

留学生のキャリア形成支援・就職支援をめぐる 研究の動向と主要論点

佐藤 幸代

〈要 旨〉

本稿の目的は、留学生のキャリア形成支援や就職支援をめぐる研究の動向を整理し、主要な論点を検討することである。まず、留学生のキャリアや就職を扱う先行研究の論文タイトルを分析して全体像を把握し、次に、主要な研究領域について内容の整理を行った。タイトル分析からは、多くの研究が「支援」の内容や方法へ関心を寄せている一方で、この問題を本質的に左右するはずの「政策」を対象としている研究が少ないことが示された。また近年は、ビジネス日本語教育に焦点をあてた論考が増加する傾向が見られた。

キャリア形成支援・就職支援研究の内容を整理すると、次の4つのテーマに分類することができた。① キャリア教育の内容、② キャリア教育の方法、③ キャリア形成を支援する体制、④ キャリア形成を支援する人材である。また、それぞれの主要な問題として、① 就職支援の自己目的化の防止、② 多様性への配慮、③ 全学の理解・参加の促進、④ 留学生のキャリア形成支援業務に必要な資質能力の特定と能力開発が抽出された。

1. はじめに

大学の国際化は、経済・社会のグローバル化にともなって、不可避の状況で進められている。その施策の一つとして留学生の受入が推進されている。政府は1983年に「留学生受入10万人計画」、2008年に「留学生30万人計画」を打ち出し、積極的に留学生の受入を促進してきた。その間、2007年から2012年にはアジア人財資金構想、2017年からは留学生就職促進プ

名古屋大学学生支援センター・学術専門職

プログラム（2021年度終了予定）が実施され、留学生の日本企業等への就職支援が産官学連携体制で取組まれている。2016年の日本再興戦略においては、外国人留学生の日本国内での就職率を3割から5割に向上させることが閣議決定された。これをうけ、留学生就職促進プログラムを受託している12拠点においては、「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整備し、様々な取組を展開している。また、法務省入国管理局（現出入国在留管理庁）は出入国管理及び難民認定法（入管法）を2009年に改正した。これにより、留学生の卒業後の就職活動期間が最長180日から1年に延長され（特定活動9）、30万人計画の早期実現ならびに、留学生の日本国内でのキャリア形成を促進する制度も整備された。しかしながら、学部・大学院卒業修了者数に占める日本企業への就職率は35%前後に留まっている（JASSO 2020）。

これまで、留学生の日本での就職促進については、大学・留学生・企業それぞれの課題が指摘されてきた。例えば大学側の課題として、学内における留学生支援の方針の明確化や、就職部署と留学生部署等の関連組織の連携（田口 2009、末松 2010、株式会社オ리지ネーター 2012、篠崎 2015、久保田 2019、一般社団法人日本国際協力センター 2020）、対留学生コミュニケーション法に精通した就職支援人材の確保（末松 2010、一般社団法人日本国際協力センター 2020）、留学生に特化した就職支援の必要性への理解（末松 2010）、留学生一人ひとりへの入学から卒業までの一貫した支援（守屋 2009、一般社団法人日本国際協力センター 2020）等が指摘されている。

これらの指摘もふまえ、大学では留学生の就職支援に取り組んでいる。取組が充実するにつれ、研究面でも実践研究や調査研究を中心に議論がなされてきた。しかし、これらを含めた留学生のキャリア・就職をめぐる研究動向の整理が十分に進んでいるとは言えない。

これまでに留学生支援に関する研究の動向を調査した論文として、カウンセリング領域を扱った大西（2016a）、キャリア教育研究を整理した鍋島（2015）があげられる。一方、留学生支援は射程に入っていないが、大学の正課内に位置づけられたキャリア教育研究をレビューしたものとして宮田（2018）がある。宮田の研究は、留学生を日本人と同じ「大学や社会の構成員であり、将来もその可能性を持つ人々（田中 2016）」として理解すれば、キャリア教育においても日本人と同様に行うことが可能であり、その必要もあるという意味で示唆に富む。

大西（2016b）の調査では、留学生の相談で最も多い事項は進路・就職

に関する相談であることが示されている。しかし、大西（2016a）では、異文化適応やメンタルヘルスを中心に扱っており、進路や就職に関する先行研究については触れられていない。鍋島（2015）は、留学生に対するキャリア教育についての先行研究の整理から、高度人材の人材像を明確に定める必要性や、就職後の初期キャリアに注目する必要性を指摘している。しかしながら、キャリア教育によって育成する人材像についての検討が中心で、実際の教育内容や支援・相談の場面で直面する問題については触れられていない。宮田（2018）は、大学のキャリア教育について実践のみならず、キャリア教育を義務化した政策の形成・導入過程や、教育の効果、政策の評価まで先行研究を網羅的に検討している。しかし、留学生向けのキャリア教育については言及していない。

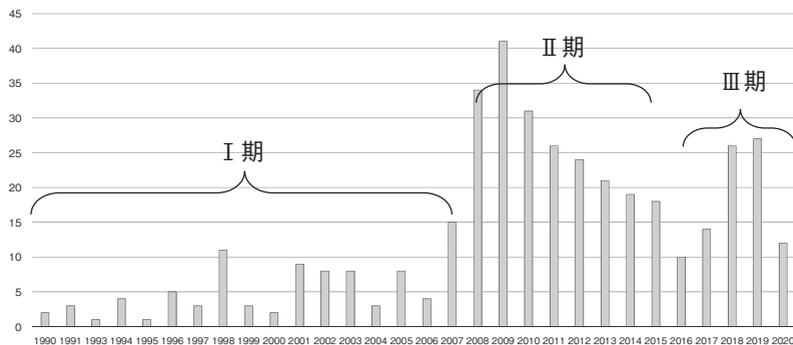
以上より、本稿は、留学生のキャリアや就職をめぐる研究動向を整理し、主要な論点を検討することを目的とする。まず、2 節で留学生のキャリアや就職を扱う論文のタイトルを分析し、研究の動向を概観する。次に3 節では、この研究分野における主要な関心として示された「支援」に関わる研究について、より詳細に研究動向を整理する。最後に4 節において全体を要約し、今後の議論の方向性について検討する。

