

タイトル	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
著者	神谷，順子
引用	北海学園大学学園論集，143：67-91
発行日	2010-03-25

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 ——

神 谷 順 子

目次

はじめに

- 1 本研究の目的 — 外国人留学生に対する就業支援の必要性
- 2 日本の留学生政策の動向 — 「留学生 10 万人計画」から「留学生 30 万人計画」の展開
 - 2-1 「留学生 30 万人計画」の骨子と展開
- 3 外国人留学生の就職に関する先行研究及び調査の分析
 - 3-1 留学生の就労場所の選択とその理由 — 母国か日本か
 - 3-2 就職先を選択する判断基準 — 留学生と日本人学生の比較
 - 3-3 留学生の就職先業種
 - 3-4 日本就職に対する留学生の不安
 - 3-5 留学生の就職活動に対する困難点
 - 3-6 元留学生の日本就職に対する認識 — 就職前の期待と現実のギャップ
 - 3-7 小括
- 4 産官学連携による留学生就職支援の事例分析
 - 4-1 事例 1 「札商アジア・ブリッジ・プログラム」の分析
 - 4-2 事例 2 自治体、行政による就職支援活動セミナーの 2 事例の分析
- 5 大学におけるビジネス日本語教育の可能性 — 北海学園大学の試み
 - 5-1 教育内容に対する分析
 - 5-2 教育内容に対する今後の課題
- 6 まとめ — 留学生の就業支援に対する大学、企業、行政の役割と連携
 - 6-1 大学、企業、行政への提案

キーワード：就業支援 留学生政策 産官学連携 キャリア教育 ビジネス日本語

はじめに

日本における外国人留学生数(以下、留学生という)は年々増加しており、2008年度の総数は123,829人(前年比4.5%増)となり、国籍別にみると、中国58.8%、韓国15.2%、台湾4.1%が上位3カ国で、アジア地域からの留学生が約8割にも達している^(註1)。それに伴い、大学卒業後も日本に留まり日本企業に就職を希望している留学生も増加してきており、法務省入国管理局の報告では、2008年度に日本国内で就職した外国人留学生は6年連続増加で過去最多の1万1040人(前年比7.6%増)に上っている(表1)。不況が続くなか、日本社会は留学生雇用に積極的な姿勢を見せていることがうかがわれる。留学生が日本の企業に就職する理由としては、大学等で習得した知識や技術を職場での実践を通してより確かなものにすることが第一に挙げられている。一方、日本社会でも優秀な留学生を採用し、国際競争力をつけることを目指している企業も増加している。グローバル化時代、留学生の存在が日本社会を大きく変える要因の一つとなっていることは確かである。

2008年に日本政府は「留学生30万人計画」の骨子を発表し、2020年までに留学生を30万人にする方針を打ち出している^(註2)。その構想の一つとして、留学生が卒業後日本社会に定着し、就職するために大学等はもとより産学官が連携した就職支援など社会全体での受け入れを推進する必要性が述べられている。留学生の就業という留学生政策の新たな段階を迎え、大学、企業、行政がどのような協力体制のもとでこの課題に取り組んでいったらよいのか、その有効な方法を見出していくのが本稿の目的である。

1 本研究の目的——外国人留学生に対する就業支援の必要性

留学生が日本で就職する上で問題となることは、先ず、大学教育から職場への移行による心理的側面への課題が挙げられる。移行時に見られる不安、企業文化への適応問題、大学で培った知識、能力が運用可能なかどうかという不安、実際には職場という未知なる領域でどのような能力が要求されるのかもつかめていない留学生が多い。

留学生が日本企業に就職するために必要とされることは、一般的に考えられることとして、日

表1 留学生等からの就職目的の査証申請数の推移

	平成 9年	平成 10年	平成 11年	平成 12年	平成 13年	平成 14年	平成 15年	平成 16年	平成 17年	平成 18年	平成 19年	平成 20年
申請件数	2,775	2,663	3,071	3,039	4,132	3,600	4,254	5,820	6,788	9,034	11,410	11,789
許可件数	2,624	2,391	2,989	2,689	3,581	3,209	3,778	5,264	5,878	8,272	10,262	11,040
不許可件数	151	272	82	350	551	391	476	556	910	762	1,148	749
許可率	94.6%	89.8%	97.3%	88.5%	86.7%	89.1%	88.8%	90.4%	86.6%	91.6%	89.9%	93.6%

(出典：2009年 法務省入国管理局)

本企業に関する学習と企業で要求されるスキルの習得及び企業文化の問題であろう。しかし、実際にはどこで、どのようにしてこれらのことを学ぶのか留学生が日本社会で就業するためには課題も多く、十分な検討と整備が必要である。また、留学生の就職に地域格差も看過できない問題である。留学生が就職活動をするのにも東京、大阪など大都市が中心となっており、地方都市にいる留学生にはその機会を得るのが難しい状況である。北海道の例をみても、道内企業で留学生を採用している企業は非常に少なく、採用に関して積極性があまりみられない。留学生との接触が少なく、留学生がもつリソースを十分理解されていないのではないかと推察される。

本稿では、留学生の有効な就業支援を検討するために、留学生の就業に関する現状を踏まえた上で、大学、企業、行政はどのような役割を担うのかを明確にし、更に、どのような連携が効果的かその可能性を検討する。この目的のために次の課題を明らかにしていく。

①留学生の日本企業への就職状況の分析、どの分野でどのような人材が求められているのかを捉える。②留学生の就職に関する意識、問題点を留学生・企業双方からの調査資料を分析し、検討する。③4事例の分析から、留学生の就業支援には大学、企業、行政がどのような連携が効果的かを検討する。事例としては、北海道で実施されている「札商アジア・ブリッジ・プログラム」^(註3)と札幌市の自治体で実施されている就職セミナー、及び大学で実施しているキャリア教育の内容を分析対象とする。

本稿で用いる統計資料としては、①、②の分析には、2008年度実施された「第一回ディスコ外国人留学生モニター調査」、平成21年度法務省入国管理局調査資料、及び平成20年度札商アジア・ブリッジ・プログラムで実施した「就職・インターンシップに係わる人材ニーズ調査」を用いる。さらに、現在就職している元留学生へのインタビュー調査を実施し、現状の分析と具体的な問題点、課題を捉える。これらの結果をもとに、留学生にとっての有効な就業支援を検討し、提案したい。

まず、留学生の就業に関する現状を捉えるために、日本における留学生政策の変遷、留学生の受け入れ及び卒業後のキャリア支援、就業に関して日本政府がどのような理念のもとで取り組んでいるのかに注目してみたい。

2 日本の留学生政策の動向

—「留学生 10 万人計画」から「留学生 30 万人計画」の展開

1983年にはじまった「留学生受け入れ 10 万人計画（以下、10 万人計画という）」は、21世紀初頭までに当時のフランスの留学生数まで増やすという目標を立て、実施に至った^(註4)。1983年の「21世紀への留学生政策に関する提言」及び1984年の「21世紀への留学生政策の展開について」という二つの文部省有識者会議の報告で提言された方針が一般に「留学生 10 万人計画」とよばれるものである。

10 万人計画の理念とは、大きく次の2点が挙げられる。まず、発展途上国の人材育成に協力す

ることがこの計画の第一の目的となっている。経済大国日本が途上国の留学生を積極的に受け入れることは国際貢献に寄与するという考えであった。次に、留学生を増やすことで大学の国際化と国際人の育成を図ろうというねらいがあった。留学生交流をすることにより大学に新しい価値観をもたらし、大学の国際化、即ち大学の質の改革を図ることが期待できると考えた。国際協力(援助)・理解がその核をなしているとみることができる。

2003年、留学生数が10万人を超えたことで一応の成果を見たことになるが、そこには新たな課題があった。その一つに、留学生(大学、大学院生)の卒業後の進路に関することである。卒業後、日本での就職を希望する留学生が増えてきたことに対して日本政府はその対応策を講じなければならない段階に入ったのである。留学生の多くは、留学の効果を確認するためにも、日本で学んだ知識を日本社会で実践し、活用していきたいと考えている。10万人計画の下では、留学生の受け入れに対する施策は積極的であったが、卒業後の進路については積極的な取り組みがなされていなかった。

社会・経済のグローバル化が急速に進展し、世界各国が優秀な人材を求める中、留学生政策も従来の「国際貢献」などのための留学生受け入れだけでなく、高度人材の獲得や国際競争力強化など国益を視野に入れた「国家戦略」としての留学生受け入れという新しい構想が打ち出された。

