

論文 / 著書情報  
Article / Book Information

論題	理工系大学における留学生の就職支援
著者	廣瀬幸夫
出典	第2回留学生の就職問題を考える, , ,
発行日 / Pub. date	2011, 3
Note	講演会の開催が東日本大震災の直後であったため、著者は講演会を欠席したが、日中産学官交流機構事務局（講演会開催事務局）のご配慮により、T2R2で公開することを許可された。

# 理工系大学における留学生の就職支援 —東京工業大学を例として—

## 第6回日中人材交流WS特別企画 “留学生の就職問題を考える第2回”

2011年3月22日(金)  
トヨタ九段ビル 会議室

留学生教育学会長  
東京工業大学 留学生センター  
教授 廣瀬 幸夫



# 目次

1. はじめに(背景)
2. 理系留学生の就職活動
3. 東京工業大学を例として活動状況
4. 大学側の支援対応(対企業、対留学生)
5. まとめ(提言)

# 留学生を取り巻く日本の背景

## 社会的・経済的・技術的な背景

- ①経済のグローバル化とアジアの成長
- ②人口減少社会への突入に伴う若年労働力の減少
- ③技術の高度化と高度人材の国際移動の拡大

## 産業界の現状と課題

- ①アジアを中心とした海外事業展開の加速
- ②高度グローバル人材(技術力+折衝力)の確保

## 教育界の現状と課題

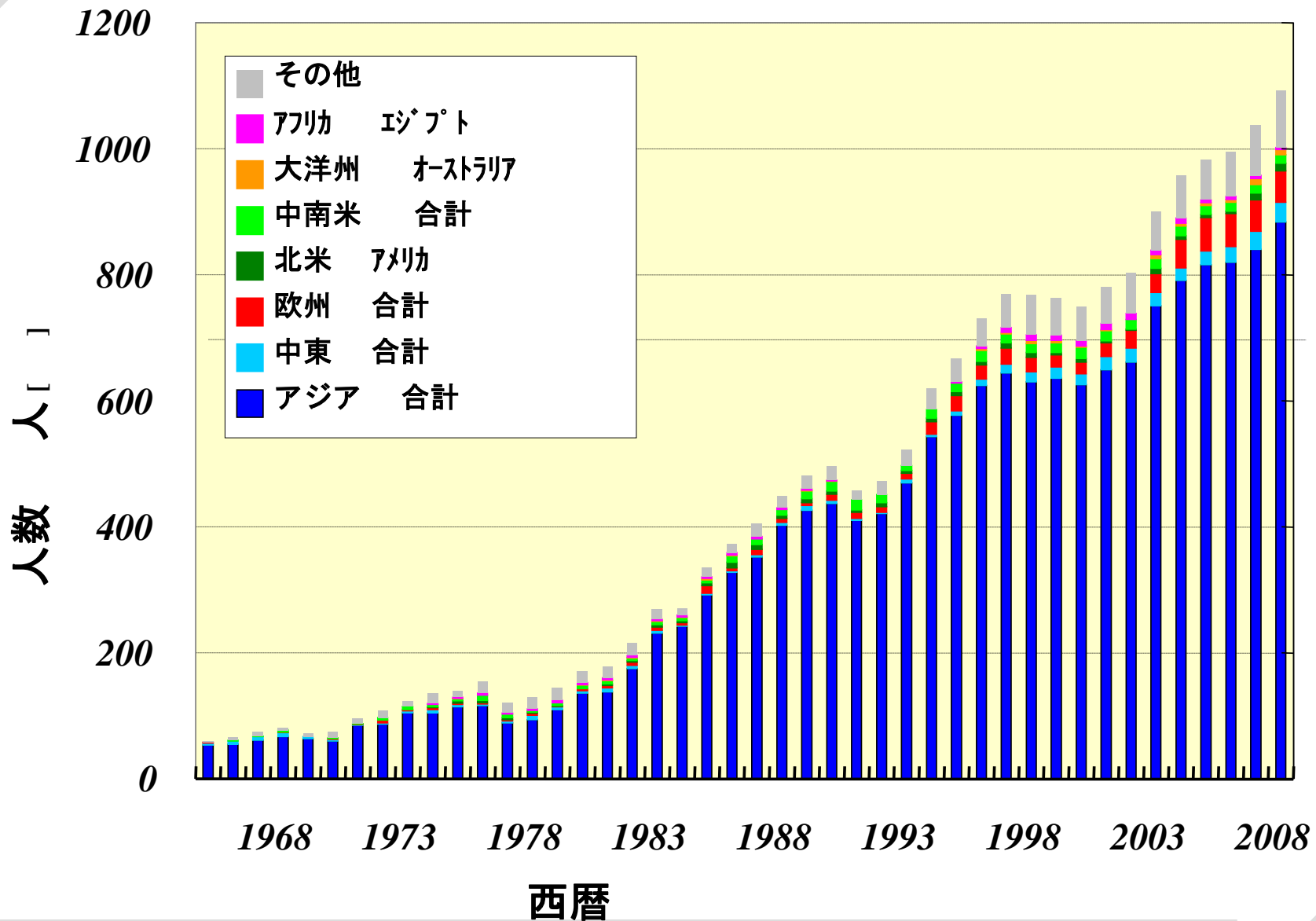
- ①高等教育の国際通用性(国際化)
- ②留学生の流動化と英語課程教育
- ③アジア留学生の出口管理(就職)

