

日本人留学生の就職活動と大学に期待する支援

2017年度の新卒採用においては、6月から選考が開始された。そのため、海外留学をした学生の就職活動にマイナス影響が出たという声があったが、果たして実態はどうだったのか。また留学経験者を採用する企業ニーズの本質とは何かを就職みらい研究所所長の岡崎仁美氏に聞いた。



株式会社リクルートキャリア 就職みらい研究所 所長
岡崎仁美

——大学・企業・国が一体となった留学支援の動きはますます強化されています

大学生の海外留学促進は、文部科学省が主導する官民協働の留学促進キャンペーン「トビタテ！留学JAPAN」（2013年10月に開始）をはじめ、東京オリンピック・パラリンピック競技大会が開催される2020年に向けた強化事案となっています。2013年6月に閣議決定された「日本再興戦略～JAPAN is BACK」において目指すゴールは、2014年時点で6万人だった大学の海外留学生を12万人まで伸ばすこと。「官民協働海外留学支援制度～トビタテ！留学JAPAN 日本代表プログラム～」には民間企業から100億円以上の寄付が集まっており、海外留学促進によるグローバル人材育成には、官民の一定の賛同が得られているといえるでしょう。

一方、海外留学後の就職活動という点では、特に1年超の長期留学において、留学期間と就職活動時期が重なることに対するマイナス影響を懸念する学生が未だに少なくありません。

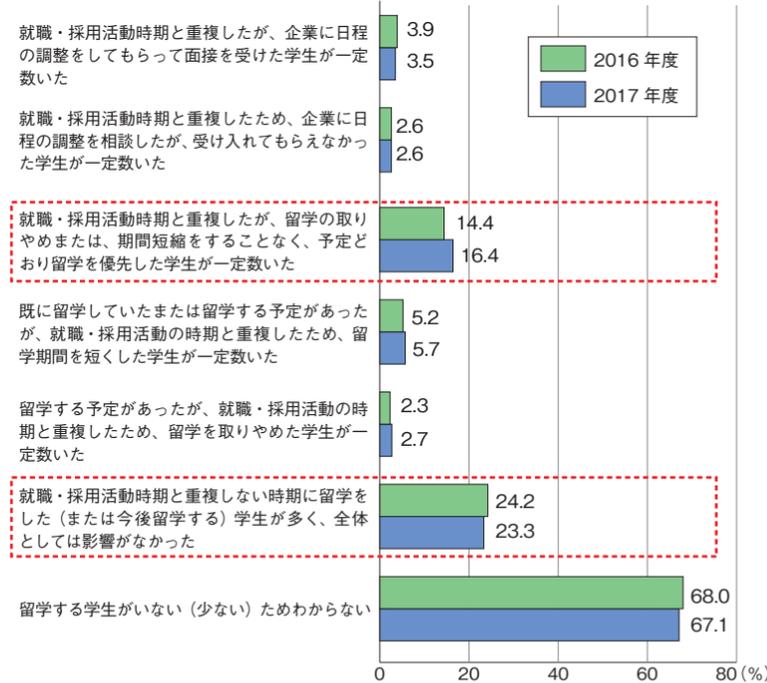
——具体的には採用選考のスケジュール上どのように関連するのでしょうか

2017年卒向けの就職・採用活動では、3月から広報期間、6月から選考期間というスケジュールが組まれています。この時期が留学経験に対して影響しているかどうかについて、文部科学省が大学に行った調査（「平成29年度就職・採用活動に関する調査」・図1）によると、「わからない」を除くと、「影響がなかった」（23.3%）が最多です。また、「取りやめま

たは、期間短縮をすることなく、予定通り留学を優先した学生が一定数いた」（16.4%）との回答が次に続いていることから、実際にはスケジュールを把握したうえで留学を決定した学生が多いと推測されます。

