

[実践研究]

日本の留学生政策の現状と課題

留学生就職促進教育プログラム認定制度（文部科学省）に
向けた本学の取り組み

土弘 信彦・工藤 龍雄

Current status and issues of Japan's Foreign Student Policy

— Keiai University's effort for

“International Student Employment Enhancement Program” of
Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology —

TSUCHIHIRO Nobuhiko / KUDO Tatsuo

Since the establishment of the International Student Employment Enhancement Program in 2020 based on the government's “300,000 Exchange Student Plan” and its “Japan Revitalization Strategy,” various initiatives have been implemented in both the public and private sectors. This special program is one of the policies meant to address the issues of Japan's declining birth rate, aging society and to help foreign students wishing to work in Japan, find employment and settle in communities. This paper reports on the program's background, specific measures that are being taken, and issues that have come to light since its inception. It also introduces the “Chiba Employment Enhancement for International Students - Globalization of Local Business Program” that Keiai University will start in 2023.

1. はじめに

「留学生30万人計画」及び「日本再興戦略」等を踏まえて文部科学省による「留学生就職促進教育プログラム」が2020年（令和2年）に設定されて以降、様々な取り組みが官民両軸で行われてきている。これは少子高齢化による課題を解決するひとつの方策として、留学生が引き続き我が国で定着し、日本での就職を希望する外国人留学生を日本国内の企業に就職することを支援する特別なプログラムのことである。本稿ではまずここに至るまでの背景、具体的施策、見えてきた課題を整理する。その上でこのプログラムの認定に向けた本学の取り組みとして、具体的なプログラム内容の検討を行う。

2. 背景

2013年に閣議決定された第2次安倍晋三内閣による「日本再興戦略」では、産業基盤を強化する「日本産業再興プラン」、新たな市場を創造する「戦略市場創造プラン」、拡大する国際市場を獲得する「国際展開戦略」の3つのアクションプランを示し、具体的な諸施策や成果目標を打ち出しているが、「日本再興戦略」の冒頭では以下のように述べられている。

20年以上も続いた経済の低迷は、余りにも長すぎ、我が国経済社会に深刻な影響をもたらした。

働き手が減少していくという少子高齢化社会の到来と相まって、デフレが長期化した結果、企業は、設備投資や賃金を抑制し、研究開発投資すら手控えるところまで追い込まれ、消費者も、将来への不安や所得減少から消費を減らさざるを得ず、その結果、需要が低迷し、デフレを加速するという悪循環から抜け出せずにいた。

経済が長期停滞に陥ったこの期間を指して「失われた20年」と言われているが、経済的なロスよりも、企業経営者が、そして国民個人もかつ

ての自信を失い、将来への希望を持ってなくなっていることの方がはるかに深刻である。

(「日本再興戦略 ―JAPAN is BACK―」首相官邸ホームページ〔2013〕
第Ⅰ．総論1．成長戦略の基本的考え方 p.1)

その後約10年が経過しようとしているが、コロナの多大なる影響もあり、日本再興はまだ道半ばであることは論を俟たない。

「日本再興戦略」の中では、日本のグローバル化対応に関し、以下のよう

に述べられている。

⑦グローバル化等に対応する人材力の強化

世界に勝てる真のグローバル人材を育てるため、「教育再生実行会議」の提言を踏まえつつ、国際的な英語試験の活用、意欲と能力のある若者全員への留学機会の付与、及びグローバル化に対応した教育を牽引する学校群の形成を図ることにより、2020年までに日本人留学生を6万人(2010年)から12万人へ倍増させる。優秀な外国人留学生についても、2012年の14万人から2020年までに30万人に倍増させること(「留学生30万人計画」の実現)を目指す。(以下略)

⑧高度外国人材の活用

高度な技術や経営ノウハウを持つ海外からの人材の日本での活躍を促進するための総合的な環境整備推進の一環として、高度外国人材ポイント制度を見直す。

○高度外国人材ポイント制度の見直し

- ・高度外国人材の認定に係る年収基準の見直し(年収として認める報酬の範囲に係る見直し等)、永住が許可されるための在留歴の短縮(現行の5年を3年とする等)といった高度人材に対する優遇制度の見直しを行い、本年中に新たな制度を開始する。

(第Ⅱ．3つのアクションプラン 一．日本産業再興プラン
2．雇用制度改革・人材力の強化 pp.37-38)

2020年、これら「留学生30万人計画」及び「日本再興戦略」などを踏まえて留学生就職促進プログラムが設定されるに至った。これは外国人留学生が引き続き日本で定着し、少子高齢化による課題を解決するひと

つの方策として、日本での就職を希望する留学生を日本国内の企業に就職させることを支援する特別なプログラムである（内容については後述）。

さらに教育未来創造会議による「我が国の未来をけん引する大学などと社会の在り方について（第一次提言）」（2022）では具体的取り組みとして以下を提言している。

③高度外国人材の育成・活躍推進

- ・大学等における外国人留学生の就職・起業支援の強化を図る。
- ・アジア諸国の高度人材について日本企業及び日系企業への就職機会の提供支援（アジア未来投資イニシアティブ）の強化を図る。
- ・優秀な高度外国人材の採用に向けた企業文化の改革を促進する。
- ・地域の地方公共団体・大学・経済団体・地場企業等から構成されたコンソーシアムを形成するなど、外国人留学生の就職・定着・起業の支援に向けた連携を強化する。
- ・日本企業における高度外国人材の採用、各種手続、活躍までの継続的な支援を行う。

