

中国の日本語専攻学生の就職活動に関する一考察

著者	上原 徳子, 陶 婉悠
雑誌名	宮崎大学教育文化学部紀要. 人文科学
巻	31
ページ	1-23
発行年	2014-08-30
URL	http://hdl.handle.net/10458/5018

中国の日本語専攻学生の就職活動に関する一考察

上原徳子ⁱ 陶婉悠ⁱⁱ

A Study on the Job-hunting Activities of Chinese Students Who Majored in Japanese

Noriko UEHARA and Wanyou Tao

はじめに

中国は現在世界で最も多くの日本語学習者を有するⁱⁱⁱ。その中には四年制大学の日本語学科で日本語を学び、卒業し、日系企業・日本企業に就職する者、あるいは日本に留学する者が多数見られ、日中の交流の根幹を支えているといつてよい。しかしながら、それらの人材が実際に中国において日系企業に就職するために就職活動をする際、どのような問題を抱えているのかについては、多くの調査研究がなされているとはいえないだろう。また、大学の教育現場で、そのような進路を希望する学生に対してどのような教育課程が準備され、どのような内容の教育が行われているのかについても、その実態調査が進んでいるとはいいがたい。

そこで、本論文では、特に就職活動時に焦点を当て、日本語専攻の卒業生らに質問紙調査と聞き取り調査を行い、その問題の一端を明らかにしようと試みた。

なお、本稿は、陶婉悠が平成25年度に修士論文として宮崎大学に提出した「中国におけるビジネス日本語教育に関する一考察（平成25年1月27日提出）」をもとに書かれた。本論文中的数据は全て修士論文の作成のため収集したものである。本文は、修士論文における陶のデータ分析と考察に基づいているが、上原が文章を再構成し、更に加筆修正した。

研究方法

本稿の研究方法は次のとおりである。

日系企業の採用選考に参加したことがある日本語専攻の卒業生を対象に、日系企業が必要としている人材、採用の条件とその手順、日本語専攻の大学生が日系企業への就職活動を行う際の課題、在学中に身につけた能力や知識についてどう感じているかについて、質問紙調査を行った(別添資料)。なお、別添資料には記載があっても、本稿の趣旨に関係が薄い項目については一部本稿で取り上げていないものがある。

調査の対象

本調査の対象は、日系企業の採用試験を受け、就職した中国の四年制大学日本語学科の卒業生のみとする。なお、具体的には全国9つの「一本大学」^{iv}を卒業した17名を対象に、アンケート調査を実施した。

調査の内容

日系企業の採用の条件や採用試験の内容等についてアンケートを作成、依頼、回収し、結果をまとめた。なお、調査期間は2013年9月2日～11月3日であり、質問用紙はインターネットにて配布、回収した。

調査結果

調査対象の基本属性

性別は、男性が僅か1名で、残りの16名は全員女性と、女性のほうが圧倒的に多かった（表1）。これは中国の外国語系大学在籍者の男女構成比がもともと女性に偏っていることが主な原因である。

対象となった日本語専攻卒業生の出身校（表2）は、北京外国語大学・上海外国語大学・大連外国語大学・四川外国語大学といった外国語系大学のほか、蘇州大学・福州大学のような総合大学、さらに農業系大学である南京農業大学、教育系大学である湖南師範大学、経済貿易系大学である上海対外経貿大学といった専門系の大学がある。なお上述の大学は全て「一本大学」である。

実際、調査のために日系企業に就職した日本語専攻の卒業生を見つけるのは、予想以上に困難な作業であった。例えば、南京農業大学の場合、日本語専攻は毎年3クラスの学生を募集し、1クラス約28名～30名、即ち毎年90名近くの学生が卒業する。しかし、近年約90名の学生のうち、日系企業に就職するのは1割にも満たない。日本語に関係する仕事に就く学生は年々減っており、特にここ数年は、中国の国営企業の人気が高まっている。他には、中国の一般企業に就職、公務員、留学、大学院への進学を選択した学生もいる。

中国での就職活動について

日本の大学生は概ね3年生の後学期が就職活動を始める目安になっているのに対し、中国の大学生は4年生になってから就職活動を開始するのが普通である。若干の個人差はあるものの、中国では就職活動を始めるタイミングが日本より遅く、その上半年程度の短期間で進路を模索し決定している。

表1 性別

性別	男性	女性
人数（名）	1	16

表2 卒業大学及び専攻名

出身大学	専攻名	人数 (名)
南京農業大学	日本語	7
蘇州大学	日本語	2
上海外国語大学	日本語	2
北京外国語大学	日本文学と文化	1
上海対外貿易大学	日本語 (ビジネス日本語コース)	1
四川外国語大学	日本語	1
湖南師範大学	日本語	1
福州大学	日本語	1
大連外国語学院	日本語	1
合計		17

アンケート結果

まず、大学(本科)在学中に取得した資格について尋ねたところ、全員が日本語能力試験1級を取得していた。また、それ以外の資格については、ほぼ全員が英語の資格を持っていることがわかった(表3)。

表3 在学中に取得した資格 (日本語関連以外)

資格の種類	英語能力			その他
	中国国家大学英语能力試験 4級	中国国家大学英语能力試験 6級	無し	
資格名	中国国家大学英语能力試験 4級	中国国家大学英语能力試験 6級	無し	
人数 (名)	4	12	1	0

具体的には、中国国家大学英语試験4級を取得していた者が4名、さらに高いレベルである6級を習得していたのは12名であった。実際の言語能力は別として、一般に中国では日本語と英語両方の資格を持っていれば、就職に有利だといわれている。特に大手企業の応募資格では、職種を問わず、英語の資格を有することが前提になっているのが現状である。これは、日本語に関する職種も例外ではない。

次に卒業生自身の日系企業の選択基準を尋ねたところ、「習得した日本語を活かせる」を選択した人が最も多く、76%も占めていた。

表 4

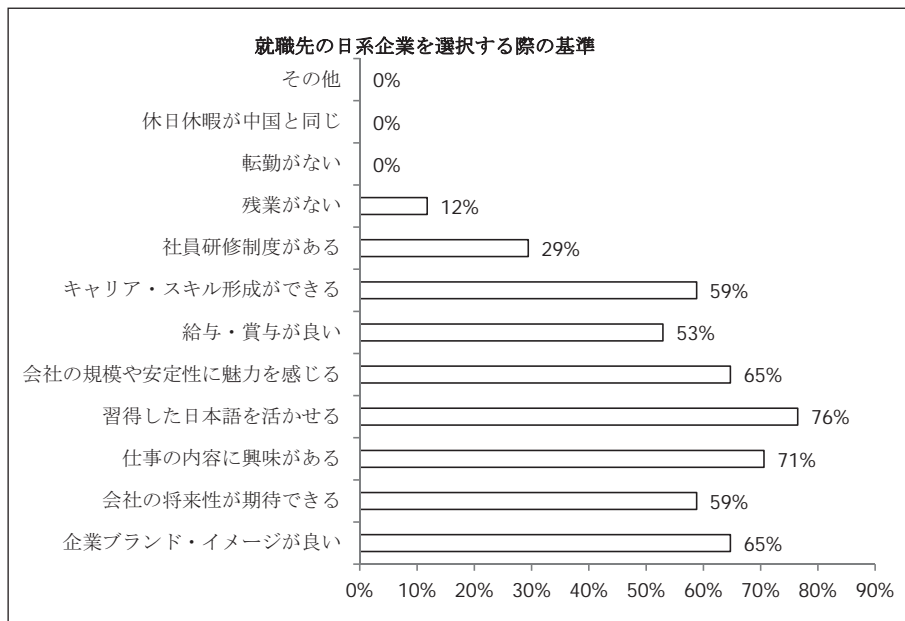
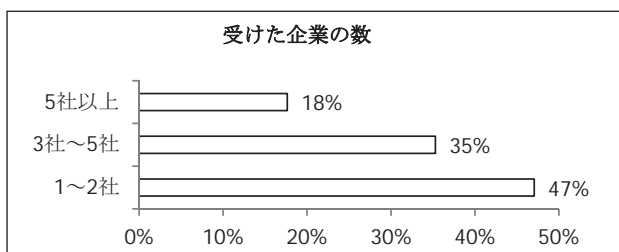


