

【研究ノート】

# 留学生の就職成功に求められる 日本語能力・人材育成の効果的アプローチ —専門学校及び日本語学校での取り組み—

山口直彦・伊勢みゆき\*

## Effective Approaches to Human Resource Development and Japanese Language Proficiency Required for Successful Employment of International Students

Naohiko Yamaguchi and Miyuki Ise\*

**Abstract:** The purpose of this study is to clarify Japanese language abilities and skills and attitudes that Japanese language schools and vocational schools (or universities, etc.) must teach foreign students in order to help them find jobs in Japan. As a result of a questionnaire survey of Japanese companies and foreign students, it was found that foreign students considered the acquisition of an advanced Japanese language qualification essential and were concerned about honorifics. On the other hand, companies did not place importance on Japanese language qualifications and were concerned about internal and external communication problems due to cultural differences.

**Keywords:** Japanese language abilities, foreign students, career counseling

### 1 はじめに

著者（山口）は2016年4月から2023年3月まで、専門学校 HAL 東京（以下 HAL 東京）においてロボット工学やプログラミングなどの専門知識を講義してきた。HAL 東京では日本人だけではなく多くの留学生を受け入れており、2022年度では全体の16%にあたる566名の留学生が在籍している。山口は留学生向けの日本語専科講師補佐などの役割を通じて在学している留学生の生活指導や就職指導にも携わっていた。また伊勢はこの日本語専科の担当である。

HAL 東京に在籍する留学生の多くは日本での就職を希望している。しかし、知識・スキルが高い留学生であっても、現実では日本企業への就職に苦戦することが多い。その理由として「①日本語能力の不足」「②異文化理解の不足」「③日本の企業風土に対する理解

---

\* 学校法人江副学園新宿日本語学校

の欠如」の3点が考えられる。卒業後の就職を目標として教育を行う専門学校として、日本人と同じく留学生に対しても就職が実現できるような指導体制を整えねばならないが、現状では課題が残されている。

## 2 研究目的

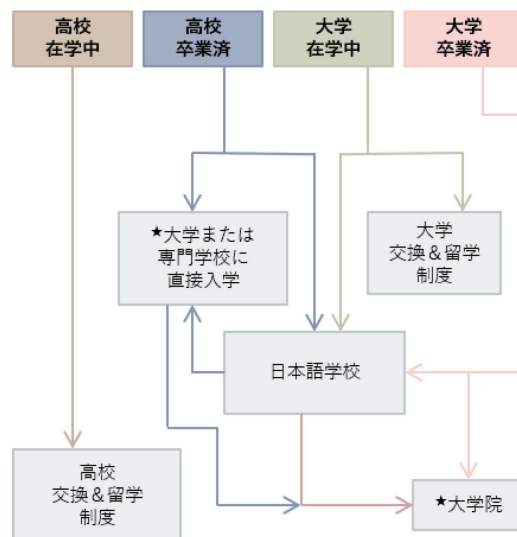
本研究の目的は、日本での就職を希望する留学生をサポートするため、日本語学校から高等教育機関（専門学校・大学・大学院。以下、専門学校等と表記）の中でどのような日本語能力やスキル及び姿勢を身につけさせるべきかを明らかにすることにある。そのため、日本の企業及び留学生にアンケートを行い、企業が求める留学生像と留学生の現状のギャップを分析することで、留学生がスムーズに日本で就職するためにどのような指導を行っていくべきかを検討する。

## 3 予備知識

### 3.1 留学のフロー

図1は海外在住の学生が日本に留学するプロセスを図示したものである。図中の交換留学制度に関しては、比較的語学力がない状態でも受け入れられ、母国に帰ることが前提となっていることが一般的であるため、本論文の検討から除外する。

日本に留学しようとする学生の多くは、多少なりとも母国で日本語の学習を行ったうえで来日する。専門学校等で学習をするために十分な日本語能力が身につけている場合は直接入学することも可能であるが、一般的には一度日本語学校に入学して、半年～2年ほど



\*日本語の語学能力が求められると思われます

図1 海外在住学生の日本留学フロー（出典 [1] 山口訳）

日本語の学習を行ってから専門学校等に入学することが多い。

通常留学生は「留学ビザ」で滞在しているため、教育機関を卒業・修了した後は速やかに帰国する必要がある。配偶者ビザや永住権を取得していない留学生が学校卒業後も日本に滞在するためには、在学中に次の進学先または就職先を決めて、新しい留学ビザまたは就労ビザに切り替えなければならない。ただし、卒業後も継続して就職活動を行う者については特定活動ビザが6ヵ月単位で発行され、最長で2年間まで在留資格を得ることができる（この場合も就労ビザではないため、国内でのアルバイトは留学ビザ同様厳しく制限されている）。

以下「留学生」といった場合は現に教育機関に在籍中または教育機関卒業後就職活動を行っている人を指し、社会人経験の有無を問わず企業で働く（働こうとする）国外出身者を「海外人材」と表記する。ただし、アンケート実施時にはこのような用語の整理がまだできておらず、「海外出身者」などわずかに異なる用語が混在していたことを付記しておく。これらの用語は集計時に「留学生」「海外人材」に統一した。

### 3.2 日本語能力の評価

留学生の日本語能力を評価する際は、資格試験の結果を参照することが一般的である。代表的な試験として「日本語能力試験 (JLPT)【N1～N5の5段階】 [2]」「JPT 日本語能力試験【点数制】 [3]」「日本留学試験 (EJU)【点数制】 [4]」がある。これら3つの試験と、外国語学習の国際共通指標である CEFR（外国語の学習・教授・評価のためのヨーロッパ言語共通参照枠）の対応を図2に示す。ただしそれぞれ試験の性格が異なるため厳密な比較は行えず、文献によって各試験と CEFR の対応関係は大きく異なる。あくまでも参考としてとらえるべきである。

これらの資格は、専門学校等の入学条件として指定されていることが多い。

CEFR		JLPT ※	JPT	EJU
熟練した言語使用者	C2			
	C1			
自律した言語使用者	B2	N1		
	B1	N2	370点以上	200点以上
基礎段階の言語使用者	A2	N3		
	A1	N4 N5		

