岩手県立大学社会福祉学部紀要　第 24 巻（2022. 3）1 － 10

元インドネシア政府派遣留学生のキャリア形成とその背景

細越　久美子

Career Development of Indonesian Overseas Scholarship Students Returning from Japan

HOSOGOE Kumiko

本研究では、1990 年代にインドネシア政府派遣留学生として来日した留学経験者 31 名の留学後 15 年間のキャリア変遷の全体像を把握し、専門性および在日経験とキャリアとの関係を中心に類型化を行った。また、その内の 11 名を対象に面接調査を実施し、彼らのキャリア変遷の背景要因を探った。その結果、対象者のキャリアは、専門性継続型、副業型、段階的移行型、民間企業就職型、回帰型、新展開型に分類された。新展開型以外は専門性と在日経験の両方を部分的であれ活かしながらキャリアを展開していた。キャリア変遷の多様化の背景には、個人要因としては、専門性の追求、生活安定への志向性、母国への貢献のあり方についての意味づけが確認された。環境要因として、留学生政策の不備、不健全な職場環境、地元大学出身者のネットワークの閉鎖性、受け皿としての日系企業の存在が確認された。
キーワード：キャリア形成、インドネシア政府派遣留学生、留学経験者

This study aims to summarize the career development of returnees with respect to their career transitions, and aims to closely examine the causes. The subjects are Indonesian government scholarship students who studied in Japanese universities in the 1990s. Data of 31 returnees were collected from some informants, and 11 of them were interviewed. For this study, the careers that the students had chosen were classified into six types: only highly specialized work, side business in Japanese company, moving gradually to a Japanese company, working in a only Japanese company, returning to highly specialized work, and working in areas with no relevance to their experiences in Japan. This study shows that these transitions can be attributed to internal and external factors. The internal factors include pursuit of expertise, stability in life, and meaning of contribution to the development of the country, while the external factors include insufficient scholarship program policies, unsound work environments in government research institutes, closed attitudes of local graduates, and better offers from Japanese employers.
Keywords: career development, Indonesian overseas scholarship students, returnees from Japan

Ⅰ．背景と目的

留学は学術交流の一つとされ、学術交流を通して日本国民や国外の人々との国際交流・国際理解を促すだけでなく、開発途上国への知的貢献や国家間の仲介者育成を国家レベルでの目標としている（中央教育審議会大学分科会留学生部会, 2002）。日本の政策としては国費外国人留学生制度や外国政府派遣留学生の受け入れなどがあり、1989 年から実施されているインドネシア科学技術振興プログラムの受け入れもその一つである。

インドネシア科学技術振興プログラムが策定された背景には、1980 年代にインドネシア共和国において経

岩手県立大学社会福祉学部

済発展を支えるべく、科学技術分野における人材育成が急務とされていたことにある。政府系研究機関も予算および人材不足の状況にあったため、1985～1995年の間に科学技術分野の技術者（学位取得者）を12,000 人増員する計画を掲げた。当初は世界銀行が「Science and Technology Training Project」の一環として留学生借款を供与してきたが、1989 年～1997年の間、日本政府が資金協力を実施した。このプログラムでは、留学候補者（高卒者）はインドネシア全国から集められ、数回にわたる審査の後、選抜された。審査時に、所属する政府系研究機関が決められ、卒業後はその所属機関において即戦力として活躍することが期待されていた。このような留学生政策の効果評価は一般に、政府が想定する進路における留学中に獲得した学問・技術の活用と、対日態度の向上にある。

その一方で、個々の留学生にとって、留学は自分の将来のための進路選択である。高等教育機関への留学の主な目的は学位取得や学問的職業的専門性の獲得と、受け入れ国の言語や文化の学習にまとめることができるが（Bochner, 1973; 岩男・萩原, 1988）、それは単なる学問領域への関心に留まらず、留学後の職業やキャリア向上に深く結びついている。このことは留学生の実践的就業経験や就業準備へのニーズが高いことや(Leong & Sedlacek, 1989)、就職に有利であることが主な留学理由として挙げられていること(横田, 2009)からも裏付けられる。

しかしながら、留学がキャリア形成と深く結びついているにもかかわらず、留学経験のその後のキャリア展開に与える影響については十分検討されているとは言い難い。留学経験者のキャリアに関する研究は少なく（Spencer-Rodgers, 2000）、その背景には、これまでの留学生研究では、文化的異質性のみに焦点が当てられてきたことによる学問的知識や技術の獲得・成就の側面の軽視（金沢, 1992）、就職も含めた進路選択の岐路という青年期に位置しているという発達的視点の欠如（井上, 2001）が指摘されている。また、卒業・修了後あるいは帰国後の追跡調査が困難であるという方法的困難さも考えられる（Ward, Bochner, & Furnham, 2001）。

