

調査・実践報告

## 大学院で日本語教育学を学んだ元留学生のキャリア形成

—日本語教育分野以外の仕事をしている2名を例に—

Career Development of Foreign Japanese Language Education Graduates:

The Cases of Two Foreign Workers at Companies Not Related to Japanese Language Education

中井陽子 NAKAI, Yoko

東京外国語大学 Tokyo University of Foreign Studies

【キーワード】 キャリア形成, 日本語教育学, 元留学生, グローバル人材, 就職

### 1. はじめに

これまでに、日本国内の大学で日本語教員養成課程が整備されてきており、日本語教育学について専門的に学んで修士号や博士号を取得する外国人留学生が多く輩出されている<sup>1)</sup>。そうした元留学生の中には、日本国内や海外の日本語教育の現場で教育者・研究者として活躍している者がいる。その一方、日本語教育学を学んだ後に日本語教育以外の職場で活躍する元留学生もおり、こうした者達はその学んだ知見を新たな職場でどのように活かしているのか未知の部分がある。

そこで、本研究では、大学院で日本語教育学を学んだ後、日本国内に留まりつつ日本語教育現場以外の職場で活躍する元留学生2名へのインタビュー調査を分析する。分析では、いかに元留学生らが日本語教育学で学んだことを自身のキャリア形成に活かしていると感じているか、グローバル人材として活躍しているかについて見る。また、日本の職場で働くにあたって困難を感じる点・文化の違いを感じる点についても見る。これにより、日本語教育の知見がいかにグローバル人材の育成に貢献でき、日本語教育現場以外の職場においても活かされているか、また、その困難点は何かについて考察する。

### 2. 先行研究

まず、日本語教員養成課程で育成される日本語教員の資質・能力について概観する。次に、グローバル人

材の資質とは何かについて見る。これにより、日本語教育学を学んだ外国人元留学生のグローバル人材としての資質を分析する枠組みを示す。

#### 2-1 日本語教員の資質・能力

日本語教員の養成に関する調査研究協力者会議(2000)の報告書では、「日本語教員として望まれる資質・能力」として、以下の点を挙げている。まず、(1)日本語教員としての基本的な資質・能力については、日本語教員自身が日本語を正確に理解し的確に運用できる能力を持っていることが基本になるという。その上で、以下の4点が重要であるとしている。

(ア)言語教育者として必要とされる学習者に対する実践的なコミュニケーション能力を有していること。

(イ)日本語ばかりでなく広く言語に対して深い関心と鋭い言語感覚を有していること。

(ウ)国際的な活動を行う教育者として、豊かな国際的感覚と人間性を備えていること。

(エ)日本語教育の専門家として、自らの職業の専門性とその意義についての自覚と情熱を有すること。

さらに、同報告書では、(2)日本語教員の専門的能力について、個々の学習者に応じた適切な教育内容・方法を判断して効果的な教育を行うために、以下の3つの能力を備えていることが重要であるとしている。

(ア)言語に関する知識・能力

(イ)日本語の教授に関する知識・能力

(ウ)その他日本語教育の背景をなす事項についての知識・能力

以上の日本語教員として望まれる資質・能力をまとめると、表1のようになる。特に①～④は、日本語教員の専門性に関わるものであると考えられる。そして、⑤は、日本語教員のみならず、広くグローバル社会で必要とされる資質であると考えられる。

表1 日本語教員として望まれる資質・能力

①日本語でのコミュニケーション能力・調整能力
②言語に関する関心・知識
③授業や教材を分析する能力
④学習者に応じた適切な教育が行える能力
⑤豊かな国際性と人間性

こうした日本語教員として望まれる資質・能力をふまえ、同報告書では、「日本語教員養成において必要とされる教育内容」がリストの形で示されている。

中川 (2013a, b) は、この「日本語教員養成において必要とされる教育内容」を 59 項目に整理してアンケートを作成し、大学学部の日本語教員養成課程の修了生 108 名を対象に、「課程で学んだ学科目が現在の職業にいかにか活かされているか」について問うている。その結果、「異文化コミュニケーションと社会」「異文化間教育・コミュニケーション教育」「コミュニケーション能力」「言語教育法・実習」「日本語の構造」といった日本語教員養成の根幹をなす項目が上位に来ていたと述べている (中川 2003a)。

さらに、中川 (2015) では、学部の日本語教員養成課程修了生にインタビューを行い、日本語教員養成課程の中でどのようなコミュニケーション能力が身に付き、現在の職業や社会生活で活かされていると感じるかについて問うたところ、異文化コミュニケーション能力、対人コミュニケーション能力、外国人とのコミュニケーション能力であったと報告している。

こうした結果をふまえ、中川 (2014:216, 2015) は、「日本語教員養成課程修了生は、日本のグローバルに必要な異文化理解力、異文化コミュニケーション能力を身に付けて」おり、グローバル人材として活躍し

て社会貢献をしていくことが期待されると述べている。一方で、中川他 (2014) では、日本語教員養成課程修了生には、自身が身に付けた資質や能力を実感しづらい傾向もあるため、それに気づかせることも重要であると指摘している。

以上の点から、日本語教員養成課程の中で、日本語教員の資質だけでなく、グローバル人材の資質も育てられていく可能性があることが分かる。その可能性について、日本語教員養成課程の受講者に意識化させて自信を持って社会の中でさらに自己研鑽させていくことが求められるであろう。そのためには、指導教員も修了生達が育んだグローバル人材の資質を社会に出た後に実際にどのように役立っているのかを把握しておくことが必要だと考えられる。それによって、必ずしも日本語教師にならずとも、日本語教育学を学ぶことがグローバルな社会の中で活躍する糧になるのだと、指導教員も受講生に伝え、自信を持たせることができるであろう。

