーとも取引できる。そうなれば成長のスピードも加速できる。</p>

	<p>・東南アジアの発展途上国では、工具の流通は未整備な所が多い。発展途上国で工具業界は上位。繁華街のすぐ横にお店がある。農業中心の国がモノづくりをスタートさせると、それに合わせて工具の流通が始まる。留学生にとって面白い職場であると思う。弊社に入社後、独立する人がいてもよいと思う。</p> <p>・工業の発展には製造業の発展が、製造業の発展には工具の流通が必要不可欠。我が社で工具の勉強をして、自国に帰って仕事をしながらいずれは独立する。我々のOBが国家の発展のために頑張っているのは嬉しいこと。一連のカリキュラムを考えて、独立を進めるのもありだと思う。モノづくりの進展とともに工具の流通も伸びる。工場ばかり誘致しても人材がいなければまわらない。工業国家の発展には工具が必要、その流通を担う経営者になってもらいたい。</p> <p>・我々はどの国でも卸売業はできる。留学生にも卸売業をしてもらおうが、独立する際には小売業もできないと商売にならない。その結果留学生が我々のお客さんになる可能性も大きい。弊社から商品を買ってもらうことができる。</p> <p>・海外戦略には及び腰のところもあったが、仕事のスタイルが見えてきたので国は違うけどやり方は同じ。思いもよらない学生が来てくれることで我々のチャンスが増える。それはタイやインドネシア、中国に限ったことではない。工具の商売は改良が簡単。資本はなくても、ものを仕入れるルートがあれば、比較的独立しやすい。売の商品はカタログを見せれば誰でもできるが、工具の知識が必要。</p> <p>・ミャンマー人が日本で学び、戻ってから日系企業を相手に商売するというのは、飛躍的なやり方だと思う。日本語も分かっているれば日系企業にも売れる。自国へ戻り、工場で働いていても出世できて現場の責任者程度。自分で事業を起こして自分がオーナーとしてやれるというのは、工具の世界では大いにあり得る話で学生にとっても我々にとってもよい話だと思う。</p>
<p>採用の効果 採用の課題</p>	<p>■採用の効果 現地採用の場合、下記の経験をした人材がよい 語学ができるだけでなく、日本で生活したことのある、あるいは留学期間に日本でアルバイトをして日本の文化を学んだ人、判断基準が日本人に近く、意思疎通がしやすいから。</p>
<p>勤続年数・定着率</p>	<p>採用後、独立することは歓迎する。現地で活躍してほしい、結果として会社のお客様、取引先になることもある。</p>

## ヒアリング調査概要 ⑤

ヒアリング実施日	2016年1月13日
企業⑤	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業内容：産業ベルトメーカー（自動車部品、伝達用ベルト等製造）</li> <li>・ 従業員数：約 1,300名（単体）</li> <li>・ 本社：神戸市</li> <li>・ 国内事業所・工場：東京、名古屋、泉南、加古川、和歌山、栃木</li> <li>・ 海外拠点：中国、香港、台湾、タイ、フィリピン、ベトナム、マレーシア、シンガポール、インドネシア、インド、アメリカ、トルコ、ドイツ、スペイン</li> </ul>

