

大学における留学生教育、その課題と展望

—日本社会を相対化する場としての留学生教育を目指して—

山本 幹子

1 はじめに 問題の所在

日本で学ぶ留学生¹の数は増加の一途を辿り、現在の留学生数は208,379人に達する²。平成27年度の前年度比13.2%増という数字は、過去10年で最も高い伸び率である。こうした留学生数の増加現象は日本だけではない。留学生数増加に伴い、世界各国でその受け入れに関する政策や基本理念の確立が図られている。日本でも官民一体となり留学生受け入れ政策が議論され、高等教育機関におけるグローバル人材育成という枠組みのなかで留学生教育のあり方が検討され始めている³。だが、なぜ留学生を受け入れるのか、留学生受け入れの意義、そして、なぜ留学生に日本語を教えるのかについて⁴、その根本的な理念は十分に議論されているとはいえない。

日本は外国人と共に生きる場としての社会を創出していかなければならない時代を迎えた。だが、私たちは外国人と共に生活する社会についてその具体的なイメージを描けているのだろうか。外国人との共生社会を今後どう創っていけばよいのか。この問いかけに対する一つの答えは、留学生にまつわる諸問題の分析を通して導き出せるのではないかと考えている。

日本におけるグローバル化は、産業や経済活性化に向けて様々なかたちで議論されてはきたが、世界各国から多くの留学生を迎え入れている大学においてさえ、何かしらの「演出」を施さない限りグローバルな環境を創り出すことができないのが現状である。留学生からは「日本人学生と話す機会がな

い」との不満を、日本人学生からは「関わるきっかけがない」「何を話せばいいかわからない」という戸惑いの声を聞くことが多い⁵。大学講内でベトナム人留学生に英語で話しかける日本人学生を見かけたとき、「日本語で話しかけて」と促したところ、その日本人学生は「え！日本語できるんですか？」と驚いていた。キャンパス内での留学生と日本人学生の「棲み分け」を示す典型的な事例ではないだろうか。日本の大学で学ぶ留学生が何のために日本に来たのか、相手の立場に立って考えてみれば日本語が話せることに驚くはずもない。言ってしまうと自分の世界以外に存在する他者への想像力の低さをも指摘できないか。

留学生数が増えれば自然発生的にキャンパスがグローバル化されるとの観測は幻想に過ぎない。大学で学ぶ留学生が日本について何を考え、日本で何を見て、何を日本社会に求めているのかを明らかにすることにより、私たちが見てこなかった、私たちには見えなかった日本の姿が見えてくるのではないだろうか。本稿では留学生の就職問題、大学における留学生教育に関する問題を検証することにより、大学を場とした共生のあり方、ひいては日本社会における共生についての展望を提起していく。

外国人留学生と企業の間を生じる認識ギャップについては、守屋による指摘が参考になる。守屋（2012）は、日本企業の新卒採用試験が職務主義的な専門能力を問う試験ではなく、ビジネスパーソンとしての基本的な資質を問う属人主義的な試験であるとして、その上で「日本企業の外国人の採用管理・雇用管理が、欧米企業や多くのアジア企業と異なる人事管理技法であり、外国人が日本企業に採用・勤務する上での大きな違和感ともなっている」⁶と指摘している。守屋のいう日本独自の採用・雇用方式と日本独特のコミュニケーションスキルが必要とされる人間関係の下、留学生は企業に選考され、その働きぶりが評価される。守屋の指摘は日本企業の組織の論理に注目し、留学生の独自性が生かされない現状を説明するものとして示唆に富む。この指摘を受けて本稿では、留学生の就職に対する意識に焦点を当て、企業との間にあるギャップを生じさせる要因について掘り下げ、この要因から今後確

立させていくべき留学生教育の方向性について提起していく。

また、大学における新たな留学生教育の方向を提示した先行研究の多くは、日本人学生と留学生の「共修」とその教授法に重点を置いたものである。「共修」は大学教育において関心が高まり始めており、いくつかの大学では共修授業の試みがスタートしている⁷。例えば、東北大学では、2009年度に「全学教育」⁸において「国際共修ゼミ」として5クラス、2010年度は6クラスが開講され、その結果として同大学における国際交流の機会が「十分ある」「ある」と回答した学生が「ない」との回答を逆転し55%となったことが報告されている⁹。こうした「共修」において問題とされるのは、日本（日本語）に関する日本人学生と留学生の知識量の格差をどう補うのかという点である。これに対する解決法としては、担当教員による留学生向けの補助教材、補助説明などが有効である。と同時にこの問題は、日本語教育で用いられるピア活動¹⁰により日本人学生が留学生に情報提供をすることで、日本人学生の情報整理力や伝達能力の育成を図ることができるといった利点にも転じ得ると考えられる。

また、教員養成教育の観点から、「共修」を取り入れている大学として宮城教育大学¹¹と山口大学¹²が挙げられる。宮城教育大学においては、2003年度より学部生（国際文化専攻）を対象として開講される自由選択科目（2単位）の「異文化間教育論」を「共修」の場としている。この取り組みで注目しておきたいのは、授業開始時に学生たちに興味・関心事を調査し、それをもとにして授業が学生主体で組み立てられているという点である。留学生と日本人が同じ場において、同じ時間を共有することが交流の大前提であるが、相互理解にはお互いに意味のある活動を共同で成し遂げるなかで、葛藤や共感などの「情動」¹³を伴った経験が必要となるだろう。

山口大学では、留学生クラスと教員を目指す日本人学生との合同授業が行われている¹⁴。この取り組み終了後の留学生と日本人学生の「伝え方」と「考え方」に関する学びについての分析に注目しておきたい。授業開始当初は、双方共に「留学生/日本人」とお互いを強く意識し、違いに気をとられてい

たが、次第に「同じ会話の仲間」というグループ意識が生まれ、「留学生／日本人」という枠を越え、自然な会話が生まれてきたと報告されている¹⁵。こうした「自然な会話」においては、日本人の使う日本語を通して留学生もグループ内での人間関係や場を考慮し、相手に配慮した「物の言い方」について考えるようになるという学習効果も期待できるだろう。この効果は留学生だけの日本語クラスでは望むことが難しい。教師が介入し、この「物の言い方」を留学生に気づかせることはできるが、彼ら自らが人間関係を考慮した表現の重要性に気づくことが肝要である。このいわゆる社会言語学的日本語力の伸長は、日本で生活（就職）する上で日本社会において求められる日本語力をいかにして育成させるかといった日本語教育の課題解決においても有効である。