また、中川 (2013a, b, 2014, 2015) では、学部の日本語教員養成課程の修了生を対象に追跡調査を行っているが、大学院で専門的に日本語教育学を研究した外国人留学生の追跡調査は行っていない。本研究では、大学院の外国人元留学生を対象として、より専門的な日本語教育学の知見がその後の就職先でどのように活かされ、グローバル人材として活躍しているのかを探る。次節では、グローバル人材とはどのような資質を持つ者のことなのか見ていく。

## 2-2 グローバル人材の資質

グローバル人材について、菅長・中井 (2015) は、表2のように、a～k.の11の資質から捉え、「①職業人としての姿勢」と「②多文化環境への対応」の2種に分類している。この「グローバル人材の資質」は、「グローバル人材」(経済産業省 HP) ②とその基礎となる「社会人基礎力」(経済産業省 HP) ③の定義、および、「グローバル人材に求められる素質・能力」の定義 (教育問題委員会企画部会 2010) ④を参考にまとめている。そして、理科系ベトナム人元留学生2名へのインタビュー調査をもとに、グローバル人材に必要な資質について分析している。その結果、グローバル人

材とは、「まず『主体的』に『他者理解』に努めることから始まり、円滑な『コミュニケーション』のための工夫を怠らず、文化間の差異を越えて『架け橋』となり、新しい価値の『創造』へ繋げていくという行動原理を持つ者となるだろう」(菅長・中井 2015:42)と結論付けている。

以上の菅長・中井 (2015) の 11 の「グローバル人材の資質」(表 2) が 5 つの「日本語教員として望まれ

る資質・能力」(表 1) のどこに当てはまるか、表 3 にまとめてみた。これにより、5 つの「日本語教員として望まれる資質・能力」はそれぞれの「グローバル人材の資質」のどれかに関わっていることが分かる。よって、日本語教育学を学ぶことは、日本語教員の養成だけでなく、広くグローバル人材の育成にも寄与する可能性があることが予想できよう。

表 2 グローバル人材の資質 (菅長・中井 2015)

①職業人としての姿勢	a.主体性, b.創造力, c.課題発見力, d.計画・実行力, e.専門性, f.チームで働く力, g.リーダーシップ・マネジメント能力
②多文化環境への対応	h.他者理解能力, i.コミュニケーション能力 (語学力含む), j.異文化適応能力, k.架け橋

表 3 日本語教員として望まれる資質・能力とグローバル人材の資質の関係

①日本語でのコミュニケーション能力	e.専門性, f.チームで働く力 g.リーダーシップ・マネジメント能力 i.コミュニケーション能力, k.架け橋
②言語に関する関心・知識	e.専門性
③授業や教材を分析する能力	a.主体性, c.課題発見力, e.専門性
④学習者に応じた適切な教育が行える能力	b.創造力, d.計画・実行力, e.専門性 h.他者理解能力
⑤豊かな国際性と人間性	h.他者理解能力, j.異文化適応能力, k.架け橋

本研究では、大学院で日本語教育学を学んだ外国人元留学生の事例において、「グローバル人材としての資質」がどのように発揮されているか、表 2 の a. ~ k. の 11 の資質に当てはめて分析する。そして、これらのグローバル人材の資質が 5 つの「日本語教員として望まれる資質・能力」とどのような関係にあるか、事例をもとに考察する。

### 3. 研究方法

調査対象者のメイ氏とアンナ氏 (両氏とも仮名) は、日本の大学院で日本語教育に関する研究を専門的に行った後、日本国内で日本語教育現場以外の職場に就職した。両氏を対象に、2015 年 1 月に 1 人 1 時間半～2 時間程度ずつインタビュー調査を行った。メイ氏と

アンナ氏の背景は、表 4 の通りである。インタビュー当時、メイ氏は就職 1 年目、アンナ氏は就職 2 年目であった。

インタビュー調査では、日本語学習から大学院進学、日本での就職について聞いた<sup>5)</sup>。インタビューの録音データは、全て文字化した。そして、インタビューの語りのうち、以下の 5 点に関する部分を抽出した。

- (1)日本語学習と大学院の研究
- (2)今の仕事の職務内容
- (3)職場での日本語教育学の活かし方
- (4)職場での困難点・文化の違いを感じる点
- (5)自身の信念・将来のキャリアプラン

表4 インタビュー対象者の背景

仮名	年齢	性別	国籍	会社/部署
1.メイ氏	20代後半	女性	中国	A 大学/教務課職員1年目
2.アンナ氏	30代前半	女性	ウズベキスタン	B コンサルティング会社/商標部2年目

そして、各語りの部分で、菅長・中井 (2015) の「グローバル人材の資質」(表2)に当てはまるものには、括弧内に資質の種類を記入し、複数ある場合は併記した。これら2つの事例から、日本語教育学で学んだことがいかにグローバル人材の資質の涵養に寄与しているか考察する。

#### 4. 元留学生の事例

##### 4-1 メイ氏の事例

###### (1) 日本語学習と大学院の研究

5歳の時に父親が日本の大学院に留学したため、母親とともに来日し、日本の小学校に通って卒業した後、中学校から中国に帰国した。父親は帰国してから日本語教師をしていたので、自分も興味を持つようになったという。日本の小説を読むのが好きで、帰国後も小説を読んでいたので、高校2年生の時に日本語能力試験1級も取れたとしている。

中国の大学では、外国語大学の日本語科で勉強した。その際、日本語の教員に自分の日本語が中国人が話しているように聞こえないと言われたという。また、中国に帰国したばかりの中学生の頃は、日本語のあいづちの打ち方などをしていて周りから変な人だと思われて葛藤があった時期がある。そのような経験から、自身が感じてきたことを明らかにしたいと思い、日本の大学院に進学して、談話研究を行うことにした。

