

〈実践報告〉

## 外国人留学生のキャリア教育と今後の就職支援に向けて —— 日本でのインターンシップ活動の振り返りから ——

金庭香理・千葉里美

金庭香理 札幌国際大学観光学部国際観光学科

千葉里美 札幌国際大学観光学部観光ビジネス学科

### Career Education and Future Employment Support for International Students : Reflection on internship activities in Sapporo International University

Kaori Kaneniwa (Department of International Tourism, Faculty of Tourism, Sapporo International University)

Satomi Chiba (Department of Tourism and Business, Faculty of Tourism, Sapporo International University)

The purpose of this paper is to offer a general overview of the career education and internship activities for international students at SIU (Sapporo International University) and to shed light on the missing puzzles in the pre-internship guidance. Part of the curriculum at SIU provides assistance to Japanese and international students alike in forming a career path, seeking internship opportunities, receiving institutional support for finding and landing jobs. Internship represents a precious opportunity for international students particularly to experience in Japanese business world — students get to understand a foreign culture, to meet diverse people and to learn about ways of Japanese companies and business language in use — it represents a complex learning experience. Based on the interview surveys of the international students who joined internship, it is confirmed that cross-cultural understanding and self-development are obtained through internship; on the other hand, difficulties in accustoming to Japanese business culture or distinguishing between business and non-business Japanese languages are also reported. The survey result indicates the importance of, for international students, internship guidance, detailed introduction of how-to for Japanese workplace, and learning of business Japanese, and moreover, the importance of combining career education and business education.

キーワード：外国人留学生                      インターンシップ                      キャリア教育                      ビジネス日本語

Keywords : International Students                      Internship                      Career education                      Business-Japanese

## 1 はじめに

日本学生支援機構「2019（令和元）年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」によると、令和元年度に大学（学部・院）を卒業・修了した者（28,512人）のうち、国内に就職した者は10,490人（約37%）で、初めて国内就職者が10,000人を越えたことがわかった。また、出入国在留管理庁（2020）の調査では、国内の企業等への就職を目的とした在留資格変更許可申請に対して許可した数は、平成22年以降、年々増加し、2019年は30,000人を越えたことも明らかとなった。こうした増加の背景には、2008年「留学生30万人計画」及び2019年「特定活動（告示46号）」の影響があると考えられる。前者は、2020年までに30万人の外国人留学生（以下、「留学生」という。）を受け入れようという日本政府の計画であり、1年早い2019年にその目標は達成された（日本学生支援機構、2021）。後者は卒業後の就職の機会を拡大するために設けられた新たな在留資格である。これ

まで留学生が日本国内で就職する際、「技術・人文知識・国際業務」の範囲で在留が認められていたが、さらに優秀な外国人材の定着を図り、国内経済の活性化を期待するために拡大されたものである。このように留学生数の増加に伴い、国内就職への期待は高まっていると言えよう。2020年の新型コロナウイルス感染症の流行により、留学生を含む大学生の就職はやや厳しい局面を迎えているが、社会のグローバル化に伴う留学生の国内就職への対応は不可避であり、大学における留学生のキャリア教育の充実及び支援が求められるものである。

本稿では、本学が留学生のキャリア教育及びインターンシップ活動にどのように取り組んでいるかを報告するとともに、インターンシップに参加した留学生への事前指導及び事後の聞き取りによりインターンシップの内容を把握する。その上で、今後の留学生の就職活動支援の在り方について考察するものである。

## 2 外国人留学生のインターンシップ参加の現状

大学卒業後の就職において日本では新卒一括採用という慣行があり、留学生も例外ではない。日本の社会的慣習を知り、実際に職業を体験する機会となるインターンシップは、学生にとって異文化理解やキャリア形成の好機となる。文部科学省（2020）によると、単位認定の有無にかかわらず、2019年度にインターンシップを実施した大学等の数は701校（89.2%）にのぼったことがわかった。また、大学（学部・大学院）に属する日本人学生のインターンシップ参加者数は689,790人、留学生は2,063人と報告されている。日本人学生に比べ、留学生の参加数は多くはないが、2016年度と同調査では留学生の参加数は1,602人であったことから、この4年間で約3割増加したことになる。厚生労働省においても、国際競争力強化の観点から、東京など4都市に外国人雇用サービスセンターを設置し、留学生に対する就職情報やインターンシップ・プログラムを提供し、留学生の国内就職の促進に努めている。官学ともにインターンシップを就職活動の一端と捉えており、今後さらに留学生のインターンシップ参加が増加すると推測される。

