

【論考】

外国人留学生のキャリア支援・

就職支援のための日本語教育

－座学も実践も取り込む「総合的教育プログラム設計」－

Japanese Language Training for International Graduates' Employability Enhancement: Illustration of a Comprehensive Curriculum

関西大学国際部教授・グローバル教育イノベーション機構副機構長 池田 佳子

IKEDA Keiko

(Division of International Affairs/ Institute for Innovative Global Education, Kansai University)

キーワード：外国人留学生のキャリア支援、就職支援、日本語教育

1 はじめに

「ポスト 30 万人」の時代が来た。「留学」の資格を持つ外国人総数は、近年に従来数年先までのゴールであった 30 万台を突破し、今や 2040 年をマイルストーンとしたポスト留学生 30 万人計画を見据えた留学生施策について、昨年度から様々な議論が交わされている。その中で、留学生の 9 割以上がアジア出身であることや、高等教育機関が受け入れる留学生数の伸びは、日本語学校等で受け入れている留学生層の伸びの著しさに比べて芳しいとは言えないことなど、多様な課題の認識も高まっている。また、留学した経験者（つまり「元留学生」）のフォローアップが、国全体としてできていないといった課題も、取りざたされている。大学などの教育機関のさらなる国際化、受入れ環境の整備などを進め、ポスト 30 万人としてさらに留学生の獲得を進め、近隣諸国に負けない「主要受入れ国」としての位置づけを確立することが求められている¹。また、昨年（2018 年）の入管法（出入国管理及び難民認定法）改正から、留学生を将来の「外国人材の卵」と捉え取り組む定着支援の必要性の認識が一気に高まった。2019 年 6 月には、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策²」が外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議で決定し、複数の省庁が多角的に動き出そうとしている。

¹ 文部科学省 HP 文部科学省将来構想部会議事録

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/042/gijiroku/1408268.htm

² 首相官邸 HP https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/kaigi/dai5/siryou2_1.pdf

こういった背景もあり、昨今の高度外国人材としての卒業後の就職・定着への期待の高まりは非常に大きい。労働人口の減少問題は、先進国として今後も成長を続けていくべき日本にとって非常にクリティカルな経済危機問題である。今現在でも、すでにシビアな状況を迎えている業界も多い。今後、日本が女性のキャリア支援などによる労働人口数への貢献や、AIなどを用いた技術による人材不足対応施策を大急ぎで遂行したとしても、2030年までにおおよそ640万人以上の人材不足になるというシミュレーションもある³。この救世主となる（かもしれない）のが、有能かつ若い世代である外国人材層、というのが、国も民間も、そして大学のような高等教育機関でも共通したスタンスとなりつつある。

2 留学生の就職促進の取組

国内企業への留学生の就職を促す取組は、近年特に国の施策としても、そして産業界の需要を察知し民間の人材紹介関係の団体なども、現在積極的に着手し推し進めている。留学生のキャリア支援、就職を促進する活動の取組については、本マガジンの過去の論稿にも数多く事例が紹介されている（三沢 2019, 久保田 2019 他）。筆者が実施代表を務める「SUCCESS-Osaka 事業」も、こういった就職支援を推し進める取組であり、文部科学省委託事業として2017年の下半期にスタートし、現在3年目を迎えている⁴。

事業が始まって数年間の中でも、本事業の参画大学（関西大学・大阪大学・大阪府立大学・大阪市立大学）の外国人留学生を受け入れるインターンシップのマッチングを行う「留学生向けインターンシップ・フェア」や、留学生に接触できる各イベント・セミナーに参加する企業（業界は文系理系、大手中堅問わず）は急増している。例えば、2019年1月末に実施したSUCCESS-AWARD（本事業が提供しているキャリア教育・就職支援プログラムを履修した外国人留学生の表彰を行うイベント）には、114社、130名超えの企業人の参加があった。また、本事業ではSUCCESS-FG（フォーカスグループ）と称して、毎月約20名程度の企業人と留学生数名参加の勉強会を実施しているが、このFGも、参加人数を制限しながら開催しているほど、企業サイドからの参加意欲は非常に高い。

3 キャリア教育としての日本語教育の位置づけ

本稿のテーマは、「キャリア支援・就職のための日本語教育」である。実際の事例を紹介し論稿を進める前に、筆者がどのようにこの概念を解釈しているのか、この点をつまびらかにしておきたい。まず、本稿では、国内企業での就職を希望する留学生のキャリア教育に特化して論を進めていくことと