表4から、日本語専攻の卒業生たちは自らが4年間大学で培った日本語能力を実際の仕事に活用したいと考えていることがわかる。次いで、「仕事の内容に興味がある」、「企業ブランド・イメージが良い」、「会社の規模や安定性に魅力を感じる」といった項目が上位を占めた。それに対し、「社員研修制度がある」、「残業がない」、「転勤がない」などについてはあまり関心が払われていなかった。

中国の企業における社員研修制度は企業によって異なり、制度が整っている企業は極めて少ない。日系企業であっても、社員研修制度は日本に比べれば整っていないといえよう。中国では、学生は即戦力を求められているのである。学生も在学中に多かれ少なかれこのような情報を耳にするため、企業に「社員研修制度」がないことについては不満を感じないのが一般的である。そのため、「社員研修制度」の有無は企業を選択する際の基準とはなっていないと考えられる。また、中国でも、近年残業や転勤が徐々に増加傾向にあり、一般的に時間通りに仕事が終了できる職業といえば、公務員や大学の教師であると考えられている。従って、残業や転勤の有無は選択基準として重要視されないのであろう。以上の結果から、日本語専攻の学生は、習得した日本語をいかしたいという意欲と、安定性且つブランド・イメージが良い職場で、自分のやりたい仕事があったという希望を持っているといえる。

次に、就職するまでに受験した日系企業の採用試験の数については、47%の卒業生が「1～2社」受験後、内定を勝ち取っていることがわかった。次いで、35%の卒業生は「3～5社」であり、「5社以上」は18%にとどまっている（表5）。実際に受けた企業の面接の数はそれほど多くはないことが明らかになった。これは、今回の調査対象者が全員、比較的優秀な学生が多く集まってくる「一本大学」の出身であることが一つの要因として挙げられるだろう。

表5



次に、それらの就職先が決まるまでに経験したプロセスとして、応募した日系企業の情報の入手手段を尋ねたところ、「インターネット」が71%と圧倒的に多かった（表6）。「大学の就職支援部門」を利用した卒業生は3割程度で、「企業説明会」に参加した卒業生は僅か2割である。さらに意外なことに、「本/新聞/マスコミ」や「家族のネットワーク」を選択した卒業生は一人もいなかった。

また、応募形式について7割が選択していたのは「インターネットで履歴書を提出した」であった（表7）。「持参した」学生は約5割、「履歴書を郵送した」のは4割であった。そのほか、約2割の卒業生が電話で申し込んだことがわかった。履歴書の言語については、「日本語」、「中国語」、「英語」のほかに、「中国語」「日本語」の両方とも要求された場合や「中国語」「日本語」「英語」の三つを求められた場合もあった。

表6

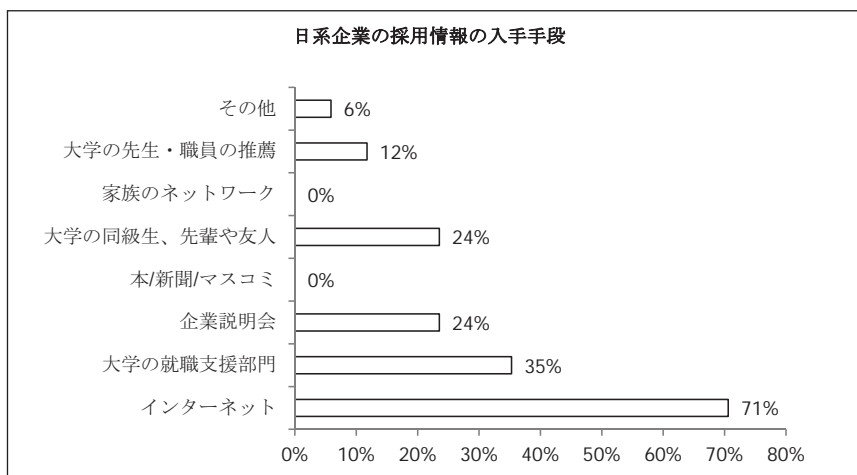
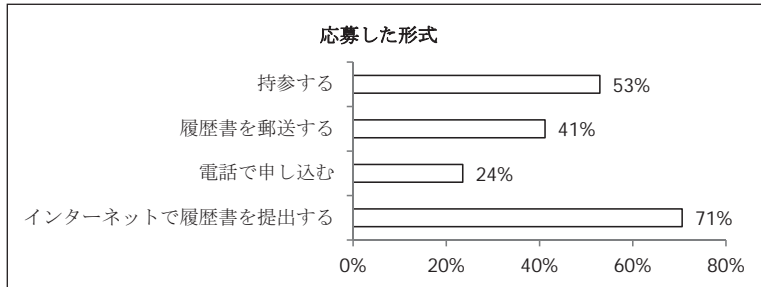
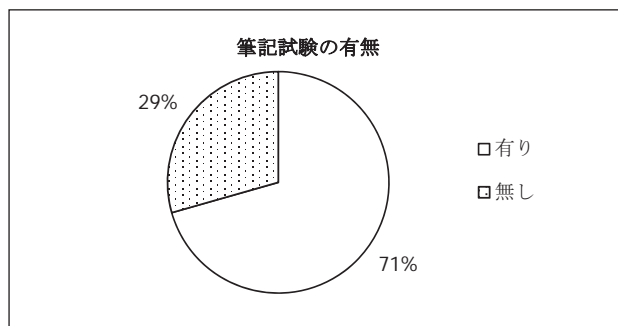


表7



続いて、採用試験については、71%の卒業生が筆記試験を経験していた（表8）。筆記試験の内容を「数学」、「英語」、「語文」^v、「一般常識」、「性格」（適性検査）、「翻訳（日本語→中国語）」、「翻訳（中国語→日本語）」に分けて尋ねたところ（複数選択）、「翻訳（日本語→中国語）」が突出しており、65%であった。次いで、「性格」と「翻訳（中国語→日本語）」がそれぞれ47%を占めている。一方、「数学」と「英語」は1割程度にとどまっている。「語文」は僅か6%である（表9）。筆記試験は企業によって異なるが、日本語専攻の大学生を考察の対象にする場合、専攻する日本語の能力について、企業が筆記試験を通じて確認していることがうかがえる。さらに、筆記試験に最も多く設けられる項目である「翻訳（日本語→中国語）」の内容（自由記述）を詳しく見ていくと、「software」、「リゾート紹介」、「経済」、「会社紹介に関する」、「パソコン」、「会計」、「ビジネス日本語」、「専門知識」、「日常会話」、「メール」など多岐にわたっている。

表8



面接については、一次面接、二次面接、三次面接に分け、さらにそれぞれ、「形式」、「使用言語」、「日本人面接官の人数」、「主な質問」、「所要時間」について複数回答可で尋ねた（表10）。その結果全員が一次面接を受けていたことがわかった（表10-1）。就職活動において、面接は必ず経験することだといえる。また、17名のうち、11名が二次面接を受け、さらに三次面接を経験していたのは、僅か3名であった。平均回数は2回であり、概ね2回の面接を経て内定に至っているということがわかった。「形式」については、いずれの段階でもほとんどが「個人面接」という形式がとられていた。一次、二次面接では「集団面接」や「集団討議」も用いられていたが、三次面接では「個人面接」のみとなっている（表10-1・10-2・10-3）。最終面接では、中

