

2 留学生の就職支援

(本政策における「留学生の就職支援」の位置付け)

2009年報告書では、図表2-1のとおり、高度外国人材の受入れに当たり、留学生を高度外国人材の大きな供給源（言わば「高度外国人材の卵」）として重視すべき存在と位置付け、就職支援など重点的な支援を行うこととされている。

図表2-1 2009年報告書（抜粋）

2. 高度人材受入政策の基本的考え方

以上の基本認識を踏まえて、「高度人材受入推進会議」としての共通認識を整理する。日本政府は、以下の10の基本的考え方に基づいて、基本目標と戦略を構築すべきである。

(7) 留学生は「高度人材の卵」として重視すべき存在と位置付け、官民一体となって受入環境づくりや日本語教育の強化も含めた重点的な支援（日本語能力試験の活用や奨学金制度の改善・活用、住居支援、就職支援など）を行う。

3. 外国高度人材受入推進のための基本戦略

(2) 留学生の就労・生活支援

- ・ 高度人材の大きな供給源は留学生である。日本で就職を希望する留学生の割合は61.3%となっているが、進路が明らかな留学生の年間卒業・修了者数3万2,000人のうち、実際に就職した人は9,700人(31%)に止まっている。
- ・ こうした希望と現実の乖離を埋めるべく、「高度人材の卵」としての留学生の日本企業への就職率を高めるべく官民による支援体制の整備が必要である。

(注) 下線は当省が付した。

また、日本再興戦略2014においても、図表2-2のとおり、留学生は「高度外国人材の卵」と位置付けられ、高度外国人材の受入れ促進の施策の一つとして、留学生の国内企業への就職支援が掲げられている。

図表2-2 日本再興戦略2014（抜粋）

第二 3つのアクションプラン

一. 日本産業再興プラン

2. 雇用制度改革・人材力の強化

2-2. 女性の活躍推進/若者・高齢者等の活躍推進/外国人材の活用

(3) 新たに講ずべき具体的施策

iii) 外国人材の活用

(高度外国人材の活用)

① 高度外国人材受入環境の整備

人材の獲得競争が激化する中、日本経済の更なる活性化を図り、競争力を高めていくためには、優秀な人材を我が国に呼び込み、定着させることが重要である。

このため、外国人の日本に対する理解の醸成や、留学生の受入れ拡大・国内企業への就職支援、JETプログラム終了者の国内での活躍促進、外国人研究者の受入れ拡大、企業のグローバル化の推進などの施策や、高度外国人材の受入れから

就労環境及び生活環境の改善に係る課題の洗い出しや解決策について、年度中を目途に具体策の検討を進め、2015年度から省庁横断的な取組を実施する。施策の検討の過程で、直ちに全国的に整備することが困難な課題があれば、国家戦略特区等を活用して先行的に実施し、ニーズ・効果の検証を行うことを検討する。

とりわけ、高度外国人材の「卵」たる留學生の国内企業（特に中小企業）への就職拡大のため、関係省庁の連携の下、情報の共有等を進めマッチング機能を充実させるとともに、先進的な企業の情報発信等を行う機会を設ける。また、外国人研究者の受入れ拡大を図るため、優秀な若手研究者の海外との間の戦略的な派遣・招へいや、国内外に研究拠点を構築すること等により国際的なネットワークを強化する。（以下略）

（注）下線は当省が付した。

項目第1の2の「(4)政策の体系・内容」において、政策目的の第1ステップである「高度外国人材の我が国での就業・定着の促進」に資する主要な施策の一つとしての「留學生の就職支援」について、その関わり方を次のとおり整理したところである。

- 留學生を高度外国人材の大きな供給源（言わば「高度外国人材の卵」）として重視すべき存在と位置付け、留學生に対して国内企業等への就職支援に取り組むことで、国内で就労する外国人材の増加を図り、高度外国人材の我が国での就業・定着の促進に資する。

留學生の就職支援は、上記のとおり間接的に政策目的に資する関係にあることから、留學生に対する個々の就職支援の取組が上記の政策目的に対してどの程度効果を上げているかについて定量的に検証することは困難である。

そこで、本項目においては、上記の整理の妥当性について検証を行うこととした。すなわち、法務省が保有する高度外国人材に関する行政情報を用いて、①留學生は実際に「高度外国人材の卵」としてどの程度の供給源となっているのか、②留學生に対する国内企業等への就職支援は、高度外国人材の我が国での就業・定着の促進に資するののかについて、それぞれ検証した。あわせて、より効果的な留學生の就職支援の検討に資するため、企業で勤務する外国人材及び大学・大学院に在籍する就職活動を経験した留學生が認識している就職活動における課題や、当該外国人材を雇用している企業が認識している留學生等の採用活動における課題などについて整理するとともに、大学等における留學生の就職支援の取組状況を整理した。

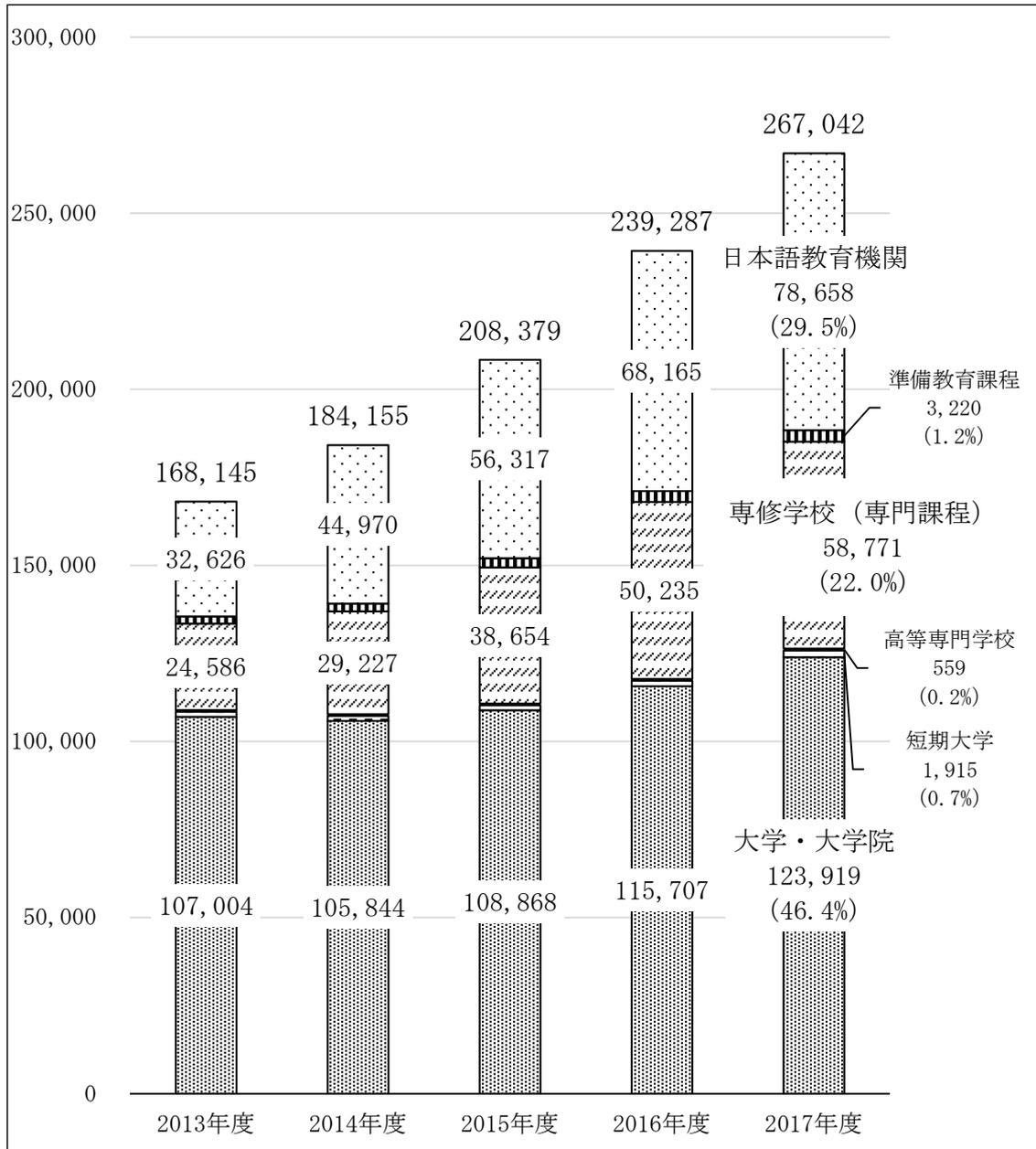
(1) 留學生の国内企業等への就職状況等

2009年報告書やその後の政府の成長戦略において留學生の国内企業への就職支援の強化や国内就職率の向上を図る旨の方針が示されていることを踏まえ、留學生の国内企業等への就職状況等について整理した。

まず、留學生全体の数の推移をみると、「外国人留學生在籍状況調査結果」

(独立行政法人日本学生支援機構)によれば、図表 2-(1)-①のとおり、2017年度で26万7,042人と、2013年度と比べ9万8,897人増加している。このうち、大学・大学院の留学生は、2017年度で12万3,919人(46.4%)と留学生の中で最も多く、2013年度と比べ1万6,915人増加している。

図表 2-(1)-① 留学生数の推移 (単位：人)

