

英国の大学で学位取得を目指す日本人学生の 就業意識の変化のプロセスについて¹

澁谷 由紀

1. はじめに

1. 1 グローバル人材に求められる資質と海外留学の効果

グローバル化の進展に伴い、企業におけるグローバル人材への求人ニーズは高まっているが、グローバル人材の概念は曖昧である。政府のグローバル人材育成推進会議（2012）では、1) 語学力、コミュニケーション能力、2) 主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感、3) 異文化理解力と日本人としてのアイデンティティなど3つの要素が含まれるとしている。一方で、企業がグローバル事業で活躍する人材に求める知識・能力は、多様性への理解や寛容性、チャレンジ精神、外国語によるコミュニケーション能力の順に重要であると報告されている（日本経済団体連合，2015）。グローバル人材に求められる資質や能力は、業種や職種によって、あるいは、すでに海外事業を展開している企業とこれから海外進出を計画している企業とでは当然異なるであろう。しかし、どのようなグローバル・ビジネスにおいても、一般的には、語学力、異文化対応能力、社会人基礎力にあるような汎用的スキルが必要であると考えられる。

このような人材を育成する手段として、海外留学への期待は大きい（総務省，2017）。例えば、新見・渡部・秋庭・太田（2018）の調査では、学部留学経験者は留学非経験者と比較すると、語学能力や異文化コンピテンスの向上、社会性などの成長のみならず、社会人基礎力の伸長も確認されている。留学経験によるそ

¹ 本研究は神田外語大学研究助成を受けて行ったものである。

の後のキャリア形成や人生へのインパクトを検証した大規模な量的調査「グローバル人材育成と留学の長期的インパクトに関する国際比較研究」（研究代表者横田正弘）によると、留学経験（日本の高校卒業後3か月以上の海外留学）は、語学力や専門性だけでなく、「ストレス耐性」、「柔軟性」、「リーダーシップ」などの社会人の基礎力向上にも貢献していること、その後のキャリアに大きな影響を与えていることなどが明らかになっている（横田ら、2016）。このように、海外留学経験は、グローバル人材に必要な資質を育み高めていく機会であると考えられる。

1. 2 短期留学の増加傾向と就職問題

日本学生支援機構（2019）によると、日本の大学等に在籍したまま留学する学生の総数は約 6.6 万人で、前年度から増加している。しかし、留学期間別では、1年以上は2%以下で、約84%は6か月未満の短期留学であり、さらにその内の約60%は1か月未満であった。多くの企業が、語学力の習得のみならず、異文化への理解を深め国際的な視野を広げるには、最低でも1年以上の留学期間が必要と考えており（総務省、2017）、企業のニーズに見合っていない状況である。産業界が求めるようなグローバル人材の資質や能力の育成には時間がかかり、短期留学経験の効果は限定的であるのは否定できない。例えば、2年以上の留学経験者と1ヶ月以内の留学経験者の2グループを対象としたベネッセコーポレーション（2009）の調査では、2年以上の留学経験者の方が、異文化交流の能力、国際感覚、行動力、語学力、知識・経験などにおいて、留学経験を仕事に活かすことができていると回答した割合が高かったことが報告されている。

大学の長期休暇期間などに行われる短期留学への参加が増加する近年の傾向については、長期留学の帰国後の就職活動、経済的負担、大学の体制（帰国後の単位認定、バックアップ体制、学生へのアドバイスに当たる教職員の不足等）の問題、語学力不足（文部科学省、2014）などの要因が指摘されている。特に海外留

英国の大学で学位取得を目指す日本人学生の就業意識の変化のプロセスについて

学終了後の就職問題は、長期留学を困難にする強い圧力となっていて、卒業の遅れや就職活動のデメリットが学生の留学意識に大きな影響を与え（小林, 2011; 鈴木, 2017）、短期留学への参加を促す要因であると推測される。

2. 海外留学生の職業選択・就業意識に関わる先行研究

海外留学は将来の進路や職業選択の意向を再確認する機会であり、将来の職業生活を考える上で重要な役割を果たしている（Brooks & Waters, 2011; Ingraham & Peterson, 2004; Kauffmann, Martin, Weaver, & Weaver, 1992）。例えば、Garbati & Rothschild（2016）は、カナダ人学生が1年間のフランス留学経験から得た自己成熟度や自己肯定感がキャリアプランの意思決定や選択に直接的な影響を与えていることを示唆している。

日本人留学生を対象としたキャリア意識についての先行研究として、例えば、新見（2016）は、オーストラリアで一か月間の短期留学を経験した学生において、英語力への自信と海外への抵抗感の減少、自己分析の深化、将来働く場の明確化のような変化と就職や進路への影響などがあつたことを明らかにしている。岡村（2019）は、留学経験者の「グローバルな能力」の獲得とそれらがキャリアに与えるインパクトについて、時期や形態、動機の異なる留学タイプに分けて検証している。岡村（2019）によると、大学短期留学型（一般的な交換留学生）、大学留学必須型（卒業のための必須単位として海外留学が必要な者）、帰国生において、キャリア形成へのインパクトとして顕著であつたのは、「海外につながるキャリアへの希望」であつた。

以上のように、留学の効果は留学期間によって異なり、留学期間が長い方がその効果は大きいと考えられる（Dwyer, 2004）。留学期間が長期になるほど、知識など学業面だけでなく、能力や意識の向上、キャリア意識のような点において、インパクトは高いということが推察される。しかし、以上のような先行研究では、学位取得を目的とした長期留学の就業意識におけるインパクトの分析はほとんど

