

# 留学生の就職とビジネス日本語教育の 現状と課題

武蔵野大学大学院教授 堀井 恵子

HORII Keiko

キーワード：ビジネス日本語、就職支援、留学後フォローアップ、カスタマイズ

## 本稿の構成

1. はじめに
  2. 政策・大学教育とビジネス日本語
  3. 日本企業の留学生ニーズとビジネス日本語
  4. グローバル人財とブリッジ人財
  5. 留学生の多様性とビジネス日本語
  6. ビジネス日本語の教育実践と研究
    - 6.1 アジア人財資金構想におけるビジネス日本語
    - 6.2 武蔵野大学大学院のビジネス日本語教育
    - 6.3 ビジネス日本語の評価
    - 6.4 ビジネス日本語教師の資質
    - 6.5 ビジネス日本語に関する研究
  7. まとめ
- 参考 URL・参考文献

## 1. はじめに

筆者は日本語教育の立場から留学生教育に携わり四半世紀を越えるが、卒業していった留学生の多くが日本と関連のある企業に就職し、日本語を使って仕事をしていることを知り、留学生教育の延長として、「留学生教育の出口」である「日本と関連のある企業へ就職し、その後、日本語を使って仕事を遂行していくために必要な日本語力」を養成する「留学生に対するビジネス日本語教育」の必要性を感じ、その研究・教育実践に着手した。2006年には勤務校である武蔵野大学大学院言語文化専攻に高度外国人材養成のためのビジネス日本語コースが設置されている。

一方、日本企業のグローバル化に伴うグローバル人財<sup>1</sup>の獲得という視点から、2007年のアジア人財資金構想において「ビジネス日本語」教育が導入され（そのための調査・検討・教材作成に筆者も携わる機会を得たが）、これを機に、「ビジネス日本語」が市民権を得たと言える。

しかし、このように「ビジネス日本語」が注目され、そのニーズが高まっている割には、体系的な研究と教育実践はまだ少ない。その理由の一つは、ビジネス日本語に

まつわる現状が整理されないまま、用語と掛け声が駆け回っているからではないだろうか。内容が、言語学・経済学・異文化間教育学などの学問分野だけでなく、留学生教育、キャリア開発、大学運営から(海外を含む)経済産業界、そして政策にまで関わっているため、調査と研究がしにくいことも問題を難しくしている。しかし、実際にどのような企業にどのような留学生が就職し、継続的に仕事をしているかというデータに基づいた、企業の人財ニーズと留学生の就職ニーズの多様性を縦軸・横軸とするマトリックス上のどの位置でのビジネス日本語なのかを明確にしなければ、効果的な教育内容は決まらないのではないだろうか。

本稿では、「ビジネス日本語」にまつわる現状を整理することで、具体的な課題を掘り起こし、教育実践と照らし合わせながら、「留学生の就職支援のためのビジネス日本教育」を再考することで、「留学後のフォローアップ」の強化に務めたい。

## 2. 政策・大学教育とビジネス日本語

1983年に策定された「留学生10万人計画」における受け入れ目的は「教育」「友好」「国際協力」とあるように、留学生が日本で学んだものを帰国後自国の発展に役立てることを主としていた。それが、2007年の「就職までの過程を念頭に置いた日本における初めての留学生支援事業」であるアジア人財資金構想を経て、2008年の「留学生30万人計画」では「日本を世界により開かれた国とし、アジア、世界の中のヒト・モノ・カネ、情報の流れを拡大する「グローバル戦略」を展開する一環」として、留学生の日本企業への雇用促進も期待されるようになってきている。「戦略的に優秀な留学生を獲得し、これを日本企業のグローバル戦略と融合させること」といった言葉もしばしば聞かれるようになった。

