

# 外国人留学生のキャリア探索 ーインターンシップを通じてー

遠藤雅子

## 要 約

高齢化の進展や少子化による労働力不足を背景に、日本の労働市場は外国人労働者の受入れが拡大しているものの、多くの企業では依然として若年層を中心とした採用している。技能実習生や留学生のアルバイトに頼らざるを得ない労働現場もあるが、求められるは生産性の向上であり、高度外国人材の活用である。しかしながら、未だその実態は把握しきれておらず、外国人留学生にとってもロールモデルの提示は肝要であると考えられる。そこで、本稿ではインターンシップの関与を含めて、外国人留学生のキャリア探索について考察する。

キーワード：インターンシップ，外国人留学生，職業選択

## 1. はじめに

少子化等による労働力不足を補うものとして、女性・高齢者・外国人に期待が寄せられて久しい。2018年6月には、従来の専門的・技術的分野における外国人材に限定せず、即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていくこととなり、本年4月に特定技能制度が創設された。新制度の基本方針は以下のとおりである。

- 在留資格「特定技能」を創設。1号の在留期間は上限5年。2号は上限を設けず、配偶者・子の帯同可。
- 受け入れは14職種。
- 人手不足が解消された場合は、受け入れを停止。
- 国人労働者の給与は、日本人と同等以上。
- 悪質なブローカーの介在を防止。

法務省入国管理局の報道発表資料（2019.3.22 現在）によると、2018年末の在留外国人数は273万1,093人で、前年末に比べ16万9,245人(6.6%)増の過去最高となった。在留資格別では「永住者」が77万1,568人、次いで「留学」が33万7,000人、「技能実習」が32万8,360人と続く。本稿ではインターンシップを通じて外国人留学生がいかに主体的な職業選択の力を育み、キャリア探索行動[注1]につなげるかを、事例をもとに考察する。

## 2. 先行研究

インターンシップに関する先行研究は、2000年以降に頻出する。社会のグローバル化、高度情報化、経済の成熟化などを背景に、産業界から高度経済成長期とは異なる人材育成の必要性が指摘されるようになった。1999年12月の中央教育審議会答申において、キャリア教育という行政用語が初めて登場し、従来の進路指導との違いが議論され始めた。当時は、「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」と定義され、小学生から「学ぶこと」「働くこと」「生きること」を意識させ、理解を深めることとなった。大学におけるインターンシップは、職業意識とインターンシップとの関係や、学生の思考・行動特性の変化に関する調査事例が発表されるようになり、インターンシップ実施に関する中小企業の意識分析も行われるようになった。しかしながら、インターンシップの仕組みを構築している大学は未だ少なかった。

その後、多様な方策と事例が共有されるようになり、2006年以降は長期インターンシップも散見されるようになった。事例の集積が、インターンシップの多様化と体系化、キャリア発達段階における位置づけと役割、インターンシップの成果等を問う動きにつながった。地方

の人口減少に歯止めをかけ、日本全体の活力を上げることを目的とした、地方創生の施策が展開した 2014 年以降は、産学連携によるインターンシップが促進され、地域との連携強化の結果が多数発表されるようになった。

産業界では学生を指導する人材不足を背景に 1 day インターンシップを展開するようになり、看護分野では斎藤幸江[注2]が採用を意識した研究を発表しているが、キャリア教育の観点からは、果たして 1day の経験をインターンシップと見なしてよいのかという議論が深まっていた。近年、低学年を対象としたインターンシップをめぐる研究が増加傾向にある。亀野ら[注3]は、北海道大学が地元の経済団体と連携して実施した長期インターンシップの取組み状況を報告した。単位化した全学インターンシップの初年度は、1年生2名、2年生6名と参加者が少なく、広報の仕方や参加した学生の効果測定が課題だった。2017年には松坂暢浩[注4]が、効果測定の結果、低学年次のインターンシップ体験が進路選択や就職活動、中小企業で働くことを肯定的に捉えることに影響した割合が高いことを明らかにした。

外国人留学生を対象インターンシップに関する研究は、佐藤 尚子ら[注5]が3年間にわたる教材開発に関して、葦原 恭子ら[注6]が、業務体験が学生の自己評価に与える影響について、小川正人ら[注7]が、学生の就職動向と就職支援の取組みについて発表している。外国人留学生に関しては、受け入れ実績に限られていることもあり、インターンシップを経て就職した事例に関する質的調査はほとんど目にする事ができない。そこで、本稿では2件の実践事例を紹介する。

