

研究論文

大阪大学カップリング・インターンシップにおける成果プロセス (プログラムの質的向上を目指して)

寺西 未沙^A、勝又 美穂子^A、西川 宏^A、近藤 勝義^A、田中 学^A

The Outcome Process in Osaka University Coupling Internship (Toward Qualitative Improvement of The Program)

Misa TERANISHI^A, Mihoko KATSUMATA^A, Hiroshi NISHIKAWA^A,
Katsuyoshi KONDOH^A and Manabu TANAKA^A

Abstract: The study aims to clarify the outcome process for students participating in Coupling Internship (CIS). The authors analyzed parts of the students' reports with a KH Coder text-mining software and clarified the effects of career education in a previous report. In a multifaceted verification of the educational effect of CIS, we analyzed the same reports with M-GTA to clarify the outcome process. Students who took part in CIS with a desire for growth and career awareness formulated their outlook and path to global success through corporate practice experience and collaborating with other students. From the clarified process, we established the following; 1. Necessity of opportunities to practice academic, global, and employment in university life; 2. During CIS activities, there are differences in building relationships due to differences in attributes (different cultures, different fields), and the effects of these differences are also different, and 3. The elements of establishing a prospect and a path to becoming a global human resource at the time of reflection. From the perspective of improving the quality of the program, a higher educational effect can be expected by paying attention to the following three points: (1) help in building smooth relationships among students, (2) selection of practical themes that can be easily linked to the real world (companies) and teamwork, and that allow students from different fields to work equally, and (3) provision of sufficient time and environment for students to be evaluated by a third party. The results will serve as a reference for future studies.

Keywords: cross-cultural and cross-disciplinary collaboration, internship, outcome process, M-GTA

キーワード: 異文化異分野融合、インターンシップ、成果プロセス、M-GTA

1 はじめに

1.1 本研究の背景

日本は少子高齢化による労働人口減少、国内市場縮小などといった社会問題を抱え、企業活動のグローバル化は諸問題の解決策の一つとして位置付けられている。2020年10月時点で、海外に進出している日系企業の拠点数は80,373か所に上り、当該統計が開始された2005年以降最多となった¹⁾。日本国内においては外国人労働者を雇用している事業

所数も267,243か所に上り、こちらも外国人労働者の雇用に関する届出が義務化された2007年以降過去最高の数値を更新している²⁾。これらのことから国内外で確実にグローバル化が進んでいることがわかる。一方で、2015年に日本経済団体連合会が実施したグローバル人材の育成や活用に関する調査³⁾では、60%を超える企業がグローバル経営において、グローバル人材不足ならびに同人材の育成が課題であると回答している。また、70%の企業が大学に学生への海外留学の奨励を期待し、大学に取り組んでほしい教育方法やカリキュラムについて

A: 大阪大学接合科学研究所

は、87%の企業が学生の能動的・主体的学びを促す双方向型の授業、そして約半数の企業が企業の経営幹部や実務者からグローバルビジネスの実態を学べるカリキュラムの実施を求める意見を挙げている。当該調査結果からわかることは、多くの企業が高等教育機関に対して在学中のグローバル人材育成を期待しているということである。高等教育機関はこの期待に応えるためにも、グローバル人材育成を目的としたプログラムの実践とその教育効果に関する検証を積み重ね、より効果的かつ効率的なプログラムの運用を目指すことが肝要であると言えるだろう。このような社会的背景より、本稿ではグローバル人材を「グローバルに活躍（就労）できる人材」と定義し論じていきたい。

筆者らは、このグローバル人材育成を目的とした短期海外インターンシップを大阪大学にて運営している。同インターンシップは、文化が異なる学生と分野が異なる学生がひとつのチーム（カップリング）になって課題解決に取り組むことから、カップリング・インターンシップ（以下、CIS）と名づけられている。CISは2021年度で9年目を迎え、教育・運営方法の改善を目的に、これまでの蓄積データから教育効果等の調査分析を実施している⁴⁻⁶⁾。その中で筆者らは、グローバル人材育成の取組には自国以外の国の政治経済や文化への理解とバックグラウンドの異なる人々との協働経験から得られるグローバルな視野を自己のキャリアに結びつける「キャリア教育」の要素が必要であるという問題意識を持っている。寺西・勝又・西川・近藤・田中(2020)⁶⁾では学生の報告書の一部をテキストマイニング（以下、TM）で分析し、キャリア教育の観点から教育効果とその要因ならびに同教育としての有効性を検証した。結果、9つの教育効果：「コミュニケーション能力の向上」「課題解決能力の向上」「異文化・異分野理解」「他者理解」「自己理解」「業界業務理解」「勤労観の体得」「グローバルなキャリア¹¹⁾への思考」「未来への展望や意欲」を確認し、それらはCIS活動の中でも「課題発見解決型」「企業の方へのインタビュー」と関係性が強いことが示唆された。さらに既述の9つの教育効果はキャリア教育で育成が求められる「社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力⁷⁾」の一部と一致した

