

(論文)

## 多様な留学成果：成人の留学とキャリア形成

赤崎 美砂

---

### キーワード

キャリア形成      キャリア教育      留学生      日本人      成人男性

---

### 1. 問題意識と目的

キャリアとは「職業経験を通して『職業能力』を蓄積していく過程」であり、「個人の側からみると、動機、価値観、能力を問いながら、職業を通して自己実現を図っていくプロセス」だ。(厚生労働省：2002) また、キャリア成熟とは、キャリア課題に取り組もうとする個人の態度的・認知的レディネスだという(坂柳：1999)。

進学をキャリア形成の機会として捉えている成人も多く、成人の就学の機能については、能力習得や資格取得と共にキャリア再構築の機会という役割がある。在学中にキャリアのありかたを考えるあるいは、人的ネットワークの構築をすることが進学の目的に含まれているのだ。(厚生労働省：ibid.) つまり、大学に進学・留学する個人にとってキャリア形成は切実な課題のひとつであるということだ。

成人学生の進学先は国内にとどまらず、条件が許せば、あるいは国内では育成できない能力の育成の機会として留学を捉える成人もいる(赤崎：2007)。成人の留学は珍しいことではないのだ。例えば日本で開催される外国人学生のための就職活動フェアに出席する学生の40%超が職務経験者だという数字がある(内藤：2007)。日本人が外国に出て行くケースでいえば、イギリス中部にある大学では1999年から2002年の間に在籍した日本人学生243名のうち27歳以上の学生が122名で、約半数を占めている。(Akazaki：2004)

日本人の留学は、第1世代から第2世代に移行している。留学の大衆化に伴い遊学等キャリアプランや目的不明確な留学生が増加し、留学の目的が個人化しているのだ。(小柳：2002、赤崎：2007)。国家の発展とエリート個人のキャリア形成が一致していた第1世代とは異なるのだ。また、グローバル化や景気、人事制度等の現代社会のありかたは変化のスピードが速く、必然的にキャリア形成は複雑になる。留学とキャリア形成がどのような関係にあるのかを知る必要があるだろう。

しかし、留学生に関わる先行研究を眺めてみると、留学生一般や、伝統的年齢の留学生に関する留学成果については多くの先行研究があるのだが、対象を成人に絞って留学の成果と

はどのようなものかを問う研究は少数に留まっている。成人留学生のキャリア形成の研究は今後の実績の積み重ねが必要だ。

上記のような問題意識に基づき、本研究は日本人の成人男性留学経験者の留学とキャリア形成の関係をすることを目的とする。具体的には、下記2点の問いを立て分析する。第1の問いは、留学の成果とはどのようなものか、つまり、留学で獲得したと自覚されていることがらを理解することだ。第2の問いは、留学経験とキャリア形成との関係を理解することである。

## 2. 方法

本稿の目的は、研究実績の少ない成人の留学の成果と、成果のキャリア形成との関係の明確化という、探索的かつ個人の特定の状況における経験に対する解釈を理解するプロセスであり、普遍的な法則の発見を目指すわけではない。このような質的研究には、「人々の生活世界は文化的意味に満たされていると考え」、人が「どのような意味世界に生きているのか」(箕浦、1999：11)を問う解釈的アプローチを用いることが相応しいとされる。

調査協力者は30代から40代の日本人男性3名でイギリスの大学院修士課程に留学し、人文学あるいは実務系社会科学の学位を取得後に帰国、現在は会社員あるいは会社経営にあたっている。彼らは筆者が2000年から2004年にかけて行った成人の留学生経験研究の調査協力者であり、今回再び協力を依頼した。各人の留学の経緯や留学回数、専攻等の詳細は結果の項で述べる。本稿ではプライバシーを尊重するため3人をそれぞれAさん、Bさん、Cさんと記述する。

データは半構造化インタビューと人口動態および満足度に関する質問票によって収集された。インタビューでは「留学の成果は何か」、「留学と生活との関係はどのようなものか」「留学のデメリットがあるとしたら何か」という比較的大まかな質問から始め、協力者に比較的自由に話の内容を発展してもらう形をとった。

録音されたインタビューは書き起こしてデータ化され、以降はマイクロ・エスノグラフィー(箕浦：1999)の分析手法に基づき仮説生成の形で行われた。データに記述レベルでラベルをつけた後、抽象度を上げ概念カテゴリーを作り、さらに中核となる概念を中心に副次的なカテゴリーを関係付けていった。

箕浦 (ibid.) はまた、「データ収集中にひらめいた理論展開に役立つようなアイデアはいつでも取り上げて理論を改定していく」(p 68) ことや、データの中に「筋書き」を見出すこと薦めている。これらの助言は今回の分析で設問を進化させ分析を進めることに大いに役立った。例えば、開始時に筆者は留学の成果イコール留学中に育成された能力だと思い込んでいたため、分析初期には育成された能力のリストを作成することに焦点を合わせていた。しかしながら、データと向き合ううちに能力は仕事で活かされていると実感されてこそ成果と意識化されていることに気づき、以降「成果」を育成された能力とキャリア形成プロセスとの関係の中で理解するようになった。また、育成された能力が仕事の中で活かされなければ「成果」として認識されないことに前回の分析で気づいたことが、上記の「留学のデメリットがあるとしたら何か」という質問につながっていった。

