

論文

外国人学部留学生の在籍管理に関する一考察
 —高コスト化する在籍管理をいかにコントロールするか—

○薬師寺 徹*1 山口顕秀*1 京 祥太郎*1 藤本陽子*1 小川祐喜子*2

キーワード：外国人学部留学生、在籍管理、取引費用、入試選抜、教育投資

1. 問題の所在：高コスト化する在籍管理

令和6年4月26日、文部科学省・出入国在留管理庁は外国人学部留学生に関する新しい在籍管理の指針（外国人学部留学生の在籍管理が適正に行われない大学等に対する指導指針（令和6年4月26日決定））を公表した^{註1}。同指針は外国人学部留学生制度の信頼性を維持するため、大学等における在籍管理の適正化を図るよう求め、毎年の定期報告に基づき、全留学生数に対する1年間（4月～翌年3月）の退学者・除籍者・所在不明者の割合が5%を超える（学生数が19人以下の場合は、対象者が1名を超えた場合）大学等を「在籍管理非適正状態」と判断する、としている。令和7年度から「非適正状態」となった大学を「改善指導対象校」として指定し、改善を指導するとともに3年連続で「改善指導対象校」となった場合、「在籍管理非適正校」に指定し、出入国在留管理庁へ通告する（令和9年度から開始）、としている。「在籍管理非適正校」に指定されると、改善が認められるまで新たな留学生の受け入れ（在留資格認定証明書の交付申請）が原則として認められなくなる、としている。

ここで対象となっている外国人学部留学生は、在留資格「留学」で滞日している外国籍のものを指す（表1右上のセルに該当）が、学部生の場合、日本人学生（表1左のセルに該当）や外国人学生（在留資格「留学」以外で表1右下のセルに該当）と同等であるが在留資格の定める活動を行っているかという問題があり、日本人学生と全く同じに扱えないところがある。その

ため日本人学生と概ね同じ扱いでありながら、細かいところで異なる厄介さ、つまり、コストがかかる点は見過ごされがちである。

表1 学部生の分類（資料^{註2}を基に筆者作成）

学部生（交換留学生除く）	
日本人学生	外国人学生
海外留学する日本人留学生	在留資格「留学」の外国人学部留学生
それ以外の日本人学生 （国内学生）	在留資格「留学」以外の外国人学生

そもそも大前提として、外国人学部留学生は、「●●大学の学部生である○○国の国籍を有する△△さん」に対して、所属する大学で勉学に励む学修年限に対して期限を区切って在留資格「留学」が「許可」されているのであって、「○○国の国籍を有する△△さん」に在留許可が認定されているわけでないことを今一度思い出す必要がある。よって、

- 講義中に寝る、音楽を聴く、ゲームをする、おしゃべりをするなど、受講態度が不良なもの
- 欠席が多い、長期にわたるもの
- 資格外活動が主と疑われるようなもの
- 成績や素行が不良等となり退学勧告をうけた、または除籍処分等になるもの

という学生は本来の「留学」としての活動が確認できないため、当該学生が帰国するところまで指導をしな

*1 至誠館大学 現代社会学部
 *2 立正大学 文学部

ければならない^{註3}。

もちろん成績や素行が不良な、外国人学部留学生でない学部生も教育機関として各種指導が必要という意味で手間暇をかけねばならない存在であることは外国人学部留学生と何ら変わらない。しかし、外国人学部留学生には在留資格という、全国の大学職員の中でも本当に限られた職員しか知見を有さない厄介事が付きまとい、これが問題を複雑にしている点は何度も強調したい。さらに退学者・除籍者に関してはその帰結の帰責性が所属機関にも問われることになっている。文部科学省（2024）では大学の責任（帰責性）がないと判断され、5%の算定から除外できる可能性があるケースを明確化している。たとえば経済的理由では授業料の支払いが困難になった場合、大学側が適切な督促や指導を行っていることが前提であったり、心身の不調に関しては病気や精神的な問題により修学が困難になった場合であったり、別の機関への転学（学校等）や就職（企業等）では、より専門的な学習やキャリアアップのため、別の教育機関への転学や企業への就職の場合に限定され、それを大学側が証明する書類を提出する等で、算定から除外される余地があることを示しているが、それ以外は選抜段階から責任をもって対応することが明確に求められている。以上から、学修状況、資格外活動の適正な管理徹底以外にも外国人学部留学生の受け入れにかかるコストはますます高額化していくことが不可避であり、今後はどの大学でもこの負担をどうしていくのか、受け入れ継続を含めて検討されるものと考えられる。本稿では今後も外国人学部留学生を受け入れていく上で、必要な対応とコスト軽減策を理論的に検討していく。