留学経験者の卒業後のキャリアに関する数少ない研究の中に Teichler(1996)によるエラスムス計画 [1] の評価プロジェクトについての報告がある。ここでは、留学中に学習した専門的学問・技術を活かした専門職に就く者は限られており、大半は外国語能力を活かす職業に就いていないこと、仕事内容や収入については必ずしも満足していないことが示されている。同様のことが、留学する前から留学後の進路が既定されているインドネシア科学技術振興プログラムについても指摘されている。塚本(2004)はインドネシア政府派遣による日本留学帰国者への調査を実施しており、帰国者の多くが留学中に学んだ専門性を活かす業務に着いていないこと、日本で学んだ科学技術とインドネシアの研究環境や研究ニーズとの間に大きな隔たりがあり、給与が少ないことからも、「Passive な態度に陥る人」と「Active に活動を続ける人」に二分される傾向を指摘している。また、佐藤（2009）はタイとインドネシアの元日本留学生を対象に、日本留学成果の促進・阻害要因を検討しているが、そこでは「職場環境」が「留学成果の活用」「地位と収入の向上」「社会的影響力の認識」に有意な説明変数となっており、元留学生の職場への支援が重要であることが指摘されている。

これらのキャリアに関する研究は、主に職業や収入といった客観的側面、仕事内容への満足度といった主観的側面を卒業後の一時点で調査したものがほとんどである。しかし、実際にはキャリアとは、その人の生涯を通じての職業やそれに関わる諸活動の連続と、それに伴う回顧や展望といった態度の連鎖が相互に影響しあっているプロセスであり、常に変動するものである。Super & Bohn(1970)の職業的発達段階でいうと、大学卒業後 10～15 年間は、暫定的な職業に就いて試行し、生涯にわたる自分の職業となるかどうか検討した上で、職業への方向づけを確定する時期である。このキャリア形成として最も重要な時期に、不安定な状況に置かれた留学経験者は、キャリア形成を模索することになるのではないだろうか。政策的に既定された進路に期待が持てない場合、留学経験者は何を手がかりに自分たちの進路を見出すのであろうか。そこで本研究では、元インドネシア政府派遣留学生の留学期終了後 15 年間のキャリアの変遷について、(1)学位や学問的職業的専門性（以下「専門性」と略）、および(2)受け入れ国の言語や経験（以下「在日経験」と略）との関連を中心に類型化するとともに、そのような異なるキャリアを辿ることとなった背景について、明らかにすることを目的とする。

Table１ 大学（学部）卒業後の進路

進路	人数
政府系研究機関	8
大学院進学（修士）	3
大学院進学（修士・博士）	16
民間企業	4
N	31

Table2 留学期終了後の進路

進路	人数
政府系研究機関	17
日本の大学教員(任期付)・PostDoc	2
研修生	3
民間企業	9
N	31

Ⅱ．方法

本研究では、元インドネシア政府派遣留学生（日本の大学(学部)への留学）のキャリア変遷の全体像を把握するため、まず元インドネシア政府派遣留学経験者数名を通じて情報収集を行い、キャリア変遷を類型化した。その後、個々のキャリア変遷の背景を探るため、各類型から２～４名を対象として面接調査を実施した。

1. 留学経験者のキャリア変遷に関する情報収集

2004 年 4～5 月に、199X 年度にインドネシア政府派遣留学生として来日した留学経験者（約 60 名）のうち数名（研究協力者）を通じて情報収集し、同年度の留学経験者の名簿を作成した。その際、名簿上にある留学経験者の氏名、性別および経歴（年齢、居住地、所属機関、経歴、現職）についても確認し、留学経験者のキャリア変遷の全体像の把握を試み、大学卒業後 15 年間のキャリア変遷について整理した。最終的に、留学経験者約 60 名のうち、所在不明者、進路不明確者、女性を除く[2]計 31 名（同年度留学経験者の約５割）を対象とした。

2. 留学経験者のキャリアに関する面接調査

199X 年度の留学経験者で構成されるメーリングリスト（構成員約 50 名）にて面接調査への協力を依頼し電子メールにより協力を承諾した者（2 名）、および研究協力者とともに対象者を選定して個別に調査協力を依頼し承諾を得た者（9 名）を対象とした。面接調査対象者選定の際には、以下の点に留意して行った：①所属研究機関は１箇所に偏らないよう、複数機関から抽出、②現職についても偏らないよう、所属研究機関に勤続している者とそれ以外の者の両方から選択、③本調査に協力的と思われる者。

面接対象者 11 名に対しては、2004 年 8 月および 2008 年 9 月に現地を訪問し、経歴等の基本情報の確認・補充に加え、家族構成、ライフイベント、キャリア等について面接調査を行った。調査項目は次のとおりである：①基本属性（職業、勤務先、出身地、生年月日、日本の出身大学および専攻、家族構成（結婚前、結婚後））、②主なライフイベント（留学、就職、転職、昇進、結婚、出産等について時系列に回答を求めた）、③日本留学について（留学目的、留学前の時点での帰国後の展望、留学期終了後の進路）、④職業生活について（就職・進路変更の理由、留学時の専攻や留学経験との関連）、⑤キャリアについて（キャリアで大事にしようとしているもの）、⑥留学経験の評価（留学経験で役に立っているもの）。面接内容は面接者が筆記記録するとともに、対象者の了解を得た上で、IC レコーダーに記録した。

