

## 留学生のキャリア教育に関する一考察

### A study on career education for international students

富川 拓 (聖泉大学)・唐 楽寧 (聖泉大学)

TOMIKAWA Taku・TANG Lening

(Seisen University) (Seisen University)

#### 要 旨

本論の目的は、中国の大学におけるキャリア教育の動向を概観し、日本の大学における留学生を対象としたキャリア教育に関する先行研究を整理したうえで、中国人留学生のキャリア教育に関する今後の方向性を検討することにある。

中国の大学におけるキャリア教育の動向を概観したところ、国の主導のもとキャリア教育が導入、推進されていることがわかった。先行研究を概観したところ、「キャリア教育科目と他の科目との協働、融合、一体化」「アルバイトを通じたキャリア教育」等に関する研究を確認することができた。中国人留学生のキャリア教育に関する今後の方向性として、「キャリア教育と情報教育との協働」「学内ワークスタディの導入」等を提案した。

キーワード：キャリア教育、留学生、中国、情報教育、学内ワークスタディ

#### 1. 問題の所在

本論の目的は、中国の大学におけるキャリア教育の動向を概観し、日本の大学における留学生を対象としたキャリア教育に関する先行研究をまとめたうえで、中国人留学生のキャリア教育に関する今後の方向性を検討することにある<sup>(1)</sup>。

滋賀県彦根市にある聖泉大学人間学部では、2003年の開学以来、多数の中国人留学生を受け入れてきた。その多くが中国の提携大学の学生で、人間学部の3年次に編入学し、両大学の学士の同時取得を目指している。中国人留学生の卒業後の主な進路は、日本国内での大学院進学と就職、中国での就職(帰国)となっている。3年次への編入直後から、学部のキャリア教育科目である「ジョブメソッド」「インターンシップ」等を履修し、それぞれの進路を目指すことになるが、日本人学生と同じ指導内容に留まっており、中国人留学

生に対応したキャリア教育プログラムの構築が継続した課題となっている。また、聖泉大学の中国人留学生は、2年次までは中国の大学で学んでいるため、中国におけるキャリア教育の動向を把握し、それとの接続の視点をもって、日本における3年次からのキャリア教育プログラムを検討する必要がある。

上述の状況のもと、本論ではまず中国の大学におけるキャリア教育の動向を概観したうえで、日本の大学における留学生を対象としたキャリア教育に関する先行研究をまとめ、中国人留学生のキャリア教育に関する今後の方向性を検討したい。

## 2. 中国の大学におけるキャリア教育の動向

### 2.1. 中国の高等教育の現状

中国教育部（文科省）の発表<sup>(2)</sup>によると、2021年9月現在、中国本土には2,756大学があり、うち、通常の4年制大学は1,236大学、高等職業教育機関として1,520校が設置されている。高等職業教育機関についてさらに、職業本科（4年制）大学34校、職業専科

表1 2010年-2020年の大学・大学院の数

	大学数				大学院数		
	合計	学部	職業短大	その他	合計	大学	研究機関
2020	2,738	1,270	1,468	21	827	594	233
2015	2,560	1,219	1,341	28	792	575	217
2010	2,358	1,112	1,246	56	797	481	316

資料：中華人民共和国教育部「教育統計数据」[http://www.moe.gov.cn/s78/A03/moe\\_560/s6200/](http://www.moe.gov.cn/s78/A03/moe_560/s6200/)

表2 2010年-2020年大学卒業生・大学院修了生の数

	大学卒業生			大学院修了生		
	合計	学部生	短大生	合計	博士	修士
2020	7,971,991	4,205,097	3,766,894	728,627	66,176	662,451
2015	6,808,866	3,585,940	3,222,926	551,522	53,778	497,744
2010	5,754,245	2,590,535	3,163,710	383,600	48,987	334,613

資料：中華人民共和国教育部「教育統計数据」[http://www.moe.gov.cn/s78/A03/moe\\_560/s6200/](http://www.moe.gov.cn/s78/A03/moe_560/s6200/)