2. 誤解されていること

およそ多くの外国人学部留学生を受け入れている大学で誤解されていること、誤解されやすいこと、として以下の5点を指摘しなければならない。

- ・本学の在籍管理は低コストで運営できている

- ・本学の教育の質は保証されている
- ・本学の入試の選抜は倍率もついて成功している
- ・本学の就職率は外国人留学生にしてはよい方である
- ・本学の日本語教育はちゃんとできている

いずれも誤解や誤認であることが多い。多くの外国人学部留学生の在籍管理は在留資格に対応できる職員が限られている中、そうした限られた一部の職員が膨大なコスト負担（取引費用を含む）をすることで成立している。対応職員が限定されているがゆえに全体がコスト負担に気付いていないだけなのである。

大学等の教育機関は外国人留学生の在留期間の延長に対して、出入国在留管理庁から代理申請をするよう求められると同時に取次申請者の許可を得ている。対応している事務職員は繁忙期には日に何件もの学生対応を迫られる。このとき、外国人学部留学生が持参した申請書類の手直しはもちろん、2年の在留期間が許可されている例では2年分の当該外国人留学生の資金の動きを徹底して精査する必要がある。この作業は在籍数が多いところでは朝夕の残業をしなければ間に合うわけもなく、負担コストの「見える化」がなされていない。また、毎月、居住先、連絡先、アルバイト先の確認書類等（外国人留学生は居住先、連絡先、アルバイト先を頻繁に変更する傾向がある）をはじめとする各種書類の提出状況、公租公課の納付状況（例えば国民健康保険への加入の確認）、さらに学納金の納入状況等、こうしたものを確認しているのは表向きは多くの大学でゼミ・クラス担当教員がやっていることになっている。しかし実態は大学によりまちまちである。そもそも大学教職員の、学生指導への関わりが拡充されている時代とはいえ、本来業務といってよいかには疑問があるが、実態は学生委員等の学生指導に関わる教員が把握につとめているのみで、多くは事務職員の業務となっている。こうして多くの大学では一部の職員の職人藝で成り立っている在籍管理が多く「低コストでうまく機能」しているとはお世辞にも言えないはずである。

対応の難しさは外国人学部留学生が出身地域によって常識や前提が全く異なることにも起因する。一つ事例を挙げよう。日本で義務教育をうけた学生は家庭においても、学校においても時計が当たり前にある環境で育ってきたものがほとんどである。時計の存在は「時間を守る＝期限を守る」という習慣につながり、これが家族や親族等ではない第三者との近代的な契約を可能にしている。しかし、外国人学部留学生の出身地域によっては時計が身近に存在しておらず、実感として時間を守る感性が育成されてこない。このような環境では第三者と契約を締結し、遵守する、という常識、良識の形成がかなり難しい。よって日本人学生と同様、学生と大学とが対等な契約主体として両者に在学契約が成立すると考えるのは無理があり、このような状況下で契約の履行を求めても困難度合いが高く、期限内の学納金の納付といった契約履行コストは極めて高いといわなければならない。語源辞典によれば「University」の語源は、ラテン語の「universitas」に由来し、教師や学生がギルド（組合）のような形でまとめ、共同管理していくもの、であるはずだが、契約があいまいな形でしか成立し得ないところでは、熱意をもって指導に当たれば万事解決、はまず不可能であることを共通認識にしなければ対応できないことを指摘しておく必要がある。

次に、入試選抜がうまくいっている、という誤解があるが、選抜がうまくいっているのであれば学生指導件数が尋常でなく発生している多くの大学の状況を説明できない。成績不良・素行不良の外国人学部留学生が入学後の指導で改善する見込みは先の時間の事例でも極めて困難であり、「入りを制し」てしっかり学力選抜をしていくより他ない。ところが大学側は入学希望者（学生）の学習意欲や能力、素行といった本質的な情報を完全には把握できず、学生側が情報量で優位に立つ情報の非対称性が存在するため、質の高い「シグナル」を発信できる学生（例えば EJU の成績優秀者、出席率の高い学生）を評価し、面接などで学習計画や

意欲を深く問うことで、入学時点でのミスマッチを減らすしかないのが現状である。

外国人学部留学生の就職内定率の算定は日本人学生以上に補足が難しい。日本国内での就職を希望しているもの（内定率の分母に当たる）の JLPT (N1、N2) 取得や GPA と就職内定には相関関係が見いだせないし、因果関係もまた見いだせない事例もある^{註4}。

