

## 【人文学】

## 研究論文

## 留学生の「定着」に関わる「主観的キャリア」研究の課題と展望

—日本語教育からのアプローチ—

渡部 裕子\*<sup>1</sup>

## Issues and prospects for "subjective career" study related to "retention" of international students : From the viewpoint of Japanese language education

WATABE Yuko

## Summary

This paper has two purposes from the viewpoint that it is necessary to promote not only the employment of international students but also subsequent "retention." One is to review previous studies, focusing on the "subjective careers" of international students and foreign employees, and the other is to gain perspectives for future studies. First, I organized the position of subjective careers in career theory and their research approaches and examined cultural influences and the role of language in subjective careers. Also, as a result of reviewing the involvement of Japanese language education, which is the language of the host country, I obtained the following five perspectives regarding the subjective career research of international students and foreign employees in the future.

1) It is necessary to grasp the subjective career in a continuous-time framework rather than temporarily. 2) The elements of the subjective careers of international students and foreign employees in Japan must be clarified. 3) Is there a difference in the elements of the subjective career depending on the culture of the origin? 4) How is the acquisition of Japanese, which is the language of the host society, involved in the formation of the subjective career? 5) How does the culture of origin affect subjective career development, and how is it adjusted for cross-cultural adaptation?

**キーワード** : 留学生、定着、主観的キャリア、キャリア支援、日本語教育

## 1. 背景と目的

## 1.1 留学生の就職・就業を巡る現状

国内における労働力不足を背景にした外国人材活用の政策により、外国人労働者は年々増え、2019年10月時点で約166万人に達している(厚生労働省2020)。中でも高度人材として活躍が期待される留学生の就職については、『日本再興戦略2016』(平成28年6月)で、留学

生の日本国内での就職率を3割から5割へ向上させることが目標に掲げられ、就職を容易にするための在留資格の見直し、大学と企業との連携による就職促進プログラム、情報発信とマッチングなどのワンストップサービスを行う「高度外国人材活躍推進プラットフォーム」の構築など様々な施策が打ち出された。しかしながら、平成28年度36%、29年度32%、30年度35%と目標値には及ば

\*<sup>1</sup> 共通教育部門 准教授

ず、「抜本的な対策が必要」（外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議, 令和2年）とされ、留学生への就職支援は喫緊の課題になり続けている。

一方で、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」（外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議, 平成30年12月25日）では、外国人の受入れには生産性向上や国内の人材確保の取り組み推進が背景にあることを述べつつ、外国人を「社会を構成する一員として受け入れていくという視点に立ち、外国人との共生社会の実現に向け、外国人が日本人と同様の公共サービスを楽しみ、生活できる環境を全力で整備していく」とも述べている。留学生に社会を構成する一員として、長く活躍を期待するのであれば、当然のことながら、社会の入り口である就職支援のみならず、長く日本で働いていく「定着」を視座した支援も必要になってくるだろう。

「定着」に関連するものとして、留学生の離職に関するデータに注目したい。㈱ディスコの「外国人留学生/高度外国人材の採用に関する企業調査」（2019年12月）によると「外国人留学生の入社3年後の離職率」については、日本人新卒社員と同程度が61.3%で最も多く、日本人新卒社員より「低い」21.3%、「高い」17.5%と、日本人社員と比べて同程度かむしろ低いという結果になっている。㈱マイナビの「2020年卒企業外国人留学生採用状況調査」（2020年5月）では、元留学生社員の退職までの在職期間について、最も多いのが「退職していない」の44.3%で、次に「2年以上～5年未満」が31.8%、「1年未満」が11.5%であった。「5年以上」は9.2%と少なく、いわゆる若手社員から中堅社員にかかる時期に退職し、その後一般的に何らかの役職がつくような年数に至ってからは在籍を継続する傾向がうかがえる。

このように、離職率については日本人社員と比べて高いわけではないが、退職理由は大きく異なっている。㈱マイナビの同調査によると、退職理由については「家族の問題や帰国することになったため」が35.2%でトップ、続いて「キャリアアップのため」が21%で、2018年の調査でも同様の結果であった。㈱ディスコの調査でも「外国人社員の退職理由」（2015～2018年調査）はいずれも「母国へ帰国するため」が5割前後でトップ、「キャリアアップのため」が3割強と続く。様々な就職支援も日本社会に定着して活躍することを期待してのことであ

れば、離職理由の第1位である帰国を決心させるものは何か、個々で具体的理由は異なるにしても、定着の阻害要因に関わるものとして注目すべきデータである。

末廣(2013)は留学生の就職について、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と指摘している。原田(2016)は、留学生の「就職支援・就職紹介」に力がそそがれ、その後の「定着・活躍」に向けたサポートや議論がおざなりになっていると述べている。また、平井(2016)は、外国人社員は言葉やコミュニケーションスタイルの違いから対人上の問題や、キャリアやキャリアパスに関する認識の違いからモチベーションの問題を抱えることも少なくないと述べており、日本語力やコミュニケーション上の問題、そしてキャリアに対する意識は就職達成のみならず、その後の「定着」にも影響があることを示唆している。

