

APUのキャリア開発支援
Career Development Support at APU



立命館アジア太平洋大学
事務局長 村上 健

学生構成・国際学生

世界 **86**

力国・地域からの
国際学生2,947名と国内学生2,940名
合計5,887名が学ぶ国際大学

(2017年5月1日付／学部生、大学院生、交換留学生などの非正規生含む)

開学以来、学生が在籍したことのある国・地域 **144**

正規留学生比率 **96.1%**
外国人留学生比率 **50.1%**

※2017年5月1日付
※聴講生、研究生、交換留学生含む

教員総数 **169名**
外国籍教員総数 **85名**
外国籍教員比率 **50.3%**

※2017年5月1日付
※総数は常勤の教授、准教授、助教、講師の合計

学生構成・国際学生

国・地域別学生数トップ10

	国・地域	学生数
1	大韓民国	517
2	ベトナム社会主義共和国	494
3	中華人民共和国	445
4	インドネシア共和国	362
5	タイ王国	273
6	バングラデシュ人民共和国	108
7	ウズベキスタン共和国	82
8	スリランカ民主社会主義共和国	73
9	台湾	72
10	インド	61

希少国・地域(在籍1名の国)

ブルネイ・ダルサラーム国	エルサルバドル共和国
モルディブ共和国	ガイアナ共和国
イラン・イスラム共和国	ミクロネシア連邦
サウジアラビア王国	マーシャル諸島共和国
レバノン共和国	バヌアツ共和国
アラブ首長国連邦	ソロモン諸島
エジプト・アラブ共和国	ジョージア
ブルキナファソ	ベルギー王国
カメルーン共和国	モンテネグロ
リベリア共和国	ブルガリア共和国
モザンビーク共和国	エストニア共和国
ソマリア共和国	イタリア共和国
南スーダン共和国	リトアニア共和国
アルゼンチン共和国	モルドバ共和国
コロンビア共和国	ルーマニア
エクアドル共和国	

※2017年5月1日付／学部生、大学院生、交換留学生などの非正規生含む。

学部・大学院

アジア太平洋学部

College of
Asia Pacific Studies
(APS)

入学定員 600名

英語・日本語を徹底的に鍛える言語教育

学部は日英二言語、大学院は英語のみで開講

約半数を占める外国籍教員から世界の「いま」を学ぶ

国際経営学部

College of
International Management
(APM)

入学定員 600名

環境・開発コース

持続可能な社会をめざして、国際開発協力のあるべき方向性を探求する

国際関係コース

アジア太平洋地域未来に向け、戦略マインドとリーダーシップを育てる

観光学コース

国際基準の「もてなしの心」を学び、観光産業を通じた地域発展を考える

文化・社会・メディアコース

社会を多角的に捉え、アジア太平洋地域の諸問題の理解を深める



会計・ファイナンスコース

企業活動におけるお金の流れを把握し、資金の調達・運用知識を身につける

経営戦略と組織コース

ビジョンや行動原理の視点から、組織の持続的発展を導く経営戦略を考える

マーケティングコース

価値の高いモノやサービスを効果的な提供する方法を探る

イノベーション・経済学コース

企業発展をもたらすイノベーションと、効率のよい生産管理を学ぶ

学部

大学院

アジア太平洋研究科 修士課程

入学定員 60名

経営管理研究科 (修士)

入学定員 40名

アジア太平洋研究科 博士課程

入学定員 10名

キャリアサポート

日本人学生と国際学生を分けずに就職サポート

1
回生

初年次からのキャリア教育

- キャリアや留学を見据えた系統学修等の個人相談・面談
- 「ピアリーダートレーニング入門」で将来のキャリアをイメージし、大学での学びを考える
- 「キャリア・デザインⅠ」での自己理解をもとに自分らしい生き方を探る

2
回生

インターンシップ／海外派遣プログラム

- 企業や団体で実務を経験、仕事への理解を深める
- 派遣先は国内のみならず、海外の企業や政府機関、NGOも
- 「協定型インターンシップ」を修了すれば、単位取得が可能

