

平成29年度文部科学省委託事業「専修学校グローバル化対応推進支援事業」

## 専門学校留学生の戦略的受け入れ推進事業

# 成 果 報 告 書

—平成29年度—

一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団（TCE 財団）

# 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) 委託事業の趣旨・目的 .....                       | 2   |
| (4) 事業内容 .....                             | 3   |
| (5) 事業の実施体制 .....                          | 4   |
| <br>                                       |     |
| <b>第2章 ● 事業別成果報告</b> .....                 | 5   |
| (1) 介護福祉分野プロジェクト .....                     | 6   |
| (2) ITビジネス分野プロジェクト .....                   | 23  |
| (3) 就職支援プロジェクト .....                       | 49  |
| ● グローバル人材就職・転職説明会 .....                    | 49  |
| ● 新宿区留学生就職支援コンソーシアム事業 .....                | 61  |
| (4) 東南アジア7か国との連携プロジェクト .....               | 64  |
| (5) 研修事業プロジェクト .....                       | 90  |
| ● 専門学校留学生受け入れ担当者協議会 .....                  | 90  |
| ● 専門学校留学生就職指導担当者研修会 .....                  | 136 |
| ● 留学生指導教員対象講座 .....                        | 181 |
| (6) 専門学校留学生情報サイト（HP）の充実と広報用ツールの更新・改訂 ..... | 200 |
| (7) 実施委員会・戦略検討会議資料、連絡調整会議 .....            | 206 |
| (8) 事業成果の普及 .....                          | 212 |
| ● 成果報告会の開催 .....                           | 212 |
| <br>                                       |     |
| 平成29年度専修学校グローバル化対応事業委員会名簿 .....            | 220 |

## 第1章 ● 委託事業の概要

---

## (1) 委託事業名

専門学校留学生の戦略的受け入れ推進事業

## (2) 委託事業実施期間

平成29年11月14日から平成30年3月14日

## (3) 委託事業の趣旨・目的

専門学校留学生数はここ数年飛躍的に増加しており、特にベトナムやネパールといった非漢字圏の学生が突出して増えている。

専門学校留学生の増加それ自体は歓迎すべきことであるが、入り口の視点からは、これまで留学生を受け入れてこなかった専門学校が新たに受け入れるケースも増え、留学生受け入れに学校が不慣れなことに起因する課題もあることから、全ての専門学校で適切な留学生受け入れの態勢を確保することと、日本語学校や留学生送り出し国との連携が重要性を増してきている。また、出口の視点からは、専門学校留学生の多くは日本での就職を希望しており、同時にわが国の生産人口減少への対応策としての外国人高度専門職人材の育成も重要となってきた。

したがって、留学生受け入れに係る学生募集、専門学校入学から卒業、就職までの一貫した体制整備の取組を推進することが急務である。具体的には、海外での留学希望者の掘り起こしと専門学校情報の提供、海外及びわが国の日本語教育機関に対する適切な専門学校情報の提供、入学後の在籍管理、生活指導、生活支援の充実、そして就職に至る一貫した受け入れプログラムを構築し、併せて各地域での留学生関連事業及び留学生受け入れ実態調査との連携の中で、情報共有を図るとともに共通する課題を抽出し、今後の政策立案に資することが重要である。

これらの事業を推進することにより、将来的には母国での専門人材育成支援につながるネットワーク構築や、専門学校留学生の卒業後のわが国での就職機会の拡大を政策的に目指し、専門学校における安定的な留学生受け入れ態勢の整備と、海外との連携の促進・強化を図ることを目的とする。



## (4) 事業内容

### 1. 介護福祉分野プロジェクト

- ベトナム（ハノイ・ホーチミン）での啓発活動
- 連携校での日本語教育や介護福祉士国家資格取得及び就職活動に向けた取組事例と課題の整理

これらを通して一貫した受け入れモデル構築のための素材をまとめる。

### 2. ITビジネス分野プロジェクト

受け入れ留学生数が急増している同分野での受け入れ動向の把握、課題の整理等により、ITビジネス分野における留学生支援のあり方の方向性を取りまとめる。また、モデル事業として香川県のITビジネス分野に関する調査・セミナーを開催する。

### 3. 就職支援プロジェクト

「グローバル人材就職・転職説明会」及び「新宿区留学生就職支援コンソーシアム」の開催を通じて、留学生と企業との就職に関するミスマッチの解消に必要な情報・手法の検証や地域連携のモデル構築のための情報を集約する。

### 4. 東南アジア7か国との連携プロジェクト

国際シンポジウムの開催と招聘した東南アジア日本語教育大学教員と大阪・福岡での専門学校視察・交流など海外とのネットワークの構築手法を取りまとめる。

### 5. 研修事業プロジェクト

「留学生受け入れ担当者協議会」「留学生就職担当者研修会」「留学生指導教員対象講座」の開催を通じて、各担当者が必要な情報を精査するとともに研修効果の検証を行う。

### 6. 専門学校留学生の広報ツールの更新・改訂

「専門学校留学生情報サイト」(HP)の充実、専門学校留学パンフレットの更新・改訂、留学生受け入れ校及び留学生受入情報カードに関するデータ収集。

### 7. 実施委員会・戦略検討会議、連絡調整会議の開催

上記1～6の各事業において抽出される専門学校留学生受け入れに関する課題等を整理するとともに、実態調査等の結果及び各地区による本事業の取組内容について、実施委員会・戦略検討会議、連絡調整会議により把握し、今後の専門学校に係る留学生政策の課題の整理と、具体的活動の方向性を取りまとめる。

### 8. 事業成果の普及

成果報告会を開催する。成果報告書を各専門学校に送付する。

---

## **(5) 事業の実施体制**

### **【実施委員会・戦略検討会議】**

専門学校関係者、企業関係者、学識者などの参画を得て、専修学校グローバル化対応事業全般の企画・統括・評価を行うとともに、今後の専門学校に係る留学生政策の課題の整理と具体的活動の方向性を取りまとめる。

### **【連絡調整会議】**

地域別グローバル化対応推進支援事業に参加する大阪府・広島県・福岡県専各協会と本財団により組織。各地区事業の情報共有と調整及び全国的な事業の円滑な遂行と次年度に向けて問題点・課題の共有を図る。

### **【情報提供分科会】**

事業4. 東南アジア7か国との連携プロジェクト及び5. 研修事業プロジェクト及び6. 専門学校留学生の広報ツールの更新・改訂の各事業を企画・実施する。

### **【介護福祉分野分科会】**

事業1. 介護福祉分野プロジェクトを企画・実施する。

### **【IT分野留学生調査委員会、香川県留学生調査委員会】**

事業2. ITビジネス分野プロジェクトを企画・実施する。

### **【新宿区留学生就職支援コンソーシアム分科会】**

事業3. 就職支援プロジェクトを企画・実施する。

## 第2章 ● 事業別成果報告

## (1) 介護福祉分野プロジェクト

### 介護福祉士育成留学プログラム説明会

#### ●事業名

介護福祉分野プロジェクト「介護福祉士育成留学プログラム説明会」

#### ●目的・内容

平成28年度入管法が改正され、介護福祉士の資格を有する外国人が介護福祉施設等との契約に基づいて介護（又は介護の指導）の業務に従事するための在留資格「介護」が創設され、平成29年9月施行された。

海外からの介護人材の受け入れは、これまでインドネシア、フィリピン、ベトナムとのEPA（経済連携協定）を中心に行われてきたものの、専門学校での受け入れ実績は他の分野と比較してごくわずかである。今後、介護分野への啓発活動並びに留学促進を図るためにも、日本語学校・介護福祉専門学校・介護施設が一体となり、ベトナム（ハノイ、ホーチミン）での学生への啓発活動・募集から専門学校での資格取得、そして介護施設への専門職としての就職という一貫した留学プログラムを作成し、希望する全国の介護専門学校へ提供するとともに、他の分野での留学生受け入れモデルとしていくことが重要と考える。

#### ●参加者

武田 哲一 学校法人東京国際学園理事長

京谷 健司 東京国際福祉専門学校理事・事務局長

ホアン デウ トゥイ 東京外語日本語学校

八子 久美子 日本福祉教育専門学校介護福祉学科長

館脇 康郎 東京福祉専門学校事務局次長

篠原 克彦 東洋言語学院事務局長

橋口 直樹 IGL医療福祉専門学校介護福祉学科外国人看護介護人材育成担当

篠籾 航司 IGL医療福祉専門学校日本語学科留学生募集担当

柴田 真也 一般財団法人職業教育・キャリア教育財団業務企画課長

#### ●実施日時

##### 1月18日（木）

8：55 羽田発／13：10 ハノイ着

15：00 一心日本語教育センター訪問（定員250人）

##### 1月19日（金）

9：00 医薬短期大学訪問（毎年1000人募集、卒業生は年間800人）

11：00 VJCC（ベトナム日本人材開発インスティテュート）ハノイ訪問

13：30 HUNG VUONG高等学校訪問（生徒数800人の私立高校）

16：30 ハノイ工科専門学校訪問（技能実習生送り出し機関）

#### 1月20日（土）

9：00 ハノイ説明会（会場：VJCCハノイ）あいさつ・説明（介護福祉施設及びベトナムからの留学生で卒業後施設で働いている女性へのインタビュービデオを上映）・各ブース（日本語学校と専門学校のペア及び日本留学全般相談）で説明

15：00 説明会終了 ホーチミンに移動

#### 1月21日（日）

9：00 ホーチミン説明会（会場：VJCCホーチミン）あいさつ・説明（ビデオ上映）・各ブース（日本語学校と専門学校のペア及び日本留学全般相談）で説明

#### 1月22日（月）

9：30 HUTECH大学訪問（学生数は3万人、40学部）

11：00 VJCCホーチミン訪問

14：00 在ホーチミン日本国総領事館訪問 琉咲 愛副領事・文化部門担当と情報交換

在ベトナム日本国大使館ホームページ「日本への留学を希望される方 近年、一部のエージェントのウェブサイト（日本向け留学生募集情報）に、日本留学に行くとは、多額の金銭を稼ぐことが出来る等、誤った情報が掲載されています。留学とは、勉強することであり、就労を目的とするものではありません。日本留学を希望される皆様におかれては、一部の誤った情報に惑わされることなく、下記パンフレット等を参考に、留学前に正確な情報を入手するよう努めてください（生活費・学費、アルバイトに関する記述有り）」

「ベトナム当局に誇大広告のエージェントを取り締まるよう申し入れているが実効性については困っている」

15：30 TATOSA日本語センター訪問（2016年1月設立）

23：55 ホーチミン発／11：30成田着

#### ●来場者数

①ハノイ会場 130名（学生：120名、教員：3名、留学センター・送り出し機関の社員7名）

②ホーチミン会場 67名（学生：46名、教員：4名、その他：17名）

#### ●広報体制

ベトナムの代表的な検索エンジン（日本ではヤフージャパンに相当）にランディングページを設け、申し込みボタンも設置し申込フォームへ誘導。チラシ、ポスターを制作し、ヒューマンパワー現地スタッフによる学校周りに持参し、各学校に掲示・配布を依頼した。VJCCのフェイスブックページに投稿、利用者へのDM送信。

## ●所感

説明会会場として使用したVJCCは、日越企業のビジネス連携と経済・教育関連分野の交流を促進するためベトナムの貿易大学（日本の一橋大学相当）と日本のJICA（独立行政法人国際協力機構）により設立された半官半民組織。ここを会場とすることにより様々な規制等（外国の団体がベトナムでイベントを開催する場合、政府への届出・許可を得なくてはならない）をクリアすることができた。

また、VJCC日本人スタッフ（JICAからの出向者）及び在ホーチミン日本国領事館の琉咲副領事からの情報により、ベトナムにおける日本語学習の9割ぐらいは北部（ハノイ）が中心で日本への留学生、技能実習生\*とも北部出身者が多い。VJCCセンターの日本語講座の受講者数も北部が2倍ぐらいの人数が受講している。理由としては、ベトナム戦争終了後、ホーチミンを中心としたベトナム南部から多くの難民がボートピープルとなって国外に流出した。その行く先はオーストラリア・ニュージーランド及び欧米諸国の英語圏が中心で、南部の人々には英語圏に親戚が多いので留学先は英語圏となる。

※技能実習生228,589人、うちベトナムは88,300人で第1位：留学生267,042人、うちベトナムは61,671人で第2位

南部は熱帯で雨季と乾季しかなくメコンデルタを抱え食べ物は豊富で飢えることがないので、人々の気質としては大らかだが計画性に乏しい。北部は、日本のように四季があり、農村部を多く抱えているため堅実で計画的な傾向が強い。北部と南部では言葉も異なり、言葉を交わせば出身地が分かる、という説明を受けた。

その話を裏図けるように、ハノイの一心日本語教育センターでは、全寮制で1日10時間、日本語の勉強を行い、厳格な選抜により入学後3カ月で日本語能力試験N5、6カ月でN4取得し技能実習生として日本へ渡航、関東地方の朝日新聞奨学生を目指す留学生は8カ月でN3を取得する。定員は250人、そのうち80～100人が留学生、それ以外が技能実習生。同じ建物の5～7階が寮として使用されており、ビルのワンフロアの間仕切りを取り払い一面に2段ベッドが置かれており、個人用のロッカーもなくプライベート空間などまるでない寮であった。この背景には、ベトナムの大学を卒業しても思うような就職が叶わない事情がある、との説明であった。

ハノイ郊外のHUNG VUONG高校は生徒数800人の私立高校。学費は年間3万円、生徒の保護者の月収は3～5万円ぐらい。昨年度の日本への留学者は80人。留学コンサルタント会社を通して35万円の借金をして来日している。借金をしても日本へ行けばアルバイトで借金の返済もできるし、生活もできると聞いている。日本との経済格差が最大の課題であり、日本留学への補助が是非必要である。日本語能力が高いと、日系企業への就職に有利で給料も高い。翌日のハノイ会場の説明会には70人の生徒が教員の引率により参加した。

介護福祉の理解に関しては、HUTECH（ホーチミンテクノロジー大学）の日本学部の吉川俊三専任講師が「HUTECHにおいても来年度に4年制の介護学部を設置したいと教育庁に開発カリキュラムの許可を申請している。ベトナムの社会も都市部においては核家族化が進展しており20年後には高齢化も日本以上のスピードで進行する。ただし、現状ではベトナムの介護施設はごくわずかであり、農村部はまだ大家族主義で介護に関する理解はまだまだ進展

していない。したがって、大学の介護カリキュラムはベトナムの現状からスタートしなければならないので、まだ手探り状態である。」と説明。

TATOSA日本語センターのサイ ティ マイ顧問・留学事業担当は「現時点では、ベトナムの日本語教育機関は介護福祉技能実習生としての送り出し教育を行っている。日本の日本語学校で1～2年勉強し、その後、介護福祉専門学校で学んで資格取得すると4年間かかる。時間も費用も負担が大きい。ホーチミンのような都市部においては、日本への留学というスマートなビジネスに関係するようなイメージを持っており、農村部の学生でない日本の介護福祉士への留学希望者はいないのではないかと。技能実習だとすぐに収入が得られるが、最長5年で帰国しなくてはならないし、処遇もそう多くは望めない。留学による資格取得というルートは、時間はかかるが、処遇は日本人と同様で長期滞在から永住も望める。丁寧な説明を行えば、理解してもらえる人も出てくると思う。」と述べていた。

留学説明会で日本留学全般ブースの訪問者は、ハノイ20人、ホーチミン15人。質問は多岐に渡り、日本の専門学校で勉強できる範囲・分野、日本留学に係る費用（学費、生活費、住居費）とアルバイト（時間の制約と時給、1カ月の収入は9～10万円ぐらいが上限で、しかも来日直後は日本語が不十分なため時給の安い仕事しかないこと。生活費、住居費は賄っても学費までを負担することはできないこと）、日本留学に関する奨学金、日本で就職できる留学分野について、日本における介護福祉（どうして日本人は両親の面倒を見ないのか）について、マンガ・アニメの専門学校のカリキュラムについて、大阪周辺の建築・設計を勉強できる有名な専門学校を教えてほしい。東京周辺の観光を勉強できる有名な専門学校を教えてほしい。通訳・ガイドになりたいので有名な専門学校を教えてほしい。ベトナムで貿易の大学を卒業しているので日本語学校で日本語を勉強したらそのまま日本で就職したいので日本語学校を紹介してほしい、等々と個別の相談も受けた。

また、留学説明会で日本語学校・介護福祉専門学校ブースにおいては、次頁に説明会当日の来場者アンケートの結果が示されているが、介護福祉士の認知度は低い。しかし、説明会を通じた介護福祉士に対する理解度（とても良く理解できた、普通、少し理解できた）は90%を超えている。また、介護福祉士・介護業界に対する興味は70%を大きく超えており、今回のプログラムに対する理解度も高い、という回答結果である。日本への留学は考えていますか？という質問には、「行くことが決まっている」約10%、「希望がある」約60%、「まだ未定」約25%と、ほぼ全員が日本留学に強い関心と熱意を持っている。ただし、各ブースでの対応としては、奨学金、渡航費用、学費、生活費、住居費（寮の有無）、アルバイトの説明に追われて、介護福祉の仕事の説明まで行けなかったとの声も各学校から聴かれた。

文責：事務局



### 介護福祉士育成留学プログラム説明会 当日アンケート結果

説明会当日の会場にて来場者の皆様へアンケートをご記入いただきました。  
※複数回答の設問もあり

参加者総数、詳

| 説明会の情報源  |     |       |
|----------|-----|-------|
|          | ハノイ | ホーチミン |
| LP       | 2   | 9     |
| 学校       | 84  | 2     |
| 知人       | 17  | 21    |
| チラシ、ポスター | 3   | 5     |
| その他(FB等) | 5   | 27    |

| 介護福祉士の認知度 |     |       |
|-----------|-----|-------|
|           | ハノイ | ホーチミン |
| 知っていた     | 10  | 6     |
| 聞いたことはあった | 69  | 38    |
| 知らなかった    | 28  | 12    |
| その他       | 4   | 1     |

| 介護福祉士の情報源 |     |       |
|-----------|-----|-------|
|           | ハノイ | ホーチミン |
| 書籍        | 5   | 7     |
| テレビ       | 21  | 25    |
| 知人        | 24  | 14    |
| 学校        | 37  | 3     |
| その他       | 24  | 8     |

| 説明会を通じた介護福祉士に対する理解度 |     |       |
|---------------------|-----|-------|
|                     | ハノイ | ホーチミン |
| とても良く理解できた          | 16  | 22    |
| 普通                  | 42  | 14    |
| 少し理解できた             | 43  | 20    |
| あまり理解できなかった         | 8   | 1     |
| その他                 | 2   |       |

| 介護福祉士について知りたいこと |     |       |
|-----------------|-----|-------|
|                 | ハノイ | ホーチミン |
| 給与              | 48  | 30    |
| 勤務時間            | 38  | 18    |
| 業務内容            | 60  | 33    |
| 資格試験            | 31  | 14    |
| 専門学校            | 27  | 18    |
| 奨学金等            | 27  | 18    |
| その他             | 6   | 2     |
| 無回答             | 5   |       |

| 介護福祉士、介護業界に対する興味 |     |       |
|------------------|-----|-------|
|                  | ハノイ | ホーチミン |
| 大変興味深い           | 26  | 10    |
| 興味がある            | 55  | 35    |
| 興味がない            | 2   | 2     |
| もっと知りたい          | 25  | 9     |
| その他              | 2   | 1     |

| 今回のプログラムに対する理解度 |     |       |
|-----------------|-----|-------|
|                 | ハノイ | ホーチミン |
| 深く理解できた         | 25  | 25    |
| 普通              | 42  | 18    |
| 少し理解できた         | 32  | 14    |
| 理解できなかった        | 1   | 0     |
| その他             | 11  |       |

| 参加者総数、詳 |     |       |
|---------|-----|-------|
| 総数      | ハノイ | ホーチミン |
|         | 111 | 57    |
| 性別      | ハノイ | ホーチミン |
| 男       | 31  | 13    |
| 女       | 80  | 43    |
| 無記入     |     | 1     |
| 所属      | ハノイ | ホーチミン |
| 大学      | 12  | 40    |
| 短期大学    | 14  | 6     |
| 高校      | 80  | 0     |
| その他     | 5   | 11    |

※その他は在職中、無記入など

| 日本への留学は考えていますか？ |     |       |
|-----------------|-----|-------|
|                 | ハノイ | ホーチミン |
| 行くことが決まっている     | 12  | 5     |
| 希望がある           | 59  | 40    |
| まだ未定            | 34  | 12    |
| その他             |     | 6     |

| 留学先に日本を選ぶ理由    |     |       |
|----------------|-----|-------|
|                | ハノイ | ホーチミン |
| 日本文化への興味       | 39  | 31    |
| 語学留学           | 23  | 21    |
| 日本語を専攻しベトナムで就職 | 39  | 19    |
| 日本の技術、文化を習得    | 37  | 14    |
| 日本のビジネスシーンでの経験 | 37  | 25    |
| その他            | 4   | 0     |



ハノイ説明会



ホーチミン説明会



ハノイブースでの説明会



## 介護福祉専門学校における留学生の受け入れ状況及び課題について

### 【委員提出分集約】

#### ■各学校における留学生の在籍状況

##### ●各学年における在籍人数、出身国

第1学年：8名（中国4名、韓国2名、ベトナム2名）

第2学年：10名（ネパール4名、フィリピン3名、ベトナム3名）（日本福祉教育専門学校）

第1学年：38名（ベトナム22名、ネパール7名、フィリピン1名、中国7名、ミャンマー1名）

第2学年：17名（ベトナム10名、中国1名、台湾2名、韓国2名、スリランカ1名、フィリピン1名）（東京福祉専門学校）

第1学年：4名（フィリピン1名、台湾1名、韓国1名、ミャンマー1名）

第2学年：6名（中国2名、フィリピン2名、ベトナム1名、台湾1名）

（東京国際福祉専門学校）

第1学年：5名（中国）

第2学年：4名（中国）（IGL医療福祉専門学校）

#### ■留学希望者への広報・募集

##### ●広報・募集として活用している手段

相談会、日本語学校、エージェント、医療・福祉法人との連携（日本福祉教育専門学校）

日曜日のオープンキャンパス／留学生説明会（東京福祉専門学校）

各国現地の送りだし機関（日本語学校含む）や医療関連学部の学校（専門学校、短大、大学）と提携し、学校説明会等を開催し、情報を発信しております。勿論のこと学校のHPやFacebook等も活用しております。（東京国際福祉専門学校）

看護系の専門学校・短大・大学との連携による、直接募集。手段は、留学説明会の実施（学校によるものと、本校より出張時に実施するものあり）と、面接会の実施による。一部、留学生紹介会社との連携により同様の手段による募集もあり。（IGL医療福祉専門学校）

##### ●留学生向けに工夫している広報事例

留学生向け媒体への掲載（日本福祉教育専門学校）

日本語学校訪問、留学生パンフレット（日本語）、在校生との懇談会（東京福祉専門学校）

---

文字を減らし、画像等を増やし、定期的にアップをしていること。在校生の了解の上、最新の情報を発信しています。英語、中国語、韓国語、ベトナム語での情報発信もしております。

(東京国際福祉専門学校)

「介護」の資格と職種に対する理解が日本と異なるケースが多いため、現地の理解・解釈を掌握したうえで、“これまでの専門領域（看護）の学習・知識・技能・経験が生かされ、かつ、近い将来母国においても必要性が高まっている領域である介護の専門（国家）資格を取得し、最も高齢化が進む日本で正規職員として就職し、職務経験を積むことの価値”について詳しく伝えている。将来ビジョンとして、日本での長期就労とともに、母国への介護事業におけるリーダー・指導者としての還流についてイメージを喚起している。また、その前提として、現地にズバリ合致する職種のない「介護」という用語の置き換えを、相手の理解を確認しながら行い、相互理解を行っている。(IGL医療福祉専門学校)

#### ● 広報・募集における課題

介護分野に関する認知度・知識の低さ（日本福祉教育専門学校）

留学生の介護福祉士に対する目的意識と日本語力（東京福祉専門学校）

国によっては、介護とは何をすべきか理解度が無い為、そこをクリアすることで正しく理解した上で、検討することが出来ると思いますが、まだ時間を要すると感じました。※此処にも言葉の壁があります。(東京国際福祉専門学校)

介護に関しては、日本の施設等の人材不足もあり、奨学金の貸付や給付が前提となっている傾向が強いが、反面、学生の意志が長期にわたって変わらない可能性のリスク＝学生の意志の尊重という面で、大きな課題があると感じている。さらには、その制度が行き過ぎ、資金援助が留学の意志の主体となる傾向も否めない。本校においては、留学を支援する制度として、奨学金の貸付や給付によらず、本人の自助努力により介護の専門家となり、自身の専門性と、将来の価値ある職業を開拓する意志を持てるような制度の構築を検討している。

(IGL医療福祉専門学校)

#### ■ 入学者選抜について

##### ● 独自に定めている入学者選抜基準や選抜方法の事例

留学生入試を学校独自で作成した内容で実施

独自に定めている入学者選抜基準や選抜方法の事例

入試内容は、1 作文（45分）2 日本語試験（60分）3 面接（45分）

1 作文は、①日本で福祉を学ぶ理由②私から見た日本③将来の目標からテーマを選びまとめて書く。採点項目は、漢字と仮名、句読点、文字の読みやすさ、内容がテーマにあっているかで総合的に評価する。

2 日本語能力試験は、日本語教師〔非常勤〕と共同で作成したもの。採点項目は、漢字力、接続語、読解力などを問う問題である。基準は日本語レベルN2、もしくは、N3レベルでも、入学者にふさわしい者と認められたものである。

3 面接（介護学科担当教員と事務の役職者と合同で実施）

質問に対する応答ができていますか

コミュニケーション力

態度・マナー、健康状態

面接で一番大切にしていることは、日本で介護を学ぶ意欲があるかどうか、また介護対象者の気持ちに寄り添い、思いやりの心をもって謙虚に学ぶ姿勢があるかどうかである。

面接は、専任教員と事務の役職者で行う。

試験終了後、入試に関わったメンバーと介護福祉学科長により、入試結果を総合的に判断し合格者を選考する。（日本福祉教育専門学校）

日本語能力N2以上（IGL医療福祉専門学校）

入学選抜は、面接・作文の入学試験を実施している。作文は『介護福祉士を目指す理由』。

（東京福祉専門学校）

書類審査（入学願書及び必要書類）

12年の学校教育を修了し、留学ビザ取得可能であること。

日本国内で日本語教育機関の1年以上のコースに於いて6カ月以上の日本語学習歴があること。

日本語能力試験でN2以上を取得していること。

日本留学試験（日本語科目）で200点以上を取得していること。

日本語学校等に於いての出席率が80%以上であること。〈国内〉

入学試験（筆記・作文）80分、（音読・面接）20分

※筆記には、初歩的な介護用語等も含まれている。

出願者の人数に於いてSkypeによる入学試験を実施しております。〈海外〉

（東京国際福祉専門学校）

#### ● 入学者選抜における課題

日本語能力がN1、N2レベル～N3とレベル差がある。本来であれば、N2レベルの方の入学を希望したいが、学校の経営上、そうもいかない部分もある。応募してきている留学生は「介護」を学びたいと話されるが、『介護』の概念がない国で、養成校で学ぶ「介護」の内容が正確に理解されているか不透明なところがあり、ミスマッチにならないか心配である。

（日本福祉教育専門学校）

---

福祉（介護）に興味はあるが、介護福祉士のことを理解していないこと。最大の課題は日本語力がないこと。国家試験の特別処置期間の利用をしての就労目的が多くみられること。（送りだし校にも問題あり。）（東京国際福祉専門学校）

## ■入学後の学習指導について

### ●日本語教育における課題と取組

入学時からN1・N2レベル～N3とレベルの差があり、授業の理解度に差が出る。日本語検定の受検を促し、日本語講師から検定へ向けての指導を受ける。2年間の卒業までには、N2取得を目指す。授業は、日本人と留学生混合のクラス、意識的に日本人とコミュニケーションが取れる体制を取り入れていく。アルバイトも、可能な留学生には、介護施設関係のアルバイトを紹介する。施設で、日本語力と技術を磨く機会となる。今後は入学決定と同時に、入学前教育に、日本語レベルアップを目指す補講を取り入れていく。（日本福祉教育専門学校）

取り組み：授業後に補講対策として日本語教育を実施している。姉妹校の東洋言語学院から講師を招いている。

課題：日本語を日常的に使っていないが故にすぐに忘れてしまう。（東京福祉専門学校）

日本語能力の違いから授業進度に影響がおきている。日本語の単語は、一つの単語にも複数の意味があるため授業を通して紹介をしている。授業内で演習する機会を増やし、聴き・考え・発言する機会を意図的に増やしている。演習する機会は増やしているが、日本語能力が高い学生の参加に偏る傾向がある。能力検定が同じ級であっても、取得した国による違いを感じる。聴解力に開きがある。（東京国際福祉専門学校）

### ●学習指導（授業や実習など）における課題と取組

介護で使われる専門用語の理解が困難（特に日本語レベルN1・2以外の留学生）。日本人と混合のクラスのため、授業の速度についてこられなくなる学生が出る（特に日本語レベルN1・2以外の留学生）。今後は、特に困難と思われる科目を早いうちに定期的に専任教員により補講していく。留学生が発言しやすい環境をつくる。授業と平行して日本語力レベルアップの補講体制をとっていく。

（実習）

実習記録が書けない。実習が合格できない。実習記録に関しては、実習記録指導時間を毎週設けている。専任教員だけでなく、日本語講師と共同で記録指導を実施している。留学生に対する、理解や受け入れが初めての施設が多く、実習評価に関して、留学生に対して教員と実習現場の指導者のズレが起りやすい。各実習段階前の評価のすり合わせを、教員と現場の指導者でしっかり行い、実習中も連携を密にとっていく必要がある。

（日本福祉教育専門学校）

日本人と一緒に授業を行っている。演習授業ではグループ学習に偏りをなくしている。

(東京福祉専門学校)

学生の学習進度に幅が広い為、授業以外での課題（宿題）をあえて出していない。現状が少人数制であることや授業時間が多いことで授業内でのフォローが出来ている。学生個々の進度により、個別課題が必要となると考えるが、その後の指導時間を教員が確保できない。演習などでは、手順を見聞きするのではなく、学生に書かせることで理解を深めている。

(東京国際福祉専門学校)

日本語能力N2以上という基準を設けているため、日本人と同じように進めている。但しカタカナは難しいので、カタカナに関してはその都度フォローを行っている。

(IGL医療福祉専門学校)

## ■生活指導について

### ●生活指導における課題

課題：アルバイト時間の制限と毎月の出席率、アパート住まいの学生の生活習慣

(東京福祉専門学校)

母国における生活スタイルや習慣が違う為、日本の生活に慣れることに時間を要する。ひとり暮らしも多く、生活・体調管理が不安定になりやすい。(東京国際福祉専門学校)

ごみ出し等の日常生活上のルールを守らせることが、母国との違いなどで時間を要する。その他、部屋の片づけ（学生寮において）日本社会適応指導を行っている。

(IGL医療福祉専門学校)

### ●課題に対する取組や工夫の事例

取り組み：個別面談で状況確認（東京福祉専門学校）

教員側も学生の母国の文化を理解する機会を増やす。(東京国際福祉専門学校)

関係教職員で月に1回の留学生生活指導委員会を開催している。(IGL医療福祉専門学校)

### ●学生生活サポートにおける対応事例

学費未納者の生活相談は行っている（東京福祉専門学校）

留学生受入れが2年目であり具体的な事案がまだない。(東京国際福祉専門学校)

---

- **アルバイト就労に関する管理等の取組**

アルバイトについては自己管理が中心（東京福祉専門学校）

定期的に状況（アルバイト先に変更はないか、28時間以内での就労かなど）を通帳など提示させ確認しています。（東京国際福祉専門学校）

アルバイト（資格外活動）先の届出と週28時間の就労の徹底を担任や留学生アワー等を通じて徹底させている。アルバイト先の紹介も可能である。（IGL医療福祉専門学校）

- **奨学資金制度の設置、活用について**

学校単独で介護福祉士等修学資金への保障人を擁立

エージェント、医療・福祉法人との連携

給付型奨学金制度の開拓（日本福祉教育専門学校）

学校独自の制度である「留学生学習奨励費制度」で入学金を免除、また奨学金として授業料の一部を減免しています。また各種奨学金（日本学生支援機構）や新宿区の奨学金制度などを利用しています。（東京国際福祉専門学校）

設置、検討中（グループ内の社会福祉法人が貸与型奨学金を検討中）（IGL医療福祉専門学校）

- **介護福祉士等修学資金貸付制度の利用について**

※貸付内容：学費分（月額5万円以内×正規の修学期間）、入学準備金（入学時のみ20万円以内）、就職準備金（最終回のみ20万円以内）、介護福祉士国家試験受験対策費（卒業年度のみ4万円以内）・申し込みに当たっては、保証能力のある連帯保証人（個人または法人）を1名立てていただきます

対象者：介護福祉士養成施設に在学し県内に住所を有している、介護福祉士として継続して5年以上介護業務等に従事する意思がある等

返還免除：①養成施設卒業後1年以内に、②介護福祉士の資格登録をしたうえで、③県内の施設等に就職し、④5年間継続して介護業務に従事した場合（要件を満たさない場合は全額返還となります）

在学生の利用率は0%であるが、新入学生については、約40%の学生が利用予定。

（日本福祉教育専門学校）

設置、検討中。江戸川区介護福祉士育成給付金を活用（希望者に事前選考）（東京福祉専門学校）

グループ内の社会福祉法人が貸与型奨学金を検討中。広島県介護福祉士等修学資金貸付制度を周知中である。（IGL医療福祉専門学校）



こちらの貸付制度については、留学生への貸し付けについて詳しい情報がなくまだ利用していないのが現状です。日本人向けの要領では留学生が該当するのか判断できず、詳細の開示を希望しているところです。(東京国際福祉専門学校)

### ■就職支援について

#### ●施設等とのインターンシップ活動

アルバイトを通じて活動している (日本福祉教育専門学校)

今年度までに実績はないが、積極的に取り入れていきたいと考えている。

(東京国際福祉専門学校)

インターンシップ活動は未実施であるが、高齢者施設等と連携し学生の円滑な就労への支援を行っている。(IGL医療福祉専門学校)

#### ●履歴書・面接指導等

本校キャリアセンターによる模擬面接の実施 (東京福祉専門学校)

ホームルームを活用し、就労に向けた学習や模擬面接の体験を行っている。

(東京国際福祉専門学校)

授業内で行っている。また、必要に応じて個別指導を実施している。(IGL医療福祉専門学校)

#### ●企業等の内定における就労ビザ取得の支援

留学生担当者がついてサポートしている。(東京福祉専門学校)

今年度が初めてとなる為、当校介護福祉科では初めてのこととなるが、内定先担当者へ担任が連絡をし、就労ビザ切り替えに必要な諸手続き・様式の確認を行っている。

(東京国際福祉専門学校)

行っていない。相談等の支援を行うことは可能。(IGL医療福祉専門学校)

### ■国家資格取得支援について

日本人学生同様の支援と補講を実施している (日本福祉教育専門学校)

希望者のみ受験 (東京福祉専門学校)

2年次より科目として対策講座を組み込み、通年を通して試験対策に取り組んでいる。業者テスト等を活用し、繰り返し国家試験の疑似体験をしている。年度末試験を国家試験前に組

---

み込み、併用した学習が出来るようにしている。(東京国際福祉専門学校)

国家試験に向けて特講授業を1年後期より設け、レベルに合わせた指導を行っている。

(IGL医療福祉専門学校)

#### ■卒業生のフォロー

##### ●施設等での定着率、追跡アンケートの実施

特に実施していない(日本福祉教育専門学校)

追跡アンケートは実施している、また、再就職希望の窓口にもなっている。(東京福祉専門学校)

留学生の卒業生が本年度初めてなので、今後は定着率などの状況確認を書面でのアンケートや対面での実施を是非行いたい。(東京国際福祉専門学校)

今まではまだ就職していない。(IGL医療福祉専門学校)

#### ■学校全体での組織的な留学生受け入れ態勢の整備

##### ●留学生担当教職員の人材育成

セミナーに参加して最新の事例と傾向を入手して、対策を行なっている。

(日本福祉教育専門学校)

検討中(東京福祉専門学校)

日本語教師の資格を持つ人材を事務職とクラス担任に配置し、生活指導やVISAの発給・更新申請の窓口にするなどの工夫と、東京都専修学校各種学校協会主催の研修会に参加するなど、日々の情報収集にも力を入れている。(東京国際福祉専門学校)

本校には、介護福祉学科の留学生以外に、日本語学科に170名と国際教養コミュニケーション学科に24名並びに口腔保健学科にも1名の留学生が在籍している(1月末現在)。このことから、留学生の生活指導等を担当する前出の外国人職員が3名勤務している。また、留学生募集担当が法人本部と本校に1名ずついることから、特別な人材育成は行っていない。

(IGL医療福祉専門学校)



介護福祉専門学校における留学生の受け入れに関するアンケート調査\_集計結果

## 介護福祉専門学校における留学生の受け入れに関するアンケート調査 集計結果

※全国の専修学校会員校197校にアンケート調査を行った。回答は137校/197校、  
回答率は69.5%。

### I. 留学生の受け入れ状況について

問1. 留学生を受け入れていますか？

有 47 校 34.3 %      無 90 校 65.7 %

|   |       |      |    |  |  |       |    |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |    |   |  |   |     |      |    |  |  |       |    |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |    |   |  |
|---|-------|------|----|--|--|-------|----|--|--|-------|---|--|--|-------|---|--|--|-------|---|--|--|----|---|--|---|-----|------|----|--|--|-------|----|--|--|-------|---|--|--|-------|---|--|--|-------|---|--|--|----|---|--|
| <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 15%;">生徒数</td><td style="width: 15%;">～50人</td><td style="width: 15%; border: 1px solid black; text-align: center;">17</td><td style="width: 55%;"></td></tr> <tr><td></td><td>～100人</td><td style="border: 1px solid black; text-align: center;">13</td><td></td></tr> <tr><td></td><td>～200人</td><td style="border: 1px solid black; text-align: center;">7</td><td></td></tr> <tr><td></td><td>～300人</td><td style="border: 1px solid black; text-align: center;">4</td><td></td></tr> <tr><td></td><td>300人～</td><td style="border: 1px solid black; text-align: center;">6</td><td></td></tr> <tr><td></td><td>不明</td><td style="border: 1px solid black; text-align: center;">0</td><td></td></tr> </table> | 生徒数   | ～50人 | 17 |  |  | ～100人 | 13 |  |  | ～200人 | 7 |  |  | ～300人 | 4 |  |  | 300人～ | 6 |  |  | 不明 | 0 |  | <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 15%;">生徒数</td><td style="width: 15%;">～50人</td><td style="width: 15%; border: 1px solid black; text-align: center;">55</td><td style="width: 55%;"></td></tr> <tr><td></td><td>～100人</td><td style="border: 1px solid black; text-align: center;">12</td><td></td></tr> <tr><td></td><td>～200人</td><td style="border: 1px solid black; text-align: center;">7</td><td></td></tr> <tr><td></td><td>～300人</td><td style="border: 1px solid black; text-align: center;">3</td><td></td></tr> <tr><td></td><td>300人～</td><td style="border: 1px solid black; text-align: center;">7</td><td></td></tr> <tr><td></td><td>不明</td><td style="border: 1px solid black; text-align: center;">6</td><td></td></tr> </table> | 生徒数 | ～50人 | 55 |  |  | ～100人 | 12 |  |  | ～200人 | 7 |  |  | ～300人 | 3 |  |  | 300人～ | 7 |  |  | 不明 | 6 |  |
| 生徒数   | ～50人  | 17   |    |  |  |       |    |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |    |   |  |   |     |      |    |  |  |       |    |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |    |   |  |
|   | ～100人 | 13   |    |  |  |       |    |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |    |   |  |   |     |      |    |  |  |       |    |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |    |   |  |
|   | ～200人 | 7    |    |  |  |       |    |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |    |   |  |   |     |      |    |  |  |       |    |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |    |   |  |
|   | ～300人 | 4    |    |  |  |       |    |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |    |   |  |   |     |      |    |  |  |       |    |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |    |   |  |
|   | 300人～ | 6    |    |  |  |       |    |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |    |   |  |   |     |      |    |  |  |       |    |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |    |   |  |
|   | 不明    | 0    |    |  |  |       |    |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |    |   |  |   |     |      |    |  |  |       |    |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |    |   |  |
| 生徒数   | ～50人  | 55   |    |  |  |       |    |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |    |   |  |   |     |      |    |  |  |       |    |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |    |   |  |
|   | ～100人 | 12   |    |  |  |       |    |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |    |   |  |   |     |      |    |  |  |       |    |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |    |   |  |
|   | ～200人 | 7    |    |  |  |       |    |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |    |   |  |   |     |      |    |  |  |       |    |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |    |   |  |
|   | ～300人 | 3    |    |  |  |       |    |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |    |   |  |   |     |      |    |  |  |       |    |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |    |   |  |
|   | 300人～ | 7    |    |  |  |       |    |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |    |   |  |   |     |      |    |  |  |       |    |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |    |   |  |
|   | 不明    | 6    |    |  |  |       |    |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |    |   |  |   |     |      |    |  |  |       |    |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |       |   |  |  |    |   |  |

介護福祉専門学校における留学生の受け入れに関するアンケート調査\_集計結果

(以下の回答は、「問1. 留学生を受け入れていますか？」の問いに「有り」と回答した学校のみ。)

### II. 留学生について

問2. 留学生は何人受け入れていますか。

|    | 1年生 | 2年生 | うち国ごとの留学生数 | インドネシア | ベトナム | モンゴル | ミャンマー | 中国 | 韓国 | ネパール | フィリピン | 台湾 | スリランカ |
|----|-----|-----|------------|--------|------|------|-------|----|----|------|-------|----|-------|
|    | 8   | 5   | 9          | 3      | 1    |      |       | 4  |    |      |       |    |       |
|    | 2   | 2   |            |        |      |      |       | 1  |    |      |       |    |       |
|    | 2   | 0   |            |        |      |      |       | 1  |    |      |       |    |       |
|    | 1   | 2   |            |        |      |      |       | 2  |    |      |       |    |       |
|    | 1   | 2   |            |        |      |      |       | 1  |    |      |       |    |       |
|    | 1   | 1   |            |        |      |      |       | 1  | 1  |      |       |    |       |
|    | 6   | 3   |            |        |      |      |       | 5  |    | 7    |       |    |       |
|    | 4   | 3   |            |        |      |      |       | 7  |    |      |       |    |       |
|    | 1   | 0   |            |        |      |      |       | 1  |    |      |       |    |       |
|    | 0   | 2   |            |        |      |      |       | 2  |    |      |       |    |       |
|    | 2   | 0   |            |        |      |      |       | 2  |    |      |       |    |       |
|    | 1   | 0   |            |        |      |      |       | 1  |    |      |       |    |       |
|    | 5   | 0   |            |        |      |      |       | 2  | 1  |      |       | 1  |       |
|    | 1   | 0   |            |        |      |      |       | 1  |    |      |       |    |       |
|    | 4   | 6   |            |        |      |      |       | 2  | 1  |      |       | 2  | 2     |
|    | 5   | 0   |            |        |      |      |       | 9  | 7  | 2    |       |    |       |
|    | 5   | 13  |            |        |      |      |       | 5  |    |      |       |    |       |
|    | 3   | 0   |            |        |      |      |       |    | 1  | 2    |       |    |       |
|    | 1   | 0   |            |        |      |      |       |    | 1  |      |       |    |       |
|    | 6   | 0   |            |        |      |      |       | 5  |    |      |       |    |       |
|    | 1   | 0   |            |        |      |      |       | 1  |    |      |       |    |       |
|    | 1   | 0   |            |        |      |      |       |    | 1  |      |       |    |       |
|    | 3   | 0   |            |        |      |      |       |    |    |      | 2     |    |       |
|    | 2   | 0   |            |        |      |      |       | 1  |    |      |       |    | 1     |
|    | 5   | 4   |            |        |      |      |       |    | 9  |      |       |    |       |
|    | 1   | 0   |            |        |      |      |       |    |    | 1    |       |    |       |
|    | 1   | 0   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 7   | 3   |            |        |      |      |       |    |    |      | 2     |    |       |
|    | 1   | 1   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 1   | 0   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 2   | 0   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 5   | 0   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 1   | 0   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 1   | 0   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 29  | 0   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 1   | 0   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 8   | 3   |            |        |      |      |       |    |    |      | 2     |    |       |
|    | 1   | 0   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 2   | 1   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 1   | 0   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 6   | 0   |            |        |      |      |       |    |    | 1    |       |    |       |
|    | 4   | 0   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 4   | 0   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 5   | 0   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 0   | 1   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 1   | 0   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 1   | 0   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 29  | 0   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 1   | 0   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 8   | 8   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 2   | 0   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 2   | 4   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 2   | 0   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 1   | 0   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 1   | 0   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 53  | 18  |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
|    | 4   | 0   |            |        |      |      |       |    |    |      |       |    |       |
| 合計 | 251 | 82  |            | 19     | 167  | 2    | 7     | 37 | 13 | 19   | 33    | 9  | 2     |

介護福祉専門学校における留学生の受け入れに関するアンケート調査\_集計結果

問3. 日本人学生に対する奨学金並びに介護福祉士等就学資金貸付制度等を利用していますか。

利用している： 校

- その他の奨学金1人、介護福祉士等就学資金貸付制度2人
- 日本学生支援機構奨学金1人、その他の奨学金1人、介護福祉士等就学資金貸付制度4人
- 日本学生支援機構奨学金54人、介護福祉士等就学資金貸付制度 7人
- 日本学生支援機構奨学金5人、その他の奨学金2人、介護福祉士等就学資金貸付制度25人
- 日本学生支援機構奨学金3人、当学園奨学金1人、介護福祉士等就学資金貸付制度14人、生活支援(生命保険協会)1人
- 日本学生支援機構奨学金28人、介護福祉士等就学資金貸付制度4人
- 日本学生支援機構奨学金19人、当校育英会奨学金1人、介護福祉士等就学資金貸付制度25人、生活支援(デュアル・システム)1人
- 日本学生支援機構奨学金135人、その他の奨学金1人、介護福祉士等就学資金貸付制度1人
- 日本学生支援機構奨学金12人、その他の奨学金3人、介護福祉士等就学資金貸付制度37人、その他の生活支援1人
- 日本学生支援機構奨学金4人、その他の奨学金(生命保険協会)1人、介護福祉士等就学資金貸付制度22人
- 日本学生支援機構奨学金24人、あしなが育英資金1人、介護福祉士等就学資金貸付制度56人
- 日本学生支援機構奨学金26人、介護福祉士等就学資金貸付制度9人
- 日本学生支援機構奨学金26人、福祉施設の奨学金1人、介護福祉士等就学資金貸付制度24人
- 日本学生支援機構奨学金3人、介護福祉士等就学資金貸付制度8人
- 日本学生支援機構奨学金3人、その他の奨学金1人、介護福祉士等就学資金貸付制度3人
- 介護福祉士等就学資金貸付制度11人
- 日本学生支援機構奨学金11人、介護福祉士等就学資金貸付制度6人
- 日本学生支援機構奨学金13人、電波学園専門学校ファミリー奨学金3人、介護福祉士等就学資金貸付制度29人
- 日本学生支援機構奨学金4人、生命保険協会介護福祉士1人、介護福祉士等就学資金貸付制度9人
- 日本学生支援機構奨学金7人、生命保険協会1人、介護福祉士等就学資金貸付制度5人
- 日本学生支援機構奨学金17人、その他の奨学金3人、介護福祉士等就学資金貸付制度23人
- 日本学生支援機構奨学金1人、介護福祉士等就学資金貸付制度1人
- 日本学生支援機構奨学金2人、介護福祉士等就学資金貸付制度4人
- 日本学生支援機構奨学金1人、生命保険協会1人、介護福祉士等就学資金貸付制度7人
- 日本学生支援機構奨学金1人、介護福祉士等就学資金貸付制度3人
- 介護福祉士等就学資金貸付制度8人
- 日本学生支援機構奨学金80人、その他の奨学金4人、介護福祉士等就学資金貸付制度30人
- 日本学生支援機構奨学金16人、その他の奨学金1人、介護福祉士等就学資金貸付制度11人、その他の生活支援1人
- 日本学生支援機構奨学金46人、介護福祉士等就学資金貸付制度5人
- 日本学生支援機構奨学金1人、介護福祉士等就学資金貸付制度11人
- 日本学生支援機構奨学金11人、介護福祉士等就学資金貸付制度9人
- 日本学生支援機構奨学金2人、介護福祉士等就学資金貸付制度6人

合計 日本学生支援機構554名・介護福祉士等就学資金貸付制度413名・その他32名  
利用していない 校

介護福祉専門学校における留学生の受け入れに関するアンケート調査\_集計結果

問4. 留学生に対する奨学金並びに介護福祉士等就学資金貸付制度等を利用していますか。

利用している： 校

- 介護福祉士等就学資金貸付制度7人
- その他の奨学金4人
- 留学生受入れ促進プログラム(旧・外国人留学生学習奨励費)1人
- その他の奨学金7人
- 留学生受入れ促進プログラム(旧・外国人留学生学習奨励費)1人、その他の奨学金2人
- 介護福祉士等就学資金貸付制度1人
- 各施設の奨学金2人
- 留学生受入れ促進プログラム(旧・外国人留学生学習奨励費)1人、福祉施設の奨学金2人、介護福祉士等就学資金貸付制度9人
- 留学生受入れ促進プログラム(旧・外国人留学生学習奨励費)1人、
- 介護福祉士等就学資金貸付制度1人
- 留学生受入れ促進プログラム(旧・外国人留学生学習奨励費)1人
- 介護施設からの奨学金8人
- 留学生受入れ促進プログラム(旧・外国人留学生学習奨励費)1人
- 介護福祉士等就学資金貸付制度4人
- 予算育英財団1人、介護福祉士等就学資金貸付制度4人
- 留学生受入れ促進プログラム(旧・外国人留学生学習奨励費)1人
- 当法人特別奨学金3人、介護福祉士等就学資金貸付制度6人
- 学園独自の留学生奨学金制度1人
- 介護福祉士等就学資金貸付制度7人
- その他の奨学金4人
- 介護福祉士等就学資金貸付制度1人

合計 介護福祉士等就学資金貸付制度41名・留学生受入れ促進プログラム7名・その他29名

利用していない 校

- 理由
- 国内に保証人がいないなど。
  - 本人が希望していないため。
  - 希望者がいなかったため。
  - 本人の判断。
  - 制度利用の条件が不明瞭な為、申込み出来るのか分からなかった。
  - 該当者なしのため。
  - 学校独自の学費免除があるため。
  - 今年度(昨年4月)に初めて1名留学生が入学。全くの初めてのことで、まだこれから奨学金などのサポート面を充実させていかないと付かない状況です。
  - アルバイト先(介護施設)からの借り入れ。
  - アルバイトと併せて生活・学費等充足しているため。
  - 来日前に勤労しており、一定の貯金がある。そのため、学費・生活については支弁能力を有している。
  - 貸付金でなく、費用補助の制度を利用しているとのこと。
  - 本人が必要としていない。
  - 国際介護学科(1年課程)の為、対象外である。
  - 学費負担者がいるため。
  - アルバイト先からの支援があるため。
  - 特に必要でないため。
  - 希望者がいないため。

## 介護福祉専門学校における留学生の受け入れに関するアンケート調査\_集計結果

## IV. 生活指導について

問5. 日常生活やアルバイト紹介・管理、人間関係等の面での課題や工夫している事例をご回答ください。

- アルバイトは専任が個々の日本語能力や適性を判断し、近隣の介護施設に斡旋している。
- 日常生活では会話は日本語で行い、グループワークや学習は日本人と一緒に行う。また、日頃からこまめに話を聞いている。
- 課題:文化、日本語理解。
- 学校行事や授業スケジュールなど、クラス内の学生からの働きかけで確実に参加できるように促している。(時間的にルーズであったり、日本語の伝達不足が遅刻・欠席につながりやすい)介護施設などの就業に関連するアルバイトを勧めるが、勤務体制や施設側の状況等でマッチングに至らない。
- 生活習慣、文化、宗教等を理解しつづける必要がある。あまり干渉しすぎず、困ったときの相談窓口(担当教員)を明確にしておく。
- 留学ビザ更新、アルバイトの制限等の管理面の理解。
- 入学してくる留学生はJLPT N2以上であるので、コミュニケーション及び学力については特に問題なし、日々の生活面に関しては、生徒の体調管理やアルバイト状況まで個別相談方式で対応している。
- 介護施設でアルバイトしています。施設との連携を含めて、在学時から就職を見据えています。
- クラス担任制、留学生担当(事務職)、アルバイト受入先との連携。
- アルバイト先を把握している。
- 担任や学生主任が定期的に声かけを行い、授業や生活で困っていることがないか確認し、相談にのっている。
- グループ法人の奨学金制度により、アルバイトをせずに国家試験の勉強時間を確保している。
- 施設アルバイトの紹介、ボランティア紹介、学生全体での交流を深めるための「交流会」「お茶会」の実施、学生生活における意見や相談等を個々から引き出せるよう「個別相談」の実施と解決に向けて「相談会」の実施、勉強に悩む学生に向けての専任講師の「補講」の実施。
- 日々の面談、一人暮らしのフォロー、アルバイト先との調整、コミュニティづくり、学習面のフォロー。
- 留学生クラブとして、入学から半期に教職員及び留学生との情報交流会や勉強会を週1回実施。
- 連携校との関係づくり、受け入れ施設との関係づくり。
- 個別相談やアンケート調査の実施。
- 週1回の日本語学習の講座を開き、日本語力の向上を図るよう努めている。
- 定期的な個別面談の実施。
- アルバイトの時間管理のため、勤務表を毎月提出し、把握している。
- 金・問題のない学生のため、思った理、特別なことはしていません。
- アルバイトができないと生活費のやりくりが難しいので、アルバイト先を学校が紹介できるようなサポート、下宿先は学校が借りた所を提供する。
- 担任と副担任が朝と放課後に声を掛け、困ったことや不安がないかフォローしている。
- 留学生部を設けて日本における日常生活でのマナーや困り事など、その都度個々に対応している。
- 各クラス担任が個別に面談をし、困りごとがないか聞いています。授業では理解度の把握につとめ、教材に工夫(漢字にルビを振ったり、個別に説明)をしています。
- クラス内にお世話係を配置し、生活面でのサポートを行っている。
- 個別の面談に時間をかけ、必要とされる時は随時行っている。
- 日常生活や手続き関係等のサポートをしている。
- アルバイトについては、勤務先・勤務内容・前月のアルバイト時間を報告するよう指導している。(アルバイトの確認書の提出をお願いしている)
- 今のところ、学校や日常生活において困り事も特にないとのことであるが、必要に応じ相談、対応することは説明している。
- 全員、アルバイトに関連施設の特別養護老人ホームにて実施。
- 寮を建設、又は購入を検討している。
- クラス担任による定期的な面談を実施。
- 必要に応じて、日々放課後に生活指導(相談)している。初期は主にことば日本語の補修のようになる。アルバイト紹介もある程度学校で話を通した上で行っている。
- 実習の際、聞き取りにはあまり支障はないのですが、敬語を使うことが難しく、実習先の理解を得るようになっています。入国管理、就業に関する手続きを確認するようになっています。
- アルバイト先の施設、日本語学校、養成校が協力体制を構築して対応できている。
- 留学生に級友のサポートグループがつくように配慮し、常に観察と面談を行っている。
- 本校は社会福祉法人立であるメリットを活用し、介護施設へのアルバイト紹介をはじめ、日常生活の支援を実践しています。地域の皆様が実習施設様から生活物資(食品・衣類等)の寄付をいただく等、地域全体で留学生支援にお力添え頂くよう取り組んでいます。日本語能力の向上のために日本語講師による日本語学習をカリキュラムに盛り込み(週2日、6時間)、また補講も加えて指導しています。学生たちとのコミュニケーションをしっかりと図り、学生たちの声を聴くことに努めています。
- 担任制より留学生の生活面でのフォローを行っている。
- 留学生に対し授業の理解度の確認及び追加説明を実施。生活面については教員が意識して留学生とコミュニケーションを取り、フォローを行っている。
- 毎日放課後に日本語の特別授業を実施している。

## 介護福祉専門学校における留学生の受け入れに関するアンケート調査\_集計結果

## V. 要望

問6. 国・団体に対するご要望をご記入ください。

- 県の介護福祉士修学資金の免除対象に県外施設も含まれるようになれば、生活支援かつ学生の動みにもなる。
- 介護福祉士国家試験の留学生に対する試験時間は日本人と比べ筆記に時間がかかるため、EPA同様の時間をいただきたい。
- 日本語学校との連携が図れる体制。(入学にあたっての目的意識、日本語レベルの確認。)
- 奨学金の充実。
- 留学生奨学金のさらなる充実を希望する。
- 定員40名に対して専任教員3名となっているが、配慮が必要な多様な学生に加えて、外国人留学生受け入れをいかにあたり、医療的ケアの付加で実習1850時間を超えるカリキュラム課程では専任教員にかかる負担が増えすぎているばかりである。専任教員の人数を見直して、教員要件等の見方も再検討が必要である。
- グループ法人の奨学金は制約もあつたので、学習奨励費の枠や金額を増やしてもらえると助かります。また、国家試験の解答時間を留学生は少し多目にとっていたらと思います。
- 介護に対して「キツイ・キタナイ・安い」を払拭する様なイベント等を定期的に開催し、イメージを変える対策を考えて欲しい。
- 正統の授業とは別に日本語の学習をする時間を設けており外部講師にも入ってもらっている。有益な教材の提供や外部講師に対する助成金などがあると有難い。
- 留学生に対して就学資金貸付制度を使用するハードルが高い。(個人の保証人がほぼ立てられないため)
- 生活のガイドラインをまとめた留学生を対象とした冊子が欲しいです。
- 学費負担額を減らす施策、入学前段階からの貸付制度の告知と貸し出し策の拡充。
- 留学生の学費補助の仕組み(介護福祉士等就学資金貸付制度)を使いやすくしてほしい。
- 留学生用の奨学金制度の充実や生活面でもサポートできるものを増やしていただきたい。
- 奨学金の借入れについて保証人の条件を緩和してほしい。また、給付型奨学金も適用対象にしてほしい。
- 受け入れ基準が各学校でかなり幅があるように感じます。(N2レベルであっても)最低限の基準は必要だと感じます。
- 和歌山県では、介護福祉士等就学資金貸付制度の枠が少ないので(1校13名)、増やしてほしい。
- 介護福祉士不足解消のためにも学費について援助をお願いしたい。
- 日本語能力が高くなければ、介護福祉士養成校での学習は困難と思われる。入学前までにN2は必要であるが、面接等による判断が必要だと思います。
- 留学生が学びやすい環境整備をお願いします。学費支弁のため、アルバイトをしなければならず(週28時間)、生活費を切りつめて日々学業に精を出している現状です。就学資金の連帯保証人の条件等、留学生にとって壁の高いものとなっています。優秀な人材が安心して学べる様、経済的な負担の軽減が図れる様な体制を早急に構築して頂きますようお願いいたします。
- 留学生は経済状況が多様であり、アルバイトによる給与をあてにしており悲惨な状況に陥るとも聞く。意欲ある留学生のサポート体制を充実させてほしい。
- 現在はフィリピン、ベトナムの留学生が多いが、留学生受け入れにあたり色々な情報交流の場を設けていただきたい。
- 入管での手続きの簡略化。
- (留学生を受け入れていない学校)
  - 介護に対するイメージアップ戦略。
  - 連帯保証人等を必要とする介護福祉士修学資金貸付制度の利用が困難。派遣業が潤うシステムの改善。教育支援金が必要。
  - 留学生における奨学金の保証人を自治体でお願いしたい。
  - 返還義務なしの修学資金の拡充。
  - 日本語学校での教育の充実。
  - 宗教による生活・学習習慣の違いに関する対応方法を知りたい。
  - 就学資金貸付制度の卒業後の就労を5年から3年に減らしてもらいたい。保証人に学校がなった場合は、卒業後に受入施設が保証人を受け継ぐ仕組み。
  - めまぐるしい状況変化に対する情報がほしい。
  - 留学生を受け入れる上での養成施設が準備すべきこと(基準など)について明確にしてほしい。
  - 語学をサポートするツール及び教材が欠かせない。

VI. 総括

- 現状では、留学生を受け入れしている学校は34. 1%。
- 留学生を受け入れしている学校について
  - ・～5人は34校(72%)、～10人は6校(13%)、～20人は3校(6%)、20人～は4校(9%)。
  - ・国籍ごとの留学生数は、①ベトナム、②中国、③インドネシア。
- 留学生に対する奨学金並びに介護福祉等就学金貸付制度等の利用について
  - ・利用している学校と利用していない学校の割合はほぼ1:1。
  - ・保証人がいない等の理由により、日本人に比べ制度を利用しづらい状況。
- 要望について
  - ・奨学金の充実と拡充。
  - ・日本での生活に関する手引きなどの作成と活用。
  - ・日本語能力向上のための指導方法などの確立。
- 今後の展望と課題
  - 留学生の受け入れ促進には、介護福祉施設との連携による、学業・生活・就職・経済面でのサポートが必要。
  - 介護福祉施設との連携によって、留学生を多く受け入れている専門学校をモデルケースとして、ヒアリング等の調査実施を検討する。

## (2) ITビジネス分野プロジェクト

専門学校留学生の戦略的受け入れ推進事業 IT・情報系専門学校における留学生に関する調査 報告書

平成 29 年度「専修学校グローバル化対応推進支援事業」

**専門学校留学生の戦略的受け入れ推進事業**  
**IT・情報系専門学校における留学生に関する調査**  
**報告書**

専門学校留学生の戦略的受け入れ推進事業 ITビジネス分野事業

**第 1 章**  
**- 調査概要 -**

## 1.1 調査の背景と目的

専門学校留学生数の昨今の飛躍的増加に伴い、留学生(特に非漢字圏学生)の受け入れに関わる学生募集、入学から卒業までの教育および生活支援、就職指導までの一貫した体制整備の取り組み推進が急務となっている。

上記の背景を踏まえ、本調査は専門学校外国人留学生の学生生活(日本での生活、就職活動、その他)の課題を明らかにし、外国人留学生の受入増加に必要な施策の検討に資するものとするを目的に実施した。

なお今回の調査は受け入れ留学生数が急増しているITビジネス分野事業での受け入れ動向の把握、課題の整理等に特化して調査を行い、ITビジネス分野における留学生支援のあり方の方向性を取りまとめた。

## 1.2 調査方法

上記の調査目的を達成するために以下の4つの調査を実施した。アンケートは全てWeb上で回答。情報専門学校56校に依頼。

### 1. 日本への留学に関するアンケート調査(対留学生)

|           |                       |
|-----------|-----------------------|
| 調査手法      | インターネットアンケート調査        |
| 対象者       | 国内の情報系専門学校の在籍する外国人留学生 |
| アンケート質問数  | 17問                   |
| アンケート実施期間 | 2018年1月26日～2月11日      |
| 最終回答者数    | 43サンプル                |

### 2. 留学生インタビュー調査(対留学生)

|           |                              |
|-----------|------------------------------|
| 調査手法      | テレビ電話を利用したインタビュー             |
| 対象者       | 国内の情報系専門学校の在籍する外国人留学生        |
| インタビュー時間  | 約45分                         |
| インタビュー実施日 | 2018年1月19日/1月25日/1月30日/2月19日 |
| 最終回答者数    | 10サンプル                       |

3. 留学生の採用に関するアンケート調査（対企業）

|           |                               |
|-----------|-------------------------------|
| 調査手法      | インターネットアンケート調査                |
| 対象者       | 国内の情報サービス協会等に登録している企業の人事採用担当者 |
| アンケート質問数  | 21 問                          |
| アンケート実施期間 | 2018 年 2 月 1 日～2 月 20 日       |
| 最終回答者数    | 21 サンプル                       |

4. 留学生在籍状況に関するアンケート調査（対学校）

|           |                         |
|-----------|-------------------------|
| 調査手法      | インターネットアンケート調査          |
| 対象者       | 国内の情報系専門学校の留学生担当者       |
| アンケート質問数  | 20 問                    |
| アンケート実施期間 | 2018 年 2 月 1 日～2 月 20 日 |
| 最終回答者数    | 10 サンプル                 |



専門学校留学生の戦略的受け入れ推進事業 IT・情報系専門学校における留学生に関する調査 報告書

**第2章**  
**- 調査結果のまとめ -**

## 2.1 日本への留学に関するアンケート調査（対留学生）

### 留学の目的

「就職に必要な技能や知識を身につけるため」が 65.1%で最も多い。次いで「日本で働く、もしくは日本企業に就職するため」が 58.1%、「国際的な経験をつんで国際的な人脈を作るため」が 32.6%となっている。

⇒日本での就職を意識した留学目的が上位

### 留学に際して検討した国

「比較検討はしなかった」が 44.2%で最も多い。次いで「韓国」と「アメリカ合衆国」が 16.3%、「ドイツ」が 14.0%、「中国」が 11.6%となっている。

⇒4 割強は比較検討をしていない。多くの留学生は他の国との比較検討の結果、日本に決めたというよりは、最初から日本に留学をしようと決めてそれを実現させている様子。

### 日本を留学先に選んだ理由

「日本語・日本文化を勉強したかったため」が 34.9%で最も多い。次いで「日本の企業に就職したかったから」が 32.6%、日本の教育や研究が魅力的と思ったため」が 27.9%となっている。

⇒日本文化への憧れと日本企業への就職目的が日本を留学先に選んだ大きな理由となっている。

### 今の学校を留学先に選んだ理由

「この学校に興味ある専門分野があったため」が 62.8%で最も多い。次いで「この学校などの教育や研究が魅力的と思ったため」が 44.2%、「友人、知人、家族等に勧められたため」と「学力や費用等の条件が一番合ったため」が 34.9%となっている。

⇒勉強内容に関する項目が選択理由として上位なのは専門学校生ということも影響しているのではないと思われる。友人・知人・家族等の勧めや条件面の一致も留学先として選ばれるためには大きな要素。

### 入学前に日本語を勉強した場所

「日本国内の日本語学校」が 72.1%で最も多い。次いで「出身国の日本語学校」が 16.3%、「日本や出身国以外の日本語学校」が 9.3%となっている。

⇒多くの学生はまずは日本国内の日本語学校に入学し、その後現在の学校に入学している。

**入学当時と現在の日本語理解**

入学当時においては「ほとんど理解できた」が18.6%、「半分くらい理解できた」が44.2%、「あまり理解できなかった」が25.6%、「全く理解できなかった」が11.6%となっている。

現在は「ほとんど理解できた」が62.8%、「半分くらい理解できた」が30.2%、「あまり理解できなかった」が7.0%となっている。

⇒多くの学生は日本での滞在経験を経て日本語理解力が高まっている。

**日本への留学前に苦労したこと**

「日本語学習」が53.5%で最も多い。次いで「留学資金準備」が39.5%、「情報の収集」が32.6%、「留学ビザ取得」が25.6%となっている。

⇒日本語学習が最上位だが留学資金準備や情報収集に苦労した学生も少なくない。

**日本へ留学してからに苦労したこと**

「物価が高い」が46.5%で最も多い。次いで「日常生活における母国の習慣<生活習慣、宗教上の習慣等>との違い」が32.6%、「学校内で日本人学生と交流できないこと」が30.2%となっている。

⇒物価の高さに苦労している者は多く、留学に伴う資金面をどのようにクリアさせるかが留学生サポートにおいて重要だと思われる。

**現在の学校の満足度**

「とても満足」が32.6%、「満足」が51.2%で計83.7%が満足している。「どちらともいえない」は14.0%、「まったく満足していない」は2.3%であった。

⇒現在の学校には概ね満足している様子。

**現在の学校の満足点と不満点**

満足している点においては「教師の質」が86.0%で最も多い。次いで「学業のサポート体制」が83.7%、「授業内容」が81.4%となっている。

不満に感じている点においては「特になし」が30.2%で最も多い。次いで「住居を探す等の生活面のサポート体制」が25.6%、「課外活動、クラブ活動」が23.3%となっている。

⇒現在の学校において学業面での満足度は高い。不満はそれほど多くはないが生活面のサポートを求める声の一部では見られる。

#### **卒業後の進路希望**

「日本で就職または起業」が 60.5%で最も多い。次いで「日本で大学や大学院に進学」が 16.3%、「日本で他の専門学校に進学」が 7.0%となっている。

日本での進路を希望する者は 83.7%、出身国に戻ることを希望する者は 7.0%、日本・出身国以外の進路を希望する者は 2.3%となっている。

⇒80%を超える学生が卒業後も日本に滞在することを希望している。

#### **日本での就職に際して学校に期待するサポート**

「留学生向けの就職活動に関するセミナー」が 48.8%で最も多い。次いで「留学生向けの個別の就職カウンセリング」が 44.2%、「留学生向けの求人情報の提供」が 37.2%となっている。

⇒様々な形での就職サポートを希望する学生は多い。

## 2.2 留学生インタビュー調査（対留学生）

### 日本に留学した経緯・理由

日本に留学した理由としては「日本文化への憧れ」と「日本で就職したかった」というのが大きな理由として挙げられた。特に今回インタビューした学生は日本のアニメに影響され日本に興味を持った学生が多かった。またほとんどの者が日本で就職する前提で留学を目指していた。

またアジア諸国からの留学生にとって、日本は欧米よりも地理的、文化的に近いという点も日本を選んだことに大きく影響していた。日本に母国からの友人・知人がいたことが日本を選んだ決め手になっていたという学生も多く見られた。

今回インタビューした学生においては日本以外の国を検討したものは少数で、ほとんどは日本に行くという前提で留学を計画していた様子であった。

#### 日本文化への憧れ

- 子供のころからアニメが大好きで日本の文化も好きなので、それで日本に留学したいと考えていましたこともある。他の国に留学しようとは全く考えていなかった。（対象者 1）
- アニメが好きで、アニメを通して日本人の生活の仕方や生き方など、中国と文化が違うかなと思っていて、やはり現場で日本人がどう生活をしているのかを体験したかった。（対象者 4）
- ドラマとかアニメーションの影響もある。日本に対する憧れとかあった。（対象者 5）

#### 日本で就職したかった

- 日本の会社で就職したいという目的が結構あった。自分は、日本の IT メディアに必要な資格を韓国で持っていたので、すぐ就職できると思った。（対象者 2）
- 将来は日本で就職したいと思っていた。（対象者 4）
- ネパールは今失業が多いので、就職しようとしてもなかなかできない。日本は仕事が多くて、日本語さえ出来れば自分のやりたい仕事に就ける可能性が高い。（対象者 8）

#### 地理的に近い、文化的に近いことによる安心感

- コスト（台湾に戻る飛行機代や学費）的にも日本は安いのでよい。（対象者 3）
- 日本は、アジア系で文化的にも家族を大切にしているところが気になっていた。日本人は優しく、留学生で来てもそんなに困ることはないよと聞いて安心感があつた。（対象者 6）

#### 友人・知人の存在

- 自分の友達のアジア系のネパール人が福岡にいたので、どう感じるかと相談した上で、来て頑張れば出来ないことはないよ聞き、その上で決めた。（対象者 6）
- 姉の友達が日本へ行っていた人がいたので、ちょっと自分も日本へ行きたいかなって思った。それで仕事を辞めて、日本へ留学しよう決めた。（対象者 7）
- 子供のころのネパールの友達が日本にいたのだが、その友達といろいろ話して、それがきっかけになった。（対象者 9）

#### 他の国との比較検討状況

- 他の国に留学しようとは全く考えていなかった。（対象者 1）
- ヨーロッパや米国も少し検討したが、今の時代、台湾で英語を話す人はたくさんいるので、そこで日本語を話せばプラスになると思

った。(対象者 3)

- 他の国に留学したいという考えは全くなかった。(対象者 4)

### 最初の/現在の学校を選んだ理由

今回インタビューした学生のほとんどは、現在の学校に入学する前に日本語学校に行っていた。日本語学校を経由せずに直接現在の専門学校に入学していたのは一部であった。最初は日本語の勉強が必要なので、日本語学校に行ってきたという意見があった一方で、日本のことがあまりわからず日本語学校に行ってしまったことをやや後悔している者もいた。

多くの者は、最初に入學した日本語学校を母国の留学エージェントや留学コンサルタント会社会的なところから紹介されており、日本留学においては現地の仲介業者の影響力が大きい様子が伺えた。

日本語学校卒業後に関しては大学院進学を検討した者も数名いたが、いずれも日本で就職すること考えると専門学校の方がより実践的なことを学べるということで専門学校を選んでいった。

#### 日本に来て最初に入った学校

- 最初に日本語学校に行ったのは、日本を旅行したときに日本語が全く喋れなくて、英語しか喋れなかったため、日本で住むためには日本語の勉強が必要だと思ったから。(対象者 2)
- 台湾で日本語塾に行っており今の学校は台湾の日本語塾の先生の紹介。いくつか候補があり、その中で今の学校がいいと思い応募した。(対象者 3)
- 最初の日本語学校は中国で、留学生に対してビザの申請とか学校の紹介とかをしてくれる仲介の学校の先生に紹介してもらったのがきっかけ。(対象者 4)
- 最初、専門学校ではなくて日本語学校に行ったのは、そこら辺の情報はあまり知らなくて、日本語学校に行ってしまったという部分もあったのではないかと今は感じている。(対象者 6)