表9

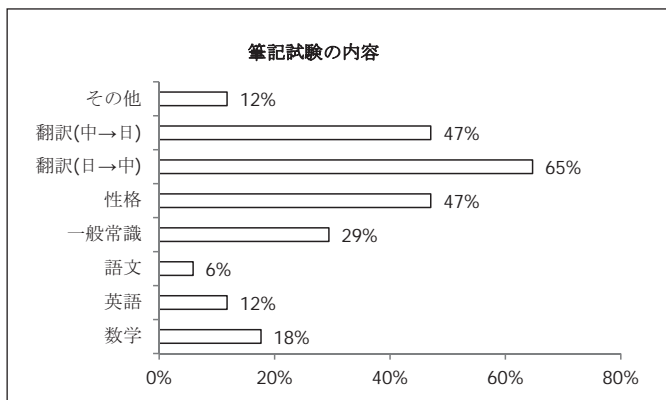


表10-1

一次面接 経験者：17名																	
形式					使用言語				日本人面接官				面接の時間（何分間）				
個人面接	集団面接	個人面接	集団面接	集団討議	中国語	日本語	中国語及び日本語	一人	二人	三人以上	無し	5	10	15	20	30	無回答
11	4	1	1	1	6	8	3	5	3	2	7	1	1	3	1	2	8

表10-2

二次面接 経験者：11名																	
形式				使用言語					日本人面接官				面接の時間（何分間）				
個人面接	集団面接	個人面接	集団面接	中国語	日本語	中国語及び日本語	無回答	一人	二人	三人以上	無し	無回答	10	15	30	60	無回答
6	2	3	3	3	4	2	2	1	2	3	3	2	1	1	1	1	7

国でも日本と同じように、「個人面接」を行うのがほとんどである。「使用言語」は、「中国語」と「日本語」を併用するケースが多く、中国人の面接官であっても、日本語で回答することを要求することがあるようである。さらに、日本人面接官が各段階に同席しており、初期段階では、一人、二次面接になると、三人以上の面接官が同席するケースが多いことがわかった。最終面接である三次面接では、日本人面接官1人で行われることもある（表10-3）。

また、それぞれの段階で経験した面接の所要時間を尋ねたところ、一次面接においては、5分から30分という数値が挙げられており、中でも「15分」が多く選択されている。続いて、二次面接では、10分から60分まで挙げられており、かなりの個人差が見受けられる。三次面接は大体15分で面接が終了することがわかった。

表10-3

三次面接 経験者：3名										
形式			使用言語			日本人面接官			面接の時間 (何分間)	
個人面接	集団面接	集団討議	中国語	日本語	無回答	有り (二人)	無し	無回答	15	無回答
3	0	0	1	1	1	1	1	1	2	1

面接で聞かれた質問を具体的に尋ねたところ、一次面接では、「自己紹介」、「志望動機」、「趣味」、「大学生活」が共通しており、半分程度の卒業生は「これまでの経験や将来展望」なども聞かれていた。他の内容で目立っていたのは、「資格」、「希望給与」、「福利厚生」に関する質問であった。中国では、面接の場で、賃金に関する希望を直接聞かれたり、自分から希望する条件を話すことは珍しくない。また、「自己紹介」では、中国語、日本語、さらには英語での回答も求められることがあったようだ。留学の経験がある学生に対しては、その経験についても聞かれる。また、二次面接では、「自己紹介」や「志望動機」という基本的なことは再び確認されるが、「キャリアプラン」や「これからやりたいこと」、「契約について」、「福利厚生」、「志向」など、いわゆる実際の仕事や未来のビジョンについての質問が多く出ることが明らかになった。最終面接でもある三次面接では、「趣味」や「性格」など、割とリラックスできるような話題が多い。この段階までにすでに「志望動機」や「キャリア」についてしっかりと確認されているため、最終面接ではその人の資質を読み取る意味での面談が多いといえるだろう。

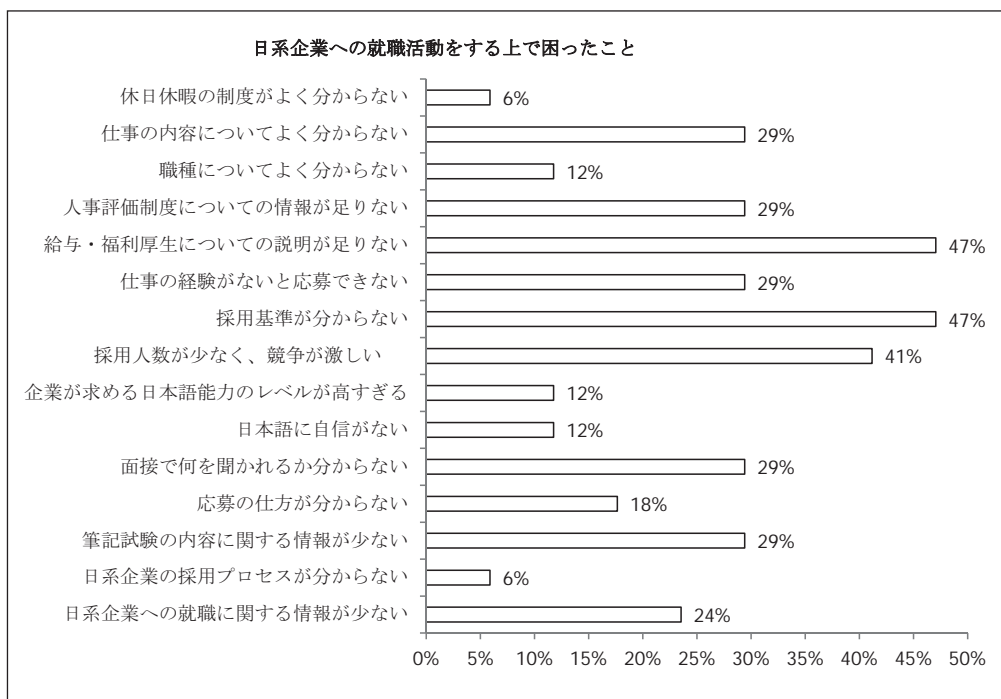
表11

全プロセスにはどの ぐらいかかったか	1～2週間	2～3週間	1ヶ月	2ヶ月	無回答
	2	2	9	2	2

次に、就職先の日系企業への就職活動の期間(自由記述)を尋ねたところ、「1ヶ月」と答えた卒業生が圧倒的に多かった。「1～2週間」、「2～3週間」、「2ヶ月」という回答はそれぞれ1割程度である(表11)。

また、「日系企業への就職活動をする上で困ったこと」を複数回答可で尋ねたところ(表12)、「採用基準がわからない」、「給与・福利厚生についての説明が足りない」、「採用人数が少なく、競争が激しい」という三つが特に目立った。そのほかには、「筆記試験の内容に関する情報が少ない」、「面接で何を聞かれるかわからない」、「仕事の経験がないと応募できない」、「人事評価制度についての情報が足りない」などが挙げられている。中国企業の採用活動では、日本と同じように、募集要項において、給料や福利厚生、研修内容、能力開発の機会、仕事内容という基本的な事項が明記され、会社説明会でも細かく説明される。しかし、それぞれの募集要項には詳しいものもあれば簡単なものもある。さきにも触れたように、中国では企業の面接などを通じて、給与や福利厚生、能力開発の機会などについて交渉することは、さほど失礼なこととは思われていない。しかし、日系企業は、日本の企業文化がある程度浸透し、「日本式」に従う