3
回生

キャリアデザイン科目の系統履修

- 「キャリアデザインⅡ(2回生担当)」企業・業界分析
- 「キャリアデザインⅢⅣ(3回生担当)」企業・協働プログラム

年間100回を超えるガイダンス等支援

日英2言語による個別相談体制

4
回生

オンキャンパス・リクルーティング

- 企業人事がAPUに来学、採用活動をキャンパスで行う
- 日本で就職する国際学生の約65%が来学企業に就職

キャリア日本語(中級以上、3回生以上)履修可能

オンキャンパス・リクルーティング
年間 約**350社** が来学

業界: 製造業43.2%、卸売・小売20%、
情報通信9.5%、金融6.8%、

日系現地法人も採用に来学

キャリアサポートへの学生・企業等からの評価

- **学生の満足度：卒業時調査(2016年8月、2017年3月卒業)**
 - 将来、国際的に活躍できる人材になれた(約80%)
 - 大学への帰属意識・満足度(70~80%)
 - 10カ国以上の外国籍の友人がいる学生(43%)
- **オンキャンパスリクルーティング参加企業**
 - 海外現地法人等からの参加も増加傾向にあり、評判をきいた他企業からインターンシップ等を含めて受け入れ希望がある。
 - 多国籍の学生を直接、面接できる機会として重視していただいております、首都圏からは2日間スケジュールを取られるが、約200社はほぼ毎年参加していただいている。
 - APU学生の能力面について、評価値(4点満点)で、「状況把握力」(3.2)「コミュニケーション力」(3.1)「言語力」(3.1)を評価。

就職実績(2016年9月・3月卒業生)

国を越えるコミュニケーション力・積極性・協働性に高評価

国内学生 ▶ グローバル企業を通じて全世界へ

国際学生 ▶ 日本企業 or 母国へ

就職決定率

96.7%

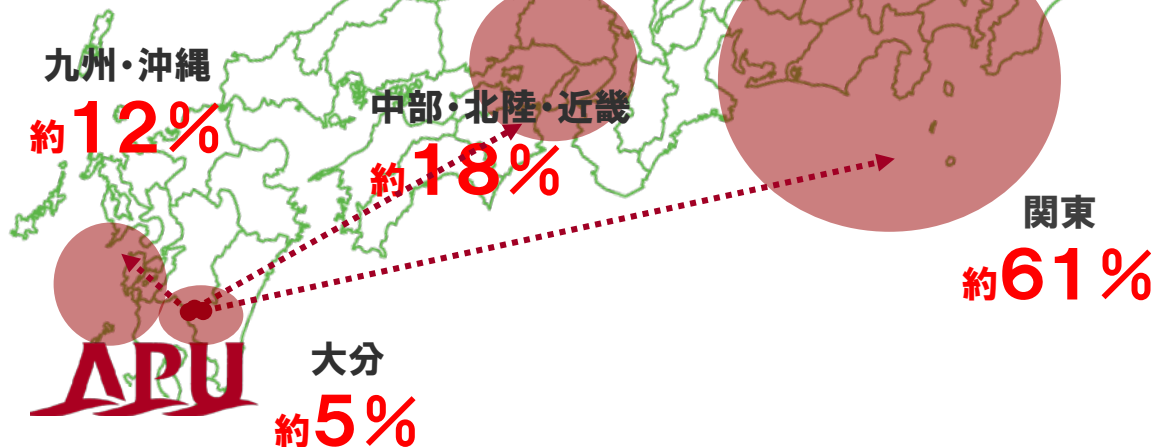
- (株)HI●アイシン・エイダブリュ(株)●アクセンチュア(株)●アビームコンサルティング(株)●(株)NTTドコモ
- (株)荏原製作所●(株)大分銀行 ●カルビー(株)●関西電力(株)●九州旅客鉄道(株)●キューピー(株)
- (株)クボタ●KDDI(株)●(株)神戸製鋼所●国際石油開発資源(株)●(株)ジェイティブー●(株)商船三井
- 新日鐵住金(株)●石油資源開発(株)●(株)セブンイレブン・ジャパン(株)●全日本空輸(株)●双日(株)
- デロイトトーマツコンサルティング(株)●第一生命保険(株)●日産自動車(株)●日本通運(株)●日本航空(株)
- 日本電気(株)●(株)パナソニック●(株)日立国際電気●富士ゼロックス(株)●富士通(株)●(株)星野リゾート
- 本田技研工業(株)●(株)みずほフィナンシャルグループ●三井化学(株)●(株)三井住友銀行●三菱電機(株)
- MeijiSeika ファルマ(株)●ヤンマー(株)●吉本興業(株)●ロート製薬(株)●ロバート・ウォルタース・ジャパン(株)

2016年度 就職状況

(就職決定率=就職決定報告者/就職希望者)