調査は社会人である調査協力者にできる限り負担をかけない原則に則って行い、調査依頼は説明書添付でEメールを用い、返信メールで同意を得た後、同意書と人口動態調査票をEメールで送信し、インタビュー当日に持参あるいはメール回答の形で受け取った。インタビューの会場や日時も調査協力者の都合に合わせて設定した。

### 3. 結果

本項では、日本人成人男性の留学経験者3名に対するインタビューの分析結果を1)留学の成果と、2)キャリア形成の2点に分けて述べる。

#### 1) 留学の成果

個別の留学の成果の分析結果を報告する前に、まず留学の成果に関してメタのレベルで分かったことを3点述べておきたい。それは能力の動態性と、留学成果に共通のものと個人別のものがあった点、成果にはデメリットも含まれた点である。

能力の動態性というのは、留学の成果として述べられた能力はひとたび育成されたなら変わらない静態的なものではなく、発達を続ける動的なものであるということだ。留学の成果はまず複数の能力という形で述べられたのだが、それらの能力は留学中に育成が自覚され、帰国後に仕事をする中で活用されることで発達しているものとして認識されていた。言い換えれば、能力の発達は留学時に限って起こり帰国後は発達しないのではなく、帰国後の現職で活用されることによって更に発達するものとして理解できるということだ。

第2の共通・個人の別というのは、成果として認識される能力には3者共通のものと各人各様のものがあり、調査協力者によって取り上げる成果あるいはテーマに違いがあったことをさす。

また、成果という用語は一般的には肯定的なイメージを持ち、本研究の協力者も基本的には留学を肯定的な経験としてとらえられていたが、デメリットがあることも確認した。本稿では留学の成果を「留学が現在や将来のキャリアにある結果をもたらしていること」と捉え、デメリットも成果として分類することとする。

以下に①3者共通の成果、②個別の成果、③留学のデメリットに分けて解説する。

#### ① 3者共通の成果

3者が共に成果として取り上げた能力には、外国語能力、専門知識、コミュニケーション能力、課題遂行能力、違いへの感受性があった。それらは、就職活動や業務の中で活用され、あるいは他者から評価されることにより証明され自己肯定観となっている。

##### a 外国語能力

留学先で常に使用する、あるいは使用せざるを得なかったことによって培った英語の運用能力は、現職への就職時に肯定的に評価され、かつ現職の遂行に反映されている。英語で情報収集、解釈、分析、発信ができることが評価されているのだ。ただし、調査協力者の留学回数により英語運用能力に関する解釈は多少異なっていた。

英語圏留学1度目の調査協力者の場合、多様な英語への対応力が成果として認識されていた。留学中にネイティブスピーカーに限らず、それぞれの母語の影響を受けている英語を使う人々とコミュニケーションすることを通じて、多様な英語に慣れ、それを受容して対応する能力が培われ、現職の国際業務で役立っているという。

一方、英語圏への留学が2回目であった調査協力者が自身の英語能力に関して評価していたのは、英語圏を離れて生活していても能力が低下しない点と、留学先で表現することを楽しむことができた点である。また、2度目の英語圏留学生は2度目の留学で格段に英語運用能力が上がったことを自覚しつつも、その能力向上を期待外の大きな成果として認識するというよりも、予想通りだが現職で役立つ度合いの高いことがらとして述べている。

## 多様な留学成果：成人の留学とキャリア形成

メールをやったり、電話会議をやったり、フェース・ツー・フェースだったりするのですが、割とアメリカの同僚などはコミュニケーションの取りやすい相手だと思ってくれているらしいので、そういうのもやはりある意味で英語が使えるようだったというのがある。それは大きかったと思いますけれども。ただ、それはどちらかという、割と僕にとっては細かい話ではあると思いますけれども、そういう意味では、今の会社において、周りが…割と便利なやつだと思ってくれているのは、1つはそういうことがあるかと思います。(Bさん)

### b 専門知識

専門知識に関してはその獲得が留学の目的であったためか、その獲得は当然視されていた。また、専門知識の習得は彼らにとってかねてから好きだったこと、希望していたことであるため、かなりの満足感をもって語られている。つまり、帰国後の職業に直接的に役立つか役に立たないかが事前にわからなかったとしても、あるいは役に立たせるつもりがなかったとしても、知識の修得過程と結果としての知識獲得が心理的な報酬になっているようだ。ただし、帰国後の就職活動において修得した学位の社会的評価については意見が分かかれ、採用時に学位を高く評価して待遇に反映する企業もある一方、学位を企業が評価しないことが不満として語られる場合もあった。

### c コミュニケーション能力

調査協力者は言語能力とコミュニケーション能力を区別して認識していた。コミュニケーション能力には、自己主張力、説得力、合意形成力、交渉管理力、相手に合わせた柔軟な対応等が挙げられた。Cさんはこれを下記のように表している。

うまくそういう仕事の経験と学校で学んだことがうまく表現できれば他の人より一歩先出る可能性はあるんじゃないでしょうかね。それが絶対とは言えないでしょうけれども。それが説得力を持って相手に伝わればチャンスは膨らむんじゃないかと思います。

### d 期限内に結果を出す力

Aさんはコミュニケーション能力と合わせ、討議を曖昧に終わらせず結果を出して終わらせる力がついたことを、Bさんは課題を期限厳守で高評価を得られるように提出するプレッシャーへの耐性等を取り上げていた。

