

# 『留学交流』

## 2017年 7月号

特集

多文化共生社会で生きる



JASSO

独立行政法人

日本学生支援機構

Japan Student Services Organization

特集 多文化共生社会で生きる

- 【論考】** . . . . . 1  
多文化共生2.0の時代へ  
-総務省の取り組みを中心に-  
Toward the Age of Intercultural Cohesion 2.0: A Focus on the Policy of the Ministry of Internal Affairs and Communications  
明治大学国際日本学部教授 山脇 啓造  
YAMAWAKI Keizo  
(Professor, School of Global Japanese Studies, Meiji University)
- 【事例紹介】** . . . . . 10  
香川県における留学生の就職支援  
-「留学生と地域企業をつなぐ就職関連支援」を中心とした各種事業の紹介-  
Career Support for International Students in Kagawa: Introducing Various Initiatives Based on “Career Support Bridging International Students with Local Community”  
香川大学インターナショナルオフィス 高水 徹  
TAKAMIZU Toru  
(International Office, Kagawa University)
- 【事例紹介】** . . . . . 19  
多文化協働学習授業の成果と課題  
-誰のための何のための地域活動なのか-  
Achievements and Problems of a Multicultural Collaboration Learning Class: Community Activity for Whom and for What?  
茨城大学人文社会科学部准教授 横溝 環  
YOKOMIZO Tamaki  
(Associate Professor, College of Humanities and Social Sciences, Ibaraki University)
- 【特別論考】** . . . . . 30  
日本企業での就業を見据えた留学生支援  
-OJTにおける外国人社員のコンフリクトへの対処方略に着目して-  
Contemplating Acclimation Support for International Students Entering Japanese Enterprises: Foreign Employees Conflict Resolution Strategy in OJT  
FLA学院 鍋島 有希  
NABESHIMA Yuki  
(Fukuoka Language Academy)
- 【海外留学レポート】** . . . . . 40  
留学経験を手段に自己実現を果たす  
-韓国留学を経て起業した留学体験談-  
Find Yourself through Studying Abroad: A Story of Starting a Business through Studying Abroad in Korea  
アスレプラス合同会社代表 萩谷 潤  
HAGIYA Jun  
(CEO, ASHRE PLUS LLC.)

【論考】

# 多文化共生 2.0 の時代へ

## —総務省の取り組みを中心に—

Toward the Age of Intercultural Cohesion 2.0: A Focus on the Policy of the Ministry of Internal Affairs and Communications

明治大学国際日本学部教授 山脇 啓造

YAMAWAKI Keizo

(Professor, School of Global Japanese Studies, Meiji University)

キーワード：多文化共生、多文化共生社会、総務省

### はじめに

地方自治体における多文化共生の取り組みが全国的に展開される契機となった総務省の「地域における多文化共生推進プラン」が2006年3月に策定されて、10年余りが経った。2017年3月に、総務省は「多文化共生事例集」を作成した。事例集と謳ってはいるが、この10年間の地域における多文化共生の取り組みを振り返り、今後の方向性を探る内容となっている<sup>1</sup>。そこで、本稿は両文書<sup>2</sup>の意義を論じることで、今後の地方自治体や国における多文化共生施策の推進に資することを目的とする。

### 1. 総務省「地域における多文化共生推進プラン」の概要

2006年3月に、総務省は「地域における多文化共生推進プラン」（以下、多文化共生プラン）を策定した。同プランの通知にあたって、同省は地域における多文化共生を「国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的差異を認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくこと」と定義した上で、国際交流、国際協力に次ぐ地域の国際化の第三の柱に位置づけている。多文化共生プランは、「コミュニケーション支援」、「生活支援」、「多文化共生の地域づくり」と「多文化共生施策の推進体制の整備」から構成されている。コミュニケーション支援は地域における情報の多言語化と日本語および日本社会に関する学習機会の提供、生活支援は居住、教育、労働環境、医療・保健・福祉、防災等<sup>3</sup>、多文化共生の地域づくりは地域社会に対する意識啓発および外国人住民の自立と社会参画からなる。また、多文化共生の推進体制の整備は多文化共生の推進を所管とする担当

部署の設置や庁内の横断的な連携および地域における各主体の役割分担と連携・協働に分かれる。

この時期に多文化共生プランが策定されたのはなぜだろうか。総務省は2004年8月に、2005年度地方行財政重点施策として「多文化共生社会を目指した取組」の推進を掲げ、「多文化共生社会を目指した取組等を推進するなど、人と自然にやさしい地域社会づくりを推進する」ことを掲げた<sup>4</sup>。2004年9月の官庁速報<sup>5</sup>では、「総務省は2005年度、外国人と地域住民との共生に向けた施策の検討に乗り出すことを決めた。…自治体国際化協会（CLAIR）で研究を進めている、外国人が多く住む地域を抱える自治体の先進的な取り組みを参考に、それらを標準化した形で行政分野別の施策をまとめた『多文化共生推進プラン』（仮称）を策定する方針。…近年、外国人住民の増加や定住化の進展に伴い、生活習慣に対する考え方の違いから地域住民と摩擦が生じるケースや、外国人住民の子どもが学校に通学しなかったり、医療保険に入っていないために治療費が払えず病院に行けなかったりするなどの問題が生じている」とある。

このように、プラン策定の背景には、外国人住民の増加と定住化があることは間違いないが、外国人集住都市会議（2001年5月設立）や多文化共生推進協議会（2004年3月設立）<sup>6</sup>など自治体による国の体制整備を求める諸提言と日本経済団体連合会の「外国人受け入れ問題に関する提言」<sup>7</sup>（2004年4月）が一定の影響をもったことが推測される。一方、総務省内部での検討については、総務省の関係団体である自治体国際化協会（CLAIR）や全国市町村国際文化研修所（JIAM）の動きも影響したのではないと思われる。

CLAIRは、2000年度と2001年度に地域国際化協会のあり方に関する調査報告書を作成し、地域国際化協会の中心事業の一つに多文化共生を位置付けていたが、2004年6月に「在住外国人への支援」をテーマとする地域国際化協会課題研究会を設置し、全国の多文化共生の取組事例を集めた「多文化共生社会に向けた調査報告書」を2005年3月に作成した。同研究会には総務省国際室長と筆者が参加しており、上述の官庁速報にもあるように、次年度の総務省の研究会につながっていった。一方、JIAMにとって2003年は設立10周年の年であり、機関誌『国際文化研修』は特別号5（2003年4月）において、「今改めて地域の“国際化”を考える」と題した特集を組んだ。筆者は「外国人の定住化と地方自治体一人権・国際化・多文化共生」と題した記事を寄稿し、地域国際化の柱として多文化共生を位置付けることを唱えた。JIAMは2003年度、「国際化対応コース」の内容を見直し、「在住外国人との共生」をテーマに実施するようになり、筆者は同コースのコーディネータを務めた。

地域における多文化共生推進プランの策定は2006年3月に各都道府県・指定都市外国人住民施策担当部局長に通知され、それ以降、多くの自治体が多文化共生の指針や計画を策定し、取り組みが全国に広がっていったが、以下に述べるように、同プランは国の政策にも大きな影響力をもった。



## 2. 経済財政諮問会議と「生活者としての外国人」に関する総合的対応策

多文化共生プランは、2006年4月の経済財政諮問会議で竹中平蔵総務大臣（当時）から紹介された。竹中大臣は、外国人の労働や在留管理の問題については政府の検討が進んでいるが、生活レベルの問題については検討の場がないことを指摘した。それを受けて、小泉純一郎首相（当時）が外国人の生活環境の整備の必要性を説き<sup>8</sup>、「生活者としての外国人」問題への対応についての検討が始まった。外国人労働者問題関係省庁連絡会議は、同年4月から9回にわたり、局長級および課長級の会議を開催し、同年12月には、『生活者としての外国人』に関する総合的対応策<sup>9</sup>が取りまとめられた。この文書は、政府にとって、初めての外国人の統合に関する指針と呼ぶことのできる政策文書だった。

同対応策は「我が国としても、日本で働き、また、生活する外国人について、その処遇、生活環境等について一定の責任を負うべきものであり、社会の一員として日本人と同様の公共サービスを楽しめるような環境を整備しなければならない」という基本的観点に立っているが、政府がこのような認識を示したのは初めてのことである。具体的には、外国人が暮らしやすい地域づくり、外国人の子どもの教育の充実、外国人の労働環境の改善と社会保険の加入促進等、外国人の在留管理制度の見直し等の4つの柱からなる。

2006年度は、政府の主要な政策文書に「多文化共生」が取り上げられた稀有な年であった<sup>10</sup>。経済財政諮問会議が策定した「グローバル戦略」（2006年5月）には、「地域における多文化共生社会の構築」が掲げられ、「外国人の医療、子弟の教育、地域住民との摩擦など、現に生じている生活者としての外国人の問題について、外国人労働者問題関係省庁連絡会議において、現状の分析を行い、その解決に向けたコストの負担のあり方にも留意しつつ、総合的な対応策を本年内にまとめる」ことと、「総務省が策定した『地域における多文化共生推進プラン』を踏まえ、本年度内に少なくとも全都道府県・政令指定都市において、それぞれの指針・計画等を策定するよう推進を図る」ことが記された。また、同じく経済財政諮問会議が策定した骨太の方針（2006年7月）には、「平成18年内の生活者としての外国人総合対策策定等、多文化共生社会構築を進める」との一文が入った。そして、2006年12月には前述のとおり、『生活者としての外国人』に関する総合的対応策が策定された。

2006年度以降、関係省庁に次々と外国人施策関連の会議が設置されたが、リーマン・ショック（2008年9月）による日本経済の縮小により、それまで右肩上がりに増えてきた外国人人口が減少に転じたことで、多文化共生への関心は急速に薄れていったようである<sup>11</sup>。以後、政府の取り組みは就労と教育の分野を中心とする日系外国人支援に重点が置かれるようになり、「日系定住外国人施策に関する基本指針」（2010年8月）、「日系定住外国人施策に関する行動計画」（2011年3月）、「日系定住外国人施策の推進について」（2014年3月）を策定して、現在に至っている<sup>12</sup>。

### 3. 総務省「多文化共生事例集」の概要

2017年3月に、総務省は「多文化共生事例集—多文化共生推進プランから10年 共に拓く地域の未来」（以下、事例集）を公表した。多文化共生に資する全国の優良な取り組みとして52事例をまとめたものである。

事例集の前書きでは、多文化共生プラン策定後の外国人を取り巻く状況の変化として、在留外国人の総数や国籍別、在留資格別の推移と訪日外国人の総数と国籍別の推移が示されている。次に、国における外国人施策の動向として、外国人住民の制度的な位置づけ（外国人住民に係る住民基本台帳制度）と外国人の活用等に関する国の方針が取りまとめられている。さらに、地方における多文化共生の取組を紹介した後、地域におけるグローバル化・地方創生の推進に触れ、「従来の外国人支援の視点を超え、地域社会の構成員として社会参画を促し、外国人がもたらす多様性を活かす仕組み、そして国籍や民族等にかかわらず、誰もが活躍できる社会づくりが今後求められる」ことを強調している。

次に、多文化共生に関する各分野の課題を整理し、そうした課題の解決をめざした事例を紹介することが示されている。具体的な事例紹介では、多文化共生プランの構成と同様に、コミュニケーション支援（9事例）、生活支援（28事例）、多文化共生の地域づくり（9事例）に分かれているが、今回、新たに「地域活性化やグローバル化への貢献」（6事例）という項目が立てられている。これは、外国人住民が支援の受け手ではなく、支援の担い手、あるいは地域社会に貢献する存在となっている事例を集めたものである。

多文化共生プランでは、外国人留学生が「多文化共生の地域づくりのキーパーソンとなる可能性」の指摘があったものの、留学生への言及は少なく、中心的課題ではなかった。それに対して、事例集では、留学生支援に関する事例だけでなく、留学生を地域づくりの担い手に位置づける事例が複数紹介されている。例えば、留学生が機能別消防団員<sup>13</sup>となったり、留学生の地域活動を助成したり、留学生が地域の魅力を海外に発信するためのツアーを実施する事例などである。この背景には、2008年に始まった留学生30万人計画によって、社会のグローバル化を推進するために、留学生が卒業後、日本社会に定着し、活躍することを目指す取り組みが進んでいることがあるだろう。

事例集の後書きでは、現在の多文化共生施策の傾向として、多様な主体との連携、外国人を「支援する側」に位置づけた取り組み、日本人住民に対する意識啓発、外国人住民の高齢化を見据えた取り組み、ICTの活用などを指摘している。次に、今後の多文化共生の取り組みとして、「外国人住民を『支援される側』として捉えた従来の見方を超えて、外国人住民の持つ多様性を資源として地域活性化やグローバル化に活かしていく視点」や、「従来の集住都市間の連携のみならず、より広い範囲の自治体が連携を図るとともに、外国人住民に係る諸課題の解決や多様性を活かした地域づくりに関するベストプラクティスを発信し、幅広く共有していくこと」が重要であると指摘している。さらに、海外の自治体の動向として、欧州評議会が2008年に始めたインターカルチュラル・シティ・プログラムやカ

ナダ、米国、韓国など、諸外国の都市ネットワークも紹介した上で<sup>14</sup>、「多様性を地域の活力と捉えること、また、国内外で幅広い連携を図ることが、今後の多文化共生の大きな方向性といえる」と述べている。

#### 4. 多様性を活かした地域づくり

2006年の多文化共生プランの策定以来、全国の自治体が多文化共生に取り組むようになったが、その多くは外国人支援に関するものだった。外国人支援も多文化共生を進めるうえで必要不可欠ではあるが、近年、外国人住民の存在を肯定的に捉え、その力を活かした取り組みに注目が集まっており、これを筆者は「多文化共生2.0」（バージョンアップした多文化共生）と呼んでいる。こうした動きの先頭を走っているのが浜松市で、2013年3月に外国人がもたらす多様性を生かした地域づくりをめざした「多文化共生都市ビジョン」を策定した。浜松市がリードする外国人集住都市会議も、2015年4月に規約を改定し、「外国人住民の持つ多様性を都市の活力」とすることを謳った。同様な観点は、東京都が2016年に策定した多文化共生推進指針<sup>15</sup>にも反映されている。「地域において共に生活することを主眼に置いていた従来の多文化共生の考え方を発展させ、外国人と日本人が共に東京の発展に向けて参加・活躍する新たな考え方の多文化共生社会を実現し、都市としてのプレゼンスを高め、より多くの優れた人材が集う都市となることが求められる」としている<sup>16</sup>。

