

日本語が中級レベルにある
工学系大学院留学生の就職活動：
就職支援を目的とした

日本語教育の可能性を探るインタビュー調査

石川 朋子、山路 奈保子、上野 まり子、高木 佳奈

**Job Hunting of International Students with
Intermediate Level of Japanese at Engineering
Graduate School:
An Interview Survey to Explore the Possibility of
Japanese Language Education for Supporting their
Job Search Activities**

ISHIKAWA Tomoko, YAMAJI Naoko, UENO Mariko, TAKAGI Kana

要旨：本稿は日本語が中級レベルにある工学系大学院留学生を研究対象とし、彼らに対する就職支援を目的とした日本語教育の可能性を探るために実施した調査について報告するものである。調査では日本の就職活動経験者3名に対しACTFL-OPIによる口頭運用能力テストと半構造化インタビューを実施した。ACTFL-OPIからは3名が高い伝達技能を有することが示唆された。インタビューでは、就職活動と日本語学習に関して尋ねた結果、内定獲得に繋がったと推測される要素として「就職活動における自分の立ち位置を把握し、行動する」「周囲の協力を得る」等を挙げる事ができた。以上の調査結果を基に、本研究の対象者向けの日本語教育において、「日本語を使用しようとする姿勢を養う」「専門関連の話題について日本語で表現する」等が重要であることを指摘し、初級レベルから就職関連の話題を取り入れるといった日本語教育の方法を提案した。

キーワード：工学系大学院 留学生 就職支援 日本語教育 中級レベル

1. はじめに：研究の背景

本稿は、中級レベルの日本語力を有する工学系大学院留学生を研究対象とし、彼らに対する就職支援の可能性について、日本の就職活動を経験した3名へのインタビュー調査を通じて日本語教育の側面から検討するものである。

現行の留学生の就職支援は上級レベル以上の日本語力を持つ者を対象とすることが多い。この背景として、企業が留学生の高い日本語力を期待していることが挙げられる。ディスコ(2023)によると、企業が日本の大学または大学院に留学する外国人留学生に求める資質は、「日本語力」が理系で1位(55.0%)、文系で2位(52.2%)、「コミュニケーション能力」が理系で2位(46.8%)、文系で1位(54.0%)であり、文理に関わらず、日本語でコミュニケーションがとれる人材が求められていることが分かる。日本語のレベルは高水準のものが求められており、ビジネス上級レベル(幅広いビジネス場面で日本語による適切なコミュニケーション能力がある)及びネイティブ相当(どのようなビジネス場面でも日本語による十分なコミュニケーション能力がある)の高い日本語力を求める企業が、内定時で文系 52.3%、理系 44.1%、入社後で文系 66.6%、理系 59.4%である。また、企業が外国人留学生の選考時に使用する言語を見ると、すべて日本語で実施している企業の割合は面接が 83.3%、適性検査が 85.1%で、ともに8割を超えることから「外国語での選考実施企業は限定的で、入社後からではなく就職活動の段階から、高い日本語力を有していることを求める企業が多い(ディスコ 2023:5)」ことが指摘できる。

ここで本稿の研究対象である工学系大学院留学生に目を向けると、彼らは英語で研究を行うことから学位取得のための日本語力を前提とせず、日本語学習歴なし、または、挨拶や簡単な自己紹介程度のごくわずかな日本語学習のみで来日する者が多い。来日後、彼らの多くは生活や研究室でのコミュニケーション等のために日本語の学習を開始するが、研究で多忙ななか、日本語学習に割ける時間は少ない。このような留学生が日本での就職を希望した場合、就職活動開始時までには到達できる日本語レベルは、懸命に学習に励んだとしても中級レベル程度で、上述の「高い日本語力」を習得する例は極めて少ない。このような日本語中級レベルの大学院留学生にとって「高い日本語力」保持者を念頭に置いた現行の就職支援は決して利用しやすいものではない。

工学系大学院以外でも英語で学位取得が可能なケースは増加傾向にある。堀内(2021)は、英語による授業のみで学位取得が可能なプログラムを英語学位プログラムと定義した上で、英語学位プログラムが2008年から2018年の10年間で学士課程で5.2倍(学部数では9.1倍)、大学院で1.5倍(研究科数では1.9倍)増加したと報告している。英語で学位取得が可能といっても、全ての機関が堀内(2021)の定義する「英語学位プログラム」のように英語のみで授業を実施しているとは限らず、授業は日本語で実施し留学生には英語資料を提供するといった方法も存在する。このような授業方法も含めると、英語で学位取得が可能なプログラムの数は上記より多いと推測される。

英語で学位取得が可能なケースが増加傾向にあるということは、日本語力が低い留学生も増加傾向にあることを意味する。優秀なグローバル人材を海外から受け入れるためには卒業・修了後の進路、つまり「出口」の整備も必要である(中橋・ショーン 2018)ことを考えると、日本語力が低い留学生が「出口」のひとつとして日本での就職を選択した場合を念頭に置いた支援体制の早急な確立が求められる。

日本語力が低い留学生の就職支援を目的とした日本語教育は、入学後できるだけ早い時期に始めるべきだと考える。というのも、留学生の中には日本での就職を希望するものの日本語の重要性は認識していない者も見受けられるからである。本稿の調査対象者のひとり、日本の大企業なら英語が使えれば問題なく、日本語学習は必要ではないと思っていたが、来日後、就職には日本語が「一番大事」と気付いたと話している。日本語教育においては、このような「英語で大丈夫」といった誤認識を早期に解消し、就職を見据えて日本語力を伸ばさせる機会を学生に提供しなければならない。