第１回目の面接調査では 10 名、第２回目の面接調査では６名に実施し、２度に渡って面接を実施したのは５名であった。第１回目と第２回目とで調査内容は同じであり、特に第２回目では第１回目の面接時以降に進路変更のあった者を主な対象とした。

Ⅲ．結果

1. 留学後の進路の概要

キャリア変遷を把握できた 31 名の学部卒業後の進路および留学期終了後の進路をそれぞれ Table１、Table2 にまとめた。Table１より、大学院に進学した者は 19 名で最も多く、全体の６割にあたる。大学院も含めた留学期終了後の進路については、Table２より、政府系研究機関に所属した者が最も多く 17 名で、日本の大学教員（任期付）・PostDoc は２名、研修生は３名であった。大学教員・PostDoc、研修生はいずれも任期があり、任期終了後は帰国し政府系研究機関に所属していた。しかし、政府系研究機関に一度所属した者のうち、８名は３年以内に再度留学あるいは民間企業へ転職するなどの進路変更があった。

2. 対象者のキャリアの変遷

留学後の進路を把握できた対象者（31 名）のキャリア変遷は、Table3 のように整理することができる。事例を整理する際、専門性および在日経験とキャリアと

Table３　留学経験者のキャリアパターン

キャリアパターン	事例	内容
(a)-1 専門性継続型（政府系研究機関）	1-5	大学あるいは大学院修了後に帰国し、政府系研究機関に所属して継続勤務するパターン。一時的に大学院進学のため留学することもあるが、基本的には政府系研究機関に勤務し、政府のプロジェクトに携わるなど研究活動を継続している。
(a)-2 専門性継続型（大学等研究機関）	6-7	大学等、政府系研究機関以外の研究機関に勤務するパターン。(a)-1 と同様、修士および博士の学位を日本で取得し、日本の大学に勤務している。
(b) 副業型	8-10	政府系研究機関に勤務しながら、アルバイトやサイドビジネスをしているパターン。
(c) 段階的移行型	11-15	政府系研究機関に勤務しながら、その後日系企業に転職するパターン。
(d) 民間企業就職型	16-24	留学期終了後、日本国内において日本企業に就職する、あるいは帰国後に日系企業に就職するパターン。
(e) 回帰型	25-26	留学期終了後、大学や民間企業に就職するが、その後政府系研究機関に戻って勤務するパターン。
(f) 新展開型	27-31	留学経験に直接関連しないようなキャリア変遷。

の関連をみるため、政府系研究機関および大学等他研究機関勤務については専門性を、日系企業等でのアルバイト（通訳・翻訳）や日系企業勤務は在日経験を活かしているものとして操作的に分類した。尚、インドネシアでは本業の他に個人売買などから副収入を得ることが一般的であるが、本研究ではこの種の副業はアルバイトには含めない。また、サイドビジネスは、本業以外に自ら事業（コンサルタントやソフトウェア開発など）を立ち上げて副収入を得ているものに限定した。

最終的に、各事例は、(a)専門性継続型、(b)副業型、(c)段階的移行型、(d)民間企業就職型、(e)回帰型、(f)新展開型の６つのキャリアパターンに分類された（Table３）。Figure１は対象者の学部卒業後のキャリア変遷を示したものである。

