

実践報告

外国人留学生対象キャリア教育科目の意義と実践 — 3年次「リクルート・コミュニケーション」における 取り組みを中心に —

茂住和世*

要旨：本稿はまず、大学における留学生に特化したキャリア教育の必要性を示した。その上で、本学の当該科目が目指すのは日本企業への就職ではなく、就職活動への「参加」であることとし、その理由を説明した。次に、3年次「リクルート・コミュニケーション」の履修者の状況と、毎週の「課題」や「日本社会を知るキーワード」など授業実践の概要を報告した。続いて、留学生が就活に臨む「かまえ」を洗い出し、それらに対する働きかけを本科目の特徴として述べた。留学生対象キャリア教育の意義はこれらの「かまえ」にインパクトを与えることにある。最後に今後の課題について触れた。

キーワード：キャリア教育、就職活動への参加、日本留学の意義、自己探求、かまえ

Significance and Practice of Career Education Courses for International Students: A “Recruitment Communication” Course in the Third Year of University Kazuyo MOZUMI*

Abstract: This paper begins by setting forth the need for career education designed especially for international students studying in Japanese universities. Tokyo University of Information Sciences offers career education courses for international students to encourage broad job search activities, rather than encouragement to gain employment with a Japanese company. The reasons for this approach are explained in this paper.

Next, the study considers the status of international students who take the “Recruitment Communication” course in their third year of university. This includes a general description of the class content, including weekly assignments and keywords to learn about Japanese society. This is followed by an examination of the beliefs of international students toward their job search activities. The approach to these characteristics of individual students is a major feature of the course.

Career education provided to international students can have a significant impact on their beliefs with regard to job search activities. Finally, this paper presents future challenges for career education for international students.

Keywords: Career education, Participation in job search activities, Significance of studying in Japan, Self-exploration, Beliefs

*東京情報大学 総合情報学部
Faculty of Informatics, Tokyo University of Information Sciences

2021年10月16日受付
2022年1月6日受理

はじめに

日本の本格的な外国人留学生受け入れは1983年の「留学生10万人計画」から始まった。これは「大学の国際化」を目的としたものであったが、一方、2008年に始まった「留学生30万人計画」は優秀な留学生を受け入れ、卒業後は日本で就労することが目指された。これに伴い、文科省の「外国人留学生就職促進プログラム」や経産省の「アジア人材資金構想」など、留学生の日本国内就職を拡大させる施策が行われた。他方、2011年の大学設置基準の改正以降、大学ではキャリア科目を正課としてカリキュラム化することが進められてきた。こうして日本の大学に入学した者たちは日本人・外国人を問わず、卒業後の進路や職業観の育成、あるいは就労支援などの内容を扱ったキャリア教育の受講を在学中に促されるようになった。

もちろん、キャリア教育＝就職支援というものではない。2011年の中教審答申ではキャリア教育を「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度」を育成する教育としている。つまり、大学におけるキャリア教育は、卒業後の就労を含めた自分自身の人生をデザインし、その未来のために「今、ここ」の大学生活をどう送るかを考え、自律的に行動していくことができるような機会を与えることが目指される。それゆえ、留学生に対するキャリア教育も、単なる就労支援ではなく「留学生を取り巻く社会状況を留学生自身に認識させてそこでいかに生きていくかを考えさせるような教育（寅丸ほか、2018, p. 246）」であるべきだろう。本学でも2012年から外国人留学生対象のキャリア教育科目が始まり、留学生担当教員（日本語教員）による授業が行われてきた。そこで、10年目となる今年度、改めてこれまでの実践を振り返り、留学生対象キャリア科目の意義を考えることにしたい。本稿は3年次開講の「リクルート・コミュニケーション」という科目における授業実践を報告し、留学生に特化したキャリア教育の意義と今後の課題について考察するものである。

1. 留学生に対するキャリア教育

1. A. 留学生対象のキャリア科目の必要性

中教審が定義しているようなキャリア教育を実施するのであれば、日本人学生と外国人留学生とを分ける必要はない、という考え方もあろう。日本国際

協力センターの調査（2020）によると、留学生向けのキャリア教育を科目として開設していないと回答した大学は約74%であった。さらに、開設していない大学にその必要性の有無を尋ねた結果、「必要性を感じない」という回答が約30%である一方、必要性を感じる（「必要性を感じない」への否定的回答）という回答も約30%であった。また、キャリア教育ではなく、留学生の就職促進に向けた施策の実施について調査した結果[注1]によると、そのような取り組みを「実施していない」という大学が7割以上であり、実施していない理由の多くが「日本人学生向けの取り組みと併用できる」からというものであった。しかし、留学生に向けたキャリア教育や就職支援を行っている大学とそうでない大学とをグループに分けて就職率を比較すると、「行っている」グループの就職率が43.9%、「行っていない」グループは33.2%であり、就職率は5%水準で有意差が見られたことから、同調査では就職支援を行っている大学の方が就職率が高いと報告されている。（日本国際協力センターの調査 2020）

一方、留学生の実情をよく知る教員・研究者からは、日本人学生に対するキャリア教育とは別に、留学生に特化したキャリア教育を行うべきだという論考が多数発出されている。末松（2010）は、日本での就職活動（以下「就活」）において留学生は日本人学生とは異なる境遇にあり、留学生特有の問題[注2]を抱えているため、留学生教育支援の一環として留学生に特化した教育的な要素を取り入れた支援が必要だと述べている。志甫（2012）は、日本人学生は卒業後は国内就職しかないが、留学生にとって日本就職は一つの選択肢に過ぎず、積極的に彼らに日本就職の道を拓こうとするなら留学生向けのキャリア教育が必要だと述べている。また、後藤（2020）は就労観や価値観の洗い出し、日本社会・企業の需要や特徴についての情報提供を含んだ、一歩踏み込んだキャリア教育の必要性を主張している。これらは決して一般学生向けのキャリア教育を留学生が受講することに意味がないと述べているのではない。しかし、留学生向けのキャリア教育にのみ組み込まれるべき内容があるのは確かである。

さらに、「日本人学生と自分たちは違う」と思っている留学生も多い。国籍が違うことは言うまでもないが、年齢が高いことや母国での職歴がある者や

既に結婚している者もいる。日本人学生は当然ずっと日本で働くが、自分たちは必ずしもそうではない。日本企業もすべての企業が日本人学生と同じように留学生を採用するわけではない。そして、留学生は日本での就業を帰国後のアドバンテージとする者や、将来の起業のベースにしたいと考えている者もあり、日本人学生の人生設計とは大きく異なる。こうしたことを鑑みるとやはり彼らに特化したキャリア教育を大学は用意するべきであると考えられる。

I. B. 他大学における取り組み

留学生を対象にしたキャリア教育・キャリア支援を行っている大学は、立命館アジア太平洋大学、筑波大学、環太平洋大学などがあり、それぞれどのような取り組みであるかが報告されている（浅野 2010, 鈴木 2016, 小川ほか 2018など）。いずれも学部4年間を通したプログラムが行われているが、その背景には、できるだけ早い時期から動機づけを行い、日本独特の就活スケジュールに乗り遅れないように導きたいという意図があると思われる。