現時点で日本語力が低い留学生を対象とした就職支援に関する先行研究は少ない。高沼(2020)は、「日本式「就職活動」の遂行が難しい多様な学生や企業に対し、支援現場で具体的に何をすべきかについてはあまり論じられてこなかった」と述べた上で、理工系留学生を日本語レベルと専門性によって分類し、カテゴリーごとの就職支援のあり方をキャリア支援の側面から述べている。図1に高沼(2020, 2023)の分類を示す。

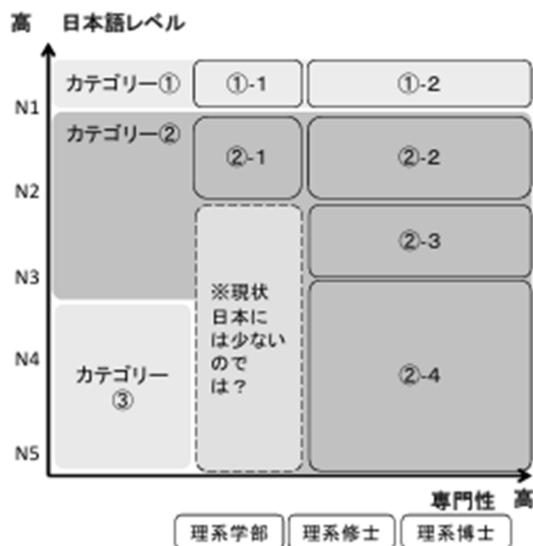


図1 日本語レベルと専門性による学生のカテゴリー (高沼 2020 より転載)

高沼(2020, 2023)による、カテゴリー①-1から②-4までの概要と支援方針は以下の通りである。カテゴリー①-1は日本の多くの理系学士で、日本語で学位を取得し、日本人同様の就職活動が可能な学生である。カテゴリー①-2も日本人同様の就職活動が可能だが、短期間の日本の労働文化理解と専門とのマッチングが必要である。カテゴリー②-1、②-2は、上記に加え日本語面での支援がある方が就職活動を円滑に進め

られる。カテゴリー②-3, ②-4は本研究も対象とする、大学での活動がほぼ全面的に英語であるタイプの学生である。カテゴリー②-3の学生は、日本語能力試験のレベルと実践的な日本語力にばらつきがあり、英語や日本語要件の合う求人を探す等、応募先の確保が必要である。カテゴリー②-4は実践的な日本語力が低く日本語での就職は困難なため、②-3同様の支援に加え、支援者が専門性を即戦力として企業にアピールする等が必要である。

上述の分類はキャリア支援を念頭になされたものであるが、日本での就職を希望する留学生のための日本語教育を考える場合にも適用可能である。本稿の研究対象の「中級レベルの日本語能力を有する工学系大学院留学生」は、図1のカテゴリー②-3と②-4の上半分、つまり、N4からN3の日本語レベル保持者を足した部分に位置付けられる。以下、この部分に属する留学生を「〈日本語-中〉〈専門性-高〉の留学生」として論を進める。

2. 調査概要

調査では、ACTFL-OPI(以下、OPI)によるテストと半構造化インタビューを実施した。

表1 調査対象者属性(調査実施時)

	A氏	B氏	C氏
出身地	南アジア	北アフリカ	中央アメリカ
大学院の所属	工学系修士課程2年 (入学前に1年間 研究生として在籍)	工学系修士課程修了 (入学前の研究生 経験なし)	工学系修士課程2年 (入学前の研究生 経験なし)
内定先/ 就職先	複数の外資系企業 と日本企業より内 定(IT関連)	専攻分野に関連す るスタートアップ 企業にて就業3年 目	複数の日本企業よ り内定(電気機器及 び輸送用機器関連)
日本語学 習歴	来日後、初級後半ク ラス(45H)、初中級 クラス(24H)を履修	来日前、ひらがなの み学習。来日後、初 級クラス(72H)、中 級クラス(24H)を履 修	来日後、初級クラス (48H)を履修
日本語能 力試験受 験経験	N3合格	N3合格	N4不合格 (5点不足)
OPI判定	中級-上	上級-下	初級-上

OPI 実施の目的は、〈日本語－中〉〈専門性－高〉の留学生の口頭運用能力を把握することである。半構造化インタビュー実施の目的は、〈日本語－中〉〈専門性－高〉の留学生の就職活動と日本語学習の実態を把握し、彼らの就職活動と日本語学習、及びそれに付随する様々な行動全般から内定獲得に繋がったと推測される要素を特定し、共通点を見出すことである。調査時期は 2024 年 3 月及び 9 月である。調査対象者を表 1 に示す。

OPI は筆者のひとりであるテスターが実施した。所要時間は 30 分程度である。半構造化インタビューは、筆者のうち 2、3 人がインタビュアーとなり、ひとりが質問し他は必要に応じて質問した。質問項目は、就職活動やインターンシップの経験、応募先企業の採用過程、就職後の日本語使用、日本語学習方法等である。使用言語は基本的に日本語で、英語も多少使用された。所要時間は 30 分から 60 分である。インタビューは許可を得た上で録画した。インタビュー後は録画を確認しながらインタビュー内容を文字化した。