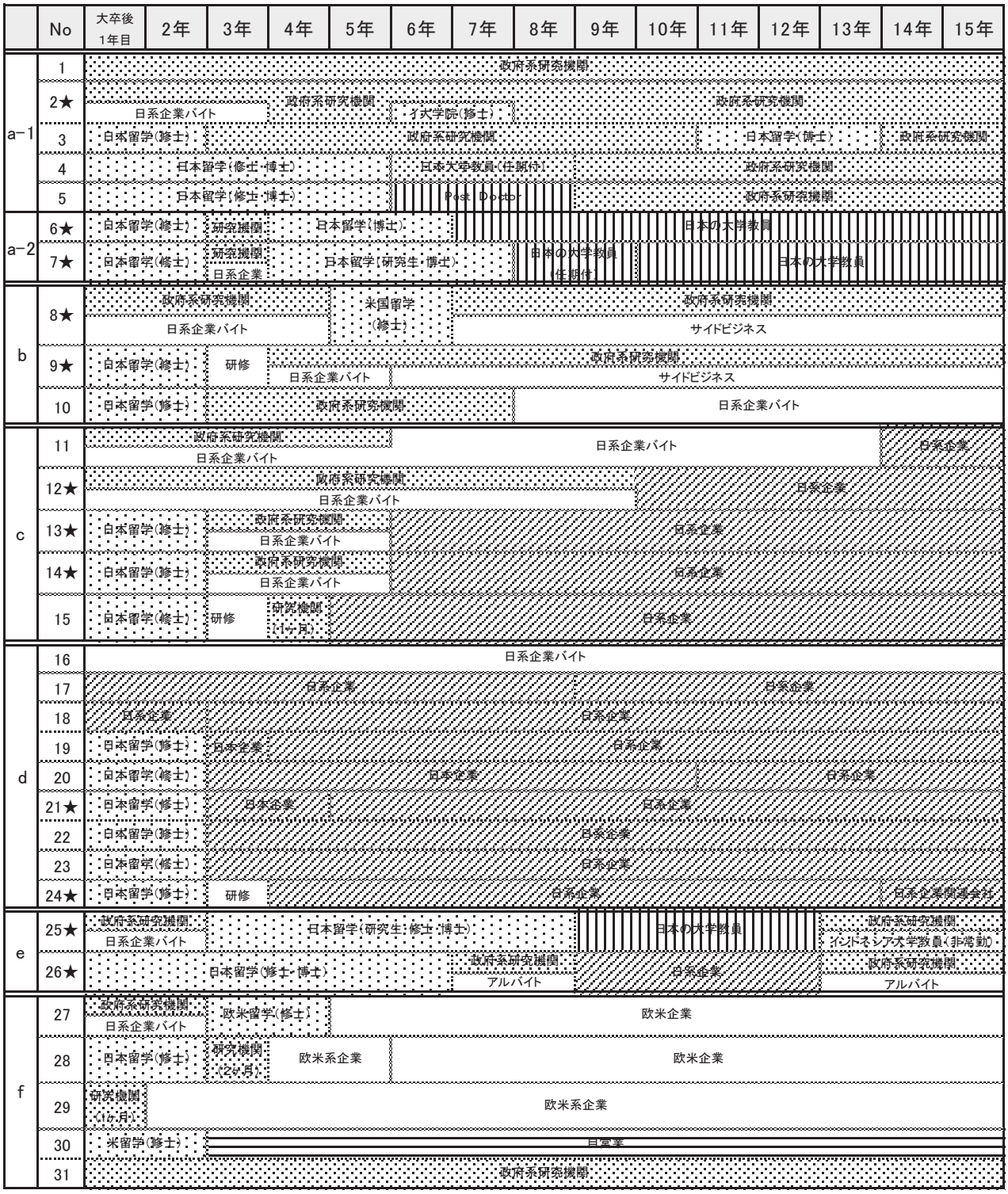
3.　対象者の進路選択の背景とキャリアについての考え方

Figure１からわかるとおり、本研究対象者は、留学プログラム開始当初は留学後に政府系研究機関に勤めること（上記キャリアパターンでの(a)-1.）が期待されていたものの、実際には(a)-2、(b)、(c)、(d)といった、当初は想定されていなかった展開を辿っている。その背景には、本人のキャリアについての考え方と環境要因の両方が関連している。以下、面接調査データに基づいて、キャリアパターンごとに事例を交えて紹介する。尚、〔　〕内は筆者が修正した部分、（　）内は筆者が補足した部分であり、下線部は対象者の進路選択の背景として筆者が特に注目した部分である。

(a)-1 専門性継続型（政府系研究機関）：事例 1～5

留学中の専門性と勤務先での職務内容との間にギャップがないわけではないが、近接領域で「プロジェクト」という形で研究活動を継続しているケースである。政府系研究機関ではプロジェクトの採択数や論文、報告書、マスコミへの投稿などが業績として評価される。給与が少ないことや、仕事を自分で作らなければならないということから不満をもつ留学経験者もいる中で、(a)-1. に分類される者は、経済的に最低限の生活が保障された中で研究活動を継続することを重要視している。

【事例２】「どうして私が〔日系企業〕にいかないかというと、私がお金だけの問題だけじゃなくて、私の〔所属する政府系研究機関〕の給料は十分ですよ。残りはそんなにたくさんじゃないけど、十分です。だから私は〔日系企業〕に行く必要はないと思ったんですよ。」（日系企業の給料は）〔政府系研究機関〕の４倍くらい。それは私も欲しいんですよ。だけどね、仕事はやっぱり、私がしているのは、例えば〔日系企業 A〕とかで通訳するでしょ。それから、工場に、広い所にいるでしょ。暑くて。私はそんなのできないですよ。それで日本人に命令されて。それは私にはできないですよ。命令されるのがちょっと苦手ですよ。やっぱり私がやりたいのは、私が自分の仕事を作って、ちゃんと偉い人に調べてもらってそれが合格ならそれが一番うれしいです。」「（自分のプロジェクトを評価してもらう）、それが一番いいですよ。お金より。」「（自分のキャリアの中で一番大事なのは）やはり、専門的を守ること。コンピューターと情報系の以外のものをやらない。プロジェクトを作りたいなら、そのコンピューターと情報関係と、その〔所属する部門〕の関係をやります。昔、〔日系企業 B〕にも結構大きなプロジェクトがありましたけど、それはコンピューターと情報を使って、〔専門に関するもの〕じゃないです。〔日系企業 B〕、〔製品〕の関係のプロジェクト。それは、ちょっと私は大事にしない。大事にするのは、さっきの（専