大学における共生の場の一つとして、留学生と日本人学生の「共修」を位置づけていくためには、今後更なる教授法や授業方法の試みを重ね、「共修」授業法を大学教育において確立させていく必要がある。その過程において留意しておかなければならないのは、文化比較を伴う活動を通して、より「国」という静的な概念の比較が強調されてしまう危険性があるという点である。現に実践報告において、「個の文化」に繋がらない危険性があることも指摘されている。その一方で、「共修」授業の回を重ねるごとに「国」を越えた「個」を認識する学生の気づきが見えてくるとの指摘もある。これまでの「共修」授業の試みを踏まえ、大学において共生の場をいかにして創出していくかが今後の留学生教育の課題となると考えている。その課題を乗り越えられたとき、留学生教育は日本社会を相対化する役割の一端を担うことができるのではないだろうか。

2 留学生と日本社会のグローバル化

2.1 留学生教育、転換の時代へ

2011年5月、新成長戦略実現会議の下に関係閣僚からなる「グローバル

人材育成推進会議」が設置された。この会議は、グローバル化する世界において、「失われた20年」の間に日本社会に「停滞感が充満」するなかで生まれた日本人学生の「内向き志向」を問題視し、社会全体のシステムを再構築することを目的に設けられた。文部科学省によれば、グローバル人材とは、「世界的な競争と共生が進む現代社会において、日本人としてのアイデンティティを持ちながら、広い視野に立って培われる教養と専門性、異なる言語、文化、価値を乗り越えて関係を構築するためのコミュニケーション能力と協調性、新しい価値を創造する能力、次世代までも視野に入れた社会貢献の意識などを持った人間」¹⁶と定義されている。

だが、その「コミュニケーション能力」とは英語力しか想定されておらず、「外国人留学生が日本で学びやすい環境を整備するとともに、日本人学生が語学力の向上を図る観点から、外国語コースの設定や外国語による授業を推進する」¹⁷とされ、英語運用能力に長けた人材以外のグローバル人材のその具体的なモデルは示されていない。またここで明らかになるのは、昨今の日本人学生の海外留学率の低下現象¹⁸を受け、「海外留学体験代替の場」として、留学生を活用した大学キャンパスがイメージされているということである。こうした発想での留学生の活用では、一方的な国際交流の場しか生まれ得ない。さらには、中間報告に記載されていた「優秀な外国人留学生を活用した日本人学生のグローバル化を促進する」¹⁹（傍点引用者）との一文は最終報告書には見当たらない。具体的な方策としてはやはり「留学生と日本人学生の交流の活発化のため、英語による科目の充実による留学生と日本人学生との共修環境の整備や留学生寮の充実による共住環境の整備が重要」²⁰（傍点引用者）との記述に終わっており、留学生の活用が日本人の英語力伸長の観点から言及されていることが見て取れる。

同時にこれまでの留学生教育に変化を与え得る記述も見受けられる。「優秀な外国人留学生は、日本人学生はもとより社会全体に大きな刺激を与える存在であるとともに、彼らが日本文化に直に触れることで、日本や日本人に対する理解を深め、帰国後も両国間の架け橋になる重要な人的存在であると

考えられる」²¹とのくだりである。留学生の存在が大学ひいては日本社会全体の刺激となるとの認識は、今後の受け入れ政策の理念、留学生教育の方向性を決定付ける上で評価に値するといえよう。すでに1999年の留学生政策懇談会において、留学生との交流が日本人の意識改革と社会全体の構造改革を行う機会となると言及され、留学生受け入れは大学や日本社会全体にとって大きな意義があると指摘されている。

留学生受け入れの最大の利点は、留学生との交流を通して自国や自文化を相対化する契機が得られるということにある。いわゆる「相互通行的」な異文化理解が留学生と日本人との間に生まれることで、留学生が日本を学ぶだけでなく、留学生の文化や価値観のなかに学べるものがないかを日本人自身が意識するきっかけを創出することが可能となる。

産学一体となったグローバル人材育成が目指される一方で、日本における企業社会では採用に当たって留学生に「日本人化」することが求められ、高度な日本語運用能力と同時に、日本人特有の「阿吽の呼吸」が要求されるとの指摘がある²²。これを企業側、日本社会全般の異文化認識不足として批判するのは容易い。しかしながら、留学生が実際に異文化社会において生活する上では、その言語能力のみならず、他者への配慮、異文化適応能力といった「社会人」としての素養、能力を備えておく必要があることから考えてみても単に「日本人化」を批判するだけでは、これからの留学生教育の発展は望めないのではないか。

戦後、日本の留学生政策・教育は、留学生による受け入れ国の友好的理解が当然であるという一方的な異文化・国際理解の上に成り立ってきた。その認識では、日本人学生と留学生が共に学生生活を共有し、相互に学び合うといった発想は生まれない。留学生受け入れ開始から60年以上たった今でも、留学生と日本人学生が互いにキャンパス内で「棲み分け」している状況は未だに解消されていない。だが、これからの留学生教育は「地球市民モデル」²³として21世紀直前に打ち出された新しい理念のもとに構築されていかなければならない。日本語教育においてもコミュニケーション

留学の目標

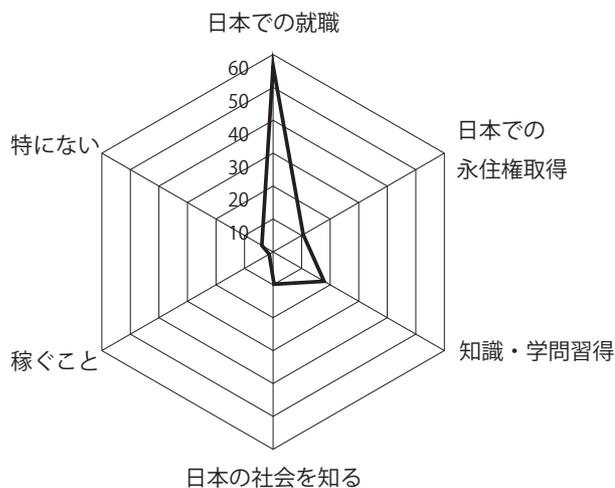


表1 2016年7月 秀明大学留学生調査(山本)より筆者作成:単位% 有効回答数217

能力とは何かとの根本的議論が十分になされないまま、いわゆる「技術主義」的教育実践に重点が置かれてきた。細川(2007)の指摘するように、コミュニケーションとは自己と他者の人間関係を構築する行為である²⁴。自己の相対化による内省が様々な価値観の交流を通して行われる場を大学に創りだすことが今、必要とされているのではないだろうか。文科省がいう「国内外の新しい社会で主体的に多様な人々と協力して生活をし、仕事をしていくことができるよう、個々の学生の主体性を更に引き出す多様な学びの場を創り、十分な能動的学修とそれを支える広く深い知識・技能を獲得できる」²⁵(傍点引用者)学びの場としての大学は、留学生教育を通して日本社会に自己を相対化する場を提示できるのではないか。