## 1.2 キャリアの概念的な枠組み

「キャリア」は一般に職業・職務内容にかかわるものを示す狭義のキャリアと、「生涯・個人の人生とその生き方そのものと、その表現のしかた」である広義のキャリアがあり、近年ではキャリアの概念は後者の職業・職務にとどまらず全体的・統合的に「ライフ・キャリア」として捉えるようになってきている（宮城2002）。

ハンセン(2013)はキャリアデザインを家庭・家族、教育・学習、余暇活動から切り離して考えることは不可能であると述べている。これらを踏まえると、全体的・統合的なライフ・キャリアが職務上のキャリアであるワーク・キャリアを包括する関係にあると考えられる。これを踏まえて本稿では、キャリアの定義をワーク・キャリアを中心としたライフ・キャリア全般を指すものとする。

キャリアを考えるもう一つの枠組みとして「客観的キャリア」と「主観的キャリア」という枠組みがある。前者は職務内容や地位、給与など他から把握できるものであり、後者は個々のキャリアの意味づけや働き方に関わる価値観など、他からは見えない個人の内面に関わるものである。この「主観的キャリア」に関わる言及は、Hughes(1958)が最初であるとされる。Hughesはキャリアの側面には客観的なものと主観的なものがあり、客観的

には一連の職位によって明らかにされるが、主観的には色々な特性、行動、その人に起こったことなどの意味や解釈を全体として人生でどのようにとらえるのか、変化を続ける過程での見通しのことを指すと述べている。こ

れらを踏まえて、ライフキャリアとワークキャリア、客観的キャリアと主観的キャリアの4つの関係をキャリアの概念的な枠組みとして示したものが図1である。

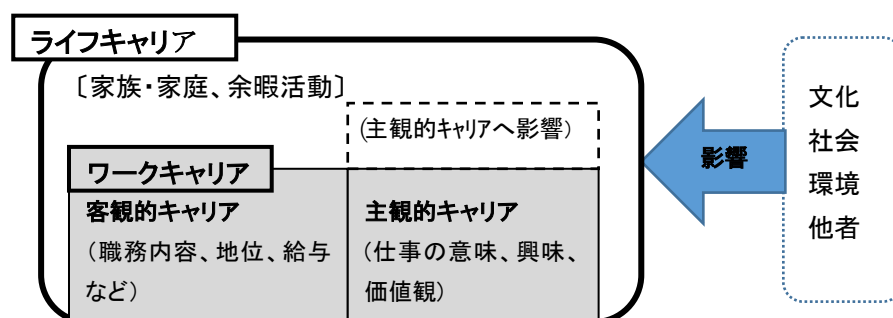


図1 キャリアの概念的な枠組み

宮城(2002)はライフキャリアの観点から見れば、人生は選択の連続であり、その都度選択のプロセスにおいて意思決定を行うと述べている。このことから、キャリアの本質は、本人の理想や希望、様々な状況や情報に基づいて、自身で必要となる意志決定を行っていくことと考えていだろうか。そこでは個々で異なる内面的な問題と、取り巻く環境との両方を考慮し、どこで何をするかを決定し、その結果ある場所に「定着」という形をとるケースが生まれる。「定着」には「主観的キャリア」の側面が大きく関わるものと考えられるため、「定着」のための支援を考えるためには、留学生や外国人社員の「主観的キャリア」はどのようなものか把握する必要がある。

「主観的キャリア」には文化や社会、取り巻く環境や他者が影響すると考えられるが、留学生や外国人社員にはホスト社会である日本とは異なる文化や社会システムがルーツとして背景にあり、その影響を受けている可能性も考慮する必要があるだろう。

### 1.3 目的

以上のような問題意識から、本稿では留学生の「定着」支援を考えるにあたり、留学生や外国人社員の「主観的キャリア」に注目して、以下の2点を議論することを目的とする。

- ①「主観的キャリア」の研究動向を概観し、課題と今後の展望を述べる
- ②留学生や外国人社員は異文化において、母語とは異な

る日本語を使ってキャリア形成を行うことから、主観的キャリアにおいて日本語教育分野はどう関与できるかを議論し、課題と今後の展望を述べる

具体的には、「主観的キャリア」の研究動向を概観するにあたり、まずキャリア理論における「主観的キャリア」の位置づけと研究アプローチについて整理する。また、「主観的キャリア」における文化的影響と言語の役割についての先行研究を検討し、課題とそこから示唆される展望を述べる。その後、ホスト社会の言語である日本語教育の関与について、キャリア領域における言語習得と異文化適応という観点から検討する。

