

教育の一環としての留学生就職支援に関する一考察

—コンテキスト重視への転換—

中本進ⁱA Context Approach to Job-Hunting Support
For International Students

NAKAMOTO, Shinichi

(要旨)

留学生がいかに自分の人生設計を立てることができるかは、日本留学効果の観点からも重要である。中でも就職はその鍵になるが、留学生就職支援には多くの課題を抱えている。本稿では、企業が求める人材と留学生の認識における誤差など、留学生支援における課題の集約から見える核心部分の抽出を試みた。また教育としての留学生支援の位置づけを模索すべく、異文化間教育からの知見を導入した。さらにアジア人財資金構想のカリキュラムの分析を行い、高等教育機関にとって必要かつ適切と考えられるコンテンツ志向からコンテキスト志向への転換を図る留学生就職支援教育カリキュラム（ビジネスコンテキストアプローチ）ⁱⁱの提案を試みた。

キーワード： 留学生 30 万人計画、留学生就職支援、コミュニケーション能力、異文化間教育、ビジネスコンテキストアプローチ（Business-Context Approach）

1. はじめに：留学生の就職をめぐる現状

グローバル化や多文化化が急速に進みつつある現代日本社会において、留学生政策も大きな転換期を迎えている。特に留学生に対する入学後の教育や大学生活支援に加え、就職支援体制の整備・拡充は、国際教育交流を促進する上で極めて重要な位置を占めるようになった。平成 20 年 7 月 29 日付けで策定された「留学生 30 万人計画」の骨子においても、「日本留学への関心と呼び起こす動機づけや情報提供から、入試・入学・入国の入り口の改善、大学等の教育機関や社会における受入れ体制の整備、卒業・修了後の就職支援等」と広域にわたるグローバル戦略の中で、留学生の呼び込みだけでなく、いわゆる出口に相当する留学生のための就職支援の重要性が以下のとおり謳われている。ⁱⁱⁱ

- ① 大学等の専門的な組織の設置などを通じた留学生の就職支援の取組の強化。
- ② インターンシップ、ジョブカードの活用、就職相談窓口拡充など産学官が連携した就職支援や

ⁱ 埼玉大学国際交流センター教授（留学生相談担当教員）

ⁱⁱ 従来の就職支援、特に研修のカリキュラムは、コンテンツ中心であるというのが筆者の見解である。つまり、足りないものを補うためのスキル向上中心のアプローチと位置づける。対照的にコンテキストアプローチは、留学生の置かれた環境の分析や大学・地域の特性を生かそうとするアプローチである。

ⁱⁱⁱ 以下は「留学生 30 万人計画」（骨子）（平成 20 年 7 月 29 日・文科省・外務省・国交省・厚労省・経産省・法務省）から一部抜粋したもの

起業支援の充実。

- ③ 企業側の意識改革や受入れ体制の整備を促進。
- ④ 就労可能な職種の明示等在留資格の明確化や取扱いの弾力化、就職活動のための在留期間の延長の検討。

しかしながら、現状は決して就職支援策が効率的に機能しているとは言えない。留学生の場合、以前より指摘されてきた就職活動開始に遅れが目立っており、いまだ改善されているとはいえない^{iv}。文科省の調査によると、留学生の約 6 割が卒業後は日本での就職希望を出しているのに対し、実際の就職率は約 3 割に留まっている。^vしかも、その多くは翻訳業務や通訳業務である^{vi}。ある意味、大学における留学生の受け入れにおいて古くから指摘されてきた問題である「出島」的現象が、企業内においても現れ始めているといつて過言ではない。さらに、リクルートの「就職白書 2006」によると、留学生を採用した企業は全体で約 13.2%に留まっている^{vii}。このような状況が続く限り、近い将来「留学生を呼び込むのはよいが、その後の人生設計が出来ない国」といった非難が起こりうることも容易に想像できる。このような現状の打開こそ急務を要する課題である。

ところで、留学生のための就職支援とは具体的には何を指しているのであろうか。留学生政策事項となると、およそ文部科学省によるイニシアティブを想定しがちであるが、実は他の省庁においても早くから議論されてきた。例えば、厚生労働省では、平成 13 年 7 月 6 日に「留学生の就職支援に関する連絡協議会」を発足させている^{viii}。この協議会のブレインストーミング的機能を果たしていた「留学生の就職支援のあり方についての懇談会」^{ix}の報告によると、

就職活動をしている留学生は、就職活動の留意点やいわゆる日本の雇用慣行を内容とする職業ガイダンスの開催、インターネットによる就職活動に必要な情報の提供、就職面接会の開催などに期待。一方、企業側では、留学生についての情報提供、募集に際して留学生との意見や情報の交換ができる場づくり、留学生に対する就職準備のための指導・援助、採用後の雇用管理や職業生活に関する相談・援助などに期待。

とあるように、留学生が要望している支援と企業側が要望している支援を紹介している。さらに同報告によると、採用する企業側の問題点として、「企業の留学生採用経験が乏しい場合、採用に不安を感じる傾向」を挙げており、就職支援施策の方向性においても、

- (1) 留学生の就職活動のきっかけづくり
- (2) 留学生の職業準備の円滑化

^{iv} 毎年 10 月期に内定をもらっている人を調査すると、就職活動開始時期に相関関係がある。早く始めるものの方がそうでないものに比べ、内定取得率が高い。Business Labor Trend 2007.8 p. 18

^v 早稲田大学・政治経済学術院教授（留学センター長兼任）である白木によると、日本に留学している学生の 8 割が就職を望むと報告している。

^{vi} 首相官邸ホームページ「高度人材受入推進会議」第 1 回会合 平成 20 年 12 月 24 日 配布資料

^{vii} 就職白書 2006、リクルート p.8

^{viii} 厚生労働省・報道発表資料 2001 年 7 月分

^{ix} この懇談会は、大学教育者（教員・職員）、大手企業の人事担当者、日本経営者団体連盟雇用担当者、日本労働組合総連合会、東京外国人雇用サービスセンターの雇用指導官等で構成されていた。

- (3) 留学生にとって働きやすく魅力のある職場づくり
- (4) 留学生の雇用経験に乏しい企業等の留学生雇用への不安の解消
- (5) 留学生、企業に対する情報不足への対応のための体制整備
- (6) 留学生と企業の橋渡しの場づくり
- (7) 留学生の就職支援に関する関係機関の連携体制づくり

を提案している。加えて、就職に臨む留学生本人が「企業が求める技能・技術・能力の把握と習得」することや、大学等の教育機関が「企業が求める技能・技術・能力・知識の把握と留学生がそれを習得するための支援」および「留学生の適職の把握や就職の意思決定に向けた情報提供、相談等の援助」を要求している[※]。すなわち、企業と教育機関に要求されている課題解決がこれだけある分、当時から留学生の就職支援が大きな課題であったことがうかがえる。

2. 企業と留学生の認識的隔たり

日本社会適応力、社会人としてのコミュニケーション能力の習得は、巣立ちを控えた留学生たちにとって死活問題といっても過言ではない。毎日コミュニケーションズが行った「2007 年卒者採用予定及び採用活動に関する企業アンケート」（表1）を見ても留学生採用に踏み切らない企業側の理由として「日本語での会話力」が第1位に挙げられている。但し、このアンケートは、15年連続採用増加傾向にあった、好景気の時期に実施されたものであることを鑑みれば、世界的経済危機を迎えた昨今においては、日本での就職を目指す、換言すれば生活基盤を日本に求め、人生設計を図ろうとする留学生にとって、死活問題という表現は決して大袈裟とも言えないであろう。