行われていない。

3. 本研究の目的

本研究は、政府の「グローバル人材育成戦略」とは異なる視点で海外留学を理解するため、大学経由の協定等の派遣留学と比べて実態が掴みにくい、海外の大学で学位取得を目指す日本人留学生の就業意識の変化のプロセスを明らかにすることを目的とした。本研究の対象者は、英国の大学の学部レベルの学位取得を目指す日本人学生（英国で小中高等学校を修了した日本人学生1名を含む9名）であった（表1参照）。研究課題は、以下の通りである。

- 1) 長期留学の動機は、職業選択の意向や就業意識とどのようにかかわっているのか。
- 2) 職業選択の意向や就業意識は、留学中のどのような理由やきっかけでどのように変化しているのか。
- 3) 就職活動にどのように備え、どのようなキャリア・ビジョンを持っているのか。

4. データ収集と分析の方法

調査協力者の一覧は表1、調査時期、データ収集の方法は表2の通りである。本研究では、長期留学経験における職業選択の意向や就業意識の変化のプロセスに焦点を当てた。そして、それらが変化する要因や学位取得留学生の特徴を捉えるために、プロセスを丁寧に描き出すことができるインタビュー調査によって得られたデータの分析を修正版GTA (Modified Grounded Theory Approach) (木下, 2007) を用いて検討した。データ分析の前に分析テーマと調査対象者を表2の通り設定した。この2点を分析上の視点とし、1例目の逐語録を検討し、留学の動機、職業選択・就業意識の変化、将来のキャリアプランなど意識変容に関わる箇所を抜き出して、ヴァリエーション (具体例) として分析ワークシートを作成し

ながら概念生成を行なった。その際、概念を広く様々な視点から解釈し、気づいたことを理論的メモ欄に記入し、表3の通り定義と概念名を設定した。そして、その概念の類似例を2例目の分析対象者の発話から検討し、新たに見出された概念に対して、新たな分析ワークシートを追加していった。9例目が終了する前に理論的飽和化を達成したと判断できるまで概念の再検討を行い、最終的に25の概念が生成された。概念間の関係性に注目してさらに抽象度を上げ、10個のカテゴリー、5個のカテゴリー・グループを設定した。カテゴリー・概念間の関係の全体像は図1にまとめた。本文中では、カテゴリー・グループを〔 〕、カテゴリーを< >、概念を【 】で示す。

5. 結果

5. 1 全体的なストーリーライン

以下では、分析結果のストーリーライン（全体の流れ）（図1）を説明する。

本研究の対象者は、〔主體的な留学動機〕に基づいて長期留学を決意している。【英語が好き】、【イギリスが好き】、【以前の海外滞在経験】、【周囲の人の後押しと支援】（<英語と海外滞在に対する肯定的な感情>）などの理由が英国への学位留学の動機になっている。さらに、将来【海外・外資系企業で働きたい】という希望から、【とにかく英語を習得する】ために、仕事に必要な専門分野が学べるレベルの高い学部がある英国のA大学で学位取得を目指す（【国内の大学には選択肢がない】）という<将来の仕事を意識した大学選択>を行っている。

留學生活では〔異文化環境での適応と変化〕を経験する。留學当初は、【英語ができない】、【友達ができない】などの<留學生活における困難>から日本に帰りたいと多くの学生が感じている。しかし、留學2年目頃から、英語力が向上すると学習意欲が高まり、積極性や行動力、コミュニケーション力が身についているのを実感する（【留學で獲得した能力】）。さらに、留學生活を通じてクラスメ

表1 インタビュー調査対象者一覧

ID No.	専攻	調査時 学年	留学期間 (英国滞在期間)	英国留学以前の海外滞在経験	現在希望する職業、業界
I-1	Business, Retail Management	2年	11年	(9歳の時から英国に留学)	PR、マーケティング
I-2	International Hospitality Management	1年	2年	英国 2週間 (中学生時)、英国 3ヶ月 (高校生時)、米国 1.5年 (高校卒業後)	航空関係
I-3	Management	2年	3年	韓国 2週間 (小学生時)、シンガポール 4年 (中学3年-高校卒業)、オーストラリア 6ヶ月 (A大学交換留学)	商社、コンサルティング業界
I-4	International Business Management	2年	3年	英国 (留学以前に父親を訪ね数回滞在)	コンサルティング業界
I-5	Dance Physiotherapy	2年	2年	(幼稚園の時から日本国内のインターナショナル・スクール)	ダンス講師、フィジセラピスト
I-6	International Hospitality Management	2年	3年	英国 2週間 (高校生時)	ホテル業
I-7	International Hospitality Management	1年	2年	米国 1年 (高校生時)	旅行業
I-8	International Hospitality and Tourism Management	1年	2年	英国 2週間 (中学生時)、英国 半年 (高校生時交換留学)、アイルランド 半年 (高校生時交換留学)	ホテル業、旅行業
I-9	International Hospitality & Tourism management	1年	2年	オーストラリア 10日間 (高校生時) 米国 1ヶ月 (高校生時)	ホテル業

