

留学生の就職活動について

キャリアセンター 塩月 恭・沈 向琮

1. はじめに

早稲田大学は2022年5月現在、約5,500名の留学生在籍¹⁾し、第二位の東京大学(4,627名:2022年5月現在)を抑え、日本国内で最も留学生が多い大学となっている。キャリアセンターでは留学生の卒業時の進路調査²⁾や在学中の動向調査を実施しており、それぞれにおいて把握した実態やニーズに基づくキャリア支援を行っている。その結果は、次の表1・2、および図1～3に示したとおりである。表1と図1～3は、2021年度の本学留学生の進路状況を学部生、大学院生、その合計数に分けて表した図表である。また、表2は、外国人留学生の進路の推移を年度別に表したものである。

表1 2021年度留学生進路データ (キャリアセンター 2022年7月公開)

	報告者数	日本で就職	海外で就職	進学	資格試験	アルバイト	その他	未定	活動中
学部	397	72	33	184	5	3	17	27	64
大学院	887	171	179	114	13	6	48	65	242
合計	1,284	243	212	298	18	9	65	92	306

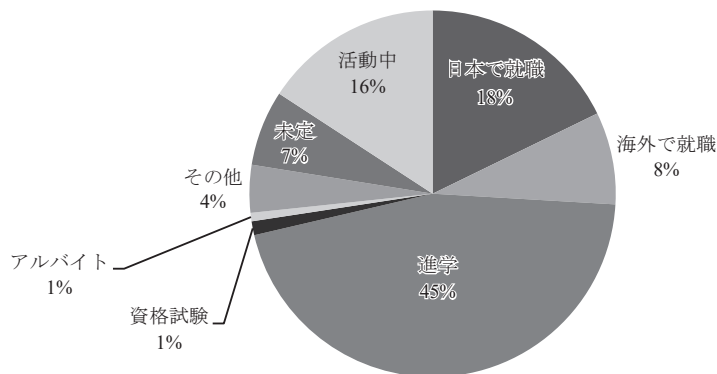


図1 2021年度 外国人留学生進路状況 (学部)

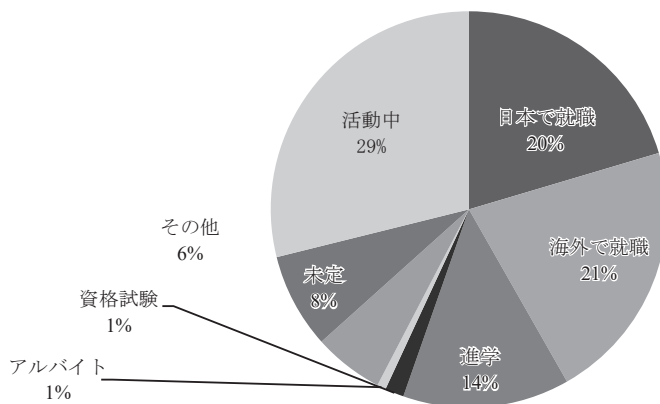


図 2 2021 年度外国人留学生進路状況 (大学院)

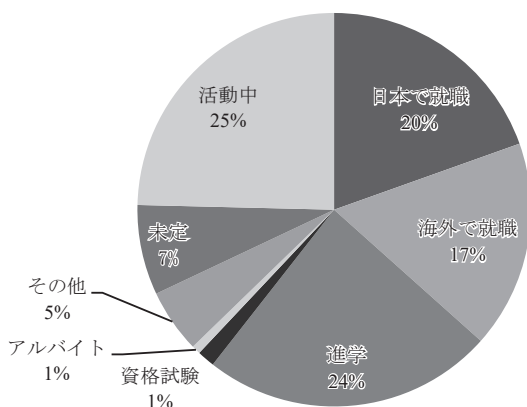


図 3 2021 年度外国人留学生進路状況 (合計)

表 1 において、「日本で就職」した留学生は全体の 20%、「海外で就職（母国就職を含む）」した留学生は 17%、「就職活動中」の留学生は 25% となっている。この割合をコロナ禍以前の 2019 年度を含む過去 3 年間のデータと比較すると、表 2 のとおり、日本での就職が減少し、海外での就職（母国就職を含む）が増加していること、またいずれの年度においても、多くの学生が就職活動を継続している状況が読み取れる。