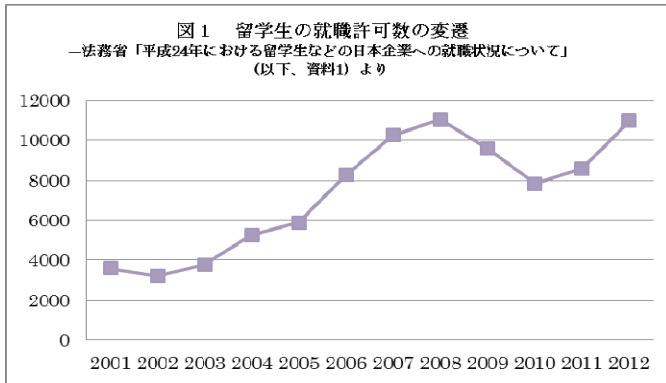
しかし、この留学生受け入れ政策の変化に、大学の留学生教育や大学教員の意識、そして、大学の日本語教育が必ずしも対応しているとは言えないのではないだろうか。アジア人財資金構想事業参加大学の成果報告には、「留学生支援体制の再構築が全学ベースで行われるきっかけとなった。」(東京工業大学)、「これまでに本学にはなかった、出口を見据えた日本語教育であるビジネス日本語・日本ビジネス教育についての知見・ノウハウを蓄積し、自立化後も講座の設置やe-learningの仕組みを残すことができました」(東北大学)のような記述<sup>2</sup>もみられるが、多くの大学では、日本人学生についての「出口」対応は定着しているようだが、留学生の「出口」対応はまだ着手されていない大学が多いと思われる。大学の日本語教育も、大学の講義をより深く聞き、レポート・論文を書くことを目的とした「アカデミック・ジャパニーズ」教育が浸透し、これを担当する日本語教員が増えたところではあるが、留学生の就職支援のためのビジネス日本語教育を手掛け、実施している大学や日本語教員は、まだ少ない。

## 3. 日本企業の留学生ニーズとビジネス日本語

どの企業のどの部署がどのような留学生を本当に必要としているのかという分析は十分になされているのだろうか。

法務省広報資料「平成24年における留学生の日本企業等への就職状況について」

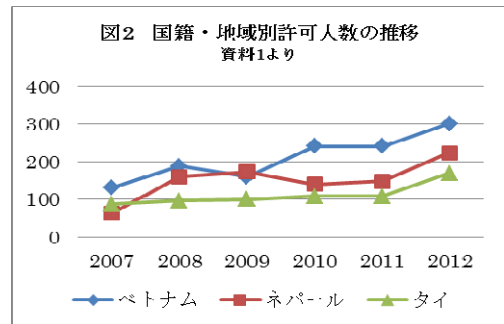
によると平成24(2012)年に日本の企業等への就職を目的として行った在留資格変更許可申請は11,698人で、このうち10,969人が許可されている。これは、前年度許可数の



の27.8%増であるが、2008年度の11,040人から、リーマンショックの影響などで一度減少していたものが盛り返していると言えよう(図1)。

主な国籍・地域としては、中国(香港及びマカオを除く。)が7,032人(64.1%)、次いで韓国1,417人、台湾352人でこれらの人数はこれまでとあまり変わらないが、ベトナム302人、

ネパール224人、タイ170人は、2007年の131人、63人、87人と比べると大きな伸びとなっている(図2)。なお、アジア諸国で全体の95.1%を占めている。



業種別では、非製造業が8,265人(75.3%)で、商業・貿易分野が2,728人(24.9%)、コンピュータ関連903人は2007年よりの減少を盛り返している。一方、教育933人は伸びを見せ、さらにその次の飲食業は622人と2007年の109人と比べ大きく伸びている。

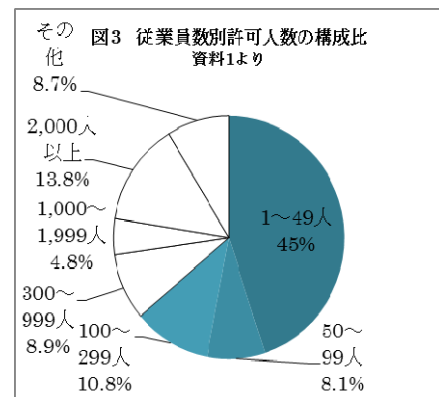
職務内容は、翻訳・通訳が2,928人(26.7%)で例年のように最も多いが、次ぎの販売・営業2,529人(23.1%)が平成22年の704人と比べ大幅に増えている。教育789人と合わせ主に人文系留学生の就職先と考えられよう。一方、情報処理807人、技術開発508人、設計452人は主に理系留学生の就職先ともいえようが、情報処理については2007年度の1,242人と比べると減少している。

