

日本で就職を希望する留学生に対する語学教育のあり方

—— 企業が留学生に求める語学力に関する考察 ——

西川 節行

0. 研究の目的

労働市場の国際化とともに、日本における留学生の就職についての考え方も変わり、日本で就職する留学生の数は確実に増加してきている。日本の企業は留学生を採用するに当たって、どのような知識、技能を求めているのか、また、これに対して留学生を送り出す大学側はどのような対応をしているのかを把握し、今後の大学における留学生の就職対策について、特に語学教育の面から考察する。

留学生の日本での就職と留学生に対する語学教育のあり方について、以下の3つの側面から考察してみる。

0. 1 我が国の留学生の就職についての考え方の変遷

我が国の留学生受け入れに対する基本的な考え方は、初期の段階では、発展途上国に対する国際協力的な考え方が強かった。つまり、留学生を日本に受け入れて、教育し、自国に帰って自国の発展に役立つ人材を育成するというODA的な考え方が根本にあった。

昭和58年の「21世紀の留学生政策に関する提言」では、「我が国の大学等で学んだ帰国留学生が、我が国とそれぞれの母国との友好関係の発展、強化のための重要な架け橋となる」ことが留学生政策の目標とされており、留学生の就職問題としては、日系企業の現地採用が取り上げられているものの、あくまでも留学生は自国に帰って働くという前提で考えられていた。

その後、日本経済の国際化に伴い、日本で就職する留学生の数も増加した。平成4年度の「21世紀を展望した留学生交流の総合的推進について」では、教育期間終了後の進路事情の変化として、「我が国経済社会の進展により、民間企業の国際戦略の一環として、留学生を採用の対象として考える企業が増えている。」と認識されており、その理由としては、入国管理および難民認定法の改正と、専門技術や技能、知識を持った留学生に期待して、積極的に採用する日本企業が増えてきたためと分析されている。また、留学生としても、自国で留学の成果をあげるためには、大学での知識、技術習得だけでは不十分で、実務による経験を積むことが必要となってきた。この結果、最近では、我が国の大学をはじめとする高等教育機関において教育を受けるために来日した留学生のうちほぼ5人に一人の割合（2420人）が日本で就職している。将来に向かって考えても、優秀な人材を求めて、

労働市場の国際化はさらに進んで行くであろうし、現に、研究やソフト開発等の分野では、我が国でも積極的に受け入れが進んでいる。

0. 2 留学生の立場からの考察

1970年代までは、日本はアジア諸国の中で飛び抜けた経済力を持った存在であった。従って、日本語習得そのもの自体に価値があり、日本語で留学生を集める力があつた。しかしながら、80年代に入りNies諸国に加えアセアン諸国、中国、ベトナム等の国々が急速に経済発展を遂げ、欧米を含めたグローバルな経済システムの枠組みの中で、主要な一角を占めるに至っている。その結果、日本語が相対的にウエイトダウンし、日本語習得への魅力が減少したことが、最近の日本への留学生数の伸び悩みの重要な一因となっていると考えられる。

0. 3 インターネットの普及

インターネットの普及に伴い、その是非はともかく、インターネットの使用に当たっては英語が不可欠である。大学での研究はもちろん、就職してからもインターネットを使うことが一般化している今日、留学生に対する語学教育を考えるに当たって、このインターネット時代の要請は見逃せない要素になるのではなかろうか。

このような問題が考えられる中で、今回は、留学生が日本で就職するに当たっての語学教育という側面を取り上げる。

まず、留学生の日本での就職状況を把握し、次に企業が留学生に期待する語学力と、それに対応する大学側の対応を見て、企業の求める要件と大学の留学生教育の格差を考察する。

1. 留学生の日本での就職状況

法務省入国管理局の報告によると、平成9年度に在留資格変更許可を受けた外国人、つまり日本での就職を決めた留学生の状況は以下の通りである。

1. 1 許可件数（留学、就学）

留学生からの就職を目的とする在留資格変更許可申請案件の総数は、2,775件で、このうちの94.6%の2,624件が許可されている。

1. 2 日本での就職人数の推移

平成8年度の2,927件に比べると、平成9年度は303件の減少となっているが、ここ10年

では、申請件数は約4.7倍に増えている。この増加について、内外学生センターでは、入管法により就労目的の在留資格が定められて、認められる活動内容や在留資格変更の基準が明確にされたことも一つの原因であろうと分析している。

1. 3 国籍

就職した留学生のうち、9割以上がアジア諸国の留学生で、特に中国（本土）が71.0%（1,862人）と最も多く、次いで韓国、中国（台湾）、マレーシア、米国の順になっている。平成9年度中に限らず、ここ数年の傾向をみても、中国出身の留学生が圧倒的多数であることが分かる。

1. 4 在留資格

在留資格別に見ると、「人文知識・国際業務」が61.7%（1,620人）、「技術」が27.1%（711人）となっており、この二つで全体の約90%を占めている。職業別に見てみると、特に翻訳、通訳、あるいは海外業務といった語学力を生かした業務が多い。このことから、日本企業は、留学生が有する語学力および出身国に関する知識や人脈等を強く求めていることが分かる。

