

海外経験がキャリア形成にもたらすインパクト

—大学短期留学経験者と帰国生の語りから—

岡村郁子・額賀美紗子

key words

グローバル人材育成施策
キャリア形成
留学のインパクト

1 研究の背景と目的

2000年代に入り、日本のグローバル化の立ち遅れを取り戻すべく、産学官連携の国家的事業として急速なグローバル人材育成施策が展開されている。2010年に出された報告書『産学官でグローバル人材の育成を』（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）においては、日本人の英語力や国際経験の水準の低さに加えて、20代の若者の内向き志向が指摘され、大学に対して「政府は競争的資金により支援を行い、産業界は強力にサポートする」こととなった。これを受けた文部科学省では、2009～2013年度の「大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業（グローバル30）」、2014年の「スーパーグローバル大学創成支援事業」により大学のグローバル化推進に取り組み、とりわけ学生の海外留学を促進している。2014年には「官民協働海外留学支援制度～トビタテ！留学JAPAN日本代表プログラム～」をスタートさせ、企業の寄付により多くの高校生・大学生を海外に派遣している。

本論文の目的は、こうしたグローバル人材育成施策のもとで海外留学を経験した学生の学びを定性的に評価し、幼少期や学齢期を海外で過ごした帰国生の経験と照らし合わせることによって、留学経験がキャリア形成にもたらすインパクトについて明らかにすることである。「グローバル人材」の定義はさまざまであるが、「グローバル人材の育成に向けた提言」（経団連、2011）に倣い「日本企業の事業活動のグローバル化を担い、グローバル・ビジネスで活躍する（本社の）日本人及び外国人」と考えれば、海外留学経験者と帰国生は共に重要な「グローバル人材」としてその活躍が期待されるで

あろう。かれらの海外経験の内容は多様であり、滞在の時期や形態（高校または大学からの留学、あるいは親の海外駐在に伴う家族滞在等）によってそのインパクトも異なることが予想される。筆者らは、こうした海外経験の差異に注目しながら、多様な海外経験がもたらす効果を比較検討してきた。本論文では紙幅の都合により、これらの研究結果のうち大学短期留学（主として交換留学）経験者と帰国生の海外経験にフォーカスし、その比較を通じて海外の高等教育機関に留学することの意味や、1年程度の短期留学の効果を浮き彫りにしたい。

2 先行研究および本研究の課題

2.1 海外経験が能力形成にもたらすインパクト

「グローバル人材」と想定される長期留学経験者や帰国生に対して、かれら自身がどのような能力を身につけたと考えているのかを検証した研究には、以下のものがある。

2015年、一般社団法人「持続可能な国際教育推進のための研究コンソーシアム」が運営する科研費プロジェクト「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 横田雅弘）により、すでに社会人となったかつての留学経験者5,000名を対象に、50歳以上・40歳代・30歳代・20歳代以下の各年齢層において、留学経験がその後のキャリア形成や人生にどのようなインパクトをもたらすかを検証する大規模な量的調査が実施された。その結果、留学が、前向きな価値観の醸成・語学力や専門性・社会人の基礎力向上に貢献していること、「ストレス耐性」「柔軟性」「リーダーシップ」「協調性」等の獲得につながっていることが明らかにされた（横田ら、2016）。

親の仕事に伴って幼少期から海外で過ごした日本人の子どもたちの能力形成に関しては、額賀（2013）、岡村（2013）の研究がある。額賀はロサンゼルスでの参与観察データに基づいて、子どもたちが柔軟な日本人アイデンティティを形成する過程で「順応力」「社交力」と名づけられる「グローバル型能力」を獲得していることを明らかにした。また、岡村（2013）では、帰国高校生487名を対象とした質問紙調査を行い、帰国生が海外生活を通して獲得したと認識している特性として「国際人としての態度」「外国語力」「対

人関係力」「国際的知識・経験」「自己表現力」「日本人としての自覚」の6因子を見出した。

上記の研究からは、留学にしても家族同伴の滞在にしても、海外滞在経験が「グローバル人材」に想定される能力の伸長を促すことが示唆される。その一方で、海外経験によって「グローバル人材」に期待される能力のすべてがもたらされるわけではないことも指摘されている。吉田・反橋・沈・樋田・山本・遠藤(2017)は早稲田大学の学生3,085人から回収したアンケート調査をもとに、海外留学経験によって獲得される「グローバルな資質」を検討した。その結果、「社会力」「国際力」「人間力」の3因子を抽出し、留学によって「国際力」は高まるが、「社会力」と「人間力」については留学の効果がそれほど強くないことが明らかにされた。

この点については、海外経験の質や海外滞在期間が能力獲得に影響することを重視する必要がある。先行研究では、トランスナショナルな社会空間という生活文脈(額賀, 2013)、「単位留学」「語学留学」の区別や留学期間(吉田ら, 2017)、大学での授業のありかた(新見, 2017)などが、能力獲得状況に影響していると分析されている。しかしながら、多様な海外経験の内実と獲得される能力の関連性についてはまだ明らかにされていない点が多く、さらなる研究の蓄積が必要である。