2.2 留学生の意識変化と受け入れ政策の問題点

21世紀以降の留学生の留学に対する意識変化が指摘されている²⁶。以前の留学生の多くは、学業（学位取得）に主眼を置いていたが、現在では留学終了後に個人的キャリアの形成をその目的とする留学生の増加が目立つ。2013年の調査²⁷によると、52.2%の留学生が帰国以外の選択肢として日本での就職を希望しているという。本学（秀明大学、以下同）においてもその傾向は数字に顕著に表れており、2016年の調査²⁸では63.7%である（一昨年より10%の伸び率）（表1参照）。全国の留学生（大学）の就職率は、年々僅かながら上昇し、2011年度の就職率（文系・理系の合計）が26.8%、2012年度は27.5%、2013年度は29.7%、2014年度は34.5%となっている²⁹。政府は2007年度に、高度外国人材としての留学生、年間1万人以上を日本の企業に就職させるとの目標を打ち出した。そして2012年度には10,969人を記録し、目標を達成させている。

留学生の日本企業の採用状況を見みると、2016年度の採用を見込んでいる企業は57.1%に上り、留学生の採用が徐々に浸透し始めているといえよう。2015年度の採用実績は34.3%³⁰であったが、この数値は今後、来日留学生数や就職希望留学生数の増加に比例していくだろうか。

そもそも、日本における留学生の受け入れの本意とは、彼らが日本で得た知識や技術を自国に持ち帰り、それによって自国の発展に貢献していくこと、それを私たちがサポートすることにあつた。いわばODA的な観点から留学生教育が行われてきたといえよう。こうした留学生政策には21世紀に入る直前の経済大国を誇った日本の大国意識が映し出されていたと指摘できる³¹。それが現在では、彼らを日本社会で活躍できるような人材へ育てていくことが求められていることから、これまでの留学生教育を見直し、変革せざるを得ない現実が私たちに突きつけられているといえる。こうした時代を迎えているにもかかわらず、留学生の就職率はおよそ3割程度に留まっているのが現状である。6割強の留学生が日本での就職を希望しながらも、実際はその半数しか就職できていない。なぜ留学生の就職率は伸びないのか、

大学に求めること・期待すること

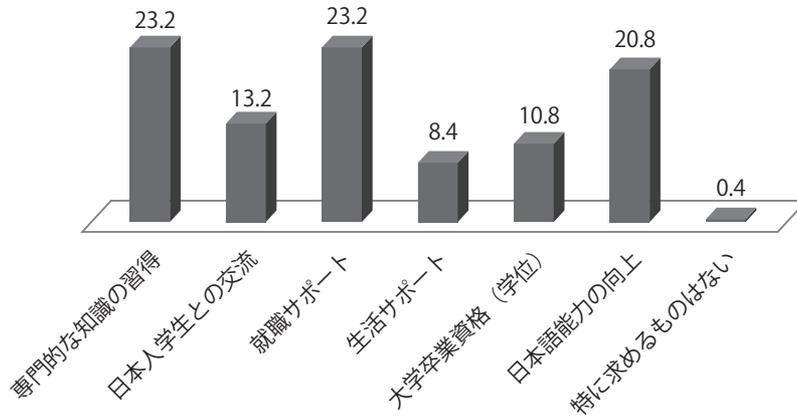


表2 2016年7月 秀明大学留学生調査(山本)より筆者作成:単位% 有効回答数217

その要因はどこにあるのだろうか。

1983年、中曽根康弘内閣が設置した「21世紀への留学生政策懇談会」の提言を受け、文部省(当時)は「留学生受入れ10万人計画」という構想を打ち出した。その後すぐに、入国審査手続きの簡素化や中国でも私費留学の公認等が行われ、計画は順調に進められていった。だがその直後、問題が発覚する。留学生・就学生に不法就労が目立ちはじめたのである。それを受けて国は入国手続きの厳格化に踏み切るが、これに呼応するかのよう留学生の受け入れ数は急減していった。さらに大学入学者数の伸び率も激減したため、国は再び入国規制の緩和を行った。こうした変遷を経て、2003年ようやく10万人計画は達成された。このように、時代の社会情勢や経済状況に強い影響を受けざるを得ない留学生政策の制約が見えてくる。

21世紀を目前に控えた1999年3月、留学生政策懇談会がまとめた報告書

には留学生政策を「知的国際貢献」の一つとして捉え、いかにして留学生を日本に引き付けるかという主体的かつ積極的な取り組みの姿勢が見られる³²。のみならず、ここで注目しておくべきは、留学生との交流が日本社会全体の構造改革の契機となるとの文言が表されていることである。留学生だけのためではなく、日本の教育、社会全体の改革としての留学生政策が目指されている。この視点はその後の政策にどのように引き継がれていくのだろうか。

この10万人計画から25年目の2008年1月、「留学生30万人計画」は世界規模で行われている高度人材獲得競争のなか、文科省が委託した調査研究の結果を受け、「開かれた日本」を実現するための方策として策定された。この計画の主軸となる点は以下の3点である。まず、2020年をめどに留学生の受け入れ30万人を目指すこと。次に、大学等の研究機関の国際競争力を高めて魅力ある学びの場にする。最後に、教育機関だけではなく、様々な地域や企業や機関、関連省庁と連携していくことである。具体的には大学卒業後の社会の受け入れの推進、つまり留学生に就職先を用意するという役割が大学に課された。就職に対するサポート体制が大学に整っていなければ、彼らの「自分自身のキャリアを日本で築くこと」という留学目的が達成され得なくなる。本学の留学生たちも大学に「就職サポート」を求めている(表2参照)。就職という目標が果たされなければ、留学先としての日本の魅力は色褪せていく時代を迎えたのである。

3 留学生と就職活動—日本社会で生かされる留学生—

3.1 企業と留学生の認識ギャップ

就職を望む留学生が増える一方で就職率が伸びない要因はどこにあるのか。留学生を採用する日本企業に対する行政上のサポート(在留資格変更手続き等)など、システムの整備が進んでいないことも外的要因の一つであるが、本稿では、留学生の就職に対する認識と企業の留学生に対する認識に注目し、両者間に生じているギャップ³³について検証し、その内在的な要因

