

神戸山手大学式留学生のキャリア教育

Study on how career education for international student at Kobe Yamate University

井 内 美 幸 岩 城 万里子
Miyuki Iuchi Mariko Iwaki

Abstract

本報告は、神戸山手大学に在籍する留学生を対象に、本学のキャリア教育に関する授業評価を目的として、質問紙調査を実施した、その結果および分析である。この調査を通じて、日本の企業文化等に関する知識の修得、およびビジネス日本語の修得について、留学生の修学年次があがるほど、トレーニングの成果を感じていることが確認された。これは、大学の1年次から4年次へと、留学生の修学年次にあわせて、キャリア教育に関する授業科目を体系的に配置するプログラムが、効果的に機能していることを示す結果であった。

キーワード：留学生、キャリア教育、日本語能力、企業文化

I はじめに

日本経済の活性化に関して、政策課題のひとつにあげられるのが、高度外国人材の獲得および定着である。留学生は、優秀な外国人材の候補生として、日本の産業界から期待を寄せられる存在である。そのため、高等教育機関に求められるのが、優れた留学生を輩出する教育プログラムである。2017（平成29）年度「留学生就職促進プログラム」の公募において、文部科学省が望ましいキャリア教育としたのは、「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」を一体として学ぶ仕組みである^{注1}。

上記の社会情勢を踏まえて、本学が整備したのは、ビジネスに関する日本語能力の修得に加えて、日本企業に関する教育や企業文化へ慣れることなどを目標とするキャリア教育である。このプログラムの特色は、大学の1年次から4年次へと、留学生の年次進行にあわせて、キャリア教育に関する授業科目を体系的に配置したことである。

本報告は、この年次進行型のキャリア教育が、効果的に機能したかどうかを検証するために、留学生を対象に、質問紙を用いて授業評価アンケートを実施した、その結果および分析である。第2章では、年次進行型キャリア教育を構築した背景について述べる。第3章では、年次進行型キャリア教育の内容について説明する。第4章では、年次進行型キャリア教育の成果に関する調査結果を報告する。第5章では、本報告のまとめとして今後の課題を記述する。

II 年次進行型キャリア教育を構築した背景

本学において、教育課程の運営を主管するのは教務課である。その教育課程の設置に際し、教務

課と連携しながら、大学全体のキャリア教育のあり方を主管するのはキャリアセンターである。このキャリアセンターが主体となり、本学留学生のキャリア教育を、年次進行型に編成したのは、2019（令和1）年度のことである。この試みの背景にあるのは、2018（平成30）年度における、留学生の入学者数の急増である。

そもそも本学における留学生入試の開始時期は、2012（平成24）年度である。この年度に入学した留学生は、1年次生38名、3年次編入生9名である。表1は、2012（平成24）年度からの留学生の入学者数である。この表に示す通り、本学の留学生は、その受入当初においては、比較的少数であった。このため、留学生に対するキャリア教育のあり方は、3～4年次の期間におけるきめ細かい対応であった。その教育効果は、就職内定率100%（平成26年度）、81%（平成27年度）、100%（平成28年度）、87%（平成29年度）、100%（平成30年度）の達成である。

しかしながら、2018（平成30）年度に、100名を超える留学生の入学者を受入れるにあたり、キャリア教育について、これまでの体制では不十分であることが懸念された。すなわち、100名超の留学生が3～4年次になった際に、本学が得意とする個人対応型のキャリア教育が円滑に行われるためには、その前提となるキャリア教育科目を、留学生が1～2年次の期間に設置しておく必要があると考えられた。

そこで、キャリアセンター主導の下、今年度（2019（令和1）年度）に向けて、新たに整備したのが、大学の1年次から4年次へと、留学生の修学年次にあわせて、キャリア教育に関する授業科目を体系的に配置する年次進行型の留学生のためのキャリア教育である。

表1 神戸山手大学における留学生の入学者数

	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31
1年次	38	28	8	26	33	64	120	78
2年次編入						5	8	2
3年次編入	9	9	6	1	10	19	12	11
合 計	47	37	14	27	43	88	140	91

