

2018年度(平成30年度) 奨励教育研究

報告書

「外国人留学生のインターンシップ
プログラム教育基盤整備に向けた基礎研究
-観光関連産業を中心として-

A Basic Survey on Improvements of
Internship Program Infrastructures for
Foreign Students

札幌国際大学観光学部観光ビジネス学科 千葉里美

札幌国際大学観光学部国際観光学科 阿部啓子

【目 次】

1. 本学「留学生インターンシップ」プログラムの問題の所在と研究目的・・・	p.2
2. 留学生インターンシップに関する我が国の潮流・・・・・・・・・・・・・・・・	p.5
3. 研究の流れと本研究推進体制(スケジュール含む)・・・・・・・・・・・・	p.7
4. 先行研究からみた留学生インターンシップの現状・・・・・・・・・・・・	p.8
5. ビジネス社会に出るための準備と言語運用能力指標の必要性・・・・・・・・	p.10
5-1 留学生の就労希望者数の増加と就職準備支援の課題	
5-2 言語能力の指標とヨーロッパ言語共通参照枠	
5-3 我が国における言語指標整備の現状	
5-4 就労準備支援のための言語指標の必要性	
6. 高等教育機関・人材派遣業者へのヒアリング調査結果・・・・・・・・・・・・	p.18
6-1 ヒアリング調査先情報	
6-2 A 専門学校	
6-3 B 大学	
6-4 C 大学	
6-5 D 人材派遣会社	
6-6 E 人材派遣会社	
7. 考察・・	p.26
参考文献・・	p.28
参照 web ・・	p.30
日本ビジネス実務学会掲載原稿・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	p.31

1. 本学「留学生インターンシップ」プログラムの問題の所在と研究目的

本学インターンシップ委員会ならびにインターンシップ担当教員等は、企業や学生ニーズを意識したインターンシップオリジナル教材をこれまで幾度となく開発し、インターンシッププログラムの教育効果を担保してきた。しかしながら本学では、ここ数年、アジアを中心とした海外大学との連携協定締結を進めたてきた結果、これまで最大でも年間5名程度の留学生派遣数であった数が、この2年間、年間14名とこれまでの3倍まで急増している(図表1)。この突然の留学生対応において教員側の事前整備やルール、教育体制を含めた体制づくりは手付かずであり、場当たりの対応の結果、事前指導だけでなく研修先においても支障が出始めている。

図表2は、過去5カ年の派遣企業と研修内容である。赤枠で囲ったように、ほぼ全てが観光サービス産業への派遣となっている。

図表 1-1: 過去5カ年留学生インターンシップ派遣数

2013	前期	1	2	2
	後期	1		
2014	前期	0	5	7
	後期	5		
2015	前期	4	6	13
	後期	2		
2016	前期	7	14	27
	後期	7		
2017	前期	6	14	41
	後期	8		

注) 本実数は、派遣を許可し実際に派遣した人数であり、履修希望したが日本語の問題から途中で断念した学生の数は反映していない。

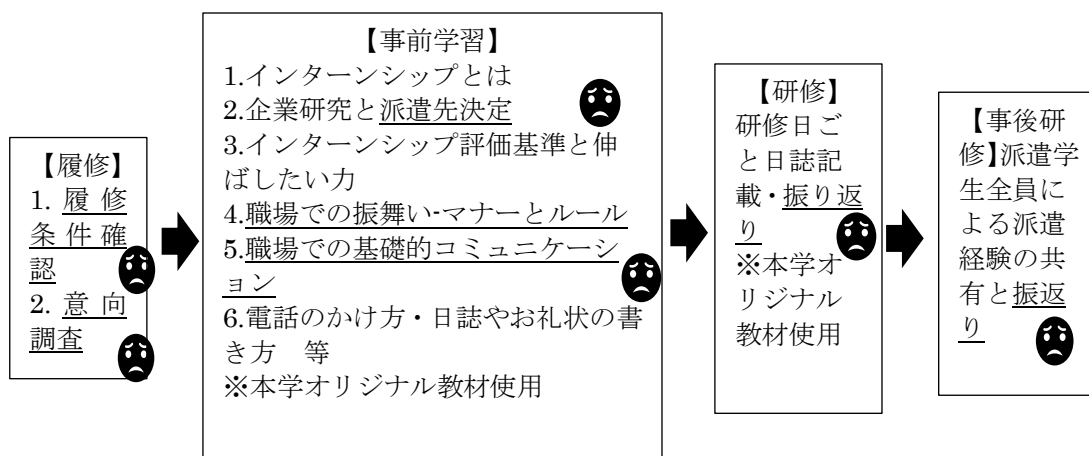
図表 1-2: 過去 5 カ年留学生派遣名と研修内容

年度	前後	受入先	職種(内容)
2013	前期	北海道ユニセフ協会	ボランティア活動
2013	後期	株式会社北海道チャイナワーク	旅行会社・中国語教室アシスタント
2014	後期	株式会社北海道チャイナワーク	旅行会社・中国語教室アシスタント
2014	後期	株式会社北海道チャイナワーク	旅行会社・中国語教室アシスタント
2014	後期	一般社団法人 定山溪観光協会	観光客への接客対応・事務作業
2014	後期	一般社団法人 定山溪観光協会	観光客への接客対応・事務作業
2014	後期	一般社団法人 定山溪観光協会	観光客への接客対応・事務作業
2015	前期	株式会社 キャスト	空港案内業務(国内線・国際線)
2015	前期	株式会社 エル・ワーク	結婚式アシスタント
2015	前期	株式会社 エル・ワーク	結婚式アシスタント
2015	前期	株式会社 プリンズホテル 札幌プリンズホテル	レストラン接客
2015	後期	株式会社 星野リゾート・トマム	施設内サービス全般
2015	後期	株式会社 星野リゾート・トマム	施設内サービス全般
2016	前期	市立札幌病院 ボランティアの会「やさしさ・ジェントル」	ボランティア活動
2016	前期	ANA新千歳空港 株式会社	空港カウンター業務補助ほか
2016	前期	松前温泉旅館 矢野	館内接客業務全般
2016	前期	株式会社 日本旅行北海道 札幌支店	事務作業
2016	前期	鶴雅ホールディングス 株式会社	館内接客業務全般
2016	前期	鶴雅ホールディングス 株式会社	館内接客業務全般
2016	前期	株式会社 プリンズホテル 札幌プリンズホテル	レストラン接客
2016	後期	紀伊国屋書店	バックヤード整理
2016	後期	新富良野プリンズホテル	施設内サービス全般
2016	後期	新富良野プリンズホテル	施設内サービス全般
2016	後期	新富良野プリンズホテル	施設内サービス全般
2016	後期	温泉旅館 矢野	館内接客業務全般
2016	後期	温泉旅館 矢野	館内接客業務全般
2016	後期	株式会社京王プラザホテル札幌 京王プラザホテル札幌	レストラン接客
2017	前期	市立札幌病院 ボランティアの会「やさしさ・ジェントル」	ボランティア活動
2017	前期	温泉旅館矢野	館内接客業務全般
2017	前期	温泉旅館矢野	館内接客業務全般
2017	前期	温泉旅館矢野	館内接客業務全般
2017	前期	株式会社京王プラザホテル札幌 京王プラザホテル札幌	レストラン接客
2017	前期	株式会社京王プラザホテル札幌 京王プラザホテル札幌	レストラン接客
2017	後期	シーブツアーズ	旅行事務手続き、営業ほか
2017	後期	シーブツアーズ	旅行事務手続き、営業ほか
2017	後期	ホテルグリーンプラザ 白馬	施設内サービス全般
2017	後期	ホテルグリーンプラザ 白馬	施設内サービス全般
2017	後期	温泉旅館矢野	館内接客業務全般
2017	後期	温泉旅館矢野	館内接客業務全般
2017	後期	温泉旅館矢野	館内接客業務全般
2017	後期	あとりえYOU	スイーツ販売接客業務補助

図表 3 は、本学のインターンシッププログラムの流れと留学生教育における課題発生場所を顔印で記し、課題発生内容をまとめたものである。そこから、「業界・業種別ビジネス日本語能力指標の作成」、「留学生インターンシップ運用ルール」、「効果的な事前指導のありよう」といった教育基盤整備が早急に求められていると筆者らは考えた。そこで本奨励研究では、インターンシップ基盤整備を目的に、以下 3 点について調査を進める。

- ① 先行研究から見る留学生インターンシッププログラム運用の特徴と課題について明らかにする。
- ② 留学生を多く抱える観光系高等教育機関や民間企業へのヒアリング調査からインターンシッププログラム運用方法やビジネス日本語教育についての知見を探る。
- ③ ヨーロッパの言語運用力指標を事例としたビジネス社会に出るための準備と言語運用力指標の整理

図表 1-3: 本学インターンシッププログラムの流れと課題発生場所



◆ 具体的問題発生内容 ◆

【履修 1】 ある程度の日本語が理解できていれば、受け入れを許可してきた。(日本でのインターンシップ履修を条件とした奨学金制度を利用してきている交換留学生が多かったため)

