

Considering the possibility of integrating career education and Japanese language education :
From an attempt to link the SCDP Common Program with Japanese language classes

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2021-04-27 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 鈴木, 加奈子, 袴田, 麻里, 野口, 直子 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00028192

キャリア教育と日本語教育の融合による可能性を考える

—「SCDP共通プログラム」と日本語科目の連携の試みから—

鈴木加奈子／袴田 麻里／野口 直子

【要 旨】

本稿では2017年度より文部科学省の採択を受け5年間の時限で実施している「ふじのくに留学生就職促進プログラム（SCDP）」の核となるキャリア教育プログラム「SCDP共通プログラム」と日本語科目の連携による実践から、キャリア教育、日本語教育の融合による可能性を考察し、留学生のためのより効果的な就職支援のあり方を探る。

「SCDP共通プログラム」は、留学生に特化した通年のキャリア教育プログラムで、キャリア教員と日本語教員が協働して運営し、日本就職に向けた伴走型の支援を行う。2019年度の実践を通し、「SCDP共通プログラム」と日本語授業の連携が、留学生が日本語を学習する中で、自身のキャリアについて考え、自律的なキャリア設計や、具体的な進路決定にもつながる可能性があることが示唆された。

【キーワード】 キャリア教育と日本語教育の融合 留学生就職促進プログラム 伴走型支援

1 はじめに

高等教育機関等における外国人留学生が31万2214人と過去最多を更新し^{注1}、「留学生30万人計画」が現実のものとなった。幅広い産業で需要が高まる高度外国人材の獲得・定着は30万人計画の目的の一つであったが、日本再興戦略等の閣議決定においても、外国人材活用は政府の方針とされ「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^{注2}」が謳われている。2017年には「留学生就職促進プログラム」が策定され、大学が地域の自治体や産業界と連携し、国内・日系企業の就職に重要なスキルである「日本語能力」「日本での企業文化等キャリア教育」「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みを普及させることが求められている（文部科学省2017）。

静岡県では「留学生就職促進プログラム」の採択を受け、2017年度より（公社）ふじのくに地域・大学コンソーシアム（以下、コンソーシアム）が「ふじのくに留学生就職促進プログラム（英語名称：Shizuoka Career Development Program for International students（SCDP）」を提供し、2019年度から留学生に特化したキャリア教育プログラム「SCDP共通プログラム」を実施している。静岡大学は「日本語教育」「キャリア教育」「インターンシップ」の実施において、中心的な役割を担ってきた。

外国人留学生の日本での就職活動上の課題において大学が取り組める内容としては、日本式の就職方法の指導や日本語修得のための支援が挙げられている^{注3}。また、留学生の就職を阻む要因として「日本語能力」「日本での就職活動についての知識不足」「授業、アルバイト以外の経験不足」「多様な選択肢と価値観があることによる日本就職に対するモチベー

シヨンの低さ」(久保田2019a、2019b) 以外に、「キャリアプランに対する意識の違い」「日本の企業文化への理解不足」といった問題も指摘されている(静岡県留学生等交流推進協議会2009、原田2010)。これらを限られた時間とリソースの中で解決するためには、キャリア教育と日本語教育との融合が効果的であると考え、静岡大学では、留学生の就職支援と日本語能力向上の相乗効果を目的とし「SCDP 共通プログラム」と日本語授業との連携を試みた。

本稿では、まず「ふじのくに留学生就職促進プログラム(SCDP)」の概要、支援の対象群とその修了要件、2019年度より実施を開始した通年のキャリア教育プログラム「SCDP 共通プログラム」の概要について述べる。次に、静岡大学で2019年度に実施した「SCDP 共通プログラム」と日本語科目の連携事例について報告する。最後にキャリア教育と日本語教育の融合による可能性を探るとともに、留学生の就職支援、キャリア支援の今後の課題について考察する。

2 「ふじのくに留学生就職促進プログラム(SCDP)」

2.1 「ふじのくに留学生就職促進プログラム(SCDP)」の概要

「ふじのくに留学生就職促進プログラム(以下、SCDP)」は、静岡大学とコンソーシアムを中心に、大学、企業、地方自治体、民間団体が連携し、インターンシップ・企業見学・企業との交流の機会提供など、留学生の県内・国内就職の促進を図る教育・支援のプログラムである。参画機関は表1の通りである。

表1 「ふじのくに留学生就職促進プログラム(SCDP)」参画機関 (2020年11月末現在)

大 学	静岡大学、静岡英和学院大学、静岡県立大学、静岡理工科大学、常葉大学、沼津工業高等専門学校
行政機関	静岡県、静岡市、浜松市、静岡労働局
民間団体等	(公社)ふじのくに地域・大学コンソーシアム、(公社)静岡県国際経済振興会、(公財)静岡県国際交流協会、(一社)静岡県経営者協会、(公財)就職支援財団、(一財)静岡経済研究所、アジアブリッジ企業連絡会、(株)アルバイトタイムス、(株)はまぞう、静岡県行政書士会、(一社)静岡県信用金庫協会、(公財)浜松国際交流協会

表2 「ふじのくに留学生就職促進プログラム(SCDP)」登録者数 (2020年11月末現在)

	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
静岡大学	62	152	168	165*
静岡英和学院大学	3	5	8	10
静岡県立大学	0	1	2	4
静岡理工科大学	2	3	1	3
常葉大学	0	0	0	1
沼津工業高等専門学校	0	0	0	0
合計	67	161	179	183

(*但し、令和2年度静岡大学登録者数のうち、50名は9月卒業)

県内留学生の国内就職率を、2021年度末に50%以上まで引き上げることを目標に、SCDP担当教職員と参画機関の担当者が協議会（年一回）や幹事会（年二回）で活動の成果の検証・改善方法を検討している他、企業・卒業留学生とのネットワーク等、留学生就職支援のリソースも共有している。

プログラム登録者数は開始時の2017年度より着実に増加しており、日本での就職に対する留学生の関心の高さが窺える（表2）。

2.2 プログラムの対象群と修了要件

SCDPは、留学生就職促進プログラムの三本柱である「キャリア教育」「日本語教育」「インターンシップ」が有機的に結びつき、留学生が日本での就職活動を自律的に行う力を養成できるようデザインされている。その核となるのは15回のセミナー・イベントで構成された留学生特化のキャリア教育プログラム「SCDP共通プログラム」である。