表 2 外国人留学生の進路区分推移 (2019～2021 年度)

	2021 年度	2020 年度	2019 年度
日本で就職	20%	25%	31%
海外で就職	17%	15%	9%
就職活動中	25%	27%	26%

(キャリアセンター進路調査より)

日本での就職が減った点については、コロナ禍により日本での就職活動がこれまで以上に厳しくなったことは想像に難くないが、着目すべき点としては、就職活動中の学生が

社会環境の変化に関わらず、一貫して数多く存在するという点である。

ここには、本質的な問題として、日本人学生と同様の就職活動プロセスを踏む必要がある点や、多くの業界や職種で日本語での高度なコミュニケーション能力が求められる点など、留学生にとっての大きなハードルが数多く存在しつつも、それらの問題に対する効果的なアプローチが施されていないままになっており、その状況がコロナ禍により明確になった結果とも言える。

これらを踏まえ、今回は日本の就職活動の現状と、現状を踏まえたキャリアセンターの支援を紹介しつつ、今後に向けた課題や展望について考えたい。

2. 日本の就職活動

日本での就職活動は、母国での家族や友人が経験しているものと大きく異なり、大きく以下3つの特徴があるといえる。コロナ禍によりこの傾向は変化し、現在はより複雑な状況にあるが、日本における基本的な概念として意識しておく必要がある。

2-1. 新規卒業者（以下、新卒）一括採用

日本企業は、大学/大学院を卒業/修了し、過去に職歴が無い人材を対象に新卒採用を行っている。職歴がある場合は中途採用として採用時期や採用方法も明確に異なる場合が多い。また、上記に伴いほとんどの企業が毎年4月に新卒を一括で入社させるため、それに向けた書類選考や面接などのステップも大規模なイベントとして行われる。

2-2. 多くの採用ステップ

上記に伴い、特定の時期に多くの学生から採用者を選抜するため、多くの採用ステップを経て、応募から入社までは1か月～2か月を要する場合が多い。一般的には以下のようなステップが基本となっている。

プレエントリー > エントリーシート（以下、ES）提出・WEBテスト受験 > 筆記試験 > グループディスカッション > 一次面接（個人もしくは集団面接） > 二次面接（個人もしくは集団面接） > 最終面接（役員面接） > 内々定・内定

2-3. 長期雇用（ポテンシャル重視）

新卒で入社した社員は、その会社で様々な仕事やポストを経験しキャリアアップしていくことが期待される。そのため、入社時点では具体的な職種や配属先は明示されず、現在の能力よりも、将来を見据えた将来性を重視する傾向がある。

海外では、雇用する際に勤務地や業務内容、勤務時間など諸条件を明確に決めておく「ジョブ型採用」が一般的であるが、日本では、先に人材を確保し、適性を見極めながら業務を割り当てる「メンバーシップ型採用」が中心となる。また、海外（ジョブ型採用）は通年で採用活動を行っているが、日本（メンバーシップ型採用）では、政府の就職活動ガイドライン³⁾に基づき、概ね学部3年生/修士1年生から就職活動を始めるのが一般的

とされている。

そのため、日本で就職活動をする場合は、入社後も学び、成長する人材であることを伝えることが重要であり、過去の経験から、どのような場面で何を学び成長したのかを言語化する「自己分析」が活動の基盤となる。そのうえで、興味関心と社会での仕事を結びつける「業界・企業研究」が続くため、自己分析の準備が充分でない場合には、たとえ関心とやる気があったとしても選考を通過することは難しい。

また、本選考のタイミングにおいては、多くの情報を文字で伝える ES の記入や、基礎的な能力や時事問題を問うような採用テスト、さらには議論における各要素のパフォーマンスを図るグループディスカッションや複数回の面接（個人面接、集団面接）を乗り越えた先によろやく内定となるため、日本人学生以上に事前準備や訓練が必要になる。