(短大) 学院 1,486 校と分かれている。

昨年までの 10 年間の大学の設置数と卒業 (修了) 生の数の推移については、上記のとおりである。

大学の数も卒業生の数も毎年増え続け、特に近年は年間 800 万人にのぼる卒業生の就職問題の解消が政府にとって大きな課題にもなっている。李克強総理は、2021 年 3 月 11 日の第 13 回全人代第 4 回会合閉会後の記者会見で「就業は民生の本となり、発展の礎となり、富創出の源泉となる。今年も依然として就業を優先する政策を堅持する」と強調している<sup>(3)</sup>。中国の高等教育においては従来からの理論知識の偏重、実務軽視の傾向に加え、大学生の大都市、大企業志向が強く、それらがミスマッチを引き起こす一因になったとも考えられる。そのため、教育部は 2007 年 12 月 28 日に在学中の大学生を対象とした職業観、職業生涯設計および就職指導をテーマとする科目の設置指針について決定している。

## 2.2. 教育部 (文科省) の「大学キャリア教育と就職支援」の指針

2008 年 1 月に中国教育部弁公庁 (文科省事務局) は『「大学生職業発展与就業指導課程教育要求」的通知』(教高庁[2007]7 号)<sup>(4)</sup>を公表し、『国務院弁公庁「2007」26 号通知』並びに『教育部、人事部 (教学[2007]24 号)』の指針に従い、「大学生職業計画と就職指導カリキュラムの教育基準」について各大学に実施を求めた。「大学生職業計画と就職指導カリキュラムの教育基準」のポイントは、下記の通りである。

1. 2008 年から職業計画と就職指導科目の開設をすべての大学に推奨し、当面、必修科目か選択科目として、3-5 年の過渡期を経て、必修科目として正規のカリキュラムに組み入れ、入学後から卒業までの全高等教育期間にわたって実施する。各大学においてカリキュラム編成にあたり、実情に合わせ各学年への配置と 38 時間以上の時間配分を提案し、具体的な実施基準を示し対応を求めている。

2. 専門と職業の兼ね備えた質が高く安定的な教職員の配置と当該科目の開設に伴う研究、教員育成の経費の投入を求めている。

また付録の「大学生職業発展与就業指導課程教学要求」(「大学生職業計画と就職指導」科目の教育指針) では、以下の細則を設けている。

### 一、科目の特質と目標

大学生が当該科目を通して自己意識（姿勢）、知識、能力（技能）の3つの側面において以下の目標に達成することを定めている。

1. 自己意識（取り組みの姿勢）の面において職業生涯の設計、積極的で正しい人生観、価値観、就業意識を樹立し、個人の成長と国のニーズ、社会の発展に合わせ、職業観と意識を確立し、個人の生涯成長と社会の発展のために積極的に努力すること。
2. 知識の面において職業成長の段階的特徴を基本的に理解し、自身の特性と職業的特性および社会環境をしっかりと認識したうえで、就職を取り巻く情勢とそれにかかる国の方針と施策を理解し、労働市場の情報、職業別分類と起業の基礎知識を把握すること。
3. 能力（技能）の面において自己を探究する能力、情報収集と管理能力、生涯に関する意思決定の能力、職を求める能力などを身に付ける。また、当該科目を通して各種な汎用的な能力、例えばコミュニケーション能力、問題解決能力、自己管理能力や人との付き合い能力等を高めること。

### 二、科目としての主な内容

第1部：生涯計画と職業意識

第2部：職業発展計画

第3部：就職能力の向上

第4部：求職過程の指導

第5部：職業適応と成長

第6部：起業教育

### 三、科目設置

#### 四、科目・授業モデル

#### 五、科目・授業評価

#### 六、科目・授業運営とサポート支援

### 2.3. 大学における職業教育改革の特徴

2019年2月に国务院（内閣）が公表した『国家職業教育改革实施方案』<sup>(5)</sup>の概要は以下の通りである。

2019年から職業系大学、大学の応用系学部では「学位記+若干職業技能等級証書」制度を試験的に導入する。2022年までに職業系大学の教育環境が基準に達し、大学などの高等教育機関の数多くが応用型へ転換する。5年から10年にかけて、職業教育は行政がマクロ的に統括し、社会からの多元的運営体制への転換、規模拡大から質的向上への転換、高等教育のモデルから企業の参画、専門的特色のある教育モデルへの転換、新時代に相応しい職業教育を目指し、経済社会の発展と国の競争力向上に良質な人的資源を提供する。

