

研究ノート

在外キャリアデザイン論

ベトナム国立フエ科学大学における『「場」の教育法』の実践

近藤 秀将（平和・コミュニティ研究機構 特別任用研究員）

在外キャリアデザイン論

ベトナム国立フエ科学大学における『「場」の教育法』の実践

近藤 秀将

立教大学平和・コミュニティ研究機構 特別任用研究員

ベトナム国立フエ科学大学 特任教授

行政書士法人 KIS 近藤法務事務所 代表社員・出入国管理申請取次業務特定社員

1. 問題意識

筆者は、『平和・コミュニティ研究』第10号に「ベトナム中部出身帰還技能実習生の実態とキャリアデザイン論」（以下「前稿」とする）を投稿した。前稿における筆者の問題意識の核心は「**評価されるキャリアの非形成**」（61頁）だった。

本稿は、この問題意識を引き継ぎ発展させた形で進めていくものである。

具体的には、筆者が特任教授を務めるベトナム国立フエ科学大学（Hue University of Sciences）における実践を通じて**〈評価されるキャリア〉**について論じる。

そして、筆者が実践の中で試みている「**〈場〉の教育法**」についても紹介する。

2. はじめに

2019年8月

ベトナム社会主義共和国

トゥアティエン=フエ省

(Tỉnh Thừa Thiên-Huế)

ベトナム国立フエ科学大学





私は、大学内にある自分の研究室で論文等を執筆していると、目を休めるために、度々窓から外を見ることがあります。すると、大学の中庭が見え、そこには鳳凰木(ホウオウボク)が赤く咲き乱れています。

この木は、日本では見ることができず、主に熱帯地方の街路樹として知られています。

私は、この赤く美しい花を咲かせる木がとても気に入っています。

この鳳凰木の花をみると「ベトナムに来た」と実感できるからです。

ただ、冬になると赤い花は散り、緑の葉だけをつけた姿となりますが、それでもこの木の美しさを徹底的に損なうことはありません。

さて、私が、「ベトナム」を明確に意識したのは、それほど前のことではありません。

小さい頃から「ベトナム」という国が存在すること、その国が日本よりも南にあることぐらいは知っていました。ただ私の「ベトナム」に関する知識は、その程度に留まっていました。つまり、「ベトナム」は、私の人生の構成要素となっていなかったのです。

それが大きく変わったのは、2018年のことです。

以前から「とある活動」を通じて面識があったO氏から「今度、ベトナム人を対象とした人材紹介会社を起ち上げるので、一度相談させてくれませんか？」とのメールをもらいました。

この点、私は、日本へのイミグレーションを専門とする行政書士事務所を経営し¹、また



「外国人雇用」についての著作を持つ専門家²でもあります。だからこそ、O氏は、私にメールをしてきたのだろう、とその時は考えました。

私は、すぐにO氏にメールを返信し彼との面談日程を調整しました。その後、池袋にある私の事務所でO氏と面談したところ、O氏は、当時まだ日本の大学に留学していたMを連れて事務所に現れました。

¹ 行政書士法人 KIS 近藤法務事務所（東京都豊島区西池袋 1-29-5 山の手ビル 12 階）。

² 近藤秀将「外国人雇用の実務」中央経済社（第 1-3 版 2015・2018・2021）。

「近藤先生、今度起ち上げる人材紹介会社は、このMと一緒にやろうと考えています。Mは、ベトナム出身の留学生ですが、ベトナム国内で事業経験等があり人脈も持っています」

「はじめまして、近藤先生。Mといいます。ベトナム出身で、今はK大学に在学しています」Mは、流暢な日本で自己紹介をしました。Mの日本語能力は、非常に高く、またコミュニケーション能力にも秀でているように感じました。

そして、何よりも彼は、起業家精神（ベンチャースピリッツ）を持っているように感じた。

その後、O氏とMから彼らの「ベトナム人を対象とした人材紹介会社」の事業計画の概要を聞きましたが、この時、私からも一つの提案をしました。

それが、「**ベトナムの大学における人材育成**」であり、私が担当する「**在外キャリアデザイン論**」でした。

3. 日本の外国人政策の迷走

私は、イミグレーション法務専門の行政書士として、様々な外国人と接してきました。

その実務家として活動を重ねるうちに、特に技能実習制度に対する問題意識を強く有するようになりました。

これは、同制度の趣旨（技術移転）と実態（非専門的・技術的分野人材不足対応）との乖離から生じる、覆い隠すことができない〈歪み〉に対する強い違和感に基づく問題意識でした。