## 2. 主観的キャリアの研究動向

### 2.1 キャリア理論における主観的キャリアの位置づけ

キャリア理論は、これまでキャリア支援の実践における社会的な要請の変化によって変わってきた。Parsonsの職業選択理論(1909)に代表される伝統的なキャリアカウンセリングでは、個人の特性と仕事内容のマッチングを行うことで、安定的で満足のいくキャリア形成ができると考えられていた。その後登場したもう一つの代表的理論であるSuperのキャリア発達理論(1957)では、個人のキャリアを長いスパンで考え、キャリアステージ(キャリアの発達段階)に必要な発達課題を学ぶ必要があると考えられた。しかし、これらの背景には、一人の個人が一つの組織でキャリアを終えることを想定した、比較的

将来のキャリア予測が可能だった安定的な雇用環境の時代背景がある。

1990年代に入ると、情報化・グローバル化に伴う社会の変化に伴うキャリア環境の変化の激しさというマクロな社会経済的要因（下村 2013）により、従来の中心的なキャリア理論を基にした支援の形だけでは要請に応えることが難しくなり、社会構成主義に基づいた理論が提唱されるようになった。この社会構成主義に基づいた理論には心理的構成主義 (psychological constructivist) と Guichard を中心とする社会的構成主義 (social constructionist) があり、前者は「個人の心理」を問題にし、後者は「社会的な過程」を問題にしている (Young & opadiuk, 2012)。このうちの心理的構成主義と呼ばれるキャリア理論は Cockran(1997)のナラティブアプローチや Savickas(2002,2011)のキャリア構築理論が該当し（下村 2015）、人と仕事の単なるマッチングだけでは、働き方、生き方に対するその人自身の個人的な意味付けである主観的な見通しが欠けていると指摘され、主観的キャリアの重要性は明確に述べられるようになった。

Cockran(1997)コ克蘭(2016)は「物語・語り・ストーリー」と訳されるナラティブをキャリアカウンセリングに導入した。具体的にはライフストーリーを探索することによって、その人個人の人生に対する態度や、客観的アセスメントでは得ることができない現在に加えた将来を予測する情報が得られる。そして、このようなキャリア発達の主観的な側面には、キャリアに対する個人的に重要な意味づけが含まれ、社会的な役割よりも、むしろ自分のアイデンティティが強調されると述べている。

Savickas(2002,2011)は労働市場や雇用形態の転換により、安定した生活条件の中で計画を立ててキャリアを発展させるのではなく、変化しつつある環境の中で可能性を見出しながらキャリアをうまく管理していかなければならないと述べ、「キャリア構築理論」を唱えた。キャリア構築理論には3つの重要概念として、職業的パーソナリティ、キャリア適合、ライフテーマがある。そのうちライフテーマは職業生活の最も主観的な部分に関わるものであり、人々の職業行動に意味を与え、なぜその仕事をするのか明確にし、解決されるべき問題や到達する必要のある価値を表すものであると述べている。

尚、Schein(1978)のいう「内的キャリア (internal

career)」も主観的な側面からキャリアを捉えるという意味で、主観的キャリアと同様の意味合いを持つと考えられる。

## 2.2 主観的キャリアをどう測るか

主観的キャリアという個人の内面にあるものは、どのような観点から明らかにされているのだろうか。先行研究では主観的キャリアの成功を認識する要因分析を行い、その項目を検証精査する研究が多く見られる。

Heslin (2005)は主観的なキャリアの成功は即時の職務満足よりも広い時間枠において、アイデンティティの感覚、目的、ワークライフバランスなどの幅広い結果において、実際の、及び期待されるキャリア関連の達成に対する反応を含むと述べている。また、それまでの「仕事の満足度」のみを主観的なキャリア成功を測る基準にしていたことを批判している。さらに、キャリアの成果は個人の基準である自己参照基準による評価と、他の人の達成度と期待からなる他者参照基準で比較して評価され、自己参照基準は一般的に個人のキャリア関連の基準と願望を反映し、他者参照基準は業界の平均や他者との比較が含まれるとし、主観的キャリア基準の4つのタイプを示した。

Abele(2009)は主観的キャリア及び客観的キャリアのキャリア目標と自己効力の関係について調査しており、主観的キャリアを「キャリア満足度」で測っている。

Shockley(2015)は主観的キャリア成功の多くの研究が、「キャリア満足度」「全体的な成功の認識」を中心とした一つの単位で測定されることを批判している。キャリアの成功を客観的要因に加えて、主観的な解釈が必要な要因によって推進されると捉え、複数の角度からキャリアの成功を議論するためにインタビューとフォーカスグループによる調査を行った。その結果抽出された8つのカテゴリー、①自分らしさ ②主観的な経済成功 ③他への影響 ④意味のある仕事 ⑤個人の生活 ⑥仕事の質 ⑦他からの承認 ⑧満足度を「主観的キャリア成功インベントリ (Subjective Career Success Inventory: SCSI)」とした。

