

令和元年9月11日現在

機関番号：34509

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2016～2018

課題番号：16K13250

研究課題名（和文）地域の中小企業のグローバル人材需要調査 - グローバル人材の技能の明確化と体系化

研究課題名（英文）Survey on Foreign Workers in Small and Medium-Sized enterprises

研究代表者

栗原 由加（Kurihara, Yuka）

神戸学院大学・グローバル・コミュニケーション学部・准教授

研究者番号：50733482

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 800,000円

研究成果の概要（和文）：1）教育機関と地域企業とが情報交換を行うための安定的なネットワークを構築した。2）グローバル人材の活用において、大学生が在学中に参加するインターンシップの意義を明らかにした。3）グローバル人材の活用において、企業とグローバル人材の認識にギャップがあることを指摘し、その内実の一端を示した。4）本調査活動を通じて構築した企業ネットワークを活用し、グローバル人材の活用について問題となる項目を抽出し、実際にアンケート調査を行った。

研究成果の学術的意義や社会的意義

1）グローバル人材の活用において、教育機関と企業との信頼関係に基づく連携が必要であることを示し、またそのモデルを提示した。このモデルは、今後汎用化を目指すことができる。2）グローバル人材の定着の問題について、企業と人材の認識のギャップの内実を示した。今後のギャップ解消のための手がかりとなるデータである。3）グローバル人材の活用において、具体的な問題点に注目し、実際に何が問題になっているのかを企業の立場から調査した。特に「離職」に関する調査結果は、グローバル人材の離職対策として活用できるデータである。

研究成果の概要（英文）：1) A stable network was established for educational institutions and local companies. 2) This survey clarified the significance of the internship in the utilization of foreign workers. 3) This survey pointed out that there are gaps in the job evaluation criteria between companies and foreign workers and showed examples. 4) A questionnaire survey was conducted in line with the reality of foreign workers.

研究分野：日本語文法、日本語教育

キーワード：日本語教育 留学生の就職 インターンシップ 教育機関と企業との連携

## 様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

### 1. 研究開始当初の背景

昨今、大学におけるグローバル人材育成の必要性が高まっているが、留学生の進路としての企業が求める技能を総合的に検討した研究は進んでいない。また産学が Win-Win の関係で連携できるような、実践的な教育カリキュラムの検討については未着手である。申請者は、2005 年より日本語教育、日本ビジネス教育、キャリア教育を融合させたビジネス日本語教育内容について検討、提案、実践し、以下の三点を主張してきた。

卒業後に日本企業に就職することを目標として、日本の大学・大学院に進学する留学生の割合が増加している。

留学生を採用する企業数は増加傾向にある。

特にここ数年の傾向として、留学生採用の意欲が中小企業間で高まっている。

このような状況において、グローバル展開を求める産業界の要望に応え、また実践教育という側面からの大学教育の質を高めるために、グローバル人材として留学生に求められている技能の内実を明らかにし、「地域企業に貢献する人材」を育成するために効果の高い教育カリキュラムを策定することが必要である。

### 2. 研究の目的

本研究は、留学生が大学において身につけるべき技能を、「日本企業への就業、定着」という視点から明らかにするものである。

現在、留学生が大学卒業後に日本企業への就職を希望することは、既に一般的な潮流となっている。また、留学生の採用を検討、拡大する企業も増加している。しかしながら、大学教育は、そのような潮流の中で、大学の立地、教育上の特色を生かし、留学生や産業界のニーズに合致した教育カリキュラムを実践し、産業界のニーズに合致した人材輩出を行う状況にまでは至っていない。

そこで本研究では、大学教育における実効的な教育カリキュラム策定の前提として、企業に対するアンケート・ヒアリング調査を行う。そして、大学卒業時に留学生に求められる技能を精査、体系化し、産学連携も視野に入れた、実践的な教育プログラム導入の礎とする。

### 3. 研究の方法

#### (1) 企業からの情報収集

企業への調査と連携構築を目指す本研究において、最初に必要なプロセスは、調査対象企業との信頼関係構築である。そこで、企業、留学生、研究者との定期的な交流会を行い、情報交換、ネットワーク構築を行った。

