

研究論文

留学生の就職に関する意識調査とビジネス日本語教育への示唆

福岡 昌子

Suggestions for Business Japanese Language Education from a Foreign Students' Employment Opinion Survey

FUKUOKA Masako

〈Abstract〉

A questionnaire to investigate the employment consciousness of foreign students in respect of Japanese companies was deployed. We found that 70% of the foreign students wished to find a job in an overseas subsidiary, in their mother country, after an initial period of working for the same or another company in Japan.

In this way, they envisaged making maximum use of their linguistic capability.

They didn't always aim to join the major companies and were seeking to choose a company according to the achievements of the company, or from the point of view of the benefits package on offer. And once they had been employed, they thought they would like to harness their linguistic capability and so contribute to the company.

Moreover, foreign students bear uneasiness about Japanese corporate culture, sense of values, in-company order, and communication with Japanese workers. These uneasy elements were in agreement with similar unease felt by the Japanese companies. However, it was observed the foreign students had a positive mindset within which they studied these uneasy elements during their lessons at the university.

This paper, as an extension to reporting the results of the investigation (Fukuoka and Zhao: 2013) into foreign student employment at Japanese companies, seeks to analyze the gap between Japanese companies' foreign student employment consciousness and foreign students' employment consciousness. The results are intended to inform better teaching of business Japanese language.

キーワード：留学生、日本企業、就職、意識調査、ビジネス日本語教育

1. はじめに

2007年度から2012年度まで経済産業省と文部科学省による「アジア人材資金構想」⁽¹⁾が実施され、留学生の募集・選抜から専門教育・日本語教育、就職活動支援まで「高度実践留学生育成事業」が産業界と大学が一体となって全国で展開された。それが功を奏してか、企業活動のグローバル化が進む中、日本の大手企業はじめ中小企業では外国人高度人材のニーズが年々高まってきている。

2008年に策定された「留学生30万人計画」、即ち2020年を目標に優秀な留学生30万

人を戦略的に獲得し、アジアをはじめ諸外国に対して知的国際貢献を目指そうとする国の施策に基づき、関係政府機関やグローバル 30 採択大学⁽²⁾が中心となって様々な事業が展開されている。また、それに伴って大学等における留学生への就職支援の取り組み強化やインターンシップ、就職相談など留学生の就職支援が、産学官が連携して行われている。

福岡・趙 (2013) は、三重県内の企業 300 社にアンケート調査を行い、日本企業が留学生の雇用についてどのような見解を持っているか調べた。その結果、企業はまだ留学生の雇用には積極的ではないものの、製造業を中心に技術開発、海外・営業、翻訳・通訳の職種で留学生雇用に関心があり、大学の教育でも「ビジネス日本語教育」や「日本文化」、「日本事情」の指導を求めていることがわかった。日本企業が高度外国人材の活用獲得を本格的に開始するにあたっては、高度外国人材の獲得に最も近い位置にいる大学との連携は必須であり、企業文化への理解教育は重要な鍵となることが示唆された。

本研究では、留学生が日本企業での就職に対してどのような見解を持っているのか調査し、三重県の企業を対象に実施した留学生雇用に関する調査結果 (福岡・趙: 2013) と比較しながら、両者の共通点と相違点を見出していきたい。そして、留学生の雇用および就職問題について考察し、留学生へのビジネス日本語教育への指導に役立てたい⁽³⁾。

2. 先行する調査研究と留学生の就職に関する意識の動向

企業を対象とした留学生雇用に関する調査と留学生の日本企業への就職に関する調査を比較した場合、近年後者の調査が多く実施されている。いずれも民間の調査会社や大学関係者が留学生を対象に実施しているが、2 では先行する調査研究の概要を述べ、近年の留学生の就職に関する意識の動向を探る。

株式会社フューチャー・デザイン・ラボ (2012) は、外国人留学生の就職活動における意識や実態を把握するために、全国の大学や大学院に在学中の外国人留学生を対象に 2012 年 (1/9~3/31)、インターネット及びアンケート用紙によるアンケート調査を行った。合計 366 人 (文系 296 人、理系 70 人) からの回答があった。その結果、回答した約 4 割の学生が日本企業で就職した後、5 年以上の長期にわたって仕事に従事したいと考えており、就職先の企業を選ぶ際に重視することは「将来性」であり、日本での勤務の後、帰国または日本に残って起業を志向していることがわかった。また、外国人留学生が就職を希望する業界としては、第 1 位は電気機器メーカー、2 位は情報通信、3 位は小売業だった。この調査の結果から、留学生は条件がよい企業があれば入社して数年後に別企業に移り、そこでの経験を生かして将来的には起業を志向するという留学生の意識が示唆された。

同様に、既に日本企業へ留学生の雇用に関する調査を実施していた株式会社ディスコ

(2013) は、インターネットで 2014 年 3 月卒業予定の外国人留学生を対象に、就職活動の状況に関する調査を行った。外国人留学生 325 人の約 8 割が就職状況は厳しいという回答だった。この調査では、一つの会社に定年まで勤めたいとする留学生が 41.2%、転職でキャリアアップを目指したり (31.4%)、独立や起業を希望したりする留学生 (23.7%) が多かった。目指す企業としては、業界トップや大手企業が約半数を占めた。福岡・趙 (2013) の調査でも見られたように、職場の人間関係や近年の日本の景気動向への不安が見られた。

上記の調査対象の多くが就職前の留学生を対象としているが、独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2009) は、企業および既に企業に就職した元留学生に調査を行っている。対象とした元留学生の最終学歴は、大学や大学院 (修士・博士) が 94.7% と高く、「販売・営業」(15.2%)、「研究開発」(14.7%)「システム開発・設計」(14.2%) を担当し、回答者の 45.1% が主任から部長クラス以上の役職に就く者であった。この結果は、実際に企業で働いている元留学生によるアンケート結果であるだけに、多くの示唆に富む内容であったため、本稿の考察において比較分析を行う。

大学関係者による調査は、留学生の就職支援という視点からの調査が多く、神谷 (2010: 90) は、産官学連携による留学生就職支援の事例分析を通して、大学のキャリア教育の一環としてビジネス日本語教育の導入を提案し、産官学連携による就職支援の強化を指摘する。袴田 (2008) は、本研究と同様に企業と留学生を対象に就職と採用に関する意識調査を行い、就職を希望する留学生が多いものの、企業からの求人がないという状況を報告した。その結果、大学は地域のニーズを把握し、戦略的に就職支援を行うと同時に、企業が求める高度な日本語力の指導を行う必要があることを述べている。古本・川口・山本 (2009) は、愛知県にある自動車産業の企業 10 社に日本企業が学生に期待する日本語力についてインタビュー調査を行った。その結果、①日本語で会話をしたり、書いたりできること、②面接時には質問に対して自分の意志を伝えたり、的確な解答ができること、③助詞や発音よりも話す内容が重要であるとし、あくまでも日本人と同等というレベルが前提となっていた。また、古本 (2010) は、採用・人事の際に面接に進める際の足切りとされる「SPI 検査 (Synthetic Personality Inventory: 能力検査と性格検査を併せ持った高度な個人の資質を総合的に把握する検査)」の難しさを挙げる。企業はエントリーシートや SPI 検査により日本語力を測っているが、留学生のための SPI 検査対策が必要であると指摘する。