## 3 インターンシップを含む日本での就職活動における困難点

インターンシップに参加する留学生は当然のことながら一定レベル以上の日本語力が求められる。門間ほか（2019）は、留学生に日本での就職活動について聞き取り調査を行った結果、留学生が就職活動を行う際の困難点を「時間管理」「日本語力」「傾聴力」「ストレス」の4点にまとめている。この視点をもとに困難点を整理してみたい。

まず、1点目の時間管理であるが、特に修士課程学生の学業と就職活動の両立の難しさが指摘されている。修士課程は2年間という短期間において研究、就職活動あるいはアルバイトに取り組むこととなる。日本企業の選考は卒業の約1年（場合によっては2年）前から始まっているとも言われ、修士課程入学と同時に就職も考えなければならない。学部生においても専門的な学習及び語学習得の傍ら、日本の就職慣行に沿った準備が求められることとなり、大学の支援なしでの就職活動は難しいと考えられる。

2点目は日本語力である。労働政策研究・研修機構（2009）の調査では、9割以上の企業がビジネスレベル相当の日本語力を入社時に要求していると報告されている。ディスコ（2020a）の調査においても、約8割の企業が入社後に求める日本語コミュニケーションレベルをビ

ジネスレベル以上と回答している。つまり、大学の講義聴講で求められるアカデミック・ジャパニーズ以上の日本語力が求められるということである。また、日本の就職活動では「エントリーシート」の作成が必須となっており、留学生も同様の書類提出が必要である。ディスコ（2020a）が留学生の募集・採用方法について調査したところ、7割以上の企業が「国内の日本人学生と同じ枠で募集・採用」していることがわかった。このように、日本の企業は日本語力においても採用においても日本人学生と同等の条件を課している。労働政策研究・研修機構の調査では、入社試験に用いられるSPI（総合適性検査）など日本独自の筆記試験が外国人には難しいという意見も寄せられている。これは外国人材の専門性を活用し国際競争力を高めるといふ国の政策とは合致していないと考えられるが、現実的な問題として、大学は留学生に対し現状に沿った指導が必要である。加えて、新型コロナウイルス対策により、対面授業が減少していることから、日本語コミュニケーション力の低下も危惧されることである。

3点目は傾聴力である。傾聴力は経済産業省が提唱する「社会人基礎力」の3つの能力「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」のうち、「チームで働く力」に必要な能力要素として提示されている。ディスコ（2020a）の調査では、企業が外国人留学生に求める資質は、1位が「日本語力」、次いで「コミュニケーション能力」であったという。また、就職情報会社「マイナビ」（2019）が学生の採用にあたって選考時に重視する能力を企業に尋ねたところ、50%の企業が「傾聴力」を重視していることも明らかになった。傾聴力は就職後だけでなく、就職活動における面接やインターンシップにおいても必要な能力である。インターンシップでは、職場見学、業務体験、社員からのレクチャーや交流会、グループワークを課す企業が多く、その場において留学生は日本人と同様の傾聴力が求められる。

4点目はストレスである。ディスコ（2020b）は、留学生が日本で就職する際に不安に感じることについて調査を行った。その結果、「自分の日本語が通じるか（56.4%）」が最も多く、以下「職場の人間関係をつくれるか（51.7%）」「希望する仕事ができるのか（47.7%）」「今後のキャリアがどうなるのか（44.0%）」といった不安点が挙げられたという。留学で培った日本語力を活かしたいと思う反面、ビジネス場面の日本語、職場でのコミュニケーション、専門性、中長期的なキャリア形成などに不安を感じていることがわかる。その他、労働時間・人事評価といった日本の雇用社会全般に関する知識やその情報に接するためのスキルなども不安要素の一つであろう。