多文化共生を推進する動きは、外国人の多い大都市や工業都市だけでなく、人口減少と少子高齢化が進む中、地方創生に取り組む小規模な自治体にも見られる。2013年に多文化共生推進プランを策定した広島県安芸高田市（人口3万人、高齢化率38%、外国人の比率2.0%）が代表例である<sup>17</sup>。島根県出雲市（人口17.5万人、高齢化率29%、外国人の比率1.8%）は、多文化共生推進プラン<sup>18</sup>（2016年3月）の中で、2021年3月に出雲市に5年以上住んでいる外国人住民の比率を3割（2015年3月時点で25%）とする目標を掲げた。浜松市や東京都とは視点が異なるかもしれないが、自治体としての生き残りをかけて、地域における外国人住民の存在を積極的に捉えた動きといえる。

多様性を活かした地域づくりを進める動きは海外でも広がっている。上述のインターカルチュラル・シティ・プログラムが代表例である。参加都市数は当初の11から約120にまで増えている。同プログラムに参加する都市は欧州域外にも広がりつつあるが、国際交流基金のイニシアティブで日欧都市の交流も進み、特に2012年には東京と浜松で日韓欧多文化共生都市サミットが開かれ、日韓両国と欧州の自治体首長が参加している<sup>19</sup>。また、欧州には、ユーロシティーズというEU域内の都市が加盟する組織もあり、移民や難民の統合を活動テーマの一つにしている<sup>20</sup>。一方、事例集が紹介しているように、移民がもたらす多様性を積極的に捉える取り組みやそうした取り組みを進める都市の連携は、カナダ（シティーズ・オブ・マイグレーション<sup>21</sup>、2009年設立）や米国（ウェルカミング・シティーズ・アンド・カウンティーズ<sup>22</sup>、2013年設立）にも広がっている。一方、韓国にも全国多文化都市協議会（2012

年設立)がある。

## おわりに

多文化共生社会の形成を目指すためには、事例集が強調しているような「多文化共生 2.0」の観点が重要である。すなわち、「従来の外国人支援の視点を超え、地域社会の構成員として社会参画を促し、外国人がもたらす多様性を活かす仕組み、そして国籍や民族等にかかわらず、誰もが活躍できる社会づくりが今後求められる」といえる。あるいは、「外国人住民を『支援される側』として捉えた従来の見方を超えて、外国人住民の持つ多様性を資源として地域活性化やグローバル化に活かしていく視点」が重要である<sup>23</sup>。

最後に、「多文化共生 2.0」を進めていく上で、筆者が重要と考える三つのポイントを指摘したい。

第一に、事例集が後書きで強調している国内外の都市連携である。外国人集住都市会議や多文化共生推進協議会の諸提言が多文化共生プランの策定につながったことはすでに指摘したとおりである。また、外国人を住民基本台帳制度の対象とするための法改正(2009年公布、2012年施行)や日系定住外国人施策に関する指針と計画の策定(2010、2011年)、日本語指導教員の定数化(2017年)等にも寄与したといえよう。一方、海外に目を向けると、欧州や北米、韓国で都市連携の動きが広がっていることは上述の通りである。国連で初めての移民と難民に関するサミットが開かれた2016年9月には、ニューヨーク、パリ、ロンドンの3人の市長が共同メッセージを発表し、各国指導者に多様性を受容し、包摂を推進することを訴えた。今年1月にトランプ政権が誕生した米国では、国の移民政策や温暖化対策に異論を唱える都市の動きが目立っている。こうして、都市が国内および国際社会における発言力を高めているといえよう。外国人集住都市会議や日韓欧多文化共生都市サミットなど、国内外の都市連携に積極的な浜松市は、今年度、インターカルチュラル・シティ・プログラムに、アジアの都市として初めて加盟する予定であり、日本の自治体も、今後より活発に国際的連携に取り組むことが期待される。

第二に、多文化共生社会の担い手としての企業の役割である。過去10年あまりの間に、より多くの企業が外国人社員の受け入れを進め、多様性(ダイバーシティ)の推進に取り組んでいる。

事例集では、行政や地域国際化協会、NPOに加え、企業の取り組みが紹介されていることも多文化共生プランとは異なる、もう一つの特徴といえる。今後、外国人住民の増加で、「外国人マーケット」はさらに拡大し、多文化共生社会づくりにおける企業の影響力は増していこう。事例集には、企業が取り組んでいる3つの事例がコラムの形で紹介されている。一つは、教育、福祉、生活、語学分野の事業を手掛ける大手企業のグループ会社が、外国人住民が母国と同じように生活できることを目指して、自治体や国際交流協会などと共同して生活情報支援を行っている事例である。二つ目は、大手流通企業グループ傘下にある銀行が自治体と協定を締結し、同行出張所やATM、多言語対応アプリ等



を活用した外国人市民及びインバウンドを中心とした観光客向け情報発信を推進する事例である。三つ目は、外国人向け賃貸住宅保証会社が、外国人の物件探しや入居契約を多言語でサポートし、日本の賃貸住宅のシステムや生活習慣についても多言語で情報提供するとともに、滞納賃料や残置物の保管や撤去の費用も保証することで、住宅オーナーの不安を解消している事例である。また、入居後のトラブルや生活上の問題があった場合に、入居者やオーナー、不動産会社が無料で利用できる多言語コールセンターを設置している。

第三に、多文化共生社会の担い手としての大学の役割である。企業同様、大学も過去10年あまりの間に、外国人留学生の受け入れを進め、多様性（ダイバーシティ）の推進に取り組んでいる<sup>24</sup>。

事例集では、外国人留学生に関連した取り組みは紹介されているが、大学が主体的に係わった取り組みは含まれていない。大学が地域の多文化共生に貢献している例として、静岡文化芸術大学（浜松市）が2012年度から行っている「多文化子ども教育フォーラム」がある<sup>25</sup>。外国につながる子どもの教育環境改善のために、浜松市など静岡県西部で活動するNPOや学校、行政関係者が集まったフォーラムである。また、東京都が2015年度に始めた大型人権啓発イベントでは、都内5大学のゼミが東京都に多文化共生の提言を行うプレゼン大会が開催されている<sup>26</sup>。最後に、明治大学国際日本学部の取り組みも紹介したい。筆者が担当するゼミでは、学部が中野キャンパスに移転した2013年度以来、中野区の多文化共生をテーマに調査を重ね、中野区長と外国人留学生の懇談会を中野区との共催で毎年開くとともに、区への政策提言を行ってきた。そして、留学生のための中野区生活ガイドを作成したり、区長と外国人住民の懇談会を実施したが、2016年度には、中野区で家探しをする外国人を応援する多言語ウェブサイトを開設した<sup>27</sup>。また、国際日本学部は、中野区の協力を得て、2017年度、区長による地方自治講座と区職員がオムニバス形式で講師を務める地域国際化実践講座を、いずれも正規科目として開設した<sup>28</sup>。受講生には外国人留学生も含まれるが、受講後は、地域でのボランティア活動に取り組むことが期待されている。

<sup>1</sup> 地域における多文化共生推進プランと多文化共生事例集は、以下の総務省ウェブサイト参照。  
[http://www.soumu.go.jp/menu\\_seisaku/chiho/02gyosei05\\_03000060.html](http://www.soumu.go.jp/menu_seisaku/chiho/02gyosei05_03000060.html)

<sup>2</sup> 地域における多文化共生推進プランは、2006年3月7日に公表された「多文化共生の推進に関する研究会」の報告書に基づいて策定されたが、筆者は同研究会の座長を務めた。また、筆者は多文化共生事例集作成のワーキンググループの座長も務めた。本稿の見解はあくまでも筆者個人のものである。

<sup>3</sup> 留学生支援は、生活支援の中の「その他」の項目に位置づけられ、「留学生の中には、地域のまちづくりに参画する者や、定住して日本企業に就職したり起業したりする者も増えている。日本の大学を卒業した外国人は日本語能力に優れ、日本社会の理解も深く、多文化共生の地域づくりのキーパーソンとなる可能性を秘めているので、このような観点からの留学生支援を行うこと。」と記されている。

<sup>4</sup> 当時の総務省国際室関係者によれば、2004年3月に国際室の今後の業務の基本方針をまとめて、

省内幹部の了承をとった際に、「多文化共生社会対策」が重点項目の一つに掲げられたという。

<sup>5</sup> 中央省庁や地方自治体の動向を速報する日刊行政情報紙。時事通信社発行。

<sup>6</sup> 外国人集住都市会議と多文化共生推進協議会については、それぞれ公式ウェブサイト <http://www.shujutoshi.jp/>と <http://www.pref.aichi.jp/syakaikatsudo/kyogikai/kyogikai.html> 参照。

<sup>7</sup> 経団連ウェブサイト <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/029/>参照。

<sup>8</sup> 小泉首相の発言は以下のとおり。「外国人の受入れなんだけど、拒否するというのではなくて、また勧誘ということでもなくて、もう1つの道があると思うんです。黙っていたって、日本人が結婚する相手の15組から20組に1人は外国人でしょう。今だって不法滞在者は推計しても25万人以上でしょう。好むと好まざるとにかかわらず、日本に来たいという外国人はたくさんいるんだから。それを日本人として、日本人社会で働きたい、定住したいという外国人を、どうやって摩擦なく、気持ちよく受け入れられるかという対応を今から考えないといけない。犯罪者だけを受け入れたってしょうがないんだから。外国の例を見ても、だんだん一定の規模や率を超えると必ず摩擦が起こるから。その社会的なコストは大変ですよ。それを防ぐためにも、来てくれと言わなくても来てしまうんだから。しっかりとした労働力として快く働いてもらうような環境なり、教育なりをどうやって整備していくかということを考えないと、どんどん来てくださいといったら大変ですよ。これは摩擦ばかり起こしてしまう可能性もある。そういう点はこれからよく考えてやっていかないと。先進国の例を見ても、今のフランスの暴動だって同じですよ。どこを見たってそうだ。一定の規模というものを超えると大変だから、その前にうまくお互い尊重し合いながら働いてもらうような環境を、今から考えておかないといけない。」（経済財政諮問会議平成18年第8回議事録、参照 [http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/minutes/2006/0407/minutes\\_s.pdf](http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/minutes/2006/0407/minutes_s.pdf))

<sup>9</sup> 内閣官房ウェブサイト <http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/gaikokujin/honbun2.pdf> 参照。

<sup>10</sup> 骨太の方針など政府の基本方針を示す文書に「多文化共生」が謳われたのは、2006年が最初で最後である。

<sup>11</sup> 筆者は2005年度に総務省の研究会に参加する以前はほとんど国との関わりはなかったが、2006年度から2009年度にかけて、総務省、国土交通省、外務省、法務省、文部科学省、内閣官房、内閣府の会議に参加することとなった。そして、2010年度に総務省の意見交換会に参加して以来、2015年度まで国との関わりはほぼなかった。

<sup>12</sup> ただし、2009年7月に改正住民基本台帳法が公布され、外国人住民も住民基本台帳の対象に加える新制度が2012年7月に始まったことは、多文化共生の推進の観点から特筆に値する。

<sup>13</sup> 能力や事情に応じて、特定の活動にのみ参加する消防団員。

<sup>14</sup> 総務省の多文化共生事例集が公表された翌週には、欧州評議会のインターカルチュラル・シティ・プログラムのウェブサイト、同事例集の公表や日本の自治体の同プログラムへの関心の高まりについて紹介した記事が掲載されている。欧州評議会ウェブサイトに掲載された記事のタイトルは“Is Japan turning intercultural?”である。

<https://www.coe.int/en/web/interculturalcities/-/is-japan-turning-intercultural>参照。

<sup>15</sup> 東京都ウェブサイト

[http://www.seikatubunka.metro.tokyo.jp/chiki\\_tabunka/tabunka/tabunkasuishin/0000000755.html](http://www.seikatubunka.metro.tokyo.jp/chiki_tabunka/tabunka/tabunkasuishin/0000000755.html) 参照。

<sup>16</sup> 同様な観点に立ったものとして、長野県多文化共生推進指針（2015年3月）、第2次名古屋市多文化共生推進プラン（2017年3月）、横浜市多文化共生まちづくり指針（2017年3月）がある。

<sup>17</sup> 沖縄県も人口増加計画（2014年4月）の中で、「世界に開かれた活力ある社会」をつくるため、国内外からの移住者を求め、「多文化共生社会の構築」をめざすことを謳っている。

<sup>18</sup> 出雲市ウェブサイト

<http://www.city.izumo.shimane.jp/www/contents/1467621853264/index.html> 参照。

<sup>19</sup> 2013年10月に韓国安山市で第3回日韓欧多文化共生都市サミットが開催されたが、それを最後にサミットは開かれていない。第3回サミットには、台風の影響で、日本から参加した首長は鈴木康友浜松市長のみであった。浜松市ウェブサイト

[https://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp/kokusai/uclg/summit\\_anzan2013.html](https://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp/kokusai/uclg/summit_anzan2013.html) 参照。

<sup>20</sup> <http://www.eurocities.eu/>参照。ユーロシティーズは、2016年10月に難民危機に取り組むために、アテネ市のイニシアティブで、ソリダリティ・シティーズというネットワークを立ち上げている。<http://solidaritycities.eu/>参照。

<sup>21</sup> <http://citiesofmigration.ca/>参照。

<sup>22</sup> <https://www.welcomingamerica.org/programs/member-municipalities> 参照。

<sup>23</sup> こうした観点に立った時、多文化共生社会の担い手としての外国人留学生への期待は以前にも増して高まっている。

<sup>24</sup> 定住外国人の第2世代も大学に進学しはじめている。宇都宮大学国際学部では、2016年度から外国人生徒を対象にした特別入試を実施している。

<sup>25</sup> <http://wwwt.suac.ac.jp/~ikegami/fice00.html>

<sup>26</sup> イベント名は、ヒューマンライツ・フェスタ東京。会場は東京国際フォーラム（東京都千代田区）。東京都ウェブサイト <http://www.soumu.metro.tokyo.jp/10jinken/tobira/humanrights.html> 参照。過去2年間のプレゼン大会に出場した団体は、中央大学成田浩ゼミ、東京外国語大学長谷部美佳ゼミ、法政大学山田泉ゼミ、早稲田大学山西優二ゼミ、明治大学山脇啓造ゼミ。

<sup>27</sup> “Living Together in Nakano” <http://yamawakiseminar.wixsite.com/mysite> 参照。

<sup>28</sup> 明治大学ウェブサイト <https://www.meiji.ac.jp/nippon/info/2016/6t5h7p00000myimv.html> 参照。

## 【事例紹介】

# 香川県における留学生の就職支援

## －「留学生と地域企業をつなぐ就職関連支援<sup>1</sup>」を中心とした 各種事業の紹介－

Career Support for International Students in Kagawa:  
Introducing Various Initiatives Based on “Career Support Bridging  
International Students with Local Community”