### 3. 2019 年度インターンシップの募集状況

外国人留学生の就職支援に関する閣議決定(2016年6月2日)を経て、「日本再興戦略改定2016」では、外国人留学生の日本国内での就職率を現在の3割から5割に向上させることを目指し、留学生に対する日本語教育、中長期インターンシップ、キャリア教育などを含めた特別プログラムの策定を、次年度より支援する旨が明文化された。日本企業文化や日本語を教える講座の開設を倍増し、参加者数を増加させるために、2017年からは面接会の地方開催や、外国人雇用サービスセンターにおけるインターンシップの実施、就職啓発セミナー等の充実を含む就職支援が、具体的に展開していった。同プログラムは12大学が採択され、単独あるいはコンソーシアムを組んで実施している(別表1)。いずれも、地方公共団

体と民間団体等が参画している。

外国人留学生向け求人情報は、日本全国のハローワークにて一括管理されている。その情報は大卒等就職情報WEB 提供サービス(厚生労働省)にて検索が可能である。東京外国人雇用サービスセンターによると、2019年度よりインターンシップの対象が低学年にも広がった。大学1・2年生時から始めることにより、できるだけ早く日本に慣れることが目的であり、即就職というわけではない。同センターの仕組みは表1のとおりである。

表1 東京外国人雇用サービスセンターの仕組み



同センターHPより

#### 3-1 東京センターの前年度実績

インターンシップは年2回実施している。夏に14社/49人(前年10社/31人)が、春は10社/25人(前年7社/14人)がマッチングした。参加期間を7期に分け、今年度の最終コースの締切は7月12日であった。

#### 3-2 対象学年

学部3年生、短期大学および大学院1年生が基本だが、前述のとおり学部1・2年生も参加できる。本国内の大学、短期大学、大学院に在籍していることが条件なので、卒業後日本で就職しない交換留学生にも門戸は開かれている。なお、専門学校生は含まれない。

#### 3-3 期間・時期および報酬

7月29日から9月13日まで、一回あたり5日間で、基本は無償である。

#### 3-4 受入れ企業

7月1日現在、18社がエントリーしている。業種・職務概要は、別表2のとおりである。最近の傾向として、高度人材の企画力に期待する業務内容が増えているという。詳細は別表2のとおりである。

#### 3-5 マッチングのポイントと課題

高度人材として専門性を生かせることが在留資格に直結する。転職が難しいことから、同センターでは、職業選択の一助となるような業務内容を勧めている。課題は卒業後の生活設計であるという。安易に就職せず特定活動ができるような経済基盤をつくること、そのために金

融教育の必要性が感じられた。

文部科学省の資料「外国人留学生の就職促進について」（2018年6月30日）のなかで掲げられた就職活動上の課題は、①日本式の就職方法指導や日本語の修得のための支援、②企業による留学生採用枠の拡大や採用枠の明示③留学生向けの就職情報の充実等である。企業側は外国人留学生に日本語能力、日本企業における働き方の理解、業界研究・企業研究などの就活改善を望んでいる。では、外国人留学生の就労意欲はどうか。

### 3-6 外国人留学生の意欲

株式会社パソナが実施した、2018年度「外国籍留学生に関する就労意識調査」によると、99.2%が日本で働きたいと思い、日系企業で働きたいので日本を留学先として選んだ学生が35.8%に至っていた。この調査は、アンケート票記入方式で、2017年11月17日に実施された。『JOB博 AUTUMN』参加者（東京会場）810名が回答した。男性（50.7%）、女性（49.3%）で、年齢は「24歳」が13.8%と最も多く「26歳（12.0%）」、「28歳（11.3%）」と続く。なお、一般的に企業説明会や各種応募書類の締切りは3月頃に集中するため、多くの学生は卒業1年以上前から準備を始める。しかしながら、このイベントに参加した外国籍留学生60.6%が2018年卒業見込みであったため、卒業までの期間は僅か4ヶ月であった。外国人留学生の場合は自己探索の結果、日本を留学先に選択したと考えられ、在留資格という制約があることから、在留中のキャリア探索は、日本の仕事文化や業界情報を収集する環境探索と、ロールモデルから学ぶという2側面から捉えられるだろう。