Ⅲ 留学生のための年次進行型キャリア教育

本学における留学生のための年次進行型キャリア教育は、キャリアセンターが2年間をかけて設計したプログラムである。第1年目に設計されたのは、2018（平成30）年度におけるパイロットプログラムである。このプログラムは、留学生の4年次生と3年次生を対象とする課外セミナーである。第2年目に設計されたのは、3・4年次生の教育プログラムに、1・2年次生の教育プログラムを接続し、修学年次の進行にあわせて、キャリア教育科目を体系的に配置するプログラムである。プログラムの設計者は、キャリアセンター課長と職員である。授業運営者は、4年次生については、キャリアセンター職員である。それ以外の年次生については、異文化対応力のある非常勤講師が授業運営者である。この非常勤講師の招聘に関するキャリアセンターの役割は、授業内容の擦り合わせ、および授業の方向性の確認である。

また、上記のプログラム設計にあわせて、2018（平成30）年度から企画・運営している催事が、本学主催・一般社団法人大学コンソーシアムひょうご神戸協賛の留学生向け合同企業説明会である。社会や企業が求める留学生人材の指標を立て、その実現に向けては、キャリアセンターが主体とな

り、留学生のキャリア教育を企画、設計、運営することが効果的である。

1. 課外セミナーとしてのパイロットプログラムの設計（2018（平成30）年度）

1. 1. 4年次生のパイロットプログラム

4年次生のパイロットプログラムは、学外で開催される留学生対象の合同企業説明会のスケジュールにあわせた、前期12回の課外セミナーである。おもな教育内容は、場面別のマナーや所作および日本語表現、電話・メールの仕方、履歴書・エントリーシートの書き方、ビジネスマナーの指導、面接対策等である。4年次生のためのプログラムの特色は、実際の就職活動の流れに沿い、生きたトレーニングが行われることである。また、留学生の就職活動について、その情報や不安を共有し、併走することである。この働きかけが奏功し、本プログラム実施期間中の前期において、留学生の半数以上が内定を獲得し、卒業時には就職内定率100%を達成した。

1. 2. 3年次生のパイロットプログラム

3年次生のパイロットプログラムは、後期に実施された、15回の課外セミナーである。おもな教育内容は、「日本独特の就活スタイルの理解」「日本でのキャリアイメージ」「日本で働く意義」等、日本での職業観の涵養を目指すものである。また、場面別の日本語トレーニングを通して、就活マナーや企業文化の修得に注力し、留学生自身の語彙力の中で言いたいことが言えるように、日本語対応力の向上をはかるものである。3年次生のためのプログラムの特色は、日本文化の理解、日本での職業観の涵養、日本での就職が留学生の人生の+ α となることを目的としたことである。

2. 正規の教育課程における年次進行型キャリア教育プログラムの設計（2019（令和1）年度）

2. 1. 1年次生の教育プログラム

1年次の留学生に配当されるキャリア教育科目は、「キャリアガイダンス2」である。おもな教育内容は、「日本の文化・慣習の学習」および「自国の文化の紹介」である。この教育科目の目的は、自国文化の紹介を通して、留学生が、自分自身ならびに自国の文化をクリアに理解し、異文化理解力を身につけることである。

2. 2. 2年次生の教育プログラム

2年次の留学生に配当されるキャリア教育科目は、「キャリアプランニング1」である。「キャリアプランニング1」には、留学生の日本語能力の違いにより、上・中・下の3つのクラスがある。上・中のクラスについて、主となる教育内容は、就職活動に向けて必要となる基礎知識やビジネスマナー、日本のしきたりの修得である。また、学外で開催される就活関連イベント（企業研究会）への参加を通じた、日本の業界・業種・仕事についての学習である。下のクラスについては、最も優先される教育内容は、日本語能力試験2級合格に照準を当てた日本語学習である。このため、100分授業のうち、70分を日本語対策授業とし、毎回の復習小テストは、授業内に添削され返却される。授業時間の最後の30分間には、日本の「ハレ」と「ケ」をテーマに、日本の文化やしきたりの学習がある。

