

特集 外国人留学生のキャリア支援 目次



2019年 8月号 『留学交流』

【論考】 1

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)

【論考】 13

外国人留学生キャリア支援から日本理解へ
-東洋大学留学生就職促進プログラムの取組-
Understanding Japan by Career Support for International Students:
A Case of the International Students Employment Program at Toyo University
東洋大学国際教育センター特任助教 新井 保裕
ARAI Yasuhiro
(Project Assistant Professor, Center for Global Education and Exchange, Toyo University)

【論考】 26

変容する留学生の進路
-増加する日本で就職するベトナム人・ネパール人学生-
Changing Pathways of International Students: The Rise in Vietnamese
and Nepalese Students Taking Employment in Japan
金沢大学国際基幹教育院 眞住 優助
MAZUMI Yusuke
(Institute of Liberal Arts and Science, Kanazawa University)

【事例紹介】 39

創価大学におけるキャリア教育と外国人留学生へのキャリア支援
-未来を切り拓くキャリアセンターの取り組み-
Career Education and Career Support for International Students at Soka University:
Initiatives for Supporting Students Future
創価大学キャリアセンター
(Career Center, Soka University)

【特別論考】 46

海外留学から帰国した日本人学生を対象とする帰国後異文化間教育プログラムの開発
-帰国後のケアとキャリア形成を目的とした自助グループ活動実践の試み-
Development of an Intercultural Education Program to Support Japanese Students
Returning from Study Abroad: A Trial Implementation of Self-help Group Activities
for Care and Career Enhancement of Returnee Students
東京大学大学院情報学環特任研究員 高濱 愛
TAKAHAMA Ai
(Project Researcher, Interfaculty Initiative in Information Studies,
The University of Tokyo)
岡山大学大学院社会文化科学研究科教授 田中 共子
TANAKA Tomoko
(Professor, Graduate School of Humanities and Social Sciences, Okayama University)

【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ん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(連携)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、この関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」はこの関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⁾)。

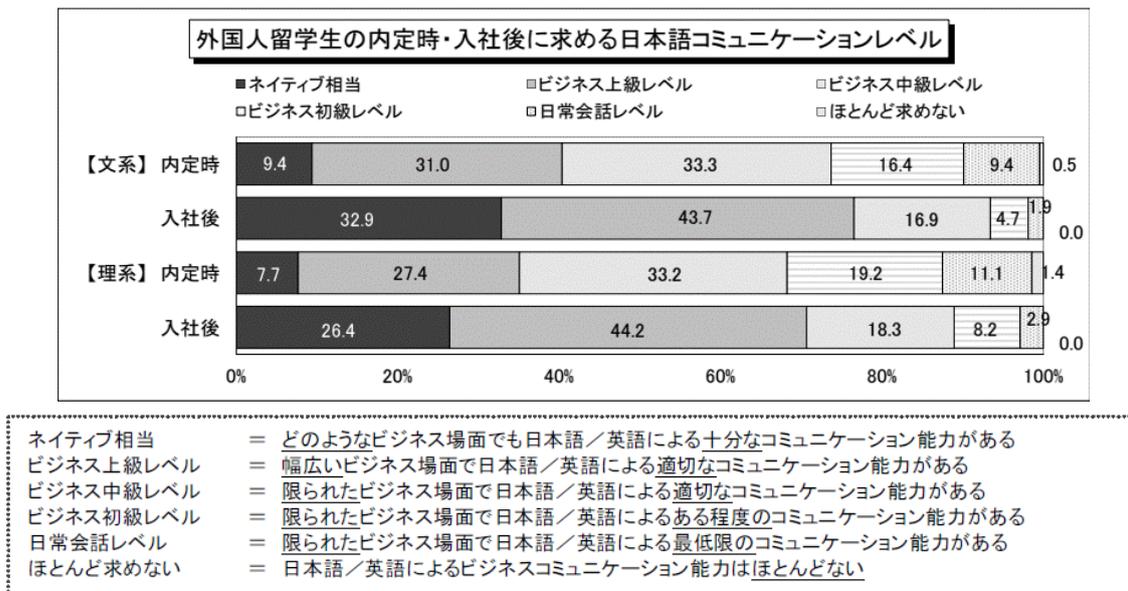


表1 外国人留学生に求める日本語レベル

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）」を肌で感じることができる。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。留學生に「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學生が欲しい、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われることなく、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）。

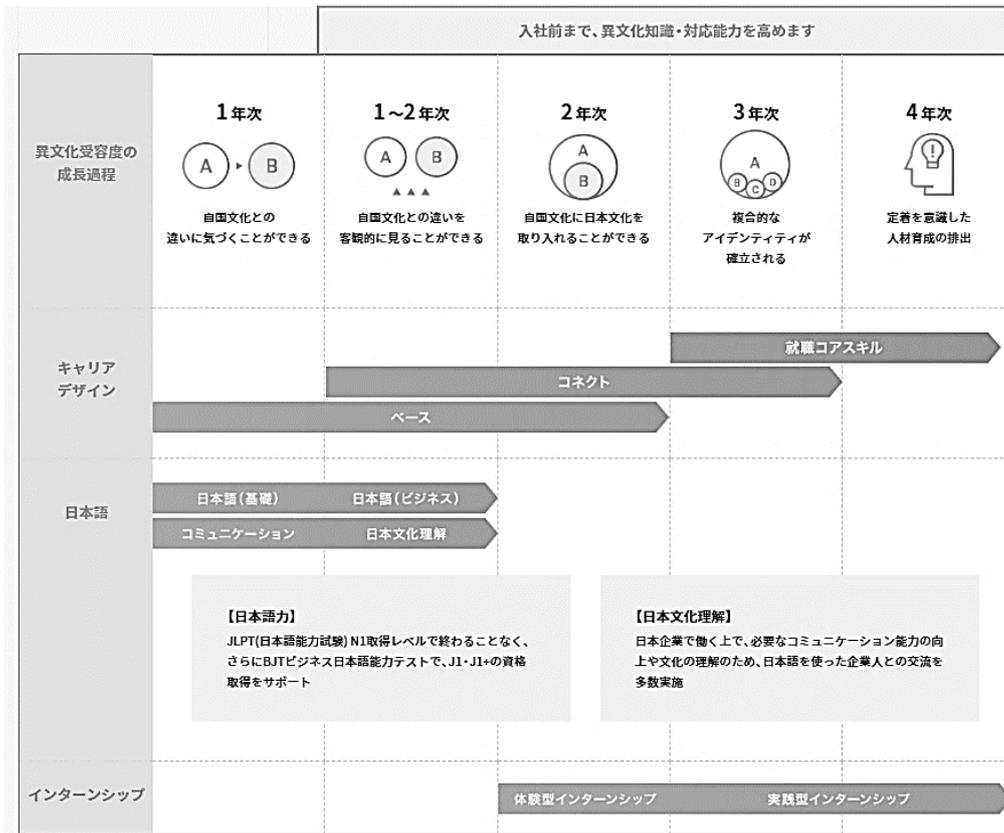


図1 SUCCESS-Osakaのカリキュラム概念図⁷

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

A(営業)
<B(営業先)>

【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:うちの最新製品、いかがでしょうか。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ング

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「企業人と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的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、周辺的な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。

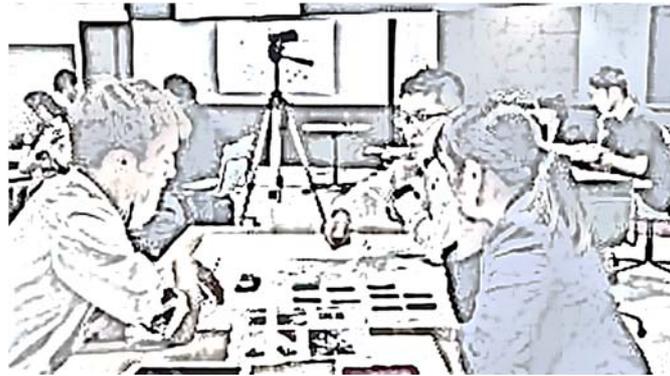


図5 周辺の参加で学ぶビジネスコミュニケーション(左が外国人留学生)¹¹

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.

【論考】

外国人留学生キャリア支援から日本理解へ

－東洋大学留学生就職促進プログラムの取組－

Understanding Japan by Career Support for International Students: A Case of the International Students Employment Program at Toyo University

東洋大学国際教育センター特任助教 新井 保裕

ARAI Yasuhiro

(Project Assistant Professor, Center for Global Education and Exchange, Toyo University)

キーワード：留学生就職促進プログラム、日本理解、高度人材、キャリア支援

1. はじめに

近年、日本経済活性化のため、幅広い産業で高度外国人人材の需要が高まっている。日本国内の企業が高度外国人人材の獲得・定着を狙い、また外国人留学生も約6割が日本国内での就職を希望していると言われ、需要と供給が一致しているように思われる。しかし実際には外国人留学生の日本国内での就職率は約3割に留まっているというのが現状である。こうした不一致が生じている原因として、日本企業の独特な就職活動形態や就職情報の不足、就職で要求される日本語能力の問題が挙げられる。

この状況を踏まえ文部科学省委託事業として平成29年度より「留学生就職促進プログラム」が開始された。採択を受けた日本国内の大学12校に対して最大5年間、業務を委託し、留学生の就職支援を行うものである。各大学が地方自治体や経済団体と連携し、国内・日系企業の就職に重要なスキルである「日本語能力」「日本での企業文化等キャリア教育」「中長期インターンシップ」を一体として学ぶ環境を創設する取組である。そうした取組により外国人留学生の日本での定着を図り、外国人留学生の日本国内就職率を現状の3割から5割に引き上げるという目標を掲げ、その達成を目指している。さらにキャリアパスの安定化によって日本留学の魅力を向上させ、諸外国から日本への高度人材たる外国人留学生を増加させることで留学生30万人計画の実現に寄与することを狙いとしている。

筆者の所属する東洋大学は、「留学生就職促進プログラム」の採択を受けた12校の一つであり、「留学生インターン就職促進プログラム」を掲げている。本稿ではそうした本校の取組を事例紹介する。本

学が「留学生就職促進プログラム」内で実施している取組を文部科学省の指針と照らし合わせて分類すればビジネス日本語教育、キャリア教育、インターンシップ教育に分けられる。本稿では各取組の内容と成果を概観するが、事例紹介に加えて、大学という研究教育機関が外国人留学生キャリア支援を行うことでキャリアパスの安定化だけでなく日本の多様性に対する理解深化教育にどのように繋がりが得るか、日本留学の魅力向上にどのように貢献できるかについても考察していきたい。

2. 東洋大学の取組

東洋大学は、留学生の日本就職を積極的に支援する文部科学省「留学生就職促進プログラム」に採択された東京で唯一の大学である。本学が実施計画として掲げる「留学生Iターン就職促進プログラム」は、東京と地方都市を繋ぎ留学生の「Iターン就職」を促進する事業である。東京で学ぶ留学生に対して、働き手不足が問題となっている地方都市の優良企業での就職機会を拡大し、地方で学ぶ留学生にも留学生の地元のみならず首都圏での就職活動を可能とする取組により、留学生と企業の橋渡しを行い、日本全体での外国人留学生国内就職率向上を目指すものである。本事業は、島根大学及び金沢星稜大学、また現地の自治体関係機関と連携して実施している。詳細は下図1または東洋大学留学生就職促進プログラムHPを参照されたいが、本事業を通じてコンソーシアム大学内の留学生国内就職率を、文部科学省が掲げる目標値をさらに上回る60%に引き上げることを図っている。

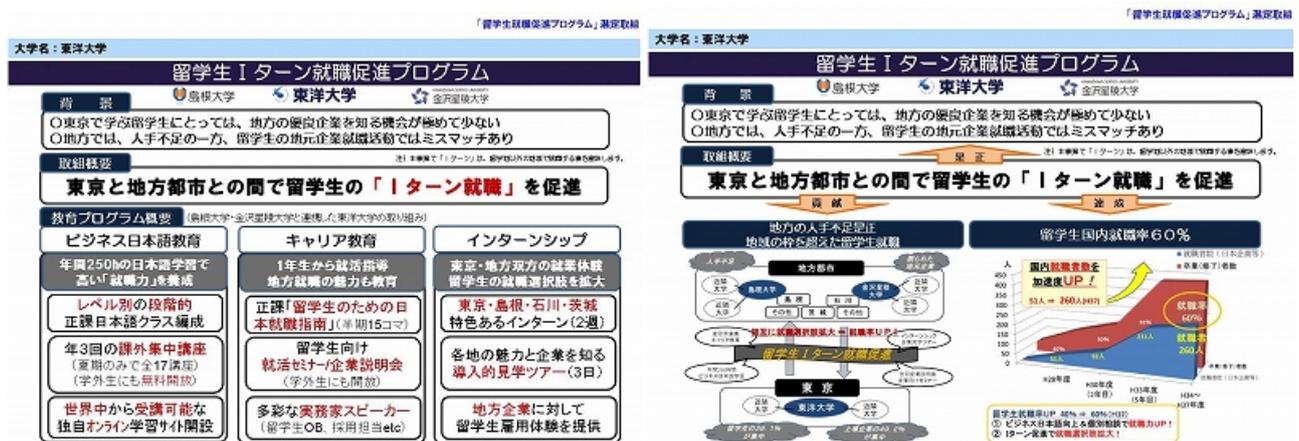


図1 「留学生Iターン就職促進プログラム」概要

以下、ビジネス日本語教育、キャリア教育、インターンシップ教育に分けて、本事業の取組を具体的に見ていく。

2. 1. ビジネス日本語教育

留学生の国内・日系企業就職に必要なスキルである「日本語能力」の育成は「留学生就職促進プロ

グラム」で重要視される取組である。本学では本事業採択前の2012年度から外国人留学生のビジネス日本語教育支援を実施してきたが、本事業が採択された2017年度からはその内容を発展させ、外国人留学生がビジネス日本語を学ぶ機会を質・量共に拡充した。その具体的内容は以下表1の通りである。

表1 東洋大学ビジネス日本語教育支援

取組	時期	内容
【正課】 「ビジネス日本語」	春学期・ 秋学期	半期に渡り継続的ビジネス日本語学習を行うことで、ビジネス日本語の表層的な習得だけでなく、その背後にある日本語社会・文化も含めたビジネス日本語の深層的な理解に努める。
【課外】 BJT 対策講座	各学期中 1ヶ月間	習熟度別に分かれ、BJT ビジネス日本語能力テストの対策を行う。講座受講の成果はBJT 受験で測る。
【課外】 ビジネス日本語講座	夏季休暇	学内だけではなく学外からも講師を招聘し、ビジネス日本語やビジネスマナーなどを集中的に学ぶ。受講者も学内だけではなく学外から広く募り外国人留学生間の知的交流も図る。
【教材】 オンライン動画教材	-	留学生が授業時間外にもビジネス日本語学習が可能になるようにオンラインの動画教材を作成。
【教材】 オリジナル BJT 模擬問題	-	留学生のBJT対策として東洋大学オリジナルの模擬問題を学内外の教員協同で作成。
【試験】 BJT 団体受験補助	春・夏・秋	学内の課外講座受講者や希望者を対象にBJTの団体受験補助を行う。

ビジネス日本語の教材・講義ではビジネス日本語の表現や使い方に焦点を当てられることが多いが、表層的な学習だけでは習得しても定着は難しい場合が多い。正課の「ビジネス日本語」では表現や使い方だけではなく、通常の日本語や留学生の母語とどこが異なるのか、なぜ異なるのかを異文化コミュニケーションの観点から考える。それによりビジネス日本語の深層的な理解が可能になり、課外BJT対策講座やビジネス日本語講座、後述のインターンシップ、そして就職活動、就業での実践に繋がる。またビジネス日本語とその背景にあるビジネス文化・社会を理解することで、日本の言葉・文化・社会の多様性理解に結びつくことが期待される。

講義・講座以外でも留学生ビジネス日本語教育支援を行っており、これまでオンライン動画教材やオリジナルBJT模擬問題を作成した。こうした教材はもちろんビジネス日本語習得を目的としたものであるが、それだけに留まらず講義・講座同様に日本理解深化を志向している。オンライン動画教材は複数の教員が担当し、ビジネス日本語を教授するだけでなく、自身の専門分野から解説を行い、多

層的な理解ができるように努めている（下図2参照）。オリジナルBJT模擬問題も学内外の日本語研究者が集い、各々の専門分野から意見交換を行い、作成した。既存のビジネス会話やビジネスメール資料だけでなく、国立国語研究所コーパス開発センターの現代日本語書き言葉均衡コーパスを用い、書籍や新聞、雑誌からも用例を収集分析した、日本文化・社会理解に繋がるものとなっている。

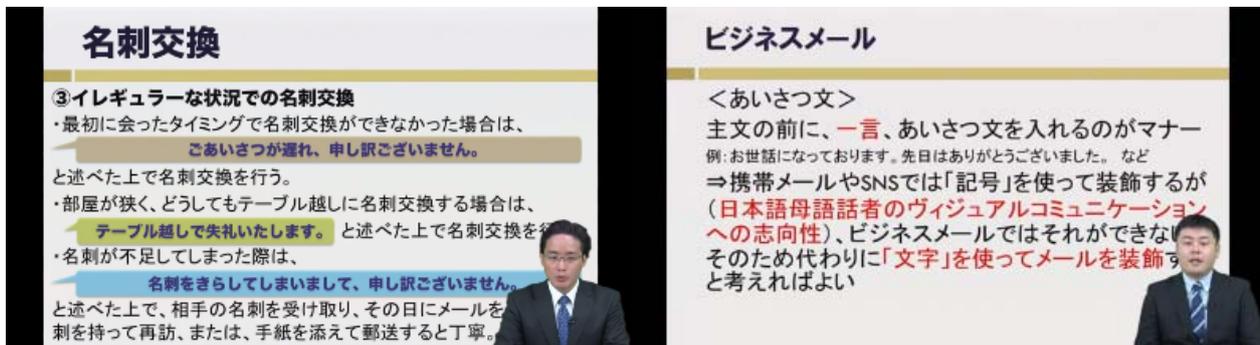


図2 東洋大学ビジネス日本語オンライン動画教材

上記のビジネス日本語教育の効果はBJTビジネス日本語能力テストの団体受験で測定している。BJTは公益財団法人日本漢字能力検定協会が実施する、ビジネス場面で必要とされる日本語コミュニケーション能力を測定するテストである。企業が外国人留学生を採用する際に活用している日本語の資格としては日本語能力試験（JLPT）が広く知られているが、JLPTは日本語コミュニケーション能力全般を測定対象としているのに対し、BJTはビジネス日本語コミュニケーション能力に特化したものであり、今後はBJTを日本語資格として採用していく企業も多いと言われる。本事業採択後、一定の教育支援期間を置いて2017年12月よりBJT団体受験を開始したが、2019年6月までの約1年半の間に、どのようなビジネス場面でも日本語による十分なコミュニケーション能力を兼ね備えた水準のJ1+（最上級）に7名の留学生が合格している。これは全国でも屈指の成果であると言えよう。また幅広いビジネス場面で日本語による適切なコミュニケーション能力があるJ1（上級）も既に約40名の留学生が取得済みである。BJTでの最上級、上級合格者輩出数を見るだけでも本学のビジネス日本語教育の成果が大いに現れているが、試験での高スコア獲得だけには留まらない。後述のインターンシップに本学留学生も多数参加しているが、受入企業からは、本学留学生の日本語能力が高いというだけでなくビジネスマナーをよく理解し実践しているという評価を受けている。ビジネス日本語習得だけでなく日本社会・文化理解も目的とした本学ビジネス日本語教育の成果と言えるだろう。