表1：日本に留学する外国人留学生を採用しづらい理由

	全体	上場	未上場	製造業	非製造業
日本語での会話力	28.8%	29.1%	28.7%	25.8%	30.2%
ビザなどの手続き	10.7%	8.1%	11.4%	11.5%	10.2%
生活習慣の違い(文化・慣習)	22.7%	18.9%	23.9%	25.4%	21.4%
定着率	15.3%	18.2%	14.4%	20.1%	12.9%
会社への帰属意識	15.4%	14.9%	15.6%	19.6%	13.3%
会社への適応能力	18.8%	15.5%	19.8%	21.1%	17.6%
基礎学力	2.1%	1.4%	2.3%	1.9%	2.1%
前例がない	25.8%	20.3%	27.4%	22.0%	27.6%
募集方法	1.4%	0.0%	1.9%	1.0%	1.7%
特に無し	32.0%	30.4%	32.4%	27.8%	34.1%
その他	10.2%	15.5%	8.5%	13.4%	8.6%

日本語会話力だけではなく、「生活習慣の違い（文化・習慣）」や「会社への帰属意識」「会社への適応能

[※] ただし、こういった問題は何も留学生に限ったことではなく、鳥飼（2008）によると、日本人学生においても、母語としての日本語運用能力の低下も最近では企業を中心に指摘されていることは付け加えておきたい。

力」の3項目を合わせると51.9%に達することは、異文化適応能力や異文化コミュニケーション教育に直結するだけに教育的視点からも注目に値する。^{xi}特に「生活習慣の違い(文化・慣習)」であるが、さまざまな問題を抱えていることが想定できる。例えば、宗教的問題、価値観の違い、時間や空間の概念に関すること等が恐らくこの項目の中に含まれるのであろうが、詳細についての調査がないことについては残念である。また逆の立場でこのことについて述べるとするなら、採用する側のグローバル化が遅れていること、つまり企業側に必要な異文化トレーニングも考えうる。企業等の異文化コミュニケーショントレーニングは概ね企業内研修として取り入れているものの、あくまで商談相手を想定したものであり、企業内の国際化に関しては、別問題なのではないだろうか。^{xii}留学生と企業の間の問題はかなり複雑なものであることは容易に想像できる。

本稿では、留学生の就職支援を異文化間教育の一環として捉え、高等教育機関で留学生の就職支援においてなすべき教育についての議論を深めたい。

2-1 企業が採用時に求める能力

平成16年に厚生労働省の職業能力開発局・能力評価課が「若年者の就職能力に関する実態調査」を発表した。この資料によると、「コミュニケーション能力」「基礎学力」「資格取得」「責任感」「ビジネスマナー」「積極性・外向性」「行動力・実行力」「専攻した専門的知識」「プレゼンテーション能力」「向上心・探求心」「職業意識・勤労観」「柔軟性・環境適応力」が採用に大きな影響を与えるという(図1)。これを見るとビジネスコンテキストでは、コミュニケーションを能力と捉えるのか、スキルと捉えるのかに明確な区別はないと考えられる。恐らくここに出てきたデータはスキル中心のものであると考えてよい。さらに言うなら、「コミュニケーション能力」「基礎学力」「責任感」「積極性・外向性」「資格取得」「行動力・実行力」「ビジネスマナー」などの資質を能力としていると考えうる。

平成20年の日本経団連による「2007年度・新卒者採用に関するアンケート調査結果の概要」の発表を見ても、図2にあるとおり、採用選考時に重視する要素のトップは「コミュニケーション能力」であり、5年連続で過去最高を記録している。

^{xi} これらの理由の中で別の角度からは、留学生を採用対象にした場合の企業側に改善を求めるべき点がいくつか見受けられる。たとえば、定着率であるが、日本人の定着率と比べて留学生は低いと言い切れるのかどうか。リクナビによると、新卒学生の3年以内の離職率は36.5%であり、そのうちどれほど留学生がいるのかについては明らかではない。また、リクナビではこれを「就職活動の失敗」としている。つまり日本人学生であれ、留学生であれ離職率は就職の失敗として捉えることもできる。また「前例がない」というのが不採用の理由であるとすれば、偏見と捉えることも可能である。

^{xii} インテック・ジャパン、AMAなどは大手企業等に異文化コミュニケーションや語学講座を企業内研修として提供している。

図1：採用時に重視する能力

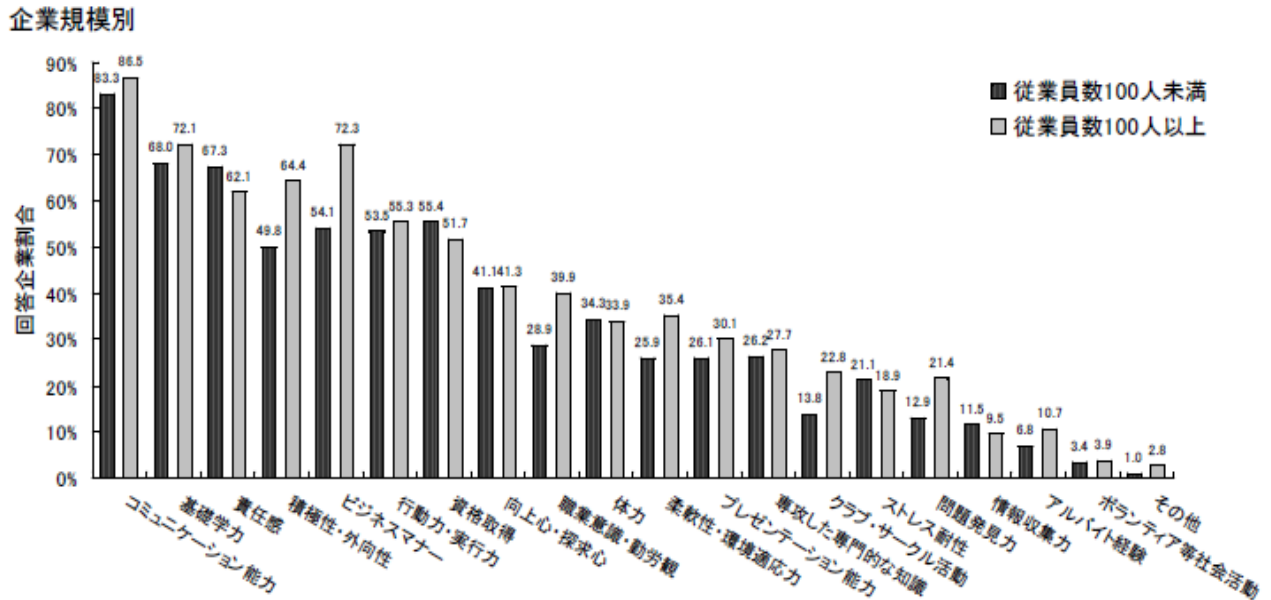
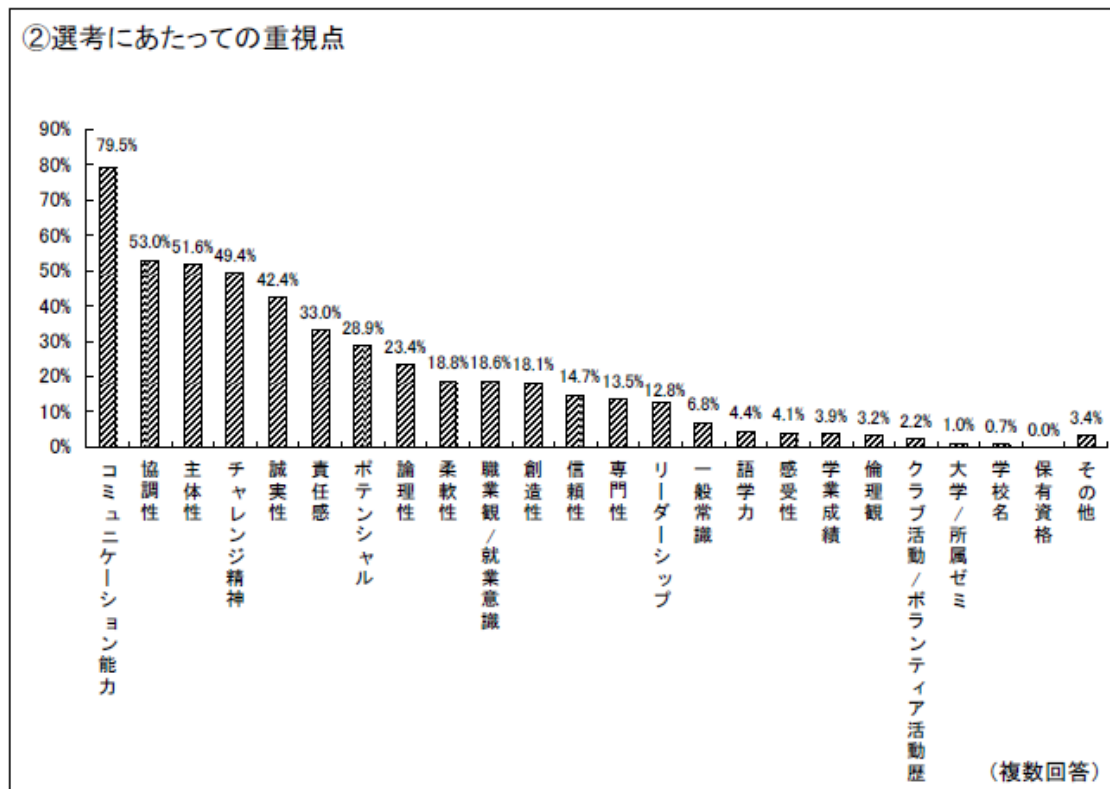


