

高等教育機関における外国人留学生の キャリア教育に関する一考察

—— 外国人留学生と日本人学生の
就労意識構造の違いを通して ——

後藤奈々子

1. はじめに

日本学生支援機構の「平成30年度外国人留学生在籍状況調査」によると、2018年5月1日現在で日本にいる外国人留学生は298,980人で過去最高となり、2008年に日本政府が打ち出した「留学生30万人計画」は目標期年の2020年に向けて順調に進んでいると言える。一方、政府のグローバル化政策にも関わらず、また外国人留学生の6割以上が日本企業での就職を希望しているにも関わらず、実際の就職内定率は3割程度にとどまっている。また「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）」によると、企業が外国人社員に望む勤続年数は、「できるだけ長く」が93.5%に達するのに対し、留学生出身の外国人社員の平均勤続年数は3年以内が32.4%、5年以内が39.1%となっており、外国人留学生の就職及び定着が進んでいるとは言えない。

429社が回答している株式会社マイナビの「2017年卒企業外国人留学生採用状況調査」によると、2017年卒の外国人留学生の採用活動を実施した企業は22.2%で、その7割が従業員数5000人以上の大企業であった。採用実績がない企業の外国人留学生の採用を行っていない理由は、「社内の受け入れ態勢が整っていないため」が58.3%と最も多い。企業側の環境整備が追いついていないことが外国人留学生の就職率が伸び悩む大きな要因の一つであると言えるが、各企業の予算や体制を変革することは容易ではないと予想できる。一方、同調査による外国人留学生の入社後の離職理由については、「キャリアパスが描けていなさそうだったため」が27.2%、「職種がミスマッチしていたため」が21.1%、「会社の雰囲気馴染んでいなかったため」が20.2%、「自分の役割が分からず、何を期待されているのか理解できていなかったため」が14.9%となっている。「その他」41.2%の5割近くは「家族の問題（帰国含む）」であるように、外国人

留学生がもともとのキャリアビジョンとして帰国や転職を視野に入れた上で入社している可能性も大いにある。しかし、折角日本企業に就職した外国人留学生が、キャリアパスの不十分さや職種のミスマッチにより離職するのは残念である。これらの課題については、高等教育機関での外国人留学生へのキャリア教育の中で、何らかのアプローチが可能ではないかと考える。

そもそも「キャリア」とは何か。「キャリア」には様々な定義がある。例えば厚生労働省は、「キャリアとは、一般に経歴・経験・発展さらには関連した職務の連鎖等と表現され、時間的持続性ないしは継続性を持った概念。キャリアを積んだ結果として職業能力が蓄積されていく」と定義している。一方、日本キャリア開発協会は「キャリア」について、「環境との相互作用によって、生涯を通じて個人が構築し、個人により意味づけされたもの。同じ経験をしても、人によって、その経験の捉え方は違うものであり、個人による意味付けがそれぞれのキャリアを作る。つまり、人によって自己概念が異なるため、それぞれの意味付けが異なってくる」としている。このような「キャリア」の持つ多義性について、渡辺他（2007）は、「キャリアの持つ多面性を意味するものであって、キャリアの概念そのものが変化したとか多義的であるわけではないと判断される」としている。焦点を当てる側面や時代背景が異なれば、強調するものも異なると言っているのである。

稲井（2016）は、「これまでの日本企業は、既存システムの不備を補うために特定機能を追加するような形で高度な外国人労働者を雇用していたが、市場のグローバル化と新興国市場の拡大による多様化を踏まえ、高度外国人材は、これまでの経営組織の補完材ではなく、日本企業を新たなステージへ導く変革への起爆剤と考えられている」とし、企業が留学生を採用する目的を、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」「進出先のブリッジ要因としての採用」「ダイバーシティー要因としての採用」の3つに分類している。さらに、「日本人社員への影響も含めた社内活性化のため」に留学生を採用する企業が増加していることにも注目している。このように、企業が外国人材に求める役割も多様化しているように、外国人材が日本企業に求めるものや入社する目的も多様化していると考えられる。そのため、高等教育機関における外国人留学生のキャリア教育では、企業や政府の要望に応えつつも、個々の外国人留学生が自身のキャリアを追求することを支援するためのカリキュラムを構築していく必要がある。

後藤（2019）は、「日本人学生に施そうとしているものと同じ熱量で外国人留学生へのキャリア教育も推進し、外国人留学生の価値観や仕事を含んだ人生の

将来設計を知ろうとする姿勢が大切ではないか」としている。外国人留学生のキャリア教育に関する研究も、外国人留学生が日本企業の内定を目指して行う就職活動支援や採用試験対策の在り方から、仕事をすることを含めた人生のデザインをする機会を与えるようなキャリアサポートの在り方へと視点はシフトしているように思われる。小川他（2018）も、「外国人留学生へのキャリア教育が単なる就職指導の範疇を超えて、学生の日本での大学生活をより充実させるという認識が大学内で共有されてはじめて、外国人留学生を対象としたキャリア教育や就職支援は効果的に機能すると考える」としている。外国人留学生に「高度人材」としての役割を過度に期待したり、日本の労働力確保の視点に偏ったりすることなく、外国人留学生という一人一人の「学生」が安心して自身のキャリアビジョンを描けるようなキャリア教育ができるかどうか、その内容はどのようなものを追求していくことが、長期的に見ると外国人材の職場定着につながるのではないかと考える。

2. 高等教育機関における外国人留学生のキャリア教育の現状

政府は外国人留学生の就職率を50%にするべく、留学生就職促進プログラムに3億7000万円の予算（2019年度予算額）をかけ、各大学が地域の自治体や産業界と連携し、就職に必要なスキルである「ビジネス日本語」「キャリア教育（日本企業論等）」「中長期インターンシップ」を一体として学ぶ環境を創設する取組を支援している（文部科学省 2019）。それらを受け、特に留学生就職促進プログラムの選定大学では、外国人留学生に特化したキャリア開発および就職支援を組織化し実践している。その他、外国人留学生を受け入れている高等教育機関においても、外国人留学生向けのセミナーやプログラムが増え、取り組みもより具体的になってきている。しかし、高等教育機関が提供しているそれらの取り組みは一方通行になってはいないか。

例えば、日本固有の就職活動に戸惑う外国人留学生は多いが、魚崎（2014）が大阪大学の「留学生のための就職対策講座」に出席した42名の外国人留学生を対象に行なったアンケート調査によると、日本固有の就職制度について64%（31名）が先輩や友人から情報を取得しており、多くが口コミに頼っていることが分かっている。また、株式会社ディスコ（2018）の「2019年度外国人留学生の就職活動に関する調査結果」からは、「外国人留学生が就職活動の情報源としている上位は就職サイトや就職イベント、または企業ホームページであること」や、「大学や公的機関からの外国人留学生に特化した就職活動情報の提供や、気

軽に相談できる人や窓口の設置を求めていること」が読み取れる。大西（2018）も、「従来の留学生支援は、日本語力の高い学生の自助力や、豊かな同国人コミュニティ資源の存在を前提としてきた部分があり、このことが、大学側の変容を限定的なものに留めてきた側面を持つ」と指摘している。