本研究では、これらの先行調査と本調査との違いや福岡・趙 (2013) による企業への留学生雇用に対する調査結果との比較を通して、留学生の就職意識の調査結果とのギャップ、

企業側に求められる意識改革、留学生が就職に際して必要と考える「ビジネス日本語教育」について分析する。

3. 調査の概要

実施期間：2012 年 8 月 10 日～9 月 10 日

調査対象：三重県内の大学（鈴鹿国際大学、三重大学、四日市大学）の留学生（大学院・学部所属正規留学生、交換留学生、研究生他）⁽⁴⁾

調査方法：アンケートは、中国語、英語、韓国語に翻訳して配布した。各大学の留学生支援センターに協力依頼を行い、留学生に「留学生の日本での就職に関するアンケート」用紙を配布し回収を行った。回収率は 41%であった。

調査内容：アンケート内容については、4. 調査結果に示す。設問については、福岡・趙（2013）で企業に調査した設問をもとに、留学生対象に書き換えたものである。

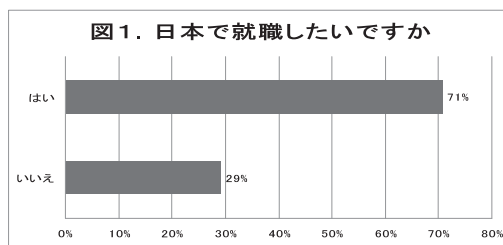
4. 調査の結果

留学生の日本での就職に関する意識調査の結果、留学生が就職する際に必要だと感じる能力および大学に求める指導内容についての結果を示す。調査の結果は、3 大学合計の数値が、各大学別の個別の数値と近似した傾向を示したため、グラフや本文では 3 大学合計の数値を示した。なお、大学間で違いが大きかったものは、各大学の傾向として言及した。また、一部の結果については、企業側に実施した留学生雇用について調査結果（福岡・趙：2013）と比較した。

4.1 留学生の日本での就職に関する意識調査の結果

(1) 留学生の日本での就職希望の有無

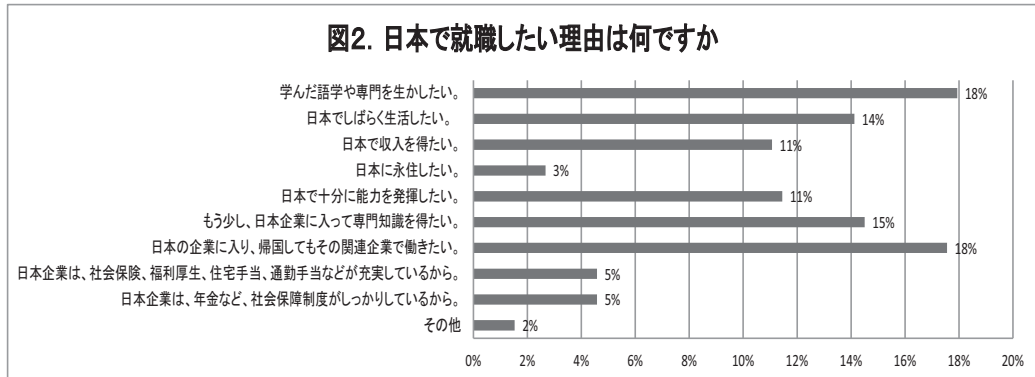
日本で就職を希望する留学生は、全体で 71.6%である。三重大学は 55%と低い、鈴鹿国際大学は 81%や四日市大学は 79%と、8 割が就職を希望している。



(2) 日本で就職したい理由

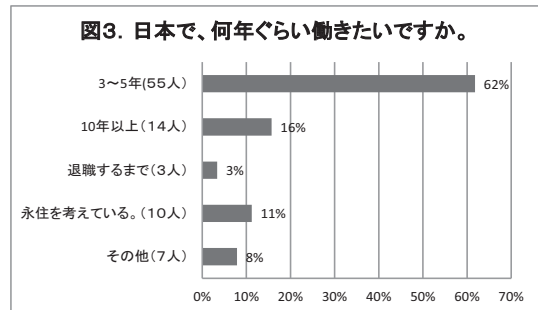
日本で就職したい理由は、「学んだ語学や専門を生かしたい」（18%）という理由や「日本の企業に入り、帰国してもその関連企業で働きたい」（18%）が、共に一番高かった。「日本企業に入ってもう少し専門知識を得たい」（15%）、「日本でしばらく生活したい」（14%）、「日本で収入を得たい」（11%）、「日本で十分に能力を発揮したい」

(11%) という理由も多かった。「日本企業は、社会保障、福利厚生、住宅手当、通勤手当などが充実しているから」(5%)、「年金や社会保障制度がしっかりしているから」(5%) という理由は少なく、「日本に永住したい」(3%) と考えている留学生も少ないことがわかった。



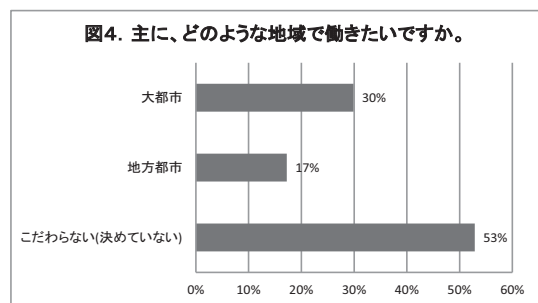
(3) 日本での勤務期間

「日本で何年くらい働きたいか」という質問に対しては、「3～5年」が3大学合計で62%と高く、「10年以上」が16%、「退職するまで」が3%だった。四日市大学の留学生が3大学の中でも長期滞在を希望する傾向が見られた。



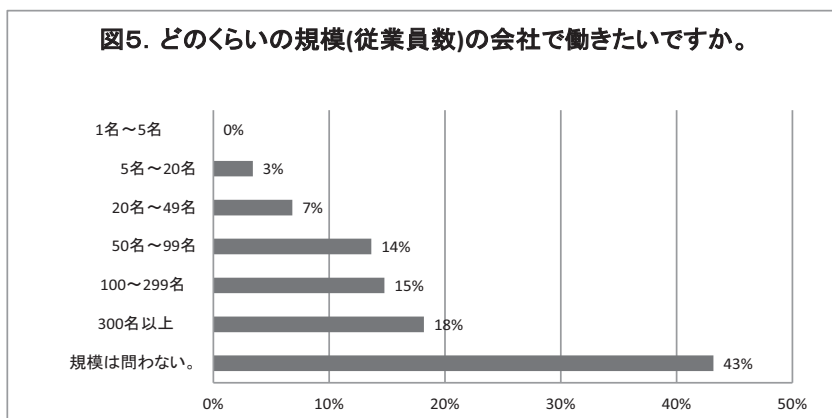
(4) 勤務地について

「どのような地域で働きたいか」という質問では、大都市を希望する留学生が多く(30%)、地方都市(17%)、または「こだわらない(決めていない)」という回答が全体の53%だった。