## 理工系大卒予定者の就職活動事情

- 自分の専門分野を中心に考える  
指導教官が就職の世話をする(日本の特殊性)  
就職のよいゼミに学生が集まる
- 自分の専門分野に拘らない  
インターネットで探す(エントリー自由; 約50件/人)
- どちらとも決められない  
末端商品(知名度)に影響される  
教官の研究領域に絞られる

➡ 学生の可能性を引き出すために、大学として新たな対策が必要である  
キャリア教育(実地教育など)、副専攻制度、

# 地域別東工大留学生受入人数



## 事業の内容

人材  
発掘



人材  
育成



就職  
支援

- ・ 海外拠点整備
- ・ 留学生ネットワーク整備
- ・ 協定校交流促進

- ・ 東工大の専門教育
- ・ 産学連携教育
- ・ インターンシップ
- ・ 日本ビジネス教育
- ・ 技術ビジネス日本語
- ・ 日本事情・文化講義
- ・ 工場見学

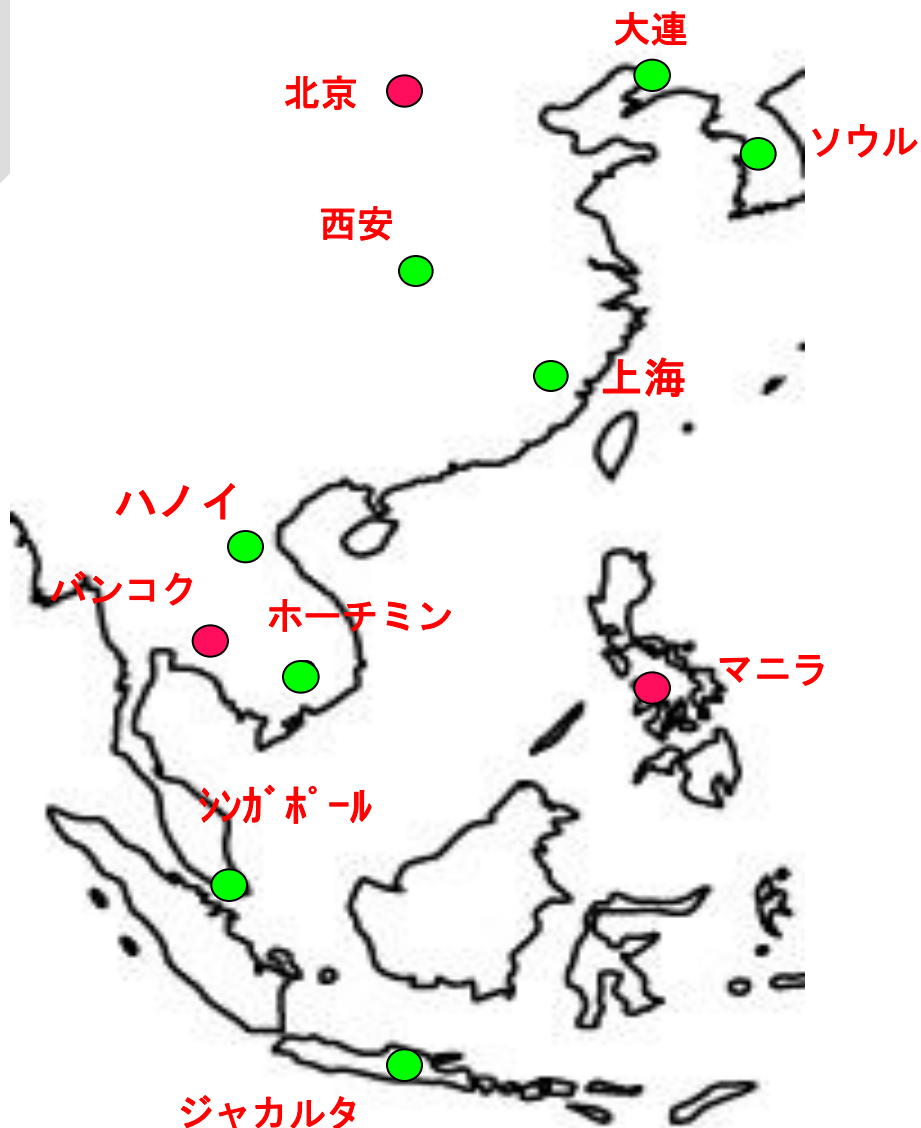
- ・ 就職カンパリング
- ・ 就職説明会
- ・ 企業受入セミナー
- ・ 企業調査（国内外）
- ・ 卒後留学生フォロー