両親に日本語教師の勉強をするなら留学してもよいと言われ、父親の紹介で都内の国立大学に進学した。自身が日本の小学校しか出ておらず、丁寧体と普通体の使い分け、敬語の使い方が得意ではなかったため、研究テーマは日本語のスピーチレベルにしたという。修士論文では、留学生と日本人学生の会話のスピーチレベルの変化を分析し、留学生が丁寧体か

ら普通体にうまく切り替えることができなかったという結果を得た。

修士課程修了後も日本に残って働きたいと思ったため、修士課程1年生の時から就職活動を始め、苦勞した末、国際化に力を入れ始めた大学の教務課の就職を手に入れた。

###### (2) 今の仕事の職務内容

現在は、都内の私立大学の教務課に就職し、日本人や外国人の教員の研究費申請の手続きなどを行う庶務の仕事をしている。その他、窓口業務として、電話対応や学生対応などを行っている。中国人の学生が窓口に来た際は、中国語でも対応している。また、外国からの来客を英語で案内する、中国人高校生の訪問の引率を行うなど、外国人要員としての業務も行っている (i.コミュニケーション能力, k.架け橋)。

仕事で生きがいを感じるのは、中国の高校からの訪問生を案内して、質問にしっかり答えてあげると懐いてくれてかわいいなと思う時だという。案内では、教員が実験室の説明を日本語か英語で行うが、高校生が理解できない際、中国語でかみ砕いて説明してあげる。その際、自分が日本にいて母国中国の子供達に日本のことを中国語で説明してあげられることに喜びを感じると述べている。こうした人と人を繋ぐ架け橋の仕事をするのが昔からの夢だったのである。高校生達のお世話は、日本の大学受験や日本語学習をするかどうかの動機付けにもなる点で、重要な仕事だと考えている (i.コミュニケーション能力, k.架け橋)。

###### (3) 職場での日本語教育学の活かし方

大学院の経験で今の仕事に役立っていることは、発表資料を作成・説明する経験だという。また、院生

の時に、日本語教育学を学んでいたことと、留学生相談室の仕事をしていたことで、留学生に必要な日本語環境とは何かということがわかっている。その知識を活かして、今の勤務先大学のシステム検討の際に提案ができそうだと述べている (c.課題発見力, e.専門性)。

さらに、談話研究の他、認知言語学やバイリンガル教育などに関する授業を履修し、日本語教育の分野の中でもなるべく幅広く知識を広げようとしていたため、その知識が今の仕事を行う際に様々なアイデアに繋がったり活力になったりしているという。例えば、日本人同僚の発言の社会的言語背景を深く考えて理解しようとしたり、相手によりよく伝わる表現を綿密に検討したりするといった姿勢が身に付いているという (e.専門性, f.チームで働く力, h.他者理解能力, i.コミュニケーション能力)。

そして、大学院でスピーチレベル変化の研究を行ったため、職員同士がどのように話しているのか意識的に観察していると語る (e.専門性, j.異文化適応能力)。

#### (4) 職場での困難点・文化の違いを感じる点

職場は、人間関係もよく、何でも親切に教えてもらえるが、前任者の仕事を全部引き継いでやっているのだから、特に中国人として特別扱いされているわけではない。それで、分からないことがあるとストレートに聞いてしまうため、先輩の間違いなども知らない間に指摘してしまうことがあるという。

その他、職場で困難に思う点は、上下関係に応じた敬語の使い方である。特に、年下の日本人先輩職員が年上の自分に普通体で話してくるのに違和感を持っている。他の先輩職員は、丁寧体で話してくれるが、その先輩職員が普通体を使ってくるのは、親しみを込めているのか、上下関係を明確にしているのか、判断できない。就職活動の時に参考にしてきた書籍や、日本人の同僚から、職場では丁寧体で話した方がいいという助言を得ていたため、この先輩職員が存在

は、大きなカルチャーショックであった。

職場は、20代の職員が多く、あだ名で呼び合っているが、先輩に対しては「さん」付けでしか呼ばず、仲良くなるのが難しい。また、違う課の人が親しくしてきても、距離の取り方が分からず、気を張ってしまう。修士論文でスピーチレベル変化を研究したため、言葉遣いには余計気を使ってしまうという。

中国では役職が上の人の権限が強いが、現在の日本の職場では実際の仕事を担当している主任が上司の課長に対して意見を述べているのに驚きを覚えた。しかし、中国ではスピーチレベルの変化が言語的にない分、上司には行動で敬意を示すため、誕生日に贈り物などをするが、日本ではしないので、上司が寂しそうでも自分だけ贈り物をしないようにしているという。自分は、なるべく日本の職場に中国の文化を持ち込まないように、周りの日本人をよく観察してそれに合わせるようにしている (e.専門性, j.異文化適応能力)。

#### (5) 自身の信念・将来のキャリアプラン

最近では、無理に日本の同僚に合わせず、自分らしくして、ストレスを溜めないようにしている (a.主体性)。また、中国人高校訪問生案内のような、中国と日本を繋ぐ架け橋の仕事をするのが目標である (k.架け橋)。

定期的に行われる課長との面談では、自身の外国人の特性をもっと活かした業務が行いたいという希望についても話すという。例えば、事務の仕事のマニュアルを英語や中国語でまとめ、外国人の教職員にも対応できるようにするなどの案である (a.主体性, b.創造力, c.課題発見力, k.架け橋)。

まだ1年目なので専門性の高い仕事ではなく、雑用のようなことをすることが多い。就職前は、もっと国際的なことができると思っていたが、現在はまだ十分には行えていないという。将来は、自分の母語の中国語をもっと活用できるような中国に関係した仕事をやりたいと思っている。そして、いつか自分も人

の上に立って全体を把握して信頼されるような人になりたいと述べていた。

## 4-2 アンナ氏の事例

### (1) 日本語学習と大学院の研究

中学の時に、文学の授業で翻訳された和歌の勉強した際、日本語の美しさに魅了され、大学1年時(16歳)に日本語科に入学した。在学中は、日本の大学に短期留学した経験もある。

