

## 留学生の日本での就職とキャリア教育の課題

小磯 重隆\*

(2020年11月9日受理)

## Challenges for Employment and Career Education in Japan for International Students

Shigetaka Koiso\*

(Received November 9, 2020)

### Abstract

There is a new status of residence for international students to work in Japan. The “Designated Activities No. 46” was approved on May 30, 2019. Until now, the status of residence of international students has mainly been “technology, humanities knowledge, and international affairs.” However, it is only permitted for jobs that require a high level of professional ability. The range of jobs that international students can find is narrow. Hiring new graduates in Japan is different from other countries. The recruitment exam is not an exam that asks for professionalism. The recruitment test is a person-centered test for selecting company colleagues. It is a test that selects future managerial candidates. Japanese companies require international students to have the same evaluation as Japanese students. It makes international students feel uncomfortable. The new status of residence requires Japanese companies to change. The main points of “Designated Activities No. 46” are shown. Given the new status of residence, we will present employment support and career education issues for international students.

【キーワード】就職活動、特定活動46号、留学生雇用、キャリア教育

### 1. はじめに

外国人留学生（以下、留学生）が大学卒業後に、日本で働くための新しい在留資格「特定活動46号」が2019年5月30日に認められた。これまで留学生は、在留資格「技術・人文知識・国際業務」の範囲で就職することが中心となっていた。しかし、一定水準以上の専門的能力を必要とす

---

\*茨城大学全学教育機構キャリアセンター（〒310-8512 水戸市文京 2-1-1; Career center Institute for Liberal Arts Education, Ibaraki University, 2-1-1 Bunkyo Mito-shi 310-8512 Japan）

る活動のみで認められるため、大学を卒業する留学生が就職できる業種の幅は狭いものと言わざるを得ない状況であった。また、日本の新卒採用は諸外国と比べ特殊性がある。日本企業の新卒採用試験が、職務主義的な専門能力を問う試験ではなく、将来の管理職候補者を選定する属人主義的な試験であり、留学生に対しても「日本人の新卒採用と同等」な評価を行うため、留学生にとって「違和感」となっている。新しい在留資格で働ける仕事の範囲が広がり、留学生を採用する日本的雇用慣行には変化が求められる。「特定活動 46 号」の要点を示し、この新しい在留資格を前提に、日本で就職することを希望する留学生のための就職支援及びキャリア教育の課題を提示する。

## 2. 新しい在留資格「特定活動 46 号」

### 2.1. 改正の経緯と背景

留学生の日本での就職について、「日本再興戦略改定 2016」<sup>1)</sup>において、留学生の日本国内での就職率を現状 3 割から 5 割に向上させることを目指すことが示された。これを受けて 2018 年 12 月 25 日「外国人材受入れ・共生のための総合的対応策」が関係閣僚会議で了承され、大学を卒業する留学生が就職できる業種の幅を広げるため、在留資格に係る「特定活動」を改正（出入国在留管理庁 2020）し、2019 年 5 月 30 日公布決定された。

この在留資格改正は、我が国の大学や大学院を卒業又は修了した優秀な外国人材の定着を図り、我が国経済社会の活性化が期待される外国人留学生の日本国内における就職の機会を拡大するための制度である。在留資格「特定活動 46 号」に規定され「留学生の就職に係る『特定活動』（本邦大学卒業生）についてのガイドライン」（法務省 2020）が示され、入国・在留が認められることとなった。

この 1 カ月前には、2019 年 4 月に「特定技能」の入管法改正で、一部の単純労働における外国人雇用が解禁されている。ともに外国人雇用の選択肢を拡大する制度である。「特定技能」と「特定活動」の語句は似ているが、二つは異なる制度である。

### 2.2. 特定活動 46 号の内容

この新制度はガイドライン（前掲法務省 2020）に示され、特に次の 6 要件<sup>2)</sup>が重要と考えられる。「フルタイムの雇用」「日本の大学を卒業または大学院を修了」「日本語能力試験 N1 または BJT テスト 480 点以上」「日本語を用いたコミュニケーションを必要とする業務」「日本人と同等以上の報酬額で雇用される」「大学で学んだことを活かせる仕事」である。

従来からの「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で、留学生の就職が認められなかった、飲食店やコンビニエンスストア等の一般的なサービス業務や製造業等の現場勤務への就職も可能<sup>3)</sup>となる。また、労働力不足を補うための「特定技