3. 調査結果

3.1. 調査対象者の日本語口頭運用能力

調査対象者の就職活動の様相の前に、彼らの日本語力、特にインターンシップや面接において発揮されたと思われる口頭運用能力について述べる。上述の通り、本調査では就職活動に関する質問の前に OPI による口頭運用能力テストを実施した。

表 1 に示すように、彼らはいずれも教室での日本語学習歴は非常に短く、また、A 氏と C 氏に関しては滞日期間も短い。テストでは A 氏は中級の上、B 氏は上級の下、C 氏は初級の上と、それぞれ異なる判定結果となったが、いずれも伝達技能の高さがうかがわれた。学習歴を反映して語彙や複雑な文法表現の使用といった点では高いレベルに至っていないものの、段階的な情報提示と、平易な英語と日本語を駆使した巧みな言い換えにより、複雑な内容の伝達に成功している様子が見られた。以下に A 氏と C 氏の例を挙げる。

発話者の記号「T」は、OPI のテスターを示す。

A 氏〈旅行について〉

(01) A: レンタカーの車をあげる時間はちょっと 6 時ですから、私たちは 4 時から帰りました。湯布院から。

(02) T: レンタカーのあげる時間というのは？

(03) A: 例えば、レンタカーの giving back、レンタカーの店の、ちょっとむず、例えば、店からレンタカーをもらいました。だから 6 時は、私たちからレンタカーをあげます？

(04) T: あ、返す？お店にあげる？

(05) A: そうです。はいはい。私かした、そのあと・・・はい。そういうことです。

旅行で借りたレンタカーの返却について、A氏は「返す」という動詞を想起することができず、代わりに「あげる」(01)を用いた。しかしそれでは理解されなかったと知ると(02)、まず「レンタカーの giving back」(03)と英語を用いたが、それで終わらず、「店からレンタカーをもらいました。だから6時には、私たちからレンタカーをあげます」(03)と、自分が今使える語彙とわかりやすい論理を用いることによって伝達を試み、成功している(04)(05)。言い換えの巧みさと、できるだけ日本語で説明しようという姿勢がうかがえる例である。

C氏<日本のビールと母国のビールの違いについて>

- (01) T：(C氏の母国)のビールと日本のビールは違いますか？
(02) C：はい、少し違います。
(03) T：あ、そう。
(04) C：(C氏の母国)ビールは、えーeasy to drink,
(05) T：うん？
(06) C：Easy to drink. No, how to say. えっと、えー、I can drink a lot.
(07) T：あ、たくさん飲めるんですね。
(08) C：日本のビールは2とか3こは、えっと、お腹は・・・like,
(09) T：お腹は？
(10) C：I feel full.
(11) T：お腹がいっぱいなんですね。
(12) C：うん。

日本のビールと自国のビールの違いについて、C氏の現在の日本語力では「日本のビールは2、3杯も飲めばおなか一杯になるのに対し、自国のものならいくらかでも飲める」といった複雑な文は産出できない。ここでC氏は「違います」(02)と簡潔に答えを示してから、平易な英語(04)(06)(10)で相手からの理解と反応(07)(11)を引き出して伝達に成功している。また、英語での説明に流れることなく、できるかぎり日本語で説明しようという姿勢(04)(06)(08)が見られる。

このような平易な英語と日本語による伝達の巧みさ、英語使用に安易に流れずできるだけ日本語を使用しようとする姿勢が、インターンシップから面接に至る一連の就職活動での高評価につながった可能性がある。

3.2. 調査対象者の就職活動及び日本語学習

本節では、インタビューを通じて得られた、調査対象者の就職活動と日本語学習の様相を記述し、内定獲得に繋がったと推測される要素を挙げる。

3.2.1. A氏の就職活動と日本語学習

A氏は1年間の研究生期間を経てX大学大学院修士課程に入学し、調査実施時点で修

士2年生である。入学前から日本での就職を考えており、4月に入学後、5月からインターンシップ先を探し始めた。インターンシップに応募する前に、自分は留学生で日本語のレベルが高くないが参加可能かどうかを日本語によるメールで問い合わせ、可能と返事もらった企業に就職情報サイトを通じて応募した。その結果計6社のインターンシップに参加し、自らの専門に関連する業種も含め複数の業種を対面形式、または、オンライン形式で経験した。使用言語は基本的に日本語で、期間は1日から2週間まで様々であった。2社目に参加した企業はIT関連企業で自分の専門とは異なったが、ここでIT分野に興味を持つようになり、以降の就職活動はIT関連企業に照準を定めることになった。この企業では留学生は自分だけで、インターンシップでの活動は全て日本語で行われた。日本語が分からないときはチームの日本人に尋ね、発表も日本語で行った。ここでの活動を通じてIT分野に関する日本語を集中的に学ぶことができたため、その後のインターンシップ先企業で専門的な説明が日本語で行われても内容を理解することができた。