★面接対象者　　研修生：AOTS（財団法人海外技術者研修協会）の紹介による日本企業研修

イ大学院：　インドネシア国内の大学院　　研究機関：「政府系研究機関」の略

Figure1　対象者の学部卒業後キャリアの変遷

門性)。」

(a)-2 専門性継続型（大学等研究機関）：事例 6〜7

(a)-1 と同様、留学中の専門性をある程度継続することを希望しているが、給与や仕事が少ないことに加え、研究機材の不足や、現地のニーズと日本での修学内容との間のギャップもあり、留学中に学んできたことを十分活かせる環境になっていないことから、政府系研究機関以外の研究機関（主に大学）に転職している。このパターンに特徴的なのは、いずれの事例も一度政府系研究機関に勤めながら１〜２年後に再度日本に留学している点にある。修士および博士の学位を日本で取得している者が多い。

【事例６】「留学経験はインドネシアの〔所属する政府系研究機関〕での報酬に反映されていませんでした。皆同じ。独身では生活していけるけれど、家族がいたらその２倍のお給料は必要。」「大学卒業後、一度帰国しましたが、帰ってからは将来に不安になりました。そこで、もっと勉強したいと思い、元指導教員のいる大学の大学院に再度留学しました。博士課程修了後、PostDoc をしてから帰国することを考えました。大学に勤務するという話が来た時、どうしようか迷いました。（所属する政府系研究機関の）上司に OK もらえるかわかりませんでしたが、３月に帰国して上司にお願いしたら OK もらって、４月半ばにまた日本に来ました。〔勤務している日本の大学〕と〔所属する政府系研究機関〕との間で交渉してもらい、出張という形で〔勤務している日本の大学〕に所属し、毎年〔所属する政府系研究機関〕に報告書を提出しています。」

【事例７】「帰国する前に、自国の研究機関には仕事がないとか給料が低いという噂を先輩から聞いていましたが、それでも修士号を取得してから（当時の大学の指導教官に止められたにもかかわらず）帰国を決意しました。それは私が指導教官から、研究のためのマネジメントを多く学んでおり、「仕事は自分で作るものであり、頑張れば報われる」という考え方が自分に浸透したからでした。国の研究機関で約１年半勤務しましたが、職場にはすでに固まった研究グループが多数あり、そのほとんどが地元の大学出身のもの（大学院のときに留学するもの）でしたので、職場環境に慣れることができませんでした。将来の心配から、再度留学を決意し、大学院のときの指導教官も大変協力し、共同研究中の民間企業から奨学金を調達していただきました。博士号を取得してから、日本の大学の教員として勤めてきましたが、〔所属する政府系研究機関〕を訪問したり、当機関の職員と一緒に学会活動したりすることがあります。いつか自国に貢献できることを考えています。」

(b) 副業型：事例 8〜10

政府系研究機関に勤務したものの、公務員の給与は必ずしも十分とはいえず、プロジェクトがなければ仕事がないことも多々あり、空き時間を利用してアルバイトやサイドビジネスを行っている。元留学生の多くは帰国後しばらくの間このような折衷型の形態をとるが、この形態がその後も継続されるのが、(b)副業型である。アルバイトは日系企業での通訳・翻訳や日本人駐在員へのインドネシア語指導などのアルバイト、サイドビジネスを行っているケースが多く、その背景には、政府系研究機関における給与や業務が少ないことに加え、勤務管理が徹底されていないこと、人事や仕事内容に偏りがあること（地元大学出身者が有利）、アルバイトを紹介するブローカーからの情報のやりとりが常態化していることなどが挙げられる（事例８の発言をとりあげたが、アルバイトを行っている対象者全てに共通していえることである）。

【事例９】「その時は（所属研究機関のトップは）パワーが大きいですから、結構仕事は〔所属する政府系研究機関〕に集まって、でも彼のマネッジメントはあまり良くないから。ただ彼が好きな人だけが仕事が集まりました。他の人はあまり。」「（給料もあまり）よくなかった。特に日本で留学する人は結構差が違いますから。インドネシアに戻ってから。〔所属する政府系研究機関〕の給料とか。他の国に留学する人はバイトはあまりやっていないです。」「（地元の有名）大学なら、ネットワークが大きいですから、インドネシアではそういうネットワークが一番（重要）。」

【事例８】「〔所属する政府系研究機関〕の向かい側のビルに元々日系企業のための人材データバンクのような会社があって、日本にいた経験のある人が皆そこに登録しています。また、アルバイトを紹介する会社もあって、そこから翻訳・通訳のアルバイトの求人情報が来たりしますよ。」

