

【学術論文】

## インドネシアでの高等教育における日本語教育の新動向と、 現地日本企業が求める人材について

小鳥居 伸 介 ・ 松 本 剛 次

### Current Trends of Japanese Language Education on Higher Education in Indonesia and Needs for Human resources of the Japanese Companies in Indonesia

KOTORII Shinsuke, MATSUMOTO Koji

#### Abstract

This paper discusses current trends of Japanese language education on higher education in Indonesia and needs for human resources of the Japanese companies in Indonesia. First, in addition to verifying and examining the issues and hypotheses found in Kotorii and Matsumoto (2021), which is positioned as a preliminary survey prior to this survey, further interviews were conducted on the status of local high Japanese education and the human resources required by local Japanese companies. Second, as a result of the investigation, it was confirmed that Japanese companies are focusing on education and training after hiring, and it was also confirmed that some new moves are being made on the university side. In a nutshell, it is the fact that the "movement to develop 'practical ability' more strongly in higher education" in the aforementioned "hypothesis" is becoming more concrete and realized, and the situation that "emphasis is placed on the development of 'Japanese ability' as represented by passing the Japanese ability test" is changing, albeit little by little. Specifically, it is an example of Gadjah Mada University, where the D3 program has become a "professional faculty" as a D4 program, and the other is the recent trend that work-conscious education (specifically, internship program) in the form of "Kampus Merdeka" is also introduced in the S1 program. In other words, even in the diploma program "Professional Faculty" (D4) and the traditional university faculties (S1) where the Kampus Merdeka movement is being promoted, what you acquire there must not be Japanese skills in a narrow sense, but "abilities" that will lead to future work Japanese. It is necessary to educate such abilities through Japanese classes. Specific methodologies for this purpose need to be practiced and researched over time in the future.

キーワード：インドネシア、高等教育政策、日本企業

## 1. 概要と目的

本論文は2023年2月18日から24日にかけて行われたインドネシアでの現地調査の報告である。本調査研究は科学研究費研究「ASEANにおける日本語教育とキャリアパスのコネクティビティに関する基礎的研究（課題ID:21395817）」の一環、及び長崎外国語大学の学長裁量経費研究として行われた。

本研究の目的は、本調査に先立つ予備調査的な位置付けである小島居・松本（2021）において見出された課題や仮説について検証・検討するとともに、現地の高等日本語教育の状況、及び現地での日本企業が求める人材についての更なる聞き取り調査を行うところにあった。仮説の検証だけではなく、新たな情報を得る必要もあるため、基本的に聞き取り調査は半構造型インタビューの手法を用い、質問者である筆者らは、質問したいメインのポイントのみを事前に箇条書き的に用意しておくものの、後は話の流れに応じて、臨機応変に情報を得ていくという形が取られた。

小島居・松本（2021）で見えてきた課題を改めて整理すると、日本企業側が大学で日本語を学んだ学生に求める能力として日本語力はあるに越したことはないが、それよりもむしろ中間管理職としての技術力やマネジメント力などが求められている。一方大学側には教育政策的にはインドネシア国家資格枠組みという形で実務能力を高等教育においてより強く育成しようという動きがみられるものの、実際は今でも日本語能力試験への合格に代表されるような日本語力の育成に重点が置かれているというものであった。本研究はこのような現状に対し、聞き取り調査で得られた情報をもとに補足すべき点を補足した最新情報を提供するとともに、小島居・松本（2021）では言及されていなかった新たな可能性や課題についても報告し、また小島居・松本（2021）での筆者らの認識不足または認識の誤りについては訂正を行うことで、なかなか記録として形に残ることの少ない現地の状況を、2023年2月時点での最新版として記録するものである。

## 2. インドネシアの高等教育における日本語教育の新動向①：ガジャマダ大学専門職学部日本語学科の創設

### 2.1 「専門職学部（Vocational College）」という新形態

本研究においてまず訪問したのが、インドネシアはジョクジャカルタ特別州にあるガジャマダ大学専門職学部の日本語学科であった。専門職学部は英語表記ではVocational Collegeとなる。ここが訪問先として選ばれたのは、何よりもここそが、小島居・松本（2021）においてジャフリ（2019）を引用する形で述べたインドネシア国家資格枠組みに基づく新カリキュラムである高等教育カリキュラムを全面的に反

映させた、全く新しい形態の学部であり学科であると考えられたからである。

ディプロマプログラムについては小島居・松本（2021）でもすでに言及していたが、これまでは、大学内に設置されてはいるものの、職業訓練的な意味合いが強く、3年制のディプロマプログラムを修了しても、当然4年制の大学での学位である学士号を取得することはできなかった（また、少なくとも日本語を専攻とするディプロマプログラムは3年制までで、4年制のものはこれまではなかった）。しかし、ガジャマダ大学専門職学部の日本語学科は4年制（以下「D4」）であるため、そこを卒業すれば、ディプロマプログラムであっても4年制の大学同様に学士号が与えられる。これはインドネシアの高等教育での日本語教育においては大きな出来事である。