### e 「違い」を受容する力

自分と異なるあるいは自分には理解しがたい行動に出会った時に、即座に否定的評価を加えず評価を保留し、そのまま受容する能力がついたことは全員が述べていた。それをB

4

さんは「動揺しなくなった」と表現している。

## ② 個人テーマ

英国の修士課程は1年を基本とし、修士論文を仕上げるために若干の延長が認められるオプションがある。本調査の調査協力者も英国滞在は2年以下で、3人の滞在期間に大差はない。しかしながら、留学の成果の中には個人ごとに異なっているものがあつた。労働市場で評価される専門能力の獲得が成果である人もいれば、人生のビジョンの再構築や、違いへの

対応力の強化が成果であった人もいる。

各人の特性と彼らがおかれたコンテキストにより成果が異なる可能性があるので、各個人の項の冒頭に成果に関係すると思われる特性やコンテキストを列記する。

#### Aさん：労働市場で評価される専門能力の修得

Aさんは大学卒業後就職していた企業を退職して留学し、実務系社会科学専攻の大学院修士課程を修了後帰国して転職した。彼にとってイギリス滞在は初めての留学経験であった。

留学の成果として転職でき仕事で活かせる能力が挙げられた。彼は帰国後、留学前に勤務していた企業とは多少業種の異なる大手製造業に就職した。調査実施時にはその企業での勤務継続が3年以上になっていた。初めての英語圏留学で、国際語としての多様な英語に対する対応能力や、説得力のあるコミュニケーション能力、成果を上げる討議能力等が育成され、現職で活用されていると感じている。帰国後の就職活動中、Aさん本人は取得した学位がこれらの能力の証左として評価されることを期待していたが、採用の評価基準が留学前の実務経験と日本で卒業した大学のランクであったことや、イギリスで取得した学位に対して手当てが支給されないことを残念に思っている。特に自分が大学院で取得した社会科学系の学位に対する社会的評価の低さが気になっているようだ。

現在の勤務先は実力主義で、業務遂行能力により給与が査定されるため、留学して培われた能力を活用できることに満足している反面、雇用者が学位を評価しないことは不満だという。また、職場の実力主義は、派閥や学歴等の旧型の昇格基準に比べ能力評価が公平とはいえ、社員が失敗したときに会社がその責任を吸収するわけでないため大胆に仕事ができず、大きな失敗をしないよう事なかれ主義的な態度を職場にもたらしめていると捉えられていた。

また、留学のため一度退職した経験をもっていることは、周囲が自分を「転職組」と位置づけ、自分自身も将来更に転職することもありうると考えることにつながってと認識されている。雇用者、上司や同僚が、彼を企業への忠誠心ではなく業務遂行能力を行動規範として働く人として看做していると感じているというのだ。同時に、彼自身も自分は愛社精神が希薄で、経営者も転職者がもたらす多様な視点を求めているのだから、自分は同じ職種で転職を繰り返すこともあるだろうと予測していた。このことを彼は企業間の文化差の知識を「武器にして次のところに行く」と表現している。ただし、彼のいう転職は戦略的な転職であり、他の留学経験者が本質的に楽しい経験である留学と仕事を混同し、職場への小さな不満で転職を繰り返すことに対しては批判的である。

彼にとっては就労していることが当たり前だ。従って、留学は仕事（職業キャリア）の一部であるし、転職の条件整備を目的として留学し、業務遂行能力を中心に留学を振り返り、現状を分析し、将来像を描いているようであった。Aさんの言葉によるとそれは下記のようなになる。

5

多分その留学という期間も自分で解釈するところでは…1つの企業にいたのと同じような形かなと思っていて、そこでの経験というのが○○○○ということを英語で学ぶといったところが勉強なんですけれども、イコール仕事と思って考えると、そこで得た仕事の成果というのが次の今の会社で生かされているし。だからそれはその経験というのが、もしかすると行く次の会社でいかされていくのかなと思っていて。

筆者注：プライバシー保護のため専攻名は○で表す。

### Bさん：ビジョン再構築

Bさんとのインタビューで繰り返し表れたのは自己理解およびビジョン再構築に関する話題であった。Bさんは日本の大学院卒業以来勤務していた企業を健康上の理由で退職し、しばらくしてから英国の大学院の人文系専攻の修士課程に留学した。英語圏2度目の留学である。イギリスから日本に帰国後一旦博士課程に進学したが、日本で研究者としてキャリアを開始するには年齢的に厳しいことを実感し就職、調査時に勤務していた企業に在籍して数年が経過していた。

インタビューで留学に関係する成果として第1に取り上げられたのは、ビジョンの明確化であった。修士課程留学中に自分がしたいこと（What）が、帰国後の博士課程在籍中にその実現の方法（How）が明らかになったというのだ。2回目の大学院留学で優秀な成績を修めたことが、1回目の英語圏留学時に芽生えていた研究職に対する職業的興味を強固なものにし、帰国後の博士課程への進学を導いた。「How」については留学期間中に起こったことではないが、留学時に「What」が明らかになったことがなければ起こらなかったことだ。

ビジョンの明確化をもたらしたのは自分のもっていた2つの前提への気づきだ。1つ目は、成人男性は仕事に100%満足感を覚えるべきだと自分が思っていたことに気づいたことだ。Bさんはこれを「昔は仕事に無限の生きがいを求めてしまっ、無限のやりがいを求めると、決して満足感なんていうのは得られるわけもないのが現実ですから、それを1人で七転八倒していたのですが、今はそういうことは全くなく…」と表現している。