大学の日本語科を卒業後、ウズベキスタンで日本語コースの専任講師を3年間行い、その後、自身の知識と経験を補うべく、日本の大学院に進学した。修士課程、博士課程では、日本語教育学の中でも、特に、言語教育政策を専門に研究を行った。研究テーマは、元日本語学習者と教師が言語教育政策の中で、主体的に考えて行動する「アクター」として、または、内容を伝えるだけの「エージェント」として、いかに行動していたかについてであった。この研究を行おうと思ったのは、勉強してきた日本語が自分の人生の中でどのような役割や意義があり、日本語で就職できるのか、自分がどこに向かっているのかを絶えず考えていたため、研究で他の学習者や教師にも聞いてみようと思ったからだそうである。母国の元日本語学習者や日本語教師にアンケートとインタビュー調査を行い、日本語を勉強し始めた時の意識や期待と現在との比較について問うことで、自分自身が日本語学習者、日本語教師であった頃のことを振り返ることもできたという。

博士課程は3年間で奨学金支給が終了したため、満期退学した。日本に残って就職したいと思ったため、大学院在学中に日本の一般企業の就職活動を行っていた。一般の日本人学生と同じように試験や面接を受け、30社以上応募したが、内定をもらったのは1社だけだったそうである。

### (2) 今の仕事の職務内容

博士課程修了後、都内のコンサルティング会社に

就職した。この会社では、日本の会社の商標を海外で登録するなどの業務を行っている。

世界中の国との取り引きが多いため、会社全体では外国人社員が100人中30人程度おり、所属の支店も20人中半数以上が外国人で、支店長や上司も外国人で、日本人社員は5人だけだという。社員同士は基本的には日本語で話す、母語同士で話す社員もいる。取引先とは、アンナ氏は、主に日本語、英語、ロシア語を用いて仕事をしている(i.コミュニケーション能力、k.架け橋)。

仕事の内容は楽しく、顧客や海外の代理人とのコミュニケーションも面白いのだが(j.異文化適応能力)、給料や残業などの待遇の面で満足ができないそうである。特に、残業が多すぎると体がもたないのだが、日本ではみな過剰勤務をしているのだと改めて感じたという。この日までに作業をしないと顧客の権利が失効してしまうなど、毎日何らかの期限があり、責任感が必要なのである。

### (3) 職場での日本語教育学の活かし方

会議などで、「じゃあ、これは？」などと異なる視点から様々な問いかけをしてみたりすると、「あ、本当だ。それは考えていなかった」などと言われることがある。こうした相手に問いかけて考えさせるやり方は、これまで日本語教育の世界で磨いてきたことであり、それが役に立っている部分があると述べている(c.課題発見力、e.専門性、f.チームで働く力)。

また、報告書作成時に、常にこれで顧客が満足できるのかと問いかけ、論理的かどうか深く追求するといった批判的思考の姿勢は、大学院での文献講読・論文執筆・討論・発表の経験で身に付けたそうである(c.課題発見力、e.専門性)。

さらに、顧客に見せて恥ずかしくないように、外国人の同僚の報告書の日本語の間違いを詳細に添削したりすることも、ウズベキスタンで日本語教師として添削指導を行っていた経験から来ているという(e.専門性、f.チームで働く力、i.コミュニケーション能

力)。

#### (4) 職場での困難点・文化の違いを感じる点

物事を深く追求してある物を完成させていく教育の世界と違って、仕事の世界では、大量の書類をこなしていくには、あまり考えず浅い段階のものを出さないといけないこともあり、違和感を持つこともある。そのため、日本語教育学で学んだ「結果より過程」という考え方は今の会社では全く通じず、「過程より結果を出せ」という雰囲気があり、自分は一般企業には向いていないのではないかと思ったそうである。

また、顧客の気持ちを第一に考えたいのに (h.他者理解能力)、会社では利益優先で、この支払額ならこのぐらいの程度の仕上がりでいいだろうと流してしまう部分があるのも、教育の世界とのギャップを感じたことだと述べている。

こうした「過程より結果」「感情より利益」といった職場での考え方はカルチャーショックで、ほぼ全てゼロから学ばなければならなかった。

さらに、新人の頃に「ザ・日本人」を作るような研修を受け、日本人接客のためのお辞儀や挨拶、名刺交換、時間管理の仕方、メールの書き方などを徹底的に訓練されたことも、大きなカルチャーショックだったそうだ。取引先は外国人が多いが、顧客は全員日本人のため、日本的な振る舞いを求められるのである。

その他、どんな些細なこともマニュアル通りにしなければならないことも、教育の世界とビジネスの世界の違いによるカルチャーショックであった。教育の世界ではそこまで事細かにマニュアルに従わなければならないということがないため、そのギャップについていくのが大変だと述べていた。

会社は、日本人も外国人も若い社員が多く、国籍や上下関係の違いはあまり感じないため働きやすいが、個人的に苦手だと思う人もいるそうだ。例えば、上から目線でいつも自分は正しく相手が間違っていると決めつけるタイプの人とは、喧嘩したくないため、あ

まり関わらないようにしている。

その他、人手不足が問題で、給料や残業などの待遇面にあまり満足していないという。

上司はあまり助けてくれないが、困った時は、先輩にやり方を聞いたりして助けてもらう。しかし、自分から「教えてください」と頼んだり、できないのに「やれ」と言われるのは大きなストレスだという。就職の際は、人事担当者に精神面でもサポートしてもらったため、今でもよい関係を続けている。