【履修 2】 仕事内容と日本語能力を示していないので、履修希望する留学生の多くが大手企業やネームバリューの高い企業を志望する。

【事前指導 2】 企業が受け入れできる人数枠に対し、日本人と一緒にその受入枠を競うため、言語の問題から落選し、当初希望していない業種へ仕方なく派遣を了承する姿を散見する。

【事前指導 4.5】 本学オリジナル自前テキストを使用し、日本人と一緒に教育をしているが、研修先でそれが初日から守られていない。

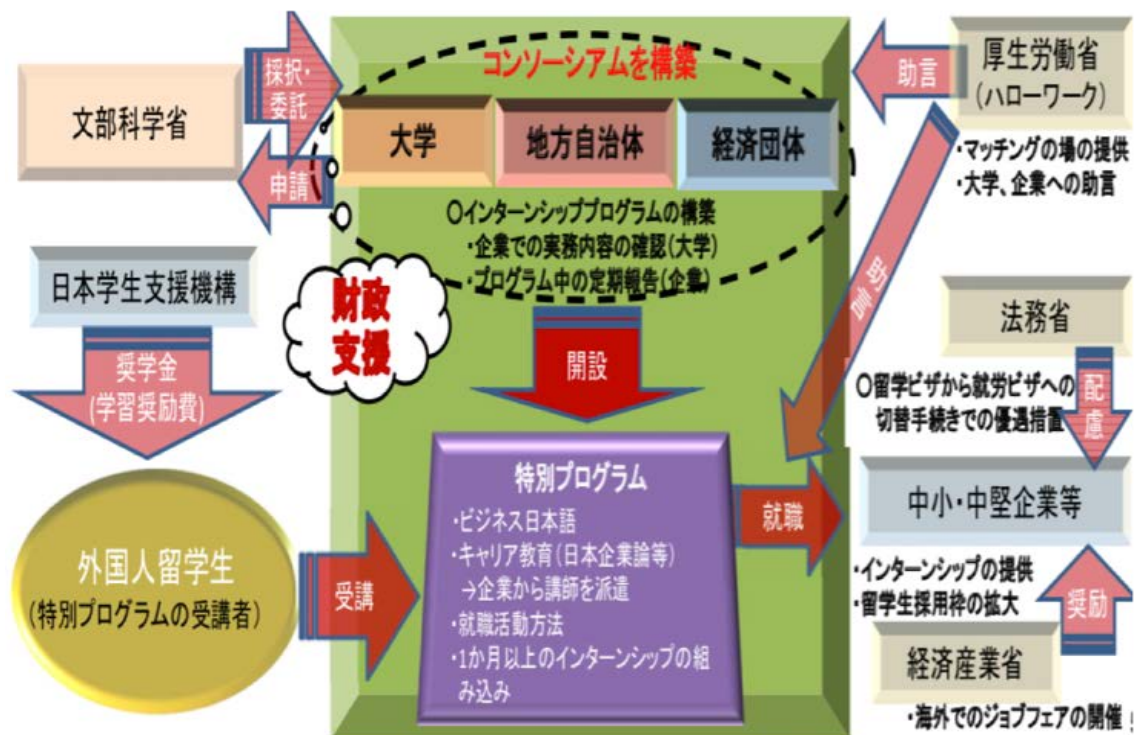
【研修・事後研修】 留学生自身の研修姿を自身で顧みず、研修先企業に対する不信感や不満を強く主張するなどの傾向が見られた。

2. 留学生インターンシップに関係する我が国の潮流

2008年、文部科学省は、「留学生30万人計画」にむけた骨子と具体的戦略を取りまとめ、留学生を引きつけるような魅力ある大学づくりの一環として、海外の大学との大学間同士の連携プログラムを充実させることが戦略として掲げられた。この戦略から5年経った2013年においては、魅力ある大学づくりにおいて「日本企業による外国人留学生を対象としたインターンシップの実施を促進する必要がある。」と明確な言及がなされるようになった。更に普及の後押しのため、2017年には「留学生就職促進プログラム」の予算立をし、図表2-1のように大学、地方自治体、経済団体でコンソーシアムを構築し、「ビジネス日本語」「企業文化やキャリア教育」「インターン」を一体型で学ぶ環境を支援している。

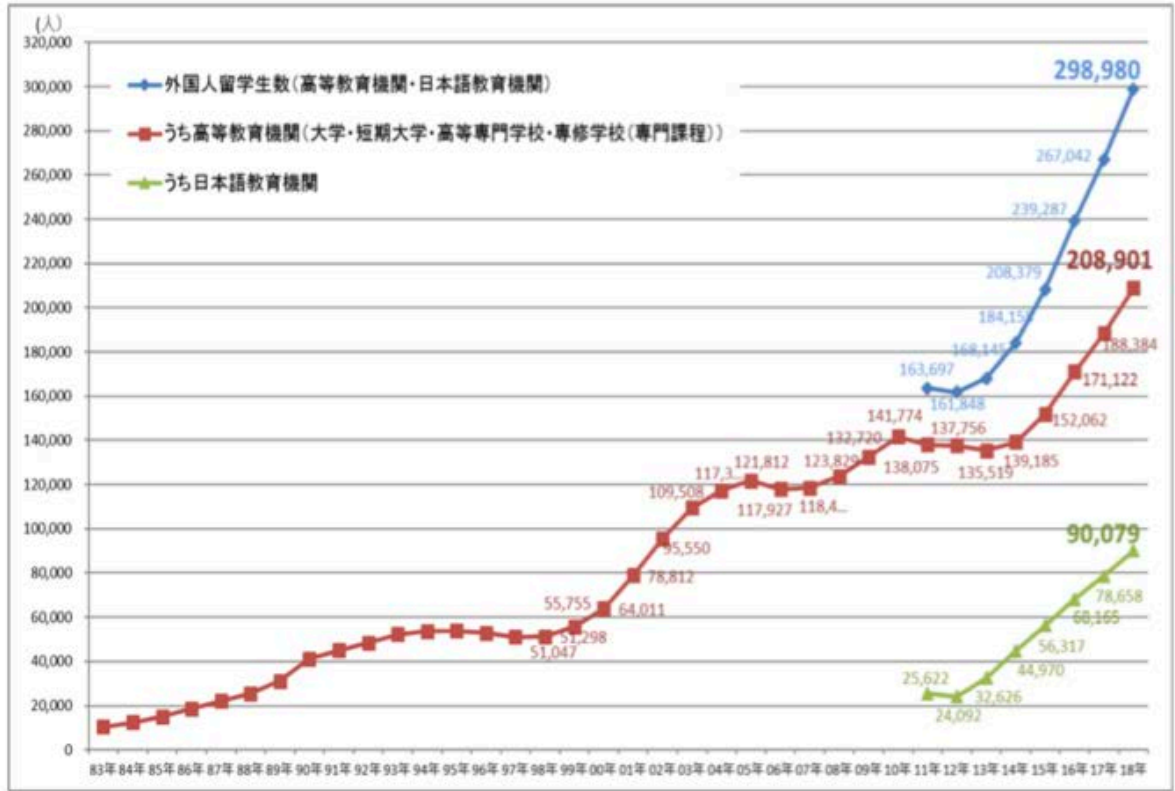
こうした国の施策により、外国人留学生数は2004年から2013年ぐらいまでほぼ横ばいの12万人後半から14万人弱で推移していたが、2014年頃より急激に増加し2018年には約20万人を超えるほどまで成長している。国別でみると中国が最も多く11万5千人、次いでベトナムが7万2千人であり、この上位2カ国で日本の外国人留学生全体の約9割に至る(図表2-2)。

図表2-1: 留学生就職支援プログラム



出典: 文部科学省 (2017) より引用

図表 2-2: 留学生就職支援プログラム



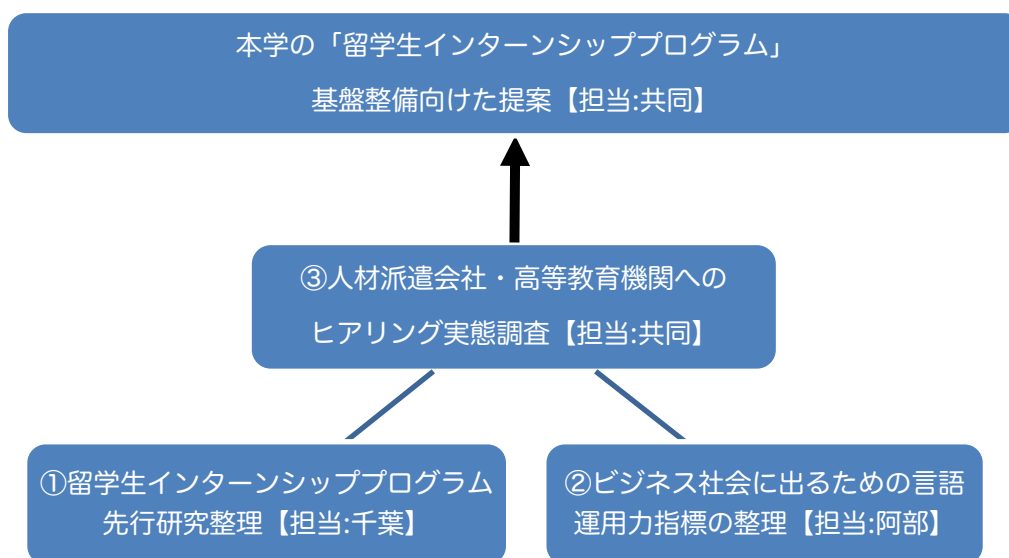
出典: 文部科学省「外国人留学生の就職支援について」より引用

3. 研究の流れと本研究推進体制(スケジュール含む)

