

# 留学生との交流による日本人学生の変容 ——海外勤務志向への変化に着目して——

茂戸藤 恵 リクルートワークス研究所・研究員

本研究は、留学生との交流による日本人学生の変容を明らかにし、どのような留学生との交流が海外勤務志向へ影響するのか、考察することが目的である。変容は、活動の進め方に困難を感じ（前提）、価値観が変化すると（過程）、海外勤務志向へ変化する（結果）プロセスで、留学生と対等な関係を築いた自信が広義に解釈され、外国人と働く自信につながっており、留学生との交流に対等な関係を求めることが重要であると考察した。

**キーワード：**留学生との交流、異文化接触、変容学習、海外勤務志向、対等な関係

## 目次

- I. はじめに
  - I-1. 問題の背景
  - I-2. 研究の目的
- II. 研究の方法
  - II-1. 先行研究にみる変容学習モデル
  - II-2. 分析の方法
- III. 留学生との交流と海外勤務志向への変化
  - III-1. 交流パターン
  - III-2. 交流パターンと価値観の変化
  - III-3. 価値観の変化と海外勤務志向への変化
- IV. 留学生との交流による変容の比較
  - IV-1. 交流で感じた困難（前提）
  - IV-2. 価値観の変化（過程）
  - IV-3. 海外勤務志向への変化（結果）
- V. 考察
  - V-1. 海外勤務志向へ変化する留学生との交流
  - V-2. 2020年に向けて

## I. はじめに

### I-1. 問題の背景

近年、外国人学生を採用する動き<sup>1</sup>や中小企業の海外展開<sup>2</sup>が活発化し、企業のグローバル化は着実

に進んでいる。一方で、大学生や新入社員は内向き志向だとの指摘は数多い。

たとえば、産業能率大学（2010）「新入社員のグローバル意識調査」によると、新入社員の49.0%は海外で働きたくないと回答している。過去同調査を確認すると、海外で働きたくない層の割合は増加傾向<sup>3</sup>にある。また、リクルート（2011）「就業意識に関するアジア学生調査」では、自国以外の就業意向を比較している<sup>4</sup>。アメリカを就職先として検討するかとの質問に対し、日本人学生は20%であるが、中国人学生は80%、香港、台湾、シンガポールの学生も50%以上が検討している。相対的に比較して、自国以外を就職先として検討している日本人学生が少ないということがわかる。

グローバル化社会にもかかわらず、内向き志向と指摘される日本の大学生や新入社員の存在を踏まえて、大学における国際化の取り組みを確認したい。

現在、大学における国際化の取り組みの中心は留学生の受け入れである。留学生の受け入れは1983年「留学生受け入れ10万人計画」で積極的に推進され、1983年10,428人であったのが、2003年に109,508人と10万人を突破し、2010年は141,774人と堅調に伸びてきた。受け入れの推進

とともに、受け入れの意義も徐々に変わってきた。10万人計画では、相互理解や開発途上国の人材育成等、1999年留学生政策懇談会「知的国際貢献の発展と新たな留学生政策の展開を目指して - ポスト2000年の留学生政策 -」では量的な受け入れから質的な受け入れに初めて触れ、2000年大学審議会「グローバル化時代に求められる高等教育の在り方について」では、各大学に向け、留学生と日本人学生を併せての授業展開を求め、2003年中央教育審議会「新たな留学生政策の展開について（中間報告）～留学生交流の拡大と質の向上を目指して～」では、国際的視野を持った日本人学生の育成が留学生受け入れの意義の中に盛り込まれ、2010年「新成長戦略」の〈21世紀の日本の復活に向けた21の国家戦略プロジェクト〉では、グローバル人材の育成として、留学生と日本人学生の協働教育の強化が求められている。すなわち、留学生の受け入れは、留学生のための教育から、留学生と日本人学生の交流を通して、日本人学生の国際的視野の育成をも期待するように変化してきたのである。

日本人学生への教育的観点から、留学生との交流を捉えた研究は、異文化接触の観点から蓄積されている。異文化接触は、「文化的背景を異にする人々の間でなされる対面的相互作用」(斎藤1993)と定義され、自らの文化内での異文化接触と相手文化の中での異文化接触<sup>5</sup>に分けられる(渡辺1995)。前者の意味で、長期間にわたり海外での生活経験がある帰国子女などを除き、留学生との交流を異文化接触と捉え進める。

中川・神谷(2000, 2007)は、留学生との交流有無別に、大学の教育方法、勉強の進捗状況、大学での勉強の満足度、ゼミ教員との関係などを分析し、交流のない学生よりも交流のある学生のほうが適応傾向であることを指摘した。さらに、留学生と日本人学生の協働的活動を観察し、日本人学生の意識を葛藤場面、対処法略、相互理解、学びの分析という視点から考察している。

加賀美(2008)は異文化交流を重視する理想的自己観に着目し、国際意識とキャリア形成につい

ての調査を行った。異文化交流重視の価値を持つ学生は、国際教育に関わる講義の受講数や国際教育プログラムの参加動機、学習動機との関連が高く、30代前半のキャリア像も国際型キャリア志向を持つ傾向を指摘した。

先行研究においては、留学生との交流が大学生生活の適応に影響すること、異文化交流重視の価値観が国際キャリア志向へ影響すること、は指摘されているが、どのような留学生との交流が日本人学生の視野を広げることにつながるのか、踏み込んだ視点はみられない。

## I-2. 研究の目的

そこで、本研究では、どのような留学生との交流が、日本人学生の視野を広げるのかを探ってみたい。そのため、留学生との交流がある日本人学生を対象に、国内勤務志向から海外勤務志向への変化に着目し、どのような留学生との交流が、海外勤務志向への変化に影響するのかを明らかにする。

## II. 研究の方法

### II-1. 先行研究にみる変容学習モデル

大学における留学生との交流をきっかけとする変容について、変容学習の観点に着目したい。

Taylor(1994)は異文化接触により、パースペクティブ変容<sup>6</sup>が起こり、異文化間能力が獲得できる学習モデルを変容学習<sup>7</sup>(Mezirow1990, 1991)の観点から提示した。学習モデルのプロセスは大きく3つに分けられ、異文化接触の初期段階で自らの意味パースペクティブ<sup>8</sup>では説明できない新しい体験に直面し(前提)、これまでの経験や知識に基づいた自身の意味パースペクティブ<sup>8</sup>に気づき、批判的内省や周囲との対話、新たな行動や役割を探索し(過程)、新たな役割、関係、行動における能力と自信を構築し、新たなパースペクティブによって決定づけられた状況を自分の人生に再統合する(結果)とまとめている。特に、過程の批判的内省により、元の解釈が新しくより幅広い解釈