**留学生の就職支援に係る「特定活動」（本邦大学卒業生）についてのガイドライン**

出入国在留管理庁  
令和元年 5 月策定  
令和 2 年 2 月改定

今般、本邦の大学又は大学院を卒業・修了した留学生（以下「本邦大学卒業生」という。）の就職支援を目的として、法務省告示「出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の規定に基づき同法別表第一の五の表の下欄に掲げる活動を定める件」の一部が改正され、本邦大学卒業生が日本語を用いた円滑な意思疎通を要する業務を含む幅広い業務に従事することを希望する場合は、在留資格「特定活動」による入国・在留が認められることとなりました。

本ガイドラインにおいては、新たな制度の基本的考え方や用語の解説のほか、具体的に認められる業務内容、提出資料等について取りまとめています。

**1 本制度の概要**

本制度は、本邦大学卒業生が本邦の公私の機関において、本邦の大学等において修得した広い知識、応用的能力等のほか、留学生としての経験を通じて得た高い日本語能力を活用することを要件として、幅広い業務に従事する活動を認めるものです。「技術・人文知識・国際業務」の在留資格においては、一般的なサービス業務や製造業務等が主たる活動となるものは認められませんが、本制度においては、上記諸要件が満たされれば、これらの活動も可能です。

ただし、法律上資格を有する方が行うこととされている業務（いわゆる業務独占資格が必要なもの）及び風俗関係業務に従事することは認められません。

**2 対象者**

本邦の大学を卒業又は大学院の課程を修了し、学位を授与された方で、高い日本語能力を有する方が対象となります。

現に有する在留資格が「留学」の方からの在留資格変更許可申請に限らず、次の（1）及び（2）の要件を満たす方であれば、例えば、本邦の大学を卒業後に帰国した方や、他の就労資格で活動していた方も対象となります。

（1）学歴について  
日本の 4 年制大学の卒業及び大学院の修了に限られます。短期大学及び専修学校の卒業並びに外国の大学の卒業及び大学院の修了は対象になりません。

（2）日本語能力について  
ア 日本語能力試験 N1 又は BJT ビジネス日本語能力テストで 480 点以上を有する方が対象です。  
※ 日本語能力試験については、旧試験制度の「1 級」も対象となります。  
イ その他、大学又は大学院において「日本語」を専攻して大学を卒業した方については、アを満たすものとして取り扱います。

（以下、略）

- 1 -

図 1 特定活動 46 号ガイドライン（抜粋）

能」とは異なり、雇用契約があり、在留資格の更新手続きをする限り、上限なく日本で働き続けることが可能である。家族の滞在についても特定活動 47 号「46 号で在留する外国人の扶養を受ける配偶者あるいは子」で在留が認められる。採用する企業にとっても長期的な雇用が可能であり、将来の幹部や後継者としての育成も期待できる制度となっている。6 要件の詳細は次の通りである。

#### ＜特定活動 46 号の要件＞

##### ①フルタイム（常勤）での雇用

常勤の職員として行う業務に従事する活動であり、フルタイムの職員に限られる。短時間のパートタイムやアルバイトは対象とならない。

##### ②日本の大学、日本の大学院を卒業・修了

日本の大学、日本の大学院を卒業・修了し、学位を授与された留学生が対象となる。日本の短期大学、日本の専門学校を卒業した留学生は対象とならない。海外の大学を卒業したのみの者も対象とならない。日本の大学を卒業後に帰国した外国人も対象となる。

##### ③日本語能力試験 N1 または BJT ビジネス日本語能力テスト 480 点以上

これらの能力基準以上であることが求められる。日本語能力試験は、レベル N5 ～ N1 まで構成されていて、N1 は最も難しいレベルである。BJT ビジネス日本語能力テストは、J5 ～ J1 + までの構成で、J1 + が最も高いレベルである。480 点以上とは、J2 以上で 480 点のスコアを獲得することになる。また、大学・大学院で「日本語」を専攻して卒業・修了した者も、上記の能力があるとして基準を満たすものとされる。「日本語を専攻した」とは日本語に係る学問（日本語学、日本語教育学等）の学部・学科、研究科等に在籍し、当該学問を専門的に履修した者である。

##### ④日本語を用いた円滑な意思疎通を要する業務

単に雇用主等からの作業指示を理解し、自らの作業を行うだけの受動的な業務では足りず、いわゆる「翻訳・通訳」の要素のある業務や、自ら第三者へ働きかける際に必要となる日本語能力が求められ、他者との双方向のコミュニケーションを要する業務であることを意味している。例えば、飲食店に採用され、店舗管理業務や通訳を兼ねた接客業務（日本人への接客も含む）は認められ、厨房での皿洗いや清掃のみに従事することは認められない。