本奨励研究では、調査①の先行研究から留学生インターンシッププログラムを整理することを研究代表者の千葉が、そして調査③のヨーロッパでの言語運用力指標を事例としたビジネス社会に出るための言語運用力指標の整理を共同研究者の阿部がそれぞれ実施し、この知見を持って調査②の留学生インターンシップを数多く実施する人材会社と留学生を多く持つ高等教育機関へヒアリング調査を実施する研究の流れとする(図表 3-1)。

調査スケジュールに関しては、図表 3-2 の通りで、1月に実施した学会発表 PPT 資料と学会誌掲載原稿は、本報告書の最後に添付する。

図表 3-1: 研究の流れ



図表 3-2: スケジュール

	研究代表者 千葉	研究代表者 阿部
7月	我が国における留学生インターンシップ プログラム実践事例の成功研究を整理す る	ヨーロッパでの言語運用力指標を事例とし たビジネス社会に出るための言語運用力指 標の整理
8月		
9月		
10月	ヒアリング先の選定&アポ (株) D 人材派遣会社へのヒアリング調査	
11月	(一社)E 人材派遣会社、A 専門学校、B 大学へのヒアリング調査	
12月	ヒアリング調査内容の整理	
1月	学会発表	
2月	ヒアリング先の再選定&アポ	
3月	C 大学へのヒアリング調査と整理 報告書作成	

4. 先行研究からみた留学生インターンシップの現状

留学生のインターンシップに関する研究について、Cinii で検索した結果、16 件の先行研究(雑誌記事や口頭発表を除く)が確認できた。さらに同じ研究者が同年度に書いた類似論文を整理すると 16 件から 13 件となり、それら 13 件をまとめたのが図表 4-1 である。

先行研究整理の仕方は、以下の通りである。

- ①先行研究論文の全てが実践論文であったため、実践するインターンシップ実施年と論文の投稿年をあえてわけて掲載した。
- ②先行研究を読み進める中で、「留学生」と言っても、協定または提携大学からの短期受け入れによるインターンシッププログラムと、大学へ初年時より入学または編入による正規留学生のインターンシッププログラムが見られたことから、その違いがわかるよう対象留学生欄を設け、どういった留学生なのかを記載した。
- ③派遣期間は、数日間から 2 週間程度の短期から 1 ヶ月以上の長期まで見られたことから派遣日数または週を掲載した。
- ④論文記載内容をカテゴリー別に分け、該当する記載があった箇所に黒丸をした。

その結果、以下の特徴が明らかとなった。

- ①2000 年から 2010 年までの留学生インターンシップ研究は、協定大学(提携大学含む)への短期交換留学プログラムに集中しており、文部科学省の動きに対応する形での実践報告論文であった。
- ②協定大学(提携大学含む)の交換留学生インターンシップの多くが、夏季または冬季の大学休業時期に実施しているため、派遣期間は通常インターンシップの連続派遣ではなく派遣と学びを交互にした変則型または 2 週間の連続派遣がスタンダードであった一方、2015 年以降に見られる正規留学生対象プログラムは、数日から中長期と多様なスタイルでプログラムが運営されている。
- ③先行研究全体の研究内容を見る限り、インターンシップ参加学生の意識が派遣前と派遣後でどう変化があったのかといった「学生意識調査」が 9 件と最も多く、次いで派遣前の「事前教育手法」が 6 件、派遣先での「研修内容・経験」の 5 件であった。
- ④先行研究の投稿年ごとに見ると、2016 年までは「事前教育手法」「研修内容・経験」「学生意識調査」が多いが、2016 年以降は「学生意識調査」や「教育効果」といったインターンシップによる学生の変化や影響に関する論文が多い。
- ⑤2016 年以降の正規留学生インターンシップでは、「研修内容・経験」内容として、これまでの企業派遣型から、留学生インターンシップであることを生かした地域や企業のグローバル化という脱派遣型の研修開発への動きも見られる。
- ⑥先行研究を見る限りインターンシッププログラムは本学のインターンシッププログラムと同様で、「事前指導(学習)」「研修(派遣)」「事後研修」の流れであった。

図表 4-1: スケジュール

論文投稿年	実施年	対象留学生	派遣期間	研究内容										
				事前教育手法	研修内容・経験	教育意義・役割	運営体制	企業意識調査	学生意識調査	派遣基準	キャリア効果	教育効果	教材開発	
2005	2000	協定大学短期交換留学生	長期型(60H)	●	●									
2008	2003	協定大学短期交換留学生	2週間			●	●							
2008	2005	5大学留学生&派遣留学生	2週間	●	●		●		●					
2011	2003	協定大学短期交換留学生	2週間	●										
2011	2003	協定大学短期交換留学生	2週間					●						
2012	2007	協定大学短期派遣留学生	2週間	●					●					
2012	2003	協定大学短期交換留学生	2週間	●		●			●					
2013	2003(2012)	協定大学短期交換留学生	2週間						●	●	●			
2016	2011	協定大学短期交換留学生	約1ヶ月		●				●			●		
2016	2010	協定大学短期交換留学生	70-90日					●	●			●	●	
2017	2017	正規留学生	2-5日						●			●		
2017	2015	正規留学生	1-30日	●	●		●		●					
2018	2016	協定大学短期交換留学生	1-90日		●		●	●	●			●		
件数				6	5	2	4	3	9	1	1	4	1	

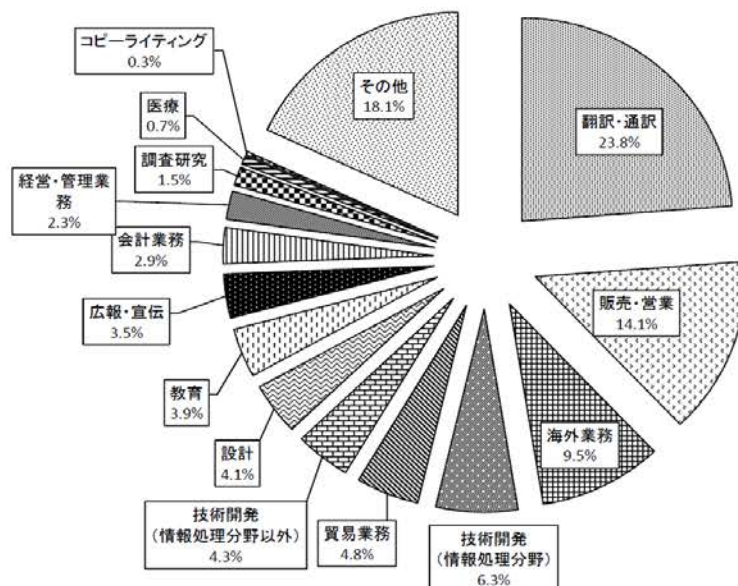
5. ビジネス社会に出るための準備と言語運用力指標の必要性

日本の大学へ留学する外国人留学生数は、2015年から3年ほどの間に約10万人増加し、2018年には約30万人となった。留学生数の増加によってさまざまな業種の日本企業に外国人が就労を希望するようになり、今後さらなる増大が見込まれる。このような状況の中、高等教育機関では日本人学生とは異なる就職準備支援が求められる。特に、留学生に関しては、日本社会で求められる文化的知識に加え、就労に求められる言語運用能力に対する支援が必要となる。本章では言語に関する問題から留学生のインターシップ整備の必要性について考える。

5.1 留学生の就労希望者数の増加と就職準備支援の課題

法務省入国管理局（2018）によると、2017年に日本企業への就職のため就労ビザを申請した留学生は27,926人（前年比6,028人増）で、うち22,419人（前年比2,984人増）が許可され、過去最高を記録したという。在留資格別の許可の内訳は、「技術・人文知識・国際業務」が20,486人で、この在留資格で全体の91.4%を占めている。就職先の業種では、非製造業が24,418人（81.0%）、製造業が5,720人（19.0%）¹で、就職先の職務内容の主なものは、「翻訳・通訳」（8,715人）が23.8%と最も多く、「販売・営業」（5,172人）、「海外業務」（3,479人）、「技術開発（情報処理分野）」（2,296人）と続く（図表5-1）。

