

海外体験を生かしたキャリア形成事例分析 (平成 28 年度版)



平成 29 年 3 月



一般社団法人海外留学協議会 (JAOS)
Japan Association of Overseas Studies

目次

第1章 目的と概要	2
1. 目的	2
2. Global ACE で定義する海外就業体験・コンピテンシー	2
第2章 支援対象者の情報	5
1. 支援対象者の属性	5
2. 就職先情報	7
第3章 能力向上事例	8
1. コンピテンシー向上の成果と要因	8
2. 海外体験で向上させた能力・資質（平成 26 年度実態調査）	14
第4章 就職活動および就職後の評価	18
1. 就職活動（平成 26 年度実態調査）	18
2. インタビュー・レポート（平成 27 年度実態調査）	22
第5章 成功事例と反省事例からみる考察	28
1. 成功事例	28
2. 反省事例	31
3. 一考察	36
第6章 経験者からの未経験者へのメッセージ（平成 26 年度実態調査）	39
1. 渡航前	39
2. 滞在中	40
3. 帰国後	41
第7章 総括	43
Appendix. 相談事例	45

第1章 目的と概要

1. 目的

少子高齢化に伴う国内市場の縮小や、事業のボーダレス化の進展により、大手企業を中心にますますグローバル化が進む中、中小企業などでも海外展開の必要性が高まってきている。しかしながら特に中小企業では海外で事業展開を担える人材や国内でも海外に関わる業務を担える人材が不足しており、グローバル人材への求人ニーズは今後一層高まることは必須である。

一般社団法人海外留学協議会（JAOS）では、厚生労働省の委託事業『勤労青少年の国際交流を活用したキャリア形成支援事業』（通称「Global ACE(Global Action for Careers and Employability)」）を4年間実施し、ワーキングホリデーや海外インターンシップ、海外ボランティアなど海外就業体験者の渡航前～帰国後にわたる一貫した能力開発を支援してきた。

当事例分析集では、これまでのGlobal ACE参加者に関する事例分析のみならず、過去10年以内の海外就業体験者を対象に実施した実態調査（「海外就業体験が若年層の就業能力開発・キャリア形成に及ぼす影響・効果に関する調査研究」）などの要点を再編集したものである。

渡航者本人のみならず、若年者を海外へ送り出す側や、帰国後に採用する側、キャリア・コンサルタントなどを対象に、グローバル人材育成や若年者の雇用創出につなげる一助となることを目的とする。

2. Global ACE で定義する海外就業体験・コンピテンシー

Global ACE では、社会人基礎力や産業界が求める人材像、海外就業体験で習得できる能力を踏まえ、企業が求める能力・資質に見合ったコンピテンシー（海外就業体験版）を定義している。

(1) 語学力

- ①外国語で日常会話ができる
- ②外国語の新聞、広告、パンフレット、カタログなどから必要な情報を見つけることができる
- ③外国語で感謝や謝罪の気持ちを表した手紙を書くことができる

海外生活の成果としては最もわかりやすい能力と言えよう。TOEIC等で英語コミュニケーション能力を客観化することが望まれる。高評価であれば、グローバル志向の企業の就職活動にも優位に働かせることができる。

(2) 異文化適応力

- ①異文化に興味をもち、溶け込むことができる
- ②自分とは異なる意見を持つ人を柔軟に受け入れることができる
- ③異なる文化の習慣、思考方法の違いなどを認め合うことができる

企業で重視され始めているダイバーシティ（多様性）と最も関連がある項目である。文

化の違いを受け入れ、認め、尊重し合うことができるかどうかはグローバル人材にとって必要不可欠な部分である。多国籍の人々と仕事を進める機会が増えてくる中で、知識としての文化やルールを理解等、最低限度の知識を身に付けることが重要であろう。

(3) 論理的思考力

- ①発言の筋道を立てて話することができる
- ②相手の意見を要約して、自分の言葉で言い替えることができる
- ③事実やデータに基づいてものごとを考え、表現することができる

コミュニケーションを図る上での世界標準のフレームワークとして位置付けている。相手にいかにわかりやすく伝えるかはグローバルコミュニケーションにおける共通要素である。日本人特有の場や雰囲気を読む能力は異文化の人々には通用しないことは認識しなければならない。言葉と数字を駆使しわかりやすく組立ててプレゼンテーションをすることにより相手の理解と共感が得られる。

(4) ストレス対応力

- ①ストレスを感じることがあっても、ポジティブに捉えて対応できる
- ②自分の感情をコントロールできる
- ③ストレスを感じることがあっても、誰かに助けをもらいながら努力して乗り越えることができる

異国の地に身を置くことで様々の軋轢や戸惑いが生じる。このような困難な状況乗り越えることでこの能力を養うことができる。ストレスの処し方で重要なことはポジティブに捉えることができるかどうかである。どんな状況に陥っても良い意味で開き直すことができ、今の自分が一皮剥けるチャンスであると捉えることができるかがポイントとなる。

(5) 主体力

- ①適切な質問によって、自分が知りたい情報や相手の意見を引き出すことができる
- ②アルバイトやボランティア、各種アクティビティ等に積極的に参加したり、他者との交流を図ることができる
- ③目的を明示し、周囲にはたらきかけ、積極的な行動を促すことができる

特に日本人に見受けられる、質問をしないことが美徳のような考えは世界では通用しない。またあらゆる機会に主体的に取り組むことで限られた期間でも大きな糧となりリーダーシップを養うことにもつながる。

(6) 提案力（創意工夫する力）

- ①日々の業務の中から問題を発見し、新しい解決方法を提案することができる
- ②業務の中での課題を、周囲を巻き込みながら解決することができる
- ③業務や仕事に関する建設的な提案をすることができる

現状を決して満足することなく、いつでも創意工夫し改善していこうという意識が大事である。これが「変革」に繋がっていく。目的意識・危機意識・当事者意識を持っている

かどうかが鍵となる。これらの意識があれば、問題発見、問題解決、新しい価値創造へと繋がっていくであろう。提案を通すためには周りを巻き込んでいくリーダーシップ力（統率力）も兼ね備える必要がある。

(7) コミュニケーション力

- ①自分の意見を的確に伝えることができる
- ②相手の意見を丁寧に聞いて意思の疎通ができる
- ③場面に応じて適切に伝達手段（口頭・Eメール・SNS・電話）を活用することができる

コミュニケーション力とは「話す力」だけではなく「聞く力」も重要である。きちんと相手の話を聞くことができなければ、的確な問題解決ができない。その意味で、傾聴する力がベースとなる。今後はコミュニケーションツール（情報発信ツールおよび情報収集ツール）を上手に使いこなせるかどうかが必要となる。ITリテラシーの高さも間接的であるが要求されるだろう。

(8) 実行力（チャレンジする力）

- ①ものごとくに粘り強く取り組むことができる
- ②目的の達成に向かって、失敗を恐れずにチャレンジすることができる
- ③自ら目標を設定して、計画的にやり遂げることができる

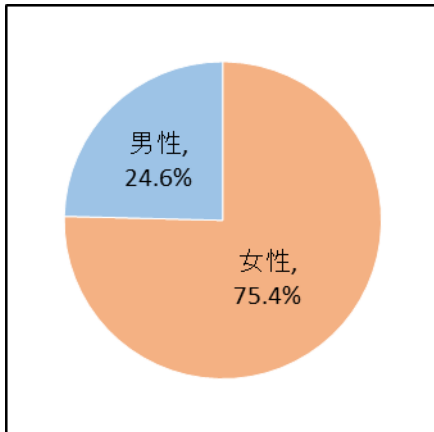
計画だけで終わらず、勇気を持って走り出し、きちんと成果を出すまで遂行できるかどうか重要である。臆して実行に移さなければ何も変わらない。海外体験を通じて新しい事に果敢に挑戦していくことで養われていくであろう。ますます多くの企業がグローバル展開していく中で、未開の分野を切り開いていく人材は重宝されると思われる。

第2章 支援対象者の情報

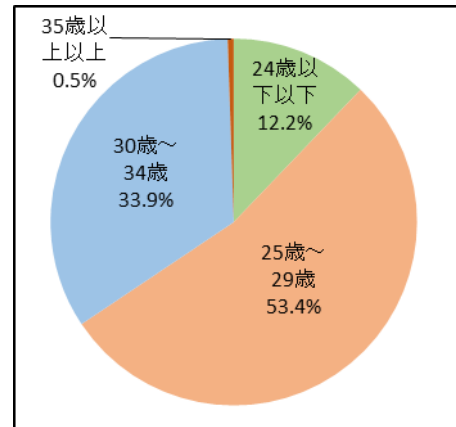
1. 支援対象者の属性

平成 27 年度に支援を受けた 378 名（平成 28 年 3 月現在。平成 26 年度の申込者も含む）に関する、性別、年齢、参加プログラム、渡航国、渡航動機などは以下の通りである。