教職員の学生指導における取引費用を列举すると以下の通りである。本稿ではこうしたコストを下げるにはどうするか、さらに持続可能な在籍管理（特定個人の職人藝に頼らないもの）にするのに追加でかけなければならないコスト（投資を含む）を提案していく。

表2 学生指導における取引費用例（筆者作成）

1. 情報収集	学生の個人情報や学業成績の収集・管理
	学生の出席状況や課題提出状況の追跡
	学生の心理状態や生活状況の把握
2. コミュニケーション	学生との面談時間の確保と実施
	保護者・支弁者との連絡や面談
	他の教職員との情報共有や連携
3. 指導準備	個別指導計画の立案
	指導資料の作成
	カウンセリングスキルの習得のための研修参加
4. 時間	授業外での学生指導時間
	問題行動への対応時間
	学生からの質問や相談への対応時間
5. 精神的なもの	困難な学生への対応によるストレス
	学生の問題解決に伴う心理的負担
	職務上の燃え尽きリスク
6. 調整	学内の他部署との連携
	文部科学省や出入国在留管理庁等の外部機関対応
7. 記録・文書化	指導記録の作成と管理（学生サポートメモ）
	指導結果の評価とフィードバック文書の作成
8. リスク管理	学生のメンタルヘルス問題への早期発見・対応
	ハラスメント防止のための対策

	学生との適切な距離感の維持
9. 制度対応	大学の方針や規則に沿った指導の実施
	法令遵守 (出入国在留管理法など) への対応
	学内の各種委員会への参加
10. フォローアップ	卒業後の進路状況の追跡
	指導効果の検証と改善
11. 文化的調整	外国人留学生など異文化背景を持つ学生への対応
	多様性に配慮した指導方法の開発
12. 緊急対応	学生の危機的状況 (事故、犯罪被害・加害など) への即時対応
	緊急時の連絡体制の維持

3. 具体的なコスト低減策について

以下では、先述の5つの誤解を解消し、実を上げるために必要と思われる方策を挙げていく。

3.1 学習について

そもそも学習習慣がない学生のために、初年次配当科目においては特に予習復習の習慣化まで各科目で宿題を毎回出すようコンセンサスを得るべきである。こうすることでコツコツ努力をすれば自身の向上につながることを身に着けてもらい、ひいては自己肯定感をあげるよう仕向けるべき必要がある。4年間の学びによって、学習者に身につく力がどのようなものであり、それが当該学習者の生涯にどのような価値を持つか、未知の将来にどう関わるのか、を実感させる機会が必要といえる^{註5}。

3.2 語学力の向上

文部科学省が入学時に確認することを強く求めている JLPT でN2 相当以上の日本語能力の確認は必須であるが、小規模私立大学の中には公的証明を入学時に求めない大学も存在する^{註6}。しかし、JLPT も日本語参照枠を設けヨーロッパ言語共通参照枠 CEFR の基準での能力表記が始まったことを考えると、入学後には日本語能力の公的な評価を求めるべきである。

外国人留学生の日本語能力の向上は日本語担当教員の学習支援が不可欠だが、多くの大学で日本語担当教員への手当が他の専門科目等に比較して低く抑えられている事例を聞く。これでは外国人学部留学生が良き師に巡り合う確率は必然的に低くならざるを得ない。待遇の改善が投資として求められる。規模を問わず今後も選ばれる大学であるためには大学の講義の質の向上が至上命題となる。在籍管理を実際に行い、講義の質も確保するためには教育職員の若返りや待遇改善は必須である。これも投資であって消費ではない。また、そのために FSDS 研修を利用すべきである。研修は受講者にお得感が残らなければ効果が期待できない。工夫が必要であろう。

3.3 学納金について

学納金の分納や未完納の問題に現状は学生委員はじめ教育職員が個別に対応しているケースが小規模大学には多いといわれている。そもそもお金の話 (とくに督促) を経理職員ではなくゼミ担当等の教育職員が実施するのは望ましいと思われない。また、学納金の支払い義務は契約主体の学生にあるも、実質的には支弁者が支払うよりないが、いくら督促しても伝わっていない可能性があり、さらに学生の中には支弁者に実際の学納金の数倍の金額を請求しているケースもある。