香川大学インターナショナルオフィス 高水 徹  
TAKAMIZU Toru  
(International Office, Kagawa University)

キーワード：留学生の就職支援、多文化共生社会

### 1. はじめに

近年、留学生に関する就職支援は、様々な形態で実施されてきている。留学生の就職支援を促進する方針は、国のレベルにおいても、香川大学または香川県留学生等国際交流連絡協議会（以下、協議会）が関わってきたもののみを挙げても、「アジア人財資金構想<sup>2</sup>」、「地域中小企業の海外人材確保・定着支援事業<sup>3</sup>」などの事例に示されている。さらに、この数年来本協議会による事業が採択され、ご支援いただいている「留学生と地域企業をつなぐ就職関連支援」についても、協議会による促進の方向性が理解され、その結果としてご支援いただいていると理解している。留学生を対象とした就職支援は、大学側からの視点では、学生支援の一種であり、出口支援という呼称が示すように、最後の段階で提供されるサービスである。一方で、社会、あるいは地域社会から見れば、学生から社会人へとつなぐ段階での支援であり、その意味で入口の支援である。本稿では、協議会およびその事務を司る香川大学インターナショナルオフィスによる「留学生と地域企業をつなぐ就職関連支援」の事例を紹介させていただき、香川県における留学生の就職支援の現状をご理解いただくとともに、一部でも

<sup>1</sup> 公益財団法人中島記念国際交流財団助成による日本学生支援機構実施事業である。平成 28 年度の事業に関しては、以下の URL を参照。

[http://www.jasso.go.jp/ryugaku/related/kouryujigyou/\\_icsFiles/afieldfile/2017/05/15/2016nak41\\_kagawa.pdf](http://www.jasso.go.jp/ryugaku/related/kouryujigyou/_icsFiles/afieldfile/2017/05/15/2016nak41_kagawa.pdf)

<sup>2</sup> [http://www.meti.go.jp/policy/asia\\_jinzai\\_shikin/](http://www.meti.go.jp/policy/asia_jinzai_shikin/) を参照。

<sup>3</sup> 以下の各 URL を参照。

<http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/kokusai/2013/0308Teichaku.html>

<http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/kokusai/2014/140226Teichaku.html>

<https://www.spc21.jp/fss/>



参考にしていただけるようであれば、我々としては望外の喜びである。

本稿で紹介する就職支援は、協議会により実施される、または、香川大学インターナショナルオフィスが共催等の形で関わるものであり、香川大学の場合には、特定の部局ではなく全学の留学生を対象としている<sup>4</sup>。以下で紹介する個々の行事は、ほとんどが協議会の事業に位置づけられるものであり、「留学生と地域企業をつなぐ就職関連支援」も協議会として採択されたものである。協議会には就職支援部会があり、各事業は其中で検討・審議される。協議会の事務局は香川大学が担っており、各行事への参加留学生も基本的には香川大学の学生が多いが、一部の事例においては、他の機関からの留学生のほうが多いこともある。

## 2. 留学生の進路に関連した基礎データ

協議会による留学生を対象とした就職支援に関して、対象となる学生が最も多いのが香川大学である。香川大学は中規模の国立大学法人であり、平成28年5月1日現在の学生数は、学部5,652名、大学院740名で合計6,392名である。同時期の留学生数は207名で、近年はしばらく200名程度であったが、ここ数年はやや増加傾向にあり、平成29年5月1日現在は216名の留学生が在籍している。このうち、就職に直接的に関わってくる学生、つまり、正規生の卒業・修了生は毎年40から50名程度で推移している。

国別に見ると、中国からの留学生が4割程度を占める。つい最近までは6割程度を占めていたので、減少してはいるものの依然として大きい割合である。次いでタイ、バングラデシュ、インドネシア、ベトナムという東南アジアの国々が上位を占めている<sup>5</sup>。

平成28年度卒業・修了生の進路に関しては、表1をご参照いただきたい。

表1：香川大学の平成28年度卒業・修了学生の進路

	9月修了		3月修了		計 人数
	人数	備考	人数	備考	
国内就職	7	うち県内2名	10	うち県内2名	17
帰国就職	4		2		6
国内進学			7		7
帰国進学					0
国内就職中	1		5		6
帰国就職中	1		7		8
国内その他			5		5
帰国その他	2	在学中	1		3
合計	15		37		52

<sup>4</sup> なお、香川大学における就職支援を含む教育プログラムとしては、農学研究科における食の安全特別コースのプログラムがあり、その中での日本語教育に関しては塩井（2013）が報告している。このコースの留学生も、本稿で紹介している支援にはよく参加している。

<sup>5</sup> 香川大学の上記データに関しては、<http://www.kagawa-u.ac.jp/international/statistics/number/> を参照。

高松大学は、香川大学に次いで就職支援行事等に参加してきた実績がある。表2および表3は、それぞれ留学生数とその内訳、卒業生の進路を示している。高松大学も、以前と比較して、東南アジアからの留学生の比率が上昇している。

表2：高松大学の学年及び国籍別内訳

国籍	学年		学部				大学院		非正規生 (交換留学等)
	1年	2年	3年	4年	1年	2年			
中国	1	4	6	5	1	2	1		
ベトナム	1	3	2	1					
インドネシア			3	1				1	
韓国	1								
計	3	7	11	7	1	2		2	

表3：高松大学の平成29年3月卒業学生の進路

進路	学年		学部 4年	大学院 2年	備考
	1年	2年			
日本国内	就職			3	
	進学		1		研究生
	就活中				
帰国	就職				
	進学				
	就活中		4		
計			5	3	

香川高等専門学校に関しては、本事業に直接関わってくる学生が存在しないため、割愛させていただく。

穴吹ビジネスカレッジに関しては、現時点で直接本事業に関連しうる企業ビジネス学科および国際ビジネス学科のデータのみ提示させていただく（表4および表5）。

表4：穴吹ビジネスカレッジ 2学科の学年及び国籍別内訳

国籍	学年		国際ビジネス 学科		企業ビジネス 学科		小計
	1年	2年	1年	2年	1年	2年	
ネパール	3	16					19
ベトナム	2	2					4
インドネシア	1						1
カンボジア		1					1
中国					1		1
大韓民国					1		1
計	6	19			2	0	27

表5：穴吹ビジネスカレッジ 2学科の平成29年3月卒業学生の進路

進路	学年	学科	備考
		2年	
日本国内	就職	7	
	進学	2	
	就活中	11	
帰国	就職	0	
	進学	0	
	就活中	1	
計		21	

徳島文理大学、四国学院大学には該当留学生が存在しない。また、香川短期大学は実績を公表していない。

### 3. 平成28年度の就職支援：個々の事業について

以下では、個々の事業について記述していくが、①から③は留学生に対する教育を主目的としており、④および⑤は企業に対する情報提供を意図している。⑥は、両者に対する機会提供である。主に平成28年度の実施内容に基づいた記述となっている。同年度の支援一覧に関しては、表6をご参照いただきたい。なお、キャリア相談員による面談は、個別に実施しているものであり、本稿では特に詳細には取り上げないが、留学生による活用状況には年度によるムラがあるのが現状である。

表6：平成28年度就職支援一覧

事業名	日時	実施場所	参加者数				備考
			学生	教職員	協議会構成員 ／企業担当者	小計	
外国人留学生等の入国・在留に関する実務懇談会	平成28年8月5日（金） 13:30～16:30	香川大学オーリースクエア2階多目的ホール	24	8	43	75	香川大学インターナショナルオフィス共催
就職活動準備セミナー	平成28年10月28日（金） 11:00～14:45	香川県社会福祉総合センター	14	-	-	14	香川大学インターナショナルオフィス共催
留学生採用支援セミナー&交流会	平成28年11月14日（月） 15:30～19:30	リーガホテルゼスト高松	33	9	52	94	香川大学インターナショナルオフィス・百十四銀行共催
留学生を対象とする香川県下企業の見学会	平成29年1月13日（金） 14:00～16:00	株式会社タダノ志度工場	16	1	-	17	
ビジネスマナー講座	平成29年2月17日（金） 13:00～14:30	香川大学研究交流棟6階第1講義室	8	-	-	8	「留学生と地域企業をつなぐ就職関連支援」に含まれない
キャリア相談員による留学生面談	随時		2	-	-	2	香川大学インターナショナルオフィス共催

#### ①就職活動準備セミナー

本セミナーは、例年3部構成で実施している。第1部は「先輩による就活体験談」、第2部は「日本文化基礎講座」、第3部は「日本における就職活動について」である。年度により、多少呼称を変更することはあるが、基本的な内容は同一である。

第1部では、内定を得た在学中の留学生、あるいはすでに就職して日本で働いている元留学生が講師となり、体験に基づいて自身の就職活動を紹介する。特徴は、学生に近い視点から、本学在学中に実際にどのように動いたかという点に重点を置くことにより、参加学生が身近で具体的な情報を得ることができることである。技術的な面に関しては第3部において専門的な助言を得ることができるが、「自分はこのように実際に問題や困難があり、それをどのように克服した」というような内容は、学生の共感を呼び、「自分もできる／しなければならない」という希望や動機づけを与えることができる。

第2部は昼食を兼ねて、日本の食事マナー（特に和食）を学ぶ内容である。この内容が含まれるようになった契機は、先輩留学生が、上司や取引先等と食事をする際自信が持てないので、学ぶ機会がほしいと要望したことである。焼き魚をどのように食べるか、煮物をどのように口へ運ぶか、等に加え、席次についての知識やお茶の淹れ方なども合わせて学

び、実際に学生にもお茶を淹れさせている。実施の際には、教職員の意図よりもやや学生が固くなりすぎてしまうが、貴重な機会を提供できていると自負している。なお、平成28年度までは本学教育学部の加藤みゆき教授が担当していたが、退職のため29年度以降は外部講師への依頼を予定している。

第3部は、例年株式会社マイナビに講師を依頼し、いわゆる「就活の基礎」を学習させている。日本人学生を主な対象とする同種の説明会よりも内容を絞り、かつ、基礎的な部分を中心に、具体的に平易にご説明いただいている。上記の通り、留学生は一般的に先輩からの情報を共感を持って強く受け止めるが、そのことは時として1次情報の軽視や最新情報を得てそれに基づいて判断するということの妨げになる可能性がある。さらに、大学教職員が同様の情報を提供しても、その重要性が正しく評価されないこともある。外部講師による情報提供の機会は、これらの課題に対する解決として重要である。

上記のように多くの内容を含むイベントであり、4時間程度の時間を必要とするため、香川大学の学園祭後の授業を実施しない日に設定する等の工夫により実施している。そのため、協議会に所属する他の教育機関からは必ずしも参加しやすい日程にはならないという課題は残る。



先輩留学生による就活体験談



食事マナーの学習



本セミナーは、就職活動の準備段階における情報提供という意味合いの強いものである。まずは留学生たちに態度や心構えを作ってもらい、その上で知識を学んでもらいたいと考えている。日本人学生が一般的には「そろそろこういうことをする段階である」ということを周囲の雰囲気や行動から学ぶ機会に恵まれているのに対し、留学生は一般的にはそのような機会以前に、母国とは就職活動の仕組みが異なっている。このような機会の提供により、ギャップを埋めていく必要がある。

## ②企業見学会

留学生に地元企業を見学する機会を提供するのが、本事業の趣旨である。香川大学の課外教育行事においても、企業を訪問・見学して、この場合には教職員が英語に通訳するなどの手助けも行っているが、本事業は就職支援の一環として実施しているため、日本語のみで行っている。

見学させていただける企業を探すことは、必ずしも容易ではない。実施の際には、留学生の興味が、採用関連情報のみに向かい過ぎないようにすることも必要である。他方、受入れ企業から積極的にこの種の情報を公開していただける場合もあり、運がよければ先輩留学生が実際に働いており、体験談を聞かせていただける場合もある。留学生にとっては具体的な目標となるため、非常に有用な機会となる。

本来は、質疑応答の機会なども含め、就職活動における具体的行動の練習にもなりうる行事であるが、現状では、残念ながらそのレベルには達していない学生の参加も多い。その場合でも、意識づけの機会としての意味は重要である。

## ③ビジネスマナー講座

留学生のみを対象としたビジネスマナー講座は、日本人学生を主な対象とした同種の講座よりも基礎的な部分に焦点を当てた講座である。必ず毎年度実施してきたわけではなく、また、28年度に関しては支援の枠外ではあったが、留学生にとっては日本人学生に気兼ねせず、実践的な知識を身につける機会になるため、可能な限り実施してきた。少人数で実施することにより、細部に渡る具体的な助言を個々に得られる点も、留学生にとっては重要である。



お辞儀を学ぶ留学生

## ④実務懇談会

企業の方を対象として、在留資格関連の情報、すなわち、就労ビザに関する情報を提供し、留学生

採用のハードルを下げることを目的としている。高松入国管理局および行政書士に講師を担当していただいている。あまり予備知識をお持ちでない企業については、基本的な仕組みや更新情報に触れていただき、より具体的に留学生の採用を検討している企業については、行政書士との個別相談ないし以後の連絡が取れる体制を提供している。

企業の方にお集まりいただける貴重な機会の1つでもあるため、上記内容の後には、留学生との交流会を実施している。

#### ⑤留学生採用支援セミナー<sup>6</sup>

企業により積極的に留学生の採用をご検討いただくため、先導的事例等を通して、どのような背景で外国人の採用を行い、現在どのように活用しているか、海外進出はどのような形で実施しているか等の情報提供および交換を行うセミナーである。「実務懇談会」が法令面からの支援であるのに対して、本セミナーにおける先導的企業の事例は、留学生採用の動機づけや現状における課題への解決のヒントとなるであろう。

なお、本行事に関して、28年度は株式会社百十四銀行との共催の形で実施することができた。これは予算的な支援のみならず、多くの企業に参加していただくという点において、本学を中心とした開催と比較して、非常に有利であった。地元の銀行においても、国際化する企業を支援する機運が高まっていることは、協議会および本学にとっても、留学生の就職促進の励みとなる。

本行事も、実務懇談会同様、企業の方にお集まりいただける機会なので、交流会と合わせて実施している。

#### ⑥交流会

年度内に複数回、企業の経営者や人事担当者と留学生が談話できる交流会を設けている<sup>7</sup>。この機会は、留学生にとっても企業にとっても、一般的な懇親会以上の意味を有している。

留学生にとっては、本格的な就職活動の場を除けば、企業の方々と接触できる機会は多くはない。最初の接触の機会が試験や面接であるとすれば、そこで日本語を用いて十分に実力を発揮するのは容易なことではない。し



交流会の様子

<sup>6</sup> 年度によっては、本行事に加えて、留学生活用支援セミナーを実施した。両者は、採用時に焦点を当てるか、その後の人材活用に焦点を当てるかの点で異なっている。