（Ⅲ 具体的方策 （4）グローバル人材の育成・活躍推進 p.20）

現状としては、日本国内での就職を希望する外国人留学生は、全体の約65%を占めているが、大学を卒業・修了した留学生のうち、実際に国内に就職した者の割合は、約35%に留まっている。留学生が日本国内で就職するに当たっての課題として、留学生と企業間のミスマッチの存在が挙げられ、留学生側の視点からのハードルとしては、下記2点が考えられる。

- ・一定水準以上の日本語能力（特にビジネス日本語能力）
- ・日本企業における働き方や採用・労働慣行（長期雇用・年功制などのキャリア観や労働観など）に関して留学生が理解する必要性

3. 留学生就職促進教育プログラムに求められる教育内容

本章では、留学生就職促進教育プログラム認定制度がどのような教育内容を求めているかに注目し、認定を求める大学と企業が教育内容を策

定する上で留意しておきたい点について、企業で約40年の実務経験を持つ筆者の立場から述べる。

本制度の認定の要件の柱となるのが、「日本語教育」「キャリア教育」「インターンシップ」の3つの分野における教育内容である。以下に、留学生就職促進教育プログラム認定制度実施要項のうち、「3. 認定の要件」の「(2) 教育プログラム」に示されている「③教育内容」を引用する。

3. 認定の要件等

(2) 教育プログラム

③教育内容

●日本語教育

取組に参画する各業界の需要や履修者の専攻分野、想定するキャリアパス等を踏まえ、履修者が在学中に身に付けるべきビジネスコミュニケーション能力や日本語の能力水準を明確に設定し、対外的に明示できるようにすること。

●キャリア教育

企業と外国人留学生の間に生じるミスマッチを防ぐため、外国人留学生に企業文化を講義することが必要不可欠である。そのため、単に一般的な企業文化の講習にとどまらず、より実践的なキャリア教育を施すことにより、学生のキャリアプランをしっかりとイメージさせる取組であること。

主として企業人による、日本企業・組織での働き方・キャリアパスの講習、日本企業・組織で働くことの意義に関する講義等を行っていること。加えて、想定するキャリアパス等を踏まえ、業界研究等の就職活動の支援を行っていること。これらの内容が、次に掲げる「インターンシップ」と連動した計画となっていること。

●インターンシップ

インターンシップを通じて、日本企業・組織における働き方や慣行等を経験し、先に掲げた「キャリア教育」の内容の一層の理解・定着を図る機会と位置付け、国内企業等における2週間程度以上のインターンシップを実施していること。短期のインターンシップを複数回に分散して実施する場合は、国内企業等でのインターンシッ

ブ経験日数の合計が2週間程度以上となるものであること。

事前・事後指導を含めて1か月程度の期間が確保されていること。

以上が留学生の就職を促進するための教育プログラムの実施要領であり、政府が少子高齢化による課題解決のひとつの方策として取り組んでいる具体策となっている。

日本語教育の部分については、「想定するキャリアパス等を踏まえ」とあるが、実態としては想定するキャリアパス通りにいかないことが多々ある。筆者が経験した事例だが、最前線の営業部門に配属されながら2年後に経理部門に配置転換され、そこで経理マンとして頭角を現し経理一筋で企業人生を全うしたケースや、貿易部門に入りながら、アメリカによる制裁のために相手国への輸出が出来なくなり、国内部門へ異動となり、国内のみのビジネスに従事するケースは枚挙にいとまがない。また、最近では、多くの企業がAI関連の専門家の不足により、社員に急遽リカレント教育を実施しているというのも周知の事実である。変化の益々激しくなっている世の中であって、想定外のことが起きるのはむしろ当たり前になってきているので、柔軟に対応していくことが重要である。

キャリア教育で述べられている「企業文化の講義」については、留学生に異文化を説明することは大切ではあるが、それが一方的に日本の企業文化への同化を強いることにならないよう配慮が必要である。例えば、新年に慣習として行われている賀詞交歓会という、企業同士の新年の挨拶と新年会がある。大手企業では簡素化する方向に向かっているが、日本の企業の大半を占める中小企業ではいまだに当たり前のように行われていて、1月いっぱい、場合によっては2月に入ってもこのイベントが行われている。この賀詞交歓会を簡素化しようとしている大企業でも、訪問者が謹賀新年の文字を記した名刺を置いてゆくための大きなボックスを役員フロアに設置するだけで、役員との挨拶もなく、名刺を置くために企業が長蛇の列をなしているというのが実態である。海外では1月2日から業務を開始している一方、日本のみがこのような古い慣習で1月を

