

## 実践報告

# 外国人留学生のインターンシップ参加を通じたキャリア探索

横須賀 柳子<sup>A</sup>

## Career exploration during internship of non-Japanese undergraduate students

Ryuko YOKOSUKA<sup>A</sup>

**Abstract:** This study examines the career exploration of non-Japanese undergraduate students during the internship experience in Japanese enterprises in order to ascertain abilities a university education should, of necessity, provide the non-Japanese student for global human resource development. First, the author analyzed change in choice of occupation before and after internship of both non-Japanese and Japanese students; second, the author explored the similarities and differences between non-Japanese students and Japanese students with respect to factors affecting change in career choice. Taking a case study approach, a semi-structured interview between student and researcher was conducted based on a daily journal written by the intern during the internship experience. Results suggest that non-Japanese and Japanese interns experienced four different types of possible change in career choice. The study also indicates that differences in how the interns arrived at their career decisions could be attributed to: 1) information quantity and quality on the Japanese enterprises, 2) development of human relations, 3) the existence (or lack thereof) of a role-model in the workplace, and 4) student communicative ability in Japanese.

**Keywords:** career exploration, internship, Japanese enterprises, choice of occupation

### 1. はじめに

#### 1.1 研究の背景と目的

近年の若年者の職業観の希薄化を背景に、日本の大学にはキャリア教育が義務化され、就職前に社会的・職業的自立を図るために必要な能力をもった人材の育成が求められている。キャリア教育には産業界との協働が不可欠であるが、最近、企業でのビジネス実践によるキャリア探索の機会としてインターンシップが注目されてきている。

産業界においては、企業のグローバル経営の進展に伴って、グローバル人材のニーズが高まっており、外国人社員予備軍である留学生の活躍も期待されているところである。しかしながら、7割の学部留学生が日本での就職を希望しているのに比べて、実際に就職できたのは3割弱にとどまっているのが現状である(経済産業省、2016)。

文部科学省・厚生労働省・経済産業省(2014)は、日本人学生だけではなく外国人留学生も視野に入れ、インターンシップのより一層の推進・普及を図ろうとしてはいるが、学生たちがインターンシップを通して、実際にどのようにキャリア探

索をするのかについては、まだ十分に解明されたとは言えない。

そこで、本稿では、大学と実社会の紐帯としての機能をもつインターンシップに焦点を当て、参加した留学生のキャリア探索の実態を日本人大学生と比較しながら明らかにする。

#### 1.2 先行研究

「キャリア」は、これまで心理学、経営学、教育学、社会学などさまざまな分野において研究されてきた。キャリア研究の代表者である Super(1976)は、「キャリア」を単に「職業」(vocation)としてではなく、個人の生涯にわたる人生コースの中で捉え、個人によって果たされる他の社会的役割との連鎖と複合体であると考えた。Superのキャリア発達理論の中核には自己概念(self-concept)が据えられているが、これを発展させた Savickas(2011)は青年期の進路探索におけるタスクとして、次の3段階を経ることを指摘した。それは、①将来の職業的役割の中での自己概念を明確化する、②代替選択肢の比較や特定の職業を選択する、③選択を実行するための具体的な行動をとるという段階である。

<sup>A</sup> 国士舘大学政経学部

このことから、インターンシップは大学生に「職業人」という新たな疑似的役割を付与し、自己概念の形成—修正—実現という局面を含有するキャリア探索行動であると捉えることができる。

経営学の領域での研究を集約した竹内・竹内(2010, p. 87)は、「キャリア探索」を「求職者のキャリアに対する情報収集行動」として定義する。また、その下位次元には、自己理解を目的とした「自己キャリア探索行動」と、職業、業界、企業理解を目的とした「環境キャリア探索行動」があるとしている。

職業発達理論でのキャリア探索が自己と環境に関する情報収集を伴う行為であるという認識は、人間生涯全般の発達のアプローチに立脚したGrotevant(1987)による「アイデンティティ探究」の定義にも共通して表れている。Grotevantは、アイデンティティを動的なものとして捉え、「重要な人生の選択についての決断において、自己や自己を取り巻く環境に関する情報を引き出すための問題解決行動」(p. 204, 邦訳筆者)であると指摘した。

つまり、大学生によるキャリア探索は、自己と環境に関する情報を収集しつつ、他者や社会とつながる自分が何者であり、未来に向けて何者になるかとするのかを問いかける人生の一過程であるといえる。

過去から現在までの成長過程で、自身が所属する社会集団の成員として必要な規範、価値意識、行動様式を身に付けた、すなわち社会化した学生には、就職後、「組織社会化(organizational socialization)」(Van Maanen & Shine 1979)と呼ばれる職業領域内での社会化の課題が待ち受けている。

新規参加者の適応は組織に参加する前の「予期的社会化(anticipatory socialization)」の段階から始まっており、入社前に形成された価値観、態度、期待が、入社後の組織社会化に影響をもたらすといった知見がある(Feldman, 1976)。就職後に受ける現実ショックの緩和策として、就職前にネガティブな側面も含めた現実を知らせ(「現実的職務予告(realistic job preview)」)、仕事に対する過大な期待の抑制を図ることで、離転職率を低減する効果があることも検証されてきた(Wanous, 1992)。

新卒予定者が自発的に情報収集をし、自己変革を呼び起こすような「プロアクティブ行動」をとることの重要性は、大学生の就職活動に関する調

査を実施した竹内(2012)や高崎・中原(2016)などで明らかにされている。高村(1997)は面接した大学生の30ケース中5ケースで、就職活動前後の職業選択が変わったことを報告している。

しかし、採用選考に入った段階の就職活動では、通常、学生が企業現場に入り込んでビジネス実践を体験することはない。また、選考においては、企業、学生の双方が、互いにとって望ましい情報を与えようと努めるのが通例ではないだろうか。よって、就職活動前の予期的社会化の段階で、学生が自身の直接的体験から企業の現実を知り、相互に良悪両面を含む情報を交換できるインターンシップは、「現実的職務予告」ともなり得るキャリア探索の機会だといえる。