³ 株式会社 one visa 白書(2018) <https://journal.onevisa.jp/download>

⁴ SUCCESS-Osaka は、関西大学・大阪大学・大阪府立大学・大阪市立大学の四大学が中心となり、地域の自治体や産業界とコンソーシアムを組み、留学生の就職促進及び定着化を進める、文部科学省の委託事業である。筆者が実施主担当者を務める。 <http://www.kansai-u.ac.jp/Kokusai/SUCCESS-Osaka/>

する。ここでいう「就職」は、外国人材が無事内定を獲得し、自身の「ワーク・キャリア」を持続的に展開していくプロセス、つまり継続性を持った人生設計全てにかかわる活動を意味する。この前提に基づいた考察を本稿で進める。

この定義に基づくと、「就職のための日本語教育」は、「就活で勝ち抜くための日本語教育」とイコールではなくなる。例えば、留学生が（見事）内定をもらうために、面接の練習をしたり、エントリーシートの日本語を添削したり、というのは、本稿で取り扱う内容の範疇でいえば、もちろん一部ではあるが、どちらかといえば周辺的な位置づけとなる。では、何が就職のための日本語教育の中核となるのだろうか。この問いへの回答を示すには、「就職」の次に、「キャリア教育」の定義も、読者と共有しておく必要がある。

キャリア教育とは何をするものなのか。日本人向けのキャリア教育関係者が本稿の読者層なのであれば、あえて言い定める必要はないだろう。読者の皆様の中で、この活動を専門とされる方々には、どうか基本的な議論に紙幅を割くことをどうかご容赦いただきたい。しかし、筆者の管見の限りではあるが、留学生教育に携わる者は、一般的には、日本語教育者、国際教育関係者などの専門畑出身の関係者が主流である。日本語教師は、基礎日本語や、アカデミックレベルの大学で学ぶための日本語教育に長年携わってきて、昨今の時代の流れもあり、突如何等かのタイミングで「ビジネス日本語」科目のような担当をまかされる。こういった経緯の場合、そもそも「キャリア教育」とは何をするものなのか、その理解を失念したまま、留学生のための就職支援の取組を進めてしまう。この最初の「ボタンの掛け違い」が、外国人留学生の就職支援に比較的未経験の中、さあ着手しようとする際に、何から教育すべきなのか、そしてどこに「学習達成目標」を置くべきなのか、といった教育設計の際に大いに迷い、そしてミスマッチの教育が起こる。こういったリスクがありうるのではないだろうか。

文部科学省ホームページ⁵では、キャリア教育にはいくつかの観点があると定義されている。1つ目は、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てる」という、基礎（ファウンデーション）構築の観点である。2つ目は、「一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育」の職業教育の観点である。この定義は、日本人学生を前提に従来形作られているものだが、外国人留学生のキャリア教育にも、この概念を当てはめることができるだろう。留学生の場合、1つ目の観点として、「（母国ではなく）日本で働く」ことへの意識・自覚や、異国で生活し、ライフ・キャリア、ワーク・キャリア双方の構築をしようという態度の育成といったことが基礎構築に加わる。2つ目の観点は、それぞれの専門的な知識や技能の習得なので、それぞれが望むキャリアごとに異なる次元の内容が入ってくる。この必要性は、留学生も日本人学生もなら変わることはない。

⁵ 文部科学省ホームページ「キャリア教育・職業教育の意義と、これを通じて育むべき能力等について」
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo10/shiryo/attach/1280902.htm

「21世紀スキル」「社会人基礎能力」もしくは「汎用的技能」といわれる、コミュニケーション・スキル、数量的スキル、情報リテラシー、論理的思考力、問題解決力などは、1つ目の観点の範疇である。これらの能力は、外国人留学生ももちろん不可欠要素となる。さらに、これらの汎用的能力を発揮する際に、その意思疎通の基盤となる「日本語能力の育成」も、外国人留学生には不可欠なキャリア教育の一環となるだろう。