図2：選考にあたっての重視点



以上のデータは、留学生に特化したものではなく、一般的に企業が採用選考にあたって新人に期待する能力であるが、共通項的なものをビジネスコンテキストにおける基礎力とすることができるのではないだろうか。即ち、留学生を抱える高等教育機関としては、留学生政策の範疇としての必要な基礎教育支援とは、具体的には、

- (1) ビジネスで通用するコミュニケーション能力（言語・非言語）^{xiii}
- (2) 学生から社会人として巣立つための積極性・主体性、協調性
- (3) 就職活動等における環境適応能力を中心とした留学生指導

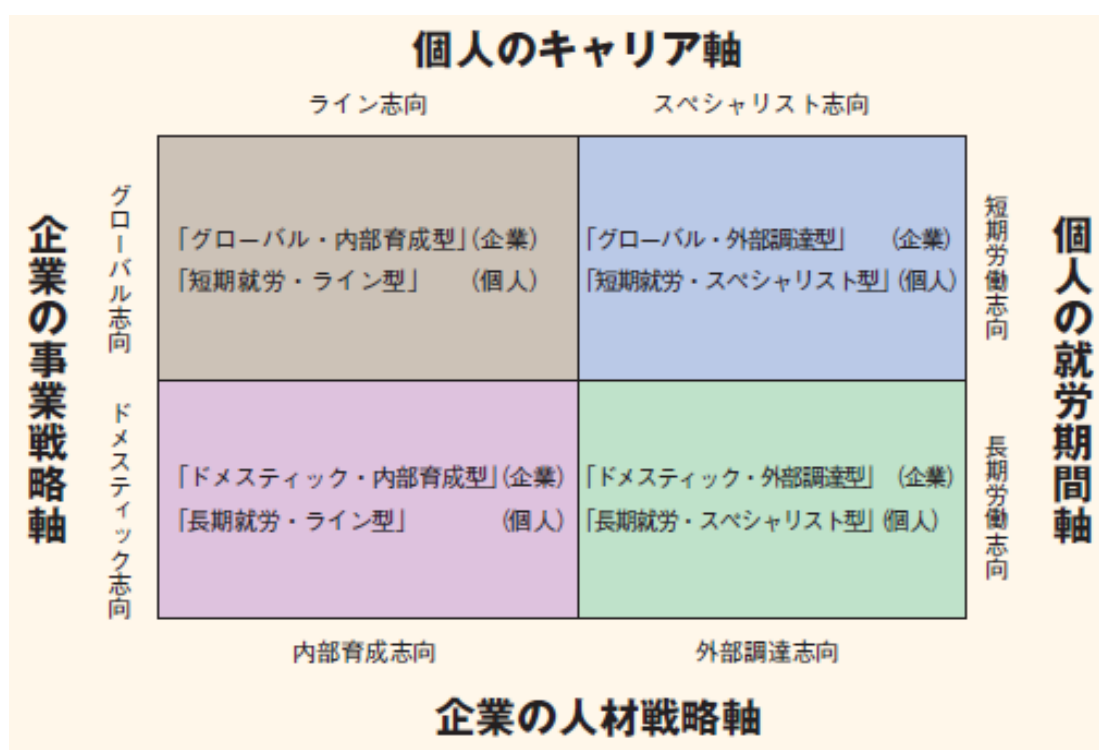
と前提を立てることができよう。

2-2 留学生の就職認識

それでは、就職活動期には、どのようなギャップが両者間に存在するのであろうか。先ず白木（2007）は、企業の採用ポリシーを明確化しなければ、被雇用者（個人の就労期間）とのギャップは埋まらないと主張している。

「例えば個人としては、短期だけ日本にいて、数年後は母国に日本人派遣者と同じように海外派遣させてもらいたいと考えるケースだが、こういう場合は、いったん離職してもらい、現地の関連子会社で再び雇うようなやり方が普通になるだろう。」

図3： 企業の事業戦略・人材戦略と個人の生活設計・キャリア観のマッチング^{xiv}



^{xiii}就職を視野に入れた場合も同様だが、日本語教育を充実させることは、留学生の質そのものの評価に直結しているようである。総務省の留学生指導教職員 272 名を対象にした留学生の質に関する調査報告によると、「少し悪くなっている」又は「かなり悪くなっている」とする者（合計 103 人、37.9%）が、「変わらない」とする者（68 人、25.0%）や、「少し良くなっている」又は「かなり良くなっている」とする者（合計 59 人、21.7%）を上回っている。留学生の質の向上を図るための施策として、「日本語能力の向上」を挙げる教職員が最も多く 101 名で 37.1%を占める。次いで「奨学金の給付対象者数の増加」（79 名、29%）が多い。

^{xiv} Business Labor Trend 2007.8 p. 5

さらに白木は、(独)労働政策研究・研修機構が企画したシンポジウム「外国人留学生の就職支援と企業内活用を考える」のまとめ中で、留学生の就職に対する認識の甘さを指摘している。

多国籍企業調査の経験から一つ例を上げると、「2、3年か3、4年、日本の本社で働いて本国に派遣してもらいたい」と真顔で言う人が結構いる。しかし、海外派遣はコストもかかるし、それなりの人でないと派遣しても意味がない。実際、日本から全世界に海外派遣されるのは、平均年齢は代46歳で勤続年数は20年といった人たち。(そういう人材が)本社から派遣されて海外のオペレーションを任されている。たかだか3、4年働いて、海外オペレーションの責任者として派遣してくれというのは甘過ぎる。そういう人たちは意外と(自己採点で)甘い点数を付けて、「日本企業ではこうしてくれない」とか言って壁にぶち当たっているケースも多いのではないだろうか。彼らには、もう少し客観的な事実を知ってもらいたい。^{xv}

また平成17年に総務省が行った「留学生の受入れ推進施策に関する政策評価書」には、留学生が日本で就職できない理由として大学側が回答したデータが掲載されている。

表2：留学生が日本で就職できない理由

(単位：件、%)

事項	件数	構成比
留学生希望条件と企業採用方針との違い	10	26.3
留学生の学力不足等	10	26.3
高齢	7	18.4
留学生の意欲・行動力不足	5	13.2
その他	6	15.8
合計	38	100

これによると、留学生希望条件と企業採用方針との違い、および留学生の学力不足とともに上位に挙げられている。上述した白木のいう留学生が持つ就職への認識は、まさにこのデータの一例として考えてよいであろう。確かに就職活動を始めるはるか以前よりこういった認識におけるギャップを埋めていくことができなかったら、就職前のコンテンツの豊富な研修も無駄になる可能性が高いと考えられる。

