

■ 論 文

外国人留学生の「キャリア発達プロセス」研究の課題と展望

——キャリア・トランジション論および4Sシステムの観点から——

阿部（董） 夢*

Challenges and prospects of research on the “career development process” of foreign students:
From the perspective of career transition theory and 4s System

ABE (TOH) Yume

キーワード：外国人留学生, キャリア発達プロセス, キャリア・トランジション, 4S システム
Foreign students, career development process, career transition theory, 4s System

1. 研究の背景と目的

1.1. 研究の背景

『留学生30万人計画』¹⁾（以下、『30万人計画』）の数値目標が2019年に達成されたことにより（日本学生支援機構, 2020）, 岸田総理は「第6回教育未来創造会議」²⁾において, 2033年までに外国人留学生（以下, 留学生³⁾）の受け入れを40万人にまで拡大することを提言した。この『留学生40万人計画』の実現に向けて, 留学生受け入れの教育環境整備や国内大学の国際化, 企業への就職円滑化の促進などの目標が掲げられた。しかし, 留学生の国内就職や定着は依然として大きな課題として残されており, また具体的な対策案も発表されていない。

留学生は, 日本での進学や就職において, 単なる学生や社会人という役割に留まっているわけではない。彼らは日本の社会環境やライフステージに応じて, キャリアの「トランジション（転機・節目・変化）」を経験することになる。彼らの「職業人」としての成長を適切にサポートするためには, 留学生が直面するトランジション

やそこで使用されるリソースへの理解, そのメカニズムを総合的に捉える必要がある。

1.2. 目的

そこで本研究では, 留学生の日本での就職・定着に関する先行研究のアプローチとその課題を整理し, 彼らのキャリア発達のプロセスをトランジションの視点から研究することの意義を述べる。この議論は, ポスト『30万人計画』を見据えた新たな留学生政策や, 彼らの日本社会での定着メカニズムに関する学術的議論に寄与することができる。

1.3. 本研究の構成

本研究の構成は下記のとおりである。第2章では留学生の日本企業での就職および定着（組織参入前, 組織参入後）に関する先行研究をレビューし, これまでに明らかになった研究成果と残された課題を提起する。つづく第3章では, キャリアおよびキャリア発達の定義を整理したうえで, 本研究が依拠するキャリア・トランジショ

* 愛知県立大学大学院人間発達学研究科博士後期課程在籍

ン論と Schlossberg 理論の有効性を論じる。第4章では、Schlossberg 理論の4Sシステムを活用した研究を展望し、第5章で留学生の「キャリア発達プロセス」研究の今後の課題について述べる。

2. 先行研究の概観と本研究の立場

2.1. 先行研究の抽出基準

先行研究を抽出するため、本研究では主に CiNii Articles を用いて検索した。2010～2023年までの先行研究を中心に概観し、必要に応じて2010年以前の研究成果も遡及して確認する。

その理由は、日本政府が2008年に発表した『30万人計画』以来、留学生を日本にリクルートする政策として、日本語学校に在籍する者に付与されていた「就学」の在留資格が2009年に「留学」へと一本化され⁵⁾、留学生数の受け入れ目標達成に大いに貢献したからである(太田, 2020)。また、2009年に出入国管理及び難民認定法⁶⁾が改正され、留学生の卒業後の就職活動期間が最長180日から1年に延長されるなど(特定活動9)、留学生のリクルートだけではなく、卒業後に日本国内で就職・定着させる制度も2009～2010年にかけて整備されていった。実際、留学生の就職支援・キャリア教育に関する研究実績の論文件数をみても、2009年以降、該当論文数の増加が顕著である(佐藤, 2021)。

また、2008年のリーマンショックや2011年の東日本大震災による日本経済の低迷を経て、2014年の有効求人倍率は平均で1.11倍の水準まで回復し、「経済の好循環」が動き始めた(厚生労働省, 2015)。それ以降、日本の経済や労働市場が安定し、人材不足を理由に留学生の日本就職・定着問題にスポットが当てられるようになった⁷⁾。

上述した留学生受け入れ政策の転換や研究実績の論文数、およびリーマンショック後の日本の労働市場の需要などから、2010年以降を中心に先行研究を抽出することには一定の妥当性がある。なお、CiNii Articlesのタイトル検索では、「留学生」と「就職活動or就職orキャリアorキャリア教育」と入れると、合計444件の論文がヒットした。

2.2. 組織参入前の先行研究

留学生の日本での就職難の現状と要因については、主に①留学生自身の問題、②留学生の教育を担う大学等の教育機関の問題、そして③留学生を採用する企業側の問題という3つの側面が先行研究において議論されてきた。

2.2.1. 留学生自身の問題

まず、留学生自身が日本での就職活動を行う際に、何らかの困難さを感じていることが指摘されている。たとえば、経済産業省(2015)は留学生が日本式の就職活動の仕組みを分からないと感じており、日本語による適性試験や能力試験が難しいと捉えていることを示している。原田(2010)は、留学生が単に日本語能力だけではなく、情報収集力や日本社会・日本人との接触・接点に課題を抱えていることを指摘した。また門間ほか(2019)は、時間管理や傾聴力、ストレスといった日本人学生であっても対処の難しい問題が、留学生にはより困難に感じられることを明らかにしている。

2.2.2. 大学などの教育機関の問題

次に、留学生のキャリア教育・支援を担う大学等の教育機関の問題に関する先行研究として、佐藤(2021)は、2008年以降、留学生の就職支援やキャリア教育に関する研究課題が急増し、その後留学生の就職問題は労働問題から大学教育の課題へ移行し、2016年以降、ビジネス日本語教育を中心としたキャリア形成支援の仕組みに着目する研究が増えたことを明らかにした。

