

留学生の就職を支援するための 実践的日本語教育について

A More Practical Japanese Language Education to Support Employment of Foreign Students

池田伸子
IKEDA Nobuko

池田伸子
IKEDA Nobuko



**日本語教育、留学生の就職支援、ビジネス日本語、
留学生政策**

Japanese language education, Support system for Foreign Students' Employment Business Japanese, foreign student policy

Abstract

At present, Japan's foreign student policy is changing from simply offering ODA assistance to developing countries to one of career placement of outstanding foreign students as talented human resources in Japanese companies. As a result, The "Career Development Program for Foreign Students from Asia" has been implemented since 2007 by the Ministry of Economy, Trade and Industry and the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology, aiming to promote mutual understanding and economic partnership among Asian countries, and to connect excellent foreign students with Japanese companies. However, only a small number of foreign students in Japan are currently employed by Japanese companies. At the time of this writing, the goal of this research is to review and analyze the current situation and the reports of surveys regarding the employment of foreign students in order to identify and clarify the factors within the present method of Japanese language education that could be hindering the employment of foreign students in Japan. Consequently, this research will serve to better understand and perceive the kinds of improvements that ought to be made in the Japanese language education system to resolve this situation. The surveys revealed that two aspects of Japanese language education were necessary to support foreign students in finding employment. The first aspect was Japanese language education to help in the search for employment and then enable the foreign student to pass the employment examination. The second aspect was Japanese business language education to equip the foreign student with sufficient ability to contribute to the strength of the company where the student was employed. The survey also revealed that currently only the latter aspect was being practiced; however, Japanese business language education was required only after joining the company. Clearly, what is necessary is to further foster Japanese language education that supports the foreign student in finding employment and passing the employment examination.

1. はじめに

近年、日本の大学は、そこで学ぶ優秀な外国人留学生に対して果す役割の大きな転換を求められている。

これまでの日本の留学生受け入れに対する考え方は、世界各国（特に発展途上国）からの留学生を日本に受け入れて日本の文化や文学、科学技術などを習得させ、彼らがそれぞれ自国に帰って自国の発展にそれらを役立てられるような人材を育成するというもので、そこにはODA的な考え方が強く存在していた。昭和58年の「21世紀の留学生政策に関する提言」では、「我が国の大学等で学んだ帰国留学生が、我が国とそれぞれの母国との友好関係の発展、強化のための重要な架け橋となる」ことが留学生政策の目標として掲げられており、その当時は、日本に来た留学生が日本の大学を卒業した後の問題、つまり就業については、「留学生は母国に帰る」、「日系企業で働く」とすれば、それぞれの国の現地採用」という考えが主流であった。

しかし、その後、日本経済界の急速な国際化を受けて、発展途上国に対する国際協力的なこれまでの留学生受け入れの姿勢は変化を余儀なくされ、平成4年度の「21世紀を展望した留学生交流の総合的推進について」では、留学生の就業について、「我が国経済社会の進展により、民間企業の国際戦略の一環として、留学生を採用の対象として考える企業が増えている」と記されている。つまり、日本の高齢化や少子化によって不足する労働力の担い手として、留学生を考え始める企業が増えてきたということだ。

そして、その流れを受けて、平成19年度から、文部科学省と経済産業省が「アジア人材資金構想」事業を開始し、優秀な留学生の日本への招聘、日系企業での活躍の機会を拡大するためのプロジェクトを実施している。

このように、日本は国を挙げて留学生を日系企業に就職させようという動きを見せているにも関わらず、白木（2007）も指摘しているように、留学生が日本で就職する割合は非常に低い。独立行政法人日本学生支援機構（JASSO）の調査によると、平成18年5月1日現在の留学生総数は117,927人であるが、平成17年度に「留学」および「就学」の在留資格を有する外国人が就職のために在留資格変更許可を申請し、それが許可された人数は5,878人である（法務省入国管理局 2006）。大学の卒業までの年数は4年であるから、概算すると、およそ3万人の留学生が大学を卒業しているにも関わらず、その2割しか日本で就職していないということになる。白木（2007）の調査では、日本に留学している学生の8割は日本で就職したいという希望を持っているという。しかし、現実には、卒業する留学生の2割しか就職できていないのである。