## 2.3 文化的側面から見た主観的キャリア

日本で就職する留学生及び外国人社員は異なる文化的

背景を持ち、母国語とは異なる日本語を使用する環境でキャリア形成を行う。個人の内面を反映する主観的キャリアは、ルーツである文化の影響を当然受けるものと考えられるが、主観的キャリアの文化及び言語との関わりはどのようなものであろうか。

コ克蘭(2016)は文化的グループの具体的相違は、リテラシー、時間に正確か、長時間労働を受け入れるか、スキル、技術的関心、起業家的精神、仕事の割合や教育に対する姿勢などに現れ、これらはみなキャリア形成にとって大切な要因であると述べている。また、文化的ナラティブは以前よりも拡散し、多様化したものになってきており、その理由の一つに移民などに拮抗したナラティブが存在していることを挙げている。

Brown (2002) は文化の違いで仕事の満足度の最重要基準が異なることを示している。個人主義の社会的価値を持つ人々は「その仕事で強化された価値と個人の仕事の価値との一致」が最重要であったが、集団的な社会的価値を持つ人々の最重要基準は「仕事の役割が両親、配偶者、友人などの重要な他の人によって承認される範囲」であった。

また、キャリアにおける文化的影響について、近年 House et al.の GLOBE(Global Leadership and Organization Behavior Effectiveness)文化クラスター(2004)に基づいた文化間比較による研究が見られる。Shen et al.(2015) は、House et al.(2004)の7つのグローバル文化クラスターに割り当てられた11か国の従業員226名に対して、キャリア成功について「差別化」「ワークライフバランス」「生存と安全」「承認」「職務遂行」「自己実現」などの側面からインタビュー調査を行った。その結果、それぞれの文化で顕著なカテゴリがあったこと、また異なる文化クラスターに属する国家間で共通するカテゴリも存在したことを報告している。Smale et al.(2016)は、主観的キャリアの要素である主観的経済成功とワークライフバランスがキャリアの積極性とどう関わっているかを House et al. (2004)の文化クラスターの違いによる比較によって調査した。その結果、集団性が高く、権力格差が大きく、不確実性の回避が低い文化<sup>注1</sup>では、主観的な経済成功のためにキャリアの積極性が重要であったことを報告している。

## 2.4 主観的キャリアにおける言語の役割

サビカス(2015)は言語を「自己を形成することに加え、主観的キャリアも形成するため、キャリア構築理論における決定的な要素」であると位置づけている。また、「自己への気づき、特に過去から現在、そして未来への連続を作り上げる自意識的内省」を必要とし、そのためには「言語の使用が不可欠」であると述べており、「言語が自己概念を形づくり、自己を構成するのに必要な言葉を提供する」「言語を道具として使いながら、自分の行動と社会との関係を調整する」ものであるとも述べている。

## 2.5 日本における外国人社員の主観的キャリア研究

園田(2017)は主観的キャリアという用語は使用していないものの、類似する「内的キャリア」を用いて、専門的外国人へのインタビュー調査を行っている。調査では定着・離職意向に影響する企業の雇用慣行や条件として、①提示されたキャリアパス、②職場の日本人との関係、③職務内容の将来性、④外国人であることへの評価、の4つを挙げている。また、企業選択よりも日本に留まり続けるかという国家選択を優先してキャリア選択を検討するという報告をしている。

大石(2018)は20か国の高度人材にインタビューし、日本から他国へ移った理由、または初めから日本を選ばなかった理由を調査した。それによると、日本からの流出の課題として、昇進の遅さ、キャリアに希望が持てない、ビジネス慣行の特殊性で日本で業績が上がらない、グローバルに使える経験が身につかないことを挙げている。

その他、主観的キャリアに関連すると思われる研究では、キャリアに関わる経験を基にアイデンティティにつなげる研究がある。宮城・中井(2017)は元留学生外国人社員による異文化適応からアイデンティティの確立につながる過程を、kim(2001,2011)の異文化適応構造モデルを援用して示している。

## 3. 主観的キャリア研究の課題と今後の展望

これまでの主観的キャリア研究をまとめると、以下のことが言える。

①主観的キャリア成功を認識する代表的な要因項目があ

る

- ②主観的キャリア形成には文化的側面の影響が大きい
- ③言語は自己形成とともに主観的キャリアを形成する役割を持つ
- ④主観的キャリアは「定着・離職」にも影響がある