プログラムの組織化が進んでいる一方で、実際に外国人留学生がキャリア選択や就職活動に悩んだり困難を生じたりしたときの対応は行き届いておらず、高等教育機関の外国人留学生に対する支援体制が十分に機能しているとは言い難い。その原因の1つとして、外国人留学生との対話不足は否めないのではないだろうか。外国人留学生がどのようなことを不安に感じどのような就労観を持って「日本で働く」ということを捉えているのか、それらを知ろうとする姿勢がまずは必要である。そして、「日本社会」や「日本企業」がどのような需要や特徴を持っているのか、必要な情報は遠慮せずに伝えていかなければならない。そのような対話が高等教育機関と外国人留学生の信頼関係構築につながり、さらには日本企業入社後の日本人社員との良好な人間関係構築に影響を及ぼし、外国人労働者の職場定着を促す要因になり得るのではないだろうか。高等教育機関において外国人留学生への一歩踏み込んだキャリア教育およびキャリア相談を実施していく必要がある。

本研究では、まず第1研究として「日本企業に対するイメージ」について、次に第2研究として「就労に対する不安」について、さらに第3研究として「仕事を選択するとき大切にしたいこと」について、それぞれ外国人留学生と日本人学生の就労意識調査結果を比較することで外国人留学生の価値観や就労観の特徴や傾向を分析する。そして、その分析結果をもとに、高等教育機関における外国人留学生のキャリア教育の在り方について考察し、外国人留学生に必要な情報提供と自己理解を促進できるキャリア教育プログラム構築の一助とすることを目指す。

3. 第1研究(外国人留学生の「日本企業」に対するイメージについて)

就職というより就社というイメージの強い「日本企業」について、外国人留学生はどのようなイメージを持っているのだろうか。

外国人留学生が日本企業に対して抱いているイメージの調査には、株式会社ディスコ（2018）の「2019年度外国人留学生の就職活動に関する調査結果」がある。この調査の項目は「A：集団主義的な企業文化⇔B：個人主義的な企業文化」や「A：年功序列の人間関係⇔B：フラットな人間関係」などで、「Aに

近い」「どちらともいえない」「Bに近い」で回答を求める内容であった。その結果は、「集団主義的な企業文化」(83.0%)、「社員研修が充実している」(81.6%)、「高い日本語能力が求められる」(80.1%)、「福利厚生が整っている」(75.8%)、「長時間労働」(72.6%)などが多くのポイントを集めた。数字が割れる項目は少なく、外国人留学生が日本企業に対して持つイメージはある程度共通していることがわかる。

上記調査では、「集団主義的」であることや「長時間労働」であることを外国人留学生がどのように受け止めているのかは明らかにされていない。したがって、第1研究では、「日本企業」のイメージを形容詞対でポジティブなものとはネガティブなものに分類し、外国人留学生が「日本企業」に抱いているイメージについて、その程度や構造を明らかにする。

3-1. 調査の目的

後藤(2019)の分析結果から、外国人留学生の日本での就労意志の有無による「日本企業」に対するイメージの差は確認されていない。そこで、本研究では外国人留学生の「日本企業」に対するイメージと日本人学生の「日本企業」に対するイメージを比較することでその差や特徴を分析する。そしてその分析結果を通して、高等教育機関における外国人留学生のキャリア教育に必要な取り組みについて考察する。

3-2. 調査の実施期間

紙面およびインターネット調査方法を2018年11月12日～2019年1月18日の間で実施した。

3-3. 調査対象者

現在大学または大学院に在籍している外国人留学生及び日本人学生を対象とした。回答者のプロフィールについては、金沢大学国際機構留学センターの深川他(2015)が実施したビジネス日本語講座受講生への追跡調査を参考にし、年齢・性別・在籍機関・国籍・母語・日本語能力の資格・日本語学習期間・日本で働く意志の有無に関する質問を設定した。すべての項目に回答した最終有効回答者は、外国人留学生70人、日本人学生115人で、外国人留学生の出身国の内訳と外国人留学生および日本人学生の性別の内訳は以下の通りである。

ただし、本研究においては、外国人留学生の出身国による特徴の違いや、外国人留学生および日本人学生の性別による特徴の違いには言及しないこととする。

表3-3-1 外国人留学生の出身国の内訳

中国	マレーシア	台湾	ベトナム	イタリア	ロシア
47人	13人	4人	4人	1人	1人

表3-3-2 外国人留学生および日本人学生の男女の内訳

外国人留学生		日本人学生	
男性	女性	男性	女性
27人	43人	70人	45人

3-4. 質問紙の作成

調査内容は「日本企業」に対するイメージで、その質問項目は、株式会社ディスコ（2018）が2019年3月卒業予定の外国人留学生（大学4年生・大学院修士課程2年生）2,769人に対して行なったインターネット調査の中の「日本企業に対して抱いているイメージ」を参考に設定した。本研究では、日本企業に対するイメージを「明るい（A）⇔暗い（B）」や「楽しい（A）⇔苦痛（B）」などのように形容詞対で11項目設定した。いずれも（A）にはポジティブな形容詞を、（B）には（A）と対になるネガティブな形容詞を設定した。それらのイメージについて、4「とても（A）と感じる」、3「やや（A）と感じる」、2「やや（B）と感じる」、1「とても（B）と感じる」の4段階で、最も近いものを選び評価を求めた。また、質問の最後には自由記述欄を作り、意見や感想の書き込みを求めた。

なお、外国人留学生に対しては、これら日本語の質問項目に英語ないし中国語の翻訳を追記し、アンケートを実施した。

3-5. 調査の手続き

複数大学の教員による協力の下、アンケート用紙を授業中またはガイダンスで配布し、その場での回答を依頼し、回答用紙の回収を行なった。また同内容のアンケートをインターネット調査でも実施した。全アンケート項目への回答所要時間は20分程度であった。合わせて、アンケート回答者の中から数名に対し、回答理由等についてヒアリング調査を行なった。

その際、アンケート結果およびヒアリング内容は研究目的のみに使用すること、また回答は任意であることを伝え実施した。

3-6. 調査結果および考察

就労意識アンケートから得られた回答結果を外国人留学生と日本人学生で分け、外国人留学生と日本人学生で「日本企業」に対するイメージに違いがあるかどうかを調べるため、各質問項目において評定平均値の差の検定（t 検定）を行った。

