

企業が外国人留学生に求めるもの — インターン受け入れ企業・団体へのアンケート調査から —

正路 真一・福岡 昌子・松岡知津子

What Companies Require for International Students: A Questionnaire Research with Companies that Accepted International-Student Interns

SHOJI Shinichi, FUKUOKA Masako, MATSUOKA Chizuko

〈Abstract〉

This study reports the outcome of a questionnaire-based research, which was conducted with companies and organizations that accepted international students as interns. The objective of the research was to find what abilities are required for international students to work for the Japanese companies and organizations. The results indicated that the companies and organizations think that many international students need to improve their Japanese language proficiency.

キーワード：インターンシップ、企業・団体、留学生、就職、アンケート

1. はじめに

日本の就職マーケットにおいて外国人材の活用が叫ばれて久しい。外国人は日本人とは異なる視点をもって日本の成長戦略に資すると考えられ、さらに少子高齢化に伴う労働力不足を緩和するリソースとしても期待されている（守屋 2012, 島田 2017, 柳 2017, 平田 2011, 末廣 2013, 中橋・ショーン 2018, 猪俣・高橋・富田 2018）。一方、外国人留学生たちも、日本での就職を希望する者が増え続けている。日本学生支援機構（JASSO）が日本の高等教育機関（専門学校、語学学校含む）に在籍する外国人留学生を対象として2～3年毎に実施している「私費外国人留学生生活実態調査」の進路希望調査の詳細を表に示す。なお、2009年、2011年の調査の回答選択肢と2013年、2015年、2017年の調査の回答選択肢が異なっている（「起業」という選択肢の有無）ので、それぞれ表1、表2に分けて示す。

表 1 2009 年、2011 年の外国人留学生の進路希望（複数回答可）
（JASSO「平成 21 年度・平成 23 年度私費外国人留学生生活実態調査」を基に作成）

	2009 年	2011 年
日本において進学希望	44.6%	49.6%
日本において就職希望	56.9%	52.2%
出身国において進学希望	3.6%	4.2%
出身国において就職希望	28.5%	27.8%
日本・出身国以外の国において進学希望	10.3%	8.5%
日本・出身国以外の国において就職希望	7.6%	7.2%
まだ決めていない	7.1%	5.7%
不明	2.0%	1.4%

表 2 2013 年、2015 年、2017 年の外国人留学生の進路希望（複数回答可）
（JASSO「平成 25 年度・平成 27 年度・平成 29 年度私費外国人留学生生活実態調査」を基に作成）

	2013 年	2015 年	2017 年
日本において進学希望	45.2%	50.4%	51.5%
日本において就職希望	65.0%	63.6%	64.6%
日本において起業希望	8.7%	10.8%	10.8%
出身国において進学希望	3.4%	5.3%	5.7%
出身国において就職・起業希望	26.4%	20.0%	18.4%
日本・出身国以外の国において進学希望	5.7%	5.9%	6.2%
日本・出身国以外の国において就職・起業希望	4.0%	5.8%	5.2%
まだ決めていない	4.0%	6.0%	5.2%
不明	0.3%	0.8%	1.0%

表 1 および 2 から分かるように、（少なくとも 2009 年から直近の 2017 年の JASSO の調査結果において）外国人留学生の卒業後の進路希望として常に最も多くの回答を得ているのは「日本における就職」であり、その数値が 50%を切ったことはない。また、その次に多くの回答を得ているのは常に「日本での進学希望」であり、その数値も常に 40%以上である。これらから、日本に留まることを希望する外国人留学生がいかに多いかがうかがえる。

2. 外国人留学生の就職を困難とする要因

前章で示したように、多くの外国人が日本での就職を望んでいるとは言え、外国人留学

生たちにとって日本での就職は容易ではない。本章では、外国人留学生の就職を困難とする要因について、先行研究の指摘から考えてみたい。外国人留学生が日本で就職を志す場合にまずその壁となるのが、日本独特の就職活動の形態である。例えば、自己分析とエントリーシートの記入、SPI 筆記試験、グループ面接や集団面接を含む複数回の面接などの多様な審査が複合的に組み合わされた日本の就職活動は、留学生にとっては全体的な流れが分かりにくい（リクルート 2017, 中橋・ショーン 2018）。そしてこうした多様な段階を含む就職活動が実際に就職する一年以上前から開始するというスケジュールの長さも、外国人留学生には想定しにくいものである（守屋 2012, 正路・福岡・松岡 2019）。福岡・趙（2011）の企業を対象としたアンケート調査（回答社数 300 社）では、採用の方法として「教育機関（大学等）からの紹介（37.0%）」が最も多く、次いで「従業員・取引先等からの紹介（18.5%）」が多いと報告されているが、この結果は、通常の煩雑な就職活動を通して職を得るよりもコネクションをきっかけに就職に成功している留学生が多いという可能性を示唆している。さらに、こうした長い過程のなかで、学生の能力や専門性が審査されることは少なく、適正、性格診断、やる気の有無、印象に基づく判断などを基準として採用の可否が決まることも、職務主義の慣行を取っている海外諸国の留学生にとっては理解しがたい（中橋・ショーン 2018）。