インターンシップ経験を通じた学習成果としては、次のようなものが挙げられている。たとえば、社会経験を通じた自分の能力不足の発見、社会人や希望業種の実情の知識、今後の学生生活の目標の明確化(亀野, 2011)、適性・適職への気付きや手掛かりを掴めた成長感、業界・企業研究の進展、就職活動への動機付け(ディスコ, 2015)などである。しかしながら、これらの研究の多くが定量調査によって実践後の評価を示すにとどまっており、実習中のキャリア探索行動やそれが職業選択にどのように結びついたのかについての詳細な分析はなされていない。

また、従来の研究の大半は、日本人学生を対象としており、留学生についての検討が十分ではない。留学生のインターンシップ経験に関しては、日本語能力(アブドゥハン, 2011)やアイデンティティ変容(横須賀, 2015)の視点からの考察も散見されるが、これらは対象を留学生のみに限っているため、日本人学生と留学生とのキャリア探索行動の異同は明らかになっていない。

個人に内在する自己概念が社会文化的文脈に密着したものであるとすれば、参加する労働市場と同じ文化環境で生きてきた日本人学生と、異文化を背景にもつ留学生には、探索のあり方に違いがあるのではないかと推測される。そこで、本研究では留学生、日本人学生両者のキャリアに関わる現象をありのままに捉え、グローバル人材として必要な素地について、深い理解を追究していく。

## 2. 研究概要

### 2.1 研究協力者

本研究の協力者は、東京都内の私立大学に在籍する学部3年生(調査実施当時)、日本人学生7

名、外国人留学生7名である。表1に属性を示した通り、大学のキャリア関連部署が夏季休暇中（8月、9月）に主催するインターンシップ・プログラムに参加した[1]。例年、留学生の参加が少なく、日本人学生と同数にするには、複数の調査実施年度を要した。

対象留学生は当大学入学前に日本語学校で約1年の学習歴を経ているため、滞日年数は約4年であった。7名全員が「日本語能力試験」（国際交流基金・日本国際教育支援協会主催）で最上級と認定されている「N1」を取得しており、上級レベルの日本語能力を保持している。また、全員の学生が卒業後に日本で就職することを希望していた。

表1 研究協力者

研究協力者	性別	学部	出身	実施年度	実質労働日数	インターンシップ・タイプ	実習先企業	社	
留学生	F1	男性	社会	韓国	2012年	10日	企画プロジェクト	医療品製造販売	A
	F2	女性	社会	中国	2014年	10日	企画プロジェクト	医療品製造販売	A
	F3	女性	社会	韓国	2012年	10日	企画プロジェクト	教育研修	B
	F4	女性	社会	中国	2012年	10日	周辺業務	教育研修	C
	F5	女性	社会	中国	2012年	3日	講義	金融	D
	F6	女性	理工	中国	2013年	10日	中核業務	金属部品製造	E
	F7	男性	理工	中国	2013年	10日	中核業務	建設	F
日本人学生	J1	男性	社会	日本	2014年	10日	企画プロジェクト	教育研修	G
	J2	男性	社会	日本	2014年	10日	周辺業務	自動車ディーラー	H
	J3	男性	社会	日本	2014年	10日	周辺業務	市役所	I
	J4	男性	社会	日本	2014年	3日	周辺業務	スーパー	J
	J5	女性	社会	日本	2014年	10日	周辺業務・企画	区役所	K
	J6	女性	社会	日本	2014年	10日	周辺業務	教育研修	C
	J7	女性	社会	日本	2014年	5日	講義	金融	L

本研究でみられたインターンシップ・タイプは、「企画プロジェクト型」、「中核業務型」、「周辺業務型」、「講義型」の4種に分けられた。

「企画プロジェクト型」は、あるテーマについて企画立案し、プレゼンテーションをするといったタイプである。他大学の学生と混成でのチーム協働プロジェクトであることが多い。「中核業務型」は、正社員とほぼ同様の業務に携わるもの、「周辺業務型」は、パート・アルバイトなどの非正社員と同様の業務を遂行するものである。「講義型」は主に、その業界や企業の業務内容などについて講座式で説明を受けるものである。

## 2.2 研究方法

分析に使用したデータは、①キャリア関連部署から課題として出された実習日誌、②実習報告書、筆者が実習前に実施した質問紙調査（属性、参加理由、達成目標、気がかりなこと、キャリア・ビジョンなどに関する質問）の記述データと、③それらを基に実習後に筆者が実施した半構

造化面接（1人当たり約90分）の文字化データである。この他、学生が実習で使用した資料や、筆者による事前オリエンテーションや事後報告会での観察メモ[2]、企業経営者および実習担当者へのインタビューを補助資料として用いる。

## 2.3 分析方法

まず、複数のパーソナル・ドキュメントから、協力者が希望する業種・職種の選択に関わる言説を抽出し[3]、キャリア選択のあり方がインターンシップ参加の前後で、どのように変化するかを分析した。企業・団体の業種は自己を取り巻く環境、職種は個人の自己概念を直接反映したもの（性格特徴、興味・関心、能力・適性など）とみなした。

次に、実習でのキャリア探索の様態に、その特徴を示すラベルを付けた。

最後に、日本人学生と留学生が業種・職種を探索する過程での共通点・相違点を抽出し、その要因について分析、考察した。

## 3. 結果と考察

### 3.1 インターンシップ参加前後のキャリア選択

分析の結果、本研究協力者には多様なキャリア選択のあり方があることが明らかになった。国籍の別を問わず、共通して見出された業種・職種選択までのキャリア探索の過程を表すと図1のようになる。

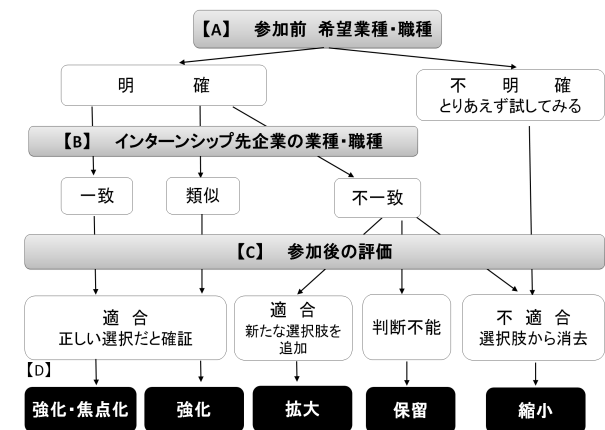


図1 キャリア探索による業種・職種選択の過程

まず、インターンシップに参加する前に、希望する業種、職種が明確であったかどうかはその後の選択の過程と様態を分けた【A】。参加前から、明確な希望をもっていた学生にとっては、それとインターンシップ先での業種や職種が一致する