2-1 「留学生 30 万人計画」の骨子と展開

2007年5月(当時の安倍首相の所信表明演説)、日本がアジアと世界の架け橋となる「アジア・ゲートウェイ構想」が検討され始めた。その中でも「国際人材受け入れ・育成戦略」として、留学生交流の拡大は将来の日本やアジアのイノベーションの担い手、日本魅力の理解者・発信者、サポーターを育てるという意義が述べられている。留学生交流の拡大を国家的戦略課題として再認識すべきであるとした上で、「新たな留学生政策策定に向けた基本方針」を示し、①留学生のキャリア・パスを見据えた産学官連携による就業支援、②海外での留学生獲得・支援を行う現地機能の強化、③日本語教育の海外拠点の飛躍的増大、④日本文化の魅力を活かした留学生獲得、⑥短期留学生の受け入れ促進などがあげられている。その施策の一つとして「アジア人財資金構想」が打ち出され、アジアの優秀な留学生を育成し、日本企業に就職させる目的で大学と企業とが連携して教育プログラムを作成し実施し始めた。大学在学中に2年間かけて就職に必要なスキルと基礎知識を勉強させ、卒業と同時に日本企業に就職させるという方針で行い、既に一期生を日本企業に送り込んでいる。この事業に関しては、第4章において産学官がどのように連携し、効果を挙げているかを3事例の分析を通し、効果的な就職支援に必要な要件を検討していく。

2008年、日本を世界に開かれた国とするための「グローバル戦略」の展開の一環として「留学生 30 万人計画」(以下、30 万人計画という)の骨子が発表され、2020年までに留学生を30万人にする構想が打ち出された。その趣旨には、「2020年を目途に留学生受け入れ30万人を目指し、

優秀な留学生を戦略的に獲得していくと同時に、引き続きアジアをはじめ諸外国に対する知的国際貢献を果たすこと」が挙げられ、さらに、日本留学の入り口（募集、入試、入国、入学までの過程）から卒業後の社会での受け入れの推進」を強調している。同年7月に策定された「教育振興基本計画」では、高等教育機関の国際化と留学生交流の推進を図るために、関係府省が連携して取り組むことが述べられ、6省（文部科学、外務、法務、厚生労働、経済産業、国土交通）により、「留学生30万人計画骨子」が作成された。留学生在卒業後も日本社会に定着し活躍するためには産学官が連携した就職支援や受け入れ、在留期間の見直しなど社会全体で留学生施策を推進することが述べられている。特に、大学等専門的な組織の設置などを通じた留学生の就職支援の取り組みの強化、具体的な施策としては、インターンシップ、ジョブカードの活用、就職相談窓口拡充などの充実が強調されている。

留学生在日本企業で働くためには、ビジネス日本語、コミュニケーション力、書類作成等の専門的なスキルの習得とともに会社内でのビジネス場面の理解とそこでの適切な振舞い方、社内での対人関係形成など企業文化を学ぶ必要がある。このことは日本人学生にとっても同じであるが、習得への道のりは留学生のほうが難しい。また、就職支援活動の一環として、就職に関する情報提供を行っている民間団体は多数見られるが、課題もあり、今後は留学生・企業への調査等により内容の充実と利用しやすい方法へと改善されていくことが望まれる。

以上、留学生10万人計画から30万人計画の政策理念の変遷をみてきたが、留学生の受け入れから卒業後のキャリアパスまでをトータルに考えていく方針に進展していることがみられる。しかし、施策の実施はまだ緒についたばかりでその成果の分析検討には至っていない。より充実した支援活動を考えるためにも、留学生在就職に対してどのような意識を持っているか、何を望んでいるかを把握し、それをもとに大学、企業、行政が連携し有効な支援活動を作り上げていく努力が必要であろう。

次章では、留学生の就職支援に関する調査研究、関連事業に関する先行研究を概観するとともに、調査資料をもとに留学生の日本の就職に対する意識、また、企業の留学生の雇用に関する姿勢などを検討していく。

3 外国人留学生の就職に関する先行研究及び調査の分析

日本における留学生の就職支援の内容としては大きく下記の3つに分類できるであろう。一つは情報提供であり、日本企業に関する情報、採用に関わる情報、就職活動に関わる情報などがある。次に、キャリア教育として企業・大学における教育プログラムである。就職をするために必要な知識、技能の教育、特にビジネスジャパニーズの学習に関することである。3つ目は支援事業として、インターンシップ、企業体験学習、ゼミナール、シンポジウムなどである。職場体験や講演などを通し、直接、間接的に日本企業を学ぶことを意味している。

1997年、兵庫県の国際教育文化交流会では第一回「留学生就職支援ゼミナール」FORUM

SIENCE”が開催され、また、留学生、企業に対する調査を行っている。留学生が日本企業に就職する理由、企業が留学生採用についての不安などが報告されている。

2004年、「留学生の日本における就職状況に関する調査」(2004年三菱総合研究所)の調査では、日本で就職しない理由として、「母国で暮らしたい」「日本企業では外国人が出世するには限界があるため」という結果が出ており、将来のキャリアに対する不安が挙げられている。しかし、2006年の「アジア各国からの留学生雇入れに関する実態調査報告書」(雇用能力開発機構・アジア人口・開発協会、2007年3月)では、留学生の8割が卒業後も日本で就職を希望している。さらに、日本企業に就職を希望する者は、日本語能力の活用、将来のキャリア形成の可能性、処遇条件、企業の海外発展への期待が大きいとの報告がある。

2007年、経済産業省政策局では、「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」を行っている。また、JASSO(日本学生支援機構)の各支部では、2006年より毎年、留学生の就職支援セミナーを実施している。就職のための準備、スキルの実習、会社訪問などを採り入れた実践的内容である。横田(2006)は「全国大学の学生国際交流に関するアンケート調査」で、留学生数300人を超える大学の6割は就職支援を行っているが、その他の国立、私立の大学の8割はしていないと報告している。日本における留学生への就職支援が十分ではないことを示している。横須賀・小熊(2006)は、大学、企業、留学生を対象に調査を行い、就職支援を実施している大学が困難と感じていることに、求人情報の入手方法が未確立、留学生の就職意向の把握が難しいことを挙げている。留学生は、個々の企業が留学生採用の意志を明らかにしていないことを最大の障害と感じていると報告している。

白木(2008)は、留学生の採用に関して「企業が留学生の仕事観、就労観を十分踏まえたうえでないとミスマッチが生じ、雇用管理上の諸課題を抱え、離職リスクを抱える」(「留学生の就職と採用における諸課題」『留学交流』2008)と述べている。留学生が将来海外子会社の統制に加えて日本本社との橋渡しの役割を期待されているなか、重要なポイントは「日本のビジネス慣習」を理解していることが必須だということであろう。神谷(2008)は、産・官・学コンソーシアムによる就職支援の有効性を提唱している。

留学生が日本企業への就職を目的とした在留資格の変更申請者は年々増加している現況で、留学生への就職に関しては取り組むべき課題が多くあることもこれまでの調査報告から明らかになってきている。では、留学生が日本企業への就職をどのように考えているのか、日本社会での就職が留学生のキャリアパスになるのかを把握するために、以下「第一回ディスコ外国人留学生モニター調査」(2008)^(註5)と「留学生の就労に関する調査」(労働研究政策所・研修機構 2008)、「平成21年 法務省入国管理局広報資料」及び現在日本で就職している元留学生へのインタビュー調査をもとに現状の分析と考察を行う。

3-1 留学生の就労場所の選択とその理由 ― 母国か日本か

留学生が卒業後の就職先を母国か日本かの選択では、全体の 85.3%が日本での就職を希望している。日本で就職したい理由としては 多い順に「留学経験を活かす、語学力を活かす。日本でキャリアを積む、日本の暮らし、キャリア・スキル形成など」が上がり、留学での成果を活かすことを先ず考えている。また、日本でのキャリア・パスの可能性が大きいとの判断が見られる。元留学生はインタビュー調査で次のように述べている。

「留学すると年齢的な面で母国にいる友人とに差がでてくる。自分が日本の大学で日本語や他の教科を勉強している間に、友人は就活を始めている。そのことではいつも自分の中で留学についての葛藤があった。自分の選択は間違っていなかったといえるためには、できるだけ有名な会社に勤めたかった。その点では現在の会社に就職できてよかったと思う」（韓国人男性 大手企業）

3-2 就職先を選択する判断基準 ― 留学生と日本人学生の比較

就職先の選択に対する判断基準が留学生と日本人学生とではどう違うのかを図2をもとに分析してみる。留学生の場合、「成長企業、研修制度の整備、グローバル企業等」があげられている。

これらを選択基準にしているのは、自分のスキルアップの必要性、会社でキャリアアップの可能性、海外で活躍することなど自らのキャリアパスを考慮していることが窺われる。

一方、日本人学生は、グローバル企業についてはあまり重要視せず、「休暇がとりやすい、資格が活かせる」にポイントが高くなっている。日本人学生のライフスタイルと関連しているのではないかと見られる。

