

外国人留学生の日本企業への就職に関する意識調査 ：工学系大学院生を対象として

山田, 明子
九州大学留学生センター : 助教

平田, 実
九州大学大学院工学研究院 : 准教授

西頭, 由紀子
九州大学留学生センター : 非常勤講師

<https://doi.org/10.15017/4777968>

出版情報 : 九州大学留学生センター紀要. 20, pp.11-33, 2012-03. 九州大学留学生センター
バージョン :
権利関係 :

外国人留学生の日本企業への就職に関する意識調査

— 工学系大学院生を対象として —

A Survey of Foreign Students' Attitudes toward Job-hunting and Employment in Japan

— A Study of Postgraduate Students in Fields of Engineering —

山 田 明 子*

平 田 実**

西 頭 由紀子***

<要旨>

本稿では、工学系大学院に在籍する日本企業への就職を志望する留学生を対象に、彼らが日本企業就職についてどのような意識を持っているのか、ビジネス日本語教育と就職支援という観点から、その実態を調査した。その結果、留学生が日本企業就職に関して、自分の留学経験や日本語力を活かし、職場の人たちとコミュニケーションを取りながらチームで仕事をするという意識を持っていることが示された。また、調査の結果から、本学産業工学コースにおいて、今後ビジネス日本語教育は実践の場との連携を、就職支援は産学連携体制の維持や充実を図る必要性が示唆された。

キーワード：日本企業就職、外国人留学生、工学系大学院生、ビジネス日本語教育、就職支援

1. はじめに

平成19年度より経済産業省と文部科学省が連携し、日本の産業界で活躍する高度外国人人材の育成を促進するための「アジア人財資金構想」事業が開始した。九州大学は平成20年度より、本事業に基づき「エネルギー・環境技術人財育成パートナーシップ・プログラム」として工学系5学府⁽¹⁾の修士・博士課程に所属する

留学生を対象にカリキュラムを展開している。本プログラムでは、日本企業への就職という出口を見据え、外国人留学生に対する専門教育、インターンシップ等からなる本学独自のコースワークを行っている。留学生の就職に関しては、アジア人財資金構想プログラムにおける各機関の事例報告や、企業側に対するニーズ調査および元留学生に対する実態調査などが行われてきている（海外技術者研修協会 2007、財団法人

*九州大学留学生センター助教

**九州大学大学院工学研究院准教授

***九州大学留学生センター非常勤講師

人企業活力研究所 2010など)。しかし、現在日本国内の大学に在籍し日本企業への就職を志望している留学生を対象とした意識・実態調査は、管見の限りまだまだ多くない(中村 2008、伊藤他 2008など)。そこで、主に工学系大学院に在籍する留学生を対象を絞り、彼らが日本企業就職についてどのような意識を持っているのか、その実態をさぐるためアンケート調査を実施した。本稿では、その結果について分析・考察を行うとともに、本学で実施しているアジア人財資金構想に基づく産業工学コースにおけるプログラムのうち、ビジネス日本語教育⁽²⁾のカリキュラムおよび就職支援体制について再考する。

2. 調査の概要

本調査はアンケート形式で行い、内容はビジネス日本語教育に関わる部分と就職支援に関わる部分の2つからなる。調査の概要は以下の通りである。

①調査方法：質問票調査(英語版、中国語版)

②調査時期：2011年7月

③サンプル：

i) 九州大学大学院における工学系外国人留学生で、JLCs (Japanese Language Course) 伊都地区受講生⁽³⁾並びに、アジア人財資金構想に基づく産業工学コース専攻学生のうち日本企業へ就職意志を有する者。

ii) 配布・回収

上記学生が受講する日本語の授業において、担当教員より調査票を配布・回収。

iii) 有効回答

66名(回収数74名)⁽⁴⁾

2.1 調査の目的

本調査の目的は、日本企業への就職を志望する学生が日本での就職にどのような意識を持っているか、その実態を明らかにすることである。ビジネス日本語教育に関する部分では、外国人人材また社会人として働く上でどのような意識を持っているか、および就職活動・職場で必要とされる日本語力に対する現段階での自己評価について調査する。また、就職支援に関する部分では、日本ないし日本企業において就職を志望する理由、就職を決める際の判断基準、大学に対して期待する就職支援について、学生がどのような意識を持っているかについて調査する。

2.2 調査対象者

本アンケート調査対象となるサンプル学生の基礎的なデータは次の通りである。

①対象学生の国籍

留学生の国籍は、全体の約2/3にあたる66.6%が中国人学生である。次いで、インドネシア6名、韓国5名、タイ3名の順となっている。

表1 対象学生の国籍

国名	人数
中国	44
インドネシア	6
韓国	5
タイ	3
ベトナム	2
フィリピン	2
ラオス	1
シリア	1
コスタリカ	1
バングラデシュ	1

②留学後の経過期間（これまでの日本滞在期間）

調査時点において、留学後どれくらいの期間が経過しているかについては、3年以内と答えた学生が27名と全体の約5割を占めている。

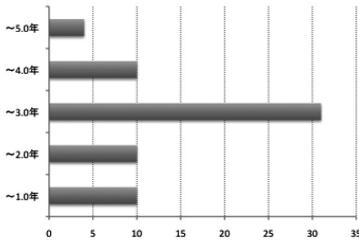


図1 留学後の滞在年数

③在籍する学府

「工学府」が最多の33名。次いで「システム情報学府」14名、「システム生命学府」7名となっている。

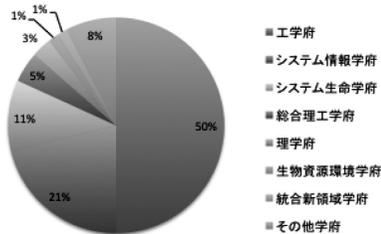


図2 在籍学府

3. ビジネス日本語教育に関する意識調査

本節では、ビジネス日本語教育に関するアンケートを分析した結果を示す。ビジネス日本語教育には、語彙・表現など言語面だけに焦点を当てた指導だけではなく、社会人基礎力や問題解決力、異文化調整能力の育成も含まれる（堀井 2009）。したがって、本調査では就職活動および職場での日本語能力に関する調査に加え、外国人材また社会人として日本企業で働くにあたっての資質についても調査した。

3.1 外国人材・社会人に求められる能力

「外国人材に求められる能力」の項目は、海外技術者研修協会（2007）「構造変化に対応した雇用システムに関する調査研究」やこれまで企業の方から直接得た情報を参考に作成した。実際に日本企業に就職する意志のある外国人留学生が外国人材としての自分の役割をどのように認識しているかを調べるため、各能力の重要度を5段階で評価してもらった。そして、さらにその能力の中で特に重要だと思われるものを3つ選び、順位付けをしてもらった。

まず、各能力の重要度を集計したものを図3に示す。（有効回答数66）

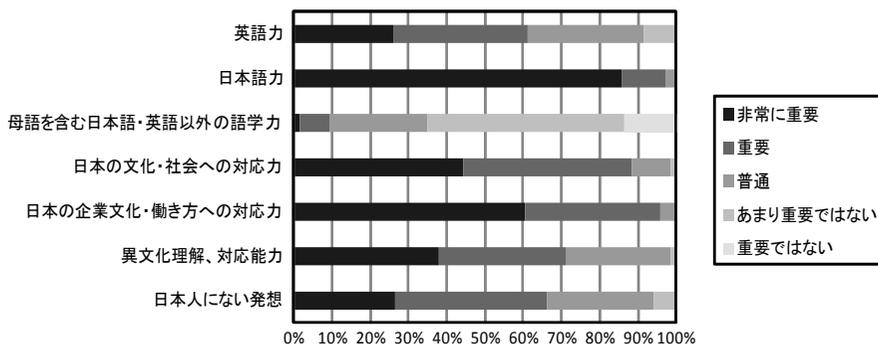


図3 外国人材に求められる能力

「非常に重要」と考えている学生の割合が最も高かったのは、「日本語力」の86%であった。また、重要度という観点から「非常に重要・重要」を合わせて見ると、「日本語力 (98%)」、「日本の企業文化・働き方への対応力 (95%)」、「日本の文化・社会への対応力 (88%)」が80%を超えていた。一方、「母語を含む日本語・英語以外の語学力」について、「非常に重要・重要」と回答した学生は10%と他に比べて低かった。

次に、順位付けの結果を表2に示す。(有効回答数61)

1位に選ばれたもので最も多かったのが「日本語力」、2位は「日本の企業文化・働き方への対応力」、3位は「日本の文化・社会への対応力」であった。また、選ばれた頻度で見ると、延数が最も多かったのは「日本語力」、次いで「日本の企業文化・働き方への対応力」、「日本の文化・社会への対応力」となっていた。一方、選ばれた頻度が最も低かったのは、「母語を含むその他の語学力」であった。