2.2 海外経験がキャリア形成にもたらすインパクト

海外留学がその後のキャリアに与えるインパクトに関しては、欧米の研究が先行している。Institute of International Education (IIE)が1999年以降にアメリカの大学から海外留学を経験した4,565人を対象に行ったアンケート調査の報告(2017)によれば、留学経験が就職する上で役に立ったとする回答は全体では半数を超えたが、留学期間、プログラム、留学先、そして学生自身の目的意識によって違いが出た。また、追加で行われた30名へのインタビュー調査の結果からは、留学以前から明確な職業意識を有している者ほど留学経験で得た能力について雄弁に語り、それがキャリア形成に結びついていると語る傾向が強くみられた。

日本では、日本学生支援機構(2012)によって留学経験者の追跡調査が行われている。留学経験が就職活動や進路の決定に役立ったと回答した者は全

体 (1,506 名) の 61.8%、留学経験が今の仕事に役立っていると回答した者は全体の 54.3%であった。この結果からは、アメリカの調査と同様、留学経験が就職や仕事に結びついていないと考える者も多くいることが明らかである。一方、先述の横田ら (2016) の大規模調査によれば、留学がキャリア設計上の助けになったという回答が学部課程の留学経験者で 71.5%、大学院課程の留学経験者で 8割を超えた (修士 82.9%、博士 84.7%)。また、留学が現在の年収を高めるのに役立ったと考える者も学部課程留学で 40.7%、修士課程留学で 49.5%、博士課程留学で 53.5%となっている。ただし、この調査対象の 85%以上は 30 歳から 50 歳代以上のすでに社会人として活躍している層であり、留学を終えたばかりの人たちのキャリア形成については検討が待たれている。

以上のような先行研究をふまえ、本研究の課題を以下の 2 点に定めた。

- (1) 海外留学経験を持つ大学生は、留学中にどのような能力を得たと認識しているのか。その背景にある異文化経験はどのようなものか。
- (2) 海外留学は大学生のキャリア形成にどのような影響をもたらすのか。また、帰国生の海外経験によるインパクトとの間にはどのような差異があるか。

3 研究方法および調査手続き

本研究では、2014 年から 2016 年にかけて、東京都内および地方都市の国・公・私立大学に在籍し、8~12 カ月程度の主として交換留学による海外留学経験を持つ大学生 (以下、日本学生支援機構の定義に倣い「大学短期留学経験者」とする) ならびに帰国生計 38 名を対象とし、1 人あたり 1 時間程度の半構造化インタビューを実施した。本研究では、質問項目の中の「国際経験を通して獲得したグローバルな能力」「将来のキャリア展望」にかかわる回答について、質的データの管理・分析・視覚化のための質的分析支援ソフト Nvivo を用いてコーディングを行った。なお、データ収集および分析は、①は岡村、②は額賀がそれぞれ担当した。分析対象となった学生の詳細を以下の表 1 に示す。