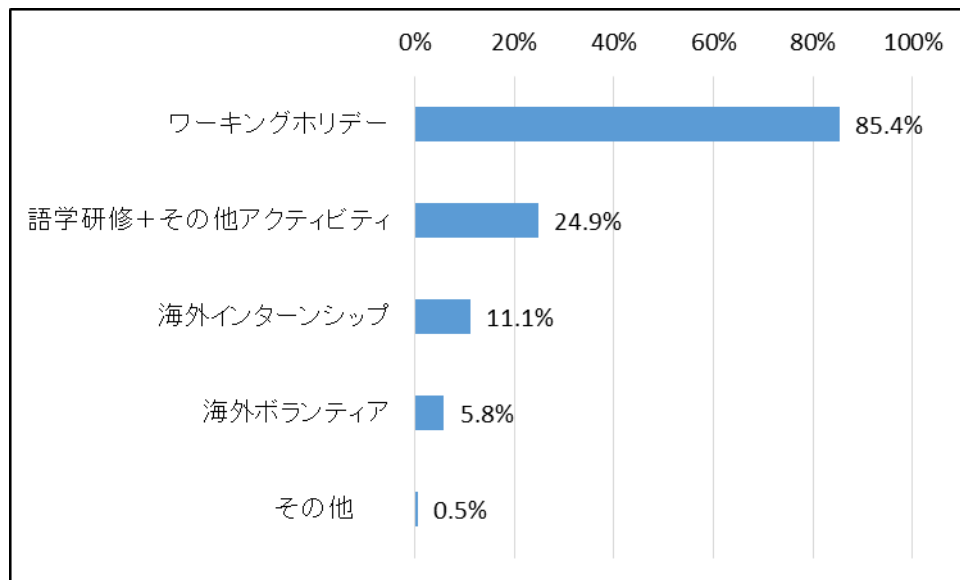
図表 2-1 性別の内訳



図表 2-2 年齢の内訳

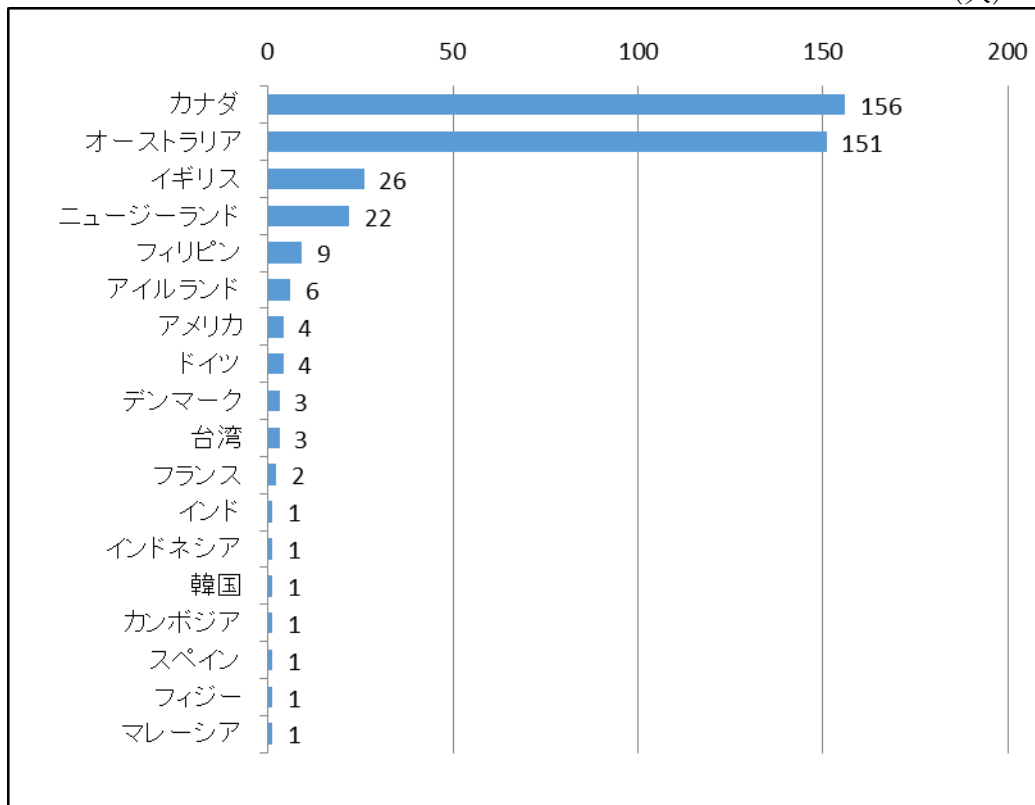


図表 2-3 参加プログラムの内訳（複数回答）

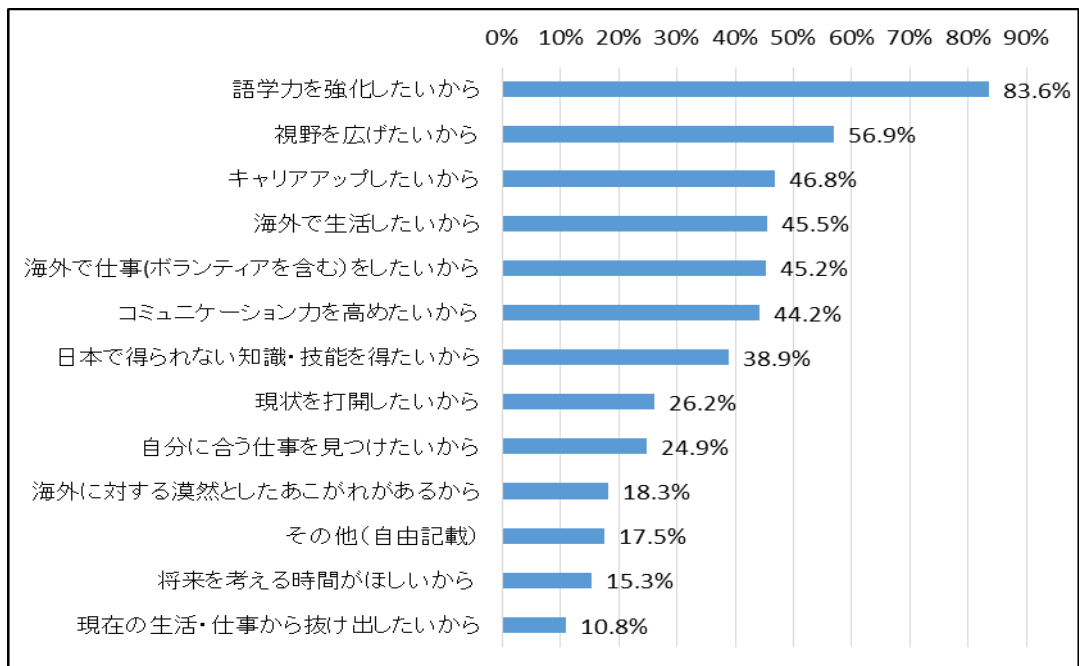


図表 2-4 渡航先国の内訳（複数回答）

(人)



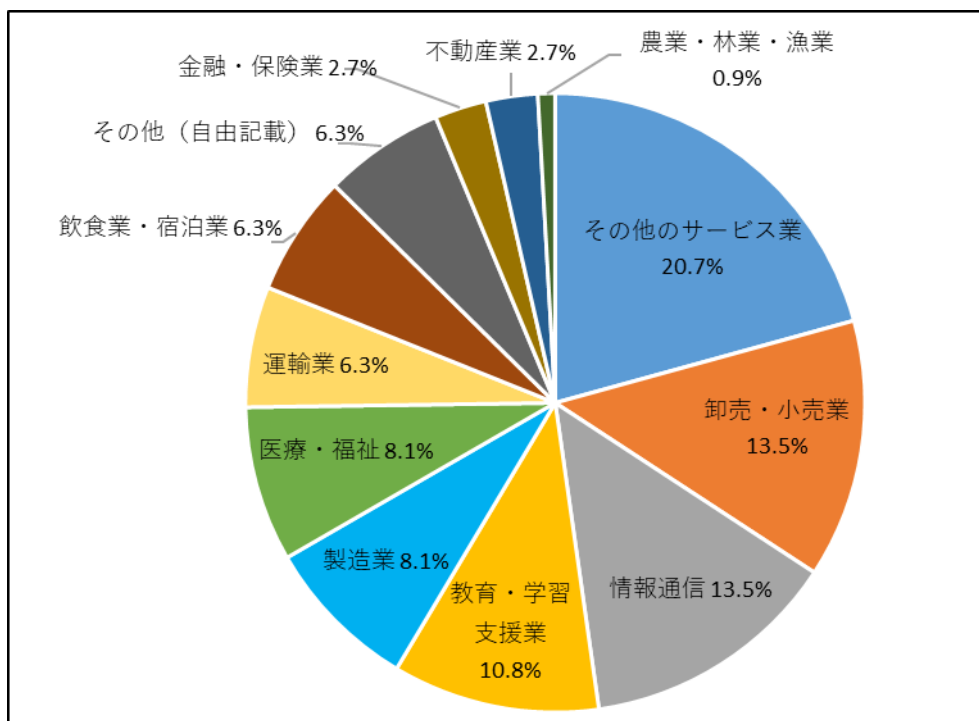
図表 2-5 渡航動機の内訳（複数回答）



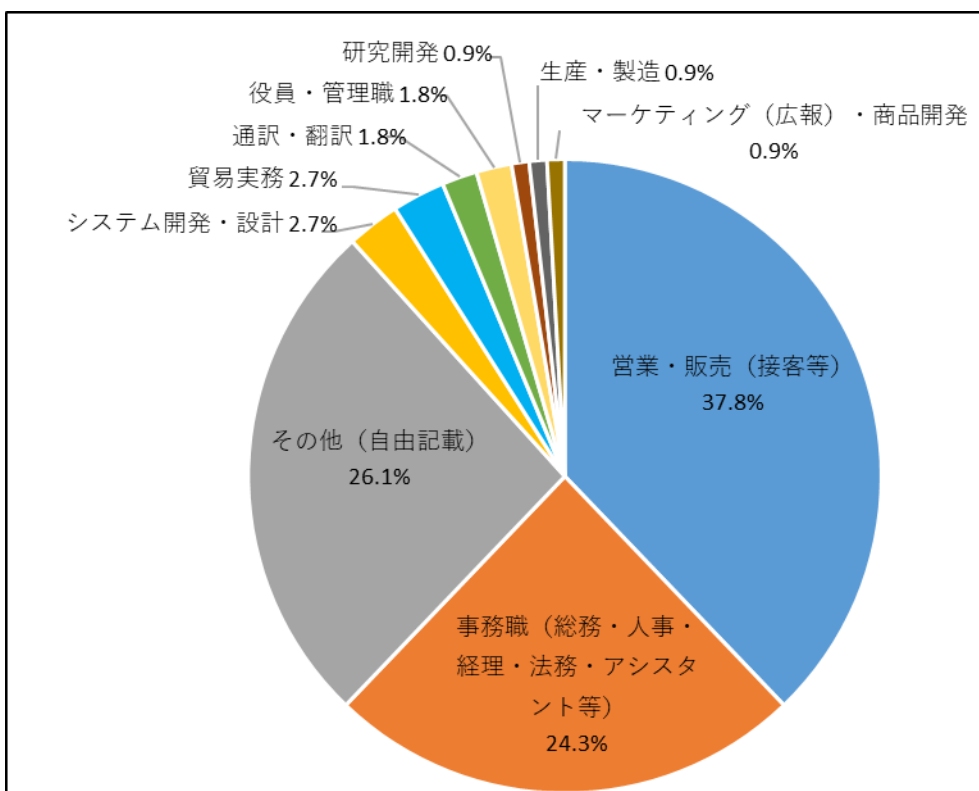
2. 就職先情報

平成 28 年度中に就職の報告があり、就職先の業種や職種が判明している者は以下の通りである。

図表 2-6 就職先業種 (N=111)



図表 2-7 就職先職種 (N=111)



第3章 能力向上事例

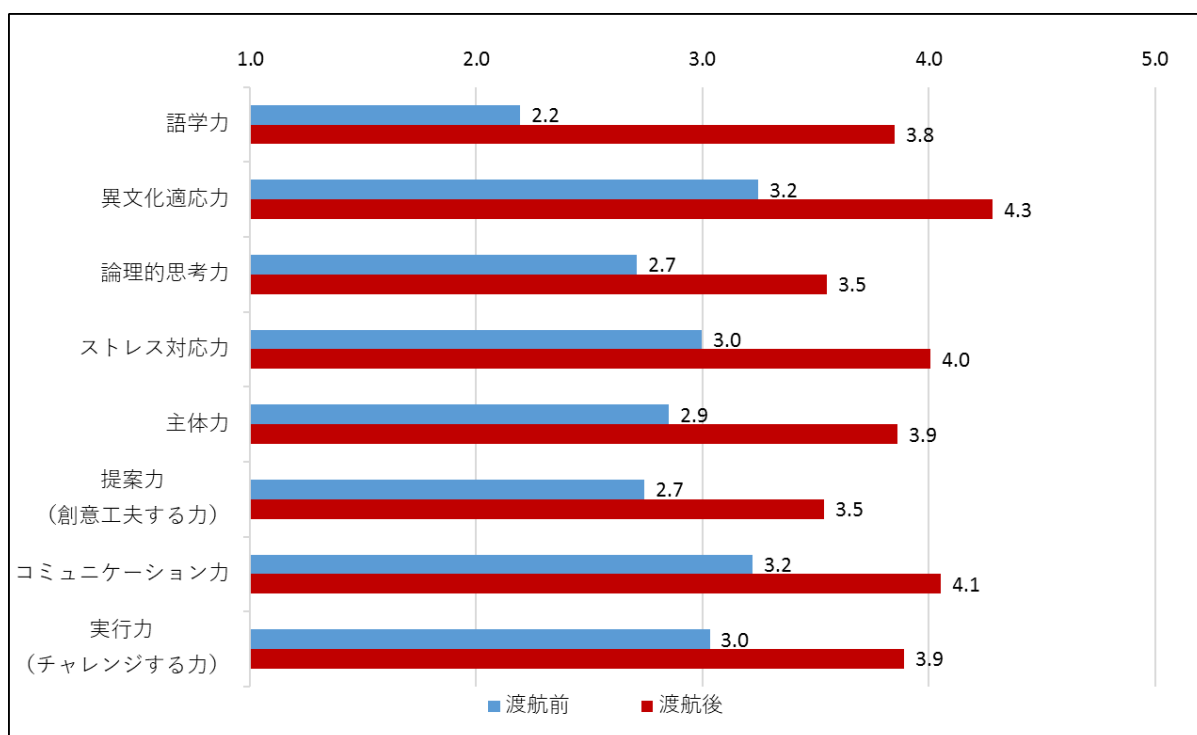
1. コンピテンシー向上の成果と要因

(1) コンピテンシー向上の度合い

Global ACE で定義する 8 つの能力について、そのレベルを渡航前と帰国後の各時点で 5 段階（1「ほとんどできない」、2「20～30%程度できる」、3「50%程度できる」、4「70～80%程度できる」、5「ほとんどできる」）で自己評価した結果をグラフで示す。

最も向上したのは、1.6 ポイント増の語学力であった。次に異文化適応力（1.1 ポイント増）、ストレス対応力、主体力（ともに 1.0 ポイント増）、コミュニケーション力、実行力（ともに 0.9 ポイント増）と続き、0.8 ポイント増は、論理的思考力、提案力であった。

図表 3－1 能力開発成果の自己評価



(2) コンピテンシー別の成果と要因

各コンピテンシーが、どのような要因でどの程度向上したのかを一部紹介する。

【1】語学力

	成 果	要 因
①外国語で日常会話ができる	他国の友達から、発音や多様な表現を学ぶことができ、異文化理解にもつながった。リスニング力、スピーキング力、語彙力が上がった。	常に英語環境にいることを心掛けた。ネイティブの話す非常にスピードの速い会話に苦労したが、聞き返す、確認するなどして意志疎通を図った。
②外国語の新聞、広告、パンフレット、カタログなどから必要な情報を見つけることができる	必要な情報を多くのリソースの中から見つけることができる。英語の物語を読み理解することが出来る。	現地での家探しや旅行の手配など全て自分で情報収集した。知らない単語は、前後関係や文全体から意味を想像し理解するようにした。
	英字新聞にさっと目を通して、内容を理解できるようになった。	毎日通勤時に新聞を読むことを習慣にし、説明できない単語は、後で調べるようにしていた。
③外国語で感謝や謝罪の気持ちを表した手紙を書くことができる	Thank you や I'm sorry だけでなく、理由や自分の感情も添えられるようになった。日本語よりも英語のほうが伝えやすい思いもあったと思った。	誕生日や引越しの時に手紙を書いたり、Facebook やメールで、日常的に英語でやりとりをした。インターネットでネイティブが使う言い回しを調べて積極的に使った。

【2】異文化適応力

	成 果	要 因
①異文化に興味をもち、溶け込むことができる	1年間、失敗と成功を繰り返す中で動揺することが減った。多くの文化の背景を知ること、周囲の話やそれにまつわる冗談を一緒に笑えるようになった。	人が集まる場所には積極的に参加し、特に後半は異文化だと感じた時にはその気づきを声に出し、自分が適応しようと努めていることをさりげなく相手に伝えた。
②自分とは異なる意見を持つ人を柔軟に受け入れることができる	日本とはあまりにも異なる考えや行動をする人が多く理解に苦しんだが、興味を持って話を聞き、どんな人でも受け入れることができるようになった。	海外では自分の意見を持ち、それを発言するということがとても大切だと気づいた。異なった意見に触れた際は、「そのような意見もあるのだな」と思うようにしていた。

③異なる文化の習慣、思考方法の違いなどを認め合うことができる	違う考えや価値観を持っている人と理解し合うよりも、違いを認識してお互いの存在を認め合うことがゴールだと考えが変わった。	当たり前だと思っていた価値観が当たり前ではないことを、友人との会話から学んだ。違う考えや価値観を持っている人と理解し合うのは難しいということを知った。
--------------------------------	---	---