か、類似するか、あるいは一致しないかが次の選択に関わった【B】。参加前の段階で、希望の業種・職種があり、実習先のものとも一致する場合は、実習が自己指針の妥当性を検証する機会となった。ただし、参加前の希望業種・職種の数は必ずしも一つとは限らず、複数の可能性を抱いていた者もいた。明確な希望がない学生の場合は、とりあえず、ビジネス体験をすることを第一義的な目的として参加を決めていた。

実習先企業の業種については、大学キャリア関連部署によって用意された企業・団体から学生が選択し、第1希望、第2希望、第3希望まで提出した後、書類、面接審査によって決定された。よって、自身の希望する業種が明確にあっても、それが用意されていない場合や、成績いかんでは必ずしも希望通りとならない可能性もあった。特に、外国人留学生の受け入れについては、対応しないという企業もあり、希望する業種と異なる企業での実習を余儀なくされるケースも少なくない。

当大学でのインターンシップは、毎年300名近くの応募者の中から選考され、最終的に約100名の学生が参加する。中には、例年人気のある企業・団体もあり、厳しい競争を勝ち抜かなければ希望通りにならない場合もある。

職種の選択については、企業・団体が準備する実習タイプと内容に関連していた。例えば、「企画プロジェクト型」の実習であれば、職種としては、企画職にほぼ一致するであろうし、作成した企画書を疑似的営業社員として商談やプレゼンテーションをするといったタスクが加われば、営業職にもかかわってくる。よって、職種に関しても、まず実習先企業を選択する段階で、明確な希望をもっているか否かが参加後の評価に作用することとなった。

ただし、参加する企業で、どの実習タイプの課題が準備されているか、さらにその内容の詳細に関しては、学生たちは情報をほとんどもっていなかった。先輩による過去の記録などから実習内容におおよその予測をつけたとしても、実際に与えられる職務は年度や個人によって異なることもあった。

次の段階は、実習を経た後、体験した業種・職種を評価するときである【C】。自身の適性・能力・関心・興味などとの適合の度合いから判断が下される【D】。参加前に希望していた業種・職種と実習先企業が一致または類似しており、体験を通して得られた認知的・感情的結果が自身の適性

と「適合」していれば、それは正しい選択だという確証が得られ、決定意思が「強化」される。特に、自身の希望と体験との適合の度合いが非常に高く、他の選択肢は考えられないほどのゆるぎない選択決定は、「強化」をさらに「焦点化」した様態となった。

反対に、参加前の段階で明確な希望を抱いていたものの、実習先企業での業種・職種がそれと一致しなかった場合は、実習体験と自身の適性や興味との適合の度合いによって、「拡大」、「保留」、「縮小」、の3種の様態に分かれた。

1つ目は、参加前に絞り込んでいた範囲に新しい選択肢を追加した「拡大」である。明確なビジョンがありながら、何らかの理由で希望とは一致しない業種・職種の企業に参加することになったが、実習を試みたら意外にも自分に合っていたといった新たな発見のケースである。

2つ目は、希望の業種・職種とは異なる実習にとりあえず参加したものの、自分の適性や能力を図るほどの体験はできず（「判断不能」）、選択に迷って意思決定が困難となった「保留」である。

3つ目は、希望と実習先の業種・職種が一致しなかったばかりでなく、実習体験と自己の認知・感情も「不適合」と評価したため、選択肢から当該業種・職種を消去した「縮小」である。

最後は、特に明確な希望もなく、とりあえず参加してみたが、実習体験も自分に合わなかった（「不適合」）ため、選択肢を「縮小」したケースである。

以上のように、学生のキャリア探索はインターンシップ参加前から参加後までの全過程におけるあらゆる時点でなされたと考えられる。また、参加後にみられた変容パターンは多様であり、その意義は個人によって異なるが、いずれのパターンにおいても変容が生じたことから、インターンシップでの経験が自覚的なキャリア探索を促したといえるのではないだろうか。

次項では、このプロセスのうち、特に実習先企業が決定した後のキャリア探索について詳述していく。

### 3.2 留学生・日本人学生によるキャリア選択の様相

参加前後のキャリア選択の過程を留学生と日本人学生に分けて分析したところ、業種については表2、職種については表3のような結果になった。

まず、業種の選択についてみると、留学生

表2 業種選択の様態

研究協力者	参加前希望業種	一致度	インターン先企業業界	参加後評価	選択パターン
留学生	F1 医療機器関連	一致	医療品製造販売	適合	強化
	F2 金融	不一致	医療品製造販売	適合	拡大
	F3 広告代理店/マスコミ	不一致	教育研修	適合	拡大
	F4 不明	不明	教育研修	不適合	縮小
	F5 金融/監査法人	一致	金融 地方銀行	適合	強化
	F6 IT 関連製品製造業	類似	金属部品製造	不適合	縮小
	F7 電気製品製造業/電子情報系	不一致	建設	不適合	縮小
日本人学生	J1 金融(都市銀行) / (業種を問わず) 大企業	不一致	教育研修	不適合	縮小
	J2 自動車メーカー/住宅メーカー/保険	類似	自動車ディーラー	不適合	縮小
	J3 地方市役所	一致	地方市役所・企画課	適合	強化・焦点化
	J4 自転車部品メーカー/乳製品メーカー	不一致	スーパー	不適合	縮小
	J5 区役所/地方市役所	一致	区市役所・人事課	適合	強化・焦点化
	J6 旅行	不一致	教育研修	不適合	縮小
	J7 金融(都市銀行)	一致	金融	適合	強化・焦点化