#### 現在の学校の選択

- 日本語学校を卒業時に就職活動もしたが、良い仕事が見つからなかった。母国に帰っても、日本語の勉強が無駄になるので、もう1度ITを勉強しようと思い現在の学校に入学した。(対象者 1)
- 日本語学校が終わって今の学校を選んだときは、九大の大学院と専門学校の2つで迷った。大学院は理論的なことを勉強するので、自分に大事なことは何かと思って、やはり日本語の実力と、実務の、現場で働ける技術を身に付けたいと思った。九大の大学院の面接までしたが、最後には専門学校に入るのが就職に近いと思った。(対象者 2)
- 日本語学校を卒業してから日本で大学院に入りたかったが、日本語学校の先生に何度も相談にのってもらって「日本で就職したい人は専門学校の方がいいのではないかと」言われ、今の専門学校になった。(対象者 4)
- プログラミングが学べる情報系の学校を探して、いろいろ調べてみたら、今の専門学校は韓国にも事務所があった。海外でも展開している学校なので、韓国の事務所に行って説明を聞いて決めた。(対象者 5)
- 日本語学校を卒業したときは大学院の勉強をしようと思っていた。一度東北大学の資料を見てみたところ、その時にやるよりも少し待って後でいろいろな資格を持ってからやった方がいいと思って今の学校に入学した。大学院に入って就職するよりも今のところで就職した方がいいのではないかと考えた。(対象者 8)

**留学準備に関して**

日本や日本の学校に情報に関しては、十分手に入ったという者と、あまり手に入らなかったという者に分かれた。十分に手に入った者は、日本に住んでいる友人・知人等がおり、そこから情報を入手していたケースが多い。一方あまり手に入らなかった人はインターネットが主な情報収集手段であったが、ネット上にはあまり情報がないと考えていた。

留学仲介業者を利用した者も多く、その場合はその業者の情報が主な情報源になるが、それだけだと偏った情報だったり騙されたりするのではないかと不安を感じる者も見られた。

来日前の不安としては金銭面と日本語を挙げる者が多かった。多くの者が日本は生活費が高いと考えられており、日本で生活していけるのが不安に感じていた。また日本語がわからないので生活できるのかが不安に感じていた者もいた。

不安を感じる者がいる一方で、留学そのものがチャレンジであり不安を感じるよりはチャレンジを楽しもうというたくましい姿勢を持つものを少なからずいた。

**日本や日本の学校の情報収集**

- 中国にいる時に、知りたかった情報は十分に手に入った。主に調べたツールはインターネット。Yahoo! 知恵袋のような意見を書くところで聞いて、日本にいるみんなが全部答えてくれる。そういう風に調べた。(対象者 4)
- 正直に言うと情報が足りなさ過ぎて、何でもあれば助かるぐらいだった。学校のこともあまり書いていないし、日本語ができないと、何でも調べられないぐらいだった。情報がなさ過ぎる。自分で調べるしかなくて辛いので、いろいろ情報を出して欲しい。情報さえあれば留学してくる子は多いと思う。(対象者 4)
- ネパールで誰かしらに聞き始めて、その人がネパールから日本に人を送っている(エージェント)という形になってしまうと、はっきりとした情報が手に入らない可能性もある。そういう件で騙してしまっていることもなくはない。(対象者 6)
- ベトナムでは日本の学校の情報があまりなかった。情報があっても、信じられない内容もある。もし知り合いがいなかったら大変だったと思う。授業の時間はどうか、先生は仕事を紹介してくれるか、やはり、安全なところか、といったことが知りたかった。(対象者 7)

**来日前に不安だったこと**

- 自分はそのなになかった。旅行したときも1人で旅行だし、いろいろなことに楽しくチャレンジするつもりだった。(対象者 2)
- 自分が1人で日本に来て、親戚も友達もなくて1人ぼっちになるのが不安だった。それに日本の生活費がすごく高いと聞いていた。家族が留学するための日本語学校1年目の学費も全部払ってくれたが、日本に来てからもずっと両親に支払ってもらうのはやはり恥ずかしいので、どう生活するのかもすごく不安だった。それに日本人は優しいかどうか、全然知らないのが不安だった。(対象者 4)
- 一番の不安はお金のこと。韓国よりは物価が高いと言われていましたし、学費も安いわけでもない。それがいろいろ心配になった。(対象者 5)
- 日本語があまり分からないので生活できるか、これからどうなるのが不安だった。(対象者 8)

**日本語の習得に関して**

大学時代から日本語を勉強していたものもいたが、多くは留学が決まってからの数か月の勉強のみで日本に来日している。勉強方法としては母国の日本語学校に行っていた者もいるが、独学で勉強していた者も少なくなかった。

来日当初あまり日本語が理解できなかった者がほとんどだったが、ほとんどの者が現在は授業での先生の話がほとんど理解できるレベルまで達している。

ちなみに今回のインタビューは日本語で実施されたが、インタビュー어의印象としては、各学生にレベルの差はあるものの全員が日本で学生生活を過ごすために十分な日本語能力を有していると感じた。

なお、ほぼ全員が日本語能力の中でライティング（作文）に最も苦労している様子。また日常会話における方言に苦労している者も見られた。

#### 日本語の習得方法/学習方法

- 日本に留学することが決まってから初めて勉強を始めた。インターネット上の教材で自主勉強をした程度。学校等には行っていない。（対象者 1）
- 大学での、学校の授業も受けながら日本語塾でも学んだ。日本語を学んだのは第 2 外国語の勉強として。将来日本語を使う可能性もあると思ったから。（対象者 3）
- 日本語は独学で勉強した。一番役に立ったのは、ドラマとかアニメーションで、いろんな状況に対する会話を聞いたこと。テキストを見るよりは、聞きながら覚えるタイプなので。（対象者 3）
- 日本にくる前に 4 カ月くらいから勉強を始めた。ベトナムにある日本語センターで勉強した。（対象者 7）

#### 来日時と現在の日本語理解

- 来日直後は 25%しか理解できなかった。今は授業も 50%くらい理解できる。日本人の友人との話は大体分かるが、友達が方言を使うときは分からない。（対象者 1）
- 最初（来日直後は）日本語は全く分からなかった。今は授業の時は大体 90%以上分かっている。テキストの理解は 7~8 割くらい。一番難しいのは作文。韓国とか英語で使っている表現の中で、日本語で使っていない表現があるので、これを通じるかと思っ書いていたら、この言葉は日本語で使っていないですよと言われるときも結構ある。文法的な問題よりは、日本人がよく使っている表現がまだ分からない。（対象者 2）
- 今は先生の話は今はほとんど分かる。読むことに関しては漢字だったらそんなに難しくない。中国でも、もともと漢字なので。でもやはり、ひらがなの単語は難しいと思う。「どんだけ」とか、副詞とかが分からない。（対象者 4）

#### 日本での生活について（生活面）

今回インタビューした学生は概ね日本での生活を楽しんでいる様子であった。母国と文化が違うのでその点に苦労している者もいたが、逆に文化の違いを楽しんでいる者も見られた。

最も苦労している点として経済面を挙げる者が多かった。全員が授業料や生活費を賄うためにアルバイトをしているが、アルバイトが負担になって授業がおざなりになってしまうという意見を述べる者もいた。

この経済面での苦労解決のために最も学校に一番期待するサポートとしてアルバイトの紹介や奨学金の充実を挙げる者が多く見られた。



その他学校に期待するサポートとしては、日本人や他国との学生の交流をサポートして欲しいという声が多く聞かれた。留学の醍醐味として他国の人と交流し様々な文化や考え方を学ぶということが挙げられるが、学校にも単に授業だけではなく、そのような点もサポートして欲しいという期待があるようであった。

#### 満足している/気に入っている点

- 日本は比較的安全なところだと思う。夜に出ても心配なく、どこでも行ける国はそんなに無い。料理もおいしい。(対象者 2)
- 文化の違いも楽しい。違う文化との交流や自分の知らないこと、台湾で聞いていたことやなぜ台湾人が日本人をこう思うのかが理解できて楽しい。(対象者 3)
- 暮らしやすいかなと思っている。日本で自分がやりたいと頑張ると、なんとなく生きていけるのじゃないかなと思っている。頑張ると、認められる国で、そこがすごくいいと思っている。(対象者 4)
- 日本の生活は面白い。友人と豊島園に行ったり冬はスノーボードに行ったりしている。夏はプールにも行く。冬のスポーツはベトナムではできないので楽しい。(対象者 10)

#### 苦労した点

- 母国と違ってなかなか大変だと思う。特に食事に苦労している。私は豚肉を食べられないのが、日本の料理は豚肉が多い。そういうことが1番大変。自分はイスラム教徒だがハラフードが食べられる場所は少ない。(対象者 1)
- 生活費をどうするかも大変。今はほとんど自分がアルバイトで賄っているが、時々足りなかつたら、両親からもらっている。アルバイトがないと厳しいので、アルバイトを見つけることはとても重要。長い時間アルバイトをするから勉強に影響して、その分勉強できないと感じることもある。結構疲れる生活になる。(対象者 4)
- 日本人から外国人としてとらえるイメージがあるが、その差別というか、外国人だっという感覚が出てくるのが1番辛いと思う。それ以外は日本の文化とか、日本人をちゃんと理解しないと誤解してしまうところが多。(対象者 8)
- 大変だったのは日本語。最初は、何も分からなかった。道も迷って、お店で注文さえも出来なくて大変だった。また日本に留学するには仕送りしてもらわないと難しい。アルバイトだけでは賄えない。今も、両親からお金をもらったりしている。日本語学校の時はアルバイトの時間があつたが、専門学校に入ってから時間は厳しくなって、アルバイト出来る時間が少なくなつてしまった。それで生活も大変になった。さらに、専門学校に入って税金もいっぱい払うし、保険や年金とかも払うので、ほんとうに厳しくなつた。(対象者 7)
- 私はネパール人なので常識と思ってやっていることが相手から非常識と思われてしまうことに困っている。分からないうちに自分が悪くなつてしまうことに困っている。文化の違いだ。(対象者 8)

#### 学校にサポートして欲しいこと/サポートがあつてよかったこと

- 皆、早くバイトしたいと思っている。学校から紹介してもらう仕事は単純労働や工場の仕事が多い。日本語が出来るともつといろいろなバイトを紹介してくれるのでもっと日本語を使えるようにとかサポートして、いろいろなバイト先を紹介してくれるとよい。(対象者 2)
- サポートして欲しいのは奨学金とか、それが一番大きい。それ以外は、先輩と後輩たちの関わりを作ってほしい。他の学校は詳しくないが、自分の学校は先輩と後輩の関係がほほない。メンターのような、いろいろ教えてくれる、頼りになる人がいればいいと思う。(対象者 5)
- 学校としては、同じ日本の学校で同じ国籍の学生ばかり並べるのではなく、いろいろな国の人を並べて、みんなで授業すると日本語の勉強も早いだろうし、日本語能力試験や高いレベルの試験も簡単に受かるのではないかと思う。それだったら英語の勉強にも、日

本語の勉強にもなるし、いろんな国の文化とかエキスチェンジ（交換）できる。そういう機会を作ってくれたら嬉しかったと思う。（対象者 6）

- 学校でお祭りとか、盆踊りとか日本の文化を紹介してくれるのでよかった。日本の学校でいろいろなことが勉強になったのであまり困ったことはない。（対象者 9）

### 現在の学校について

ほぼ全員が現在の学校に満足している。特に授業の内容が実践的で学びたかったことが学べているという声は多い。

しかしながら一部では日本の学生はやや勉強熱心ではないのではないかという意見も聞かれた。

- 今の学校には満足している。皆優しい。授業のレベルのよい。やりたい勉強ができています。日本人の学生は真面目だと思う。（対象者 1）
- 聞いていたことより、がっかりしたこともある。日本の学生たちは半分以上が専門学校に入ると聞いた。ほんとうに勉強したいと思っている人が大学に進学して、他の、就職したいと思っている人が専門学校に入る。最初は専門学校のレベルが大学に負けないくらい高いと聞いたのですが、学校の先生たちの教え方のレベルというより、学生たちのやる気がないと思う。先生たちは頑張っているが、教えてくても学生たちが勉強したくないという感じがする。（対象者 2）
- すごいと思う。授業もしっかりやっている。分からないと先生も丁寧に指導してくれる。この学校に入ってから心配することが一切なくなった。すごい学校だと思う。やはり専門学校なので、先進的な知識が多く得られるのではないかと思っている。（対象者 2）
- 今の学校には満足している。ビジネスのことについても日本社会に使うビジネスマナーなども教えてくれるので、その場で使えることなどでそれがよかったと思う。（対象者 8）
- 今の学校には満足している。このクラスは私も興味があったので。ネパールでも 1 年エンジニアリングを勉強したからそんなに難しくない。内容が合っていたし勉強したことはほとんど分かった。（対象者 10）

### 卒業後の進路について

すでに進路が決まっている者に関しては全員日本企業への就職が決まっており、今後就職活動を予定している者は日本企業での就職を希望している。卒業後母国に帰る予定や希望しているものはいなかった。

実際に就職活動をした者においては、日本企業におけるビジネスルールに戸惑った者が多い。皆、自分たち（外国人）に日本人と同様な敬語、身だしなみ、マナー等を要求されるのは厳しいと考えている。

逆に学校には、それらの点（ビジネスルール）を教えてもらうことを期待している。また会社選択において学校からの情報に対する期待は大きい。自分で調べるだけでは、その会社がどこまで信頼できるのか（例えばブラック企業ではないか）といったことが分からず、その点に関して学校から紹介された企業は安心だと考えている。

進路の希望/内定先

- 日本の企業に就職するのが1番の目標。今就活中でいろいろな会社を探している。今の目標は日本のIT会社。(対象者2)
- 卒業は再来年。日本で就職先を探してみようと考えている。(対象者3)
- この4月から日本のIT関係の会社で開発の仕事をする事が決まっている。この会社は学校の合同説明会で知った。それから説明会に参加して、先生のアドバイスを受けて応募した。中国で就職しようとはあまり思わなかった。日本が好きなので、長く日本にいたい。出来れば永住権を取りたい。(対象者4)
- 開発関係で金融系の仕事を主にやっている会社に内定が決まっている。(対象者6)
- 東京の派遣会社に就職が決まっている。海外の医者や看護師やITの専門の人を日本の会社に紹介する仕事だ。その会社は東京で行われた企業説明会に学校から連れて行って見つけた。(対象者8)

就職活動に関して不安なこと/苦労したこと

- 苦労しているのは敬語。敬語の表現がいろいろあるので、目上の人にどの表現を使うのがいいかな、と感じている。(対象者2)
- 苦労したのは、留学生なので、日本の一般常識の試験とか、漢字の国語試験がとても辛かった。それはたぶん入社しても使わないと思うのだが、何でその試験があるのか、今さら考える。学科にも関係無かつし、留学生に日本の歴史を聞いてもわけが分からない。(対象者6)
- 日本の就活は基本的なルールが厳しいかなと思った。身だしなみや挨拶は外国人にとってはあまり分からないことなので、たまになぜこんなことをやっているのかと不思議になる。それと外国人も日本人のようにしてほしいと期待されているのでそこまでいくのは難しいかなと思った。価値観的にはそこまでは満たせないという感じ。マナーや言葉遣いも日本人と同じようにしてほしいと期待するので、日本語が出来てもそのへんは少し難しいと思う。(対象者8)

就職活動に関して学校に期待すること

- 学校に特にサポートして欲しいことは会社の紹介を増やしてもらうことと日本語を教えてもらうこと。(対象者1)
- 学校は就職に対してはいろいろやっている。情報とかもいろいろくれていますし、ビジネスマナーとかも教えてくれているので、そこは満足している。(対象者5)
- 就職に関して学校にサポートして欲しいことは学校内とか学校外で説明会を行うことが1番だと思う。先生方は私たちが教えているから、どのくらいの力があるか、どんな会社が自分に合っているか分かっているし、日本の会社ですから先生の方が分かると思う。インターネットで調べてみても分からないことがいっぱい出てきた。先生にいろいろ教えてもらうのがありがたい。(対象者9)

日本に留学を考えている人に向けてのメッセージ

全員が日本への留学を考えている人に対して日本に来ることをお薦めしている。ただし、多くの者が目的意識を持つてくるのが重要だと述べている。自分が日本で何を勉強したいのかが明確でないとその留学は失敗するだろうと考えている。また日本語の勉強を出来るだけしてから来たほうがよいと述べる者も多かった。

- 日本への留学をお薦めする。母国はなかなかアルバイトとかもなかったので、日本はいろいろアルバイトがあつていいと思う。仕事が多い点が良い。日本に今後留学する人へのアドバイスとしては、まずは日本へ来る前に、日本語の単語をたくさん覚えるといいと思う。  
(対象者 1)
- アドバイスしたいことは自分の目標を忘れないで、ということ。日本に留学したら面白いことが多いので、留学の目的が勉強ではなく旅行になる人が多い。それだと留学の意味が無くなるので、遊ぶときは遊ぶけど、ちゃんと目標を忘れないよう頑張ってもらいたい。(対象者 2)
- 留学を考えている中国の後輩に日本をお薦めする。ただし、もし、怠け者だったら薦めない。積極的な人で、何かやりたいことがある人でしたら、「日本に来るのがいい」というと思う。これまで、友だちとか先輩とか私の周りの人に関して、やる気がないとほとんど帰国した。やる気がないと日本の生活は苦しいと思いがち。やはり自分にやる気があると、乗り越えられるかなと思っている。(対象者 4)
- 日本に行って何をやりたいかが重要。日本ってどんな感じかまず分からなくて、適当に来て、すごく困っていた人が多い。お金も稼げないし、学校もちゃんとできないし、日常生活もできない。そういう人が日本人からしたら問題を起していると思われており、頑張っているネパール人に負担が掛かっているのではないかなと思う。(対象者 6)
- 日本に来る人は日本語はできるだけ真面目に頑張ってきて欲しい。日本語以外はネパールの感覚や価値観はやめて日本の世界に馴染めるように精神的にも準備して来たほうがいいと思う。(対象者 8)
- 日本に留学しようとする後輩への 1 番のアドバイスは日常で使える日本語を頑張って勉強した方がいいということ。日本に来てからも勉強はもちろんできるが、自分の国で準備してきた方ができると思う。ここに来てから勉強となると、日本語が分からずアルバイトが見つげにくい。(対象者 9)

## 2.3 留学生の採用に関するアンケート調査（対企業）

※ 本アンケート調査においては回答企業数が 21 社であり、回答結果の解釈には注意が必要であると考えられる

### 過去 3 年間の採用状況

新卒日本人学生に関しては「採用した」が 76.2%、「採用活動は行ったが採用しなかった」が 0.0%、「採用活動はしなかった」が 23.8%となっている。

新卒外国人留学生に関しては「採用した」が 42.9%、「採用活動は行ったが採用しなかった」が 9.5%、「採用活動はしなかった」が 47.6%となっている。

外国人中途採用者に関しては「採用した」が 23.8%、「採用活動は行ったが採用しなかった」が 0.0%、「採用活動はしなかった」が 76.2%となっている。

⇒全回答企業において新卒外国人留学生を採用しようとしていた企業は約半分。

### 過去 3 年間の採用人数

新卒外国人留学生に関しては 9 社中、「1 人」と「2-3 人」が 3 社、「4-5 人」が 2 社、「6-9 人」が 1 社となっている。

外国人中途採用者に関しては 5 社中、「1 人」が 4 社、「4-5 人」が 1 社となっている。

⇒過去 3 年間の新卒外国人留学生の採用数は、それほど多くはない。

### 過去 3 年間の採用した外国人の男女割合

新卒外国人留学生に関しては 9 社中、「ほとんど/すべてが男性」が 2 社、「男性がやや多い」が 1 社、「男性、女性の数はほぼ同じ」が 2 社、「女性がやや多い」が 3 社、「ほとんど/すべてが女性」が 1 社となっている。

外国人中途採用者に関しては 5 社中、「ほとんど/すべてが男性」が 4 社、「男性がやや多い」が 1 社となっている。

⇒過去 3 年間の新卒外国人留学生を採用における男女割合の大きな差は見られない。

### 過去 3 年間の採用した外国人の出身校種

新卒外国人留学生に関しては、「【日本】大学院（文系）」と「【日本】大学（文系）」が 9 社中 5 社で最も多い。次いで「【日本】専門学校（IT・情報システム開発系）」が 4 社となっている。

外国人中途採用者に関しては「【日本】大学院（理系）」と「【日本】大学（理系）」、「【海外】海外の教育機関」が 5 社中 2 社となっている。

⇒9 社中 4 社が専門学校（IT・情報システム開発系）より採用を行っており、企業採用活動における情報系専門学校への期待は大きいと思われる。

#### **過去 3 年間の採用した外国人の出身国**

新卒外国人留学生に関しては、「中国」が 9 社中 8 社で最も多い。次いで「韓国」、「ベトナム」、「マレーシア」、「モンゴル」、「台湾」が 1 社となっている。

外国人中途採用者に関しては「中国」が 5 社中 2 社で最も多い。次いで「韓国」、「ベトナム」、「台湾」が 1 社となっている。

⇒新卒外国人留学生の採用は中国人の採用が圧倒的に多い。

#### **過去 3 年間の採用した外国人の配属部署**

新卒外国人留学生に関しては、「情報システム開発部門」が 9 社中 8 社で最も多い。次いで「営業・販売部門」、「その他」が 1 社となっている。

外国人中途採用者に関しては「情報システム開発部門」が 5 社中 5 社となっている。

⇒新卒外国人留学生の採用は IT 系専門職として期待されている面が大きいと思われる。

#### **過去 3 年間の採用した外国人の活躍度**

新卒外国人留学生に関しては 9 社中、「期待以上に活躍している」が 1 社、「期待通りの活躍をしている」が 2 社、「普通」が 5 社、「やや期待外れ」が 1 社となっている。

外国人中途採用者に関しては 5 社中、「期待以上に活躍している」が 2 社、「期待通りの活躍をしている」が 1 社となっている。

⇒新卒外国人留学生が期待外れになっているケースは少ない様子。

#### **今後の外国人の採用予定**

新卒外国人留学生に関しては、「積極的に採用を増やしたい」が 4.8%、「いい人材がいれば採用したい」が 66.7%、「あまり採用する気はない」が 28.6%となっている。

外国人中途採用者に関しては、「積極的に採用を増やしたい」が0%、「いい人材がいれば採用したい」が66.7%、「あまり採用する気はない」が33.3%となっている。

⇒多くの企業は新卒外国人留学生の採用に関して、人物次第ではありだと考えている様子。

#### 今後の採用したい外国人の出身校種

新卒外国人留学生に関しては、「【日本】大学（理系）」が最も多く15社中12社。次いで「【日本】専門学校（IT・情報システム開発系）」が11社、「【日本】大学院（理系）」が10社となっている。

外国人中途採用者に関しては、「【日本】大学院（理系）」と「【日本】大学（理系）」が最も多く14社中10社。次いで「【日本】専門学校（IT・情報システム開発系）」が9社となっている。

⇒今後の採用における情報系専門学校に対する期待は大きいと思われる。

#### 今後外国人を採用しようと考えている目的・理由

新卒外国人留学生に関しては、「国籍を問わず優秀な人材を確保するため」が最も多く15社中11社。次いで「日本人採用が困難なため」が5社、「多様化推進のため」が4社となっている。

外国人中途採用者に関しては、「国籍を問わず優秀な人材を確保するため」が最も多く14社中11社。次いで「日本人採用が困難なため、」と「多様化推進のため」が4社となっている。

⇒新卒外国人留学生の採用には優秀な人材を確保するという側面が強く、あくまで人物優先であると考えている企業が多い様子。

#### 今後外国人を採用する際に重視するスキルや資質

新卒外国人留学生に関しては、「日本語能力」が最も多く15社中13社。次いで「コミュニケーション能力」が9社、「企業や業界に対する興味・志望」が5社となっている。

外国人中途採用者に関しては、「日本語能力」が最も多く14社中12社。次いで「コミュニケーション能力」が7社、「専攻や研究などで培った専門的知識・経験」が4社となっている。

⇒新卒外国人留学生が採用されるためにはビジネスで通用する日本語能力を身につけることが最優先だと考えられる。

#### 今後外国人を採用する際に求める日本語能力

新卒外国人留学生に関しては、「ビジネス上級レベル」が最も多く 15 社中 8 社。次いで「ビジネス中級レベル」が 5 社となっている。

外国人中途採用者に関しては、「ビジネス上級レベル」が最も多く 14 社中 10 社。次いで「ビジネス中級レベル」が 2 社となっている。

⇒新卒外国人留学生にはビジネス上級レベル（ビジネスシーンで使用する会話、読み書きが問題なくできる）の日本語能力が期待されている。

#### 今後外国人を採用する際の課題

新卒外国人留学生に関しては、「優秀な学生の能力判定が難しい」が最も多く 15 社中 9 社。次いで「求める日本語コミュニケーション能力を有する人材が少ない」が 8 社、「社内の受け入れ体制が未整備」が 7 社となっている。

外国人中途採用者に関しては、「社内の受け入れ体制が未整備」が最も多く 14 社中 8 社。次いで「優秀な学生の能力判定が難しい」と「求める日本語コミュニケーション能力を有する人材が少ない」が 7 社となっている。

⇒新卒外国人留学生において、求める日本語能力を満たさない学生が多いとの評価。

#### 今後外国人を採用する予定がない理由

新卒外国人留学生に関しては、「社内の受け入れ体制が整っていないため」が最も多く 6 社中 4 社。次いで「求める日本語能力をもつ人材が少ないため」が 3 社となっている。

外国人中途採用者に関しては、「社内の受け入れ体制が整っていないため」が最も多く 7 社中 4 社。次いで「求める日本語能力をもつ人材が少ないため」が 3 社となっている。

⇒ここでも新卒外国人留学生において、求める日本語能力を満たさない学生が多いとの評価で、専門学校の就職サポートにおいては日本語教育が重要だと考えられる。



## 2.4 留学生在籍状況に関するアンケート調査（对学校）

今回のアンケートに回答頂いた10校の留学生在籍状況は以下の通りであった。最も多い学校は56名、一方で留学生が生が在籍していない学校は2校ある。

在籍留学生の出身国はベトナム、中国、スリランカ、韓国等が多い。

過去3年間の卒業生に関しては日本での就職がまたは起業が最も多く、次いで「日本で大学や大学院に進学」が続く。全体的には卒業後も日本に残る者が多い様子。

|      | 現在在籍している外国人留学生総数 | 学科別人数     |           |           |         |       |
|------|------------------|-----------|-----------|-----------|---------|-------|
|      |                  | システム開発系学科 | システム運用系学科 | ビジネス知識系学科 | 一般教養系学科 | その他学科 |
| 学校1  | 10               | 0         | 1         | 0         | 0       | 9     |
| 学校2  | 0                |           |           |           |         |       |
| 学校3  | 7                | 3         | 4         | 0         | 0       | 0     |
| 学校4  | 31               | 0         | 0         | 0         | 0       | 31    |
| 学校5  | 8                | 8         | 0         | 0         | 0       | 0     |
| 学校6  | 1                | 0         | 0         | 0         | 0       | 1     |
| 学校7  | 1                | 1         | 0         | 0         | 0       | 0     |
| 学校8  | 0                |           |           |           |         |       |
| 学校9  | 10               | 2         | 0         | 0         | 0       | 8     |
| 学校10 | 56               | 26        | 0         | 30        | 0       | 0     |
| 合計   | 124              | 40        | 5         | 30        | 0       | 49    |

|      | 出身国  |    |       |    |      |    |        |         |       |      |
|------|------|----|-------|----|------|----|--------|---------|-------|------|
|      | ベトナム | 中国 | スリランカ | 韓国 | ネパール | 台湾 | インドネシア | バングラデシュ | フィリピン | 左記以外 |
| 学校1  | 7    | 3  | 0     | 0  | 0    | 0  | 0      | 0       | 0     | 0    |
| 学校2  |      |    |       |    |      |    |        |         |       |      |
| 学校3  | 0    | 0  | 0     | 1  | 0    | 0  | 0      | 0       | 0     | 6    |
| 学校4  | 15   | 8  | 0     | 4  | 0    | 2  | 0      | 0       | 0     | 2    |
| 学校5  | 0    | 0  | 0     | 1  | 4    | 0  | 3      | 0       | 0     | 0    |
| 学校6  | 0    | 1  | 0     | 0  | 0    | 0  | 0      | 0       | 0     | 0    |
| 学校7  | 0    | 0  | 0     | 1  | 0    | 0  | 0      | 0       | 0     | 0    |
| 学校8  |      |    |       |    |      |    |        |         |       |      |
| 学校9  | 5    | 1  | 4     | 0  | 0    | 0  | 0      | 0       | 0     | 0    |
| 学校10 | 23   | 13 | 7     | 3  | 4    | 3  | 1      | 1       | 1     | 0    |
| 合計   | 50   | 26 | 11    | 10 | 8    | 5  | 4      | 1       | 1     | 8    |

|      | 過去3年外国人留学生卒業生総数 | 過去3年間外国人留学生の卒業生進路割合 (%) |              |            |        |             |               |                    |     |    |
|------|-----------------|-------------------------|--------------|------------|--------|-------------|---------------|--------------------|-----|----|
|      |                 | 日本で他の専門学校に進学            | 日本で大学や大学院に進学 | 日本で就職または起業 | 出身国で進学 | 出身国で就職または起業 | 日本・出身国以外の国で進学 | 日本・出身国以外の国で就職または起業 | その他 | 不明 |
| 学校1  | 3               | 0                       | 0            | 100        | 0      | 0           | 0             | 0                  | 0   | 0  |
| 学校2  | 0               |                         |              |            |        |             |               |                    |     |    |
| 学校3  | 13              | 0                       | 77           | 0          | 0      | 0           | 0             | 0                  | 23  | 0  |
| 学校4  | 25              | 0                       | 32           | 40         | 0      | 12          | 0             | 0                  | 8   | 8  |
| 学校5  | 5               | 0                       | 0            | 100        | 0      | 0           | 0             | 0                  | 0   | 0  |
| 学校6  | 0               |                         |              |            |        |             |               |                    |     |    |
| 学校7  | 0               |                         |              |            |        |             |               |                    |     |    |
| 学校8  | 0               |                         |              |            |        |             |               |                    |     |    |
| 学校9  | 0               |                         |              |            |        |             |               |                    |     |    |
| 学校10 | 9               | 0                       | 3            | 65         | 11     | 21          | 0             | 0                  | 0   | 0  |
| 合計   | 55              |                         |              |            |        |             |               |                    |     |    |

**第3章**  
**- 総括 -**

### 3.1 留学意向者が日本の IT・情報専門学校を留学先に選ぶ理由とハードル

今回の調査から見つかった海外留学生が日本の IT・情報専門学校を留学先として選ぶの理由と選ぶためのハードルは以下の通りである。これらの理由とハードルは、今後の IT・情報専門学校における留学生支援の方向性を考えるにあたっての基盤となるものであると思われる。

#### 海外の留学を考える者が日本の IT・情報系専門学校を留学先として・・・

| 選ぶ理由  | 選ぶためのハードル   |
|---|---|
| <p><u>日本という国を選ぶ理由</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 母国と比べて就職のチャンスが格段に大きい</li> <li>● (アジアからの留学生にとっては) 欧米諸国への留学よりも地理的に、また文化的に近い</li> <li>● 日本の文化に憧れや親しみがある</li> <li>● 安全な国であり安心して暮らせる</li> </ul> <p><u>IT・情報系専門学校を選ぶ理由</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 就職と直結した授業内容で実務的な知識やスキルが得られる</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 生活費が高く資金面での高いハードルをクリアしなければならない</li> <li>● 日常生活における母国との文化や生活習慣の違いに慣れなければならない</li> <li>● 日常生活や学校の授業において、更には日本での就職においては高レベルの日本語能力が求められる</li> <li>● 事前の日本や日本の学校に関する情報収集が難しい</li> </ul> |

上記図の通り海外の留学をしようと考えている者が日本の IT・情報系専門学校を留学先に選ぶのには様々な理由がある。中でも日本で就職したいということが大きなモチベーションとなっている。そこで IT・情報専門学校における留学生支援においては就職サポートが特に重要な課題になるかと思われる。

一方で、海外から日本へ留学をしようと考えている者にとって乗り越えなければならない最も大きなハードルは学費や生活費といった資金どう賄うかということである。そこで IT・情報専門学校における留学生支援においては資金面のサポートも重要な課題となると思われる。

### 3.2 今後必要と考えられる IT・情報専門学校の留学生支援策

今回の調査から、今後の IT・情報専門学校の留学生支援においては、就職サポートおよび資金面のサポートに加えて、入学前/入学時のサポート、学校生活のサポートに関して、以下の施策が重要ではないかという示唆が得られた。

|  |   |
|--|---|
| <b>入学前/入学時のサポート</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 学校情報の充実</li> <li>● 日本語学校を経由しない入学ルートの確立</li> <li>● 信頼できるエージェントの紹介</li> </ul> | <b>日常生活のサポート</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 奨学金制度の充実</li> <li>● アルバイトの紹介</li> <li>● 日本の生活ルール教育</li> </ul>           |
| <b>学校生活のサポート</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 学生間や地域との交流サポート</li> <li>● メンター制度の導入</li> </ul>                                 | <b>就職のサポート</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 企業紹介・情報提供の充実</li> <li>● 日本語能力向上のサポート</li> <li>● ビジネスマナー・ルールの教育</li> </ul> |

#### 入学前/入学時のサポート

##### 学校情報の充実

留学生に対するアンケートから留学前に苦労したこととして情報の収集が上位に挙げられている。また留学生のインタビュー調査からは日本の学校の情報があまりなくて苦労したという声や学校情報が増えれば留学生も増えるのではないかという声が聞かれた。外国人留学生を受け入れを増やそうと考える IT・情報専門学校においては WEB サイトの内容の充実や多言語化（日本語/英語以外の言語化）等が今後重要になってくるとされる。

##### 日本語学校を経由しない入学ルートの確立

今回の調査において、現在 IT・情報系専門学校に在籍している留学生の多くは、母国から直接現在の学校に入学したわけではなく、まずは日本国内の日本語学校に入学して、その後、現在の学校に入学していることが明らかになった。しかしながら、一部では最初の日本語学校入学が必要なかったのではないかと考える者もいる。日本語学校を経由することは専門学校教育に必要な日本語能力が身につくというメリットはあるが、多くの学生が目指す日本での就職までに余分な時間と莫大な資金が必要となることも事実である。それゆえ日本語学校を経由せずに IT・情報系専門学校に入学できるルートが確立できれば、留学のハードルが下がるのではなかろうか。

##### 信頼できるエージェントの紹介

各国には日本への留学をサポートする仲介業者が多く存在しているようである。このような業者は日本留学を目指すものにとっては役立つ存在ではあるが、一部では「偏った情報しか提供されない」、「騙されるのが怖い」といった印象を持つ者がいることも明らかになった。そこで（学校単独の取り組みでは難しいかもしれないが）、日本への留学を目指すものが信頼できるエージェントを見つけることができるような何らかの仕組み作りが必要ではないかと思われる。

## 日常生活のサポート

### 奨学金制度の充実

前項で述べたように海外留学生が日本のIT・情報専門学校を留学先に選ぶ際に最も重大でクリアしなければならないハードルは学費・生活費といった日本での留学生活を送るために必要な資金面をどのように賄うかということである。このハードルをクリアするために、学校が出来る最も直接的かつ有効な手段は奨学金制度を充実させることであろう。

### アルバイトの紹介

留学生の資金面のハードルをクリアさせるためには奨学金制度の充実させることが最も有効であることは疑いないが、それは学校単位での解決が難しい支援策であることも事実である。そこで大事になってくるのが学校によるアルバイトの紹介である。現在、海外からの留学生のほとんどは学費や生活費を賄うためにためにアルバイトをしながら学生生活を送っているのが実情であり、アルバイト先を探すということは、海外留学生にとっては日本での生活を送るうえでは死活問題と言っても過言ではない。それゆえ質と量が充実した留学生へのアルバイト先の紹介は留学生支援のためのとても重要な施策であろう。

### 日本の生活ルール教育

今回のインタビュー調査やアンケートから、ごみの出し方といったような日常生活を送るうえでの日本のルールに戸惑いを覚えている者が多くいることが分かった。また、そのようなルールを学校から教えてもらって非常に助かったという声も多く聞かれた。大学と比べて比較的規模の小さい専門学校ではこのような生活面でのきめ細かなサポートが充実させやすいというのが強みである。日本の生活ルール教育は今後、IT・情報専門学校において更に充実させたい留学生支援の項目であろう。

## 学生生活サポート

### 学生間や地域との交流サポート

今回の調査で挙げられた学校に対する不満のひとつに学生間の交流が少ないということがあった。またある学生は地域ボランティアをしたいのだが、どうしたらよいかわからないので学校にサポートして欲しいということを訴えていた。外国人留学生は折角日本に来たのだから日本人と交流をしたいと考えている。学校としてもそのような機会を積極的に提供していくことが彼/彼女たちの学生生活を充実させるために有効ではないかと考えられる。

### メンター制度の導入

上記とも関連するが外国人留学生は日本人と交流し様々な日本のことを学びたいと考えている。そこである留学生からは学校にメンター制度のようなものがあればよいのではないかと提案があった。学業のみならず日本の生活面もサポートする日本人メンターの存在は、外国人留学生にとって心強く、また学生生活もより充実させる存在になるであろう。

## 就職サポート

### 企業の紹介・情報提供の充実

日本の IT・情報系専門学校に留学する外国人学生の最大の関心事は卒業後の日本での就職であり、就職サポートは留学生支援の最重要項目である。特に留学生はからは求人募集企業の紹介と共に、様々な会社に関する学校からの情報提供に対する期待が大きい。留学生の中には、自分で調べるだけでは、その会社がどこまで信頼できるのか（例えばブラック企業ではないか）といったことが分からないが、学校から紹介された企業は安心なのでそのような情報をもっと欲しいと考えている者が多数いる。そのようなニーズに応えるためにも今後の益々の情報提供の充実が必要とされていると思われる。

### 日本語能力向上のサポート

今回の調査で多くの企業が留学生を採用しようとする際に最も重視することは日本語能力であり、かつかなり高いレベルの日本語能力を求めることが明らかになった。IT・情報系専門学校は日本語教育をメインとする学校ではないものの、企業の求めるレベルの日本語能力を育てるということも留学生サポートにおいては重要であると思われる。

### ビジネスマナー・ルールの教育

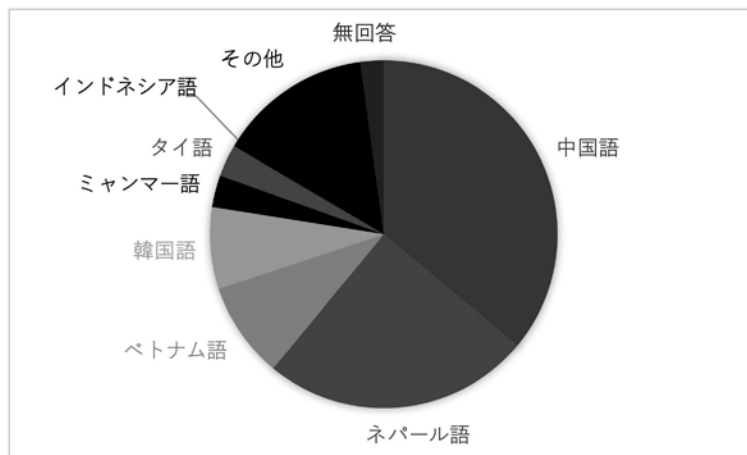
就職活動をした留学生においては、日本企業におけるビジネスマナーやルールに戸惑った者が多い。すでに多くの学校において我が国におけるビジネスマナー・ルールの教育がなされているようであるが今後更なる充実が求められよう。



2. 母国語

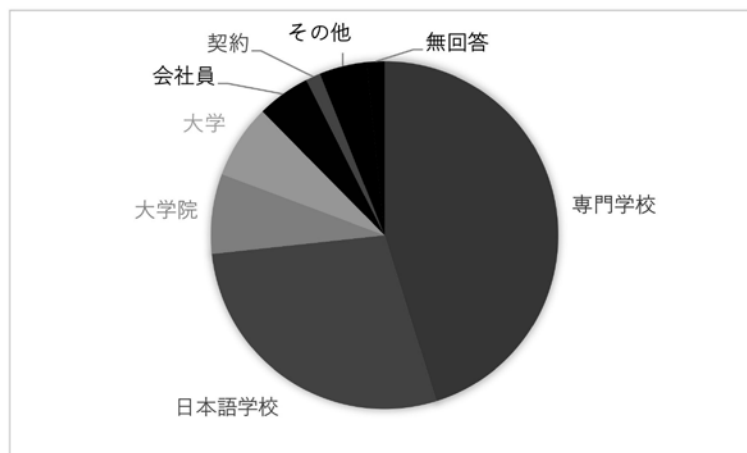
| 中国語 | ネパール語 | ベトナム語 | ミャンマー語 | タイ語 | インドネシア語 | その他 | 無回答 |
|-----|-------|-------|--------|-----|---------|-----|-----|
| 99  | 92    | 33    | 11     | 11  | 5       | 48  | 8   |

その他：モンゴル語，台湾語，ウイグル語，アラビア語，シンハラ語，マレー語，ロシア語，フィリピン語（タガログ），カンボジア語，UZBEK，英語，インド語（ベンガル語）



3. 現在の状況

| 専門学校 | 日本語学校 | 大学院 | 大学 | 会社員 | 契約・派遣 | その他 | 無回答 |
|------|-------|-----|----|-----|-------|-----|-----|
| 164  | 102   | 27  | 25 | 18  | 5     | 16  | 6   |



4. 職歴

| あり  | なし  | 無回答 |
|-----|-----|-----|
| 138 | 145 | 86  |

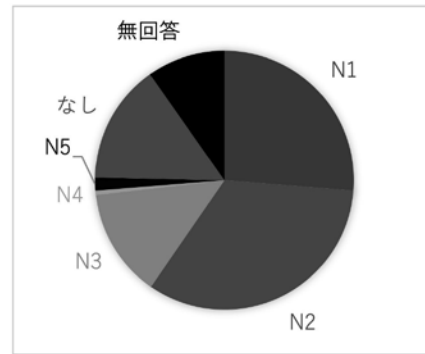


5. 現住所

| 東京  | 神奈川 | 埼玉 | 千葉 | その他 | 無回答 |
|-----|-----|----|----|-----|-----|
| 207 | 24  | 24 | 22 | 24  | 68  |

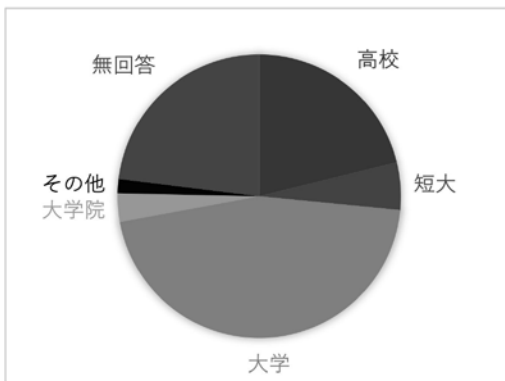
6. 日本語能力試験

| N1 | N2  | N3 | N4 | N5 | なし | 無回答 |
|----|-----|----|----|----|----|-----|
| 97 | 123 | 50 | 2  | 6  | 55 | 36  |



7. 母国での最終学歴

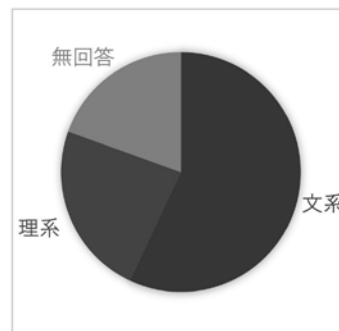
| 高校 | 短大 | 大学  | 大学院 | その他 | 無回答 |
|----|----|-----|-----|-----|-----|
| 78 | 20 | 168 | 12  | 6   | 85  |



8. 母国での専攻

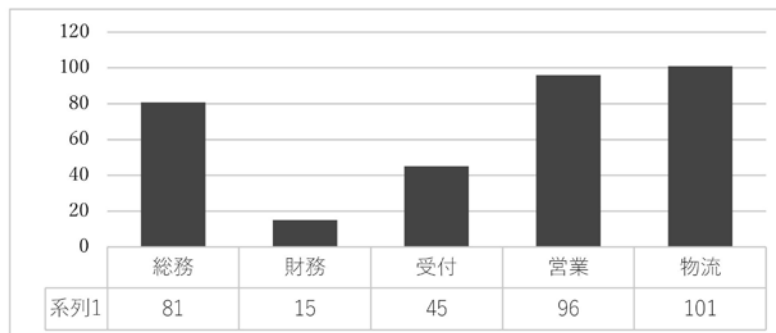
(短大・大学・大学院回答者)

| 文系  | 理系 | 無回答 |
|-----|----|-----|
| 114 | 47 | 39  |

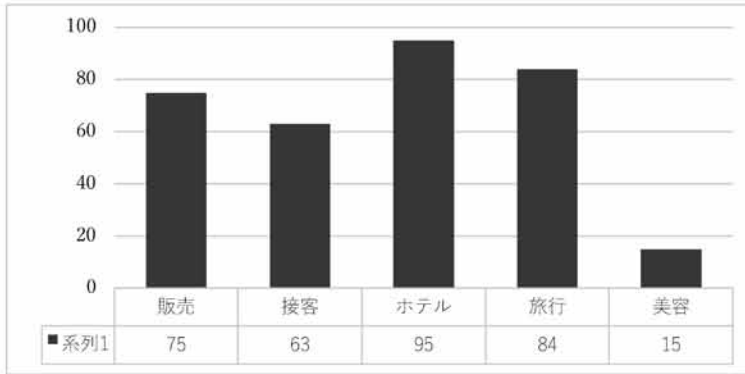


9. 希望職種 ※複数回答

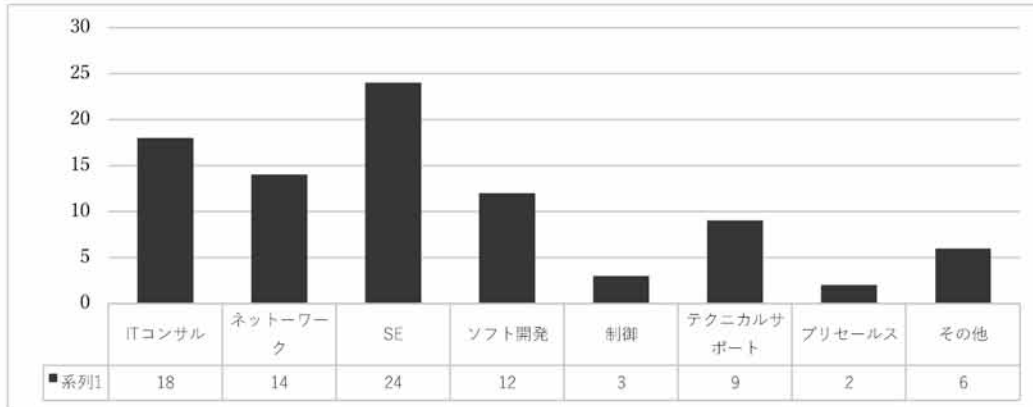
□ 事務・営業系



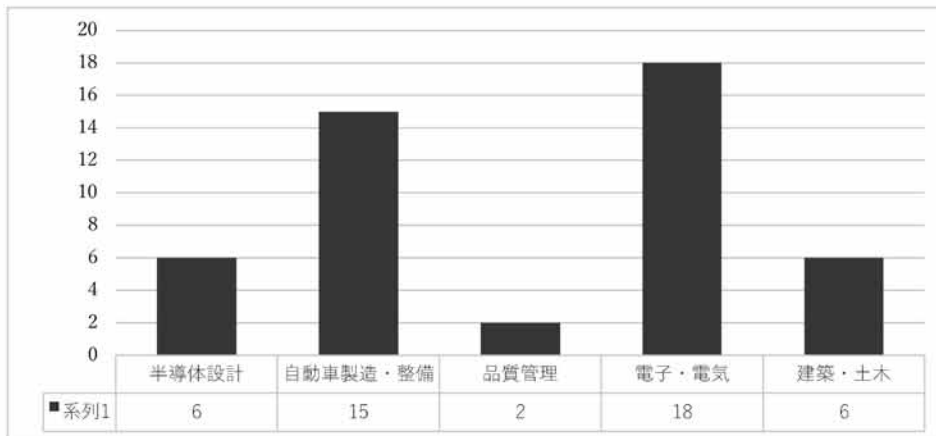
□販売・サービス系



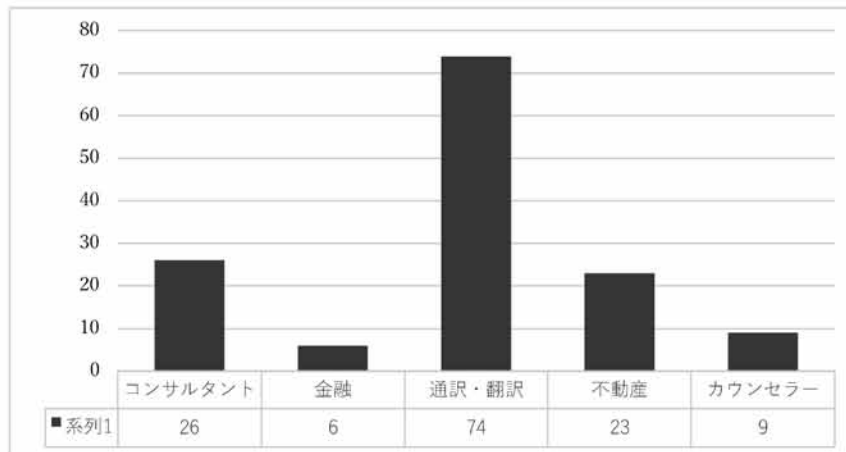
□IT系



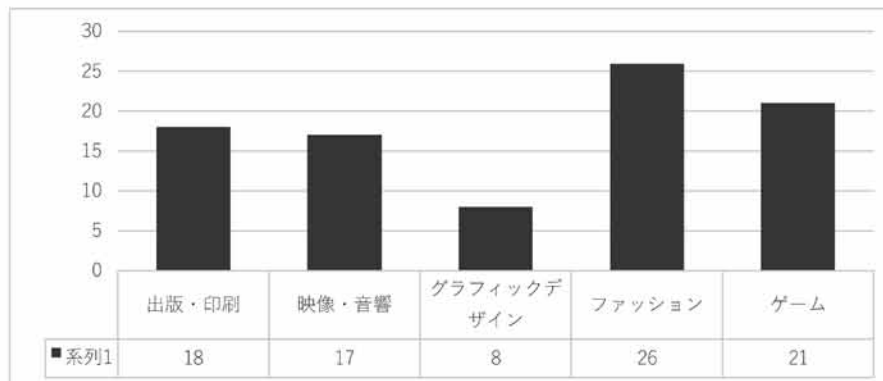
□技術系



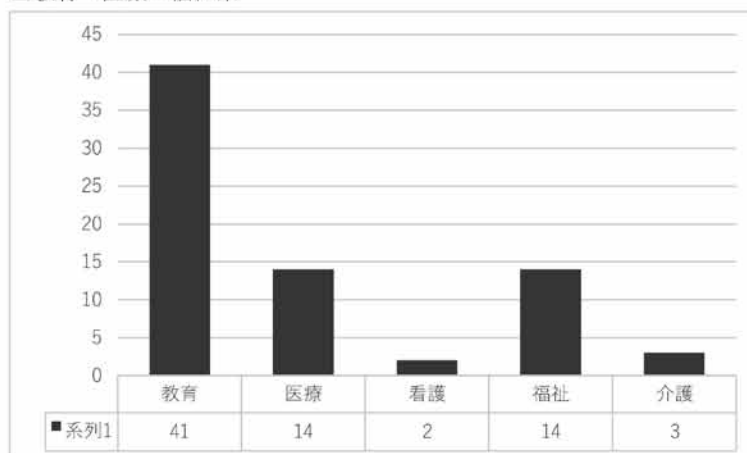
□専門系



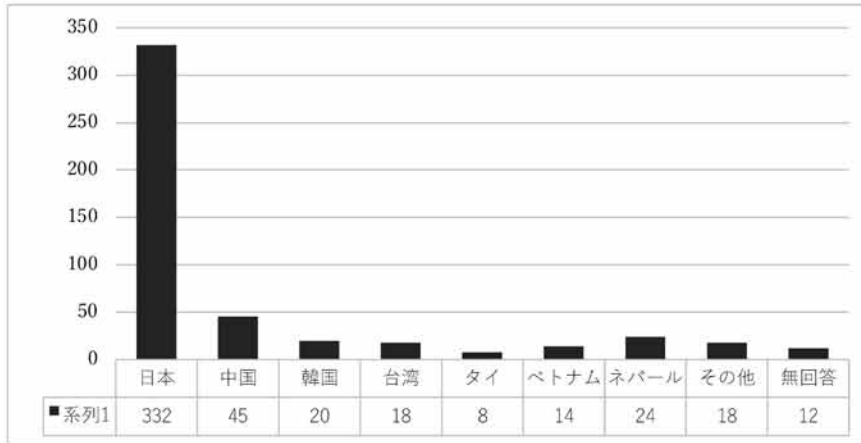
□クリエイティブ系



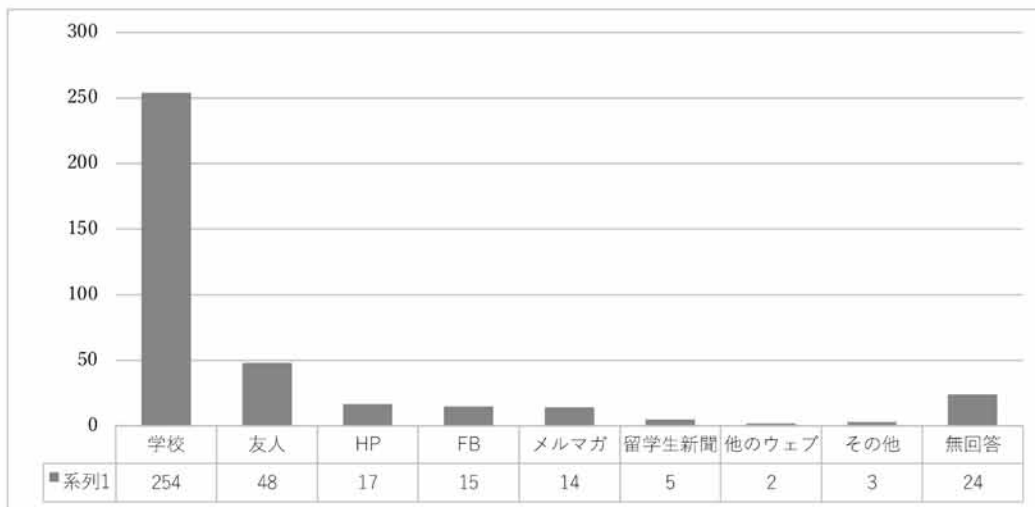
□教育・医療・福祉系



10. 希望勤務地 ※複数回答



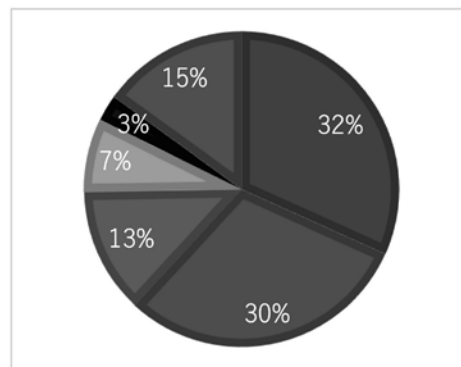
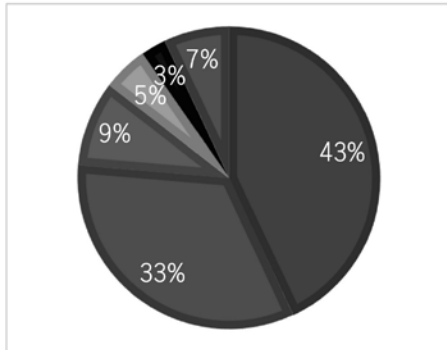
11. この説明会を知ったきっかけ ※複数回答



Ⅲ 来場者アンケート 回答数：186件

12. イベントに関する感想

| 評価  | 5  | 4  | 3  | 2 | 1 | 無回答 |
|-----|----|----|----|---|---|-----|
| 回答数 | 80 | 62 | 17 | 9 | 5 | 13  |

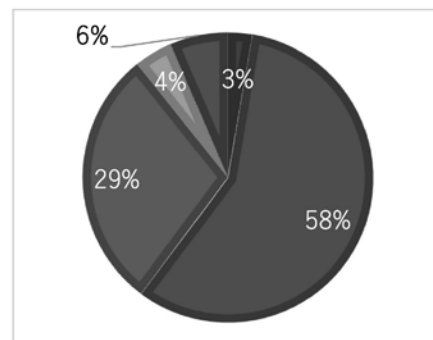
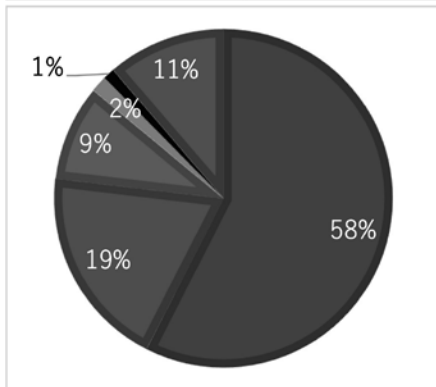


13. 就職について個別の相談ができた

| 評価  | 5  | 4  | 3  | 2  | 1 | 無回答 |
|-----|----|----|----|----|---|-----|
| 回答数 | 59 | 56 | 24 | 14 | 5 | 28  |

14. 会場スタッフの対応が良かった

| 評価  | 5   | 4  | 3  | 2 | 1 | 無回答 |
|-----|-----|----|----|---|---|-----|
| 回答数 | 107 | 36 | 17 | 3 | 2 | 21  |

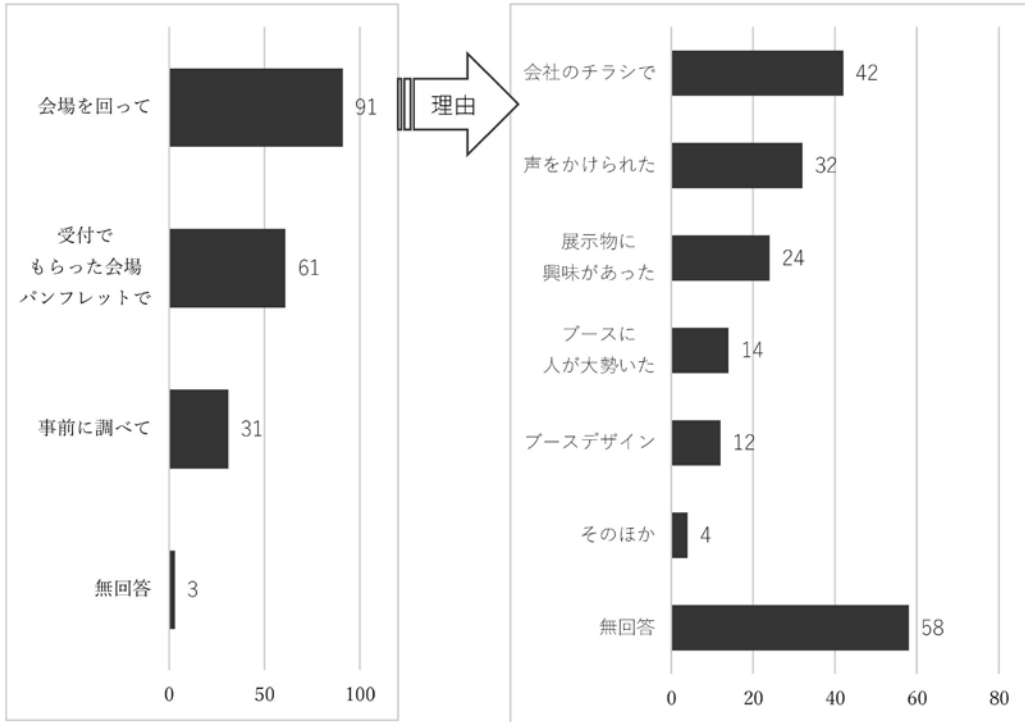


15. 説明を聞いた、または採用担当者と話をした企業数

| 評価  | なし | 1~3社 | 4~7社 | 8~10社 | 無回答 |
|-----|----|------|------|-------|-----|
| 回答数 | 5  | 107  | 54   | 8     | 12  |

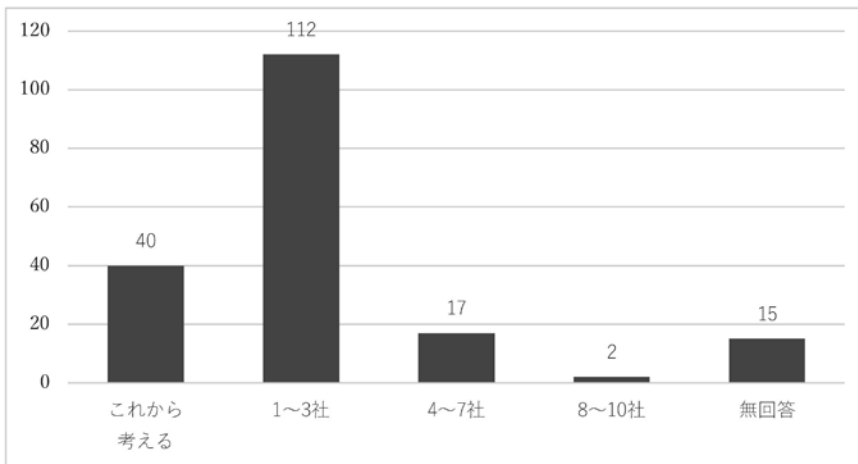
\*評価は5：満足度が最も高い 1：満足度が最も低い

16. 訪問する企業を決めた段階

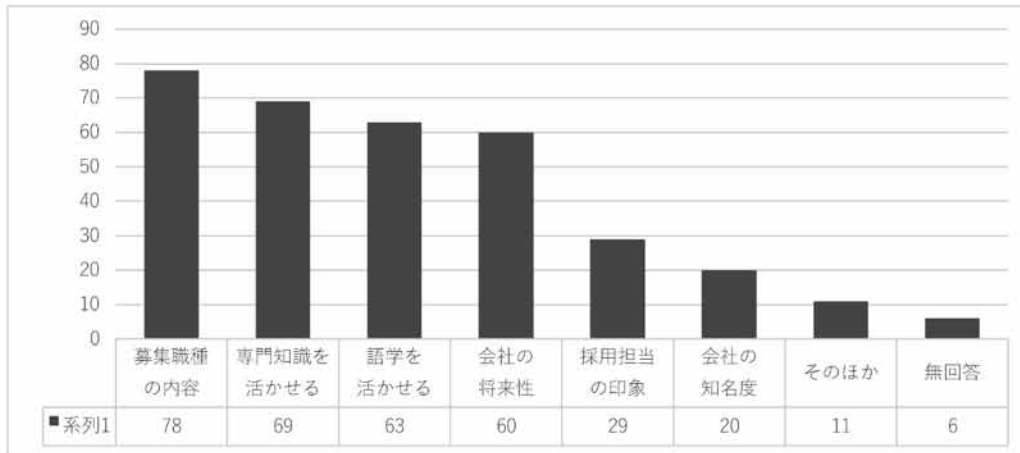


17. 興味を持った会社、今後応募したい会社はありましたか

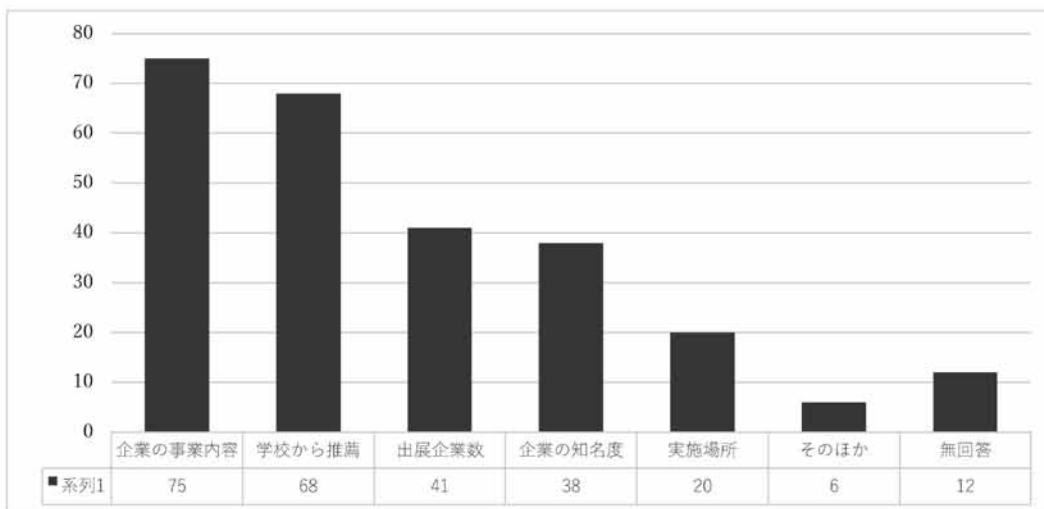
| 項目  | これから考える | 1~3社 | 4~7社 | 8~10社 | 無回答 |
|-----|---------|------|------|-------|-----|
| 回答数 | 40      | 112  | 17   | 2     | 15  |



18. 会社選びで重視する点 ※複数回答



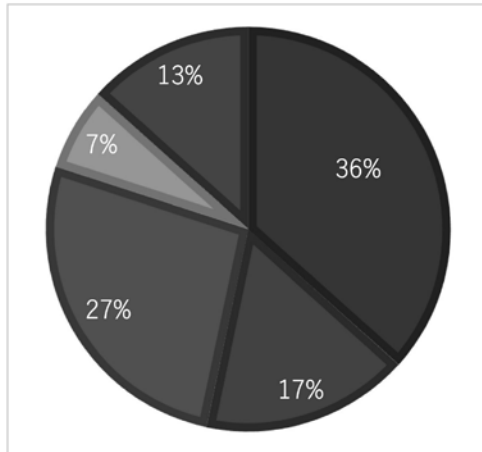
19. 説明会参加を決めるポイント ※複数回答



#### IV 出展企業アンケート 回答：30社

20. 説明会に参加しての満足度 ※ 5：満足度が最も高い 1：満足度が最も低い

| 評価  | ■5 | ■4 | ■3 | ■2 | ■無回答 |
|-----|----|----|----|----|------|
| 回答数 | 11 | 5  | 8  | 2  | 4    |



21. 対応した人数

| 1～20人 | 21～40人 | 41人以上 |
|-------|--------|-------|
| 16    | 11     | 3     |

22. 採用条件 ※中途のみは無し

| 新卒 | 両方 | その他 |
|----|----|-----|
| 2  | 25 | 3   |

23. 採用予定数

| 1～5人 | 6～10人 | 11～15人 | 16～20人 | 21人以上 | その他 |
|------|-------|--------|--------|-------|-----|
| 16   | 3     | 2      | 1      | 6     | 3   |

24. 学歴要件

|     | 大学院 | 大学 | 専門学校 | 学歴不問 | その他 |
|-----|-----|----|------|------|-----|
| 日本で | 4   | 10 | 7    | 8    | 3   |
| 母国で | 10  | 20 | 10   |      |     |

25. 外国人採用の状況

| 採用中 | 初めて | その他 |
|-----|-----|-----|
| 18  | 1   | 3   |

26. 採用方法

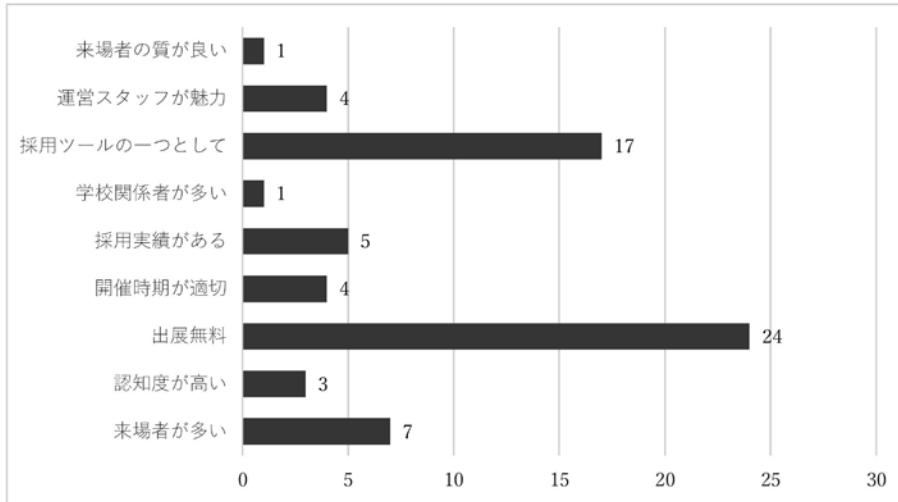
| 日本人と同じ | 外国人枠あり | 日本人の採用次第 | その他 |
|--------|--------|----------|-----|
| 19     | 11     | 3        | 2   |

27. 採用に力を入れている国 ( )内は回答のあった企業数

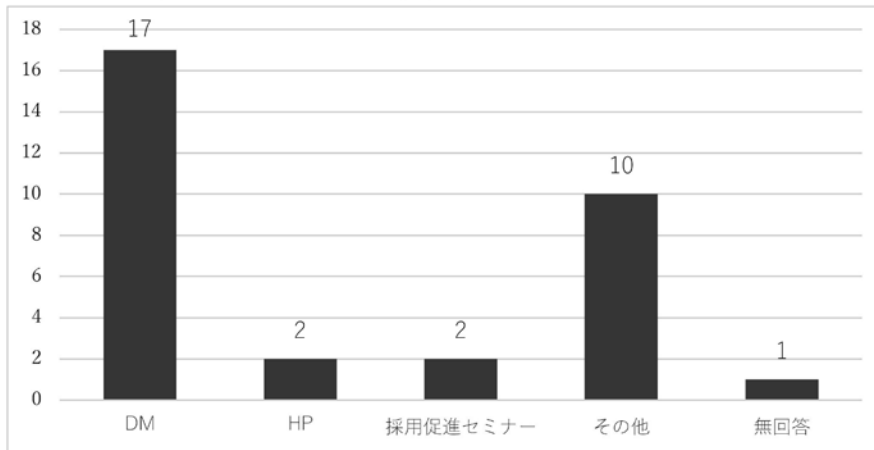
中国 (11), ベトナム (10), 台湾 (8), タイ (6), ネパール (5), ミャンマー (5), 韓国 (4), インドネシア (3), 香港 (2), マレーシア (2), モンゴル (2)



28. 出展理由 ※複数回答



29. この説明会を知ったきっかけ ※複数回答



30. 他の説明会参加について

| ある | ない | 無回答 |
|----|----|-----|
| 17 | 10 | 3   |

## グローバル人材就職・転職説明会 出展企業一覧

入場無料・予約不要

外国人留学生を対象とした企業ブースでの会社説明会・面接会です

主催：一般財団法人職業教育・キャリア教育財団

2017年12月9日(土) 10:30~16:30 五反田TOCビル13F (品川区西五反田7-22-17 JR/私鉄/地下鉄 五反田駅) **MAP**

### 募集人材

|   |                   |
|---|-------------------|
| 文 | 文系人材を募集している企業     |
| 理 | 理系人材を募集している企業     |
| 中 | 中途(転職)人材を募集している企業 |
| 海 | 海外勤務希望者を募集している企業  |

### 募集職種

|     |  |
|-----|--|
| 事1  | 事務系①(経理、総務、人事、秘書、受付)                     |
| 事2  | 事務系②(事務、企画、運営、管理)                        |
| 営   | 営業系(法人営業、個人営業)                           |
| サ   | サービス系(ホテル、旅行、プライベート、航空)                  |
| 販   | 販売系(販売、カスタマーサポート、飲食、ファッション、美容)           |
| IT1 | IT系①(ITコンサルティング、プリセールス、セールスエンジニア)        |
| IT2 | IT系②(システムエンジニア、ネットワークエンジニア、プログラマー、ウェブ制作) |
| 語   | 語学系(通訳、翻訳)                               |
| 技   | 技術系(回路・システム・半導体・機械設計、自動車整備)              |
| 専   | 専門系(マーケティング、リサーチ、コンサルティング、不動産、金融)        |
| ク   | クリエイティブ系(出版、広告、映画、イベント、ファッション、デザイン、ゲーム)  |
| 研   | 研究系(研究、開発、品質管理、生産管理、製造)                  |
| 物   | 物流系(物流、購買、貿易)                            |
| 教   | 教育・福祉系(教育、福祉、介護)                         |

### 相談コーナー

- 行政書士による在留資格(ビザの切替や就労ビザ)に関する相談
- 就職・転職に関する相談
- 企業向けコンサルティング(外国人材の活用など)