このように「キャリア教育」の理解を踏まえると、外国人留学生の就職支援のための「日本語教育」と、「キャリア教育」を別物として取り扱う必然性はあまりないと言っていい。むしろ、日本語教育をキャリア教育と切り離して取り扱ってしまうがゆえに、かえって「(ビジネス)日本語教育」として何を取り扱うべきなのか、かえって混乱を招く結果になっているのではないだろうか。奥田(2015)でも、高度職業人材育成の取組と日本語教育のアーティキュレーション(連係)が鍵だという提言がある。それぞれの教育機関の環境によって、この連係の形は異なりが生まれるかもしれないが、「キャリア支援のための日本語教育」はこの連係の視点が前提となっはじめて実現するものである。

4 企業が求める「日本語」・再考

論を進める上で、明らかにしておくべき三つ目の観点として、「就職に必要な日本語」とは何か、という問題がある。「留学生に求める日本語レベルは何か?」「どんな能力を求めるか?」といったアンケート調査結果は、いくつか前例の調査ですでに広く出回っている。例えば表1のようなものである(株式会社ディスコキャリアタスリサーチ調査から抜粋⁶⁾)。

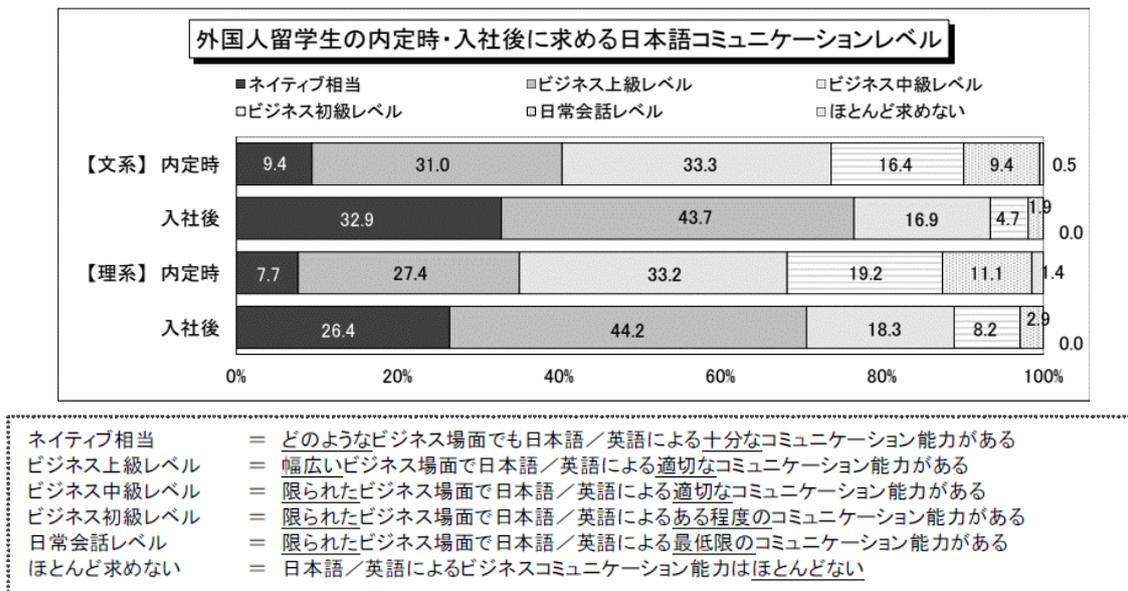


表1 外国人留学生に求める日本語レベル

この調査では、内定時にビジネス上級レベル以上(レベルの目安は上記を参照)を求める企業は、

⁶ 株式会社ディスコ「2018年度外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査」

文系が40.4%、理系が35.1%とある。入社後に求める能力レベルはさらに上昇し、文系76.6%、理系70.6%となる。採用時すぐに必要というわけではないが、入社後に業務を進める上で、非常に高い水準の日本語力を求める企業が多い、との報告がなされている。