表3 職種選択の様態

研究協力者	参加前希望職種	一致度	実習型(主な業務)	参加後評価	選択パターン
留学生	F1 営業/企画	一致	企画プロジェクト(営業同行・商品企画・プレゼン)	適合	強化・焦点化
	F2 コンサルティング/企画	一致	企画プロジェクト(営業同行・商品企画・プレゼン)	適合	強化・焦点化
	F3 広報/企画	一致	企画プロジェクト(営業同行・商品企画・プレゼン)	適合	強化・焦点化
	F4 不明	不明	周辺業務(学校事務補助)	不適合	縮小
	F5 コンサルティング/会計士	一致	講義(金融・マナー講座)	適合	強化・焦点化
	F6 技術	一致	中核業務(品質検査実験・プレゼン)	適合	強化・焦点化
	F7 プログラマー/SE	不一致	中核業務(技術検査)	判断不能	保留
日本人学生	J1 営業	一致	企画プロジェクト(営業同行・商品企画・プレゼン)	適合	強化・焦点化
	J2 営業	一致	企画プロジェクト(営業同行・周辺業務)	適合	強化・焦点化
	J3 事務	一致	周辺業務(企画関連事務)	適合	強化・焦点化
	J4 営業	一致	周辺業務(販売補助)	不適合	縮小
	J5 事務(少子高齢化対策)	類似	周辺業務(人事関連事務)	適合	強化・焦点化
	J6 旅行代理事務	不一致	周辺業務(学校事務補助)	不適合	縮小
	J7 ロビーマネージャー	一致	講義(金融・マナー講座・営業同行)	適合	強化・焦点化

は、「強化」のパターンをみせた者が2名、「拡大」が2名、「縮小」が3名であった。一方、日本人学生は「強化・焦点化」が3名、「縮小」が4名であった。

次に、職種の選択をみてみると、留学生は「強化・焦点化」が5名、「縮小」が1名、「保留」1名であった。一方、日本人学生は「強化・焦点化」が5名、「縮小」が2名であった。

全体的な傾向として、日本人学生の方が留学生より、インターンシップ参加後に業種選択の意思が「強化」し、さらにその決心の度合いが強く「焦点化」した者が多いことが明らかになった。逆に、日本人学生にはみられず、留学生にのみあらわれたのは、参加前に絞り込んでいた選択肢が「拡大」したパターンである。

選択幅を「縮小」したパターンは、日本人学生、留学生ともにみられたが、参加前に日本人学生が多様な代替選択肢を備えていた上での絞り込みだったのに対し、留学生は1つあるいは類似した種類の選択肢しかもっておらず、数少ない選択肢からの消去か、もともと希望さえもってなかった者による消去であった。

職種の選択については、業種選択ほど留学生と日本人学生の国籍による差はみられなかった。

### 3.3 留学生・日本人学生によるキャリア探索の相違

留学生と日本人学生のキャリア探索の違いを生起した主な要因を分析したところ、1) 参加前にもっていた情報量、実習に求める情報の内容、2)

人間関係構築の仕方、3) ロール・モデルの存在、4) 職業的自己概念の確立の仕方の4点において特徴があることが判明した。本節では、さらに詳細な事例を挙げながら、それぞれのキャリア探索について検討していく[4]。

### 3.3.1 企業・団体に関する情報

#### 1) 日本人学生のもつ予備情報量 - J2、J3、J4 -

日本人と留学生との相違点の1つは、日本人学生が参加前から得ている企業・団体に関する情報量である。

たとえば、J2 は自動車メーカーでの営業職を希望し、メーカーではないが自動車ディーラーで営業同行や店舗での来客対応などを経験した学生である。彼は、自動車関連業界の企業をインターンシップ先に選んだ理由を次のように語った。

「自分が自動車が好きっていうのと、後は正直なところというか、家族が結構、自動車業界が多いので何となくなんですけど、結構、自動車業界に何ていうんですかね。近いものを感じるというか。イメージしやすい仕事で。」

両親ともに自動車部品メーカーに勤務し、祖父が自動車部品販売業を営んでいた影響もあり、家庭内での話題や父と視聴するテレビ番組も自動車に関するものが多かったという。

企業名や車種名を具体的に挙げながら、自動車業界内でのメーカーとディーラーの違いや企業ごとの特徴などを説明する。本来は「大衆車を扱う」某メーカーが好きなのだが、インターンの募集がなかったために、同系列のディーラーであるH社にしたという。

インターネットで調べたり、先輩から聞いたりした情報では、ディーラーのイメージは「(情報を) 鵜呑みにはしていなかったけど、飛び込み営業をかけてきつい仕事」という認識であったが、実際は支店や店長によっても違うことを知った。インターン生に見せる営業同行は新規開拓のような厳しい顧客相手ではないことを差し引いて考えても、自動車ディーラーは自分に合わないと思い、実習後はH社を選択肢から消去することにしたのである。

J2 がもつ情報の多さは、自動車業界に限らなかった。「(就職活動は)自動車業界一本に絞ってるわけではなくて、単価の高いものを営業をしたいなっていうふうに思ってます。」と、「(売上) 単価の高いもの」を基準として、住宅メーカー、保険、自動車メーカーといった他の業種の代替選択肢も優先順位をつけて複数用意し、情報収集を

怠っていなかった。

J2 と同様に J4 も複数の希望業種・職種を具体的に挙げた1人であった。彼は「自転車部品メーカーの営業、乳製品メーカーの商品開発企画か、大企業ではなくて中小企業」を希望する。その理由を尋ねると、自転車は両親自身が興味をもっていたため、幼少の頃から「親はほんと自転車だけは惜しみなく与えてくれた」もので、成人祝いにも高価なロードバイクを買ってもらったと言う。

乳製品メーカーを希望した理由については、特定ブランドの濃厚な牛乳が好きだったことや、学内の企業説明会で、その企業の牛乳が高級アイスクリームの原料として使われる世界で3社しかない乳業会社のうちの1社だと聞いたからだと言った。

実習先のスーパーでの周辺業務体験では、中小規模でも優良な企業があることを認識したが、通常のアルバイトで経験済みのスーパーでの販売職は、自身の興味に不適合と判断し、選択肢から消去した。

出身地の市役所への就職を希望し、公務員試験の勉強に励む J3 は、両親ともに公務員をしていること、祖父が市議会議員であることから、生育環境の中で築かれた公務員についての明確なイメージをもっていた。しかも、両親は自身と同じ大学の出身者であり、実習先の市役所の現職市長も同校出身であった。J3 の身近にいる他者たちの人生コースの軌跡は、J3 自身が将来たどるだろう経路のビジョンに重なり、公務員になるという意味決定をより確かなものにしていった。