加えて、日本人とは異なる発想や視点を持つ人材として外国人留学生が注目されていることは前述のとおりであるが、これに相反して企業側が求める人材は特に外国人である強みを生かせるものである場合が少ないことも、外国人留学生の就職促進を阻んでいる理由であると考えられる。例えば、株式会社ディスコ（2010）の企業を対象とした調査によると（回答社数 923 社）によると、7 割以上の企業が、文系、理系共に留学生の採用において日本人と区別することはないとしており、また文部科学省（2019）の企業を対象とした調査によると、就職活動において外国人留学生に重視してほしい点として最も多く挙げられたのが日本語能力（回答 38.9%）であり、次いで多く挙げられているのが、日本企業における働き方を理解すること（回答 36.9%）である。また、先に挙げた福岡・趙（2011）の調査では、留学生に求める最低限の能力として、「日本語での会話ができること（60.0%）」と「日本の会社で長期間働く意欲と心構えが明確であること（49.0%）」が全回答の大半を占めている。日本語能力に関しては、企業が外国人留学生に求める日本語能力の水準は実務を遂行するに足るレベルの日本語能力であり、これは留学生たちが大学で学ぶことができる日本語能力とは全く異なると言える。企業が求める日本語能力とは接客、営業、電話やメールでの対応、そして会議に適応できるレベルのものである（守屋 2012, 中原・ショーン 2018）。しかし大学で習得できる日本語能力とはレポートの作成やプレゼ

ンテーション、ディスカッションをすることができる程度のものであり、留学生の就職支援として「ビジネス日本語講座」や「ビジネスマナー講座」を実施している大学でも企業の期待を満たすレベルの内容はカバーできていないのが現状である (守屋 2012)。その結果、実務を遂行できるほどの日本語能力を備えている外国人留学生は極めて少なく (恒松 2011, 2014)、企業がビジネスで通用すると判断できるレベルの日本語能力は多くの留学生が学生時代に習得できていない (向山・村野・山辺 2019)。ただし一点留意すべきは、「実務遂行能力の不足」とは、日本語能力の不足による実務遂行能力の不足と、語学力とは無関係に、経験不足等による実務遂行能力の不足の両方を含んでいると考えられることである。実務遂行能力の不足が語学力の不足に起因しているかどうかを見極めるのは困難であるが、本稿では、実務遂行不足が語学力不足と関わるケースに焦点を当てることとする。

上記に加え、外国人が日本企業で働くには「和を以て貴しとなす」といった日本の文化に順応する必要がある。同質性と集団性を重んじ、相手を傷つける、困らせる、相手に恥をかかせる、といった言語行動を極力避ける傾向が高い日本人は、直接的な言語表現を避け、メッセージが正確に伝わっているかどうかをある程度受信者の解釈に任せなければならない (楊・曹 2015)。そのため、受信者にはメッセージの趣旨を察する能力が求められるが、この「察し」の能力は外国人留学生にとっては習得が難しい。守屋 (2012) の報告によると、「(外国人の就業者にとって) 日本人従業員からのメールはメールの趣旨がわからない場合が多く、メールの発信者の日本人従業員にそのメールの趣旨を電話で確認をした」という意見が挙げられた。

上記の先行調査報告から読み取れるのは、外国人としての強みを持った人材ではなく、「より日本人化した留学生 (守屋 2012, p.32)」、つまり日本人と同じように働ける能力を有した人材が求められているのであり、新卒採用人材に期待される要件は日本人学生に求められるものと変わらないと言える (山本・糸川・渋谷・副島・戸坂・星野 2008)。この基準に鑑みると外国人留学生が日本人学生に先んじて採用される要素はほぼないように思われる。

3. 調査の概要

前章に、外国人留学生が日本での就職に苦戦する要因として、①日本独特の就職活動の形態、②日本語能力の不足とこれに伴う実務能力の不足、③日本的な「和」の文化に適應する必要性、の 3 つを挙げた。本稿では、この中で特に②日本語能力の不足とこれに伴う実務能力の不足について、外国人留学生をインターンとして受け入れた企業・団体を対象