属性	内訳	男子	女子	計
全体	就職希望者	426	484	910
	就職決定報告者	413	467	880
	就職決定率	96.9%	96.5%	96.7%
国内学生	就職希望者	257	330	587
	就職決定報告者	255	323	578
	就職決定率	99.2%	97.9%	98.5%
国際学生	就職希望者	169	154	323
	就職決定報告者	158	144	302
	就職決定率	93.5%	93.5%	93.5%

■日本国内における進路先



国際学生の進路・就職 全体傾向

- 日本での就職：約200名
→卒業者の**約40%**（2016年度）
→日本で就職した国際学生の**約60%**が関東圏へ
- グローバル人材を求める幅広い業界へ【APU DATA BOOK P.27】
業種：製造業中心から最近ではサービス業、卸売・小売業、情報通信業、金融業も増加
職種：総合職（営業、国際営業、マーケティング、経理、SEなど多様）
- 国内・海外大学院進学：約100名
- 母国、第三国での就職：約100名→在学中に日系現地法人・現地企業に内定
- 卒業後帰国し就職する：約150名

秋(9月)卒業生の就職活動

1セメスター(半年)後輩の春卒業生と一緒に就職活動し、卒業と同時にいったん帰国、翌年4月に再来日、入社するケースが多いが、学生の意向を尊重し、10月入社の場合もある。

APU国際学生のグローバル人材としての評価

企業等から評価いただいている点

(合同企業説明会時の企業へのアンケート 2015・16年度 回答 54社)

- 異文化理解リテラシー ⇒ 多様な価値感が集まる場での経験
- 言語運用能力 ⇒ 母国語＋日本語＋英語 3言語
(90%以上が英語基準で入学。入学後に日本語学習)
- コミュニケーション能力
- 国境間の壁の低さ、世界のどこでもタフに生きていける力
- 異質なものとの協働、また競争する能力。違いに対する寛容さ
- 異世界に広がるネットワーク力(卒業生ネットワーク)を活かした活躍が期待できる。ブリッジ人材→グローバル人材

<参考:APU初年次ルーブリック(要回収)、キャリア・チェックシート>

留学生の日本での就職の課題と今後の方策

1(学生のニーズと可能性)

● 日本留学を決める時点での選択

- ・英語ができる留学生は、アメリカ、イギリス、オーストラリアなど英語圏への留学も視野に検討しているが、新卒で正社員となれる条件を有する国は少なく、日本企業への就職ニーズは、日本留学を決める時点で高い。
- ・日本へのイメージは、「安定、安全、公正、公平」(学生相談窓口等での学生談)。

● ビザ要件

- ・他国と比較すると就労ビザは取得のハードルは高くはなく、起業等の際の要件は緩和されている。しかし、都市部以外の企業、中小企業等が受け入れる場合は、企業側の実態との乖離がある。

● 転職・離職率

- ・転職・離職率は、卒業生へのアンケート調査(2016年度職員共同研修報告書)では、38.7%で、日本全体の平均30%と比較すると少し高い。140カ国に及ぶ卒業生の状況把握は本学の課題。(現在はLinked-IN、Facebook等を通じて把握)

留学生の日本での就職の課題と今後の方策

2(学生の能力形成プロセス)

● 日本語能力の考え方

- ・なぜ日本人(ネイティブ)と同レベルを求めるのか
 - ・**翻訳、通訳人材ではなく、グローバル人材として、能力が高ければ、英語のみ・英語と母語ができれば採用する可能性はないのか**
 - ※APUの場合、英語・母語が出来る条件で入学し、入学後に日本語を学習
 - 未だ一般的ではないが、SGU選定大学では多く「英語基準」学生を受入
 - ・国ごとに日本語運用能力に違い～漢字・発音・敬語
 - ・日本語運用能力が低いほど離職率が高い。(2016年度職員共同研修報告書)
- 【考えられる方策】 企業等が求めるビジネス日本語の新たなレベル設定を行う、もしくは、現行N2・N1を取得することの具体的なメリットをつくる。9月に卒業した後、経済界・大学が連携して日本語をビジネスレベルの日本語を修得させるための機会を提供する(ビザが切れないメリット)。

留学生の日本での就職の課題と今後の方策

3(人材育成の考え方)

- 会社組織の国際化を重視するのか、留学生の日本人化か
 - ・外国人人材の活用の方針が明確ではない
 - ・育成方針が明確ではない
 - ・自分に何を求められているのかがわからない
- 企業内にも組織内のグローバル化の進展が遅いことが、2020年以降の国際競争力に影響すると考えているビジネスパーソンも多い(オンキャンパスリクルーティングや大学訪問時の懇談等での企業側のご意見)