このような状況において、これまでに、様々な機関に在籍する留学生の就職状況に関する実態調査が行われている。しかし、「どのぐらいの人数がどんな企業に就職したか」、「どんな学部の学生がどんな企業に就職したか」などの調査に留まっており、留学生の就職に際して課題となっている要因の分析及びその課題に対応した留学生への就職支援のあり方に関する包括的な研究は残念ながらあまり存在しない。

そこで、本稿では、留学生の就職活動を取り巻く様々な現状を分析することによって、何か留学生の日本での就業の妨げになっているのかを明らかにし、その問題を解決するためにはどうすべきかという今後の課題について日本語教育の立場から言及したい。

2. 留学生の就職活動の実態と問題点

日本に留学している留学生が日本で就職しようとする場合、彼らが行わなければならない就職活動は日本人学生の就職活動と全く同じである場合が多い。「留学生枠」を設けている企業もあるが、その数は非常に少なく、「留学生」を特別視してくれる企業はほとんどないといってよい。立教大学の「立教就職ガイド 2009」によると、大学生の就職活動は、次のような流れで進むという。

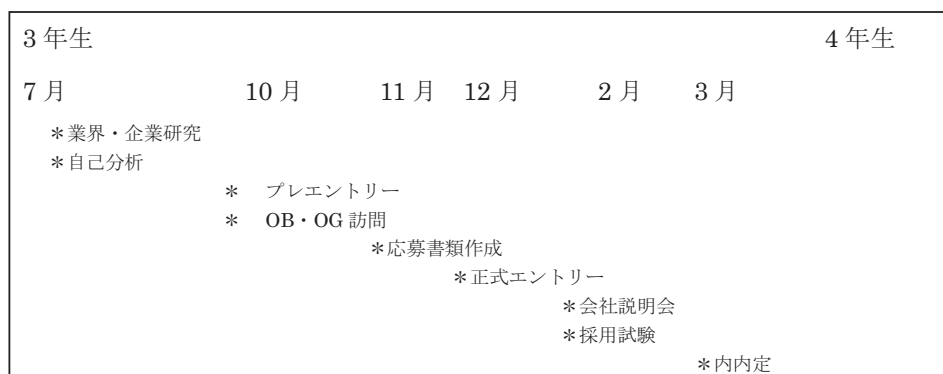


図1 大学生の就職活動の流れ（立教就職ガイド 2009 より、筆者改変）

では、図1で示した日本での就職活動において、留学生の就業を妨げるどのような問題があるのかを次に示す。

2. 1 情報収集の問題

留学生が日本で就職を希望する場合、大学3年次の夏から就職活動をスタートしなければならない。しかし、多くの留学生は日本での就職活動の実際についての知識が少なく、どこでどのような情報が入手できるのかをよく知らない場合が多い。本学では、留学生を対象とした就職ガイダンスなども開催されており、留学生に対しても積極的な就業支援を行なっているが、今後はさらにこのような取り組みが必要であると思われる。

2. 2 書類作成の問題

就職活動の段階では、履歴書のみならず自己紹介書やエントリーシート¹⁾などの書類を作成し

なければならない。履歴書や自己紹介書の書き方などは、多くのマニュアル的な資料が存在するため、留学生にとってそれほどハードルが高いものではない。しかし、エントリーシートについては日本人学生同様、留学生にとってもまったく未知のものであり、そのため上手に書くのはかなり難しいと思われる。

エントリーシートは、第一次選考に使用されたり、面接時の材料として使われたりする場合が多く、このシートの出来いかんでは、書類選考で落とされてしまい、面接まで到達できない場合も多い。そのような大切な文書の中で、留学生が具体的に、かつ魅力的に自分を表現することは容易ではない。また、会社説明会当日に書類を渡され、その場で記入させられることもあるため、留学生は早めにエントリーシートを準備し、日本人にチェックしてもらい、さらに、いつ何時でもしっかり書けるように準備しておくことが必要になる。しかしながら、現在の日本語教育の現場で、エントリーシートの書き方を指導するということはないため、留学生にとっては自分の力で行わなければならないという問題がある。

2. 3 採用試験の問題

日本人学生同様、留学生も筆記試験に合格しないと面接まで進むことはできない。「立教就職ガイド 2009」によると、筆記試験の有無や方法は企業ごとに異なるが、大別すると次のようになっている。