<sup>7</sup> 複数回実施している意義は、学生のトレーニングにある。1回目は、学生たちは緊張しており、なかなか本会の趣旨の達成が難しい状況になるが、2回目になると、積極性が向上し、学生自ら企業の方々に話しかけていくようになる。

たがって、この機会は、まず何よりも、ややくつろいだ雰囲気交流できる貴重な機会である。加えて、個別企業の情報や知識を得るための機会でもある。留学生が地元企業、中小企業の情報を得られる機会は、地理的に近いという条件にも関わらず多いとは言えず、このような機会がなければ身近とは言い難い。彼らは、雰囲気も含めて、これらの企業に直接触れることができる。



交流会の様子

一方で、企業の方々にとっても、現状では留学生はあまり身近な存在になっていない。交流会に参加して下さる一部企業は、すでに採用実績等もあり、「最近の」ないし「今年の」留学生との交流という形で参加して下さっているが、それ以外の企業は、留学生の雰囲気、日本語力等を今後のために知っておきたい、という動機で参加して下さっていることが多い。最近ではあまりなくなってきたが、以前は技能実習生との差異も感覚的な部分で理解していただくのが難しかった。

上記のように、両者にとってメリットのある機会ではあるが、課題も存在している。最も大きなものは、就職支援全体の課題でもあるが、マッチングにおけるズレである。少なくとも現状においては、在留資格の制約もあり、企業側は学生の専攻分野を気にする必要がある。かつ、この種の交流会にご参加頂ける企業の業種には、現状では偏りがある。留学生にとっても、自分が企業の採用候補になりうるのかどうか、より具体的には「文系の学生を雇ってくれるのか」ということが気がかりである。この点、つまり、事業の分野と学生の専攻という点において、詳細な情報は開示できないが、交流会における両者の需要と供給にはズレが生じている。さらに、特に中小企業の場合には、「海外進出」というよりも、どこか特定の国・地域に進出することが多いため、その進出予定地の学生に対して強く接触を希望する。その一方で、本学の所属学生には、上記の通り偏りがある。このような mismatches は、完全な解消は難しいものの、より多くの企業にご参加いただくことで、緩和可能である。

より多くの企業にご参加いただくために、交流会は他の行事とセットで実施してきている。企業を主な対象とした「実務懇談会」および「留学生採用支援セミナー（または活用支援セミナー）」である。

#### 4. おわりに

本稿では、協議会として採択された事業を中心に具体的な実施の様子を報告した。これらの各行事は、留学生にとっては日本における就職や企業について学ぶ機会であり、企業にとっては、留学生を知り、接触する機会である。顕在的であるか潜在的であるかの差異があるとしても、これらの機会のニーズ自体は間違いなく存在している。

また、この種の事業は、情報が行き渡り、システムが構築されればおしまいというものではない。中小企業の場合には、仮にこのような事業を通して、留学生を実際に採用したとしても、翌年も採用することは多くないと考えられる。一方で留学生は毎年入れ替わっていき、その度に教育や情報の更新が必要である。そのため、これらの試みを継続的に実施していくことが重要である。

本稿で取り上げた行事を実施するに際しては、キャンパスが4つに分かれているという香川大学固有の問題に加え、全学的なスケジュール調整や協議会として他の機関の学生も募ることもあり、様々な課題が存在している。

しかしながら、これらの試みを通して、留学生と地域社会をつなぐことができれば、協議会としても教育機関としても地域社会の多文化共生に貢献できることになるため、今後とも使命感を持って取り組んでいく所存である<sup>8</sup>。

## 参考文献

中本 進一 (2015)「多文化共生政策を視野に入れる留学生受入れー地域国際交流を再設計するー」、ウェブマガジン『留学交流』2015年7月号、Vol. 52

塩井 実香 (2013)「地方大学における日本企業就職のための日本語教育支援」、ウェブマガジン『留学交流』2013年1月号、Vol. 22

---

<sup>8</sup> さらに、中本 (2015) に紹介されている事例のように、留学生と企業との接点を多様化していくことが、本来は望ましいと考えられる。



【事例紹介】

## 多文化協働学習授業の成果と課題

—誰のための何のための地域活動なのか—

Achievements and Problems of a Multicultural Collaboration  
Learning Class: Community Activity for Whom and for What?

茨城大学人文社会科学部准教授 横溝 環

YOKOMIZO Tamaki

(Associate Professor, College of Humanities and Social Sciences, Ibaraki University)

キーワード：多文化共生社会、PBL、媒介、地域活動、継続

### はじめに

本稿は、茨城大学COC (Center of Community) 事業の中の、地域志向教育支援プロジェクトの一環として2015年度(4月~7月)に筆者が人文学部<sup>1</sup>(水戸キャンパス)において開講したPBL (Project/Problem Based Learning: 課題/問題解決型学習) 授業「地域社会と異文化コミュニケーション」における成果と課題を示すとともに、留学生と地域活動の関わりについて考察していくことを目的とする<sup>2</sup>。

### 1. 授業の概要

#### 1-1. 授業の目標

本授業は、行政機関、市民団体、学校、商業施設、地域住民等における多文化共生に関する諸問題を明らかにし、それらの解決に向けて具体的かつ実行可能な企画を立て実行に移していくことを目的としている。2015年度は、PBLにPLA (Participatory Learning and Action: 参加型学習行動法)の要素を取り入れ授業をデザインした。勝間(2000)は、PLAで期待されることは地域における住民自身による持続可能な行動と制度づくりであり、外部者の役割はあくまでもプロセスのファシリテーションに留まると述べている。本授業における受講生たちはこの外部者にあたる。また、久保田(2012)は、市民と学生が社会で現実に行き起している問題に協働で取り組み、その解決に向けた実践活動(真正な活動: authentic activities)がそのまま社会貢献につながるような教育の必要性を説いている。そこで、本授業では「地域住民のエンパワーメントを目指し、地域住民と協働し、地域の多文化共生に貢献できる企画を考え、実行に移す」ことを目標に授業を展開することにした。

## 1-2. 授業の流れ

本授業は日立市役所との連携により行われた。発端は日立市職員から茨城大学日立キャンパス<sup>3</sup>に在籍している外国人留学生と地域住民との関係構築を目指した活動をしてほしいとの要望を得たことにある。そこで、本授業では「日立キャンパスの学生（以下「日立学生」と示す）を地域住民とつなぐ」にテーマを絞り、授業をデザインしていくこととした。飯盛は、地域・大学の連携の可能性として「地域の人々、大学の教員や学生が、立場をこえて、ヒト、モノ、カネ、情報という資源を持ち寄り、対等に、真摯に議論していくことで地域の課題解決につながる何かの実践が生まれる」（飯盛、2015:94）と述べている。さらに、そのポイントは、学生たちはあくまでもよそ者として地域に赴き、主役は地域の人々であるという姿勢を貫くことであると指摘している。以上のことから、本活動にお

表1 「地域社会と異文化コミュニケーション」授業内容（2015年度）

	学内／授業時間	学外／授業時間外
第1回	ガイダンス：本授業の概要、問題提起	
第2回	PLAについて(1)	日立団体 $\alpha$ ・ $\beta$ および日立学生（日本人・留学生）に連絡を入れチームを作る。
第3回	PLAについて(2) および 今後の活動計画を立てる	
第4回	多文化共生について	
第5回	調査手法（インタビュー調査法）について	
第6回	プレゼンテーション&ディスカッション(1)：経過報告 フィールドワーク準備	
第7回	日立市にてフィールドワーク(1)：関係構築、今後の活動についての打合せ、調査等	
第8回	プレゼンテーション&ディスカッション(2)：フィールドワーク(1)までの成果および課題	関係者と連絡を取り合い、課題解決に向けて実行可能な企画を立て実践につなげていく。
第9回	課題解決に向けての企画・実践準備(1)	
第10回	課題解決に向けての企画・実践準備(2)	
第11回	日立市にてフィールドワーク(2)：実践活動準備または実践活動 等	
第12回	プレゼンテーション&ディスカッション(3)：フィールドワーク(2)までの成果および課題	関係者と連絡を取り合い、課題解決に向けて実践的に動く。
第13回	活動報告準備	
第14回	プレゼンテーション&ディスカッション(4)：活動報告（日立市役所職員および日立団体 $\alpha$ ・ $\beta$ を交えて）	
第15回	振り返り、総括	活動をどう繋げていくか

いても、本授業の受講者である水戸キャンパスの学生はあくまでも媒介者に徹し、最終的には活動の主導権を日立市民に移行していく（地域住民が主役になる）ことを目指した。

第1回の授業では、受講希望者に、日立市役所から提起された問題および日立キャンパスの国際交流サロンの様子について説明した。その上で、水戸キャンパスの学生（以下「水戸学生」と示す）、「日立学生」、日立市のボランティア団体<sup>4</sup>（市内で10年以上活動している某国際交流団体と某学区コミュニティ推進会の2団体。以下、前者を「日立団体 $\alpha$ 」、後者を「日立団体 $\beta$ 」と示す）と合同でチームを作り、活動をしていくことを伝えた<sup>5</sup>。この時点で、本授業の受講者は日本人学生18名、留学生（交換留学生および学部研究生）10名<sup>6</sup>（中国5名、台湾2名、ベルギー1名、ベトナム2名）計28名となった。その後、「日立学生」および「日立団体 $\alpha$ 」「日立団体 $\beta$ 」とのチーム形成に入る前に「水戸学生」内でグループを作ってもらった（日本人3~4名+留学生2名の混合グループを5つ形成）<sup>7</sup>。

第2~6回の授業と並行し、授業外の時間を用いて、チームビルディングをするよう「水戸学生」に伝えた。このチームビルディングの意図は、日立市役所の助けを借りながら、「水戸学生（日本人と留学生）」が媒介となり、日立市内において「日立学生（日本人と留学生）」と「日立団体」との接点を作り、協働により両者のつながりの強化を図り、最終的には主導権を「水戸学生」から「日立学生」および「日立団体」に移行していくというものである（図1参照）

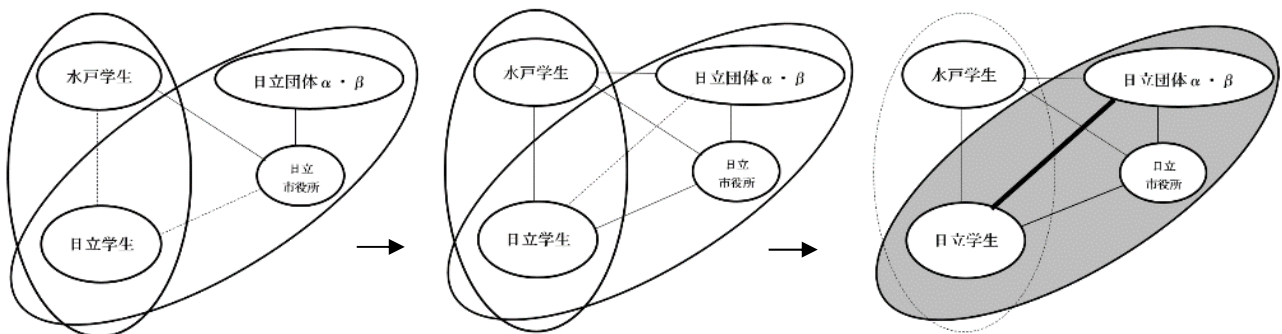


図1 「つながり」の構築にともなう活動主導権の移動（目標）

以下、「水戸学生」の各グループが「日立学生」「日立団体」と形成したチーム（A~E）のメンバー構成を図に示す（図2参照）。チームA、D、Eは3者合同という条件が全てそろったが、チームBとCは「日立学生（Bは日本人および留学生、Cは留学生）」とつながることができなかった。このことから、「日立学生」が、大学外の「日立団体」だけではなく、同じ大学の学生である「水戸学生」とも関係構築を積極的に図らない傾向があることがうかがえた。その理由として「日立（工学部）は勉強が忙しくて学外活動に費やす時間がない」と、多くの「日立学生」が挙げていた。それは日本人だけではなく留学生も同様であると考えられる。

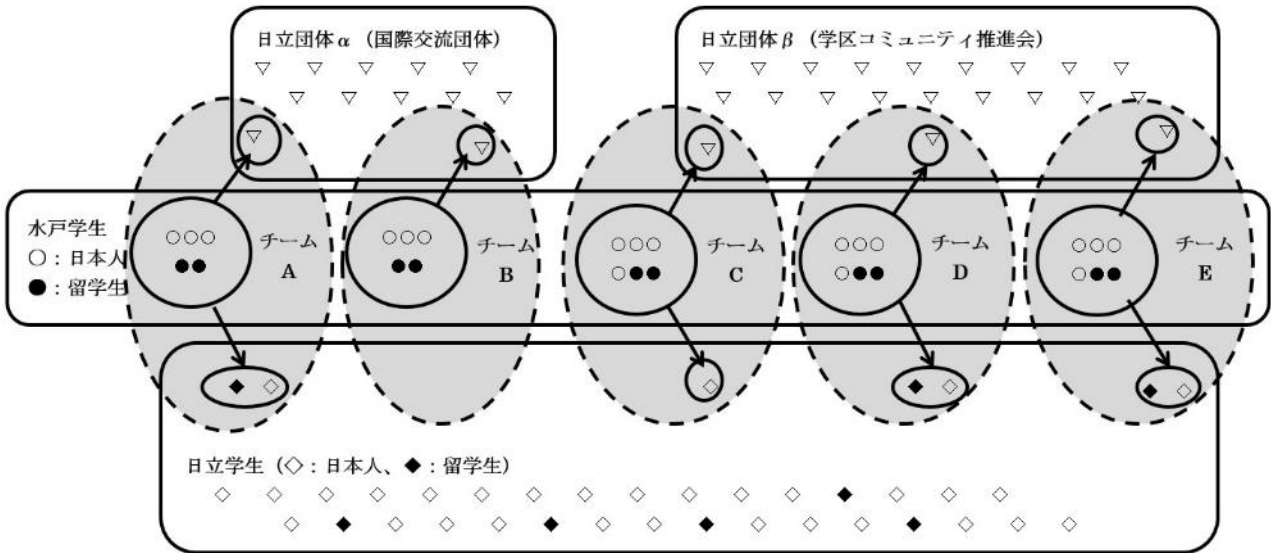


図2 各チームのメンバー構成

1-3. 各チームの活動内容

各チームの活動内容および成果の概要は以下の通りである。

【チームA】

「日立学生（留学生）」およびその家族の日本語能力向上支援を目的とし、「日立団体α」（日本語教室）のポスター（日本語版・英語版・中国語版）を作成、日立キャンパス国際交流サロンに掲示した。また、茨城大学留学生センターのFacebookに「日立団体α」の情報を掲載してもらった。さらに、「日立学生（留学生）」とともに「日立団体α」の〈年忘れ会〉に参加し、つながりを強化した。

