

「就職活動の日本語」コースデザイン

—— 学部留学生2年生を中心に ——

重 田 美 咲

目 次

1. はじめに
2. コースデザイン
 - 2-1 担当者・受講者と開講時期
 - 2-2 到達目標とシラバス
 - 2-2-1 就職活動に見られる日本文化
 - 2-2-2 筆記試験
 - 2-2-3 履歴書・エントリーシートの書き方
 - 2-2-4 学内企業説明会
 - 2-2-5 面接
 - 2-2-6 試験と評価
3. その他の学習項目の可能性と課題
4. おわりに

1. はじめに

近年、留学生の日本での就職を支援する動きが活発化している。日本政府は、「日本再興戦略改定2016」¹⁾、「グローバル・ハブを目指した対日直接投資促進のための政策パッケージ」²⁾で、留学生の就職支援強化を打ち出し、留学生の日本での就職率を5割まで引き上げることを目指している。コロナウィルスの流行により、新卒採用に関して先行きが不透明な面もあるが、少子高齢化による労働力不足に加え、企業におけるグローバル化やダイバーシティ経営の推進等から、留学生の日本での就職には引き続き期待が寄せられるだろう。

2017年度の学部留学生の進路で最も多いのは日本での就職で4,418人(40.9%)であったが³⁾、学部留学生(私費留学)の70.5%が、卒業後、日本での就職を希望している⁴⁾という調査結果も存在する。これは、日本での就職を希望しても叶わない学生が一定数いることを示唆しており、これらの学生の希望を叶える支援を行うことが大学においても必要であろう。

日本語教育においては、1990年代後半から「ビジ

ネス日本語」に関する研究が散見されるようになるが、ビジネスパーソン向けであり、大学において「ビジネス日本語」が開講される場合も、就職後のビジネスシーンを想定したものが一般的であった。2007年から「アジア人財資金構想」が始まったこと⁵⁾、この頃から、ビジネス日本語教育に関する研究の中に、留学生の就職支援に関するものも多く見られるようになる。そして、近年では、ビジネスパーソンのための「ビジネス日本語」とは別のものとして、「留学生の就職活動のための日本語」というジャンルが確立されつつあり、研究面では、面接^{6),7)}、SPI^{8),9),10)}、エントリーシート¹¹⁾といった細分化された研究も進んでいる。しかしながら、大学での「就職活動の日本語」に特化した日本語コースデザインの研究は、管見の限り、釜淵¹²⁾以外に見当たらない。これらのことから、多くの大学の日本語教育は就職活動を未だ留学生個人に任せており、日本語教育の中に位置づけていないのではないかと推測できる。大きな理由としては、「就職活動の日本語」が日本語教育とキャリア教育の狭間にあることが挙げられよう。

本稿では、コースデザインの流れ¹³⁾に基づき、約8年にわたり「調査・分析」「計画」「実行」「評価」を繰り返した「就職活動のための日本語」の実践に関して報告を行い、大学における「就職活動の日本語」のコースデザインについて提言を行う。

2. コースデザイン

コースデザインにおいては、「だれが、だれに、いつ、どこで、何を、何のために、どのように」というのが基本であるが¹³⁾、大学には、卒業要件を含む大学全体のカリキュラムがあり、日本語教育のコースデザインもそれにより制限され、自ずと定まる要素もある。

2-1 担当者・受講者と開講時期

大学教育の中で、就職活動に最も関連の深い科目として位置付けられているのは、キャリア関連科目である。キャリア関連科目も、一般的に1年次から4年次まで体系的にデザインされているが、特に就職活動を意識した授業が展開されるのが3年次であろう。留学生もこれを活用しない手はないのだが、これらの科目は一般的に日本人学生を対象としたものであり、留学生にとっては、それらのキャリア教育を受けるレディネスが整っていないことも多い。日本語を母語とする学生と比較した際に生じる日本語能力の差や日本特有の就職活動文化に関する知識の不足から、これらの科目を受講しても十分に修得できないことがある。さらに、留学生の就職支援に手厚い、ごく一部の大学を除いては、キャリア教育担当教員に、エントリーシートの添削や面接の練習での留学生日本語指導や異文化間教育の視点に基づいた日本での就職支援を期待するのは難しいだろう。