図1 日本で就職したい理由

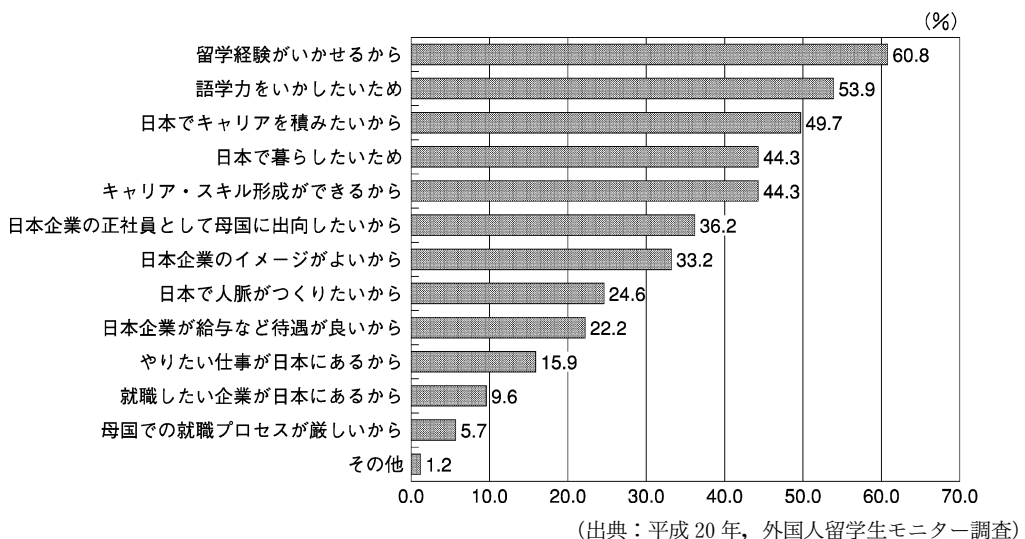
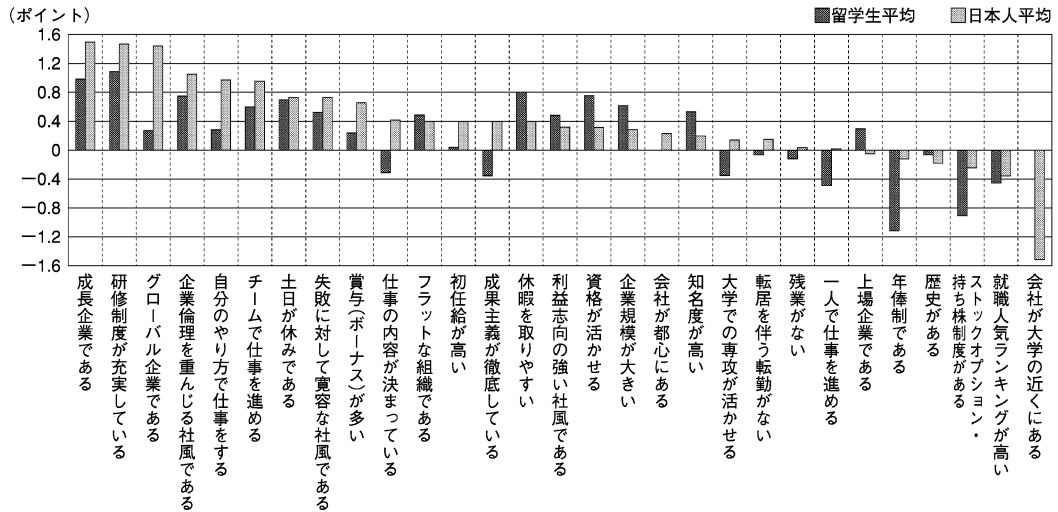


図2 就職の際の判断基準



(出典：平成20年、外国人留学生モニター調査)

これらの結果から、留学生は留学生活で培った能力を活かす場として日本の就職を考えていることが分かる。また、仕事に自分のやり方を活かせるかどうかを問題にしていることにポイントが高いのは、個を重視し自己主張が強いといわれる留学生の特徴が現れていると考えられる。この点については業種によること、社風、企業文化を十分理解しないと、職場環境に対しカルチャーショックを覚えることになる。

日本での就職について元留学生は以下のように述べている。

「自分をどこまで活かせるか、外国人を採用する利点を会社はどう考えているのかは大切なポイントだと思う。日本は集団主義といわれているが、留学生の多くは、個性、独自性をどこまで発揮できるかが会社での満足度とつながっている。自分の場合は、一番大切にしたのはそのことであった。」(中国女性 ホテル業)

一方、日本企業は、留学生を採用する理由をどのように考えているのかについて、表2の資料を用いて企業の姿勢をみている。

まず、「国際的な視点を持つ優秀な学生、留学生の語学力、海外業務の進展、多様な人材」などがあげられた。企業は留学生の国際性、優秀な能力を採り入れ、グローバル化に対応していく姿勢が読み取れる。ただ、「国際的な視点」と「語学力」とを重視することは留学生の職務内容が通訳・翻訳に限定されてしまうということが懸念される。

元留学生に対して「現在の会社で外国人を採用している利点は何か」について質問をし、次のような回答が得られた。

表2 留学生を採用する理由

採用理由	割合
国際的な観点で優秀な人材を確保するため	46.9
高い語学力を有しているから	46.5
人材の多様性をもたせるため	33.3
海外の取引に関する業務を行うため	31.8
社員への影響も含めた社内活性化のため	24.8
自社（またはグループ）の海外法人における将来の幹部候補として	21.3
自社（またはグループ）の海外法人との調整業務を行うため	19.0
新卒採用で日本国内の学生を確保しにくくなったため	17.8
新しい新卒採用マーケットとして位置づけているため	16.3
日本では確保しにくくなった専門分野の人材を補うため	15.9
新規の海外進出（工場、現地法人等）が決定しているため	6.2
人件費などのコストを低く抑えられるため	0.8
その他	5.4

（出典：平成21年，法務省入国管理局広報資料）

「会社は外国人と日本人との違いを求めているからだと思う。例えば、プロジェクトに対しての意見をきかれることがある。また、君はどう思うかと新入社員のときから意見をもとめられた」（韓国人男性 建築デザイン）

「母国の知り合いを紹介し、情報を得ることができるため上司と一緒に母国に調査に行くことが何回もある。両親，親戚を紹介するとスムーズに仕事が進む。」（中国人女性 食品関係）

「会社の中に新しい空気をいれたいと思っているから。同僚，上司と話し合う場では，日本人はほとんど意見を言わない。上司の言いなりになっているのが不思議だ。同僚から『あなたはよく上司に対してはっきりと意見が言えるね』と驚かれる。」（中国人女性 観光業）

「本社の経営方針にあるとおり，国籍，国境，人種などを問わず世界の優秀な人材を採用することで会社の発展を図ることができるからです。世界市場で競争に勝ち抜くためには外国人採用は必要だと思います。」（韓国人男性 家具販売）

次に，企業は留学生のどのような資質を求めているのだろうか。表3から分かるように，コミュニケーション能力，基礎学力，協調性，熱意が上位にあがっている。会社内，外で積極的に活躍するために必要なスキルである。外国人ということで孤立することなく，日本人との友好な関係を構築しながら仕事を進めていける資質を求めている。企業が進展するための新たな活力を留学生に求めているものと考えられる。

表3 企業が求める留学生の資質

順位	求めている項目	%	順位	求めている項目	%
1	コミュニケーション能力	75.6	12	発想の豊かさ	23.2
2	基礎学力	61.3	13	社会的モラル	22.6
3	協調性	59.5	14	ストレス耐性	19.6
4	熱意	46.4	15	フットワークの良さ	14.3
5	専門知識	38.7	16	社会的関心	10.7
6	バイタリティー	37.5	17	体力	9.5
7	一般常識	36.9	18	企画力	9.5
8	社交性	36.9	19	情報収集能力	8.9
9	明るさ	32.1	20	プレゼンテーション能力	8.3
10	信頼性	31.0	21	その他	7.1
11	身だしなみ・マナー	23.8	22	機転	3.0

(平成21年 法務省入国管理局広報資料)

3-3 留学生の就職先業種

留学生の就職先を業種別にみると非製造業が67.7%で、商業、貿易分野(21%)、コンピューター関連(11.4%)及び教育分野8.8%)と上位を占めている。就職先の職務内容では通訳・翻訳が全体の35.2%で、次いで販売・営業、情報処理、海外業務となっている。特に、情報処理が前年に比べ9.6.%増加している。

就職先の企業規模では、従業員数50人未満に就職したものが全体の40.5%で、300人未満の企業が全体の64.7%となっている。国籍別にみると①中国、②韓国、③台湾、④マレーシアの順になっており、アジア諸国が全体の95.8%を占めている(平成21年、法務省入国管理局広報資料)。