#### (5) 自身の信念・将来のキャリアプラン

こうしたビジネスの世界でのカルチャーショックもあるが、同化されなくていいという。外国人として雇用されたのだから、日本人が持っていない外国人の味を出していき、日本の企業の考え方も変えるぐらいの姿勢が必要だと述べている (a.主体性, b.創造力, c.課題発見力)。この考え方は、アンナ氏が博士論文のテーマとした、主体的に考えて行動する「アクター」と、自分の意志ではなく何かを伝えるだけの「エージェント」の対比と通じるものがある。常に自分を見失わずに自身で考えて行動する「アクター」であるべきだというアンナ氏の信念と繋がっていると考えられる。

将来は、またいつかどこかで日本語教師など、言語の教師をやりたいと思っているという。まだ明確なキャリアプランはないが、今の仕事で毎晩12時まで残業をしたり、厳しいトレーニングを受けたりするなどの経験をして鍛えられているので、他の仕事をして何も怖いものはないだろうと思っているそうである。

#### 5. 考察

以上のメイ氏 (大学の教務課就職) とアンナ氏 (コンサルティング会社就職) の事例から、グローバル人材の資質に関する部分を抽出すると、表5のようになる。なお、1つの例が複数の資質の例となる場合は、それぞれ記入したため、重なるものもある。そして、

表の右端に、各グローバル人材の資質に該当すると考えられる「日本語教員の資質」も記入した。これは、表3「日本語教員として望まれる資質・能力とグローバル人材の資質の関係」に対応している。

また、メイ氏とアンナ氏が大学院で日本語教育学を専門的に学んだ経験が職場でどのように活かされていると本人達が感じているかについて、表6にまとめた。日本語教育学に限らず、大学院での研究経験

自体が活かされている点については、別欄にまとめた。

なお、表にまとめた例は、あくまでも両氏がインタビューの語りの中で明示的に述べたものであって、グローバル人材の資質や日本語教育学の活かし方について十分に語られていない点もある可能性がある。よって、表の事例の少なさが必ずしも資質や経験の不足を意味してはいない。

表5 メイ氏とアンナ氏のグローバル人材の資質と日本語教員の資質の関係

①職業人としての姿勢

	メイ氏の例 (大学の教務課就職)	アンナ氏の例 (コンサルティング会社就職)	日本語教員の資質
a.主体性	<ul style="list-style-type: none"> <li>無理に日本人に合わせず、自分らしくする。</li> <li>外国人職員用のマニュアルを整備したい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>同化されず、外国人としての特性を活かしていきたい。</li> </ul>	③授業や教材を分析する能力
b.創造力	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人職員用のマニュアルを整備したい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本の企業の考え方を考えるぐらいの姿勢を持ちたい。</li> </ul>	④学習者に応じた適切な教育が行える能力
c.課題発見力	<ul style="list-style-type: none"> <li>留学生に必要な日本語環境を整えるために必要なことは何か提案できる。</li> <li>外国人職員用のマニュアルを整備したい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>会議などで相手に深く考えさせる問いをする。</li> <li>報告書作成時に、顧客を満足させるために論理性を深く追求する。</li> <li>日本の企業の考え方を考えるぐらいの姿勢を持ちたい。</li> </ul>	③授業や教材を分析する能力
e.専門性	<ul style="list-style-type: none"> <li>留学生に必要な日本語環境を整える知識が提供できる。</li> <li>同僚の発言の社会的言語背景を深く考えて理解しようとする。</li> <li>相手によりよく伝わる表現を綿密に検討する。</li> <li>職員同士の話し方を意識的に観察する。</li> <li>周りの日本人をよく観察する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>会議などで相手に深く考えさせる問いをする。</li> <li>外国人の同僚の報告書の日本語を添削する。</li> <li>報告書作成時に、顧客を満足させるために論理性を深く追求する姿勢に役立っている。</li> </ul>	①日本語でのコミュニケーション能力 ②言語に関する関心・知識 ③授業や教材を分析する能力 ④学習者に応じた適切な教育が行える能力
f.チームで働く力	<ul style="list-style-type: none"> <li>同僚の発言の社会的言語背景を深く考えて理解しようとする。</li> <li>相手によりよく伝わる表現を綿密に検討する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>会議などで相手に深く考えさせる問いをする。</li> <li>外国人の同僚の報告書の日本語を添削する。</li> </ul>	①日本語でのコミュニケーション能力



②多文化環境への対応

	メイ氏の例 (大学の教務課就職)	アンナ氏の例 (コンサルティング会社就職)	日本語教員の資質
h.他者理解能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>同僚の発言の社会的言語背景を深く考えて理解しようとする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客の気持ちを第一に考えた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>④学習者に応じた適切な教育が行える能力</li> <li>⑤豊かな国際性と人間性</li> </ul>
i.コミュニケーション能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本語, 中国語, 英語を用いて業務を行っている。</li> <li>大学訪問している中国人高校生の通訳・案内をしている。</li> <li>同僚の発言の社会的言語背景を深く考えて理解しようとする。</li> <li>相手によりよく伝わる表現を綿密に検討する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本語, 英語, ロシア語を用いて業務を行っている。</li> <li>外国人の同僚の報告書の日本語を添削する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①日本語でのコミュニケーション能力</li> </ul>
j.異文化適応能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員同士の話し方を意識的に観察して, 学ぼうとする。</li> <li>周りの日本人をよく観察して, 合わせるようにする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客や海外の代理人とのコミュニケーションを楽しんでいる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑤豊かな国際性と人間性</li> </ul>
k.架け橋	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本語, 中国語, 英語を用いて業務を行っている。</li> <li>大学訪問している中国人高校生の通訳・案内をし, 日本留学や日本語学習の動機付けに貢献している。</li> <li>中国と日本を繋ぐ架け橋の仕事をもっとしたい。</li> <li>外国人職員用のマニュアルを整備したい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本語, 英語, ロシア語を用いて業務を行っている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①日本語でのコミュニケーション能力</li> <li>⑤豊かな国際性と人間性</li> </ul>