取組内容には、いわゆる就活支援（自己分析、エントリーシート（以下ES）の作成方法や採用試験対策など）に加え、日本ビジネス教育（企業文化理解）やビジネス日本語が組み込まれている。また、留学生のインターンシップへの参加や地域連携を図ったり、日本人学生や企業人との交流の機会を設けているケースもある。

一方、前項でも触れた日本国際協力センターの調査（2020）では、留学生対象のキャリア教育科目を開いていない大学はその理由として、「専門教員不足」「部門・部署的理由（事務的要員、体制不足）」がそれぞれ40%であったことが報告されている。

II. 本学における留学生対象キャリア科目

II. A. 設置科目の概要

本学では1年次に留学生必修日本語科目が設置されていることもあり、留学生対象のキャリア科目は

2年次から開かれている（表1参照）。また、一般学生向けのキャリア教育科目との重複履修も可能である。いずれの科目も教員からの一方的な講義ではなく、留学生からの発表や留学生同士のワークなども含む双方向型授業を行っている。

II. B. 本学の留学生対象キャリア科目が目指すもの

I. B. で述べたような留学生対象のキャリア教育では、日本就職を希望する留学生の就活を支援し、かつ入社後にスムーズに就業できるようになることを目指すプログラムであることが多い。その背景には、学部留学生の6割が日本就職希望[注3]であり、その一方で、実際に日本で就職するのは約4割に過ぎない[注4]という現状がある。それゆえ、このギャップを埋めるために留学生に特化したキャリア教育・就職支援に取り組んでいる。つまり、これらの取り組みが目指すのは就職希望留学生が内定を得て日本企業で就労することだと言える。

これに対し本学の留学生対象キャリア教育は「日本就職」そのものを目指してはいない。筆者が彼らに望むのは、日本の就活に「参加」することである。こう述べると、「就活に参加するのは日本就職のためではないか」という疑問が呈されるかもしれない。日本人学生の場合は確かにそうだ。しかし、後述するように、留学生の卒業後の進路は様々であり、また、在学中に進路をはっきりと定めないまま4年次になる学生も多い。そのような留学生であっても、いずれは迎える大学卒業までにはその後どうするかを考えざるを得ない。日本就職も視野には入っているが、確とした進路とはなっていない。そんな漠然とした状態の彼らが当該科目を履修することにより経験することになるのが就活への「参加」なのである。ここで述べている就活への「参加」とは、自分が大学卒業後にどうありたいかを考えることから始まる。それはいわゆる就活のスタートの「自己分析」である。留学生の場合、特に重要なのは自分にとっての「日本社会で働く意味」を考えることであ

表1 東京情報大学における留学生対象キャリア科目

科目名	単位数	開講年次	主な内容
日本の社会と生活文化	2	2年前期	日本の企業組織、ビジネス文化や日本人のふるまい、及び、その社会的背景
ビジネス・コミュニケーション	2	2年後期	場面に応じた社会人としてのコミュニケーション、及び、電話対応
リクルート・コミュニケーション	2	3年前期	日本での就業や就職活動に関する内容

る。これは日本人学生向けのキャリア教育には含まれない内容であるが、留学生にとっては次のステップを踏み出すために、また、実際の就活中（例えば入社したい企業を探す時やESを書く時など）でも繰り返し自問自答する必要のある、避けては通れない課題と言える。つまり、その課題と向き合うことは就活プロセスを通して求められる。本学の留学生向けキャリア科目において教員がその課題を繰り返し投げかけること、それが、日々の生活に追われる中で彼らが立ち止まって考える機会を与えることになる。

彼らは日本留学中に多くのことを経験して成長し、自己形成が促進される。来日してからの数年間、彼らは様々な出来事に遭遇し、そのたびに自分にとっての「日本留学」の意義が変容していく。そして、大学3－4年次から始まる就活という文化への参加も、日本留学をしているからこそその経験であり、これが自己探求の機会となる。つまり、就活への参加が「成長」と「日本留学の意義の追求」につながるのである（茂住 2012）。この「成長」は本稿の文脈で言えば「キャリア発達」と同じ意味であり、本来のキャリア教育の目的と合致すると考える。

就活についての心理学分野の研究では、大学生がその過程で自己探求をし、自己認識を深めることで成長することが明らかにされている（浦上 1996, 杉村 1998など）。そして、茂住（2016）では留学生に対するインタビューをもとに彼らの就活が様々な自己探求の機会となり、それらは日本留学をしていなければ構築できなかった他者との関係性を通じての「成長」であったことを報告した。また、彼らの日本就職動機は、日本就職により自分が得られるものへの期待と「このまま日本にいたい」という願望であった。前者は「日本の会社に入って学びたい」という日本留学

の延長線上の就労観である。後者は母国に対するネガティブな評価や日本に対するポジティブな評価から来るもの、また留学中に確立した生活基盤が帰国すると失われてしまうという意識から来るものなどである。いずれも日本に留学したからこそ生じた動機だと言える。留学生対象キャリア科目を選択履修する者もこのような動機を抱いていると推察される。

以上のことから、本学における留学生対象キャリア科目で最終的に目指されるのは日本留学しているからこそその経験としての就活への「参加」とした。2年次対象の2科目は日本社会や文化についての汎用的知識の習得や日本語の運用力の向上を目指すとともに、3年次対象科目のための基礎を構築するという目的を担う。そして、3年次キャリア科目である「リクルート・コミュニケーション」を就活という文化への参加の始まりと位置付けた。当該科目を通じて「日本社会で働く意味」を繰り返し考え、日本の就活プロセスや社会文化的背景を理解し、さらに自分はどうかありたいかを考えることは就活という文化への参加の始まりであるとともに、自分にとっての留学の意義を問い直すことにつながると考えた。

Ⅲ. 3年次前期開講科目「リクルート・コミュニケーション」

Ⅲ. A. 履修者の受講動機と希望進路

2020年度、2021年度の2年間の授業評価アンケートによる履修理由を集計すると下記のようなになる（回答者数19名）。

また、2021年度は授業最終回でアンケート調査を実施し、より具体的な受講理由を尋ねた。下記はその結果（複数回答）である。（回答者数16名）

- 単位がとりやすいと思った（4名）

表2 この授業を履修した理由

選択肢	選択肢内容（複数回答可）	度数（人）
1	必修科目・選択必修科目（推奨科目）だから	5
2	専門的知識・技術を得るために必要だから	11
3	シラバスを見て授業内容に関心を持ったから	6
4	先輩・友人にすすめられたから	1
5	時間割の都合から	2
6	単位がとりやすいと思ったから	6
7	取りやすい科目が他になかったから	0
8	その他	1

- 内容に興味があった (9名)
- 留学生のための授業だから (13名)
- 就職に役に立つと思った (10名)
- 金曜2限に何か授業をとりたいと思った (3名)
- 友達がいるから (2名)