- ①大学短期留学経験者 (22 名) : 大学からの留学生として 1 年程度の海外留学をした者

表1 調査協力者リスト

協力者	専攻	学年	性別	滞在先	滞在期間	滞在先での学習言語(通学校の種別)	日本企業・外資系企業等の種別	希望業種(網掛けは進路決定済)
[大学短期留学経験者]								
D1	グローバルビジネス	4	F	フィンランド	9カ月	英語	日本企業(海外展開あり)	電子部品メーカー
D2	グローバルスタディズ	4	F	ベルー	10カ月	ベルー語	海外企業	コンサルティング
D3	グローバルビジネス	4	M	タイ	11カ月	タイ語	日本企業	ベンチャー産業
D4	グローバルスタディズ	4	F	アメリカ	10カ月	英語	イギリス大学院⇒日本企業(海外展開あり)	大学院修了後日本企業(化粧品関係)
D5	グローバルスタディズ	4	F	イギリス	12カ月	英語	日本企業(海外展開あり)	食品メーカー
D6	グローバルビジネス	4	M	中国	23カ月	中国語	日本企業(海外展開あり)	全国ネットテレビ局
D7	グローバルスタディズ	4	F	アメリカ	10カ月	英語	国内外資系企業	製造販売
D8	グローバルビジネス	4	F	アメリカ	12カ月	英語	日本企業(海外展開あり)	観光・ホテル
D9	グローバルスタディズ	4	M	イギリス	12カ月	英語	イギリス/大学院(予定)	進学
D10	グローバルビジネス	4	M	シンガポール	12カ月	英語	日本企業(海外展開あり)	伝統芸能
D11	グローバルビジネス	4	F	台湾	10カ月	中国語	日本企業(海外展開あり)	ゼネコン(建設業)
D12	経営学	4	M	オーストラリア	8カ月	英語	日本企業(海外展開あり)	商社
D13	法学	4	M	マレーシア	8カ月	英語	日本企業(海外展開あり)	自動車メーカー
D14	地域文化学	4	F	イギリス	10カ月	英語	日本企業または起業(海外展開あり)	都市計画、観光(起業)
D15	地域文化学	4	F	中国	12カ月	中国語	日本企業(海外展開あり)	マスコミ(新聞社)、メーカー
D16	情報コミュニケーション	4	M	オーストラリア	12カ月	英語	国内外問わず	IT関連企業
D17	異文化コミュニケーション	4	F	イギリス	11カ月	英語	未定	未定
D18	地理学	4	M	リトアニア	10カ月	英語	国内外問わず	環境コンサルタント
D19	経営学	4	M	ドイツ	11カ月	英語	日本企業(海外展開あり)	日本企業の海外支社
D20	考古学	4	M	トルコ	8カ月	英語	進学後、日本で公務員・教員または研究者	研究者、学芸員、社会科教師
D21	システムデザイン	4	F	フランス	10カ月	フランス語	国内外問わず	クリエイター、視覚伝達デザイン
D22	人文社会	4	M	ニュージーランド・オーストラリア	10カ月	英語 ドイツ語	国内外問わず	進学、ジャーナリスト
[帰国生]								
R1	政治経済学	2	M	アメリカ	17年(0-17歳)	英語(現地校)	イギリス大学院⇒日本で就職(外資系/日本企業問わず)	コンサルティング
R2	国際関係学	1	F	アメリカ	18年(0-18歳)	英語(現地校)	国内外資系企業	スポーツメーカー
R3	地域研究学	M2	M	アメリカ、カナダ	15年(3-18歳)	英語(現地校)	アメリカ大学院⇒日本の研究機関に就職	研究者(国内企業に就活内定経験あり)
R4	メディア学	1	M	アメリカ	15年(3-19歳)	英語(現地校)	アメリカ大学院⇒日本企業(海外展開あり)	未定
R5	心理学	4	M	香港	14年(4-18歳)	英語(日本人学校⇒インター)	国内外資系企業	外資コンサルティング
R6	国際関係学	3	M	アメリカ	13年(5-18歳)	英語(現地校)	アメリカ大学院⇒アメリカで就職	映画関連
R7	外国語学	3	F	ドイツ	10年(8-18歳)	英語(日本人学校⇒インター)	国内外資系企業	映画配給
R8	国際関係学	3	M	アメリカ	8年(10-18歳)	英語(現地校)	外資/国内企業のどちらでも	未定
R9	外国語学	4	F	スイス、カナダ	8年(10-18歳)	英語(インター)	国内外資系企業	IT関連
R10	法学	1	F	香港、アメリカ	7年(8歳、12-18歳)	英語(現地校)	日本の省庁	国家公務員(外務省)
R11	経済学	1	F	ザンビア、インドネシア、イギリス	7年(3歳、12-18歳)	英語(日本人学校⇒インター)	国内外資系企業	コンサルティング
R12	経済学	4	F	マレーシア、アメリカ	7年(3-5歳、14-18歳)	英語(現地校)	日本企業(海外展開あり)	IT関連
R13	文学	2	F	アメリカ	6年(12-18歳)	英語(現地校)	日本企業(海外展開あり)	商社
R14	国際関係学	1	F	アメリカ	6年(9-15歳)	英語(現地校)	アメリカ大学院⇒アメリカで就職	未定
R15	法学	1	F	ロシア	5年(13-18歳)	英語(日本人学校⇒インター)	日本の省庁	国家公務員(総務省または内閣府)
R16	メディア学	1	F	アメリカ	5年(13-18歳)	英語(現地校)	日本企業(海外展開あり)	メディア、翻訳

た（うち12名がすでに内定）。本項では、インタビューから抽出した概念をカテゴリー化し、それらの関係性を整理することにより、留学経験による気づきや学び、獲得した能力が、キャリアにインパクトをもたらすプロセスを検討する。

主要なカテゴリーとその関連を示した結果は図1のとおりである。

ストーリーラインを以下の4.1節および4.2節に示した。文中、 は大カテゴリー、**【 】**は中カテゴリー、**[]**は小カテゴリー、「 」は概念名、『 』はインタビューからの直接引用を表す。

4.1 留学先での経験と獲得した能力

「留学先で獲得した能力」としてもっとも多く語られたのが**【人とかかわること】**である。『もともと自分からは話しかけない』タイプだった学生も、留学先では**[仲間を作る]**ために人に話しかけ、**[居場所の確保]**のため**「サークル活動」**や**『パーティ等のイベント』**等に参加し、**「積極性・行動力」**や**【コミュニケーション力】**を身につけて人とかかわってきた。同時に**「英語以外の言語」**・**「ネイティブでないアクセントのある英語」**等**【高度な語学力】**も獲得する。また、**【偏見と差別】**、**『ホームステイ先』**や**『事務手続き』**等におけるトラブル、**「閉鎖的な留学先での友人関係」**等の**【留学先での困難】**を乗り越えるなかで、困った時に**「人を頼る力」**、**「ピンチの時に粘り強い」****【ストレス耐性】**が強化された。