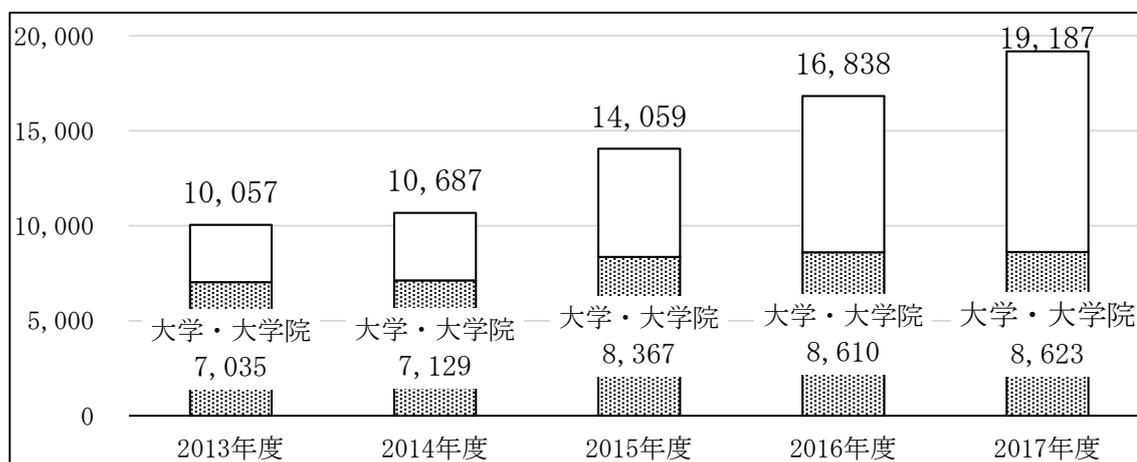


- (注) 1 「外国人留学生在籍状況調査結果」(独立行政法人日本学生支援機構)を基に、当省が作成した。
 2 各年度とも5月1日現在の留学生数である。
 3 ()内は、留学生全体に占める該当者の割合である。

次に、留学生の国内企業等への就職状況についてみると、「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」(独立行政法人日本学生支援機構)によ

れば、留学生全体の国内企業等への就職者数は、図表 2-(1)-②のとおり、2017年度で1万9,187人と、2013年度と比べ9,130人増加している。このうち、大学・大学院の留学生についても、当該就職者数が2017年度で8,623人と、2013年度と比べ1,588人増加している。

図表 2-(1)-② 留学生の国内企業等への就職者数の推移 (単位:人)



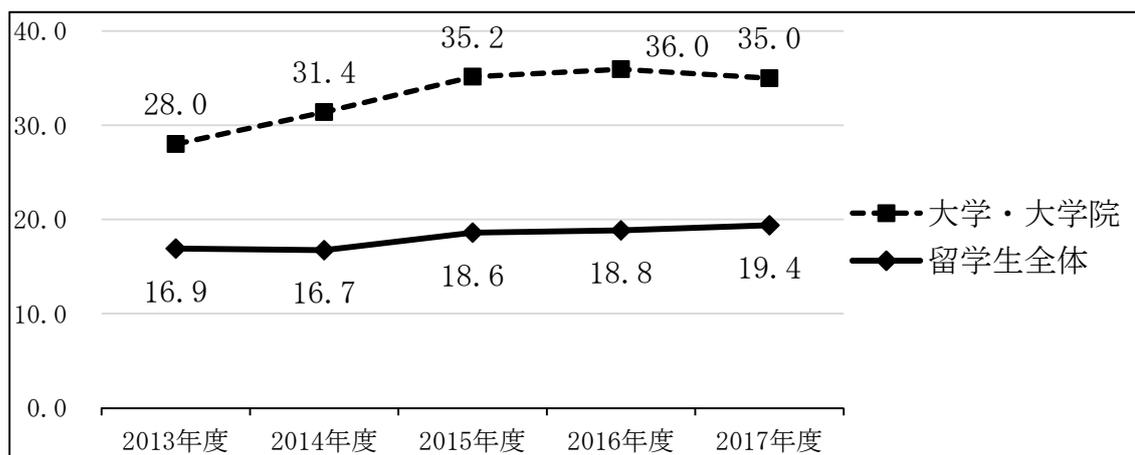
(注) 1 「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」(独立行政法人日本学生支援機構)を基に、当省が作成した。

2 各年度とも、4月1日から翌年の3月31日までに卒業・修了した留学生の国内企業等への就職者数である。

また、留学生の国内企業等への就職率についてみると、留学生全体の当該就職率は、図表 2-(1)-③のとおり、2017年度で19.4%と、2013年度と比べ2.5ポイント増加している。一方、大学・大学院の留学生の当該就職率は、2017年度で35.0%と、2013年度と比べ7.0ポイント増加しており、近年は留学生全体と比べ2倍近く高いものとなっている。このうち、大学院の留学生の当該就職率は、2017年度で30.6%(博士課程22.9%、修士課程・専門職学位課程32.7%)となっており、大学の留学生(40.5%)と比べ低いものとなっている。

図表 2-(1)-③ 留学生の国内企業等への就職率の推移

(単位:%)



(注) 1 「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」(独立行政法人日本学生支援機構)を基に、当省が作成した。

2 当該就職率は、留学生全体と大学・大学院の留学生それぞれについて、卒業・修了した留学生数(進路状況が不明とされている者を除く。)に対する国内企業等に就職した留学生数の割合である。

その一方で、留学生の中には、卒業・修了時に国内企業等へ就職せずに出国する者も少なからず存在しており、大学・大学院の卒業・修了時に出国した留学生の割合は、2017年度で38.2%と、大学・大学院の留学生の4割近くが国内企業等に就職せずに出国している状況にある。その中でも、大学院の留学生の当該割合は43.7%(博士課程52.4%、修士課程・専門職学位課程41.3%)となっており、大学の留学生(31.3%)と比べより高い割合で出国している状況にある。

「平成29年度私費外国人留学生生活実態調査」(2019年1月独立行政法人日本学生支援機構)によると、留学生全体の64.6%が、大学・大学院の留学生(研究生・聴講生を除く。)の67.9%が、国内企業等への就職を希望しており、これらの割合と前述の国内企業等への就職率との差を踏まえると、卒業・修了時に出国した者の中には、国内企業等への就職を希望しながら、それが実現せずに出国している者が相当程度含まれている可能性がある。

(2) 高度外国人材のデータを用いた検証

今回、2017年12月末までに高度人材ポイント制における認定を受けた1万572人から無作為抽出した500人分の申請時及び認定時の行政情報を用いて、①留学生は実際に「高度外国人材の卵」としてどの程度の供給源となっているのか、②留学生に対する国内企業等への就職支援は、高度外国人材の我が国での就業・定着の促進に資するののかについてそれぞれ検証を行った結果は、以下のとおりである。

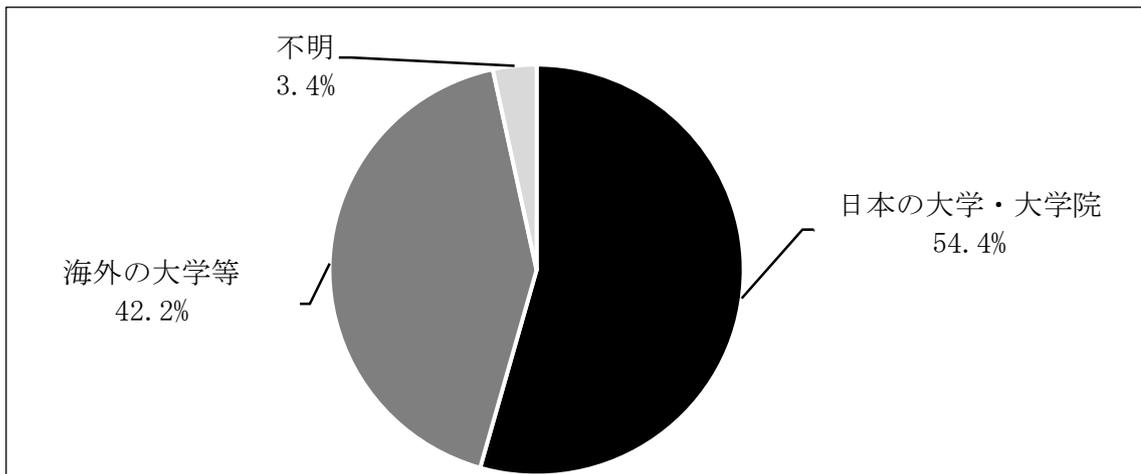
高度外国人材と認定された者の最終学歴をみると、図表 2-(2)-①のとおり、日本の大学・大学院である者は54.4%(中でも大学院である者の全体に

占める割合は53.0%（注）と全体の半数以上を占めており、日本の大学・大学院の留学生は、「高度外国人材の卵」として大きな供給源となっている。

（注）最終学歴が日本の大学・大学院である者の取得学位別の割合は、博士が33.5%、修士・専門職学位が64.0%、学士が2.6%となっている。

なお、最終学歴が日本の短大、専修学校等である者はみられなかった。

図表 2-(2)-① 高度外国人材の最終学歴



（注）当省の調査結果による。

上記の最終学歴が日本の大学・大学院である者が、卒業・修了後に「高度専門職」（「特定活動（高度人材）」を含む。以下、この細目において同じ。）の在留資格を取得するまでのルートは、主に次の4つと考えられる。