2. 2. キャリア教育

外国人高度人材の需要が高まっているにもかかわらず、外国人留学生の国内就職率がその需要の程度までには至っていない要因の最も大きなものとして、日本企業の独特な就職活動形態や就職情報の

不足が考えられる。本学にも就職キャリア支援を専門とする部署があり、留学生に特化したキャリア教育も以前から実施していた。しかし日本人学生に比べると外国人留学生は就職活動に関する意識の高まりが遅く、日本における就職活動の情報を共有できていない場合が少なくない。そこで本事業では就職キャリア支援部署と連携をしつつ、独自に以下のようなキャリア教育支援を実施している。

表2 東洋大学留学生就職支援プログラム内キャリア教育支援

取組	時期	内容
【正課】 「国際キャリア概論」	春学期・ 秋学期	半期に渡り継続して日本の就職活動文化について講じることで、日本就職に必要な知識を習得する。またゲストレクチャーなどを通じてその知識の実践を学ぶ。
【イベント】 プログラム企画連続講演会	不定期	本事業で得た日本就職の知識がどのようにビジネス社会で実践されているかを現場の講演者から学ぶ。
【イベント】 外国人向け合同企業説明会	不定期	学内で合同企業説明会を開催し、留学生の参加意欲、就業意欲を高める。また学外留学生にも開放し、留学生間の情報交換の場とする。

日本企業の独特な就職活動形態はそもそも留学生にその存在が知られていないこともあれば、知っていても留学生にとって理解が難しい部分があり、積極的な情報収集や知識定着に結びつかない。正課の「国際キャリア概論」では日本の就職活動文化について講じ、日本就職に必要な知識や情報を教授するだけでなく、なぜ日本企業がそうした就業活動形態をとるのか、背後にある（ビジネス）文化・社会的要因について、留学生の母国の事情と比較し異文化コミュニケーションの観点から考える。それにより表層的な知識習得に留まらず、深層的な理解に繋がり、大学低学年のうちから積極的な情報収集、知識定着に励むようになり就職活動実践に結びつくと期待される。ビジネス文化・社会は、大学を始めとする留学生の日常生活と異同があり、それを理解することは日本文化・社会の多様性を知り、日本理解の深化に直結する。

一方で、大学内の講義や学内プログラムを通じて日本の就職活動に関する知識を得ることができるが、それを実際の就職活動や就業の場でどのように実践するかについては、大学で働く教職員だけでは説明が難しい場合も少なくない。そこで上記「国際キャリア概論」内ゲストレクチャーや講演会の機会を設け、実際ビジネスの場で働く講師の経験を聞く事で、知識と実践を結びつけてもらう。また日本の就職活動で説明会に参加することが重要であることを留学生は知識としてはわかっているが、実際に行動に移すには支援が必要な場合もある。そこで本事業内では、外国人留学生の採用に積極的な企業を学内に誘致し、外国人向けの合同企業説明会を開催し、本学留学生の参加意欲を促進してい

る。留学生は、外国人採用に意欲的な企業の担当者と交流を持ち就職活動を実践できるだけでなく、様々な企業の情報を得ることでビジネス文化・社会の多様性を理解することができる。また企業にとっても外国人人材と直接コミュニケーションをとり採用活動を行うことができ、需要と供給が一致したイベントとなっている。



図3 東洋大学留学生キャリア教育支援イベントの様子

ここまで見てきたように、本事業で実施している留学生キャリア教育支援は、日本の就職活動に関する表層的な知識習得だけに留まるものではない。日本における日常の活動や留学生の母国における事情と比較し、なぜ日本の就職活動が独特な形態をとっているのか、文化・社会も含めて深層的な理解に努めるほか、イベントを通じて就職活動の知識の使用法を学び、それを実際に留学生自身に行動に移してもらうという実践も意識した取組となっている。こうした知識習得、実践の場が提供されることは留学生にとって日本の就職活動に活かすだけでなく、日本理解にも繋がるものであろう。

2. 3. インターンシップ教育

インターンシップとは、学生が就業前に企業などで就業体験を行うことであり、学生にとって就業を体験できるばかりではなく実際の企業文化・社会を知り就職活動に活かすことができるため、近年の就職活動で非常に重要な地位を占めている。日本で就職活動を行う上では日本人学生だけでなく外国人留学生も在学中からインターンシップの経験をするのが大きなアドバンテージとなる。本学では本事業採択前から就職キャリア支援担当部署を中心にインターンシップ教育を行ってきたが、前述のキャリア教育同様、そうした必要性の認識を留学生と共有できていないことが少なくなかった。また必要性を認識している留学生も、日本人学生を前提にしていると考えられるインターンシップに応募及び参加することには消極的になってしまう場合が少なくない。そこで本事業では、下記のような留学生向けのインターンシッププログラムを準備し、留学生へのインターンシップ教育を実施している。

表3 東洋大学インターンシップ教育支援

取組	時期	内容
【正課】【イベント】 首都圏インターンシップ	夏期休暇・ 春期休暇	東京近郊で行われる留学生向けインターンシップを紹介し、履歴書添削や面談指導、事前研修の上、就業体験を行ってもらう。体験後は事後研修も実施し、ビジネスの言葉・文化・社会を学ぶ。
【正課】【イベント】 地方インターンシップツアー	夏期休暇・ 春期休暇	地方の優良企業で開催される就業体験に参加するほか、現地在住者・大学生との交流、現地見学を通じて、地方（ビジネス）の言葉・文化・社会を学ぶ。
【イベント】 地方企業見学ツアー (過去に実施)	夏期休暇・ 春期休暇	地方の優良企業や現地を見学することで地方を知り、地方での就業体験に結びつける。

本学は東京に位置するため、首都圏でのインターンシップが主となるが、首都圏インターンシップは（一社）日本国際化推進協会(JAPI)に再委託を行い提携しながら留学生のインターンシップ派遣を実施している。首都圏に位置する企業のうち、留学生をインターンシップとして受け入れてくれる企業を JAPI が開拓する。そして留学生との橋渡しを行うが、留学生はインターンシップに従事する前に履歴書作成や面談の手法について実践も交えながら双方向の指導を受け、インターンシップだけでなく就職活動に生きる技術を学ぶ。さらにインターンシップ直前には、日本企業の文化やマナーを知るための事前研修を2回受講し、就業体験を行う。ビジネス日本語教育やキャリア教育で得た知識を、インターンシップやそれに至る一連の準備過程で実践する機会が提供され、実践を通じてビジネス文化・社会に関する新たな知識を習得し、また実践していく。また就業体験後は事後研修を通じて、自身が何を学んだのか、何を今後学んでいきたいのかを明らかにすることで、ただの体験に終わるのではなく就職活動に活かしていく。授業期間ではない長期休暇を利用したインターンシップ参加の取組については教育プログラムとして実施しており、所定の要件を満たすことによる単位認定も実施している。本事業開始から2019年上半期まで3度の長期休暇期間があったが、その間、延べ数で57社に155人の外国人留学生がインターンシップ派遣されている。受入企業の業種も下記のように非常に多岐に渡っている。一部の留学生は複数の業種や企業でも就業体験を行うことで、日常生活とビジネス、そしてビジネスの中でも異なる業種、企業で、それぞれの言葉・文化・社会に違いがあることを実践の中で学び、日本の多様性についての理解を深める契機となっている。この理解もまた就職活動に活かされることは言うまでもないだろう。

東洋大学・首都圏インターンシップ派遣業界一覧（五十音順）

IT(ソフトウェア)、医療機関、AR 開発、小売(コンビニエンスストア)、サービス(外国人支援)、サービス(教育)、サービス(航空)、サービス(婚礼)、サービス(ホテル)、商社(インテリア・住宅関連)、人材サービス、物流(海運)、不動産(仲介)

文部科学省「留学生就職促進プログラム」に採択された大学は全国に12大学あるが、本学は東京で唯一の採択大学である。しかし本学の留学生キャリア支援は東京だけに限られたものではなく、「留学生1ターン就職促進プログラム」を掲げ、東京と地方都市の間で留学生の1ターン就職を促進している。東京の留学生にとって地方の優良企業を知る機会が極めて少ないという現状を踏まえ、本事業採択の2017年度に導入的・地方企業見学ツアーを実施した。金沢星稜大学、島根大学というコンソーシアム大学のほかに石川県庁もコンソーシアムに加わり、地方の優良企業や地方の文化・社会を見学する機会を設けた。当該ツアーは2泊3日または3泊4日からなり、企業見学(や1日就業体験)、現地見学、文化体験で構成されている。このツアーに参加した留学生は島根県や石川県について知る機会が与えられ、現地での体験を通じてインターンシップへの意欲を向上させた。そして2018年度は以下を念頭に置き、導入的見学ツアーを質・量共に発展拡大しインターンシップツアーを教育プログラムとして企画実施した。

- ・ ツアー日程を拡大し理解を拡張深化する機会の提供
- ・ 企業見学、就業体験の機会だけでなく地方の文化・社会を知る機会の提供
- ・ 就業体験機会の拡大
- ・ 留学生の視点による主体的な地方課題解決機会の提供
- ・ 業界研究会や企業見学、就業体験という日本就職活動の流れを知る機会の提供

2018年度夏期休暇は地方課題解決合宿型インターンシップツアーと題して、9泊10日の石川コース、10泊11日の島根コースを実施した。両コース共に事前に現地について調査をした上で、実際に現地に赴きそこを拠点として地方の歴史・文化、工業、産業、観光を学び、文化体験や就業体験を通じて、東京ではなく地方で生活すること・働くことについて考えるものである。地域創生、地域振興の課題解決を主体的に試みるインターンシップとなっている。石川コースでは羽咋郡志賀町に赴き、東京と石川だけではなく金沢市と志賀町を比較する機会となり、また就業体験だけでなく祭り体験やヒアリングも行うことで現地の人々と交流し、地方の多様性を知ることができた。島根コースでも複数の観光業の就業体験について理解を深めることで、地方観光の多様性を考えた。いずれも東京の留学生の視点から地方課題解決について提言を行い、報告書を作成の上、本事業HPで公開している。

表4 地方課題解決合宿型インターンシップツアー日程

	石川コース	島根コース
1日目	民宿での暮らしを学ぶ	古民家での暮らしを学ぶ
2日目	古民家での暮らしを学ぶ	インターンシップ事前研修
3日目	【豪雨に伴い予定順延】	就業体験（ホテル、旅館、ゲストハウス）
4日目	祭り体験	
5日目	祭り振り返り、志賀町見学	
6日目	就業体験（和菓子、醤油、石	
7日目	材、水産加工、豆腐）	
8日目	移住者の話を聞く	実地研修（出雲大社）
9日目	ツアー振り返り	実地研修（松江城）
10日目	金沢市内見学、帰京	中間成果報告会
11日目	—	帰京

2018年度春期休暇は、東京での研修1日と石川での実地ツアー2度（探索編：2泊3日、実践編：5泊6日）を組み合わせた石川県インターンシップツアーを企画実施した。このツアーは石川県金沢市で業界研究会や企業との交流会、セミナーを通じて石川県での就業について知り、石川県で実際にインターンシップを行って石川の就業について考えるものである。さらに日本での就職方法を探索し実践する。就業体験のほかにも、自由見学や学生交流を通じて石川県文化への理解を深めることも狙いである。東京の大学生の立場から地域振興や地域創生について分析し、また留学生の立場から日本の就職について考察することを目的とした。本ツアーはこれまでのものと同様にセミナーや就業体験を通じて（石川県の）ビジネス文化・社会に対する理解を深めただけでなく、現地の日本人学生や外国人留学生との交流もプログラムに組み込むことで就職活動や日本文化・社会の多様性に対する情報交換を行うのはもちろんのこと、ネットワーク形成による定住促進や就職活動実践を究極的な目標に置いた。学生交流は就業と直接結びつくものではなくプログラムに入れることに慎重にならなければならないという指摘もあると思われる。しかし外国人留学生が母国でもなく、大学で学んだ地域でもなく別の地域に1ターン就職をし、現地定住する要因になり得るものとしては、年齢の近い現地の人とのネットワークを形成していることが考えられるだろう。即効性を期待することは難しいかもしれないが、こうした学生交流も1ターン就職に結びつく可能性があるものとして教育プログラムに入れていることを理解されたい。以上が地方インターンシップツアーの概要であるが、前身の導入的見学ツ

アも合わせて既に延べ約100名の留学生が参加している。中には複数のツアーに参加した留学生もあり、東京の大学に在籍しながら、日本の多様性を実践的に学ぶことができている。



図4 東洋大学地方インターンシップツアーの様子

ここまで本学が実施している留学生インターンシップ教育支援として首都圏インターンシップと地方インターンシップツアーの概要を紹介した。就職活動に関する情報が日本人学生に比べて不足がちな留学生に対して、東京や地方でのインターンシップ情報、そしてその機会を多く提供することで、ビジネス日本語教育やキャリア教育で得た知識を実践し、また新たな知識を得てそれを実践するというサイクルを繰り返し就職活動に結びつけることができる。そればかりではなく、東京や地方でのインターンシップ、地方での文化体験、学生交流を通じて日本の言葉・文化・社会の多様性を知り、日本文化への理解を深化させることができると期待される。これはインターンシップ教育だけでなくビジネス日本語教育やキャリア教育も含めた本事業全体の狙いである。

3. 日本の多様性に対する理解深化

前節では本学の「留学生インターンシップ就職促進プログラム」についてビジネス日本語教育、キャリア教育、インターンシップ教育に分けて概観した。文部科学省「留学生就職促進プログラム」の下で非常に重厚な外国人キャリア支援を行い、外国人高度人材の日本定住を図っている。こうした外国人キャリア支援はキャリアパスの安定化をもたらし、留学生数の増加に繋がるのが期待される。しかし大学という研究教育機関が日本人学生や外国人留学生のキャリア支援を過度に行うことについて批判の声も少なくない。そこで本節では、外国人留学生キャリア支援と研究教育が決して相容れないものではないことを、本事業の取組から示していく。

ビジネス日本語は外国人留学生に限らず日本人学生にとっても在学中の習得が非常に困難なものである。ただし日本語母語話者の場合は日本語を知っていると判断されるため、就業後にビジネス日本語も習得できるものと期待されるが、外国人留学生の場合はそうした前提がないため、在学中からビジネス日本語を学び就職活動でアピールする必要がある。ビジネス日本語によく現れるクッションコ

とばや間接的・婉曲的表現などは、文字通りの意味と異なり得るため、留学生にとって理解・使用が困難であると言われるが、これはビジネス日本語に限らず日本語全般に当てはまるものである。例えば、日本語のコミュニケーションアプリでは文字に加えて、スタンプや絵記号が多く用いられ、時にコミュニケーションに齟齬が生じる場合もある。ここでのスタンプや絵記号はその多くが実質的な意味を持つのではなくメッセージを装飾するためであり、日本語母語話者のヴィジュアル・コミュニケーションへの志向性が反映されたものと言える。ビジネスメールのクッションことばや間接的・婉曲的表現もまさにこれに並行するものであり、ビジネスメールでは記号を用いるのでは失礼にあたる可能性が高いため文字で装飾していると考えることで、ビジネス日本語の学習に役立てることができよう。通常の話しことばや書きことばの日本語だけではなく、学術日本語、そしてビジネス日本語を学び、その異同を把握することで日本語の多様性を知り、その背後にある文化・社会も含めて日本の言葉を深層的に理解することができる。さらに母語と比較することで日本語だけでなく母語への理解、母国の文化・社会への理解にも繋がり、日本企業が留学生に求める「母国の事情を日本語で伝える」能力を向上させることができる。

キャリア教育においても日本の就職活動形態を「独特」なものとして捉えるだけでなく、日常の日本文化・社会や母国の文化・社会と比較し、異文化コミュニケーションの観点から考察することで、その文化・社会的背景を理解することができ、就職活動を行う者の立場だけでなく採用活動を行う者の立場にも立って実践に結びつけることができる。またインターンシップ教育も同様であるが、大学だけではなく企業の人々と交流をすることで日本の言葉・文化・社会が多様であることを知り、日本理解を深化させることに繋がっていく。本事業が実施している地方インターンシップの場合は、地方企業での就業体験や地場産業体験を通じて、就業がその地域の文化・社会と密接に結びついていることを知ることができる。また首都圏インターンシップとの比較も行うことで、企業または地域ごとの文化・社会の違いに気づくことができ、日本文化多様性の理解に通じる。

以上のように外国人留学生キャリア支援は日本の多様性に対する理解深化に繋がる。日本の多様性について理解し日本理解を深化できるようになることは、外国人留学生が日本の大学という研究教育機関に求めるものであり、外国人留学生キャリア支援は研究教育と相反するものでは決してないことがわかる。外国人留学生キャリア支援によるキャリアパスの安定化も日本留学の魅力を向上させる主要因となるが、外国人留学生キャリア支援を通じた「日本の多様性に対する理解深化」も研究教育機関としての日本の大学の存在価値を高めるものとなり、日本留学の魅力が向上するであろう。