## 2.2 「専門職学部 (Vocational College)」の位置づけとその特徴としての「協働 (コラボレーション)」

ガジャマダ大学専門職学部日本語学科はそのような制度改革の中準備が進められているインドネシアで初めての、そして現時点では唯一の日本語学科のD4プログラムである（筆者らが訪問した2023年2月末時点ではまだ開講前の段階ではあった）<sup>1</sup>。またその新しさは制度面だけではなく、当然内容面にも見られる。

専門職というだけあり、また、その前身が職業教育的な側面が強い3年制のディプロマプログラム（以下「D3」）であることもあり、いかに当該学科で学んだことを卒業後の進路や職務に結び付けられるか、即ち、いかに実践的な教育ができるかがそこでは検討されている。なお、このように卒業後の職務とのつながりも含めた上で高等教育のレベルが提示されているのも高等教育カリキュラムの大きな特徴の一つである。

しかし、こうなると当然出てくる次の疑問は、「では従来からの大学学部であるS1と、専門職学部であるD4はどう違うのか」という疑問であろう。S1については次章で改めて記すこととし、ここでは、まずはS1は学問的側面が強く、D4は実務・実践的な側面が強い、と述べるに留めておく。そしてその上でガジャマダ大学専門職学部日本語学科が現時点で計画しているいくつかの事例を報告すると、まずその特徴としてコラボレーションを重視しているという点が挙げられる。具体的には全部で8学科があるガジャマダ大学専門職学部内部でのコラボレーションと大学内外の様々な組織とのコラボレーションである。

専門職学部内での連携としては、学生は自分が所属している学科の授業のみならず、他の学科の授業も自由にとることができる。しかしそれは統制された自由である。ここで言う「統制された自由」とは他学科の科目を取る場合、それを自分の専門とつなげる必要があるし、教員側もつなげることができるように指導する必要があるという

意味である。例えば日本語学科の学生が建築学科の科目を取る場合、日本の伝統建築、日本の現代建築家による建造物といった視点から建築というものを見るというのがその一例である。そしてそれをテーマとして他学科の学生と協働してプロジェクトワークとして仕上げるというようなことも期待されている。

一方、大学外との連携としては、その代表的なものとして学習初期（1－2年生）の段階ではゲストスピーカーや実務家講師などの形で実際に現場で働いている人に授業に参加してもらうことが計画されている。また学習後期（3－4年生）の段階では、今度はインターンシップなどの形で学生自身が現場に出向き職務体験をすることが求められている。さらには連携が期待されているのは学生だけではなく教師も同様である。具体的には他学科や他分野の教師と連携してのアプリ型の教材の作成などが既に進行している。

このように大学での授業の中に実際の経験者や実際の現場への参加経験という形で実践を取り入れ、卒業後の進路を強く意識した教育が行われるというのがD4プログラムの大きな特徴である。そこでは当然学生にも変化が求められるし教師にも大きな意識の変化が求められる。

なお、先に「S1は学問的側面が強く、D4は実践的な側面が強い」と述べたが、S1では依然として卒業論文の執筆が課せられるのに対し、D4ではそれに代わるものとして先述した連携なども利用してのプロジェクトワークなどの形で成果物の作成が求められるとのことである（つまり教師側について言えば、そのような様々な形の成果物を評価する能力が求められる）。また、連携先としては企業以外にも、政府（地方政府も含む、コミュニティ、卒業生（同窓会）といったものが挙げられている。

### 2.3 今後の課題①：「専門職」としての「日本語」とは？－教員への聞き取りから（1）

このように、実践的な能力の育成を重視する形で準備が進められているのがD4プログラムとしてのガジャマダ大学専門職学部日本語学科である。その背景には松本（2021a）などで論じた近年の能力観の変化という世界的な潮流があることは明らかであろう。一言で言えば、今の時代に求められる能力とは単なる知識だけではなく、技能や態度をも含んだより大きな意味での「能力」であり、教育機関はそのような意味での「能力」の育成に寄与すべきであるという考え方である。ガジャマダ大学専門職学部日本語学科はこの新しい高等教育の形、新しい大学の在り方の形を前面に提示したものであり、その理念が実現すれば世界の日本語教育の中でもある意味最先端のものとなりうる可能性を秘めたものであると言えよう。

しかし、一方ではまだまだ検討すべき課題も残されているのもまた事実である。「何

に一番苦労されていますか」という形で尋ねたところ、「他学科は基本的に卒業後の進路が学科名と一致しているので専門職として目指すところが明確であるが、日本語学科や英語学科の場合はそうではない。専門職学部である以上、卒業後の進路を明確にイメージする必要があるが、それが難しい」という回答が得られた。確かに例えば建築科の場合、将来の進路としての建築家／建築士というものはイメージしやすい。しかし、日本語科の場合は一般商社、翻訳・通訳、観光ガイドなど様々であるし、また必ずしも日本語を使う仕事に就くとも限らない。「この専門職としての日本語とは？」という問いは、「日本語を学ぶことでどのような知識や技能や態度を習得することができるのか」という問い、即ち「日本語を学ぶことで得られる「能力」とは何か」という問いにも置き換えられよう。そして当然これに対する答えも一つではなく、それぞれの機関やそれぞれの教師によって異なるはず／べきものである。しかし、それについて議論する、それについて意見交換し合う場は必要であろう。