「留学先国や学生からの学びと気づき」では、まず友人の**「勉強量の多さ」**に驚き、**【世界のレベルの高さ】**を目の当たりにするなかで、自ら**『一回は発言する』**ノルマを課したり、**「プロジェクトワークへの参加」**をするなどして**「専門分野での新しい学び」**を得てきた。さらにアジアへの留学では**「領土問題についての議論」**等を通し、**「メディアを超えた国際関係への関心と理解」**を深め、**【多角的な視野】**を得たことも語られた。海外の学生たちの**「政治への関心の高さ」**に触れ、国内のこともよく知ろうとしない**「日本人への批判」**や**「日本の感覚から抜け出すことの必要性」**等の**「日本や日本人に対する気づき」**も得ている。**「自分のできなさ」**から**【自信喪失】**し、**『何もかもうまくいかず』****『逃げの姿勢』**に入ることもあるが、そこから新しい**【課題の発見と挑戦】**を重ねてきた。学校外での経験としては、**「土地の人たちとの触れ合い」**

における楽しさや発見があり、「宗教心」や「礼拝等の習慣」に触れた驚きも語られた。

このような経験を通してさまざまな能力を身につけたと認識する者もいる一方で、『一年だけでは経験不足』であり、『世界展開を見渡すような視野は得られない』という【短期(交換)留学の限界】への指摘や、『先進国はどこも同じ』であると感じたり、『たかだか一年の留学で自分の内面が劇的に変わることはない』とする者もいた。さらに、『国際展開力の高い』アジアの留学先における『国の威信をかけて留学生を受け入れる』ための「留学生受入れ制度の充実」を実感し、日本の受入れ体制との違いに触れるなど、日本のグローバル人材育成施策に対する示唆につながる言説もみられた。

4.2 海外留学のキャリアへのインパクト

留学経験によるキャリア形成へのインパクトとしてもっとも顕著であったのは、「**多国籍企業**」や「**海外展開のある日本企業への就職**」という「**海外につながるキャリアへの希望**」である。ここには『オープンで透明な』[海外企業の魅力]と同時に「**日本企業の枠に収まりたくない気持ち**」『**日本企業は英語ができるだけではだめ**』という日本企業への就職への抵抗感も関連している。また、留学先で得た能力を活かして、世界で「**人をつなぐ仕事**」をしたという言説も多くみられた。

海外で開催された「**キャリアフォーラムへの参加**」等の「**海外での就職活動**」や、「**イベントへの参加**」など【**海外で得た就職のきっかけ**】をキャリアにつなげた人もいる。また、「**海外でのインターンシップへの参加**」により「自分のやりたいこと」が明確化したり、「**海外の人々の関心**」を察知してキャリアの方向性を見出すなど、留学前の計画とは全く異なるキャリア選択をした者も少なくなく、かれらにとって留学によるキャリアへのインパクトは非常に大きい。さらに、留学先の人々の『**お金はそこそこ**』でも『**働くために生きるのではなく、生きるために働く**』という人生観に触れ、『**会社に自分を捧げる**』のではなく、『**常に自分はどうか楽しくあれるか**』を考えるように【**人生観・仕事観が変化**】したと語る者もいた。また、留学先の友人の「**自由と自分らしさを追求**」する姿に刺激を受け、帰国後に「**自分の意思を尊重**」して、家族の反対を押し切り就職を決めたケースもあった。

就職活動中、多くは積極的に【留学経験をアピール】していたが、一方で「英語力を特別視されることへの抵抗感」などから【留学経験にこだわらないキャリア形成】を行った者もいた。日本の就職活動については「新卒一括採用」を有利とみる賛成の声がある一方で、『よく知らない仕事を希望する』ことへの違和感から、[海外の就職活動の合理性]を挙げる者もあった。留学による「就活の时期的な遅れ」については、「大学での企業説明会」の開催等もあり『不利と感じていない』ことが語られた。

なお、大学院進学希望者の選択にも留学経験が大きく影響している。留学中に【学術的専門性の不足】を痛感し、[知識や専攻を活かし専門性を高める]ため「より高い専門性への模索」から海外の大学院へ進学を希望する者が2名、現時点では将来を決めかね「モラトリアムとしての大学院進学」をする者も1名いた。