になると主張する。

前提、過程、結果において、それぞれ変化があり、順に、「自己の構築または理解の変化にみる心理学的変化、信念体系が修正される信念的变化、生活様式の変化にみる行動学的変化」(Taylor1994 : 400) があらゆる変容学習で明らかになったと述べている。

Taylor の変容学習を参考にすれば、留学生との交流による変容の前提は、留学生との交流に、対応の判断に迷うような困難や違和感があると考えられる。過程は、その困難や違和感を乗り越えようと、新たな行動や役割を探索するため、これまでの価値観<sup>9</sup>や考えを変化させることが求められる。結果、新たな能力や自信を獲得して、卒業後の働き方を改めて見直し、海外勤務に前向きな気持ちを持つと考えられる。すなわち、留学生との交流で困難を感じ(前提)、価値観が変化すると(過程)、海外勤務志向へ変化する(結果)と仮説が設定できる(図表1)。

**図表 1 パースペクティブ変容と本研究の位置づけ**

	パースペクティブ変容	本研究の位置づけ
前提	自らの意味パースペクティブでは説明できない新しい体験に直面する	留学生との交流
過程	これまでの経験や知識に基づいた自身の意味パースペクティブに気づき、批判的内省を行う 周囲との対話、新たな行動や役割を探索する	交流による価値観の変化
結果	新たな役割、関係、行動における能力と自信の構築、自分の人生への再統合	海外勤務志向への変化

注：Taylor (1994) 元に作成

**II-2. 分析の方法**

本研究の目的に照らし、まず、先の仮説を定量調査で検証してから、インタビュー調査で変容の詳細を分析した。

定量調査とインタビュー調査は、留学生と日本

人学生の交流が正課内外で取り組まれている私立 A 大学 B 学部を対象に調査を実施した。B 学部は、A 大学のなかでも国際系の学問が学べる学部であり、大学入学時から海外勤務志向を持つ学生が少なくない偏りは無視できない。しかし、本研究では、変容のきっかけとなる留学生との交流が前提として重要であるため、調査対象とした。A 大学と B 学部の特徴は図表 2 の通りである。

**図表 2 A 大学と B 学部の特徴**

	A 大学全体	B 学部	高等教育機関全体
構成	B 学部含め文系 4 学部、理系 1 学部	1 学科 6 コース	
在学生数	約 10,000 人	約 1,400 人	
男女比	男性 7:女性 3	男性 5:女性 5	
留学生数	約 900 人	約 160 人	132,720 人
留学生率	約 9.0%	約 11.4%	3.8%
国籍数	36	20	

注：A 大学 WEB サイト、文部科学省「我が国の留学生制度の概要 受入れ及び派遣 平成 22 年度版」より抜粋

定量調査の目的は、「留学生との交流で、価値観が変化すると、海外勤務志向へ変化する」か、明らかにしたい。そのため、次の 2 点を分析する。1 つめは、留学生との交流について、交流内容を明らかにし、交流パターンと価値観の変化の関係を明らかにすること。2 つめは、価値観の変化と海外勤務志向への変化の関係を明らかにすることである。留学生との交流内容は事前に B 学部教授にヒアリングを行い、12 項目に設定した。価値観の変化は、留学生との交流によって価値観が変わったかについて、5 件法(とても変わった～全く変わらない)で尋ねた。海外勤務志向への変化は、卒業後に海外で働くことについて 4 件法(どんな国・地域でも働きたい～働きたいとは全く思わない)で大学入学前と現在で回答してもらった。

インタビューの目的は、国内勤務志向から海外勤務志向へ変化した学生について、「どのような交

流があり（前提）、どのような価値観が変化し（過程）、海外勤務志向へ変化した（結果）」のかを変容の詳細を明らかにするためである。インタビュー内容は、大学に入学したきっかけから、留学生との交流のきっかけや内容、交流で困難だったこと、卒業後の働き方について尋ねた。

2つの調査概要は図表3に記す。なお、言葉の定義について、留学生は「日本以外の国・地域で生まれ育ち、日本へ学びにきた外国人学生」、交流は「互いに影響を及ぼし合う物事のやりとり」とし、調査票にも記した。

図表3 調査概要

	アンケート調査	インタビュー調査
調査目的	留学生との交流と価値観の変化の関係、価値観の変化と海外勤務志向の変化の関係を明らかにする	国内勤務志向から海外勤務志向へ変化した学生の変容について、交流と価値観の内容を明らかにする
調査対象	A大学B学部生	アンケート調査回答者
サンプル数	224部	4人
調査期間	2011年12月5日～12月16日	2011年12月19日～2012年1月19日
調査方法	B学部の講義(複数)で配布、その場で回収	半構造化インタビュー
調査内容	留学生との交流内容、留学生との交流による価値観の変化、卒業後の海外勤務について等	大学に入学したきっかけ、留学生との交流、交流で困難だったこと、卒業後の働き方について等

#### IV. 留学生との交流と海外勤務志向への変化

定量調査の分析をするにあたり、分析対象の確認をする。n=224のうち、1年生、留学生、帰国子女、海外生活1年以上の経験を有する者を除くとn=168になった。B学部では、全学生が必修で留学生も必ず混在する講義や活動が1年生に集中し、ゼミナールも2年生から始まるため、2年生以降を分析対象とした。念のため、学年による交流数の差を確認すると、図表4のようになった。

n数が異なるため、単純比較はできないが、学年による大きな差はみられなかった。

さらに、交流による価値観の変化について分析を行うため、「どちらとも言えない」を除くと、n=96となった（図表5）。以下、分析はn=96を対象に進めていく。また、交流による価値観の変化については、「とても変わった」、「少しは変わった」を合わせて「価値観変化あり」、「全く変わらなかった」、「あまり変わらなかった」を合わせて「価値観変化なし」とまとめて表記する。