採用選考試験は、インターンシップに参加した3つのIT関連企業を受験し、いずれからも内定を獲得した。うち1社は、先方から求められて選考試験を受けた。内定を獲得した企業のうち、最終的に就職することに決めた企業の採用選考は、オンライン説明会、エントリーシート提出、適性検査、面接の順に進んだ。エントリーシートは、簡単な日本語で自分で書き、先輩や友達に添削してもらった。面接では5分間の英語によるプレゼンテーションの後、質疑応答が行われた。質疑応答の4割程が日本語であった。この企業の言語に関する採用条件は、英語に関しては「意欲のある方」、日本語に関しては「流暢」であり、会社説明会では「面接は英語で行う」と説明されていたが、これは日本人学生を想定した説明であり、A氏の場合は英語力については問題ないことが明らかなので、日本語力を見るために日本語でも質問すると面接の場で言われた。質問内容は、「なぜこの業種／職種か」「なぜ当社か」に加え、「強いプレッシャーを感じたとき何をするか」「Repairしてもうまくいかないとき何をするか」「グループの中で合わない人がいるシチュエーションで何をするか」等である。

A氏は、就職活動に先立ち、留学生の就職支援を行う会社のオンライン授業を受け、求人の探し方やエントリーシートの書き方を学び、面接の練習をしていた。この授業は就職のための日本語の勉強にはなったが、練習していた質問は「実際の面接ではひとつも出なかった」という。

全般的な日本語力向上に関しては、インターネット上の動画を見て日本語能力試験の対策をしたり、教科書を用いて漢字を勉強したり、地域のボランティアによる日本語教室に参加したりしている。国際交流イベントに参加した際は、可能な限り、日本語を使うことを心掛けている。研究室では、時々日本語で話す。英語で話したい人もいるため「時々」である。A氏は日本語能力試験N2合格を目指して学習を続けているが、日本語学習の目的は「日本語能力試験じゃない。どうやって私の感じを他の人とshareするか」と述べた。

3.2.2. B氏の就職活動と日本語学習

B氏はX大学大学院修士課程を修了後、自身の専門分野に関連するスタートアップ企業に就職し、調査実施時点で就業3年目である。修士課程入学前に研究生の経験はない。修士課程修了後の進路として、博士課程進学と就職の両方の可能性を考えていたが、日本企業で経験を積みたいと思い、また、先輩から博士より修士の方が仕事を見つけやすいとアドバイスを受けたこともあり、就職活動を始めた。B氏は「日本人みたいになりたいので、就職活動も日本人みたいに日本語で」実施した。就職活動を通じて分かったことは、「一般的でない就職活動をする人のイメージは良くな」く、エントリーシートや履歴書の書き方、また、リクルートスーツやひげといった身だしなみ等について日本人と同様にできたら成功率が高まることだ。日本式の就職活動を経験したことは自慢で、今は日本人の後輩の就職活動を手伝うこともある。

インターンシップは、自分の専門に関係のある企業1社のオンラインインターンシップに参加した。使用言語は全て日本語で、日本人とチームで課題を遂行し発表した。インターンシップを経験することで、日本で働くことに対する自信がついた。

採用選考試験受験にあたっては自分の専門関連の企業を中心に25社の求人に応募し、現在の就業先企業1社から内定を得た。選考過程で苦労したのは日本語のSPIで、日本人に手伝ってもらいながら準備をした。選考に向けて一番準備したのは面接で、よくある質問に対する回答やエントリーシート内容を確認した。面接では、「なぜ日本か」「いつまで日本で働きたいか」といった質問を受け、また、自己紹介や研究の説明が求められた。応募した企業の中には日本語能力試験N2合格を応募要件とするものもあり、B氏はその要件を満たしてはいなかったが、B氏は「面接でちゃんと話ができたら大丈夫。こういう（ちゃんと話ができるという）impressionを見せることが一番大事」と言っている。

現在の就業先企業は、指導教員から紹介された。面接では、一般的な就職活動における面接とは異なり、現在行っているプロジェクトの話をした。当該企業については日本語力に関する要件はなかったが、自身では技術的なことに関する日本語が分かり、研究について簡単な日本語で説明できることが重要だと考えている。日本人の社長は英語が堪能なので当初は主に英語で会話していたが、現在はできるだけ日本語で話すようにしている。そのほうが社長にとって楽だと思うからだ。今のところ社長との会話の70%ぐらいが日本語だが、その割合を100%にしたいと思っている。

技術的なことに関する日本語は、大学院や職場のプロジェクトを通じて学んだ。大学院のプロジェクトでは始めは主に英語を使っていたが、将来仕事で必要になると考え「日本語の技術的な言葉をもらってそれを使う」よう努めた。職場のプロジェクトでも同様にした結果、専門分野に関する語彙が強化され、日本語の使用率が上昇した。

B氏の全般的な日本語力の向上に寄与したものとして、ラジオ番組への出演とアルバイトの経験が挙げられる。B氏はラジオ番組に出演することになった際、自分の日本語力に不安を覚えたが、「文法が分からなくてもことばが分かれば話ができる」と考え、1

か月程、毎朝 30 分を使って集中的に教科書にある語彙リストの語彙を覚えた。アルバイトは、「日本人みたいになるには日本人みたいなアクティビティ、例えばアルバイトをすればいい」との考えから半年間程、毎週末経験した。アルバイト先ではよく自国について質問をされたため、自国を紹介するスピーチを作った。アルバイトは語彙の強化、敬語練習の機会、日本企業での働き方の経験といった収穫をもたらした。

日本語力向上の手段として現在よく活用しているのは、日本語能力試験の参考書、漢字学習のアプリ、カラオケである。カラオケはストレス発散のためひとりでも行くが、そこでは漢字を読む練習をしたり、ことばを調べたりすることを心掛けている。日本人と一緒にいった際「日本語で歌うとうける」ので、人気のある歌の練習もしている。

