

# 日本語授業を活用した留学生のキャリア支援 — 文化的統合型キャリア支援プログラムの開発と実践 —

鈴木 華子

## 要 旨

キャリア発達には、個人的要因に加えて、政策や経済的要因も密接に関係していることが多い。特に多文化背景を持つ留学生のキャリア発達は多数の要因が複雑に絡み合っていることが予想される。そこで、留学生特有のニーズに合わせて、文化を中核に置き、キャリア発達・就職活動支援・日本語学習の3要素を統合したキャリア支援プログラムを開発し、日本語授業を活用してプログラムの提供を行った。受講者の最終レポートから、本プログラムが留学生のキャリア意識に大きく影響を及ぼすことが示された。また、本プログラムは留学生の自己理解促進や日本語学習に効果があることも示唆された。さらに、本プログラムは長期間にわたるが、授業を活用したことで、多くの受講生が全回出席し、またキャリアについて考える時間を取ることができたという利点があった。

【キーワード】 キャリア支援 キャリア発達 文化 就職活動 留学生

## Utilizing the Japanese Course to Provide Culturally Appropriate Career Services for International Students

SUZUKI Hanako

【Abstract】 In order to provide culturally appropriate career services to international students, a Culturally Integrated Career Development Program was developed and delivered as a part of Japanese courses. The program integrated cultural aspects and consisted of three elements: career development, job-hunting tips, and Japanese language. Students' reactions on the final paper indicates that the program was effective in several ways; it has facilitated their career planning, changed their perspectives for career, increased awareness of self and culture, improved their Japanese and communication skills, and increased positive outlook for their future. Also, the merits of utilizing the Japanese course as a platform for providing the services are discussed.

【Keywords】 career services, career development, culture, job hunting, international students

## 1. はじめに

20世紀初頭にPersons (1909) が、キャリアに関する特性-因子理論を提唱して以来、多くの研究者によってキャリア発達 (career development) に関する理論が唱えられ、キャリア・ガイダンスとキャリア・カウンセリング (career guidance and counseling) に関する研究が進められてきた。近年、欧米等の先進国においては、キャリア発達の概念は労働市場に大きく影響を及ぼすとして、国の政策開発にも取り入れられている。Richard (2005) によると、キャリア発達は人的資源開発の一端として国の経済・政治・文化に影響を及ぼす。また、経済がグローバル化している近年、キャリアを一国内のみの事情として見ることはできず、もっと国際的な視点からキャリア発達を検討する重要性が訴えられている (Richard 2005)。このように、キャリアは個人的な発達過程として捉えられると同時に、経済、政策、環境といった要因とも密接に関連しているのである。

日本における留学生のキャリアも、留学生が持つ個人的要因だけでなく、日本の経済や政策と深く関わっている。日本企業は、国内市場の縮小傾向を踏まえ、拡大傾向にある新興国市場に向けて多国籍戦略やグローバル戦略を展開している (土井・江夏 2010)。それは、株式会社ディスコ (2014) が行った国内の主要企業を対象とした調査において、調査に参加した493社のうち半数以上が、留学生を採用する、もしくは採用を予定していると答えたことから見てとれる。また、少子高齢化による労働力人口の減少により、日本政府は外国人労働者の受入れに力を入れ始めている (土井・江夏 2010)。2008年に発表された『「留学生30万人計画」骨子』は、文部科学省、外務省、法務省だけでなく、厚生労働省、経済産業省、国土交通省も連携している政策であり、留学生の受入れ促進に加えて、受け入れた留学生が卒業・終了後に日本社会で就職し活躍するための方策を提言している (文部科学省 2008)。