※JLPTは「話す」「書く」能力を判定しないため「読む」「聴く」の2技能のみ参照

図2 CEFR と代表的な日本語能力試験の対応

## 4 研究方法

### 4.1 研究手順

本研究は、企業及び留学生に対するアンケート調査を元に行う。企業に対するアンケートでは、現在及び将来の留学生採用状況や留学生に期待する役割・能力などについて回答してもらった。留学生に対するアンケートでは、日常会話で使用する日本語と仕事で使用する日本語の違いや、就職するにあたりどのような日本語能力やスキルが必要と考えているかなどを回答してもらった。これら2つのアンケート結果を突き合せ、企業が新卒社員として求める留学生像と、現状の学生の間横たわるギャップを炙り出し、今後行っていくべき留学生教育の在り方を検討する。

### 4.2 アンケート調査

企業及び留学生に対するアンケートは、Google フォームを用いたオンラインアンケートによって実施した<sup>2</sup>。アンケートの実施にあたっては、集計管理の都合上個人名やメールアドレスといった個人情報を収集する必要があるため、「東京国際工科専門職大学 人を対象とする研究の倫理審査規程」に従って事前に研究推進委員会の審査を受け、承認を得た（承認番号：R2022\_005）。

企業向けのアンケートに関しては、山口と交流のある企業に回答を依頼し、全17社から回答を得た。今回のアンケートは採用活動に関するものであるため、可能な限り経営者

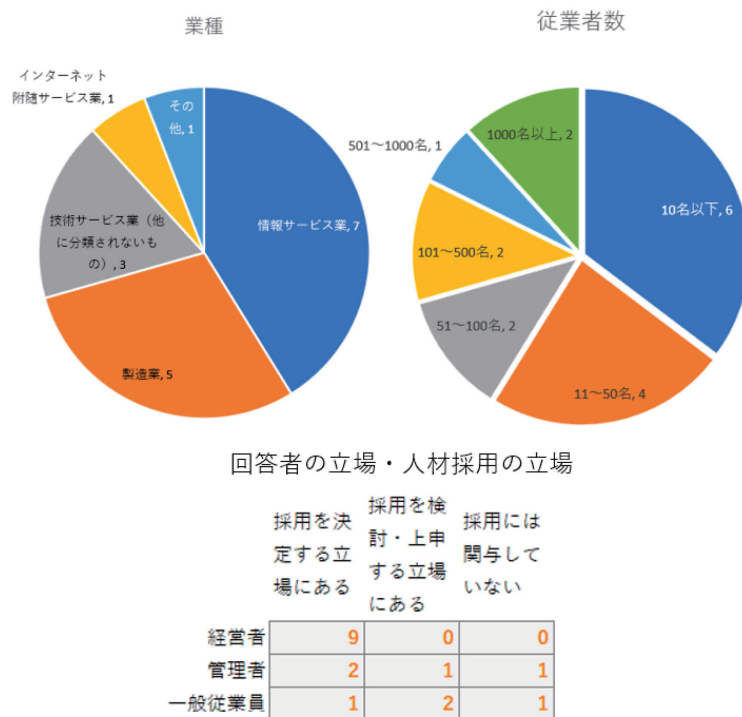


図3 アンケート回答企業概要



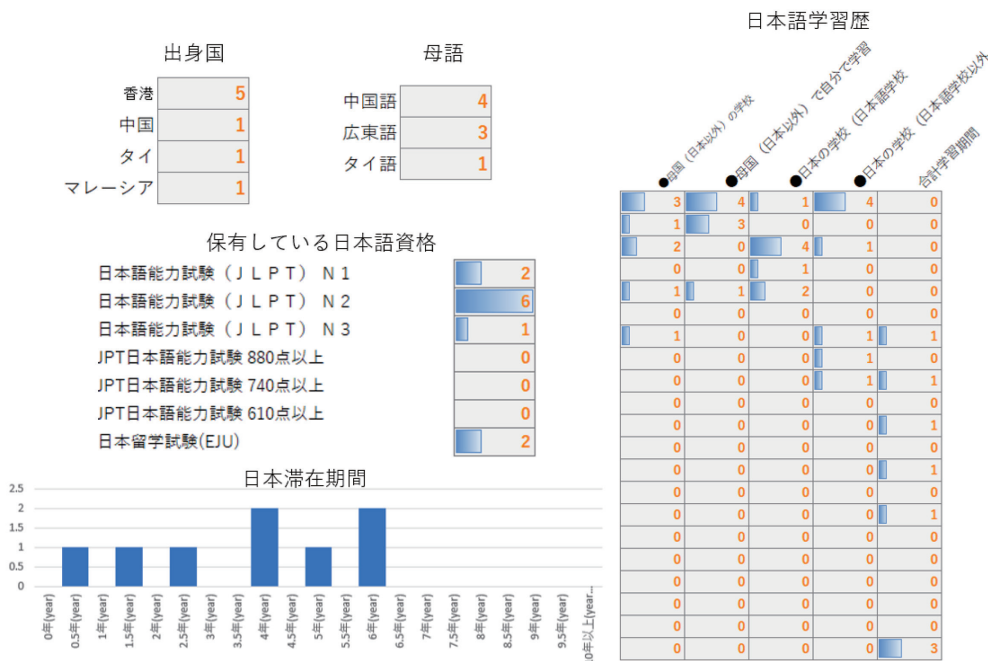


図4 アンケート回答留学生概要

または管理者として採用活動に関わる人に回答をして頂くよう依頼した。回答者が採用に直接関わらない場合は「海外人材が同僚として共に働くなら」という視点から回答をするように依頼している。アンケート回答企業の概要を図3に示す。

留学生に対するアンケートは、専門学校 HAL 東京で留学生向けに開講している日本語教育科目である「ビジネス日本語専科」「JLPT N1 対策講座」を受講している学生に回答を依頼し、計8名から回答を得た。アンケート回答学生の概要を図4に示す。

なお、本稿で示すアンケート回答の内容に関しては可能な限り原文をそのまま示している。留学生の回答に関しては日本語の誤りも含まれるが、これも原則として原文のまま示している。ただし文意を損ねないように配慮しつつ、個人の特定を避けるための修正は一部行った。

## 5 アンケート結果の詳細分析（企業）

### 5.1 企業と海外の関係性

海外との関わりが深い企業ほど、海外人材の需要があると想定されるため、分析の前情報としてまずは各企業と海外との関りについて確認しておく。

今回の調査は国内企業を対象としているため、回答を得た17社は全て本社（本店・本部）機能は日本国内に存在している。海外との関わりについて判断するため、海外支社の有無と、海外との取引（仕入れ・協力企業・顧客など）の有無について問うた。その結果を図5に示す。国内で事業が完結している企業が9社、何らかの形で海外と関係を持っている