2. 3. 3年次生の教育プログラム

3年次の留学生に配当されるキャリア教育科目は、「キャリアプランニング2」である。「キャリアプランニング2」には、留学生の日本語能力の違いにより、上・下の2つのクラスがある。3年次のキャリア教育においてもっとも注力されるのは、留学生自身が、自身のキャリアを考える上で必要とされる「自己理解」と「仕事理解」に関する教育である。そのきっかけとなるように設置されるのが、OB・OGとのパネルディスカッション、および外部のインターンシップ説明会、合同企業説明会や留学生対象の学内企業セミナーへの参加である。とりわけ、日本で活躍する留学生のOB・OGから実体験を聞くことは、将来の可能性の広がりに関心を馳せる機会であり、日本語力が必須であることや、日本にはどんな会社・仕事があるのかを実感する機会である。

2. 4. 4年次生の教育プログラム

4年次の留学生に配当されるキャリア教育科目は、「特別演習」である。日本での就職を希望する留学生全員を対象とする授業である。「特別演習」の教育内容は、学内企業説明会や学外合同企業説明会への参加にあわせての、履歴書の準備、場面別のやりとり、アンケートの書き方、質問の仕方等の訓練である。この訓練は、メールや電話のやり取り等、実際の選考の流れに沿ったものである。ジャストタイミングの生きた演習である。成績評価の方法は、添削を繰り返した履歴書の清書と模擬面接とし、本格的な就活に留学生が自信を持って臨める仕組みがある。

3. 留学生向け合同企業説明会の企画・運営（2018（平成30）年度～2019（令和1）年度）

留学生向け合同企業説明会は、本学主催・一般社団法人大学コンソーシアムひょうご神戸協賛の催事である。開催の目的は、留学生に、座学だけではなく、日本企業との接点となる経験ならびに活動の場を提供することである。説明会の参加者には、本学留学生に加えて、近隣大学におけるキャリアセンターの協力により、他大学の留学生の参加も募った。開催時期は、2018（平成30）年は10月、2019（令和1）年は7月である。参画企業は、外国人留学生の採用を行い、またはこれから採用を考えている神戸の近隣企業である。これらの近隣企業に対しては、グローバル人材の活用について、セミナーの開催もあわせて実施した。この試みには、留学生の雇用を通じた、神戸近隣企業における労働力の活性化が期待される。

4. 留学生の就職活動における課題とその改善

4. 1. 自己アピール

海外の就職活動において、自己アピールの武器になるのは、大学で学んだ知識、スキルである。一方、日本においては、理科系を専攻する留学生以外は、就職活動の際に企業から評価される要素は、学生時代に注力した経験や努力した経験からのポテンシャルである。このような課題に対する改善策は、留学生が自身のポテンシャルをどのように表現するかを、個々の学生に対し個別に指導することである。

4. 2. 就職準備期間と活動時期

日本における、大学の新規卒業生対象の就職活動は、開始時期が早い、活動する期間が長い、選考方法が複雑（グループ面接、グループディスカッション）であるなど、特殊な文化がある。加え

て、日本人学生と比べて、留学生には、就職活動前の情報量が少ないため、就職活動の開始が遅れ、十分な準備ができないまま4年次生になり、就職活動を始める傾向にある。このような状況下に置かれ、なおかつ唐突に、手書き履歴書、エントリーシートの提出、面接という就職活動のステップを踏むことには不利益がある。そこで、普段の会話やアルバイト先での会話とは異なる、ビジネスシーンでの日本語能力獲得のために、敬語の使い分けや日本の企業文化を理解した上でのビジネスマナー等の学習機会を設置することが必要である。

4. 3. 留学生用履歴書の作成

本学の留学生の中には、母国の大学を卒業した者、社会人経験がある者、日本の専門学校や他大学を卒業している者など、バラエティに富んだ経歴を持ち、複数の資格を取得している者も多く、既存の履歴書では、その全てを書ききれないため、留学生仕様の履歴書書式を作成した。