【3】論理的思考力

	成 果	要 因
①発言の筋道を立てて話をする ことができる	結論→理由の順に話し、話のゴールを決めて簡潔に話す事ができるようになった。	結論を先に言ったり、伝わりやすいようにシンプルな言葉で簡潔に話すことを心掛けていた。
	自分の考えを組み立て、キッチリ伝えることができるようになった。	本を読んだり、データを調べたり等々、裏付けを持って話し伝える習慣が身についた。
②相手の意見を要約して、自分の言葉で言い替えることができる	相手の意見をよく聞き、自分なりに噛み砕いたり、イメージする力がついた。また、ポイントをまとめて、自分の分かる単語で言い換える力もついた。	英単語をすべて理解しているわけではないので、相手の話を聞き、自分の中でイメージをして、それが合っているか自分が使える単語を使って確認する必要があった。
③事実やデータに基づいてものごとを考え、表現することができる	日本を紹介する時に人口や面積等の客観的データを使って説明した。株価や経済の話をする際は数字を使って根拠を示し、自分の意見を表現した。	友人の国の印象や日本のマスメディアから知ったことを友人に伝えた際、事実と少し違うと指摘されたためデータを用いて説明する必要に迫られた。

【4】ストレス対応力

	成 果	要 因
①ストレスを感じることがあっても、ポジティブに捉えて対応できる	言語、生活習慣が異なる中ではストレスを感じることが沢山あったが、プラス思考で前向きに考えられるようになった。	様々なトラブルやストレスは多々あったが、その経験は全て自分の為に起きていることなのだと考えた。
	ストレスには我慢ではなく、どのように処理するが大切だと分かった。	ホストファザーに「もっと楽しめ」言われたことで、ストレスから脱却するヒントを得た。
②自分の感情をコントロールできる	不安な時も自分の殻にこもるのではなく、人に相談したり、つらいということを冷静に表現しようと努力するようになった。	感情を抑える＝感情のコントロールだと思っていたが、お互いをより深く理解するためには、感情を表すことが必要な時もあると考えるようになった。

③ストレスを感じることがあっても、誰かに助けをもらいながら努力して乗り越えることができる	人の助けが欲しい時、相談に乗ってほしい時は、自分から積極的に周りの人に助けを求めるようになった。	誰も知り合いのいない土地で、黙っていても誰も助けてくれない、自分から動かなくは何も変わらないということを、身をもって感じた。それと同時に、助けを求めれば人は協力してくれるものだ、ということを知った。
--	--	---

【5】主体力

	成 果	要 因
①適切な質問によって、自分が知りたい情報や相手の意見を引き出すことができる	わかりやすくするためストレートな表現を使うようになった。意思のすれ違いが生じないよう、あいまいな返事ではなくはっきりした明確な意見が聞けるようになり、より深い人間関係を築くことができた。	不慣れな外国語だと勘違いが生まれやすく、それを避ける必要があった。
②アルバイトやボランティア、各種アクティビティ等に積極的に参加したり、他者との交流を図ることができる	ヨガ、フラフープ、演奏、アート、近所友人たちとの集まりなど物理的に自分がいけると思うところにはかなり積極的に参加した。ほとんどの場合交流を図れるようになった。	交通や用具、チケットの有無などで物理的な理由で参加できないイベントが多かったため良い意味で貪欲になった。
③目的を明示し、周囲にはたらきかけ、積極的な行動を促すことができる	以前は「目的が果たせない可能性があるし、やめておこう」と考えるだけだったが、今は「もしかして無理かもしれないけど、まずは提案してみよう」と考えるようになった。アルバイトでも、自分の考え、目的等を周りに伝え、協力してもらおうようにお願いできるようになった。	小さな出来事の蓄積で、自分から発信することへの恐怖心がなくなったから。

【6】提案力（創意工夫する力）

	成 果	要 因
①日々の業務の中から問題を発見し、新しい解決方法を提案することができる	指示されたことをやるだけの姿勢から、日常的に疑問や意見を見つける癖がついた。	オフィスマネージャーが、あまり質問しない自分に疑問と疑念を抱き、それについて聞いてきた。人に自分の理解度を示すためには、疑問や意見を言うことが有効であることを実感した。
②業務の中での課題を、周囲を巻き込みながら解決することができる	周囲の人や一緒に仕事をするメンバーと協力し対処できるレベルに至っている。	ツアーガイドでイレギュラーに遭遇した際、ドライバーや本部スタッフの協力を得て的確に対処する方法を業務経験で身に付けたから。
③業務や仕事に関する建設的な提案をすることができる	仕事の要領が分かるようになった後、時間のあるときに通常業務以外で手間のかかる仕事や、以前より気になっていた点を改善したいとマネージャーや同僚に提案した。	以前は言われた仕事だけをしていたが、それだけでは緊急時に対応できなかった。

【7】コミュニケーション力

	成 果	要 因
①自分の意見を的確に伝えることができる	日常生活において、自分の言いたいこと、伝えたいことは相手に理解しやすい表現を考え、発信できるようになった。また自分の言いたいことが正しく伝わらなかった場合でも、言い直すことが出来るようになった。	英語ではとにかくシンプルに伝えることが大事なので、なるべく簡単に完結に、誤解を与えないよう心がけて話すようにした。常に自分の意見が求められるシーンが多かった。
②相手の意見を丁寧に聞いて意思の疎通ができる	違う考えをもった友達や仲間と理解し合えるために討論できるようになった。	話を聞いて分からないことは、恥ずかしがらずに「わからない、聞き取れない」と言って理解できるまで説明をもらった。また、相手を知ろうとする好奇心を大切にした。
	相手の言っていることと自分の解釈が合っているか確認をこまめに取り、常にメモを手元においてキーワード、日時、場所など記録した。それを元に後から聞き逃しがないか相手に確認を取るようになった。	会話が流暢に進む中、知っていて当然となっている要素がいくつも含まれていたり、抜け落ちてしまっている要素などに気付かずに後から驚くことやミスを誘発したり、文句を言われる経験があった。

③場面に応じて適切に伝達手段（口頭・Eメール・SNS・電話）を活用することができる	急いでいる時や直接話したい重要なことは電話で、急いでいない時はEメール等、目的に応じて伝達手段を使い分けられるようになった。電話に対する抵抗がなくなった。	知り合って間もない友人から受電することが何件か続いた時、電話することへの抵抗が薄らいだ。電話を使うようになった中で、直接話すことの利点に気づいた。
---	---	---

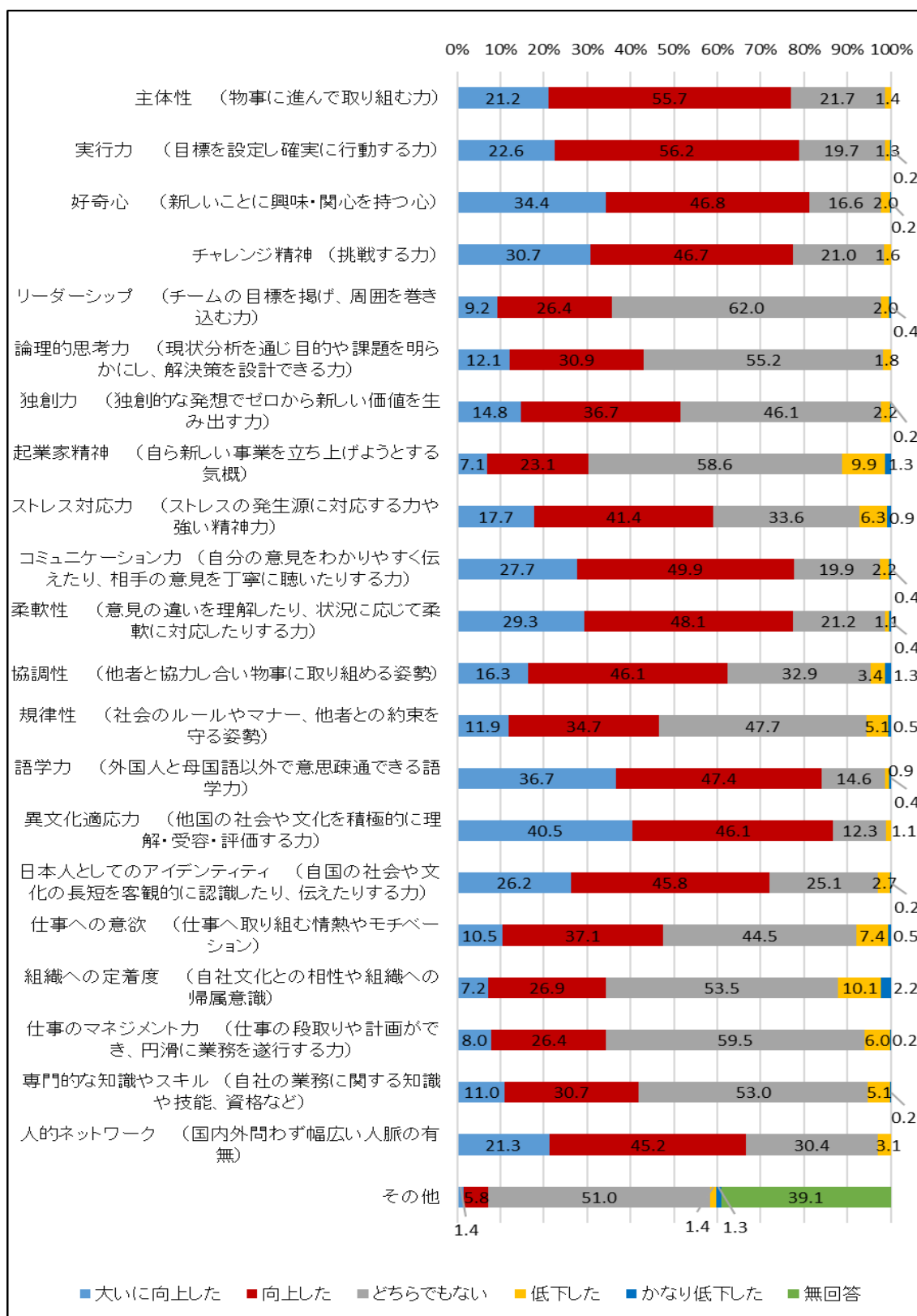
【8】実行力（チャレンジする力）

	成 果	要 因
①ものごとに粘り強く取り組むことができる	インターンシップ中、厳しい上司からの指導も多く、落ち込んだこともあったが、最後まで努力を継続できた。また、目標だった試験に合格できた。	自分で決めたことは最後まで頑張り、やるからには責任を持って最後までやるのが大切だと考えている。また、少しずつ成長していく自分が感じられ、モチベーションをキープすることができた。
②目的の達成に向かって、失敗を恐れずにチャレンジすることができる	失敗してもいいからとりあえずやってみよう、という考え方が当たり前になった。 失敗しても次があると思い挑戦し続け、様々な経験をすることができた。	思い切って仕事を辞め、ワーホリに行き、時間も限られている為、時間もお金も無駄にしたくないという気持ちが強かった。 海外でしかできないことを経験しない手はないと思った。日本にいてもできることよりも、とにかく今、ここでしかできないことをやる！をモットーにいろいろなことに取り組んだ。たとえば英語力を向上させるために、日本人のいないレストランや、以前から興味のあったホテル、幼稚園のボランティア等、たくさんの場所に足を運んだ。
③自ら目標を設定して、計画的にやり遂げることができる	計画通りにいかない時も臨機応変に対応したことで行動力もついた。目標を立てて初めてのことにチャレンジする楽しさも知った。 帰国直前に受けたTOEICでは、前回から100点upの750点を目標にして勉強していたが、結果的に150点upして800点を取ることが出来た。	限られた時間を有効利用し、短期間でやりたいことを成し遂げる為に、月ごとに小さい目標を一つずつ立てて、達成したら次に進むという行動を実践した。 通勤時に新聞を読んだり、知らない表現・語句に出会ったら必ず調べるといった、日々小さな努力を積み重ねた。

2. 海外体験で向上させた能力・資質（平成 26 年度実態調査、N=553）

渡航者が海外で向上したと自覚している能力・資質は以下の通りである。

図表 3－2 海外体験で向上させた能力・資質



また、自由記載の回答より一部を紹介する。

【主体性】

- ・自分から仕事を見つけ、積極的にお客様に話しかけることができるようになった。
- ・ネガティブな考え方をしなくなった。

【実行力】

- ・ワーキングホリデーで語学学校修了後の計画を全て自分で考えたので、帰国後の営業の仕事では主体的に動けるようになった。
- ・ゴールイメージを持って逆算した TO DO を洗い出すことで、やると決めたことは絶対やるようになった。

【好奇心】

- ・他国の市場に飛び込んで行くことを躊躇しなくなった。
- ・接客では相手に関心を持ち、ポジティブな会話ができるようになった。
- ・未経験の事をすると楽しいと思えるようになった。
- ・以前よりもアンテナを張り巡らせ、様々な情報を同僚に伝えられるようになった。

【チャレンジ精神】

- ・何に対しても負けずに立ち向かえるようになり、上司に「度胸がある」と言われた。
- ・環境に左右されなくなり、海外体験と同じで、まずやってみようと思うようになった。
- ・新しい仕事を怖がらず、楽しめるようになった。

【リーダーシップ】

- ・海外で貴重な経験から、色んな意見を言えるようになり、部下をまとめる力が付いた。
- ・周囲より先を行く力が身につき、組織の中心として皆を引っ張れるようになった。