一方、資本金500万以下の企業等に就職した者が2,186人(19.9%)と最も多く、これを含め、資本金5,000万円以下の企業等に就職した者が6,139人(56.0%)と過半数を占めている。

従業員数でも、50人未満の企業等に就職した者が4,932人(45%)と最も多く、これを含め300人未満の企業に就職した者が7,000人と全体の63.8%を占めている。

これらから、例年のことではあるが、留学生の就職先は、大企業もあるが、資本金5,000万円以下、従業員数300人未満の中小企業が過半数であることを再確認しておきたい。

留学生—そのほとんどがアジア諸国からの留学生—がもっとも多く就職しているのは従業員数49人以下の商業・貿易分野の1,756人、次いで飲食業の415人である現状が、時として、忘れられているような議論があるのではないだろうか。



留学生の就職支援のためのビジネス日本語教育の内容は、実際の企業の採用データに基づき、業種、職務内容、企業形態の多様性に即し、留学生の母国文化・母語を考慮しながら効果的にカスタマイズしたものを提供することがベストであるが、現状では、その実現にはもう少し正確なデータ収集のための調査と分析が求められる。

関連して、筆者も少し手がけているが、海外の日系企業で採用されている元留学生についても、業種、企業形態、国内採用海外派遣か現地採用か、管理職かどうかを含めた職務内容、また、男女比などのデータや実態調査が必要と思われる。

#### 4. グローバル人財とブリッジ人財

ここで、問題の整理のために、「グローバル人財」のほかに「ブリッジ人財」という概念を導入したい。

グローバル人財の要件としては、「チャレンジ精神、外国語によるコミュニケーション能力、柔軟な異文化対応」（経団連）、「異文化との相乗効果による価値創出」（経産省・文科省）があるが、これらの要件は「ブリッジ人財」にも該当すると考える。

一方、日本人についても同じだが、多国籍間の仕事に従事する人材のほかに、母国と対象国（日本）の2国間をつなぐ仕事に従事する人材を「ブリッジ人財」と定義したい。

これは、いわゆるグローバルな機関や企業で、多国籍間での仕事をする場合は、残念ながら日本語ではなく英語が使用されることが多いからで、日本語を使って仕事をする場合（仮に日本語人財とする）は、2国間をつなぐ仕事であることが多いからである。この点が混乱したままで議論されていることが多いようだが、日本語人財はブリッジ人財としては大きな役割を果たすが、いわゆるグローバル人財となるためには英語も必要となる。

留学生の中には、母語や母国の公用語が英語であるなど、英語にも日本語にも堪能な者もいるが、母語の他に上級レベルの日本語能力と英語能力を持つ留学生の数は少ない。

一方、近年、英語を話す日本人は増えているが、中国語やASEAN諸国などの言語が使える日本人はまだ少ない。これらの国への展開を進めている企業にとって、日本語に堪能なブリッジ人財が求められることは理解できよう。日本語ブリッジ人財にとって、ビジネス日本語教育は大いに意味あるものとなると思う。

#### 5. 留学生の多様性とビジネス日本語

一口に留学生といっても、①正規（長期）留学生か、交換（短期）留学生か、②学部生か、大学院生か、③理系か文系か、専門分野は何か、④日本語能力はどうか、そして⑤母国の状況などにより、卒業後の進路希望は大きく変わり多様であるのだが、これらが、ビジネス日本語の対象として十把一絡げで議論されているのではないだろうか。

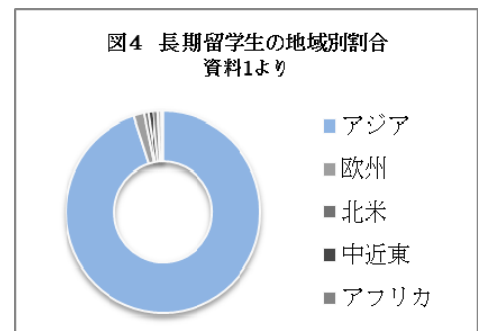


図4は長期留学生の割合を示したものであるが、欧州・北米からの留学生は短期であることが多く、正規(長期)留学生は圧倒的にアジアからの留学生である現状も確認しておきたい。