##### ⑤日本人と同等額以上の報酬

一定の報酬額を基準として一律に判断するものではなく、地域や個々の企業の賃金体系を基礎に、同種の業務に従事する日本人と同等額以上であるかについて判断される。昇給面を含め、日本人大卒者・大学院修了者の賃金が参考とされる。元留学生が本国等において就職し、実務経験を積んでいる場合、その経験に応じた報酬が支払われることとなっているかについても確認される。

##### ⑥日本の大学や大学院で修得した広い知識及び応用的能力等を活用するもの

従事しようとする業務内容に、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格の対象となる学術上の素養等を背景とする一定水準以上の業務が含まれていること、又は今後そのような業務に従事する従事することが見込まれていることが必要である。「学術上の素養等を背景とする一定水準以上の業務」とは、一般的に、大学において修得する知識が必要となるような業務（商品企画、技術開発、営業、管理業務、企画業務、広報業務、教育業務など）を意味している。

どのような仕事であれば「特定活動 46 号」が許可されるかについて、具体的な活動例もガイドラインに示されている。先の飲食店事例の他、例えば、工場のライン業務において、日本人従業員

から受けた作業指示を技能実習生や他の外国人従業員に対して外国語で伝達・指導しつつ、自らもラインに入って業務を行う仕事は認められ、ラインで指示された作業のみに従事することは認められない。また、小売店において、仕入れ、商品企画や通訳を兼ねた接客販売業務を行うもの（日本人に対する接客販売業務も含む）は認められ、商品の陳列や店舗の清掃のみに従事することは認められない。介護施設において、外国人従業員や技能実習生への指導を行いながら、日本語を用いて介護業務に従事することは認められ、施設内の清掃や衣服の洗濯のみに従事することは認められない。

### 2.3. 「技術・人文知識・国際業務」の在留資格

新しい在留資格「特定活動46号」と比較するために、従来から留学生の日本での就職で在留資格の中心となってきた「技術・人文知識・国際業務」を確認（法務省2015）してみる。この在留資格は出入国管理及び難民認定法（以下、入管法）に規定され、定められた範囲での就労が可能な在留資格である。また、「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」<sup>4)</sup>が示されている。この内容は「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必要とする業務又は外国の文化に基盤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」とされている。つまり、学術上の素養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又は外国の文化に基盤を有する思

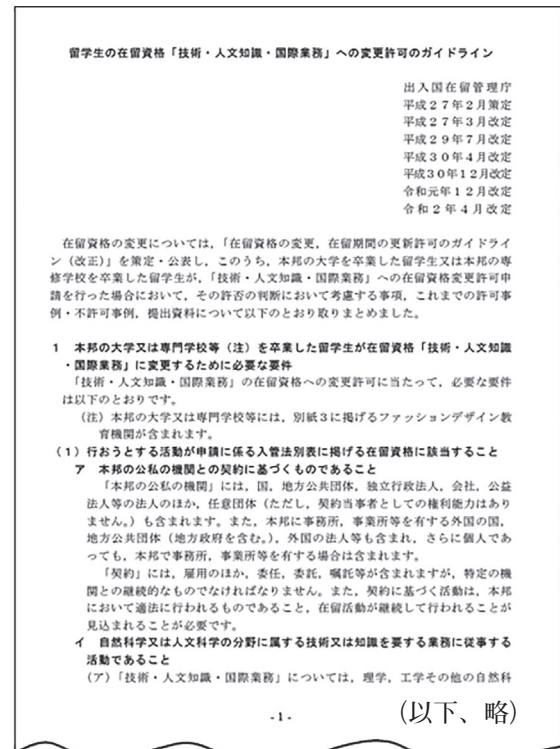


図2 技術・人文知識・国際業務ガイドライン（抜粋）

表1 在留資格の比較

在留資格	特定活動46号	技術・人文知識・国際業務
目的	就労	就労
在留期間	更新可、制限なし	更新可、制限なし
家族帯同	可	可
報酬（給料）	日本人と同等以上	日本人と同等以上
転職	可	可
日本語能力	日本語能力試験N1またはBJT480点以上、試験結果を提示	日本語能力試験N2～N1が目安 試験結果の提示なし
学歴	日本の大学卒業または日本の大学院修了	国内外の大学卒業（学士以上）、日本の短期大学、日本の専門学校（専門士）
仕事内容	学術上の素養等を背景とする一定水準以上の業務が含まれていること、又は今後そのような業務に従事することが見込まれていること	学術上の素養等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又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性に基づく一定水準以上の専門的能力を必要とする活動