表1 インターンシップ事前指導内容

回	主な内容
1	ガイダンス（インターンシップの流れ、派遣実績企業の説明、意向調査）
2	インターンシップの意味・心構え【本学オリジナルテキスト使用】
3	受入可能な派遣先企業の発表、エントリーシート記入方法の説明、派遣先企業に関する教員との相談
4	企業研究【本学オリジナルテキスト使用】
5	派遣先選考、面接
6	プロフィールシート作成【本学オリジナルテキスト使用】
7	インターンシップで鍛えられる能力、コンプライアンス【本学オリジナルテキスト使用】
8	社会人としての行動規範（身だしなみ含む）、お礼状・研修日誌の書き方【本学オリジナルテキスト使用】

#### 4 本学におけるインターンシップ指導

就職活動におけるインターンシップの高まりを受け、本学では春学期（8-9月）と秋学期（12月中旬から1月中旬、2月-3月）の年2回、インターンシップ希望学生を派遣している。その事前指導として「インターンシップ事前指導」という科目（1単位付与）を開講し、大学が斡旋するインターンシップは当該科目の履修を必須条件としている。また、大学初年次より設置している「キャリア形成論Ⅰ」（1年）、「キャリアデザインⅠ」（2年）といったキャリア必須科目以外にもキャリア科目を少なくとも1科目履修することを履修条件として設け、学生の就職及びキャリア形成支援を行っている。「インターンシップ事前指導」の流れを表1に示す。

前述したとおり、留学生が日本で就職活動を行うためには、前提として日本の雇用社会を知ることが必要である。これについてはキャリア科目である「キャリアデザイン」や留学生科目の「日本事情」もしくは「日本語クラス」で扱うことになるが、現在のところ、それぞれの科目間での内容調整はほとんど行われていない。就職及びビジネスに特化した日本語クラスも開講されていないため、一部の留学生においては日本の雇用社会を十分に把握できていないことも想定される。また、この事前指導は日本人学生と留学生混合で開講されており、ビジネスにおける敬語使用やビジネスマナーといった一般的な学修は、他のキャリア科目で学修済みと想定した復習程度で、ビジネス日本語の指導は含まれていない。混合クラスのメリットとして、日本人学生との交流による情報の交換や就職活動における相互協力があるが、それだけで留学生の就職に対する不安が拭えるとは考えにくい。このことから、2021年春学期にインターンシップに参加する留学生3名に対して追加の事前指導をインターンシップ担当教員と日本語教育担当教員とで行った。インターンシップでの内容については、次章にまとめる。

#### 5 留学生のインターンシップ概要

前章までは、日本におけるインターンシップの現状や留学生が直面する課題、本学の取組について整理した。本章では、今年度、実施した留学生インターンシップの実践についてまとめる。当該実践は2021年の7月から12月にかけて行った。実践の対象者は観光学部に所属する学生3名である。これらの学生は表1の「インターンシップ事前研修」を履修後、本学インターンシップ担当教員、派遣先企業との2度の面接を経て、夏季期間にインターンシップに参加した。参加前には、派遣先から事前に課された課題について対応するため、正規授業外に学生と数回の事前指導を行なった（表3）。インターンシップ終了後には、学生と企業担当者とのやりとりを記録した研修日誌の内容について確認した。また、派遣先で担当した業務、事前指導の不足点、カルチャーショックなどについて聞き取りを行い、インターンシップ指導における課題を確認した。

##### 5.1 参加学生

今回調査の対象とした学生は3名である（表2）。3章で「時間管理」の難しさを指摘したが、今回参加したのはいずれも大学2年生であり、早期の就職準備ができたと判断される。参加の前提として、就職意欲、一定以上の日本語力が挙げられるが、いずれも上級レベルの日本語力が担保されているため、参加可能であったと推測される。

##### 5.2 事前指導（追加プログラム）

対面授業の減少による対人コミュニケーション力の低下について前述したところであるが、その不足部分を補うためのプログラムを実施した。インターンシップでは職務以外でもさまざまな職種・立場の人とのやりとりが必要となることから、ビジネス文化の理解、専門用語の

表2 インターンシップ参加学生

対象	学年	性別	国籍	派遣先	派遣日数(実働日数)	日本語レベル
学生A	2	男	中国	ホテル	14日間(10日間)	上級
学生B	2	女	韓国	ホテル	14日間(10日間)	上級
学生C	2	女	韓国	旅館	14日間(10日間)	上級