留学生の多様化が進む中、理系、文系の違いだけでなく、在籍身分や日本語力によっても就職支援のニーズが異なってくる。そのため、SCDPでは、留学生の特性に合った効果的な支援を行うため、支援の対象群を日本語能力、卒業後のキャリアパスの異なる二つのグループに設定している（表3）。

表3 「ふじのくに留学生就職促進プログラム（SCDP）」の対象群とその修了要件

	グループA	グループB
所属	学部生・大学院生 文系・理系	大学院生 理系 英語プログラムに在籍
卒業時期	3月卒業・一部9月卒業	ほとんどが9月卒業
日本語力	入学時の日本語力：中上級・上級	入学時の日本語力：初級
SCDP受講期間	自由	自由
SCDP修了要件	<ul style="list-style-type: none"> ・「SCDP共通プログラム」受講 ・日本語能力試験1級合格 ・インターンシップ4週間参加 (4週間×1社/2週間×2社) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「SCDP共通プログラム」一部受講 (英語で開講のもの等) ・日本語能力試験3級合格 ・インターンシップ参加 (期間は問わない)

グループAは主に学士、文系修士の留学生である。入学時点ですでに日本語能力が高いが、就職活動開始時までに、日本語能力を証明する資格として、少なくとも日本語能力試験1級（JLPT N1）に合格するように指導している。さらに上を目指し、BJTビジネス日本語能力テストを受験する学生もいる。

グループBは英語コースで学ぶ理系修士の留学生で、主に静岡大学に在籍し9月に卒業する。専門性は高いが、日本語能力は初級から初中級である。就職活動時までに日本語能力試験3級（JLPT N3）に合格するよう指導している。

図1, 2はプログラム修了までのそれぞれのモデルプランを表したものである。

図1 「SCDP共通プログラム」 グループA受講モデルプラン

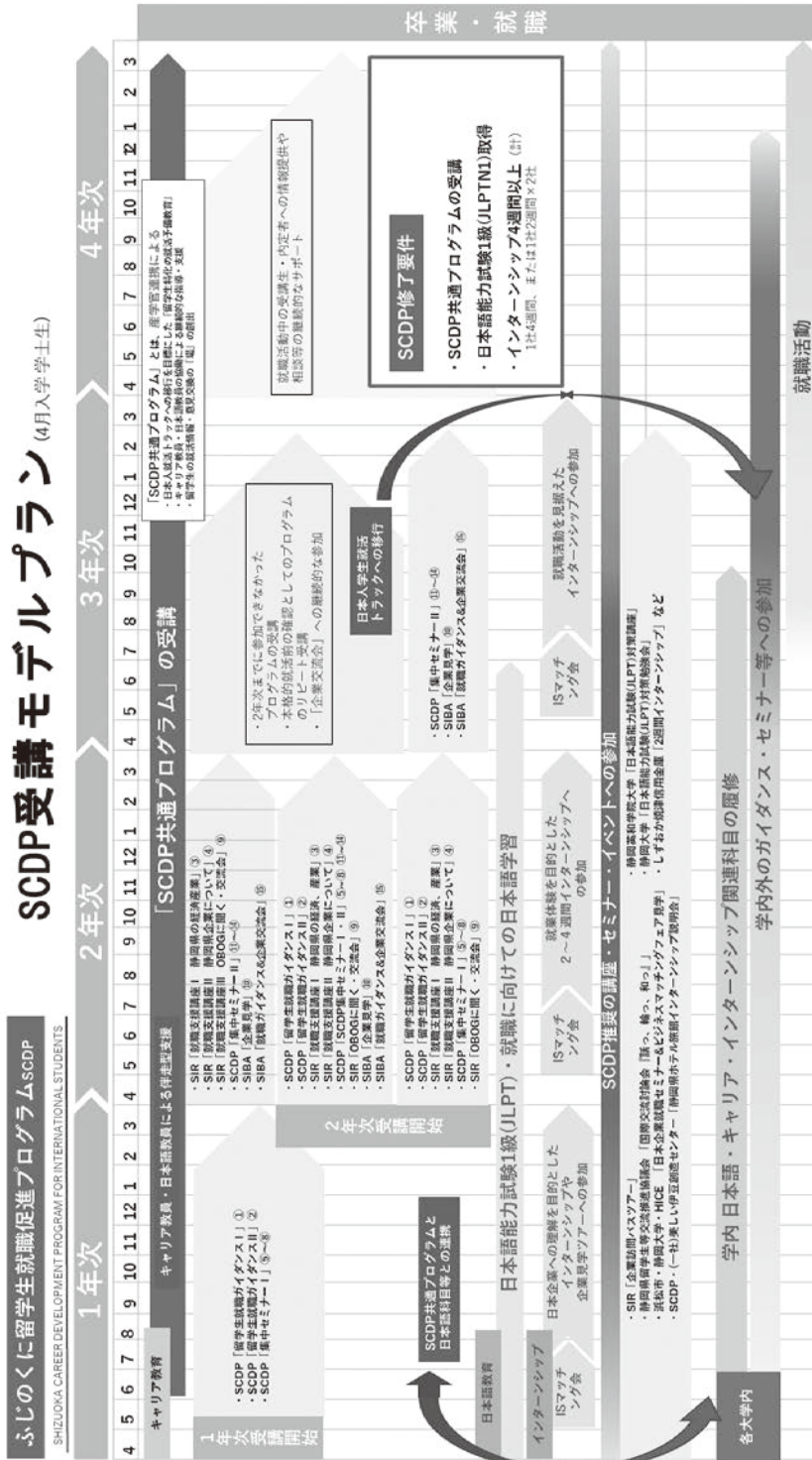


図2 「SCDP共通プログラム」 グループB受講モデルプラン



日本語能力や在学期間の違いから、プログラムの修了要件はグループで異なる。グループAは①「SCDP共通プログラム」15回の出席、②日本語能力試験1級（JLPT N1）合格、③インターンシップ4週間（1社で4週間、または2社で各2週間ずつ）である。グループBは①「SCDP共通プログラム」の英語で開講されるセミナー・イベントなどへの一部出席、②日本語能力試験3級（JLPT N3）合格、③インターンシップ参加（期間は問わない）とした。

