

# 第3章 キャリア支援

## 第1節 留学生の就職の現状

日本の専門学校を卒業し専門士の資格を取得後に、日本国内の企業等で社会人としての第一歩を踏み出す留学生は着実に増加しています。文部科学省の「外国人留学生進路状況調査(対象:平成26年度中卒業者)」によれば、専門学校卒業留学生の内2割を超える2,392人が日本国内で就職しており、またいったん大学・大学院進学後に就職した人を含めると、専門学校で学んだキャリアを持つ留学生の就職者層は年々厚みを増しているといっても良いでしょう。

では就職状況の具体的な中身はどうなっているのか、専門学校としていかなる就活サポートを行っているのか、そのために必要とされる基礎知識も含め、本節では効果的なキャリア支援の方法について述べていきます。

まずは専門学校留学生を含めた留学生全体の就職状況について、法務省が公表している統計をもとに見ていきます。

### Q1

#### 留学生の就職概況

##### Point

★日本企業等での就労を目的に在留資格の変更を許可された留学生は、平成27年(2015年)時点で1万5,000人を超えました。この内専門学校を卒業した留学生は2,582人で、非漢字圏出身者を含め、近年最も目覚ましい伸びを見せています。

★就職時の在留資格は許可の9割近くを「技術・人文知識・国際業務」が占め、他は「教授」や「経営・管理」が若干ある程度です。

法務省の「平成27年における留学生の日本企業等への就職状況について」によれば、同年の1年間に、日本企業等への就職を目的に行われた在留資格変更許可申請の件数は1万7,088人で、この内、91.6%に相当する1万5,657人が在留を許可されています。許可件数は、平成16年(2004年)のほぼ3倍の水準です。なおこの中には、継続就職活動を目的とした在留資格「特定活動」から就労資格への変更を行った元留学生も含まれています。

#### (1) 非漢字圏出身者含め 専門学校修了者の就職が増加

就職に伴う在留資格変更を許可された1万5,657人を、日本国内における最終学歴で見ると、専門学校の修了者は2,582人で、大学学部(7,383人)や大学院(4,931人)の修了者を下回っているものの、直近の増加ペースは主な在籍段階別で最も高くなっています。また国籍別の就職者数では中国(9,847人)、韓国(1,288人)、台湾(649人)以外に、ここ数年、ベトナム(1,153人)やネパール(503人)等アジアの非漢字文化圏の出身者が急増していますが、受入れ段階からこれら多国籍学生の主要な受け皿となってきた専門学校が、日本全体における留学生就職数の伸びに相当程度寄与していることが見て取れます。

## (2) 就職時の在留資格は「技術・人文知識・国際業務」

「留学」生の就職に伴う在留資格変更では、「技術・人文知識・国際業務」に変更した者が1万3,791人で、全体の88.1%を占めています。かつての「技術」と「人文知識・国際業務」の一本化に伴い、知識区分に伴う在留資格上の区別が撤廃されたことで、留学生の就職時における在留資格は、大半が「技術・人文知識・国際業務」で占められるようになりました。なおその他の在留資格では、「教授(684人)」と「経営・管理(682人)」が若干多い程度です。

## Q2

### 就職先ごとに見る留学人材のニーズ

#### Point

- ★留学生の採用数が多い業種は、専門学校的主要な教育領域とも重なる面が多く、学修内容と関連した職種での就職を可能にする採用状況となっています。
- ★語学力以外の実務能力を求める企業ニーズや海外インバウンド需要の高まりを受け、職務内容別では「販売・営業」が「通訳・翻訳」を上回り、他に「経営管理」や「技術開発」の需要も堅調です。
- ★留学生の主要な就職先は、依然として中小企業ですが、全般的な採用積極化を受け、資本金10億円超の大企業への就職者も全体の2割に達しています。

留学生の就職状況をさらに業種や職務内容、企業規模ごとに細かく見ていくと、どのあたりに留学人材のホットスポットが存在するのかが見えてきます。

以下、注目すべきポイントについて、統計をもとに整理します。

#### (1) 業種：専門学校の教育領域と重なる分野が多い

まず留学生の就職先を業種別にみると、非製造業では商業・貿易分野(3,311人)を筆頭に、コンピュータ関連分野(1,586人)、教育分野(1,176人)、飲食業分野(506人)、ホテル・旅館分野(459人)、旅行業分野(399人)、土木・建設分野(395人)等が続いています。目下、留学生の就職先の内、8割を非製造業が占めている状況です。一方、製造業においては、電機分野(533人)、機械分野(460人)、食品分野(347人)、運送機器(自動車等)分野(303人)が多い傾向にあります。これら主要分野のカバー領域は、専門学校の教育領域と重なるところも多く、学修内容と関連した就職を可能にする就労状況となっています。

(P139 図表 3-1 「業種別許可人員の推移」参照。)

#### (2) 職務内容：「販売・営業」職のニーズ高まる

一方、職務内容別では、「販売・営業(3,809人)」が、これまで一貫して留学生の就職先における最も主流な職務区分であった「通訳・通訳(3,747人)」を上回りました。近年、企業側が語学力以外の実務能

力を留学生に期待する流れが強まっていることに加え、訪日外国人等のインバウンド対応、年々グローバル化する事業対応等、販売・営業面における人材ニーズがかつてない高まりを見せていることも背景にあるとみられます。また「技術開発」は情報処理分野（1,218人）及びそれ以外の分野（750人）共に、堅調な需要を保っており、これらの他には対前年比で倍増した「経営・管理業務（1,180人）」や、「教育（943人）」、「設計（773人）」、「海外業務（536人）」等が多い状況です。

専門学校教職員はどの職種において留学人材のニーズが強いのか、常に最新の動向を把握し、後節で述べる留学生への就活指導にも活かすよう心がけましょう。

**(P140 図表 3-2 「職務内容別許可人数の推移」参照。)**

#### **(3) 規模：中小企業を主体に大企業も採用増やす**

最後に留学生の就職先企業の規模を見ると、従業員数では全体の4割近くが50人未満の企業で、300人未満を合わせると6割（9,292人）を占めており、また資本金が5,000万円以下の企業への就職者は過半数（8,589人）を超えています。一般的に、留学生の日本における就職の主要な受け皿が中小企業である状況は従来から変わっていません。一方でここ数年は東証一部上場の大企業等がグローバル採用を増やしていることも背景に、大企業への就職者数も着実に増えており、資本金10億円超の企業への就職者も2,992人と全体の2割近くに達していることが特筆されます。

専門学校教職員はこうした流動的な就職状況も踏まえつつ、幅広い選択肢の中からいかに就職のターゲットを絞り込んでいけばよいのか、留学生と日頃から希望進路について綿密なすり合わせを行い、的確なアドバイスを行っていくことが求められるでしょう。

なお、留学生の中には、内定はもらったものの、在留資格の変更が認められなかったがために帰国しなければならないケースも多々あり、進路指導においては、在留資格の変更が認められるかという視点を持ちながら行うことが重要です。

☆図表 3-1 「業種別許可人員の推移」

☆業種別許可人数の推移

(単位 人)

業種	年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	構成比
	電機	297	375	470	433	511	533	
機械	215	301	449	409	387	460	2.9%	
食品	291	298	359	357	367	347	2.2%	
運送機器(自動車等)	100	135	210	232	239	303	1.9%	
化学	100	157	170	208	167	159	1.0%	
繊維・衣料	130	116	151	122	142	149	1.0%	
金属・鉄鋼	31	38	42	28	43	49	0.3%	
その他製造業	574	693	853	845	863	1,077	6.9%	
製造業 小計	1,738	2,113	2,704	2,634	2,719	3,077	19.7%	
商業・貿易	2,091	2,288	2,728	2,726	2,926	3,311	21.1%	
コンピュータ関連	651	757	903	1,059	1,288	1,586	10.1%	
教育	802	703	933	1,032	1,181	1,176	7.5%	
飲食業	324	454	622	564	427	506	3.2%	
土木・建設	173	170	210	292	366	395	2.5%	
ホテル・旅館	178	200	211	240	321	459	2.9%	
旅行業	201	188	223	215	289	399	2.5%	
運輸	154	171	197	229	219	286	1.8%	
金融保険	107	129	139	231	218	196	1.3%	
医療	83	71	63	132	143	280	1.8%	
その他	1,329	1,342	2,036	2,293	2,861	3,986	25.5%	
非製造業 小計	6,093	6,473	8,265	9,013	10,239	12,580	80.3%	
合計	7,831	8,586	10,969	11,647	12,958	15,657	100.0%	

出典:平成27年における留学生の日本企業等への就職状況について(法務省入国管理局)

☆図表 3-2 「職務内容別許可人数の推移」

☆職務内容別許可人数(平成27年主なもの)

(単位 人)

職務内容	許可人員	(構成比)	職務内容	許可人員	(構成比)
販売・営業	3,809	24.3%	貿易業務	267	1.7%
翻訳・通訳	3,747	23.9%	会計業務	259	1.7%
技術開発(情報処理分野)	1,218	7.8%	医療	234	1.5%
経営・管理業務	1,180	7.5%	調査研究	168	1.1%
教育	943	6.0%	デザイン	121	0.8%
設計	773	4.9%	広報・宣伝	93	0.6%
技術開発(情報処理分野以外)	750	4.8%	その他	1,559	10.0%
海外業務	536	3.4%	合計	15,657	100.0%

出典:平成27年における留学生の日本企業等への就職状況について(法務省入国管理局)

## 第2節 就職先の条件

前節では、実際に日本で就職している留学生の全般的な状況を紹介しましたが、それでは専門学校の修了者については、大学等修了者と法的にいかなる違いがあり、一般的に就職できる分野、できない分野にはどのようなものがあるのでしょうか。

### Q1

#### 留学生が就職できる分野とできない分野

##### Point

- ★専門学校卒の留学生が日本で就職するには、学校の学修内容と就職先の職務内容に明確な関連性が求められます。ただ母国で大卒の学歴を所持している場合、この要件はそれほど厳格ではありません。
- ★留学生の就労の可否は、一律に許可されない分野と、個別の状況により可否が分かれる分野があります。またこれら以外に最近の法改正等で、部分的に就労が可能となった分野、及び今後可能となる分野もあります。

#### (1) 専門学校卒者と大学卒者の法的な違い（就職範囲の違い）

留学生が日本で就職する場合の在留資格は9割近くが「技術・人文知識・国際業務」であることは、すでに第1節でも触れました。法務省では同在留資格について法的な活動基準を設けていて、専門学校修了者の場合、「当該技術又は知識に関する科目を専攻して本邦の専修学校の専門課程を修了したこと（入管法第7条第1項第2号の基準を定める省令）」とされています。

つまり、就職先で行おうとしている職務内容が①「技術・人文知識・国際業務」で就労が可能な活動内容に該当し、②専門学校における学修内容と何らかの関連性が認められる、ことが前提なのです。

法令上は大学卒業生についても同様の規定がありますが、大学の場合、在学中に幅広い知識を習得する意味合いが強いため、職務内容と学修内容との関連性が緩やかに判断されます。例えば、日本の大学を卒業した留学生は、学修内容とは関係なしに、通訳・翻訳の業務には就労できます。

これに対して専攻内容が特化される専門学校の場合、職務内容と学修内容との関連性が大学と比較して厳格に要求されます。つまり、日本の専門学校を卒業した留学生についていえば、大学卒業生と異なり、学修内容とは関係なしに、通訳・翻訳の業務に就労できるということはありません。

したがって専門学校教職員は在籍留学生にキャリア支援を行うにあたっては両者の違いをまず明確に説明しておく必要があります。つまり同じ日本の専門学校修了者でも、本国において大学卒の学歴を所持しているか否かで、日本で就職できる分野の範囲にも若干の違いが出てくるのです。