4. おわりに

本学の「留学生就職促進プログラム」では、本稿で紹介した取組以外でも外国人キャリア形成支援を行っている。日本で就職を目指す外国人留学生を対象に留学生就職促進特別奨学金を支給している

ほか、①ビジネス日本語レベル、②学業成績 GPA、③インターンシップ参加実績の3つの要件を満たした学生を留学生就職促進プログラム優秀留学生として表彰し、日本での就職活動に役立てるよう指導している。またプログラムの企画だけでなく、留学生就職支援室を運営し、専従の教職員が留学生の就職相談、日本語相談に常時対応できるようにしている。本事業専用のHPを運営し成果公開も行っているため、本稿の取組の詳細についてHPを参照されたい。

「留学生就職促進プログラム」の取組も3年目を迎え、入学時から本事業の教育プログラムを受講してきた外国人留学生の就職活動がいよいよ2020年春から本格化するが、本学が最終的な目標値として掲げている60%に優るとも劣らぬ結果が出るのが期待される。また本事業は在学する留学生全員を対象としたものであり、本事業採択前は40%だった留学生の国内就職率は年々増加の傾向が見られている。学部外国人留学生の国内就職率も既に、日本全体の目標値の50%を有に超えている。本学では今後も引き続き、「留学生就職促進プログラム」の下で外国人留学生キャリア支援を行うが、東京で唯一の採択大学として本学留学生に加えて、既に一部取組で実施しているように本学以外の外国人留学生への支援を実施していく。それにより東京を始点に本学、そして日本全体の外国人留学生国内就職率を向上させていきたいと考えている。またキャリア支援と研究教育は決して相反するものではなく、キャリア支援を通じて日本の言葉・文化・社会の多様性を知ることは日本理解深化教育に繋がる。日本理解深化教育は外国人留学生が大学という研究教育機関に求めるものであり、キャリアパスの安定だけでなく研究教育機関としての存在もアピールすることができるだろう。大学という研究教育機関の留学生キャリア支援は日本留学の魅力向上、そして高度人材たる外国人留学生増加による留学生数30万人計画の実現に繋がっていくと期待される。

参考資料

- ・石川県 (<http://www.pref.ishikawa.lg.jp/>) : 2019年5月27日閲覧
- ・金沢星稜大学 (<http://www.seiryu-u.ac.jp/u/>) : 2019年5月27日閲覧
- ・株式会社クオリティ・オブ・ライフ (編)・一般社団法人留学生支援ネットワーク (監修)「留学生のための就職活動 HANDBOOK」: 2015年8月発行
- ・国立国語研究所コーパス開発センター「現代日本語書き言葉均衡コーパス (BCCWJ)」 (https://pj.ninjal.ac.jp/corpus_center/bccwj/) : 2019年5月21日閲覧
- ・国立大学法人島根大学 (<https://www.shimane-u.ac.jp/>) : 2019年5月27日閲覧
- ・JAPI-日本国際化推進協会 (<http://japi.or.jp/>) : 2019年5月24日閲覧
- ・東洋大学「留学生就職促進プログラム」 (<https://www.toyo.ac.jp/ja-JP/international-exchange/I-Turn-Employment-Promotion-PrograP/>) : 2019年5月20日閲覧

- ・独立行政法人日本学生支援機構「留学生の就職支援に携わる学校関係者向けの情報」
(https://www.jasso.go.jp/ryugaku/study_j/job/kankeisha.html) : 2019年5月20日閲覧
- ・日本語能力試験 JLPT (<https://www.jlpt.jp/>) : 2019年5月21日閲覧
- ・BJT ビジネス日本語能力テスト (<https://www.kanken.or.jp/bjt/>) : 2019年5月21日閲覧
- ・文部科学省「「留学生就職促進プログラム」の公募について」
(http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1381717.htm) : 2019年5月20日閲覧

【論考】

変容する留学生の進路

-増加する日本で就職するベトナム人・ネパール人学生-

Changing Pathways of International Students: The Rise in Vietnamese and Nepalese Students Taking Employment in Japan

金沢大学国際基幹教育院 眞住 優助

MAZUMI Yusuke

(Institute of Liberal Arts and Science, Kanazawa University)

キーワード：就職、南・東南アジア人留学生

1. はじめに

2008年に政府によって策定された「留学生30万人計画」のもと、日本における留学生数が増加している。日本学生支援機構（JASSO）によれば、2011年に163,697人であった留学生数は、2018年には298,980人を数えた（JASSO 2019b）¹。2020年までに30万人の受入れを目指すとした上の計画の達成も目前の状況である。

日本で就職する留学生の割合を現状の3割から5割に引き上げる目標を定めた「日本再興戦略2016」（日本経済再生本部 2016：207）に象徴的に示されるように、政府は近年、留学生の日本での就職に政策的関心を寄せている。そして2019年、進行する人口減少を背景に、留学生の就職に関する規制緩和策が相次いで講じられている。例えば、同年5月の法務省告示の改正では、就職には学校の専攻と予定業務のあいだに関連がなければならぬとする従来の方針を一部修正し、日本の大学または大学院を卒業し、かつ高い日本語能力をもつ留学生には、より幅広い業務に対して就労のための在留資格を与える決定がなされた。また6月に閣議決定した成長戦略では、クールジャパン分野における就職促進のため、専門学校で特定の分野を学んだ留学生が就くことのできる業務の幅を広げる措置を早期に講じることが明記された（日本経済再生本部 2019：107）。加えて、4月施行の改正入管法による在留資格「特定技能」の創設は、留学生を唯一のターゲットとする政策ではないが、その進路選択に影

¹ 2009年の入管法改正（2010年施行）によって、それまで日本語学校など日本語教育機関で学ぶ留学生に付与されていた在留資格「就学」が廃止され、「留学」に一本化されることになった。JASSOは2011年以降、日本語教育機関に在籍する学生も含めた留学生数を計上している。

響を与えうる。この在留資格は、外食業など人手不足が深刻とされる14の業種に対して外国人の就労を認めるものであり、在留資格を取得するための日本語能力の要件は、日本語能力試験（JLPT）のN4（5段階で下から2番目の等級）合格など基礎的なレベルである。このため、より幅広い層の留学生にとって日本での就職の可能性が高まった。

これら一連の施策は今後、留学生の日本での就職を促進させる可能性がある。しかし、留意すべきは、留学生の進路パターンは出身国によって異なり、国籍によっては日本で就職する者の割合がすでに上昇傾向にあることである。筆者は以前、JASSOによる『外国人留学生進路状況調査結果』の国別集計データを用いて、留学生の国別総数で上位3位を占める中国人・ベトナム人・ネパール人のうち、大学や専門学校など高等教育機関を卒業した者を対象に進路パターンを調査した（眞住 2019）。当時の最新であった2016年度の結果によると、日本語能力の点などでより有利な立場にある中国人に比べて、日本で就職するベトナム人・ネパール人の割合は低い水準にとどまっていた。しかし、各国籍における進路パターンの時系列的な推移（2014–2016年度）をみると、変化の少ない中国人とは対照的に、ベトナム人とネパール人の場合、日本で就職する者の割合が急速に高まっていた。

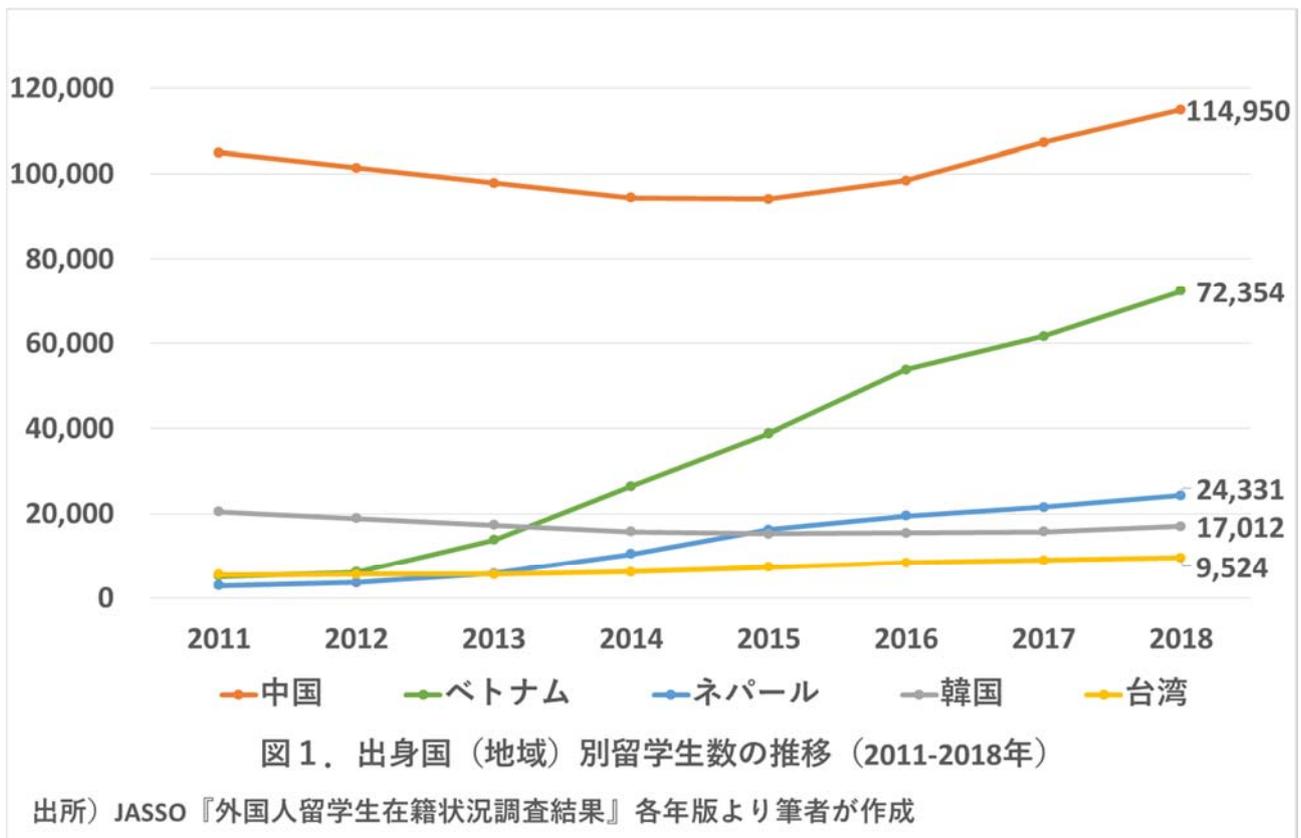
この進路パターンはその後、どのように変化しているのだろうか。2019年4月、JASSOから上の調査の最新年度（2017年）の結果が公表された（JASSO 2019a）。本稿は、この調査結果を組み込んだ分析を行うことで、留学生の進路パターンの新たな展開とその背景を考察する。上に挙げた一連の政策が、留学生の就職にどのような影響をもたらすのかを理解するには、まず彼ら／彼女らの進路に関する現状が正確に認識されなければならない。

次節（第2節）ではまず、留学生の在籍と就職に関する近年の概況を、留学生の主要な出身国（地域）別に確認する。第3節では、高等教育機関を卒業した中国人・ベトナム人・ネパール人留学生を対象に、おもに日本での就職に焦点を当てながら進路パターンの変化を考察する。第4節では、「高等教育機関を卒業してストレートに就職」とは異なる、いわゆる新卒としてではなく就職した留学生の相対的規模の把握を試みる。そして、その結果が留学生の進路パターンに対してもつ暗意について検討する。最終節では本稿のまとめを行う。

2. 留学生の在籍と就職の数的増加

日本の留学生に関する多くの調査研究がこれまで指摘してきたように、ここ数年の留学生数の増加は、おもに南アジアならびに東南アジア出身者が増えたことによる。とくにベトナム人とネパール人の増加が顕著である。図1は、2011–2018年のあいだ、留学生数で上位5位を占める国（地域）を対象として、その総数の年次推移を示している。この期間、中国人が一貫して最大の集団であることは変わらない。しかし、増加率が最も著しいのがベトナム人とネパール人である。上の期間、彼ら／彼女らの人口はそれぞれ14倍、8倍を超える増加率を示した。この結果、2015年以降、両国の留学生は

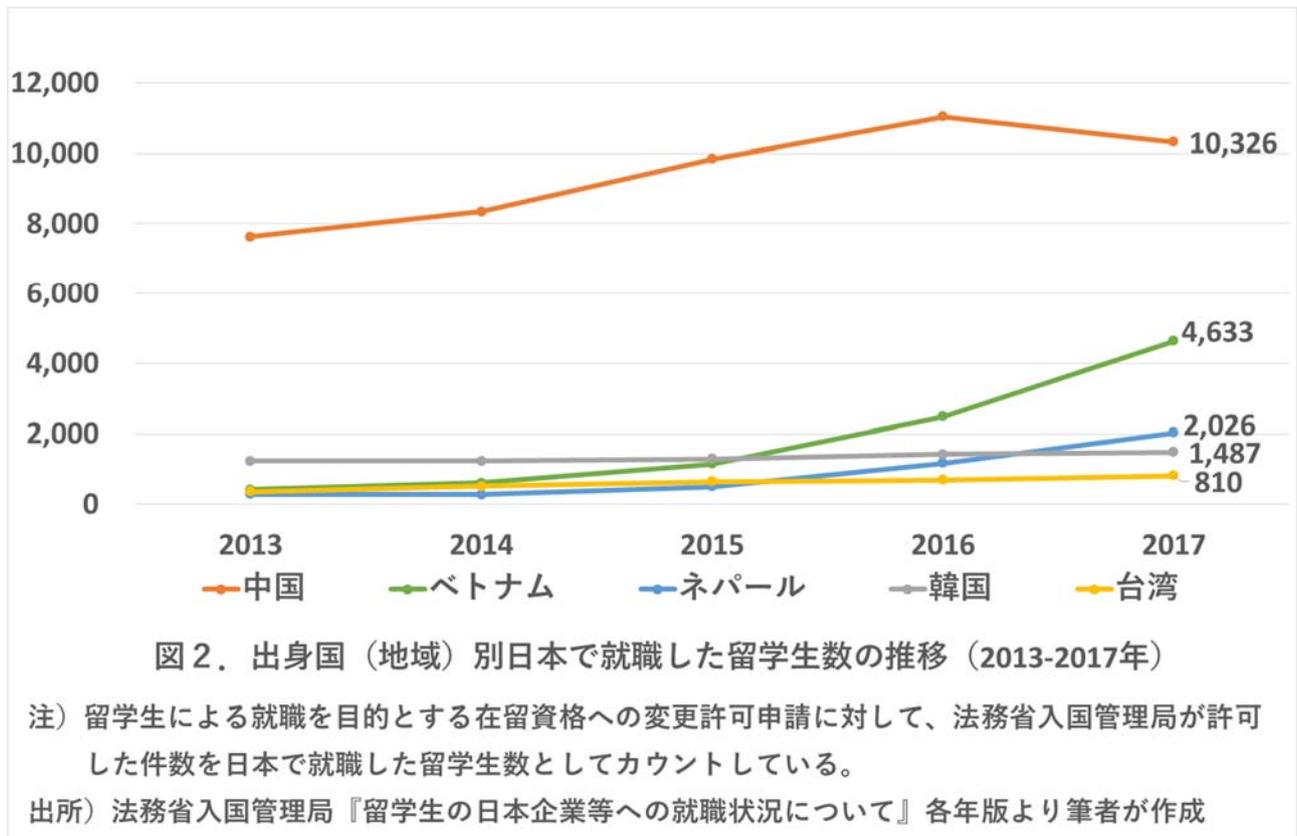
国（地域）別総数で第2位と第3位を占めるにいたっている。



留学生の急速な受入れは、過剰にアルバイトをする学生の増加、定員や管理能力を超えて留学生を受入れる学校の出現や留学生の失踪といった事態を一部で招いている。その一方、留学を経て日本で就職する者も増加している。法務省入国管理局（2019年4月から出入国在留管理庁）が公表する『留学生の日本企業等への就職状況について』は、留学生が日本で就職するために行う在留資格の変更申請とその許可件数に関する情報を提供している。それによると、2013年の許可件数は11,647件であったものの、本稿執筆時（2019年7月）に最新の2017年データでは件数が22,419件を数え、約2倍の増加をみせた（法務省入国管理局 2018）²。この数的上昇の背景に、日本で就職するベトナム人・ネパール人学生の存在がある。図2は、入国管理局のデータにもとづき、留学生の出身国（地域）別に日本での就職者数の推移を表したものである（許可件数を就職者数として扱う）。図によると、日本で就職する留学生の多くは中国人であるが、他方、ベトナム人とネパール人の数も急増している。従来、就職者数で第2位を占めていたのは韓国人であった。しかし、2016年にはベトナム人が、2017年にはネパール人が韓国人を追い抜き、2017年には、就職者数でそれぞれ第2位、第3位を占めるに

² このデータは、2012年までは在留資格「留学」から就労資格への変更申請に関する件数が対象であったが、2013年以降はそれに加えて、在留資格「特定活動（継続就職活動中の者、就職内定者等）」からの変更申請の件数も対象となった。後者の在留資格は、留学生が留学期間の終了後、日本に継続的に在留する場合、一定の要件を満たせば与えられるもので、付与されると最長1年間、就職活動が継続できる。

たった³。



近年のベトナム人・ネパール人留学生の増加に鑑みて、就職者が増加するのは特段驚くことではないかもしれない。しかし、ベトナム人・ネパール人就職者の増加は、必ずしも留学生の絶対数の増加だけに還元できないことに注意したい。というのは、この結果の一部は、学校を卒業した留学生のなかで、日本で就職する者の割合が上昇した結果とも考えられるからである（眞住 2019）。次節では、中国人の傾向と比較しながら、ベトナム人・ネパール人留学生の進路について最新のパターンを考察する。

3. 上昇する日本での就職割合

本節の分析は、JASSO が毎年公表する『外国人留学生進路状況調査結果』に依拠する。この調査結果は、日本の高等教育機関⁴ならびに日本語教育機関を卒業した留学生の進路に関する最も包括的なデータである。そこでは、留学生の進路が卒業後の滞在国（「日本」「出身国」「その他」）とそれぞれの国