こと、また同教育効果からは「グローバルなキャリアへの思考」と「未来への展望や意欲」が見られたことから、CISがグローバルに活躍することを意識した「キャリア教育」に一定の効果があることを結論づけている。

今回は、CISの教育効果に関する多角的な分析として、質的分析手法を用い、CIS参加背景から振り返りまでを対象に、学生が教育効果を自己の成果と認識するまでにどのような経緯を辿っているのか（以下、成果プロセス）を明確にしていく。学生の報告書を丁寧に解釈していくことで、変容していく学生の意識や行動を深く理解し、その過程を鮮明に描き出していく。当事者である彼ら／彼女らの目線や心情を含む状態を細かく把握することで、CISの教育・指導の向上と運営の改善に繋がる知見を導き出せると考える。本研究から得られる知見は同プログラムのみならず、グローバル人材育成を目的とする実践型プログラムの開発・発展の参考に資するものであると考える。

1.2 先行研究

これまでの海外インターンシップに関する研究では、プログラムの参加前後で各種能力の測定を行い、比較によって教育効果を明らかにする量的研究が主に行われてきた。千葉(2010)⁸⁾は文系学生を対象に就業意識への影響、自己効力感や語学力の向上、視野の拡大を、野口・吉川・中村(2008)⁹⁾は工学系学生を対象に教育効果の最も貴重なものとして参加学生の自己評価の向上を指摘している。また、上野(2020)¹⁰⁾は社会人基礎力の向上を明らかにし、質的データ（学生のレポート）を用いてその要因を分析している。量的研究によって各海外インターンシッププログラムの教育効果が明らかになっていく一方で、当事者である学生がどのような出来事から影響を受けて、それがどの教育効果に繋がっていくのか、その一連の動きの解明は十分であるとはいえない。

他方、海外インターンシップの質的研究では永田・樫村・白井(2018)¹¹⁾が、理工系学生を対象に海外インターンシップ経験が進路選択や就職活動に与える影響等を修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（Modified Grounded Theory Approach

以下、M-GTA) を用いて分析している。インターンシップ期間中から帰国後の学生の学びと変化を可視化し、海外志向の芽生えとその要因を指摘している。質的研究は、数量では表せない学生の些細な変化やその場の現象を捉えることができる。しかしながら、質的研究は量的研究と比較すると数が少ない。

海外インターンシップは、参加学生の所属や学年、実習内容、実習期間など形態が多岐に渡っている。今後の海外インターンシップの質と量の充実を考えると、それぞれ異なる特徴を持つプログラムの質的研究の実績を積み上げていくことが不可欠と言えるだろう。

1.1でも述べたが、寺西・勝又・西川・近藤・田中(2020)⁶⁾では異文化異分野融合かつ課題解決型という特徴をもつCISを取り上げ、参加学生の報告書(質的データ)に着目し、TMのフリーソフトウェア「KH Coder」を用いて前述の9つの教育効果とその要因を明らかにした。TMはコンピューターによってテキスト型のデータの中から自動的に言葉を取り出し、さまざまな統計手法を使って探索的な分析を行う手法である¹²⁾。いわば質を用いた一種の量的分析である。質的データを定量的かつ客観的に分析できるという利点を持つ。一方で出現頻度の低い語は分析対象外となり、データの大枠を把握するに留まる。本稿では、質的分析を用いることで教育効果の背景やプロセスを可視化していく。管見の限り、異文化異分野融合かつ課題解決型の特徴を持つ海外インターンシップの成果プロセスは明らかにされていない。