#### (2) 分野ごとの違い

では実際に専門学校修了者を念頭に、①一律に日本で就職できない分野、②個別の状況により可否が分かれる分野、③将来的に、あるいは例外的に認められるケースがある分野、の3つに分けて述べていきます。



#### ①就労ができない分野（日本で就労可能な在留資格に該当しない分野）

現在日本では、美容や製菓、保育・幼児教育、及び服飾・家政等の分野については、「技術・人文知識・国際業務」で活動できる範囲に該当しないため、それらの系列の専門学校を修了し専門士を取得しても、一般的に在留資格は付与されず、日本で働くことは認められていません。例えば美容・メイク系の専門学校を修了しヘアメイクやエステティシャンとして働く、あるいは保育系の専門学校で学んだ知識を活かし保育士として働く、等の進路は取れないわけです。

一方でこれらの系列の学校には外国籍留学生が入学している事実がありますが、修了後は日本での就労ができないため、母国に帰国し就職・起業するしかないのが現状です（分野によっては卒業後に日本で起業し「経営・管理」の在留資格を申請する道もありますが、起業にあたり、日本円で年間500万円以上の投資が求められること等から、留学生にとって負担の大きいものになります。また、変更許可が認められないこともありますし、認められたとしても、営業的に赤字となりその後の期間更新が認められないケースもあることから、リスクを伴います）。

専門学校教職員はこれらの分野で入学を希望する留学生がいる場合、卒業後に学んだ知識を活かして日本で就労することは許可されていないという事実をあらかじめ伝達し、後々誤解が生じないようにしておくことが求められます。

#### ②個別の状況により就労の可否が分かれる分野

前項の②に述べたように、専門学校を修了した留学生が就労を目的とした在留資格を交付される条件として、学校での学修内容と、就職先における職務内容の関連性が要求されますが、本国で大卒の学歴を有している留学生の場合は、一般的にこの審査基準が緩やかになるという違いがあります。

例えば経理系の専門学校を修了した留学生が、翻訳・通訳として企業に採用された場合、専攻内容との関連性が薄いため、在留資格を許可されない可能性が高いでしょう。翻訳・通訳として日本で働くには、専門学校の専門的な学科等で翻訳・通訳を学んでいるか、あるいは3年以上の実務経験をもっていることが原則として求められるからです。一方、同じケースでも本国で大学を修了している留学生の場合、両者の厳格な関連性は要求されず、他の基準を満たしている場合は日本での就労を許可される可能性があります。

また同じ就職先でも、具体的な職務内容が、「技術・人文知識・国際業務」のうち、「技術」に該当するか否かが問題になります。例えば、専門学校でコンピューターグラフィックを利用したデザインを勉強している場合には、専門学校で学んだ理科学系の知識を用いた活動といえるので、専門性が認められ資格該当性が認められる可能性があります。

一方で、縫製工場で縫製作業員として働く場合には、当然専門性が認められません。また、デザイナーとして働く場合でもコンピューターを使わない場合は、専門学校で学んだ理科学系の知識を用いた業務といえないので、専門性が認められません。

「技術・人文知識・国際業務」のうち、外国文化に基盤を有する感性思考を要する業務を行う「国際業務」については、民族的なデザインを行う場合がこれに当たるため資格該当性は認められる可能性はありますが、学歴要件が基準に無いため、3年以上の実務経験がないと、基準適合性が認められません。よって、



本国での実務経験を立証できなければ難しいでしょう。

### ③今後認められる分野、及び例外的に認められる分野

上記とは別に、分野としては現在在留資格が許可されていないものの、法改正により近く認められる分野と、特定条件下で例外的に認められる分野があります。

まず介護分野は、これまで日本の専門学校で介護の専門知識を学んだ留学生が卒業後に介護福祉士として就労することは許可されていませんでしたが、平成28年（2016年）11月に「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案」が国会で成立したことを受け、介護福祉士の国家資格を取得し日本の関係機関で就職する留学生に対し在留資格「介護」を付与することが決まりました（実際の施行日は平成29年（2017年）2月時点で未定）。

また調理分野については、留学生が日本で学んだ調理の専門知識を活かして国内で就労することは今も原則として認められていません。ただ和食文化の海外普及を目指す農林水産省の事業で、調理師免許を取得し卒業後2年間、和食の実習に従事する留学生に対して、在留資格「特定活動」を与える取り組みがスタートしています。

上記については、本章第9節で詳しく述べます。また就職を目的とした在留資格変更許可申請の手続きや必要な書類については、第2章第4節Q2で詳しく解説しています。

## 第3節 就職情報の収集

### Q1

#### 留学生の求人情報の収集ルート

##### Point

- ★留学生の求人情報は大きく分けて、日本人学生との採用区分がない一般的な情報と、留学生だけを対象とした情報があります。
- ★これら以外に各専門学校が特定企業や業界との繋がり等を踏まえ独自に有しているシークレット情報は、他校の留学生との激しい競争を避けられるため、在籍留学生の就職成功にとり重要なカギを握ります。

就職活動は、まず求人情報やセミナー・ジョブフェア情報を収集することからスタートします。専門学校教職員は、どんな業種や企業が留学生を必要としているのか、留学生が専門学校で学んだことを活かして働ける職種にはどのようなものがあるのかについて、的確な情報収集を行い、個々の就活を的確にサポートしていく必要があります。留学生に関する求人情報は日本人向けに比べ格段に数が少なく、情報収集の手段も自ずと限られるからです。

一般的に、留学生向けの情報提供は下記の3ルートから、各人の進路希望を踏まえ適時行っていくことが求められます。

### (1) 日本人学生との採用区分がない、一般的な求人情報の収集

まず企業の採用形態が日本人と外国人を区別しておらず、同じ採用枠で募集を行っている企業のパターンです。こうした企業の場合は、日本人学生と同じ情報収集及び就活の方法を留学生にもアドバイスする必要があります。例えば著名求人サイトに登録しアクセス、企業のホームページから直接エントリー、等の形態がこれに該当します。東証一部上場の大企業等（国内採用）は一部の海外グローバル採用を除き、留学生であっても日本人学生と同じ応募方法が求められるケースがほとんどです。こうした採用形態の企業に応募する留学生に対しては、日本人学生と共通の就職ガイダンス等を通じ、アドバイスを行うことが望ましいでしょう。

### (2) 留学生を対象とした求人やジョブフェア情報の収集

一方、最近は過熱化するインバウンド需要や日本企業の多国籍展開を受け、留学生だけを対象とした求人を行う企業が増えています。これらの情報は各企業が発信する募集情報以外に、留学生を対象とした各種ジョブフェアや外国人向け媒体、あるいは SNS の専門アカウント等で収集することができます。例えば、公的機関が運営するものとしては、東京・大阪・名古屋の外国人雇用サービスセンターが定期的に開催している「留学生対象就職面接会」があります。留学生だけを対象とした求人の場合、入社試験の内容が日本人学生とは異なっていたり、採用エリアが日本国内に留まらない場合もありますので、各留学生の進路希望を踏まえ、企業からの情報収集を直接サポートする必要があります。

### (3) 学校独自の求人情報の伝達

上記以外に、各専門学校が長年に渡る企業とのネットワークや卒業生の就職を通じ培ってきた独自の求人情報もあるはずですが、特定企業の求人推薦枠や、卒業生が経営している企業の採用枠等がこれに該当します。これらの情報を個別留学生とマッチングさせ、就職に繋げていく工夫も欠かせません。具体的な伝達方法としては、留学生のメーリングリストや SNS のアカウントをあらかじめ連絡網として登録しておき、該当する情報が出たら一斉に配信するとか、学校の就職課の掲示板に留学生専用のスペースを設け掲示する等が有効です。他校の留学生も競合する (1)、(2) の情報と比べ、このパターンの情報は専門学校が有するシークレツ的な情報ですので、こうした求人情報をどれだけ手元に集め、留学生に伝えていけるかは、留学生の就活成功の帰趨を左右する決め手となるでしょう。

## Q2

## 留学生の就職活動の時期

## Point

- ★経団連加盟企業等、大企業の募集にエントリーする場合、企業説明会の開始が3月、選考活動の開始が6月なので、留学生でも比較的早めに就活を始めるよう指導する必要があります。
- ★中小企業や技術系企業の就活時期は、企業の採用形態や求める人材の需給状況次第で、ばらつきが出る傾向にあります。
- ★留学生の就活対策は早期募集企業の動きに合わせ早い段階でスタートし、かつ長期戦を念頭にじっくりと各人に合った企業の発掘をサポートしていくことが望まれます。

留学生の中には日本で人生初の就職活動を迎えるという人も少なくありません。仮に母国で経験したことがある人も、異国での就活は初めてという留学生がほとんどです。そんな若者たちにとって日本の就活で最も分かりにくいとされるのが、就活の時期です。そもそも日本のように、新卒を迎える学生が一斉にスーツを着用し同じ時期になったら会社訪問を始めるというのは世界的にも珍しい慣行なので、外国籍学生から見ると違和感があっても不思議ではないかもしれません。とはいえ、将来日本で就職したいと考えるなら、日本式の新卒一括採用の就職スタイルに馴染んでいくしかないわけで、専門学校教職員は留学生向けの就職ガイダンスの場等において、まず基本的な日本の就活時期の説明から始めなければなりません。

ここでは、留学生に就職活動の大まかな時期を説明する際にポイントとなる採用企業のタイプ、つまり比較的採用スケジュールが早い経団連加盟企業を中心とした大企業なのか、あるいは採用時期にばらつきがあり場合によっては通年採用に近い形態も見られる中小企業及び技術系企業等に該当するのかに着目しながら、それぞれの活動時期の違いについて述べていきます。

### (1) 採用スケジュールが早い企業（経団連加盟企業等）

留学生が応募する企業がいわゆる大企業や日本人と同様の採用形態の企業である場合、就職活動は一般的に日本人の学生と同じスケジュールで進みます。大企業が軒並み加盟している日本経済団体連合会（経団連）では就職活動の長期化が学業に影響することを避けるため、加盟企業に対し4月入社組の採用活動に関する指針を定めています。具体的には平成28年度新卒者については、企業説明会の開催を前年度（専門学校2年制の場合は1年次から2年次に入る直前）の3月以降、採用面接等の選考活動を卒業年次の6月以降とする方針を決めました。同ルールは平成29年度新卒者（平成30年春新卒者）についても、同様に踏襲される見通しです。

本来こうした制度は経団連加盟企業のみが関係するものですが、中小企業の中にも大企業の慣行に倣い、同時期に採用活動を行う企業が少なくないのが現状です。したがって専門学校教職員はまず就活を希望する留学生に対し、就活時期に関する主要な企業間ルールの存在を知らしめ、特に日本人と同じ採用条件の

企業に応募する際は、日本人と変わらない就活スケジュールで臨むよう早い段階で指導しておく必要があります。とりわけ平成 28 年度新卒者の就活に際しては、前年度より 2 ヶ月ほど就活解禁時期が早まったにもかかわらず、こうしたルール変更を知らずに就活のスタートに出遅れた留学生が数多くみられました。平成 29 年度以降も、直近にルール変更が行われる可能性があるため、こうした点について日頃からこまめに情報収集をし、対留学生でも対日本人学生と同じ観点に立ち情報を提供していくことが求められます。