4.3 大学短期留学経験者の語りの具体例

留学先での経験や獲得した能力をキャリアへとつなげる特徴的な語りの具体例を取り上げ、以下に示す(いずれも傍線は筆者)。

4.3.1 アジアで働くことへのこだわり

D13はマレーシアに留学したことをきっかけに、将来東南アジアの国々で働くことに強い関心を持った。帰国後、当初希望していた商社の説明会に参加したものの「全然違う」と感じ、「東南アジアで働ける」ことを最優先に会社を選び、就職活動でも積極的に留学経験をアピールして、希望の企業からの内定を得ることに成功した。

D13: 留学する前は、海外行ってきたら商社だろうと思ってたんですけど、(…) 留学中で何をしたいのかって考えたときに、メーカーですかね、特に自動車とか(…)、身近なもの。電化製品とか。とにかく(…)最後の最後まで東南アジアで仕事がしたいって言い続けたら、〇〇(自動車メーカー)に決まりました。

—積極的にそこはアピールしていった感じですか。

D13: しました。そうじゃなかったら何のため留学したんだろうって なっちゃうんで。

(マレーシア留学、経営学専攻、海外展開のある国内自動車メーカー内定)

4.3.2 「人と人をつなぐ」—架け橋としての役割—

本調査の対象者にはいわゆる「教養」系の専攻の者も多くいたが、かれらの語りで特徴的であったのが「人と人をつなぐ」役割を担うことである。

D2：専門知識はないので、たとえば、英文科を卒業して英語を学んできたわけでもないですし、化学的な数式を覚えてきたわけでもないです。そういう人をつなぐために私たち学んでいるのかな、という感じはします。

(ペルー留学、グローバルスタディズ専攻、
海外のコンサルティング会社内定)

一方で専門分野を持つ者も以下のように述べており、それぞれの専門や語学力を活かして、日本と海外の「架け橋としての役割」を自覚していることがわかる。このような語りは特に英語圏以外の国で英語以外の語学を身につけた複数の対象者にみられた。

D21：フランスに支社を置いている日本の企業だったり、そこでまた架け橋みたいな役割もできたらとも思いますし、(…)あとは英語じゃなくてフランス語が話せる、って意味で、人と人との仲介としての翻訳みたいなことも、多少はできるようにはなってるので、そういう面で人を助けられたらとは思いますね。

(フランス留学、システムデザイン専攻)

4.3.3 人生観の変化と海外のキャリア意識に学ぶこと

留学先の友人と語り合い行動を共にすることによる気づきも多い。D19はまさに大きな人生観や仕事観の変化を体験したことを語っている。

D19：人生に対する考え方って言ったら哲学的になってきますけど、向こうの人たちって、いかに楽しむかっていうことに重点を置いていて、

楽しみ方とか、センスの発想の仕方ってうまいんですね。常に自分は
どう楽しくあるかっていうことが、全ての意思決定。(…)向こうに
行ってから、ラテン系とか、フランス人、ドイツ人、いろんな人々に会っ
て、みんなそれぞれいいところがあって、ああ、こういう考え方、ってい
う。最終的に自分の考え方の形ができてくるじゃないですか。それが今、
得られたのかな、と。

(ドイツ留学、経営学専攻)

またD19は、ドイツで長期のインターンシップを経て就職先を決める方
法をみて日本の就活活動に違和感を抱くようになり、自分自身も帰国後に外
資系企業でインターンシップを経験中であった。

D19：日本だと絶対、就活を始める時期にみんな一斉にスタートして、
こういう枠組みで、こう進めなきゃいけないんだっていうように思っ
ちゃうんですね。ただ、今、自分からしてみたら、それ何一つ決まってい
なくて、この企業に応募したかったら、その時期じゃなくても自分か
らアプライして、インターンさせてくれませんかって言えば、できるか
もしれないし。(…) この人たちは何を目標にこの仕事を決めてるんだ
ろうって。仕事したことがないのに、この職に就きたい、これ私の夢な
んです、大学でこういう勉強してきたから、どう活かせるって。仕事知
らないのに言うことは絶対不可能だと、僕、信じてるんですね。

(ドイツ留学、経営学専攻)

今回の調査対象者のなかには、全員に平等な機会が与えられる新卒一括採
用の日本の就活のよさを評価する声のある一方、D19のように強い違和感を
覚えて、独自のキャリアへのアプローチを模索する者もいた。留学経験がな
ければ生まれなかった発想であり、キャリア形成に対する大きなインパクト
であるといえよう。

4.3.4 国内外の枠を超えたグローバル人材を目指すこと

海外志向のキャリア意識を持つ者が大多数を占めるなかで、「国内外問わ
ず」とする者も22名中4名いた。「グローバル人材としての自分」について

の語りのなかで、すでに国の枠を超えた発想が生まれていることがわかるD22の例をみてみよう。

D22：海外経験があるからといって、特に海外で住もうとか働こうとは、そこまで考えていません。要は、非常に優秀な人は、国内外問わずどこにも集まってきます。そういった環境に挑戦してみたいという思いは強いので、『別に国内外を問うていません』とは就活でもよく言います。