海外取引 海外支社	海外取引なし (日本国内 で完結)	海外取引 あり
存在しない	8	0
日本国内のみ に存在する	1	4
海外に(も) 存在する	1	2
拠点によって	1	0

国内で事業が完結している	9
支社または取引で海外と関りがある	8

図5 海外支社の有無・海外取引の有無 クロス集計

企業が8社という結果になった。

また「日本語以外に業務で使用することのある言語(複数回答可)」について質問したところ、英語がもっとも多い9社、次いで中国語が4社、韓国語が2社という結果となった。

## 5.2 海外人材の採用状況

海外人材の採用を行っているか否かと、海外人材からの応募の有無を問い、クロス集計を行った結果を図6に示す。海外人材を採用していないが応募がある、あるいは採用しているが応募がないというミスマッチが一定程度生じていることが読み取れる。

海外人材の在籍人数については、0名が11社、1,3,4,6名が各1社であった。海外人材の出身国は中国が3名、台湾・インドネシアが各2名、韓国・マレーシア・ベトナムが各1名であった。

今後、海外人材の採用数はどのように変化するかを問うたところ、「今後増えていく」

採用状況 応募状況	海外人材の 応募がある	海外人材の 応募はない	不明
海外人材は採用していない (採用を断っている)	3	4	0
海外人材を採用している (受け入れている)	4	3	1
不明	0	1	1

：採用状況と応募状況のミスマッチ

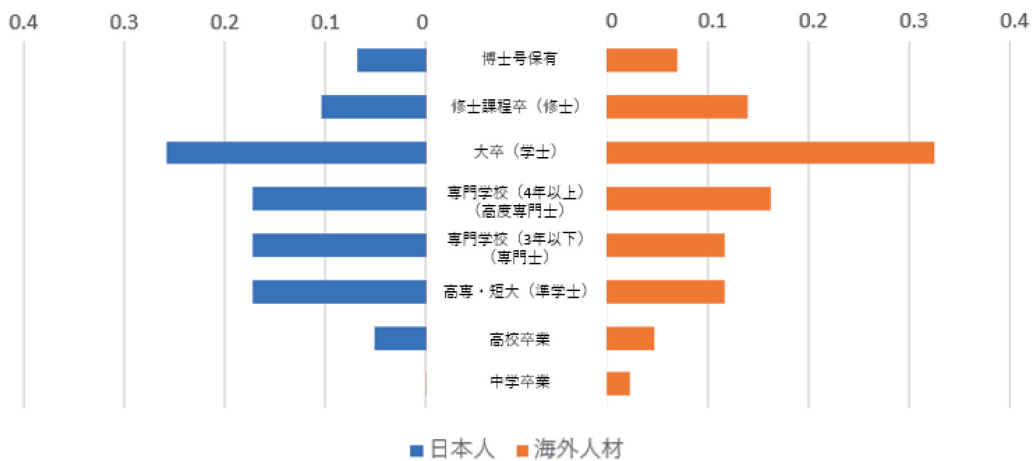
図6 海外人材の採用・応募状況 クロス集計

という回答が8社で最も多く、「特に変化しない」が6社、「今後減っていく」が1社、無回答が2社という結果となり、海外人材を現在採用していない企業であっても今後は海外人材の採用は増えていくと考える傾向が見えた。

### 5.3 採用者に要求する学歴とスキル

採用者に要求するスキルについて、「日本人と海外人材で要求スキルは変わらない」と回答した企業は11社、「海外人材に要求するスキルは日本人より高い」企業が4社、「海外人材に要求するスキルは日本人より低い」企業が2社であった。

採用者に要求する学歴について問うてみると、図7に示すように海外人材に対し大卒(学士)を求める企業がやや多いのと同時に、高卒・中卒を認める企業も存在することがわかる。



※日本人・海外人材各回答数の合計を母数とした比率

図7 日本人・海外人材に要求する学歴

	学位要求水準指標		
	日本人	海外人材	差異
海外人材に比べ 日本人の方が要求学歴が高い	4	2	-2
	4.166667	3.5	-0.666667
	5	4.4	-0.6
日本人と海外人材で 要求学歴は変わらない	3	2.5	-0.5
	4	4	0
	3.333333	3.333333	0
	4	4	0
日本人に比べ 海外人材の方が要求学歴が高い	3.5	3.5	0
	3.8	3.8	0
	4.333333	4.5	0.166667
	3.5	4	0.5
	4.5	5	0.5
	3.2	4	0.8
	3.2	4	0.8
	4.166667	5	0.833333
	3.666667	4.5	0.833333

要求学位に下記重みを付けて平均値を算出し、学位要求水準指標として日本人と海外人材それぞれを算出した。

- 1 中学卒業
- 2 高校卒業
- 3 高専・短大(準学士)
- 3 専門学校(3年以下)(専門士)
- 4 専門学校(4年以上)(高度専門士)
- 4 大卒(学士)
- 5 大学院修士課程・博士前期課程修了(修士)
- 6 博士号保有

図8 企業別 学位要求水準指標

各社ごとの傾向を分析するため、図8に示すような「学位要求水準指標」を定義して企業ごとの傾向を比較したところ、日本人・海外人材に対する要求学位の考え方は企業ごとに大きく異なっていることが読み取れた。海外人材に要求する日本語スキルとしては、日本語資格は必須でないと回答した企業が14社、必須としている企業が3社という結果であり、日本語資格はそれほど重要視されていないという結果になった。日本語資格が必須であると回答した3社に要求する日本語資格を問うたところ、「日本語能力試験（JLPT）N1」が3社、「JPT日本語能力試験880点以上」が1社であった。

日本語能力のレベルとしては「ビジネス会話（社外との打ち合わせ・電話対応など）程度の日本語能力を必須とする」とした企業が最も多い10社、「日常会話（雑談・社内コミュニケーション）程度の日本語能力を必須とする」とした企業が6社、「高度な日本語能力（契約書の理解・翻訳、法令文書の理解・翻訳など）を必須とする」とした企業が1社であった。「日本語能力の有無は特に問わない（英語で意思疎通ができればよい、など）」と回答した企業はなかった。

