

言語・文化・キャリアの教育を巡る 日本語教育の展望と課題

山本 晋也

要 旨

本稿は、「日本の高等教育機関で学ぶ外国人留学生の就職支援」という社会課題に対して、日本語教育が果たすべき役割について検討するものである。留学生の就職支援に関する日本語教育の視点は、日本語や日本文化の獲得を通じたワークキャリアの形成に向いている。しかし、言語や文化の獲得を前提とした社会参加の構造が、留学生の就職を困難にしている現実がある。そこで本稿では、言語・文化・キャリアの教育を巡る先行研究を概観し、根底にあるキャリア観・言語（教育）観の批判的検討を行った。その結果を踏まえ、ワーク（職業）・ライフ（人生）の両面にわたる主観的な意識の形成過程として留学生のキャリアを捉えることの意義を主張した。留學生活の様々な経験を通じて言語・文化・キャリアが育まれていく過程を、キャリア形成の理論へと導き、理論に基づいて社会との連携・協働を促進することこそ、日本語教育が果たすべき役割であると考えている。

キーワード

留学生の就職 主観的キャリアの形成 社会構成主義 キャリア理論の構築

1. 研究背景

法務省入国管理局の発表では、平成 29 年に 22,419 人の（元）留学生が、日本国内での就労を目的として在留資格変更の許可を受けたとされる。この数字は、前年の許可数（19,435 人）と比較しておよそ 15%の増加にあたるが、しかし、それでも未だ就職希望者全体の 3 割程度に留まっているとされる¹。そこで現在、日本政府は外国人留学生の就職率を現状の 3 割から 5 割にすることを中長期戦略として掲げており²、留学生に対する日本語教育や中長期インターンシップの制度化、更にキャリア教育などを含めた特別プログラムの推進を進めている。日本社会全体の少子高齢化と労働人口の急激な減少が社会問題となっている今、日本の高等教育機関を卒業した留学生の就職支援は、喫緊の課題であると言える。

筆者は、所属先の高等教育機関（大学）にて日本語教育を中心とした留学生の教育支援

を担当している。その主眼は、大学で学ぶ留学生が、大学生活において学内外の様々な人やコミュニティと出会い、関わりを深めていく中で、言語能力の伸長を含む全人的な成長を果たすことにある。1980年代以降の日本語教育では「コミュニケーション・アプローチ」(岡崎・岡崎 1990)の隆盛を受け、学習者個人の言語知識や技能に基づくコミュニケーション能力の育成が、多くの教育現場で学習目標として設定されてきた。しかし、文化心理学を中心とする「学習」概念の問い直しを受け、特に 2000 年前後より、言語や文化を人々の相互行為や活動への参加を媒介として社会的に構成されるものとする「社会文化的アプローチ」(西口 1999、2001、石黒 2004)が日本語教育において議論されるようになる。近年では、留学生の社会参加やネットワーク形成を、言語文化教育の文脈に位置づけようとする研究(八木 2004、佐藤・熊谷 2011)も活発に行われている。本稿のテーマである日本での「就職」もまた、多くの留学生にとって「留学」という日本社会への参加のプロセスの延長線上にある、新たな社会参加のステップとして見据えられるものだと考えられる。

一方で、昨今の大学を取り巻く経済的・社会的状況は、そのような学習観・言語(教育)観とは相容れ難い現状がある。留学生の受け入れと育成、そして送り出しは入学者減少に悩む多くの大学にとって存続をかけた重要な課題であり、同時に「地域経済・社会の優れた担い手」(高坂 2015: 50)の育成を期待する社会からの要請でもある。教育や経験を通じて個人の内部に明確に積み上げられたキャリアの多寡が就職の成否を判断するがゆえに、早期からのキャリア教育が重要であるという主張が展開され、今や多くの大学で入学直後からキャリア教育を銘打った取り組みが数多く実施されるようになった(上西 2007)。そして、多くの日本人学生にとっての「英語」がそうであるように、留学生にとっては「日本語」や「日本文化(企業文化)」の獲得もまた、将来の選択肢を広げるために重要なキャリアの一つであり、それは同時に就職という日本社会への参加の可否を判断するための一材料であると捉えられている。では、日本語教育はその社会的役割として、言語や文化の教育と留学生のキャリア形成の関係をどのように捉え、支援していくべきなのだろうか。

奥田(2015)は、「ビジネス日本語」を「留学生のための就職支援としての日本語教育」と位置づけ、その教育領域を「就職・就業に必要な活動」と「職業・職種の異同に関わらず必要なスキル」、更にそれらの土台となる「アカデミック・ジャパニーズ+ α 」の3つに大別している。その上で、日本語教育関係者に限らず、大学を始めとする高等教育機関の初年次教育・専門教育の担当者やキャリア支援組織、更には企業組織との連携・協働が重要であると主張する。留学生の就職支援を考える上で、各種教育機関と企業組織とのアーティキュレーションが重要であるとする奥田の主張には大いに賛成できる。しかし、そこで果たすべき日本語教育の社会的役割とは何か、更に日本語教育はその学問分野からの知見としていかなるキャリア観・言語(教育)観を提供できるのかという議論がないままでは、言語や文化の獲得を前提とした連携・協働の構造において、日本語教育には就職支援のいわば下請けを担う以上の未来が見えてこないのではないか。

言語や文化を教授/学習可能な知識として本質化し、その獲得を社会参加の前提とする発想は、日本語教育における準備主義として痛烈に批判されている(細川 2007)。なぜなら、そのような教育を自らの社会的使命とすることは、いわば「郷に入っては郷に従え」的なキャリア観・言語(教育)観の支持に等しく、学習者に対して無自覚のうちに日本人・日

本社会への同化³を強いる結果となってしまうからである。また、準備主義的な発想は、しばしば言語や文化の効率的な教授/学習へと傾倒し、結果的に一定の基準を満たすことのできない留学生の社会参加をより困難にする恐れがある。では、言語や文化の獲得を前提とした社会構造に対して、更には、そのための支援を期待する社会からの要請に対して、日本語教育は言語・文化・キャリアの関係をどのように捉え、いかなる知見を提供することができるのか。以上の問いに答えるべく、本稿では以下の構成に基づいて論を進めたい。

まず、「日本語教育はどのような言語（教育）観・キャリア観を提供できるのか」と言う問いに基づき、キャリア研究の先駆けである心理学の知見を参考に、本稿における「キャリア」の定義をする。次に、日本社会においてキャリア概念がどのように捉えられているのかを、関連する政策や、大学でのキャリア教育の事例を中心に検討する。そして、留学生の就職や就職支援につながる先行研究を概観し、その問題点を明らかにした上で、日本語教育の分野においてキャリアを扱った先行研究・取り組み事例の批判的検討へと移る。以上の成果を踏まえ、留学生の就職支援という社会課題に対して、今後の日本語教育が果たし得る社会的役割について検討することを本稿の目的とする。

2. キャリア及びキャリア教育に対する社会の認識とその課題

現在の日本社会における「キャリア」は、個人の職業や職業経歴を表す狭義のキャリアと、個人の生涯や生き方の全てを含む広義のキャリアがしばしば混在して用いられている。近年では日本語教育の研究や実践においても、留学生のキャリア形成を標榜した取り組みが散見されるが、果たして「留学生のキャリアとは何か」が議論されることは少ない。そこで本章では、以降の論を進める上でのキャリア概念を定義すべく、渡辺（2007）を中心にキャリアを巡る心理学の研究とその歴史を概観する⁴。その定義に基づき日本社会に生きる私たちがいかに「キャリア」を捉えているのかを眺めたときに、どのような問題が存在するのかを述べる。