令和7年9月5日に行われた第30回留学生教育学会基調講演で文部科学省高等教育局国際担当の佐藤邦明参事官は、①大学にとり国際対応はコストセンターになっており、今後もそれは変わらない、②留学生にコスト負担してもらうのはどの国でも当たり前、と言及されており^{註7}、コストの著増が不可避の在籍管理を考えれば「受益者負担」は当然である。残念ではあるが、すでに日本国の一人あたり GDP は東アジア諸国と比較しても高い優位性を持たない^{註8}。中には平均的な日本人学生よりはるかに裕福な仕送り額で生活する私費留学生が中国出身者を中心に存在する以上、「減免が当たり前→大学の実入りが少ない→実入りが無い

ので組織としてかけるべき費用負担ができない」は当たり前ではない。まして手ぶらで登校し、講義も真面目に受講しようとしないうものにいかなる理由で奨学制度を適用するのか、制度を持つ大学はよく考えるときが来ている。ノートや筆記具、または、PCやタブレットを持参しないものに受講はもちろんの事、奨学制度を適用する必要はないだけでなく過去の減免分もまた追徴されるべきであり、学習意欲の高い外国人留学生・外国人学生の減免率を高くする等のインセンティブの原資とすべきである。

下記は大妻女子大学の事例⁹を参考にしたものであるが、募集活動も鑑みつつ、以下のような奨学制度を検討すべきである。

表3 GPAと減免率の案

学年	新入生	2から4年生			
条件	在留資格	私費外国人学部留学生で「留学」の在留資格を有する者（有する予定の者）			
	経済的理由	第二種奨学金（JASSO）奨学生推薦収入基準を援用			
	成績基準	不問	年間 GPA4.0 ～3.5 かつ学年で最 優秀者 (1名のみで 該当者なしも ありうる)	年間 GPA4.0～ 2.25	年間 GPA2.24～ 1.5
授業料減免率	40%	100%	40%	20%	0%

3.4 入試選抜について

在籍管理上、もっとも重要なことは、中途退学（含む除籍）させないこと、である。そのためには①資格外活動がないか、②学習意欲があるか（選抜段階では現籍校の出席率、日本語能力の有無、がある程度代替指標となりうる）が重要である。面接担当によって評価がまちまちにならないよう評価の厳格化が必要である。試験である以上面接試験の目的があり、何を、ど

のように聞かなければ目的達成とならないか、評価項目の数量化を含めて共通認識化が必要である。

在籍管理において資格外活動違反対応は、法律上明確なラインを引きやすいため対応が比較的容易であった。活動時間（週28時間以内か、深夜帯ではないか）、活動場所（風営法の定める場所ではないか）をチェックすればわかるためである。しかし、これからの在籍管理の中心は成績不良・出席不良の学生にどう対応するか、で対象把握は容易でも、指導は異次元にコスト負担を強いられる。一例を挙げよう。4年生前期内に成績不良で卒業不可能（成業の見込みなし）となった場合、日本人学生であれば留年確定、で最大8年生まで頑張れ、で済んでしまう。しかし、外国人学部留学生の場合は在留資格と在留期限が存在するため、在籍管理を徹底すれば前期内に在留資格の期限がくる成績不良学生には、退学勧告や除籍を含む判断をしなければならない。外国人学部留学生は何かが決まり、変更不能になってから交渉に持ち込もうとし、さらに外部の親族と称するもの、法律家を称するものを巻き込んで案件管理をややこしくする傾向がある。これに学生委員、事務職員が対応するのは知識の面でも時間の面でも限度がある。こうした案件が発生した場合に対応してくれる法律窓口・顧問弁護士を設置し、通常業務を過度に圧迫しないようにすべきである。

3.5 職員への投資、組織づくり

在籍管理を不備なく行うにはできるだけ若い新卒や第二新卒などの事務職員の採用も必要である。コースの理論によれば組織は市場の失敗を補うために存在する。いま市場の失敗のうち外部経済に注目すれば、労働と資本で決まる生産関数における労働は熟練度などで資本に対して外部経済を及ぼすと考えられる。もし、外部経済による間接的な効果が正当に評価されず組織も個人もコスト認識を過剰負担と誤認するならば、熟練度を上昇させるための自己教育訓練活動は過少となり、熟練度は最適な水準よりも低いものに留まると考