自分のもっていた前提への気づきの2つ目は、研究職に対する日本での社会的イメージとそれに対する自分の態度に関わるものだ。第1回の留学当時に研究職をキャリアの選択肢として意識し始めたのだが、日本では研究者に対し人間関係を重視しない人達という一般的なイメージがあり、自分がそのように見られることに躊躇していることに気付いた。

これらの気づきは第2の成果、自分の生き方に対する自信の回復をももたらした。専攻した課程で優秀な成績評価を受け、また、英国で大学の内外でマイペースで生きる人々の存在に触れ、他者からの視線を気にしなくなったという。留学、日本での博士課程在籍、再就職を経て、現在は複線キャリアを実行している。仕事は収入源・リスクヘッジであり、自分にとって興味あることは仕事とは別に遂行していく方針が固まり、会社員としての仕事と並行して時間を有効活用して書いた論文がイギリスの研究誌に掲載された。

自分の中で余計なものを背負い込んでいたものが全部吹っ切れたのだと思うのですよ。要するに、それは世捨て人だと思われようが、それでもいいじゃん。…そんな恥ずかしいのなんなのと言っている状態でいられなくなって、イギリスへ行ってみて、本当にそういうことを一切、周りに気恥ずかしいととかなんとかいうのを気にしないでやってみたら、結果としては得るものがたくさんあった。だから、そのときに「ああ。おれはこれでいいんだ」と。(Bさん)

6

自分のもっていた前提への気づきによる自己理解の再構成が、ビジョン再構築、自信の回復という成果をもたらしている。ここで見逃してはならないのは、ビジョン再構築が生計を支える職業に関するビジョンばかりではなく、生活全体のビジョンであることだ。日本で研究者としてキャリアを開始するには年齢的に厳しいというのは、日本の大学や研究機関での採用年齢に関する制限、論文発表の場の制限等を鑑みると、結婚して生活するための生計を維持する職業として研究職を選択することが現実的でないと判断したのだという。英語での

論文発表なら機会が広がり、複線キャリアを遂行できると考えたのだ。留学や日本での博士課程の経験で培った、英語の能力、研究に関する人脈、研究者が置かれている状況や制度に関する知識が彼の生活全体のビジョン再構築につながっていると考えられるだろう。

また、外国に滞在することにより自国社会で共有されている前提から自由になれることは、国内進学では得られない経験だ。「当たり前」の束縛から離れ、実験的な行動をすることにより満足感や自信を得る可能性がある。上記のBさんのインタビューの引用の中にも「イギリスへ行ってみて」や「気にしないでやってみたら」という表現に実験的な行動のあらわれを見ることができる。その結果が良い成績として評価され、「結果としては得るものがたくさんあった」というのだ。

### Cさん：違いへの対応力（異文化感受性）

Cさんは日本で勤務していた企業を休職して留学し実務系社会科学専攻の大学院修士課程を修了、帰国して復職後2度転職した。イギリスは英語圏2度目の留学だとのことだ。彼の語りの中で繰り返し語られたテーマは、自分と異なる人々への対応、言い換えれば「違い」との付き合い方であった。

Cさんのイギリスでの多様性との付き合いは、ヨーロッパや中東、アフリカの人々との出会いから語られ始めた。1回目の留学先であるアメリカで出会った米国人やアジア人を中心として世界を見る視点から、イギリスに留学することで他の地域の視点も取り入れるようになり視野が広がった自覚があるという。

多様な価値観や行動を観察したり、そのような相手とコミュニケーションすることにより、Cさんは多様な「常識」に関する知識を蓄積し、仕事上で出会う様々な「違い」に対して留学前よりも驚かず、違いを違いのままに判断を加えずに受容できるようになった。更に驚かないことは、相手の気持ちを想像する余裕ができることにつながり、相手が理解しやすい形で説明するなど相手に対する対応の柔軟性となってCさんの行動に現れ、相手も自分に対する印象の向上や安心感を導き出しているという。

3-1)-①-eで述べた「違いを受容する力」は、「違い」を良い・悪いという評価をする前に「違い」として受け入れることができること、つまり「違い」の認識の仕方のひとつの形であった。一方、本項で述べる「異文化感受性」は、「違い」を受容した上で、いかに対応策を立ていかに行動するかという「行い」に関わる能力である。

また、ヨーロッパ社会の知識を大学院の教科以外の日常生活の場から学ぶことが多く、それがヨーロッパとの取引の多い現職に役立っているとのことだ。Cさんは下記のように述べている。

生活とういうか1年間住む間にやはり向こうの習慣なんかも一通り習いまして、違うものが多いということ。…体験してそういう意味で違いが分かるということ。…それは価値観が違うことを受け入れるというので、人間の幅が広がっているとは思いますが。

7

ヨーロッパ人との人脈が構築できたことも、日本とヨーロッパの商習慣の違いによる想定外の食い違いの調整や、融通のきく柔軟・迅速な対応をしてくれるなど、現在の仕事を続ける上で大きな助けになっている。

多様な価値観や行動に出会ったことは、できごとの理解や分析視点を複雑化し、多面的か

つ批判的思考が容易になり、上記のように相手に対する共感を持ちやすくなる、あるいは自己の相対化を容易にしているようだ。しかし、複雑思考はCさんにとって都合が良いことばかりではなく、思考に時間がかかり業務がすっきりと整理されないことがあることにも気がついている。また、自分を「頭でっかち」と評しながらも、日本人はもっと疑問や意見をもつべきだという、日本人の志向性に対する評価ももっている。