(c) 段階的移行型：事例 11〜15

政府系研究機関勤務と並行してアルバイトを経験している者がほとんどで、徐々に政府系研究機関よりもアルバイトが中心となり、その結果日系企業に勤務するというケースである。アルバイトによる収入のほうが多いこと、研究者として働くこと（専門性）への動機づけが低いこと、日本語以外の在日経験の活用も求めていることなどが背景にある。

【事例 14】「（博士課程に）進むとはまだ思わなかったですね。一旦ちょっと現実を（笑）。知りたかったですね。あの、その博士課程に進む前は、あのなんというか、研究者というか、なんというか、狭い範囲で働くから。」「（帰国して所属する政府系研究機関に戻ってみて）びっくりしました。あの、環境が全然違いますので(笑)。」「（地元の大学を出た場合と違い、）日本の大学出たから日系企業に、何というか、採用とか、簡単に入りやすい。」「〔日系企業Ｃ〕に移った理由は、契約社員じゃないですか、それがもったいないと思って。日本で学んだことをですね。ちょうどその時〔日系企業 D〕から情報関

係の仕事を与えられると誘われたんですけれど。日本で学んだことを活かしたいと思って。通訳だけではもったいないと思った、という理由で転職しました。」「(留学経験が) 一番役立っている面は、日系企業ですから日本語....。それから...海外だからいろんな人のなんですか、性格ではなくて態度かな。結局、考え方、いろいろじゃないですか。アメリカ人、マレーシア人･･･。それから、その･･･ちょっと外から一度インドネシアというのを見える、なんというか。内部じゃなくて、外からインドネシア人を。」

(d) 民間企業就職型：事例 16〜24

(d)民間企業就職型の中のいくつかのケースでは、帰国前に日本で採用され、日本で一定期間研修あるいは勤務した後に帰国し現地勤務となっている。業務内容は工場におけるマネージャーなど、大学留学時の専門性とは異なる分野が多い。日系企業に勤務している者に共通しているのは、日本人の上司とインドネシア人従業員との間の仲介的な役割を担っている点である。同じ留学プログラムの先輩等から政府系研究機関の状況に関する情報を収集しており、また日系企業側のニーズ（現地の日系企業は日本語、日本の習慣や組織運営について熟知している人材を求めている）もあって、このような就職が可能となっている。

【事例 23】「(所属する政府系研究機関には) まだ戻ってないです。もう直接（修士課程修了の年に）〔日系企業E〕に入社したんです。」「〔所属する政府系研究機関〕は（管理が）あんまりよくないです。賃金の管理もやってないし。」「(卒業後の進路について) やっぱり先輩からとかいろいろアドバイスをもらって。政府はお金がなくて、奨学金がなくて、帰った方がいいんじゃないのとか。でも自分が国が帰ってもやれることがあるのか、それの方が不安で、もうちょっと勉強しないと、自分も不安で進学したんですね。」「やっぱりちょっと日本の大学は 4 年間だけだとちょっとね。研究は半年だけですね。その 4 年生の研究時間は。だからもうちょっと内容を詳しく勉強するために進学したんです。」「政治が不安定で、後は自分ももうちょっと経験したいんですね。博士に進学するのはちょっと壁がありまして、その。金の壁で。奨学金もなかったので、お金がなくて。そこ壁がありますので、ちょっと進学するのはちょっと無理がありまして、ちょっと別の方法でもうちょっと勉強できないかとかね。で、それがちょっと考えて。まあ、研修か、会社に入るかですね。研修というのは、AOTS[3] とかそういうプログラムがありまして、〔日系企業〕とジョインしてですね、･･･（中略）･･･。選択はやはり最後にしたくて、もうちょっと日本の企業に入れば、もともと自分の能力も上げられるし、経験も、もっともっと日本での経験も長くできるし、で、そこはいろいろ会社を探したんですね。」「ちょうど〔日系企業E〕がインドネシアの留学生が欲しい時期でした。その会社、工場を作るために、そういう日本語できる人や日本のことがわかる人が欲しい。で、私の考え方、私が日本へ留学する目的はやはり、日本で勉強して国に戻って、国が発展するために経験した技術とか知識とかを活かせて国に貢献するという目的なんですが。じゃあ、こういう不安定な状態で、自分がなんかやれることがないのかと考えて、それで〔日系企業E〕に入れば自分のためにもなるし、これがいろいろ日本の〔日系企業E〕で経験したことを、勉強したことをこっちにある〔日系企業E〕に活かせて、こっちの人の能力を上げてあげて教育して、それが国のために貢献できるのではないかとか、そういうように思って決めたのですよ。心を込めて思い切りですね。これがたぶん、こっちの方が国へ貢献できるのではないかなあと、自分が思ったんです。あの、研究というのは、お金があれば、国のシステムがしっかりできれば研究がしっかりできるかもしれないけれど、職があまり例えばね、よくなくて結局、自分の最大の能力がそこに出なければ、もったいないんですね。そこは自分が判断して、〔日系企業E〕で一生懸命にやってがんばって、もちろんずっと日本の〔日系企業E〕で仕事をするのではないから、こっちで仕事をするから。こっちで仕事をすればそれが国のためで。国のために今は仕事をしているので、そこが決めたんですね。そういう考え。」