その統計結果および考察は以下に示す。得点が高いほど、それぞれポジティブなイメージを持っていることになる。

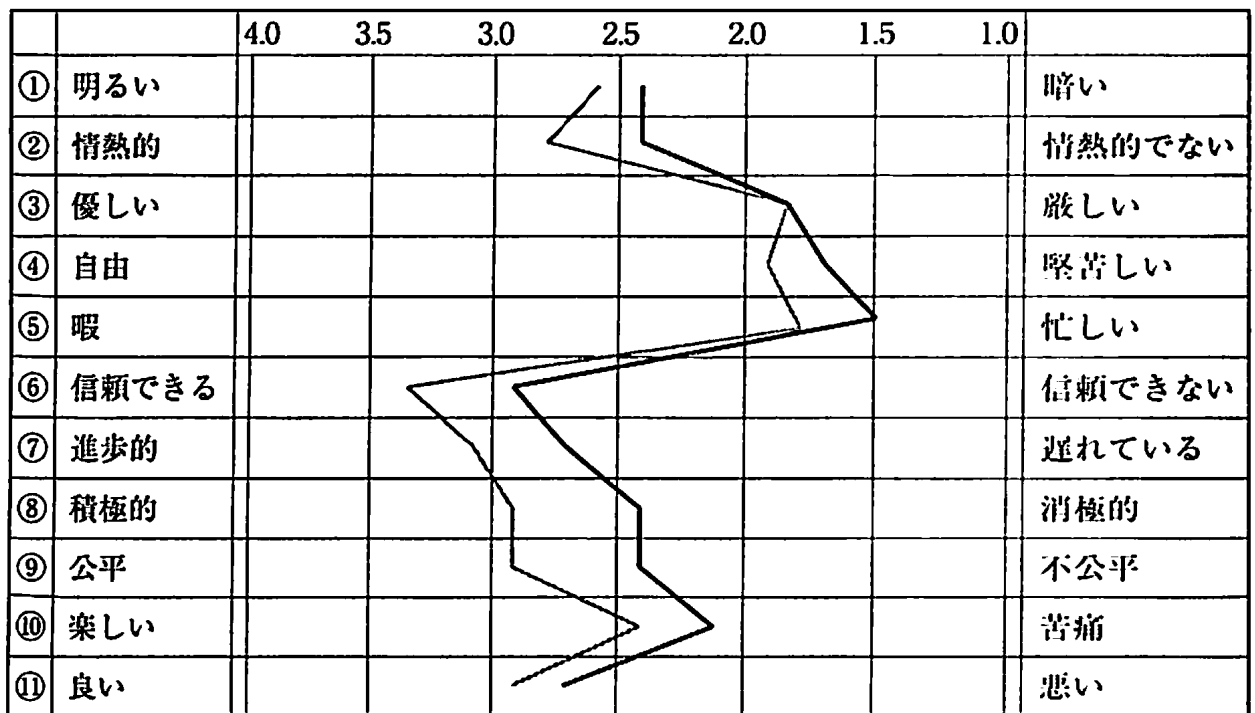
外国人留学生と日本人学生の評定平均値の差の検定（t 検定）の結果、「日本企業」に対するイメージの各項目において、9 項目で有意な差が確認され、9 項目とも日本人学生より外国人留学生の方が得点が高かった。また、11項目の総得点における外国人留学生と日本人学生の差の検定（t 検定）の結果においても、外国人留学生の総得点の平均値が28.56、SD が4.88、1 項目における平均値が2.60、日本人学生の総得点の平均値が25.37、SD が3.86、1 項目における平均値が2.31となり、有意な差が確認された。

各項目で有意な差が確認されたのは、②情熱的⇔情熱的でない・④自由⇔堅苦しい・⑤暇⇔忙しい・⑥信頼できる⇔信頼できない・⑦進歩的⇔遅れている・

表3-6-1 「日本企業」に対するイメージ（外国人留学生と日本人学生別）

項 目	外国人留学生		日本人学生		t 値	有意水準
	平均値	SD	平均値	SD		
①明るい⇔暗い	2.63	0.78	2.43	0.62	1.86	
②情熱的⇔情熱的でない	2.79	0.78	2.46	0.78	2.76	**
③優しい⇔厳しい	1.83	0.88	1.83	0.74	0.02	
④自由⇔堅苦しい	1.93	0.82	1.68	0.67	2.26	*
⑤暇⇔忙しい	1.74	0.76	1.50	0.64	2.38	*
⑥信頼できる⇔できない	3.30	0.62	2.96	0.72	3.32	**
⑦進歩的⇔遅れている	3.09	0.72	2.69	0.64	3.92	**
⑧積極的⇔消極的	2.91	0.76	2.47	0.72	4.01	**
⑨公平⇔不公平	2.93	0.86	2.46	0.72	3.99	**
⑩楽しい⇔苦痛	2.46	0.86	2.17	0.63	2.64	**
⑪良い⇔悪い	2.96	0.60	2.74	0.68	2.22	*

* : $p < 0.05$ ** : $p < 0.01$



※——外国人留学生 ——日本人学生

図3-6-1 「日本企業」に対するイメージ（外国人留学生と日本人学生別）

⑧積極的⇔消極的・⑨公平⇔不公平・⑩楽しい⇔苦痛・⑪良い⇔悪いの9項目で、いずれも日本人学生よりも外国人留学生の方が高い数値となり、日本人学生よりも外国人留学生の方が「日本企業」に対してポジティブなイメージを持っていることを示している。特に、②情熱的⇔情熱的でない・⑥信頼できる⇔信頼できない・⑦進歩的⇔遅れている・⑧積極的⇔消極的・⑨公平⇔不公平・⑩楽しい⇔苦痛の6項目については大きな差が認められた。したがって、外国人留学生は日本人学生よりも、「日本企業」に対して、情熱的で信頼でき、進歩的かつ積極的で、公平で楽しいというイメージを強く持っていることが分かった。

上記の結果から、外国人留学生は「日本企業」に対して、「集団主義的」であることや「社員研修が多い」こと、また「長時間労働」であることなどによりネガティブなイメージを持っているわけではなく、むしろ「情熱」や「信頼」を感じ取り、ポジティブなイメージを持っているということが推測できる。さらに、有意な差が出なかった③優しい⇔厳しいの項目についても、「厳しい」イメージを選択した外国人留学生の中に、自由記述欄で「その厳しさがあるからこそ、日本の企業は世界でも有名になれる」と、その選択の理由を記した外国人留学生がいた。本研究では「優しい」をポジティブなイメージに設定し差を算出したが、外国人留学生にとって「厳しい」というイメージが必ずしもネガ

ティブなイメージというわけではないのかもしれない。

このように外国人留学生が「日本企業」に対してポジティブなイメージを持っているにも関わらず、日本企業での職場定着が進んでいない原因はどのようなところにあるのだろうか。「日本企業」に対するイメージ調査の自由記述欄に、「残業が多そうや上下関係に厳しそうというイメージはあるが、日本企業に勤める経験を得たい」という書き込みがあり、類似した内容のものがこの他にも2件あったことから、外国人留学生にとって「日本企業で働く」ということが最終目的になっている可能性が読み取れる。その結果、「日本企業」と「自分」を切り離してイメージし、入社後に「イメージ」と「現実」が一致せず戸惑っている外国人労働者は多いのではないだろうか。

外国人留学生の「日本企業」の中で働く「自分」のイメージを鮮明にし、そこで働く目的や果たす役割を具体的にしておくことが重要である。そのために、インターンシップの活用が考えられるが、大切なのはインターンシップに参加することではなく、その前後の取り組みではないか。インターンシップで何を見、何を不得たいのか、参加後どのように感じ、今後どう活かすのかを整理しなければ、インターンシップの意義は半減する。外国人留学生が、職場体験に伴う事前学習やフィードバックを十分に行なえる機会を提供し、「日本企業」と「自分」、または「イメージ」と「現実」を繋ぐことができるような対話を取り入れていく必要がある。