図3、表2より、「母語」や「日本人にない発想」など日本人とは異なる点に外国人人材としての価値を置くというより、日本語を使用して日本企業や社会の中に入り仕事を行っていくと考える傾向が窺える。外国人留学生から日本と母国をつなぐ「ブリッジ人材」になりたいという話を聞くが、実際にブリッジ人材となるに

は母国のことを知り、2つの文化の調整役になるという役割が求められる。しかし、今回の結果から、「日本語力」、「日本の企業文化・働き方への対応力」、「日本の文化・社会への対応力」に対する重要度が他に比べて高かったことから、外国人留学生はブリッジ人材としてというよりもまず日本企業の一社員として働こうとする意識を持っているのではないかと推測される。

「社会人に求められる能力」では、先に述べた海外技術者研修協会(2007)や日本経済団体連合会(2011)の「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート結果」を参考にし、日本人大学生に求められる社会人に必要となる能力を項目化した。そして、その社会人に求められる能力を外国人留学生がどのように認識しているかを調べるため、各能力の重要度を5段階で評価してもらい、さらにその能力の中で特に重要だと思われるものを3つ選び順位付けをしてもらった。

まず、各能力の重要度を集計したものを図4に示す。(有効回答数62)

「非常に重要」と考えている学生の割合が最も高かったのは、「コミュニケーション能力」の73%であった。また、重要度という観点から「非常に重要・重要」を合わせて見ると、「コミュニケーション能力 (99%)」、「主体性 (95%)」、

表2 「外国人人材に求められる能力」順位付け

	1位	2位	3位	合計(延数)
英語力	5	8	6	19
日本語力	45	10	3	58
母語を含むその他の語学力	0	0	3	3
日本の文化・社会への対応力	1	9	21	31
日本の企業文化・働き方への対応力	9	25	18	52
異文化理解、対応能力	1	3	4	8
日本人にない発想	0	6	6	12

「チームワーク・協調性 (93%)」、「問題解決能力 (91%)」が90%を超えていた。また、「非常に重要・重要」だと捉えている学生の割合は、どの項目も65%を超えており、「社会人に求められる能力」については、どの項目についても比較的重要性を感じている傾向が窺える。

次に、順位付けの結果を表3に示す。(有効回答数58)

1位に選ばれたもので最も多かったのが「コミュニケーション能力」、2位は「問題解決能力」、3位は「チームワーク・協調性」であった。また、選ばれた頻度で見ると、延数が最も

多かったのは「コミュニケーション能力」、次いで「チームワーク・協調性」、「問題解決能力」となっていた。

図4、表3より、専門性が就職に必要とされる博士・修士の留学生においても、コミュニケーション能力やチームワークなど、職場の人たちと協働して仕事をしていくことに重要性を感じている傾向があるということが示唆された。

「外国人人材・社会人に求められる能力」に関して、身分により能力の重要度に意識の差があるかどうかを検討するため、一元配置の分散分析を行った。身分は、「博士」、「修士」、「研究

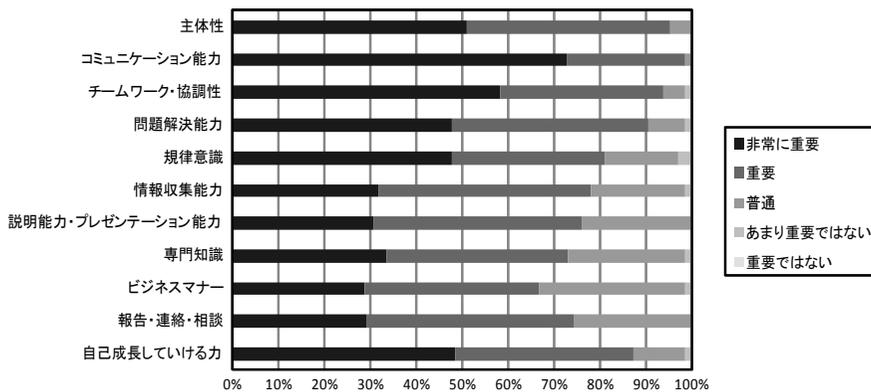


図4 社会人に求められる能力

表3 「社会人に求められる能力」順位付け

	1位	2位	3位	合計 (延数)
主体性	11	5	7	23
コミュニケーション能力	25	8	8	41
チームワーク・協調性	8	12	18	38
問題解決能力	6	14	8	28
規律意識	4	8	4	16
情報収集能力	0	2	1	3
説明能力・プレゼンテーション能力	0	1	3	4
専門知識	3	6	5	14
ビジネスマナー	0	0	1	1
報告・連絡・相談	0	2	1	3
自己成長していける力	1	0	2	3

生」の3つに分け、求められる能力を独立変数、身分を従属変数とした⁽⁵⁾。分散分析の結果、「ビジネスマナー」「報告・連絡・相談」以外の項目において、5%水準で有意差は見られなかった(表4、表5)。このことから、修士課程より専門性が求められる博士課程の留学生においても、日本企業のやり方を理解して日本語を使って仕事をするという意識や、コミュニケーション能力・チームワークを重要だと感じているということが窺える。

「構造変化に対応した雇用システムに関する調査研究(海外技術者研修協会 2007)」では企業側の採用ポイントとして「日本語能力」が1位に選ばれており、実際に外国人元留学生社員には大半の業務を日本語で遂行することが期待されているという報告がある。本調査でも留学生が「日本語力」を重視しており、また、「日本企業・文化への対応力」「コミュニケーション能力」を重視していることから、学生の意識は実情に即していると言える。

表4 分散分析表：身分による重要度の違い(外国人人材)

項目(外国人人材に求められる能力)	グループ			F値	
	博士	修士	研究生		
英語力	3.57 (0.81)	3.84 (0.95)	4.10 (1.10)	1.43	n.s.
日本語力	4.80 (0.48)	4.95 (0.22)	4.70 (0.67)	1.08	n.s.
母語を含むその他の語学力	2.29 (0.81)	2.53 (1.02)	1.80 (0.63)	2.33	n.s.
日本の文化・社会への対応力	4.20 (0.76)	4.47 (0.69)	4.30 (0.67)	0.82	n.s.
日本の企業文化・働き方への対応力	4.40 (0.56)	4.74 (0.56)	4.50 (0.52)	2.13	n.s.
異文化理解、対応能力	3.97 (0.85)	4.11 (0.87)	4.10 (0.73)	0.19	n.s.
日本人にない発想	3.72 (0.96)	3.95 (0.91)	4.10 (0.73)	0.75	n.s.

注1：()内は標準偏差

注2：* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

注3：n.s. = Not significant

表5 分散分析表：身分による重要度の違い(社会人)

項目(社会人に求められる能力)	グループ			F値	
	博士	修士	研究生		
主体性	4.30 (0.55)	4.89 (0.32)	4.40 (0.69)	1.18	n.s.
コミュニケーション能力	4.63 (0.55)	4.89 (0.32)	4.80 (0.42)	1.72	n.s.
チームワーク・協調性	4.50 (0.63)	4.67 (0.59)	4.50 (0.52)	0.47	n.s.
問題解決能力	4.37 (0.66)	4.42 (0.69)	4.50 (0.52)	0.16	n.s.
規律意識	4.40 (0.81)	4.05 (0.78)	4.30 (0.82)	1.09	n.s.
情報収集能力	4.00 (0.74)	4.32 (0.67)	4.10 (0.73)	1.12	n.s.
説明能力・プレゼンテーション能力	3.97 (0.68)	4.32 (0.74)	4.00 (0.81)	1.41	n.s.
専門知識	4.00 (0.78)	4.05 (0.84)	4.20 (0.91)	0.21	n.s.
ビジネスマナー	3.53 (0.68)	4.11 (0.87)	4.00 (0.94)	3.41	*
報告・連絡・相談	3.83 (0.65)	4.42 (0.69)	4.00 (0.94)	3.89	*
自己成長していきける力	4.21 (0.67)	4.53 (0.69)	4.30 (1.05)	1.02	n.s.