考若しくは感受性に基づく一定水準以上の専門的能力を必要とする活動でなければ認められないことになる。

典型的なものとして次のような事例（前掲法務省 2015）が示されている。例えば、本国において工学を専攻して大学を卒業し、ゲームメーカーでオンラインゲームの開発及びサポート業務等に従事した後、本邦のグループ企業のゲーム事業部門を担う法人との契約に基づき、月額 25 万円の報酬を受けて、同社の次期オンラインゲームの開発案件に関するシステムの設計、総合試験及び検査等の業務に従事するもの。例えば、本国において経営学を専攻して大学を卒業した後、本邦の食料品・雑貨等輸入・販売会社との契約に基づき、月額 30 万円の報酬を受けて、本国との取引業務における通訳・翻訳業務に従事するもの、などである。

「技術・人文知識・国際業務」で就労する在留資格は、一定水準以上の専門的能力を必要とする活動のみで認められるため、大学を卒業する留学生が就職できる業種の幅は狭いものと言わざるを得ない。また、当然ながら、大学や大学院で学んだ専門能力の分野でのみ就職先の職種が限定されるため、いわゆる「総合職」で採用する日本の新卒採用方式との相違が生じることになる。

## 2.4. 外国人雇用に関する他の在留資格

就労が可能な在留資格として他に「外交」「公用」「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職」「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「企業内転勤」「介護」「興行」「技能」がある。これらは留学生の新卒採用の考察とは関係が薄いと思われる。身分又は地域に基づく在留資格として「永住者」「日本人の配偶者」「永住者の配偶者等」「定住者」がある。対象となる留学生もあるが、今回は考察しないこととしたい。

就労が可能な在留資格として「技能実習」と「特定技能」があり、報道されることも多い。技能実習は国際貢献や技術移転が目的であり、その名の通り「実習」である。一部に著しく劣悪な労働環境があり、トラブルに発展するケースが海外からも批判されている。実習だが事実的な労働力となっている問題を含んでいる。この対応もあり、単純労働領域の労働力確保を目的に 2019 年 4 月に特定技能の制度が新設された。制度には 1 号と 2 号があり、1 号は在留期間最長 5 年、2 号は制限が無く更新が可能である。我が国の外国人雇用政策の分岐点として注目されている。「技能実習」も「特定技能」も外国人雇用を総合的に考察するための重要論点であるが、留学生の新卒採用とは異なるため今回は考察しないこととしたい。

## 3. 留学生にとっての日本での就職活動の課題

### 3.1. 特殊な日本企業の新卒採用

日本の採用・雇用の方式と欧米やアジア各国の採用・雇用の方式には大きな差異がある。それは日本企業の新卒採用試験が、職務主義的な専門能力を問う試験ではなく、将来の管理職候補者を選定するビジネスマン・ビジネスウーマンとしての基本的な資質を問う属人主義的な試験となっているためであると分析されている（守屋 2012）。これは欧米企業や多くのアジア企業と異なる人事管理技法であり、外国人が日本企業に採用・勤務する上での大きな「違和感」ともなっている。

これは日本人学生の採用と同様に、留学生においても、各人の「専門能力」を評価するものではなく、「わが社の社員の一人にふさわしいか」否かを評価するメンバーシップ型の採用方式であり、その採用基準も曖昧で、留学生にとっても、実は日本人学生にとっても理解が難しいものと言える。

### 3.2. 区分で異なる新卒採用

日本の新卒採用は、その「区分」によっても採用の様子が異なる。ひとつ目の区分は「理系」と「文系」である。理系はその専門性から指導教員や研究室からの「推薦枠」で採用試験を受ける場合がある。一方、文系では推薦枠は少なく、いわゆる自由応募の形でいろいろな就職情報をもとに就職活動を行う。

二つ目の区分は「学部」と「修士課程」である。理系では先の専門性から修士課程への進学率も高く、企業の採用意欲も高い。一方、日本の企業において文系の修士課程修了者の企業の採用意欲は理系のように高いとは言えない状況であろう。文系の大学院に在籍する留学生は、企業の採用意欲の面で、その専門性をもとに就職できる企業が限られてしまう。