表2 インタビュー調査の方法

分析テーマ	英国の大学で学位取得を目指す日本人学生の就業意識の変化のプロセス
調査対象者	英国の大学で学部レベルの学位取得を目指す就職活動を控えた日本からの正規留学生
調査協力者	英国のA大学でビジネス、マネジメント、ホスピタリティ、ツーリズム等を専攻する学位取得を目指す渡英後2年目以上の日本人留学生合計9名 (女子学生7名、男子学生2名)
調査期間	2019年4月～2019年5月
調査方法	半構造化面接による聞き取り調査 ・調査対象者の募集は、A大学Japan Society代表メンバーを通じて面接調査の協力者を募り、さらに、協力を得られた学生に対して面接調査に協力を得られる学生の紹介を依頼し、対象者を増やした。 ・面接内容は、調査対象者の同意を得て、ICレコーダーに録音し、音声データから逐語録化したものをデータとした。面接前に研究の趣旨と研究倫理に関する文書を提示し協力の同意を得た。面接時間は約1時間程度であった。
インタビュー内容	おもな質問項目は、「学位留学を選択した動機・きっかけ」、「留学生活での苦労、辛かったこと」、「職業選択や就業意識の変化」、「留学を経験したことによる自身の変化」、「就職活動に対する不安」、「将来のキャリアプラン」など。

イトの多様性とレベルの高さを目の当たりする中で（【多様性の認識】）、自分の能力・適性を見つめ直すようになる（【自己の能力と適性の再評価】）（＜多様性の認識と成長の実感＞）。

そして、専攻の専門科目を学ぶようになると〔専門的な学びと就業意識の変化〕を経験する。また、【インターンシップ・プレイスメント²に参加】したことによる【就業体験から得た気づき】、【専門的な学びを仕事に活かす】という意識が、実社会で＜働くイメージの形成＞のきっかけになっているケースもある。就業体験を経て、現地の外国人の厳しい就業状況を知り【「日本人」であることの壁】を再認識し、現地での就職活動を躊躇うようになる者もいる。一方で、長期留学という恵まれた環境への感謝から、仕事を通じて【留学経験を日本社会に還元する】という職業意識を持つようになる学生もいる（＜「日本人」として働くという意識＞）。

長期留学中の〔就職活動の不安〕は大きく、【日本的な選考・採用プロセスへの違和感】、【就職支援体制がないことへの不安】、【日本にいる学生から遅れをとっているという焦り】（＜日本の就職活動への不安＞）を感じている。そして、＜不安の緩和＞のために留学の早い時期から【インターンシップ・プレイスメントに参加】し、【キャリアフォーラム³に参加】するなど、不安を抱え迷いながらも留学経験を活かせるような道を探っている。

〔将来のキャリア・ビジョン〕として、＜どこで働きたいのか＞については、

² プレイスメントは日本のいわゆる長期インターンシップであるが、期間は数ヶ月から1年と長期に渡り有給である。一般に英国の学士課程は3年間だが、大多数の学生が4年課程を選択し、3年目に企業等で就業経験に参加する（「サンドウィッチ学位」制度）。本調査の対象者の留学先A大学においても、大学主導のプログラムとしてこの制度がある。英国の大学生は在学中の学費・生活費は自分で稼ぐのが一般的なもので、報酬を得ながらスキルを身につけることができるプレイスメントは学生にとって欠かせない制度になっている。就業体験先企業に就職するケースも多く、実際の職場の雰囲気やそこで働く自分のイメージを得ている学生もおり、その大きな効果が窺える。

³ 民間の人材派遣会社が運営するキャリアフォーラムは、おもにアメリカ、カナダ、ヨーロッパなどの4年制大学及び大学院卒業（もしくは卒業見込み）の日本人学生を対象に、外資系企業、グローバル事業を展開する日系企業など、海外留学経験者を積極的に採用する企業が参加する就職活動の支援事業である。日本国内の就職活動や企業の選考方法と異なり、現地で面接が行われ、内定を得るチャンスがあり、海外留学生にとって重要な就職活動のイベントである。

【まず日本で働きたい】という意向が強く、留学前の希望であった海外勤務にそれほど拘らない者も多い。しかし、日本企業で経験を積んだ後は海外に繋がるキャリアを意識している者もいる（【チャンスがあれば海外で働きたい】）。<どのよう働きたいのか>については、長期留学で身につけた【英語力と専門性を活かす】という意向が強く、将来的には一つの職業に拘らず職業選択の幅を広げていけるようにしたいと考えていることが顕著である（【キャリア転向への柔軟な視点】）。