しかしながら、先行研究にはいくつか課題も見られる。前述したように、先行研究では「主観的キャリア成功を何の項目を優先して判断するか」というキャリア成功の評価基準を設定して、調査検証するものが多い。しかし、客観的キャリアと異なり、他者から判別できる明確なものではない個人の主観的な基準であれば、あらゆる人がどの時点でも成功を判断する明確な基準を持っているのだろうか。そして、それは一定で変わらないものだろうか。若年層では「やりたいことがよくわからない」ということをよく聞くが、キャリアの発達段階によって、特に初期キャリアにおいては、主観的キャリアの自身の基準というのは明確に形成されていないケースもあるのでないだろうか。キャリアを重ね、様々な経験を積む中で自身の主観的キャリアが明確になっていく可能性があるとするれば、主観的キャリアには時に変化していく形成のプロセスがあるのではないだろうか。そう考えると、主観的キャリアはある時点のものを示すだけでなく、継続的に見ていく必要がある。

また、主観的キャリアには文化的側面からの影響があることが先行研究で明らかになっているが、従来の研究は各国内で調査した結果を国家間、または文化クラスター間で比較したものである。これらの文化的特徴はキャリア研究が盛んな欧米諸国での調査が中心になっており、日本及び留学生が多いアジア諸国の特徴と一致するかどうかは調査の余地がある。また、それぞれの文化的特徴を明らかにはしているが、異文化における主観的キャリアの形成についてルーツの文化がどう影響するかを調査したものは、難民など強制的移住者についての一部のキャリア研究(Campion,2018)に限られる。園田(2017)、大石(2018)の外国人に対するインタビュー調査では、いずれも日本における雇用慣行やビジネス慣行の特殊性に言及していることから、ルーツとなる文化が異文化における主観的キャリア形成に影響を与えることは十分考えられる。

以上のことから、日本における留学生及び外国人社員

の「主観的キャリア」研究においては、以下を明らかにすることが期待される。

- ①継続的な時間的枠組みで、外部要因との関連も検討しながら、主観的キャリアを捉える。
- ②日本における留学生及び外国人社員の主観的キャリアの要素はどのようなものか
- ③主観的キャリア形成において、ルーツの文化による違いが見られるか

## 4 主観的キャリア形成における日本語教育の関与

### 4.1 キャリア領域における日本語習得の二つの側面

主観的キャリアにおいて言語の役割が重要であることは前述したとおりだが、キャリア領域における日本語教育の役割を改めて検討してみたい。その役割は言語習得のみならず、異文化理解・異文化適応の側面、さらに人格形成やキャリア形成の支援に及ぶ。その研究領域も就職活動時や就労時の日本語やマナーについて、職場の文化的適応やコンフリクト研究、アイデンティティ研究、ライフストーリー研究と幅広い。

日本語教育におけるキャリア支援を言語的側面で整理してみると、2つの要素が考えられる。「ツールとしての日本語」習得と、「自己概念を表出するための日本語」習得の支援である。

「ツールとしての日本語」はビジネス日本語や就職活動に必要となる日本語がこれにあたり、これらは教室が現実社会の準備空間となる準備主義で本当のコミュニケーションではないという批判の声もある(細川 2007)。しかしながら、就職における外国人留学生に求める資質について、6割の企業が日本語力を挙げ、外国人社員活用の課題のトップに「日本語コミュニケーション能力の不足」が挙げられる(株ディスコ 2019) 現状では、求められる日本語レベルの習得は就職達成の鍵と言ってよい。流動的な環境の中で可能性を見出しながらキャリアをうまく管理していくというキャリア構築理論の立場に立てば、個人の意思でツールとしての日本語習得を行うことは合理的な行為であり、その支援を行うことも当然のことと言える。

細川が主張する準備主義ではない本当のコミュニケーションの側面は、むしろもう一つの「自己概念を表出す

るための日本語」によって達成されるのではないかと考える。サビカス (2015) は言語は自己の内省を行い、自己概念を形作り、自己と社会を調整する役割を持ち、同時に主観的キャリアをつくるものであると述べている。内省は、他者との対話によって得る客観的な視点を交えることで深まることを考えても、自己概念及び主観的キャリアの形成のプロセスには「自己概念を表出するための日本語」の習得が欠かせない。

キャリア支援における日本語教育はこの二つの要素が揃って達成されるべきものではないだろうか。

## 4.2 文化的側面への関与

日本語教育が関与する領域のうち異文化理解・異文化適応の側面については、企業における留学生の人材活用の面から考えてみたい。

就職における留学生の意識と企業側の意向について、原田 (2016) はステレオタイプの思考による誤解・食い違いがあると指摘し、企業の「年々留学生が日本人化している」「日本人同様の留学生なら採用不必要」という声と、留学生の「日本人と同様のマナー、考え方を習得し、決まった就活をしないと採用されない」「就活を勝ち抜くためには自分のキャラクターは捨てる」といった声を紹介している。