グループA、Bともに、プログラム受講開始・修了時期は指定しない。在学中であれば、いつでも受講でき、1年で修了しても、3年かけて修了してもよい。また、修了を目指さず、単発で受講したり、既に出席した講座に違う年度や異なる実施場所で再び出席したりすることも可能である。

2.3 「SCDP共通プログラム」の概要と日本語教育

「SCDP共通プログラム（以下、共通プログラム）」は座学と実践的な内容から構成された全15回の留学生特化のキャリア教育プログラムで、日本でキャリア形成に必要な基礎知識の獲得や日本の企業文化理解等を目的としている。SCDP参画機関が中心となって産学官連携で実施しており、SCDPの参画大学だけではなく、県内高等教育機関で学ぶ留学生なら誰でも参加することができる。表4は2019年度に実施した「共通プログラム」の内容である。

共通プログラムは2019年度より開始したものであるが、2017年度及び2018年度のSCDP事業実施において課題とされた参加者数の伸び悩みに対して対策を講じ、構築したものである（白井・大八木・鈴木・野口2019、袴田・鈴木2019、鈴木・袴田・野口2020）。留学生の就職支援のための取組みは全国的に増加しており、静岡県でもSCDPの開始に伴い増えてきたものの、肝心の留学生が集まらないという課題が出ていた。そこで、県内高等教育機関の学事日程などを加味し、年度の初めに共通プログラムの年間計画を学生に提示することにした。留学生に必要な優先順位の高いセミナーやイベント等の事業を選定・順序立てて、一連のフローを構成することによって留学生のキャリア形成への意識を育み、「日本で働く」ことのイメージを持たせ、意識啓発を図る。静岡県は東西に長いため、基本的な内容は西部、中部、東部で実施することを心がけ、地域の特徴やその地域で学ぶ留学生の特徴も考慮した。また、共通プログラムの中心となる年二回の「集中セミナー」ではグループA・Bをクラス分けし、言語だけでなく内容に関してもそれぞれの対象に合わせたものになっている。

プログラムの特徴は、多様化する留学生の属性やニーズに対応できるよう、キャリア教員と日本語教員が留学生のニーズや日本語レベルに応じた伴走型の支援を行っていることである。15回の共通プログラムの各セミナー・イベントにはキャリア教員と日本語教員が必ず参加し、受講者の理解度・習熟度を確認、またその意義・目的を説明し、次回開催プログラムへの参加を促進することで、モチベーションを維持しつつ連続性（久保田2019b）を意識させるようにしている。

表4 2019年度「SCDP共通プログラム」

		西部(浜松)	中部(静岡)	東部(三島)
①	SCDP 留学生就職ガイダンス I 「プログラム説明会～日本での就職の心構え～」	5/22、11/9、 11/25	5/23、29、 6/8、11/21、 25	
②	SCDP 留学生就職ガイダンス II 就職活動の基礎知識「就職までの地図」	5/22	6/8	
③	留学生のための就職支援講座 I 「静岡県の経済・産業」 静岡県の産業の特色、県内企業の特徴	6/26	6/8	
④	留学生のための就職支援講座 II 「静岡県の企業」 静岡県の企業の魅力・地域が求める人材について	7/24	6/8	
⑤～⑧	SCDP 集中セミナー I 【グループA】自分自身の再確認、在留資格、プレゼンテーション「自分を伝える」 【グループB】Job-search in Japan、在留資格、プレゼンテーション「自分を伝える」	8/9	8/10	
⑨	留学生のための就職支援講座 III 「OB/OG 交流会」 パネルディスカッション、OBOG 交流会（1日メンター）	11/9	11/2	
⑩	静岡県の企業を知る（企業見学バスツアー）	9/10	9/11	9/12
⑪～⑭	SCDP 集中セミナー II 【グループA】日本での就職活動の基礎、書類作成、面接対策、模擬面接 【グループB】Job-search in Japan、面接マナー、面接準備、模擬面接	12/25	12/26	
⑮	「企業交流会・就職ガイダンス」 日本で就職のアウトライン、県内企業の交流会	6/5	7/12	11/16

図1, 2のモデルプラン図にあるように、SCDPでは日本語教育をキャリア教育やインターンシップの下支えとして位置付けている。共通プログラムの活動を日本語教育での学びの実践の場として捉え、共通プログラムと日本語科目を連携させるなどして、キャリア教育と日本語教育の融合を目指している。

前述したように共通プログラムにはキャリア教員と日本語教員が常に参加しているため、双方の立場から留学生を指導・支援できる。これが留学生の状況を複合的に把握することにつながり、効果的な就職支援が行えるようになる。

加えて、15回の共通プログラムの項目ではないが、学生に勧めたいイベントやセミナーは「推奨セミナー・イベント」と位置付け、参加を呼び掛けている。また、共通プログラムとは別に、受験時期にあわせ、JLPT勉強会を西部・中部で実施している他、SCDPの参画大学で行われているJLPT対策講座の開放により^{註4}、JLPTの受験促進と学習サポートを行っている。

3 静岡大学におけるキャリア教育と日本語教育融合の試み

3. 1 静岡大学のビジネス日本語関連科目

静岡県で最も留学生数が多い静岡大学で開講するビジネス日本語関連科目は表5のとおりである。プログラム対象群の日本語レベルによるグループ分け(表3)でいうと、「日本語Ⅳ～Ⅵ」「日本事情」がグループAに属する学部1～2年生対象で、静岡、浜松の両キャンパスで開講されている。加えて、浜松キャンパスでは、グループBに属する日本での就職を希望する修士生(日本語初中級レベル)が履修する「日本語3～4」と、日本語中上級レベルの学部1年生や修士生が履修できる「中級Ⅰ～Ⅹ」も開講しており、それぞれの年次や習熟度に応じて実践的教育を行っている。