正規(長期)留学生は日本人学生とともに日本語での授業を受講し、日本語で試験を受け、レポートや卒業論文を日本語で書くアカデミック・ジャパニーズ能力を持つ必要があることから、圧倒的に、中国・韓国などの漢字圏からの留学生となるが、彼らは長期に日本滞在をすることで日本語・日本文化を深く身に着けることになり、日本語人財となる可能性が大きい。

しかし、学部留学生は大学院進学希望者も多く、日本での就職を希望する者も日本の中小企業事情が分からないこともあり、大企業志望が多い。また、2, 3年後は母国に帰って家族の近くで仕事をしたいという本音もしばしば聞く。日本企業のニーズとは「ずれ」があることを認識しておく必要がある。

「留学生の就職支援のためのビジネス日本語」教育現場としては、留学生のマジョリティを占める日本語能力試験(以下 JLPT) N1 相当の日本語力を持つ、主に漢字圏留学生の中で、卒業後、日本/日系企業への就職を希望する者を対象とすることになるが、専門が理系の場合は、日本人学生同様、技術力で採用が決まることも多いので、まずは、文系の留学生への教育モデルを構築し、理系を含む多様な留学生へのカスタマイズに拡げていくことが妥当と思われる。

「戦略的に優秀な留学生を獲得し、これを日本企業のグローバル戦略と融合させる」という政策と、留学生教育現場の現状にも、当然ながら微妙な「ずれ」があるが、「ビジネス日本語」教育は、カスタマイズを行うことでどちらにも対応できると考える。

## 6. ビジネス日本語の研究と教育実践

ここまでビジネス日本語にまつわる現状を政策・大学教育、企業ニーズ・留学生ニーズの多様性の視点で整理してきた。それらを踏まえ、ここからはビジネス日本語の教育実践と研究などについて考察したい。

ビジネス日本語教育実践は、1970年代から行われているが、当初の主な対象は大使館員・研究者を含むすでに仕事をしている外国人で、その教育は大学以外の教育機関でひきつづき行われている。

一方、21世紀に入り、企業のグローバル化とそれに伴うグローバル人材ニーズの増加、各国の事情の変化、そしてコミュニケーション・ツールの急速な進歩に即したビジネス日本語、また、これから仕事を始める留学生や、海外で日本語を使って仕事をしていく学習者をもターゲットにしたビジネス日本語教育のニーズが高まり、その研究と教育実践がはじめられた。以下では、主に、アジア人財資金構想におけるビジネス日本語と筆者の勤務校でのビジネス日本語教育実践について述べ、その後、ビジネス日本語(教育)研究についてもふれたい。

### 6.1 アジア人財資金構想におけるビジネス日本語

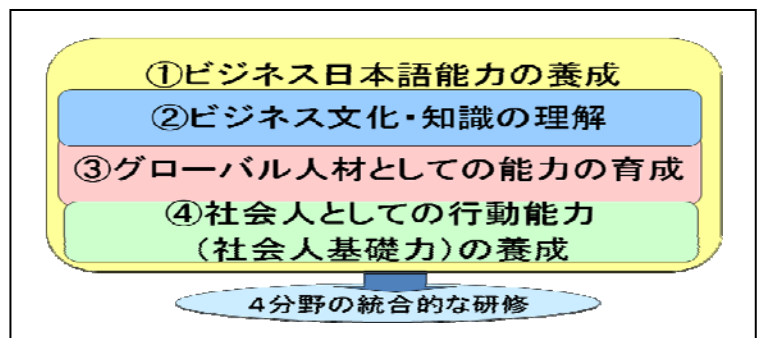
前述のとおり、留学生対象のビジネス日本語については、「アジア人財構想」が大

きなきっかけとなったが、「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」調査報告書(2007)<sup>3</sup>では、留学生が就職に至るためには、社会人基礎力、日本の企業文化理解を含む「広い意味でのビジネス日本語」力をもつことが必要であることが述べられている。この報告書をもとに作成された「外国人留学生向けの研修のあり方について」(2007)<sup>4</sup>では、外国人留学生が取り組むべき課題として以下をあげている。