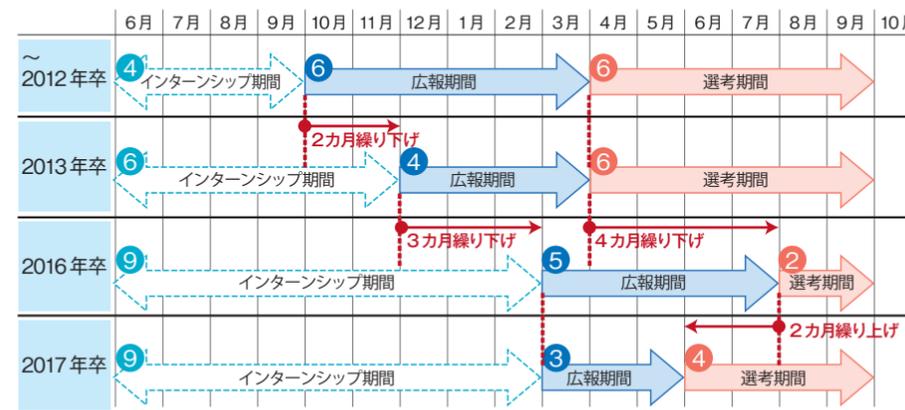
そもそも、就職・採用活動のスケジュールが2016年卒で大幅に変わり、広報のスタートが3月以降に繰り下げられたことには以下の3つの目的がありました。①大学3年生のうちは学業を優先させる②留学経験者を増やす③キャリア教育を充実させる、というものです。2016年卒向けのスケジュールにおいて選考のスタートが8月以降になったのもその理由によるものです。

図1 留学経験者への影響



●文部科学省「平成29年度就職・採用活動に関する調査」より作成

図2 新卒就職・採用活動スケジュールの変更状況



●就職みらい研究所作成

その後の見直しで、選考が6月スタートと再び前に倒れたことから、留学期間中とスケジュールが重なることに対して懸念の声が上がりました。しかし、前述の調査からもうかがえる通り、結果として留学への影響はあまり見られなかったというのが文科省の見解です。

——実態としては影響が少なかった。にも拘わらずマイナス面を懸念する声上がるのはなぜでしょうか

就職みらい研究所では、2016年に企業、大学、学生それぞれに留学への影響をヒアリングしています。そこで見えてきた企業の本音は「採用したい学生であれば、時期に拘わらずいつでも対応したい」というものでした。不採用においては「採用時期は終わりました」と、時期を理由に断るケースがあるため、学生にヒアリングすると「調整してもら

えなかった」という声と、「全く問題なく活動ができた」という声の両方が存在しているのです。

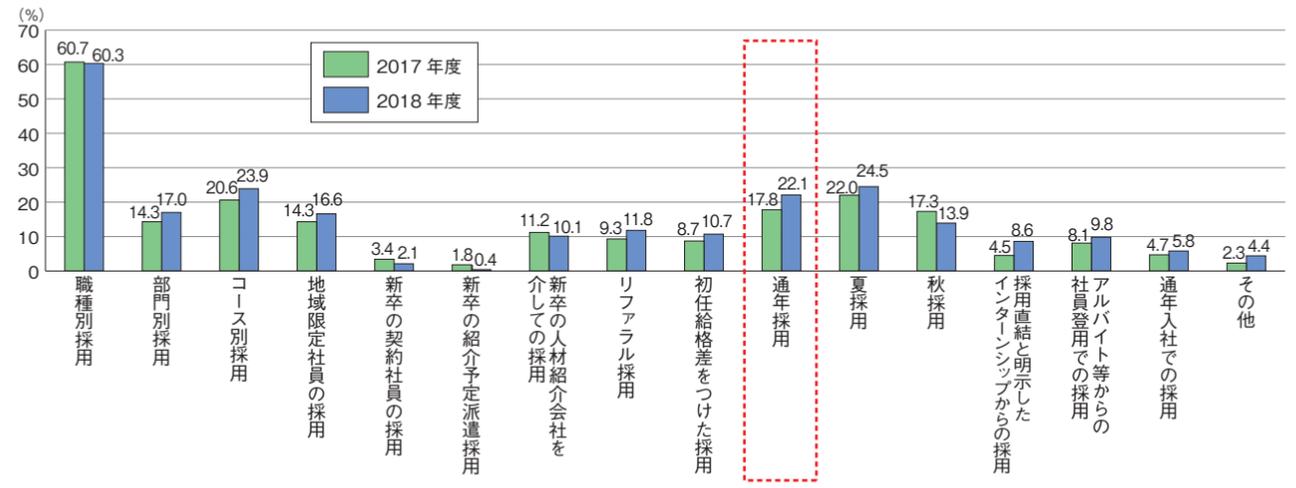
ここ数年で、採用手法はますます多様化しており、通年採用を取り入れている企業は22%にのぼり（図3）、硬直的な採用を行う企業は減少傾向にあります。企業は、スカイプでの面接を設定するなど、本当に必要な人材に積極的にアプローチし学生本人の能力や