### 持ち物

- ・筆記用具
- ・受付票 (HPからダウンロードできます)
- ・企業相談シート

| ブースNo.              | 企業名                   | 業種             | No. | 募集人材 |   |   |   | 募集職種 |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
|---------------------|-----------------------|----------------|-----|------|---|---|---|------|----|---|---|---|-----|-----|---|---|---|---|---|---|---|--|--|---|
|                     |                       |                |     | 文    | 理 | 中 | 海 | 事1   | 事2 | 営 | サ | 販 | IT1 | IT2 | 語 | 技 | 専 | ク | 研 | 物 | 教 |  |  |   |
| <b>情報通信・運輸業ゾーン</b>  |                       |                |     |      |   |   |   |      |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 1                   | レカム株式会社               | 商社(専門)OA機器     | 1   | ○    | ○ | ○ | ○ |      |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 2                   | 株式会社協和エクスオ            | 通信建設業          | 2   | ○    | ○ | ○ | ○ |      |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 3                   | 株式会社ビジネスプレイン太田昭和(BBS) | 情報サービス         | 3   | ○    | ○ | ○ | ○ |      |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 4                   | GMOインターネット株式会社        | 情報通信業          | 4   | ○    | ○ | ○ | ○ |      |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 5                   | 株式会社フォーラムエイト          | ソフトウェア開発・販売    | 5   | ○    | ○ | ○ | ○ | ○    | ○  | ○ | ○ |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 6                   | 株式会社後藤回漕店             | 総合物流業          | 6   | ○    | ○ |   |   | ○    | ○  | ○ |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  | ○ |
| 7                   | ペンギンシステム株式会社          | 情報サービス業        | 7   |      | ○ | ○ |   |      |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| <b>製造業ゾーン</b>       |                       |                |     |      |   |   |   |      |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 8                   | 日本インシュレーション株式会社       | 製造業・建設業        | 1   | ○    | ○ | ○ |   |      |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 9                   | 株式会社タムラ製作所            | 製造業(電子部品・化学)   | 2   | ○    | ○ | ○ | ○ |      |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 10                  | 富士紡ホールディングス株式会社       | 化学/繊維メーカー      | 3   | ○    | ○ | ○ |   |      |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 11                  | 日本クミファ株式会社            | 医薬品の研究開発・製造・販売 | 4   | ○    |   |   | ○ |      |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 12                  | 株式会社ソディック             | 総合機械メーカー       | 5   | ○    | ○ | ○ |   |      |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 13                  | 株式会社イソメディカルシステムズ      | 医療機器製造販売       | 6   | ○    | ○ | ○ | ○ |      |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 14                  | 小池酸素工業株式会社            | 一般機械器具製造業      | 7   | ○    | ○ | ○ |   |      |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 15                  | 株式会社アルプスビジネスサービス      | エンジニアサービス      | 8   | ○    | ○ | ○ | ○ |      |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 16                  | 株式会社エフテック             | 自動車部品          | 9   | ○    | ○ |   |   | ○    | ○  | ○ |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 17                  | 三桜工業株式会社              | 自動車の配管部品製造     | 10  | ○    | ○ | ○ |   | ○    | ○  |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| <b>教育・人材サポートゾーン</b> |                       |                |     |      |   |   |   |      |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 18                  | 株式会社ピーエイ              | 広告業            | 1   | ○    | ○ | ○ | ○ |      |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 19                  | 愛徳株式会社                | 人材サービス         | 2   | ○    | ○ | ○ | ○ |      |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 20                  | 株式会社グローバルスタッフ         | 人材派遣・人材紹介      | 3   | ○    | ○ | ○ |   | ○    | ○  | ○ | ○ | ○ |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 21                  | GLナビゲーション株式会社         | 人材紹介・教育・事業開発   | 4   | ○    | ○ | ○ | ○ | ○    | ○  | ○ | ○ |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 22                  | 株式会社バジューブ             | 人材派遣業          | 5   | ○    | ○ | ○ |   |      |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 23                  | 千駄ヶ谷日本語教育研究所グループ      | 日本語学校          | 6   | ○    | ○ | ○ |   | ○    |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  | ○ |
| <b>サービス・その他ゾーン</b>  |                       |                |     |      |   |   |   |      |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 24                  | 株式会社共立メンテナンス          | 複合サービス業        | 1   | ○    | ○ | ○ |   |      |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  | ○ |
| 25                  | 株式会社イオンファンタジー         | アミューズメント       | 2   | ○    | ○ |   |   | ○    | ○  |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 26                  | 大井建設株式会社              | 建設業            | 3   | ○    | ○ | ○ |   |      |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 27                  | 株式会社コロワイド             | フードサービス        | 4   | ○    | ○ | ○ | ○ |      |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 28                  | 株式会社ミニミニ              | 不動産            | 5   | ○    | ○ |   |   | ○    |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 29                  | BAYCREW'S GROUP       | アパレルおよび飲食店運営など | 6   | ○    | ○ | ○ |   | ○    |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 30                  | 株式会社サグマツ              | 宝飾品の製造販売       | 7   | ○    |   |   |   | ○    | ○  |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 31                  | アジア航測株式会社             | 建設コンサルタント、測量   | 8   | ○    | ○ | ○ | ○ |      |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 32                  | 株式会社レオパレス21           | 不動産業           | 9   | ○    | ○ | ○ |   | ○    | ○  |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 33                  | 株式会社オンデーズ             | 小売業            | 10  | ○    | ○ | ○ |   |      |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| 34                  | 株式会社八芳園               | サービス業          | 11  | ○    | ○ | ○ |   |      |    |   |   |   |     |     |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |

平成29年度「専修学校グローバル化対応推進支援事業」  
新宿区留学生就職支援コンソーシアム分科会（平成29年度中間報告）

## 進捗状況

### ■コンソーシアム分科会の開催

第1回 平成29年12月7日（木）

議題

- （1）新宿区留学生コンソーシアム分科会委員長の選任について
- （2）平成29年度「専門学校留学生の戦略的受け入れ推進事業」概要について
- （3）新宿区留学生就職支援コンソーシアム事業について
- （4）今後のスケジュール

第2回 平成30年2月7日（水）

議題

- （1）新宿区留学生就職支援コンソーシアム事業について
- （2）今後のスケジュール

### ■現状把握・調査

第1回コンソーシアム

- （1）新宿区留学生在留状況（公益社団法人東京都専修学校各種学校協会：資料1）
- （2）新宿外国人雇用支援・指導センター 求職者構成比・スキーム紹介（資料2）
- （3）新宿区内の人手不足と留学生支援に関するアンケート  
（東京商工会議所新宿支部：資料3）

第2回コンソーシアム

- （1）新宿区専修学校各種学校協会会員校外国人留学生在籍調査結果（資料4）

### ■平成30年度事業への方向性

- 短期的な課題（アルバイトの人手不足）と中長期的な課題（インターンシップ・正社員雇用  
のためのモデル構築）の整理
- 日本語学校＋専門学校＋企業＋行政によって構成するコンソーシアムの継続
- インターンシップ・正社員雇用を目的としたマッチングイベントの早期開催
- 企業側のニーズを把握するためのアンケート実施

**資料1**

新宿区留学生在留状況

◎新宿区内所在の専門学校、日本語教育機関数  
 専門学校 49校  
 日本語教育機関 55校（内学校法人立10校程度）

◎新宿区専修学校各種学校協会加盟校数  
 新専各会員校 35校（各種学校立日本語教育機関を含む）  
 賛助会員校 4校（学校法人立以外の日本語教育機関）

◎新宿区内の専修学校各種学校、日本語教育機関の設置状況  
 専門学校においては、東京都内453校の11%に当たり、  
 日本語教育機関においては、東京都内204校の2.7%に当たる。  
 共に東京都内市区町村単位において最多であり、日本全国においても最多となる。

◎新宿区の留学生数  
 区内には、中規模の日本語教育機関（500名前後）を中心に、大規模校（千名以上）も複数校設置されている。また、留学生数400名規模の留学生受入れランキング上位の専門学校も複数校ある事から、区内の日本語教育機関および専門学校に在籍する留学生数は2万5千人規模と予測される。さらに留学生受入れランキング一位の早稲田大学を含む大学に在籍する留学生（約3千人）を含めれば、日本全体で28万人程度と言われる留学生数に対して、ほぼ1割の留学生が新宿に集中していると言える。

**資料2**

第1回新宿区留学生就職支援コンソーシアム分科会  
 平成29年4月～10月在留資格別求職者構成比

291207  
 新宿外国人雇用支援・指導センター室長 比留間謙一

約半数が留学生。資格外活動許可を得た学生及び家族滞在の方に対して週28時間までの就労をあっ旋。  
 管内企業から提出していただいた求人票を中心に、当センターの独自提案紹介スキームに寄せ、スタッフ全員で共有し提案紹介をしている。10月確定値の紹介成功率（就職件数/紹介件数）東京労働局平均12.9%に対して当センターは22.7%で都内ハローワーク及び関連施設の中で最上位。また、永住者、日記者、定住者等の身分又は地位に基づく在留資格の方々の就職支援を実施している。

平成29年度上半期の当センターの企業支援の一例  
 セブン&アイHLDGSからの要請により6月～8月にかけて都内セブンイレブンオーナー及び脚セブンイレブン・ジャパニスタップ1,600名に対して「外国人を雇用する際の留意点」と題して研修を実施。併せて、ハローワークからの紹介が増える求人票の記載方法についてご紹介。12月6日現在、当センターから106名の方を採用していただいています。本日は、当該研修の中で、ご紹介した調査内容の一部をご紹介させていただきます。

最新情報：総務省「労働力調査」及び厚生労働省「外国人雇用状況届」からオールジャパンの全就業者に占める外国人労働者は約59人に1人。飲食・サービス業（コンビニ含む。）では、約30人に1人となっている。東京に特化して試算すると全就業者の約29人に1人。飲食・サービス業では約13人に1人が外国人。  
**ちなみに新宿区で試算すると、飲食・サービス業では約2人に1人が外国人！共存するしかない。**

当センターの独自提案紹介スキームのご紹介  
 求人を出していただいた企業に対して、連絡者を如何に早くご紹介するかがハローワークの使命です。  
 職員の週末には都内企業から提出された求人が常時11万件以上格納されています。その中から、求職者の希望を踏まえつつ提案紹介をすることは簡単なことではありません。当センターには管轄地域（新宿・中野・杉並）の企業は勿論、管轄地域以外の企業の方も多数ご相談に承ります。そこで、仕事の内容や必要とする日本語レベルをお伺いし求人票の記載方法についてアドバイスをさせていただきます。そして、管轄のハローワークに求人を出し求人番号が分かった段階で私共にお電話で教えていただきます。そこで、再度、私から欲しい人材等をお伺いし、求人票に赤ペンで挿入記載し、スタッフ全員に配付します。早いときは当日、遅くても1週間以内には80%の求人票に対して紹介が完了しています。

企業の人事担当役員への差を垣間見た瞬間のこと（要旨）  
 管轄外企業の人事担当役員がノーアポで来所。当社は接客業です。あらゆる広告媒体で求人募集しても集まらない。自宅の近くにセブンイレブンがあり良く利用しているが、そこには、いつも外国人留学生と思われる方が複数働いている。日本語もはっきりしている。思い切って店長さんに聞いてみた。「どうしたら留学生をアルバイトで雇用出来るか？」店長さん曰く「ハローワーク新宿の外国人センターに相談に行きなさい。」と。

（結果）  
 管轄のハローワークに求人を出していただき、3日後には企業の希望に沿った求職者を3名紹介採用していただき、求人は充足。大変喜んでいただき、今後益々、外国人訪日者が増加するので、日本語、英語の他に母国語が話せる留学生を継続して採用していきたいとのこと。その企業は、**非常に良い**

企業の声として一番喜ばれていること  
 「ハローワークからの紹介であれば、不法就労者ではないということ。採用後も安心だ。いくら人手不足だからといっても、不法就労助長罪は困る。」という声です。  
 ※「不法就労助長罪」確認は事業主の義務。厳しい罰則があります。私共は入管法第23条第2項、外国人登録法第13条第2項に基づき、旅券、指定書及び在留カードのオリジナルの提示義務が課せられています。私共からご紹介した求職者は全てを確認しておりますので、企業の方は安心して面接で本人の「適性と能力」を見て判断していただければと思います。

都内専門学校・日本語学校を訪問して  
 4月～5月とスタッフと共に100校以上の学校に訪問させていただき、当センターの支援メニューのご紹介と学生の送り込みについて依頼をさせていただきました。  
 お陰様で多くの学生を送り込んでいただいています。改めてこの場をお借りいたしまして御礼申し上げます。  
 訪問させていただきました学校の職員（学院長・校長・進路担当等）から様々なお話をお伺いさせていただきました。  
 当所管内企業ではないですが、求人票と違う資金が支払われている。資金の遅延が生じている等々、私共は紹介責任もありますが、高い志を持って日本で学んでいる学生達が悪い思いをすることは断じて許せませんので、即座に動き、企業に対する働き取り等を迅速やかに解決しました。大事な学生（人財）がここ日本でアルバイトとはいえ就職に関して悪い、悔しい思いは絶対に避けなければならないと思っております。  
 本日は学校関係者の皆様が多数ご参加いただいております。私共のスタッフは学生達に対して「本人の希望を聞き出し、送り、要約して相手に伝え、そして提案する」という臨床心理学的手法を用いて職業指導を行っておりますので、今後も安心して学生達を私共に送り出していきたいと思います。

ある複数の学校関係者から教示していただいたこと。  
 ○と○にはうちの学生は絶対にアルバイトをさせない！  
 何故ですか？→ブラックだ！  
 ブラック？⇒日本人の学生アルバイトが当日、突然休んだ。店長は留学生にアルバイトの時間の延長を申し出る。それが、常態化して学生は学校に来れなくなる。事業主の教育が必要だ。学校関係者の横のつながりは強いので、そういうことは直ぐに広がる。  
 事業主の指導が必要だ！  
 ※外国人雇用状況届出書を見ますと、確かに名前が学がった企業は短期間での離職率が高く、雇用者数も年々減少していました。

このような場所で、行政職員として、**非常に残しい** という言葉を使いたくないのですが、学校関係者の生の声を委員の皆様にお伝えいたしたくご紹介させていただきます。

まとめ  
 ～企業の皆様へ～  
 東京商工会議所新宿支部（以下「新宿支部」といいます。）の皆様の求人管轄ハローワークは私共ハローワーク新宿（教員免許持参）2階の求人部門でございます。  
 是非とも、私共に求人をご提出いただけますようお願いいたします。  
 その際に、外国人留学生のアルバイト採用も考えても良いということであれば、1階の私共にお立ち寄り若しくはお電話をいただきたいと思っております。求人票の記載につきましても、仕事内容をお伺いしたうえで、テクニカル部分のご提案をさせていただきます。そして、当センターから連絡者をご紹介させていただきます。  
 また、新宿支部さんのお声掛けで、会員企業さんに対して研修を行うということであれば、5回でも10回でも資料を用意して向かさせていただきますので、いつでもご相談いただければと思います。

～学校関係者の皆様へ～  
 大切な学生さん達が充実したアルバイト生活を応援するため、本人の希望を良く聞いて提案紹介を推進して参ります。学生さんが前のアルバイトを辞めて困っていると、アルバイトをする上で困っていること等が見受けられましたら、当センターに行くようアドバイスをよろしく願いたします。

参考  
 研修に出向きますと、色々な質問をいただきます。その中で一番多い質問は以下の内容です。  
 Q:「今、うちの店でアルバイトをしている留学生の紹介でその友達を採用したいけど大丈夫ですか？」  
 ※否定はしません。ただ、必ず在留カード等のオリジナルを確認してください。一番いい方法は、「うちのお店はハローワークに求人を出しているのだから、家から近いハローワークに出向き、紹介状の交付を受けてみてください。」と言うことです。

「不法就労助長罪」⇒確認は事業主の義務。  
 働くことが認められていない外国人を雇った事業主やその雇用をあっせんした者は、3年以下の懲役若しくは300万以下の罰金又はその併科。

社会的制裁  
 企業コンプライアンスへの取り組みが社会的注目を集めるなか、不法就労者の雇用が発覚した場合、消費者、取引先、業界団体等から信用・信頼を失い、企業イメージを著しく失墜する可能性があります。

資料3

| 資料3                                       |   |
|---|---|
| <b>新宿区内の人手不足と留学生支援に関するアンケート</b>           |   |
| 調査対象：東京商工会議所新宿支部役員・評議員 176社 (回答36社：20.5%) |   |
| 調査期間：平成29年11月9日～22日                       |   |
| 質問1. 貴社における従業員の過不足状況                      | ①不足している (15社)    ②充足している (21社)  |
| 質問2. 不足している場合の雇用形態                        | ①正社員 (9社)    ②パート・アルバイト (1社)    ③両方 (5社)  |
| 質問3. 不足している職種                             | (1)正社員<br>ドライバー (2社)、 ITソフトウェア関連 (2社)、 営業職 (1社)<br>販売職 (1社)、 建設技術者 (1社)、 資料医師 (1社)<br>(2)パート・アルバイト<br>接客・サービス職 (3社)、 軽作業補助職 (2社)、販売・小売補助 (1社)<br>アパート巡回・清掃 (1社) |
| 質問4. 人手不足対策として外国人留学生の採用を考えるか              | <b>【不足と回答した15社】</b><br>①考えている (5社)    ②考えていない (6社)    ③どちらともいえない (4社)<br><b>【充足と回答した21社】</b><br>①考えている (0)    ②考えていない (14社)    ③どちらともいえない (6社)<br>④非回答 (1社)     |
| 質問5. 資格外活動の外国人雇用の週28時間の認識 (               | ①知っている (9社)    ②知らない (6社)   |
| 参考：業種分類 (不足回答)                            | 運輸業 (2社)、 建設業 (2社)、 電気通信業 (2社)、 小売・飲食業 (5社)<br>製造業 (1社)、 資料医師 (1社)、 舞台・会場設営等サービス (1社)   |

資料4

| 資料4                          |  |
|------------------------------|--|
| 新宿区専門学校各種学校協会会員校外国人留学生在籍調査結果 |  |
| 会員校:33校 アンケート回収:20校          |  |
| 質問1. 留学生在籍状況                 | ①在籍している 15<br>②在籍していない 5   |
| 質問2. 在籍していない場合の理由            | ①受入していない 1<br>②応募者がいない 4   |
| 質問3. 在籍している場合の人数             | AV 98名、 15名、 146名  |
| 質問4. 在籍者の母国での学歴              | 大卒者 42% 41名/校、 616名/16校  |
| 質問5. 留学生のアルバイトの状況を           | ①把握している 12<br>②把握していない 2   |
| 質問6. 留学生に対するインターンシップ(企業内実習)  | ①実施している 10<br>②実施していない 3   |
| 質問7. 留学生に対する就職指導を            | ①実施している 12<br>②実施していない 2   |
| 質問8. 「留学生コンソーシアム新宿」に         | ①興味がある 9<br>②興味がない 5   |
| 質問9. 「留学生コンソーシアム新宿」に期待する事    | ・情報が無く、Web上で検索をかけたが見つけられませんでした。<br>新卒各HP上にも無いようだったので、詳細な資料がありましたらお送りいただけますでしょうか?<br>・当校は、派遣型夜間、はりね、キャリアを要請する学校ですが、この資格では医療の在留資格を得ることができないため、有効な就職指導・支援ができないという現状があります。<br>今後、留学生の入学希望者が増加する見込みですが、卒業後の将来設計について、どの様に支援していけるかをご教示いただけると幸いです。 |

## (4) 東南アジア7か国との連携プロジェクト

東南アジア7か国との連携プロジェクト 実施報告書

文部科学省 委託授業

平成29年度 専修学校グローバル化対応推進支援事業

# 東南アジア7か国との連携プロジェクト 実施報告書

代表機関 : 一般財団法人職業教育・キャリア教育財団

連携機関 : 一般社団法人大阪府専修学校各種学校連合会  
一般社団法人福岡県専修学校各種学校協会

後援 : 全国専修学校各種学校総連合会

運営・事務局: 株式会社アクセスリード  
株式会社JTB京阪トラベル

2018.03.06(火)

## 1. プロジェクトの目的

専門学校留学生数はここ数年飛躍的に増加しており、特にベトナムやネパールといった非漢字圏の学生が突出して増えている。

専門学校留学生の増加それ自体は歓迎すべきことであるが、入り口の視点からは、これまで留学生を受け入れてこなかった専門学校が新たに受け入れるケースも増え、留学生受け入れに学校が不慣れなことに起因する課題もあることから、全ての専門学校で適切な留学生受け入れの態勢を確保することと、日本語学校や留学生送り出し国との連携が重要性を増してきている。また、出口の視点からは、専門学校留学生の多くは日本での就職を希望しており、同時にわが国の生産人口減少への対応策としての外国人高度専門職人材の育成も重要となってきた。

したがって、留学生受け入れに係る学生募集、専門学校入学から卒業、就職までの一貫した体制整備の取組を推進することが急務である。具体的には、海外での留学希望者の掘り起こしと専門学校情報の提供、海外及びわが国の日本語教育機関に対する適切な専門学校情報の提供、入学後の在籍管理、生活指導、生活支援の充実、そして就職に至る一貫した受け入れプログラムを構築し、併せて各地域での留学生関連事業及び留学生受け入れ実態調査との連携の中で、情報共有を図るとともに共通する課題を抽出し、今後の政策立案に資することが重要である。

これらの事業を推進することにより、将来的には母国での専門人材育成支援につながるネットワーク構築や、専門学校留学生の卒業後のわが国での就職機会の拡大を政策的に目指し、専門学校における安定的な留学生受け入れ態勢の整備と、海外との連携の促進・強化を図ることを目的とする。

本プロジェクトは、全体で7つある取組のなかの1つであり、国際シンポジウムの開催と招聘した東南アジア日本語教育大学教員と大阪・福岡での専門学校視察・交流など海外とのネットワークの構築手法を取りまとめる。

※一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団（以下、TCE財団）事業計画より引用。

## 2. ターゲット国 & 分野

**ターゲット国:** インドネシア、タイ、マレーシア、カンボジア、ラオス、フィリピン、ベトナム

**分野:** 専修学校 全8分野

大阪府専修学校各種学校連合会(大専各)では、昨年度から東南アジア9か国を対象に現地の日本語教育を行う大学等と連携し、日本語教育に関するシンポジウムをベトナムで開催し、その中でスピーチコンテストを実施、東南アジア各国の日本語教員及びスピーチコンテスト優秀者を日本に招聘するという事業を行った。来日した教員・学生が、実際に専門学校の視察を行うことによって専門学校の制度やその教育内容、就職状況などを直に見て、日本の職業教育の理解促進につながった。

この実績を大阪だけに留めず、まずは西日本エリアで特に留学生受け入れに力を入れている福岡県と連携し、幅広く東南アジア諸国との接点を持つことで、次年度以降は東京都を中心とした東日本エリアの留学生受け入れ校を巻き込み、全国展開へ進めていくことが肝要である。

このプロジェクトのターゲット国の選定については、大専各が既に関係性を持っている東南アジア日本語教育国際シンポジウムのネットワークである。ここでは、東南アジア11か国中9か国が参加し、各国の日本語教育に定評がある大学が集まってシンポジウムを行っている。シンポジウム参加各国は、諸事情が違うものの、大学機関が一同に集まる場での交流、そして連携に向けた取り組みを行っているネットワークである。海外における日本語教育を行っている優秀な大学と日本の専門学校との連携強化を図ることで、新たな人材層の日本留学、そして専門学校への進学を促すこととする。

また、分野については専門学校の8分野全てを網羅して情報発信することにより、留学希望者及び現地の日本語教員に対する専門学校における職業教育の全体像についての理解につなげることとする。

⇒9カ国からの招聘予定であったが、シンガポール・ミャンマーからの招聘予定者の都合があわず、7カ国で実施。

※TCE財団事業計画より引用。



### 3. プロジェクト進行における関係各位

代表機関：一般財団法人職業教育・キャリア教育財団（以下、TCE財団）

連携機関：一般社団法人大阪府専修学校各種学校連合会（以下、大専各）

一般社団法人福岡県専修学校各種学校協会（以下、福専各）

後援：全国専修学校各種学校総連合会

連携企業：株式会社アクセスリード

株式会社JTB京阪トラベル

### 4. プロジェクト概要

#### 1) 東南アジア7カ国からの大学教員を招聘

東南アジア7カ国（インドネシア、タイ、マレーシア、カンボジア、ラオス、フィリピン、ベトナム）において、日本語教育を行っている大学の教員を日本に招聘し、大阪・福岡の専門学校の視察を行う。

#### 2) 日本語教育・職業教育国際シンポジウムの開催

海外とのネットワーク構築だけでなく、意見交換の場として「日本語教育・職業教育国際シンポジウム」を開催し、専門学校が日本の高等教育機関であり、世界に誇れる職業教育を実践している、そして900校に上る専門学校が留学生を受け入れるということをあらためて示すこととする。

開催日：2018年2月23日（金）

## 5. プロジェクト実施概要

### 1) 実施スケジュール

| 日     | 時   | 行動      |                                   |
|-------|-----|---------|-----------------------------------|
| 2月19日 | (月) | 8:00    | 福岡国際空港到着(6か国11名、バンコク経由便)          |
|       |     | (14:30) | 福岡国際空港到着(フィリピン招聘者2名)              |
|       |     | 15:00   | ホテル着                              |
| 2月20日 | (火) | 9:30    | 福岡県内専門学校視察 ①麻生専門学校グループ            |
|       |     | 14:00   | 福岡県内専門学校視察 ②学校法人Adachi学園          |
|       |     | 17:00   | 交流会(福専各主催、会場:麻生塾ホール)              |
| 2月21日 | (水) | 10:00   | 福岡県内専門学校視察 ③大村美容ファッション専門学校        |
|       |     | 13:33   | 新幹線で移動(博多⇒新大阪)                    |
|       |     | 16:30   | 新大阪着後、バスでホテルに移動                   |
| 2月22日 | (木) | 10:00   | 大阪府内専門学校視察 ①大阪バイオメディカル専門学校        |
|       |     | 13:00   | 大阪府内専門学校視察 ②大阪調理製菓専門学校ecole UMEDA |
|       |     | 15:00   | 大阪府内専門学校視察 ③学校法人エール学園             |
| 2月23日 | (金) | 10:00   | 大阪府内専門学校視察 ④大阪工業技術専門学校            |
|       |     | 13:30   | 日本語教育・職業教育国際シンポジウム(会場:大阪私学会館)     |
| 2月24日 | (土) | AM      | 関西国際空港 出国                         |

### 2) 招聘メンバー<13名>

- ・ベトナム 国立ホーチミン市師範大学日本語講師 グエン・ティ・リン・チー
- ・タイ タマサート大学 教養学部日本語科准教授 スニーラット・ニャンジャローンスック
- ・タイ シーナカリンウィロート大学 人文学部日本語学科 学科長 カンタム・バン・スタラー
- ・インドネシア 国立バジャジャラン大学 人文学部日本語日本文学科教授 アグス・スヘルマン・スルヤディムリア
- ・インドネシア 国立ブラウイジャヤ大学 言語文学専攻 准教授 イスマトゥル・ハサナー
- ・マレーシア イスラム科学大学 講師/マレーシア日本語教師学会会長 ゾライダ・ムスタファ
- ・マレーシア マラヤ大学 日本留学特別コース コーディネーター モハマド・ノルハスウィラ・ハサン
- ・カンボジア 王立プノンベン大学 日本語学科 学科長 ロイ・レスミー
- ・カンボジア 日本人材開発センター 日本語コース コーディネーター チョーン・ニアラディー
- ・ラオス ラオス国立大学 文学部日本語学科 学科長 スックジャルン・ミーサイ
- ・ラオス ラオス国立大学 文学部日本語学科 講師 サヤコン・マライカム
- ・フィリピン デ・ラ・サル大学 マニラ国際研究学部 教授/  
国際交流基金マニラ日本文化センター中等教育教材作成チーム ヒエイダ・ベルナデット(ジェン)
- ・フィリピン 国立ディマリン校 社会学部言語学科 学科長 ファラ・クナナン

## 6. 視察内容①<福岡>

■視察先：麻生専門学校グループ

■日時：2018年2月20日(火) 9:30~11:30

■内容：学校説明、ベトナム出身留学生紹介、グループ紹介ビデオ上映、  
介護福祉学科説明及び日本の介護について説明、施設見学、質疑応答

### <視察風景>



学校説明



留学生紹介



施設見学①



施設見学②

## 6. 視察内容②<福岡>

■視察先： 学校法人Adachi学園

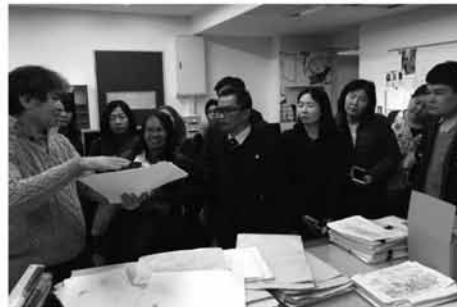
■日時： 2018年2月20日(火) 14:00~16:00

■内容： 学校説明、施設見学、原画実習体験、和装着付け体験、  
ケーキ試食体験、質疑応答

### <視察風景>



施設見学



学科説明



原画実習体験



和装着付け体験

## 6. 視察内容③<福岡>

- 視察先：大村美容ファッション専門学校
- 日時：2018年2月21日(水) 10:00~11:30
- 内容：学校紹介、学生による学科紹介、デモンストレーション、  
学生による施術体験(シャンプー、カット、ヘアメイク、マッサージ)

### <視察風景>



学校紹介



デモンストレーション



施術体験



集合写真

## 6. 視察内容④<大阪>

- 視察先 : 大阪バイオメディカル専門学校
- 日時 : 2018年2月22日(木) 10:00~11:30
- 内容 : 学校紹介、留学生紹介、研究発表、施設見学、お肌つるつる度チェック実験

### <視察風景>



学校紹介



施設見学



実習体験



集合写真

## 6. 視察内容⑤<大阪>

■視察先：大阪調理製菓専門学校 ecole UMEDA

■日時：2018年2月22日(木) 13:00~14:30

■内容：学校紹介、留学生紹介、施設見学、在校生との交流会、質疑応答

### <視察風景>



学校紹介



施設見学①



施設見学②



集合写真

## 6. 視察内容⑥<大阪>

■視察先：学校法人エール学園

■日時：2018年2月22日(木) 15:00~16:30

■内容：学校紹介、学生活動紹介、学生映像視聴、質疑応答、施設見学

### <視察風景>



学校紹介



学生発表



映像視聴



集合写真



## 6. 視察内容⑦<大阪>

■視察先：大阪工業技術専門学校

■日時：2018年2月23(金) 10:00～11:30

■内容：学校紹介、在校生紹介、OB紹介、施設見学、ロボット体験、学生プレゼン

### <視察風景>



学校紹介



施設見学



ロボット体験



集合写真

## 7. 東南アジア7カ国招聘者との交流会(福岡)

■日時 : 2018年2月20日(火) 17:00~18:00 (受付:16:30~ )

■会場 : 麻生専門学校グループ Headquarters10号館 講堂

■参加数 : 48名(専門学校関係者31名、企業・団体関係者4名、招聘者13名)

■式次第 : 開会挨拶 学校法人修成学園 理事長 山下 裕貴

開催県挨拶 一般社団法人福岡県専修学校各種学校協会 会長 岩本 仁

海外ゲスト紹介13名

福岡市紹介映像視聴

一般社団法人福岡県専修学校各種学校協会 留学生委員学校紹介

### <交流会風景>



開会



海外ゲスト紹介



映像視聴



学校紹介

## 8. 日本語教育・職業教育国際シンポジウム①

東南アジア留学生への職業教育の未来—高度職業人財の育成—

■日時 : 2018年2月23日(金) 13:30~17:30 (受付:12:30~ )

■会場 : 大阪私学会館 4階講堂

■参加数 : 203名(予約220名)

専門学校・日本語学校等教育関係者 103名(予約108名)

企業・団体(行政含む)関係者 87名(予約99名)

東南アジア招聘者 13名

### ■式次第

#### 13:30 開会挨拶

・一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団 理事長 福田 益和

#### 13:35 来賓ご挨拶

・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 室長 廣野 宏正氏

代理:専修学校 教育振興室 専門官 宮本 二郎氏

#### 13:40 海外ゲストのご紹介

インドネシア、カンボジア、タイ、フィリピン、ベトナム、マレーシア、ラオスで日本語教育に携わる

大学教員 13名

#### 13:55 基調講演 I 「海外教育機関からみた日本への留学 期待と課題」

・パジャジャラン大学 AGUS SUHERMAN SURYADIMULYA氏

#### 14:10 基調講演 II 「企業側からみた職業教育と留学生採用の可能性」

・トランスコスモス株式会社

サービス推進本部 人材マネジメント統括部 新卒採用部 副部長 川上 秀輝氏

・株式会社ホテルマネージメントジャパン

なんばオリエンタルホテル 総務人事課 マネージャー 山本 秀子氏

#### 休憩 (14:40~14:55)

**14:55 海外配信映像上映「Enjoy studying in Osaka, Japan」**

**15:20 事例発表「留学生への職業教育」**

- ・学校法人修成学園 理事長 山下 裕貴氏
- ・関西外語専門学校 事務局長 大江 章弘氏

**15:50 パネルディスカッション「現状の日本語教育・職業教育の課題と未来像」**

- ・パジャジャラン大学 AGUS SUHERMAN SURYADIMULYA氏
- ・王立ブノンペン大学 Lock Leaksmy氏
- ・トランスコスモス株式会社  
サービス推進本部 人材マネジメント統括部 新卒採用部 副部長 川上 秀輝氏
- ・株式会社ホテルマネージメントジャパン  
なんばオリエンタルホテル 総務人事課 マネージャー 山本 秀子氏
- ・学校法人修成学園 理事長 山下 裕貴氏
- ・関西外語専門学校 事務局長 大江 章弘氏
- ファシリテーター：留学生教育学会会長 大阪大学教授 近藤 佐知彦氏

**17:00 閉会挨拶**

- ・一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団 事務局長 菊田 薫

**17:10 情報交換会(ご参加任意)**

## 8. 日本語教育・職業教育国際シンポジウム② 東南アジア留学生への職業教育の未来—高度職業人財の育成—

<日本語教育・職業教育国際シンポジウム風景>



開会挨拶



海外ゲストのご紹介



基調講演Ⅰ「海外教育機関からみた日本への留学 期待と課題」  
パジャジャラン大学 アグス氏



基調講演Ⅱ「企業側からみた職業教育と留学生採用の可能性」  
トランスコスモス株式会社 川上氏



基調講演Ⅱ「企業側からみた職業教育と留学生採用の可能性」  
株式会社ホテルマネジメントジャパン 山本氏



会場風景



海外配信映像上映  
「Enjoy studying in Osaka, Japan」



事例発表「留学生への職業教育」  
学校法人修成学園 山下氏



事例発表「留学生への職業教育」  
関西外語専門学校 大江氏



パネルディスカッション「現状の日本語教育・  
職業教育の課題と未来像」



会場風景



閉会挨拶

## 9. 日本語教育・職業教育国際シンポジウムアンケート

### アンケート内容

平成 29 年度 専修学校グローバル化対応推進支援事業  
2/23(金)日本語教育・職業教育国際シンポジウム

### アンケート

本シンポジウムにご参加いただき、誠にありがとうございます。今後の事業の参考にさせていただきますので、ご感想をお聞かせください。ご協力のほど、よろしくお願いたします。

1. いずれかにチェックを記入してください。

①専門学校 ②日本語学校 ③企業・団体 ④その他 ( )

2. 今回参加された理由をお聞かせください。(複数回答可)

①シンポジウム内容に興味があった ②海外日本語教育に興味があった ③留学生採用に興味があった  
④知人に誘われた ⑤情報交換したかった ⑥その他 ( )

3. 参加されていかがでしたか?

①とてもよかった ②よかった ③どちらともいえない ④あまりよくなかった ⑤よくなかった

4. 各プログラムについてご感想、ご意見をお聞かせください。(いずれか1つを選択)

1) 基調講演 I 「海外教育機関からみた日本への留学 期待と課題」

①とても参考になった ②部分的に参考になった ③どちらともいえない  
④あまり参考にならなかった ⑤参考にならなかった

2) 基調講演 II 「企業からみた職業教育と留学生採用の可能性」

①とても参考になった ②部分的に参考になった ③どちらともいえない  
④あまり参考にならなかった ⑤参考にならなかった

3) 事例発表 「留学生への職業教育」

①とても参考になった ②部分的に参考になった ③どちらともいえない  
④あまり参考にならなかった ⑤参考にならなかった

4) パネルディスカッション

①とても参考になった ②部分的に参考になった ③どちらともいえない  
④あまり参考にならなかった ⑤参考にならなかった

5. 今後、同様のシンポジウムがあれば参加したいと思いますか。

①はい ②いいえ

6. 本日のシンポジウムに関するご意見・ご要望がございましたら、ご記入ください。

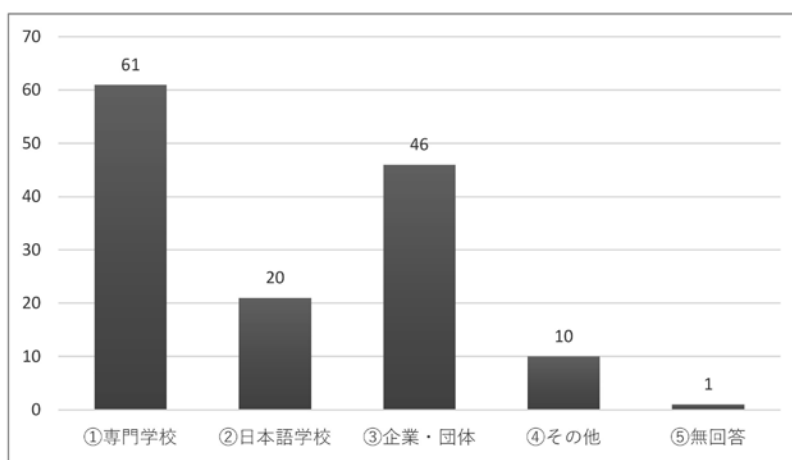
ご回答ありがとうございました。

## 9. アンケート集計①

参加者数：203 有効回答数：138

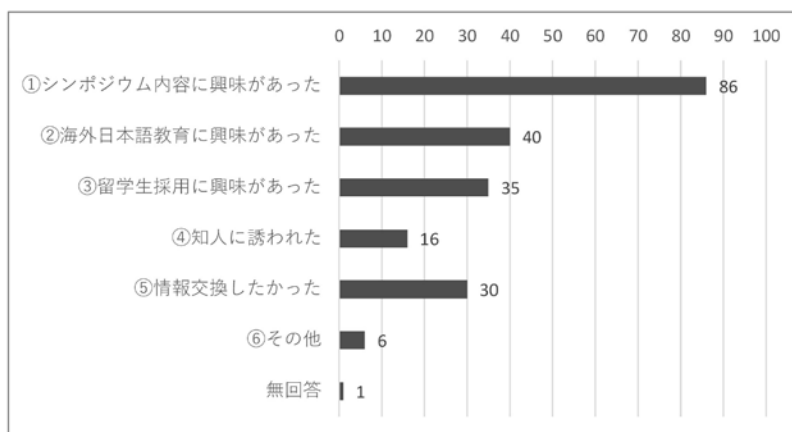
### 1. 参加者属性

| ①専門学校 | ②日本語学校 | ③企業・団体 | ④その他 | 無回答 |
|-------|--------|--------|------|-----|
| 61    | 20     | 46     | 10   | 1   |



### 2. 今回参加された理由をお聞かせください。（複数回答可）

| ①シンポジウム内容に興味があった | ②海外日本語教育に興味があった | ③留学生採用に興味があった | ④知人に誘われた | ⑤情報交換したかった | ⑥その他 | 無回答 |
|------------------|-----------------|---------------|----------|------------|------|-----|
| 86               | 40              | 35            | 16       | 30         | 6    | 1   |

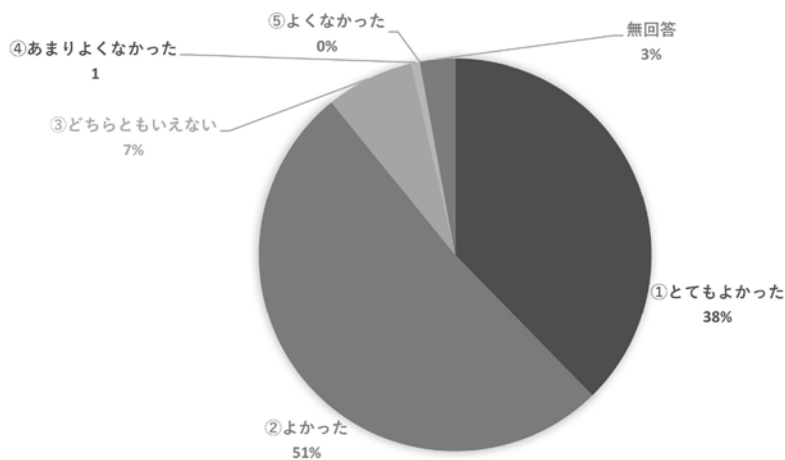




## 9. アンケート集計②

3.参加されていかがでしたか？

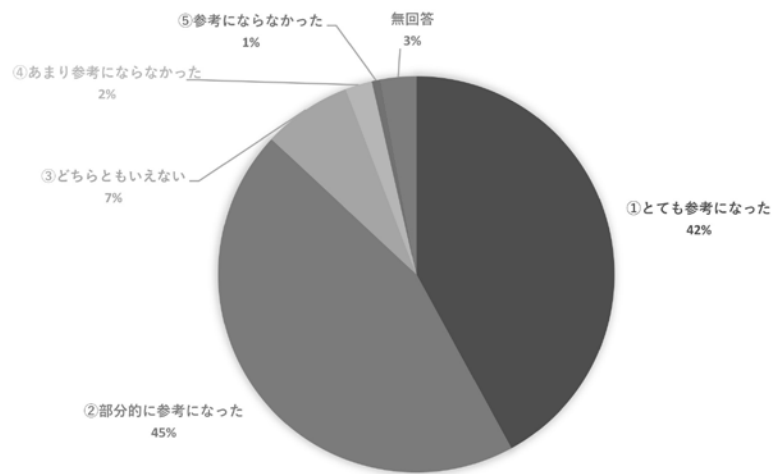
| ①とてもよかった | ②よかった | ③どちらともいえない | ④あまりよくなかった | ⑤よくなかった | 無回答 |
|----------|-------|------------|------------|---------|-----|
| 52       | 71    | 10         | 1          | 0       | 4   |



4. 各プログラムについてご感想、ご意見をお聞かせください。(いずれか1つを選択)

1) 基調講演「海外教育機関からみた日本への留学 期待と課題」

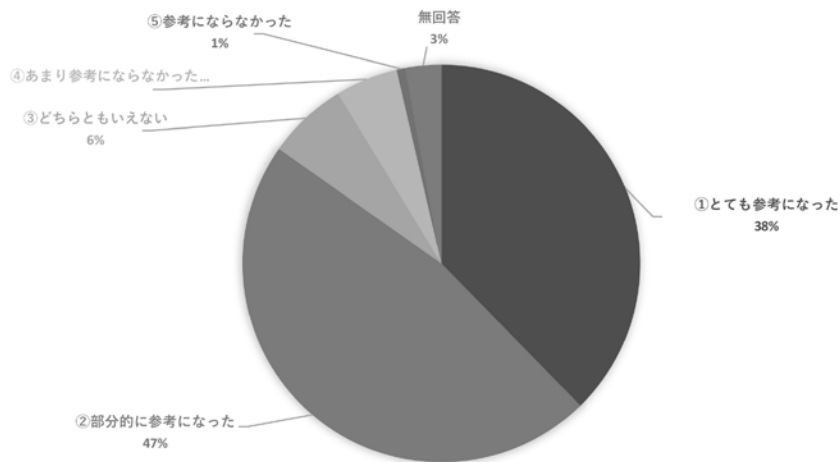
| ①とても参考になった | ②部分的に参考になった | ③どちらともいえない | ④あまり参考にならなかった | ⑤参考にならなかった | 無回答 |
|------------|-------------|------------|---------------|------------|-----|
| 58         | 62          | 10         | 3             | 1          | 4   |



## 9. アンケート集計③

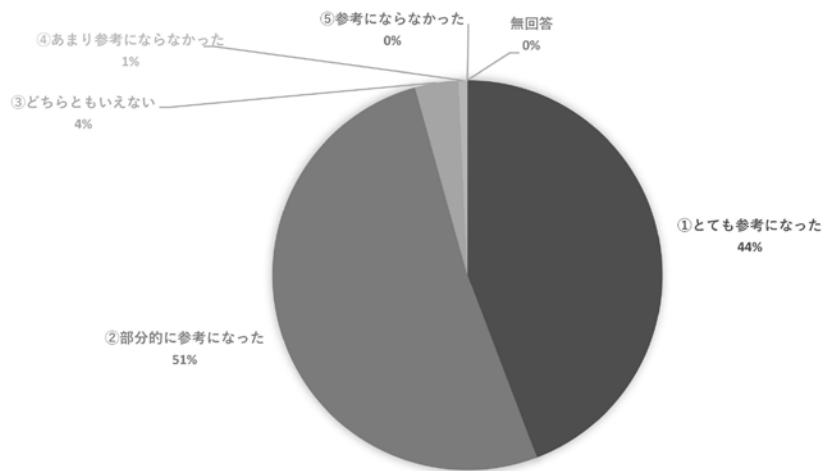
### 2) 基調講演II 「企業からみた職業教育と留学生採用の可能性」

| ①とても参考になった | ②部分的に参考になった | ③どちらともいえない | ④あまり参考にならなかった | ⑤参考にならなかった | 無回答 |
|------------|-------------|------------|---------------|------------|-----|
| 52         | 65          | 9          | 7             | 1          | 4   |



### 3) 事例発表 「留学生への職業教育」

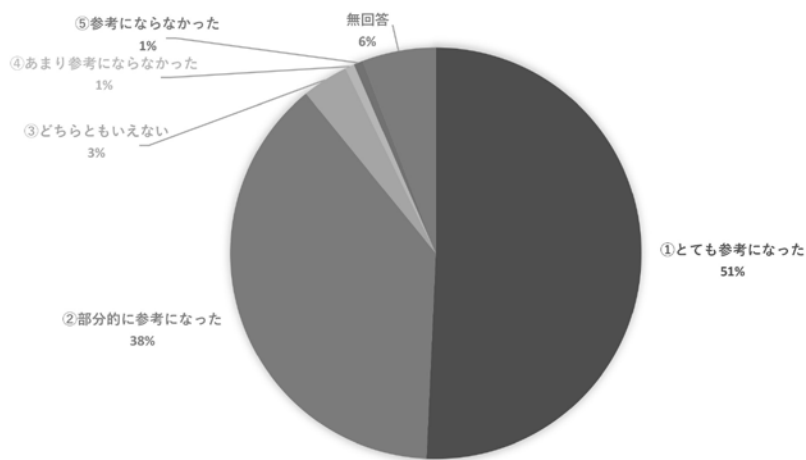
| ①とても参考になった | ②部分的に参考になった | ③どちらともいえない | ④あまり参考にならなかった | ⑤参考にならなかった | 無回答 |
|------------|-------------|------------|---------------|------------|-----|
| 61         | 71          | 5          | 1             | 0          | 0   |



## 9. アンケート集計④

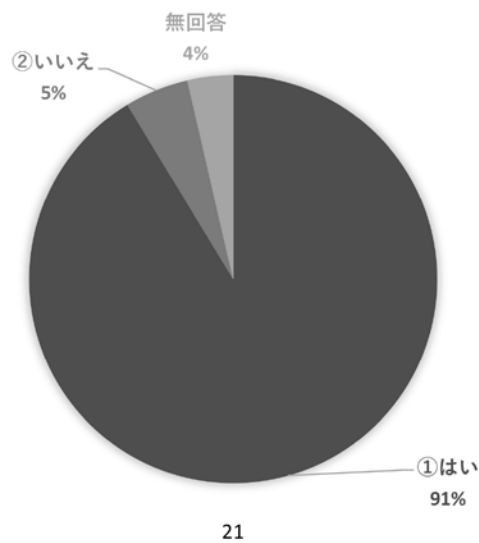
### 4) パネルディスカッション

| ①とても参考になった | ②部分的に参考になった | ③どちらともいえない | ④あまり参考にならなかった | ⑤参考にならなかった | 無回答 |
|------------|-------------|------------|---------------|------------|-----|
| 70         | 53          | 5          | 1             | 1          | 8   |



### 5. 今後、同様のシンポジウムがあれば参加したいと思いますか。

| ①はい | ②いいえ | 無回答 |
|-----|------|-----|
| 126 | 7    | 5   |



## 9. アンケート集計⑤

### ご意見・ご要望①

- ・本日は貴重なお話を聞かせて頂きました。ありがとうございました。
- ・外国人を特別扱いせず技術を教育する修成学園さんの方針が、理想的なスタイルだと感じた。卒業後の就職が厳しいと予想される国籍と学科の組み合わせが実際は多く、良心的な学生募集にはなっていない状況にメスを入れるべきだと思う。
- ・学校側、企業側の情報を得ることができ、とても役に立ちました。ありがとうございました。
- ・“専門学校”のイメージアップになるような視察をして頂きありがたく思います。東南アジアからの留学生が増えている現状をとらえ、受け入れる側も理解する努力が必要だと感じました。
- ・学校・企業・東南アジアの学校 それぞれの立場のお話がきけて、とても有意義でした。「JLPT基準、文法シラバスの日本語教育は古い」と感じていました。同じお考えがきけて心強く感じました。
- ・質疑応答形式があった方が良い。
- ・貴重な機会をありがとうございました。参加者同士が交流できる時間がもう少しあればと思いました。
- ・今週カンボジアに滞在していました。レスミー先生の話は参考になりました。
- ・カンボジアのレスミー先生の熱弁がとても良かったです。またアグス先生の日本文化への理解の深さが印象的でした。
- ・日本における国際都市大阪の留学生誘致のポテンシャルの高さを感じました。
- ・勉強になり大変有意義な時間を過ごす事ができたと思います。海外の留学生を増やす為のサポートをさせていただきます。
- ・皆様と情報交換できる時間がもう少しあればとても嬉しいです。(懇親会の金額がもっと下がると参加しやすい)
- ・海外配信映像上映も、すばらしかったです。アルバイト前提で、学ぶことの楽しさがよくうち出されていて、とてもリアル感がありました。インドネシアのイスマトゥル先生はじめ専門学校のすばらしさに言及されていましたが、美容の専門学校卒では就職できない事実等正確に理解していただかないとまずいと思います…
- ・今回のシンポジウムの開催にあたり、関係者の皆様のご苦勞は多大だったものと思います。諸外国から日本語教育にたずさわっている先生方に数多く来日いただき、専門学校を知っていただけた事は意味があると思います。意欲あふれる留学生が更に増えますように願っています。
- ・どうしても内容が教育からのスタートになりがち。もっと職業から教育へのアプローチであるべき。
- ・シンプルにして交流を増やした方が良いと思います。時間配分難しいと思いますが…

## ご意見・ご要望②

- ・日本語レベルの低い留学生でも専門学校に入学を希望するものが昨今います。留学生の語学レベルを上げることについて、各機関と専門学校の中で行える連携等をテーマとして話して頂ければ幸いです。
- ・非常に参考になるリアルな話をお聴きすることが出来て、良かったです。留学生に関するマーケットデータがもう少し頂けたら、お手伝いできることも増えるかと思えます。ありがとうございました。
- ・事例発表を多くしていただけるとより分かりやすいと思えました。カンボジアの先生の意見が大変興味深かったです。
- ・留学生を採用する事で、産業の発展や展望などがあればお聞きしたいです。また、国際化が進まざるを得ない日本の教育が今後、どのようになるのかが知りたいと思えました。
- ・パネルディスカッションをもっとききたかった
- ・海外から来る留学生が専門学校教育に期待すること、特に日本語教育に関するをもっと具体的に聞きたかったです。企業が留学生の日本語に期待することなど言及があまりなかったのが残念でした。
- ・貴重なご機会を頂きありがとうございます。日本語教育は語学教育だけでない、職業への教育は学校、企業ともに課題であるという点はよくわかりました。
- ・思考の幅が広がりました。ありがとうございます。
- ・スライドのトラブルがなければもっとよかったですと思います。
- ・企業や学校の概要・特長よりも、職業教育の具体的な事例に時間を使って欲しい
- ・留学生に専門学校が如何に大事なことか分かった。
- ・今回の開催意義を感じる事ができた。日本語学校の立場からもできることをやっていきたい。
- ・本音の話が聞けて、とても参考になりました。NI1に関してのコメントは同感です。
- ・シンポジウム開催いただき、ありがとうございました。大変有意義な内容で勉強になりました。今後の開催を期待しております。パネルディスカッションの時間が短くなってしまって残念でした！
- ・職業教育に関する専門学校の事例が他に有れば、是非伺いたく存じます。また多くの場合、日本国内の日本語学校から進学(入学)されるケースがほとんどだと思いますので、国内の日本語学校様が期待している職業教育についてのお話も伺えると良いと感じました。本日は有難う御座いました。
- ・非常に参考になりました。各専門学校の取組み興味深かった。
- ・日本国内で就業している留学生の体験談発表の場があれば検討下さい。
- ・海外からの生の声が聞けてよかった。
- ・パネルディスカッションでレスミー氏がおっしゃった様に本国の留学生も次回は来日して体験や専門学校の見学をされる機会が与えられれば良いですね。

## 10. 招聘者アンケート

### 1. 今回の専門学校視察で、良かった事を教えてください。

- ・自分の目でその専門学校を視察して、やっと分かりました。(アグス氏)
- ・実際の日本での専門学校を視察できて、専門学校のことをよく分かるようになりました。(レスミー氏)
- ・自分の目で見て、体験もできて、日本専門学校の状態がよく分かりました。フィリピンの専門学校のイメージは全く違うので、、、(ヒエイダ氏)
- ・私は日本語学科内の国際交流事業を担当しておりますが、これまで協定校との交流が多く、専門学校という分野は今回で初めてです。また、日本の専門学校に対する知識が浅いため、興味があるラオス学生の対応が難しかったです。今回の視察プログラムにより、日本の専門学校の仕組みおよび授業内容等に対する知識を深め、日本専門学校のイメージが具体化になってきています。また、ラオス人学生にある程度情報を提供することができるようになってきたと思います。ラオス人の学生の進学選択肢が広まったような気がします。今後の両者間の交流を深めていきたいと思っております。(サヤコン氏)

### 2. 今回の専門学校視察で、もっと詳しく話を聞きたかったことがあれば教えてください。

- ・奨学金の制度、学生のバイト情報などです。(アグス氏)
- ・留学生のサポート制度です。(レスミー氏)
- ・フィリピンの場合は、日本語能力と経済的なことが必要と思います。(お金がある学生)他の東南アジアの国から比べるとN2のレベルの学生があまりいません。本人が専門学校(日本語以外、例えば、美容、和食など)に入りたくても、必要な日本語のレベルに合格できないからほかの国に行くになるとおもいます。将来英語(会話ではなくて)のコースがあったらもっといいと思います。(経済的な問題)フィリピンでは、専門学校に行ってる学生たちの理由は大学の授業料は高いからです。Scholarshipなどをもっと聞きたいです。(ヒエイダ氏)
- ・大学と専門学校との間で協定を結ぶ場合の手続きについて教示いただければ幸いです。(サヤコン氏)

### 3. 日本語教育・職業教育国際シンポジウムに参加された感想を教えてください

- ・とても有意義なシンポジウムでしたが、フロアーからの質疑応答の時間があれば良かったなと思いました。(アグス氏)
- ・いろいろなところからの参加と情報交換ができたことです。(レスミー氏)
- ・専門学校の卒業生の発表もあつたらよかったとおもいます。(ヒエイダ氏)
- ・日本語教育・職業教育国際シンポジウムにおいて、有意義な時間を過ごすことができました。ただし、せっかくの東南アジア7カ国の先生方が集まる機会に、各国の専門学校に関する事情および課題について意見交換できる場ができればと思います。またの機会を楽しみにしております。(サヤコン氏)

**4. このプロジェクトに参加して、何か困ったことや改善点などあれば教えてください。**

- ・ハードなスケジュールです。各専門学校視察の時間が同じにさせていただけたかった。そちらの都合もあるかと思いますが、もっと時間的節約できる航空を選んでいただけたかったです。例えば、JALかANAです。(アグス氏)
- ・特に困った点がありませんでした。(レスミー先生)
- ・ありません。(ヒエイダ氏)
- ・短い間ですが、多くの専門学校にまわり、視察ができたことに有意義な時間を過ごせたと思います。今後、専門学校の授業観察および学生・留学生との交流や意見交換ができればと存じます。また、東南アジアの日本語教育機関の間にどのようなシステムおよび課題等について意見交換できる場を設けられれば幸いです。(サヤコン氏)

**5. 今後、みなさんの母国で日本の専門学校、職業教育について話をしようと思いませんか？**

- ・はい、必ず日本の専門学校、職業教育について話をしようと思っております。(アグス氏)
- ・はい。話をします。今日は実は3人の卒業生に話をして、N2を持っている卒業生が今度の4月に日本の専門学校に留学したいと言ってくれました。(レスミー氏)
- ・はい、今回私もたくさん学びました。特に自分の夢を実現できます！大学を卒業の方法もあるけど、ほかの方法もありますから、いちよ、自分のやりたいことをはっきり知って、計画して、周りのサポートを調べてします。専門学校も一つの方法ですが、たくさん選択科目ありますから、どちらの方法をするか、まじめに考えなければいけません。(ヒエイダ氏)
- ・今後、オープンキャンパスや入学時期におけるオリエンテーションを利用して、専門学校への進学情報を提供していきたいと思っております。(サヤコン氏)

## (5) 研修事業プロジェクト

### 専門学校留学生受け入れ担当者協議会

2018年1月31日実施

#### ●協議会の目的

平成29年度の文部科学省委託事業「専修学校グローバル化対応推進支援事業」に採択された「専門学校留学生の戦略的受け入れ推進事業」の一環として実施。

本事業は諸外国における日本の専修学校の広報・優秀な外国人留学生の掘り起こし、日本語教育支援や修学支援、留学生の在籍管理、卒業後の国内への定着支援など、専修学校留学に係る入口から出口までの総合的・戦略的な留学生施策の推進についてモデル体制を構築することを目的としている。

出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律が成立し、在留資格「介護」が平成29年9月に施行された。これまで外国人の就労が認められていなかった分野の専門学校が、円滑に外国人留学生を受け入れるために先進事例の把握や留意事項の洗い出し、それらを踏まえた専門学校教職員への情報提供の必要性が増している。

このような状況に対応するため、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・在留管理、ならびにこれまであまり外国人留学生を受け入れていなかった専門学校の適正な受け入れ推進の方向性と必要な日本語能力と入学選考、及び日本語教育機関との連携の在り方などについて協議する場が必要であると考え本協議会を開催することとした。

#### ●参加者

専門学校関係者128名、日本語教育機関関係者23名、合計151名

#### ●タイムテーブル

当日はタイムテーブルに沿って、前半部は法務省法務専門官・専門学校理事が講演。後半部は専門学校、日本語学校関係者4名によるパネルディスカッションを行った。



タイムテーブル

## 平成29年度 専門学校留学生受け入れ担当者協議会

開催日：平成30年1月31日（水）13：00～16：30

会場：東京：アルカディア市ヶ谷 6階 阿蘇

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          | 内容案 ・ 講師（敬称略）   |
|-------------|---|
| 12:30～      | 受付  |
| 13:00～13:05 | 開会あいさつ 全国学校法人立専門学校協会 留学生委員会<br>委員 武田 哲一   |
| 13:05～13:55 | 「出入国管理の現状及び諸施策について」<br>杉本 律子 法務省入国管理局入国在留課 法務専門官  |
| 13:55～15:10 | 福岡県専修学校各種学校協会<br>平成28年度文部科学省専修学校留学生就職アシスト事業<br>「留学生受入れのための実践的ガイドブック<br>留学生の受入れ、在学中の生活指導など」<br>山本 寛 福岡外語専門学校 理事・事務局長   |
| 15:10～15:20 | （休憩）  |
| 15:20～16:30 | パネルディスカッション<br>「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<br>—全ての専門学校で留学生を受け入れるために」<br>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<br>パネラー 林 知子 東京製菓学校総務部長<br>江副 隆秀 新宿日本語学校理事長・学校長<br>山本 寛 福岡外語専門学校理事・事務局長 |
| 16:30       | 閉 会   |

## ●開会あいさつ

全国学校法人立専門学校協会 留学生委員会 委員 武田哲一

例年にも増して、本事業への参加者が多く、関心が高いのは、留学生30万人計画がほぼ達成段階を迎え、中でも専門学校の留学生の受け入れ数が非常に伸びていることが要因かと思われる。ここにお集まりの学校も従来から留学生を受け入れているところは人数が増え、受け入れてこなかった学校にも留学生の希望者が多く、受け入れを課したという学校もあるかと思われる。ただ急激な増加にはリスクもある。そこで専門学校が今後も留学生の受け入れを増進させていくためには、リスクをできるだけ排除しながら優秀な人材を国内外に送り出していくことが求められる。

文科省の委託事業である本協議会には、従来以上に期待されているところがあり、その背景には人手不足が深刻になっていると思われる。政府としては留学生の日本への定住化を図っていきたいという意向もあり、大学・専門学校に期待されるところが大きい。

現在のところ留学生で卒業した30%くらいが、日本で就労ビザを取っているが、政府としてはこれを50%まで引き上げたいという目標を持ち、いろいろな政策を推進している。専門学校に寄せる期待が高まる中、我々としても専門学校に進む留学生、それら留学生がその後いい就職先を見つけられるよう努力していきたいと思っている。



武田委員の開会あいさつの様子

## ●前半部 代表者講演

### 「出入国管理の現状及び諸施策について」

発表者：法務省入国管理局入国在留課 法務専門官 杉本律子

#### 1) 留学生の現状

「在留資格「留学」に係る新規入国者数・在留外国人数」の表は、近年の留学生の増加を端的に示している。専門学校に入る前は通常日本語学校に入るが、学習内容は区別せず、在留資格「留学」で新規に入国した人が、「留学」に係る新規入国者数の推移」のグラフである。対して「「留学」に係る在留外国人数の推移」のグラフは、年末の時点で在留資格「留学」で在留している数を示している。いろいろな要因から凸凹しているところはあるが、ここ最近の急激な伸びはとて顕著であることがわかる。

国籍別の主だったところは、従来は中国と韓国の留学生が長らく多くを占めており、留学に関する指導も中国人や韓国人に対して行うものが多かった。しかし、しばらく前から日本語学校へ留学してくる人が、ベトナム人やネパール人にシフトしていることもあって、彼らが希望する進学先となる専門学校においても多国籍化が進んでいる。特にベトナムが圧倒的な勢いで増加していることが表でもわかる。

#### 2) 不法残留者数の傾向

不法残留者や刑法犯の違反に関して。留学生が本当に勉強したくて日本に来て、母国でその知識を活かす、もしくはその知識を活かして日本で就職することを希望する人ばかりであれば、留学生30万人計画においてもいい結果と言える。しかし実はそうした人ばかりではないのが昨今の問題として指摘されている。

「留学」の在留資格から不法残留をした数の推移。入管の歴史は長らく不法残留者との闘いというところがあり、不法残留者をいかに減らすかが至上命題という時代が長く続いていた。20数年前は不法残留者のピークで、全体では30万人に達しそうなくらい数がいた。それを減らすため、いろいろ努力しようやく減ってきたが、数年前よりまた増加に転じ、増加傾向が止まらないのが現状である。

「「留学」に係る不法残留者数の推移」のデータは、日本語学校から、あるいは専門学校、大学から、不法残留に至ったのか、学習別の統計ではない。ただ印象としては専門学校に進学した後に勉強が無理と感じ、不法残留に至る人が多いというのが、私個人の心証である。日本語学校については1日4時間ほど授業があり、経費支弁能力、学費も生活費も支払える能力があることを前提に日本に来ているが、昨今、アルバイトの制限時間を超えて、ほぼフルタイムで働いているような留学生がいることは新聞報道等でも示されているとおりである。さらには日本語学校の経営者が不法就労の助長するような、アルバイトが週28時間を超えることを知ってい

---

ながら斡旋するようなどころも報道されている。その中で、何とかやってきた留学生が、専門学校に進むと授業時間数が圧倒的に多く、そこで破綻してそのまま不法残留になってしまうのではないかと想像できるところもある。つまり、そこではまさにどういった留学生を自分の学校に入学させるか、入学の選抜、選定が重要になってくる。

「留学」に係る不法残留者数の推移の国籍別では、ベトナムの増加の状況が懸念される場所である。入国者数が伸びているにせよ、不法残留者の数が中国を超えてトップになっている。それは警察庁の資料である、「留学」の係る刑法犯の検挙人数を見ても、ベトナムが顕著に増加している傾向があるという実態がある。

### 3) 在留資格「留学」

在留資格「留学」の基準省令を確認する。まず専門学校の場合は日本語学校からの進学が主で、在留期間の更新許可申請が大半を占める。入管の在留資格「留学」の審査はいたってシンプルである。審査するのは2点。1点目は勉強する意思・能力があるのか、次に経費を支払う、支弁能力があるのか。この2点である。専門学校が受け入れる選考のポイントも同様かと思う。それに加えて学校独自のポリシーに基づき、何らかの基準で選抜されることもあろうかと思われる。各専門学校で行う授業についてこられる日本語能力を含む能力はあるか、また学費・生活費を払っていけるだけの能力があるか、そこを重視される。それは入管の基準省令「二」の項にも、「申請人がその本邦に在留する期間中の生活に要する費用を支弁する十分な資産、奨学金その他の手段を有すること」と示している。また「イ」では専門学校に入学する場合の日本語能力を規定している部分である。日本語能力がないと、専門学校の授業にはついてこられない。高等教育機関なので、高等教育機関の水準の授業についてこられるだけの日本語能力がなくてはいけないわけである。そこで省令では「申請人が外国人に対する日本語教育を行う教育機関（以下「日本語教育機関」という。）で法務大臣が告示をもって定めるものにおいて六か月以上の日本語の教育を受けた者、専修学校若しくは各種学校において教育を受けるに足りる日本語能力を試験により証明された者又は学校教育法第一条に規定する学校（幼稚園を除く。）において一年以上の教育を受けた者であること。」としている。ここで何をいつているかという、専門学校で受ける高等教育の日本語の水準というのはN2（日本語能力検定2級 以下N2）である。ではN2を試験で持っていなければ入学できない、入管が認めないかという、通常は日本語学校の1年半コース、2年コースを修了してきているので、この基準としては満たすと思われる。しかし、そもそも基準を満たせば日本語能力のない学生でもいいという話ではなく、授業にしっかりついてこられるかを選定する必要がある。そこで、各学校はきちんと入学希望者と面談して、学びたいことなどを確認されると思うが、日本語能力もしっかり確認していただきたい。また専門学校の場合は入学希望者、志望者が、（面接等で直接会い）目の前にいるわけだから、学生の日本語能力も確認しやすく、支弁能力についても日本語学校時代の実績があるので、送金があったのかなどは送金の通帳などでも確認できる。

アルバイトについては年に数百万稼ぐ学生もたまにいるが、彼らが日本語学校できちんと学

んでいたのかどうかは確認しやすいと思う。日本語学校の場合、入学時は学生が海外にいたので確認するのは難しいが、専門学校の場合は目の前にいるのだから適正に確認し、受け入れられると思う。

受け入れた学生についてはきちんと指導管理していただき、送り出すまで責任をもって指導・教育してもらい、特にアルバイトについては注意してほしい。許可が下りるのは週に28時間以内、夏休みなどについても1日8時間以内、かつ風俗関係の仕事はできないといった制限があるので、そうしたところをきちんとアナウンスしてほしい。また実際にどういったところでアルバイトしているかも確認していただきたい。専門学校も担任制を設けている場合があるかと思うが、日ごろ接している先生が一番状況をつかみやすいと思う。最近、疲れていないか、居眠りが増えていないか、遅刻・休みが増えていないか、そうした目配せも必要かと思う。もちろん出席・成績が更新申請にも影響するが、その前段階として、更新できるよう、不法滞在を防げるよう、尽力してほしい。縁があって日本に留学している学生なので、そういったところを管理して送り出していただきたい。

#### 4) 在留資格「技術・人文知識・国際業務」

留学生の就労について資料の「留学生から就労目的の在留資格 変更許可申請に係る処分数等の推移」をみてほしい。留学生の増加に伴い、件数としても増えているが、就労目的の在留資格の許可率については90%前後を推移している。ただ一方で、不許可もある。何度か申請をして許可になる人もいる。ではどういったところが審査の基準になるのかについて話をしたい。

「留学生の在留資格「技術・人文知識・国際業務へ」の変更許可のガイドライン」という資料を添付した。これを熟読してもらうのが理解は早いと思う。考え方はここに集約されている。昨年7月にも新たに付け加え改定した。

在留資格「技術・人文知識・国際業務」だが、普通に会社に就職して認められるものとして一番多く、どういった活動が該当するかというと、いわゆる文系理系問わず、大学や専門学校で学んだ専門知識を活かして専門的な業務に従事するところが該当してくる。就労の在留資格というのはたくさんあるが、専門学校を卒業して就職して認められる在留資格というのは限られ、その中で一番多いものが「技術・人文知識・国際業務」になる。あとは介護福祉士の養成施設を卒業して介護福祉士として登録され、介護業務に従事する場合は在留資格の「介護」というものが新設された。自分で起業して経営する場合などは「経営管理」という在留資格がある。看護師の場合は「医療」の在留資格になる。ただ一般的に分野を問わず会社に就職して専門知識を活かし業務に従事する場合は、この「技術・人文知識・国際業務」略して、「技人国」という在留資格が多い。

在留資格において入管ではどういったところを重視し審査しているかということ、添付資料に示した通り、入管法で定めている政令と法務省令で定めている基準がある。一段階目として政令から審査し、二段階目で省令の基準から審査することになる。ではまず政令である「出入国管理及び難民認定法」から説明すると、それはガイドラインでも書き下している。1の「本邦

の大学又は専門学校を卒業した留学生が在留資格「技術・人文知識・国際業務」に変更するために必要な要件」であるが、(1)にあるように、「行おうとする活動が申請に係る入管法別表に掲げる在留資格に該当すること」とあって、アでは「本邦の公私の機関との契約に基づくものであること」として示している。ここは会社と労働契約を結ぶといった部分なので、契約自体が問題となることはほぼない。重要なのはイである。「自然科学又は人文科学の分野に属する技術又は知識を要する業務に従事する活動であること」。つまり自然科学は理系、人文科学は文系であるが、そういった技術・知識が必要とされる業務であることとしている。これはいわゆる特別な技術や知識を必要としない単純な業務については外国人労働者の受け入れを認めていないという日本の政策に基づくものである。就労の資格を認めるのは、やはり専門的技術や知識を持っている人を積極的に受け入れるとしている。その能力の有無が重要になってくるが、このポイントをイで示している。「行おうとする活動が、「技人国」に該当するものであるか否かは、在留期間中の活動を全体として捉えて判断することとなります。したがって、例えば、「技人国」に該当すると認められる活動は、活動全体として見ればごく一部であり、その余の部分は「技人国」に該当するとは認められない、いわゆる単純な業務に従事する場合には、「技人国」に該当しないと判断されます。」としている。ここが重要である。いわゆる例えば、「設計」も「技人国」の技術の部分に該当するが、その人が設計するにあたりその労働量が十分にあるか否かということ。例えば「通訳」業務においてもその場面があれば通訳するだろうが、その場面がない時間は何をしているのか。その際、主たる業務が「設計」といえるか、「通訳」といえるだけの量があるかがポイントになってくる。それが「活動全体として～」として示しているところである。あと新規事業を立ちあげるという場合、新規事業にこの人が必要というのは理屈としては成り立つが、会社が行う新規事業の場合、事業計画もあるだろうし、そこで必要とされることがわかれば認められる。しかし新たに立ち上げた業務であるが、まだまだ人が必要なので同様に許可が欲しいという申請の場合、もっと人材が必要という該当する業務の業務量の伸びを示さなければいけない。そこを審査する。イの続きであるが、「また、行おうとする活動に「技人国」に該当しない業務が含まれる場合であっても、それが入社当初に行われる研修の一環であって、今後「技人国」に該当する業務を行う上で必ず必要となるものであり、日本人についても入社当社は同様の研修に従事するといった場合には」というところは、まさにOJTといった部分。新人は誰もがここで研修する研修制度が通常になっている会社も多々あると思う。そうした場合は、最初からいつからいつまではこういう業務になると示してもらい、実際に行うことが重要となる。これが店舗要員なのに、研修が足りないと研修が続くと、つまり研修と称して単純労働を強いている疑念が生じる。なので、イの項の後半にあるように、「ただし、例えばホテルに就職する場合、研修と称して、長期にわたって、専らレストランでの配膳や客室の掃除等のように「技人国」に該当しない業務に従事するといった場合には許容されません」としている。これが一段階目の、在留資格該当性と入管法では言っている部分である。これがクリアできたなら、2番目の基準の審査になる。この基準については、3つしかない。