表6 日本語教育学と大学院の知見が職場で活かされている点

	メイ氏の例 (大学の教務課就職)	アンナ氏の例 (コンサルティング会社就職)
日本語教育の専門性が活かされている点	<ul style="list-style-type: none"> <li>留学生に必要な日本語環境の知識を活かした提案ができそうである。</li> <li>同僚の発言の社会的言語背景を深く考えて理解しようとする。</li> <li>相手によりよく伝わる表現を綿密に検討する。</li> <li>職員同士の話し方を意識的に観察する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>会議などで相手に深く考えさせる問いをする。</li> <li>外国人の同僚の報告書の日本語を添削する。</li> </ul>
大学院での研究経験が活かされている点	<ul style="list-style-type: none"> <li>大学院での発表資料を作成・説明する経験が今の事務作業に役立っている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>大学院での文献講読・論文執筆・討論・発表の経験が今の報告書作成時に役立っている。特に, 顧客を満足させるために論理性を深く追求する姿勢と繋がっている。</li> </ul>

以下, (1)グローバル人材の資質と日本語教員の資質の関係, および, (2)日本語教育学の知見が活かされている点と困難点について考察する。

(1)グローバル人材の資質と日本語教員の資質の関係  
表5の「メイ氏とアンナ氏のグローバル人材の資質と日本語教員の資質の関係」を見てみる。

まず、グローバル人材の資質の「a.主体性」は、日本語教員の資質では、授業や教材を改善していくために自ら分析していくという「③授業や教材を分析する能力」に該当すると考えられる。これをメイ氏の事例から見ると、外国人職員用のマニュアル整備を主体的に自ら行っていきたいという点が当てはまる。それ以外に、両氏とも、同化されず、自分らしく外国人の特性を活かしていきたいとしている。これは、近年の日本語教育学の中で、学習者を同化させるのではなく、アイデンティティを育んでいく教育、多文化共生を打ち出す教育を目指す動きに両氏も影響されているのではないかと考えられる。

「b.創造力」は、「④学習者に応じた適切な教育が行える能力」に当てはまると考えられるが、両氏の場合、外国人社員用のマニュアルを整備したい、日本企業の考え方を考えるぐらいの姿勢を持ちたいとしている。多言語の同僚やグローバル化社会での日本企業のあり方をふまえ、それに応じた適切な措置を検討して創造していける能力だとも言えよう。

「c.課題発見力」は、「③授業や教材を分析する能力」に当てはまると考えられるが、両氏の場合、留学生や外国人の同僚、顧客などの対象のために何をすべきかを深く分析する姿勢に現れていると言える。

「e.専門性」は、日本語教育学の場合、「①日本語でのコミュニケーション能力」「②言語に関する関心・知識」「③授業や教材を分析する能力」「④学習者に応じた適切な教育が行える能力」などが該当すると考えられる。両氏の場合、留学生や顧客のニーズを分析する点や、同僚の日本語に関心を持って分析しようとする点、相手に合わせた適切な表現を検討する点、相手に考えさせる点、日本語を添削する点など、日本語教師の専門性が活かされていることがうかがえる。

「f.チームで働く力」は、「①日本語でのコミュニケーション能力」に当てはまるが、両氏の場合、チームで働くに当たって、同僚の考えを理解して、相

手に合わせて話したり、業務内容をチームとしてより深く検討し、完成させていくという姿勢に現れている。

「h.他者理解能力」は、「④学習者に応じた適切な教育が行える能力」「⑤豊かな国際性と人間性」に当てはまるが、両氏の場合、背景の異なる同僚を理解しようとする、顧客の気持ちを大切にすることといった姿勢が日本語教育での学習者の立場で考えるといった姿勢と繋がると考えられる。

「i.コミュニケーション能力（語学力含む）」は、「①日本語でのコミュニケーション能力」に当てはまるが、両氏の場合、日本語だけでなく、母語である中国語、ロシア語や英語を駆使してコミュニケーションを図りながら仕事を行っていると言える。このことから、両氏が長年学習して習得した日本語力が活かされていると言えよう。それだけでなく、英語力はもちろんのこと、元留学生の場合は、自身の母語力もグローバル人材の資質として活かせるという利点があると言える。

「j.異文化適応能力」は、「⑤豊かな国際性と人間性」に当てはまるが、両氏の場合、日本人の話し方を観察して学び、日本人や外国人とのコミュニケーションを楽しもうとしている点がうかがえる。

「k.架け橋」は、「①日本語でのコミュニケーション能力」「⑤豊かな国際性と人間性」に当てはまるが、両氏の場合、多言語を操り、仕事の上で日本と他国の人々を繋ごうとしている点に現れている。

なお、「d.計画・実行力」「g.リーダーシップ・マネジメント能力」については、今回のメイ氏とアンナ氏の事例からは顕著な例が見られなかった。それは、両氏が就職して1, 2年目であり、計画・実行したり、リーダーシップを発揮したりする場面がまだ十分に与えられていないためだと考えられる。

以上から、「①職業人としての姿勢」も「②多文化環境への対応」もどちらも、グローバル人材としての資質が職場の中で活かされていると言える。その中でも、特に、日本語教育学を専門的に学んだ元

留学生の強みは、日本語と日本語教育に関する「e.専門性」の他、「h.他者理解能力」「i.コミュニケーション能力」「j.異文化適応能力」「k.架け橋」といった「②多文化環境への対応」の資質であると言える。それは、日本語教育における学習者の理解や、異文化コミュニケーションの知識、日本語の分析の経験などに裏打ちされているからだと考えられる。

## (2) 日本語教育学の知見が活かされている点と困難点

表5のグローバル人材の資質の例からも、メイ氏とアンナ氏が大学院で専門的に日本語教育学を学んできた知見が職場で活かされている点に分かる。表6では、それがより顕著に語られていた点についてまとめてある。主に、メイ氏の場合は、留学生の日本語環境整備のアイデア、同僚とのコミュニケーションの方策を意識する点、アンナ氏の場合は、相手に問いかける点、日本語を添削して資料として完成させる点などである。