留学によって身につけた能力は、逆にいえば国内ではなかなか身につけにくい能力でもあり、他者が自分の行動や発言を理解してくれない可能性があることをCさんは想定している。そこでなるべく自分の能力を活かせる場に身を置けるように選び、相手にわかってもらうように説明を尽くすことにしているという。

Cさんは日常的に海外とやりとりのある仕事に就いており、2度の留学で培った違いへの対応力いわば異文化感受性が有機的に現在の業務とつながり、継続的に能力を洗練させることができていると考えられるだろう。

### ③ デメリット

留学は肯定的な成果として認識されるばかりでなく、否定的に解釈されている部分もあった。それらは、金銭的な負担、業務能力の停滞、周囲の日本人との齟齬の3点であった。

#### a 金銭的負担

金銭的な負担は3名とも指摘していた。例えばそれをAさんは「よくぞ払ったなというそういう気持ちはあります」と表現していた。金銭的負担感が3者に共通してみられたことは、成人留学生には奨学金受給者が少ないことと無関係ではないだろう。日本では制度的に、伝統的な留学年齢でない又は留学前に研究職に就いていない個人には奨学金の受給資格がないことが多い。また、留学直前まで就業していて多忙あるいは貯蓄があるなどして、はじめから奨学金の受給を検討していない成人もいる。今回の調査協力者も3名とも自費留学で、留学費用は金銭的に負担だったという。しかしながら、留学によって得た心理的な満足は金銭的な負担を補って余りあるものとして認識されている。

#### b 業務能力の停滞

業務能力育成の停滞は、留学していなかったら向上していたであろう職業上のスキルの育成が留学中に中止されていたことを指す。彼らが留学していた期間とその前後、留学準備や就職活動、更なる勉学をしている数年間のうちに日本での仕事の仕方が変わっていたのだ。IT依存度の高まりや成果主義の浸透のスピードが予想以上に速かったようだ。帰国後に再就職し仕事を始めたときに感じる仕事勘の鈍りや、留学中に変化している日本社会に関する知識、また雇用者がこの停滞を想定していないことによる適応の難しさが述べられた。

8

#### c 周囲の日本人との齟齬

周囲の日本人との齟齬については2つの面があった。ひとつは自身が非留学経験者から「留学経験者」として特別視されることだ。前述のAさんが留学経験者は愛社精神よりも能力主義だという評価を受けている印象を持っていたのは、イメージとしてあるいは制度として周縁化される留学経験者の状況を示していたと解釈できるだろう。一方Cさんは、志向性の違いを受け入れられないことについて違和感をもっていた。自分が多様な価値観



を受け入れ多様な考えに柔軟な態度で臨んだとしても、周囲にいる自分の考え以外の考えを受け付けられない人への対応に苦慮しているのだ。Cさんはこれを下記のように表現している。

いろいろな人の価値観に（自分は）寛容になりますけれども、そうじゃない人と話すときには逆に日本にいる相手の人にはちょっとそういう意味でマイナスのイメージで見られる可能性がありますけれどもね。自分と違う考えを受け付けにくい人もいますので…その時にどういうふうな対応をするのかというのは、…その人に自分のように合わせるという方もありますし、あんまり関わりを持たないという方法もありますし、…意見の対立とかを好まない人も多いので、意見の対立とか意見の違いなんかを意見交換しないことも多いと思うので。

（ ）は筆者による挿入

もうひとつは彼ら自身に関わることでなく、一部の留学経験者の英語万能感に対する否定的評価である。英語運用力があっても他の職業能力がないために仕事があまくいかない、あるいは人事的に評価されないことを企業の落ち度として認識する留学経験者達を否定的に評価している。これはAさんとCさんが共有する認識であった。これは、本研究の調査協力者と他の一部の留学経験者との間で、留学によって育成された能力に対する認識が異なっていることを示していると解釈できるだろう。

上記のことがらは、留学によって育成された能力は帰国後の環境で否定的な評価をされる可能性を示している。しかしながら、周囲との齟齬がある状況に対応するために、前述の「異文化感受性」つまり違いへの対応力が活かされ、行動の選択肢をいくつかもち、相手によって対応する行為を変えているようだ。つまり、留学によって育成された能力は個人がおかれるコンテキストによって肯定的にも否定的にも評価される可能性があるのと同時に、留学によって培われた能力が、否定的評価を回避したり肯定的評価につながる行為を選択する場面を提供しているということもできるだろう。

## 2) キャリア形成プロセス

留学成果との関係でキャリア形成の過程を見てみると3つの点が見出された。就業中心の態度、キャリア形成の7つのフェイズ、キャリア形成の円環性と並立性である。

### ① 就業中心の態度

3人の調査協力者とも留学を職業キャリアの一部分と捉えているようだ。例えばAさんは先述のように、1社での就業経験が次の企業で活用され評価されるのと同じように、留学経験についても企業が能力の活用を期待もし評価もするものだとして解釈している。

それをもう少し別の見方をすると、働いていることが常態であり、職業的能力は基本的に仕事をする過程で培われるのだが、留学は職業的能力育成形態のひとつとして捉えられているということになるだろう。大学教育は職業を離れて純粋に理論や教養を修得する場とは捉えられずに、常に職業との関係の中で認識されている。Cさんは外国の顧客との業務の仲でのきめ細かな対応ができるようになった点について「留学の経験がないとできないというわけではないんですけど、その経験というのが社会経験の一端を担えるというか。」という表現の仕方をしてしている。