たとえば原田(2010)が、「留学生に対する適切なキャリア(就職)支援が不十分である」ことや「大学卒業後の『出口』保障制度が未整備である点」を指摘して以来、留学生向けのキャリア教育の内容を対象とした研究動向では、就職支援活動に向けた「アカデミック日本語」や「ビジネス日本語」と組み合わせた体系的なキャリア教育プログラムの構築の必要性が提案されるようになったという(佐藤, 2021)。しかし、日本での就職がゴールとして強く意識されるあまり、留学生らの「個性」や「アイデンティティ」、「日本社会で働く意味」といった本質な問題が置き去りにされることが懸念されている(原田, 2010)という指摘もある。

2.2.3. 企業側の問題

他方、留学生を採用する企業側の問題に焦点を当てた先行研究から、留学生の採用が進まない実態が明らかにされた。たとえば、ディスコ（2022）はそもそも「留学生の採用実績」がある企業は全体の2割強～3割弱に過ぎないことを明らかにした。また「留学生向けの求人が少ない」ことも一因にあるとされる（守屋，2012）。

一方、留学生の採用実績がある企業においても、留学生の採用が進まない理由が存在する。郡司ほか（2009）や経済産業省（2015）は、留学生の採用目的には文系理系を問わず「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」という理由が最も多いことを示し、塚崎（2008）や守屋（2012）は、留学生の採用基準が不明確であることや日本型の採用・雇用方式に留学生が大きな違和感をもっていることを指摘してきた。直近の研究成果では、東証一部上場企業196社を対象にアンケート調査を行い、企業の従業員数や売上高、海外現地法人数および海外売上高比率によって、留学生の採用傾向が異なることを論じた古沢（2022）の研究もある。

2.2.4. 先行研究の到達点と課題

以上、本節では留学生の日本での就職難に関する現状とその要因を追究する先行研究を、3つの側面から概観してきた。企業側の期待と留学生側の意識のミスマッチや、企業と留学生双方の「努力不足」、日本での就職活動における留学生特有の「困難さ」、そして大学等の教育機関における留学生のキャリア支援のあり方について指摘する研究が比較的多く、それぞれの立場からみた対処（改善）方法の一端も示された。

しかし、阿部（董）（2022）が指摘するように、そもそも日本での就職活動は留学生にとって学校から社会へと移行する1つの「転機」であり、自身のキャリア発達プロセスのなかで、重要な「節目」でもある。そのため、彼らがその「転機」をどのように捉え、具体的にどのようなリソースを活用して乗り越えたのか、特に「日本での就職活動」という経験がその後のキャリア形成にどのような影響があるのか、といった縦断的視点が、これまでの先行研究においては欠けている。そういう意味では、留学生の人間形成（キャリア発達）を促す長期的視点を考慮したキャリア形成支援の議論は数少ない。

2.3. 組織参入後の先行研究

次に、留学生の組織参入後に関する研究を概観しておく。この点について、鈴木（2022）は、日本で働く外国人社員をめぐる先行研究を大きく①外国人社員の国際移動、②組織社会化、③異文化適応という3つの側面で議論している。

2.3.1. 外国人社員の国際移動に関する研究

鈴木（2022）によれば、この領域での研究は、国家間を移動する人々の移動要因に注目しており、マクロな視点から高学歴で有能な外国人材の移動と日本での働きにくさを強調し、定着難の要因を明らかにしたものが多い。たとえば代表的なものに、留学生を含めた外国人専門職の社員と企業への質問紙調査、およびインタビュー調査の結果を分析した塚崎（2008）の研究がある。上記の研究は、外国人材の国家間移動の現状と要因にマクロレベルで注目しており、彼らのことを個人としてよりも、集団としてみなす傾向が強い。したがって、個人の心理、キャリアの発達プロセスといったミクロなレベルでの研究が求められる（鈴木，2022）。

2.3.2. 組織社会化に関する研究

企業への新規参入者が組織にどう適応するか、経営学では「組織社会化」（尾形，2017）と呼ばれる研究蓄積がある。組織社会化とは、「組織への参入者が組織の一員となるために組織の規範・価値・行動様式を受け入れ、職務遂行に必要な技能を習得し、組織に適応していく過程」（高橋，1993：p. 2）と定義されている。この理論を援用し、島田・中原（2014）は、上司による支援が外国人社員の組織社会化の促進に有効であることを明らかにした。

しかし、組織社会化研究は基本的に同じ社会のメンバーが同じ企業組織に参入する場合を想定しているため、異文化接触を前提としていない点が鈴木（2022）によって指摘された。

また、上記の研究成果を踏まえて、産業社会学の視点から、外国人と企業の雇用関係を労使双方で捉えた園田（2023）の研究も挙げられる。園田は、日本企業は専門的外国人に日本人同様の能力だけではなく、外国人特

有の異質性を発揮することを求め、いわゆるダイバーシティ人材とみなす一方で、コア人材としてもみなしているという。その一方で、外国人の多くは、先に「日本で働くこと」を選択し、その後「日本企業で働く」ことを選択する傾向がみられることを明らかにした。

これらの研究は2.3.1の成果と異なり、日本企業が留学生を含めた専門外国人社員に対して「複雑な期待」をしている一方、日本企業との「一時的な関係」を重視する外国人社員の意識や、それらのズレが明らかにされた。

2.3.3. 異文化適応に関する研究

外国人社員の入社後の適応を一種の「異文化適応」と捉え、職場での接触を異文化接触として分析する研究の蓄積も多い。そのなかで、特に加賀美を中心としたグループによる一連の研究がある(小松ほか, 2017; 岡村ほか, 2016; 加賀美ほか, 2019)。これらの研究は、中国・韓国・台湾人元留学生の就労場面に焦点を当て、職場における異文化接触にともなう生じる葛藤とその解決方略に注目したものである。