以上のことから、留学生採用に関しても専門性を活かしたものではなく、国籍もアジア系が中心という偏りが見られ、日本企業が門戸を広く開け、国籍を問わずに採用するにはいたっていない。多くの企業では外国人採用に伴うリスクを考えると躊躇してしまう傾向がみられ、日本人学

表4 職務内容別許可人員(平成20年主要なもの) (単位:人)

職務内容	許可人員	(構成比)	職務内容	許可人員	(構成比)
翻訳・通訳	3,717	33.7%	経営・管理業務	232	2.1%
販売・営業	1,789	16.2%	調査研究	162	1.5%
情報処理	1,240	11.2%	会計業務	121	1.1%
海外業務	710	6.4%	国際金融	80	0.7%
教育	578	5.2%	デザイン	69	0.6%
技術開発	500	4.5%	広報・宣伝	47	0.4%
設計	412	3.7%	その他	1,061	9.6%
貿易業務	322	2.9%	合計	11,040	100.0%

(平成21年 法務省入国管理局広報資料)

生と比べると文化的、言語的な面でのハンディがあるとみなし、そのことが留学生採用に踏み切れないということであろう。

3-4 日本就職に対する留学生の不安

日本企業への就職に対し、様々な不安を持つことは当然なことである。大学生活への適応にかなりのエネルギーを使いながらも無事に修了したことで自信をつけた留学生が新たな社会で自身自身の実力が試される段階に入るのである。未知なる環境への挑戦である。留学生の持つ不安要素を知ることが、受け入れ企業にとって大切な情報である。表5には、日本で就職するに当たり不安なことが挙げられている。もっとも高い割合を示した順に、「職場の人との人間関係」「ビザの手続き」「勤務地」「日本のビジネス習慣」「ビジネス日本語」「仕事の進め方」があがっている。まず、会社内での人間関係については、ほとんどの外国人社員が持つことで、これから就職しようとする留学生にとっては大学の教授、学生たちとの対人関係とは違う人間関係をどう築いていくのかは一番の不安要素であろう。

留学生が日本で就職することは、大学とは異なる適応課題があると考えられる。留学生の日本の大学への適応に関してはこれまでに多方面からの研究がなされている。しかし、日本企業というビジネス環境では、新たな要因が適応課題として存在することを留学生、受け入れ会社双方が認識していかなければならないであろう。夢を抱いて日本の職場に入り、この問題ですぐにやめてしまう学生も多々いるからである。今後は、この問題をより詳しく分析していく必要がある。

この問題に関して元留学生は以下のように述べている。

「まず、上司との話し方、どこまで自分の意見を言ったらよいのかが分からなかった。自分の場合は、社内研修のときからその問題があった。上司とのお酒の席が一番苦手。席順、お酒をついで回るなど、新入社員がすることに対しなぜそのようなことをするのか分からなかった。それも

表5 日本就職で不安なこと (単位：%)

番号	不安な原因	割合	番号	不安な原因	割合
1	職場の人間関係	50.3	10	労働時間の問題	25.4
2	ビザの手続き	37.4	11	顧客の対応	25.1
3	勤務地の問題	32.9	12	人事評価制度	24.3
4	日本の商習慣	30.5	13	グローバルな業務ができるかどうか	24.0
5	ビジネス日本語能力	29.9	14	住居の問題	21.6
6	仕事のすすめ方	29.6	15	今後のキャリアパス	16.5
7	専門知識	27.8	16	生活習慣の違い	8.7
8	給与・待遇の問題	26.9	17	その他	3.9
9	ビジネスマナー	26.9			

(出典：平成20年、外国人留学生モニター調査)

仕事のうちだと同僚から教えられ、驚いた。」(中国人女性 観光業)

「酒席では非常にくだけてお話してくれた上司が、職場では人が変わったように言葉もかけてもらえない。言葉遣いに気をつけなければならない。」(中国人女性 販売業)

「入社して一番困ったのは、外部から電話がかかってきたときの対応であった。敬語の使い方が分からず、電話が鳴るとときどきして、うまく言葉が出てこなかった。電話の周りには対応の仕方を書いたメモを置き、いつもそれを見ながら練習した。」(中国人女性 旅行会社)

「接客のときに、自分の使っている日本語が丁寧で失礼がないかどうか不安であった。それは今でも変わらない。」(韓国人男性 大手企業)

日本のビジネス習慣、ビジネス日本語については、一部の大学では既に教科に採り入れているところもあるが、まだ十分普及していない。就職指導の中で、ビジネス日本語をカリキュラムに採り入れる必要が迫られている。電話の対応、接客サービス、会議、上司・同僚とのコミュニケーションなどは、入社早々から必要となる。これらの項目は、就職指導内容に優先して採り入れる必要がある。そのためには、必要な場面、状況の選定をし、そこで扱われるコミュニケーション内容などの調査を企業との協働プロジェクトを組むことで有効な情報が得られるのではないだろうか。

ではこれらの不安に対し、大学在学中にどのような準備、勉強が必要なのかを元留学生に質問した。

以下に、質問への回答を記載する。

「在学中にできるだけたくさんの日本人と付き合うことが大切です。自分の場合、留学生会の活動や、地域で開催されている行事に参加し、日本人や他の留学生との交流を深めることができました。そのときに、何かの役割をしながら活動に参加することが大切です。それを通して日本人の仕事の進め方、考え方を学べます。特に、日本語に関しては、日常会話からビジネス日本語関連まで学ぶことができました。」(中国人女性)

「在学中、合宿、シンポジウム、討論会などに積極的に参加したり、自分で企画したりしました。その経験は就職面接のときに大変役に立ちました。留学生活でどんなことをしたかを自信をもって語ることができたからです。」(韓国人男性)

3-5 留学生の就職活動に対する困難点

現在就職活動をしている留学生がどのような問題にぶつかっているかを知ることが、今後就職支援を考える上で参考になる。留学生が実際に困難を感じていることに對し、何らかの助言、支援をすることは就職活動を有益なものにすることができる。

上位に挙げられている項目をみると、就職試験の準備、志望動機、自己分析、エントリーシートの書き方などに困難を感じているようだ。自己分析の仕方やエントリーシートにどう自己表現したらよいか分からないということであろう。

それには、大学生活の中で自己について語る経験をもたずにきたか、日本語による自己表現の方法に自信がないのではないかと推察される。

また、エントリーシートの書き方、筆記試験など留学生にとっては表現、文構成、要領よい自己アピールの仕方など大学の日本語教育の新たなシラバスとして加えていく必要があろう。

3-6 元留学生の日本就職に対する認識 — 就職前の期待と現実のギャップ

就職支援体制を充実させるための参考資料とするため、留学生にインタビューを行ない、留学生の就職の動機、日本企業に就職する利点、日本企業の就職で感じた困難点その他感じたことについて質問し、問題点、課題を検討した。

●インタビュー対象者：日本企業に就職したアジア系、欧米系元留学生 15人

実施方法：対面式インタビュー 又はメールで回答

実施時期：2009年7月～8月

質問内容：日本で就職した理由、職場での問題、その解決方法、外国人としての意識の有無
留学生採用による会社の利点、社内研修受講の有無 現在の職場に何年位働くか 会社への満

表6 留学生が就職活動で困っていること

(単位：%)

番号	困っていること	割合	番号	困っていること	割合
1	面接試験の準備が進まない	38.9	12	学業との両立がうまくいかない	21.3
2	志望動機がまとまらない	37.7	13	志望企業が見つからない	19.8
3	自己分析がうまくいかない	37.1	14	ビザの申請・サポートが複雑	19.2
4	筆記試験の準備が進まない	36.2	15	ビジネスマナーが分からない	14.4
5	エントリーシートがうまく書けない	32.6	16	希望のセミナーに参加できない	9.4
6	就職活動の費用がかかる	29.3	17	OB・OG 訪問がうまくいかない	7.5
7	志望業界が決まらない	26.9	18	就職課の利用法が分からない	5.5
8	志望職種が決まらない	25.7	19	家族と考えが合わない	2.1
9	情報収集の方法が分からない	24.9	20	リクルートスーツの選び方が分からない	2.4
10	日本語能力が十分でない	23.7	21	その他	2.1
11	就職活動の費用がかかる時間がとれない	21.9	22	困っていることはない	0.9

(出典：2008年 外国人留学生モニター調査より作成)