えられる。資本を人的資本、物的資本に分解することができたとしても両者は抜きがたい不可分性を有しており、組織は熟練のもたらす外部経済の内部化をはかって個人では難しい資源配分の最適化を効率的に司る必要がある。組織として職員に投資を行う必要があるのは外部性がためである。労働サービスを消耗品とみなし、職員の教育訓練に関わる費用を帰属性がゆえに個人負担であるべきで組織の消費にしかならないと考えることは、組織として最適な資源配分につながらないのである。物的資本は人的資本の習熟なくして効率利用はあり得ない、と断言できよう¹⁰。

在籍管理を進めると問題学生がいるといえども多くの大学で受講生のレベルは確実に向上し、今後も外国人学部留学生に選ばれる大学であるためには専任の増強とすでにいる教育職員の講義内容のブラッシュアップ時間、事務職員の業務の言語化のための時間が必要になる。専門科目担当者の増員は時間割の最適配置問題（つまりは教室のキャパシティ問題）とも絡むため、急務である。

業務の個人商店化が過度であると取引費用がかかりすぎて少ないリソースをさらに無駄遣いしてしまう。教育職員間の協働、教育職員・事務職員の協働を当たり前の文化として醸成していくべきである。一案として、全職員を対象に年度末に研究大会を開催すべきである。

通常大学生はサークルや語学クラス等を通じて小集団を形成し、大学生活から就職活動までに至るあらゆる取引費用を引き下げている。外国人留学生はこうしたインフォーマルな集団に加入できないことが多いため、単位の取得、就職活動等で苦戦を強いられる。GPA等で大学が選抜した優秀グループを意図的につくり、ピアサポート等の学生アシスタント制度（ボランティアではなく給付付き）を設けるべきである。勉学のみならず入学時のサポートから就職活動まで、外国人留学生自身が得た知見を共有し取引費用を引き下げることもちろんであるが、外国人留学生自身に自分たち

を律する機会をつくり管理コストを引き下げられるのも狙いである¹¹。

学生生活の充実、組織としての多様性のためには地域連携、組織間連携の強化が欠かせない。地域に溶け込むことで在籍管理コストを下げられるのであれば検討すべき事案と考えられる。

組織間連携では寄付講座提供企業との連携協定はもちろん、外国人学部留学生は日本人学生同様、日本の中小企業向け労働供給源でもあることから大学最大の社会貢献のためには労働需要先との連携は不可避である。

4. おわりに

ここまで見てきた通り、外国人学部留学生の受け入れは今後ますます高コスト化していく。より正確に言えばもともと高コスト体質で組織のコストセンターだったものを一部の職員が見えない形で過重なコスト負担をして弥縫していただけで、もはやごまかせなくなっただけである。受益者負担の原則に基づき他国がそうであるように、外国人学部留学生からもはっきり費用回収するべきであったのである。そもそも留学はどここの国でも奢侈品に該当するものであって多くの大学でみられる外国人学部留学生向け奨学制度に問題があった（コスト回収できないものだった）のである。日本語学校は文部科学省の所管でもあることになったことで、日本語教育の質の保証を強く求められるようになるとのことである。具体的には医学部のように、どここの日本語学校を修了しようと一定レベルの日本語能力は保証されなければならない、という。これまでの留学生政策に多少土地勘のあるものであれば、やがて大学にも同じことが不可避となると高い蓋然性をもって予想される。高等教育政策、留学生政策の急激な変化に対応できるよう職員の能力開発は不可避であり、そのためには「ひとに投資することを当たり前」という組織文化を持つ組織に生まれ変わる必要がある。具体的には業務時間内に外部の研修を受けに行くことを

推奨する、受講費用を負担する、などが挙げられる。

最後に、小規模大学の外国人留学生対応は重大な岐路にあると指摘しなければならない。ここまでに指摘してきた高コスト負担を組織として厭うのであれば皮算用に近い甘い見通しや考えを一切排除して、法人そのものを守るため「外国人留学生の受け入れの縮小」、「大学事業部の解散」、「大学定員の売却」という経営判断が必要という段階まで来ている。内外に対し在籍管理を軽視していない姿勢を旗幟鮮明にし、外国人学部留学生を受け入れるためには全職員全組織の意識改革が不可欠なのである。

[註]

- 註1 出入国在留管理庁 (2024a) を参照。
註2 中井俊樹ほか (2023) を基に作成¹⁾。
註3 出入国在留管理庁 (2024b) を参照。
註4 小川ほか (2024)、小川ほか (2025) を参照せよ。
註5 京ほか (2023) はこうした前提でプログラム開発を記録したものである。
註6 京ほか (2025)
註7 第30回 留学生教育学会 年次大会 基調講演「留学生交流の現状と今後の見通し」
<https://jaise.site/news/news20250213/>
註8 World Bank 「World Bank Open Data」 を参照。
註9 大妻女子大学 HP を参照。
註10 大瀧 (2013) 第8章を参考に議論している²⁾。
註11 小川ほか (2024)、小川ほか (2025) を参照せよ。

