

日本企業で働く元留学生へのインタビューを活用した授業 —大学におけるビジネス日本語教育の課題と教師の役割—

池田 朋子
東海大学

要 旨

現在、日本国内の大学機関におけるビジネス日本語教育の現場では、企業のニーズに応え、外国人留学生に対する高度な日本語運用能力を育成するためのカリキュラム作成が進められている。しかし、その一方で、ビジネス経験のない留学生にとって日本の企業文化はイメージしにくく、また日本の就職活動のシステムにも馴染みがないため、その多くが日本での就職に不安を抱えているという問題がある。そこで、本実践では、このような不安を軽減すべく、大学院生のためのビジネス日本語コースにおいて、3学期間にわたり、日本企業で働く元留学生へのインタビューを取り入れた授業を試みた。その結果、学習者の就職に対する不安の減少、学習意欲の向上、人的リソースの活用という3点において効果が見られた。本稿では、元留学生が先輩として後輩に与えるサポートの有効性に焦点を当てて考察し、ビジネス日本語教育を担当する日本語教師の役割についても言及する。

1. はじめに

1.1 実践の背景と目的

近年、日本企業のグローバル化が進み、企業の海外拠点と日本との橋渡しとして日本語で仕事ができる、「ブリッジ人材」の需要が高まっている。このような企業のニーズを受け、日本国内では2007年に経済産業省と文部科学省が就職支援のための留学生育成事業「アジア人財資金構想」⁽¹⁾を開始した。筆者の勤務校においても、2008年度より日本の原子力企業への就職を希望する留学生を受け入れ、半年間の日本語予備教育の後、大

学院工学研究科において専門教育からビジネス日本語教育、及び就職支援までの人材育成を一貫して行うプログラムをスタートさせた。

このプログラムは、留学生が日本で原子力工学の修士号を取得し、その分野のエンジニアとして就職することに重点が置かれるため、留学生をリクルートする際は、日本語能力ではなく、学部での専門科目の成績が重視される。従って、ほとんどの参加学生が、日本語がゼロレベルで来日し、その1年から1年半後には日本語で就職活動を開始することになる。また、参加学生は、大学卒業後すぐに来日するため、母国でも就業経験がないというケースが大半であり、ビジネス日本語の授業内容にはこのような学習者を社会に送り出すための工夫が求められ、課題も多い。

その一つに学習者の就職に対する不安をどのようにして軽減できるかという問題がある。特に、本プログラムの参加学生のように、日本語学習歴の浅い学習者にとって、就職の入り口となる就職活動に対する不安は非常に大きい。日本での就職を希望しているとはいえ、来日前から日本の就職事情を把握している学習者はおらず、来日後に就職活動の仕組みについて初めて聞かされ、その厳しさに戸惑いを感じる学習者は少なくない。このような学習者を受け入れる大学機関のビジネス日本語教育では、従来行われてきた社会人のためのビジネスマナーやビジネス文書の書き方だけでなく、会社に入る準備としての日本語の育成や、就職活動への意識づけを行うことも必要となってきた。

さらに、授業を担当する日本語教師には、このために何ができるのかという問題もある。一般的にビジネス日本語を担当する教師はビジネス経験がある者が好まれる傾向があるが、就職事情は日々変化しており、教師のビジネス経験が現在の就職支援に直接役に立つとは考えにくい。

そこで、本プログラムのビジネス日本語教育では、学習者の不安を軽減するとともに、教師とは異なる視点からのアドバイスを得ることを狙いとして、日本企業で働く元留学生へのインタビューを取り入れた授業を3学

期間（1年半）にわたり実践した。本稿では、就職活動準備としてのビジネス日本語の授業において、社会人の先輩である元留学生が後輩に与える影響を明らかにし、そこに関わる教師の役割について考察する。

1.2 留学生の就職状況

就職情報会社「ディスコキャリアリサーチ」が2011年8月に行った調査では、全国の主要企業16,929社のうち、2011年度に外国人留学生を採用した企業は全体の13.1%であったが、2012年度の見込みは24.5%と増加し、外国人留学生の採用予定がある企業は、全体のほぼ4分の1に達したと報告されている。また、その中の海外拠点を持つ企業においては、2012年度の採用見込みが41.9%とさらに高い値を示している。しかし一方で、これらの企業のうち、国内の日本人とは別枠で外国人留学生を募集・採用していると答えた企業は全体で8%、大手企業では4.7%にとどまるという結果が出ている。つまり、外国人留学生を必要とする企業は確実に増えてきているが、企業に就職するためには、留学生も日本人学生と同じ条件で応募から面接までの就職活動を行わなければならないということである。また、2006年に「海外技術者研修協会」が実施した調査によると、企業が外国人を採用する際に重視する項目は「日本語能力」が「専門知識」を抜いて最も高く、さらに就職した元留学生からも、入社後の課題として「日本語」という声が多く挙げられていた。

