

## 【人文学】

研究ノート

## 留学生のキャリア支援に関わる課題

—誰が何を支援し、どう届けるか—

渡部 裕子<sup>\*1</sup>

## Delivery and staffing challenges in supporting the careers of international students

WATABE Yuko

## Summary

We are currently implementing various measures to ensure that international students can find employment in Japan. However, it remains difficult to improve the employment rate. One factor that hinders such improvement is organizing past research from the perspective of university support. International students face three obstacles. First, there is a delay in starting work because of the lack of understanding of the job hunting system in Japan. Second, choosing what to focus on while thinking about career plans, including the importance of working in Japan rather than making immediate decisions around job hunting, remains a challenge. Third, the issue of support for graduate students who have major time constraints needs attention. A survey indicates that there are very few specialized efforts toward providing career support for international students at the university level. The need to provide these students appropriate support has not been recognized, and thus the construction of a support system for them remains an issue. The second objective of this study is to address issues in terms of OECD career guidance and to identify the staff that will support particular areas and how such guidance can be delivered so that it reaches those in need. To understanding the current state of staffing toward providing career support at universities, it is important to consider all necessary factors, to acknowledge all insufficiencies and to identify ways by which support can be made accessible to international students who need it.

キーワード：留学生、キャリア支援、キャリアガイダンス、スタッフィング、デリバリー

## 1. 研究の背景と目的

日本における留学生への就職支援の施策を概観してみると、本格的な就職支援は 2007 年から 2013 年まで実施された「アジア人財資金構想事業」が始まりと言える。これはアジアの優秀な人材を国費留学生として日本に招

聘し、日本企業への就職を目的にしたプログラムで、大学と企業がコンソーシアムを作り、ビジネス日本語、日本ビジネス、インターンシップなどを行う 2 年間のプログラムである。この間約 2000 名の留学生が事業に参加し、7 割が日本での就職を達成した（経済産業省 2013）。こ

---

<sup>\*1</sup> 長崎総合科学大学 共通教育部門 准教授

れにより、留学生が就職するためのカリキュラムや教材が開発され、その知見は現在一般社団法人留学生支援ネットワークに引き継がれている。

その後、「日本再興戦略 2016」ではグローバル競争を背景にした経済全体の生産性向上のために、高度外国人材の積極的な受け入れを図ることとし、その施策の一環として外国人留学生の日本国内での就職率を現状の3割から5割に向上させることを目指すことが明言された。それを受けて、2017年より留学生に対するビジネス日本語教育、中長期インターンシップ、キャリア教育などを含めた文部科学省特別プログラム「留学生就職促進プログラム」が全国12拠点で始まった。2018年には「未来投資戦略 2018」に基づき、日本貿易振興機構(JETRO)に「高度外国人材活躍推進プラットフォーム」が設置され、特に中堅・中小企業による高度外国人材の採用・定着を支援するため「高度外国人材活躍推進ポータルサイト」も開設された。

このように、留学生の日本での就職実現のための施策はさまざま打ち立てられてきたが、留学生の就職率は平成28年度36%、29年度32%、30年度35%と目標値には及んでおらず、「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）とされている。

本稿では、先行研究から留学生の就職を含めたキャリア支援における課題を概観し、経済協力開発機構OECD(2004a, b)のキャリアガイダンス論を踏まえて、誰が何を支援し、留学生にどう届けるかという観点から課題を改めて整理し、対策の手がかりを見出すことを目的とする。

## 2. 先行研究におけるキャリア支援の内容

### 2.1 キャリア支援に関わる用語の使用の問題

日本におけるキャリア形成支援の内容には、キャリア教育、キャリアガイダンス、就職支援などの用語が用いられ、対象者、目的、形態によってさまざまな名称で呼ばれる。しかしながら、その用語の使われ方は必ずしも統一されていない。

例えば「キャリア教育」については、中央教育審議会の「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」(平成23年1月31日)において、「キャリア」の定義を「人が、生涯の中で様々な役

割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ねが『キャリア』の意味するところである」とした上で、「キャリア教育」を「一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」としている。児美川(2014)はキャリア教育は職業教育を含んで理解されなければならない、両者は密接不可分であると述べている。

一方、先行研究での留学生の「キャリア教育」という言葉の用いられ方を見ると、新日本有限監査法人(2015)のように「日本企業のビジネスの働き方、自身のキャリアデザインを考えるようなキャリア教育」(P133)とし、「就職活動」とは項目を別にしてしているものから、ビジネス日本語とインターンシップ以外のものは就職活動に関わるものも含めて「キャリア教育」と称して扱っているものもある(日本国際協力センター2020)。また、文部科学省の「令和2年度留学生就職促進プログラム公募要領」を見ると、キャリア教育は「主として企業人による、日本企業での働き方・キャリアパスの講習、日本企業で働くことの意義に関する講義の開発実施」(P2)となっており、企業とのミスマッチを防ぐために、「単に一般的な企業文化の講習にとどまらず、より実践的なキャリア教育を施すことにより、学生のキャリアプランをしっかりとイメージさせる取り組みが求められる」としている。例として示されているのは企業による事業説明や企業内文化、定期的な職場見学、企業で働く方の講話など、企業情報や企業での就労といった面にかかなり絞ったものを指している。