表5 2019年度静岡大学ビジネス日本語関連科目

科目名	キャンパス	グループ	科目名	キャンパス	グループ
日本語Ⅳ	浜松、静岡	A	日本語4A-F	浜松	B
日本語Ⅴ	浜松、静岡	A	日本語4B-F	浜松	B
日本語Ⅵ	浜松、静岡	A	中級Ⅰ	浜松	A
日本事情	浜松、静岡	A	中級Ⅱ	浜松	A
日本語3A-S	浜松	B	中級Ⅲ	浜松	A
日本語3B-S	浜松	B	中級Ⅳ	浜松	A
日本語3C-S	浜松	B	中級Ⅴ	浜松	A
日本語4A-S	浜松	B	中級Ⅵ	浜松	A
日本語4B-S	浜松	B	中級Ⅶ	浜松	A
日本語3A-F	浜松	B	中級Ⅷ	浜松	A
日本語3B-F	浜松	B	中級Ⅸ	浜松	A
日本語3C-F	浜松	B	中級Ⅹ	浜松	A

日本語力が高いグループAの留学生に対するビジネス日本語は、就職活動に関連する日本語教育と企業に入ってからを想定した日本語教育が考えられる。大学がこの両者を提供できることが望ましいが、それに対応できるだけの授業数を確保できないのが現状である。そこで、静岡大学では、主に就職活動に関連した日本語教育に軸足を置き、その中で就職後にも必要となるメールやビジネス文書などの作成、プレゼンテーション、ディスカッション等のベースとなるような基礎的な、また汎用的な能力を身につけさせることを目標としている。就職活動のための日本語教育としては、エントリーシート作成、メール作成、業界・企業研究、説明会や面接に参加するための日本語の習得が必要になるが、単にテクニックを教えるのではなく、併せてコミュニケーションスキルの習得、文化理解などの社会人基礎力を養うことや、キャリア形成を考えさせるところまでを視野に入れている。

グループBに関しては、ほとんどの学生が専門科目は英語で履修し日本語に触れる機会がない上、多忙な研究生活の中で日本語学習に割ける時間数も少ない。そこで、就職に必要な日本語の資格として日本語能力試験(JLPT)受験を奨励し、まずはその合格が目指せるだけの基本的な日本語能力、就職活動に活かせる主に口頭のスキルを身につけさせる

ようにしている。

3.2 日本語科目にキャリア教育を組み込むことの利点

2008年、2009年の県内調査から、日本語力を高めることと就職・就職活動に対する早期の意識化が、留学生の進路決定に与える影響を与えるであろうことが推測された（静岡県留学生等交流推進協議会2008、2009）。そこで、静岡大学では、2011年から、日本語を学びながら、進路についても考えることができる日本語科目を開始している。これまでの知見から、日本語科目でキャリアを学習の題材とすることの利点として、留学生の日本での就職に対する動機づけを行いながら、日本語学習への意欲を高めることができ、相乗効果を得られるという点が挙げられる。

日本語教育の側から言えば、日本語学習リソースとして、就職関連の情報・活動を利用し、実践的な活動ができるという利点がある。例えば、生教材としてHP等の文字情報を読解すること、企業交流会やOBOGとの交流会・インターンシップのマッチング会等のイベントで企業担当者と話することは、日本語レベルに応じた情報収集活動となる。また、企業講師等のゲストを招いたビジターセッションでは、適切に質問したり、分かりやすい発表に取り組みさせたりすることができる。特に大学生活ではなかなか使うことが少ない敬語を用いた、フォーマルな表現を実際に使用することができる貴重な機会でもある。これら就職関連のリソースを用いた活動は、日本での就職を目指す留学生にとって、極めて有効な日本語学習の動機づけともなる。

また、実際に企業担当者とやりとりする中で、留学生自身が企業が求める日本語力を知ることでもでき、キャリアに合わせた日本語学習の目標を設定することも可能である。もちろん、留学生の進路は、必ずしも日本での就職に限らない。しかし、日本で就職しない場合でも、実践的に日本語を使用できる場は貴重な日本語学習の場であり、就職関連の話題は、日本事情への理解につながるものである。

キャリア教育の側からは、留学生に特化したキャリア教育を行うことができるという利点がある。キャリアデザイン科目は2018年度より必修科目ではあるが、少数派で、かつ日本人とは異なるキャリアパスが想定される留学生に特化したものではない。また、就職支援室で実施されているガイダンスやセミナーの内容も日本人学生対象に考えられており、留学生特有の内容にまでは及んでいない。留学生科目である日本語科目にキャリア教育の内容を組み込むことで、留学生に特化した進路指導や情報提供ができるようになる。