一方、2020・2021年の受講者の履修当初時点での希望進路は図1の通りであった。

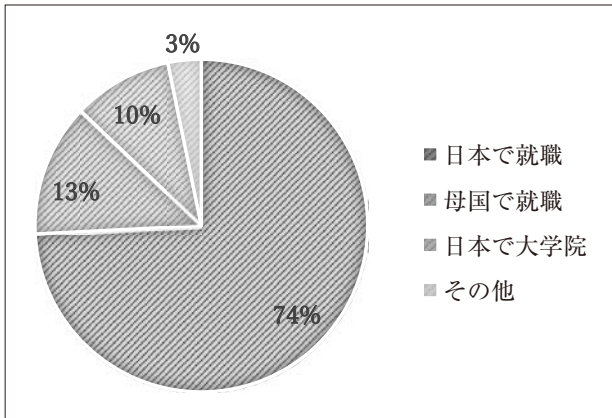


図1 2020・2021年度履修者の卒業後の希望進路

以上のことから、履修者は必ずしも日本就職希望者ではないこと、及び、留学生対象の授業であるという理由から履修する者が多いことがわかる。

Ⅲ. B. 「リクルート・コミュニケーション」授業概要

シラバスに記載した到達目標は以下の通りである。

1. 日本の大学生の就活や日本の企業の採用活動の実際について理解する。
2. なぜ日本ではそのような就職・採用が行われているのかについてその背景を理解し、自分がどこでどのような働き方を目指すのかを省察する。
3. 就活で求められるコミュニケーション能力とはどのようなものかを理解する。

各回の授業は、おおむね就活の流れに沿った内容である。各回で扱う項目に関し、求められる行為・行動の意味や社会文化的背景の理解に加え、自分事として省察することを目指した。2021年度の詳細を表3に示す。(テキストは使わず、プリントを適宜配布している。)

表3 2021年度の各回の授業概要

回	授業概要	日本社会を知るキーワード	課題
1	ガイダンス		①日本留学動機・日本就職動機, 日本在留動機などについての自己分析
2	外国人留学生の日本就職の現状, インターンシップ		①就活の身だしなみ (注意点と自国との比較)
3	就活についての様々な考え, 就活スケジュール	就活解禁日, プレエントリー, ES, 内定と内々定, 非言語コミュニケーション, メラビアン法則	②大企業vs中小企業, 外資系vs日本企業 (メリットとデメリット)
4	日本企業の採用文化, 留学生の採用状況とその目的, 外国人社員の入社後の不満	新卒一括採用, ポテンシャル採用, 総合職採用, ジョブ型雇用, ダイバーシティー, キャリアパス	③自己分析
5	日本の中小企業, 自己分析の目的, 自己PR		④自己PR
6	就職率と社会状況, 履歴書	売り手市場と買い手市場, 就職氷河期, 二極化	⑤履歴書
7	様々な仕事と関連業界	BtoBとBtoC, 業種, 職種	⑥業界研究
8	業界研究の方法, ガクチカ[注5]	面接3大質問, コンピテンシー	⑦ガクチカ
9	企業研究の方法(企業情報の種類と集め方)	企業理念, 上場と非上場, CSR, 企業風土・社風	⑧明示的情報による企業研究
10	企業・業界研究の目的, 志望動機	ブラック企業, コンプライアンス	⑨志望動機
11	企業・業界研究発表について, 採用活動の流れ, 採用試験	お祈りメール, OJTとOff-JT, SPI	⑩企業・業界研究発表の準備
12	課題⑩の発表		
13			
14	面接の種類, グループディスカッション	圧迫面接	
15	資格取得, インターンシップの申し込み, 期末筆記テスト		

成績は毎週の課題（50%）と期末テスト（50%）の合計で評価している。期末テストは「日本を知るキーワード」の理解度を図る問題（例えば、BtoBとBtoCの違いを述べる、など）を出題し、持ち込み不可で実施している。毎週の課題については次項で詳しく述べる。

Ⅲ. C. 毎週の課題について

表3の「課題」は宿題として翌週に提出するものであり、遅れての提出は受け付けない。メ切を守ることは社会に出てからのルールであることを始めにきちんと説明しておく。1つの課題につき内容を5点満点で評価する。毎回の授業はその日の課題の内容とリンクしている。これらの課題は実は日本語力向上という目的も兼ねている。大学入学後2年たち、単位を取って進級している彼らではあるが、企業が要求している日本語レベルとは程遠いのが現状である。また、クラス内の留学生一人ひとりの日本語力の差も大きいので、授業時間内に個人タスクを与えると完成させるまでの時間に開きが生じてしまう。そのため、日本語で書く作業を課題（宿題）として与え、スキルアップを図っている。

向上させたい日本語運用力は2つある。1つは自分で情報を収集したり、与えられた文章を読んで日本語でまとめる力である。課題②⑥⑧⑩がそれに該当する。日本語で書かれたものを読み取り、それを簡潔にまとめるという作業は社会に出ても必要なものであり、彼らの読解力と要約力の訓練となる。提出された課題から一つ例を示そう。

課題②では大企業と中小企業、及び、外資系企業と日本企業のメリット・デメリットを調べてまとめることが求められる。インターネット上にはこれに関するサイトがいくつもあり、その中から適切な内容を探し出し、さらにそれを簡条書きにすることが求められる。例として二人の学生の回答を表4に示す。学生Oは内容を簡潔にまとめて示している一方、学生Sはサイトの文章をコピペしただけであった。当然、学生Sの評価は低くなり、課題返却時には簡条書きでまとめなかったための減点であると伝え、次の機会に同じことを繰り返さないように注意した。

もう一つの日本語運用力は、自分自身のことを日本語で表現すること、そして、その際に求められる「形式」に則って書く力である。課題③④⑤⑦⑨が

表4 課題② 日本企業と外資系企業の比較の中の「日本企業のメリット」の記述

学生Oの記述	学生Sの記述
-雇用の安定性。 -研修制度が充実している。 -安定して稼ぐことができる。	終身雇用システムにより、何か特別な理由がない限り解雇されることがないことは大きなメリットと言えるでしょう。また、年功序列により、勤続勤務年数に応じて段階的に年収が上がっていくことも、安定志向の方にとっては最適な制度です。さらに、福利厚生や退職金制度など、日系企業は社員を非常に大切にしているため、安心して働くことができる点は魅力と言えます。

それに当たる。就活の第1段階で求められるのは、自分のことを相手（採用側）にわかりやすく伝えること、そして、短い文章の中で自己表現することである。その内容は留学生自身が考えねばならないが、一定の形式に則って書くことで「わかりやすさ」はアップする。例えば課題④は自己PRの作成だが、自由に書いてしまうと下記の学生Gのようなわかりにくい文になる（原文ママ）。

わたしはプログラミングが好きです、pythonとc++とJavaを自分のできるだけ勉強していました、今後も勉強し続けて行くと思います。わたしはものごとを簡単に諦めない楽観的な人です。

わたしはボディビルが好きで、週に5回ジムで訓練します。こうやって1年半休んだりあきらめたりしたことがないです、頑張ってやり通すのが志ですから。

もちろんものごとを簡単にあきらめないのは困難なことですが、わたしは常に楽観的な考えで自分を支え、だからこそ頑張っていけます。楽観的な見通しで、どんな難問があっても冷静に対処できます。

プログラミングは長くて少し単調な仕事だと思います、ボディビルもそのようなものです、わたしの根性で、この仕事を長くやり続けると思います、どんな困難でも諦めずに前に向きます、このような強みを活かして、貴社で働いていきたいと思っています。

そのため、課題④では始めにアピールしたいことを2点示し、それぞれについて裏付けを示した上で、入社後それをどう活かすかという順番で書くという形式を指導している。形式に則って書いた自己PRは下記の学生Kのようにわかりやすくなっている（原文ママ）。