また大学院在籍が具体的な職業能力の育成の場と捉えられるのではなく、キャリア再構築

の機会として捉えられている場合も、キャリア形成の一部であることに変わりはない。今回の調査協力者に限って言えば、進学はキャリアと切り離して考えられる存在ではないようだ。

## ② キャリア形成の7つのフェイズ

分析が進むにつれ、筆者自身がキャリア形成について研究開始時に漠然とした前提をもっていたことに気づくことになった。調査協力者3人が性別や国籍、学歴、年齢がそれほど変わらないことなどから、キャリア形成には一般的な法則があるのではないかと筆者は思っていたのだ。分析してみると、イギリスの同じ大学の修士課程に留学していた30代から40代前半の会社員であった日本人男性たちは、留学の成果の解釈はもちろん、キャリアのフェイズも異なっていた。

Aさんの留学とその前後の経験を時系列で表すと以下のようになる。留学前の職から別の職に転職することを決め（ビジョン形成）、能力の証明としての学位取得を目指して留学し（目標設定）、専門知識・英語力・コミュニケーション能力等を育成し（能力育成）、就職活動で能力を基準にして採用され（他者評価）、現在の職場で能力を活用して職務を進め（能力活用）、忠誠心ではなく能力を基準にした働き方をしていると評価され（他者評価）、自分でも転職組だと認識し（現実解釈）、転職を織り込んだ将来像を持つ（ビジョン構成）。これを単純化して表すと、ビジョン形成 → 目標設定 → 能力育成 → 就職活動（他者評価A） → 能力活用 → 職場（他者評価B） → 現実解釈 → ビジョン形成といった順に並んでいることがわかる。また、現実解釈がビジョン形成につながっていることは、これらのフェイズが繰り返されていることを示唆していると考えられるだろう。

上記のプロセスをもう少し抽象的な言葉で表現すると下記のようになる。ビジョン形成はキャリア見通しにある一定の方向性を見出すこと、目標設定はそのビジョンにあわせて具体的な行動方針を立てることである。

能力育成は様々な機会において職業能力を高めることで、これは留学を通じた意図的な形成に加え、業務を遂行することで能力が活用されることや能力を維持すること（或いは能力が落ちないこと）も育成のひとつの形であろう。3-2)-①で述べたように、今回の調査協力者たちは業務遂行中も大学院課程も能力育成の機会と捉えていた。

望むビジョンを実現するステップとして就職活動があり、職業能力を基準として企業に必要な人材として評価され新たな仕事をする機会を得る。これは一種の能力評価として捉えることができるだろう。

就職後は前職や教育機関で育成された職業能力を活用し業務を遂行し、他者によって能力評価を受け、その評価が現実解釈・ビジョンを形作っていく。3-②で述べたように、Aさんは上司や同僚が自分のことを愛社精神ではなく能力活用を軸として働く存在だと認識していると解釈していることを自己解釈に同一化させ、自分は同じ職種のなかで企業を変えるタイプの転職を繰り返すという現実認識とビジョンを持っていた。

10

現実解釈が経験によって変わったことを特にはっきりと述べていたのがBさんだった。上記3-1)-②で述べたように、Bさんの仕事に対する解釈は留学中に“男性は仕事に100%満足感を覚えるべき”というものから“仕事に100%満足を感じる必要はない”という解釈に変わっている。現実解釈は、自己と環境それぞれ及び自己と環境の関係をキャリア見通しに理解することで、経験によって変わるもの、と考えることができるだろう。

以上のようにキャリア形成には7つのフェイズがあり、各自が時間の経過と共にフェイズ

を移行し、それを円を描くように何度も繰り返している。また個人によって留学時やインタビュー時にそれぞれ異なるフェイズにいたと考えられる。これらを図式化すると図3-1になる。

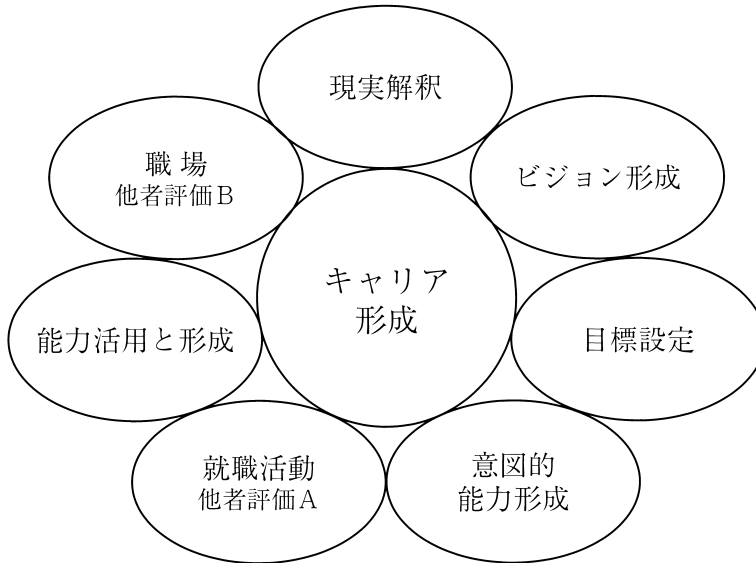


図3-1：キャリア形成

### ③ キャリア形成の円環性と並立性

キャリア形成は7つのフェイズが円を描くように並んでいるイメージで理解することができるだろう(図3-1)。ただし、後述のように各フェイズは並行して、あるいは飛び越えるようにして関係しあう又は、同じステージや全体円を何度も繰り返すこともある。留学時にどのフェイズにあったかという点に注目すると、今回の調査ではキャリア形成に2つの型があった。