質問項目	ヒアリング内容
採用に関して	<p>■現在の外国人従業員人数と出身国・地域 10名</p> <p>■現在の外国人従業員のプロフィール・人材の特徴・現在の職種</p> <p>①中国（9名） 中国との業務は、中国語か英語。メールは日本語。 現在在籍している中国人は、入社時から日本語レベルが高い。</p> <p>②韓国（1名） ※マレーシア1名（すでに退社）・日本語学校経験者で日常会話はできた</p> <p>■採用状況 2016年度は10名以内（当初採用予定人数は20名程度） 2016年度は、現時点で外国人採用は1名（フィリピン/海外の大学の方） 日本の留学生も1人か2人考えていたが採用環境が厳しく採用はしなかった。 ・リクナビのエントリーの外国人留学生数 ・プレエントリー全体で2,000名。うち外国人は100名程度、50人が受けて面接には7、8名が進んだ。</p> <p>■募集人数 2016年入社：外国での採用1名、留学生採用2名の予定だったが、面接NGで不採用のため留学生採用は0名。 2017年度採用は現在計画。例年、日本人も含めて20から25名（内3、4名が外国人従業員枠）2017年入社以降は採用人数を増やして留学生枠を確保したい。 ・留学生と女性雇用に力をいれたい。</p> <p>■専門学校の採用有無 日本人は大卒系募集、それと同等レベルであれば面接をすることも。理系は高いレベルの専門知識が要求される。 専門学校で同レベルの知識を習得した人もいると思うので、採用の可能性はある。</p> <p>■母国で大学を卒業してから日本に留学生している専門学校生がいることを知っているか？ →知っている</p> <p>■求める語学能力 ・日本語能力基準は特になし。2016年度の方はN3。 ・全く日本語が無理な人は厳しいかもしれないが、会社で語学勉強の機会を与える予定。</p> <p>■求める職種 ・技術系：本人の適性や会社の方針などもみて、将来東南アジアで活躍する可能性も。半年間技術研修を受けた後に適性をみる。 ・営業</p> <p>■今後採用を検討している国・地域は？ ・中国は必要。 ・タイの海外拠点は大規模のため、ニーズがある。現地採用は現在売り手市場でなかなか取れない。 ・東南アジア全般（技術、営業）</p>

	<p>■この5年間の変化</p> <p>5年前もグローバル化で外国人の採用を進めなければということはあるが、ここ1、2年で人数の目標値を設置するようになった。留学生だけでなく、現地の大学生採用も意識。</p>
求人方法	<p>①日本人と同様、リクナビを使用。</p> <p>②理系に関しては先生からの紹介が多い。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日本人、留学生、女性を募集。</li> </ul> <p>③リクナビ以外は大学の就職担当の先生、例えば機械や電気、機械工学科の先生からのご紹介。</p> <p>④大学との提携</p> <p>理系に限らず神戸大学とは提携を結んでおり産学協定で繋がっている。特定の大学ではないが、連携しているのは兵庫県立大学。共同研究をしている同志社。その他では大阪大学。</p> <p>大学訪問の際、留学生、女性の募集を伝えている。</p> <p>⑤海外の留学生のなかで日本に勤めたい方を集めて採用活動を実施。日経HRを使用。今後も日経HRを使い、外国籍の直接採用を進めていく予定。他の業者も使用も検討。</p>
求人活動の課題	<p>外国人留学生へのアピールの不足はあると思う。2017年採用の採用活動は留学生を対象とした会社説明会参加も実施したいと思う。今年は日本人採用が難航したため、外国人採用まで手が回らなかった。</p>
留学生採用時のポイント	<p>①勤続年数</p> <p>何年間働いてくれるか面接で確認。</p> <p>②日本人との面接の違いで心掛けていることは？</p> <p>日本人社員が大多数なので日本語でのコミュニケーション能力の確認。外国人向けに特別メニューはない。</p> <p>日本語能力の高い外国人は取り合いになる。今後は日本語を社内で教育をしていくことが必要。日本語能力不足の人も採用していく予定、課題でもある。</p>
採用の効果 採用の課題	<p>①採用の効果</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日本人従業員が大多数のところに異なる価値観や文化、考え方など刺激になる。日本人、本人両者にとって利点がある。</li> <li>・その国の現地の事情を知ることが出来る。中国人の社員が現地の文化や土壌を分かっているので営業開拓がしやすい。</li> </ul> <p>②採用の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ある程度ノウハウはできてきたが、外国人従業員の教育、育成に関する配慮が必要。</li> <li>・定着の問題。退社理由を聞いてみると日本人上司とのコミュニケーションがうまくいかないなど。彼ら自身より、上司クラスの人の指導、フォローを考えなければならない。</li> <li>・上司との人間関係。</li> <li>・語学。評価をする際も言葉の壁というのは大きい。日本語能力が低い場合、本人のやる気はあるが、昇格試験で日本語での論文がうまく書けず、評価が下がる、さらにそれがまた離職率につながる。</li> </ul>
勤続年数・定着率	<p>ここ3年間の離職率：日本人は10%、外国人は30%程度。</p>
専門学校の留学生の採用意向	<p>専門学校卒の採用不可ではない。リクナビに求人を出しているため、大学卒、大学院卒が多い。</p> <p>母国の大学卒で日本に来た人でも全く問題なし。海外で大学を出て、日本で日本語学校卒でも構わない。</p>
非漢字圏の外国人採用に関する課題	<p>経験がないので分からない。しかし想定されるのは日本語でのコミュニケーション。漢字圏に比べて教育に時間がかかるのであれば問題はある。</p>
「外国人留学生の就職前教育に必要だと思われること。教育機関に望むこと。」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・可能な範囲で日本語の能力の強化を。</li> <li>・日本文化、日本的な礼儀、価値観などにふれる機会を与えてあげてほしい、私生活を含めて。</li> </ul>