#### (2) 採用スケジュールにばらつきがみられる企業（中小企業・技術系企業等）

一方、中小企業や技術系企業の採用時期は、企業ごとによりばらつきがあるのが現状です。(1) と同じ募集形態をとる企業は別にして、比較的長期戦で、年末あるいは年度後半まで採用活動を継続している企業が少なくありません。特に目下日本国内で人手不足が深刻で、優秀な人材が集まりにくい業界においては、こうした傾向が顕著です。同様に、外国人の場合はどうしても大企業志向が強いため、中小企業に関心が向くのはある程度大手の採用戦線が一段落した後にならざるを得ないという面もありますし、また外国人に特化した採用や海外ビジネスにおける即戦力人材の募集を行っている企業の側も、同様に年度後半までじっくりと適材を見極めようとする動きが見られます。

逆にいえば、日本人学生と同じスケジュールで活動し、その段階では就活が思うような進展を得られなかった場合でも、年度後半に向けて中小・ベンチャー企業を中心に、自分に見合った企業を発掘する努力を継続し、就職をあきらめないよう、留学生を鼓舞し続ける必要性があるといえるでしょう。

なお技術系職種については、究極の売り手市場となっている例も見られ、ほぼ通年に近い形で募集が行われている傾向があります。留学生の側にも急いで就活しなければというような切迫感を感じられず、日々の勉強にじっくりと臨みながら、条件・待遇や入社後のキャリアアップの環境をじっくり見定めていこうとする姿勢も垣間見えるほどです。

このように企業の採用形態や、求める人材の需給ニーズ次第で、留学生の就活時期には大きな違いが出てこざるを得ないともいえるでしょう。専門学校教職員はまず、自校の専門分野における人材市場の動向と就活スケジュールがどうなっているのか踏まえた上で、日本人学生をベースとした就活の流れを留学生にもしっかりガイダンスする必要があります。なぜなら対策は早いに越したことはなく、遅きに失してしまえば、就職のチャンスそのものを失いかねないからです。一方で就活の時期は企業によっても異なるのですから、こうした流動的な状況も息長く留学生に伝え、早い段階の就活で成果が得られなかった留学生が自ら希望の芽を摘んでしまわないよう、長いスパンで側面支援していくことが望まれます。

## 第4節 出願書類と常識試験・作文対策

## Q1

## 履歴書の書き方指導

## Point

★留学生は出願書類をどう工夫するかで、就活の成否が左右されます。人事担当者に存在を印象付け、会ってみたいと思わせるような内容になるようきめ細かく作成を指導しましょう。

★履歴書には本人及びその企業向けでなければ書けない内容を必ず盛り込み、熱意や几帳面さが現れたものを作成するよう心がけます。企業にとっての採用メリットを認識してもらえような中身であれば、なお可です。

長い就職活動のプロセスにおいて、出願書類の作成と提出はまだほんの序の口に過ぎないと考える向きもありますが、実際のところ留学生の場合は、履歴書やエントリーシートの書き方次第で就活の成否が左右されるといっても過言ではありません。

企業の規模によっても状況は異なりますが、一般的に人事担当者は数多くの応募者の中から書類選考を行って、筆記試験や面接試験を受験してもらう学生を選抜しています。もしそこに書かれた内容がありきたりなものであったり、メッセージ性が弱いものだと、目に留まる可能性は低くなるでしょう。逆に「この学生は面白そうだ」とか「一度会って話を聞いてみたい」と思わせるような印象的な内容が書かれていれば、それだけでも就活の最初の関門をクリアしたといえるのです。

一般的に企業の応募書類の中にはエントリーシート、履歴書、自己PR書等があります。エントリーシートは企業のホームページから直接ダウンロードできるケースが多いですが、企業によってはセミナーに出席の上、所定の書類を入手するケースもありますので、個別に確認が必要です。

以下、履歴書等応募書類の書き方を留学生にアドバイスしていく上で、外せないポイントについて述べていきます。

## (1) 独自性：その学生でなければ書けない独自の内容になっているか。

特に履歴書や自己PR書には、本人にしか書けない内容が最低でも一つは盛り込まれていることが重要です。そのためには経験に基づいたエピソードやそこから学んだことを自ら総括し、自分の言葉で表現する工夫が欠かせません。またその企業向けでなければ書けない内容も必ず盛り込むよう意識させましょう。逆に同業他社向けに書いた履歴書等を使い回すような手抜きは、プロの面接官から即座に見破られますので、絶対に慎むよう指導が必要です。

## (2) 熱心さ：本人の真面目さや几帳面さ、仕事への熱意が現れた内容になっているか。

日本企業の場合、特に重視されるのが仕事に対する几帳面さや真面目さ、責任感です。履歴書や自己PR書はある意味で、それを推し量るバロメーターともいえます。所定の項目である学歴、職歴（アルバイト



歴含む)、言語レベル、取得済みの専門資格等が漏れなく記入されているかに加え、文字スペースがどれくらい埋まっているかについてもチェックが必要です。もし余白が多いようだと、その留学生の就職及び入社後に対する熱意を疑われかねません。

#### (3) 将来性：企業にとっての採用メリットを認識してもらえる内容になっているか。

企業が留学生を採用する意図の多くが、国際業務への貢献か、ないしは国籍に関わりなく高度に専門性を持つ業務への貢献とみてよいでしょう。したがって将来その留学生を採用した場合のメリットを応募書類段階から人事担当者にしっかりと認識してもらうことが、就活成功のカギとなるでしょう。志望動機の記入欄には専門学校で専攻した内容をどう職務に活かしていきたいのか、入社後はどのような面で会社に貢献できるのかを明確に書くよう指導する必要があります。

## Q2

### 作文・論文対策と常識試験対策の指導

#### Point

★採用試験では作文・論文や常識試験を課されるケースがあり、留学生にとっては日本人学生と比べハンディを抱えてしまいがちです。

★どちらも特別の対策を行うというよりは、日頃から専門学校の授業の中でサポートを考えていく方がより効果的です。

企業の採用選考においては、書類審査と面接以外に、作文や常識試験が課される場合もあります。もしそれが日本人学生と同じ採用形態をとる企業の場合、留学生にとり日本語力の面でハンディがある競争を強いられることとなりますが、企業によってはそうした点を考慮し、面接試験等を含めた総合評価で合否を判定するところもあります。

いずれにしても、可能な範囲でこれらの対策もしっかり練っておく必要があるでしょう。

作文や論文は、「学生生活で一番印象に残っていること」「最も関心のあるニュース」「私の夢」「○○社の将来像と私」等、様々なテーマが想定されます。いずれも物事への視点や客観的な思考力、現状分析力、及び日本語能力を確認しようという狙いがあります。これらは就活が始まってから急に準備をしても即席で身につくものではないので、入学時から就活を見据え、専門学校の授業等で特定の事象や出来事に対する考え方を、決められた制限時間内に文章としてまとめる訓練を積ませておくことが大切でしょう。

また最近では採用試験に際して、個々の能力や性格を測定するSPI (Synthetic Personality Inventory) のような適性試験を別途課す企業も増えていきます。一般的な常識試験といわれるものについては、あくまでも日本人学生にとっての「常識」を念頭に置いているので、これまた留学生には相当のハンディがあるといえるでしょう。ただ、採用試験全般に占めるウェイトから考えても、この対策に多くの時間を割くこ

とはあまり得策とはいえません。

専門学校としては適性・常識試験向けの対策を特別に行うというよりは、通常の授業における効果的なサポートを随時考えていく方が効率的でしょう。例えば日本文化や日本の社会・地理・歴史、時事日本語等のカリキュラムがこれに該当します。

## 第5節 面接対策

留学生が企業の求人情報を集め応募書類を作成したら、次は筆記試験等と並行して、就職活動で最も重要な面接試験の段階を迎えることとなります。専門学校教職員にとっては、留学生向けの様々な就活サポートの中でも面接対策の持つウェイトや重要性はとりわけ高いといえるでしょう。なぜなら実際に採用が内定した専門学校留学生の中では、教職員の想定問答等による熱心なフォローアップが、大きな成果を生み出す原動力となった事例が少なくないからです。

以下、留学生の就活マナー指導と面接対策そのものに分けて解説します。

### Q1

#### 就活マナーの指導

##### Point

★面接のマナーは、留学生に対しても日本人学生と同じ指導を心がけましょう。

★面接の各場面ごとに知っていると思われるマナーや、やってはいけない禁止事項についても、事前にきめ細かく伝えておくことが求められます。

留学生は外国人なので、日本的なマナーや言葉の選び方についてはなかなか厳密には理解しづらい面もあります。とはいえ、基本的に日本人と同じ採用形態をとる企業への応募を想定した場合、これらを知っている場合と知らなかった場合で面接官に与える印象は全く異なるものになるでしょう。専門学校教職員は最も基本的なマナーや敬語について指導する際は、日本人学生も交えた中でガイダンスを行っていくことが望まれます。

#### (1) 基本的なマナーと敬語

まず挨拶の仕方や電話の掛け方、メールの書き方等、就活をする上で不可欠な基本事項について具体例を踏まえ、しっかり指導しておくことが重要です。例えば企業に電話で連絡を取る場合の言葉づかい、面接の連絡をもらった時の返信メールの記載方法、尊敬語や謙譲語で最低限知っておいた方が良いと思われる表現等がこれに該当します。またお辞儀の仕方や名刺の渡し方等も本番に備えてアドバイスしておく、後々役立つでしょう。



## (2) 状況ごとのマナー

また面接試験の前後に求められるきめ細かなマナーについても、事前にしっかりと伝えておくことが大切です。面接前は、集合場所に時間的な余裕をもって到着することはもちろんですが、受付での挨拶や氏名・要件の伝え方、控室でのマナー（静かに順番待ちし、名前を呼ばれたらはっきりと返事する）についても指導しておきましょう。また面接本番のマナーとしては一例として①ドアの前のノックは3回が基本、②名前や学校名は明確に伝え、大きな声ではきはきとした受け答えをする、③面接の始めと終わりに「よろしく願いいたします」「ありがとうございます」と述べお辞儀をする、等が挙げられますが、専門学校によってはさらに具体的に、敬礼、最敬礼と会釈の違いについて、必要な場面ごとに教えている例もあります。

## (3) 面接の禁止事項

なお禁止事項の例として、所定の面接時間に遅れることは論外ですが、他に面接本番でやってはいけないこととして、①手遊び、②椅子の背に持たれる、③前かがみになる、④足を小刻みに動かす、⑤必要以上に頭や髪の毛を触る、等の立ち居振る舞いが挙げられます。これらも踏まえ、教職員ができる限りきめ細かな面接マナーを日頃から実践で指導するよう心がけましょう。

# Q2

## 面接対策（想定問答づくりと事前トレーニング）

### Point

- ★留学生向けの面接指導は就活の不安を取り除くことに主眼を置きつつ、一般的に共通する質問事項を念頭におきながら、想定問答によるトレーニングを行い、場数を踏ませることが効果的です。
- ★面接で想定される問答内容としては主に、本人の経歴や性格に関するもの、業界知識や特定の専門分野に関するもの、及び入社後の希望と将来に関するものがあります。
- ★自己紹介や自己PRは面接の流れを決めることが多いので、面接官に自分を印象付ける工夫が欠かせません。短いフレーズで自分の持ち味を表現させたり、会話のフック（ひっかけり）をつくる手法を指導しましょう。

## (1) 想定問答による対策の必要性

多くの専門学校では留学生の面接指導にあたり、あらかじめ面接で想定される質問事項をピックアップし、本番を模したトレーニングの機会を設けています。これがいわゆる想定問答です。もちろん面接は型にはまった受け答えだけで乗り切れるものではありませんが、一般的に同業界での面接内容には一定の共通性が見られることから、これらを事前に想定することにより効果的な対策を立てやすくなることは確かでしょう。何よりも、留学生の面接対策の相当部分は不安を取り除くことにあります。異国での慣れない