上記の研究成果をふまえ、鈴木(2022)は、日本企業という特殊な環境下に置かれて働く彼らの適応プロセスを明らかにするために、Berry(1997)の「文化変容ストラテジー」を援用し、文系出身である元留学生のアジア系外国人社員を対象に、初職配属、異動、母国に置かれた海外拠点への異動、ジェンダー不平等が生じやすい職場環境における女性外国人社員の認識変容などの事例を通して、外国人社員の違和感の源泉となる制度と文化が個人の内面でどのように認識されて適応に至ったのか、そのプロセスを明らかにした。

2.3.4. 先行研究の到達点と課題

以上、留学生の日本企業での就職および定着に関する先行研究を概観してきた。特に鈴木(2022)は、日本企業のような同質性の高い組織に適応するために、異質性の高い文化的背景をもつ外国人社員は、まずその職場への「統合」を目指し、その後組織への「統合」を目指しながら、自身のキャリアを形成していくプロセスがあると述べている。

しかしいずれも、個人や集団の心理・文化に目が向けられているものの、ある特定時点・場所(空間)での留

学生の対症療法的な所作にのみ焦点があてられ、「キャリア発達」という視点が弱い。確かに鈴木(2022)は、日本企業に入社した文系出身元留学生の直面する4つの場面を取り上げ、各々の段階において彼らが日本企業独特の制度と文化をどのように認識して適応/不適応を経験し、キャリア形成に至ったのかを論じている。単なる「異文化適応」研究とは異なり、キャリア形成のプロセスを意識した点では、本研究と着眼点と同じである。

ただし、鈴木が依拠する理論はBerry(1997)のような異文化適応論であり、外国人社員が自身の文化をどのように扱うのか、勤務先企業においてどのような人間関係を構築しようとするのかという点が議論の中心である。また、調査対象の外国人元留学生社員はアジア人財資金構想プログラムによって来日したいわゆる「優秀」な元留学生であり、いずれも入社4年目という初期キャリアの段階に当たる状況である。来日した留学生らはさまざまな来日目的をもち、個人属性(国籍、最終学歴、性別、年齢、職歴の有無、コミュニケーションスキルなどのパーソナリティ)によって、キャリア意識やキャリア発達のプロセスが異なるはずである。また、「キャリア」は職場でのかかわり(職業)だけではなく、プライベートでの結婚・出産・子育てといったライフイベントによって発達していく。そういう意味では、キャリア形成のプロセスを論じるには鈴木の議論には限界がある。

園田(2023)も述べているように、外国人社員は常に「ワーク」と「ライフ」を複雑に、かつ相互依存しながら今後のキャリアを見定めているため、彼らのキャリア発達プロセスを解明するには、「職場」に焦点を当てただけでは不十分である。

以上を総合すると、留学生のキャリア発達のプロセスの分析は、就職前(日本語学校在籍、進学、就職活動)から就職後のプロセスを概観し、各々の発達段階において経験するトランジション(職場・生活上の転機・変化・節目・困難など)に着目し、そのつどいかなるリソースを活用したのかを体系的に明らかにすることが望まれる。

3. キャリア・トランジション論と Schlossberg 理論の有効性

本研究では、留学生のキャリア発達プロセスを解明するにあたり、キャリア・トランジション論に着目し、とりわけ Schlossberg の提唱する 4S システムの有効性を明らかにする。まず、キャリアとキャリア発達の概念を明確にしたうえで、キャリア・トランジション論を概観していく。

3.1. キャリアとキャリア発達の概念

キャリア (career) という言葉は、日本では「職業 (occupation)」や「職務 (job)」とほぼ同義語のように扱われる場合が多いが、渡辺 (2018) はキャリアの概念を「人と環境との相互作用の結果」「時間の流れ」「空間の流れ」および「個別性」の意味が共通して内包されると定義している。

上記の定義をふまえ、本研究では、キャリアの定義を「職業」だけとして捉えるのではなく、留学生の個人の生涯にわたる生き方そのものを指すことにする。

次に、「キャリア発達」という言葉は、日本語では「キャリア形成」、「キャリア開発」など類似の言葉もあるが、いずれも「career development」の日本語訳のため、本研究では「キャリア発達」として統一する。これまで、キャリアが安定的であることを前提として、キャリアステージ理論 (Super, 1957) が想定されてきたが、当然キャリアには共通する人生の発達パターンがありながらも、個人差も存在する。その点に関して、例えば岡田 (2014) は、職業選択にとどまらず、生涯にわたるキャリア発達の解明に焦点を当て、人生の中で何度も遭遇する移行期 (転機) で、主体的な選択と意思決定を繰り返すことによって、人は生涯発達し続けることを主張した。

以上をふまえると、キャリア発達を入職前や入職後のどちらかに限定せず、その全体のプロセスを捉えること、そして人生の個別の出来事への対処行動に注目することの意義は大きいと言えよう。

3.2. キャリア・トランジションの定義

金井 (2001) によれば、トランジションとは、人生行路 (ライフコース) や人生のなかで何度か繰り返されること (ライフサイクル) という文脈のなかで、「転機」「移行期」「節目」「過渡期」「危機」「岐路」などと訳される言葉である。また、トランジションには人生の節目と仕事での節目があるが、両者は分かちがたく、そして相互に影響しあう関係であるため、本研究でいう「キャリア・トランジション」は広義の意味として用いられる。

そもそも、トランジションには大きく2つの考え方があるとされる (岡田, 2014)。1つは「発達段階の移行期としてのトランジション」で、もう1つは「人生上の出来事の視点からみたトランジション」である。岡田は前者のトランジションを、成人期には共通した発達課題や移行期があるという前提に立ち、人生行路やライフサイクルなどの連続性のなかでトランジションを捉えようとする視点から、「発達段階のトランジション」と呼ぶ。代表的なものとして Bridge (1980) がこの立場に立つ。後者のトランジションは、「出来事」のトランジションと呼ばれ、Schlossberg (1989) が代表論者である。こちらのトランジションは、就職・結婚・子どもの誕生・転職などの個人にとって大きな人生上のイベント (出来事) を指し、またその出来事が個人の人生に及ぼす影響に注目する立場である。