一方、留学生用日本語科目に関して言えば、一般的に、大学においては、1年次、遅くとも2年次には履修が終わるようカリキュラムデザインがなされている。就職活動が本格化する3年次には日本語教育担当教員が支援しようにも留学生が参加できる日本語の授業はなく、日本語教育担当教員との接点がないという事態も起こりうる。

結果、大学における留学生の就職支援は、日本語教育においても、キャリア教育においても、手が届きにくい部分となる。一人で日本の就職活動を手探り状態で行わなければならない留学生もいるだろう。授業時間外に多くの留学生からエントリーシートの添削等を依頼され、過労に陥る日本語教育担当教員もいるだろう。

以上のような状況を踏まえ、「就職活動のための日本語」は日本語教育担当教員が担当する留学生用日本語科目として、2年次に開講されるべきだという考えに至った。2年次の留学生用日本語科目で、日本の就職活動について理解し、就職活動に必要な日本語を身につけておくことで、3年次配当の既存のキャリア教育関連科目や就職支援を効果的に受けることができる。学部2年生ということなので、日本語能力は上級レベルを想定している。日本人学生に比べて留学生の就職活動の開始時期が遅いという指

摘はこれまでも繰り返されているが^{14),15)}、それを防ぐためにも、2年次での開講が適切だと言える。2年次の配当科目にしておけば、2年生以上、つまり、3年次での履修も当然可能である。それに加え、交換留学生に門戸を開くのもよいだろう。特に、韓国は学年暦が3月から2月までと日本と近く、3年次後期から1年間の交換留学で来日すれば、留学期間に就職活動を行い、内定を受けることも可能となる。

ただ、大学卒業後、日本での就職希望の学生もいればそうでない学生もいるため、必修科目ではなく選択科目として開講されるべきである。そうすることにより、日本での就職希望という同様のニーズを持つ学生が集まることにもなる。

また、学部2年生は、大学生活にすっかり慣れ、中弛みしやすい時期である。それに加え、1年生の間に日本語の授業とその他の授業の相乗効果により日本語能力を十分に身につけた学生と日本語能力も不十分で1年次にその他の科目の学習も十分にできなかった学生の二極化が進む。前者は日本語の授業に物足りなさを感じ、後者は学習意欲そのものが低下してしまっていることが多く、双方にとって興味が沸き、学ぶ意欲を高めることのできるテーマの選定がコースデザインにおいて必要となる。そのテーマの一つが自分の近い未来に直結する「就職活動」なのである。

釜淵¹²⁾では、「ビジネス日本語 A」「ビジネス日本語 B」「ビジネス日本語 C」の三つの科目を使って「就職活動の日本語」のコースが展開されていたが、全ての大学でこのような充実したコースが組めるわけでない。本稿では、2年次後期に1科目で開講することを想定した必要最小限の「就職活動の日本語」のコースを提示する。

2-2 到達目標とシラバス

ここでは、汎用性を高めるべく、大まかに到達目標やシラバスを示す。到達目標は「日本での就職活動に必要な日本語能力や知識を身につける」と設定し、授業の概要は「就職活動に関する日本語を学ぶ。就職活動に現れる日本文化について学び、就職活動を円滑に行えるだけの日本語能力を身につけることで、就職活動に備える。また、その過程で自分について、自分の進路について考えていく。」と提示した。大まかなシラバスを表1に示す。1回90分の

授業を 15 回行うことで 1 単位認定できる科目として設計している。

表 1 シラバス例

1	ガイダンス 就職活動に見られる「日本文化」①
2	就職活動に見られる「日本文化」② 適性試験(言語)①
3	エントリーシート・履歴書① 適性試験(言語)②
4	エントリーシート・履歴書② 適性試験(言語)③
5	自己PR① 適性試験(言語)④
6	自己PR② 適性試験(言語)⑤
7	適性試験(言語)⑥ 企業説明会事前学習
8	企業説明会参加 企業説明会事後学習
9	学生時代力を入れたこと① 適性試験(言語)⑦
10	学生時代力を入れたこと② 適性試験(言語)⑧
11	志望動機① 適性試験(言語)⑨
12	志望動機② 適性試験(言語)⑩
13	面接① 適性試験(言語)⑪
14	面接② 適性試験(言語)⑫
15	面接③ まとめ