表3 追加事前指導

回数	指導内容
1	研修日誌の書き方、日本企業に対する質問、日本語会話練習①
2	日本語会話練習②

表4 レストランでのお客様対応(事前配布資料)

行動 *は注意点	会話例(各自で変更可)
①入口で、フォルダ(黒)を手に取る。	「お席までご案内します。」
②入口担当から座席番号を聞く。 *伝えられた席番号を忘れないこと *必ずメモ帳にメモすること	
③案内開始 歩きながら…	「お待たせいたしました。お席までご案内させていただきます。」 「こちらの会場はバイキング形式でございます。」
④【コロナ対応】アルコール消毒 *料理コーナーに一部順序あり	「こちらでアルコール消毒をお願いします。」 「お料理を取る際、手袋の着用をお願いします。」 「お足元の矢印にそって、お進みください。」
⑤お客様が着席する。 *必ず物を手に取りながら説明する。	「こちら、〇番テーブルです。」 「お食事が終わりましたら、こちらのカードを裏返してください。」
⑥飲み物の注文を受ける。	「お飲み物のご注文はございますか。」
⑦飲み物の注文がある場合… *注文や部屋番号は二重に確認	「〇〇(飲み物の名前)を△個ですね。」 「こちらはお部屋付けとなります。」 「〇〇号室でございますね。」
⑧飲み物の注文がない場合… *会場内の飲料を紹介する。	「かしこまりました。」 「会場内に、お茶・コーヒー・ジュースの用意がありますので、ご自由にお飲みください。」
⑨【コロナ対応】最後に… *必ず伝えること	「最後になりますが、みなさまにお願いがございます。お料理を取る際は、マスクと手袋の着用をお願いします。」 「お食事の際は黙食にご協力をお願いします。」
⑩お客様の席から離れる。	「それでは、ごゆっくりお過ごしください。」

【お客様が席についてからの注意点】

- ①お客様の目線を超えないよう、様子に注意をはらう。
- ②子ども用の椅子が必要な場合、背丈に合った椅子を用意する。

(参考配布された資料を本学で一部改変)

知識が求められる。特に、担当業務が予め判明している場合は、その内容を習得したうえで参加することが求められる。今回、学生A・Bの派遣先から、「レストランでのお客様対応」(表4)について事前学習しておくよう指示を受けたため、当該指導にて練習を行った。このような事前の資料提示は業務に必要な物品、専門用語、慣用表現などを知る機会であり、派遣前に練習する機会の提供はインターンシップの不安軽減につながるものである。

事前学習用に配布された資料には、レストラン内の行

動と模範会話が記されており、企業側より学生自身の言い回しに変更することも可能と説明があった。このような資料の事前配布は、敬語など発音しにくい言葉の言い換えの検討(メタ言語能力)や、ビジネス上必須となる言葉の繰り返しによる確認作業といった知識(ビジネス日本語能力)を獲得することができる。さらに、不安解消のためにロールプレイ練習をすることもできる。ただし、ホテル・旅館業においては、さまざまな業務があるため、その全てについて派遣先が事前に資料提供することは困難であるほか、サービス内容を記した企業独自の

表5 インターンシップにおける課題（研修日誌から）

対象	学生の研修目標	担当業務	学生が苦慮した点（△） 気づき（□）
学生 A	①接客の流れ ②ホスピタリティの応用 ③コミュニケーション能力	・レストラン業務 （盛付、バッシング、清掃、料理の説明）	△インカムが上手に使えない。 △会話力が向上しない。 △お客様の依頼が理解できない。 □料理の名前、順序、必要なカトラリー、配置場所は覚えられない。これはメモが必要だ。
学生 B	①敬語と間合い ②ビジネスマナー ③体力の維持	・レストラン業務 ・フロント業務 （チェックイン・アウト） ・ロビー清掃 ・売店業務 ・客室サービス	△インカムを使ったスタッフとのやりとり に時間がかかった。 △初めてお客様と会話をしたとき、緊張で 声が震えた。 □クルーミーティングへの参加により、責 任感が高まった。 □コンビニでのバイトの経験が役立った。 自信が持てるようになった。
学生 C	①日本のおもてなし ②気づきを行動に移す力 ③人間だけが可能なコミュニ ケーション力	・客室準備 ・お迎え ・レストラン業務 ・フロント業務 （チェックイン・アウト）	△日本語力やイントネーションが不足して いる。 △業務に慣れるまで、積極的に行動できな かった。 □接客では笑顔が一番重要だ。 □敬語の使用に気を取られ、ミスをしたが、 同じミスを繰り返さないことが大事だ。