3.3. Schlossberg 理論の位置付け

つづいて、キャリア・トランジションをめぐる3つの理論 (Bridges, Nicholson, Schlossberg) および日本におけるキャリア・トランジション研究を概観し、Schlossberg 理論の位置付けを明確にする。

3.3.1. Bridges の理論

Bridges (1980) は、ある状態が終わり次の新たな状態へ向かう前に、さらりと移れないどっちつかずの混乱の状態があることを指摘した。そして、そのモデルは何かが終わる時期である「終焉」、混乱や苦悩の時期である「中立圏」、新しい始まりの時期である「開始」の3つの段階を構成すると定義した。特に、この移行期間

の「中立圏」のことを、金井 (2001) は「空中に漂う (宙ぶらりんな) 状態」であると表現している。Bridgesのトランジション論は、トランジションを人生における発達過程として認識しており、人生全般に、そして生きる世界まるごとにかかわることに焦点を当てているという。

3.3.2. Nicholsonの理論

Nicholson (1989) のトランジション論は上述したBridgesの理論と違って、人生全般というより、キャリア (仕事生活) により密接に関わるモデルとして提唱された。Nicholsonは、トランジションモデルを、準備 (Preparation)、遭遇 (Encounter)、順応 (Adjustment)、安定化 (Stabilization) の4段階で捉えた。

こうした4つの段階をサイクルの節目として繰り返すことで、人が成長するという考え方である。また金井は、この節目を「一皮むけた経験」と称し、修羅場のような経験を積んでいることこそが、キャリア発達の視点で見れば、人を成長させるプロセスにつながると論じた。

3.3.3. Schlossbergの理論と4Sシステム

BridgesやNicholsonの理論は、ある年齢段階において人々が共通に遭遇する出来事や課題があり、そうしたライフイベントや職場における課題を乗り越えながら、次の発達段階へ移行するという考え方である。それに対して、Schlossberg (1989) は人生をさまざまなトランジションの連続として、またそのトランジションは各個人におけるその人独自の出来事であると捉え、その対処に焦点を当てようとしている点が特徴的である。

Schlossbergによれば、転機に直面した個人や転機自体の内容は、個人によってそれぞれ異なっているが、それを理解するための構造や切り口は同じであるという。また、トランジションのタイプは「イベント」と「ノンイベント」の2つに分類されて理解される。

「イベント」とは、予測していた転機が起こることである。さらにイベントは「予期した転機」と「予期せぬ転機」に分類される (Schlossberg, Waters and Goodman, 1995)。たとえば就職や結婚、出産など期待したことが起きることを「予期した転機」という。一方で「予期せぬ転機」とは、たとえば大きな病気や事故、リストラ、海外転勤、望まない昇進など、予想していな

い出来事が起こる場合を指し、またほとんどの場合は、本人が望まない経験が多い。

2つ目の「ノンイベント」は、期待していた出来事が起きないことによって発生した転機のことである。たとえば、希望した会社に就職できなかったことや昇進できない、結婚できない、子どもができないなどの出来事がこれにあたる。

またSchlossbergは、どんな転機でも、それを「見定め」、「点検し」、「受け止める」といった3つのプロセスを通じて乗り越えていくことができると述べている。

そしてSchlossbergは、その転機を乗り越えるための資源として、「4つのS」、すなわち「Situation (状況)、Self (自己)、Support (支援)、Strategies (戦略)」を提唱する。黒川 (2018) は、この4SこそをSchlossberg理論の最も特徴的なものと評価した。4Sの内容は以下の通りである (Schlossberg, Waters and Goodman, 1995)。

- 1) Situation (状況) : 転機に直面している個人の状況とその状況に対する理解のあり様である。具体的には、①Trigger (きっかけ) : 転機のかきかけ (原因) は何か。②Timing (タイミング) : 転機のタイミング (発生時期) は社会的な流れに合ったものか、早いか遅いか。③Control (コントロール) : 転機のうち、自分の力でコントロールできるのはどの部分なのか。④Role change (役割の変化) : 転機によって、個人の役割変化が発生するか。⑤Duration (期間) : その転機は、永続的なものか、それとも一時的なものか。⑥Previous experience with a similar transition : 過去に同様な転機を経験したことがあるか。それはポジティブな結果なのか、ネガティブな結果なのか。⑦Concurrent Stress : 同時に他のストレスがないか。⑧Assessment : その状況は好機になりうるのか、危機になるのか。