しかしながら、実際に日本で就職する留学生数は、就職したいと考えている留学生数よりはるかに少ない。日本学生支援機構 (2014a) が実施した「平成25年度私費外国人留学生生活実態調査」では、6,085人の回答者のうち、日本において就職を希望した留学生は3,957人 (65.0%) であった。園田・俵田 (2014) による調査でも、回答した留学生の55%が日本での就職を希望しており、これらの調査から、日本で修学する留学生の半数以上が卒業後日本での就職を希望していることが分かる。しかし、日本学生支援機構 (2015) の進路状況調査によると、2013年度における卒業者のうち日本国内で就職した者の割合は24.7%であった。また、2013年において「留学」の在留資格から就職を目的とした資格変更を行い許可された数は11,647件であり (法務省入国管理局 2014)、これは、2012年度の高等教育機関における留学生数137,756人 (日本学生支援機構 2013a) と比較してみても、留学生の全体数の1割にも満たない。これらの数字から、政府や企業は留学生の雇用促進を視野に入れており、留学生も日本で就職したいと考えているが、実際に日本で就職して活躍す

る留学生数は少なく、両者間に何らかの乖離があることがうかがえる。

日本企業は留学生を雇用したいと考え、留学生も日本企業に就職したいと望んでいるにも関わらず、実際の就職者数が少ない理由には、三つの要因が絡んでいると考える。一つ目は留学生のキャリア発達に関する要因、二つ目は日本における採用システムに関する要因、そして、三つ目は、日本企業におけるキャリアパス構築に関する要因である。一つ目のキャリア発達に関して、園田・俵田(2014)の調査によると、留学生が日本で就職したい理由について、42%が能力を向上させるためと答えているが、他の24%は文化や習慣への魅力から、15%は母国の就職情報が分からない、貯蓄する、知人等との繋がりを保つためと回答していた。また、徳永(2013)の調査によると、留学生が就職を希望する地域については、せっかく日本に留学しているからには日本で働いてみたいという意見が見られたという。これらの研究結果を総合すると、留学生のキャリア発達は、個人特性や適性を考慮に入れて行われているわけではなく、環境要因に大きく影響を受けているように思われる。二つ目の採用システムに関して、留学生にとって日本での就職活動の流れやタイミングは分かりにくいということが報告されている(徳永 2013, 守屋 2012)。三つ目のキャリアパスに関して、日本企業では、OJTや終身雇用制度等の慣習からも見られるように、長期的な視点に立って従業員のキャリア形成をおこなっている場合が多く、職務主義的な環境や積極的なキャリア形成を望む留学生のキャリアパスとは合致しにくいと言われている(土井・江夏 2010, 守屋 2012)。

これらを踏まえ、多様な背景を持つ留学生のキャリア発達は、多岐にわたる要因が複雑に絡み合っているため、就職内定のみを重視する就職活動支援はあまり有効でないと考え、留学生に提供するキャリア支援では、キャリア発達に重点を置いて、キャリア形成やキャリア計画を描きながら就職につなげられるようにすることが重要であると考えた。

## 2. 目的別日本語「キャリア日本語」概要

筑波大学留学生センターの目的別日本語は、特定の目的と内容に特化したクラスである。「キャリア日本語」は、2013年度から2014年度の2年間に渡って、日本で就職したい留学生を対象とし、留学生のキャリア支援を目的として開講された。各学期3つのキャリア日本語(C931, C932, C933)が開講されたが、それぞれ内容が異なっており、C931は日本語によるキャリア支援、C932は英語によるキャリア支援、C933は異文化コミュニケーションとビジネスマナーを目的として開講された。本稿では、C931の日本語によるキャリア支援を目的とした授業を扱う。

授業担当者の専門が心理学(カウンセリング心理学、文化心理学)であることから、キャリア・カウンセリングと文化心理学の理論を使って、キャリア発達に文化的要素を融合させ、日本独自の就職活動に合わせた「文化的統合型キャリア支援プログラム」を開発した。

そして、留学生のニーズと特徴に合わせたキャリア支援を目的とする本プログラムを、日本語授業として提供した。プログラムの構成と内容について、以下に述べる。

### 3. 文化的統合型キャリア支援プログラムの構成

「文化的統合型キャリア支援プログラム」は、文化的要素をプログラムの中核に置き、キャリア発達に関する心理教育、就職活動に関する知識習得、就職活動に必要な日本語学習の3部から構成されている(図1)。