Ⅳ 年次進行型キャリア教育の成果に関する調査

1. 調査の概要

本調査は、神戸山手大学現代社会学部において実施された「キャリア教育科目に関する留学生の意識調査」である。調査の概要は以下の通りである。

- ・調査対象：神戸山手大学現代社会学部に在籍する20代から30代までの留学生
- ・調査期間：2019（令和1）年7月10日～7月16日
- ・質問項目：12項目、表7に示す
- ・調査方法：自記式の質問紙調査（キャリア教育科目の授業時に質問紙を配布・回収）
- ・有効回答数：154

表2 学科

	人数	%
観光	71	46
総合社会	66	43
無回答	17	11
合 計	154	100

表3 学年

	人数	%
2年次	80	52
3年次	55	36
4年次	19	12
合 計	154	100

表4 国籍

	人数	%
インドネシア	1	1
タイ	1	1
中国	67	44
ネパール	6	4
ベトナム	72	47
モンゴル	3	2
無回答	4	3
合 計	154	100

表5 性別

	人数	%
男性	76	49
女性	75	49
無回答	3	2
合 計	154	100

表6 年代

	人数	%
20～25歳	101	66
26～29歳	34	22
30～39歳	9	6
無回答	10	6
合 計	154	100

表7 質問項目

属性
1 学科
2 学年
3 国籍
4 性別
5 年代
将来のキャリア, およびキャリア教育科目についての評価
6 日本で働きたい
7 日本の文化, 習慣を理解した
8 日本の会社, 仕事を理解した
9 日本で働く目的, 役割を理解した
10 ビジネス日本語能力が向上した
11 就職活動に対する不安がなくなった
12 母国での就職活動の参考になる

2. 調査結果, および分析

2. 1. 年次進行型キャリア教育科目の教育効果について

(1) 教育効果を確認できた項目

図1～6は, 留学生の回答を集計したグラフである。

これらのグラフの中で, χ^2 検定の結果, 留学生の修学年次があがるにつれて, 授業評価が高くなる関係を証明できたのは, 下記の3つの項目である。

- ・項目1…「日本の文化, 習慣を理解したと思う」
- ・項目2…「日本の会社, 仕事を理解したと思う」
- ・項目3…「ビジネス日本語能力が向上したと思う」

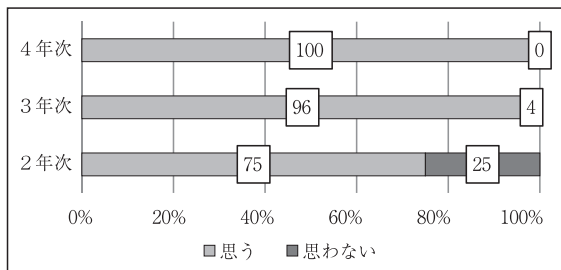


図1 日本の文化, 習慣を理解したと思う
P < 0.01

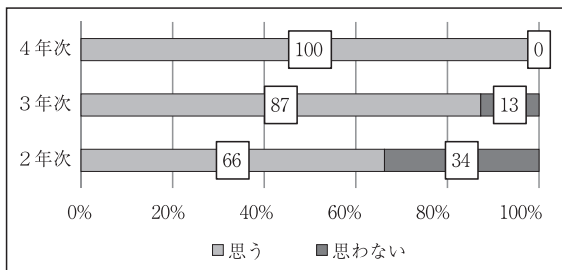


図2 日本の会社, 仕事を理解したと思う
P < 0.01

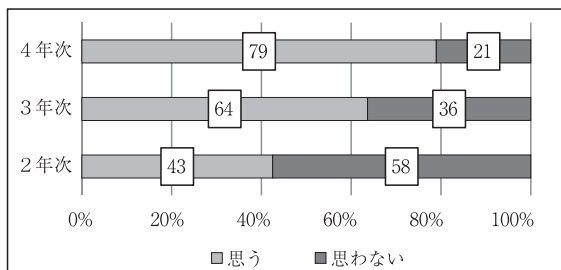


図3 ビジネス日本語能力が向上したと思う
P < 0.01

(2) 教育効果を確認できなかった項目

一方、留学生の修学年次があがると、それに比例して授業評価が高まるという関係を証明できなかった項目は、下記の4項目であった。

- ・項目4…「日本で働きたいと思う」
- ・項目5…「日本で働く目的、役割を理解したと思う」
- ・項目6…「就職活動に対する不安がなくなったと思う」
- ・項目7…「母国での就職活動の参考になると思う」