図表 5-1: 業務内容別の許可人数の構成比



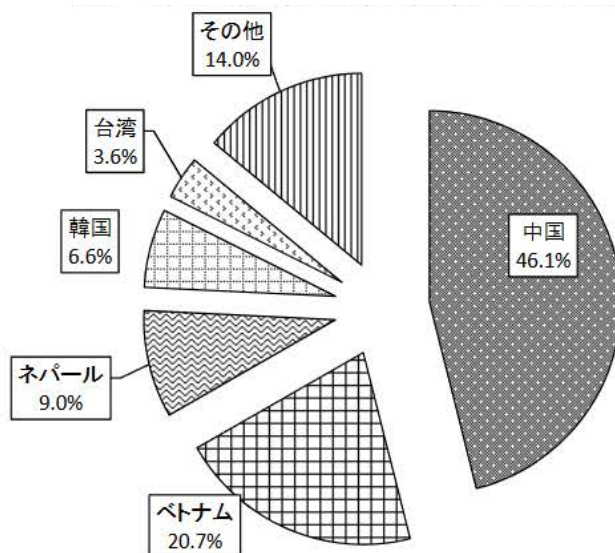
(注) 複数の項目にチェックがあったものは重複して計上

出典：法務省（2018）より引

¹ 複数項目にチェックした場合は重複して計上されている。

これらの留学生の国籍上位5か国をみると、1位が中国で10,326人、2位はベトナムで4,633人、3位はネパールで2,026人、4位は韓国で1,487人、5位は台湾の810人となっており、アジア諸国から留学している学生が全体の95.5%を占めている（図表5-2）。

図表5-2: 上位5か国（地域）の占める割合



このように、日本企業へ就職を希望する留学生の大半がアジア諸国ではあるがそれぞれの国の文化的背景は異なっており、就職に対する考え方も同様とはいえない。高等教育機関では異なるビジネス文化を有する留学生に対し、インターンシップを含む就職準備支援や日本語教育を行うことが急務といえる。

高等教育機関によっては、ビジネス会話、ビジネス文書、ビジネスマナーなど日本の企業文化を教授しながら、就職後に即戦力となり得るような人材育成をめざした実践的なコースをデザインする取り組みなども行われている（三宅 2015）が、就職を考えた場合は課題もある。たとえば、大学で行われているアカデミックジャパニーズとビジネス場面では、必要なスキルは異なっている。大学における効果的なビジネス日本語教育について検討するために行われた調査では、アカデミックジャパニーズにおいてもビジネス場面で使用する日本語を扱ってはいるが、非言語的なスキルに関してはビジネス場面特有な内容を含むため、ビジネス状況に合わせて適切に日本語の運用ができるように教育していくことが必要であるとの指摘がある（橋本 2011）。また文化庁（2018）によると、日本語教育を必要とする就労の分野で日本語教育の需要が増しているが、実践的な日本語教育を行う日本語教師は不足しており、従来のビジネス日本語教育では専門性を有していない職員や担当者による日本語指導を行うなど、資質・能力について課題が指摘されている。

これらの課題から、就職を目指す留学生に対しては、実務家、日本語教師のどちらかに偏重した指導では不十分であるといえる。それぞれの教育機関においては、実務家の視点から

日本独特のビジネス文化や実社会に即した情報を提供し、「ウチとソト」の関係など社会言語学的観点からの日本語指導も加えた教育が必要であろう。その教育を支えるためには、各教育機関や学部の特長性によって必要となる使用頻度の高いビジネス日本語を整理し、それらの言語をどの程度使用できるのかといった能力を明示する指標の作成が欠かせない。

5.2 言語能力の指標とヨーロッパ言語共通参照枠

日本語を「どの程度話せるのか」ということは、日本で働く外国人だけでなく、採用する企業にとっても大きな問題となる。一言で「日本語ができる」といっても双方が理解するのは容易ではなく、言語能力を示す指標が必要となる。

多言語社会であるヨーロッパでは、学習者の外国語習得状況を示す際に、**Common European Framework of References for Languages: Learning, teaching, assessment** (略称 **CEFR**) というガイドラインが指標として用いられている。日本では「ヨーロッパ言語共通参照枠」と呼ばれ、外国語の運用能力を多国間で同一の基準をもって測定できる国際的な指標のことである。CEFRは20年以上にわたる研究と実証実験を経て2001年に欧州評議会 (Council of Europe) ²によって発表され、国境や言語の壁を越えた教育や就労の場面で用いられている。CEFRにはさまざまな国々の教育機関相互の協力を促進させ、言語能力資格の相互に認定するために堅実な基盤を示すという目的のもと、外国語で何ができるかという運用能力が能力記述文 (Can-do statements) で明示されている (吉島他2004; 松畑2011など)。

外国語の運用力については、「A 1・A 2・B 1・B 2・C 1・C 2」の6レベルに分け、基礎段階の言語使用者をA 1レベル、最も熟達した言語使用者をC 2レベルとしている (図表5-3)。それぞれのレベルで何ができるかという能力記述文では、例えばB 1では「仕事、学校、娯楽で普段出会うような身近な話題について、標準的な話し方であれば主要点を理解できる」のように、具体的な内容が示されている (図表5-4)。また、それぞれの能力記述文は「読む」「聞く」などの技能別に分けられ、より細かく熟達度を確認できるよう提示されている (図表5-5)。

これらの能力記述文および言語運用能力によるレベル分けは、英語を含むヨーロッパの諸言語に対応できるだけでなく、さまざまな外国語教育に同一の尺度をもって横断的に援用可能な枠組みとなっている。

² 1949年5月に西欧10カ国が議会制民主主義、法秩序の維持、人権擁護、平和主義の理念を掲げて発足した国際機関 (松畑他2011)

図表5-3:CEFRの共通参照レベル

熟達した言語使用者	C 2 上級	Mastery (第一言語レベル)
	C 1 上級	Effective Operational Proficiency (第一言語レベルに近似のレベル)
自立した言語使用者	B 2 中級	Vantage (自立から成長へ)
	B 1 中級	Threshold (自立への起点)
基礎段階言語使用者	A 2 初級	Waystage (自立間近)
	A 1 初級	Breakthrough (第一歩)

出典：松畑他（2011）より一部改編

図表5-4:CEFRの共通参照レベルの能力記述文例

C2 上級	聞いたり、読んだりしたほぼ全てのものを容易に理解することができる。いろいろな話し言葉や書き言葉から得た情報をまとめ、根拠も論点も一貫した方法で再構成できる。自然に、流暢かつ正確に自己表現ができ、非常に複雑な状況でも細かい意味の違い、区別を表現できる。
C1 上級	いろいろな種類の高度な内容のかなり長いテキストを理解することができ、含意を把握できる。言葉を探しているという印象を与えずに、流暢に、また自然に自己表現ができる。社会的、学問的、職業上の目的に応じた、柔軟な、しかも効果的な言葉遣いができる。複雑な話題について明確で、しっかりとした構成の、詳細なテキストを作ることができる。その際テキストを構成する字句や接続表現、結束表現の用法をマスターしていることがうかがえる
B2 中級	自分の専門分野の技術的な議論も含めて、抽象的かつ具体的な話題の複雑なテキストの主要な内容を理解できる。お互いに緊張しないで母語話者とやり取りができるくらい流暢かつ自然である。かなり広汎な範囲の話題について、明確で詳細なテキストを作ることができ、さまざまな選択肢について長所や短所を示しながら自己の視点を説明できる。
B1 中級	仕事、学校、娯楽で普段出会うような身近な話題について、標準的な話し方であれば主要点を理解できる。その言葉が話されている地域を旅行しているときに起こりそうな、たいていの事態に対処することができる。身近で個人的にも関心のある話題について、単純な方法で結びつけられた、脈絡のあるテキストを作ることができる。経験、出来事、夢、希望、野心を説明し、意見や計画の理由、説明を短く述べることができる。
A2 初級	ごく基本的な個人的情報や家族情報、買い物、近所、仕事など、直接的関係がある領域に関する、よく使われる文や表現が理解できる。簡単で日常的な範囲なら、身近で日常の事柄についての情報交換に応ずることができる。自分の背景や身の回りの状況や、直接的な必要性のある領域の事柄を簡単な言葉で説明できる。
A1 初級	具体的な欲求を満足させるための、よく使われる日常的表現と基本的な言い回しは理解し、用いることもできる。自分や他人を紹介することができ、どこに住んでいるか、誰と知り合いか、持ち物などの個人的情報について、質問をしたり、答えたりできる。もし、相手がゆっくり、はっきりと話して、助け船を出してくれるなら簡単なやり取りをすることができる。

出典：吉島他（2004）より一部改編

図表 5-5:CEFR の Self Assessment Grid (一部抜粋)

	読む	聞く	モノローグ	ダイアログ	書く
C2 上級	文学作品	癖のある発話	口頭発表	討論	ビジネス文書
C1 上級	専門的文章	映画	謝罪	難しい話題	レポート
B2 中級	簡単な文章	簡単な講演	記事の紹介	意見を言う	短い評論
B1 中級	パンフレット	簡単なテレビ	本の紹介	一般的话题	個人書簡
A2 初級	新聞広告	アナウンス	他者の紹介	日常的場面	質問票
A1 初級	標識	数や値段	自己紹介	簡単な質問	住所