しかしながら、入社選考のフローについて、日本人学生と留学生で特に変えていないと答えている企業が 8 割前後に上っており (マイナビ 2017, 2018, 2020 調査)、こうした状況が、留学生が就職達成のためにステレオタイプ化する傾向に影響していることも考えられる。また、(株)マイナビの調査 (2020) では、外国人留学生の採用理由として「国籍を問わず優秀な人材確保のため」が 1 位となっており、さらに 500 人未満の企業では「日本人採用が困難なため、目標人数を確保するため」といういわば日本人学生の代替採用であるという解答率が高いという。このデータを見る限り、企業側が留学生としての特性を有効に活用しようという姿勢はあまり感じられない。

一方で(株)ディスコの調査 (2019) では、外国人留学生採用による自社への好影響として、上位から「異文化・多様性への理解への向上」65.6%、「日本人社員への刺激・社内活性化」62.4%となっており、異なる文化的背景を持つ留学生ならではの特性が社内にプラスの影響を与えて

いることがうかがえる。

これらの結果から、留学生の人材活用については、留学生を採用してその特性を活用できている企業もある一方、未だ多くの企業は日本人学生と同様の位置づけで、特に留学生の人材活用のメリットを認識できていないことがうかがえ、留学生活用の過渡期であると考えられる。

しかし、留学生のキャリア形成の観点から見ると、「日本人と同様の考え方を習得し」「自分のキャラクターを捨てる」といういわば日本人化して就職達成をしたところで、自己概念や主観的キャリアの形成が本来あるべき姿にはなり得ず、長くそこで活躍できる「定着」には結びつかない可能性がある。

自己概念や主観的キャリアの形成には、他者とのやりとりによる内省や社会との調整によるプロセスがあるため、短期間でできるものではなく、就職活動時にいざ始めようと思っても困難である。一見ステレオタイプに見える文化や社会の現象の背景にあるものを理解し、そこから求められるものを検討して、自分はそれらとどう調整していくのかを早い段階から考えるキャリア教育が必要であると考えられる。「自己概念を表出する日本語」は言語的側面だけでなく、このように文化的・社会的背景に基づく思考を支えるものでもあると考える。

キャリア支援における日本語教育の関与について、言語領域と文化的領域に関わる日本語という概念から示したものが図 2 である。言語領域には言語形式を中心とした習得である「ツールとしての日本語」と、アイデンティティ形成や主観的キャリア形成に関わる「自己概念の表出のための日本語」がある。そして、「自己概念の表出のための日本語」には文化的・社会的影響であるルーツの文化やホスト社会の文化、取り巻く他者との関係において、影響を受けたり、それらに対して自己調整を行うことで思考を支えている。

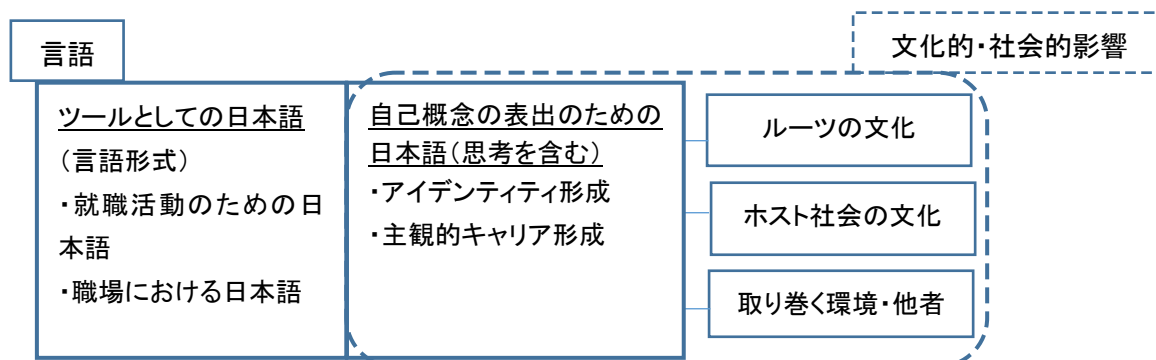


図2 キャリア支援における日本語教育の関与

## 5. 日本語教育における主観的キャリア研究の展望

日本語教育における個々の内面に迫る研究としては、昨今アイデンティティの変容や自己成長、コミュニティへの適応などを捉えようとするライフストーリー研究が見られる。三代(2015)によれば、日本語学習者や日本語学習の意味の多様化により、集団的・類型的モデルへの問題意識から始まったという。多くは社会学におけるライフストーリー研究(桜井 2002, 2012)を援用しているが、川上(2015)はこれまでの日本語教育におけるライフストーリー研究の研究成果には何をめざしてライフストーリー研究がおこなわれたのかが必ずしも明確ではないと指摘している。