既存の事業・教育

新たに実施する事業

強化する事業

## 優秀な留学生（高度人材）をリクルートするターゲット先



①受入留学生：学部卒業生・修士課程修了生

（協定校／一流大学トップクラス）

②国別：中国・韓国・タイ・インドネシア  
・ベトナム・フィリピン・その他

③リクルート方法：

・海外拠点オフィスの利用

● 3 拠点 ● 8 準拠点

・交流協定校との連携

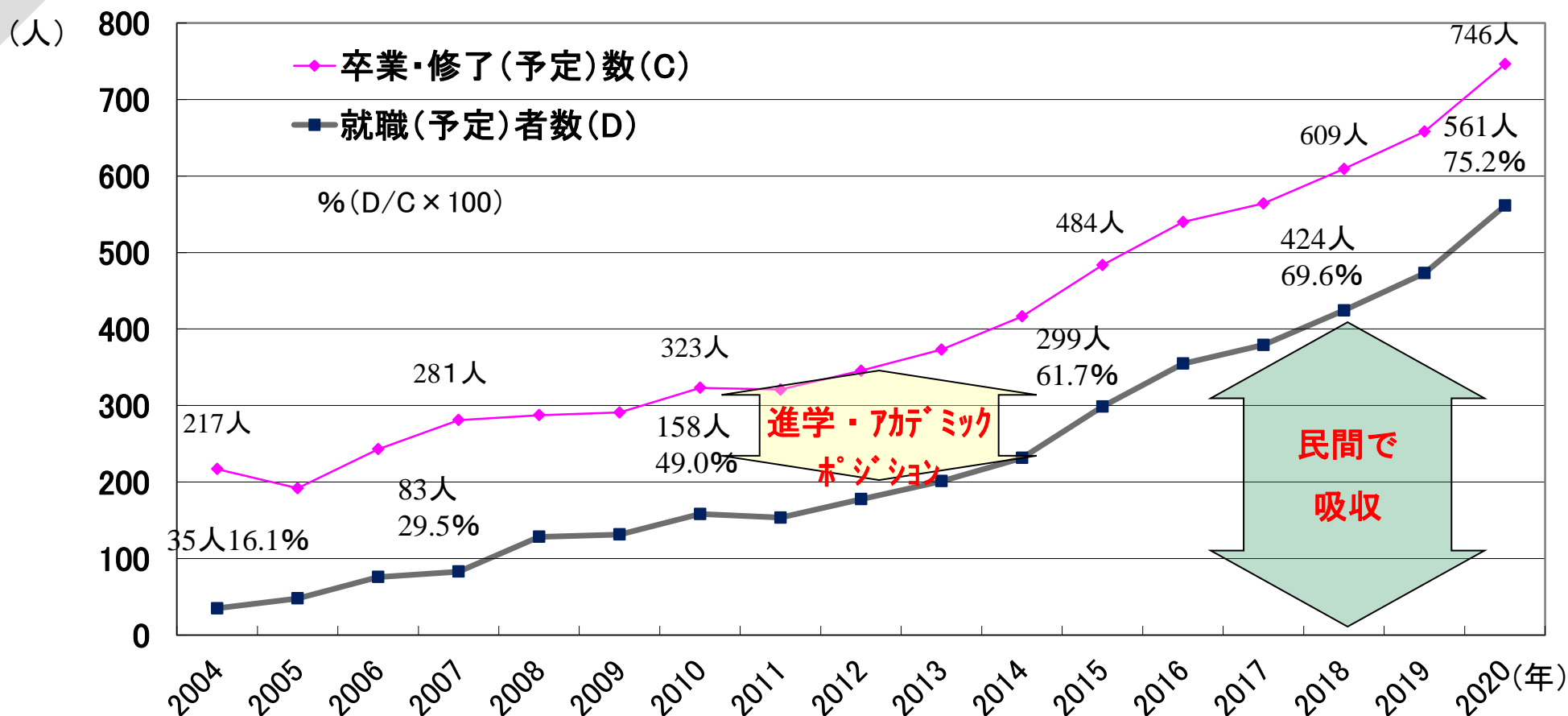
中国(10)・韓国(8)・タイ(5)・インドネシア(3)・  
ベトナム(3)・フィリピン(2)・インド(1)

・同窓会支部との連携

北京・天津・上海・ソウル・プサン  
台湾・タイ・マニラ

・現地日系企業との連携（現地奨学金）

## 東工大における留学生の就職者数の推移（推定）



注) 1) 東工大留学生数は2009年以降、留学生数が年8%上昇し、そのうち東工大には0.9%（～2011）、1.0%（2012～2016）1.05%（2017～2020）の留学生が入学するものと試算した。

2) 卒業・修了者数、就職数は2007年までは実際の数値2008年以降は進学者、母国就職、ポスドク、母国企業への就職等を以下の基準により算出し、卒業・修了予定者から差し引いた「就職必要者数」である。  
 ・進学者：学部75%、修士30%、2014年以降は120人で固定  
 ・ポスドク：2008年以降50人で固定  
 ・母国就職者数：修士5人、博士10人で固定（過去の実績により）