注1：()内は標準偏差

注2：* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

注3：n.s. = Not significant

3.2 就職後に必要となる日本語能力

海外技術者研修協会(2007)「構造変化に対応した雇用システムに関する調査研究」を参考に、就職後に必要となる日本語能力を「口頭コミュニケーション(聞く・話す)」、「書記コミュニケーション(読む・書く)」、「複合的なコミュニケーション」の3つに分け、項目を作成した。ここでは、実際に日本語を使って業務を行うのにどの程度問題を感じるかを5段階で評価してもらい、さらにその能力の中で特に困難を感じるものを3つ選び順位付けをしてもらった。

まず、各能力を現段階でどの程度できると予測されるかを集計したものを図5に示す。(有効回答数66)

「かなり問題あり・やや問題あり」では、「仕事に関するプレゼンテーションができる」が60%と最も割合が高く、次いで「会議の内容を理解し、意見を述べることができる(49%)」、「報告書を書くことができる(48%)」であった。一方、「全く問題ない・あまり問題ない」と考えている学生の割合が最も高かったのは、「書類や資料、メールの指示が分かる」の57%であった。次が、「書類や資料、メールから必要な情報をとることができる(56%)」、「分からない時、確認することができる(56%)」であった。

次に、順位付けの結果を表6に示す。(有効回答29)

1位に選ばれたもので最も多かったのが「仕事に関するプレゼンテーションができる」であった。2位、3位は、どの項目も0~6の間で分散しており、項目間の差はあまりないが、2位では「仕事に関するプレゼンテーション」、3位は「会議の内容を理解し、意見を述べることができる」を選んだ学生が数だけを見ると一番多かった。ただし、選ばれた頻度で見ると、延数が最も多かったのは「仕事に関するプレゼンテーションができる」、次いで「会議の内容を理解し、意見を述べることができる」となっていた。一方、「分からない時、確認することができる」、「相手の話の意図が分かる」の2項目は1度も順位付けで選ばれていなかった。

図5、表6の結果から、プレゼンテーションや会議については、経験不足や複合的な日本語能力が必要とされるため、自分の日本語能力に問題があると評価したのではないかということが予測される。報告書の作成も経験不足が評価に影響していると思われる。また、メールや書類の情報の読み取りや、確認および話の意図を理解することについては、実生活である程度できていると判断したため、それほど問題を感じ

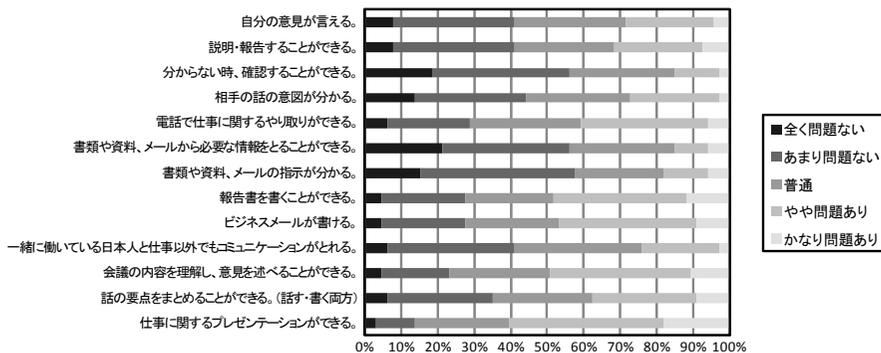


図5 日本企業で求められる日本語力

表6 「日本企業で求められる日本語能力」順位付け

	1位	2位	3位	合計(延数)
自分の意見が言える。	4	2	2	8
説明・報告することができる。	1	3	3	7
分からない時、確認することができる。	0	0	0	0
相手の話の意図が分かる。	0	0	0	0
電話で仕事に関するやり取りができる。	1	3	2	6
書類や資料、メールから必要な情報をとることができる。	0	3	1	4
書類や資料、メールの指示が分かる。	1	3	3	7
報告書を書くことができる。	0	2	2	4
ビジネス文書が書ける。	1	1	2	4
一緒に働いている日本人と仕事以外でもコミュニケーションがとれる。	2	0	2	4
会議の内容を理解し、意見を述べるすることができる。	7	4	6	17
話の要点をまとめることができる。(話す・書く両方)	2	3	3	8
仕事に関するプレゼンテーションができる。	10	5	4	19

ていないのではないかと考えられる。

ここで「就職後に必要となる能力」について、漢字圏かどうかが評価に影響しているのではないかと考えた。そこで、「就職後に必要となる日本語力」に関して、漢字圏、準漢字圏(韓国)、非漢字圏の違いにより、日本語力の評価(5段階評価)に意識の差があるかどうかを検討するため、一元配置の分散分析を行った。日本語力の項目を独立変数、漢字圏・準漢字圏・非漢字圏を従属変数とした。

分散分析の結果、「自分の意見が言える」、「説

明・報告することができる」、「電話で仕事に関するやり取りができる」において、群間の得点差は1%水準で有意であった。また、「相手の話の意図が分かる」「話の要点をまとめることができる(話す・書く両方)」は、群間の得点差は5%水準で有意であった。次に、TukeyのHSD法(5%水準)による多重比較を行ったところ、上記4つの項目において「漢字圏」群と「非漢字圏」群との間に有意な得点差が見られた(表7)。

漢字圏の学生と非漢字圏の学生の得点に有意

表7 分散分析・多重比較の表：文化圏による難易度の違い

項目 (就職後に必要となる日本語能力)	グループ			F値	多重比較
	漢字圏	準漢字圏	非漢字圏		
自分の意見が言える。	2.86 (0.90)	3.25 (0.95)	3.83 (1.04)	6.72	** 非漢字圏>漢字圏
説明・報告することができる。	2.73 (0.97)	3.50 (1.29)	3.89 (0.90)	9.50	*** 非漢字圏>漢字圏
相手の話の意図が分かる。	3.07 (0.97)	3.00 (0.81)	3.83 (1.20)	3.64	* 非漢字圏>漢字圏
電話で仕事に関するやりとりができる。	2.61 (0.84)	2.50 (1.29)	3.61 (1.09)	7.53	** 非漢字圏>漢字圏
話の要点をまとめることができる。(話す・書く両方)	2.66 (0.93)	3.25 (0.95)	3.56 (1.24)	5.01	* 非漢字圏>漢字圏

注1:()内は標準偏差

注2:* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

差があった要因を調べるため、得点の度数および比率をもとに更なる分析を行った。漢字圏と非漢字圏の学生に有意差があった項目では、いずれも非漢字圏の学生の自己評価のほうが高かったことから、「普通～全く問題ない」と回答した人数に着目して分析を行う。ここでは、特に中国人学生の傾向を見るために、漢字圏と準・非漢字圏の2つのグループに分けた。

中国人学生をレベル別に見てみると、中国人学生のJ1～J3（初級レベル）で、「自分の意見が言える」について「普通～全く問題ない」と答えたのは19%、「相手の話の意図がわかる」では「普通～全く問題ない」が25%となっている。これが、J4以上（初中級～中級レベル）になると、「普通～全く問題ない」が、それぞれ71%、86%となる。中国人学生に関して、初級を終了していない学生は、特に話す力や聞く力に自信

を持ってないていることが分かる。それに比べ、中国人学生は、読みに関する自己評価がJ1レベルから高いことがわかる。J1～J3レベルの学生でも、「書類やメールから必要な情報を取る」では67%が、「書類や資料、メールの指示がわかる」では69%が「普通～全く問題ない」と答えている。しかし、「報告書やメールを書く」という項目になると、「普通～全く問題ない」と答えているのは「報告書」で25%、「ビジネスメール」で13%にすぎず、J4レベル以上でもそれぞれ50%にとどまる。

一方、準・非漢字圏の学生の傾向はこれと異なる。「自分の意見が言える」や「相手の意図がわかる」について、J1～J3レベルでも、93%が「普通～全く問題ない」と答えている。これがJ4以上になると100%の学生が「普通～全く問題ない」と答えている。「書類やメールから必要な

表8 漢字圏、準・非漢字圏別の度数と比率

	項 目	漢字圏		準・非漢字圏	
		J1～J3 (n = 15～16)	J4・J5 (n = 14～15)	J1～J3 (n = 13～15)	J4・J5 (n = 3)
口頭能力	自分の意見が言える。	3 (19%)	10 (71%)	14 (93%)	3 (100%)
	説明・報告することができる。	3 (19%)	7 (57%)	13 (93%)	3 (100%)
	分からない時、確認することができる。	8 (50%)	13 (92%)	14 (100%)	3 (100%)
	相手の話の意図が分かる。	4 (25%)	12 (86%)	14 (93%)	3 (100%)
	電話で仕事に関するやり取りができる。	1 (6%)	7 (50%)	13 (93%)	3 (100%)
書記能力	書類や資料、メールから必要な情報をとることができる。	10 (67%)	13 (90%)	10 (67%)	3 (100%)
	書類や資料、メールの指示が分かる。	11 (69%)	13 (87%)	10 (67%)	3 (100%)
	報告書を書くことができる。	4 (25%)	7 (50%)	6 (40%)	3 (100%)
	ビジネスメールが書ける。	2 (13%)	7 (50%)	10 (67%)	3 (100%)
複合型能力	一緒に働いている日本人と仕事以外でもコミュニケーションがとれる。	7 (44%)	12 (86%)	12 (86%)	3 (100%)
	会議の内容を理解し、意見を述べることができる。	2 (13%)	4 (29%)	9 (64%)	3 (100%)
	話の要点をまとめることができる。(話す・書く両方)	4 (25%)	6 (43%)	13 (87%)	3 (100%)
	仕事に関するプレゼンテーションができる。	2 (13%)	4 (29%)	7 (54%)	3 (100%)