【考えられる方策】

- ・現在の働き方や企業を知る短期インターンシップとは異なる中長期の大学と経済界が連携した問題解決型教育(多文化協働ビジネスモデル)の創設。
- ・日本の優れた育成システムのなかに、キャリアパスを明示し、ビジネスパーソン自ら「能動的キャリア形成」を行うことで、ミスマッチを防ぎ、日本人を含む離職率の減少、適正な人材の流動化につながる。

留学生の日本での就職の課題と今後の方策

4(マッチング)

- 外国人材を実際に採用している企業の情報を探しにくい
 - ・日本人、外国人を分けて採用していない(企業側の建前)が、実際に何人の外国籍社員がいるかは明示されていない
 - ・就職情報エージェントの情報だけでは十分でない(留学生支援ネットワークが独自に英語基準受入企業のリスト化をはじめているが・・・)

【考えられる方策】 ハローワークに登録する際に必要となる基本情報は全企業で作成、公開し、その中に外国人材の採用状況、国籍、離職状況、実際に必要となる日本語について記載する。

留学生の日本での就職の課題と今後の方策 4(マッチング)

- 日本が世界に誇る優良中小企業にマッチングできていない
 - ・中小企業は毎年、新卒採用できない、優秀な人材がほしいが、留学生を採用したことがない、中小企業は就職情報エージェントへの登録をしても採用につながっていない
 - ・首都圏以外での就職は現実的に厳しい環境にある
 - ・現場が求める働き手、留学生のニーズと「高度外国人材」のギャップ

【考えられる方策】 中小企業のグローバル化についての施策、支援策の検討
- 起業
 - ・大分県では留学生ビジネスセンターが起業を支援

【考えられる方策】 外国人の起業へのハードルは下がっているが、投資経費、社員数など業務によっては現行よりも条件を緩和可能、IM支援や大学と連携したサーティフィケート発行など内容・質の担保は課題

留学生の日本での就職の課題と今後の方策

5(大学と社会のギャップ)

①秋入学・秋卒業の学年暦への対応

- ・3月時点では卒業まで残り半年しかない。卒業時点で就職が決まっていない場合、本学では日本での就活実績が少ない場合は在留資格延長推薦状は出さない(帰国)

②在学中の「就活」というのは日本独特

- ・卒業前に正規の社員として仕事がみつかるメリットと母国と異なる環境を理解する必要

③インターンシップに対する考え方の違い ※教育と社会の接点となる新たな考え方が必要

- ・中長期のインターンシップが一般的(1ヶ月～6ヶ月)
- ・最近の1Day グループワーク(複数社で同じものを活用)、会社見学&説明会レベルも多い

④交換留学への躊躇(帰国後の就活スケジュールに対する不安) ※本格的通年採用の導入

⑤マスターの学位の評価が高くない ※大学院修了後のキャリアパスの明確化と具体化

- ・優秀な学生は海外大学院へ進学 (61名の進学者のうち50%以上が海外大学院)

⑥富裕層と経済的に厳しい層の差

- ・アルバイトのため、留学や課外活動など日本人と同じ経験をする余裕がない

留学生の日本での就職の課題と今後の方策

6(就職後)

①キャリアパスが不明瞭

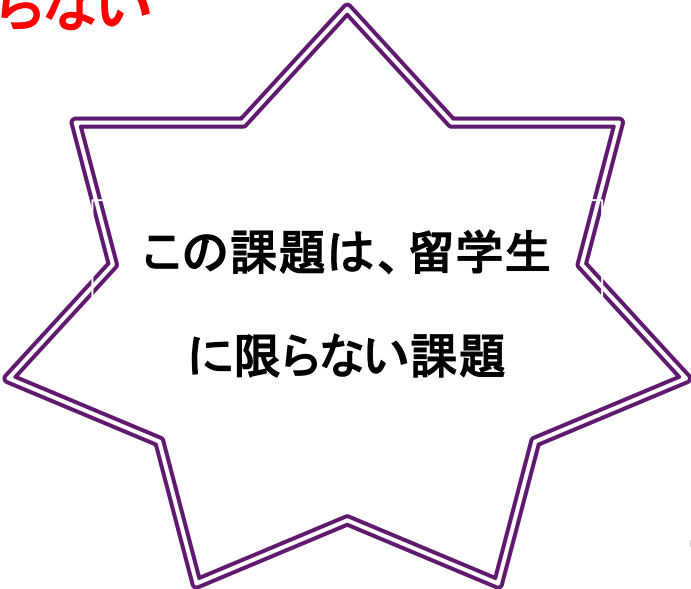
- ・採用時も採用後も明示されていない。(日本人と同様に出世できるのか)
- ・予測できない配属や異動 (意味が説明されない)