一方、キャリアの領域でもキャリアカウンセリングなど支援のために、類似概念であるライフヒストリーからその人自身を探索するアプローチはよくとられるが、その目的は明確である。コ克蘭(2016)によれば、その目的は第一に過去の体験を探索することによって、その人自身の興味や価値観、能力や動機、性格上の強みなどを明らかにすること。第二にそれらの情報を基に、その人が今後どのような仕事に就く可能性があるか検討することである。つまり、ライフヒストリーによって、その人の将来予測を行うための主観的キャリアの手がかりが得られると考えていいだろう。ライフヒストリーそのものを研究することが目的ではなく、アプローチの1つなのである。今後日本語教育においても、個々の内面に迫るアプローチの1つとして、キャリア領域におけるライフヒストリーのアプローチを援用することは、キャリア支

援の日本語教育を検討する上で、有益であろうと考える。

先に示した日本における留学生及び外国人社員の主観的キャリア研究①～③に加えて、さらに日本語教育の側面からアプローチした主観的キャリア研究の今後を展望すると、以下の④⑤を明らかにすることが期待される。

- ①継続的な時間的枠組みで、外部要因との関連も検討しながら、主観的キャリアを捉える。
  - ②日本における留学生及び外国人社員の主観的キャリアの要素はどのようなものか
  - ③主観的キャリア形成において、ルーツの文化による違いが見られるか
  - ④主観的キャリア形成にホスト社会の言語である日本語習得はどう関わっているか
  - ⑤ルーツの文化が主観的キャリア形成にどう影響し、異文化適応にあたってどう調整されていくのか
- これらを明らかにしていくことが、留学生の「定着」についての議論を深め、より個人に寄り添った形での支援を検討する礎となるのではないかと考える。

注 1) これに該当するのは中東文化クラスター(エジプト、クウェート、モロッコ、カタール、トルコ)

## 参考文献

- 1) 厚生労働省「外国人雇用状況」の届け出状況まとめ(令和元年10月末現在)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_03337.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03337.html)

(2020年9月14日閲覧)

- 2) 内閣府「日本再興戦略2016」



- [https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/2016\\_zentaihombun.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/2016_zentaihombun.pdf)
- 3) 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議  
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/>  
 「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」  
 (平成 30 年 12 月 25 日)  
 「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策(改訂)」  
 (令和元年 12 月 20 日)  
 「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策(令和 2 年度改訂)」 (令和 2 年 7 月 14 日)
- 4) 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ「外国人留学生/高度外国人材の採用に関する企業調査」  
 (2015 年 11 月、2016 年 11 月、2017 年 12 月、2018 年 12 月調査)  
<https://www.disc.co.jp/wp/wpcontent/uploads/2015/12/2015kigyou-gaikoku-report.pdf>  
<https://www.disc.co.jp/wp/wpcontent/uploads/2016/12/2016kigyou-gaikoku-report.pdf>  
<https://www.disc.co.jp/wp/wpcontent/uploads/2017/12/2017kigyou-gaikoku-report.pdf>  
[https://www.disc.co.jp/wp/wpcontent/uploads/2019/01/global\\_kigyouchosa\\_201812.pdf](https://www.disc.co.jp/wp/wpcontent/uploads/2019/01/global_kigyouchosa_201812.pdf)
- 5) 株式会社マイナビ「2018 年卒企業外国人留学生採用状況調査」 (2018 年 7 月)  
<https://saponet.mynavi.jp/wp/wpcontent/uploads/2020/04/global-saiyo-chosa2018.pdf>  
 「2020 年卒企業外国人留学生採用状況調査」 (2020 年 5 月)  
<https://saponet.mynavi.jp/wp/wpcontent/uploads/2020/05/global-saiyo-chosa2020.pdf>
- 6) 原田麻里子「留学生が『日本で働くということ』を考えるー企業人事との連携によるセミナーの事例からー」 留学生教育学会(2016)年次大会発表予稿
- 7) 末廣啓子「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ー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ってー」『宇都宮大学教育学部紀要』63(2013) pp279-295
- 8) 平井達也「職場と文化接触」『文化接触における場としてのダイナミズム』明石書店 (2016) pp106-120
- 9) 宮城まり子『キャリアカウンセリング』駿河台出版 (2002)
- 10) 下村英雄「成人キャリア発達とキャリア・ガイダンスー成人キャリア・コンサルティングの理論的・実践的・政策的基盤」労働政策研究・研修機構研究双書 (2013)
- 11) 下村英雄「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」『社会構成主義キャリア・カウンセリングの理論と実践』福村出版 (2015)pp10-43
- 12) 園田薫「外国人の定着・離職意向に影響する日本企業内の諸要因」『Transactions of the Academic Association for Organization Science2017 Vol.6 No.2』(2017)pp1-6
- 13) 大石奈々「高度人材・専門人材をめぐる受け入れ政策の陥穽」『社会学論』68 巻第 4 号 (2018) pp549-566
- 14) 宮城徹・中井陽子「『異文化適応の構造モデル』から見た外国人社員の職場での適応ー理科系ベトナム人留学生の事例から」『東京外国語大学留学生日本語教育センター論集』43(2017)pp81-95
- 15) 細川英雄「日本語教育のめざすものー言語活動環境設計論による教育パラダイム転換とその意味」『日本語教育』132 号(2007)pp79-88
- 16) 三代純平「日本語教育学としてのライフストーリーを問う」『日本語教育学としてのライフストーリー』くろしお出版(2015)pp1-22
- 17) 桜井厚『インタビューの社会学ーライフストーリーの聞き方』せりか書房(2002)
- 18) 桜井厚『ライフストーリー論』弘文堂(2012)
- 19) 川上郁雄「あなたはライフストーリーで何を語るのかー日本語教育におけるライフストーリー研究の意味」『日本語教育学としてのライフストーリー』くろしお出版(2015)pp24-49
- 20) サニー・S・ハンセン『キャリア開発と統合的ライフ・プランニング』乙須敏紀訳 福村出版(2013)  
 Sunny Sundel Hansen,"INTEGRATIVE LIFE PLANNING"Jossey-Bass,Publishers,(1997)
- 21) Hughes,E., "Men and their work" forgotten Books 2015 (2015 ※初版 1958)
- 22) Parsons,F "Choosing avocation" Boston, MA: Houghton-Mifflin(1909)