専門学校に該当する部分で注意が必要なのは、専門学校で学んだ知識を業務に活かしていくという部分である。根拠はどこかという点、出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令、一にある。「申請人が自然科学又は人文科学の分野に属する技術又は知識を



必要とする業務に従事しようとする場合は、従事しようとする業務について、次のいずれかに該当し、これに必要な技術又は知識を修得していること。」としている。それをガイドラインで確認すると、(2) アにある「従事しようとする業務に必要な技術又は知識に関連する科目を専攻して卒業していること」である。専門学校と大学ではこの審査が若干異なってくる。なぜかというとうちは4年間で広く学ぶという側面を持っている。法学部であっても法律以外の経済や哲学を学ぶところがある。なので、会計事務所に就職するのに会計学科を出ているか否かは大学では審査には当たらない。一方で、専門学校についてはその分野で2年間1700時間以上、集中してその分野に特化して学ぶ基準があり、それがまさに手に職をつけるということになって就職に有利ということも専門学校の目的になっている。つまり学校教育上の目的も両者は違っている。ガイドラインの(2) アの下、米印にも表記してあるが、「一方、専修学校は、職業若しくは实际生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図ることを目的とするとされています」としている。つまり、そこで集中的に学んだ知識を活かして業務に活かすこととし、専攻との関連性を専門学校の方がより厳格に審査をしていることになる。例えば、word、excelを学びましたといってもexcelも奥が深いので、VBAまで組んでものすごいデータ量の作業をすとなれば専門的といえると思うが、文章を文字入力をする程度であれば、それは日本ではもう一般教養であって専門的な知識といえるか判断の難しいところである。例えば、社会人としてのビジネスマナーを学ぶといったことではなく、専門学校が専門学科として2年間かけて享受した知識を活かして関連した業務に就くことが、「技人国」に該当する業務であり、フルタイムでやるだけの業務量がある、そこが求められるということである。専門学校が留学生の就職を手伝う場合にも、こうしたことを念頭に置き、指導してほしい。

補足として、「通訳」であるが、主たる業務として通訳がある場合、通訳を専門として学んできたかを審査することになる。通訳も同時通訳や会議通訳など、手法があるので、そうすると主たる業務の勉強をしてきたかが問われることになる。言葉ができる人が必要に応じて通訳を行うのは当たり前の話なので、それをやっていけないということではないが、何が主たる業務かは非常に審査のポイントになるところである。

なお、省令、三の部分であるが、これは同じ種類の業務を行う日本人と同等額以上の報酬を受け取ることとしている。

##### 5) 「介護」の就労・就職支援についての在留資格に関して

在留資格「介護」ができたが、これは今現在、資格取得ルートは指定養成施設ルートだけで、つまり実務経験ルートで介護福祉士国家試験に合格した人は現状では在留資格の「介護」は認められないことになっている。介護福祉士については、国家試験の資格取得の義務付けの中で5年間の経過措置がある。まさに今年度の卒業生からだが、試験に合格しなかったとしても5年間は継続して在留資格「介護」を認められ、介護福祉士として働くことができ、その間試験に受ければ正式な「介護」の在留資格が得られることになる。

在留資格「介護」で示した表は上が法律、下が基準ということだが、基準では一としては養

---

成施設を卒業した者ということで、二は同等報酬について書かれている。

就職支援についての在留資格については、「大学等を卒業後就職活動のための滞在をご希望のみなさまへ」という別紙を添付した。ずっと就職活動をしていても決まらない留学生に関しては卒業後1年間、「特定活動」で、在留を認めている。その場合は推薦状などを発行してもらっている。「特定活動」という在留資格で、希望者は6ヶ月が認められ、さらに1回更新ができる。それを示しているのが1である。2の「卒業後2年目の就職活動について」であるが、これは新しく昨年からはじめたところである。自治体＝地方公共団体が就職支援として地元で就職してほしいという目的で、自治体がインターンシップ先を選んできて、インターンシップをしてもらう活動をしているところがある。1年経っても就職先が見つからず、2年になってこうした自治体の活動からインターンシップに参加する場合は2年目についても就職活動としての滞在を認めることとしている。これについては自治体の関与が必要になってくるので、地方公共団体から文書を提出してもらうことになる。実施しているかどうかは各自治体に問合せいただきたい。

## 事前質問に対する回答

Q：専門学校から就職する際の、就職ビザ申請時の注意点をお教えいただきたい。

A：これはまさに今話させてもらった部分だが、添付資料ガイドラインに事例を載せている、許可事例、不許可事例を見ると、さらに理解が深まると思う。

Q：難民申請に関して。留学ビザの更新不許可から難民申請した場合、どういう流れになるのか。

A：難民の問い合わせがあったので、「難民認定制度の適正化のための更なる運用の見直しについて」という資料を添付した。このところ、難民申請が急増していて、難民として本来、審査しなければならない人がいるにもかかわらず、専ら就労目的で申請してくる事案が増えていて、運用を見直したというのがこの内容である。端的に説明すると、2(3)、2(4)のところである。2(3)は「初回申請でも、難民条約上の迫害事由に明らかに該当しない事情を申し立てる申請者には在留を許可しません(在留制限)」としている。2(4)では「(3)の在留制限をしない時であっても。失踪した技能実習生等本来の在留資格に該当する活動を行わなくなった後に申請した申請者には就労を許可せず(就労制限)、在留期間も「3月」に短縮します」。これは留学生が除籍退学になった場合も含むものである。今までは、全部認めていた。難民申請をされると、在留を認め、6ヶ月経ったら就労を認めという流れがあったが、結局それを目的に難民申請が増えたので…(同資料 表4 在留資格別難民認定申請数の推移「留学」も参照)実際に、2018年1月より新たな見直しを始めている。つまり、これに準じ、難民を申請する理由は何かという部分と、どういった状況で申請をしたのかを調べ、在留制限や就労制限を行っている。



Q：出席状況が良好で経費支弁も良好だが、成績不良。学力、日本語不足で単位が足りず、留年が決定してしまった留学生は次年度の留学ビザ更新はできないだろうか？入管窓口で相談したら、その方はビザ更新許可出身国に帰国してもらえないかと断言されたが…どうだろうか？

A：出席状況も経費支弁も問題なく、つまりアルバイトばかりしている人でもない。しかし成績が悪い…どうしてこういうことが起きるかという、まず疑われるのは日本語能力である。まさにこういったところを選抜していただきたい。受け入れた以上は責任をもって補講するなどの対応で、専門学校勉強を全うできるよう指導してほしい。状況にもよるが、出席していて成績がダメとなると難しいのかなと想像できる。私は先日、大学での取得単位が非常に少ない留学生に出会った。その人は1度許可されたが、2度目の申請の際の状況も変わらなかった。なので、一律成績は平均何%以上じゃないといけないとか、成績はAが何個なければ…といったことではないが、事情はそれぞれだと思うが、何でもいいということにはならないので、本来普通に学校に通っていけば取れるであろう単位、成績に対し、著しく足りないのであれば、更新は難しいと思われる。


Q：専門学校であらたに留学生を受け入れる際、具体的な手続きの説明をしてほしい。

A：留学生を受け入れるのに対し、どこかに届出が必要ということはない。ただ留学生を受け入れることになったら、その留学生の申請を入管に出していただき、入管がその審査をすることになる。大半の留学生は日本語学校から進学してくるので、専門学校としては在留期間の更新許可申請になる。そこで申請書なり、必要な書類を揃えて、その留学生が管轄の入管に申請をすることになる。これが直接海外から受け入れるとなると、在留資格認定証明書交付申請になる。認定証明書が交付されたら、それを海外の留学予定者に送って大使館にビザを取りにいていただくことになる。



杉本法務専門官の講演の様子


# 出入国管理の現状及び諸施策について



**法務省**  
Ministry of Justice

平成30年1月  
法務省 入国管理局

## 在留資格「留学」に係る新規入国者数・在留外国人数



**法務省**  
Ministry of Justice

○新規入国者数、在留外国人数ともに平成15年頃に留学生の不法残留者数が増加する傾向にあったことを受け、経費支弁能力等に係る審査を厳格するなど慎重な審査を実施したこと等の影響で、平成16年に大幅に減少  
 ○また、震災の影響により、新規入国者数は平成23年に、在留外国人数は平成23年及び平成24年に大幅に減少  
 ○国籍別では、新規入国者数、在留外国人数ともに中国とベトナムで過半を占めており、ベトナム及びネパールは継続して増加傾向

「留学」に係る新規入国者数の推移


「留学」に係る在留外国人数の推移

「留学」に係る新規入国者数の推移 (国籍別)

「留学」に係る在留外国人数の推移 (国籍別)

(注1) 在留外国人数は各年末現在の数(平成22年までは外国人登録簿の数、平成24年以降は在留外国人数)。(注2) 平成22年7月発効の法改正で「留学」は「留学」に一本化。

## 在留資格「留学」に係る不法残留者数、刑法犯の検挙人員等



**法務省**  
Ministry of Justice

○不法残留者数は、平成17年以降減少していたが、平成27年から増加傾向  
 ○刑法犯の検挙人員は、国籍別ではベトナムが増加傾向にあり、「留学」についても増加傾向にある(国籍別在留資格別のデータは未公表)

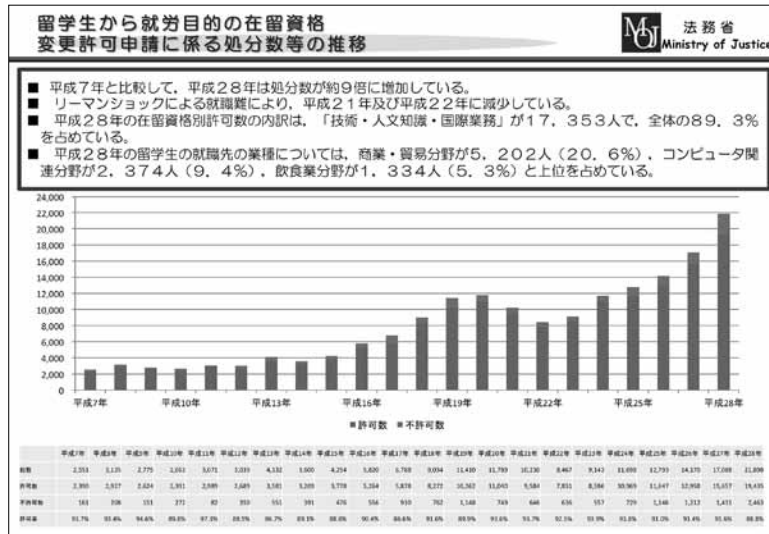
「留学」に係る不法残留者数の推移

「留学」に係る不法残留者数の推移 (国籍別)

国籍別及び「留学」に係る刑法犯の検挙人員の推移

(注1) 不法残留者数は各年1月1日現在の数。  
 (注2) 平成27年7月発効の法改正で「留学」は「留学」に一本化。  
 (注3) 検挙人員の国籍別は警察が公表する出入国管理統計による。

出入国管理の現状及び諸施策について



出入国管理の現状及び諸施策について

### 在留資格「留学」

法務省 Ministry of Justice

| 活動                      | 基準   |
|-------------------------|--|
| 法別表第1の4の表の留学の項の下欄に掲げる活動 | 一 申請人が次のいずれかに該当していること。<br>イ 申請人が本邦の大学若しくはこれに準ずる機関、専修学校の専門課程、外国において十二年の学校教育を修了した者に対して本邦の大学に入学するための教育を行う機関又は高等専門学校に入学して教育を受けること(専ら夜間通学して又は通信により教育を受ける場合を除く。)<br>ロ・ハ (略)  |
|                         | 二 申請人がその本邦に在留する期間中の生活に要する費用を支弁する十分な資産、奨学金その他の手段を有すること。ただし、申請人以外の者が申請人の生活費用を支弁する場合は、この限りでない。<br>二～四の二 (略)   |
|                         | 五 申請人が専修学校又は各種学校において教育を受けようとする場合(専ら日本語の教育を受けようとする場合を除く)は、次のいずれにも該当していること。ただし、申請人が外国から相当数の外国人を入学させて初等教育又は中等教育を外国語により施すことを目的として設立された教育機関において教育を受ける活動に従事する場合は、イに該当することを要しない。<br>イ 申請人が外国人に対する日本語教育を行う教育機関(以下「日本語教育機関」という。)で法務大臣が告示をもって定めるものにおいて六か月以上の日本語の教育を受けた者、専修学校若しくは各種学校において教育を受けるに足りる日本語能力を試験により証明された者又は学校教育法第一条に規定する学校(幼稚園を除く。)において一年以上の教育を受けた者であること。<br>ロ 申請人が教育を受けようとする教育機関に外国人学生の生活の指導を担当する常勤の職員が置かれていること。<br>六～八 (略) |

出入国管理の現状及び諸施策について

### 留学生の管理等について

法務省 Ministry of Justice

- 在籍管理**  
 留学生は、教育機関から離脱・移籍等をした場合、当該事由に係る届出を行い、また、留学生の所属する教育機関は、留学生の受け入れを開始・終了等した場合、当該事由に係る届出を行う。  
 これらの届出状況や在留期間更新許可申請内容等から、必要に応じて実態調査を行い教育機関の在籍管理の適否を確認。
- 資格外活動許可**  
 「留学」の在留資格で本邦に在留する者は、地方入国管理局において、資格外活動許可を受けることが可能。  
 なお、新規入国者であり、「留学」の在留資格で「6月」以上の在留期間が決定された者については、出入国港において、上陸許可に引き続いて資格外活動許可(包括許可)申請が可能。
- 在留資格の取消し**  
 継続して3か月以上、現に有している「留学」の在留資格に係る活動を行っていない場合は、在留資格取消しの対象。  
 また、平成29年1月より、「留学」の在留資格に係る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を、在留資格取消しの対象に追加。

出入国管理の現状及び諸施策について

**在留資格「技術・人文知識・国際業務」**

法務省  
Ministry of Justice

○ 出入国管理及び難民認定法(昭和26年政令第319号)(抄)別表第一の二

| 在留資格         | 本邦において行うことができる活動   |
|--------------|--|
| 技術・人文知識・国際業務 | 本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野若しくは法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術若しくは知識を要する業務又は外国の文化に基礎を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動(一の表の教授の項、芸術の項及び報道の項の下欄に掲げる活動並びにこの表の経営・管理の項から教育の項まで、企業内転勤の項及び興行の項の下欄に掲げる活動を除く。) |

○ 出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令(平成2年法務省令第16号)(抄)

| 活動                                | 基準  |
|-----------------------------------|---|
| 法別表第一の二の表の技術・人文知識・国際業務の項の下欄に掲げる活動 | <p>申請人が次のいずれにも該当していること。ただし、申請人が、外国弁護士による法律事務の取扱いに関する特別措置法(昭和六十一年法律第六十六号)第五十八条の二に規定する国際仲裁事件の手続についての代理に係る業務に従事しようとする場合は、この限りでない。</p> <p>一 申請人が自然科学又は人文科学の分野に属する技術又は知識を必要とする業務に従事しようとする場合は、従事しようとする業務について、次のいずれかに該当し、これに必要な技術又は知識を修得していること。ただし、申請人が情報処理に関する技術又は知識を要する業務に従事しようとする場合で、法務大臣が告示をもって定める情報処理技術に関する試験に合格し又は法務大臣が告示をもって定める情報処理技術に関する資格を有しているときは、この限りでない。</p> <p>イ 当該技術若しくは知識に関連する科目を専攻して大学を卒業し、又はこれと同等以上の教育を受けたこと。</p> <p>ロ 当該技術又は知識に関連する科目を専攻して本邦の専修学校の専門課程を修了(当該修了に關し法務大臣が告示をもって定める要件に該当する場合に限る。)したること。</p> <p>ハ 十年以上の実務経験(大学、高等専門学校、高等専修学校、中等教育学校の後期課程又は専修学校の専門課程において当該技術又は知識に関連する科目を専攻した期間を含む。)を有すること。</p> <p>二 申請人が外国の文化に基礎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。</p> <p>イ 翻訳、通訳、語学の指導、広報、宣伝又は海外取引業務、服飾若しくは室内装飾に係るデザイン、商品開発その他これらに類する業務に従事すること。</p> <p>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。</p> <p>三 日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること。</p> |

出入国管理の現状及び諸施策について

**在留資格「介護」**

法務省  
Ministry of Justice

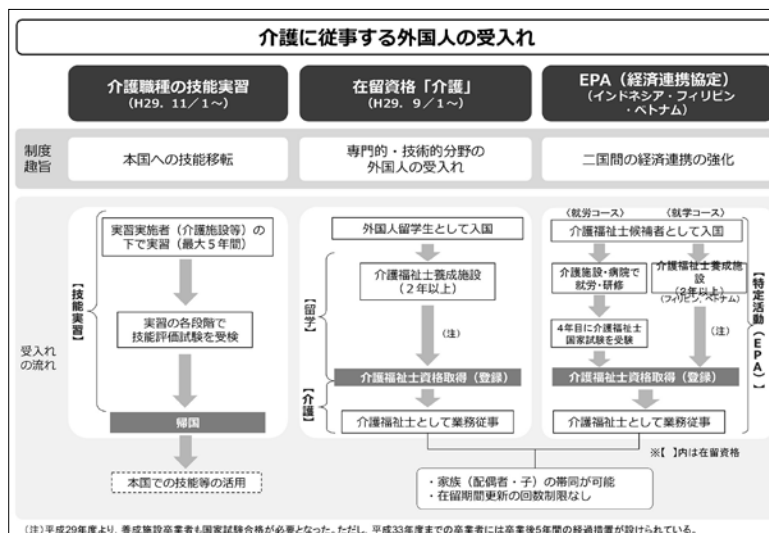
○ 出入国管理及び難民認定法(昭和26年政令第319号)(抄)別表第一の二

| 在留資格 | 本邦において行うことができる活動                                     |
|------|--|
| 介護   | 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 |

○ 出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令(平成2年法務省令第16号)(抄)

| 活動                      | 基準   |
|-------------------------|--|
| 法別表第一の二の表の介護の項の下欄に掲げる活動 | <p>申請人が次のいずれにも該当していること。</p> <p>一 社会福祉士及び介護福祉士法(昭和六十二年法律第三十号)第四十条第二項第一号から第三号までのいずれかに該当すること。</p> <p>二 日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること。</p> |

出入国管理の現状及び諸施策について



資料2

**留学生の在留資格「技術・人文知識・国際業務」への変更許可のガイドライン**

法務省入国管理局  
平成27年2月策定  
平成27年3月改訂  
平成29年7月改訂

在留資格の変更については、「在留資格の変更、在留期間の更新許可のガイドライン（改正）」を策定し、公表しているところですが、今般、このうち、本邦の大学を卒業した留学生又は本邦の専修学校を卒業し、「専門士」の称号を付与された留学生が、我が国での就職を希望し、「技術・人文知識・国際業務」への在留資格変更許可申請を行った場合において、その許可の判断において考慮する事項、これまでの許可事例・不許可事例、提出資料について以下のとおり取りまとめました。

**1 本邦の大学又は専門学校を卒業した留学生在が在留資格「技術・人文知識・国際業務」に変更するために必要な要件**

「技術・人文知識・国際業務」の在留資格への変更許可に当たって、必要な要件は以下のとおりです。

(1) 行おうとする活動が申請に係る入管法別表に掲げる在留資格に該当すること

**ア 本邦の公私の機関との契約に基づくものであること**

「本邦の公私の機関」には、国、地方公共団体、独立行政法人、会社、公益法人等の法人のほか、任意団体（ただし、契約当事者としての権利能力はありません。）も含まれます。また、本邦に事務所、事業所等を有する外国の国、地方公共団体（地方政府を含む）、外国の法人等も含まれ、さらに個人であっても、本邦で事務所、事業所等を有する場合は含まれます。

「契約」には、雇用のほか、委任、委託、輻託等が含まれますが、特定の機関との継続的なものでなければなりません。また、契約に基づく活動は、本邦において適法に行われるものであること、在留活動が継続して行われることが見込まれることが必要です。

**イ 自然科学又は人文科学の分野に属する技術又は知識を要する業務に従事する活動であること**

(ア) 「技術・人文知識・国際業務」については、理学、工学その他の自然科学の分野又は法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術又は知識を必要とする業務に従事する活動であることが必要です。

具体的にどのような業務が自然科学や人文科学の分野に属する知識を必要とするものに当てはまるのかは、別紙1の「許可事例」を参照してください。

資料2

(イ) 行おうとする活動が、「技術・人文知識・国際業務」に該当するものであるか否かは、在留期間中の活動を全体として捉えて判断することとなります。したがって、例えば、「技術・人文知識・国際業務」に該当すると認められる活動は、活動全体として見ればごく一部であり、その余の部分は「技術・人文知識・国際業務」に該当するとは認められない、いわゆる単純な業務に従事する場合には、「技術・人文知識・国際業務」に該当しないと判断されます。

また、行おうとする活動に「技術・人文知識・国際業務」に該当しない業務が含まれる場合であっても、それが入国当初に行われる研修の一環であって、今後「技術・人文知識・国際業務」に該当する業務を行う上で必ず必要となるものであり、日本人についても入国当初は同様の研修に従事するという場合には、「留学」から「技術・人文知識・国際業務」への在留資格変更許可申請の際に、あらかじめ具体的な研修計画等を提出することにより、認められる場合があります。ただし、例えばホテルに就職する場合、研修と称して、長期にわたって、専らレストランでの配膳や客室の清掃等のように「技術・人文知識・国際業務」に該当しない業務に従事するといった場合には、許容されません。

(2) 原則として法務省令で定める上陸許可基準に適合していること

**ア 従事しようとする業務に必要な技術又は知識に関連する科目を専攻して卒業していること**

従事しようとする業務に必要な技術又は知識に係る科目を専攻していることが必要であり、そのためには、大学・専修学校において専攻した科目と従事しようとする業務が関連していることが必要です。

具体的にどのような場合に専攻した科目と従事しようとする業務が関連しているとされるかは、別紙1の「許可事例」を参照してください。

※ 業務との関連性について、大学は、学理の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を養成することを目的とし、また、その目的を達成するための教育研究を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するとされており（学校教育法第83条第1項、第2項）、一方、専修学校は、職業若しくは実用生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図ることを目的とするとして設けられています（同法第124条）。このような教育機関としての大学の性格を踏まえ、大学における専攻科目と従事しようとする科目の関連性については、従来より、柔軟に判断しています。

※ 専修学校の専門課程を修了した者については、修了していることのほか、①本邦において専修学校の専門課程の教育を受け、「専修学校の専門課程の修了者に対する専門士及び高度専門士の称号の付与に関する規程」（平成6年文部省告示第84号）第2条の規定により専門士と称することができること、②同規程第3条の規定により高度専

資料2

別紙1

専門士と称することができること、が必要ですが、なお、本邦の専門学校を卒業し、「専門士」の称号を付与された者が本邦の大学も卒業しているときは、専門学校において修得した内容、又は本邦の大学において修得した内容が従事しようとする業務と関連していれば、基準を満たすこととなります。

**イ 日本人が従事する場合に受ける報酬と同等級以上の報酬を受けること**

日本人が従事する場合に受ける報酬と同額以上の報酬を受けることが必要です。また、報酬とは、「一定の役務の給付の対価として与えられる反対給付」をいい、通勤手当、扶養手当、住宅手当等の実費非償の性格を有するもの（課税対象となるものを除きます。）は含まれません。

(3) その他の要件

**ア 素行が不良でないこと**

素行が善良であることが前提となり、良好でない場合には消極的な要素として評価されます。

**イ 入管法に定める届出等の義務を履行していること**

入管法第19条の7から第19条の13まで、第19条の15及び第19条の16に規定する在留カードの記載事項に係る届出、在留カードの有効期間更新申請、紛失等による在留カードの再交付申請、在留カードの返納、所属機関等に関する届出などの義務を履行していることが必要です。

**2 事例**

本邦の大学を卒業した留学生又は本邦の専修学校の専門課程を修了し、「専門士」の称号を付与された留学生からの「技術・人文知識・国際業務」への変更許可申請について、許可事例、不許可事例は別紙1のとおりです。

**3 提出資料**

「技術・人文知識・国際業務」の在留資格への変更許可申請に当たって、必要な資料は別紙2のとおりです。

このほか、参考となるべき資料の提出を求めることがあります。

資料2

別紙1

**本邦の大学を卒業した留学生に係る事例**

**○ 許可事例**

(1) 大学（工学部）を卒業した者が、電機製品の製造を業務内容とする企業との契約に基づき、月額23万円の報酬を受けて、技術開発業務に従事するもの。

(2) 大学（経済学部）を卒業した者が、コンピューター関連サービスを業務内容とする企業との契約に基づき、月額18万円の報酬を受けて、翻訳・通訳に関する業務に従事するもの。

(3) 大学（法学部）を卒業した者が、法律事務所との契約に基づき、月額19万円の報酬を受けて、弁護士補助業務に従事するもの。

(4) 大学（教育学部）を卒業した者が、語学指導を業務内容とする企業との契約に基づき、月額17万円の報酬を受けて、英会話講師業務に従事するもの。

**○ 不許可事例**

(1) 大学（経済学部）を卒業した者から、会計事務所との契約に基づき、月額23万5千円の報酬を受けて、会計事務に従事するとして申請があったが、当該事務所の所在地には会計事務所ではなく料理店があったことから、そのことについて説明を求めたものの、明確な説明がなされなかったことから、当該事務所が実態のあるものとは認められず、「人文知識・国際業務」の在留資格に該当する活動を行うものとは認められないことから不許可となったもの。

(2) 大学（教育学部）を卒業した者から、弁当の製造・販売業務を行っている企業との契約に基づき現場作業員として採用され、月額20万円の報酬を受けて、弁当加工工場において弁当の箱詰め作業に従事するとして申請があったが、当該業務は人文科学の分野に属する知識を必要とするものとは認められず、「人文知識・国際業務」の該当性が認められないため不許可となったもの。

(3) 大学（工学部）を卒業した者から、コンピューター関連サービスを業務内容とする企業との契約に基づき、月額13万5千円の報酬を受けて、エンジニア業務に従事するとして申請があったが、申請人と同時に採用され、同様の業務に従事する新卒の日本人の報酬が月額18万円であることが判明したことから、報酬について日本人と同等級以上であると認められず不許可となったもの。

(4) 大学（商学部）を卒業した者から、貿易業務・海外業務を行っている企業との契約に基づき、月額20万円の報酬を受けて、海外取引業務に従事するとして申請が

| 別紙 1  |
|---|
| <p>あったが、申請人は「留学」の在留資格で在留中、1年以上継続して月200時間以上アルバイトとして稼働していたことが今次申請において明らかとなり、資格外活動許可の範囲を大きく超えて稼働していたことから、その在留状況が良好であるとは認められず、不許可となったもの。</p> <p><b>本邦の専門学校を卒業した留学生に係る事例</b></p> <p><b>○ 許可事例</b></p> <p>(1) マンガ・アニメーション科を卒業し、専門士の称号を付与された者が、本邦のコンピュータ関連サービスを業務内容とする企業との契約に基づき、月額22万円の報酬を受けて、ゲーム開発業務に従事するもの。</p> <p>(2) 電気工学科を卒業し、専門士の称号を付与された者が、本邦のTV・光ファイバー通信・コンピュータLAN等の電気通信設備工事等の電気工事の設計・施工を業務内容とする企業との契約に基づき、月額22万円の報酬を受けて、工事施工図の作成、現場職人の指揮・監督等に従事するもの。</p> <p>(3) 建築室内設計科を卒業し、専門士の称号を付与された者が、本邦の建築設計・設計監理、建築積算を業務内容とする企業との契約に基づき、月額18万5千円の報酬を受けて、建築積算業務に従事するもの。</p> <p>(4) 自動車整備科を卒業し、専門士の称号を付与された者が、本邦の自動車の点検整備・配送・保管を業務内容とする企業との契約に基づき、月額18万4千円の報酬を受けて、サービスエンジニアとしてエンジンやブレーキ等自動車の基幹部分の点検・整備・分解等の業務に従事するとともに、自動車検査員としての業務に従事することとなるもの。</p> <p>(5) 図画1丁科においてプログラミング等を修得して卒業し、専門士の称号を付与された者が、本邦の金属部品製造を業務内容とする企業との契約に基づき、月額19万円の報酬を受けて、ホームページの構築、プログラミングによるシステム構築等の業務に従事するもの。</p> <p><b>○ 不許可事例</b></p> <p>(1) 専修学校（ジュエリーデザイン科）を卒業し、専門士の称号を付与された者から、本邦のコンピュータ関連サービスを業務内容とする企業との契約に基づき、月額20万円の報酬を受けて、外国人客からの相談対応、通訳や翻訳に関する業務に従事するとして申請があったが、履修内容と職務内容との間に関連性が認められなかったもの。</p> |
| - 2 -   |

| 別紙 1   |
|--|
| <p>め不許可となったもの。</p> <p>(2) 専修学校（日中通訳翻訳学科）を卒業し、専門士の称号を付与された者から、本邦の楽器製品の製造を業務内容とする企業との契約に基づき、月額12万5千円の報酬を受けて、中国語翻訳・通訳、楽器の塗装補助業務に従事するとして申請があったが、通訳・翻訳業務については、それを主たる活動として行うのに十分な業務量があるとは認められないこと、楽器塗装は自然科学又は人文科学の分野に属する技術又は知識を必要とするものとは認められず、「人文知識・国際業務」、「技術」のいずれにも当たらないこと、申請人と同時に採用され、同種の業務に従事する新卒の日本人の報酬が月額17万円であることが判明したため、日本人が従事する場合に受ける報酬と同程度以上の報酬を受けているとはいえないことから不許可となったもの。</p> <p>(3) 専修学校（情報システム工学科）を卒業し、専門士の称号を付与された者から、本邦の料理店経営を業務内容とする企業との契約に基づき、月額25万円の報酬を受けて、コンピューターによる会社の会計管理（売上、仕入、経費等）、労務管理、顧客管理（予約の受付）に関する業務に従事するとして申請があったが、会計管理及び労務管理については、従業員が12名という会社の規模から、それを主たる活動として行うのに十分な業務量があるとは認められないこと、顧客管理の具体的な内容は電話での予約の受付及び帳簿への書き込みであり、当該業務は自然科学又は人文科学の分野に属する技術又は知識を必要とするものとは認められず、「技術」、「人文知識・国際業務」のいずれにも当たらないことから不許可となったもの。</p> <p>(4) 専修学校（バンチャービジネス学科）を卒業し、専門士の称号を付与された者から、本邦のバイクの修理・改造、バイク関連の輸出入を業務内容とする企業との契約に基づき、月額19万円の報酬を受けて、バイクの修理・改造に関する業務に従事するとして申請があったが、その具体的な内容は、フレームの修理やバンクしたタイヤの付け替え等であり、当該業務は自然科学又は人文科学の分野に属する技術又は知識を必要とするものとは認められず、「技術」、「人文知識・国際業務」のいずれにも当たらないため不許可となったもの。</p> <p>(5) 専修学校（国際情報ビジネス科）を卒業し、専門士の称号を付与された者から、本邦の中古電子製品の輸出・販売等を業務内容とする企業との契約に基づき、月額18万円の報酬を受けて、電子製品のチェックと修理に関する業務に従事するとして申請があったが、その具体的な内容は、パソコン等のデータ保存、バックアップの作成、ハードウェアの部品交換等であり、当該業務は自然科学又は人文科学の分野に属する技術又は知識を必要とするものとは認められず、「技術・人文知識・国際</p> |
| - 3 -  |

| 別紙 1   |
|--|
| <p>業務」に該当しないため不許可となったもの。</p> <p>(6) 専修学校（声優学科）を卒業し、専門士の称号を付与された者から、外国人客が多く訪れる本邦のホテルとの契約に基づき、月額14万円の報酬を受けて、ロビースタッフとして翻訳・通訳業務に従事するとして申請があったが、履修内容と職務内容との間に関連性が認められないため不許可となったもの。</p> <p>(7) 専修学校（日本語・日本文化）を卒業し、専門士の称号を付与された者から、人材派遣及び物流を業務内容とする企業との契約に基づき、月額22万円の報酬を受けて、商品仕分けを行う留学生のアルバイトが作業する場所を巡回しながら通訳業務に従事するとして申請があったが、その具体的な内容は、自らも商品仕分けのシフトに入り、9名のアルバイトに対して指示や注意喚起を通訳するというものであり、商品仕分けを行うアルバイトに対する通訳の業務量が「技術・人文知識・国際業務」に該当する程度あるものとは認められず、不許可となったもの。なお、申請人が専修学校において修得した内容は日本語の会話、読解、聴解、漢字等、日本語能力を向上させるレベルに留まるものであり、通訳の技法について専攻したものとはいえないことから、履修内容と職務内容との間の関連性も認められない。</p> <p>(8) 専修学校（イラストレーション学科）を卒業し、専門士の称号を付与された者から、人材派遣及び有料職業紹介を業務内容とする企業との契約に基づき、時給1,200円の報酬を受けて、外国人客が多く訪れる店舗において、翻訳・通訳を伴う衣類の販売業務に従事するとして申請があったが、その業務内容は母国語を生かした接客業務であり、色彩、デザイン、イラスト画法等の履修内容と職務内容との間に関連性があるとは認められず、また翻訳・通訳に係る実務経験もないため不許可となったもの。</p> |
| - 4 -  |



資料3

「クールジャパン」に関わる分野において就労しようとする留学生等に係る在留資格の明確化等について

平成29年9月  
法務省入国管理局

日本の魅力を世界へ発信するクールジャパン戦略が推進され、日本のコンテンツ等に対する外国からの関心が高まっていることを受け、アニメ、ファッション・デザイン、食などを学びに来た留学生が、引き続き本邦で働くことを希望する場合等において、在留資格の決定に係る運用の明確化及び透明性の向上を図り、申請者の予見可能性を高める観点から、在留資格の該当性に係る考え方や許可・不許可に係る具体的な事例を以下のとおり公表します。

1 在留資格に該当する活動

外国人が日本の大学又は専門学校においてアニメ又はファッション・デザインに関連する科目を履修して卒業し(専門学校卒業生については、「専門士」又は「高度専門士」の称号を付与された者に限る。)、これらの知識を用いて日本の企業に就職を希望する場合、出入国管理及び難民認定法(昭和26年政令第319号。以下「入管法」という。)別表第一のこの表の在留資格「技術・人文知識・国際業務」への該当性を審査することになります。

当該在留資格に該当する活動内容は、「本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野若しくは法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術若しくは知識を要する業務」と規定されています。下記2に具体的な事例を挙げていますが、前提として、学術上の意義を背景とする一定水準以上の専門的技術又は知識を必要とする活動であって、単に経験を積んだことにより有している技術・知識では足りず、学問的・体系的な技術・知識を要するものでなければなりません。

なお、日本で従事しようとする活動が、入管法に規定される在留資格に該当するものであるか否かは、在留期間中の活動を全体として捉えて判断することとなります。したがって、上記の活動に該当しない業務に一時的に従事する場合であっても、それが企業における研修の一環であって、在留期間の大半を占めるようなものではないような場合は、在留資格の変更が許可されるケースがあります(下記2の許可事例(3)、(7)及び(12)参照)。このようなケースに該当する場合は、当該企業に雇用される社員(日本人社員を含む。)の入社後のキャリアステップ及び各段階における具体的な職務内容等に係る資料の提出をお願いする場合があります。

1

資料3

また、食分野における就労についても、従事する職務内容に応じて、上記のとおり在留資格「技術・人文知識・国際業務」への該当性を審査することになるほか、日本料理の調理師としての就労を希望する方で、農林水産省が実施する「日本料理海外普及人材育成事業」の対象となる場合は、在留資格「特定活動」による就労が認められます(参考URL：<http://www.maff.go.jp/shokusan/gaisyokufukusei/>)。なお、我が国において外国料理の調理師として就労する場合には、在留資格「技能」への該当性を審査することになります。

(注) 在留資格を変更する場合の一般的な考え方については、「在留資格の変更、在留期間の更新許可のガイドライン」を、また、在留資格「留学」から「技術・人文知識・国際業務」へ在留資格を変更する場合の一般的な考え方については、「留学生の在留資格「技術・人文知識・国際業務」への変更許可のガイドライン」を御参照ください。

参考URL：  
[http://www.mof.go.jp/nyuukokukakari/nyuukokukakari07\\_00058.html](http://www.mof.go.jp/nyuukokukakari/nyuukokukakari07_00058.html)  
[http://www.mof.go.jp/nyuukokukakari/nyuukokukakari07\\_00091.html](http://www.mof.go.jp/nyuukokukakari/nyuukokukakari07_00091.html)

2 具体的な事例

○ 許可事例

<アニメーション分野>

(1) 本邦の専門学校においてマンガ・アニメーション科を卒業し、専門士の称号を付与された外国人が、コンピュータ関連サービスを提供する会社においてキャラクターデザイン等のゲーム開発業務に従事するもの。

(2) 本邦の専門学校においてマンガ・アニメーション科を卒業し、専門士の称号を付与された外国人が、アニメ制作会社において、絵コンテ等の構成や原画の作成といった主体的な創作活動に従事するもの。

(3) 本邦の専門学校においてマンガ・アニメーション科を卒業し、専門士の称号を付与された外国人が、アニメ制作会社において、入社当初の6ヶ月程度原稿の色付け等の指導を受けながら行いつつ、その後は絵コンテ等の構成や原画の作成といった主体的な創作活動に従事するもの。

<ファッション・デザイン分野>

(4) 本邦の専門学校においてデザイン科を卒業し、専門士の称号を付与された外国人が、デザイン事務所においてデザイナーとして創作業務に従事するもの。

(5) 大学の工学部を卒業した外国人が、自動車メーカーにおいてカーデザイナーとして自動車デザインに係る業務に従事するもの。

2

資料3

(6) 本邦の専門学校においてデザイン科を卒業し、専門士の称号を付与された外国人が、服飾業を営む会社においてファッションコーディネートとして商品の企画開発や商品ディスプレイの考案等に従事するもの。

(7) 本邦の専門学校においてデザイン科を卒業し、専門士の称号を付与された外国人が、服飾業を営む会社の海外展開業務を行う人材として採用された後、国内の複数の実店舗で3か月間販売・接客に係る実地研修を行い、その後本邦で海外展開業務に従事するもの。

(8) 本邦の専門学校においてデザイン科を卒業し、専門士の称号を付与された外国人が、服飾業を営む会社において、パタンナーとして、裁断・縫製等の制作過程の一部を行う創作活動に従事するもの。

<美容分野>

(9) 本邦の専門学校において美容に関する専門課程を卒業し、専門士の称号を付与された外国人が、海外展開を予定する化粧品会社における海外進出準備のための企画・マネジメント業務に従事するもの。

(10) 本邦の専門学校において美容に関する専門課程を卒業し、専門士の称号を付与された外国人が、ヘアウィッグやヘアエクステンション等の商品開発及び営業販売の業務に従事するもの。

<食分野>

(11) 本邦の専門学校において栄養管理学等に係る課程を卒業し、専門士の称号を取得した外国人が、食品会社の研究開発業務に従事するもの。

(12) 本邦の専門学校において経営学に係る学科を卒業し、専門士の称号を付与された外国人が、飲食店チェーンの海外展開業務を行う人材として採用された後、本社における2か月の実学を中心とした研修及び国内の実店舗での3か月の販売・接客に係る実地研修を行い、その後本邦で海外展開業務に従事するもの。

(13) 本邦の調理師養成施設において調理師免許の取得資格を得た外国人が、農林水産省が実施する「日本料理海外普及人材育成事業」の対象となつて、5年間調理に関する技術を要する日本料理の調理に係る業務に従事するもの。

(14) フランス国籍を有する者がドイツにおいてイタリア料理の調理師として10年間活動した後、我が国においてイタリア料理の調理に係る業務に従事するもの。

○ 不許可事例

<アニメーション分野>

(1) 本邦の専門学校においてマンガ・アニメーション科を卒業し、専門士

3

資料3

の称号を付与された外国人が、アニメ制作会社において、主体的な創作活動を伴わない背景画の色付け作業等の補助業務のみに従事するもの。

<ファッション・デザイン分野>

(2) 本邦の専門学校においてデザイン科を卒業し、専門士の称号を付与された外国人が、服飾業を営む会社において、主体的な創作活動を伴わない企画・縫製等の制作過程に従事するもの。

(3) 本邦の専門学校においてデザイン科を卒業し、専門士の称号を付与された外国人が、服飾業を営む会社の店舗において専ら接客・販売業務に従事するもの。

(4) 本邦の専門学校において主に経理を学んで卒業し、専門士の称号を付与された外国人が、衣料品販売店において専ら販売業務に従事するもの。

<美容分野>

(5) 本邦の専門学校において美容学科を卒業し、専門士の称号を付与された外国人が、美容師やネイリストとして業務に従事するもの。

(6) 本邦の専門学校において美容学科を卒業し、専門士の称号を付与された外国人が、海外展開を予定する化粧品会社に雇用され、同社の海外進出準備のための企画・マネジメント業務を行うため1年間の研修及び実地研修を行うとして申請があったが、実際には、同社で同じ業務に働く日本人は4か月で実地研修が終わるのに対し、当該外国人については店舗を替えながら実地研修をするという名目で1年間に渡って販売・接客業務をさせる計画であったことが、審査の過程で明らかになったもの。

<食分野>

(7) 本邦の専門学校において経営学に係る学科を卒業し、専門士の称号を付与された外国人が、飲食店チェーンにおいて3年間の滞在予定で海外展開業務を行うとして申請があったが、実際には、入社後2年間は実地研修の名目で店舗での調理・接客業務に従事させる計画であったことが審査の過程で明らかになったもの。

4

## 法務省: 大学等を卒業後就職活動のための滞在をご希望のみなさまへ



[トップページ](#)
[サイトマップ](#)
[業務支援情報](#)
[ENGLISH](#)

[トップページ](#) > [法務省の概要](#) > [各組織の説明](#) > [内部郵局](#) > [入国管理局](#) > [在留資格関係公表資料](#) > 大学等を卒業後就職活動のための滞在をご希望のみなさまへ

## 大学等を卒業後就職活動のための滞在をご希望のみなさまへ

平成28年12月10日

## 1 卒業後1年目の就職活動について

大学を卒業し又は専修学校専門課程において専門士の称号を取得して同教育機関を卒業した留学生等の方が、付与されている「留学」の在留資格の在留期間満了後も日本に在留して、継続して就職活動を行うことを希望される場合は、その方の在留状況に問題がなく、就職活動を継続するに当たり卒業した教育機関の推薦があるなどの場合は、就職活動を行うための在留資格(特定活動、在留期間は6月)への変更が認められ、更に1回の在留期間の更新が認められるため、大学等を卒業後も就職活動のために1年間本邦に滞在することが可能です。手続及び必要書類については、こちらをご覧ください。

## 2 卒業後2年目の就職活動について

大学等を卒業後、上記1により就職活動を行うための在留資格への変更が認められ就職活動を行っている留学生等が、地方公共団体が実施する就職支援事業(当局の設定する要件に適合するものに限ります。)の対象となり、地方公共団体が当該事業の対象者であることの証明書の発行を受け、大学等を卒業後2年目に当該事業に参加してインターンシップへの参加を含む就職活動を行うことを希望される場合で、その方の在留状況に問題がないなどの場合は、当該事業に参加して行う就職活動のための在留資格(特定活動、在留期間は6月)への変更が認められ、更に1回の在留期間の更新が認められるため、当該事業に参加して行う就職活動のため、更に1年間(卒業後2年目)本邦に滞在することが可能です。

手続及び必要書類については、「地方公共団体が実施する既在留学生を対象とした就職支援事業の手引」[PDF](手引の添付物はPDFファイルの添付ファイル【Word形式】として添付されています。)をご覧ください。

## この取扱いの対象となる就職支援事業を行うとする地方公共団体の方へ

取扱いの詳細については、「地方公共団体が実施する既在留学生を対象とした就職支援事業の手引」[PDF](手引の添付物はPDFファイルの添付ファイル【Word形式】として添付されています。)をご覧ください。

## 3 資格外活動許可について

上記1及び2のいずれの場合にも、一定の要件を満たせば、資格外活動の許可を受けて1週について28時間以内で行う資格外活動(いわゆるアルバイト)が可能です。

また、就職活動の一環として行うインターンシップの場合などは、1週について28時間を超える資格外活動許可を受けることができます(上記2の就職支援事業に参加して行う就職活動のための在留資格が付与されている方が、当該事業の一環として行われるインターンシップに参加される場合は、資格外活動許可の取得は必要ありません。)。詳しくはこちらをご覧ください。



PDF形式のファイルをご覧いただく場合には、Adobe Readerが必要です。Adobe Readerをお持ちでない方は、バナーのリンク先から無料ダウンロードしてください。リンク先のサイトはAdobe Systems社が運営しています。

※上記プラグインダウンロードのリンク先は2014年10月時点のものです。

Word形式のファイルをご覧いただく場合には、Microsoft Office Word Viewerが必要です。Microsoft Office Word Viewerをお持ちでない方は、こちらからダウンロードしてください。リンク先のサイトはMicrosoft社が運営しています。Microsoft Office Word Viewer のダウンロード

※上記プラグインダウンロードのリンク先は2012年8月時点のものです。

## 法務省の概要メニュー

[法務省幹部一覧](#)

[法務省の沿革](#)

[組織図](#)

[各組織の説明](#)

[内部郵局](#)

[地方支分部局](#)

[施設等機関](#)

[外局](#)

[特別の機関](#)

[所管法人](#)

[特別民法法人](#)

[関係団体](#)

[ボランティア](#)

[フォトギャラリー](#)

## その他のメニュー

[大臣・副大臣・政務官](#)

[広報・報道・大臣会見](#)

[所管法令等](#)

[資格・採用情報](#)

[政策・施策](#)

[政策評価等](#)

[パブリックコメント](#)

[省議・審議会等](#)

[白書・統計・研究](#)

[予算・決算](#)

[政府調達情報](#)

[情報公開・公文書管理・個人情報保護](#)

[行政手続の案内](#)

[法令適用事前確認手続](#)

[オンライン申請](#)

[ご意見・ご提案](#)

[相談窓口](#)

[その他](#)

〒100-8977 東京都千代田区霞が関1-1-1

電話: 03-3580-4111(代表)

法人番号 1000012030001

[アクセス](#) [法務省パンフレット](#) [プライバシーポリシー](#) [ご利用にあたって](#) [政府関連リンク](#)

Copyright © The Ministry of Justice All Right Reserved.

[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyukan\\_nyukan84.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyukan_nyukan84.html)



資料5

## 報道発表資料

**法務省**  
Ministry of Justice

平成30年1月12日  
法務省入国管理局

### 難民認定制度の適正化のための更なる運用の見直しについて

法務省では、平成27年9月、難民認定制度を取り巻く国内外の動向の変化を踏まえ、真の難民の迅速かつ確実な認定を推進するため、難民認定制度の運用の見直しを行い、その一環として、濫用・誤用的な難民認定申請を抑制するための措置を行っているところですが、依然として、濫用・誤用的な申請が増加しており、真の難民の迅速な保護に支障を生じる事態となっています。

そこで、法務省では、真に保護を必要とする者の更なる迅速な保護を図りつつ、濫用・誤用的な申請を抑制し、難民認定制度の適正化を推進することにより、真の難民の迅速な保護に支障を生じさせないようにするため、正規滞在中に申請した者の在留資格「特定活動」に関する運用などについて、更なる見直しを行うこととしました。

1 平成29年1月から9月までの難民認定申請の状況

(1) 我が国において難民認定申請を行った外国人（以下「申請者」という。）は14,043人（対前年同期比約7.7%（6,117人）増加）となり、既に平成28年の申請数（10,901人）を大きく上回っています。

主な国籍は、多い順に、フィリピン、ベトナム、スリランカ、インドネシア、ネパールとなっており、シリアをはじめ、世界で避難を余儀なくされている人の多い上位5か国（UNHCR「グローバル・トレンド2016」による。）からの申請者がわずかに9人にとどまる一方、大量の難民・避難民を生じさせるような事情のない国からの申請者が大半を占めています。

(2) 難民と認定されなかった申請者の申立て内容のうち、最も多いのは本国における知人や近隣住民等とのトラブル（約4.4%）であり、そのうち、約6.6%が借金に関するトラブルとなっています。また、我が国での稼働希望を申し立てるものなどがあり、難民の地位に関する条約及び関連規定書（以下「難民条約」という。）で規定する「難民」に明らかに該当しない申立てが全体の約半数となっています。

2 更なる運用の見直し

(1) 初回申請では、案件の内容を振り分ける期間を設け、その振り分け結果を踏まえて、速やかに在留資格上の措置（在留許可、在留制限、就労許可、就労制限）を執ります。

(2) 難民条約上の難民である可能性が高いと思われる申請者には、速やかに就労可能な在留資格を付与し、更なる配慮を行います。

(3) 初回申請でも、難民条約上の追害事由に明らかに該当しない事情を申し立てる申請者には在留を許可しません（在留制限）。

(4) 在留制限しない場合でも、失職した技能実習生等未来の在留資格に該当する活動を行わなくなった後に申請した申請者には就労を許可せず（就労制限）、在留期間も「3月」に短縮します。

資料5

### 難民認定制度の適正化のための更なる運用の見直しについて

1 平成29年1月から9月までの難民認定申請の状況

(1) 難民認定申請数

難民認定申請数は、近年は毎年、対前年で約5.0%増と急増してきたところ、平成29年9月末の申請数は14,043人となり、前年同期（7,926人）に比べて、約7.7%（6,117人）増と大幅に増加しており、既に平成28年の申請数（10,901人）を大きく上回っています。

このうち、約9%に当たる1,242人が、過去に難民不認定処分を受けたにもかかわらず申請を繰り返している申請者であり、申請回数が最多の申請者は6回目の申請となっています。

表1及び表2：難民認定申請数の推移 (人)

| 申請数 | 平成24年 | 平成25年 | 平成26年 | 平成27年 | 平成28年  | 平成29年<br>1月～9月 |
|-----|-------|-------|-------|-------|--------|----------------|
| 申請数 | 2,545 | 3,290 | 5,000 | 7,568 | 10,901 | 14,043         |

表2及び表3：複数申請者の推移 (人)

| 申請数 | 平成24年 | 平成25年 | 平成26年 | 平成27年 | 平成28年 | 平成29年<br>1月～9月 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|----------------|
| 申請数 | 573   | 720   | 1,019 | 1,425 | 1,497 | 1,242          |

注1 本統計上、「特定活動（出向準備期間）」については、平成26年及び平成27年は未集計のため、「その他」に含まれています。  
注2 「非正規」は在留許可を有していない外国人を指します。

資料5

(2) 国籍別の難民認定申請数

申請者の国籍は77か国にわたり、主な国籍はフィリピン3,177人、ベトナム2,929人、スリランカ1,825人、インドネシア1,342人、ネパール1,097人となっており、これら上位5か国で申請数全体の約70%を占めています。特に、上位3か国（フィリピン、ベトナム及びスリランカ）は、前年同期に比べて、2倍を超える大幅な増加となっています。

また、本年6月に国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）がプレスリリースした「グローバル・トレンド2016」において、世界で避難を余儀なくされている人の多い上位5か国とされている国々（シリア、コロンビア、アフガニスタン、イラク、南スーダン）からの申請者はわずかに9人にとどまる一方、大半は、大量の難民・避難民を生じさせるような事情のない国々からの申請者となっています。

表3：国籍別申請数上位5か国の推移 (人)

|          | 平成24年 | 平成27年 | 平成28年<br>1月～9月 | 平成29年<br>1月～9月 | 対前年同期<br>増減率 | 申請数全体の<br>占率(%) |
|----------|-------|-------|----------------|----------------|--------------|-----------------|
| 1 フィリピン  | 82    | 219   | 1,412          | 3,177          | 255.6%       | 22.6%           |
| 2 ベトナム   | 294   | 574   | 1,072          | 2,929          | 175.6%       | 16.6%           |
| 3 スリランカ  | 485   | 469   | 958            | 1,825          | 196.7%       | 13.0%           |
| 4 インドネシア | 17    | 99    | 1,829          | 1,342          | 0.0%         | 9.6%            |
| 5 ネパール   | 1,251 | 1,168 | 1,451          | 1,097          | -1.0%        | 7.8%            |
| 申請数上位5か国 | 2,169 | 4,079 | 6,102          | 8,344          | 93.4%        | 65.6%           |
| 申請数全体    | 5,000 | 7,568 | 10,901         | 14,043         | 77.2%        | 100.0%          |

図3：国籍別難民認定申請数

(3) 難民認定申請時の在留状況

難民認定申請における申請者の在留状況は、正規在留者が13,317人（申請数全体の約9.5%）で、非正規在留者が726人（約5%）となっており、正規在留者が大半を占めています。

この正規在留者の在留資格は、観光等を目的として入国した「短期滞在」が7,772人、「技能実習」が2,035人、「留学」が1,773人、出国する意思を表明し、その準備のための期間を求めて在留の許可を受けた後に難民認定申請に及んだ

資料5

「特定活動（出向準備期間）」が761人、難民認定申請を繰り返す「特定活動（難民認定申請中）」が560人となっています。特に、「短期滞在」、「技能実習」及び「特定活動（出向準備期間）」をもって本邦に在留する申請者からの申請数は、前年同期と比べて、2倍を超える大幅な増加となっています。

また、「技能実習」からの難民認定申請者のうち、9.9%以上が、本国の国若しくは地方公共団体の機関又はこれらに準ずる機関からの推薦を受けて入国した外国人であり、また、多くの申請者が、実習取扱機関から失職し又は所在不明となった後に難民認定申請に及んでいます。

表4：在留資格別難民認定申請数の推移 (人)

|              | 平成24年 | 平成27年 | 平成28年 | 平成29年<br>1月～9月 | 対前年同期<br>増減率 | 申請数全体の<br>占率(%) |
|--------------|-------|-------|-------|----------------|--------------|-----------------|
| 正規           | 4,134 | 9,284 | 9,702 | 6,320          | 13,317       | 92.4%           |
| 短期滞在         | 1,813 | 2,882 | 5,395 | 3,555          | 7,772        | 55.3%           |
| 技能実習         | 414   | 721   | 1,106 | 753            | 2,035        | 14.5%           |
| 在留資格別        | 604   | 1,413 | 1,389 | 1,243          | 1,773        | 12.6%           |
| 特定活動         | -     | -     | 428   | 258            | 761          | 5.4%            |
| 特定活動（出向準備期間） | -     | -     | -     | 445            | 560          | 4.0%            |
| 難民認定申請中      | 428   | 849   | 784   | 467            | 960          | 6.8%            |
| その他          | 580   | 519   | 582   | 445            | 416          | 2.9%            |
| 非正規(注1)      | 918   | 1,192 | 1,198 | 1,006          | 778          | 5.5%            |
| 非正規(注2)      | 500   | 738   | 1,001 | 726            | 1,043        | 7.4%            |

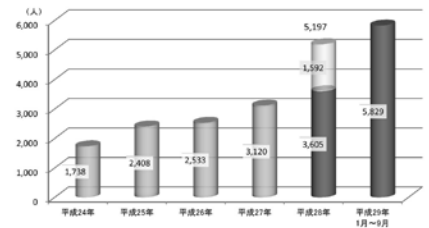
図4：在留資格別難民認定申請数の内訳

(注1) 本統計上、「特定活動（出向準備期間）」については、平成26年及び平成27年は未集計のため、「その他」に含まれています。  
(注2) 「非正規」は在留許可を有していない外国人を指します。

(4) 不服申立数

難民の認定をしない部分に対して不服申立てを行った外国人（以下「不服申立者」という。）の数は、近年の難民認定申請数の増加に伴い、毎年増加傾向にあるところ、平成29年9月末の不服申立数は5,829人となっており、前年同期（3,605人）に比べて、約62%（2,224人）増と大幅に増加しています。

表5及び図5：不服申立数の推移 (人)



(5) 処理の状況

ア 難民認定申請（一次審査）

一次審査の処理数は7,454人であり、前年同期に比べて、約29%（1,685人）増加しています。その内訳は、難民と認定した申請者（以下「認定者」という。）9人、難民と認定しなかった申請者（以下「不認定者」という。）6,602人、「本国に帰国するため」、「問題が解決したため」、「難民ではないため」等を理由として申請を取り下げた申請者等が処理数全体の約1%を占める843人となっています。

イ 不服申立て

不服申立ての処理数は2,680人であり、前年同期に比べて、約33%（660人）増加しています。その内訳は、不服申立てに理由があるとされた不服申立者（認定者）1人、理由がないとされた不服申立者（不認定者）1,778人、不服申立てを取り下げた者等が処理数全体の約34%を占める901人となっています。

ウ 認定数及び人道配慮数

難民認定手続の結果、在留を認めた申請者は44人であり、その内訳は、認定者10人、難民と認定しなかったものの人道的な配慮を理由に在留を認めた申請者34人となっています。

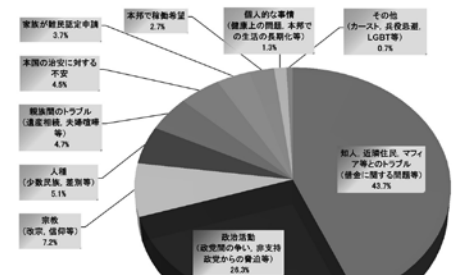
エ 平均処理期間

一次審査の平均処理期間は約9.9ヶ月、不服申立ての平均処理期間は約2.3ヶ月であり、長期化しています。

(6) 一次審査で難民と認定されなかった申請者の申立て内容

不認定者の主な申立ては次のとおりとなっており、最も多いのは、知人や近隣住民、マフィア等とのトラブル（約44%）であり、そのうち、約66%が借金に関するトラブルとなっています。また、我が国での稼働希望を申し立てるものなどもあり、申請者の申立て内容を前提としても、難民条約上の難民に明らかに該当しない申立てが全体の半数以上を占めています。

図6：申立て内容の内訳



知人や近隣住民等とのトラブル

- 借金を返済していないため、債権者から脅迫を受けた。
○借金を返済できないため、銀行に自宅を差し押さえられる。
○交通事故を起こしたため、被害者やその家族から慰謝料を要求されている。
○犯罪を自覚し、通報したため、犯人から恨まれている。
○マフィアとトラブルになり、暴行された。
政治活動関係者とのトラブル
○政党関係者から入党を勧誘されたり、寄附金を要求されたりした。
○SNSに本国政府に対する不満を投稿したり、デモに参加したりした。

(注) 出入国管理及び難民認定法における「難民」とは、難民条約で規定する「難民」と同じであり、「人種、宗教、国籍若しくは特定の社会的集団の構成員であること又は政治的意見を理由に迫害を受けるおそれがあるという十分に理由のある恐怖を有する」として、庇護国の保護を受けることができないもの又はそのような恐怖を有するために国籍国の保護を受けることを望まないもの」をいいます。ここでいう「迫害」とは、原則として、国家機関による生命、身体又は身体の自由の侵害又は抑圧をいうと解され、具体的には、国家機関による殺害、不当な拘禁、不当に重い刑罰などが考えられます。また、「迫害を受けるおそれ」とは、抽象的な可能性は足りず、迫害を受ける客観的かつ具体的なおそれがあることが必要であると解され、さらに、「十分に理由のある恐怖を有する」とは、申請者が迫害を受ける恐怖を抱いているという主観的事実だけでは足りず、通常人が申請者の立場に置かれた場合にも迫害の恐怖を抱くような客観的事実が存在していることが必要であると解されています。

2 難民認定制度の運用の更なる見直し

上記1のとおり、借金などの難民条約上の難民に明らかに該当しない申立てが全体の約半数を占めるなど、難民該当性や人道配慮の必要性が認められない難民認定申請が相当数存在しており、近年の難民認定申請の急増に伴って、そのような申請も急増しています。

法務省では、平成22年3月以降、正規滞在者から難民認定申請があった場合に、難民認定手続中の生活の安定に配慮して、難民認定申請から6か月経過後、難民認定手続が完了するまでの間、原則として、我が国での就労を認める運用を行っています。このような運用が続いた形で我が国での就労等を希望する外国人に伝わり、難民認定制度を濫用・誤用する外国人の増加に繋がっていると認識しており、このことが難民認定申請数の増加の主たる要因となっているものと考えています。

そのため、法務省では、難民認定制度を取り巻く国内外の動向の変化を踏まえ、真の難民の迅速かつ確実な認定を推進するため、平成27年9月に公表した「難民認定制度の運用の見直し概要」に基づいて、同月以降、濫用・誤用的な難民認定申請については迅速に処理するとともに、我が国での就労等を目的として難民認定申請を繰り返すような申請者に対しては、申請の内容に応じて、在留することは認めないものの就労は許可しない措置（以下「就労制限」という。）や、更に在留すること自体を認めない措置（以下「在留制限」という。）を講じています。しかしながら、これらの措置は、難民認定申請を繰り返す再申請者を対象とするものであり、再申請の抑制には一定程度の効果を発揮していますが、急増する難民認定申請者の大半を占める初めての難民認定申請者（以下「初回申請者」という。）には適用されなため、依然として、これら初回申請者による、濫用・誤用的な申請が急増しており、真の難民の迅速な保護に支障を生じる事象となっています。

そこで、法務省では、難民条約上の難民である可能性が高いと思われる申請者等真正に配慮を必要とする外国人の更なる迅速な保護を図るとともに、難民とは認められない濫用・誤用的な申請を抑制し、難民認定制度の適正化を推進することにより、真の難民の迅速な保護に支障を生じさせないようするため、次のとおり、正規滞在中に申請した者の在留資格「特定活動」に関する運用などについて、更なる見直しを行うこととしました。

(1) 振分け期間の新設

初回申請の受け付け後に案件の内容を振り分ける期間（2月を超えない期間）を設け、その振分け作業を踏まえて、速やかに在留資格上の措置（在留許可、在留制限、就労許可、就労制限）を執ることとします。

(2) 難民該当性が高い申請者への更なる配慮

難民条約上の難民である可能性が高いと思われる申請者又は本国籍等により人道上の配慮を要する可能性が高いと思われる申請者については、これまで難民認定申請から6ヶ月経過後に就労可能な「特定活動」（6月）を許可していましたが、今後の更なる見直しにより、申請案件の振り分け後、速やかに就労可能な「特定活動」（6月）を許可することとし、より迅速な保護を図ります。

(3) 濫用・誤用的な申請への更なる厳格な対応

ア 初回申請について

(ア) 難民条約上の迫害事由に明らかに該当しない事情を申し立てる申請者については、在留制限を執ることとします。(イ) 在留制限をしない場合でも、失認した技能実習生や退学した留学生等未だの在留資格に該当する活動を行わなくなった後に難民認定申請した申請者や、出願準備期間中に難民認定申請した申請者については、就労制限を執ることとします。また、この場合の在留期間は、従前の「6月」から「3月」に短縮します。

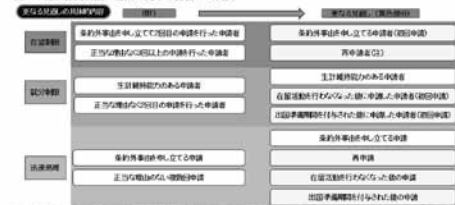
イ 再申請について

原則、在留制限を執ることとします。ただし、再申請者であっても、難民条約上の難民である可能性が高いと思われる申請者又は本国籍等により人道上の配慮を要する可能性が高いと思われる申請者については、上記(2)にある保護を図ります。

ウ 迅速な処理について

上記ア及びイの対象となる難民認定申請者の案件については、迅速な審査を行い、早期に処理することとします。

図7：難民認定制度の運用の更なる見直しの概要



(注) 難民条約上の難民である可能性が高いと思われる申請者又は本国籍等により人道上の配慮を要する可能性が高いと思われる申請者を除く。

## ●前半部 代表者講演

## 福岡県専修学校各種学校協会

## 平成28年度文部科学省専修学校留学生就職アシスト事業

## 「留学生受入れのための実践的ガイドブック 留学生の受入れ、在学中の生活指導など」

発表者：福岡外語専門学校 理事・事務局長 山本 寛

## 【自己紹介 &amp; 学校紹介】

私は福岡外語専門学校出身ではなく、民間企業から8年ほど前に移ってきた。最初は日本語教師を短期だが経験し、その後、留学生に初級のパソコンを教えるというコースを持ち、教務の管理、そして昨年10月から事務局長になったばかりである。本学、福岡外語専門学校は、もうひとつ併設校を持っており、福岡国際コミュニケーション専門学校が同じ学園内にある。場所は福岡・博多駅から一駅の、吉塚にあり、学生数は約500名。うち1割が日本人、9割が留学生である。留学生は34ヶ国から受け入れており、日本人と合わせ35ヶ国の学生が集まる多国籍な学校である。一番多いのはネパールで26%ほど。3年ほど前は40%がネパール人だったが、今は減った。その後がベトナム人、中国人、日本人と続いている。その中で作ったのが配布資料の「留学生受入れのための実践的ガイドブック」である。本日は時間が限られているので、事例とともにポイントを絞って説明したい。

主として話すのは、「留学生担当職員の業務」である（本誌P47第2章第2節）。本講演は、これまで留学生を受け入れてこなかった専門学校に向けてのものとの観点から説明させていただく。

なお、本学の説明でもれていることとして、本学は9割留学生と申し上げたが、日本語学科と専門課程と分かれており、つまり私共専門学校は日本語学科を持つ専門課程というくくりになる。おそらく専門学校の中でも同様のスタイルを持つ学校と、日本語学科を持っていない日本人中心の専門課程もかなり、多数、あると思う。我々の専門課程については基本的には日本人のコースと留学生のコースはある程度、明確に分かれており、若干、個々の学校とは状況が違つかもしれない。ただ基本的には、福岡にもあるさまざまな専門学校の情報も含め、話を進めたい。

## 【P47 留学生担当職員の業務・Q1在籍管理・出欠管理】

以下★の文章は「留学生受入れのための実践的ガイドブック」の抜き出しとなる。

「★留学生担当職員にとって、最も基本的かつ重要な業務は留学生の現状把握です。」

「★授業の出席率は在留期間更新に影響が出ないよう、少なくとも90%以上を基本に、日頃の出欠管理を徹底します。前もってSNS等も有効活用して留学生との日常的な連絡手段を確保しましょう。」

---

～詳細は再度話すが、ここについて日本語学校は通常もっと厳しい基準で管理されていて、95%を下回る出席率で専門学校に上がる人は少ないと思う。日本語学校は厳しく管理されているにも関わらず、専門学校に進学すると学生の方は気分が緩み出席率が下がる場合もあるし、高等教育機関として専門学校では自主性に任すという側面もあって、結果、出席率が下がる傾向もあると思われる。

「★万一、退学者や除籍者を出した場合は本人を帰国させるまでが専門学校の最終責任です。それを怠ると以後の入学者等の入管審査に悪影響が及びかねません。」

～ここが日本人を対象にした専門学校と大いに違う部分だと思う。万一の退学者、除籍者の件数は少ないが、出た場合は非常に手間がかかることになる。

「★アルバイトをする留学生には事前に資格外活動許可を取得するよう指導し、制限時間数と禁止事項をきめ細かく伝えるようにしましょう。」

～ここも日本人の場合は自由だが、留学生には制約がある。それを把握した上で指導することが重要となる。

「★留学生の在留期間（期限）は各人により異なるので、全留学生の状況を事前に把握の上、余裕をもって申請を行うよう指導し、新たに取得した在留期間は必ず個別に記録します。」

～ここも日本人にはない部分である。

「★学費の納入は支払い回数や期日を明確に定めるとともに、滞納への対処法をマニュアル化し、分納については留学生の支払い能力を踏まえた制度構築を進める必要があります。」

～ここは日本人も同様の話はあると思うが、これを明確に事前に伝えておかないと、トラブルになるケースが日本人よりもはるかに多い。ここもポイントである。

「★留学生を受け入れている専門学校は、受け入れ状況（名簿等）と入学・編入・卒業・退学等の事実関係を、定期的に法務大臣あてに提出する必要があります。」

～これは5月と11月に名簿を出すもので、ルールに則った事務作業が発生するというのである。

「★留学生の卒業後の進路サポートは、留学生担当職員と学内の就職部門の教職員、及び担任等が役割分担を明確にしつつ、連携して対処することが重要です。」

～留学生が就職に向けて動こうとした場合、日本と、母国の就活スケジュールが違う。母国では就活スケジュールがないなど、根本が違っていることが多く、いろんな方面からのサポートが必要になってくる。

「★留学生は学外やプライベートで悩みを抱えることも多いので、教職員が日常的に話を聞く機会を設け、必要に応じて学外のカウンセラー等の協力も仰ぎましょう。」

～意外と、思ってもいないところで悩んでいたりする。例えば宗教的なものに起因する場合もあるし、疎外感を受けやすいこともあり、細かくサポートをする必要があると思う。

#### 【P47 ①的確な出欠管理の徹底と情報共有】

〔(i) 出席率基準の設定 授業で何日以上欠席が続けば長期欠席なのか、出席率で何割以下を出席不良とみなすのかに関しては、各専門学校が独自に基準を設け対応する必要がありますが、何よりも出席率が良好でない場合、入国管理局が次回の在留期間更新を認めない可能性が高いことを、普段から留学生に繰り返し伝えておくことがポイントです。一般的には授業は最低でも90%以上、実習については100%出席を基準に、これに達していない留学生には早め早めの指導を心掛け、問題が大きくなる前に対処する必要があります。また制度的に何らかのインセンティブを設けることで、授業への出席率向上に資するのにも有効な手法です。例えば奨学金の受給者を、通年の出席率に基づいて各年次の終盤に決定するのも一案でしょう。〕

～ようは入管で厳しい管理をされるということである。在留資格の更新では出席率もチェックされる。専門学校に入学してくる留学生で注意しなければいけないのは、基本的に2年3ヶ月の在留資格を持って入学してくるが、いろんなケースがあり、専門学校から専門学校への入学というパターンもあり、本来は2年の在留資格があるはずなのに1年しか持っていない場合がある。こういう場合、多いのは出席率が悪いとか、アルバイトでオーバーワークをしているとか、ある処分として1年しかない場合がある。そうした時にこの留学生は本当に大丈夫か、しっかりチェックする必要が出てくる。また専門学校で受け入れた後に、出席率がそのまま悪いと、その後の進学、就職に影響も出て、そのみならず、在留することすら叶わなくなる場合もあるので、出席率が大切だという事は留学生に常日頃から伝えるようにしなければならない。この基準は90%以上としているが、実はこれは地区によって若干違いがあるようで、留学生の国籍別の構成によっても地区によって異なり、それによって状況が違い、地区ごとの入管の判断に若干差が出てくるようである。もちろん、これには時代による推移もあり、不法就労などケースが変化すると状況に応じて変化する。今現在は福岡では80%前後というのがボーダーラインだと思う。ただし留学生には90%以上と明示しておかないと気が緩んでくる。ただある程度のラインはそれぞれ把握しておかなくてはいけない。なぜなら留学生は横のつながりが強くて、「出席率80%でも在留できた」という情報があると、先生が言う事を信じなくなる。なので、地域の情報網は、アンテナを張っておいた方がいいのかなと提案する。

なお、インセンティブの部分だが、これは学校ごとに工夫をしているところ、本学も奨学金の基準の一つとしている。逆にペナルティ的に使っているところもあって、出席率が悪い場合は進学先、就職先に推薦書を出さないなどのペナルティを設けているが、ただそれはいいのか悪いのか、本学でも悩んでいるところである。ただ企業側はそういう部分も含め留学生の情報を知りたがっている部分もあり、一定の効果もある。



## 【参考例⑥】

「システム化やスマートフォンの活用による出席管理：ある専門学校では、学生の在籍管理と出席管理にシステムを導入し、スマートフォンで出欠確認を行っています。欠席した場合、即時にデータ化され担任が情報を把握。すぐに電話を入れ理由を聞きます。また、7～10日等長期間欠席している学生に対してはキャリアセンターのスタッフと連携して自宅訪問を行う等、システム化と学内の連携で学生の在籍管理を行っています。また、出席率を上げるための取り組みとして、1年次の出席率が90%以上の場合に学費を免除する「進級時学費免除制度」を設けたり、出席率が100%の場合は「皆勤賞」、95%以上で「精勤賞」として優秀な学生を表彰する「出席率優秀者制度」を設けたりしています。「皆勤賞」「精勤賞」は成績証明書にも記載されるため、就職の際にもプラス要素となります。こういった取り組みは出席率の向上だけでなく、学生のモチベーションの向上にも有効です。」

～出席率を上げる際、結果管理だけではなかなか成果がでない中、有効な取り組みの例である。

本校ではシステム化は出来ていないが、担任が出席をとる。本校は午前の授業と午後の授業があるので、最初の一コマ目だけだが、出席簿で出席をとり、もう一枚のシートで欠席者だけをチェックするようにしている。欠席者のシートを教室のドアの入口にクリアファイルに挟んで示し、授業が始まって10分くらい経つとその用紙を別な担当がすべて集め、用紙に基づき学生に連絡を入れている。2年前から始めたこの取り組みは非常に効果があり、出席率が向上した。結果だけを見て怒る、注意するのではなく、そういう仕掛けが必要なのかと思う。午前と午後ある授業においてよくあることは午後の授業は出席率が高く、午前が低い。理由の多くは寝坊で、遅刻したからその後も休もうとする。そこを2コマ目からでいいから出るよう促すと出席率が上がる。