その他海外人材に求める能力として自由記述をしてもらったところ、「自国の文化をきちんと日本人にわかるように説明できるスキル「論理的思考・正確さ・仕事のスピード」「日本文化の理解」という回答が得られた。

#### 5.4 海外人材採用のメリットとデメリット

海外人材採用のメリット・デメリットのバランスについて問うた結果を図9に示す。3(中間)を中心とした正規分布様の分布となった。

「海外人材を採用することで得られると思う（または現に得られている）メリット」を問うたところ、主に「単純な「人手」として」「日本語以外の言語能力」「多様性の実現」の3点にメリットを感じていた。

「海外人材を採用することで、発生すると思う（または現に発生している）デメリット」としては主に「コミュニケーションコスト3」「文化の違いによるすれ違い」「退社時期/帰国/ビザの問題」が指摘された。

その他「特に海外人材に期待する業務・役割」「過去に海外人材を採用することで発生したトラブルや困りごと」についても自由記述によって回答してもらった。上記4つの質問に対する自由回答を図10に示す。

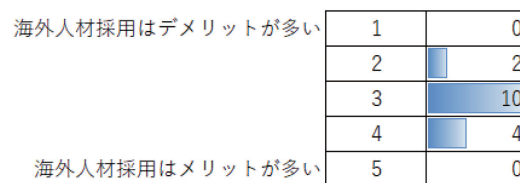


図9 海外人材を採用するメリット・デメリット比較

海外人材を採用することで、得ると思う（または現に得ている）	
メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none"> <li>人手不足の改善</li> <li>日本人よりも採用しやすい、賃金が安い</li> <li>海外企業との取引での担当</li> <li>海外での日本と異なる文化や教育など持っている環境で日本人にとって新たな発見を与えてくれるのではないかと思います。</li> <li>技術力の強化、翻訳など英語の活用</li> <li>多様な考え方による職場雰囲気の改善</li> <li>海外と業務を行う事となった場合の窓口的な動き</li> <li>取引先に外資企業が多いため、英語能力がある方であれば取引先とのコミュニケーションがよりスムーズになる</li> <li>社内の多様化、社外PR、社内人事整備、言語力UPや協調性UP、人材不足解消、技術承継、海外取引の可能性</li> <li>技能実習生（ベトナム人）のサポートもしてくれる</li> <li>日本語以外でのコミュニケーション能力向上、文化、考え方、仕事の進め方の違いによる良い影響</li> <li>なし</li> <li>半導体事業において海外出張の際に円滑なコミュニケーションが取れる</li> <li>人材の多様性を獲得できる</li> <li>海外の定性的な感覚がソフトウェア開発に重要である</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コミュニケーションコストの増大</li> <li>日本語でのコミュニケーションが取れば特にならない</li> <li>日本人と外国人には、生活上での文化や習慣の違いがあるように仕事上でも違いがあるのかなと思います。小さな価値観のズレ、業務上のストレスや不満につながる可能性に繋がるのではないかと思います。日常会話での意思疎通が可能かどうか。また、ビジネス用語が伝わるか等</li> <li>設計受託（客先のプロジェクト参加）時に国籍によってNGがある。技術流出から。</li> <li>ビザについて</li> <li>言語の違いによるコミュニケーションのズレ、現社員が文化の違いを受け入れるか、雇用手続き</li> <li>退職の時期</li> <li>コミュニケーションを取るのが難しい、勤務時間の厳守</li> <li>コミュニケーションの上で正確に業務指示が伝わらない等</li> <li>円滑なコミュニケーションを取るために時間を要する</li> <li>開発者の採用を主に行なっているため、コミュニケーション（語学）は重要と捉える</li> </ul>
特に海外人材に期待する業務・役割	過去に海外人材を採用することで発生したトラブルや困りごと
<ul style="list-style-type: none"> <li>日本人にもとめていた役割と変わらない</li> <li>事務作業など 単純作業</li> <li>海外企業との取引での担当</li> <li>日本人ではひらめくことがないような技術、アイデアが生み出され業務に反映されるのではないかと期待します。</li> <li>技術面は日本人の業務と変わりありません</li> <li>日本人と変わらない</li> <li>プログラマ、プロジェクトリーダー</li> <li>英語能力</li> <li>製造現場での加工業務、社内の活性化</li> <li>海外の大学で学んだIT技術を活用したソフトウェア開発</li> <li>積極性やバイタリティーによるチームへの影響</li> <li>海外出張での円滑なコミュニケーション</li> <li>出身国に関連するマーケット情報、各種情報の共有</li> <li>出身地（現地）の方のニーズや感覚的な部分を開発に反映できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>帰国により定着しない。</li> <li>社員間のコミュニケーションがうまくとれない</li> <li>東日本大震災後、帰国してリモートワークとなってしまった</li> <li>想定としては急な帰国</li> <li>突然の退職</li> <li>急に休んでしまう。退職してしまう。</li> </ul>

図 10 海外人材を採用するメリット・デメリット 自由記述

## 6 アンケート結果の詳細分析（留学生）

### 6.1 日本での勤労経験

日本における勤労経験は「アルバイトとして働いたことがある」と回答した留学生が6名、「日本で働いたことはない」と回答した人が留学生は2名であった。正規職員として働いた経験がある留学生はいなかった。

「アルバイトとして働いた事がある」と回答した留学生に対し、どのような仕事をしてきたかについては「コンビニとレストランホール」「仕分け」「キッチン、接客」「コンビニエンスストアアルバイト」「セブンイレブン」「タイ語講師」の回答であった。

仕事で使用していた言語は日本語が6名、タイ語が1名で、圧倒的に日本語が多い。仕事で使用する日本語の難しさについて問う質問には「仕事で使う日本語は日常の言葉より難しい」が3名、「仕事以外の日常で使用する日本語と同じ」が2名、「日本語を使わなかった」が1名という結果であった。

日常で使用する日本語と仕事で使用する日本語の違いについては、敬語の使いかたを挙げた人が4名、業務で使用する専門用語が難しいとした人が1名であった。

言葉や文化の違いによって発生したトラブルの事例については「尊敬語正しいが使う（原



文ママ)」というものがあつた。これは意味が不明であるが、尊敬語の使いかたでトラブルが生じたものと思われる。もう一つの意見として「外国人にも伝わるように話し方が日本語より強めになります。「やすみたいです」「どうしました」より「理由は？」が伝わりやすかったです、他の人から見るとけんかになると思うことがあります。(原文ママ)」というものがあつた。これは回答者が休みを申請した側なのか受け取った側なのか不明であるが、留学生にとって分かりやすい言葉の選び方と、日本人の言葉の選び方が異なることを示す興味深い指摘である。