#### 2.4 今後の課題②：「能力」の育成につながる「日本語の授業」とは？－教員への聞き取りから（2）

また、D4になることに合わせ、2.2で述べたような様々な活動が取り入れられるようになったことから、必然的に日本語の授業のコマ数は削られることになる、という発言もあった。日本語力の面での到達目標は2年生修了時で日本語能力試験のN3の合格、4年生終了時点＝卒業時点で日本語能力試験N2に合格はしないまでも合格に近い成績を取ることでそうである。小島居・松本（2021）でも述べたように、旧来のD3プログラムであれば、ある意味日本語だけを勉強していればよかったわけで、それは決して無理な目標ではなかった。しかし、それがD4になるとどうか、という問題である。

#### 2.5 今後の課題③：就職・就業のための日本語か、ライフロングキャリア（＝人生）としての日本語か？－学生への聞き取りから

教師に対する聞き取りに続き、日を改めて学生に対する聞き取りも行われた<sup>2</sup>。しかし、前述のようにガジャマダ大学専門職学部日本語学科はまだ開講前の段階であったため学生はいない。そのため聞き取りは同大学の文学部内にある日本語学科（＝S1）の学生2名と、今後D4に変わる前の現存のD3プログラムの学生3名を対象としてグループ・インタビューの形で行われた。なお、この5名はあくまで当日都合のつく学生を用意してもらったものであり、この5人のインタビュー結果から何らかの一般化を行うのは性急である。学生の意識調査については、今後アンケート調査の形でより大規模のものが行われる予定である。よって以下の記述は本論の執筆者の所感的なも



のであることは前もって断っておく。

学生へのグループ・インタビューは「どうして大学で日本語を勉強しようと思ったのか」(＝大学入学前)、大学での日本語の授業についてどう思うか(＝大学在籍中)、「卒業後の進路としてどのようなものを考えているか、またそのためにどのような準備が必要か」(＝大学卒業後)の3段階に分けての聞き取りが行われた。「どうして大学で日本語を勉強しようと思ったのか」という質問には、ほぼ全員がアニメやドラマ、音楽、アイドル、人気スポーツ選手などの名前を挙げていた。また、1名ではあったが、技能実習生として日本に1年間滞在してから日本が好きになり、より日本語学習の必要性を感じD3プログラムへの進学を決めたという学生もいた。これはまだ少数派ではあろうが、今後の一つの新しい動向、少なくとも新しい可能性となる動きである<sup>3</sup>。

このように、グループ・インタビューの結果、やはり日本のポップカルチャーが日本語に対する興味のきっかけとなっていることが改めて確認できた。しかし、今回の聞き取り調査において印象的だったのが、まずは多くの学生がYoutube等のインターネット上の動画でそれらを見ているという点であった。小鳥居・松本(2021)ではインドネシアのインターネット事情をあまり高く評価していなかったが、少なくともある程度の都市部ではもはや日本と同じレベルで高速回線のインターネット、携帯通信ネットワークは使えると判断してよいであろう<sup>4</sup>。事実、このインタビューもZoomで配信され、日本から科研メンバーも参加していた。

次に大学での学習について聞いたところ、ここではやはりS1とD3の違いが浮き彫りになった。これも小鳥居・松本(2021)において既に指摘していたことだが、S1の場合、いわゆる日本語の学習は最初の2年間で集中的に行い、3年次からは日本語以外の専門科目が増え、日本語の授業も選択科目となる。本論でもすでに言及していたようにS1は学問的な色合いが強く、卒業にあたり論文を書く必要があるからである。一方D3は丸3年かけて日本語を学習できる。進度はS1と比べると遅いが、その分ゆっくり丁寧に時間をかけての日本語学習が可能である。事実、今回の聞きとりからは、S1でもD3でも同じ初級教科書を使っているが、S1ではそれを1年(＝2学期間)で終了するのに対し、D3ではそれを2年(＝4学期間)にかけていることが確認できた。長年日本語教育に携わってきた者の目からするとS1のほうは詰め込みが過ぎると指摘せざるを得ない。事実、今回インタビューしたS1の2名は高校生の時に日本語を勉強した経験があり、既に日本語能力試験N4に合格したレベルでS1に入学したが、日本語の学習が易しいと感じたのは最初の1学期間だけだったとのことである。小鳥居・松本(2021)では、入り口戦略の一つとして1年次からのレベル別のクラス編成というものを提案したが、実はそれはあまり大きな問題ではないのかもしれない。

そして最後に今後の進路について尋ねたところ、今回の5名については5名中4名

が日系企業、あるいは観光ガイド等日本語を使う仕事への就職を希望していた。「日本にある日本の企業」という回答をしていた者もいた。その理由を尋ねたところ、やはり日本についての好意的な印象と、給与の高さがその要因であることが確認できた。中には既に日系企業のイベントのスタッフとして働いた経験のある者もあり、そこでもイベント進行の手際の良さなど日系企業に対して良い印象を受けたとの話であった。ただし、「ではその目標のためどのような準備をしていますか」と聞いたところ、まだ具体的には動いてはいない者の方が多く、動いている者も、インターネット上で情報交換をするグループに参加している程度であった（先述のイベントへのスタッフとしての参加もそのネットワークを経由してのものだったそうである）。日本の大学という就職支援課のようなところはインドネシアの大学にはなく、よってこれは日本語学科だけの問題ではないが、今の段階では高等教育カリキュラムにおいて高等教育とその後の就職就学のつながりは示されてはいるものの、まだそれが具体的な形で組織化、システム化されてはおらず、学生任せとなっていることが改めて確認できた。