【チームB】

日立市の魅力を広めるべく、市内デートコースを考案し、「日立団体α」の〈年忘れ会〉で発表した。また、日立市内の店舗・施設を取材し写真入りの地図を作成し、「日立団体α」に提供した。

【チームC】

日立駅から日立キャンパスまでチームで歩き、町の現状を把握した。その上で、日立市および本活動（各チームの活動）をPRするためのHPを作成した。

【チームD】

日立市のゴミ問題解決のためにチームで留学生および日立市環境衛生課を対象にヒアリング調査を実施した。新たなゴミカレンダー（簡略化／曜日穴あき）を作成し、留学生宅

チームD 活動風景および成果物





に配布、さらに、国際交流サロンにも掲示した。「日立団体β」は不動産業者および日立市にこのカレンダー使用を働きかけた。

### 【チームE】

「日立学生（留学生・日本人）」と「日立団体β」をつなぎ、ともに参加できるイベントの企画を提案した。2016年度に開催予定の「日立団体β」の活動において、2名の「日立学生（留学生）」が母国の話をするようになった。

#### 1-4. 活動の成果と課題

本節では、「水戸学生」が記入した振り返りシート（中間および期末）および「日立学生」「日立団体」を対象に実施したアンケート（自由記述）をもとに本活動の成果と課題について考察していく<sup>8</sup>。

フィールドワークを実施する前の準備段階では、多くの「水戸学生」が“どう動いてよいか／チーム形成ができるかどうか／成果があげられるかどうか「わからないという不安」を抱えていた。しかし、「行動」に移していくことにより、それらの不安は「自信」「自主性」へと変わっていった。さらに、フィールドに出ていくことにより不安は一気に軽減されていった。その一つの理由として「直接接触」による「関係構築」が挙げられる。また、「真正（authentic）」な現場に実際に足を運び地域住民とともに「課題」および課題解決の糸口が見つけれられたことも不安軽減の一因となっていた。授業終盤になり、自分たちの一歩が大きな活動につながってきたこと、日立市役所および「日立団体」から「評価」が得られたこと、本活動が契機となり「日立団体」と「日立学生」の結びつきが見えてきたことは、「水戸学生」の「自己効力感」を強化していったと考えられる。

*日立の留学生は普段日本人学生と交流していない人がかなり多いと思います。今回のような活動は留学生と日本人の学生たちの繋がりも作れて、その点は留学生たちにとっていいと思います。また今回のような活動があれば参加したいと思っています。（日立学生（留学生））*

さらに、多様な人々との「協働」は「文化の多様性／流動性」への気づきにもつながっていた。

*「異文化」という言葉に対して私は今まで「海外」「外国人」というような印象しか抱いていなかった。普段外国の人と接する機会が少ない私は「異文化」と言う単語はどこか遠い存在に思っていたのだ。しかし、日立市を訪れた際、同じ県内であるにも関わらず日立について知らないこと、また水戸での生活との相違点が想像以上にたくさんあったことを実感した。また実際に「日立団体β」の方々と交流した際にも、お年寄りが多かったために、普段関わらない世代と交流できたという事で、このことも「異文化交流」と捉えることができるのではないかと感じた。（水戸学生）*

以上の意見からは（以下、図3参照）、留学生と日本人学生の差異は元々異文化として捉えられやすいが（境界A）、本活動を通して、水戸、日立という地域の差異（境界B）、年齢または組織（大学、ボランティア団体）の差異（境界C）も異文化になるのではないかという視点を「水戸学生」が得ていたことがわかる。石黒（2016）は、「コンテキスト間の移動（context shifting, CS）」<sup>9</sup>による多面的な現象理解はグローバル市民性の要請に寄与すると述べている。組織、属性、地域、トピック（地域の多文化共生）といった多様なコンテキストへの気づきを高め、移動を可能にする本活動は、異文化理解教育の一助となる可能性を含んでいるといえるだろう。

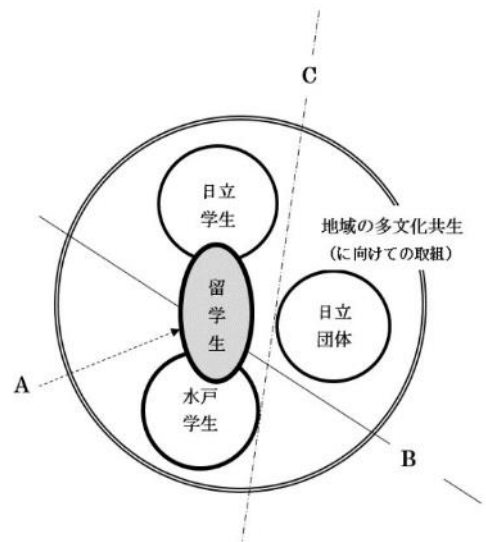


図3 多様な異文化（コンテキスト）

#### 1-5. 留学生の観点から：「課題」「関係」「役割」「コミュニケーション」の関わり

テーマ設定およびチーム形成（媒介）において、チームに大きく貢献した留学生たちがいた。

*ごみは自分の問題になっていることだったので、グループの皆に伝えた。（略）そしてグループ全員に同意してもらった。（水戸学生（留学生））*

*（グループ内の）留学生の二人も、自身のごみ問題を自覚していることから日立の留学生のみ的问题ではないと感じるとともに、留学生二人が活動に入りやすく、随所で活動のキーを握ってくれるのではないかと考えた。（水戸学生）*

*チームの日本人学生と（中国人の）Aさんをつなげるために飲み会を開いた。（水戸学生（留学生））*

*最初は言語問題のため授業のリズムに追いつけなかったが、グループのみんなが熱心に教えてくれたおかげでだんだん追いつけるようになった。そして授業中で学べた一番大切なことはつなぎ合わせることだと思う。グループ内だけではなく外へのリンクも非常に大切である。つなぎ合わせがないとグループの絆がなく活動ができない。（水戸学生（留学生））*

*グループに2人留学生がいたことで、日立の留学生とスムーズにつながる事ができたし、留学生ならではの視点をプロジェクトに反映させる事ができた。（水戸学生）*

これらの意見からは、テーマ設定およびチーム形成（媒介）という「課題」のもと、留学生が「役割」を取得し、対等な「関係」を構築していく様子、また、その「関係」構築が「課題」達成に向けプラスの影響を与えている様子がうかがえる。さらに、留学生たちがそれらを通して「自信」「自己効力感」を得ていることも伝わってくる。

しかし、留学生の中には、活動の最後まで日本人とのコミュニケーションがうまくいかないと感じている者（以下「Bさん」と示す）もいた。Bさんの関心はグループ内の日本人との「関係」に留まっており、地域の「課題」に向けた意見はほとんど見られなかった。

**たまに日本の三人が何を話しているか分からない時がある。（略）こんな中途半端な日本語で、うまく意見を伝えない上に、完全理解することもできないのは一番の弱点だと思った。言葉の問題により自分本来の人間関係の築き方を発揮できなかった。（水戸学生（留学生））**

ただし、Bさんの日本語能力のレベルは、上述のコメントからも伝わるとおり、決して低くはない。それにも関わらず、日本語能力に問題があると感じてしまった要因の一つとして「役割」が見出せなかったことが考えられる。本活動を通して、「課題」は「関係」を構築する上での契機となり、その「課題」に対応すべく人々が「役割」を見出していく様子がうかがえた。「コミュニケーション」を図るから「役割」が見出せるのか、「役割」があるから「コミュニケーション」を図るのか、その方向性は定かではないが、両者が関わっていることは事実であろう。そして「役割」および「コミュニケーション」により「関係」は強化され、「課題」志向が高まることが考えられる（図4参照）。反対に、自らの「役割」が見出せないと、「関係」構築にコミットすることは難しくなり、結果、「課題」志向には至らないということが示唆される。

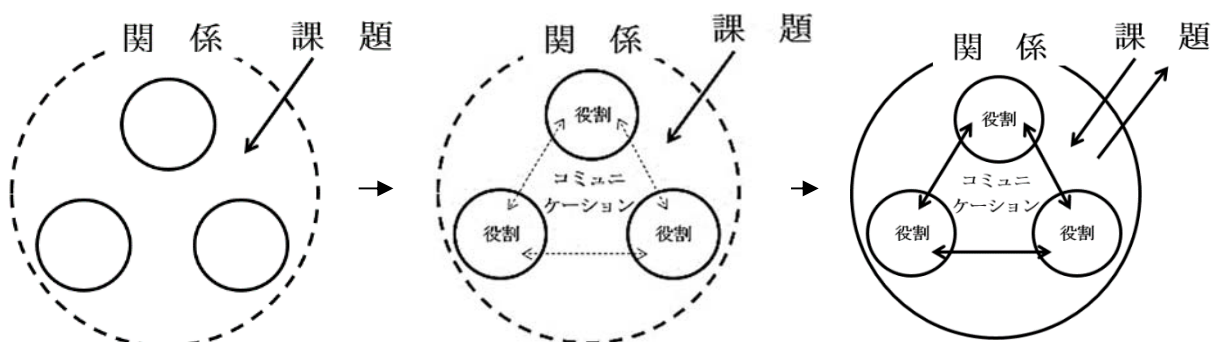


図4 「課題」「関係」「役割」「コミュニケーション」の関わり

## 2. 留学生と地域活動とのつながり再考：活動から1年を経て

活動から約1年を経た2016年10月、筆者は「日立学生」「日立団体（ $\alpha \cdot \beta$ ）」に、その後、両者

がどのように関わっているのか、本活動は意義のあるものであったのかどうかを尋ねた<sup>10</sup>。その結果、全員が「意義があった」と回答している。

作成してもらった「しおり」は学習者募集の友好手段（武器）として活用させていただいております。（略）活動の波紋は大きかったと思います。（日立団体α）

留学生2名に高齢者の集まりでお国の話をさせていただきました。非常に好評でした。（日立団体β）

意義はあったと思います。良い結果として反映されているかは難しいですが、一番の成果は何が問題であるか、なぜその問題が起きているか、が明確になったことだと思います。（日立学生）

しかし、活動に参加したメンバーは「日立団体」と「日立学生」をつなぐ媒介者として現在も動いているが、「日立団体」と「日立学生」との間、活動に参加した「日立学生」と参加していない「日立学生」との間には温度差が見られる。

「日立学生（留学生）」の歓迎会にチューターからの招待があり参加させてもらいました。参加した学生が少なく、理由を聞くとバイト等で参加できないとのことでした。（略）結論は、つながりができたところもあり現在進行中というところです。（日立団体α）

先日、「日立学生」のCさんに声をかけて、清掃センター見学会を予定していたのですが、部活、バイト等で日程が折り合わず、（略）地域の運動会への参加を依頼しましたが、時期が合わず参加して頂けませんでした。（日立団体β）

日立市役所からは直接、「日立団体β」からはDさん経由で連絡をいただいたことがあります（EメールまたはLINEで）。学内にポスターが掲示されているのは見たことがあります。私もそうですが、ポスターは見ても中身を読まないことがあります。口コミによって「〇〇が参加するから私も」というのが有力だと考えますが、最初の発信者になる人が、私も含め、情報をうまく受け取ったり発信したりができないように感じます。（日立学生）

これらの意見からは、留学生も含めた大学生が継続的に地域活動とつながることの難しさが浮かび上がってくる。加えて、他方面からではあるが「留学生はアルバイト等が忙しいので、何らかのメリットがないと地域の活動には参加してこない」（某国際交流団体主催者）、「ボランティアとして留学生に



継続的に地域活動に参加してもらうのは難しい。定住外国人の方々と比べると地域住民としての意識が低い」(某高等学校教員)といった声も聞かれる。さらに、外国人が自国の文化を紹介するという活動については、関係構築の契機になるだけではなく自国アイデンティティの保持にもつながるが、その一方で日本(人)と〇〇(人)といった2項対立的な「差異」を強調し、ステレオタイプの意味構築の誘因にもなる(オーリ 2015)といった意見も挙げられている。

そこで、これらの現状を踏まえ、筆者は、大学の留学生交流サークルに属し多くの留学生と関わってきた日本人学生(以下「Xさん」とする)を調査協力者とし、留学生がこれまで地域とどのように関わってきたかについて非構造化インタビューを実施した。Xさんはこの1年間に留学生たちが関わった地域活動を4~5つほど挙げたが、その全てが市町村・国際交流団体・大学関係団体等が企画したイベント性の高い単発の活動(例えば、〇〇祭り/フェスティバル、〇〇大会、〇〇交流会、〇〇ツアー等)であった。また、それら地域イベント主催者と留学生の間には必ず両者の接点となる媒介者(交流サークル等で親しくしている日本人学生、留学生と関わりのある教職員等)が存在していた。つまり、地域(団体)から話を持ちかけられたその媒介者が留学生に声をかけることにより、留学生は地域活動(イベント)に参加しているという形がデフォルトになっていたのである。これらの活動における媒介者の働きは、偏見低減方略の一つである拡張接触効果<sup>11</sup>(Wright, Aron, McLaghlin-Volpe, & Ropp, 1997)と関連しており、重要な役割を果たしていると考えられる。実際、2016年度に本授業において実施した「留学生モニターツアー」<sup>12</sup>には約50人の留学生が参加しているが、これも受講生および教職員が留学生と地域の媒介となり実施したイベントであった。さらに、学部留学生はアルバイトや勉強に時間をとられてしまうため、思い出作りをメリットとして捉えられる交換留学生よりも地域への参加度が低いのではないかとXさんは語っていた。時間的拘束のある継続的な活動、しかも報酬のないボランティアについてはなおさらであるという。Xさんの話は、上述した某国際交流団体主催者、某高等学校教員の話とほぼ一致している。

しかし、稀少ではあるが以下のような事例も挙げられる。筆者が媒介となり留学生のYさんは某地域活動とつながりをもった。その地域活動においてYさんは日本人のZさんと「関係」を構築していくとともに、ポスターやちらしを作成する「役割」を取得した。この時点で、地域活動と留学生Yさんをつなぐ媒介者は筆者から日本人のZさんに移行したと考えられる。さらに、Yさんは他のメンバーとも食事やホームステイなどを通じて親睦を深め(「コミュニケーション」)、活動メンバーから個(“Yさん”)として認識され、主体的に活動に参加するようになっていった。これは単なる一事例にすぎないが、前述した協働学習授業において浮かび上がってきた「役割」「関係」「コミュニケーション」といった要素がここでもみられたことは注目に値すべきことであろう。