このように日本語教育学の知識がうまく活かせる時もある一方、同僚との距離の取り方に悩んだり、母国の職場文化との違いを感じたり、ビジネスと教育の世界の考え方のギャップに苦しんだりする様子も見られた。また、アンナ氏の場合は、日本人接客のために、日本人に同化させるような研修を受けさせられたり、マニュアルに縛られた仕事の仕方を強いられたり、待遇面で満足できなかったりと、日本企業で働く際の困難も感じていた。ここから分かるように、大学の教務課に就職したメイ氏の方が教育業界という点で、より日本語教育学の知見が素直に活かしやすいと言えよう。一方、コンサルティング会社に就職したアンナ氏の方が人を育てる教育の世界と営利を追求するビジネスの世界の違いによるカルチャーショックが大きかったのではないかと考えられる。そのため、学習者を第一に考えて時間を厭わず真理を追求していくという教育の世界で培った理念が営利と効率を求めるビジネスの世界でうまく活かせず、戸惑ってしまうこともあるようである。

だが、2人に共通して言えることは、大学院で日本語教育学から学んできた知見が自身の日本での働き方や立ち位置を考える土台となっているということである。例えば、メイ氏の場合、大学院で日本語のスピーチレベルの変化や、談話研究や認知言語学での発話者の意図を分析する知識、留学生の日本語環境を考える経験が現在の仕事の土台となっていると言える。一方、アンナ氏の場合は、博士論文で取り組んだ、元日本語学習者と教師の「アクター」と「エージェント」といった言語教育政策のもとでの主体性に関する研究の知見が、アンナ氏自身が会社において主体的に仕事を行う「アクター」として振る舞えることを求めている姿に反映されているのではないかと考えられる。また、日本語教育の中で、学習者に批判的思考力を身に付けさせるべく、教師が問いを投げかけ続けるといった姿勢を仕事の中でも活かしている点も、日本語教育学で培った精神が職場で活かされている例であると言える。

こうした点からも、日本語教育学で学んだことは、日本語教育分野以外の職場でも、グローバル人材として、他者の立場から物事を深く考える批判的思考力や、人と人を繋ぐ架け橋的存在として自身のアイデンティティを考えて主体的に行動し、新たな創造をしていく力を稼働させる動力になるのだと考えられる。これは、菅長・中井(2015:42)がグローバル人材について、「まず「主体的」に「他者理解」に努めることから始まり、円滑な「コミュニケーション」のための工夫を怠らず、文化間の差異を越えて「架け橋」となり、新しい価値の「創造」へ繋げていくという行動原理を持つ者となるだろう」と述べている点とも繋がるだろう。

なお、今回のインタビュー調査を行ったことでメイ氏は自身の大学院での研究が具体的にどのような仕事に活かされているか振り返ることができたと語っていた。アンナ氏も日本語教育学を学んでいた頃のことを思い出すことによって、日本語教育の世界にまた戻りたいと思ったと述べていた。大学

院の修了生に対するこういった追跡調査は、調査者がその実態を把握して今後の教育を考え直すヒントになるだけでなく、被調査者自身にとっても自身の歩んできた道を振り返り、過去と現在がどのように繋がり、将来、どのように進んでいきたいか考えるきっかけになるのではないかなと言える。こうした追跡調査を教員養成の一環に組み入れていくことも考えられるであろう。

## 6. まとめ

以上、大学院で日本語教育学を専門的に学び、日本語教育現場以外の職場で活躍する外国人元留学生 2 名へのインタビュー調査をもとに、両氏が捉える自身のキャリア形成に対する意識を分析した。その結果、両氏が日本の職場の中で、日本語教育学の専門性を役立てながら、主体性、創造力、課題発見力、チームで働く力、他者理解能力、コミュニケーション能力（日本語、母語、英語など）、異文化適応能力、架け橋といったグローバル人材の資質を発揮していることが分かった。

こうした点から、大学院で日本語教育学を学んだものの日本語教師にはならない場合も、グローバル人材としてその知見を活かしていける可能性が十分あるということが言えるであろう。本研究では、その限られた事例を示したに過ぎないが、日本語教員養成を行う教員も、自身がグローバル人材育成に寄与しうる点をより意識できる事例になれば幸いである。

また、本研究の事例が日本語教育学を専門的に学んだ学生の将来のキャリア形成の選択肢を広げ、グローバル人材として社会で活躍できる自信に繋がる一助となることを願う。メイ氏とアンナ氏の事例から見ると、両氏とも大学院修了後も日本に留まって仕事したいと望み、日本で就職活動を行った。もちろん日本語教師になる道も考えられたであろうが、日本語非母語話者が日本国内で日本語教師として働く機会はまだ限られているのが現状である。日本に残って仕事をするためには、どうしても日本語教師

としての道をあきらめ、一般企業などに就職する道を考えざるを得ない場合が多いと考えられる。そういった元留学生達が自身の学んできたことを新たな場所で自信を持って活かしていけるように、本研究のような元留学生のキャリア形成についての研究がさらに多く行われていくべきであろう。

今回の調査では、就職 1, 2 年目の元留学生を対象者としたが、今後は、就職 5 年以上など、より長くグローバル人材として日本国内外で活躍している元留学生を対象に調査を行い、その特性を見ていきたい。その際、元留学生のキャリア形成の意識を聞くだけでなく、就職先の同僚達が元留学生の活躍をどのように捉えているのかを探る必要もあろう。あるいは、インタビューによる意識調査だけでなく、職場で実際にどのようなやり取りが行われているのか、会話データを収集して綿密に分析していくことも今後の課題である。