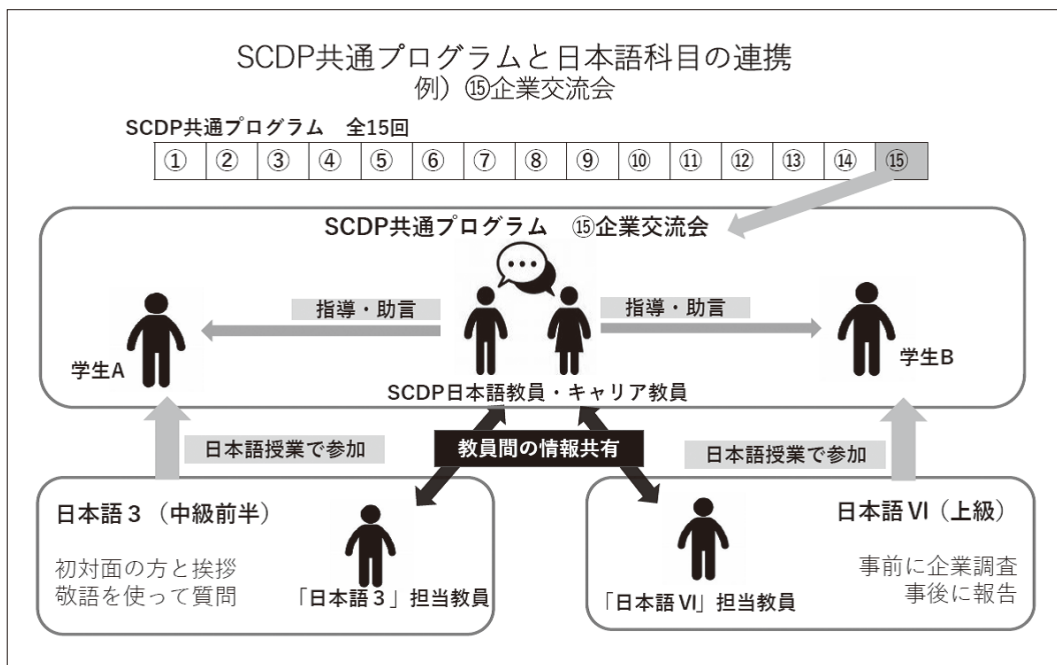
3.3 「SCDP共通プログラム」と日本語科目の連携事例

2019年、SCDPのキャリア教育プログラム「SCDP共通プログラム」が構築されたことにより、静岡大学では日本語科目でキャリア教育の内容を扱うだけにとどまらず、日本語教員がキャリア教員と連携することで、さらにキャリア教育と日本語教育の融合を推し進めた。

共通プログラムと日本語科目の連携について、具体的に共通プログラム^⑮「企業交流会」を例にとって説明する。中級前半のクラス（グループB）では、「初対面の人との挨拶の仕方や、敬語を使つての質問を学習項目とし、教室で導入、練習を行ったのちに、実践の場

として企業交流会に臨む」、上級クラス（グループA）では、「情報の読み取りと、わかりやすい報告を学習項目として立て、その学習コンテンツとしてHPからの企業情報の収集・情報共有を行い、企業交流会に参加、その後、授業内で報告を行う」などの活動が考えられる。図3のように、留学生はそれぞれ日本語授業で事前の準備を行い、実践の場として「企業交流会」に参加する。「企業交流会」においては、あらかじめ日本語授業担当教員と情報を共有しているSCDPのキャリア教員、日本語教員が指導・助言を行う。教室内の日本語学習、学習としてのキャリア教育の枠を超えて、あくまで日本語をツールとした留学生自身のキャリア形成の場、就職活動の場になっている。また、SCDPのキャリア教員・日本語教員の側も授業担当教員との情報共有や、参加学生と顔見知りになることで、共通プログラムの活動でのサポートや、面談をはじめとするその後の支援がしやすくなり、個別の継続的な支援が可能となる。

図3 SCDP 共通プログラムと日本語科目連携の例



2019年度の日本語科目と共通プログラムの連携の試みから、日本語科目にキャリア教育を組み込むことは、日本語学習、留学生のキャリア形成の両面から相乗作用が得られ、効果的な就職支援が期待できることが示唆された。以下で、具体的な事例を用いて報告する。

事例1「グループA」

「日本語VI」(静岡キャンパス) 主に文系学部生 上級レベル

2019年度静岡大学静岡キャンパスでは、学部2年生対象の「日本語V」「日本語VI」で共通プログラムと連携し、待遇表現の使い分け、意図を的確に伝えること、必要な情報をと

ること等をシラバスとし、その学習コンテンツにキャリア教育を利用した。2年生後期の「日本語VI」は、学部生にとっては最後の日本語科目となる。そのため、①日本企業や企業文化について理解を深める活動を通し、コミュニケーション力・社会人基礎力を高めること、②関心のある業界について知識を深め意見が言えるようになることを目指し、共通プログラム⑨「OBOG交流会」、共通プログラム⑮「企業交流会」と連携を行った。担当教員が非常勤講師で引率などに制約があるため、参加希望者だけが参加するという形をとった。参加できなかった学生の次回の参加動機につながるよう、授業で参加学生が報告を行い、参加できなかった学生にも情報共有を行った。

「OBOG交流会」との連携授業では、「情報の読み取り」「質問・報告（口頭、記述）の仕方」「待遇表現の使い分け」を学ぶために、日本で働く元留学生の先輩たちと交流する交流会を実践の場として利用した。事前の授業で、インターネットやパンフレットから当日参加するOB・OGの勤務先や仕事についての情報を読みとり、わかったことをまとめて発表し、その情報をもとに、各自OBOGに聞きたい質問を考えた。当日は、希望者だけが交流会に参加し、OBOGに自分の質問だけでなく、参加できなかった学生からの質問も交えてインタビューした。初めて会う先輩に対して敬語でやり取りすることは、かなり緊張したようだが、1人の学生が4人の先輩とそれぞれ約15分～20分ずつ話すため、かなりの発話量になる。そのため、終了時には敬語で話すことにも慣れてきたようだった。参加した学生はその後の授業で、交流会で聞いた質問に対する先輩からの答えやその他わかった情報を報告し、他の学生からの質問に答えた。参加した学生はさらに報告書を書いて提出し、参加しなかった学生は参加した学生の発表を聞いてわかったことや気づき、感想をまとめ、レポートとして提出した。自分達が情報を調べて考えた質問の答えが本当に教えてもらえるので、事前の調査の段階からモチベーションが高く、就職活動や業界等に関する語彙もかなり増えた。

この「OBOG交流会」との連携をはじめとして、「日本語VI」では、「調べて、まとめて、発表すること」が何度も繰り返され、調べる力、発表力、質問力が高められた。実際に、「能力が上がった」「自信がついた」という学生からのコメントも多い。また、この授業で、日本語力はもちろん、キャリア教育の面でも効果があり、「色々な方との交流がきっかけ、チャンス、縁になる」「一人で考えず外に出ていくことが大事」「先輩や企業の方の話を聞いて、就活に必要なことがわかった」という感想があった。

中でも、東アジア出身の人文社会科学部のSさんは、三年生になって「日本語VI」を履修したのだが、もともと口数が少なく、人前で話すことは苦手だと話していた。進路についても、帰国も含めて決めきれておらず、日本での就職についても消極的であった。ところが、授業の中で、調べて、まとめて、質問して、報告して、というプロセスを繰り返すうちに、口頭発表力が高まり、コンソーシアム主催の「インターンシップ成果報告会」に自ら応募し、最優秀賞を受賞、新聞記事にも取り上げられた。また、OBOG交流会での先輩、授業のゲストスピーカーの企業講師、企業交流会での企業担当者からのアドバイスやインターンシップへの参加を経て、自分の希望業界を絞り込むことができた。日本語力が高められただけでなく、自分自身の自信にもつながり、日本での就職に真剣にチャレンジしたいと就職活動を開始することができた。