4. 第2研究（外国人留学生の就労に対する不安について）

「日本で学ぶ留学生は、日本語、勉学、研究、文化受容、経済問題、健康問題や人間関係をストレスとして感じ、それによって引き起こされたストレス、憂うつが、消化器疾患、疲労、頭痛、睡眠障害などの形で身体化する」と大橋（2008）は述べている。キャリア選択や就職活動は、母国で行なっても肉体的・精神的に負担を感じるものである。企業適応や就労適応の前に異文化適応の必要性に迫られる外国人留学生は、異国である日本での就労に対してどのようなことをどの程度不安に感じているのだろうか。

株式会社ディスコ（2018）の「2019年度外国人留学生の就職活動に関する調査結果」では、「日本で就職したい」と回答した人に、その理由を尋ねている。最も多いのは「生活環境に慣れているから」で、約7割（67.4%）。4位の「治安が良くて安全だから」も約4割超が選んでおり（43.2%）、日本の住みやすさを理由に挙げる留学生が多い。「外国人として日本語能力を活かせるから」は

2番目に多く過半数が選択(52.0%)。日本での留学経験を活かして活躍したい考えがうかがえる。

上記調査では、外国人留学生在日本で就職したい理由にまつわる不安要素や、逆に日本での就職を躊躇う要因になり得るような不安要素は明らかにされていない。したがって、第2研究では、外国人留学生在日本での就労に伴う不安について、その種類と程度を明らかにする。

4-1. 調査の目的

外国人留学生在の就労に対する不安要素の種類や程度について、日本人学生と比較することでその特徴を分析する。そしてその分析結果を通して、高等教育機関でのキャリア教育における外国人留学生在の日本での就労不安緩和につながる取り組みについて考察を行う。

4-2. 調査の実施期間

紙面およびインターネット調査方法を2018年11月12日～2019年1月18日の間で実施した。

4-3. 調査対象者

現在大学または大学院に在籍している外国人留学生在及び日本人学生を対象とした。回答者のプロフィールについては、金沢大学国際機構留学センターの深川他(2015)が実施したビジネス日本語講座受講生への追跡調査を参考にし、年齢・性別・在籍機関・国籍・母語・日本語能力の資格・日本語学習期間・日本で働く意志の有無に関する質問を設定した。すべての項目に回答した最終有効回答者は、外国人留学生70人、日本人学生115人で、外国人留学生的出身国の内訳と外国人留学生および日本人学生の性別の内訳は以下の通りである。

ただし、本研究においては、外国人留学生的出身国による特徴の違いや、外国人留学生および日本人学生の性別による特徴の違いには言及しないこととする。

表4-3-1 外国人留学生的出身国の内訳

中国	マレーシア	台湾	ベトナム	イタリア	ロシア
47人	13人	4人	4人	1人	1人

表4-3-2 外国人留学生および日本人学生の男女の内訳

外国人留学生		日本人学生	
男性	女性	男性	女性
27人	43人	70人	45人

4-4. 質問紙の作成

調査内容は就労に対する不安で、その質問項目は、株式会社ディスコ（2018）が2019年3月卒業予定の外国人留学生（大学4年生・大学院修士課程2年生）2,769人に対して行なったインターネット調査の中の「日本での就職を希望する理由」を参考に設定した。本研究では、就労に対する不安について、大きな枠組みで「仕事内容」や「対人関係」など、不安要素の質問を7項目設定した。それらの不安要素に対して、4「高い」、3「やや高い」、2「やや低い」、1「低い」の4段階で不安度の最も近いものを選び評価を求めた。また、質問の最後には自由記述欄を作り、意見や感想の書き込みを求めた。

なお、外国人留学生に対しては、これら日本語の質問項目に英語ないし中国語の翻訳を追記し、アンケートを実施した。

4-5. 調査の手続き

複数大学の教員による協力の下、アンケート用紙を授業中またはガイダンスで配布し、その場での回答を依頼し、回答用紙の回収を行なった。また同内容のアンケートをインターネット調査でも実施した。全アンケート項目への回答所要時間は20分程度であった。合わせて、アンケート回答者の中から数名に対し、回答理由等についてヒアリング調査を行なった。

その際、アンケート結果およびヒアリング内容は研究目的のみに使用すること、また回答は任意であることを伝え実施した。

4-6. 調査結果および考察

就労意識アンケートから得られた回答結果を外国人留学生と日本人学生で分け、外国人留学生と日本人学生で就労に対する不安に違いがあるかどうかを調べるため、各質問項目において評定平均値の差の検定（t検定）を行った。

その統計結果および考察は以下に示す。得点が高いほど、それぞれの不安が高いことになる。

表4-6-1 就労に対する不安（外国人留学生と日本人学生別）

項 目	外国人留学生		日本人学生		t 値	有意水準
	平均値	SD	平均値	SD		
①仕事内容	2.76	0.84	3.27	0.65	4.63	**
②対人関係	2.73	0.82	3.23	0.86	3.95	**
③生活様式	2.39	0.84	2.49	0.87	0.78	
④経済的	2.89	0.84	3.18	0.79	2.42	*
⑤治安・衛生面	2.59	0.96	2.77	0.90	1.28	
⑥就職活動	2.87	0.83	3.48	0.72	5.25	**
⑦家族離別	2.34	0.90	2.26	0.85	0.62	

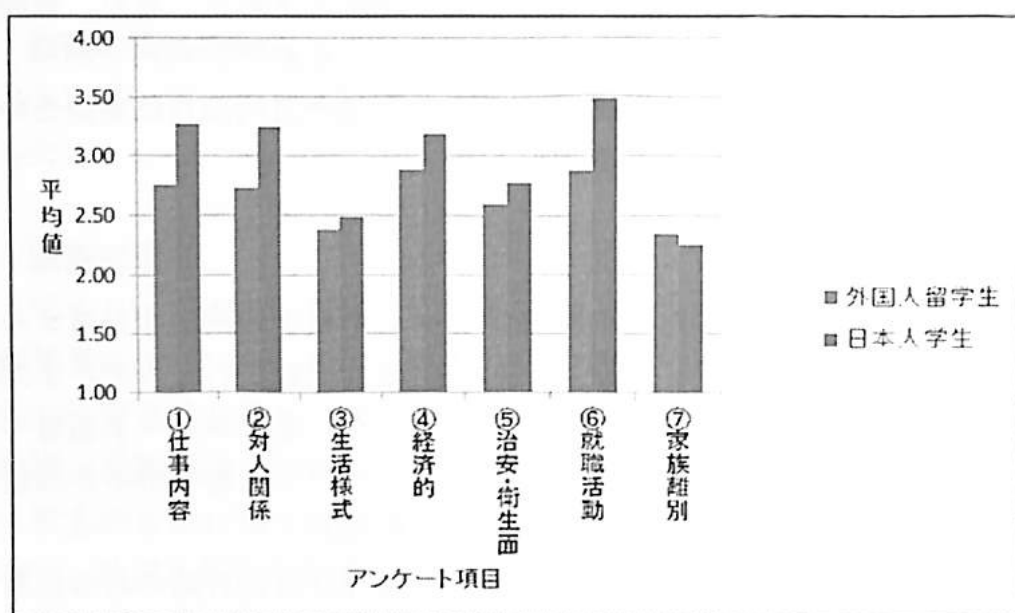
* : $p < 0.05$ ** : $p < 0.01$ 

図4-6-1 就労に対する不安（外国人留学生と日本人学生別）

外国人留学生と日本人学生の評定平均値の差の検定（t 検定）の結果、就労に対する不安の各項目において、4項目で有意な差が確認され、4項目とも日本人学生より外国人留学生の方が得点が低かった。また、7項目の総得点における外国人留学生と日本人学生の差の検定（t 検定）の結果においても、外国人留学生の総得点の平均値が18.56、SD が3.81、1項目における平均値が2.65、日本人学生の総得点の平均値が20.68、SD が3.41、1項目における平均値が2.95となり、有意な差が確認された。