以上のことから、留学生が日本企業に就職するには非常に高い日本語力が求められており、大学機関におけるビジネス日本語教育はこのような状況への対策が急務であると言える。そのためには、学習者の日本語力の強化と同時に、就職に至るまでの日本語学習に対するモチベーションの維持にも目を向ける必要があるだろう。

2. 先行研究

2.1 留学生の就職支援のためのビジネス日本語

上記のような就職事情を受けて、近年様々な教育機関で就職支援としてのビジネス日本語教育の取り組みが始まっている。野元（2005）は大学におけるビジネス日本語教育の主な課題として、1) 就職活動に関する情報提供、2) 就職活動に求められる日本語運用能力の養成、3) 日本企業就職直後の戸惑いをなくすための知識、4) 日本企業就職後に求められる言語行動の手ほどき、5) 低学年生の就業観育成（キャリア形成）を挙げ、入社後の企業で必要な日本語力を養うことと、就職活動のための日本語運用力を高めることの両方を目標として設定するべきだと述べている。就職試験を突破するための日本語教育の重要性は池田（2009）でも挙げられており、社会人として要求される日本語能力のレベルの高さを示し、自分の能力はまだそのレベルに達していないことを認識させることが必要だとしている。

また、堀井（2007）は、日本語教師にはビジネス経験があまりないという点に触れ、ビジネス日本語の指導には、リアリティのある「ビジネス場面」の調査・紹介のため、ビジネス体験のある企業人あるいは元企業人とのコラボレーションが必要となると述べている。

これまでの報告は、日本語能力が上級レベル以上の学習者を対象にしているものが多いが、本稿では就職活動を行うにはまだ日本語能力が十分とは言えない日本語学習歴約 8 か月の大学院生を調査の対象とし、彼らの就職支援には何が必要であるかを探る。

2.2 先輩学生を活用した語学教育

日本企業で働く元留学生は、学習者にとっては「留学生の先輩」であるが、「先輩が後輩をサポートする」という体制は様々な教育分野で見られ、語学教育においてもいくつかの実践が報告されている。

トムソン木下・桑原（2008）は、大学での日本語教育において、中級クラスの学生がジュニア・ティーチャーとして初級クラスに定期的に参加する授業を実践し、そのインターアクションの分析から、先輩学生は自分の体験に基づいたストラテジーなど、日本語教師とは異なるスキヤフオールディング⁽²⁾を行っていたことを明らかにしている。

また Murphy（1996）は、英語教育での実践から、「社会的、専門的、年齢的に近く、何らかの理由で尊敬でき、素晴らしいと思える仲間」のことを Near Peer Role Models（以下「NPRM」）と呼び、自分から遠い存在の偉大な人物よりも、身近にいる NPRM から受ける影響の方が大きく、学習者が NPRM を自分の将来像と捉えることで学習意欲が向上すると述べている。上記の条件以外にも、Murphy & Jacobs（2000）は、「興味、民族性、性別、学習レベル」が近いことも NPRM の効果に関係するとしている。

一方、日本語教師については、専門日本語教育での調査において、専門知識のない日本語教師による授業が学習者のモチベーションを低下させる原因となっていることが明らかにされている（池田・田中 2011）。この問題の解決策として、ここでも先輩留学生の授業参加が実践されており、その効果として、学習者の学習意欲が向上しただけでなく、先輩留学生側も、後輩に教えることによって、専門内容の理解が深まったことが示されている。このように、先輩学生によるサポート体制が広く利用されているのは、学習者と先輩学生の双方にメリットがあるからだと言えよう。

本実践では、このようなサポート体制がビジネス日本語教育にも応用できるのではないかと考え、日本企業で働く元留学生へのインタビュー活動の導入を試みた。本稿では上記の NPRM の概念を用い、ビジネス日本語教育における NPRM の有効性を検証する。