事例2「グループB」

「日本語3」(浜松キャンパス) 主に理系修士生 初中級レベル

静岡大学浜松キャンパスでは、主に理系修士生が履修する「日本語3」で、共通プログラム⑮「企業交流会」との連携を試みた。シラバスは、初級文法の練習と、中級文法の導入がメインだが、その中で、企業交流会に向けてプレゼンテーションと質疑応答の練習を行った。交流会では企業担当者に向けて「日本と母国の文化の違い」をテーマにプレゼンテーションを行い、会場との質疑応答も行った。

留学生の反応としては、「大勢の前で発表し緊張したがよい経験だった」「心配だったが、うまくできた」「質問に答えるのは難しい」という声があった。また、発表を聞きに来た留学生からは「同期の留学生が日本語で発表してすごいと思った」など、刺激を受けたという声が聞かれた。

参加した企業の反応としては、「留学生は意外に日本語ができるという印象を受け、インターンシップ受入れも可能であると感じた」「発表内容がおもしろかった」「多くの留学生が参加してくれた」という声があった。発表のテーマが「日本と母国の文化の違い」になった理由としては、参加企業の中には留学生の母国と取引をしている企業も多く、本やインターネットではわからない現地の情報を留学生に話してほしいという主催者からの意向によるものである。そのため、単に留学生の日本語での発表を聞いたり、留学生の生活を知ったりするだけでなく、企業側にとっても有益な情報を得られるという利点があった。また、主催者や企業は参加する留学生数を心配していたが、授業と連携することで一定数の参加があり、留学生、企業、双方にとって貴重な機会となった。

教員側としては、何と言っても、学生に達成感を持たせることができたことが大きい。就職活動という点から考えても、発表後の交流時間に企業ブースで話をする際に、話の糸口を見つけやすく、会話がはずみ、企業担当者に好印象を与えることができる。また、多くのグループBに分類される留学生が同期生の発表を聞きにギャラリーとして参加したことで、彼らの日本語学習の動機にも繋がっただけでなく、彼らもそのまま企業交流会に参加し、日本企業を「体験」することができた。さらに、日本語が上級レベルの留学生や日本人学生の企業との日本語でのやり取りや振舞いを見ることによって、多くの気づきや学びを得、まさに実践を通じた学習にもなった。

「日本語3」を履修し、プレゼンテーションを行った、南アジア出身で工学専攻修士英語コースのTさんは、その日発表を聞いた企業に初の留学生としてインターンシップに受入れてもらうことができた（これを機に、この企業は翌年も留学生のインターンシップ受入れを継続）。Tさん自身も来日時は日本語ゼロだったが、入学1年目でN3合格、2年目でN2レベルまで日本語力を高め、日本企業に就職を果たした。就職が決まってからも「もっと勉強してN1を目指す」と意欲的だ。Tさんの事例は、キャリア教育と日本語教育の融合が初中級程度の日本語レベルであっても有効であると同時に、企業啓発にも極めて有効であることを示唆している。

4 キャリア教育と日本語教育の融合による可能性

SCDP共通プログラムと日本語科目連携の試みから、キャリア教育と日本語教育の融合

による様々な可能性が見えてきた。

〈日本語教育の視点から〉

1. 留学生に早い段階から自らのキャリアや日本での就職を考えるような機会を提供することで、日本語学習の必要性を理解し、学習意欲の向上に結びつけることができる。
2. 知識・情報の習得を行う教室での学びと実践活動を行う教室外の連携により、一貫性のある学習環境を構築でき、就職後も必要となる「総合的な日本語運用能力」を育成することができる。

〈キャリア教育の視点から〉

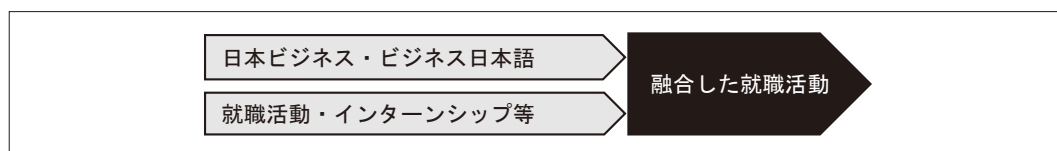
1. 低学年向けの日本語科目の中でキャリアについて学び、考えることは、早期からのキャリア形成を可能にする。留学生は日本人学生に比べ就職活動のスタートが遅いことが指摘されているが（ディスコ2017、2018、2019、2020）、特に希望の進路を決めていない「無の状態」である留学生や消極的な留学生は、いくら有意義なイベントやセミナーがあっても参加にまで至らない。そのため、進路について「ただ考える」だけで、仮に知識が伴っていても行動にまで結びつかず、結局、進路の選択及びスタートが大幅に遅れてしまうことが多い。しかし、授業の一環として活動の場に参加し実際に経験することによって、日本での就職を目指す、目指さないに関わらず、日常的にキャリア形成を意識するようになる。
2. 留学生だけが集まる場である日本語科目は、留学生にとって心的ハードルが下がる場、いわば「ホーム」であり、そこが留学生に特化したキャリア教育の場となることで、安心して進路について考えることができる。留学生は、就職か進学か、日本か母国か第三国かという多様な選択肢を持つ。通常の授業という自然な形態の中で、留学生同士が、共に学び合い、気づきを得ることは、自らのキャリアについて考える貴重な機会となる。
3. 「日本での就職を目指すのであれば日本語が必要である」「進学であれば研究活動に注力すべきである」など、「今すべきこと」に留学生自身で気づくことができ、それに自律的に取り組むことができる。留学生がキャリア意識を明確にした上で日本人と同じ採用枠においても就職活動ができれば、進路選択の幅を広げることにもつながる（袴田2019）。