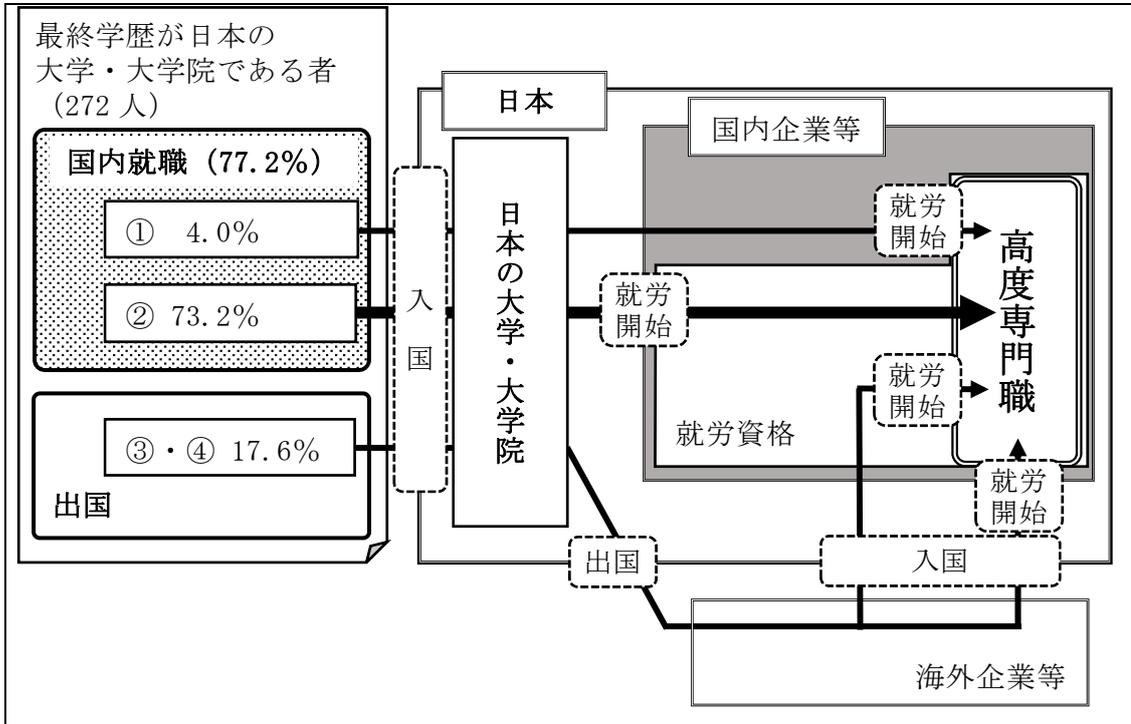
- ① 在留資格を「留学」から直接「高度専門職」に変更
- ② 在留資格を「留学」から「高度専門職」以外の就労資格に変更し、国内企業等で一定期間就労した後、「高度専門職」に変更
- ③ 卒業・修了時に出国し、その後再入国し、「高度専門職」以外の就労資格により、国内企業等で一定期間就労した後、在留資格を「高度専門職」に変更
- ④ 卒業・修了時に出国し、その後再入国した際に「高度専門職」の在留資格を取得

すなわち、上記の①及び②は、日本の大学・大学院の卒業・修了時に、国内企業等に就職した者であり、③及び④は、国内企業等に就職せず一旦出国した者である。

そこで、最終学歴が日本の大学・大学院である高度外国人材のうち、上記①及び②の者（卒業・修了時に国内企業等に就職した者）が占める割合を推計したところ、図表 2-(2)-②のとおり、8割弱（77.2%）を占めていた。特に、②の者は73.2%を占めており、卒業・修了時に「高度専門職」以外の就労資格に変更し、国内企業等で一定期間就労した後に「高度専門職」に変更した者が多い状況となっている。他方、③及び④の者（卒業・修了時に一旦

出国した者)の割合は17.6%となっていた。

図表 2-(2)-② 日本の大学・大学院を卒業・修了後に「高度専門職」の在留資格を取得するまでのルート別の該当者の割合



(注) 1 当省の調査結果による。

2 本図表中の数値は、最終学歴が日本の大学・大学院である者(272人)に占める該当者の割合である。

3 ルート別の該当者の割合は、無作為抽出した500人分の申請時及び認定時の行政情報におけるi)最終学歴、ii)「高度専門職」申請時の在留資格、iii)入国年月日、iv)日本での就労開始年月日のデータを用いて算出した。このうち、入国年月日のデータは「高度専門職」申請時における直近の入国年月日であることから、当該データからは、留学のために入国し卒業・修了後も国内にとどまり他の就労資格で就労した者(②の者)なのか、留学後に一旦出国し再入国を経て他の就労資格により就労した者(③の者)なのか判別することができなかった。このため、最終学歴が大学院(修士課程)の者が多数を占めていることを踏まえ、入国年月日と日本での就労開始年月日との間が2年以上の者については、当該入国年月日を留学のために入国した日とみなし、これを②の者として整理し、2年未満の者については、当該入国年月日を一旦出国した後に再入国した日とみなし、これを③の者として整理して、それぞれ推計を行った。

なお、最終学歴が日本の大学・大学院である高度外国人材272人のうち14人(5.1%)は、「高度専門職」申請時の在留資格が「永住者」などの身分又は地位に基づく在留資格であり、国内での就労状況が不明であるため、①から④に計上していない。

また、日本の大学・大学院の卒業・修了時に、国内企業等に就職した者(上記①及び②)と一旦出国した者(上記③及び④)について高度人材ポイント

制における加算状況を比較したところ、図表 2-(2)-③のとおり、前者は後者に比べ、「年齢」及び「日本語能力」の項目で加算（注）される割合が高かった。

（注）高度人材ポイント制では、3つの活動類型が設定されており、それぞれの活動の特性に応じて「学歴」、「職歴」といった項目ごとにポイントが設けられている。

そのうち、「年齢」については、30歳未満であれば15点、30歳以上35歳未満であれば10点、35歳以上40歳未満であれば5点が加算され（活動類型が「高度学術研究活動」及び「高度専門・技術活動」の場合に限る。）、「日本語能力」については、日本語能力試験N1取得者等であれば15点、N2取得者等であれば10点が加算されるものとなっており、高度人材ポイント制では、より若い者、より日本語能力の高い者を加点により優遇しこれらの人材層の獲得を重視しているものと考えられる。

なお、日本語能力試験とは、公益財団法人日本国際教育支援協会と独立行政法人国際交流基金が、日本語を母語としない者を対象として、日本語能力を測定し、認定することを目的として実施しているものである。認定される日本語能力のレベルは5段階（難易度順に、N1、N2、N3、N4、N5）あり、N1は「幅広い場面で使われる日本語を理解することができる」レベル、N2は「日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる」レベルとされている。

図表 2-(2)-③ 高度人材ポイント制における加算状況 (単位:%)

日本の大学・大学院を卒業・修了した後の進路	ポイント加算： 30歳未満	ポイント加算： 日本語能力N1・N2
国内企業等への就職	51.0	81.0
出国	14.6	72.9

（注）1 当省の調査結果による。

2 「ポイント加算：30歳未満」欄の数値は、高度人材ポイント制の「年齢」の項目において15点が加算された者の数の割合である。

3 「ポイント加算：日本語能力N1・N2」欄の数値は、高度人材ポイント制の「日本語能力」の項目において、15点又は10点が加算された者の数の割合である。

以上のとおり、「高度専門職」の在留資格を取得している者の多くが、日本の大学・大学院の卒業・修了後に、国内企業等に就職し、他の就労資格を経て高度人材ポイント制の認定を受けていることから、

- 大学・大学院の留学生に対し、国内企業等への就職を支援することで、卒業・修了時に国内企業等に就職する者が増え、その結果、高度外国人材の増加も期待することができ、
- よって、留学生に対する国内企業等への就職支援は、「高度外国人材の我が国での就業・定着の促進」に資するものと考えられる。さらに、国内企業等への就職支援により、高度人材ポイント制が重視する、より若く、より日本語能力の高い高度外国人材の増加も期待することができると考

えられる。

前述のとおり、「高度外国人材の卵」である大学・大学院の留学生の4割近くが、卒業・修了時に国内企業等へ就職せずに出国している状況にあり、また、これらの者の中で、その後再入国して「高度専門職」の在留資格を取得している者は少ないとみられる。

さらに、卒業・修了時に出国した留学生の相当程度の者が、国内企業等への就職を希望していながら、それが実現せずに出国している可能性があることを踏まえれば、大学・大学院の留学生に対する国内企業等への就職支援を通じて、より多くの留学生が希望どおり国内企業等に就職できるようにすることが重要であると考えられる。