期待する将来の役割（キャリア）

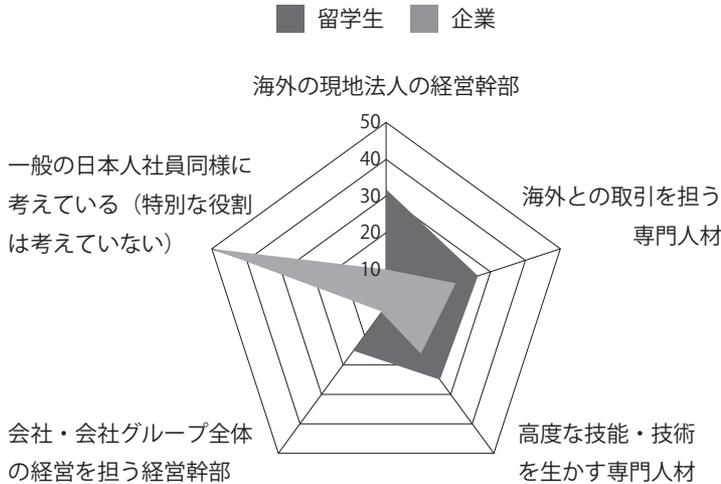


表3 「日本企業における留学生の就労に関する調査」（留学生調査・企業調査）
独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2008）より筆者作成：単位%

について明らかにしていく。

ギャップの1つ目は、留学生が望む将来キャリア像と企業が留学生に期待する将来の役割像にギャップがあるという点である。留学生と企業にそれぞれ将来に期待する役割（キャリア）について質問したところ、48.9%³⁴の企業が留学生に準備するキャリアは日本人社員と同様であると答えている（表3参照）。ここから、企業の多くが留学生に期待する役割についての明確なイメージを抱けずにいることが見えてくる。その一方で、留学生が企業に望むキャリアは「海外の現地法人の経営幹部」（31.6%）がトップで、「海外との取引を担う専門人材」（26.2%）、「高度な技能・技術を生かす専門人材」（25.2%）と続くことから見ても、留学生は企業における外国人としての役割を自身のキャリアイメージとして抱えていることが分かる³⁵。

次に、留学生の就職理由と企業側の採用理由からも両者のギャップが明らかとなる。留学生の就職理由として筆頭に挙げられたのは「仕事の内容に興味があったから」(66.0%)で、2位は「母国語や日本語などの語学力を生かしたいから」(48.9%)との理由である。「日本の学校で学んだ専門性を生かせるから」との理由は理系を中心に高くなっている。その一方で企業の採用理由の60%以上を占めているのは、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」(65.3%) (傍点引用者)であり、2位以下の理由とは大差がある。2位以下の理由は、「事業の国際化に資するため」(37.1%)、「職務上、外国語の使用が必要なため」(36.4%)、「外国人ならではの技能・発想を採り入れるため」(9.4%)となっている³⁶。

3点目として挙げられるのは、留学生の定着促進策とその施策に対する両者の認識のギャップである。留学生が企業に希望する施策は、「日本人社員の異文化への理解度を高める」(64.9%)、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」(59.6%)、「外国人向けの研修を実施する」(40.5%)であった。これに対し、企業が実施している施策は、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」(44.7%)、「学校で学んだ専門性を生かした配置・育成をする」(33.6%)、「生活面も含めて相談できる体制を社内に整備する」(26.2%)であった。「特に何もしていない」とする割合が24.8%であることから、4社に1社は特別な定着・活躍のための施策を用意していないということになる。外国人の語学力を生かす施策のみが両者の間で一致しているが、一方で留学生が定着施策として求める日々の労働のあり方や雇用形態についてのギャップに注目すべきであろう。「短期間の勤務でもキャリア形成できる多様なコースを用意する」については31%の留学生が希望しているのに対し、企業は2.8%に留まっており、「労働時間を短くし仕事と私生活を両立できるようにする」については、留学生が24.4%、企業は0.7%であり、両者間に隔たりが見られる。このように留学生にとってはオンとオフのバランスをいかに取るかが重要課題であり、長期休暇や有給取得などのより充実した待遇を企業側に求める傾向にある。「外国人社員の定着のた

めの取り組みで重要だと思うもの」についての調査では、「長時間残業の見直し」の項目では企業と外国人の間に温度差が明確に表れている³⁷。日本企業はこうした留学生の仕事と私生活を切り離して考えるというようなある種のクールさに「慣れていない」だけに、施策面でギャップ、ズレが生じてしまうのではないか。

3.2 ギャップの要因

このような企業と留学生、両者間に生じるギャップの要因はどこにあるのだろうか。企業が留学生に求める能力・資質とは、日本語能力（実践的な語学力）＋「日本人化」であり、これを兼ね備えた留学生を「優秀」な人材として見なしている。また、企業側が持つ留学生採用に対する不安要素はやはり定着度の低さである。表4から明らかなように、いずれは独立、起業を希望する留学生は日本人学生の約4倍となっており、定年まで一つの会社で働くという留学生は日本人学生の約4分の3程度である³⁸。また、退職理由として最も多いのが「母国へ帰国するため」（52.4%）、続いて「キャリアアップのため」（33.7%）であり³⁹、離職、転職という壁は企業にとっては高いものである。

2015年の調査から留学生もまた日本で働くことに不安を抱えていることが見えてくる。留学生が求めるキャリアアップに対して、企業側が明確なキャリアパスを提示できていないことも不安材料となる（表3参照）。海外企業においては比較的短期間での雇用契約で評価されることが多いが、日本企業においては年功序列型をベースとしたキャリア形成であるため、高度外国人材が定着しづらいことも指摘できる。先の見えないキャリアパスが留学生の企業への定着を阻害する要因となり、結果として企業と留学生双方の不安の根源となっていると考えられる。

また、日本独自の採用試験に対して留学生の理解がなかなか及ばないことも指摘できる。日本の採用試験は企業人、社会人としての「資質」を問う個人主義的試験であり、この試験スタイルに留学生は疑問を持つことが多い。

就職後のキャリアプラン

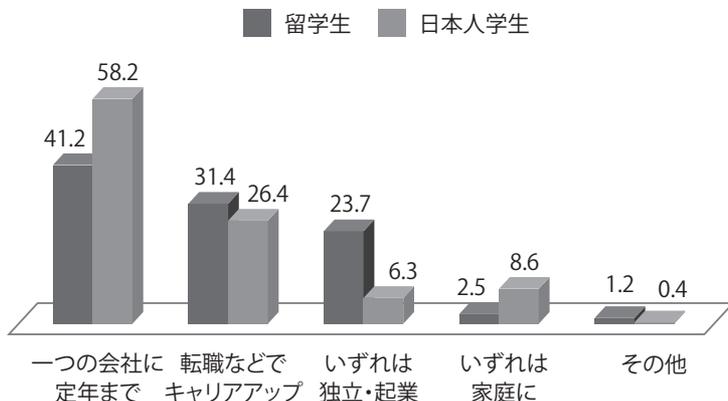


表4 「2014年度 外国人留学生の就職活動に関する調査結果」

「2014年度 日経就職ナビ 就職活動モニター調査」(ディスコ)より筆者作成:単位%

留學生がイメージしやすいのは「職務主義的雇用」である。企業面接時に大学の学部専攻や学んだ専門性がさほど問われないことに留學生は違和感を抱く(表7参照)。日本企業に就職した元留學生たちは概ね後輩たちに日本企業を勧める割合が高い。勧めたい(37.4%)、どちらかと言えば勧めたい(46.1%)を合わせると8割以上の留學生が日本企業を勧めている⁴⁰。だがその勧める理由に注目してみると、日本企業を志望する理由では高い数値を示した「日本の学校で学んだ専門性を生かせるから」についての割合は16.3%と低くなっている⁴¹。就職に対する両者の認識のズレは、留學生一方のみに求める日本理解や「日本人化」だけではなく、企業のみならず、広く日本社会全体に外国人との共生のあり方、グローバル社会のイメージをどのように描いていくのかという議論を拡散させていく必要性を私たちに示唆している。