もちろん、技能実習制度枠内で、なんとか趣旨と実態の乖離を少なくしようと努力している企業（実習先）や組合（監理団体）等の存在も認識しています（私が直接知っている企業等もあります）。

しかしながら、そのような「個人的」努力により生じる改善の波は、技能実習制度の大局からみれば〈さざ波〉程度のものに過ぎません。

決して主流派（メインストリーム）にはなれない。

なぜなら、上記のとおり技能実習制度自体が〈歪み〉でいるからであり、その〈歪み〉は、その制度構造自体を改革しなければ、決して改善されないからです。

そして、技能実習制度の構造改革がされるのであれば、その実態（非専門的・技術的分野人材不足対応）が前面に立ち現れることになるでしょう。

この点、既に技能実習制度と連続した形で人手不足対応を趣旨とする特定技能制度³が創設されたことにより、構造改革の第一歩が始まったようにも思えます。

しかしながら、特定技能制度は、技能実習制度とは独立したものとして運用され、むしろ、技能実習修了者には、技能試験や日本語能力試験を免除する⁴等の優遇を与えることにより、技能実習制度にインセンティブを与え、その存立を支えています。

したがって、特定技能制度創設をもって、技能実習生制度の構造改革が始まったとは言えないでしょう。

むしろ、技能実習修了者を取り込む特定技能制度は、技能実習制度を維持したまま「技術移転」という同制度趣旨を忘却させ、非専門的・技術的分野人材不足対応という実態に寄せるという暴挙を繰り返しています。

さらに、大学卒業等の学歴を持つ留学生等をも特定技能制度に取り込むことにより、本来、日本において在留資格「技術・人文知識・国際業務」⁵として専門的・技術的分野の外国人材として活躍すべき高等教育修了者のキャリア構築を阻害していると言えます。

日本の外国人政策は迷走している。

だからこそ、私は、「在外キャリアデザイン論」を起ち上げなければならないと考えたのです。

4. 在外キャリアデザイン論（理論的視座：〈場〉の教育法）

「在外キャリアデザイン論」は、次の要素から構成されています。

³ **深刻化する人手不足への対応**として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるため、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」を創設（出入国在留管理庁「新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」，6頁参照）。2019年4月運用開始。

⁴ 技能水準：試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除） 日本語能力水準：生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験免除）（出入国在留管理庁「新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」，6頁参照）。

⁵ **在留資格「技術・人文知識・国際業務」**

本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野若しくは法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術若しくは知識を要する業務又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動（一の表の教授の項、芸術の項及び報道の項の下欄に掲げる活動並びにこの表の経営・管理の項から教育の項まで及び企業内転勤の項から興行の項までの下欄に掲げる活動を除く。） 出入国管理及び難民認定法別表第一の二



- ① 私が、「特任教授」として講義(単位として認定される)を持つこと。
- ② 海外展開に積極的な中小企業から協賛を受けて運営すること(協賛企業)。
- ③ 講義に協賛企業へのインターンシッププログラムを組み込むこと。
- ④ 私の講義に参加し単位を取得した学生と協賛企業をマッチングすること。

これを具体的に整理すると次の通りとなり

ます。

① 私が、「特任教授」として講義(単位として認定される)を持つこと。

これは、学生を「自分の教え子」として日本企業へ責任持って紹介するには、私自身が年単位で学生を指導する必要があるという考えに基づいています。つまり、「自分の教え子」として学生の個性や能力を知っているからこそ、日本企業に責任をもって紹介することができるということです。

上記の通り、私が担当する講義名は「**在外キャリアデザイン論**」です。

これは、ベトナム人が、海外——私の講義では日本となりますが——において、如何にして「**〈評価されるキャリア〉**」を構築するか」をテーマとするものです。

この「**〈評価されるキャリア〉**」について端的に言えば「**日本及びベトナム等でも需要あるスキル及びそれを裏付ける職歴**」となるでしょう。

本講義は、原則として年四回の集中講義、一クラス二十名程度のゼミ形式となります。

年四回に分けた集中講義とするのは、本講義に協賛する日本企業経営者にも可能な限り本講義に参加してもらいたいからであり、本講義において重要な要素となるのは、彼ら日本企業経営者自身となります。