5. 2 カテゴリー・グループ毎の内容と考察

以下では、5つのカテゴリー・グループごとに結果と考察を述べる。

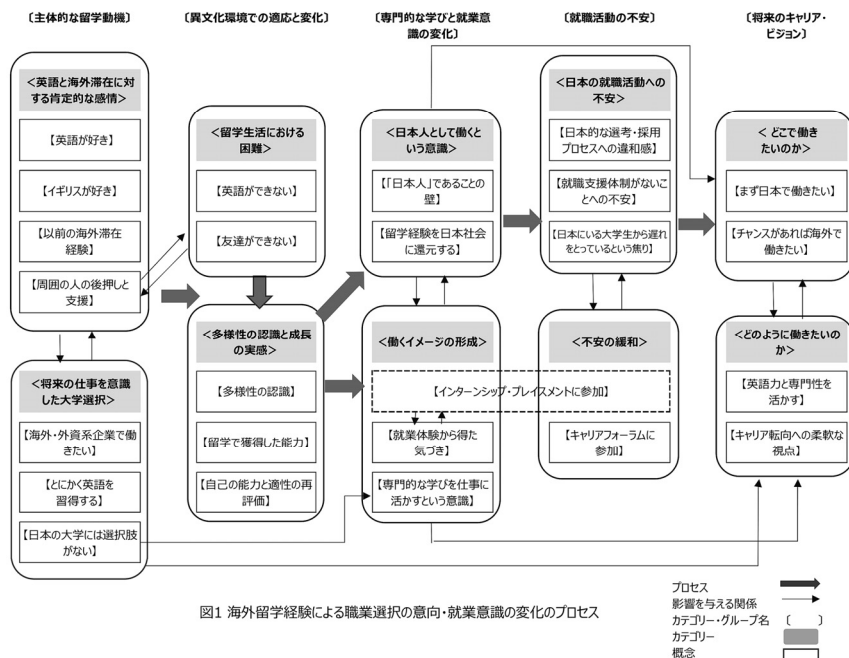


図1 海外留学経験による職業選択の意向・就業意識の変化のプロセス

〔主体的な留学動機〕

このカテゴリー・グループは、＜英語と海外滞在に対する肯定的な感情＞と＜将来の仕事を意識した大学選択＞というカテゴリーによって構成されている。本調査対象者である学位留学生の殆どが、幼少期から【英語が好き】、あるいは、【イギリスが好き】というような英語と英国に対する肯定的な感情を持っており、高校卒業以前に英語圏での滞在経験があった（【以前の海外滞在経験】）。このようなことから、「英語」の実用性や通用性、教育の質と水準の高さ、取得学位の価値という点から英国での長期留学を選択していた。また、英国滞在経験のある両親や兄弟姉妹のサポート、教員や友人からの海外留学へのポジティブなインプット（【周囲の人の後押しと支援】）も英国留学の動機づけ要因であったことが示唆された（＜英語と海外滞在に対する肯定的な感情＞）。

さらに、今回の調査対象者は、高校生、あるいはそれ以前から【海外・外資系企業で働きたい】という希望によって【とにかく英語を習得する】という目標を設定し、英語を仕事に活かすという意識を持っていた。そのために、完全な英語環境を求めたことも英国での長期留学を決断した理由であった。また、将来の仕事に必要な専門的な知識を得ることができる、例えば、観光という特定の産業セグメントを専攻分野とし、ホスピタリティ・マネジメントに偏らずツーリズム・マネジメント分野を網羅している学部、あるいは、リーグ・テーブル（ランキング）の上位にビジネス学部を有する充実したカリキュラムがあるという理由でA大学を留学先として選択している（【日本の大学には選択肢がない】）。学位取得を目指す学生にとって、大学入学動機は入学後の大学生活を方向づけるものであり、将来の就職やキャリアの目標を見据えて、そこにつながる学びが可能な学習環境を求めたことが、英国の大学での長期留学であったということであろう。

〔異文化環境での適応と変化〕

このカテゴリー・グループでは、＜留学生活における困難＞、＜多様性の認識

と成長の実感」というカテゴリーが生成された。

留学以前に海外滞在経験があり、英語力にはある程度の自信を持っていた学生にとっても、留学期間の当初は【英語ができない】から授業についていけないという挫折と自信喪失を経験していた。さらに、【友達ができない】寂しさや孤独感といった異文化適応ストレスを感じ、長い留学期間を前に「日本に帰りたい」という心境になった者もいた（＜留学期間における困難＞）。しかし、留学期間の2年目を過ぎると、英語力が伸びたことを実感して不自由さが減り、授業で発言したり、リーダーシップをとることに躊躇しなくなっていくようである。この頃から、留学前の自分と比較して「積極的になった」、「行動力が身についた」、「コミュニケーション力が向上した」ことを実感していた（【留学で獲得した能力】）。また、学業面では、さまざまな能力を備えて、多様な価値観を持つ学生たちと学ぶ学習環境から刺激を受け、「日本人」である自分を見つめなおす者もいた（【多様性の認識】）。あるいは、クラスメイトの学習モチベーションや就業意識の高さにふれ、世界のレベルの高さを目の当たりにして、自分の能力や将来を見据えた職業選択について改めて考えるようになった者もいた（【自己の能力と適性の再評価】）。文化や言語の異なる社会の中で学業に励み、多様な文化背景を持つクラスメイトと交流する中で、自ら持っていた就業や働くことに対する考え方、価値観が再検討され変容していったと考えられる。