また、「キャリアガイダンス」について、木村(2013)は「個人が職業やキャリアを選び、準備し、就職し、その中で効果的に機能するよう援助するプロセスであり、それは個人の発達に応じて繰り返され、継続される。」とキャリアに関わる包括的・継続的な内容を示している。

一方、K大学のホームページにある「キャリアガイダンス」というタイトルの内容は「業界研究・企業研究、筆記試験、自己分析」などを各回で扱うセミナー形式のものを指している。また、S大学はホームページのタイトルを「職業指導の概要(キャリアガイダンス)」として、人格教育、専門教育、進路・就職支援を包括するものとして示しており、両大学の意味するところはだいぶ

異なっている。

このようにキャリア支援における用語の使い方の不統一により、調査における回答や報告においてもそれぞれの捉え方が異なっている可能性がある。また、実際の支援においても、複数に関わる支援内容の齟齬につながる可能性もある。

## 2.2 キャリアに関わる用語とその内容

下村(2013)は日本におけるキャリア形成支援の環境整備・普及推進の方向性は、諸外国の“career guidance”という言葉で表現される内容とほぼ同様であり、日本における「キャリア形成支援」と相互にほぼ入れ替えて考えることができると述べている。経済協力開発機構(以下OECD, 2004b)は“career guidance”の定義を、「年齢や生涯を問わず、教育、訓練、職業上の選択を行い、キャリアを管理するために個人を支援することを目的としたサービスや活動を指す。」とし、それらに含まれるものとして、「キャリア情報の提供、評価ツール、カウンセリング、キャリア教育、職業体験、仕事検索、移行サービス」を挙げている。「キャリアガイダンス」の中に、キャリア教育、就職活動のための情報提供やインターンシップ、訓練などが含まれると言える。訓練という意味ではビジネス日本語などの日本語力向上支援も該当する。包括的という面では前述の木村(2013)に近いが、内容が具体的で明確である。本稿ではこのOECDの定義に倣い、「キャリアガイダンス」をキャリア教育や就職活動に関わる内容を包括するもので、「キャリア支援」と同じ概念と捉える。また、「キャリアガイダンス」という用語の使われ方が日本においては様々に誤解を生む可能性があるため、ここでは「キャリア支援」という用語を用いることとする。

## 3. 留学生の就職に関わる課題

日本で就職を希望する留学生が6割を超えているのに、就職率が3割という状況には、どのような阻害要因があるのだろうか。三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2015)は537大学と5,443名の留学生に就職に関するアンケート調査を行い、留学生の課題として①日本の就職活動の理解不足による取り組みの遅さ、②情報不足と大企業志向から中堅・中小企業へ選択肢が広がらない、③ビジネスレベルの日本語への不安を挙げている。それぞ

れの対策として①就職活動学年の進級以前から、日本の就職活動プロセスの特異性を理解させる、②留学生に意識変化を与えるような情報提供のあり方の必要性、③キャリア支援と合わせた語学習得が可能となるような大学のカリキュラム対応を提案している。

新日本有限監査法人(2015)は留学生・企業・大学への調査から、就職に関する留学生側の課題として①大企業・大都市志向、②就職活動に関する認識不足による活動開始の遅れ、③企業から求められる日本語力と実際のギャップを挙げており、同様の結果が見られる。

上記二つの調査で指摘されている留学生の就職活動への理解不足による活動開始の遅れについては、就職がかなわず帰国した留学生への調査結果でもうかがえる。徐・阿部(2012)は日本留学後中国に帰国した元留学生への聞き取り調査で、帰国した理由として最も多かったのが、当初は日本で就職を希望し就職活動を行ったが、就職先が見つからなかったため、その理由として就職活動のやり方がよくわからない上に経済的な余裕がなく、十分な就職活動ができなかったことを挙げている。