就職活動、しかも経験値に含まれないことが多い面接試験を乗り越えていくためには、場数を踏ませ、慣れさせることで、どんな場面でも自分の言葉で受け答えができるような方向づけが大切です。

想定問答による面接対策は基本的に、専門学校教職員がマン・ツー・マンで行うことが望ましいでしょう。その際にはキャリア担当・就職課の教職員だけでなく、担任や校長、あるいは外部の専門家も交えて、なるべく一人ではなく複数の「模擬面接官」による面談を並行して行うことがポイントになります。

## (2) 主要な想定問答の内容

想定問答の内容としては主に次のようなものが挙げられます。

### ①本人のキャリアや経歴、性格に関する内容

- ・ 専門学校で特に熱意をもって取り組んだ勉強内容は？
- ・ 留学生活から何を学んだか？
- ・ 勉学以外にこれまで打ち込んできた趣味や活動内容は？
- ・ 志望職種に近い分野で職歴やアルバイト歴はあるか？
- ・ 性格上の長所と短所、得意な分野と苦手な分野は？

### ②一般的な業界知識や特定分野への関心を問う内容

- ・ 最近特に興味を持っているニュースは？それについてどう考えるか？
- ・ ××業界の現状と将来の可能性についてどのように考えているか？
- ・ ××社（面接する企業）と〇〇社の商品及びサービスとの違いをどう思うか？
- ・ 専門資格を取得しているか？あるいは今後受験の予定はあるか？

### ③入社後の希望と将来の可能性

- ・ なぜ当社への入社を希望するのか？（同業他社でない理由）
- ・ 入社後に希望する仕事や部署は？
- ・ 専門学校で学んだことを入社後どのような面で活かしていきたいか？
- ・ 希望する部署や赴任地に配属されない可能性もあるが、それでも問題ないか？
- ・ 当社に不足しているのはどのような面で、入社したらどう貢献できるか？
- ・ 将来的に当社でどのようなポジションを目指したいか？

## (3) 面接における自己紹介のポイント

留学生が企業の採用面接を受ける際には、まず面接官から簡単な自己紹介や自己PRを求められるケースが多くなります。短い時間とはいえ、ここで話した内容が面接の流れを決定づけることが多く、面接官に好印象や興味を持ってもらえるか否かは自己紹介にかかっているとんでもないでしょう。

以下、留学生に面接指導を行う際に、工夫させた方がよい自己紹介のポイントについて述べます。

### ①自分を一言で表現できるキャッチコピーを用意しておく

面接官に強く存在を印象付けるため、留学生に自分を一言で表現できるキャッチコピーを用意させる

のも一案です。例えば「私は走りながら考える人間です」といった具合です。ただ漠然としすぎないように、自分の長所や経験がそこに盛り込まれ、「この学生なら、日常の仕事をこなしながら、お客様の考えを柔軟に採り入れた商品づくりを企画してくれそうだ」と面接官に実感を持って伝わるような内容にする工夫が求められます。自己PRができる時間には限りがあるので、留学生の持ち味や個性がそこに集約されるよう、日頃から1分ぐらいに収まる範囲で話す訓練を積んでおくことが望ましいでしょう。

#### ②会話のフック（ひっかけり）を作る

面接は自己紹介や自己PRで話した内容をもとに、展開されるケースがほとんどです。逆にいえば、あらかじめ自分がPRしたい話の展開や方向性に持っていけるような仕掛けを作っておくことが、重要なカギとなります。

例えば留学生会の会長をしていた経験を話す場合、「メンバー間で運営方針を巡り対立がありました」というような、面接官が「え？それでどうなったの？」と先を促したくなるようなエピソードを織り交ぜておくと、話題を留学生が得意とする展開に持ち込み、例えばまとめ役としてどのようにその問題を解決に導いたのか、経験に説得力を持たせることができます。こうした会話上のフックを作っておく工夫についても、アドバイスしておくとい良いでしょう。

#### ③短所や苦手な分野に向き合い、長所のPRに繋げる

一方、面接では性格上の長所と短所、得意な分野と苦手な分野をセットにして聞かれることがあります。これは入社試験の受験者が自分を的確に分析できているかを見るためですが、短所や苦手な分野について語る場合は、単にマイナスの観点で取り上げるのではなく、それが回りまわってプラスの長所と理解されるような受け答えを工夫するよう、留学生を指導する必要があります。

例えば「私の性格上の短所は、一つのことに時間を忘れてのめりこんでしまう時があることです」という場合には、任された仕事やプロジェクトに熱中している内に、気が付いたら夜が明けていたというような例示をすることにより、全く違う印象を面接官に与えるでしょう。のめりこむ、イコール責任感が強い、一つのことに集中して取り組むというPR材料になるのです。また苦手な分野に運動を挙げる場合も、健康維持のために毎日仲間たちとウォーキングを始め、今も持続していることを語れば、苦手なことにも前向きに取り組む積極性が面接官に印象付けられるでしょう。

これらのPRには決して奇をてらうような話は必要ありません。各留学生の留学生活で身近に起こっている話題や、経験したことをベースに、話の組み立てを工夫するようアドバイスしましょう。

---

#### 参考例⑰：日本語レベル N2 未満の留学生を就職させるテクニック

JLPT（日本語能力試験）は年2回しか実施されないため、JLPT一つだけに絞っての受験指導では、N2以上という企業側の要望に応えることは到底ありません。ある学校では、多くの日本語の資格試験を実施し、仮にJLPTのN2以上に合格できなくても、企業や入管に対して他の試験の合格認定書で「N2

合格相当である」ことを証明・アピールして、内定率、就職率を高めています。

- ① NAT-TEST や、J.TEST 実用日本語検定、ビジネス J.TEST 等、「N2 合格相当」という認定書が取れる日本語の試験
- ② 日本語漢字検定（年 2 回）
- ③ PJC ブリッジ、PJC 等、非漢字圏の学生に有用な日本語の試験

## 第 6 節 資格取得のサポート

### Q1

#### 専門資格の取得指導

##### Point

- ★留学生在学中に専門資格を取得することにより、専門的な技術や知識を一定程度習得していることが裏付けられ、就労を目的とした在留資格の審査基準をクリアできる可能性が高まります。
- ★具体的に在学中の取得が推奨される専門資格は、留学生の専攻分野等によって異なります。
- ★就活を見据え、入学段階から資格受験のモチベーションを高めるような働きかけが重要になってきます。

留学生在学が就労を目的とした在留資格「技術・人文知識・国際業務」を取得し許可される活動内容を法務省は次のように定めています。

「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」。

ここでは「技術若しくは知識を要する業務」つまり「専門性」と、「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」すなわち「国際性」が、就労目的の在留資格が許可される二つの基準であることが分かります。逆にいえば、就労先の業務内容が高度に専門性を有する技術・知識分野であれば、留学生でも、国際性とは無関係に日本での就労が許可され得るということです。

そうした専門性を具体的に裏付けるものとして、専門資格があります。専門学校で専攻した分野における専門資格を受験し合格した実績があれば、留学生にとっては入社前から同分野におけるスペシャリストの卵として一定の専門知識を習得していることを人事担当者に PR でき、採用試験や入管申請においても有

利な材料となることは間違いありません。

本節では専門学校として一般的に受験を推奨できる専門資格にはどのようなものがあるのかについて述べます。

#### (1) 留学生の受験・取得実績がある専門資格

専門学校に入学後、受験が推奨される具体的な専門資格については各専攻分野によって異なり、また同じ分野の専門学校でも学校ごとに必要性の判断が分かれるものもあります。これらを踏まえた上で、過去に留学生の受験と取得の実績がある専門資格を下記に列記します。

##### ①商業・実務・外国語関係

- ・商業実務系：日商簿記、全経簿記、宅地建物取扱主任者
- ・観光系：通訳案内士、国内旅行業務取扱管理者、AXESS（航空券端末予約システム）

##### ②工業関係

###### (i) システム (IT系)

[公的資格] 基本情報技術者、応用情報技術者、情報セキュリティスペシャリスト、データベーススペシャリスト、ITパスポート

[民間資格] シスコ技術者認定資格 (CCNA、CCNP、CCSP)、日本オラクル認定資格 (OCJ-A、OCJ-P、ORACLE MASTER)、マイクロソフト技術者認定資格 (MCP、MTA、MOS)、LPIC (Linux プロフェッショナル協会認定資格)

###### (ii) システム (デザイン・技術系)

CGクリエイター、Webデザイナー等

###### (iii) メカニカル系

二級自動車整備士、二級二輪自動車整備士、中古自動車査定士

##### ③服飾・家政関係

ファッションビジネス能力検定、ファッション販売能力検定、洋裁技術検定、パターンメイキング技術検定、ファッション色彩能力検定

#### (2) 専門学校の専門資格取得サポート

各専門学校では留学生の専門資格取得を後押しするため、様々な取り組みを行っています。もともと一部の資格については、特定資格の実施団体との連携等により、専門学校で所定の課程を修了することで一部の実務試験を免除する取り組みが行われていますが、この他にも、学校が入学時から就職活動を見据えて特定の専門科目の受験を推奨し合格者には奨励金を支給したり、あらかじめ放課後や休業期間中に資格試験対策講座を開講している例があります。

もちろん、特定の資格を取得したからといって必ずしも採用企業から高い評価を得られるとは限りませんが、本人がいざ就活を迎えた時に履歴書に書き込める専門性の証があるかないかで、本人の自信や活動への意気込みは全く異なるものになるでしょう。

専門学校教職員は、これまでの卒業生の就職先と、就活に際して取得していた専門資格との関係性に関する情報を留学生にもシェアする等、日頃から資格受験のモチベーションを高める工夫を行っておくように努めたいものです。

---

### 参考例⑩：資格取得を積極的に推進

ある専門学校では、資格試験を授業中に行えるように調整し、教材費の一部から受験料を負担することで毎回100%に近い留学生を受験させています。さらに学校が留学生のレベルに合わせて受験させることで合格率も確実に上げられています。こういった取り組みを数多く行うことで、取得した資格を履歴書に書くことができ、一番多い学生では在学期間中に14回の資格試験に合格した者もいました。

資格試験を多く実施することで、就職率の向上につながるばかりではなく、下記のような効果が得られます。

- ①日々の学生のモチベーションを引き上げることに繋がる。
- ②学費の滞納が減る（滞納者は資格試験に参加できなくなるため）。
- ③いわゆる「背伸び受験」をしようとする留学生が減る（自分の能力以上のランクを受けようとする留学生が多いのですが、何度も受験することで、自身の能力を客観的に把握できるようになり、個々の学生が自分の能力にあった受験ランクを選定できるようになります）等。

たとえばサービス業の資格試験であれば、ビジネス能力検定（B検）や、情報検定（J検）だけでなく、比較的取得しやすいサービス接遇検定の3級もすすめています。出題が広範囲に及ぶ秘書検定に比べ、サービス接遇検定は、その中の特に待遇面についての設問が多くなり、範囲が限定されるためです。

---



## Q2

### 日本語資格の取得指導

#### Point

- ★企業が留学生採用に際し求める一般的な日本語能力の基準は、日本語能力試験（JLPT）のN1です。
- ★留学生の出身国とのビジネス上における関係性や専門資格及び英語力等との兼ね合い等から、N2でも可とする企業もあり、個別の条件は採用企業により異なります。
- ★専門学校に入学後、就活までの間にワンランク上の日本語能力試験を受験させ、日本語力のブラッシュアップを後押しする必要があります。