### 3. 地域活動のあり方を再考する

本稿における事例から、留学生が地域活動にどのように関わっているのかを示す特徴として以下の4点が考えられる。

- (1) 留学生が参加する地域活動の多くは、県または市町村・各交流団体・大学関係団体等の組織が主催または協力している。
- (2) 留学生が“個（〇〇さん）”としてではなく“留学生”として関わる地域活動の多くは、単発のイベント（〇〇祭り（〇〇フェスティバル）、〇〇大会、〇〇交流会、〇〇ツアー等）である。
- (3) 留学生が地域活動に参加するには媒介者の働きが必要かつ重要となってくる。
- (4) 留学生が日常に根差した特定の地域活動に継続的に関わっていくには、留学生が主体的に活動に取り組める活動環境、例えば、関係構築（留学生が個（〇〇さん）として認識され、役割取得できる等）、学び（研究あるいは言語・文化習得等）、場合によっては金銭的報酬等が得られる仕組みについて考慮していく必要がある。

これらは、留学生に限ったことではなく大学生、ひいては地域住民全般が地域活動に関わる場合においても言えることなのではないだろうか。誰のための何のための地域活動なのか？——今、多文化共生に向けた地域活動のあり方を問い直す時期にきていると筆者は考える。地域活動をデザインし、人々を媒介する立場にある者として、筆者自身、これからの地域活動のあり方、留学生をはじめとした人々とのつながりについて再考していきたい。

#### 注

- <sup>1</sup> 現在は人文社会科学部。
- <sup>2</sup> 本稿は、横溝(2017)をもとに加除修正の上、執筆したものである。授業の詳細については前掲書を参照のこと。
- <sup>3</sup> 日立キャンパスには工学部がある。
- <sup>4</sup> 日立市市民活動課の紹介により接点をもつことができた。
- <sup>5</sup> 授業のガイダンスを聞き、約3分の2の日本人学生が席をたった。
- <sup>6</sup> 日本語能力レベルはN2～N1（中級から上級）である。
- <sup>7</sup> 本稿では、「水戸学生」内で形成した集団を「グループ」、「水戸学生」「日立学生」「日立団体」合同で形成された集団を「チーム」と示すこととする。
- <sup>8</sup> シートに書かれた内容をできる限り文脈に沿って切片化し、意味づけを行った。次にそれらをKJ法を用いて分類しカテゴリーを抽出した。それらのカテゴリーは「」付けの**太字**で示す。なお、**斜体太字**は振り返りシートから得られたローデータを示す。
- <sup>9</sup> 「実践者が、自己、他者、自他の関係性を含む眼前に立ち現れる現象を単純化し否定的に捉えている状態から抜け出し、新しい視点や理解を得るために、複数の異なる認知的枠組（具体的にはコンテキスト）へ移動すること」（石黒, 2016:37）
- <sup>10</sup> メールを通して各人とやりとりをした。
- <sup>11</sup> 自分が属する集団（内集団）の中に外集団のメンバーと親しい関係にある者がいると知るだけで、その外集団に対する態度が好意的になるという効果。
- <sup>12</sup> 茨城県国際観光課との連携により実施した。

## 引用文献

- 飯盛義徳（2015）『地域づくりのプラットフォーム：つながりをつくり、創発をうむ仕組みづくり』学芸出版社.
- 石黒武人（2016）「現象の多面的理解を支援する「コンテクスト間の移動」に関する一試論：グローバル市民性の醸成に向けて」『順天堂グローバル教養論集』第1巻，32-43.
- 勝間靖（2000）「アプローチとしてのPLA」プロジェクトPLA編『続・入門社会開発—PLA：住民主体の学習と行動による開発』国際開発ジャーナル社 pp. 218-224.
- 久保田賢一（2012）「知識基盤社会の大学教育」久保田賢一・岸磨貴子編『大学教育をデザインする：構成主義に基づいた教育実践』晃洋書房 pp. 1-13.
- オーリ リチャ（2015）「「〇〇国を紹介する」という表象行為—そこにある「常識」を問う—」『2015年度異文化間教育学会第36回大会発表抄録』122-123.
- Wright, S. C., Aron, A., McLaghlin-Volpe, T., & Ropp, S. A. (1997) The extended contact effect: Knowledge of cross-group friendship and prejudice, *Journal of Personal and Social Psychology*, 73, 73-90.
- 横溝環（2017）「地域住民の関係構築の契機となる多文化協働学習授業—PBLにPLAを取り入れた授業デザインおよびその実践報告—」茨城大学人文学部紀要『人文コミュニケーション学科論集』22, 163-178.

【特別論考】

## 日本企業での就業を見据えた留学生支援

### - OJT における外国人社員のコンフリクトへの 対処方略に着目して -

Contemplating Acclimation Support for International Students Entering  
Japanese Enterprises: Foreign Employees Conflict Resolution Strategy  
in OJT

FLA 学院 鍋島 有希

NABESHIMA Yuki

(Fukuoka Language Academy)

キーワード：グローバル人材、人材育成、OJT、コンフリクト、経験学習

#### 1. 研究背景と目的

近年、日本の大学を卒業後に日本企業へ就職する外国人留学生数が増加傾向にある。これに伴い、日本企業では外国人社員の就業に関する課題があることが指摘されており、大学にはこの課題への対応が求められている。しかし、従来の研究では、留学生の就職活動支援に関する研究が主流となっており、日本企業での就業を見据えた大学側の教育や支援についての議論および研究は、その緒についたばかりである。そこで、本研究では OJT におけるコンフリクトに着目し、経験学習による分析を行うことにより、留学生の就業を見据えた大学における支援のあり方について検討することを目的とする。

#### 2. 先行研究と研究課題

OJT (on-the-job-training) とは日常の業務につきながら行われる企業の教育訓練のことである。多くの日本企業の教育訓練は、こうした上司や先輩から指導や助言を得ながら業務を進める形態であるため、学ぶ側には自ら学ぶ姿勢が求められる。

労働政策研究・研修機構 (2009) の調査結果によると、外国人社員の就業に関する課題は「日本人社員の異文化理解を高める」ことであった。日本人社員とのコミュニケーションにおいて言語以外



の課題があることは他の研究においても言及されている（近藤 2007）が、OJT はコミュニケーションベースで行なわれる教育訓練であることから、上司とのコミュニケーションで起きる内面的なコンフリクトに外国人社員が対処することが課題であると示唆される。

日常の業務経験から学習し自ら成長することは、「経験学習」という概念で説明されてきた。Kolb（1984）は、学習を「経験を転換することを通して知識を創造するプロセス」と定義し、経験学習モデルを提唱した。この学習モデルには「具体的経験」、「内省的観察」、「抽象的概念化」、「能動的実験」という4つのステップがあり、それらがサイクルで辿るとした。

この経験学習プロセスにおいて、具体的経験よりも内省的観察がより重要であり、内省において職場の他者からの支援を得ることが有効であることが近年、数多くの研究より指摘されている（長岡 2006、中原 2010）。また、京都の芸舞妓という専門職業に着目した西尾（2007）は、座持ちというもてなしに関する個人の能力は、顧客との間で形成されることを明らかにし、専門職業のキャリア形成は顧客という職場以外の人間関係の影響を受けると指摘している。このように、職場での成長に影響を与えるのは職場の人間関係に限らないことが示されている。

日本企業で就業する元留学生外国人社員を対象とした研究においても他者からの支援に着目した研究がなされている。島田・中原（2014）は、日本の大学を卒業し、就業年数が2～8年の外国人社員へ質問紙による調査を実施し、外国人社員の適応と定着に与える日本人上司の支援について分析した。その結果、外国人社員は上司の支援の中でも、日本文化を理解することへの支援、日本文化に関する説明を受ける支援、そして異文化に対する内省をする支援という文化面に関する支援を、仕事面の支援と比べてあまり受けていないことを明らかにした。このように外国人社員の適応や定着において上司からの支援に課題があることが示唆されている。

しかし、元留学生である外国人社員を対象とした研究において、上司以外の他者との関わりについて分析した研究は見られない。先行研究において職場以外の他者からの支援が影響を与えていることを鑑みると、外国人社員の場合においても企業以外の他者からの支援を受けている可能性が推測されるが、どのような他者の支援を受けているのかは不明である。特に外国人社員の成長に重要とされる上司とのコミュニケーションで起こるコンフリクトにどのような他者が関わり、外国人社員が内省をしているのか、そのプロセスは不明である。

以上のことを踏まえ、本研究では、コンフリクトを内面的な葛藤として用い、上司とのコミュニケーションで起こるコンフリクトにどのように対処しているのか、定性的調査により実態を明らかにする。その上で、どのような支援が外国人社員のよりよい経験学習に繋がるのかについて考察する。

### 3. 研究方法

外国人社員を雇用する日本企業3社（製造業A社、不動産業B社、教育業C社）を研究対象とした。これらの企業は、従業員が300名以下の中小企業と呼ばれる企業であり、今後多くの採用が見込まれている「営業・販売」「システム開発・設計」「国際業務」という職種において、すでに外国人社員を雇用している特徴がある。3社における外国人社員の就業状況は表1のとおりである。

調査対象者へはガイドラインを使用した半構造化インタビューを行った。ガイドラインの内容は、年齢、最終学歴、過去の就業経験、異動の経験、職場に対する満足度、外国人社員の定着・活躍について尋ねた。職場に対する満足度は、「とても満足」「どちらかという満足」「どちらかという不満」「不満足」の4段階の回答方式であった。外国人社員の定着・活躍についての質問は、「ご自身の経験から、日本企業で留学生が定着・活躍していくために日本企業が取り組んでいくべきことは何だと思いますか」と質問した。筆者から外国人社員への質問は、「日本人スタッフと一緒に働いてみてどうですか」などのオープンエンドによる質問を行い、自由応答を行った。

分析では、まずコンフリクトの有無と過去の就業経験との分析を行った。その後、コンフリクトがあると語る外国人社員の職場に対する満足度の質問項目に対する回答を、「職場満足」および「不満足」の2つに分け、「職場満足」および「不満足」の回答ごとに、外国人社員のコンフリクトへの対処方法について分析を行なった。具体的には、「とても満足」「どちらかという満足」の回答を「職場満足」とし、「どちらかという不満」「不満足」の回答を「職場不満足」とした。

### 4. 結果と考察

#### 4.1 コンフリクトの有無と外国人社員の勤務経験

インタビューの結果、13名の外国人社員のうち3名（ID5、8、10）はOJTに対してコンフリクトがないと語った。この3名の外国人社員はOJTに全く問題がないと語り、彼らの就業に関する経験には、

表1 調査対象企業と対象者

企業	ID	性別	年齢	職種	学歴	国籍	勤務年数	職場満足度への回答
A社	1	男	24	海外営業職	大卒	インド	2年	どちらかと言えば不満足
	2	男	26	部品調達・事務	大卒	バングラディッシュ	1年	とても満足
	3	男	29	設計エンジニア	大卒	韓国	1年	どちらかと言えば満足
B社	4	男	27	国内営業職	大学院修了	中国	10ヶ月	どちらかと言えば満足
	5	男	34	国内営業職	大卒	中国	1年10ヶ月	どちらかと言えば満足
	6	男	29	国内営業職	大卒	中国	2年10ヶ月	どちらかと言えば満足
	7	男	31	国内営業職	大学院修了	中国	2年10ヶ月	どちらかと言えば満足
	8	男	33	保証・事務	大卒	中国	4年6ヶ月	どちらかと言えば満足
	9	男	31	管理・事務	大卒	中国	5年10ヶ月	とても満足
	10	男	29	海外営業職	大卒	中国	2年10ヶ月	どちらかと言えば満足
	11	女	34	海外営業職	大学院修了	中国	4年10ヶ月	どちらかと言えば満足
	12	男	30	海外営業職	大卒	中国	4年10ヶ月	どちらかと言えば不満足
	C社	13	女	35	事務職	大卒	中国	6年7ヶ月

転職経験やアルバイトとしながらも常勤職と同じような勤務経験があることが明らかとなった。

一方、コンフリクトがあると語るケースでは、現在の職場のOJTにコンフリクトがあるケース(ID1、2、3、4、6、7、12)と、現在の職場でのOJTにコンフリクトはないが入社初期のOJTにコンフリクトがあったと語るケース(ID9、11、13)が確認された。

現在の職場のOJTにコンフリクトがあると語るケースでは、入社1年目や2年目という比較的勤務年数が少ない外国人社員に起こっていた。また、入社3年目で異動後の配属先のOJTにコンフリクトが起こっているケースも確認された。

入社初期にコンフリクトがあったが現在の職場のOJTに問題ないとするケースは、勤務年数が4年目や6年目と比較的長い外国人社員に見られ、彼らが入社初期のコンフリクトを語る内容は、入社1年目の出来事であった。以上のように、過去に就業経験がない外国人社員に共通して、1年目、2年目という入社初期に、OJTに対するコンフリクトが起こっていることが確認された。

#### 4.2 職場に対して不満足と語る外国人社員のコンフリクトへの対処方法

OJTに対してコンフリクトがあると語る外国人社員2名(ID1、12)が、職場に対する満足度に対して「どちらかと言えば不満足」と回答した。彼らのコンフリクトへの対処方法は、「本を読む」、「対処しない」という2つの方法であった。以下は、その具体的な語りである。

(ID1) 上司に時間がないので、相談にのることがあまりないです。こういうことですので、ゼロから説明があれば問題は解決するんです。一番不安に思っていることは、仕事を失敗することです。失敗しないようにしたいですけど本を読んでも分からないです。知識がないから、会社の人たちと相談しないと、なかなかうまくいかないですね。

上記のケースでは、仕事について上司に相談できないというコンフリクトがあり、会社で仕事の相談ができないと解釈していることが分かる。そして、外国人社員は相談ができない状況に対し、本を読むという対処を行っていることが分かる。このことから、相談ができない職場であるという内省を外国人社員自身で行っていることが示唆される。しかし、「本を読んでも分からないです」と語るように、本を読む方法がコンフリクトの対処にうまく繋がっていないことが示される。

次に、職場へのコンフリクトに対して「何も対処をしない」というケースを提示する。このケースからは、コンフリクトのみが語られ、コンフリクトに対する対処などに関する語りが確認されなかった。以下はその具体例である。

「僕は、意見の取りまとめはするけど、判断できない。僕は良いとも言えない。これ良いのかど

うなのか上司に指示くださいと言っても返事がなかなか来ない。それに、SNSで資料を送れることを言ったら日本人はみんなびっくりするんです。そんなことできるのって。じゃあ、やればいいじゃん。でも会社はリスクを考えて、やめたほうがいいってなる。それがある。日本の会社。」(ID12)

上記の語りのように、「上司に指示くださいと言っても返事がなかなか来ない」、「会社はリスクを考えて、やめたほうがいいってなる。それがある。日本の会社」と語るように、コンフリクトが起こるのは働く環境や会社方針によるものと認識していることが分かる。つまり、OJTでコンフリクトが起こるのは日本の会社の特徴にあるという概念化を行っているものと推測される。