【論理的思考力】

- ・多面的に考えられるようになり、答えへの道筋をたてることができるようになった。
- ・物事を冷静に判断できるようになり、影響力を考えて行動するようになった。

【独創力】

- ・枠に囚われることなく、伸び伸びとした発想が出来るようになった。
- ・日々予想外の行動をとる人間に出会ったため、自然と独自の考えに基づいて行動する癖がついた。

【起業家精神】

- ・いつかは起業しようという気概を持つようになった。
- ・組織に属していても一企業家としての意識を持って働けるようになった。

【ストレス対応力】

- ・複雑・大量の作業依頼があっても、すべて英語でやりとりが必要だった海外での生活に比べると精神的にタフに対応できるようになった。
- ・楽観的に考え、あまり溜めこまなくなった。
- ・いつでも明るく対応することによって、ストレスを軽減できるようになった。
- ・人と自分は違ってあたりまえだと悟ることができた。

【コミュニケーション力】

- ・わからないことをごまかさずに聞くことの大切さを学んだ。
- ・様々な国の人と交流することが多かったので、帰国してからも同僚や周りの人に自らコミュニケーションをとるようになった。
- ・どんなお客様とでもフラットな気持ちで話せるようになり、顧客獲得率が向上した。

【柔軟性】

- ・立場や考え方の違いを受け入れられるようになり、新しい環境にすぐに順応できるようになった。
- ・海外とのやり取りで上手くいかない時も、いろんな角度から分析し、対応できるようになった。

【協調性】

- ・異なる意見を尊重しあいながら、幅広い考えに配慮するようになった。
- ・双方の妥協点を見つけることが容易になり、歩み寄れるようになった。

【規律性】

- ・コンプライアンスの大切さを知った。

【語学力】

- ・英語で海外企業を新規開拓し、結果をあげることができた。
- ・働いている従業員の通訳を任されるようになった。
- ・外国の論文が読めるようになった。
- ・言葉の豊かさが備わった。

【異文化適応力】

- ・異なった文化や言語を有するスタッフのマネジメントができるようになった。
- ・違う土地に行っても、地域に溶け込めるようになった。
- ・外国人を積極的に雇用するようになった。

【日本人としてのアイデンティティ】

- ・日本の良さや日本人の美徳を外国人スタッフに伝えることができるようになった。
- ・日本人らしいサービスを考えるようになった。
- ・良い意味で日本人としての意識が高くなり、外国人のアイデンティティも尊重できるようになった。

【仕事への意欲】

- ・仕事で評価されたいと思うようになり、モチベーションを高く維持できるようになった。
- ・働く／休むの切り替えがうまくできるようになり、仕事に対する姿勢が変化してきた。

【組織への定着度】

- ・どんな組織文化にも柔軟に溶け込めるようになった。

【仕事のマネジメント力】

- ・一人で達成するには困難な事でも、仲間の力を借りてやり遂げられるようになった。

【専門的な知識やスキル】

- ・オーストラリアの保育園で働いたことで、日本の保育との違いを感じ、良いと思ったことを帰国後の仕事に取り入れることができた。
- ・渡航先でバリスタ技能を習得できた。
- ・調理師として日本人にはないセンスを得た。
- ・旅行会社に勤務する上で、現地の情報等地理的な知識を得た。

【人的ネットワーク】

- ・業界の様々な情報交換ができる人脈ができた。
- ・いろいろな国の人とのネットワークができ、ネットワークを生かし業務を効率化できた。

【その他】

- ・様々な国籍の人たちと議論をして結論を出してきた経験があるため、気配りをしながら問題解決する力がついた。

第4章 就職活動および就職後の評価

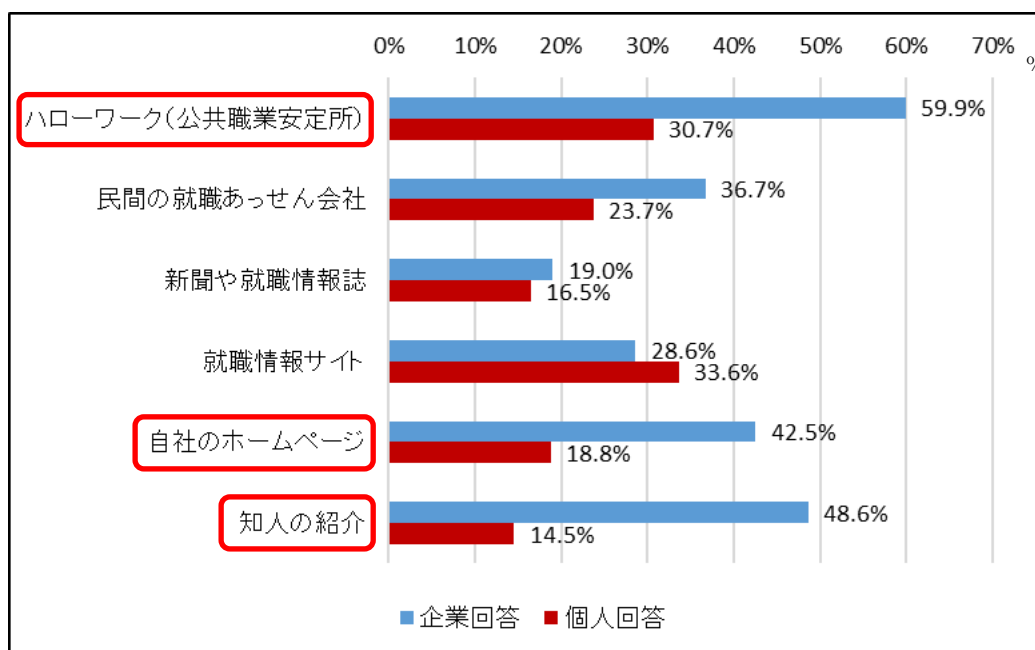
1. 就職活動（平成26年度実態調査、N=328）

図表4-1は、企業が活用する採用経路と海外就業体験者が活用する就職活動経路とを比較したグラフである。

双方に乖離がある採用経路として「ハローワーク」「自社のホームページ」「知人の紹介」が挙げられる。特に大きな乖離がみられる「知人の紹介」については、企業側からみれば社員や取引先等からの紹介が考えられ、海外就業体験者側からみれば友人や海外体験の先輩等を通じた人脈やネットワークが考えられる。しかしながら海外就業体験者にとっては「知人の紹介」が有益な就職活動手段のひとつとしてあまり認識されていないかもしくは就職活動につながる知人の紹介や人脈づくりの機会が少ないことがこのような乖離につながっているのかもしれない。

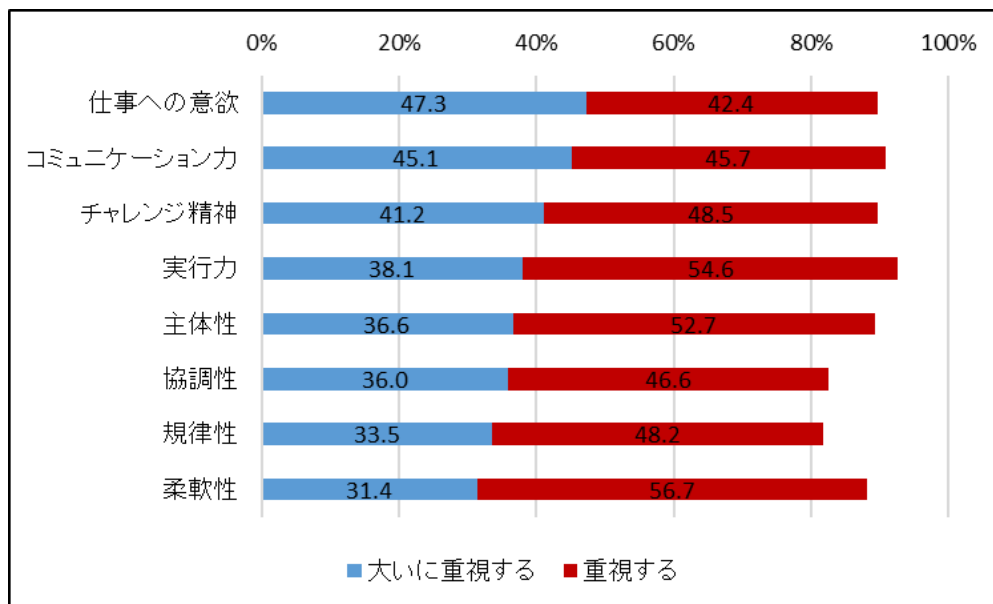
また、企業側が「自社のホームページ」を求人経路として活用しているわりに、海外就業体験者は「企業のホームページ」をさほど活用していない現状もわかった。

図表4-1 「企業が活用する採用経路と海外就業体験者が活用する就職活動経路の比較」



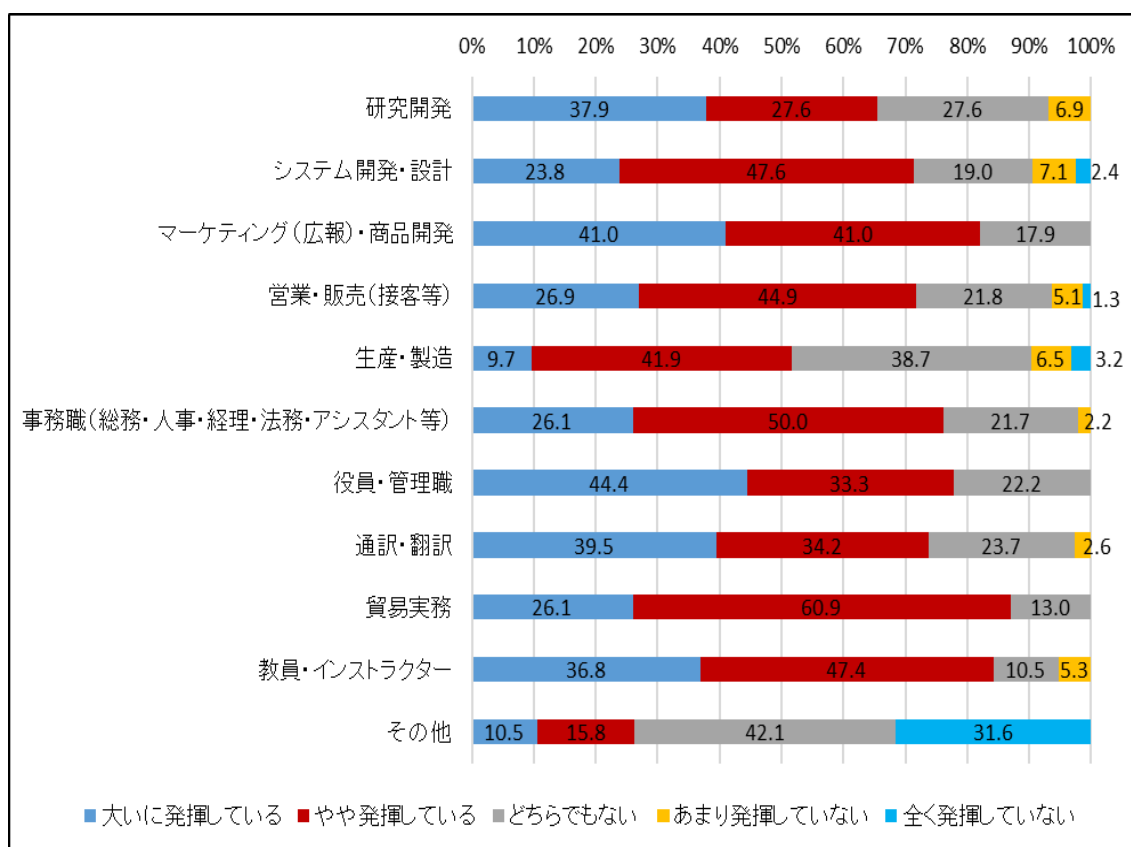
また、企業が採用時に重視する能力・資質については、全 21 項目の中から（図表 3－2 を参照）、図表 4－2 の通り、仕事への意欲やコミュニケーション力、チャレンジ精神、実行力など、ヒューマンスキルに関するものが上位に挙げられた。

図表 4－2 企業が採用時に重視する能力・資質（全 21 項目のうち上位を抽出）



さらには、海外就業体験者が、職場において、海外体験を通じて向上させた能力をどの程度発揮しているかについては、貿易実務や教員・インストラクターに次ぎ、マーケティング・商品開発や管理職などの職種で特に発揮度合いが高かった。総じていずれの職種でも海外体験を発揮していることがわかった。

図表４－３ 職種別発揮度合い



以下に自由記載の回答から一部紹介する。

<研究開発>

- ・日本人にない発想やアプローチでの多面的な研究開発
- ・海外での研究所立ち上げ、海外との共同開発

<システム開発・設計>

- ・外資系企業と新規システムの共同開発
- ・海外向けソフトウェアの開発

<マーケティング(広報)・商品開発>

- ・海外商品を日本の風土にアレンジして導入
- ・渡航した国の習慣等をよく知っているため、海外ニーズの知見からの商品開発
- ・ヨーロッパでの展示会出展
- ・海外情報の分析、市場開発

<営業・販売(接客等)>

- ・外国人客を惹きつけることができる言葉とユーモア
- ・闊達なプレゼンテーション

- ・飛び込み営業における積極性
- ・海外取引での外国人顧客やグローバル企業への営業
- ・取引先との人間関係構築に海外体験をうまく活用する柔軟性やストレスタフネス