## 6.2 将来の仕事について

「将来どのような職業に就きたいと思っていますか」という質問に対しては「ゲームプログラマー」「アニメーション」「CGに関する仕事」「プログラマー」「デザイナー」「アニメーター」「研究者、ゲームプログラマー」という回答を得た。「学校卒業後、日本に長期滞在(2年以上)したいと思いませんか?」という質問には8名全員が「はい」と回答し、「将来、日本で働きたいと思いませんか?」という質問にも「はい」が7名、「どちらかといえばはい」が1名という結果となり、日本での就職を希望していることがわかる。ただし「将来、日本に永住したい(永住権を取得したい)と思いませんか?」という質問については、「はい」「どちらかといえばはい」が各3名、「どちらかといえばいいえ」が2名とややバラつく結果となった。

「日本で働きたい(または働きたくない)理由を教えてください。」という質問については、働きたい理由として「給料は本国より高い」「母国に帰りたくない」「身についたデザインの知識を活かすのが母国より日本の方が合うと思いました。」「日本のゲーム業界の発展がいいと思います」「やりたい仕事ができる」、働きたくない理由として「よく日本で働ければ、仕事の時間が長いし、休みほぼないと聞いた」との意見があつた。

## 6.3 海外人材が日本で働くためのスキル

「日本の会社に留学生が就職する時、必要とされる学歴はどのくらいだと思いますか?」という質問を留学生に行い、日本人に要求する学歴と比較する形で結果を図7に示した。高校又は専門学校卒であれば就職できると考えている留学生が多いことがわかる。その一方で「日本人と海外人材の採用基準(技術・技能スキル)の比較」について聞くと「海外人材に要求されるスキルは日本人より高い」と考える人が4名、

「日本人と海外人材で要求スキルは変わらない」と考える人が3名、「海外人材に要求するスキルは日本人より低い」と考える人が1名であつて、日本人に比べると高度な技術スキルを持っていないと採用されないと考えている傾向が見えた。

「日本で働くために、日本語の資格は必要だと思いますか?」という質問には「はい」が6人、「どちらかといえばはい」が2名という結果になり、全員が日本語資格の有無を重視していることがわかつた。そこで求められる(と思う)日本語資格としては図11に示す通り、日本語能力試験(JLPT)のN1またはN2が重視されていた。

「日本の会社が海外人材に求める日本語能力のレベルはどれくらいだと思いますか」という質問に対しては「ビジネス会話(社外との打ち合わせ・電話応対など)程度の日本語能力を必須とする」が4名、「日常会話(雑談・社内コミュニケーション)程度の日本語



日本語能力試験（JLPT）N1	4
日本語能力試験（JLPT）N2	3
日本語能力試験（JLPT）N3	1
JPT日本語能力試験 880点以上	1
JPT日本語能力試験 740点以上	1
JPT日本語能力試験 610点以上	0
日本留学試験(EJU)	1

図 11 日本で働くために持っていた方が良いと思う日本語資格

能力を必須とする」が3名、「高度な日本語能力（契約書の理解・翻訳、法令文書の理解・翻訳など）を必須とする」が1名という結果であり、企業側の意見と同じような分布となった。

「普段の生活（プライベートの会話や買い物など）で使う日本語と、仕事で使う日本語は違うと思いますか」という質問には「はい」が6名、「どちらかといえばはい」「どちらかといえばいいえ」が各1名となり、具体的な違いについては「ほどと（引用者注：ほとんど）同じ」「仕事の時の敬語はもっと難しいです」「敬語」「マナーが一倍（引用者注：「人一倍」のことと思われる）気にする必要があります。」「仕事で敬語を使いますが普段の生活は使わないと思います。」「仕事で使う日本語は日常で使う日本語より敬語が多い」と、敬語について指摘する意見が中心であった。

#### 6.4 日本企業への就職

「留学生が日本企業に就職する事の難易度」について問うたところ、図12に示すように日本企業への就職は難しいと考えられていることがわかる。「日本人と海外人材の採用基準（技術・技能スキル）の比較」については、図13の通り海外人材は日本人よりも高いスキルを求められていると考えている傾向がみられた。

留学生の日本企業就職に関して自由意見を書いてもらったところ「日本文化や人間関係が合わないと思えば職場に入るともっと難しくなりますので、日本での就職をしたければ、慣れが必要です。」「日本の職場文化が厳しいと聞いていますがそうではなかったらいいと思います。」「日本人と差別がない様にしてほしい」という意見が出た。

簡単	1	1
	2	0
	3	0
	4	1
	5	4
難しい	6	1

図 12 留学生が日本企業に就職する難易度

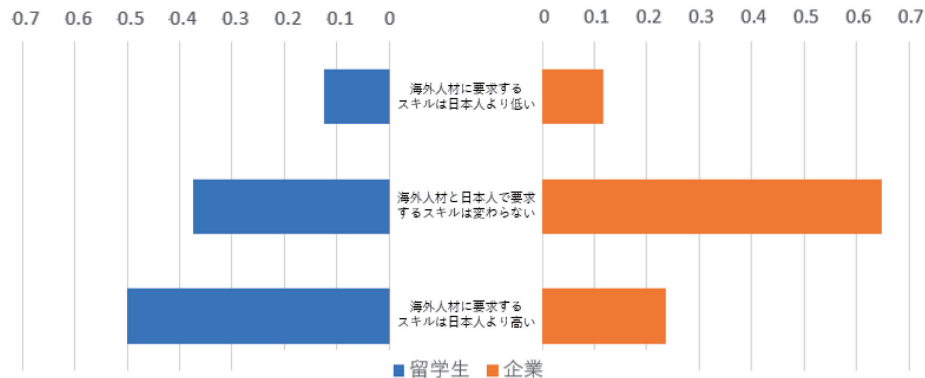


図13 日本人と海外人材の採用基準（技術・技能スキル）の比較

### 6.5 日本企業の社風について

日本企業と海外人材の関係性について留学生がどのように考えているのかを調べるため、図14に示す3つの質問をした。企業で働く人は多様な出身国・文化の人が集まっている方が好ましいと考えており、日本企業はもっと積極的に外国人を採用した方が良く考えている傾向が見えた。