仕事との相性を見極めようとしているのです。

その背景として、従来、景気連動型だった「新卒採用」のとりえ方が変わってきていることが考えられます。新卒採用を行う企業は、経済情勢に合わせて「今年は景気が悪いので少なめに」などと人数を調整しながら行ってきました。しかし、少子高齢化により労働者人口の減少が確実な今、重要なのは継続的に一定数を取り続けることにあります。現在、就職希望学生1人に1.78の求人が存在する「売り手市場」が続いていますが、これは、景気連動型から高位安定型へと採用のあり方が変わってきていることも影響しているでしょう。その状況においては、あくまで能力や意欲、相性等が重視され、「留学によって採用時期の機会を逃したため採用されない」といった事態は起こりにくくなります。

ただ、大量採用を行っている企業や金融機関等一部の業

図3 採用の方法・形態の多様化（全体／それぞれ単一回答）



●就職みらい研究所「就職白書2017」

界、企業においては、採用時期をずらした対応をほとんど行っていないところもあります。一部の企業の選考に乗れなかったことが「留学をしたから損をした」という声につながっているのでしょう。しかし全体で見れば採用手法が多様化したことで留学経験者が動きやすくなっていると実感しています。

——では、採用において企業が留学経験者に期待することとは何でしょうか

採用において、企業は留学経験者に何を期待しているのでしょうか。就職みらい研究所の『就職白書2017』によると、企業が採用で重視する項目として「語学力」や「海外経験」は高いとはいえません。上位に並ぶのは「人柄」「熱意」「可能性」です。

「トビタテ！留学JAPAN」ホームページ内にある企業の人事担当者インタビューにおいて、海外留学生に期待していることを見ると「語学力ではなく、常識が常識ではない場所で生活する力」「外から日本を見た経験」「修羅場を乗り越えた経験」といった言葉が並びます。「海外留学をしたかどうか」を問うのではなく、重要なのはそこから何を学んだか、言い換えれば「体験学習力」が問われているということです。

今の延長線上にもはや未来はないという危機感を抱く企

業が多くを占める中、イノベーションを起こす異質な人材を採用することが、今の切迫した課題です。「異質なものに触れ、自らを変革したという人が、企業に入ってから化学変化を起こしてくれるだろう」という期待に対し、留学経験はその有力なターゲットです。「留学をしていた」人材が欲しいのではなく、「なぜ留学したのか」「留学後に何が変わったのか」を自分の言葉で語れる人材が欲しいのです。

——学生が留学によって体験学習力を得るために、大学はどのような対応をすべきでしょうか

留学生を送り出す大学からも、学生に対して留学の目的意識を確認できるような機会が提供されることが望ましいと考えます。学生が、「留学経験」を「就職活動に有利に働きそうなカード」の一つとしてとらえてしまえば、形骸化した無意味な経験となってしまいます。学校主導の交換留学プログラムなど、選考面接がある場合は、なぜ留学に行くのか、目的意識の醸成を早い段階から一緒に行っていくといいでしょう。