2. 留学生のキャリアや就職をめぐる研究の動向

本節では、留学生のキャリアや就職をめぐる問題を扱う研究について、それらの論文タイトルを分析し、研究動向を概観する。分析には、テキストマイニング・ソフトウェアのKH Coder 3を用いる。テキスト分析を行う理由は、「量的な分析をいったん行うことでデータの全体像が明らかになる（樋田 2020: 14）」ためである。なお、KH Coder を用いて論文タイトルを分析し、研究の動向や今後の展望を検討した論文は、スクールソーシャルワーク研究を扱った厨子（2018）、中小企業研究を扱った関（2020）、ピア・サポート研究を扱った澤田（2020）などがある。

本稿で分析対象とする論文は、CiNii Articles のタイトル検索にて、検索ワード「留学生 AND（就職 OR キャリア）」を入力して抽出した。2021年1月22日時点で393件がヒットした。分析には、その中から重複するものを除いた385件を利用した。図1は、これらの発表年別の件数の推移を示している。図1を概観すると留学生のキャリアや就職を扱う研究は、次の三期に区分できると考えられる。それらは、I期：「留学生30万人計画」

が出される前の 2007 年以前、Ⅱ期：「留学生 30 万人計画」が出された 2008 年から 2015 年、Ⅲ期：日本再興戦略が出された 2016 年以降である。



出所：筆者作成

図 1 論文件数の年次推移

2.1 論文タイトルのテキスト分析

まず、検索対象とする 385 件の論文タイトルで使われる単語について KHCoder3 を用いて抽出した。このとき、「外国人」という単語が「外国」と「人」に分かれてしまわないように、強制抽出を設定した。表 1 は、385 件の論文タイトルに含まれる名詞およびサ変名詞のうち、10 回以上出現している単語とその回数を示している。タイトルを検索する際に用いた、留学生、就職、キャリアの 3 単語以外で一番多く出現したのは、「支援」であった。そこで、特定の単語の前後に、どの単語が多く出現していたかを表示するコロケーション統計（樋田 2020：170）を行うと、「支援」には、多い順に「就職」が 78 回、「キャリア」が 48 回接続していた。反対に、出現回数が少ない「政策」についてコロケーション統計にかけると、多い順に「労働」が 5 回、「研究」が 3 回、「総合」が 2 回、「東方」と「移民」がそれぞれ 1 回ずつ接続していた。

次に、Ⅰ期、Ⅱ期、Ⅲ期それぞれの研究内容の特徴および、その変遷を概観するために、期毎の論文タイトルに特徴的な単語を抽出した（表 2）。各単語の横のセルに示されている数値は Jaccard 係数である¹⁾。Jaccard 係数の値が高いほど、その単語がその期において特徴的であると解釈できる。なお、Ⅲ期の特徴語として新しく示された「日本語」について、コロケーション統計を行った。すると、多い順に「教育」が 17 回、「ビジネス」

が12回接続した。よってこの「日本語」は、ビジネス日本語教育という複合語として使用されている場合が多いと考えられる。

表1 全期間の頻出語（10回以上出現した語）

抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
留学生	514	報告	28	対象	14
就職	354	進捗	25	動向	14
支援	185	ビジネス	24	文化	14
キャリア	147	プログラム	23	インタビュー	14
外国人	137	事例	22	卒業	14
特集	116	留学	22	地域	13
企業	101	現状	21	年度	13
教育	62	国際	20	帰国	13
活動	51	日本人	19	変化	13
大学	45	育成	18	センター	12
形成	41	グローバル	18	学校	12
研究	40	状況	18	雇用	12
調査	40	活用	18	環境	11
日本語	39	学生	16	政策	11
採用	35	人材	16	年中	11
意識	32	中心	16	学習	11
考察	32	実践	16	紹介	11
課題	31	体験	16	促進	11
中国人	31	労働	15	あり方	10
				活躍	10
				経験	10

出所：筆者作成

表2 各期間の特徴語（上位10語）

before 2007	2008～2015	2016～2020
日本 .323	留学生 .546	留学生 .227
就職 .296	支援 .387	キャリア .227
特集 .272	キャリア .313	日本語 .156
企業 .264	教育 .163	形成 .135
外国人 .159	活動 .154	プログラム .112
平成 .155	調査 .116	採用 .102
年中 .122	研究 .112	調査 .096
問題 .117	大学 .108	活動 .095
事例 .109	形成 .091	大学 .092
紹介 .109	課題 .085	学習 .088

出所：筆者作成

2.2 論文タイトルの分析結果についての考察

前項までの分析結果をふまえ、留学生のキャリアや就職をめぐる研究の動向を概観する。まずこの分野の研究は、留学生のキャリア形成支援・就職支援という「支援」が関心の中心にあることが表1によって示された。一方、この分野の「政策」を扱った研究は限られている。なお本稿では、「キャリア形成支援」は長期的視座にたった幅広い活動を意味し、「就職支援」はその一部に含まれると解釈して用いる。ただし、引用元に従って使用する場合や「キャリア支援」など類似用語を引用する場合は、原文の意図に即して解釈する。