³ 具体的に提供された在留資格の種類をみると、中国人、ベトナム人、ネパール人のいずれも「技術・人文知識・国際業務」の割合が極めて高い。例えば、2017年、この在留資格が与えられた者の割合は、それぞれ90、98、97パーセントを数えた（法務省入国管理局 2018）。

⁴ JASSO が定義する高等教育機関とは、大学、大学院、短期大学、高等専門学校、専修学校（専門課程）、大学に入学するための準備教育課程を設置する教育施設である。

での活動（「就職」「進学」「その他」）からなる合計9つのカテゴリーに分類されて、それぞれに該当する人数が示される。このデータを用いることで、日本で就職する留学生の割合が算出できる。この調査によると、近年、高等教育機関を卒業した留学生のうち、日本で就職する者の割合は3割を前後している。冒頭で言及した「日本再興戦略 2016」が、留学生の就職者の割合を現状3割としたのはこのためである⁵。

この調査結果は JASSO の HP から閲覧可能であるが、そこでは国別集計が公開されていない。そこで筆者は、JASSO に中国・ベトナム・ネパールの3カ国を対象とする国別の集計を依頼して、これまでに2014-2017年度分のデータ提供を受けた⁶。本稿は、このデータのうち、高等教育機関を卒業した留学生を対象に分析を行う。日本語学校など日本語教育機関を卒業する留学生のほとんどは、卒業後、高等教育機関に進学するからである。例えば、2017年度、日本語教育機関を卒業した留学生のうち8割の者が日本で進学した（JASSO 2019a）。

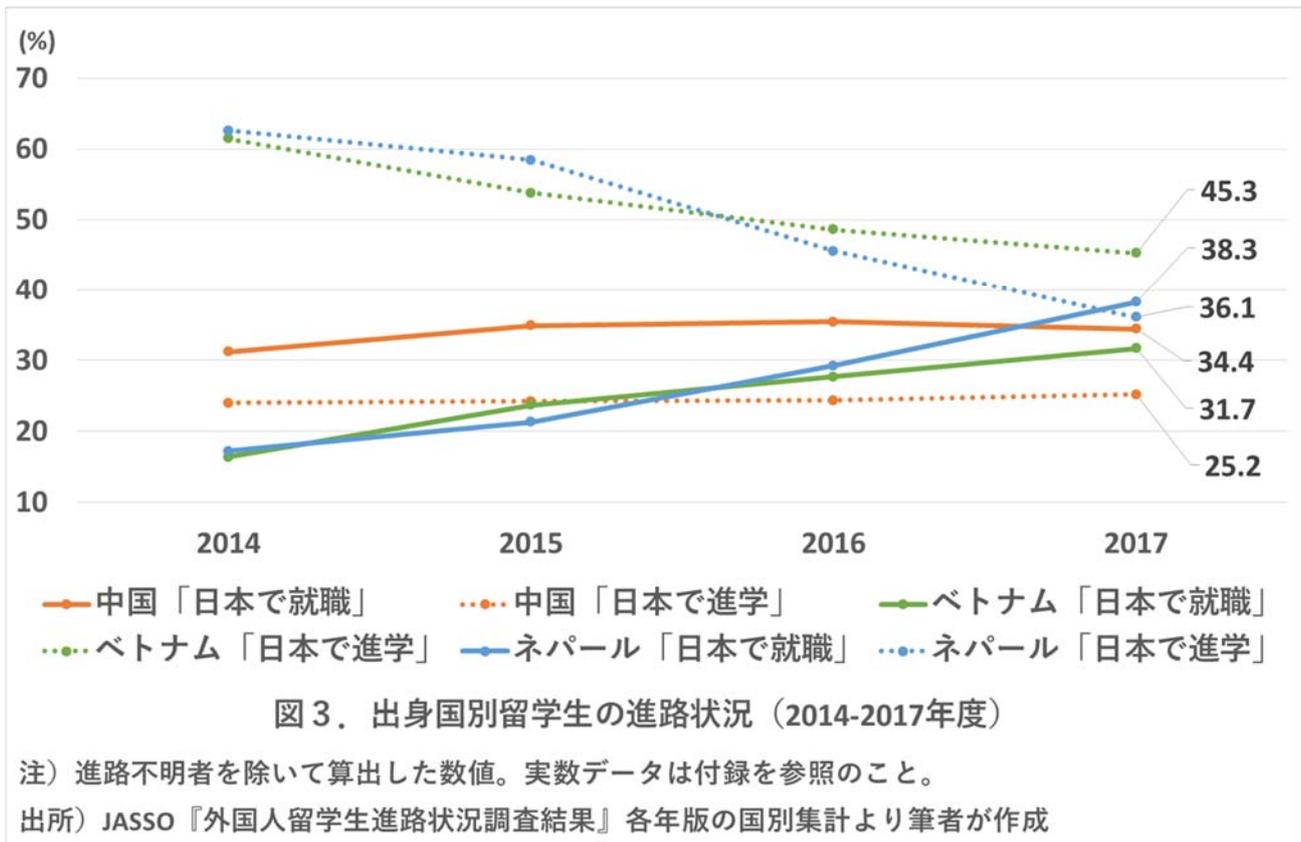
3-1. 国別にみた留学生の進路

2017年度の結果によると、中国・ベトナム・ネパールのすべての国籍において、「日本で就職」と「日本で進学」のどちらか一方が、進路の割合の高さで第1位を、もう一方が第2位を占めている。そしてどの国籍においても、両方の割合の合計は、全体の半数を大きく超える⁷。この結果を踏まえ、図3は「日本で就職」と「日本で進学」の割合に照準を絞り、それぞれの数値の経年変化を国別に示した。図は2つの傾向を示している。第1に、中国人の場合、図中の過去4年間、就職・進学割合ともに大きな変化はなく一定の水準で推移している。しかし第2に、ベトナム人とネパール人の場合、就職割合が一貫して上昇し、それと並行して進学割合が減少している。この結果、2017年度、ベトナム人の就職割合は3割を超え、中国人の割合との差が3パーセント未満になるまでに縮小した。また同年度、ネパール人の就職割合はさらに高い数値を記録し（38パーセント）、図中の期間において初めて中国人の割合を上回った。

⁵ 最新である2017年度の割合は32.4パーセントであった（JASSO 2019a）。

⁶ JASSOは2014年度から上の調査の国別集計を行っている。2019年4月公表の2017年度の調査結果の国別集計データは、2019年6月に提供を受けた。

⁷ 進路不明者を除いた数値。実数については付録を参照。

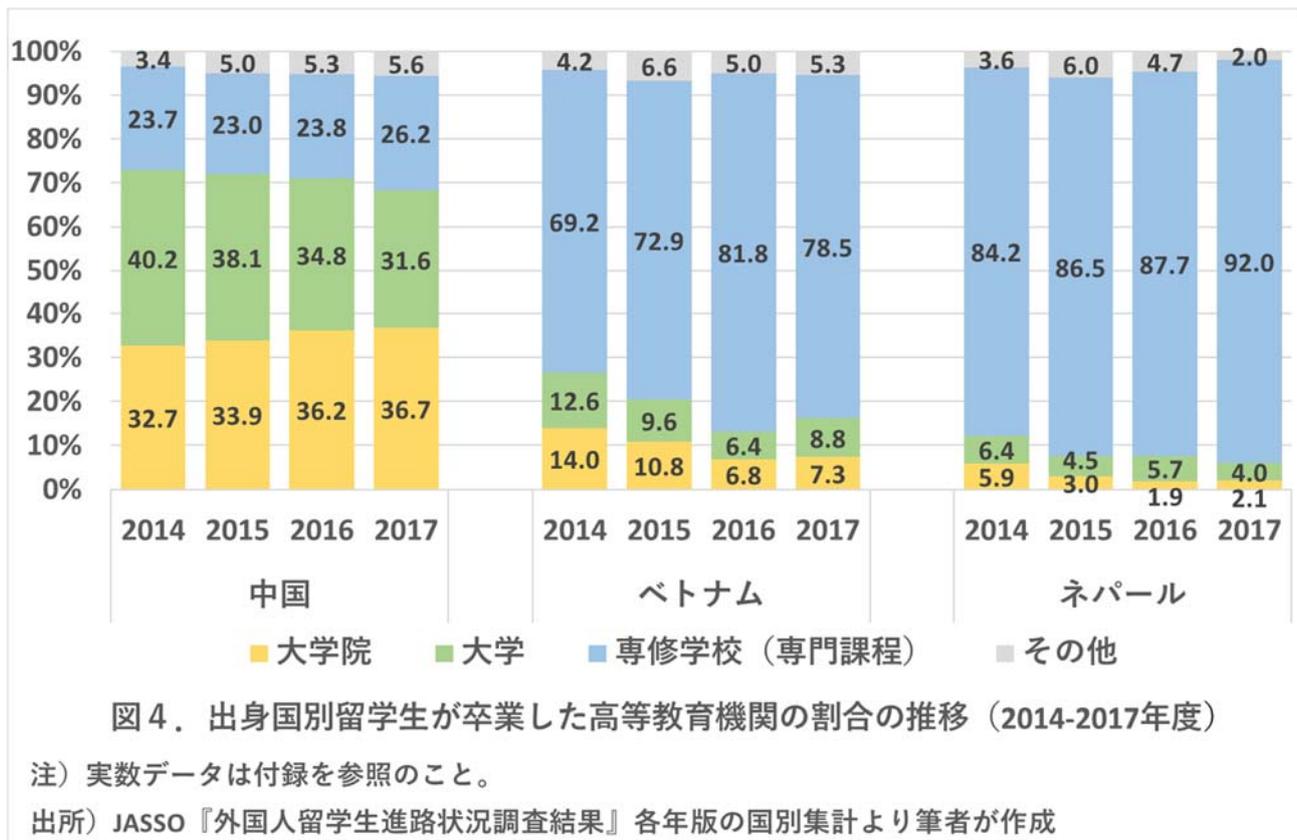


この結果をもって、日本の労働市場において、中国人にくらべてベトナム人・ネパール人のほうが有利な立場を確立しつつあると単純に論じることはできない。卒業した留学生のすべてが日本での就職を希望したわけではないし、また、就職者の割合の高低は、労働条件の良し悪しとは別の問題だからである。しかし、そうであるにせよ、中国人とベトナム人・ネパール人のあいだには従来、日本での就職者の割合に大きな差があったことは事実であり、2017年度の結果において、この差がほとんどなくなった、または逆転した事実は看過されるべきでない。

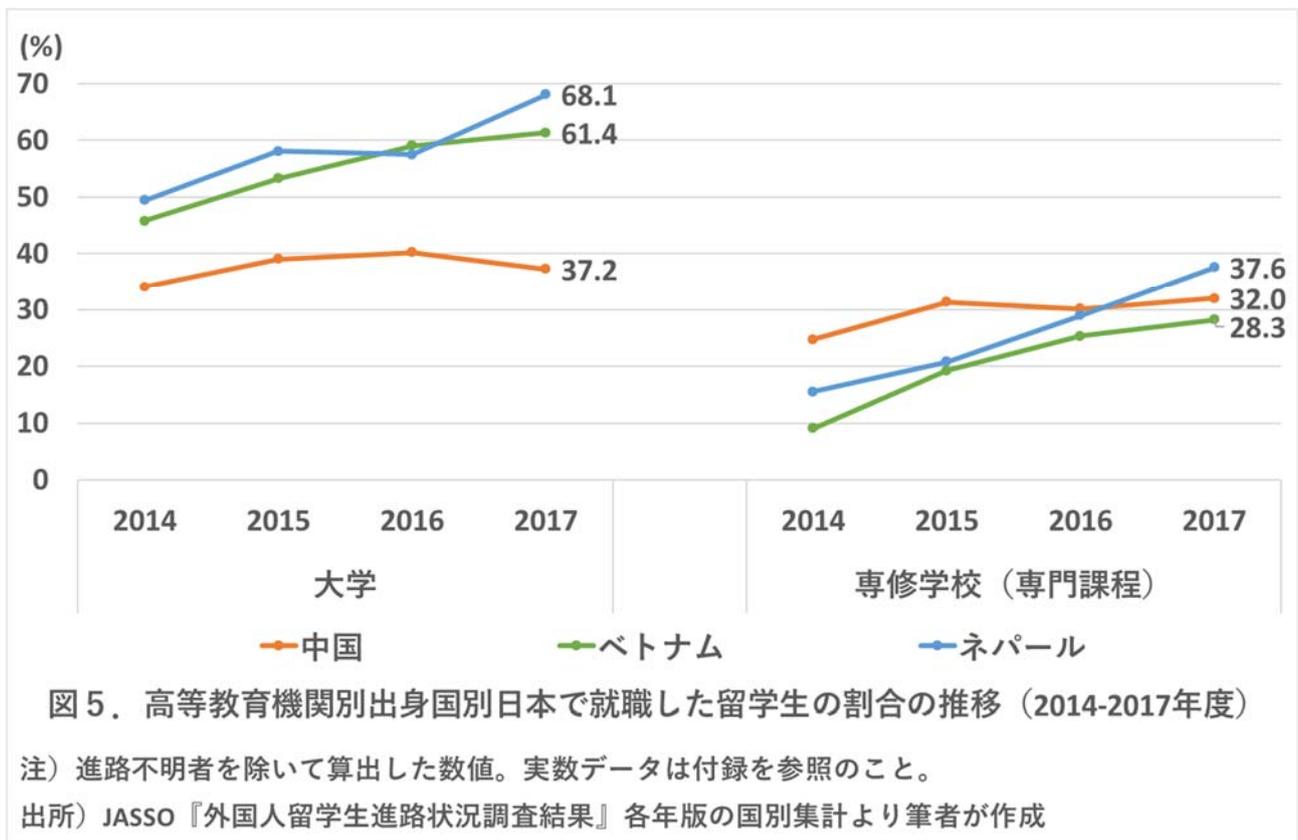
3-2. 高等教育機関の種類との関係

ベトナム人・ネパール人の就職割合の上昇は、彼ら／彼女らが卒業した高等教育機関の種類とどのような関係があるのだろうか。眞住(2019)は、2016年度に卒業した留学生の進路結果をもとに、留学生の国籍、卒業した高等教育機関の種類、および日本での就職割合の関係性について、次の2点を発見した。(1) 中国人の場合、卒業者の過半数は大学または大学院卒であった一方、ベトナム人とネパール人の大部分(それぞれ82、88パーセント)は専修学校(専門課程)(いわゆる専門学校)の卒業生であったこと、そして(2) 国籍に関わらず、大学の卒業生にくらべて、専門学校卒業生の日本での就職割合は相対的に低く、そのことが国別就職割合の違いに反映されていたことである。では2017年度のベトナム人・ネパール人留学生の就職割合の増加は、大学卒業生の割合が増えた結果だろうか。または専門学校を卒業した留学生のなかで、日本で就職する者の割合が上昇したのだろうか。

第1のシナリオの妥当性から検証する。図4は、留学生が卒業した高等教育機関の割合とその推移を国別に示している。大局的にみると、年度に関係なく、大学・大学院を卒業する中国人と、専門学校（図中は専修学校（専門課程）と表記、以降同じ）を卒業するベトナム人・ネパール人というコントラストが確認できる。2016-17年度の変化に着目すると、たしかにベトナム人の場合、大きな変化とはいえないが、専門学校の卒業生の割合が減少し（82から79パーセント）、代わりに大学・大学院の卒業生の割合が増えている（13から16パーセント）。しかし、ベトナム人より急速に就職割合が増加したネパール人の場合、専門学校卒業生の割合は逆に増加しており、2017年度、その割合は実に全体の9割を超えた。この結果を踏まえると、日本での就職割合の増加は、卒業した高等教育機関の種類の変化と関連があるとはいえない。



では第2のシナリオはどうだろうか。図5は、大学と専門学校の卒業生を対象に、日本での就職割合の変化を国別に示したものである。図から2つの傾向が観察できる。まず明白なのは、いずれの国籍においても、専門学校の卒業生にくらべて大学卒業生のほうが、就職割合が高いことである。この傾向はベトナム人とネパール人にとりわけ顕著である。しかし、第2に、ベトナム人・ネパール人の場合、大学だけでなく専門学校の卒業生において、就職割合が急速に上昇していることである。例えば、専門学校を卒業したベトナム人の場合、2014年度の実就職割合は1割に満たなかった一方、2017年度には28パーセントを記録した。ネパール人も同様であり、2017年度、専門学校の卒業生の就職割合は2014年（16パーセント）にくらべて大きく増加し、38パーセントの者が就職した。



以上を踏まえると、ベトナム人・ネパール人の就職割合の上昇は、日本で就職する専門学校の卒業者が相対的に増えた結果であるといえる。ただし言うまでもなく、この結果自体は、ではなぜ近年、専門学校を卒業した留学生が日本で就職する（できる？）ようになったのかを説明しない。また、就職した留学生はどのような職種に就いているのかも不明である⁸。これらの問いに関する体系的な分析は、今後なされるべき重要な課題である。

4. 非新卒で就職した留学生の国別割合

前節で参照した JASSO のデータは、留学生のうち、最後に在籍した高等教育機関を卒業し、かつ原則として卒業時点で日本での就職が決定している者、いわゆる新卒者を日本での就職者としてカウントする。しかし、注意すべきは、日本で就職する留学生は必ずしも新卒者に限定されないことである。例えば、以下のようなケースが考えられる。第1に、在籍する高等教育機関を中退して就職するケースである。学習意欲の減退や就職意識の強化から、そうした選択をする留学生が一部存在することが指摘されている（岡村 2019）。出身国ですでに大卒資格をもつ留学生や、日本ですでに別の高等教育機関を卒業している留学生（図3の日本での進学割合に着目されたい）であれば、企業の内定がある

⁸ そうした職種のすべてが、専門的知識や技術を必要とするものとはいえないかもしれない。留学生問題を追うジャーナリストの出井（2019）は、在留資格「技術・人文知識・国際業務」が与えられ就職した留学生が、実際には低熟練労働に従事するケースがあることを指摘する。

限り、就労のための在留資格が発給される可能性があるからである⁹。第2に、就職が決まらないまま卒業した留学生のうち、在留資格「特定活動」¹⁰を取得して、継続的に就職活動を行って就職するケースもありうる。第3に、そもそも日本の高等教育機関に在籍することなく、日本で就職をするケースである。出身国で大卒資格をもつ留学生が、日本の日本語学校を卒業または中退して、そのまま就職する例などがこれに当てはまる。例えば、JASSO (2019a) によると、2017年度に日本語教育機関を卒業したすべての留学生のうち、6パーセントの者が日本で就職している。