こうした状況に対して、否定的に捉えるのか、肯定的に捉えるのかによって、対処行動が異なってくる。

- 2) Self (自己) : 転機に対処する個人の属性、すなわち「自分自身」のことである。

・Personal and demographic characteristics : 個人および個人の人口統計的な特徴である (個人要因) (高

橋・重野, 2010))。たとえば, 社会的・経済的地位, 性別, 年齢, 健康状態, エスニシティ (民族性) などを指す。

- ・ Psychological resources : 心理的資源 (心理要因)
 - ego development : 自我の発達段階, Out-look-optimism and self-efficacy (楽観主義と自己効力感), Commitment and Values (コミットメントおよび価値観) や, 粘り強さなど, 転機に対処するために個人が駆使する人格特性である (高橋・重野 (2010) も参照)。
- 3) Support (支援) : トランジションにおいて本人が活用できる外部からの支援のことである。Schlossberg (1989) は, 「周囲の人 (家族, 友人, 地域, 組織など) からの援助が得られるか」, 「利用できる機関や制度はあるか」, 「重要な情報を提供してくれる人はいるか」, 「実質的援助 (経済的支援などがあるか)」, そして「自分のサポート資源が転機に対処するために有力と感じているか, 不足と感じているか」を Support として提示した。ここで, 「周囲の人からの援助」を「ソーシャル・サポート」⁸⁾ と定義すれば, さらに a) 必要なお金を貸してくれるなど実質的な支援である道具的サポート, b) どのような機会がどこに行けば得られるかといった有益な情報を提供する情報的サポート, c) 愚痴を聞いてもらったり慰めてもらったり本人の気持ちを支える情緒的サポート, d) 適切な評価やフィードバックがあったり, その人の考え方や行為を認め好意的に評価してもらえる評価的サポートの4つに分類することができる (大阪商工会議所編, 2013)。
- 4) Strategies (戦略) : 変化に対処するためのその人自身のアプローチや考え方である。Parillin and Schooler (1978) は, ストレスに対処するために, ①状況を修正するように働きかける, ②問題の持っている意味を変える, ③ストレスをマネジメントできるよう対応するという3つのタイプがあることを明らかにした (黒川, 2018)。Schlossberg (1989) は, こうした考えをもとに以下3つのチェック項目にまとめた。a) 転機を作り変える戦略 (交渉する, 前向きに行動する, 助言を求める, 自己主張する, プレーンストーミングで別のプランをつくる, 法的手段を取る), b) 転機の意味

を変える (前向きに行動する, 助言を求める, 自己主張する, プレーンストーミングで別のプランをつくる, 法的手段を取る転機の意味を変える戦略), c) ストレスに対する反応を処理する (遊ぶ, リラックス法を実践する, 感情を表す, 運動する, カウンセリング・セラピー・支援グループに参加するなど) である。

以上, Schlossbergのキャリア・トランジション論では, 転機がもたらす変化を乗り越えるために, 個人が利用する4つのリソースから具体的な戦略を立て, 自分自身の理解を深め, 多角的視点から主体的に選択肢を模索していくことが重要になる。またこの理論は, 実際のカウンセリングの現場で活用されることが多く, クライアントに自身が置かれている状況への理解を促し, 活用(強化)すべきリソースを整理したうえで, 次のステップを計画させるための有効なアセスメントツールとして使われている (黒川, 2018)。

上記の内容をふまえ, 本研究では4Sシステムに関する質問項目を作成した (具体的な項目は以下に示す図1を参照)。

3.3.4. 日本におけるキャリア・トランジションの研究

日本でトランジション研究が開始された社会背景としては, 1990年代後半, ちょうど就職氷河期に当たり, 高い若年失業率, 学卒無業者, フリーターの増加, 早期退職者の増加などの厳しい雇用環境がある (福本, 2018)。小杉 (2001) は当時の若年者の雇用問題を取り上げ, 「学校から職業への移行期」をトランジションの視点で捉え, 円滑に移行するための支援策を検討した。そして, 金井 (2001) によって, 上記の学校から仕事への移行期を捉えたトランジション研究から, 生涯にわたる「節目」「転機」に関する研究へと, 2000年以降に展開されていた。研究対象は, 一般的な労働者だけではなく, 現役引退後のスポーツ選手などのアスリート (高橋・重野, 2010) や看護師 (木田, 2008), 働く女性 (金井 (篤), 2010), 芸術系大学卒業生 (福本, 2018) などのさまざまな対象者とした研究へと発展した。

しかし, これらの研究は, 「移行期」として捉える研究が比較的多く, 前述したBridgesやNicholson and Westのモデルの紹介にとどまっている。また, Schlossbergのモデルを紹介する高橋・重野 (2010) の

研究もあるが、転機に対する対処行動を体系的に分析したものではない。特に、これまでの研究対象は学生や一般労働者のほか、特殊な職業に当たるものも多いが、文化や社会的背景が異なる留学生を対象とした研究は管見の限りはない。しかし、留学生らの転機の特徴、とりわけ転機による心理的变化およびその転機に対処する資源を明らかにするために、Schlossbergのキャリア・トランジション論および4Sシステムの活用が大きな意義をもつ。

4. Schlossberg理論の4Sシステムを活用した研究の課題と展望

第3章では、キャリア・トランジションをめぐる3つの理論と、日本におけるキャリア・トランジション研究を概観してきた。そこで、留学生のキャリア発達プロセスを分析するのに上述したSchlossbergのキャリア・トランジション論、とりわけ4Sシステムのフレームワークを援用したい。なぜなら、留学生らに現在直面しているトランジションだけではなく、過ぎ去った過去の経験を振り返ってもらい、その時々でトランジションをどう認識し、どのようなリソースを活用して対処したのかを体系的に整理することによって、彼らのキャリア発達プロセスを解明できると考えるからである。

ただし、Schlossbergの理論を完全に援用するには一定の注意が必要である。なぜなら、Schlossbergは生涯発達のなかでも、特に高齢期や成人期に関心をもち、実証的研究をおこなってきたとされる（黒川，2018）からである。また、Schlossbergが4Sシステムを提唱した1980年代初頭のアメリカでは、終身雇用制が崩れ、組織のスリム化とそれともなうホワイト・カラーの組織外への排除が顕在化し、増加する失業が大きな社会問題になっていた。そうした大きな時代背景のなかで、Schlossbergが取り上げた事例も、当時のアメリカの技術・社会環境の変化を背景としている点は武田・立野（2000）によっても指摘されている。

当然、本研究で取り上げた研究対象は、日本で勉強したり、働いたり、生活している留学生であるため、時代背景も対象となる国も異なっている。また来日した留学

生も、国籍や生まれ育った家庭環境、親子関係などの個人属性が異なるため、転機に対応するリソースが個々人で異なる可能性はある。そこで、本研究は上述した4Sシステムに移民研究でいわれる「分節化された同化理論」（Portes and Rumbaut, 2001）の概念の一部を導入したい。