図表4 学年ごとの交流数

		2年生	3年生	4年生
n		114	43	11
交流数	1	22.8%	16.3%	0.0%
	2	22.8%	27.9%	18.2%
	3	17.5%	7.0%	18.2%
	4	9.6%	18.6%	9.1%
	5	12.3%	7.0%	0.0%
	6	4.4%	2.3%	18.2%
	7	1.8%	0.0%	0.0%
	8	0.0%	0.0%	0.0%
	9	0.9%	2.3%	0.0%
	10	0.9%	0.0%	9.1%
	11	0.0%	0.0%	0.0%
	12	0.0%	0.0%	0.0%
	なし	7.0%	18.6%	27.3%
合計		100.0%	100.0%	100.0%

図表5 留学生との交流による価値観の変化

	n	割合
価値観変化あり	66	68.8%
とても変わった	20	20.8%
少しは変わった	46	47.9%
価値観変化なし	30	31.3%
全く変わらなかった	12	12.5%
あまり変わらなかった	18	18.8%
合計	96	100.0%

## IV-1. 交流パターン

留学生との交流内容は、正課内外合わせて 12 項目あり、複数回答で尋ねた(図表 6)。このうち、B 学部全学生が必修で、必ず留学生も混在しているものは講義(必修) 64.6%、クラスゼミ 60.4%、オリエンテーションキャンプ 36.5%である。講義(必修)は英語や情報(IT)の講義が含まれる。英語の講義はプレイスマンテストの成績ごとに分けられたクラスでディスカッションなどを行うため、同じクラスの留学生と話す機会がある。クラスゼミは 1 年次に学籍番号で 20~30 人ごとに分けられたクラスで、月 2~3 回オリエンテーションやディスカッションを行う。クラスゼミには少なくとも 3~4 人は留学生が混在する。オリエンテーションキャンプは入学してから講義が始まるまでの期間に、1泊2日でガイダンスやグループディスカッションなどを行う。日中はクラスゼミ単位だが、夜は 4 人 1 部屋になり、留学生と相部屋になるケースもある。

B 学部全学生が必修だが、必ずしも留学生が混在しているわけではないものが、ゼミナール 42.7%と講義(選択) 34.4%である。ゼミナールは 2 年次から所属する。

その他は学生により個人差が大きい項目である。留学生アシスタントは入学直後の留学生をサポートする役割で 2 年生以上が務めることができる。立候補の学生もいるが、現在は半数程度が先生による推薦(ゼミナール単位)で、毎年 20 名程度の日本人学生が担当する。

交流のパターンは全部で 68 通りあったが、先述した B 学部生全員必修で必ず留学生も混在している 3 項目(講義(必修)、クラスゼミ、オリエンテーションキャンプ)を必修とひとつのまとまりにし、他に必ず含まれている交流内容で分けると大きく 4 パターンあった<sup>10</sup>。最も多いのは、必修 3 項目のいずれか 1 つ以上のみの 1.<必修のみ> 26.0%で、順に、2.<必修+講義(選択)+ゼミナール> 20.8%、3.<必修+ゼミナール> 19.8%、4.<必修+講義(選択)> 12.5%だった。

図表 6 留学生との交流内容

交流内容	n	割合
講義(必修)	62	64.6%
クラスゼミ	58	60.4%
ゼミナール	41	42.7%
オリエンテーションキャンプ	35	36.5%
講義(選択)	33	34.4%
部活・サークル活動	26	27.1%
語学研修	19	19.8%
留学生アシスタント	12	12.5%
交流イベント(大学主催)	7	7.3%
交流イベント(学生主催)	6	6.3%
委員会やプロジェクト	2	2.1%
留学生向け講義のアシスタント	2	2.1%

図表 7 交流パターン

	n	割合	
1.<必修のみ>	25	26.0%	講義(必修)、クラスゼミ、オリエンテーションキャンプが 1 つ以上、その他は選択されていないパターン
2.<必修+講義(選択)+ゼミナール>	20	20.8%	必修 3 項目のうち 1 つ以上と、講義(選択)とゼミナールが含まれるパターン
3.<必修+ゼミナール>	19	19.8%	必修 3 項目のうち 1 つ以上と、ゼミナールが含まれるパターン
4.<必修+講義(選択)>	12	12.5%	必修 3 項目のうち 1 つ以上と、講義(選択)が含まれるパターン
その他	20	20.8%	上記のいずれもあてはまらない ex:部活・サークル活動のみ、 語学研修+交流イベント(学生主催)

## IV-2. 交流パターンと価値観の変化

4 つの交流パターンと価値観の変化を確認する

と、1.<必修のみ>は、価値観変化なしの方がやや多いが、2.<必修+講義（選択）+ゼミナール>、3.<必修+ゼミナール>、4.<必修+講義（選択）>、は価値観変化ありの方が多（図表 7）。価値観変化ありの割合が高いのは、2.<必修+講義（選択）+ゼミナール>85.0%、3.<必修+ゼミナール>84.2%の 2 パターンで、ともに 80%を超える。

図表 7 交流パターンと価値観の変化

	n	価値観 変化あり	価値観 変化なし	合計
1.<必修のみ>	25	48.0%	52.0%	100.0%
2.<必修+講義（選択）+ゼミナール>	20	85.0%	15.0%	100.0%
3.<必修+ゼミナール>	19	84.2%	15.8%	100.0%
4.<必修+講義（選択）>	12	66.7%	33.3%	100.0%
その他	20	—	—	—
合計	96	71.0%	29.0%	100.0%

価値観変化ありの割合が高い 2 パターンに共通するゼミナールについて、詳細を確認する。ゼミナールの交流有無と価値観の変化の関係は、5%水準で有意だった（図表 8）。ゼミナールで交流ある学生の方がゼミナールで交流ない学生よりも価値観変化が起りやすいと考えられる。

図表 8 ゼミナールの交流有無と価値観の変化

	n	価値観 変化あり	価値観 変化なし	合計
交流ある	41	85.4%	14.6%	100%
交流ない	55	56.4%	43.6%	100%
合計	96	68.8%	31.3%	100%

(p=0.005)

次に、ゼミナールにおける留学生数と価値観の変化について確認した。留学生が 1 人でも 2 人以上<sup>11</sup>でも 80%以上が価値観変化ありで差はみられなかった（図表 9）。