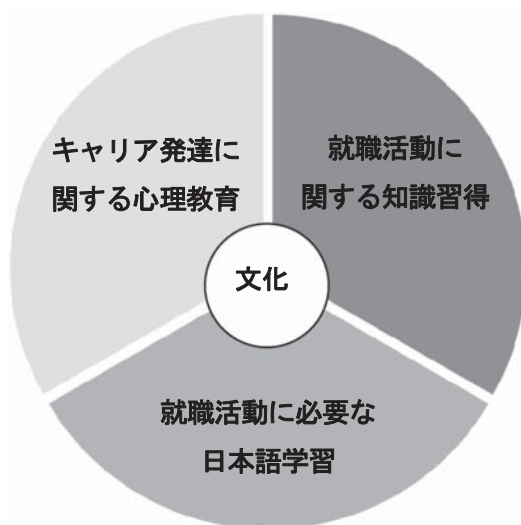


図1 文化的統合型キャリア支援プログラム概念図

本プログラムの文化的要素は、自国の文化と受入れ国の文化を併せ持つ留学生にとって、就職活動時期のみならず今後のキャリア形成においても、特に重要となる部分である。自身の文化的背景と価値観を客観的に認識もしくは再認識することは、自身の文化的アイデンティティの構築に寄与する。また、就職する国の文化、そして、その国の企業が持つ文化的背景を理解することは、異文化で働くために必要不可欠な要素と言える。従って、本プログラムの受講生の場合、自文化を客観的に捉え、日本文化を理解し、自文化と日本文化の相異を把握することは、自己の二文化 (bicultural) もしくは多文化 (multicultural) アイデンティティへの理解を深めることにつながる。それは、自己理解を前提とした就職活動の舵取りを可能とするだけでなく、就職後のキャリア発達にも役立つ。そういった理由から、本プログラムの軸に文化的要素を置き、プログラム全体を通して文化の存在を意識させることで、受講者が自己の文化的アイデンティティを構築し、キャリア発達における文化の影響を理解できるようにした。

本プログラムのキャリア発達に関する心理教育とは、自身の将来やキャリアの方向性を定めるため、自身に関する理解を深め、興味のある仕事や職業を探りながら、自分の興味や特性、能力に合わせて適正なキャリアを見つけ、そのキャリアを築いていくプロセスを指す。キャリア発達は、やりたい仕事や職業を見つけることだけが目標ではなく、やりたい仕事を通して、思い描いている人生を送ること、そして、なりたい自分に近づくことが目的である。キャリア・カウンセリングは、低所得国においてはキャリアの選択肢が少なく、経済事情によって仕事を選択する余地がないためあまり発展しないとされている (Richard 2005)。言い換えれば、キャリアの選択肢が多いほど、自己実現のためにもキャリア・カウンセリングが重要になる。多文化背景や多言語背景を持つ留学生は、必然的にキャリアに関する選択肢も多く、したがって、キャリア・カウンセリングが及ぼす効果は大きいと考えられる。本プログラムでは、キャリア発達理論およびキャリア・カウンセリング手法を用いながら、仕事と言う概念を超えてキャリアを選択し、より豊かな人生を送るために、自己理解と職業興味を深められるようにした。

就職活動に関する知識については、『外国人留学生のための就活ガイド』(日本学生支援機構 2013b, 2014b) を活用し、日本における就職活動の流れやシステムを説明した。特に、先行研究において、就職活動を始める時期をつかめない留学生がいること (徳永 2013) や、エントリーシート、SPI、グループディスカッション等の日本独特な採用システムに戸惑う留学生が多いことが報告されていたため (守屋 2012)、それらの知識を、留学生が理解しやすい形で教えた。また、エントリーシートやグループディスカッションは、実際に練習しながら、キャリア発達にもつなげて行けるよう構成した。

就職活動のための日本語学習については、まず授業中は丁寧な日本語で話すこと、そして、課題においては、相手に自分の伝えたいことを伝えられるよう意識して書くことを心がけるよう指導した。その上で、授業中、それらの日本語を練習できる機会を豊富に組込むことで、自身の日本語活用に意識を向けるのみならず、実際の面接において緊張してしまっても、自分が思っていることを的確に伝えることができるようにした。

#### 4. 文化統合型キャリア支援プログラムの内容

全15回の授業 (1コマ75分) に合わせてプログラムを進行できるように、全体の流れを保ちながら、授業ごとの内容を作成した。本章では、各回のテーマ (表1) とその内容について述べる。