- ① ビジネス日本語能力(大学で習得した日本語能力に加え、ビジネス場面で使用頻度が高い日本語能力の更なる向上)：相手との関係/場面/目的に応じて適切に使い分けるコミュニケーション能力(社内/社外・上司/同僚)、会議や打ち合わせといったビジネス場面で使用される敬語や丁寧語などの待遇表現、電話応対/メール等「非対面型」コミュニケーション能力、日本語でのビジネス文書読解力及び作成能力(報告書、企画書、仕様書など)など。
- ② ビジネス文化・知識への理解(日本文化・社会に対する一般的知識に加え)：日本企業特有の習慣・文化・特質、意思決定、コスト意識、顧客サービス志向、ものづくりに対するこだわりなど。
- ③ グローバル人材としての能力：外国人留学生が持つ異文化対処能力の活性化、日本で就職する意義、日本企業特有のキャリアパス、スキルマップへの理解など。
- ④ 社会人としての行動能力(社会人基礎力)の養成：チームワーク力、情報収集・集約力、プレゼンテーション能力・説明能力、人間関係を円滑にするコミュニケーション能力、ビジネススキル・マナーなど。

そして、これらの課題を盛り込み、右のような研修内容を統合的に行うことが提案された。

これらに基づき、この構想で使用するビジネス研修の「統合型」教材が平成19(2007)年10月に完成をみた<sup>5</sup>。この教材は「外国人留学生が日本の産業社会で必要と



される総合的な能力をProject Based Learningで身につけることで、学内教育から企業内教育へのソフトランディングを目指します。」とあるように、プロジェクト型学習(以下PBL)の教材である。

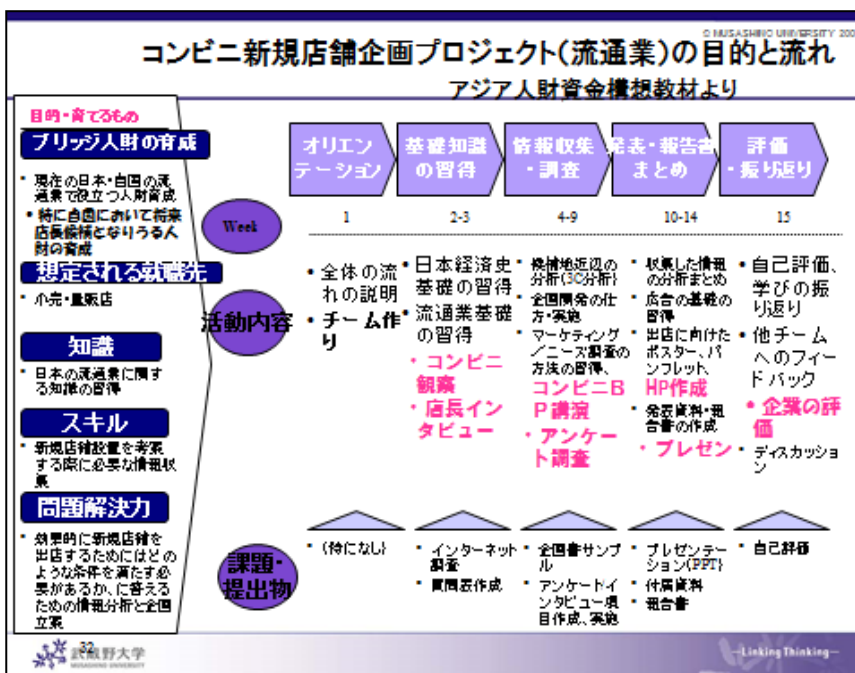
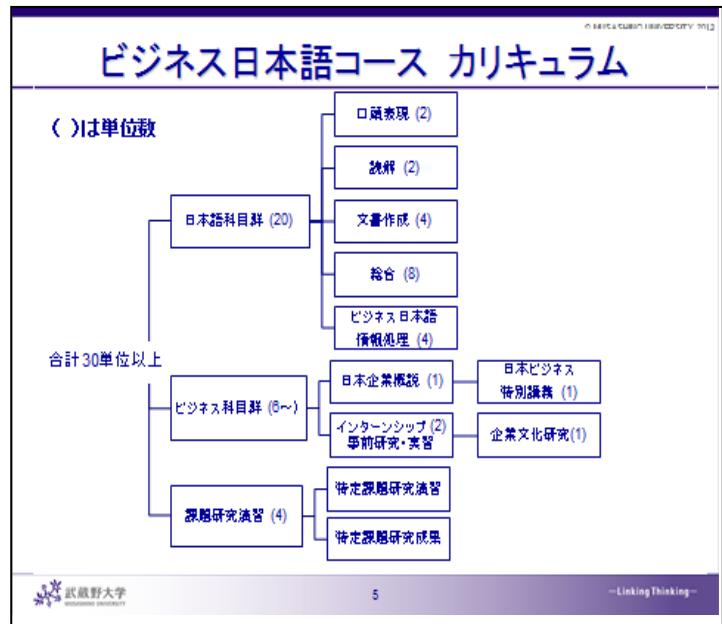
筆者は平成18(2006)年から平成20(2008)年まで、アジア人財資金構想共通カリキュラムマネジメントセンター委員として、ビジネス日本語に関する調査、カリキュラム、教材の検討に関わり、武蔵野大学の日本語担当教員の協力を得てPBL教材の一部を作成する機会を得たが、新たな教授法の導入という意味でも、留学生の就職支援のためのビジネス日本語の枠組み構築という意味でも、ここでの成果は日本語教育史