英国の大学で学位取得を目指す日本人学生の就業意識の変化のプロセスについて

表 3 海外留学を通じた就業意識の変化のプロセスのカテゴリーと概念

カテゴリー	カテゴリー	概念	定義	具体例 (ヴァリエーション)
[主体的な留学動機]	<英語と海外滞在に対する肯定的な感情>	【英語が好き】	英語が好きであることが留学を決めた理由の一つであること	英語が好きだったっていうのが一番の理由ですかね。(中学の時から) モチベーションがなくて……ただ単に「好き」だけでやってきた。今まで、英語学がことが「好き」というか、楽しかったっていう感じですかね。(I-9)
		【イギリスが好き】	イギリス・イギリス英語が好きであることが留学を決めた理由の一つであること	小さい頃から行ってた英会話教室があって、その先生がイギリス人だった……先生のいるDevon州の方に2週間滞在して……本当に良かった、でもうあは、それでイギリスを好きになって。(I-6)
		【以前の海外滞在経験】	留学前の自身の海外滞在の経験が留学のきっかけになったこと	小6の時に2週間くらいのホームステイプログラムに参加して韓国に滞在したんですけど、話せる言語、コミュニケーションツールもなかったの、ほとんどボディーラングージンと、あとたまに来る道楽さんをしてしく、すぐコミュニケーションとして。「あれ? 意外とボディーラングージンだけでいいんだな」として、その時に思いまして、これ、英語話したら大体の国行けるようになるなって。(I-3)
		【周囲の人の後押しと支援】	親(両親)、学校の友達など周囲の人の海外滞在の影響・後押しで留学を決めた	中学校ぐらいの時に、父が転勤でイギリスに来てたんですね。何回かここに訪れる機会があって、その時に初めて、その自分のコミュニティから外に出て、もったい世界を知るきっかけ、海外に出るのも初めてでした。こういう自分の全然知らないところで、知らない暮らしをしている人がいるってすごく自分にとって衝撃だったんで、いつか戻って来て自分が知らないこと学んで、……(I-4)
		【海外・外資系企業で働きたい】	将来は海外・外資系企業で働くことを希望するのの仕事で英語を活かすということを見据えて留学を決めた	今と比べると……日本以外かなって感じます。将来的に英語を習って仕事をしたいなっていうのが一番の理由で、母親と相談して、一番最適? というか、英語を早く身に付けたら海外留学かなって……(I-9)
		【とにかく英語を習得したい】	とにかく英語を習得したいという目的で長期留学を決めた	もし日本の大学に行かしたとして1年間の留学だと、短期間の留学だと、やっぱり、英語でその期間しか喋らなくなるんじゃないですか。やっぱり日本に戻ってると英語を喋る機会がすごく少ないので、だから、それなら喋れるようになるには、もう完全なる英語の環境に行った方が英語力上がるんじゃないかなって思えたのが、一番の理由ですね。(I-2)
[異文化環境での適応と変化]	<多様性の認識と成長の実感>	【日本の大学には選好がない】	希望する職業に就くために必要なことを学ぶ専攻が日本を大学へ来ないという理由	ととと、将来の仕事として、航空関係の会社に働きたいと思ってたので、それだから会計・英語力が必要になってくる。あと、異文化の理解も大切になってくるので、だから、勉強してみたいっていうの……初め、アメリカの大学ではbusiness administrationという専攻、1年半だけ勉強したんですけど、その、卒業した後どうしようってなった時に、もうちょっとtourismとかその系の旅行……旅行系というか、hospitality系の勉強したいなと思って、……やっぱりHospitality一番の所に行った方がいいんじゃないかって……せわか勉強するなと思って。(I-2)
		【留学で獲得した能力】	留学を通じて向上した(得た)と感じる能力、資質、スキル	自分を前に出して行く、って思ったんで、ま、【自分が、自分がしゃないけれど自分をアピールするの……、ちょっと力をつけられたかなって……、今回はちょっとみんなをリードできるよに頑張ろうとか、自分が前に立てるように……思いながらやってまして、それがちょっと変化っていうか。(I-7)
<留学生活における困難>	<英語ができない>	【英語が理解できず授業についていけない、友達ができないなど辛い思いをした経験】	英語が理解できず授業についていけない、友達ができないなど辛い思いをした経験	一番辛かったのは、やっぱり、私もともと英語が大好きで来てたので、まさか全然何もわかんないとは思ってなくて……授業のことが聞いて、それを聞いて受け答えることも一年目はできなくて……一番辛かったのは2年目、……1年目はもたもたして時間が経つのが辛いんですけど、2年目ってや人の話が聞き取れるようになって、意味もわかってるようになるんですけど、自分が言いたいことが、あまり言えない時ですね。その時が一番辛かったですね。やっぱり言うってのが、怖いなあみたいなのが、多くてよく泣いてました。(I-1)
		【友達ができない】	友達ができず寂しい、ホームシックで日本に帰りたと思った経験	寮の友達といるにはいるんですけど……英語喋るのでも解れない、全部ちゃんと理解できないから話しても、そんなにめちゃくちゃ楽しめたりではないし、うずって思ってたので、その時は……嫌になっちゃった時は、早くて日本に帰りたくなって思ったことがありました。(I-2)
<自己の能力と環境の再評価>	<自己の能力と環境の再評価>	【自己の能力と環境の再評価】	異文化環境に適性の再評価	なんか自分と見つめ合ったかなって思っています。一人になって、自分の弱さとか、強み・強みじゃないけど、何でいうんだろう……英語はしゃべりたくて、自分と向き合いたかったんですけど、やっぱり英語で上手く会話できなかった時とか、何でいうんだろう……その、なんか、気が弱ってっていうか、結構なところも恐ろしくて、そう、でも、ちょっとこちでからちょっとなくなってきたら、それも変わった面かなって思う。(I-9)

〔専門的な学びと就業意識の変化〕

このカテゴリー・グループは、＜「日本人」として働くという意識＞、＜働くイメージの形成＞というカテゴリーから成る。

ファンデーション⁴での基礎的な学びを経て専門科目が始まると、専門分野の専攻と将来的な仕事との繋がりを一層意識するようになっていった（【専門的な学びを仕事に活かすという意識】）。英国には独自のサンドイッチ・コースと呼ばれ、通常の3年間の学士課程に1年間の就業体験をプラスした4年間の学士課程があり、本研究の2年次生以上の対象者も、サンドイッチ・コースの学生向けの【インターンシップ・プレイズメントに参加】しており、実社会で長期間就業経験を積んでいた。このような長期の就業体験から得た知識やスキル、学び（【就業体験から得た気づき】）も、働くことの具体的なイメージや目的、学業と仕事との結びつきへの意識の形成に影響を与えていた（＜働くイメージの形成＞）。