また、日本語教育学を専門的に学んだといっても、その分野は広い上に、就職先の業種によっても日本語教育学の活かし方は異なるであろう。実際に、談話研究を行った後に大学の教務課に就職したメイ氏と、言語教育政策についての研究を行った後にコンサルティング会社に就職したアンナ氏にも違いが見られた。調査事例をより多く蓄積して、日本語教育学を専門的に学んだ元留学生のキャリア形成を見ていくことで、今後の大学院での日本語教員養成の意義、特に、グローバル人材育成への貢献の可能性についてさらに検討していきたいと思う。

## 注

- (1)文化庁 HP (2016)「平成 27 年度日本語教育実態調査について」によると、日本国内における日本語教員 養成・研究の実施機関・施設等数は、平成 2 年度 (1990 年) に 146 から、平成 27 年 (2015 年) 11 月 1 日現在に 523 (3.6 倍) に増加し、そのうち、大学等機関が 174 (33.3%) と最も多いという。受講者数は、15,146 人から

26,241人(1.7倍)に増加し、そのうち、日本人が23,496人(89.5%)と一番多く、次いで、中国人が905人(3.4%)であるという。この数値より、約10%程度の受講生が日本人以外の外国人であることが分かる。なお、受講者数は、大学等機関が15,754人(60.0%)と最も多い。

(2)経済産業省 HP (2010)「グローバル人材育成委員会報告書」では、グローバル人材について、以下のように定義している。

グローバル化が進んでいる世界の中で、主体的に物事を考え、多様なバックグラウンドをもつ同僚、取引先、顧客等に自分の考えを分かりやすく伝え、文化的・歴史的なバックグラウンドに由来する価値観や特性の差異を乗り越えて、相手の立場に立って互いを理解し、更にはそうした差異からそれぞれの強みを引き出して活用し、相乗効果を生み出して、新しい価値を生み出すことができる人材。

(3)経済産業省 HP では、「社会人基礎力」について、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力から構成され、その中に、実行力、課題発見力、計画力、発信力、柔軟性など12の能力要素が含まれるとしている。そして、「社会人基礎力」は、「基礎学力」「専門知識」を活かす力として重要であるとしている。

(4)教育問題委員会企画部会(2010)は、グローバル人材に求められる素質・能力として、①どの国・地域でも共通して求められるマネージャー、リーダーとしての役割、②国・地域によってやり方を変えるべきコミュニケーション能力や対人理解力、③国や地域によって異なる文化や労働・商慣行を理解する異文化適応力の3つを挙げている。

(5)本稿執筆にあたって、インタビュー対象者にインタビュー内容について確認してもらい、掲載の承諾を得た。

## 付記

本研究は、平成26年度～28年度科学研究費基盤研究(C)「日本企業による元外国人留学生の高度人材活用に関する実証的研究」(課題番号:26380651, 研究代表者:横須賀柳子)の研究成果の一部である。本研究にご協力くださった皆様、貴重なコメントを下さった皆様に感謝致します。

## 参考文献

- (1)教育問題委員会企画部会(2010年11月11日)「グローバル人材育成に向け産学連携の推進を 日本企業の求めるグローバル人材について聞く」『日本経団連タイムス』 No.3020  
<https://www.keidanren.or.jp/japanese/journal/times/2010/1111/07.html> (2016.7.1 閲覧)
- (2)経済産業省 HP (2010)「産学人材育成パートナーシップ グローバル人材育成委員会 報告書～産学官でグローバル人材の育成を～」  
[http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san\\_gaku\\_ps/2010globalhoukokusho.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san_gaku_ps/2010globalhoukokusho.pdf) (2016.7.1 閲覧)
- (3)経済産業省 HP 「社会人基礎力」  
<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html> (2016.7.1 閲覧)
- (4)菅長理恵・中井陽子(2015)「理科系ベトナム人国費留学生のキャリア形成—グローバル人材に必要な資質—」『東京外国語大学留学生日本語教育センター論集』41, pp.29-45  
<http://repository.tufs.ac.jp/bitstream/10108/81067/1/jlc041003.pdf> (2016年7月1日閲覧)
- (5)中川良雄(2013a)「日本語教員養成課程修了生の日本語教育の受容と変容」『研究論叢』80号 京都外国語大学 pp.151-162
- (6)中川良雄(2013b)「日本語教員養成課程修了生の日本語教育の受容と変容(2)」『研究論叢』81号 京都外国語大学 pp.193-204
- (7)中川良雄(2014)「日本語教員の要請とグローバル

人材の育成」『研究論叢』83号 京都外国語大学  
pp.207-217

(8)中川良雄 (2015) 「日本語教員養成課程修了生の学  
び:コミュニケーション-M-GTAによる分析」『研  
究論叢』85号 京都外国語大学 pp.191-203

(9)中川良雄・天満理恵・上野山愛弥 (2014) 『日本語  
教育方法研究会会誌』Vol.21 No.2 日本語教育方法  
研究会 pp.54-55

(10)日本語教員の養成に関する調査研究協力者会議  
(2000) 「日本語教育のための教員養成について」  
[http://www.bunka.go.jp/tokei\\_hakusho\\_shuppan  
/tokeichosa/nihongokyoiku\\_suishin/nihongokyoik  
u\\_yosei/pdf/nihongokyoiku\\_yosei.pdf](http://www.bunka.go.jp/tokei_hakusho_shuppan/tokeichosa/nihongokyoiku_suishin/nihongokyoiku_yosei/pdf/nihongokyoiku_yosei.pdf)  
(2016年7月1日閲覧)

(11)文化庁 HP (2016) 「平成27年度日本語教育実態  
調査について」  
[http://www.bunka.go.jp/koho\\_hodo\\_oshirase/hodo  
happyo/2016072801.html](http://www.bunka.go.jp/koho_hodo_oshirase/hodo_happyo/2016072801.html)  
(2016年7月29日閲覧)