各項目で有意な差が確認されたのは、①仕事内容・②対人関係・④経済的・⑥就職活動の4項目で、いずれも、日本人学生に比べ外国人留学生の方が不安の程度が低いという結果であったが、これはどのようなことを意味しているのだろうか。①仕事内容への不安について、外国人留学生を採用する企業は英語や中国語などの他言語と日本語の通訳および翻訳要員として外国人留学生を採用したり、日本での就労ビザ取得の条件の関係で業種や職種が限定的になったりし、仕事で為すべき事柄が限定的であることも不安が低い要因であるとも考えられる。②対人関係・④経済的な不安については、アンケートに回答したマレーシア人留学生へのヒアリング調査で、「日本で働けるなら仕事の内容や職場の人との関係はあまり気にしない。偏見や差別に対する不安はあるが、人種や文化が違えばそれもあって当然だと思っている」という意見があった。また、「特に東南アジアからの外国人留学生においては、母国よりも日本の給料の方がはるかに高額なため、経済的な不安は低い」ということである。さらに、⑥就職活動の不安について、後藤（2019）は、「外国人留学生にヒアリングをしてみると、外国人留学生は就職先を決める時、仕事内容や場所、自身の興味関心で業界等を絞っていくのではなく、外国人留学生同士のコミュニティや先輩リクルーターから求人情報を得て、就職に繋げる人が多いことが分かった」としている。外国人留学生の就職活動の方法やルートはある程度確立されており、多種多様な就職活動情報の取捨選択に迫られる日本人学生よりも不安の程度は低いと考えられる。

これらのことから、多くの外国人留学生は「日本で働く」ということを目指しているため、働く環境や待遇・対人関係に対し、日本人学生よりも敏感ではないということが分かる。第1研究の「日本企業」へのイメージ調査と同様に、日本人学生よりも外国人留学生の方が就労に対する不安が低い要因は、就職した先で働く自分のイメージが鮮明でないということが関係しているのではないだろうか。いざ日本企業に就職してから、企業文化の違いに戸惑ったり対人関係で苦労したりする外国人労働者は多い。

高等教育機関における外国人留学生へのキャリア教育では、外国人留学生が、「日本で働く」という目標の達成に終始しないよう、「日本企業に就職した先」をイメージできるような内容を盛り込む必要がある。具体的な内容としては、実際に生じた外国人労働者と日本人労働者や日本企業との摩擦や行き違いを事例にし、場面や対応を想定したロールプレイを取り入れることなどが考えられる。それは決して外国人留学生の不安を不必要に助長するということではなく、外国人労働者と日本人労働者および日本企業との問題点を明確にし、日本

で働くということをより自分事としてイメージするためである。その上で、生じた不安にひとつひとつ丁寧にアプローチしていく必要があるだろう。

5. 第3研究（外国人留学生の仕事を選択するとき大切にしたいことについて）

株式会社ディスコ（2018）による就職先企業を選ぶ際に重視する点の調査では、「将来性がある」が最も多く、約6割に上る（57.4%）。日本人学生でも1位だが、外国人留学生の方が10ポイント高い。2位は「給与・待遇が良い」（43.7%）で、日本人学生と同水準（44.2%）。日本人学生では、全体的に分散傾向が見られるのに対し、外国人留学生では、上位2項目にポイントが集中しているのが特徴的。「福利厚生が充実している」「休日・休暇が多い」などの働きやすさに関する項目は、日本人学生では、それぞれ3割前後と高いのに対し（31.5%、27.7%）、外国人留学生ではその半分程度に留まっており（16.6%、15.9%）、日本人学生ほど関心は高くないようだ。

日本では昨今、ワークライフバランスが重要視され働き方改革が推し進められている。筆者が勤務するキャリアセンター主催の自己分析講座でも『働く価値』として日本人学生に人気であった「プライベートとの両立」や「安定している」等の項目は時代背景を鑑みアンケート項目につけ加える必要性を感じる。また、上記調査では、職業選択の際に重要視する項目についてその因子構造までは明らかにされていない。したがって、第3研究では、外国人留学生が仕事を選択するとき、どのようなことをどの程度大切にしているのか、その程度を日本人学生と比較するとともに、その因子構造についても明らかにする。

5-1. 調査の目的

外国人留学生は仕事を選択するとき、どのようなことをどの程度大切にしているのか、またその因子構造はどうなっているのかについて、日本人学生と比較することでその特徴を分析する。そしてその分析結果を通して、高等教育機関における外国人留学生の、キャリアパスを描けるキャリア教育プログラム構築について考察を行う。

5-2. 調査の実施期間

紙面およびインターネット調査方法を2018年11月12日～2019年1月18日の間で実施した。

5-3. 調査対象者

現在大学または大学院に在籍している外国人留学生及び日本人学生を対象とした。回答者のプロフィールについては、金沢大学国際機構留学センターの深川他（2015）が実施したビジネス日本語講座受講生への追跡調査を参考にし、年齢・性別・在籍機関・国籍・母語・日本語能力の資格・日本語学習期間・日本で働く意志の有無に関する質問を設定した。すべての項目に回答した最終有効回答者は、外国人留学生70人、日本人学生115人で、外国人留学生の出身国の内訳と外国人留学生および日本人学生の性別の内訳は以下の通りである。

ただし、本研究においては、外国人留学生の出身国による特徴の違いや、外国人留学生および日本人学生の性別による特徴の違いには言及しないこととする。

表5-3-1 外国人留学生の出身国の内訳

中国	マレーシア	台湾	ベトナム	イタリア	ロシア
47人	13人	4人	4人	1人	1人

表5-3-2 外国人留学生および日本人学生の男女の内訳

外国人留学生		日本人学生	
男性	女性	男性	女性
27人	43人	70人	45人

5-4. 質問紙の作成

調査内容は仕事を選択するとき大切にしたいことで、その質問項目は、株式会社ディスコが2019年3月卒業予定の外国人留学生（大学4年生・大学院修士課程2年生）2,769人に対して行なったインターネット調査の中の「就職先企業を選ぶ際に重視する点」を参考に設定した。本研究では、「給料」や「やりがい」など、仕事を選択するとき大切にしたいこと25項目を設定した。それらの質問に対して、4「とても大切」、3「大切」、2「大切でない」、1「全く大切でない」の4段階で、最も近いものを選び評価を求めた。また、質問の最後には自由記述欄を作り、意見や感想の書き込みを求めた。