過ぎすというのはグローバルマーケットでの日本の競争力を削ぐものとなっており、それを留学生に日本の企業文化として強いることは避けるべきである。また、一般的な企業文化の講習とより実践的なキャリア教育の実施は、日本人の新卒社員でも10年でもようやく半人前と言われるほど奥の深いものであり、ましてや留学生に短期で実施できるものではなく、じっくり落ち着いて行うべきものである。企業と外国人留学生の間に生じるミスマッチを否定しては本来あるべきキャリア教育を誤る虞があるので、むしろミスマッチを容認するくらいのスタンスで臨むべきであろう。

インターンシップでは、2週間のプログラムで実施している企業が多いが、結果としてそのような短期間では何も学べずに終わっているのではないかと推察する。政府からの要請ということで、とりあえず体裁だけ整えて、学生の学びが二の次になってはならない。業務に支障があるからということで、色々な部署をインターン期間内にたらい回しにして学生を混乱させることがないよう、企業側の工夫が望まれる。

4. 社会の動き

従来日本では外国人受け入れは入国管理政策が中心であったが、少子高齢化対策として今後外国人が日本社会に増え、定住化の方向に向かうようになると多文化共生が必要となってくる。一方、グローバル化が進展すると、社会全体の格差が拡大していくが、日本語が十分にできない外国人が増えると日本社会との接点が希薄になり、日本社会での分断にもつながる。これをできる限り回避し多文化共生を実現する為には、社会統合政策と日本語教育政策は極めて重要となる。日本が今後必要とするイノベーション創出には人材の多様化と包摂が必須だが、外国人が住みやすい環境づくり、外国人が安心して暮らせる社会の構築も同時に必要となってくる。

経済界でも、外国人の積極的な受け入れを進める提言がなされており、

日本経済団体連合会は「日本型移民政策」を検討するよう要請している（「人口減少に対応した経済社会のあり方」日本経済団体連合会〔2008〕 pp. 15-20）。

ここでは日本が外国人にとって、もはや魅力的な渡航先ではないという現状認識を踏まえ、積極的に外国人を受け入れていくと同時に、外国人の社会統合を進める必要性を主張している。また、従来求められていた高度人材に加え、これまで受け入れの対象となっていなかった外国人に対しても、人手不足対応などの観点から積極的受け入れを促進すべきとの意見が出されている。具体的には、建設業などに従事する「社会基盤人材」、介護や家事労働に従事する「生活基盤人材」の受け入れを進めると同時に、多文化共生政策の一層の充実が必要と主張されている。また、これら経済界からの要望では、一貫して留学生の就職支援が必要だと言われ続けている。

この提言では欧州連合（EU）諸国の具体例が示されていて興味深い。EUでは高度人材、中度人材、単純労働者すべてに対し柔軟な対応を展開している。単純労働者については、ドイツは過去の失敗（1960年代に受け入れたゲスト・ワーカーが当初の想定と反して定住してしまい、高い失業率と集住化、閉鎖的コミュニティの形成などを生み、その結果深刻な社会問題となった）により、単純労働者受け入れには否定的であり、単なる労働力の穴埋めとしてのみ外国人労働者を捉えることに警鐘を鳴らしているが、オランダ、ベルギー、英国は肯定的である。もともと欧州は地続きで歴史的にも隣国との交流のハードルは低く、EUが形成されて以降、EU市民は域内の好きな国で、労働許可を必要とせず働くことができる。非EU市民はその対象とならないため、域内での彼らの労働移動をどのように円滑化するかがひとつのテーマとなっていて、ブルーカード制度と呼ばれる高度人材を対象とした制度が検討されている。これは、一つの加盟国で2年間合法的に就労した高度人材が、一定の条件の下で他の加盟国に移動できる制度であり、EU域内での移動の自由を認めることで、EUの労働市場全体の魅力を高め、より多くの高度人材を集めることを目的としているものである。

このように移民政策の最先端を行っているEUと、移民政策発展途上である日本とを単純比較することは無理がある。一方、アジア諸国をみた場合、シンガポールのように家政婦を海外から期間限定で招き入れることで経済発展の一助として成功している国の例もあり、日本も今後移民政策に対して柔軟かつ迅速な対応が求められる。

5. 課 題

5-1 就職するまで

我が国がこうした取り組みを実施していく中で、関係者には様々な課題も認識された。そのいくつかを以下に紹介する。

アジア人材資金構想は経済産業省と文部科学省が共同で2007～2012年にかけて実施した留学生の就職支援事業である。対象となった留学生は卒業・修了から逆算して2年間、ビジネス日本語研修・日本ビジネス研修、インターンシップ、就職支援プログラムなどを受講することができた。すなわち、大学におけるビジネス日本語教育を提供することにより、大学の出口戦略としての就職支援活動の質を向上させるものであった。それまでは大学生・大学院生に対するビジネス日本語教育はほとんど行われていなかったため、どのようなカリキュラムを提供するか検討する必要がある。産学共同でアンケート調査を行った結果、求められる人材像としては「国籍・職種にかかわらず優秀な人材」、「企業のグローバル化に対応できる資質と語学力を備えている」という2点が挙げられた。

また、就職から企業への定着に際し、留学生側の課題として「ビジネスに必要な日本語力の向上」、日本企業の組織制度や仕事の進め方などの「ビジネス文化・知識の理解」、チームワークやビジネスマナーなどの「日本企業で働く際の行動能力の向上」が挙げられた。企業側の課題としては「求める人材像の明確化」と「日本人社員の異文化理解」が指摘された。