このような様々な側面からの可能性について考えると、そもそも留学生に対してキャリア教育と日本語教育を分けて行う必要があるのかという疑問が浮かぶ。留学生には日本人学生に求められている「21世紀型スキル」「社会人基礎力」などに加え、日本語能力や現実的に必要となる就職・就職活動のためのプラクティカルなスキルの習得も必要となる。多岐にわたる選択肢の中から自らのキャリアを選ぶためのキャリアデザインにも、日本人学生以上に時間を要するが、日本人学生ほど大量のモデルケースがあるわけではない。これらを限られた時間とリソースの中で、効果的・効率的に養成するには「日本語授業との

連携」こそが有効であり、キャリア教育と日本語教育の融合こそが最適と考えるのは自然な流れであろう。教職員の負担等の制約を踏まえても、キャリア教育と日本語教育を別々に行うことは非効率だと考えられる。

堀尾（2010）は「アジア人財構想」での「札商アジア人・ブリッジ・プログラム」の取組みから、図4のように、ビジネス日本語の授業で就職活動の情報も提供しつつ、日本語も教えるという融合した就職活動支援の必要性は説いているものの、既存の就職活動支援施設との連携を図り、日本語担当者は必要に応じた項目の日本語を教え、留学生の就職活動をサポートする方法が理想だとしている。

図4 融合した就職活動支援（堀尾 2010）



一方、キャリア支援のための日本語教育は人材育成とのアーティキュレーション（連携）が鍵であり、前提にこの視点があってはじめて実践できるとする奥田（2015）の指摘や、外国人留学生の就職支援のための「日本語教育」と「キャリア教育」を別物として取り扱う必然性はあまりないとし、日本語教育をキャリア教育と切り離してしまうがゆえに、かえって「（ビジネス）日本語教育」として何を取り扱うべきなのか、混乱を招く結果になっているという池田（2019）の指摘もある。

共通プログラムと日本語科目を連携して分かったのは、両者の相乗効果が留学生の就職支援に大いに貢献する可能性があることだ。キャリア教育と日本語教育を融合させることは、まさに「就職活動から就職後も視野に入れ、高度な日本語力の習得やビジネスの背景にある文化や考え方の理解とともに、社会人として生きていくための包括的な能力を育成するもの（財団法人海外技術者研修協会 AOTS 日本語教育センター 2011）」と定義されるビジネス日本語教育の実践であり、留学生のキャリア形成のための教育そのものである。それにより、留学生が自分で情報を取り、自分で考え、自分で選択して、自分で行動できるようになる。つまり、武器を持って目標に向かえるということである。

また、教育的側面だけではなく、企業側の採用活動にも変化をもたらす可能性があることがわかった。それは、本格的な採用活動ではない場、つまり日本語学習の場において企業が留学生を知ることによって、留学生採用に対する企業側の主として心的ハードルが下がり、それによって留学生採用専用トラックの創出や増加といった副次的な効果が生まれるというような事例である。原田（2010）は採用経験のある企業は留学生に対し総じてプラスのイメージを抱いていると調査結果を分析し、その理由として、Allportの接触仮説から留学生を採用し共に働く経験をするを接触経験と捉え、それが留学生との相互理解に関して企業にプラスの効果をもたらしたとしている。授業と連携したプログラムでの交流を接触経験と捉えるなら、それがプラスの効果をもたらす企業採用活動につながったといえるだろう。

一方で、課題もある。

一つ目は、日本語教員、キャリア教員など、留学生のキャリアを支援する者の意識である。支援者は大学外の機関や人々との活動に、留学生が安心して参加し、自らのキャリア形成について気づきや学びが得られる「場」をデザインするという意識を常に持つ必要がある。就職を前提としたキャリア教育、日本語教育という、どうしても、単なる能力やスキルの養成という視点に留まってしまいがちだ。三代（2009）は「わかり合える」「受け入れられている」という実感を伴う「経験」やその実感を抱く他者との「絆」がことばの学びにとって重要であること、さらにそのような実感を生むことのできる場の必要性を主張している。日本語教育が「就職」という留学生の人生に係る内容を学習コンテンツとして扱うなら、その視座を忘れてはならないだろう。

二つ目は、支援者が留学生の就職を成功させるという近視眼的な目的に陥りがちなことだ。留学生の就職支援に係る教育の実践は、日本で就職を果たすことがゴールではなく、留学生が自身のキャリアの第一歩として就職した企業、地域、日本社会で幸せに生きていくことまでも視野に入れるべきものであるという点だ。神吉（2016）は「ビジネス日本語教育」のあり方を考える際の目標・評価についての指摘の中で、以下のように述べている。

教育として考えた場合、特定の企業や団体に適応する人材を育成するというような「下請け」的な役割であってはならない。（中略）「教育」として人を育てるということは、単体の企業を出発点に、産業構造全体のイノベーションを推進し、さらにそのことによって社会をよりよく変えていく可能性を開いていくことではないだろうか。このような視点で、ビジネス日本語教育を通じた社会変革をどのように起こしていくか、考える時期に来ているだろう。これは、ビジネス日本語教育を通して個人の能力をどのように伸ばさせるかという教育の個人化の議論から、教育の社会化への議論に広げていく契機にもなると思われる。そのために、ビジネス日本語教育実践を、教育機関の内に閉じた形で行うのではなく、名実ともに開いていく必要がある（p.3）。

留学生の就職支援のための教育は、学生の要望や視点に重心を置くと同時に、留学生が就職し日本社会で生きていくことまでを支援の視野に入れ、社会的文脈の中で捉えた実践を行っていく必要があるだろう。これまでSCDP共通プログラムと連携して実践してきたキャリア教育と日本語教育の融合を通し、企業や地域の様々な機関との小さなつながりの種が生まれ、企業担当者や地域の団体からの支援を引き出し、それがまた留学生のキャリア形成を助けるという循環が生まれつつある。それをさらに確かなものにするためにも、我々支援者はこれまで以上に地域や自治体、企業を巻き込み、留学生側からの視点だけではなく、地域社会、日本社会からの視点も持ち、キャリア教育と日本語教育融合の開かれた実践を行っていく必要があるのではないだろうか。