2.1 キャリア理論のパラダイム・シフトから見えるもの

下村（2015）によると、キャリアという概念、更に人生における個人のキャリアと職業の関係を巡る諸研究の発端は、20世紀初頭のアメリカで発生した若年層の就労問題であるという。地方都市からの求職者や欧州からの移民の増加という社会状況を踏まえ、個人の適性や職業の将来性などを考慮しない場当たりの就職斡旋が行われる現状に対し、自己理解と職業理解の重要性を訴えたのが、当時ボストンの職業紹介所で若年就労支援を行っていたフランク・パーソンズ（Parsons, F）であった。自身の適性と職業とのマッチングを合理的に推論した上で職業選択に当たるべしとするパーソンズの職業選択理論は、今日のキャリア・カウンセリング理論が今なお立ち戻るべき原点であるとされる。

その後、心理学の分野で「人と職業の関係を総合して表現する概念」として「キャリア」という言葉が用いられるようになったのは、1950年代に入ってからのことであるという（渡辺 2007：5-9）。中でも、キャリア理論の先駆けとなったのが、ドナルド・E・スーパーの「キャリア発達理論」（Super 1980）であった。スーパーは、キャリアとは職業との関

わりにおいてのみ定義されるのではなく、個人が経験する多様な人生の役割とその取り組みによって形成されるものと考え、自己概念⁵を中心としたキャリア発達理論を提唱した。その理論的特徴は、キャリア発達に「時間」(ライフ・スパン)と「役割」(ライフ・スペース)の考え方を取り込み、キャリアを、人間の発達と緩やかに関連づけられた職業や環境との相互作用の中で、個人の解釈や意味づけによって形作られていくプロセスとして捉えた点にある(Super 1980)。そして、これまでのキャリア支援の関心であった就業期間における仕事との関わり方としての「ワークキャリア」以外に、仕事に就く期間を含めた人生全体の「ライフキャリア」をいかに支えるかという視点から、人と職業との関わりを捉え直した。渡辺(2007)は、人が生きること・経験すること全ての中に個人のキャリアが関わっているというスーパーの理論が、キャリアを巡る研究・実践の潮流に大きな転換をもたらし、今なお日本のキャリア教育にも多大な影響を与えている点を指摘している。

しかし、21世紀に入り、世界経済の情報化・グローバル化の進行に伴って、個人の生き方における職業との関係性は大きな変化を迎えている。少なくとも1つの職業や組織を前提として安定したキャリアを描くことが困難になり、不安定かつ流動的なキャリア理論が求められる中で登場したのが、マーク・L・サビカスの提唱した「キャリア構築理論」(サビカス 2015)であった。サビカスの理論は、スーパーのキャリア発達理論の拡張版として、社会は言説によって構成されるとする社会構成主義(ガーゲン 2004)⁶を背景に展開した。キャリアとは、外的環境への適応の過程であり、また、言語によって自己の一貫性(アイデンティティ)を形成し維持することである。そのためには「できる限り人と話し、社会と向き合い、その中で目まぐるしく変わっていく自分と職業との位置関係をつかみ、自分と職業とを重ねあわせる作業」(下村 2015: 17)が必要であり、その中核として個々のライフテーマが重要であることをサビカスは主張する。スーパーが「人生における役割」という客観的なキャリアを提唱したのに対し、サビカスは「言語による自己とアイデンティティの形成」という主観的キャリアの構築を説く。渡部(2015)は、急激な環境の変化に自己を見失わないよう「ライフテーマの発見」を命題としたサビカスのキャリア理論が、人と職業をつなぐキャリア・カウンセリングの現場にも大きな変革をもたらしているという。

以上、およそ100年に及ぶキャリア理論の発展の系譜において、パラダイム・シフトを代表する3名の論者の理論を取り上げた。本稿において示されたのはそのわずか一部であり、また、キャリア概念自体は様々な研究者によって研究され、定義されている。しかし、渡辺(2007: 12)は、キャリア概念が論じられる社会的状況や時代背景、更には個人の側面などによってキャリアの多面性が生じる点を指摘した上で、それは決してキャリアの概念そのものが多義的であるわけではなく、あくまで人と職業との関わりを考える上で根底にある価値観を定義づけることの意義を主張する。そして、「キャリア」という言葉に内包される共通性として、①人と環境との相互作用の結果、②時間的流れ、③空間的広がり、④個別性の4点を挙げている。過去・現在・未来に渡る時間軸において、個人はどのような社会的役割を担うのか。またその役割は、環境との関係においていかに個人の発達と影響し合うものであるのか。就職、および就業中のワークキャリア形成のみならず、それらを含むライフキャリアをいかに育むかという視点が、キャリア概念の把握には不可欠であると言える。

以上を踏まえて、本稿においては「ワーク（職業）とライフ（人生）の両面から、他者や環境との関わりにおいて主観的に形成される自己のあり方」としてキャリア概念を理解し、以降の論を進めていきたい。

2.2 日本におけるキャリア教育の現状と課題

現在、日本における「キャリア」とは、「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖およびその過程における自己と働くこととの価値付けや価値付けの累積」（文科省 2004：7）と位置づけられている。ここでいう働くこととは、「個人がその職業生活、家庭生活、市民生活等の全生活の中で経験する様々な立場や役割を遂行する活動」（同上）と幅広く捉えられており、前述したスーパーに代表される発達のキャリア理論からの影響が窺える。また、「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書（厚生労働省 2002）によると、「キャリア」とは「時間的持続性ないしは継続性を持った概念」と定義づけられている。これらの定義からも、キャリアとは単に就職や昇進などの職業経歴を指す言葉ではなく、人がその生涯において経験する「働くこと」に関わる継続的なプロセスと、それらを包括する個人の生き方そのものを含むものであると言える。しかしながら、これら理念の具現化としてのキャリア教育の現状は、必ずしもそのような個人の生き方全体を見据えて実施されているとは言えない現状がある。

「キャリア教育」という用語が文部科学省の政策文書において最初に登場したのは、1999年のことである⁷。当時は、バブル経済の崩壊に伴い、年功序列や終身雇用制に代表される日本的な雇用制度に陰りが見え始め、新卒者のフリーター志向や、3年内離職率の増加が職業的問題として表面化した時代であった。児美川（2007）は、このような時代背景におけるキャリア教育の必要性が、教育機関における進路指導改革としての文脈ではなく、若年雇用対策を主眼として推進されたものであることを指摘している。つまり、個人が生きること/働くことをどう捉えるか、人生の中にどう位置づけるかという教育的視点ではなく、今後の日本経済を担う若年層のワークキャリアをいかに形成するかという、いわば経済的課題の解決を中心に、教育のあり方が構想されていたのである。更に、そのようなキャリアの形成は、教育によって実現可能なものであり、できるだけ早期に進めることが肝要であるということが主張された結果として、日本のキャリア教育は、小学校段階などの比較的早い時期から、「職業への親しみを持つ」ことを目的として、個人の発達に応じた形で実施されるようになっていった。

上西（2007：2）は、大学が学生のキャリア支援に積極的に乗り出すに至った背景として、「政策的な要請」「入学者確保の必要性」「企業側の要請」「動けない学生への対応」「学生の権利保障」の5点を挙げている。中でも注目したいのは、「企業側からの要請」である。若年層の就職に関する諸問題に対して、学生の職業観・職業意識の未熟さや根本的なコミュニケーション能力の低下が経団連から指摘⁸されたことを受け、経済産業省（2006）は「職場や地域社会の中で多くの人々と接触しながら仕事をしていくために必要な能力」としての「社会人基礎力」⁹の定義・検討を開始している。やがてその議論は、大学の教育内容と社会の実態との乖離を問題視し、大学の責務として「基礎学力や専門的知識に加えて社会人基礎力の育成を担うべき」とする言説を構成していく。しかし、従来の社会人

は果たしてそのような能力を前提として円滑な社会参加を実現していたのだろうか。かつては、就職を契機として「社会人」となっていく過程において、徒弟的・周縁的に仕事や企業文化が学ばれていくものだとする考えが中心であった。世界的な情報化・グローバル化の動きに加え、教育政策や経済状況の急激な変動などの複数の要因が、そのような能力を養う環境とリソースを企業から奪い、結果として対人関係の構築や環境への適応に悩む「動けない学生」を生み出したのではないか。また、非正規雇用や派遣労働などの雇用形態の多様化が、学生にとってより一層職業選択を困難にしていることも指摘されている(上西 2007: 17)。だとすれば、そのような基礎的能力の獲得を前提としたキャリア観、および「社会人基礎力」の育成を目指すというキャリア教育の方向性も、再度慎重に議論される必要がある。