情報入手や就職活動への理解の問題は第一の課題として他にも多く指摘があり、日本人学生と交流がない場合、就職活動に関する情報が入手できておらず乗り遅れる(徳永 2013)といった報告や、実際には行われている「個別の面接指導」を活動中にやってほしかった支援として回答が多かったことから、大学で実施している支援の情報が行き渡っていない可能性がある(園田、俵山 2014)といった指摘がある。寅丸他(2019)は留学生のキャリア意識についてアンケート調査を行い、日本語力のレベル別に分析しているが、言語的な問題が少ないと見られる中上級学習者でも就職活動の理解不足や、大学が発信するキャリア支援に関する情報が十分に入手できていないことを指摘している。田村他(2020)は留学生が大学のキャリアセンターを利用しない理由として、存在そのものを認知していなかったり、留学生対象ではないといった誤解があることを報告している。魚崎(2014)は就活開始の遅れを避けるために、就職活動の開始の情報をどう入手したかアンケート調査をしており、6割以上が先輩や友人の口コミだったと報告している。そして、情報の周知徹底を図るためには、就職支援担当者、部局担当者、指導教員、母国留学生会間での緊密な連携の必要性を述べ

ている。

また、第二の課題として、即時的な就職決定を目指すのではなく、日本で働く意義なども含めた自身のキャリアプランをどう検討するかという問題もある。中村(2008)は留学生の就職に際し、日本人とは異なる特化した支援が必要であり、それは単なる就職支援の側面だけでなく、自身のキャリアプランにとって日本の企業で働くことがどんな意味を持つのかを自身でよく考える必要性を述べている。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。袴田(2014)は留学生の就職活動に対する感想として上位に「就活はお金と時間がかかる」「履歴書やエントリーシート作成が大変」「留学生向け講座が必要」などの声があったことを紹介し、同時に大学が熱心に指導することが日本人化を強いることになる恐れの問題にも言及している。エントリーシートや面接での内容は本来自身の働き方やキャリアの中長期的な希望を反映させたものであるべきで、短時間ですぐ考えられるものではない。自身を振り返り、将来を考えるための時間が必要で、エントリーシートや履歴書作成に時間がかかるのは当然のことと言える。

第三の課題は大学院生への支援に関わる課題である。門間他(2019)は「留学生就職促進プログラム」実施機関として、内定を獲得し就職活動を終えた留学生10名、うち9名は大学院生に就職活動の困難についてインタビュー調査を行っている。その結果、研究と就職活動を並行させる時間管理の問題や筆記試験やエントリーシート作成、面接などの日本語の問題、ストレスコントロールの問題を挙げている。大学院生は1年生で就職活動が始まり、研究と並行しなければならず、学部生と違ってキャリア関連科目がない可能性もある。大学院生は時間的制約から情報入手や自己分析、そしてキャリアプランの検討にかかる負担も大きいと予想される。

## 4. 大学での留学生に対するキャリア支援の取り組み

### 4.1 就職支援の取り組み

では、留学生に対する大学側の就職支援の取り組みは

どうなっているのだろうか。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2015)は537大学に対して、留学生の就職促進に向けた取り組みについて、就職支援担当部局と留学生担当部局・国際交流担当部局の双方に支援内容のアンケート調査をしている。図1にある就職支援担当部局の支援で現在実施しているものとしては、最も多い順から「留学生向け就職説明会の実施」(37.6%)、留学生センターとの情報交換(34.2%)、ビジネスマナー等の講座開設(25.4%)であり、上記以外はいずれも実施していない項目が7割から8割を占めている。

図2の留学生担当部局・国際交流担当部局による支援についての回答では、多い順から「特に取り組んでいない」(36.4%)、「就職担当部局との情報交換」(33.3%)、「留学生向けの企業研究・近業情報入手の機会提供」(33.0%)、「就職活動の流れや取り組み姿勢に関する情報提供」(31.9%)という結果であった。ただし、留学生担当部局・国際交流担当部局では「就職支援担当部局などと連携して取り組んでいる」との回答が、「就職活動の流れや取り組み姿勢に関する情報提供」(31.9%)「留学生向けの企業研究・近業情報入手の機会提供」(28.1%)においてあり、この連携を加味すると、情報面での支援は6割近くが何らかの形で行われていることになる。

しかし、「留学生向けの就職試験等の対策講座の開催」「留学生向けのインターンシップの実施」「ビジネス日本語講座の開催」「ビジネスマナー等の講座開催」など情報提供を超えた支援は7割から8割が実施しておらず、就職支援担当部局と留学生担当部局・国際交流担当部局のいずれでも実施されていないところが多いと言える。

また、表1、2のこれらの支援が実施できない理由として、就職支援担当部局は就職説明会、企業説明会、対策講座、インターンシップ、ビジネスマナー等の講座開催について、いずれも「日本人学生向けの取り組みと併用できる」が7割強で、続いて「必要性を感じない」が1割強となっており、留学生に特化した支援について、多くは必要性を感じていないことがうかがえる。

留学生担当部局・国際交流センター担当部局は、最も多い「日本人学生向けの取り組みと併用できる」は「ビジネス日本語講座の開催」を除いていずれも5割前後で、「就職試験等の対策講座の開催」「ビジネス日本語講座