出典：大西（2011）より一部改編

CEFR はさまざまな言語に汎用性があり、言語運用能力を広く掌握するために有用であるため、開発以降世界で使用されスタンダードの1つになろうとしている。しかし、他の地域での利用に関しては、ヨーロッパという共通の文化基盤を持つ地域で利用すること目的に開発された指標であることを踏まえ、考慮して使用しなければならない。また、特定の地域かつ領域で使用するには、新たな指標の作成と検証が必要となるだろう。

5.3 我が国における言語指標整備の現状

日本では日本語学習者の能力を示す指標として、日本語能力を測定するための試験を利用してきた。中でも、「日本語能力試験（Japanese Language Proficiency、略称 JLPT）」が最も多く用いられてきた。日本語能力試験は、独立行政法人国際交流基金と公益財団法人日本国際教育支援協会が運営する試験で、日本の国内外において日本語を母語としない人を対象に日本語能力を測定・認定することを目的として実施されている。試験内容は、言語知識（文字・語彙・文法）、読解、聴解の3要素からなり、その結果に応じて、最もレベルの高い N1 から順に下は N5 までの5段階で認定される。

一方、日本の大学（学部）等に留学生として入学を希望する者については、日本留学試験（Examination for Japanese University）という試験がある。これ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ことを目的にしており、2001年12月の実施をもって廃止された私費外国人留学生統一試験に代わる試験で、2002年より年2回、日本国内外で実施されている。出題は日本語能力試験とは異なり、日本語だけではなく、理科（物理・化学・生物）、総合科目及び数学がある。ただし、志望校によって指定する受験科目が異なり、出題言語も日本語と英語の選択式になっている。

ビジネス場面で必要とされる日本語コミュニケーション能力を測定するテストとしては、BJT ビジネス日本語能力テストがある。BJT ビジネス日本語能力テストは、受験者が受験時にどの程度の日本語によるビジネス・コミュニケーション能力を持っているかを測る能力テスト（Proficiency test）である。ビジネスで求められるコミュニケーション能力とは、日本語を用い、専門や背景知識が異なる相手にわかりやすく説明したり、相手に不明点を確かめたりしながらプロジェクトを推進していく力を指す。また、言語によるコミュニケーションだけでなく、ビジネス場面で求められるメールの使用や図表、写真などのすべての情報

を用いて、日本語を理解、運用するビジネス上の課題対応力でもある。

これらの試験を日本語能力の指標としている教育機関は少なくないが、日本語を測定するための試験は他にも多数あり（図表 5-6）、教育機関だけではなく日本企業でもさまざまな試験を利用している。しかし、それぞれの試験には「何をどれくらいできるのか」といった CEFR のような共通枠が存在しないため、各試験の言語能力や運用力についての共通性等の比較が困難な状況にある。

文部科学省では、外国人労働者の受け入れ拡大に対する準備も急務となり、2019 年度から新たな日本語試験を作成するという方針を打ち出した³。この試験は、CEFR をもとに開発された JF 日本語教育スタンダード（JF スタンダード）⁴に基づき、「日本語で何がどれだけできるか」を測ることを目的している。このテストでは、主に就労を目的に日本に滞在する日本語非母語話者が来日後に遭遇する生活場面でのコミュニケーションに必要な言語能力を測定するという。

日本では留学生の急増に加え、外国人労働者の拡大という課題に直面して間もない。日本語教育学会でも、外国人日本語学習者のキャリアについて検討するようになったばかりである。留学生を含む日本語学習者の日本語運用能力を示す指標を早急に作成することが望まれる。

³ 2019 年度予算の概算要求に必要経費として 22 億円を計上し、国際交流基金などが試験を作成、国内外で実施する予定（日本経済新聞 2018）

⁴ JF スタンダードは言語を使って課題を達成する能力（課題遂行能力）と、お互いの文化を理解し尊重する能力（異文化理解能力）を育成する実践をサポートし、日本語を通じた相互理解を目指すために作成された言語運用力の指標。

<https://jfstandard.jp/summary/ja/render.doJF>

図表 5-6: 日本語能力を測定するための試験の一部

試験名および概要	<ul style="list-style-type: none"> ・主催／運営 ・実施地域または国 ・受験者数
<p>【日本語能力試験】 Japanese Language Proficiency Test (JLPT) 日本語を母語としない人の日本語能力を測定する試験で、スコアに応じて5レベルを設定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・独立行政法人国際交流基金／公益財団法人日本国際教育支援協会 ・国内／海外約 80 国・地域 ・887、000 人（2017 年度）
<p>【日本語 NAT-TEST】 日本語を母語としない人の日本語能力を測定する試験で、スコアに応じて5レベルを設定、出題の基準と構成は日本語能力試験とほぼ同様</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語 NAT-TEST 運営委員会 ・国内／海外約 10 国・地域 ・110、000 人（2017 年度）
<p>【実用日本語検定 J-TEST】 外国人の日本語能力を客観的に測定する試験で、2019 年度よりレベルを3つに大別、日本語能力試験 N1 以上も測定可能に変更</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語検定協会 J-TEST 事務局／株式会社語文研究社 ・国内／海外約 12 国・地域 ・年間約 50、000 人
<p>【日本留学試験】 Examination for Japanese University Admission for International Students (EJU) 外国人留学生として日本の大学等に入学を希望する者について、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ことを目的に実施する試験で、科目は日本語、理科（物理・化学・生物）、総合科目及び数学がある。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・独立行政法人日本学生支援機構 ・国内／海外 14 国・地域 ・29、000 人（2017 年度）
<p>【BJT ビジネス日本語能力テスト】 Business Japanese Proficiency Test (BJT) ビジネス場面における日本語コミュニケーション能力を 800 点満点で測定し、スコアに応じた 6 レベルを設定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・公益財団法人日本漢字能力検定協会 ・国内／海外 14 国・地域 ・6、600 人（2016 年度志願者数）
<p>【実用日本語運用能力試験】 Top Japanese (TOPJ) 日本語によるコミュニケーション能力を重視した試験</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・TOPJ 実用日本語運用能力試験実施委員会 ・国内／海外 8 国・地域 ・人数不明
<p>【PJC 実践日本語 コミュニケーション検定】 企業で必要とされる「ビジネス会話レベル」の日本語コミュニケーション能力を 10 段階で評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・サーティファイコミュニケーション能力認定委員会／株式会社サーティファイ ・国内／海外不明
<p>【PJC 実践日本語 コミュニケーション検定ブリッジ】 日本語能力試験 (JLPT) の N3～N5 レベルの基礎的日本語力の測定および評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・サーティファイコミュニケーション能力認定委員会／株式会社サーティファイ ・国内／海外不明
<p>【標準ビジネス日本語テスト STBJ】 Standard Test for Business Japanese (STBJ) ビジネス場面で必要とされるコミュニケーションを図る試験で、敬意表現やビジネスマナーに関する知識も測定可能</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・一般社団法人応用日本語教育協会／STBJ テスト実施委員会 ・海外 3 カ国 ・人数不明
<p>【J-Cert 生活・職能日本語検定(旧称「GNK」)】 Certificate of Japanese as a foreign Language 日本の技術・技能を習得する上で必要な日本語能力を学習者の学習目的にあわせ、習熟度別に測定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・公益財団法人国際人財開発機構 ・国内／海外 5 カ国 ・人数不明

出典：2019 年 2 月時点の受験者数順（不明は名前順）

5.4 就職準備支援のための言語指標の必要性

前述のように、日本国内の言語指標は CEFR に基づき開発されてはいるが、就労支援に関してはまだ始まったばかりといえる。しかし、留学生の入学が増加する高等教育機関では既に就職活動を行い、日本へ就職する学生を多く抱えているという現状がある。特に本学の観光学部のような学部では、日本人に対する接客や文化知識を要する企業へのインターンシップや卒業後に就職する可能性が高く、就職支援準備としての教育基盤の整備は喫緊の課題といえる。

6. 高等教育機関・人材派遣業者へのヒアリング調査結果

本章では、留学生を多く抱える高等教育機関(専門学校含む)に加え、留学生のインターンシップを専門に扱う人材派遣会社の計 5 か所へ実施したヒアリング調査結果をまとめる。なお、ヒアリング調査では、1章の図表 3 で記した本学のプログラムの流れと課題発生場面に沿った質問を設定したため、①インターンシップ履修条件、②研修前事前指導内容や方法、③研修先研修内容・期間、④研修後の事後研修の順でまとめる。

6-1. ヒアリング調査先情報

本奨励研究では、我が国の今後の潮流や本学の正規留学生の今後の増加を鑑み、在籍学生数に対し留学生数が 20%を超えている状況が数年続いている高等教育機関 2 校に加え、外国人インターンシップを専門事業とし扱い、年間 100 名以上の派遣を実績として掲げている人材派遣会社 2 社をヒアリング調査先として選定し、図表 6-1 の日程で実施した。訪問先 5 箇所の概要等に関しても図表 6-1 の通りである。