図表 9 ゼミナールの留学生数と価値観の変化

	n	価値観 変化あり	価値観 変化なし	合計
留学生 1 人	19	84.2%	15.8%	100.0%
2 人以上	17	82.4%	17.6%	100.0%

※ゼミナールで交流ある n=41 のうち、留学生数 NA 除く n=36

### IV-3. 価値観の変化と海外勤務志向への変化

まず、海外勤務志向の割合を確認する。「大学卒業後は海外で働きたいと思いますか」と質問し、大学入学前と現在で 4 つの選択肢から回答してもらった。「どんな国・地域でも働きたい」と「国や地域によっては働きたい」を合わせて「海外勤務志向」とし、「働きたいとはあまり思わない」と「働きたいとはまったく思わない」を合わせて「国内勤務志向」とする（図表 10）。大学入学前は国内勤務志向の方が 51.1%とやや多いが、現在は海外勤務志向の方が 68.2%と多い。

図表 10 海外勤務志向について\_大学入学前と現在

	大学入学前		現在	
	n	割合	n	割合
海外勤務志向	43	48.9%	60	68.2%
どんな国・地域でも働きたい	13	14.8%	14	15.9%
国や地域によっては働きたい	30	34.1%	46	52.3%
国内勤務志向	45	51.1%	28	31.8%
働きたいとはあまり思わない	23	26.1%	16	18.2%
働きたいとはまったく思わない	22	25.0%	12	13.6%
合計	88	100.0%	88	100.0%

※NA 除く n=88

明らかにしたいのは、海外勤務志向への変化であるため、大学入学前・国内勤務志向（n=45）を対象に分析を進める。価値観の変化と海外勤務志向への変化を確認すると、国内勤務志向から海外勤務志向へ変化している（国内→海外）のは、価値観変化あり 60.7%に対し、価値観変化なしは

35.3%にとどまる。一方、国内勤務志向のまま(国内→国内)は価値観変化あり38.3%、価値観変化なし64.7%であった(図表11)<sup>12</sup>。留学生との交流で価値観変化ありの学生は価値観変化なしの学生に比べて、国内勤務志向から海外勤務志向へ変化している割合が高い。このことより、「留学生との交流で、価値観が変化すると、海外勤務志向へ変化する」傾向が確認された。

図表 11 価値観の変化と海外勤務志向への変化

	n	国内→海外	国内→国内	合計
価値観変化あり	28	60.7%	39.3%	100.0%
価値観変化なし	17	35.3%	64.7%	100.0%

#### IV. 留学生との交流による変容の比較

「どのような交流があり(前提)、どのような価値観が変化し(過程)、海外勤務志向へ変化した(結果)」のかを明らかにするため、B学部の学生4名にインタビューを行った(図表12)。

4名のうち、学生cが国内勤務志向から海外勤務志向へ変化した学生である。学生a, bは大学入学前から現在も海外勤務志向の学生、学生dは大学入学前から現在も国内勤務志向の学生である。海外勤務志向への変容を明らかにするため、学生cを中心に、IV-1 交流で感じた困難(前提)、IV-2 価値観の変化(過程)、IV-3 海外勤務志向への変化(結果)の順に発言を確認する。

図表 12 インタビュー結果の概要

		学生a	学生b	学生c	学生d
		3年生	3年生	3年生	4年生
前提	入学したきっかけ	国際協力の勉強がなかったから	大学生活でいろいろな国に行きたいと思ったから	商業高校での勉強(情報・簿記)が合わず離れたかったから	・第一希望の大学に行けなかったから ・社会科系の教員免許が取得できるから
	留学生と交流しはじめたきっかけ	中国語の講義の課題がわからず、クラスの留学生に聞いた	オリエンテーションキャンプで留学生と相部屋になった	友人(日本人)に誘われて入ったサークルに留学生がいた	ゼミナールに留学生がいた
	交流内容	講義(必修)、講義(選択)、クラスゼミ、オリエンテーションキャンプ、ゼミナール、部活・サークル活動、留学生アシスタント、語学研修、委員会やプロジェクト	講義(必修)、オリエンテーションキャンプ	講義(必修)、講義(選択)、クラスゼミ、オリエンテーションキャンプ、部活・サークル活動、留学生アシスタント	ゼミナール
	交流パターン	2.<必修+講義(選択)+ゼミナール>	1.<必修のみ>	4.<必修+講義(選択)>	その他
過程	交流で感じた困難	言語力、活動の進め方	文化習慣	活動の進め方、文化習慣、時間の観念	言語力
	変化した価値観	活動の進め方	—	活動の進め方、時間の観念	—
結果	卒業後の働き方(入学前→現在)	海外→海外	海外→海外	国内→海外	国内→国内

#### IV-1. 交流で感じた困難（前提）

変容の前提は、対応の判断に迷うような困難に直面することである。大学入学前に国内勤務志向である学生 c, d の場合、留学生と積極的に関わろうと交流を始めていないので、困難を感じるまではともに1年間ほどの期間があった。まず、①留学生と交流の始まりを確認してから、②交流で感じた困難について確認したい。

##### ①留学生との交流の始まり

学生 c は先述した交流パターンでは、3.<必修+講義（選択）>だが、初めは受け身で話していたが、徐々に自ら声をかけられるようになっていた。一方の学生 d は、留学生と話す機会はあるものの、避けたい気持ちを抱いたまま接していた。

##### ○学生 c

「(オリエンテーションキャンプでのゲームで)自分からは留学生に話しかけられないので、話しかけられるほうがありがたいなと思いました。(中略)留学生は日本に来たばかりで固まっていることが多かったので、一人と話すと連動して周りの子とも話せたんです。」

「(英語の講義で)グループディスカッションをするようになって、難しかったですね。日本と外国で認識の違う部分があり…。日本人が大半なので、なんとなくわかった顔して話すんですけど、留学生だけが「あれ？わかんないぞ」って顔をしているので、話を聞いてみたら根本で違う部分があったり。」

##### ○学生 d

「なかなか接しづらいというのがあって、避けていたというか、極力そういう機会がなければいいなあという感じで接していたので」

##### ②交流で感じた困難

Taylor (1994) は、自身の意味パースペクティ

ブに気づき、その妥当性を疑問視することで批判的内省ができる」と述べている。何について困難と感じていたか解釈するため、徳永 (2008) の日本人就業者からみた外国人就業者に対する抵抗感の項目 (図表 13) を参考にする。ただし、就業前の大学生が対象であるため、「仕事の進め方」を「活動の進め方」として読み取りを進める。

学生 c は2年生で入ったサークル (フェアトレードを普及する団体) と3年生前期で経験した留学生アシスタントで<活動の進め方>、<文化習慣>、<時間の観念>に困難を感じていた。学生 d はゼミナールで<言語力>に困難を感じていた。