わたしの長所は二つあります。一つ目は、協調性があることです。二つ目は、責任感が強いことです。

アルバイトの経験で培った「協調性」が私の長所の一つです。誰か1人の力だけで結果を出そうとするよりも、皆でチームワークの協力するほうが、より大きな成果を得られると思っています。例えば、お客様で混み合っているときの自分勝手な行動は、あらぬトラブルや提供の遅延を引き起こします。私は周りのメンバーにたくさん声をかけるなどして、協力しあうことを促しました。

スーパーマーケットで大学1年生から働いてきましたが、倉庫と売場の整理整頓を率先しておこなったり、どんなお客様にも一人一人笑顔で誠意を持って接客をしたりしました。それにより、店長からは「責任感が強い」という評価を頂きました。アルバイト入社半年後、ナイトリーダーに任命され、時給が上がり、お店の売り上げ管理、現金収納などを任せてもらえるようになりました。仕事に対してより一層に責任感を持ち、誠実に取り組んでいきます。

このような強みを活かして、貴社でお客様のニーズを丁寧にヒアリングし、より使いやすく、優れたシステムの開発や、より快適な情報サービスの提供として、協調性を意識しつつ責任感を持ってお客様のご期待に添えるような仕事をしたいと思っています。

Ⅲ.D. 日本社会を知るキーワードについて

日本企業や就活についての一連の講義の中で、社会文化的知識として記憶に残してほしいものをキーワードとして提示しているのもこの授業の特徴の一つである。授業ではキーワードの意味だけではなく、それぞれのメリット・デメリットについて解説したり、そのキーワードが生まれた社会的背景、こ

のキーワードを理解する必要性などを説明している。説明の際には彼らの認知的負荷を軽減するためPowerPointのスライドや動画、写真など、必ず視覚資料を用いた。また、キーワードの意味や内容を書き込むためのワークシートも用意した。留学生にとって口頭による説明だけでは何が重要な点なのか把握しにくかったり、間違っ理解したりしてしまう恐れがあるが、こうすることで日本語力に差があってもキーワードが記憶と記録に残るように工夫した。

例えば「就職氷河期」というキーワードを扱う際には「氷河」という語を理解させてから日清食品のYouTubeを見せる(図2参照)。この動画では猛吹雪の中でリクルートスーツを着た大学生が採用面接に挑む姿が描かれている。この動画を見ることで「就職氷河期」のイメージがダイレクトに伝わる。と同時に、吹雪とは無縁の温暖な道を歩いている「インターン組」や、吠える白熊を「圧迫面接」に例えている面白さも彼らの興味を引く内容となっている。

就活に関する動画はインターネット上に数多く公開されているので、授業では適宜利用している。また、ネット上の画像もリアルな教材として活用できる。「百聞は一見に如かず」の通り、特に留学生にとっては視覚教材の使用は内容理解の時短に有用である。こうすることでそれらキーワードについての意見のやり取りや、母国との違いなどについて話し合うための時間を少しでも多く確保できるよう努めている。



図2 日清 カップヌードルCM「就職氷河期」編

<https://www.youtube.com/watch?v=k8xE9Y6XIrU> (2021年10月15日参照)

IV. 「リクルート・コミュニケーション」の教育実践の特徴

IV. A. 「かまえ」に対する「働きかけ」

金子（2007）は大学の教育力を「大学が学生に与えるインパクト」と定義し、そのインパクトを形成する重要な要因として、学生が授業を受ける際の「かまえ」を挙げている。学生はそれまでの成長と経験によって「自己・社会認識」を持ち、また、大学教育を受ける意欲や興味のあり方も異なる。これらが授業を受ける際の学生の「かまえ」であり、どのような「かまえ」で授業に臨むかがインパクトを規定すると金子は述べている。

本科目の受講者は留学生である。したがって、インパクトを与えるためには彼らの「かまえ」に対する働きかけが必要になる。そこで本章では先行研究や各種調査報告書から明らかにされている彼らの「かまえ」を洗い出し、それらに対してインパクトを与えるため本実践がどのような働きかけをしているのかという側面から本実践の特徴を報告する。

IV. A. 1. かまえ①：漠然とした進路としての日本就職

これは留学生教育の現場からよく聞かれる「かまえ」である。後藤（2020）は日本人学生との比較から留学生の就労観の特徴は、日本企業や仕事内容を自分自身と結び付けておらず、仕事を選択するとき大切にしたいことが明確ではないと考察している。井上（2016）は中国人留学生の就業動機を分析した結果から、日本語や留学経験を活かしたいという自己向上の気持ちを持つ一方、具体的な職種・業種希望にはつながらず、職業選択において選択基準を持たずにいることを明らかにした。また、志甫（2009）は留学生の多くは明確なキャリアパスを思い描いているわけではなく、日本での就職に固執する者ばかりでないと述べている。つまり、留学生の卒業後の進路は日本就職以外に、大学院進学、第三国への留学、帰国と多様であり、それゆえ日本人学生が「就社」のために就活に必死になるのとは異なるのである。稲井（2012）が指摘している、就職か進学か進路を1つに絞らず並行して行う者が多いことも筆者の経験上事実であると感じている。

このような「かまえ」に対し、本実践では彼らにことあるごとに「もし自分が日本就職したらどうな

るか」を問い続ける。日本就職している留学生の現状や日本企業の外国人社員や採用についての考え方を示し、問う。日本企業の体質や企業文化を示した上でまた問う。ある時はネガティブな事例（ブラック企業や朝礼文化など）を示し、さらに問う。II. B. で述べたように、筆者は彼らに就活に「参加」してほしいと考えている。そのためにも、日本就職に係る様々な社会状況を理解することは、自分が進むべきルートとゴールを考えることにつながる。ルートもゴールも人それぞれであるが、彼らの「かまえ」にこうして繰り返し働きかけることが自己探求の機会になる。

IV. A. 2. かまえ②：業界・企業研究の重要性・必要性への不理解

留学生支援ネットワークがまとめた『教育機関のための留学生就職支援ガイド』（2011）には、留学生の就活における特性として、彼らは母国の就活で業界研究・企業研究をするという習慣がなく、そのため自分に合った企業を探そうとすることができなかつたり、知名度の高い大企業を選んでしまうと書かれている。斎藤（2011）は、元留学生で現在は留学生を支援するNPO法人の代表者の以下のような発言を紹介している。

留学生は『一方的な就職活動』を行っていると思います。自分のやりたいことばかりに注目して、日本社会・日本企業が望むことをつかんでいません（斎藤 2011, p.21）

日本国際協力センター（2020）の報告書にあるように、日本人学生の多くは就職＝就社と認識している傾向が強く、採用企業側もその意向が強い。そのため、就活を行う日本人学生の多くはその採用企業の特徴や採用動向、求める人材像の研究を強いられる。しかし、多くの留学生は日本の就活における業界・企業研究の重要性も必要性も考えたことがないのである。

このような「かまえ」への働きかけとして本実践では業界・企業研究に多くの時間を割き、書籍、インターネット、データベースなど様々なツールを使って業界・企業研究を「やってみる」という経験を積ませている。第7回から第11回まで毎回これに関するワークや講義を行っている。始めは、社会の中の「仕事」がその他たたくさんの「仕事（企業）」と結びついていることを示し、自分が将来就きたい