アンケートを行い、企業・団体が外国人留学生の実務能力、日本語能力をどう評価したかを調査した。

筆者らは2017年から継続して三重大学の外国人留学生を対象とした三重県内企業・団体におけるインターンシップ事業を実施しているが、インターンシップが終了した後、インターン留学生及び受け入れ企業・団体を対象とした終了後アンケートを行っている。本稿は特に2018年度後期から2019年度に実施した留学生インターンシップの中で、アンケートを提出した受け入れ企業・団体の回答を報告するものである。アンケートに回答して提出した企業・団体の一覧を、その企業・団体でインターンシップを行なった留学生の基本的情報およびインターンシップ時期・日数を表3にまとめて示す。なお、同一の企業・団体が複数の期間に異なるインターン留学生を受け入れた例が多くあった。具体的には、表3の受け入れ企業・団体を示した左列の①、⑦、⑩は同一の団体、②、③も同一の団体、そして④、⑪も同一の企業である。また、インターン留学生を示した右列の中で①、②にある「韓国・男A」は同一人物であるが、その他の留学生は全て別人である。

表3 インターン留学生受け入れ企業・団体一覧

受け入れ企業・団体	受け入れ時期・日数	インターン留学生の出身国・性別 (短期留学生または正規学生)
①国際交流団体	2018年度11月(5日間)	韓国・男A(短期留学生)
②日韓交流団体	2018年度11月(1日)	韓国・男A(短期留学生)
③日韓交流団体	2018年度11月(1日)	中国・女A(短期留学生)
④リゾート宿泊施設	2018年度11月(5日間)	中国・女B(短期留学生)
⑤観光施設	2018年度3月(5日間)	タイ・男A、タイ・男B(ともに短期留学生)
⑥リゾート宿泊施設	2019年度6月(4日間)	イギリス・女A(短期留学生)
⑦国際交流団体	2019年度6月(5日間)	スウェーデン・女A(短期留学生)
⑧農業関係企業	2019年度7月(1日)	中国・男A(短期留学生)
⑨英会話教室	2019年度8月(3日間)	インドネシア・女(正規大学院生)
⑩国際交流団体	2019年度11月(4日間)	中国・女C(短期留学生)
⑪リゾート宿泊施設	2019年度11月(4日間)	中国・男B(大学院研究生)

表3の通り、全てのインターン受け入れ企業・団体は三重県内のものであり、インターン留学生たちの就業場所も三重県内である。これらの企業・団体を対象にインターンシップ終了後にアンケートを実施した。アンケートの質問は以下の通りであるが、回答選択肢の内容を含めた全体については文末注に示す。アンケートの1～9の質問のうち、本稿では特にインターン留学生の日本語能力について聞いた質問2、実務能力について聞いた

質問 3、そしてインターン留学生を正規採用する可能性について聞いた質問 5 についてまとめ、報告する。

1. インターンシップに対する全体的なご感想をお聞かせください (回答選択式・その選択肢を選んだ理由を自由記述)
2. インターン学生の日本語能力についてどう思いましたか (回答選択式・その選択肢を選んだ理由を自由記述)
3. インターン学生の実務能力についてどう思いましたか (回答選択式・その選択肢を選んだ理由を自由記述)
4. インターン学生の態度や人間性についてどう思いましたか (回答選択式・その選択肢を選んだ理由を自由記述)
5. このインターン学生が貴社に就職すると仮定したら、やっていけると思えますか (日本語能力、実務能力、就業態度などを鑑みて). (回答選択式・一部自由記述)
6. インターン学生が特に苦勞していることはありましたか (複数回答可) (回答選択式)
7. 今後もしインターン学生を受け入れることになった場合、就業前に大学で教えておいてほしいこと、注意しておいて欲しいことがありましたらお書きください (自由記述)
8. 今後もしインターン学生を受け入れることになった場合、手続きのやり方等を含め、大学に対するご要望がありましたらなんでもお書きください (自由記述)
9. 今後も学生のインターンシップを受け入れてくださいますか (回答選択式)

また、表 3 の中で、⑨英会話教室のインターンシップについては、仕事の内容が英語講師補助であったため、インターン留学生の応募資格としては日本語能力が問われず、代わりに英語能力が問われるものであった。結果、このインターンシップに参加した留学生 (インドネシア人・女) の日本語能力は日常会話レベルにも満たないものであった。これについてはインターン留学生の日本語能力を問う質問 2 の結果報告の際に留意されたい。

4. アンケート調査の結果

4.1 質問 2「インターン学生の日本語能力についてどう思いましたか」の結果

この節では、質問 2 の結果を記す。回答者である企業・団体には、この質問に対する回答を選択肢から選んでもらった後、その選択肢を選んだ理由を自由記述形式で書いてもらった。この質問 2 に対する回答を表 4 にまとめる。表の自由記述回答にある (企業・団体) の後の数字①～⑪は、表 3 の受け入れ企業・団体の数字と対応している。