#### (1) 企業はN1レベル以上を求める

各企業が留学生に求める日本語レベルについては、これまでも様々な調査が行われてきました。その最も一般的な指標となっているのが、日本語能力試験（JLPT）の最高レベルであるN1です（JLPTのレベルごとの認定の目安については第1章第4節Q2参照）。実際に経済産業省の最新の調査「外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査」をベースに、企業が留学生の採用時に求める日本語力を分析すると、N1レベル以上に相当する「どのような場面でも日本語による十分なコミュニケーション力がある」と「幅広いビジネス場面で日本語による十分なコミュニケーション力がある」を合わせた回答が、全体の3分の2（66.5%）を占めています。かたや就活に臨む留学生に自らの日本語力を自己診断してもらった調査では「N1より上」との回答は37%で、「N1程度（29%）」を合わせても6割にも達していません。

このような求められる日本語レベルと実際とのギャップが、企業が留学生を採用するにあたって大きな足かせとなっている面は否定できません。

もちろん個別の業界や企業ごとに、職務上最低限必要な日本語のレベルは変わってきます。一昔前までは技術系等で専門知識と英語力があれば、日本語力は日常会話程度で問題ないとする職種も存在しました。ただ現実にはいかなる職種であれ、日本で仕事をしていく上で支障がない程度の日本語力は身につけておく必要があります。その証明となる日本語能力試験、中でもN1をクリアしているか否かで就職先の選択肢が大きく変わり得るという事実を、あらかじめ留学生には明確に伝えておくことが重要です。

#### (2) 入学後に日本語力を向上させる環境づくり

前述のように企業が求める日本語力を有していることを証明できる目安としては、日本語能力試験（JLPT）のN1が最もメジャーな資格ですが、N1を取得していても必ずしも就職できるとは限らず、N1より1ランク下のN2取得者であっても、英語力や専門知識を高く評価され採用に至ったケースがあります。加えて最近では専門学校留学生の多国籍化が進んだことによって、それぞれの出身国・地域ごとに日本企業とのビジネス上の関係性に強弱の違いが生じている傾向にあり、求人上求められる日本語力が、これらの諸情勢や業界を取り巻く需給条件に左右されるケースも少なくありません。



専門学校教職員は入学段階ですでに N2 を取得済みの留学生に対しては在学中、できれば就職活動がスタートする前に N1 を受験するよう指導するとともに、入学段階で N2 を取得していない留学生については、少なくとも N2 に合格するよう努力を促すことが望まれます。留学生らが入学できたことに安住し日本語の勉強をおろそかにしないよう、入学後も就職活動を見据えて、日本語力をさらにブラッシュアップさせていけるような学習環境作りが求められているといえるでしょう。

専門学校の中には入学後も日本語学校時代の学習内容について日本語科目の教員が復習を行ったり、N2 以上の取得者には「ビジネス日本語」を開講している例があります。また日本語試験についても、在学中 N1 に合格した留学生の名前を掲示板に掲示したり、報奨金を支給して他の留学生の競争意識を高めようとする試みが見られます。

.....

### 参考例⑩：資格試験における「不合格通知の有効活用」。日本語レベル N2 未達の留学生を就職させるテクニック

ある専門学校では、日本語能力試験（JLPT）や日本語 NAT-TEST 等の不合格の結果通知も有効活用しています。非漢字圏学習者の特徴として、文法、読解、語彙分野は弱いのですが、聞き取りに関してはかなりできる者がいます。

この場合は「わたくしはまだ N2 には合格していませんが、聴解に関しては既に A ランクの評価を得ています。ある程度の日本語を正確に聞き取ることは問題なくできると思います」というような内容を理由書に書き、企業の面接でも堂々と言わせます。「不合格結果通知の有効活用」、これぞ N2 レベルに達していない留学生を内定に結びつけるひとつの方法といえます。

学生が受けたすべての試験結果を正確によく把握して、個々の学生のよいところ、活かせる結果（評価）を見つけ出し、ほめて自信を持たせ、面接や理由書でしっかり自身をアピールできるように指導しているのです。

.....

## 第7節 対企業向けの取り組み

## Q1

## 企業の採用チャンネル拡大とインターンシップ

## Point

- ★留学生の採用企業の開拓は、すでに出ている求人情報の把握を出発点に、同系列他校の就職先や過去に採用歴のある企業、さらには今後求人の可能性がある新規案件へのアプローチも並行して進めましょう。
- ★学内で行う就職説明会や企業面談は、外部からクローズドな仕組みとすることで、留学生にとってのメリットが高まります。専門学校は関係性の深い企業を手始めに、地道な蓄積で参加企業の拡大に努める必要があります。
- ★採用に直結するインターンシップには、留学生の継続就活やアルバイト上の優遇策も設けられています。専門学校としては個々の能力・適性への気付きを狙いに、更なる推進と実施先企業の拡大に努めていくことが求められます。

留学生に限らず、在籍学生の就職先の選択肢を広げるために、専門学校教職員はたえず企業チャンネルを拡大し、企業関係者との情報交換を密にしながら、採用に繋げていく取り組みが欠かせません。とりわけ留学生の場合は、どの職種でも就職が可能なのではなく、定められた活動範囲においてのみ就労を目的とした在留資格が交付されることになるため、こうした点に留意した上で就職先の開拓に当たっていくことが求められます。

本節では専門学校教職員が留学生の就職サポートのために行う対企業向けの取り組みについて述べていきます。

## (1) 新たな採用企業の開拓

一口に「新たな採用企業の開拓」といっても、何から取り組んだら良いのか分からない面もあります。まずはすでに求人情報として、世に出ているものから当たってみることが先決です。公開済みの情報とはいえ、自校において在籍学生の採用実績がない企業であれば、新規と同様の可能性を有するといえるからです。具体的には、留学生を対象に学外で実施されているジョブフェアや公的機関が運営しているサイトで情報収集するのも一案です。また同じ専門系の学科を有する専門学校の留学生が、卒業後に採用されている企業等も候補となり得るでしょう。

さらにターゲットを広く考える場合には、現時点で留学生採用を行っていないものの、今後状況の変化に応じて募集に踏み切る可能性がある企業も視野に入れる必要があります。日頃から新聞記事等で主要企業や関係業界の動向を細かくチェックするようにし、留学生の出身国・地域で新たなビジネスを起こすような動きがあれば、先に学校側からアクションを起こし、今後の採用計画等について人事担当者に直接問い合わせるのも良いでしょう。

### 参考例⑳：教務担当の教員と進路指導の教職員の情報共有による就職率の向上

ある専門学校では進路指導の担当者が企業分析と選択、そして留学生の具体的な情報を教務の教職員と共有して確実なマッチングを行っています。企業からは、たとえば「N2のできる留学生はいますか？」「ベトナム人の女性はいますか？ベトナム人の女性でN1を取得している学生は何人いますか？」等、就職を希望する留学生に関する具体的な質問が提起されます。これらに対し適切に答えられなければ、マッチングの機会を逃してしまいます。企業開拓の際は、就職を希望する留学生の具体的な状況を常に把握し、即座に案内できることが大切です。留学生の就職のためには、教務担当と進路指導を担当する教職員との日々の情報共有が大変重要になってきます。

#### (2) 学内就職説明会や入社試験の開催

一般的に留学生が就活に臨む際には、どこへ行っても多くの競合相手との激しい競争にさらされます。ジョブフェアに足を運んだとしても、ブース前の人だかりは日常茶飯事で、人事担当者とともに話すらできないケースも少なくありません。実際に入社試験の機会は別に設定されるにしても、留学生が受験する前段階で企業の関係者と濃密な接触の場を持たせ、真に入社したい企業を発見するきっかけを与えるような工夫が専門学校に求められています。

近年、各専門学校単位で行われるようになった学内ジョブフェアや学内就職（企業）説明会は、正にこうした発想を具体化させた取り組みといえるでしょう。他校の一般学生が参加できない「クローズド」な仕組みとすることが、在籍学生に大きなメリットを生み出す源泉です。学内でじっくりと時間をかけて企業担当者と接する時間が持てるというのは、留学生にとって得難い機会ですし、専門学校としても、自校と繋がり深い企業を一堂に集めることにより、他の求人企業への波及効果が期待できます。

とはいえ、実際にどれぐらいの数の企業に参加してもらえるかが、専門学校にとっては試金石となります。まずは特に関係性の深い1、2社からでも地道に始めていくことが大切ですが、参加企業を少しでも多く上積みしていくためには、前項(1)で述べた新規採用企業の開拓に加え、①過去に留学生の就職実績がある企業を招聘する、②過去に就職実績があるが現在は募集を行っていない企業に再開を働きかける、③地域の経済団体・業界団体の協力を得て参加を呼び掛ける、④卒業後に起業したり企業幹部となったOB、OGに参加を要請する、等の工夫も並行して行うように努めましょう。

### 参考例㉑：求人情報のデータベース化や合同企業説明会の開催で求人企業数が約3倍

少子高齢化の進行や、企業のグローバル化により人材として留学生に注目する日本企業は増えています。専門学校は留学生の採用を積極的に考えている新たな企業の開拓とパイプづくりを進め、留学生に適した求人情報を提供していく必要があります。

ある専門学校では、学生が企業情報を検索しやすいように、約2,500社の企業すべてに留学生の採用の有無を確認してデータベース化しています。

また、専門学校独自の留学生専用の履歴書や留学生就職ガイダンス（書式は P160 図表②-1 参照）の冊子の準備から、学内での留学生就職ガイダンス（年 3 回）の実施等、積極的に留学生の就職支援を行っています。

さらに、留学生と日本人学生に向けて年 4 回実施する専門学校主催の合同企業説明会には、のべ約 650 社が参加。留学生の採用意思がある企業が一目で分かるようにシートへ明記する等、きめ細かく留学生の就職をサポートしています。こうした地道な取り組みの結果、留学生の採用を希望する企業は 10 年前の約 300 社から、現在は約 1,100 社へと 3 倍程度に増加しています。

☆図表②-1 「留学生就職ガイダンス」

**平成 28 年度 第 2 回 留学生就職ガイダンス**

日時 : ○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○

内容 : 1. 就職内定者の在留資格変更手続き（就労ビザ）について  
 1) 留学生の日本での就職関連の流れ  
 2) 在留資格変更許可申請の必要書類  
 3) 在留資格変更許可申請書記入例（申請書類・理由書）  
 4) 履歴書の記入例  
 2. 就職未内定者の「特定活動ビザ」について  
 1) 特定活動(継続就職活動)ビザの推薦条件  
 2) その他  
 3. 入社後、退社・転職した場合の手続きについて  
 4. 国民年金について  
 5. 就職関連 Q&A  
 6. 外国人の・留学生ための就職サイト紹介

担当 : キャリアセンター 留学生担当

○○○○○○○○○○○○○○○

### (3) インターンシップの実施と拡大

専門学校留学生が就活に取り組んでいく上で、極めて重要なプロセスとなっているのがインターンシップ（企業研修）です。学校で学んだことを活かし、実際の職場で働きながら経験を積む取り組みは、留学生にとっては学生段階からプロの仕事ぶりや社会人としての自覚を学ぶ絶好の機会になりますし、企業関係者にとっては比較的長いスパンで個々の学生の適性や能力に接することができるメリットがあります。留学生の中にはインターンシップをきっかけに、卒業後、研修先で採用されたケースも少なくありませんが、結果的には同じ企業・職種での就職に至らずとも、特定分野における就労キャリアを経験値として持つことは、将来どんな企業や専門分野で活躍する際にも有用なものですし、各人が在学中に自分自身と今後の