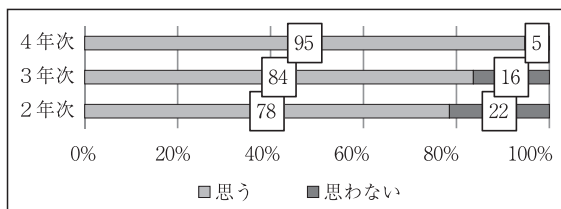


図4 日本で働きたいと思う

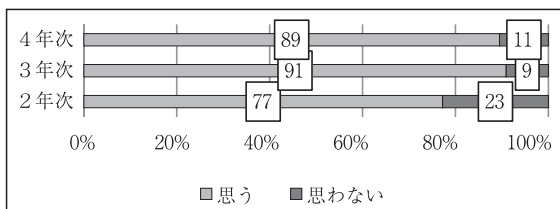


図5 日本で働く目的、役割を理解したと思う

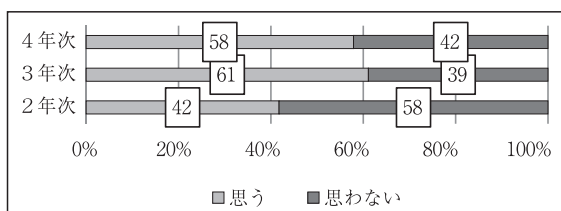


図6 就職活動に対する不安がなくなったと思う

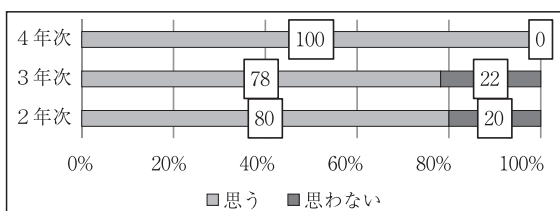


図7 母国での就職活動の参考になると思う

2. 2. 考察

本調査の結果、留学生のキャリア教育について、教育内容の見直しが示唆される項目があった。それが、「日本で働きたいと思う」「日本で働く目的、役割を理解したと思う」「就職活動に対する不安がなくなったと思う」「母国での就職活動の参考になると思う」の4項目である。

これらの項目は、大学卒業後に、日本にとどまるのか、あるいは母国に帰国するのかなど、留学生の人生にかかる事項である。また、就職活動に対する不安感は、留学生自身の性格によるところ

もあると考えられる。このような留学生の個人事情に関する問題について、大学がサポートするためには、留学生の人間関係や母国の就職状況などの要素に着目した取り組みが必要ではないかと推察される。

V まとめと今後の課題

本報告では、留学生を対象に、キャリア教育科目に対する授業評価アンケートを実施し、その回答が修学年次の違いにより相違するのを見てみた。その結果、留学生の年次進行に着目してキャリア教育を実施することは、ビジネスに関する日本語能力の育成に加えて、日本企業に関する教育や企業文化へ慣れるための教育に効果のあることが確認された。その一方で、年次進行に特化するだけでは、留学生のキャリア教育として十分ではないことも示唆された。

キャリアセンターでは、留学生に対し、縁があり本学に入学したのであるから、「日本を知ってもらい」「日本を好きになってもらい」「成長してもらい」「活躍してもらい」たいという思いがある。また、「自分の文化に日本の文化を取り入れグローバルに成長してほしい」と授業のはじめに、留学生たちに伝えている。同時に、日本人学生に対しても、留学生との交流を通じて、多様な価値観、発想、習慣等に触れて、留学生とともに活躍し、グローバルな活力ある社会の担い手になることを期待している。

2年間にわたる神戸山手大学式留学生のキャリア教育プログラムが、キャリアセンター単独での一時的・個別の施策ではなく、関連部署と連携することにより、プログラムの効果をよりいっそう高め、長期的・体系的なものになるように、本学組織の協力体制を創案した(図8)。これにより、最終的に大学の業績、すなわち就職内定率の向上につなげたいと考える。