外国人材の採用において、「高い日本語能力」をまず筆頭に人選の基準として掲げる採用担当者によく出会う。しかし、ここで意図されている「日本語能力」は、本当のところ何を意味しているのか、を改めて考えてみる価値はありそうである。日本語能力試験のN1があれば合格、ということだろうか？もしくは、BJT（ビジネス日本語検定テスト）でJ1やJ1+があればいいのだろうか。ここで、一部の読者には失礼な印象を与えてしまうリスクも重々承知した上で、あえて指摘したいのは、多くの企業の人事担当者が志向するN1、J1という日本語能力の基準は、それがどういったコミュニケーション能力をすなわち意味しているか、十分に彼らが認識した上で出した結論としての基準ではない場合が多い、ということである。SUCCESS-Osaka 事業では、1人の外国人留学生在が「卒業までに約1000時間の企業人との接触・交流時間を提供する」ことが特色となっている。この1000時間をおぜん立てする側として、多くの企業と活動をご一緒していくと、現在の国内企業の、留学生の就職に関する意識や理解度の「現実（リアル）」を肌で感じるができる。多くの企業では、「外国人留学生在」がどのようなものなのか、しっかりとした理解を持つまでに至っていない。原因は明らかで、そもそも留学生と「出会う機会」「じっくりと話す機会」（SUCCESS-Osaka 事業チームでは、俗に「さわったことがない」と表現するが）が非常に少ないからである。都心部の大学などでは留学生在が多く在籍している大学もあるが、地方になると、国立・公立の大学に所属する留学生数も、企業人が日々接触するような比率で各地に存在することはまずないだろう。たとえ人数がいたとしても、「大学」という特別な環境に彼らは集中し、日々生活しているため、企業人と接触する機会には自然には生まれてこない。SUCCESS-Osakaでも、留学生との交流会を開くと、企業人からはこぞって「こんなに日本語ができるとは思わなかった」といった驚きの言葉をいただく。こういったコメントは、外国人留学生のコミュニケーション能力の実態の理解と、先述した企業が独自に設置した採用基準に大きな乖離があることを如実に表しているのではないだろうか。

ではなぜ、「N1」「ネイティブレベル」と設置するのか。企業人の視点に立って考えてみよう。留学生に「さわったことがない」「みたことがない」中、昨今の入管法の改正も後押しし、外国人材の採用の声だけがどんどん大きくなっている。人事担当者や、現場を担う企業の人間は、実際に「外国人」が部署に入ってくるかもしれないという事態に、様々な不安を自ら作り出してしまうだろう。言葉が通じなかったらどうやって研修をすればいいだろう。仕事のノウハウを伝えても、理解ができないのではないか。日本の企業の文化習慣に反発し、上司・同僚としてうまく対応できないのではないか。こういった不安を一掃するなら、やはり日本語能力は「ネイティブレベル」を持ち、日本人の採用対象者と同等もしくはそれ以上のパフォーマンスをだせる留学生在が欲しい、となってしまう。つまり、

企業側の外国人材受け入れへの環境整備が不十分であるが故の判断になっていることが多い。また、ネイティブレベルの日本語を求める企業からは、「日本人と留学生を区別せず、同じ尺度で採用をきめている」といったコメントをととてもよく耳にする。この「区別しない」という言葉の背景に、こういった不安、が裏打ちされていないだろうか。「日本語 N1 保持者」、「母語話者レベル」、といった単純な基準や、「SPI スコア」といった従来の切り口にこだわり、外国人留学生を品定めするという慣例の継続は、かえって企業側のこれから本当に必要な人材の獲得を考えた場合、貴重な採用の機会を見逃すことになる。大手をはじめ、外国人材を理解している企業では、すでにこの従来の形を脱ぎ捨て、新しい採用の手法に切り替えたり、模索したりという動きを始めているところもあるが、まだまだこの距離を縮める努力が不足している。

企業がさだめる言語能力の「合格基準」「求める人材の能力」が、実は実証的な根拠によるものではないのならば、人材育成を担う側はさてどうすればいいだろう。改めて、就職支援のための日本語教育は何をするべきなのか、既存の外部基準にとられることなく、実践的に再考する必要が出てくる。

「高度外国人材」として採用される留学生達は、大学や教育機関という、いわば守られた環境下のホームグラウンドとは異なる、「ビジネスの現場」へ出ていくのである。学生の身分ならば、間違いや失敗が、大学経営に響くようなことはない。また、彼らは教育機関に授業料を納める、いわば「顧客」側の立場にある。しかし、いったん企業人としてスタートすれば、この立場は大きく異なってくる。彼らは、被雇用者である。実践的な貢献を提供できる人材としての責任を果たし、その報酬として給与を得る。外国人だからといって、間違いを許してもらえたり、簡単な仕事が回ってきたりといった特別対応はない。むしろ、「高度外国人材」として、彼らしかできない貢献をするために必要な能力（コンピテンシーを持ち、それを発揮すること）が期待されるだろう。日本語基礎能力を測定する検定テストの基準等では測りきれない多層多彩なスキルが、現場のコミュニケーションには求められる。これからの国内外の社会で必要な人材には、第4次産業革命後のビジネス、そしてその次に来る「Society 5.0」を達成するという「地球全体の課題に挑戦し、イノベーション・共創を生み出す力」が、外国人材・日本人材問わず求められる。高度外国人材の卵である留学生は、日本語のコミュニケーションスキルの向上とともに、こういった高次な能力も同時に涵養することが必要となる。