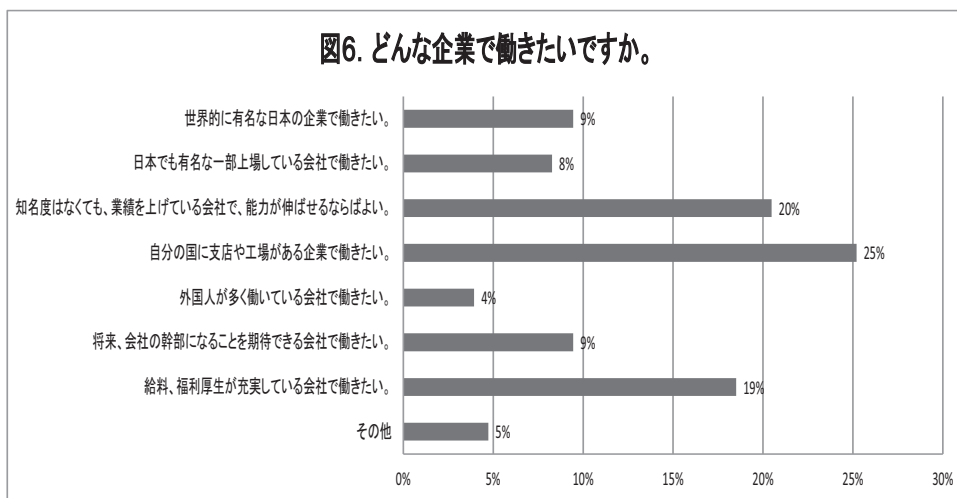
(5) 企業の規模について

「どのくらいの規模(従業員数)の会社で働きたいか」という質問については、300名以上(18%)、100名～299名(15%)、50名～99名(14%)を希望する回答があるが、四日市大学はじめ43%の留学生は、規模は問わないという回答が多かった。



(6) 企業を選ぶ際に重視すること

「どんな企業で働きたいか」という質問では、「自分の国に支店や工場がある企業で働きたい」が 25%、「知名度はなくても、業績を上げている会社で、能力が伸ばせるならばよい」が 20%、「給料や福利厚生が充実している会社で働きたい」が 19%だった。企業を選ぶ際に重視することは、決して有名な企業とは限らず、安定した会社で能力が生かせ、福利厚生が充実し、母国に海外拠点のある会社を志向していた。

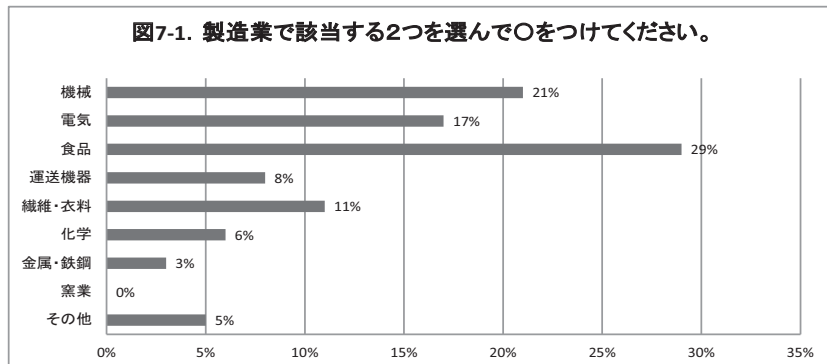


(7) 製造業・非製造業

どのような分野の企業に就職を希望するか、製造業か非製造業で質問したところ、製造業が 23%、非製造業が 66%、その他が 11%だった。

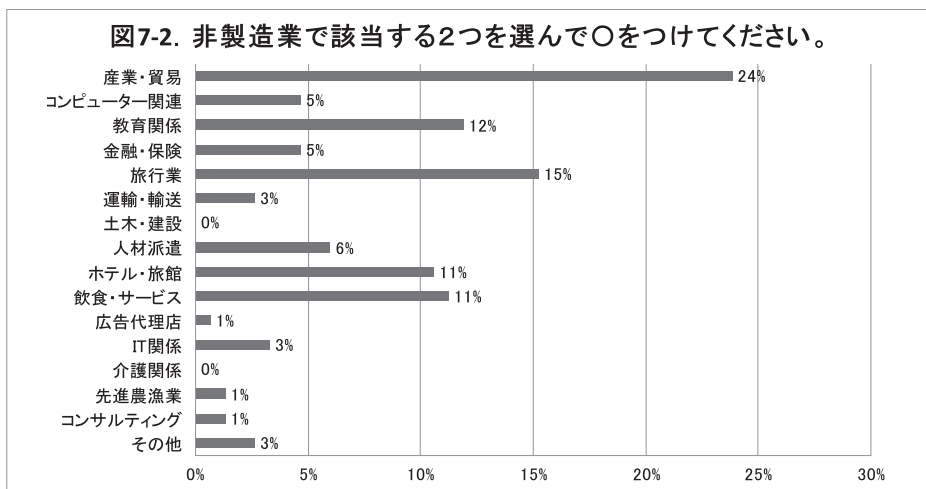
(7-1) 製造業

製造業を選んだ回答者に、さらにどのような製造業の企業が尋ねたところ、「食品」が12%、機械（9%）、電気（8%）、繊維・衣料（5%）だった。四日市大学は、食品、機械、運送機器を希望する回答が高かった。



(7-2) 非製造業

非製造業を選んだ回答者に、さらにどのような非製造業の企業が尋ねたところ、産業・貿易が全体で24%と高く、次いで、旅行業（15%）、教育関係（12%）、ホテル・旅館（11%）や飲食・サービス（11%）だった。三重大学は、教育関係を希望する率が高かった（25%）。



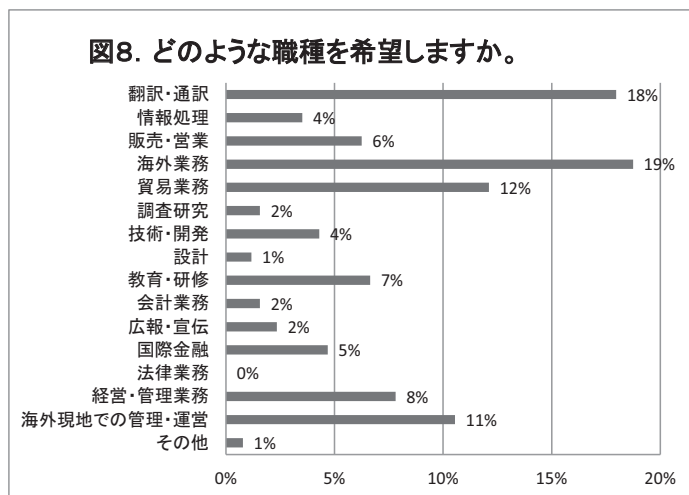
(8) 希望する職種

「どのような職種を希望するか」という質問については、「海外業務」（19%）、「翻訳・通訳」（18%）、「貿易業務」（12%）、「海外現地での管理・運営」（11%）だった。