※項目により回答していない学生がいたため、項目の有効回答数が項目によって異なる箇所がある。

情報を取る」「メールの指示がわかる」でも「普通～全く問題ない」が67%である。さすがに、「報告書を書く」は「普通～全く問題ない」が40%と低くなるが、J4以上のレベルになると「書類やメールから必要な情報を取る」「メールの指示がわかる」「報告書を書く」「ビジネスメールが書ける」は全員が「普通～全く問題ない」と答えている。

このように、初級の中国人学生の話す、聞く能力に対する自信のなさ、非漢字圏の学生の全体的な自己評価の高さが目立つ。

「構造変化に対応した雇用システムに関する調査研究（海外技術者研修協会 2007）」は、元留学生の日本語能力に対する評価・認識について、日本企業で働く元留学生側と企業側にギャップがあることを指摘している。特に、元留学生側は読み書き能力についての自己評価が比較的高いのに対し、企業側は元留学生の読み書き能力について元留学生自身の自己評価よりも低い評価を出している。海外技術者研修協会（2007）の調査対象は中国出身者が7割ほどであり、本項で考察したように、漢字圏ということが読み書き能力の自己評価に関わっているのではないかと推測される。このことから、中国人学生は読み・書き能力に関して高い自己評価

を行う傾向があるが、実際の職場で求められるレベルと自己評価のレベルが合っていない可能性があることが窺える。元留学生が職場で日本人と同じ業務をこなしていかなければならないのであれば、自己評価と求められる日本語レベルのギャップに自らが気づいていかなければ、改善や成長は期待できない。したがって、日本語教育という立場から日本企業就職に対するサポートして、学生自身に自分の日本語力を客観的に認識させ、また実践から自分に足りない点に気付いていけるための素地を作るという役割もビジネス日本語教育には求められるのではないかと考える。

3.3 就職活動に必要な日本語力

就職活動を行う上で必要となる日本語力を、実際の就職活動の流れに沿って項目化した。ここでは、各能力について現段階でどの程度できるかを5段階で評価してもらった。集計結果は図6の通りである。（有効回答数69）

「全く問題ない・おおむね問題ない」と考えている学生の割合が最も高かったのは、「日本語のインターネットの就職サイトを見て、就職に関する情報を得たり、登録ができる」の43%であった。次が「日本人と一緒にグループになり、ディスカッションができる」

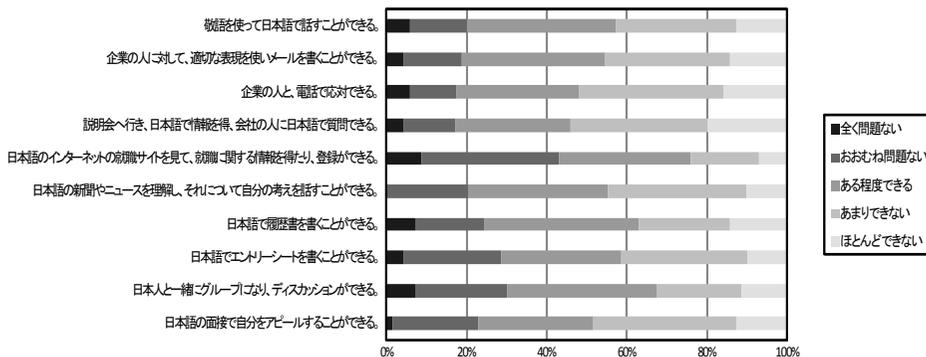


図6 就職活動に必要な日本語能力

り、ディスカッションできる (30%)」、「日本語でエントリーシートを書くことができる (28%)」であった。一方、「かなり問題あり・やや問題あり」と回答した学生の割合が最も多かったのは、「説明会へ行き、日本語で情報を得、会社の人と日本語で質問できる (54%)」であった。次が「企業の人と、電話で対応できる (52%)」、「日本語の面接で自分をアピールすることができる (49%)」となっていた。インターネットから情報を得ることや、日本人とディスカッションができるという項目にあまり問題を感じていない背景として、研究室や日常生活ですでに経験をしているということが推測される。一方、説明会で情報を得て質問することや、企業の人との電話対応、面接などは、未経験であるため「できない」と評価する傾向があったのではないかと推測される。

ここで、前項での分析をもとに、本項におい

ても漢字圏の学生と準・非漢字圏の学生による日本語能力に対する意識の違いについて検討を行った。図7、図8は漢字圏、準・非漢字圏の学生の5段階の回答の比率をまとめたものである。

まず、中国人学生についてであるが、就職活動に必要なと考えられる能力の中で学生の60%以上が「あまりできない〜ほとんどできない」と考えているのは、「敬語で話す」「電話で対応」「説明会での質問」「ニュース内容を理解して自分の意見を言う」「自己アピールを書く」「日本人とのディスカッション」「面接での自己アピール」といった、口頭能力、自己表現に関する項目になっている。「ある程度できる〜全く問題ない」と考えている学生が多い項目は、「就職サイトで情報を得る・登録する」の84%、「履歴書を書く」の55%で、読み書き能力のほうが自己評価が高いと言える。しかし、同じ「書く」

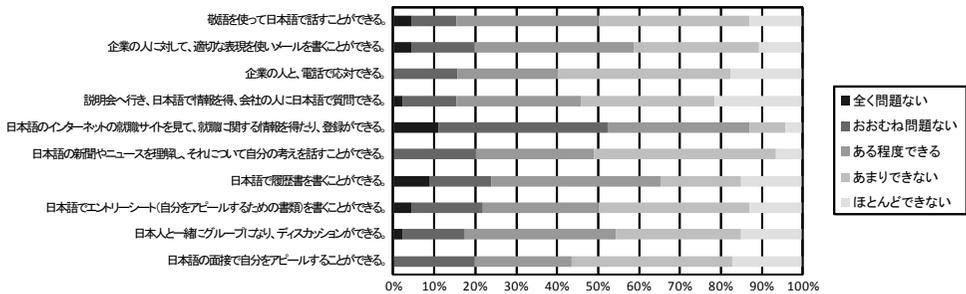


図7 就職活動に必要な日本語能力 (漢字圏)

(有効回答数46)

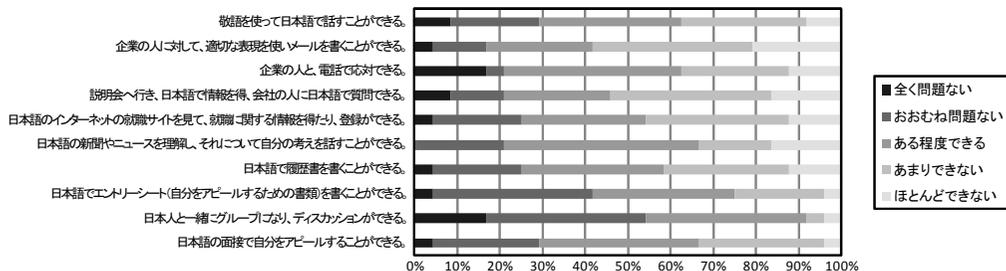


図8 就職活動に必要な日本語能力 (準・非漢字圏)

(有効回答数24)

でも、「エントリーシートに自己アピールを書く」になると35%に下がる。このことから、中国人学生は4技能のどれであっても自己表現がからむものに苦手意識を持っているのではないかと考えられる。

それに対して、準・非漢字圏は「メールを書く」と「情報を得る」以外のすべての項目で中国人学習者より自己評価が高い。特に中国人学生と準・非漢字圏学生の自己評価の差が大きい項目は「敬語で話す」「電話対応」「ニュースを理解して話す」「自己アピールを書く」「日本人とディスカッション」「面接で自己アピール」である。たとえば、「敬語で話せる」は、「ある程度できる～全く問題ない」と考えているJ1～J3レベルの中国人学生は19%にすぎないが、同じレベルの準・非漢字圏学生を見ると、61%いることに驚く。総じて準・非漢字圏のほうが自己評価が高く、中国人学生に比べれば、特に口頭能力、自己アピールに自信を持っていることが窺える。