「求人が少ない」「企業が求める日本語力が高い」などの障壁から、アクセシビリティの課題が指摘できる。留学生が求める情報の首位は、「外国籍人材を採用している企業（22.1%）」「就職活動の方法（13.8%）」「企業が求めるスキルや人材（11.5%）」であることから、インターンシップの機会を活用することが職業選択につながると思われる。

## 4. 転職成功者の事例から

筆者は2014年から2年間、外国人留学生を含む博士人材のキャリア形成支援に携わった。支援業務に際しては、筆者が所属する産業カウンセラー協会「倫理綱領」を踏まえて相談業務に従事し、民間企業への就職を支援した。面接記録は厳重に保管され、職務の異動に際して

は他の守秘管理義務者に引き継いだ。今回は当時の被支援者2名に対して、追跡調査として、その後の転職の状況について聞き取りを行った。同会倫理綱領および東海学院大学「人を対象とする研究」倫理基準に基づいて、研究倫理上の個人情報の秘匿などの説明を行い、調査協力への承諾を得て実施した。いずれも2019年8月に半構造化インタビューを1時間程度行った。調査の概要は、表2の通りである。

表2 調査の概要

実施時期		2019年8月22日および24日	
調査方法		半構造化インタビュー	
調査対象者	A	30代	中国出身。男性。 大学卒業後、日本の大学院に進学（自費留学）し、博士号を取得。流域環境におけるリモートセンシング技術を活用して、地表面にどのくらいの人工物があるか調べた。ポストドクター（以下、ポストク）時代は大量の画像処理に取組み、研究スタイルの基礎を築いた。原因究明⇒解決⇒教授とディスカッションするなかで、PDCAを回す意識が高まった。34歳で日本人と結婚。
	B	30代	スリランカ出身。男性。 大学卒業後2年間、幹部候補生としてアイスクリーム会社のマネージャーを務め、研究意欲が高まった。日本学生支援機構（JASSO）等の奨学金を得て、研究生として半年間在籍する間に日本語を学び、修士課程に進学。農産物の収穫後の生理を研究し、収穫技術を開発した。ポストクになってから婚約者を呼び寄せ34歳で結婚。

記録をもとに筆者作成

なお、二人の職業経歴はマトリックス方式（表3）にて別表にまとめた。

表3 マトリックス履歴書

期間A	期間B
期間Aの項目	期間Bの業務において期間Aの項目に関連する用語
	期間Bの項目

日本工業規格（JIS）の履歴書様式は文房具店などで販売され、国内標準とされている。記載事項は、本人情報（氏名・ふりがな・生年月日・満年齢）、連絡情報（現住所・電話番号等）、学歴・職歴、資格・免許、志望動機、希望、自己PR等である。これによって求人側が求職者の人柄や職務遂行能力を把握し、さらに詳しい職務経歴

書を求めることも多い。しかしながら、求職者の職業キャリアは、同業種・同職種内での移動ばかりとは限らない。職務経験をスパイラルに向上させ、次のステップに繋がっている事例も少なくない。そこで、就職支援の現場では、職業キャリアを振り返る際にマトリックス形式で職歴を整理していくことが有効である。ある期間の業務内容の関連をマトリックス的に展開して記述させることにより、相互に関係する内容を把握し、新たに発見することが可能になる [注8]。別表3および4に、A氏とB氏の職務をまとめた。ある期間において、それ以前に修得したスキルや情報をどのように活用したかを把握できるように、備考欄を設けて補足した。

#### 4-1 A氏の職業選択

A氏は、母国の中国で大学を卒業後、日本の大学院にて学位を取得し、ポスドクとして働いていた。ポスドク2年目に勤務先の大学の就職支援プロジェクトを知り、約半年間のインターンシップに参加した。参加動機は就職を意識してのことだった。ポスドクの場合、学部生や大学院生より職業の選択肢が限られるため、研究職以外で自分に合う職業を見つけることを意識していたという。リモートセンシングが専門だったが、インターンシップの内容はコンサルティング企業における商業データの解析だった。自身の研究テーマからは乖離した、金融の貸し倒れの予測は非常に新鮮で、且つ、技術面で専門性を生かすことができたという。結果としてコンサルティング分野に活路を見出した。