と思う仕事の幅や周辺業界への広がりを認識してもらおう。また、業界研究の入り口として、業界研究本の輪読発表を行い、業種とその特徴を理解していく。最後に自分が研究対象とする日本企業を1社選び、その企業についての企業研究をホームページ、日経新聞、業界地図、有価証券報告書を用いて行い、第12-13回の授業ではクラスの前でPowerPointを用いてプレゼンテーションを行う。こうした取り組みを通じて「業界・企業研究って何？ どうやって何を調べるの？」「企業研究=その企業のホームページをよく読むこと」というような彼らの「かまえ」にインパクトを与えている。また、同じ留学生であるクラスメートが調べた他業界・他企業についての発表を聞くことも彼らにとって様々な学びとなっていることも窺える。

IV. A. 3. かまえ③：周りの日本人やキャリア課などの支援窓口を頼らない（頼れない）ことによる情報不足・時間不足

彼らの多くは同じ大学の学生同士、または出身国が同じ者同士という小さな社会で過ごしている。また、日々の生活がアルバイト先と大学と自宅の往復だけという者も多い。しかし、それは日本社会全体から見ればとても小さな社会である。ただ、このような生活の中ではその他の人々との交流・接触の必要性を強く感じることはない。そして、日本の地域社会、学生やバイト先の日本人以外の日本人との接触・接点を持つ機会や時間的余裕のないままに最終学年になる留学生が多いと原田（2010）は述べている。日本の就活は期間が長く、収集すべき情報も多い。留学生の就活の問題点として挙げられる時間不足・情報不足は、彼らのネットワークの狭さや他者からのサポートが受けられていないことによるところが大きい。さらに徳永（2003）が指摘するように、留学生は大学の就職ガイダンスは日本人向けのものだと考えているため足を運ぼうとしないという現状もある。

確かに留学生の就活についての情報不足・時間不足は否めないが、それを彼らに指摘しても彼らの「かまえ」が変容するわけではない。急に日本人に相談しろと言っても難しいだろう。そこで本実践ではまず「一人でもできる」「インターネットでできる」情報収集や筆記試験対策の方法を示すことで情報不足を補えることを示した。また、「時間不足」に対

しては、一般的な就活スケジュールを示し「早く始める」と言うだけでは彼らは動かない。そこで、本実践では履歴書やES、自己PRやガクチカ、志望動機、企業研究などに「課題（宿題）」として取り組ませることでこれら一つ一つを完成させるのにどれだけの時間がかかるのかを経験させている。そして、時間をかけてやっと書いたものが教員によってあっさりボツにされたり、内容不十分としてポイントがもらえなかったりすることで、本番前に多くの準備時間が必要なことや、企業に提出する前に誰かに見てもらうことが必要であることを実感させるようにした。

ただ、寅丸ほか（2018）が指摘するように、先輩や同国の友人などの「濃い人的リソース」に頼る傾向がある留学生の「かまえ」に授業実践を通じてインパクトを与えるのは難しいと考えている。それでもこの授業を選択したこと自体が彼らがその「かまえ」を少しだけ緩めて、留学生事情に詳しい教員の講義を聞いてみようと思ってくれたのだと受け止めている。これは、留学生対象のこのような科目を設置することの意義の一つだと言えよう。

IV. A. 4. かまえ④：就活で求められる日本語力・コミュニケーションへの不理解

留学生は自分の日本語力やコミュニケーションが採用と大きく関わることは重々承知している。しかし、評価の対象となる日本語力やコミュニケーションとはどのようなものなのかという点について企業側とは大きなズレがある。斎藤（2013）は就職面接で留学生の受け答えを日本人面接官がどう受け止めるかを調査した。その結果、留学生が文法や敬語に多くの注意を払うこと、面接は自分の日本語能力を証明する場と考え、できるだけ途切れなく話すことが高い評価につながると思っていることなど留学生側の日本語力についての「かまえ」を明らかにした。また、日本語能力試験N1を取得したことで自分の日本語力が高いと思っている留学生や、大学やバイト先でのコミュニケーションに支障を感じていない留学生は多く、彼らはそれが自分の強みだと考える。しかし、池田（2009）が指摘するように、企業が求める日本語レベルは彼らの想定よりはるかに高いのが現状であり、実際に「日本人と同等」レベルを求める企業は多い[注6]。

このような「かまえ」から彼らは自己PRに「英

語と日本語ができる」「日本人と問題なくコミュニケーションできる」という内容を書く者が多い。また在学中に日本語能力試験N1を取得したことをガクチカとして書く者もいる。これらは彼らの認識の甘さや自己分析の不十分さに原因があるが、それを指摘しても彼らの「かまえ」を崩すことはできない。また、企業の要求レベルが相当高いことを示すだけでは、彼らの就活への参加意欲を削ぐことになりかねない。そこで本実践では、企業の外国人採用では意欲や日本語力と同じくらい「人柄」が重視されていることをまずデータ[注7]で示した。意欲や熱意は面接で示せばよい。そして、メラビアン¹⁾の法則[注8]が示すように、対面のコミュニケーションでは言語より身だしなみや挨拶も含んだ非言語面で評価される。それゆえ、自己PRは語学力よりも「自分の人柄」を伝え、自分がどんな人間かを知ってもらうために書こうと働きかけている。さらに、コンピテンシー概念を説明した上で、ガクチカでは「在学中に何を学んだか」よりも自分の「行動特性」をアピールできるような過去の経験を伝えるように働きかけた。どちらについても、なぜ企業がそれらを知りたがるのかという背景も併せて解説し、それゆえ文法や敬語などよりも「うちの会社に合う」「将来活躍してくれそうだ」と思ってもらえるような内容や受け答えに気を配ることが求められると働きかけた。また、自己PRやガクチカで日本語力をアピー

ルしてしまうと、実際に採用担当者に接したときに失望させてしまい逆効果になりかねないのではないかと説くと、たいていの留学生は納得するようだ。

IV. A. 5. かまえ⑤：授業では就活技法を教えてもらいたい

留学生がキャリア科目で教えてもらいたいと思っているのは「就職技法」であり、その中でもとくに面接対策、筆記試験対策、エントリーシートの書き方が上位を占める(図3参照)。これはすなわち、彼らにとって就活の成否はこの3つにかかっているという認識であると同時に、これらに困難さを感じていることの表れだと言える。

門間ほか(2019)は留学生の就活における4つの困難[注9]の一つとして、「日本語力」を挙げ、とくにSPIなど日本独自の筆記試験が外国人には難しいこと、自分のESや面接での応答が正しい日本語であるかに言及する留学生が多かったと記している。つまり、彼らが教えてほしいという就活技法は日本語の問題であり、彼らの「かまえ」は「日本語の正しさへの希求」なのである。

本学の留学生もこの「かまえ」から本科目を受講している者は多い。就職技法を求めるなら就職ガイダンス等を利用すべきであるが、前述したように留学生はガイダンスは日本人学生向けのものだと考えているので、留学生向けのキャリア科目であるこの授業に期待を寄せる。これに対し、筆者は初回の