## (5) 事業成果の普及

### 1. 成果報告会の開催

専修学校留学生就職アシスト事業成果報告会 タイムテーブル

#### ◆専修学校留学生就職アシスト事業成果報告会◆

#### タイムテーブル

【開催日時】平成28年3月3日（木） 14:00～16:00

【会 場】アルカディア市ヶ谷 5階「穂高」

時 間	内 容 ・ 講 師（敬称略）
13:30	（受 付）
14:00	開会あいさつ 福田 益和 一般財団法人職業教育・キャリア教育財団 理事長 来賓あいさつ 倉本 光正 文部科学省専修学校教育振興室 室長補佐
14:10～14:55	専修学校留学生就職アシスト事業 「専門学校における非漢字圏学生受け入れと就職支援事業の推進」事業報告 一般財団法人職業教育・キャリア教育財団 事務局
14:55～15:00	休 憩
15:00～15:50	専門学校における非漢字圏学生受け入れと就職支援事業の推進事業について ～本年度の事業を顧みて、また来年度以降の課題について～ （パネルディスカッション） コーディネーター 武田 哲一 東京外語専門学校 理事長・学校長 パネラー 長谷川 恵一 エール学園 理事長 平野 公美子 日本外国語専門学校 理事・事務局長
15:50～16:00	質疑応答
16:00	閉 会

---

## ●参加者

専門学校関係者 63名

## ●パネルディスカッション

「専門学校における非漢字圏学生受け入れと就職支援事業の推進事業について

～本年度の事業を顧みて、また来年度以降の課題について～」から（発言概要）

- 武田：専修学校留学生アシスト事業は、先ほど来賓の文部科学省の倉本光正室長補佐が述べておりましたとおり、3年目となります。一つの区切りの年であり、3年間一緒に事業を続けてきた、長谷川先生、平野先生とこれから振り返ってみたいと思います。本年度のテーマは、非漢字圏学生の受け入れということで、中心となったのは「非漢字圏学生指導・人材育成分科会」、こちらは長谷川先生、平野先生共に参加いただきました。「情報提供事業分科会」は平野先生が中心的な役割を果たしていただきました。私は「調査事業分科会」を担当しました。「大阪事業分科会」は長谷川先生に担当してもらいました。まず、長谷川先生に「非漢字圏学生指導・人材育成分科会」での議論、又は「大阪事業分科会」における成果を振り返っていただければと思います。
  