同じく地方公務員を志望する J5 は、小学校時代に出身地の市役所が主催する生涯教育のイベントに参加したことを契機に、区市役所に就職したいと思うようになった。実習先の区役所では、職員採用に関わる人事課に配属され、業務では自己の適性を見出したため、その意思はさらに強まった。

このように、日本人学生の業界や企業に関する情報は、幼少期から両親などの身近な他者と共有する育成環境の中で見聞きしたり、自身の直接的な体験から得たりしたもので、その蓄積量が極めて多いことがわかる。それはまた、好感を伴った興味関心に基づく職種の選択にも結び付いていたのである。

日本人学生が希望する業種・職種の理由が具体性を帯びていること、多種多様な代替選択肢が準備されていること、また、インターネットや先輩などから得た間接情報を客観的に評価しているこ

となどから、収集した情報は量が多いばかりではなく、その内容が深いこともうかがえる。

## 2) 留学生の情報量と内容 -F1、F2、F3、F7-

一方で、留学生のもつ情報量は少ない。それはまず、留学生によるインターンシップ参加の目的についての記述から読み取れる。実際の体験を通して企業組織や業務のあり方を知る、社会人としての責任をもつ、自己の能力・適性を見極めをするといった目的は、日本人学生によっても留学生によっても共通して挙げられた目的である。

しかし、留学生の記述には、そこに「日本の会社に入って、本当の日本企業の姿を見て」「日本の会社を実感するため」、「日本の会社の環境はどんな環境、自分はその環境には入れるのかそういうことも見たいです」と、「日本の会社」という表現が付加された点で異なった。これらの表現は、彼らのもつ「日本社会」での企業情報が多くないことを示唆している。情報量の少なさによって、日本人学生が備えていたような代替選択肢もなく、相対的な評価も難しいため、限定された情報による絶対的な判断で業種や企業を選択する傾向がみられた。

母国でインテリアデザイン関連の就業経験をもつ F7 は、参加目的について「日本の建物はどうやって建てるのかを知る」と記した。ここには、母国と日本の建物の建築工程には相違があるだろうと推測していることが示唆されている。F7 は、日本の大学では電子情報を専攻しているため、電気製品製造業や電子情報系の業界で、プログラマーか SE として働きたいと希望していた。しかし、理工系留学生を受け入れる数少ない候補企業の中から選んだ実習先は、希望とは一致しない建設業であった。建設業に全く関心がなかったわけでもなかったが、与えられた業務は建物の単純な安全点検であった。結局、実習中に適職判断ができなかったため、職種選択の意思決定は「保留」となり、摸索の状態が続いた。

留学生の情報量の少なさは、業種選択の幅を「拡大」した者がいることにも表れている。F2 は参加前に、金融業界でのコンサルティングまたは企画職を希望していた。しかし、実習先の医療機器メーカーでの企画プロジェクト型のチーム課題を体験したことから、金融業界でなくても企画の仕事はできることを知り、業種の選択幅を拡大したのである。

同様に、F3 も参加前は、広報・企画職に興味があり、広告代理店やマスコミ業界に就職すると決

め込んでいたのだが、教育研修業界で企画立案のチーム協働プロジェクトを経験したことから、広告業界以外でも企画業務ができることに気づき、選択肢を追加したのであった。

留学生と日本人学生との違いは、情報量だけではなく、実習体験に求める情報の内容にも表れていた。留学生はビジネス実践を通して、業種・職種の適性判断をすると同時に、日本の企業で就業できるかどうかの判断の手がかりとなる情報を得ようとしていた。

日本の大学に留学中、第三国であるアメリカにも留学したことのある F1 は、外国人である自分は母語話者ほど流暢に日本語を話せないし、母語の韓国語も日本ではそれほど有益ではないと思ったため、英語を習得した三言語話者として、「日本の学生と差別化をつけたかった」と述べた。F1 の語りには、多言語に精通する自分が就職活動での日本人学生との競争の中で、どのように評価されるのかを知りたいという思いが表れていた。医療機器メーカーでの営業・企画職を希望していた F1 は希望通りの実習体験を通して、日本企業でやっていける自信をつけていた。

このように、日本人学生と留学生との大きな相違は、幼少期からの予期的社会化の段階および就職活動の段階で得ている企業・団体に関する情報量だけではなく、インターンシップ体験から得ようとする情報の内容にもあったのである。

### 3.3.2 人間関係構築

日本人学生と留学生のキャリア探索の相違点の2つ目として、キャリア探索のための情報源となる人間関係の構築が挙げられる。

#### 1) 同じ実習組織内での人間関係 -F4、J6-

日本人学生は、情報源となる人間関係に多様性と緊密性があつた。留学生 F4 と日本人学生 J6 は、異なる年度に同じ旅行業資格教育研修業C社での実習に参加したが、職場での2人の人間関係の構築の仕方には違いがみられた。

留学生の F4 は参加前から希望する業種も職種も明確ではなく、母国の親戚がアパレル工場を営んでいるので、数年後に帰国してその手伝いをするにはできそうだったと漠然とした将来像しか抱いていなかった。実習業務はコピーや書類作成などの単純事務作業で、興味関心を喚起するほどのものでもなく、業種・職種の選択肢を縮小するにとどまった。

参加後のインタビュー時も、「自分が何をやりたいのか分からなくて不安を持っています。でも

自分の興味のあることから自分のやりたいを（ママ）探すのが一番良いかと思つて。洋服と化粧品好きですから、そのような仕事やりたいかなと思つています。」と答えつつも、ヨガのインストラクターを募集する会社の説明会に行くなど、キャリアの方向性が定まらぬまま迷っているようだった。

F4 は、実習中に接触した日本人社員たちの業務支援を「やさしく、温かい」と感じ、また、日本人と中国人とのハーフであるアルバイト職員とは中国語で話をしたが、いずれの人々も F4 にとって確実なキャリア概念を確立するための情報源とはならなかった。

一方、F4 と同じ実習先は、日本人学生の J6 にとっては、偶然にも当年度5月から数カ月、旅行業の「総合業務取扱管理者」という資格取得のためにダブルスクーリングしていた機関であった。実習業務は、前々年度に F4 がしたものと同じ単純な事務補助作業だったため、J6 も自身の興味・関心には適合しないと判断し、教育研修業と事務職は選択肢から消去した。