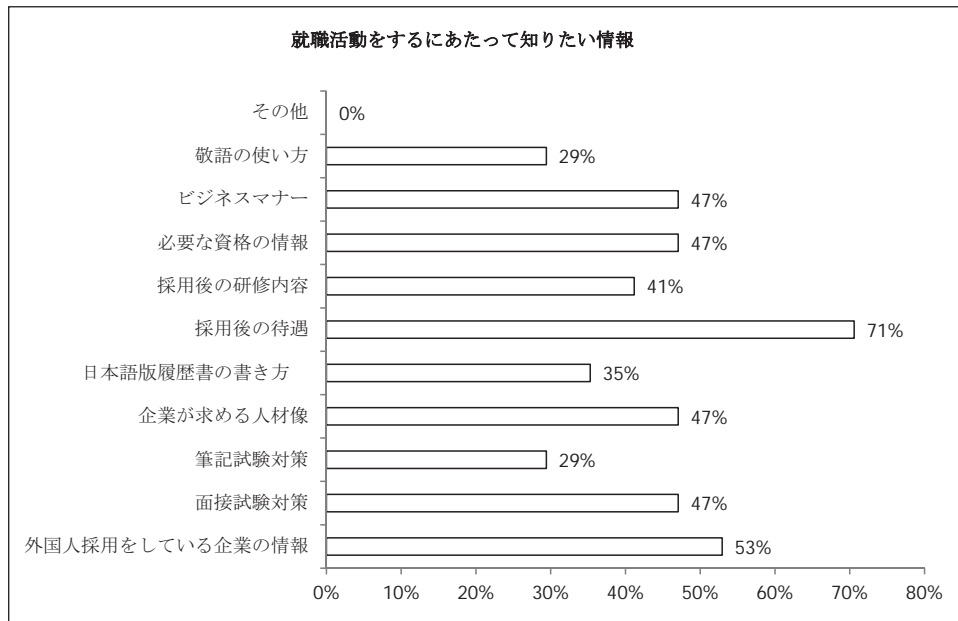
表12



ところが多い特性を持つ。たとえば、中国企業の面接試験では「給料」などについて自分の希望を適切に伝えることは失礼にならないが、日本において日本企業の面接を受ける際「給料」について質問すれば面接官に良い印象を与えることにはならないだろう。それは、日本で就職活動をする中国人留学生にとっては、文化の大きな違いとして映る。一方、中国の大学生向け就職支援サイトに掲載されている日系企業の募集要項をみると、基本的事項は「中国式」に簡略化されて書かれている。しかしその中でも「採用条件」は詳しく書いてあり、日本語能力以外に2年～5年の仕事の経験や、パソコン操作力、英語力などを採用条件として挙げているところが多い。中国の労働市場では中途採用が主流であるため、社会経験の少なさを弱みであると自覚している学生は少なくない。「社会経験」がないというだけで、希望する企業の採用試験を諦めざるを得ないこともある。さらに、採用人数が少なく、一つのポストに1人か2人しか採用されていない。従って、大学新卒者の仕事のチャンスは極めて限られているといえる。その一方で、募集要項には、「企業が求める人材像」や、「給与・福利厚生についての説明」はほとんど明記されていない。それが、「採用基準がわからない」、「給与・福利厚生についての説明が足りない」、「採用人数が少なく、競争が激しい」ということを卒業生たちが困難と感じていた理由ではないだろうか。

また、「就職活動をするにあたって知りたい情報」について複数回答可で尋ねたところ(表13)、最も知りたい情報としては、「採用後の待遇」が70%と群を抜いて多く、次いで「外国人採用をしている企業の情報」の53%が続き、「面接試験対策」、「企業が求める人材像」、「必要な資格の情報」、「ビジネスマナー」がいずれも47%を占めている。「企業が求める人材像」、「必要な資格

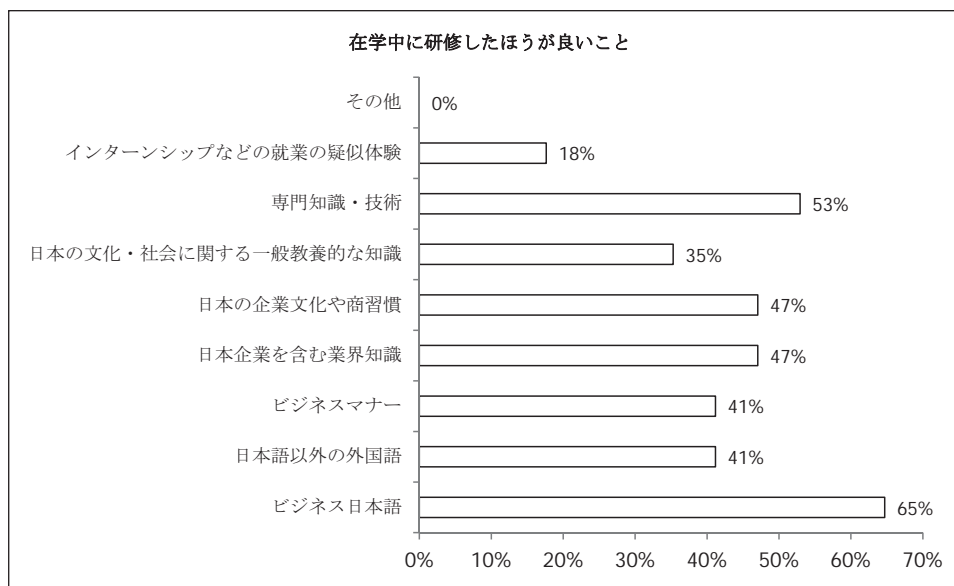
表13



の情報」については、企業のホームページで検索することや企業説明会に参加するなど、学生自らが何らかの手段を用いることで入手できるが、「面接試験対策」や「ビジネスマナー」に関しては、専門的な訓練が必要だと考えられる。大学で日本語を専攻した卒業生は、切実に就職情報及び指導体制の充実を求めているのではないか。

「ご自身の経験を振り返って、日系企業に就職する上で、在学中に研修したほうが良いことは何ですか（複数回答可）」という設問に対し（表14）、「ビジネス日本語」は65%で1位、2位は53%の「専門知識・技術」である。次いで「日本企業を含む業界知識」、「日本の企業文化や商習慣」はいずれも47%を占めており、「日本語以外の外国語」、「ビジネスマナー」、「日本の文化・社会に関する一般教養的な知識」という回答は、いずれも4割前後であった。「専門知識・技術」が占める割合が高いのは、企業の採用条件の一つとして、日本語以外の専門知識を有することが挙げられているからだと考えられる。日本語一辺倒の人材が、すでに中国社会のニーズには応えられないことを自覚している学生は少なくない。就活戦争で生き残るためには、日本語能力以外に「専門知識・技術」を備えることが不可欠である。しかし、ここで注目してもらいたいのは、4割の卒業生が研修を必要と感じている「日本の企業文化や商習慣」、「ビジネスマナー」や「日本の文化・社会に関する一般教養的な知識」といった日本の文化と直接関連している項目である。「専門知識・技術」や「日本語以外の外国語」のような社会に即戦力として求められる項目に対して、このような項目は学生の大学教育におけるニーズを表しているといえるだろう。このような回答には「専門知識・技術」などは就職という難関を乗り越えるための要素であるが、実際に仕事を始めてみると、日本の文化を知らないと仕事がスムーズに進めないことを実感したといった背景があるのではないだろうか。