3. 実践の概要

3.1 インタビュー活動の概要

本プログラムに参加する学習者は、日本語ゼロレベルで来日し、半年間の日本語集中コースを受講した後、大学院修士課程に入学する。修士1年目の終わりには就職活動を開始するため、日本語学習期間が1年半に満たないうちに日本企業の就職試験を受けることになる。⁽³⁾ そのため、本プログラムのビジネス日本語教育では、就職や企業文化を題材とした読解練習などで日本語の基礎力を養いながら、就職活動の準備を進めていくカリキュラムを作成した(表1)。

表1 ビジネス日本語開講科目

時期	内容
M1 前期	キャリアプラン・日本事情
	就職活動準備
	読解(会社でのマナー) + 作文
M1 後期	ビジネス文書の書き方
	読解(就職事情) + スピーキング
M2 前期	ビジネスコミュニケーション
	就職活動向け作文指導
M2 後期	ディスカッション(異文化理解)
	知的財産権

本実践は、2009年秋学期から2010年秋学期までの3学期間にわたって行い、元留学生へのインタビュー活動は、修士1年目の前期に開講する「キャリアプラン・日本事情」の中で実施した。この時期に実施したのは、できるだけ早い時期に会社や就職活動についてのイメージを持たせ、就職活動準備に役立たせたいと考えたからである。「キャリアプラン・日本事情」の授業内容を表2に示す。全13回の授業のうち、前半は新聞記事やテレビ番組などを使った日本の就職事情の紹介に重点を置き、後半の3回

をインタビュー活動の準備、及び報告に利用した。尚、実際のインタビューは授業外の時間に行われた。

表2「キャリアプラン・日本事情」授業内容

回	授業内容 *インタビュー活動関連項目
1	導入、キャリアについて考える
2	日本人の体験談、キャリアの例（雑誌記事）
3	企業が求める人材（ビデオ）
4	キャリアの考え方、プレゼンの仕方
5	日本の人事制度（調査発表）
6	労働市場の問題（調査発表）
7	外国人の就職（調査発表、ビデオ）
8	就職活動の現状（ビデオ）、企業研究の方法
9	語彙テスト、*インタビュー項目を考える
10	企業が求める人材（新聞・雑誌記事）
11	労働市場の問題（ビデオ）
12	*中間報告、*資料作成
13	*最終発表

3.2 インタビューの方法

インタビューは、二人一組で行うこととした。インタビューの相手は、日本国内の大学または大学院で就職活動を経験し、現在日本企業で働く元留学生に限定した。基本的には学習者の知り合いに依頼することにしたが、知り合いがいないペアも多く（8組中5組）、その場合は、筆者が本学の卒業生を紹介した。学習者は、それぞれインタビューの相手にEメールで連絡を取り、日時を決定した。

インタビューの質問項目は、授業中（第9回の授業）にまずペアで考えさせ、その後全体で共有した。内容は、就職活動についてが多かったが、就職後の新人研修や日本人の働き方に関する質問も見られた（付録1）。

インタビューはすべて日本語で行うこととし、ICレコーダーで録音したものを後日教師に提出させた。インタビューの時間は、約40分～1時間であった。学習者は、録音ファイルをもとに、発表用のパワーポイント資料を作成した。

3.3 学習者及び元留学生の詳細

授業には、本プログラムの参加学生に加えて、本学の別科日本語研修課程から、日本での就職に興味がある留学生が参加した。クラス全体の学習者の人数と国籍は、表3の通りである。インタビューを行った時点での学習者の日本語学習歴は、本プログラムの参加学生が約8カ月、その他の留学生が約1～2年であった。

表3 学習者数及び国籍

期間	2009年秋	2010年春	2010年秋
学生数	6人(3人)	2人(1人)	6人(5人)
国籍	タイ2、台湾2、ベトナム1、インドネシア1、	モンゴル1 カザフスタン1	インドネシア4、マレーシア1、香港1

* () は本プログラム参加学生数

次に、インタビューを依頼した元留学生のデータを表4に表す。元留学生A氏が2回引き受けてくれたため、合計7人の協力を得ることができた。尚、元留学生には無償で協力を依頼した。インタビューを行う学習者と元留学生の国籍は、同じ場合もあれば異なる場合もあったが、インタビューはすべて日本語で行われていた。