松尾(2011)は経験学習について、単なる「経験のしっぱなし」は何も得ることができず、経験に対して、「なぜ失敗したのか」などの振り返りから教訓を引き出すというプロセスが重要であり、他者からの意見やアドバイスは、自己の行為を振り返るための情報になると述べている。つまり、自己の行為を振り返るためには、自己の経験と比較できるものや状況を再解釈することができる情報が必要であると言える。コンフリクトに対して何も対処をしないという方法では、コンフリクトに対する自分自身の解釈や価値意識に影響を与えるものが何もない。そのため、内省を自分自身のみで行なう行為は、コンフリクトという経験学習プロセスにおいて有効に機能しないことが示唆される。

#### 4.3 職場に対して満足と語る外国人社員のコンフリクトと対処方法

コンフリクトがあると語った外国人社員のうち、職場満足度に対して「とても満足」「どちらかと言えば満足」と回答をした外国人社員は8名(ID2、3、4、6、7、9、11、13)であった。そして、この8名のケースにおいてOJTにおけるコンフリクトへの対処方法に他者が関わっており、その他者から内省における助言や精神的な支援を得ていることが明らかとなった。

以下の語りは、コンフリクトへ具体的なアドバイス得ていると語るケース(ID6、7)である。

「最初の半年とか本当に仕事がわからないから、大学の頃に知り合った日本人の年配の友達が考え方とか結構教えてくれた。それでもっと日本の深いところ、日本の文化とか習慣とかを学んだんでしょうね。」(ID6)

「自分はもともと海外から来た人で、すべて学ばないといけないという考え方です。仕事でも人が言うことは正しいかどうかは置いて、とりあえず聞いて後から自分でやりながら結果を見ます。相談は親にします。母国で会社を経営しているんですけど、実際中国の卒業生も考え方は日本で就職する人と一緒です。」(ID7)



上記の語りから、ID6の外国人社員は、日本の文化や習慣に関する知識を就業経験のある日本人の友人から得ることで、仕事の考え方を学んでいることが分かる。また、ID7の外国人社員は、「中国の卒業生も考え方は日本で就職する人と一緒」と語ることから、会社経営をする両親から働くことに関する情報を得ていることが分かる。そして、「とりあえず聞いて後から自分でやりながら結果を見ます」と語るように、仕事を学ぶ姿勢に関する考え方を習得している様子が窺える。つまり、職場以外の他者に相談する外国人社員は、相談することにより得られた知識や情報を用いてコンフリクトのある状況を内省していることが推察される。中原（2010）は、内省支援はメタレベルの教訓を得る支援であり職場の他者から得られると述べているが、外国人社員が就業経験のある日本人の友人や両親に相談することで内省していることから、内省支援は職場内の人間関係に留まらないことが示唆される。

次に、現在の職場でのOJTにコンフリクトがあると語る外国人社員が、精神的な支援を得ている対処方法を語る内容を提示する。

「営業であれば、外国の〇さん（先輩である外国人社員）、工場の方と言えば〇さん（同僚である日本人社員）に、仕事の悩みとか相談をしますね。〇さん（日本人社員の同僚）は、頑張れしかありません。そういうところがあるから頑張れって。〇さん（外国人社員の同僚）は、まあ今の自分の仕事にも結構不満があるけれど、彼は最後まで諦めずに頑張る性格だから、最後まで諦めずにやる。そういうところは学ぼうと思いますね。特にそういうところは自分にちょっと足りないかなあとと思いますので。」（ID2）

上記のケースでは、他部署にいる先輩や同僚に仕事の悩みを相談することで精神的な支援を得ていることが分かる。「そういうところは自分にちょっと足りないかなあとと思います」と語ることから、先輩や同僚との関わりにより、コンフリクトのある状況に対する外国人社員の解釈が変容していることが示唆される。つまり、コンフリクトへの内省をすることで再解釈が起こり、そこからコンフリクトに対処する自分なりの対処方法が形成され、「最後まで諦めずにやる」という態度として実践されることで学習プロセスが循環していることが考えられる。こうした精神的な支援を受ける状況はID3からも確認され、ID3の場合は人事課に相談する様子が確認された。

また、前述のように、比較的勤務年数が長い外国人社員（ID11、13）の語りから、入社初期にコンフリクトがあったことが確認された。以下は、勤務年数が4年10ヵ月である外国人社員が最初の配属先でのコンフリクトに対して精神的な支援を得ていたことを語る具体例である。

「乗り越えるなんて、病気になって自然に治る、それしかない、待つしかないみたいな。毎日留学生に会ってて、中国の若い男性客、やさしいからですね。姉さん大変だね、頑張ってる。も

「もちろん色々なお客さんに支えられましたよ。でも努力をつけられたのは中国の男性のお客さんですね。」(ID11)

上記の語りから、同国の顧客にコンフリクトについて話し励まされることで精神的な支援を得ていることが分かる。とりわけ外国人社員が同国の顧客からの励ましにより、「努力をつけられた」という語りから、精神的な支援によりコンフリクトのある状況乗り越えようとする態度が培われていることが示唆される。なお、同様の結果は ID13 から確認されており、ID13 の場合は喫煙ルームで会う「たばこ仲間」から入社初期に精神的な支援を得ていたことが確認されている。

Kolb (1984) の経験学習プロセスにおける「内省的観察」の次のステップは「抽象的概念化」である。この抽象的概念化は、コンフリクトを処理する中で得た経験から自らの持論を構築するプロセスである(中原 2010)。前述のように、精神的な支援を得ている外国人社員の場合、「諦めずにやる。そういうところは学ぼうと思います」、「努力をつけられた」と語ることから、外国人社員は精神的な支援により、OJT で起こるコンフリクトに対して前向きな態度を形成していることが示唆される。つまり、職場以外の他者である他部署の先輩や同僚、そして、会社以外の他者である同国の顧客からの精神的な支援は、前向きな態度の形成の動機づけになっていることが推測される。

しかしながら、精神的な支援を得ている外国人社員の場合、「病気になって自然に治る、それしかない、待つしかないみたいな」と語ることから、コンフリクトが起こる状況そのものに対する振り返りはできていないことが示唆される。Kolb (1984) の経験学習論において、内省で得られた教訓は次の行動に適應するためのスキーマとして捉えられているが、精神的な支援ではコンフリクトが起こる状況への教訓は得られないことが推測される。

## 5. 就業を見据えた留学生支援の提案

外国人社員を雇用する3社を対象に事例調査を行なった結果、OJT に対するコンフリクトは、入社して1年目、2年目という入社初期に起こっていることが明らかとなった。学生から社会人となる入社初期は、一般的に働くことへの葛藤や企業の一員となるプロセスに困難が発生するとされている。外国人社員の場合、入社初期に起こる葛藤や困難が外国人社員から見て海外企業である日本企業で起こる。そのため、働くことや企業の一員となることへのコンフリクトなのか、日本独自の商習慣に対するコンフリクトなのか、コンフリクトが起きている状況を自分自身だけではうまく理解できないものと推察される。

OJT にコンフリクトがあるものの職場に対して満足していると回答する外国人社員には、1) 就業経験のある日本人の友人や両親から助言を得ることで内省を行なっている状況、2) 配属先の部署以外の先輩・同僚、そして同国の顧客から精神的な支援を得ることで前向きな態度を培っている状況という2

点が明らかとなった。前者の就業経験のある日本人の友人や両親から助言を得ているケースは、内省することで、コンフリクトが起こる状況をうまく整理しているものと考えられる。一方、後者の精神的な支援を得ているケースは、コンフリクトに関する情報が得られないためコンフリクトが起きる状況を再解釈することはできない。そのため、精神的な支えを得ることでコンフリクトのある状況乗り越える意識を形成しているものと考えられる。したがって、外国人社員は、異文化間のコミュニケーションや入社初期におこる困難など、様々な要素が混在する中で起こるコンフリクトに対して、こうした対処方法を駆使して自分なりに対応しているものと考えられる。そして、助言を得たり精神的な支援を得たりと、コンフリクトに対する対処方法が異なるのは、外国人社員の個人が持つ人間関係の状況や個人的な性格によるものと推測される。

また、OJT に対してコンフリクトが起きないと回答した外国人社員の場合、過去に転職の経験や就業した経験や常勤職と変わらない仕事内容でのアルバイト経験が確認された。こうした過去の就業経験が、コンフリクトが起こりうる状況を解釈する際の判断材料となっているものと推測される。

以上のことから、初めて日本企業で働く外国人社員には、入社初期の OJT においてコンフリクトが起こり、その状況に対して一人ではうまく対処できない課題が発生しうることが言える。そのため、コンフリクトが起こる状況に対して、内省するための助言や精神的な支援を職場以外の他者に求めることが、入社初期の外国人社員が持つべきスキルであると考えられる。すなわち、入社直後から始まる OJT に対するコンフリクトへの対処スキルを送り出し側である大学で育成することは、日本企業に就職する留学生への有効な支援策であると言える。

では、具体的に大学側からどのような教育的支援ができるのだろうか。以上の考察を踏まえ、筆者より「内定者向けオリエンテーション」の実施を提案したい。内定者向けオリエンテーションとは、日本企業での就職が決まった留学生を対象とした就業後に関する教育プログラムである。入学時に実施する留学生向けオリエンテーションが入口教育であれば、この内定者向けオリエンテーションは卒業時に実施する出口教育に位置づけられるであろう。横田・白土（2004）は、入学時に実施する留学生へのオリエンテーションの目的について、大学生活において当面必要な情報提供をすること、留学生の抱える不安を低減すること、異文化適応のためのスキルを教えることと述べている。こうした目的を当てはめるならば、卒業時に実施する内定者向けオリエンテーションの目的は、就職後に当面必要な情報を提供し、入社後に必要なスキルを育成することで入社前の不安を軽減させることであると言える。こうした内定者向けオリエンテーションの内容として次の2つの教育プログラムが具体例として考えられる。

第一に、日本企業で実施される人材育成の方法について知ることである。コミュニケーションがベースである日本企業の人材育成は、外国人社員にとってコンフリクトが起こる要素が多い状況となる。そのため、日本企業での人材育成がどのようなものなのか、OJT において指導がどのように行われている

るのかについて、外部講師等を招いて知る機会を設けることが考えられる。内定を得ている企業よりすでに内定者向けの事前教育の教材やカリキュラムなどが配布されている場合は、一緒に内容を確認していくことも可能であると考えられる。

第二に、OJT でコンフリクトが起きたときの状況を再解釈する行動スキルの習得である。具体的には、事例を交えながら日本企業で実施されるOJTにおける異文化間のコミュニケーション摩擦について学び、コンフリクトに対する対処方法について考える機会を設けることが考えられる。また、コンフリクトのある状況を再解釈するための人間関係や、精神的な支援を得られる人間関係が現在の自分にどの程度あるのか確認することや、新しい環境でどのように人間関係を形成していくのかを考える時間を設けることも重要であると考えられる。そして、さらに述べるならば、コンフリクトの対処を個人のネットワークに頼るだけでは支援に限界がある場合もある。そのため、企業組織や社会的なサポートを得ることも重要であると考えられる。採用される企業の相談ルートがどのようになっているのか、就職先の地域で外国人社員の就業に関する相談ができる施設や団体があるのかについて調べることも必要であると考えられる。

現在、様々な大学において、企業セミナー等の就職に関する支援をはじめ、キャリア開発や社会人基礎力を育成する等のキャリア形成を目的とした先駆的な科目が実施されている。しかし、まだ内定を得ていない留学生の場合、日本企業を調べたり、日本独自の就職活動に対応したりすることで精一杯であり、日本企業での就業のことまで意識した学習をする余裕はないものと推察される。そして、実際に企業から内定を得て進路が確定した時に、日本企業で就業することに対して不安がよぎるようになり、日本企業での就業についてより強い関心を抱くようになると考えられる。特に、10月の内定式が済んだ後は、企業からの事前教育として様々な課題が出たりするようになるため、就業に向けて不安が増す時期であると考えられる。そのため、不安が出始める時期に実施することがより効果的であると考えられる。

現在、高度人材の獲得において様々な産学官連携が行なわれているが、日本企業に就職する留学生に対して内定者向けオリエンテーションを実施することは、日本で高度人材を獲得するための大学側からの支援策とも言える。今後、文部科学省の事業において、留学生就職促進プログラムが大学において実施される予定であるが、こうした事業をきっかけに留学生の視点に立った就業を見据えた支援や教育プログラムが各大学において充実していくことを期待したい。

## 注

本論考は、博士論文の一部を加筆修正したものである。

参考文献

- Kolb, D. A. (1984) *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*.  
Prentice Hall.
- 近藤彩 (2007) 『日本人と外国人のビジネス・コミュニケーションに関する実証研究』 ひつじ書房.
- 島田徳子・中原淳 (2014) 「新卒外国人留学生社員の組織適応と日本人上司の支援に関する研究」『異文化間教育』第39号, pp. 92-108.
- 中原淳 (2010) 『職場学習論』東京大学出版会.
- 長岡健 (2006) 「学習モデル：学び方で効果は変わるか」中原淳編『企業内人材育成入門』pp. 64-108,  
ダイヤモンド社.
- 西尾久美子 (2007) 「関係性を通じたキャリア形成：サービス・プロフェッショナルの事例」『キャリアデザイン研究』第3号, pp. 47-62.
- 松尾睦 (2011) 『職場が生きる人が育つ『経験学習』入門』ダイヤモンド社.
- 横田雅弘・白土悟 (2004) 『留学生アドバイジング：学習・生活・心理をいかに支援するか』ナカニシヤ出版.
- 労働政策研究・研修機構編 (2009) 「日本企業における留学生の就労に関する調査」  
<http://www.jil.go.jp/institute/research/2009/057.html> (2017年4月24日閲覧)



【海外留学レポート】

## 留学経験を手段に自己実現を果たす

### -韓国留学を経て起業した留学体験談-

Find Yourself through Studying Abroad: A Story of Starting a Business  
through Studying Abroad in Korea

アスレプラス合同会社代表 萩谷 潤

HAGIYA Jun

(CEO, ASHRE PLUS LLC.)