\*学生の表記を一部修正。

表6 派遣先担当者の意見・評価（研修日誌から）

対象	意見・評価
学生 A	・どんな仕事に対しても意欲的に取り組んでくれた。 ・お客様と目線を合わせる時やや自信がなさそうな様子（姿勢）であった。 もう少し胸を張ると、さらに印象がよくなる。
学生 B	・接客の基本である明るい笑顔と元気なあいさつができていた。 ・外国人スタッフの頑張りを見て、日本人スタッフも身が引き締まった。
学生 C	・目的を意識した行動ができ、人の温かさがある柔軟な対応ができていた。 ・日本のおもてなしを一生懸命学び、接客している姿はとても美しかった。

オリジナル教育教材のため、事前配布を嫌う企業もあるのが現状であり、派遣先に応じた十分な事前学習は簡単ではない。

### 5.3 インターンシップ振り返り（研修日誌から）

企業では、業務の管理、社員が抱えている不安の把握、信頼関係の構築、ビジネス文書に慣れるといった目的で新入社員に業務日報を書かせるのが一般的である。インターンシップにおける研修日誌は同目的に加え、学生自身の気づきと反省を促すという目的がある。学生3名が体験した業務内容と学生自身が記した内容から苦慮した点や気づきを表5に示す。

表5のとおり、インターンシップでの担当業務は派遣先、派遣時期によって異なるが、全ての留学生が苦慮した点として日本語力を挙げている。特に、お客様との会話など、実践でのコミュニケーションに苦慮したことがわかる。インターンシップで必要となるコミュニケーション力はアルバイト経験やビジネス日本語などの授業によって培われるものである。学生Bはホテルの売店業務がコンビニのアルバイト業務と類似していたことか

ら、その後の業務に自信が持てるようになったと記している。また、学生Cは、敬語の使用に気を取られ、肝心な仕事でミスをしてしまったと報告しており、留学生が日本語の使用に関してかなり神経を使っていることも判明した。

一方、派遣先企業から寄せられた意見・評価は表6のとおりである。日本語力に対する指摘はなく、仕事に対する姿勢において好意的な評価をしている。また、学生と企業による毎日の日誌のやりとりから留学生の不安が徐々に解消されていく様子が確認できた。

### 5.4 インターンシップ振り返り（聞き取り調査から）

事前指導（追加プログラム含む）の有効性と不足点を確認するために、インターンシップ終了後にインタビュー形式による聞き取り調査を行った。調査項目は次の8項目である。

〔項目〕

- ①インターンシップ時の仕事内容について教えてください。
- ②部署内で日本人と仕事内容の差はありましたか。

- ③インターンシップ事前指導の不足部分はありましたか。
- ④日本の会社で働いてみて、カルチャーショックがありましたか。(プラス点とマイナス点)
- ⑤何日目ぐらいから職場の雰囲気に慣れましたか。
- ⑥このインターンシップで学んだことは何ですか。
- ⑦機会があったら、また別のインターンシップに参加したいと思いますか。
- ⑧その場合、自分でどのような準備をしたいと思えますか。

参加学生のインタビューから、今回のインターンシップの体験に概ね満足している様子がうかがえた。各学生の意見を以下にまとめる。(項目①は表5の内容と一部重複している。注目すべき部分に下線を付した。)

[学生 A]

- ①レストラン業務(お客様案内、盛付、パッシング、清掃、料理の説明)
- ②日本人との業務内容の違いはない。
- ③事前指導の不足は特にない。
- ④学部の授業で観光について学んでいたが、日本の丁寧なサービスは新鮮である。(+)  
もう少し専門的なことも任せてほしい。(-)
- ⑤インターンシップ中、同じ業務を担当していたので、4日目ぐらいで慣れた。
- ⑥レストランでのビジネス用語は、学習テキストと異なることがわかった。  
生の日本語に触れることにより、ニュアンスを学ぶことができた。  
その場に合わせて応用する力を身に付けた。
- ⑦別の業界でも体験してみたい。(旅行会社)
- ⑧接客に必要な用語を覚える。