表4から、受け入れ企業・団体の多くがインターン留学生の日本語能力は「a. とても良かった」と回答し、高い評価を与えていることが分かる。この選択肢を選んだ理由としては、業務を問題なく遂行することができたとする回答が最も多かった。また、「b. まあまあ良かった」と回答した受け入れ企業・団体も3社あり、そのうち2社（同じ団体であるが）も「業務に支障はなかった」と回答している。逆にインターン留学生の日本語能力に低い評価を与えた企業・団体は「c. 良くも悪くもなかった」と回答したのが1社、また「d. あまり良くなかった」と回答した企業は1社のみであった。このうちdの回答を与えた企業はインターン留学生の日本語能力を要件としなかった英会話学校であったので、この留学生の日本語能力の低さはインターンとして問題にはならなかったと考えられる。

表4 アンケート結果（質問2「インターン学生の日本語能力についてどう思いましたか」）

回答選択肢	回答数（計11）および自由記述回答（左の選択肢を選んだ理由）
a. とても良かった	<p>回答数6（54.5%）</p> <p>●自由記述回答：</p> <p>（①国際交流団体）体験した業務を問題なく遂行することができたため</p> <p>（④リゾート宿泊施設）日本語はもちろんですが、敬語での対応も十分でした</p> <p>（⑤観光施設）A君は日本人同士の会話にも入り話すなど、深く日本語を理解できているようでした。B君は想像力が豊かで、言葉は少なかったけれど相手の気持ちを察するとか先々を読んで計画的に行動するとかが出来て、積極的に学ぼうとする姿が見えました。</p> <p>（⑦国際交流団体）日常会話には問題がなかった。本人が翻訳業務を希望していたため、同業務を体験してもらったが、分からない用語は自分で調べる等して、業務を遂行していた。</p> <p>（⑧農業関係企業）自分（インターン学生対応従業員）も外国人だけど、ずっと日本語で会話をしました。弊社の他の社員との会話が、とてもスムーズでした。</p> <p>（⑩国際交流団体）日常会話には問題がなかった。本人が翻訳業務を希望していたため、同業務を体験してもらったが、分からない用語は自分で調べる等して、業務を遂行していた。発話をもう少し大きな声ですると、なお良いと思われる。</p>
b. まあまあ良かった	<p>回答数3（27.3%）</p> <p>●自由記述回答：</p> <p>（②日韓交流団体）業務に支障はありませんでした</p> <p>（③日韓交流団体）業務に支障はありません</p> <p>（⑥リゾート宿泊施設）普段の会話は問題ありませんし、とにかくコミュニケーションが取りやすいので、困ったことはありませんでした。子供のお客さんや、方言などを理解するのが難しいようでしたが、これからどんどん日本語も上達すると思います。</p>

c. 良くも悪くもなかった	回答数 1 (9.1%) ● 自由記述回答： (⑪リゾート宿泊施設) 日本語レベルはスピーキング、リスニングともに、総じて高くはありませんでした。
d. あまり良くなかった	回答数 1 (9.1%) ● 自由記述回答： (⑨英会話教室) 基本的な対応等は英語で行ったため、あまり日本語を使うまたは聞く機会はなかったが、日本語は単語レベルであると推測される。
e. 全然良くなかった	回答数 0
f. その他	回答数 0

4.2 質問3「インターン学生の実務能力についてどう思いましたか」の結果

この節では、質問3の結果を記す。質問2と同様、回答者である企業・団体には、この質問に対する回答を選択肢から選んでもらった後、その選択肢を選んだ理由を自由記述形式で書いてもらった。この質問3に対して筆者らが与えた選択肢と自由記述欄に述べられた回答を含め、企業・団体からの回答を表5にまとめる。

表5 アンケート結果（質問3「インターン学生の実務能力についてどう思いましたか」）

回答選択肢	回答数（計 11）および自由記述回答（左の選択肢を選んだ理由）
a. とても良かった	<p>回答数 7 (63.6%)</p> <p>● 自由記述回答：</p> <p>(①国際交流団体) 職員からの説明や業務に関する指示を十分理解し、決められた時間の中で正確に業務を行うことができたため</p> <p>(④リゾート宿泊施設) 与えられた仕事を丁寧にこなし、お客様に対しても笑顔で接客をしていました。</p> <p>(⑤観光施設) 通訳、接客、ガイドブック・パンフの翻訳など全てをうまくこなして、従業員たちとのコミュニケーションも取れていた。休みの日は観光施設を回ったが、SNS で友人に紹介するなどインフルエンサーの役割も自覚していた。</p> <p>(⑦国際交流団体) どの業務も、効率的に問題なく遂行していたように思う。複数の業務を依頼されているとき、優先順位を決める（確認する）とさらに良いと思われる。</p> <p>(⑥リゾート宿泊施設) 仕事も率先してやってくれ、言ったこともきちっと真面目にやってくれました。コミュニケーションを取るのが好きなので、お客さんとも交流できていました。</p> <p>(⑧農業関係企業) ハウス作業で皆さんと協力して、気を遣ってくれました。初めてだったのに、作業スピードも速かったです。</p> <p>(⑩国際交流団体) どの業務も、効率的に問題なく遂行していた。</p>