三つ目の区分は「新卒採用」と「中途採用」である。新卒採用では先の属人主義的な要素が強く、かつ学生の潜在能力が評価されていると思われる。中途採用は新卒採用とは異なり、属人主義的な要素を持ちつつ、個々の職業能力も評価される採用といえる。「既卒採用」はこの中間に位置する狭間と言える。第二新卒と呼ばれる場合もあるが、中途採用者のような職務経験が無く、潜在能力や属人主義的な評価をされることも少なく、採用されにくい状況と言える。就職情報の少ない留学生は、活動が遅れて未内定で卒業し、在留資格を延長して就職活動を継続する場合がある。既卒採用となる場合には、この区分の狭間に入ってしまう、希望する企業に採用されない場合も多い。

### 3.3. 求められる日本語能力

日本の企業は留学生に対して、日本人と同様の日本語能力を求めることが多い。これは具体的に、就職活動の各段階で留学生の大きな悩みとなっている。まず、自己分析に基づくエントリーシートの記入である。履歴書と類似した提出書類であり、「志望動機」や「自己PR」「学生生活で力を入れたこと」などを日本語で記入して提出する。筆記試験はSPIと呼ばれる日本独自の筆記試験が多く企業に利用され、これは「言語問題」「非言語問題」「適正検査」から構成されている。四文字熟語であったり、同義語問題であったり、日本人学生を主対象にした国語の試験内容である。留学生にも同様の採用試験が課せられる。そして「面接試験」として、個別面接、集団面接、グループディスカッションが課せられる。グループディスカッションは討論の形をとるが面接の変形である点に注意が必要であろう。参加者の合意形成や傾聴、チームワークが評価される。情報の少ない留学生はディベートと勘違いし、討論に勝つ努力をして、不採用となる場合もある。

### 3.4. 留学生が混乱する要因

日本の企業は留学生に対して「日本人の新卒採用と同等」な評価を行うことが多い。留学生は、日本人と同じように採用試験を受けて、日本人学生と同等もしくはそれ以上の能力や適合性があると認められた場合に内定を獲得できるという内容である。適合性の中に、日本企業は属人主義的な能力の他、日本人と同様の日本語能力を求めることが多い。

留学生の良さは、日本人学生とは異なる異文化性、自己主張の強さ、個人主義的感性、グローバル意識や多言語、個々の能力の多様性であるべきであろう。欧米やアジア各国の採用・雇用の方式は、職務主義的な専門能力を問う試験であり、日本的な属人主義とは異なるのである。これは採用のほか、企業内部の配置や昇進とも関係している。例えば、経理部門で働く場合、職務主義では財務会計知識のある人材を採用又は配置するが、日本的な属人主義的では「総合職」という名称の

もと、採用又は配置の後に企業内研修をして職務を担当する場合がある。色々な職種を経験した総合職が昇進においても有利になる場合がある。これはメンバーシップ型の採用・雇用方式とも呼ばれ、「職務」ではなく「職員（メンバー）」に視点が置かれている。留学生が混乱する要因は、日本企業は採用にあたって「日本人化」した留学生を採用する傾向にあるため、「自分らしさ」よりも「日本人的な振る舞い」が求められること、そしてそれは欧米やアジア各国の採用基準とは異なるためである。

つまり、「自分らしさ」ではなく、「日本的な自己分析」「日本的エントリーシート」「日本的筆記試験」「日本的グループディスカッション」を理解する必要性に混乱してしまうのである。

#### 4. 留学生のためのキャリア教育の課題

新しい在留資格「特定活動 46 号」を前提として、今後、留学生のキャリア教育には何が求められるか、就職支援も含め提示する。また、「留学生らしい」仕事を担うため、変化する日本企業の採用も見据え、大学における就職支援及びキャリア教育の課題を検討する。

##### 4.1. 「日本人化」した留学生採用の課題

日本企業は採用にあたって「日本人化」した留学生を採用する傾向にある。「日本人的な振る舞い」が求められ、日本人と同様の日本語能力を求め、自己分析やエントリーシート、筆記試験や面接も日本的な属人主義で採用を評価する。この良し悪しは、各企業理念の問題である。しかし、この採用基準が現実的に多くの企業で採られているため、留学生が悩み、キャリアセンターに就職相談を求めるケースが多い。これは、履歴書やエントリーシートに書く「日本語」の添削ではなく、「日本企業に求められる内容」の相談<sup>5)</sup>となる。留学生が希望する企業から内定を得られるように、大学においても、日本企業が求める「内容」の就職支援とキャリア教育を行うことになる。