留学中に大切なのは、大学が留学生本人と定期的にコミュニケーションを取ることです。就職支援と留学支援の部署が別々に独立している場合、その連携がしっかり取れているかどうか留学経験者の就職活動に大きく影響しているように思います。自ら情報にアクセスし、留

学先から企業側にアプローチして選考の機会を作る学生がいる一方、就活情報が届きにくい留学先において不安感のみを強めて動けなくなる学生も少なくありません。留学前の低学年時から、個別にコミュニケーションを取っておくことで、セーフティーネットとして機能することができるのです。

留学に限らず学生支援全般に言えることではありますが、学生を孤立させないことが何よりも大切です。とくに留学先においては環境の変化から孤独感を抱きやすく、留学先で通学できなくなる学生もいます。交換留学プログラムの場合は、通学しないことで“交換”が成立しなくなり、長く時間をかけて留学先の大学と築き上げてきた関係が崩れかねません。交換留学プログラムが充実していることが、大学の魅力となっているケースでは、大学経営において大きな打撃となるでしょう。

キャリアセンターなどの就職支援部門においては、就活における“学生の二極化”の悩みは年々深くなっています。内定率が高い水準で推移しているとはいえ、複数の企業から内定をもらう学生と、就職先が決まりにくく孤立している学生との差は広がっています。どうアクセスすべきかが教育を提供する側の課題となっているのです。

今後は、就職、留学における学生支援はデータドリブンで行うことがますます求められていくでしょう。学生一人ひとりの情報を一元管理し、そのデータが基点となって複数部署間の連携ができていく。そうすることで、学生側は「教員」「就職支援」「留学支援」などの複数の窓口に対して同じ情報提供をする必要がなくなり、大学に相談するメリットを感じやすくなります。留学先の情報もしっかりとデータで管理することで、これまで教員間や留学支援部門内でとどまっていた学生個人の学修情報に、就職支援担当者がアクセスできるようになり、より個人の留学の成果に即したサポートが行えるようになります。

——大学内の各セクションが一体となって支援する体制づくりが必要ですね

業界や企業研究において学生が自らアクセスできる情報の量は格段に増えていますが、企業が採用で重視する内容と、学生がアピールする内容とのギャップは、依然と

して大きいままです(図4)。その理由として、情報量が多くても、情報にアクセスするタイミングが変わっていないことが挙げられます。

多くの学生が、大学3年になって初めて就職について考え始めますが、そこから「体験学習」を深めようとしても、時間は限られています。留学に拘わらず、サークルやアルバイトなどで「体験学習」ができていない人との差は、もう生まれてしまっているのです。

海外留学を「アピール材料」としてとらえ、焦って留学をしようとする学生は、留学したことそのものに価値があると考えがちですが、逆に「留学をしたのにも拘わらず、深い体験学習ができていない」と、評価が下がりがねません。単に経験だけにランクをつけるだけでは、企業が求めるものとのギャップがますます広がってしまうでしょう。

「留学から戻ってきたときに(就職活動に)乗り遅れるのではないか」という漠然とした不安から、就活のために留学を諦める学生の声は今も聞きます。ただ、能力の差による結果の差が顕著になっている今、留学自体が就活に影響するとは一概には言えないでしょう。前述したように、一部の金融機関などでは連続した複数の説明会に参加することが選考上有利になると言われている企業もあるため、それに参加できない留学生にはマイナスの影響もあるでしょう。しかし、どういった業界に進みたいかが定まらないまま、留学の道を閉ざしてしまうのは、大きな機会損失なのではないかと考えています。

昨今は、インターンシップが採用活動の一つの軸となっており、インターンシップに参加した学生向けの選考と、会社説明会から参加した学生向けの選考が別枠で動くケースも増えています。留学を考える場合は、夏のインターンシップに参加することで企業との接触の機会を持ち、その後のコミュニケーションにつなげることが十分可能です。

大学等には、学生に就職環境に関する現状を正しく説明したうえで、留学中の学生を孤立させないようにコミュニケーションを取りながら、留学の目的実現を支援する必要があるのではないのでしょうか。

(取材・文／田中瑠子)