A：適性検査

外見ではわからない能力や正確を総合的に判断し、その人の適性をみる試験。最も多くの企業で取り入れられている「SPI-2」の他、「TAP」「ACOA」など数種類あるが、試験形式（マーク式）や内容は似ている。

能力検査Ⅰ：言語問題（同意語、反意語、熟語、漢字、長文読解など）

能力検査Ⅱ：非言語問題（計算・確率、数列、濃度、速度、距離、推理など）

性格検査：300から500の質問項目に「はい・いいえ」で答える。情緒、行動力、意欲などが判定され、性格や仕事への適性を見られる。

B：一般常識

国語、数学、社会、英語などの一般教養と時事問題を問う試験。問題は企業が独自に作成することが多く、内容や形式（記述・選択）などは様々。

C：英語

A, Bに加えて英語の試験を課す企業が多い。コンパクト版のTOEICを実施する企業もある。

D：その他

C A B：SE（システムエンジニア）の能力と適性を検査する試験だが、他の業界でも出題されることがある。

G A B：難解な長文による言語・非言語問題で、論理性や読解力を問う試験。シンクタンクやコンサルティング業界などで出題されることがある。

論作文：60分、1000字程度で出題されることが多く、「志望動機」「自己PR」「職業観」「時事問題への考え方」など、テーマは多岐に渡っている。

上記のような筆記試験のレベルは、一般的に中学から高校のレベルで、問題自体はそれほど難しいものではなく、出題傾向もある程度決まっているが、問題数のわりには解答時間が短いため、問題集などで一通り練習し、出題傾向に慣れておくことが対策として求められている。

しかし、「問題集などで一通り練習し、出題傾向に慣れておく」という対策は、あくまでも日本語を母語とし、日本の教育機関で「国語」などの教科を学んできた日本人学生向けの対策でしかない。なぜなら、それぞれの母語を持ち、日本語は外国語であり、さらに日本の中学や高校で教科を学習した経験のない留学生にとって、就職試験の言語問題や時事問題に対応するのは非常に困難だからである。さらに、就職の筆記試験は「日本語」で出題される。それだけを考えても、日本人学生に比べて留学生の負担がどれだけ重いかは容易に想像できるだろう。

大学での日本語教育でも、長文読解や小論文作成についての練習は十分に行なう。しかし、就職試験で課されるような時事問題に答える練習や、就職試験の言語問題で課されるような「同意語、反意語の問題」、「特殊な四字熟語や慣用句の問題」などを十分に扱ってはいないため、留学生にとってはそれらを自力で学ばなければならないというのが現状なのである。

2. 4 面接の問題

書類での一次審査、筆記試験に合格すると、次は面接の段階に入る。就職試験の際に課される面接には、個人面接、集団面接、集団討論などの形態があり、一次面接、二次面接、三次面接（最終役員面接）という流れの中で、様々な形態の面接を受けることになる。立教大学キャリアセンター（2009）によると、就職試験での面接でよく聞かれる質問としては、以下のようなものがあるという。

- 大学時代一番力を入れたことは何か
- 自己PRをしてください（1分間、3分間など時間制限つきの場合が多い。短い時間の中で的確に自分を印象づける必要がある）
- 当社を志望する理由を教えてください
- あなたのゼミ（卒業論文のテーマ）について教えてください
- あなたの企業選びの基準は何ですか
- 10分間時間を差し上げます。自由にプレゼンテーションしてください。

さらに、面接の際の注意点として、「本人にとって意地悪な質問をされたり、突っ込まれたりした場合、パニックになったりしてはいけない」ことが挙げられており、どうしても答えきれない場合は「申し訳ございません。次回伺いするまでに勉強させていただきます」など臨機応変な対応をすることなどがアドバイスされている（立教大学キャリアセンター 2009）。

しかし、日本語を母語としない留学生にとって、面接は非常にハードルが高い試験である。「大学時代に一番力を入れたことは何か」「当社を志望する理由を教えてください」など、事前にある程度原稿が準備できるものはまだいいが、「10分間で自由にプレゼンテーションしてください」「1分間で自己PRしてください」などの課題は、非常に難易度が高い。大学の日本語科目の中で

も、プレゼンテーションの練習は行なうが、その多くはアカデミックな内容のものであり、面接試験を想定したような口頭練習はほとんど行なえていないのが現状である。

さらに、面接では、お辞儀の仕方や話しているときの態度や姿勢、視線など、非言語的な側面も評価されるため、留学生にとって、面接試験は非常にハードルが高いものとなっている。