表4 インタビューを依頼した元留学生

		国籍	最終 学歴	職業	就 業 年 数	インタビューした 学習者の国籍
2009 秋	A	マレーシア	学士	自動車関係技術者	1 年	タイ・台湾
	B	タイ	修士	自動車関係技術者	1 年	ベトナム・タイ
	C	インドネシア	修士	電力関係技術者	2 年	インドネシア・台湾
2010 春	D	中国	学士	IT 関係技術者	3 年	モンゴル
	E	中国	学士	IT 関係人事部	6 年	カザフスタン
2010 秋	A	マレーシア	学士	自動車関係技術者	2 年	マレーシア・香港
	F	香港	学士	貿易関係総務部	4 年	インドネシア 2 名
	G	インドネシア	修士	電気関係技術者	3 年	インドネシア 2 名

3.4 調査方法

各学期修了後に、学習者全員に質問紙調査と聞き取り調査を行ったが、本稿では、実際に就職活動を行うことになる本プログラムの参加留学生 9 人分のデータのみを分析の対象とした。また、元留学生には 3 学期目の 2010 年秋学期修了後に聞き取り調査を依頼し、4 人から回答を得ることができた。本稿では、これらの結果と合わせて、IC レコーダーで録音されたインタビューを文字化したものと、学習者によって作成されたパワーポイント資料も参考にし、分析結果を考察した。

4. 結果と考察

4.1 先輩の与える影響

学習者への質問紙及び聞き取り調査の結果を分析し、元留学生が与えた影響を以下の 3 点に分類した。調査の質問と回答は、巻末に付記する（付録 2）。尚、元留学生と学習者とは出身大学が異なることもあるが、聞き

取り調査では同じ留学生だったという意味で「先輩」という言葉が用いられていたため、本稿でも同様に使用する。

4.1.1 学習者の不安の軽減

分析の対象とした学習者 9 人は、1 人が研究員として母国で就業経験がある以外は、全員ビジネス経験がない。就職に対する不安について尋ねると、学習者全員が「インタビュー前は不安があった」と答えている。不安の要因は日本語での面接など、日本語に関わるものや日本のマナー、仕事の内容などだった。しかし、インタビュー実施後は「それまでの不安が、消えたわけではないが減った」と 9 人全員が回答している。その理由として「先輩と同じようにすれば、自分もできると思った」という回答が 3 人から得られた。これは、学習者が先輩を自分の NPRM として捉え、同じ外国人である先輩の活躍を自らの将来像としてイメージし、自分も同じようにできると感じていることの表れだろう。また、「先輩も日本で働いているので、日本で働くことに対する不安が減った」という回答からも、今まで漠然と不安に思っていた日本での就職が、先輩の姿に将来の自分を重ねることで具体的にイメージでき、不安の軽減につながったと考えられる。

4.1.2 学習意欲の向上

先輩の日本語について尋ねたところ、「時間が経てば自分も先輩のようになれる」という回答が 6 人、また「先輩のようになりたい」という回答が 2 人から聞かれた。これも上記と同様に、元留学生の NPRM としての効果だと言える。現在の能力に自信が持てない学習者が、数年前は自分と同じ立場だった先輩の働く姿を身近に感じることで、将来に希望を持つようになったことがわかる。また、インタビューの録音ファイルを何度も聞き直し、辞書を引いて新しい言葉を覚えたという回答が 7 人が答えている。そのうちの 3 人は、長音・短音の聞き分けや、自分の発音のイントネーションにも

意識を配るようになったと述べており、さらに、この活動以来、自主的に CD を聞いてシャドーイングをするようになった学習者も 1 人いた。これらのことから、学習者が先輩から刺激を受け、先輩のようになりたいという気持ちを強く持つことが、学習意欲の向上にもつながっていると言えるだろう。

また、国籍が同じ先輩にインタビューを行った学習者 4 人のうち 2 人から、「自分も同じマレーシア人だから、先輩のようになれるはずだ」、「インドネシア人の日本語が上手な人を見ると、自分も絶対そうなれると思う」など、「先輩のようになりたい」というよりも「絶対になれる」という確信に近い声が挙げられていた。「民族性が近いことが NPRM の条件となる」と報告されている (Murphy & Jacobs 2000) ことから、同国出身の先輩は、より大きな影響を与える存在となることが確認できた。

一方、悲観的な意見もあり、「先輩のようになりたいが、なれるとは思わない」という回答が 1 人の学習者から聞かれた。この学習者がインタビューした相手は、入社 4 年目、日本語学習歴は 7 年であり、学習者とは出身国も異なる元留学生だった。従って、先輩のようになれると思わなかった原因は、学習者と先輩との日本語のレベル差が大きく国籍も異なるため、学習者がこの先輩を身近に感じられなかったことにあると考えられる。つまり、先輩との学習レベルや民族性の差が大きい場合、NPRM としての効果が薄れるということが観察された。