2 調査・分析方法

2.1 研究対象プログラム: CISの概要とその特徴

CISは本学学生と海外現地学生が海外の日系ものづくり企業に出向き¹²⁾、本学学生の文系1名/理系1名、海外現地学生の文系1名/理系1名の計4名1組のチームで、企業から与えられる課題に共に取り組む活動である。この経験を通してグローバルに活躍できる人材の育成を目的としている。具体的には、『異なる文化や研究分野を理解し尊重できる、自分の長所/短所を知っている、社会の中で自分の立ち位置/役割を見出せる、グローバルに活躍することに意欲的な人物』の育成を目指している(横江、

2017)¹³⁾。

本学学生の活動は、国内事前研修(計9回)、CIS現地実習(2週間)、国内最終報告会(1回)に分けられる。国内事前研修はCIS現地実習に行くまでの準備段階と位置づけ、日本企業に関する一般的な知識や受入企業について、異文化コミュニケーション、課題の取り組み方など現地実習で必要とされる知識の習得とCISと一緒に参加するメンバー間の交流を深める機会としている。CIS現地実習は、本稿で分析対象としている活動であり、詳細は2.2に後述する。国内最終報告会は実施箇所の異なるCISに参加した学生が一堂に集まり、各所の活動の様子や学びの共有を行う。この時点で自己の経験を改めて振り返ることで、各々の学びや気づきを再認識し、自己への活用を再度意識する、つまり教育効果の持続を目的としている。

CISの特徴は、大きく4つある。1. 参加時の英語能力は求めない、2. 合宿形式の短期集中型、3. グローバル展開する日系ものづくり企業での実習、4. 異文化×異分野×異学年の少人数制チームワークによる課題発見解決型である。これらの特徴はプログラムに対する学生の挑戦のしやすさへの配慮を含み、国際社会と日本の役割/立場の理解、グローバル環境における就労の疑似体験が主な狙いである。CIS参加者には、活動全体を通して、コミュニケーション能力の向上、課題解決能力の向上、異文化理解、多角的な視野の構築、グローバル環境における自己の能力や役割の客観的分析と対応力の向上、グローバル企業の業務理解、そして自己キャリアの検討の促進を期待している¹³⁾。

2.2 現地実習

本稿では、2週間の現地実習を研究対象としている。同実習には、事前研修(2日間)、企業実習(5日間)、文化体験日(1日)、報告会準備日(2日間)そして、最終報告会(1日)が組み込まれている(図1)。事前研修では、企業実習に向けた準備と異文化異分野融合のチームワークが始まる。本学教員による異文化コミュニケーションの講義に始まり、本学学生から海外学生に向けた日本のものづくり企業理解促進講義、参加学生相互の各国紹介、企業から与えられた課題に対するチーム協議などが行われ

る。企業実習では、企業の方からの講義、現場体験、企業の方へのインタビューが行われる。講義では、企業紹介、各部署紹介、技術紹介、業務の流れなどをお話しいただき、現場体験では、工場見学、溶接実習、関係企業訪問や実際の建造物の見学を行う。インタビューでは、現場のスタッフの方から役職者の方まで国籍やポジションの異なる方々と対話する時間が設けられ、実習課題に関する質問からキャリアに関することまで自由に質問することができる。中休みとして設けられた文化体験日では、学生同士が相談のうえ、行先を決定し、異文化理解を深める一日となっている。報告会準備日には、企業から集めた情報をチームで共有、整理し、チーム協議を重ねながら、報告会に向けてチームとしての考えをまとめていく。最終報告会では、受入企業の方々、海外連携大学の関係教職員、本学教員が参加する中、チームで創造した提案をプレゼンする。参加者からの質疑応答、そして企業の方からの提案に対する実現可能性や課題点などのコメントをいただく。

実習課題は受入企業における「生産効率の向上」「コミュニケーションの課題と対策」「グローバル人材育成における課題と対策」等、実際に企業内で課題となりえるもので、かつ専攻が異なる学生がともに取り組めるテーマとなっている。