ではこうしたケースは、日本で就職する留学生のなかでどれくらいの割合を占めるのだろうか。また、その割合は国籍ごとに異なるのだろうか。異なるとすれば、それは前節で確認した国別進路のトレンドに対して、どのようなインプリケーションをもつだろうか。管見の限り、非新卒の留学生に関する体系的なデータはない。このため、間接的な手法であるが、第2節でみた法務省入国管理局のデータ（以下、入管データ）と第3節で用いた JASSO のデータ（JASSO データ）の両方を参照することで、この問いに対する回答を試みたい。繰り返すと、入管データは、日本で就職する留学生の全数（より正確には、留学生または卒業後に就職活動をしていた元留学生が、就職のために行った在留資格の変更申請に対して許可が下されたすべての件数）に関する情報をもつ。ゆえに、新卒者のデータをもつ JASSO データと突き合わせると、日本で就職した留学生のなかで新卒者と非新卒者の割合が推計できる。

ただし、この手法には重要な限界もある。それは、入管データはカレンダー一年に、そして JASSO データは年度にもとづくことである。この問題の影響を最小化するため、ここでは JASSO データの 2014-2016 年度の就職者数を合計し、それを入管データの 2015-2017 年の就職者数と比較する。JASSO データの年度と入管データの年に1年の違いをもたせるのは次の理由による。4月入社を予定する場合、留学生は12月または1月以降、入国管理局（現出入国在留管理庁）に在留資格の変更申請を行い、原則2カ月以内に結果が通知される（永井 2018）。そのため、在留資格の変更が許可されるのは、多くの場合、翌年の1-3月中中であると考えられる。であるならば、例えば、2014年度学校に在籍した留学生に在留資格の変更許可が下されるのは、2015年である場合が多いと予測できる。加えて、例えば、2014年度3月に卒業した留学生で、卒業時点では就職先が未定であったものの、その後、就職が決まって就労のための在留資格を獲得する場合もあるだろう。その場合も、在留資格の変更許可が下りるのは2015年以降である。2015年の入管データは、そうした学生の数も母数として含んでいる。ただし、この手法には欠点もある。第1に、2014年度の JASSO データは、2014年度に卒業して就職した留

⁹ 東京外国人雇用サービスセンターの統括職業指導官である吉田氏は、「以前は日本の大学を卒業していないと在留許可が下りなかったのが、この10年位で、専門学校で専門士をとっている場合や日本の高等教育機関を卒業していなくても、海外の大学で学士を取得していれば許可が下りようになってい」（吉田 2017: 18）と述べている。

¹⁰ 同在留資格については脚注2を参照。

学生のうち、秋季卒業などの理由によって、2014年中に在留資格の変更許可を受けた者の人数を含むが、2015年の入管データは含まない。第2に、2017年の入管データは、2017年度に卒業して就職した留学生のうち、秋季卒業などの理由によって、2017年中に在留資格の変更許可を受けた者の人数を含むが、そうした就職者はJASSOデータの対象外である。第3に、2016年度3月に卒業した後、就職が決まったものの、在留資格の変更許可を受けたのが2018年1-3月であった(元)留学生について、入管データはその人数を母数として含まない。これらの限界のため、以下に示すデータは厳密な数値ではなく、大よその目安として理解されるべきである¹¹。

表1は、上の手法を用いて、非新卒として就職した留学生の割合を国別に推計した。ここでも、中国人とベトナム人・ネパール人とのあいだに明らかな違いがみてとれる。すなわち、中国人の場合、非新卒者の割合が比較的lowく、つまり新卒者の割合が高い。その一方、ベトナム人・ネパール人の場合、非新卒者の割合が比較的高い。ネパール人の割合は5割に近く、またベトナム人の場合、5割を超える数値を示している。

表1. 出身国別非新卒で就職した留学生の割合

	(A) 新卒で就職した留学生数 (2014-2016年度)	(B) 日本で就職した留学生数 (2015-2017年)	非新卒者の割合 (1-(A/B)) (%)
中国	22,218	31,212	28.8
ベトナム	3,811	8,274	53.9
ネパール	1,964	3,696	46.9
全留学生	36,496	57,511	36.5

出所) JASSO『外国人留学生進路状況調査結果』各年版の国別集計および法務省入国管理局『留学生の日本企業等への就職状況について』各年版より筆者が作成

この結果が、留学生の日本での就職動向に対してもインプリケーションは重要である。前節では、高等教育機関を卒業してストレートに日本で就職したベトナム人・ネパール人に焦点を当てて、その割合の上昇を確認したが、ベトナム人・ネパール人留学生のうち、それ以外のルートをたどって就職する者の割合もまた高い。母集団の設定の仕方にもよるが、この結果は、就職のため高等教育機関を中退した留学生なども考慮した進路パターンにおいては、日本で就職するベトナム人・ネパール人の割合は潜在的により高くなる可能性があることを示唆している。少なくとも上の結果は、学校中退者等の進路情報の蓄積は、留学生の日本での就職動向をより良く理解するために重要な洞察を提供していることを示している。

¹¹ 2017年度のJASSOデータの対をなす2018年の入管データは、本稿執筆時点ではまだ公表されていない。このため、ここでは2017年度のJASSOデータは参照しない。

5. おわりに

2019年より施行される、留学生の就職に関わる一連の政策は、今後、留学生の日本での就職を促進させる可能性がある。その一方で、ベトナム人やネパール人など、特定の国出身の留学生については近年、絶対数だけでなく相対的割合においても、すでにますます多くの者が日本で就職を果たしている。本稿は、JASSOから新たに公表されたデータに依拠しつつ、ベトナム人・ネパール人留学生の進路状況がより最近、どのように変化しているのかを考察した。そして、2017年度に日本の高等教育機関を卒業したベトナム人・ネパール人の日本での就職割合は、中国人と同程度またはそれ以上の水準に達していたこと、またこの背景には、専門学校を卒業した留学生の就職割合の上昇があることを発見した。またさらに、入管データとJASSOデータを組み合わせた分析では、中国人にくらべてベトナム人・ネパール人ほど、非新卒として就職する者が多いことを明らかにした。

日本で就職した留学生が今後どのようなキャリアを構築するのか、またそれがどのように日本の経済や労働市場に影響を与えるのかという問いを明らかにするためには、先に言及した通り、今後、こうした留学生はなぜどのような業種で就労しているのかを解明する作業が欠かせない。そして、その問題を明らかにすることは翻って、留学生の就職に関する諸政策が今後、留学生の進路や就職にどのように、どの程度の影響を与えるのかを理解することにつながるだろう。本稿は、これらの問題により十全に取り組むために不可欠な資料を提供するものである。

【謝辞】

データの作成・提供をしていただいたJASSO関係者の方々に感謝を申し上げます。
本研究はJSPS科研費(17K13850)の助成を受けています。

【参考文献】

- 法務省入国管理局. 2018. 『平成29年における留学生の日本企業等への就職状況について』
(<http://www.moj.go.jp/content/001271107.pdf> : 2018年10月15日アクセス).
- 出井康博. 2019. 「外国留学生急増の裏で進む“偽装就職”の間」PRESIDENT Online (2019年5月29日) (<https://president.jp/articles/-/28802> : 2019年6月4日アクセス).
- JASSO (日本学生支援機構). 2019a. 『平成29年度 外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果』
(https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_d/_icsFiles/afieldfile/2019/03/29/degrees17.pdf : 2019年5月25日アクセス).
- . 2019b. 『平成30年度 外国人留学生在籍状況調査結果』
(https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/2018/_icsFiles/afieldfile/

2019/01/16/datah30z1.pdf : 2019年2月20日アクセス).

眞住優助. 2019. 「日本における南・東南アジア人留学生の進路—日本学生支援機構による調査の国別集計結果をもとに」『現代思想』47(5): 34-46.

永井弘行. 2018. 『平成30年5月改訂 外国人・留学生を雇い使う前に読む本』セルバ出版.

日本経済再生本部. 2019. 『成長戦略フォローアップ』

(<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/fu2019.pdf> : 2019年7月8日アクセス).

———. 2016. 『日本再興戦略2016—第4次産業革命に向けて』

(https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/zentaihombun_160602.pdf : 2018年6月18日アクセス).

岡村佳代. 2019. 「留学生の修学意識—修学と就職の間で揺れる留学生」『留学交流』99: 13-25.

吉田功二. 2017. 「留学生の就活 東京外国人雇用サービスセンターに聞く 最近の留学生求人と在留許可 統括職業指導官 吉田功二さん」『アジアの友』527: 18-20.

付録 出身国別留学生の進路状況

		日本			出身国	その他の国	合計 (不明を除く)	不明	
		就職	進学	その他					
中国 (すべての高等教育機関)	2014	6,477	4,975	2,959	6,048	275	20,734	881	
	2015	7,919	5,504	3,148	5,649	472	22,692	1,063	
	2016	7,822	5,372	2,668	5,724	488	22,074	1,000	
	2017	7,620	5,579	2,484	5,925	516	22,124	935	
ベトナム (すべての高等教育機関)	2014	483	1,814	223	409	23	2,952	103	
	2015	1,073	2,438	495	485	40	4,531	61	
	2016	2,255	3,957	1,110	769	50	8,141	157	
	2017	2,841	4,057	1,050	931	80	8,959	84	
ネパール (すべての高等教育機関)	2014	224	816	190	68	5	1,303	13	
	2015	531	1,454	434	60	10	2,489	40	
	2016	1,209	1,882	893	141	6	4,131	121	
	2017	1,986	1,874	1,153	147	30	5,190	21	
中国	大学	2014	2,837	1,523	885	2,935	137	8,317	371
		2015	3,351	1,574	993	2,499	165	8,582	458
		2016	3,070	1,368	744	2,265	178	7,625	395
		2017	2,607	1,486	660	2,090	156	6,999	287
	専修学校 (専門課程)	2014	1,267	2,177	849	805	28	5,126	6
		2015	1,708	2,177	855	694	17	5,451	5
		2016	1,640	2,201	677	907	19	5,444	46
		2017	1,919	2,247	732	1,069	24	5,991	40
ベトナム	大学	2014	170	93	12	89	7	371	13
		2015	219	82	32	67	11	411	30
		2016	284	75	32	77	13	481	51
		2017	475	89	49	136	25	774	25
	専修学校 (専門課程)	2014	185	1,569	159	123	6	2,042	73
		2015	642	2,089	405	195	10	3,341	7
		2016	1,699	3,549	1,017	431	16	6,712	73
		2017	1,999	3,643	931	473	30	7,076	26
ネパール	大学	2014	41	21	11	10	0	83	1
		2015	54	14	15	7	3	93	22
		2016	84	33	18	11	0	146	98
		2017	139	18	26	16	5	204	3
	専修学校 (専門課程)	2014	171	734	162	34	2	1,103	5
		2015	453	1,292	403	26	2	2,176	11
		2016	1,074	1,674	860	103	2	3,713	14
		2017	1,797	1,768	1,099	98	23	4,785	8

出所) JASSO『外国人留学生進路状況調査結果』各年版の国別集計より筆者が作成

【事例紹介】

創価大学におけるキャリア教育と

外国人留学生へのキャリア支援

-未来を切り拓くキャリアセンターの取り組み-

Career Education and Career Support for International Students at Soka University: Initiatives for Supporting Students Future

創価大学キャリアセンター

(Career Center, Soka University)

キーワード：外国人留学生、キャリア教育、キャリア支援

1. はじめに

経済社会のグローバル化が激しさを増すなか、これまで文部科学省の高等教育機関の国際化を推進する主な取り組みとして、「大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業」（2009）¹、「大学の世界展開力強化事業」（2011）、「経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援」（2012）（以下、「GGJ」）、「スーパーグローバル大学創成支援」（2014）（以下、「SGU」）が実施されている。日本の高等教育機関のグローバル化が進み、それを標榜する大学は、外国人留学生（以下、「留学生」）がもたらす多様性や日本人学生との異文化共生を重んじ、積極的な留学生の受け入れに取り組んでいるところである。

また、留学生の受け入れにあたっては、日本語教育、英語による授業及びそれを可能にする教職員の配置や、入学から卒業後を見据えたキャリアサポートなどの教育支援、そして奨学金、寮の整備をはじめとした様々な生活支援への対応を迫られている。今回、創価大学（以下、「本学」）におけるGGJ及びSGUに採択されて以降の加速度的な留学生の増加に伴う、この3年間の留学生に対するキャリア支援²について報告する。

¹ 文部科学省の4事業名に続くカッコ内は、当該事業開始年度を示す

² ここではキャリア教育や就職支援全般を含む広義の定義とする

2. 本学の概要

1971年4月2日に開学した本学は、創立者・池田大作先生の示された建学の精神及び指針を掲げ、創造的人間の育成に取り組んでおり、2021年には創立50周年を迎える。

【建学の精神】

- 一、人間教育の最高学府たれ
- 一、新しき大文化建設の揺籃たれ
- 一、人類の平和を守るフォートレス（要塞）たれ

【指針】

英知を磨くは何のため 君よ それを忘るるな
労苦と使命の中にのみ 人生の価値(たから)は生まれる

本学は、経済・法・文学部の3学部で開学した。現在、英語での授業のみで卒業可能な English Medium Program（以下、「EMP」）³の国際教養学部を含め、経済・経営・法・文・教育・理工・看護学部の8学部体制となっている。また5研究科を擁する大学院及び2専門職大学院生をあわせて約7,700名の学生が在籍している。

本学の留学生の受け入れの歩みは、開学4年後の1975年に、戦後、中国から初めての国費留学生6名を迎えたことから始まっている。翌1976年には別科日本語研修課程⁴を設置し、当時、毎年10名程度の学部への入学を希望する留学生を受け入れた。現在では、海外交流校数は61か国・地域、215大学⁵となっており、交換留学生や短期日本語研修の受け入れもあわせると、2018年度は年間860名を超える留学生が本学で学んでいる。

3. キャリアセンターとキャリア教育

文部科学省のキャリア教育の義務化に先駆け、本学は2004年9月に、それまで民間企業就職を中心に進路支援を行っていた就職部を発展的に解消し、キャリアセンターを新設した。その際、キャリアセンターでは下記のビジョンを掲げ、今日まで学生のサポートにあたっている。

³ English Medium Program HP: https://www.soka.ac.jp/en/academics/english_program/

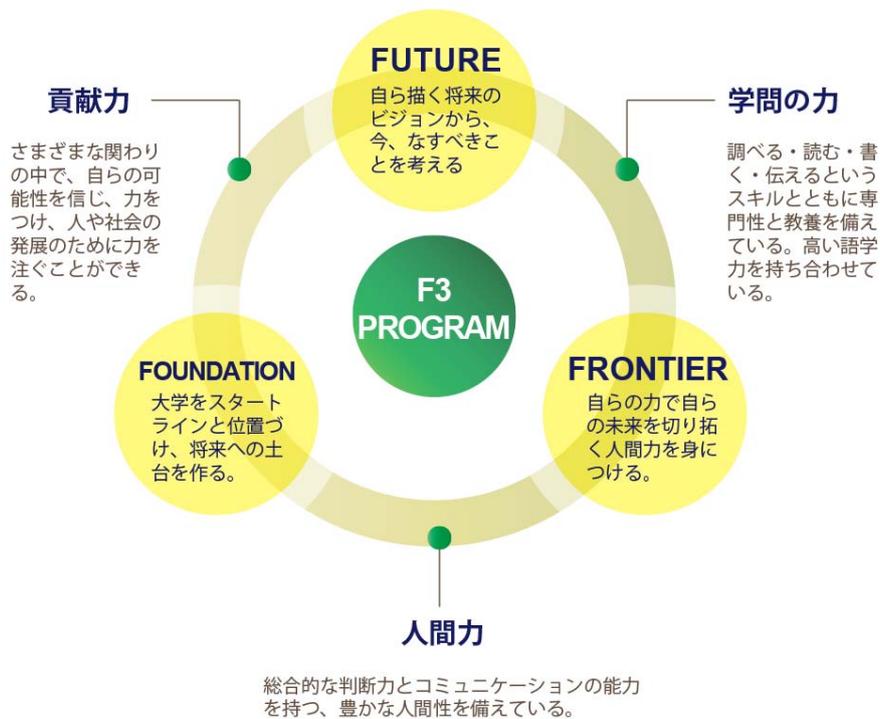
⁴ 現在は日本語・日本文化教育センターが別科日本語研修課程を運営

⁵ 2019年6月現在

【ビジョン】

- 一、自分の未来を切り拓く人材を育成するキャリアセンター
- 一、社会に貢献し、職場に“なくてはならない人材”を育成するキャリアセンター
- 一、母校の発展を願い、“創大スピリット”あふれる人材を育成するキャリアセンター

あわせて、このビジョンを具現化するためのキャリア形成プログラムとして、学生一人ひとりが、「自分の未来 (Self-Future) を、自分の力で切り拓く力をつけ (Self-Frontier)、自身の基盤を築く (Self-Foundation)」ことを目的に、「F3プログラム」と名付けた取り組みを開始した。このプログラムは改善を加えながら今も続いている。



キャリアセンターの開設当時は、先述のビジョンやプログラムに基づき、1、2年生を対象にキャリア意識向上に向けて、様々なイベントや講座を開催した。当時のイベントと講座は正課外で行っていたため、クラブやアルバイト等との兼ね合いで参加が難しい学生もいた。このような背景から、徐々に正課内の授業でキャリア教育を実施するようになった。現在は、それらが「キャリア科目」と総称されるようになり、多くの学生が履修している。以下、その一部を紹介する。

(1) 「キャリア開発フォーラム」(春学期⁶開講・履修対象：1、2年生)

社会で活躍する卒業生を、仕事理解や大学生活の過ごし方のロールモデルとして紹介し、学生が自身の将来のキャリアを考え、その実現に向けて大学生活をデザインすることを学ぶ。

(2) 「ワールドビジネスフォーラム」(春学期開講・履修対象：1、2年生)

世界を舞台に活躍する卒業生がその魅力を紹介し、海外留学や海外での仕事に興味関心のある学生の大学生活をデザインすることを学ぶ。

(3) 「キャリアデザイン基礎」(秋学期開講・履修対象：1年生)