- 長谷川：非漢字圏の学生が、これから専門学校では急激に増えてくる状況となっております。このような中で、先ほど、倉本室長補佐も触れていただきましたが、法務省が入管法の改正案を国会に提出しております。この改正案については、いつ国会で成立するのか、現時点ではまだ見通しが立っておりません。大阪府専各連合会では、留学生アシスト事業として平成26年度に「海外拠点整備」に着手し、ベトナムの大学と専門学校との協定受入に向けた相互交流事業を実施しました。これから、ベトナムから多くの留学生を迎えることになるので、質を確保しなくてはなりません。そこでハノイとホーチミンで「日本留学と専修学校の職業教育理解促進セミナー」を実施しました。ベトナムでは専門学校のことは正しく理解されおらず、職業訓練校レベルと理解されていました。6校の専門学校が日本から参加して50校ほどのベトナムの大学に参加してもらいました。さらに本年度の事業として、本年1月には、8校のベトナムの大学等を日本へ招聘しました。本年度は、介護の日本での就労が進みそうだ、という状況ですので、受け入れ可能である日本の福祉系専門学校2校、ベトナムにはまだ介護という概念がないため、医療系大学3校の看護学部の先生を招聘し、実際の福祉系専門学校を訪問して教育現場を見てもらい、就職先である提携福祉施設の見学を行いました。このように本年度は、ベトナムの大学生の留学生を介護福祉分野専門学校での受け入れに向けた現地教育機関との交流事業を実施しました。  
もう一つの本財団の大阪事業分科会として、5年前にも留学生の大阪での就職状況の調査を行いました。前回も220社ほどのデータが集まりましたが、今回も240社余のデータが集まりました。これは、大阪商工会議所会員企業5,328社に送付して有効回収票として238票有効回収できた結果となっております。調査の結果として、留学生のイメージは「意欲が高い」「自己主張が強い」「キャリア意識が明確」が50%以上ということで、高い積極性や能力は前

回5年前の調査と同様の結果となりました。また、留学生の採用目的と採用時の不安という点では、マネジメント面や採用時のコミュニケーションで不安を感じている企業は前回調査と同様に多い、という結果でした。採用実績では平成22年度調査の16.8%から27年度は29.4%に上がったものの、全体の3割弱。採用された留学生は、国別では、22年度調査と同様に、中国、韓国、台湾が多く、フィリピン、マレーシアの増加も目を引きました。この調査時点では、ベトナムからの留学生はあまり企業での採用は多くありませんが、今後はベトナムからの留学生という回答が増えるものと思われます。今後の採用意向は、27年11月の時点で「採用予定あり」は33.2%で、22年度の同40.3%を下回っております。この数字だけは今回の調査の中でどうしても理解できないデータとなっております。前回調査と比べると、「勤勉である・礼儀正しい」が10.7ポイント、「協調性がある」が9.1ポイント高くなっております。このように5年間という定点観測結果を得ましたが、5年間というのは少し期間が空きすぎたかなという感想を持っております。今後はもう少し短い期間で定点観測を行いたいと考えております。

- 武田：長谷川先生ありがとうございました。続いて平野先生から、本年度を振り返ってお願いいたします。
- 平野：私のほうでは情報の発信ということで、専門学校留学パンフレットあるいはチラシをどうやって対外的に発信してゆくのか、ということを中心にこの3年間進めてまいりました。最初に多言語でということ、留学生に自分の国の言葉で届けたい。配布資料にある通り、英語、中国語、韓国語などを始めに、全体で13カ国語作りしました。また、本日は文部科学省からお見えになっておりますのであえて申し上げますが、今後の課題として、表紙の専門学校を「PROFESSIONAL TRAINING COLLEGE」と表示しています。この名称ですと東南アジアでは職業訓練校だと理解されてしまいます。ところが、専門学校は高等教育機関としてもっと高度な教育を行っております。そこで専門学校の英訳名に「HIGHER EDUCATION」を加えていただくと、高等教育機関である専門学校に相応しい名称になりますので、今後の課題として提案いたします。専門学校留学パンフレットに話を戻します。最初に、日本の専門学校の位置づけ、諸外国との比較にも言及しております。続いて、専門学校の特長、各分野の特徴と資格取得・就職について触れております。また一番力を入れたのが、留学生に直接語りかけてもらうよう、各学校の協力を得まして各言語毎に掲載する留学生を変えております。今年、ネットを通じた発信に力を入れており、これまでは英語、中国語、ベトナム語、韓国語の4言語で対応していましたが、本年度からは更にインドネシア語、ネパール語、タイ語を追加し、7カ国語で対応することとしました。またこれまでは、ホームページを立ち上げるのに時間が掛かる、印刷するのに重過ぎるというご意見がありましたので、本年度は利便性を向上するためにWEBの容量の軽減化、デザインの簡素化等を行いました。国によってはWEBの環境が日本とは異なる国もあるので、そこ国のWEBで検索が容易となるような工夫も行いました。また各地区で拠点となる専各協会の留学生に対応するページに直接リンクするよういたしました。国別のアクセスの解析も行いました。このWEBには