2-2-1 就職活動に見られる日本文化

まず、学部 2 年生の留学生には、日本での就職活動に関する知識が殆どない。日本での就職を希望する留学生は多いものの、2 年次で就職のために何かをしている学生は殆どおらず、何かしていると言う学生がいたしても、その内容は、日本語の勉強、英語の勉強、ニュースを見るといった程度である¹⁶⁾。まずは、日本の就職活動のスケジュールについて紹介する必要がある。日本人学生に比べ留学生の就職活動開始時期が遅れがちである状況^{14), 15)}や留学生のインターンシップ参加率が日本人学生の半分程度にとどまっている状況¹⁴⁾を改善し、円滑な就職活動の軌道に乗せるためにも、この学習項目は欠かせない。

また、日本の就職活動のスケジュールを説明する中で、面接が複数回あることに驚く留学生も少なくない。特に地方の大学に通う留学生は、交通費等、就職活動にお金がかかることを早い段階で理解し、金銭面での準備も進めておかなければ、希望通りの就職活動ができなくなる恐れもある。

2-2-2 筆記試験

「外国人留学生が、日本での就職活動を通して、おかしいと思った制度や習慣」として最も多く挙げられるのが「筆記試験」である¹⁴⁾。「日本人と同じ内容の筆記試験は難しく、留学生用を用意して欲しい」という理由から「おかしい」と思っているのであるが¹⁴⁾、大半の企業は留学生枠を設けておらず、企業側に変化を求めるのは現実的でないだろう。

筆記試験には「能力に関する問題(国語・数学的な問題)」「性格検査」「時事問題」「小論文」「英語やその他の外国語に関する問題」「word excel など PC 操作に関する問題」等がある¹⁷⁾。このうち、日本語教育で請け負うことが効果的であるのは「能力に関する問題(国語)」と「小論文」であろう。どちらも取り上げたいところだが、半期の授業では時間的に難しい。そこで、小論文はライティングを扱うような他の日本語科目に委ね、「就職活動の日本語」のクラスでは、「能力に関する問題(国語)」を取り上げるのがよいだろう。「能力に関する問題(国語)」は一般的には「適性試験(言語)」と呼ばれる。適性試験も数種類あるが、日本で最も使われている適性試験 SPI から取りかかるのがよいだろう。受講生は授業で使う SPI の問題集を買うことになり、授業では言語の部分しか扱われないが、教員が促すことで、2 年次の冬休みや春休みに非言語(数学)や性格の部分に取りかかることができる。いずれにせよ、非母語話者が母語話者と同じ試験を受けるのだから、母語話者よりも早めにどのような問題かを知り、対策をとる必要がある。授業においては、1 回の授業全ての時間を適性試験対策に費やすのでは単調となるため、宿題として事前に解かせたものの解説に毎回数十分を当てるのがよいだろう。SPI では、回答の速さも求められるため、宿題とする際には時間を計らせる等、速さを意識させることも重要である。SPI 対策は、実際に日本で就職した留学生には非常に満足度の高い学習項目であり、結果として SPI が必要なかった留学生も日本語力向上のために

よかったと評価する傾向にある¹⁸⁾。

年によっては、また、教育機関によっては、受講者が、母国で日系企業に就職したい交換留学生中心の場合や日本語能力からしてSPIが難しすぎる場合もあるのかもしれない。そのような場合は、SPIではなくビジネス日本語能力試験の対策をするのもよいだろう。

2-2-3 履歴書・エントリーシートの書き方

エントリーシートの作成も、日本で就職活動を経験した多く留学生が大変だった点として挙げる項目である¹⁹⁾。母語でない言語で書くのが困難だということもあるが、パターンが大体決まっていることを知らない学生が多い。パターンを理解した上で作成することが重要である。