システム化は効果が高いがコストのかかることである。

P49 「(ii) 所在不明者の把握 授業に欠席している留学生に、どの時点でどう対処するかは各校の指導方針によりますが、一般的には本人から欠席の連絡が入っていても3日以上続けて授業を休んでいて、現状の把握ができない場合には、担当等職員から直ちにコンタクトを取り状況を確認する必要があります。さらに一定期間、本人と連絡が取れない状態が続いている場合は、以下の方法によって速やかに所在の確認に努める必要があります。

- 本人に直接、SNSのメッセージ、携帯メールを送る。
- 留学生と親しい同級生を通じて連絡させ、情報収集する。
- 日本国内の保証人や経費支弁者、連絡人を通じて連絡する。
- アルバイト先に連絡を取り、資格外活動の状況を確認する。
- 留学生の住居を職員が直接訪問する。
- 上記のいずれかの方法でも連絡がとれない場合は、母国の両親に連絡する。

これらの方法を通じ、本人と連絡が取れた際にはまず、留学生がいかなる原因で学校から足が遠ざかってしまっているのか、具体的な状況を把握した上で必要な対策を講じます。」

～これは出席の管理からつながってくる場所である。本校の事例を上げると、本校では連絡

がなくて3日間休んだ場合は、まず職員が学生のアパートを訪問する。そしてアパートに不在の場合、アパートから出てこない場合は、名刺などでメッセージを残す。さらに2日間連絡がない場合は再度、アパートを訪問し、管理会社に電話し、部屋を開けてもらうよう交渉する。通常、開けてもらえないが、警察と交渉し立ち会ってもらって、三者で中に入る。ここにいる場合といない場合があるが、ここで初めて次の手段を講じることになる。それはアルバイト先を訪問する。あるいは同居人がいる場合は同居人に問合せをする。ただそれ以前にアパートの部屋を開けてもらえないこともある。理由は留学生の場合、アパートをまた貸しまた貸しで引き継いでいるケースが少なくなく敷金礼金を払いたくないからだが、そこで大家さんに連絡してもそこに触れたがらない人もいる。その関係で名義が違っている場合は警察も立ち会ってもらえないことになる。その場合はアルバイト先と話し、アルバイトに入る日時に訪問したり、アルバイト先の上司に連絡してもらったりする。さらにアルバイト先にも来ていないと所在不明となる。その後、SNSからアプローチしたり、友人から話を聞いたり、母国の両親に聞いたり、出身の日本語学校にも連携し確認すると、母国からの送り出しの仲介をしている業者や学校があるので、その連絡先を聞き、連携し、連絡を取るという事もある。ここで肝心なのは所在不明者をそのままにしておくとなかなか色々なペナルティがくるということ。日本語学校も専門学校も適正校、非適正校というのがあって、(毎年秋、11月くらいに診断がある) 要は受け入れている学校として適正を公表される。そこで非適正校となると、いろんなペナルティがあって、受け入れに関しても制約があったり、受け入れた学生の在留期間が短く設定されたり、いろんな制約が出る。それも含め、所在不明者は最後まで責任をもって管理する必要がある。

### 【P50 ③連絡先の事前登録】

「前項②と関連して、専門学校教職員は留学生が所在不明になった場合も想定して、入学時（最初のオリエンテーション実施時）と進級時になるべく全ての留学生から、連絡が付きやすい携帯電話の番号やメールアドレスに加え、SNSのアカウントを届け出してもらい、登録しておくことが望ましいでしょう。携帯電話やメールアドレスだけだと、番号変更等によって連絡がつかなくなる事態もあり得るので、できればSNS等で各留学生と常時連絡がつく手段を確保しておくとともに、住居を移転した場合は速やかに学校へ届け出るように指導しておくことも大切です。アルバイト先の電話番号も併せて確認しておくといいでしょう」

～SNSの扱いはいろんな考え方があると思うが、留学生の場合、これが決定的な通信手段になることが多々ある。日本に来て、留学生はまず携帯電話の契約をするが、滞納でつながなくなるパターンもよくある。留学生の場合、LINEがつながれば十分という考え方も一般的である。ただ学校としてSNSを利用し個人レベルでつながるのもいろんな問題があり、悩ましいところ。これは学校ごとの判断になると思う。どんな問題がありうるかというと、教員と学生の距離感を間違える原因になったり、特定の学生と仲良くしているような写真がSNSにアップされてしまうと不公平という感覚を持たれたり、難しいところ。それでもSNSが最後の最後

---

に連絡をとれる命綱になることもある。これは学校に判断をゆだねるしかないところである。続けてSNSについて、P50では「SNSによる連絡網の確保」と補足している。SNSをうまく使うことは専門学校にとって必要な部分だと思う。また国籍によってはLINEが一般的ではなく、ウイチャットなどいろんな種類があるが、これらも使えるようにしておくことは大切かと思う。

なお、ソフトではなくスマートフォンというハードの部分であるが、これを学校としてどう見るかも課題となっている。学生たちを見ると以前はほとんどが電子辞書をもっていたが、今はほとんどが持っていない。スマートフォンには無料でダウンロードできる辞書があり、むしろそちらの方が充実していたりして、彼らは授業中でも机にスマホを置くケースが増えてきている。これを後ろから見ているとフェイスブックを開いていたりするが、教員が指摘すると「いや電子辞書を見ていました」と答える。先生によっても対応が違っている部分もある。そこは学校としてのスタンスを決めておく必要があると思う。

#### 【P51 参考例⑨】

「SNSでの出欠連絡の厳禁、月1回のスーツ着用日の設定：ある専門学校では、日常的な在籍・出席管理を就職指導と連携する形で行っています。例えば、日本での一般的なビジネスルールを見据えて、留学生が欠席・遅刻する場合はSNSによる連絡を認めず、日本人学生と同様に必ず本人から電話で連絡させるよう指導しています。また、日本人と比べて肌の露出が多くなりがちな女子留学生の服装についてドレスコードを定めたり、留学生全員がスーツ着用で登校する日を月1回設けたりすることで、日本の慣習やビジネスマナーを身に付けさせるよう努めています。」

～これは学校によって考え方が違う部分が多いと思うが、本校ではSNSでの連絡を認めている。認めざる得ない感じである。またスーツに関してはスーツディというのを設けていて、国際ビジネス実践コース・ホテルコースで週2回行っている。始めて2年くらいだが、これにより学生の意識も変わってきた。ちなみにスーツに関しては日本に入国してから日本で買わせた方がいいように思う。国によってスーツも概念が違って、中には演歌歌手のようなスーツが普通の場合もある。ただ日本で働こうとする意志がある場合は特に日本でスーツを新調した方がいいようである。

#### 【P51 ④退学・除籍者への帰国指導及び事後確認】

「在籍していた留学生が退学したり、長期欠席等の理由で連絡が取れずに学校としてやむを得ず除籍処分とするケースも出てきます。そうした場合には、該当者が不法滞在や不法就労等の違反行為を行わないように専門学校として徹底的に指導し、また行方不明者を含め本国へ帰国するまで追跡と確認を行う必要があります。例えば所在不明の在籍留学生を除籍処分とした場合



でも、除籍でその留学生と学校とのかかわりが終了するわけではなく、原則として帰国するまで行方を調べ続けなければなりません。これを怠り、入国管理局から在籍していた専門学校の在籍管理が不適切と判断されるに至れば、その後の留学生受入れ・在留審査において提出書類が増える等、審査が厳しくなる可能性があります。同様に退学者についても、即時帰国するように指導するだけでなく、実際にいつどの航空便で帰国する（した）のかという具体的な事実関係の把握が必要です。帰国時に空港まで同行するか、それが難しい場合は帰国後に、留学生にSNSや電話等で連絡を取り、帰国した事実関係を確認しておくことが望ましいでしょう。なお一部には留学生が退学後、他の在留資格（「日本人の配偶者等」等）に変更するケースがありますが、この場合も新たな在留資格の種類と最終的な交付の可否を、在留カード等を通じてきちんと確認しておく必要があります。」

～ここは非常に面倒と思われることの多い部分である。しかし不法滞在を減らすという観点からは必要な部分である。恥ずかしい話であり本校の事でもあるので話しづらいが、本校でもいろんな問題を起こして除籍、また裁判まで至ったケースがある。裁判で最終結審の場合は傍聴にも行かなければいけない。大抵そこには入管の担当者もいらして、その後どうするか聞かれたりもする。事前情報はなくても拘置所までついていき、出てくるのを待って、この先どうするか本人と話をすることになる。過去にはその足で空港まで連れて行ったケースもあるが、要は帰国する最後まで見届けるのが、日本語学校また留学生を扱う専門学校においては求められている部分となる。ちなみに空港ではチェックインすると渡航者本人しか入れないエリアもあり、留学生がすぐにUターンして出てくることもあるし、いったん帰国した後、みなし入国ですぐに戻ってくることも実際ある話である。どこまで責任をもってやれるかは難しいところだがそこまでやらなくてはいけないと認識しておく必要はあると思う。

なお在留資格の変更について「日本人の配偶者」等として触れたが、その他就労ビザをとった場合も必ず、在留カードを持ってくるよう指導している。そして変更された在留カードのコピーなども保管するようにしている。そうしないと問題が起こる。

#### 【P52 ⑤アルバイト状況の把握と資格外活動許可の確認】

「アルバイトを行っている留学生については、専門学校に入学前からアルバイトをしていた者と、入学後から始める学生に切り分けた対応が必要です。入学前からアルバイト中の留学生に関しては、事前に資格外活動許可を取得しているかどうかを、留学生の在留カード裏面で確認するとともに、アルバイト先の住所、屋号、勤務時間、連絡先等も個別に確認・記録します。また入学後から開始する予定の留学生に関しては、先に入国管理局で資格外活動許可を得た後でなければアルバイトは一切できないことを徹底し、手続き方法をアナウンスしておきましょう。そしてアルバイト希望者全員に対して、制限時間数（授業開講時と休業期間内における取扱いの違い）、禁止されている場所・職種等の法的基準を説明しておく必要があります。また留学生はアルバイト先を変更するケースも多いので、できれば変更時には「資格外活動（アルバイト）先変更届」等を提出するよう学内でルール化しておくのも一つの方法です。なお申請取次を行

っている専門学校の場合は、資格外活動許可申請も対象になりますので、学校が申請を取り次ぐことができることを留学生に伝えておきましょう」

～ここでいう「禁止されている場所・職種」というのはP67の「留学生のアルバイトが認められていない場所・職種」でも紹介していて、基本的には風営法に係るのが主な部分である。風俗営業のキャバレー、パチンコ屋などである。②には「喫茶店・バー」とあって「～営業所内の照度を10ルクス以下」とあるが、これは薄暗いところということである。これらは対象となるとしている。これも広範囲に判断されていて、福岡では中洲という歓楽街があるが、中洲で普通のマッサージ店であるといっても、場所が場所だけに認められないということがあった。つまり判断の難しいところもあるので、怪しいなと思ったら入管の方に確認されるのがいいと思う。それから後半にある「申請取次」というのは、「申請取次」の対象の講演を入管が行うが、東京ではおそらく東京都専修学校各種学校協会でも定期的に開かれていると思う。これを受講すると受講証明書がもらえ、それをもって入管に申請に行くとき小さなカード「申請取次者証明書」をもらえ、留学生に変わって、在留資格認定証明書などの申請が行えるようになる。本校でも職員は何名か随時持っておくように準備している。これは3年くらいで更新するものになる。学校が変わると取り直しになるが留学生を受け入れる学校は持っておきたい必須のアイテムである。

#### 【P52 ⑥在留期間の個別把握と期間更新の指導】

「在留資格「留学」の在留期間は、留学生が所持する在留カードに記載されているので容易に把握できますが、同じ専門学校に入学した留学生でも1年（3月）の者や2年（3月）の者があり、各人によって異なっているため、専門学校教職員にとっては管理が煩雑な面があります。新たな在留管理制度が導入されて以降は、日本語教育機関等で以前に取得した在留期間を所持したまま、専門学校や大学等に入学できるようになったことが背景にあります。これらのケースでは入学後に、在留期間が満了を迎える少なくとも1ヶ月前までには在留期間更新許可申請の手続きを行う必要がありますが、留学生は学業とアルバイトの両立で日々忙しく、本人任せにしていると更新時期を逸してしまう懸念もあり、万一の状態に備えて専門学校教職員が個々の留学生の在留期間を把握し、事前に注意喚起することが望ましいでしょう。」

～これについては本校でもつい先ごろ、ヨーロッパの学生に起きたトラブルを紹介する。冬休み前に在留期間に近づくことがわかっていたので、学校からも何度か通知をした。更新のための書類一式もちゃんと本人に渡していた。ところが冬休みで遊びのことが優先となり、大事なことが頭から抜けていたのだろうが、冬休み中にインド旅行をすることを決めた。その出国の際、審査官から帰ってきた時は留学ビザの期日が過ぎていることを指摘された。本人はそこで気づいた。そこで旅行先からLINEで先生にどうしたらいいか問い合わせがあった。そこですぐに帰って来いと連絡し、旅行を切り上げ日本に帰ってきたのだがそれでぎりぎり間に合ったということがあった。やはりいくら事前に通知をしても、本人たちに自覚がないとこういうことが起こる。そのままインドを旅行し、期限が過ぎて日本に入ろうとした

らどうなっていたかわからないが…胸をなでおろす一幕であった。国内でも期限を1ヶ月過ぎて気が付いたことがあった。すぐに入管に相談に行き、なんとか対応してもらったということがあった。このあたりの管理は非常に重要である。

#### 【P52 ⑦学費の納入確認と滞納者への対処】

「学費の納入確認は、留学生指導の中でも特に重要性の高い業務です。最近、国籍を問わず授業料等の滞納者が増え、分納・延納希望者が広がる等、各校が直面する大きな課題となっているからです。留学生の多国籍化に伴い、物価水準が日本とは著しく異なる国・地域の出身者も急増し、アルバイトをしながら留学生生活をまかなう留学生が多数を占めている現状が背景にあります。学費の支払い回数、期日についてはあらかじめ学校単位で統一した基準を定め、入学時から留学生に明確に伝えると共に、滞納や延納が十分に起こり得ることも想定し、滞った場合のペナルティも決めておく必要があります。こうした事態が1回でも起こった場合にはまず迅速に本人から事情を聞き、生活費の支弁状況、及びアルバイトや本国からの送金の有無等収入状況の確認も踏まえ、学校として適切な事後対応を行っていくことが重要です。例外的に延納を容認する場合には、どのような条件の下で認めるのか、以後の学業期間におけるリカバリーの見通しも含め判断しなければなりません。いずれにしても学費の支払いが後ずれしていく事態が続けば、最終的には退学に至ってしまいかねないリスクをはらみます。」

～これはかなり大きな問題で、留学生を扱っているどの専門学校も悩んでいるところである。本学も毎年毎年、試行錯誤しているというのが現状である。当初、原則学費は年一括払いとしていたが、無理なこともあって、結果分納になった子を途中で退学させた場合、後期授業料を本人は払わなくていいとすると、一括で払った人はバカを見るという結果にもなりかねない。そこで後期授業料も後から請求していたが、やはり裁判や弁護士の介入があると、学校としては弱い部分があり、請求は結局難しく、ある程度、分納は認めざるをえない面もある。そこで本校では現在は、初年度は年間一括払いを基本とし、2年目については分納を可としている。ただし正当な理由で前期に退学する場合は後期分の授業料は返納するよう、次年度からこの制度を取り入れる予定である。例えば分納も前期後期での支払いが難しい留学生もでてくる。その時は分割をせず、できるだけ前倒しで払ってもらえるよう、ただし手数料としてペナルティをとるようにしている。ところが、これには別な問題も発生している。手数料は低すぎても高すぎてもよろしくないのが、分割に対し3万円、2ヶ月支払いが遅れるごとに3千円としていくと…2年間で手数料だけで8万円にもなった。これはマズイ、とり過ぎだ、そもそもは支払ってもらうための策なのに負担が大きすぎると、見直しを検討し、毎年試行錯誤しているところである。これは我々にとっても死活問題なので、重要であり、しっかり整理して取り組んでいかなくてはいけない部分である。そこで次の参考例も紹介する。

## 【P53 参考例⑩学費滞納の防止策】

「留学生の経費支弁能力をいくら入念に確認したとしても、金銭的な問題が絶対に起こらないとは限りません。一般的に学費の納入については、入学1年目こそ事前に準備した資金で計画的に支払えるものの、2年目から滞納者が増え始める傾向があります。そうした事態を防ぐため、ある専門学校では留学生がアルバイトを始める前に所定の「アルバイト承認願」を提出させ、その後は預金通帳等で毎月の入金状況を確認するようにしています。しかし、留学生の中には預金通帳を複数所持し、その一部を明らかにしない者もあり、実際の収入額を完全に把握するのは難しい現実もあります。もし滞納が発生した場合、同校では本人への注意や保護者への電話連絡を徹底して実行しており、それでも支払いがなければ母国の日本語学校を経由し親に連絡します。さらには終了後も完納するまで卒業証書を渡さないといった対応を行っています。そうした学校独自の仕組みや制度のもと、厳しく管理・指導しているのです。いずれにしても、問題発生の兆候が見られた時点で本人から詳しく事情を聞き、早めに対策や再発防止策を担任・部門責任者が一体となって講じることが重要です。」

～これは本学でも分納者はリスト出しして管理しているが、個別に話を聞くし、約束をして支払ってもらうようにしているが、毎月滞納者は出てくる。毎月きちんと払う分納者もいれば、遅れることを報告する子もいれば、約束を反故する子もいる。しかもそれはマニュアル化できるようなものでもない。個々の状況を把握した上で指導しなければいけない。ここが苦しいところである。

以上で、説明は終え、事前にいただいた質問にお答えしたい。

## Q & A

Q：現場の先生がどのように留学生への理解を深め、就職までサポートして下さるか知りたい。新たに留学生を受け入れた専門学校がその体制を整えるためにどのようなことを行ったか知りたい。

A：これは日本語学校からの心配・質問のようである。本学は留学生の受け入れに関しては福岡では老舗にあたり、新たに受け入れる学校からの相談も多々ある。そうした状況から言えば、留学生のための就職担当者を新たに採用した学校がある。そこはかなり実績を上げていと聞いている。また専門学校であっても留学生を受け入れるために日本語教師を採用したという話も聞く。あと、日本人と留学生と同じクラスで学ぶ場合、語学を選択させている学校もある。日本人であれば英語、留学生については日本語というカタチで、授業を展開しているところもある。

Q：留学生が授業についてこられるためにどのような指導が有効か？予習復習補講など、日本語の支援ではどういったスタイルが有効だろうか？

A：これは個人個人で状況が異なり、学生のウイークポイントがどこにあるかをまず最初にしらなくては対応が難しいところである。中国人など漢字圏の学生は聞く、話すは苦手な場合が多い。N1、N2を持っているけれど会話が難しいことがある。逆に非漢字圏の学生は、日本人と変わらないくらいよく話せるが、読み書きが苦手ということもよくある。読み書きを途中で投げ出す子もいる。そういう彼らと接していて気になるのは、南アジア東南アジア系で良く目立つが、勉強の仕方を知らないという場合がある。ヨーロッパの学生も、中国の学生も、予習復習を習慣化させるのは普通にできることである。ところが南アジア東南アジア系はそれが難しいところがある。例えば宿題を出してもやってこないことがよくある。それも文化の違いに起因するところもあるので、個別に対応しなければいけない。予習復習をやりなさいということができないことも理解しておいた方がいい点である。後、留学生への叱り方ですが、感情的になってはいけない。いかに相手に理解してもらえるかを説くことが重要である。毎日接していれば感情的になることもあるが、アンガーマネジメントというところも我々指導者も学ぶべき点だと思う。つまり彼らに日本で暮らすならこうした方がいいというスタンスで、無理やり日本流に従わせるのではないスタンスが必要だと思う。彼らの文化を理解しようとした上で、彼らにもわかってほしいと話せば、互いに理解し合える面は増える。そのコミュニケーション、先生と生徒ではなく、互いに人として互いに向き合うコミュニケーションであれば、比較的話を聞いてくれるようになる。日本に来ている留学生は専門学校に入る時点で、結構年齢もいつているし、つまり自我を日本人の学生以上に持っているので相手を尊重してあげることもポイントになると思う。これは本学の理事長の言葉であるが、留学生とつきあうときに3つを守れと言われている。「怒らない」「焦らない」「諦めない」である。これを守らないとなかなか距離が縮まらないと、私自身最近また強く思うところである。

Q：専門学校入学時に日本語能力が足りない場合、どんなサポートが有効か知りたい。

A：これは…難しいですね。先ほども法務専門官も選別というような話をされたが、おそらく日本人と同じクラスで学ばせようとする場合、選別は重要かと思う。ただ本学では留学生を集めたコースを設けている。そこにはN2、もしくはN3の留学生もいて、N4の学生も混ざっていたりする。そこでレベル別に振り分けるのはひとつのポイントになっているが、分け方としても日本語能力で分けるのか、学習能力(理解能力)で分けるべきなのか、思案するところ。現在本学では日本語能力で分けて進めているがそれが正しいかどうかは試行錯誤しているところである。

Q：生活支援の支援・指導について知りたい。(病気時の対応、医療保険の加入、授業の理解のための事前あるいは事後の学習、入学試験の手続き等について)

A：非常に広範囲の質問である。病気事故発生時をはじめ、部屋をシェアする相手とのトラブルなど、トラブルはさまざまある。日本人学生の場合はプライベートは線引きするべきだと思うが、留学生だとそれができる部分、見過ごしてはいけない部分があるように思う。病気事故の場合はサポートせざるをえないし、個人的な問題は立ち入らないようしているが巻き込

---

まれる場合もある。それゆえ学校としてひとつの基準は設けるべきだと思う。病気事故では病気の種類や日本語の語学能力に合わせ、判断している。金銭面のサポートは基本的にはしないが、立て替えないと命にかかわるという場合はもちろんサポートすることになる。後、男女間のトラブル、先日もあったがストーカーに近いレベルの話だったので介入せざるをえなかった。

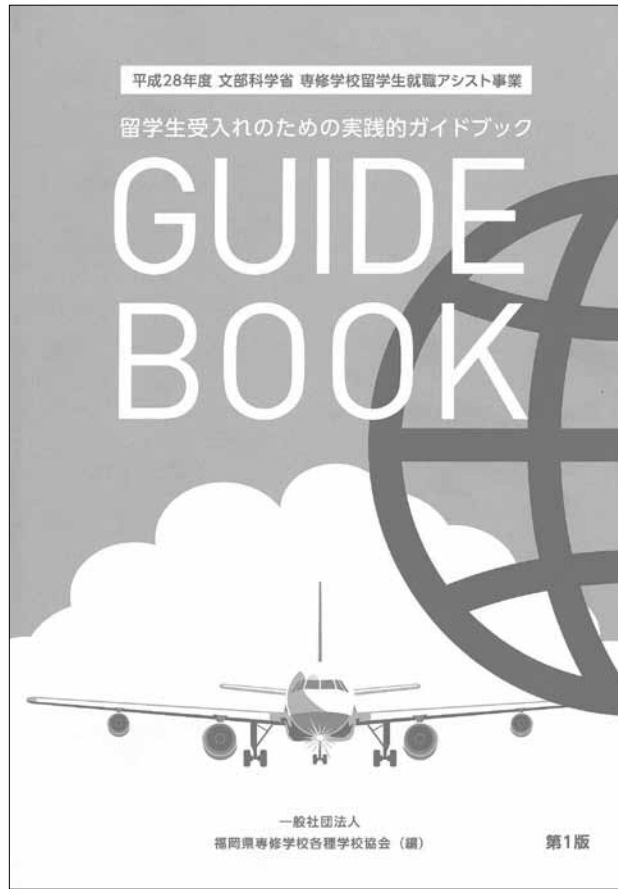
以上



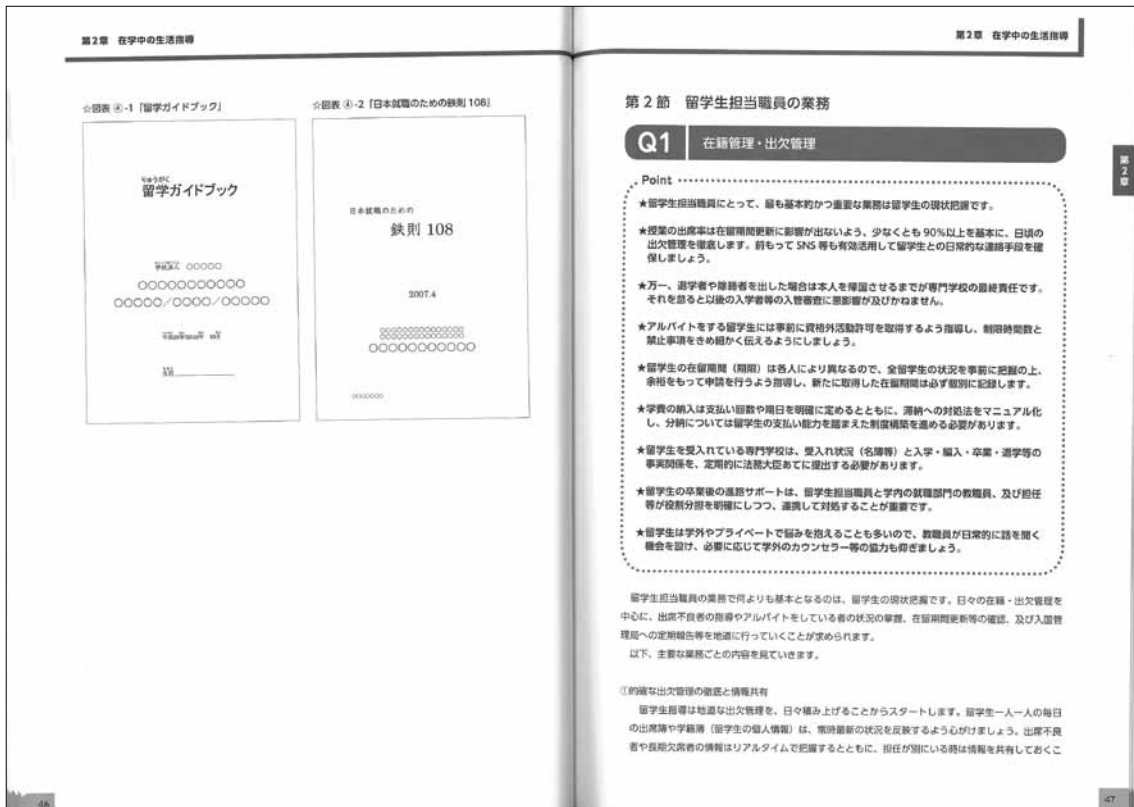
山本理事・事務局長の講演の様子



留学生受入れのための実践的ガイドブック



留学生受入れのための実践的ガイドブック



---

## ●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

#### —全ての専門学校で留学生を受け入れるために

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：林 知子 東京製菓学校 総務部長

江副 隆秀 新宿日本語学校 理事長・学校長

山本 寛 福岡外語専門学校 理事・事務局長

#### 【パネルディスカッション】

- 武田：では「これからの留学生の受け入れ」を主題としてパネルディスカッションを始めたいと思います。専門学校の留学生の受け入れについては、入口の段階も問題だが、同時に卒業時に就職ができるかどうかも課題であり、そこも含めあらゆる専門学校において留学生の受け入れが順調にいつているわけではないという状況です。そこを踏まえ、受け入れを進めるために、就労の幅を広げていく必要があるということなども意見交換したいと考えます。まず、私が現状を整理してお話しします。すでに法務省法務専門官の話にあったように、留学生は右肩上がりに増えています。年間10万人以上の留学生が日本に新規に入学してきています。30万人計画はほぼ達成したといってもいいでしょう。今後、どこまで増えるかは、今後の民間、行政、政府の考え方にも影響されると思います。いずれにせよ、日本が少子高齢化により労働不足を招いている現状があるので、これを抑制されることはないのではないかと思います。内訳をみると留学生30万人のうち、もっとも多いのは中国からの留学生。中国は日本とすでに経済格差はなく、むしろ経済的な市場は中国の方が大きく、その点からいうと留学生の質も変わっていないように思われます。一番伸びているのはベトナムを代表する東南アジア諸国です。このところに留学生の質が変わっている特徴があると思われます。経済格差があるところから来日することで、いままで経済格差の少ない中国・台湾・韓国の留学生とは質が違っているし、また非漢字圏なので日本語の習得スピードも遅いということもあります。あらためて留学生30万人計画の中身を見てみると、この数年間で伸びた10万人程度の出身国を見ると東南アジアが一番伸びています。そしてその受け入れ先としてもっとも伸びているのは日本語学校です。10万人のうちの半分以上は日本語学校での受入れが伸びていて専門学校も伸びています。大学・短大・大学院はそれほどの増加はしておらず、10万人増えた内訳はつまり日本語学校と専門学校で増えていることがデータから見て取れます。そういう意味からは専門学校には追い風が吹いていることになります。しかし増えた部分にそのリスクもいつているともいえます。特に専門学校の中で不法残留率が伸びているのは、耳にするところです。このあたりの現状を踏まえ、パネラーの方に話していただければと思います。まず日本語学校から話を伺います。



- 江副：新宿日本語学校の江副と申します。1975年から日本語学校を運営しています。今年で43年です。この間状況はどんどん変わってきているのですが、日本語学校全体からみても転換期にあると思われれます。それについてお話しします。現在、日本で許可されている日本語教育機関＝告示校は、642校あります。来年度に向けこの数は増える予定で、年内に700校近くになると思われれます。JASSO（日本学生支援機構）の調査では、その日本語教育機関に約7万人が在籍しているとされています。一方、日本語教育振興協会（通称：日振協）に加盟している学校は260校でこちらの留学生数は5万人としています。つまり643校の日本語学校にいる留学生（7万人）のほとんどの数が日振協に加盟している260校の日本語学校に在籍していることとなります。法務省の方は日本語教育機関を整理するとし、誓約書を出させることを行っています。すると600、700校の日本語学校のうち、誓約書を提出していない学校がまだ170校もあるということです。つまり日本語学校というのは名ばかりで、存在していない学校もあるのではないかという状況にあります。それでは日本語学校からどのように進学して行くかという、国籍別で言うと、中国から来た学生は昨年の段階で1万7千655人、だいたい約8割が大学もしくは大学院に進学しています。ベトナムからの学生は1万5千700人。ベトナムの学生は85%が専門学校に進学していることとなります。そしてネパールは6300人、92%が専門学校に進学。これから見ると専門学校に進学している学生の国籍は大半がベトナムとネパールということになります。あと、話は飛びますが、言語間距離というのがあって、言葉によって似ている、似ていないがあって、日本語を勉強するときの優位性にも影響しますが、だいたいスリランカとかバングラデシュ、ミャンマーは言葉の語順が日本語とほとんど同じで、全然書けないのに話は上手というケースが良く見られます。ベトナムの学生は、日本語と全然違って、中国語にむしろ近いが、1945年の終戦の年まではベトナムは全部漢字で、そこから漢字からローマ字に変わってしまったので語彙の中には大量の漢字熟語が入っています。漢字熟語は遡れば、日本では江戸時代中期、ヨーロッパの言葉を日本語に替える文化は出来上がっていて、明治になってからもヨーロッパの言葉を日本語に置き換えるシステムは出来上がっていました。中国は日清戦争の後で周恩来さんらが日本に勉強に来て、日本で社会主義を勉強してこれはいいじゃないかという話になった。つまりドイツ語から日本語に翻訳されていた言葉を、日本語から中国語に翻訳したので、近代インフラ系の言葉はほぼ日本語になりました。ベトナムの場合もそもそもは漢字文化圏だから実は「結婚」、「離婚」、「注意」といった言葉は、ベトナムでも同じです。つまりある程度のレベルまでいくと、ベトナムでも日本語を勉強しやすい面もあります。でも日本語学校はそうしたことを知識としては知っているけれども、一般には知られていないので日本語学校と専門学校はもっと協力していけばいいと思わされることがよくあります。なお話は戻りますが、告示校の誓約書は提出されない場合、翌年の留学生の受け入れが認められなくなります。また日本語学校の告示校にどうすれば認められるかどうかは、法務省のHPに細かく書かれていて見ることができます。第1表に書かれているのがいわゆる普通のコースで、第2表に書かれているのが準備教育課程です。準備教育課程というのは11年教育課程で、海外で勉強してきた人が、日本語学校で1年学ぶと高卒と同じ資格がもらえるというのが第2表に掲載されているところです。それから日

---

本語学校の良し悪しはどこで判断されるかは難しいところですが、同じく法務省に義務付けがあり、自己点検、自己評価という項目があり、それぞれやるよう義務付けられています。そしてそれを公表しなさいとしています。なので、やっているかどうかHPなどをみれば、日本語学校の良し悪しはそこでひとつのチェックポイントになります。さらに第三者評価については日振協が今後進めていくと思われます。これが日本語学校の全体の課題であり、もうひとつは日本語教育の幅が広がり過ぎているというのも大きな課題となっています。あちらには「看護・介護」の日本語学校があつて、隣には「技能実習生」の日本語学校があるとか。また日本の国の小中学校のあちこちで子どもたちが外国人になってしまったところがあつて、児童生徒に対する日本語の教育、また日本語学校とあれこれ広がつていて、これらを日本語教師がひとつの横くしになるだろうと一昨年、議連が開かれて、日本語教育を何とかしましようかと話をしています。その中で文化庁が動いたのが、日本語教師になるためのシステムの構築です。それまでは日本語教師養成講座というのは勝手に誰が開いてもいいものでしたが、今は文化庁の許可をもらい、その教育機関で420時間の勉強をし、卒業した人が日本語教師として雇えるということになりました。それをいうと学校についても教師に関してもどちらも大変革期に入っています。

- 武田：日本語教育機関についての現状についてでしたが、専門学校で留学生を受け入れる場合は、直接海外からではなく、国内の日本語学校からというのが主となります。その中で日本語学校から専門学校に進んでいる留学生はベトナムが多く、同時にそこで注意して学生の選考を行う必要があります。我々はもともと高校から生徒を預かっていますが、そこでの高校生のレベルはさまざまです。それと同じように日本語学校にもさまざまなレベルがあるということも認識しておくべきだと思います。自己評価をやっているかどうか、そのチェックポイントになります。また日本語学校は設置形態がさまざまです。学校法人でやっている専門学校の日本語学科、各種学校でやっている日本語学校、さらにはまったく違う株式会社でアルバイトをさせるために日本語学校をやっているような学校までありますので、それを選別する目を持っていただきたいですね。どこの学校から来たのかも注意深く見ながら、いい学校を選別して、その日本語学校と提携し協力しながら、トータルで4年間、留学生を教育していくよう連携していくことが望ましいと思われます。それでは専門学校側からも現状をお話しいただきたいと林先生お願いします。
  
- 林：東京製菓学校の林と申します。私どもの学校は高田馬場にございまして、その名の通り、洋菓子、和菓子、パンのコースを持つ学校です。ご存知の通り、こちらの分野は在留資格「技術・人文知識・国際関係」に入らない、就職には直接至らない学校ですので、その部分では困っているところでもあります。現在、学生数は500名ほどで、そのうち154名が留学生です。内訳は韓国が76名、台湾が29名、中国から40名、マレーシアから6名、その他はスペイン、香港、シンガポールなどとなります。ちなみに増えているというベトナムの留学生は現在在籍せず、在籍した履歴もありません。つまり現在は3割ほどが留学生で構成されますが、なぜそうなつていったか経緯を話すと、お菓子を学びたいという韓国の方が約

50年前から、2ヶ月、3ヶ月といったコースで学校に来られるようになり、彼らが帰国し韓国で活躍されるようになったことで、連鎖する状況で徐々に留学生が増えてきました。我々の広報活動は、日本語学校との情報共有や連携も大事ですし、他には母国に行つての広報活動も重要となっています。例えばお菓子の業界なので、中国、韓国、台湾で行われる展示会には必ず出席し、学校広報をしています。また母国にしながら本校で学びたいという意思を持つ学生もいらして、それを目標にいろんな日本語学校に入られるケースが多く見られます。なので、本校には8割がそうした日本語学校からの入学となつていて、残り2割は新規入国ということで、人によっては高校卒業後すぐ、高校在学中からN2を取つて、そのまま入学試験を受けて入ってくる学生もいます。本校には留学生の生活・学習指導のための担当者を3名おいています。教師36名、事務職22名ですが、事務職22名中、専属で留学の仕事をしているのが3名となっています。教師の36名については必ず担任制をとつているので、クラスの中でしっかりと生活指導をするようにもしています。仕事においては日本人も留学生も差別することなく、同様に学生生活指導を行っています。先の山本先生の講演にあったガイドブックに生活指導に関する内容を細かく書かれていますが、同じようなことを我々の学校でも行っています。それについては留学生だけでなく、日本人学生についても欠席が続けばアパートを訪問する、遅刻が続けば連絡をする、3日連絡がなければ親御さんの方に連絡をすると、細かいケアを日本人、留学生関係なくやっています。ただ留学生の場合、親御さんへの連絡については疑問を持たれるでしょうが、我々は校友会という組織を作つていて、中国支部、韓国支部、台湾支部と、卒業生のネットワークを築き、強いつながりを持っています。そこで本校には中国語を話せる教職員はいませんが、このネットワークを通じて、卒業生から親御さんへ連絡してもらおうということも行っています。また就職が日本国内では難しいため、基本的には母国での就職になりますが、これについてもこのネットワークを使って就職を斡旋するというところを行っています。つまり卒業生のネットワークも大事であるからこそ、卒業生に対するケアとして本校では卒業後も技術的な講習会を現地で開くなどして、ネットワークを強く太くパイプを持つよう活動しています。今後についてですが、留学生が専門学校に増えている中、本校にも昨年、一昨年と、進学を希望する外国人が非常に多くいました。留学生は3割までと決めているのですが、希望者を全員取ってしまうと全体の6割、7割になる状態で、外国人に関しては半分くらいしか入学できてない状況が続いています。そこでこれから先も留学生を増やすことは難しいのですが、徐々に増えるかもしれません。

- 武田：150人もの留学生を、国内での就職が期待できない中、入学させているというのは、ある意味、驚きであり、いろんな努力をされている結果であると思われます。我々全専各連でも今後は、日本で留学生が就職できない学校をなくしていくというのも取り組みの一つとしているところです。では次に、山本先生には日本語教育機関を持つ専門学校というお立場から、お話しいただきたいと思います。

- 
- 山本：専門学校にはいろんなパターンのものがあります。日本人と一緒に学ぶことが前提の専門学校に対し、我々のように留学生と日本の学生を分けて教育している専門学校もあります。林先生のところのように専門的なことを学んだ後、帰国してからの進路がメインとなる専門学校に対し、日本での就職が前提になる専門学校もあります。それはやはり日本語学校で進路を決定する段階で、あまり周知されていないのではないかなと思われま。おそらく日本語のレベルについてもいろいろで、学ぶ内容によっては日本語レベルが高くなくても大丈夫な学校もあれば、そうじゃない学校もあります。そこでこれから日本語学校と専門学校がより連携していこうという中で、まず専門学校にはどのようなパターンの学校があり、将来はどんな進路が想定されるか、可能性があるか、まず明確にしていくことが大事と感じました。
- 武田：私はここでは東京外語専門学校理事長・学校長としておりますが、学園の中には介護福祉について学べる専門学校も持っております。そこで在留資格に「介護」が新設されたこともあって、少し補足させていただきます。現在、介護の専門課程で1年、2年5名ずつの留学生が学んでいます。2年生に関しては就職の内定はほぼ出ています。やはりここで一番難しいのは語学能力であります。N2を持っていない学生については、日本語について相当フォローしながら学習させています。2年生についてはN2以上を全員取らせましたが、1年生は3級レベルがまだ2人くらいいます。それでも選考は慎重に行いましたし、介護に対する理解をし、介護職に就きたい意思を持つ留学生については、実習の中でも介護職の魅力を伝えながら学習させているところで、みんな頑張っています。日本人と比較しても、彼らはコミュニケーション能力が高く、現場からの評価は高いものがあります。介護実習で高齢者と接する際も、にこやかな留学生が多いので利用者からも好評をいただいています。ただこれが5名から10名、10名から20名になってきた時に、どんなことが起こるかはまだ想定できていないところです。これからの介護については、専門学校がほぼ人材を養成しているところですので、そういった意味では専門学校が「介護」の在留ビザを取るためにますます努力をしなければいけない状況です。介護の専門学校の場合、まだまだ受け入れる方が苦勞している話をよく聞きますので、全専各連としても留学生が就職していくルートとして「介護」の分野を確立させていくことは課題としているところです。今のところは選考をしっかりと行うことで、いい学生を入学させ、社会に送り出す段階にきていると思います。では、就職という視点からは、最近日本語学校から就職という流れもかなりあるようで、人手不足が深刻になっています。就職については林先生いかがですか？
- 林：先ほども申し上げた通り、製菓について在留ビザは認められないのですが、通訳・翻訳の分野で、例えばホテルの業務で通訳をすることを主の仕事として、就職できる場合もあります。ただそれには大学を卒業していることが条件になります。残念ながら本校は大学ではなく、母国かいずれかでその条件を満たしていた場合などに限ります。ホテルあるいは都内の有名菓子・パン屋等に就職しているというパターンは出ております。ただ入管

も厳しく審査されていて、毎年10人ほどの留学生が審査を受けますが、許可が下りるのが3～4名となっています。

- 山本：我々の学校は語学の学校で、留学生の専門課程で最初に作ったのは、「国際文化科」と言いまして、留学生が大学に行くための予備校的な教育課程でした。就職とは別次元でしたが、次に「ITビジネス科」を設けました。ここでは初級のパソコンくらいしか教えておらず、実際に就職しようとする、先の法務専門官の話にあったように「技・人・国」の在留ビザでいうとITの分野でしか可能性がないのですが、中身のカリキュラムがそれに追いついておらず、見当はずれの結果となってしまいました。その後、仕様を変更し「国際ビジネス」としたのですが、これは非常に間口の広い話になりました。進学を希望する留学生はみんな目的意識のはっきりした子ばかりにはならず、何をしたらいいか何も決まっていない、でもビジネスはしたい、そういう子の受け皿のようなコースになりました。そういう子たちを就職させる時に、どういう業界にとっても定まっておらず就職には苦戦します。しかし実際に就職できていないかというと、就職できています。100%ではないけれど、感覚的には3割くらいですがいろんな業界に就職しています。しかしもう少し専門的な教育でなければと次にホテルというコースを作りました。これは立ち上げたばかりで、カリキュラムは日本人が学ぶホテルのコースを参考にスタートしました。そこで、行政書士の方に確認してもらったのですが、日本人コースに当たり前にある「おもてなし概論」「接客概論」のところが留学生向けのカリキュラムにおいてもウエイトを占めているのですが、「これは現業であり、このカリキュラムで申請は難しい」と回答いただきました。入管の在留資格において、「クールジャパン」にかかわる分野において就労しようとする留学生等に係る在留資格の明確化」といった文章とともに許可事例・不許可事例が細かく出ていて、これを読み解くと、ホテルにおける就職においてレストランといった現業については許可がおりておらず、フロント業務管理業務にしか許可がおりていません。つまり本学カリキュラムについても多少、日本人のコースとは変えていかなければいけないところもあると思われます。ただ現実を見ると日本人向けのホテルコースで学んだ人の多くがホテルに就職できていて、その事例はたくさんあるのです。その辺りが我々としても正直、どう判断したらいいかわからないところです。入管の在留資格の審査基準はだいたいわかります。現業はダメで、管理はいいと。ではその線引きはどこにあるのか、当校カリキュラムの構成においても非常に悩んでいるところです。
- 武田：法務省さんの話を聞いても、就労ビザの審査については、大学と専門学校で差を付けられていることが現状としてよくわかります。学習の特性が違うというのがありますが、やはり留学生30万人計画の中でも、高度人材という言葉が使われていて、高度人材＝四年制大学という観点がまだまだ残っています。だから今後、専門学校卒業の留学生が社会で大学卒と同じように就労を認められていくためには、専門学校で中核人材的人材を育成していくことをアピールして、国にも留学生を中核人材として就労させることを認めるという方向性を明確にさせていただく必要があるかなと思います。介護はそのひとつの柱、事例

---

になるのかなと思います。留学生をどう活用するのか、その辺りを明確にしてもらうこともターゲットに人材育成を私も行っているところです。具体的に言うと、介護については、法務省の資料にもありましたが、介護職種の技能実習生のビザも同時に発給されています。では今後、在留資格「介護」と技能実習生のためのビザでどちらが多く発給されるかとなると、実習生として迎え入れる方が多くなると思われれます。その際、その時点で実習生の日本語力が高いとは期待できず、管理体制として、日本の専門学校を卒業して国家資格をとった人材をリーダーもしくは教育者として雇い入れる必要性が現場で出てくると思います。そういった中で、専門学校が中核人材を育成し、彼らが活躍できる道筋をつけることが、ひとつのモデルになっていくと考えています。まだまだ就職が開放されているわけではないのですが、政府の方は、専門学校留学生についても期待をしていることは、「クールジャパン」に係る在留資格を見ても、開放しようとしている動きはあると感じます。その中で今後どういう動きをすれば、アルバイトではなく将来的に社会で働こうとする留学生が、よりよく活躍できるか、活躍する場を確保できるか、そのためにどんな政策が必要かを皆さんからお聞きします。

- 林：在留資格が出ない、製菓の専門学校である我々からすると言葉にしにくいのですが、就職ができない中、社会で活躍するというのは難しい部分です。なので、専門士を取得した学生が就職できるように、専門士を取得した留学生も同様に就職できるように、我々が活動し働きかけなくては留学生のためにならないと思っています。それが出来てこそ専門学校の役目であると思っています。
  
- 江副：先ほどは日本語学校全体の話をしましたでしたが、私の学校のことを少しお話しすると、本校は600人くらい在籍し、半分は漢字文化圏、その残りはベトナムを一つの塊として、その他ヨーロッパの学生などもあります。かなりの割合で彼らは専門学校に進みます。ここで日本に来てから何を学ぼうか何をしようか考える学生は、あまり見込みはありません。反面、国を出る時に何をしたいか目的のはっきりしている留学生もいます。そこから見ると、日本の専門学校が海外に知られることの方が重要です。我々のような日本語学校は世界のあちこちで学生を募集し、専門学校とも連携していますが、ヨーロッパなど他の国への留学の場合は「あなたはこう留学し、勉強するとこうなり、あなれる」と見せられるのです。ところが日本の留学の場合は「まず日本に来てください」が先にあって、大学だとその後受験があるし、日本に来てからその先で何ができるか見えづらいのです。それから日本に来てから専門学校の学費が高いと気が付くのはダメです。そもそも日本に来る前に日本で自分はこれをやりたい、そのためにこれくらいお金がかかると計算した上で来るべきです。また日本の専門学校は外国からすると時々適していない表現があって、例えば「愛犬専門学校」とあると中国では犬が通う学校だと思われれます。これは一例ですが、海外で自分の専門学校をどうアピールするかも考えておかれた方がいいのではないかと思います。それと先ほどの話ですが、専門学校はきちんとした日本語学校と提携した上で、留学生は将来どんな道筋ができるか、きちんと示していくことが大切だと思います。専門学校の担当の



先生も日本語学校をあちこち訪問されると、日本語学校にも違いがあるとお分かりになると思いますし、類は友を呼ぶじゃないけれど、あるレベルの学校はそのレベルの友達ができます。学校ごとに雰囲気が変わることもあります。それを考えると、ぜひ専門学校の方は当校を含め、いろんな日本語学校を訪ねて欲しいと思います。

- 山本：この会には日本語学校の先生方の参加もあるようですが、留学生を考える時、もうひとつ考えるべきは、技能実習生があると思われます。今、そのすみ分けは、技能実習生は単純労働、留学生は高度人材になっていると思われますが、先日ある協同組合から相談がありました。「福岡では技能実習生の日本語教育を行ってくれる教育機関があまりない、やってくれないか」という話でした。より詳しく聞くとその日本語教育は形ばかりでよくて、1ヶ月くらい適当にやってくれればいいと。この話はよろしくないと思われました。日本で単純労働力が必要とされている実態はありますが、それを果たしてこのまます技能実習生に頼っていていいのか、非常に疑問に思われました。建前では、技術実習生は技術移転というのが大きな目的になっていますが、実態とかけ離れた中で運用されています。ここの部分は我々専門学校でもできる部分じゃないかなと考ています。働くことを現実的に考えたとき、日本人が専門学校を卒業していきなり現場で管理の仕事をするというのは普通ないことです。基本的には研修期間が有ります。入管では就労ビザは仮に1年だとして、半分をこえる研修はないとされています。要は現場の仕事覚えるのに6ヶ月しか期間がないというのは現実的ではない話です。日本人の新入社員をステップアップさせることを考え、比較しても、違和感のある話です。日本に来る時から高い意識を持っていたとしても現実的ではない話です。今は是とするしかないのですが、こうしたところも変えていくべきポイントではないかなと思われます。
- 武田：江副先生からは日本語学校との連携の必要性という提案が有りました。やはり、その通りだと思われます。今、日本にいる30万人の留学生が、入国した時から何らかの進路をはっきりさせているのか、大いに疑問が有ります。特にキャリア教育の進んでいない東南アジア方面からの留学生は、将来を考えるわけではなく、みんながいくからといってみようかという感じですか。そういう意味からも専門学校は日本語教育機関と積極的に連携しながら、海外にインフォメーションしていく。そこがひとつのポイントになると思われます。林先生の場合はそれをやりながら留学生の募集を確保している、いい成功例かと思われます。我々専門学校が直接海外で募集するにしても日本語という壁が有りますから、直接は難しく、日本語学校との連携というのは非常に現実的で大切だと思われますし、これによって日本語教育自体も活性化していきますし、入ってきた留学生のレベルもあがると思われます。また難しいのは山本先生からお話があった、就労ビザがすべてに与えられるような現状にない点です。ひとつ技術実習生の問題ともうひとつインターンシップの問題で、新しい話題が出てきています。技能実習生においてセブンイレブンを含むコンビニを技術実習のひとつの職種に加えるよう要請がされています。そうするとコンビニエンスストアの外国人アルバイトは現在ほぼ留学生であったのが、技能実習生に替わられる可能性が有ります。ア

---

アルバイトとはいえコンビニは留学生にとって会話のいい勉強にもなったのですがね。またこの話が進むと現在人手が足りない飲食店等も技能実習生の職種追加に加わる可能性があると言われてしています。この点、我々も注意しておく必要があります。また海外の大学生を研修ビザで呼び込むことが今、計画されています。研修ビザは特定活動のひとつとして認められています。現在、そういった学生が日本に入っているとは言われていませんが、海外の大学が日本での企業研修を単位として認めることが条件になるようで、それは1年ないし2年、労働の制限があまりないものになっています。28時間の規制はなく、大学生のワーキングホリデーのようなビザが計画されているようです。この点も日本に留学する大学生を阻害する要因のひとつになるのかなと懸念しています。あと、私の方で考えるのは、研修ビザ、インターンシップビザがあるのであれば、今就労が認められていない職種、例えば製菓や調理ですが、こういった方々が専門学校を卒業し帰国せざるを得ない時、短期間でも研修ビザを発行することにならないかと思うのですが、なかなか動いてはもらえません。海外で学ぶ日本語ができない大学生を日本で企業研修させるのに、日本で学んだ専門学校の留学生を企業研修させてもらえない、これに大いなる矛盾を感じます。現在、卒業しても就労が認められない職種が認められるようになれば、日本の専門学校への留学生の導入がかなり進む可能性があると思われます。またそれが2年から5年に延びれば、定住ビザへの切り替えの可能性も出ます。今はやっと日本料理の調理に限ってですが、2年から5年まで研修ビザに近いものが発給されていますが、これを拡大することも日本の専門学校へ留学生を迎え入れるポイントになるのかなと思っています。

- 江副：うちの学校も推薦制度を設けていて、専門学校とも大学ともやっているのですが、中には専門学校が我々の日本語学校に来て、例えば革の加工の実習をやってくれて、そこに興味を持った留学生がその専門学校に進むとか、いろんなやる気を引き出すきっかけになっています。また逆に専門学校の方に日本語学校から日本語教師を送り出し、専門用語の勉強をフォローすることも行っています。専門学校への日本語教師の派遣も、個人ではなく学校単位で請け負うと、トラブルなく人材を提供できるということもあります。
- 武田：専門学校に直接来る留学生も増えていきますからね。そういう意味では積極的に海外の募集に日本語学校と協力するとか、あるいは日本語学校で出前の体験授業を行うことは有効に働くかと思います。やはり日本語だけの勉強をしても、目標をはっきりさせることによって、日本語教育自体も活性化するかと思われます。その他、事前の質問に対する答え、付け加えたいことがありましたらお願いします。
- 江副：留学生の指導で「叱り方をどうしたらいい」というのがありましたが、とにかく東南アジア系の留学生は人前では絶対に叱ってはいけません。人前で叱ると、別な導火線に火がついて関係性がうまくいかなくなります。つまり叱りたいときは感情的にならず、ポイントを絞って話すことです。授業前、あるいは入国前にも、トラブルが起きそうなことはしっかり話しておくことです。そういう経験は過去にたくさんあったので今はまったく



ありませんが、事前に説明しておくことは大事です。それから病気の対応、医療保険という質問がありましたが、日本語学校の場合、日本語学校協同組合という文科省に認められた組合があって、この会員でしたら留学生用の保険もあり、安価に入ることができ、本人が1週間の病気の場合は本国から親を迎えるくらいの費用も出ます。こうした保険も専門学校にも広がるといいのかもしれませんが。

- 林：日本語が足りない場合、専門学校としてどうするかという質問がありましたが、本校では放課後に週1時間くらい、学生に専門用語の授業などを行っています。
- 武田：叱り方についてはいろいろありますが、私の経験からいうとベトナム人留学生については、感情的に言うのを避けるというのがありますが、一方で怒っているという意思をしっかりと伝えることも必要です。先生は怒っているのですよ！という意思を見せないと伝わらないことが多いです。また、不法滞在についての防止策で、本学の事例を紹介すると、辞める人には授業料を返金しています。納入金の授業料だけですが、辞めた時期により返金します。退学する場合には全部返金します。そのかわり返金する際には帰国してビザを抹消することを義務付けています。帰国して、ビザにパンチングしてそのコピーを送ってもらったうえで、返金するというをやっています。それにより、帰国しないとお金が返ってこないで、ある程度の効果はあります。

#### 【以下質疑応答】

質問：ビザの話でお聞きしたいが、ウズベキスタンの学生が、留学ビザから就労ビザに切り替えた。会社を仲間と立ちあげるといことで、学内ではまだ一度も決済したことのない3年未満の会社の就労ビザは難しいと言っていたが、実際には許可された。なぜですか？

回答：これは投資ビザだと思います。共同経営で会社を興す場合、たしか500万円の資本金を投資した場合、2名まで起業ビザという感じで認められると思います。ウチの学校でもそういう留学生が増えています。2年です。ネパールなども多いようです。ネパール・インド料理屋も増えています。ほとんどこういうカタチで店を出しているようです。

質問：専修学校の学生募集をしています。入学にはN2、入学試験200点以上というのを基準として置いているのですが、学校見学等ではそのレベルに達していない留学生も多い。そこで日本語学校在籍2年のN2レベル達成の目安を教えて欲しい。

回答：お答えしにくいのは、日本語学校の教授法にもよります。2年経ってもまったく書けないような学生を作る学校もあれば、半年でもかなり高いレベルまで持っていける学校もあります。教授法もさまざまです。あと、中国人とフランス人の留学生に一から日本語を教えるにしても、日本語の新聞を渡せば何となく漢字を理解できるのが中国人です。その差を平等に測れというのは無茶です。だから専門学校へ、日本語学校からの推薦入学をお勧

めする理由は、1年、2年、学生を見てきてひとりひとりの伸びしろが分かるからです。そういう意味では、1日のテストで入学の可否を出す、入学試験のシステムそのものに、苦言を申し上げたいところです。

また、伸びしろを含め、信頼できる日本語学校からの推薦は有効です。本学も指定校推薦を各校に打診します。学校によっては厳しく審査し、該当する学生がないので辞退しますという学校もあります。反対に行き場のないレベルの低い子を送ってくる日本語学校もあります。その見極めは大事かと思います。

## さいごに

- 武田：専門学校の留学生は急激に増えていて、増加する傾向は変わらないと思います。そこで日本語学校とも連携し、専門学校ではいい留学生を育てる、土壌を作っていないといけません。でなければ、入管に睨まれて、不法残留者の多い専門学校への留学生はビザを出さないといった可能性も無きにしもあらずではないかと思います。そういう意味からも、皆さんと一緒に力を合わせ歩んでいきたいと思っています。本日はありがとうございました。



パネルディスカッションの様子（左から東京外語専門学校 武田理事長・学校長、東京製菓学校 林総務部長、新宿日本語学校 江副理事長・学校長、福岡外語専門学校 山本理事・事務局長）

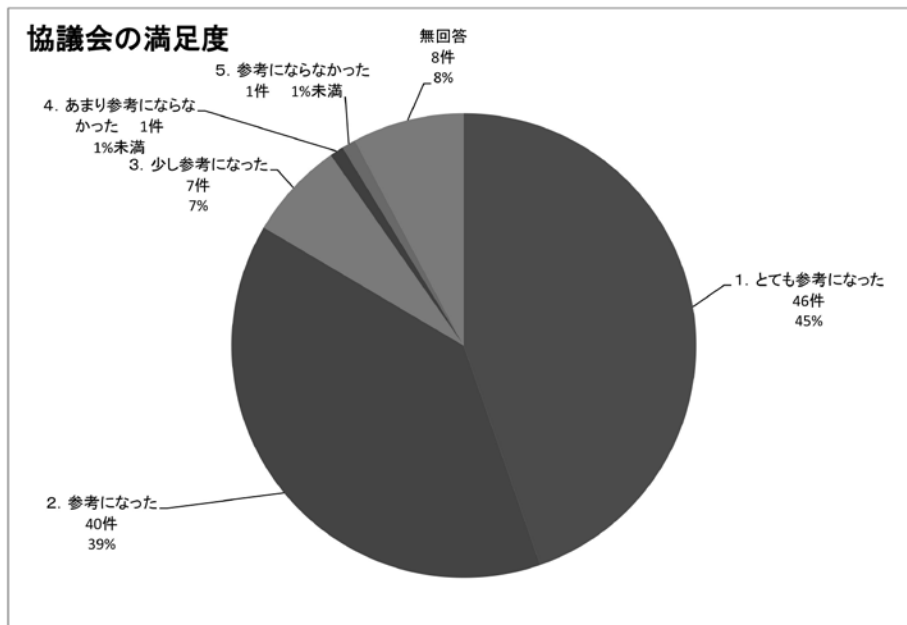
専門学校留学生受け入れ担当者協議会（平成30年1月31日、東京都・アルカディア市ヶ谷） 受講者アンケートまとめ

専門学校留学生受け入れ担当者協議会（平成30年1月31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

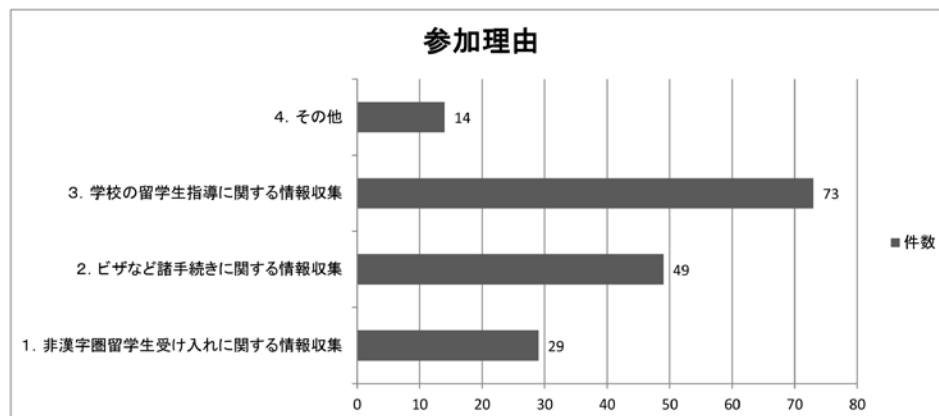
【1. とても参考になった 2. 参考になった 3. 少し参考になった 4. あまり参考にならなかった 5. 参考にならなかった】

| 評価              | 件数 |
|-----------------|----|
| 1. とても参考になった    | 46 |
| 2. 参考になった       | 40 |
| 3. 少し参考になった     | 7  |
| 4. あまり参考にならなかった | 1  |
| 5. 参考にならなかった    | 1  |
| 無回答             | 8  |



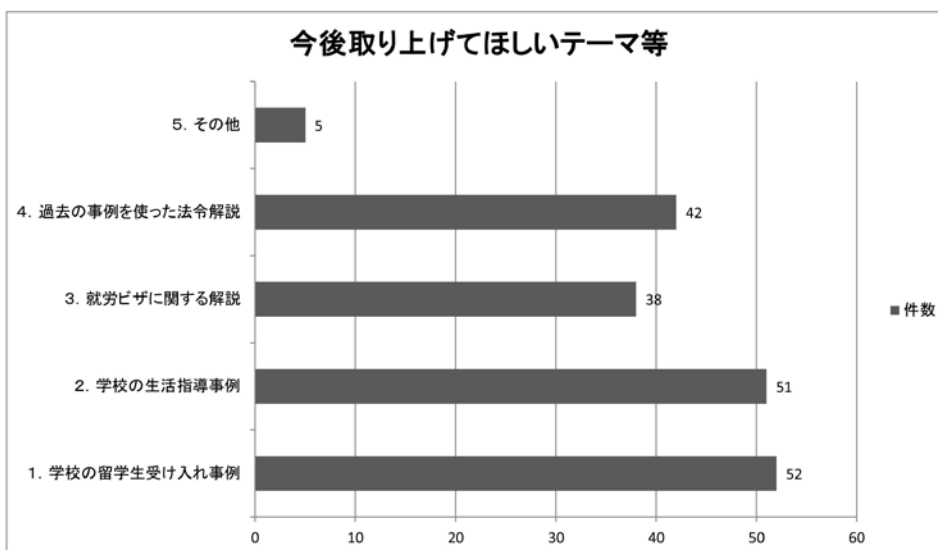
問2 協議会への参加理由（複数回答可）

| 理由                     | 件数 |
|------------------------|----|
| 1. 非漢字圏留学生受け入れに関する情報収集 | 29 |
| 2. ビザなど諸手続きに関する情報収集    | 49 |
| 3. 学校の留学生指導に関する情報収集    | 73 |
| 4. その他                 | 14 |



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  | 52 |
| 2. 学校の生活指導事例     | 51 |
| 3. 就労ビザに関する解説    | 38 |
| 4. 過去の事例を使った法令解説 | 42 |
| 5. その他           | 5  |



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

- 本校でもベトナム人の問い合わせが増えているので、今後大幅に留学生を受け入れると思います。これからは様々な問題が出てくるのが予想されるので、情報収集をしていきたいと思ひます。
- 金銭面での不安を抱える学生の増加
- 特に東北においては日本語教員が不足していると感じます。
- 今後も日本語学校と上級学校との協議会が定期的に行われるとよいかと思ひます。留学生の現状がよくわかり、自分達の学校で生かされることがたくさんあると思ひます。
- 留学生の希望はあるが、就職できない理容・美容学科であるため、出口の指導をどうしようか迷っており、受け入れに戸惑っています。
- 真面目だが日本語で伸び悩んでおり、進学や就職に苦労している留学生が増えているのではないかと感じています。
- 学生が求めるものが多様化していくので、関係機関、学校と連携しながら常に良い提案が出来る様に行きたい。
- 外国人の学生も日本人学生同様、大切な1人の人間・人材なので、学ぶ環境をどう整えていけるのかが大切だと思ひた。そのサポート体制、ネットワーク作り、地方行政との連携など、これから地域ぐるみで検討していくべきと思ひた。
- お互いもっと連携を取りたいと思ひている日本語学校と専門学校をつなげる場があると嬉しいです。日振協主催の生活指導担当者研修など、もっと門を開いて専門学校の先生も参加できる様にした方がよいと思ひました。
- 留学生受け入れに関して知らないことばかりだったので、大変勉強になりました。留学生を受け入れたいが、本校が「技術・人文知識・国際業務」には該当しないと思ひるので、出口のことをもっと調べたいと思ひます。
- 受け入れを始めたばかりの学校担当者です。留学生の生活指導に不安を覚えています。体制づくりがきちんとできるかが見通しとして中々難しくあります。このような研修会の事例を参考にしていきたいと思ひます。
- 国家試験への取り組み、専門職として現場に出た時の対象者との関係など、難しいことが多いと思ひます。
- 日本人の進学が減少しており、企業から留学生採用へのシフトが多く見られます。
- 本日はありがとうございました。杉本様のご講演は分かりやすく、参考になりました。山本先生のお話しは事例もあり、興味深かったです。SNSを使っている学校はどのように活用しているのでしょうか？
- N2があっても会話が出来ない、資格はないが会話はスムーズという留学生がいる。日本語力の認定方法として違った指針があると評価しやすくなる。
- 専門学校入学のハードルが上がったため、非漢字圏のN2に満たない学生の行き先が思うように決まらない。
- ベトナム・ネパール・スリランカ等アジア圏の留学生について、進学ニーズが増加していることは感じている。高等教育を施す専門学校として学習環境・教材等の整備が必要と考える。これと併せて、出口として就労に向けた理解と、制度としてビザの手続きについても一体的な整備・整理が必要だと考える。
- オーバーワークの取り締まり、所在不明者の増加（主にベトナム）をどう対処していくか？
- 日本語学校や専門学校卒業後、人材派遣会社を通じて留学生がビザを取得できることが年々増加している。これらの留学生はN3レベルにも達しておらず、単純労働に従事している。このような現状を入管等より報告していただきたい。
- 日本版ワーキングホリデーの留学への影響について関心を持った。研修ビザの問題など、国もまだ混乱していると感じた。留学生の問い合わせの7～8割は在留資格を伸ばすことを目的としたものである。
- ベトナムの留学生増により、医療などの専門分野での活躍が期待されます。「介護」の分野でも今後、就労支援をすべきモデルになると思ひますので、引き続き情報収集をしていこうと思ひます。
- 今日、協議会に出席させていただいて、様子が把握できました。特に「ガイドブック」は非常に参考になりました。

専門学校留学生受け入れ担当者協議会（平成30年1月31日、東京都・アルカディア市ヶ谷） 受講者アンケートまとめ

- 在校生の生活指導等でも大変なのに、留学生の受け入れをすることは更に教員に負担ばかりかけると感じた。今日受講して受け入れについては苦勞がかかると感じる感がない。
- 目的を持たずに（日本で働くことが目的）何をやるのかがないまま、日本語学校で学び、在留できるからという理由で専門学校を希望する留学生に対して、入学時にきちんと能力と意欲を見極めなければいけないと思います。
- 非漢字圏の留学生の数が増加しており、N2以上の日本語能力を持つ学生比率が減ってきているように感じる。
- 多くの専門学校で留学生を受け入れています、確実に就職や進学が出来ているのか気になっています。一部、大手専門学校では、内部進学をさせて、数年にわたり在籍させているとも聞きました。日本の質が問われています。
- 日本の学生数減少のための留学生の増加が気になります。安定した経営の基盤になるのか心配である。
- 経費支弁が優良な留学生が増えています。中国を中心に富裕層が増えた。

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。

- 専門学校の立場で言えば、信頼できる日本語学校を探せるかどうかだと思います。
- まだまだお互いのコミュニケーション不足だと思います。
- 日本入国前から、ある程度のキャリアプランの提示ができるよう専門学校と日本語学校が学生募集で協力する。
- 入口から出口までしっかり教育をすることで、日本の将来が見えてくると思います。外国の方に手伝わってもらわないと日本はもう一國ではやっていけないのですから、その為にも外国の方と日本人がお互い寄り添って共生していける事が大切だと思います。
- 専門学校の教員と日本語教育機関の教員が頻りに顔を合わせ、意見を交換し合うこと。
- 学生との接し方やコミュニティからの情報収集
- 日本語学校も様々なあると聞いています。その中で選定方法及び学校選びが重要と思われる。
- 学科（職種）によって求められる能力（質・量）が異なると思います。それを踏まえた上での協力体制があればと思います。
- 日本語教育機関での出口を含めた学校紹介・ガイダンスの実施（現在、高校で行われるようなものも含め）
- 出席成績だけではなく、入国時の審査・在学中の学習態度・生活指導の状況等も通知して欲しい。面接だけで全てを判断するのはむずかしい。個人情報としての管理も理解しますが、互いの在学管理のためにも。
- 専門学校が留学生について、もっと理解し、勉強するべきである。
- 言葉の問題に関してサポートの先生を送ってらっしゃる日本語学校もあると伺い、専門用語などのサポート体制は非常に有難く、重要と感じました。
- 協会を作って、情報交換をできるコミュニティをもっと大きくすることが必要だと思っています。
- 介護福祉士を養成する専門学校です。入学時にはN2レベルが必要ですが、できれば入学6か月前から介護に関する日本語も勉強してきてもらうことが入学後、授業にスムーズに入っているのではないかと考えている。
- 現地の募集から合同で行って、留学生に日本での流れを身を持って教える。
- 政府が留学生を受け入れ、就労人材として確保したいのであれば、指導者の育成等、受け入れ側の整備に補助や援助をすべきだと思います。
- 結局、学校同士の付き合いも大事ですが、人と人なので、試験の際にしっかり見極める事。
- パネルディスカッションでも言われていましたが、お互いを知るための交流の活発化が必要と考えます。
- 留学生を収益と考えるのではなく、留学生の夢の実現のために互いに連携することが大切だと考えています。
- 共に留学生を扱う学校ながら、お互いの把握が出来ていない面。お互いに知らない部分があり、その部分を埋め合わせていく必要を感じます。
- 「介護に従事する外国人の受け入れ」に力を注ぐべきでは？日本語能力の習得が課題となるため連携が必要となる。

## 専門学校留学生就職指導担当者研修会

2018年2月5日実施

### ●研修会の目的

平成29年度の文部科学省委託事業「専修学校グローバル化対応事業」に採択された「専門学校留学生の戦略的受け入れ推進事業」の一環として実施。

本事業は諸外国における日本の専修学校の広報・優秀な外国人留学生の掘り起こし、日本語教育支援や修学支援、留学生の在籍管理、卒業後の国内への定着支援など、専修学校留学に係る入口から出口までの総合的・戦略的な留学生施策の推進についてモデル体制を構築することを目的としている。

ついでには、専門学校留学生の就職支援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した研修会を開催。専門学校につい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になることを期待して開催を実施した。

### ●参加者

専門学校関係者98名、企業関係者15名、合計113名

### ●タイムテーブル

当日はタイムテーブルに沿い、前半部は外国人留学生の活用、就職等について2講演を実施。事務的作業として行政書士より在留資格手続きについて講演が行われ、後半部は講演者ら4名によるパネルディスカッションが行われた。

タイムテーブル

会 場：アルカディア市ヶ谷 6階 阿蘇

定 員：150人 受講料：無料

| 時 間         | 内 容 ・ 講 師   |
|-------------|---|
| 13:00～13:05 | 開 会<br>開会あいさつ   |
| 13:05～13:45 | 「我が国企業の海外展開と外国人留学生の活用について」<br>平野 修一 日本貿易振興機構（ジェトロ）<br>総括審議役（国際展開支援担当）   |
| 13:45～14:20 | 「留学生の就職実現のためのポイント」<br>吉村 章 株式会社クロスコスモス代表取締役   |
| 14:20～15:10 | 「外国人雇用の際の在留資格手続きについて」<br>桑田 優 行政書士事務所つづけるサポート   |
| 15:10～15:20 | （休 憩）   |
| 15:20～16:30 | パネルディスカッション<br>「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」<br>コーディネーター 長谷川 恵一 エール学園理事長<br>パネラー 平野 修一 日本貿易振興機構（ジェトロ）<br>総括審議役（国際展開支援担当）<br>吉村 章 株式会社クロスコスモス代表取締役<br>高橋 陽介 日本電子専門学校キャリアセンター長 |
| 16:30       | 閉 会   |

## ●開会あいさつ

全国学校法人立専門学校協会 留学生委員会 委員長 長谷川恵一

本日は、全国からこんなに多くの方にお集まりいただき、ありがとうございます。

今、留学生を取り巻く環境は大きく変わりつつある。いろんな課題も浮き彫りになり、マスクミ関係による留学生のネガティブな取り上げ方もあり、我々もしっかり留学生を受け入れなければいけないと思いを新たにしている。今日の研修も貴重なものとする。留学生にもいろいろタイプはあるが、夢をもって日本に来ているのだから、専門学校でしっかり学習させ、最終着地点である就職にいかにつなげていくかは重要であるし、これは国の施策でもある。日本語学校や専門学校に多くの留学生が来ている。留学生全体数も増えているが、専門学校では特に一気に留学生が訪れている状態で、彼らをどう学習させ就職に結びつけるかは喫緊の課題となっている。