---

世界39カ国からアクセスがあり、国別ではアメリカ、ロシアからのアクセスが多いという結果でした。これらが今年1年間の情報発信に関する施策です。

次に、本事業は留学生就職アシスト事業ですので、非漢字圏からの学生の就職という問題です。非漢字圏の学生が、日本に来て専門学校に入学すると次は日本での就職ということになります。そこから逆算して行くと、日本に入国する際の日本語力というものをどのようなレベルに設定すればよいのか。それから日本語学校で勉強して専門学校に入学する際の日本語レベルとしては、どのような基準が望ましいのか。さらに専門学校を卒業して就職する際の日本語力としてはN1またはN2ということになりますが、ゴールはどうあるべきなのか。そこに向けた施策・教育はどうあるべきなのか、考え検討する1年間であったと思います。

- 武田：ありがとうございます。私のほうは調査を担当しました。振り返りますと、アシスト事業は3年目となりますが、この3年間で専門学校留学生は大変増えております。本会の調査だけではなく、日本学生支援機構の調査においても専門学校留学生の数は増えております。内容は先ほど事務局から報告があったとおり、非漢字圏の学生がトップになっている実態です。調査を3年間行ってきましたが、この流れは変えられない、というのが実感です。我々は漢字圏、韓国も含めてほぼ隣国からの学生を受け入れてきました。それが漢字とは縁もゆかりもない国々から来る学生を受け入れている実態を目の当たりにしています。日本語学科における教育は2年間に限定されています。なぜ2年間に限定されているのかというと、これまでは漢字圏の学生であったからだと思います。現状から見ると、既に改革が必要な時期にきています。日本語学校からの進学者は専門学校が増えていきます。日本語教育振興協会の調査では、専門学校への進学率が52%になっています。すなわち、日本語学校からの進学者は、大学、大学院、短大を含めても、専門学校の方が多くなっています。先ほど、文部科学省の倉本室長補佐が、留学生30万人計画においては、専門学校留学生は5万5千人ぐらいの受け入れになるのではないかと述べておりましたが、私は専門学校はもっと多いと思います。日本語学校からこのように高い割合で進学しているのであれば、30万人を達成する場合、専門学校は7万人ぐらいになると思います。今後、やはり非漢字圏の学生を専門学校はどう受け入れて教育し、社会に送り出すのか。専門学校の留学生は急激に増えておりますが、手放しで喜べる状況ではありません。ここで専門学校は留学生をきちんと教育し、実績を積んでゆくことを通じて、日本の中でしかるべき地位を築いてゆく大切な時期にきていると調査を通じて感じております。それでは、アシスト事業を3年間継続してきた中で、今後どのような課題が見えてきたのか、長谷川先生からお願いいたします。

- 長谷川：先ほど、現状報告を述べましたので、これからの課題について私見を述べさせていただきます。専門学校に進学している非漢字圏の学生、特にベトナムとネパールが多いのですが、この人たちがまず日本語学校に入学します。日本語学校には、基本的にはN5で入学します。ただ、実際に日本語学校で受け入れている留学生を見てみると、本当のN5は少ないと思います。N5の学生は、1年間でN4、または、2年間でN3またはN4になると思います。だいたい専門学校に入学する留学生はN4レベルの学生が多いと思います。日本語能力として

は、海外から直接入学する場合は、専門学校はN2を持っていないと入学できません。ですから本来はN2が基準なのですが、日本語学校に在学半年で専門学校には入学できます。ですから、このデータで5,900人のベトナムからの留学生が専門学校に入学していますが、N3の人もいるでしょうが、N4の人が中心となっております。非漢字圏の学生に、実際に専門学校の授業の内容をどのくらい理解してもらえているのか。先生方にとっても課題だと思います。本当は日本語学校においても、送り出すにはN2で送り出したいのです。現状では、長く滞在すると経費が掛かってしまいますので、日本語学校としてもなるべく短い期間で専門学校に送り出したいのです。しかし非漢字圏の学生に日本語を教えるには1年ないしは2年がかかり、なるべくN3レベルで専門学校に送り出します。専門学校から企業に就職する際には、企業は基本的にはN1を求めます。しかし、非漢字圏の学生にN1を求めることは非常に大変なことです。それでも就職するには、N2にしなくてはなりません。