(オーストリア留学、高校時代ニュージーランド留学、人文社会学専攻)

5 研究結果 (2) 帰国生の能力獲得の過程とキャリアへのインパクト

5.1 滞在先での経験と獲得した能力

留学経験者と同様、帰国生もまた【高度な語学力】【積極性・行動力】【コミュニケーション力】【異文化への理解と寛容】【適応力・順応力】【多角的な視野】に関する自己の能力を多く語った。その際に強調されるのは、日本で生まれ育った人々、特に同世代の日本人と自分との間に見出される意識や能力の差異である。たとえば、R15は、「日本の子」と比較しながら「帰国生」である自らを卓越化する。

—海外で培った能力はなんだと思いますか？

R15：積極性とか、コミュニケーション能力とかあるじゃないですか。いわゆるコミュ力みたいな。日本の子のコミュ力が低すぎて、もう驚き。(…) 初対面で会っても「こんにちは」みたいな。どんどん話しかけに行けばいいのと思います。

—うんうん。もともと、日本にいた時から、人に会ったりするのは好きだった？

R15：いや、インター行ってからな気がしますね。日本にいる時は、別になんか嫌いじゃないですけど、積極的に行こうとは思っていなかったの、向こうに行って、そういういろんな面白い人とつながるっていうのが面白かったの。(註：傍線は筆者)

(ロシア5年、インターナショナルスクール)

彼女は「帰国生」としての能力がインターナショナルスクールに通った経験に由来すると考えているが、この例に限らず、海外で【人とかかわる】経験がさまざまな能力獲得に結びついたという語りは帰国生たちに共通して見出された。この点は留学経験者と同様である。だが、短期の留学経験者が一時的滞在者として現地社会の周縁部に位置していたのに対し、帰国生は現地社会に根を張る生活者として公立学校やインターナショナルスクールに通い、それゆえに現地に暮らすさまざまな文化的背景の人々と長期にわたって関係性を交渉しなくてはならない状況にあった。かれらはマイノリティとして経験した困難を多く語り、言語をはじめとする文化や人種の障壁を打ち破るためには自分が主体的に動いて、【人とかかわる】なかで相互理解を深めていかななくてはならなかったと話した。つまり、留学経験者と比べると帰国生には現地社会でのサバイバル戦略としてさまざまな能力を身につけるといいう意味づけが強く表れる。そうした困難な状況を打破してきたという自信のもと、「帰国生」として「日本の子」にはない能力を所持しているという語りが見られる。こうした帰国生アイデンティティは、キャリア展望や実際の就職活動にも影響を与えている。

5.2 海外経験のキャリアへのインパクト

帰国生16名の希望進路(内定者3名を含む)は、国内外資系企業5名、海外展開のある国内日本企業3名、日本の省庁2名、海外の大学院進学5名、海外とつながる仕事1名であり、留学経験者の間にみられた【海外につながるキャリアへの希望】は、帰国生の間にも顕著に現れた。

また、海外経験を通じて培った能力を職業で積極的に活かしたいと考えている点も留学経験者と同じであるが、帰国生の場合、企業側も「帰国生」としての能力発揮を期待した採用をしていることがうかがえる。就職活動を経験した4名は、企業の面接において必ず海外経験について尋ねられたという。かれらは企業側のニーズに敏感であり、日本社会において「帰国生」が期待される能力を積極的にアピールして就職活動を行い、希望する企業に採用された。たとえばR9は、A社(国内企業)を受ける際に、海外滞在中で培った「粘り強さ」や【適応力・順応力】を「売り文句」にしたと語った。

R9：多分、A社で一番効果があったと思っているのが、A社って結構いろんな国に支店を作っているんですけど、「ブラジルだろうとアフリカだろうと、どこの国に飛ばされようと、私は、ほかの誰よりもうまくやっていると自覚しています」というのが私の売り文句でした。『なぜかという、私は幼い頃からスイスの片田舎に1人で、アジア人が全くいない地域に行かされたりしまして、そこで自分の粘り強さなどを生かして』ということを書いていましたね。』

(スイス5年、カナダ3年、インターナショナルスクール)

グローバル展開する企業にとって、語学力や海外でやっつけられる力を備えた人材の確保は喫緊の課題となっており、長期の海外経験を持つ帰国生はそのような人材として企業から注目されている。上記のR9は、就活はいかに「帰国生」としての能力をアピールできるかの「テクニック」に成功の鍵があると話す。この事例からは、「帰国生」という集団カテゴリーに対する企業および日本社会の期待に沿う形で海外経験やそこで培った能力を呈示できる者は、就職において有利になることが示唆される。