2.3 言語・文化・キャリアの教育に共通する「準備主義」

日本におけるキャリア教育の現状と課題を踏まえ、本稿において指摘したいのは、このように社会人基礎力を土台として円滑な就職を促進しようとするキャリア教育のロジックが、今や日本人学生に限らず、留学生の就職においても適用されているという点である。多くの教育機関等において、日本国内での就職を希望する留学生を対象としたキャリア教育実践の中身が、就職活動における敬語表現やマナー講習だったという話は珍しくない。もちろん、日本の「就職活動」を巡っては、他国と比較して独特の習慣・様式が多いことから、実施時期や内容を検討した上で何らかの対策をすることには異存はない。しかし、総務省が企業・留学生の双方を対象に「就職活動における改善点」について調査した結果¹⁰からは、日本語・日本文化への習熟に加え日本での「就職」そのものに対する理解の深まりを期待する企業側と、日本語や就職活動の仕組みの理解に困難を感じている留学生との間に「すれ違い」とも言うべき現状が明らかにされている。このすれ違いを教育によって解決することが、日本語や日本文化の獲得を前提とした社会構造の課題であり、言語・文化・キャリアの教育に共通する準備主義的な発想の論拠となっている。しかし、その是非については、冒頭に述べた通りでもある。今あらためて、育成すべき留学生のキャリアとは何か、それはいかにして育まれるものなのかを議論する必要があるだろう。

3. 「高度人材」というキャリアモデルを巡る現状と課題

山本冨里(2014)は、日本語教育が戦後の国家政策の中で、その時々の方勢に従って様々な名目と意義を与えられてきたことを指摘している。では、留学生の就職支援という社会課題に対して、その支援を担う日本語教育の役割は、どのような時代の流れの中で登場したのか。本章では、まず留学生の就職・就職支援に関する調査や研究の動向を概観する。そして、主に大学・大学院で学ぶ留学生を対象にした「高度人材(グローバル人材)」というキャリアモデルを巡る現状と課題について整理する。

3.1 留学生、および留学生の就職を巡る社会の認識

1970年代から1980年代にかけて経済の高度成長期を迎えた日本は、1983年に通称「留

学生 10 万人計画」を打ち出し¹¹、アジアを中心に多くの留学生の受け入れを行ってきた。その背景にあった理論とは、発展途上国を中心とした人材に日本の先進的な科学技術教育を提供することで、国際援助・国際貢献を実現しようする「途上国援助モデル」、および十八歳人口の減少を見据えた「高等教育の学生定員確保モデル」であったと言われている（横田・白土 2004：24）。この段階で、日本で学ぶ留学生にとっての理想的なキャリアとは、帰国後に日本で学んだ知識や技術を生かし、将来的に母国と日本の経済的・文化的連携を促進するいわゆる「ブリッジ人材」として活躍することにあった。しかし、2003 年に当初の 10 万人という数値目標が達成される頃、世界経済のグローバル化に伴って、帰国を前提とした留学生のキャリアモデルに大きな変更が生じ始める。それが、日本企業への就職を通じて、日本経済/社会の活性化に直接的かつ積極的に貢献する「高度人材（グローバル人材）」モデルである。

日本経済の活性化や大学のグローバル化に貢献する高度人材の獲得と、受け入れ後のキャリアプランに関しては、2007 年の「アジア人財資金構想事業」¹²、および 2008 年の「留学生 30 万人計画」において政策の方向性が打ち出されている。特に、「高度人材モデル」が想定するキャリアプランにおいては、高等教育機関での学習やその後の職業従事を通じて、高度知識や先進技能の獲得というワークキャリアの形成が提唱されている。しかし、高度人材の受け入れと活用を巡る政策において、高等教育機関/受け入れ企業の側には、英語対応や事務手続きの簡素化、更には成果主義を前提とした待遇・評価制度の導入などが提案されている¹³が、環境面の整備もまだ十分には進んでいない現状がある。また、2012 年には「高度人材に対するポイント制による入国管理上の優遇制度（高度人材ポイント制）」が導入されているが、利用者数 2000 人という初年度の政策目標に対して、その数字が達成されたのは政策実施からおおよそ 2 年後の 2014 年のことであった。その後、幾度かの政策の見直しを経て、2018 年にはおおよそ 1 万人の高度人材が日本国内に在留しているとされるが、依然として「高度人材」としての留学生の採用・活用には大きな課題が残されていると言えよう。

このような実態を踏まえて、福嶋（2016）は日本企業への就職を実現した留学生、および留学生を採用した企業、関係省庁の担当者への聞き取り調査を行った結果として、政府・企業・留学生の間に、深刻な政策と実態のギャップが生じていることを指摘している。福嶋の調査によれば、高度人材の受け入れと活用を通じて日本社会のグローバル化と経済発展への寄与を期待する日本政府の意向に対して、実際に留学生を採用する企業の多くは、彼（女）らにむしろ日本人と同じ社員としての働き方を期待しているのだという。また、政府から高度人材としての活躍を期待される留学生も、そのようなキャリアプランを思い描いて日本企業への就職を希望するのではなく、あくまで「個人の幸せの追求」（福嶋 2016：170）の結果として、日本企業への就職を想定しているのだと福嶋は指摘する。

また、「高度人材」の就職というキャリアモデルを巡る言説は、日本語教育の立場から「日本企業へ就職した元留学生のライフストーリー」を調査した三代の研究（2015）においても批判的検討がなされている。三代（2015）はインタビュー調査を通じて、ある留学生が日本での就職へと至るプロセスにおいて、グローバル人材（高度人材）というモデル・ストーリーを文化資本として利用していたこと、同時に、そのような語りを内面化すること

で、自らの置かれた環境との文化的ギャップをより強固にするというジレンマが生じていたことを明らかにした。その上で、「グローバル人材（高度人材）」というモデル・ストーリーを批判的に検証し、個々の多様なストーリーを社会と共有することの意味を述べる。

これらの先行研究が示唆するものは、留学生を受け入れる日本社会側の態度として、高度人材としての留学生が日本のグローバル化や経済的発展へと貢献することの意味を議論すべき時期に来ているということである。その際には、2章で定義したワーク（職業）・ライフ（人生）の両面にわたる主観的な自己のあり方をどのように支えていくかという、長期的なライフキャリアの視点が有効となろう。そのような議論が日本社会において行われることは、政策・企業・留学生の間をつなぐ多文化共生の土壌の構築に大きく貢献するものと考えられる。

3.2 留学生の就職支援に関する先行研究の課題

日本学生支援機構（JASSO）の調査¹⁴によると、2017年5月時点で、267,042人の留学生が日本の高等教育機関/日本語教育機関で学んでおり、その数は前年比で27,755人（11.6%）もの増加を見せているという。「留学生30万人計画」という目標に向けて、この数字は増加傾向にあることが予想される。一方で、日本へ留学する留学生の背景は、国籍や年齢、留学動機など個人のバックグラウンドの多様化が進み、また留学先も首都圏・大都市圏に限らず、今や日本全国の各都市へと受け入れが広がっている。こうした現状において、留学生の就職や就職支援につながる方策は、いかに実施されるべきか。官公庁、民間団体を始めとして留学生の受け入れを行っている高等教育機関等が実施した調査・研究の概観からは、以下の課題が浮かび上がってくる。

1. 留学生の就職に関する調査研究の多くが意識調査・実態調査に終始しており、個人のキャリア観・価値観に言及していない
2. 首都圏・大都市圏における調査が大半であり、地方都市に学ぶ留学生や地場企業への就職を巡る情報が少ない
3. 留学生や地域・企業の声に基づき両者の接続を構想する試みが積極的に行われているが、決定的な支援策を見いだせていない