そのため、母国と日本の就職活動文化に慣れる前に採用期間が終了してしまうなど、戸惑う留学生が後を絶たない状況ができてしまっている。

3. キャリアセンターの支援

上記背景を踏まえ、キャリアセンターでは以下方針のもと、留学生向けの支援を展開している。ここでは、支援方針に基づき企画実施している各種支援策を、直近の実績と共に紹介したい。

<支援方針>

- (ア) イベント広報の対象者は非正規生も含む留学生全員（全学年、全学部・研究科）
- (イ) 日本人学生にとって「当たり前」のことも敢えて留学生達に伝える
- (ウ) 英語話者の学生も考慮し、講義内容を可能な限り日英で開催する
- (エ) 実施したコンテンツはアーカイブ化し、いつでも視聴可能にする

3-1. 講座・ガイダンスの実施

3-1-1. 就職活動ガイダンス

海外と異なる日本独自の採用スケジュールや採用プロセスのため、日本で就職したくても、どこから・どのように就職活動を進めれば良いか、また、ES、採用テスト、面接をどのように準備すれば良いかわからない、と戸惑う留学生が少なくない。そのため、年2回（春学期、秋学期）、日英両言語で留学生向け就職活動ガイダンス（表3）を開催している。

本ガイダンスでは、全体の就職活動スケジュールや自己分析、業界・企業研究の進め方、ESの書き方、インターンシップ、ビジネスマナーをはじめとした採用選考の対処方法、本学留学生の進路データ、キャリアセンターの提供サービス等、就職活動に関する基礎知識を幅広く説明している。

2021年度まではキャリアセンター職員が講師を務めていたが、最新の就職活動の潮流や企業が学生に求める資質等をより正確かつタイムリーに学生に伝えるため、2022年度からは専門的な知見を持つ外部講師を招くこととした。在留資格の講義についても、在留

資格関連の法律に精通した司法書士からの説明とし、留学生の質問にも対応いただいている。講義だけのコンテンツにならないよう、質疑応答の時間帯も余裕を持った設定とし、可能な限り参加学生との双方向コミュニケーション環境を確保している。

表3 留学生向け就職活動ガイダンス：直近3年の実績

年度	開催時期	英語版	日本語版
2020年度	春学期	未集計（オンデマンド配信）	
	秋学期		
2021年度	春学期	63名	32名
	秋学期	53名	22名
2022年度	春学期	61名	84名
	秋学期	130名	40名

表3のとおり、2021年度には日本語版ガイダンスより、英語版ガイダンスの参加者数が多かったが、2022年度春学期では、日本語版ガイダンス参加者数が英語版ガイダンス参加者数を上回った。また、2022年度秋学期では、英語版ガイダンス参加者数が日本語版ガイダンス参加者数の3倍以上になった。

日本における就職活動は日本語力が企業から最も求められること、また、日本語能力試験N2以上を通過した留学生にとっては就職できる選択肢が一段と広がるので、例えば英語学位プログラムに在籍していたとしても、日本語の学習に励み、日本語力の向上に取り組む、日本語版ガイダンスへの参加が増えることは望ましい傾向であると言える。

しかしながら、留学生総数における同ガイダンスの参加者は決して高い比率とは言えず、イベント情報が留学生にどのように届いているのかの把握と対策の立案はキャリアセンターとしての今後の課題といえる。

3-1-2. 就職活動実践講座

就職活動ガイダンスより一步踏み込んだ採用選考に対する実践的な講座として、留学生向け就職活動実践講座（表4）を実施している。「面接対策（講義編）」（講義80分＋質疑応答10分）では、面接に臨む心構え、よく聞かれる質問、質問に対する答え方、面接時のマナー等を事例（良い例・悪い例）交えながら説明する。「面接対策（実践編）」（ミニ講義15分＋模擬面接60分＋総評・質疑応答15分）では、集団面接の模擬練習を行い、2名の講師に分かれてそれぞれ練習した後、各学生に注意点や改善点等をフィードバックする。前述の留学生向け就職活動ガイダンスに合わせて、年2回（春学期、秋学期）開催している。