この学生と日本企業経営者との間に生まれる相互作用が組織的知識創造⁶へつながっていきます。

そして、学生が、真っ先に学ばなければならないのは、日本語でもキャリアデザインにおける理論でもありません。

それは、日本の中小企業の雰囲気、換言すれば「**経営者の個性**」です。

⁶後で詳述しますが、本稿での組織的知識創造とは、野中らの定義「組織のメンバーが創り出した知識を、組織全体で製品やサービスあるいは業務システムに具現化すること」(野中・竹内 2020: 001)を基調とします。

事業を着実に拡大している経営者、特に中小企業経営者の多くは、創業者、もしくは二代目以降であっても、海外展開を積極的に考えている第二創業者と呼ぶべき人物であることが多いです。

だからこそ、**圧倒的な〈個性〉を有しています。**

その圧倒的な〈個性〉があるからこそ〈起業〉という莫大な力(パワー)を必要する行為に挑戦できるのです。世にいう「ワンマン社長」⁷というのも圧倒的な〈個性〉があるからこそ「ワンマン」になれ、しかも成功しているのでしょう。

一方で、この彼らの圧倒的な〈個性〉は、人によっては負の側面として受け取られることがあるのも確かです。一方で、その〈個性〉に合う人であれば、その正の側面に心を動かされ当該経営者に心酔する者もいます。

つまり、全く同じ〈個性〉に出会っても、人によっては全く受け取り方が異なるということです。中小企業における人材採用——特に、われわれ日本人と背景が異なる外国人雇用においては、真っ先に「**社長（経営者）の〈個性〉に合うかどうか**」が重要になると、私は考えています。

だからこそ、私の講義に参加する学生には、何よりもまず、経営者の〈個性〉を感じてもらい、また、経営者も学生の〈個性〉を感じる「**場**」の構築を最優先に考えています。

まさに、この「場」から組織的知識創造が生まれます。

具体的には、協賛企業の経営者等にも学生とのゼミに参加してもらい、積極的に自らの考えを発言する機会を作ることになります。

私の講義(ゼミ)の進め方は、学生達にテーマ(論点)とそれに関する資料等を提示し、学生自らの言葉での発言を引き出し、その発言からキーワードを拾い上げ、それらを用いて講義を進行させて行きます。

- ① 私 → 学生：論点提示（関連資料も提示）
- ② 学生 → 私：キーワード（学生自身の言葉・表現）
- ③ 私 → 学生：キーワード（学生自身の言葉・表現）に基づき講義進行

⁷ 「ワンマン社長」と呼ばれる人は、成功者であることが前提となります。なぜなら、成功してなければ「ワンマン社長」ではなく「ダメ社長」という印象が強くなるからです。

また、学生から出てきたキーワードに関連する企業(業種や経営者の属性等)があれば、実際に当該企業の経営者等に発言してもらい、学生と対話を進めます。なお、私や経営者等含めた日本人全ての発言は、通訳(M等が担当)を入れます。この形式であれば、私が一方的に話し続けるわけではないので、通訳もしやすく、また学生の理解到達レベルも細かく確認することができます。



最も重要なのは、キーワード選択です。

このキーワードは、前述の通り学生の発言から拾い上げます。これは、〈評価されるキャリア〉⁸という視点を学生に理解させる場合、既に学生の中にある「文脈(Context)」⁹を利用する方が適切であると考えます。特に日本人とエスニシティ

¹⁰が異なる学生には、表面から見える姿勢とは異なる理解をしていることが多いです。だからこそ、彼らの内面から出てくるキーワードに基づいて講義を進めるのです。

この手法＝〈場〉の教育法は、私が、モンゴル等の海外の大学での教育・講演活動等の経験に基づくものであり、特に通訳を前提とする講義では一定の効果があると考えています¹¹。

キーワード選択には、一人の学生が「正答」に近い回答をしたとしても、それをすぐに選択しません。私の「問い」に対する学生達の回答の方向性を見極めて、「問い」の理解に最適なキーワードを選択します。

この過程においては、私と学生間で何度も相互作用を繰り返し、その結果として適切なキーワード選択することができます。これはSECIモデルを援用した知識創造の過程であり、特に暗黙知を形式知に変換する表出化の「場」であると考えています。