[引用文献]

- 1) 中井俊樹ほか (2023) 『大学の教務 Q&A 第2版』玉川大学出版, 102
2) 大瀧雅之 (2013) 『国際金融・経済成長理論の基礎』勁草書房, 129-143

[参考文献]

- 1) 大妻女子大学「外国人学部留学生の学費減免・奨学金」
<https://www.otsuma.ac.jp/international/inbound/scholarship/>
(アクセス日 2025.10.14)
2) 小川祐喜子ほか (2024) 「私費外国人学部留学生のアルバイト経験と就職状況の関係について：小規模私立文系大学の留学生政策の現状と課題」『至誠館大学研究紀要』11, 9-15
3) 小川祐喜子ほか (2025) 「私費外国人学部留学生の就職活動について：小規模地方私立大学の事例」『至誠館大学研究紀要』12, 1-7
4) 出入国在留管理庁「留学生の在籍管理の徹底に関する新たな対応方針に基づく措置について」
https://www.moj.go.jp/isa/applications/resources/nyuukokukanri07_00211.html (アクセス日 2025.10.14)
5) 出入国在留管理庁 (2024a) 「外国人学部留学生の在籍管理が適正に行われない大学等に対する指導指針 (令和6年4月26日決定)」
https://www.mext.go.jp/content/20240426-mxt_kotokoku01-000035694_7.pdf (アクセス日 2025.10.14)
6) 出入国在留管理庁 (2024b) 「著しく不適切な受入体制」の考え方」
<https://www.moj.go.jp/isa/content/001417377.pdf> (2025年10月14日アクセス)
7) 独立行政法人日本学生支援機構 (2025) 「2023 (令和5) 年度外国人学部留学生進路状況調査結果」
https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2025/04/data2023s.pdf (アクセス日 2025.10.14)
8) 京祥太郎ほか (2020) 「至誠館大学東京サテライト教室における留学生の実態調査報告」『至誠館大学研究紀要』7, 117-126
9) 京祥太郎ほか (2022) 「修学困難な留学生への対応について：学生管理のマニュアル化に向けて」『至誠館大学研究紀要』9, 115-122

- 10) 京祥太郎ほか（2023）「学部留学生を対象とした入学前事前学習プログラムの試み」『至誠館大学研究紀要』10, 65-79
- 11) 京祥太郎ほか（2025）「私費外国人学部留学生の大学入学者選抜についての調査分析：留学生の学部比率が高い私立大学を中心に」『至誠館大学研究紀要』12, 47-52
- 12) 文部科学省（2024a）「外国人学部留学生の適切な受入れ及び在籍管理の徹底等について（通知）」
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1325305.htm（アクセス日 2025.10.14）
- 13) 文部科学省（2024b）「外国人学部留学生の在籍管理が適正に行われない大学等に対する指導指針」における退学者及び除籍者の算定に係る帰責性の考え方について（令和6年11月7日）」
https://www.mext.go.jp/content/20241107-mxt_kotokoku01-100001311.pdf（2025年10月14日アクセス）
- 14) 薬師寺徹ほか（2024）「学部留学生の在籍管理の徹底についての一考察」『至誠館大学研究紀要』11, 39-47
- 15) 薬師寺徹ほか（2025）「学内 SNS の普及に関する一考察」『至誠館大学研究紀要』12, 53-58
- 16) World Bank 「World Bank Open Data」
<https://data.worldbank.org/>（アクセス日 2025.10.14）

A Study on the Enrollment Management of International Undergraduate Students

－ How to Control the Increasing Costs of Enrollment Management －

Toru YAKUSHIJI Kenshu YAMAGUCHI Shotaro MIYAKO Yoko FUJIMOTO Yukiko OGAWA

Abstract : This paper addresses the rising, yet often hidden, costs of managing international students, a challenge intensified by new MEXT guidelines. It argues the misconception of low-cost management relies on the excessive, unrecognized burden of a few skilled staff members. To create a sustainable system, it proposes stricter admissions screening to prevent mismatches, tuition aid reform based on a 'Beneficiary burden' principle linked to GPA, and crucial investment in staff development and organizational structure. It concludes that without these essential reforms, universities face a critical management decision on reducing or ceasing international student intake.