3. 留学生の就業支援のための日本語教育の現状と問題

財団法人 海外技術者研修協会が2006年に実施した調査²⁾で、日系企業が留学生を採用する際に最も重視するポイントは、「日本語能力」であることが明らかになっている。いくら企業が国際化し、国際的な業務が増えても、日本の企業の中でのコミュニケーションは日本語が基本となっているということなのだろう。

本稿の冒頭に、日本での就職を希望する留学生のわずか2割程度しか日本で就職できていないと述べた。日系企業が、「日本語能力」を重視して留学生を採用するのであれば、日本の大学を卒業した留学生の大半が、企業が求める日本語のレベルに到達していないということになる。日本の大学で4年間学び、きちんと卒業できたにも関わらず、そのような留学生の日本語のレベルがまだまだビジネスの視点から見ると低い、不十分であるというのは、多くの日本語教育関係者や留学生にとっては少しショックかもしれない。しかし、過去に留学生を採用した経験のある企業に対するアンケートからも、それを裏付けるような結果が出ていることから、やはりそれは認めざるを得ない事実なのであろう。次に示す3つの表は、今は日本企業で働く留学生自身が自分の日本語能力を評価した点数と彼らが働いている企業の上司が彼らの日本語能力を評価した点数とのずれを表したものである。

表1は「口頭コミュニケーション能力」についての評価のずれを示したものであるが、すべての項目において、元留学生の日本語レベルは、企業が求めているレベルに達していないことがわかる。

表1 元留学生の現在の日本語能力と業務上必要な日本語レベル（口頭）

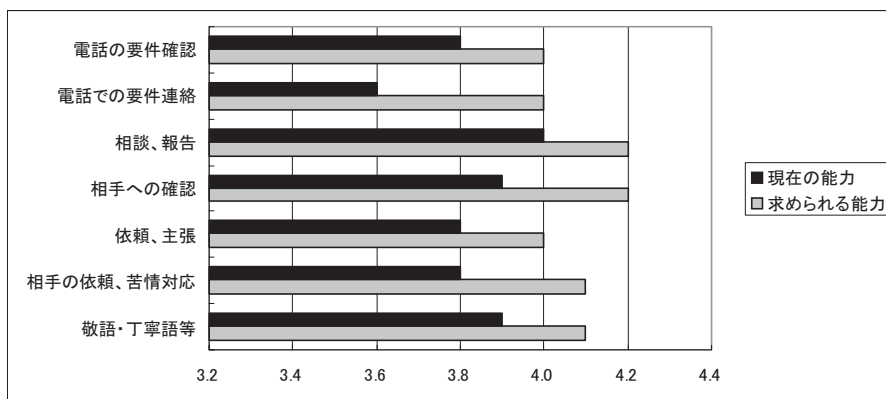


表2は「書記コミュニケーション」についての評価のずれを示したものであるが、「新聞読解」以外はすべてにおいて企業が求めるレベルに達していない。比較的難易度が低い「受信メールへの返信」でさえ、十分にできていないということになる。