この結果は、3 大学が同じような傾向を示し、語学を生かした職種への回答が多かった。

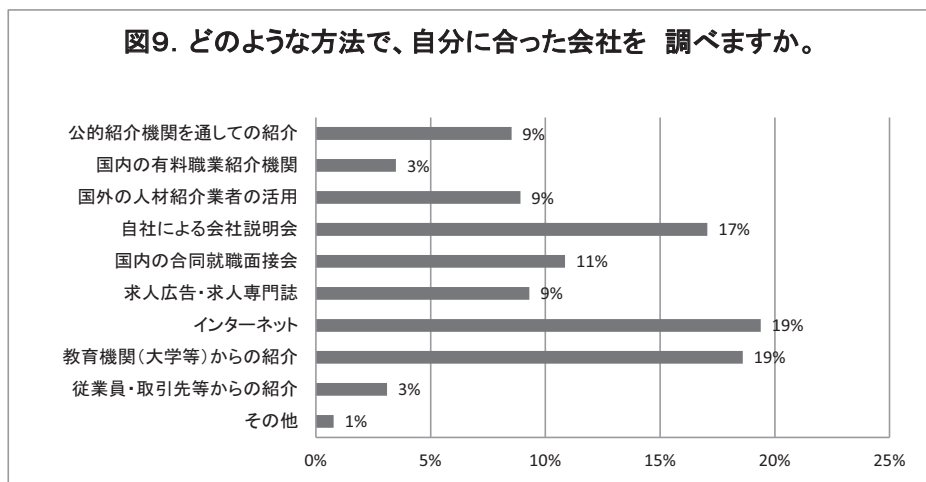
企業側での留学生雇用に関する調査 (福岡・趙：2013、p 23) において、留学生を採用したことがある企業では、採用した際の職種として、「技術開発」(27.6%)、「海外業務」(13.6%)、「翻訳・通訳」(10.3%)、「販売・営業」(10.3%)が多く、これまで「技術開発」を中心に留学生の採用が行われていたことが示唆された。

「技術開発」以外の職種では、企業と留学生が、語学を生かした職種という点で希望が一致していた。



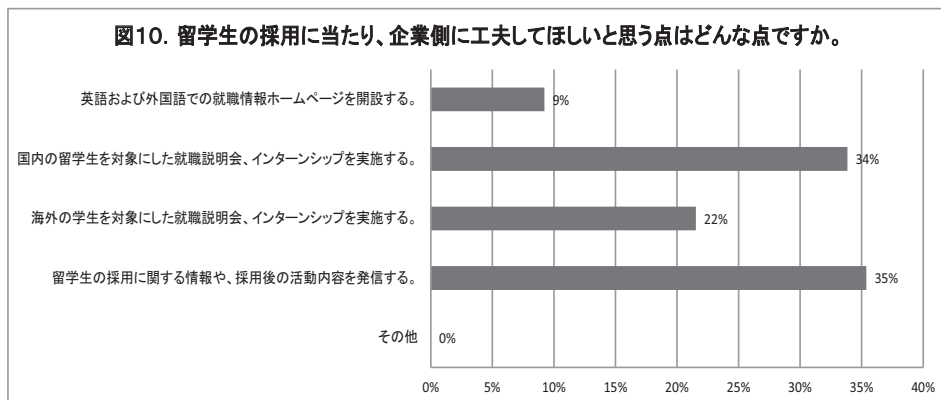
(9) 自分に合った企業の探し方

「どのような方法で自分に合った会社を調べるか」という質問については、「インターネット」(19%)、「教育機関からの紹介」(19%)の他に、「その会社が実施する会社説明会」(17%)とする留学生も多く、ある程度企業を絞った上で就職活動を行おうとしていた。



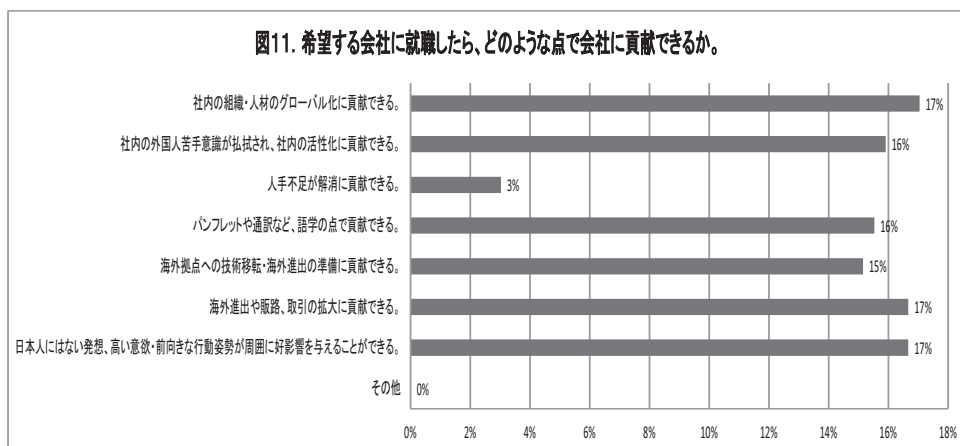
(10) 留学生の採用に当たり留学生が企業側に望む点

「留学生の採用に当たり企業側に工夫を望む点について聞いてみた。「留学生の採用に関する情報や採用後の活動内容を発信すること」(35%)、「国内の留学生を対象にした就職説明会やインターンシップを実施すること」(34%)を多く望んでいる。近年、企業が実施するインターンシップ事業には積極的に参加を希望する留学生が増えている。