3. 異文化間教育としての留学生就職支援の在り方

企業の採用認識と留学生の就職認識等のギャップ、日本語能力や日本社会(企業)への異文化適応は、大学等が全学的に就職支援活動として提供している就職支援課や就職支援センターによるセミナーや企業説明会のみで埋まるであろうか。「留学生30万人計画」は大学等の受け入れ機関がそれぞれのスタンスを持ち、対応するように要求された国家プロジェクトであることを鑑みたとき、留学生の観点からは、大学が自分たちに対しどのように実社会へ巣立つ前の支援をしてくれたか、が重要になる。

^{xv} Business Labor Trend 2007.8 p. 18

3-1 就職支援の教育的意義

殆どの（グローバル）企業では日本語によるコミュニケーション能力、日本文化および日本的経営倫理についての理解を備えていることが求められている。これらについては大学における教学上の課題にも結び付けられるであろう。・・・日本国内では、大学と社会（企業）との間で、人財の供給と受け入れにおいて信頼と了解の関係が存在するが、国際社会においては別の次元の課題となる。また、留学生の卒業後の進路・就職先については、今後は、より国際的な視点で支援を推進していくことが重要であることを認識しなければならない。^{xvi}

ここではまず、就職支援は、教育として確立されるのかどうかについて議論したい。

全学的な学生支援就職カウンセリングや就職情報提供、キャリアセミナー等は各教育機関で行われているが、留学生就職支援を留学生教育として捉えるか否かは見解の分かれるところである。この議論は、留学生を留「学生」と捉えるか、「留学」生と捉えるかという議論と類似する^{xvii}。すなわち留学生と日本人学生を区別するかどうかの視点である。しかしながら、就職というテーマを取り上げた際、どうしても留学生と日本人学生を差別化しなければならないというのが筆者のスタンスである。というのも、就職活動の遅れや、留学生特有の心理的ケア、文化、価値観の違いからくる摩擦に加え、入国管理法（在留資格）などの法的な特殊な事情を無視するわけにはいかないからである。

元々、就職支援という概念を教育的にとらえる考え方はすでに存在している。例えば、独立行政法人・日本学生支援機構が平成19年3月に公表した「大学における学生相談体制の充実方策について」で、学生の進路・就職相談に関する教育的側面が述べられている。

学生相談の観点から見た場合、進路・就職相談（キャリア支援）は、生き方（キャリア・ライフ・プランニング）の教育という側面を含み、発達援助として位置づけられ、就職の斡旋のみでなく「キャリア相談」「キャリア教育」「ニーズ調査」「必要な支援プログラムの企画・実施」なども重要な柱と考えられる。進路・就職問題は、学生にとって最も気がかりなテーマの一つである。学生によっては、カウンセリングを通じて内的な成熟を促進したり、性格や適性の吟味をすることが必要な場合があり、適宜、学生相談機関と連携を行っていく必要がある。

ここでは、就職相談が発達援助であることと、カウンセリングを通じての内的成長であることで、教育という概念と重なる。また、社団法人国立大学協会 教育・学生委員会が平成17年に公表した「大学におけるキャリア教育のあり方ーキャリア教育科目を中心にー」の中では、コミュニケーション能力にふれ、

自己表現力を育むための視点のひとつは、雑然とした曖昧情報の中にあっても目的を持ち筋道を立てて整理する思考力である。もうひとつは、コミュニケーション能力であり、自己との対話（イントラパーソナル・コミュニケーション）と他者（外部環境も含む）との対話（インターパーソナル・コミュニケーション）で構成されている。こうした思考力と対話力の両方を高めないと、人生舞台

^{xvi} 阿曾沼（2009）

^{xvii} 留学生のキャリア教育・就職支援を担当している東北大学の末松によると、留学生は元々マイナススタートであること、在留資格や日本語の問題等、留学生特有の問題が否定できないこと、心理的ケアの必要性がある。筆者も留学生就職支援に関して筆者も同立場をとっており、就職支援は「教育」であると考えます。

における自己表現は難しい。論理的思考力やコミュニケーション能力は、社会との接続を考えると、より具体性を帯びてくる。これらは企業の採用選考過程でも重要視され、エントリーシートでは書くことによって、面接では話すことを通して、評価がなされている。各自の発想や組織としての協働プロセスや成果が求められる組織活動を前提にすると当然のことである。夢や目標は各人各様で、従って、それに向かう行動も多様で個性が必要である。自己表現力は、生涯発達の上で共通に求められる力であり、前述③の「学習と自立」と同様に、大学教育の重要な到達目標である。具体的には「筋道を立てて考えること」と「対面によるコミュニケーション」である。

と、エントリーシート作成作業自体を個人内コミュニケーションと捉えた教育的位置づけをしている。こういった広域な教育という点や留学生教育の一環としての就職支援をかんがえた際、異文化間教育学からの視座は重要になる。

3-2 日本語教育について

異文化間教育のアプローチに重点を置いた日本語教育の役割はかなり重要ではないだろうか。国家的プロジェクトとなった「留学生30万人計画」は勿論受入れる高等教育機関を想定して策定されたものであるが、留学という行為は単に外国（ここでは日本）に在留して学ぶという単純な定義ではない。正規留学^{xviii}する者にとっては、学位取得を目的とするが、その国の学位の価値をどう生かすかがその後の人生設計において大きな鍵となる。つまり留学することが目的なのではなく、生活の質にかかわる選択の一つである。上述したように大半の留学生が日本で就職を希望している事実を考えると、留学生は自分の人生設計の重要な部分、つまり生活基盤や、子女教育をも含めた長期的な人生展望を日本に求めているといって過言ではない。換言すれば、こういった留学生のニーズに日本社会がどこまで応えることができるかが問われているわけである

xix。

日本企業が現在のところ留学生の採用に慎重であるのは、日本語能力と企業文化への適応に対する不安が大きな要因となっているものと推察される。しかし、外国人留学生であるということは、言語能力に関しては、母語とかなりのレベルの日本語というバイリンガルであるといつてよい。また、母語だけでなく英語等、第三言語も日本人よりも堪能であるケースが多い。今後企業活動がグローバル化することを鑑みれば、日本語能力のレベルはとにかく、母語、英語という面では、外国人留学生人材は、一般的な日本人学生と比較し優位といつてよい。また、留学を経験している時点で異文化への理解に関する能力を発芽させていることも考慮すれば、「グローバル化に対応できる素質、能力」は日本人学生と比べれば高いと考えられる。転職等、長期雇用に対する価値観の相違に関しても、近年日本人学生の考え方も変化しており、以前よりは日本人人材と遜色がないものと考えられる。これらの要素を考慮すれば、グローバル人材の予備軍という観点では、日本人学生と比べて高く評価でき、活用すべき人材ではないだろうか。高度人材を受け入れるに従って大学や社会が多文化化することは明らかな事実であり、当然多文化共生を考慮した上での日本語教育が必要

^{xviii} 正規留学とは、学部・大学院に在籍し、学位取得を目的とする留学であり、学位取得を目的としない短期交換留学制度等の特別プログラムとは区別される。

^{xix} 日本学生支援機構・近畿支部報告書 シンポジウム「より有効な留学生の就職支援を考える」 pp.73-74

とされる。^{xx}

高学歴の留学生が「高度人材としてのポテンシャル」と呼ばれる理由がそこにある^{xxi}。

多文化共生の社会的背景が進展する中で、単なる「言葉の教師」としての役割ではなく、「文化の問題」を客体的に認識する、最も異文化コミュニケーション能力が必要な存在であることが求められるようになった。また一方で、複合的な事象な研究領域を取り込んだ日本語教育学が確立されるに従い、「何を教えるのか」から、「学習者にどんな力をつけるのか、そのために教え手に何が必要か」という発想への転換が自覚されてきている^{xxii}。