<生産・製造>

- ・海外生産拠点への対応
- ・海外での工場立ち上げ

<事務職（総務・人事・経理・法務・アシスタント等）>

- ・経験の幅が広いため、多岐にわたる業務に対応可能
- ・ボランティア経験が豊富で、日本人によくあるあいまいな物言いをしない
- ・海外窓口を担当
- ・海外企業との折衝や契約において、海外の慣習やルールに関する知識を活用

<役員・管理職>

- ・海外拠点の管理
- ・海外の人脈を生かした営業や提携
- ・視野を広く持ち、常に全体を見渡すことができる

<通訳・翻訳>

- ・専門用語を含むドキュメントの翻訳
- ・役員や部長クラスの海外出張に同行し、相手側との詳細な意志疎通をサポート
- ・海外ビジネスでは不可欠な存在

<貿易実務>

- ・現地の事情に精通しているため、納期管理など、日本式のシビアな商習慣についてスムーズな対応が可能
- ・通訳兼入管業務、通関手続きなどを担当
- ・人の動かし方を日本的規律の中でアレンジして、国外でのイメージ効果を挙げながら実務をこなすことができる

<教員・インストラクター>

- ・子供たちへ国際経験を伝えることができる
- ・外国人子弟への対応や教育
- ・外国人看護師、介護士の採用コンサルティング
- ・海外要員の育成

2. インタビュー・レポート（平成 27 年度実態調査）

海外就業体験者の雇用実績や雇用意向を有する企業に「海外就業体験者へ寄せる期待」や「どのように採用・活用されているのか」「その能力がどのように発揮されているのか」などをインタビューし、企業側の具体的なニーズや実態などを抽出した。

詳細は JAOS ホームページの PDF レポートを参照されたい。

（1）企業一覧

企業	業種	従業員数	表題
古河産業株式会社	商社	約 250 名	色々な人となるべく多く、深く接して欲しい。それが人間的な魅力につながるはず。そして、それを発信する力を身につけて欲しい。
イー・エフ・エデュケーション・ファースト・ジャパン株式会社	教育	約 100 名	「ワーキングホリデー」は単にビザの名称。海外で苦勞を乗り越えた経験を語ってほしい
株式会社アマガサ	製造・卸・小売	約 140 名	1 億 2 千万のマーケットよりも 70 億人のマーケットを狙った方が面白い
株式会社ベイングローバル	人材サービス	12 名	生きる環境、働く環境を自力で作り、言葉や習慣の壁を乗り越える。壁を乗り越えた経験は日本にいるよりも多いはず。
株式会社アブ・アウト	飲食業	約 50 名	国内店舗へ訪れる海外からの観光客にもとてもフレンドリーに話しかけられる。将来的には海外の店舗を運営し海外事業を支える人材として期待。
グローバルスカイ・グループ	地域/事業開発	約 170 名	異文化の中で、おおいに「組み立てる力」を鍛えてきて欲しい。

(2) サマリ

各インタビューから一部を抜粋し以下に紹介する。

①採用時に見るポイント

- 留学経験などを含めてどんな経験をしてきたのか自分の言葉で話すことができるかどうか。自分の言葉で話す様子を見ることで、入社して営業の場でお客様とどんな風に話し、関係を築いていけそうかイメージすることができます。経験はよくても『発信力』がないのはもったいないですね。

(古河産業株式会社)



- 海外滞在中に何をし、何を得られたか、自分はどんな人なのかということを教えてほしい。入社後、即戦力を求める外資系の企業文化のなかで自分で考え行動する力があるか、お客様の留学生は日本人のため、日本人としてのコモンセンスを持ち合わせているか、言わばバランス感覚の取れた人材を採用することを大切にしています。

(イー・エフ・エデュケーション・ファースト・ジャパン株式会社)

- 新規事業や新しい取り組みに失敗はつきものなので、これまでどこまでチャレンジして失敗したのか、失敗したことを検証して次につなげていけるのか、怖がらずにぶつかっていける人かどうか。

(株式会社アマガサ)



- プロジェクト単位の仕事のため、お客様の要望によりアレンジする過程で壁にぶつかることも多く、ギリギリまで知恵を出し合って解決することも多いです。ワーホリ経験者の方は、自力で解決する場面をたくさん経験していると思いますが、必ず仕事で生きてきますので、最後は、スキルではなく、「思い」が強いかどうかですね。

(株式会社ベイングローバル)

- これまで努力してきたことや困難を乗り越えた経験、簡単なことでもコツコツ続けてきたことなどを自分の言葉で語れるか、それらを通じてチャレンジ精神なども見えています。

(株式会社アブ・アウト)

- 一番欲しいのは、事業開発ができる人ですね。物件や用地を見つけてそこに何を開発し、どうやってファイナンスして、運営体制を整えて開業するのか。海外展開の観点から異文化に抵抗がないことや、手がける地域への情熱もプラスになります。また、他の職種にも共通して求めているのは「徹底的に調査」することと「仕事を組み立てられる」ことです。「調査」に関しては、単にネットや文献だけでなく人に聞きに行く、情報を取りに行くこと。「組み立てる力」に関しては、限られた時間軸の中でいかに段取りよくプロジェクトを進めていくかが重要です。

(グローバルスカイ株式会社 (グローバルスカイ・グループ))

②入社後の活躍の状況

- 例：営業配属でベトナムを担当後、人事へ異動。

「全員が海外に行くつもりで」という社長メッセージが発信されるなど、海外展開に力を入れる方針があり、人事ではグローバル戦略を意識して研修チームを発足、全社でグローバル化が加速しています。

(古河産業株式会社)

- 自分で努力した経験があれば、日本人の留学希望者に海外経験をリアルに伝えることができます。海外校担当者とは英語でメールのやり取りをし、自分から積極的に海外と連絡を取ることもできます。

優秀な成績を収めると、海外校を見て回る機会もあり、マネージャー以上になると、上司は外国人のため英語でレポートし、海外でのマネージャーミーティングに参加することもあります。

(イー・エフ・エデュケーション・ファースト・ジャパン株式会社)



- 海外のマーケットに直接リーチできるオンラインショップや、ハワイで弊社の靴を販売したいという方からの問合せ等、グローバル展開していくに当たり様々な可能性があります。
(株式会社アマガサ)

- 学生向けマーケティング部門では、外国人留学生の就職や生活など広く相談を受ける機会があるので、現地の語学学校で多国籍の生徒と交流してその国の文化を理解したり、自身の海外生活経験を生かして、外国人として日本で暮らすことにも深く共感できます。
(株式会社ベイングローバル)

- カナダのチェーン店でアルバイト勤務していたワーキングホリデーの方が、帰国後に採用され、通常では数年かかるところを1年数カ月で京都店の支店長になりました。海外体験を存分に生かし現場を切り盛りしています。調理と接客をフットワークよく回すマネジメント力やアルバイトや社員を上手に指揮するリーダーシップもあり、将来的に海外拠点の統括などを任せたいと思っています。
(株式会社アブ・アウト)



- 日本人スタッフのうち、3割程度は何らかの形で海外経験があります。役員の中では、ワーキングホリデーで渡豪しそのままビザを切り替え現地で20年以上も働いてきている人もいます。
(グローバルスカイ株式会社 (グローバルスカイ・グループ))

③期待すること

- 海外では日本では出会えない人たちと多く接し、深く関わり濃い経験をして欲しいと思います。それが人間的な魅力になり、営業としてお客さんと話すときにも引き出しになります。また、恥を捨ててたくさん失敗して欲しいと思います。失敗した中で悩み、挽回した経験は社会に出てから辛いことがあっても、「あの時頑張れた」という糧になります。
(古河産業株式会社)

- 海外で挫折したりつらい思いをしたりすることもあると思いますが、逆にそれを経験し、自分の力で乗り越えてこそ、帰国してからの仕事に大きく役立ちます。慣れない環境の中でどう成長したかを具体的に語るできるようになってほしいと思います。
(イー・エフ・エデュケーション・ファースト・ジャパン株式会社)

- 店舗での外国人顧客は急増し、グローバル対応の必然性があるため、社内では、年齢や役職の垣根を越えてアイデアを出し合い、変化に積極的に対応しようという空気が出来てきています。これから売上規模が大きくなるに伴い制約が増えるかもしれませんが、新しいことに挑戦しながら会社と共に成長して欲しいです。
(株式会社アマガサ)

- 企業からは、日本にいる外国人留学生を採用するだけでなく、海外にいる学生を直接採用したいという声もあります。海外でも事業を展開できるよう、新しい分野に積極的に取り組むことができる人材を期待しています。
(株式会社ベイングローバル)



- 海外で就業して自分がその国で少数派（マイノリティ）になると、「個の尊重」や「様々な意見や考え方への寛容さ」が身につく、他者を理解しながら自らも主張することが普通にできるようになり、仕事での自立心やリーダーシップが発揮されます。海外就業体験者に日本国内で活躍してもらうだけでなく、将来的に海外の店舗を運営し海外事業を支える人材を日本国内で採用したいと思っています。（株式会社アブ・アウト）
- どんな仕事にも「徹底した調査力」や「組み立てる力」は必要です。ワーキングホリデーではこれらを実践する場がたくさんあります。海外に行くからこそ目的意識を持って、これらの力を大いに鍛えてきて欲しいと思います。

（グローバルスカイ株式会社（グローバルスカイ・グループ））



第5章 成功事例と反省事例からみる考察

1. 成功事例

帰国後の就職活動に成功した渡航者の特徴を、渡航前・滞在中・帰国後の各フェーズで抽出した。

(1) 渡航前

カテゴリ	行動の特徴
語学力	TOEIC 等の資格を取得し「渡航前」と「渡航後」の成長の度合いがわかるようにしておく。
	出発までに時間のある場合はできるだけ英語の勉強をしておく。たとえば、日常会話の参考書の学習や英語放送に耳を鳴らしておくなどは有効である。
自己分析	人間関係の築き方、困難や挫折の乗り越え方や過去を振り返り整理しておく。
	英語力や社会人基礎力を含め、自分に足りない力・伸ばしたい力を整理しておく。
	これまでの職歴や自身の価値観などを棚卸ししておく。
渡航動機	前職を辞めた理由を言語化し、なぜ海外（その国、その街）に行くことにしたのかを考える。
	渡航先で体験できることが今後の就職活動にどう生かせるかをより具体的にイメージする。
	英語を使って具体的にどのような仕事がしたいのかをイメージする。そのための情報収集（求人情報、知人からの情報、ネット情報など）をすることで、仕事像を具体化する。
	何の目的で渡航するのかを考え、それを達成するために何をどうするかを具体化する。
目標設定	「海外就業体験の有効性」、「海外で身に付く力」および「企業の求める要素」を認識し、海外でどんな力を身に付けたいかをしっかり計画する。
	海外でこれを得たいというスキルや経験値をリストアップする。
	目標設定シートの持ち帰りたい3つの成果を具体的に確認し、どのように持ち帰るかをイメージ出来るようにする。
	強化する力の自己評価が上がっている状態というのはどのような状態なのかをはっきりさせ、その状態にするための行動目標を確認する。 帰国後の仕事のイメージを少しでも考え言葉にしておき、途中で振り返りやすくしておく。

(2) 滞在中

カテゴリ	行動の特徴
就業	コミュニティに入り、主体的に行動し、周囲に好影響を与えるようなエピソードを作るよう活動する。
	日本では経験できないような活動や勉強を探しできるだけチャレンジする。
	活動記録をつけ、成果物を残す。その時、気づいたことや新しい発見や感じたことなどもメモする。
	3ヶ月単位くらいの中期目標と1ヶ月単位の行動目標を考え、目標達成に向けて行動を軌道修正してゆく。
	毎月、コーチングの際に目標の達成と行動の振り返り、今後の目標と行動計画を確認し、何をするのかを明確にする。
	渡航者は、現地では部外者であるので、学校でもアルバイト先でも、与えられた課題に真摯に向き合い、一つ一つ積み上げていくことで、信頼・信用を得る。そのことによって、自己肯定感も高まり、帰国後の就職活動での自信につながっていく。
就職活動	帰国後の進路が未定の場合は、帰国までに何らかの絞込みや候補探しをする。仕事や働き方に興味を持って日々生活し人と接する。
	帰国が近づくタイミングで日本の求人情報を収集して、雇用市場の理解を深めるとともに、自分が興味を持つ仕事を知ることによって自己理解を深める。また、人材紹介会社や就活サイトに帰国前に登録することも帰国後直ぐの就活始動に繋がる。
能力強化	英語で何かを学んでみる。
	語学力を証明する資格を取得しておく。
	頑張ったことや成果が出たことを日記等に残しておく。そして、なぜその成果に結び付いたのかプロセスを振り返り、特に力を入れたことや工夫を洗い出す。
	帰国後のありたい姿に必要な能力やスキルを身につけられるように具体的に動く。その中で方向性が変わることもあるが、都度軌道修正すれば良い。その繰り返しで、確固たる強みとなり本当にアピールできる海外体験となる。
私生活	大変な決断をして渡航したので現地生活に浸ること。そのことで、現地生活を楽しみいろいろな経験をすることができる。
	前半は渡航先になじむこと。後半は少しずつ帰国後のイメージに沿って計画・行動。
	海外のコミュニティに入るためには、情報収集が必要。この努力プロセスも強力なエピソードとなることを認識して活動。