また、新時代職業教育の具体的な措置としては、下記の4項目を挙げている

1. 国の職業教育制度体系を確立させる。職業教育制度の枠組み、教育の質的向上、学歴教育と職業訓練を両立させる現代職業教育の体系を完備させる。
2. 職業教育の国家基準を策定し、教育指導関連の基準、教育、教材、教員、職業研修と「匠の精神」の継承制度を整備し、在学生向けの職業研修を強化し、複合型技術人材の育成プラン改革を進化させる。
3. 産業界と教育機関との間の連携強化を行い、現代版徒弟制度の経験を取りまとめ、教育機関と企業との間で一層の連携を強化し、進化させる。
4. 企業の教育参画をはじめ、特に大手企業の職業教育の参画・参入を奨励する。

以上、中国の大学におけるキャリア教育の動向を概観した。国の主導のもと中国の大学においても日本と同様にキャリア教育が導入、推進されていることがわかった。2019年に『国家職業教育改革实施方案』で示された「産業界と教育機関との連携強化」や「企業の職業教育の参加・参入の奨励」等も含めて、日本におけるキャリア教育の動向に通ずる点も数多く確認することができた。

### 3. 先行研究の整理

次に、日本の大学における留学生を対象としたキャリア教育に関する先行研究を概観する。国立情報学研究所の雑誌論文データベース「CiNii Articles」で、「留学生」「キャリア教育」をキーワードとして、論文検索を行った。以下、発行年順に先行研究を整理していきたい。

阿部夢（2021）は、愛知県立大学主催の2つのセミナーを取り上げ、就職活動中の留学

生、行政機関、大学関係者、企業経営者・人事採用担当者など様々な立場のパネリストから提示された留学生の労働市場をめぐる現状報告や課題を整理した。阿部は、留学生の受け皿となる企業をはじめ日本社会全体の受け入れ姿勢や理解が一層必要になるとしたうえで、留学生・教育機関・企業間の相互理解の場づくりへと、一步を踏み出せたことを上記セミナーの意義として挙げた（阿部 2021 : 145）。また大学入学前の日本語学校でのキャリア教育や就職支援の重要性も併せて指摘している（阿部 2021 : 145）。

池田佳子・バイサウス・ドン（2021）は、外国人留学生のためのキャリア教育実践の場に焦点をあて、相互行為分析を行った（池田他 2021 : 165）。国内企業の人事担当などの企業人と就職を希望している外国人留学生がグループワークなどを通してコミュニケーションをとる「フォーカス・グループ」に焦点をあてた分析から、『熟達者（企業人と司会）』が国内の企業文化・慣習の一端としての「メンバーシップ型採用」志向をより前出した会話を会場で行うことで、新参者である外国人留学生に学びの場を提供する形となっている」ことなどを明らかにし、教育場面での相互行為研究のアプローチの有効性を示した（池田他 2021 : 168-169）

鈴木加奈子・袴田麻里・野口直子（2021）は、留学生のキャリア教育と日本語教育と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検討した。鈴木らによれば、日本語教育の視点からは「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」「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」といった可能性があるとのことだった（鈴木他 2021 : 41）。またキャリア教育の視点からは「低学年向けの日本語科目の中でキャリアについて学び、考えることで、早期からのキャリア形成を可能にする」「留学生だけが集まる場である日本語科目は、留学生に特化したキャリア教育の場となり、安心して進路について考えることができる」「『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」といった可能性があることを指摘している（鈴木他 2021 : 41）。これらの可能性を踏まえ、鈴木らは留学生に対する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結論づけ、融合することが最適だと主張し

ている（鈴木他 2021 : 41）。

佐藤幸代（2021）は、留学生のキャリアや就職をめぐる研究動向をテキスト分析によって整理検討した。分析の結果、佐藤は留学生のキャリアや就職をめぐる研究動向は「①キャリア教育の内容」「②キャリア教育の方法」「③キャリア形成を支援する体制」「④キャリア形成を支援する人材」という4つのテーマに分類できるとした（佐藤 2021 : 233）。また、テーマ毎の主要な論点として「①キャリア教育の内容」では「就職支援の自己目的化の防止、大学で育成すべき能力の検討といった問題」があったことを指摘し、「②キャリア教育の方法」では「多様性への配慮や共修環境の推進等」、「③キャリア形成を支援する体制」では「関連部署間の連携や全学の理解・参加の促進」、「④キャリア形成を支援する人材」では「留学生のキャリア形成 支援・就職支援業務に必要な資質能力の特定と能力開発」が主要な論点であったことを示した。（佐藤 2021 : 240-242）。