なお、外国人留学生に対しては、これら日本語の質問項目に英語ないし中国語の翻訳を追記し、アンケートを実施した。

5-5. 調査の手続き

複数大学の教員による協力の下、アンケート用紙を授業中またはガイダンスで配布し、その場での回答を依頼し、回答用紙の回収を行なった。また同内容のアンケートをインターネット調査でも実施した。全アンケート項目への回答所要時間は20分程度であった。合わせて、アンケート回答者の中から数名に対し、回答理由等についてヒアリング調査を行なった。

その際、アンケート結果およびヒアリング内容は研究目的のみに使用すること、また回答は任意であることを伝え実施した。

5-6. 調査結果および考察

5-6-1. 平均値の比較

就労意識アンケートから得られた回答結果を外国人留学生と日本人学生で分け、外国人留学生と日本人学生で仕事選択の際に大切にしたいことに違いがあるかどうかを調べるため、各質問項目において評定平均値の差の検定（t検定）を行った。

その統計結果および考察は以下に示す。得点が高いほど、それぞれ大切にしたい程度が高いことになる。

外国人留学生と日本人学生の評定平均値の差の検定（t検定）の結果、仕事をするとき大切にしたいことの各項目において、14項目で有意な差が確認され、1項目を除いた13項目で日本人学生より外国人留学生の方が得点が低かった。また、25項目の総得点における外国人留学生と日本人学生の差の検定（t検定）の結果においても、外国人留学生の総得点の平均値が76.10、SDが10.70、1項目における平均値が3.04、日本人学生の総得点の平均値が80.82、SDが9.58、1項目における平均値が3.23となり、有意な差が確認された。

各項目で有意な差が確認されたのは、①給料・②雇用形態・③勤務場所・④転勤がない・⑤福利厚生・⑥勤務時間・⑦国際性・⑩尊敬できる経営者・⑪研修制度が整っている・⑫会社の業績・⑬プライベートとの両立・⑭安定している・⑮やりがいのある仕事・⑯人間関係が良いの14項目で、⑦国際性を除いて、いずれも日本人学生に比べ外国人留学生の方が大切にしたい程度が低いという結果であったが、これはどのようなことを示しているのだろうか。アンケートに回答したマレーシア人留学生へのヒアリング調査で、外国人留学生が日本企業で働く大きな目的は、「貯金」と「経験値」だということが分かっている。アンケートの自由記述欄にも、「何年間か日本で働き、その後母国へ帰る時にある程度の貯金と日本で働いたという経験がほしい」という書き込みがあった。現

表5-6-1 仕事を選択するとき大切にしたいこと（外国人留学生と日本人学生別）

項 目	外国人留学生		日本人学生		t 値	有意水準
	平均値	SD	平均値	SD		
①給料	3.19	0.69	3.45	0.53	2.95	**
②雇用形態	3.03	0.76	3.54	0.58	5.14	**
③勤務場所	3.00	0.78	3.23	0.76	2.01	*
④転勤がない	2.63	0.89	2.96	0.74	2.70	**
⑤福利厚生が充実	3.24	0.75	3.56	0.53	3.32	**
⑥勤務時間	3.14	0.71	3.54	0.61	4.03	**
⑦国際性	2.84	0.83	2.51	0.71	2.89	**
⑧知名度・人気	2.29	0.78	2.40	0.76	0.98	
⑨女性の活躍に積極的	2.84	0.93	3.04	0.76	1.53	
⑩尊敬できる経営者	2.94	0.85	3.30	0.66	3.15	**
⑪研修制度が整っている	3.16	0.79	3.43	0.59	2.63	**
⑫会社の業績	2.96	0.73	3.16	0.60	2.01	*
⑬プライベートとの両立	3.17	0.78	3.63	0.57	4.57	**
⑭社会貢献できる	2.91	0.83	3.10	0.71	1.58	
⑮親が喜ぶ	2.66	0.88	2.71	0.80	0.44	
⑯危険・リスクが少ない	3.47	0.63	3.50	0.60	0.26	
⑰スキルアップできる	3.34	0.68	3.29	0.66	0.55	
⑱将来性がある	3.43	0.67	3.51	0.61	0.88	
⑲安定している	3.23	0.80	3.63	0.64	3.71	**
⑳実力主義	3.00	0.78	3.22	0.90	0.46	
㉑やりがいのある仕事	3.01	0.83	3.44	0.68	3.84	**
㉒興味・関心がある業界	3.33	0.68	3.36	0.66	0.28	
㉓自分の能力を活かせる	3.23	0.71	3.30	0.65	0.74	
㉔人間関係が良い	3.46	0.61	3.64	0.60	2.05	*
㉕若い企業	2.60	0.86	2.39	0.71	1.79	