##### ○学生 c

##### <活動の進め方>

「(サークルで)ベトナムの子がいたんですけど、基本的にルーズで、みんなでミーティングの日時を決めて、参加すると言っていたのに、その日になって来なかったり…。というのはいっぱいありました。」

「(サークルで)オープンキャンパスでフェアトレードのお茶を出すためにカフェを運営したんですけど、サンダルとか服装に一部禁止事項がありました。普通にサンダルで来た子 (留学生) が何人も居たんです。前日にもメールしたのに。話をしても聞き流されるんだなと思いました」

##### <文化習慣>

「(サークルで) カフェのスタッフは飲み食いしないようにしようと言っていました。でも、留学生の子たちが普通に自販機で買ってきて、飲んでいて。「人前で飲んではいけないよ」と言っても「ええっ、どうして?」というふうになったので、その説明が大変でした」

##### <時間の観念>

「(留学生アシスタントで) 約束した時間になっても、ときどき来なかったんです。しかも連絡も取れなくて。メールをしても、電話をしても出な



いというのが半分ぐらいでした。」

○学生 d

<言語力>

「(ゼミで) 留学生はすべて英語で発表でした。それを先生が重要なところをつまんで解説してくれるんです。(中略) ゼミ長は積極的に話しかけていましたが、その他の第三者はなかなか話しかけづらいという雰囲気です。」

**図表 13 職場に外国人就業者がいる日本人就業者の抵抗感**

	感じる計
n	859
言語力	88.0%
文化習慣	30.4%
仕事の価値観	24.0%
仕事の進め方	22.9%
時間の観念	12.7%
人間関係	11.6%
金銭感覚	5.4%
ナショナリズム	3.1%
宗教	3.1%
その他	0.1%

出典: 徳永(2008)

#### IV-2. 価値観の変化 (過程)

交流で感じた困難に対して、批判的内省が進めば、新たな行動や役割を探索し、元の解釈を幅広い解釈へ修正することができる。Taylor (1994) は述べている。それを踏まえ、新たな行動や役割を探索した発言を確認する。

学生 c は<活動の進め方>、<時間の観念>に対して、新たな行動がみられたが、学生 d は、先生と留学生、ゼミ長と留学生で進められるゼミナールの活動に対して、特に変えようとする様子はみられなかった。学生 c で複数みられた<活動の

進め方>は、学生 a にもみられた。

○学生 c

<活動の進め方>

「あの日、約束していたけど、どうしたの?」と言うと、普通に「あっ、忘れていた。ごめんね」と謝ってくる。初めのうちはそのままでしたが、何回も続いてくると、「次からは気をつけようね。この間もやったよね。私は会えるのを楽しみに待っていたのに悲しいな」と、私がどう感じたかについても伝えるようになりました。」

「直接顔を合わせれば表情や身振り手振りでフォローができる。電話やメールはいっさいそれができないので通じなかったときにどうしようかなとなる。(中略) どうしても守ってほしいことがあれば、会った時、廊下ですれ違っただけでも、必ずしつこく言うようになりました。」

<時間の観念>

「いろいろな価値観があって、(留学生は) 時間にルーズなので…。私は集合時間の 30 分前に普通に行く人間で 5 分遅れただけでもキレちゃうことがありましたが、今はそれがなくなりました。」

○学生 a

<活動の進め方>

「何かを進めるときに、「いや、それじゃないだろう」、「そんなこと言うな」と言われてしまうのが怖いと思っていたんです。(中略) 締切が迫っていたとき、留学生に「なんでそんなに焦っているの?」と言われたことがあったんです。私がやってほしいと思って言ったことが「言っているだけ」と捉えられていたりして。それから、言い方、話し方に気をつけながら、意見やお願いしたいことをはっきりと言って進めるようになりました。あと、相手が明らかに間違っていたら、「それはこういうことだよ」と言えるようになりました。」

「留学生はメールを送っても、内容を見ないで消してしまうことがあるんです。そこで連絡の行き違いが生じて通じなかったこともあります。それで、メール送った後に、また「意味分かった？」とメールして、「わからないです」と言われたら、ひとつずつ、全部メールで新たに打ち合わせてもう1回送ったり、学校で会ったときに「あのメール、読んだ？」とか、「わかった？」とか、一から全部を確認するようにしました。時間はかかりますが、それでやっと全員がそろろかなというぐらいですね。」

#### IV-3. 海外勤務志向への変化（結果）

新たな行動や役割によって、価値観が変化すると、新たな役割、関係、行動における能力と自信の構築が得られると Taylor (1994) は述べている。

学生 c は、留学生と対等な関係を築いたことに自信を持ち、広義に解釈し、外国人と働くことにも自信を持つようになっていた。その自信から、海外勤務志向へ変化した様子がみられた。同様の発言は学生 a, b にもみられたが、学生 d にはみられなかった。

##### ○学生 c

「まとめ役みたいなのは、できると思っていなかったのですが、ずっと避けていたんです。でも、なりゆきですが、留学生の観光ツアーのガイド役やった時、皆バラバラに好き勝手なことをするけど、それもそれぞれの考えがあつてのことで。私もそれをわかった上で、守ってほしいことを話し続けていけば、わかってもらえるということがわかったし……。 (中略) 意外にできること、なんとかなることは多いんだな、というのがなんとなくわかってきたんです。外国人と働くこともなんとかなると思うんです。」

##### ○学生 a

「今は学校ですが、留学生と関わってきて、なんとかなるな、と。多少のとまどいはあるかもしれ

ませんが、外国人と働く、そういう環境に自分で行きたいと思うんです。」

##### ○学生 b

「いままで接してきた外国人は英語の先生とか、年上の人だったので、友達感覚の付き合いは全然なかったんです。それで、外国人と友達というか対等に付き合えるのかなという不安があつたんですけど。でも、実際にやってみて、これならなんとかなるという自信が少しついたので。」

一方で、学生 d は留学生と距離を置いてしまい、対等な関係を築けないままであった。

##### ○学生 d

「特にインド人とかアフリカ系とか、宗教が強いじゃないですか。そうすると、考え方とか思っていることも違うという面が多いので、そういう意味で留学生とは距離を置いてしまう。(中略) 外国人が多い職場というのは、アウェイな感じなので……日本人が多い会社がいいです。」

