

短期就業体験型の海外インターンシップ による学生の意識の変化

(グローバル人材として必要な素養を醸成するために何をすべきか)

天木 勇樹^A

Changes in Students' Global Perspectives through Short-Term Overseas Internship Programs (How to Help Students Develop Skills Necessary for Global Careers)

Yuki AMAKI^A

Abstract: Many Japanese universities provide students with the opportunity to earn course credit for short-term and long-term overseas internship programs in the interest of helping them develop knowledge of other cultures. The purpose of this survey is to explore the primary practices that cultivate cross-cultural communication skills, international business knowledge, intercultural interaction skills, and the ability to work within and learn from cultural diversity. An additional aim is to analyze the advantages of short-term overseas internship programs as experienced by Japanese students. The target population for this study is current undergraduate students enrolled in a short-term overseas internship program at a private Japanese university. This study finds that internship program can offer a great way for students to develop their international business knowledge and intercultural interaction skills. Offering different types of study-abroad programs, including overseas professional internship programs, has the potential to interest more Japanese students in studying abroad, and to cultivate more globally minded young adults.

Keywords: internship, international education, intercultural competence, global competence, cross-cultural communication

1 はじめに

1.1 研究の背景

ここ数年、「グローバル人材」という言葉を聞かない日はないほど、多くの企業がグローバル人材育成システムの構築を急務とし、社員の国籍にとらわれない有能な人材の採用、日本人社員の海外派遣者の育成、社内公用語の英語化など、様々な取り組みが行われている。日本経済団体連合会が実施した産業界の求める人材像と大学教育への期待に関する調査報告書(2011)によれば、各種企業では、「チャレンジ精神を持ち続ける力」、次いで「外国語によるコミュニケーション能力」、「逆境に耐えられる粘り強く取り組むタフさ」がグローバルに活躍する人材に求められる素質や能力として重

視されていると回答している。大学生の採用にあたっては、特に、主体性、コミュニケーション能力、実行力、チームワークや協調性等の素質や態度が重視されていることがわかった。

また、グローバル人材を育成するための大学教育の一環として、海外インターンシップを実施する大学が増加傾向にある。日本学生支援機構(2015)の調査では、2012年度において単位認定を行う海外インターンシップ科目を実施している大学は22.1%(実施大学数166校)、2013年度には22.8%(実施大学数171校)である。

明治大学では、政治経済学部の「留学促進プログラム」が2012年度の文部科学省「グローバル人材育成推進事業(タイプB:特色型)」に採択され、2014年

A: 明治大学国際連携機構

度からその一環として、全学向けのグローバル人材育成プログラムを設置し、単位認定を行う海外インターンシップ科目（海外実習科目）を設置している。

図1は、明治大学におけるグローバル人材育成プログラムの体系図である。大学1年次から履修可能な海外インターンシップの導入科目として「短期海外実習」を設け、2年次から4年次までの学生が履修可能な「海外実習」、3年次と4年次のみが履修可能な「長期海外実習」を設けている。

「短期海外実習（北米インターンシップ・プログラム）」は、ロサンゼルス地区の日系企業において、2週間から3週間程度のインターンシップに従事し、1単位を取得できるプログラムである。参加学生は、カリフォルニア大学ロサンゼルス校（University of California, Los Angeles ; 以下、UCLA とする。）での異文化コミュニケーションやビジネスに関する特別講義や、ロサンゼルスで活躍する日本人による講演や若手ビジネスマンとの職業に対する考え方に関するディスカッション等を含むビジネス研修を受講した後、実務研修に参加する。本プログラムの到達目標は、現地でのインターンシップを通じ、就労の意義及び海外生活の実状を知ることにより、グローバル人材として活躍するために身に付けるべき知識や能力に気づききっかけを与えることである。更に、参加学生はその後の学習の方向性を見定め、意欲を高めることに繋げることを目標としている。

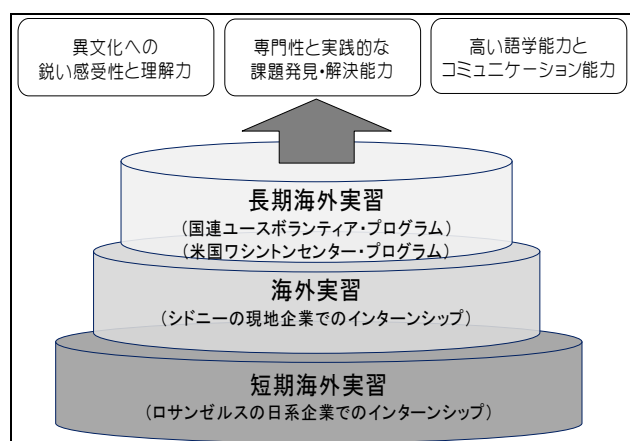


図1 グローバル人材育成プログラム体系図

次に「海外実習（豪州インターンシップ・プログラム）」は、海外の現地企業において、約4週間程度のインターンシップに従事し、2単位を取得できるプロ

ラムである。参加学生は、豪州シドニーのシドニー工科大学（University of Technology, Sydney）でビジネスや異文化コミュニケーションに関する特別講義を受講した後、実務研修に参加する。プログラムの到達目標は、4週間の実務研修を通じ、日本社会とは異なる人間関係の中に身を置くことにより、様々なバックグラウンドを持つ人々との文化と価値観の多様性を受け入れることの重要性を認識することである。