2015年調査⁴²では、企業の留學生採用目的に対する回答としては「優秀

な人材を確保するため」(傍点引用者)が最も多く、文系 68.1%、理系 73.2%であった。求める資質については、2014 年度調査でトップであった「日本語力」を抑え、「コミュニケーション力」が第 1 位となっている(文系 55.1%、理系 46.3%)。この結果から見えてくるのは、今まで以上のより高度な日本語力が求められているということに他ならない。採用時には 7 割近い企業が日本語能力試験等の日本語レベルを測る基準を特に設けていないが、入社後にはネイティブ相当とビジネス上級レベルを求める企業が 8 割近くもある。企業が求める日本語レベルは入社後、格段に上がる。特に、「敬語・丁寧語」「相手への依頼・苦情対応」「依頼・主張」「相手への確認」(表 5 参照)が求められている。ここから、日本社会における対人関係を理解した上で運用できる日本語力、つまり場を読む日本語力が問われていることが見えてくる。

さらに、企業と元留学生各々の日本語(口頭)評価に対するズレに焦点を当ててみると、企業側の評価は元留学生の自己評価ほど高くないことが明らかとなる。表 5 の項目に対する元留学生の自己評価の平均は 5 点満点中 4.2 点との高評価である一方、企業の評定平均は 3.8 点に留まっている⁴³。各項目に注目してみると、「敬語・丁寧語」「相手への依頼・苦情対応」「依頼・主張」の項目、つまり対話というよりも一方的に伝えるべきことを伝えることができる能力に対する評価は両者ともに差が見られない一方、「相手への確認」「相談・報告」「電話での用件連絡」「電話の要点確認」といった対話を通して理解し合うコミュニケーション能力を見る項目に対する評価での隔たりは大きい。特に対話型コミュニケーション能力に対する両者の評価差は企業文化や日本社会の規範、ルールに対する認識の差を意味しているのではないだろうか。つまり、企業は元留学生の社会への適応力、社会人としての資質を日本語能力に見ていることがうかがえるであろう。同調査によれば、留学生採用による社内での問題の多くが、文化や価値観、言葉の壁によるトラブルであることから、言語運用能力と共に日本社会に対する理解、文化の相対化が可能な人材、それがつまり「コミュニケーション力」のある人材

であると見なされていることが見て取れる。留学生も就職活動において、このコミュニケーション力を自身の武器としてアピールすることが多いが、その力を証明する文化理解を踏まえた日本語能力が問われていることを彼らに認識させることが必要となろう。

また、留学生は就職活動の際にコミュニケーション力、日本語力とともに異文化対応力をアピールポイントとすることが多い。留学生が企業に評価してもらいたい能力の1位が「異文化対応力」(49.8%)⁴⁴である。このアピールポイントは就職活動においてさほど効果を発揮しない。本学でも必ずと言ってよいほど留学生の多くが初回の面接練習においてこの「異文化対応力」を持ち出す。だが、企業が外国人留学生に求める資質として挙げるのは、圧倒的に日本語力とコミュニケーション力であり、「異文化対応力」との回答は文系、理系とも平均23%に留まっている⁴⁵。

日本語力に対する留学生の自己評価は、自分はネイティブレベルであると考えている者が21.5%、ビジネスレベル以上の能力を有していると答えた者が60.9%となっている⁴⁶。この高い数値に注目すると、留学生たちは自己の日本語力を過大評価する傾向にあることが見えてくる。留学生が自分たちの日本語力を過大評価する背景には、彼らが学び、生活する環境の問題があると考えられる。つまり、留学生たちが自らの日本語レベルを客観視できていないのは、自分の日本語を客観化する機会が少ないということを示唆しているのではないか。

本学の2014、2016年留学生アンケート調査における「日本語能力試験(JLPT)」⁴⁷についての結果(表6)から、留学生の日本語に対する意識がうかがえる。N1を取得している学生が全体の5%(4名が4年生、2名が1年生)しかいないことが問題なのではなく、級をもっていない(試験を受けたが不合格となった)学生が36%、これまで試験を受けたことがない学生が9%と合計45%に上るといふ数値が問題となる。日本語学校に在籍している約2年の間にこの能力試験を受ける機会が最大4回はあり、また大学進学にはN2レベルが求められることから、日本語能力の低下と日本語に対する