(3) ヒアリング対象留学生等・企業の認識

ア 留学生等の就職活動上の課題についての認識等

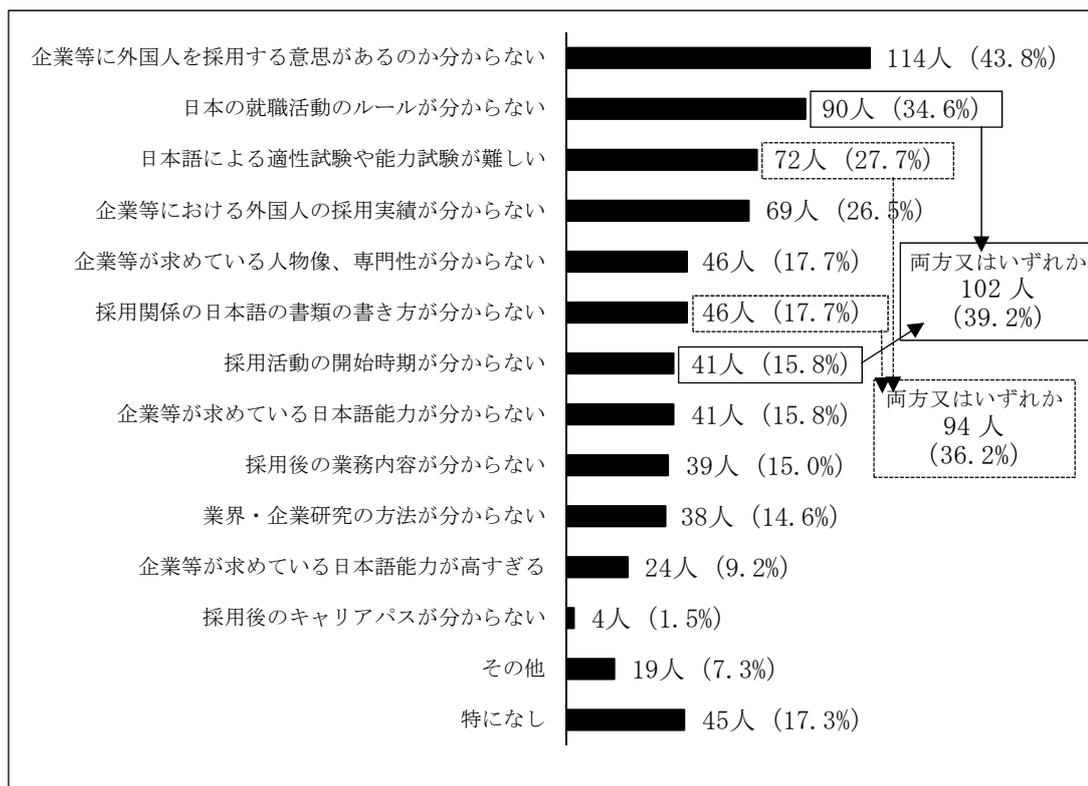
より効果的な留学生の就職支援を検討するに当たっては、当該支援の対象たる留学生の就職活動に対する認識や、留学生を採用する側の企業の認識を把握することが有益であると考えられる。

そこで、今回、企業で勤務する外国人材（232人）及び大学・大学院に在籍する就職活動を経験した留学生（28人）を対象に、これらの留学生等の就職活動における課題についての認識を聴取するとともに、当該外国人材を雇用している企業（55企業）を対象に、採用活動における課題等についての認識を聴取した。

まず、留学生等から聴取した結果を整理すると、図表2-(3)-①のとおり、「企業等に外国人を採用する意思があるのか分からない」を挙げた者が114人（43.8%）と最も多く、企業等がそもそも外国人を採用する意思があるのか分からず苦慮していることがうかがわれた。

また、「日本の就職活動のルールが分からない」と「採用活動の開始時期が分からない」の両方又はいずれかを挙げた者が102人（39.2%）、「日本語による適性試験や能力試験が難しい」と「採用関係の日本語の書類の書き方が分からない」の両方又はいずれかを挙げた者が94人（36.2%）となっており、日本特有の就職活動の基礎情報を十分に理解していないことや、面接、エントリーシート、SPI等の日本人学生と同様に課される就職試験に苦慮していることがうかがわれた。

図表 2-(3)-① 留学生等が認識する就職活動における課題



(注) 1 当省の調査結果による。

2 複数の課題を挙げた者については、それぞれ計上している。

3 () 内は、企業で勤務する外国人材 (232 人) 及び大学・大学院に在籍する就職活動を経験した留学生 (28 人) の計 260 人に占める割合である。

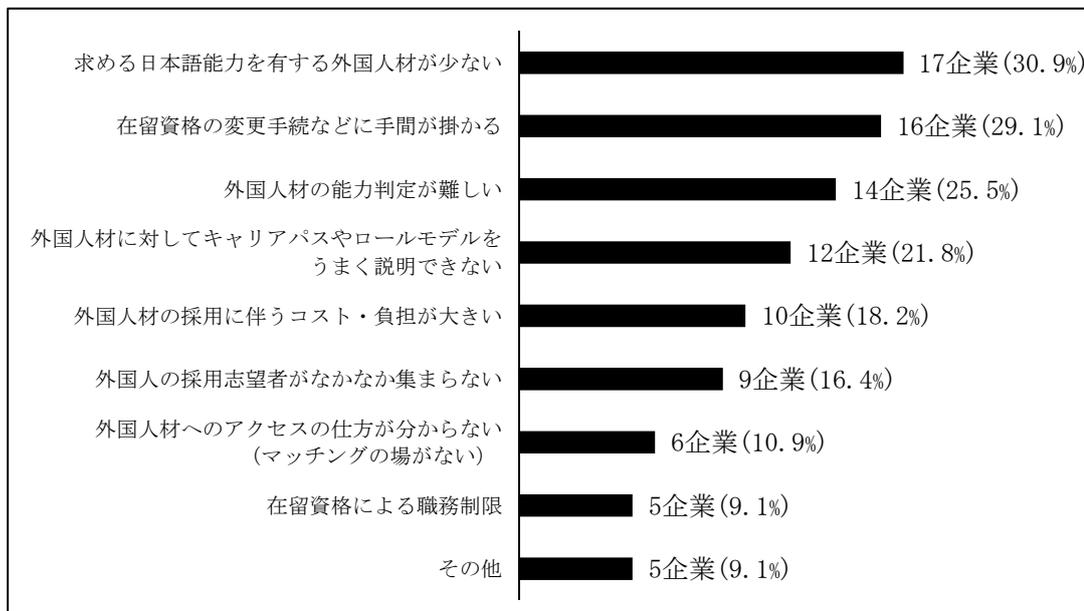
図表 2-(3)-② 就職活動における課題に関する留学生の意見の例

区分	留学生情報	意見の内容
企業等に外国人を採用する意思があるのか分からない	台湾、22 歳、女性、大学生	一番のネックは、企業が外国人を採用する意思があるのか分からないことである。外国人採用枠を設定している企業は少なく、日本人と同じ採用枠で選考されるため、不採用となった。
	中国、24 歳、男性、大学院生 (修士課程)	エントリーシートの提出後に、その企業にいる先輩から「基本的に文系の大学院の留学生は入れない」と聞いたが、早く知りたかった。
日本の就職活動のルールが分からない	中国、27 歳、男性、大学院生 (修士課程)	就活解禁日前から企業から接触があったり、企業との懇親会では、「選考ではない」と説明されたが面接のように感じたり、日本の就職活動のルールが分かりづらい。
日本語による適性試験や能力試験が難しい	中国、27 歳、女性、大学院生 (修士課程)	設問の意図が理解できず、どう回答してよいか分からなかった。また、全て日本語で行われ、制限時間内に解くのが難しかった。

(注) 当省の調査結果による。留学生情報は、2018 年 4 月現在のものである。

他方、企業から聴取した結果を整理すると、図表 2-(3)-③のとおり、「求める日本語能力を有する外国人材が少ない」を挙げた企業が 17 企業 (30.9%) と最も多く、企業の求める日本語能力のレベルを満たす外国人材の確保に苦慮していることがうかがわれた。

図表 2-(3)-③ 企業が認識する留学生等の採用活動における課題



- (注) 1 当省の調査結果による。
 2 複数の課題を挙げた企業については、それぞれ計上している。
 3 () 内は、外国人材を雇用している企業 (55 企業) に占める割合である。

図表 2-(3)-④ 求める日本語能力を有する外国人材が少ないとする企業の意見の例

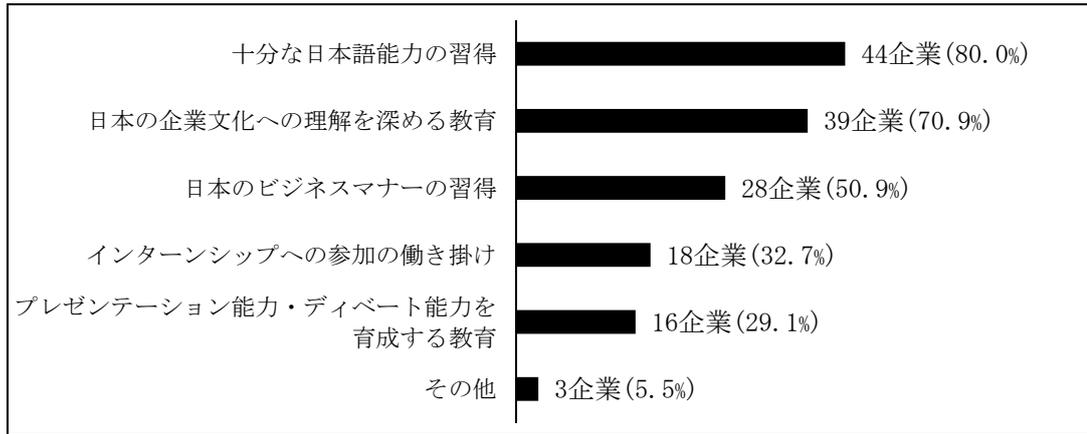
企業情報	意見の内容
大企業 (製造業) 外国人従業員割合 1.3%	国内の食品メーカーに食材を販売しており、メーカーからの細かいニーズに応えるためには、「口溶けをシャープにしてほしい」などのニュアンスを理解できる日本語能力を有する外国人を採用したいが、そのような外国人材は少ない。
中小企業 (翻訳・通訳) 外国人従業員割合 40.0%	日本語能力試験N1 取得者を採用したいが、そのような外国人材は少ないため、採用が難しいと考えている。
大企業 (商業) 外国人従業員割合 0.3%	当社の説明会でも、日本語能力が十分ではなく、説明内容を余り理解していない者がいるなど、求めるレベルの日本語能力を有する外国人材が少ない。また、外国人同士による SNS で、当社が求める日本語能力のレベルが高いこ