「長期海外実習」は、「短期海外実習」や「海外実習」の継続・発展型として実施され、海外でのより長期の実務学習を行う2つのプログラムを設置している。1つ目のプログラムは、国連ユースボランティア・プログラムであり、国連機関である国連ボランティア計画（The United Nations Volunteers）を通じて、開発途上国における同機関の現地事務所で5ヵ月間の実務研修を行う。2つ目の米国ワシントンセンター・プログラムは、米国ワシントンセンター（The Washington Center）が提携しているワシントンD.C.の都市圏にある民間企業や政府機関等で約4ヵ月間の実務実習を行う。「長期海外実習」は、12単位を取得でき、この経験を通じ、グローバル人材に必要な国際社会や異文化に関する知識に加え、様々なバックグラウンドを持つ人々と対等に意見を交換し、人間関係を構築することができるチームワーク志向性等の国際感覚を養うことを到達目標としている。

本稿では、2015年8月に実施した「短期海外実習（北米インターンシップ・プログラム）」に参加した学生を対象とし、ロサンゼルスでのインターンシップを通じ、将来の就職意向の変化や、インターンシップ参加後のキャリア意識の変化などについて、短期の海外インターンシップが学生に及ぼす影響について検証する。

1.2 短期海外実習について

1.2.1 短期海外実習の流れについて

北米インターンシップ・プログラムの授業は、7月に渡航前の事前学習（全2回×90分）、8月の第1週目からロサンゼルスに渡航し、UCLAでの特別講義（1日間）と現地でのビジネス研修（4日間）を受講する。その後、現地企業でのインターンシップ（約3週間）に参加し、帰国後の9月中旬に事後学習（全1回×90分）を行う流れで本プログラムは実施される。現地で

のビジネス研修及び各学生が希望する業種・職種のマッチングは、民間の海外研修斡旋企業の協力を得て実施している。

本プログラムでは、TOEIC 400 点以上、TOEFL iBT 41 点以上、IELTS 4.0 以上、実用英語技能能力試験準 2 級に相当する英語力を有することを履修の目安としている。

渡航前の事前学習では、目標設定、渡航期間中の課題の説明、ホームステイに対する心構え、異文化理解や異文化適応に関わる基本的な概念を学習する。さらに、参加学生は、地域研究と題し、ロサンゼルス環境や文化、教育制度、人種等について予め調査したことを事前学習の中でグループに分かれて発表する。また、派遣期間中に学生は「カリフォルニア州ロサンゼルス経済問題」又は「カリフォルニア州ロサンゼルス移民問題」から調査課題を 1 つ選択し、インターンシップ受入れ先企業の上司や社員、ホームステイ先の家族等に聞き取り調査を行う。帰国後の事後学習の際に調査内容について各自が発表する。今年の参加学生の調査テーマは、「合法入国と非合法入国の違い」や、「日系アメリカ人の不当解雇や差別問題」、「不法移民の子供たちの現状」、「日米の社会保障制度の比較」など、様々な調査テーマで学生は現地でも聞き取り調査を行っていた。このような課題を参加学生に与えることにより、グローバル人材として求められている「幅広い教養と深い専門性」や「課題発見・解決能力」などといった資質が養われることを目的としている。

また、本プログラムでは、現地でのインターンシップ参加前に UCLA での特別講義を受講することが特徴である。文部科学省（2011）がグローバル人材の要素として示す「異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティー」を持つことの重要性を、参加学生が現地学生との交流を通じ認識することを目標とし、現地学生と共に授業を受ける機会を設けている。特別講義の実施時期は、UCLA のサマーセッション（夏学期）の開講期間にあたり、選択必修外国語科目として日本語を履修する現地学生と共に、参加学生全員が日本語と英語を使用しディスカッション形式で日米間の文化的特徴の比較や就職活動の違い、日本語と英語での意志の表現方法の違いなどについて議論する授業が行われる。特別講義を通じ、参加学生が自身の母国の歴史や文化について理解することの大切さについての

新たな気づきが生まれることを達成目標としている。

1.2.2 特別講義参加後の学生の意識の変化

特別講義終了後に振り返りレポートを提出することが成績評価の一つである。特別講義を通じて、参加学生全員がインターンシップや今後の学習に対するモチベーションを高めていることが示された。以下、5 名の学生の振り返りレポートの内容の一部である。

学生 A : UCLA の学生の授業に対する姿勢が、日本の学生の姿勢よりもはるかに熱心であったことは、どこか悔しくもあった。私はこの悔しさの経験こそが、その後のインターンシップの場で積極的に英語でのコミュニケーションを取ろうと思えたきっかけに繋がった。