足度

就職活動で役にたったこと、日本での就職活動のために準備したこと、情報の入手方法
本調査の一部を以下に記述し、分析を試みる。

① 日本企業への就職に何を期待したか

- ・キャリア技能の上昇：留学経験が活かせる、最新の技術を学ぶ、日本語の上達、日本的経営の
学び
- ・日本理解：日本社会の理解を深める、日本人の勤勉さ、顧客へのサービス精神
- ・所得：高い給料
- ・キャリアパスの準備：日本と自国との架け橋になる 自国での起業、日本と自国とのビジネス

② 日本企業で感じる文化的差異について

- ・付き合い方：希薄な社員同士の団結、社員同士のプライベートな付き合いがない、義務的な付
き合いが多い、社内の個人的な仲間作り、各グループが独自の情報を共有(誹謗、
中傷なども含む)
- ・企業風土：男性優位の雰囲気、会社の上司、同僚、部下の人間関係、社内での立場、振舞い方、
上司への反対意見の出し方
- ・コミュニケーション方略：意見対立のときの方略の違い、反対意見を文化のせいにする 間接
的、直接的な意見の出し方
- ・日本語表現：表現の表と裏の意味、社会言語的運用の違い、待遇表現(ウチ・ソトの関係)の
運用、社内用語 書類の書き方、電話の応対
- ・意思決定の仕方：何事も全員一致、平等を重視するため時間がかかる。
- ・病気の対応：メンタルヘルスへの配慮、病気のときへの配慮

③ 会社にとって留学生採用の利点は何か

- ・国際ビジネス：自国の情報提供、自国のネットワークの活用、斬新なアイデア、国際化のイ
メージ作り
- ・語学力：高い日本語運用能力 2, 3カ国語の言語運用力、通訳・翻訳が可能、会社内で語学
学習の提供
- ・仕事への態度：勤勉な態度、仕事への情熱、挑戦する態度
- ・異文化コミュニケーション：留学生の文化認識と理解、語学交流、日本と自国との架け橋
- ・専門分野への貢献：留学で培った専門分野の能力、専門技能の汎用

④ 日本で就職を希望する留学生へのアドバイス

- ・日本で就職する意味と目標をもつ。
- ・ビジネス日本語の学習の必要性、特に、ビジネス場面、状況、対人関係理解と関連する日本語
を学習することが大切。
- ・面接のための自己アピールの話し方。要領よく話す練習をすること。

- ・自己分析の方法を勉強し、得意分野、趣味、留学経験からなにを得たかを捉える。

3-7 小括

以上、留学生の就職状況、特に就職に何を期待し、どのような点に不安を持っているのかを調査結果とインタビュー内容から検討してきた。留学の成果を日本企業への就職で活かし、さらに自己成長していきたいという考えを6割の学生がもっている。

留学生の意見・提言を整理すると、大学教育で扱うべきこと、自治体・行政が担うこと、また受け入れ側の企業に関連することなどに分類できる。ビジネス日本語は企業研究と共に大学の教育内容に組み込むことができるであろう。そのためには、企業の情報も採り入れることでより具体的になる。また、インターンシップの実施及び留学生のための内容の検討も必要である。インターンシップの経験は留学生に企業文化、企業風土を体験するよい機会となる。大学、自治体、民間企業が留学の就職を総合的に考えていく施策を立てる必要があることも示唆された。3機関がそれぞれの果たすべき役割を持っているが、3者が連携を組んで行う協働もより効果的になる。

日本で「働く」という意味は、日本の行政とも関わる問題、企業経営の問題、社会にでる前の大学教育の問題などそれぞれが相互に関連しているもので単独には扱えない。大学は、日本の企業の実態を知らなければならないし、社会の仕組み、行政の働きに頼らざるを得ない面もあるからである。

次章では、現在実施されている留学生の就職支援の事例を取り上げ、産学官が連携する意味、その効果をみていきたい。

4 産官学連携による留学生就職支援の事例分析

現在 日本社会では留学生企業の就職支援として、大学、企業、行政、自治体などにより就職情報、就職相談、インターンシップ、面接の準備、会社訪問 体験入社など様々な企画で行われている。しかし、留学生を特定した就職支援はあまり多くはなく、日本人学生との合同説明会に留学生も参加しているのである。留学生にとっては、外国人採用を行う会社情報を得ることが真っ先に知りたいという。多くの企業は、国籍に関係なく、採用に門戸を開いているものの実際には採用までにはいかないのが現状である。

「留学生 30 万人計画」では、入試、入学、入国の入り口から大学、社会での受け入れ、卒業後の進路、就職に至るまで体系的な方策を実施し、関係省庁・機関などが総合的・有機的に連携し推進することを提唱している。しかし、各機関の連携、方策の内容、実施方法などはいまだ検討の余地がある。

留学生就職支援体制の事例として、現在実施されている自治体・企業・大学での活動を取り上げ、各組織の連携の仕方、役割分担と統合の効果、プログラム内容と参加留学生の期待を分析、検討し、今後の課題を捉えていきたい。

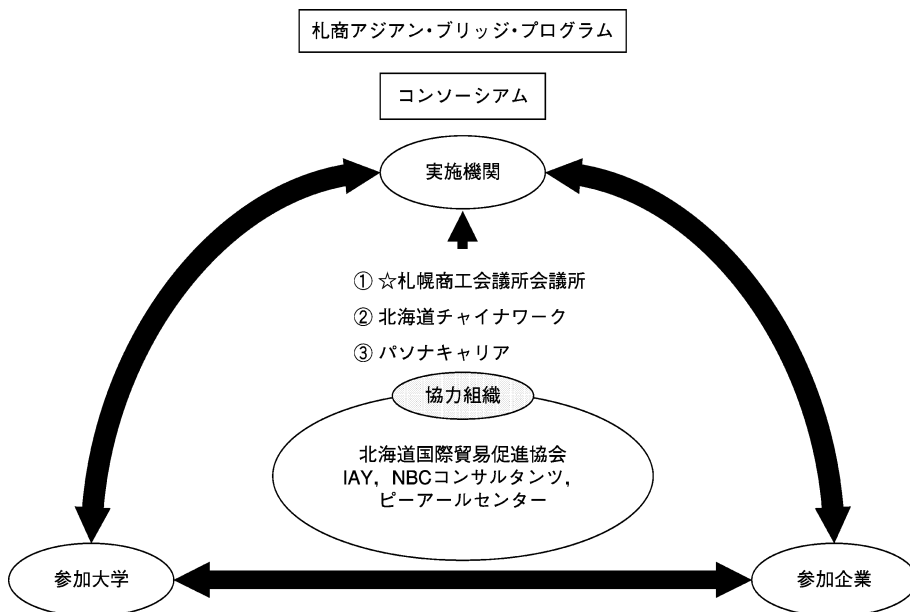
4-1 事例1 「札商アジア・ブリッジ・プログラム」の分析

経済産業省・文部科学省では、2007年度から「アジア人財資金構想」として、「高度実践留學生育成事業」と「高度専門留學生育成事業」を全国9地域で実施している。前者は、管理法人、民間会社、大学のコンソーシアム体制で、優秀な留學生を育成、日系企業で活躍する機会を与えるために、参加留學生の募集、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一環として行うものである。留學生にとっては日本語や日本企業への理解を深め、日系企業への就職のチャンスが得られ、一方、企業にとってはグローバル人材である留學生獲得により、ビジネスチャンスを拡大しようという理念のもとで実施されている。

北海道では、2007年度より札幌商工会議所が事業を受託し、道内の大学と道内中小企業との連携による「札商アジア・ブリッジプログラム」を実施しており、既に第一期生を日本の企業へ送りだしている。

本事業の構成は図3に示したように、北海道商工会議所、道内大学、道内企業のコンソーシアム体制をとっており、役割分担をしながら相互に連携を図っている。目指すところは、留學生が日本企業の就職に必要なスキル習得とインターンシップを組み合わせ、実践力・即戦力を身につけたうえで優秀な人材を企業に送り込むことである。ビジネス日本語・ビジネス文化と知識、社会人教育というグローバル能力育成を柱に2年間で修了するカリキュラムを組んでいる。道内の留學生同士が研修を受けることでチームワーク、連帯意識が芽生えてくることもこの支援事業の特徴といえよう。

図3 「札商アジア・ブリッジ・プログラム」の産・官・学連携



(1) プログラム内容の概要及び関係機関の連携

1) コンソーシアム運営——実施機関の役割

本事業の実施機関は、札幌商工会議所、株式会社北海道チャイナワーク（以下チャイナワークという）、株式会社パソナキャリア（以下、パソナという）及び協力機関として IAY インターナショナル（以下、IAY という）がそれぞれ役割分担をしながら実務に当たっている。各機関の役割は図 3 に示してある。

コンソーシアム運営に関しては、札幌商工会議所がプロジェクトマネジメントを行い、各組織が互いに情報共有をしながら事業を進めていけるよう企画・調整・管理の役割を担っている。また、ビジネス日本語教育は、チャイナワークがコーディネートをし、実際の教育は IAY が担当し、テキスト開発から講義実践の授業を行っている。