の開催」「ビジネスマナー等の講座開催」において2位は「予算や人員が確保できない」という回答であった。これらを考えると、「留学生に特化した支援」の枠組みについて、就職担当部署とは必要性の認識に差があるこ

とがうかがえ、留学生担当部局・国際交流センター担当部局の方が、留学生に特化した支援の必要性を感じていると言える。

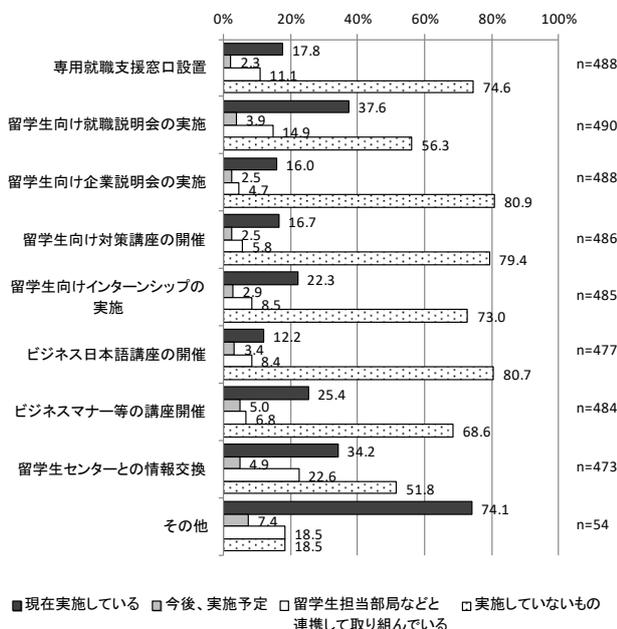


図1 就職担当による就職支援

(出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2015) p17, p23)

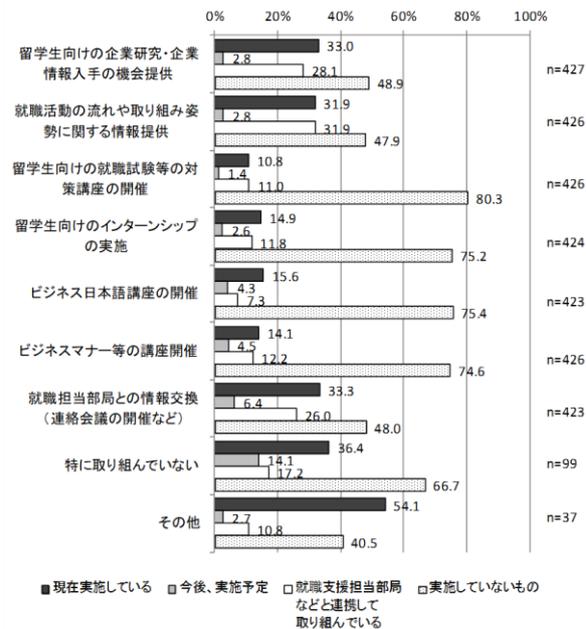


図2 留学生担当・国際交流センターによる就職支援

表1 実施できない理由—就職担当

	N	1位	2位	3位
専用就職支援窓口設置	360	日本人学生向けの取り組みと併用できる 72.2	必要性を感じない 10.0	専門的な人材がいらない 9.4
留学生向け就職説明会の実施	271	日本人学生向けの取り組みと併用できる 74.5	必要性を感じない 13.7	専門的な人材がいらない/予算や人員が確保できない 5.2
留学生向け企業説明会の実施	386	日本人学生向けの取り組みと併用できる 70.7	必要性を感じない 12.2	協力いただけた企業が見つからない、少ない 9.8
留学生向け対策講座の開催	379	日本人学生向けの取り組みと併用できる 76.8	必要性を感じない 11.1	予算や人員が確保できない 7.9
留学生向けインターンシップの実施	347	日本人学生向けの取り組みと併用できる 70.0	必要性を感じない 11.8	予算や人員が確保できない/協力いただけた企業が見つからない、少ない 4.9
ビジネス日本語講座の開催	372	日本人学生向けの取り組みと併用できる 36.6	必要性を感じない 21.8	予算や人員が確保できない 16.7
ビジネスマナー等の講座開催	332	日本人学生向けの取り組みと併用できる 71.7	必要性を感じない 12.0	予算や人員が確保できない 8.7
留学生センターとの情報交換	235	必要性を感じない 25.1	予算や人員が確保できない 6.0	専門的な人材がいらない 4.7