学生 B : 日本の大学生はもっと勉強するべきだと肌で感じた。貴重な時間とお金を使って大学に通っているからには、社会で役立つスキルを身に付けて有意義に生活することが大事だと思った。これからの大学生活では気を引き締めてスキルアップを図るつもりだ。

学生 C : UCLA の学生は、自分の確固たる将来の目標を持ち努力していた。日本人が彼らのような人材と将来ビジネスの現場で対等に渡り合っていくために、日本の学生はもっと海外に出て海外での日本の位置づけを知り、日本の現状を把握すべきだと思った。

学生 D : UCLA の学生は、将来のビジョンが非常にしっかりしており、今自分が何をすべきなのか、これから何をすべきなのかをしっかりと考えていた。このような学生たちと将来共に働く、または、競争しなくてはならないのかと思うと、非常に今の自分が情けなくなり、一気に不安になった。そのおかげで、一生懸命勉強する必要があると感じた。

学生 E : 自分がいかに狭い世界の知識や常識、考え方が持っていなかったことを知ることができ、また、自分の未熟さを再確認できた。

以上のように、参加学生にとって自身の今までの態度や価値観に対する様々な気づきを得る機会となっていることがわかる。大六野（2014）によれば、「短期集中留学プログラムによって解き放たれた世界への関心

は、自然に、より本格的な留学体験を求める衝動を生み出す。そこには、異文化社会に生きる人間に対する理解への渴望が存在し、それが学生を留学に駆り立ててゆく。」とある。さらに、小松 (2014) は短期インターンシップを実施した経験を踏まえ、「現地で働く社会人との交流を深めること、そして現地の大学生を巻き込んだ共同ワークショップをたくさん行うことが効果的である」と現地の社会人や大学生との交流の重要性を伝えている。本プログラムでは、1日という限られた時間の中での特別講義であるが、参加学生は、同年代の現地学生たちとのディスカッション形式の授業を通じて、異文化に対する理解と新たな気づきを得て、日系企業でのインターンシップや帰国後の学生生活での学びに強い意欲を示していることが明らかになった。

1.2.3 文献研究

海外研修参加者や日本国内外でインターンシップに参加した学生を対象にグローバル人材の要素や社会人基礎力に関する意識の変容に関する先行研究が行われている。その中で、中西 (2015) は、米国の大学で実施した約1か月間の短期海外研修に参加した学生の意識の変容について調査協力者14名(理工系大学院生)を対象に、研修前、研修中、研修後の三段階での意識の変化に関する分析を行った。その結果、参加者の視野の拡大、異文化への理解、ネットワークの構築の重要性に対する認識等に影響を与え、1か月間の研修を通じ、参加者はグローバル人材として活躍する上で必要な要素を習得していることが明らかになった。

また、千葉 (2010) は、夏期休暇期間に海外インターンシップ・プログラムに参加した学生(42名)を対象に、参加目的や、進路選択に対する影響、参加目的の達成度合い、参加前後での語学力の平均上昇量等について、国内インターンシップ参加者(55名)との比較分析を行った。調査の結果、国内インターンシップ参加者の参加目的は、就職活動に備えての就業体験や業界研究などであるが、海外インターンシップ参加者の参加目的の中で一番多かった目的は、「語学力(英語、中国語)を向上させたいから」が61.9%、次いで「就業体験(海外で働いてみたいから)」が59.5%であった。プログラム参加後に新たな目標ができたかどうかについての質問項目では、国内インターンシップ参加者の87.3%が新たな目標ができたと回答し、海外インターンシップ参加者では97.6%が向上心が沸き前向きな学

生生活を送れるようになったと回答している。また、進路選択に対する影響では、国内海外インターンシップに問わず、進路選択に影響を与えており、特に海外インターンシップ参加者は、「海外で働いてみたいという気持ちが強くなった」と回答した学生が多かった。語学力の平均上昇量では、国内インターンシップ参加者に比べ、海外インターンシップ参加者のTOEICスコアの平均点が高いことが示された。参加時の目的意識の高さが、語学力の向上に繋がっていることが明らかになった。

藤本 (2013) は、国内インターンシップに参加した学生の参加前後でのキャリア意識や就業に関わる能力の変化についての調査を行った。調査対象は、1週間から2週間程度の就業体験と同時に受入れ企業で実践的な課題解決に取り組む形態のインターンシップに参加した130名の学生である。参加者のキャリア意識の変容に関する調査の結果、「責任を自覚して仕事に取り組もうと思った」、「職業生活を通じ、さらに自分自身を向上させたい」、「将来の職業や就職についてとても関心を持つようになった」などの質問に対して、「とてもあてはまる」、「ある程度あてはまる」と回答した学生は合計9割以上を占めた。調査結果から、国内インターンシップ参加学生の経験は、目先の就職や職業選択を考えるだけでなく、働くことに対する心構えや前向きな態度を形成する契機になっていることが示された。

海外の大学で行われる語学研修プログラムや国内の短期インターンシップ参加者の意識の変化に関する先行研究は多いが、海外の現地企業でのインターンシップに参加した学生の意識の変容に関する調査は比較的小さいため、本稿では短期海外インターンシップに参加した学生の意識の変化に関する調査を行うことにした。