表1 各回の授業内容

第1回	オリエンテーション
第2回	日本における就職活動1
第3回	日本における就職活動2
第4回	文化と習慣
第5回	職種研究
第6回	業種研究
第7回	自己分析
第8回	キャリア・アセスメント
第9回	キャリア・アセスメント
第10回	エントリー方法とエントリーシートの書き方
第11回	面接の種類、模擬グループディスカッション
第12回	スピード模擬面接
第13回	筆記試験、礼状の書き方、電話のかけ方
第14回	一般常識試験を受ける
第15回	振り返り、まとめ

#### 4.1 第1回 オリエンテーション

本プログラムは、授業と宿題の両方を活用して自己理解を深めていくことに重点を置くため、授業内においても他の学生の前で自己開示する機会が多い。その自己開示を促進させるには、受講生が「安全」と感じられるクラス環境を作っていくことが大変重要となる。そのため、文化的背景や言語レベルが異なる人たちが集まる本授業において、相互の背景の相異を理解し尊重する大切さを強調した。また、受講生のまとまりを強化するためのアクティビティでは、学生2名が1組となり、互いにインタビューして相互理解を深め、その後、クラス全体に対して相手の学生を紹介した。このアクティビティでは、自分を相手に伝えること、相手を理解すること、そして、相手への理解を周囲に伝えることができる。

#### 4.2 第2、3回 日本における就職活動

日本における就職活動については、授業2回分を利用して、就職活動の時期や流れ、そして就職活動時の身だしなみやマナーについて説明した。これらの回では、特に、日本における新卒一括採用制度や終身雇用制度を含む採用と雇用の慣習、集団主義的価値観、目上の人へのマナーに関する知識を文化的背景と合わせて説明することで、就職活動のノウハウだけを伝える授業にならないよう留意した。

#### 4.3 第4回 文化と習慣

自文化と日本文化への理解を深める課題として「自文化を一言で表す」「自分の出身文

化を全く知らない友人がその文化圏に行くことになった際、どのような点に注意するよう伝えるか」「自文化と日本文化の決定的な違い」等、受講生には5項目の質問にあらかじめ回答してもらってきた。自文化について改めて考え直し、それを他人に伝える作業を行うことで、普段あまり意識することのない自分の出身文化に意識を向けた。また、そこから、自文化と日本文化の違いに意識を持って行くことで、自文化も日本文化も客観的に捉えられるよう促した。

#### 4.4 第5、6回 職種研究、業種研究

キャリア発達の重要な要素の一つが、職業に関する知識である。私たちは幼少期から身の回りで見かける職業に関する知識は豊富なことが多いが、興味のない分野やあまり触れることのない分野の仕事に関する知識は乏しいことが多い。そのため、様々な職業に関する知識を増やすことは、職業の選択肢と将来の幅を広げることにつながる。また、職種や業種の知識は、そうしたキャリア発達の側面に加えて、日本における就職活動に関する知識を増やす側面もある。日本企業は、専門性や実践力よりも学生の可能性を見越して採用を行うところもあり、職種や業種によっては大学で学んだ専門分野外の就職も大いに可能であることから、職種や業種について調べ発表を行った。

#### 4.5 第7回 自己分析

自己理解を深めるために、「長所・短所」「クラブ活動やアルバイトで好きな仕事」「人生で大切なこと」「家族の中での自分の役割」「今までで一番印象に残る体験」「留学して学んだこと」等、14項目の質問にあらかじめ回答してもらってきた。キャリア発達において、自身の過去や経験を振り返り、知り、語ることは、今後のキャリア計画や進路選択に重要な役割を果たすと言われている (Savickas & Hartung 2012)。そのため、まずは、宿題として自分自身を振り返り知ることを課し、次に、授業中にグループ内で自身について互いに語り合った。また、これら自己分析によって自分自身を知ることが、就職活動中の面接においても役立つ。そのため、理由(「なぜ、その活動が好きなのか」)や具体例(「対人関係における自分の性格を表す具体的な例」)も併せて話すよう指示した。さらに、相手に伝えた後、相手から質問を受けることで、自分では気がつかなかった視点から物事を考えることができるようになる。そこで、不明瞭であった点やもっと知りたい点は互いに質問するよう促した。