この事業の結果として、大学におけるビジネス日本語教育が新たな分

野として認識され、留学生の就職支援が社会的に位置付けされたことは成果と言われているが、同時に課題も認識されている。以下に内容を要約して示す。

- ・就職活動のためのノウハウだけにフォーカスされがち
スーツ着用、お辞儀の仕方、入室の仕方、自己紹介の仕方など、就職活動のノウハウが中心で、就業後は放置状態。
- ・「マナー教育」と勘違いされている
日本独特の精神性だけが強調された同化主義的教育（阿吽の呼吸、俺の背中を見て学べ、空気を読め、など）。
日本はハイコンテクスト社会であり、言葉ではなくコンテクスト（文脈）に頼るコミュニケーションスタイル。すなわち、察したり空気を読んだりすることが推奨される文化である。
- ・知識や情報の一方的な付与
課題解決する力、イノベーションを創出する力が養われにくい。

上記の課題に共通しているのは、日本独特の慣習を一方的に教えようとしている企業側の姿勢である。手間のかかる外国人を雇ってやるのだから、こちらのしきたりに合わせよ、という上から目線的な雰囲気雇用側に存在していないだろうか。これは日本での状況のみならず、日本企業の海外オフィスにおける日本人派遣員の現地雇用員に対する態度にも言えることであろう。

「習うより慣れろ」とはよく言われることであるが、外国人にとって日本の特殊文化は一足飛びに慣れろというのは難しいことであり、いわゆる日本への同化をいやおうなしに求められていることに他ならないのではないか。

日本独特の慣習を一方的に教えようとする企業側の姿勢については、私見だが、歴史的に日本は江戸時代、鎖国をしていたので民間の貿易はできなかったが、1854年の日米和親条約、1858年の日米修好通商条約を経て、5つの港（箱館、新潟、横浜、神戸、長崎）が開かれて、貿易できるようになった。しかしながら、貿易ができるようになって、不平等条

約によって関税すら日本が決めることはできない状態であった。江戸時代末期に欧米との貿易が始まったころ、貿易は外国人商人によって行われていたが、貿易手続きに対する知識不足や取引に使われる貨幣、言葉の問題などがあって日本の商人には困難だった。明治時代後半になってようやく日本の貿易商人は外国人商人と渡り合えるような知識を身に付け、商品を取り扱えるようになった。先陣を切って知識を習得したのは商社^①であったが、自ら海外に身を投じ、数々の苦難を経て島国の日本の為に働く、という考え方がベースにあることから、日本本社においても、海外支店においても主は日本人であり、従は外国人であるというスタンスがいまだに抜けきっていない、と推察される。

5-2 就職してから

日本企業に就職した「元留学生」に対しては、財団法人海外技術者研修協会（現・海外産業人材育成協会）が、「構造変化に対応した雇用システムに関する調査研究」（2007）として、「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。その報告書から、外国人留学生の採用基準と、入社後、採用した日本企業と採用された元留学生との間にいかなる「ギャップ」が生じているかを野元千寿子（2007）が「日系企業が現地社員に求める『ビジネス日本語』の実態」で分析しているが、以下にその内容を要約して示す。

・外国人留学生の採用基準

外国人の新卒者採用のために別途枠を設けることはせず、日本人と同様の採用基準が活用されているケースが多く、日本企業側の採用のポイントとしては、「日本語能力」、「専門知識」、「日本語以外の語学力」が求められる。日本語以外の語学力としては、英語力、留学生の母語の3カ国語を期待する傾向にあり、グローバル人材として日本と海外をつなぐ語学力を期待している。特に留学生の出身国に今後進出する、あるいは既に進出している企業にとって、現地オペレーションの中で起きる数々の課題を解決する際に活用するという場合には、通訳・苦情処理という

観点から日本語能力はネイティブと同等レベル、または業務に支障をきたすことのない高いレベルの日本語能力が求められる。日本語能力試験1級レベルの日本語能力を期待しているといった具体的な基準を設けている会社もあるが、それ以上に幅広いビジネス場面で対応できるだけの高度なコミュニケーション能力を求めていることが多い。

・元留学生に対して企業が求める人材像

人事部門が元留学生を採用する時は、職種、国籍を問わず優秀であること、グローバル化に対応できる素質、能力を備えていることの2点に大きく期待する傾向にある。企業は元留学生を「高度グローバル人材」として活用する目的を持って採用する傾向が強く、また、日本企業での採用の際は、日本の新卒同様、中長期的な視野での人材育成、スキルマップを想定している。一方、元留学生に対してそれらが明確に伝わっていないケースが散見される。実際に採用された元留学生から、企業が自分たちにどのような期待やキャリアパスを想定しているのか明示されていない、という指摘がなされている。