#### (2) インターンシップ参加学生からの情報収集

2017 年、2018 年にインターンシップを経験した留学生 22 名から、以下の内容について情報収集を行った。

- ・インターンシップの内容
- ・インターンシップから学んだこと
- ・自己評価

#### (3) 企業へのパイロット調査：ヒアリング

ヒアリング対象企業の選定

企業交流会のネットワークを活用し、パイロット調査としてのヒアリングに協力していただける企業を選定した。

アンケート（仮）の作成

パイロット調査に協力していただける企業を訪問し、ヒアリングを行った。

アンケート項目、内容の決定

パイロット調査の結果をふまえ、アンケートの内容を精査し、本調査のための最終的なアンケート内容を確定した。

#### (4) アンケート実施

就職情報サービス会社による情報をもとに、留学生の採用に関心のある京阪神地区の 200 社をリストアップし、グローバル人材採用、活用に関するアンケートを実施した。

#### (5) モデル化

本研究を通じて明らかになった情報をもとに、留学生採用のためのモデルを構築、運用した。

### 4. 研究成果

#### (1) 企業交流会実施によるネットワーク構築

2017 年度より、以下のとおり合計 6 回の企業、留学生、研究者の交流会を行い、継続的に情報交換を行う中で、ネットワークを構築した。交流会は 2017 年度、2018 年度の 2 年間で合計 6 回実施し、毎回企業約 10 社と留学生約 40 名が参加した。交流会の案内チラシについては、以下の図 1 参照。



図1 企業交流会案内チラシ（第1回）

|            |             |
|------------|-------------|
| ＜企業交流会実施日＞ |             |
| 第1回：       | 2017年10月21日 |
| 第2回：       | 2017年12月2日  |
| 第3回：       | 2018年1月20日  |
| 第4回：       | 2018年5月26日  |
| 第5回：       | 2018年10月20日 |
| 第6回：       | 2018年12月15日 |

(2) 留学生のインターンシップの意義について

2017年6月～8月にインターンシップに参加した留学生に対する調査結果に基づき、留学生のインターンシップの意義について、日本インターンシップ学会第18回大会（2017年9月1日）にて発表を行った。

＜留学生のインターンシップの意義＞

1) 地域企業に就職するための橋渡し

外国人留学生は、住み慣れた地域で就職したい、組織の大きさにこだわらず、早くから幅広い仕事を担当したい、という希望が強い。このような状況において、地元企業でのインターンシップは、外国人留学生が、卒業後の進路として地元の中小企業に就職するための橋渡しとなる。

2) 志望業種の選択

インターンシップを経験する前の志望業種では学生個人のおこがれや好みが重視されていたが、インターンシップ後は、文系の外国人留学生が活躍できそうな業種に変化し、視点が現実的になっている。

2018年6月～8月にインターンシップに参加した留学生に対する調査結果に基づき、留学生と企業の認識のギャップについて、「バンドンセミナーアジアと日本における外国人材の雇用と定着を考える」（2018年9月9日）にて発表を行った。

＜留学生と企業の認識のギャップ＞

外国人材が日本企業で働く際、日本企業文化への適応が問題となることは、既に調査によって知られている。そのギャップの内容を明らかにするため、インターンシップに参加した留学生の自己評価と、インターンシップ先の企業からの評価を比較することは、ギャップ解消の対策の第一歩となる。以下の図2～4は、インターンシップ参加留学生の自己評価と企業からのインターンシップ生への評価を比較表示したグラフである。