また、国際交流イベントやスポーツ大会、飲み会等にもしばしば参加し、そこでも日本語を使用している。B氏は「(自分が住んでいるところは)英語を話す人がいないので、どこでも日本語が話せていい」と述べている。

3.2.3. C氏の就職活動と日本語学習

C氏は調査実施時点でX大学大学院修士課程2年生である。研究生の経験はない。10月入学で、翌年2月に電機システム事業と機械システム事業を手掛ける企業での1か月のインターンシップに参加した。インターンシップに参加したのはこの企業のみである。インターンシップでは、チームを組んでプロジェクト(製品を作るシミュレーション)を実施した。チームメンバーはC氏以外は全員日本人で、C氏はチームリーダーを務めた。使用言語は主に英語で、日本語も少し使った。このインターンシップで「good jobをした」ため、企業側から採用選考試験の受験を勧められ、内定獲得に至った。C氏はこの企業に就業予定である。この企業は数種の事業を展開しているが、C氏は自らの専門分野に関連する業務に従事することになっている。就業予定先企業以外では、5社の採用選考試験を受験し、そのうち2社から内定を得た。

就業予定先企業の採用過程は、エントリーシート提出、適性検査、面接である。エントリーシートは日本語で対応しなければならなかったため、日本人の友達に助けをもらいながら完成させた。適性検査はウェブ上で英語で実施された。日本語の試験はなかった。面接は主に英語で、一部日本語を使用した。面接では自己紹介の後、来日理由や志望動機、修士論文の内容、職歴等に関する質疑応答が行われた。

就業後は英語で業務を行う予定だが、同じ部署の大半は日本人で、企業側から日本語ができれば「非常に便利」だと言われている。この企業では日本語非母語話者社員のための日本語講座が用意されている。

大学院で日本語クラスを履修した後は、ひとりで日本語学習を継続している。文字学習にはアプリを、読解練習にはショートストーリーを集めた書籍を、日本語能力試験対策にはインターネット上の対策サイトを活用している。アニメを視聴したり、国際交流イベントに参加して日本人と話したりすることも日本語力の伸長に役立っている。

3.2.4. 内定獲得に繋がったと推測される要素

A氏、B氏、C氏の就職活動と日本語学習の実態を筆者4名で精査した結果、内定獲

得に繋がった要素と判断されたものを以下に挙げる。

1) 就職活動における自分の立ち位置を把握し、行動する

A氏は、インターンシップ応募前に自分は留学生で日本語のレベルが高くないことを説明し参加可能か問い合わせたと述べている。このやり方は、留学生を採用する可能性の少ない企業をあらかじめ除外できるため、また、先方と何度もやり取りすることを避けることができるため、効率の良い、合理的な方法である。

A氏はインターンシップの経験を通じて、大学院での専攻とは異なるIT分野に興味を持つようになり同分野での就業を目指すようになったわけだが、ここに、時々刻々と変化する社会のニーズに鑑みて自分に合致するところを見つけ出すという就職活動ストラテジーの実践を確認することができる。

このように、自らの立場や能力、社会のニーズ等を客観的に分析した上で行動できる力は、就職活動全体を通じて重要な要素になると言える。

2) インターンシップに参加し、その経験を次のステップに繋げる

A氏とC氏の場合、インターンシップ先企業における業務遂行が評価を受け、当該企業から採用選考試験の受験を勧められ、内定を獲得した。このようにインターンシップに参加し、企業が着目する業務遂行能力を示すことが採用活動に繋がり得ることを考えると、インターンシップへの参加は内定獲得に繋がる重要なステップであると言える。たとえ企業の採用活動に直結しなかったとしても、インターンシップの経験が、A氏が就業を希望する業種に巡り合ったように、就職活動の次の段階に繋がる場合もある。また、B氏のように、日本での就業に対する自信が得られる場合もある。「留学生が教育機関から実社会への移行期に日本の企業において就業体験をすることは、将来の人生を貫く重大な指針としての自己概念や職業観を形成するための好機である(横須賀 2020:52)」ことから、インターンシップに参加する意義は大きい。

3) 周囲の協力を得る

調査対象者は3名とも日本語でエントリーシートやSPIに対応しなければならず苦慮したようだが、いずれも周囲の協力を得て克服したことがインタビューから明らかになった。また、A氏がインターンシップ時、チームの日本人に日本語を尋ねながら業務を遂行し発表も日本語で行ったという話と、B氏が大学院や職場でのプロジェクト実施時、日本語の技術的な言葉を教えてもらって専門分野の語彙を強化したという話からは、彼らが周囲の協力を得て自分に必要な日本語を習得している様子がうかがえる。これらの事例より、周囲の協力が得られるかどうか就職活動において大きな意味を持つと言える。周囲の協力が得られるような良好な人間関係の構築を平素から意識しておく必要もあろう。

4) あらゆる活動において「自分が身につけるべきもの」を意識する

4) は主として日本語学習に関わる部分で観察された要素である。調査対象者の日本語学習過程を見ると、仕事にまつわる学習と一般的な日本語力向上にまつわる学習の双方において「自分が身につけるべきもの」を意識して行動していることが分かる。