インターンシップを経て入社した企業は、情報通信業のベンチャーで、ほとんど博士人材で構成されていた。ここでA氏は知的好奇心を満たされながら、データサイエンティストとして4年半在籍した。A氏は、「インターンシップで直接企業と接触するので、日本的なビジネスの考え方、仕事の仕方について現場で学べた。インターンシップ中は、読書に相当の時間を費やし、専門知識を常に学び続ける必要があることが分かったので、今も役立っている。」という。その後、積極的に海外展開を行う小売業への転職を果たし、専門職として働いている。現在、インターンシップを受入れる側となり、自身の経験を振り返り、「インターンシップは企業が人財を確保する有効な手段です。一緒に仕事することによって、お互いをより客観的に評価できるので、相性を見極め貴重な機会になると思います。」と語っていた。A氏の履歴書は別表3のとおりである。

#### 4-2 B氏の職業選択

修士課程修了後、日本学生支援機構(JASSO)等の奨学金を得て、博士課程に進学した。博士号を取得した後、1年2ヶ月ほど母校でポスドクとして働きながら、A氏と同様に指導教授から就職支援プロジェクトを紹介され、インターンシップを希望した。青果をつくりながら研究も行える職場は容易には見つからなかった。農業は保守的な考えの人が多く、現場は外国人の指導に不慣れであることが多い。同プロジェクト担当者は都内の企業と連携して、他県のメロン農家で2年間働ける仕組みを提案し、内定したが、B氏は最終段階で辞退した。過疎化しつつある同町では、高度の医療体制が望めないため、家族の健康上の不安が解消されなかった。B氏一人であればチャレンジしたというが、家族を伴っての移住の場合、医療・福祉・教育等の条件が整わないと難しいことが判明した。その後、知人を介して農場に就職した。

そこでは、TPPの脅威と労働問題を克服するために、日本の農産物の生産性と品質を改善するためのプロジェクトに取組んだ。農業生産法人が実証するスマート水田農業モデル(IT農機・圃場センサー・営農可視化・技能継承システムを融合した革新的大規模稲作営農技術体系の開発実証)に関わった。外国人向け求人サイトに登録し、産官学協働の研究コンソーシアムで実績を上げ、任期が終了する頃にヘッドハンティングされた。B氏の履歴書は別表4のとおりである。

#### 4-3 考察

高度人材である外国人が日本で転職する場合、キャリア探索において主に重視するのは、「労働条件」の向上と、さらなる「知識・技術」の獲得、「能力発揮」の場を求めてのこととなることがわかった。大学院生の頃は二人とも研究職を目指していたが、博士号取得者が増加し [注9]、アカデミックポストを得るのは難しくなった。時限雇用のポスドクを2回、3回と繰り返すと年齢を重ねた分、正規雇用は難しくなる。しかし、研究開発職を求める民間企業は限られる。そこで、研究を仕事に生かす方策を考える必要性が生じるわけである。

二人ともポスドク契約が終了する1年前に、キャリア探索の必要性に直面した。折しも勤務先の大学では、博士人材のキャリア支援が専門スタッフにより行われており、インターンシップを通じて民間企業への就職を果たすチャンスを得た。A氏は半年間の長期インターンシップを経て正規雇用につながった。B氏は現地を何度も訪れて調整するなかで多くの人々と関わり、職業キャリアを考える上で譲れない自らの価値観が明確になった。あ

る地方公共団体が補助金を駆使して若者たちの雇用を確保し、地方創生を進めていたところに活路を見出したが、家族が必要とする医療サービスを過疎化が進行する町では得られないため、最終的に辞退するに至った。家族を伴う「移住」は容易ではないことが分かった。B氏の会話のなかには当時関与してくれた人たちの名前が次々と現れ、感謝の念の強さが伝わってきた。

その後の二人の歩みを見てみると、自力で転職を勝ち取っている。A氏の場合には自ら応募した結果であり、B氏の場合には外国人専用のサイトに登録していたところ数社から声がかかったという。専門性や、仕事を通じて培ってきた技術だけでなく、事業所の文化も含めてマッチングするためには、高いコミュニケーション能力が求められる。それが可能なレベルの日本語力を二人とも有していた。来日当初は日本語が分からなかったというが、日常生活において積極的に地域活動に関わる等の努力の結果、日本人の若者と比べて遜色ない表現ができるレベルに至っている。前述の、「外国人留学生の意欲」で述べた、アクセシビリティの課題はクリアできている。外国籍の人材を採用している企業情報の集め方、就職活動の方法を、インターンシップならびにその後の勤務のなかで身につけていった。高い日本語力があつたからこそである。そして、的確に自己PRができたと考えられる。内定時に自分の要望を的確に伝え、諸条件を詰めてゆく際にも語学力は重要である。大野ら〔注10〕は、E.シャインが提唱するキャリアアンカーを踏まえて、「キャリアの中核となる能力、動機、価値観」について指摘している。