本事業の中核をなしているインターンシップ・就職支援に関しては、企業であるパソナ及びチャイナワークが担当し、参加大学、関係諸機関とのネットワークを活用しながら業務を行っている。

連携に関して注目すべき点は、チャイナワークの発案で、関係企業・機関と留学生が直接出会う機会「NIJI の会」^(注6)を発足させたことである。2ヶ月に1回、例会を持ち、その企画運営はプログラム参加留学生が担当し、企業の人たちが留学生の仕事ぶりを見る機会にもなっている。

以上、本事業では各機関が互いに協力関係を築きながら自らの参加目的も果たしていくという緩やかな連携でつながっていることが、本事業の特徴として捉えられる。では、ここでみられる連携がどのように作られ効果を挙げているかを検討してみたい。

(2) 各組織の連携を強化するメディエーター——「NIJI の会」の機能

各機関の連携を効果的にしている要因として、会社の代表者がメディエーターの役割を担っていることが第一に挙げられる。メディエーターとは、一つは各機関の人同士の働きを状況に応じて調整し、役割の明確化、情報の共有化などを促進させる働きをしている。その目的のために NIJI の会を発足させ、留学生を中心に関係機関、とりわけ留学生を採用しようとする企業が出会う場を作った。留学生にとっては、授業で学んだことを活かす実習の場となり、企業にとっては留学生の仕事ぶりをみることもできるという目的をもち、2ヶ月に一回の割合で開催されている。その内容は、企業側の講演会、留学生の課題プレゼンテーション、懇談会などが行われ、企画、運営を留学生が担当している。この会の代表者の働きは、道内企業がネットワークを広げ、留学生採用を推進させる動機づけを高めるメディエータとして機能している。緩やかな連携が各企業、機関の目的を互いに明確化していく相乗効果をあげているのである。インターンシップとは異なる就職支援のあり方として新たな効果が期待できる。

(3) 産官学連携による教育内容とカリキュラム

内容は、ビジネス日本語の学習、インターンシップ研修、日本文化、企業・ビジネスに関する

講義などを2年間のコースデザインのもとに実施されている。対象留学生としては、学部留学生、大学院生（修士課程、博士課程）であり、卒業前の2年間をかけて育成し、大学卒業と同時に就職する事を目指している。

1) ビジネス日本語・日本ビジネス教育事業

ビジネス社会で活躍するため、「日本企業の評価・待遇制度や会社システム、ビジネス習慣などを学ぶ」を柱に実際の授業でスキル教育と企業の人による講義を採り入れて、実践的な学習内容になっている。企業側の講義は、日本企業の風土を少しでも理解できるよう日本文化体験、業界研究などオリジナルな内容としている。2008年度は、日本文化体験「禅」を知る1泊2日体験セミナー、札幌商工会議所付属専門学校との交流会などが実施されている。そこで使用している教材は、企業と協同でビジネス日本語のオリジナル教材を作成し、学習成果が分かりやすく、実践的な内容を取りいれている。この教材は、就職活動のため、就職内定後、入社後に分けられており、日本企業で働くために必要な一連の学習活動を取り入れている。インターンシップ、会社訪問、NIJIの会との活動と組み合わせ、日本語の運用力、実践力を養成している。

(4) 当プログラムの就職支援活動に対する考察

以上、アジアン・ブリッジ・プログラムの目的と活動内容を概観してきたが、評価できる点が多い。コンソーシアム体制による効果として、参画団体が十分な話し合い、プログラム実施中での検討会とフィードバックというプロセスを経ていることで参加者同士が学習し、高次の動機付けになっている点が挙げられる。留学生を指導し、留学生と協働活動をするなど企業、行政の人たちには経験したことがなかったのではないだろうか。有効な就職支援を求めるためにも、留学生を知ることが大切なことである。本事業がその点を満たしているということでは大いに評価できる。

今後の課題として以下のことが捉えられた。このプログラムが大学での教育と平行して行われているため、学生への負担が大きい。参加者の中には独自の就職活動をする人、研修期間中に内定をもらう学生、進路を変える学生などもでてくる。また、ビジネス日本語の学習に対して、学習のねらいがよくつかめずに興味を失ってしまうこともある。大学でアカデミックジャパニーズを目指し、一方でビジネス日本語を新たに学ぶという切り替えが難しいという学生もいる。また、アジア人財資金構想での事業は4年間で終了し、その後は各団体、教育機関が運営することになっている。大学、団体がどのように就職支援活動を実施していくのか今後の課題である。

留学生のみならず日本人学生も就職という未経験の世界に飛び込むのであるから、不安は誰でも持つ。留学生の場合、日本の企業文化を含めた企業研究をしていかなければならず、できるだけ会社訪問、インターンシップの機会を作り、留学生に経験させる努力が必要である。また、企業側は留学生の特徴を捉えるためにも大学との連携により留学生と直接接触する機会を持つ努力

をすることが望ましい。

本プログラムの大学内での位置づけとしては、学外インターンシップに出席することで授業単位認定している大学もある。今後は、インターンシップ及び日本ビジネス教育、ビジネス教育についても授業単位としての認定を検討し始めていかなければならないだろう。

このプログラムの波及効果については、道内産業界に有能な外国人従業員が定着し、出身国企業との取り引きや事業展開の橋渡し役を担うことで、北海道産業界全体のグローバル化のモデルとすることを目指している。

4-2 事例2 自治体、行政による就職支援活動セミナーの2事例の分析

(1) 日本学生支援機構北海道支部の「外国人留学生就職支援事業」

留学生の就職活動に役に立つ実践的なプログラムを目指し、2006年度から年一回実施されている。このプログラムは、日本人学生と留学生が共に参加し、就職に関する研修を行っている。内容は、専門家（大学、企業、元留学生）による、講義、体験報告、体験学習となっており、日本人学生も同じ目線で考え、留学生へのアドバイス、サポートも得やすい。

行政側として日本学生支援機構北海道支部が主催者であるが、プログラム企画には札幌市商工会議所、大学関係者が協力し資料分析などで検討会を重ね、互いの意見を反映させられるような努力をしている。プログラムでの留学生の起用も、就活中の留学生、就職内定者、元留学生の起業家などそれぞれの立場からの報告を聞くように工夫されている。これは留学生のキャリア・パスをイメージしやすく、留学生の就職を考えるためには効果的である。また、企業側は、就職に求められる留学生の資質、就職後の留学生の課題、ビジネスマナーの実習、工場見学などを企画実践している。ただ、半日スケジュールなので、十分な時間をとることが難しく、日本人学生とのグループ討論、シュミレーションなども採り入れることなどで更なる効果があがるのではないだろうか。参加者は就職活動に積極的に取り組める、就職活動に重要なポイントがわかったという感想を述べている。

(2) 札幌国際プラザの「留学生就職セミナー」

留学生・日本人学生とともに参加し、企業の人からの講義とワークショップ、ビジネスマナー講座、留学生の就職に学ぶ、企業訪問というプログラムで行っている。

本プログラムの特徴は、留学生と日本人学生とが3泊4日の合宿をしながら協働活動をしているところにある。3日間の研修で互いに異文化を学び、協調性を養うこともねらいである。合宿形式であるため、日本人学生と留学生が成果を分かち合い、研修後の就職活動に向けて情報交換、相談などもできるような関係を築いていく。

以上、札幌市で実施された就職支援セミナーを紹介したが、両者ともに自治体、行政主導で企業、大学が協力するという構成になっている。両セミナーの成果は、日本人学生と留学生にとつ

て互いに学びあう仲間が得られるという点、就職に対する目的意識と計画性が育成されるという点では評価できる。

ただ、参加企業も自主的に参加したのではなく、依頼されて協力することが多く、アジア・ブリッジのコンソーシアムとは異なり、大学、企業行政の連携の構図は見えてこない。自治体、行政主導では各組織が積極的に関わりあうという意識が薄く、留学生の就職に道筋を示す程度で具体的な動きは、大学、個々人にゆだねることになる。

今後、大学、企業との協力体制を強め、協働で活動内容を決めていくようにすることがより効果を挙げることになるのではないだろうか。留学生からの要望として、留学生用の就職情報の取り方、情報の活用の仕方などを教えてもらえるシステムを期待している。大学では、ビジネス日本語を学ぶことができないので、実際に学ぶコースを開設してほしいなどの要望がでていた。