1.3 研究の目的

先行研究において、海外インターンシップ参加者は、語学力向上や海外での就業体験などの明確な参加目的を持ち、インターンシップ修了後には、将来、海外で働きたいなどの進路選択にも影響を与えていることが示されたが、インターンシップ参加前後での就職意向の変化については明らかされていない。本研究では、明治大学の「短期海外実習(北米インターンシップ・

プログラム)」に参加した学生を対象に、学生のプログラム参加目的、プログラム参加前後での就職意向の変化、グローバル人材として活躍するために求められる様々な素質や能力について学生が実感したことについて分析する。本稿では、UCLA での特別講義に関するレポート内容、3 週間程度の現地での実務研修が学生に及ぼす影響についてのアンケート調査結果から学生の意識の変化を検証し、事前学習から事後学習までの効果的なプログラム内容の構成を検討する。

2 調査概要

2.1 調査方法

本調査の対象は、2015 年 8 月に実施した短期海外実習（北米インターンシップ・プログラム）に参加した学部 1 年生から 4 年生である。アンケート調査は、帰国後の 9 月中旬に実施した事後学習にて調査票を配布し回収を行った。本調査では、学年、性別、所属学部、語学力、プログラム参加前の留学経験の有無の回答を求めた。以下、アンケート項目とそれぞれの分析内容を示す。なお、問 1 から問 3 以外は、4 段階での回答選択（強くそう思う、ややそう思う、あまりそう思わない、全くそう思わない）を求めた。

【問 1】基本データ（学年、性別、留学経験の有無等）

【問 2】プログラム参加前後での就職意向の変化

【問 3】プログラムの参加目的

下記の間 5 と問 6 の学生のキャリア意識とグローバル人材としての資質に関する質問項目に関しては、日本経済団体連合会（2011）が実施した調査報告及び文部科学省（2011）がグローバル人材育成推進会議で示したグローバルに活躍する人材に求められる資質や能力を参考に本調査の質問項目を作成した。短期海外インターンシップの経験がどの程度参加学生の意識に影響を与えているのかを調査し検討する。

【問 4】語学学習に対する意識の変化

【問 5】キャリア意識の変化

【問 6】グローバル人材の資質に関する意識の変化

3 調査結果

3.1 回答者の概要及び受入れ先の業種

本調査の有効回答数は、18 名である。表 1 は、回答者の概要である。参加学生の性別は、男子学生が 6 割、女子学生は 4 割である。1 年次から参加可能なプロ

ラムではあるが、3 年生が 6 割、次に 2 年生が 3 割であった。学部は、文系の学部が 8 割以上を占め、理系の学生は 2 割程度にとどまった。

表 1 回答者の概要

属性		実数	%
性別	男性	11	61.1
	女性	7	38.9
学年	1 年	1	5.6
	2 年	6	33.3
	3 年	11	61.1
	4 年	0	0
学部	文系	15	83.3
	理系	3	16.7
語学力	TOEIC 400~500	3	16.7
	TOEIC 501~600	4	22.2
	TOEIC 601~700	4	22.2
	TOEIC 701~800	3	16.7
	TOEIC 801~900	3	16.7
	TOEFL iBT 71~80	1	5.6

本プログラムに参加する前に経験した留学形態について回答を求めたところ、8 割の学生は留学経験がなく、初めて海外に行く学生が大半を占めた（表 2）。1 割の学生が明治大学で夏休みや春休みの長期休暇期間中に開催される 4 週間程度の語学研修に参加した経験がある学生が、次のステップとして短期の海外インターンシップに挑戦したいという気持ちから本プログラムに参加した学生もいた。

表 2 プログラム参加前の留学経験の有無

留学形態	実数	%
留学経験無し	15	83.3
短期海外研修（夏休み等）	2	11.1
協定校への交換留学	1	5.6
私費留学（語学学校等）	0	0

各学生のインターンシップ受入れ先は、学生が希望する職種や業種を事前に聞き取るマッチング面接が行われ、現地での派遣先が決定する。ロサンゼルス地区の中小企業を中心に学生たちは 3 週間の実務研修を受ける。参加学生の業務内容の例として、旅行代理店で研修を行った学生は、日本人学生のロサンゼルスへの卒業旅行の企画案の作成やイベントの補助などを経験していた。貿易会社で研修を行った学生は、商品の検

品作業等を担当し、卸売業者で研修を行った学生は在庫整理やネット注文の処理等の業務を担当していた。参加学生は、電話対応等だけではなく、ある程度の責任ある業務を担当することにより、緊張感と責任感が生まれていることがわかる。

表3 インターンシップ受入れ先の業種

業種	実数	%
製造業	2	11.1
情報通信業	4	22.2
卸売・小売業	4	22.2
金融・保険業	1	5.6
飲食店・宿泊業	0	0
教育・学修支援業	2	11.1
サービス業	3	16.7
旅行業	2	11.1