⁸ 需要があるキャリアとそれを裏付ける職歴（近藤秀将 2021 「外国人雇用の実務〈第3版〉」中央経済社、238頁）

⁹ ここでは、各個々人が持つ〈理解の体系〉を意味します。

¹⁰ 本稿におけるエスニシティの定義は、「所与の集団成員を他の人びとから区別する文化的価値や規範」（Anthony Giddens（訳）松尾靖文ら、2009、「社会学 第5版」而立書房、用語解説 21頁）を援用しています。もっとも、このエスニシティの定義は、あくまで学説の一つなので唯一無二のものではありません。私は、この定義が最も説明しやすいと考えることから援用しています。

¹¹ 現在、私は、東北大学大学院教育学研究科総合教育科学専攻博士課程後期課程で、この手法を研究に取り組んでいます。



SECIモデルは、知識が、言語化されていない「暗黙知」と言語化された「形式知」という異なる知の社会的相互作用を通じて創造されるという前提に立っています。そして、a 個人の暗黙知からグループの暗黙知を創造する「共同化」、b 暗黙知から形式知を創造する「表出化」、c 個別の形式知から体系的な形式知を創造する「連結

化」、d 形式知から暗黙知を創造する「内面化」の四つの知識変換モードに分類しています（野中・竹内 2020: 104）。

この点、SECIモデルは、暗黙知から形式知へ転換する**b「表出化」**（①**隠喩（メタファー）**→②**類推（アナロジー）**→③**論理的モデル化**により暗黙知を明確なコンセプトに表す（形式知化）プロセス¹²）を核心としています（野中・竹内 2020: 108-114）。

したがって、前述の通り私の講義においても、この「表出化」を核心としています。

そして、講義の核心である〈評価されるキャリア〉構築について必要不可欠な概念が「第三者評価の重要性」となります。この表出化については、拙稿「移民教育の暗黙知」（東北大学教育学研究科「教育情報研究第20号」）に詳しく記載しています。

② 海外展開に積極的な中小企業から協賛を受けて運営すること（協賛企業）。

ここで重要なのは、**a「海外展開へ積極性」**と**b「中小企業」**です。

a「海外展開へ積極性」について

日本国内だけに目が向いている企業は、外国人雇用についても「日本人の代替要員」等といわば「安い労働力」と考える傾向がうかがえます。他方、海外展開を積極的に考えている企業であれば、外国人雇用についても自社のビジネス拡大という「外国人材」として採用する傾向にあります。

つまり、「イノベーションとしての外国人雇用」という発想です。

¹² あるものをシンボルとして思い描くことによって、別のものを知覚したり直観的に理解する方法であるメタファーと二つの異なったものの間の「共通点」に注目することで、未知の部分減らすアナロジーは、非言語表現等が伴う相互作用が核心となる（野中・竹内 2020: 112-113）。

b 「中小企業」について

中小企業は、その組織規模から圧倒的な〈個性〉を持つ経営者の意思が反映されやすいと言えます。

また、人事権がある経営者自身に本講義に参加してもらうことにより、その後の学生と企業とのマッチングがスムーズに行きます。これは、いまだ外国人雇用には善意・悪意の両方に基づく偏見があり、それが大きな「障害」となっているからです（近藤 2021: 231-301）。

特に初めて外国人雇用をする企業であれば、当然組織内に大なり小なりの「障害」が生じます。しかも、この「障害」は、悪意だけでなく善意、もしくは「正義」に換言できるほどの強い感情に基づくこともあり得ます。

自らの「正義」を振りかざす者への説得は、莫大な力（パワー）が必要となります。

だからこそ、圧倒的な〈個性〉と権限を持つ中小企業の経営者に本講義に参加してもらうのです。そして、「イノベーションとしての外国人雇用」を理解した経営者からのトップダウンが必要不可欠となります。

③ 講義に協賛企業へのインターンシッププログラムを組み込むこと。

学生は、三年次における四回の集中講義を通じて、協賛企業との交流を経験します。



そして、四年次には、原則六ヶ月のインターンシップに参加します。これは、学生が日本社会及び協賛企業に適合するかどうかの最終「試験」でもあります。ただし、全ての学生がインターンシッププログラムに参加できるわけではなく、協賛企業とのマッチングに成功した学生のみが参加することができます。

なお、このインターンシップは、在留資格「特定活動(告示)9号」¹³で行うことから大学の単位認定と有償(報酬等あり)を前提としていますが、協賛企業と学生との話し合い