5 キャリア教育としての日本語教育事例

ここからは、この留学生のキャリア教育の一環として行う「日本語教育」の事例として、SUCCESS-Osaka 事業の中の取組事例をとりあげながら考察を進めていく。SUCCESS-Osaka 事業は、現在 200 名を超える登録者がいる。彼らは「SUCCESS フェロー」と呼ばれる。このフェローには、プログラムを修了するにあたり一定の教育コンテンツの履修を義務化し、学部生なら 4 年間、大学院生ならば 2 年以下の期間で、就職可能な人材へと育成をする設計となっている（図 1）。

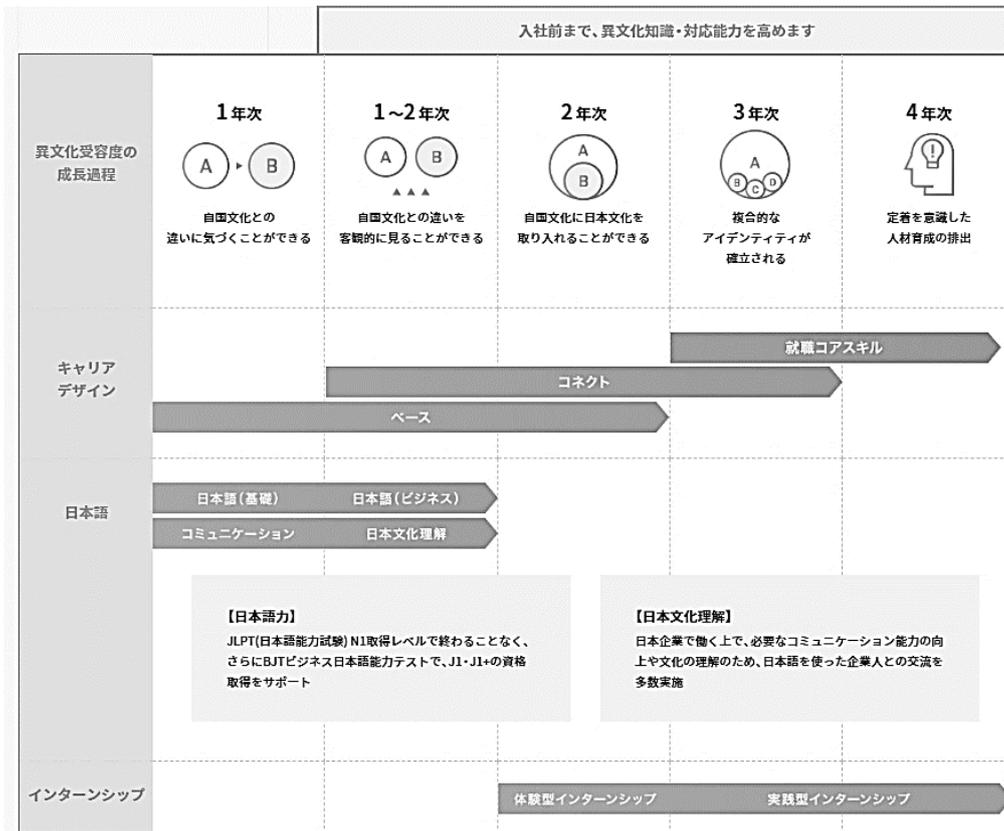


図1 SUCCESS-Osakaのカリキュラム概念図⁷

この教育プログラムの中の日本語教育については、日本語コミュニケーションスキルの研修を「座学」として受講するものと、セミナーや、課題解決型・プロジェクト型の実践型学習活動などを通して語学面のスキルアップの向上を図る「実技・実践」タイプの双方を提供している。座学、とは、教室での講義形式の授業を意味する。概念的レベルでの理解を必要とする場合や、基礎的な情報や知識を習得する場合など、教室という空間で、定期的かつ集中的に学ぶ方が、より効果があるものは、座学形式で提供する。一方で、コミュニケーションは相互行為に基づくものであるため、その能力を向上させるには、現場で実際に相互行為の参加者としての経験を積まなければならない。この理解の下、本事業では、座学とだき合わせで、実技・実践形式の日本語コミュニケーションの場を提供することも、重要な要素であると捉えている。また、キャリア教育の一環としての日本語教育として、その実技の場も、産学連携の活動の中に落とし込むことが重要となる。次節で、座学と実技・実践の事例およびその関係について事例紹介を行っていく。