なお、将来について5名中1名は「音楽でやっていきたい」との回答であった。「ミュージシャンということ？それは日本語とは関係なく？」と聞いたところ、その学生は日本の歌、特に日本語の歌詞に強く惹かれていることが分かり、「日本語で曲を作りたい」との話であった。今の時代、インターネットで音楽を聴き、自分でも曲を作り、それをインターネット上で発表するという形の音楽活動は決して珍しいことではなく、日本でも、近年のヒット曲はウェブ上から生まれたものが多い。そして実はそのような形で自分なりの個性を磨き、最初は人のコピーであってもそこから次第に自分なりのオリジナルのものを作っていく（創造する）というプロセスこそが今の時代の教育、今の時代の広い意味での能力の教育において目指されているところのものである。この学生の事例も一つの引き金となったのか、「日系企業で働きたいという皆さんの夢は分かるし応援するが、しかし、その夢がかなわなかった場合、いままでの日本語学習は無駄になってしまったと思うか」という問いが、日本にいる科研メンバーからZoomを通して投げかけられた。そしてこれに対しては全員が「そうは思わない」という回答であった。その理由をまとめると「自分の趣味、自分の好きなことに日本語の学習はつながるから」ということであった。

これはキャリアパスという本調査の先にあるより大きな研究テーマの観点からも非常に示唆的な意見であった。確かに高等教育カリキュラムは期待される職務という形で卒業後の進路もその範疇に含めているという意味で画期的ではある。しかし、就職・就労だけが将来の進路ではない。キャリアという観点から考えると、人生そのものがキャリアであり、就職・就労はその一部に過ぎない。事実、近年のいわゆるキャリア教育はそのような観点から行われているし、高等教育カリキュラムの背後に見られる

新しい能力についての考え方、新しい教育についての考え方も、そのキャリアとしての人生をデザインできる力の育成を目指すものである。

そう考えると、ここでガジャマダ大学専門職学部日本語学科に対する今後の課題、あるいは今後の検討事項として次のことも指摘できよう。それは「ガジャマダ大学専門職学部日本語学科が目指す日本語教育は実践力としての日本語教育であるが、そこでいう「実践力としての日本語」とは果たして仕事で使える日本語のこののみを指すのであろうか」という疑問であり問いである。そしてこの問いは課題①として述べた「専門職としての日本語とは?」、「日本語を学ぶことでどのような知識や技能や態度を習得することができるのか」、「日本語を学ぶことで得られる能力とは何か」という問いとも大きく重なるものである。

### 3. インドネシアの高等教育における日本語教育の新動向②:「Kampus Merdeka」という新しい動き

#### 3.1 「Kampus Merdeka」とは

今回の調査において、ほとんどすべての訪問機関での聞き取りにおいて話題に出てきたのがKampus Merdekaという言葉であった。これは「独立のための大学」とでも訳されるべきもので、現在の大学が目指す方向性をモットー的に示したものである。事実、高等教育総局(Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi (以下「Diktiristek」)のウェブサイト(参考資料)では「キャリア志向に合わせて、未来を形作る独立性を獲得するためのキャンパス」という説明がされている。2.2において「S1については次章で改めて記す」と述べていたが、このKampus Merdekaこそが今の大学、今のS1=大学学部=学士課程段階での教育において目指されているところのものである。同資料の別のところではこのKampus Merdekaについて、「教育、文化、研究、技術の諸省庁による学習の自由のポリシーの一部であり、すべての学生に、仕事の世界に直接入ることによって、才能と興味に応じて能力を磨く機会を与える」ものとも書かれており、今のインドネシアが国を挙げて取り組んでいる課題であると言える。なおここで書かれている「すべての学生に、仕事の世界に直接入ることによって、才能と興味に応じて能力を磨く機会」(Diktiristek, 2023)とは具体的には企業でのインターンシップ経験のことである。

#### 3.2 ダルマプルサダ大学での実例

筆者らが訪問した、ジャカルタにある私立大学であるダルマプルサダ大学日本語学科(S1)からいただいた資料によると、同大学でもKampus Merdekaの流れを受け



2017年9月から「時代に即した、より実践的な日本語教育を目指した新カリキュラム」(以下「2017カリキュラム」) というものが施行された。そこでは日系企業で通用する卒業生を輩出することが目的として掲げられ、卒業時での日本語能力試験N2の取得、ビジネス日本語を通して日本の企業文化・働き方を知ること、日本語の教員は日本語で授業を実施すること、が大きな柱として掲げられた。このような目標が掲げられたのは、当然そこが不十分であったことが問題であったからである。同大学は日本に留学した経験のある者の集まりである元日本留学生協会(プルサダ)が設立した私立大学でもあり、日本や日本企業との繋がりが深い。そこで学生向けプログラムとしては交換留学や協定校と連携しての弁論大会等の各種イベントや日本人学生の受け入れ、日本企業へのインターン生の送り出し、教師向けプログラムとしてはこれも協定校と連携しての日本語や日本語の教え方のブラッシュアップセミナーや日本からの教育の派遣などが行われた。途中から世界的なコロナパンデミックに見舞われたため、後半はオンラインでの活動が多くなったものの、これらは現在も継続中である。