以上、「どのような交流があり (前提)、どのような価値観が変化し (過程)、海外勤務志向へ変化した (結果)」のかについて、学生 c を中心に発言を確認した。国内勤務志向から海外勤務志向への変化について、学生 c と学生 d の比較をまとめると、交流の始まりは、ともに受け身の交流から始まるが、学生 c は徐々に声をかけられるようになったが、学生 d は交流を避けたい気持ちを抱きながら接していた。交流で感じた困難では、学生 c は<活動の進め方>、<文化習慣>、<時間の観念>、学生 d は<言語力>に困難を感じていた (IV-1)。それらに対し、新たな行動や役割の探索をし、価値観の変化がみられたのは、学生 c は<活動の進め方>、<時間の観念>だが、学生 d は特に変化がみられなかった (IV-2)。海外勤務志向への変化では、学生 c は、留学生と対等な関係を築いた自信が外国人と働く自信につながっていたが、学生 d は留学生と対等な関係に自信がなく、外国人と働くことにも自信はついていなかった (IV-3)。

## V. 考察

ここで、分析結果を簡潔に振り返りたい。

留学生との交流は、必修3項目の交流内容を軸に、4パターンに分けられた(Ⅲ-1)。価値観の変化との関係を確認すると、1.<必修のみ>よりも、ゼミナールが含まれる2パターンの方が、80%以上と高い割合で価値観変化ありだった(Ⅲ-2)。

価値観の変化と海外勤務志向への変化の関係は、価値観の変化がある方が海外勤務志向へ変化する割合が高かった。以上より、「留学生との交流で、価値観が変化すると、海外勤務志向へ変化しやすい」について、傾向が明らかとなった(Ⅲ-3)。

さらに、どのような交流が、どのような価値観の変化につながり、海外勤務志向へ変化するのか、について、国内勤務志向から海外勤務志向へ変化した学生cと国内勤務志向のままの学生dの発言を比較した。留学生との交流はともに受け身で始まっていたが、学生cは徐々に声をかけられるようになり、交流を深めている様子が確認できた。そして、交流を通して、<活動の進め方>などに困難を感じ(Ⅳ-1)、新たな行動や役割を探索することで乗り越え、価値観が変化し(Ⅳ-2)、留学生と対等な関係を築いた自信が外国人と働く自信につながり、海外勤務志向へ変化していた(Ⅳ-3)。

以上を踏まえて、どのような留学生との交流が海外勤務志向へ変化するのか、さらに、そのような交流はどのように促進できるのかについて考察したい。

### V-1. 海外勤務志向へ変容を促す留学生との交流

学生cの変容のきっかけであるサークル活動や留学生アシスタント、また定量調査で価値観の変化と有意であったゼミナールの詳細を掘り下げるため、追加でB学部教授に工夫している点や学生に期待している点などのヒアリング<sup>13</sup>を行った。分析結果と合わせると、海外勤務志向への変容を促す留学生との交流には、対等な関係を求めることが重要ではないかと2つの理由から考えた。

ひとつは、対等な関係を求め、日本人学生に葛藤の解決を強いると「批判的内省」や「対話と行動」が促され、変容が進むからである。

インタビュー結果から振り返ると、学生cのサークル活動におけるカフェ運営の発言を例にとれば、そもそも学生cが困難を感じたのは、カフェ運営を成功させるという共通の目標に対し、留学生か日本人学生か関係なしにコミットしているはずだったのに、想定外の行動をとられてしまったからである。そこで、留学生の文化習慣や価値観を理解しようと努めつつ、留学生にどのように対応すればよいのか、自分には何ができるのか、を葛藤する。そして、留学生との交流から、価値観の変化が求められる批判的内省へと進んでいた。そして、学生cは周囲の先輩や友人と対話し、留学生に会うたびに話しかける、どうしても守ってほしいことはしつこく言い続けるという新たな行動をとっていた。

一方、国内勤務志向のままの学生dの場合、ゼミナールは、留学生だけ英語で発表、先生が解説するという形式で、第三者はなかなか話しかけないと発言しており、留学生がゼミナールにおいて特別な存在であることがわかる。そして、学生dはその場に困難を感じても、留学生は留学生だからと割り切ってしまう、学生cのように、どのように対応したらよいのか、という批判的内省へは進めずにいた。また、留学生と交流がある先生やゼミ長と改善策について対話することもなく、新たな行動もみられなかった。

このことより、変容学習に必要な「批判的内省」、 「対話と行動」を促すためには、留学生との交流に対等な関係を求める必要があるといえる。

またもうひとつは、学生a, b, cにみられるように、留学生との交流によって、留学生と対等な関係に自信を構築すると、自分の人生への再統合により、広義に解釈され、外国人と働く自信につながるからである。

産業能率大学(2010)「新入社員のグローバル意識調査」によれば、海外勤務への不安(複数回答)は「仕事上の責任の重さ」31.3%よりも「現

地での人間関係の構築」52.8%の方が大きく、外国人と働く自信がつくことは、海外勤務への不安軽減になり、海外勤務志向への変化しやすくなると考えられる。これまでの分析と考察から、留学生との交流による海外勤務志向への変容を図表14のようにまとめた。

**図表 14 留学生との交流による海外勤務志向への変容**

	パースペクティブ変容	本研究の分析、考察
前提	自らの意味/パースペクティブでは説明できない新しい体験に直面する	留学生との交流に対等な関係が求められるが、留学生の文化習慣や価値観から生まれる行動に対し、これまでの経験や自分の価値観からは対応しきれない葛藤を抱く
過程	これまでの経験や知識に基づいた自身の意味/パースペクティブに気づき、批判的内省を行う 周囲との対話、新たな行動や役割を探索する	留学生にどのような対応をすればよいか、自分には何ができるのか、批判的内省を行う 同じ組織・コミュニティの対等な関係にある者として、新たな行動や役割で対応する
結果	新たな役割、関係、行動における能力と自信の構築、自分の人生への再統合	留学生と対等な関係を築いた自信の構築 広義に解釈し、外国人と働く自信につなぐ

さらに、今後の研究発展のために、B学部でみられた対等な関係を求める交流について、考察を加えておきたい。

喜多村は日本の大学の国際性をはかる3つの指標の1つとして、「異質な文化を背景とする人々を制度のみならず意識の高いレベルで、自国の者と対等な立場で、自分のグループないし組織に受け入れること」(喜多村 1984:21)と述べている。B学部では、意識の高いレベルで対等な関係を求めていると思われる点があった。