#### 4.6 第8、9回 職業興味検査

職業に対する興味や関心を調べるために、VPI職業興味検査第3版(労働政策研究・研修機構 2002)を利用した。VPI (Vocational Preference Inventory) は、1953年にHolland

によって初版が開発され、アメリカにおいて大学生の進路指導に広く活用されている（労働政策研究・研修機構 2002）。本検査は、160の具体的職業への興味や関心の有無を回答することで、6つの職業興味領域（現実的興味領域、研究的興味領域、芸術的興味領域、社会的興味領域、企業的興味領域、慣習的興味領域）に対する興味や関心を測定し、5つの心理的傾向（自己統制傾向、男性-女性傾向、地位志向傾向、稀有反応傾向、黙従反応傾向）を把握することができる。本検査は、受講生が具体的に挙げられている職業名を読むことにより、仕事やキャリアへ関心を向けられるようになり、興味がある領域を明らかにできる利点がある。ただ、受講生は本検査を第二言語である日本語で回答しており、また、中には社会人経験がある受講生もいるため、検査結果の解釈の際には、それらの要因が影響することを考慮するよう注意した。

#### 4.7 第10回 エントリー

エントリーに関しては、『外国人留学生のための就活ガイド』（日本学生支援機構 2013b, 2014b）を利用し、エントリー方法と就職活動にエントリーシートが使われる目的を説明しながら、エントリーシートを書く練習を行った。各自が応募したい企業がある場合は、そのエントリーシートを入手してくるよう事前に指示し、実際に使われている質問に回答した。エントリーシートは、設問に字数制限があることも多く、端的かつ分かりやすく、そしてこちらが意としていることが相手に伝わるように書く必要がある。そこで、一度受講生が書いた回答に講師がコメントを付け、それを基に受講生が書き直しを行うことで、自分が言いたいことをより分かりやすく伝えられるように書く練習を行った。

#### 4.8 第11回 面接（グループディスカッション）

日本の就職活動においては、数回にわたって面接を受けることがある。そのため、採用の進み具合に応じて、どのような形式の面接が使われることが多いかを説明した。様々な形式の面接の中でも、第二言語で発言しなくてはならない留学生にとって、グループディスカッションのように複数の日本人を相手に議論を行うことは心理的障壁が高い。また、グループディスカッションは、グループでの協働が求められると言われ、ディベートとは違うことも意識しなくてはならない。そのため、授業時間を活用してグループディスカッションを行った。「計画と行動ではどちらを優先するか」等、正しい回答のない問いを使い、相手の意見を尊重しながら自分の意見を論理的かつ端的に説明できるように練習した。また、自分の回答やグループ内での役割を振り返り、コミュニケーション方法を含めて自己理解を深めるよう促した。



#### 4.9 第12回 面接（スピード模擬面接）

面接は誰しもが緊張するものである。特に、第二言語で面接に臨む際は、言語を正しく使うことに集中してしまい、面接者の問いに対する自分の考えを明確に伝えられない場合も多い。そこで、各受講生に異なる「面接でよく聞かれる質問」を配り、2人1組となって、限られた時間の中で互いの質問に答えた。制限時間がきたところで新しい人と組み、新しい質問に答えるというように、次々と質問に答えていく形式で模擬面接を行った。このように、限られた時間の中で模擬面接が進んでいく状況を作ることで、実際の面接時により近い緊張感を再現した。また、この手法を使うと、全員が質問する側にも回るため、面接時にどのように回答すると説得力があるか、もしくは、ありきたりの模範回答に聞こえてしまうか、そして、どのような日本語を使うと良い印象が与えられるかについても体感することができる。

面接でよく聞かれる質問については、『内定を勝ち取るための51カ条』（柳本 2012）と『外国人留学生のための日本就職オールガイド』（野澤・石川・岩下・柳本・末松 2009）を参考にした。