b. まあまあ良かった	<p>回答数 3 (27.3%)</p> <p>● 自由記述回答：</p> <p>(②日韓交流団体) 社会人慣れしていないところが新鮮でした。</p> <p>(③日韓交流団体) 社会人慣れしていないところが新鮮でした。サービス業(販売業務)に慣れていないせいか、お金の精算(お釣りなど)が不安そうでした。後半には、だいぶん慣れてくれました。</p> <p>(⑪リゾート宿泊施設) 良い、悪いを判断できるほどの期間の長さではありませんでした。熱意は伝わりました。</p>
c. 良くも悪くもなかった	<p>回答数 1 (9.1%)</p> <p>● 自由記述回答：</p> <p>(⑨英会話教室) 態度としては非常によく、好感が持てるが、英語を教える教室という立場上、英語の能力が求められる。しかし、英語の能力(スピーキング力、リスニング力)が英語を教えるという立場にはまだ足りていない。しかし、素直に聞き、それを自分のものにしようとする態度がうかがえ、これから期待が持てると感じた。また、講師でなく、事務を担当するとした場合、書類処理能力の他、コミュニケーション力及び日本語力が求められるが、これをするための日本語能力にはまだ至っていないと推察される。</p>
d. あまり良くなかった	回答数 0
e. 全然良くなかった	回答数 0
f. その他	回答数 0

回答選択肢のうち、「a. とても良かった」と回答した企業・団体は7社、「b. まあまあ良かった」と回答したのは3社であり、前節の質問2の結果と同様、インターン学生の実務能力についても概ね高い評価が与えられている。ただし、「b. まあまあ良かった」と回答した3社からは、「社会人慣れしていない」、「お金の精算が不安そうだった」、「良い悪いを判断できるほどの期間の長さではなかった」という自由記述回答が寄せられた。これらのコメントからは、受け入れ企業・団体がインターン留学生の実務能力を、実際よりもやや高めで好意的に評価しているという可能性が示唆される。また「c. 良くも悪くもなかった」と回答した1社(英会話学校)は、インターン留学生の実務能力の不足を直接的に指摘している。そしてその不足とは、言語能力(英語能力)の不足とそれに伴う実務能力の不足であった。にも関わらず「c. 良くも悪くもなかった」と回答しているという事実も、この企業が実際よりも高めの評価を与えた可能性を示唆する。

4.3 質問5「このインターン学生が貴社に就職すると仮定したら、やっていけるとおもいますか」の結果

この節では、質問5の結果を記す。この質問では、回答者である企業・団体には、この

質問に対する回答を 3 つの選択肢「a. やっていけると思う」、「b. やっていけないと思う」、「c. 不足する点を改善すれば、やっていけると思う」から選んでもらった後、選択肢 c と回答した場合のみ「このインターン学生が不足している点、改善すべき点をお書きください」という追加の質問を与えた。さらに、「b. やっていけないと思う」と回答した 1 社からは、その理由をコメントとして提供された。なお、受け入れ企業⑨が、b と c の選択肢の両方に丸をしたので、回答数は 12 となった。結果を表 6 にまとめる。

表 6 が示すとおり、先に述べた質問 2、3 とは違い、この質問 5 の回答としては「c. 不足する点を改善すればやっていけると思う」という回答が 7 社と最も多く、学生の能力の不足を指摘する声が多く寄せられるという結果になった。質問 2、3 でインターン留学生の日本語能力と実務能力に高評価を与えた企業・団体も、では自社で採用するかと言われればそうともいかないというのが実際の評価であると推察される。選択肢 c を選んだこれらの企業・団体が、インターン留学生の不足する点として挙げたものの中で最も多かったのは、日本語能力の不足であった（⑨の英会話教室は英語能力の不足を挙げた）。そしてその全ての回答が、日本語能力が業務を遂行するのに十分ではないことを指摘している。

一方、「a. やっていけると思う」と回答した企業・団体も 4 社あり、さらにそのうち 3 社がリゾート宿泊施設あるいは観光施設であったことは、こうした業界が外国人留学生の受け入れに前向きであり、また外国人留学生にとっては就職しやすい業界であるという可能性を示唆している。

表 6 アンケート結果

（質問 5「このインターン学生が貴社に就職すると仮定したら、やっていけると思いますか」）

回答選択肢	回答数（計 12）
a. やっていけると思う	回答数 4 （30.0%） （④リゾート宿泊施設）、（⑤観光施設）、（⑥リゾート宿泊施設）、（⑧農業関係企業）
b. やっていけないと思う	回答数 1 （8.3%） （⑨英会話教室） ●コメント 現状では、外国人講師（英語ネイティブスピーカー）と日本人講師の採用にとどまっていることにある。インドネシア出身であるということで、外国人ではあるが、ネイティブスピーカーではなく、また日本人講師の立場で指導をすることになるのであれば、日本語の能力に加え、日本の英語教育等にも精通していることが求められるだろう。また、事務職であれば必然的に日本語が求められる。こういった点から、単に英語講師という点から考えれば、これからの努力によりなし得ることはできるだろう。しかし、