長谷川委員長の開会あいさつの様子



## ●前半部 代表者発表

## 「我が国企業の海外展開と外国人留学生の活用について」

発表者：日本貿易振興機構（ジェトロ）総括審議役（国際展開支援担当） 平野 修一

## 前置き

本日は2点から話をさせていただく。ひとつは「日本企業を取り巻く外部環境の変化と日本の成長の余力」という大きなくりの話である。ふたつめは日本経済を牽引していく「グローバル人材の活用・育成と我々ジェトロが担うべき役割」についてお話する。グローバル人材の中には外国人留学生も含まれると考える。

## 日本企業を取り巻く外部環境の変化と日本の成長の余力

10年ひと昔というが、この10年で我が国を取り巻くビジネス環境は大きく変化している。日本経済のグローバル化も急速に進展している。企業の海外生産や海外での売上は昨今急上昇していて、日本企業の海外販路開拓に向けた動きも加速している。ご存知の通り、アメリカのトランプ政権によるTPPの離脱であったり、欧州諸国の一部では右傾化の動きも出ているが、世界のFTA＝自由貿易協定、ならびにEPA＝経済連携協定の発効数は年々増加傾向にある。身近な所では訪日外国人観光客数も増えていて、10年前に比べて約3倍の2400万人の外国人が日本を訪れている。またいろいろな地域で訪日外国人観光客向けビジネスの拡大に向けた取り組みが喫緊の課題となっていることはご承知かと思う。一方、日本におきましては昨年の国勢調査で人口減少が進んでいることが統計的にも判明し、将来の生産年齢人口の減少を危ぶむ声も広がっている。

では、日本経済は悲観的なものなのかと思われがちだが、我々ジェトロではそうではないと考えている。特にグローバル化を通じて、日本の中堅、中小企業の海外展開の進展が日本経済にさらに寄与すると考えている。そこで我々ジェトロとしても海外展開をめざす企業の役に立ちたいと考えている。

いくつかのデータを紹介する。これは「我が国の上場企業の国内外売上高と海外生産の推移」である。2011年を境に国内の売上と海外の売上がご覧の通り逆転している。現在、売上の6割が海外になっている。海外生産も右肩上がりに推移している。日本国内の自動車生産数も1千万台を切る中、海外での生産台数は1千900万台となっていて、海外生産比率は年々上昇している。

しかしながら他国の自動車メーカーとの海外生産比率を比較すると（「自動車メーカーの海外生産比率」参照）、現状ではGMやフォルクスワーゲン、BMWの方が日本のメーカーより高いといえる。

次にジェトロの調査では「海外展開の拡大理由」、輸出ビジネス、また海外ビジネスを拡大する理由を日本企業に聞くと、いずれも海外需要の拡大がトップになっている。

---

FTA、EPAに関しては、2000年代に入ると、貿易自由化の手段としてFTA、EPAの締結が加速している。FTA、EPAを活用することにより、サプライチェーンの効率化や輸出市場へのアクセス向上でビジネスチャンスの拡大が期待されているところである。日本からの輸出にとどまらず、日本を介さない、いわゆる第三国でのFTAを利用した関税削減効果も得ることが出来ると思われる。貿易制度には複雑な面もあり情報収集には、我々ジェトロからも提供できるものが多々ある。(我々は経済連携促進のためのアドバイザーをベトナム、シンガポールなどASEAN主要国6ヶ国に置いている。また国内にも専門の相談員がいる)

ちなみに日本は現在、14ヶ国1地域(ASEAN)とのFTA/EPAを発効している。今後は昨今話題になったTPP11(イレブン)、EU、RCEPといったメガFTA、すなわち二国間での締結ではなく、複数国で地域間交渉を行うといった動きがあり、これの実現に向けて日本は取り組んでいるところである。日EU、EPAについては昨年12月に交渉が妥結しているし、TPP11は1月に新協定締結に合意が発表された。

日本経済には成長余力があると申し上げたが、資料「日本と先進諸国のグローバル化比較」を見てもわかる。これは日本と先進諸国の貿易投資、GDPに対する比率を比較したもので、グローバル化の進展の度合いを示すものである。財の輸出のGDP比を見ると日本はドイツや韓国の2分の1以下である。またサービス輸出については実はいずれの国よりも低い数値となっている。対外直接投資ならびに対内直接投資の残高については、日本は10年前に比べると増加している。しかし欧米先進国と比べると、その水準はまだ大きく下回っているのが現状である。したがって他の先進国並みに日本が海外展開の促進への取り組みを実施すれば、こちらも財やサービス輸出はさらに増やせる余地はあるのではないかと考えられる。また対内直接投資の受け入れももっと推進できると考えられる。日本経済はグローバル化が進展しつつも、他の先進国よりははまだ低い水準であることはこのデータからもわかると思う。

日本政府は2020年の東京オリンピック&パラリンピックの開催に合わせ、4000万人の外国人観光客の誘致と8兆円の消費額を目標に掲げている。訪日ビザの発給要件緩和や、昨今の日本食ブーム、クールジャパンに始まる日本文化への関心の高まりから、日本を訪れる外国人観光客は急速に増えていることはみなさんもお存知かと思う。しかしながら先進諸国との比較資料「先進諸国の外国人観光客ビジネスの国際比較」を見ると、フランスの国際観光客到着数を見ると日本の4.3倍、スペインは人口比で1.5倍、日本の9.4倍の観光客が訪れている。国際観光収入に至っては米国は日本の8.2倍となっている。米国には1泊何千ドルもするホテルが数多くあって、世界の富裕層がそれらを利用することが観光収入の増加の要因ともいわれている。ところが日本には世界の富裕層が利用するホテルには限りがある。しかしながら日本の豊富な観光資源に鑑み、他の先進国並みに訪日観光客数や観光収入の拡大は可能であると我々は考えている。特に今はリピーター客を中心に地域へ観光に出かけ、SNS等のITを駆使して情報を発信してもらっている。この分野でもジェトロでは各自治体の方や各支援機関と連携し、今年度は外国人観光客の接遇に関するワークショップや個別相談も実施している。

以上をまとめると、①海外需要の増大による海外売上高および海外生産の拡大がより一層加速化する ②二国間のFTAからメガFTAの時代に移行。サプライチェーンの効率化と輸出市場のアクセス向上によるビジネスチャンスの拡大が期待できる ③訪日観光客の増加による日本

市場での新たな需要の創出 ④日本が他の先進諸国並みにグローバル化を引き上げた場合、日本経済は更なる成長の余地あり、の4点に集約できる。

### グローバル人材の育成とジェトロの役割

本日の主題である、外国人留学生を含む、グローバル人材の活用と育成についてお話しする。ジェトロの調査によると、海外ビジネスの課題としては、“海外ビジネスを担う人材”“現地でのビジネスパートナー”“海外の制度情報”“現地市場に関する情報”が上位にある。従来から「人、モノ、金」といったことは、様々な課題の上位に挙げられているが、海外展開の場合は、必要な資金の確保が一番下になっていて、今や人材と情報が大きな課題（阻害要因）となっている。つまり多くの企業様方はビジネスを拡大したいものの、人材の確保が思うように進んでいないというのが実態であると推測できる。

ジェトロ調べの統計資料「海外ビジネス拡大のために最も重視する人材」では、現在の日本人社員のグローバル人材育成に取り組みたいというのが企業に最も多い回答であった。次に外国人社員の採用、登用、海外ビジネスに精通した日本人の中途採用と続いている。一方、海外ビジネスに精通した日本人シニア人材の採用というのは少ない回答であった。

次に、パネルで「海外ビジネスを担う人材イメージ」を示した。4つのゾーンで構成していて、ジェトロでもそれぞれ4つのゾーンに応じた企業の人材ニーズにお応えしようと取り組んでいる。①日本人社員については「日本人社員のグローバル化対応強化のための取り組み（経団連調べ）」で示しているが、各社、若手社員を海外拠点や子会社などに短期・長期の研修・OJTに派遣というのが一番多い取り組み方である。ジェトロも勤続年数2年以上の若手職員を1年間、海外での実務研修制度を取り入れ派遣している。今年度は15名の若手職員を海外に派遣し、そこでOJTを行っている。1年間の実務研修制度だがそれぞれ現在の業務にも役立っていると報告されている。

ジェトロの事業としてはグローバル人材の育成として、開発途上国へ最大5ヶ月、インターンとして若手社員や学生を、相手国の政府や業界団体、民間企業に派遣している。過去5年の総派遣人数は633名で、今年度は62名を派遣した。中小企業及び学生の方々へは、現地の滞在費の補助や航空チケット代を負担している。例えば、昨年度はベトナムには9名のインターン生を派遣し、今年度は7名となっている。昨年度の事例は、「企業の支援事例」で紹介している。2名はそれぞれの会社からミッションをもって派遣され、それぞれ目的を果たした後、会社のキーパーソンとしてご活躍と聞いている。

続いて、海外ビジネスを担う人材のひとつである外部人材について。ジェトロの専門家による海外支援サービスについては、資料「海外展開支援サービスの認知度及び利用度」にある通り、実際の利用度は31.8%となっている。

現在、ジェトロでは、政府の新輸出大国コンソーシアムというプログラムで、全国の商工会議所や金融機関など1105機関、また2万2500以上の拠点窓口と連携して、この約2年間で6639社の中堅、中小企業様の海外展開を支援してきた。これを支えているのが我々の擁する474名の

---

専門家である。専門家というのは、資料「(参考) JETRO専門家の属性」にもあるように、総合商社やメーカー等出身の海外ビジネスの経験豊富な民間企業出身のOB・OG人材や現役のコンサルタント、専門職のプロフェッショナルで、彼らとともに海外進出の支援をさせてもらっている。専門家の8割は60代で経験豊かなシニアの方々の活躍の場となっている。またその成功例は、「(参考) JETRO専門家による支援企業」でも紹介している。愛知県の業務用厨房機器メーカーである。世界的な和食ブームを追い風に、日本レストランの海外展開や日本産食材の輸出の拡大が進んでいる。それとは少し角度は違うが、このメーカーは海外の和食市場の切り込み、ご飯をスピーディにおいしく、美しく炊き上げる業務用の炊飯器を海外の高級レストランに積極的に売り込んでいる。こちらには経験豊富な専門家を担当させ、2015年10月から支援を開始。東南アジア各国への現地出張に同行し、関係先へのアポイント取得や取引条件の交渉のサポートなど商談をフルサポート。結果、支援開始から1年足らずで1000万円の輸出額を達成した。現在も販路拡大のため、引き続きジェットロと戦略を練り商談を重ねている。

次に、海外ビジネスを担う人材のひとつである外国人留学生について。現在、日本には26万人をこえる留学生が日本に来ている。参照。内訳は約4割が中国で、ベトナムからが2割強を占めている。ちなみに資料「各国高等教育機関の外国人留学生受入数(2016年)」に示すように、他国と比べると留学生の受入数では日本は9番目となっている。アメリカが圧倒的に多く、100万人を超えている。英語圏以外の国と比べても、日本はフランスやドイツよりも受入数が少ないことがわかる。資料「外国人社員の雇用状況(JETRO調査)」を見ると、“外国人を雇用している”という企業の割合が年々増加している。2016年度は46%あり、“現在、外国人は雇用していないが、今後、採用を検討したい”も21.9%あり、およそ7割近い企業が外国人社員の採用に興味を示していることがわかる。

海外から来る留学生も卒業後は即戦力になるはずである。ただ実態は留学生の3人に2人は日本での就職を希望するにもかかわらず、実際に就職できているのは3人に1人となっている。外国人留学生を雇ってもすぐに辞めてしまうという声も聞かれるし、また外国人留学生は大手志望が多いとも聞く。ただ次の調査結果からはそれとは異なった様子もうかがえる。外国人留学生の就職支援を行っている、クオリティブ・ライフの調べによると、「(外国人留学生の就職意識)参照)就職の意向のある留学生の日本で働きたい期間は「10年以上」が44%、次いで「決めていない」が20%もある。「3年くらい」が17%である。厚生労働省の調べによると日本人大学生の卒業後の3年以内の離職率は、多少の波はあるが毎年3割程度で推移している。そのため留学生が特別早く離職する傾向にあるとはいえないと考えられる。外国人留学生が企業を選ぶ際に重要視するのは、“自分の成長ができる”、以下“留学生を積極的に採用している”“専門知識・能力を活かせる”“仕事にやりがいがある”となっている。一方、“勤務地”は13.9%、“企業の知名度”が9.4%と、これらは全体としては重視されていないとわかる。ちなみに日本人学生が企業を選ぶ時は、(参考)「日本人学生の企業を選ぶときに最も重視した条件」を見ると、重視するのは上から“業種”“勤務地”“職種”という順になっている。一方、企業の方々の観点から見ると、資料「外国人社員を採用する動機」の最大は“販路の拡大”で、特に中小企業は大企業よりもその傾向が強いとなっている。逆に、資料「外国人材の採用・雇用における課題」としては、“組織のビジョンの共有が難しい”“日本人社員とのコミュニケーションに支障が多い”

“外国人の処遇や人事管理の方法がわからない”といった項目が上位になることがわかる。資料「外国人社員のキャリア形成方針」では、“日本人社員と同様の人事異動を想定”というのが最も多かった。ジェトロでもプロパーの職員として外国人職員の採用を進めている。東京の本社にもロシア、中国、韓国、アメリカの職員がいて一緒に働いている。昨年はジェトロのシカゴ事務所の所長に、長年働いていたアメリカ人職員を起用した。なお、先にコミュニケーションの課題があったが、ジェトロの調査である「言葉の壁への対処方針」では、外国人職員採用にあたっての対処方針を聞いているが、“日本語、外国語ともに堪能な人材を採用”が一番で、特に大企業でそうした傾向がみられる。一方、次に多いのが“外国人社員に対する日本語研修の実施”であった。この回答は、他の項目と比較しても大企業も中小企業も同程度取り組んでいることがわかる。

ジェトロでは、案ずるより産むがやすしということで、外国人社員の採用に踏み切る前にまずは外国人のインターンを受け入れて、仕事や社員に慣れてもらおうという趣旨から、今年度より株式会社パソナと連携して、「外国人材受け入れインターンシップ事業」を取り入れている。今年度の公募は終わったが、およそ120名の若手外国人材を90社の企業に派遣し、最大3ヶ月間のインターンシップを実施し、海外ビジネスの拡大や外国人と働くことを実践してもらった（「外国人材受け入れインターンシップ事業」参照）。

資料「新輸出大国コンソーシアム事業による支援」の一環として、ジェトロではまた、海外展開のためのブリッジ人材の採用や定着支援のために、全国で専門家によるワークショップやセミナーを実施してきた。今年度は昨年度より開催回数を倍増させ、高度外国人材活用に関する関連イベントとしては70回以上開催する予定である。こうしたワークショップに参加した企業からジェトロに期待する取組みをきいたところ、“企業と留学生の交流の場”“教育機関との情報交換”などの要望が多く寄せられた（「ワークショップ参加企業からのJETROへの期待」参照）。こうした要望に応えるために昨年2017年8月、東京で交流会を実施した。資料「海外展開を目指す中小企業教育機関の交流会」参考。こうした交流会は今後も積極的に実施できるよう準備をしている。具体的な事例で言うと、名古屋大学との間で包括連携協定を締結したことをきっかけに、大学に在籍する約2000名の留学生らグローバル人材とジェトロが支援する海外展開を図る地元企業をつなぐ交流事業も実施した（「名古屋大学との人材開発面での連携」参照）。これを機に国内にいながら海外のマーケティング調査ができたFOOD TASTING事業や地元の企業を対象としたワークショップなども開催した。具体的なワークショップについては、資料「Global Business Practice Workshop」でも紹介している。ワークショップでは企業側が海外展開するにあたり課題としていることをテーマとして学生に提示し、これに対し学生はソリューションを提案。企業側にはグローバル人材の疑似体験ができるというメリットがあり、その有効性や重要性を感じ取ってもらえる場となっている。ワークショップを通じてインターンシップや実際の採用活動にも進展するよう期待し行っている。ワークショップの一例を紹介すると、企業側がオブラードをシンガポール向けに新たな販売戦略を立ててほしいという提案をしたところ、留学生グループはオブラードの特性や市場動向などを洗い出すなどして活発な提案がなされた。中にはインスタント麺の「かやく」をオブラードに包むといった現実的かつユニークな提案もあったという。ジェトロではこうした活動を、中部地区をはじめ、さらに発展させる

よう支援していく。

最後のゾーンである、高度外国人材について。高度外国人材とされる専門的・技術的分野の在留資格者は現在約24万人に上るが、政府は彼らが日本で働きやすくなるために、入管上の優遇措置などを緩和している。その説明が資料「高度人材ポイント制の概要」である。学歴、職歴、年収などをポイント計算し、一定の要件を満たしたものを高度外国人材として認定し、出入国管理上の優遇処置が与えられるというものである。また2017年4月からは新たに追加されたポイント加算措置として、トップ大学卒業者に対する加算がある。例えば、先に紹介した名古屋大学は文科省が実施するスーパーグローバル大学創生新事業認定校ということで名古屋大学卒業者は10点の加算が受けられることになっている。外国の方には日本がこうした制度を始めたことをまだまだ知られていないため、ジェトロもそのPRに乗り出したところである。こうした制度の推進により、慢性的に人材不足になっているIT人材の確保、また日本企業の方々の人材確保につながればと考えている。

資料「中小企業の採用事例」では、ジェトロの支援事例を紹介する。この企業では専門家のアドバイスにより、外国人材が抵抗しやすい日常の清掃業務について丁寧に説明することで理解してもらい、職場の先輩社員に仕事以外のプライベートな事も相談しやすいメンター制度を新設し、それにより社内での意識改革が変わっているという成果をあげた。

その他、経済産業省の資料をもとに、外国人材を採用し海外展開を果たした中小企業の例を、「中小企業の採用事例」として紹介している。

さいごに…ジェトロの役割は、政府と企業様、企業と企業、企業と大学、人と人を、付加価値をつけて結びつけることと考えている。関係機関との連携強化によりつなぐ役割を拡充し、経済の活性化やグローバル人材の役に立てたら、また役立てられると思っている。

ご清聴ありがとうございました。



日本貿易振興機構（ジェトロ）平野氏の講演の様子



## ●前半部 代表者発表

### 「留学生の就職実現のためのポイント」

発表者：株式会社クロスコスモス代表取締役 吉村 章

#### 【自己紹介】

本日「留学生の就職実現のためのポイント」というお題をいただいているが、まずは私の仕事内容、活動から話をさせていただきたい。私の仕事の柱は3本である。ビジネスコーディネーター、情報発信、企業研修の講師である。一番時間を割いているのは日本の企業の方々を案内することで、中国、台湾、香港、シンガポールと、アジアの地域の現地視察を行ったり、展示会の出店のサポートを行ったりしている。企業のみなさんと一緒に海外に行くと、中には留学生を採用して上手く活用している企業もある。現地のコーディネーターと組んで上手く仕事をしている企業もある。今日はそういった現場で活躍している主に中小企業、企業側の立場から留学生を見たら、留学生の採用をみたら、どんな点が課題なのかを話していきたい。

ビジネスコーディネーターの業務とともに、現地で収集した情報を整理して発信する情報発信の仕事もある。セミナーを主催したり、Webでコラムを書いたり、Webでニュースを書いたり、新聞でコラムを書いたり、本も執筆している。それらをもとに企業研修を行っている。赴任者研修であったり、出張者のみなさんへの異文化研修・グローバル研修などである。こうした中で外国人留学生をどう活用しているか、活用しきれているか、それも紹介していく。

企業のみなさんと海外での展示会にいき、売込、調達など、商談をセッティングしたり、販路開拓の支援をしたり、展示会だけでなく実際に現場へ企業の方と出かけたりしている。この4、5年で、延べ社数にすると4、500ヶ所は企業を回っている。延べ社数なので同じ会社に2、3回足を運ぶこともある。その中で感じたことや学んだことを研修などで企業にフィードバックもしている。

“チャオリャン”というのは中国語でブリッジ（橋）という言葉。私は台湾に10年いて、その後、2001年からは中国関係の仕事を14、5年ほどやってきた。私のメインのステージは中華圏だが、アジアでビジネスをするにはどんなことに注意したらいいかといった視点から、異文化理解、現地でのビジネスコーディネーターの仕事をやっている。日本と他国を結ぶ、ブリッジのような仕事である。

#### 企業の方々が外国人社員を上手く使っている事例

ポイントは3つある。1番目のポイントは、担当者に現場、現場で権限を与えている会社は上手くやっている。つまり外国人社員が一人ひとりスキルを磨き、キャリアがアップするような体制を作っている会社は良い結果につながっているように見える。2番目は、ありきたりだが、人間関係。社員の一人としてではなく、中小企業の場合は特にそうだが、個人対個人、会社の中の上司と部下という関係だけでなく、個人対個人の結びつきを上手くやっている会社はよ

---

く見える。ではどうやってそういう社員を採用してきたかという、やはり必ずリクルーターがいる。ある目的に対し、社内でリクルーターを選し、そのリクルーターがメンターになって半年間、徹底的に指導する。このリクルーター・メンターがしっかりしている会社は外国人社員も上手く活躍できている。つまり

- ① 権限を与えている
- ② 個人対個人関係をしっかり作っている
- ③ リクルーター・メンターをきちんと準備し採用を進めている

その3点が実感として企業の中で感じることである。先ほどの講義でも企業選びに「自分を成長させられる企業」というのが上位にあったが、まさにきれいごとではなく、外国人社員にとっては企業に入ることは、スキルを学び、キャリアを積み、いずれは独立だったりするが、いずれにしても会社におけるキャリアマップ、キャリア形成が見える会社は魅力的に見える。そんな会社が人も上手く使いこなしているかなと思う。

#### 企業が求める人材とは？留学生の就職実現のためのポイント

一言で言うと、優秀な人材を取りたいというものであろう。では「優秀」とは、いかなることか目に向けてほしい。まず企業が求める「優秀」と留学生が考える「優秀」には、そもそもギャップがあるように思われる。大企業になればなるほど、事業規模が大きいほど、留学生も日本人と同様にプロセスを経て人を探し、入社後も日本人と同じように使いこなすことを求めている。これが本当にマッチするのか、ミスマッチになるのか、そのあたりを問題意識として持ち聞いてほしい。

まず留学生においてどんなギャップがあるか。私が話す背景として、私が思う3つのポイントを上げる。

- 1) HR（ヒューマンリソース・人事担当者）は採用のプロであるはずなのに、実はいろんな企業を見てみると、採用のプロであるはずのHRが、外国人や外国人の採用に関してはノウハウが蓄積されていないことをよく目にする。大企業の方が特にその傾向は強い。
- 2) 留学生の方の企業研究については、就活を始める段階から一生懸命やっているだろうが、企業側から見るとまだまだ不足している。学校側はどうやって企業研究させるかという、インターンシップの活用、合同説明会の参加などあると思うが、これも課題の一つではないかと思う。
- 3) ブリッジ・コーディネーター。これは造語だが、企業と学生をつなぐ、専門学校・日本語学校の先生方は、以下に述べるようなブリッジ・コーディネーターであるべきではないかと考える。コーディネーターとして、何を学んでおくべきか、何を知っておくべきかだが、日常業務も大変かと思うが、プラスα異文化理解、日本の企業文化（採用する側の、企業の仕事の進め方や経営者の考え方、あるいは一緒に働くことになる人たちとのチームワークの作り方など）も個々の企業によりいろんなケースはあるだろうが、こうした一歩踏み込んだコーディネイトができると、理想ではないかと考える。



以上、3点は、できなきゃダメというのではなく、こうした問題意識を持って聞いてほしいというポイントである。

では、あらためて「企業が求める人材、留学生に求めること」であるが、大きく3つのパターンがあると思う。これは学校側の皆さんが、企業に留学生を紹介する場合、企業がどんなスタンスで留学生を採用しようとしているのか、それを3つのパターンとして示したものである。人事担当者の考えるパターンである。

**Aパターン：日本人と同じように働いてほしい＝協調性重視、チームワーク重視である。**

(コミュニケーション・ギャップのきっかけは、こうした期待が強い場合に特に起こる。企業が期待しているほど、日本人と同じように動いてくれない、言ったつもりなのに以心伝心が伝わっていないなど、これらが原因となり企業側は使いづらい人材になってしまう)

**Bパターン：即戦力として働いてほしい＝スキル重視、経験重視である。**

(技術を学ぶ専門学校の方はこれをウリにされると思う。そこで卒業制作をアピールしたり、母国で一定の経験を積み留学し専門学校で学んだ人材は、それも強みになるだろう)

**Cパターン：海外要員として活躍してほしい＝取引先とのコミュニケーションなど語学力への期待、また進出する先でのコミュニケーション能力やネットワーク力への期待である。**

以上人材を求める企業の人事担当者は、この3パターンのうち、どれなのか、そこにまず目をほしい。

なお、「人手不足、コストダウン」という注釈は、これが念頭にある企業・人事担当者は要注意という意味である。人が集まらないから外国人をやむを得ず採用するとか、コストダウンのために採用するといった場合は注意すべきである。協調性や会社に対する忠誠心は徹底的に入社した後も教育されるものである。特に日本人と同じように優秀な人材を採用したいという企業は、協調性やチームワーク、会社に対するロイヤリティや組織の一員として働くことを期待し、それを求められるが、本当に優秀な人材は、日本企業の海外拠点で人を採用する場合、特にそうじゃないケースが結構ある。権限・責任を明確にして、そのポジションに合わせて能力を持った即戦力を採用するケースがよくある。また会社に対するロイヤリティというのは絶対かという、外国人の多くは、特に中華圏で長く仕事をしている人の多くは転職をすることでスキルを磨き、キャリアを積み、いつかは独立という可能性を模索する外国人が多い。サイドビジネスをしている人も少なくない。Cパターンにもかかわることだが、日本企業が懇切丁寧に研修を行ったり、教育をするが、基本的には彼らはスキルアップを自己責任・自己習得だと思っていて、会社に期待せず、結果的には会社から学ぶのではあるが、むしろ自分を指導してくれる担当者から学ぶという意識が強い。つまり会社よりも、自分を指導してくれる担当者に強いロイヤリティを持つというのが外国人の特徴と思われる。「企業が求める人材、留学生に求めること」に話を戻せば、企業にはA、B、Cパターンと色々な担当者があるが、企業側の方がむしろ外国人を採用するにあたり、その目的といったところに整理ができてなくて…

---

最終的に日本人と同じように研修し、教育し、入社してから日本人と同様にどのように使うか決めていくことが圧倒的に日本では多いように思う。

- ☆協調性≦権限・責任      業務範囲が明確で自分の能力を活かせる仕事
- ☆忠誠心≦転職・独立      転職スキルアップ
- ☆研修・教育≦自己習得      会社に期待しない    会社≦個人

では、これを外国人留学生側から見てみると、「働く現場での期待とコミュニケーション・ギャップ」と題して、3点を上げた。

- 安定した仕事環境、長く勤めれば一定のキャリアを積むことができる
- 充実した教育制度、社員研修のスキル教育
- 組織やチーム力、安定した意思決定システム、プロセスを重視

そうはいつても外国人留学生も日本企業で日本人と同様に働きたいという希望も持っている。できれば安定した職場環境で長く勤める＝キャリアを積むことになるので、企業の中でのキャリアマップさえしっかりしていれば、あまり転職をせずに、長く働きたいという外国人もいる。特に日本企業の場合は社員研修、教育制度が充実しているのも、中国の都市部では優秀な外国人を採用するために、社員研修やスキル教育の仕組みを積極的に取り入れている企業も出てきている。つまり組織力、チーム力を活かさないといけない大きな仕事もあるので、一つのことを決めたらぶれずに取り組む、安定した意思決定のシステム、このあたりが日本企業の良さと思うが、こうした日本企業に期待している外国人もいる。

日本人と同じように働きたいと思う反面、もっともっと自分の能力を活かした仕事をしたいと思っている人もいるわけで、そういう外国人からみると日本企業というのは、個人の権限があいまいで個人よりも組織やチームを重視する姿勢があり、気配り、空気を読む、場の空気を察する、以心伝心で物事が動くというのが求められる企業に見える。昨年は「付度」という単語が流行語大賞をとったが、外国人には理解できない言葉じゃないかと思う。海外の企業に目を向けると、先週も中国の深圳でベンチャー企業を視察した。5日間で12社まわり、若い中国人経営者と話をした。そうすると彼らは意思決定が早く、状況が変わるとスピーディに臨機応変に対応を変えていく。そして多少リスクはあっても新しいビジネスにチャレンジしていく姿勢が見える。それが深圳のベンチャー企業であり、その裏返しに自分の能力を活かしたいが、活かさないのが日本企業と思っているところもある。意思決定が遅く、フレキシブルな対応を求めるのに何かを変更する場合は手続きがいり、リスクは避けるためにあるのが危機管理と思っている日本企業は、自分の能力を活かせない場と思っている外国人は少なからずいる。先週、会った30代前半の若手の中国人経営者が、「危機管理をどう思うか？」と意見を求めてきた。危機管理とは中国語で“ウエイチー”というが、日本人は危機が迫ってくるとそれをいかに回避するか、乗り越えるためにどうすればいいか、受け身の捉え方をするとする。対して中国では“ウエイチー”は2つの言葉に分けられると。ひとつは“ウエイション”＝危険の「危」、もうひとつは“チーホエイ”＝機会＝チャンスという言葉で…つまり何を言いたいかということ、危機管理というのは“危険”と“チャンス”が隣り合わせにあるもので、どちらに目を向けるかということ、中国人は“チーホエイ”＝チャンスであると。おそらく、深圳のベンチャーに限らず、

中国では、中華圏では、あるいはアジアでは…東南アジアのベトナムやシンガポールでもビジネスの最前線に中華系の経営者が出てくることが多いが、そういう場ではSFC=スピーディな意思決定、フレキシブルな対応、チャレンジ・スピリッツといったキーワードで現場が動いていて、そういう中で自分の能力を活かし、自分もSFCを活かしたキャリア形成であり、ビジネスチャンスを探りたいという外国人が多いと思う。日本企業のルールは窮屈で気配りなど面倒であると認識され、転職はスキルアップと彼らはよくその言葉を使う。私の周りの、中国人、シンガポール人、マレーシア人を見てみると、3年、6年、9年というのがひとつのキーワードになる。ひとつの会社に入り、一通り仕事を覚えた3年で会社を辞める人が多い。3年経ってその仕事が面白ければ、スキル形成に役立つなら、有意義な人間関係を構築できるなら、ネットワーク力が上がるのなら、もう3年で合計6年。最終的には、会社の中で自分のポジションが定着し、だいたい9年同じ会社で働いているともう会社は辞めない。つまり3年の壁、6年の壁というポイントポイントで、どう魅力的な会社であり、仕事であるかを、一人ひとりにメンターが指導するような仕組みがあれば外国人は辞めないのではないかと思う。就職した後の働く現場で期待することがある一方で、日常の業務の中で発生する事象や対外的なこと、コミュニケーション・ギャップが生まれることもあるので、そのフォローは有効かと思う。

## まとめ

### ▼企業側が求める人材

- A：日本人と同じように働いてほしい：協調性重視、ロイヤリティ重視、組織力で動く
- B：即戦力としてのスキル重視で採用：権限・責任を任せて、ジョブ・ディスクリプションがはっきりしている職場にパズルのピースをはめ込むように、スキル重視で人材を採用したい
- C：海外要員：海外要員として出張、いずれは現地の責任者として現地に送り出したい

つまり、間に入って橋渡しをする、専門学校や日本語学校の就職担当の先生方は、ある意味、企業と学生を結び付けるブリッジのような役目を持っていて、皆さんが留学生に指導する際、A、B、Cいずれのタイプの企業なのか、採用なのか、人事担当者がどう考えているのか、しっかり見定めたいうえで指導してほしい、それが理想と考える。学生の方でも企業研究の努力はすると思うが、学校側のみなさんの方でも就職先として送り出す企業の企業文化や人事担当者の異文化理解の度合いを知り、ブリッジ・コーディネーターとしてどんなことができるかという意識を持つ、そんなことができたなら理想的だと考える。

### ▼留学生側の期待と要望

- 日本人と同じように働きたい
- 自分の能力を活かした仕事がしたい
- スキルを学ぶ場、キャリアを積む場がほしい
- 将来は独立を考えている

独立に関しては、中華系の人達に多い思考。ある意味、矛盾する就職に対する期待だが、そ

こも進路指導をする先生方はしっかり指導し、安定して長く働きたいから日本の会社を選ぶのか、経験・スキル・独立重視なのか、どちらに軸足があるかも、整理してあげるといいと思う。また日本にいたいのか、いずれは帰国したいのか、日本の永住権を取りたいとまで思っているか…、そういった点も整理してあげられたらと思う。協調性や組織力は日本の企業に入った後、求められること。そうではなく自分の権限、活躍する場が明確で、ジョブ・デクリプションが明確になっている現場で働きたいのか。実際に現場で就職指導されている先生方はすでにやっておられることかもしれないが、それをもう一步、企業にも目を向け、学生の立場にも目を向け、整理をしていただけたらと思う。

ご清聴ありがとうございました。



株式会社クロスコスモス 吉村氏の講演の様子

留学生の就職実現のためのポイント



留学生の就職実現のためのポイント

**»企業が求める人材とは・・・**  
 留学生の就職実現のためのポイント  
 優秀な人材を採用したい、日本人と同じように採用したい  
 > H/Rは採用のプロであるはずなのに・・・  
 > 学生側の企業研究  
 > ブリッジコーディネーター  
 異文化理解 日本企業文化を理解

Copyright (C) Crosscosmos All Rights Reserved.

留学生の就職実現のためのポイント

**»企業が求める人材とは、外国人留学生に求めること**  
 「優秀な人材」を採用したい  
 A 日本人と同じように働いてほしい 協調性重視、チームワーク  
 B 即戦力としてスキル重視で採用 スキル重視、経験を活かす  
 C 海外要員として活躍してほしい 語学力、ネットワーク力  
 ※ 人手不足、コストダウン

協調性 ≒ 権限・責任 → 業務範囲が明確で、自分の能力を活かせる職場  
 忠誠心 ≒ 転職・独立 → 転職スキルアップ、いつかは老板  
 研修/教育 ≒ 自己習得 → 会社期待しない 個人 ≒ 会社

Copyright (C) Crosscosmos All Rights Reserved.


### 》働く現場での期待とコミュニケーションギャップ

日本人と同じように働きたい

- ・安定した仕事環境、長く勤めれば一定のキャリアを積むことができる
- ・充実した教育制度、社員研修やスキル教育
- ・組織力/チーム力、安定した意思決定システム、プロセスを重視

自分の能力を活かした仕事がしたい

- ・個人の権限が曖昧、個人よりチームを重視する姿勢、気配りが求められる
- ・スピーディさに欠く意思決定、複雑な手続き、リスクは回避する基本方針(SFC)
- ・会社のルールは窮屈、気配りを要する人間関係、石の上に何年？



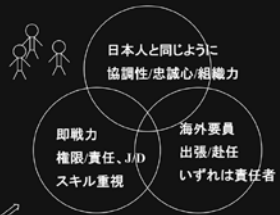
Copyright (C) Crosscousmos All Rights Reserved.

### 企業側が求める人材

「優秀な人材」を採用したい

- A 日本人と同じように働いてほしい
- B 即戦力としてスキル重視で採用
- C 海外要員として活躍してほしい

※ 人手不足、コストダウン



語学指導 E/S 面接指導 B/M指導

企業文化 異文化理解 B/C役割

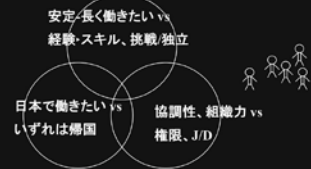
### 学生側の期待/要望

日本人と同じように働きたい

自分の能力を活かした仕事がしたい

スキルを学ぶ、キャリアを積む、独立

※ 語学力、コミュニケーション力、



Copyright (C) Crosscousmos All Rights Reserved.

### 自己紹介 吉村 章

Yoshimura Akira  
3つの業務の柱

### ビジネスコーディネーター

海外視察、企業訪問/工場見学アレンジ  
展示会視察、パートナー探し/商談アレンジ  
海外からの製品調達  
技術アライアンス、ビジネスマッチング  
ビジネスの可能性診断

### 橋梁 / BRIDGE

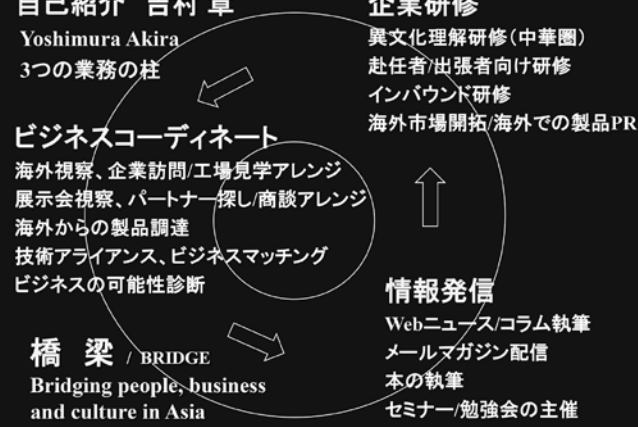
Bridging people, business and culture in Asia

### 企業研修

異文化理解研修(中華圏)  
赴任者/出張者向け研修  
インバウンド研修  
海外市場開拓/海外での製品PR

### 情報発信

Webニュース/コラム執筆  
メールマガジン配信  
本の執筆  
セミナー/勉強会の主催



Copyright (C) Crosscousmos All Rights Reserved.

留学生の就職実現のためのポイント



「中国とビジネスをするための鉄則55」  
アルク刊 2017年3月

「中国人とうまくきあう実践テクニック」  
総合法令出版 2010年5月

「知っていると必ずビジネスに役立つ 中国人の面子」  
総合法令出版 2011年5月

「すぐに使える中国人との実践交渉術」< 最新刊 >  
総合法令出版 2012年6月

知識ゼロからシリーズ 知識ゼロからの「中国ビジネス入門」  
幻冬舎 吉村章著/装画 弘兼憲史 2011年12月

Copyright (C) Cosmopolitan All Rights Reserved.



---

## ●前半部 代表者発表

### 「外国人雇用の際の在留資格手続きについて」

発表者：行政書士事務所つづけるサポート 桑田 優

### 入管法関連の動向（最近の制度改正）

#### ■入管法関連の制度改正

昨年は大きな動きがあったが、この1年の制度改正は特になく、落ち着いている。ただ専門学校の留学生にとって重要な動きは、在留資格「介護」である。具体的には、介護福祉士の資格を取得した外国人が、日本で介護業務または介護の指導業務を行う場合に適用されるのがこの在留資格「介護」である。これは平成33年度末までに介護福祉士の養成機関、2年間、大学や専門学校で学び修了すれば、介護福祉士の国家試験を事実上免除されるというものである。厳密にいうと、介護福祉士の資格を付与して5年間続けて介護実務を行えば、そのまま介護福祉士の資格を維持できるという、事実上の無試験というものである。つまり平成32年入学までかと思われるが、詳しくは（公財）社会福祉振興・試験センターのサイトをみてほしい。

反対に留学生にとっては厳しくなっている制度改正についてであるが、在留資格取消制度がある。「活動を継続して三月以上行わないで在留～」との文章であるが、その前提としてまず、ひとりの外国人に付与されるビザは1種類だけである。例えば留学ビザは各種学校に在籍して勉強するためのビザである。つまり留学ビザを許可されているにも関わらず、学校を中退して勉強を3ヶ月以上行わないとなると、在留資格取消の対象になるという事である。これが従来の規定だったが、さらに2016年の改正では「加えて「活動を行っておらず、かつ他の活動も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」としている。要するに、例えば専門学校を中退しアルバイトしているとなれば、3ヶ月経っていなくても、在留資格取り消しの手続きに入ることができるという意味である。

#### ■入管法関連の運用の見直し

難民認定制度の運用見直しについて説明する。ここで専門学校の先生方からあった事例を紹介する。“専門学校を中退した学生に対し、いきなり入管から連絡がきた。「その留学生は難民申請をしているがどういういきさつでそうなったのか」と問い合わせがあった”と。これは学校側からすると寝耳に水という気の毒な例である。難民申請については読売新聞でも「難民認定制度が悪用されている」とよく記事にしている。本来の政治的・宗教的な面からの迫害ではなく、経済的な目的、もっと言えば就労目的で難民認定が増加しているという現実があると。そこで2018年1月、入管の方から発表されたことだが、内容は次のとおりである。「難民認定を申請したとしても2ヶ月以内に迅速に振り分けする。本来あるように政治的・宗教的な迫害から難民認定するのであれば、それは従来通り、一旦は在留可能として引き続き審査をすると。



しかし明らかに就労目的、あるいは“学校中退など、在留資格に見合った活動を行わなくなったあとの申請”に関しては迅速処理、つまり不許可となる」ということである。

### 就労ビザ申請手続の概要（初任者向け・企業の採用担当者向け）

#### ■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

いわゆる就労ビザといっているが、留学生のほとんどがこの「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を許可されて卒業後、企業で就労することになる。中には大学院を卒業された方で「高度専門職」という在留資格を認められる人もいるが、ここではもっともポピュラーで一般的な「技術・人文知識・国際業務」について、まず本人の条件から説明する。

- ① 「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」。これは例えばある留学生がIT関連の専門学校でプログラミングの勉強をし、卒業後プログラマーとして就職したといったことである。この場合は専門性の関連もあるし、本人の条件を満たしていることになる。
- ② 「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。ここでは「学位」に注意していただきたい。日本では通常、四年制大学を卒業すれば学士・学位が与えられる。しかし例えば、東南アジアの国では、三年制の教育機関でバachelor、学士・学位がもらえる場合がある。中国の三年制の教育機関であると、大学と称していても学位がない場合もある。こうしたことを注意してほしい。なお、この条件を使う場合は、日本語と母国語との翻訳・通訳に限られる。
- ③ 「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」。これは大学で専攻した分野と企業での専門業務が共通していれば、これは許可がおりる可能性があるというもの。この条件に当てはまる場合は…日本と中国の貿易をするので中国人留学生を採用したというのであればそれは非常にわかりやすい話であるが、そうでなくても例えば不動産の会社で、日本国内で不動産業務しかやらないという場合も、不動産関連の専門知識を付けた上であれば許可される可能性はあるだろうというものである。

これら①②③のいずれかに本人があてはまれば在留資格をもらえる可能性がある。

#### ■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

それ以外の条件としては、「本国で、専門業務10年以上の経験」などがあるが、重要なのは3番目「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」である。指定された国とはほとんどアジアで、情報処理関係の国家資格に合格していれば、日本企業でIT関係業務を行う場合に限って本人の条件ありとみなされる。もともとは平成10年くらいから指定された条件だと思うが、その頃からインドの優秀な技術者を採用したいという産

---

業界のニーズがあり、就労ビザを認めるようになった。現在はアジアの国の情報処理関連の国家資格と対象が広がったが、日本で言うところの情報処理試験の中で基本情報技術者より難しいもの（ITパスポートは含まれない）であれば、この条件を使えるということになる。IT関連については後ほど、もう一度お話しする。

以上、「本人の条件」は企業での活動に応じた、どれかひとつあれば、条件ありとみなされる。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」をすべて満たすこと

会社の条件は簡単に言うと2つである。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。当たり前の事であるが、「安定した雇用」の中の（3）にも注意してほしい。「日本人社員と同等の給与を払うこと」である。これは入管法の規定にもはっきり書かれている。これはつまりコストダウンのために外国人社員を採用するというのは、条件にあたらないということである。

また「安定した雇用であること」については補足がある。それはお試しの「試用期間」や「採用後に配属を決定」ということである。実は入管に就労ビザの申請をする時点で本人の条件、会社の条件は全部満たしておかなくてはいけない。また入管に書類でそれらを説明しなければいけない。そうすると今は試用期間で3ヶ月後にならないと正式採用になるかもわからないといった場合は、入管も判断しようがなく条件に当てはまらないことになる。

なお「継続的な雇用契約を締結すること」とあるが、「継続的」について基準はないが、1年がひとつの目安と考えられる。近年は入管のサイトに許可事例、不許可事例が公開されている。それを読む限り、どうも半年を越えての単純作業は不許可事例になっている。もちろん専門的な業務に従事されることが、会社の条件である。その中で1年を目安にする理由は、就労ビザの期間が1年、3年、5年の3種類だからである。つまり仮に入管が1年のビザを発効しようとしても、例えば1年間、店舗で単純作業となると…会社の条件には当てはまらない。就労ビザの期間は最低1年である。その1年を基準に考えて半分は店舗で単純作業となると…許可がおりる可能性は低いといえる。いずれにせよ1年が目安となる。

### ■就労ビザへの変更申請に関する留意点（1）

では具体的な手続きについて。まず大前提であるが、4月1日からの採用の場合、4月1日時点で就労ビザ「技術・人文知識・国際業務」の許可を取っておかなくてはいけない。具体的に在留資格申請の変更というのは、採用の内定を出してから可能となる。さらに東京入国管理局の話だが、3月卒業4月本採用の場合、すでに前年の12月から変更申請の書類を提出することが可能となっている。背景を話すと、東京入国管理局は非常に混雑している。特にこの1年で混雑の状況はますますひどくなっている。私も昨年5月1日に入管に行ったが、連休の谷間だったが400人待ちだった。2年前までは3月までが卒業生も多く入管のハイシーズンだったが、

近年は4、5月でも多くの人が申請している。個人的には留学生が増えたため東京入管が混雑しているとみているが、いずれにしても東京入管の場合、前年12月から申請が可能になることを覚えておいて欲しい。

最後の項目、「卒業式の前に申請する場合は「卒業見込証明書」を添付して申請する」とある。これは早めに申請したいが、厳密には3月の卒業まで留学生は卒業していない。そこで早めに申請する場合は、卒業見込証明書で申請する。そして卒業証明書は許可時に提出すればいい。学校の先生方はすでにご存知かもしれないが、入管から就労ビザが発効される場合、通知や葉書が来る。そこで入管に出向く必要のある期日はたいてい卒業式後となっている。そこで卒業証明書と引き換えに、就労ビザの在留カードを交付してもらうことになる。入管としても卒業したかしっかり判断するために、そのような日程を指定されるようだ。

なお、入管は混んでいるので、4月1日からの採用の場合は、入国管理局へのビザの変更申請はどんなに遅くとも2月中に行うことをお勧めする。

### ■就労ビザへの変更申請に関する留意点（2）

在留資格の変更申請には、書類を作成することになる。法務省のHPからもダウンロードできる「在留資格変更許可申請書」である。これはexcelファイルで代表者の方の記名押印が必要になっている。

申請する入国管理局は、勤務地ではなく「留学生の現住所」によって決まる。これは専門学校ではどの時期どの入管に申請すべきか悩ましいところであるが…これについては先日受けた相談事を紹介する。福岡の日本語学校の学生が東京の専門学校に進学する。その時たまたま留学ビザの期日がくるので延長申請しなくてはならない。どうしたらいいかという相談であった。これはビザが切れるタイミングもあるが、その学生については受け入れ側の専門学校でも説明できるので、引っ越した際の東京で申請した方がいいのではないかと、その事例では回答した。

なお企業の採用後ですが、「外国人雇用状況の届け出」が必要になる。これはわざわざ書類を用意するというのではなく、雇用保険の資格取得手続きは外国人であっても日本人であってもされると思うが、その申請書に外国人の欄があり、国籍や在留資格、その期限を書く欄があるので、そこに記入すれば届出を提出したことになるので特に手間はかからないと思う。

### ■就職活動のための特定活動ビザ

「日本で専門学校や大学を卒業した留学生が、引き続き日本国内で就職活動を行う場合、就職活動のための「特定活動」ビザが許可されうる」。最初に許可されるのが6ヶ月で、1回延長は可能なので、基本的には卒業後1年ほど許可が出ることになる。

ここで注意してほしいのが、内定を出した場合、どのような申請をするかである。これは少し複雑である。例えば、就職活動のためのビザの期間が、例えば翌年の4月20日まで残っていたとする。それで4月1日からの採用で、年明けに内定を出したことになる、これは就労ビザへの直接変更が可能と思われる。ところが内定が早々と10月くらいに出たとなると、この場

---

合は「就職内定の特定活動ビザ」への変更が必要になる。後者の方が多いかもしれない。就職内定の特定活動ビザの詳細については、入国管理局のサイトで確認するなり入管へ問い合わせするなりしてほしい。

## ■留学生とアルバイト

これは専門学校先生方にとっては当たり前のことだが、企業の方のために一言、説明しておきたい部分を申し上げる。実は留学ビザの期限が卒業式の後、4月5月まで残っている場合がある。専門学校生や大学生は特に2年3ヶ月など、3ヶ月長くビザの期間が許可されているケースが多く、普通にある。そうすると3月に卒業しても、4月5月まで日本にいることがある。ところがその期間は、入管法にきちんと規定されているが、学校卒業後はアルバイトが認められないとなっている。これは例え「資格外活動許可」をもらっていてもアルバイトは認められない。ところが留学生としては帰国する前にちょっと稼ぎたいと思った時に、企業の方に「私は資格外活動許可を持っているから大丈夫」と答えている場合がある。これは企業側としては知っておいてもらいたい点である。

## ■専門学校関連：基準明確化と許可事例

先ほど紹介したように、法務省の資料では昨今、就労ビザの許可・不許可を事例とともにわかりやすく説明している。そこでここでも2つの事例を取り上げて説明する。

- 「ホテル・旅館等において外国人が就労する場合の在留資格の明確化について（2015.12）＝許可された例～フロント業務、宣伝・広報業務、通訳業務（専門学校で翻訳通訳コースの場合）。要するに、ベッドメイキングや配膳などの単純業務では認められないということ。
- クールジャパンにかかわる分野において就労しようとする留学生にかかる在留資格の明確化について（2017.9）＝許可事例～ゲームのキャラクターデザイン開発、商品企画等の創造的な業務。つまりアニメにかかわる仕事でも、単に色を塗るだけのような単純作業では、残念ながら専門業としては認められないということである。

## トラブル回避のために（専門学校向け）

### ■テーマ「トラブル回避」（留学ビザ）

事前の質問にも留学ビザの不許可事例等を知りたいというものが多かったので、留学生が在学中に注意する点の事例と就労ビザ関連の事例を用意した。

事例1：日本語学校を2018年3月に修了予定の留学生に、2017年10、11月に当校（専門学校）への入学許可を出した。この留学生が留学ビザの更新時期と重なったので、2017年12月に留学ビザの在留期間更新の申請をしたところ、その後、不許可になった。

→これはどういうことかという、年内に入学許可が下りたので、留学生本人は安心して、1月から3月に日本語学校の欠席が増えた。それが原因で更新申請の許可が下りなかった事例であった。日本語学校は特に注意してほしい点である。留学生本人の出席率が在留ビザの許可において重視されている。出席率が悪いと、在留状況不良とみなされ、不許可になる。こうしたケースは結構増えていると聞く。

**対策：**特に専門学校の先生方にはお願いしたいが、入学許可を出した留学生には、もっている留学ビザがいつまでのものか確認し、必要な場合は更新申請を促すこと。また日本語学校での3月の修了までの出席率が落ちないように連絡等、行ってほしいと思う。おそらく、日本語学校任せにすると、日本語学校ではもちろん修了の3月までの留学ビザは確認・更新はするが、卒業後のことまでは注意が向かない、手が回らないということがあるかもしれない。そこで専門学校の方から入学予定の留学生に連絡を取ってほしいと思う。

### ■テーマ「トラブル回避」(みなし在留期間)

これもかなり誤解の多いケースなので、知ってほしい。

**事例2：**2017年4月に専門学校に入学した留学生の留学ビザが、2017年7月15日までのものだった。これは前の日本語学校時代から続く留学ビザの関係で、そういう期日のものになったのだろう。そこで7月5日にビザの更新申請をしたが、7月15日までに入管から結果が出なかったところ、この留学生は夏休みだったので母国に一時帰国した。一時帰国後、入管から通知が来て、8月10日までに来るよう指示があったが、母国にいる本人は8月10日までに日本に戻れないと言ってきた。

→ここには論点が2つある。1つは、ビザの期限が7月15日までなのに、夏休みで一時帰国できるのかという論点。これは実は正しくビザの期間が残っている間に変更申請や更新申請をした場合、ビザの期限までに結果が出ない場合は、結果が出るまでは今までと同じビザが続いているものとみなされるという規定がある。つまり留学ビザが続いている。この改正が行われた時、私個人も驚いたが…この場合、一時帰国・再入国が可能である。ただし最長2ヶ月という規定があり、2ヶ月、あるいは入管からの審査の結果が通知される期日のどちらか早い方までに一時帰国・再入国は可能ということである。ところが学校関係者の中に2ヶ月はもらえると誤解されている人がいてこれはぜひ知っておいてもらわなければならないと思う次第である。

**注意点：**更新申請・変更申請は日本にいないとできない(外国で切れてしまったらまた最初からやり直しとなる)。ですからこの場合は、8月10日までに本人が入管までいかななくては行けないが、本人は帰れないと言って入管にいけない。そうするとこれは…みなし期間は権利として必ず2ヶ月あるわけではないので、ビザがなくなる可能性があるということになる。ただ入管でも相当注意はしてくれている。7月5日に申請した時にもおそらく帰国しますか？いつ戻ってきますか？と確認している。しかし学校関係者が2ヶ月OKと勘違いしているとトラブルの種になる。留意してほしい。なお、こうした事例は留学生教育学会でも多数、情報として蓄積があるので、こうした学会もぜひ活用してほしい。



---

## 提案：「他校との差別化」

### ■提案：「他校との差別化」

挑戦的な提案だがやはり周囲（外部）の環境を見ると、将来もこの専門学校に学生が集まるか、専門学校の先生方は認識され、考えられていることだと思う。私も外部から専門学校を見る際、「情報」や「ビジネス」関係のコースは、たくさん学校があり、専門特化しにくい中で、どんな教育がなされているか比較しにくいという問題点があると思う。そもそも日本が留学先として今後選ばれるかという大きなテーマもあるが、それは置いておいても、先の問題はあると思う。専門業務を確立されている学校はいいと思うが、「情報ビジネス学科」など汎用的な、基礎的な学科、コースの場合、他校との差別化がしにくいと思われる。

例えば、福岡の日本語学校を卒業して、東京の専門学校に進む。これは福岡の専門学校の立場からすると福岡の専門学校に進んで欲しいところだが、福岡と東京の専門学校を比較されてそちらを選ばれることもある。そこで福岡の専門学校としては、地元・福岡で学ぶメリットや独自性、その学校の魅力、オリジナリティを明確にし、提供されることが重要ではないかと思われる。

### ■課題解決のための提案

ひとつの提案に過ぎないが、特に基礎的な教科を教える場合だが、その範囲内でも専門的な教科・教育を強化すべきと考える。例えばお勧めしている「基本情報技術者」。年に2回試験がある。ITプログラムの試験なので、日本語の問題文もさほど難しくはないはず。管理系のアドミニスターなどの資格になると問題も難解だが、プログラミングの試験は違う。しかもプログラミングの知識は世界共通で求められる技能であり、こうした資格取得に向けたカリキュラムを組んで実践すると、留学生は卒業後もIT業務の仕事ということで在留ビザも取りやすくなると思う。

2点目の提案は、「留学生のビジネス日本語能力の育成」に力を注ぐ、である。専門学校は留学生に選んでもらうための差別化をしないといけないのであるが、2点目の条件は、その専門学校が企業に選んでもらうための差別化にもつながるのではないかと思う。むしろ留学生にビジネス日本語を徹底的に教えるという取組をし、実績を積み、他校との差別化にもつながると思われる。

## 以下質疑応答

Q：就職浪人の場合、最長1年間在留資格が延びるとありましたが、自治体が主催する研修に180日間参加するとさらに1年間在留資格が延びるというのを見たのですが具体的にこれはどういう制度なのか？

A：法務省から実際にそういう案内が文書できています。つまり地方自治体が行う就労のためのプログラムに一定期間参加すれば、「就職活動のための特定活動ビザ」が最長2年間延びるという制度はある。ただこれは地方自治体はそのプログラムを実施しないといけないわけで…実は私はそういうプログラムをやっている話を聞いたことがない。しかも東京に限って言うと、留学生支援が神奈川県ほど進んでいない。観光客への支援は手厚いが、留学生の就労に関する支援が少ないのが実状です。

Q：留学ビザのアルバイト、非常に細かいところなんですけど学校を中退するとアルバイトを認められないということだったが、3月15日、卒業式があって卒業し、4月1日以降就職なり進学なり決まっている場合。卒業は3月15日なのか、在籍する3月31日をもって卒業とするのか、どちらが基準になり、その後はアルバイトできなくなるのか？

A：これは学校の学則に従います。学則に3月31日まで在籍としてあれば、それに従うし、卒業式をもって卒業としていけば、3月15日に修了ということもある。いずれにしても、卒業しても就職活動を続けたいというのであれば、継続して就職活動できるよう、就職活動のための特定活動ビザに早めに変更申請されることをお勧めする。なぜかという、就職活動のための特定活動ビザならアルバイトは可能です。ところが留学ビザの場合、4月5月まで日本にいてもアルバイトはできないからです。

Q：学位の話で東南アジアの三年制の学校で学位がある場合とない場合があると言われましたが、どう確認すればいいですか？

A：方法としてはその国の、現地のサイトを見て確認するというのもあると思うが、大使館・領事館を通じて確認する方法もあるし、あと、実際に証明書を確認するという方法もあるかと思われます。

Q：留学生教育学会の紹介についてありましたが、HPからも入会の申し込みはできますか？

A：はい、できます。

ご清聴ありがとうございました。



行政書士 桑田氏の講演の様子



**外国人雇用の際の  
在留資格手続きに  
ついて**

日本行政書士会連合会公認キャラクター「行政(ユキマサ)くん」

**2018年2月5日 行政書士桑田優**  
(留学生教育学会会員、関東経済産業局長認定 経営革新等支援機関)  
182-0022 東京都調布市国領町1丁目40番地6-407号  
TEL 042-444-6055 kuwataoffice@nifty.com

**本日のテーマ**

- ◎入管法関連の動向(最近の制度改正)
- ◎就労ビザ申請手続きの概要(初任者向け・企業の採用担当者向け)
- ◎トラブル回避のために(専門学校向け)
- ◎提案:「他校との差別化」

**入管法関連の制度改正**

**1. 在留資格「介護」の新設(2017年施行済み)**

○介護福祉士の資格を取得した外国人が、日本で介護業務または介護の指導業務を行う場合に適用  
\*平成33年度末までに養成機関を修了すれば、国家試験免除。(公財)社会福祉振興・試験センターのサイトより

**2. 在留資格取消制度の強化(2016. 11. 28)**

●活動を継続して三月以上行わないで在留している場合(改正前)に加えて「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。



外国人雇用の際の在留資格手続きについて

### 入管法関連の運用見直し

#### 3. 難民認定制度の運用見直し(2018.1)

- 就労目的での難民認定申請の増加
- 初回の難民認定申請において、2か月以内の「振り分け期間」を設け、在留制限・就労制限を可能とした。
- 学校中退など、在留資格に見合った活動を行わなくなったあとの申請に対しては、迅速処理を行う。

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
- 通訳翻訳・語学指導業務の場合、日本か本国で大学を卒業し、学位があること  
→この条件を使う場合は、母国語に限る
- 人文・社会科学分野の専門業務、また自然科学分野の専門業務の場合、日本か本国で関連分野を専攻して大学を卒業し、学位があること  
→「本国と関連した業務」に限定はしていない

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」②＝その他

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

### 留学生採用時に関する留意点＝ 「会社の条件」をすべて満たすこと

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

### 就労ビザへの変更申請に関する留意点(1)

- 「在留資格変更」の申請は、4月本採用時ではなく、採用内定を出した時点で可能。  
なお「3月卒業4月本採用」の場合、東京入国管理局には、前年の12月から変更申請が可能。
- 4月1日からの採用の場合、入国管理局への変更申請は、遅くとも2月中に。
- 卒業式の前に申請する場合は「卒業見込証明書」を添付して申請する。  
卒業証明書は許可時に提出する(卒業証明書と引き換えに就労ビザの在留カードを交付)ので、実際の許可は卒業式が終わった、3月中旬以降。

### 就労ビザへの変更申請に関する留意点(2)

- 変更申請書には、代表者の記名押印が必要。
- 申請する入国管理局は、勤務地ではなく「留学生の現住所」によって決まる。
- 採用後は「雇用対策法」に規定された「外国人雇用状況の届出」が必要＝雇用保険の資格取得手続の申請書に記載すれば済むとされる。

外国人雇用の際の在留資格手続きについて

### 就職活動のための特定活動ビザ

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

\*最初に許可される在留期間は6か月（なお、1回更新することが可能）

○内定を出した場合（4月本採用）

就職活動のためのビザの期間が本採用時（4月）に残っている場合は、就労ビザへの変更  
本採用時まで残っていないときは「就職内定の特定活動」ビザへの変更

外国人雇用の際の在留資格手続きについて

### 留学生とアルバイト

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

●留学ビザの場合、学校を卒業または中退すると、アルバイトは認められない。

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

外国人雇用の際の在留資格手続きについて

### 出身国別留学生数の推移（法務省）

| 国名     | 留学生数<br>2013.6 | 留学生数<br>2017.6 | 技術人文知識国際業務<br>2017.6 | 家族滞在<br>2017.6 |
|--------|----------------|----------------|----------------------|----------------|
| 中国     | 103,646        | 114,974        | 74,642               | 72,226         |
| ベトナム   | 14,920         | 69,565         | 18,207               | 9,275          |
| ネパール   | 6,466          | 24,828         | 4,612                | 19,516         |
| 韓国     | 17,874         | 16,076         | 21,091               | 12,205         |
| 台湾     | 5,658          | 9,552          | 8,301                | 1,964          |
| タイ     | 3,285          | 4,416          | 1,742                | 720            |
| インドネシア | 2,899          | 5,819          | 1,907                | 2,472          |
| ミャンマー  | 1,698          | 5,278          | 2,117                | 654            |
| マレーシア  | 2,440          | 2,992          | 1,468                | 952            |
| スリランカ  | 1,098          | 7,354          | 2,605                | 2,720          |

### 専門学校関連：基準明確化と許可事例

1. ホテル・旅館等において外国人が就労する場合の在留資格の明確化について(2015.12)

○許可された例～フロント業務、宣伝・広報業務、通訳業務(専門学校で翻訳通訳コースの場合)。

2. クールジャパンに関わる分野において就労しようとする留学生にかかる在留資格の明確化等について(2017.9)

○許可事例～ゲームのキャラクターデザイン開発、アニメーション原画の構成、デザイナー、服飾業でのパタンナー、商品企画等創造的な業務

### テーマ「トラブル回避」(留学ビザ)

**事例：**

●日本語学校を2018年3月に修了予定の留学生に、2017年12月に当校(専門学校)への入学許可を出した。この留学生が2017年12月に留学ビザの更新申請をしたところ、不許可となった。

**対策：**

○専門学校から、入学許可を出した留学生に連絡を頻繁に取り、3月の修了まで日本語学校の出席率が落ちないように指導。

### 「トラブル回避」(みなし在留期間)

事例：●2017年4月に専門学校に入学した留学生の留学ビザが2017年7月15日までであった。

●7月5日にビザの更新申請をしたが、7月15日までに結果が出なかったところ、この留学生は夏休みに入り一時帰国した。

●一時帰国後入管から通知が来て、8月10日までに来るように指示があったが、母国にいる本人は8月10日までは日本に戻れないと言ってきた。

**注意点：**

○更新申請・変更申請は日本にいないとできない。

○みなし期間は必ず2か月あるわけではない。

外国人雇用の際の在留資格手続きについて

## テーマ「他校との差別化」

＜問題の所在＞

- 将来も、この専門学校に留学生が集まるか  
「情報」「ビジネス」といった、基礎的な知識を教える学科は専門特化しにくい。  
同じ学科を持つ専門学校が多数存在する。
- そもそも日本が留学先として選ばれるか  
「留学生30万人計画」達成後は？

外国人雇用の際の在留資格手続きについて

## 課題解決のための提案

＜解決への一つの方法＞

○ 専門的な教育内容を強化して、他の専門学校との差別化を図る

\* 「基本情報技術者試験」合格に向けたカリキュラムを組んで実践する。

\* むしろ「留学生のビジネス日本語能力の育成」に力を注ぐ。

外国人雇用の際の在留資格手続きについて

## 参考サイト

- 入国管理局(法令・管轄など)  
<http://www.immi-moj.go.jp/hourei/index.html>
- 申請書等のダウンロード: 在留資格変更申請の場合  
<http://www.moj.go.jp/ONLINE/IMMIGRATION/16-2.html>
- 法務省: 在留資格関係公表資料  
[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01\\_00006.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00006.html)
- 新しい在留管理制度(在留カードの説明)  
[http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact\\_1/index.html](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/gaikou\\_kujin/todokede/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikou_kujin/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)
- 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：長谷川 恵一 エール学園 理事長

パネラー：平 野 修一 日本貿易振興機構（ジェトロ）

総括審議役（国際展開支援担当）

吉 村 章 株式会社クロスコスモス代表取締役

高 橋 陽介 日本電子専門学校キャリアセンター長

#### 【パネルディスカッション】

- 長谷川：講演ではジェトロの平野さんからグローバル人材の話があり、今後の留学生受け入れのための、大きな流れがつかめたのではないかと思います。吉村さんの話は外国人留学生に対し、専門学校の立場、企業側の立場でミスマッチにならないという観点を持ちながらの話がありました。その後、日本電子専門学校の高橋先生にもご参加いただき、より具体的な事例とともに、それぞれの立場からのご意見が聞けると思います。あらためてですが、急速に留学生が増えてきています。留学生の受け入れについては、30年くらい前は韓国の留学生に始まり、次に中国からの流れがあり、今はベトナムからという大きな流れがあります。ここでは平野さんの話にもありましたが、企業の海外進出のからみも関係していて、その辺りも鑑みながら今後の留学生の受け入れの問題にも備えるべきと考えています。特に専門学校に来る留学生はまさに爆発的ともいえるレベルで人数が増えています。当校も日本語学校、専門学校両方持っているが、日本語学校から専門学校に移るのが、一気にここ2年で5倍くらい、桁が違うくらいの量で、専門学校に行きだした。これは、ASEAN、ベトナム、ネパールはASEANではないけれど、こういう南アジアを含めたところからの留学生が一気に増えたことにも起因していると思われます。日本語学校でも以前は漢字圏の留学生を中心に教育し送り出していたが、現在は非漢字圏の留学生を教育し、専門学校に送り出している。そのために専門学校でも日本語力が頭の痛い問題になっていると思います。おそらく企業に就職する時は、日本語はN1が基本的には要求されます。せいぜいN2まで。たがおそらく専門学校にきている留学生はN3が中心かと思われます。N4もいるかもしれない。そこも含め話を進めていきたいと思います。これらの対策は専門学校にとっては頭の痛い問題だと思いますが、一緒に考えていきましょう。ではまず高橋先生から留学生の進路指導も含めお話しいただきます。
- 高橋：まず本校の紹介をします。新宿にある工業系の専門学校で、昼間部が21学科、夜間部4学科の計25学科をラインナップしています。そこに2600名が在籍し、留学生についてはそのうち560名、約5分の1が留学生となっています。本校の場合の留学生の出身国ですが、半数は中国、それから韓国、台湾の留学生が続き、この3ヶ国で留学生のうちの80%



を占めています。ベトナムやネパールの留学生も若干増えていますが、本校で言うとは数的には多少上昇している程度です。留学生は年々増えていて、今年も昨年より増えています。本校の就職のサポートについては、従来は学生サポートという部署と就職部がそれぞれ独立して学生の支援をしていましたが、4年前にキャリアセンターとして合体させ、簡単に言うと職業教育以外のところも複合的にキャリアセンターで支援するようにしました。入学から卒業=就職まで、学科の教育以外のところをキャリアセンターでサポートするようにしました。そこでは日々の学生相談、留学生の専門の部署もあり、図書室、資格取得のためのランセンスセンター、保健室、心理相談室がキャリアセンターの中にあります。現在、この中で留学生を担当しているのが4人いて、韓国、中国のネイティブがそれぞれ1名ずつ、他2名が日本人となっています。本校の就職サポートについては、キャリアセンター内の12名をキャリアサポーターと呼んでいて、簡単にいうと本校はクラス担任制を採用していますが、その担任以外に各キャリアサポーターをクラスごとに担当させています。キャリアサポーターの中でも多い人は9クラス持っています。彼らが1週間のうち1コマ、ホームルームという時間があって、1コマ90分の中で30分ほどキャリアセンターのために時間をもらっていて、30分はキャリアサポーターがいろんな取り組みをしています。ウチは2年制学科が一番多いけれど、2年制学科の1年生ですと、就職に関連するところで基礎学力のドリルであったり、文章力養成のトレーニングを行っています。就職にあたっては1次試験に通らない学生が多いので、そこを突破するために基礎学力・文章力のトレーニングを行っています。2年に上がるとキャリアセンターでは個別面談で本人の意向を聞き、確認し、求人票や就活イベントの紹介をし、就職活動のサポートを行っています。またそれとは別ですが、全クラス、学科の必修として、「就職活動リテラシー」という科目を通して就職準備の講座として履歴書の書き方ですとか、自己PRの書き方の指導を学科の教員を通して行っています。あとはコンテンツ系とあって、CGやゲームとかアニメの学生に関していうと、自分の作品=ポートフォリオを持っていないと就職活動もできないので、そうした制作も「就職活動リテラシー」の科目の中で行っています。つまり2年になってから就職活動を始めるというのではなく、そもそも専門学校でゴールが就職というものもありますので、入学時から担任やキャリアサポーターを中心に就職に向けた取り組みを行っています。またキャリアサポーターの大きな目的として、就職はもちろん、ドロップアウトというのも大きな課題になっています。そこで担任以外にもキャリアセンターという部署があり、キャリアサポーターがみんなのそばにいるよというメッセージを含めホームルームに必ず行く活動をしています。

- 長谷川：外国人留学生に期待するところなど、平野さんのご意見・補足をお願いします。
- 平野：補足としてジェトロの取り組みとして山口県の井上商店さんの事例を上げたのですがその他、外国人留学生を活用・雇用することになって社員の方々の意識が変わってきたというポジティブな側面も報告されています。企業が一步踏み出して、外国人を雇用することについては、まだまだその意識が低い企業が多いと思うので、みんなが気付かない、

---

良い面をもっと我々が告知すべきだと思っています。企業としては外国人受け入れに際し、メンター制度を導入したところもあるし、先の井上商店さんでは社員寮を用意したとも聞いています。そうなる外国人だけでなく、遠方に住む日本人にとっても魅力的な職場になり、実際に入社希望者も増えたと言います。外国人のためが、他の採用にも波及効果が出た例です。

- 長谷川：外国人留学生に期待することとして吉村先生いかがですか？
  
- 吉村：企業の方々ではなく、学校関係者が多いこの研修会で、正直にはっきり言うと、企業側に外国人に対する認識が不足しているように思います。外国人留学生に期待することは何かの回答をしなくてはいけません、企業は外国人留学生に期待が大きすぎると思います。協調性を期待する、それでいて自主性を期待する、チームワークを大切にしながら自分でも積極的に動ける。そこだけでも日本人でもそういう人は少ないのではないのですかと言いたくなります。特に大企業の人事担当者は、外国人社員に何を期待しているのかが十分に理解できていないように思います。ある期待に対し、面接で何を聞くか、エントリーシートをどう読み解くか、経験不足もあるように思います。そういう意味からも学校の先生方が企業が求めているのはAタイプなのか、Bタイプなのかもっと精査して、向き合って、留学生とも向き合い、だからこう売り込んだらいいとそういうところまでできたら理想な指導といえるのでは。そしてそういう人材を学校の中でも増やして欲しいし、企業側も課題を抱えている。実は私は企業に行き異文化理解の話をする事が多い。意外と異文化理解の研修を企画する担当者が、異文化理解に精通していなかったりするので、もっともっと双方が学ぶべきこと、気づきが必要に思います。
  
- 長谷川：それぞれの思いがありますが、私から見ると高橋先生の学校は優秀な留学生がたくさん行って、それをひとつのモデルとして言ってもらえるといいと思うのですが高橋先生の学校ではN2の学生も受け入れられていますか？その比率は？
  
- 高橋：入学条件としてはN2を持っているか、N2レベルとしていて、あと、入学試験では200点以上というところで確認しています。それに満たない学生については入学時に日本語のN2レベルの独自のテストを設け、語学力についてはチェックしています。ただ試験をやって1回ダメであったらお終いではなくて、時期によっても違いますが、再受験のチャンスは与えていて、それでも基準を満たさない場合は、学校の方で入学後、日本語講座を開講して日本語の条件に合わない人はこの講座に参加することを義務付けることで入学を許可しています。毎年、20～30人がそこに参加しています。これは日本語学校とも連携し、そちらから先生を派遣してもらっています。
  