1に関して、留学生の就職が日本社会全体の課題として取り上げられるにつれて、官公庁や高等教育機関、民間団体などによる留学生や企業を対象とした各種調査が実施されるようになった（厚生労働省2008、労働政策研究・研修機構2009、日本経済団体連合会2010）。しかし、それら調査の多くが、留学生や企業を対象にした意識調査・実態調査に留まり、「就職希望の有無・内容等の把握を超えて、その背景にある個々人の生き方や働き方を規定する価値観やキャリアについてのプラン、デザインに踏み込んで調査したものはほとんどない」（末廣2013：280）ことが指摘されている。この傾向は現在も続いており、特に各省庁の実施する調査結果から留学生の就職にまつわる全体的な状況を把握することはできないが、その知見と留学生個々のキャリアとを結びつける手立ては今もなお乏しいと言える。

また、2に関して、前述した日本学生支援機構の調査結果から、留学生の就職は首都圏・

大都市圏に所在する企業が全体のおよそ7割を占めていることが分かる。地域別の割合で見れば、東京(47.7%)が圧倒的に多く、次いで大阪(10.2%)、神奈川(5.6%)、愛知(4.9%)、福岡(3.6%)と続いている。また、最終学歴別では、大学(46.0%)、大学院卒(27.2%)でこれもおよそ7割を超える数字となっている。そのゆえ、必然的にこれら地域の高度人材を対象とした調査が数多く実施されることになる。しかし、現在留学生の就職および就職支援が喫緊の課題となっているのは、むしろ恒常的な人手不足に悩む地方都市や地場産業に顕著である。だが、これらの地域や企業においては、受け入れのノウハウや事例が少ないことから、留学生の受け入れに二の足を踏んでしまうケースも少なくない。同時に、留学生側としても、地方都市における就職のモデルケースが少なく、また情報も集めにくいことから、やはり首都圏・大都市圏へと関心が移ってしまう。

そこで、近年では地方自治体や大学を中心に、県内就職を促進する取り組みや、県内における留学生受け入れの現状と課題を把握しようとする研究(袴田 2009、古本 2010、末廣 2013、福岡 2015)が実施されている。しかし、それらの多くが3に述べるように、留学生と地域社会/地場産業の声を互いに聴くことで両者の接点を探る中、両者を結び付ける有効な手立てを見いだせていない。その背景には、実質的な求人数の少なさや、首都圏・大都市と比較しての人や地域における文化資本の問題などがあり、解決すべき課題は多い。現状の抜本的な改革は難しいが、ここでひとつの可能性として検討すべきことは、3.1でも述べた「高度人材の就職」という言説の再検討である。

栃木県内の留学生のキャリアデザインについて調査した末廣(2013)は、「国を問わず最適な立地や人材マネジメントによる事業展開を目指す企業と、そうした企業での国境を越えての活躍を目指すモチベーションの高い人材が、それぞれ「グローバル企業」、「グローバル人材」の「典型」として、一括りに語られがち」(末廣 2013: 280)である点を問題視する。そして、「地域の留学生はグローバル人材か」という問題意識から、多様化し分散する留学生・企業の実態についてより詳細に調査を行う必要があることを主張する。末廣の指摘は、日本社会において就職支援を行うべき典型としての高度人材という言説を批判的に捉え直し、彼(女)らの置かれた社会的現実 に即したキャリア教育/就職支援を構想することの必要性を物語っている。

そのためには、実際に日本国内での就職を実現した留学生、および採用を行った企業双方の声を聴くこともさることながら、両者の声がどのような社会的・文化的文脈から生じているのかを問う視点が求められるだろう。本稿 2.1 ではキャリア概念を「ワーク(職業)とライフ(人生)に関わる主体的な自己のあり方」と定義したが、その形成に至るまでの過程でどのような他者や環境とのやり取りがあったかを見過ごすことはできない。受け入れ側である高等教育機関/企業においても、彼(女)らの留学生活やその先にある就職を通じてどのような人材を育成し、結果として彼(女)らとどのような社会を築いていくのかという市民性教育の視点(細川・尾辻・マルチェラ編 2016)が重要となる。そのような視点の構築は、多くの留学生に対して日本での留学生活の受け入れを担う日本語教育においてこそ、十分に検討されるべき課題であると考えられる。本稿が、日本語教育の分野から留学生の言語・文化・キャリアを巡る支援のあり方を検討しようとする理由は、正しくその点にある。

4. 日本語教育における言語・文化・キャリアの研究

前章では、留学生のキャリアモデルとして日本社会に流通する「高度人材」という言説を批判的に検討することの意味について述べた。また、留学生の就職に関連する先行研究の課題として、より個に密着した形でのキャリア研究が必要であることを確認した。では、現在の日本語教育において留学生のキャリアはいかに捉えられているのか。また、そこに日本語教育の中心的課題である言語と文化の教育はどう関わっているのだろうか。

4.1 ビジネス日本語における現状と課題

日本語教育において、外国人の就職や就職支援に関しては「ビジネス日本語」の研究・実践がその中心的役割を担ってきた。奥田（2015）によると、ビジネス日本語の黎明期においては、実際に日本でビジネスを行う人々（ビジネスパーソン）や企業を対象として、敬語やビジネスマナー等の言語文化形式の教育を行うものや、職場内で行われるコミュニケーションの様態を明らかにしようとする研究が主流であったという。そして、2007年の「アジア人財資金構想」以降、その研究対象は日本企業への就職を希望する留学生へとシフトし、特に専門教育の視点から実施されたビジネス日本語教育の実践報告や、より良い教育実践のための教材開発やシラバス構築を目指す研究（堀井 2008、渋谷・中井・菅長 2016）、実際のビジネス場面におけるコミュニケーションの内実について明らかにしようとする研究（近藤 2007）などが実施されるようになる。また、それらの研究が進むにつれ「ビジネス日本語とは何か」という枠組みそのものを問い直す研究（栗飯原 2017）も現れ始めている。一連の研究成果を踏まえて、近年では、大学での学びを総合的に実現するためのアカデミック・ジャパニーズや、大学で実施されるキャリア教育、更には実際に留学生の採用やインターンシップに取り組む企業との有機的連携の可能性を模索する方向へと進んでいる¹⁵。

しかし、時代の変遷やそれに伴う経済・社会的状況の変化に応じて、教育対象や教育内容の変化が求められる中で、関係者の中でもビジネス日本語とは何かという理念の共有には至っておらず、その学問領域や射程を捉え直す動きも続けられている。また、なかの（2013）が指摘するように、ビジネス日本語における研究や実践の多くが依然として受け入れ側としての日本社会・日本企業を中心に構想されている点で、同化主義的な思想を持つものであるという批判を乗り越えられていないという現状もある。今あらためて、「ビジネス日本語」というカテゴリーを超えて、日本社会における「キャリア」とは何か、そこで検討し教育すべきものとは何かを広く議論する必要がある。

特に、経済・情報・社会のグローバル化の影響を受け、人間の生涯発達とおよそ緩やかに関連づけられたキャリアモデルが次第に崩れていく中で、日本では職業うつやハラスメント、過剰労働などの労働問題が表面化している。ワーク・ライフ・バランスという標語が示す通り、人が生きることと働くことの間をいかに捉え、それを社会の中でどう実現していくかということは、日本人・留学生の別を問わず十分に検討すべき課題であるといえる。その際、就業期を支えるワークキャリアの形成に留まらず、長期的な個人の生き方としてのライフキャリアをいかに形成するかという視点からは、変わり続ける社会と自己

との関係性を捉えるアイデンティティの形成・維持が重要となろう。この点に関しては、人が生きることと言語・文化の関係を問う日本語教育の立場からも、豊富な知見を提供できるのではないかと考えられる。