上、大変、画期的なことであったと考える。

一方、実際の事業では、専門教育プログラムの開発、産学連携の深まり、海外協定校との連携の深まり、優秀な留学生の獲得、参加留学生の就職など、本来の目的とされた点で大きな成果がみられたが、事業参加留学生の多くが理系で専門の授業が英語で提供されることもあり、来日時の日本語レベルがあまり高くはなかったため、ビジネス日本語教材は、主に就職活動に関する部分を中心に使用されるにとどまるケースが多かった。また、ビジネス日本語を担当する教師もほとんどが初めての経験なので、いろいろな試行錯誤があったと聞いている。

## 6.2 武蔵野大学大学院ビジネス日本語コースの試み

2006年度から武蔵野大学大学院言語文化専攻に開講している、高度外国人材の育成を目的としたビジネス日本語コースにおける教育実践では、留学生のマジョリティである主に漢字圏のJLPTN1相当の日本語能力のある留学生を対象に、筆者の調査研究に基づき、問題発見解決能力と異文化調整能力育成を根底に置くビジネス日本語のシラバスを構築した。また、アジア人財資金構想における教材開発に携わった経験を生かし、ロールプレイ(以下、RP)、PBLなど新たな教材・教授法を開発・活用している。さらに、団塊世代のビジネス経験豊かなシ



ニアサポーターを育成しクラス活動に加わってもらうことで、活動のリアリティを増すことができるようになった。

簡単にコースのカリキュラムを紹介すると、上図のように、広義の実践的なビジネス日本語能力を育成するために、口頭表現、読解、文書作成、総合からなる日本語科目系と日本のビジネス文化の知識・対応力を養成す

るための、日本企業概説、企業文化研究、日本ビジネス特別講義、そしてインターンシップからなるビジネス科目群、加えて、論理的思考、問題発見解決能力を養成するための課題研究とそれを支えるビジネス日本語ゼミ、課題研究演習からなっている。

授業内容の一例をあげると、ビジネス日本語演習4 AB(総合)では、アジア人財資金構想において武蔵野大学が作成したPBL教材を使用し、「団塊世代向け商品企画プロジェクト(貿易業)」「コンビニ新規店舗企画プロジェクト(流通業)」を展開しているが、貿易業や流通業に関するコンテンツ知識、情報収集・調査方法を伴った企画書作成、HP作成、PPTによるプレゼンテーションなどを通して、チームワーク、待遇表現力、異文化コミュニケーション力、論理的思考、問題発見解決能力、自己学習力が総合的に身についたことが学習者の振り返り記述の分析からうかがえる。PBL授業の詳細については堀井(2010)を、科目の詳細は大学のシラバスを参照されたい。