Portes and Rumbautによる分節化された同化理論（Segmented Assimilation Theory）とは、移民によるアメリカ社会への同化には、上昇同化と下降同化が存在することを指摘したものである。それによれば、1960年代以降のアメリカ社会における移民の第2世代の社会経済的地位は、親世代の人的資本や家族構造に加え、移民を受け入れる社会環境（編入様式mode of incorporation）によって規定されている。親世代の人的資本が豊富であれば、子どもはより良い教育を受けるための環境や情報を得られる。また、家庭構造が安定的であれば、子どもに対して目が届きやすい。

さらに、第2世代移民が困難に立ち向かうとき、利用可能な社会関係資本（ソーシャル・キャピタル）によって状況が異なってくる。移民の社会関係資本とは、親の地位・家族構造・ジェンダーそして移民自身のエスニック・ネットワークを指す。特にエスニック・ネットワークに基盤をもつ社会関係資本は、移民たちがホスト社会に適應する際の障壁を取り除くために、必要な資源を提供してくれるのである。つまり、同じ出身国（地域）の人同士のつながりや結束が重要なのであり、この結束の強いエスニック・ネットワークを有効に活用すれば社会経済的な上昇移動を遂げたり、移民の子どもたちの地位達成をサポートしたりする役割も担ってくれる（永吉，2021）。

本研究の対象である留学生らは、移民国家アメリカにおける第1世代や第2世代移民ではないため、Portes and Rumbautの提唱する分節化された同化理論のすべてが該当するわけではないが、20歳前後で来日した留学生らにとって、日本での進学や就職など、様々な人生上のトランジションを経験する際、本人の考え方（価値観）や行動、意思決定が個人属性（人的資本、経済的資本、社会関係資本）によって左右されることは十分想定できる。特にエスニック・ネットワークの活用は、留学生の国籍によっても異なる可能性がある。

その点について、たとえば阿部（董）（2023a）は、日

本語学校在籍の留学生の将来展望に影響する要因を挙げ、日本語学校修了直後の就職希望は、国籍だけではなく、年齢や最終学歴、職歴の有無が影響しており、将来日本での就職希望地域は、本人の学習態度やコミュニケーションスキルによって異なることを明らかにした。そして、日本語教師を対象としたインタビュー調査を通して、漢字圏/非漢字圏留學生が進路（進学）先を決定する際に活用した情報源（同国人のネットワークの活用度合い）が国籍で異なることを指摘した（阿部（董）、2023b）。具体的には、非漢字圏であるベトナム人や、ネパール人留學生は、同国人の先輩や友だちの情報や意見に頼って進学先を決める傾向がみられた。さらに、阿部（董）（2022）は、コロナ禍という困難な状況において、日本での就職活動を経て企業からの内定を獲得した留學生を対象にインタビュー調査を行った。就職活動のプロセス別に彼らが内定獲得に至るまでに活用したリソースの違いをSchlossbergの4Sシステムの視点で整理した。その結果、どのタイプの留學生でもSelf（自己）の特点が高く、特に自身が生まれ育った家庭の安定性（経済状況も含む）や家族からの精神的な支えがその人のトランジションを乗り越えるリソースとして重要であることを明らかにした。

以上、阿部（董）の研究成果からは、留學生が来日してから就職するまでのプロセスにおいて、トランジションに直面したとき、国籍や生まれ育った家庭環境、同国人ネットワークなどが重要な側面であることがわかった。そして、彼らは日本で就職後の発達プロセスにおいても重要な要素であることが推測できる。

そのため、上述したソーシャル・キャピタルの概念を統合し、Schlossbergの4Sシステムのうち、留學生の個人属性に当たるSelf（自己）のチェック項目に下記4つの項目を追加し、日本における留學生のキャリア・トランジションを分析するために4Sシステムを再構築した（図1）。

4つの項目とは、①親の地位や家族構造（経済状況）が安定しているか、②家族からの精神的な支えがあるのか、③問題（転機）が発生した時に性別や国籍、年齢などのプラスの影響があるのか、④交友関係や人的ネットワークが同国人を中心としているのか、である。

点検項目		評価	
		高/有	低/無
状況	その転機による影響およびその要因を理解できているか		
	それらの状況に対して自分である程度にコントロール（調整）ができるのか		
	過去で類似した経験があるのか、その経験を活かすことができるのか		
	同時にほかにストレスが発生していないか		
自分自身	親の地位や家族構造（経済状況）が安定しているのか		
	家族からの精神的な支えがあるのか		
	性別や年齢、国籍などのプラスの影響があるのか		
	交友関係や人的ネットワークが同国人を中心としているのか		
	自身の健康状態は良好であるか		
	自身の強みまたは弱みを理解しているのか		
	人生に対して悲観的よりは楽観的か		
	転機に直面したとき積極的に奮起できるのか		
支援	粘り強さや不安に対する特性を持っているのか		
	道具的サポート（金銭的、物質的な支援が得られるのか）		
	情動的サポート（必要な情報を十分に得られているのか）		
	情緒的サポート（落ち込んだりするとときに愚痴を聞いたり、慰めてくれる人がいるのか）		
戦略	評価的サポート（本人の行動や考えに対して適切なアドバイスや指導があるのか）		
	状況、自身、支援を積極的に変更、改良しているのか		
	直面した問題をプラス面に捉えたり、問題の意味付けを変えることができるのか		
	転機に伴うストレスに対して対処できるのか		

追加

- 社会関係資本
（ソーシャル・キャピタル）
- ・ 親の地位・家族構造
- ・ ジェンダー
- ・ エスニック・ネットワーク

出典：Portes and Rumbaut
(2001)