4.2 ワークキャリアからライフキャリアの支援へ

言語表現やコミュニケーションのあり方を教える/学ぶことは、留学生のどのようなキャリアを支えようとしているのだろうか。その視点から先行研究を概観したとき、まずは言語や文化の学習と、日本での就職を直接的に結ぶワークキャリアの形成を目指す研究や実践が見受けられる。一方で、近年では日本語教育の実践として、過去の経験の振り返りや将来設計の作成などの言語活動を取り入れた実践や、企業や地域社会の人々と留学生の対話の場を教室に設定した実践、個々の人生の物語としてのライフストーリーを書く・聞く活動を取り入れた実践などが実施されている。また、そうした実践に参加した留学生の声を聴くことで、彼（女）らにとってのキャリアや学習そのものの意味を明らかにしようとする研究も散見される。これらの研究/実践は、個人に内在する経験や思考の言語化を通じて、留学生の過去・現在・未来をつなぐ生き方としてのライフキャリアの形成を目指すものとして位置づけられる。

例えば、柳田（2011）は、大学の学びに必要なアカデミック・コミュニケーション・スキルの育成を目指して、個人の自己認識や将来設計を可視化する活動を取り入れた実践について報告している。書くこと・話すことを通じて自己理解の深化を目指した取り組みは、長期的なキャリアプランへとつながる可能性があると同時に、個人の学びを支えるスキルとしての日本語を育成することにもなる。過去・現在・未来の自分を可視化する言語活動の実践は、大学生活を支えるキャリア形成を主眼とした山本（2017c）の実践においても確認できる。

大学におけるキャリア支援の一環として、教育実践を通じて留学生と企業関係者を有機的に結びつける取り組みを行っている例としては、西谷（2011）、紙矢・三代（2013）等がある。特に、紙矢・三代（2013）においては、地域の中小企業の関係者と日本での就職を希望する留学生の対話の場を教室に設定した実践が、就職という社会参加へ向けた実践研究として報告されている。留学生と企業を結ぶ場を教育実践の中に設けることは、両者に新しいネットワークをもたらすという意味でも価値があると言える。また、太田（2017）は、ライフストーリーを語り、聴き、書くという活動を通じて、自身の大切にしている価値観を明らかにし、人生の指針を見出す実践を行っている。サビカス（2015）は自身のキャリア理論の核として生涯にわたる「ライフテーマの発見」を主張したが、ここで言われている人生の指針もまた、主観的な自己のあり方を構成する一助となるものであろう。思考と表現の往還による固有のテーマの発見は、「総合活動型日本語教育」を提唱した細川（2004）の実践の主題でもある。

更に、こうした活動は大学などの高等教育機関に限定されるものではない。萩原（2010）は、人生（ライフ）を考えるという視点から、過去の思考や経験を辿り、将来を思い描く活動を通じて、個人の情意面とライフキャリアの発達へとつなげるための活動を日本語学校というフィールドで実施している。また、直接的にキャリア教育を標榜してはいないが、

佐藤（2008）は、日本語学校の大学院進学クラスにおいて、他者との対話・協働を通じて研究計画書を作成する「研究計画デザイン」の活動が報告されている。佐藤の実践は、研究計画書の作成という活動を媒介として、将来に悩む留学生が自身の生き方に気づくことを見据えたものであった。

このように、人が生きること、すなわち留学生個人の人生を支えるという視点から、日本語教育の実践として企業や地域社会とのつながりを構築する試みや、過去・現在・未来という時間軸の中で自分の経歴や思考を辿り、言語化・可視化を行う実践が多数報告されている。その背景には、1章で述べた社会文化的アプローチに基づく学習観・言語観を巡る議論がある。言語や文化の教育および学習が社会の中でどのように構成されているのか、そこにどのような人や組織が関わっているのかという観点に基づいて言語教育を問い直す流れの中で、留学生の長期的な生き方を支えるライフキャリアの実践は、日本語教育の新しい潮流になりつつあると言える。

4.3 ライフキャリアを支援する研究の視点とその課題

ここまで、就職を始めとする留学生のキャリアに関する日本語教育の研究動向を概観してきた。「ビジネス日本語」教育/研究の発展に始まり、全体的な傾向を把握しようとする調査研究からより個に密着した研究へ、また、就職および職業従事を円滑に行うためのワークキャリアの形成と共に、長期的な個人の生き方としてのライフキャリアの支援へと移行する日本語教育の新しい潮流を確認した。では、個人のライフキャリアの形成を日本語教育が支えるためには、今後更にどのような研究が必要なのか。本稿の議論からは、以下3つの研究的視点が示唆される。

1. 主観的な意識の形成過程としてキャリアを捉えること
2. 留学生活における「時間」と「空間」を研究対象とすること
3. 個人の経験した「時間」と「空間」に対して質的にアプローチすること

4.3.1 主観的キャリアの形成に言語や文化はどう関わるのか

日々刻々と変化する社会状況の中で、長期的な自身の生き方を支えるためのキャリアを、本稿 2.1 では「ワーク（職業）とライフ（人生）の両面から、他者や環境との関わりにおいて主観的に形成される自己のあり方」と定義した。このような主観的キャリアの形成においては、過去から現在、そして未来へと連続する時間軸において自己がどのような役割を担っているのかという意識の内省が必要であるとされる（サビカス 2015）。だからこそ、主観的キャリアの形成という観点に立ったとき、日本語教育の教育実践として過去・現在・未来にわたる自己の可視化や、書くこと・話すことを通じた自己理解の深化をめざすことには、キャリア教育としての大きな意味があると言えよう。しかし、ここで重要なことは、個々の意識の内省を主眼とした活動において、言語と文化の意味をどのように捉えるかという研究的視点である。

Neuman & Nave（2009）が指摘するように、言語は意識を内省し自己を構成する上で必要となり、また、内省には周囲の環境や他者との関係構築の経験が欠かせない。ここで

言う言語や文化とは、知識として本質化され外部から与えられるものではなく、個人のライフテーマに従って内的に構成されたものであると捉えられる。そのような視点から、ライフキャリアの形成を目指した日本語教育の新しい潮流を眺めたとき、教育実践としての取り組みは数多く報告されているものの、様々な言語活動において言語や文化がいかに認識されているのか、それが個人のキャリア意識の形成にどう関わっているのかという理論的背景まで踏み込んだ研究は数少ない。ゆえに、主観的なキャリアの形成過程における言語・文化・キャリアの関係を明らかにすることは、今後の日本語教育に課せられた研究的課題であると言える。

4.3.2 「時間」と「空間」の中で言語や文化はいかに育まれているのか

更に言うならば、主観的なキャリアの形成に言語や文化がどう関わるのかを解明するためには、その研究対象を教育の場やそこに参加した個人の経験のみならず、2 で述べた留学生生活全体を構成する「時間」や「空間」へと広げていく必要がある。多くの留学生在日本での「就職」へと至る過程には、大学学部ないしは大学院の在学期間、更には母国や日本国内の予備教育機関で日本語学習を開始した時点まで遡れば、相当な時間の経過があるだろう。長期的な時間の流れの中で、就職という人生の大きな転機となる決断はいかに選択されたのか。更に、その選択に至るまでに経験した人との出会いや環境との相互調整の過程で、言語や文化がいかに育まれたのかという研究的視点を欠くことはできない。

山本（2017a, b）は、日本での就職を実現した留学生へのインタビュー調査において、進路の選択から就職活動へ、更に、就職活動を経て日本国内での就職の実現へと向かう共通の時間軸の中に、言語を含む留学生個人の全人的な成長の過程を見出した。そして、その成長の過程は、留学生にとっても自らの「キャリア形成の過程」として認識されており、またそれは一人ひとり異なる固有の経験として語られていたと述べている。このように言語的伸長を含めた全人的な成長へつながる固有の経験の語りが、どのような「時間」と「空間」の中で生じているかを考察の対象とするためには、質的研究の手法が参考になるだろう。