※当初 F 大学へのヒアリング調査を予定していたが、調査直前に先方の都合でヒアリング中止となったことから、急遽本学と同レベルの偏差値かつ留学生を抱える C 大学へと切り替えた。そのため C 大学のみ、在籍学生数に対する留学生数が 20%を下回っている。

図表 6-1: ヒアリング調査先情報

視察先 (都道府県)	担当部署	訪問日	ABC: 留学生/在籍学生数 (留学生率) DE: 派遣実績	それ以外の特徴
A 専門学校 (東京都)	観光ビジネス学科 担当教員	2018. 11	350/1, 190 名 (約 30%)	・留学生だけを受け入れる 観光ビジネス学科新設 (留学生就職率 100%) ・日本語学校からの入学生が多い
B 大学 (埼玉県)	大学事務局キャリア アサポート部	2018. 11	413/1, 871 名 (約 22%)	・「留学生の面倒見がいい 大学ランキング」にて 6 位 ・留学生増加がここ数年顕著
C 大学 (大阪府)	就職部 国際交流センター	2019. 3	161/2, 319 名 (約 7%)	-
D 人材派遣会社 (北海道・札幌)	海外事業室	2018. 10	130 名程度派遣/年	・札幌以外に東京や中国に オフィスあり ・厚生労働省委託外国人留 学生サポート事業採択
E(一社)派遣 (北海道・札幌)	広報課	2018. 11	100 名程度派遣/年	-
F 大学 (大阪府)	観光学部	2019. 3 (キャン セル)	450/772 (約 58%)	-

6-2. A 専門学校

(1) インターンシップ履修条件

観光・サービス系学科を 8 科目設置する A 専門学校では、留学生入学による日本人学生の教育の質の担保や留学生の就職を見据え、語学力が不足する留学生を観光ビジネス学科所属にし、日本語検定 2 級(N2)を取得したものでかつ日本人と勉強をしたい、または勉強できる能力がある学生を他の 7 学科へ編入させるシステムを導入している。したがってインターンシップ履修条件に日本語能力は大きく関係しており、原則 N2 以上であることに加え、担当教員面接による日本語会話レベルチェックをしている。ただしここで実施する面接による日本語レベルチェックは、指標があるわけではなく担当者のこれまでの経験による主観的判断に過ぎないとのことであった。A 専門学校に入学する留学生は、日本語学校ですでに 1-2 年の日本語学習経験があるが、N2 レベルに達していない学生には A 専門学校系列の日本語学校にて主にビジネス日本語(BJT)を中心とした日本語教育を 6 ヶ月間強制習得させるなど、インターンシップ派遣に向けたサポート体制を整備している。

(2) 研修前事前指導内容や方法

日本人と一緒に実施される研修前指導は、「インターンシップ準備講座」という 1 年生科目で運営されているが、派遣に至るまでの指導時間数が足りないことから 1 年次設定科目「就職対策」の一部にも事前指導項目を入れ込み、この 2 科目で 16 時間(1 時間=90 分)ほど費やし対応している。内容は、インターンシップ授業説明、インターンシップ企業説明、自己分析シート、インターンシップ用自己 PR 作成・発表、身だしなみ、個人面談、派遣先選定面接、インターンシップ目標設定、インターンシップ用履歴書作成等である。

(3) 研修先研修内容・期間

日本人学生と同様の研修先かつ研修内容で、派遣先決定において学内の日本人と競う必要がある。派遣期間は 1-2 週間で設定されているものが多いが、ホテル系は 1-2 ヶ月のものも多くある。研修中の巡回について、問題が発生しない限り実施していない。

(4) 研修後の事後研修

前述した「就職対策」科目の後半にインターンシップ報告の回が数回あり、インターンシップ経験を他の学生と就職前に情報共有している様子がカリキュラムよりうかがえる。

6-3. B 大学

(1) インターンシップ履修条件

B 大学では、日本語教育機関で一定程度日本語学習した留学生が受験し、在籍している。インターンシップ関連の科目は開講されているが、日本人学生と一緒に受講することになっており、会話などに問題がない留学生のみが対象となる。留学生は日本語力がある程度担保されていたとしても、本来の留学目的が必ずしも就職ではないため、在学途中で進路希望に変更が生じた場合、日本の就職活動に関する知識が不足しているという課題がある。大学で

はこれらの課題に対応すべく、大学事務局に留学生担当のキャリアサポート部を設け、キャリアガイダンス等を積極的に実施し支援を行っている。

留学生のインターンシップについては外部のプログラムを利用している。一つは、「グローバル人材育成センター埼玉」という埼玉県内の大学、経済団体、企業及び行政で構成された運営協議会によるもので、埼玉県内の奨学金を利用して留学していることが応募条件となっている。もう一つは「ハローワーク東京外国人雇用サービスセンター」が実施している留学生向けのインターンシップである。こちらは日本国内の短期大学、大学および大学院に在学する学生であれば誰でも応募可能で条件は特に設けていない。

(2) 研修前事前指導内容や方法

大学ではキャリア科目としてのインターンシップ科目が 2 年次に開講されているが、日本人学生と同じ研修先・実習内容となっている。ただし、留学生に関しては 3 年次の学生を対象に就職ガイダンスという形で就職に対する事前準備講座を実施している。講座では、面接の練習やハローワークへの事前登録、就職情報サイトの活用法などさまざまな支援を行っている。また大学職員だけではなく、就職情報サイトや企業の担当者などを外部講師として呼ぶなどして、2018 年度は 5 月から翌 2 月までに約 22 回におよぶ図表 6-2 のような事前準備を行っている。中には中小企業から大企業までの採用担当者と面談できる機会もあり、場合によっては直接自分自身を売り込むことができるという利点がある。

図表 6-2: 就職ガイダンス

月	主な実施内容		講師
5月	就職活動対策講座①	就活までのスケジュール、エージェントの特徴、登録方法、使用方法など	人材広告企業担当者
	日本企業	就職教育、本留学生の体験談など	外国人就職へのアドバイザー
6月	履歴書・面接	履歴書の書き方、面接の練習など	職員
7月	就職活動対策講座②	今後の就職活動スケジュールなど	職員
10月	リクルートスーツ・免許証	挨拶・マナー、運転免許証取得方法など	企業担当者
12月	内定講座	内定を取るためのアドバイス	外部講師

※一部抜粋

(3) 研修先研修内容・期間

インターンシップ先および内容については外部の研修を利用しているため、派遣先の決定方法はそれぞれ異なる。ホームページで公開されている情報によると、グローバル人材育成センター埼玉、東京外国人雇用サービスセンターともに研修期間はほぼ 5 日間程度となっているが、2 週間程度の場合もある。研修先は留学生を対象にした募集のため、日本語および英語能力のレベルの調査があり、それぞれ内容も異なる。語学を要する国際交流に関するものから、食品製造まで多様な業種となっている。

(4) 研修後の事後研修

外部の研修では事後に体験レポートを提出する。大学では個人面談を実施し、体験レポートを共有している。事後研修とは別に、就職活動で不採用となった学生に対するサポートするために、採用されなかった理由などの振り返りを行っている。また、キャリアと日本語に関するイベントを実施するなどして語学面における支援を行っている。

6-4. C 大学

(1) インターンシップ履修条件

観光を専門とする学部を含む 5 学部からなる C 大学では、留学生別科や海外のさまざまな提携校から日本語能力試験 N2 レベル以上の留学生を受け入れており、国際交流センターを中心に留学生対応が行われている。

就職活動に関しては大学の就職部と連携して行われている。留学生の日本語能力は日常会話に関してはある程度担保されているものの、就職活動に必要な日本語力に関しては不足している学生が多いため、就職部が履歴書の作成・添削や面接訓練に注力し、「書く」「話す」スキル向上に力を入れている。また、多くの企業で求められる日本語レベルが最低でも N2 であることから日本語教育部会を立ち上げ、日本語能力試験 (N1/N2) やビジネス日本語能力試験に向けた対策講座を別途実施し、就職部でも学生に受講を促すなど積極的に介入している。

インターンシップ科目については 2 科目あり、履修条件は日本人同様特に定められてはいない。ただし、留学生向けに関しては、大阪外国人雇用サービスセンターが実施している留学生向けのインターンシップ情報を案内している。同センターのインターンシップに参加するためには、所属大学の推薦が必要となるため、就職部が対応している。就職部には留学生専門のキャリアカウンセラーが設置され、日本での就職希望について対応するだけでなく、内定後のビザ変更の方法等もアドバイスするなどサポート体制が構築されており支援も手厚い。

(2) 研修前事前指導内容や方法

インターンシップ科目では教員による事前研修を 6 回実施し、企業とのマッチングを行ったあと参加し、最後に事後研修を実施している。留学生に関しては、「ハローワーク大阪外国人雇用サービスセンター」が夏期休暇および春期休暇に実施しているインターンシップへ参加するため、就職部がメーカーや商社、ホテルや旅行業などの希望の多い企業とマッチングさせている。

事前研修は実施されていないが、日本で就職するための留学生向けガイダンスやスケジュールについての説明や履歴書の書き方、面接対策などを、3・4 年次を対象に実施している。また入学時のオリエンテーションでは「日本での就職ガイダンス」を数回行い、早い段階から就職を支援している。さらに、留学生専門のキャリアカウンセラーを就職部に常駐させ、日本での就職に関し個別に対応するなどトータルでサポートしている。

