

報告書(概要版)

「外国人留学生のインターンシッププログラム基盤整備に向けた基礎調査」

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

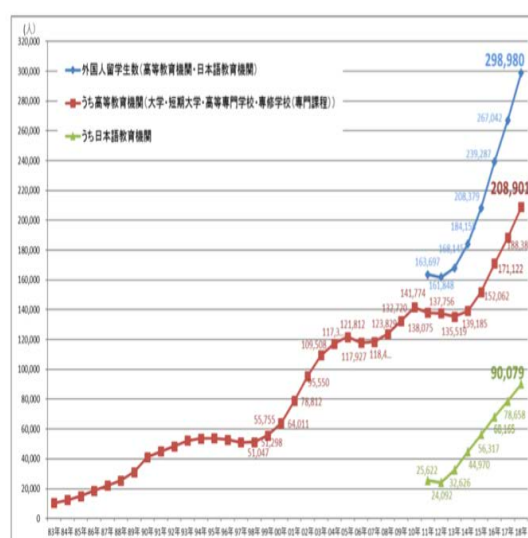
札幌国際大学観光学部国際観光学科 阿部啓子

1.外国人留学生「インターンシップ」に関する背景・本学における問題の所在と研究目的

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。」と明確な言及をしている。更に普及の後押しのため、2017 年に「留学生就職促進プログラム」の予算立をし、大学、地方自治体、経済団体等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構築した事業に対して支援をおこなっている。こうした国の施策により、2004 年から 2013 年ぐらいまでの外国人留学生数はほぼ横ばいの 12 万人後半から 14 万人弱であったが、2014 年頃より急激に増加(図表 1)。2018 年には約 20 万人を超えるほどまで成長している。国別では中国が最も多く 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。

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 倍にまで急増している(図表 2)。この突然の留学生対応において、教員側の事

図表 1: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

図表 2:留学生インターンシップ派

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数は反映していない。

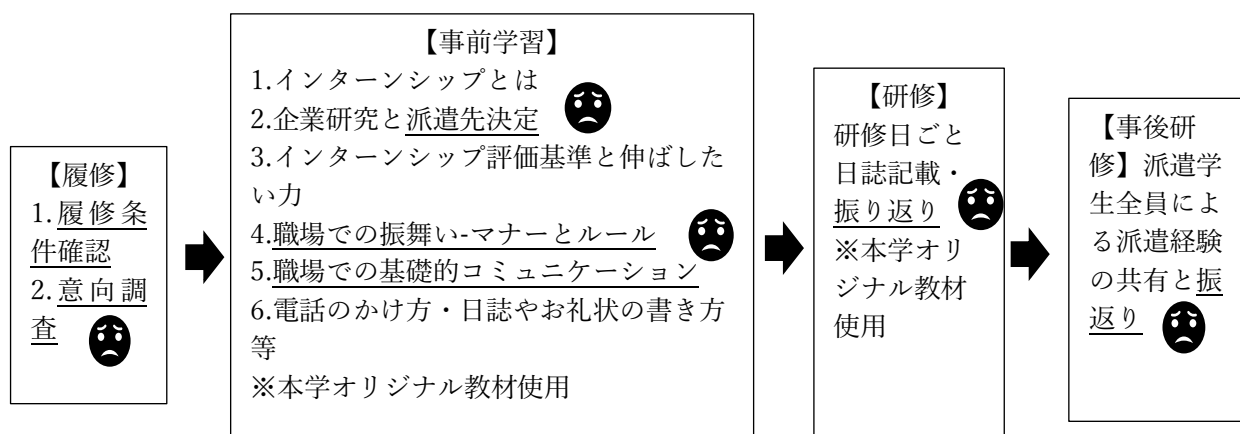
この突然の留学生対応において、教員側の事

前整備、ルール、教育体制を含めた制度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。直近5カ年の留学生派遣は33人。うち、4名はボランティア活動や卸売の商品整理であったが、それ以外の29人は宿泊施設を主としたレストランや接客サービスである。