しかしながら、現状はビジネス日本語を開設している大学は少ない。

大学等で「ビジネス日本語」を専攻分野として掲げる課程は、私学の修士課程に1つあるが、あとは、留学生支援部署で非正規のビジネス日本語の講座を開設したり、大学コンソーシアムで講座を設けている京都のような例が散見されるのみである。^{xxiii}

教育としての捉えかたはしているというものの、大学のカリキュラムとして教えることではないというのが、現状であることが分かる。とはいえ、高度人材養成を目的とした支援という意味で今後の日本語教育は大きな転換期を迎えることになるのではないだろうか。この転換に伴い、日本語教員の資質も問われる可能性も出てきている。

大学等の日本語教員の多くは、学部から大学院に進み、そのまま日本語教員になることが多いという。したがって、民間企業等での現実のビジネス現場に立ち会った経験が少なく、現場のニーズに応じた日本語教育をするうえで、不安を感じることも少なくないとも聞く。ビジネス日本語の教授法や教材の開発には、大学と企業との連携が求められる所以であろう。これも、大学単体で行うよりは、地域や大学の連合体と企業との協働が必要であり、どこかがそれを音頭を取り、支援しなければ円滑に立ち行かないのではないか。^{xxiv}

という報告もあるが、日本語教員は語学を専門とした研究者でもあるが故、ニーズ分析等の調査研究を重ねることが出来れば、積極的な日本語教育改革への対応も十分可能ではないかと考える。また昨今は企業経験者を教員に迎える傾向も見え始めていることも注目に値する。

3-3 コミュニケーションについて

^{xx}海外技術者研修協会 平成18年度 経済産業省委託事業 平成18年度 構造変化に対応した雇用システムに関する調査研究

^{xxi} 内閣府公表資料「高度人材の受入れの現状と課題」（平成20年12月2日）より

^{xxii} 中崎, p. 103

^{xxiii} 日本学生支援機構・近畿支部報告書 シンポジウム「より有効な留学生の就職支援を考える」 p.58

^{xxiv} 同上 p.59

異文化間教育学が学際的な分野であることは広く知られているが、その共通項として最も注目すべきは「間」という概念である。江淵（1997）は、「2つ（あるいはそれ以上）の相違なる文化の『間』の『相互（作用）関係』の構造・過程・効果を明らかにし、人間形成に対するその影響や意味を追求しようとする異文化間教育研究の主題と研究視角を表しているのである。」と、異文化間教育における「間」の概念の重要性についての主張している。それゆえに、第2言語としての日本語教育を含む外国語教育も、異文化間コミュニケーションも開発教育や国際教育協力、留学生教育等すべて異文化間教育の範疇に入るのであるが、とりわけ本稿で取り上げる「間」は、

- (1) 学生社会と実社会
- (2) 留学生と日本人

であり、留学生就職希望者と企業側の考えの「間」を如何に埋めるか、認識させることができるかが教育的目的となる。当然のことながら、留学生が大学で経験してきた人間関係と卒業後の会社等職場における人間関係は異なる。例えば学生たちがアルバイト経験を豊富に積んでいたとしても、限られた範囲での作業や職務のみで築かれた人間関係は「外部者」としてしか評価を受けることはなく、内部評価とは異なるものとして区別しなければならない。つまり留学生は、異なった社会（学生時代とは違う）の異なった日本人と異なった人間関係の構築を求められるのが就労であり、生活である。同時に大学という一文化圏で過ごした学生時代とは異なった価値観を他者と共有しなければ社会人として機能することはできない。

それでは、企業が留学生に求める条件第1位に挙げられているコミュニケーション能力とは具体的に何を指すのであろうか。コミュニケーション能力を明確に定義することは3つの理由から困難である。先ずコミュニケーションは言語と非言語の2種類があり、非言語コミュニケーションは軽視される傾向があるが実際の相互作用においては言語コミュニケーションより非言語的要素のほうが影響が大きいということが挙げられる。

第2に、コミュニケーションの定義によってその能力の定義が異なってくるということが挙げられる。いわゆる **Communication=Relationship** と捉えるのか、それとも **Communication=Technique** と捉えるのかという前提（**Premise**）の違いである。この問題は **Martin Buber**（1937）等により議論されてきた実存主義に基づくマズローの人間性心理学的な見地をとるのか、スキナーの行動心理学的な立場をとるのかによっても異なる概念ではあるが、当然のことながら、前者の場合、関係性重視のコンテクスト能力であろうし、後者の場合、スキルコンテンツに重きを置くことになるだろう。このように視座の相違に応じてコミュニケーション能力の定義は異なってくる。

上記の議論とも関係深いのだが、コミュニケーション能力の定義を困難にする第3の理由として、能力とスキルとの違いが挙げられる。能力は高めるものであるし、スキルは身につけるものである。後にも触れるが、コミュニケーション学では「能力」に照準を合わせているのに対し、企業などは「スキル」を求めている。しかしながら、**on-going** なプロセスとしての能力開発を教育の一環として捉えた場合、能力の向上なしに、スキルの獲得は考えられない。

日本社会、ビジネス界でのコミュニケーション能力や適応力とは具体的に何を指すのかについて論じるために、ここでは、言語コミュニケーション論で語られる定義と企業等が求める能力に関する接点を見出すべく調査した。

コミュニケーションというまでもなく、自己と他者による相互行為であり、相互関係である。特にコミュニケーション学や対人心理学等の分野で定義されているコミュニケーション能力に関しては **D. Hymes**

(1972) による Communicative Competence が知られているが、これは Noam Chomsky の言語に偏った能力分析を批判しつつ、ある一定の社会的コンテキストにおけるメッセージの伝達や解釈、意味の交渉ができる能力を新たにコミュニケーション能力としたものである。その後この社会言語学からの見地は Canale, M. and M. Swain (1980) が、

1. 文法的能力 (Grammatical competence)...文法的に正しい文を用いる能力であり、一般的には、文レベルの構成能力をさす。
2. 談話能力 (Discourse competence)...単なる文の羅列ではない、意味のある談話や文脈を理解し、作り出す能力。
3. 社会言語能力 (Sociolinguistic competence)...敬語の使用など、社会的な文脈を判断して、状況、相手に応じて自然かつ適切な表現を行う能力。
4. 方略的 (戦略的) 言語能力 (Strategic competence)...理解できなかった場合の聞き返しなど、コミュニケーションの目的達成のための対処能力

という体系化を行い今に至っている。これは Hymes の Communicative Competence を社会的コンテキスト中心に詳細分析を行った結果である。なお、能力であるが 1. の文法的能力や 2. の談話能力を除いて、かなり社会言語学的視点からのソーシャル・スキルを意識した能力分析となっているという意味において、異文化間教育の範疇から言えば、異文化コミュニケーション教育の分野であり、言語運用能力の習得を目指す外国語教育とは一線を画す。ただ、社会性を内包した相互行為であるが故、教育目標としてのコミュニケーション能力の育成は容易ではない。

3-4 コミュニケーション研修講師による定義

関 (2008) は異文化コミュニケーション学会年次大会にて発表された田中&長尾 (2006) の調査を引用し、企業研修を担当する講師の立場からコミュニケーション能力を定義した。

伝えること (18%)、相手・状況を理解すること (17%)、聞くこと (12%)、思いやり・気遣い (6%)、共感すること (6%)、WIN-WINの関係構築 (5%)、相手に合わせて話したり聞いたりする個と (3%)、自己認知・気付き (3%)、異なる価値観の受容 (3%) 精神的安定 (3%)、問題解決 (2%)、説得力 (2%)、相手にはたらきかける力・意欲 (2%) であった。

つまり、コミュニケーショントレーニングの講師が研修生に習得してほしいと考えるコミュニケーション能力は必ずしもビジネスコンテンツに特化したものではなく、かなりコンテキスト重視でかつ基本的な範疇でのコミュニケーション能力であることが分かる。