しかし、実習先の教職員には旅行業界での勤務経験者が多くおり、F4 は本来自分が目指している旅行業に関する情報をふんだんに仕入れることができた。全国平均約10%の合格率という難関に突破して資格取得を果たした J6 を「～ちゃん」と親しく呼んで支援してくれる職員や、昼食をおごってくれる校長など周囲の人々との緊密な人間関係を築くことで、情報収集に成功していた。業界の有力者である校長の推薦で、将来の就職先候補ともなり得る大手旅行会社でのアルバイトまで紹介してもらうに至ったのである。

#### 2) 資格と人脈との連結 -J3、J5、J6、J7、F2、F5-

J6 の「総合業務取扱管理者」のように、将来のキャリアのために資格を取得しようとする志向は、日本人学生、留学生ともに共通してみられた特徴である。

日本人学生の中には、高校時代にすでに簿記やワープロ、情報処理の資格を取得している者も多く、大学ではさらに上級の簿記（J3、J5）やファイナンシャルプランナー（J7）を目指してダブルスクーリングをする学生もいる。留学生もまた簿記・情報処理などの資格を取得する（F2）、公認会計士養成学校にダブルスクールで通う（F5）などしていた。

しかし、留学生の場合は、資格を取得すること自体が目的化されがちなのに対し、日本人学生は

その資格を有効に活用する方法を知っており、人脈と有機的に結びつけることで、将来のキャリア・ビジョンをより強固なものにしていたのである。

#### 3.3.3 ロール・モデルの存在

人とのつながりに関しては、将来の自分のロール・モデルが存在するかどうかという点でも、日本人学生は留学生よりも有利な環境にいた。

第3.3.1項で述べたとおり、自分が希望する仕事と同じ仕事に就いている家族、親戚、先輩などがある学生にはすでにロール・モデルがおり、将来のキャリア像が容易に想像できた。しかし、日常生活の中で身近なロール・モデルが存在しない場合は、インターンシップ先の職場にそれに代わる人物がいるか否かが、キャリアの明確化の成否を分けた。

##### 1) 日本人学生のロール・モデル -J5、J7-

職業人としてのロール・モデルの存在は、就職した先の人生にある結婚や育児を含めたワーク・ライフ・バランスの可否判断にかかわる女子学生にとって、なおさら重要であった。

日本人の女子学生は、職場の中で、仕事と家庭を両立させている先輩女性との接触を積極的にもち、自身の母親の生き方と比較したりしながら、未来の職業人生活を想像しようとしていた。

J5 は区役所人事課での給与関連業務の中で、休業に関する資料を読み、育児休業関連だけでも多様な種類があることを知る。その職場には、ワーク・ライフ・バランスを体現している女性職員も多くおり、実際に産休を取ろうとする女性職員からの電話もあった。ある女性職員が個々のケースに応じて臨機応変に対応している姿を観察し、「個人の技量とか知識とかが大事なんだってのはすごい感じましたね」と、社会的制度に関する知識と対人能力に長けたその人をロール・モデルとした。

信用金庫で社員と営業同行をした J7 は、リスク管理上、女性社員には単独で顧客宅に訪問させないという慣行があることを知る。J7 は内勤の職を望んでいるため、女性単独での営業が許されない規則に反発しているわけではなかったが、今後は女性社員の意欲や女性による営業活動のメリットと危機管理とを折り合わせた良策が生まれればよいと語った。

##### 2) 留学生のロール・モデル -F6-

一方で、留学生の場合は、男性であれ女性であれ、日本社会で働く日本人社員の姿は、厳密には



外国人社員としてのロール・モデルの存在とはなり得なかった。

特に、製造業での技術職を目指す女子留学生 F6 にとって、地方の事務機器メーカー工場では、求めるロール・モデルの存在は皆無だった。品質実験をする実習で F6 は、男性社員たちの手厚い業務・精神支援を受けて技術力を向上させ、また、社会人の生き方に関しても様々な情報を得ることができた。しかし、そこには F6 のモデルは存在せず、女性技術員としての就業の可否判断は、自分の直接的な体験だけが頼りとなった。結局、F6 は機材の重量を負担に感じたことから、実習後は小柄な女性の手にも負える範囲での物を扱う技術職に就きたいと思うようになり、業種の選択幅を縮小したのである。

### 3.3.4 日本語によるコミュニケーション

人的ネットワークの構築や他者からの情報収集を円滑にするには、適切なコミュニケーションとそれを支える言語力が必要である。

#### 1) 日本人学生・留学生共通の問題 -J1、J5、F1-

日本語力の点において、留学生は上級でありながらも母語話者ではないため、不安を抱く者がいた。しかし、コミュニケーション能力に関しては、日本人学生と留学生とは多くの共通した問題点がみられた。

他人の意見を理解し咀嚼しながら自身の意見を即座に構築すること、その意見を洗練された語彙を使って表現し、相手を説得すること、敬語を場面に応じて的確に使い分けること、文章を要約することなどが、国籍を問わずに挙げられた問題である。特に、実習開始時は、日本語母語話者である日本人学生であっても、不安や緊張からうまくコミュニケーションができないといった問題が挙げられた。

J5 は、実習初日から2日間、「極度の緊張をしまして、本当に何もできなかったですよ。質問するのも今いいかなって、結構うかがって、『もっとガンガン来ていいんだよ』って言われたんですけど、躊躇してしまった」と、緊張して過ごした時間を後悔の念とともに振り返っていた。

人前でのプレゼンテーションや非対面の電話で話す際に情意フィルターがかかる経験は、他の日本人学生にも留学生にもあった。

J1 は顧客からの電話を社員に取り次ぐ業務を任せられたとき、「(アルバイトの居酒屋でも電話対応はするが) 変な言い方すると、雑になっちゃうじゃないですか。でも、こういうところは企業なの

で、しっかりとした言葉で使わないといけないので、ちょっと緊張しましたね。普段使わない言葉がやっぱり出てきますね。ま、ちょっと詰まっちゃったかなと。」と述べた。

しかし、いずれの学生も、時が経つにつれて緊張感が解けていく。留学生の F1 も「最初のときは慣れてなくて、みんなと仕事に慣れてなくて、緊張しながらダメだったですけど(ママ)、でも、時間がたつにつれ、言葉に関するそういう問題はなくなってきた。」と語った。