I期の特徴として、このころは、留学生の受入の目的が知的国際貢献の意味合いが強かったためか、留学生のキャリアや就職についての研究はあまり活発ではなかったことが分かる。「留学生受入10万人計画」が発表された7年後の1990年から研究課題として取り上げられるようになったものの、2003年に留学生の受入10万人を達成した当時も、さほど論文件数は多くない。また、I期の研究関心の中心は、日本企業への就職という雇用や労働に関する問題であり、大学側の課題としての認識は低かったと推察される。

その後、2007年頃から留学生の受入は、知的国際貢献に加え「高度人材の獲得や、国際競争力強化等の国益を視野に入れた国家戦略(寺倉2009)」という新しい考え方が台頭してきた。そして2008年に「留学生30万人計画」が出されると、II期の研究件数に示されているように、一気に就職支援やキャリア教育が研究課題として現われてきた。留学生の就職は、この時期に労働問題から大学教育の課題へと、移っていったと考えられる。

2016年の日本再興戦略では、留学生の日本での就職率を3割から5割へ向上させるよう数値目標が明確化された。するとその目標を達成する手段として、III期の研究関心は、ビジネス日本語教育を中心としたキャリア形成支援へと具体化してきたことが推察される。

以上、本節では、論文タイトルから留学生のキャリアや就職をめぐる研究の全体像を概観した。その結果、「支援」という単語が頻出するなど、この分野ではキャリア形成支援・就職支援への研究関心が高いことが示された。また、近年は、就職問題そのものというよりも、就職を具体的にどう支援していくのか、という側面に議論の焦点が移ってきていることも確認できた。次節ではこれらの研究について、本文を確認し、内容を整理することで、この研究分野の主要な論点を抽出していく。

3. 留学生のキャリア形成支援・就職支援に関する研究の動向

まず、留学生のキャリア形成支援・就職支援を扱った研究を全体から抽出するために、385件の論文から、タイトルに「支援」「サポート」「相談」を含む論文を検索した。論文の内容を概観すると、これらは、次の4つのテーマに分類できた。①キャリア教育の内容、②キャリア教育の方法、③キャリア形成を支援する体制、④キャリア形成を支援する人材、である。そのため以下の3.1、3.2、3.3、3.4では、それぞれ①②③④の研究動向を整理する。なお、本節で分析する論文の筆頭著者を職業別に調べたところ、日本語教員が約半数を占め最多であった。次いでキャリア系教職員が約20%、経済・経営・社会学系教員が約15%、その他留学生担当教員、英語教員、心理学教員等が約15%となっている。したがって、この分野の研究は日本語教員による貢献が大きいこと、また、多様な専門領域からのアプローチがあることが分かる。

3.1 留学生向けキャリア教育の内容に着目した研究の動向

本項では、キャリア教育の内容に着目した研究の動向を整理する。まず、大学で育成すべき能力を論じた研究として堀井（2008）、川口ら（2010）、袴田（2011）、堀井（2012）がある。堀井（2008）は、社会人向けビジネス日本語との対比をおこなった。その結果、留学生が日本語を使って、経済的に自立し、社会貢献に至る時までが、大学におけるビジネス日本語教育の範疇であると規定し、「就職活動対策」、「社会人基礎力・ビジネスマナー」養成を大学におけるビジネス日本語教育に含めることを指摘した。そしてこれらは、知識・スキル・問題解決能力から構成されるアカデミック日本語を習得した後の、応用レベルであるとも述べている。川口らは、企業が大学に求める日本語教育の内容について、企業10社にインタビューして明らかにした。その結果、職場では「論理的に話す力」、「的確に応答できる力」が求められることが分かった。また、職場への定着を促すため、日本企業や日本人の慣習・行動様式（伝統的な人事システムと考え方等を含む）への理解が求められると指摘した。一方で、場面指導や名刺交換、電話応対などはOJTで行うため、これらについて大学での事前教育は必要ないとされた。また、袴田は、元留学生への聞き取り調査を行い、日本企業に就職して活躍するためには、「業務上必要な言葉」「説明力」「敬語」「議事録作成」が重要であることを明らかにした。とりわけ、「説明力」「議事録作

成」については、アカデミック日本語が教育目標として掲げているものでもある事を指摘している。堀井（2012）は、バンコクの日系企業における元留学生を含む外国籍社員へ調査を実施した。そして、外国籍社員は実社会において日本などへの留学経験を生かし、異文化調整役を担っていることを明らかにした。そのため、就職支援の日本語教育では「異文化調整能力」を養成する必要を指摘している。

次に、ビジネス日本語教育をベースとして留学生向け就職支援活動全体を体系化・プログラム化するなど、留学生に特化したキャリア教育について論じた佐藤ら（2007）、中村（2008）、小川ら（2018）、鈴木ら（2020）の論考を整理する。例えば、佐藤らは、留学生への就職支援のさらなる充実を求めて、企業ニーズと留学生ニーズを調査した。その結果、日本語教育、キャリア形成支援、就職活動支援、オンキャンパスリクルーティングについて、学部4年間を通した就職支援としてトータルパッケージ化することの必要性を論じ、そのプログラムを提示している。中村も、在留資格や日本企業のニーズを意識した修学支援、留学生を採用する日本企業の情報提供、就職試験対策と日本語能力試験対策の3点を織り込んだ日本語教育を「留学生に特化したキャリア形成支援」として実践し、効果を上げていると報告している。小川らは、留学生に特化した就職活動支援を体系的に盛り込んだ正規授業の実践を報告している。具体的には、日本独自の就職活動への理解から自己理解、業界・企業理解、インターンシップ、面接練習までを、実際の就職活動前に実施している。また、最終学年次には、卒業後に即戦力として活躍できるよう、ビジネスマナー、オフィス文化理解などを体系的に提供している。最新の動向としては、鈴木らが、様々なガイダンス、講座、企業理解イベントを単なる就職活動イベントに終わらせないために、日本語教育と組み合わせて、体系的なキャリア教育プログラムを構築している。ここでは15回全てを日本語教育実践の場として捉え、状況に応じたコミュニケーション能力、情報収集・分析能力、プレゼンテーション能力やディスカッション能力を身につける事が目指されている。