表2 元留学生の現在の日本語能力と業務上必要な日本語レベル（書記）

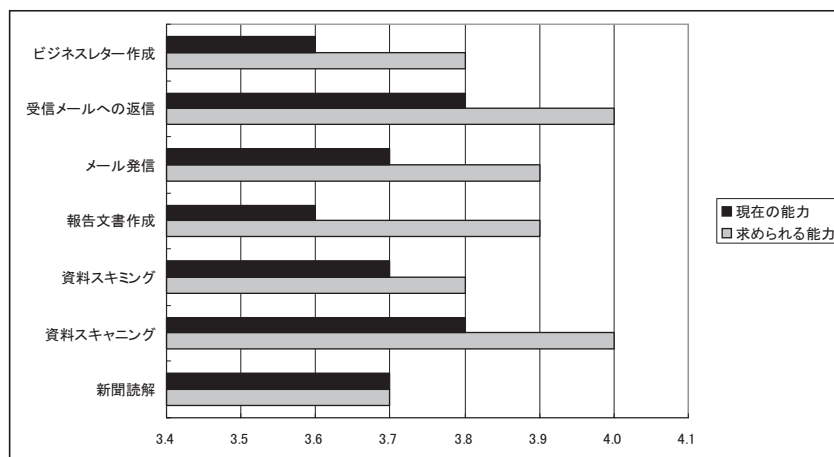
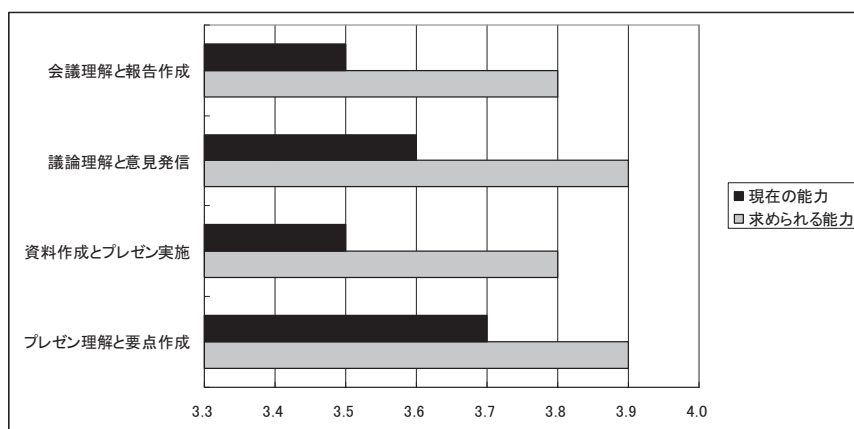


表3は、口頭や書記どちらかではなく「複合的なコミュニケーション」についてのずれを示したものであるが、やはりすべての項目において、元留学生の日本語レベルは企業の求めるレベルに達していない。

表3 元留学生の現在の日本語能力と業務上必要な日本語レベル（複合的）



*表1, 2, 3は「平成18年度 構造変化に対応した雇用システムに関する調査研究—日本企業における外国人留学生の就業促進に関する調査研究—報告書」（財団法人 海外技術者研修協会 2007）からの抜粋。

つまり、今現在 日本の企業に就職している元留学生の日本語レベルでさえ、日本企業から見ると、まだまだ不十分だ。」という結果が出ているのである。

では、なぜこのような結果が出てしまったのかを明らかにするために、大学における留学生の就業支援のための日本語教育の現状を見ていく。

3. 1 大学における日本語教育の現状

現在、日本の大学には、正規の学生として入学してくる正規留学生と短期のみの交換留学生とが存在するが、ここでは、正規留学生を対象とした日本語教育について述べる。

大学によって多少の違いはあるが、現在、日本の大学で展開されている日本語教育は、日本の大学で要求されるアカデミック・タスク（レポートや論文の作成、ディスカッションやプレゼンテーションの実施、授業でのノート・テーキングなど）を遂行できる日本語能力を習得させるためのものである。そのため、授業の内容は、そのような練習課題に偏る傾向が強い。

留学生が就職活動を始める3年次以上に履修することが可能な、「ビジネスマナー」「敬語」「待遇表現」などを教えるビジネス日本語の科目を設置している大学もあるが、その数は少ない。本学においても、上級日本語のクラスなどを設置しているが、「アルバイトが忙しい」「卒業要件単位として認められる単位数が少ない」などの理由から、履修する留学生はそれほど多いとはいえない状況である。

では、留学生はなぜビジネス日本語のクラスを履修しないのだろうか。それは、彼らが企業の求める日本語レベルがどのぐらい高いかを知らないからである。彼らは、大学生活の中では、ほとんど日本語の不自由は感じていない。学生時代に、友人とのコミュニケーションやゼミなどでのコミュニケーションで、自分の日本語能力の低さを痛感することはほとんどないからである。多くの留学生は、ビジネス日本語や上級日本語のクラスを設置しても、「自分には必要ない」と、履修しない。彼らの中で、本当に高い日本語能力を持っている少数の学生は、日本で就職することができるが、入社してから自分の日本語能力の低さに苦しみ、彼らの中の大部分は、日本語能力が理由で就職試験を突破することができないというのが現状なのである。

3. 2 留学生の就業支援のために必要な日本語教育についての考え方の問題

先に述べたように、日本の留学生政策は大きく変わりつつある。単なるODA的な留学生政策から、優秀な留学生を日系企業を支える人材として考えようという動きが高まっているのである。それを受けて、「アジア人材資金構想」なども始められた。