4.3.3 個人の経験した「時間」と「空間」にどうアプローチするのか

質的な研究手法を用いる上で最も困難なことは、その成果としての知見をどのように提示し、誰と共有するのかという点である。岡田ら（2017）は、キャリア形成に関する経験の語りを「何らかの形で言語化しモデル化することができれば、人の生き方の様々な側面を、具体性を残しつつも、一定程度抽象化された智恵として提示し、実践に活用することができる」（p. ii）と考え、データに密着した分析から独自の理論モデルの生成を目指す「修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（M-GTA）」（木下 2007）の手法を用いてキャリア研究を行っている。また、番田（2015）は「複線径路・等至性アプローチ（TEA）」（安田・サトウ 2012）の手法を用いてキャリアの語りを図式化し、その選択へとつながった個人の経験の意味や、社会的背景について言及している。前掲した山本（2017a, b）の研究も、この TEA のアプローチを採用したものであった。安藤（2018）は、働くことの意義に悩み大学中退を選択した男性の語りの分析に「質的データ分析手法（SCAT）」（大谷 2013）を用いることで、彼にとっての働くことの意味の構造を示している。紙幅の都合上、それぞれの研究手法についての詳細な記述は割愛するが、いずれも個人の経験の語りに研究的な意味を見出していること、そして語りに基づいて個人の変容が生じるプロセス

や、プロセスの構造を理論（モデル）として示す点に研究の特徴がある。

以上、3つの研究的視点に従い、就職にまつわる時間と空間軸を研究対象として個人の主観的な意識形成の過程を明らかにすることで、言語・文化・キャリアを結ぶ留学生のキャリア理論（モデル）構築が可能になると筆者は考える。そして、そのような理論の構築は、今後の日本語教育が果たすべき社会的役割にもつながるものであると言える。

5. 言語・文化・キャリアの教育を巡る今後の展望と課題

前章では、日本語教育におけるキャリアを巡る研究と実践の現状を踏まえて、ワークキャリアからライフキャリアの形成へと向かう日本語教育の新しい潮流を確認した。そして、日本語教育は言語・文化・キャリアの関係をいかに捉えるのかという課題の解決に向けて、3つの視点からの研究的アプローチを提唱した。本章では、主観的キャリアの形成を支える日本語教育の実現が、社会に向けてどのようなエンパワメントとなり得るのか、そのために誰に向けて何を発信する必要があるのか、その展望と課題として以下の3点について述べる。

5.1 留学生のキャリア理論（モデル）の構築へ向けて

ワーク（職業）・ライフ（人生）の両面における留学生のキャリアは、だれがいかにして支えるべきものなのか。奥田（2015）がビジネス日本語の領域に関連する組織との協働の枠組みの中に設定したように、それは、留学生の受け入れを行う大学・企業・地域社会が一丸となって包括的な視点から議論されるべき問題である。留学生にとってのキャリアとは何か、更に、それを全体としていかに育ていけるのかという認識をすり合わせていくために、日本語教育が取り組むべき課題として、言語文化教育の視座に立った留学生のキャリア理論（モデル）の構築が重要であると考ええる。

総務省の実施した調査結果¹⁶では、企業にとっての留学生採用における課題として「社内のキャリアパスやロールモデルをうまく説明できない」ことが第一に上げられている。企業にとって、働き方・生き方を含む個人のキャリアパスを提示することは、留学生の採用はもちろん、早期離職を防ぐことにもつながる重要な課題である。しかしながら、3章で言及した通り、多くの留学生にとって日本国内での就職は、日本語・日本文化の獲得を前提とした高度人材によるものというモデル・ストーリーに支配されている。また、大規模調査の多くが高度人材や都市部を対象としており、多様化・地方化の進む個々のキャリアに言及していないことも指摘されている（末廣 2013）。ゆえに、企業に限らず、受け入れ側の日本語学校や高等教育機関、更には地域社会全体においても、個人としての留学生がどのようなライフキャリアを描くことができるのか、そのビジョンを共有する事が出来ていないのである。

日本国内での就職を巡る留学生の声を拾い上げ、主観的なキャリア形成のプロセスを描く研究は、社会学・心理学の分野で現れ始めているが、日本語教育では未だその数は限られている。しかし、言語や文化の教育/学習をその専門とし、制度的にも多くの留学生の受け入れを担う「日本語教育」だからこそ、留学生のキャリア形成に独自の視点から関わる

ことができ、またそれは学問的・社会的責務としても真摯に取り組むべき課題であると考えられる。留学から就職へと至る時間と空間において言語や文化はいかに育まれてきたのか、それはどのような経験と社会的文脈に基づくものであったのか。その語りを集約し主観的なキャリアの形成過程として理論（モデル）化を目指すことは、留学生の就職支援という社会課題を巡る現状認識や制度へと働きかける一歩となる。

4章で見たように、キャリアを巡る日本語教育の課題は、新たな潮流ともいえる実践の豊富さに対しそれらを結ぶ理論（研究）の弱さにあった。準備主義的/本質的なキャリア観・言語（教育）観を乗り越える実践の構想は、日本語教育的な視点からのキャリア理論に基づいてこそ可能となるのではないか。そして、そのような理論と実践の往還が繰り返されることで、キャリア形成を巡る個人の語りは社会的現実を構成する言説へと働きかけるための力となると考えられるのである。

5.2 言語・文化・キャリアの教育を巡る言説の捉え直しへ向けて

2章では、日本のキャリア教育及び留学生の就職支援に共通する問題として、個人の能力の有無を社会参加の前提とする準備主義的な発想があることを指摘した。その是非については冒頭でも繰り返し述べた通りであるが、特に留学生の就職に関していえば、日本語・日本文化の獲得が高いハードルとなっている現状がある。ここで検討すべきことは、ハードルを乗り越えるための方策ではなく、なぜ言語や文化が社会参加のハードルとなっているのかという根本的な認識や社会構造に関する問題である。

留学生にとっての日本語や日本文化とは、就職等の次なる社会参加のステップへとつながるワークキャリアなのか、それとも、個人の人生を豊かにするライフキャリアなのか。本稿のこれまでの議論を踏まえて、それは決してどちらか一方に決められるものではなく、相互にバランスをとりながら個人のアイデンティティを維持・形成するものであるといえる。筆者が過去に留学生のキャリアに関する語りを収集する中では、就職を巡る言語上の困難として、面接や書類作成の場面において敬語やビジネスフォーマットなどの困難にぶつかった経験がしばしば語られていた。そのような言語文化上の困難に対して適切な支援策を講じることも日本語教育として必要な手立てであろう。ただし、その支援策を構想する上では、目の前の困難が本当に言語文化上の問題によるものであるのかということも十分に検討せねばならない。その上で、しかるべき組織・機関との協働を前提として課題解決に当たることによって、日本語教育の知見が社会に対するエンパワメントとして理解され、共有されることにつながると考える。

三代（2015）が指摘した通り、言語や文化の獲得を前提としたワークキャリアの形成は、日本社会からの日本語教育に対する要請であり、また留学生自身にとっても日本国内での就職の実現に必要なキャリアだと認識されている。研究や実践を通じてそれらの言説に働きかけることは、並大抵のことではない。また、現在の日本の社会構造として、多くの場合日本語教育は予備教育的な位置づけを与えられており、そのことが主観的なキャリア形成を支える言語や文化の研究・実践の構想を困難にしていると思われる。ゆえに、主観的なキャリアの形成を巡る語りとその知見を積み重ねることと同時に、日本語教育が与えられた社会的立場についても議論を重ねることが求められるだろう。

5.3 日本社会の現実を見つめる関連分野との学際的協働に向けて

心理学におけるキャリアの理論・アプローチ・技法は全てアメリカを中心とした外国で開発されたものであると言われている（渡辺 2007）。また、キャリア研究は心理学のみならず、経営学・教育学・社会学などの多様な学問領域においても研究されている。日本語教育が留学生のキャリア支援を担う上では、他分野との学際的な協働も重要になるだろう。その際、日本語教育からどのような知見をその研究成果として提供できるのかは、本稿の議論に留まらず更に広く検討されなければならない。