これまで日本企業は、新卒社員はまず見習い期間として現場研修（OJT）を行い、スペシャリストよりジェネラリストになることを期待してきた。終身雇用がベースであったので、ゆっくり育ててしっかり使うために、人材に対して社内研修や訓練、各種の再教育を継続的に行ってきた。これは日本の企業文化としての常識、言い換えれば集団規範としての暗黙の了解であり、「言わなくてもわかっているはず」と理解されてきた。しかし、この感覚は外国人材には通用しない。日本はハイコンテクスト社会であり、言葉ではなくコンテクストに頼るコミュニケーションスタイル、すなわち、察したり空気を読んだりすることが推奨される文化だが、それ以外の国ではこれはなかなか通用しない。阿吽の呼吸とか、すべてを言わなくても察知せよ、ということを求めるのは無理な要求であることを企業側は理解しなければならない。日本企業が元留学生を採用するに当たっては、事前に企業が求めている人材像やキャリアパスを明確に説明し、お互いの理解を確認し合っておく必要がある。

なお、終身雇用は高度成長期においては非常に優れた制度であったが、

これが機能する絶対必要条件として、組織が永遠に拡張し続けること、及び既存のビジネスモデルが半永久的に変わらないことの2点があった。その後、バブル崩壊とグローバル化の進展、IT技術の進歩などで、もはやこの2条件はない。現在は業績に苦しむ大手企業も珍しくなく、生き残りを懸けて変化に柔軟に対応していかねばならない。採用についても、従来のメンバーシップ型雇用からジョブ型雇用に切り替えたり、年功序列制から成果主義に移行したり、イノベーションを求め中、多様性と包摂への理解と実践は待ったなしであり、外国人に対しても一方的に同化を求めるのではなく、日本が柔軟に変化していかねばならないという覚悟が強く求められる。

5-3 ビジネス日本語

企業では相手との関係、場面、目的に応じて適切に使い分けるコミュニケーション能力が重要である。特に、社内と社外、上司と同僚など、ビジネス場面で使用される敬語や丁寧語など、外国人にとっては未知のものであり、日本のビジネス文化をきちんと理解しておくことが必要となる。社内の上下関係、「報・連・相」、チームワーク、根回しなど日本企業特有の習慣の理解がベースにあって、初めてビジネス日本語の活用が可能となる。一般財団法人日本国際協力センターが日本国内の3,000の企業（大・中小企業）に対しアンケート調査を実施した結果をまとめた「留学生の就職促進に関する周知及び調査研究（留学生就職促進プログラム）成果報告書」（2020）では、留学生を採用しない企業の理由について、「社内のコミュニケーションに不安がある」と記されており、企業はビジネス日本語能力への必要性が大きいと考えられる。

ビジネス日本語については、そもそも留学生の日本語能力が不十分、という指摘がある。大学入学時点での基礎的な日本語能力が不足していると、企業が求めるビジネス日本語のレベルまで到達できないことになる。大学入学前の基礎学力の制度設計については、日本語教師や資格、学びの機会の不足など様々な課題がある。

6. 本学の「留学生千葉就職促進プログラム」

日本における留学生の就職活動や就業に関する課題に対応するため、2021年夏に国際学部長が学長から「留学生就職促進教育プログラム認定制度」への申請承認を受け、「留学生就職支援・就職促進プログラムへの申請の検討を開始した。同年秋からキャリアセンター長、IR・広報室の協力の下で具体的な内容の検討を行い、2022年8月に「留学生千葉就職促進プログラム—地産ビジネスグローバル化構想—」を公式ホームページで公開することとなった。

本プログラムは、日本や千葉県内の企業への就職を目指す留学生を対象とし、日本企業で働くために必要な知識・スキル、考え方などを体系的に学ぶことができる制度である。所属する学部（経済学部または国際学部）の専門性に加えて、「日本・千葉理解」「日本語力」「ビジネス力」の3つの力を高め、就職活動や就業に必要な力を養うことを目的とする。

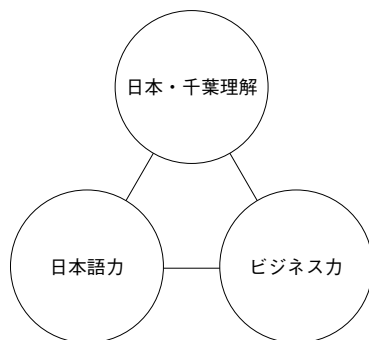
インターンシップを中心とする実践科目の充実を図るため、今後、更なる改善を行っていく。以下で紹介するプログラムの概要には、2023年度以降の予定を含む。

プログラムの目的

このプログラムの目的は、留学生の日本・千葉理解と日本語力、ビジネス力を育成し、日本国内の企業で生き生きとやりがいを持って働くことのできる基礎力を養うことである。また、千葉県内の就職を希望する留学生と企業とのマッチングを促進し、進路の実現を支援することである。AI・データサイエンスの基礎知識を併せて身につけることで、Society 5.0の到来する社会で活躍できる人材を育成する。

身につく力

日本企業で働くために必要な力として「日本・千葉理解」「日本語力」「ビジネス力」を身につける。皆さんが、これまでに学んできた日本語力に磨きをかけるだけでなく、国際関係や日本事情、働く力などが体系的に身につけられる。



「日本・千葉理解」 日本文化の基本的事項を理解し、その特徴や諸外国との差異について説明できる力です。日本や千葉県の現状を理解し、ビジネス課題を発見・解決するための知識を身につけます。