	とを知り、応募に至らない留学生もいるようである。
--	--------------------------

(注) 当省の調査結果による。

また、企業を対象に、大学に求める留学生への教育・支援について聴取した結果を整理すると、図表 2-(3)-⑤のとおり、「十分な日本語能力の習得」を挙げた企業が 44 企業 (80.0%) と最も多く、多くの企業は、大学において留学生に対して十分な日本語教育が行われることを求めている。

図表 2-(3)-⑤ 企業が必要だと認識する大学における留学生への教育・支援



(注) 1 当省の調査結果による。

2 必要な教育・支援について複数のものを挙げた企業については、それぞれ計上している。

3 () 内は、外国人材を雇用している企業 (55 企業) に占める割合である。

図表 2-(3)-⑥ 大学において十分な日本語能力が行われることを求める企業の意見の例

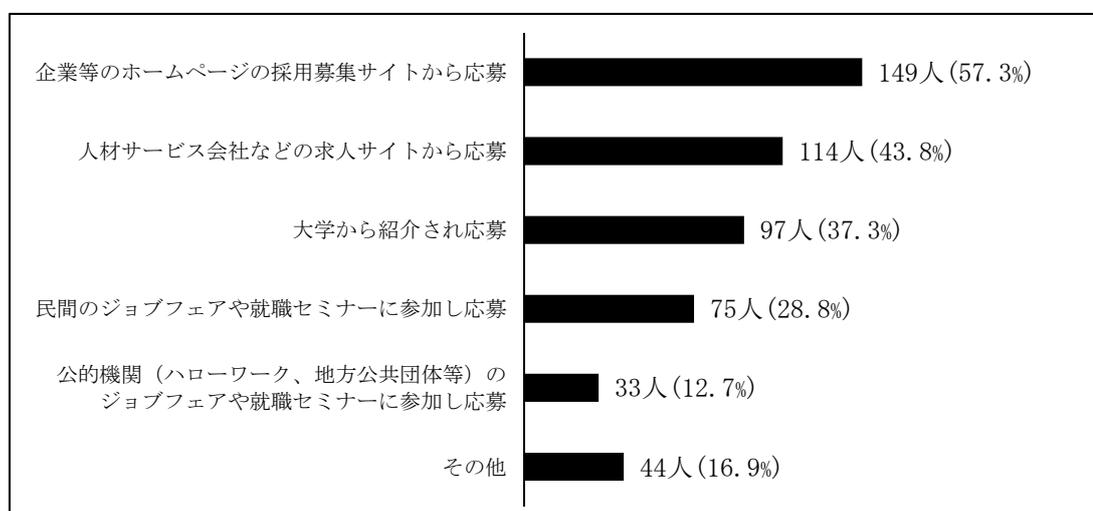
企業情報	意見の内容
大企業 (商業) 外国人従業員割合 0.3%	当社では、良い外国人材であっても、日本語能力が高くないと採用には至らない。また、社内で日本語習得プログラム等は用意していないため、在学時に十分な日本語能力を習得できるよう支援してもらいたい。
大企業 (ホテル) 外国人従業員割合 14.0%	接客等のビジネスシーンで適切な言葉遣いができる程度の日本語能力を習得させてほしい。
大企業 (金融保険) 外国人従業員割合 0.1%	スムーズな意思疎通による円滑な業務遂行や、人間関係の構築による良好な職場環境づくりが大切であるため、当社では十分な日本語能力を習得している者を最も必要としており、大学において十分な日本語能力を習得させてほしい。

(注) 当省の調査結果による。

イ 留学生等の就職活動の方法

より効果的な留学生の就職支援の検討に資するため、企業で勤務する外国人材及び大学・大学院に在籍する就職活動を経験した留学生を対象に、就職活動の方法について聴取した結果を整理すると、図表 2-(3)-⑦のとおり、「企業等のホームページの採用募集サイトから応募」を挙げた者が 149 人 (57.3%) と最も多く、次いで「人材サービス会社などの求人サイトから応募」が 114 人 (43.8%)、「大学から紹介され応募」が 97 人 (37.3%) となっていた。一方、公的機関（ハローワーク、地方公共団体等。以下同じ。）による就職支援を利用した留学生等については 1 割程度（33 人、12.7%）にとどまっていた。

図表 2-(3)-⑦ 国内企業等への就職活動の方法



(注) 1 当省の調査結果による。

2 就職活動の方法について複数のものを挙げた者については、それぞれ計上している。

3 () 内は、企業で勤務する外国人材 (232 人) 及び大学・大学院に在籍する就職活動を経験した留学生 (28 人) の計 260 人に占める割合である。

(4) 留学生の就職支援の取組状況

より効果的な留学生の就職支援を検討するに当たっては、当該支援がどのような現状にあるのかについて把握することが重要であると考えられる。

前述のとおり、企業で勤務する外国人材及び大学・大学院に在籍する就職活動を経験した留学生から就職活動の方法について聴取した結果、企業等のホームページの採用募集サイトから応募する者が最も多く、次いで、人材サービス会社などの求人サイトを利用する者、大学による就職支援を利用する者の順で多く、公的機関による就職支援の利用は低調であった。

また、留学生等から就職活動における課題についての認識を聴取した結果からは、企業等がそもそも外国人を採用する意思があるのか分からず苦慮していることや、日本特有の就職活動の基礎情報を十分に理解していないこと

などがうかがわれ、企業から採用活動における課題についての認識を聴取した結果からは、企業の求める日本語能力のレベルを満たす外国人材の確保に苦慮していることがうかがわれ、留学生による国内企業等への就職活動には、日本人学生とは異なる留学生固有の課題が存在することが確認された。

特に日本語能力に関する課題に関しては、前述のとおり、多くの企業が、大学において十分な日本語教育が実施されることを求めていることがうかがわれた。

以上を踏まえると、留学生の就職支援については、その利用増を図りつつ、留学生の就職活動上の課題に対応した取組が必要であると考えられる。具体的には、①対象を留学生に限定した合同就職面接会等の開催により留学生を積極的に採用する意思がある企業とのマッチングを行う、②対象を留学生に限定したセミナーの開催により日本特有の就職活動の基礎情報や就職試験対策など就職に必要な情報・スキルを習得させる、③国内企業等への就職等を目的とした日本語教育の充実などが考えられる（注）。

（注）留学生等に対しては、就職活動の際に求める支援についての認識も聴取した。その結果を整理したところ、日本の就職活動に関するセミナー等を挙げた者は38.8%、日本語能力向上のための研修等を挙げた者は34.6%、就職面接会などのマッチング支援を挙げた者は30.8%となっており、留学生等の相当数が①、②及び③の取組を求めている状況がうかがわれた。

そこで、今回、留学生の就職活動上の課題に対応した取組（上記①から③の取組）を実施している大学、外国人雇用サービスセンター（以下「外国人センター」という。）及び留学生の相談を専門に行う窓口を設置している新卒応援ハローワーク（以下「留学生コーナー」という。）並びに都道府県を対象として、当該取組の実施状況を調査した（注1、2）。

以下、留学生の就職活動上の課題に対応した就職支援に係る調査対象機関の取組状況（注3）及び留学生の就職支援を行う他の機関の参考になると考えられる調査対象機関の取組例（注4）を中心に整理した。

（注1）以下、外国人センターと留学生コーナーを総称する場合は「外国人センター等」という。

（注2）本政策における留学生の就職支援は、前述のとおり、「高度外国人材の卵」たる大学・大学院の留学生に対し、国内企業等への就職を支援することで、卒業・修了時に就職する者が増え、その結果、「高度外国人材の我が国での就業・定着の促進」に資するものである。他方、実際に行われている就職支援の多くは、大学・大学院の留学生のみを対象としているものではなく、専門学校や日本語学校の留学生を含む留学生全体を対象としており、今回調査対象とした外国人センター等及び都道府県においても同様である。

（注3）日本人学生とは異なる留学生固有の就職活動上の課題に対応する取組として、対象を留学生に限定した①合同就職面接会等、②日本特有の就職活動の基礎情報や就職試験対策を内容とするセミナー、③国内企業等への就職等を目的とした日本語教育の実

施状況を整理したが、留学生から個別に相談を受けて対応するなど、これら①から③以外の取組により当該課題に対応している場合がある。

(注 4) 留学生の就職支援を行う他の機関の参考になると考えられる取組について調査対象機関から聴取した結果等を基に記載している。なお、調査対象 13 大学中 7 大学、調査対象 13 都道府県中 8 都道府県から、今後の取組の参考にしたい等の理由から、他の機関の取組等を把握したいとの意見が聴かれた。

ア 大学

今回、地域バランス等を考慮しつつ、留学生の受入れが多い 13 大学を選定し、当該大学に在籍する留学生（大学生・大学院生）に対する就職支援の 2017 年度における取組状況を調査した（注）。