(3) 研修先研修内容・期間

研修先および内容については、B 大学同様外部の研修を利用しているため、研修先はさまざまである。外国語を要する海外向け通販サイト作成や語学教室、大手商社の事務や飲食店など多様な業種となっている。期間は 5-14 日間程度が多いが中には 1 ヶ月程度の研修先もある。科目として履修している場合は研修中の巡回を行っているが、ハローワークの研修の場合は基本実施しない。

(4) 研修後の事後研修

科目を履修している場合は、授業として事後研修を 1 度行い、ハローワークの研修の場合は個別対応であった。

6-5. D 人材派遣会社

(1) インターンシップ履修条件

厚生労働省委託事業にて留学生採用サポート事業を担っている D 人材派遣会社は、留学生の新卒採用促進へ向けた職場体験として外国人留学生インターンシップを随時募集している。(図表 6-3) 日本人大学生の就職斡旋やサポート事業も北海道庁より委託している同社は、こうした事業をとおして地元企業だけでなく大学との信頼関係が構築されている。

外国人留学生インターン募集チラシやホームページによれば、応募の資格条件に①北海道の大学または大学院に所属する学生であること、②外国国籍を有していること、③日常会話程度の日本語能力があること、④事前研修を休まず受講できること、の 4 点を条件として掲げているが、実際は公立や国立の大学や大学院を中心とした学生の申し込みが主で、その派遣実績数は年間 130 名である。日本企業のビジネス文化を気軽に経験してほしいとの思いから日本語能力を日常会話程度と設定したものの、公立や国立大学に在籍して 3 年程度たつ学生であることから日本人と変わらない会話力が既にある状態での応募が現状であった。参加留学生の国籍は、圧倒的に中国が多く、次いで台湾、韓国が続く。また近年高まる公立や国立の大学院の交換留学制度により、ハンガリーやマダガスカルといったこれまでになかった国々からの参加も見られるとのことだった。

図表 6-3: 外国人留学生サポート事業概要

	採用準備		採用	定着
企業様	セミナー・相談会 外国人材の具体的な採用方法、就労ビザの種類、採用時の注意事項について説明します。	インターンシップ 外国人と働く体験は、外国人の受入準備の参考になります。また社内の活性化にもつながります。	企業説明会・就職面接会 多くの外国人留学生と面談し、御社に適した人材を採用する機会です。	内定者・若手社員向け研修 内定者・外国人社員の日本企業で働くことについての理解を深め、モチベーション向上に繋がります。
留学生の方	就職活動の準備		就職	就職前の準備
	セミナー・相談会 外国人留学生が日本で就職するために必要な知識を教えます。	インターンシップ 日本企業での職場体験を通して、就職活動の参考に！	企業説明会・就職面接会 多くの国内企業について知り、就職したい企業に出会うチャンス。	内定者・若手社員向け研修 日本で働く為の考え方を学び、実践的な研修を通して社会人に求められるスキルを身に付けます。

出典:HP より添付

(2) 研修前事前指導内容や方法

派遣する学生の性格や能力、研修先等によって事前研修内容は多少変化を持たせているようであるが、事前研修の期間は概ね数時間程度の1日で、研修内容の基本はビジネス日本語(敬語含む)、必要最低限度のビジネスマナー、研修中注意事項、勤務態度、日本で働くことへの不安解消等であった。インターンシップ担当者に語学ができる日本人職員と外国人職員をセットに置くサポート体制が構築されており、日本で働くことへの不安解消に関しては外国人職員が自身の経験を踏まえて担当しアドバイスするなどの特徴が見られる。1日の事前研修で不安な学生へは、同社留学生サポート事業の別枠プログラムでインターン直前時期の3月に2日間開催している「外国人の若手社員・内定者向け ビジネスマナー力 up 研修」との抱き合わせを推奨するなどの対応をしている。この研修形態は、グループワークやロールプレー形式で、内容は来客訪問対応、電話対応、ビジネス日本語、名刺交換、異文化理解である。(図表 6-4)

図表 6-4: インドネシアインターンシップ事前指導内容

1 日目(3 時間)	2 日目(3 時間)
①日本文化と日本の組織の基本マナー、異文化理解 ②本業で役立つビジネス日本語 ③初めての方の名刺交換基本マナー	④失礼のない電話対応の基本とロールプレイング ⑤日本のマナー来客・訪問対応

(3) 研修先研修内容・期間

D 人材派遣会社がこれまで築き上げてきた地元企業との信頼関係から、留学生が経験したいインターンシップ内容や目的をヒアリングし、それを踏まえて実現化したインターンシップ研修内容と企業一覧リストの中から第3希望までを聞き取り面接したのち、派遣先決定するマッチングシステムであった。そのため、本学で見られるような、言語の面で日本人学生と争うことはない。研修期間は1-2週間をスタンダードとしているが、相談でアレンジメントが可能である。

研修中の巡回指導については、概ね初日に実施していた。その理由は、初日に直面する日本の職場文化の誤解を解くことがこれまでの経験から大事にしていることで、派遣学生のモチベーションを重要視している。

(4) 研修後の事後研修

研修終了後は、インターンシップ担当職員との個人面談を実施している。

6-6. (一社)E 人材派遣会社

(1) インターンシップ履修条件

E 人材会社では、大学または専門学校卒業、本国での職務経験、日本語検定3級程度の3点を条件に東アジアや東南アジアからのインターンシップ生を年間100名以上受け入れて

いる。条件に大卒・専門卒や本国での職務経験を掲げているのは、新しくなった在留資格条件によると、職種の多くに学歴と職務経験が規則として提示されていることからである。また日本語検定 3 級程度としているのは、現状 3 級でも対象者がほぼいないことから、現地アウトソーシング会社を実施する面接で問題ない場合は 3 級程度と判断しているとのことだった。

(2) 研修前事前指導内容や方法

インターンシップ生を迎える直前に事務的手続き等の理由から E 人材会社が現地に赴くこともあるが、インターンシップ生の選別、事前教育、インターンシップ生と研修先のマッチング等は、現地アウトソーシング会社に委ねている部分が多い。E 人材会社へのヒアリング調査の際、インドネシアのインターンシップ生用事前教育資料を確認したが、日本での生活ルール(特に寮のルール)、お金の管理、仕事でのルール(ビジネスマナー含む)、衛生管理、公共マナー、保険や緊急時対応、インターンシップ目的意識等の内容であった。資料を用いた本国での事前指導形態は、実技を伴わないスクール形式での実施で、1 日または 2 日間であった。一方、E 人材会社は、インターンシップ生を日本で迎えた後、インターンシップ生の健康診断、実技を交えた事前教育、インターンシップ生ひとりひとりの面談を実施している。

図表 6-5 インドネシアインターンシップ事前指導内容

指導項目	指導内容
日本での生活	寮生活の注意事項、トイレの使い方、温泉の入り方、ゴミ分別の仕方
お金の管理	研修中のお金の管理、友達同士のお金管理、寮でのお金管理
仕事でのルール	挨拶、身だしなみ、時間管理、国の特徴を捉えたビジネスマナー
衛生管理	体調管理、体調不良時のルール、手洗い、掃除
公共マナー	日本の法律(特に窃盗)、研修以外の服装
保険・緊急対応	保険制度、清算方法
目的意識	インターンシップ目的意識(旅行ではないことへの徹底)

※E 会社より許可いただいた部分のみの抜粋

(3) 研修先研修内容・期間

言葉の問題から圧倒的に宿泊業への派遣が多い。派遣期間は、インターンシップ生と研修先要望とを照らし合わせて決定するが、1 ヶ月未満のものは無く全て 1 ヶ月以上であった。研修中のトラブルがあった際は、E 人材会社がインターンシップ生の研修先に駆けつけるなどの対応をしている。

(4) 研修後の事後研修

研修終了後は、E 人材会社の職員との個人面談を実施している。会社の特性上、今後日本での就労を希望するのかを前提としたフォローアップ内容であった。しかしながらここ最近

の傾向として、台湾からのインターンシップ生は日本語ができることで本国で高収入な職場へ就職できるチャンスが高まることから日本語習得の場として、中国、ベトナム、インドネシアのインターンシップ生は日本での就職ではなく手っ取り早く稼ぐといったお金目的できている例が多く散見されるという。

7. 考察

本研究ではインターンシップの基盤整備を目的とし、①先行研究から見る留学生インターンシッププログラム運用の特徴と課題、②留学生を多く抱える観光系高等教育機関や民間企業へのヒアリング調査、③ビジネス社会に出るための準備と言語運用力指標について、整理・調査を行った。本章では、本研究の結果について調査先との共通点および相違点を中心に考察し、今後の研究に向けた課題についてまとめる。