1つ目は留学前に目標が設定され留学時に能力育成のフェイズにあり(ここまでは第1世代に近い)、留学後には状況に応じて柔軟にキャリア形成を進めていく型だ(この部分は第1世代と異なる)。Cさんのキャリア形成はこのパターンで、目標能力育成に専念した留学を終え帰国後、勤務地や業種を変える必要が生まれるたびに中期、短期のビジョンや目標設定を変えながら、留学前の職務能力と留学で培った能力を最大限活かせるよう、自分の能力が正当に評価される仕事を選び、かつ適切にアピールすることによって希望する職に就いている。また、新しい職場では従来の業務や留学で得た能力を必要に応じて伸ばしたり組み替えるなどして柔軟に取り組んでいた。Aさんもどちらかというところこのパターンだろう。Cさんは以下のように述べている。

帰国後にリクルートされる方から見ると価値は上がったなど。…そういうので周りの評価は、(留学中は)仕事をしてないですけれども転職する際に上がっているなどというのは、ステップアップはできましたね。…転職前の就職をして1回目の仕事をした内容についても評価するんですけども…。(留学中に)何か身につけるものがあつた部分に関して、その身についたものがその次く

る仕事なりに何か業務に関して直接関わりがあればプラスになるんですけれども。直接関わりがなければそんなにプラスにならないですよ、次の職場や何かで。

( )は筆者による挿入

もう1つは、ビジョンや目標が不明の状態です留学し、在学期間中に新しいキャリア形成の円環が再開する型だ。Bさんの場合はこちらのパターンだろう。留学中に自己理解が深化し、能力評価を経て自信を得てビジョンを描き始め、帰国後に収入とやりがいの分離という複線型の職業キャリアプランを含む生活全体のキャリアプランが形成されていく。つまり能力育成とビジョン・目標の形成が並行して進んでいくパターンだ。

日本国籍、男性、30-40代、大学院留学という似たような人口動態の個人間で、キャリアフェイズにこのように2つのパターンがあるということは、全ての留学生が必ずしも同じキャリアフェイズにいるとは限らないことを示唆していると考えられるだろう。

#### 4. 考察

調査の結果として留学に関わって育成された複数の能力、共通成果と個人別成果の存在、キャリアフェイズなどが明らかになった。本項では、これらの調査結果に基づき、能力と成果の関係、留学のあり方の多様性、留学特有の能力の育成について考察する。

##### 1) 能力と成果

留学によって育成される能力は、その後の実践での活用と、実践の場での他者による肯定的評価によって成果として実感されていた。

留学を通じて修得した能力が、帰国後の仕事の中で常にすべて活用できるとは限らないが、状況に応じて要求され、能力が活用されていた。また業務を遂行することで能力が洗練され、能力に対する他者の評価を各自が解釈することによって、能力修得が実感されていることも分かった。つまり、留学で育成される能力の中には、通常の学力とは異なって“できる”実感を伴い経験プラスアルファによって成り立つ「コンピテンス」(佐藤：2005)と呼ぶに相応しいものがあるということだ。別の言い方をすると、能力は「正統的周辺参加」つまり活動現場への参加によって学習が成立することを示している(佐野：2005等)。つまり能力が認識されるためには、留学時に培われたものが仕事によって活用されることと他者からの評価の2点が必要なのだ。

これは彼らの経験が「職業経験を通して『職業能力』を蓄積していく過程」という厚生労働省(2002)の定義によって説明できるということだ。それと同時に、変化の激しいポスト近代社会(本田：2005)を生きる個人のキャリア形成には、職業を継続する中で能力育成を図るだけでは不十分で、職業から離れた時間をもって能力を培う時間もまた必要であることを表している。これからは、留学を含めた就学という形で能力育成の時間を確保することを、法律や制度でより積極的にサポートすることが更に重要になるだろう。

また、他者や制度による肯定的評価を受けることによって能力が成果として実感され、それが自己及び環境の現実解釈やビジョンの形成等のキャリア形成プロセスのひとつのフェイズであることから、留学生教育の現場あるいは職場で、能力に対する公正で肯定的な評価をすること、できれば評価を制度化することがキャリア形成に肯定的な効果をもたらすことが予想できる。

## 2) 各人各様の留学

個人的違いは、留学の成果およびキャリア形成のどちらにも見られた。留学の主な成果が労働市場での価値の向上である人もいれば、職業と生活全体のキャリアプラン再構築である人もいた。また、収入を得る職業のみをキャリアと捉えるのではなく、他の生活とのバランスへの配慮について語った調査協力者もいて、ライフワークバランスが課題になっていた。留学は厚生労働省（2002）の言う「動機、価値観、能力を問いながら、職業を通して自己実現を図っていくプロセス」の一部であり、また「キャリア成熟」つまりキャリア課題取り組みへの個人の態度的・認知的レディネスの形成の機会（坂柳：1999）となっていたわけだ。