これはある意味、留学生に特別なことを支援し、特別な教育をすることではなく、日本人学生と同じ就職活動を強いることこそが、内定を得る最良の方法となる。正しいとは思えないが、従来から留学生への支援やキャリア教育は、日本企業を理解し、日本人的に働くことを学び、日本人的な就職活動の支援が重視されており、今後も継続するものと考えられる。

##### 4.2. 企業から求める日本語能力の課題

「技術・人文知識・国際業務」の在留資格は、日本語能力試験 N2 ～ N1 レベル程度の日本語能力を求めるものであるが、具体的な能力評価の提示は要件となっていない。「特定活動 46 号」は明確に、日本語能力試験 N1 または BJT ビジネス日本語能力テスト 480 点以上が要件として示され、留学生のための就職支援及びキャリア教育においても「試験結果」が支援の方向性を左右することになる。他に「日本語を用いた円滑な意思疎通を要する業務」の要件もあり、新しい在留資格において日本語能力は重要なポイントとなる。日本語能力の高い留学生は、就職活動の直前で受験し、能力評価を得ることも可能ではあるが、日本語能力試験合格のための、早い段階からの準備が必要であろう。日本で学ぶ留学生の出身上位 5 国<sup>6)</sup>は、中国、ベトナム、ネパール、韓国、台湾である（日本学生支援機構 2020）。今後、漢字を日常使わない国からの留学生が増えると思われるが、日本語能力試験の合格が大きな課題となる。授業やレポート・論文の作成やプレゼンテーションなどのアカデミック面と異なり、日本の企業が求める日本語能力は、接客、営業、職場での報告・連絡・相談など業務を遂行する上でのビジネス能力である。敬語や丁寧語や相手の気持ちなど、場面



を想定する日本的な「あうん」の呼吸をも日本語能力に求める場合がある。メールなどのビジネス文章能力も必要になる。日本企業のメール文章は、外国人にはその趣旨が理解しがたい場合も多い。「外国人労働者への日本語教育・支援の必要性」について、政府の規制改革推進会議、保育・雇用ワーキンググループの議論（南田・加藤 2018）の中でも、「互いに認め合い、共に暮らす社会のために」公費負担<sup>7)</sup>を行い、外国人の自助努力のみに任せないほうが良い旨の議論がある。留学生への日本語教育・支援の必要性についても会議の中で、日本語の教育体制の強化が求められると議論された。日本語を教える日本語教師への支援も含め、今後の留学生支援の重要な論点である。

#### 4.3. 広範囲な業務が選択できることによる課題

留学生が選択できる業務内容について、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格では、一定水準以上の専門的能力が必要とされたが、「特定活動 46 号」によって、専門性は緩和され、より広範囲な業務が対象となった。広範囲な業務の中で、日本人化した留学生を採用したいと考える企業も増えると見込まれる一方で、「留学生に担ってもらいた業務」のために留学生を採用する企業が増加していくと思われる。特定技能の単純労働力確保とは異なり、特定活動 46 号として、大学において修得する知識が必要となるような業務（商品企画、技術開発、営業、管理業務、企画業務、広報業務、教育業務など）の中で、留学生に活躍してもらいたいと考える採用募集が増加するはずである。

今後、大学に求められることは、留学生を「日本人化」するのではなく、日本企業を理解し、日本で働くことを学び、留学生である良さを活かした就職支援とキャリア教育である。先の日本語教育の面も含め、日本で働くことを希望する留学生に対して、大学又は大学院の初年次教育に「科目」をカリキュラム化するべきであろう。日本人学生と共に学ぶ既存のキャリア教育科目の他に、留学生クラスとして、日本人学生と分けた教育カリキュラムが望ましい。下記、表 2 に例示するように、「日本の雇用社会を知る」「日本で働くこと」「自分のキャリアを考える」を留学生相互のディスカッションや自分の国との比較を考え、自分のキャリアビジョンを描けるカリキュラムが求められていると考える。

表 2 留学生のための教育カリキュラム（シラバス案）

	テーマ	内容
第 1 回	授業概要、日本の雇用	日本の雇用社会を知る
第 2 回	日本で働くこと①	日本の新卒採用を知る
第 3 回	日本で働くこと②	在留資格の要件を確認する
第 4 回	大切にしたい労働条件	やりたい仕事、給料、勤務地、休日など
第 5 回	働き方を考える	ワークライフバランス、グローバルな視点
第 6 回	自分の国の大学生の就職活動	自分の国で働くことを考える
第 7 回	自分のキャリアを考える	自分のキャリアビジョンを描く
第 8 回	まとめ、レポート	まとめ、理解度の確認