キャリア探索の諸段階は、何のために働くのか考えるところから始まるが、キャリアアンカーは、生涯キャリア発達を促す手助けになる概念である。自らのキャリアアンカーを知ることにより、ミスマッチを防ぐことができる。高度外国人材の活動内容は、「高度学術研究活動」「高度専門・技術活動」「高度経営・管理活動」の3つに分類される。それぞれの特性に応じて「学歴」、「職歴」、「年収」などの項目ごとにポイントを設け、ポイントの合計が一定点数（70点）に達した場合に出入国管理上の優遇措置を与えるシステムが、出入国管理上の優遇措置として導入されている。このことから、いかに能力を発揮して組織・地域に貢献するかを日本語で伝える力を有することが、外国人留学生が職を得るうえで欠かせない。マトリックス形式の履歴書をキャリアアンカーの視点で分析することにより、専門性を生かしたキャリア形

成が可能となるだろう。

#### 4-4 インターンシップは有用か

就職に直結するとは限らない現在のインターンシップ制度でも、外国人留学生にとって有用か否かを尋ねてみた。両氏ともキャリア探索を進めていくうえで、良いシステムだと応えた。A氏は、「インターンシップを通じて、自分が専門性をいかに生かし得るか、職業キャリアをどのように築いてゆきたいのか、考える機会となった。」と語っていた。半年間という長期だからこそ、自分の将来を考える余裕があつたともいえるだろう。さらに、「中国ではポストクの賃金は日本の2分の1以下なのに、家賃は日本の倍近い。」「国費留学か自費留学かによって、日本での生活プレッシャーは大きく異なる。」ともいう。尾高邦雄が分類した職業労働の三要素のなかの「経済性」を若い頃から意識せざるを得ない状況がある。それだけに、若者が“自分探し”に陥るリスクは日本より少ないかもしれない。

ポストクから時限雇用の研究員として農場に雇用されたB氏は、日本の働くスタイルを理解できるようになるまで2年かかったという。相手が農家なので、一般企業で働くのとはイメージが異なる。B氏は、「日本人は厳しい。やりにくい。外国人は日本スタイルより外国スタイルのほうが馴染みやすい。だからこそ、ネットワークが大事。日本語ができないと、日本の習慣を理解できない。仕事に必要なことを専門家に聞くこともできない。」と、語学力を強調する。語学力がなければコミュニケーションに至らない。コミュニケーション力が低いとアクセシビリティも不足する。そこで、現在は外国人を対象としたインターンシップ受入れに積極的に携わっている。

#### 5. おわりに

横須賀〔2017〕は、留学生と日本人学生のキャリア探索の相違を調査し、予期的社会化過程での業界や企業に関する情報量と質、情報源となる人間関係の構築の仕方、職場でのロール・モデルの存在、日本語でのコミュニケーションにおいて相違があることを明らかにした〔注11〕。自己概念にかかわる職種の選択に関しては、国籍とともに個人差による相違が示唆され、グローバル人材の素地として、4つの能力の必要性を指摘している。①コミュニケーションを通して必要な情報を収集し、自己と職業について理解する力、②異質で多様な価値観をもった人間との関係を構築し、自他を理解する力、③将来を自律的に設計し、複数の選択肢から選び取れる意思決定

力である。これらは経済産業省がまとめた「社会人基礎力」にあてはまる。さらに、キャリア探索の相違点として次の6つを掲げている。①企業・団体に関する情報量、②人間関係構築、③ロールモデルの存在、④日本語によるコミュニケーション、⑤職業的自立概念の確立である。