②独特の職場風土

- ・長期間研修をする意味、意義や目的が不明瞭な仕事→意味が説明されない場合が多い
- ・人間関係の複雑さ 婉曲的表現 空気を読まなければならない
- ・飲み会(仕事?プライベート?)
- ・働き過ぎ

③文化の違いへの理解・対応

- ・祈りの時間
- ・社員食堂のハラールやベジタリアン対応
- ・飲み会では食べられないものがあり、飲酒習慣がない



この課題は、留学生
に限らない課題

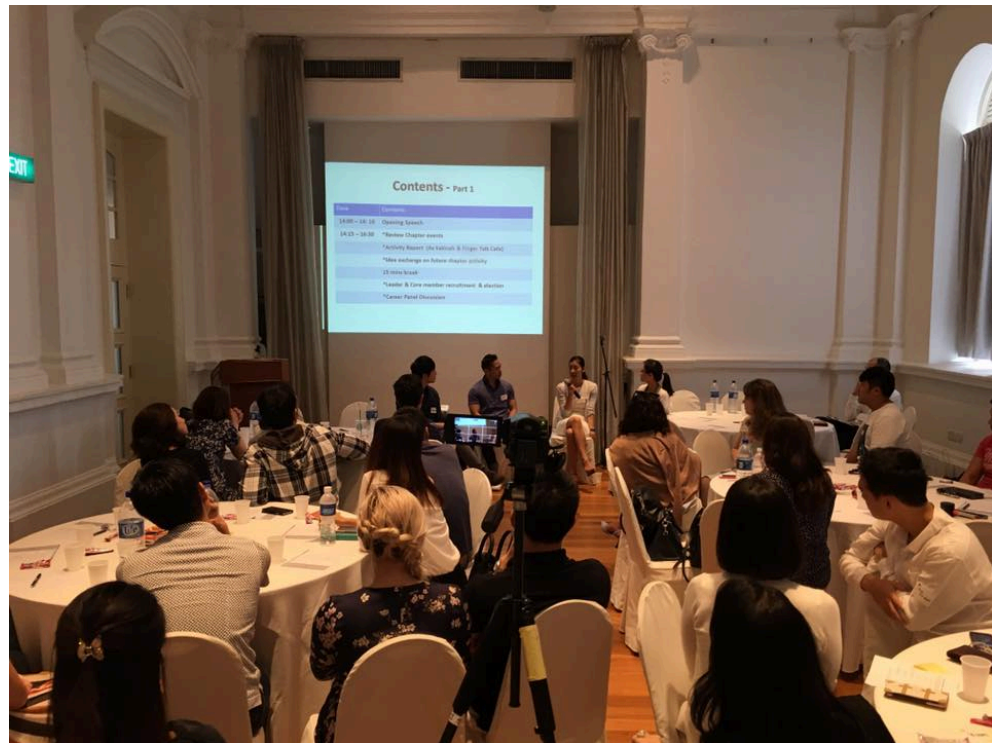
世界に広がる留学生ネットワーク

(APUの場合、世界約130カ国・地域、15,000名超の卒業生)

※母国でも日本でもなく、第3国で働く卒業生(留学生、国内学生)

＝ブリッジ人材にとどまらずグローバル人材

※外国人材を日本企業が活用することは、世界に日本発のネットワークを広げ、日本全体のプレゼンスをあげることにつながる



(2017年3月31日時点)

■ 15,096名

8か国: 北京、台湾、韓国、フィリピン、マレーシア、ミャンマー、ハノイ、ホーチミー国際学生: 7,051名)

■ 校友の出身国・地域数: 127

■ チャプター(支部)数: 31

国外: 上海タイ、インドネシア、シンガポール、インド、カンボジア、スリランカ、モンゴル、サモア、トンガ、ラテンアメリカ、ヨーロッパ、アフリカ、香港、バングラデシュ

国内: 関東、関西、中部、中四国、福岡、大分、熊本、北海道

ご清聴ありがとうございました

立命館アジア太平洋大学 村上健(tmo21554@apu.ac.jp)