#### 4.4. インターンシッププログラム構築の課題

留学生の就職に関して、インターンシッププログラムが効果的であるとする意見が多い。留学生が日本の企業を深く知る良い機会であるし、企業にとっても個々の留学生を知り「この学生ならば採用したい」と考え得ることも自然な流れである。マッチング効果も期待できる。日本の大学に在



籍する留学生のインターンシップの制限は次の通りである。まず、報酬を受けない場合、制限は無い。報酬を受ける場合、「資格外活動許可」が必要となる。これはアルバイトと同様である。1週28時間以内の制限となる。教育機関が夏季休業等の期間は1週28時間ではなく、1日8時間以内に制限される。夏季休業ではない期間は、「1週について28時間を超える資格外活動許可」を受けが必要であり、これは学業に支障がないことが前提となる。大学では、修業年度を終える留学生（4年生）でかつ卒業に必要な単位（9割以上）をほぼ修得している学生、大学院では修業年度を終える留学生（修士2年生、博士3年生）、既卒者については、在留資格を延長した就職内定者に限られる。

早期化した就職活動の中で、中長期インターンシップを活用する場合、無報酬であれば制限はないが、報酬がある場合、大学3年生、修士1年生は夏季休業等の期間以外は1週28時間を超えるインターンシップは認められない。企業は交通費や宿泊費などの必要経費や昼食補助などを一括して「日当」として支払うケースがある。報酬金額の大小ではなく、少額でも28時間を超える活動とみなされるため、インターンシップ補助の在り方に配慮が必要である。報酬を受けるインターンシップとアルバイト時間は合算される。大学1～3年生、修士1年生で、経済的にアルバイトが必要となる留学生にもインターンシップに参加しやすい環境づくりが必要であろう。企業及び大学は、夏季休業の期間に「留学生に向けてのインターンシッププログラム」を準備することが求められる。

インターンシップの内容は「特定活動46号」を前提に、日本語を用いた円滑な意思疎通を要する業務、大学において修得する知識が必要となるような業務（商品企画、技術開発、営業、管理業務、企画業務、広報業務、教育業務など）が望ましい。特定活動46号は、例えばコンビニエンスストアでアルバイトをしていた留学生が、そのフランチャイズを経営展開する地域中小企業に、フルタイムで日本人と同等額以上の報酬で雇われる（新卒採用される）ことを可能としている。また特定活動46号は、コンビニエンス本部で商品開発や店舗支援、物流管理や雇用管理に従事することや、将来的に従事することが見込まれる業務に雇用される（新卒採用される）ことも可能である。アルバイトから仕事を拡大する新卒採用の仕事や、アルバイトでは経験しにくい業務までインターンシップによって多様な就業体験が可能である。大学には、留学生と企業とのマッチング及び就職につながるインターンシップカリキュラムの準備が求められる。

#### 4.5. 留学生専任のアドバイザーの課題

企業が「日本人化」した留学生を採用する傾向について、日本人学生と「同様」な就職支援とキャリア教育を行う範囲では、留学生専任のアドバイザーは必要とされない。しかし、今後、「在留資格46号」を前提として、日本語能力試験へのアドバイス、ビジネス能力としての日本語能力、広範囲な業務が就職活動の対象となり、「留学生に担ってもらいた業務」のために留学生を採用する企業への就職活動支援、日本企業を理解し、日本で働くことを学び、留学生である良さを活かすためのキャリア教育や就職相談、具体的に就業体験をする「留学生に向けてのインターンシッププログラム」準備など、大学には、留学生専任のアドバイザーが求められる。

就職において「留学生の良さを活かす」企業の採用に向けて、今後どのような支援や教育が必要となるのか、企業の動向もあり、未だ明確にはなっていない。課題は、必要とされる「留学生支援・教育の内容」を検討整理し、当該アドバイザーのスキルを高めることである。企業と留学生をマッチングできる能力が必要となるため、キャリアコンサルタント等の国家資格を有する者が担うべき

ものと思われる。大学のキャリアセンターや公共職業安定所（ハローワーク）に多くのキャリアコンサルタントが活躍している。留学生の日本での就職を支援できる人材は多くいるものとする。

## 5. まとめと今後の課題

留学生の日本での就職とキャリア教育の課題について、次の5点を提示したい。

- (1) 日本人学生と「同様」な就職支援とキャリア教育
- (2) 早い段階からの日本語能力への支援
- (3) 留学生である良さを活かした就職支援とキャリア教育
- (4) 留学生に向けてのインターンシッププログラム
- (5) 留学生専任のアドバイザー