「日本の会社に海外人材を採用して働いてもらうメリット」「日本の会社にとって、特に海外人材が活躍出来る役割や技能は何だと思いますか？<sup>4</sup>」「日本の会社に海外人材を採用して働いてもらうデメリット」についても自由回答してもらった。その結果を図15に示す。日本人と異なる考え方やアイデアを提供できることを海外人材が企業に提供できる大きなメリットと考えている反面、文化の衝突や交流の問題が起こりうることをデメリットとして認識していた。

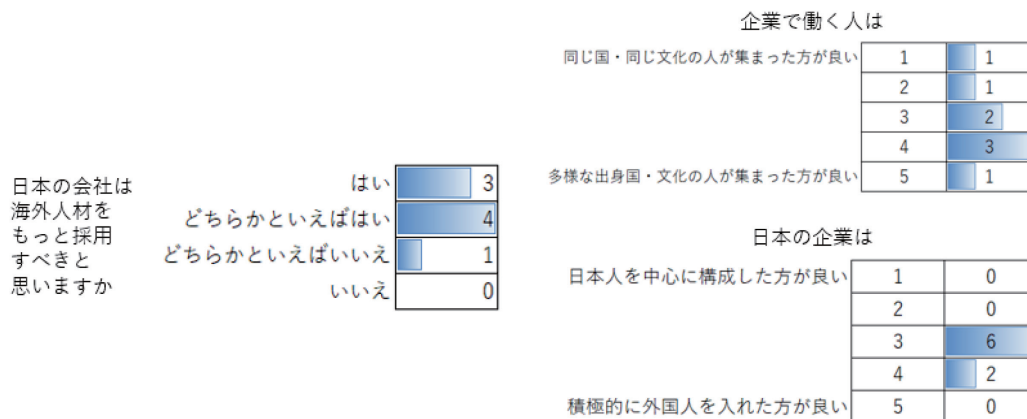


図14 留学生から見た日本企業と海外人材の関係

日本の会社に海外人材を採用して働いてもらうメリット	日本の会社に海外人材を採用して働いてもらうデメリット
<ul style="list-style-type: none"> <li>海外のビジネスある</li> <li>多角的な考えがあります</li> <li>英語能力がなくても大丈夫</li> <li>グローバル展開の時に、海外の文化が知ることで視野がより幅広くなります。</li> <li>国際社会との繋がり</li> <li>外国人の考え方が違うかもしれないので、ほかのいいアイデアがあるかもしれません。</li> <li>日本人と違う考え方が得られる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>交流の問題</li> <li>なし</li> <li>文化の衝突</li> <li>コミュニケーションが少し難しいと思います。</li> <li>文化の違いなどから誤解などを生む</li> </ul>
日本の会社にとって、特に海外人材が活躍出来る役割や技能は何だと思いますか？	
<ul style="list-style-type: none"> <li>コミュニケーション力、語彙力、別の立場に関する視察力</li> <li>日本人と違う視点から提案できるところ：多様性、海外の文化や知識を知るきっかけになる存在、日本以外の世界の需要がわかるようになる存在</li> <li>僕は外国人が日本の会社で活躍できるのは商品調整と国際貿易の部分、この国際化している21世紀、ブランドが国際化しているのかどうかはとても大事だと思う。各国の文化の異なるでお客様が気になる商品も違くなる。外国人なら、会社に自分の国の人はどういう商品が欲しいのははっきり伝える。</li> <li>私は日本の会社にとって、特に外国人が活躍できるのはコミュニケーションの能力です。会社の仕事のなかチーム製作や、他人と話し合いの場は多い、特に日本の会社ではさまざまな国の人と働くの場が多いので、よってコミュニケーション能力は日本の会社にとって重要だと思えます。</li> <li>外国人は文化や成長環境が違うので、新しいアイデアを出すことは多いと思えます。会社には新しいやり方またはアイデアがあれば悪くないことと思えます。</li> <li>我认为在团队亦作中需要不同性格特征的人来互相搭配，而国家不同造成的性格差异是很大的，不同的国家文化造就出不同的思维模式，这样不同的思维可似作为创新力的源泉以美国为例，他们更容易发现不同人种的特长，并把他们分到合适的岗位中。像打篮球NBA选手大多都是运动神经发达的黑人而作为新科技发源地硅谷则大多都是黄种人、印度人。作为同一人种想要快速发展是一件很难的事，不知道不知道有没有听说过，中国的一次历史事件，闭关锁国当时的中国，就只有中国人，而因为这一政策的发布导致仅仅十年中国的科技文化生产力远远落后了别国100年。这虽然是国家级别的大事，但我觉得在会社中同样适用，我们一但适应了。这种常念，就很难有新的进步。一个好的会社环境一定不是单纯的按照原本的规则一尘不变。以我在日本打工的经验中可人看出日本人对于规则的保守。这是一件好事但他们希望外国人和他们有一样的行为准则。这时就产生了很多矛盾与问题。在我看来，有要求并不过分，是合理的，我会去接受。但我也希望对万能接受一些我的长处。比如直率的性格这在日本人里是很少有的性格特征。这个特性使我更好的“接客”受到了顾客的好评。</li> <li>(訳：私はチームビルディングにおいて、異なる性格の人々がお互いに補完する必要があると考えています。異なる国の文化がもたらす性格の違いは非常に大きいです。異なる国の文化は異なる思考スタイルを生み出し、これが創造力の源泉となります。アメリカを例にとると、彼らは異なる人種の特徴をより早く見つけ出し、それを適切な職位に配置する傾向があります。例えば、NBAのバスケットボールプレイヤーは主に運動神経の発達した黒人であり、新しいテクノロジーが発祥したシリコンバレーでは主にアジア人やインド人が多く活躍しています。単一人種の社会は急速に発展するのは難しいと考えます。ご存知かもしれませんが、中国の歴史の中で一時期閉鎖国の政策が実施されました。当時の中国は中国人だけで構成され、この政策の影響でわずか10年で中国の科学技術力が他国に比べて100年も遅れる結果となりました。これは歴史の教訓であり、私は今の社会においても同じ原則が適用されると考えています。一度このような状態に慣れてしまうと、新しい一歩を踏み出すことが難しくなります。優れた社会環境は常に変化しているものです。私が日本でアルバイトの経験から見て、日本人は一般的にルールに対して保守的ですが、同じ期待を外国人にも抱くことがあります。これが多くの問題を引き起こすことがあります。私としては、ほとんどの要求とルールが合理的であると考えています。ただし、日本の方も異文化を受け入れてほしいとも期待しています。例えば、率直は日本人には少ない性格ですが、この率直な性格を持つ私は、接客時において多くの好評をいただきました。)</li> </ul>	