小磯重隆（2021）は、2019年5月に新設された「特定活動46号」の要点を示し、日本で就職することを希望する留学生のための就職支援及びキャリア教育の課題について考察した。小磯は留学生のための就職支援及びキャリア教育の課題として、「日本人学生と『同様』な就職支援とキャリア教育」「早い段階からの日本語能力への支援」「留学生である良さを活かした就職支援とキャリア教育」「留学生に向けてのインターンシッププログラム」「留学生専任のアドバイザー」の5つを挙げた（小磯 2021 : 70）。「特定活動46号」の在留資格によって、留学生が日本で働くことを選択肢が大きく広がり、大学においても、留学生への就職支援やキャリア教育を見直すことが求められており、キャリア教育においても留学生クラスの開講が望ましく、初年次教育として、日本での就職が希望の持てるキャリアであることを伝える講義としたいと小磯は述べている（小磯 2021 : 70）。

後藤奈々子（2020）は、外国人留学生と日本人学生の就労意識調査結果を比較し、外国人留学生の就労観の特徴を分析したうえで、授業科目として実施する全15回の具体的なカリキュラム構成を提案した。授業の序盤では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を導入し、中盤においては業界・企業研究の実施やインターンシップへの参加を促進し、終盤では上述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、「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、個別のキャリアカウンセリングによるアプローチを提案している（後藤 2020 : 61）

鍋島有希（2020）は、キャリア発達理論における組織社会化の概念を用いて外国人社員

の離職プロセスを分析し、日本企業への就職を目指す外国人留学生に対するキャリア教育の内容として、「コミュニケーションをベースとした教育方法に対する『学び方』の修得」「異文化コミュニケーションの中で役割を遂行する態度の養成」の2つを示した（鍋島2020：1-2,7）。

村上智子（2019）は、神田外国語大学の交換留学生対象のコースにおけるキャリア支援の実践報告を行っている。「キャリア教育センターの講義（日本で学ぶ留学生の就職、履歴書の書き方・面接の受け方）」「日本で働く外国人との交流会」「フィッシュボウル形式模擬面接」「活動を通して学んだこと、今考える自身の将来、今後の目標と計画を語る『私のアクションプラン』発表会」を実施したとのことだった（村上智子2019：110-111）。

井内美幸・岩城万里子（2019）は、神戸山手大学における留学生のキャリア教育に関する授業評価を目的として実施した質問紙調査の分析を行った。井内らは、質問紙調査の結果から、留学生の年次進行に着目したキャリア教育の効果が確認できたとする一方で、日本に留まるのか、あるいは母国に帰国するのかなどの留学生の個人事情に関する問題について、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だと指摘した（井内他2019：103-104）。

後藤奈々子（2019）は、外国人留学生の就労意識調査結果から、職場定着に向けて就職活動の段階でできることについて考察した。「仕事を選択するとき大切にしたいこと」では、「将来性」等、どの項目においても日本での就労意志のある留学生の方が日本での就労意志のない留学生よりも平均値が高くなり、「就労に対する不安」については、日本での就労意志のある留学生の方が不安度が高い傾向にあることが分かった（後藤2019：7-14）。「日本企業のイメージ」については、日本企業に対して「厳しい」「堅苦しい」「忙しい」というイメージを持っていることが分かったが、日本での就労意志の有無で優位な差はなかったとのことだった（後藤2019：7-14）。

小川正人・大平真紀子・唐木義子（2018）は、環太平洋大学における外国人留学生のキャリア教育や就職活動支援の実践報告と今後の外国人留学生の就職活動支援の在り方について考察した。小川らによれば、環太平洋大学では、キャリアデザインやキャリアサポートのような正規授業の中で外国人留学生の就職活動支援を体系的に組み込み、キャリアセンターと連携しながら就職支援プログラムを構築しているとのことだった（小川他2018：117）。今後の課題としては「日本の企業が求める日本語能力の養成や日本の企業風土につ