以上の分析を踏まえ、「就職活動を行う上で必要となる日本語力」に関して、漢字圏、準漢字圏(韓国)、非漢字圏の違いにより日本語力の評価(5段階評価)に意識の差があるかどうかを検討するため、一元配置の分散分析を行った。日本語力の項目を独立変数、漢字圏・準漢字圏・非漢字圏を従属変数とした。分散分析の結果、「日本人と一緒にグループになり、ディスカッションできる」において、群間の得点差は

1%水準で有意であった。次に、TukeyのHSD法(5%水準)による多重比較を行ったところ、この項目について、「漢字圏」群と「非漢字圏」群との間に有意な得点差が見られた(表9)。統計的に有意な差が見られたのは今回「ディスカッション」の項目のみであったが、この結果も漢字圏の学生と非漢字圏の学生の口頭自己表現に対する自己評価の違いが関わっていると考えられる。

3.4 まとめ

ビジネス日本語教育に関わる部分として、日本企業で働くにあたっての人材としての意識と日本語能力に対する自己評価について、現役の留学生を対象に調査した。その結果、身分にかかわらず、外国人人材としては日本語を使って日本企業のやり方を理解し働こうとする傾向が、また、社会人としてはチームで働くことを重視している傾向があることが明らかになった。日本語能力に関しては、全体として項目に挙げられた行動・作業を経験しているかどうか自己評価に関わっているのではないかということが示唆された。また、中国人学生は特に口頭での自己表現に関する評価が全体的に低い傾向にあること、それに対して、非漢字圏および韓国人学生は口頭で自己表現をすることに於いて初級レベルから全体的に高い自己評価をしていることが明らかになった。これも母語で経験してきた言語行動や研究室での経験などが自己

表9 分散分析・多重比較の表：文化圏による難易度の違い

項目 (就職活動に必要な日本語能力)	グループ			F値	多重比較
	漢字圏	準漢字圏	非漢字圏		
日本人と一緒にグループになり、ディスカッションができる。	2.55 (0.99)	3.50 (1.00)	3.56 (1.04)	7.18	** 非漢字圏>漢字圏

注1：()内は標準偏差

注2：* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

評価に反映されているものと考えられる。就職活動や職場では目的の遂行のためにある程度の日本語能力が必要ではあるが、日本語だけが流暢でも、日本語を使って何ができるかという実質行動が伴わなければ評価はされない。実際に「日本企業における高度外国人材の採用・活用に関する調査(2010)」で、企業側が留学生の採用時に面接を重視しており、日本語力に加え、コミュニケーション能力、人物本位も見ているという指摘があるように、日本語を使って何ができるか、どう振る舞うかということが仕事の上では重要となってくる。今回の日本語能力に関する調査結果からも、学生自身、純粋な日本語力だけを考慮して自己評価を行ったというより、これまでの経験に基づき実質行動も踏まえた自己評価を行っていたのではないかということが推測される。したがって、ビジネス日本語教育には、学生が日本語を使って何ができるようにならなければいけないかという観点から教室活動やカリキュラムを考えること、また、日本語による実質行動の経験から得る気付きを引き出し、整理する場としての役割が求められると言えよう。

4. 就職支援に関する意識調査

本節では、就職支援に関するアンケートを分析した結果を示す。

4.1 日本で就職を志望する理由

「日本で就職したい理由」に関する質問を12項目にわたり聞いた。「語学力」や「留学経験」といった個人の経験や能力によるアドバンテージを活かしたいとする考えについては、70%以上の学生が「当てはまる」、「やや当てはまる」と回答している。また、「日本でキャリア」形成を志向する学生についても「当てはまる」、「やや当てはまる」の2項目（以下「積極的基準」）に該当する学生の割合が77.3%となっているほか、「人脈」形成を意識した学生（積極的基準割合65.2%）も多く、「日本で暮らしたい」とする項目についても、半数以上が積極的な理由（積極的基準割合56.0%）として回答している。「スキルや専門生」、「企業イメージの良さ」、「給与待遇」など、とりわけ企業属性に関する質問項目は、総じて積極的な理由に捉えられている。とりわけ、自らの「スキルや専門生」を活

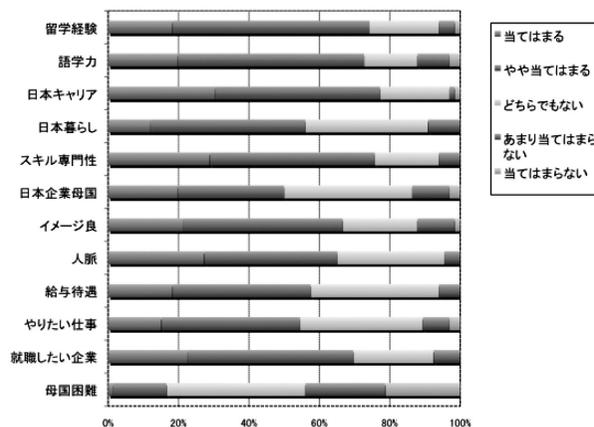


図9 日本で就職したい理由

かしたいとする学生の割合はきわめて高い（積極的基準割合75.8%）。一方、出身「母国での就職難」を理由に日本での就職を志望する学生は少ない。全体として、本学における研究等を通じて得た能力や経験を背景として、積極的な理由から日本での就職を意識している学生が大半であることが示唆された。

4.2 就職を決める際の判断基準

次に、日本企業への就職を検討するにあたって、いかなる判断基準がどの程度当てはまるかを14項目にわたり聞いた。この結果、「成長企業」、「グローバル企業」、「会社の知名度が高い」、「規模が大きい」、「上場企業である」、「外国人社員がいる」、並びに「給与水準が高い」といった日本企業のパフォーマンスに関する質問は、いずれも就職決定の際の積極的な基準（「当てはまる」、「やや当てはまる」）とする回答が50%以上になっている。とくにグローバル企業であること（積極的基準割合81.2%）や、外国人社員の存在（積極的基準割合74.2%）など企業自体の多様性に関する項目に関しては、積極

的な基準割合がきわめて高い。また、「自分を高く評価する企業」、「自分のやり方で仕事ができる」、「チームで仕事ができる」、「大学での専攻がいかせる」など、自らの能力に対する判断基準についても7割前後が積極的に捉えた回答結果となっている。

一方、企業の所在地が「首都圏」ないしは「福岡・九州（地場）」とする立地要因に関しては、7割前後が消極的な（「どちらでもない」、「あまり当てはまらない」、「当てはまらない」）回答結果となっている。アンケートの結果は、外国人留学生在が就職を決める判断基準となる日本企業像は、自己の能力を活かせる、グローバルな企業であることを示唆している。

4.3 大学側に期待する就職支援

最後に、就職支援を大学が行うに当たり、外国人留学生在がどのような事項を重視しているかを聞いた。13項目から質問では、いずれの項目を積極的に重要視（「重要」、「やや重要」とする回答）している結果となっている。このうち、情報提供に関する項目（求人情報、説明会等）

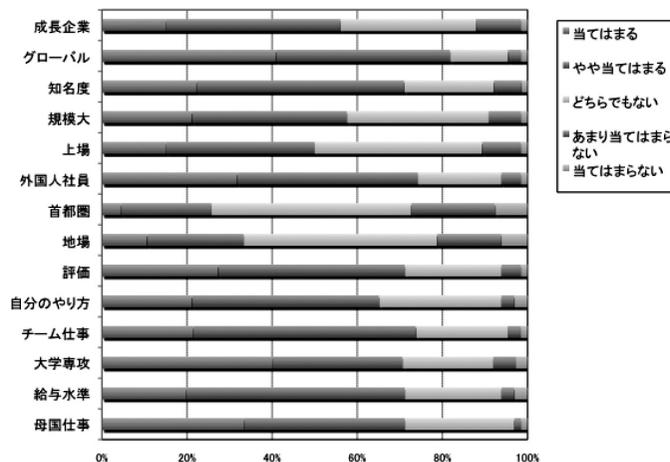


図10 就職決定の際の判断基準

に関しては、積極的な回答が多く、とりわけ求人情報という一次情報の提供については8割を超える学生が積極的に捉えている。日本企業に関する講義などのキャリア教育に関する事項についても、6割超が積極的に重視した結果となっている。またインターンシップについては、じつに半数以上が「重要」（「やや重要」を含めれば8割超が積極的に重視）していると回答。大学が行う就職支援においても、際だって高い期待が示唆されている。

4.4 就職理由と能力に関する自己認識に関する分析

ここで、4.1でみた就職理由と3.1でみた日本企業に就職する上で求められる能力に関して分析を行う。なお、分析に当たっては、就職理由の質問項目からは母国に関連する2つの変数は除いている。