自己PRを作成する際には、「自分にはPRするような長所がないので書けない」と言い出す学生が必ずといっていいほどいるが、その際にも2年次のクラスでなら、お互いをよく知っている学生がいることが多く、他のクラスメートがその学生の長所を挙げるができる。自分のPRポイントが分からなかった留学生が他の受講者とのインタラクションを通して、自分を捉え直し、自己PRするポイントを理解する場面が授業時間内で多く見られる。他の学生に長所を指摘された学生は、自信を持って自己PRを書き始める。ここで、書いたものを実際にインターンシップの申し込みや就職活動で使い、チャンス勝ち取る留学生もいる。ただ、2年次では、志望する企業が定まっていないことが多く、実際の就職活動では企業の求める人物像を確認した上で修正を加える必要があることも周知しておきたい。

「学生時代に力を入れたこと」を書く際には「まだ、ありません」と答える学生も多い。そのような場合は、「就職活動までにこうなっているといい」という希望を書くように促す。「資格」の欄も同様である。そうすると、2年次に書いたことが就職活動までに実現していることも多い。単なる就職活動のための作文の練習にとどまらず、キャリア教育としての効果も大きい活動である。

志望動機に関しては、2年次では志望する企業がまだ具体的に決まっていないことから、作成が難しい。留学生自身の希望が強まり、説明会に参加し、企業の情報を十分に収集してからでないと、よいものは書けない。実際の就職活動では、就職活動を行

う企業の数だけ志望動機を書く必要がある。2年次の授業においては、実際の就職活動で使えるものを作るというよりは、就職活動の時に自分で書けるように書き方のパターンを身につけることに重点を置いた方がよい。

実際の授業運営では、自己PR、学生時代力を入れたこと、志望動機、履歴書は、授業時間で書き方を教え、実際に書くことは宿題とする。それぞれ2回ずつ添削をすると、大半の学生が完成に至る。

その他、履歴書やエントリーシートを書く際の留学生特有の留意点として、来日前の学歴の学校名の表記の仕方がある。企業関係者が見てもわかるように日本語教育担当教員とともに整えておく必要がある。また、細かい点ではあるが、留学生の場合、「ふりがな」と書いてあるのにカタカナで書いてしまうことが多いので、注意が必要である。

2-2-4 学内企業説明会

大学では、学内企業説明会が開催され、日本人学生なら当然のように参加する学生が多いのだが、留学生の場合、それが何なのかかわかっておらず、参加の機会を逃すことも多い。そこで、日本語の授業の時間を活用して、学内企業説明会に参加することにした。参加に当たっては、前の週までに、服装やマナーについて教え、参加企業に関する情報提供などをしておく必要がある。

日本人学生と異なり、「リクルートスタイルで集合」としていても、留学生は文化の違いから、日本人がイメージするリクルートスタイルと異なる姿で現れることもある。男子の場合は特にネクタイの色である。黒、銀、紫など日本人からすると就職活動にふさわしくない色のネクタイを締めて現れることがある。また、靴下の色や靴下の長さも日本人から見ると不適切なことがある。女子の場合は、スーツのボタンが金ボタンであったり、包みボタンであったりすることが少なくない。また、女子のスーツで中国から持ってきた物は、日本の物よりスカート丈がかなり短いことがある。留学生達は、リクルートスタイルできちんと集合したつもりであり、違和感に気がつかないため、日本語教育担当教員が指摘する必要があるだろう。就職活動が始まる前に本当に日本のリクルートスタイルを理解しているのか確認するという意味でもこの機会は貴重である。

留学生にとって企業説明会は初めての経験であ

り、雰囲気には圧倒され、会場に入れない留学生もいる。授業に組み込むことにより、それらの学生を日本語教育担当教員が会場やブースに誘導することもできる。

企業説明会の各ブースで使われる日本語には、各企業の事業内容にまつわる専門用語も溢れている。また、周囲のブースからの声等の雑音が漏れてくることも多く、留学生にとっては、難易度の高い聴解の訓練にもなる。更に、周りの日本人学生の言動からも、学ぶことができる。企業説明会は生きた教材なのである。