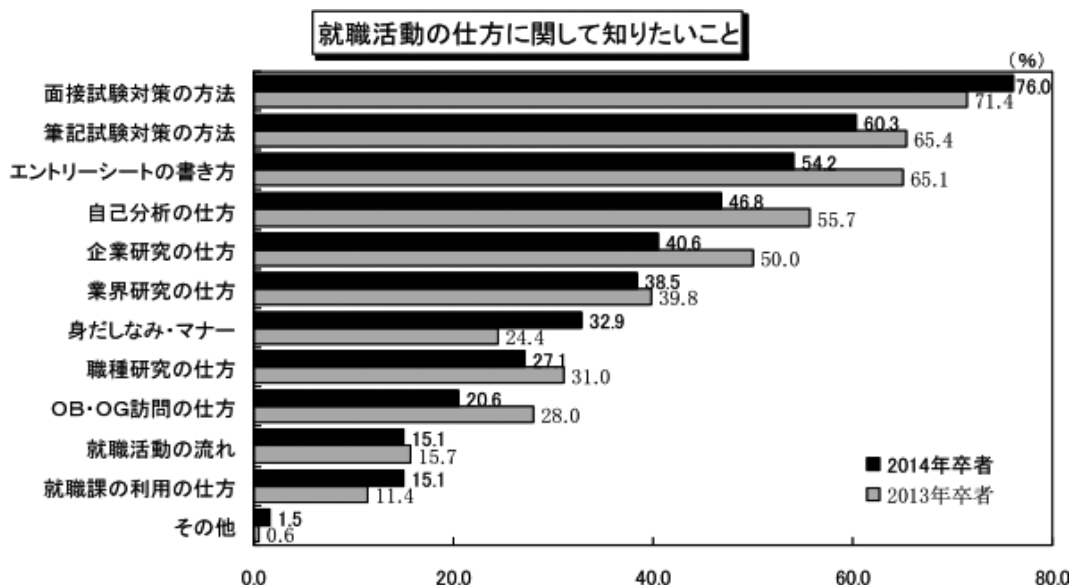


図3 出典：(株) ディスコ キャリアリサーチ (2013) 『外国人留学生の就職活動状況』

ガイダンスでその期待は叶わないと話し、ESの添削やGD・面接の練習を望むならキャリア課のサポートを利用するようにと伝えている。とは言え、授業の中では図3の各項目について解説をし、毎回の課題に取り組むことで一連の技法を一度は経験させ、課題返却時には修正すべき点を各自にフィードバックするようにはしている。

しかし、彼らの書く文章（ESや自己PRなど）はその内容自体が適切でなかったり、掘り下げが不十分であったりするものがほとんどである。また、面接の入室場面での名乗りすらできない者が多い（例えば、「東京情報大学総合情報学部総合情報学科、〇〇と申します」という一文でも、学部名を間違えたり、学科と学系を混同したりする）。これらは「日本語の指導」で改善するようなものではなく、「正しさ」以前の問題と言える。そして、限られた授業時間の中でその練習に時間を割くべきものでもない。

それゆえ、この「かまえ」に対しては、就活はテクニックだけで乗り切れるものではないこと、日本語の正しさ以前に、文章で語るべき内容や対面で表現すべきことは何かを考えることが重要であると働きかける。ESや自己PRなど企業が求めてくる文章では何を表現すべきなのか、それがしっかり書けたなら、あとは日本語母語話者（日本人の友人、教員、キャリア課）に添削してもらえばよい。また、面接やGDで相手が知りたいと思うことは何かを考え、それを自分がどう表現するのかは留学生自身で構築

する必要がある、その準備ができて初めて「練習」が始められる。つまり、彼らが困難さを感じているこれらのことは、実は日本語の問題ではないし、「こうすればうまくいく」というようなテクニックによってできるようになるものではないことに気づかせる必要がある。彼らの履修動機に日本語の正しさへの希求があり、授業内での就活技法の練習への期待があることは想定内である。それは彼らが就活についての「正解」を求めているのだと言える。しかし、自分のキャリアを考えるのは「正解のない問い」に向き合うことだ。例えば面接で「何年くらい日本で働くつもりですか」と聞かれたときの答えに正解はない。自分がどうありたいか、また、相手が何を望んでいるかによって返答は異なるだろう。当該科目ではそれを踏まえ、一連の講義の中で彼ら一人ひとりが向き合うべき課題を追求するように仕向けている。

IV. B. この授業に対する留学生の評価

IV. B. 1. 授業評価アンケートの結果

直近2年間の結果を合計したものを図4に示す。

IV. B. 2. 独自アンケートの結果

以下は2021年度の授業最終回に行った無記名アンケート（15名から回収）の結果である。（似たような内容はまとめて示した）

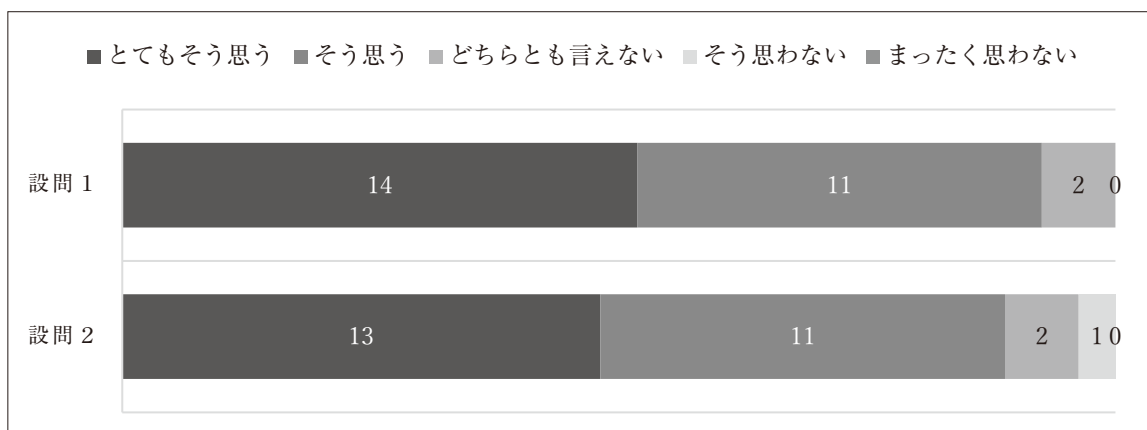


図4：総合評価（単位：人）

設問1：この授業を受講して、内容的に満足したか

設問2：この授業を受講して、この分野をさらに学びたい、もっと高いレベルを目指したいという気持ちになったか

1. この授業でよかったことは何か。
 - 就職の準備（日程、予定、自己PR、就職活動、インターンのことについて）
 - 留学生の就職活動に役に立つ知識と情報を習得した（8名）
 - ESの書き方がわかった（1名）企業研究のやり方がわかった（2名）
 - 日本での就職に関する知識が得られて、実用的なスキルが多くて役に立つ
 - 授業中の雰囲気が良い
 - みんなの前で自信をもって発表できた
2. この授業で、もっと勉強したかったこと（教えてもらいたかったこと）は何か。
 - 面接練習（3名）、ESの書き方（1名）、Web面接について（2名）
 - 就職の裏のこと
 - 関心のある業界で外国人が働きやすいかどうか
 - 社内での礼儀やビジネス用語
 - EDINETなどの情報
 - 人生の可能性
 - 特になし（4名）
3. この授業を受ける前の「就職活動についてのイメージ」はこの授業を受けて変わったか。