海外滞在期間、あるいは留学生生活が長期になるほど、自分が日本人であることを強く意識するという傾向が窺えた。言葉の面でも生活の面でも何も不自由ない状況になっても、【「日本人」であることの壁】を乗り越えるのは厳しいと認識している者もいた。例えば、「住んでる国3か国変えてみて、どうしてもやっぱり、日本人の〇〇君っていう風に、まず、ナショナリティ……国籍というか、自分のルーツっていうか、バックグラウンドっていうのが最初に認識に来るっていうのは変わらないんだろうな……（I-3）」のように、どんなに滞英期間が長くてもネイティブレベルの英語力があっても、現地社会においては「外国人」である自分に対する眼差しは変わらないという実感であろう。「イギリスの企業に就職して、その中の「日本人」として頑張るよりは、自分のルーツの日本の企業で「日本人」の一員として頑張って、他の国を相手にするのか、他の国で商売する方がいい（I-3）」のように留学終了後は日本で働くという意思に繋がっている。【自

⁴ 英国の大学に進学希望する留学生のための約1年間の大学進学準備コース。大学で専攻する分野に沿った現地高校（6th form）の内容の一般教養科目を学ぶ。

己の能力と適性の再評価】をして、より自分が貢献できる、あるいは、貢献したい職場を選ぶことは一般的であるが、長期に海外に滞在する学位留学生はこの段階で、日本という国家・社会への帰属意識が影響することが特徴であると考えられる。これは、【留学経験を日本社会に還元する】という就業意識を持つ学生がいることからわかる。例えば、「仕事を探す中で大切にしていること……還元したい、貢献したい、人の役に立ちたいみたいなどころがあって……頑張れる機会をもらった、(そういう)環境にいるわけで…… (I-4)」のように、経済的・精神的支援と長期留学の機会を与えられたことに対し、留学経験を活かして仕事を通じて日本社会に「恩返し」をしたいというような就業意識を持って日本で日本企業への就職を目指すという者もいた。

〔就職活動の不安〕

このカテゴリー・グループには、<日本の就職活動への不安>、<不安の緩和>というカテゴリーが含まれる。

新卒一括採用、就職活動時期の早期化、情報不足などの海外留学生にとって不利な状況と、日本企業の不透明な選考・採用プロセスへの不信感（【日本的な選考・採用プロセスへの違和感】）から<日本の就職活動への不安>を感じている学生が多かった。また、海外の学位留学生には、短期留学生や日本国内の大学生には当然提供される日本国内の所属大学のキャリア教育や日本企業への【就職支援体制がないことへの不安】もある。特に2年次生は、就職活動のプロセス全般にわたって【日本にいる大学生から遅れをとっているという焦り】もあると述べていた。具体的には、日本企業を希望する場合の採用・選抜に必要な日本的な仕事にかかわる時間の概念、言葉づかい、身だしなみ、挨拶などの「日本的なマナー」が身につけていないと感じているようであった。これらの不安を緩和するために、多くの者が1年次から積極的に【インターンシップ・プレイスメントに参加】して経験を積み重ねていた。また、2年次生は、日本人学位留学生のネッ

英国の大学で学位取得を目指す日本人学生の就業意識の変化のプロセスについて

トワークや日本にいる同年代の大学生の友人から情報を得る、早い時期から海外留学生に特化した民間の就職支援サイトに登録する、【キャリアフォーラムに参加】するなど、「手探り」で迷いながら就職活動に備えていることがわかった。

〔将来のキャリア・ビジョン〕

このカテゴリー・グループは、〈どこで働きたいか〉と〈どのように働きたいか〉というカテゴリーから構成されている。

卒業後すぐにくどこで働きたいか〉については、「海外滞在が長く日本で働いた経験がない」、「日本人として日本企業で一度は働きたい」などの理由で、海外に拘らず日本で日本企業をベースに【まず日本で働きたい】という学生が殆どであった。英国で現地の企業への就職を希望する場合、卒業後数か月で学生ビザの期限が切れる前に企業に採用されなければならない。学位取得留学生の多くが、日本的な新卒採用のない現地の就職活動は世界中の優秀な人材との競争であるという現実を理解している。外国人として現地企業に就職する厳しさ、就労ビザ取得の難しさを十分に認識した結果、消去法的に卒業後はまず日本企業をベースに働くことを希望することもあると推察される。一方で、将来の長期的なキャリア・ビジョンについては、(日本で)レベルアップしたら(イギリスに)帰って来ること、日本企業で就業経験を積んでから機会があれば海外で働くことを目指すと考えている者もいた(【チャンスがあれば海外で働きたい】)。

留学前は【海外・外資系企業で働きたい】という希望を持って長期留学を選択していたが、長期的に異文化環境で学んだ専門性のある日英バイリンガルという特性は、日本企業でこそ活かされるという意識に変容していることがわかった【英語力と専門性を活かす】)。さらに、〈どのように働きたいのか〉については、「なりたい職業があったら転職できるくらいではいたいと思うので、いろんな仕事ができるように……基本的なところを押さえておきたい (I-7)」など、一つの会社や仕事に拘らず、転職やキャリア・アップの可能性を広く視野に入れている