一方、帰国生が海外で培ったと考える能力のどれもが企業から高く評価されるわけではない。R12は3歳から3年間マレーシアに、その後日本に帰国して再び14歳から4年間アメリカに滞在した。彼女はアメリカでマイノリティとして辛い思いをした経験から日本社会におけるLGBTへの差別や偏見に関心があり、セクシャルマイノリティの権利向上について職場制度の改善からアプローチしたいと考えてIT系のベンチャー企業に就職した。日本の大企業の面接も受けたが、「そういう夢は語らないほうがいい雰囲気だった」という。このように、帰国生の持つ【異文化への理解と寛容】、特にマイノリティへの共感などは企業が要請する「グローバル人材」の定義には必ずしも合致しないことがうかがえる。

では、「帰国生」として企業に期待され評価される能力は何か。帰国生たち自身はまず何よりも【高い語学力】(特に英語力)であり、次に海外でも生活できる【適応力・順応力】やたくましさであると考えていた。そして、そうした「帰国生」に対する評価と期待は仕事に就いた後も継続することが予想される。前出のR12は次のように語る。

—海外で働きたいという気持ちはありますか？

R12：特にはないですけど、しなきゃいけないなっていう気持ちはあるんです。というのも、いかんせん、自分は海外経験があるので、恐らく、仕事をすればそれを期待されることもあるだろうし。英語をしゃべる機会が減ってしまったので、自分のスキルの面で戻り始めているなっていうのは感じるし、それを維持しなきゃいけないっていう気持ちがある。—維持しなきゃいけないっていうのは、どういうところからそう思いますか？

R12：帰国子女という、周りからのある種のレッテル貼りですよ。

(マレーシア3年、アメリカ4年、現地校)

ある人が「帰国生」であるという他者からのラベリングが行われるかどうかは状況依存的である。人種のように外見的特徴が際立つわけでもないため、「帰国生」としての差異が全く顕在化しないような状況も考えられる(Nukaga & Tsuneyoshi, 2011)。しかし、グローバル化する企業において「帰国生」は注目される集団であり、その期待のもとで帰国生自身は【英語力】や【適応力・順応力】を発揮して「帰国生」であることを証明する必要性に直面する。そうした期待に沿えなかったり反発したりする帰国生ももちろんいるだろうが、グローバル化する企業内での「帰国生」というラベリングの継続さゆえに、帰国生の海外経験は長期にわたってかれらのキャリアに影響を与える可能性も示唆される。

6 考察

本研究では海外経験がキャリアにもたらすインパクトについて、大学短期留学経験者と帰国生に焦点を当てて検証してきた。大学短期留学経験者では、22名中ほぼ全員が「海外につながるキャリア形成」を希望していた。海外の若者の考え方やキャリア形成の方法に影響を受け、帰国してからキャリアの方向転換をするなど、直接的な留学経験のインパクトも大きい。この割合は先行研究（日本学生支援機構，2012；横田ら，2016；IIE, 2017）における割合より高いが、これは本調査の対象者のほぼ全員が留学時に3年生であり、帰国後すぐに就職活動に直面することから留学中に将来のキャリアを強く意

識していたことが一因と考えられる。さらに対象者のうち11名が「大学の卒業のために留学が必須」である学生であり、すでに高校時代から海外留学への興味を持ち英語力も高かったことが影響している可能性がある。また、留学にあたり「将来のキャリア形成のための語学力や専門知識を身につける」という明確な動機を持っていた者もあり、IIE (2017) の追加調査により示唆された結果と一致している。

一方、帰国生もほぼ全員が「海外につながるキャリア形成」を目指す点は留学経験者と同様の結果であるが、帰国生の語りとして顕著に浮かび上がるのは、かれらが「帰国生」というポジショナリティから自分の能力を捉え、それをキャリアに活用しようと考えている点である。そして語学力や行動力に限定される傾向があるものの、企業側にも帰国生の能力を積極的に活用しようという姿勢がうかがえる。この相互作用のなかで、帰国生の場合は長期にわたって海外滞在経験がキャリアに影響を与えることが予想される。

こうした海外経験の長期的インパクトの可能性は、帰国生たちが日本を「ホーム」であると同時に滞在国を自分が帰属する「ホーム」だと捉えていることから示唆される。特に10年以上を海外で過ごした者たちは、滞在国と日本のどちらかを拠点としながらも他方の国にもかかわり、ふたつの文化（特に言語）が交錯するような職場で仕事をしたいと希望していた。額賀（2013）は、長期の海外生活を通じて子どもたちが一国の枠組みにとらわれず、出身国とホスト国の両方を志向する心性—トランスナショナル・ハビトゥス—を身につけることを指摘したが、帰国生たちの間にはこうしたハビトゥスをもとにグローバルなキャリアトラックを具体的に構想し実践していく傾向がみられた。

こうした帰国生のトランスナショナルな帰属意識は、大学短期留学経験者の間にはそれほど強くはみられない。「たった1年の留学では経験不足」という交換留学の限界についての留学経験者の語りが示すとおり、その海外経験はまだ十分なものでないのも事実であろう。「トビタテ！留学JAPAN」のキャッチコピー『留学がフツーになってきた』の文字どおり、留学経験そのものも、かつてほど珍しいものではなくなりつつある。