いての深い理解」「現在実施していないSPIなどの筆記テスト対策」「卒業後に帰国する外国人留学生の就職支援」を挙げていた（小川他2018：117）。

杉本亜由美（2018）は、ビジネスパーソンの異文化間コンフリクトに対する対応について、インタビュー調査の結果から分析を行っている。インタビュー調査の結果から、異文化間コンフリクトの対処法としては、「競争」が一番多く、次に「回避」が続くことが明らかとなった（杉本2018：631）。杉本は「これらの結果は留学生のキャリア教育の一環であるビジネスコミュニケーション教育に有効に働くロールプレイングなどの体験学習の実施に役立つだけでなく、問題解決力（リテラシー）育成のためのビジネス日本語教育へ応用できる可能性も持つ」と述べている（杉本2018：633）。

鍋島有希（2015）は、外国人留学生のキャリア教育に関する先行研究を概観し、今後の外国人留学生のキャリア教育研究の展望として、「外国人留学生を『高度人材』として位置づけたエンプロイアビリティを論じること」「初期キャリアにおける職場課題をどのように外国人留学生のキャリア教育に取り入れるのかという議論」が必要であることを指摘した（鍋島2015：51）。

魚崎典子（2014）は、留学生が就職活動を最終学年次の前年度から開始する日本の慣行を知らず就活開始が遅れるケースを避けるため、どのような対策を講じるべきかを、留学生を対象とした調査の結果等をもとに検討した。魚崎は、留学生に日本の慣行を周知する方法として「来日前の入学案内書、入学直後のオリエンテーションやオリエンテーション時に配布される手引書の中で言及する」「就職活動開始直前に、再度、各部局の相談室、指導教員、母国留学生会を通じて周知する」こと等を提案した（魚崎2014：20）。またこれらの周知方法を可能にするためには、センター就職支援担当者と部局担当者、指導教員、母国留学生会間での密な連携が必要であり、このような連携と協力は周知のみならず、あらゆるキャリア支援の場面で重要だと指摘している（魚崎2014：20）

竹中知華子（2014）は、キャリア教育は、就職支援や具体的な専門能力を伸ばすことにウエイトを置かれがちだが、大学での従来の教育とキャリア教育との一体化を改めて認識する必要があると指摘したうえで、外国人留学生を意識したキャリア教育と「経済教育」をテーマに、「経済教育」の有効性について考察を行った（竹中2014：200）。竹中は、経済知識を与えるだけの教育ではなく、職業、人生というキャリアを考えて、日本で学ぶ外国人留学生の自覚・自立を促していくことが外国人留学生への経済教育に重要であるとし

た（竹中 2014 : 205）。

久川伸子（2013）は、留学生を対象とした学部日本語科目の傾向を概観し、現在の課題と今後の改善に際して必要と思われる視点について考察した。久川は、「学士課程の中のプログラムとして、初年度教育、キャリア教育、専門教育、英語教育などとの協働が必要であること」「日本語科目担当者が所属している『日本語教育学会』の最近の発表では、学部の日本語科目についてこのような視点での議論がされていないこと」を指摘した（久川 2013 : 47）。

稲井富起代（2012）は、企業と留学生の認識のギャップに着目し、日本企業に就職した高松大学、高松大学大学院の元留学生を対象としたアンケート調査の結果をもとに、中国人留学生に対するキャリア教育と就職支援のあり方についての考察を行った（稲井 2012 : 3）。稲井は、大学が取るべき施策として、まず大学が授業として実施しているキャリア教育の「ビジネス日本語教育」「日本ビジネス教育（企業文化理解）」「インターンシップ」の3つを挙げた。インターンシップの受け入れ先については、中国と取引のある企業が望ましいが、大学では受け入れ企業を確保することが難しいため、自治体や経済団体の協力が必要だとしている（稲井 2012 : 30-32）。また大学における就職支援として「企業の求人情報提供」「ガイダンス」「企業説明会」「キャリア・カウンセリング」を挙げ、その課題として「留学生支援を行う人材・財源不足」「キャリア支援課の利用率が低い」「ガイダンス・企業説明会への出席率が低い」ことを挙げている（稲井 2012 : 32-34）。