幼少期からの生育環境のなかで見聞きしたり、自身の直接的な体験から得たりしたものの蓄積量は、明らかに異なるだろう。企業組織や業務のあり方を知る、社会人としての責任をもつ、自己の能力・適性を見極めをするといった目的は共通だが、外国人留学生は、「日本社会」での企業情報が少ないため、代替選択肢もなく、相対的な評価も難しいため、限定された情報による絶対的な判断で業種や企業を選択する傾向がみられたという。今年度より東京外国人雇用サービスセンターが、低学年を対象としたインターンシップを始めたのは、この部分の解消につながるのではなかろうか。留学生のロールモデルに関しては有効性が指摘されていないが、A氏、B氏の場合には、単に外国人留学生というだけではなく、博士人材という点でロールモデルは有用な存在として認められる。職業的自立概念の確立に関しても、博士人材は年齢が高いだけではなく家族を伴っていることも多く、覚悟をもって臨んでいることがうかがえた。

A氏もB氏も就職に関するアクセシビリティが高かった。大きな要因は語学力であり、探究心と努力を惜しまない姿勢は、ポストドク時代に培われたものといってよいかもしれない。すべてのポストドクが求人と求職の情報をつなぐ組織をうまく活用できるわけではない。日本の労働市場を渡り歩くノウハウをロールモデルに学びながら身につける過程で、支援してくれるステークホルダーも

増えていくことだろう。終身雇用制が崩れた以上、就職した後のキャリア設計は自ら行う必要がある [注 12]。日本では高校生を対象としたキャリア探索プログラムが2004年から始まった。ロールモデルの講話を通じて、働く意義、職業の社会的役割を考える機会が設けられた。厚生労働省が実施するこのプログラムに、2016年度には3,363校において、約30.8万人の生徒が参加した。しかしながら、キャリア教育の高大連携は進んでいるだろうか。キャリアアンカーに気づかせると同時に、目標にこだわるあまり視野が狭くなりがちな学生には、クランボルトが提唱する「計画された偶然性」に身を委ねることの有用性を伝えることも時には必要だろう。

限られた事例ではあるが、A氏とB氏はそれぞれ「裁量」をもって働ける点に喜びを感じ、意義を見出している。さらに、採用に関わる段階に入り、学生のインターンシップ受入れも始まりつつある。日本国内での就職を果たした外国人留学生の追跡調査を行い、キャリアパスを考察することに加え、後進の外国人留学生のために、どのようなプログラムを展開してゆくかも調査して、キャリア探索のためにインターンシップが果たす役割について検討することを今後の課題とする。

別表1：愛知留学生就職支援インターンシップコンソーシアム

事業参画機関	名古屋大学・岐阜大学・名古屋工業大学・名城大学
実習時期	2019年8月中旬～9月中旬までの間で5日間～10日間程度
参加資格	1. 愛知県内の大学・大学院に在籍、又は愛知県内に在住の外国人留学生 2. 日本語能力試験N2級以上の日本語能力、あるいはそれと同程度の日本語能力を有する者
教育プログラムポイント制度	加盟大学が開催する「留学生就職促進プログラム」の教育プログラム講座（ビジネス日本語教育、キャリア教育、インターンシップ）に参加した場合、下記の基準リストに基づきポイントを付与する。学部生は卒業までに4年間で15ポイント以上、大学院生は修了まで2年間で7ポイント以上を取得した者に、本コンソーシアムから修了証が発行される。
カンセリング	原則として回数に関係なく、1度でも受講した場合に上記制度で1ポイントの付与を設定。
<p>2017年度より開始した「留学生就職促進プログラム」は、留学生が国内企業で採用されるために求められる能力（日本語能力、採用慣行・働き方に関する理解）を高められるように、大学側・企業側双方が改善を図るべく、コンソーシアムを結成。大学・地方自治体・経済団体が協働してインターンシッププログラムの構築を図る。大学側は、企業での実務内容の確認をおこない、企業側はプログラム中の定期的報告を行う。外国人留学生は、特別プログラム（ビジネス日本語・日本企業論・就職活動方法等）を受講し、1ヶ月以上のインターンシップに取組み、就職につなげる。就職に際して厚生労働省（ハローワーク）は、マッチングの場を提供し、大学・企業等へ助言する。経済産業省は中小企業等に対して、海外でのジョブフェアの開催を奨励し、法務省は中小企業に対して、留学ビザから就労ビザへの切替手続きでの優遇措置を配慮する。</p> <p style="text-align: right;">（受託機関は全12大学）</p>	