# 留学生の就職先; アジア進出日系企業訪問事例

天津 / 古河電工

大連 / TDK、損保ジャパン

ソウル / 大塚製薬、三井住友銀行

上海 / 仏ロソ、昭和電工、イノアック、王子製紙

杭州 / 矢崎総業

寧波 / 綜研化学、三菱化学

深セン / ブラザー、

広州 / 日産、部品メーカー、イト

ハノイ / 日本板ガラス、キャノン電子、サトー

バンコク / トヨタ研究所、ブリジストン

クアラルンプール / ダイキン

# 企業が求める留学生の分類

## 必要事業の内容、求める人材の要件、なぜ留学生か？

### ◆ 世界市場に進出し、世界市場で活躍できるグローバル人材

国籍不問、英語力重要、専門知識、折衝力、多文化適応力  
世界競争市場、研究開発部門

留学生のみ個別選考

### ◆ 母国と日本(企業)との架け橋となる人材

日本語力、専門知識、多文化適応力  
将来母国の日系企業勤務(給与母国ベースに改訂)

留学生のみ個別選考

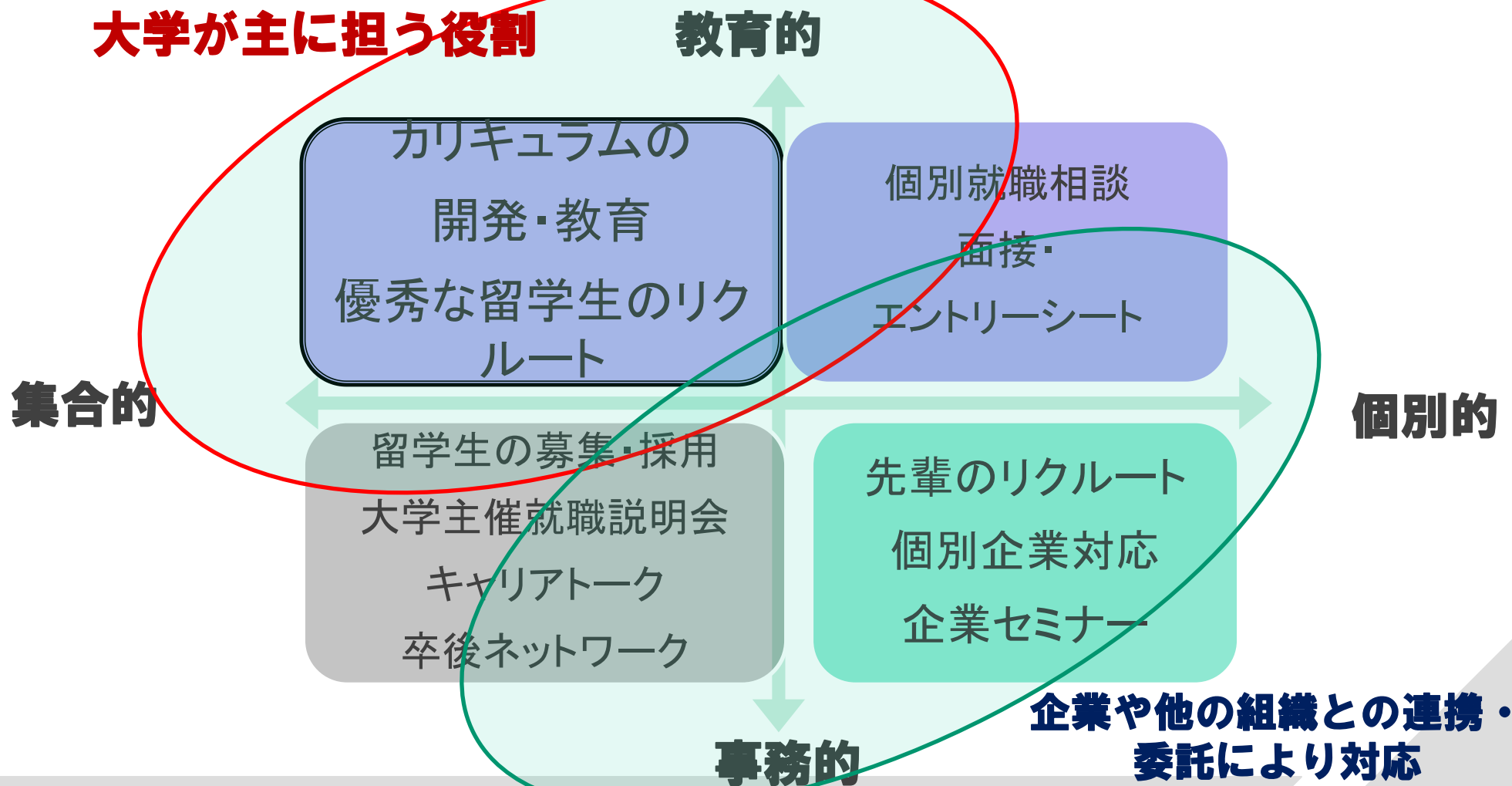
### ◆ 限りなく日本人に近い人材

日本語力、日本文化慣習に精通  
顧客が日本(人)、日本人学生と同じ選考

# 大学側の就職支援体制

- **基本的な考え方；日本人と留学生とを区別しない**  
留学生の個別対応（日本語力の差、専門分野の多様化）
- **キャリア教育と専門教育の両立**  
キャリア教育の確立  
専門教育・研究の時間確保vs就活（就活第一の風潮）
- **博士修了、高年齢、低日本語力（トリレンマ）**  
雇用条件に合わず（オーバードクター対策）
- **就職支援部門の役割（キャリアセンター）**  
募集企業の開拓  
企業説明会、企業と留学生のマッチング機会  
個別キャリア相談、書類作成指導、  
企業動向（技術動向）調査

# 大学が果たすべき就職支援



# 留学生採用過程の提言

(日本人学生採用と分ける)

留学生；少数精鋭（100人以下）

1か月  
以内

対人面接

筆記試験

電話面接

個別対応、就職協定外、  
年間採用（9月修了者対応）  