#### 2) 留学生特有の問題 -F2、F3-

非日本語母語話者である留学生の特徴としては、自身のコミュニケーション力不足を言語の問題として認識する点があった。他大学の学生たちと協働で企画プロジェクト課題を遂行した F2 と F3 は、商品開発を立案する討議の中で、自分と日本人学生の間で言語の隔たりを感じた。

たとえば、F3 は「学士力を保証する大学づくり」に取り組むプロジェクト・チームの議論の中で、留学生の視点から述べる自身の意見と、「日本にある大学だから、日本人のための大学を作るべきだ」とする日本人学生の意見との間で対立した。最終的に F3 は、日本の大学での留学生の存在意義について自説を貫き、他の日本人メンバーからも賛同を得られた。F3 が自覚した言語の隔たりは、実は異文化を背景にした個人の価値観の相違なのであった。

留学生が日本語で日本人と思考や価値観を交換するには日常から日本人と語り合うことが必要であるが、「日本人の友人がいない」(F2、F3、F4、F7) という者もいる。日本人との接触機会がない状況では、日本語でのコミュニケーション能力は涵養されないばかりか、人的ネットワークの構築や必要な情報収集をも妨げる原因となり得るだろう。F4 は、インターンシップでの経験からコミュニケーション能力向上の必要性に気づき、「今、就職のこと考えて、友達作ってます。」と述べた。

### 3.3.5 職業的自己概念の確立

これまで述べてきたように、環境の影響を受ける業種選択については、日本人学生と留学生とは異なる特徴がみられたが、職種を選択については、両者にそれほどの差異はみられなかった。

#### 1) 留学生の人生経路の複雑性 -F1、F5、F6、F7-

職種は自己概念に直接かかわるものであり、この点において、留学生には日本留学前の人生経路と経済的自立を伴う留学生活の中で培った自律的

意思決定による自己価値向上への強い志向性がみられた。

本研究協力者の日本人学生は、日本の社会文化内のみでの等質的な教育を背景としているのに対して、留学生は社会文化を越えて来日し、日本語学校を経て大学への入学を果たしている。中には、母国での大学中退者（F1、F5、F6）や就業経験者（F7）もあり、インターンシップに至るまでの背景は一様ではない。

F5 は母国の大学では理系で自動車整備に関する勉強をしていたが、日本でビジネスを学びたいと思ったために中退し、社会科学系の専攻に転向した学生である。志望する公認会計士の資格取得には実務経験が必要とされるため、卒業後は銀行でのコンサルティング業務をしたいと考えていた。実習先の地方銀行での講義を通して、自身の将来に向けてのキャリア選択に間違いがないことを確認した。

F6 も母国の大学を中退し、専門を幼児教育から理系の電子情報に転向した学生である。自分は「ものづくり」や研究が好きだと思ったため、製造業を希望したのであった。

このように、過去において複数の人生コースの岐路に直面し、さらに大学卒業後には就職する国を選択するといった重大な決意が課された留学生たちの進路選択には、その度に最適な選び取り、強化された自己概念による裏付けがあったといえる。

#### 2) 日本人学生の職業的自己概念 - J2、J3 -

一方、豊富な情報による予期的社会化がなされていた日本人学生は、他者が自身の職種選択に関与することで、かえって自律的な自己概念形成に負の影響を与えることもあった。

たとえば、公務員志望の J3 はインターンシップ参加の仕方について「～先生に言われていたんで。」と、他者のアドバイスを聞き入れることでリスクを回避すると同時に、自己を正当化しているように語った。将来も昇進して重要な任務を果たそうとする意欲はなく、「なんか公務員はおとなしくやるものだっていう、先生やら両親とか（が言っている）。」、「今の全体の若者像としては、多分サトラレ世代[5]とか言われてますよね。自分もまあ、ある程度夢があるわけじゃないんですけど、取りあえず、安定した生活したいなああと。とりあえず働くしかないかなあとと思って。」と安定志向を貫く姿勢をみせた。

J3 のキャリア選択には明確性はみえるものの、

それは自らが選び取ったものではなく、両親、教員などの他者の手によって敷かれた点線のルートであり、就職に有利な状況を粛々と固めながら実線につなげていっているような様相を呈していた。

キャリア探索に必要な多くの情報を得られる日本人学生の中にも、このように他律的な学生がいる一方、J2 のように自ら貪欲にキャリアを追求しようとする学生もあり（第3.3.1節）、自己概念の確立については、個人的特徴による差が大きいのではないかと考えられた。

#### 4. まとめ

以上、本稿では、グローバル人材予備軍としての外国人留学生によるインターンシップ参加を通じたキャリア探索の実態について、日本人学生との比較から検証した。

留学生と日本人学生のキャリア探索には共通点も多くみられたが、予期的社会化過程での業界や企業に関する情報量と質、情報源となる人間関係の構築の仕方、職場でのロール・モデルの存在、日本語でのコミュニケーションにおいて相違があることがわかった。自己概念にかかわる職種の選択に関しては、国籍とともに個人差による相違が示唆された。

労働市場の地位競争の中で、外国人としての自己を対等に位置付けるためには、留学生は日本人学生との決定的な格差である情報量と質の不足を補充する努力をしなければならないだろう。日常から日本人との交友関係をもつ、志望業界に関連したアルバイトや社会活動に参加するなどして、言語だけではなく異文化的価値観を学べるような予期的社会化の環境を自主的に整えていく必要がある。

しかし、それはただ単に、就職に有利な情報を仕入れればよいという意味ではない。過去から現在までの連続性の中での自己を見つめ直し、日本社会で生きる覚悟を決めた自分の将来像を見据えた上で、不足している力をつけていこうとする自律性が不可欠となる。

過去において複雑な人生岐路を経験してきた留学生は、自己探索の機会を多く経てきている。本研究では、インターンシップが留学生にとって、職業適性を判断するためだけではなく、直接的な体験から日本社会で職業人となろうとする方向性を見極める好機となることが示唆された。

グローバル人材の素地としては、次の能力の必

要性が指摘できよう。1) コミュニケーションを通して必要な情報を収集し、自己と職業について理解する力、2) 異質で多様な価値観をもった人間との関係を構築し、自他を理解する力、3) 将来を自律的に設計し、複数の選択肢から選び取れる意思決定力である。