キャリア再構築のパターンは日本人成人女性を対象とした調査（赤崎：2009）でも見出された。ポスト近代社会（本田：2005）においては職業や生活全般での価値観が多様化し、近代的ライフステージ観では捉えきれない人はますます増加するだろう。また不況、変化スピードの速さ、業績主義の浸透、価値観の変化等により不安定さを増す労働市場等の諸条件の元で、職業を含めた生活ビジョンを描きにくくなる個人の数の増加により、進学がキャリア再構築の場となるパターンが増えていくことも予想される。

つまり、留学生は留学という経験から皆同じ成果を見出すのでもなく、同じキャリア形成フェイズにあるのでもない。また、新しい状況や人との出会いによる変化があったり、キャリア形成が長期間にわたって続いたり、次のステップが能力のさらなる発達を促すことなどもある。常に変わる環境と、こちらもまた変わり続ける自己との相互作用によって、キャリア形成は継続して変化する。母国への貢献を背景に事前に決めた単一の目的をもって留学する第1世代と異なり、多様な又は曖昧な個人的目的をもって留学する第2世代はまた、留学の成果やキャリア形成フェイズも多様だといえよう。

従って、留学を有効なキャリア成熟の機会にするには、留学する個人が現実像や自己像の変化を受け入れる柔軟さが必要であり、大学側も留学生個別の意識的・無意識的ニーズと、各人各様のキャリアフェイズに対応したキャリア教育を制度として運営することが必要だろう。

## 3) 留学特有の能力の育成

留学を有効なキャリア成熟の機会にするには、母国での教育よりも留学で育成が容易な能力に対して、学生と大学が注目の度合いを上げ、それらの能力の育成に力を注ぐことが重要だろう。今回の調査で挙げられた、言語能力、コミュニケーション力、異文化感受性、国際的ネットワーク構築が、留学特有能力に相当するだろう。就職時に留学修了者に期待される能力は、専門知識に加えこれらの能力だ。また、コミュニケーション力は、ポスト近代社会で要求される能力として意欲・創造性に加えて挙げられており、学校教育による育成が可能であるという（本田：2005）。

言語を除き、コミュニケーション力、異文化感受性の能力を客観的に証明する試験・資格等はあまりない。したがって大学がこれらの能力の育成に力を入れ、そのシステムが企業から国際的に評価されるようになれば、留学がより魅力的になっていくだろう。

13

## 5. まとめ

本調査では日本人成人男性3名の留学の成果とキャリア形成について分析した。彼らが認識している成果は、留学によって育成され、帰国後に職場で活用され、他者から評価されることによって継続発達する能力だった。またキャリア形成には7つのフェイズがあり、それ

らは互いに影響しあっていること、個人によって留学時にあてはまるフェイズが異なることが分かった。

これらは成人がキャリア成熟やキャリア形成を進めるためには、制度的な支援の確立と柔軟な実践が必要であることを示している。成人が留学を含んだ就学の機会を得ることが容易になるような支援システムの構築や、的確で公正な能力の評価、多様なニーズやキャリアフェイズに対応した制度等の整備が必要だ。また、留学で特に育成が効果的な能力に関しては、育成システムや公的な評価制度（検定・資格）等も開発が必要だ。

本研究では調査協力者の数が限られている。対象者数の多い研究による検証を経て一般化できるモデルを確立することが今後の課題である。成人の留学の成果について継続的に研究が行われ、留学生にとっては将来を拓いていける良い教育が受けられ、教育提供者にとってはグローバル競争下の学習者市場に耐えるプログラムを提供し、両者にとってメリットのある留学生教育を構築できること、その第一歩としてとして本研究が留学生教育に少しでも役立つことを希望している。

本調査は淑徳大学学術研究助成費の助成を受けて実施された。ここに研究の機会を与えてくださった淑徳大学に感謝の意を表したい。

## 参考文献

Akazaki Misa (2004) Negotiating Diverse Assumptions: the learning experience of mature Japanese students at Universities in the UK.. PhD Thesis submitted to the University Nottingham.

赤崎美砂 (2007) 「なりたい自分になる－在英日本人成人留学生の留学目的」『国際経営・文化研究』12(1), 1-14.

赤崎美砂 (2009) 「成人の留学成果：留学から就職まで」『国際経営・文化研究』13(2), 1-14.

厚生労働省 (2002) 『「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書』

[http://www.jil.go.jp/kisya/noryoku/20020731\\_02\\_no/20020731\\_02\\_no\\_h-mokuji.html#01](http://www.jil.go.jp/kisya/noryoku/20020731_02_no/20020731_02_no_h-mokuji.html#01)  
<アクセス日：2009/09/25>

小柳志津 (2002) 「留学大衆化のなかの在豪日本人留学生：留学動機と成果を中心に」『留学生教育』(7) 27-38

坂柳恒夫 (1999) 『成人キャリア成熟尺度 (ACMS) の信頼性と妥当性の検討』愛知教育大学研究報告,

佐藤一子 (2005) 「成人教育の視点からキャリアデザインを考える」『キャリアデザイン研究』1, 33-42

佐野享子 (2005) 「職業人における『キャリア開発と学習』の関係を見直す視点」『日本学習社会学会会報』1, 39-40, 課題研究4 キャリア開発と教育

14

内藤均 (2007) 「これからの留学生就職支援のあり方」『留学交流』日本学生支援機構 19(2), 14-17.

本田由紀 (2005) 『多元化する「能力」と日本社会－ハイパーメリトクラシーの中で』NTT出版

箕浦康子編 (1999) 『フィールドワークの技法と実際－マイクロ・エスノグラフィー入門』ミネルヴァ書房

(受理 平成22年1月9日)