新しい「特定活動46号」の在留資格によって、留学生が日本で働くことの選択肢が大きく広がっている。これを受けて、大学においても、留学生への就職支援やキャリア教育を見直すことが求められている。それは、日本企業を理解し、日本人的に働くことを学び、日本人的な就職活動を支援することから、留学生であることの良さを活かした支援である。キャリア教育においても留学生クラスの開講が望ましい。国籍も異なる留学生個々の希望を聞き、内容を検討整理しつつ、初年次教育として、日本での就職が希望の持てるキャリアであることを伝えられる講義としたい。

2020年度は、新型コロナ禍（COVID-19）で学生の就職活動に大きな影響があった。留学生も母国と日本の移動が困難になり、日本での就職活動を考え直す学生が多かったと思われる。2019年5月から認められた「在留資格46号」の申請状況も今後の推移を見守ることとなる。在留資格「技能実習」や「特定技能」で来日する外国人にも大きな影響があり、企業の人事採用に重要な再考を促す結果となっている。一定水準以上の専門的能力が必要とされる「技術・人文知識・国際業務」の在留資格もより厳格化される。また、属人主義的で特殊な日本の新卒採用は、日本人学生の採用も含めて見直されるべきであろう。留学生が日本の企業で活躍できる社会を期待したい。

## 注

- 1) 日本再興戦略改定2016（2016年6月2日閣議決定）留学生、海外学生の日本企業への就職支援強化を求めた。
- 2) 法務省、(2020)「留学生の就職に係る『特定活動』（本邦大学卒業者）についてのガイドライン」『出入国在留管理庁』[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07\\_00038.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00038.html), 1,1-6.（2020年11月9日閲覧）。要件は6つのポイントに整理することができる。特に、日本の大学・大学院を卒業・修了し、学位を授与させた留学生が対象となるため、大学における留学生支援にとって重要な改正である。また、従来「技術・人文知識・国際業務」の在留資格において認められない活動も、本制度の要件が満たされれば可能となることが制度の概要の中で示された。
- 3) 法律上資格を有する者が行うこととされている業務（いわゆる業務独占資格が必要なもの）及び風俗関係業務に従事することは認められない。
- 4) 法務省、(2020)「留学生の在留資格『技術・人文知識・交際業務』への変更許可のガイドライン」『出入国在留管理庁』[http://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri07\\_00091.html](http://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri07_00091.html), 2,9-15.（2020年11月9日閲覧）。該当するか否かは、在留期間中の活動を全体として捉えて判断される。単純な業務や反復訓練によって従事可能な業務は該当しない。
- 5) 留学生からの就職相談事例として、「志望動機」「自己PR」「学生生活で力を入れたこと」の3項目をどう書けば良いか、質問されることが多い。日本人学生と「同様な質問項目」であり、日本人学生が作成した文章を見て、どう書くべきか悩み相談に訪れる。留学生採用のための「別な質問項目」が設定されることは少ない。
- 6) 日本学生支援機構、(2020)「2019（令和元）年度外国人留学生在籍状況調査結果」、出身国（地域）別留学生数の構成比を、中国39.9%、ベトナム23.5%、ネパール8.4%、韓国5.9%、台湾3.1%と報告している。
- 7) 日本国籍を有する1800名へのアンケート結果では、6割を超え「公費を使うことが必要」と回答された。

## 引用文献

- 出入国在留管理庁. (2020) 「出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の規定に基づき同法別表第一の五の表の下欄に掲げる活動を定める件」 [http://www.moj.go.jp/isa/laws/nyukan\\_hourei\\_h02.html](http://www.moj.go.jp/isa/laws/nyukan_hourei_h02.html), 9,13-16. (2020 年 12 月 28 日閲覧).
- 法務省. (2020) 「留学生の就職に係る『特定活動』(本邦大学卒業者)についてのガイドライン」『出入国在留管理庁』 [http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07\\_00038.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00038.html), 1,1-6. (2020 年 11 月 9 日閲覧).
- 法務省. (2015) 「『技術・人文知識・国際業務』の在留資の明確化等について」『入国管理局』 [http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyukan\\_nyukan69.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyukan_nyukan69.html),1,12-38. (2020 年 11 月 9 日閲覧).
- 南田あゆみ・加藤真. (2018) 「規制改革推進会議 第 5 回保育・雇用ワーキンググループ議事録概要」, 8, 17-22.
- 守屋貴司. (2012) 「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」, 日本労働研究雑誌 No.623, 労働政策研究研修機構, 29, 5-10.