5 大学におけるビジネス日本語教育の可能性——北海学園大学の試み

留学生が日本企業への就職希望者が増加していることに対し、カリキュラム、コース作りが大学の日本語教育の新たな課題となってきた。日本企業に就職し、企業でキャリアを積んでいくためには、日本の会社組織に関する知識、対人関係、ビジネス展開に必要な日本語スキルなどの習得が必要となる。そのために、取り組み始めているのが「ビジネス日本語」である。これは就職活動、就職内定、会社採用のプロセスに沿って、そこで使用されるビジネス場面での日本語を学んでいくのである。学部留学生を受け入れている多くの大学では、試行錯誤をしながら取り組んでいる。北海学園大学の事例を通して、就職に必要な学習内容の検討をしていきたい。

当該大学では、日本語教育にビジネス日本語の導入を試みている。その内容は、就職活動のための準備（エントリーシート、履歴書、面接の受け方、プレゼンテーションの仕方など会社内での言語習慣と言語行動の実践学習、日本的経営、会社組織に関する学習などを採り入れている。また、先輩からの出前講義も採り入れ、日本企業で働くということについて勉強する。以下に、実際に行っている学習内容を述べる。

●授業実践例：科目名 「日本事情」 後期日程 10月～3ヶ月間

●対象留学生：学部留学生3名、研究生4名（韓国、中国、台湾）

●授業内容：

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">① 読解授業：日本的経営、日本の企業家、会社の仕組みなどの参考図書を読む② 専門家の講義と実習：同窓生の企業家による講義と実習
「女性起業家のキャリア形成の過程」
「ビジネス場面でのマナー実習」③ 先輩留学生の体験談「日本の会社で働く意味」 |
|--|

- ④ 会社訪問→テレビ局取材研修，ブライダル産業，医薬品会社，
- ⑤ レポート作成 報告書の書き方の学習
- ⑥ 日本学生支援機構主催の「留学生就職支援セミナー」への参加

5-1 教育内容に対する分析

読解授業に「企業研究」という学習内容を取り入れる試みを行った。そのために現実的な日本企業についての資料，参考書と資料収集をし，教材として取り上げたのは，日本経済新聞からアジア経済と日本企業の動向に関する記事及び北海学園大学経営学部似鳥寄附講座の報告集『ホッカイドリームソーダ』（2006）を用いて，内容の理解とそこからの問題点を捉えた。「北海道の経済を知る」をテーマにし，その概要を捉えることと，質問には後ほどインタビューで聞くことができるということを考えたからである。実際には，先輩からのアドバイスを受けることで企業に直接問いかけができたことは成果の一つであろう。ただ，日本企業の実情を学ぶことより，経営者の成功への過程と成功の鍵に注目してしまい，企業分析の視点が定まっていなかったことは今後の反省点として挙げられる。起業家を目指す留学生には興味深いものであったようだ。

ビジネス場面での体験では，先輩からの講義と実践という授業であった。ビジネス日本語を用いて学習し，その後，外部講師（大学の先輩）を招き，北海道のブライダルビジネスに関する講義を受けた。また，ビジネスマナーについての実習も採り入れた。会社訪問は「留学生が先輩を訪ねる」という目的で，美容，ホテル，放送関係業界を分担して訪問，予め質問項目を準備し，たずねることができた。イメージしたことと実際の職場場面とはかなりのギャップがあったようだ。その後，研修レポートを作成し，今後の就職活動に役立たせるように実践記録と感想を入れたものにした。

また，自治体，行政，企業で行われているプログラムにも参加し，日本での就職に関する一般的な考え方，エントリーシートの書き方，就職活動の厳しさ，マナーの実習が組み込まれていた。留学生の意見，感想からは，他大学の学生との交流もあり，就職するということへの現実的な行動につながったといっている。

5-2 教育内容に対する今後の課題

上記で述べてきた各ステップを積み上げていく過程で，日本の企業に就職する具体的なイメージを持つことができ，また，動機付けが高められていくのがみられた。即ち，自分が希望する職業とその可能性を自ら問いなおし，不十分な知識やスキルの獲得へ向けて準備していけるのである。先輩留学生のアドバイスは，留学生が持つ利点と弱点を経験から語ってくれるのでわかりやすい。例えば，どこでどのように情報を入手するのか，情報の整理・選択の仕方などは役に立つ。また，ビジネス場面での言語行動については日本語の新たな学習項目として考えなければならないことが示唆された。本学同窓生である会社社長の講義からは，仕事場での人間関係の大切さ，

仕事に対する価値観など文化的な違いを具体例で示してくれたので、日本の会社文化の雰囲気をつかむことができた。講義と会社訪問とを組み合わせることで会社の理解が深まったようだ。また、自治体が企画した事業にも参加協力をすることで、ネットワークを広げていった。

今後は、ビジネス日本語で取り上げるシラバスの整備、インターンシップとの併用、カリキュラムの設定、外部講師のネットワーク形成などが必要であろう。ビジネス用語、ビジネス場面での日本語表現などは外部講師との連携で作成することが効果的であろう。

今回の授業で行ったことは、シュミレーションの段階であり、さらにレベルアップするためには、日本人学生とともにインターンシップなどに積極的に参加することが望ましい。そのためには現在行っている他の就職支援の活動を有機的に結びつけ、実習の場を多くすることも今後必要になってくるであろう。

留学生の場合、先輩留学生からのアドバイスが効果的である。試行錯誤をしながら就職活動を行い、大手企業に就職が決まった留学生が就職活動の相談者となって後輩の指導に当たるのも現状に即した支援となる。先輩留学生、同窓生の企業家の協力も取り入れた就職支援体制の整備が望まれる。

6 まとめ ― 留学生の就業支援に対する大学、企業、行政の役割と連携

日本企業が積極的に留学生採用を考えるようになってきている現在、大学、企業、行政それぞれに課題が多くあることが示唆された。4事例の分析から、産官学の連携に効果をもたらすためには、それぞれが留学生の就職についてのビジョンを持つ必要があるのではないかと考える。まず、留学生の就職に関する実態調査を企業、留学生双方にたいして実施し、その結果を産学官が共有することを提案したい。また、自治体が実施している就職セミナーなどは、大学、企業との連携で企画し、実施することは効果的であると考えられる。このような企画をする過程で意見交換をし、留学生の採用についての意味が関係機関に認識されてくるであろう。今回の分析からも、就職情報の偏りと就職先が大都市に集中していることが北海道在住の留学生には問題となっている。また、中小企業での採用が少ないことも指摘されている。今後は、留学生採用の意義と利点について分析し、企業側に提供するとともにインターンシップ、会社訪問などの機会を増やすことも必要であろう。

横田(2006)は、地方大学と地元との関係を強化し、地場産業との連携と同時に、日本の中小企業の技術力を留学生に認識してもらう必要があることを述べている。さらに、企業に対し、活力とダイナミズムを求めるのであれば、「日本の人材」にこだわらずに人材活用ができるように自己変革する必要があると、そこに産学連携の意義があるのではないかと提言している。

「日本企業における留学生の就労に関する調査」(2008 労働政策と研究, 研修日機構)^(註7)によると留学生が日本企業に定着し、活躍するために求めている施策として多い順に、日本人社員の異文化への理解度を高める(64.9%)、外国人の特性や語学力を活かした配置・育成(59.6%)、外

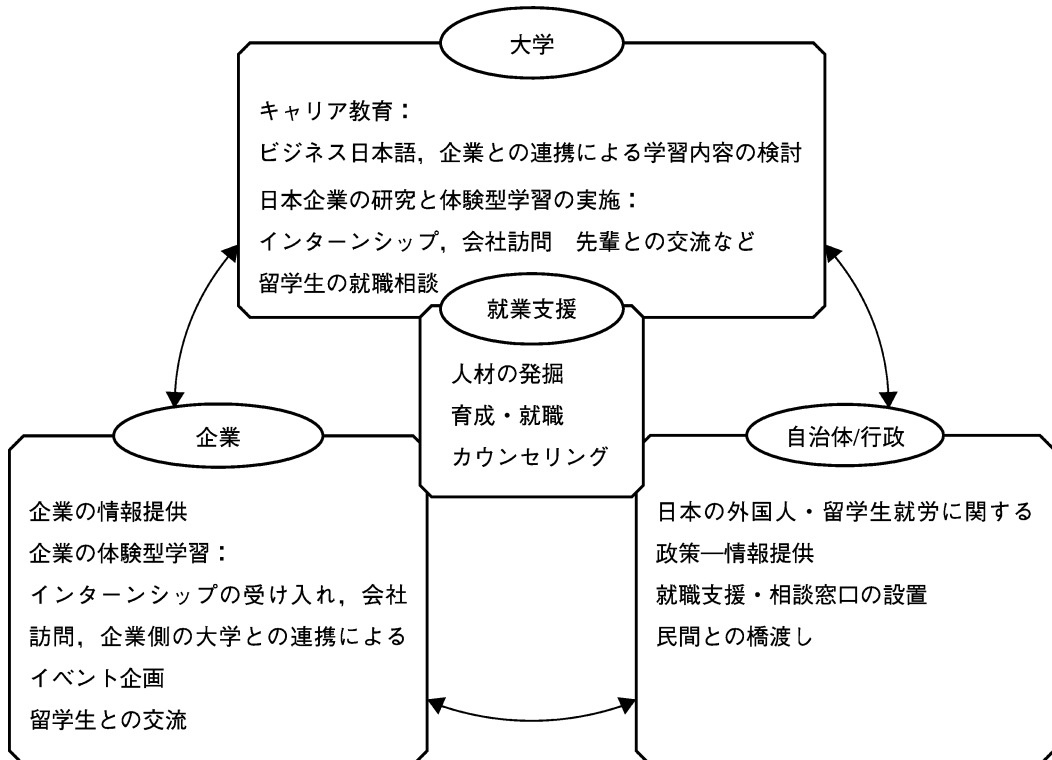
国人向けの研修実施（40.5%）、生活面も含めて相談できる体制整備〔35.3%〕ということが挙げられている。留学生に対し日本の企業文化の学習が言われているが、企業側にも異文化理解の必要性が求められている。その意味でも、事例1であげた NIJI の会のような活動がもっと活発に行われ、留学生が積極的に参加することが望ましい。