「日本語力」 日本語を日常的に使用し、職場での意思疎通を円滑にできる力です。商談や会議等で使用するビジネス会話だけでなく、文章・口頭による効果的な表現や日本の文化・習慣も身につけます。

「ビジネス力」 日本企業の可能性や各業種や職種の特徴を学び、自分らしい職業観と将来像を養います。企業の発展に貢献する意欲を持ち、課題解決に積極的に取り組む姿勢を身につけます。

図1 本プログラムで身につける3つの力

カリキュラム

「日本・千葉理解」「日本語力」「ビジネス力」の3つの科目区分に、それぞれ「講義科目」と「実践科目」を配置している。「講義科目」は、各区分で理解が必須となる内容で構成される。「実践科目」は、演習を中心に構成され、知識を実践で活用できるようになることを目指す。「実践科目」には、インターンシップを含み、「プレインターンシップ」「インターンシップ」「ポストインターンシップ」の3科目がある。主に千葉県内の企業で就業体験を行い、本プログラムの集大成を行う。

受講と修了

経済学部または国際学部にも所属し、このプログラムの受講を希望する人は入学後に申し込みを行ってください。プログラムが定める修了要件を満たすと、卒業時に「修了証明書」を授与する。4年次の就職活動に活かすため、所定の単位数の80%以上を取得した学生に、3年終了時に「修了見込み証明書」を発行する。日本企業で働くために必要な力を身につ

けていることを敬愛大学が認証するもので、就職活動での自己アピールなどに活用することができる。

修了要件

| |
|---|
| ①必修科目を含めて各区分で定められた必要単位を取得し、プログラム全体で28単位以上を取得していること。 |
| ②インターンシップに関する科目（3年次）を受講し、単位を取得していること。 |
| ③卒業時までには日本語能力試験N1を取得していること。 |

目指せる進路

本プログラムの内容は、幅広い業種や企業で働くことに対応すると考えられるが、千葉県内での就職を目指す留学生は、本県の産業などについて適切な情報の提供を受けることが必要となろう。そこで、省庁や官庁から公開されているオープンデータを使い、千葉県の特徴を明らかにすることとした。

千葉県は、主要な産業の県内総生産が全国10位以内に入るオールラウンドな県であるという（都道府県研究会, 2020）。産業分類別の全国順位では、「農林水産業」は4位、「製造業」は9位、「電気・ガス・水道業」は2位、「運輸業・郵便業」は5位、「情報通信業」は7位、「金融業・保険業」は7位、「不動産業」は6位などとなっている（表1）。県全体で、物やサービスの大きな付加価値を生み出していると言える。

ここで働く人々が、どのような産業に集まっているかを就業者数の特化係数を用いて分析した。図2から、情報通信産業や運輸業・郵便業に就業者数が集中している様子が分かる。情報通信業には、ソフトウェア、情報処理サービス、インターネット附随サービス、映像情報制作・配給、出版などの業種があり、運輸業には、航空運輸、外航海運、道路貨物運送、倉庫などがある。前者はIT・コンピュータ関連企業の進出が著しい幕張新都心、後者は世界的な拠点空港である成田国際空港、日本の国際海上輸送の拠点である千葉港を持つ千葉県の強みを表していると考えられる。この他に、金融業・保険業や不動産業などにも多くの働き手が集まっている。

千葉県はオールラウンドな力を持ちながら、就業者が特徴的に集まっ

ている産業がある。これらの特徴や強みを理解し、目標とする進路に必要な力を確実に身につけることが求められる。

表1 千葉県の産業分類別県内総生産の全国順位

| 産業分類 | 順位 | 産業分類 | 順位 |
|------------|----|-----------|-----|
| 農林水産業 | 4位 | 情報通信業 | 7位 |
| 鉱業 | 5位 | 金融業・保険業 | 7位 |
| 製造業 | 9位 | 不動産業 | 6位 |
| 電気・ガス・水道業 | 2位 | 専門・科学技術 | 10位 |
| 建設業 | 7位 | 公務 | 7位 |
| 卸売業・小売業 | 9位 | 教育 | 9位 |
| 運輸業・郵便業 | 5位 | 保健衛生・社会事業 | 8位 |
| 宿泊・飲食サービス業 | 8位 | その他のサービス | 5位 |

(出所) 都道府県研究会 (2020, pp. 146-147) を参考。「経済活動別県内総生産および要素所得(名目)」(内閣府, 2017) から県内総生産(産出額-中間投入)を基に作成。