それではどうするのかというと、これが今後の課題になると思いますが、これから日本語学校と専門学校が連携する必要があると考えます。日本語学校にとっても、送り出して済むという問題でもないと思います。この連携をどう進めて行くのが、今後の課題となります。そのために、大阪府専各連合会では出前授業に取り組んでおります。会員の専門学校30校ほどが、このような授業を行いますという案内を日本語学校に送っております。専門学校の先生が日本語学校に行ってその授業をします。専門学校と日本語学校の連携を進めたいのでこのような事業を連合会で行っています。これからは日本語学校で最低でもN2のレベルで専門学校に送り出さないと、就職ができません。専門学校と日本語学校の連携は、全国のこの会でも積極的に取り上げて議論していきたいと考えております。

- 武田：ありがとうございます。それでは平野先生お願いいたします。
  
- 平野：長谷川先生と重なるところがございますが、全く同意見でして、一つは日本語学校と専門学校がきちんとつながった教育をしてゆくことが重要です。それから現実的に非漢字圏の学生が日本にやってきて、勉強するのだけれど、なかなか日本語の習得がうまくいかない。技術的にはN4、N3というレベルの話が出ていましたが、そのレベルで専門学校に入学してくると、現在、ほとんどの専門学校は2年間の教育課程ですので、2年間では足りないと考えております。もし仮に、その2年間の課程の前に、1年間のファウンデーションコースがあれば、よいのではないかと。これはイギリスやオーストラリアの大学の前のファウンデーションコースと全く同じ考え方です。この1年間のファウンデーションコースの中で、日本語の教育も行ってゆく。少し専門学校の教育の導入教育も行う。そして1年間の勉強でN2レベルになって、日本人の学生と机を並べ、専門教育に入っていく。このような教育が実際に出来れば、日本での専門の職業教育もうまく行くし、本格的な就職アシストもできると思います。これは専門学校だけではなく、所管の文部科学省においても制度改善にご尽力いただけると、推進に弾みがつくのではないかと考えます。
  
- もう一つは、教える側の教員の問題なのですが、非漢字圏の学生に対する教え方の問題です。従来型ですと漢字圏、すなわち中国や台湾などの学生が日本に来て日本語を学ぶ。この場合

---

には漢字という共通語があります。ところが非漢字圏の学生は、全く異なる環境から日本に来ますので教授法を変えないといけない。従来型の、ひらがな、カタカナ、漢字という順番で良いのかどうかという問題が出てきます。日本語は非常に高度な言語ですので、～することができるという「CAN-DOリスト」を含めて、何が役にたっているのかということ状況を設定しながら、受け手の留学生のモチベーションを高める形で教える手法が今後必要になってきます。もし新しい年に、予算が付くようであれば、日本の先生たちを少し選抜していただき、アジアの現地の日本語学校に短期間でもよいので教員の交換を行い、日本の教員が現地で行っている日本語教育を学んで吸収してくる。さらに現地で教えている先生方が日本に来て日本語を教えることも可能になりますので、そういう施策に踏み込んでもらえば、非漢字圏の教育に少しは風穴が空くのかなと思います。それから後は教材開発ということになりますので、日本語学校と専門学校で机を共有して、この分野に行くためには少し前倒しして、目的が見えてくるような教育を行えるような教材開発ができればよいと考えます。観光立国実現のために観光庁が動いておりまして、昨年の訪日外国人は当初の計画を前倒しして1,974万人が訪れました。教育立国としても世界から留学生が集まり、多様な教育を受けられるよう、全国団体としても、文部科学省、関係省庁とも一体となって、オールジャパンで今後推進できたら良いと思います。