4.1.3 元留学生の人的リソースとしての効果

就職活動に関しては、説明会での振る舞いについてのアドバイスやエントリーシート⁽⁴⁾の書き方のコツなど、教師からは得られない情報が聞けたという声が 5 人から聞かれた。実際に、これらの情報には教師の知らないことも含まれていた。さらに、「先生の話はあまり真剣に聞いていなかったが、先輩の話は真実味がある」という学習者のコメントから、日本

企業に就職できた先輩を尊敬し、その先輩のアドバイスなら信用できるという学習者の心理が窺える。このように、先輩は、教師の足りない部分を埋めてくれる存在となっており、ビジネス日本語教育において有効な人的リソースとなり得ることがわかった。

4.2 元留学生の感想

4.2.1 先輩側のメリット

これまで先輩が後輩をサポートする体制の報告には、他者の立場で話を
するスキルの向上（トムソン木下・舛見蘇 2009）や、専門内容の理解の
深化（池田・田中 2011）など、先輩側にもメリットがあることが明らか
にされているが、本調査では、聞き取り調査に応じてくれた元留学生4人
全員が「メリットは特にないと思う」と答えていた。しかし、4人とも
「自分の就職活動中にも、このように先輩の話を聞く機会があればよかつ
たと思う」、「後輩の力になれるなら、また引き受けたい」と述べており、
元留学生が、学習者と同じ外国人としての仲間意識を強く持ち、自分自身
が苦勞したからこそ、後輩を助けたいと思っていることが窺えた。
Muldoon（2008）は、大学の上級生が授業面や生活面で新入生をサポート
する体制を報告し、その中で他者を助けたという達成感を得ることも上級
生側のメリットとして挙げている。本実践からは、元留学生が達成感を得
たことが明言されているコメントは見当たらなかったが、「この活動が繰
り返されれば、先輩側も恩返しのできたという気持ちになると思う」とい
う意見があったことから、先輩が後輩を助ける協力体制が継続して築け
れば、元留学生の達成感を強めると同時に、縦社会と言われる日本社会で
の企業人としての質的向上にもつながるのではないかと思われる。

4.2.2 元留学生からの指摘

元留学生 2 人のコメントの中に、「（後輩には）就職は厳しいという自覚が足りない」といった学習者の態度を指摘するものや、「もっと具体的なことを聞いてほしかった」と就職活動の準備不足に触れるものがあった。これはインタビュー活動を実施した時期に関係すると思われる。今回は学習者に就職に対する具体的なイメージを持たせるために、大学院入学後の最初の学期に実施したが、元留学生に対してはこの目的の説明がきちんとできていなかった。同時に、実施時期が適当であったかどうかも検討する必要がある。できるだけ早い時期に先輩の体験談を聞かせ、意欲を持たせるという意味では目標を達成できたと言えるが、就職活動が始まる頃に行っていれば、学習者の質問がもっと具体的な内容になったかもしれない。

また、1 人の元留学生から、外国人に聞いた方がいいことと、日本人に聞いた方がいいことがあるという指摘があった。具体的には、SPI⁽⁵⁾の解き方のコツなどは日本人に、面接のテクニックは外国人に聞いた方がいいという意見だった。同様に、学習者の 1 人からも、日本人にもインタビューしてみたいという声があった。実施時期と合わせ、日本人と元留学生双方へのインタビューの実施も今後検討していきたい。

4.3 ビジネス日本語教育における教師の役割

4.3.1 学習者の不安への対応

本実践では、学習者への質問紙及び聞き取り調査により、学習者が就職に対して、特に就職活動の日本語に対して不安を感じていることがわかった。本プログラムの参加学生のように、自国でもビジネス経験がなく、日本語学習歴が 1 年から 1 年半で就職活動を開始するとなると、不安に思うのは当然である。「留学生にとって誰か（助けてくれる人が）いないと辛いと思うから、協力してあげたい」という元留学生の発言からも、留学

生が日本の就職活動に挑むには計り知れない不安があることが窺える。日本語教師はこのような学習者の気持ちに気づき、不安を軽減するための対策をとる必要があるだろう。特に本プログラムのように、来日後すぐに大学院に入学する留学生が日本企業への就職を希望したとき、就職活動のハードルが高すぎて、専門の能力がありながら就職をあきらめるというケースは防がなければならない。