以上のように、留学生向けキャリア教育の内容を対象とした研究の動向は、日本語教育を要として発展してきた。また、キャリア教育において育成されるべき能力についても議論の蓄積がなされてきた。初期には、堀井（2008）が指摘するように「就職活動対策」、「社会人基礎力・ビジネスマナー」養成が、アカデミック日本語に付加される形で始まった。これに、

自己理解、仕事理解、啓発的経験、方策の実行といったキャリア形成支援が統合され、現在は留学生に特化したキャリア教育プログラムへと進化していることが窺える。ただし、池田(2019)が、「就職のための日本語教育」と「就活で勝ち抜くための日本語教育」の違いを指摘しているように、企業ニーズや就職率の目標の達成を意識するあまり、留学生のキャリア形成支援・就職支援の手段としてのビジネス日本語教育が、自己目的化していないか注意を要する。これに関しては、寅丸ら(2018)も、留学生が抱えている困難やキャリア意識を無視して、企業の価値観や教育機関の都合を優先して行っているキャリア教育を「一方的な就職支援」であり「無自覚なキャリア支援」と危惧している。そして留学生の人間形成を促す長期的視点をふまえたキャリア形成支援の必要性を論じている。なお、本項の研究群では、キャリア形成のプロセスのうち、「意思決定」への支援が不足していることを、付言しておく。

3.2 留学生向けキャリア教育の方法に着目した研究の動向

本項では、キャリア教育の方法に着目した研究の動向を整理する。まず、日本語が得意ではない学生に配慮したキャリア教育実践について、佐藤ら(2007)、高本(2011)、鈴木ら(2020)がある。佐藤らは、今後の課題として、就職先として国際機関やアジアを中心とした海外企業、日本に進出している外資系企業等を開拓することで、日本語力に左右されない方法で留学生のキャリア形成を支援していくことの必要性を指摘している。高本は、留学生の多様性を担保する方策として、日本語レベルの高い学生が受講する就職活動支援関連プログラムへの橋渡しのためのクラスを実践した。ここでは、日本社会の背景にある社会的コンテキストの理解促進が効果の一つとしてあげられている。具体的には、「何が正解なのか」という視点は大切ではなく、ある成果を出すためにどのような困難があり、それをどう克服していったかというプロセスに着目することの大切さへの理解である。なお、鈴木らも、日本語があまり得意ではない学生に配慮し、初級レベルの日本語または英語で教授されるクラスを開設している。

次に、キャリア教育と密接に関わりながら留学生を支援する、キャリアカウンセリングに着目した研究として、浅川ら(2009)、原田(2010)をあげる。なお、キャリアカウンセリングを扱う研究は、数が非常に限られている。浅川らは、留学生特有の就職支援の課題として、多様性への配慮をあげている。留学生は国籍、年齢、母国での職歴等、個々人によって、日

本人学生以上に背景が大きく異なるためである。その解決策として、キャリアカウンセラーの積極的な活用を含めた、個別の就職支援体制の整備・構築の重要性を指摘している。原田は、日本社会がさらなる留学生の就職、定住を推進するにあたって必要なこととして、一人ひとりのキャリアプランニングを重視することを論じている。また、「日本人化」を強く要請しないよう求めている。日本企業に就職することがゴールとして強く意識されるあまり「日本人化」してしまい、自分のアイデンティティを見失いかけている留学生や、本質的に「日本社会で働く意味」がなおざりにされている留学生の存在を、日々相談に応じる中で懸念している。

また、日本人との積極的な交流を促す教育方法に着目した研究もある。藤本ら（2012）は、留学生を就職活動の有無と就職決定の有無に基づいてグループ分けして調査した。その結果、就職が決定しているグループは、多様な人々と交流をする中で支援を受けていたが、就職が決定していないグループは、外国人ネットワークの中で支援を受けるに留まっていることがわかった。そのため、外国人ネットワークに留まらず、多様な日本人との交流機会を増やし、支援や情報を得られるように促す必要性を述べている。引き続き藤本ら（2014）も留学生調査を実施し、アルバイトに重点を置いている留学生は、就職活動が順調に進まず、大学からの適切な支援を受けられる環境にもなく、大学との接触も少ないことを明らかにした。それに対して、大学での学業や本分を全うしている留学生の方が、順調に就職を決定していることを論じた。このことから、留学生がより深く大学に関わり、学力や情報検索リテラシーを高め、学内で人的ネットワークを構築できるような仕組みが必要であると論じている。魚崎（2014）は、留学生の出身国の就職活動の方法を調査した。そこでは日本の就職活動の特徴の一つである新卒一括採用の仕組みについて、調査可能であった20カ国のうち11カ国に該当する慣行があったことを紹介している。しかし、就職活動を最終学年次の前年度から開始している国は、日本以外皆無であったことに触れ、留学生にむけて効果的な広報・周知を行う必要を論じている。

そのほか、日本語研究の立場から、日本語学習者と母語話者との会話の展開方法に着目し、日本語学習者の特性を理解した会話教育を行う必要性を指摘する研究もある。小林（2018）は、母語話者である日本人は、一つの話題において発話を重ねて掘り下げる談話法をとるが、留学生は、「質問」と「応答」の単一の発話連鎖から談話が形成されることを明らかにした。