- 長谷川：入学資格の内容において、日本語学校での出席率の基準は設けられていますか？



- 高橋：具体的なパーセンテージは明示していません。日本語学校の先生の推薦ということで、その辺りは状況によりますが、我々がチェックするのは85%、90%は一定レベルとして、出席率の悪い人は面接などで確認するようにしています。
- 長谷川：私も大阪の専門学校のみなさんにお聞きしたところ、やはり85～90%というところが割合多いですね。我々の学校もそんなところで、出席率については重要視しています。我々の場合はN3の学生も多く受け入れていますので、日本語力は本校では大きなテーマになっています。授業にも日本語教育は多く取り入れ、かなり充実させています。補講の話もでしたが時間はどのくらい割いておられますか？
- 高橋：補習は週1コマ、90分を、前期の期間で13～15回くらいやっています。そこに参加することが条件になっている学生については入試結果からそれが条件になったけれど、実際の入学前には日本語学校で相当頑張りレベルを上げて入学してくる学生も結構います。そうした場合は条件の対象外となり、出席しなくてもいいことになります。あと、実際には聞き取りが難しいと判断され入学した学生が「私の日本語はかなりできるのに、なぜこの補講を受けなくてはいけないのか」と、クレームを言ってきた子もいました。つまり留学生の自己評価と、学校が求める日本語力にギャップも感じていて補講に参加してもらうといったところは苦勞しているところです。
- 長谷川：先の講演にも入学が決まった後、出席率が落ちるということがありましたが、その辺の対策はどうされていますか？
- 高橋：我々専門学校が留学生と対応するのは入学後になるので、入学までのところでは、本校には広報部があって日本語学校や高校をまわり、学生を確保しようと動いています。そこで「あなたの日本語学校から本校に通う留学生は日本語の補講が条件になっている」とお伝えすることはあっても、入学前は学生と直接コンタクトすることはありません。ただ出席率の低下については本校には広報部の留学生担当もいますので、日本語学校を訪問した際に情報を伝えたり、合格した学生に行う面接等で注意をするようにしています。
- 長谷川：参考にまで本校では日本語学校の先生方に入学前の出席率を教えてくださいとお願いしています。それは日本語学校さんにプレッシャーをかけることになるかもしれませんが、実際にはそういう事例が出ているものですから日本語学校にお願いします。それが結構、効果があり、出席率を下げない仕掛けになっているようにも感じています。それでは、吉村さんに質問します。先ほど留学生と企業を結ぶ、ブリッジ・コーディネーターが必要という話がありましたが、そのところをもう少しお話しただけないだろうか。
- 吉村：企業文化という言葉を再三使いましたが、具体的には企業が留学生にどんなことを求めているか、お話しします。企業文化といえば例えば会社の中で、一緒に仕事を進めて

---

いく中でのルールであったり、例えば情報の共有であったり、「報告・連絡・相談」いわゆる「ほうれんそう」であったり、個人情報の問題だったりすると思います。例えば外国人社員の中には自分が収集してきた情報、例えば相手のメールアドレスや連絡先なども自分の財産として考える人がいます。日本企業ではルール違反ですが、外国人の中にはかなりそう思っている人はいます。会社を辞める時にデータベースを持ち出すような人もいます。そういう仕事に対する姿勢やモラル、仕事の進め方だったり、その点はある種、きちんと教育を受けていないわけで、当たり前ですが会社に入ってからそういう教育を受ける。そうしたことを、できれば企業に人材を送り出す学校側で、日本の企業ではこうしたことを注意しなくちゃいけないとか、日本の文化とか、日本の経営者とはこういう考え方をするといいことを事前に学べているといいのかなと思っています。

あと、語学についてですが優秀な人を取りたい企業側は、外国人社員に日本語ができるN1以上、N2以上の人材が欲しいといいます。かたや現地要員として外国人を採用したいなどB、Cタイプの人事担当者は、日本語以上にその人のスキルを求めていたり、中には日本語力を問わないという場合もあります。仕事で必要になる日本語は、会社に入ってから会社で教育するといったスタンスでいる会社も中にはいます。コミュニケーション力も、情報の共有であったり、仕事の仕方やスキルも入社してから教育するという会社もあります。だから有名な会社、入りたい会社に入れたらいいじゃなくて、留学生のみなさんがどんな働き方を日本でしたいのか見極めて、人事担当者もどんなことを求めているか見極めて、うまくつなぐことができれば、入社後のコミュニケーション・ギャップは少なくなるのではないかなと思います。

- 長谷川：日本企業はやはり、我々の学園でもそういう認識で外国人スタッフを採用しているのですがや協調性、チームワークを重視して人を採用します。学校の場合、特に教職員のチームワークは大事です。採用の際も、その部分はかなり強調して話をしています。そうすると、そういうタイプの人が集まり、学校運営についてきてくれるように思います。つまり採用の時に、採用する企業側が、その企業がどんな人材を求めているか明確にしておく必要があると思います。
- 吉村：おっしゃる通りだと思います。もっと企業側も勉強しなきゃいけない。日本人はこうで、中国人はこうで、アメリカはこうで…日本人が思うチームワークはこうで、アメリカのチームワークの作り方はこうでと、それぞれ特徴があり、研修などではそれらを日本と非日本で図式化して勉強します。対象は企業の人事担当者であったり、これから海外に赴任する人であったり。おっしゃる通りで、もっと企業側も何を期待しているか、できて当たり前ではなくて、もっときちんと示すべきだと思います。
- 長谷川：日本には長寿企業があって、大阪には創業1400年の「金剛組」という建設会社もあって、1000年を超える企業が7社くらいある。200年以上の企業は5000社、100年超えるのが4万社ある。これは圧倒的に、ダントツに他の国より長寿企業が多いのです。私は留

学生の入ってくる入学式でいつもこれを話すのですが、日本はこういう特色のある国よと話します。そこを踏まえて今後、日本でどう学び、どう働くのか、帰国するのか、よく考えて欲しいと話します。それは人間を大事にする視点を日本の企業は基本的に長い歴史の中で培ってきたということだと思うのです。だからチームワークについては、あえて言うようにしています。

- 吉村：大賛成です。ただ軸足を変えていうと、外国人にはこういう風にも見えるよという事例なのですが「かわいそうなお父さん」の話をします。“父は勤続35年、定年までひとつの企業で勤め上げ、退社するときには勤続35年の表彰状をもらい、今でもそれを自慢話にしている。台湾でその父が同様にこの自慢話を始めると台湾人があとから私のところに来て「お父さんはかわいそうなお父さんだったんですね」と言ってきた。”台湾ではこうした話はマイナス評価なのです。父は転職するチャンスを失ったか、独立するチャンスを逃したか、一生ひとつの企業で働くしかない気の毒な人だったと思われる。これはどっちが良いとか悪いとかの話ではありません。日本はどちらかというとな職人の国で、伝統や技術をつなぐという職人の国。かたや中国は商人の国でビジネスマン、商の民の末裔です。そういう感覚の違いというものもあるわけで、日本に来た留学生がこれから日本で学んで日本で仕事を探していくためには、日本企業では協調性が大事といった話をまずガツンと話すことも大事と感じます。
- 長谷川：私もそこで一言思うのは、その人にとってそれが幸せであったかどうかです。お父さんにとって幸せであればそれでいいのであって、幸せかどうか判断基準だと思います。ただスキルアップという観点からいうとお父さんの人生は残念なのかもしれません。判断基準にも違う観点があるということです。そこで平野さんに大きな観点からお聞きしたいのは、文化の違いというのがあります。それは学校側も企業側もしっかり考えていかななくてはいけないところですが。ちなみに私は大阪でジェットロさんに助けてもらっている立場にあります。専門学校をハノイに出す時にはジェットロさんからその支援をうけました。おかげでベトナムでは成果が上がっています。私は大阪府専修学校各種学校連合会で活動している時にも、ジェットロさんからいろんな情報をいただいているが、我々学校としてはこういう関係をどう活かしていったらいいかなと思うのですが、どうですか？
- 平野：私は国際展開支援の担当になって日が浅いのですが、弊社は急速にこの分野に力を入れようとしています。そこで企業側も教育機関の方も…短い期間での印象ですが、お互いをあまり知らなすぎるのではないかと感じるのです。企業側はニーズが高まりつつあるのに留学生の事を知らないように思うし、一方で大学を含める教育機関では企業側の事も知識として不足している部分があるように思います。そのつなぎ役として我々もこしばら情報教育機関の方々を交えた交流会を検討している状態です。留学生の就職については、我々ももう少し考えて活動しなくてはと思うし、企業様も積極的にこの点に関しては活動した方がいいのかなと思っています。

- 
- 長谷川：私はジェットロと大阪でお付き合いさせてもらっていて、就職という観点からすると、海外進出されている企業には我々の留学生も情報をもらうことで送り込むことができます。そういう意味からも大阪にいてジェットロの情報は重要だなと感じています。実際、大阪で就職先企業も紹介してもらっているし、ジェットロの場合は大学との連携も多い。ただジェットロの知っている企業は、本当は就職の事を考えると、我々専門学校の方が大学以上に価値のある情報だと思っています。なので、大阪府専各連合会ではジェットロに来てもらい、こういう研修会にも来てもらうようにしています。みなさんにとっても、出口の方でジェットロの情報は役に立つと思います。特に中小企業には専門学校の学生もかなり行っていますしね。留学生もせっかくの機会なので、連携できるといいと思います。ジェットロは全国に45ヶ所の拠点もあります。
- 吉村：あらためてですが、高橋先生の学校では、すでに企業と学生を結ぶ、就職専門に動かれる教職員がいらっしゃると思いますが一人ひとりにきめ細かいフォローをする、時間を割くというのは大変じゃないかと思うのですがその辺り、私は企業側から見ているので学校側から見た課題をお聞かせいただきたい。
- 高橋：コーディネーターについてですが、本校は学生サポートという部署と就職部が一緒になってキャリアセンターを組織し、そこで就職をサポートするようになったと説明してもらいましたが、従来からあった就職部の職員は担当の分野を持っていて、例えばコンピュータグラフィックスとか、ゲーム、ITネットワーク分野とか各分野に詳しい知識を持っています。それが現在はキャリアセンターに統合されましたが、キャリアサポーターとして各クラスに行っている場合、そこで個別面談に入った時に、その分野に精通していないキャリアサポーターが面談にあたった場合は、詳しい知識をもっている職員と連携し、情報共有し、アドバイスにつなげています。この分野でこういう希望を持つ場合、どんな企業があるかといったことを相談し、面談に活かしているのです。特に就職関連で言うと、電気電子、IT＝情報分野というのは、7月くらいで内定がほぼ出ます。そうすると夏休みが終わって9月くらいに内定をもらっていない学生は、強化週間じゃないけれど、個別面談を行いそこで求人票を紹介するということを行っています。その際はキャリアサポーターに加え、分野に詳しい担当、場合によってはクラス担任も含め、3人の教職員が集まり学生の就職サポートを行います。またCG、アニメ、ゲームになると、比較的年明けに内定が出る場合もあります。こちらでも、CGの技術を持ちゲーム業界で働きたいといったニーズがあればゲーム業界をよく知る元・就職部のスタッフも含め、情報共有しながら就職までサポートするようにしています。そういう意味では本校の場合は就職に対し、担任だけではなく2名、3名と複数で支援していることになります。
- 吉村：なるほど。ではもう少し踏み込んで、異文化理解や企業理解といった部分になるとどうですか？ 礼の仕方などビジネスマナーの指導はあると思いますが、異文化理解や企業理解の専門家の方はいらっしゃるのですか？

- 高橋：現在は学内にいません。留学生に向けたそうした特別な授業も行っていません。ただ学内で留学生担当の者を4月から立てることになっていて、その人が留学生を就職させるためには学内でどんなプログラムを提供していけばいいか、深く検討する計画があるので、これからの学生にはなりますが、異文化理解等のプログラムも入ってくるかもしれません。
- 長谷川：本エール学園のことも参考にお話ししますと、我々は「キャリアデザイン」という講座を設け、メンター（担任）を育成することを実施しています。メンター（担任）の教育の時間を長く持つようにしていて、吉村さんの話される異文化理解や企業理解といった内容のものをカリキュラム化して勉強させるようにしています。ただ、本日お集りの学校においては留学生が多い学校も少ない学校もあると思うので、そうしたところまではできない学校もあると思うのですが、どちらかという学生を教育するというより担任を教育するという視点を持つとやりやすくなるかもしれません。
- 吉村：今、非常に重要なキーワードを教えてもらったように思います。メンター育成はあまりなかった視点かと思うのですが、これらに手を付けるとブリッジ役になる人材ができるかと思います。
- 長谷川：おそらく皆さんのところも、ブリッジ役になるような専門職がいればいいと思われるのですが、そういう人材を育てるのが難しいのが現実だと思います。そこで担任制をとっている学校は多いと思うが、その担任をどう育てるか、そこに目を向けるとやりやすいかもしれません。留学生が10人、20人、30人のみであれば対策は難しいので、先生方を育てるカリキュラム化もひとつの方法としてあるのではないかと思います。また付け加えると本校の留学生においてはN3でもかなりの就職を実現させています。そのしかけは何かという、インターンシップです。日本語力が弱いとはなから雇ってもらえませんが、そこで企業様に日本語力で見るとはではなく、その人の人間力を見てくださいと、インターンシップで知らせるようにしています。そのおかげで留学生の100%就職を実現できています。日本語力だけで切らないでくださいというのがウチのお願い事で、学生の協調性とか人間力を見て欲しいとインターンシップで、その人の対応力を、人物をみてほしいと就活支援をしています。いろんなやり方はありますが、これも一案ということで紹介させていただきます。

#### 【以下質疑応答】

質問：高橋先生にお聞きしたいのですが、留学生が自分ひとりで就職先を探し、面談の申し込みをしたり、エントリーシートを入力して申し込みをしたり、就職活動をひとりで完遂できる留学生は全体の何パーセントくらいいるのでしょうか？

- 
- 高橋：正確なデータはなく、感覚的な数字になりますが、日本人も留学生もそんなに差がないと思います。こちらが細かく指導しなくても自分で勝手に動いて内定の報告に来る学生は、全体から言うと3割、4割かと思います。その次にいるのは、そういう積極的な学生をそばで見ている、自分もやらなくてはと動き出す学生です。それでも動かない学生もいます。そこでキャリアセンターや担任の指導があつて腰を上げる人もいます。最後は1割くらい、何を言っても動かない学生もいます。2月の段階で決まっていなかった人もいて、彼らに話を聞くと就職希望であるという意思を示します。ただ求人票を紹介し1週間後にどうしたか尋ねると電話さえしていないことがある。そうなる目前で電話させたりします。

質問：長谷川先生に質問です。話の最後にインターンシップという話がでしたが、インターンシップ先を最初に開拓するとき、苦勞されたこと、工夫されたことがあったらお聞かせいただきたい。

- 長谷川：当学園ではインターンシップを長期、最低3ヶ月の期間で面倒見てもらっています。これを受けてもらえるよう相手を説得するのがなかなか大変でした。今で8年目になりますが、最初は企業と留学生を交流する会を持ちました。最初は企業が2、30社、学生が2、30人という小規模な交流会でした。その時は学生に名刺を作らせ、来場された企業の方に名刺を積極的に渡しなさいと、そこから始めました。それが今8年目で企業が250社くらい、留学生は120人くらい参加しています。全部で500人くらいの会として育っています。その会で我々はインターンシップを受け入れてくださいとアピールしています。それで7割くらいがインターンシップを体験して企業に就職するようになりました。残り3割は別に就職活動で支援することで100%就職につながっています。インターンシップは我々の大きな武器です。
- 平野：インターンシップについてはスライドでも紹介したように、ジェットロでも行っています。希望される場合はぜひご活用ください。全国で説明会もやっています。
- 吉村：私の方からも3点申し上げます。①ジェットロにはRIT事業という地域間交流事業があります。これは企業と企業を結ぶ、日本の企業グループと海外の企業グループを結ぶ、地域間事業です。ここでよく日本の企業が海外に視察に行く際、事前のやり取りで「誰かアルバイトをしてくれる人はいないか」という話がよく出てきます。こういう時、先の長谷川先生の企業と留学生の交流会のような場所で接点を持つておくと、専門学校の学生を通讯で出すとか、帰国した際の資料整理の手伝いに加わるなど、企業と留学生の就職にもつながるかわりができるのではないかと思います。②ジェットロ以外でも、いろんな業界団体や企業でも定期的に視察に行くところがあります。例えばロータリーとかライオンズでもいいのですが、そういうグループと連携しながら交流をすることも現実的な就職支援になると思います。③実は我々もアジアネットという非営利のボランティア団体を組織し

ています。定期的に異業種ならぬ「あ」業種交流会をやっています。「あ」＝「IT」を柱とした、IT関連の広い業種の企業と勉強会をやっているのです。そういうところに学校教育関係者のどなたかが来られると有効な交流の機会になるのではないかと考えています。ジェットロもいろんな取組をされているので、うまく食い込めるといろんな機会が見つかると思います。

- 長谷川：今日はジェットロという新鮮な交流もでき、有効な話も得られたかと思います。今後も、この話を現場でも活かしていただけるとありがたいです。

以上



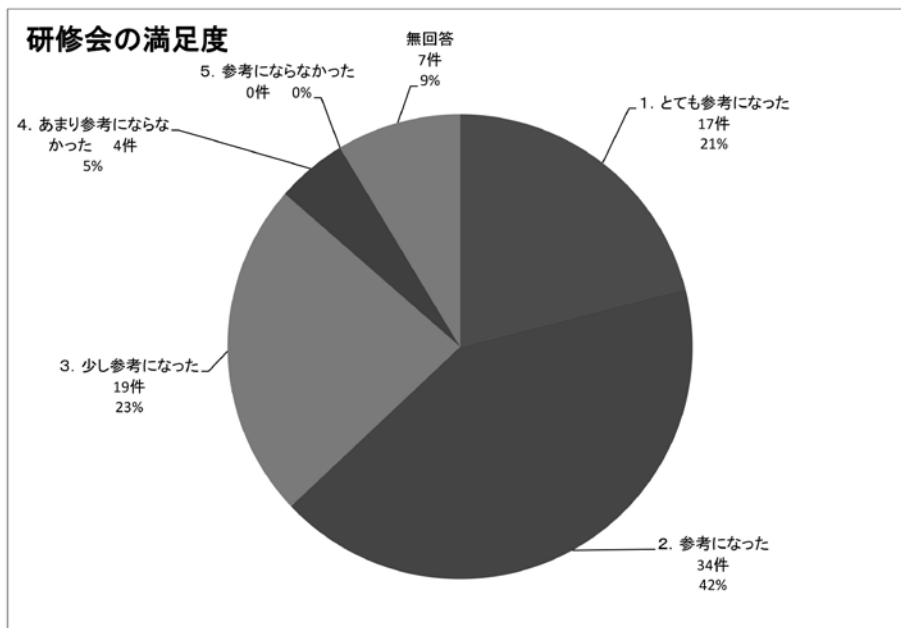
パネルディスカッションの様子（左からエール学園 長谷川理事長、日本貿易振興機構（ジェットロ） 平野総括審議役、株式会社クロスコスモス 吉村代表取締役、日本電子専門学校 高橋キャリアセンター長）

専門学校留学生就職指導担当者研修会（平成30年2月5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

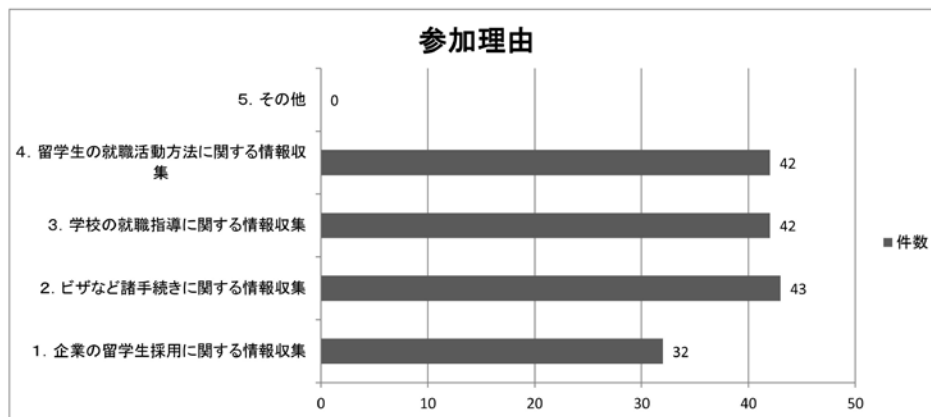
【1. とても参考になった 2. 参考になった 3. 少し参考になった 4. あまり参考にならなかった 5. 参考にならなかった】

| 評価              | 件数 |
|-----------------|----|
| 1. とても参考になった    | 17 |
| 2. 参考になった       | 34 |
| 3. 少し参考になった     | 19 |
| 4. あまり参考にならなかった | 4  |
| 5. 参考にならなかった    | 0  |
| 無回答             | 7  |



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   | 32 |
| 2. ビザなど諸手続きに関する情報収集   | 43 |
| 3. 学校の就職指導に関する情報収集    | 42 |
| 4. 留学生の就職活動方法に関する情報収集 | 42 |
| 5. その他                | 0  |

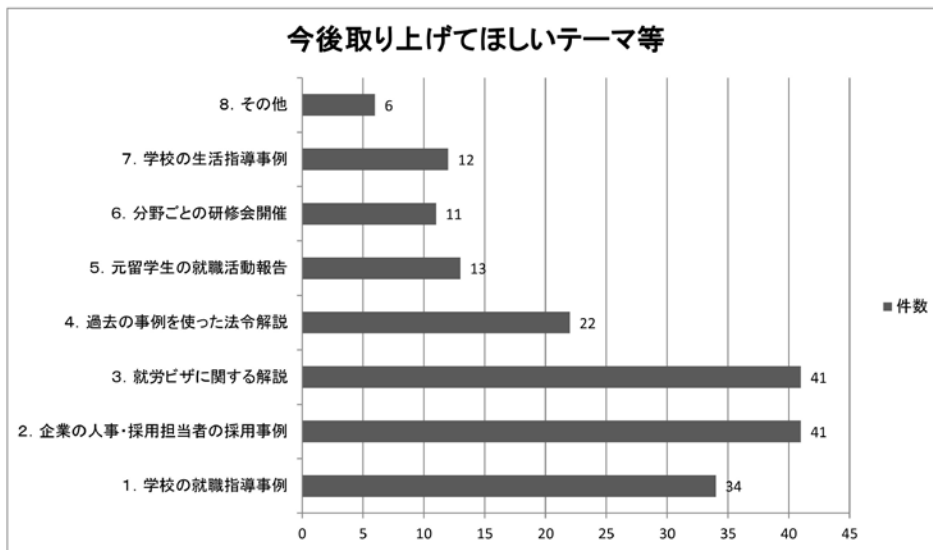




専門学校留学生就職指導担当者研修会（平成30年2月5日、東京都・アルカディア市ヶ谷） 受講者アンケートまとめ

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        | 34 |
| 2. 企業の人事・採用担当者の採用事例 | 41 |
| 3. 就労ビザに関する解説       | 41 |
| 4. 過去の事例を使った法令解説    | 22 |
| 5. 元留学生の就職活動報告      | 13 |
| 6. 分野ごとの研修会開催       | 11 |
| 7. 学校の生活指導事例        | 12 |
| 8. その他              | 6  |



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等をご記入ください

- 企業とのマッチングをいかに実現させるか。また、入社した外国人材の定着に課題を感じている。
- 当校は留学生が大半の専門学校で、100名以上就職しています。今後は益々、就職先の質向上を目指していきたいので、そういう点でのアドバイスもあると助かります。
- 吉村氏の具体的な話、桑田氏の質問コーナーにもっと時間が欲しかった。
- ビザに関する発表は、スライドも分かりやすく、事例紹介もあり、良かったと思う。
- JETROの先生の話にもありましたが、学生と企業のミスマッチが当校でも多くあり、せっかく内定をもらっても辞退があったり、就労しても半年で辞めたりしています。学生の日本企業や仕事に対する知識不足が課題となっています。
- 日本社会がグローバル対応に追いついていない状態があるように感じます。その為にも学校カリキュラム全体に明確なカリキュラム導入が必要とされているように思います。
- JETROの方など、普段接点がなく、しかし連携していく上で重要な組織の方のお話を伺えたことは大変貴重な経験となりました。
- パネルディスカッションがとても参考になりました。エール学園理事長の長谷川先生とのインターンシップのお話を伺い、是非今後本校でも検討させていただきます。
- 以前よりも留学生に門戸を開いてくれる企業が増えた感があります。在留資格も後追いで幅が広がっているので、こうした学生への対策を早急にしてほしいと感じています。
- 書類選考で不合格になることも多いと感じています。事前に書類を確認していますが、留学生という理由で不合格という気もします。
- 企業側も留学生採用について十分な準備がなされていないまま採用されている印象を受けることもあり、双方の理解とともに学校側も努力が必要だと感じた。
- 留学生採用に関しては、内定は出るが就労ビザの許可が下りないという問題があり困っています。
- 今後、企業の採用の手順、面接の注意点などの企業から見たカリキュラムをお願いしたいです。
- 大学への留学や母国で大学を卒業している留学生には在留許可が下りやすいが、専門学校卒の留学生への許可率は低く、壁は未だ厚い。
- 桑田行政書士のお話は大変具体性があり、分かりやすいものでした。業務に生かしていきたいと思えます。企業の採用というよりも行政の縛りが現状ネックとなっていると思います。
- コストダウンというよりは人手不足を補う採用が多いと思う。
- ミスマッチ解消のために学校側・企業側の動きとしてどういったものがあるかの事例があれば、今後紹介いただきたい。
- 日本語能力がハードルとなって採用に至らないケースが多く、能力はあってもコミュニケーションの面で課題が残ると感じています。企業内部のグローバル化と共に進めていく必要性を感じます。
- 学科別就職サポートの指導法等がわかると良いと思いました。
- スキルアップし独立する学生が多く、採用が難しいと考えている企業が多い。(3～5年で帰国する。)
- 採用担当としては、外国人の考え方を理解して合わせていくべきか、日本の企業に合致した外国人を探すべきか悩ましいところです。いずれにしても外国人社員に何を期待するか明確にするのが重要と感じました。
- 日本の少子高齢化社会に外国人の労働力はますます必要となると感じます。

- 企業の求める留学生の人材像が不明確である。
- 日本語能力検定取得者であっても実際のコミュニケーション能力があるのか判断がつきづらい。
- 単純に人手不足を解消するための手段と考えるのは間違いだと認識した。日本人と同じように優秀な方を採用するという考え方は大切だと思いました。
- 中小企業には若手労働者に対する期待があるが、外国人労働者には就労ビザを申請しても許可が下りないので残念です。
- 非漢字圏の学生の中にも優秀な学生は多くいる。むしろ、中国の学生の仕事への意識の低さ(どうしても日本で就職したいという気持ちの低さ)の方が目立つと感じています。
- 採用にあたり、各手続きが複雑でスケジュールリングなどにも気を付けなければいけないと感じております。もう少し詳しく具体的な手続きの流れの説明を聞けたら嬉しいです。
- 留学生の就職活動のケーススタディとしての研修が必要であるのではないかと考えます。
- そもそも外国人の求人が少ない中、どのような方法で就職できるか事例など伺いたかった。日本にいる留学生を海外の企業に就職させたいのではなく、日本の企業に就職させる方法や仕組みが知りたいです。
- 人材不足により留学生に頼らざるを得ないと考えている。そういう意味で吉村氏の話は興味深かった。もっと詳しく聞きたい。
- 毎回、桑田先生のお話が楽しみで来ている。内容もとても分かり易くてためになる。
- パネルディスカッションはテーマが分かりにくく、出演者の発言がかみ合っていない感じがしました。専門学校として何をすべきか？など、もう少しテーマを明確にした方が良かったと思います。

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。

- 専門学校と企業との交流の場など、地方でも多く機会が欲しい。
- 学校も企業の人事担当も積極的に交流を持ち、外国人採用を恐れないことが大切ですね。
- 企業側の異文化対応の必要性
- ミスマッチを防ぐため、インターンシップ制度を多く取り入れて欲しい。
- 企業の方々に留学生の現状をご理解頂いていないケースが圧倒的に多く、大学との違いすら認識されていないケースがあります。送り出す方が企業研究をしておりますが、企業側も理想の人材という視点だけでなく、現状を知った上での育成・活用を考えて頂く機会を増やしてほしいです。
- 講演にもありましたが、企業側が留学生を採用する理由・目的などを学校側に理解してもらい、入社してからもミスマッチが起こらないようにすること。
- 企業と留学生の想いのミスマッチをなくすことが重要だと感じました。留学生は日本人と考え方が違うことが多い。しかし、企業は日本人と同じように働いてほしいと考えていらっしゃるということでした。学校としてはお互いをしっかりとヒヤリングし、マッチさせることが重要だと考えております。
- 橋渡しができる教職員の育成と意識改革
- 企業側が学校側にどんな人材が必要であるか明確にする。学校側は学生たちにその情報を発信し、教育指導にも役立てる。
- 専門学校と企業の強力なコミュニケーションが必要。
- 学校・企業が外国人の特性を理解すること、留学生に日本の特性をきちんと伝え教え込むこと。
- 長谷川氏のお話にあった企業と留学生との交流の場を介したインターンシップ導入が有効だと感じた。
- 留学生の「できること」「したいこと」と企業の「してほしいこと」をそれぞれ明確にすること。
- 雇用する側と雇用される側が事前に入念な打ち合わせを行い、労働に関する食い違い、ギャップをなくすことだと考えます。
- 双方の担当者の意思の疎通、マッチング力が必要
- 留学生と直接会えるイベントを数多く開催することだと思います。
- 企業側の理解(日本語能力を重視するのではなく、それ以外のスキルについて重視していく習慣を。)
- 企業が留学生の何を伸ばし、何がダメかをわかりやすくはっきりと本人にも伝えていくこと。
- 留学生自身の就労ビザ取得条件の理解と受け入れ企業の就労ビザ取得条件の理解が一致していること。
- 企業の方に学校での学習内容を把握していただき、就労ビザを取得するための条件についても理解していただくこと。
- 早い段階から企業が欲しいと思う職種に該当する人材がいるかどうか、企業側から学校へアプローチすることも必要か。
- 留学生が日本の就職制度が十分理解出来ないようで、アルバイトの延長線上になっているので、会社側の説明会など早めに開催していただければと思っています。
- JETROさんをはじめ、ハローワークでもインターンシッププログラムは“大学向け”で、出席率の問題で専門学校生は参加できない。”専門学校生向け”のインターンシッププログラムを立ち上げてほしい。
- 企業側と留学生側それぞれがどこまでどの手続きを行うのかを明確にしていく事が大事なのではないでしょうか？
- 企業向けに留学生採用のメリットや注意点など冊子を作って留学生採用を検討する企業へ配布。

## 留学生指導教員対象講座

## 「留学生指導教員対象講座」実施報告

## I 実施の概要

## ●実施日時ならびに会場

第1回 平成29年11月16日（木） 16：30～18：00

第2回 平成29年11月30日（木） 16：30～18：00

第3回 平成29年12月7日（木） 16：30～18：00

第4回 平成29年12月14日（木） 16：30～18：00

実施会場：アルカディア市ヶ谷私学会館（千代田区九段北4-225）

## ●講義テーマならびに講師

|     |                    |                                    |
|-----|--------------------|------------------------------------|
| 第1回 | 「留学生のフォロー 就職指導編」   | 高橋陽介（日本電子専門学校）<br>岡部修一（東京デザイン専門学校） |
| 第2回 | 「就職活動時に必要な日本語の指導」  | 新井永鎮（赤門会日本語学校）<br>横山重明（東京工科グループ）   |
| 第3回 | 「企業における留学生のニーズ」    | 吉村 章（ASIA-NET代表）                   |
| 第4回 | 「留学生の就職実現のためのポイント」 | 吉村 章（ASIA-NET代表）                   |

## ●参加

|     | 第1回 | 第2回 | 第3回 | 第4回 |
|-----|-----|-----|-----|-----|
| 出席者 | 42名 | 42名 | 41名 | 39名 |
| 申込者 | 45名 | 47名 | 44名 | 42名 |

アンケート回答者：87名

（注）4回の講座のうち、すべての回に出席した方は19名。毎回違う方が参加した学校は8校。そのほかは都度の受講である。

---

〈留学生指導教員対象講座 第1回〉

(1) 本校の留学生キャリアサポート

高橋陽介（日本電子専門学校 キャリアセンターセンター長）

要旨

本校にはゲーム、CG、アニメ、デザイン、情報処理、セキュリティ、電気電子、ビジネスなどの分野にわたり昼間部21学科、夜間部4学科がある。現在の在校生は約2600名で、留学生は28カ国・559名が在籍している。

本校では入学から卒業まで、学生の側面的なサポートを「キャリアセンター」で一貫して行っている。日々ホームルームに行って学生を指導する「キャリアサポーター」が12名、「留学生キャリアサポーター」4名がいる。各クラスの担任は日本人学生と留学生の両方のサポートを行っており、キャリアセンター、留学生相談窓口と、留学生にとっては相談するチャンネルが複数ある。

入学時の留学生オリエンテーションで毎年、留学生のためのガイドブックを配布。ビザの更新や変更手続きなどについても記入例を交えて説明している。留学生の就職ガイダンスは年3回実施。講師を招いての講演会や模擬試験（SPI、一般常識のほか模擬面接会）、年間合計700社の企業に来ていただいたの合同企業説明会などを開催しているほか、放課後就職クラブとして、学内のミニ合同企業説明会を毎回10数社から30社の企業に来ていただいて年間10回ほど開くが、そのうちの2回は留学生を対象とした会として、留学生を積極的に採用する企業に来ていただいている。

キャリアサポーターは担当クラスを持っており、ホームルームの時間には必ず参加する。本校は90分授業で、そのうち30分をキャリアセンターにもらっており、入学時から卒業まで、SPI対策のドリルや、留学生も含め文章を書くのが苦手な学生向けに対策を行うなどしている。留学生には個人面談や模擬面接のほか、学生が希望すれば東京外国人雇用サービスセンターの紹介や登録、履歴書の指導、文章作成や面接対策のセミナーを実施しており、積極的に利用するように声をかけている。

なお、本校の求人票には下部に留学生採用の有無に関する欄があり、留学生は求人票を検索する際にこの項目を利用することができる。以前は留学生の採用が計画になかった企業も、留学生を程度アピールすると、とりあえず一度会ってみようということがあるため、企業とコミュニケーションをとる際には留学生の採用に関する確認を積極的に行っている。

平成28年度の求人企業数（採用人数ではない）は合計2458社。そのうち留学生を採用する企業が777社。メディア&アートの分野では54.6%にのぼる。留学生の就職率は、26年度が95.8%。27年度は91.3%、28年度が92.0%という状況である。

本校での特定活動について触れておくと、日本に残って就職活動を行った学生は、平成27年度と29年度が5名と少ないほかはおおよそ毎年15人程度であり、このうち就職を決めた学生は2～6名である。推薦状発行の条件は、出席率95%、また年間を通して就職活動をして12社以上を受験した学生（その証明として、不採用通知の書面やメールの提出を義務づけている）としており、終盤にとびこみのように就職活動をした学生には出していない。学費を完納して

卒業の見込みがたっていることも条件であり、卒業後に日本で生活する経費支弁能力の確認も行ったうえで推薦状を出している。

## (2) 就職指導事例

岡部修一（東京デザイン専門学校 学校サービスセンター／留学生サポート室）

### 要旨

本校にはビジュアルデザイン科、グラフィックデザイン科、イラストレーション科などビジュアル系の学科と、インテリアデザイン科、空間ディスプレイデザイン科などスペース系の学科など9学科がある。現在、日本人も含めて学生数は約800名強。留学生は現在全学科で190名弱で、ここ数年は微増である。学生数に対する留学生の比率は例年約2割前後。平成27年以降、韓国を含む他の国の留学生の数は横ばいであるが、中国からの留学生は増えており、現在も圧倒的に多い。

本校では、学生サービスセンターの中に留学生サポート室を置き、留学生の就学、生活、進路面での相談と支援、また留学生のニーズの把握やそれに見合うサービスの企画と提案を行っている。管理業務及び進路指導等担当3名のほか、相談担当及び申請業務等担当のスタッフ1名（現在は中国出身者）がいる。また、日本人も含め就職指導・相談全体を担当する部署として「就職部」があり、就職部所属教職員は学科別の担当制を敷いている。就職進路、活動状況把握はまず学級担任が行い、その報告を就職部・留学生サポート室に上げてもらい、個別に指導・相談を行う。

4月の留学生を対象とした入学前オリエンテーションでは、在学中に必要となるビザの申請、学費、進路に関する情報をまとめた『留学生の手引き』を配布。また1年次の10月には活動方法について具体的に記した『就職活動ハンドブック』を配布し、就活時に活用するよう指導している。留学生向け進路関係行事としては、就職・進路概要説明や留学生進路ガイダンス、留学生向けの就職活動支援サイトへの登録会、日本語能力検定の対策講座、インターンシップ、留学生を対象とした個人面談、留学生内定者座談会のほか、日本企業の採用の考え方、ビジネスマナー、敬語の練習、留学生特有の履歴書やエントリーシートの書きかた、面接の実践訓練などを行う留学生就職支援講座を実施している。特定活動ビザの推薦基準としては、月に1～2社の就職活動をしていること、出席率80%などである。今年取得者が17名あり、10月までに就職が内定した学生が12名で3名が帰国。現在活動中の学生が2名いるが、いずれも年内に決まる見通しである。本校の求人に関するデータでは、28年度の全体求人は約900社強あり、そのうち留学生応募可の企業は345社（38%）。25年度以降の留学生応募可の求人比率を見ると、26年度に落ち込みが見られたほかは徐々に伸びてきており、平成29年度は10月末で38.8%である。ビジュアル系では特にウェブデザイン職の募集が増え、またゲーム、アプリ制作のソフトウェア関連の会社も多い。建築、インテリア、ディスプレイなどの設計デザインを主体とするスペース系でも留学生応募可の企業の比率が徐々に高くなってきている。

企業開拓は足でかせぐというアナログな方法をとっており、企業訪問専従者を含め就職部教職員で年間約1700社の企業訪問を行っている。平成25年度以降の留学生の就職希望者率を見ると59.0～64.0%と横ばいであるが、内定率（対希望者比）はピーク時の91.0%（平成26年度）から59.0%（平成28年度）と下がっている。要因としては、年齢や学歴の高い留学生がプライドか

ら有名・難関企業のみを受験を繰り返して落ちるケースがあること、またあきらめが早く、途中から活動をしなくなること、もともと就職希望であるにもかかわらず積極的に就職活動をしていない学生がいることが挙げられる。

今後も「日本語力の強化」「日本的な就職活動方法の実践」「アジアや欧米とは異なる日本の企業風土の理解」を課題として取り組んでいきたい。

### 質疑応答

**質問者：**本校でも、留学生にはあきらめが早い傾向をやはり感じる。どうすれば打たれ強くなるのか。

**発表者（高橋）：**難しい問題だ。日本人も同じだが、個別面談を通して継続的にサポートすることしかいまのところできていない。

**発表者（岡部）：**難しい問題である。個別の対応がキーになる。履歴書など提出書類や作品チェックなどきめ細かなサポート、それから日本文化の理解促進を強化していくべきであろう。

**質問者：**かなりの数の企業からの求人があるとのことである。企業との連絡や要望の把握、学生の担任との情報交換など、学生と企業とのマッチングの作業には相当のエネルギーが必要になると思われる。どのような人数でどのような活動をしているのか。

**発表者（高橋）：**企業向けの求人依頼の冊子を作成して、5000強の企業に送っている。紙ベースの場合とウェブ上の入力サイト経由とがある。企業によってはキャリアセンターを介して校内試験をやりたい、説明会をやりたいなどの要望もあり、可能なかぎり対応する。学科の教員に直接連絡が入る場合もあり、学科の教員も対応している。

**発表者（岡部）：**紙ベースでの企業への依頼は約2000社強を毎年郵送。ホームページからのアクセスでも対応する。企業訪問は約1700社。教職員がコンビになってフォローしていく。企業からこういう学生をと要望があった場合には教員も対応するし、我々がホームルームに入って面談をする場合もある。アナログな方法ではあるが、現状ではいちばんよいと考えている。

**質問者：**学生自身が職安や就職セミナーに参加して、就活業者を通して学生が内定をとってくるケースと、学内の求人から就職するケースの割合はどうか。

**発表者（高橋）：**95%は学内求人。自分で見つけてくるケースは5%弱。

**発表者（岡部）：**同じく95%は学内求人。専門制の強い業界であることから、うちの学校にしか求人を出さないという企業もある。

**司会者：**専門学校留学生は関連業務でないと就労ビザがおりないにもかかわらず、あきらかに関連業務ではない就職先をみつけてくるケースがある。その場合の対応は。

**発表者（高橋）：**留学生がビザの変更手続きをする際の手続き書類のチェックを留学生キャリアサポートセンターの教職員で行っている。企業の情報なども確認している。

**回答者（岡部）：**活動状況を毎月チェックしている。以前、不動産経営の企業にインテリア学科の学生が応募して内定をもらったが、職種が営業であったために、相手の会社に赴いて、こ

---

れは就職が難しいと話した。個別対応は大事。

質問者：特定活動の推薦状は、いつごろ発行しているのか。

発表者（高橋）：2月に特定活動のガイダンスを開き、希望者に期限を設けて申請をさせて、面接、審査を実施している。3月中旬の卒業式のあとに申請を出す。

発表者（岡部）：特定活動については申請日からの半年間なので、推薦状の申請については3月31日を期限としている。それ以降は受け付けない。

質問者：技術職への就職の場合、技術が足りていないとアシスタント業務から就職するケースが多くなってくる。留学生に対しては、アシスタント業務は就労として認められない。飲食でもなんでもいいので就職したいという学生が出てくるが…。

発表者（高橋）：母国で大学を出ている学生もおり、その場合は専門学校での分野以外での就職も可能になるので、面接で本人に確認し、希望すればサポートしている。

発表者（岡部）：たとえばアニメーションの会社での制作進行は専門とは違ってくる。また動画や背景などはアシスタントであっても専門性が問われる。そこでビザを受けられるかどうかの問題になったことはない。ただ、アニメの動画制作職は給与が歩合制で、日本で生活するに足る給料がもらえるかどうかのほうが審査で心配である。

司会者：以前、デビュー系の学科の留学生で興業ビザがおりるかという問い合わせを受けた。歩合制だと就労ビザはおりない。プロダクションに所属して給料をもらう場合について入管に確認したところ、やはり勉強した内容との関連が問題になるため、就労ビザはおりないようである。もう1点。留学生のなかには、母国での就労のために勉強している学生がいる。帰国後のフォローについてはどのような取り組みがあるか。

発表者（高橋）：帰国後に母国から連絡をするケースは過去になかった。卒業後もサポートする態勢だけは整えている。

発表者（岡部）：帰国した学生のフォローについては行っていない。

司会者：最後に会場の先生がたにうかがいたい。28時間を超える資格外活動の有償のインターンシップを入管に届け出て実施しているケースはあるか。……ないようである。そういう事例があれば、また報告したい。



〈留学生指導教員対象講座 第2回〉

### (1) ビジネス日本語科での指導

新井永鎮（新井学園赤門会日本語学校 常務理事）

松山 明（同 ビジネス就職クラス担当）

#### 要旨

本校の設立は1985年。来年4月には定員が2050人となる。国別では中国が一番多く、韓国、ベトナム、最近ではイタリアやフランスも伸びており、卒業生の約70%が大学、大学院、専門学校に進学している。本学園はベトナムのホーチミン市師範大学内に日本語教室を、またミャンマーのヤンゴンには日本語学校を開いて現地のニーズに対応している。また、グループ会社とともに人材紹介会社を運営して、留学生や国内在住の外国人の就職のお世話やサポートを行っている。そこでの最近の調査では、大手企業も中堅、中小の会社も学歴よりも日本語能力を重要視しており、面接では日本語の読み書きや話す・聞くの能力に加えて、日本語を使ったコミュニケーション力を見ている。また、留学生に改善を望むポイントとして最も多いのが日本語能力の不足、そして日本の企業や企業風土への理解の不十分、コミュニケーションがうまくいかないことである。

本校は2011年より、海外で四年制大学を出て日本での就職を希望する人向けの「ビジネス就職クラス」を開始した。その授業では、「総合日本語」「ビジネス日本語」「ビジネスIT」「就職活動トレーニング」の4本の柱で就職活動トレーニングを行っている。「総合日本語」はいわゆる日本語教育の分野の学習である。赤門会ではベースとしての日本語がなければ話にならないと考え、総合日本語、文法、漢字を中心とした読解を重要視しており、それらがあってこそ「ビジネス日本語」があると捉えている。漢字は大きな課題である。会社に入って漢字で苦労しないためにはN1レベルの漢字が必要になるため、N1の漢字トレーニングや漢字練習ノートを配布して、月曜日に課して金曜日に回収するなど繰り返し訓練をする（漢字は繰り返しやるのがポイントになる。後述のシャドウイングもそうだが、教えるというよりも“たたき込む”というやり方を赤門会ではとっている）。文法もN1レベルの文法がある程度理解できれば日本語を読み書きする場合に大きな問題がないため、N1のすべての文法を理解できるような授業を行っている。「ビジネスIT」はその言葉どおりパソコンの日本語入力や作表などである。「就職活動トレーニング」では自己分析、個人面接トレーニング、集団面接、グループディスカッション、ディベートを3ヶ月のスケジュールに組み込み、ほかにSPIや、映像を見てのグループディスカッションなども行っている。就職でもっとも求められるのはコミュニケーション能力である。企業は履歴書を見てN1かN2かと判断するが、日本語能力試験ではコミュニケーション能力を計れるわけではなく、N1であっても意外に話せない場合もあるため、ディスカッションなど話す時間を増やすようにしている。また、口の回りの悪い学生のために赤門会全体で10年前から導入しているのがシャドウイングであり、就活のよい教材があるため、それを利用して週5日行っている。

専門学校に入る留学生は日本語学校経由が多いため申し上げにくいですが、専門学校で4～6月ぐらいいにかけて、通常の授業に加えて、日本語の能力が足りない留学生向けに専門学校と日本

---

語学校が連携して授業を行うなどの協力も必要になるのではないか。そうした協力により、多くの留学生を日本での成功に導きたい。

〈留学生指導教員対象講座 第2回〉

## (2) 就職活動時に必要な日本語指導

横山重明（東京工科グループ 企画部）

### 要旨

東京工科グループは東京工科自動車大学校、同世田谷校、同品川校の3校の自動車整備専門学校を運営している。開校は1969年で、すでに2万名の卒業生を自動車業界に排出している。留学生は1976年から入学を許可しており、現在は730名が在籍。留学生が学生全体に占める割合は、10年前は5.1%、今年度は15.2%と伸びてきている。出身国を見ると、韓国が減少し、中国は横ばい。特筆すべきはミャンマーやネパール、ベトナムなど非漢字圏の増加である。

本校の就職サポートプログラムは、2年制の場合、入学時の就職ガイダンスと適性検査から始まる。4月から始めるのは、自動車業界では就職試験が1年生の3月と2年生の5月ぐらいに集中しているからである。留学生については、彼らだけを対象とした就職対策サポートプログラムを実施して、終身雇用や手厚い教育制度など海外とは異なる日本の文化や企業風土を理解させ、また、専門教育と併せてN1、N2取得を目標に日本語教育を行う。日本語は留学生にとってはたいへんであるが、ふだんから地道にやっていくしかないと担任や教務担当とも話している。日本語指導は担任・教科担当を含め、学校全体であたっている。本校では「校内では日本語以外禁止」である。漢字については最初のほうの授業で用いる教科書にはすべての漢字にルビをふり、毎朝10問ほどの漢字の問題を解かせて慣れさせている。レポートを提出させた際には、教科担当が日本語の添削をする。また、コミュニケーション能力や会話能力を身に付けさせるため、接客業のアルバイトを奨励しており、お弁当屋さんであれば、黙々とごはんやおかずをつめる仕事ではなく「いらっしゃいませ」「ありがとうございました」と声を発する仕事を選ばせる。N1、N2の筆記試験、ヒヤリング・口述試験の対策も行う。今年度は初めての試みとして留学生だけのクラスを設置するなど、留学生の教育に貪欲に取り組んでいる。

本校では、企業に入った卒業生に対して、11～12月にヒヤリング調査を実施している。日本人と一緒にのクラスにいた留学生からは「日本語の授業はスピードが速かった」、中国系の学生から多かったのが「カタカナがわからない」（カタカナは卒業間近に教える）、東南アジア系の学生からは「漢字の理解がたいへんだった」という声がある。また、「カタカナが難しかった」という言い分をよく聞いてみると、ピストン、シリンダー、コネクティングロッドなどの専門用語が、生活用語しか知らない彼らにとってはとまどいの対象であった。ほかにも「日本語資格は就職のときに必要だが、現場では関係ない」「会話力が必要だ」と多くの卒業生が言っている。ヒヤリングの際には彼らの職場の上長にも話を聞く。「社員とのコミュニケーションは良好だが、敬語が使えないため接客はさせていない」「作業指示の際に返事はよいが内容を理解していない」（外国人は「はい、わかりました」といえば、自分への指示が止むことを知っている。彼らに対しては、言ったことを反復させることが大事である）、「仕事を覚えたら帰国してしまうのではないかと不安」といった声が聞こえてくる。

これからの課題は、個別の日本語能力のレベルの向上である。これについては日本語教育の専門家にまかせるだけでなく、われわれ教職員が勉強しなければならない。

---

## 質疑応答

質問者：赤門会では日本語教育のほかに人材派遣を行っているとのことである。人材派遣の今後についてうかがいたい。

発表者（新井）：赤門会がヤンゴン校やホーチミン校を作った理由の1つは、増えているベトナム、ネパールなど東南アジアの非漢字圏の学生にゼロベースで来られると、2年間でN2以上に育てるのが難しく、そのため日本に来るまでにN4以上に押し上げておきたいという目的があったためである。また、日本は少子高齢化に突き進んでおり、優秀で優良な外国人の人に日本に定着してもらい、言語や生活習慣などを理解したうえで日本に長く住んでもらいたい。そのためにはどうしたらよいかを考えて海外や国内での戦略を立てて動いている。

質問者：履歴書の書き方について苦慮している。志望動機や自己PRや学生時代に頑張ったこと、エピソード、その結果などについての自分の言葉がなかなか出てこない留学生が多い。

発表者（新井）：おそらく念頭にあるのは東南アジアの学生であろう。我々も留学生を受け入れる際の面接でいろいろと尋ねるが、たとえば「将来の夢は？」と問うても、とくに貧しい国で生きてきた学生は、夢だとか、5年後10年後にしたいこととか、学生時代の華やかな経験とか、そもそもそういうもの自体がない。数ある国のなかでたとえばフィリピンやアメリカではなくどうして日本？ どうして東京？ と訊いても、彼の地では東京ぐらいしか知名度がない。趣味を訊くと80%はサッカーである。サッカーしかない。サッカーは裸足でボール1個あればできる。そういう国の背景があるが、日本に1～2年いると少しずつ変わってくる。たしかに個人指導をするのが一番で、そこで心を開く学生も出てくる。そこで、「将来日本で何をしたい？」「夢は？」ではなく「やりたい仕事は？」と訊いたり、「大学生のときに勉強以外には何をしました？」と訊きかたのニュアンスを変えたりすると「ボランティアをやった」とか「店を手伝っていました」というふうに出てくる。日本語ができる・できないではなく、そういう国で育ってきたことの影響なのではないかと個人的には思う。我々が趣味を語るのとは違って、選択肢が1つ、2つしかない。そのあたりを念頭に置いて指導をしていただくのがよいのではないかな。

発表者（横山）：本校でも、履歴書を担任が指導していて手に負えなくなると僕のところへやってくる。「頑張ったことは、日本語の試験」「好きなものは、クルマ」、それはみんな同じだからダメ、何かあるだろうと、生まれたときからのことをいろいろ聞き出していると、「僕、サッカーやっているんですけど」、どんな大会に出たの？ ポジションは？ 「国体に…」そんなすごいんだ！ それを書いてみたらいいじゃないか！ と話が広がる。本校には泊まりがけの研修があり、夜は書けるまで付きあうが、明け方になることもある。

質問者：中国の女性で非常に日本語力が高い学生と面談を行った。志望動機にかかわる具体的なエピソードがないなか、辛抱強く訊くと、日本の食品に興味を持ったきっかけがジャガイモだったところからとめどなく話が広がった。絶望的な結論かもしれないが、時間をかけることは必要なのであろう。それぞれの学生の心をいかに開かせて、具体的なエピソードを自己PRに押し込むか。どうしても形式的なことにとどまってしまうので、いまも悩み続けている。いまはまだ指導の途上である。

〈留学生指導教員対象講座 第3回〉

## 企業における留学生のニーズ

吉村 章 (ASIA-NET代表、Taipei Computer Association(TCA)東京事務所 駐日代表)

### 要旨

私が代表を務めるASIA-NET（アジアネット）は日本企業、なかでも中小企業の海外進出の支援に取り組んでいる。海外の視察、商談のアレンジ、企業訪問や展示会出展の支援を通して現場で収集した情報を整理して、ウェブや新聞やセミナー、あるいは書籍で発信している。また、発信した情報を整理して企業に持ち込み、研修やワークショップ、グローバル研修などを実施しており、「異文化理解」が活動の切り口となっている。このセミナーでは2回にわたり、企業が外国人に望む働き方や入社後の仕事の様子について話を進めていくが、ここで紹介する事例のほぼすべては中国、台湾、香港、シンガポールなどの中華圏の外国人をめぐるものであること、また、たとえば「中国人は」と、かなりステレオタイプな話し方になることを了承いただきたい。

最初に、企業が採用したいと考えている「優秀な人材」には4つの切り口がある。まずAとしては「日本人と同じように働いて欲しい」である。協調性があり、連帯感を持ち、チームワークを意識する人物である。組織のために、仲間のために、そして会社のために忠誠心を発揮する人材が欲しいと考える人事担当者や企業は多い。次にBとして、「即戦力としてスキル重視で採用」である。専門学校で学んできた技術や経験を優先順位の上位に置く企業である。またCは、「海外要員として活躍してほしい」。これは中小企業に多いが、海外要員としていずれは母国に送り込んで現地の責任者として使いたい。母国語を活用して海外要員として活躍してほしいという企業である。そしてDとして、「人手不足、コストダウン」。すなわち、人手不足なのでともかく人がほしい、コストダウンのために外国人を採用したいという企業であり、意外に多いが、ここではおいておく。ぜひとも、相手の人事担当者がA、B、Cのどれなのかに注意を向けて接するようにはしていただきたい。

次に、「留学生のほうの就業意識や仕事観」に目を向けてみたい。彼らは決して協調性重視ではない。むしろそれぞれの現場で自分自身の権限や責任の範囲を重視して働いている外国人が圧倒的に多く、日本の企業が望むような、チームワークを重視して会社のため仲間のために仲良くという意識は持ち合わせていない。また、一丸となって頑張っていこうと思っただけでも、実は1つの会社で、1つの職場で長く仕事をする外国人は意外と少数派であり、むしろ転職をしながら自身のキャリア形成やスキルアップを図り、やがては独立したいと考えている人間が多い。特に中国人は決定的に多く、彼らは「いつかは自分で会社を作りたい」「老板（ラオバン：経営者）になりたい」という思いを胸に秘めている。

また、日本の企業は長期雇用、終身雇用を前提として、採用した外国人に対しても日本人の新入社員と同じように手取り足取り、時間をかけて仕事を教え、スキルを身に付けさせ、教育を施すが、企業がこれほど手厚い教育制度や研修制度を実施する国は世界的にはまれである。海外ではキャリアやスキルは自分で取得するものと考えられているのである。外国人を理解するときのキーワードの1つは、「自分の身は自分で守る」である。彼らは生きていくうえでの基本的な考え方や価値観として、自分のスキルは自分で学ぶ、磨くという意識を持っている。研

---

修を受けて会社から教えてもらうのではなく、自己責任である。特に中国人や台湾人などは、政治に期待しない、行政に期待しない、世間に期待しない、そして、会社に期待しないのである。中華系のほか、ベトナム、ミャンマー、インドネシア、マレーシアの人びともこうした価値観を持ち合わせていると見てよい。

だから、さきほどのAの切り口の企業とは mismatch を起こす。仮に企業の人事担当者がAを求めていたとすると、外国人の目には個人の権限が曖昧と映る。みんなで頑張る利益は共同分配、失敗は共同責任という日本企業の姿勢や体質は、外国人の目には個人よりも組織を優先するものとしてマイナスイメージが持たれる。また、日本企業はスピードが遅いとも感じられる。企画書や稟議書を書き、順に社長の印鑑まで必要になるのは複雑な手続きである。また日本ではリスクは「回避するもの」であるが、中国人、台湾人、ベトナム人はリスクの裏側にはチャンスがあると考え、彼らは SFC という言葉を使うが、彼らは状況が変われば、S：スピーディーな意思決定、F：フレキシブルな対応、C：チャレンジ精神を発揮して、対応するのである。リスクは回避するものではなく挑戦していくべきものであり、リスクが高ければ高いほど、そこには大きなビジネスチャンスが広がっていると考え、つまり、自分の能力を活かしてばりばり仕事をしたいという外国人から見ると、日本の企業のルールは窮屈に感じられるのである。

一般に大企業は圧倒的にAが多く、準大手もAが多い。中小企業は圧倒的にBで、海外展開を考えているときにはCを第一に考える企業も少なくない。ただしなかには、AもほしいしBもほしい、Cや、ましてDもほしいといってくる人事担当者がある。企業側の人事担当者のなかには留学生の採用についてきちんと指針がなかったり、基本的な考え方が自分の頭の中で整理できていなかったりする場合は意外に多い。留学生を採用するというだけで国際化の取り組みを果たしたと胸を張る企業、とりあえず外国人を採用すると社員の刺激になるなどという勘違い担当者もいる。外国人の活用について基本的な方針がないなど、企業側の人事や教育・採用担当や働く現場で上司になる人たちが外国人の就業意識や考え方の特性を理解しておらず、グローバリズム、ダイバーシティなどと言葉だけはかっこいいが、実際には異文化理解が進んでいないケースは意外に多い。そこで、企業がどういう意識で留学生を見ているかを意識して先方の人事担当者とコミュニケーションをとり、企業や担当者がA～Dのどのタイプなのかを探るようにして見ていただきたい。また、日本人の考え方や企業文化、就業意識について、みなさんのほうから留学生に指導してあげるといいだろう。できれば皆さんの学校の中で、就職指導の方だけではなく、生活指導の方、事務局、各科目の先生方など、学校の皆さんで異文化理解や意識の違い、ギャップを共有できたら理想的である。

次にケーススタディとして、日本企業と外国人のあいだのコミュニケーション不足や、日本企業のほうでの異文化理解の不足に基づく8つの事例を紹介する。

#### ①春節なので休暇を取って帰省したい（国内）

日本の大学を卒業して入社し、2年ほど勤務した中国人が、「旧正月なので」と10日間の休暇を申し出た。繁忙期を迎えていたため「考え直してほしい」と上司が対応したところ、「親戚が



なくなったことあり」と譲らない。上司は「前例がない」と言うも、「それでも」と食い下がる。「わかった。上に相談してくる」ということになり、その上の上司が出てきて「きみが休んでしまうと、みんなに迷惑がかかる。それでもいいのか」と諭しても折れないため、「わかった。特例だぞ。今回だけだぞ」と休暇を認めることとした。

結局、後日、彼は退職した。なぜ辞めたか。ここでのキーワードの1つは「決められない上司、決められない現場担当者」である。権限を持たされていない直属の担当者に対して不信感が湧き起こった。また2つめは「空気を読めという上司」。かちんときたかどうかはわからないが、たぶん外国人にとってはマイナスポイントであったであろう。3つめは「今回は特例、今回だけ」。つまり次回はないのである。かたや日本人と同じように働いてほしいという、Aの切り口の会社、かたや「親類がなくなったというのに…」とフレキシビリティのなさや意思決定の遅さに疑問を感じ、「前例がない=非常識。なにが常識だ？」という思いの中国人。両者のあいだにギャップが生じたのである。

### ②展示会の出展準備（国内）

関西の有名大学出身の台湾人留学生を採用し、翌年にさらにその後輩を採用した中小企業の例である。この会社の採用の切り口はCで、海外での事業展開を見込んで中国語がバリバリの外国人を採用した。そして社長みずから期待の意味をこめて、また教育を兼ねて、海外の展示会のプロジェクトをこの2人にまかせたのである。本人たちは張り切って企画書を書いて課長に提出する。それを見た課長は「う～ん」と首をかしげたが、社長じきじきの指示であるからと「部長に訊いてくる」と言って相談に行った。部長が社長に報告をすると、社長は「現場にまかせる」と言い、結論が出ないまま、一周してもどってきたのである。彼女らは困って、どうすればいいかと社長に直訴した。すると課長がへそをまげる。部長が仲裁に入る。

結局、根回しをしてくれたスタッフがいて、展示会自体は無事に終わったが、2人のうち先輩が半年後、後輩も数ヵ月後に会社を辞めてしまった。ここでのキーワードは「権限と責任」である。この場合、できれば一度きめたのだから、すべて2人に任せるか、またはメンターや直属の指導者をつけて二人に任せればよかったのだが、そうしたサポートの体制がなかった。また、意思決定のプロセスにおいて直属の上司が決められない組織だという点にも彼らは失望したのではないか。会社は語学力を期待して採用したが、採用したあとで社内の教育体制やコミュニケーションの体制が十分ではなかった。こうした事例は意外に多い。

### ③ソフト開発の現場で（国内）

専門学校を出た優秀な中国人プログラマーの事例である。会社は彼を優秀な開発者に育てようと、即戦力として開発の一工程をまかせた。完成したプログラムは了見定義では問題がなかったが莫大な行数になり、複合テストで動かしてみるとバグがたくさん出た。本人は自分のベストはつくしたというが、よくよく話を聞いてみると、自分の考え方や自分だけの判断で進めてしまった。しかも優秀であるがゆえに、新しいプログラムをどんどん思いついて開発を進めていき、余計なものまで付けてしまったのである。問題は、その際に報告・連絡・相談がなかったことである。中国人には「報・連・相」をしないという傾向がある。大手企業であればコ

---

コミュニケーションスキルの1つとして教えたり指示をしたりするが、中小であるがゆえに、また即戦力として、優秀な技術者として期待しすぎたために、そうした仕事の進め方に対する教育が十分ではなかったのかもしれない。

ここでのキーワードは「自分流」である。もちろん、彼は自分自身のベストをつくしている。よかれと思う方向性で一生懸命に進めた。そのよかれが組織のためのよかれなのか、自分の達成感や自分のスキルアップのためのよかれなのかがごちゃごちゃになってしまうケースはたいへん多い。

彼はやめなかった。会社は日本人の良いメンターをつけ、3年ぐらいつきっきりで「報・連・相」やメールのノウハウを教え込み、その現場がうまくいくための指導をした結果、彼は日本的な良さにも気づき、自分の能力も存分に発揮させたのである。

#### ④任せた仕事の進捗状況（中国）

これも中国人の事例である。中国人が「没問題（メイ・ウェンティ）」という言葉を用いるのを聞いたことがないだろうか。「期限までにできる？」「没問題、没問題」「本当に大丈夫？何かあったらすぐに連絡して」「没問題、没問題」。そういうやりとりをしていたが、実は「問題ない」わけではなかった。あとになって、納品ぎりぎりになって問題が発覚し、みんなで力仕事で火消しにあたることとなった。

ここでのキーワードは「基準の感覚差」である。実は「問題ない」には5つの段階がある。第一段階は、本当に問題がない状態。第二段階は、問題があることに中国人が気付いていない状態。第三段階は、問題に気付いているけれども、自分が努力すれば会社に迷惑をかけずになんとかなると思っている状態。第四段階は、問題に気づいていて、努力しても解決が難しいかもしれないけれども頑張ってみようと思っている状態。黙っているわけであるから深刻である。そして第五段階は、最初から問題を隠している最悪の状態である。ある日突然「すみません」とやってきて、とりかえしがつかない事態になっている場合がある。任せた仕事の進捗状況は、きちんと日本側のほうからしつこく確認しなければならない。

#### ⑤ CCメールは不可（海外）

日本企業のチームが上海の現地法人に出張して、そこで現地の仲間と打ち合わせをして日本にもどってきた。議事録を彼らに送るにあたって、日本側のチームは日本の5人、現地の5人の全員にCCメールを送った。すると、現地チームのリーダーからすぐにクレームが来る。どうしてこんな大事なことを全員に送ったのか？

ここにチームワークやリーダーシップの在り方の違いがある。中国では、重要な情報はまずリーダーに送るべきで、リーダーがその情報を共有すべきメンバーを判断して、「これは今後、陳さんと郭さんと王さんにCCで送ってください」という連絡があって初めて彼らにCCメールを送る。いわゆるジョブディスクリプションの問題だが、中国では一人ひとりの責任の範囲がきちんと決められている。情報を共有してみんなで助け合い、気付いた人が気付いたことを積極的にやるという日本の常識とは異なるのである。



#### ⑥ 残業をしている同僚（海外）

これも日本企業の海外の現地法人でのエピソードである。日本では職場で定時すぎに残業をしている人を見かけたら、帰り際に「たいへんだね。よかったら何か手伝おうか」と一言かけるであろう。ところが、現地で同じように声をかけると、「やめてください。これは私の仕事です。私の仕事をとらないでください」と言われることがある。現地では自分のはたすべき役割と責任と権限が、そのまま成果と報酬に結びついているため、仕事を取られるという被害者妄想にとられるのである。こうしたケースは多い事例ではないかもしれない。しかし、国内でも表面的には日本の企業文化や考え方を理解したとしても、気持ちのどこかにそのような意識をとどめている外国人がいることがある。そうしたことが幾度も重なるうちに爆発して辞めて帰国してしまうケースもないわけではない。

#### ⑦ 部下のミス、クライアントからのクレーム（海外）

人前で叱ってはいけない、謝らせようとしてはいけない、曖昧な指示は逆効果、反論に反論してはいけないなど、外国人に対してやってはいけない行為、言ってはいけない言葉を避けられなかったためにコミュニケーションギャップが生じるケースである。中国の現地法人に日本人の駐在員が課長として行っていた。ある日、彼の直属の部下のところにクライアントからクレームが来た。部下を呼んで対応策を考える。ミスをしたのはaさんである。普通は日本人の上司としては部下の責任追及も必要だし、かばうことも必要だが、何はともあれチームのことを考えて対応を考えることが大事である。まずはクライアントに謝罪に行かなければならない。まずはミスをしたaさんと呼ぶと、言い分があり「私の責任ではありません」と謝らない。中国人の典型である。「わかった、わかった。でも結果として迷惑をかけたことは事実。私がいっしょに行ってアタマを下げるから、来てほしい。重要な案件なので」「私は悪くありません。行きません」課長は頭をかかえた。次にbさんが個別にやってきて言う。「課長、私が一緒に謝りに行くのはおかしいです。行きたくない。私の責任ではないので」課長はますます頭を抱える。ここはベテランのcさんに相談するかと訊くと「課長、あなたは間違っています。みんなに謝らせることがあなたの仕事ではありません。aさんに謝りに行かせるべきです」。そして、一連の流れを見ていたdさんは会社を辞めた。そういう組織で長く仕事をしてはいけないのであろう。誰がいちばん優秀か。dさんである。

#### ⑧ 新人スタッフの歓迎会（海外）

中国の現地法人のある部署で、新人スタッフの歓迎会を開くことになった。日本人の課長の下に4人の中国人スタッフeさん、fさん、gさん、hさんがいて、そこへiさんが入ってくる。iさんはスキルレベルが高く経験も豊富である。課長は、親睦と交流の意味をかねて食事会をやろうと提案した。会社からすこし補助を出すから、1人50元の会費で、みんなで歓迎会を朝礼で発表して張り紙をする。朝礼が終わったあとでeさんがやってきて言う。「課長、申し訳ないけど私は参加したくありません。早く帰りたいです」。次に、課長のアシスタント的な存在のfさんがアドバイスをくれた。「課長、会費を徴収するのは絶対に良くない。会社が全額もつべきだ。そうでないと、みんな参加したくないと言いだしますよ」「いやいや、会社も出すけ

---

ど、みんなも自分の気持ちを持ち寄るということで50元ぐらいは思ったが…。わかった、ポケットマネーで出すから」「はい、わかりました」。次にgさんは「5時に仕事が終わって、5時半から夜までですよ。残業手当は出るんですか？」非常識なと思うかもしれないが、会社から拘束される時間については、食事会であってもそう考える。課長は「残業手当なんか出さないよ」と切れかかり、gさんは撫然と席にもどる。eさんの言い分はさらに強烈である。「私は参加したくありませんので、課長が出す1人あたりの補助のお金を現金で私にください」。最終的に課長は切れて、歓迎会は中止になった。課長は歓迎会を提案するにあたって、「集まるメリット」を考える必要があったのではないか。なお後日、eさんがやってきて、こう言った。「新しいスタッフは私のライバルです。課長はみんなを歓迎と言いますが、私は歓迎したくありません。これも一人ひとりが果たすべき責任の範囲や成果に基づく報酬がそれぞれのアタマの中にあるためである。

〈留学生指導教員対象講座 第4回〉

## 留学生の就職実現のためのポイント

吉村 章 (ASIA-NET代表、Taipei Computer Association(TCA)東京事務所 駐日代表)

### 要旨

最初に「就活時の注意点、面接時の注意点」についてである。

採用担当者は、面接に来た学生のどこを見ているのだろうか。まずは「目」である。目の動きや表情、眉の動かし方、身振り手振りも含めて、前のめりに自分の考え方を述べようとしているかどうかポイントとなる。次に「姿勢」。ひざの上でのこぶしの握り方、ひざの形や足の幅、靴、背筋が伸びているかどうか。そして、声の張り、大きさ、ハキハキとものを行っているかどうか。そして「おじぎ」。きちんと「3秒おじぎ」ができる学生は、素直にトレーニングを受けて実践していると見られてポイントが高い。なお、面接の場でのNGワードに触れておくと、「なんでもやります」は、企業研究をしてきていないのではないかと疑われて致命的である。また、休暇、給与、勤務地の「3つの“き”」についてストレートに訊ねてくる学生は警戒される。「将来、独立したい」は論外である。日本の企業の多くは「日本人と同じように働いてほしい」と思っている。さらに、「架け橋になる」もNGである。企業が求めているのは交流や親善ではない。

また、皆さんから留学生にぜひ理解を促してほしいポイントがある。海外企業は「スピーディーな決断」「フレキシブルな対応」「旺盛なチャレンジ精神」を重視し、いっぽう日本企業は「熟慮を重ねた決定、慎重な判断」「長期的ビジョン」「ブレない方針」「安定的な成長を目指す組織力、総合力」が特徴であるが、これは中国や台湾やベトナムの企業から見ると、日本企業は意思決定が遅く、責任の所在が曖昧であり、一度決めたことをなかなか変えないと映る。逆に、失敗した海外企業を見て日本企業が「意思決定は早いと思慮に欠く判断、いきあたりばつりの対応」と思う場合もある。つまり、企業文化や立場が違っていると、それぞれの点が長所にも短所にもなるのである。

次に「就活を成功させるためのポイント」について述べてみたい。

まずは「語学力+コミュニケーション力のアップ」。ある企業では、敬語の基本と使いこなしや依頼・伝達・謝罪におけるコミュニケーションの訓練を、シチュエーションシラバスの作成、対話形式でのロールプレイ、徹底的なシャドーイングによって実施している。なお、おさえっておけばビジネス会話がうまく聞こえるポイントがある。「きのう、きょう、あした」は「昨日、本日、明日」といえば丁寧聞こえる。「ここ、あそこ、どこ」は「こちら、あちら、どちら」、「少し」は「少々」、「さっき」は「さきほど」。これらは単語ではなく会話文にして、ロールプレイやシャドーイングで教え込む。これらは新入社員を対象としたものであるが、「学校で叩き込んでおいてくれれば」という採用担当者の声も聞こえてくる。

また、「理想の自分/最悪の自分」。学校に入った直後ぐらいに「卒業後、理想の就職先に就職できて、仕事場で新しい生活をスタートさせ、そこでばりばり働いている自分」と「理想の就職ができず、就活に失敗して、帰国の準備をしている自分」の両方をイメージさせるのである。みなさんの学校で学生に配っている生活マニュアルや就活マニュアルに入学当初に「理想の自

---

分」を描かせ、それに向けての第1、第2、第3と段階ごとのチェックリストを組み込んでみてほしい。皆さんが留学生に対してグッドイメージを植え付けるのである。

そして「就職マッチングイベント」。面接の練習のために行かせ、場数を踏ませるのである。案内を掲示するだけでなく、上記「理想の自分」のスケジュールのなかに、ひとつでも多く組み込ませる。また、「異業種／亜業種交友会」は、企業研究ができる、たくさんの人に会えて、就職につながる人脈を期待できないにしても、アルバイトぐらいは紹介してもらえるかもしれない、そして参加することで場数が踏めるなど、メリットは大きい。