短時間選考

日本人学生；多数選別（数千人）

(現状)

グループ面接

SPI試験

エントリー

3か月  
以内

全体説明会、就職協定、  
定期採用、多層選抜  
長時間選考

## 今後の就職支援への提言

留学生は日本で働くことを明確に意識しているが、不安要因がある。

### ① 日本での就職に対する不安を取り除く支援

- ・大学や企業での社会人としての日本語支援を行う
- ・日本でのキャリアパスを示す
- ・インターンシップによる日本企業就業擬似体験

### ② 日本企業の採用情報を留学生に周知

- ・大学と企業の連携を図る(アジア人財資金構想)

### ③ 留学生が就職することへの社会・地域の理解

- ・入管や社会全体のコンセンサスの構築を図る

# 近い将来の就職環境

- ◆ 留学生の採用需要が日本人学生のそれに優る  
優秀な海外要員の確保
- ◆ 多文化適応力のある高付加価値人材である  
安い労働力ではない
- ◆ 日本企業の中核に残る人材である  
母国に戻ることが前提ではない
- ◆ 既存の労働環境は自ら換わる  
企業文化の変化
- ◆ 就活プロセスを見直す  
定期採用の打破、新入社員教育との整合
- ◆ 技術革新・構造変革による業際分野が生まれる(理系)  
電気自動車、医療、バイオ

## 高等教育機関にできること

- 社会に出て働くことの価値観を一緒に考えること
- 大学は留学生の進路(希望する社会)に関心を持つこと
- 大学は留学生に付加価値をつけて社会へ送り出すこと
- 留学生のためのキャリア教育を行うこと

留学生にキャリアをつける就職を奨める

卒業後の可能性を広く留学生に示す

**日本社会(企業)を体系的に教える**

留学生の家族を含め、日本語教育の機会を作る

- 社会に出た留学生が大学や教職員の価値を高めること
- 卒業後のキャリアを把握すること(同窓会の組織化)

参考) 新しい企業の動向に強くなれ(出版;Wil)

ご清聴を感謝します



[Hirose@ryu.titech.ac.jp](mailto:Hirose@ryu.titech.ac.jp)