仕事にまつわる学習の例としては、インターンシップ時に日本人に尋ねながら就業希望業種の日本語を学んだというA氏の行動や、プロジェクトの際、将来仕事で必要になると考え日本語の技術的な言葉を学んだというB氏の行動が挙げられる。B氏の、アルバイトを通じて敬語の練習をしたり日本企業での働き方を学んだりしたという話も同様の例である。

全般的な日本語力向上にまつわる学習に関しては、日本語力向上を目的とした例とそうでない例、即ち、日本語力向上を主な目的とした活動ではないがその活動中も日本語学習を意識している例が観察される。前者の例としては、日本語能力試験対策や漢字学習（調査対象者3名とも）、ボランティアによる日本語教室への参加（A氏）がある。後者の例として、調査対象者3名ともに見られたのは国際交流イベントへの参加である。ラジオ番組出演やアルバイト、カラオケといったB氏の活動、アニメの視聴といったC氏の活動も後者の例として挙げられる。

上野・アブドゥハン(2020)は、工学系大学院修士課程を日本で修了し日本企業（製造業技術職開発・設計部門）で働く元留学生が、円滑な業務遂行や企業の利益、また自身のキャリア構築のために、長期的な人間関係を築くことの重要性やコミュニケーションの重要性を感じ、「現場の人とけっこうコミュニケーションが大事な」と発言したことを紹介しているが、この発言に鑑みるに、今回の調査対象者のように、ボランティアによる日本語教室や国際交流イベント等に参加し、日常接触している研究コミュニティの外側、即ち、様々な前提を共有していない人々とインターアクションを行う経験は、就業後に出会うであろう人々と良い人間関係を築く際に活かすことができる重要な経験だと言えよう。

5) 自らの研究内容や応募先企業の業種や職種について話す

採用面接において、A氏は「なぜこの業種か」「なぜこの職種か」という質問を受け、B氏とC氏は修士課程における研究内容の説明が求められた。またB氏が現在の就業先企業の面接を受けた際は、現在行っているプロジェクトの話、つまり実務的な話をした。以上より、〈専門性—高〉の留学生の場合、面接で研究内容や応募先企業の業種・職種等、専門関連の事柄が話題になる可能性は極めて高いと言え、3名ともその話題に適切に対応できたことが内定獲得の一因となったと考えられる。その際は英語だけでなく、B氏が主張するように、簡単な日本語でも話せるよう準備しておくことが企業に好印象を与えることができるであろう。

6) 日本の就職活動に柔軟に対応する

B氏は、就職活動を通じて、「一般的でない就職活動をする人のイメージは良くな」く、エントリーシートや履歴書の書き方、また、リクルートスーツやひげといった身だしなみ等について日本人と同様にできたら成功率が高まることに気づき、実際に「日本人みたいに」就職活動を行った。日本式の就職活動に抵抗を感じる留学生もいると思われるが、B氏の場合は、日本のやり方を受け入れ柔軟に対応できたことが功を奏したと言える。日本式の就職活動にならうか否かは個人の判断に委ねられるが、「一般的でない就職

活動」をした場合のリスクは知らせておく必要があるだろう。

7) 英語使用が可能な場合も、日本語使用を試みる

今回の調査対象者は3名とも、英語使用が可能な場面でも日本語を使用する様子が確認された。A氏は就業予定先企業の面接で4割程度の質疑応答が日本語であったし、B氏は修士時や現在の就業先企業におけるプロジェクトで始めは英語だったが、言葉を教えてもらいながら徐々に日本語の割合を上げていった。C氏もインターンシップ時のプロジェクトや就業予定先企業の面接で少しではあるが日本語を使用している。このように英語に頼りすぎず、できるだけ日本語を使おうとする姿勢は、日本語力の向上に役立つだけでなく、「5) 自らの研究内容や応募先企業の業種や職種について話す」でも述べたように、企業に好印象を与え、ひいては内定獲得に繋がる可能性が示唆される。

4. 考察

上記の調査結果を踏まえ、〈日本語一中〉〈専門性一高〉の留学生に対して日本語教育の場で何ができるかについて〈日本語一中〉、〈専門性一高〉、良好な人間関係を構築するための日本語使用、の3つの観点から検討する。

4.1. 〈日本語一中〉に関して

先述の通り、本稿の研究対象の留学生は日本語力を前提とせずに来日するわけだが、それでは彼らが日本での就職を希望する場合、いつまでに〈日本語一中〉に達するのが理想だろうか。今回の調査対象者はインターンシップへの参加が就職活動を成功させる上で重要な意味を持った。このことと彼らの日本語学習歴から勘案すると、英語での参加が可能なインターンシップであっても、インターンシップ開始までに〈日本語一中〉を目指すことが理想だと言えよう。英語トラックの留学生対象の求人でもN3相当以上の日本語力が求められるケースが多いという報告(河瀬 2024:32)からも「インターンシップ開始までに〈日本語一中〉」という設定は妥当かと思われる。