さらに、「リクルーター、メンター、OB定期連絡」について。これらは現実的な強いパイプである。外国人の採用について迷走している企業は多い。そこで、みなさんのほうから企業にアプローチしてリクルーターを選任してもらい、「あなたの部署のどんな現場で、どんな人を採用したいのか」についてやりとりをするのである。メンターは、入社後も同じ部署でいっしょに働いて一定期間サポートをして、できればプライベートな部分も指導してくれる人であり、リクルーター＝メンターが理想である。また、OBは最高のリクルーター、最高のメンターである。留学生のOBのネットワークにみなさんのほうからも積極的にかかわってほしい。「うちの学校ではこれだけOBのネットワークができていて、就職をさせたあとのフォローアップも綿密にやっているという」という点も、企業側に対する1つのセールスポイントになるのではないか。

## 質疑応答

質問者：国際化といわれ、日本の企業も変わりつつある。日本人が変わるべき部分と、留学生が日本人のように振る舞う部分のバランスについてうかがいたい。

発表者：1つは、どちらがどちらに変わるべきだという問題ではない。違いに気付くことが異文化理解の第一歩だと思う。2つめは、異文化理解は、まず違いに「気づき」、次に自分たちの良さや欠点に目を向ける「自己確認」、そしてこの状況では日本の良さを伝えたほうがいいのか、日本のウィークポイントのほうを我々が顧みたらほうがいいのかという「接点探し」が大事である。3つめとして、とくにアジア圏の人たちは個人対個人の間接関係をとても重視する。彼らにとっては就職ではなく就人である。自分に技術やビジネスモデルを教育してくれるメンターや上司のような憧れの人がいるかどうか、その人に会社で長く働いてもらうためのポイントになるのではないか。

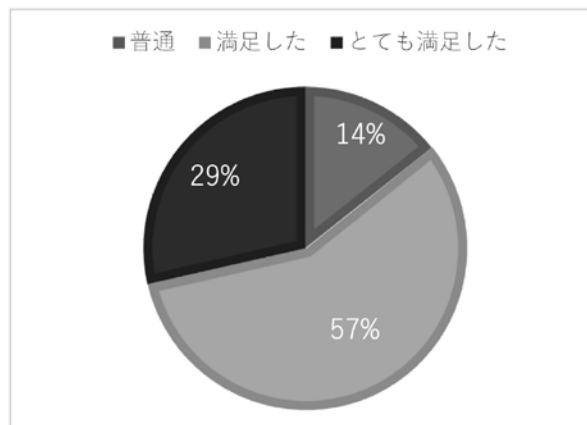
質問者：企業には、ダイバーシティに期待をよせるいっぽうで外国人にも日本人と同じように働いてほしいという矛盾があるように見える。ダイバーシティに対して、企業はどのような期待をしているのか。また、内部に異文化環境を持ち込むことが国際的な競争力につながるという意識は、企業の内部にどの程度浸透しているのか。

発表者：かけ声ばかりで従来と変わらない「わかっていない会社」があれば、日本がすこし特殊であるという認識をベースに異文化理解を進めてグローバル化研修プログラムに取り組んでいる「わかっている会社」もある。現場でダイバーシティに直面しているスタッフと、机の上で教育プログラムを書く人事担当者の人たちとの乖離もある。浸透させようと思っているが現実にはどこかでつまづいている会社が大多数であろう。

## Ⅱ アンケート集計結果

## 【1】 本日の講座の内容はいかがでしたか？

|             |          |
|-------------|----------|
| とても満足した     | 24 (29%) |
| 満足した        | 48 (57%) |
| 普通          | 12 (14%) |
| あまり満足できなかった | 0        |
| 全く満足できなかった  | 0        |



## 【2】 実施時期に関して

|    |    |
|----|----|
| 早い | 2  |
| 適切 | 65 |
| 遅い | 12 |

(実施時期)

早い：1月中旬/2月中旬

遅い：4月下旬/3~5月初旬/5月・6月/6月初旬/6月/

5・6・8? 下旬/7月下旬/8月初旬/8月/8~9月/10月

その他：時間が遅いと思う

(ご意見・ご感想)

- 留学生に関わる様々な分野の方々のお話を伺えて、留学生指導に対する参考になることが沢山ありました。
- 留学生の具体的フォローアップが理解できた。
- 各回ともに大変参考になりました。
- 他校の留学生に対する取り組み、指導を伺い大変参考になりました。次年度から当校でできることを積極的に取り組みたいです。
- 留学生への対応へのノウハウもさることながら、自校以外の専門学校での取組を知ることができ、とても良い機会となりました。
- 今後も留学生の増加が考えられるので送り出す側として注意するポイント、強化すべき力を理解することが出来た。企業側の求めるものを留学生に1つでも多く身につけられるような学校での授業やサポートの強化が必要であると感じた。
- 1つ1つを学生に対して考えていきたいと思います。
- 多方面にわたる内容であり勉強になりました。

## (6) 専門学校留学生情報サイト (HP) の充実と 広報用ツールの更新・改訂

### 【概要】

海外における日本の専門学校情報は、質・量ともにまだまだ十分とは言えず、今後どのように専門学校制度を海外に知らしめ専門学校への留学を促進するか、大きな課題を抱えている。日本の専門学校の制度が職業教育に重点を置き、わが国での就職や資格取得を主として目指していること、すでに母国で学位を取得している学生にとっては実践的な知識や技能の修得に専念できること、地方都市を含め日本各地に幅広く専門学校が存在していることなど、大学と大きく異なる点について、改めて様々なツールとルートで日本への留学希望者に情報を提供することが重要である。

そのために、これまで活用してきた多言語仕様の広報ツール改訂や情報の更新、留学希望者及び進路指導者のニーズに対応した全国の専門学校情報の集約と発信を行うことによって、専門学校への留学希望者の更なる増加とともに、的確な情報提供による入学後のミスマッチを事前に防止し、専門学校での学習のモチベーションを高め、留学生の質の確保を図ることを目的とする。

### 【具体的活動】

#### ■「専門学校留学生情報サイト (HP)」の充実

本財団のHP「専門学校留学生情報サイト」において、イベントの開催、研修会開催の告知・広報を行った。具体的には、東南アジア7か国の連携プロジェクト「日本語教育・職業教育シンポジウム」開催告知・広報を行うとともに、シンポジウム内容の情報提供も行う。

また、「専門学校留学パンフレット」「留学生受け入れ専門学校名簿」「専門学校留学生受け入れ情報カード」の内容を更新・改訂して引き続きHPで掲載する。

#### ● HP：7言語

英語、中国語（簡体字）、韓国語、ベトナム語、インドネシア語、ネパール語、タイ語

#### ■専門学校留学パンフレットの更新・改訂

これまでの文科省委託事業「専修学校留学生就職アシスト事業」では、13言語において「専門学校留学パンフレット」を作成し、「様々な入学方法と広がる進路」の導入として、各国留学生の事例を掲載してきた。

このパンフレットについて各地区協会、各学校の協力を得て、出身国の段階・入学ルートに応じた個別事例の更新・改訂を行うとともに、日本での卒業後の就職状況に関する情報を増やし、全国の日本語教育機関に送付する。

#### ● 専門学校留学パンフレット：13言語

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

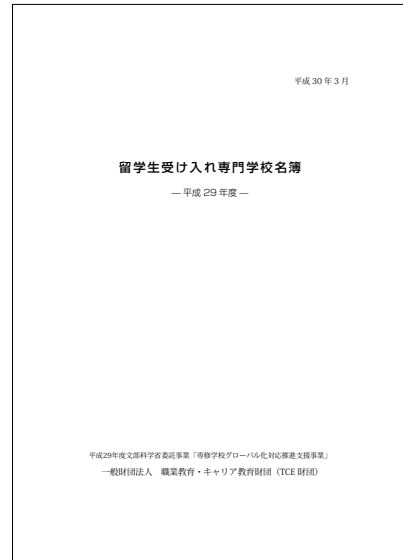
■ 留学生受け入れ校に関するデータ収集及び検索機能の強化

受け入れ名簿掲載に同意する専門学校のデータ提供を受けて、全国の専門学校748校の留学生受け入れ名簿を作成し、HP上で公開するとともに冊子化したものを全国の日本語教育機関に送付。また、留学生受け入れ名簿に掲載した学校を対象として、詳細な平成30年度入学「専門学校留学生受け入れ情報カード」の提出を求めた。昨年度は「近畿地区」、「中国地区」、「九州地区」に限定したパイロット事業として198校掲載したが、本年度は全国に拡大し、約400校程度の専門学校情報を掲載することができた。受け入れ情報カードは、留学生の進路選択に必要な詳細情報を網羅して、収集した情報カードの内容確認を行い、WEB上で留学生受け入れ名簿とリンクさせている。

「専門学校留学生受け入れ名簿」の検索ページTOP画像



留学生受け入れ専門学校名簿





## 日本への入国手続き

**在留資格認定証明書交付申請**

- 申請書
- 留学志願書
- 在留申請書
- 在留申請料
- 在留申請書
- 在留申請書
- 在留申請書
- 在留申請書
- 在留申請書
- 在留申請書

**査証(ビザ)申請**

- 査証申請書
- 査証料
- 査証申請書
- 査証申請書
- 査証申請書
- 査証申請書
- 査証申請書
- 査証申請書
- 査証申請書
- 査証申請書

# PROFESSIONAL TRAINING COLLEGE in JAPAN

## GUIDE BOOK

平成29年度 文部科学省委託事業 専門学校グローバル化対応推進支援事業

発行：一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団

©2017

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 専門学校教育関係者からのメッセージ～

### 日本で職業能力を身に付けたい方へ

日本の専門学校は、1970年の創設以来、産業界と連携した職業教育を行う中核的機関として発展してきました。現在は、約59万人の生徒が学び、我が国の高専教育機関の重要な一翼を担っています。

専門学校では、職業教育を行うに当たり、工業、農業、芸術、衛生、教育・社会福祉、商業業務、観光・福祉、文化・健康といった目的のものを分野で、それぞれ異なる専門的ノウハウの継承を行っています。その中には現在、世界で注目されているマンガ、アニメーション、ゲーム、ファッションのような「カルチャー」と呼ばれるソフトカルチャーから、環境と多文化への対応、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と修得した人材として期待されています。

また、経済動向に資する、就職率が高い企業を擁しています。とりわけ、世界的に海外へ進出している多くの日本企業は、外国と日本を橋渡しする人材を求めており、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い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いただきたいと思います。

近年、東南アジアや中東地域の経済・産業の発展はめざましく、その中から消費経済を牽引する企業も生まれています。これは東南アジアにおいても例外ではなく、工業・インフラをはじめ消費財の製造業や食品業、ファッションや美容、メディア関係などの幅広い業種のアプローチを拡大して、海外から注目されています。

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」を武器に諸外国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、職業に就く十分な資格が取得できる「専門学校」には、毎年多くの留学生が海外から学び、その数は現在、約1万人に達しています。専門技術や資格はもとより、生活面の安全性や快適性や、学費、生活、自然などの文化にも注目される日本。日本は「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向け、一歩を踏み出しましょう！



## 日本の専門学校

高度な専門性・資格・技術が身につく

職業に直結する 専門学校の教育

専門学校は、実践的な職業教育を行う日本の高等教育機関です。職業や実生活に必要な知識、技能、体験の習得、教育の向上を目指す教育機関で、芸術・工業・文化・商業・音楽・衛生・教育・社会福祉・福祉・保健・農林・食料などの分野の学校があります。

日本の専門学校 学校数：2,822 入学者：289,654人 卒業生：599,223人 (2017年5月現在)

### 日本の専門学校の位置づけ

専門学校は大学・短大と同じ「高等教育機関」として位置づけられ、日本の高等教育目標における職業教育を担っている機関です。現在では、修業年数2年以上（課程修了率70%以上）等の課程修了者として「専門士」、修業年数4年以上（課程修了率90%以上）等の課程修了者として「高度専門士」の称号が与えられます。

専門士は大学入學、高度専門士は大学院への入學が可能です。

| 教育機関区分             | 日本の学位             | 教育機関区分                          | 日本の資格            |
|--------------------|-------------------|---------------------------------|------------------|
| Graduate School    | Doctoral degree   | Professional Technical Colleges | Advanced Diploma |
| University/College | Bachelor's degree |                                 |                  |
| Junior College     | Associate degree  | Diploma                         |                  |

## 専門学校の特長

日本の専門学校の特長は、就職に直結しているという点にあり、多くの留学生が日本に学ぶ理由として挙げられる。主な特長は、就職に直結した教育、高度な専門性・資格・技術が身につく、実践的な職業教育が受けられることなどである。

### 就職に強く、大学編入も可能

専門学校は、就職に強く、大学編入も可能である。多くの卒業生が就職に直結した教育を受け、就職に強いスキルを身につけている。また、多くの卒業生が大学に編入し、さらに高い学位を取得している。

### 世界で通用する専門的技術や知識が身につく

専門学校は、実践的な職業教育を行うことで、世界で通用する専門的技術や知識を身につけることができる。また、多くの卒業生が海外に就職し、活躍している。

### Technical Skill 高度な専門性が身につく

専門学校の課程は、その分野のスペシャリストに力をつけることに向けられており、高度な専門性を身につけることができる。また、多くの卒業生が海外に就職し、活躍している。

### Hospitality 接客を学ぶ、おもてなしの心

専門学校は、接客を学ぶことで、おもてなしの心を身につけることができる。また、多くの卒業生が海外に就職し、活躍している。

## 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

毎年、多くの留学生が日本で学んでいます

### 専門学校への入学要件と専門士・高度専門士

**入学するには**

1. 外国において、12年の修業を終ったことがあり、100以上の単位を修得していること
2. 外国において、12年の修業を終ったことがあり、100以上の単位を修得していること
3. 外国において、12年の修業を終ったことがあり、100以上の単位を修得していること
4. 外国において、12年の修業を終ったことがあり、100以上の単位を修得していること
5. 外国において、12年の修業を終ったことがあり、100以上の単位を修得していること
6. 外国において、12年の修業を終ったことがあり、100以上の単位を修得していること

**日本語能力**

① 通称JLPT日本語能力試験で、N4以上の日本語能力試験を受けたこと  
② 通称JLPT日本語能力試験で、N4以上の日本語能力試験を受けたこと  
③ 通称JLPT日本語能力試験で、N4以上の日本語能力試験を受けたこと

**費用支弁能力**

留学に必要となる費用を支弁する能力があること。外国に在住する場合は、日本に留学するまでに必要な費用を支弁できることを証明する必要がある。

**専門士・高度専門士の称号が付与される要件**

| 称号    | 要件   |
|-------|--|
| 専門士   | 1. 外国において12年以上の修業を終ったこと<br>2. 外国において12年以上の修業を終ったこと |
| 高度専門士 | 1. 外国において12年以上の修業を終ったこと<br>2. 外国において12年以上の修業を終ったこと |

**出願に必要な書類**

- ① 出願要領書
- ② 入学申請書
- ③ 卒業証明書
- ④ 学位証明書
- ⑤ 日本語能力試験の合格証明書
- ⑥ 入学料の納入証明書
- ⑦ 推薦状
- ⑧ 写真
- ⑨ 在学していた学校の卒業証明書
- ⑩ 在学していた学校の卒業証明書
- ⑪ 在学していた学校の卒業証明書

①～⑦は、入学料の納入と合わせて提出する。⑧～⑩は、入学料の納入後、提出する。

## 様々な入学方法と広がる進路

【各都府県から入学】  
各府県教育委員会  
（各都府県立高等学校から入学）

【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  
（日本語学校から入学）

【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**



言語やマナーを習得したほか、生活面でも大きく成長できました。

英語の勉強が楽になったこと、そして、まだ国内で決められていない日本語ができれば、将来の就職先が広がること、留学先もまた、専門学校では、日本語はわからない、という心配もありません。日本語の勉強が楽しくなりました。また、生活面でも、日本での生活が楽しくなりました。また、生活面でも、日本での生活が楽しくなりました。

福岡県コミュニケーション専門学校  
ワタナベ チオンさん

**在校生**



日本をまるで第二の故郷のように感じています。

高校が初めての留学先で、初めての海外生活で、最初は不安でしたが、日本語が話せるようになったことで、生活面でも、日本での生活が楽しくなりました。また、生活面でも、日本での生活が楽しくなりました。

文化芸術専門学校  
タン カー センさん

**在校生**



世界中の誰もが楽しめるゲームを作ることが目標です。

小学時代からゲームの文化に興味を持っていました。ゲーム制作は日本の文化のひとつです。専門学校では、日本のゲーム文化を学ぶことができます。また、生活面でも、日本での生活が楽しくなりました。また、生活面でも、日本での生活が楽しくなりました。

専門学校HJ大学  
ジェイメイン タンウェンさん

**卒業生**

海外へ就職



企業の海外進出に伴い、海外への就職先として活躍しています。

日本語専門学校 卒業  
ダンリーボさん  
株式会社 アリス

日本へ就職



憧れていた日本に来て、新しい世界が広がりました。

専門学校 卒業  
イワワケさん  
株式会社 エスエスエス

## 様々な入学方法と広がる進路

【各都府県から入学】  
各府県教育委員会  
（各都府県立高等学校から入学）

【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  
（日本語学校から入学）

【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**



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。

ミャンマーの文化や生活習慣を学ぶことができ、日本語の勉強も楽しくなりました。また、生活面でも、日本での生活が楽しくなりました。

日本電子専門学校  
ナイン アウンミーさん

**在校生**



将来は自分のゲームスタジオを持つことが夢です。

日本の文化や生活習慣を学ぶことができ、日本語の勉強も楽しくなりました。また、生活面でも、日本での生活が楽しくなりました。

専門学校 東京デザインテクノロジーセンター専門学校  
チョウ ウィンマルさん

**在校生**



大好きな日本でビジネススキルを磨き、就職するのを目指しています。

日本には、自分にとって新しい世界が広がっています。また、生活面でも、日本での生活が楽しくなりました。また、生活面でも、日本での生活が楽しくなりました。

エムエム学園  
ニス ウェイさん

**卒業生**



自分の経験を活かして、日本にいる留学生をサポートしたい。

日本の文化や生活習慣を学ぶことができ、日本語の勉強も楽しくなりました。また、生活面でも、日本での生活が楽しくなりました。

専門学校文芸専門学校  
ゾミ アウンさん

## 日本は留学生を歓迎しています

日本では、専門学校はもとより、政府や教育機関、民間企業など、国をあげて外国人留学生の皆種を積極的に受け入れています。安心して生活できる治安の良さ、世界から注目される伝統文化、近代的な都市から自然あふれる環境まで、満足度の高い留学を実現できます。

### 日本で学ぶメリット

#### 1 世界トップクラスの治安の良さ

日本は世界トップクラスの治安の良さを誇っています。安心して留学生活を過ごすことができます。犯罪率は極めて低く、治安が非常に安定しています。



#### 2 学生寮・アパートが充実

多くの専門学校では、留学生が入学するまで学生寮やアパートと提携している場合があります。滞りなく生活することができます。



#### 3 日本の伝統や文化に触れられる

伝統的な日本の文化や生活習慣、世界から注目を集めるアニメやマンガの文化など、新しい発見にあふれる毎日があります。



#### 4 満足度の高い留学を実現できる

日本は世界トップクラスの治安の良さを誇っています。安心して留学生活を過ごすことができます。犯罪率は極めて低く、治安が非常に安定しています。

| 留学先  | 人数    | 満足度  | 満足度   | 満足度 | 満足度   |
|------|-------|------|-------|-----|-------|
| 専門学校 | 2,750 | 5.99 | 2,885 | 100 | 8,038 |
| 専門学校 | 45.6  | 9.9  | 42.8  | 1.7 | 100.0 |
| 専門学校 | 5,480 | 6.7  | 467   | 22  | 8,038 |
| 専門学校 | 90.8  | 1.1  | 7.7   | 0.4 | 100.0 |

#### 5 専門学校の教育により広がる将来の展望

日本では、専門学校はもとより、政府や教育機関、民間企業など、国をあげて外国人留学生の皆種を積極的に受け入れています。安心して生活できる治安の良さ、世界から注目される伝統文化、近代的な都市から自然あふれる環境まで、満足度の高い留学を実現できます。



### 学費（初年度納入金額）

学費は、初年度にのみ入学金、授業料のほか、実習料やテキスト料などが発生します。金額は学年別専門学校によって異なります。なお、入学金は授業料に含めず返金されます。

| 学年別納入額 | 金額                  |
|--------|---------------------|
| 初年度納入額 | 471,000 ~ 1,109,000 |
| 入学金(円) | 96,000 ~ 403,000    |
| 月 納 付  | 814,000 ~ 1,724,000 |
| 学 費(円) | 8,140 ~ 17,240      |



### アルバイト

JASSOの調査によると、約92%の専門学校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、ついで接客・販売、ディレクター/デザイナー/アシスタント、ホテル業/サービス業などとなっています。職種は授業の時間や学期によって異なります。就業量の場合は800円~1,200円程度です。通常定められている1週間の労働時間上限の2倍程度働くことも可能です。アルバイトの収入は、多くの学生が生活費や学費の補助に活用されています。

- 1 勤務の曜日に限らないこと。
- 2 授業中の授業や研修を優先する必要があるためではないこと。
- 3 所属する学校でないと。
- 4 1週28時間以内であること。
- 5 新着職種に該当している限り行うものであること。

なお、2012年7月9日より、上掲許可制に代替カードも交付する変更(同日の時点で、成田空港、羽田空港、中部空港及び関西空港のみ)において、海外派遣許可の申請をすることができます。

| 職種                    | 割合    |
|-----------------------|-------|
| 1 飲食業                 | 44.2% |
| 2 接客・販売(コンビニ)         | 28.3% |
| 3 ディレクター/デザイナー/アシスタント | 6.9%  |
| 4 翻訳・通訳               | 6.8%  |
| 5 接客業                 | 6.5%  |
| 6 清掃                  | 5.1%  |
| 7 ホテル業/サービス業          | 3.0%  |
| 8 家庭教師                | 4.5%  |
| 9 一般業務                | 4.4%  |
| 10 その他(その他)           | 4.3%  |

### 主な収入と支出の金額例

| 項目 | 金額     | 収入合計   | 支出合計    |
|----|--------|--------|---------|
| 収入 | 26,234 | 82,000 | 88,120  |
| 支出 | 62,751 | 93,007 | 151,312 |

**専門学校ガイドブック** 平成29年度 文部科学省委託事業 専門学校クロージング対応支援事業

2017年度版

【編集・発行】一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団  
 Association for Technical and Career Education  
 〒100-0007 東京都千代田区千代田1-1-1 千代田ビル5階  
 TEL: +81-3-3230-4914 http://www.agec.or.jp/

【監修】「専門学校クロージング対応支援事業」推進協議会事務局  
 【編集協力】株式会社アセスリード 【印刷協力】http://www.agec.or.jp/youngmagazine/index.html

---

## (7) 実施委員会・戦略検討会議資料、連絡調整会議

### ●実施委員会・戦略検討会議

#### 開催状況

第1回 平成29年11月14日（火）

#### 議題

- (1) 実施委員会 委員長・副委員長の人選について
- (2) 平成29年度「専門学校留学生の戦略的受け入れ推進事業」概要について
- (3) 今後のスケジュール
- (4) 今後の専修学校留学生に関する政策の検討について

第2回 平成30年2月8日（木）

#### 議題

- (1) 平成29年度「専門学校留学生の戦略的受け入れ推進事業」中間報告
- (2) 専修学校のグローバル化戦略に向けての分析
- (3) 今後のスケジュール・次年度の事業について

第3回 平成30年3月6日（火）

#### 議題

- (1) 平成29年度「専門学校留学生の戦略的受け入れ推進事業」成果報告
- (2) 成果報告会の運営
- (3) 専修学校におけるグローバル化戦略の検討について
- (4) 今後のスケジュール・次年度の事業について

### ●連絡調整会議

#### 開催状況

第1回 平成30年2月14日（水）

#### 議題

- (1) 平成29年度「専修学校グローバル化推進支援事業」各団体中間報告
- (2) 今後のスケジュール・次年度の事業について

専修学校におけるグローバル化戦略の検討について（論点の洗い出し）

## 専修学校におけるグローバル化戦略の検討について （論点の洗い出し）

2018年3月6日

株式会社三菱総合研究所  
科学・安全事業本部

Copyright (C) Mitsubishi Research Institute, Inc.

専修学校におけるグローバル化戦略の検討について（論点の洗い出し）

株式会社三菱総合研究所

### 検討の全体像

- 以下のプロセスで専修学校におけるグローバル化推進のプランを作成
- 本日は、前回の課題に関する検討を踏まえ、今後、明らかにすべき（重点検討すべき）論点の洗い出しとそれらに関する議論を予定

重点課題の検討

- 分析視点の検討
- 現状の確認
- 課題の整理

平成29年度事業  
第2回実施委員会  
(2月8日開催)

現状・課題を俯瞰

論点の洗い出し

- 課題の大きくくり化
- 論点の洗い出し・検討

平成29年度事業  
第3回実施委員会  
(3月6日開催)

明らかにすべきことを議論

戦略の検討

平成30年度事業  
実施委員会

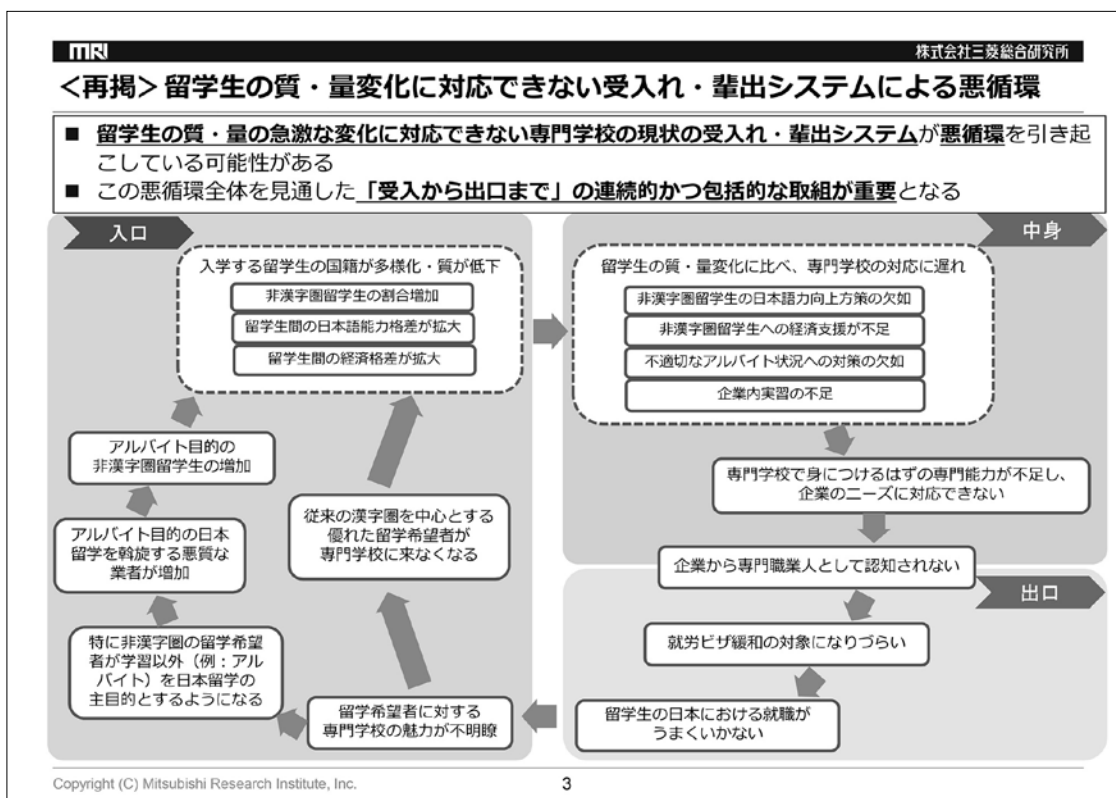
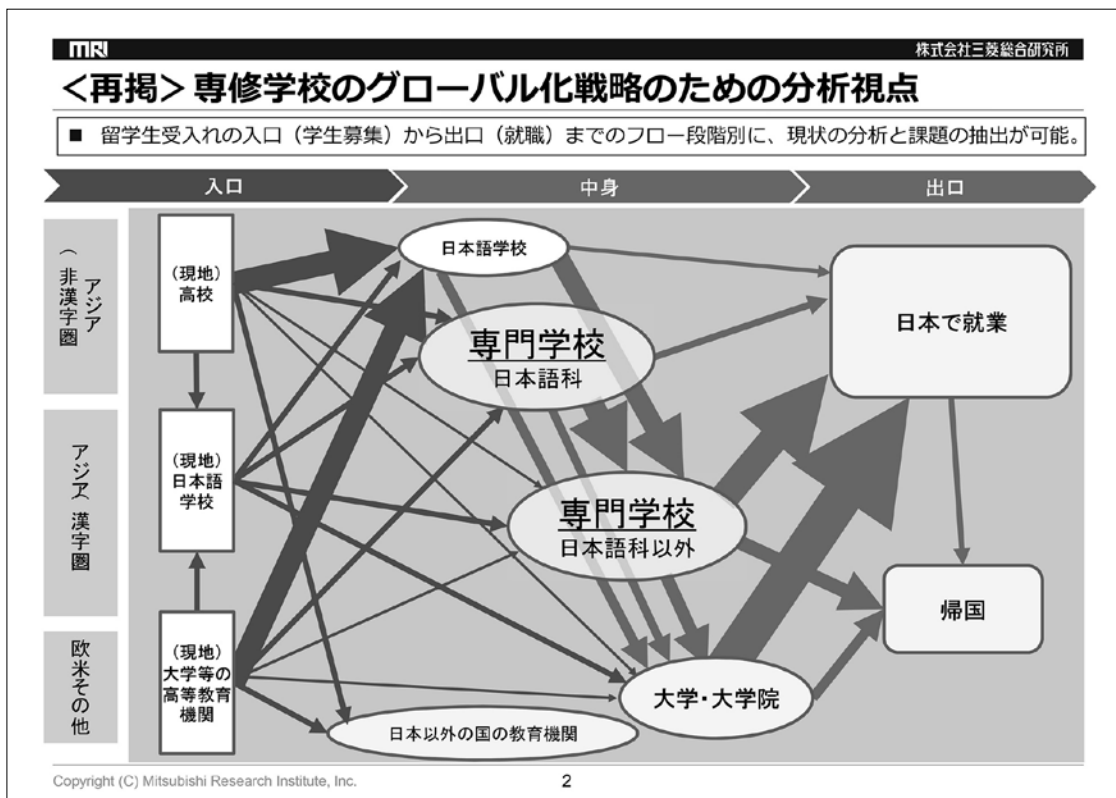
重点実施すべき活動  
とのための資源を  
議論

実行計画の検討

平成30年度事業  
実施委員会

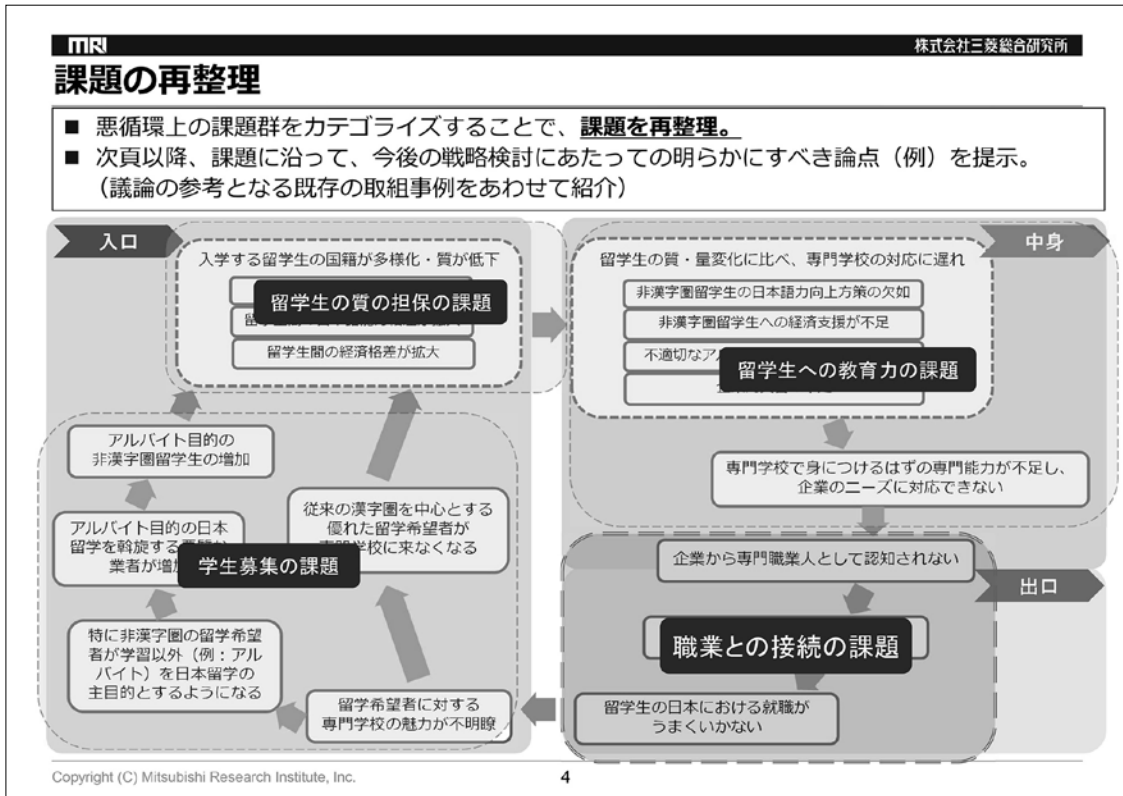
具体的な活動の実施  
方法（5W1H）を  
議論

Copyright (C) Mitsubishi Research Institute, Inc. 1

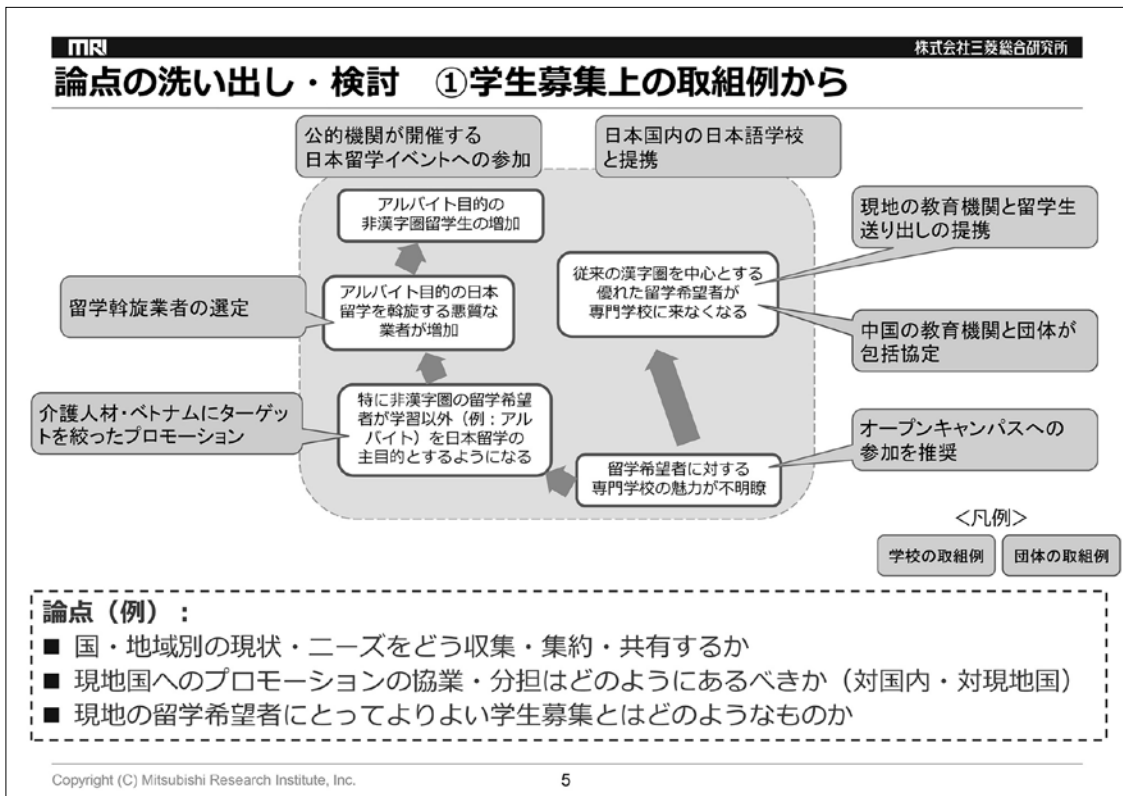




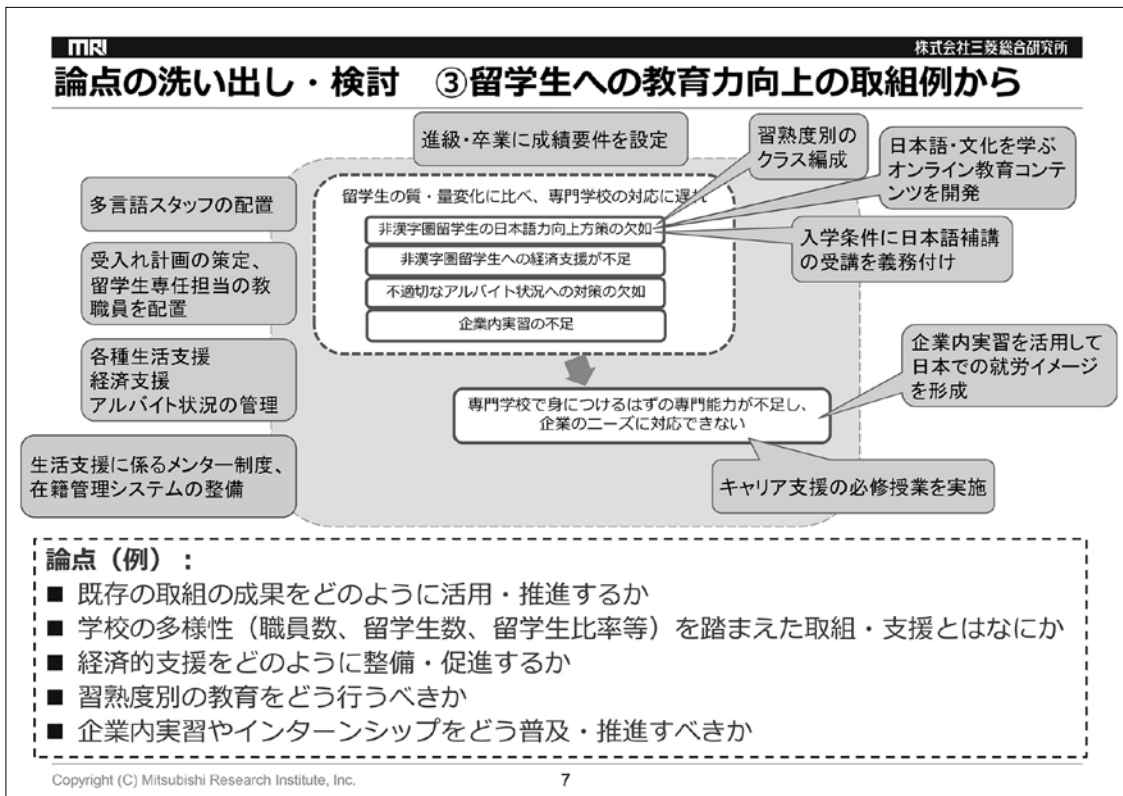
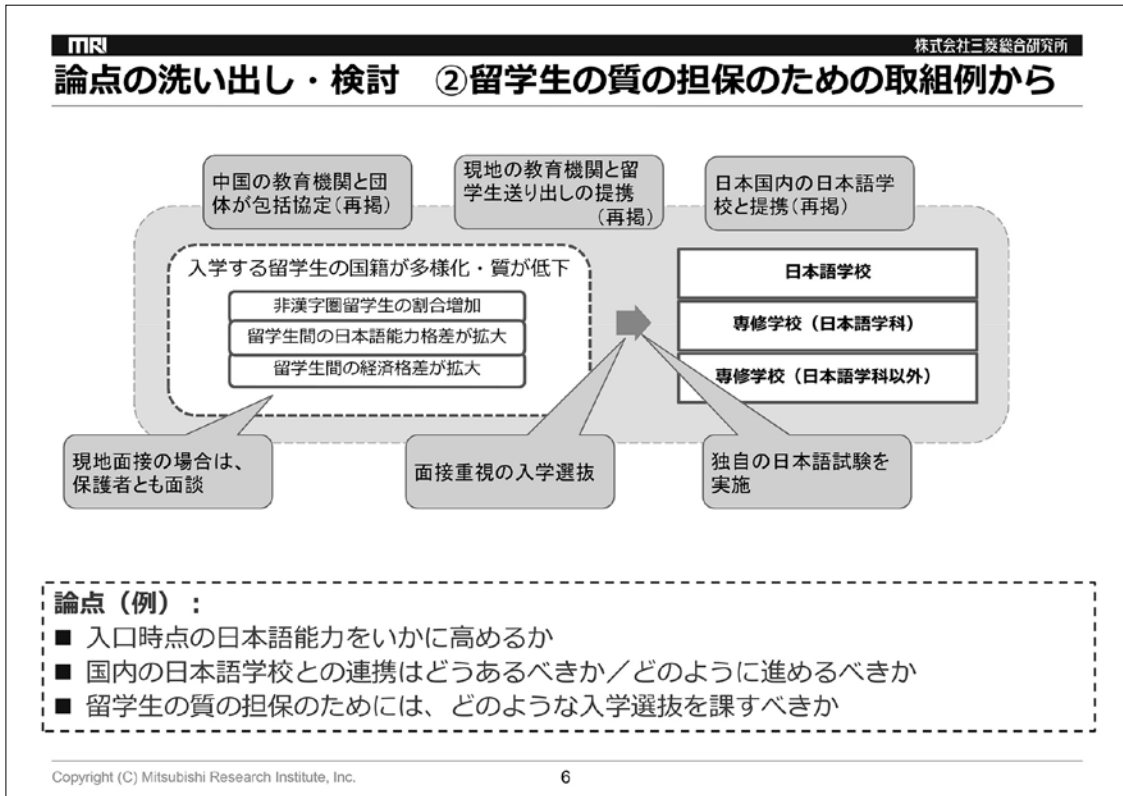
専修学校におけるグローバル化戦略の検討について（論点の洗い出し）



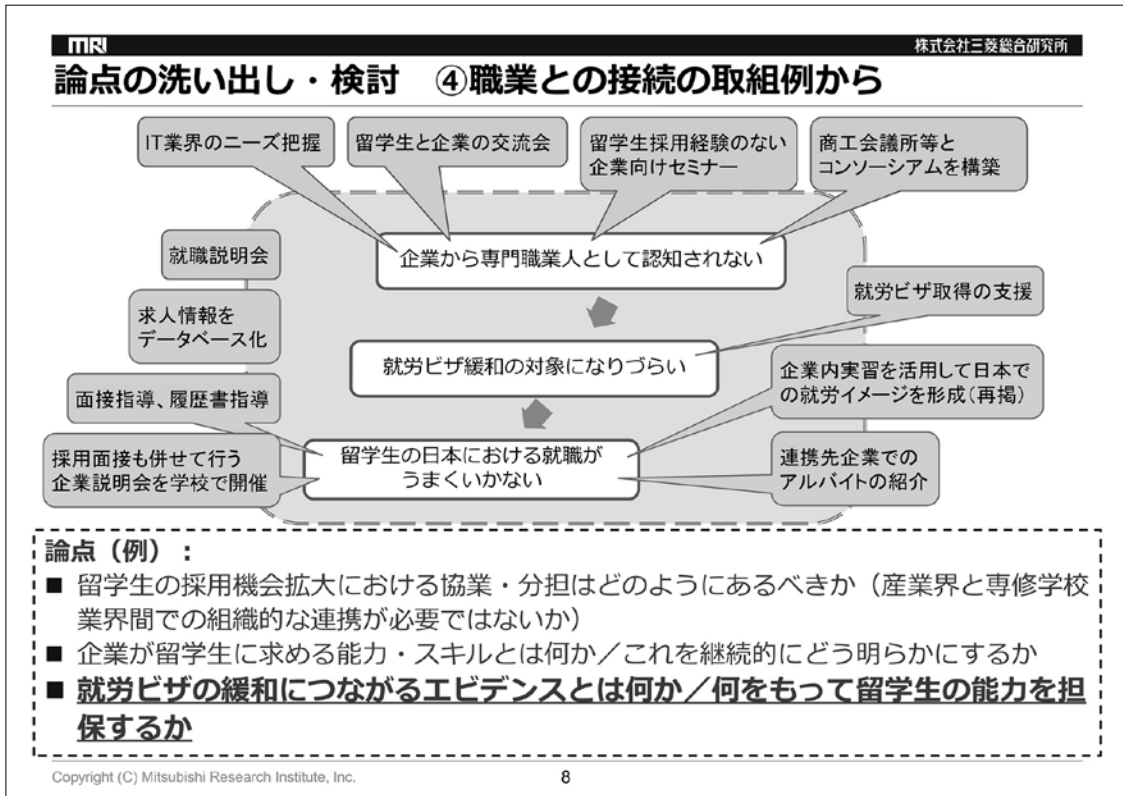
専修学校におけるグローバル化戦略の検討について（論点の洗い出し）







専修学校におけるグローバル化戦略の検討について（論点の洗い出し）



専修学校におけるグローバル化戦略の検討について（論点の洗い出し）



## (8) 事業成果の普及

### 成果報告会の開催

専修学校グローバル化対応事業成果報告会 タイムテーブル

#### ◆専修学校グローバル化対応事業成果報告会◆

#### タイムテーブル

【開催日時】平成30年3月6日(火) 14:00～16:00

【会場】アルカディア市ヶ谷 4階「鳳凰」

| 時間          | 内容・講師(敬称略)  |
|-------------|---|
| 14:00～14:10 | 開会あいさつ<br>来賓あいさつ  |
| 14:10～14:50 | 専修学校グローバル化対応推進支援事業<br>「専門学校留学生の戦略的受け入れ推進事業」報告<br>一般財団法人職業教育・キャリア教育財団 事務局<br>(事務局が成果報告書等の資料を説明・報告いたします)  |
| 14:50～15:50 | 専門学校留学生の戦略的受け入れ事業について<br>～本年度の事業を顧みて、また来年度以降の課題について～<br>コーディネーター<br>武田 哲一 東京外語専門学校 理事長・学校長<br>パネラー<br>長谷川 恵一 エール学園 理事長<br>岩本 仁 福岡外語専門学校 理事長・学校長 |
| 15:50～16:00 | 質疑応答<br>講評  |
| 16:00       | 閉会  |

## ● パネルディスカッション

## 「専門学校留学生の戦略的受け入れ事業について

～本年度の事業を顧みて、また来年度以降の課題について～」

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

岩本 仁 福岡外語専門学校 理事長・学校長

## 【パネルディスカッション】

- 武田：自己紹介をお願いいたします。
- 長谷川：大阪のエール学園の長谷川です。私どもの学校ではビジネスの専門学校と日本語学校もやっております。アセアン諸国からの留学生が日本語学校から専門学校に急速に進学しておりますので、様々な問題が起きつつあります。このパネルディスカッションで問題を明らかにして対策までお話しできたらと考えておりますので、よろしくをお願いいたします。
- 岩本：福岡の福岡外語専門学校の岩本です。私の学校は英語科と日本語科と国際ビジネス学科を設置しており、日本人は英語科で勉強して海外の大学に留学する、留学生は日本語科で勉強して専門学校の国際ビジネス学科に進学するか、他の専門学校又は大学に進学しています。福岡も東京、大阪に次いで留学生は全国第3位、インバウンドでも外国人観光客が増えており、ホテル数も足りないくらいです。それに関連して福岡の事業についても後ほど報告したいと思います。
- 武田：東京で東京外語専門学校と東京国際福祉専門学校を運営しております武田です。全専各連の留学生委員会の全面的なバックアップのもと本事業を展開しており、私も留学生委員を務めております。私どもの学校でも留学生は増えており、特に在留資格「介護」の創設により留学生受け入れ状況は変わってきておりますので、後ほど報告したいと思います。それでは第1部として、本年事業を実施しての感想について各自10分程度でお話してください。
- 長谷川：留学生は最初に国を選びます。したがって、私どもは全国の各都道府県専各協会、日本語学校との連携を重視して、留学生に日本を選んでもらうよう心がけております。文科省の留学生就職アシスト事業により、大阪府専各連合会（大専各）はベトナムのホーチミン市師範大学と連携ができるようになりました。最初は師範大学の日本語学科の先生とパネルディスカッションを行い、そこで日本の専門学校について説明しました。そのとき

---

その会場で東南アジア9か国の日本語スピーチコンテストが実施されており、アシスト事業としてコンテスト上位3人の学生を日本に呼びました。それがきっかけとなって、大専各とアセアン諸国との連携が進んできました。これが今回の東南アジア7か国との連携プロジェクトとなりました。この事業の背景には、以前、大専各でベトナムの大学教員7名を日本に呼んだのですが、専門学校教育に対する認識がまるでなかった。せいぜい職業訓練校という程度の認識しかなかった。ところが日本に来てみて、専門学校はこんなに高度な教育を行っているのだと認識が変わったということがあったので、東南アジア7か国から大学教員を招聘して日本の専門学校を視察してもらうことを計画しました。今回は福岡で3校、大阪で4校、合計7校の専門学校を見てもらったので、大阪では各校の実習を中心に据えた視察としました。各国の優秀な大学教員なので専門学校は高等教育機関であることをすぐに理解してくれたと思います。

また、大阪で国際シンポジウムを開催し全国から参加者を得ることが出来ました。そのシンポジウムの中でも大学の教員は専門学校が高等教育機関であることは、日本に来るまでは思ってもいなかった、と何度も感想を述べていました。これまではアセアンで専門学校の広報ができていなかったのです。実際に7校の専門学校を回ってもらったのでインパクトがとても強かったと思います。今回は第1回目ですが、2回目、3回目と是非続けて行きたいと考えております。また、大専各事業として、海外8か国へ向けた専門学校映像コンテンツとして30分編集番組を作成し、各国CATVへ配信しました。次年度以降もアセアンの人たちに日本の専門学校を知ってもらう広報活動を続けたいと考えています。

- 岩本：今回の「東南アジア7か国との連携プロジェクト」に関して、本当に7か国招聘した大専各及び長谷川先生の行動力に福岡県専各協会として感謝しています。ただ、7か国から13人の大学教員に来てもらったが、事前に福岡を知っていた人は1人しかいなかったのです。そこでなるべくインパクトのある学校を見てもらうこととして、麻生専門学校グループでは介護福祉を中心に実習と施設見学をしてもらいました。学校法人安達学園では、アニメ「進撃の巨人」の原作者を生んだ学校なので施設見学と原画実習体験などしてもらいました。翌日の大村美容ファッション専門学校では、本当は髪を染めてもらおうと思いましたが、時間が無かったので学生による施術体験としてシャンプー、ヘアメイク、マッサージをしてもらいました。感想として言われたのは、自国の職業教育とは異次元のレベルであって、高等教育として自国に帰るとそのままプロとして通用する技術のレベルであるという素直な感想を聞きました。これまでは日本の大学しか見ていなかったで、専門学校を実際に見てびっくりしたと。もう一つは、単位互換・認定の話も出て、自国の大学で1年間勉強して、日本の専門学校で1年間勉強・実習を行い、技術を習得して自国の大学に戻って単位として認定できると理想的な教育が実現できるという話もありました。福岡の専門学校でも実際に海外に分校を出している事例もあるので、日本の専門学校の施設、教育内容・技術共に世界レベルにあることを実感しました。いずれは世界へ輸出する可能性もあるのではないかと考えました。

- 武田：私が実際に参加した事業について感想を述べたいと思います。介護福祉プロジェクトに参加しました。在留資格「介護」が創設され、かなり多くの留学生が介護福祉専門学校へ入学するようになりました。介護系留学生のアンケート調査を見ても、一昨年は82名だったものが、昨年は251名となり3倍増となっております。来年度の留学生の選考も終わっていますが自分の学校の例で見ると、昨年の4倍増となっております。アンケート調査の出身国を見てみるとベトナムが半数を占めております。介護に関する留学生の熱意は高いのだと考えていたが、実際にベトナムに行ってみると、そうでもないということが良く分かりました。現実的には介護福祉という言葉の内容がよく分かっていません。日本語学校においても日本に技能実習生を送り出す教育を行っており、留学生としては考えておりません。大学にも行ったが、介護福祉教育は自国で行うのであって日本と連携するつもりはないと言っていました。それほどベトナムでは介護に対する理解が薄いということを改めて感じました。ただし、介護系留学生のアンケート調査を見ても最大の出身国はベトナムなので、現地における介護福祉の理解促進に努めなくてはなりません。また、大きな問題としては経済格差があり、どうやって留学生への学費・生活費への援助をどうするのかという問題を改めて確認することができました。今回の訪問では、高校、日本語学校、短期大学、大学に行ってきましたが、次年度以降はどこと組むのか。やはり、専門学校か意識の高い大学にアプローチして提携する方向性を探ることが次年度のテーマになると思います。

もう一つは、就職支援プロジェクトとして東京商工会議所新宿支部と連携して新宿区留学生就職支援コンソーシアムを立ち上げました。人手不足ということで、新宿の企業においても大変で、人材を求めて全国を回っているという話も聞きましたが、ここ3カ月の間にも状況が変わっていることも感じました。企業にとって本当に必要な人材は、高度人材が欲しいということだけではなく、そんなに高度ではない日本人が応募しないような職種の人材が足りないのが実情です。ところがビザが取れない。百年も続く老舗の日本料理の後継者・調理人を求めても日本人にはなり手がいない。それを留学生にしたいのだが、ビザが出ないという問題も示されました。コンビニのチェーン店を持っているオーナーと話をしていると、最初はコンビニは外国人留学生がいないと回らないと言っていたが、今年1月にコンビニ各社が加盟する「日本フランチャイズチェーン協会」が技能実習制度の新たな職種に追加するよう要望しました。新宿区留学生就職支援コンソーシアムとしては、中長期的に見ても人手不足は明白なので協力して人材育成したいが、ビザに関する手続きへの要望が多いのが現状であります。企業としては、留学生を採用したいということではなく、日本人と同じく長期で勤めてほしいと考えています。専門学校では専門人材を育成しているので、ビザが取りにくい職種があるから、その課題についても考えなくてははいけません。また、受け入れ担当者協議会も行い、受講者が過去最高人数となりました。留学生の受け入れに当たっては、日本語学校との連携が欠かせませんので、各地域における優良な日本語学校とのネットワークの構築が必要になります。

また、東京製菓学校からの貴重な事例が紹介されたが、国内で就職できないにも関わらず留学生を毎年150人受け入れており、長年にわたる努力の成果だと思えます。特に韓国、中

---

国、台湾においては卒業生によるネットワークが作られており、そのネットワークにより現地で確実に就職できるシステムが構築されています。このようなシステムが構築されていれば、日本での就職が認められていない分野でも留学生の受け入れが可能であるという貴重な事例であります。それでは、ここからは第2部として、今年度の事業の上に次年度、どのような事業を展開していくのか話したいと思います。

- 岩本：福岡県専各協会として、「観光サービス分野のための留学生定着支援事業」を実施しております。福岡はインバウンドが多く、中国、韓国、台湾等からのクルーズ船も数多く来ています。観光客を多く迎える中で、福岡にもミシュラン一つ星をもらった老舗料亭があるのですが、海外からの観光客が多いのは良いが、お国柄からドタキャンされたり、電話が繋がらない、電話が入ったら中国語で何を言っているのか分からない。ビジネスにはなっているのだが、その分ロスもトラブルも多くて困っていました。そこで私の専門学校を卒業した中国人留学生がその店でアルバイトとして2年働いたが、入管によるビザの関係で中国に帰国しなくてはならなくなりました。今後ともビザの問題は残るので協会としても国の入国管理局と協議していくことになると思います。福岡県専各協会としては、今年是中国、来年は韓国、再来年は台湾の地域中核校と留学生に関する包括的な提携の仕組みを作り優秀な外国人留学生を掘り起こしたいと動いています。

海外で提携先を探すのでパートナーが必要だということで、今年度は、日本の国籍を取られた中国人の女性の方で、日本の文化も良く理解している人が海外での代理店窓口となり選んでくれたのが揚州大学及びその傘下にある江蘇旅行職業学院という学校です。中国の領事館の90%の料理人・シェフはこの学校の出身、あとエアラインに関しても相当数を輩出しているというくらい優秀な人材が集まっています。そこと提携したので、次のミッションとしてはその学校を通じて福岡の専門学校への留学希望者を集めることです。目標を150人として現在選定中です。そこで問題となっているのは、中国はお金が必ずついて回りますので、最終段階にきて話が二転三転しております。今回のミッションはルートを作るところまでなので、個別の学生の入学については個別の学校の話になります。道は作ったのですが、留学をめぐる事前教育費用、分かりやすく言えば手数料、報奨金などに関して認識の違いがあります。また、次年度以降の韓国、台湾でのルート作成においても同じような事態が発生することが考えられますので、残る数カ月でこの事態にどう対応するのかがこれからの課題となっております。

- 長谷川：入口の課題については、アセアンの人たちはほとんど専門学校のことを理解していません。したがって、大専各としては6年ほど前からベトナムに渡って現地でパネルディスカッションなどを開催してきました。これらの動きが実を結び今回の東南アジア7か国との招聘事業実現となりました。文科省の予算を有効に活用しながらアセアン諸国との入り口は広がっていると感じています。今回も福岡県専各協会とつながったので、来年度以降も都道府県が広がれば、アセアン諸国とつながりが広く深くなって各地区の専門学校の情報が伝わると思います。大専各ではベトナムの大学と連携してきました。何故ベトナム



ムの大学が日本の専門学校と連携するかということと日本での就職が可能だからです。ホーチミンとハノイ市内の上位5位ぐらいの大学と協定できていますが、どの大学も専門学校に入学して就職できています。これからは、今回の東南アジア7か国の大学であれば、専門学校と提携することが可能であると実感しています。事前の集まりである実施委員会で、現地から優秀な人を呼んでくるのがベースであると議論していました。やはり現地の大学を卒業した留学生は日本で就職しやすい環境にあります。ですからこれからは大学卒業者を多く集めることが重要になります。それが入り口の課題となります。今現在でも全国の専門学校留学生は大卒が4割ぐらいですが、これを今後は6割、7割に増やすことです。優秀な留学生であれば就職もしやすく、このことがさらに専門学校の実績を上げることにもつながりますので、良い循環が生まれます。

今度は中身・教育の部分ですが、専門学校の場合は日本語教育になります。特にアセアン諸国は非漢字圏ですので、日本語の習得に時間がかかりますし、授業もなかなか理解できないということはどこの専門学校でも実感していることだと思います。日本語教育の問題は、専門学校においても避けておれない課題だと思います。大阪の専門学校でも日本語の補習授業を行っています。又は、日本語学校と連携して先生を送ってもらっている学校もあります。ですから、これからは日本語学校と専門学校の連携が重要になると思います。大専各事業としても日本語教育機関との連携による研修を実施しています。さらに大専各では専門学校が日本語学校に具体的な授業内容をプレゼンに行く出前授業も行っています。昨年は約50校の専門学校が日本語学校で約90講座実施しました。専門学校の授業内容を事前に知ることになりますので、すごく意味のある事業だと思います。今年、日本語学校との連携の中で、専門学校サイドが非常に高く評価していたのは「やさしい日本語」ということでした。専門学校の教員は日本語教育の専門家ではありませんから、普通に方言などを使って話していました。そのことを日本語学校の先生が指摘しており、つい必要以上に難しい言葉を使っていたり、分かりにくい表現だったりしたケースが多かったと専門学校の先生方が反省していました。これからは専門学校にとっても「やさしい日本語」というテーマにも注目する必要があると思います。

最後に出口の問題です。出口はやはり就職の問題です。実際にN2レベルで専門学校に入学してくる留学生は少ないと思います。多くはN3、N4レベルの学生がほとんどだと思います。ところが就職では企業はN1を要求します。しかし、実際に専門学校を卒業する際にN1まで仕上げられる学生はわずかな数です。N2、N3レベルの学生がほとんどです。N4で就職することは難しいですから、N3で実際に就職できることが課題だと思います。私の学校の事例を申し上げますと、N1、N2の学生の就職は問題ありませんが、N3の学生の就職は非常に大変です。しかし、本当は日本語だけで選別することは正しいことではありません。日本人を選択する場合も、本人の人間性や性格に比重を置いた選択をするはずで、そういう意味では留学生も一緒です。ですから、私たちはインターンシップを活用して、その人の人間性・人間力を見てもらう、ということをやっています。そうすると実際にN3の学生でも4割ぐらいは就職しています。出口の重要なテーマとして、企業にN3の学生を如何に売り込むのか。特に企業のニーズにどう応えていくのか、何を求めているのかを就職担

---

当者は個別の企業を見て、このニーズであればこの学生に合うのではないかという個別のマッチング対応が必要になると思います。

- 武田：介護の分野を見てみると、やはりビザが創設された効果が大きかったと思います。アンケート調査を見ると、一昨年から昨年の入学者数は3倍となっており、自分の学校の例で言うと、今年の入学者数は昨年の4倍になりました。3年前はゼロでしたから、やはり就労ビザができた効果が大きいと思います。したがって、就労ビザが認められていない分野、先ほどの東京製菓学校の事例は別として、ほとんどの製菓学校、調理師学校は留学生を受け入れていません。これがもし就労ビザが認められたら、一気に留学生が増える可能性があります。現状では、専門学校で取得できる国家資格で、それが在留資格に直接結びついているのは介護だけです。ITの場合は、様々な試験の合格がビザの要件となっているが、介護の場合はそのまま資格取得が就労資格となっている、初めてのチャレンジとなっています。今後、介護現場では技能実習生を多数受け入れるであろうから、介護の留学生は良い人材を受け入れて、技能実習生のリーダーとなれる人材を育成しないとイケないと考えています。この点を現地ベトナムでも、もっとアピールして介護を理解してもらう必要があります。

もう一つは、現地での日本語の能力・水準を上げてから日本に来るように、何とか現地でN3レベルを取ってれば、育てられるように感じています。明確な目的意識を持っていないと、日本に来てから挫折してしまいます。介護の場合は、日本に来てから法改正によって在留資格「介護」が創設されたため、途中で進路変更して介護を学んでいる学生もいます。ですからその辺の理解促進と日本語学校に対する理解促進も必要になります。やはり、現地で的確な広報活動を行い、提携先を見つけて、目的意識の明確な学生を、先ほどの長谷川先生の提言にもあった通り、大学を卒業したレベルの優秀な学生を連れてこなくてはイケません。今、専門学校の課題を見てみると、留学生は東アジアから東南アジア、さらには南アジアへと移っています。そうすると日本語学校の問題でもありますが、学生の大部分は完全に非漢字圏です。それまで漢字を全く見たこともない人間に2年間で日本語を習得させることは不可能です。すなわち、現行の制度が前時代のシステムといえると思います。韓国や漢字圏の学生であれば2年間で充分でした。ところがN5レベルのベトナムの学生に2年間でN1を取得させることは、ほとんど不可能です。それは一日に覚えなくてはならない漢字の数を考えても物理的に無理です。この事業にここ数年間関わっておりますが、もう構造自体が変わってしまっているなと感じます。

留学生を2020年に30万人を受け入れようという計画で動いてきましたが、もう30万人計画は達成しています。また、この30万人計画のベースは、留学生を日本で就職させようということではなかった。当時は、10万人計画を達成したばかりで、これからも世界の人口の流動化は進み、他の先進国でも留学生数も増大するだろうということから作られたのが30万人という数字です。この数字はあくまでも、10万人の延長線で、韓国、中国、台湾からの留学生受け入れがこれ以降も増えるであろうという前提で作られた計画で、現在では、その前提が崩れてしまっているのではないかと最近つくづく感じています。日本語学校で

は10月生、1月生も受け入れていますから既に30万人を超えていると思います。今後、30万人計画に代わる計画を立てることになりますが、その時には現状に見合った新たな計画を立てないといけない。そうしないと我々だけが空回りしたり、矛盾を抱えてしまうと個人的には感じています。特に文科省においては、留学生は高等教育局の学生・留学生課が担当ということになりますので、大学の留学生が中心となり専門学校の意見は反映し難いのが現状です。ここは生涯学習政策局専修学校教育振興室にも頑張ってください、専門学校には留学生が5万8千人いるのですから、我々が困っているような点については、是非、次の計画に盛り込んでいただきたいと思いますと考えておりますので、この場を借りてお願い申し上げます。

実際にアセアン諸国との経済格差は本当に大きいです。ですから留学生に対して、正しく理解していただくことも重要ですが、経済的なサポートが是非必要です。現状では経済的なサポートがあまりにも不足しているのではないかと思います。専門学校では、長谷川先生にしても、岩本先生にしても、一生懸命アセアン諸国への理解促進のための広報活動に力を入れていますが、現地で情報を発信してもらう機関がありません。我々がどんなに良いパンフレットやホームページを作っても、それを見てももらえないと意味がありません。つまりPRの仕方を現地型に変えないといけない。現地のエージェントを使って、我々の作ったページを現地の人が良く見るようなサイトに乗せるような工夫が必要です。いくら素晴らしい雑誌を持っていても配る先が無いのでは効果がありません。広報ツールの活用に関しても、次年度以降は再考・改善の余地があるのではないかと考えております。大きく全体の環境が変わってきていることをここ数カ月は非常に感じております。いろいろな考えがあり、ITが取って代わるとか、AIが取って代わるとか、様々な意見があります。今、直面している人口減少の問題は当面続く問題ですし、政府においても専門的・技術的な外国人受け入れの制度の在り方について、早急に検討を進める必要があると明言しております。専門学校にとっては留学生の受け入れは絶対に必要な課題だと考えています。今、高度人材の確保ということで大学が全体の3割の留学生を受け入れておりますが、中核的人材を育成する専門学校も全体の3割の留学生を確保できるように、我々も一緒に動きながらコアの部分を作っている状況です。次年度以降においては、専門学校留学生の課題を解決するために様々な提言を出していけるような活動を行いたいと考えております。ありがとうございました。

平成29年度専修学校グローバル化対応推進支援事業  
 専門学校留学生の戦略的受け入れ推進事業 構成員一覧

実施委員会（兼：戦略検討会議）委員構成（16名）

|    | 氏名     | 所属・職名               | 役割等  | 都道府県 |
|----|--------|---------------------|------|------|
| 1  | 武田 哲一  | 東京外語専門学校 理事長・学校長    | 委員長  | 東京都  |
| 2  | 長谷川 恵一 | エール学園 理事長           | 副委員長 | 大阪府  |
| 3  | 橋本 二郎  | 東北外語観光専門学校 学校長      | 委員   | 宮城県  |
| 4  | 廣瀬 幸夫  | 東京工業大学 名誉教授         |      | 東京都  |
| 5  | 石田 さとし | 全国中小企業団体中央会 人材育成部長  |      | 東京都  |
| 6  | 山崎 幹人  | 東京商工会議所 人材支援センター所長  |      | 東京都  |
| 7  | 小林 光俊  | 日本福祉教育専門学校 理事長      |      | 東京都  |
| 8  | 平野 公美子 | 日本外国語専門学校 理事・事務局長   |      | 東京都  |
| 9  | 飯塚 正成  | 全国専門学校情報教育協会 専務理事   |      | 東京都  |
| 10 | 松田 孝夫  | 名古屋工学院専門学校 国際交流室長   |      | 愛知県  |
| 11 | 福田 益和  | 大阪工業技術専門学校 理事長      |      | 大阪府  |
| 12 | 坂本 順一  | 和歌山外国語専門学校 理事長      |      | 和歌山県 |
| 13 | 坂本 登美子 | 広島工業大学専門学校 副校長      |      | 広島県  |
| 14 | 大平 康喜  | 専門学校穴吹ビジネスカレッジ      |      | 香川県  |
| 15 | 岩本 仁   | 福岡外語専門学校 理事長・学校長    |      | 福岡県  |
| 16 | 田中 由視  | 専門学校明日香美容文化専門学校 理事長 |      | 大分県  |

連絡調整会議委員構成（3名）

|   | 氏名     | 所属・役名              |
|---|--------|--------------------|
| 1 | 小林 真梨子 | 大阪府専修学校各種学校連合会     |
| 2 | 沖 周平   | 広島県専修学校各種学校連盟 事務局長 |
| 3 | 三大寺 秀豊 | 福岡県専修学校各種学校協会 事務局長 |

就職支援分科会

①介護福祉分野プロジェクト構成員（6名）

|   | 氏名     | 所属・役職              |
|---|--------|--------------------|
| 1 | 武田 哲一  | 東京外語専門学校 理事長・学校長   |
| 2 | 橋口 直樹  | IGL 医療福祉専門学校 学生副部長 |
| 3 | 八子 久美子 | 日本福祉教育専門学校 学科長     |
| 4 | 太田 勉   | 日本福祉教育専門学校 総務経理課長  |
| 5 | 館脇 康郎  | 東京福祉専門学校 事務局次長     |
| 6 | 木村 一秋  | 東京国際福祉専門学校         |

② ITビジネス分野プロジェクト構成員（17名）

| IT分野留学生調査委員会構成員（8名） |      |                           |
|---------------------|------|---------------------------|
|                     | 氏名   | 所属・役職                     |
| 1                   | 飯塚正成 | 一般社団法人全国専門学校情報教育協会専務理事    |
| 2                   | 橋本直樹 | 吉田学園情報ビジネス専門学校 副校長        |
| 3                   | 種田裕一 | 東北電子専門学校 教務部長             |
| 4                   | 船山世界 | 日本電子専門学校 副校長              |
| 5                   | 浜野哲二 | 大阪工業技術専門学校 学園事務局 部長       |
| 6                   | 荒木俊弘 | 麻生情報ビジネス専門学校 統轄校長代行       |
| 7                   | 岡山保美 | 株式会社ユニバーサル・サポート・システムズ 取締役 |
| 8                   | 吉岡正勝 | 株式会社日本教育ネットワークコンソシアム      |
| 香川県留学生調査委員会構成員（9名）  |      |                           |
|                     | 氏名   | 所属・役職                     |
| 1                   | 大平康喜 | 一般社団法人香川県専修学校各種学校連合会 会長   |
| 2                   | 亀本浩史 | 一般社団法人香川県専修学校各種学校連合会事務局長  |
| 3                   | 吉本和絹 | 四国学院大学専門学校 学長代理           |
| 4                   | 戸倉潤也 | 専門学校穴吹コンピュータカレッジ 教務部長     |
| 5                   | 大西理之 | 高松商工会議所 労働・人材対策課 課長       |
| 6                   | 増田博志 | 百十四銀行地域創成部地域活性化グループグループ長  |
| 7                   | 井上和之 | 学校法人穴吹学園 就職キャリアセンター 部長    |
| 8                   | 森洋幸  | 学校法人穴吹学園 海外事業部 事業部長       |
| 9                   | 飯塚正成 | 一般社団法人全国専門学校情報教育協会 専務理事   |

③新宿区留学生就職支援コンソーシアム構成員（8名） オブザーバー（6名）

|   | 氏名   | 所属・役職                    |
|---|------|--------------------------|
| 1 | 武田哲一 | 東京外語専門学校 理事長・学校長         |
| 2 | 寺脇保  | 日本電子専門学校 常務理事            |
| 3 | 江副隆秀 | 新宿日本語学校 理事長              |
| 4 | 井上貴由 | 友ランゲージアカデミー 学校長          |
| 5 | 志村良輔 | 株式会社綱八 専務取締役             |
| 6 | 斉藤源久 | 株式会社祥平館 代表取締役会長          |
| 7 | 池田顕規 | 株式会社三徳 人事部人事課長           |
| 8 | 須永英二 | 株式会社シミズオクト 常務取締役総務部人事部部长 |

| オブザーバー |        |                                   |
|--------|--------|-----------------------------------|
|        | 氏名     | 所属・役職                             |
| 1      | 内野 桂子  | 新宿区地域振興部 多文化共生推進課長                |
| 2      | 比留間 誠一 | 新宿外国人雇用支援・指導センター 室長               |
| 3      | 齊藤 裕一  | 新宿公共職業安定所 産業雇用情報官                 |
| 4      | 中台 浩正  | 東京商工会議所新宿支部 事務局長                  |
| 5      | 内田 満   | 新宿区専修学校各種学校協会 事務局長（日本電子専門学校 総務部長） |
| 6      | 後藤 由利  | 東京都専修学校各種学校協会 業務課長                |

#### 情報提供事業分科会構成員（7名）

|   | 氏名     | 所属・役職             |
|---|--------|-------------------|
| 1 | 長谷川 恵一 | エール学園 理事長         |
| 2 | 武田 哲一  | 東京外語専門学校 理事長・学校長  |
| 3 | 平野 公美子 | 日本外国語専門学校 理事・事務局長 |
| 4 | 寺脇 保   | 日本電子専門学校 常務理事     |
| 5 | 山下 裕貴  | 修成建設専門学校 理事長      |
| 6 | 佐藤 裕幸  | 大阪YMCA 国際専門学校 学校長 |
| 7 | 岩本 仁   | 福岡外語専門学校 理事長・学校長  |

専門学校留学生の戦略的受け入れ推進事業  
成果報告書

— 平成 29 年度 —

平成 30 年 3 月

平成29年度文部科学省委託事業「専修学校グローバル化対応推進支援事業」

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