しかし、その成果はというと、十分とは言えないのが現状とのことである。特に卒業時での日本語能力試験N2の取得は、コロナ禍のため日本語能力試験の開催が中止になった時期があったなどの影響もあり、まだまだハードルが高い。教員の日本語力も伸び悩んでおり、先に述べた目標が達成できたとは言えない。そこで、提携大学の一つである広島大学や国際交流基金ジャカルタ日本文化センターと連携し、2017カリキュラムの点検作業を行い、これまで体制の整っていなかった歴史・文化・文学、及び教授法、教育実習などの分野にも力を入れるとともに、日本語でのメインの教材も国際交流基金制作の『まるごと 日本のことばと文化』(以下、「まるごと」と表記)に統一するとともに当面の卒業時目標をN2からN3へと切り替えることとした。国際交流基金ジャカルタ日本センター側での聞き取りとも併せて考えると、『まるごと』はより実践的な日本語を意識して作成されている教材であり、また連動しているオンライン教材も豊富で、それを使つての自主学習を学生に課すことも可能であるからである。しかしだからと言って当然大学側としては日本語能力試験を軽視するわけではなく、学生には合格よりもその受験経験の重要性を伝え、受験を強く促しているとのことである。一方、教員に対しても教員間での授業見学や日本語教育機関での研修、交流会への積極的な参加を促すとともに、日本語能力試験N2を取得していない教員には退職も促すなどの強い態度を取ることも検討されているとのことである。

このように着実に進行しているものの、なかなか思うようには結果がついていけないカリキュラム改革であるが、しかし、本稿とも関連が強い卒業後の進路という点では、その成果も見え始めている。2017カリキュラムになってからの第1回の卒業生が2021年9月には誕生したが、この期間中に協定校や企業の支援(具体的にはイン

ターンプログラムへの参加)を受けた学生向けのプログラムに参加した学生には、日系企業へ就職した者も少なくない。特に『ライフネシア』というインドネシア在住の日本人向けフリーペーパーを出版している会社にインターンとして参加した12名は、そのうち5名が日本で就職、それ以外の者もほとんどが日系企業に就職したとのことである。

### 3.3 現状と今後の課題：課題④としての「根強い旧来型の教育／学習観とその再生産（強化）」

このように、キャリアパスという本調査の先にあるより大きな研究テーマの観点からは、非常に有効なものであるように思われるこのKampus Merdekaとそれに啓発される形での大学での近年の取り組みではあるが、しかし、D4プログラム同様まだまだ課題も多い。2.3から2.5で挙げた課題はここでも同じであるが（特にインターシップを取り入れることによるカリキュラム全体の圧縮という問題はD4よりS1のほうが深刻である）、ダルマプルサダ大学の日本人職員からはより辛辣な意見も聞くことができた。一言で言うとそれは教育政策を立案する政府側と、それを取り入れる大学側、そしてそれを授業という形で具体化する教員側と、それを受ける学生側それぞれの間には大きな溝（ギャップ）が存在するし、社会全体としてもKampus Merdekaで言うところの学習の自由という考え方を受け入れるまでに成熟していない<sup>5</sup>。教育及び学習というものが、依然として旧態依然とした教える→教わるという関係性から脱していない、というものである。このことは、「教師としては学習者同士で考えて、日本語の誤りを学習者自らが修正するような活動を促しているが、学習者は教師に誤りを修正してもらうことを期待している」というその後行われた同大学の日本語教師への聞きとりからも確認できた。

松本（2021b, 2022）でも本田（2020）を引く形で指摘したことであるが、表面的には新しい価値観、新しい能力観、新しい教育観を謳いながらも、実はその背後に旧来型の価値観、旧来型の能力観、旧来型の教育観を依然として抱えているが故に、それが本来的に目指している水平的多様化のほうではなく、それらが乗り越えようとしている垂直的序列化や水平的画一化をむしろ強化してしまっているという事態が、インドネシアでも起きていると言えよう。本田（2020）や松本（2021b, 2022）は日本でのそのような事態について警鐘を促したものであるが、インドネシアでも同様のことが起きていると言える。確かに教育には統制の側面もあるし、国側がそのために教育を利用している向きもあることは否定できない。しかし、建前的にはあっても学習の自由や才能と興味に応じて能力を磨くということを掲げている以上、そこで目指されるべきものは相対的で一元的な能力に基づく選抜・選別・格づけである垂直

の序列化や特定のふるまい方や考え方を全体に要請する圧力を意味する水平的画一化ではなく、それらとは相対立する概念である水平的多様化であることには間違いないであろう。そのためには学生をも含む教育に関わるものの意識を大きく変える／意識が大きく変わる必要があるが、それにはまだまだ時間がかかりそうである。