また、小林（2019）は、日本人は相互作用を促す〈提供〉、〈受容〉を用いて会話を展開しているのに対し、留学生は〈要求〉の発話を用いて会話を展開する傾向が強いことも明らかにしている。これらの研究結果は、留学生と企業の面接場面において、相互作用が希薄になりやすいとの点を示唆している。面接時に、豊かなコミュニケーションが成立せず、企業が採用に踏み切れない一因となると考えられる。

以上より、留学生向けキャリア教育の方法を対象とした研究の動向は、次のようにまとめられる。まず、このテーマの多くの論考に通底する問題として、留学生の多様性への配慮があげられる。日本語が得意でない留学生や英語話者へ配慮した複言語で提供されるキャリア教育、海外企業の求人開拓、個人個人のキャリアプランニングへの配慮やキャリアカウンセラーによる個別の就職支援体制の確保、留学生のアイデンティティの確立を阻害しない教育方法、日本語学習者の特性に配慮した会話教育法等を検討する必要性が指摘されていた。また、多様な日本人と積極的に交流し、学生の本分を全うして大学生活を充実させることの必要性も指摘されている。学生時代は大学内や地域の外国人コミュニティを居場所にして生活することができても、一步社会に出ると、同期や同じ部署に外国籍社員は自分だけという状況は多々ある。こういった状況に早くから慣れておくためにも、学生時代から共修環境を積極的に受入れ、情報戦略の一面もある就職活動について、日本人と同質の情報検索リテラシーを身につけることが有用であろう。また、支援者側も、日本の就職活動は在学中に実施されるという、世界的に稀な仕組みについてしっかりと意識し、留学生へ向けた一連のキャリア教育について効果的な周知を行う必要もある。ただし、きめ細やかな支援は、それを可能にするために専門スタッフを拡充させる必要があるなど、コストとの兼ね合いもあり、組織としての対応も必要となろう。この点については、次項で議論していく。なお、3.1との関連で付言すると、本項に示す研究群は、個別のキャリアプランニングや就職相談というアプローチの提示により、キャリア形成プロセスにおける「意思決定」支援の視点を含んでいることを指摘しておく。

3.3 留学生のキャリア形成を支援する体制に着目した研究の動向

本項では、キャリア形成を支援する体制に着目した研究の動向を整理する。まず、全学の理解や参加の促進を指摘する論考として、佐藤ら（2007）や志甫（2012）がある。佐藤らの勤務校における留学生就職支援は、全学

の就職支援組織における取組となっている。大学職員が主導する留学生のための就職支援モデルを開発し、優秀なグローバル人材を輩出することで、大学のブランドイメージを確立することまで目指されている。志甫は、留学生を対象としたキャリア教育や就職支援は、留学生の受入が大学の国際化に不可欠であるという認識が大学全体で共有されてはじめて、効果的に機能すると指摘している。また、キャリア教育は単なる就職指導の範疇を超えて、勉学を含む大学生活をより充実させる教育であると、全学から認識してもらうことも必要であると論じている。

次に、関係する複数部署間の連携に関する論考としては、中村（2008）、高本（2011）、西谷（2011）、鈴木ら（2020）がある。中村は、従来からの全学向けのキャリア形成支援に、留学生の事情に合わせたキャリア形成支援を複合したモデルを提案している。ゼミ教員、国際交流センターおよび、全学組織のキャリアセンターの3者間が緊密に連携した支援である。留学生が全学で約30名という小規模校ならではの充実した取組となっている。高本は、日本語があまり得意ではない留学生のためのブリッジ・クラスを運営しているが、これは産学官連携コーディネーターおよび就職支援担当教員コーディネーターとの連携により、功を奏したと述べている。コーディネーターは実際に面接の経験があるため、日本語教員とは異なるアドバイスができ、指導の幅を広げることができた。また、次のステップへ移行する前に学生と支援者が出会い、予め関係を構築しておくことによって、以後の指導の円滑化を図ることができたとも述べている。近年では鈴木らが、留学生に特化したキャリア教育プログラムの構築について、キャリア教員と日本語教員が協働して成し遂げた成果であったと述べている。一方、西谷は、日本の就職活動の説明、企業人事による企業紹介などを含めた、実践的な日本語教育を実施して効果を上げた。しかし単独の取組であったため、外部講師へ支払う経費について持続的ではなく、課題が残された」と指摘している。

以上より、留学生のキャリア形成を支援する体制は、少なくとも、部署間の連携がある方が人材面でも財政面でも好ましいと考えられる。可能であれば、全学レベルでの理解があることが望ましい。なぜなら留学生のキャリア形成支援や就職支援の問題が、近田（2010）が指摘するように学内においてマイノリティ問題として「出島」的な扱いを受けることなく、安定したサービスを維持・提供できるからである。また、志甫（2012）は、留学生へのキャリア教育で一定の評価を大手企業から得ることに成功した

大学は、総じて、比較的入試難易度の低い大学や、歴史の浅い大学が先行していると述べている。このことは、留学生の問題を組織全体の経営課題に位置づけることができるか否かが、留学生のキャリア形成支援・就職支援の取り組みの成否に関わりうるとの点を示唆している。