表14



最後に、日系企業で外国人がより活躍するために必要なことを複数回答可で尋ねたところ(表15)「年功よりも能力重視の評価・処遇体系」が最も多く選択され、半分以上の卒業生がそれが最も必要だと考えている。次の「日常業務における上司の丁寧なサポート」の47%も目立った。「評価・処遇の透明性の確保」と「職務内容の明確化」がいずれも41%であり、「研修メニューの充実」と「時間外の過ごし方に対する理解」はいずれも29%であった。

就職後について

以下は就職後についての設問である。

調査対象者の日系企業での勤務年数は表16の通りである。

表16で示した通り、6割近くの卒業生の日系企業での勤務年数は1年にも達していない。フォローアップ聞き取り調査によると、「1年以下」を選択している卒業生のうち、新卒で日系企業に入ったが、すぐにやめてしまった卒業生や、転職をして日系企業に入ったため、勤務年数が短い卒業生もいた。日本経済団体連合会の調査^{vi}によると、苦勞して採用した現地の中国人が、定着せずに辞めていく傾向にあり、特に入社後1～2年以内の短期勤務者、若年者、また優秀な人材ほど他社からの引き抜きもあって退職率が高いという。今回の調査対象でも、全体の76%が2010年以前の卒業生で、卒業後すぐ日系企業に就職し、4年以上日系企業で働いている卒業生の占める割合は極めて低い。

日系企業での職種について尋ねたところ(表17)、65%の卒業生は「事務職」に就いている。「技術職」と「その他」はいずれも18%であった。「その他」(自由記述)を詳しく見ていくと、「総合職」、「应收应付会計(公認会計士)」、「技術部支援(サイエンスサポーター)」が挙げられている。

業務の対象については(表18)、「国内と海外の業務で国内の業務がメイン」が最も多く選択

表15

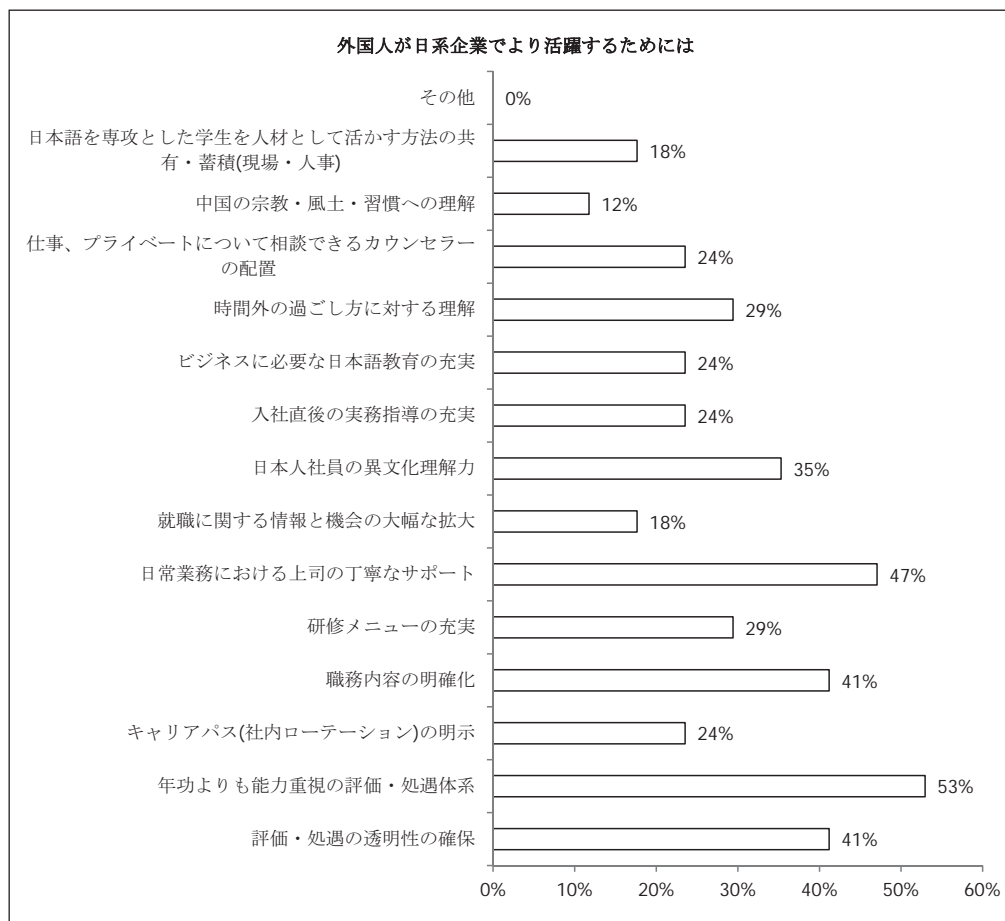


表16

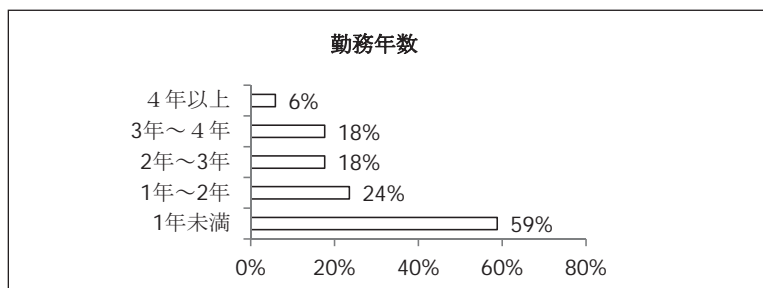
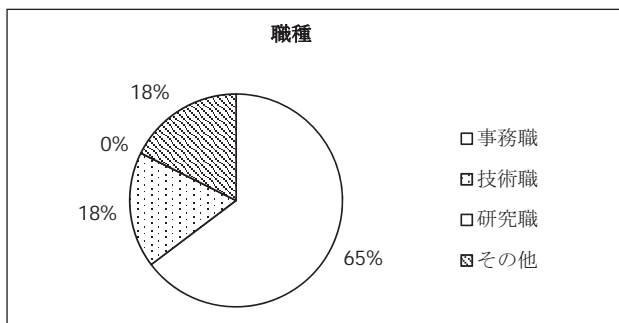
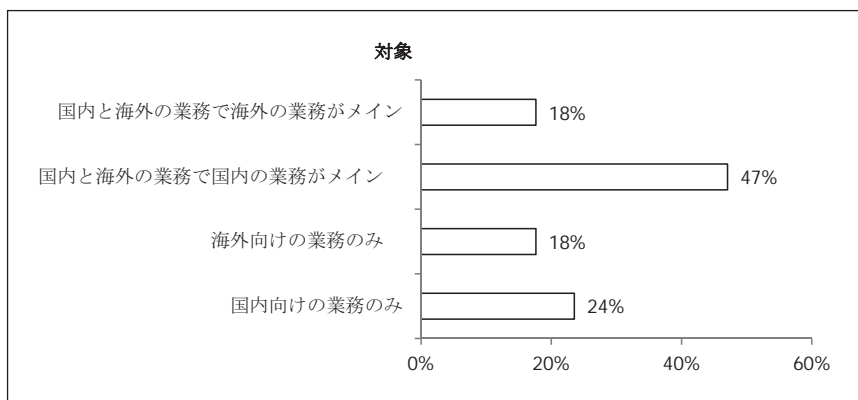


表17



されており、約半数に達している。次いで「国内向けの業務のみ」の24%が続く。ここから、日系企業で仕事をしている日本語専攻の卒業生は国内の業務がメインであることがわかった。