* : $p < 0.05$ ** : $p < 0.01$

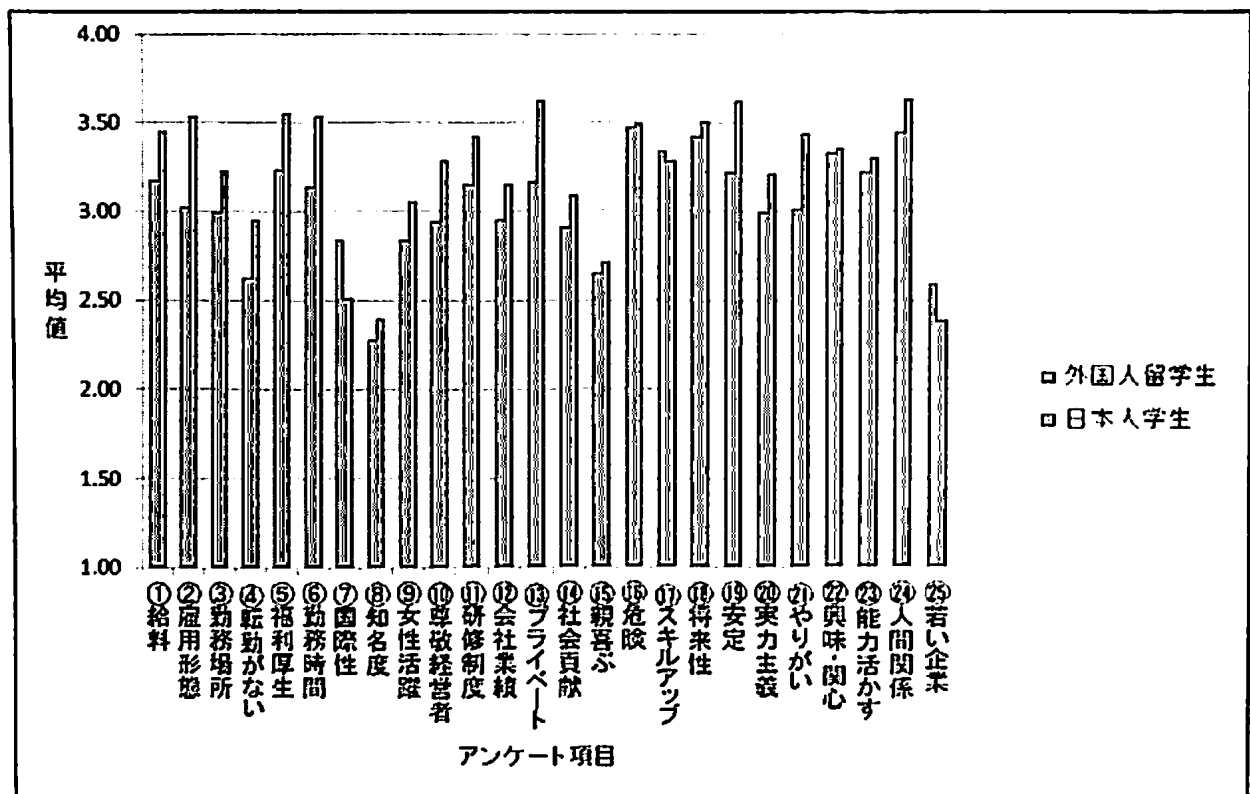


図5-6-1 仕事を選択するとき大切にしたいこと（外国人留学生と日本人学生別）

にマイナビ（2017）の2017年卒企業外国人留学生採用状況調査の「外国人留学生の入社後の離職について」によると、5年未満の離職率が47.8%とほぼ半数にのぼっている。入社前から短期で母国への帰国を考えている外国人留学生が多いのは実情である。しかし、同調査の「外国人留学生の入社後の離職理由について」によると、企業側が挙げる離職理由の第1位は「キャリアパスが描けていなさそうだったため」で、第2位が「職種がミスマッチしていたため」、第3位「会社の雰囲気馴染んでいなかったため」、第4位「自分の役割が分からず、何を期待されているのか理解できていなかったため」となっている。この調査結果から、外国人留学生は、特に仕事に対して求めていることがなかったり、求める程度が低かったりするのではなく、「日本で働く」ということを最終目標に据えるが故に、自身が仕事に何を求めているのかを明確に自覚していない可能性がうかがえる。第2研究において、外国人留学生の就労に対する不安が日本人学生の不安より低かった要因も、求めているものへの認識の曖昧さに起因するのではないだろうか。

外国人留学生が「日本で働く」その先に求めるものを明確にし、長期的なキャリアビジョンを持って日本で働くことをイメージできるキャリア教育とはどの

ようものかを考えるため、因子分析を行ない外国人留学生の就労意識構造を分析する。

5-6-2. 因子分析による構造分析

仕事を選択するとき大切にしたいこと25項目について因子分析（最尤法・プロマックス回転）を行った。固有値の減衰状況と因子の解析可能性から2因子を採用し、再度因子分析（最尤法・プロマックス回転）を行った。いずれの因子においても因子負荷量が0.4に満たない7項目を除いて再び因子分析（最尤法・プロマックス回転）を行った。

最終的な因子分析結果を表5-6-2に示す。

表5-6-2 仕事を選択するとき大切にしたいことの因子分析結果

項 目	回転後の因子付加量		平均値	SD
	因子 1	因子 2		
㊸自分の能力を活かせる	.79	-.03	3.28	0.67
㊶やりがいのある仕事	.71	-.14	3.28	0.76
㊶スキルアップできる	.68	.05	3.31	0.67
㊸興味・関心がある仕事	.62	-.15	3.35	0.67
㊶社会貢献できる	.62	.00	3.03	0.76
㊶実力主義	.61	-.09	2.92	0.75
㊶将来性がある	.56	.24	3.48	0.63
㊶若い企業	.55	-.11	2.47	0.77
㊶研修制度が充実	.50	.26	3.32	0.69
㊶尊敬できる経営者	.48	.24	3.16	0.76
㊶会社業績	.42	.28	3.08	0.66
㊶給料	-.03	.61	3.35	0.61
㊶福利厚生が充実している	.08	.57	3.44	0.64
㊶安定している	-.01	.56	3.48	0.73
㊶雇用形態	.07	.56	3.35	0.70
㊶勤務場所	.01	.50	3.15	0.78
㊶転勤がない	-.16	.48	2.83	0.81
㊶勤務時間	.04	.42	3.39	0.68
因子間相関				
因子 1	1.00			
因子 2	.52	1.00		

第1因子に高い因子負荷量を示した項目は、㊸自分の能力を活かせる・㊶やりがいのある仕事・㊶スキルアップできる・㊸興味・関心がある仕事・㊶社会貢献できるなど、“モチベーションに関わる要因”と考えられた ($\alpha = .87$)。第2因子に高い負荷量を示した項目は、㊶給料・㊶福利厚生が充実・㊶安定して

いる・②雇用形態・③勤務場所など、“環境や待遇に関わる要因”と考えられた ($\alpha = .73$)。

信頼性の検討のため、抽出された仕事を選択するとき大切にしたいこと18項目でクロンバッハの α 係数を算出したところ、 $\alpha = 0.87$ が得られ、一貫性の高い項目で構成されていることが確認された。また、下位尺度の α 係数も、第1因子で0.87、第2因子で0.73となり、いずれも十分な内的整合性が認められた。よって、仕事を選択するとき大切にしたい要因は、十分な信頼性を満たすものであることが確認された。

さらに、第1因子として抽出された“モチベーションに関わる要因”11項目について、外国人留学生の合計と日本人学生の合計で2群の母平均の差の検定 (t 検定) を行った結果、外国人留学生の総得点の平均値が33.91、SD が5.47、1項目における平均値が3.08、日本人学生の総得点の平均値が35.14、SD が4.92、1項目における平均値が3.19となり、有意な差は認められなかった。また“環境・待遇に関わる要因”7項目についても同様に行った結果、外国人留学生の総得点の平均値が21.46、SD が3.42、1項目における平均値が3.06、日本人学生の総得点の平均値が23.90、SD が2.45、1項目における平均値が3.41となり、こちらに関しては有意な差が認められた。したがって、仕事を選択するとき、外国人留学生は、“モチベーションに関わる要因”に関しては、日本人学生と同等程度に重視していると言えるが、“環境・待遇に関わる要因”に関しては、日本人学生に比べて特に重視しているとは言えない。外国人留学生が日本人学生に比べて“環境・待遇に関わる要因”を重視しているとは言えない結果になった要因として、第1研究や第2研究の分析結果を鑑みると、日本企業の給料や福利厚生などが「自国よりは良い」という前提があることも考えられる。このような固定概念は「日本企業ならどこでも良い」というような安易な職場選択・職業選択に繋がり、入社後のミスマッチを引き起こす原因のひとつになっているのではないだろうか。

高等教育機関における外国人留学生へのキャリア教育では、外国人留学生が日本人学生と同等程度に重視している“モチベーションに関する要因”についてはもちろん、特に重視しているとは言えない“環境・待遇に関する要因”についても熟考する機会を提供する必要がある。外国人留学生一人一人の働く価値をアウトプットし、「なぜそれを重視するのか、もしくは重視しないのか」について、自身の経験を振り返ることで現在の価値観や考えに対する理解を深めたり、日本人学生を含めた他者と話すことで新たな気づきを得られたりするようなワークの導入が効果的であろう。そして、ワーク中およびワーク後の対話