Schlossberg, Waters & Goodman (1995)、シュロスバーク (2000)、黒川 (2018) により筆者作成

図1 4Sチェック項目シート

5. 留学生の「キャリア発達プロセス」研究に向けて

本研究は、留学生のキャリア発達のプロセスをトランジションの視点から捉えることの意義を提言することを目的としている。そこで、組織参入前、組織参入後の留学生に関する先行研究をレビューしたところ、多くは移民政策や留学生政策の一環として「国際移動」や「異文化適応」の文脈において論じられた結果、ある特定時点・場所での留学生の対症療法的な所作にのみ注目が集まり、議論がその時々々の異文化間の適応問題へと矮小化されてしまっていることが問題であった。たしかに、留学生のキャリア形成や内的キャリアに着目する鈴木(2021)や園田(2023)のような研究もあったが、働いている留学生のみを取り上げており、いずれも「キャリア発達」という視点が弱かった。留学生らは、異国(日本)において進学や就職、さまざまなライフステージ上の役割変化といったトランジション(「転機」「危機」など)を経験しながら、「一人の人間」として成長していくのである。まさに来日前(進路先決定など)から、キャリア発達は始まっており、日本語学校在籍時におけるキャリア意識は、その後の将来展望にも大きな影響を与えている。また、その発達していくプロセスには、常に「ワーク」と「ライフ」の選択および意思決定が複雑に絡みあい、あらゆるリソースを活用しながら、トランジションを乗り越えていくことが考えられる。まさに、金井(2001)が指摘するように、節目をくぐることがキャリアの発達につながるのである。

以上の理由から、日本における留学生の誘致および活躍に向けた具体的な支援策を提案するには、「キャリア発達プロセス」の視点が不可欠である。そうした観点から、Schlossbergの提唱するキャリア・トランジション論と4Sシステムに、Portes and Rumbautの「ソーシャル・キャピタル」の要素を追加し、4Sシステムのフレームワークを再構築した。

本研究で提示した修正版4Sシステムのもと、留学生の「キャリア発達プロセス」を論じることで、日本語学校在籍時(進学などの進路決定時)、就職活動、日本企業に入社後の初期～中期キャリア以降の各発達段階で直

面するトランジションの特徴を包括的な視点でつなぎ、留学生らがリソースを活用してどのように自身を方向づけていく(きた)のか、またそれが今後の人生選択にどのような影響を与えている(た)のかを「キャリア発達プロセス」にそって研究することが、これまで以上に重要な研究課題となろう。特に、同じ留学生とはいっても、国籍の多様化にともない、漢字圏と非漢字圏留学生のキャリア意識の違いや、同じ国籍においても世代の差異、留学生らの有する個人属性の差異によってトランジションへの捉え方や活用したリソースが多様化するため、4Sシステムを用いることでより体系的に分析することが期待される。

その解明が、ひいては日本にいる留学生らにとって何らかの実践的な対処法の手本となり、また留学生のキャリア支援、とりわけ「定着」への具体策の構築につながるのではないかと考えるのである。

注

- 1) 『留学生30万人計画』(2008年7月29日) http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1420758.htm (2023年9月30日)。
- 2) 文部科学省「第6回教育未来創造会議」(2023年4月27日) <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kyouikumirai/dai6/siryou1-1.pdf> (2023年10月13日)。
- 3) 本研究では、日本企業で働いている「元留学生」を含めて、すべて「留学生」と統一して表現する。また、働いている留学生の場合は、在留資格「技術・人文知識・国際業務」に該当する人のみを対象とする。
- 4) 『留学生10万人計画』 https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/007/gijiroku/030101/2-1.html (2023年10月13日)。
- 5) 法務省入国管理局(現、出入国在留管理庁)の「留学生受入れに関する実施状況について」 https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyukan_nyukan89.html (2023年9月30日)。
- 6) 前掲5)を参照。
- 7) 日本経済再生本部『日本再興戦略2016』において、外国人留学生の日本国内就職率を3割か5割に向上させる政策が発表されたのも、そうした背景がある。
- 8) 金井(2001)は「節目」をくぐる時のストレス問題や、キャリア発達での「節目」においてソーシャル・サポートに着目する視点の重要性に言及しているため、ここでは「ソーシャル・サポート」の概念を用いた。