【謝辞】

授業連携、資料提供に御協力頂いた静岡大学非常勤講師鈴木和美先生に心より感謝申し上げます。

【注】

- 注1 独立行政法人日本学生支援機構「2019（令和元）年度外国人留学生在籍状況調査結果」による。この調査でいう「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（いわゆる「留学ビザ」）により、我が国の大学（大学院を含む）、短期大学、高等専門学校、専修学校（専門課程）、我が国の大学に入学するための準備教育課程を設置する教育施設及び日本語教育機関において教育を受ける外国人学生をいう。https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2020/08/date2019z.pdf
- 注2 「日本再興戦略改訂2016」（平成28年6月2日）において、外国人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を閣議決定。首相官邸HP「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」p.207 https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/2016_zentaihombun.pdf
- 注3 文部科学省「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）令和元年6月11日」による。https://www.jasso.go.jp/ryugaku/study_j/job/_icsFiles/afieldfile/2020/09/24/01_r1ryuugakusei_monkasyou.pdf
- 注4 2019年度にはSCDPでは「N1対策勉強会（8回）」「N4-N1試験対策勉強会（8回）」を実施。静岡英和学院大学では「JLPTN1試験対策講座（36回）」「N2試験対策講座（4回）」を開放。

【参考文献】

- 池田佳子（2019）「外国人留学生のキャリア支援・就職活動のための日本語教育—座学も実践も取り込む『総合的教育プログラム設計』—」ウェブマガジン『留学交流』Vol.101、独立行政法人日本学生支援機構、pp.1-12
- 奥田純子（2015）「留学生への就職支援としての日本語教育—何か学ばなければならないか？—」ウェブマガジン『留学交流』Vol.57、独立行政法人日本学生支援機構、pp.13-22
- 神吉宇一（2016）「『ビジネス日本語』で目指されているものは何か」奥田純子、神吉宇一、川口義一、堀井恵子（2016）『ビジネス日本語教育における人材育成と人間形成—その理念と方法を考える—』2016年日本語教育国際研究大会パネル発表資料（2016年9月10日）
- 久保田学（2019a）「外国人留学生への就職支援の現状と対応策—大学に求められる外国人留学生キャリア戦略—」ウェブマガジン『留学交流』Vol.96、独立行政法人日本学生支援機構、pp.27-32
- 久保田学（2019b）「教育機関に求められる外国人留学生の就職支援の在り方」令和元年度全国キャリア教育・就職ガイダンス 外国人留学生のキャリア教育・就職活動についてのセッション発表資料（2019年6月11日）
- 財団法人海外技術者研修協会 AOTS 日本語教育センター（2011）「教育機関のための外国人留学生ビジネス日本語教育ガイド—これから『留学生のためのビジネス日本語教育』を実施したいと考えている教育機関の方へ—」経済産業省
- 静岡県留学生等交流推進協議会（2008）「静岡県における留学生の就職意識と企業の留学

- 生採用意識に関する調査結果』『話っ、輪っ、和っ！2008報告書』静岡県留学生等交流推進協議会、pp.72-152
- 静岡県留学生等交流推進協議会（2009）「留学生の日本企業への就職・日本企業での活躍を促すために一元留学生聞き取り調査を通して―」『話っ、輪っ、和っ！2009報告書』静岡県留学生等交流推進協議会、pp.59-148
- 白井靖人、大八木智一、鈴木加奈子、野口直子（2019）「ふじのくに留学生就職促進プログラム（SCDP）」『静岡大学国際連携推進機構紀要』第1号、pp.147-155
- 鈴木加奈子、袴田麻里、野口直子（2020）「ふじのくに留学生就職促進プログラム『SCDP 共通プログラム』―キャリア教育と日本語教育の融合を目指して―」『静岡大学国際連携推進機構紀要』第2号、pp.63-76
- ディスコ（2020）『2020年度調査結果（2020年8月発行）外国人留学生の就職活動状況』
- ディスコ（2019）『2020年度調査結果（2019年8月発行）外国人留学生の就職活動状況』
- ディスコ（2018）『2019年度調査結果（2018年8月発行）外国人留学生の就職活動状況』
- ディスコ（2017）『2018年度調査結果（2017年8月発行）外国人留学生の就職活動状況』
- 袴田麻里（2019）「進路選択につながる日本語力」『静岡大学国際連携推進機構紀要』第1号、pp.57-69
- 袴田麻里、鈴木加奈子（2019）「日本語教育と就職支援の連携」『日本語教育連絡会議論文集』Vol.31、pp.138-146
- 原田麻里子（2010）「留学生の就職プロセスに関する一考察―大学におけるキャリア相談・支援現場からみた現状と課題―」『留学生交流・指導研究』Vol.12、国立大学留学生指導研究協議会、pp.143-156
- 堀尾佳以（2010）「留学生就職支援とビジネス日本語―アジアン・ブリッジ・プログラム自立化に向けての取り組み―」『留学生交流・指導研究』Vol.12、国立大学留学生指導研究協議会、pp.121-132
- 三代純平（2009）「コミュニティへの参加の実感という日本語の学び―韓国人留学生のライフストーリー調査から」『早稲田日本語教育学』6、pp.1-14
- 文部科学省（2017）『平成29年度留学生就職促進プログラム公募要領』pp.1-2

Considering the possibility of integrating career education and Japanese language education : From an attempt to link the SCDP Common Program with Japanese language classes

SUZUKI,Kanako HAKAMATA,Mari NOGUCHI,Naoko

In this paper, we will consider the possibility of fusing Career education and Japanese language education based on a trial of linking The SCDP Common Program with Japanese language classes, and explore a more effective system of employment support for international students. The SCDP Common Program forms the core of The Shizuoka Career Development Program for International Students (SCDP) that was adopted by the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology in 2017, and is being implemented for five years.

The SCDP Common Program is a year-round career education program designed for international students who wish to pursue employment in Japan, a program in which career teachers and Japanese teachers work together to provide accompanying support. Through implementing this program in 2019, we found that by linking the SCDP Common Program with Japanese language classes, international students think about their own careers while studying Japanese. It was suggested that it also leads to autonomous career design and concrete career decisions.