表2 実施できない理由—留学生担当・国際交流センター

	N	1位	2位	3位
企業研究・企業情報入手の機会提供	206	日本人学生向けの取り組みと併用できる 51.9	必要性を感じない 11.7	予算や人員が確保できない 8.3
就職活動の流れや取り組み姿勢に関する情報提供	202	日本人学生向けの取り組みと併用できる 49.5	必要性を感じない 14.9	専門的な人材がいらない/予算や人員が確保できない 6.9
就職試験等の対策講座の開催	331	日本人学生向けの取り組みと併用できる 55.0	予算や人員が確保できない 11.2	必要性を感じない 10.0
インターンシップの実施	316	日本人学生向けの取り組みと併用できる 51.6	必要性を感じない 10.4	予算や人員が確保できない 7.3
ビジネス日本語講座の開催	314	日本人学生向けの取り組みと併用できる 29.6	予算や人員が確保できない 18.8	必要性を感じない 16.9
ビジネスマナー等の講座開催	312	日本人学生向けの取り組みと併用できる 52.2	予算や人員が確保できない 11.2	必要性を感じない 9.9
就職担当部局との情報交換	196	必要性を感じない 17.3	予算や人員が確保できない 7.1	教職員の情報が不足している 3.6

(出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2015) p19, p25)

新日本監査有限法人(2015)の調査によれば、留学生1104名への就職活動中に困ったことについてのアンケート調査の結果、上位は「外国人向けの求人が少ない」

「日本の就職活動の仕組みがわからない」「業界研究・企業研究の仕方がわからない」で、いずれも3割を超えている。この調査結果と就職率の改善になかなかつな

らない現状を鑑みると、留学生に特化した支援を考えることは、少なくとも時間的制約や語学のハンディキャップを抱える留学生にとって、負担軽減につながるのではないかと考えられる。

#### 4.2 キャリア支援に関わる日本語教育の課題

キャリア支援の日本語習得支援としては、文部科学省の「留学生就職促進プログラム」に見られるように、日本語能力試験やビジネス日本語検定などの資格試験対策、就職活動に必要な日本語（エントリーシート、履歴書作成、面接対策）の支援が見られる。

堀井（2013）は、留学生に対するビジネス日本語教育は前述の「アジア人財資金構想プログラム」により市民権を得て、そのニーズは高まっているものの、体系的な研究と教育実践はまだ少ないと述べている。その理由として、それまでの言語学・経済学・異文化間教育学に加えて、キャリア開発や大学運営、経済産業界、政策など幅広い領域が内容に関わっていることを挙げている。

「アジア人財資金構想」におけるプログラムカリキュラム作成においては、ビジネス日本語について含まれるものとして、相手との関係・場面・目的に応じて適切に使い分けるコミュニケーション能力、ビジネス場面で使用される待遇表現や電話やメールなど非対面型コミュニケーション能力、ビジネス文書の読解や作成などを挙げている。また、日本企業特有の習慣・文化・特質、意思決定、コスト意識、顧客サービス志向、ものづくりに対するこだわりなどを理解する日本ビジネス文化の理解、グローバル人材としての能力育成、キャリアの移行時期に関わる社会人としての行動能力である社会人基礎力<sup>(注1)</sup>の養成を挙げている。

奥田（2015）はビジネス日本語教育の領域に含まれる就職・就業に必要な活動として「キャリアデザイン」「ビジネス・コミュニケーション」「専門技能」、職業・職種に関わらないスキルとして「社会人基礎力」「コミュニケーション・スキルズ」「学習能力」などの汎用的スキル、文化的対応力を挙げている。これらを支えるものが大学で必要とされる、説明力や批判的思考などの思考様式、情報リテラシーなどのアカデミック・ジャパニーズであると述べている。これらと言語教育以外の分野とのアーティキュレーションについて、キャリアセンターでの就職活動支援や初年次教育における自己分析・キャ

リアプラン作りの導入と、ビジネス日本語教育に連続性がないことを課題として挙げている。

トンプソン（2017）は留学生が3年以内で3割が離職すること（新日本有限責任監査法人 2015）を踏まえ、社会に出る前に就労や人生をめぐる自身の価値観やビジョンを考え、キャリアを長期的に捉える機会を日本語教育の場において設けることを提案し、自身の実践で人生を振り返ったり、今後の働き方を考える機会を設けている。しかしながら、奥田が指摘する日本語教育におけるキャリアセンターや初年次教育との内容の重複や連携についてどう考えるかは明らかでない。

先行研究からみると、キャリア支援の日本語教育の内容がカバーできる範囲は広いと考えられるが、キャリアセンターやキャリア教育科目、初年次教育科目との棲み分けと連携をいかにするかが充実したカリキュラムにつながるものと考えられる。しかし、誰がどの部分を支援するかというスタッフィングの問題は、学内及び学外も含めて関わるスタッフは誰なのか、支援内容と目標設定のコンセンサスをどうとるか、それらをマネジメントするのは誰なのかなど、多岐にわたる関係者間の協働作業を必要とする課題がある。