3.4 留学生のキャリア形成を支援する人材に着目した研究の動向

本項では、キャリア形成を支援する人材に着目した研究の動向を整理する。この問題は1節で示したとおり、留学生のキャリア形成支援・就職支援をめぐる問題の一つとして従来から指摘されているものの、直接これを扱った論文は数少ない。本稿で整理の対象とする論考の中では、鈴木ら(2011)のみが人材を直接の研究対象として取り扱っており、中村(2008)と堀井(2008)は、複数問題がある中の一部として日本語教員の人材について触れるにとどまっている。まず、就職部署に勤務する職員のSDを扱った鈴木らは、企業の採用担当者や日本語教員等へのインタビューから、彼らが就職部署に求めるものを明らかにし、それをふまえて、職員の能力開発の方向性を探った。その結果、就職部署の職員には留学生の相談役としてのアドバイジング能力、教員や企業との連携を図るコーディネーション力、異文化や海外事情への理解力が必要とされた。また、属人的な責任感で自己研鑽するのではなく、組織としてスタッフを育成することの重要性も指摘している。次に中村は、日本語教員の業務範囲の拡張について指摘している。かつては、日本語教育の目的は留学生のアカデミックニーズに応えることが中心であったが、近年は就職活動対策を視野に入れる指導体制となったためである。また、堀井は、より具体的に、ビジネス日本語を教授する教師に求められる条件を提示している。社会人基礎力のある者、企業等での勤務経験のある者、異文化コミュニケーション力や対処力を持つ者などである。ただし、実際は1人で全ての条件を満たすことは難しいため、チームティーチングや企業人とのコラボレーションが現実的であろうと述べている。

以上より、留学生のキャリア形成を支援する人材を対象とした研究は、数少ない中でも、就職部署の職員や日本語教員について必要な能力やその開発が検討されていた。人材の確保については従来から課題としてあげられていたものの、研究の直接の対象とはなりえていなかった。能力開発の方法としては、組織的な能力開発とそれ以外に分けられる。3.3との関連で言えば、全学の理解は組織的な能力開発支援につながり、組織の責任でス

スタッフが育成されることが示唆された。職員の能力の向上は、留学生のキャリア形成や就職支援の質の向上に還元され、優秀な学生の輩出により国内外からの大学評価が上がることも期待されよう。また、組織的ではないが、日本語教員の能力開発への関心も示された。日本語教員の能力開発は、その地位向上にもつながると考えられる。一方、留学生の就職相談を担う者の資質を問う研究が進んでいない点には留意が必要である²⁾。また、その前提として、留学生の就職支援に就職相談員がどのように関わるのか、それに必要な能力はなにかについて検討する議論もほとんど見られなかった。このことが、留学生の就職支援に関する研究において、短期的な就職活動支援に議論が集中する要因となっている可能性もある。

4. おわりに

本稿では、留学生のキャリアや就職をめぐる研究の動向を整理した。まず、論文タイトルのテキスト分析により全体像を把握した。その結果、多くの研究がこの問題を「支援」の課題として捉え、留学生のキャリア形成支援・就職支援として検討していることが示された。一方で、この問題を根本的に左右するはずの「政策」を対象としている研究が少ないことも示された。また、研究の動向としては、「留学生 30 万人計画」や日本再興戦略という政策を節目に、3 区分に分けられた。Ⅰ期は就職問題としての関心であったものが、Ⅱ期に入って大学における就職支援やキャリア教育の課題となり、Ⅲ期ではその中身が、ビジネス日本語教育へと議論が集中する傾向が見られた。次に留学生のキャリア形成支援・就職支援に関する論文の内容を整理したところ、この分野の研究を、4 つのテーマに分けることができた。① キャリア教育の内容、② キャリア教育の方法、③ キャリア形成を支援する体制、④ キャリア形成を支援する人材である。これらの4 つのテーマについて、2 節と 3 節で触れた先行研究の動向に基づいて整理するとともに、これらに加えて、今後検討すべき主要な論点について、筆者の考えをまとめたものが、表 3 である。

まず、① のキャリア教育の内容については、3.1 で示した通り、就職支援の自己目的化の防止、大学で育成すべき能力の検討といった問題が考えられる。これらの問題を検討するための論点としては、キャリア形成支援と就職支援の違いの意識化、育成すべき能力が留学生に特化した能力か汎用的能力かの検討といったものが考えられる。これらの論点を検討する上

で、前者については、キャリアは卒業後、初職に就いた時点で終了するものではないため、VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) 時代を生き抜く長期的な視座に基づく支援も求められよう。また、後者については、グローバル労働市場を意識したグローバルなキャリア観の涵養といった問題や、その育成が留学生のみに必要なものなのかといった論点についても、併せて検討していく必要があるのではないだろうか。

次に②のキャリア教育の方法については、3.2で示した通り、多様性への配慮や共修環境の推進等が指摘された。多様性の議論を検討する上では、留学生のキャリアカウンセリングの事例を蓄積していくことも有用となろう。実際のキャリアカウンセリングの場面では、留学生自身が自分たちの強みを理解し、それを論理的に説明できるように支援が行われることも多い。また、彼らが抱える多様な悩みや日本での就職を目指す本音レベルでの動機についても、日々語られている。これらを当事者内で留めておくのみならず、事例研究などを通して発表し、企業等へも発信していくことは、留学生の就職支援と職場での定着支援、新たな政策形成にもつながっていくと考えられる。

③のキャリア形成を支援する体制については、3.3で示した通り関連部署間の連携や全学の理解・参加の促進が望まれる。これらの問題を検討するために議論すべき点としては、全学による留学生政策の位置づけの検討や、国内外でのブランディング戦略などがあげられる。留学生のキャリアや就職の側面から国際的に大学のブランド力を高めるためには、留学生の帰国後における卒業生とのネットワーキングも論点となろう。

最後に④のキャリア形成を支援する人材については、3.4で示した通り、従来から課題として取り上げられていたものの、研究の蓄積は少ない。しかし現在、大学には第三の職種や実務家教員など伝統的な大学教員以外の専門人材が増えてきている。留学生の就職支援業務に携わる専門職の職能について検討することは、大学全体としても有用であると考えられる。