4.4.1 主成分分析

まず、「日本で就職したい理由」の10の質問項目について、なぜ日本において就職しようとするのかその志向性の強さを抽出するために主成分分析を行った（表10）。

表10 日本で就職したい理由

	第1主成分	第2主成分	第3主成分
固有値	3.59	1.35	1.15
寄与率	35.89	13.55	11.48
(バリマックス回転後の因子負荷量)			
留学経験がいかせるため	0.188	0.149	0.830
語学力をいかせるため	-0.004	0.283	0.859
日本でキャリアを積みたいから	-0.051	0.730	0.098
日本で暮らしたいから	0.373	0.591	0.081
日本で人脈をつくりたいから	0.583	-0.419	0.436
やりたい仕事があるから	0.270	0.480	0.191
スキルと専門性を身につけられるから	0.728	0.178	0.067
日本企業のイメージがよいから	0.687	0.222	0.415
日本企業は給与など労働待遇がよいから	0.675	0.221	-0.038
就職したい企業があるから	0.317	0.703	0.286

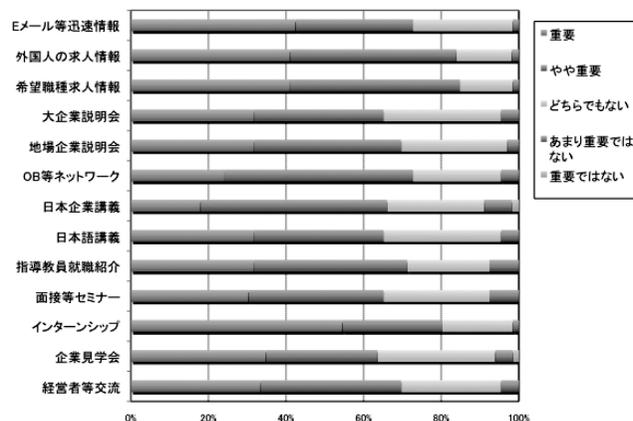


図11 大学の行う就職支援について期待すること

この結果、3つの成分が抽出された。第1主成分は、スキルや専門生、企業イメージの良さ、給与待遇など企業の属性に関する成分である。このため「日本企業志向」とラベリングした。次いで第2主成分は、日本ででのキャリア形成、日本暮らし、希望する企業があるといった変数に関する成分であり日本そのものに関していることから「日本一般志向」とラベルする。最後の成分は留学や語学力に関する成分である。このため「経験蓄積志向」とラベリングした。

4.4.2 相関分析

上記で得られた成分スコアは、外国人留学生在が日本において就職しようとする志向性の軸として抽出されたものである。このような価値志向性に対して、日本社会の一員として実際に日本企業に就職する際に外国人人材として求められる能力に関する自己認識がいかなる関係を有しているか相関分析を行った（表11）。

この結果、日本語力については、いずれの志向性成分とも有意な相関を示すものではなかった。次に日本文化への対応力に関する認識は、就職希望を「日本一般」で抽出された主成分に対して有意な相関を示している。企業属性に関する対応力に関しては、「日本企業」、「日本一般」のいずれに対しても強い相関が認められた。発想の独自性という能力については、「経験・蓄積」と有意な相関があることが示されている。

本分析は、因果関係を考察したものではないため、変数間の相関の強弱が直接両者間の関係を説明するものではない。ただし日本の企業文化・働き方についての適応力が企業や日本一般と強い相関を有していることは、日本企業で自らのキャリア形成を積極的に行っていくとする留学生の意識が反映されており、外国人留学生在が日本企業就職に関連して日本企業や日本それ自体のユニークネスについて、一定の考慮を行っている価値意識の表れと解釈することができる。またこれらのことは、日本企業にとって外国人留学生というグローバル人材の採用・受入に関する戦略方針や運用等をこれまで以上に精緻におこなっていくことの重要性を示唆している。

一方、外国人留学生の社内における位置づけや採用・受入スタンスを明確化し、外国人留学生を専門性やスキルに応じてどのように位置づけるかは企業の判断である。たとえば外国市場における営業・マーケティングや現地法人のオペレーションに関することなどは日本と海外を結ぶ人材を想定するだろう。このような場合、言語力やコミュニケーション能力に秀でた人材を前提としているかもしれない。

本調査で対象とした工学系のバックグラウンドをもった外国人留学生はどうだろう。「日本」や「日本企業」というどちらかと言えば特殊な文脈を意識し同型化がうかがわれるタイプは、

表11 相関分析

	「日本企業」	「日本一般」	「経験・蓄積」
日本語力	-0.106	0.230	0.065
日本文化への対応力	0.142	0.278 *	0.234
日本企業への対応力	0.358 **	0.371 **	-0.013
発想の独自性	0.088	0.019	0.291 *

* $p < 5\%$. ** $p < 1\%$

日本企業においてどのように受け入れられるであろうか。以下補足的に、アンケート対象層の先輩格とも言える外国人留学生の就業後の事例を示す。

4.4.3 事例考察

事例は、日本のグローバル製造企業に就職した九州大学工学系大学院課程修了学生5名に関するものである⁽⁶⁾ (表12)。

配属先等の訪問ヒアリングの結果、留学生は「外国人だから」という特別な採用枠や考えのもとに受け入れられたわけではないことが伺える。工学系大学院を修了したものづくり関係の高度人材として一個の研究者・エンジニアとしてその能力や態度が評価され、採用後も日本人と同一の研修やキャリア形成が期待されている。このようなタイプの学生は、単に出身国と日本(企業)を橋渡しする人材(ブリッジ人材)とは異なる。

このことは日本の大手製造企業では、工学系

外国人留学生をその異質性や才能の独自性の点等から意図的に受け入れを行っているわけでは必ずしもないことを示唆するものである。むしろ本人の能力の普遍的・科学的な専門生を踏まえつつ、日本企業独自の業務プロセスに適合し得ることを前提として外国人留学生採用を行っていると見ることができる。

4.4.4 まとめ

以上の通り、就職支援に関する分析を行った。この結果、示唆された点は、概ね次の3点である。①留学生が日本における就職を志望する理由は、日本への留学経験や語学(日本語)といった経験や能力を活かしたいという意識とともに、「日本」や「日本企業」そのものに対する志向性が強い。②就職先決定の判断では、グローバル性や外国人社員の存在などが強く意識されている。また会社評価や自分流のやり方など個人能力に関するフェアネスの重視が示唆される一方で、チーム仕事も強く意識されている。

表12 日本企業就職学生の就業後の状況

企業	業種	修了区分	性別	配属先	状況
A	電機	博士	女	生産拠点 研究所	研修等をふくめて日本人研究職採用と同一処遇。機械装置の開発を日本人チームの一員として取り組んでいる。ただし安全保障関連の事業には関わらず。
B	窯業 土石	修士	女	生産拠点	現在工場実習中。一通りの製品製造プロセスの理解につとめているところ。今後正式な配属先が決まるがとくに外国人留学生という点は考慮せず。
C	輸送 機械	博士	男	生産拠点	工場実施中。製造現場で求められるスキルをみっちり身につける必要。外国人日本人の区別なし。ものづくりにどれだけこだわるかを問うている。
D	化学	修士	女	生産拠点	日本人とまったく同様の研修プロセスを経ている。日本人にない発想ができるのでそれを会社としてどう活かしていけるかという点は今後の課題。
E	電気 機械	修士	男	生産拠点	同社ものづくりがグローバルシフトする中で、1人のエンジニアとして採用。製造現場は日本語ばかり。作業の安全等から仕事の文脈で使われている言葉の意味理解が不可欠。とにかく今は早く一人前になる努力が必要。

③大学の行う就職支援については、情報提供に関する質や方法、企業との接点や講義等に多様な点について大きな期待がある。とりわけインターンシップに関する大学側への期待が高い。

また、追加的に行った分析では、日本で就職を志望する理由として抽出された「日本」ないし「日本企業」という志向性に対して、社会的・企業文化的な対応能力が密接な相関を有していることが明らかになった。また事例考察から見られるように工学系学生は就業後、とくに日本企業特殊的なタスクプロセスを遂行することが求められていることが示唆された。

5. 意識調査を通して見えた今後の課題

本稿では、ビジネス日本語教育と就職支援に焦点を当て、工学系外国人留学生を対象とした意識調査の結果についてまとめた。ビジネス日本語教育と就職支援の結果から、留学生が日本企業就職に関して、自分の留学経験や日本語力を活かし職場の人たちとコミュニケーションを取りながらチームで仕事をする、というイメージや意識を持っていることが窺える。実際に、本学産業工学コース修了生へのインタビューにもあったように、工学系で専門性を持つ外国人留学生でも、外国人だからと言って特別扱いを受けるというわけではなく、日本人と同じ処遇で勤務しており、職場では日本語を使い、日本人とコミュニケーションを取っていかなければならない。これらは、日本語力や日本文化への対応力、コミュニケーション能力を重視しているという本調査で明らかになった留学生自身の就職に対する意識と対応していると言える。