(11) 就職後、会社に貢献できる点について

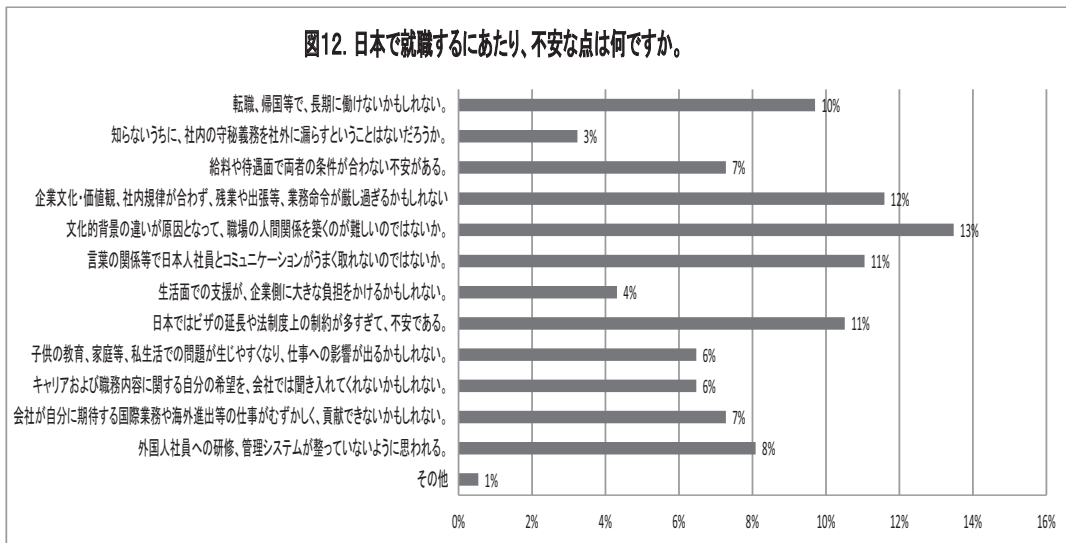
「希望する会社に就職したら、どのような点で会社に貢献できると思うか」の質問に対しては、「社内の組織・人材のグローバル化に貢献できる」(17%)、「海外進出や販路、取引の拡大に貢献できる」(17%)、「日本人にはない発想、高い意欲、前向きな行動姿勢が周囲に好影響を与えることができる」(17%)、「社内の外国人苦手意識が払拭され、社内の活性化に貢献できる」(16%)、「パンフレットや通訳など、語学の点で貢献できる」(16%)、「海外拠点への技術移転・海外進出の準備に貢献できる」(15%) と、留学生は全項目にわたり企業へ高く貢献できることを自負している。実



際に、企業側に実施した調査で留学生を採用してよかった点についても、「パンフレットや通訳など、語学の問題が解決できたこと」（20%）、「日本人にはない発想、高い意欲、前向きな行動姿勢が周囲に好影響を与えたこと」（20%）だった（福岡・趙：2013、p 26）。

（12）日本企業に就職するに当たり、不安な点について

「日本で就職するに当たり、不安な点」については、一番多いのが「文化的背景の違いが原因となって、職場の人間関係を築くのが難しいのではないか」（13%）であり、次いで「企業文化・価値観、社内規律が合わず、残業や出張等、業務命令が厳しすぎるかもしれない」（12%）、「言葉の関係等で日本人社員とコミュニケーションがうまく取れないのではないか」（11%）、日本ではビザの延長や法制度上の制約が多く過ぎて、不安である」（11%）と、文化や・価値観や社内規律、コミュニケーションの壁、法制度等が不安要素となっていた。「転職、帰国等で、長期に働けないかもしれない」（10%）という不安もあった。

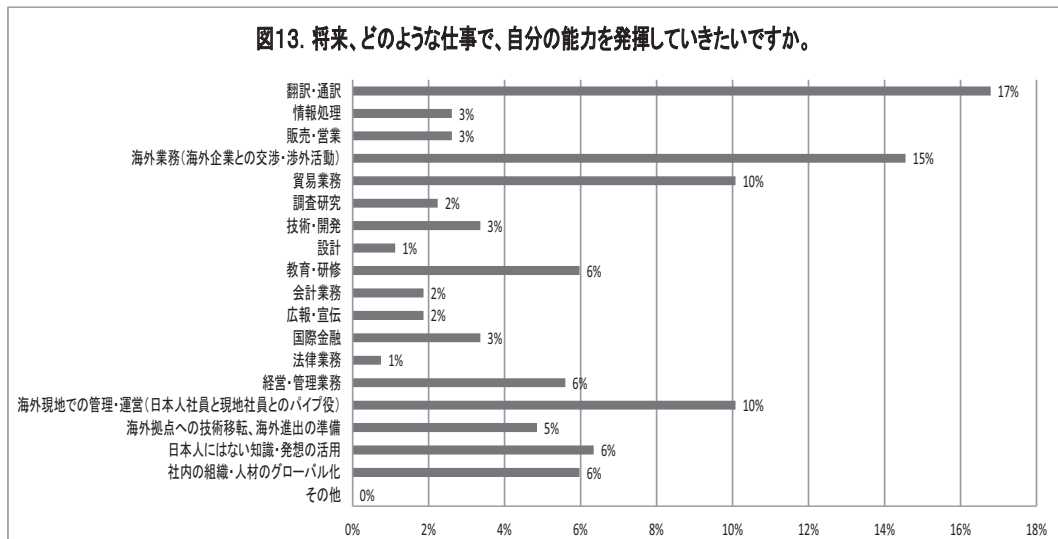


（13）就職後、自分の能力を発揮したい分野について

「将来どのような仕事で、自分の能力を発揮していきたいか」については、4.1（8）の「希望する職種」の結果とほぼ同じ回答が見られ、「翻訳・通訳」が17%、「海外業務（海外企業との交渉・渉外活動）」が15%、「貿易業務」（10%）、「海外現地での管理・運営」（「日本人社員と現地社員とのパイプ役）」（10%）が多かった。