松浦まち子（2011）は、留学生を対象とした名古屋大学の「日本組織なじみ塾」の活動報告を行った。「日本組織なじみ塾」は、アルバイトという組織活動を通じて、チームワーク力、問題発見力、問題解決力、コミュニケーション力を鍛えることを目的し、留学生を対象とした就職活動時期以前のキャリア教育として位置づけられた活動であるとのことだった（松浦 2011 : 33）。

土井康裕・江夏幾多郎（2010）は、日本の政府と企業の取り組みによる高度な外国人労働市場の環境変化を踏まえ、大学等における留学生のキャリア教育について考察した。土井らは、これまでの大学等における留学生の就職活動支援に加え、大学と企業が連携した、留学生のキャリアパスプログラム形成とその教育や環境整備について提唱した（土井他 2010 : 33）。

以上、先行研究を概観したところ、主に下記の内容を確認することができた。「大学と企業の連携、学内の関連部署間の連携」や「キャリア教育科目と他の科目との協働、融合、一体化」、「アルバイトを通じたキャリア教育」など、今後のキャリア教育の実践と研究に向けて、重要な示唆を得ることができた。

- ①「学生、大学、企業の連携、学内の関連部署間の連携、全学の理解・参加、相互理解、コミュニケーションの場づくり」（阿部 2021,池田他 2021,佐藤 2021,土井他 2010）
- ②「キャリアセンターと連携した教育プログラム」（小川他 2018）
- ③「キャリア教育と日本語科目、初年度教育、キャリア教育、専門教育、英語教育、経済教育との協働、融合、一体化」（鈴木他 2021,竹中 2014,久川 2013）
- ④「大学入学前のキャリア教育の重要性」（阿部 2021）
- ⑤「アルバイトを通じたキャリア教育」（松浦 2011）
- ⑥「異文化間コンフリクトへの対応、ビジネスコミュニケーション教育」（杉本 2018）
- ⑦「日本の就活慣行を周知する方法」（魚崎 2014）
- ⑧「キャリア形成を支援する体制、人材」（佐藤 2021）
- ⑨「キャリア教育の実践報告、課題、授業内容の提案」（小磯 2021,佐藤 2021,後藤 2019・2020,鍋島 2020,井内他 2019,村上 2019,小川他 2018,松浦 2011）
- ⑩「留学生のキャリア教育や就職をめぐる研究動向、展望」（佐藤 2021,鍋島 2015）

#### 4. まとめに代えて

以上、中国の大学におけるキャリア教育の動向を概観し、日本における留学生のキャリア教育に関する先行研究のまとめを行った。これらを踏まえて日本の大学における留学生のキャリア教育の今後について、聖泉大学の事例をもとに、いくつかの方策を提案したい。

聖泉大学のキャリア教育では、中国の提携大学における2年次までのキャリア教育と聖泉大学における3年次編入学後のキャリア教育との接続が今後の課題となるだろう。先行研究では、大学入学前のキャリア教育の重要性に関する分析がみられたが、3年次編入学が中心となる聖泉大学では、中国の提携大学におけるキャリア教育が大学入学前のキャリア教育にあたる。中国の大学におけるキャリア教育の動向は本論で概観したが、今後は、中国提携大学の具体的なキャリア教育プログラムや授業内容の確認を行い、聖泉大学のキ

キャリア教育プログラムとの接続を検討することが肝要となるだろう。

先行研究では、キャリア教育と日本語教育などとの連携、融合、一体化に関する報告もみられたが、聖泉大学においてもこれらの連携が必要となるだろう。聖泉大学ではすでに「上級日本語・総合A」「上級日本語・総合B」を開講し、日本語教育においてはキャリア教育との連携を一部実現しているが、それに加えて、本論では「情報教育」「ICT教育」との連携、一体化を提案したい。

コロナ禍での就職活動、大学院受験では、説明会や面接試験が Zoom 等を使用して遠隔実施されることも多くなり、就職活動では Twitter や LINE といった SNS の活用が学生、企業の間で広がりを見せている。Zoom や Twitter、LINE 等の使用、活用能力やリモートでのコミュニケーション能力、プレゼンテーション能力等がいつそう求められるなか、大学における情報教育、ICT教育とキャリア教育との連携は必須だと考える。特に中国人留学生は、中国独自のサービスやアプリに慣れ親しんでいるため、少なくとも本格的な就職活動までには、日本で一般的に使用されている上述のサービスやアプリに適応しておく必要があるだろう。