目標を見つめなおすきっかけともなるでしょう。

目下、行政サイドでも留学生のインターンシップの取り組みを強力に後押ししています。具体的な例としては、下記2つの施策が挙げられます。

- ①留学生が、通常は資格外活動の「包括的許可」を受けて許可される1週28時間以内のアルバイトとは別に、専門学校で専攻中の科目と密接な関連性があり卒業後の就職を想定して行われるインターンシップについては、報酬を受け取る場合でも、入国管理局から別途「個別的許可」を受けることが可能な場合があります。この場合、インターンシップの活動時間については「包括的許可」の時間数（原則1週28時間以内）には含まれません。
- ②従来まで卒業後の継続就職活動期間は最長1年でしたが、活動開始から1年後に地方自治体等が関与するインターンシップ・プログラム（180日間）に参加することを条件に、平成29年度以降は最長2年まで延長されます。

専門学校教職員はこうした施策も踏まえた上で、採用に繋がるインターンシップを引き続き積極的に推進するとともに、新たな実施先の拡大を目指し、関連企業や業界団体に対して積極的に働きかけていく必要があります。特に同分野の関連先でインターンシップ受入れの実績がない企業に対しては、自校卒業生の就職状況やインターンシップで活躍中の留学生に関する活動レポート等を作成し、人事担当者へのPRに努めることが望ましいでしょう。こうした地道な努力が、回りまわって留学生の就業機会拡大へと繋がるのです。

## Case study 4

### 就職支援に有効なインターンシップの活用

#### (1) インターンシップの導入について

##### インターンシップの有効性と導入までの経緯

当初、ある専門学校では留学生の就職が厳しく、就職させるにはどうしたらいいのか悩む日々が続いていました。そこで、留学生たちがどのように就職したかを調べたところ、「人間関係から就職する」「アルバイト先で就職している」等、大手ナビサイトのエントリー方式を使用せず就職していたことを知りました。あらためて企業と留学生が直接、長期間会える仕組みが必要と認識し、インターンシップ制度に取り組む事を考えました。これがこの専門学校のインターンシップの基礎となりました。

### 3 種類のインターンシップを導入

同専門学校では、毎年 100 社以上の企業連携と地域社会の支援で実施する 3 種類のインターンシップを実施しています。

#### ①採用選考型インターンシップ

約 60%がこの型で内定が決まります。名前のとおり、仕事ぶりを見て採用を決めるインターンシップです。(採用選考を伴う 1 ヶ月～3 ヶ月のインターンシップ)

#### ②キャリアアップ型インターンシップ

キャリアアップから始まり採用選考へ展開するコース。短期間の通訳実習、翻訳等を行うことで、「履歴書に書ける技術と経験」を手に入れることができます。(採用選考を伴わない 1 ヶ月～3 ヶ月のインターンシップ)

#### ③地域貢献型インターンシップ

地元の観光に貢献する、社会貢献、人助けをする等体験型のインターンシップです。

### インターンシップを授業に組み込んだ、特色のある留学生のための学科

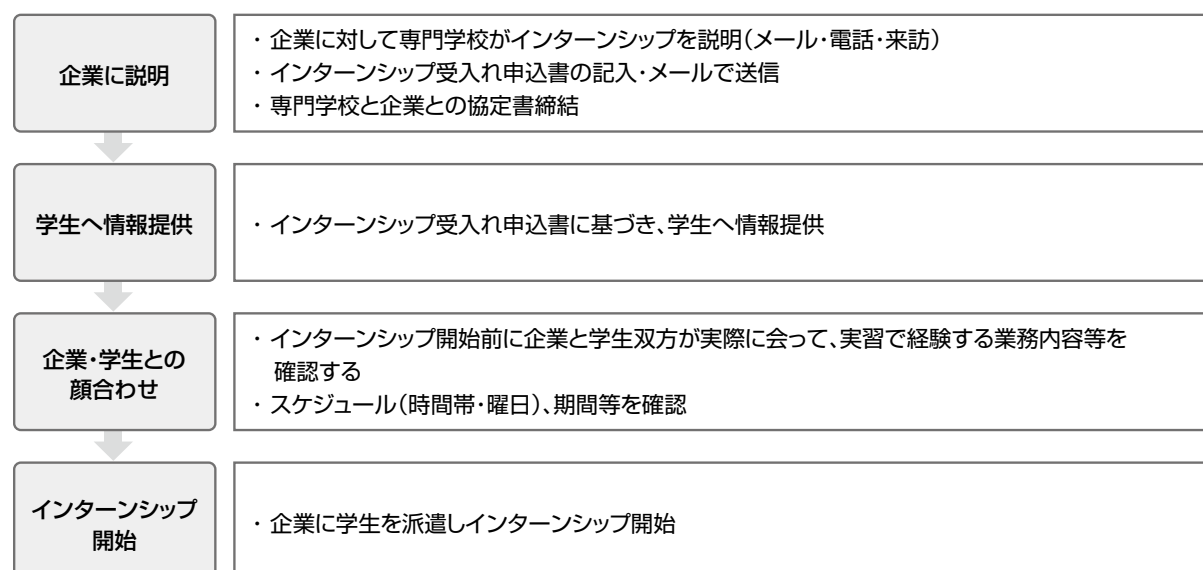
#### ④国際ビジネス学科 (インターンシップ必須) デュアルビジネス (100% 就職保証) コース / (1 年制)

入学後 3 ヶ月は座学勉強、4 ヶ月目からは週 3 日インターンシップ / 週 2 日座学となります。ワンクールは基本 3 ヶ月です。

#### ⑤国際ビジネス学科 貿易・経営ビジネスコース (2 年制)、国際コミュニケーション学科 サービス・通訳コース (2 年制)

1 年目の秋から希望者はインターンシップに参加できます。希望者全員が行けるわけではなく、長期のインターンシップは出席率が 90% 以上、学費をきちんと納めている等条件をクリアした学生が対象です。対象外の学生はボランティアワークから単発や 1 日のみのインターンシップに参加できる場合があります。

### (2) インターンシップ導入の流れ





### (3) インターンシップの特徴（企業開拓・地域との連携について）

#### ●特徴その1：授業の一環としてのインターンシップ

授業の一環、教育の一環としてインターンシップを行い、基本は授業時間内の週2～3回、9時～14時35分、終了後や休日はアルバイトができる仕組みです。無償のインターンシップ（企業からの交通費支給あり）は、基本ワーカー3ヵ月とし、ワーカーを終えて学生・企業の双方がマッチすれば採用選考を含めた次の段階のインターンシップとなり、その後は社内研修となります。逆に双方でマッチしなければお互いに停止可能です。3ヵ月以降も継続の場合は採用の可能性が高くなり、就職が早く決まれば早く終わることもあるので3ヵ月という期間は変動する場合があります。基本的に企業1社につき学生1人が行きます。1人の学生が在籍期間中に2～3社の企業に行くこともあります。（留学生は採用選考の無いインターンシップ先へ長期間行くより、採用の可能性のある色々な企業を体験したいと考えるため）。

#### ●特徴その2：地元を活性化する取り組み

たとえば観光地の場合、留学生の感性（視覚、味覚、嗅覚等）でモニターし、外国人の視点を参考にした各企業の個別商談会や外国人観光客の通訳、周遊パス等の多言語の翻訳業務等を取り組んだインターンシップを行い、集客力の低い地域では、地域創生予算等を利用して留学生を活用した街づくりやインバウンド観光プロモーション等を行っています。視点をインバウンド観光ビジネスを含めた海外のマーケットに向けて拡大し、インターンシップ受入れ企業を共有できるよう大学、専門学校に限らず色々な学校に参加してもらいながら取り組んでいます。

#### ●特徴その3：国際人財活用ネットワーク交流会

「企業1社に留学生1人のインターンシップ」とするために豊富な企業数を集める必要があり、日本で就職を希望する留学生とグローバル人材育成に興味があるポジティブな企業、行政団体、学校関係者等産官学で交流し、留学生が活躍できる環境を整えていくことを目的とした交流会を発足させました。元留学生の経営者、グローバル企業で活躍する卒業生や海外展開企業、インバウンドビジネス企業、留学生自体をマーケットとした企業（通信会社や外国人技能実習生管理組合、受入れ企業、その他、留学生に興味がある企業）が参加します。また、入国管理局を招いての勉強会やミニセミナー、金融機関の支援による座談会等を開催し、そこからインターンシップの話をもろう等しています（発足当時50社が現在は250社）。地域連携が根本にあるこのような産官学連携の交流会は、大都市圏以外でも非常に有効です。

### (4) インターンシップ導入による効果

#### ①教職員について

- ・インターンシップ導入当初は、留学生が授業を抜けた際の対応等で教職員からの反発が強かったのですが、授業とインターンシップを連動させることで教職員の理解も高まっていきました。教職員にインターンシップの内容や仕組みを伝え、理解させ、留学生の授業の抜け状況をきちんと把握しておくこ



とが大切と認識させることができます。

- ・ インターンシップ先を教職員が見に行くことで、普段学校では見られない学生の学外での表情を知ることができます。インターンシップ初日、1人で行かせられる学生については1人で行かせますが、行けない学生には待ち合わせをして同行する場合があります。問題が起きれば教職員が謝りに行くことやインターンシップに行くために必須としている履歴書の作成を通じて、時間をかけて面倒をみてあげられる点が専門学校の良いところです。
- ・ 座学でマナー（自己紹介、名刺交換等）をロールプレイで教え、練習でうまくできても実際の現場ではうまくいかない場合が多いですが、たとえインターンシップ先で失敗しても成功例も含めて授業でフィードバックさせれば本人も二重に学べ、さらにインターンシップにまだ行っていない学生とも授業で共有させられる等、授業で学べないことをたくさん学べます。
- ・ 日常的な挨拶、身だしなみ、時間厳守、適切な態度と言葉遣い、仕事への創意工夫や改善等、授業で取り込む内容とインターンシップ先での実践を連動させることが重要と認識できます。
- ・ 独自の企業ネットワークを作り、人物・やる気・能力を重視し日本語能力試験のレベルがN3でも就職できるような環境を整え、専門学校としての強みをもつことができます。
- ・ 学校では教えない技術等をインターンシップ先で学べます。例えば、デザイン・技術の知識をもつ留学生をその分野の会社に行かせて、技術と知識に母国語を加え、実践の場で発揮させることでプロフェッショナルとしての自覚を持たせることができます。
- ・ インターンシップを普及させるには、①教員の理解と、②授業時間内に取り組み、経済的負担の大きい留学生にきちんとアルバイトができる時間帯を与えてあげることが大切です。

#### ②学生について

- ・ 学外に出すことで学生のやる気、モチベーションが上がります。
- ・ 以前は学生が就活に自発的に動かず、学校側から声を掛けてくれるのを待つ状態でしたが、インターンシップに参加するために必須の履歴書作成等、自分で準備する必要性を感じるようになりました。（履歴書は手書きではなくWord。メールで企業に人物紹介する際にも送ることができ、修正もできるため）
- ・ 希望者全員がインターンシップに行けるわけではなく、出席率や学費納入等の条件をクリアした者が対象となるので、遅刻・欠席・滞納等気をつけるようになり学校側としても出席率のアップや学費滞納の減少につながります。
- ・ いきなり企業に行く自信のない学生が多く、単発や1日みのインターンシップに行かせ、短期間の通訳実習、翻訳等を行うことで「履歴書に書ける技術と経験」を手に入れさせます。長期のインターンシップに参加できない留学生のために学校としては単発のインターンシップを大事にしています（1日みの商談会、通訳・翻訳・体験レポート、イベント、モニター等）。

受入れ先企業にとっても、インターンシップは留学生の人柄や文化を理解する上で貴重な機会となります。グローバル化により、大都市圏以外でも外国人の需要は高まっており、留学生に対するインターンシップの活用は今後ますます需要が高まっていくでしょう。