企業側への「今後も留学生を採用する場合、何を期待するか」の質問では、「海外現地での管理・運営」（「日本人社員と現地社員とのパイプ役）」（14.5%）、「海外業務

（海外企業との交渉・渉外活動）」（12.7％）の回答が多く、留学生の希望と企業の期待とがほぼ一致した結果であった（福岡・趙：2013、p 29）。

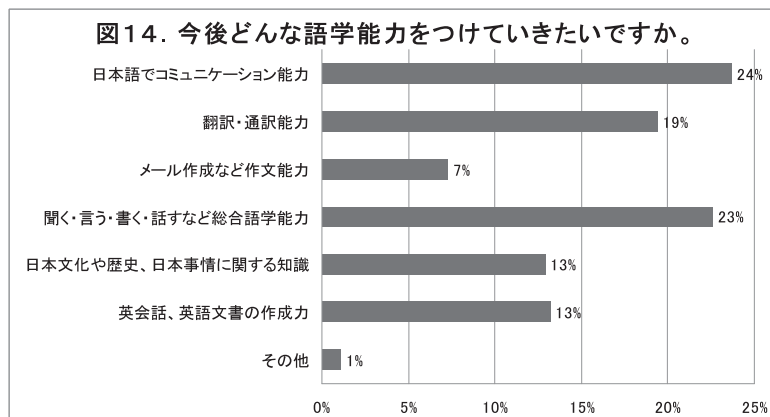


4.2 留学生が就職する際に必要だと感じる能力および大学に求める指導内容の調査結果

(1) 留学生が就職する際に必要だと感じる語学能力

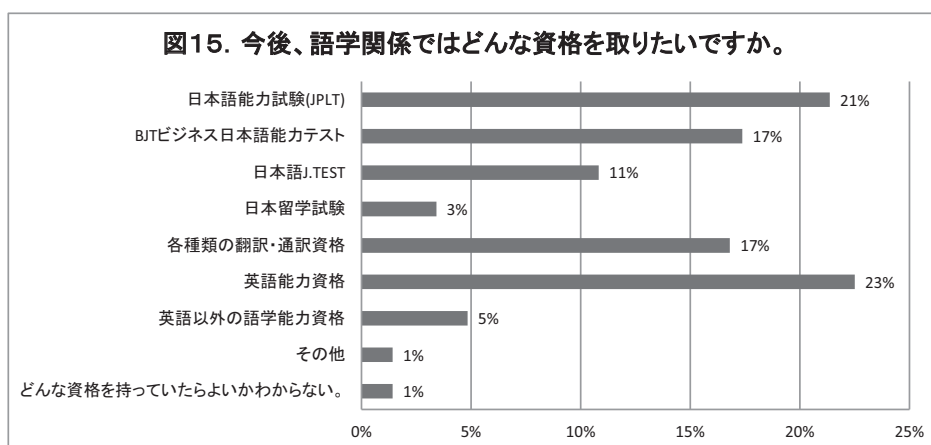
就職するにあたって、「どのような語学能力を身につけていきたいか」という質問に対しては、「日本語でのコミュニケーション能力」（24%）、「聞く・言う・書く・話すなどの総合語学能力」（23%）、「翻訳・通訳能力」（19%）だった。

企業側への調査においても、留学生が「日本語でのコミュニケーション能力」を必要だと感じる以上に、企業側は留学生に対し「日本語でのコミュニケーション能力」（42.9%）を強く求めていることがわかった（福岡・趙：2013、p 31）。



（2）大学で取得したい語学関係の資格について

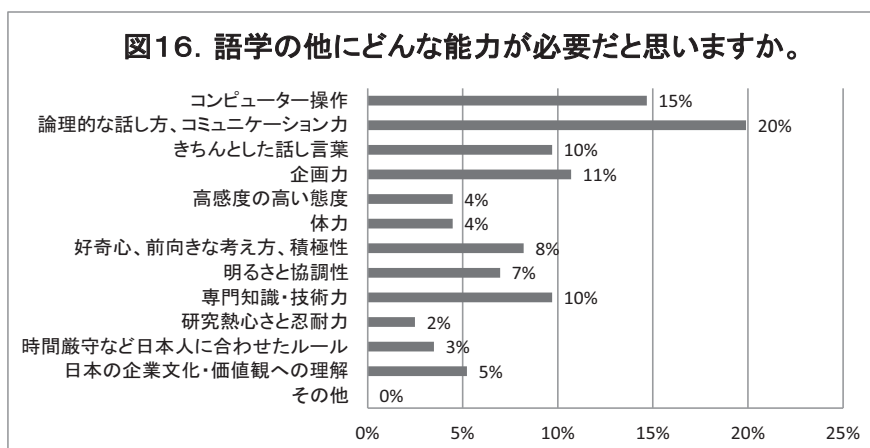
「今後、語学関係ではどのような資格を取りたいか」については、「英語能力の資格」（23%）、「日本語能力試験」（JPLT）（21%）、「BJT ビジネス日本語能力テスト」（17%）、「各種類の翻訳・通訳資格」（17%）で、日本語や英語の語学能力の資格を大学在学中に取得したいと考えていた。



（3）大学で身に付けたい語学以外の能力について

「語学以外に、どんな能力が必要か」の質問では、留学生は「論理的な話し方やコミュニケーション力」（20%）、「コンピューター操作」（15%）、「企画力」（11%）、「専門知識・技術力」（10%）への回答が多かった。3 大学を比較すると、三重大大学では「明るさと協調性」（11%）、鈴鹿国際大学では「きちんとした話し言葉」（13%）、四日市大学では「専門知識・技術力」（13%）が特に高かった。

企業を対象とした調査では、語学以外に求める能力としては、「明るさと協調性」

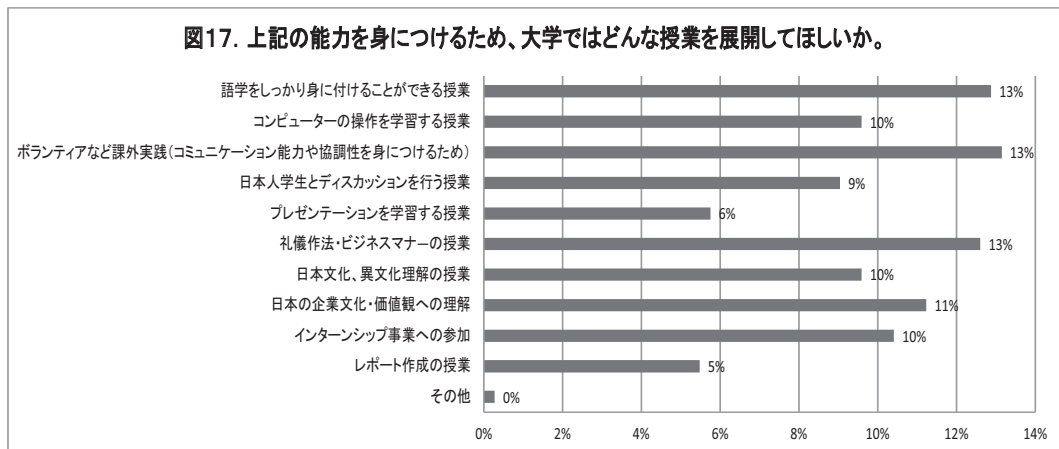


(17.2%)、「論理的な話し方やコミュニケーション力」(13.0%)、「日本の企業文化・価値観への理解」(13.3%)、「時間厳守など日本人にあわせたルール」(12.6%)であり、留学生と企業とでは、語学以外に求める能力に対して顕著な違いが見られる（福岡・趙：2013、p 32）

(4) 就職を考えた際に大学で履修したい授業内容について

「上記の質問で回答した能力を身につけるためには、大学ではどのような授業を展開してほしいか」についての質問では、留学生は「語学をしっかりと身に付けることができる授業」(13%)、「ボランティアなど課外実践（コミュニケーション能力や協調性を身につけるため）」(13%)、「礼儀作法・ビジネスマナーの授業」(13%)、「日本の企業文化・価値観への理解」(11%)、「コンピューター操作を学習する授業」(10%)、「日本文化、異文化理解の授業」(10%)、「インターンシップ事業への参加」(10%)が上位を占めた。特に、鈴鹿国際大学では「語学をしっかりと身に付けることができる授業」が20%と高かった。

企業側への調査でも、「語学をしっかりと身に付けることができる授業」(22.3%)や「日本の企業文化・価値観への理解」(21.2%)が同様に上位を占めていた（福岡・趙：2013、p 32）。