(注) 調査に当たっては、当該大学の本部事務局の就職支援担当部門を対象とし、個々の学部・研究所等の各事務局までは対象としていない。

(7) 合同就職面接会等の開催状況

調査対象 13 大学中 8 大学で、対象を留学生に限定した合同就職面接会や合同企業説明会を開催していた。

これらの中には、図表 2-(4)-①のとおり、①参加企業の選定に当たり、日本人学生と同じ採用選考プロセスで、同じスペック（高い日本語能力等）を求める企業は、優先度を下げ、留学生が持つ多様性等の強みを考慮して選考する企業等を中心に選定しているものや、②英語による説明が可能な企業を事前に把握し、留学生への周知資料で明示しているものなど日本語能力が十分ではない留学生にも配慮した取組もみられた。

図表 2-(4)-① 日本語能力が十分ではない留学生にも配慮した取組

事項	内容
① 留学生が持つ多様性等の強みを考慮して選考する企業等を中心に参加企業を選定しているもの	<p>東京大学では、国内企業の中には、「留学生大歓迎」としているものの、実際は、留学生に対し高い日本語能力を求め、採用選考プロセスにおいても日本人学生と同様に日本語によるエントリーシートを提出させるなど、留学生の持つ強みを考慮した選考を行っていない企業も少なくない状況であり、内定に結び付かない留学生が一定数いるとしている。</p> <p>また、在籍する留学生に対する就職支援は、単に就職先を割り当て、就職率を向上させるのではなく、就職後にその企業に定着し、活躍できる場かどうかを留学生本人が判断できるよう様々な情報提供を行うことが重要であるとしている。</p> <p>同大学では、このような背景・考えの下、対象を留学生</p>

	に限定した合同企業説明会を開催しており、その参加企業の選定に当たっては、日本人学生と同じ採用選考プロセスで、同じスペック（高い日本語能力等）を求める企業は、有名企業であっても優先度を下げ、i) 留学生を持つ多様性等の強みを考慮して選考する企業や、ii) 留学生からの関心度が高く、学外の企業説明会で情報を収集しにくい企業を中心に選定している。
② 英語による説明が可能な企業を留学生への周知資料で明示しているもの	九州大学では、対象を留学生に限定した合同企業説明会を開催するに当たり、企業からの参加申込書に「英語での説明の可否」欄を設け、英語による説明が可能かどうか事前に確認し、可能な企業については、留学生への周知資料において明示している。 同大学は、これにより、英語で修学している留学生など日本語能力が十分ではない留学生も参加しやすいものとなっているとしている。

(注) 当省の調査結果による。

また、対象を留学生に限定して開催するメリットについて、留学生を積極的に採用する意思がある企業と留学生とが効率的に接触できることのほか、日本語能力が十分ではない留学生が、日本人学生に臆することなく、企業の採用担当者等と率直に接することが可能となっていることを挙げる大学もみられた。

一方、残る5大学では、対象を留学生に限定した合同就職面接会等は特に開催しておらず、留学生を含む全学生を対象としたものを開催していた。

これらの中には、留学生への周知資料に掲載する参加企業一覧に留学生を積極的に採用する意思がある企業や留学生の採用実績を明示しているものがみられた。また、学外の就職支援機関が実施する留学生限定の合同就職面接会に構内の会場を提供し、在籍する留学生に対し積極的に周知することにより、留学生が企業に接触しやすい環境を提供しているものもみられた。

(4) 就職支援セミナーの開催状況

調査対象13大学中11大学で、対象を留学生に限定して、日本特有の就職活動の基礎情報等を説明するセミナーを開催していた。

これらの中には、図表2-(4)-②のとおり、留学生は就職活動に大きく出遅れることがあるため、入学時のオリエンテーションの機会を活用し、日本特有の就職活動の基礎情報などのほか、国内企業等が採用選考で重視する日本語の習得の重要性も説明し、早期の段階で留学生に日本での就職活動の意識付けや理解の促進を図っているものもみられた。

図表 2-(4)-② 早期の段階で留学生に日本での就職活動の意識付けや理解の促進を図っている例

内容
<p>広島大学は、日本では、諸外国と異なり、卒業・修了前に就職活動を行う必要があるが、その認識のない留学生は、日本人学生と比べて就職活動が大きく出遅れてしまう場合があり、また、国内企業等に就職するためには、高い日本語能力が必要であるが、このことも留学生に余り認識されていないとしている。</p> <p>このため、同大学では、入学時の留学生向けのオリエンテーションの機会を活用し、来日直後の留学生に対し、日本の就職活動のスケジュールなど日本特有の就職活動の基礎情報のほか、大学における支援内容や日本語の習得の重要性等を説明し、早期の段階で日本での就職活動の意識付けや理解の促進を図っている。</p> <p>また、留学生が内容を理解しやすいよう、オリエンテーションの会場を3つに分けて、それぞれ日本語、英語、中国語で説明している。</p>

(注) 当省の調査結果による。

また、調査対象 13 大学中 9 大学で、対象を留学生に限定して、面接、エントリーシート、SPI 等の就職試験に関するセミナーを開催していた。

これらの中には、対象を留学生に限定して開催する理由について、日本人学生と一緒に開催すると、留学生自身の日本語能力や日本人学生の発言等に気後れして、積極的な学習につながらない傾向があり、留学生に対してはきめ細かな支援が必要であるためとするところがみられた。

(ウ) 日本語教育の実施状況

調査対象 13 大学中 9 大学で、留学生の国内企業等への就職等を目的とした日本語教育を実施していた。

また、上記 9 大学中 4 大学では、文部科学省の委託事業である「留学生就職促進プログラム」(注) により、2017 年度から、国内企業等への就職を希望する留学生に対し、ビジネス日本語教育等を実施している。これらの大学では、提供する教育プログラムを受講した留学生が就職段階にない現時点では定量的な評価は難しく、効果を判断する段階ではないなどとしているが、例えば、図表 2-(4)-③のとおり、多くの国内企業等が求める日本語能力試験 N1 レベルを含む同試験のレベル別の対策講座や、就職活動に必要な日本語を習得する講座、ビジネスの場面での実践的な日本語によるコミュニケーション力を習得する講座を提供するなど、積極的に様々な日本語教育を実施し、アンケート等からも、受講した留学生に評価され、留学生の国内企業等への就

職に対するモチベーションの向上と意識改革にもつながっているとする大学もみられた。

(注) 大学が、地域の地方公共団体や産業界と連携し、留学生の就職に必要なスキルである「日本語能力」、「日本での企業文化等キャリア教育」及び「中長期インターンシップ」を一体として学ぶ環境を創設する取組を文部科学省が支援するもの

図表 2-(4)-③ 積極的なビジネス日本語教育を実施し、受講した留学生の国内企業等への就職に対するモチベーションの向上と意識改革にもつながっている例

内容
<p>名古屋大学は、2017年度に、文部科学省の委託事業「留学生就職促進プログラム」に採択された。同年度には、同大学のほか、同事業の目的に賛同した愛知県下及び岐阜県下の大学、地方公共団体、経済団体などが連携し留学生の国内就職支援を行うことを目的とした「愛岐留学生就職支援コンソーシアム」が設立された(注)。</p> <p>名古屋大学は、同コンソーシアムの参加大学として、留学生に対し、キャリア教育やインターンシップとビジネス日本語教育を一体として学べる環境を提供している。中でもビジネス日本語教育については、多くの国内企業等が求める日本語能力試験N1レベルを含む同試験のレベル別の対策講座を始め、エントリーシートや履歴書を書く練習、面接の模擬練習など就職活動に必要な日本語を習得する講座、さらには、ビジネスの多様な場面での実践的な日本語によるコミュニケーション力を習得する講座など計12の講座を提供し、計342人が参加している。</p> <p>同大学は、各講座を受講した留学生の感想からも、これらの講座が留学生に必要とされ、評価されているとしており、また、留学生の日本での就職に対するモチベーションの向上と意識改革にもつながっているとしている。</p> <p>なお、同大学では、今後、更に講座数を増加させ、受講者数の拡大を図るとしている。</p> <p>(注) 同コンソーシアムでは、①個々の大学で行われてきた留学生への教育・就職支援の取組を拡充し、②地方公共団体がこれまで提供してきたインターンシップを含む留学生の就職支援を機能的に融合させ、③企業側の視点も含め、現状で不足している留学生の支援・教育内容をコンソーシアムとして補足し、④大学として「地域の企業の国際化や海外展開の支援」と「留学生のインターンシップ・就職セミナー」を連動させ、留学生の日本国内での就職を促進する取組を進めることとしている。</p>

(注) 当省の調査結果による。

一方、留学生の国内企業等への就職等を目的とした日本語教育は特

に実施していない4大学の中には、図表2-(4)-④のとおり、在籍する留学生に対し、県が主催しているビジネス日本語養成研修を積極的に周知するとともに、参加留学生の受講状況について県から情報提供を受け、学習が余り進んでいない留学生に対して学習を促すなど、県と連携して留学生への支援を行っている大学もみられた。