さらに、関は企業側の求めるコミュニケーション能力は、挨拶、礼儀作法、言葉遣い、接客、電話対応、名刺交換、クレーム処理等、ビジネスコンテンツをかなり具現化したものであると報告している^{xxv}。

関論文^{xxvi}は、コミュニケーション能力の定義における研修講師と企業の間には存在するニーズのずれを論じ

^{xxv} 関 久美子 (2008) p. 130

^{xxvi} 関論文は留学生にとって必要なコミュニケーション能力を論じたものではなく、企業内研修 (新人研修および社内研修) におけるニーズとしてのコミュニケーション能力を分析し、研修講師との認識と企業の認

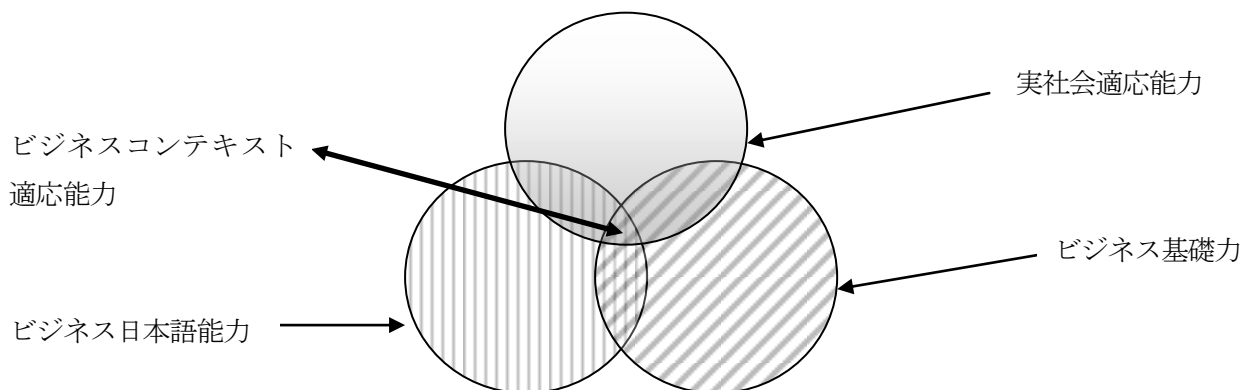
たものであるが、新潟の企業を対象にした限定的なデータとは言え、企業の規模によってはこういったコンテンツを重視したスキルを求めることもあることが分かる。これを見る限り、言語教育におけるESP^{xxvii}やJSP^{xxviii}のような、特殊（特定）目的のためのコミュニケーション教育CSP（Communication for Specific Purposes^{xxix}）といったものが、必要であると感じざるを得ない。

3-5 コンテキストアプローチの理論的枠組みへの試み

以上をまとめると異文化間教育としての留学生就職支援は次のような能力開発ニーズに応えなければならない。

- (1) 実社会への適応能力：（インターパーソナルとイントラパーソナルコミュニケーション能力）希望条件に関する意識改革
- (2) ビジネス日本語能力：企業内外で支障なくコミュニケーションができる会話力と読解力および文書作成力
- (3) ビジネス基礎力：ビジネスマナー、プレゼンテーション能力

図4：ビジネスコンテキストアプローチ



この3分野が重なる部分がビジネスに必要な留学生のための教育内容となる。そこで以下に提案したいのがビジネスコンテキストアプローチ（Business-Context Approach）に関する異文化間教育的な位置づけである。文化化の接点やリソース（Agent）の少ない留学生にとって、末松（2007）が言うように日本社会に船出する際にマイナススタートであることは否めない。就職は留学生にとって、複合的異文化適応である。すなわち、大学文化から企業文化への異文化適応と、国境を超える異文化適応、さらには、企業によって異なる文化同士の中での異文化適応力が要求される。留学という行為自体、外地において外国語での修学（学位取得）を目指す行為であるだけに、目標達成までの努力に誇りを持っているのが一般的な留学生ではないだろうか。その誇りが就職活動における企業との隔たりを生む一因になっていることも大いに考えられる。筆者はこれ

識を比較したものである。

^{xxvii} English for Specific Purposes

^{xxviii} Japanese for Specific Purposes 特定の目的のための日本語教育。例えば大学等における修学に照準を合わせている場合、アカデミック日本語であろうし、ビジネスに照準を当てている場合、ビジネス日本語となる。これまで日本語教育においては、アカデミックに照準を合わせてきた日本語教育であったと言えるが、これに加え、ビジネス業界適応のためのJSPが求められるのは当然のことではある。

^{xxix} 特定のコミュニケーション能力のための教育のことを意味する筆者による造語である。

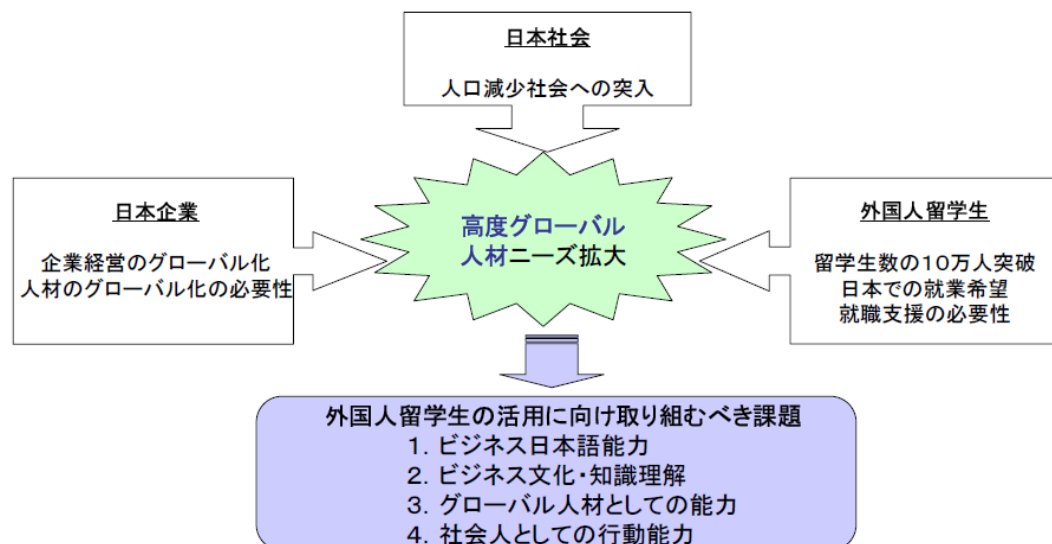
を Spoiled Heroism^{xxx}と呼んでいる。留学生、日本人学生に関わらず、優秀な学生＝優秀な働き手とは限らない。この事実を知ることから留学生の就職活動は始まるのではないだろうか。

形としてこの提案は、企業が留学生に求める能力等の最小公倍数的なアプローチを取った。その理由として、先ず業界や企業文化の違いによって、求める能力に誤差が生じるであろうと言う前提がある。R&Dを中心とした大学院生中心の就職の場合と一般職として基礎から築き上げる企業内教育制度に則ってキャリアを積んでゆくことが予想される学部生とは異なるものである。また、上述の求められる能力は、何も留学生に限定されたことではなく、日本人学生にも求められる要件であると考えられるからである。また、ビジネスに関わる全ての手厚い詳細なトレーニング（研修）を含むカリキュラムが必要とは思えないからである。つまり、基盤・基礎力をしっかり身に付けることで、後は就職後における企業内研修で企業文化を身に付け、自己により積み上げられる経験が本当の実績につながるという視点が重要だという見解からである。基礎力を土台に置いた柔軟性・応用力が真に必要な能力であり、実績を積みながらセルフポジショニング^{xxxi}を可能にするからである。「個」を伸ばしていくことこそコンテンツを生かすコンテキスト重視のアプローチである。