- 23) Super, D.E. "A life-span, life-space approach to career development" *Career choice and development* (1957)
- 24) Savickas, M.L. "Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown and associates, *Career Choice and Development* (4<sup>th</sup> ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass. (2002)
- 25) マーク L. サビカス 「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」 訳乙須敏紀 福村出版 (2015)、  
Mark L. Savickas "Career Counseling" *American Psychological Association* (2011)
- 26) ラリー・コ克蘭 「ナラティブ・キャリアカウンセリング『語り』が未来を創る」 訳宮城まり子他 生産性出版 (2016) Larry . Cockran "Career Counseling A Narrative Approach" Sage Publications Inc. (1997)
- 27) Guichard, L. (2009) Self-constructing. *Journal of Vocational behavior* 75. Pp251-258
- 28) Young, R.A. & Popadiuk, N.E. (2012) Social constructionist theories in vocational psychology. In P. McIlveen & D.E. Schultheiss (Ed.) *Social constructionism in vocational psychology and career development*. Pp9-28, Rotterdam, Netherlands: Sense publishers.
- 29) Schein, E.H. (1978) *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, MA: Addison-Wesley
- 30) Heslin, P.A., (2005) "Conceptualization and evaluating career success", *Journal of Organizational behavior*, 26
- 31) Abele, A.E., and Spurk, D., "The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success", *Journal of Vocational behavior*, 74 (2009) pp53-62
- 32) Kristen M, Shockley (2015) "Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study" *Journal of Organizational Behavior*. 2016, Vol. 37 pp128-153
- 33) Brown, D. (2002) "The role of work and culture values in occupational choice, satisfaction, and success: a theoretical statement. *Journal of Consulting and Development*, 80, pp48-56
- 34) House, R.J., Hanges, P.J., Javidan, M., Dorfman, P.W., & Gupta, V. (Eds.) (2004). *Culture, Leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- 35) Y. Shen, B. Demel, J. Unite, J. P. Briscoe, D. T. Hall, K. Chudzikowski, W. Mayrhofer, R. Abdul-Ghani, B. Bogicevic Milikic, O. Colorado, Z. Fei, M. Las Heras, E. Ogliastri, A. Pazy, J. M L Poon, D. Shefer, Mami Taniguchi, J. Zikic (2015) "Career success across 11 countries: implications for international human resource management" *International Journal of Human Resource Management* №26 pp1753-1778
- 36) Smale, A., Bagdadil, S., Cotton, R., Russo, S.D., Dickmann, M., Dysvik, A., Gianecchini, M., Kase, R., Lazarova, M., Reichel, A., Rozo, P., Verbruggen, M. "Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture" *Journal of organizational behavior* 40, (2018) pp105-123
- 37) Kim, Y. "Becoming Intercultural: An Integrative Theory of Communication and Cross-Cultural Adaptation. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. (2001)
- 38) Kim, Y. "Beyond categories: Communication, Adaptation, and Transformation. In J. Jackson (Ed.), *Handbook of language and intercultural communication*, New York: Routledge, pp229-243
- 39) Champion, E.D. "The career adaptive refugee: Exploring the structural and personal barriers to refugee resettlement" *Journal of vocational behavior* 105, (2018) pp6-16