---

キーワード：起業、韓国留学

#### はじめに

海外留学での経験は、私のキャリアを構成する要素として最も大きな比重を占めている。私はこれまで二度の起業と、韓国支社を設立する機会に恵まれた。現在の代表を務める会社は「人財」「教育」「就業」を資源に社会へ貢献することを企業理念とし、海外教育機関と国内企業のご協力のもと「日本ホテル就職プログラム」の企画運営というビジネスモデルを作り上げた。周囲の助けもあり韓国のみならず台湾でも弊社の活動は広がりを見せており、今後はベトナムとタイにも活動の場を広げていく計画である。このビジネスモデルの起源や起業の経緯等の全ては、留学先での経験が発端となっている。

本レポートでは、私の留学体験談を時系列で記しながら、留学経験が今の仕事にどのように活かしているのかを見ていきたい。私の体験談ということで他愛ない内容となっているが、これからの日本を率いるグローバルリーダーの育成に本レポートが少しでも役立つことができれば幸いである。

#### 短期語学研修(2002年)～韓国との出会い～

韓国に関心を持ったのは大学1年の終わり頃になる。それまでは韓国どころか海外に興味が無く、毎日を部活動に没頭する日々を過ごしていた。当時を振り返ると海外へ頻繁に行き来する現在の生活など想像すらできなかった。朝から晩まで部活動の練習に明け暮れ、高校そして大学ともに碌に受験勉強もせず推薦で進学した。そんな私にとって転機となったのが大学での必修科目であった3週間の

短期海外語学研修だった。当時、金銭的にも余裕が無く、更には海外にまったく関心のなかった私にとって、この科目は単なる負担でしかなかった。そんな私が研修先に韓国を選択した理由は「安くて（渡航費や生活費が）、一番近い国（地理的に）」という安易なものだった。

研修は韓国で名門三大学の一つに位置付けられる高麗大学の語学堂（韓国語を学習する語学校）に在籍し韓国語を学んだ。入学式の初日に韓国語のレベルテストを受けたが、二つにレベル分けされたクラスのうち配属されたのはレベルの低い方のクラスだった。それでも韓国語を習得するという明確な目的のある勉強は楽しく、3週間という短い期間でも驚く程に韓国語が上達した。研修中は、韓国語の授業だけでなく現地の学生と交流する場も与えられた。交流する学生達は、誰もが日本語を流暢に使いこなし日本人の私よりも日本の歴史や情勢について詳しかった。ある時、現地の学生から韓国語も碌に出来ない、更には韓国にも関心が薄かった私に「なぜ韓国へ留学しに来た？」と率直な質問を受けた。その質問をした学生は日本へ留学に行くために必死に勉学に励みつつ、留学費用を貯める為に、毎日アルバイトに励んでいた。そんな人に対して、私の軽率な韓国に来た経緯など言えるわけもなく、自分のあまりの不甲斐なさに恥ずかしさと申し訳ない気持ちでいっぱいになった。こうした現地の学生との交流は、これまでの自分と向き合う貴重な機会となった。

研修が終わる頃には、これまでの部活動中心の生活に終止符を打ち、再び韓国に交換留学へ行くという目標を立てていた。帰国して早々に部活動の退部手続き行い、交換留学生選抜試験の準備に取り掛かった。語学研修で一番大きな習得だったのは、韓国語の向上よりも「海外」に人生を変える無限の可能性を感じたことだと思う。当時は、とにかく自身の見聞を広げることや、これまでの人生に変化を与えることに必死であり、そこで出会ったのが韓国だった。

### 交換留学での生活と大学院進学 of 動機 (2003-2004 年)

交換留学生の選抜試験に無事合格し、第一希望であった高麗大学への留学が実現した。大学3年時の1年間という短い期間ではあったが、短期語学研修時に刺激を受けた現地の学生達と同じ環境で勉強ができると思うと胸が高鳴った。当然ながら、短期の語学研修とは環境が全く異なり、一般の学生と同様に大学の講義も受講し、必然と現地の学生と過ごす時間が多くなった。サークル活動にも積極的に参加した。サークルに参加し最初に驚かされたのは、洗面器程のサイズの盃にマッコリ（米で作った韓国の伝統酒）を山盛りに注がれ、それを一気に飲み干すという高麗大学伝統の新生への洗礼行事であった。私の記憶が確かならば、その行事の持つ意味とは、これまで学んできたことを全て吐き出して（嘔吐することで）、新しい気持ちを学び直すという意味表示だという。現地の学生と交流しながら分かったことは、韓国はお酒と人との交流が非常に密接な関係にあるということだった。お酒が決して苦手な方ではなかった私にとって、こうした飲酒文化は韓国人との交友関係を広げるのに非常に助けになった。交換留学中は、とにかく多くの韓国人との親睦を深め、韓国語の学習に没頭するとい

う日々を送った。また、驚かされたのは韓国の大学は24時間図書館が開放されており、嘘のように学生が明け方まで勉強をしていた。特にテスト期間になると図書館の学習席を確保する為に我先にと競い合った。大学の授業風景で印象的だったのは、パワーポイントを使用したグループ発表が非常に多かったことだ。恥ずかしながら、私はパワーポイントの使い方が分からず韓国の友人に教わりながら課題をこなしていった。また韓国の大学生は、その頃から「サイワールド」という日本ではまだ、それ程に普及していなかったソーシャル・ネットワーキング・サービス(SNS)でオンライン上にグループ発表のコミュニティを作り、効率的に情報を共有しながら課題に取り組んでいた。韓国の若者のインターネットを生活に積極的に取り込み、使いこなしていく姿を目の当たりにし驚かされた。

交換留学中は韓国語の上達はもちろんのこと、現地に密着した生活を送り、韓国文化や国民性を知る貴重な時間となった。韓国は知れば知る程、日本と似ているようで全く違う国であることを体感し、外観では決して分からない、微妙な差異に更なる好奇心を掻き立てられた。

この頃、日本では韓流ドラマ「冬のソナタ」が空前の大ヒットとなる。私が交換留学へ行く前は、韓国渡航にネガティブな反応を示す日本人が多かったのに対し、韓流ブームによって韓国へ熱い眼差しが注がれると、ソウルの街は一気に日本人で溢れるようになった。この突然の変化に驚きを感じたと同時に、韓国にあれほど関心の薄かった人達が訪韓し、どのような行動を取るのか興味を持つようになった。そして調べて行くと「観光経営」という学問があることを知り、観光客の行動メカニズムを探る方法として、マーケティング論の消費者行動という研究分野があることを知った。当時のインバウンド観光客数は、日本よりも韓国の方が多く、インバウンド観光の研究も韓国では活発に行われていた。そこで、韓国の大学院で観光経営学を学び、訪韓日本人観光客の行動メカニズムをテーマに勉強する為に進学を決意した。

### フィリピン短期留学(2006年)

大学卒業後、観光経営の研究で有名な慶熙大学院に進学した。消費者行動に関する研究の第一人者である教授の研究室にも入ることができ、修士論文を書くには恵まれた環境が整っていた。更に、韓国政府が奨学金を支給する大韓民国政府奨学生にも選抜され、金銭的な心配無く学問に専念することが出来た。経済的な余裕が生まれたことでフィリピンへ短期留学にも行くことができた。日本では馴染みが薄いですが、フィリピンは韓国で人気の英語留学先となっている。私も冬休みを利用して約3か月フィリピンへ留学した。フィリピンへ英語留学など韓国に住んでいなければ考え付かなかったと思う。これも韓国に留学へ行った恩恵の一つだったと言える。フィリピンでは、スービックという街に滞在した。この街は1991年まで米海軍基地だった場所で、アメリカの南国を思わせる街並みが広がっていた。現在でも街に入る為にはゲートで身分証のチェック等を受ける必要があり、フィリピンで一番懸念される治安の悪さも、ここでは感じる事がなかった。私の通った学校は、韓国人が経営する英語

学校で、出される食事もなぜか韓国料理か韓国風フィリピン料理だった。韓国人と接していると、食に関して非常に保守的だと思う時がある。学校で出された食事の件もそうだが、フィリピンで韓国人が経営する韓国料理店は、いつも韓国人の客で賑わっていた。スービックはゲートで隔離されている分、治安が良いことは魅力的であったが、フィリピン現地の生活を体験するには物足りなさを感じた。私は現地の生活を見る為に授業の無い日は積極的に街を飛び出した。その度に、貧困な生活を強いられている人達を目の当たりにすると同時に、富裕層の生活も存在する現実を知った。フィリピンには日本や韓国では想像がつかない程の貧富の格差社会が広がっていた。私が現在経営する会社の企業理念は、この時の体験が土台となっている。



写真1：スービックの隣町オロンガポ街並み 写真2、3：バナウェイの棚田に暮す子供達

### 大学院での生活(2006年～2008年)

大学院では、観光学と経営学に関する文献を毎日読み漁り、授業の課題や発表の準備、そして修士論文の作成に追われる日々を過ごした。当時は学問として経営を学んでいたが、経営について知れば知る程その魅力に好奇心を掻き立てられた。この頃から、いつか自分でも会社を起し経営者として仕事をしたいと強く思うようになった。また、専攻であった観光経営の知識が、日本のホテルへ海外人材を就職させる教育プログラムの立案と運営という現行のビジネスモデルに活かされている。

大学院での留学生活は、楽しい思い出よりも苦しかった記憶の方がはるかに多い。留学生である私は、当たり前ではあるが他の学生より文章の読み書きに人一倍の時間を要した。もちろん海外の大学院へ進学を決心した時から覚悟していたことではあったが、この現実には精神的に大きな負担となった。特に修士論文の作成や発表は想像以上に苦勞をした。行き詰ると寮に住んでいた同じ研究室の先輩や韓国の友人に一から十まで手伝ってもらった。改めて当時を振り返ると、本当に多くの助けのもと大学院を卒業することができたと痛感する。そんな経験から海外留学で大事なものは、周囲の人に助けを求める勇気と、助け合える人間関係を構築することだと思ふ。更に、この時期に数えられない程、恥をかき落ち込む経験をした。韓国語で発表をすれば、発音が悪く笑われることも多々あった。周囲の優秀なネイティブの学生と比較し、自分の能力の低さに落ち込んだりもした。この時は、自分がネイティブと同等にあらうとした時期で、そうあらうとすればする程、空回りしていた。それが、ある時



期からネイティブを目指すのではなく、ノンネイティブである個性を活かそうと考えを改めるようになった。そうすると不思議と気持ちも楽になり、嘘のように事がスムーズに進むようになった。後に、韓国で会社を設立し、ビジネスで韓国と接するようになった際も同様の経験をした。こうした、ノンネイティブであることの開き直りは、海外で円滑な生活を送る為の合理的且つ効率的な術となり得ることを知った。



写真4：大学院修士課程卒業式

### 留学生生活終盤～海外からの日本の就職活動(2007年)～

修士論文を手掛ける合間にインターネットで就職活動も行い、卒業後は帰国し某旅行会社に就職した。海外からの日本の就職活動は思った以上に大変で、書類審査やオンラインテストに通過した後の面接は、実費でフライトを手配し韓国と日本を往復した。こうした就職活動には経済的に限界がある為、エントリーする企業は2社に絞り行った。卒業後は韓国ではなく日本で就職することは早い段階から決めていた。その理由の一つは、いつしか自分で会社を起こし経営者になることを目標としていた私にとって、ビジネスマンとしての基盤を日本で習得したいと思ったからだ。海外から日本を見ていて、日本企業の底力と日本人のビジネスマインドの高さに憧れを抱いていた。また、日韓の違いとして、韓国は特定の分野のスペシャリストを目指す傾向があるのに対し、日本企業は広範囲な知識や技術を持つゼネラリストを育成しようとする点がある。会社の経営者を目指すにおいて広範囲に仕事を経験できる職場は大きな魅力だった。二つ目の理由は、日本企業の新卒採用を重視する風潮が大きく影響した。日本企業は新卒一括採用を重視し、中途採用よりも新卒の方が何かと有利な傾向がある。こうした中途入社への懸念と新卒の優位性を活かしたいと考えた。

私が就職活動を行ったのは2007年終わり頃の話である。それから約10年が経過した現在は、優秀な日本人留学生を海外から確保すべく柔軟な採用活動を行う企業も増えている。私の頃と比べると海外からの就職活動は行い易い環境になりつつあるが、海外のグローバル企業と比較すると、まだ日本企業は保守的な部分が多く見受けられる。

### 終わりに

その後、苦勞して就職した会社を恥ずかしながら1年もしないうちに退職し、友人と100万円ずつ出資し合い資本金200万円の小さな会社を立ち上げた。その後に周囲の人に助けられながら会社も順



調に業績を伸ばし 2011 年に韓国支社を立ち上げ、2014 年に現在のアスレプラス合同会社の設立に至った。私の場合は運も良く海外留学での経験が今の仕事やキャリアに直結している。これまでの経験上、海外留学に行ったからといって必ずしも夢の実現やキャリアに直結するとは限らないのが現実である。その違いの要因の一つは、留学の体験を「目的」としているか、または一つの「手段」として捉えるかの違いにあるように思う。これから留学を考えている、または現に留学中の方は、留学で得た経験を是非ひとつの道具として使いこなし、次のステップに繋げて欲しいと思う。加速するグローバルゼーションの中で飛躍する人材となる為には、必ず若いうちに海外という環境で揉まれ、国際化の感覚を研ぎすますことが必須となる。単に外国語能力が武器となる時代はとっくに終焉し、これからは異国の文化背景までを理解する力が必要となる。その為には、異国の地で実際に生活をしながら多くの異文化と接触し体感する経験に勝るものはないと思う。残念ながら日本で言われるリーダーシップは、まだ国内に視点が向きすぎる傾向が多々見られる。これからの日本を率いていく若きリーダーには海外留学での経験という貴重な道具をふんだんに使いこなし行動に移してほしい。

## 次号予告

### ウェブマガジン『留学交流』8月号

#### 特集「グローバル人材育成を支える」

#### グローバル人材育成のためのFD、SD（予定）

---

ウェブマガジン『留学交流』 7月号

---

Vol. 76

---

平成29年7月10日発行

---

編集 独立行政法人日本学生支援機構

---

（編集部）留学情報課

---

東京都江東区青海 2-2-1（〒135-8630）

---

電話 (03)5520-6111

---

FAX (03)5520-6121

---

Eメールアドレス [ij@jasso.go.jp](mailto:ij@jasso.go.jp)

---

### 編集後記

本号では、「多文化共生社会で生きる」と題し、多文化共生2.0の時代について考察し、留学生と地域企業をつなぐ就職支援、多文化協働学習授業の事例を取り上げております。

また、特別論考では、日本企業就業前の留学生支援、海外留学レポートでは、起業につながった留学経験をご紹介します。

本号が、留学生の受入れと多文化共生に携わるみなさまの参考となることを願っています。

本誌へのご意見、ご感想は、上記Eメールアドレスまでお願いいたします。 （編集部）

### Web Magazine “Ryugakukoryu”(Student Exchanges)

“Ryugakukoryu” delivers a variety of necessary information and materials to faculty and staff engaged in acceptance and dispatch of international students, and educational guidance.

The magazine has been made public online without charge since April 2011.  
(Issue date: 10th of each month)