4.3.2 日本語学習の捉え方への対応

学習者のコメントの中に、「先輩は長い間日本語の基礎を勉強したから、日本語がうまい」と、自分は文法の基礎ができていないので、先輩と同じようにはなれないといった意味の発言があった。この学習者は、日頃から同じようなことを口にしており、日本語の基礎学習時間が短い本プログラムのカリキュラムに批判的であった。これは、この学習者の「基礎をマスターしてから実践へ」という固定概念によるものだと思われる。しかし、この学習者に現在求められていることは、日本語を使っての研究活動や就職の準備であり、どちらも日本語の基礎を完全にマスターするのを待ってはくれない。ビジネス日本語を含む専門日本語教育では、常に内容が先行し、学習者は何事かをなすこと、何者かになることを目的とし、その過程に日本語学習がある（春原 2006）。今回のケースのように、日本語の基礎を習得する時間が十分ではないことを否定的に捉えるタイプの学習者は、少なからずいると思われるが、そのような学習者に、様々な実践からも多くの日本語を学んでいることに気付かせ、自信を持たせるのも教師の役割の一つではないだろうか。本プログラムでは、日本語学習の成果を具体的に、また段階的に学習者に示せる手段がなかったことも反省点として残る。

4.3.3 他分野との協力

先に述べたように、ビジネス日本語教育の目的は、日本語学習そのものではなく、日本語を使ってその内容を学ぶことにあり、その過程で日本語のスキルを習得していくものである。従って、その内容によっては、専門家の力が必要になることもある。そのため、日本語教師には、日本語教師ができることと他の協力が必要なことを見極め、コースをコーディネートしていく力（堀井 2010）が求められる。本実践のように、学習者の日本語レベルが低い場合は、元留学生の協力が効果的であったが、他にも大学のキャリアセンターや企業など、様々な分野からのリソースを取り入れ、幅広く、かつ学習者のニーズとレベルを考慮した内容の授業を設計できることが、ビジネス日本語教育を担当する日本語教師にとって必須の能力となるだろう。

5. まとめと今後の課題

本実践では、日本企業で働く元留学生へのインタビューを授業に組み込み、就職活動準備としてのビジネス日本語教育での有効性を検証した。その結果、学習者の不安の減少、学習意欲の向上、人的リソースの活用という3点において効果が見られた。また、元留学生は、学習者に対して、同じ外国人同士の強い仲間意識を感じていることが明らかになった。そして、日本語学習歴の浅い大学院生のためのビジネス日本語教育を担当する教師の役割として、学習者の不安に対処し、実践から日本語を学ぶことの意義を学習者に認識させ、その内容に詳しい人的リソースを活用した授業を設計することの3点を提案した。

これらの結果は、本実践で得られた数少ないデータから考察されたものであるが、本プログラムのように数カ月の日本語学習の後すぐに大学院に入学し、日本での就職を目指すというケースは今後増加すると考えられ、就職にも日本語にも不安を持つ学習者への対応が急がれる。今回は分析の

対象としなかったが、このような学習者の不安についても詳しく分析する必要があり、その点については、今後の課題としたい。

注

- * 本稿は 2011 年 8 月 7 日 CAJLE 年次大会において行った口頭発表「日本企業で働く先輩留学生へのインタビューを活用したビジネス日本語教育」の内容に補足・修正を加えたものである。
- 1. 産業界と大学が一体となり、留学生の募集・選抜から専門教育・日本語教育、就職活動支援までを一貫して行う人材育成プログラム。2010 年 1 月に行われた政府の事業仕分けにおいて、経済産業省の予算の関係で、2010 年度からの新規募集は停止された。筆者の勤務校では、最終期の留学生が卒業後、2013 年度より、本プログラムのカリキュラムを利用した新プログラムの開始が予定されている。
- 2. 学習者が新しいスキル、概念、理解を獲得しようとする時、より有能な他者が行う一時的で体系的な支援 (=足場作り) を指す。
- 3. 本プログラムでは、ゼロレベルから日本語学習を開始し、半年間の予備教育 (集中コース) 終了時に日本語能力試験 N3、修士課程修了までに同 N2 合格を目指している。そのため、おおよその目安として、N3 から N2 の間の日本語レベルで就職活動を開始することになる。
- 4. 就職活動において企業等が独自で作成している応募用紙。一次選考のために使われ、志望動機や自己 PR に関連した内容が多い。
- 5. 採用選考時の筆記試験として多くの企業で導入されている総合適性検査。試験はマークシートによる択一式で、能力面と性格面を測定・評価する。