#### 4. 日本企業側の求める人材における「能力」：現地日本企業での聞き取り調査

今回の調査ではジャカルタにオフィスを持つ株式会社日本旅行のインドネシア支店を訪問し、1社のみではあるが職員の水柿その子氏にインタビューをすることができた。ジャカルタにはジャカルタジャパンクラブという日系企業の商工会議所・日本人コミュニティの組織があり、ジャカルタの各大学で日本語を学ぶ学生たちとの交流会なども行われている。今回インタビューを受けてくれた水柿氏はそのメンバーの一人であり、聞き取りの内容はその方個人の意見ではあるが、ある程度ジャカルタの日本企業の代表的な意見を反映していると考えられる<sup>6</sup>。以下にその内容を要約して紹介する。

コロナ禍の前は日本文化ブームがピークになっていたが、今は韓流に押されて、各大学の日本語学科も学生数が減っている。日系企業側が現地採用の大卒者に求める資質としては、日本語の力そのものよりも、日本的ビジネスマインドを持っていることにある。具体的には、時間を守る、約束を守るといった社会人としての働き方のマナーである。企業側は採用の条件として人間性、適性、その他のスキルを広く見ており、仕事への態度がまず適格であった上での日本語力ということになる。卒業後、給料が高いから日系企業に勤めたいということではなく、職業として何のためにこの仕事をやりたいのかという目的意識を持った人材が望まれている。例えば、日本に住んでいたことがある元技能実習生や、日本人とインドネシア人のハーフで日本語が堪能な人であっても、日系企業の働き方に合わない人は必要とされない。企業内でのステップアップのために日本語力が求められることはあっても、まず大事なことは柔軟な考え方ができること、日本式の習慣・マナーを理解していること、日本のビジネスマナーに感じられることである。学生には日本人の考え方、生き方、文化を日本語と併せてトータルに学んでほしい。

以上の話から窺えるのは、日本企業側が大学で日本語を学んだ学生に求める能力として日本語力はあるに越したことはないが、それよりもむしろ中間管理職としての技術力やマネジメント力などが求められているということである。すなわち、社会人としての能力が重要であり、日本語力はその次であるという、小島居・松本（2021）で立てた我々の仮説の妥当性が裏付けられたものと考えられる。

## 5. 日本企業側の求める人材における「能力」：JETRO ジャカルタ事務所での聞き取り調査

次に、JETRO ジャカルタ事務所を訪問した際の聞き取り内容を取り上げる。事務所次長の松田明恭氏からはジャカルタジャパンプラブ会員企業への聞き取り調査に基づき、インドネシアにおける人材育成に関する日系企業の取り組み全般について話を伺うことができた<sup>7</sup>。以下にその概要を要約して紹介しよう。

インドネシアの日本企業としては社内の教育センター、トレーニングセンターを設置し、会社に入った後の人材育成に力をいれてきた。それが日本企業の特徴の一つであるといえる。またJETROのウェブサイトでは「ジャパンキャリアプロモーションフォーラム」を開設して広く人材を募集しているほか、インターンも広く受け入れている<sup>8</sup>。さらに「マガン」という求職者への実習制度も行われており、現地人材の採用枠を広げている。インドネシアの慣習として新卒時一括採用ではなく、また転職も多いことは十分日本企業側も意識している。日本企業側としては自社で育った人間が有能な人材として他社へ移動することはむしろインドネシア経済全体という大きな視点で見れば、それは一種の社会貢献であると理解している。企業側としては、日本語力はあるに越したことはないが、それよりもむしろ中間管理職としての技術力やマネジメント力などを期待している。それは社会に出てから育成される能力でもあるからこそ、社内での人材育成教育活動に力を入れている。

以上の内容から、4章での話と併せて、インドネシアの日系企業が現地人材に求めていることは技術・技能を中核とする社会人基礎力であり、その能力を企業内研修などの教育・訓練によって養成し、優秀な人材を中間管理職として登用することを目指していることを確認することができた。

## 6. まとめと提言

### 6.1 まとめ

以上、2023年2月18日から24日にかけて行われたインドネシアでの現地聞き取り調査を元に、高等教育機関である大学側と、就労先の一つとして考えられる現地日本企業、また、1企業を超えたより広い観点からの視野を持つJETRO ジャカルタ事務所による現状の捉え方という観点から、そこで得られた最新情報について報告、考察してきた。第1章で述べた小島居・松本（2021）による「日本企業側が大学で日本語を学んだ学生に求める能力として「日本語力」はあるに越したことはないが、それよりもむしろ中間管理職としての技術力やマネジメント力などが求められている。一方大学側には教育政策的にはインドネシア国家資格枠組みという形で実務能力を高等教