	他者との会話を通じて、自分を知る（自己理解）。また、「したい」こと「できる」ことのギャップに気づき、柔軟な行動へ移行する過程で自身の意識変化を自覚する。また現地で活躍する日本人との交流からストレス緩和もモデリングしてみる。
	日本人とのネットワークも大切にする。現地生活や就活に向けての情報交換ができる。

（３）帰国後

カテゴリ	行動の特徴
海外体験の振り返り	海外生活を振り返り、現地でしたこと、身についた力、得たこと、感じたこと、成長したことを振り返り、言語化する。
	強化する力の自己評価を確認し、達成イメージに到達したかの確認とその要因のエピソードも含め言葉にする。
	ジョブカード・職務経歴書等を早めに仕上げ、希望する求人が見つかったらすぐに応募できる準備を整える。応募時、企業や職種にあった職務経歴書、自己PRにブラッシュアップする。
	語学力を証明する資格を取得し、渡航前と比較してどのくらい上達したかを理解する。
自己分析	自己理解を深める。渡航中に特に力を入れたこと、工夫して成果に繋がったことから、自分にどのような力がつき、今後社会でどう活かしていきたいか整理する。
	仕事で求められるスキルへの理解と自分の強み・弱みの理解を深める。
キャリア設計	今後のキャリアプランを設計する。
	自分が考えるキャリアにあった働き方を考える。
就職活動	業界職種研究や、セミナー/説明会に積極的に参加し、仕事の理解を深める。
	希望職業に関する話を聞ける人と会う。
	友人、知人に帰国挨拶に伺い、求職中であることを伝え、紹介の可能性をつくる。
	日本語の語彙・文章に自信がない場合には、就活事例やサンプルを読み活用する。
	面接で聞かれる可能性がある渡航目的などは事前に言語化しておく。
	特に考えすぎて動きが鈍くなるタイプの方は、積極的に行動に移してみる。
	卒業後数年（通常３年）であれば、母校の大学で就職支援を受けられることもあるので、そこで既卒向け求人情報なども活用する。

2. 反省事例

帰国後の就職活動で苦戦した渡航者の傾向を、渡航前・滞在中・帰国後の各フェーズで分析した。

(1) 渡航前

カテゴリ	傾向	分析
渡航動機	語学習得を目的にしている。	ほとんどの渡航者が語学習得を渡航理由の一つに挙げているが、それ以外に自分が持ち帰りたいもの、向上したい力などに考えが及んでいない。語学習得だけなら、国内でもいくらでも方法があるので、なぜお金と時間を使ってまで海外に行くのかということをしっかりと考えることが大切である。
	日本で働くのが嫌になり、海外に行くことで解決しようとする。	渡航前の職場の離職理由が、人間関係（同僚、先輩、上司との不和）による精神的苦痛や、それに伴う体調不良による場合、渡航中はリフレッシュしていても、帰国後、就職活動を目前にすると働くことが億劫になるため、一度離職そのものに向き合う必要があると思われる。
	現実から逃避して、海外に行ったら答えが見つかるのではと漠然と期待を抱いている。	
自己分析	現在の自分について、自己理解ができていない。	自分の強み、弱み、価値観、志向などの自己理解に加え、人間力（特に社会人基礎能力など）について今の自分の状況を認識していれば、渡航後の自分の成長を言語化しやすいはずである。
	帰国後のキャリアに関する意識が低い。	
目標設定	渡航先について事前に情報収集しない。学校と住居ばかり気にかけて、あとは現地に行ってから何をするか考えるというケース。	今は日本にいてもネットで地域でのボランティア、求人、インターンシップの情報やmeetupなどの活動情報を入手できるので、渡航前に調べておけば現地で時間を有効活用できる。
	心のどこかで長期休暇を取るような意識になっている。	
	渡航資金があまりないにも関わらず、お金は海外で稼げる、稼げばいいと安易に考え渡航する。	現地では生活難から日本人環境の職場で働くことになり、アルバイトに明け暮れる生活となってしまう、日本で働いている状況と同じになってしまう。

語学	語学の勉強は渡航してからと思っている。または、語学学校に通う間に語学力を向上させればよいと思っている。	海外に行ったから直ぐに語学力が飛躍するということはまずない。就労を始める時点での語学力により、就ける仕事の選択肢が大きく左右され、現地でのボランティア活動やサークル活動もある程度の語学力がないと有意義な成果は望めない。スタート地点で優位にたてるよう、渡航前から語学学習をしっかりとすることが肝要である。
----	---	---

(2) 滞在中

カテゴリ	傾向	分析
目標設定	計画や目標なしにダラダラと過ごしている、または計画・目標はあるが振り返りをしない。	ただ何となくその日その日をエンジョイし過ごしている人は、帰国後の就活で、海外で得た強み、成長したことを言語化することが難しい。日々の行動計画や目標をたてて、それを実行できたかどうか定期的に振り返ることで、自分の成長を確認でき、就活でも論理的に自己PRができるようになる。日々 PDCA (Plan→ Do → Check → Act) を心がけることを勧める。
	惰性でアルバイト中心の渡航生活を続けている。	
	特に理由もなく渡航を伸ばそうとする。永住権やワーキングビザに切り替えて長く住んでいる人やそれを目指している人の話に影響されて漠然と渡航期間を延長しようとするケース。	ほとんどのケースが「海外に住む」ことが目的になることが多い。 海外に長くいればいるほど、帰国した際の就活ではその滞在期間に見合う高い語学力が求められ、その間の活動が重要視されることを肝に銘じておく必要がある。
能力強化	学校へは通うが、それ以外の活動（就労・ボランティアなど）に消極的。	学校へ行き、宿題をこなすことは大事だが、勉強だけならわざわざ海外に行かなくてもできる。せっかく海外に来たのだから、どんどん行動して困難・トラブルを経験することで語学力を高め、その経験でそれ以外の力も向上させることが重要。「学校の勉強が忙しいから」「今は求人が少ないから」「ビザの残り期間が少ないから求人はない」等々、できない理由を探し行動を後まわしにしてはいけ
	日本食レストランなど周囲が日本人環境の職場になった時、英語の上達を諦めてしまい、その環境の中で英語力を上達する方法を見つけようとせずに環境に甘んじてしまう。	

	期待通りに伸びない英語力に自信を失くして消極的になっていく。	ない。限られた期間、出来ることを探して動くことが大切である。
	コーチング等でアドバイスを素直に聞こうとせずに、できない理由ばかり考え言い訳ばかりしている。	
	語学の資格を帰国後に取得しようと考えている。	海外では TOEIC はマイナー資格で受験料も日本より高いので帰国後に受験しようと考えている人が多いが、日本ではまだまだ TOEIC で語学力を評価される傾向がある。日本での受験を予定していても、帰国日と試験の日程とが合わない場合や、結果が分かるまで3週間ほどかかることもあるため、帰国後1～2か月間、TOEIC のスコア無しで就活せざるを得ないことになる。よって帰国前に TOEIC を受けておくことを勧める。
就職活動	日本は働きにくい、自分は日本に合わないと思い込んでいるが、海外でも何をしたいか明確でない。	このような人は帰国が近づくと、ビザを切り替えて滞在延長しようとするなど、日本での就職を回避する。 自分のしたいことや就きたい仕事、また学びたいことがある程度明確で、そのためには海外でないと叶わないということなら問題ない。しかし、そこでのキャリアアップの道や将来どうなりたいか、など長期的な展望が欠けている場合が多い。
	滞在国での働き方に憧れ、「日本的な働き方」と揶揄する。残業などについても全面的に批判的な立場を貫こうとする。	
	就職活動は帰ってからと思っている。	就職活動は渡航前から始まっているといっても過言ではない。求人情報を見たり、渡航中の振り返りから自己PR を書き出すなど、遅くとも帰国の1か月前くらいから始めることが大切である。海外に行ったからといって、自分のしたい仕事が見つかる人ばかりではない。求人情報や企業情報を見ることで、興味のある仕事・会社をイメージしていくことはとても大事で、その過程で自己分析も進む。
	帰国前に応募書類の作成を促すもなかなか着手しない。	

私生活	孤独感から、日本の友人や家族とネット等で年中連絡をとりあっている。	国内で過ごしている状況とあまり変わらないので、できるだけシャットアウトするぐらいの気構えが大事。
	日本人と常に行動を共にしている。	
	自分の否を認めず他責にする。	ハプニングやトラブルに対して、「他人が悪い」、「制度が悪い」と自分の外側に原因があるという考えで、自分の態度を改めようという発想に乏しく反省がない場合は、気づきや成長につながらない。
	相手（キャリアコンサルタントなど）の時間の配慮に欠けている。	WEB システムのやりとりでメッセージの返信が遅くなる時など、すぐに対応できない事情や理由を適切にタイミング良く伝えようという意識が乏しい。相手の気持ちに配慮した言い回しができない。

（３）帰国後

カテゴリ	傾向	分析
海外体験の振り返り・自己分析	なかなか行動しない。	帰国後は体調を崩したり、少しぼーっとする人も多いが、ブランクがあるほど動きにくくなる。渡航の振り返りをしようにも、記憶が薄れ、経歴書に海外体験で得たことを十分に書けなくなる。海外体験の余韻に浸るばかりでなく、自分のキャリアに活かせるよう、早めに行動することが大切。
	海外での体験を言語化できない。	何となく話せるが、書類に落とし込めないという人が多い。渡航中にしっかり計画・目標を立てて行動し、振り返りを習慣づけるよう、メモでもいいので、随時記録しておくことを勧める。
	海外生活の振り返り（海外生活で得られた成長や強みなど）が出来ていない。	自分の能力について過小評価または過大評価し、適切に分析できていないため、会社選びに時間がかかる。
	前職の経験の中での自分の強みを活かそうとしない。	
キャリア設計	語学にこだわりすぎる。	せっかく学んできた語学を使いたいという人は多いが、語学というのはあくまでコミュニ

		ケーションツールであるので、それを使って何をしたいか、どう社会に関わっていききたいかということを考えるべきである。 また、語学を使える仕事といっても、仕事や会社によって使う頻度が大きく異なり、職務によって異なるので（読み書き重視、会話重視など）具体的にイメージした上で、自分の希望や適性と合うかも考慮すべき。 現在は英語不要だが、将来海外に進出する企業もたくさんあるので、「英語力要」と求人票に書いていなくても、興味のある会社・仕事であれば応募して将来展望を聞くという姿勢も大切である。
	自分のやりたい仕事や働く条件にこだわり過ぎる。	会社選びにおいて、英語を使う仕事、休日日数や福利厚生面に強いこだわりがあり、プライベートを優先しすぎると、当てはまる企業数が限定され、応募社数が少なくなる。
就職活動	活動量が少ない。	限られた求人サイトのみに依存し、その求人情報のみから探そうとしている。
		複数社同時並行ではなく、1社ずつ就活をしている。
	面接などで権利・主義主張ばかりしてしまい、企業への貢献意識が低い。	労働市場や雇用側の思いを理解しようとしなため、自己PRのポイントが的を射ていない。または、応募書類や面接での発言の言葉選びが不適切のため、活動をしていても内定に結びつきにくい。
	自分の否を認めず他責にする。	応募先のあら探しをしたり、不採用時にはその理由を探究しようとしなため、積極的に応募し続けても、結果に結びつきにくい。
	他人と比較し、自分の足りない部分に意識をフォーカスしてしまい、自信喪失している。	周囲に相談せず、自分だけで考えて解決しようとする視界が狭くなりがちなので良い結果が出づらい。気にせずどんどん相談してみること道が開けることも多々ある。
	不採用が続いたときに、人格まで否定された感覚に陥る。	

3. 一考察

先述の成功事例と反省事例や、これまでの事例分析の結果を踏まえ、グローバル人材としてのエンプロイアビリティを高める海外体験の在り方について考える。

(1) 渡航動機と目的について

渡航動機については、平成 26 年度調査では、以下の 4 つに分類している。

①現状打開志向が強い層

(動機例)

職場環境・企業文化が合わなかった、起業をしたかった、仕事にやりがいを感じられなかった、自分に合う仕事をみつけたかった、キャリアチェンジをしたかった等

②国際志向が強い層

(動機例)

海外に対する漠然としたあこがれがあった、外国人と交流したかった、海外で生活をしたかった、海外で仕事をしたかった、語学力を強化したかった等

③社会貢献志向が強い層

(動機例)

社会貢献したかった

④動機があいまいな層

そしてこれら動機別のエンプロイアビリティに係る以下の調査事項については、動機が明確な層（①～③）と動機が不明確な層（④）とでは明らかに差があることが判明している。

ア) 「帰国後の就職活動時に海外体験が評価されたか」

イ) 「現地でどのような能力・資質が向上したか」

ウ) 「海外体験が就業に発揮できているか」

さらには、イ) において向上した能力・資質が多いほど、ウ) の発揮度合いが高くなっていることがわかっている。

平成 26 年度調査の対象は、Global ACE のサポート対象外の海外体験者であるため、渡航動機がそのまま現地生活の過ごし方や帰国後の就職活動に影響したとも解釈できる。

Global ACE の支援対象者の中には渡航動機が不明確な者もいるが、キャリア・コンサルティングを受ける中で、目的が明確になり、非常に有益な海外生活を過ごし、就職に成功しているケースも少なくない。

平成 26 年度調査でも、「④動機があいまいな層」は全体の 4 割程度いるため、動機（渡航を思い立ったきっかけ）もさることながら、それを踏まえた上でどんな「目的」を設定するかが非常に重要であると思われる。