5.1. 座学事例「実践ビジネス日本語」科目

関西大学では、2019年度から正課科目として外国人留学生対象の「実践ビジネス日本語 I-III」を正式に設置した。各学部所属の外国人留学生を対象とし、卒業所要単位として換算することができる

⁷ SUCCESS-Osaka ホームページより抜粋

枠組での科目提供であり、学則改訂を行い設置したものである。また本科目はコンソーシアム大阪⁸が設けている単位互換可能なオープン科目として他大学からも履修が可能となっている。この科目は、二年次前半から一科目ずつ履修し、就職活動前の三年次前半で学習サイクルが終了する。図2と3に、2019年春学期の科目のシラバスと授業内容の一部を示す。

到達目標 / Course Objectives
①知識・技能の観点 ・ビジネスの基礎的な知識（文法・語彙、敬語・待遇表現、マナー）を獲得する ・ビジネスの基本的な場面・状況が認識できる/情報の意味・意図が読み取れる ②思考力・判断力・表現力等の能力の観点 ・獲得した知識・技能を用いて、ビジネスの基本的な場面・状況に対応できる ③主体的な態度の観点 ・ディスカッション、ロールプレイの振り返りを通して、適切な改善点を挙げるができる
授業計画 / Course Content
第1回 ビジネス日本語とは何か・就職の流れとビジネスに必要なコミュニケーション能力 第2回 BJTビジネス日本語能力テスト模擬試験B 第3回 場面、状況を認識する、対応する1 第4回 場面、状況を認識する、対応する2 第5回 情報の意味、意図を読み取る、対応する1 第6回 情報の意味、意図を読み取る、対応する2 第7回 未知の場面・状況・情報に対応する1 第8回 未知の場面・状況・情報に対応する2 第9回 敬語、待遇表現とコミュニケーション1 第10回 敬語、待遇表現とコミュニケーション2 第11回 ビジネス文書の構成と内容1 第12回 ビジネス文書の構成と内容2 第13回 電話対応の基本1 第14回 電話対応の基本2 第15回 日本の企業と就職活動（エントリーシートから面接まで）

図2 実践ビジネス日本語Ⅰ（関西大学）

2. 情報の意味・意図を読み取る、対応する①

◆ビジネス場面における発言の意図がわかりにくい

【Bの会社でAが、Aの会社の新製品の説明を受けている】

A:うちの new product, いかげんでしょうか。ぜひお取扱いいただきたいのですが…。

B:そうですね…ちょっと検討(けんとう)します。

Bの発言の意味 →考える

Bの発言の意図 →今は判断できない=取り扱うかどうか決められない

いったん保留にする/場合によっては断る可能性も!

前向きな返事なのか、後ろ向きな返事なのかがあいまい

立場の違い、状況、表現から判断する必要がある

図3 実践ビジネス日本語Ⅰの授業（関西大学）⁹

本プログラムでは、教室で学ぶ実践ビジネス日本語として、「会議」「面接」といった場面・状況を軸とするのではなく、コミュニケーションにおける能力項目別のシラバス構成を採用している。図3に示すような、企業人間のやり取りの文化性や特性を理解し、情報の意味・意図を読み取るトレーニ

⁸ コンソーシアム大阪は、現在大阪府下の41大学を母体に様々な活動を行っている特定非営利活動法人で、定期的な活動の一つとして締結大学の学生が、他大学の科目を履修した場合、その学生の卒業単位として認定可能な仕組みの制度を設けている。 <https://www.consortium-osaka.gr.jp/>

⁹ 関西大学におけるビジネス日本語担当教師の許可を得て掲載。本科目における教材の使用権限は本学に帰属する。

ングを、事例を提示しながら行う。固定した表現を学ぶといった語彙・表現力の涵養も行うが、それ以上に、コミュニケーションの深い意図を観察・分析しそのスキルを応用して複数場面において実装できるようにすることが狙いである。このような「メタ知識（体系的問題の知識や領域に依存せず、様々な活動領域に応用可能な知識）」は、その骨組みを学習者とともに考察し、理解を促進する必要がある。この作業には、教室下の座学の形式が適している。教師は、上記のようなやりとりを取り上げ、学習者とともに分析して理解する作業を行っていく。この作業を繰り返すことで、洞察力・観察力が培われ、現場での多様なコミュニケーションの場でも応用できるスキルが養われるようになる。