¹³ 【特定活動(告示)第9号】外国の大学の学生(卒業又は修了をした者)に対して学位の授与される教育課程に在籍する者(通信による教育を行う課程に在籍する者を除

で、長期休暇中で大学単位認定なし有償の在留資格「特定技能(告示) 1 5 号」¹⁴等の場合もあります。

●参考

出入国在留管理庁令和 2 年策定「外国の大学の学生が行うインターンシップ(在留資格「特定活動」(出入国管理及び 難民認定法第七条第一項第二号の規定に基づき同法別表第一の五の表の下欄に掲げる活動を定める件第 9 号))に係るガイドライン」 <https://www.moj.go.jp/isa/content/930005575.pdf>

④ 私の講義の全てに参加した学生と協賛企業をマッチングすること

協賛企業とマッチングするのは、私の講義全てに参加した学生とします。



これは、私が「自分の教え子」として責任を持って企業に紹介するからです。講義(ゼミ)等を通じて、私自身が、学生の〈個性〉と能力を把握し、また協賛企業の経営者も講義等を通じて学生達の〈個性〉と能力に触れてもらっています。だからこそ、外国人雇用で当然のように発生する日本企業と外国人材とのミスマッチの発生確率が

低くなります。

いくら専門能力や日本語能力が高い学生であったとしても、経営者の〈個性〉と合わなければ、ミスマッチとなるのは、既に述べたとおりです。

以上が、「在外キャリアデザイン論」の概要です。

く。)に限る。)が、当該教育課程の一部として、当該大学と本邦の公私の機関との間の契約に基づき当該機関から報酬を受けて、一年を超えない期間で、かつ、通算して当該大学の修業年限の二分の一を超えない期間内当該機関の業務に従事する活動

¹⁴ 【特定活動(告示)第 1 5 号】外国の大学の学生(卒業又は修了した者に対して学位の授与される教育課程に在籍する者(通信による教育を行う課程に在籍する者を除く。))に限る。)が、別表第四に掲げる要件のいずれにも該当する地方公共団体が実施する国際文化交流を目的とした事業に参加し、本邦の公私の機関との契約に基づき当該機関から報酬を受けて、当該大学における当該者に対する授業が行われない期間で、かつ、三月を超えない期間内、本邦の小学校(義務教育学校の前期課程を含む。)、中学校(義務教育学校の後期課程を含む。)、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、専修学校又は各種学校において、国際文化交流に係る講義を行う活動

この講義は、既に2019年9月から2020年6月に実施し、選抜インターン生も決定しています。現在、新型コロナウイルス(Covid-19)により、日本とベトナムだけでなく全世界が、これまでの「やり方」を変えざるを得ない状況となっています。そして、この変化についていけない者は、ただ落ちていくだけです。

当然、我々の講義もコロナ禍の影響を受けています。

端的に言えば、現在本講義における核心であるベトナム現地での集中講義等を開催することができなくなっています。

ただし、決して我々は、「学び」を止めることはありません。

ZOOM等のオンラインシステムを使い、ベトナム現地と協働しながら以前よりも密度の高い「学び」の展開を試みています。そして、既に、本プログラムの第一期生の中からインターン生の選抜も成功し、現在は、アフターコロナにおける第二期生への対応を準備しています。

コロナ禍での「学び」の継続。

それは、「〈場〉の教育法」の確立とコロナ後の〈新たな世界〉への包摂でもあります。

これからも本稿で述べた「在外キャリアデザイン論」が、ベトナム人が〈評価されるキャリア〉＝「日本及びベトナム等でも需要あるスキル及びそれを裏付ける職歴」構築につながるように努力を続けていきます。

以 上

●参考文献

Anthony Giddens (訳) 松尾靖文ら, 2009, 「社会学 第5版」而立書房.

近藤秀将, 2015・2018・2021, 「外国人雇用の実務〈第1-3版〉」中央経済社.

———, 2020, 「ベトナム中部出身帰還技能実習生の実態とキャリアデザイン論」『平和・コミュニティ研究』(10) 立教大学平和・コミュニティ研究機構: 25-63.

———, 2022, 「「移民教育」の暗黙知 ―ベトナム国立フエ科学大学における実践」『教育情報学研究第』(20) 東北大学大学院教育学研究科.

野中郁次郎・竹内弘高, 2020, 「[新装版] 知識創造企業」東洋経済新報.

出入国在留管理庁, 2022, 「新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」法務省.