本稿では留学生のキャリアの問題を教育的視点から考察したが、現在の日本においては、技能実習生の労働問題や移民受け入れに関する法整備の問題など、言語および社会政策の面からも検討すべき課題である。「外国人」が日本で働き、生活する現実とどう向き合うかを真剣に議論すべき段階に来ている。人口減少と少子高齢化の現状を踏まえれば、外国人が日本で生活し働く上でのキャリアの問題は、今後ますます避けて通れない課題となるだろう。川上（2017：46）は、21世紀の社会・ことば・人の生き方を考えるための学問として、「公共日本語教育学」を定義している。日本語教育における公共性とは何かという問題は、言語や社会の多様な側面から更に議論されなければならないが、留学生のキャリアや就職支援を日本語教育が研究することの意義は、まさしく日本語が「公共的に」用いられる空間を、大学や企業、更にそれを支える地域社会に作っていくことにあると言える。そのための議論の一部として、留学生のキャリア理論の構築は急務であり、同時に、日本語教育が果たすべき社会的役割であると言える。

6. 総括—主観的なキャリア理論の構築と実践の往還へ向け—

心理学を中心としてキャリアを巡る概念・理論・実践が発展した背景には、個人を取り巻く社会・経済的变化と産業構造の変革があった。そして何よりも、そのような社会的状況に直面する中で、多くの研究者がキャリアの問題を個人の心理的・精神的健康に影響する重大な事実であると認識したことがその発展の背景にあった（渡辺 2007）。本稿で取り上げたキャリア心理学の論者らは、職業との関係性に課題を抱える人（クライアント）の拠り所となるキャリア・カウンセリングの立場があり、その立場から目の前の社会的現実とその変容を捉える中で、独自のキャリア理論を構築したと言える。このような理論と実践の構図は、留学生の就職支援という社会課題に対する、日本語教育研究者らの置かれた現状にも通じるものがあると考えられる。ただし、キャリア心理学者らの場合は、職業に関する相談や対応、斡旋などの具体的な就職支援が本来的にその仕事の中心であるという点で、日本語教育研究者らとは理論と実践をつなぐ専門性が異なっている。それでは、日本国内での「就職」という課題を抱えた留学生に対して、日本語教育はいかなる専門性から、どのような支援を構想することができるのか。

この重要な課題に対して本稿が示した結論は、留学生のキャリアを主観的な意識の形成過程と捉えた上で、その時間と空間において育まれた言語や文化について考察し、言語的伸長を含む全人的な成長へとつながる理論（モデル）を構築することであった。そして、個々の経験の語りを集約して生み出された理論やモデルに基づいて実践を構想し、その実

施を通じて理論の検証と強化を繰り返すことが、留学生の就職支援という社会課題に対して、日本語教育が果たすべき役割であるということを主張した。そのような理論と実践の往還は、留学生が日本での留学生活を送る上で確固たる自己のあり方を見出すことに貢献し、「就職」という人生の大きな社会参加の契機を支える力となると筆者は考える。

注

- 1 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 11 月 13 日)
- 2 文部科学省 (2018)「外国人留学生の就職促進について (外国人留学生の就職に関する課題等)」
<<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/suishin/meeting/wg/hoiku/20180305/180305hoiku01.pdf>>
(2018 年 9 月 5 日)
- 3 ただし、山本 (2014) が指摘するように、「同化」を是とする論調は現在ほぼ見受けられなくなっており、代わりに「適応」「(多文化) 共生」などの用語が用いられることが多い。しかし、これらの用語も実質的に「同化」と変わらない意味で用いられている場合もあり、内容の吟味が必要である (山本 2014 : 319-322)。
- 4 なお、個人を取り巻く社会や経済状況の変化と産業構造の変革に伴って、20 世紀初頭からキャリアを巡る理論は「およそ 50 年に一度のパラダイム・シフトを迎えている」(下村 2015 : 15) という。その全てをここで詳細に記すことは困難なため、本章では各パラダイム・シフトを代表する理論に注目し、それを踏まえて本稿におけるキャリアを定義する。
- 5 スーパーの理論における自己概念とは、「個人が主観的に形成してきた自己についての概念」(主観的自己)と「他者からの客観的なフィードバックに基づき自己によって形成された自己についての観念」(客観的自己)の両者が、個人の経験を統合して構築されていく概念であるとされる (岡田 2017 : 32)。
- 6 下村 (2015) はキャリアの語りやストーリー、テーマの意味などを重視したキャリア理論を「構築理論」と呼び、個人の背景にある社会経済的文脈を重視した「文脈理論」と区別している (下村 2015 : 37)。
- 7 中央教育審議会 (1999)「初等中等教育と高等教育との接続の改善について (答申)」において初出
- 8 日本経済団体連合会 (2004)「21 世紀を生き抜く次世代育成のための提言—『多様性』『競争』『評価』を基本にさらなる改革の推進を」
- 9 「前に踏み出す力 (アクション)」「考え抜く力 (シンキング)」「チームで働く力 (チームワーク)」の 3 つの主要な能力と、それらを構成する 12 の諸要素からなる概念
- 10 平成 26 年度産業経済研究委託事業 (外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査) 新日本有限責任監査法人<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/global/pdf/H26_ryugakusei_report.pdf>
- 11 21 世紀への留学生政策懇談会 (1983)『21 世紀への留学生政策に関する提言』(昭和 58 年 8 月 31 日)
- 12 平成 19 年～平成 25 年において経済産業省と文部科学省の共同による「高度専門留学生育成事業」と、経済産業省の「高度実践留学生育成事業」を軸に実施された。将来日本での就職を希望するアジアからの留学生に対し、就職のための専門教育から就職支援に至るまでの教育を施し、産業界で活躍する人材の育成を促進することを目的にしている。
- 13 平成 21 年 5 月「外国高度人材受入政策の本格的展開を (高度人材受入推進会議報告書)」<<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/dai2/houkoku.pdf>> (2018 年 9 月 5 日)
- 14 日本学生支援機構 (JASSO) (2017)「平成 29 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/2017/_icsFiles/afieldfile/2018/02/23/data17.pdf>
(2018 年 11 月 13 日)
- 15 奥田純子らを中心に 2010 年にはビジネス日本語研究会が発足し、継続的な議論が続けられている。更に 2018 年 3 月には「教育実践を記述し、共有したり、研究成果を公開したりする機会」