口頭コミュニケーション能力（聞く・話す）

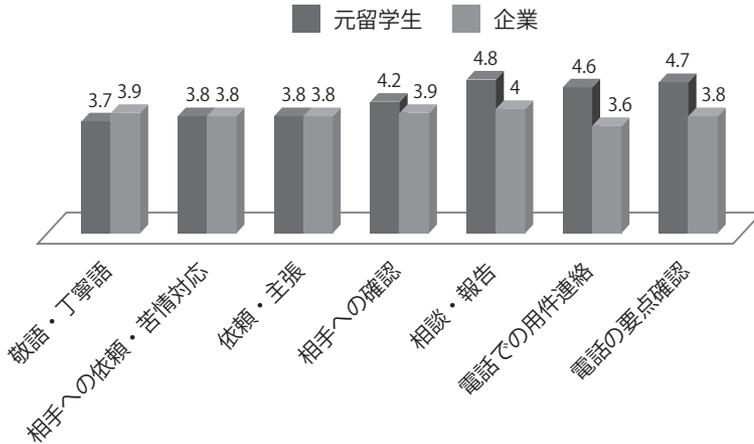


表5 海外技術者研修協会（現 海外産業人材育成協会）

「構造変化に対応した雇用システムに関する調査研究」（2007）より筆者作成

（「1.ほとんどできない」「2.あまりできない」「3.ある程度できる」「4.おおむね問題ない」「5.全く問題ない」の5段階評定）

日本語能力試験の取得級

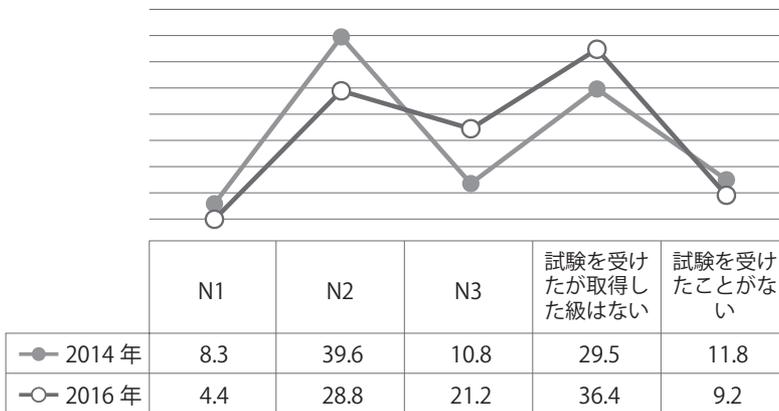


表6 2014、2016年 秀明大学留学生調査（山本）より筆者作成：単位%

学生自らの意識の低さが指摘できる。この意識の低さは、日本語に対する勉強意欲の低下に直結しているのではなく、留学生たちが自己を相対化する機会をキャンパス内で得られていないということの意味するのではないだろうか。

本学の全留学生の国籍の90%以上は中国（37%）、ベトナム（39%）、ネパール（18%）が占めている。構成比を全国的にみても、中国（45.2%）、ベトナム（18.7%）、ネパール（7.8%）となっている⁴⁸。留学生たちは同じ出身国同志でグループを作り、大学や生活での行動を共にする傾向にある。大学で学びながらも日本語よりも母国語を使用する機会が多いのが現実である。筆者も講義内で「母国語禁止」を促すことが多々ある。

企業は外国人採用を困難にする要因として、①能力判定が難しい②求める日本語能力を有する人材が少ないとの2点を挙げる⁴⁹。企業側は国籍を問わず「優秀な人材」を求めていると言うが、結局は、社員としての外国人留学生のモデル、こういった留学生が優秀であるという理想像が具体的に描けていないのではないか。だからこそ、留学生の能力判定は難しい、求める日本語レベルに達していないなど、採用に至らない理由が後付けされてくるのではないかと考えられる。先に挙げた「留学生30万人計画」の実現に向けて、大学に求められていることの一つに就職支援があるが、留学生のみを対象とする取り組みができないと回答する大学も多い⁵⁰。その理由の大半が、「日本人学生向けの取り組みと併用できるから」というものである。以上より、日本社会全体として日本企業で働く留学生のモデル、理想の姿というものをいまだに描けていない、イメージが未確立であるということが見えてくるであろう。留学生が日本で何を見て、どう学んできたか、彼らの異文化体験を、日本社会を相対化する上で生かすことができれば、留学生と日本企業、ひいては日本社会との「マッチング」が成立するのではないだろうか。

1：就職活動で最も大変だったこと・困ったこと
時間厳守。
事前に準備することが多い。(履歴書・エントリーシート等)
就職活動の時期が決まっている。
(就活に関する) ルールが多く、厳しい。
エントリーシートや履歴書などの書き方が難しく、分かりにくい。
そもそも就活の仕方がよくわからなかった。
2：母国と日本での就職活動の違い
自国では大学在学中なら(4年生でなくても)いつでも就職活動が可能。
時期は決まっていない。
自国では大学や専門学校の専門以外の職に就けないが、日本では学部あるいは太学で学んだ専門以外の職種でも応募できることが理解できない。例えば、観光ビジネスを学んだ学生でもIT企業に応募できることなど。(傍点引用者)
日本では新卒採用がほとんどだが、母国では新卒よりベテランの方が採用されやすい。
面接の回数が多すぎる。面接の回数も会社によって違い、一次面接を合格してもまた面接することが理解できない。
全員同じリクルートスーツを着なければならない。

表7 山本ゼミ生7名(2015)、11名(2016)を対象(日本で就職活動を行った留学生のみ)としたヒアリング調査。(文法、表現などは筆者が訂正。同様の回答については一つにまとめた。)

おわりに

母国での就職活動を経験したことがない学生がほとんどであるため、単純に比較はできないが、留学生によると「日本式就職活動」には彼らが理解しがたい様々な「きまりごと」があることから、就職活動に踏み出すには不安要素が多すぎるという。エントリーシートや履歴書の書き方以上に留学生を戸惑わせるのは、日本人が「常識」として考える就職活動のマナー、例えば

スーツは濃紺（シャツや靴下の色に至るまでの細かい着こなしのルール）、派手な化粧や髪形にしないとの暗黙のルールを始め、ノックの回数や時間厳守、TPO に合わせたお辞儀の角度等に対する理解である。学生としてはこれまで経験することがなかった日本企業文化という未体験の異文化体験が彼らを圧倒する。この「日本式就職活動」を経験した留学生にヒアリング調査を行った結果が表7である。

留学生と接するなかでよく耳にするのが、「日本人はまじめすぎる」「働きすぎだ」との声である。また、『『まじめ』すぎて有給もとらない。だから就職してから私たちも休暇が取れないのでは』との質問も受けることも多い。「休暇が欲しいとはっきり上司に言えば嫌われるのでは」との相談を受けたこともある。前掲の本学留学生調査（2016）においても日本人イメージのトップに挙げられたのは「まじめ」（57%）であった。こうした日本人像に縛られた留学生にとってみれば、「就職する際に不安に感じること」が「職場でよい人間関係がつくれるか」（44.4%）⁵¹であろうことは想像に難くない。

企業が求める「コミュニケーション力」は、やはり日本企業文化独自の「コミュニケーション力」であり、その能力の下で人間関係が構築される。先に指摘したように、この漠然とした「コミュニケーション力」を留学生が獲得するには、異文化理解に基づく日本語教育と同時に意識的な非言語的コミュニケーションスキルが必要とされる。このスキルとは、表情や身振り手振り、場の雰囲気を読み取る力であり、こうしたスキルの獲得は個人差はあれども、どれだけ日本・日本人と関わってきたかという経験値によるのではないか。

大学において日本人と留学生が共に学ぶ「共修」が目指すものは、それは単に同じ教室で机を並べて同じ科目を履修することではなく、両者が一つの課題を通して、交流し、お互いの価値観や認識を認め合うことで、自己を再発見するという教育的効果である。末松は「共修」を「言語・文化背景の異なる学生同士が知的交流を通して互いを理解し、己を見直し、最終的に新しい価値観の創造を自己成長へとつなげる学習機会」⁵²と定義している。「共修」の意義や効果は異文化間教育の研究者の間ですでに指摘されている。その効