3.2 プログラム参加目的や目標

本プログラムに参加した目的や目標について8つの選択肢から当てはまるものを3つ選ぶように求めた。8つの参加目的や目標の選定は、2014年度の北米インターンシップ・プログラムの参加学生を対象に行った先行調査の中で参加目的や目標についての回答を求め、学生から挙げられた参加目的や目標を本調査の際に選択肢として使用した。本調査において、学生の参加目的として一番多かった回答は、「異文化の中での生活を通じ、国際的な視野が広がると思うから」が全体の72.2%、次に「国際感覚を身に付けることができるから」が44.4%、「語学力を向上させるため」が38.9%という結果であった。

表4 プログラム参加目的

参加目的	実数	%
1. 異文化理解・国際的視野の拡大	13	72.2
2. 国際感覚の習得	8	44.4
3. 語学力の向上	7	38.9
4. 自分に足りない能力の発見	6	33.3
5. 将来、海外勤務希望	6	33.3
6. 今後の目標の明確化	5	27.8
7. 働くことの意義の理解	4	22.2
8. 就職に有利	2	11.1

3.3 プログラム参加前後での就職意向の変化

参加学生が将来目指す就職先について、学生の気持ちに一番近いものを参加前と参加後から2つずつ選ぶ

ように求めた。本調査の結果、図2に示してあるように、プログラム参加後には、海外勤務の可能性がある日本企業や外資系企業を将来の就職希望先として示す学生が増えていることがわかった。

プログラム参加前の学生の中で一番多かった就職先は、「日本企業（海外勤務の可能性あり）」で全体の77.8%、次いで「日本企業（海外勤務の可能性なし）」が44.4%であった。「外資系企業（海外勤務の可能性あり）」を選択した学生は、16.7%にとどまった。

プログラム参加後では、「日本企業（海外勤務の可能性あり）」を選択した学生が66.7%、次いで「外資系企業（海外勤務の可能性あり）」が44.4%であった。プログラム参加後に外資系企業（海外勤務の可能性あり）を目指す学生が増え、4週間程度の短期留学の経験が学生のキャリア意識に大きな影響を与えることがわかる。

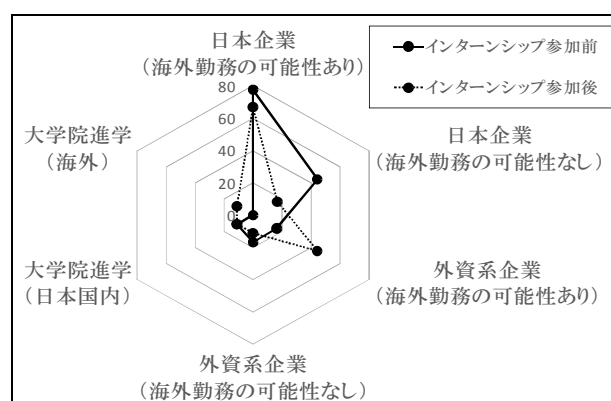


図2 プログラム参加前後での就職意向の変化

3.4 語学学習に対する学生の意識の変化

文部科学省(2011)は、グローバル人材として兼ね備えておくべき要素として、語学力とコミュニケーション能力を挙げている。特別講義での現地学生との交流や、ホームステイ先でのホストファミリーとの交流、インターンシップ受入れ企業での業務等を通じて、学生自身が持つ語学力のレベルやコミュニケーション力の重要性について学生が実感したことは、表5の通りである。「英語でコミュニケーションを取る楽しさを実感した」という質問に対し、「強くそう思う」と回答した学生は8割を占めた。さらに、「もっと語学を勉強する必要があると感じた」という質問に対して、9割の学生が「強くそう思う」と回答している。酒井(2015)によれば、コミュニケーション力を向上させることに

より、インターンシップ参加学生は客観的に自身の能力や考え方を知る機会となり、そこから将来の企業・職業選択や就業への意志向上に繋がるとある。本プログラムの参加を通じ、将来、世界を舞台に活躍するための人材となるために、相手と円滑なコミュニケーションを取るための道具として英語を習得する必要性を実感していることが示された。

表5 語学学習に関する意識の変化

英語でコミュニケーションを取る楽しさを実感した。				
	強く思う	やや思う	あまり思わない	全く思わない
実数	15	3	0	0
%	83.3	16.7	0	0
もっと語学を勉強する必要があると感じた。				
	強く思う	やや思う	あまり思わない	全く思わない
実数	17	1	0	0
%	94.4	5.6	0	0

3.5 学生のキャリア意識の変化

本インターンシップを通じて参加学生が実感したキャリア意識の変化についての結果は、表6の通りである。キャリア意識の変化に関する質問事項として、「社会人としての心構えを学ぶことができた」という質問に対して、「強く思う」、「やや思う」と回答した学生は合計88.9%であった。働くことに対する心構えについては、先行研究の中で藤本(2013)が実施した国内インターンシップ参加者の調査結果と同様の変化が示された。