【注】

1) 文部科学省『文部科学白書2018』366頁, 2019

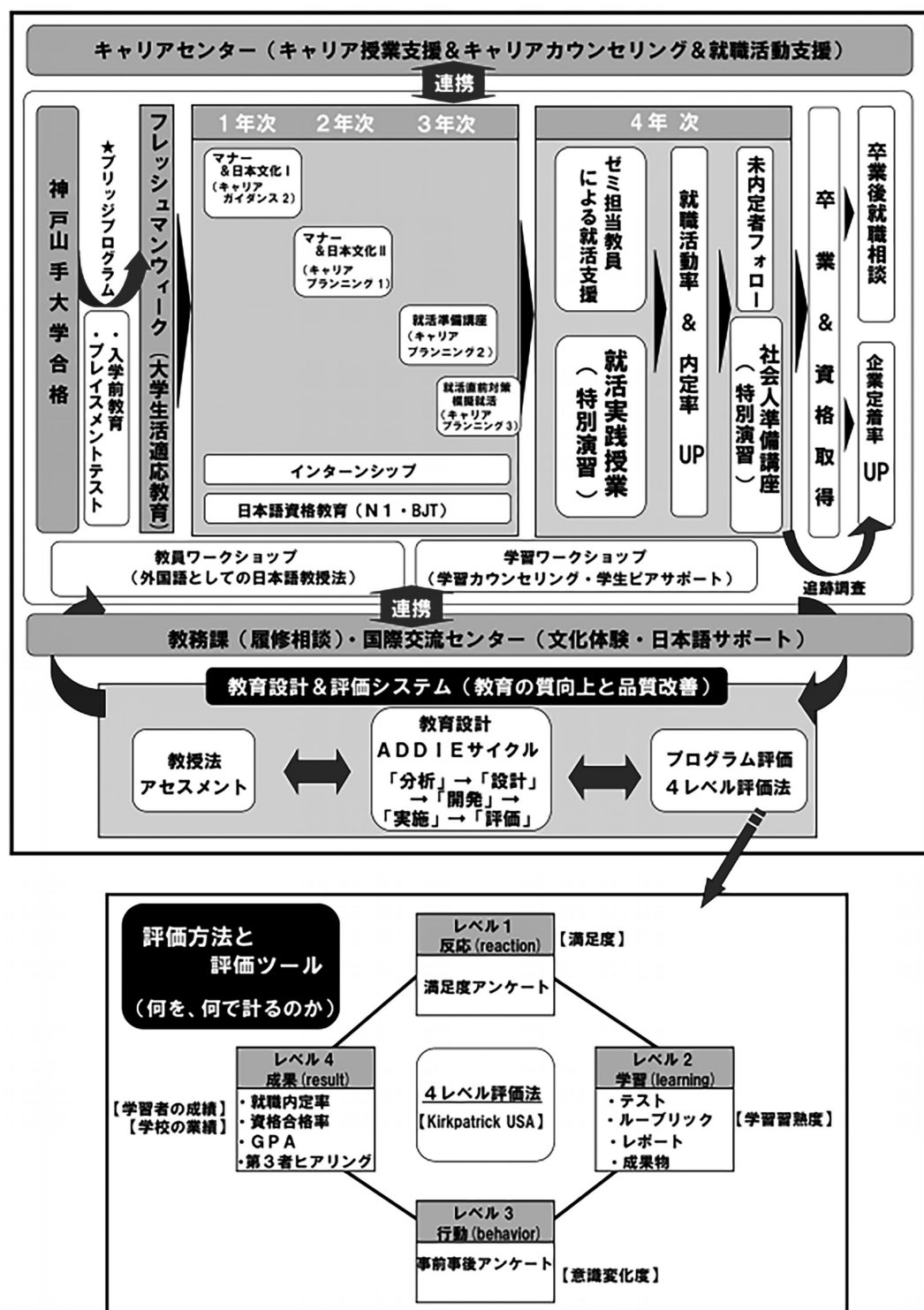


図8 神戸山手大学における留学生のキャリア教育体制（案）