その日の授業の構成としては、授業時間（90分）全てを企業説明会に使ってもよいが、前半に解説を加えてから後半に企業説明会に参加する、前半に企業説明会に参加してから後半は企業説明会への参加を振り返るディスカッションやワークシートを用いた活動を行うといったデザインも可能であろう。

授業時間内に教員と一緒に経験しておけば、次の企業説明会からは留学生一人でも臆せずに参加できるようになる。

2-2-5 面接

「就職活動の日本語」の授業の中で事前に完成したエントリーシートや履歴書をもとに面接の練習を行う。また、企業説明会参加の際に学んだマナーに加え、面接で必要なマナー等を教えた上で面接の練習を行う。それまでの学習項目を復習して発展させることができるのがこの学習項目であり、コースの最後の方に配置するのが効果的である。

2-2-6 試験と評価

試験と評価に関しては、当然ながら何に重点を置くか、担当教員、コースの位置づけ、教育機関等の条件によって大きく異なるが、形式としては提出物による評価や試験による評価が可能であろう。提出物は、履歴書・エントリーシート、自己PR・学生時代力を入れたこと・志望動機の作文、SPIの練習問題の予習状況の確認などを対象とすることができるだろう。試験を行うのであれば、SPI（言語）の練習成果を測るような機会や模擬面接で口頭運用能力を測るような機会を設けることが可能であろう。

3. その他の学習項目の可能性と課題

以上、本稿では、1科目で最低限必要な学習項目

を扱う「就職活動の日本語」のコースデザインを提案してきたが、2科目で「就職活動の日本語」のコースデザインができるのであれば、以下のような項目も加えたい。実際に上述のコースを履修した上で就職活動を終えた学生からは、自己分析、時事問題、経済・ビジネス用語、電話の受け答え（保留ボタンの使い方を含む）が希望として挙げられている¹⁸⁾。電話での受け答えというのは、内定後の研修中に難しさに気が付いたという。それに加え、ビジネス用語も挙がっていることを考えると、「就職活動の日本語」を1科目、従来のようなビジネスパーソン向け「ビジネス日本語」を1科目という設計がよいのかもしれない。また、時事問題、経済用語といった項目は、小論文の場合と同様、他の留学生用日本語科目や日本事情のコースに組み込むこともできるだろう。

「就職活動の日本語」を受講した全ての留学生が日本で就職しているわけではない¹⁸⁾。特に、中国の場合、一人っ子であることが多く、親の説得により帰国することも少なからずある。就職活動をする前に帰国を決意する学生もいれば、就職活動が難航する中で親の説得に応じる学生もいる。4年次後半には既に生活の拠点を中国に移し、働き始める学生もいる。それらの学生からは「中国の社会人としてのマナー等を知っておきたかった、中国企業でインターンシップをしておきたかった」という希望も聞かれる。学部留学生は6年程度日本で過ごしており、母国での就職活動や職場の状況について十分な情報を持っていない。また、せっかく日本に留学したのに中国に帰っても日系企業に就職できるか分からないという留学生の声も聞かれる。今後も国際化が益々進んでいくことを考えると、留学生を日本に就職させることばかりを考えるのではなく、留学生の母国での就職支援までも視野に入れた教育、環境整備に努めるべきであろう。

4. おわりに

本稿では、「就職活動の日本語」を学部2年次に配置することを提唱し、コースデザインの案を示した。これまで、就職活動と言えば、留学生も日本人と同様に「3年生から」と当然のように捉えられていたが、日本語母語話者でもなく、日本の就職活動

文化に関する知識も持たない留学生には、2年次から就職活動の準備に取り組むことが効果的である。2年次に「就職活動の日本語」を配置することは、大学全体のカリキュラムから見ても理に適っている。「就職活動の日本語」に費やせる時間は、大学によって異なるが、最小限である1科目で設定するならば、優先的に取り上げたい学習項目は、就職活動に見られる日本文化、適性試験（言語）、履歴書・エントリーシート（自己PR・学生時代に力を入れたこと・志望動機）、学内企業説明会、面接である。この他に学習項目を加えたい場合は、もう1科目「就職活動の日本語」または「ビジネス日本語」を設計する方法、他の留学生日本語科目や日本事情に組み込む方法があるだろう。