2.3 分析対象者

分析対象者は、2014～2017年に実施した計25回のCIS参加者100名のうち、分析対象となる報告書の提出があった学部3年生(23名)、同4年生(16

名)、院生1年生(40名)から各学年6名ずつを選んだ計18名である。本稿では、CIS参加者全体の傾向を明らかにすることを目的としていることから各学年から同人数の学生を選抜した。また、参加国については、どの国においても同じプログラム内容を実施しているが、各国の文化や国民性などが教育効果に影響を及ぼすことも考えられるため極端な偏りが出ないように配慮しながら規則的に選抜を行った^[3]。2.4で後述する分析手順に沿って18名の分析を行った結果、16人目以降には新たな知見が見出せなかったことから十分なサンプル数であると判断している。対象者の詳細を表1に示す。なお、該当年度の参加要件上、学部生は外国語学部、院生は工学研究科所属となっている。

分析対象である報告書は、CIS現地実習を終え帰国後3週間以内に振り返りを目的として書かれたものである。同報告書は、1. CIS参加の背景、自ら設定した課題や目標、2. 2週間の現地実習の振り返り、異文化や異分野の違いを強く認識したエピソード、チームで課題に取り組むうえで工夫した点、課題に対する自己の取り組み、3. CISを通して得られた成果、の3部構成になっている。学生にとって印象深い出来事やその時の心情、意識等が描かれており、分析対象としてふさわしいと考える。今回は、CISの参加背景から振り返りまでの学生の変化を細

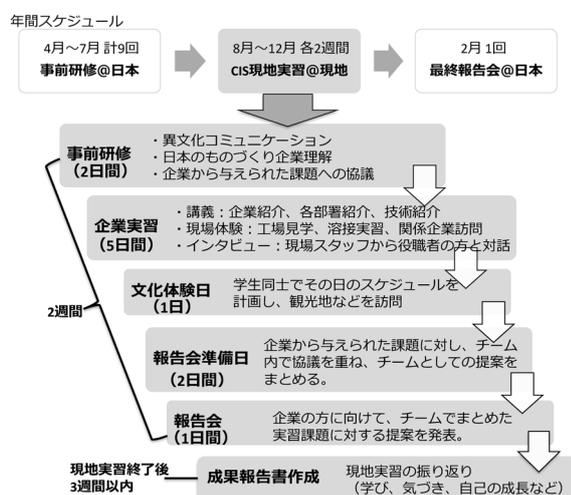


図1 CIS現地実習スケジュール

表1 分析対象学生

学年・通番	学部	参加年度	参加国	性別
B3-3	外国語学部	2014	ベトナム	F
B3-6		2015	インド	F
B3-9		2015	カタール	F
B3-12		2015	フィリピン	F
B3-15		2015	ベトナム	F
B3-18		2016	タイ	F
B4-2	外国語学部	2014	インドネシア	F
B4-4		2014	カタール	F
B4-6		2014	フィリピン	M
B4-8		2014	マレーシア	M
B4-10		2015	ミャンマー	M
B4-12		2016	ミャンマー	F
M1-6	工学研究科	2014	フィリピン	M
M1-12		2015	インドネシア	F
M1-18		2015	ベトナム	M
M1-24		2016	シンガポール	M
M1-30		2016	ミャンマー	M
M1-36		2017	シンガポール	M

かく丁寧に理解し、成果プロセスを生成することを目的としていることから、報告書の全項目を分析対象とした。

2.4 分析方法

分析には、M-GTAを用いた。M-GTAは1960年代に米国の社会学者グレーザーとストラウスによって提唱された質的研究法(GTA)がもとになっている。GTAはデータに密着した(grounded on data)分析から独自の理論を生成する研究方法である。質的研究でありながら総合的に構成された説明力に優れた理論をまとめることができる(木下, 2003)¹⁴⁾。しかしながら、オリジナル版ではデータの分析方法の詳細が明確に示されておらず、データをどのように扱ってよいのかわかりづらいという難点があった。そこで木下(2003)がGTAに独自の修正を加え、より実践しやすい形にしたものがM-GTAである(木下, 2007)¹⁵⁾。木下は当該研究法が適している研究として、1) 人間と人間が直接的にやり取りをする社会的相互作用に関わる研究であること、2) ヒューマンサービス領域において有効性が発揮されること、3) 研究対象とする現象がプロセス的の性質をもっていることを挙げている¹⁴⁾。本研究対象プログラムであるCISでは、学生同士および学生対企業という社会的相互作用があること、また学生には意識や感情の動き、それに伴う行動の変容にプロセス性があると想定できることから、分析方法としてM-GTAが適切であると判断した。