表 4 留学生向け就職活動実践講座：直近 3 年の実績

年度	開催時期	ES 対策 & 自己分析	面接対策 (講義編)	面接対策 (実践編)
2020 年度	春学期	56 名	15 名	10 名
	秋学期	66 名	22 名	26 名
2021 年度	春学期	65 名	15 名	16 名
	秋学期	41 名	9 名	8 名
2022 年度	春学期	35 名	24 名	7 名
	秋学期	44 名	19 名	19 名

表 4 のとおり、ES の書き方や自己分析の進め方、面接対策について、毎回の実践講座に一定数の参加者がいる。また、オンライン就職活動の定着化が進んだことに伴い、オンライン面接対策のため、面接対策（講義編）の参加者は増加傾向である。

さらに、留学生に限らず、大学のキャリア支援以外に、学外の人材紹介会社や情報会社が運営するオンラインコミュニティ等を活用する学生も増えており、支援の多様化も今後の課題となっている。

3-1-3. 在留資格ガイダンス

留学生には、卒業後の進路の一つとして「日本で就職したい」という大きなニーズがある。一方で、日本で就職する為に必要な在留資格や卒業後にも就職活動を継続する為に必要な在留資格について、ほとんどの留学生は知識を有していない。

そのため、必要な在留資格についての正しい認識と、資格の変更方法などの必要な手続きを知ってもらうために、2021 年度より、東京外国人雇用サービスセンターから講師を招き、留学生向け在留資格ガイダンス（表 5）を卒業時期に合わせて年 2 回（2 月、7 月）開催している。

表 5 留学生向け在留資格ガイダンス：直近 2 年の実績

年度	開催時期	参加者数 (実数)
2021 年度	1 月	63 名
	7 月	100 名
2022 年度	2 月	45 名
	7 月	52 名

本学は日本語学位プログラムの他、英語学位プログラムもあり、13 学部の内 7 学部で英語学位プログラムを提供している。なお、プログラムは海外大学のアカデミックカレンダーを考慮し、3 月卒業と 9 月卒業の両方を整備している。そのため、在留資格ガイダンスも卒業時期に合わせて、年 2 回開催することとした。

その上で、留学生の場合は 9 月卒業生が多いため、7 月の在留資格ガイダンスに参加する学生が比較的多くなる傾向にある。卒業前から就職活動を開始し、卒業後にも就職活動を継続する場合、もしくは内定を取得して入社までに待機する場合、「特定活動ビザ」に

切り替える留学生が多く、在留資格ガイダンスには毎回一定数の学生が参加する。

一方、近年は「高度人材ビザ」や「起業者ビザ」ないし将来的に「永住者ビザ」の取得を視野に入れた留学生が少しずつ増加傾向であり、在留資格ガイダンスのあり方も「特定活動ビザ」の説明だけでなく、拡充する必要が出てきている。

3-2. 相談環境の整備

3-2-1. 日英での個別相談（40分/回，要予約）

就職活動や今後のキャリアについて、どのような悩みでも相談できる個別相談（表6）を全早大生に提供しており、多くの留学生も利用している。日本語の個別相談は月曜日～金曜日、英語の個別相談は原則月曜日・水曜日のみ開催しており、キャリアコンサルタントの国家資格を有する相談員と、キャリアセンター職員が相談に対応している。なお、個別相談以外に、メール・電話での問合せにも随時対応している。

表6 英語個別相談：直近3年の実績

年度	利用者数
2020年度	154名
2021年度	175名
2022年度（4月～6月）	67名（3か月）⇒推定：約260名（12か月）

表6のとおり、英語個別相談の利用者は年々増加傾向である。増加の背景には、2020年から、キャリアセンターにおいて外資系企業人事を経験した専門の相談員を配置し、情報提供の質を向上させたことによる口コミの影響が考えられる。学生一人一人の状況やニーズに合わせてアドバイスしているため、特に留学生を含めた英語話者からのニーズが高い。相談内容としては、英語求人情報、英語インターンシップ情報の探し方、英語CV（履歴書）の添削、英語での模擬面接が多い。