参考文献

池田伸子 (2009) 「留学生の就職を支援するための実践的日本語教育について」『異文化コミュニケーション学部紀要』1, 131-142 立教大学

池田朋子・田中敦子 (2011) 「先輩留学生を活用した理工系専門日本語教育—学習者を支援する教室環境作りの取り組み—」『東海大学紀要国際教育センター』創刊号, 1-20

海外技術者研修協会 (2007) 「日本企業における外国人留学生の就業促進に関する調査研究」http://www.aots.or.jp/jp/press/pdf/press070514_1.pdf
(2012 年 4 月 1 日)

ディスコキャリアリサーチ (2011) 「外国人留学生の採用に関する企業調査」

<http://prtimes.jp/data/corp/3965/66b9c1e64c301c9c9c27a15eb268fde6.pdf>

(2012年4月1日)

- 野元千寿子 (2005) 「大学におけるビジネス日本語：受講者アンケートを通して見えること」『昭和女子大学大学院日本文学紀要』16, 13-23
- 春原憲一郎 (2006) 「専門日本語教育の可能性－多文化社会における専門日本語の役割－」『専門日本語教育研究』第8号, 13-18
- 堀井恵子 (2007) 「留学生に対するビジネス日本語教育の現状と課題－産学連携の実現にむけて－」『武蔵野大学文学部紀要』8, 119-130
- 堀井恵子 (2010) 「プロジェクト型ビジネス日本語教育の意義と課題」『武蔵野大学文学部紀要』11, 86-96
- トムソン木下千尋・桑原里奈 (2008) 「ジュニアティーチャープロジェクトにおけるスキヤフオールディングの考察」『第7回日本語教育世界大会 (釜山外国語大学) 予稿集』91-94
- トムソン木下千尋・舛見蘇弘美 (2009) 「せんばいがきます！－異レベル協働の成果」トムソン木下千尋 (編) 『学習者主体の日本語教育』ココ出版, 31-46
- Muldoon, R. (2008). Recognizing and rewarding the contribution and personal development of peer supporters at university. *Journal of Further and Higher Education*, Vol. 32, No.3, 207-219.
- Murphey, T. (1996). Near peer role models. *Teachers Talking to Teachers*,4 (3), 21-22.
- Murphey, T. & Jacobs, G. M. (2000). Encouraging critical collaborative autonomy. *JALT Journal* Vol.22, No.2, 228-244.

付録 1：インタビューの主な質問項目

		質問
1	先輩個人について	<ul style="list-style-type: none"> • いつ来日したか • 日本語はどのくらい勉強しているか • どこで日本語を勉強したか • 専門は何か
2	日本で就職した理由について	<ul style="list-style-type: none"> • どうして日本で働きたいと思ったか • 自分の国での就職と比べてどう違うか • 日本以外の国での就職も考えたか
3	就職活動について	<ul style="list-style-type: none"> • 就職の情報はどうやって得たか • 何社にエントリーしたか • いつから就職活動を始めたか • 面接でどんなことを聞かれたか • 面接でいちばん難しかった質問は何か • どうして今の会社を選んだのか • 就職活動にどのくらいお金がかかったか • 留学生と日本人は同じように面接をするのか
4	新入社員研修について	<ul style="list-style-type: none"> • どんな研修をするのか • 研修中の給料は普通の場合と同じか • 研修の期間はどのくらいか
5	仕事について	<ul style="list-style-type: none"> • 働く前のイメージは今と同じか • 会社には、ほかに外国人がいるか • 仕事の後、自分の時間があるか • 残業はあるか • 日本人と外国人の関係はどうか • 会社で日本人と外国人は平等か • 大学で勉強した知識は役に立っているか • 敬語を使うか
6	将来について	<ul style="list-style-type: none"> • 日本にいつまでいる予定か • 自分でビジネスをする気持ちはないか
7	その他	<ul style="list-style-type: none"> • 内定がもらえなかった友人がいるか • 毎年国へ帰ることができるか