	外国人講師としてあるいは、事務職または日本人講師の立場での講師職として就職することは、ここでは難しいだろう。
c. 不足する点を改善すれば、やっていけると思う	<p>回答数 7 (58.3%)</p> <p>● 追加質問「このインターン学生が不足している点、改善すべき点をお書きください」に対する回答（自由記述）</p> <p>（①国際交流団体）インターンの体験に関するレポートを記入するのに少し苦勞をしているようだった。提出してもらったレポートを拝見すると、業務を遂行する上でも、翻訳業務を行う上でも、もう少し日本語能力を高めてもらう必要があるかと思われる。</p> <p>（②日韓交流団体）言葉が通じれば大丈夫です。</p> <p>（③日韓交流団体）言葉が通じれば大丈夫です。</p> <p>（⑦国際交流団体）当財団では、職員が翻訳をする機会はほとんどないので、実際には彼女の期待にはそえられないと思う。また事業の企画等、当財団の業務行うためには、日本語能力をさらに上げる必要があると考える。</p> <p>（⑨英会話教室）「英語講師」として英語を教える立場を考えた場合、圧倒的に英語力が不足している点があげられる。日本人講師であっても、英検や TOEIC などでの高得点取得及び、英会話力、指導力を求められる。指導力については、研修を通して指導法について学ぶことができるが、会話力及び英語力については、指導する立場にふさわしい力を兼ね備えていることが必須である。実際の英語力については、インターンシップの期間だけでは言及することはできないが、発音、文章理解力などから鑑みて、さらなる改善が必要であるように思う。</p> <p>（⑩国際交流団体）事業の企画等、当財団の業務行うためには、日本語能力をさらに上げる必要があると考える。</p> <p>（⑪リゾート宿泊施設）日本語レベルがあがり、もう少しコミュニケーションや仕事ぶりをみての判断となります。</p>

5. 考察

本稿では、第 2、3 章において、外国人留学生の日本での就職の壁となるものには①日本独特の就職活動の形態、②日本語能力の不足とこれに伴う実務能力の不足、③日本的な「和」の文化に適応する必要性の 3 つがあること、そして本調査の焦点が②日本語能力の不足とこれに伴う実務能力の不足にあることを述べた。そしてアンケート調査の結果を見ると、外国人留学生をインターンとして受け入れた企業・団体の回答から、この②日本語能力の不足とこれに伴う実務能力の不足が如実に示されることとなった。つまり、インターン留学生の日本語能力及び実務能力に対し高評価を与えていても（質問 2、3）、それはあくまでもインターンとしての能力に対する評価であり、実際に正社員として採用するには留学生の能力が足りないと回答する企業が多く（質問 5）、そしてその能力の不足とはつまり日本語能力の不足とこれに伴う実務遂行能力の不足であった。

こうした留学生の実務をするに足る日本語能力の獲得に関しては、現状大学で行われているキャリア教育科目では対応しきれていないことは第 2 章で述べた通りである (恒松 2011、2014)。この課題を大学の教育内容の再考によって解決できるかという問いに対しては、様々な考え方があろう。まず、大学とはそもそも教育機関であり、職業訓練機関ではないので、実務能力は就職後に企業・団体が育成すべきものであるという考え方がある。元来日本の企業慣習として、企業は新入社員の就職後に幅広い職務能力を教育・開発する傾向があり (花田 2011、小見山 2007)、外国人留学生の採用においても専門知識は入社後に育成すると考えている企業が多い (山本・糸川・渋谷・副島・戸坂・星野 2008)。また大学側も、既存のキャリア教育課程では対応しきれない面を埋めることを目的としてインターンシップを導入したという背景がある (長尾 2012)。

一方、留学生を対象としては、日本語教育とキャリア教育を両立させることが可能であるとも考えられる。留学生を対象とした日本語教育科目においては、特に上級レベルの科目では初中級のように学習項目 (文型・文法) を決まった順序で一律に積み上げる必要がなく (高屋敷 2012)、ニュースや新聞記事などの生教材の使用、または日本人学生との交流活動が実施されることも多い。ならば就職活動の過程で必要となる様々なものが日本語教育科目の教材となりうる。例えばテレビのニュースなどの代わりに企業説明会を視覚・聴覚教材として用い、新聞記事の代わりに企業の募集要項や SPI 試験を読解の教材として用い、模擬面接を会話の演習として実施し、インターンシップをビジネス日本語演習の場とすることなどが考えられる。ただし留学生の日本語教育にこうした就職における活動を取り入れる場合、教師が就職活動に精通している必要がある。多くの場合、学生時代から社会人の時期に至るまでアカデミックな世界で生きてきた大学教員は、いわゆる一般的な就職活動からは縁遠い人材が多いと思われるので、理想的には企業への就職活動経験、業務経験を有し、さらに日本語教育を行うに足る要件を満たした教員の採用が望まれることとなる。