7-1. 考察

本学のインターンシッププログラムは、履修条件を確認の後、事前指導、研修、事後研修という流れで行っている。本研究の調査先でもほぼ同様の手順であり、留学生のインターンシッププログラムの流れとしては問題がないと考えられる。また、事前指導で取り扱う内容に関しても、インターンシップの基礎知識や職場でのマナー等共通点も多く、日本企業で働くための知識を提供しているといえる。

しかし、履修条件に関しては相違点が見られた。履修条件については、本学ではある程度の日本語が理解できていると判断されればインターンシップへの参加を受け入れてきたが、調査先ではN2 レベル以上の語学力を有することや日本人との授業についていける学生であることなど、履修・参加条件に高い日本語力が求められていた。日本語力が低い学生に関しては、N1 を目指した日本語能力試験対策講座やビジネス日本語に特化した講座を開講することで、日本企業の研修に必要な日本語力向上のための取り組みが行われていた。高等教育機関などでこのような日本語力の向上を目指す理由の一つに、インターンシップ先である企業が高い日本語力を募集条件としていることが挙げられる。留学生が希望する企業へ派遣、就職させるためには、より高い日本語力を担保する必要がある。

事前指導に関しては調査先によって異なるが、科目だけにとどまらない支援体制が構築されていた。特に高等教育機関では卒業後の就職を目指し、科目担当教員だけではなく、留学生専門の就職担当職員の配置、日本語教員との連携など支援体制も充実していた。指導内容に関しても、本学ではインターンシッププログラムの中でビジネス日本語としての敬語と企業文化について取り入れているが、事前研修全6回中2回程度しか行えていない。現状のプログラムでは期間が短く、回数も限られていることから十分な指導を行うのは困難だといえる。事前指導では、インターンシッププログラムと連携したビジネス日本語の授業を行い、レベルに応じた教育を行うべきである。また日本事情のような日本文化を学べる科目とも連携し、日本企業の文化について理解を促進できるような設計が必要であろう。

このように、本学のインターンシッププログラムの課題を解決するためには、日本語力向上への取り組みに加え、科目以外の部署とのさまざまな連携が望ましいと考えられる。さらに、本年度編転入で入学した学生は次年度から就職活動が始まることから、インターンシップだけではなく、就職を見据えた支援体制の構築が急がれる。

7-2. 今後の研究に向けて

日本で就職を目指す学生にとって、インターシップは単に科目としてではなく、将来設計、すなわちキャリア形成の重要な一部となる。本学では留学生に対する本格的な就職支援は始まったばかりではあるが、今後は、1) ビジネス日本語を含めた日本語運用力の向上、2) 日本企業文化を理解するための科目の設置、3) 実際の就労経験といった大きな柱立てをし、日本で就職を希望する留学生の支援について全学的に取り組む必要がある。そのためには、インターンシップを含むキャリア教育と日本語教育だけではなく、キャリア支援センターとも連携しながら、入学から卒業までの4年間をかけた留学生のキャリアプログラムを構築すべきである。

今後は、本学独自の支援のあり方を検討するためにも、先進的にキャリア支援を行っている大学について、キャリア支援と関連科目、また日本語教育との連携などについて、どのようなプログラムを策定し実施しているのか、その課題と成果について調査および分析をする必要がある。

【参考文献】

1. 葦原恭子・小野塚若菜(2016)「琉球大学のインターンシップにおける業務経験が外国人留学生の自己評価に与える影響に関する事例研究:ビジネス日本語 Can-Do statements の分析を通して」『琉球大学留学生センター紀要』(3),pp.3-19.
2. 伊月知子(2012)「留学生対象ビジネス日本語・企業文化理解に関する教育-超短期受け入れプログラムの実施から-」『日本語教育方法研究会誌』(11),pp.1-18.
3. 大西由美 (2011)「目標達成見込みの高低と動機づけの関連:ウクライナにおける日本語専攻大学生の動機づけ調査」『国際広報メディア・観光学ジャーナル』(12), pp.21-40.
4. 佐藤尚子・高垣美智子・佐々木仁子・山口利隆(2016)「インターンシップを円滑に行うための教材開発-文部科学省キャンパスアジア拠点事業「植物環境デザインングプログラム」での取り組み-」『国際教育』(9),pp.147-163.
5. 高橋純(2000)「留学生教育におけるインターンシップの意義-小樽商科大学の試みから考える-」『留学交流 12月号』 pp.2-5
6. 恒松直美(2008)「短期交換留学生向けインターンシップと研修-グローバル社会における地域ネットワークと大学教育」『広島大学留学生センター紀要』18号、pp.1-16
7. 恒松直美(2011)「短期交換留学生向けインターンシップ授業における企業体験者講話とPBL(課題発見解決型学習)」『広島大学留学生教育』(15),pp.47-61.
8. 恒松直美(2011)「広島大学短期留学セスイターンシップと地域企業の国際貢献-交換留学生インターン受け入れに関する地域企業の意識調査」『広島大学国際センター紀要』(1),pp.51-65.
9. 恒松直美(2012)「短期交換留学生向けインターンシップ授業:企業体験講話の導入と留学生の意識」『総合学会誌』(11),pp.11-18.
10. 恒松直美(2013)「交換留学生向け「グローバル化支援インターンシップ」授業の運営方法の転換と期待マネジメント」『広島大学留学生教育』(17),pp.1-15.
11. 中里弘穂(2017)「地域企業でのインターンシップの減じようと課題-留学生の意識との比較も含めて-」『経済教育 36』(36),pp.83-88.
12. 西村康司(2017)「キャリア教育と採用専攻型インターンシップの有用性」『留学生教育』(22), pp.1-8.
13. 橋本智 (2011)「ビジネス日本語とアカデミックジャパニーズの連続性について:大学におけるビジネス日本語教育の一考察」『徳島大学国際センター紀要・年報』 pp.1-7.
14. 平高史也 (2011)「CEFR から見た育成すべき言語能力とは何か (特集 日本語教育が育成する日本語能力とは何か)」『早稲田日本語教育学』(8・9), pp.99-106.2011-05

- 15.文化庁 (2018)「文化審議会国語分科会日本語教育小委員会 就労希望者・難民等を対象とする日本語教育人材の研修に関するワーキンググループ 海外における日本語教育人材の研修に関するワーキンググループ」
http://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/kokugo/shuro_nihongo_wg/01/1407458.html (参照日 2019.4.28)
- 16.船津秀樹(2005)「高知大学全額 FD フォーラム 留学生対象のインターンシップ授業の教訓」『高知大学教育研究論集 9』 pp.1-15
- 17.法務省 (2018)「平成 29 年における留学生の日本企業等への就職状況について」
http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00177.html (参照日 2019.4.28)
- 18.松畑熙一・橋内幸子・佐生武彦・大橋典晶・竹野純一郎 (2011)「CEFR と日本の外国語教育(1)CEFR の成立とその概要」『中国学園紀要』 (10), pp.57-65.
- 19.三宅真由美 (2015)「学部留学生に対する就職準備教育としてのビジネス日本語教育」『信州大学経済学論集』 (66), pp.11-18.
- 20.宮原啓造(2018)「講師派遣型インターンシッププログラム開発」『大阪大学国際教育こう理由センター研究論集』 (22),pp.19-22.
- 21.吉島茂・大橋理枝訳・編 (2004)『外国語教育Ⅱ 外国語の学習、教授、評価のためのヨーロッパ共通参照枠』, 朝日出版社
- 22.根岸雅史 (2008)「第 2 回研究会レポート 欧州の言語能力アセスメント動向から考える日本の英語教育の今後」<http://www.arcle.jp/report/2008/0002.html> (参照日 2019.3.30)
- 23.根岸雅史 (2009)「第 2 回研究会レポート CEFR がヨーロッパに与えたインパクトと日本の英語教育への示唆」<http://www.arcle.jp/report/2008/0002.html> (参照日 2019.3.30)
- 24.山本いずみ・岩津文夫(2008)「留学生に特化したインターンシップの検討」『工学教育 56』 (4), pp.110-113.

【参照 WEB】

1. グローバル人材育成センター埼玉
<https://www.ggsaitama.jp/for-japanese/job-support/>(参照日 2018.12.20)
2. 公共職業安定所大阪外国人雇用サービスセンター
<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-foreigner/>(参照日 2019.5.1)
3. 実用日本語運用能力試験 <https://www.topj-test.org/> (参照日 2019.2.25)
4. 実用日本語検定 <http://j-test.jp/> (参照日 2019.2.25)
5. 東京外国人雇用サービスセンター
<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-foreigner/> (参照日 2019.5.1)
6. 日本語 NAT-TEST <http://www.nat-test.com/> (参照日 2019.2.25)
7. 日本語能力試験 <https://www.jlpt.jp/> (参照日 2019.2.25)
8. 日本留学試験
https://www.jasso.go.jp/ryugaku/study_j/eju/index.html (参照日 2018.2.25)
9. 文部科学省
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/main4_a3.htm(参照日 2018.12.20)
10. BJT ビジネス日本語能力テスト <https://www.kanken.or.jp/bjt/> (参照日 2019.2.25)
11. j-cert 生活・職能日本語検定 <http://www.j-cert.org/> (参照日 2019.2.25)