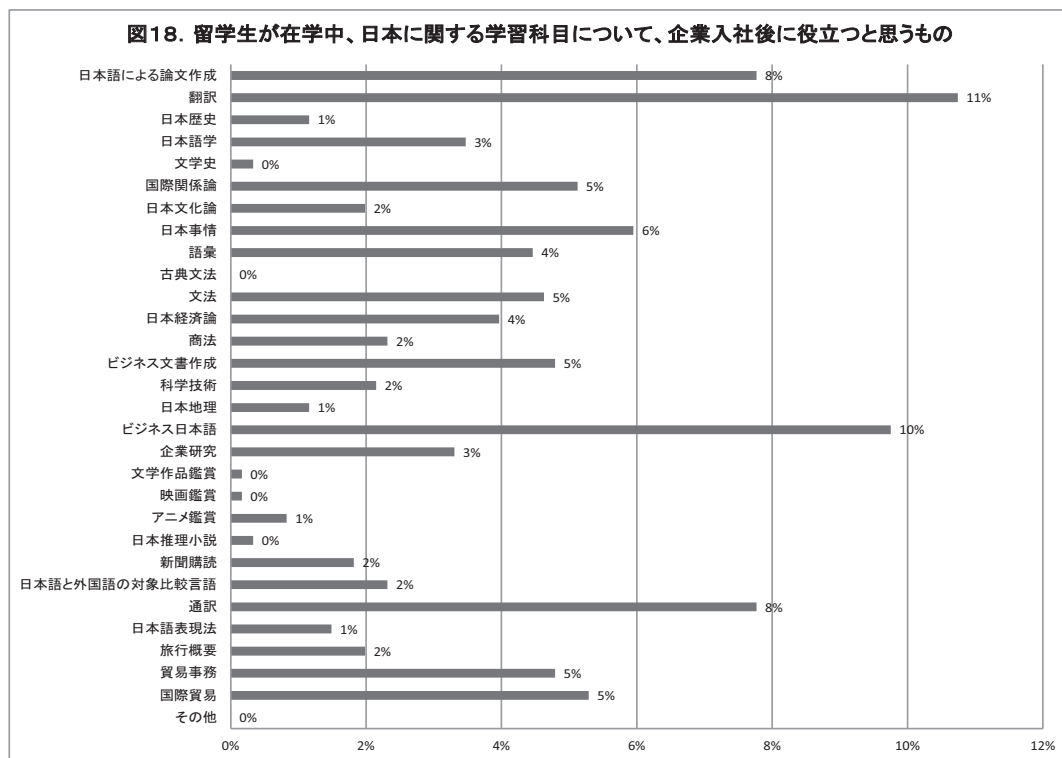


(5) 入社後に役立つと思う日本に関する科目について

「留学生が在学中、企業に入社後に役立つと思う日本に関する学習科目」については、多くの科目に回答が分散したが、「翻訳」(11%)、「ビジネス日本語」(10%)、「日本語による論文作成」(8%)、「通訳」(8%)、「日本事情」(6%)が上位を占めた。四日市大学では「日本事情」(9%)や「国際関係論」(7%)が比較的高かった。

企業側への調査では、「ビジネス日本語」(11.7%)が最も高く、留学生側の回答

では高くなかった「日本語表現法」（8.0）、「新聞購読」（7.0）、「企業研究」（6.6%）、
「ビジネス文書作成」（6.3%）が企業側では上位を占めた。両者に共通した回答とし
ては、日本事情（6.1%）や「日本語による論文作成」（5.8%）であった（福岡・趙：
2013、p 33）



5. 考察

本研究は、「日本企業は留学生等の高度外国人材をどのように採用し活用しようとしているのか」（福岡・趙：2013）と、「留学生は日本での就職をどのように考えているか」（本調査）とのギャップを理解し、これらの調査を通して留学生が自己実現できる方法とそれを踏まえた「ビジネス日本語教育」について考察を行った。

まず、今回の調査の概略としては、大学や大学院で学ぶ正規学生だけではなく、1年や2年の短期滞在の非正規留学生も含む調査であったが、3大学の合計の結果は、各大学における結果と傾向がほぼ一致していた。留学生は学習した語学能力を活かし、約70%の留学生が日本企業へ就職したいと考えており、勤務後は母国に帰って母国の現地法人等での職を希望する者が多かった。また、留学生は大企業を志向しているとは限らず、企業の業績や福利厚生から企業を選ぼうとしていた。企業が留学生を採用した職種としては、

「技術開発」、「海外業務」、「翻訳・通訳」、「海外現地での管理・運営」であったが（福岡・趙：2013）、留学生もこれらの職種への就職を希望していた。留学生は入社後自己能力を発揮し、企業へ貢献を考えており、貢献度は高いと期待される。

次に、留学生や企業が抱く就職における不安要素について分析する。4. 1（12）でも述べたように、留学生の就職に対する不安要素としては「文化的背景の違いによる職場の人間関係」や「企業文化・価値観、社内規律」、「日本人社員とコミュニケーション」だったのに対し、企業側では、「企業文化・価値観、社内規律が合わず、残業や出張等の業務上指示しても動かないのではないか」（15.5%）、「転職や帰国等ですぐ辞めてしまうのではないか」（14.9%）、「言葉の関係で日本人社員とのコミュニケーションがうまく取れないのではないか」（14.0%）であった（福岡・趙：2013、p 30-31）。つまり、雇用・就職に際して、日本の企業文化や価値観が共通した不安要素となっていた。両者の不安要素は日本の歴史や文化に関わる要素も大きく、双方の努力だけでは難しい問題が存在している。しかし、留学生には授業を通して企業文化・価値観について学ぼうとする姿が見られた。企業側も教育・管理・運営の多方面において、企業内部の国際化がますます必要とされていることが浮き彫りにされた。

この留学生の不安要素は、独立行政法人労働政策研究・研修機構（2009：p 25-57）の調査結果「入社後の留学生の姿」につながる結果であると思われる。その報告によれば、元留学生の半数は、就職時点で日本語能力試験 1 級程度であったが、「母国語と同じ程度日本語ができる」「ビジネス上のやり取りができるレベル」に達し、「海外の取引先と直接やりとりをする業務」に就く者が多かった（51.2%）。一方、希望する職種に就けなかった元留学生は、企業文化・価値観、日本人社員とのコミュニケーションの問題を抱えたまままで不満も多く、帰国を希望する率も高かった。実際に「海外の現地法人の経営幹部のキャリアを希望している元留学生」は 31.6% とかなり高く、留学生の職種や希望を重視した企業側の管理体制の改善が必要であることが理解される。

また、元留学生が企業側に望む施策として、「日本人社員の異文化への理解度を高める」「キャリア形成のための短期研修」が上位に挙げられていた。留学生が日本企業に就職する際には、「異文化、日本の企業文化」に対する理解が重要であるが、それと同時に、企業側でも高度外国人材のためのキャリア・パスへの配慮や検討が求められている。この企業側の高度外国人材への雇用に関する意識改革が成功すれば、国策としての高度外国人材の雇用計画が推進され、多文化共生社会の構築や少子高齢化による労働力不足等の問題解決の突破口となる可能性も秘めている。