しかしながら、自己と他者の価値観の相違をうまく調整付ける力は、留学生だけに求められるものではないのかもしれない。第3.3.4-2) 節の事例で示した日本人学生の価値観は、チームメイトの留学生 F3 との接触によって変容したのだが、単一の文化的思考に偏りがちな視野を拡大させる努力は、組織のマジョリティ構成員となる日本人側にも求められているのではないだろうか。

企業のダイバーシティ経営が活性化している昨今、留学生は複数言語・文化に精通しているため、グローバル企業で有用される能力も備えている。彼らを単に「日本人の価値観が通用しない」というだけで活用しない手はないのだ。留学生、日本人学生ともにグローバル人材として育成するためには、橋田 (2014) が指摘する通り、大学においても「学生が多様性の尊重を学び、日常的な態度として身に付ける機会を提供すべき」 (p. 4) であろう。

大学と企業には今後、キャリア教育体制のさらなる充実化が期待される。大学機関には、学生たちの参加前の希望業種・職種の明確性の度合いや多様な参加動機に対応できるような受け入れ企業の開拓、企業側には実習タイプや業務内容の検討、実習生の性別や国籍を問わない受け入れ体制の整備など、今後も多くの課題が残されている。

## 注

- [1] 対象大学機関の概要は、匿名性を確保するために割愛する。このインターンシップ・プログラムは大学独自で実施され、キャリア関連部署が主催するもので、参加した学生が所属学部にて自己申請をし、認められれば、学部指定の科目名で2単位の認定がなされるカリキュラムとなっている。
- [2] 当プログラムでは、事前教育として「マナー講座」、「身だしなみ講座」、キャリア部署職員や受け入れ企業社員数名がインターンシップの心構えなどについて、参加者全員に向けて話をする「事前オリエンテーション」が行われた。事後教育としては、参加者執筆による「報告書」作成と、受け入れ企業社員

を招いて学生全員が口頭発表をする「成果報告会」が実施された。「成果報告会」は全体会后、学生と企業担当者 (各約8名) のグループに分かれて行われた。筆者はこのうち「事前オリエンテーション」と「成果報告会」を観察した。

- [3] 日本の企業には新卒者を職種別で採用する慣行がなく、特殊技能を専門とする学生以外は職種未定のまま一括一律で採用されることが一般的である。希望の職種と入社後に人事配置される職種が一致しないケースも少なくない。これに準じて、インターンシップもまた職種上の技能訓練を目的としているわけではないことから、業種・職種の両方について検討することにした。
- [4] 本文の文章中に協力者による言説を引用する場合は原文のまま「 」で示す。留学生による日本語の誤用は正さずにそのまま「ママ」と記述する。
- [5] 「さとり世代」とは、現実的な将来を見通して悟ったようになり、無駄な努力や衝突を避け、過度に期待や夢を持たずに、浪費をしないで合理的に行動するような現代の若者気質のことである (朝日新聞社)。

## 引用・参考文献

- 1) 経済産業省.(2016).若手外国人材から見た日本企業の特徴が明らかになりましたー「内なる国際化」研究会で対応策を議論しますー. <http://www.meti.go.jp/press/2015/02/20160205003/20160205003.pdf> (2016年11月25日参照)
- 2) 文部科学省, 厚生労働省, 経済産業省.(2014).インターンシップの推進に当たっての基本的考え方. [http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/afieldfile/2014/04/18/1346604\\_01.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2014/04/18/1346604_01.pdf) (2016年11月25日参照)
- 3) Super, D. E.. (1986).Life-career roles: Self-realization in work and leisure. In Hall, D. T. (ed.), *Career development in organizations* (pp. 95-119). San Francisco: Jossey-Bass.
- 4) Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. Washington DC: American Psychological Association.
- 5) 竹内倫和, 竹内規彦.(2010). 新規参入者の就職活動プロセスに関する実証的研究. 日本労働研究雑誌52(2), 85-98.

- 6) Grotevant, H. D. (1987). Toward a process model of identity formation, *Journal of adolescent research*, 2(3), 203-222.
- 7) Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior*, 1, 209-264.
- 8) Feldman, D. C. (1976). A contingency theory of socialization. *Administrative Science Quarterly*, 21, 433-452.
- 9) Wanous, J. P. (1992). *Organizational entry: Recruitment, selection, orientation, and socialization of newcomers* (2nd ed.). Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- 10) 竹内倫和.(2012). 新規学卒就職者の組織適応プロセス：職務探索行動研究と組織社会化研究の統合の視点から. 学習院大学経済論集, 49(3), 143-160.
- 11) 高崎美佐, 中原淳.(2016). 大学在学中の「職」に関わる行動と就職活動に関する調査報告書. <http://www.dentsu-ikueikai.or.jp/transmission/investigation/result/> (2016年12月20日参照)
- 12) 高村和代.(1997). 課題探求時におけるアイデンティティの変容プロセスについて. 教育心理学研究, 45(3), 243-253.
- 13) 亀野淳.(2011). インターンシップ参加学生の事後満足度と企業の学生評価の関連性に関する研究－北海道大学の事例をもとに－. 日本インターンシップ学会年報, 14, 1-8.
- 14) ディスコ.(2015). 2016年度日経就職ナビ就職活動モニター特別調査レポート. インターンシップに関する調査. [http://www.disc.co.jp/uploads/2015/04/internship2016\\_01.pdf](http://www.disc.co.jp/uploads/2015/04/internship2016_01.pdf)
- 15) アブドゥハン恭子.(2011). 学生から見た企業文化におけるコミュニケーション－インターンシップに関するアンケートと聞き取り調査から－. 第13回専門日本語教育学会研究討論会誌, 19-20.
- 16) 横須賀柳子.(2015). 職業探索段階の留学生によるアイデンティティ変容－日本企業でのインターンシップ参加者の事例から－. 言語教育研究, 5, 59-77
- 17) 橋田力.(2014). 問題提起 日本におけるグローバル人材像の構築－グローバル人材像は、はたしてグローバルなのか?－. グローバル人材育成教育研究, 1(1), 1-6.
- 18) 朝日新聞社：知恵蔵2015コトバンク. <https://kotobank.jp/word/%E3%81%95%E3%81>

%A8E3%82%8A%E4%B8%96%E4%BB%A3-189547 (2016年12月20日参照)

受付日2016年12月27日、受理日2017年3月24日