また、「海外を舞台に活躍したい」という質問に対して、「強く思う」、「やや思う」と回答した学生が合計9割を占め、千葉(2010)が実施した短期海外インターンシップ参加者の調査と同様の結果が示された。一方で、本調査の「海外で働くことの難しさを実感した」という質問では、「強く思う」、「やや思う」と回答した学生は合計9割であった。海外を舞台に活躍したいという強い意志があるものの、それと同時に海外で働くことの難しさを、本プログラムを通じて認識していることがわかる。

3.6 グローバル人材の資質に関する意識の変化

文部科学省(2011)が示すグローバル人材として必要とされる要素について、参加学生が本プログラムを

通じてどの程度それぞれの要素の重要性を認識したのかについて調査した結果が表7である。「積極性が重要であると感じた」という質問に対して、参加者全員が「強く思う」と回答している。「チャレンジ精神が重要であると感じた」という質問に対して、「強くそ

表6 キャリア意識の変化

今まで関心がなかった職種に興味を沸いてきた。				
	強く思う	やや思う	あまり思わない	全く思わない
実数	4	12	1	1
%	22.2	66.7	5.6	5.6
今後の就職活動に対する意欲が沸いた。				
	強く思う	やや思う	あまり思わない	全く思わない
実数	5	10	3	0
%	27.8	55.6	16.7	0
社会人としての心構えを学ぶことができた。				
	強く思う	やや思う	あまり思わない	全く思わない
実数	6	10	2	0
%	33.3	55.6	11.1	0
社会人として働くことへの不安がなくなった。				
	強く思う	やや思う	あまり思わない	全く思わない
実数	1	2	13	2
%	5.6	11.1	72.2	11.1
海外を舞台に活躍したいと感じた。				
	強く思う	やや思う	あまり思わない	全く思わない
実数	6	11	0	1
%	33.3	61.1	0	5.6
海外で働くことの難しさを実感した。				
	強く思う	やや思う	あまり思わない	全く思わない
実数	12	4	2	0
%	66.7	22.2	11.1	
社会人と学生との考え方の違いを実感できた。				
	強く思う	やや思う	あまり思わない	全く思わない
実数	10	6	2	0
%	55.6	33.3	11.1	0
自分自身の強みや弱みを知ることができた。				
	強く思う	やや思う	あまり思わない	全く思わない
実数	11	7	0	0
%	61.1	38.9	0	0

う思う」と回答した学生が9割であり、日本人が海外を舞台に活躍するためには、積極性やチャレンジ精神が重要であることを学生自身が認識している。

表7 グローバル人材の資質に関する意識の変化

異文化に触れ、視野が広がった。				
	強くそう 思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	全くそう思 わない
実数	11	7	0	0
%	61.1	38.9	0	0
積極性が重要であると感じた。				
	強くそう 思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	全くそう思 わない
実数	18	0	0	0
%	100.0	0	0	0
チャレンジ精神が重要であると感じた。				
	強くそう 思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	全くそう思 わない
実数	17	1	0	0
%	94.4	5.6	0	0
精神的にタフであることが重要であると感じた。				
	強くそう 思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	全くそう思 わない
実数	12	5	1	0
%	66.7	27.8	5.6	0
リーダーシップが重要であると感じた。				
	強くそう 思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	全くそう思 わない
実数	5	8	5	0
%	27.8	44.4	27.8	0
幅広い教養が必要であると感じた。				
	強くそう 思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	全くそう思 わない
実数	13	3	2	0
%	72.2	16.7	11.1	0
自分の母国の歴史や文化について、きちんと理解することが重要であると感じた。				
	強くそう 思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	全くそう思 わない
実数	11	5	2	0
%	61.1	27.8	11.1	0

また、文部科学省（2011）は、異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティーを持ちながら広い視野で活躍できる人材育成の必要性を挙げ、日本の経済的な発展のために「あらためて海外に目を向けると同時に自らのアイデンティティーを見つめ直すこと

が必要ではないか」と報告書にまとめている。日本企業は日本人の海外派遣者を育成する上で日本人としてのアイデンティティーを持つことも重要視している中で、表7の「自分の母国の歴史や文化について、きちんと理解することが重要であると実感した」という質問では、「強くそう思う」、「ややそう思う」と回答した学生は合計9割を占めた。特別講義での現地学生との交流経験や現地日系企業でのインターンシップ経験を通じて、異文化だけではなく、母国の文化や歴史についても理解することが重要であることを認識していることが伺える。

4 おわりに

4.1 分析結果のまとめ

本調査結果を総合的に分析すると、3週間程度の就業体験型の海外インターンシップに参加することは、日本の政府や企業を始め、多くの日本の大学が求めるグローバル人材の素養を兼ね備えた人材を育成するために、学生にとってはメリットが多いと考えられる。