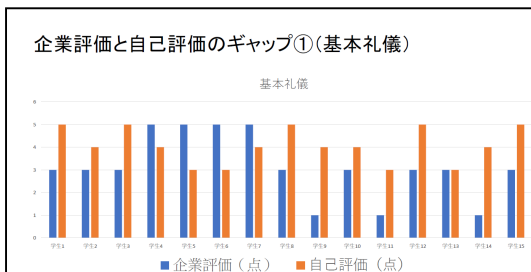


図2 企業評価と自己評価のギャップ（基本礼儀）

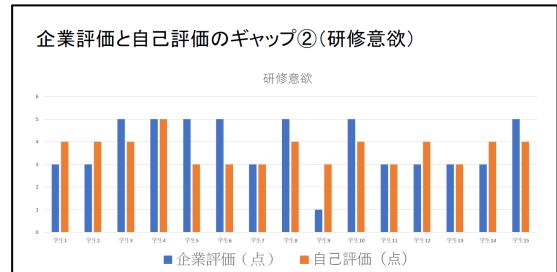


図3 企業評価と自己評価のギャップ（研修意欲）

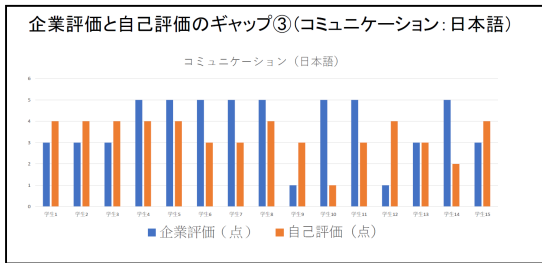


図4 企業評価と自己評価のギャップ(日本語)

### (3) アンケート調査について パイロット調査

ネットワークを構築した企業から9社を選定し、「グローバル人材に関するアンケート」実施においてポイントとなる質問項目、企業の実情についてヒアリングを行った。このヒアリングにより、グローバル人材の活用については、以下の点がポイントであることがわかった。

- ・ 志望学生と会える方法
- ・ インターンシップ、アルバイトの活用方法
- ・ 採用ルート
- ・ 学生と企業のマッチング
- ・ 何をもって外国人材の「定着」とするのか
- ・ 離職そのものより、離職の経緯
- ・ 教育機関との連携方法

#### アンケートの実施

##### 1) 趣旨

グローバル人材の活用(採用、定着)について、企業の現状および課題と感じている点を明らかにする。

##### 2) アンケート用紙

アンケート用紙はA4サイズの外形。印刷は見開きでA3サイズ両面印刷、二つ折り。

図5 「グローバル人材に関するアンケート調査票」(表)

図6 「グローバル人材に関するアンケート調査票」(裏)

### 3)印刷部数

- ・アンケート調査票：500 枚
- ・送付状：200 枚
- ・送信用封筒：500 枚
- ・返信用封筒：500 枚

### 4)実施と回収

就職情報サービス会社による情報をもとに、留学生の採用に関心のある京阪神地区の 200 社をリストアップし、返信封筒(返信用切手貼付)を同封の上、送付した。グローバル人材採用、活用に関するアンケートを実施し、35 社より回答を得た。

#### (4)教育機関と企業の連携モデル構築

企業への調査により、外国人材の採用、定着において、ミスマッチを防ぐため、企業が在学中の留学生との長期的な関係構築を望んでいること、またその手段として在学中のインターンシップ、アルバイトを採用のプロセスとして重視していることが明らかになった。そこで、学生と企業とのネットワーク構築を目的としたインターンシッププログラムモデルを作り、2018 年度より運用を開始している。

#### (5)今後の課題

- ・アンケート調査の継続

アンケート調査については今後も継続する。「外国人材の定着」のあり方として、業種や職種により「定着」をどのように定義しモデル化していくかは、今後の課題である。

- ・教育機関と企業の連携モデルの汎用化

地域でネットワークを構築する連携モデルを汎用化することが、今後、外国人材活用を拡大するための鍵となる。

## 5 . 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 件)

〔学会発表〕(計 2 件)

栗原 由加「グローバル人材育成、就職におけるインターンシップの役割」日本インターンシップ学会第 18 回大会、2017 年 9 月 1 日

奥田純子、堀井恵子、栗原由加、「何が外国人材の雇用と定着を阻むのか - ビジネス日本語教育からの提言 - 」バンドンセミナーアジアと日本における外国人材の雇用と定着を考える、2018 年9月9日

〔図書〕(計 件)

〔産業財産権〕

出願状況(計 件)

名称：

発明者：

権利者：

種類：

番号：

出願年：

国内外の別：

取得状況(計 件)

名称：

発明者：

権利者：

種類：

番号：

取得年：

国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等

## 6 . 研究組織

### (1)研究分担者

研究分担者氏名：小矢野 哲夫

ローマ字氏名：KOYANO Tetsuo

所属研究機関名：神戸学院大学

部局名：グローバル・コミュニケーション学部

職名：教授

研究者番号(8桁)：10116139

研究分担者氏名：香月 裕介

ローマ字氏名：KATSUKI Yusuke

所属研究機関名：神戸学院大学

部局名：グローバル・コミュニケーション学部

職名：講師

研究者番号(8桁)：30758785

### (2)研究協力者

研究協力者氏名：

ローマ字氏名：

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。