- 武田：ありがとうございました。最後になりますので、私のほうでまとめたいと思います。この3年間という期間の中で、専門学校留学生を巡る環境は激変してきました。そういった中で課題もいくつか見えてきました。非漢字圏の学生、これをどのように日本語教育を行い、専門学校にバトンを渡してゆくのか。まず課題として、日本語教育の問題です。2年間ではやれる範囲は限界があるだろうと考えます。これを解決するには、一つは2年間の期間で無理なのであれば3年、これは日本語学校を3年にするのか、それとも専門学校でプレパレーション教育として1年間やるのか、これは課題として方法はいろいろ考えられます。2年ではまず無理だという調査結果がアメリカで出ております。日本の言語を修得するのは世界的にも難易度ランキングが高いという調査結果となっており、外国人にとって日本語を修得することは容易なことではありません。そういう意味でも2年では難しいのです。もう一つは、今の非漢字圏の学生が日本語の壁にぶつかったときに色々な問題を起こす可能性があることです。これを防ぐためには、しっかりとしたキャリアの目標を持った人選をしないとけないということです。要するに、目的意識を持っているとクリアできる課題というものがあります。例えば、成功例として今回実施した研修会でも、日本電子専門学校から事例発表してもらいました。これは専門学校留学生の就職の面で一番効果を上げている事例だと思います。目標が明確なのです。工業系の専門学校に入学して、資格を修得すれば日本で就職できるのです。留学生は就労ビザが取れるということが分かりますから、そのために努力して勉強します。これは日本語の習得に対しても、専門学校での勉強に対しても、確実に効果が上がってきます。現在は、それ以外の分野に対しては、中途半端になっているなど感じています。今回、介護の在留資格ができることは、次の成功事例を作ることができる大きなチャンスだと考えています。そういう意味では、研修会の中で赤門会日本語学校の新井先生に

事例発表してもらいました。日本語学校と専門学校、それに企業が三者一体となって留学生の誘致を行ってゆくという事例でした。これは素晴らしいですし、今後、非常に分野が広がる可能性がある事例だと思えます。目標を明確にしたうえで、学生を募集しますので、学生としても最終的なゴールが分かりやすくなります。また企業が学生をサポートしてくれますので、それは今のアルバイトの問題なども解決してくれることになります。学生にとりまして、専門学校の2年間でN2は難しいでしょうが、現実に関護などの分野においてはN2がないと無理です。国家試験に合格するにはN2がないと不可能です。専門学校入学時点でN2を持った学生を入れないと、2年間では教育できないと思います。ですから日本語教育の期間という問題が出てくると思えますし、連携によって目的意識を持った人材を入学させる必要があります。今後、介護をベースとした成功事例を作っていきたいと考えております。

先ほど倉本室長補佐の方から、国家戦略特区における追加の規制改革事項等として「クールジャパンに関わる外国人材の受入れ促進」として、ファッション、デザイン、アニメ、食等の留学生の国内就労の規制緩和という良いニュースをいただきましたが、これは今後色々な分野に波及して行くのではないかと予測しております。もうすでに日本は人口減少期に入っておりますので、何らかの方法で留学生の日本での定着を図らないと、留学生の数を増やしても意味がありません。アルバイトだけで帰国してしまえば、技能実習生と変わらないという実態となってしまいます。それを何とか有能な人材として日本で定着させる必要がありますので、今後明確なスキームを作っていく必要があります。そのために今後の課題として、先ほど実施委員会で全体のまとめを議論しましたが、何故専門学校でベトナムからの留学生が増えているのか、何故ネパールが増えているのか。明確な答えがありません。調査を担当しましたので、増えていることはいくらでも報告することはできますが、なぜ増えたのか、その理由を説明することはできませんでした。色々考えることはできますが、ただし根拠がありません。やはり我々は学校に対する、あるいは企業に対するアンケート調査しか実施していません。学生の視点で、何故学生は日本を目指したのか。そのような視点からの調査はまだ実施できておりません。ただ、学生の実態を解明できないと、なぜ増えたのか解明できないと、ある日いつの間にか学生がいなくなるかもしれない。そのような事態となった時に対応できない、ということも起こり得るのではないかと考えています。そういう意味では、今後はそういう観点からの調査も必要であるということ、3年間を振り返って感じました。こういったことで、まとめになったのかどうか分かりませんが、専門学校の留学生にとっては大きなチャンスの流れが来ていると思います。皆さんの努力によって、専門学校留学生は大きな財産となるように、皆さんで頑張っていきたいと思えます。本日はありがとうございました。