(e) 回帰型：事例 25〜26

(e)回帰型は、留学期終了後、大学や民間企業等、本来の進路である政府系研究機関以外のところに勤務していたが、その後、政府系研究機関に戻っている。今回対象となった 2 事例はいずれも、政府系研究機関に戻るよう関係機関からの要請を受けたものである。他の事例については、留学期終了後 15 年目の時点ではそのような要請はなされていない。(インタビュー調査は政府系研究機関に戻る前に実施したものであり、研究機関に戻った後については確認できていない。)

(f) 新展開型：事例 27〜31

上述の(a)〜(e)とは異なり、日本の留学経験とは直接は関係しないようなキャリアパターンで、それぞれ個別の事情がある。事例 27-29 については、欧米系企業に就職し、新たなキャリアを展開している。事例 30 は、資産家との結婚により資金に恵まれ、起業するという新しいキャリアを展開している。事例 31 は、帰国後政府系研究機関に勤務しているが、留学中に精神疾患を患い、他へのキャリア転換が困難と思われるケースである。いずれの事例にも面接は実施できていない。

Ⅳ. 考察

1. 留学経験者のキャリア変遷のパターンについて

本研究では、1990 年代に来日した元インドネシア政

府派遣留学経験者の同期生全体（母集団）の約半数のキャリアの変遷を概観し、６つのパターン（下位分類も含めると７パターン）に分類した。元々留学後の進路が決まっていたにもかかわらず、多様な進路選択がなされた背景には、義務づけられた進路に従う以上に、留学経験者本人のキャリアに対する意識と職場環境への不満が大きかったことが考えられる。

(a)-1 専門性継続型（政府系研究機関）と(a)-2 専門性継続型（大学等研究機関）はいずれも専門性を重視していると考えられるタイプであるが、(a)-1と(a)-2の違いは、専門性を継続しつつよりよい報酬や研究環境を求めるか否かにあるようである。(a)-2 専門性継続型（大学等研究機関）の場合は帰国後再度留学しており、既定された職場内でのキャリアアップと同時に、その職場以外へのキャリアの転換も求めての留学であると考えられる。

一方の(d)民間企業就職型は、専門性よりも在日経験を活かした形でのキャリア形成のタイプになる。自分の能力を政府系研究機関で活かせないだけでなく、生活基盤も不安定となることから、別な形での進路を選択している。しかし、このような場合でも事例 23 で述べられているように、既定の進路とは別な形で母国に貢献することを意識している。

(b)副業型、(c)段階的移行型は、ある程度の安定した地位や経済力を求めて模索している状況の表れである。今回の類型は理念的には、次のようなプロセスとして考えることもできるのではないだろうか。つまり、本来は全対象者が(a)-1. 専門性継続型（政府系研究機関）となるべきところであるが、実際には報酬や研究環境への不満をもつ者はある一定期間アルバイトやサイドビジネスを経験することになる。その中で、専門性の追求を重視する場合には政府系研究機関や大学等の勤務（(a)-2. 専門性継続型（大学等研究機関））を選択することになる。一方、専門性以上に報酬や職場環境の充実を求めると同時に、在日経験を活かすことを考えた場合には、日系企業への就職を選択することになる（(c)段階的移行型）。その意味で、(b)副業型は(c)段階的移行型となる中途段階である可能性もある。

さらに(e)回帰型は、大学や日系企業など進路がある程度安定していたにもかかわらず、政府関係機関からの要請により本来の進路に戻っており、今後他の事例においても同様の進路変更が求められる可能性がある。

2. キャリア変遷の多様化の背景

本研究で挙げた事例（(f)新展開型を除く）から、キャリア変遷が多様に展開している背景として、以下のようなことが考えられる。

(1) 環境的要因

①留学生政策の不備

留学プログラムでは学部段階での留学を想定していたが、卒業して帰国した留学生がそのまま研究者となるには無理があったといえる。実際には学部段階での修学内容では不十分であると多くの留学経験者が語っており、大学院へ進学した者も少なくない。また、留学期終了後、想定された政府系研究機関以外の進路を選択した者のうち、一部の留学経験者にのみ呼び戻しの要請がなされている。留学経験者に対し統一的な対応がとられていないことも、政策上の不備といえよう。

②不健全な職場環境

帰国後の職場環境のあり方が、留学経験者の進路選択に大きく影響している。管理職のマネジメント能力不足、仕事の不足、研究機材の未整備、報酬が不十分、といった点が指摘されている。

③地元大学出身者のネットワークの閉鎖性

人事は地元大学出身者のネットワークで展開されることが多く、留学経験者はキャリアアップの流れに入る隙がないことが指摘されている。

④留学経験者の採用を希望する日系企業

日系企業側は常時日本語通訳・翻訳のできる人材を求めており、さらに日本語に加え日本の慣習を熟知している人材の採用を希望していることが、留学経験者の受け皿としてある。