“なりたい自分”を考えるために「自分」「社会」「仕事」を知ることがテーマに、一人ひとりが学生生活をデザインすることを目的としている。

(4) キャリアビジョンI (秋学期開講・履修対象：3年生)

民間企業就職を考えている学生が就職活動に必要な準備やスキルを実践的に学び、自身の未来を自らが切り拓けるようにする。

本学のキャリア教育の特長は、教職員と進路が決定した学生が一体となって、新入生のキャリア意識を高め、その学生の進路決定までをサポートするところにある。具体的には、1年次秋学期の「キャリアデザイン基礎」で、進路が決まった4年生約40名⁷が、全履修者と1対1の面談を2回実施し、学生生活のデザインをサポートする。また3年次秋学期開講の「キャリアビジョンI」では、進路が決定した4年生約60～120名⁸が全履修者との1対1の面談を2回実施し、就活生のキャリア支援を行う。このような先輩による支援を受けた学生は、自身の進路が決まった際には、自らが後輩のサポート役として卒業までの約半年間、キャリア支援にあたっている。こうした先輩が後輩のキャリア支援を行うサポートの好循環は、今年の9月で16年目を迎える。

4. 留学生のキャリア支援

本学では、GGJ及びSGUの取り組みにより、留学生受け入れ数は海外交流校からの交換留学生や短期日本語研修生を含め、GGJ事業開始後の2013年度の313名から、2017年度には833名と約2.6倍となった。今年度の学部・大学院に所属する留学生は約530名で、国籍別の比率は、中国32.5%、

⁶ 本学は春学期(4-7月)、秋学期(9-1月)の2セメスター制、90分/コマの全15回を開講

⁷ キャリアサポートスタッフ(CSS)の名称で活動

⁸ リクルートサポートスタッフ(RSS)の名称で活動

韓国 24.8%、その他の 39 か国・地域で 42.7%になる。また中国人留学生のうち約半数は、中国の大学との協定に基づく 3 年次編入生であり、双方の大学から学位が修得できるダブルディグリー制度に基づき留学している学生である。また、2018 年度に卒業した学部所属の留学生は 81 名で、日本での就職決定者は 22 名、母国での就職決定者 6 名、進学者 24 名、帰国後の就職及び大学院等の予定者で 29 名となっている。

2013 年当時、留学生のキャリア支援は本学の国際部が生活支援の一環で、外部講師を招いて就活課外講座として実施していた。その後、2016 年度に留学生の増加を受け、キャリアセンターが留学生のキャリア支援を担うことになり、留学生向けのキャリア科目新設の検討を始め、2017 年度から開講することになった。以下、キャリアセンターにおける各年度の取り組みを紹介する。

(1) 2016 年度の取り組み

キャリアセンターに留学生の就職支援を担当する職員を 1 名増員し、留学生向けのキャリア科目の検討に入った。新設科目の検討にあたって、日本人学生に提供しているキャリア科目を参考に、留学生が日本の就職事情を理解したうえで、今後の自身の学生生活をキャリアデザインできるようにする科目の新設を決定した。また、日本社会への理解が浅い留学生が不得手と思われる企業の研究、就活マナーやビジネスマナーなどについて、ケースを通して学ぶとともに副次的にビジネス日本語も高める科目の開講も決定した。これらの科目の新設に向けて、各科目の担当を予定している講師が週 1 回、課外で講座を開講し、参加した留学生から授業内容やキャリア支援に関するニーズを把握することに努めた。

また、留学生の要望を踏まえ、2017 年度より夏季休暇期間に留学生向けにインターンシップの機会を提供することも決定した。春学期に日本の就職を概観する講義と企業や就活に関する知識及びビジネス日本語力を向上させ、その実践の場として、事前・事後研修も含めたインターンシップの構成にすることで、留学生が自身の将来について考えを深められる体制を整備した。

(2) 2017 年度の取り組み

前年度の検討を受けて、春学期に留学生向けの新規キャリア科目として、以下の 4 科目を開講した。

【春学期】

① 「キャリアデザイン基礎」

配当年次：1～4 年次、推奨は 1、2 年次

目的：日本で働くことに興味がある、あるいは検討している留学生が、日本の独特な就活を理解することで、自身のキャリアデザインをより明確化することをサポートする

内容：留学生向けに日本の就活事情、自身の強みや弱みを含む自己分析等により、自己PR、学生時代に力を入れたことなどの作成方法を学ぶ

② 「留学生のためのキャリアコミュニケーションⅠ」

配当年次：1～4年次、対象は日本語能力試験1級レベル以上推奨

目的：企業研究などの個人ワークの成果をプレゼンテーションすることや就活におけるビジネスマナーのケースを扱うことで表現力の向上も図る

内容：留学生の関心のある企業研究を行い、その内容を発表する。また日本における就活時に必要なマナーを学び、副次的にビジネス日本語力も向上させる

【秋学期】

③ 「キャリアビジョンⅠ」

配当年次：3年次のみ

目的：留学生が日本の就職活動をより実践的に準備を進めることができるようにする

内容：日本の就職活動に必要な自己PR、学生時代に力を入れたことなどの作成方法やグループディスカッションなどを含めた実践的な面接対策まで行う

④ 「留学生のためのキャリアコミュニケーションⅡ」

配当年次：1～4年次、対象は日本語能力試験1級レベル以上推奨

目的：企業研究などの個人ワークの成果をプレゼンテーションすることや就活におけるビジネスマナーのケースを扱うことで表現力の向上も図る

内容：「留学生のためのキャリアコミュニケーションⅠ」の科目と連結し、春学期の学びを踏まえて就活やビジネスシーンにおけるマナーや対応の学習の他、ビジネス日本語の向上も図る

これらの取り組みに加えて、春学期の日本のビジネス社会の理解及び自身の就業力や日本語力の実力を測るためにインターンシップ（5日間以上、単位認定あり）の機会を夏季休暇中に提供した。あわせて、EMP生に対して、英語のみで体験できるインターンシップ（5日間以上、単位認定あり）も実施した。また授業履修者及びインターンシップ参加者全員との面談を実施し、留学生のニーズの把握に努めた。さらに、2018年度より、EMP生向けに「キャリアデザイン基礎」を英語で行うことを決定した。

(3) 2018年度の取り組み

2年目を迎えた留学生向けキャリア科目は、前年度の各セメスター終了時に科目を担当する教員2名とキャリアセンターで協議会を持ち、授業内容を共有することで、双方の授業での重複部分を改善した。ただし、合計4科目にわたるキャリア科目をすべて履修できた学生は多くなく、次年度の課題となった。また、EMP生向けに上記の「キャリアデザイン基礎」を新規開講したが、日本での就職を希望する学生と母国やその他の国・地域での就職を希望する学生が混在しており、履修者にそった授業内容への改善が求められている。夏季インターンシップについては、昨年同様に日本語版と英語版の2つのプログラムを開催し、授業履修者及びインターンシップ参加者全員との面談も行った。

5. おわりに

本学の留学生へのキャリア支援について、キャリアセンターの取り組みを中心に概観した。国際部の主管で課外で実施していた留学生への支援がキャリアセンターに移管され、3年をかけて留学生向けの正課内のキャリア科目として5科目を実施するようになった。これらの科目の2018年度履修者は延べ100名を超えた。また、キャリアセンターの職員による同授業の履修者やインターンシップ参加者全員との面談や各学期の始めに開催するキャリアガイダンスでの周知により、留学生へのキャリア支援も少しずつ浸透し、2018年度にキャリアセンターで対応した留学生の相談件数は、延べ200回を超えるまでになった。その反面、国籍や個人の育ってきた環境が日本と明らかに異なる留学生にあって、内的・外的キャリア⁹も様々であり、以下のような傾向性や課題が見えてきた。

- ・自身の内的キャリアや価値観と仕事を結び付けて考えることが難しい
- ・日本語にかかわる仕事を重要視するあまり、外的キャリアが広がりづらい
- ・就職先や進学先の希望が日本と母国、その他の国・地域と多岐にわたり決めきれない
- ・学力が高いEMP生の日本語力不足による日本における就職難
- ・帰国後の就職を希望する留学生への就職支援不足

様々な課題は存在するが、面談による個々のサポートを重視し、留学生が実際に抱えるキャリアに関する悩みを授業改善やキャリア支援に生かしている。新たな取り組みとして、帰国後の就職を希望している学生向けに、すでに帰国して就職している卒業生の就職先と連絡先を卒業生の了解をもとに情報提供できるように準備を進めている。今後も、本学での学生生活を通して、留学生一人ひとりが未来を自分で切り拓くことができるキャリア支援に尽力していきたい。

⁹ ここでは、内的キャリアは仕事を選ぶうえで外せないキーワードや価値観のようなものであり、外的キャリアは内的キャリアを実現するための具体的な手段、仕事の内容と定義する

【特別論考】

海外留学から帰国した日本人学生を対象とする

帰国後異文化間教育プログラムの開発

—帰国後のケアとキャリア形成を目的とした自助グループ活動実践の試み—

Development of an Intercultural Education Program to Support
Japanese Students Returning from Study Abroad:
A Trial Implementation of Self-help Group Activities for Care and Career
Enhancement of Returnee Students

東京大学大学院情報学環特任研究員 高濱 愛

TAKAHAMA Ai

(Project Researcher, Interfaculty Initiative in Information Studies, The University of Tokyo)

岡山大学大学院社会文化科学研究科教授 田中 共子

TANAKA Tomoko

(Professor, Graduate School of Humanities and Social Sciences, Okayama University)

キーワード：帰国後教育、逆カルチャーショック

<目次>

1. はじめに
2. 研究目的と研究経緯
3. 方法
 - 3.1 参加者
 - 3.2 手続き
4. 結果
 - 4.1 事前アセスメント
 - 4.2 トピック(1)「逆カルチャーショック」に対する反応
 - 4.3 トピック(2)「逆カルチャーショック対応」に対する反応

4.4 トピック(3)「キャリア形成」に対する反応

4.5 セッション直後の評価

4.6 セッションの8か月後の評価

5. 考察

引用文献

1. はじめに

近年、日本からの留学者数の減少に注目した研究は増えているものの (British Council, 2014; 太田, 2014 ほか)、彼らの留学生生活をどうすれば充実させられるかという観点の研究は、相対的に少ないように思われる。留学の魅力と評価を高めることが、留学を後押しする説得力の核と考えるなら、この視点はもっと大事にされてもよいだろう。例えば、帰国後に関しては、村上(2010) や、小柳・岡村(2014) といった実践報告が散見される。しかし、これらはいずれも進路・キャリア支援という目的で各大学から帰国直後の時点で提供されたもので、帰国生のケアはその目的に含まれていない。だが帰国後の時期に、逆カルチャーショック(リエントリーショック)を経験することは広く知られている。逆カルチャーショックとは、海外に長期滞在経験があるなど、「異文化への適応が進んだ人が母国に帰国した時、外国で経験するのと同じようなストレスや違和感を感じる」現象を指す(原沢, 2013, p. 63)。こう考えると帰国後の時期にも適切なサポートがあることが望ましいといえよう。問題は、我々のこれまでの研究(高濱・田中, 2011b)でも示唆されてきたことではあるが、帰国した留学生たちへの教育的対応はいまだ開発途上にあるということだ。

派遣留学生数の減少は確かに対策を要する課題だが、だからこそ留学という道を選択して自らの進路を切り拓こうとする学生たちをしっかりと支え、納得のいく留学経験を周囲に伝えてもらうことが大事だろう。留学前から帰国後に至るまで、安定的に支援する体制を整えていくことは、送り出す側の力が問われる教育課題であるが、社会的意義も大きい。

我々は、こうした視点に立ち、日本の大学において留学業務の最前線にあって、派遣留学生対象の「トータルサポートプログラム」、すなわち留学前・留学中・帰国後の各段階に適したサポートを構造化して提供する試みに力を注いできた(高濱・田中, 2011a)。具体的には、ソーシャルスキルを学習する留学前準備教育と、キャリア形成と再適応のための帰国後教育とを、いくつかの大学で提供するという試みを着実に進めてきた。本稿では、このような我々の取り組みの中から帰国後プログラムに焦点を当てて、その活動の概要を具体的な実践例を紹介しつつ報告したい。なお本誌で先に掲載された高濱・田中(2011a)では、主に留学前教育プログラムに紙幅を割いて報告した。続く今回は帰国後教育プログラムの概要を報告することで、あわせて読む読者が、留学交流のトータルサポートシステムを導入・実践できるように報告していきたい。

2. 研究目的と研究経緯

我々が手がけてきた帰国後異文化間教育プログラムの目的は2つある。1つは、派遣留学生の帰国後の不適応の予防および再適応の促進であり、もう1つは、留学経験をキャリアとして認識したうえで、次のキャリアへと発展させていくための支援である。この背景となっているのは、「自助グループ」の発想である。留学経験者同士で帰国後に集うことで、彼らのニーズに合致すると思われる主題、すなわち再適応やキャリアについて語り合う場の創出を計画した。自助グループとは「同じ悩みを持った人が集まるグループ（高松、2004、p. 18）」であり、医療や臨床の分野での実践例が豊富にあるが、本プログラムは、これを帰国生対象の心理教育的な活動実践に組み入れた点が新しいといえる。研究デザインは縦断的な構成とし、まず事前アセスメントによってリエントリー状況や課題を探り、自助グループ活動のセッションを実施してセッション中および直後の反応を尋ね、さらに8か月後にその効果を探る事後調査を実施した。

これまでに我々は、日本の3大学で帰国後教育プログラムを実施してきたが、それらを研究の第1期から第3期のセッションと称すると、各成果発表は表1の通りである。

表1 各セッションの掲載・発表状況

実施時期、大学、 参加者数 掲載・発表箇所	<第1期> X大学 7名	<第2期> Y大学 5名	<第3期> Z大学 2名
全体の概要	高濱・田中(2012a)	高濱・田中(2011c)	高濱・田中(2011d)
セッション記録	トピック(1)高濱・田中 (2012b) トピック(2)高濱・田中 (2013) トピック(3)田中・高濱 (2012)	—	—
事前アセスメント	高濱・田中(2011b)	Takahama & Tanaka(2011f)	高濱・田中(2011e)
事後アンケート	田中・高濱(2013)	—	—

注1) 第3期は、帰国生2名の参加となったことから、参加者のニーズに基づき扱うテーマを限定した短時間のミニセッションとして提供した。

注2) 事後アンケートについて、第2期は2名、第3期は1名からの協力があつたが未発表である。

上記のうち、事前アセスメントから事後アンケートまでの一連の結果が出そろっている第1期セッションを選び、実践例として本稿で紹介する。これまでは大量のデータをプロセスごとに分割して発

表してきたが、今回はその流れを見通せるよう、例を絞って編集し、縦断的にその詳細を示す。つまり事前アセスメント、セッションのトピック、事後アンケートの順に、参加者の中から注目すべき2名の反応と評価に焦点を当ててセッションの全体像を把握できるよう紹介していく。

3. 方法

3.1 参加者

日本のX大学に在籍する留学経験者の日本人学部生7名(表2)。X大学に在学中の留学経験者に参加希望を募り、研究協力の承諾を得た。

表2 参加者の属性

記号	性別	年齢	留学先地域	留学種別	留学期間	帰国後経過期間
A	女	21	北米	語学研修	4か月	1か月
B	女	21	北米	語学研修	4か月	3か月
C	女	21	北米	語学研修	4か月	1か月
D	女	22	欧州	交換留学	9か月	6か月
E	女	22	欧州	交換留学	9か月	5か月
F	男	22	欧州	交換留学	9か月	4か月
G	男	23	欧州	交換留学	11か月	4か月

注1) 高濱・田中(2012a)より作成。

注2) Gは、欧州留学の約1年前に北米で5か月間語学研修の経験有り。

注3) 表中の7名以外に、研究協力の承諾が得られたが、日程の都合があわず事前調査のみに協力した者(P、Q、R)が3名いた。彼らを含む計10名の事前調査結果については、高濱・田中(2011b)を参照のこと。

3.2 手続き

3.2.1 リエントリー状況に関する事前アセスメント

20XX年某月に参加者のリエントリー状況やニーズを把握する目的で事前アセスメントを実施した。質問紙はセッション当日までに回収したが、調査に用いた項目は表3の通りである。

表3 事前アセスメントに用いた項目

1. 帰国後の問題(該当の有無を○×で回答、内容を記載): 就職活動、進学・進級、経済、自己、対人関係。
2-1. 逆カルチャーショックの有無(各項目該当の有無を○×で回答): 違和感、焦り、孤独、空虚感、憂鬱、不安、いらだち、悲しみ、不眠、食欲減退、やる気がなくなる、落ち込む、疲労感、不満感、怒り、落ち着かない、居場所のなさ、疎外感、生活に輝き・潤いが無い、はりあいのなさ、退屈、刺激のなさ、理解されない感じ、尊重され

ない感じ、取り残された感じ、留学先に帰りたい、その他（自由記述）。

2-2. 逆カルチャーショックの度合い（5件法）（時期と内容を自由記述）。

2-3. 逆カルチャーショックの対処法（自由記述後、以下の4項目から最も効果的なものとその理由を自由記述）：自分ひとりで行うこと、他の人と一緒に行うこと、費用をかけて行うこと、費用をかけずにできること。

2-4. 帰国後の問題へのサポート希望（人や機関、サポート内容、希望理由を自由記述）。

3. 留学前と帰国後の不安・心配の大きさの比較（5件法）（理由も記述）。

※ 高濱・田中(2012a)より作成。

3.2.2 セッション実施

同年某月に、X大学において約4時間にわたり「留学経験者のつどい」と称するセッションを実施した。講師は留学経験を持つ、本稿第一筆者と第二筆者が務めた。アシスタントとして、参加者の一部と同じ大学に語学留学経験を持つが、帰国後の経過期間が1年以上と参加者と比べて長い日本人女子学生1名を雇用した。参加者の座席は全員の顔が見やすいようにコの字に並べ、教卓とホワイトボードを配置した。教室の前後から2台のビデオカメラで様子を撮影し、後日逐語録を作成した。参加者には終了後に文房具を謝礼として配布した。