第1節で述べたように、企業側は留学生に高い日本語力を求めているが、高沼(2023:290)では「N1レベルが必要と言いながら、実際にはそのレベルに満たなくても面接でコミュニケーションが取れたので日本語要件はクリアした」ケースが報告されている。本稿の調査対象者A氏も同様のケースだと言える。A氏の就職活動に関する記述にあったように、就業予定企業の日本語要件は「流暢」だったが、彼の就職活動時点の日本語レベルは中級であり流暢であったとは言い難い。それにも関わらず、彼の中級レベルという日本語レベルが内定獲得に悪い影響を与えなかったのは、面接で日本語で質疑応答する際も、企業側が設定する水準を満たす程度のコミュニケーションが取れたからであろう。また、B氏は「(ある企業は日本語能力試験 N2 合格が応募要件のひとつだったが)面接でちゃんと話ができたら大丈夫。こういう(ちゃんと話ができるという)impressionを見せることが一番大事」と述べている。このimpressionということばは、ジョブ型研究インターンシップ推進協議会(2024:11)の博士課程留学生を対象としたインターンシップ説明会においても「Filling in your profile in Japanese will give a nice

impression, and it may lead to opportunities of matching interviews」のように用いられている。以上から、N1 や N2 レベルでなくても、また、流暢でなくても、日本語を使用しようとする姿勢が企業に好印象を与え、それが「日本語ポテンシャル採用」¹に繋がる可能性が示唆される。

4.2. 〈専門性—高〉に関して

面接では留学生自身の研究や応募先企業の業種・職種といった、専門関連の話題に多くの時間が割かれている様子が観察されたが、B氏の「研究について簡単な日本語で説明できた方がいい」という発言、また、「(ある企業は日本語能力試験 N2 合格が応募要件のひとつだったが) 面接でちゃんと話ができたら大丈夫」という発言から、専門関連の話題について、流暢でなくても、日本語で話すことが重要であることが示唆される。専門関連の話題への日本語での言及は、面接だけでなくエントリーシートにも有用であろう。

また、A氏の「留学生の就職支援を行う会社のオンライン授業を受けたが、面接練習で練習していた質問は実際の面接ではひとつも出なかった」という発言から、従来までの一般的な就職支援では、「自己 PR」「志望動機」「学生時代に力を入れたこと」といった就職活動の面接において定番とされる質問項目や、「なぜ日本に留学したのか」「なぜ日本で働きたいのか」といった留学生という属性を考慮した質問項目を想定した練習が中心となっており、〈専門性—高〉はあまり考慮されていない可能性が指摘できる。これは、従来の就職支援の対象には学部生や専門学校生等も含まれていてその数は大学院生より多数であるため、このような場合、学生の専門性が強調されることが少ないと推測できる。

以上より、〈専門性—高〉向けの就職支援においては、専門関連の話題について日本語で表現できることの重要性を考慮に入れ、従来の支援内容を〈専門性—高〉向けに再構築する必要があるだろう。

4.3. 良好な人間関係を構築するための日本語使用に関して

今回の調査対象者は日本国内で就業予定、または、就業中で、同僚の多くは日本人である。業務や社内のコミュニケーションは英語で可能という環境にあるが、全員日本語学習を積極的に継続している。これは、日本語の上達がより良い人間関係の構築に寄与するという認識があるためだと推測される。A氏の「日本語学習の目的は〈中略〉どうやって私の感じを他の人と share するか」という発言、B氏の「日本人の社長と話すとき、社長にとって楽だと思われるので、できるだけ日本語で話すようにしている／(カラオケに日本人と一緒にいった際) 日本語で歌うとうける」という発言、そしてC氏が就業予定の企業から日本語ができれば「非常に便利」だと言われたという事実はこの推測

¹ JETRO 主催「第2回留学生就職支援勉強会「地域の課題を乗り越えた取り組みを語る」(2024/9/30 オンライン開催)」においてスピーカーの谷口直也氏(奈良先端科学技術大学院大学教育推進機構キャリア支援部門特命助教)によって使用されたことば。採用時の日本語力が高くなくても、これまでの上達具合を参考に今後の更なる上達を期待して採用する方法を指す。

を支持すると言えよう。インターンシップに関連して理工系留学生に必要なコミュニケーション能力を調査したアブドゥハン(2011)でも円滑な人間関係を構築する能力の重要性が報告されているが、日本語によるコミュニケーションは、円滑な人間関係の構築を可能にする手段のなかでも大きな比重を占めると考えられる。

今回、調査対象者が面接の場及び修士時やインターンシップ時のプロジェクトの場において〈日本語一中〉であっても、また、英語使用が可能であっても、日本語使用を試みる姿勢が周囲に好印象を与えている可能性を指摘したが、このような日本語使用も就職活動のあらゆる場面において良好な人間関係の構築を助けるものと考えられる。

神吉(2024:96)は就労の日本語教育について論じるなかで「日本語は、業務を円滑に進めるというよりも、むしろ対話的な関係性を構築するために重要な役割を果たす」と述べているが、今回の調査対象者にとっての日本語についても同様のことが言えるのではないだろうか。

4.4 〈日本語一中〉〈専門性一高〉の留学生の就職支援で日本語教育は何をすべきか

ここまで、〈日本語一中〉〈専門性一高〉の留学生に対する就職支援を目的とした日本語教育において、①インターンシップ開始までに〈日本語一中〉レベルを目指すこと、②日本語を使用しようとする姿勢を養うこと、③専門関連の話題について日本語で表現すること、④より良い人間関係の構築を意識することの必要性を指摘した。以下ではこれらを参考に日本語教育の方法を考えたい。