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をする。

図表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.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 である。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:先行研究の特徴

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	変則型(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

3. 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、各教育機関や学部専門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。

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、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。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）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。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整備は喫緊の課題と筆者らは考える。

4.高等教育機関・人材派遣業者へのヒアリング調査内容と結果

留学生のインターンシッププログラム整備の基礎調査として、本学のように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 か所へヒアリング調査を実施した。ヒアリング調査先の特徴については、図表 5 のとおりである。

図表 5:ヒアリング調査先情報

視察先 (都道府県)	担当部署	訪問日	留学生/在籍学生数 (留学生率)	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%)	-

ヒアリング調査においては、先行研究先大学と本学インターンシッププログラムがほぼ同様の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流れであったことから、ヒアリングの際もこの順で実践方法について伺った。本報告書概要版ではページ数に限りがあることから、図表 6 にその実践方法や特徴についてまとめた。下線部は、今後の留学生インターンシッププログラムに向け参考になる部分である。

図表 6:ヒアリング調査結果

	①履修条件	②事前指導	③研修先決定・研修期間中の指導	④事後研修
A 専門 学校	【言語条件】 原則 N2 以上 + 科目担当者の面接を実施 【その他条件・特徴】 N2 未到達者に対して、<u>通常授業以外にビジネス日本語(BJT)中心の日本語教育を 6 ヶ月間強制習得</u>	【指導方法】 日本人インターンシップ希望学生との混合授業 【指導・運営方法】 「インターンシップ準備講座」 + 「就職対策」の一部で運営。この 2 科目で 16 時間強。(1 時間 90 分) 【指導内容】 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エントリーシートの作成方法、ビジネスマナー、インターンシップ目標設定、個人面談等	【派遣先決定方法】 日本人同様の派遣先選定と面接 【研修内容】 日本人同様の派遣先かつ研修内容 【派遣期間】 基本:1-2 週間 ※宿泊施設系派遣先は、1 ヶ月以上の長期派遣もあり 【巡回指導の有無】 担当教員の巡回は無し ただし、<u>就職部が派遣学生全員の巡回を実施</u>	【研修形式・内容】 事前指導科目「就職対策」の後半部分に連動させた事後振り返りを実施 個人ではなくグループワークによる授業内運営 【その他】 就職部が行う巡回指導を元に、学生の就職活動を実施
B 大学	【言語条件】 特に提示なし ※日本人との授業についていける学生のみ 【その他条件・特徴】 本大学の留学生は、日本語教育機関からの学生が多数。 大学受験の際に一定程度の日本語能力を確認し受け入れた学生。 留学目的が就職ではない学生も多数在学。	【指導方法】 日本人インターンシップ希望学生との混合授業 ※ただし受講学生数は少数 【指導・運営方法】 「インターンシップ事前指導」 【指導内容】 インターンシップ授業説明、派遣先企業説明、インターンシップ用エントリーシートの作成方法、ビジネスマナー、インターンシップ目標設定等 【その他】 <u>正規授業履修より外部を利用したインターンシップが主流。</u> 例)グローバル人材センター 例)外国人雇用サービスセンター	【派遣先決定方法】 日本人同様の派遣先選定と面接 【研修内容】 日本人同様の派遣先かつ研修内容 【派遣期間】 基本:2 週間程度 【巡回指導の有無】 有り 【その他】 <u>留学生インターンシップは企業数や条件が豊富な外部利用を取り入れている。派遣先は語学を要する国際交流から食品製造まで多様な業種の派遣が可能。</u> <u>派遣期間は、5 日から 2 週間程度のものが主流。</u>	【研修形式・内容】 <u>留学生担当のキャリアサポート部による個人面談</u> 【その他】 留学生担当のキャリアサポート部を設置し就職に切り替わった際の対応を迅速に進められるように支援体制を強化。 <u>外部利用の場合は、先方が留学生に課している「体験レポート」を大学でも共有し、個人面談を実施。</u>
C 大学	【言語条件】 N2 以上 【その他条件・特徴】 <u>留学生別科や海外からの提携校の受け入れに</u>	【指導方法】 日本人インターンシップ希望学生との混合授業 【指導・運営方法】 事前指導は 6 回 + 派遣先は外部プログラムより選択	【派遣先決定方法】 <u>外部プログラム派遣先と学生を就職部がマッチング</u> 【研修内容】 <u>外部が用意した留学生用プログラム</u>	【研修形式・内容】 授業での事後研修 + <u>留学生専門のキャリアアカウンタラーとの個人面談</u> 【その他】