日本での就職を希望していても、様々な理由で帰国せざるを得ない学生も一定数存在する。母国での就職支援まで視野に入れた教育、環境整備に努める必要があるが、その具体的方策の検討は今後の課題としたい。

参考文献

- 1) 日本経済再生本部 (2016) 「日本再興戦略改定 2016—第4次産業革命に向けて」
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/2016_zentaihombun.pdf
- 2) 対日直接投資推進会議決定 (2016) 「グローバル・ハブを目指した対日直接投資促進のための政策パッケージ」
http://www.invest-japan.go.jp/committee/policy_package_jp.pdf
- 3) 日本学生支援機構 (2019) 「平成 29 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/_mt/2020/09/date2017sg.pdf
- 4) 日本学生支援機構 (2019) 「平成 29 年度 私費外国人留学生生活実態調査」
https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2020/10/seikatsu2017.pdf
- 5) 留学生支援ネットワーク「アジア人材資金構想とは」
<https://issn.or.jp/cdppfs.html> (2021年1月11日閲覧)
- 6) 齊藤 仁志 (2013) 「就職面接で外国人留学生の受け答えに対し日本人ビジネスパーソンは何をどう捉えるのか：留学生のキャリア支援における基礎的研究」『長崎ウエスレヤン大学地域総合研究所研究紀要』11 (1), pp.53-60.
- 7) 齊藤 紀子・荒木 裕子・馬場 眞知 (2014) 「留学生の就活を支える面接指導の実践」『日本語教育方法研究会誌』21 (1), pp.62-63.
- 8) 古本 裕子 (2010) 「日本企業への就職を目指す留学生の直面する問題について—模擬試験問題から推測する筆記試験 SPI の難しさ—」『名古屋学院大学論集 言語・文化篇』22 (1), pp.83-96.
- 9) 重田 美咲・中原 郷子 (2017) 「中国人学部留学生の SPI の解答と傾向」『専門日本語教育研究』19, pp.63-68.
- 10) 金晶晶 (2018) 「中国人留学生の SPI における困難点：SPI 模擬試験結果から」『国際文化学』31, pp.65-85.
- 11) 金晶晶 (2020) 「就職活動中の中国人留学生が提出したエントリーシートの合否要因に関する一考察」『国際文化学』33, pp.27-48.
- 12) 釜淵 優子 (2015) 「留学生の就職活動に寄り添うビジネス日本語コース構築の試み」『関西学院大学日本語教育センター紀要』(4), pp.29-39.
- 13) 佐々木 泰子編 (2007) 『ベーシック日本語教育』ひつじ書房, p.116-117.
- 14) ディスコ (2019) 「外国人留学生の就職活動状況 (2020 年度調査結果)」
https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2019/08/kaigairyugakuseichosa_201907.pdf
- 15) ディスコ (2020) 「外国人留学生の就職活動状況 (2021 年度調査結果)」
https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2020/08/fs_2020-08_chosa.pdf
- 16) 重田 美咲 (2015) 「学部 2 年生を対象にした就職活動のための日本語教育」第 7 回日本語教育学会研究集会発表要旨
- 17) リクルート (2021) 「リクナビ 就職活動準備ガイド 就活の筆記試験にはどんなものがある？先輩たちは事前にどんな準備をした？」
<https://job.rikunabi.com/contents/test/9675> (2021年1月11日閲覧)
- 18) 重田 美咲 (2019) 「就職活動のための日本語の授業が卒業後の進路に及ぼす影響」『日本語教育方法研究会誌』25 (2), pp.38-39.
- 19) クオリティー・オブ・ライフ (2017) 「外国人留学生の就職率向上に向けた調査報告書」
https://www.qol-inc.com/pdf/pressrelease_20170417.pdf