帰国後にありたい自分の姿を明確にイメージすることで、現在とのギャップを認識し、それを埋めるために現地で何をすべきかが明らかになれば、能力開発へのモチベーションも向上するであろう。

具体的な目標も主体的に設定できるようになるであろう。キャリア・コンサルタントの支援を受ければより正しい目標設定ができ、無為に時間を過ごすことも防げられると思われる。

（２）現地生活について

渡航前に立てた目的や目標を念頭に現地での機会を存分に活用して、限りある滞在期間の中でできるだけ多くの体験を積むことが肝要である。そのためには日常がマンネリ化しないよう、1ヶ月単位ぐらいでPDCAサイクルを回し、常に目標に向けて取り組むという姿勢が求められる。時折、そもそもの渡航目的にも振り返ることで初心に戻ることもモチベーション維持には有効である。一方で、現地の状況に応じて、目標を柔軟に変えることも時として必要である。

キャリア・コンサルタントからのフィードバックを受けることで自己成長感を感じることも重要である。その自信が次のアクションのエンジンとなり、また大きく成長するという好循環が回り始めるであろう。

日々が充実してくるとあっという間に帰国時期が迫ってくるが、帰国前からできることから就職活動の準備もしておくことで安心である。

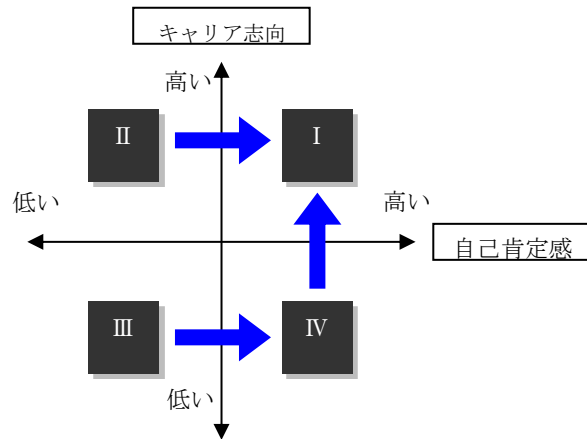
（３）帰国後について

帰国すると日本への見方が変わることも少なくない。海外と比較できることで日本の特徴を客観的に見るができるようになる。自分の成長を改めて振り返り、どのようなキャリア形成をしたいのか改めて内省したり、キャリア・コンサルタントと一緒に考えることで就職への道が開かれてくる。

一方で、逆カルチャーショックで、就職活動へのエンジンがかかるまでに時間を要するケースも見受けられる。アクションが遅れるとそれだけ不利になることは過去の調査でも明らかであるため、一人で悩まずにキャリア・コンサルタントに相談するなどして、自分を鼓舞する動きが求められる。

（４）キャリア・コンサルティングについて

「海外体験を生かしたキャリア形成事例分析（平成25年度版）」の中で、以下のような渡航者タイプに応じた関与スタンス例を提示した。



渡航者タイプ	CC の関与スタンス
I	「見守り型」本人の意思を尊重し、困った時や迷った時に手を差し伸べる。
II	「応援型」本人のキャリア志向を尊重し、スキルやマインドの承認を徹底する。
III	「けん引型」全面的に支援し先導する。
IV	「開眼型」キャリア志向へ開眼するよう仕事への意識醸成を図る。

今回は便宜上、4タイプに分けているが、もちろん唯一の分類ではなく、他にも分け方はあり得るし、さらには職歴や渡航動機等の他の要素も加わると、渡航者は十人十色である。各自に適切なキャリア・コンサルティングを行うだけの技能が必須であるだけでなく、渡航前～帰国後までの期間にわたりコーチとして併走し、相手を承認しながら時には叱咤激励するなども求められる。

そのため深い信頼関係があってはじめて有益なコンサルティングが成立する難しい側面もあるのは事実である。ゆえにコンサルタント自身が職業人としてのロールモデルになるぐらいの気概で接することが肝要であるし、そうすることで支援対象者のキャリア意識や自己肯定感を高めることにもつながると思われる。

第6章 経験者からの未経験者へのメッセージ(平成26年度実態調査、N=553)

平成26年度実態調査で、過去10年以内の海外就業体験者へ自由記載で尋ねた質問「まだ海外体験のない若者に、キャリア形成(就職活動や就業など)における海外体験の活かし方に関するアドバイス」から一部を紹介する。

1. 渡航前

<アクション>

- ・エネルギーがあるうちに、海外の風に触れ、良いことを吸収して才能を見出してください。
(女性、34歳、フランス)

<目的設定>

- ・海外に行くのはいいが、きちんと目的意識を持つこと。また、行って何を感じ、どの部分で自分が成長できたか整理すること。
(女性、23歳、カナダ)
- ・単純に海外に行ったからといって、それだけでは語学力始め様々なスキルは、身につけようとする意志がなければ会得できません。キャリアに結びつけたい場合は特に、目的をはっきりさせて行くことにより、海外での自分の行動も変わってくると思います。あと先入観をすて何事にも心を開き、柔軟にすることが大切だと思います。
(女性、27歳、イギリス)
- ・海外に行く前に目的、目標を明確に持つ事、期限を決めて行く事と、目的目標の達成後にどうするかまで決めてから行くことより得られるものが違い、多いと思うので、ぜひそれを実践して欲しい。
(女性、30歳、オーストラリア)
- ・海外にいても、明確な目的意識と行動力がなければ日本と変わらない生活があるだけです。しっかりと目的意識を持ち、海外でしかできないことに積極的にチャレンジすれば、人生の糧になる体験ができると思います。
(女性、36歳、ニュージーランド)

<準備>

- ・まずは日本で外国語学をしっかり身につけること。渡航先でのコミュニケーションが取れないと自信につながらず、早く帰国したり、貴重な体験もただの思い出となり、身につかなくなる。
(女性、37歳、オーストラリア)
- ・具体的な職種・海外経験が活かせる業務内容が分かっていた方がいいので、渡航前に調べておいてどんな求人があるのか知っておけばよかったなと思いました。
(女性、27歳、イギリス)
- ・帰国後の就職先などをしっかりと考えてから行くことが、いいと思います。無計画で行くと苦労します。自分は結構苦労しました。そして、就職先へ海外経験をアピールする場合は、どういう経験や能力をアピールするかも検討してから海外へ行くことを勧めます。
(男性、35歳、アメリカ)

2. 滞在中

<過ごし方>

- ・日本で出来ないことを沢山しようと考えながら行動していた。日本人よりも外国人の友達を沢山作ってなるべく日本語を話さないようにした。一年で出来ることはとても限られているのできちんと一年の計画や目標を立てて過ごした。

(女性、33 歳、オーストラリア)

- ・海外でつい羽を伸ばして遊び(旅行やアウトドアなど)すぎたり、自分に甘くなりがち(日本人同士でつるむ)で語学上達できなかった。ただ外国で過ごしていた、だけでは何のアピールにもならないのできちんと自分を律して計画通りに時を過ごすべきだと思う。

(女性、30 歳、オーストラリア)

- ・日本で当たり前のように出来ていることがすべてゼロに近くなり、色んな面で自分を叩き上げるのに素晴らしい機会になると思うので、失敗しても笑える若い時に行って欲しい。失敗を恐れずにどんどんチャレンジして欲しい。不便な生活で大変だー！！ではなくてこの状況でどうしたら楽しめる？？って見方に変えて楽しんで来て欲しい。

(女性、33 歳、不明)

- ・常に自分を見つめなおすように生活を送って行くことがいいと思います。

(男性、30 歳、カナダ)

<視野の広がり>

- ・若いうちにたくさんのことを経験して吸収していくことは自信にもつながる。また海外で生活することによって日本の良さを改めて感じる事ができた。

(女性、32 歳、ニュージーランド)

- ・海外から母国を見つめる機会があると、人生観が変わると思う。(男性、37 歳、不明)
- ・私は経験していろいろな視野がひろがりました。視野が広がることは就職等はもちろん人生全てにおいてプラスになると思います。(男性、37 歳、不明)
- ・日本人の考えが通用しないのも実感して欲しいと思います。(女性、37 歳、カナダ)
- ・様々な国の出身者と知り合うと、他国より発展しているところ、遅れているところが明白に見え、自分がこれから先どんな価値観の人間になりたいのかははっきりさせてくれる。

(女性、38 歳、オーストラリア)

- ・いろんな国の人の意見を聞くことで価値観が広がるので自分にはいろんな道があることが分かると思う。(女性、26 歳、アメリカ)
- ・思いもよらない斬新なアイデアで驚かされる事ばかりです。そして何より皆さんが自分の気持ちに本当に正直です。(女性、31 歳、オーストラリア)

<人生の豊かさ>

- ・海外体験は自分の人生にとって一番大きく素晴らしく楽しい時間になるだろう。考え方や

- 視野も広まり人間としてはもっと大きくなれると思う。 (女性、30 歳、アメリカ)
- ・あえて厳しい環境に身を置くことで 忍耐力や想像力が広がるので多少のことではヘコタレなくなると思う。 (女性、32 歳、カナダ)
 - ・決して自身を甘やかさず、修行のつもりで敢えて苦しい環境に身を置き努力してみてください。必ず帰国後の生活の豊かな糧になります。 (女性、35 歳、アイルランド)

<語学力>

- ・特に語学はこれから当たり前にしゃべれる人が沢山でてくると思うので、語学は必ず身につけるくらい真剣に取り組んだ方がいいと思います。 (女性、34 歳、カナダ)

<チャレンジ精神>

- ・1人で海外で過せて、ヒッチハイクや飛び込みで仕事探ししたりして、度胸がついた。今でも、あの時1人で出来たという自信があるので何でもチャレンジ出来る強さがあります。 (女性、37 歳、オーストラリア)
- ・海外での就業経験は、生活や学校に通う経験だけのコースとは全然違って、上司の指示を正確に聞いたり、わからないことをわからないままにしておけないので、とにかく理解できるまで聞く、ということを学びましたし、上司も全然迷惑がっていなかったです。仕事の一環で外国の駅前で一人でビラ配りしたり、ホテルやショップに広告を置かせてもらえないか英語で頼んだりして、通じるか自信がなかったし、恥ずかしかったがなんとかかなりました。ほんとに何でもなんとなかなるので、恐れずに挑戦してみてください。 (女性、30 歳、カナダ)
- ・何が何でも一度現地の企業で働けるようにしたほうがいい。語学力も学校に通うだけと企業で働くでは雲泥の差。初めは語学力が足りずついていけなかったり、会社に行くのすら嫌であったり恐怖を感じるが、結局は慣れる。飛びこむことが大事だと思う。 (男性、33 歳、オーストラリア)

<自信>

- ・海外でなんでもやってみると、日本でもなんでもできる！と自信が持てますよ。 (女性、27 歳、ニュージーランド)
- ・実際に海外に行って成した事よりも、自分の中に道を切り開いた記憶ができるのは強くなれる一つだと思うのでよかった。 (女性、35 歳、オーストラリア)

3. 帰国後

<就職活動>

- ・自分が何を求めていった何をしてきたか、帰国後どうしたいのかが明確な人は、自信を持って！就活時に話が出来れば面接などには、大いに使えるのでは？

(男性、34 歳、オーストラリア)

- ・日本で普通に就学就労していただだけでは見えてこなかった自分自身の得意不得意なところをリストアップし、その特性を生かしやすい職業を探す。(女性、29 歳、イギリス)
- ・国の隔てなく様々な人とコミュニケーションを取れる事は、生活を豊かに楽しくしてくれるので、コミュニケーション能力や意欲に長けた人材になる事が出来た事を具体的にアピール出来る。(女性、31 歳、オーストラリア)
- ・島国の日本にだけいたら、自分の視野や考え方は広がりません。これからは日本だけを相手にする企業は将来の可能性が広がらないので、短期間だけでもいいので、海外で生活したり働いたりすることが必ず就活の役に立つと思います。(女性、32 歳、不明)
- ・ボランティアなどに多く参加して、経験を具体的に話せるようにしておくこと。

(女性、32 歳、カナダ)

<キャリア形成>

- ・視野が広がり、自分の新たな一面も見えてくると思うので、将来を考えていくうえで貴重なものになっていくと思います。また、その経験をその後に生かしたいという気持ちがあれば、働きたい企業や環境が見えてくると思います。(女性、29 歳、イギリス)
- ・海外で働いた感覚を持ち、柔軟な思考で会社という組織に対応しやすくなる。

(女性、32 歳、ニュージーランド)

- ・限られた非日常を精一杯楽しみ何事も全力で取り組む事。そこで得られた新しい自分があれば必ず何らかの形で帰国後のキャリアアップにつながると思う。

(女性、36 歳、オーストラリア)

- ・日常生活では自分はこういうキャラや立ち位置だと固定しがちですが、外国というまったく違う環境に身を置いてみると、これまで思い込んでいた「自分」ってなんなのか？と驚くほど異なる扱われ方をされることがあります。キャリアや人生を転換するとてもいい機会です

(女性、32 歳、ドイツ)

<人間関係の維持>

- ・現地でお世話になった人には帰国後も恩を忘れずに。(女性、37 歳、台湾・香港)
- ・外国人に限らず海外で出来た日本人の友人たちとコミュニケーションとることは、帰国後の仕事において役立つことは間違いないと思います。(女性、35 歳、オーストラリア)

第7章 総括

最後に「渡航者のタイプ別コンサルティング」や、「海外体験の棚卸し」、「就職活動のあるべき姿」、「就職活動で苦戦するタイプ」、「就職成功者の特徴」について考察する。