表18



主な業務内容については(表19)、「経理・会計・財務」と「販売・営業」がいずれも29%で、上位を占めている。具体的な内容は「通訳・翻訳」が群を抜いて1位であり、他の項目の倍に匹敵する。次いで「販売・仕入れ」の24%、「各種申請・認可取得」と「その他」のそれぞれ18%、「契約」と「事業計画・予算管理」のそれぞれ12%の順であった。「その他」には、「人事全般(採用、研修、評価など)」、「应收应付会計(公認会計士)」、「技術部支援(サイエンスサポーター)」、「オンライン調査のオペレーション」などが挙げられている。

日本語の使用場面(複数回答可)について尋ねたところ(表20)、「書類関係(書く、読む)」と「E-mailのやり取り」がいずれも94%を占め、「社内の会話」と「会議」がそれぞれ82%と続く。「顧客との会話」は71%という数値であった。

一日の日本語使用状況については、最も多く選択されているのは35%の「3～4時間」であり、「4時間及び4時間以上」が29%、「1～2時間」が24%と続く。「1時間未満」と「まったく使っていない」は1人も選択していなかった(表21)。しかし、使用時間は勤務時間の半分までがほとんどであり、実際の仕事では日本語と中国語(あるいはそれ以外の言語)の使用頻度

表19

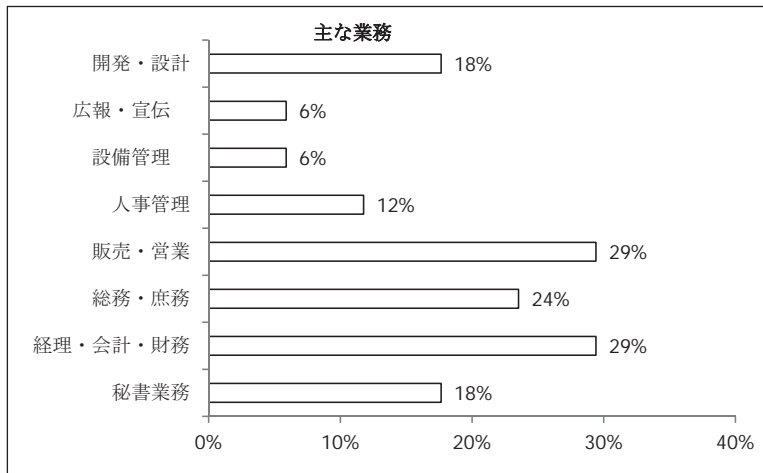
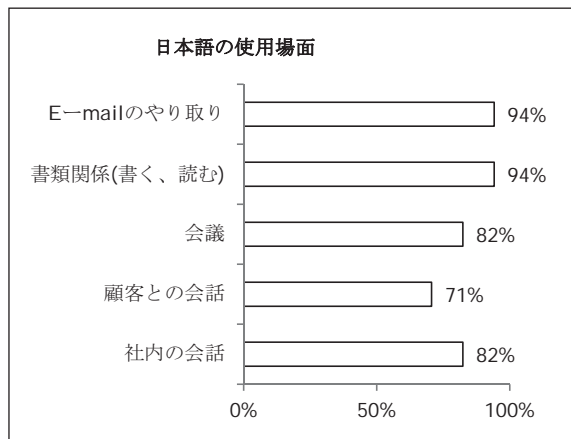


表20



は半々ほどと考えた方がよいのかもしれない。

最後に、日系企業に就職した際に困ったこと(複数回答可)を尋ねたところ(表22)、「専門知識」は半分を超える高い数値を示している。次いで「職場の人間関係」の47%、「人事評価制度」の35%であり、「顧客対応」、「電話対応」、「仕事の進め方」、「給与・賞与」がいずれも29%であった。「日本語」と「文化の違い」は意外に「困ったこと」の中で下位を占め、18%であった。

即戦力として、企業が求める専門知識の必要性を、卒業生たち自らが感じていることがあきらかになったが、次いで挙げられている日系企業内の人間関係や人事評価についての知識は、大学教育のカリキュラムの中で、日本文化の一部として学ぶことが可能であり、今後大学が検討すべき部分ではなかろうか。

表21

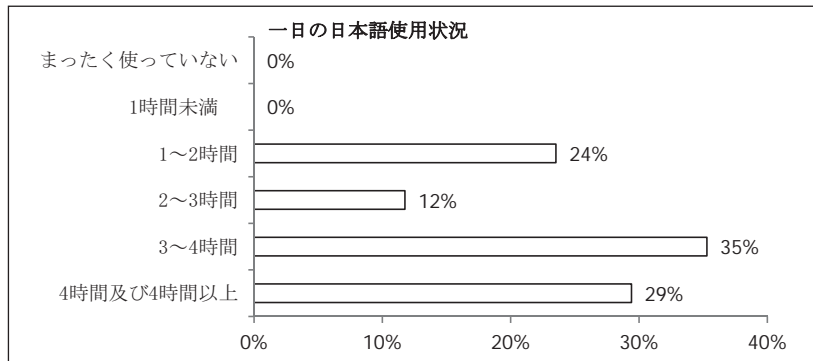
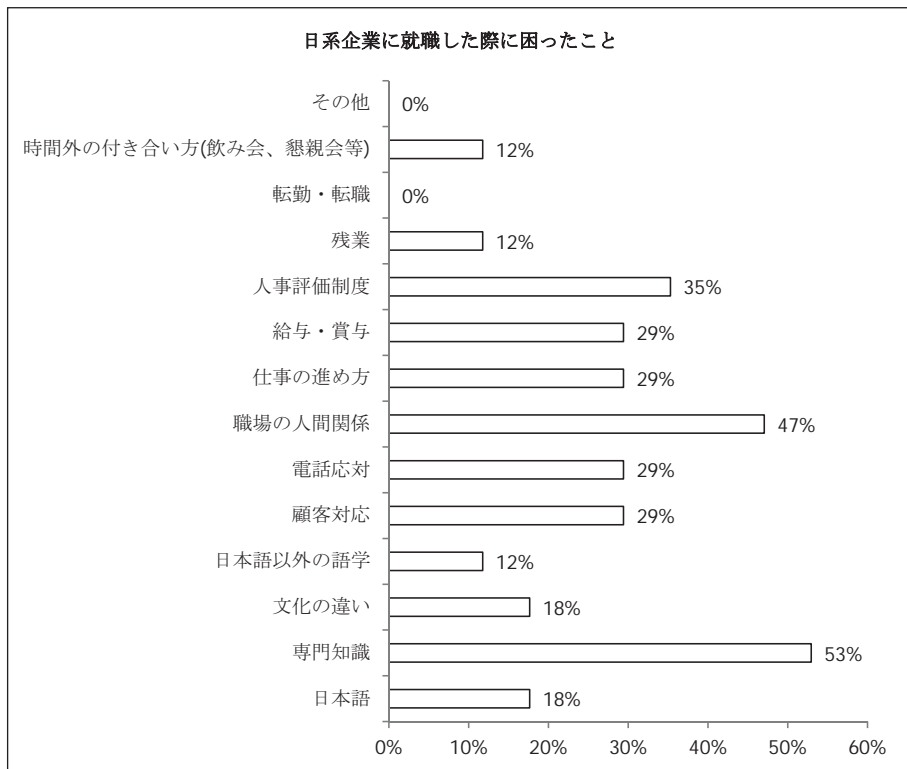


表22



考察

以上の調査結果をふまえて、中国の大学の日本語専攻の卒業生の就職活動についての考察を以下のようにまとめた。

日本の大学生であれば、概ね3年生の後学期(卒業する約1年半前)が就職活動を始める目安になっているのに対し、中国では4年生になってから就職活動を開始するのが一般的である。