表3 留学生のキャリア形成支援・就職支援をめぐる研究動向と主要論点

テーマ	主要な問題	主要な論点
キャリア教育の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・就職支援の自己目的化の防止 ・大学で育成すべき能力 ・留学生向けキャリア教育 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア形成支援と就職支援の違いの意識化 ・ビジネス日本語教育の位置づけ ・留学生特定の能力か汎用的能力かの検討 ・長期的視座に基づくキャリア教育の開発 ・グローバルなキャリア観の涵養 ・留学生固有のキャリア教育の検討
キャリア教育の方法	<ul style="list-style-type: none"> ・多様性への配慮 ・留学生のアイデンティティの担保 	<ul style="list-style-type: none"> ・英語話者への支援 ・個別就職相談の検討と相談事例の蓄積 ・多様な進路への支援 ・日本人との積極的な交流・共修 ・コストや対象留学生数とのバランス ・留学生の特性・強みの確認とその理解促進 ・留学生の特性・強みの企業等への発信 ・出身国と日本双方の文化・諸制度の理解
キャリア形成を支援する体制	<ul style="list-style-type: none"> ・全学の理解・参加の促進 ・組織間・支援教職員間の連携と責任の所在 	<ul style="list-style-type: none"> ・全学における留学生施策の位置づけ ・大学のブランディング戦略・経営戦略 ・帰国生とのネットワーキング ・イニシアチブを取る部署・教職員の検討 ・専門部署設置の必要性・可能性の検討
キャリア形成を支援する人材	<ul style="list-style-type: none"> ・留学生のキャリア形成支援・就職支援業務に必要な資質能力の特定と能力開発 	<ul style="list-style-type: none"> ・専門職設置の必要性・可能性の検討 ・担当業務の明確化 ・専門職の資質能力の特定と職能開発

出所：筆者作成

最後に残された課題を述べる。本稿では研究動向の整理について、留学生のキャリア形成支援・就職支援に関する論文を中心に行った。キャリア形成支援・就職支援という実践的性格の強い活動を対象にしたこともあり、考察の対象とした論文は学術誌掲載のものだけでなく、各種機関の紀要に掲載されたものが多く、しかも実践報告も多かった。その結果、本稿が検討する課題も、学術的な研究課題に関するものよりも、実践的な課題に関するものが多くならざるを得なかった。しかし、留学生のキャリアや就職

をめぐる課題は、本来、大学の支援だけで問題が解決するわけではない。目の前の留学生の支援に心を砕く支援者の立場からの研究に加え、入管政策や労働政策の問題も論じ、議論を大学の中に閉じるのではなく大学の外へ向かわせる研究のさらなる発展も望まれる。また、支援の質の向上のためには、支援者の専門性の確立・地位向上を目指す研究の蓄積も待たれる。

注

- 1) 表2では、“before 2007で「日本」を含む文の数”を分子、“before 2007の全ての文の数と2008-2015および2016-2020で「日本」を含む文の数の合計”を分母とした値として、Jaccard係数0.323が示されている。
- 2) 平井(2011)は、キャリアカウンセリングにおける文化的視点の重要性を論じている。アメリカの文化に根ざして生まれたキャリアカウンセリングを、文化的背景の異なる日本人に適用しようとする際には留意が必要であるとの指摘である。また、キャリアカウンセラーは、アメリカでは義務づけられている多文化間カウンセリング(国籍や人種、エスニシティのみならず、ジェンダーや宗教、性的指向など、さまざまな多様性を含む)を学ぶことが望まれるとしている。

参考文献

- 浅川晃広・白戸絹江、2009、「留学生就職個別相談の実施について－個別の支援態勢の構築に向けて」『名古屋大学留学生センター紀要』7: 21-25。
- 近田政博、2010、「国際化のなかの大学教員」夏目達也・近田政博・中井俊樹・齋藤芳子、『大学教員準備講座』玉川大学出版部、137-50。
- 独立行政法人日本学生支援機構(JASSO)、2020、『2018(平成30)年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果』。
(<https://www.studyinjapan.go.jp/ja/statistics/shinro-and-gakui/data/2018.html>, 2021.1.5)
- 藤本昌代・浦坂純子・森山智彦、2014、「続・留学生の就職活動におけるソーシャル・サポートと自律性」『評論・社会科学』110: 69-104。
- 藤本昌代・浦坂純子・森山智彦・ハッカライネン ニーナ、2012、「留学生の就職活動におけるソーシャル・サポートと自律性」『評論・社会科学』102: 39-67。
- 袴田麻里、2011、「就職に必要な日本語能力とその支援－元留学生への聞き取り