4. 就職支援教育（研修）のカリキュラム

現在、本学も含め留学生支援研修は、アジア人財資金構想が経産省の管理下で実施されている。ここでは、その理念的枠組みや実際に行われている研修内容を紹介する。

図5：日本企業における外国人留学生の活用ニーズとその課題^{xxxii}



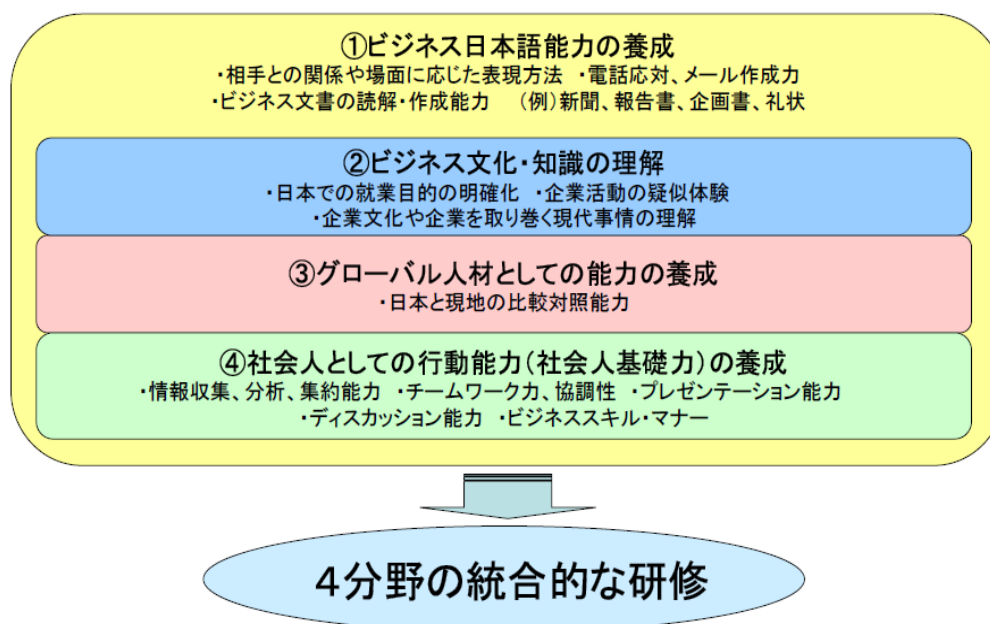
^{xxx} Spoiled Heroism とは「甘えかされた英雄主義」と訳すことができるが、これは例えば、短期交換留学生など、母校（留学生の派遣元）などにおいて、派遣留学の申請の際、場合によっては高い競争率で勝ち上がった所謂「選ばれた」優秀な学生である場合が多い。母国での優秀性が故、全く言語体系・文化体系が異なる国（大学等）へ留学した際、母文化におけるような優秀性を発揮できないことから自分の不甲斐なさが必要以上にカルチャーショックを受けるという現象を指した筆者の造語である。優秀な留学生が日本（実）社会と遭遇する際にも、同じような現象が起こっているのではないかと言うのが、筆者の見解である。

^{xxxi} ビジネスで頻繁に使われる用語で、企業内において自分の役割・才能を生かし、長年にわたる経験の中で専門的な分野を開発することにより、自己啓発と同時に企業に利益をもたらせる実績を積み上げることを指し、セルフマーケティング（企業選択能力）とは異なる。

^{xxxii} 第1回アジア人財資金準備委員会（平成19年3月29日）配布資料 p.3

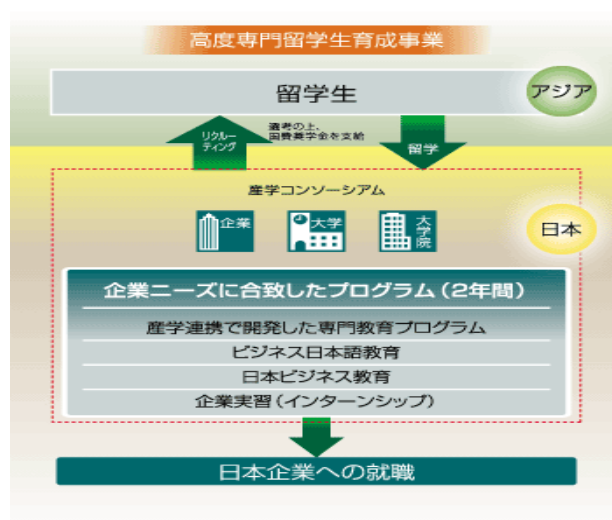
図5にあるように、経産省は日本社会の少子化傾向、日本本企業経営体系のグローバル化等を主な理由に高度グローバル人材ニーズの拡大のなかで、留学生の活用を視野に入れた際の課題を挙げている。さらにその背景において、研修内容に必要とする項目の詳細を図6のようにまとめている。

図6：留学生向けの研修として求められる内容^{xxxiii}



アジア人財資金構想には高度専門留学生育成事業（文科省との連携）と高度実践留学生育成事業（経産省単独）があるが、前者は大学等が管理法人となり、特定の分野をテーマとして絞り込み、優秀な留学生を海外から招へいするプログラムである。管理法人となった大学等は図7にあるような講座やインターンシップなどを共通カリキュラムとして取り入れている。

図7：高度専門留学生育成事業^{xxxiv}



xxxiii 同上 p.6

xxxiv アジア人財資金構想プログラム (<http://www.ajinzai-sc.jp/index.html>)

当然、採択された管理法人や大学等はその資金を元に留学生就職支援事業を展開することであろうが、高度実践留學生育成事業の場合、採択を受けるのは人材派遣業や研修を専門とする機関（企業、ないしはNPO法人）であり、大学は留学生を推薦することで協力団体（コンソーシアムと呼ぶ）となり、これらのインターンシップを含む研修のすべてを外部委託する形となる。例えば、特定非営利活動法人 産学連携教育日本フォーラムが運営する Career Gateway to Asia^{xxxv}では、所謂「寺子屋」的な形態をとり、通常授業が行われにくい時間帯に経産省が定める規定により選抜された留学生に、各種の研修を行っている。またチューター的な存在を用意し、留学生の就職相談等にも応じている。大学の担当部局等とかなり緻密な連絡を取りつつ連携を図っていることは高く評価できる。

「沖縄地域コンソーシアム（沖縄振興に貢献する産学連携留學生育成プログラム）」^{xxxvi}から、プログラムの一部を紹介する。ただこの例は、沖縄地域に限定されたものというより、各地域で行われているコンソーシアムによるカリキュラムにかなり共通したものと考えてもらいたい。

表3：ビジネス日本語教育



表4：日本ビジネス教育



^{xxxv} Career Gateway to Asia (www.wil-cga.org/index.html)

^{xxxvi} http://www.r-center.u-ryukyu.ac.jp/asia/message.php

2年間のビジネス日本語として、就職活動の基礎を研修化し、日本ビジネス教育では、2年目前期には、営業シミュレーションの体験、企画書の書き方、議事録の書き方など、かなりビジネスコンテンツを重視した研修を提供していることが分かる。

だが問題点がないわけではない。先ずこういった研修プログラムに大学の特性に精通する対応が出来ているとはいえないことが挙げられる。経産省は一律に参加留学生の選定（対象：学部3年生、修士課程1年生、博士課程2年生）において、国費留学生、学習奨励費受給学生、ないしは月額5万円以上の私費留学生奨学金（各種財団法人等によるもの）を受給していることを基準としている。確かにこういった奨学生は優秀な学生であることも多いが、複数年にわたり奨学金を受給する学生は稀（国費留学生以外）であり、大学の事情によって異なる。また優秀な学生であるほど、就職より進学（大学院博士課程前期・後期）を希望する可能性が高くなることが予想される。キャリア形成の意識付けは当然早くから行うことこそ、マイナススタートの回避につながる。しかし、進路の選択の余地の中で、学生がじっくりと考える時間を持つことのほうが必要なのではないだろうか。希望として日本での就職を考える留学生たちにとって確実と思われるのは、指導教員からの推薦である。指導教員の多くは単位取得状況の把握をはじめ、進路について学生に関心を持っている存在であり、学生の様々なポテンシャルについての把握が出来ているのではないだろうか。