3-2-2. 英語10分相談（予約不要）

予約が必要な個別相談とは別に、予約不要の英語10分相談（Job Hunting 10-min Session）を、長期休暇を除く、月2～3回、昼休の時間帯（12：15～13：00）にオンラインで開催している。就職活動に関する質問に回答する他、直近のキャリア関連イベントについても案内している。短時間かつ予約不要のため、留学生のみならず、英語話者の早大生でも気軽に利用できる。なお、英語10分相談は年間約25回開催し、約50名の学生が利用している。

3-3. 企業招待イベントの実施

3-3-1. 留学生向けジョブフェア

全早大生向けの企業ジョブフェアに留学生も参加可能であるが、より留学生にフォーカスし、外国人人材を求める企業を集めたジョブフェア（表7）を毎年開催している。2021年度においては英語による企業研究フェア、バイリンガル人材フェア、外資系企業フェ

ア等を開催した。また、2022 年度からは他大学（上智大学、テンプル大学日本キャンパス等）とも連携を開始し、他大学主催のジョブフェアにも早大生が参加することが可能となった。

表 7 ジョブフェアの参加実績：直近 2 年の実績

実施年度	イベント名	参加企業数	参加者数 (のべ数)
2021 年度	22 卒英語業界研究・企業フェア	13 社	419 名
	23 卒英語業界研究・企業フェア	6 社	97 名
	22 卒バイリンガル企業フェア	37 社	198 名
	23 卒外資系企業フェア	17 社	345 名
	23 卒英語企業フェア (上智大学・テンプル大学等)	13 社	-
2022 年度	23 卒英語企業フェア (テンプル大学、上智大学等)	10 社	-
	24 卒外資系企業フェア	20 社	319 名

3-3-2. マッチングフェア

これまで学生が自分で企業を選ぶエントリー方式のイベントを中心に展開してきた内容を見直し、全就活生向けに、企業が学生にアプローチするマッチング形式のフェアを新規企画し開催することとした。これを踏まえ、2022 年度から新たにバイリンガル人材向けマッチングフェア、そして日本貿易振興機構（JETRO）と共催した留学生向けマッチングフェア（表 8）を開催した。

それぞれバイリンガル人材、外国人材を求める優良企業を招待し、就職活動中の対象学生との間で、双方向のコミュニケーションを充実させた。具体的には、企業説明の他、各社に分かれて懇談するタームにおいて、自動割り振りにより参加者を割り当て、自身では情報を得ようとしめない業界や企業の話聞く機会（偶然の出会い）を作ることで、新たな気付きを得られるようにし、また、オープン ES を記入・提出することで、企業が会って話をしてみたい学生に直接アプローチできる仕組みを整えた。

表 8 2022 年度マッチングフェア（23 卒向け）開催実績

イベント名	参加企業数	参加者数 (のべ数)	ES 提出者数	オープン ES 提出者数
留学生向けマッチングフェア	27 社	92 名	22 名	23 名
バイリンガルマッチング会	15 社	74 名	47 名	16 名

3-3-3. 「外国企業を知る」シリーズ

就職活動生向けだけでなく、低学年向けにも、将来のキャリア視野を広げる為に、日本企業以外にも幅広く目を向ける機会として「外国企業を知る」シリーズを企画し開催している。コロナ禍の影響で一時的に中断していたが、2021 年度から段階的に再開している。

塩月恭・沈向琮／留学生の就職活動について

これまで「フランス企業を知る」（在日フランス商工会議所）、「ドイツ企業を知る」（在日ドイツ商工会議所）、「中国企業を知る」（在日中国企業協会）、「台湾企業を知る」（在日台湾貿易センター）を開催し、留学生の他に多くの日本人学生も参加するイベントになっている。

3-4. 連携企画の実施

3-4-1. 先輩・卒業生との連携

内定を取得した外国人の先輩や就職した卒業生から就職活動の経験、現在の仕事内容、社会人と学生とのギャップ等、生の声を聞くことができるイベントとして、「外国人先輩・卒業生トークセッション」（表9）を実施している。