たとえば、B学部のゼミナールは留学生が複数人所属する場合、日本人学生と留学生のそれぞれからゼミ委員を選出していた。ゼミナールの活動が日本人学生だけのものにならないよう、ゼミナールのまとめ役を留学生にも課していた。しかし、現時点でB学部もすべてのゼミナールでそれが実

現できているわけではない。学生dのように留学生が特別視されているゼミナールも存在する。

また、留学生アシスタントについては、先生から双方学生に活動報告書のフィードバックを重視していた。たとえばインタビューで学生cが発言した、時間を守ってくれない留学生との進め方については、留学生アシスタントには「どうして守ってくれないと思うか。留学生にとってどのような時間であるとわかれば、きちんと約束を守ってくれると思うか。」と問いかけ、留学生には「あなたが約束をすぼかした時間、留学生アシスタントはどのようなことを考えていたと思うか。」とそれぞれに問いかけを行っていた。

以上から、対等な関係を求める交流には、①共通の目標や課題、テーマに対し、同じ役割を与えること、②学生同士のインタラクティブな活動を働きかける、といった工夫がみられる。学生dのゼミナールの場合、各自が設定した研究テーマに対し、発表させる、といった①はできているが、発表方法が留学生だけ英語であり、先生を介さないと意見交換ができない場になってしまい、②ができていないことがわかる。ゼミナールは留学生との交流有無と価値観の変化に有意な結果であったが(IV, 図表8)、ゼミナールに留学生と日本人が混在すればよいというわけではなく、先の2つの観点を取り入れて対等な関係を求めることで、変容学習が実現できると考えられる。

このような2つの観点から、すでに取り組みされている事例として、国際教養大学にみられる学生全員が留学生と寝食生活を必ずともにする全寮制や、立命館大学にみられる留学生と日本人学生が通年で参加する合同のキャリア形成プログラムの実施などがあげられるだろう。本研究ではこの観点から、交流を詳細に分析していないため、どのように交流をデザインするかについては、別の機会を持って考察を続けたい。

## V-2. 2020年に向けて

最後に、2020年に向けて、展望を述べたい。

本研究は、研究視界、研究対象ともに限られているため、考察も十分とはいえない。しかし、留学生との交流による海外勤務志向への変容を明らかにすることで、未来におけるキャンパスの学びを展望するきっかけづくりができたのではないかと考える。

2020年のキャンパスには、現在よりも5万人強多い、19.7万人の留学生が予測されている<sup>14</sup>。さらに、留学送り出し国が変化し、モロッコやインドネシアからの留学生が増加するともいわれている。つまり、留学生は数も増え、多国籍化することが予測されているのである<sup>15</sup>。そのことを踏まえると、大学は早々に国際化の議論を数字中心の留学生受け入れ策から、留学生の受け入れインパクトを考慮した学習環境のデザインへ視点を移した方がいいと考えるのである。

その際、本研究で示した留学生との交流による海外勤務志向への変容は参考になるだろう。これまでは看過されてきた、留学生との交流に積極的ではない学生の変容が明らかになったことは、全学生を対象にした交流の検討<sup>16</sup>するとき、展開できるはずだ。

講義の英語化といった方法論的論点よりも、ともに学ぶことで何が得られるかといった学習論的論点をもって、留学生と日本人学生の交流が活性化され、双方の学びが充実されることを望みたい。

## 注

<sup>1</sup> リクルートワークス研究所「採用見通し調査(新卒:2013年卒)」によると、新卒採用枠で海外の大学・大学院に在籍する外国人の採用予定がある企業は、従業員数5000人以上の企業は26.5%と4社に1社が採用予定であることがわかった。

<sup>2</sup> 総務省「事業所・企業統計調査」の「海外に子会社もしくは関連会社を保有している会社」を確認すると、大企業は、1996年7,576社から2006年7,419社、とほぼ並行であるのに対し、中小企業は、1996年5,431社から2006年7,551社と4割増強している。2009年実施の総務省「経済センサス 基礎調査」における「海外に子会社を保有する会社」を確認しても、大企業2,949社に対し、中小企業5,046社である。なお、中小企業の定義は、中小企業は資本金3億円以下又は常時雇用する従業員300人以下の会社及び従業員300人以下の個人企業を指す。中小企業庁「中小企業白書」を参考されたい。

<sup>3</sup> 同調査において、2001年29.2%、2004年28.7%、2007年36.2%と増加傾向が確認できる。n=400。

<sup>4</sup> 調査は、日本は、リクナビ会員を対象にn=234、中国はリクル

ートグループが保有する会員データベースよりn=286、その他の香港・台湾・韓国・シンガポールは選定大学を対象にn=200ずつの計1,320名が対象。2011年1月31日～6月2日実施された。詳細はリクルート「カレッジマネジメント 169号」を参照されたい。

<sup>5</sup> たとえば、ホフステードは、「異文化接触のもっともシンプルなケースは、ある人が他の文化圏に足を踏み入れる場合である」(ホフステード1995:222)と述べ、文化変容のカーブを4段階に捉えている。

<sup>6</sup> パースペクティブ変容とは「我々の想定が、世界について把握し、理解し感じる方法をどのように、なぜ束縛するようになったのか批判的な視点をもって知覚する過程。これまで以上に包括的、特異的かつ総合的に変容させるために、このような習慣をもとにした予想の構造を変化させる。やがて選択するか、そうでなければこの新たな理解に従って行動する」(Mezirow1991:167)と記される。

<sup>7</sup> 変容学習とは「体験の意味を新たに解釈したり修正して、解釈する過程と定義しており、これがのちの理解、応用および行動を導くものとなる」(Mezirow1990:1)と記される。

<sup>8</sup> 意味パースペクティブとは「正しいか間違っているか、よいか悪い、美しいか醜い、真実か嘘か、適切か不適切かを判断し評価する基準を示している」(Mezirow1991:44)と記される。

<sup>9</sup> 本稿では調査対象が大学生であり、誤解のない回答を得るために「意味パースペクティブ」を「価値観」へ、親しみあるわかりやすい表現に変えて、調査、分析を行った。

<sup>10</sup> その他の内容は、1～4にあてはまらないパターンすべてを指している。たとえば、部活・サークル活動のみや交流イベント(大学主催)のみ、などが該当する。