また、在留資格「人文知識・国際業務」の在留資格には、民間の語学学校の講師も該当し、この分野での需要が大きいことも一因である。

1. 5 報酬

月額報酬別では、25万円以上30万円未満が48.0%（1,259人）と最も多く、次いで20万円以上25万円未満となっている。資格変更の審査基準が、同じ業務に日本人が就いた場合と同一の額またはそれ以上の額であることを求めているため（ただし、通訳、翻訳、海外業務、外国業務など外国の文化に基盤を有する特有の思考・感受性を必要とする業務にあっては25万円以上）、20万円台が大半を占めている。

1. 6 学歴

日本における最終学歴を見ると、学部卒が48.4%（1,270人）、修士課程卒業が29.7%（778人）、博士課程卒業が14.2%（372人）となっている。この3者で全体の92.2%を占め、法務省では、雇用する企業側が高学歴を有する有能な留学生を積極的に採用しようとする傾向が一層強くなっているものと分析している。

1. 7 職種

翻訳・通訳業務が30.0%（788人）で最も多く、次いで技術開発、販売・営業業務、海外

業務の順となっており、企業側が留学生の語学力を期待して採用していることが伺える。

以上のことから、日本で就職する留学生の大半は、中国、韓国を始めとするアジア諸国の学生であり、その45%近くが修士課程もしくは博士課程修了者が占めていることが分かる。また、職種や在留資格からは、日本企業が、何らかの形で留学生の語学力に期待して採用していることが伺える。

2. 企業が留学生に求める語学力

上記の就職状況から分かるように、日本で就職した留学生の大部分は、中国、韓国を始めとする非英語圏の出身の留学生である。それでは、その英語を母語としない留学生たちに日本の企業はどんな語学の能力を期待しているのでしょうか。アジア諸国の留学生を採用する企業と留学生のための『キャリアフォーラム・アジア参加企業情報』によると、1997年では、参加企業32社のうち、英語が採用に必要な条件だとした企業は22社にものぼった。うち、英語と日本語の両方を必要だとした企業は20社で、英語のみを必要としたのは2社であった。翌年、1998年のフォーラムでは、参加企業18社のうち、英語を必要としたのは、英語のみを必要とした1社を含めて、やはり15社にのぼっている。

内外学生センター編集の『99年度版外国人留学生のための就職情報』によると、99年度に留学生の採用を予定している64社のうち、何らかの形で英語が出来ることを採用条件として明記しているのは27社であった。中には日本語より英語の方を重視する企業もあった。

内外学生センターの就職情報は、留学生全般を対象とするもので、アジア諸国の留学生だけを対象にしたものではない。しかし、上述の様に日本で就職した留学生の大部分がアジア諸国の出身であるし、企業の中にはタイやインドネシアの留学生と限定して、その留学生に、日本語と英語の両方が堪能であることを求めている企業もあった。

これらのことを考えると、非英語圏出身の留学生であっても、日本の企業に就職する場合には、英語の能力が必要となることが分かる。

3. 大学における留学生の語学教育の現状

留学生を採用する企業の側は、留学生に日本語と同様、英語の能力も求めていることが分かったが、それでは、留学生を送り出す側の大学ではどのような対応がとられているのだろうか。

学生政策に関する報告書を見る限り、日本語教育の充実は叫ばれており、実際に、留学生のレベルに合わせた日本語のコースが用意されている。

しかし、英語教育については、報告書でも今後の課題としても考えられていないようである。広島大学の例で見ても、学部生については、日本人学生と同じ教養の英語の授業を

取ることが出来るが、大学院生、研究生については英語学習の機会を用意されていない。

実際に就職して行く留学生の半数は、こういった大学院生であり、しかも、非英語圏である中国、韓国などアジア諸国の留学生であることを考えると、こういった学生に対する組織的な英語教育の体制を考える必要があるのではないだろうか。

4. 結語

労働市場の国際化に伴い、留学生は日本で勉強して帰国して自国で就職するものという考え方は薄れてきている。現実には、日本で就職する留学生の数は確実に増えてきており、その留学生の大多数は、中国、韓国といった非英語圏出身の学生で、しかも、大学院卒業の高学歴の学生を採用する企業が増える傾向にある。

留学生を採用する企業は、採用に当たって、何らかの形で留学生の語学力に大きな期待を寄せている。それが、非英語圏からの留学生であっても、日本語と留学生の母国語だけでなく、英語も使えることを期待する企業は多い。

一方、留学生を送り出す大学での留学生の語学教育といえ、これまで日本語教育のみが強調され、英語の習得については個人の責任であるという考え方が強かった。

しかし、日本で就職をする学生の数は確実に増え続けており、在学中ばかりでなく、留学生の卒業後の進路まで見据えた場合、大学側も何らかの対処をする必要があると思われる。

特に、中国、韓国といった非英語圏出身の大学院生および研究生には、我が国に留学中にも語学学習のカリキュラムとして、英語が学習できる体制を考える必要があるのではないだろうか。

なお、本稿の作成にあたっては、広島大学国際協力研究科博士課程後期学生嶺川由季が、資料分析および語学教育面からの考察を担当した。

参考資料

財団法人 内外学生センター 『'99外国人留学生のための就職情報』

大阪商工会議所の「98年度留学生採用関心企業」リスト

日本経済新聞社、株式会社ディスコ『キャリアフォーラム・アジア参加企業情報』

1997年第8回分および1998年第9回分

法務省入国管理局 1998 『平成9年中における留学生等の日本企業への就職について』

広島大学学生部 1995 『外国人留学生の手引き』

留学生交流事務研究会 1996 『留学生交流執務ハンドブック 平成8年度』