また先行研究では、就職活動時期以前のキャリア教育としてアルバイトを活用する取り組みも報告されていたが、本論ではキャリア教育としての「学内ワークスタディ」への留学生の参加を提案したい。学内ワークスタディの事例としては、東北大学や福岡大学等の取り組みがある（檜原他 2017, 藤野 2018）。

東北大学附属図書館では、平成 26 年度より学内ワークスタディ事業を実施し、平成 28 年度までに延べ 160 人の学生が、図書館業務に従事している（檜原他 2017 : 105）。勤務時間は、職員の勤務時間である平日日中に限られるが、授業のない時間帯を学内でのアルバイトに充てることができ、学生にとっては経済面でのメリットとともに、学内業務に携わることで職業意識や職業観を涵養できることもメリットとなっている（檜原他 2017 : 105）。福岡大学商学部では、昼間は福岡大学の職員として働きながら、夜間に第二部で学ぶ「福岡大学商学部第二部学生支援ワークスタディ事業」、所謂学内ワークスタディを実施している（藤野他 2018 : 63）。この学生支援ワークスタディ事業の目的の一つに、学生の職業観、キャリア感の育成があり、長期・有償型インターンシップとして機能することが期待されている（藤野他 2018 : 64）。

日本の組織や仕事に慣れるために、実社会でのアルバイト経験は有効ではあるが、来日

直後の留学生にとっては、語学力の問題もあって学外でのアルバイトに挑戦すること自体が難しくなっている。学内ワークスタディでは日頃から顔を合わせることの多い大学教職員の指導のもと、来日直後で語学力に不安のある留学生であっても安心して活動に参加できるため、スムーズに日本の組織や仕事について学ぶことができるだろう。また留学生の中には経済面での苦勞を抱えている者もいるため、有償型のインターンシップとしての学内ワークスタディをどのようにキャリア教育プログラムに位置付けていくかが、今後の重要な検討課題となる。キャリア教育としての学内ワークスタディの導入に向けては、先行研究でも指摘されているように、学内部署間の連携、全学的な理解と参加を実現することも併せて重要になるだろう。

日本の大学における中国人留学生のキャリア教育の今後について、聖泉大学の事例をもとに、いくつかの方策を提案したが、先述の通り、本論では中国提携大学の具体的なキャリア教育プログラムの把握、分析を行うことが出来なかった。また、留学生のキャリア教育に関する先行研究に焦点を当てて分析を行ったため、キャリア教育全般に関する先行研究の分析を行うことができなかった。これらの分析については今後の課題としたい。コロナ禍で留学生の入国が難しい状況が続いているが、ポストコロナに備えて、引き続き留学生のキャリア教育の充実に向けた実践研究を行っていきたい。

#### 注

1. 文部科学省の発表によれば、2020(令和2)年5月1日現在の外国人留学生数は279,597人で、留学生数の多い国・地域のトップは中国で、121,845人であった。

[https://www.mext.go.jp/content/20210330-mxt\\_gakushi02-100001342-01.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20210330-mxt_gakushi02-100001342-01.pdf) (2022年1月28日閲覧)

2. 中華人民共和国教育部 HP

<https://hudong.moe.gov.cn/qggxmd/> (2021年10月29日閲覧)

3. 「李克強：就業是民生之本，今年依然坚持就业优先政策」人民资讯記事，2021.3.11

<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1693930849263922636&wfr=spider&for=pc> (2021年10月29日閲覧)

4. 中華人民共和国教育部，2008.1.16

[www.moe.gov.cn/s78/A08/moe\\_745/tnull\\_11260.html](http://www.moe.gov.cn/s78/A08/moe_745/tnull_11260.html) (2021年10月29日閲覧)

5. 中華人民共和国中央政府 HP

www.gov.cn. 「国務院印発「国家職業教育改革实施方案」2019.02.13 新華社」(2021年10月29日閲覧)