## 5. 大学におけるキャリア支援体制の課題

### 5.1 OECDのキャリアガイダンスポリシー

OECDは、キャリアガイダンスの組織化、管理、提供が、特に生涯学習と積極的な雇用政策から生じる目標を推進する上で国をどのように支援できるかを調べるためにOECD加盟国14か国における国際調査（2004a）を行い、報告書を発表した。その後、欧州委員会と共同で両組織の加盟国の政策立案者が公共政策のツールとしてキャリアガイダンスを活用し、教育、訓練、雇用におけるキャリアガイダンスの効果的な政策を策定、明確化、伝達するのを支援するために、キャリアガイダンスの政策立案のためのハンドブック（2004b）を出版した。

その国際調査の結果を基に、学生へのキャリアガイダンスの課題として、キャリアの自己管理と意思決定スキルを開発するには、外部の専門のキャリア支援サービス機関や個人面談による支援では不十分であり、カリキュラムの一部として組み込み、経験的な要素を含めたキャリア発達のためのアプローチを考える必要があると述べ

ている。そのためには、全ての学生がこの支援にアクセスできるようにしなければならず、それは逆に言えば、大学側がどうデリバリーを行うかという問題である。

一方で、キャリアガイダンスが外部に委託されることなく完全に大学ベースである場合、労働市場とのつながりが弱くなる可能性も指摘しており、変化する労働市場に対応するため、定期的に内容の精査が必要であると述べている。さらに、従来の即時の職業的意思決定の支援を強調するアプローチから、自身のキャリアを管理するキャリアプランニング能力とエンプロイアビリティスキルの開発も含めたより広範なアプローチへの移行が重要な課題であると指摘している。

また、誰がキャリアガイダンスに関与するのかというスタッフィングの議論については、学校のキャリアガイダンスには教師とともに、保護者、企業関係者、卒業生、地域の人々が積極的に関与すべきと述べている。教師の関与については、キャリア教育の教師、プロファイリングやポートフォリオのサポートとして、チュートリアルや担任としての関与が考えられるとしている。一方で、学校でキャリア教育や指導を行う人は専門的な訓練を受けていないことがあるため、初期研修や継続的なスタッフ育成も必要になるとしており、スタッフィングをどう考え、組織的、体系的なプログラムを作成するかはキャリアガイダンスの実施の大きなポイントである。

下村(2013)はこの点について、従来、支援者はカウンセラーなどキャリアの専門家のみであったが、最近のキャリアガイダンス論では、カウンセラーなどの専門家と

準専門職、管理運営者を含むチームでの支援となっていると述べている。

### 5.2 OECDのキャリアガイダンス論から見た課題

先行研究でも多く指摘があった、留学生が情報入手できず、就職活動の理解ができないため、開始が遅れがちになるという問題の改善のためには、学生のアクセスの問題としてよりも支援する側のデリバリーの問題、どうやって留学生に届けるかという視点で考える必要がある。Grubb(2002)は、情報化時代では個人はさまざまな形の情報に囲まれており、情報をカタログ化して保持するために必要な構造またはスキーマがない限り、必ずしもそれを吸収するわけではないこと、自分でキャリアを決定する必要があると考えていない学生は、一部の情報が広く利用可能であっても、キャリアに関する情報の価値を認識していない可能性があることを指摘している。つまり、留学生がキャリアに関する情報の価値を認識していないとしたら、アクセスもできないわけである。そうであれば、まずは情報の価値を認識させるために、どうデリバリーするかを考えなければならないということであろう。

下村(2013)はキャリアガイダンスのデリバリーについて、「情報、ガイダンス、相談」の3つのステージに分け、サポートの程度と支援者の専門性が「情報→ガイダンス→相談」の順で高くなると述べている。留学生の場合、これに加えて日本語を使った「演習」の要素が加わると考えられるが、支援者の専門性はキャリアの専門と日本語の専門の2つの面で存在することになるため、これをどう連携させるかがポイントになる。留学生への支援の

表3 キャリア支援内容における担当者の専門レベル

担当専門レベル	担当者	準専門家	キャリア専門家	
			日本語教育専門家	キャリア専門家
担当者該当部門	就職支援、留学生、国際交流、専門の各部門関係者	就職支援、留学生、国際交流、専門の各部門関係者	就職支援 留学生(日本語)	就職支援
形式	情報(web, 掲示、配布など)	ガイダンス (セミナー形式)	演習	相談
内容	企業情報、スケジュール案内など	◆自己分析 ◆キャリアプランニング◆企業研究・業界研究 ◆エントリーシート作成◆面接対策		
			ビジネス日本語 (メール、電話)	