M-GTAでは分析ワークシート¹⁴⁾を用いて分析を行う。分析手順は次の通りである。1) 分析テーマを設定、2) データ(学生の報告書)から分析テーマに関係する具体例を抽出、3) 取り出した具体事例の解釈を深め、類似する事例を説明できる概念を生成、4) 概念ごとに分析ワークシートを作成する。2)～4)を、新しい概念が生成できない状態(「理論的飽和」)になるまで繰り返す。理論的飽和に達したら、5) 生成された概念間の関係性を検討したうえで統廃合し、6) 複数の概念を包括的に説明できるカテゴリーを作成する。最後に7) カテゴリーや概念間の関係性や順序性をプロセスとして可視化(結果図)そして言語化(ストーリーライン)する。M-GTAでは分析の解釈が恣意的にならないよう継

続的比較分析を行う。継続的比較分析とは、概念生成時に類似比較と並行して対極比較を行うことである。具体的には、分析手順3)を行う際に類似事例の確認と同時に対極事例の検討を行っている¹⁵⁾。

本研究の分析テーマは、「CIS参加学生が自己の成果を認識するまでのプロセスー参加背景から振り返りまでの変化ー」とした。

3 結果と考察

M-GTAの分析の結果、8個のカテゴリーグループ、20個のカテゴリー、33個の概念が生成された。これらの相互の関係性を矢印で繋ぎ、分析結果を可視化させたものが結果図(図2)である。まず3.1に結果図のストーリーラインを描き、その後、3.2では寺西・勝又・西川・近藤・田中(2020)の先行研究⁶⁾と比較し(表2)、新たに見られた教育効果について学生の言葉を用いて説明する。3.3では成果プロセスから見えた3つの要点をあげ、最後3.4ではより教育効果の高いプログラムを目指す上で取り入れるべき視点をまとめる。なお、カテゴリーグループは[], カテゴリーは< >, 概念は‘ ’、具体例は“ ”の斜体で示す。“ ”内の()は筆者による補足である。

3.1 ストーリーライン

CIS参加前の学生は、自己[成長意欲]があり、プログラム内容と自身の[キャリア]を結び付けて参加することを決めている。社会に出る前に<視野を広げたい>、また実社会で自分はどれほど通用するのか、<自分の実力を試したい>と思っている。社会人として求められる能力や自分の弱点にフォーカスし、語学力やコミュニケーション能力など<各種能力の向上>を目標として掲げている。と同時に、日々の大学生活では思考や視点が似た者同士の交流しかない、英語を実践的に使う場所がないなど、成長する場所のない<学生生活や日常環境への危機感>を抱いている。卒業後のキャリアについては、海外で働くことに憧れや興味はあるが<漠然とした将来像>しか持っていない、自身の専攻している分野上、就労において<避けられないグローバル化>を感じている、目前に<迫る就労>に対して具体的な準備をしたい、と個々によって意識の違いは