当日の流れは表4の通りであり、テキストは、バインダーに綴られた書き込み式のワークシートと参考資料、つどいの評価票(表5)からなる。内容はPaige, Cohen, Kappler, Chi, & Lassegard(2002)、八代・町・小池・磯貝(1998)および「Study Abroad Re-entry Handbook」を参考に作成し活動の運営方法は高松(2004)になった。テキストに沿って講師が進行役を担い、まずは講師がテーマの導入部分を説明し、参加者が各自でワークシートを記入した後、概略を述べる語り合いを経て、講師がまとめるという形式を繰り返した。記入したシートは、語り合いの区切りがつくごとに回収した。

3.2.3 セッション後におけるつどいの評価に関する事後調査

約8か月が経過した翌年某月に、セッション後の生活におけるセッションの影響を尋ねるため、参加者を対象に質問紙調査を実施した。(表6)。BとGが二度目の留学を予定していたことから、彼らの出発前に調査を行えるようにこの時期を選び、質問紙の配布と回収は回答者の希望によりメールまたは郵送で行われた。調査票は、セッションの有用性に関する評定に加え、「つどい」に参加した感想」として、高松(2004)が自助グループ活動の効果としたものを帰国生向けに改変した17項目を示し評定してもらった。

表4 テキストの目次

<p>I. はじめに 1. 「留学経験者のつどい」の主旨 2. 「留学経験者のつどい」のルール 3. 研究協力承諾書 4. チェックリスト</p> <p>II. 自己紹介</p>

- Ⅲ. 留学後（帰国後）を語ろう！（語り合いセッション）** 1. 再適応について 2. リエントリーショック（逆カルチャーショック） 3. リエントリーショックの肯定的側面
- Ⅳ. 留学経験をいかした将来のキャリア形成** 1. 進路選び 2. 進路選びのヒント①～経験の「たなおろし」～ 3. 進路選びのヒント②～〇年後のキャリアプラン～ 4. 学びのメンテナンス法 5. 留学後に役立つ情報源 6. 自分のキャリアプラン 7. まとめ

※ 高濱・田中(2012a)より作成。

表5 ワークシートの問いかけ

<1. リエントリーとキャリアに関する質問項目>

1-1. 帰国後に直面した主な問題（該当項目に詳細を自由記述）：就職活動、進学・進級、経済的問題、自分自身の問題、対人関係の問題、その他。

1-2. 帰国後に感じた症状（複数回答可）：違和感、焦り、孤独、空虚感、憂鬱、不安、いらだち、悲しみ、不眠、食欲減退、やる気がなくなる、落ち込む、疲労感、不満感、怒り、落ち着かない、居場所の無さ、疎外感、生活に輝き・潤いが無い、はりあいのなさ、退屈、刺激の無さ、理解されない感じ、尊重されない感じ、取り残された感じ、留学先に帰りたい、その他（自由記述）。

1-3. 逆カルチャーショックの対処法（自由記述）。

<2. 留学先で学んだことの発展法>

2-1. 留学先で学んだことを発展させていく方法について、日頃どのようなことを行っていますか？

2-2. どんなことをしてみようと思いますか？どんなことに関心がありますか？

2-3. グループのメンバーと、留学での学びを発展させていく方法について、アイデアを語り合おう。

<3. 将来設計>

3-1. 留学経験をいかして豊かな人生を歩むために、自分でできることを考えて書いてみよう！

留学経験は、就職等のキャリア形成だけでなく、人間性を豊かにしたり、人的ネットワークを広げたりするといった楽しみのためにも活用できそうですね。

3-2. グループのメンバーと留学経験をいかした将来設計について、自分のプランを語り合おう。

<4. つどいの評価>

4-1. 今日のつどいで得たもの、気付いたこと、役立ったと思うこと（自由記述）。

4-2. 今日のつどいを将来に活用していく方法（自由記述）。

4-3. 次回参加希望の有無と次回話したいテーマ（自由記述）。

4-4. 今日のつどいの評価（⑤とてもよかった、④ややよかった、③どちらともいえない、②あまりよくなかった、

①全くよくなかった）とその理由（自由記述）。

※ 高濱・田中(2012a)および田中・高濱(2012, 2013)より作成。セッション冒頭のワークシート記入は事前アセスメントを兼ねるため、表3と内容的に重なる。

表6 セッション後約8か月経過時点におけるつどいの評価項目

1. 「つどい」の有用性と、「つどい」で最も役に立ったこと（自由記述）。
2. 「つどい」の効果（⑤とても効果があった、④やや効果があった、③どちらでもない、②あまり効果がなかった、①全く効果がなかった、理由も自由記述）。
3. 「つどい」に参加した感想（とても感じたと思うほど⑤、全く感じられなかったと思うほど①に近い数字を⑤から①の5つから選択）(1)同じような経験の持ち主と共感しあえた(2)帰国後に困っているのは自分だけではないと感じられた(3)帰国後の問題にどう対応したらよいのか手がかりが得られた(4)他の参加者の姿勢に励まされた(5)留学の良い面に改めて気付いた(6)自分に自信が持てるようになった(7)自分の居場所が得られた(8)留学経験者の輪が広がった(9)将来の目標やキャリア計画がはっきりした(10)帰国後の過ごし方について役立つ情報を教えてもらった(11)留学を経験した自分をありのままに受け止められるようになった(12)孤独感が減った(13)他の経験者の話から、自分の留学経験への理解が深まった(14)自分の留学経験が他の参加者の役に立った(15)自分の情報が他の参加者の役に立った(16)帰国後の逆カルチャーショックにうまく対応できるようになった(17)安心して留学について語れた
4. 現在の所属先における留学経験の活用状況（⑤とても生かしている、④やや生かしている、③どちらともいえない、②あまり生かしていない、①全く生かしていない、の5つから選択）。また、⑤④を選択した場合は活用方法も自由記述。
 - 5-1. 現在の留学経験の有用性（5件法）。
 - 5-2. （5-1で⑤④を選択した場合）活用方法（自由記述）。
 - 5-3. （5-1で②①を選択した場合）その理由（自由記述）。
6. 将来のキャリアプランの有無（持っている・持っていない、から選択し、「持っている」を選んだものは、そのプランの内容と実現のためにしていることを自由記述）。
7. 今後の留学経験の活用希望度合い（⑤ぜひ生かしていきたい、④できれば生かしていきたい、③どちらでもない、②あまり生かしていきたくない、①全く生かしていきたくない、理由も自由記述）。

※ 今回の検討に関連する項目を抜粋。高濱・田中(2012a)および田中・高濱(2013)より作成。

4. 結果

以下に、参加者7名の中から、北米での語学研修に参加したAと、欧州での交換留学に参加したDとを選び、彼女たちの反応や評価に着目して2名分の結果を中心に示す。ワークシートを見ると、比較的留学期間の長いDが逆カルチャーショックを「とても感じた」とした一方で、短いAが「あまり感じなかった」と回答している。以下では、リエントリー状況の対照的な2名がどのように本セッションを受け止め、活用したかを紹介し、これら代表例を通じて帰国後異文化間教育の機能を考えてみたい。

4.1 事前アセスメント

帰国後の問題（質問項目は表3の1）として挙げられたことは、Aが経済的問題、就職活動、自分自身の問題、進学・進級、対人関係の問題、Dが経済的問題、就職活動、自分自身の問題であった。自分自身の問題とは、「自分は成長したのか」など自身への振り返り（A・D）を指す。

逆カルチャーショック（質問項目は表3の2-1）について、挙げた27項目への該当の有無を見ると、Aは、違和感、孤独、疲労感、いらだち、Dは焦り、退屈、悲しみを選択した。

逆カルチャーショックの度合い（質問項目は表3の2-2）については、Dが「とても感じた」、Aが「あまり感じなかった」とした。Aは「あまり感じなかった」を選んだものの、逆カルチャーショック項目のうち「違和感」「孤独」といった項目に○をつけていた。逆カルチャーショック等帰国後の問題に対して希望するサポートの内容（質問項目は表3の2-3）は、「話をたくさんする」（A）、「思いを共有する」（D）であり、サポートを受けたい理由は（括弧内は筆者による補足を示す）、「（留学を経験していない）他の人には分からないから」（D）であった。留学前と帰国後の不安・心配の大きさを比較してもらったところ（質問項目は表3の3）、AもDも「帰国後の方が大きかった」、を選んだ。彼女たちは共に留学経験に対して共感してもらいたい、帰国後に役立つ情報を得たいと述べており、情緒サポートや情報サポート¹を必要としていたといえる。

4.2 トピック（1）「逆カルチャーショック」に対する反応

セッション中のAとDの語り合いの中から、注目される語りを以下に記す。語りの途中を省略した箇所については、中略と記した。参加者のプライバシーにかかわるとされる個人名や地名などには、各留学先の国名を「〇〇（国名）」、所属大学を「X大学」とするなど、適宜伏せ字を使用した。AとDは参加者、T1は本稿の第一筆者、T2は第二筆者を表す。また、学生の対話記録は重要と思われる部分の抜粋であり、注目すべき部分には適宜下線を施した。語りの末尾に付した括弧つきの数字は、それぞれ1)が、高濱・田中(2012b)から再編、2)が高濱・田中(2013)から再編、3)が田中・高濱(2012)から再編したことを表す。表中の括弧内の部分は、読みやすさのために筆者が記した補足部分である。明らかな言い間違いと考えられる部分は、適宜修正した。対話のうち例えば、「次、Aさん、お願いします」など、第一筆者による指名を示す部分は省略した。

まずAは、帰国直後の日本での現実の生活に退屈や不安を感じている。自分が留学している間に日本にいた友達が教員採用試験の勉強に励んでいる様子を見て、焦りや反省の念を抱いている。日本語については、「うまく日本語が出てこない」という「もどかしさ」があったと述べている。また、英語

¹ 「社会的関係の中でやりとりされる支援（厚生労働省 生活習慣病予防のための健康情報サイト e-ヘルスネット）」をソーシャルサポートという。ソーシャルサポートには様々な種類があるが、共感や愛情を提供する「情緒的サポート」、問題の解決に必要なアドバイスや情報を提供する「情動的サポート」などがあるとされている。

については留学前のように勉強として捉えるのではなく、人とのコミュニケーションであると考えられるようになり、学習意欲が増し、留学経験を「前向きに考えて」、より主体的に人生の方向性を決めていきたいと思うに至っている。

A: 私は〇〇（国名）にホームステイで4か月、で帰ってきて、やっぱり夢から覚めたような気分でした。（中略）もうほんとに楽しかったのでやっぱり帰ってからどういう風に日本で生活していたかな～っていう心配があったんですけど、でも帰ってきてみるとこれが現実なんだなって。（中略）夢みたいな感じでほんとは行ってたのかなって感じで。写真とか見ながら自分本当に行ってたんだっていう。最初はやっぱり退屈でしたね。（中略）帰ってきて〇〇（国名）ののんびりした時間の使い方に慣れてしまって、1日バイトに行くのもかったるいなとか、学校行っても寒いし家にいたいなとか。（中略）あと、帰ってから思ったのが自分がすごい〇〇（国名）にいて、宙に浮いた生活をしてたのかなって。親にもしっかり勉強しなさいとか言われて、実際帰って友達とかに会ったりしたら教員採用の勉強とかしてたりして、ちゃんとみんなは自分が日本にいない間少しずつ考えていたのに、取り残された気がして、〇〇（国名）行ってふらふらしたような。ちゃんと地に足をつけて現実みなきやって思いました。あとは、帰ってからお金使いがあらなくなったというか。日本に帰ってからみんながおしゃれに見えて。（中略）（帰国後は）やっぱり話しづらさがありましたね。うまく日本語がでてこない。漢字を忘れてしまったりとか、英語がちょいちょい出てくるときもあるし、日本語でこれどうやってうまく言えるんだろうとか。そういうもどかしさみたいのはありました。あと大学の友だちと歩いてて、日本語を聞くのがすごい嫌でした。懐かしさも若干あるんですけど。あと逆に英語検定の勉強とかをしていて、浸透しやすくなったとか、今までは義務感じゃないですけど英語は勉強みたいな感じだったんですけど、留学行って考え方が変わって、英語はただの勉強だけじゃないっていうか、生きていくための人とのコミュニケーションの道具であったりとかすごい自分にとって大切なことっていうふうにプラスに考えられるようになりました。自分から英語勉強しようってなりました。あとは自分が帰ってから一人でいることが多くなって、前は退屈だなんて思うことが多くあったんですけど、今は自分自身を自己評価できるといういろいろ自分のことについて考えたりとか、留学の経験とか考えて前向きに考えて世界が広がったなって思います。（中略）（留学に）行く前とかはなるようになるやとかで、バイトで自分を忙しくすることに専念したんですけど、今は違って、バイトとかもしなきゃいけないけど今はそれをおいといて、自分のことをちゃんと自分で考えられるようになるっていうか、ちゃんと一つ一つ自分で考えなきゃいけないんだっていうのはあります。すごい自分を客観視できるようになりました。

（中略）

A: (Gに質問された、留学中にお金を使いすぎてしまった理由について) 〇〇（国名）にいるときは4か月で限られていたんで、日本でできない経験をどんなにお金をつぎこんでもいいからどどんいろんなことに挑戦していこうって思ってたんですよ。時間があつたら、お金を使ってもいいから、いろんなものをみて時

間をうまく利用しようっていうのはあったんですけど。(中略)(自分の)大学生活(で)これとこれをしてきたっていうものを、みんなに胸を張って言えるものがあったのかな?って振り返って、これからじゃあ何ができるんだらうって、今3年生でこれから残りわずかな大学生活を自分で決めていかなきゃなって。(中略)あとは今までは教師の道しかないかと思ってたんですけど、今は留学してきているんな仕事に就けるんだなってみれるようになったんですけど、やっぱり教師になりたいんだなっていう。自分が誰かが引いてくれたレールの上を歩いてるんじゃなくて、ちゃんと自分が決めていたんだなっていう。¹⁾

Dは友人から、自分の認識とは異なり、留学しても変化しないと言われたことを「悲しく思」っている。また、Aと同じく、アルバイトに対しては留学前ほど熱心に取り組まず、勉強や進路を考える時間をより多く設けるように心がけるようになったとしている。

D:私も友達から言われてなんかな~と思ったのが、みんな〇〇(国名)にイメージを持ちすぎて。結局仲のいい友だちには「〇〇(国名)行っても全然変わらないんだね」って言われて、9か月いたのに変わってないように見えるんだっていうのが悲しく思いましたね。(中略)(自分としては)もっと積極的になったと思ったんですけど。(中略)あとは日本についてから、トイレとかすぐそこにあるじゃないですか?そのサービスとかに感動しました。すごいキレイだし。日本のお菓子とかを見て、これが日本だとか思ったり。(中略)(留学先の学生気質については)向こうの学生がバイトしないんですよね。バイトしないで学校に行っていて、私も帰ってきて大学行き始めたんですけど、毎日働く気にはなれなくて。(中略)まあ、勉強とかのほうが大事だなと思いました。¹⁾

4.3 トピック(2)「逆カルチャーショック対応」に対する反応

逆カルチャーショックへの対処方略・資源としては(括弧内は該当者記号)、留学仲間(A・D)・留学先の人との交流(D)、資格や語学の勉強(A)、アルバイト・遊び(A)で多忙にする、留学中の写真を見る(A)が活用されていた。

例えばAは、帰国して間もないころは、母親や留学の仲間とたわいない話をしたり勉強に取り組むなどしたりして気を紛らわしていた。写真を見て留学の思い出にふけることもあったと言っているが、最も効果的だったのは留学仲間と話をしたことであり、「情報を交換でき」、悩みをポジティブに受け止められるようになったと認識している。

A:私は、帰ってからはじめのほうは、一緒に話をしたいって気持ちのほうが大きかったので実家のお母さんのところに電話をかけて何気ない会話をしたりだとか、その留学の仲間とまめに集まって話をしたりとか。バイトじゃなくて、自分自身をちょっと忙しくして、教育実習が留学の前にあっただのでその間なかなか会え

なかった友達とかと会って話をしたりだとか。気分をまぎらわすことが多くなりました。その他にも、今まで留学行っている間のレポートや宿題に取り組んだりとか、英語検定の勉強とか、skypeを通じて留学先の友だちと話をしたりとか。

T1: それは〇〇(国名)の友達ってこと?

A: はい。あと、それでも寂しかったりとか時間をもてあましちゃったりするときとかは、留学中の写真とかを見て、思い出に浸ってることがあります。

T1: はい。どの方法が一番効果的だったというか、気に入ってますか?

A: やっぱり留学の仲間と集まって話をすると、情報を交換できるんで。

(中略)

T2: 同じことを悩んでいる共感とか安心感とかはある?