(2) 個人的要因

①専門性の追求

留学期における専門性の延長としてキャリアを考える者とそうでない者とに、大きく二分することができる。専門性を追求する者は、大学院に進学し、留学期における専門性を自らのキャリアの中核とし、それを活かし発展できる方法を模索していると考えられる。

②生活安定への志向性

経済的、身分的安定を求める傾向がみられ、特に専門性の追求以上に生活安定を志向する場合、日系企業への就職といったキャリアの転換がなされていると考えられる。

③母国への貢献のあり方についての意味づけ

全国から選抜された留学プログラムで派遣された留学ということから、母国の発展に何らかの形で寄与することを意識しているものは少なくない。元々政府は政府系研究機関を科学技術発展の拠点とする計画であり、そのことが母国への貢献であると考えられていた。しかしながら、個々の元留学生は、政府の既定どおりに政府系研究機関に勤務する以外に、専門性を別の場で活かし発展する形で、あるいは在日経験を活用して地元住民を教育するといった形で、母国の発展に寄与することを試みている。

3. まとめ

留学生は一般に本人の学位・専門性の獲得と海外経験、語学力と外国文化の習得が目的とされ、実際、本研究の対象者もそのほとんどが専門性と在日経験を活かしてキャリアを展開していることを確認した。本来、在日経験は学術交流の促進といった専門性を向上させるためのものと位置づけられており、留学プログラムとしては在日経験を直接の目的とはしていなかった。しかし、専門性を十分に活かせる職場環境がなかったことから、結果的には在日経験を活かしてキャリアを展開している者も多い。

留学生政策を考える場合、元留学生が専門性を活かせていないことは政策の失敗と判断されるであろう。しかし、本研究対象者個々人にとっては、政策の成功ー失敗よりもむしろ、留学期後自らがどのようにキャリアを展開していくのかが重要である。専門性も在日経験も本人にとっては重要なキャリアであり、それらを状況に応じて部分的にあるいは全てを活用しながら、キャリアを展開しているといえよう。

本研究の対象者の中で、ある程度キャリアの方向性を確立しておきながら、政府機関からの要請により、政府系研究機関に戻るという展開をしている事例（事例 25、26）もあり、留学経験者のキャリアは今後も多様に変動する可能性が高い。今後、職業発達段階的には昇進や地位の保持といった発達課題が想定されるわけであるが、未だ不安定な状況におかれている対象者にとって、さらなる模索が続くものと思われる。

注

[1]ERASMUS：The European Community Action Scheme for the Mobility of University Students

[2]女性のキャリアは、結婚や出産といったライフイベントにより男性よりも複雑・多様化することが想定されること、および本研究の対象としている政府派遣留学生のうち女性が 5 名と少数であったため、今回の分析対象から除外した。

[3]AOTS（財団法人海外技術者研修協会）：開発途上国等の技術者・管理者を対象に国内外での研修を通じて技術協力を推進する研修専門機関。

引用文献

Bochner,S. 1973 *The Mediating Man: Cultural Interchange and Transnational Education.* Culture Learning Institute, East-West Center.

中央教育審議会大学分科会留学生部会　2002　中央教育審議会大学分科会留学生部会（第 1 回）議事録要旨

井上孝代　2001　留学生の異文化間心理学－文化受容と援助の視点から　玉川大学出版部

岩男寿美子・萩原滋　1988　日本で学ぶ留学生－社会心理学的分析　勁草書房

金沢吉展　1992　異文化とつき合うための心理学　誠信書房

Leong, F. T. L. & Sedlacek, W. E. 1989 Academic and Career Needs of International and United States College Students. Journal of College Student Development, 30(2), 106-111.

佐藤由利子　2009　日本留学成果の促進・阻害要因に関する考察―インドネシアとタイの元日本留学生の質問紙回答分析から―　留学生教育　第 14 号 1-11

Spencer-Rodgers,J. 2000　The Vocational Situation and Country of Orientation of International Students. Journal of Multicultural Counseling & Development, 28(1), 32-49.

Super, D. E. & Bohn, M.J. (1970) *Occupational Psychology.* Wadsworth Publishing Company.

Teichler (1996) Student mobility in the framework of ERASMUS: Findings of an evaluation study. *European Journal of Education, 31(2)*, 153-180.

塚本勝　2004　日本留学帰国者に関する調査について（技術応用評価庁に働く帰国留学生を対象として）　CEISIA　2004 年 5 月号.

Ward, Bochner, & Furnham 2001 *The Psychology of*

Culture Shock. Routledge.
横田雅弘　2009　外国人学生の日本留学へのニーズに関する調査研究　2008, 2009 年度文部科学省先導的大学改革推進経費による委託研究.（報告書）
http://www.kisc.meiji.ac.jp/~yokotam/index.htm
（2010.6.30 アクセス）