調査結果により、まず明らかになったのは、若干の個人差があるものの、中国では動き始めるタイミングが日本より1年近く遅く、半年程度の短期間で進路を模索していることである。

近年、日本語に関する仕事に就く日本語専攻の卒業生は減ってきている。その原因としては、まず、急速に数が増え続けている大卒者や近年の世界的な景気後退を背景として仕事の機会が少ないこと、中国の人材市場では職務経験や専門性が求められ、「日本語」という特殊な専門をもつ日本語専攻の新卒者にとっては機会が限られていること、そもそも新卒者には職務経験がないため、中途採用主流の採用市場では一層機会が少なくなっていることが考えられよう。元来その学生が日系企業に対して何らかのマイナスイメージを持っているかどうかは別として、評価制度、報酬などを中国の他の企業や欧米企業と比較し、最終的には日系企業を断念する者もいるだろう。大学は、カリキュラムの中で、どのように日本語専攻の学生の競争力を高めるかを考え、また、日本語に関する仕事の魅力を学生に伝えるべきではないか。これは、中国の大学における日本語教育の課題の一つとして考えなければならない。

また、就職先の日系企業を選択する基準を尋ねたところ、日本語専攻の学生は、習得した日本語をいかしたいという意欲と、安定性且つブランド・イメージが良い職場で、自分のやりたい仕事をしたという希望を持っていることがわかった。日系企業に就職するまでに受験した採用試験の数については、調査対象の半分近くの学生は1~2社受験後内定を勝ち取っていて、実際に企業の面接を数多く受けた者はそれほど多くないことが明らかになった。これは、今回の調査対象者が全員、比較的優秀な学生が多く集まってくる「一本大学」の出身であることが一つの要因として挙げられるだろう。応募した日系企業の情報の入手手段については、インターネットを利用した卒業生が最も多い。また、応募形式についても、ほとんどの卒業生がインターネット経由で履歴書を提出していた。採用試験については、筆記試験で最も多く設けられる項目が「翻訳」であることが明らかになった。筆記試験は企業によって異なるが、日本語専攻の大学生の場合、専攻する日本語の能力について、企業が筆記試験を通じて確認していることがうかがえる。また、面接については、まず、全員が一次面接を受けて、その後、概ね2回の面接を経て内定に至っているということがわかった。「形式」については、いずれの段階でもほとんどが「個人面接」という形式がとられていた。「使用言語」は、「中国語」と「日本語」を併用するケースが多く、中国人の面接官であっても、日本語で回答することを要求することがあった。また、「日本人面接官」が各段階に同席しており、初期段階では、一人、二次面接になると、三人以上の面接官が同席するケースが多いことがわかった。面接の所要時間にはかなりの個人差が見受けられる。面接で聞かれた質問を具体的に尋ねたところ、一次面接では、「自己紹介」、「志望動機」、「趣味」、「大学生活」が共通しており、半分程度の卒業生は「これまでの経験や将来展望」なども聞かれていた。二次面接では、実際の仕事や未来のビジョンについての質問が多く出ることが明らかになった。最終面接でもある三次面接では、その人の資質を読み取ることを狙った面談が多いといっていよう。

「日系企業への就職活動をする上で困ったこと」を尋ねたところ、「採用基準がわからない」、「給与・福利厚生についての説明が足りない」、「採用人数が少なく、競争が激しい」という三つが特に目立った。中国では、企業の面接などを通じて、給与や福利厚生、能力開発の機会などについて交渉することは、さほど失礼なこととは思われていない。しかし、日系企業は、日本の企業文化がある程度浸透し、「日本式」に従うところが多い特性を持つ。このことから、日本文化をよく知らないと、日系企業への就職に成功することは難しいと考えられる。また、中国

の労働市場では中途採用が主流であるため、社会経験の少なさを弱みであると自覚している学生も少なくない。社会経験がないというだけで、希望する企業の採用試験を諦めざるを得ないこともある。さらに、採用人数が少なく、一つのポストに1人か2人しか採用されていない。従って、日本語専攻の大学新卒者の仕事のチャンスは極めて限られているといえる。また、募集要項には、「企業が求める人材像」や、「給与・福利厚生についての説明」はほとんど明記されていない。これは、卒業生たちが「採用基準がわからない」、「給与・福利厚生についての説明が足りない」、「採用人数が少なく、競争が激しい」ということなどを困難と感じていた理由につながっているのではないかと考えられる。

「就職活動をするにあたって知りたい情報」について、学生が回答した最も知りたい情報のうち、ビジネス日本語及び日本文化に関連する項目は「面接試験対策」、「企業が求める人材像」「ビジネスマナー」であった。また、今回の調査結果からも、卒業生が在学中の学習を振り返り、「ビジネス日本語」の重要度を再認識していることがわかった。また、卒業生は「日本の企業文化や商習慣」、「ビジネスマナー」や「日本の文化・社会に関する一般教養的な知識」といった日本の文化と直接関連している項目も必要だと感じている。これは、実際に仕事を始めてみると、日本の文化を知らないと仕事がスムーズに進まないからであろう。

おわりに

本稿では、中国の大学で日本語を専攻した学生たちが、実際に日系企業・日本企業に就職する際、中でも中国において就職活動をする際、どのような問題を抱えているのかについて、アンケート調査を通してその一端を明らかにした。

学生(卒業生)達は、企業からは即戦力を求められ、その要求に応えるべく奮闘しているが、実際には、中国とは異なる日本企業・日系企業をもつ文化的背景への理解不足により、悩みを抱える様子がうかがえたといえよう。

さらには、中国の大学の教育現場で、中国で日系あるいは日本企業への就職を希望する学生に対してどのような教育課程が準備され、どのような内容の教育が行われているのかについても、その実態調査と考察が必要であると考え、それについては稿を改めて述べることにしたい。

(2014年5月7日受理)

注

i 宮崎大学教育文化学部准教授

ii 宮崎大学教育学研究科学校教育支援専攻日本語支援教育専修 平成25年度修了

iii 国際交流基金2013年7月8日PRESS RELEASE<<http://www.jpf.go.jp/j/about/press/dl/0927.pdf>>
(2014年3月14日最終閲覧)

iv 中国には、国立大学と民営大学(私立)の二種類がある。

国立大学の中でも、中国教育部に直属している大学(重点大学)と地方の教育機関に所属している大学がある。「一本大学」とは、現在二種類あり、一種類は中国教育部に直属している大学又は各部(日本の「省」に等しい)傘下の重点大学、985工程プログラム及び211工程プログラムに入っている大学である。もう一種類は中国の各省の重点大学である。

<http://jp.86to81.net/htm/BasePage/9/article_id/003/066/0.htm>(2013年11月3日最終閲覧)

v 中国の学校教育では、日本の「国語」にあたる科目を「語文」とよぶ。

vi 日本経済団体連合会(2006)「日系企業の中国におけるホワイトカラー人材戦略～優秀人材の確保と定着こそが成功の鍵～」

<<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2006/030/honbun.pdf>>(2014年1月17日最終閲覧)

- あなたが日系企業（一社を例として）に応募したプロセスをお聞かせください。

企業名： _____

◆あなたが応募した日本の企業・日系企業に関する情報は、どのような手段で入手しましたか。（複数回答可）

- ① インターネット
- ② 大学の就職支援部門
- ③ 企業説明会（双選会/招聘会など） _____回
- ④ 就職情報誌/新聞/マスコミ
- ⑤ 大学の同期、先輩や友人
- ⑥ 家族のネットワーク
- ⑦ 大学の先生・職員の推薦
- ⑧ その他 _____