5.2. 実技・実践事例1「業界理解セミナー」

実践ビジネス日本語と並行して SUCCESS-Osaka が行っているのは、「業界理解セミナー」と呼ぶ、各企業からゲストスピーカーとして担当者をお呼びし、留学生に企業紹介・ディスカッションといった活動をしてもらう取組である。図4にセミナーの様子を示す。企業の説明の際には、日本語教育養成のトレーニングを受けた大学院生をTA(teaching assistant)として配当する。留学生の理解を下支えするために、専門的な語彙、日本語レベルを考慮した上で取り上げるべき表現などをTAが聞き取り、説明の流れを止めることなく、同時に板書する。学生には、業界説明の中で聞き取るべき項目をあらかじめ取り上げてあるハンドアウトが配布される。後半では、企業側が提供するディスカッショントピックについて小グループで話し合い、その結果を全員と共有する。このような一連の活動を90分程度の中でせわしく進めていくという活動である。



図4 業界理解セミナーの様子（関西大学）

このセミナーでは、企業側の説明に使用される日本語はあえて編集などを加えず、社会人の現場の（生の）日本語に接してもらう場として臨むよう、学習者にはオリエンテーションを行っている。とはいいながら、プレゼンテーションに使用するパワーポイント資料は、事前に教員が確認し、それに合わせて、聞き取り促進のハンドアウトの作成、およびディスカッショントピックについても企業側の希望する提案を生かしながら、どう留学生に投げかけるか、あらかじめ打ち合わせを行っていざ

「本番」にのぞむ。このように、実践のコミュニケーションの場の臨場感はそのまま残しながらも、留学生の学習プロセスの足場作りを間接的に行う設計の教育実践は、座学では学べない成果が期待できる。SUCCESS フェローはプログラム終了までにこういった場を多く体験することになる。業界理解セミナーのほかにも、もう少しコミュニケーションの話題を日常生活や社会人生活、日本と母国の文化の異なりといったものを扱う「SUCCESS-Café」など、毎月定例で開催している。座学形式や教師からは学ぶことができない現場の雰囲気、企業人の日本語コミュニケーションを体感する上で、こういった実践型活動は非常に有効である。

5.3. 実技・実践事例2「企業人で行う課題解決型プロジェクト」

座学を離れ、より実技形式でコミュニケーションスキルを鍛える教育の取組も、SUCCESS-Osaka が得意とするところである。この取組では、企業複数社から参加者を募り、留学生側も一定の能力と意欲を示した学生が選抜される。その企業人と留学生が「チーム」を形成し、社会問題を解決するビジネスプランなどを共創する「課題解決型プロジェクト」である。SUCCESS-Osaka は、昨年度より日本万国博覧会誘致委員会（2019年3月まで）、一般社団法人2025年日本国際博覧会協会（2019年1月末に発足）や、関西経済連合会などの経済団体、南海グループなどの民間企業とも連携しながら、「SUCCESS-Osaka Future Design Project」として、企業約15社、選抜された留学生22名が過去2回において参加する活動を進めてきた。このプロジェクトでは、約半年間という比較的長い期間、企業人と留学生が「チーム」として交流し、最終的には、ある社会問題の解決策として、ビジネスソリューションプランを企画する。この何度も行うミーティングの中で、留学生の日本語コミュニケーション能力、思考力、分析力、発信力、社交性、そして課題探求能力といった、先述したようなキャリア教育の第一層の学習目標である汎用的かつ高次な能力は徐々に研ぎ澄まされていく。

日本語教育の視点から、このチームで集いプランを練っていく様子を検証すると、企業人が複数入り、彼らの間で交わされるコミュニケーションに、留学生が「正統的周辺参加」をする者として立ち会う設計（図5参照）が自然と生まれることがわかる（Lave & Wenger1991）¹⁰。この中で、言葉使いや、意見の食い違いが生じた際の交渉の手続きなど、複雑な日本語でのコミュニケーションが目の前で展開される。留学生は、チームを構成する正規のメンバーとしてこれらを周辺の参加者として受け止めながらも、自分自身の言語運用能力も現場で研ぎ澄ましていく。やがて、周辺の参加をしていたところから、自らも意見を出し、会話を推し進めるようなリードを取るスキルも涵養することができる。