A: はい、自分だけじゃないんだっていう。一人一人の部屋にいると自分だけが悩んでいるのかなとかすぐマイナスに考え始めちゃうんですけど、集まって話をすると、自分の問題じゃなくて、これはみんな留学に行ってきた帰ってきた誰に(で)も起こっちゃうことなんだなって。プラスに受け止めるようになったと思います。²⁾

DもAと同じく、夏休み中に帰国したため、当初は終日アルバイトなどで忙しくしていたが、新学期が始まってからは、留学仲間とよく話をして過ごしたと語っている。

D: 私は夏に帰ってきたので、朝から夜までバイトしたりそういう生活をしていました。X大(所属大学)(に)帰ってきてからは、一緒に(留学から)帰ってきた子もいたのでよく話をしたりしましたね。²⁾

総じて、AとDにおいては、留学仲間との語り合いが一番良い逆カルチャーショック対処法であると認識していた。

4.4 トピック(3)「キャリア形成」に対する反応

次に、留学によって得た学びや経験を、どう生かそうと思っているか簡単に一言で紹介して欲しいと尋ねたところ、語学力に磨きをかけたり、ボランティアに参加したりしたいと答えている。

A: 私は英検を頑張りたいなと思っています。できれば留学に関するボランティアも参加したいなと思っています。

D: 私も語学の勉強をしたいです。³⁾

将来のキャリア設計に関する彼らの語りを示した。これは講師が「将来設計のところを2つずつぐらい、紹介できる範囲で、アイデアを教えてください」と声をかけて、順に語られたものである。語学使用意欲の高まりがみられ、教員になってからの仕事に活かしたいという具体的な抱負も語られている。

D: せっかく習った〇〇(国名)語をいかして(いきたいです)(後略)。

A: 私はこの留学経験を将来自分が教師になってから伝えたり、あと ALT(筆者注:外国語指導助手)とも積極的に話ができる教師になりたいなと思っています。³⁾

4.5 セッション直後におけるセッションへの評価

セッション直後に得たセッションに対する評価(質問項目は表5の4-3と4-4)として、「同様のセッションがあればまた参加したいか」には共にしたいと答えた。自由討論を増やして、自分自身と日本の捉え方や、留学中の過ごし方等を語りたいと希望していた。セッションの有用性評価は全員が段階「5」で、その理由を「留学への考え方が広がった(A)」、「モチベーションが上がり、留学や就職活動に強気で臨めそう(D)」と記していた。

最後に、セッション全体の感想を尋ねたところでは、次のような語りが得られた。Aは他の参加者の話を聞き、留学を肯定的に受け止めることができたことで、充実した時間を過ごせたと捉えていた。Dも他の参加者の目標設定に触れて、よい刺激を受けたと感じていた。

A: 私もこの会に参加させてもらってとても充実した時間が過ごせたので、いろいろな国の経験とかも聞かせてもらってすごいいい経験になったなと思いました。今後またこういう会が開いてもらえるんだったら、すごいこの会を通して留学がプラスに考えられて、留学(中略)を通してこれからいろんな方法に生かせるんだなと思ったので、すごい留学をどんどんつなげて新しい世界を広げていけるんだなって気付かせていただいたので、また今後の新しい人生をみなさんと報告できたらいいなと思いました。

D: こういうところで留学した方たちとお話できてみんな目標をもって頑張っているんだなってことが知れたのでよかったなと思いました。³⁾

4.6 セッションの8か月後におけるつどいの評価

セッション後約8か月経過時点では、2名共に、「つどいは役に立ちましたか」に対して「役に立った」、あれば今後も「参加したい」と答えた。自助グループ活動の評価に関する17項目の評定の平均は、Aが4.6($SD=.51$)、Dが3.6($SD=.71$)であった。そして両名とも「同じような経験の持ち主と共感しあえた」に最高点の5をつけていた(表7)。現在の生活における留学経験の有用性(質問項目は表

6の5-1から5-3)には、AもDも、「5.とても役立っている」とし、「バイトで〇〇語を中学生に教える中で体験談を語るができる(A)」「より広い視野で自分や世界を見られるようになったし、友人もできた(D)」と記述した。

キャリアプラン(質問項目は表6の6)は両者とも「ある」と答え、プラン実現のためのアクションとして就職活動のための勉強をしていると記した。留学経験を生かしていきたいかという問い(質問項目は表6の7)には、Aが5・ぜひとも生かしていきたい、Dが4・できれば生かしていきたい、を選んだ。

表7 自助グループ活動の評価に関する17項目の評定結果

	A	D
留学の良い面に改めて気付いた	5	4
留学を経験した自分をありのままに受け止められるようになった	5	4
安心して留学について語れた	5	4
同じような経験の持ち主と共感しあえた	5	5
自分に自信が持てるようになった	5	3
他の経験者の話から、自分の留学経験への理解が深まった	5	3
自分の居場所が得られた	4	3
将来の目標やキャリア計画がはっきりした	5	3
ほかの参加者の姿勢に励まされた	5	4
帰国後に困っているのは自分だけではないと感じられた	4	4
帰国後の逆カルチャーショックにうまく対応できるようになった	4	5
留学経験者の輪が広がった	4	4
帰国後の過ごし方について役立つ情報を教えてもらった	5	3
帰国後の問題にどう対応したらよいのか手がかりが得られた	4	3
孤独感が減った	4	3
自分の情報がほかの参加者の役に立った	5	3
自分の留学経験がほかの参加者の役に立った	4	3

※ 高濱・田中(2012a)より作成。

5. 考察

セッション参加者2名は共に帰国後に、心理的な苦悩や現実的な問題など、多様な困難を経験していた。彼女らはセッションに参加し、留学経験者同士という立場で語り合い、困難を共有し心情を分

かち合う場を持った。すると逆カルチャーショックについて話せたり、他の参加者にも同じような悩みがあると知ったりすることが安堵感につながった。事前アセスメントの段階では、逆カルチャーショックをあまり感じなかったと自己評価していたAも、感じたと評価していたDと同様に、セッション中には、自分が抱えた様々な悩みを具体的に語り、類似の対処資源を活用して困難に向き合ったことが読み取れた。キャリアについては共に語学の面で留学経験をいかしたいとし、セッションは有用だったと認知していた。

しかし8か月を経ての振り返りでは、活動の評価に関する評定平均を見ると、Aの方がDよりもセッションをより高く評価する傾向が見られた。経済的な問題については自助グループ活動のみによる解決は難しいものの、その他の問題については、情報・情緒サポートを求めていた彼女らのニーズに、自助グループ活動が一定の効果を持つ可能性を指摘できよう。両者ともに、同じ気持ちを共有しあいながら、各自が留学を活用するための方法について思いを巡らせ、自信を深め、実際にその方法を取り入れるためのアクションを起こしたいと考えていた。セッションにおいては心理教育として期待される認知・情緒・行動の三側面にわたる影響が伺われ、それぞれの要素が相互につながっていたことを、セッションの影響を示す三要素モデルとして表現したものが図1である。従来の医療・臨床分野における自助グループ活動の主たる対象は、自己・他者から見て既に病的な状況にあるなどして、その克服を目指すために自治体などが公的に主催する、多くは初対面同士の集まりである。一方、筆者らが開発した自助グループは、支援のニーズがあることに周囲も本人でさえも気づかない可能性がある帰国生を対象とし、同じ所属先であるという内集団性を生かして教育的サポートの提供を試みた点に特色がある。セッション実施後8か月を経ての事後調査には、セッションが有意義であり、セッションで語った留学活用方法が現在の生活において実践できており、さらにキャリアプランもあるとの回答が見られた。大学によっては、留学経験者が集える場として、OB・OG会等の組織があり、こうした帰国生のニーズに応えうるが、組織がない場合にも、常時派遣される学生を構造的に支える場として期待されるのが、今回のような教育的サポートシステムといえるだろう。

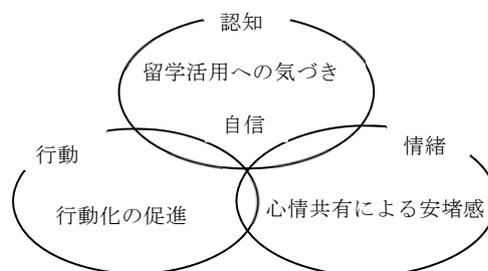


図1 セッションの影響の三要素モデル

※ 高濱・田中(2012a)より作成。

今回の試みは、再適応支援という心理教育的な側面のみならず、留学経験の活用やキャリア設計に

向かう姿勢を支えるというキャリア教育的な側面も持ち合わせていた。帰国後の各種課題を肯定・否定の両面から浮き彫りにして、逆カルチャーショックやキャリアデザインについて話せたことがセッションの利点として受け止められている。大学における一般的なキャリア教育をみると、討議や発表等のグループワークを、様々な考え方に触れて刺激を受けたり、自己を理解したりするために活用している（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社、2014）。セッションへの反応からみると、今回の試みは参加者AとDの支援ニーズに合致していたといえるだろう。そこに応える一つの方法として、帰国後の不適應緩和やキャリア目標の達成を支援する、自助グループという形を提案したい。キャリア教育的な意義からも心理教育的な観点からも、従来空白になりがちだった帰国後教育に、派遣元大学が提供するシステムティックな留学生サポートが組み込まれることが望ましい。

最後に、今後の課題を三点述べる。第一の課題は、トータルサポートシステム全体を同一集団に通して実践する例を蓄積し、その結果を分析・報告する営みを継続していくことである。実践を積み重ねていくことにより、より多くの知見が得られ、セッション内容の精緻化が望める。今回報告したセッションの参加者は、海外留学期間が4か月から11か月程度であり、大学において提供される各種留学プログラムの中ではやや長期間の留学経験者である上、帰国後のセッションのみの受講であった。しかし近年では、1か月未満という短期留学生が増加傾向にある（文部科学省、2019）ため、こうした「超」短期留学生にも参加協力を呼びかけることを考えたい。この場合、長期生と異なり短期生は一斉に渡航し帰国することが多く、留学前後に人を集めやすい一方で、逆カルチャーショックの程度が軽いことが予想される。そのため、セッションのトピックとしては逆カルチャーショックよりも、留学経験を次のアクションにいかにつなげるかといった教育開発的な側面に重きを置く方が適切かもしれない。つまり「超」短期生は、今回の参加者とは抱えている課題の質に差があると考えて、その違いや適した支援を明確化するための研究が必要だろう。

第二に、今回のセッションは、派遣留学経験者を対象として、帰国後に日本の派遣元大学において提供したものであった。しかし実際には、留学先にまだ滞在している帰国直前の段階から徐々に帰国後に向けて準備していくのが、円滑な再適應を促すうえでは望ましいのかもしれない。これを帰国というリエントリーに備えるための、帰国準備教育として捉えておきたい。ただ、日本の大学の担当者がその都度現地に渡航して対応することは物理的かつ経済的に非常に困難であり、時差や地理的条件等の制約も大きい。そのため、渡航先への教育プログラム提供の媒体としては、時差や地理的・経済的条件を気にせず受講可能なオンライン講座、例えばMOOC（Massive Open Online Courses:大規模公開オンライン講座）の提供を、次代の方策として提案しておきたい。講座内容は、派遣元・派遣先大学ごと・留学プログラムごとにカスタマイズして構築できる。その後は、研究実践を重ね共通して活用できる部分を抽出していくことで、より一般的な内容を集約させて汎用性の高いものを作っていく。公共性と効率性の観点からは、こうした流れが望まれる。留学に関するMOOCとしては、東京大学が

2016年より外国人留学生獲得と留学準備教育のコース“Studying at Japanese Universities”を提供している (Fujimoto, Takahama, Ara, Isshiki, Nakaya & Yamauchi, 2018; 高濱・藤本, 2017)。しかし帰国後のケアやキャリア支援を主題としたコースはまだ見られないため、新規開発に期待したい。

第三に、今回のような対面型のセッションと並行させて、こうした集まりをSNSのクローズドグループなどのツールを活用して形成、維持、発展させることが考えられる。こうして国内外において適宜オンラインで利用できる仕組みは利便性が高いだろう。電子的コミュニティは関係性の継続を容易にするため、こうしたグループを軸として卒業後も継続的に連絡を取り合う場を設けたり、そこを基盤に「オフ会」として会ったりすることができる。留学を経験した先輩である卒業生の活躍を、後輩の現役学生にも披露し、シェアしていくことで、卒業生・現役生、そして派遣元・受け入れ先の大学という関係する全てに利点のあるwin-winのネットワークを構築していくことが可能となるだろう。

引用文献

British Council プレスリリース 2014年11月14日「留学経験のある学生は留学経験のない学生よりも将来を楽観視」

<https://www.britishcouncil.jp/about/press/20111114-mobility-research> (2019年5月13日閲覧)

Cadenhead-Hames, R. “Study Abroad Re-entry Handbook”

<http://wings.buffalo.edu/studyabroad/Handbook.pdf> (2009年11月1日閲覧)

Fujimoto, T., Takahama, A., Ara, Y., Isshiki, Y., Nakaya, K. & Yamauchi, Y. (2018) Designing a MOOC as an online community to encourage international students to study abroad, *Educational Media International*, 55:4, 333-346, DOI: 10.1080/09523987.2018.1547545

<https://doi.org/10.1080/09523987.2018.1547545> (2019年7月14日閲覧)

原沢伊都夫(2013)『異文化理解入門』研究社

厚生労働省 生活習慣病予防のための健康情報サイト e-ヘルスネット[情報提供]健康用語辞典「ソーシャルサポート」

<https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/dictionary/exercise/ys-067.html>

(2019年6月6日閲覧)

小柳志津・岡村郁子(2014)「首都大学東京における海外留学促進の取組み」『留学交流』2014年1月号、Vol. 34、pp. 1-5.

https://www.jasso.go.jp/ryugaku/related/kouryu/2013/_icsFiles/afielddfile/2015/11/18/201401koyanagiokamura.pdf

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社(2014)「厚生労働省委託大学におけるキャリア教育プログラム事例集」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-11800000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/0000087176.pdf>

(2019 年 7 月 14 日閲覧)

文部科学省報道発表「外国人留学生在籍状況調査」及び「日本人の海外留学者数」等について」平成 31 年 1 月 18 日 (2019)

http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/_icsFiles/afiedfile/2019/01/18/1412692_1.pdf

(2019 年 4 月 25 日閲覧)

村上壽枝 (2010) 「大学教育のグローバル化を踏まえた進路支援についての一考察」『大学アドミニストレーション研究』創刊号、pp. 95-109.

太田浩 (2014) 「日本人学生の内向き志向に関する一考察」ウェブマガジン『留学交流』2014 年 7 月号、Vol. 40、pp. 1-19.

http://www.jasso.go.jp/ryugaku/related/kouryu/2014/_icsFiles/afiedfile/2015/11/18/201407otahiroshi.pdf

(2019 年 7 月 14 日閲覧)

Paige, R. M., Cohen, A. D., Kappler, B., Chi, J. C., & Lassegard. J. P. (2002) *Maximizing Study Abroad*, Minneapolis: University of Minnesota.

高濱愛・藤本徹 (2017) 「日本留学希望者を対象とした M00C 「Studying at Japanese Universities」の開講後の展開について—一定性的な側面に焦点を当てて—」ウェブマガジン『留学交流』2017 年 4 月号、Vol. 73、pp. 16-27.

https://www.jasso.go.jp/ryugaku/related/kouryu/2017/_icsFiles/afiedfile/2017/04/06/201704takahamafujimoto.pdf

高濱愛・田中共子 (2011a) 「派遣留学生の教育的トータルサポートシステム構築へ向けて：日本人留学生を対象とした留学前および帰国後教育プログラムの試み」ウェブマガジン『留学交流』2011 年 7 月号、Vol. 4、pp. 1-11.

https://www.jasso.go.jp/ryugaku/related/kouryu/2011/_icsFiles/afiedfile/2015/11/19/aitakahama_tomokotanaka.pdf

高濱愛・田中共子 (2011b) 「短期交換留学生のリエントリー・ステージにおける課題の分析—逆カルチャーショックと留学活用を中心に—」『人文・自然研究』5 号、pp. 140-157.

<http://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/handle/10086/19022>

高濱愛・田中共子 (2011c) 「海外留学から帰国した日本人留学生を対象とした留学後教育—ケアとキャリア形成のための自助グループの試み—」『異文化間教育学会第 32 回大会抄録集』pp. 150-151.

<http://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/handle/10086/23223>

高濱愛・田中共子 (2011d) 「日本人留学経験者を対象とした自助グループ的ミニセッション—帰国後異文化間教育の試み—」『留学生教育学会第 16 回研究大会抄録集』pp. 49-50.

<http://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/handle/10086/23225>

高濱愛・田中共子 (2011e) 「日本人留学生の逆カルチャーショックに関する事例的検討—認知行動的変

化と周囲との葛藤を中心に—」『多文化関係学会第10回年次大会発表抄録集』pp. 20-23.

<http://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/handle/10086/23313>

Takahama, A. & Tanaka, T. (2011f) “Analysis of Challenges Faced by Japanese Short-term Exchange Students after Studying Abroad: A Focus on the Reverse Culture Shock” Proceedings of First Global Congress for Qualitative Health Research, p. 89.

高濱愛・田中共子(2012a)「日本人留学生の帰国後のケアを目的とした自助グループ活動—リエントリ—課題への対応とキャリア形成の支援を焦点に—」『異文化間教育』第35号、pp. 93-103.

<http://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/handle/10086/26881>

高濱愛・田中共子(2012b)「日本人留学生の帰国後のケアを目的とした自助グループ活動セッションの記録(1)—逆カルチャーショックの諸相を中心に—」『一橋大学国際教育センター紀要』第3号、pp. 83-91.

<http://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/handle/10086/26764>

高濱愛・田中共子(2013)「日本人留学生の帰国後のケアを目的とした自助グループ活動セッションの記録(2)—逆カルチャーショックへの対応を中心に—」『人文・自然研究』7号、pp. 186-199.

<http://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/handle/10086/25557>

高松里(2004)『セルフヘルプ・グループとサポート・グループ実施ガイド』金剛出版

田中共子・高濱愛(2012)「日本人留学生の帰国後のケアを目的とした自助グループ活動セッションの記録(3): キャリア形成の支援を中心に」『岡山大学文学部紀要』第58号、pp. 17-26.

<http://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/handle/10086/25468>

田中共子・高濱愛(2013)「日本人留学生における帰国後再適応に関する研究ノート—留学経験者を対象とした心理教育的セッション参加者の追跡調査から—」『文化共生学研究』第12号、pp. 81-98.

<http://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/handle/10086/25666>

八代京子・町恵理子・小池浩子・磯貝友子(1998)『異文化トレーニング』三修社

<謝辞>

本稿で報告した帰国後教育プログラムの開発と実践については、科学研究費補助金(課題番号21653090 研究代表者 高濱 愛)の助成を受けた。

<註>

本稿の一部は、高濱・田中(2011b, 2012a, 2012b, 2013)、田中・高濱(2012, 2013)で発表された内容を再構成したものである。

次号予告

特集「地域活性化と外国人留学生」 地域人材としての外国人留学生、 地域連携による留学生受入れ(予定)

編集後記

遅れていた梅雨明けとともに、本格的な夏の暑さがやってきました。

さて、今月は「外国人留学生のキャリア支援」と題し、論考では、「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」、「外国人留学生キャリア支援から日本理解へ」、「変容する留学生の進路」というタイトルでご寄稿いただきました。また、事例紹介では、「創価大学におけるキャリア教育と外国人留学生へのキャリア支援」について、そして特別論考では、「海外留学から帰国した日本人学生を対象とする帰国後異文化間教育プログラムの開発」をお伝えしております。

今後も留学生支援に携わる皆様に参加としていただけるような内容を目指してまいりますので、引き続きよろしくお願いたします。

(編集部)

ウェブマガジン『留学交流』2019年8月号

Vol.101

令和元年8月9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

本誌へのご意見、ご感想は、こちらのメールアドレスまでお願いいたします。

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)