（１）渡航者のタイプ別コンサルティング

自己肯定感とキャリア志向の２軸で４タイプに分けて分類した結果、「見守り型」「応援型」を合わせると７８％に達し、キャリア志向が高い層が大半を占めていることがわかった。この２つのタイプの渡航者には適度な距離感で本人の主体性を引き出しながら、適宜客観的な意見を述べたり、就職活動では視野を広げる助言をしたことが功を奏しているようである。また「けん引型」「開眼型」のタイプには小さな成功体験を積み重ねることを勧めその都度称賛しながら、自信をつけさせたり、勤労意欲を喚起するようなアプローチが多く見受けられた。

全ての渡航者を明確に４つのタイプに分類できるわけではないが、一つの指針として参考になるのではないかと思う。

（２）海外体験の棚卸し

海外では日本では得られない様々な体験の機会があるが、珍しい経験や印象深いものでなくても、日々の生活のちょっとした出来事や課題の克服、継続的な努力などに能力開発のきっかけや自身の成長の過程が見出せる。しかしながら本人は気づかなかったり、言語化することができなかつたりすることが多い。そのためキャリア・コンサルタントが定期的なコーチングを通じて翻訳していくことで自身の成長プロセスが可視化されるため、就職活動の際に効果的に履歴書に整理できたり、面接で堂々と受け答えできるようになる。

（３）就職活動のあるべき姿

就職活動は帰国してから始まるのではなく、渡航前から始まっていることを認識することが肝要である。渡航前では、自己分析をはじめ、ある程度の語学力をつけておくこと（現地に行けば何とかできるという発想では実り多い活動は望めない）や、渡航動機の明確化、目標の設定などである。滞在中は帰国後にどんな自分でありたいかというイメージから逆算し、今何をすべきなのかが明確になれば、限られた滞在期間を最大限生かそうという発想になるであろう。さらには帰国前から日本の求人情報に目を通したり、メールなどで直接企業へアプローチするなどして帰国後即座に就職活動を始められるような準備をしておくことが望まれる。

（４）就職活動で苦戦するタイプ

Global ACE キャリア・コンサルタントが自身の担当した渡航者のうち、就職活動で苦戦した者の特徴を渡航前～帰国後のフェーズごとに整理した。

渡航前に関しては、無目的・無計画による準備不足や逃避目的が挙げられ、滞在中では、活動が消極的だったり、何事にも不平不満を抱くネガティブな姿勢などが挙げられる。帰国後に関しては、現地生活の振返りが不十分だったり。就職先の選択肢を何となく狭めていたり、しばらく現地の余韻に浸って就職活動が遅れたりすることなどが挙げられる。

（５）就職成功者の特徴

おおむね共通している点は、渡航目的が明確だったため、現地でも日本では得られない体験を積極的に積み、たとえ困難に遭遇してもポジティブに対処することで、成長の糧としている点である。その中で、Global ACE キャリア・コンサルタントとの対話を通じて自身の貴重な経験を言語化・可視化して整理したことが自身の励みになり、さらに次の一歩につながったことがうかがい知れる。

採用時には海外体験自体が大きく評価されたわけではなかったようであるが、その体験を自身が肯定していることで人としての魅力が企業には伝わった結果、満足 of いく就職活動につながったのではなかろうか。海外体験がすぐに仕事に生かしているかどうかはケースバイケースのようであるが、企業のグローバル化が進む中、いずれはあの時の経験が存分に発揮できる時が訪れることと思う。

Appendix. 相談事例

Global ACE の支援対象者から受けた相談の中から代表的なものを抽出し回答例を添えて紹介する。

	相談・質問	回答
現地での就労	現地での仕事（インターン、ボランティアなども含め）の探し方	・現地の友人、知人からの紹介 ・現地クラシファイド・掲示板サイト（craigslist など） ・直接アルバイト先へ訪問 ・レジメ配布 ・留学エージェントに相談 ・現地のミニコミ誌、フリーペーパーなど ・現地の人脈活用。その方法として、現地で既に長く生活されている日本人と接触や、現地の大学に通っている日本人、外国人と接触を図る。
	どんなバイト・ボランティアが将来へつながるのか？再就職へ効果的か？	生活の為に働くことは、もちろん必要であるが、今の仕事で何かスキルを身につけるつもりで働くことが大切。そのことが自己 PR につながる。
	インターンシップの仕事の選び方	その仕事で求められることを考え自分にできるか否かを検討する。またそれぞれの仕事のメリット・デメリットを比較する。
	ローカルのカフェで働きたいが、なかなか決まらない。日本食レストランならすぐに紹介してもらえるが、決めてしまってよいか？	金銭面で早く仕事をする必要があれば、まずは仕事をするのを優先した方が安心。まだ余裕があるのであればもう少し職探しを続けてもよい。但し、日本食レストランでも英語に触れる機会は自ら作り出すこともでき、逆にローカル店であっても受け身では決まった英語しか話さず、英語力も基礎力も身に付かない。環境のせいにせず、自分から働きかけていく姿勢を持つことが大切。
	ローカルのカフェで働くために、バリスタの資格を取るべきかどうか。将来バリスタになりたい訳ではない。	状況によってはバリスタの資格がないと仕事に就けないこともある。どうしてもローカルのカフェで働きたいのであれば、仕事に就くために資格を取ることも検討したほうがよい。

	日本食レストランの仕事紹介を受けたが、希望する仕事でない上に、RSA（酒類販売資格）取得に120ドルかけて働く価値があるのか？	お酒を扱わない仕事、飲食店以外であればRSA取得は必須ではないが、一番就業先を見つけやすいのが飲食店だと考えた場合、オーストラリアで生活する場合には、RSAを取得しておくに越したことはない。
	帰国後に就きたい職業・業界をはっきりさせてから、その職業に繋がる仕事を現地ですべきか？	帰国後就きたい仕事を考える上で、やりがいや活かせるスキルを整理する必要がある。そのことで自己理解や仕事理解が深まる。しかし、現地での就労の業界職種にこだわらなくても、海外で仕事をするときに自分のスキルや基礎力をどのように発揮し、どんなことを達成できたかということを伝えることができれば良い。
	インターン先はエアライン希望であったが、空きがなくホテルを勧められた。エアラインのラウンジなら空きがあるが、カフェと同じで意味がないと言われた。どうしたらよいか？	帰国後エアラインに希望とのことなので、ラウンジでも、少しは知識を得られ、接遇や雰囲気は体験できるメリットもある。しかし、カフェと同じと思ったら成長はそこで止まってしまう。
語学	語学の上達法	・学校・就労先・地域コミュニティに於いて、積極的に英語を話す。 ・Language Exchange からパートナーを見つけ、英語でのコミュニケーションを実践・継続する。 ・語学学校、就労先で交渉・プレゼンを通し、ビジネス英語力の強化を図る。 ・日本に興味がある外国人と友達になる。 ・現地のフリーペーパーを読む、趣味を始める、テレビ・映画をみる、友達を増やす。 ・英語しか使えないアルバイトを見つける、日常会話で使えるフレーズ集を作る。 ・話す環境を自ら作り出すために、日々のプランニングの中に、新しい人に2人話しかけるなど具体的な行動を入れる。

		・その日言いたかったこと、言えなかったことを振り返り、ノートに貯めておき覚えていく。 ・洋画やドラマなどをその国の字幕を付けて繰り返し観て表現を覚えていく。 ・TED (Technology, Entertainment, Design の略。プレゼンテーションの番組)を視聴する。 ・英語環境に身を置く。たとえば、日本人以外がいるシェアハウスに入る。ローカルの仕事を探す。 ・映画でもテレビでもアプリでも自分の好きなものを見たり聞いたりすることでリスニング力を上げる。 ・漫画、雑誌、料理など自分の好きなものを読み、要約をしたり、感想を書いたり自分の言葉で表現する。 ・エージェントが無料の英語スクールをしていたりするので参加する。 ・教会などで低価格もしくは無料での英語スクールをしていたりするので参加する。 ・声に出して英語を読む。英語日記をつける。 ・meetup サイトで地元の面白そうな集まりを探す。
	渡航中に受けるなら TOEIC か、Cambridge か、IELTS か。	日本では TOEIC を指標にする企業が圧倒的に多く汎用性が高いので特別な意図が無いなら TOEIC が良いのではないかな。
現地生活	現地人の交流相手の探し方	・日本人の友人から紹介してもらう。 ・ボランティアに参加する、現地の大学等の日本語学科やサークルにコンタクトする。 ・サイト (meetup ,craigslist など) の活用 ・スポーツサークル、音楽サークル、スポーツジムなどで見つける。
	帰国後の就活に活かせる人脈の作り方	現地の日本人会のような組織にコンタクトをとり交流を深める。日本企業とのパイプを持っている人がいるため、紹介が期待できる。

	現地人や人脈、ランゲージエクスチェンジの相手、現地人コミュニティの探し方	・現地の方からの情報収集や、現地のコミュニティに関わっている日本人との接触。 ・meetup やランゲージエクスチェンジイベントに参加。 ・ボランティア活動の中で知り合う。 ・日本人の友人の紹介。自分の好きなこと（趣味）を習ったり、サークルに参加し知り合う。 ・日本人会のような場所に参加。 ・インターンシップに参加。
帰国時期	希望企業の採用説明会のタイミングに合わせて帰国したほうがよいのか？	大人数相手の一方的な説明会のようなものなら、それが全てではないのでそのためだけに帰国を早めるのはもったいない。気になる企業があるなら予めメールで打診してみるのもよい。
	何月頃帰国した方が就活に有利という目安はあるか？	・中途採用では企業ごとの事情次第なので時期はさほど意識する必要はない。 ・転職の求人は、通年で有る。有利不利を、あまり考えなくて良い。むしろ、就活に向けての自分のマインド高揚のタイミングが、大事。
再渡航・延長	ビザの延長方法	公的機関（役所、大使館等）で確認する。
	滞在期間の延長	就業目的なら意味があるが、ビジネス英語向上ならあまり勧めない。帰国後の転職のハードルがそれだけ高くなるので、2 年滞在するメリットとデメリットを各 10 個程度書き出して検討するのも良い。
就職活動	自分がしたいこと・やりたいことが見つからない。	・様々な職種に対する自分の志向性の一致不一致や、これまでの経験に基づく仕事の軸（価値観や優先順位）を書き出し整理。 ・まずは求人案内をたくさん見て気になる求人をメモする。そうすると自分の傾向が分かってくる。 ・自己理解の作業をしながらキャリアプランを考える。
	就活のスタート時期。	・帰国 1 か月前から、海外体験評価シートなどを作成し、渡航中の経験から得られた能力の確認を行う。また、残りの滞在期間で経験できる能力開発のチャンスの整理と目標設定をし行動する。 ・中途採用は欠員募集のため、数か月前から応募しても断られる可能性が高い。そのため、本格的には

		じめるのであれば、帰国 2、3 週間前から興味がある求人にエントリーすれば良い。興味のある求人があれば自分の帰国時を伝えて交渉の余地があるか確認することも可能。渡航中スカイプで面接を受け最終面接は日本でというケースもある。 それまでは、実際に、どんな求人があるかを知っておくことはプラスになるので、就活サイトをエントリーのためではなく、仕事調べの意味で活用するとよい。意外な仕事を発見することもある。また、何より渡航中の活動は自分を成長させてくれるので、それ自体も就活の一環だと言える。ゆえに思い切り主体的に活動し生活をエンジョイするのもよいのではないか。
	就職活動の準備	ジョブ・カードを見直しブラッシュアップする。また自己紹介、自己 PR を 1 分で言えるようにする。
	帰国後の就職活動	インターネットや人脈、ハローワークを通し、就職の情報収集を継続する。また自己理解・職業理解を深めると共に、企業研究を実施する。
	アルバイトやインターンシップを職歴に書くべきか、語学学校を学歴に書くべきか？	志望する企業にとってアピール材料となるなら書く。
その他	語学力というより、話す内容（自分の意見や考え、思いを言葉にする）を思いつかない。深い話が出来ない	・意見を持つことから始める。そのために新聞やニュース記事を読み、その内容に対して自分の考えや感じたことを言葉にする。また、そのことを伝えるための文章を考える。 ・日本のことや自分の好きなこと、自分の意見や考え、思いを言葉にし、英語で言ってみる。
	不眠が改善されない	精神的なストレスやアルバイトに精を出し過ぎで、殆ど体を休めていない状況であれば、とにかく体を休めることの重要性を伝え、リラクゼーションの方法などを助言。
	語学学校修了後、海外で生活を継続する意欲が下がっている。	時間軸で「残りの滞在時間」「滞在期間中に経験できること」「帰国後にできなくなること」などを言語化し、可視化する。

	インターン付帯の学校に行くべきかを迷っている。ビジネス英語の勉強ができると思っていたが、実際はインターン対策の座学で、現地で就職する予定はないので無駄ではないか。	レジュメや面接のノウハウは日本での就活に活かされるのではないか。疑問や自分がやりたいことなど、学校に直接質問したほうが良い。
--	--	---

「平成 28 年度海外体験を生かしたキャリア形成事例分析」

発 行 日 平成 29 年 3 月

編集・発行所 一般社団法人海外留学協議会（JAOS）

〒162-0825 東京都新宿区神楽坂 6-46 ローベル神楽坂 7F

TEL：03-3269-8446

FAX：03-3269-8447

<http://www.jaos.or.jp>