#### 4.10 第13回 礼状、電話

メールや礼状の書き方とマナー、電話における話し方とマナーについて説明した。特に電話での会話は、第二言語を使う留学生にとって、相手の顔や口が見えないため、相手の話している内容が聞き取れるか不安であったり自分の話が伝わるか心配したりと心理的抵抗が強い。また、電話口では独特な表現が使われることも多い。そこで、実際に電話口でよく使われる表現および就職活動時に使われやすい内容に絞って、敬語もしくは丁寧語を使って話せるよう練習を行った。

#### 4.11 第14回 筆記試験

就職活動において、学生にSPI等の筆記試験が課されることがしばしばある。筆記試験に関しては、傾向を知り対策を練ることが必要となるが、留学生は筆記試験があることすら知らず、もしくは、知っていても筆記試験上で使われている日本語の理解に苦勞することが多い。授業という限られた時間を活用しているため、筆記試験の傾向と対策までは扱えない。しかし、実際の一般常識試験を授業中に課すことで、筆記試験を受けるにあたり足りない知識や日本語能力に学生自身が気が付き、それに基づき、自ら勉強するよう促した。

#### 4.12 第15回 振り返り、まとめ

全15回のプログラムを振り返り、プログラムを通して学んだことや気付いたことについて話し合った。

## 5. プログラムの成果

受講生には、最終レポートの中で、自身のキャリア計画の変化、将来就きたい仕事の変化、自分自身について学んだことを中心に、「自分の将来像とキャリア」について書いてもらった。本章では、それら受講生の反応から本プログラムの成果について述べる。

本プログラムは、受講生のキャリアへの意識を高め、また、受講生のキャリアに対する考え方に大きな影響を与えた。それは、受講生がキャリアについて「この授業を取るまでは、何も考えていなかった」、「これほど深く考えるようになるとは思っていなかった」、自身のキャリアに関する考え方に「非常に大きな変化が起きた」という意見が非常に多く見られたことから分かる。

それら受講生の考え方の変化を分析すると、「ポジティブ思考」「未来志向」「キャリアの広がり」の3つに分類できる。一つ目の「ポジティブ思考」に関しては、「将来就きたいと思っていた仕事に、より興味を持つようになった」、「仕事をもっと大切にしたいと思う」、「夢と理想の違いを感じた。だが、夢は理想となり、また、そのために今の自分が何をできるかを考えなくてはいけない」といった仕事に対する興味の増加や今できることを考える表現から、キャリアに対して前向きな思考が養われたことがうかがわれる。次に「未来志向」に関して、「自分のことをきちんと分かるだけでなく、自分の性格・知識・経験などがどのように将来の仕事や社会の役に立つようになるのかの大切さもわかった」という意見からは、今の自分だけでなく、未来の自分と社会まで考えられていることが分かる。さらに、「キャリアの広がり」に関して、「一つだけの何かに生きるのではなく、一步後ろに下がり、全体と周りを見ながら本当の『キャリア』を計画してみようと思う」、「他の分野のキャリアの可能性も考えられるようになった。もっと理性的に、興味と可能性を含めて考えられるようになった」という記述から、一つの仕事や一つ分野へのこだわりが薄れ、自分の興味や適性、そして環境を考えながら、キャリアを検討できていることが見てとれる。

これらの変化は、本プログラムのキャリア発達の要素の効果であると思われる。例えば、「日本で就職しようと思っていたが、帰って母国で就職する心が生まれてきた。でも、どんなところでもどんなことをしても、自分らしく生きていく」という感想が見られた。先行研究には、留学生が日本で働きたい理由に、興味や適性以外の部分があることも指摘されていたが(園田・俵田 2014)、本プログラムの受講生は、キャリア発達を通して、日本にいるから日本で働きたいという考え方から一步踏み出してキャリアを捉えられるようになったことが分かる。また、キャリア発達における自己理解に関しても、「自分で見えていなかった自分が見えるようになった」や「自分のことをよりうまく把握できるようになった」等、自分についてより深いレベルでの認識ができるようになり、「諦めないことを学んだ」、「自分が変わった。最初の一步を踏み出せた」等、自己の成長に関する効果も見られたことから、プログラムを通してキャリア発達の過程が前進したことも示唆された。