[学生 B]

- ①レストラン業務、フロント業務(チェックイン・アウト)、ロビー清掃、売店業務、客室へのサービス
- ②日本人との業務内容の違いはない。
- ③ホテルスタッフが寮生活であることは知っていたが、日本の寮の設備についての知識が不足していたため、コンビニで必要なものを購入した。(韓国文化とは異なる)
- ④最初は指示の細かさ(分刻みの時間管理)を厳しく感じていたが、結果的に、指示が的確かつ細かいので、仕事が円滑に進むと感じるようになった。(+)  
最後の1時間まで先輩スタッフがしっかり教えてくれた。(+)  
日本人は情がないと思込んでいたが、インターンシップ期間中に日本人スタッフと友達になることが

できた。(+)

同僚に対してどのような口のきき方がいいのかわからない。

日本人は初対面でもため口(カジュアル)が多いので迷うことがある。(－)

- ⑤1週間ぐらいで慣れた。
- ⑥人見知りの性格であったが、仕事に慣れることによって自分から話ができるようになった。自分でも成長したと感じている。  
毎日の積み重ねで、できないことができるようになり自信がついた。また達成感を感じた。
- ⑦別の業界でも体験してみたい。(空港)
- ⑧必要な言語スキルを身に付けておく。(日本語・英語)

[学生 C]

- ①客室準備、お迎え、レストラン業務、フロント業務(チェックイン・アウト)など業務分担がなく、時間で割り振られるため旅館の全ての業務に従事
- ②日本人との業務内容の違いはない。逆に、留学生であったことから、外国人が知らないような様々な体験をさせてもらった。
- ③日本の伝統的な旅館に対する知識が不足していた。  
自分で調べても感覚的に理解できないことがある。  
職場のマナー、特に日本独特の「本音と建前」などについてもう少し学ぶ機会がほしい。(ex. 意欲を行動に出して見せなければならぬ場面があるのか、メモを取る必要があるのか)
- ④そこまでいらないのではと思うほどのサービスを提供する。(驚き ±)  
ホテルのサービスと旅館サービスの違いを感じた。  
一人で一組のお客様を責任をもって対応する。
- ⑤それぞれの業務について2日目ぐらいで慣れた。
- ⑥自ら習得する力を身に付けた。  
2日目から、一人でお客様対応(一人前の仕事)をさせてもらったので、お客様とのやりとりにより、言葉の使い方を学んだ。それがどんどん積み重なって、さまざまなことを学んだ。
- ⑦別の業界も体験してみたい。(空港・旅館)  
同業種他社のインターンシップを経験してみたい。
- ⑧業界研究をしっかりとしたい。今回不足していたと感じるから。

上記聞き取りの結果、全ての学生が今回のインターンシップ参加に満足していることがわかった。特に、実際のビジネス現場を体験する、生の日本語に触れるという機会が学生の日本語力を高め、語学に対する自信だけでなく人間的成長を促したことがうかがえる(項目⑥)。

一方、事前研修で不足していた点は異文化理解に関連

する内容であった(項目③④)。日本の企業慣習、日本事情など、派遣先に応じた細かい知識の習得が必要であることも判明した。また、学生 A からはホテル内で複数の業務を経験し専門性を高めたかったという不満の声もあった(項目④)。インターンシップにおける業務内容は派遣先企業に任されているが、留学生の就業意欲に沿った職業体験ができるよう何らかの工夫が必要である。

今後、インターンシップに参加する際に自ら準備することとして、語学力(専門用語・日本語力)と業界研究が挙げられた(項目⑧)。インターンシップの経験が学習意欲やキャリア研究の動機づけとなったと考えられる。