### (5) インターンシップ導入にあたり必要な協定書について

すべて企業の法務チェックが入ったものを使用しています。基本的には共通のものを使用していますが、企業によっては独自の様式もあります。企業が増えるにつれ、文書内容や書式等システム全体の精度も上がっています。協定書（書式は P166 図表 CS-1・CS-2 参照）の文言には授業の一環、教育の一環として行っていること、基本は授業の時間内で行う無償のインターンシップとしていることや、不慮の事故に備えての保険、途中停止、損害賠償等について記載しています。



インターンシップ先での学生の様子

☆図表 CS-1 「協定書」

協 定 書	
<p>〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇(以下、甲という)と (以下、乙という)は在学中に教育の一環として企業等で一定期間行う就業体験及びその機会を与える制度(インターンシップ制度)の実施について、次のとおり協定を締結する。</p> <p>(趣旨) 第1条 甲は乙と連携し、甲の学生に対し教育の一環として社会の現場で一定期間就業体験を実施するために乙の事業の一部を体験させることにより、必要な社会経験を体得させる研修を行うものとする。</p> <p>(研修条件) 第2条 甲が乙に派遣する甲の学生(以下「研修生」という。)の氏名、研修期間等の詳細は、別記「実習事項書」のとおりとする。 また研修生は、研修に先立ち、「誓約書」に記名押印の上、乙に提出する。</p> <p>(研修内容) 第3条 乙が実施する研修の内容については、事前に乙が許諾し、研修生がこれに同意することによって決定する。</p> <p>(研修中の事故等) 第4条 甲は、研修中における不慮の事故に備えて、研修生についてAIU損害保険会社の「スターブルアクション」(以下「学校保険」)に加入しなければならない。</p> <p>(甲の準備行為) 第5条 甲は、研修生に対して、社会人として必要な常識及びマナーを習得させる等事前の指導を行うものとする。</p> <p>(乙の助言・指導等) 第6条 乙は、研修期間中、研修生に対して研修指導者を付け、研修生に対して必要な助言及び指導を行うほか、必要に応じて研修終了後、研修生の研修状況について評価を行い、その評価を甲に報告するものとする。</p> <p>(守秘義務) 第7条 甲及び研修生は、研修期間中に知り得た乙の秘密を他人に漏らしてはならない。 本研修終了後も同様とする。</p> <p>(個人情報の保護) 第8条 乙は、甲または学生から提出された学生の個人情報について、その取扱いに十分留意するとともに、甲および学生の同意なく研修に関わらない目的での使用や第三者への提供を行ってはならない。本研修終了後も同様とする。</p> <p>(報酬及び交通費) 第9条 1. 乙は、研修生に対して、資金・謝礼等の研修に対する対価を支給しない。 2. 乙は、研修生に対して、研修生の居住地から乙の研修場所までの往復交通費を支給する。</p>	<p>(研修の中止) 第10条 1. 乙は、研修生が次に掲げる行為を行った場合は、研修を中止することができるものとする。 (1)乙が定める規定その他の関係法令に違反する行為を行った場合 (2)乙又は乙の職員の指示に違反した場合 (3)乙の名譽を毀損する行為を行った場合 (4)その他、研修生の提出した誓約書に違反した場合 2. 乙は乙の都合により研修の全部又は一部を中止又は変更できるものとする。 この場合、乙は可能な限り代理案を甲に提示するものとする。</p> <p>(損害賠償) 第11条 研修生の故意又は重大な過失により、乙又は第三者に損害を与えたときは、甲及び研修生は、その損害を賠償しなければならない。</p> <p>(本協定書の有効期間) 第12条 1. 本協定書の有効期間は、2016年4月1日～2017年3月31日までとする。 2. 甲又は乙は、本協定を終了しようとする場合、本協定期間満了の1ヵ月前までに書面により相手方に通知するものとする。</p> <p>(その他) 第13条 本協定に定めるもののほか、研修生の研修に関し疑義が生じた場合は、甲乙協議の上、定めるものとする。 本協定の締結を証するため、本書2通を作成し、甲、乙それぞれ記名捺印の上、各自その1通を保有する。</p> <p style="text-align: right;">2016年 月 日</p> <p style="text-align: center;">甲</p> <p style="text-align: center;">乙</p>

☆図表 CS-2 「誓約書」

誓 約 書	
<p>_____ 御中</p> <p>私は、貴社でのインターンシップ実習期間中は、貴社の規則およびインターンシップ指導責任者の指示に従い、実習に専念することを誓います。</p> <p>私は、インターンシップ実習生として、貴社の信用を傷つけ、また不名誉となるような行為をしないことを誓います。</p> <p>私は、インターンシップ実習期間中に知り得た業務内容に関する事項について、実習中および実習終了後においても守秘義務を負い、一切外部に漏らさないことを誓います。</p> <p>私は、上記の事項に反した場合、貴団体および被害を受けた第三者に対して自ら責任を負うことを誓います。</p> <p>私は、インターンシップ実習中の事故に備えて、傷害保険および賠償責任保険に加入することとし、実習中の事故に関しては、自らの責任において対応することを誓います。</p> <p style="text-align: center;">2016年 月 日</p> <p style="text-align: center;">〇〇〇〇〇〇〇〇〇</p> <p style="text-align: center;">_____ 学科 (学生番号 T )</p> <p style="text-align: center;">氏 名 _____ 印</p>	

## 第8節 卒業後の就活サポート（継続就職活動）

ここまで、在学中の留学生に対する就活支援を中心に述べてきましたが、本節では卒業した（する）留学生向けに行われるサポートの枠組みと、専門学校としての対応について補足します。

### Q1

#### 継続就職活動を目的とした「特定活動」

##### Point

- ★留学生が在学中の就活で就職先を決められず、卒業後も継続して就職活動を希望する場合、専門学校は推薦状を交付することにより「留学」から「特定活動」への在留資格変更許可申請をサポートすることが可能です。
- ★推薦状を出す前提として、専門士の取得（卒業）に加え、在学中の専攻内容と本人が就職を希望する職種との関連性が必須となります。
- ★専門学校は継続就職活動を希望する留学生の就活・経済状況、卒業後の連絡体制等を踏まえ、就職の可能性を見極めた上で、推薦状を交付するか否かの確に判断することが求められます。
- ★専門学校は推薦状を交付し在留資格変更をサポートした留学生の就活状況を、本人と連絡を取り合いながら卒業後も把握し続ける必要があります。
- ★継続就職活動中は生活費支弁を目的に、資格外活動許可を取得しアルバイトを行うことが可能です。推薦状を交付した専門学校では、就活状況と合わせ資格外活動の状況も本人から定期的に報告させ、指導にあたることが望まれます。

就職活動は学生が在学中に採用内定という形で成果を得られるのがベストなのはいうまでもないことですが、必ずしも全員が全員、希望の企業から採用内定を得られるわけではありません。そうした場合、日本人学生であれば引き続き就活を継続することに法的な制約はありませんが、留学生の場合は在学中に就職を決められなければ、必然的に在留資格の問題が絡むことになります。

もし在学中の就活では就職先を決められなかった留学生が、専門学校を卒業後も継続して日本で就職活動を行うことを希望する場合は、在籍していた専門学校が推薦状を交付することにより、「留学」から「特定活動」への在留資格変更許可申請の手続きをサポートすることが可能です。なお3月に卒業の留学生だけでなく、秋入学制度で入学し秋口に卒業する留学生もその対象となります。

ただ同申請にはいくつか必要とされる条件がありますので、専門学校教職員はこれらの点をまずしっかりと踏まえておくようにしましょう。

#### (1) 「特定活動」を申請するための必要条件

就職活動の継続を目的とした在留資格「特定活動」を申請するためには、その学生の在留状況に問題がないことを基本に、次の①～③の要件を全て満たすことが必要となります。

- ①在留資格「留学」をもって在留する本邦の学校教育法上の専門学校において「専門士」の称号を取得し、同課程を卒業した外国人。
- ②卒業前から行っている就職活動を引き続き行うことを目的としており、専門学校における修得内容が「技術・人文知識・国際業務」等、就労に係るいずれかの在留資格に該当する活動と関連があると認められる者。
- ③直前まで在籍していた専門学校から、継続就職活動についての推薦状を交付されている者。

#### (2) 学校側の判断基準～推薦状を出すか否か

では留学生が在籍していた専門学校では、卒業後も日本で継続就職活動を行うことを希望する留学生がいる場合、どのような判断基準に基づいて推薦状を出すに適しているか否かを判断すれば良いのか、下記に考慮すべきポイントを挙げます。

##### ①就職活動の状況

在学中取り組んでいた就職活動の全般的な状況をヒアリングし、就活がうまくいかなかった原因を留学生と共に分析します。もし在学中、就活を行っていた気配があまりないような場合には、推薦を見合わせる判断をすることが賢明です。

##### ②在学中の状況

授業への出席状況や勉学に取り組んだ姿勢を総括します。「一事が万事」ではないにせよ、物事への取り組み姿勢は、異なる場面でも同じ傾向となって現れがちですので、卒業後を推し量る一つのバロメーターとなります。

##### ③就職の展望

①の在学中の就活に関する総括を踏まえ、今後目指す業界や具体的な志望企業が明確になっているか、在学中の専攻内容との関連性があるか、そして全般的に就活を継続することで内定を得られる可能性がどれほどあるかを判断します。

##### ④経済的な状況

卒業後も、就職活動に打ち込めるだけの経済的裏付けがあるかどうかを、アルバイトや預貯金、親元からの送金等の支弁計画をもとにチェックします。生活維持のため、アルバイトに過剰に依存しなければならないようでは、本末転倒です。

##### ⑤定期的な学校との連絡体制

継続就職活動に推薦状を交付する場合、専門学校には当該学生と卒業後も定期的に連絡を取り合い、就活の進捗状況を把握した上で、採用に至る道筋を随時サポートしていく責任があります。卒業後の連絡体制を考慮する上では、在学中の留学生と教職員との連絡状況が一つのベースとなるでしょう。

専門学校としては、これらを判断材料に、継続就職活動を希望している留学生が、延長期間中に日本で採用内定を獲得できる可能性がどの程度あるのか、在学中の学習状況や本人との面談等を踏まえ、しっかりと見極めることが重要です。



### (3) 「特定活動」で在留中のアルバイト及び一時出国

「留学」から継続就職活動を目的とする「特定活動」に在留資格を変更した場合、資格外活動許可を取得し、法律で認められた範囲内（原則1週28時間以内）でアルバイトに従事することが認められています。とはいえ、これはあくまでも日本での生活費支弁に充てることが大前提であり、時間数等のルールを守ることはもちろん、就活に悪影響を及ぼすような活動内容とならないよう目配りが必要です。専門学校教職員は推薦状を交付する留学生に対し、卒業後は就活状況と合わせ、アルバイト状況についての報告も定期的に行うように、あらかじめ指導しておくことが望ましいでしょう。

なお、継続就職活動中に本人が一時帰国等で出国を希望する場合には、あらかじめ再入国許可を取得することなく、空港等での「みなし再入国」により出国・再入国が可能な運用となっています。（みなし再入国については第2章第4節Q5を参照）

## Q2

### 継続就職活動の活動期間

#### Point

- ★継続就職活動を目的とした「特定活動」の在留期間は、1回あたり180日間で半年後に1回延長（+180日）を申請することが可能です。
- ★平成29年度以降は、地方自治体が関与する研修プログラムへの参加を条件に、継続就活期間は最長2年までの再延長が可能となります。

留学生が専門学校等を卒業後に、継続就職活動を目的とした「特定活動」を行うため許可される在留期間は1回当たり180日間で、半年後の1回延長（+180日）を合わせ最長1年が従来の上限でした。ただ留学生の日本国内における就職率を大幅に向上させる政府方針を背景に、就活を1年継続しても就職先が決まらない場合を想定した新たな施策が検討され、平成29年度以降はさらに180日以上の研修期間を含めた1年間を加算し、最長2年とする方針が打ち出されました。