参考文献

1. 阿部夢,2021,「With コロナ時代の外国人留学生のキャリア教育・キャリア支援のあり方の考察 愛知県立大学公開セミナーを事例に」『共生の文化研究(15)』,pp.136-146.
2. 井内美幸・岩城万里子,2019,「神戸山手大学式留学生のキャリア教育」『神戸山手大学紀要(21)』,pp.97-105.
3. 池田佳子・バイサウス・ドン,2021,「相互行為研究の教育場面への応用可能性—留学生のためのキャリア教育実践の場合—」『関西大学高等教育研究(12)』,pp.165-171.
4. 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)』,pp.1-37.
5. 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)』,pp.11-21.
6. 小磯重隆,2021,「留学生の日本での就職とキャリア教育の課題」『茨城大学全学教育機構論集 グローバル教育研究(4)』pp.61-71.
7. 小川正人・大平真紀子・唐木義子,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)』,pp.113-118.
8. 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(28)』,pp.7-14.
9. ——,2020,「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—」『教職課程研究(31)』,pp.41-63.
10. 佐藤幸代,2021,「留学生のキャリア形成支援・就職支援をめぐる研究の動向と主要論点」『名古屋高等教育研究 (21)』,pp.227-246.
11. 杉本亜由美,2018,「異文化間コンフリクトへの対応に関する考察—接客を主な業務とするアジア人ビジネスパーソンを対象として—」『人間生活文化研究 2018(28)』,pp.628-634.

12. 鈴木加奈子・袴田麻里・野口直子,2021,「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ー『SCDP 共通プログラム』と日本語科目の連携の試みからー」『静岡大学国際連携推進機構紀要(3)』,pp.29-46.
13. 竹中知華子,2014,「外国人留学生のための経済教育とキャリア教育」『西日本工業大学紀要 44』,pp.199-208.
14. 中華人民共和国教育部 HP、2008.1.16  
[www.moe.gov.cn/s78/A08/moe\\_745/tnull\\_11260.html](http://www.moe.gov.cn/s78/A08/moe_745/tnull_11260.html) (2021年10月29日閲覧)
15. 中華人民共和国教育部 HP、<https://hudong.moe.gov.cn/qggxmd/> (2021年10月29日閲覧)
16. 中華人民共和国中央政府 HP、[www.gov.cn](http://www.gov.cn).「国務院印発「国家職業教育改革实施方案」2019.02.13. 新華社」参照。(2021年10月29日閲覧)
17. 土井康裕・江夏幾多郎,2010,「日本企業の職場の国際化と留学生のキャリア教育ー高度外国人材の活用と定着ー」『留学生教育(15)』,pp.27-34.
18. 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)』,pp.45-54.
19. 鍋島有希,2020,「日本企業での就業を見据えた留学生へのキャリア教育ー組織社会化に基づく離職プロセス分析ー」『留学生教育(25)』,pp.1-8.
20. 久川伸子,2013,「日本の大学における学部留学生向け日本語プログラムの現状と課題ー改善のための協働ー」『東京経済大学人文自然科学論集(134)』,pp.41-50.
21. 檜原啓一・関戸麻衣・佐々木智穂・菊地良直,2017,「東北大学附属図書館における学内ワークスタディの活動報告」『東北大学附属図書館調査研究室年報(4)』,pp.105-108.
22. 藤野真・横山真・植上一希・菊池宏之,2018,「若者の貧困化と大学の社会的責任：学内ワークスタディという取り組みに注目して」『比較経営研究(42)』,pp.60-68.
23. 松浦まち子,2011,「留学生のキャリア教育としての『日本組織なじみ塾』」『名古屋大学留学生センター紀要(9)』,pp.33-35.
24. 村上智子,2019,「交換留学生の日本語学習と将来とを繋ぐ教室活動の報告」『日本語教育方法研究会誌 25(2)』,pp.110-111.
25. 文部科学省,2021,『「外国人留学生在籍状況調査」及び「日本人の海外留学者数」等について』  
[https://www.mext.go.jp/content/20210330-mxt\\_gakushi02-100001342-01.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20210330-mxt_gakushi02-100001342-01.pdf) (2022年1

52 留学生のキャリア教育に関する一考察

月 28 日閲覧)

26. 「李克強：就業是民生之本，今年依然坚持就业优先政策」人民资讯記事，2021.3.11。

<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1693930849263922636&wfr=spider&for=pc> (2021 年

10 月 29 日閲覧)