	おいても N2 以上を絶対要件としている N1 やビジネス日本語能力試験対策講座を国際センターが中心に実施し、その対策の中でインターンシップを推奨している	例)ハローワーク外国人雇用サービスセンター 【指導内容】 B 大学など一般的に実施している内容+就職部による個別対応	メーカーや商社、ホテルや旅行業など多様な業種へ派遣が成立 【派遣期間】 基本:5 日-2 週間が主流 ※1 ヶ月程度の研修先も有 【巡回指導の有無】 科目として履修した学生は巡回実施するが、突発的な外部を利用したインターンシップに対しては巡回無し	突発的な外部インターンシップ対応については、留学生専門のキャリアカウンセラーとの個人面談のみ
D 人材派遣	【言語条件】 日常会話ができる程度の日本語レベル 【その他条件・特徴】 D 会社に申し込む学生の大多数が国立大学または公立大学の 3 年か大学院生であり、日本人並みの語学力が担保された学生	【指導方法】 インターンシップを希望する留学生のみで実施 【指導・運営方法】 日本人と外国人スタッフによる 3-4 時間程度の 1day 指導 【指導内容】 敬語、マナー、企業からの注意事項、勤務態度、<u>日本で働くことの理解と不安要素の共有と払拭</u> 【その他】 上記事前指導受講後まだ不安な学生には、D 会社の別プログラム「外国人若手社員向け・外国人内定者向けビジネスマナー研修」に誘導	【派遣先決定方法】 学生との個人面談 【研修内容】 D 会社が企業先と作り上げてきた外国人留学生用派遣先&研修内容 ※学生の面談をとおして、オーダーメイド可能 【派遣期間】 基本:1-2 週間程度 【巡回指導の有無】 <u>有り(初日)</u> <u>※初日の企業文化理解が以降の研修モチベーションにつながることから初日巡回は強化している部分</u>	【研修形式・内容】 スタッフとの個人面談
E 人材派遣	【言語条件】 N3 程度+海外現地アウトソーシング会社職員との面談 【その他条件・特徴】 大学卒業+職務経験	【指導方法】 海外現地アウトソーシング会社職員によるインターン希望者への集団指導 【指導内容】 インターン心構え、研修内容説明、日本での生活ルール(寮生活マナー、ゴミ分別、入浴方法など)、保険 ※E 会社監修プログラム	【派遣先決定方法】 現地で確定済み 【研修内容】 言葉の問題から宿泊業が多い 【派遣期間】 基本:1 ヶ月以上(応相談) 【巡回指導の有無】 有り 【その他】 日本の医療機関にて健康診断の受診必修	【研修形式・内容】 スタッフとの個人面談

5.考察と今後に研究に向けて

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。調査の結果、本学と調査先との相違点から、今後本学にとって必要な支援のあり方が示唆された。

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が、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や事前指導で取り扱う内容に関しても多くの共通点が見られた。しかし、履修条件と事前指導に関しては相違点が見られた。特

に、履修条件については、科目の履修および研修の参加条件に高い日本語力が求められていた。また、日本語力が低い学生に関しては、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。事前指導に関しては調査先によって異なるが、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。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し、就職を見据えた支援体制の構築が必要である。

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、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。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、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。