具体的には「特定活動」の2回目の延長に際し（継続就活後1年経過時点で）、地方自治体が一定程度関与する研修プログラム（研修期間180日以上）への参加を求め、その修了を条件に半年後の再延長（+180日）も認めるという仕組みです。

結果として留学生は卒業後最長2年まで、継続就職活動を目的に「特定活動」の身分で日本に在留することが可能となります。

専門学校教職員は行政サイドにおけるこうしたルール変更も踏まえた上で、在籍留学生のキャリア支援の在り方を再構築していくことが望まれます。留学生の日本滞在年数が長期化する傾向にある中、従来の枠組みである在学中の就活支援に止まらず、卒業後1、2年先まで見越した継続的なサポートの仕組みづくりが今後の大きな課題となるでしょう。

（継続就職活動を目的とした「特定活動」への在留資格変更許可申請に必要な手続き及び書類については、

第2章第4節 Q3 を参照。)

## Q3

### 帰国指導

#### Point

- ★継続就活に推薦状を交付しない留学生や、就労目的の在留資格変更許可申請が不許可となった留学生には、速やかに帰国するよう指導する必要があります。
- ★在留期限を超えて不法に残留し続けると、在籍していた専門学校の管理責任が問われ、以後の在籍生に対する在留審査に影響しかねません。
- ★万一不法残留や不法就労に至れば、将来的に日本再入国の可能性を絶たれ得ることを本人に明確に伝えましょう。
- ★専門学校は該当者の帰国や他の在留資格への変更を含め、最終的な事実関係の確認に努める必要があります。

卒業する留学生が継続就職活動を希望していても、専門学校として「特定活動」への在留資格変更許可申請に推薦状を交付しない場合には、なるべく速やかに、遅くとも在留期限までには出国（帰国）するよう留学生を指導しなければなりません。また在籍中の就活で就職先は内定したものの、就労を目的とした在留資格変更許可申請が入国管理局の審査で不許可となった場合も同様です。

これに該当する例としては、在学中の授業の出席率が芳しくなかったり、資格外活動の時間制限を超えてアルバイトしていたことが判明したり、あるいは受入れる企業側の原因に基づくケース等がありますが、いずれにせよ、在留が許可されない以上、遅くとも在留期限までに日本から出国させる必要があります。専門学校教職員は本人がスムーズに出国するよう指導し、実際に出国の事実を確認する段階まできちんと状況の把握に努めなければなりません。

万一、専門学校を卒業後も新たな所属機関及び在留資格が未定のまま日本に残り、在留期限が切れた後も滞在し続けるような事態になれば、卒業前に在籍していた専門学校が不法残留者を出したものと入国管理局に判断され、その後の在籍留学生に関わる在留審査にも深刻な影響が及びかねません。

本人へ帰国指導を行うにあたっては、万一不法残留や不法就労に至れば、将来的に日本へ再入国する可能性も絶たれかねないことを、前もって明確に伝えるようにしましょう。

また専門学校卒業後は、仮にまだ日本での在留期限が残っていたとしても、その間は資格外活動を行うと不法就労となりますので、このこともあらかじめ徹底しておく必要があります。

具体的に帰国の事実関係を確認する方法は、除籍・退学者と同様で、本人の在留期限と帰国予定日を事前に確認し、帰国のための航空チケット購入の事実関係を把握の上、できれば帰国したことを本人とのSNS等の交信により、最終的に確認しておくとい良いでしょう。

なお卒業生の中には、最終的に就職から大学等への進学へと進路を変更したり、「家族滞在」や「日本人



の配偶者等」に在留資格を変更して引き続き日本に在留を続けるケースも想定されます。そうした場合は、最終的に「留学」からの在留資格変更許可申請が入国管理局にいつの時点で許可されたのか、本人の在留カード等できちんと裏付けを取っておくことが不可欠です。専門学校の内籍管理は、その学生が帰国するか、他の在留資格に変更するか、あるいは他の所属機関（教育機関）に変更したその時まで続くのです。

## 第9節 卒業後の就労が可能となった新分野

専門学校留学生が在学中に身につけた技術や専門知識を活かして、卒業後に日本企業等に採用され就労に伴う活動に従事するには、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格要件に該当する活動内容でなければならず、その前提として学校での学修内容と就職先における職務内容との関連性が求められます（一般的に就職できる分野、できない分野等、就職先の条件については、本章第2節を参照）。

ただ最近では法改正や新たな特例制度の導入に伴い、これまで就労不可とされていた専門領域の中にも、新たに該当する在留資格が新設されたり、あるいは一定の条件下で留学生の就労が可能となったものもあります。本節ではその代表的な例として、介護と調理を取り上げます。

### Q1

#### 在留資格「介護」新設と介護業務での就労

##### Point

- ★改正入管法の成立に伴い、専門学校等、介護福祉士養成施設等で学び国家資格を取得した留学生が、卒業後に日本国内で介護業務に従事する道が開けました。
- ★新たな在留資格「介護」は、改正法の公布から1年以内（遅くとも平成29年（2017年）11月28日まで）の正式な施行に伴い、スタートします。
- ★改正法施行（在留資格「介護」導入）までの間の特例措置として、介護福祉士養成施設等を修了した留学生は在留資格「特定活動」を申請し許可されれば、介護業務における就労を目的とした在留が認められます。
- ★平成28年度卒業者は、国家試験の受験・合格の有無に関わらず、専門学校等の介護福祉士養成施設等を修了・卒業していれば、介護福祉士としての登録が可能です。
- ★平成29年度から平成33年度の卒業者も、介護福祉士養成施設等の修了・卒業により介護福祉士として登録が可能な運用が行われますがこれは5年間の期限付きで、5年勤続または5年以内の国家資格取得を満たさなければ、失効します。

平成28年（2016年）11月の第192回国会において、留学生の全般的な就職状況に今後少なからぬ影響を及ぼすことが見込まれる重要法案「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案」が、可決・成立しました。この改正法には「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」に対し、新たな在留資格のカテゴリーとして「介護」を設けることが明文化されています。

従来まで、介護分野はEPA（経済連携協定）の枠組みで受入れる特定国の人材を除き、留学生等外国人の就労が可能な分野としては認められてきませんでした。しかしながら少子高齢化の進行に伴い、介護分野の人材不足が顕在化する中、法務大臣の諮問機関や厚生労働省の検討会において、日本の養成施設で学び介護福祉士の国家資格を取得した留学生を対象に、在留資格を拡充していく方向性が打ち出されたことが、法改正の起点となりました。

正式な同改正法の施行日は公布（平成28年（2016年）11月28日）から1年以内とされており、遅くとも平成29年度（平成30年春）新卒予定の留学生からは、新たな在留資格「介護」の申請が可能となる見通しです。

また施行日までの間に、例えば平成28年度（平成29年春）新卒者が在留資格「介護」に該当する上記の活動を行おうとする場合、在留資格「特定活動」を申請することが可能で、許可されれば介護福祉士として日本で活動できることが特例で認められています。これに該当する対象は、「施行日までに社会福祉士及び介護福祉士法（中略）に規定する文部科学大臣及び厚生労働大臣の指定した学校又は都道府県知事の指定した養成施設（「介護福祉士養成施設等」）を卒業する者及び既に（中略）卒業した者」となっていて、申請時の提出書類には、介護福祉士養成施設等の卒業証明書（又は卒業見込み証明書）と、介護福祉士登録証（写し）が含まれています（申請書書式や提出書類全般については下記の法務省入国管理局ホームページ参照）。

なおこの「介護福祉士登録証」ですが、平成28年度（平成29年春）新卒者までは、国家試験の受験・合格の有無に関わらず、所定の介護福祉士養成施設等を修了していれば、介護福祉士としての登録が可能な運用が行われています。このケースでは介護業務に従事するための在留資格「特定活動」を申請し許可されると、その後新たな在留資格「介護」が正式にスタートした後、同様の活動を継続している場合は「特定活動」のままでの在留を認め、在留期限満了日前に「介護」への在留資格変更許可申請を受け付ける形となる見込みです。

また平成29年度以降平成33年度までの新卒者については、国家試験の受験・合格の有無にかかわらず、所定の介護福祉士養成施設等で必要な知識・技能を修め卒業していれば、卒業後5年間の期限付きで介護福祉士として活動できる運用に変わる予定です。もし5年間続けて介護業務に従事するか、あるいは卒業後5年以内に介護福祉士の国家試験に合格するかのいずれかの要件を満たせない場合、卒業時に取得した資格は失効することになりますので、平成29年度以降の卒業予定者に対してはこうしたルールをきちんと伝えることが必要でしょう。

上述のように、介護業務への就職要件については、目下の人材不足に対応して制度設計が目まぐるしく変わっていますので、今後もさらに変更があり得ます。専門学校教職員は介護業務での就職希望者がいる場合、常時、最新の情報を把握した上で、その時々の新卒留学生に対する確かなアドバイスを行っていくこ

とが求められます。

☆出入国管理及び難民認定法等の一部を改正する法律による在留資格「介護」の新設に係る特例措置の実施について

[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07\\_00119.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00119.html)

## Q2

### 和食実習に在留資格「特定活動」付与

#### Point

- ★調理分野を専攻しても、日本で就労目的の在留資格は原則許可されませんが、農林水産省が実施している和食人材の育成事業に限り、特例的に在留資格「特定活動」が付与されています。活動期間には通算2年の上限があります。
- ★対象は同分野の専門学校等養成施設を卒業後も、働きながら和食を学びたい留学生で、学校と実習先が共同で実施要領を策定することや雇用後は日本人と同待遇であることが条件です。
- ★同じ和食店での実習でも、顧客サービス等、和食の調理以外の業務は許可の対象となりません。

介護と同様に、和食（調理）分野も、政府が各方面からの要望を受け、内閣府規制改革会議等において、留学生の就労に関する在留資格の要件緩和を検討していた分野です。平成25年（2013年）12月に日本の和食がユネスコの無形文化遺産に登録されたのを受けて、農林水産省は「日本料理海外普及人材育成事業」を発表し、新たな人材育成プランを打ち出しました。

従来までは、専門学校等国内の調理師養成施設で学び調理師免許を取得した留学生が、卒業後も働きながら日本料理を学びたいという意思を持っていても、就労を目的とした在留資格の要件に該当しないため、在留をあきらめ帰国せざるを得ない状況でした。

農水省の新事業は、こうしたケースでの日本在留に部分的ながら道を開くものであり、専門学校等養成施設と受入れ先（実習先）が共同で具体的な実習要領を作成し、留学生が卒業後、同要領に基づき、指定された日本料理専門店等で調理業務に従事する活動を行う場合、「留学」から在留資格「特定活動」への在留資格変更許可申請を可能とする特例措置です。この取り組みはすでに平成26年（2014年）2月より始まっています。

「特定活動」とはいえ、実施する上では日本人並みの給与待遇が条件となっていて、活動の環境は事実上の就労に近い意味合いを持ちますが、同在留資格で活動できる期間には通算2年間の上限があります。

また対象となる業務は和食の調理（料理盛り付け含む）に限定されているため、同じ和食店での実習で

も顧客サービスやホール対応等は許可の対象外です。

専門学校教職員は卒業後の和食実習を目的とした「特定活動」を希望する留学生がいる場合、適用の条件や制度の仕組みについて詳細に説明するとともに、申請に先立って、受入れが想定される実習先との間で綿密な実習要領を定めておくことが欠かせません。

※農林水産省「日本料理海外普及人材育成事業」

<http://www.maff.go.jp/j/shokusan/gaisyoku/ikusei/>