しかし、このように意識は持っても、パフォーマンスや就職に関する情報・準備が十分でなければ、日本企業への就職にはつながらな

い。今回の調査からも、日本企業への就職を希望してはいるものの、職場や就職活動において日本語を使って実質的な行動をすることに問題・不安を感じている学生がいることや、学生が大学側からの就職支援に高い期待を寄せていることが分かった。このような日本の大学に在籍し日本企業への就職を目指す留学生のニーズをもとに、今後の本学における外国人留学生を対象とした教育プログラムに求められるものについて、語学プログラムと就職支援体制という2つの観点から再考する。

5.1 語学プログラムと実践的支援の連携

3.4でまとめたように、今回の調査結果から、ビジネス日本語教育においては日本語を使って何をするか、何ができるかという観点から教室活動やカリキュラムを考えること、また、実質行動の経験から得る気づきを引き出し、整理する場としての役割が求められるということを再認識した。実際に本学産業工学コース(AQプログラム)に在籍していた学生たちについて、インターンシップや就職活動といった実質行動を経ることで彼らが成長していく姿を見てきた。そして、学生たちの話から、彼ら自身、実践を通して気づきを得、その気づきを次の行動へとつなげていこうと考えていることを知った。また、授業において、インターンシップや就職活動経験前と後を比べると、経験後では経験前に比べ授業内容に関する質問が増え、複数の観点・立場に立って意見を述べるようになる傾向が見られる。これは経験前にはぼんやりとしたイメージでしかなかった日本企業の様子を、実践経験を積むことにより、より具体的なイメージで捉え、情報を自分自身の経験と照らし合わせて考えられるようになるからではないかと思われる。

このように、ビジネス日本語教育が言語面だけでなく、日本語を使って何ができるかという実質行動も伴う日本語運用能力の育成を目指し、また、実践での経験を次へとつなげるための場となるためには、実質行動を伴う実践の場との連携が不可欠である。したがって、ビジネス日本語教育を実施するには、本学産業工学コース(AQプログラム)で実施しているような、インターンシップや企業見学会、また企業との交流など、学生に実践の場を与えるための就職支援との連携が必要であり、今後は実践の場との連携も見据えたカリキュラム作りを目指したい。

5.2 産学連携の一層の推進による就職支援体制

調査結果を通じて得られた、留学生が描く就職企業像をあえて単純化するならば、現に国際展開を行いグローバルな人材を採用している著名な大手日本企業ということである。補完的に実施したインタビューでもOB学生の多くがこのようなタイプの日本企業へ就職を果たしている。一方で、就職先日本企業の多くは、外国人学生であるということを積極的な理由として採用しているわけではないし、就職後直ちに外国人材として特別の社内キャリアパスが用意されているわけでもない。むしろ工学系大学院生として採用した人材がたまたま外国人留学生だったという声が多い。生産現場の安全基準や技術上の運営・管理などは、個々の企業独自の方法ややり方によるところが大きいことを反映したものであろう。

このような中で、外国人留学生に対する就職支援については、OBとの交流や接点確保などを含めてますます戦略的な取り組みが求められる。とくに本学アジア人財資金構想プロジェク

トにより構築・形成した企業との産学連携体制(コンソーシアム)⁽⁷⁾は、産業工学コース(AQプログラム)における専門講座への講師派遣や企業見学・インターンシップ受入など取り組みを進める上できわめて重要な機能を果たしている。今後、留学生の就職支援をさらに実践的かつ効果的に進めるためには、産学連携体制の維持や充実に関して一段の努力や関係者の理解が不可欠である。

6. おわりに

本稿では、工学系大学院留学生の日本企業就職に対する意識調査を行った。今回の意識調査から、今後本学における産業工学コース(AQプログラム)を実施していくにあたり、ビジネス日本語教育では実践の場との連携を図ること、また、就職支援では更なる産学連携体制の維持・充実を行っていく必要があることが示された。本調査は本学に在籍する工学系大学院留学生の一部を対象としたものであり、今回の調査で十分に実態を把握できたとは言えない。しかし、留学生の就職をサポートする場合、これからそのサポートを必要とする留学生のニーズや意識を知ること、サポート体制を整えていく上で重要である。今後も留学生を積極的に採用しようとする日本企業が増え、また、日本企業への就職を志望する留学生が増えていくのであれば、大学における留学生のための就職サポートが必要となってくるだろう。本稿では、工学系の大学院留学生と対象を絞って調査・分析を行ったが、本稿が今後大学における留学生の就職をサポートする取り組みの一助となれば幸いである。

<付記>

調査には、伊都地区 JLCs を受講している学生およびアジア人財資金構想に基づく産業工学コース専攻の学生の方々に協力していただきました。また、調査の実施には伊都地区 JLCs の各クラスを担当されている非常勤講師の先生方に、アンケート項目の翻訳作業には留学生センターの Jordan I. Pollack 教授、郭俊海准教授にご協力いただきました。今回のアンケート作成および実施にご協力いただいたことを、ここに記して感謝申し上げます。

<注>

- (1) 工学府・システム情報化学府・システム生命科学府・総合理工学府および統合新領域学府。
- (2) アジア人財資金構想では、就職のためのサポートとしての日本語教育を「ビジネス日本語教育(高度な日本語運用能力育成を目指す)」と「日本ビジネス教育(日本の企業文化に対する理解促進を目指す)」の2つに分けている。本稿では、この2つを合わせて「ビジネス日本語教育」とする。
- (3) 伊都地区 JLCs のうち、J6の学生では日本企業への就職希望者がいなかったため、今回の調査は J1～J5の学生を対象とする。
- (4) 各質問により有効回答数は若干前後するため、以下質問ごとに有効回答数を示す。
- (5) 博士・修士・研究生以外の身分の学生は除外し、分析を行った。
- (6) 調査は、九州大学工学府産業工学コースを履修した修了学生から5名を抽出し平成23年8月に行った。ヒアリングは、実際に配属された事業所を訪問し本人・企業側担当者から筆者が聞き取りした。
- (7) AQ プログラムによる取り組みについては、スタート時より産学連携によるコンソーシアム体

制を構築。中核的に参加していただいているコンソーシアム企業や協力企業は、大手製造企業、場中堅中小企業を含め70社。

<参考文献>

- 伊藤孝恵他(2008)「留学生の卒業後の進路と日本での就職活動に対する意識—山梨大学留学生センター『留学生の進路希望調査報告書』を基に—」『山梨大学留学生センター研究紀要』4号、pp29-42
- 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
(http://www.meti.go.jp/press/20070514001/gaiko_kujinryugakusei-hontai.pdf 2011/10/31 アクセス)
- 財団法人 企業活力研究所(2010)「日本企業における高度外国人材の採用・活用に関する調査」報告書
(<http://www.ajinzai-sc.jp/pdf/chousa.pdf> 2011/10/31 アクセス)
- 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」報告書、JILPT 調査シリーズ No.57
- 中村純子(2008)「留学生の就職意識とキャリア形成支援」『地域総合研究』8号、pp.67-81
- 堀井恵子(2009)「留学生に対するビジネス日本語教育のシラバス構築のための調査研究」『武蔵野大学文学部紀要』10号、pp.77-89

<参考資料>

- 経済産業省「アジア人財資金構想 先進事例集」
- 社団法人 日本経済団体連合会(2011)「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート結果」
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/005/honbun.pdf> 2011/10/31 アクセス)