(文責：事務局)

平成27年度専修学校留学生就職アシスト事業委員会名簿

1. 実施委員会

役職	氏名	都道府県	学校・所属機関名
委員長	武田 哲一	東京	東京外語専門学校
副委員長	長谷川 恵一	大阪	エール学園
委員	橋本 二郎	宮城	東北外語観光専門学校
	平野 公美子	東京	日本外国語専門学校
	廣瀬 幸雄	東京	東京工業大学
	石田 さとし	東京	全国中小企業団体中央会
	蔵方 康太郎	東京	東京商工会議所
	小川 義則	愛知	東海工業専門学校金山校
	福田 益和	大阪	大阪工業技術専門学校
	坂本 登美子	広島	広島工業大学専門学校
	岩本 仁	福岡	福岡外語専門学校

2. 非漢字圏学生指導・人材育成分科会

役職	氏名	都道府県	学校・所属機関名
委員	武田 哲一	東京	東京外語専門学校
	長谷川 恵一	大阪	エール学園
	平野 公美子	東京	日本外国語専門学校
	岩本 仁	福岡	福岡外語専門学校
	寺脇 保	東京	日本電子専門学校
	高野 久枝	東京	専門学校日本ホテルスクール
	江副 隆秀	東京	新宿日本語学校
	新井 永鎮	東京	赤門会日本語学校
	野村 敏之	広島	IGL医療福祉専門学校

3. 情報提供事業分科会

役職	氏名	都道府県	学校・所属機関名
委員	長谷川 恵一	大阪	エール学園
	平野 公美子	東京	日本外国語専門学校
	橋本 二郎	宮城	東北外語観光専門学校
	川島 鋼太郎	東京	ハリウッドビューティ専門学校
	金 英順	東京	東放学園専門学校
	工藤 尚美	東京	(株)オリジネーター
	金 銀姫	愛知	東海工業専門学校金山校
	坂本 登美子	広島	広島工業大学専門学校

4. 調査事業分科会

役職	氏名	都道府県	学校・所属機関名
委員	武田 哲一	東京	東京外語専門学校
	小暮 幸雄	東京	日本電子専門学校

5. 大阪事業分科会

役職	氏名	都道府県	学校・所属機関名
委員	長谷川 恵一	大阪	エール学園
	上田 哲也	大阪	大坂エンタテインメントデザイン専門学校
	平岡 憲人	大阪	清風情報工科学院
	古畑 和彦	大阪	清風情報工科学院
	瓶井 修	大阪	日本メディカル福祉専門学校
	瓶井 剛	大阪	日本メディカル福祉専門学校
	富永 桂多	大阪	関西外語専門学校
	三枝 省三	大阪	修成建設専門学校
	山下 裕貴	大阪	修成建設専門学校
	崎村 真	大阪	エール学園
	萩原 大作	大阪	エール学園
	木村 泰一	大阪	ECC留学生センター
	内山 雅文	大阪	大阪YMCA国際専門学校
	川鍋 史一	大阪	森ノ宮医療学園専門学校
	松野 弘美	大阪	トラベルジャーナル学園
	浜野 哲二	大阪	大阪工業技術専門学校
	白川 啓子	大阪	大阪YWCA専門学校

(順不同)

専門学校における  
非漢字圏留学生受け入れと就職支援事業の推進  
成果報告書

—平成27年度—

平成28年3月

平成27年度文部科学省委託事業「専修学校留学生就職アシスト事業」

発行 一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団

〒102-0073 東京都千代田区九段北 4-2-25

(私学会館別館)

電話 03(3230)4814