6. 結語

本稿は、一般的に外国人留学生が日本で就職する際に困難となる日本語能力と実務能力について、外国人留学生をインターンとして受け入れた企業・団体がどのように評価しているのかを、企業・団体を対象としたアンケート結果から考察した。その結果、アンケート調査に参加した企業・団体からも、受け入れたインターン留学生の日本語能力と実務能力は、そのまま採用するには足りないという声が多く聞かれた。これに対し、第 5 章の考察では、留学生を対象とした日本語教育科目に就職活動の過程で直面する場面を教育に取

り入れる可能性を示した。

大学におけるキャリア教育のあり方については、1990年代後半以来常に大学が試行錯誤するところである（谷田川 2012, 花田 2011）。一方、第1章に述べたように、日本という国が外国人材の活用を進めるならば、大学による外国人留学生に対するキャリア教育の是非、そのあり方についても、多くの議論がなされるべきであると考えられる。そして外国人留学生に対するキャリア教育を是とするならば、留学生が日本で就職するにあたって最も困難となるものが実務を遂行するに足る日本語能力であるのだとすれば、これに足る日本語能力の育成方法が深く検討されるべきであることを主張し、本稿の結語とする。

注

インターン留学生受け入れ企業・団体を対象としたアンケートの全文は以下の通り。

1. インターンシップに対する全体的な感想をお聞かせください。
a. とても良かった b. まあまあ良かった c. 良くも悪くもなかった
d. あまり良くなかった e. 全然良くなかった f. その他 ()
→どうしてそう思いましたか。
2. インターン学生の日本語能力についてどう思いましたか。
a. とても良かった b. まあまあ良かった c. 良くも悪くもなかった
d. あまり良くなかった e. 全然良くなかった f. その他 ()
→どうしてそう思いましたか。
3. インターン学生の実務能力についてどう思いましたか。
a. とても良かった b. まあまあ良かった c. 良くも悪くもなかった
d. あまり良くなかった e. 全然良くなかった f. その他 ()
→どうしてそう思いましたか。
4. インターン学生の態度や人間性についてどう思いましたか。
a. とても良かった b. まあまあ良かった c. 良くも悪くもなかった
d. あまり良くなかった e. 全然良くなかった f. その他 ()
→どうしてそう思いましたか。
5. このインターン学生が貴社に就職すると仮定したら、やっていけると思いますか（日本語能力、実務能力、就業態度などに鑑みて）。
a. やっていけると思う
b. やっていけないと思う
c. 不足する点を改善すれば、やっていけると思う →このインターン学生が不足している点、改善すべき点をお書きください。
6. インターン学生が特に苦労していることはありましたか。（複数回答可）
a. 仕事がつまらなさそうだった b. 仕事が忙しく、大変そうだった

- c. 仕事が難しく、大変そうだった d. 日本語が難しそうだった
e. 職員とのコミュニケーションが難しそうだった f. 通勤が大変そうだった
g. その他、インターン学生が苦労していることがありましたら下にお書きください。
7. 今後もしインターン学生を受け入れることになった場合、就業前に大学で教えておいてほしいこと、注意しておいて欲しいことがありましたらお書きください。
8. 今後もしインターン学生を受け入れることになった場合、手続きのやり方等を含め、大学に対するご要望がありましたらなんでもお書きください。
9. 今後もし学生のインターンシップを受け入れてくださいますか。
- a. 受け入れる b. 受け入れる方向で検討する c. 検討する
d. 受け入れない f. その他 ()