しかしながら先述のとおり、大学での留学経験は、まさにキャリア形成にピンポイントで強いインパクトをもたらす。自らの意思で留学し、海外でのさまざまな困難を自力で乗り越え、専門分野において世界のレベルの高みに

触れるのは、帰国生にはない経験であろう。D13の例のように『就職活動に有利にならなければ留学の意味がない』と考えるとその経験を積極的にアピールするのも、大学短期留学者ならではの特徴といえる。このようないわば「短期的な」インパクトが帰国生のような長期的なものになりうるか否かは、かれらが留学を通して何を心得、それをどのようにキャリアに活かしていくか、そして企業側が留学経験をどのように評価し活用していくかにかかっているのではないだろうか。

本調査で明らかになったように、海外経験を通じてグローバルな能力を身につけた若者が着実に育ち、海外につながるキャリアを目指していることは朗報であろう。他方、海外企業への就職者が増え、「国内外問わず」にグローバルなキャリアを目指す者が日本を離れて就職することになれば、経団連(2011)が想定する「日本企業の事業活動のグローバル化を担う」という、グローバル人材の定義を問い直すことも必要になるかもしれない。日本の国際競争力を高めるためのグローバル人材育成であれば、日本企業がその受け皿としての機能を果たさなければ本末転倒である。海外の価値観に触れて『脱・日本の感覚』を唱える若者にとって魅力ある日本企業へと変わることも、大きな課題となるだろう。

7 今後の課題

本調査の対象は38名と限定的であり、結果を汎化するためにはさらに対象者を広げて検証を行う必要がある。特に、今回分析対象としたのは主としていわゆる偏差値上位大学に在籍する学生たちであり、それゆえにキャリア意識が高く、海外経験を積極的に仕事で活用する意思が強く表れた可能性は否定できない。在籍大学の範囲を広げてさらに検討する必要があるだろう。またすでに調査済みながら今回は紙幅の都合で取り上げなかった「高校からの留学経験者」の語りも貴重であり、詳細な分析を急ぎたい。

今後はこのような経験を持って就職した人たちが、特に日本企業においてどのようなキャリアを築き、どのように評価されているのかの検証も必要であろう。海外経験の真価は社会的文脈においてこそ問われるべきであり、その研究は今後の課題である。

〈付記〉

本研究は2015-2017年度科学研究費補助金基盤研究C「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—」(研究代表者:岡村郁子)、2013-2017年度科学研究費補助金若手研究B「越境する日本人家族の教育戦略と「グローバル型能力」形成に関する比較考察」(研究代表者:額賀美紗子)の助成を受けて実施されました。調査にご協力いただいた関係各位に深謝申し上げます。

〈引用文献〉

- Institute of International Education (2017) *Gaining an Employment Edge: The Impact of Study Abroad on 21st Century Skills & Career Prospects in the United States*.
- 木下康仁 (2003) 『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践—質的研究への誘い—』 弘文堂.
- 日本学生支援機構 (2012) 『平成23年度「海外留学経験者追跡調査」報告書—海外留学に関するアンケート—』
- 日本経済団体連合会 (2011) 「グローバル人材の育成に向けた提言」
- 額賀美紗子 (2013) 『越境する日本人家族と教育—「グローバル型能力」育成の葛藤—』 勁草書房.
- Nukaga, M. & Tsuneyoshi, R. (2011) “The *Kikokushijo*: Negotiating Boundaries Within and Without.” In Tsuneyoshi, R., Okano, K., & Boocock, S. (eds.), *Minorities and Education in Multicultural Japan: An Interactive Perspective*. Abingdon: Routledge, 213-241.
- 岡村郁子 (2013) 「帰国高校生の「帰国経験を活かす」ことに対する意識とその関連要因—キャリアとしての帰国経験の検討—」『お茶の水女子大学人文科学研究』9, 145-156.
- 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 (2010) 『産学官でグローバル人材の育成を』
- 新見有紀子 (2017) 「日本人大学院留学生の授業関連活動への参加と能力・意識の高まり—自己評価に基づく質問票調査の結果より—」『異文化間教育』46, 125-139.
- 横田雅弘ほか (2016) 『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, 研究代表者:横田雅弘), 一般社団法人「持続可能な国際教育推進のための研究コンソーシアム」
- 吉田 文・反橋一憲・沈 雨香・樋田有一郎・山本桃子・遠藤 健 (2017) 「大学生にとっての留学の効用—意識・行動変容に着目して—」『第69回日本教育社会学会大会発表要旨収録』298-301.

(おかむら いくこ 首都大学東京国際センター 准教授 異文化間教育・日本語教育)
(ぬかが みさこ 東京大学教育学研究科 准教授 教育社会学)