<資料>

留学生アンケート フェースシート (Face sheet)	
F1. あなたの姓名 Name	
F2. あなたの国籍 Nationality	
F3. あなたの性別 Sex	1. 男性(Male) 2. 女性(Female)
F4. あなたが生まれた年月 [西暦] Date of Birth	19 _____ 年(year) _____ 月(month)
F5. 日本での留学期間(予定) How long are you studying in Kyushu- University? (1) 日本に来た年 When did you come to Japan? (2) 留学終了年(予定) When do you leave Kyushu-University?	years _____ (1) 2 _____ 年(year) _____ 月(month) (2) 2 _____ 年(year) _____ 月(month)
F6. 留学の区分 Categories of Student Exchange	1. 日本政府(文部科学省)奨学金留学 (Japanese Government(Monbukagakusho) Scholarship Students) 2. 母国政府等派遣留学生(Foreign-government Sponsored Students) 3. 私費留学生(Privately Financed Foreign Students) 4. その他()
F7. 所属する課程 Status	1. 学部(Undergraduate student/Exchange student) 2. 大学院修士課程(Master's degree program student) 3. 大学院博士課程(Doctor's degree program student) 4. 研究生(Research student preparing to enter a graduate school) 5. 聴講生・科目等履修生(Auditor/Partial Course) 6. その他()
F8. 在籍している学部・学府 School/Faculty	<p><学部></p> <p>1. 文学部(Letters) 2. 教育学部(Education) 3. 法学部(Law) 4. 経済学部(Economics) 5. 理学部(Science) 6. 医学部(Medicine) 7. 歯学部(Dentistry) 8. 薬学部(Pharmaceutical Sciences) 9. 工学部(Engineering) 10. 芸術工学部(Design) 11. 農学部(Agriculture)</p> <p><大学院></p> <p>1. 人文科学府(Humanities) 2. 比較社会文化学府(Social and Cultural Studies) 3. 人間環境学府(Human-Environment Studies) 4. 法学府(Law) 5. 法務学府(Law School) 6. 経済学府(Economics) 7. 理学府(Sciences) 8. 数理学府(Mathematics) 9. システム生命科学府(Systems Life Sciences) 10. 医学系学府(Medical Sciences) 11. 歯学府(Dental Science) 12. 薬学府(Pharmaceutical Sciences) 13. 工学府(Engineering) 14. 芸術工学府(Design) 15. システム情報科学府(Information Science and Electrical Engineering) 16. 総合理工学府(Interdisciplinary Graduate School of Engineering Sciences) 17. 生物資源環境科学府(Bioresource and Bioenvironmental Sciences) 18. 統合新領域学府(Integrated Frontier Sciences)</p>

■アジア人材：日本語アンケート

問1. 日本企業で働く上で、次の能力はどの程度重要だと思いますか。

外国人人材に求められる能力	非常に重要	重要	普通	あまり重要ではない	重要ではない
英語力	5	4	3	2	1
日本語力	5	4	3	2	1
母語を含む日本語・英語以外の語学力	5	4	3	2	1
日本の文化・社会への対応力	5	4	3	2	1
日本の企業文化・働き方への対応力	5	4	3	2	1
異文化理解・対応能力	5	4	3	2	1
日本人にない発想	5	4	3	2	1

問1a. この中で特に重要だと思うものを3つ選び、重要だと思う順に口1～3の番号を書いてください。

(例)

英語力	
2 日本語力	
母語を含む日本語・英語以外の語学力	
1 日本の文化・社会への対応力	
3 日本の企業文化・働き方への対応力	

社会人に求められる能力	非常に重要	重要	普通	あまり重要ではない	重要ではない
主体性(指示を待つのではなく、やるべきことを自ら見つけ積極的に取り組むことができる。)	5	4	3	2	1
コミュニケーション能力	5	4	3	2	1
チームワーク・協調性	5	4	3	2	1
問題解決能力	5	4	3	2	1
規律意識	5	4	3	2	1
情報収集能力	5	4	3	2	1
説明能力・プレゼンテーション能力	5	4	3	2	1
専門知識	5	4	3	2	1
ビジネスマナー	5	4	3	2	1
報告・連絡・相談	5	4	3	2	1
自己成長していける力	5	4	3	2	1

問1b. この中で特に重要だと思うものを3つ選び、重要だと思う順に口1～3の番号を書いてください。

問2. 日本企業で日本語を使って働く場合、以下の日本語能力が必要です。あなたはどの程度できると思いますか。

	全く問題ない	あまり問題ない	普通	やや問題あり	かなり問題あり
口頭コミュニケーション能力(話す・聞く)					
自分の意見が言える。	5	4	3	2	1
説明・報告することができる。	5	4	3	2	1
分からない時、確認することができる。	5	4	3	2	1
相手の話の意図が分かる。	5	4	3	2	1
電話で仕事に関するやり取りができる。	5	4	3	2	1
筆記コミュニケーション能力(読む・書く)					
書類や資料、メールから必要な情報をとることができる。	5	4	3	2	1
書類や資料、メールの指示が分かる。	5	4	3	2	1
報告書を書くことができる。	5	4	3	2	1
ビジネスメールが書ける。	5	4	3	2	1
複合的なコミュニケーション能力					
一緒に働いている日本人と仕事以外でもコミュニケーションがとれる。	5	4	3	2	1
会議の内容を理解し、意見を述べることができる。	5	4	3	2	1
話の要点をまとめることができる。(話す・書く両方)	5	4	3	2	1
仕事に関するプレゼンテーションができる。	5	4	3	2	1

問2a. この中で特に難しいと思うものを3つ選び、難しいと思う順に口1～3の番号を書いてください。

問3. 日本で就職活動する際、以下の能力が必要ですが、現段階でどの程度できますか。

就職活動に必要な日本語能力	全く問題ない	おおむね問題ない	ある程度できる	あまりできない	ほとんどできない
敬語を使って日本語で話すことができる。	5	4	3	2	1
企業の人に対して、適切な表現を使いメールを書くことができる。	5	4	3	2	1
企業の人と、電話で対応できる。	5	4	3	2	1
説明会へ行き、日本語で情報を得、会社の人に日本語で質問できる。	5	4	3	2	1
日本語のインターネットの就職サイトを見て、就職に関する情報を得たり、登録ができる。	5	4	3	2	1
日本語の新聞やニュースを見て、内容を理解し、それについて自分の考えを話すことができる。	5	4	3	2	1
日本語で履歴書を書くことができる。	5	4	3	2	1
日本語でエントリーシート(自分をアピールするための書類)を書くことができる。	5	4	3	2	1
日本人と一緒にグループになり、ディスカッションができる。	5	4	3	2	1
日本語の面接で自分をアピールすることができる。	5	4	3	2	1

■アジア人材：就職支援アンケート項目

問1. 日本企業へ就職を希望する理由について、以下のことについて、どの程度当てはまりますか。

日本で就職したい理由	当てはまる	やや当てはまる	どちらでもない	あまり当てはまらない	当てはまらない
留学経験がいかせるため	5	4	3	2	1
語学力をいかせるため	5	4	3	2	1
日本でキャリアを積みたいから	5	4	3	2	1
日本で暮らしたいから	5	4	3	2	1
スキルと専門性を身につけられるから	5	4	3	2	1
日本企業の正社員として母国で働きたいため	5	4	3	2	1
日本企業のイメージがよいから	5	4	3	2	1
日本で人脈をつくりたいから	5	4	3	2	1
日本企業は給与など労働待遇がよいから	5	4	3	2	1
やりたい仕事があるから	5	4	3	2	1
就職したい企業があるから	5	4	3	2	1
母国での就職状況が厳しいため	5	4	3	2	1

問2. 日本企業への就職を検討する際、以下のことについて、どのような判断基準が当てはまりますか。

就職を決める際の判断基準	当てはまる	やや当てはまる	どちらでもない	あまり当てはまらない	当てはまらない
成長企業である	5	4	3	2	1
グローバル企業である	5	4	3	2	1
会社の知名度が高い	5	4	3	2	1
規模が大きい	5	4	3	2	1
上場企業である	5	4	3	2	1
外国人社員がいる	5	4	3	2	1
会社が首都圏(東京)にある	5	4	3	2	1
会社が福岡・九州にある	5	4	3	2	1
自分を高く評価する企業である	5	4	3	2	1
自分のやり方で仕事ができる	5	4	3	2	1
チームで仕事を進めることができる	5	4	3	2	1
大学での専攻がいかせる	5	4	3	2	1
給与水準が高い	5	4	3	2	1
母国で仕事ができる(出向や現地法人などで)	5	4	3	2	1

問3. 大学が行う就職支援として、以下のようなことについてどの程度期待しますか。

大学の行う就職支援について期待すること	重要	やや重要	どちらでもない	あまり重要ではない	重要ではない
Eメールなどによる迅速な情報の提供	5	4	3	2	1
外国人材に関する求人情報	5	4	3	2	1
希望する職種の求人情報	5	4	3	2	1
大企業についての就職説明会	5	4	3	2	1
九州・福岡の地域企業の就職情報	5	4	3	2	1
卒業した留学生(OB, OG)の情報提供・人的ネットワーク形成	5	4	3	2	1
日本企業・産業に関する講義・知識の充実	5	4	3	2	1
日本語講義・学習の充実	5	4	3	2	1
指導教員からの就職先の紹介	5	4	3	2	1
面接試験の仕組みや受け方についてのセミナーの開催	5	4	3	2	1
インターンシップの実施	5	4	3	2	1
企業見学・視察(現場の視察)	5	4	3	2	1
企業経営者・技術者との交流	5	4	3	2	1

ご協力ありがとうございました。【AQ Program】