図 15 留学生からみた海外人材のメリット・デメリット

## 7 考察

### 7.1 企業は海外人材を求めるようになりつつある

アンケートの結果、現時点で海外人材を採用している企業は少ないものの、今後は採用が必要と考えている企業が多い事がわかった。その一方で、海外人材を採用していないのに応募がある、あるいは採用しているのに応募がないというミスマッチが一定程度生じていることが明らかになった事から、「海外人材と企業を適切にマッチングするしくみをさらに強化する」必要性があることがわかる。

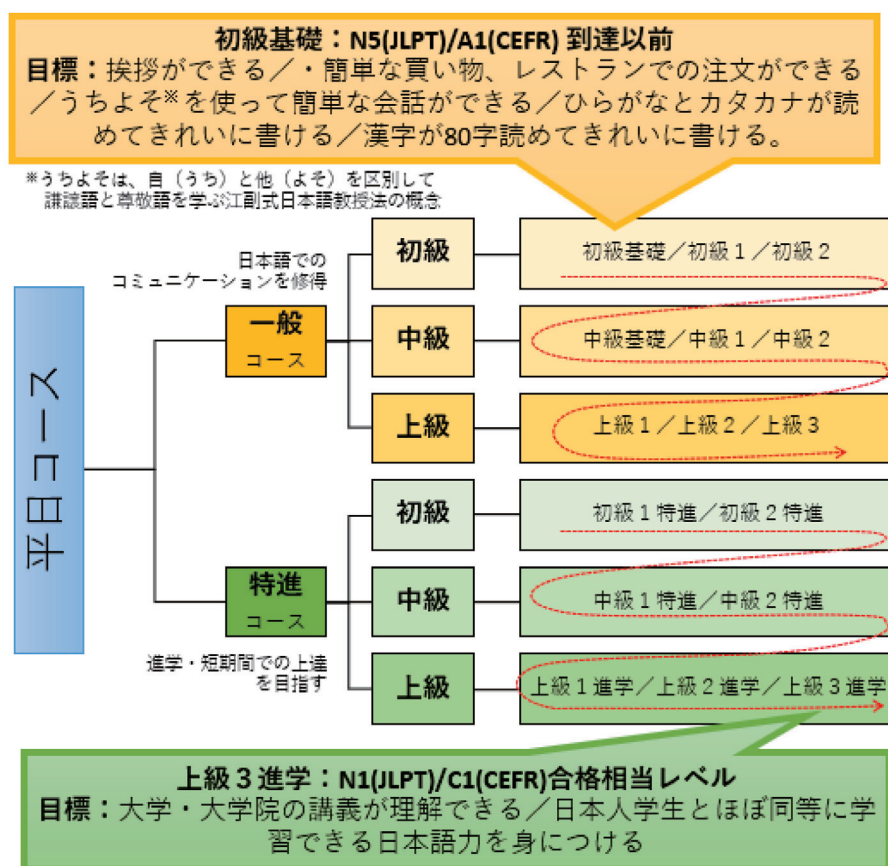
また企業側にとってはビザ関連の手続きや入社後のアフターフォローなど、受け入れたくても受け入れ態勢が（特に労務管理や人事面で）整わないという意見があった。この点に関しては教育機関からの積極的な対策は難しいものの、国や地方自治体あるいは民間の

ビジネスコンサルタント企業等を通じて「企業が海外人材を採用するサポート」を行う体制を整えていく必要があると考えられる。

## 7.2 敬語=正しい日本語と言う意識からの脱却指導

日本語学校に通う留学生は、通う目的もスタート時のレベルも様々である。

一例として、著者(伊勢)が勤務する新宿日本語学校のカリキュラム概要を図16に示す。学校紹介ページにおいて「新宿日本語学校(SNG)は、日本語での会話、日本の大学進学や日本での就職をお手伝いします。[6]」とある通り、日本での日常生活を送ることから、進学や就職を目的とした学習までを日本語学校ではカバーする必要があり、これを実現するためのカリキュラムが組まれている。新宿日本語学校で一番中心となるカリキュラムは平日コース(平日の昼間に学ぶ)で、さらに日本語でコミュニケーションができるようになることを目指す「一般コース」と日本の大学、大学院、専門学校への進学や短期間で日本語上達を目指す「特進コース」に分かれ、個々の能力や目標に合わせてステップアップを目指している。



学習開始時の能力に合わせたクラスから始め、ステップアップする。この他目的に応じて「ビジネス日本語」や「日本留学試験対策」等の追加コースを受講可能

図16 新宿日本語学校 平日コースカリキュラム概要図



このように、日本語学校では可能な限り学生のニーズを汲んだ教育が受けられるカリキュラムを組んでいるものの、現実問題として学生指導やスキル評価の物差しとしては、資格（日本語能力試験（JLPT）他）による能力判断が用いられる。これらの試験では「いかに正しい日本語を使えるようになるか」が重視され、その中に「正しい敬語」も含まれている。（日本語学校在学中も、専門学校等へ進学した後も）留学生には「正しい日本語＝正しい敬語」という意識が刷り込まれている。

もちろん正しい敬語が使えるに越したことはないし、専門学校等への進学に一定レベル以上の日本語資格が求められている以上、日本語資格対策の教育が重要であることは否定しない。だがそれ以前に、学校を卒業・修了した後に日本の社会人として巣立っていくためには、日本文化に合わせた日本流のコミュニケーション術をしっかりと身につけておく必要がある。これは（文法的に）正しい敬語を学ぶだけでは不十分である。

たとえ正しい敬語であっても、使う相手やシチュエーションを間違えれば失礼に当たってしまう。例えばアポイントをとって人に会うとして、「本日はお忙しい中、お時間をいただき、誠にありがとうございます。」という挨拶は敬語としては正しい。伝える相手が自社の社長や役員クラスの人、あるいは外部企業であれば全く問題がないが、直属の上司や同じ部署の先輩に使うのは場違いな発言になってしまう。一步間違えば慇懃無礼で失礼な態度と思われる危険性すらある。このような言葉選びの判断を学生が学ぶことは非常に難しいが、社会人として日本のコミュニティに馴染んでいくためには乗り越えねばならないハードルである。また高度コミュニケーションのみならず、日常的なコミュニケーションの前提として、日本文化と自国文化のギャップについてもよく理解しておく必要がある。