育においてより強く育成しようという動きがみられるものの、実際は今でも日本語能力試験への合格に代表されるような日本語力の育成に重点が置かれている」という見解を一つの仮説とすると、まずはその仮説は検証できたと言えよう。しかし、同時にだからこそ日本企業は採用後の教育・研修に力を入れていることが確認でき、また、大学側にもいくつかの更なる新たな動きができてきていることも確認できた。それは一言でいうと先述した仮説における「実務能力を高等教育においてより強く育成しようという動き」がより具体化、実現化しようとしているという事実であり、また「日本語能力試験への合格に代表されるような日本語力の育成に重点が置かれている」という状況は少しずつではあるが変わりつつある、あるいは変わっていくことが期待できるという事実であった<sup>9</sup>。具体的にはD3プログラムがD4プログラムとしての専門職学部となったというガジャマダ大学の例であり、もう一つはS1プログラムにおいても Kampus Merdeka という形で就労を意識した教育（具体的にはインターンシッププログラム）が取り入れられているという近年の動向である。しかし、同時に問題点や課題もまた見出された。最後にそれらについて提言的に言及してみたい。

## 6.2 提言①：「能力」の育成としての日本語教育」という視点

2.5においてまとめたように、2.3-2.5で指摘した一連の課題は、「専門職としての日本語とは何か」、「日本語を学ぶことでどのような知識や技能や態度を習得することができるのか」、「日本語を学ぶことで得られる能力とは何か」という問いへと集約することができる。つまりディプロマプログラムである専門職学部（D4）においても、Kampus Merdekaの動きが進められている従来からの大学学部（S1）であっても、そこで身につけるものは狭義の意味での日本語力ではなく、将来の仕事にもつながる能力でなければならないということであり、日本語を専攻している以上、そのような能力の教育も日本語の授業を通してやっていく必要があるということである。そのため具体的な方法論については、今後の時間をかけての実践及び研究が必要である。

## 6.3 提言②：「キャリア」≠「就職・就業」、「キャリア」＝「人生」、「キャリア教育」＝「生涯学習」という視点の必要性

また、今回の一連の聞き取り調査の結果、特に2.5で述べた学生を対象とした聞き取り調査の結果見えてきたのは、大学というものを「就職・就業のための場」として捉えているのはむしろ我々日本人側や大学側であり、学生本人は大学というものをより大きな視野で、「人生のための学びの場」と捉えているという事実であった。いわゆる新卒一斉採用ではないという事情も大きく影響しているのであろうが、その意味ではインドネシアの方が日本よりも一歩進んでいると言えるかもしれない。日本でも



近年はキャリアと言うと仕事のことだけを指すのではなく、より広く、「生き方」「暮らし方」「人生」と捉えることのほうが多くなってきているし、そのようにキャリアというものを捉え直すことの必要性が強く唱えられている。

そしてそう考えると、大学学部段階で求められる実践能力、実務能力というものも、「すぐに仕事のできる能力」というよりもむしろ「自らのキャリアをデザインできることのできる能力」と捉えた方がより適切であろう。そのような観点から改めて見直してみると、専門職大学（D4）において求められているのも「いかに当該学科で学んだことを卒業後の進路や職務に結び付けられるか」という能力であり、Kampus Merdekaが進められているS1において求められているのも「才能と興味に応じて能力を磨く機会」の提供であることが改めて確認できる。つまりこの段階、大学学部教育の段階で求められているのはあくまで「能力を磨くこと」に留まっており、そこで磨かれるべき能力とは「学んだことと卒業後の進路や職務に結び付けられる能力」なのである。言い換えれば仕事での即戦力と言うよりも、仕事をも含む将来の様々な出来事に対して対応できるための基礎的な力こそが、今の大学において育成が期待されているものなのである。

そしてこのような考え方は日本企業側が言うような就職してからの教育であり学習という考え方とも重なるし、さらに言えば人生のすべての段階が教育であり学習であるという生涯学習の考え方とも重なる。2.5において技能実習生を経験した後でD3プログラムに入った学生の例を紹介したが、このようにキャリアというものの、その道筋は人によって様々である。3.3において今の教育が本質的に目指す水平的多様化のほうではなく、それらが乗り越えようとしている垂直的序列化や水平的画一化をむしろ強化してしまっているという事態がインドネシアでも生じていることを指摘したが、キャリアというものの捉え方、その道筋や形が多様化することによって、水平的多様化への道筋も広がってくるであろう。

#### 6.4 提言③：共通の課題に対する日本及び諸外国との連携

以上、本報告ではインドネシアの最新事情を紹介するとともにそれについて検討してきたが、インドネシアの現状を一種の鏡とすることで見えてきたのは、実は日本についても全く同じことが言えるのではないかと、いうことであつた。確かに大学を卒業した後での就職、という点では日本の方がそのつながりはスムーズかもしれない。しかしそれは新卒一括採用という日本ならではの制度のためであり、大学側がそのような人材、社会人としての人材をしっかりと育成しているか、できているかと言われるとやはり十分とは言えないのが現状であろう。先にキャリアの話をしたが、日本でももはや終身雇用という考え方は雇用する側にも雇用される側にも少なくなってきた

いる。つまり日本においても、大学学部段階で求められるのは人生における様々な段階での変化に対応できる能力であり、また、そのために生涯にわたって自らを教育し、学習していくことのできる能力なのである。事実学士力や社会人基礎力といったものも、そのような変化の激しい時代とそこで生きていくことをその背景としている。