参考文献

- (1) 猪俣歳之・高橋修・富田京子 (2018) 「東北大学キャリア支援センターにおける留学生キャリア支援の現状と課題」『東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要』4, pp.73-79.
- (2) 株式会社ディスコ (2010) 『「外国人留学生の採用に関する調査」アンケート結果』 <https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2012/01/10kigyou-oversea-report8.pdf>
- (3) 小見山隆行 (2007) 「大学から職業への移行問題とキャリア教育の考察」『商学研究』47, pp.53-79
- (4) 島田徳子 (2017) 『元留学生外国人社員の日本企業における適応に関する研究』博士論文, 東京大学.
- (5) 就職みらい研究所 (2017) 『外国人留学生の採用・就職に関するデータ集』 https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2017/11/data_foreign201706.pdf
- (6) 正路真一・福岡昌子・松岡知津子 (2019) 「外国人留学生を対象とした三重県内インターンシップ実践：留学生を対象としたアンケート結果から」『三重大学国際交流センター紀要』14, pp.37-51.
- (7) 末廣啓子 (2013) 「地方圏における外国人留学生の就職に関する実態と課題～栃木県における外国人留学生のキャリアデザインと企業のグローバル化をめぐる～」『宇都宮大学教育学部紀要』63, pp.279-295.
- (8) 高屋敷真人 (2012), 「モジュール型教材による中級後期日本語教科書開発プロジェクト」『関西外国語大学留学生別科日本語教育論集』22, pp.119-133.
- (9) 谷田川ルミ (2012) 「戦後日本の大学におけるキャリア支援の歴史的展開」『名古屋高等教育研究』12, pp.155-174.
- (10) 恒松直美 (2011) 「広島大学短期交換留学生インターンシップと地域企業の国際貢献：交換留学生インターン受け入れに関する地域企業の意識調査」『広島大学国際交流センター紀要』1, pp.51-65.
- (11) 恒松直美 (2014) 「地域社会と連携した「学生主導型」交換留学生インターンシップの挑戦」『留学交流』41, pp.10-21.
- (12) 中橋真穂・ショーン・アンダーソン (2018) 「日本における外国人留学生の就職状況に関する

ー考察（英語コースに所属する外国人留学生のライフストーリー分析から）」『グローバル人材育成教育研究』5, pp.13-23.

- (13) 長尾博暢（2012）「インターンシップと大学組織」吉本圭一編『インターンシップと体系的なキャリア教育・職業教育 高等教育研究叢書 117』広島大学高等教育開発センター, pp.45-62.
- (14) 日本学生支援機構（JASSO）（2010）『平成 21 年度私費外国人留学生生活実態調査』https://www.jasso.go.jp/about/statistics/ryuj_chosa/_icsFiles/afieldfile/2015/10/13/ryujchosa21p00.pdf
- (15) 日本学生支援機構（JASSO）（2012）『平成 23 年度私費外国人留学生生活実態調査』https://www.jasso.go.jp/about/statistics/ryuj_chosa/_icsFiles/afieldfile/2015/10/13/ryujchosa23p00.pdf
- (16) 日本学生支援機構（JASSO）（2014）『平成 25 年度私費外国人留学生生活実態調査』https://www.jasso.go.jp/about/statistics/ryuj_chosa/_icsFiles/afieldfile/2015/10/13/ryujchosa25p00.pdf
- (17) 日本学生支援機構（JASSO）（2016）『平成 27 年度私費外国人留学生生活実態調査』https://www.jasso.go.jp/about/statistics/ryuj_chosa/_icsFiles/afieldfile/2016/12/02/ryujchosa27p00.pdf
- (18) 日本学生支援機構（JASSO）（2019）『平成 29 年度私費外国人留学生生活実態調査』https://www.jasso.go.jp/about/statistics/ryuj_chosa/_icsFiles/afieldfile/2019/04/04/ryujchosa29p00_4.pdf
- (19) 花田光世・宮地夕紀子・森谷一経・小山健太（2011）「高等教育機関におけるキャリア教育の諸問題」,『KEIO SFC JOURNAL』11, pp.73-85.
- (20) 平田実（2011）「外国人留学生の日本企業就職志向に関する価値意識の分析」『研究・技術計画学会 年次学術大会講演要旨集』26, pp.260-263.
- (21) 福岡昌子・趙康英（2013）「グローバル人材育成と企業の留学生雇用に関する研究」『三重大学国際交流センター紀要』8, 19-38.
- (22) 向山陽子・村野節子・山辺真理子（2019）「学部留学生向けビジネス日本語教育用教材の開発」『BJ ジャーナル』2, pp.2-15.
- (23) 守屋貴司（2012）「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」『日本労働研究雑誌』54, pp.29-36.
- (24) 文部科学省（2019）『外国人留学生の就職促進について（留学生の採用・定着における現状・課題）』https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/ryugakusei_katsuyaku_pt/pdf/001_04_00.pdf
- (25) 柳基憲（2017）「ICT を活用した外国人材の活躍支援と地方創生に向けた取り組み－CIP（Creative Interchange Platform）の活用事例からの考察」『都市政策研究』18, pp.97-112.
- (26) 山本富美子・糸川優・渋谷倫子・副島健治・戸坂弥寿美・星野智子（2008）「企業が期待する外国人「人財」の能力とビジネス日本語」『専門日本語教育研究』10, pp.47-52.
- (27) 楊曉鐘・曹珺紅（2005）「「曖昧」な日本語を再認識：日本語教育の立場から」『福井大学教育地域科学部紀要 第 I 部 人文科学（国語学・国文学・中国学編）』56, pp.43-49.