- 調査をもとに」『静岡大学国際交流センター紀要』5: 35-55。
- 原田麻里子、2010、「留学生の就職支援－留学生相談現場からみた現状と課題（特集 日本の留学生政策の再構築）」『移民政策研究』2: 40-58。
- 樋口耕一、2020、『社会調査のための計量テキスト分析』第2版、ナカニシヤ出版。
- 平井達也、2011、「キャリアカウンセリングにおける文化的視点の重要性」『異文化間教育』33: 43-59。
- 堀井恵子、2012、「留学生の就職支援のためのビジネス日本語教育のシラバス構築のための調査研究3：タイ・バンコクの日系企業などへのインタビューからの考察」『Global communication』1: 31-46。
- 堀井恵子、2008、「留学生の就職支援のためのビジネス日本語教育に求められるものは何か」『武蔵野大学文学部紀要』9: 132-40。
- 池田佳子、2019、「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-学も実践も取り込む「総合的教育プログラム設計」-」『ウェブマガジン留学交流』。
- (<https://www.jasso.go.jp/ryugaku/related/kouryu/2019/08.html>, 2021.1.5)
- 一般社団法人日本国際協力センター、2020、『留学生の就職促進に関する周知及び調査研究（留学生就職促進プログラム）成果報告書』。
- 株式会社オリジネーター、2012、『平成24年度 高度外国人材の日本企業就職支援事例集（平成24年度厚生労働省委託事業）』。
- (<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/oshirase/dl/130416-01.pdf>, 2021.1.5)
- 川口直巳・古本裕子、2010、「日本企業への就職を目指す工学系留学生への「ビジネス日本語」クラスを考える－アジア人財コンソーシアム企業に対するインタビュー調査より」『言語文化論集』32(1): 71-9。
- 小林友美、2019、「日本人学部生と留学生による就職活動の相談に用いられる相談者の表現形式」『日本語・日本語教育』3: 33-47。
- 小林友美、2018、「日本語の情報収集の談話の展開方法：大学生と留学生による就職活動の相談の談話を対象に」『日本語・日本語教育』2: 39-55。
- 久保田学、2019、「外国人留学生への就職支援の現状と対応策-大学に求められる外国人留学生キャリア戦略-」ウェブマガジン『留学交流』。
- (<https://www.jasso.go.jp/ryugaku/related/kouryu/2018/03.html>, 2021.1.5)
- 宮田弘一、2018、「大学の「キャリア教育」に関する研究-回顧と課題-」『大学論集』50: 287-302。
- 守屋貴司、2009、「外国人留学生の就職支援と採用・雇用管理」『立命館経営学』47(5): 297-316。
- 鍋島有希、2015、「外国人留学生のキャリア教育研究の動向と今後の展望」『地球社会統合科学研究』3: 45-54。

- 中村純子、2008、「留学生の就職意識とキャリア形成支援」『地域総合研究』8: 67-81。
- 西谷まり、2011、「留学生のキャリア支援－全学共通教育科目「日本事情1」における取組」『一橋大学国際教育センター紀要』2: 133-40。
- 小川正人・大平真紀子・唐木義子、2018、「環太平洋大学の外国人留学生の就職動向と就職支援の取り組み」『環太平洋大学研究紀要』13: 113-18。
- 大西晶子、2016a、「学生相談に関する近年の研究の動向：近年の留学生を対象とした研究論文のレビューから」『学生相談研究』37(2): 142-52。
- 大西晶子、2016b、『キャンパスの国際化と留学生相談 多様性に対応した学生支援サービスの構築』東京大学出版会。
- 佐藤智之・近森節子・塩田邦成・北本暢、2007、「立命館アジア太平洋大学(APU)において留学生就職率100%を安定維持させていくための就職支援プログラムの再構築」『大学行政研究』2: 161-71。
- 澤田涼、2020、「日本のピア・サポート研究の展望－論文タイトルを用いたテキストマイニング」『教育論叢』63: 33-40。
- 関智宏、2020、「日本における中小企業研究の40年－『日本中小企業学会論集』に掲載された論稿のタイトルの傾向分析－」『同志社商学』72(1): 117-55。
- 篠崎まどか、2015、「大学における留学生の就職支援の取組みに関する調査について－結果の概要と展望－」ウェブマガジン『留学交流』。
(<https://www.jasso.go.jp/ryugaku/related/kouryu/2014/03.html>, 2021.1.5)
- 志甫啓、2012、「外国人留学生の日本における就職・採用の動向と大学による支援の意義」『関西学院大学高等教育研究』2: 15-33。
- 末松和子、2010、「留学生に特化した就職支援：大学が果たすべき役割と包括的支援の基本事項」『留学生教育』15: 15-26。
- 鈴木加奈子・袴田麻里・野口直子、2020、「ふじのくに留学生就職促進プログラム「SCDP 共通プログラム」：キャリア教育と日本語教育の融合を目指して」『静岡大学国際連携推進機構紀要』2: 63-76。
- 鈴木慶・近森節子・村田陽一・亀田直彦、2011、「キャリア・オフィススタッフの育成を組織的にすすめる取組みの一考察－立命館アジア太平洋大学留学生就職活動支援の強化に向けて」『大学行政研究』6: 81-94。
- 田口香織、2009、「留学生に対する就職支援の現状と課題（特集 これからの留学生支援策を考える）」『大学時報』58(329): 60-65。
- 高本康子、2011、「就職活動に対する留学生の「意識化」－就職支援講座へのソフトランディング・プログラムについての一考察」『群馬大学国際教育・研究センター論集』10: 33-46。
- 田中京子、2016、「留学生と大学の国際化：留学生相談担当者の視点から」『名古屋大学国際教育交流センター紀要』3: 5-11。

- 寺倉憲一、2009、「我が国における留学生受入政策 これまでの経緯と「留学生 30 万人計画」の策定」『リファレンス』2: 26-47。
- 寅丸真澄・江森悦子・佐藤正則・重信三和子・松本明香・家根橋伸子、2018、「留学生のキャリア意識とキャリア支援の「ずれ」を考える 日本語学校・短大・大学（首都圏・地方）の留学生の語りから」『言語文化教育研究』16: 240-48。
- 魚崎典子、2014、「高等教育機関における外国人留学生のキャリア支援のあり方：日本の就職活動の特異性と留学生へのその周知方法をめぐって」『大阪大学国際教育交流センター研究論集』18: 11-21。
- 厨子健一、2018、「わが国におけるスクールソーシャルワーク研究の動向と課題－論文タイトルを用いたテキストマイニング－」『愛知教育大学教職キャリアセンター紀要』3: 35-44。