6-1 大学、企業、行政への提案

大学の役割として、キャリア教育の一環としてビジネス日本語の導入の方法と内容を再考する必要がある。すでに実践している大学もあるが、単にスキル獲得だけではなく、日本の会社組織に関する勉強もしなければならない。そのためにも企業と大学が協力して実践的教育プログラムを作っていくことは効果的なものとなるであろう。先に紹介した「札商アジア・ブリッジ・プログラム」などが大学に引きつがれ、実施されることが望まれる。また、大学ではキャリア支援の内容の充実のためにも元留学生への調査などを行い、ニーズをしっかりと把握する努力も大切である。

今回の元留学生の調査から得られた結果から、キャリア支援には、技術面での強化をするだけでなく、職業意識を育てる教育もあわせて行うことが望まれる。

図4 大学・企業・行政の連携



企業の留学生に対する認識がまだ十分でないことも示唆された。一見日本人学生と遜色がないように見えるが、留学生にはビジネス日本語の中でも企業内の対人関係、会社組織の知識、仕事への価値観など学ばなければならないことが多い。そのためにも留学生のリソースを評価し、積極的に活用できるように留学生との接触の機会を多くすることが望まれる。留学生との交流会、留学生の体験学習、会社訪問、インターンシップなどの実施が有効であろう。

行政に対しては、留学生が就職するための情報の提供と就職相談窓口、支援セミナーの実施などは今後も続けていくことが望まれる。今回の事例からも自治体・行政と企業、大学が連携を組むことで情報の双方向性がみられ、留学生はもとより関係者にとっても有効性がみられた。連携には、メデイエータの役割が重要であることも示唆された。それぞれの役割と機能をうまく出し合い、つなぐことで協力体制が強化されるからである。

事例1のコンソーシアム運営が互いに動機付け、関心、アイディアが生まれ相乗効果をもたらすことみられ、連携の効果は十分期待できる。

留学生30万人計画の目標である「留学生の受け入れから出口まで」をトータルに考えていくためにも支援の充実は重要なことである。今後も留学生、企業側双方のニーズ調査を行いながら常に状況に応じた調整をすることを提案したい。

日本における留学生の目標が単に所定の学業を終え、学位（学士、修士、博士）を取得するだけではなく、卒業後、日本で就職することを希望している留学生が増加しているなか、日本留学を魅力あるものにするためにも産学官連携による就職支援の効果をあげ、留学生を日本社会に送り出す戦略が必要とされている。

注

(注1) 図表1に、日本における留学生数の推移を示している。この表で用いている留学生とは、留学ビザにより、大学、大学院、短期大学、高等専門学校、専修学校（専門課程）に入学するための準備教育課程を設置する教育施設において教育を受ける外国人学生のことである。

(注2) 2008年、当時の福田首相が、2020年までに留学生受け入れ30万人を目指すことを提唱し、その骨子が2008年に発表された。

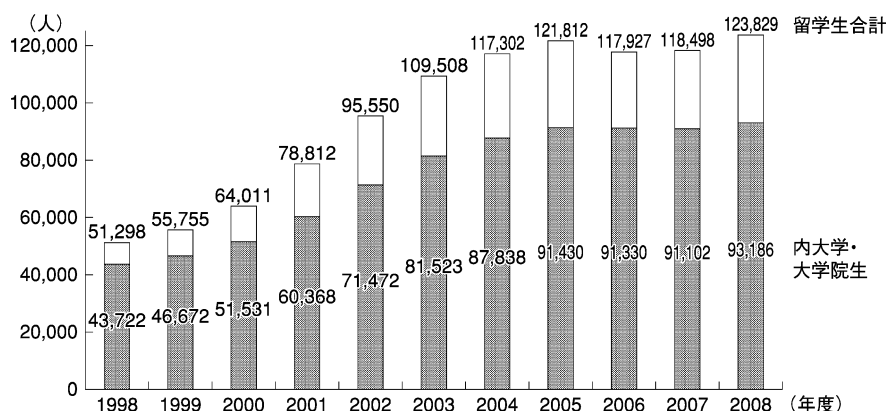
(注3) 「札商アジア・プログラム」は、経済産業省と文部科学省が連携し、留学生育成事業のとして、北海道地域では実施機関として札幌商工会議所に委託された。企業と大学とのコンソーシアム体制で運営されている。

(注4) 昭和57年、諸外国の留学生受け入れ数は、米国31万2千人、英国5万3千人、ドイツ5万7千人、フランス11万9千人、日本は8,116人と先進国の中でも際立って少ない。『21世紀への留学生政策に関する提言』〔昭和58年〕

(注5) 第一回ディスコ外国人留学生モニター調査 調査時期：2008年6月、調査地域：全国、調査方法：インターネット調査法、調査対象者：就職活動中の外国人留学生2857名、回答者数：334名

(注6) NIJIの会とは、アジアブリッジプログラムに参加留学生と道内企業が交流を行い、互いに理解をふかめるための場として平成20年7月に設立。企業への海外情報提供を主目的とするセミナー、企業関係者と留学生が交流する懇親会を定期的に開催、インターンシップ先の確保、留学生の道内企業への就職率アップの基盤づくりを行う。

図表 1



出典：日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査」（2007～2008 年度）

（注 7） 調査実施機関：独立行政法人 労働政策研究・研修機構 調査名：「日本企業における留学生の就労に関する調査」、調査期間：2008 年 8 月 5 日～22 日、調査方法：郵送による調査票の配布、調査対象：企業〔300 人以上の企業〕10,349 社（内 3,018 社回答）、留学生 企業調査の対象企業で働く留学生 902 人、が回答。

参考文献

- ・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」
- ・法務省広報資料（2007）「平成 18 年における留学生等の日本企業等への就職について」
<http://www.moj.go.jp/PRESS/070720-1/070720-1.pdf>
- ・経済産業省（2007）「アジア人財資金構想について」
- ・横田雅弘（2006）「日米豪の留学交流戦略の実態分析と中国の動向——来るべき日本の留学交流戦略の構築」平成 15 年～17 年度科研最終報告書 研究代表者：横田雅弘
- ・横須賀柳子・小熊裕美（2006）「外国人留学生の就職活動に関する調査研究」
- ・横田雅弘（2008）「30 万人が実現する条件」『留学交流 8 vol.20』日本学生支援機構編集
- ・村野節子・向山陽子・山辺真理子（2007）「留学生に対するビジネス日本語教育」『日本語教育学会実践フォーラム』
- ・白木光秀（2008）「留学生の就職と採用における諸課題」『留学交流 2 vol.20』日本学生支援機構編集
- ・工藤雅彦（2008）「外国人留学生に対する就職支援」『留学交流 2 vol.20』日本学生支援機構編集
- ・早川芳子（2008）「留学生のキャリアパスと大学のサポート」『留学交流 2 vol.20』日本学生支援機構編集
- ・アジア・ゲートウェイ戦略会議『アジア・ゲートウェイ構想』平成 19 年、首相官邸 HP
- ・『「留学生 30 万人計画」の骨子』取りまとめの考え方』平成 20 年（中央審議会、大学分科会）文部科学省 HP
- ・神谷順子（2008）「北海道における留学生就職支援の現状と課題」学術的実践的国際会議『グローバル化状況での国民経済：中小企業発展のための基本的役割』ロシア国立教育大学経済学部編
- ・北海学園大学経営学部大学院経営学研究科似鳥寄附講座監修（2006）『ホッカイドリームソング』中西出版