インターンシップ開始までに〈日本語一中〉レベルを目指すことを考えると、来日当初から「就職」を意識した日本語教育を始めるべきであろう。本研究が対象とする留学生の来日時点の日本語学習歴は、なし、または、挨拶や自己紹介レベルであることから、初級レベルの語彙や文法から学習を始めなければならないが、教材において、例文や会話例、聴解教材、読解教材等に「就職」関連の話題を取り入れれば、学習者への意識付けが可能になると考えられる。その際、今回の調査対象者の事例のような、実際に就職活動を経験した留学生の事例を使用すれば、「ロールモデルを活用した心理面での支援」(中橋・ショー 2018:21)も可能になる。また、〈専門性一高〉の留学生にとって、専門関連の話題について日本語で表現できることが重要であることから、複雑な現象、しくみ、手順などを効率よく説明できるようになるための表現や論理展開、および多くの分野に共通する学術語彙に関して初級段階から取り上げる必要がある。そして、〈日本語一中〉〈専門性一高〉の留学生に対する就職支援を目的とした日本語教育全体を通じて、できるだけ日本語を使用すること、及び、より良い人間関係の構築を意識することの大切さを説明し、留学生がこれらを内在化することを目指したい。

5. 今後の課題

今後の課題として、まず、他事例の収集が挙げられる。今回は3名の事例を取り上げたが、更に事例を収集し、他の「内定獲得に繋がったと推測される要素」を抽出するとともに、本稿で指摘した「内定獲得に繋がったと推測される要素」が他事例にも観察さ

れるか確認したい。

また、4.2.節でも触れたが、本研究は就職支援を目的とした日本語教育において〈専門性一高〉の留学生を対象とすることから、従来の日本語教育で実施されている就職支援内容を〈専門性一高〉の観点から吟味し、初級から中級レベルの段階でも専門関連の話題について日本語で言及できるようにするといったように、〈専門性一高〉の留学生向けに再構築したい。

参考文献

- アブドゥハン恭子 2011「学生から見た企業文化におけるコミュニケーションインターンシップに関するアンケートと聞き取り調査から」『第13回専門日本語教育学会研究討論会誌』, 19-20
- 上野まり子, アブドゥハン恭子 2020「外国人技術職の組織参入時の人間関係構築プロセス」松村瑞子, 山崎和夫, 因京子編著『語用論研究の可能性』朝日出版社, 413-423
- 株式会社ディスコ 2023「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」(2023年12月調査)」
https://www.career-tasu.co.jp/wp/wp-content/uploads/2024/01/202312_kigyuu-global-report.pdf
- 神吉宇一 2024「就労の日本語教育は本当に必要なのか いわゆる「業務」と日本語の関係について考える」村田晶子, 神吉宇一編著『日本語学習は本当に必要か 一多様な現場の葛藤とことばの教育』明石書店, 84-99
- 河瀬恵子 2024「英語トラックの留学生への就職支援」第二回留学生就職促進プログラム交流会(2024/9/18 オンライン開催)配付資料
- 衣川功一 2018「外国人留学生の就職事情の現状と課題～就職支援活動から見た実践的研究～」『第一工業大学研究報告』第30号, 85-92
- 佐藤幸代 2021「留学生のキャリア形成支援・就職支援をめぐる研究の動向と主要論点」『名古屋高等教育研究』21, 227-246
- ジョブ型研究インターンシップ推進協議会 2024「Cooperative Education through Research Internships(“ジョブ型研究インターンシップ”)Student Participation Guide(2024-07-01 Ver.)」
<https://s3.ap-northeast-1.amazonaws.com/wraptas-prod/coopj-intern/11032103-2a33-4f3f-a2bd-429ef52f1517/f96cb3d500bad6ee26e43a15558df598.pdf>
- 鈴木綾乃 2023「日本企業で働く外国籍社員が必要とする日本語ーIT技術者を対象としたパイロット調査から」『BJジャーナル』6, 30-40
- 高沼理恵 2020「理工系外国人留学生に対する就職支援の類型化に関する試論 ー学生の日本語レベルと専門性レベルによるカテゴリーの観点から」『人材育成学会 第18回年次大会論文集』
- 高沼理恵 2023「理工系留学生の就職支援の類型化の試み ー就職支援に係る教職員の実践に活かすために」太田亨, 安龍珠, 村岡貴子, 門倉正美編 2023『日本で学ぶ理工系留学生 教育・研究・留学生生活』ココ出版, 281-299
- 中橋真穂, ショーン・アンダーソン 2018「日本における外国人留学生の就職状況に関する一考察 (英語コースに所属する外国人留学生のライフストーリー分析から)」『グローバル人材育成教育研究』第5巻第2号, 13-23

日本語が中級レベルにある工学系大学院留学生の就職活動：
就職支援を目的とした日本語教育の可能性を探るインタビュー調査

石川 朋子、山路 奈保子
上野 まり子、高木 佳奈

堀内喜代美 2021 「英語学位プログラムの動向と課題」『広島大学大学院人間社会科学研究科紀要：教育学研究』2, 549-558

丸山千歌 2023 「大学における留学生のキャリア教育－多様な留学生とつくる豊かな学びの場－」『日本語教育』184, 34-48

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－」『日本語教育』175, 50-64

執筆者紹介

氏名：石川朋子

所属：九州工業大学教養教育院

Email：ishikawa.tomoko203@mail.kyutech.ac.jp

氏名：山路奈保子

所属：九州工業大学教養教育院

Email：yamaji.naoko196@mail.kyutech.ac.jp

氏名：上野まり子

所属：九州工業大学

氏名：高木佳奈

所属：九州工業大学