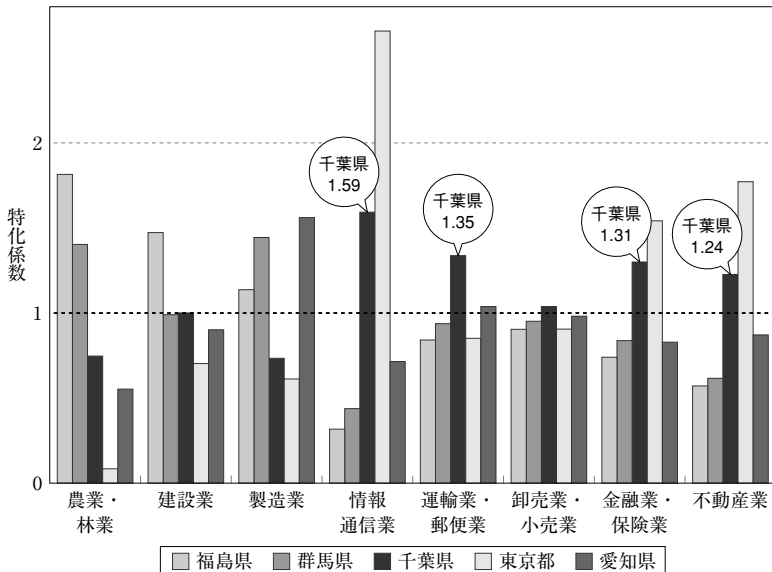


図2 千葉県の主な産業の特化係数の比較

(注) 特化係数が1より大きいとその地域にとって特徴的となり、1を超える産業を見つけ出すことで地域の特性を知ることができる。

(出所) 「平成27年国勢調査就業状態等基本集計(労働力状態、就業者の産業・職業など)」(総務省統計局, 2017年4月26日公開)を基に作成。

7. まとめと今後の課題

日本再興戦略から端を発した留学生就職促進プログラムは、いわば日本側の事情がベースとなったものであるが、「日本の職場は魅力的・快適で外国人が能力を発揮できる環境なのか」、「外国人にとって暮らしやすい社会なのか」を考えた場合、足元の課題は多く、迅速かつ柔軟な対応が必要であることは論を俟たない。日本企業の中には、外国人を日本に順応させ日本人化するというよりは、日本人側の意識を変革し、本社及び海外拠点の外国人が効率的かつ効果的に協働し新たな価値創造を行うという環境をいかにつくるかに腐心しているところもある。本学の留学生千葉就職促進プログラムも含め、官・民・学関係者全員が課題を把握し、改善を常に図っていくことが、日本の移民政策に繋がるものになる。

最後に「外国人の日本での就業における日本語教育の現状と課題」（武蔵野大学 神吉宇一 規制改革推進会議 保育・雇用ワーキング・グループ〔2018〕）で課題とあるべき姿について取りまとめたものが参考になるので抜粋する。

就職とそれを取り巻く課題の再考

1. 日本語の問題なのか
2. 大学の受け入れ態勢はこれでよいのか
3. 就活という仕組みは妥当なのか（例：秋入学の修士の学生）
4. 雇用する企業がどのくらいあるのか
5. 日本の職場は魅力的・快適で外国人が能力を発揮できる環境なのか
6. 外国人にとって暮らしやすい社会なのか
 - ・受け入れる側の意識
 - ・受け入れの制度（社会保障制度の接続など）
 - ・ホスト側が変わらないとこれ以上は難しいのではないか
 - ・日本に滞在することが人生の不利益に繋がらないように外国人の滞在を包括的に位置付ける社会統合政策が必要ではないか。

日本語教育の制度設計に関する課題

1. 教師養成に関して

1. 教師の資格認定
2. 現職者のブラッシュアップ（研修システムと公的資金の投入）
2. 日本語を学ぶ機会に関して
 1. 最低限の日本語コミュニケーションを学べる公的な教室の開設
 2. 時間・場所を選ばない学習環境（web等）の整備

求められるビジネス日本語教育案

1. 日本人（学生）と留学生の共修授業
→若手社員リーダーシップ研修との組み合わせ
2. 教室内外の往還を意識した授業
→企業との協働授業と外部発信
3. 日本語と異文化理解を組み合わせた授業
→ビジネス場面における異文化コンフリクトのケーススタディ
4. 経験を整理し振る舞いをバージョンアップする授業
→インターンシップや就活の経験を整理するような事後的取り組み
5. 言語と内容・文脈を統合した授業
→課題発見・解決プロジェクト型

筆者は民間企業に約40年勤務した経験から、上記の中で、特に以下項目に注意を惹かれる。

4. 雇用する企業がどのくらいあるのか
5. 日本の職場は魅力的・快適で外国人が能力を発揮できる環境なのか
6. 外国人にとって暮らしやすい社会なのか（受け入れ企業として）
 - ・受け入れる側の意識
 - ・受け入れの制度（社会保障制度の接続など）
 - ・ホスト側が変わらないとこれ以上は難しいのではないかと

国からの一方的な要請で世間体や企業イメージ向上を意識して取り組んでいるならば、大きな進展は望めない。また、採用する側（日本企業）が採用される側（留学生）に一方的に日本への同化を求めるのでは、両者のギャップは埋まらない。留学生側のスキル向上と同時に、採用する側の意識を変えて、長い目でみた外国人労働者の育成に本腰を入れて対応することが強く望まれる。

ある企業では、最近オープンポジション型のキャリア採用を開始した。従来は新卒採用と、高度な専門性を持つ即戦力人材を対象としたキャリア採用という2軸で採用活動が展開されてきたが、この2軸ではアプローチできていない層があるのではないか。例えばキャリア採用に応募してきた若い層は、魅力的でポテンシャルを感じさせる人であっても、従来のジョブ型採用だと専門性や実務経験の豊富さの観点で採用には至らないケースがあった。特に近年、若い候補者の中にはポジティブな動機と高い志を持って転職活動をする人が増えてきており、そういう要望に応え、次なるキャリアのチャレンジの場として選んでもらえる、働きがいのある会社を目指してこのオープンポジション型のキャリア採用が生まれたものである。