【キャリア転向への柔軟な視点】ことも示された。

6. 全体的考察

本研究では、英国の大学で学位取得を目指す日本人留学生9名を対象に職業選択の意向と就業意識の変化のプロセスを検討した。以下で、研究課題に関連して本研究で明らかになったことをまとめる。

1) 留学前から職業選択を意識した学びの動機が明確

本研究の対象者は、留学前から将来英語を活かして海外で仕事をするを意識して、希望する職業に就くためにはどこで何を学べば良いのかを検討していた。また、周囲の経済的支援と心理的サポートを受け、高い英語力と必要な知識や能力を身につけるという主体的な動機から長期留学を選択したことがわかった。一般に、高校生の国内大学への進学動機としては、「就職のための学歴」(辰巳, 2017) や入試の難易度など、大学進学理由は漠然としたもので、入学前の将来の仕事やキャリアに対する意識が低いことなどが指摘されている。特に人文学系の専攻においては、入学後も学業と将来の仕事は乖離したものと捉えられがちである。五十嵐・佐藤(2011)は、大学で学ぶ専門性や生活を積極的にとらえている学生ほど職業の選択が明確化しており、進路選択における自己効力感も高いことを示している。本研究の対象者も、進学先選択の段階から将来のキャリアへの長期的ビジョンを持っていたことが、在学中の専攻分野と職業との関連性を意識することに繋がり、留學生活の満足感や自分の希望する仕事に就いて働くというものの具体的なイメージに結びつき、将来の職業選択に対する考えを深めていることが窺えた。

2) 就業体験による専攻分野と職業の関連性への意識の向上

本研究の対象者においては、インターンシップやプレイスメントに参加し、希望する仕事に必要な知識やスキルを確かめ、具体的な職業ビジョンを描くことで専門知識の向上への意識が高まることが示された。一般に、英国の大学では、

キャリア教育は大学と学生の学習経験に緊密に組み込まれており、学生は就職活動において、大学での学習状況と大学から離れた実務体験中のジェネリック・スキル〔職業に係わらず職務を遂行する上で求められる汎用的スキル（市村，2018）〕の習得状況を雇用者に提示することも可能である。このような就業体験は、専門分野で学んだ知識や理論を実践と結びつけ、学校から仕事への移行をスムーズにし、エンプロイアビリティ（就業能力）を高める機会として有効性が広く認識されており（Farrugia, & Sanger, 2017）、採用活動の一環として実施されることが多い。日本における大学在学中のインターンシップ経験の教育効果を測定した研究も、殆どが肯定的な意識変化を報告しているが、高い実習効果を得るには相当の期間が必要であることが示唆される。

3) 長期留学経験と「日本人」として働くことの意識の高まり

短期留学経験により海外志向が強まる学生もいるという研究結果（新見，2016）もあるが、本研究対象者については、必ずしも海外で働くことに拘らず、本研究の対象者は、卒業後はまず日本で日本企業に就職したいという希望を持つ傾向が見られた。横田〔代表研究者〕ら（2016）においても指摘されている留学経験者の「日本人」としての意識の高まりは、本研究の対象学生にも追認された。現地での就職活動や就業がむずかしいから日本で就職先を見つけようという意図があることも推察できるが、長期留学で得た自分の経験と能力を活かせるのは日本企業であるという認識がある。一方で、日本で経験を積んだ後、職種や勤務地にはこだわらない柔軟な働き方を目指すという将来的なキャリア・ビジョンは、長期留学生に特徴的な傾向であろう。また、経済的負担の大きい長期留学を支えてくれている周囲の人々への感謝から、長期留学で得た知識・スキルを仕事を通じて日本社会に役立てたいという職業意識が見られることも特筆すべきであろう。

4) 「グローバル人材」としての学位取得留学生の魅力

本研究の対象者である学位取得留学生は、日常の留学生活の中で英語の習得と異文化環境への適応のために地道な努力を長期にわたって積み重ねている。その

プロセスを通して、語学力やコミュニケーション力だけでなく、継続力、忍耐力、積極性、リーダーシップ、異文化理解力など「グローバル人材の定義」（グローバル人材育成推進会議, 2012）にある「グローバル人材」として重視される3つの要素に含まれる資質が培われており、大学での専門的な学び支えることにも繋がっている。新見・太田・渡部・秋葉（2016）が示している通り、留学経験は「グローバルな環境において力を発揮するための素地となる能力の養成、意識や価値観の滋養において、効果的な学びの機会」（P.21）をもたらしており、特に、学位取得目的とした長期留学経験者においてこの効果は顕著であると考えられる。

7. おわりに

本研究における調査対象は、英国の一大学に学位取得留学中の日本人学生9名に限られ、ジェンダー・バランスを鑑みても、分析結果は限定的であることが指摘される。また、本研究の調査対象者においては、留学前から大学で何を学び、それが職業にどのように結びつくのかの意識が明確であったが、この「明確性」が学位留学生に特徴的な傾向であるとするれば、大学入学前になぜ職業選択の意向が明確であるのかということの成り立ちを探る分析も必要であろう。

そして、インターンシップやプレイズメントに参加することが対象者の就業意識の変容に影響を与えていたが、それが「英国の大学のインターンシップやプレイズメント」を経験したことによる影響であるのか、あるいは、「長期間のインターンシップやプレイズメント」を経験したことによるものであるのかについての検討も必要である。日本の大学では大学主導の長期インターンシップの実施事例はまだ少数であるが、国内大学の長期インターンシップを経験した学生の就業意識や職業観との比較調査を行う必要性が指摘される。