日本語学習の要素においては、「話す機会も聞く機会もたくさんあって、自分の意見をまとめて書く時もあるって、日本語レベルが上手になった」という自身の日本語レベルに関する効果、「考えや意見は伝えられなければ意味がないので、伝え方を練習しないといけない」、「自分のことを文字でアピールするのが初めてだったので、自分のことを自分すら分からなければ、他の人に伝えることはできない」という日本語の伝え方に関する効果が見られた。

文化に関しては、「普段の生活の中で人に会った時の挨拶からマナーを学ぼうと思う」という行動に表現される文化の部分や、「どんなところでどんなことをしても、自分らしく生きていく。それがこの授業での最も大切な収穫」、「(この授業の内容は) 将来どこにいても使えると思う」といった文化や場所を超えての自己に対する肯定感、そして、「日本と母国のかけ橋になりたい」といった両文化への愛着が見られたことから、本プログラムに文化を核として置いたことが効果的だったことが示唆された。

最後に、本プログラムを授業として提供したことに関して、「授業の課題だったので、ようやく自分の事を考えられる時間が取れた」、「みんなが友だちになって、一緒に相談したり、話し合ったりしてよかった」という意見があり、比較的長期にわたるプログラムであるにも関わらず、多くの学生が全回出席していることから、授業を活用したからこそ本プログラムが効果を発したと言えるだろう。

## 6. おわりに

多様な背景と経験を持つ留学生にとって、留学生特有のニーズを考慮したキャリア支援を提供することは、留学生が増加している我が国の教育機関において大変重要な課題である。受講生が自身の興味や現状だけにとらわれず、キャリアを「人生」として捉えられるようになったことは、本プログラムの大きな効果である。全15回は、キャリア支援プログラムとしては比較的長いと思われたが、授業としてプログラムを提供したため、多くの学生が最後まで受講し、また、授業の課題だったからこそ、普段は見過ごしてしまうような自分自身についてや自身のキャリアについて考える時間をとり、それらに真正面から向き合った。今回は受講者の最終レポートからプログラムを検証したが、今後は質問紙等を利用してさらなる検証を行い、プログラム改善につなげていく必要がある。

## 参考文献

- 株式会社ディスコ (2014) 『「外国人留学生の採用に関する企業調査」アンケート結果』  
園田智子・俵山雄司 (2014) 「留学生の就職活動とキャリアに関する意識調査—群馬大学留学生基本調査(2)からの報告—」『群馬大学国際教育・研究センター論集』13巻: 27-39  
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—高度

外国人材の活用と定着— 『留学生教育』 15巻：27-34

徳永英子 (2013) 「外国人留学生の就職・採用に関する研究—留学生の就職活動に対する  
“戸惑い” から考察—」 『Works Review』 8巻

日本学生支援機構 (2013a) 『平成24年度外国人留学生在籍状況調査結果』

日本学生支援機構 (2013b) 『外国人留学生のための就活ガイド2014』

日本学生支援機構 (2014a) 『平成25年度私費外国人留学生生活実態調査 概要』

日本学生支援機構 (2014b) 『外国人留学生のための就活ガイド2015』

日本学生支援機構 (2015) 『平成25年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果』

野澤和世・石川和美・岩下恵子・柳本新二・末松和子 (2009) 『外国人留学生のための日  
本就職オールガイド』 凡人社

法務省入国管理局 (2014) 『平成25年における留学生の日本企業等への就職状況について』

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』  
54巻：29-36

文部科学省 (2008) 「『留学生30万人計画』 骨子の策定について」 [http://www.mext.go.jp/  
b\\_menu/houdou/20/07/08080109.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/20/07/08080109.htm)

柳本新二 (2012) 『内定を勝ち取るための51カ条』 日経BPマーケティング

労働政策研究・研修機構 (2002) 『VPI職業興味検査第3版手引き』 日本文化科学社

Persons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton Mifflin.

Richard, G. V. (2005). International best practice in career development: review of the  
literature. *International Journal for Education and Vocational Guidance*, 5, 189-201.

Savickas, M. L. & Hartung, P. J. (2012). *My career story: An autobiographical workbook  
for life-career success*. <http://www.vocopher.com>