<sup>11</sup> ゼミナールの留学生数2人以上は2～5人、7人、12人であったが、各n数が小さく、比較しづらいため、2人以上としてまとめた。

<sup>12</sup> 大学入学前に海外勤務志向だった学生(n=43)の価値観の変化との関係は下記の通りで、価値観変化ありの学生の方が、現在も海外勤務志向(96.6%)の割合が高い。

	n	海外→海外	海外→国内	合計
価値観変化あり	29	96.6%	3.4%	100.0%
価値観変化なし	14	64.3%	35.7%	100.0%

<sup>13</sup> B学部教授へのヒアリングは2011年12月、2012年2月の2回行った。対象はB学部において、留学生と日本人学生の交流を企画、統括する責任者である教授1名で、自身のゼミナールや講義以外の交流についても幅広く情報を得ることができた。

<sup>14</sup> 横田(2007)の趨勢線のあてはめによる留学生数の将来予測では3つの基準期間を用いて、3パターン予測しているが、そのうち②基準期間:1992年～2006年の場合、2020年は19.7万人と予測される。詳細は横田(2007)を参照されたい。

<sup>15</sup> IDP Education AustraliaとAnthony BoehmのGSM2025による予測で、2025年には留学先送り出し国TOP10にモロッコ、インドネシア、ベトナムが入り、日本、ドイツ、台湾と入れ替わると予測されている。詳細はAsia SEED(2005)を参照されたい。

<sup>16</sup> 東京大学は「将来の入学時期の在り方について—よりグローバルに、よりタフに—(中間まとめ)」において、新たな達成目標として「全員に国際的な学習体験を“Significant International Experiences for All”(SIE)」を掲げている。SIEは「海外留学(SIE1)」、「その他の海外体験(SIE2)」、「学内の国際体験(SIE3)」の重層構造として捉えており、SIE3は全学生を対象に留学生と何らかの交流を持つことを検討している。

## 参考文献

Asia SEED, 2005, 「世界の留学需要—GSM2025に基づく予測と日本留学市場の展望— 要約」  
江淵一公, 1997, 『大学国際化の研究』玉川大学出版部

- Hofstede, G, 1991, *Cultures and Organizations: Software of the mind*, McGraw-Hill Book Company. (=1995, 『多文化世界 違いを学び共存への道を探る』有斐閣)
- 加賀美常美代・篠塚英子, 2007, 「大学生の国際交流意識とグローバル教育: お茶の水女子大学の場合」『お茶ノ水女子大学人文科学研究』(3) : 173-188
- 加賀美常美代, 2008, 「日韓の女子大学生の国際交流意識とキャリア形成の比較: お茶の水女子大学の国際意識調査から」『お茶ノ水女子大学人文科学研究』(4) : 107-123
- 喜多村和之, 1984, 『大学教育の国際化 一外からみた日本の大学』玉川大学出版部
- 北村友人, 2010, 『グローバル人材育成のための大学教育プログラムに関する実証的研究』文部科学省 平成 21 年度国際開発協力サポートセンター・プロジェクト
- 権藤与志夫, 1998, 『世界の留学 一現状と課題』東信堂
- 箕浦康子, 1990, 『文化のなかの子ども』東京大学出版部
- 文部科学省, 2000, 「グローバル化時代に求められる高等教育の在り方について」大学審議会
- , 2003, 「新たな留学生政策の展開について (中間報告) 一留学生交流の拡大と質の向上を目指して 一」中央教育審議会
- , 2010, 『我が国の留学生制度の概要 受入れ及び派遣 平成 22 年度版』
- Mezirow, J, 1990, *Fostering critical reflection in adulthood*. San Francisco : Jossey-Bass.
- , 1991, *Transformative dimensions of adult learning*. San Francisco : Jossey-Bass.
- 内閣府, 2010, 「新成長戦略」
- 中川かずこ・神谷順子, 2000, 「大学生の教育・生活に関する態度と価値観, 並びに大学教育に関する適応 一異文化接触が大学教育適応に与える効果一」『北海学園大学学園論集』(106) : 33-49
- , 2002, 「日本人大学生の異文化接触に関する研究 一留学生との接触経験による意識変容について一」『北海学園大学学園論集』(116) : 127-147
- , 2007, 「異文化接触による相互の意識変容に関する研究 一留学生・日本人学生の協働活動がもたらす双方向的効果一」『北海学園大学学園論集』(134) : 1-17
- 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』
- 日本労働研究機構, 2001, 『日欧の大学と職業 一高等教育と職業に関する 12ヶ国比較調査結果』調査研究報告書 NO.143
- OECD, 2004, *Internationalisation and Trade in Higher Education Opportunities and Challenges*
- , 2009, *Higher Education to 2030 VOLUME2 GLOBALISATION*
- , 2010, *Education at a Glance 2010*
- リクルート カレッジマネジメント, 2011, 「グローバル人材をどう育成するか I」『カレッジマネジメント』(168) : 4-24
- , 2011, 「グローバル人材をどう育成するか II」『カレッジマネジメント』(169) : 6-31
- リクルート ワークス研究所, 2011, 『2020 年の「働く」を展望する 成熟期のパラダイムシフト』
- 留学生政策懇談会, 1999, 「知的国際貢献の発展と新たな留学生政策の展開を目指して 一ポスト 2000 年の留学生政策一」
- 斎藤耕二, 1993, 「アカルチュレーションの心理学」中西晃編『国際教育論』創友社
- Taylor, E. W, A learning model for becoming intercultural competent. *Journal of Intercultural Relations*, 18(3) , 398-408.
- 徳永英子, 2008, 「日本人就業者と外国人就業者とのギャップは何か 一仕事上での抵抗感から探る一」『Works Review』vol.4: 34-47
- 東京大学, 2011, 「将来の入学時期の在り方について 一よりグローバルに, よりタフに」
- 渡辺文夫編, 1995, 『異文化接触の心理学 その現状と理論』玉川大学出版部
- 矢野真和, 2000, 「グローバル化と教育」『教育社会学研究』(66) : 5-19
- 山本志都, 2011, 『異文化間協働におけるコミュニケーション』ナカニシヤ出版
- 横田雅弘, 1991, 「留学生と日本人学生の親密化に関する研究」『異文化間教育』(5) : 81-97
- , 1998, 「留学生と日本人学生の異文化間教育」『現代のエスプリ』(377) : 109-118
- , 2007, 『留学生交流の将来予測に関する調査研究』