現在、日本が行うべきとして掲げている留学生の就業支援のための日本語教育は、「ビジネス日本語教育」と「ビジネスマナー教育」である。アジア人材資金構想の留学生育成事業の教育プログラムにも「ビジネス日本語教育・日本ビジネス教育」が大きな柱の1つとして掲げられている。その具体的内容は、下記のようなものである。

高度な日本語運用能力をもとに、企業へ就職後、スムーズなコミュニケーションや難度

の高いディスカッションを可能にする日本語教育を行う。また、日本企業文化に対する理解を促進するため、日本企業の仕事の進め方や、人材育成の考え方などに関するビジネス教育を合わせて実施する。

(アジア人材資金構想サポートセンター HP より)

さらに、これまでに行なわれてきた留学生の就業に関する調査結果などでも、同じような提言がなされている。しかし、そのような調査は、企業に就職してからどのような日本語能力が要求されるか、どのようなビジネススキルが要求されるかという視点から実施されており、留学生が就職する前段階で何をしなければならないか、どんな教育が必要なのかについては触れられていない。つまり、日本の企業に就職できるかどうかわからない留学生に対して、入社後に必要な日本語やマナーを教えろという提言ばかりなのである。それを受けてか、日本貿易振興機構（ジェトロ）が開発したBJT（ビジネス日本語能力テスト）の内容は、企業で使われる特殊な用語理解も含んだ日本企業に入社後のコミュニケーション能力を問う問題となっている。

もちろん、日本の企業に入社できれば、ビジネス日本語やビジネスマナーは必要である。そのような教育を大学在籍時から受けておくことは重要であることは間違いない。しかし、すべては就職できてからの話なのである。多くの留学生にとって、ビジネス日本語と同じぐらい必要なのは、就職試験を突破し、日本の企業の社員としてのポジションを手に入れるための日本語教育なのではないだろうか。

3. 3 ビジネス日本語研究、ビジネス日本語教材、就職支援教材の問題

現在、ビジネス日本語の研究結果に基づく多くのビジネス日本語教材が出版されている。しかし、その多くは、既にビジネスマンとして働いている外国人や日本人ビジネスマンの日本語を対象とした研究や日本で働く外国人ビジネスマンを対象とした初級レベル、中級レベルの教材であり、外国人留学生の就業支援を対象とした研究や教材はほとんど見られない。

日本企業への就職を目指す留学生を対象としていると思われるテキストに、『日本企業への就職 ビジネス会話トレーニング』（アスク 2006）と『日本企業への就職 ビジネスマナーと基本のことば』（アスク 2006）があるが、その中で扱われている内容は、すべてが入社後に会社の中で必要となる日本語や日本のビジネスマナーについてであり、就職活動や就職試験を対象とする内容のものは見当たらない。

また、日本人学生を対象とした就職試験用の教材などは多数出版されているが、留学生を対象とした教材は見られない。日本人を対象とした教材は、日本で生まれ育ち、教育を受けた日本人向けであるため、それをそのまま留学生の就職試験対策用教材として取り入れるには無理がある。「国語」ではなく、外国語としての「日本語」を学んできた留学生のためには、彼らに合った教材が必要ではないだろうか。

4. 考察

留学生の就職を取り巻く現状や、これまで行なわれてきた留学生の就職に関する様々な調査報告の分析によって、以下の事柄が明らかになった。

- ① 日本企業は留学生に対して、大学在学中に高度なビジネス日本語能力を習得してほしいと感じている。
- ② 企業の要望、様々な調査の結果を受けて、大学においても「ビジネス日本語教育」「ビジネスマナー教育」が必要だという声が高まっている。
- ③ 留学生が自分の日本語能力の低さを痛感するのは、就職後である。
- ④ 留学生にとってまず突破しなければいけないのは書類選考、筆記試験、面接などの就職活動である。
- ⑤ 就職試験対策のための支援は、現在ほとんど実施されていない。
- ⑥ 留学生の就職支援のための教材は、現在ほとんど出版されていない。
- ⑦ 初級レベル、中級レベルのビジネス日本語教材は多数あるが、本当に必要な超上級レベルのビジネス日本語教材が見られない。