答え：（ _____ ）

◆応募した形式

履歴書上の言語

- ① インターネットで履歴書を提出する 中国語 日本語 英語
- ② 電話で申し込む 中国語 日本語 英語
- ③ 履歴書を郵送する 中国語 日本語 英語
- ④ 持参する 中国語 日本語 英語

◆採用試験

筆記試験 （該当する項目に「✓」をお入れください）

数学		性格		
英語		翻訳（日→中）		試験内容、分野：
語文		翻訳（中→日）		試験内容、分野：
一般常識		その他		

面接 （「✓」をお入れください）

形式	一次面接		二次面接		三次面接	
	個人面接		個人面接		個人面接	
集団面接		集団面接		集団面接		
集団討論		集団討論		集団討論		
その他		その他		その他		
使用言語	中国語	日本語	中国語	日本語	中国語	日本語
日本人面接官（何人）						

主な質問	(例:志望動機,自己紹介,趣味,大学生活,その他)		
時間	約 分間	約 分間	約 分間

・以上の日系企業へ応募した全プロセスには何ヶ月かかりましたか。約 _____ヶ月

● 日系企業への就職活動をする上で困ったことは何ですか。(複数回答可)

- ① 日系企業への就職に関する情報が少ない
 - ② 日系企業の採用プロセスがわからない
 - ③ 筆記試験の内容に関する情報が少ない
 - ④ 応募の仕方がわからない
 - ⑤ 面接で何を聞かれるかわからない
 - ⑥ 日本語に自信がない
 - ⑦ 企業が求める日本語能力のレベルが高すぎる
 - ⑧ 採用人数が少なく、競争が激しい
 - ⑨ 採用基準がわからない
 - ⑩ 仕事の経験がないと応募できない
 - ⑪ 給与・福利厚生についての説明が足りない
 - ⑫ 人事評価制度についての情報が足りない
 - ⑬ 職種についてよくわからない
 - ⑭ 仕事の内容についてよくわからない
 - ⑮ 休日休暇の制度がよくわからない
- 答え: ()

● 日系企業への就職のための本があれば、読んでみたいですか。

はい いいえ

● 就職活動をするにあたって知りたい情報は何か。(複数回答可)

- ① 外国人採用をしている企業の情報
 - ② 面接試験対策
 - ③ 筆記試験対策
 - ④ 企業が求める人材像
 - ⑤ 日本語版履歴書の書き方
 - ⑥ 採用後の待遇
 - ⑦ 採用後の研修内容
 - ⑧ 必要な資格の情報
 - ⑨ ビジネスマナー
 - ⑩ 敬語の使い方
- 答え: ()

⑩ その他 _____

- ご自身の経験を振り返って、日系企業に就職する上で、在学中に研修をしたほうが良いことは何ですか。(複数回答可)

- ① ビジネス日本語
- ② 日本語以外の外国語
- ③ ビジネスマナー (例: _____)
- ④ 日本企業を含む業界知識
- ⑤ 日本の企業文化や商習慣 (例: _____)
- ⑥ 日本の文化・社会に関する一般教養的な知識
- ⑦ 専門知識・技術 (例: _____)
- ⑧ インターンシップなどの就業の疑似体験
- ⑨ その他 _____

答え: (_____)

- 日系企業で外国人がより活躍するには、何が重要だと思われますか。(複数回答可)

- ① 評価・処遇の透明性の確保
- ② 年功よりも能力重視の評価・処遇体系
- ③ キャリアパス(社内ローテーション)の明示
- ④ 職務内容の明確化
- ⑤ 研修メニューの充実
- ⑥ 日常業務における上司の丁寧なサポート
- ⑦ 就職に関する情報と機会の大幅な拡大
- ⑧ 日本人社員の異文化理解力
- ⑨ 入社直後の実務指導の充実
- ⑩ ビジネスに必要な日本語教育の充実
- ⑪ 時間外の過ごし方に対する理解
- ⑫ 仕事、プライベートについて相談できるカウンセラーの配置
- ⑬ 中国の宗教・風土・習慣への理解
- ⑭ 日本語を専攻とした学生を人材として活かす方法の共有・蓄積(現場・人事)
- ⑮ その他: _____

答え: (_____)

入社後について(日本企業に勤めている方/勤めたことのある方のみご記入ください)

- 日系企業での勤務年数は何年ですか? _____年 _____ヶ月

- あなたの日系企業での職種をお答えください。(回答は一つ)

1) 事務職 技術職 研究職 その他 (_____)

2) 対象

国内向けの業務のみ

- 海外向けの業務のみ
- 国内と海外の業務で国内の業務がメイン
- 国内と海外の業務で海外の業務がメイン

● あなたの日系企業での主な業務（複数回答可）

- | | | |
|----------------------------------|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 秘書業務 | <input type="checkbox"/> 経理・会計・財務 | <input type="checkbox"/> 製造・生産・品質管理 |
| <input type="checkbox"/> 情報システム | <input type="checkbox"/> 企画関連 | <input type="checkbox"/> 法務事務 |
| <input type="checkbox"/> 購買・原価管理 | <input type="checkbox"/> 総務・庶務 | <input type="checkbox"/> 販売・営業 |
| <input type="checkbox"/> 安全管理 | <input type="checkbox"/> 人事管理 | <input type="checkbox"/> 物流管理 |
| <input type="checkbox"/> 設備管理 | <input type="checkbox"/> 広報・宣伝 | <input type="checkbox"/> 研究・調査 |
| <input type="checkbox"/> 開発・設計 | <input type="checkbox"/> その他（ ） | |

具体的な内容

- | | | |
|-------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 取引商品の開発・選定 | <input type="checkbox"/> 各種申請・認可取得 | <input type="checkbox"/> 商品企画 |
| <input type="checkbox"/> 工場業務 | <input type="checkbox"/> 取引相手の選定 | <input type="checkbox"/> 販売・仕入れ |
| <input type="checkbox"/> 検討書・報告書の作成 | <input type="checkbox"/> 製造・施工管理 | <input type="checkbox"/> 契約 |
| <input type="checkbox"/> 物品受け渡し | <input type="checkbox"/> プレゼンテーション | <input type="checkbox"/> 工程管理 |
| <input type="checkbox"/> 販売・購入の計画立案 | <input type="checkbox"/> 決済・精算 | <input type="checkbox"/> 技術改良 |
| <input type="checkbox"/> 庶務管理 | <input type="checkbox"/> 事業計画・予算管理 | <input type="checkbox"/> シミュレーション・解析 |
| <input type="checkbox"/> 通訳・翻訳 | <input type="checkbox"/> 販促・営業活動 | <input type="checkbox"/> 照査・テスト |
| <input type="checkbox"/> その他 | | |

● 職場でどんな時に日本語を使いますか。よく使う順に番号 1-5 を入れてください。使わない場合は（ ）に「×」をお入れください。

- （ ） 社内の会話 （ ） 顧客との会話 （ ） 会議
 （ ） 書類関係（書く、読む） （ ） E-mail のやり取り

その他：_____

● 日系企業での仕事は一日にどのぐらい日本語を使いますか。

- 4時間及び4時間以上 3-4時間 2-3時間
 1-2時間 1時間未満 まったく使っていない

● あなたが日系企業に就職した際に困った点は何ですか。（複数回答可）

- ① 日本語
- ② 専門知識
- ③ 文化の違い
- ④ 日本語以外の語学
- ⑤ 顧客対応
- ⑥ 電話対応
- ⑦ 職場の人間関係
- ⑧ 仕事の進め方

- ⑨ 給与・賞与
- ⑩ 人事評価制度
- ⑪ 残業
- ⑫ 転勤・転職
- ⑬ 時間外の付き合い方（飲み会、懇親会等）
- ⑭ その他 _____

答え： ()

ご協力ありがとうございました。