以上のように、「グローバル人材」として期待される海外大学卒の学生の長期留学経験に対して、企業の積極的な評価を促すためにも、先行研究の少ない学位取得目的の長期留学と職業選択、就業意識、就職活動、あるいは、雇用・キャリ

英国の大学で学位取得を目指す日本人学生の就業意識の変化のプロセスについて

アにかかわる質的・量的調査による実証データや知見をさらに蓄積していく必要がある。

参考文献

- ベネッセコーポレーション (2009). 「留学に関するアンケート調査」『留学生海外体験者の国外における能力開発を中心とした労働・経済政策に関する調査研究』〈報告書〉(2009年、経済産業省受託研究).
- Brooks, R. & Waters, J. (2011). *Student Mobilities, Migration and the Internationalization of Higher Education*. Hampshire: Palgrave Macmillan UK.
- Dwyer, Mary M. (2004). More is better: The impact of study abroad program duration. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, 10, 151-163.
- Farrugia, C. & Sanger, J. (2017). Gaining an Employment Edge: The Impact of Study Abroad on 21st Century Skills & Career Prospects in the United States. *IIE Center for Academic Research and Impact*. Institute of International Education (IIE).
- Garbati, J. F., & Rothschild, N. (2016). Lasting Impact of Study Abroad Experiences: A Collaborative Autoethnography. *Forum: Qualitative Social Research*, 17, 2.
〈<http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/2387/3969>〉
(閲覧日 2020年8月25日)
- グローバル人材育成推進会議 (内閣官房府) (2012). 「グローバル人材戦略 (グローバル人材育成推進会議 審議まとめ)」2012年6月4日
〈<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/global/120601matome.pdf>〉
(閲覧日 2020年8月3日)
- 市村光之 (2018). 「海外で活躍する「グローバル人材」に求められる要件の構造」『グローバル人材育成教育研究』5(2), 1-2.
- 五十嵐敦・佐藤公文 (2011). 「高校生の大学進学動機の類型化とキャリア発達との関連について」『福島大学総合教育研究センター紀要』10, 25-32.
- Ingraham, E.C., & Peterson, D. (2004). Assessing the Impact of Study Abroad on Student Learning at Michigan State University. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, 10, 83-100.

英国の大学で学位取得を目指す日本人学生の就業意識の変化のプロセスについて

Kauffmann, N.L., Martin, J.N., Weaver, H.D., & Weaver, J. (1992). *Students Abroad: Strangers at Home: Education for a Global Society*. Yarmouth, Me: Intercultural Press, Inc.

木下康仁 (2007). 『ライブ講義 M-GTA 実践的質的研究法 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて』 弘文堂.

小林明 (2011). 「日本人学生の海外留学阻害要因と今後の対策」 ウェブマガジン『留学交流』 2, 1-17,

〈https://www.jasso.go.jp/ryugaku/related/kouryu/2011/_icsFiles/afieldfile/2015/11/19/akirakobayashi.pdf〉

(閲覧日 2020 年 8 月 20 日)

文部科学省 (2014). 「若者の海外留学を取り巻く状況について」

〈<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/ryuugaku/dai2/sankou2.pdf>〉

(閲覧日 2020 年 1 月 3 日)

日本学生支援機構 (2019). 「平成 29 年度 協定等に基づく日本人学生留学状況調査結果」

〈https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_s/2018/index.html#no1〉

(閲覧日 2020 年 1 月 3 日)

日本経済団体連合会 (2015). 「グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート」 主要結果

〈https://www.keidanren.or.jp/policy/2015/028_gaiyo.pdf〉

(閲覧日 2019 年 12 月 25 日)

岡村郁子 (2019). 「大学生の「グローバルな能力」獲得と活用の過程－4 タイプの国際経験による比較研究」 科学研究費助成事業 研究成果報告書

〈<https://kaken.nii.ac.jp/file/KAKENHI-PROJECT-15K04369/15K04369seika.pdf>〉

(閲覧日 2020 年 8 月 16 日)

新見有紀子 (2016). 「短期海外留学経験が就職・進路に関する意識に与える影響について：帰国後インタビューからの考察」『留学生交流・指導研究』18, 31-44.

新見有紀子・太田浩・渡部由紀・秋葉裕子 (2016). 「グローバル人材育成と留学の中・長期的インパクトに関する研究：留学経験者の留学未経験者に対するオンライン調査結果より」『アジア文化研究』23, 3-25.

新見有紀子・渡部由紀・秋庭裕子・太田浩 (2018). 「留学による意識と能力の変化—学部留学のインパクト」『海外留学がキャリアと人生に与えるインパクト 大規模調査による留学の効果測定』横田雅弘・太田浩・新見有紀子 (編) 学文社.

総務省 (2017). 「グローバル人材育成の推進に関する政策評価書」(概要)

(http://www.soumu.go.jp/main_content/000522826.pdf)

(閲覧日 2020年8月26日)

鈴木穰 (2017). 「「語学留学は日本独自の留学形態である」を考察する～若者を取り巻く状況と今後の変化」『上武大学ビジネス情報学部紀要』16, 32-62.

辰巳哲子 (2017). 「働くイメージが上手く持てない理由—大学生のキャリアカウンセラーの視点から」『Works Review』2, 82-91.

横田雅弘 (研究代表者) ほか (2016). 『グローバル人材育成と留学の長期的なインパクトに関する調査報告書』(2013～2015年度科学研究費補助金基盤研究 (A) 課題番号 25245078).