「愛知留学生就職支援コンソーシアム」(<https://ag-int.org/>)より筆者作成

別表2 2019年度エントリー企業

業種	内容
リネンサプライ業	リネンサプライ業の技能体験
眼鏡製造販売	基礎講座、眼鏡加工見学、店舗実習、競合店調査
人材派遣業	百貨店内の免税カウンター業務・改善提案
人材派遣業	通訳・翻訳、留学生指導、現場体験
計装システム事業（IT関連産業）	業界研究（ICT、専門商社等）仕事研究（営業・設計開発・SE等）、工場見学
小売業・オンラインショップ運営	店舗実習
雑貨製造販売	店舗実習
コンサルティング	顧客資料の整理、会計ソフト入力
ホテル・料亭運営	宿泊部にてチェックアウト業務、キャッシャー、客室点検
人材派遣業（建築・IT分野）	CAD実習
輸送用機器製造業	GDI繋ぎ管設計、解析研修
輸送用機器製造業	開発実験課・先行開発課・科学技術課の各実務
会計事務所	経理事務（PC入力、文書整理）
半導体デバイス開発・設計・製造・販売	半導体基礎教育（講義）、アナログ電源IC（講義）実装・評価
不動産仲介およびリフォーム	業務理解、店舗見学、プレゼン資料作成・発表
IT関連産業	プログラミング・データベース基礎、テスト実習・Linux基礎
IT関連産業	サイト構成案・企画書作成
塗料製造販売	工場見学、塗装体験、資料作成

東京外国人雇用サービスセンター (<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-foreigner/>)より筆者作成



外国人留学生のキャリア探索

別表3 A氏のマトリックス方式の職歴情報

第1期：26-27歳	第2期：28-28歳	第3期：29-33歳	第4期：34歳-現在	
<p><b>【ポストドク時代】</b>                      ・学術研究                      ・モデル開発                      大量の画像処理。人工衛星から地表面の人工物の状態を調べる。                      ⇒人工物が増えると水が浸透しないことから環境汚染や防災のシミュレーションが可能に。</p>	<p>・ビッグデータ解析                      ・PDCA 確立</p>			
<p><b>【備考】</b> 自分1人で出来る調査をテーマに設定。専門用語で成り立つ世界。研究経営を学び、後輩に教えるノウハウも修得。                      ・世界規模で悪化しつつある水環境の監視、動態解析、将来予測。                      ・リモートセンシング技術を活用した水質、生活活性の推定、水草分布の観測。                      ・センサー連続観測による水質・生物活性の測定と解析。                      ・様々な化学物質の動態に関わるシミュレーションと将来予測。                      ・人間活動の定量化、変化の監視・解析。</p>	<p><b>【インターンシップ】</b>                      ・データ集計                      ・モデル構築                      金融の貸し倒れの予測など、データ処理・分析および客向けのレポート作成。</p>	<p>・学術論文とは異なるレポートの書き方のコツを習得。                      ・ビジネスレベルのPDCA 確立。</p>		
	<p><b>【備考】</b> 書籍でプログラミングを独学する課題も。                      ・ビッグデータ解析の技術を用いて社内案件の課題に取り組み、プレゼンテーション。                      ・博士集団のなかで統計、プログラミング、英語の力を伸ばすことを求められた。</p>	<p><b>【データサイエンティスト】</b>                      ・分析設計                      ・アルゴリズム実装                      ・新規案件開拓                      正社員として客先常駐。データ処理・分析。チームリーダーとして仕事の振り方や新人の育成、技術営業も。</p>	<p>・交渉力                      ・提案力                      ・人のマネジメント力（サポート力）</p>	
		<p><b>【備考】</b>                      ・客先での業務は相手が見える反面、裁量にも限りあり、転職を意識。世の中がビッグデータを必要とする追い風を感じた。</p>	<p><b>【データサイエンティスト】</b>                      ・アルゴリズム設計                      ・データ活用業務設計                      正社員として社内案件のデータ分析・解析、業務改善。</p>	