PBL 授業風景

在籍者の大学時の専門は日本語学から経済学、医学に至るまでさまざまであるが、高度な日本語を使って仕事をしていく能力を身に着けることを目的に入学している。

修了生の就職先は、NI 帝人商事株式会社／コナミデジタルエンタテインメント／イオン株式会社／JALスカイサービス株式会社／ロイヤルパーク汐留タワー／三菱東京UFJ銀行／GREE／ワタベウェディング／ソフトバンク／不二家/株式会社光通信／豊島区立教育センターなど他分野であるが、筆者のゼミ1期生は修了5年後の今も、元気に日本企業で継続的に活躍している。帰国して日系企業や日本とかかわりのある企業に就職した修了生も多い。内定を得るまでに多くの苦勞をしていることは、日本人学生以上であることは言うまでもないが、このコースで学んだことが役に立ったという声も、就職後の修了生からよせられている。

### 6.3 ビジネス日本語の評価

ビジネス日本語の最終的な評価は学習者が日本・日系企業に就職をし、持続的に仕事をしていくことでもみられるであろうが、ビジネス日本語の学習領域の確定はまだできていないので、また、これは一つの試験で評価できるというものでもないので、いくつかの評価を並行して行うことが必要である。

武蔵野大学大学院ではコースのカリキュラムに基づき、課題研究、各科目の評価としてのRPやプレゼンテーションとそのプロセスのパフォーマンス、企画書や報告書などの評価とともに、BJT ビジネス日本語能力試験受験を義務付け、また、独自にビジネス日本語 Can-do statements を試作中である。コースとしての到達目標を Can-do のリストで明確にし、終了時に目標が達成されたかを確認するための方法と、到達目標を達成するための Outcome-based-learning の教材を開発したいと考えているが、延長上にビジネス日本語全体の Can-do statements がカスタマイズできると考える。

山口大学が中心になって科研<sup>6</sup>で開発中のコンピュータによるビジネス日本語能力



テストBJ-CATには筆者もかかわっているが、現状では、いろいろな評価が開発され、検証されていくことが必要であると考えます。

#### 6.4 ビジネス日本語教育における教師に求められるもの

留学生の就職支援のためのビジネス日本語について言えば、従来の日本語教育の専門性にプラスして、ビジネス日本語をコンテンツとする RP、PBL などの活動をダイナミックに展開するためのファシリテート力、さらに、他分野・キャリア開発部門、そして企業・産業界とのネットワーク構築力が必要となる。ビジネス経験はなくてよいが、学習コンテンツがビジネス関係になるので、現代の日本のビジネス事情やビジネス現場については必要な範囲で勉強をしておかなければならない。

ビジネス日本語教員はまだ少ないので、「各教育現場に即したコースデザイン」のできるビジネス日本語教員の養成も行っていく必要がある。

#### 6.5 ビジネス日本語の研究

ビジネス日本語の研究はまだあまり多くないが、地道な取り組みがいくつも始まっている。2010年に日本語教育学会テーマ別研究会として発足し、筆者が代表幹事を務めているビジネス日本語研究会のホームページには、ビジネス日本語に関する研究のリストが掲載されているので、参考にされたい。 [Business Japanese Group 紹介](#)

### 7. まとめ

以上、留学生の就職に関わるビジネス日本語の現状を紙面の許す範囲で整理し、課題を掘り起してみた。課題解決のためには、政策と教育現場、企業と留学生のニーズの「ずれ」の現状認識の上での対応が必要だが、

- ① どのような企業がどのような留学生を必要としているか、また、どのような(元)留学生が日本/日系企業の就職を希望しているかの分野横断的実証的な調査・分析。
- ② ①の結果を受け、武蔵野大学での教育実践などを参考に、到達目標リストを含めたビジネス日本語教育モデルを構築
- ③ 日本語レベルを含め、各教育現場のニーズにあわせた教育モデルのカスタマイズ例の試作