2021年度にはコロナ禍の影響により、規模を縮小せざるを得なかったが、早大留学生にとって、本イベントのニーズが大きいことはアンケートでも顕著であるため、今後も内容をブラッシュアップして開催することを予定している。

表9 外国人先輩・卒業生トークセッション参加実績：直近2年の実績

開催年度	実施日数	先輩登壇者	卒業生登壇者	参加者数 (のべ数)
2020年度	8日	13名	4名	327名
2021年度	2日	7名	9名	66名
2022年度	2日	-	9名	41名

3-4-2. 国際機関との連携

本学は複数の国際機関（世界銀行グループ、OECD、UNESCO、ICRC等）と協定を締結しており、早大生向けにセミナーやインターンシップを提供している。OECDパリ本部のインターンシップについては、毎年学内で選考を行い、学生10～15名を推薦している他、OECD東京センターのインターンシップも早大生に積極的に広報している。2022年度は新たにUNDP（国連開発機構）、IDB（米州開発銀行）と連携し、セミナーを開催した。

3-4-3. 海外オフィス・稲門会との連携

グローバルを視野に、海外で活躍したい早大生のニーズに合わせ、キャリアセンターは国際課、海外オフィス、海外稲門会（卒業生コミュニティ）とも連携し、海外オフィス・稲門会共催での卒業生キャリアトーク（表10）を開催している。これまでに本学サンフランシスコオフィス、ニューヨーク稲門会、ロサンゼルス稲門会、ジュネーブ稲門会等と連携しイベントを開催している。

表 10 海外オフィス・稲門会と共催したキャリアトーク一覧

開催年度	テーマ	連携先	参加者数
2017 年度	「アメリカで働く」	サンフランシスコ稲門会	未集計
2021 年度	「中国で働く」	上海稲門会, 北京稲門会	30 名
2021 年度	「アメリカで働く」	ニューヨーク稲門会	約 50 名
2021 年度	「国際機関で働く」	ジュネーブ稲門会	93 名
2022 年度	シリコンバレー体験談	サンフランシスコオフィス	未集計
2022 年度	「中国で働く」	上海稲門会, 北京稲門会	30 名

上記のイベント開催に加え、校友会が主導する「海外赴任 / 留学前コンサルテーション」⁴⁾ は 2021 年より開始しており、キャリアセンターも側面支援を行っている。全世界で広く活躍する約 66 万人の卒業生の協力を得ながら、海外留学または海外赴任前の早大生・卒業生向けにオンラインで情報提供を行っている。

3-5. 大学院生向け支援

留学生数の多い大学院（修士課程、博士後期課程）にフォーカスしたキャリア支援も行っている。個別相談（要予約）では企業研究部門で博士人材の採用に長く携わってきた専門のスタッフが日英で対応し、アカデミアに進むか、民間で就職するかを悩んでいる学生の相談に対し、適切なアドバイスをを行っている。

また、2021 年度からは社会で活躍する博士学位取得者を招聘し、多彩な活躍の可能性を紹介する「キャリアパスセミナー」、博士人材を積極的に活用し社会をリードする企業を集め、交流を生み出す「キャリアデザインカンファレンス」なども行っている。

さらに、キャリアセンターは、文部科学省が博士人材のキャリアパス拡充のために推進するジョブ型研究インターンシップ⁵⁾の窓口機能を担い、大学院生と社会との繋ぎこみについても大きな役割を担っている。

また、一つの紹介事例として、博士後期課程学生向けに、「早稲田オープン・イノベーション・エコシステム挑戦的研究プログラム (W-SPRING)」が国立研究開発法人科学技術振興機構 (JST) の次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING) に採択⁶⁾され、2021 年度より実施されている。博士後期課程学生の研究及びキャリアを支援する為に、アントレプレナーシップ (起業家精神) やプレゼンテーション力、国際性を涵養するプログラムとなっており、インターンシップ参加も組み込まれている。グリーン、ライフ、デジタル、ソーシャルの 4 つの分野におけるイノベーションプログラムをとおして将来のキャリア形成に繋げることを目標としており、多くの留学生がこのプログラムに参画しており、キャリアセンターは連携した支援にあたっている。