¹⁰ 正統的周辺参加論は、学習を個人の頭の中での知的能力や情報処理過程にすべて帰着させることなく、外界や他者、コミュニティとの継続的な相互交渉そのものだと捉える。本稿でも、実践型日本語教育の形は、まさにこの理論による学びを主眼としている。

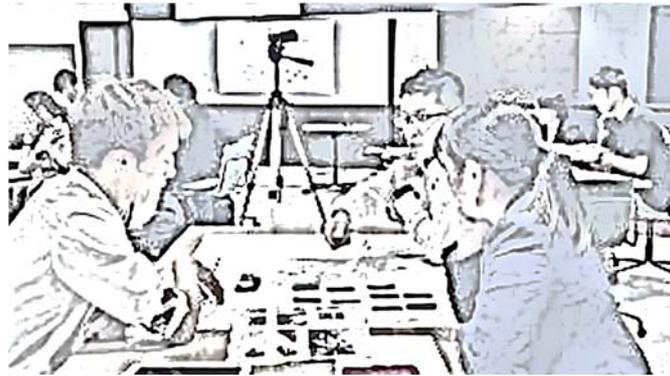


図5 周辺の参加で学ぶビジネスコミュニケーション(左が外国人留学生)¹¹

したがって、この実践についても、この状況的学習(situated learning)によって留学生が修得すべき日本語(言語運用)能力の教育の場として、この活動は十二分に機能していると言える。このような学習の機会、その場を構成する「コミュニティ・メンバー」が、現実的な役割を持った企業人等であり、彼らがそれぞれその場で貢献して初めて実現する。この場自体を設定するというコーディネート役の人間がこの作業を。教育担当者である日本語教師としての役割の域をはるかに超えた動きが期待されるため、1科目、1教員の努力だけで現実化するものではない。こういったキャリア支援のための日本語教育の「最終ステージの実現」は、例えば産学連携で取り組むべき課題である。SUCCESS-Osaka事業でも、この多分野間、異なるフィールド間のコンソーシアムが背景にあることで、こういった教育設計が可能となっている。大きなスケールの提案かもしれないが、この次元の連携が、目下も必要とされているのである。

6 おわりに

外国人留学生が、我々教育機関を巣立ち、「一企業人」となるその時をシミュレーションすると、「キャリア支援のための日本語教育」がなすべきことが見えてくる。日々の企業人としての生活の中で実践的に必要となる「総合的な日本語運用能力(コミュニケーションスキル)」の養成は、座学だけで修得できるものではない。実践的な現場提供をできるだけ学びの早い段階から提供すべきだろう。一方で、単に機会をあたえるだけで外国人留学生の能力が自律的に伸びるわけではない。教育工学の理論や第二言語習得のモデルに裏打ちされた、学びのステップの設計と必要な足場作りの構築などの手を加えた実技・実践の環境を意識した教育が必要である。

今後、外国人材をさらに必要とする国内の産業界のニーズに対応し、様々な「ポスト留学生30万人」の取組が提案されてくるだろう。この過程で、キャリア支援・就職のための日本語教育は今よりもさらに重要不可欠な役割を果たすことになる。例えば、ファウンデーションプログラム(「日本語準備教

¹¹ SUCCESS-Osaka Future Design I (2018)の活動の一場面(左側が留学生、右側2名が企業人)

育)」という新しい提案も、国の施策の中にあげられている。海外の日本語学校や大学と連携し、日本でキャリアを考える学生の留学（一部は「進学」、そしてその後の（国内）就職を見据えた教育を来日前と後で関係した中で、優秀な人材層の獲得をするというものである。こういったキャリア支援の側面を意識した日本語教育も、やはり産学連携や産官学、そして時には自治体なども絡めた取組でないと実現は不可能だろう。本テーマの議論、そして取組の展開はさらに広がりを見せるだろう。今後も、微力ながらもしっかりと昨今の流れをフォローし、そして机上の空論に終わらせず、「実装」に落とし込んでいきたいと考えている。

参考文献

Lave, J., & Wenger, E. (1991) *Situated Learning Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge Cambridge University Press.