下村(2013)を基に作成

場合を表 3 に示した。特に準専門家としてはどのような役割の支援者が望ましいのか検討する必要がある。

## 6. 留学生へのキャリア支援の課題のまとめ

これまで概観してきたキャリア支援の課題をまとめると、誰がどの部分の支援に関与するのかというスタッフ

ィングの問題が様々な課題に影響していると考えられる。まず、キャリア支援に関わる内容を示すキャリア教育やキャリアガイダンスといった用語の定義の不統一の問題である。これは関連調査において同じ用語を使った回答でも回答者によって意味するところが違ってくるという結果になりかねない。留学生のキャリア支援では日本人学生と異なり、キャリアや就職の部門だけではなく、必要に応じて、または必要に迫られて留学生関係の部局、例えば日本語教育や国際交流の担当者が関わってくるケースも多い。これらキャリア領域以外の関係者に対して、キャリア支援に関する内容とともに統一された用語の共有が必要である。これは学内だけでなく、キャリア領域以外の外部の支援機関にも同じことが言える。

また、留学生及び支援する側双方から課題とされていた留学生に必要な情報をどう届けるかという問題がある。これまでは、支援する側は情報を発信しているのに、留学生側のアクセスに問題があるという視点で語られることが多かったが、それではこの状況の改善は難しいと考える。前述した Grubb(2002)が指摘しているように、情報が利用可能であっても、その情報の価値を認識していなければアクセスはできない。まずはその情報が今後のキャリアを考える上で大切な情報だということをどう届けるか、届ける側のデリバリーの問題として考える必要があると考える。

そして上記の問題を包括する課題が、誰が全体のどの部分を支援するのかというスタッフィングの問題であると考えられる。現状は、特に組織が大きくなればなるほど、同じ組織内でも関係者それぞれの支援の状況を把握することが難しく、連携や調整がうまく取れないケースも少なくないと思われる。まずは、関係者の誰が何を支援しているかお互いに知らなければ、支援として何が必要で、何が不足しているかの検討はできないであろう。しかし、現状、組織単位の支援内容の調査はあっても、組織内でのスタッフィングの実際がどうなっているのかという調

査は管見の限りない。今後はまずスタッフィングの実際を質問紙やヒアリングによる量的調査で明らかにし、支援の内容とともに必要なスタッフィングとは誰が何をすることなのか、管理者としての役割は誰なのかを検討することが、留学生への支援体制の構築につながると考える。それは、デリバリーの課題の解決など支援の充実につながり、就職率向上への一歩となるのではないかと考える。

注 1) 社会人基礎力：経済産業省が 2006 年に提唱した職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力。「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の 3 つの能力 (12 の能力要素) で構成されている。

## 参考文献

- 1) 経済産業省：「通商白書 2013」(2013)  
<https://www.meti.go.jp/report/tsuhaku2013/2013honbun/i2410000.html> (2021 年 3 月 29 日閲覧)
- 2) 一般財団法人留学生支援ネットワーク「留学生支援ネットワークとは」  
<https://issn.or.jp/about.html> (2021 年 3 月 29 日閲覧)
- 3) 首相官邸：「日本再興戦略 2016—第 4 次産業革命に向けて—」平成 28 年 6 月 2 日  
[http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/2016\\_zentaihombun.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/2016_zentaihombun.pdf) (2021 年 3 月 29 日閲覧)
- 4) 首相官邸：「未来投資戦略 2018—「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革—」平成 30 年 6 月 15 日  
[miraitousi2018\\_zentai.pdf](http://www.miraitousi2018_zentai.pdf) (kantei.go.jp) (2021 年 3 月 29 日閲覧)
- 5) 日本貿易振興機構：「高度外国人材活躍推進プラットフォームについて」(2020)  
[https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/theme/hr/ryugaku\\_sei/report\\_20190822/1.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/theme/hr/ryugaku_sei/report_20190822/1.pdf) (2021 年 3 月 29 日閲覧)
- 6) 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議：「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)  
<http://www.moj.go.jp/content/001323660.pdf> (2021 年 3 月 29 日閲覧)