参考文献

阿部(董)夢, 2022, 「新型コロナウイルス感染症拡大期におけ

- る外国人留学生の就職活動プロセス—キャリア・トランジションおよび4Sシステムの視点から—『多文化共生年報』19: 57-68.
- 阿部(董) 夢, 2023a, 「日本語学校に在籍する外国人留学生の将来展望とその規定要因—中国・ベトナム・ネパール人留学生に着目して」『移民政策研究』15: 93-108.
- 阿部(董) 夢, 2023b, 「日本語教師の視点から捉える外国人留学生の進路希望の特徴」『愛知淑徳大学論集. グローバル・コミュニケーション学部篇』7: 63-77.
- 大阪商工会議所, 2013, 『メンタルヘルス・マネジメント®検定試験公式テキストⅡ種ラインケアコース』株式会社中央経済社.
- 太田浩, 2020, 「日本の外国人留学生受入れ政策とポスト30万人計画に向けた課題」『異文化間教育』51: 38-57.
- 岡田昌毅, 2014, 『働くひとの心理学 働くこと, キャリアを発達させること, そして生涯発達すること』株式会社ナカニシヤ.
- 岡村佳代・文吉英・加賀美常美代, 2016, 「多文化就労場面における韓国人元留学生の異文化葛藤と解決方略」『高等教育と学生支援』7: 106-119.
- 尾形真実哉, 2017, 「第9章 組織社会化研究の展望と日本型組織社会化」中原淳編著『人材開発研究大全』東京大学: 209-242.
- 加賀美常美代・小松翠・黄美蘭・岡村佳代, 2019, 「多文化就労場面における元留学生の葛藤解決方略と規定要因—労働価値観, 外国人社員への就労意識に着目して」『人文科学研究』14: 155-167.
- 金井壽広, 2001, 「キャリア・トランジション論の展開: 節目のキャリア・デザインの理論的・実践的基礎」『国民経済雑誌』184(6): 43-66.
- 金井篤子, 2010, 「働く女性のキャリア・トランジション」『日本労働研究雑誌』603: 16-26.
- 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ, 2022, 『外国人留学生/高度外国人材の採用に関する企業調査』<https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2023/01/> (2023年11月10日)
- 木田彰子, 2008, 「中堅看護職のキャリアトランジションニーズに対応した学び直し教育プログラム」『看護展望』33: 580-584
- 黒川雅之, 2018, 「ナンシー・シュロスバーク Nancy K. Schlossberg—人生上の転機(トランジション)とその対処」渡辺三枝子編著『新版キャリアの心理学(第2版) キャリア支援への発達のアプローチ』ナカニシヤ出版, 183-202.
- 郡司正人・荒川創太・奥田栄二, 2009, 『日本企業における留学生の就労に関する調査』, 労働政策研究・研修機構.
- 経済産業省, 2015, 『平成26年度産業経済研究受託事業(外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査)』, 新日本有限責任者監査法人, https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/global/pdf/H26_ryugakusei_report.pdf (2023年3月28日)
- 小杉礼子, 2001, 「若年者の雇用問題—変化した「学校から職業への移行」への対応」『生活経済政策』58: 11-16
- 厚生労働省, 2015, 『平成27年版 労働経済の分析—労働生産性と雇用・労働問題への対応—』第2節. <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/15/dl/15-1-1.pdf>(2022年10月13日)
- 小松翠・黄美蘭・加賀美常美代, 2017, 「多文化就労場面における中国人元留学生の異文化間葛藤と解決方略」『人文科学研究』13: 41-54.
- 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: 227-246.
- 佐藤由利子, 2018, 「移民・難民政策と留学生政策—留学生政策の多義性の利点と課題」『移民政策研究』10: 29-43.
- 島田徳子・中原淳, 2014, 「新卒外国人留学生社員組織適応と日本人上司の支援に関する研究」, 『異文化間教育』, 39, 92-108.
- 鈴木伸子, 2022, 『日本企業に入社した外国籍社員の葛藤: 日本型雇用システムへの適応とキャリア形成の実際』, 株式会社ココ出版.
- 園田薫, 2023, 『外国人雇用の産業社会学 雇用関係のなかの「同床異夢」』株式会社有斐閣.
- 高橋潔・重野弘三郎, 2010, 「Jリーグにおけるキャリアの転機—キャリアサポートの理論と実践」『日本労働研究雑誌』603: 16-26.
- 高橋弘司, 1993, 「組織社会化研究をめぐる諸問題—研究レビュー」『経営行動科学』8(1), 1-22.
- 武田圭太・立野了嗣監訳, 2000, 監訳者あとがき「「選職社会」の到来に向けて」『「選職社会」転機を活かせ』, 268-271, 日本マンパワー出版社(ナンシー・K・シュロスバーク著, 1989, *Overwhelmed: Coping with Life's ups and downs*, Lexington Books.)
- 塚崎裕子, 『外国人専門職・技術職の雇用問題—職業キャリアの観点から』, 明石書店, 2008.
- 永吉希久子, 2021, 「日本の移民統合—全国調査から見る現状と障壁」『株式会社明石書店』
- 日本学生支援機構, 2019, 『平成29年度私費外国人留学生生活実態調査概要』https://www.studyinJapan.go.jp/ja/_mt/2020/10/seikatsu2017.pdf (2023年3月28日)
- 日本学生支援機構, 2020, 「2019(令和元年)度外国人留学生在籍状況調査結果」<https://www.studyinJapan.go.jp/ja/statistics/zaiseki/data/2019.html> (2022年1月6日)
- 日本学生支援機構, 2022, 『2020(令和2年)年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果』https://www.studyinJapan.go.jp/ja/_mt/2022/04/date2020sg.pdf, (2023年3月28日)
- 原田麻里子, 2010, 「留学生の就職支援—留学生相談現場からみた現状と課題」, 『移民政策研究2』, 40-57.
- 福本章, 2018, 「キャリア・トランジションの文献レビュー—リアリティ・ショックの探求を中心にして—」『吉備国際大学大学院社会学研究科論叢』21: 27-60.
- 古沢昌之, 2022, 『外国人留学生の「就職・就労」と「採用・活用」—ダイバーシティ&インクルージョンの視点を踏まえた分析』, 株式会社白桃書房.
- 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』, 623, 29-36.
- 門間由記子・高橋修・猪股歳之, 2019, 「就職における困難さの研究—外国人留学生の日本での就活に着目して—」『東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要5』, 79-92.
- 渡辺三枝子, 2018, 『新版 キャリアの心理学(第2版) キャリ

- ア支援への発達のアプローチ』, 株式会社ナカニシヤ出版.
- Berry, J. W., 1997, Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46(1), 13-23.
- Bridges, W., 1980, *Transition: Making sense of life's changes*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company. (倉光修・小林哲郎 (訳), 1994. 『トランジション: 人生の転機』, 創元社)
- Nicholson, N. & West, M., 1988, *Managing job change: Men and woman in transition*. New York: Cambridge University Press.
- Parillin, L. I., & Schooler, C., 1978, The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19, 2-21
- Portes, A. and R. G. Rumbaut, 2001, Legacies: The story of the Immigrant Second Generation, Berkeley: University of California Press. 村井忠政訳者代表, 2014, 『現代アメリカ移民 第二世代の研究—移民排斥と同化主義に代わる「第三の道」』 明石書店.
- Schlossberg, 1989, *Overwhelmed: Coping with Life's ups and downs*, Lexington Books. 武田圭太・立野了嗣監訳, 2000, 『「選職社会」転機を活かせ』, 日本マンパワー出版社
- Schlossberg, N. K. and Waters, E. B., and Goodman, J., 1995, *Counseling adults in transitions: Linking Practice with theory (2nd ed)*. New York: Springer.
- Super, D. E., 1957, *The psychology of careers*. New York: Harper & Row. 日本職業指導学会訳, 1960, 『職業生活の心理学』 城信書房.