最後に、留学生が求める「ビジネス日本語教育の在り方」について分析する。第一に、

「語学」関連については、「語学をしっかり身に付けることができる授業」(13%)、「翻訳」(11%)、「通訳」(8%)を希望する留学生も多く、「海外業務」、「海外現地での管理・運営」など、ビジネス社会でも通用する語学を身に付けたいと考えていた。第二に、「語学以外に必要とする能力」では、留学生は「論理的な話し方やコミュニケーション能力」(20%)を重要だと考えていた。それに対し、企業側は「明るさと協調性」(17.2%)や「日本の企業文化・価値観への理解」(13.3%)、「時間厳守など日本人にあわせたルール」(12.6%)を必要としていた(福岡・趙:2013、p 32)。「コミュニケーション能力」と「協調性や企業文化」は、一見違いがありそうであるが、根本的には意思疎通できる職場を目指そうとしている点で同じであると思われる。第三に、「大学ではどのような授業を展開してほしいか」の質問では、「(コミュニケーション能力や協調性を身につけるため)ボランティアなど課外実践」(13%)、「礼儀作業・ビジネスマナーの授業」(13%)、「ビジネス日本語」(10%)や「日本語による論文作成」(8%)の授業が、「留学生が企業入社後に役立つと思う科目」と考えていた。

つまり、留学生は大学在学中に就職活動やビジネス場面を想定した日本語指導を求めていることがわかった。企業側も「高度かつ実践的な日本語運用能力をできる限り高め、特に相手との関係や目的に応じて適切に使い分ける日本語能力の向上、電話対応やメールなどのコミュニケーション能力」の育成を求めている(福岡・趙 2013:35)。これらの点から、日本語運用能力やビジネス・コミュニケーション能力の育成という点で両者は一致しており、これを踏まえた「ビジネス日本語教育」における指導の重要性が再認識された。

近年、日本企業では留学生の採用率が高くなってきている。しかし、新卒採用試験は依然として厳しいものがある。自己分析に基づくエントリーシート、グループディスカッション、個人・集団面接、SPIをはじめとした筆記試験など、留学生には異文化体験そのものである。今後「ビジネス日本語教育」を展開する上では、これらの対策に加え、①ビジネス場面に対応した高度な日本語運用能力が身に付く指導、②企業文化・ビジネスマナーなど留学生への異文化体験型授業など、実践的な指導が必要とされるだろう。そして、もう1点、留学生が自分の将来のビジョンについて真剣に考える機会を提供する場として、「ビジネス日本語教育」の存在があることも、忘れてはならない点であると考えている。

謝辞：アンケート調査にご協力いただいた鈴鹿国際大学、三重大学、四日市大学の留学生の皆様へ心より感謝致します。また、本研究の実施にあたり、データ作成にご協力いただいた NPO 法人『人材育成センター』、並びに、アンケート作成の際に、ご協力くださった江蘇大学趙康英先生に心より感謝致します。

注

- (1) アジア人財資金構想「高度実践留学生育成事業」は、2007 年から 2012 年度までアジアの相互理解と経済連携の促進に向け、経済産業省と文部科学省が実施した事業である。産業界と大学が一体となり、留学生の募集・選抜から専門教育・日本語教育、就職活動支援までの人材育成プログラムを展開した。(http://www.ajinzai-sc.jp/, 2015 年 1 月 2 日)
- (2) 「グローバル 30」とは、文部科学省事業「国際化拠点整備事業（大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業）」を指す。グローバル 30 に選ばれた 13 の大学では、留学生受け入れ体制の整備をはじめとする大学の国際化へ向けた取り組みを実施し、英語による授業等の実施体制の構築、留学生受入れに関する体制の整備、戦略的な国際連携の推進など国際化の拠点としての総合的な体制整備を図っている。さらに、産業界との連携、拠点大学間のネットワーク化の推進、資源や成果の共有など、国際化推進を目指した取り組みを行っている。
- (3) 三重大学国際交流センターでは、2007 年～2009 年アジア人財資金構想「高度実践留学生育成事業」の講師派遣による留学生指導を経て、2011 年からはセンター独自のカリキュラムに「ビジネス日本語教育」を組み込んで指導を行っている。主な内容は、自己分析、業界・業種研究、エントリーシートの書き方、ビジネスマナー、ビジネス敬語、集団面接、先輩の体験談、企業訪問である。今年度から SPI をはじめとした筆記試験練習も行っている。福岡（2015 b）参照。
- (4) 2013 年 5 月時点で、鈴鹿国際大学は、18 か国から 261 名（正規生、研究生、科目等履修生）、四日市大学は、7 か国から約 200 名（正規生）、三重大学は、19 か国から 278 名（正規生、研究生、特別研究学生、特別聴講学生、科目等履修生）の留学生が在籍している。

参考文献

- 株式会社ディスコ・キャリアリサーチ（2012）「海外留学生のキャリア意識と就職活動状況」<http://www.disc.co.jp/pressrelease/detail/kaigaist-2013-943.html>.（2013 年 8 月 26 日）
- 株式会社フューチャー・デザイン・ラボ（2012）「外国人留学生の就職活動に関する意識調査結果」<http://www.futuredesignlab.jp/press/chyosal.html>.（2013 年 8 月 26 日）
- 神谷順子（2010）「日本における外国人留学生の就業に関する研究：大学・企業・行政との連携による就職支援の効果」『北海学園大学学術論集』第 143 号，67-91.
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2009）「日本企業における留学生の就労に関する調査」『JILPT 調査シリーズ No.57.』あをばぷりんと
- 袴田真理「静岡県における留学生の就職意識と企業（製造業）の留学生採用意識」『静岡大学国際交流センター紀要』第 3 号，79-93.
- 福岡昌子（2015 b）「ビジネス日本語教育の指導と実践」『三重大学国際交流センター紀要』第 10 号，本号掲載.
- 福岡昌子・超康英（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』第 8 号，19-38.
- 福岡昌子・超康英（2013）“A Behavioral Study of Japanese Companies’ Employment Practices in Respect of Overseas Students and Training Global Talent”, *Fourth Conference on Japanese Linguistics and Language Teaching (4 AIDLG)* イタリア日本語教育協会：10-11.

古本裕子（2010）「日本企業への就職を目指す留学生の直面する問題について」『名古屋学院大学論集 言語・文化編』第 22 巻第 1 号、83－96.

古本裕子・川口直巳・山本いずみ（2009）「日本企業に就職する工学部留学生へのビジネス日本語とは？－アジア人材コンソーシアム企業に対するヒアリング調査より－」『日本語教育方法研究会誌』Vol.16 No.2、日本語教育方法研究会

守屋貴司（2009）「外国人留学生の就職支援と採用・雇用管理」『立命館経営学』第 47 巻第 5 号、297－316.

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』No.623、29－316.