## 6 まとめ

以上、本稿では本学留学生のインターンシップ活動の全過程を調査し、分析を加えた。対象者は3名と少ないが、この結果をもとに、今後のキャリア教育および日本語教育について考察する。横須賀(2020)は留学生のインターンシップについて、「企業現場の状況に埋めこまれたことばや文化と結びつき、過去からつながる自分を新たな社会文脈の中に位置付けながら、未来の人生を歩む自分を探求する場」であると述べている。そして、留学生のインターンシップの実態を明らかにし、ビジネス日本語などの言語教育を含めたキャリア教育全般に反映させるべきだと示唆している。こうした指摘は本学留学生の就職活動にも合致するものである。

キャリア教育においては、早期のインターンシップ体験が留学生の自己成長や就職への関心の向上に結び付くことから、日本での生活や日本語の運用に慣れた大学2年生からのインターンシップ参加を促進する必要があると考える。その前提として、留学生に向けた日本の企業文化紹介や業界研究方法を導入するなどの検討が必要である。また、何よりも就職活動ができるレベルの日本語力が求められるため、日本語教育と連携したカリキュラムの検討も必要である。今回、企業側から提示されたようなビジネスのための日本語会話集などの作成も望まれる。

日本語教育においては、就職に必要な専門用語の学修、ビジネス現場で必要となるビジネス日本語の学修といったニーズに応える必要がある。そのためには、教員がアカデミック・ジャパニーズとビジネス日本語の相違をしっかりと認識する必要がある。また、こうした指導においては、経済産業省(2011)の「アジア人財資金構想」が提示するビジネス日本語教育と日本ビジネス教育を融合させたプロジェクト型学習法も参考にすべきであろう。

インターンシップはグローバル人材として活躍が期待される留学生のキャリア形成及び自己成長を促すものであることから、積極的な参加を促す仕組みや企業への働

きかけが必要となる。そのためには、キャリア教育と日本語教育だけでなく、大学一体となったインターンシップ・プログラムが求められている。

## 【引用文献】

- 門間由記子・高橋修・猪股歳之(2019)「就職における困難さの研究 ―外国人留学生の日本での就職活動に着目して―」『東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要』(5), pp. 79-92
- 経済産業省(2011)「教育機関のための外国人留学生ビジネス日本語教育ガイド」  
<https://issn.or.jp/pdf/studybusinessjapaneseguide.pdf>  
 (2021年12月15日閲覧)
- 厚生労働省「外国人雇用対策 Employment Policy for Foreign Workers」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/gaikokujin/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/index.html) (2021年12月15日閲覧)
- 出入国管理庁(2019)「留学生の就職支援に係る『特定活動』(本邦大学卒業者)についてのガイドライン」  
<https://www.moj.go.jp/isa/content/930005094.pdf> (2021年12月15日閲覧)
- 出入国管理庁(2020)「令和元年における留学生の日本企業等への就職状況について」  
<https://www.moj.go.jp/isa/content/001336801.pdf> (2021年12月15日閲覧)
- ディスコ(2020a)「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査」  
<https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2021/01/2020kigyuu-global-report.pdf> (2021年12月15日閲覧)
- ディスコ(2020b)「外国人留学生の就職活動状況」  
[https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2020/08/fs\\_2020-08\\_chosa.pdf](https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2020/08/fs_2020-08_chosa.pdf) (2021年12月15日閲覧)
- 日本学生支援機構(2021)「2019(令和元)年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」  
<https://www.studyinjapan.go.jp/ja/statistics/shinro-and-gakui/data/2019.html> (2021年12月15日閲覧)
- マイナビ(2019)「2020年卒マイナビ企業新卒採用予定調査」  
<https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2021/05/2020-saiyoyotei.pdf> (2021年12月15日閲覧)
- 文部科学省(2020)「令和元年度 大学等におけるインターンシップ実施状況について」  
[https://www.mext.go.jp/content/20201204-mxt\\_senmon\\_01-000010706\\_01.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20201204-mxt_senmon_01-000010706_01.pdf) (2021年12月15日閲覧)
- 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(JILPT調査シリーズ No.57)』  
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2009/documents/057.pdf> (2021年12月15日閲覧)
- 横須賀柳子(2020)「外国人留学生のキャリア形成：インターンシップ参加の実態調査と事例から(特集 日本語が拓く多様なキャリア形成)」『日本語教育』(175), pp.50-64