3-6. その他

3-6-1. 留学生向けインターンシップ

留学生に特化したインターンシップが少ない中、東京外国人雇用サービスセンターと連携し、2022 年夏期には 11 社から 5 コースの留学生向けインターンシップ (実施期間: 5

日)を提供した。同センターが就業先やプログラムをアレンジし、キャリアセンターで募集および学内選考等を行っている。

3-6-2. オンラインコミュニティの形成

コロナ禍によりオンライン就職活動が定着したことに伴い、留学生に限らず、学生が安心して情報交換する機会が喪失してしまった。これを踏まえ、キャリアセンターの管理運営によるLINEオープンチャットを開設し、学生にとって新しい情報交換プラットフォームとなっている。現在は学年別での運営だが、今後は属性やトピックにあわせたチャットルームの体系化を検討中である。

3-6-3. 「特定活動」ビザへ切り替える際の推薦状発行

卒業前から就職活動をスタートして内定を取得した学生や卒業までに内定を取得することができず、卒業後にも就職活動を継続する学生、若しくは入社までの待機期間を必要とする学生は、日本に在留するために「留学」ビザから「特定活動」ビザへ切り替える必要がある。キャリアセンターでは、条件を満たした場合に、入国管理局から求められる大学からの推薦状を発行している。推薦状の発行条件は次のとおりである。

- (ア) 直近3か月以内において、3社以上に就職活動をしていることがわかるエビデンス
- (イ) 採用選考にエントリーしていることがわかるエビデンス（説明会は対象外）
- (ウ) 最低1社は在学中のうちから就職活動を行っている実績があること

なお、推薦状の発行対象は正規生のみであり、科目等履修生、短期交流生等は対象外となっており、推薦状は年間約150通発行している。

4. キャリア形成のための提言

4-1. 総論

日本での就職を希望する場合、日本語の学習・日本語力の向上に努めることは誰もが意識することではあるが、最も重要なことは、リスニング、スピーキング、リーディング、ライティングのすべてにおいて常に日頃から「継続的に学び続ける姿勢」を身に付けることである。

日本語という言葉は、少しの違いで意味や印象が大きく変化する性質を持っている。同じ表現でも使う場面で意味が違う場合もあり、日本人においても正確に使いこなすことは難しく、日本語によるコミュニケーションの難しさは日本人の誰もが理解するところである。そのため、身振り手振りや表情なども含め、様々な方法で気持ちを伝える技術を磨いてほしい。

外資系企業やグローバル日本企業に就職した場合、英語や多言語を応用できる可能性はあるが、日本を土台に活躍する為には日本語だけではなく、様々な意思疎通の技術を駆使しなければ、上司や同僚は勿論、関係者や顧客といった多くのステークホルダーと上手くコミュニケーションすることは難しい。

従って、学生生活の中で、専門知識の学習や日本語の勉強は勿論であるが、例えば、

サークル活動やインターンシップ等にも参加し、多くの日本人と積極的に交流し、日本文化へ溶け込んで欲しい。それを通じてジャパニーズシンキング（例：「ほう・れん・そう」の考え方、時間厳守の意識等）や日本語の「伝え方」を身に付けてもらいたい。

4-2. 就職活動における提言

留学生だけではないが、低学年から積極的にキャリア関連のイベントに参加し、多くの方（イベントの講師、先輩、卒業生、教職員等）から経験を聞いた上で、自己分析や企業・業界研究、卒業生訪問を進めてほしい。

自己分析の際に、例えば、今までの学生生活の中でどのような課題・難題に直面し、どのような取組を通じて解決・克服したかを振り返り、何を学んだか、自分の強み・弱みは何かを考えることをお勧めしたい。ポテンシャル採用を行っている日本においては、自分は成長できる人材であることを企業に伝える必要があるため、どのような経験を通じて、どのように成長できたかを言語化してほしい。