とても変わった（4名）少し変わった（5名）あまり変わらない（6名）

→「変わった」と答えた場合、どのように変わったか

 - 就職活動についてよくわかるようになった（2名）
 - 「企業研究をこのようにやるか」と思った
 - メラビアン法則がわかった
 - 志望動機や自己PRがよくなった
 - 母国は大学4年から就活を始め、能力のある人だけ内定をもらえる。日本では新卒一括採用などいろいろな形式があることを知った。
 - 前は卒業に伴って自然に就職ができるだろうと思った。今はもっと努力しないといけないと感じた。
 - 時間を守る（解禁日、内定の日など）
4. この授業を受ける前の「日本の会社で働くことについてのイメージ」はこの授業を受けて変わったか。

とても変わった（1名）[注10] 少し変わった（1名）あまり変わらない（13名）

アンケートからは本科目をプラス評価している様子が窺われる。また、IV. A. 5. で示した「かまえ⑤」をまだ抱えている者も少なからずいることもわかった。設問3の就活のイメージの変化については「変わった」と答えた者が多かったことから、この授業によりインパクトを与えられたのではないかと思われる。しかし、日本企業で働くことについてのイメージはほとんどの学生は変化がなかった。これに対してインパクトを与えるのは、やはり企業人との直接的な関わりに勝るものはないと思われるが、これは一般学生向けのキャリア科目の受講等で補うべき内容だと考えている。

V. まとめと今後の課題

以上、本稿では留学生が抱える固有の事情から留

学生に特化したキャリア教育が必要であることを述べた上で、本学の留学生対象キャリア科目である3年次「リクルート・コミュニケーション」の教育実践について報告した。始めに、当該科目が目指すのは「日本社会で働く意味」を考えることを出発点とする就活への「参加」であること、そしてそれが彼らの日本留学の意義の追求につながることを説明した。次に、履修者の状況や授業概要を示した。最後に、留学生が就活に対してどのような「かまえ」を持って臨むのかという側面から本実践の特徴を述べた。この授業の意義はこれらの「かまえ」にインパクトを与えることで彼らに行動変容や認識の変化を促すことにある。履修者がそれを実際の就活につなげてくれることを期待したい。

今後の課題は3つある。1つ目は授業内容と授業

担当者の問題である。本学における留学生対象キャリア科目は筆者が一人で設計し、実践してきた。それゆえ、これらの教育内容が本当に適切であるのか、また、一般学生向けのキャリア科目と重なる部分があるのかについてはこれまでまったく検討してこなかった。日本人学生と留学生との差異について検討した先行研究においても「自分の将来の進路や具体的な就活に向けて自分を理解すること、産業・企業・職業を理解すること、自分の進路やキャリアに対する計画や目標の立て方などについて理解ができていない」という状況は日本人学生と変わらないという指摘もある（末廣 2013）。本学の一般学生向けキャリア科目の具体的な内容と、留学生向けキャリア科目の内容との異同、さらにはキャリア課によるサポート内容や連携の可能性については今後検討する必要があるだろう。また、授業担当者は留学生事情に詳しい教員であることが望ましいが、果たして今後もそのような担当者を確保できるのかは不明である。

2つ目は履修する留学生の数についてである。これらのキャリア科目は選択科目であるので、毎年の履修者数は個々の留学生の興味・関心や時間割上の都合により増減する。それは想定内であるが、本学に入学する留学生数自体の増減幅も大きく、入学者数が減れば当然履修する学生も少なくなる。コロナ禍で海外からの留学生数が激減し、今後数年間は本学に入学する留学生数も激減することが見込まれるため、この先これらのキャリア科目が授業として成立しなくなる恐れがある。

3つ目は、より多くの留学生に受講を促していくことである。これらのキャリア科目を選択し、授業に参加すること自体が彼らにとって自分自身の「日本留学の意義」を再構築することにつながるのだから、できればもっと多くの留学生に履修してもらいたいと考えている。しかし、実際には、3つあるキャリア科目を1つも受講せずに卒業してしまう留学生もいる。留学生に特化したキャリア科目を履修することが自分にとって有用であると思ってもらえるような周知の仕方や働きかけがさらに必要であろう。

おわりに

本学に入学する留学生は全員私費留学生である。私費留学生は来日してまず日本語学校などの予備教育機関で日本語を学ぶ。予備教育期間後にすぐ帰国

する者は稀である。近年は特定技能という在留資格に変更して働く者もいるが、多くは専門学校や大学に進学する。その際彼らは自分の興味・関心に基づいた進学先を決め、願書を書き、筆記試験や面接などの選考を経て入学を許可される。彼らはこのプロセスと就活のプロセスが同じだと思っている節がある。つまり、自分の興味・関心のある仕事や会社を探し、ESを書き、筆記試験や面接を受けて合格するというプロセスである。だから、ESには「●●に興味があるから御社を志望する」「在学中は○○を勉強してきたから、貴社に入社したい」という内容を書き、面接でもそのような受け答えをしがちだ。

もしかすると日本人学生も同じような考えで就活に臨んでいるのかもしれない。それでも景気さえ良ければ毎年日本人学生の9割近くは就職できる。その理由の一つとして考えられるのは三沢（2019）が述べている“新人”に対する日本企業の考え方であろう。三沢は、日本企業が新人に求めているのは「若者らしさ」と「社会人らしさ」[注11]であると述べている。実際、本学の日本人学生の多くもこれらを認められて採用されているのではないだろうか。三沢は企業の人事コンサルティングをしており、その経験上、日本企業で“新人”に対し暗黙に求め、期待する要素としてこの2つを挙げ、新入留学生にも無意識にこれを求めてしまい、それが彼らの入社後に直面する違和感や退職リスクとなっている可能性を指摘している。ただ、このことから逆に考えれば、就職率を上げるだけなら「若者らしさ」と「社会人らしさ」を留学生に徹底的に指導すればいいという極論も可能だ。

しかし、大学のキャリア教育は就職率向上を目的とするものではない。また、日本人学生の歩む“キャリア”と外国人留学生の“キャリア”は異なっているのも事実である。それゆえ、留学生に特化したキャリア教育は必要であり、かつ、就職支援に偏らない目標と内容を備えるべきである。彼らの日本留学経験がさらに充実するよう大学は様々な支援をしているが、留学生対象のキャリア教育もその一つだと言えよう。

【注】

[注1] 三菱UFJリサーチ&コンサルティングが2014年に留学生が在籍するすべての大学に対して行った

「大学における留学生の就職支援の取り組みに関する調査」の報告書による。

[注2] 末松(2010)は留学生の特有な問題として①日本語と日本の社会・文化に関する知識, ②学業・生活・就職活動の鼎立, ③ネットワーク, ロールモデルの欠如, ④国をまたいだ人生設計, の4点を挙げている。

[注3] 日本学生支援機構(2021a)による。

[注4] 日本学生支援機構(2021b)による。

[注5] ガクチカとは「学生時代に力を入れたこと, 頑張ったこと」の就活略語である。

[注6] ディスコの調査(2021)によると, 日本企業が外国人留学生に対し求める日本語レベルは, 内定時には文系49.1%理系42.0%が“ネイティブ相当”を含む“ビジネス上級レベル以上”であり, 入社後には文系78.0%理系73.2%がそのレベルを求めるようになることが示された。(“ビジネス上級レベル”は幅広いビジネス場面で日本語による適切なコミュニケーション能力があるというレベルを指す。)