図表 2-(4)-④ 県と連携して、県が主催しているビジネス日本語養成研修に留学生を積極的に参加させている例

内容
<p>広島大学では、在籍している留学生の日本での就職を後押しするため、広島県が主催しているビジネス日本語養成研修について、同県からの依頼を受け、留学生に対し積極的に広報・周知し、受講者を取りまとめ、同研修を受講させている。</p> <p>同研修は、国内企業への就職に有利となるよう、留学生のビジネスマナーやビジネス場面における日本語によるコミュニケーション能力を向上させ、留学生の就職を支援することを目的としている。また、同研修受講後は、BJTビジネス日本語能力テスト(注)を受験し、J1以上のスコアの取得を目指すものである(研修受講料及びBJT受験料共に留学生の負担なし。)</p> <p>また、同大学では、同研修を申し込んだ留学生の受講状況について同県から情報提供を受け、学習が余り進んでいない留学生に対して学習を促すなど、同県と連携して留学生への支援を行っている。</p> <p>(注)「BJTビジネス日本語能力テスト」とは、公益財団法人日本漢字能力検定協会が実施しているもので、受験者がどの程度の日本語によるビジネス・コミュニケーション能力を持っているかを測る能力テストであり、結果は0点から800点で採点され、6段階のレベル(難易度順に、J1+、J1、J2、J3、J4、J5)で評価される。J1+は「どのようなビジネス場面でも日本語による十分なコミュニケーション能力がある」レベル、J1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」レベルとされている。</p>

(注) 当省の調査結果による。

調査対象大学の中には、前述のとおり、留学生に対し、インターンシップなど他の支援と一体的に様々な日本語教育を提供するものなど積極的な取組がみられた一方で、調査対象大学から、図表2-(4)-⑤のとおり、留学生の日本語能力の向上や日本語能力が十分ではない留学生の就職支援に関して苦慮しているとの意見等が聴かれた。これらの中には、他の大学の取組を把握したいとする意見のほか、特に大学院の留学生については、専攻分野の研究が最優先されることや修士課程の修業年限が2年と短いことなどから、日本語を習得するための時間・期間が少なく就職がより難しいとする意見もみられた。

図表 2-(4)-⑤ 留学生の日本語能力の向上や日本語能力が十分ではない
留学生の就職支援に関して苦慮しているとの意見等

内容
<ul style="list-style-type: none"> ・ 国内企業等への就職を希望しながら就職できない留学生が多いと認識している。この主な要因として、企業が求めている日本語能力のレベルが高く、日本語能力試験N1レベルでも不十分であり、ネイティブ並みの日本語能力を習得する必要があることが挙げられる。特に、修士課程の留学生は、日本語を学ぶことができる期間が、学部生の半分程度になり、ハードルが高い。 ・ 多くの国内企業では、高い日本語能力を求め、採用選考プロセスも日本人学生と同じものとなっている。このような企業の意識や職場環境を変えていく必要があるのではないか。 ・ 対象を留学生に限定したセミナーや合同企業説明会の開催など、積極的に就職支援を行っており、留学生の国内企業等への就職率は大幅に増加してきているものの、特に大学院の留学生の日本語能力の向上が課題となっている。ビジネス日本語講座を開設（卒業単位に加算）したり、学外の日本語講座を積極的に案内したりしているが、なかなか日本語が上達しない。 ・ 日本語能力が十分ではない留学生が相当数在籍しており、留学生からは、日本語による面接等で苦労しており内定に結び付かないとの意見が多い。このため、他の大学ではどのような取組を行っているのかを知りたい。具体的には、i) 留学生の日本語能力を問わない企業の把握方法、ii) 英語での面接が可能な企業の把握方法、iii) 留学生に対する求人情報の提供方法などの取組を参考にしたい。 ・ 留学生が国内企業等に就職するためには、一定の日本語能力が必要不可欠であるが、多くの大学で創設された英語コースの留学生や、英語で研究生活を送ることの可能な環境にある理系大学院の研究室の留学生は、国内企業等への就職が困難な状況にある。特に後者の場合、最先端の研究を行っている留学生は研究が最優先され、日本語の習得の優先順位は低い。国内企業等に就職した後で日本語の習得が必要な場合には、当然、学習する機会の提供は必要であるが、就職活動を行う時点で高い日本語能力を要求することには矛盾がある。このため、国は、日本語能力が十分ではない留学生への就職支援として、i) 英語での就職活動（エントリーシート、面接等）が可能な企業情報の提供、ii) 就職活動時及び入社時に高い日本語能力を問わない企業を増やすなどの施策を講じてほしい。 ・ 留学生に対する日本語教育を充実させているものの、国内・国外を問わず就職を希望している学生のうち、就職することができた学生の割合は、日本人学生の約9割に対して留学生は約7割と、2割程度の差が生じている。この要因として、留学生の日本語能力が、企業の求めるレベルに達していないことなどが考えられる。このため、国や地方公共団体は、表彰制度、補助金など企業に対し留学生を採用するインセンティブを与える施策等を講じてほしい。また、日本語ができなくても英語ができる留学生を採用する企業を増加させるなど、企業側の採用条件を緩和させることも必要ではないか。

- ・ 国は、i) 日本語によるエントリーシートや筆記・適性試験の負担の軽減、ii) 一部の企業や職種でしか行われていない面接における外国語（英語等）の併用を実現するなど留学生に配慮した施策を講じてほしい。
- ・ 外国語によるインターンシップの受入れが可能な国内企業等の情報収集や開拓を行っているが、日本語能力が十分ではない留学生の受入れに消極的な企業が多く、希望してもインターンシップに参加できない留学生がいる。このため、国は、日本語能力が十分ではない留学生を、企業が積極的に受け入れることが可能になるような施策を講じてほしい。

(注) 当省の調査結果による。

イ 外国人センター等

厚生労働省では、2019年4月現在、全国3か所（東京、名古屋、大阪）の外国人センター（注1）と、全国21か所の留学生コーナー（注2）において、留学生の就職支援を行っている（注3）。

(注1) 厚生労働省は、外国人センターを、東日本地域、中部地域、西日本地域といったそれぞれが所掌する地域における留学生の就職支援の中核的施設として位置付け、所掌地域内の留学生コーナー等と連携し、各種支援策を講じている。

(注2) 厚生労働省は、2013年度以前は、福岡のみ留学生コーナーを設置していたが、2014年度以降、留学生の在籍者が多い大学等が所在する地域を管轄する新卒応援ハローワークに、順次留学生コーナーを設置しており、2014年度に埼玉、千葉、松戸、東京、愛知、京都及び大阪、2015年度に北海道、宮城、神奈川、兵庫及び広島、2016年度に石川、三重及び岡山、2017年度に長崎、2018年度に静岡、2019年度に茨城、新潟、香川の新卒応援ハローワークにそれぞれ設置している。

(注3) 外国人センター等では、留学生の就職支援に関する主な取組として、i) 就職支援セミナー、ii) 合同就職面接会、iii) 職業相談・職業紹介、iv) インターンシップなどを実施している。

今回、2018年度及び2019年度に設置された4留学生コーナーを除く20外国人センター等（3外国人センター及び17留学生コーナー）を対象に、2017年度における留学生の就職支援の取組状況を調査した。

(7) 合同就職面接会の開催状況

調査対象20外国人センター等中7外国人センター等（3外国人センター及び4留学生コーナー（埼玉、愛知、京都及び大阪））で、対象を留学生に限定した合同就職面接会を開催していた（注）。

(注) このほか、留学生コーナー（福岡）などでは、対象を留学生に限定した合同企業説明会が開催されている。

これらの中には、図表2-(4)-⑥のとおり、より多くの企業と留学生とのマッチングが可能となるよう、求める日本語能力を日本語能力試

験N1レベル以上としている参加企業に対し、その募集内容からみて必ずしもN1レベルが必要ではなさそうな場合には、日本語能力の要件を緩和できないか働き掛ける取組がみられた。

図表 2-(4)-⑥ 参加企業に日本語能力の要件を緩和するよう働き掛ける取組

内容
<p>名古屋外国人センターでは、より多くの企業と留学生とのマッチングを行うため、求める日本語能力を日本語能力試験N1レベル以上としている参加企業に対し、その募集内容からみて必ずしもN1レベルが必要ではなさそうな場合には、日本語能力の要件を緩和できないか働き掛けている。</p> <p>名古屋外国人センターは、特に、初めて外国人を雇用しようとする企業の場合、日本語能力の要件を高く設定する傾向にあり、N2レベル以下でも十分にコミュニケーションを取ることが可能であることを説明し、理解を得られる場合があるとしている。</p>

(注) 当省の調査結果による。

一方、対象を留学生に限定した合同就職面接会を特に実施していない留学生コーナーから、その理由について、企業や留学生の参加が見込めずスケールメリットが得られない、体制面が不十分で開催が困難であるといった意見が聴かれた。

このような中、2018年度から、図表2-(4)-⑦のとおり、西日本地域の留学生に対する就職支援の中核的施設である大阪外国人センターを有する大阪労働局が呼び掛けて、留学生コーナーが設置されていない労働局を含む近畿ブロックの各労働局が共同で、都道府県域を越えた留学生限定の合同就職面接会を開催し、120社の企業と1,107人の留学生が参加している。

このような取組は、主催者側の体制面の課題が解消するとともに、留学生・企業双方により多くのマッチングの機会が生じ、単独開催では難しかったスケールメリットが得られるものと考えられる。

図表 2-(4)-⑦ 複数の都道府県労働局が共同で合同就職面接会を開催している例

内容
<p>大阪労働局は、大阪外国人センターを利用するのは大阪府内の留学生だけではなく、近畿ブロックを含めた西日本地域の留学生であるため、近畿ブロック全体で留学生の就職支援を盛り上げていこうと提案し、2018年度に、近畿ブロックの各労働局（滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良及び和歌山）が「近畿ブロック外国人留学生就職支援フェスタ 2018」（以下「フェスタ 2018」という。）を初めて共同で開催した。</p>