果としては、学生の視野の広がりや学習者間の協働性や多様性の尊重などの態度に肯定的な影響を与え、日本人学生の異文化だけではなく自文化理解の促進につながるといったものである⁵³。留学生にとっても日本的なコミュニケーションスタイルや文化の理解だけではなく、文化と表裏一体にある言語の習得につながるものが指摘される⁵⁴。こうした指摘以上に「共修」を通して留学生と日本人学生がお互いに国を越え、個人を見出すようになったとの報告⁵⁵に、今後の日本社会における共生の展望を見ることができる。

日本の大学で学んでいても同じ国同士の友人たちと常に行動を共にし、母語でコミュニケーションをとることの多い留学生たちにとって、自己を日本社会において相対化する機会を得ることは難しい。先に指摘したように、留学生は就職活動という異文化経験を通して初めて、日本社会における自分を見つめなおし、自分とは何者なのかを問いかけるようになる。就職活動に突入する前に、キャンパス内で日本人学生と関わることで自己に問いかけ、自分を再発見することで国を越えて個人を尊重できる視点を獲得することが留学生教育に求められるのではないだろうか。留学生と日本人学生双方にとって有効な教育的な場としての「共修」は今まだ始まったばかりであるが、共生社会の一つのあり方として日本社会に方向性を指し示せるのではないかと考えている。今後こうした視点をもって、転換のときを迎えた留学生教育の新しい学びの場としての「共修」とその可能性を提起していきたい。

<本文注釈>

- 1 本稿で扱う「留学生」とは、「出入国管理及び難民認定法」別表第1に定める「留学」の在留資格の規定をもとに、留学の在留資格を取得し、短期大学、大学、大学院、高等専門学校、専修学校の専門課程に在籍して教育を受けるもの、および我が国の大学に入学するための準備課程を設置する教育施設（日本語学校や留学生別科）において教育を受ける者を指す。
- 2 日本学生支援機構「平成27年度外国人留学生在籍状況調査結果」2016.3
- 3 グローバル人材育成推進会議「グローバル人材育成戦略（グローバル人材育成推進会議 審議まとめ）」2012.6.4
- 4 日本語学習者が日本語を使ってどのような活動ができるのか、そしてその活動が社会の中でどのような役割を持つのかを教師は常に自己に問いかけながら言語教育は行われるべきであろう。細川（2012）は、日本語教師が「なぜ」という問いを持つことで、日本語のクラス活動の意味が「クラス外での社会適応のための準備」を脱し、クラス活動そのものが一つの社会として成立するとしている。p41-42
- 5 高橋（2005）は、留学生と日本人学生が同じ校内にしながら、交流する機会がない理由として、「日本人学生が留学生の存在を認識していない、お互いの存在を認識していても関わるきっかけがない」と指摘する。p16
また、佐藤他（2011）では、国際交流の機会が「あまりない・ほとんどない」と答えた学部生が58%、授業内で交流した経験を持つ学部生は全体の27.5%であると報告されている。友人として交流したことのある学部生となると17%に過ぎないことから見ても、「演出」「操作」によって、授業内に交流の場を創り出す必要があるといえる。p143
- 6 守屋貴司「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』2012.6 No.623
- 7 先駆的な事例は、1993年度に始まった信州大学における多文化クラス「日本事情ゼミナール」である。北海道大学は2013年度より大学として組織的、制度的に「多文化交流科目」を位置づけ、この実践で得られる「汎用的スキル」形成

を教育改革やカリキュラムデザインの中にも含むべきであると提案している。「汎用的スキル」とは「限られた情報をもとに、「自立」した個人が、知恵を出し合い「協働」して、「創造」的に問題解決を図っていくといった「社会を生き抜く力」であるとしている。松尾（2015）

- 8 「全学教育」とは東北大学における共通教育課程の教育を指す名称。「専門教育及び大学院教育の基礎を形成するための基盤教育」として位置づけている。
- 9 佐藤（他） p153
- 10 ピア活動（「ピア・ラーニング」）とは、日本語教育の学習方法として効果のあるものである。対話を通して学習者同志が学びあう方法であり、協働学習のことである。ピア活動の目的として「仲間といっしょに学ぶことによって、人と人との社会的な関係を築き、自分の考えを検討し視野を広げ、さらには自分自身を発見していく」と定義されていることから、共修においてピア活動が活用されることには教育的効果が期待できるだろう。
- 11 高橋亜紀子「日本人学生と留学生とが共に学ぶ意義」
『宮城教育大学紀要』 第40巻 2005
- 12 永井涼子・南浦涼介「大学授業において留学生と日本人学生は共に何を学べるかー留学生教育と社会科教員養成をつなぐ試みー」『大学教育』第11号 2014
- 13 箕浦康子（2000） p10-13
- 14 平成24、25年度の2年間に渡って、留学生センターの日本語授業（「ビジネス日本語」受講生15、23名）と教育学部の社会科教員養成の授業（専門科目「中等公民教育論Ⅰ」受講生27、24名）で合同授業が行われた。永井涼子・南浦涼介（2014）
- 15 永井涼子・南浦涼介（2014） p49-66
- 16 産学連携によるグローバル人材育成推進会議「産学官によるグローバル人材の育成のための戦略」2011.4
- 17 産学連携によるグローバル人材育成推進会議「産学官によるグローバル人材の育成のための戦略」2011.4.28 p6-7
- 18 2004年以降、海外へ留学する日本人学生数は減少に転じているという。さらに、

- 海外での勤務を希望しない新入社員が増えているとの報告もある。グローバル人材育成推進会議「グローバル人材育成戦略（グローバル人材育成推進会議 審議まとめ）」2012.6.4 p3-4
- 19 グローバル人材育成推進会議「グローバル人材育成戦略（グローバル人材育成推進会議 中間まとめ）」2011.6.22 p14
- 20 「大学のグローバル化に関するワーキング・グループ」
（第6回配布資料1：「日本への留学にメリットを見いだせるようにするための環境整備」2014.2.3
- 21 産学連携によるグローバル人材育成推進会議（2011） p3
- 22 守屋（2012）は企業が求める能力を「「場の共有」ができる能力」としている。
p32
- 23 江淵（1997） p123
- 24 細川（2007） p79
- 25 「「高大接続システム改革」の一環としての「大学教育改革」」文部科学省 2015
- 26 例えば、鈴木（2011）、福岡・趙（2013）
- 27 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
「留学生の就職活動—現状と課題—」No.113 2013.3
- 28 筆者が2016年に秀明大学在学中の留学生対象に行ったアンケート調査である。
2016年度「秀明大学留学生調査」（2016.7：山本）有効回答数217 https://docs.google.com/a/mailg.shumei-u.ac.jp/forms/d/10KzWWYeADyI35iEVpGvGYTsBKTsQE5e2fbPuCE_GCcg/edit#responses
- 29 独立行政法人 日本学生支援機構「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」（平成23～26年度）によると、理系に比べて文系留学生の就職率の数値が低いことが指摘できる。
- 30 株式会社ディスコ「「外国人留学生の採用に関する企業調査」アンケート結果」
2016 p2
- 31 近藤（1998）によって、この「10万人計画」は、日本における高度経済成長後の留学生政策に引きずられた形での経済的「大国願望」意識の表れであると批