- 7) OECD(ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT): Career Guidance and Public Policy; Bridging the Gap(2004a)  
[https://www.cedefop.europa.eu/files/OECD\\_overview\\_EN.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/OECD_overview_EN.pdf) (2021年3月29日閲覧)
- 8) OECD(ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT): Career Guidance ; A HANDBOOK FOR POLICY MAKERS(2004b)  
<https://www.oecd.org/education/innovation-education/34060761.pdf> (2021年3月29日閲覧)
- 9) 中央教育審議会:「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」(平成23年1月31日)  
[https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11402417/www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878\\_1\\_1.pdf](https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11402417/www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf)  
 (2021年3月29日閲覧)
- 10) 児美川孝一郎:「キャリア教育、職業教育」『キャリアデザイン支援ハンドブック』キャリアデザイン学会監修、ナカニシヤ出版、(2014) p. 19
- 11) 新日本有限監査法人:「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)報告書」(2015)  
[https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/global/pdf/H26\\_ryugakusei\\_report.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/global/pdf/H26_ryugakusei_report.pdf)  
 (2021年3月29日閲覧)
- 12) 日本国際協力センター:「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」(2020)  
[https://www.mext.go.jp/content/20200521-mxt\\_gakushi02-000007326\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20200521-mxt_gakushi02-000007326_1.pdf)  
 (2021年3月29日閲覧)
- 13) 文部科学省:「令和2年度留学生就職促進プログラム公募要領」  
[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/ryugaku/\\_icsFiles/afieldfile/2020/20200702-mxt\\_gakushi02-000008263\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/_icsFiles/afieldfile/2020/20200702-mxt_gakushi02-000008263_1.pdf) (2021年3月29日閲覧)
- 14) 文部科学省:「高等学校キャリア教育の手引き」  
[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/career/1312816.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/1312816.htm) (2021年3月29日閲覧)
- 15) 木村周:『キャリアコンサルティング理論と実際』一般社団法人雇用問題研究会(2013)
- 16) 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(2013)
- 17) 三菱FJリサーチ&コンサルティング:「平成25年度『大学における留学生の就職支援の取り組みに関する調査』報告書」  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000057621.html>  
 (2021年3月29日閲覧)
- 18) 徐亜文、阿部康久:日本留学経験が就職活動とキャリア形成に与える効果に関する研究『九州大学留学生センター紀要』第20号(2012) pp. 67-83
- 19) 徳永英子:「外国人留学生の就職・採用に関する研究ー留学生の就職活動に対する」戸惑い“から考察ー」『Works Review』Vol. 8(2013) pp. 62-73
- 20) 園田智子、俵山雄司:「留学生の就職活動とキャリアに関する意識調査ー群馬大学留学生基本調査(2)からの報告」『群馬大学国際教育・研究センター論集』第13号(2014) pp. 17-39
- 21) 寅丸真澄、中山由佳、齊藤真美:「留学生のキャリア意識調査報告ー日本語学習者のキャリア支援に向けてー」『早稲田日本語教育実践研究』第7号(2019) pp. 23-30
- 22) 田村一也、石井大智、ツェン シュージェー オスティン、グェン ティトゥ タオ:「外国人留学生の就職支援の在り方に関する考察ー留学生の就職活動実態調査及び大学の留学生就職支援の実態調査よりー」独立行政法人経済産業研究所『RIETI 調査レポート』Vol. 7(2020)
- 23) 魚崎典子:「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 多文化社会と留学生交流』第18号(2014) pp. 11-21
- 24) 中村純子:「留学生の就職意識とキャリア形成意識」『地域総合研究』第8巻(2008) pp. 67-82
- 25) 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

- キャリアデザインと企業のグローバル化をめぐって」  
『宇都宮大学教育学部紀要』63(2013) pp. 279-295
- 2 6) 袴田麻里:「就職活動に対する留学生の意識」『静岡  
岡大学国際交流センター紀要』第8号(2014)pp. 63-79
- 2 7) 門間由記子・高橋修・猪股歳之:「就職における困  
難さの研究ー外国人留学生の日本での就職活動に着目  
してー」『東北大学高度教養教育・学生支援機構紀  
要』第5巻(2019) pp. 79-92
- 2 8) 堀井恵子:「留学生の就職とビジネス日本語教育の  
現状と課題」ウェブマガジン『留学交流』2013年10  
月号 Vol. 31  
[https://www.jasso.go.jp/ryugaku/related/kouryu/2013/  
\\_icsFiles/afieldfile/2015/11/19/201310horiikeiko.pdf](https://www.jasso.go.jp/ryugaku/related/kouryu/2013/_icsFiles/afieldfile/2015/11/19/201310horiikeiko.pdf)  
(2021年3月29日閲覧)
- 2 9) 奥田純子(2015)「留学生への就職支援としての日  
本語教育」ウェブマガジン『留学交流』2015年2月号  
Vol. 57  
[https://www.jasso.go.jp/sp/ryugaku/related/kouryu/20  
15/\\_icsFiles/afieldfile/2016/01/19/201512okudajunko  
\\_1.pdf](https://www.jasso.go.jp/sp/ryugaku/related/kouryu/2015/_icsFiles/afieldfile/2016/01/19/201512okudajunko_1.pdf) (2021年3月29日閲覧)
- 3 0) トンプソン美恵子:「長期的なキャリア形成を視野  
に入れた日本語教育ー自己・他者・社会を学ぶ日本語  
学習の一考察ー」『早稲田日本語教育実践研究』第5  
号(2017)pp. 131-140
- 3 1) W. Norton Grubb.: Who am I? The Inadequacy  
of Career Information in the Information age. Paris,  
OECD (2002)  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED478645.pdf>  
(2021年3月29日閲覧)
- 3 2) 経済産業省 社会人基礎力  
<https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>  
(2021年3月29日閲覧)