付録2：学習者への質問紙及び聞き取り調査の質問と回答（回答者数9人）

	質問	回答
1	就職に対しての不安	不安だった(9)
2	どんなことに不安を感じていたか	<ul style="list-style-type: none"> 日本語での面接(3) 日本語(3) 日本語を書くこと、漢字 日本のマナー 好きな仕事ができるかどうか
3	インタビュー後に不安はなくなったか	<ul style="list-style-type: none"> 消えてはいないが減った(9) 先輩と同じようにすれば私もできると思った(3) 就職活動のやり方がわかった(2) 先輩も働いているので、日本で働くことに対する不安が減った 対人関係の不安が減った 日本人も休むと知って安心した
4	先輩の日本語を聞いてどう思ったか	<ul style="list-style-type: none"> 時間が経てば先輩と同じようになれると思った(6) 先輩のようになりたいと思った(2) 同じマレーシア人だから先輩のようになれるはずだ インドネシア人の日本語が上手な人を見ると、自分も絶対そうなれると思う 先輩のようになりたいが、なれるとは思わない 先輩は自分と違って長い間日本語の基礎を勉強したから日本語がうまい
5	先輩のようになりたいと思ったのはどんな点か	<ul style="list-style-type: none"> 日本語が上手なところ(4) ずっと日本で働くこと(2) 先輩のように自分に合う仕事を見つけたい 日本でたくさんの経験を積むこと 1社だけ受けてすぐに内定がもらえたこと
6	インタビューの録音を聞き直してみてもうだつたか	<ul style="list-style-type: none"> 何度も聞いて言葉を辞書で調べた(7) インタビューの時は雰囲気理解したが実は知らない言葉が多かった(4) 長音と短音の聞き分けに注意した(3) いい勉強になった(2) 自分の発音にはヤマ(高低)がないことに気付き、シャドーイングの練習を始めた
7	先生から聞けないことが聞けたか、それはどんなことか	<ul style="list-style-type: none"> 会社説明会ではいつも会社の人に見られている 研究内容はあまり詳しく書かなくてもいい 会社説明会では手を挙げて積極的に質問する 会社説明会の後は必ずお礼のメールをする 1日に何か所か説明会に行つて交通費を節約する 先生の話はあまり真剣に聞いていなかったが、先輩の話は真実味がある
8	後輩にこの活動を勧めるか 勧める場合、インタビューの相手は留学生と日本人とどちらがいいか	<ul style="list-style-type: none"> 勧める(9) 留学生の方がいい(8) 外国人の方が自分の問題をわかってくれる(4) エントリーシートの書き方など、日本人に聞いてみたいポイントもある 「日本人と働くのはどうですか」という質問は外国人にしか聞けない 自分も同じ道をたどるので、留学生の方がいい

付録3：元留学生への聞き取り調査の質問と回答（回答者数4人）

	質問	回答
1	インタビューを引き受けた理由	<ul style="list-style-type: none"> 先生・知り合いに頼まれたから(3) 同じ外国人である後輩を助けたいと思った(3) 後輩を励ましたかった 自分が働いてみてよかったと思っているから
2	母校の後輩留学生の場合と他校の留学生の場合とでは対応の仕方が違うか	<ul style="list-style-type: none"> 同じ外国人だから相手に対する気持ちは同じ(4) 最後は自分で頑張るしかないので、アドバイスできることは同じ 外国人同士助け合いたいという気持ちがある
3	自分の就職活動中に元留学生の先輩の話を聞く機会があったか	<ul style="list-style-type: none"> なかった(4) あればよかったと思う(4) 不安だったが、機会があれば覚悟ができたと思う 履歴書の書き方や面接で何をアピールすればいいかなどを教えてもらいたかった 先生に相談しても役に立たなかった 日本人と元留学生と両方に聞くといいと思う
4	インタビュー中に何か問題はあったか	<ul style="list-style-type: none"> 特になかった(2) 留学生の就職は厳しいという自覚が足りない 就職のイメージが全然できていなかった もっと現実的なことを聞いてほしかった
5	先輩(自分)にとってメリットがあったか	<ul style="list-style-type: none"> ないと思う(4) 今後連絡を取り続けければ、就職後のコネクションが広がっていいのではないか(2) ただ後輩を助けてあげたかった 後輩の役に立ちただけ この活動が繰り返されれば、先輩側も恩返しができたという気持ちになると思う
6	またインタビューを依頼したら引き受けるか	<ul style="list-style-type: none"> 引き受ける(4) 自分で役に立つなら協力したい(3) 留学生にとって、誰かいないと辛いと思うから 外国人同士、教えられることは教えたい

* () = 回答者数 (複数の場合のみ付記)