などを計画している。

折から、「世界の成長を取り込むための外国人留学生の受け入れ戦略(中間まとめ)」が発表された。英語での授業を展開し「戦略的に受け入れる優秀な人材」へのビジネス日本語教育とあわせ、日本を選んでやってきた「ふつうのがんばっている留学生」の帰国後も含めた「就職支援のためのビジネス日本語教育」の充実は、重要な「留学後のフォローアップ」と考える。

そのための研究と教育実践に今後も務めたい。

参考 URL :

アジア人財資金構想プロジェクトサポートセンター編集(2011)「教育機関のための外国人留学生

ビジネス日本語教育ガイド」<http://www.ajinzai-sc.jp/pdf/bussinessnihongo1.pdf>

アジア人財資金構想プロジェクトサポートセンター編集(2011)「教育機関のための外国人留学生就職支援ガイド」<http://www.ajinzai-sc.jp/pdf/shuushokushien.pdf>

経済産業省(2012)「グローバル人材の育成・活用による日本経済の活性化について」  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/46/siryu/\\_icsFiles/afieldfile/2012/05/11/1320909\\_14.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/46/siryu/_icsFiles/afieldfile/2012/05/11/1320909_14.pdf)

経済団体連合(2013)「世界を舞台に活躍できる人づくりのために」ーグローバル人材の育成に向けたフォローアップ提言ー [http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/059\\_gaiyo.pdf](http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/059_gaiyo.pdf)

法務省入国管理局「平成24年における留学生の日本企業等への就職状況について」

[法務省：平成24年における留学生の日本企業等への就職状況について](#)

文部科学省(2013)「世界の成長を取り込むための外国人留学生の受入れ戦略(中間まとめ)」  
[世界の成長を取り込むための外国人留学生の受入れ戦略\(中間まとめ\)：文部科学省](#)

参考文献：

堀井恵子(2008)「留学生の就職支援のためのビジネス日本語教育に求められるものは何か」『武蔵野大学文学部紀要』、第9号、pp.1-6

堀井恵子(2009)「留学生の就職支援のための「ビジネス日本語教育」において日本語教員に求められるものは何か」『日本語教育学会秋季大会予稿集』、pp.285-286

堀井恵子(2009)「留学生に対するビジネス日本語教育のシラバス構築のための調査研究ー中国の日系企業へのインタビューからの考察」『武蔵野大学文学部紀要』、第10号、pp.77-89

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』、第11号、pp.47-55

堀井恵子、奥田純子、粟飯原志宣(2010)「社会につながる、豊かな人材育成のためのビジネス日本語教育の課題を整理し、デザインを試みる」『日本語教育学会秋季大会予稿集』、pp.45-56

堀井恵子(2011)「留学生に対するビジネス日本語教育のシラバス構築のための調査研究2ーベトナム・ハノイの日系企業へのインタビューからの考察」『武蔵野大学文学部紀要』、第12号、pp.79-92

堀井恵子(2012)「留学生の就職支援のためのビジネス日本語教育のシラバス構築のための調査研究3ータイバンコクの日系企業などへのインタビューからの考察」Global Communication、創刊号、pp.31-46

<sup>1</sup>アジア人財資金構想では人材を財産と考え「人財」という漢字を使用しているが、本稿でもこの観点から要所で「人財」を使用している。

<sup>2</sup>アジア人財資金構想HP：[アジア人財資金構想の政策背景 - アジア人財資金構想](#)

<sup>3</sup>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.hidajapan.or.jp/jp/project/nihongo/asia/r\\_info/pdf/press070514\\_2.pdf](http://www.hidajapan.or.jp/jp/project/nihongo/asia/r_info/pdf/press070514_2.pdf)

<sup>4</sup>経済産業省(2007)「外国人留学生向けの研修のあり方について」  
<http://www.meti.go.jp/committee/materials/downloadfiles/g70410b01j.pdf>

<sup>5</sup>海外技術者研修協会(2012)留学生のためのビジネス日本語教材ー人財ー  
[HIDA > 受託等事業 > 日本語教育 > 留学生のためのビジネス日本語シリーズ - 人財](#)

<sup>6</sup>科学研究費補助金基盤研究(B)「コンピュータ適応型ビジネス日本語テストの開発と検証」(課題番号：24320095、H24~H27)