[注7] パーソル総合研究所は「外国人雇用に関する企業の意識・実態調査」で, 日本企業が外国人を正社員として採用するとき重視しているのは何かを調査した。その結果, 約6割の企業が「意欲・熱意・向上心」「日本語能力」「人柄」の3点を重視していると回答した。

[注8] 人から受けるインパクトのうち, 93%が言語以外のメッセージ(声の調子などの音声情報38%, 表情などの視覚情報55%)からのものだという, 心理学者メラビアンによって明らかにされている法則(八代ほか1998)。

[注9] 門間ほか(2019)は彼らの就職活動の4つの困難として①時間管理②日本語③傾聴力④ストレスを挙げている。

[注10] 「とても変わった」と回答した学生は, どのように変わったかについて「思ったよりも厳しい」と記述している。また, 同アンケートを2019年度の履修者6人にも回答してもらったが, その結果は下記の通りである(原文ママ)

とても変わった(1名) 少し変わった(4名)

あまり変わらない(1名)

→「変わった」と答えた場合, どのように変わったか

- アルバイトでやっている経験はあるんですが, 実際に社会人としてのイメージは少し違うかなあと思った。
- 日本の会社は留学生を長い間働いてもらいたいことがわかりました。
- やはりどんな会社でも簡単に行けないと思

います。

- 日本の会社で働くことは楽しそう。
- この授業を受けて会社のルールとかマナーについてのイメージが変わりました。

[注11] 三沢は下記のフレームを企業研修で使用していると紹介している。

区分	若者らしさ	社会人らしさ
身だしなみ	清潔感がある	常識がある
人と接する	明るい・元気が良い	礼儀正しい
	素直である	気遣いがある
仕事に取り組む	前向きである	責任感がある
作業を進める	テキパキしている	丁寧である
チームと関わる	献身的である	連携性がある

【引用文献】

浅野昭人(2010). 外国人留学生を対象としたキャリア形成支援. 日本教育情報学会第26回年会, 110-113.

中央教育審議会(平成23年1月31日). 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について.

https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf (2021年10月15日)

ディスコ キャリアリサーチ(2013). 外国人留学生の就職活動状況. <https://www.disco.co.jp/wp/wp-content/uploads/2013/04/2013fsmonitor.pdf> (2021年10月15日)

ディスコ キャリアリサーチ(2021). 外国人留学生/高度外国人材の採用に関する調査. <https://www.disco.co.jp/wp/wp-content/uploads/2021/01/2020kigyuu-global-report.pdf> (2021年10月15日)

後藤奈々子(2020). 高等教育機関における外国人留学生のキャリア教育に関する一考察. 姫路獨協大学教職課程研究, 31, 41-63.

原田麻里子(2010). 留学生の就職支援—留学生相談現場から見た現状と課題—. 移民政策研究, 2, 40-58.

池田伸子(2009). 留学生の就職を支援するための実践的日本語教育について. 立教大学異文化コミュニケーション学部紀要(ことば・文化・コミュニケーション)創刊号, 131-142.

稲井富赴代(2012). 中国人留学生に対するキャリア教育と就職支援. 高松大学研究紀要, 56-57, 1-37.

井上恵(2016). 文系中国人留学生の就業動機と就職不安の関連. お茶の水女子大学人文科学研究, 12, 217-229.

門間由記子, 高橋修, 猪俣歳之(2019). 就職における困難さの研究—外国人留学生の日本での就職活動に着目して—. 東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要, 5, 79-91.

金子元久(2007). 大学の教育力—何を教え, 学ぶか—.

- ちくま新書。
- 三沢直之 (2019). 外国人留学生の就職と定着支援. ウェブマガジン『留学交流』, 96, 33-41. https://www.jasso.go.jp/ryugaku/related/kouryu/2018/_icsFiles/afieldfile/2021/02/19/201903misawanaoyuki.pdf (2021年10月15日)
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング (平成26年3月). 「大学における留学生の就職支援の取り組みに関する調査」報告書. <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000057621.html> (2021年10月15日)
- 茂住和世 (2012). 国際移動時代の日本留学モデルの再構築に関する研究—外国人留学生の自己形成の視点から—. 青山学院大学大学院社会情報学研究科社会情報学専攻平成24年度博士論文.
- 茂住和世 (2016). 就職活動という実践に参加する外国人留学生の意味世界. 日本国際教育学会第27回大会予稿集, 46-47.
- 日本学生支援機構 (2021a). 令和元年度私費外国人留学生生活実態調査概要. https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2021/06/seikatsu2019.pdf (2021年10月15日)
- 日本学生支援機構 (2021b). 令和元年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果. https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2021/03/date2019sg.pdf (2021年10月15日)
- 日本国際協力センター (2020年3月). 留学生の就職促進に関する周知及び調査研究成果報告書. https://www.mext.go.jp/content/20200521-mxt_gakushi02-000007326_1.pdf (2021年10月15日)
- 小川正人, 大平真紀子, 唐木義子 (2018). 環太平洋大学の外国人留学生の就職動向と就職支援の取り組み. 環太平洋大学研究紀要, 13, 113-118.
- パーソル総合研究所 (2019). 外国人雇用に関する企業の意識・実態調査. <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/research/assets/employment-of-foreigners.pdf> (2021年10月15日)
- 留学生支援ネットワーク (2011). 教育機関のための留学生就職支援ガイド. <https://issn.or.jp/pdf/supportguide.pdf> (2021年10月15日)
- 斎藤仁志 (2013). 就職面接で外国人留学生の受け答えに対し、日本人ビジネスパーソンは何をどう捉えるのか. 長崎ウエスレヤン大学地域総合研究所紀要, 11(1), 53-60.
- 斎藤幸江 (2011). 留学生の採用と就職. 人事実務, 1097, 14-21.
- 志甫啓 (2009). 外国人留学生の日本における就職は促進できるのか. Works Review, 4, 208-221.
- 志甫啓 (2012). 外国人留学生の日本における就職・採用の動向と大学による支援の意義. 関西学院大学高等教育研究, 2, 15-33.
- 末廣啓子 (2013). 地方圏における外国人留学生の就職に関する実態と課題. 宇都宮大学教育学部紀要第1部 63, 20B, 279-295.
- 末松和子 (2010). 留学生に特化した就職支援. 留学生教育, 15, 15-26.
- 杉村和美 (1998). 青年期におけるアイデンティティの形成. 発達心理学研究, 9, 45-55.
- 鈴木華子 (2016). 日本語授業を活用した留学生のキャリア支援. グローバルコミュニケーション教育センター日本語教育論集, 31, 147-158.
- 徳永英子 (2013). 外国人留学生の就職・採用に関する研究—留学生の就職活動に対する“戸惑い”から考察—. Works Review, 8.
- 寅丸真澄, 江森悦子, 佐藤正則, 重信三和子, 松本明香, 屋根橋伸子 (2018). 留学生のキャリア意識とキャリア支援の「ずれ」を考える. 言語文化教育研究, 16, 240-248.
- 浦上昌則 (1996). 就職活動を通しての自己成長. 教育心理学研究, 44, 400-409.
- 八代京子, 町恵理子, 小池浩子, 磯貝友子 (1998). 異文化トレーニング. 三修社.