また学生時代に営業のシミュレーション体験や企画書の書き方といったかなり専門的な研修が必要かどうかも疑問である。こういったものは、どちらかという企業戦略によって、業種によって形式も内容も異なり、専門的になればなるほど、学生の関心に個人差が出てくることが推測できる。つまり企業はここまで求めているのではないかということである。このことは上述したとおり（2-1）である。このようなコンテンツ中心のカリキュラムは就職そのものをゴールとしているだけに、学びの楽しさは期待できない。このようなコンテンツが業種への偏見の原因になることも考えられる。

まとめると、2年間の長期にわたる研修であること、大学の特性が考慮されていないことと専門的に深化しすぎたカリキュラムであることで、単位取得を目指す留学生にとって、課外カリキュラムとしての負担が大きいことなどが課題として挙げられる。

5. おわりに：コンテンツ志向からコンテキスト志向へ

キャリア開発の本質は学生自身が自分と向き合うことである。また、人はみな生涯にわたって発達してゆくという基本的な考えに立ち、生涯の様々な活動を通じてキャリアを築くものであると伝えてゆくことである。学生への就職支援機会の設定だけではなく、学生自身が主体的に取り組むような仕掛けが必要である。^{xxxvii}

本稿では、最初に留学生のための就職支援状況や課題点、企業と留学生の認識的隔たりを紹介した。中でも留学生の抱いている日本企業での就労期間と、企業が持っている人材戦略の軸のずれが顕著であることが明らかになった。

またこれらの課題の解決を模索するための教育的支援の在り方について整理を試みた。コミュニケーション能力についての定義から考察できるもの、Communication for Specific Purposesの提案による方向付け、さらには、ビジネスコンテキストにおいて留学生が身に付けるべき能力の抽出を行った。

次に経産省主導のアジア人財資金構想のプログラム内容等についても紹介した。アジア人財資金構想プログラムでは、確かにビジネスに必要とされる様々なスキル習得のための講座が組み込まれていることが分か

る。またインターンシップを組み入れていることなど包括的な就職支援体制が構築されており、詳細にわたるコンテンツ重視の研修が用意されている。

しかしながら、ここまでコンテンツを重視した（手取り足取り的な）就職支援は本当に必要であろうか、というのが最後に残った疑問である。換言すれば、本来、大学教育としての就職支援はコンテクストを重視した次の2点に絞られるべきである：1) 大学の特性に関すること、2) 地域の特性に関することが挙げられる。

先ず大学の特性に応じた留学生支援を考えなければならない。例えば、研究型大学院であれば、R&Dを中心とした企業のセミナーや日本語教育中心の内容となるであろうし、教育重視型大学であれば、プレゼンテーションスキルやビジネスマナーの研修を多く取り入れたカリキュラム構成が考えられるであろう。留学生の就職支援は、大学の留学生政策（国際戦略等）とも連動したものであるだけに大学が独自にスタンスを決めることこそ妥当性に富むカリキュラムを生むことになる。

次に地域と大学の連携を重要視するべきである。上記沖縄のケースでは、「旅行観光業企画プロジェクト」というかなり地域産業を意識した研修が提供されているが、上述したように留学生個人のニーズに必ずしも合致しないことが懸念される。さらに、地域特性についてどうだろうか。高度専門の場合、地域性や大学の特性を反映した事業が展開されているのに比較し^{xxxviii}、高度実践のほうはコンソーシアムという形態からどうしてもジェネリックな研修になる傾向がある。この意味においても、留学生のためのビジネス研修や就職支援は、大学の特性だけではなく、地域の特性、大学内外のネットワークにより運営することこそ受け入れ機関である大学の社会的責任に帰依するのではないだろうか。

即ち、就職支援として何を提供するのかに関して、これまでの講座やセミナー等はスキルありきのコンテンツ志向であったと言えよう。しかし、教育機関の特性を生かしたコンテクスト志向への転換により、学生の「個」を育てることこそ、大学が行うに相応しい就職支援ではないだろうか。そのための異文化間教育の役割は大きい。

大学の特性やリソースの利用、さらには地域の特性を生かした留学生就職支援教育は、留学生 30 万人計画に対応する大学の国際戦略の一部になりうるのは明白な事実である。しかし、いかなるプルファクターとしての国家的プロジェクトとは言え、各大学等教育機関は、日本を選択しやってくる留学生に教育の機会を与えることと、その教育効果の評価を社会から受けることになる。本稿では、学生特に留学生の視点から就職支援を考察したつもりである。高等教育機関が施行する就職支援は、就職そのものがゴールではなく、コンテクストを重視しつつ学生一人一人の自己実現をいかにコンテンツ化するかを念頭に置くべきであろう。

^{xxxviii} 群馬大学の場合、「ものづくり」をキーワードにリーダーの育成事業と位置づけを行っており、地域の特性を取り入れていること、また研修にあたっては、留学生センターの教員によるビジネス日本語教育、工学部等の基礎科目・授業履修、地域の企業から講師を迎える研修等を実施している。所謂大学独自で地域連携を意識した、コンテクスト重視のカリキュラムが組まれていると評価してよいであろう。「先進高度ものづくりリーダー育成プログラム」より抜粋。

参考文献

- 阿曾沼一成 (2009) 「留学生受入れと就職について—立命館アジア太平洋大学の現状と課題から—」 留学交流 Vol. 21 No. 2 日本学生支援機構 p. 5
- 有本 章、北垣 郁雄 編著 (2006) 大学力—新野大学改革のために—、ミネルヴァ書房
- 江淵一公 編 (1997) 異文化間教育研究入門 玉川大学出版部 pp. 14-15
- 海外技術者研修協会 (2007) 平成 18 年度構造変化に対応した雇用システムに関する調査研究 p.85
- 株式会社リクルート (2006) 「就職ジャーナル版」『就職白書 2006』 p. 8
- 経済産業省 (2007) アジア人財資金準備委員会 (第 1 回) 参考資料 pp. 3-6
- 厚生労働省・報道発表資料 2001 年 7 月分「留学生の就職支援に関する連絡協議会」の発足について
- 厚生労働省 (2004) 職業能力開発局・能力評価課「若年者の就職能力に関する実態調査」
- 国立大学協会 教育・学生委員会 (2005) 大学におけるキャリア教育のあり方—キャリア教育科目を中心に— p. 14
- 末松和子 (2007) 「東北大学における留学生へのキャリア教育支援」 留学交流 Vol. 19 No. 2 日本学生支援機構 p. 7
- 関 久美子 (2008) 新潟県の企業における「コミュニケーション能力」の定義とその重要性 新潟青陵大学短期大学部研究報告 第38号
- 総務省 (2005) 留学生の受入れ推進施策に関する政策評価書 p.57
- 内閣府 (2008) 「高度人材の受入れの現状と課題」
- 中崎温子 (2005) 「多文化共生社会の日本語教育—「コミュニケーション」ということの考察を通して」 愛知大学 言語と文化 No. 13
- 日本学生支援機構 編 (2007) 報告書 シンポジウム「より有効な留学生の就職支援を考える」
- 日本学生支援機構 (2007) 大学における学生相談体制の充実方策について —「総合的な学生支援」と「専門的な学生相談」の「連携・協働」— p.16

日本経済団体連合会（2008）「2007 年度の新卒者採用に関するアンケート調査結果」 p.7

文部科学省（2008）「留学生 30 万人計画」（骨子）

Canale, M. and M. Swain (1980). Theoretical Bases of Communicative Approaches to Second Language Teaching and Testing. *Applied Linguistics* 1: 1-47.

Hymes, D. (1972). On Communicative Competence. In J. B. Pride and J. Holmes (Eds) ,*Sociolinguistics: Selected Readings*. Harmondsworth: Penguin Books