上記の7点から、留学生に対する就業支援の柱として、現在は留学生がビジネス日本語やビジネスマナーを含む社会人基礎力を身につけることが最重視されているが、それは就職後に必要なスキルや能力であり、日本の企業に入社できなければ無駄になってしまうものであることがまだあまり意識されていないことが明らかになった。さらに、留学生が日本の企業に就職するためには、まず就職試験を突破しなければならないが、現在、日本の大学で行なわれている就業支援は、就職後に使うであろうビジネス日本語やビジネスマナーについての教育であり、「留学生が就職できるための教育」と「就職後すぐに日本企業で働くことができるための教育」という必要な両輪の片方だけのサポートにしかになっていないことも明らかになった。また、現在行なわれているビジネス日本語教育についても、実践的で高いレベルの教材が不足しているため、本当に有用なビジネス日本語教育が実施できているのかについての不安も露呈した。

そして、何よりもまず考えなければならないのは、現在大学で学ぶ留学生に自分の日本語能力をどう客観的に認識させるかという問題である。大学でどんなに「ビジネス日本語」や「上級日本語」のクラスを展開しても、留学生が必要を感じそれを履修しなければ意味がない。本当に留学生の就業支援となるビジネス日本語教育を展開するためには、まず、社会人として要求される日本語能力がどのぐらい高いものかを示し、自分の日本語能力はまだそのレベルには達していないということを認識させるための教育が必要ではないだろうか。

5. おわりに

今後も日本は少子高齢化の道をたどる。今、日本で学ぶ優秀な留学生を日本企業の人材として有効に活用していくためには、さらに留学生の実質的な就業支援となる日本語教育が必要とされている。

大学生時代と異なり、ビジネスの場面では、テ、ニ、ヲ、ハの誤りから待遇表現にいたるまで、ネイティブレベルの正確さを求められることが多い。さらに、学生時代と比較すると、場面と相手との関係性が複雑化し、かつ、即応性が求められることも多くなる。

留学生にとって、本当に有用な就業支援となる日本語教育を展開するためには、まず「留学生の就業支援＝ビジネス日本語教育、ビジネスマナー教育」という考え方に欠けている部分を明らかにし、日本の大学から日本の企業へと留学生が進んでいくために本当に必要な教育コンテンツ、教材とはどのようなものかを具体的に示す必要があるだろう。そして、そのためには、日本語教育関係者のみならず、日本企業のビジネスマン、既に日本の企業で働いている元留学生など、様々な人間が協力して、教育コンテンツや教材の開発に当たる必要があると考える。実践的で多様、豊かな教育を大学で与えることができれば、今後、留学生の日本での就職率も高くなっていくのではないだろうか。

注

- 1) エントリーシートとは、各企業が独自に作成している正式な応募書類のことである。会社説明会や面接の前に提出することが多く、第一次選考のための書類として扱われる。「自己PRに関連すること」「志望動機に関連すること」などが多く問われる。
- 2) 財団法人 海外技術者研修協会が平成 18 年に実施した調査は、留学生を採用した経験のある 18 社の日系企業に対するヒアリング調査（人事担当者、働いている元留学生、元留学生の上司それぞれに対面調査を実施）と、3500 社の日本企業に対して紙面によるアンケート調査を実施したものである。

参考文献

- 岩澤みどり、寺田則子（2006）『日本企業への就職－ビジネス会話トレーニング－』アスク
- 海老原恭子、岩澤みどり他（2006）『日系企業への就職－ビジネスマナーと基本のことば－』アスク
- 白木三秀（2007）「問題は日本市場が魅力的かどうか－外国人留学生の国内就職の現状と諸課題」『Business Labor Trend』2007. 8月号、pp.2-5.
- 財団法人 海外技術者研修協会（2007）「平成 18 年度 構造変化に対応した雇用システムに関する調査研究－日本企業における外国人留学生の就業促進に関する調査研究－報告書」
- 独立行政法人日本学生支援機構（2006）「留学生受入れの概況（平成 18 年度版）」
- 法務省入国管理局（2006）「平成 17 年における留学生等の日本企業等への就職状況について」

文部科学省 21 世紀への留学生政策懇談会（1983）『21 世紀への留学生政策に関する提言』
文部科学省 21 世紀に向けての留学生政策に関する調査研究協力者会議（1992）『21 世紀を展望し
た留学生交流の総合的推進について』
立教大学キャリアセンター（編）（2009）『立教就職ガイド 2009』

参考サイト

アジア人材資金構想サポートセンター <http://www.ajinzai-sc.jp>