本インターンシップの参加目的については、先行研究で示された参加目的と異なる結果が示された。海外インターンシップに参加した学生を対象に行った調査（千葉, 2010）では、語学力の向上や海外での就業体験を目的に参加した学生が多いことが示された。一方で、本調査では、多くの学生が、海外での生活を通じ、異文化理解や、国際感覚の習得、国際的な視野を広げることが、参加目的の上位を占めた。現地学生との交流や現地企業でのインターンシップを通じて、国際感覚や幅広い教養を習得するために何を行えば良いのかなどについて、学生自身が考え行動する積極性が身につけていることがわかった。矢崎・中村（2013）は、「学生自らが明確な目的や目標を持ってインターンシップに参加しないと、インターンシップにより得たものについては把握しにくく、その後の就職活動や学生生活へのよい影響にはつながりにくい」と調査結果から示している。本プログラムの事前学習の際に、各自が目標設定用紙に目標や目的を記入し、帰国後の事後学習の際に渡航前に設定した目標や目的がどの程度達成されたのかについて振り返る時間を設けた。海外でインターンシップを行う学生に対して、プログラム参加前後での目標や目的の達成評価の設定をさらに充実させることにより、よりよいプログラム内容にすることが

できると考える。

3週間という限られた期間ではあるが、受入れ企業先での上司や社員との交流を通じ、海外で働くことの難しさを多くの学生が実感している一方で、海外を舞台に将来活躍するような職業に就きたいと考える学生が増えたことが本調査結果から示された。しかし、安藤(2013)によれば、海外インターンシップ参加者は、帰国後、日本での上大学生活に戻ると、高いモチベーションを継続することが難しいと指摘する。また、早坂(2013)は、「海外インターンシップを伴う留学においては、事前に学生の就労意識を十分に高め、かつビジネスマナーや企業に関する知識を身につけさせることが重要になる」と事前教育の重要性を挙げる。事前・事後学習において、学生が海外を舞台に活躍するために何をすべきかを考え、積極性や、チャレンジ精神、精神的なタフさの能力要素における一層の向上を図ることを目的とした事前・事後学習を含むプログラム全体の内容を更に改善する必要がある。

一方で、他の質問項目の結果と異なり、リーダーシップ力の重要性に関する質問のみは、3割の学生が「あまりそう思わない」を選択したことが示された。「リーダーシップが重要であると感じた」という質問に対し、「強くそう思う」と回答した学生は3割、「ややそう思う」は4割、「あまりそう思わない」と回答した学生は3割であった。国際社会で活躍する人材を輩出するために、チームワーク力やリーダーシップ力の涵養は必要不可欠である。リーダーシップ力の重要性を学生が認識するためには、渡航前の事前学習の充実を図り、UCLAでの特別講義の中でどのような学習内容が有効となるかについて、本調査結果を参考によりよきプログラムにするために今後検討する必要がある。

4.2 今後に向けて

本調査を通じ、学生がグローバル人材として必要な素養や社会人に必要とされる能力を醸成するための手段の一つとしての海外インターンシップの取組みについて考察した。今後、海外インターンシップ参加者の母数を増やし、参加した学生が現地でより高い効果を得るために何をすべきかについて三つの提言をまとめた。

一つ目の提言として、日本人学生にはあまり周知されていない海外インターンシップの効果を学生が認識

する機会を増やすことである。多くの大学が単位認定を行う授業科目として2週間から3週間程度の海外インターンシップ・プログラムを新設しているが、語学研修等に参加する学生数に比べ、海外インターンシップに参加する学生は少ない。海外インターンシップに参加する学生を増やすための具体例として、文部科学省が民間企業と連携し、海外インターンシップやボランティア等の実践活動を含む海外留学を支援する「トビタテ！留学 JAPAN 日本代表プログラム」と日本の大学との協力が考えられる。トビタテ！留学 JAPAN 日本代表プログラムでは、留学期間が28日以上短期留学でも支援する「海外初チャレンジ応援枠」が設けられているが、3カ月以上の留学が推奨されている。留学期間の要件をさらに緩和し、2週間から3週間程度の海外インターンシップに参加を希望する学生の費用負担面でのハードルが下がることにより、海外インターンシップに参加する学生が増えると考えられる。また、日本の大学とトビタテ！留学 JAPAN 日本代表プログラムが連携した海外留学イベントを行うことで、海外インターンシップの効果を学生が認識する機会を増やすことが期待できる。

二つ目は、海外インターンシップでより高い効果が得られるために、参加者に必修として設けている事前学習の内容を手厚くすることが重要である。現在は、事前学習として90分の授業を全2回から3回程度実施し、目標設定、渡航期間中の課題の説明、ホームステイに対する心構え、異文化理解や異文化適応に関わる基本的な概念を学習している。海外インターンシップの目的は現地で成果を上げてくるのが最も重要であるため、そのための準備として事前学習の構成を変更し、事前学習の授業時間数を更に増やすことが必要である。これまでの3回程度の授業に加えて、外国人との会議やプレゼンテーションを効果的に導くための知識や手法などのビジネススキルを学び、グローバルビジネスに通用するマインドに変える時間を5コマ(90分×5回)程度設定する。日本人が苦手とする会議の中での意見の主張や議論への割り込みなどのスキルを習得し、インターンシップ先で自信を持って英語で発言できるように練習する。例えば、米国社会では、会議の場で発言しなければその場にいる意味がなく、会議の中で物事を決めることが当たり前であることなど、日米間の物事の考え方についても事前学習の中で