そもそも新卒採用に加え、キャリア採用が増えてきた背景には、1) ビジネス環境の変化による、企業の仕事の多様化・高度化、2) 「知のミックス」の推進。多種多様な経験・発想・価値観を掛け合わせて補完し合うことでの価値創造、3) スペシャリストの必要性。世の中の変化に対応する為の、かつての終身雇用制をベースとしたジェネラリスト一辺倒からの脱却がある。したがって、必然的にキャリア採用の評価基準は高度な専門性や豊富な経験となっていたが、変化が益々激しく、先が見通せない時代の中で、より多様なプロフェッショナルが結束して戦い、生き残っていく為に、この枠を取り払い、若い層、女性、外国人などを柔軟に採用していこうとしているものである。スキル・年齢は不問とし、「キャリアアップしたい」、「新しいビジネスにチャレンジしたい」、「社会課題を解決したい」など、なんらかの想いがあり、それを企業という組織の中で実現できる絶好の機会が創出されたものである。企業にとっても様々な価値観・経験を持った人材の束、多様な人材との掛け合わせこそが新しい価値創造の源泉と捉えられている。

在学中のインターンシップについては、留学生を採用した日本企業と採用された元留学生との間に入社後生じる「ギャップ」を最小化する方策のひとつとして重要視されている。前述の「構造変化に対応した雇用

システムに関する調査研究」(2007)で述べられている内容を以下に要約して示す。

在学中のインターンシップについては、日本人学生による活用は年々増加しており、学生側、企業側双方にとって有用な就業疑似体験として認知されている。一方、留学生に対するインターンシップについてはまだ道半ばとなっている。留学生を知る手段としてのインターンシップの有効性については、多くの企業がその効果に肯定的である。一方、インターンシップを受け入れる可能性については、前向きに検討している企業が約30%にとどまっている。企業側のより積極的な受け入れが望まれる。

本学が2023年度から取り組む「留学生千葉就職促進プログラム—地産ビジネスグローバル化構想について—」においては、カリキュラムの中に「プレインターンシップ」「インターンシップ」「ポストインターンシップ」の3科目があり、主に千葉県内の企業で就業体験を行い、本プログラムの集大成を行うことになっているが、大学側から企業側に留学生の受け入れを一方的にお願いするだけでなく、産学連携で中長期的に取り組んでいきたい。

(注)

- (1) 「商社」は、日本国語大辞典(2001年、第二版第七巻、p.136)によれば1869年の『漢語字類』に「商社 シャウシャ アキンドナカマ」との記述があり、幕末期、少なくとも明治初期には既に使われていた語である。

(参考文献)

- ・ 神吉宇一「留学生・高度人材に対する政策の変遷とビジネス日本語教育」、田尻英三編(2017)『外国人労働者の受け入れと日本語教育』ひつじ書房
- ・ 日本再興戦略 — JAPAN is BACK — (平成25年6月14日) 首相官邸ホームページ(2013) https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf (2023年1月27日最終アクセス)
- ・ 「我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について(第一次提言)」(令和4年5月10日) 教育未来創造会議(2022) <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kyouikumirai/pdf/220510honbun.pdf> (2023年1月27日最終アクセス)
- ・ 「留学生就職促進教育プログラム認定制度実施要項」(令和3年3月31日) 文部科学省高等教育局(2021) https://www.mext.go.jp/content/20210618-mxt_kaikesou02-000015903_1_3.pdf (2023年1月27日最終アクセス)

- ・「人口減少に対応した経済社会のあり方」（2008年10月14日）日本経済団体連合会（2008） <https://www.xkeidanren.or.jp/japanese/policy/2008/073.pdf>（2023年1月27日最終アクセス）
- ・神吉宇一（2018）「外国人の日本での就業における日本語教育の現状と課題」規制改革推進会議 保育・雇用ワーキング・グループ <https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/suishin/meeting/wg/hoiku/20180328/180328hoiku02.pdf>（2023年1月27日最終アクセス）
- ・野元千寿子（2007）「日系企業が現地社員に求める『ビジネス日本語』の実態」 https://www.apu.ac.jp/rcaps/uploads/fckeditor/publications/polyglossia/Polyglossia_V13_Nomoto.pdf（2023年1月27日最終アクセス）
- ・「留学生の就職促進に関する周知及び調査研究（留学生就職促進プログラム）成果報告書」一般財団法人日本国際協力センター（2020） https://www.mext.go.jp/content/20200521-mxt_gakushi02-000007326_1.pdf（2023年1月27日最終アクセス）
- ・「留学生千葉就職促進プログラム—地産ビジネスグローバル化構想—」敬愛大学ホームページ <https://www.u-keiai.ac.jp/life/foreign-student/foreign-student-career/>（2023年1月27日最終アクセス）
- ・都道府県研究会（2020）『地図で楽しむ本当にすごい千葉』宝島社