そしてこの点で、日本の大学とインドネシアの大学、さらに言えば諸外国の大学教育は手を組み、連携していくことができるであろう。具体的には先に述べたような意味での能力をいかに大学教育で育成していくかという実践的な研究を共同研究、共同プロジェクトとして行う、という形である<sup>10</sup>。そしてそのための第一歩として日本語教育というものはちょうどよい位置に位置していると言えよう。程度の差こそあれ、同じ科目が同じようなやり方で同じような問題を抱え、世界的に行われているからである。本報告がそのための第一歩となることを期待している。

## 注

- 1 その後の話によると2023年8月に正式開講とのことである。また、他大学でも日本語のD4プログラム創設の動きは見られる（国際交流基金ジャカルタ日本文化センターでの聞き取りより）。
- 2 今回インタビューを行った方には全員に事前にインタビューすることを連絡し、同意を得た上でインタビューの日時を設定した。
- 3 いろいろと問題も多い技能実習制度に加え、介護、ビルクリーニング、建設業など国内での人材の確保が困難な分野を対象に、一定の専門性・技能を有する外国人を「特定技能」という在留資格で受け入れることも近年進められている。「キャリア」という観点から考えると、その経路は決して一つではない。大学在学中、さらには大学卒業から就業・就職への間にこれらの制度を利用して自身のキャリアアップにつなげている事例も近年増加傾向にあるとのことである（国際交流基金ジャカルタ日本文化センターでの聞き取りより）。
- 4 同様のことは国際交流基金ジャカルタ日本文化センターでの聞き取りにおいても確認できた。同センター、及び日本にある国際交流基金本部では現在さまざまなウェブ教材やアプリ教材の開発を展開している。
- 5 インターンの受け入れ先になってくれる企業、及びその枠が少ないという指摘もダルマプルサダ大学への聞き取りから確認できた。これについては政府側も企業側に呼びかけているとのことである。
- 6 ジャカルタジャパンクラブ（略称JJC）については以下のURLを参照。<https://jjc.or.id> (2023年5月26日)。なお、今回の調査の前にJJC事務所へのインタビューを申し込んでいたが、対応できる担当者がいないということで断られた。しかし、

この後取り上げるJETROジャカルタ事務所ではJJC会員企業への調査結果を基に日本企業の人材育成の動向などについて話を伺うことができた。また、複数のジャカルタにある日系企業にメールでインタビューの申し込みをしたが、応じてもらえたのが今回取り上げた日本旅行1社のみであった。

- 7 JETROジャカルタ事務所では2021年11月19日から12月17日にかけて調査を実施し、ジャカルタの日系企業160社から回答を得ており、そのうち、57社には個別にヒアリングを実施している。本節ではその調査に基づいて松田氏が話してくださった内容を要約している。
- 8 JETROインドネシアの情報については以下のウェブサイトを参照。<https://www.jetro.go.jp/biznewstop/biznews/asia/idn> (2023年5月26日)。
- 9 3.3で述べた「教師としては学習者同士で考えて、日本語の誤りを学習者自らが修正するような活動を促している」というダルマプルサダ大学の日本語教員の発言もその一例である。しかし大学側はやはり日本語能力試験N2と言うところにこだわっており、ここにも3.3で述べた「溝（ギャップ）」の存在が確認できる。
- 10 この想定されるプロジェクトは「科学研究費研究「ASEANにおける日本語教育とキャリアパスのコネクティビティに関する基礎的研究（課題ID:21395817）」とは目的を異にするため、全く別のプロジェクトとして位置づけられる予定である。

## 謝辞

本調査はWury Dwiwardani先生をはじめとするガジャマダ大学専門職学部日本語学科の先生方、高橋裕一所長をはじめとする国際交流基金ジャカルタ日本文化センターの方々、日本旅行の水柿その子氏、ダルマプルサダ大学の高木聡氏、JETROジャカルタ事務所の松田明恭氏のご協力がなければ実現できないものであった。ここに記して感謝の意を表す。

## 参考文献

- 小島居伸介・松本剛次 (2021) 「インドネシアの高等教育機関における日本語教育と日系企業への 人材供給に関する一考察」『長崎外大論叢』25. 135-149. 長崎外国語大学
- ジャフリ ファトマワティ (2019) 「第13章 インドネシア 高度人材育成に向けて 高等教育機関における日本語教育に期待される役割」宮崎里司・春口淳一(2019)『持続可能な大学の留学生政策 アジア各地と連携した日本語教育に向けて』, 208-221.

インドネシアでの高等教育における日本語教育の新動向と、現地日本企業が求める人材について

明石書店

本田由紀(2020)『教育は何を評価してきたのか』岩波新書.

松本剛次(2021a)『21世紀型能力と日本語教育 批判的日本語教師研修モデルの提案』  
早稲田大学出版

松本剛次(2021b)「国内の大学における「学士力」の教育としての日本語教育の現状  
と課題－教学マネジメント上の位置づけと実践事例の検討から－」『日本語教育』  
179, 109-123.

松本剛次(2022)「人材育成としての日本語教育と外国語教育、その現状と課題－長  
崎外国語大学での現状を例に」『新長崎学研究センター紀要』創刊号, 77-94.

### 参考資料

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi「Kampus Merdeka :  
Ambil Kendali Masa Depanmu」<https://kampusmerdeka.kemdikbud.go.id/>  
(2023年5月26日)