理解する。事前学習の中で参加者のマインドセット(物の考え方や見方)を変え、渡航前に様々な刺激を与えることにより、事前学習で修得した全ての知識を現地で発揮できるように、インプットとアウトプットの流れを作る必要がある。

さらに、渡航先で、派遣国の現地学生との交流を含む1週間程度の特別講義を設け、現地学生と共に社会問題等を含むグローバルイシューについて議論し合うディスカッション形式の講義を取り入れ、幅広い教養や課題発見・解決能力を養い、さらにコミュニケーションスキルやビジネススキルを学ぶ。海外の大学生と日本の大学生の授業に対する姿勢の違いを実感し、インターンシップだけでは習得することができない能力の向上や、帰国後の学生生活そのものに影響を与えることが期待できる。このような事前学習により、現地協力大学での特別講義と海外インターンシップの効果をより高いものにすることが期待できる。

三つ目の提言は、リーダーシップの概念を考え、学生に認識させた上で渡航先に派遣させるために、事前学習で3コマ(90分×3回)程度、リーダーシップを学ぶ時間を増やすことである。本調査の結果、リーダーシップの重要性を実感した学生がわずかに少なかったことを考え、グローバル人材の要素として重要視されるリーダーシップの本質について学生が議論する機会を提供する必要がある。一方で、学生が議論するだけでは限界があるため、事前学習の中で海外での勤務経験がある社会人を招聘し、社会人からグローバルリーダーに求められる経験や資質について学ぶ機会などを設ける必要がある。明治大学では、学生の留学促進のため、学部間共通科目「国際キャリア特論—留学のすすめ—」を開講し、留学経験や海外勤務経験がある社会人によるオムニバス形式の講義(90分×15回)を行っている。受講した多くの学生は海外留学に対するイメージや意識の変化が生まれ、留学への動機付けに有効であることが示されている。海外インターンシップ・プログラムにおいても事前学習を通じ、参加者がどのようにリーダーシップ行動の向上を図るべきかについて社会人と共に考えることが重要である。

学生が海外インターンシップに参加し現地で十分な成果を上げてくるのが最も重要であるため、これまでの事前学習や現地協力大学での特別講義の内容を振り返り、事前学習から事後学習までの効果的なプログ

ラム内容の構成を再度検討する必要がある。

引用・参考文献

- 1) 安藤由香里.(2013). グローバル人材—養成される側の素養と養成する側の課題—. 日本学生支援機構ウェブマガジン『留学交流』2013年11月号. 32, 1-8.
- 2) 経済産業省. 社会人基礎力 : <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/> (2015年8月30日参照)
- 3) 小松俊明.(2014). 海外大学と日本コンソーシアムで実現する社会連携型キャリア演習の実践(アジアにおける海外インターンシップモデルの設計). グローバル人材育成教育研究. 1(2), 1-6.
- 4) 酒井佳世.(2015). 大学生の短期インターンシップ後の変化に関する一考察—インターンシップ評価枠組み検討を視野に—. 九州大学大学院教育学コース院生論文集. 15, 41-54.
- 5) 大六野耕作.(2014). 明治大学政治経済学部のグローバル化戦略(プログラムの有機的連関を通じた相乗効果を目指して). グローバル人材育成教育研究. 1(2), 30-38.
- 6) 千葉隆一.(2010). 文系大学での海外インターンシップの意義・効果についての考察—文京学院大学外国語学部・文京学院短期大学の事例—. 文京学院大学外国語学部文京学院短期大学紀要. 10, 207-224.
- 7) 中橋真穂.(2015). 理工系大学院生のグローバル人材に向けた短期海外研修(—PAC分析による参加者の意識変容に着目して—). グローバル人材育成教育研究. 2(2), 46-57.
- 8) 早坂寛子.(2013). 海外インターンシップ留学における事前教育指導の在り方—英語面接指導方法を中心に—. 日本学生支援機構ウェブマガジン『留学交流』2013年5月号. 26, 1-7.
- 9) 藤本佳奈.(2013). インターンシップの経験による学の変化に関する一考察. 香川大学教育研究. 10. 143-151.
- 10) 日本学生支援機構.(2015). 大学等における平成24年度及び25年度のインターンシップ実施状況について : http://www.jasso.go.jp/career/documents/h26_daigaku_chousakekka.pdf (2015年8月30日参照)
- 11) 日本経済団体連合会.(2011) 産業界に求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート結果 : <https://www.keidanren.or.jp/policy/2011/005honbun.pdf> (2015年8月30日参照)
- 12) 文部科学省.(2011) グローバル人材育成推進会議 中間まとめ : http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san_gaku_kyodo/sanko1-1.pdf (2015年8月30日参照)
- 13) 矢崎裕美子・中村信次.(2013). インターンシップ経験によるコンピテンシーの変化—動機と研修の型からの検討—. 日本福祉大学全学教育センター紀要. 1, 3-9.

受付日 2015年11月29日、受理日 2016年3月28日