- 判されている。
- 32 留学生政策懇談会「知的国際貢献の発展と新たな留学生政策の展開を目指してーポスト 2,000 年の留学生政策」1999.3 http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/015/toushin/990301.htm
- 33 守屋（2012）は、日本企業の採用と外国人留学生のキャリア意識とのギャップを日本企業独自の雇用システムから分析する。日本企業のキャリア開発が「組織の論理」においての長期的な視点に立った人材配置が念頭におかれたものであることにギャップの要因を求めている。p29-35
- 34 「日本企業における留学生の就労に関する調査」
独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2008） p4,5
- 35 同上 p4,5
- 36 同上 p4
- 37 企業が 8.9%で外国人社員は 28.6%であり、両者の意識にギャップが見られる。
平成 26 年度 経済産業省委託調査「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」2015.3 p73
- 38 株式会社ディスコ「2014 年度 外国人留学生の就職活動に関する調査結果」
2015.6 p2
<http://www.disc.co.jp/uploads/2013/04/2013fsmonitor.pdf>
調査対象となった外国人社員は大学院修了が 170 名、学部卒が 155 名であるが、外国人の離職意識に注目するため、本稿では大学院（修士課程）修了者も参考にする。
- 39 全国の主要企業 12,795 社を対象にした、外国人社員（日本に留学している外国人留学生、又は、海外に在住の外国人）の採用に関する企業調査（調査時期：2015 年 11 月 26 日～12 月 4 日、回答社数：609 社）に見られる数値である。
株式会社ディスコ「[外国人留学生の採用に関する企業調査] アンケート結果」
2016 P12
<http://www.disc.co.jp/uploads/2015/12/2015kigyou-gaikoku-report.pdf>
- 40 労働政策研究・研修機構（2008） p7

- 41 この項目には、日本企業へ就職した理由としては高い数値（35.3%：理系は49.1%・文系は26.6%）を出している。同上 p3,8
- 42 株式会社ディスコ（2016） p5
- 43 海外技術者研修協会（現 海外産業人材育成協会）「構造変化に対応した雇用システムに関する調査研究」2007 p52
- 44 株式会社ディスコ（2013） p10
- 45 株式会社ディスコ（2016） p5
- 46 株式会社ディスコ（2013） p8
- 47 日本語能力試験は、日本語を母語としない人の日本語能力を測定し認定する試験として、国際交流基金と日本国際教育協会（現日本国際教育支援協会）が1984年に開始したもの。2011年の受験者数は全世界で約61万人に上り、世界最大規模の日本語の試験である。
- <http://www.jlpt.jp/about/purpose.html>
- 48 日本学生支援機構（2016）
- 49 厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課
「企業における高度外国人活用促進事業報告書の概要について」2010.1
- 50 厚生労働省委託調査「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」
三菱UFJリサーチ&コンサルティング 2014.3 p17-19
- 51 株式会社ディスコ（2013） p9
- 52 末松（2014） p11
- 53 例えば、加賀美（2006） p76-91
- 54 例えば、中野（2006） p55-64
- 55 永井・南浦（2014） p49-66

<参考文献>

- 日本学生支援機構「平成 27 年度外国人留学生在籍状況調査結果」2016. 3
http://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/2015/_icsFiles/afieldfile/2016/03/14/data15.pdf
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
「留学生の就職活動—現状と課題—」資料シリーズ No.113 2013.3
<http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2013/documents/0113.pdf>
- 「日本企業における留学生の就労に関する調査」2008
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/12/dl/h1208-1b.pdf>
- 財団法人海外技術者研修協会
「平成 18 年度構造変化に対応した雇用システムに関する調査研究
(日本企業における外国人留学生の就業促進に関する調査研究)」http://www.hidajapan.or.jp/jp/project/nihongo/asia/r_info/pdf/press070514_2.pdf
- 株式会社ディスコ「2014 年度 外国人留学生の就職活動に関する調査結果」2013.4
<http://www.disc.co.jp/uploads/2013/04/2013fsmonitor.pdf>
- 「外国人留学生の採用に関する企業調査」アンケート結果」2016
<http://www.disc.co.jp/uploads/2015/12/2015kigyuu-gaikoku-report.pdf>
- 経済産業省委託調査「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」2015.3
http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/global/pdf/H26_ryugakusei_report.pdf
- 福岡昌子・趙康英「グローバル人材育成と企業の留学生雇用に関する研究」
『三重大学国際交流センター紀要』第 8 号 2013
- 高橋亜紀子「日本人学生と留学生とが共に学ぶ意義」『宮城教育大学紀要』第 40 巻
2005
- 守屋貴司「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』2012.6 No.623
- 江淵一公『大学国際化の研究』1997 玉川大学出版会

- 近藤孝弘「留学生受け入れに見る大学と国家—『国際化』における相互理解の構造をめぐって—」『日本人学生と留学：相互理解のためのアクション・リサーチ』（科学研究費成果報告書 1998）
- 末松和子「キャンパスに共生社会を創る—留学生と日本人学生の共修における教授法の確立に向けて—」『留学交流』2014.9
- 加賀美常美代「教育的介入は多文化理解態度にどんな効果があるか—シミュレーション・ゲームと協働的活動の場合—」『異文化間教育』24 アカデミア出版会 2006
- 中野はるみ「異文化教育における留学生の役割」『長崎国際大学論叢』第6巻 2006
- 松尾知明「汎用的なスキルの育成が求められる背景および世界的動向」
「多文化交流科目へのコメント—カリキュラム・マネジメントの視点から」
2014 年度北海道大学国際本部留学生センター研修事業「経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援」（新渡戸カレッジ）多文化交流科目シンポジウム 2015
- 永井涼子・南浦涼介「大学授業において留学生と日本人学生は共に何を学べるか—留学生教育と社会科教員養成をつなぐ試み—」『大学教育』第11号 2014
- 北出慶子「留学生と日本人学生の異文化間コミュニケーション能力育成を目指した協働学習授業の提案—異文化間コミュニケーション能力理論と実践から」
『言語文化教育研究』第9巻 第2号 2010
- 細川英雄「「個の文化」再論—日本語教育における言語文化教育の意味と課題」
『21世紀の「日本事情」5』2003 くろしお出版
- 「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転換とその意味」『日本語教育』132 2007.1
- 『「ことばの市民」になる 言語文化教育学の思想と実践』2012 ココ出版
- 鈴木洋子『日本における外国人留学生と留学生教育』2011 春風社

（やまもと みきこ・講師）