を通し、就労観やキャリア観を具体的かつ鮮明にしていくことで、「日本で働く」その先をイメージすることができれば、入社後の役割把握やキャリアパスの構築に繋がることが期待できる。

6. 総括

本論の分析結果から、日本人学生との比較における外国人留学生の就労観の特徴は、「日本企業に対するポジティブなイメージ」・「就労に対する不安の低さ」・「仕事選択時には“環境・待遇に関する要因”を重視しているとは言えないこと」であることが分かった。いずれの特徴も、その要因として「日本で働くことが前提になっていること」が考えられ、日本企業や仕事内容と自分自身を結び付けておらず、漠然とポジティブで不安が低く、仕事を選択するとき大切にしたいことが明確ではないのではないかと推測した。外国人留学生が、抽象的なイメージを持って日本企業に就職し、そのイメージとのギャップや職種とのミスマッチを理由に悩んだり辞職を選択したりすることを減らすために、本研究の分析結果を高等教育機関のキャリア教育の中でどのように活かすことができるだろうか。

まず、授業科目として実施する全15回のカリキュラム構成では、序盤においてキャリア教育の動機づけ効果も含め、第3研究の仕事を選択するとき大切にしたいことの分析結果をもとに、外国人留学生一人一人の就労観や価値観の洗い出しワークの導入が必要であると考ええる。それらを理解し着眼点を定めた上で、中盤において、第1研究の「日本企業」に対するイメージの分析結果をもとに、「日本企業」で働く「自分」のイメージを鮮明にすべく、業界・企業研究の実施やインターンシップへの参加を促進していくのが効果的であろう。さらに終盤においては、それらの取り組みを通して感じたことを整理し、生じた不安について、第2研究の就労に対する不安の分析結果をもとに、「日本企業に就職した先」を想定したロールプレイの実施やOBOGとの交流、また個別のキャリアカウンセリングにより、それらの不安にアプローチできると考える。まとめとして再度就労観および価値観分析を行うことで、その変化や一貫性への気付きが生まれ、就労やキャリアに対する考えを深めることに繋がるであろう。このような外国人留学生へのキャリア教育科目の実施については、学年を限定することなく各学年において計画的かつ継続的に実施することで、生涯を通してキャリアと向き合う姿勢やマインドの獲得が期待できる。

次に、個別のキャリアカウンセリングでは、本研究で明らかにした外国人留

学生の就労観や価値観の特徴を参考に、外国人留学生が仕事をするを含む自身のキャリアに現実的かつ主体的に向き合えるような発問を丁寧に重ねることで、外国人留学生が自身で自己理解を深めることができる支援が可能であると考え。一方で、本研究で明らかにした外国人留学生の就労観や価値観の特徴にとらわれることのないカウンセリングマインドも必要である。同じ地域からの留学生でも、就労観や価値観およびその背景は一人一人異なり、キャリアビジョンもそれぞれ違う。言語間のニュアンスの違いによる細かい齟齬に対しても、慎重かつ粘り強く追及し、外国人留学生の考えや想いを正確に受け取ることが重要であろう。その上で、伝えるべき事柄や必要な情報を見定め、積極的に提供していくこと大切だ。

2019年5月30日の特定活動（46号）の公布決定に伴い、外国人留学生の就職先の業務領域が拡大され、長期的な日本での就労が可能となった。外国人留学生の日本企業への就職率が上がることが予想されるが、それらが一時的な労働力確保の施策にならないよう、高等教育機関における外国人留学生への充実したキャリア教育の実施が必要不可欠である。外国人留学生に対するキャリア教育は、決して外国人留学生の日本人化教育ではない。守屋（2012）は、「外国人留学生の良さは、日本人学生と異なる異文化であったり、自己主張の強さ、個人主義的感性であり、まさに、日本人とは異なる点にあると言っても過言ではない」としている。一方で鍋島（2015）は、「実際の働く場面において、相手の文化背景を理解するだけで良いのだろうか。職場で与えられた役割や職務を遂行する上で、文化背景に起因した実践的な課題が発生することが考えられる。そのため、それらを課題として乗り越える必要もあるだろう」と述べている。外国人ならではの個性や強みを十分に発揮しつつ、相違を認め合うだけでは解決しない事柄にも立ち向かう事の出来る外国人材を育成するために、高等教育機関における外国人留学生へのキャリア教育が担う役割は大きい。

本研究の外国人留学生の就労観や価値観分析および考察が、高等教育機関における外国人留学生へのキャリア教育の一助となることを期待する。

<引用文献>

日本学生支援機構「平成30年度外国人留学生在籍状況調査結果」、2019年1月

(https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/2018/_icsFiles/afieldfile/2019/01/16/datah30z1.pdf 閲覧日：2019年5月21日)

新日本有限責任監査法人「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）」、2015年3月

- (https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/global/pdf/H26_ryugakusei_report.pdf 閲覧日：2019年5月21日)
- 株式会社マイナビ「2017年卒企業外国人留学生採用状況調査」、2017年2月27日
(<https://saponet.mynavi.jp/wp/wp-content/uploads/2017/03/【2017年卒】企業外国人留学生採用状況調査.pdf> 閲覧日：2019年9月30日)
- 渡辺三枝子他(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―」：11-12
- 稲井富赴代(2012)「中国人留学生に対するキャリア教育と就職支援 ―日本企業に就職した元留学生に対するアンケート調査をもとに―」『研究紀要』56・57：1-37
- 後藤奈々子(2019)「高等教育機関における外国人留学生のキャリア教育に関する一考察 ―就労意識調査結果から―」『日本語教育論集』第28号：7-14
- 小川正人他(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巻：113-118
- 文部科学省「外国人留学生の就職促進について（留学生の採用・定着における現状・課題）」、2019年8月8日
(https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/ryugakusei_katsuyaku_pt/pdf/001_04_00.pdf 閲覧日：2019年9月30日)
- 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―」『多文化社会と留学生交流：大阪大学国際教育交流センター研究論集』18巻：11-21
- 株式会社ディスコ「2019年度外国人留学生の就職活動に関する調査結果」、2018年8月
(<https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2018/08/fs201808.pdf> 閲覧日：2018年9月10日)
- 大西晶子「留学生層の多様化に留意した学生支援 ―文化的多様性に対応した留学生支援の実践―」ウェブマガジン『留学交流』2018年12月号 Vol.93：1-9
- 深川美帆他(2015)「留学生のキャリア形成とビジネス日本語教育 ―ビジネス日本語講座受講生への追跡調査から―」『シンガポールビジネス日本語教育国際研究大会論文集』：61-72
- 大橋敏子(2008)『外国人留学生のメンタルヘルスと危機介入』：195-208、京都大学学術出版会
- 守屋貴司(2012)「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」『日本労働研究雑誌』No.623：29-36
- 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巻：45-54

<謝辞>

本研究を進めるにあたり、ご協力いただいた先生方、ならびに調査対象者としてご回答くださった学生の皆様に心より感謝申し上げます。