上記の各労働局では、i) 参加留学生を確保するため、各労働局管内のハローワーク等が大学等に周知を行い、ii) 参加企業を確保するため、各労働局における参加企業の確保数（滋賀労働局 8 社、京都労働局 16 社、大阪労働局 64 社、兵庫労働局 24 社、奈良労働局 4 社、和歌山労働局 4 社で計 120 社）を定め、各労働局管内のハローワーク等が自局の割当数を確保すべく企業に参加勧奨を行い、iii) 当日の運営スタッフ 50 人を確保するため、各労働局におけるスタッフ確保数（滋賀労働局 3 人、京都労働局 5 人、大阪労働局 31 人、兵庫労働局 5 人、奈良労働局 3 人、和歌山労働局 3 人）を定め、フェスタ 2018 の運営を行った。

この結果、大阪労働局は、以下のような効果があったとしている。

① スケールメリット（参加留学生・企業数の大幅な増加）

近畿ブロックの各労働局が、大学等を通じた留学生への周知及び企業への参加勧奨を行ったことにより、次のとおり、参加留学生・企業数が増加し、マッチングの機会が大幅に増加した。

i) 参加留学生数

大阪労働局における従前の留学生合同就職面接会では、2013 年度から 2017 年度までの参加留学生数は 381 人から 553 人までの間で推移していたが、フェスタ 2018 では 1,107 人の留学生が参加した。

ii) 参加企業数

大阪労働局における従前の留学生合同就職面接会では、2013 年度から 2017 年度までの参加企業数は 30 社から 63 社までの間で推移していたが、フェスタ 2018 では 120 社の企業が参加した。

② 留学生の就職支援に関する近畿ブロックの各労働局の意識向上

留学生の就職支援は、各労働局では主として外国人センターや留学生コーナーが行っており、留学生コーナーが設置されていない労働局では留学生の就職支援に関する意識が低いと考えられるところ、留学生コーナーが設置されていない労働局も含め共同で開催することにより、留学生の就職支援に関する意識の向上が図られ、積極的な取組につながるとしている。

（注）当省の調査結果による。

(1) 就職支援セミナーの開催状況

調査対象 20 外国人センター等 16 外国人センター等（3 外国人センター及び 13 留学生コーナー（宮城、埼玉、千葉、松戸、横浜、愛知、京都、大阪、兵庫、岡山、広島、福岡及び長崎））で、対象を留学生に限定して、日本特有の就職活動の基礎情報についての説明や就職試験対策等を内容とするセミナーを開催していた。

これらの中には、留学生を採用する意向のある企業は、一般的に日本人従業員とのコミュニケーションを図る上で十分な日本語能力を要求していることから、当該セミナーに参加した留学生に対し、日本語能力試験 N1 の取得を目指すなど十分な日本語能力を身に付けるよう促しているものもみられた。

ウ 都道府県

都道府県は、多文化共生社会の推進や当該都道府県内の地域産業を支える有用な人材の確保、地域産業の活性化等の観点から、留学生の就職支援を行っている。

今回、高度外国人材や留学生が多く居住する13都道府県を選定し、2017年度における留学生の就職支援の取組状況を調査した。

(7) 合同就職面接会等の開催状況

調査対象13都道府県中10都道府県で、対象を留学生に限定した合同就職面接会や合同企業説明会を開催していた。

これらの中には、図表2-(4)-⑧のとおり、単に合同企業説明会を開催するのではなく、その開催に先立ち、参加企業の事業内容のほか、留学生の採用方針（求める人材、必要とする言語等）、過去5年間の留学生の採用実績（文系・理系の区分ごとの採用人数）等を掲載したガイドブックを作成し、ホームページ等で提供するなど、留学生にとって効果的なものとなるよう工夫した取組もみられた。

図表2-(4)-⑧ 留学生にとって効果的なものとなるよう工夫した取組

内容
広島県では、少子高齢化・人口減少社会及び社会経済のグローバル化が急速に進展する中で、留学生の県内企業への定着を促進し、地域の活力を向上させるため、対象を留学生に限定した合同企業説明会を年2回開催している。 当該説明会の開催に先立ち、「外国人留学生合同企業説明会企業ガイドブックひろしま」を作成し、当日の参加手順や、参加企業の事業内容、留学生の採用方針（求める人材、必要とする言語、採用職種、勤務予定地等）、過去5年間の留学生の採用実績（文系・理系の区分ごとの採用人数）等のほか、過去の参加企業のアンケート結果（留学生の採用において重視する点など）を掲載し、ホームページ等により事前に参加留学生に提供している。

（注）当省の調査結果による。

(1) 就職支援セミナーの開催状況

調査対象13都道府県中7都道府県で、対象を留学生に限定して、日本特有の就職活動の基礎情報等を説明するセミナーを開催していた。

また、7都道府県で、対象を留学生に限定して、面接、エントリーシート、SPI等の就職試験に関するセミナーを実施していた。

なお、これらの中には、多くの留学生が県外に流出していることを踏まえ、上記の内容のほか、県内企業に就職することのメリットについての講演や県内企業に就職した元留学生によるパネルディスカッション等を含むセミナーを実施し、積極的に留学生の県内企業への就職促進を図っている取組もみられた。

(ウ) 日本語教育の実施状況

調査対象 13 都道府県中 5 都道府県で、留学生の国内企業等への就職等を目的とした日本語教育を実施していた。

調査対象都道府県の中には、日本語教育は、教育機関が実施すべきものであり、地方公共団体が実施することには限界があるとする意見がある一方で、図表 2-(4)-⑨のとおり、留学生が効率的にビジネス日本語等を学習できるよう自宅等での学習が可能な e-ラーニング方式による研修を実施し、同研修の参加者は県が実施する他の就職支援事業に優先的に参加できるようにするなど工夫した例もみられた。

図表 2-(4)-⑨ 留学生が効率的にビジネス日本語等を学習できるよう、自宅等での学習が可能な e-ラーニング方式による研修を実施している例

内容
<p>広島県では、2014 年度から、県内の留学生が県内企業への就職に有利なビジネス日本語とビジネスマナーを習得することを目的に、パソコン等を利用して自宅等での学習が可能なウェブ教材を活用した e-ラーニング方式による研修を実施している。</p> <p>これにより、パソコンやスマホなどを利用して 24 時間いつでも受講でき、何度でも繰り返して学習できるものとなっている。</p> <p>同研修では、研修の成果を確認するため、研修終了後に B J T ビジネス日本語能力テスト（図表 2-(4)-④参照）を参加者に受験させ（受験料は同県が負担）、J 1 以上のスコアを取得することを目指しており、2017 年度では参加者 92 人のうち 11 人が J 1 以上のスコアを取得している。</p> <p>また、同研修の参加者を同県が実施する他の就職支援事業に優先的に参加させるなど、参加者の県内企業への就職活動を支援している。</p>

(注) 当省の調査結果による。

さらに、調査対象都道府県では、上記の取組のほか、図表 2-(4)-⑩のとおり、留学生の当該都道府県内での就職を促進する積極的な取組がみられた。

図表 2-(4)-⑩ 留学生の就職支援の積極的な取組例

事項	内容
留学生に奨学金を支給する取組	愛知県では、県内企業が多数進出しているアジア諸国から、技術系の学生を中心に県内大学の大学院の留学生として受け入れ、当該大学の推薦を受けた留学生に対し奨学金を支給し、大学院修了後の県内企業への就職を促す事業を行っている。受入れ期間中には、県内企業へのインターンシップや見学ツアーを実施している。

	<p>本事業により奨学金を支給して卒業した留学生全員が県内企業に就職しており、地域産業を支える人材の集積が図られている。また、県内企業への就職後には、就職先企業に連絡し、本人との面談を行うなど、就職後のフォローアップも実施している。</p>
<p>複数の県が連携した取組</p>	<p>福岡県を始めとする九州 7 県は、経済産業局及び経済団体と連携して協議会を設立し、高度な知識・技術を有する留学生の地元企業への就職を促進し、地域社会や産業の活性化を図ることを目的とした事業を実施している。</p> <p>具体的には、留学生・企業が共にそのニーズに合った職・人材を確保することを実現するため、時間や場所に制限されないウェブサイト上にマッチングサイトを構築し、九州 7 県内に本社・支店等の事業所を有する企業・団体や九州 7 県内の大学等に在籍する留学生を対象に、i) 動画撮影機能を使った留学生の自己PR動画の掲載や閲覧が可能な点、ii) メッセージの送受信、ビデオチャット機能によるオンライン面接等が可能な点、iii) 就職活動や採用に伴う在留資格変更などの情報、各種イベントの情報が掲載されている点等が特長となっている。</p> <p>九州 7 県が一体となって取り組むことにより、事業対象が広域となり利用者の多様なニーズに対応することができるとしている。</p>

(注) 当省の調査結果による。

なお、2018年12月に策定された総合的対応策（第1の2の「(1) 政策の背景・経緯」参照）では、留学生の就職等の支援に関し、留学生が就職できずに失意の下に帰国するというようなことはできる限り避けるべきであり、幅広い対策を講ずることが必要であるとされ、今回当省が把握した留学生の就職活動上の課題に対応する取組も含め、様々な具体的施策が定められたところであり、その対象は必ずしも高度外国人材の供給源である大学・大学院の留学生に限られるものではないが、これら施策の今後の推進が期待される。