の創出を目的に研究会誌が創刊されている。

- 16 10の調査に同じ。回答の約4割で「社内のキャリアパスやロールモデルをうまく説明できない」が選択されていた。

参考文献

- 栗飯原志宣 (2017) 「変容する社会における専門日本語教育—ビジネス日本語定義の再考から見える持続可能な専門日本語教育—」『グローバル化と言語政策』、pp. 181-196
- 安藤りか (2018) 「大学生の看取る「働くことの意味」をめぐる探索的研究—大学中退直後のある男性のインタビューを通して—」『名古屋学院大学論集社会科学編』54 (3)、pp. 135-166
- 石黒広昭 (2004) 『社会文化的アプローチの実際—学習活動の理解と変革のエスノグラフィー』北大路書房
- 上西充子編著 (2007) 『大学のキャリア支援—実践事例と省察—』経営書院
- 太田裕子 (2017) 「経験記述の意味するもの—ライフストーリーからライフデザインへ」細川英雄・太田裕子編『キャリアデザインのための自己表現—過去・現在・未来を結ぶバイオグラフィー』東京図書、pp. 86-112
- 大谷尚 (2008) 「4 ステップコーディングによる質的データ分析手法 SCAT の提案—着手しやすく小規模データにも適用可能な理論化の手続き」『名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要 (教育科学)』54 (2)、pp. 27-44
- 岡崎敏雄・岡崎眸 (1990) 『日本語教育におけるコミュニケーション・アプローチ』凡人社
- 岡田昌毅編著 (2017) 『働く人の生涯発達心理学—M-GTA によるキャリア研究』
- 奥田純子 (2015) 「留学生の就職支援としての日本語教育—何が学ばればいいのか?—」ウェブマガジン『留学交流』(57)、pp. 13-22
- 川上郁雄 (2017) 『公共日本語教育学—社会をつくる日本語教育』くろしお出版
- 紙矢健治・三代純平 (2013) 「地方における留学生の就職支援に関するアクション・リサーチ—『日本事情Ⅲ』の実践報告」『徳山大学論叢』(76)、pp. 53-69
- 木下康仁 (2007) 『ライブ講義 M-GTA 実践的質的研究法 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて』弘文堂
- ケネス・J. ガーゲン著、東村知子訳 (2004) 『あなたへの社会構成主義』ナカニシヤ出版
- 高坂明子 (2015) 「外国人留学生の地域への定着に向けて—就職支援を中心に—」『JRI レビュー』(29) 日本総研 pp. 47-74
- 厚生労働省 (2002) 「キャリア形成の現状と支援政策の展開—個人の能力・個性がいきいきと発揮される社会を目指して」『「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書』厚生労働省職業能力開発局、<<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/07/h0731-3a.html>> (2018年9月5日)
- 厚生労働省 (2008) 『一部上場企業本社に於ける外国人社員の活用実態に関するアンケート調査結果』厚生労働省職業安定局
- 児美川孝一郎 (2007) 『権利としてのキャリア教育』明石出版
- 近藤彩 (2007) 『日本人と外国人のビジネス・コミュニケーションに関する実証研究』ひつじ書房
- 佐藤慎司・熊谷由理編 (2011) 『社会参加をめざす日本語教育—社会に関わる、つながる、働きかける—』ひつじ書房
- 佐藤正則 (2008) 「研究計画を協働で書く試み—日本語学校の教室を公共性の場として捉える」『ことばの教育を実践する・探究する—活動型日本語教育の広がり』凡人社、pp. 80-97
- 渋谷博子・中井陽子・菅長理恵 (2016) 「キャリア形成支援に関する基礎調査—留学生のための教材開発に向けて」『日本語教育方法研究会誌』(23)、pp. 26-27
- 下村英雄 (2015) 「コンストラクション系のキャリア理論の根底に流れる問題意識と思想」渡部昌平編著 (2015) 『社会構成主義キャリア・カウンセリングの理論と実践—ナラティブ、質的アセスメントの活用』福村出版、pp. 10-43
- 末廣啓子 (2013) 「地方圏における外国人留学生の就職に関する課題と実態—栃木県における外国人

- 留学生のキャリアデザインと企業のグローバル化をめぐる一」『宇都宮大学教育学部紀要』(63)、pp.279-295
- なかのまき (2013) 「だれのための『ビジネス日本語』か 言語教育教材としてのビジネス日本語マナー教材にみられる同化主義」社会言語学 (13)、pp. 17-42
- 西口光一 (1999) 「状況の学習論と新しい日本語教育の実践」『日本語教育』、100、pp. 7-18
- 西口光一 (2001) 「状況の学習論の視点」青木直子・尾崎明人・土岐哲編『日本語教育学を学ぶ人のために』世界思想社、pp. 105-119
- 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 I』における役割」『一橋大学国際教育センター紀要』(2)、pp. 133-140
- 日本経済団体連合会 (2010) 「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート」『日本経団連社会広報本』
- 袴田麻里 (2009) 「静岡県における留学生の就職意識と企業（製造業）の留学生採用意識」『静岡大学国際交流センター紀要』(3)、静岡大学国際交流センター、pp. 79-93
- 萩原秀樹 (2011) 「学習者のライフに視点をのいた日本語活動—「ライフキャリアシラバス」と「情意シラバス」の可能性—」『言語教育研究』(2)、桜美林大学、pp. 95-103
- 番田清美 (2015) 「キャリア・アイデンティティ・ワーカーカウンセリング・ツールとしての TEA」安田裕子・滑田明暢・福田茉莉・サトウタツヤ (編)『ワードマップ TEA 実践編—複線径路等至性アプローチを活用する』新曜社
- 福岡昌子 (2015) 「留学生の就職に関する意識調査とビジネス日本語教育への示唆」『三重大学国際交流センター紀要』(10)、pp. 1-18
- 福岡美佐子 (2016) 「外国人高度人材受け入れの現状と政策的課題：探索的調査研究」『公共政策志林』(4)、法政大学公共政策研究科、pp. 155-173
- 古本裕子 (2010) 「日本企業への就職を目指す留学生の直面する問題について」『名古屋学院大学論集 言語・文化編』(22) 1、pp. 83-96
- 細川英雄・NPO 法人「言語文化教育研究所」スタッフ (2004) 『考えるための日本語—問題を発見・解決する総合活動型日本語教育のすすめ』明石書店
- 細川英雄 (2007) 「日本語教育学のめざすもの—言語活動環境設計論による教育パラダイムの転換とその意味」『日本語教育』(132)、pp. 79-88
- 細川英雄、尾辻恵美、マルチェラ・マリオッティ (編) (2016) 『市民性形成とことばの教育—母語・第二言語・外国語を超えて—』くろしお出版
- 堀井恵子 (2008) 「留学生に対するビジネス日本語教育のシラバス構成のための調査研究—中国の日系企業へのインタビューからの考察—」『武蔵野大学文学部紀要』(10)、pp. 77-89
- マーク・L. サビカス (著) 日本キャリア開発研究センター (監訳) 乙須敏紀 (訳) (2015) 『サビカス キャリアカウンセリング理論—自己構成—によるライフデザインアプローチ』福村図書
- 三代純平 (2015) 『「グローバル人材になる」ということ—モデル・ストーリーを内面化することのジレンマ』三代純平編『日本語教育学としてのライフストーリー—語りを聞き、書くということ』、くろしお出版、pp. 112-138
- 文部科学省 (2004) 『キャリア教育の推進に関する総合的調査協力者会議報告書—児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために』(2004 年 1 月 28 日発表)
- 八木真奈美 (2004) 「日本語学習者の日本社会におけるネットワークの形成とアイデンティティの構築」『質的心理学研究』(3)、pp. 157-172
- 安田裕子・サトウタツヤ (2012) 『TEM でわかる人生の径路—質的研究の新展開』誠信書房
- 柳田直美 (2010) 「キャリアデザインの視点を取り入れた授業活動—「日本語演習 II」の実践報告」『筑波大学留学生センター日本語教育論集』25、pp. 155-166
- 山本冴里 (2014) 『戦後の国家と日本語教育』くろしお出版
- 山本晋也 (2017a) 「留学生の進路選択プロセスのモデル化—複線径路等至性モデル (TEM) を用いて」『2017 年度日本語教育学会春季大会予稿集』pp. 297-302
- 山本晋也 (2017b) 「地方私立大学における留学生の就労支援を考える—キャリア形成プロセスの考察から—」『2017 年度日本語教育学会秋季大会予稿集』pp. 154-159

- 山本晋也 (2017c) 「過去・現在・未来を描く—留学生のキャリアデザインを考える」 細川英雄・太田裕子編『キャリアデザインのための自己表現—過去・現在・未来を結ぶバイオグラフィー』、東京図書 pp. 68-85
- 横田雅弘・白土悟 (2004) 『留学生アドバイザー——学習・生活・心理をいかに支援するか』 ナカニシヤ出版
- 労働政策研究・研修機構 (2009) 「日本企業における留学生の就労に関する調査」『JILPT 調査シリーズ』 No.5
- 渡部昌平編著 (2015) 『社会構成主義キャリア・カウンセリングの理論と実践—ナラティブ、質的アセスメントの活用』 福村出版
- 渡辺三枝子 (2007) 『新版 キャリアの心理学—キャリア支援への発達のアプローチ』 ナカニシヤ出版
- Neuman, Y. & Nave, O (2009). *Why the brain needs language in order to be self-conscious*, *New Ideas in Psychology*, 28, pp. 37-48
- Super, D, E (1980) *A life-span, life-space approach to career development*, *Journal of Vocational Behavior*, 13, pp. 282-298

(やまもと しんや 早稲田大学大学院日本語教育研究科・博士後期課程)