### 7.3 日本語能力試験（JLPT）にこだわりすぎない教育

日本語学校から専門学校等へ進学するにあたり、留学生は日本語能力試験（JLPT）N1等の日本語資格取得を目指して学ぶ。その影響からか、就職に際しても企業は海外人材に日本語資格を求めていると留学生が考えていることが今回のアンケート結果からわかった。また、HAL 東京では学校としても留学生に日本語能力試験（JLPT）N1を目指すように推奨しており、学生の認識を再度裏付ける（強化する）体制になっている。

しかし今回行ったアンケートでは、企業側は日本語資格の有無はさほど気にしておらず、ビジネス会話や社内でのコミュニケーションがしっかりできることを重視していた。専門学校等での日本語指導にあたっては、資格取得と同等かそれ以上に、実践的なビジネスコミュニケーションを学ばせる必要があると思われる。日本語能力試験（JLPT）に比べ知名度はまだ低い、ビジネス分野に特化した日本語資格（例：日本漢字能力検定協会「BJT ビジネス日本語能力テスト [5]」）も行われているため、学校・企業ともにこのような資格を教育や能力判断の参考にするのも有効であろう。

### 7.4 企業文化のすり合わせ

企業側も留学生側も「（企業の）マナーや文化・習慣を守れるか」を不安要素として挙げている。「郷に入っては郷に従え」という言葉がある通り、「〈外／後〉から来た者が〈中／先〉の者のやり方に合わせる」ことが組織や社会の中でうまく立ち回るためのセオリーではある。しかし、海外人材と日本企業の間横たわる文化や考え方のギャップがあまり

に大きい場合、双方に大きな労力を課することになる。

専門学校等での就職指導にあたっては、日本の社会・企業の文化や考え方を十分に伝え、日本社会の中で戸惑わないように導くことが必要であるが、同時に企業側も従来の（日本人の）やり方を無理に押し付けるのではなく、留学生（海外人材）がなじみやすいような会社の在り方をもう少し柔軟に考えるべきである。双方が歩み寄って〈外／中〉と〈先／後〉の間に存在するギャップを減らすことが、結局のところ、双方幸せになる道である。

## 8 今後の課題

### 8.1 今後の研究に向けて

本研究で調査は、企業17社、留学生8名という極めて小規模なアンケートであり、対象企業もIT系企業に絞って行っている。また対象分野（業種・進路）もさらに広げていく事で、分野ごとの傾向差が見える可能性がある。より普遍的な分析を行うため、企業・留学生共に対象数を増やした本格的な調査を実施する必要がある。

### 8.2 今後の教育に向けて

今後は今回のアンケートをもとにして留学生（海外人材）と企業双方の間のギャップを埋めることを目的とした授業に取り組んでいく必要があるだろう。そのためには段階を踏んだ就職活動を見据えた授業が必要であり、専門学校で学ぶ留学生たちには早い段階での意識づけが必要であると思われる。

本研究の成果をベースとして、具体的・実践的な留学生指導カリキュラムの検討や教材作成を試みていきたい。

## 9 おわりに

本研究は、企業及び留学生に対するアンケート調査を行い、企業からみた海外人材採用状況の実態と、留学生が考える就職観の調査を行った。

その結果、企業としては海外人材を採用する必要性を認識しているものの、実際に採用している企業はまだ少ない。海外人材の採用にあたっては日本の企業文化（ビジネスマナー等）になじめるか否かを懸念していた。

その一方で留学生もまた、就職にあたって日本の企業文化（ビジネスマナー等）の理解が難しいと感じていることが分かった。加えて就職に際し留学生は日本語資格が必須と考えているが、企業側はそれほど日本語資格を求めているというギャップも見えた。

留学生のアンケートでは、日本語のトラブルだけではなく、それ以前のコミュニケーションに問題があるのでは？と思われる部分も多い。留学生は「ビジネス日本語＝敬語の使用」ととらえていることが多いが、現実にはさらに高度なコミュニケーションを要求される。企業側からのアンケートにもあったように、日本の企業文化、また職場での人間関係の指導を行っていくことが、留学生を送り出す教育機関としては重要であることがわかった。



## 謝辞

中国語の翻訳には、HAL 東京先端ロボット開発学科卒業生の隆家琪さんに協力頂きました。

## 参考文献

- [1] 在アメリカ合衆国日本国大使館「STUDY IN JAPAN: A Guide for U.S. Students」、[https://www.us.emb-japan.go.jp/jicc/doc/Library/StudyAbroadGuide\\_Spreads.pdf](https://www.us.emb-japan.go.jp/jicc/doc/Library/StudyAbroadGuide_Spreads.pdf)、p.9、2024年01月11日確認。
- [2] 「日本語能力試験 JLPT」、<https://www.jlpt.jp/>、2024年01月11日確認。
- [3] 「JPT 日本語能力試験」、<https://www.jpctest.jp/>、2024年01月11日確認。
- [4] 日本学生支援機構「日本留学試験 (EJU)」<https://www.jasso.go.jp/ryugaku/eju/index.html>、2024年01月11日確認。
- [5] 日本漢字能力検定協会「BJT ビジネス日本語能力テスト」<https://www.kanken.or.jp/bjt/>、2024年02月05日確認。
- [6] 新宿日本語学校「新宿日本語学校について」<https://www.sng.ac.jp/jp/about/>、2024年02月10日確認。

## 注

- 1 日本留学試験 (EJU) は日本の大学等で必要とする日本語力及び基礎学力の評価を行うための試験であって日本語能力のみを評価するものではないが、日本語科目の成績をもって日本語能力の評価指標とする場合がある。
- 2 ただし、留学生向けアンケートの一部設問に誤植があり、正しい回答が得られなかったため、当該質問だけは後日紙ベースで再回答してもらった。
- 3 ここでいう「コスト」は金銭的なものではなく、コミュニケーションを成立させるために必要な労力・時間・手間などを総称して表現しているものと想像される。
- 4 この設問のみ、オンラインアンケート時の設問不備があったため、後日紙で再回答してもらった。