例えば、自分の強みや実績ばかりを伝えるのではなく、失敗も含め、困難に直面したエピソードから、困難を乗り越えるために、自身の考え方や行動を変えた経験などが伝えられるよう言語化してほしい。どのように対策を打ち出したか、どのように行動したかは自分だけの個性であり、企業にとっては入社後の活躍をイメージさせる貴重な情報となる。

また、業界・企業研究においては、既に特定の業界・企業に関心がある場合、何故関心があるのか、また、入社できた場合、どのような強みを生かし活躍できるかを考えてほしい。考える際には、学生時代に関心をもって打ち込み、充実感を得た経験があれば、共通する要素が何かも言語化してほしい。

逆に、特に関心のある業界・企業がなければ、最初は範囲を広げ、多種多様な業界・企業に積極的に目を向けて欲しい。学生時代に知りえる業界・企業の情報はごく一部に限られており、社会には自分の知らない多くの業界・企業があるということを自覚することで、知らず知らずのうちに可能性を狭めてしまうことを防ぐことができるだろう。

さらに、企業を選びきれない場合、人にフォーカスすることも一つの方法である。自分が尊敬できる、あこがれるような社会人に出会えたならば、そのような人が所属する企業は自分にもあっている可能性があると考え、より積極的に社員のこれまでの経験や、今後の展望などを聞き、見極めてほしい。

5. おわりに（日本語教員にできること）

コロナ禍を代表とする様々な社会問題は世界情勢に大きく影響をおよぼしている。この激変する世の中においては、今後の社会がどうあるべきか、その中で我々がどうするべきか等、正解のない問題に対し、理想に向かって主体的に考え、行動する人材の活躍が求められている。

このような人材を育成・輩出するために、本学においては、中長期計画 WasedaVison150⁷⁾ を策定し、学生には論理的思考（ロジカルシンキング）とエビデンスに基づいて議論する能力を身に付けてもらいたいと考えている。

塩月恭・沈向琮／留学生の就職活動について

ビジネスにおいて最も必要なことは「的確な判断」である。そのためには、根拠を元に、整理して考えることができれば、たとえ片言の日本語だったとしても自分の日本語能力不足を過度に心配する必要はない。

そして、これらの論理的思考やエビデンスに基づいて議論する能力こそ、大学の授業でもっとも培うことのできる能力である。日本で活躍することを希望する留学生に対し、最も必要となる日本語を指導する日本語教員にこそぜひ、授業設計の際にこの点を意識して取り入れて頂きたい。

また、留学生の持つポテンシャルを社会に広く伝えることも大きな役割であると考えられる。日本語というハードルにより、留学生のもつ強み（多様性、国際性）は、日本においては必ずしも有効に活用されているとは言えない。企業が留学生の特性を理解し、活躍できるスキームを確立させることができれば、企業、学生、ひいては社会全体がより機能的に発展することができるはずである。

このような未来図に向かって、教員と企業の交流がより一層活性化し、連携した様々な取り組みが生まれることを期待したい。

注

- 1) 早稲田大学留学センター（統計データ）<https://www.waseda.jp/inst/cie/assets/uploads/2022/06/202205_jp.pdf>（2022年8月29日閲覧）
- 2) 早稲田大学キャリアセンター（進路データ）<<https://www.waseda.jp/inst/career/assets/uploads/2022/06/4c3f18fafa2e3649f595efc37a1f9b69.pdf>>（2022年8月29日閲覧）
- 3) 就職・採用に関する要請 <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou_yousei/index.html>（2022年8月29日閲覧）
- 4) 海外赴任 / 留学前コンサルテーション <<https://www.wasedaalumni.jp/consultation/>>（2022年8月29日閲覧）
- 5) ジョブ研究インターンシップ推進協議会 <<https://coopj-intern.com/internship>>（2022年8月29日閲覧）
- 6) 早稲田オープン・イノベーション・エコシステム挑戦的研究プログラム（W-SPRING）<<https://www.waseda.jp/wsring/program/>>（2022年8月29日閲覧）
- 7) WasedaVision150 <<https://www.waseda.jp/inst/vision150/>>（2022年8月29日閲覧）

（しおつき やすし，キャリアセンター課長）

（しん こうそう，キャリアセンター職員）