別表4 B氏のマトリックス方式の職歴情報

第1期：24-26歳	第2期：26-33歳	第3期：34-39歳	第4期：39歳-現在	
<p><b>【工場長時代】</b>                      ・生産管理                      ・品質管理                      スリランカの食品製造業で研究開発幹部に所属し、アイスクリーム工場の工場長として生産管理・品質管理に従事。</p>	<p>・実務から研究へ関心の広がり                      ・研究テーマ決定                      （管理業務の傍ら、アイスクリームに加える果実の品質改善に関心が高まる。）</p>			
<p><b>【備考】</b>                      ・生産管理                      ・品質管理                      ・検査、保証                      ・商品の企画製造                      ・食品工場全体のマネジメント</p>	<p><b>【大学院生時代】</b>                      ・学術研究                      農産物の収穫後の生理を研究し、熱帯果実の品質を改善して保存可能期間を延ばすため、収穫後の新技術を開発。メロン農家にてマッチング目的の事前作業を数回経て、果樹育成・加工から商品流通を担当する長期インターンシップが決定した。</p>	<p>・品質維持技術の開発                      （長距離輸送中に熱帯果実の品質を維持できる技術）</p>		
	<p><b>【備考】</b>                      ・品質改善のための農産物の駆虫処理も                      ・インターンシップ関係者と交流を深めたが家族の都合で断念。</p>	<p><b>【農場勤務時代】</b>                      IT 農機・圃場センサー・営農可視化・技能継承システムを融合した革新的大規模稲作営農技術体系の開発実証。</p>	<p>・技術開発力                      ・指導力                      ・提案力</p>	
		<p><b>【備考】</b>                      ・JA、農水省、大学研究所等の会議に参加し、ネットワーク拡大。</p>	<p><b>【現職】</b>                      農業コンサルタント（バイオガス事業）。                      行政への提案、技術指導。</p>	



**謝辞：**

本研究を進めるに際して、調査研究にご協力いただいた関係各位に心より御礼申し上げます。

**注および引用文献：**

- 1 キャリア探索とは、「自分自身や仕事、職業、組織について情報を収集し、理解を深めることで仕事世界への移行やその後の適応プロセスに関わりをもつ意図的行動」とされている。キャリア探索尺度に関しては、安達智子「キャリア探索尺度の再検討<sup>1</sup>」『心理学研究 2010 年第 81 巻第 2 号,132-139 頁を参照されたい。
- 2 斎藤幸江, (2015) 「【インターンシップを採用につなげよう】広まる 1 day インターンシップ、成功のポイント」看護のチカラ 20 巻 428 号,25-30 頁
- 3 亀野 淳・梶 栄治・川上 あき,(2016)「経済同友会と連携した低学年・長期インターンシッププログラムの実施：北海道大学における取組みを中心に」高等教育ジャーナル：高等教育と生涯学習 (24), 173-179 頁
- 4 松坂暢浩, (2017)「低学年向け中小企業インターンシップ参加者の追跡調査:早期のインターンシップ体験が与える影響についての考察」山形大学高等教育研究年報(11) 31-36 頁
- 5 佐藤尚子, 高垣美智子, 佐々木仁子, 山口利隆, (2016)「インターンシップを円滑に行うための教材開発：文部科学省キャンパスアジア拠点事業「植物環境デザインングプログラム」での取り組み」国際教育= International education (9), 147-163 頁
- 6 葦原恭子,小野塚若菜 (2016)「琉球大学のインターンシップにおける業務経験が外国人留学生の自己評価に与える影響に関する事例研究：ビジネス日本語 Can-do statements の分析を通して」琉球大学留学生センター紀

要(3),3-19 頁

- 7 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 頁
- 8 詳細は、大野邦夫・西口美津子 (2013)「マトリックス方式による職歴情報の評価とキャリア設計の検討」情報処理学会研究報告 No.7,1-8 頁を参照されたい。
- 9 文部科学省が 1996 年度から 2000 年度の 5 年計画として「ポストドクター等一人支援計画」を策定し、研究の世界で競争的環境下に置かれる博士号取得者を一人創出するための期限付き雇用資金を大学等の研究機関に配布した。
- 10 前掲 7
- 11 横須賀柳子, (2017)「外国人留学生のインターンシップ参加を通じたキャリア探索」,『グローバル人材育成教育研究』第 4 巻 31-42 頁
- 12 2016 年の職業能力開発促進法の改正により、労働者自身にキャリア自律が求められるようになった。

A Study of Career Exploration of  
International Students in Japan  
—Seen from their Internships—  
MASAKO ENDO

**【修正】2020. 4. 1**

P 108 (左) 30 行目 (誤) 四年半⇒ (正) 4 年半  
P 108 (右) 27 行目 (誤) 要視⇒ (正) 重視  
P 111 別表 1 下部の出典 (誤) 愛岐⇒ (正) 愛知

**2020. 9. 15 学術研究報告編集委員会承認**