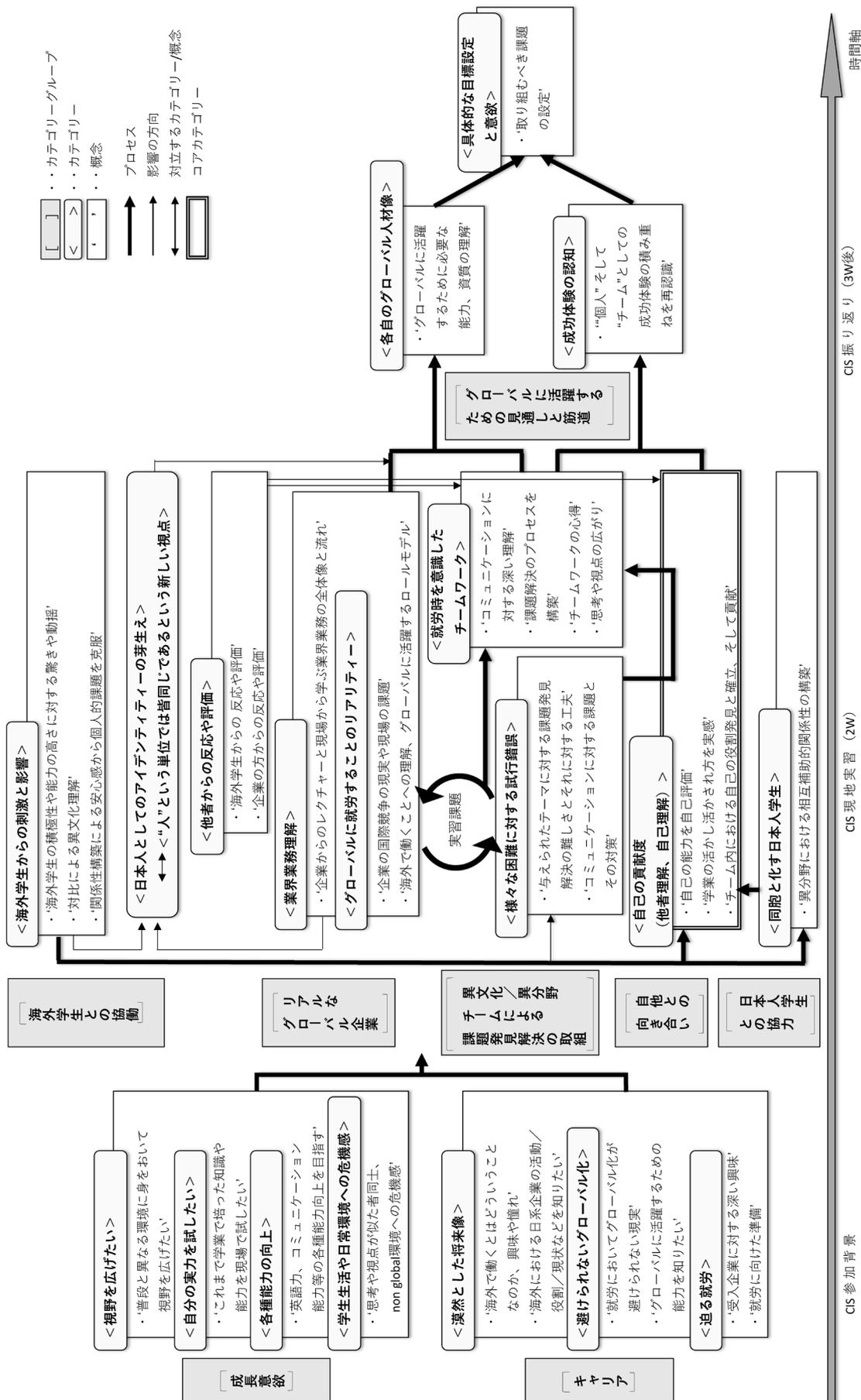


図2 結果図 CIS参加学生が自己の成果を認識するまでのプロセス

あるものの、自身のキャリアとCISを関連づけて参加に至っている点においては共通している。

現地実習では初めに現地連携大学から参加している現地国籍の学生（文系／理系）と合流し、[海外学生との協働]が始まる。本学学生は現地実習中、終始〈海外学生からの刺激と影響〉を受けることになる。まず彼らの積極性や能力の高さに驚く。そして一緒に過ごす時間の中で、行動や思考の違いを見つけ、異文化を体感していく。彼らとの関係性がよくなるにつれて生まれる安心感は個々が抱える課題の克服に繋がっていく。他方、海外学生から大きな刺激を受けた本学学生は、海外学生と比較して類似性の高い[日本人学生との協力]を始める。各々の異分野知識を共有しながら相互補助的關係性を構築

し、〈同胞と化す日本人学生〉の姿が存在する。学生は他の参加学生との関わりの中で[自他と向き合い]、他者への理解や比較を通して自己の能力を把握し、学業から得られた知識や能力をベースに自分が置かれた環境で何ができるのか、自己の役割発見と確立を行う。この一連のプロセスが深い自己理解を促し、活動内における〈自己の貢献度〉を高めていく。

企業実習が始まると、[リアルなグローバル企業^[6]]を知っていく。企業の方からのレクチャーや現場視察から五感で〈業界業務理解〉を深め、また役職の違う方々へ疑問を投げかけ、それらに対して丁寧に回答をいただく対話型のインタビューから〈グローバルに就労することのリアリティー〉を知

表2 先行研究⁶⁾と本稿の比較

	先行研究 ⁶⁾ : CISの教育効果とその要因	本稿: CISの成果プロセス
分析手法	テキストマイニング(KH Coder)	M-GTA
分析対象者	2014~2017年度CIS参加学生85名	左同のうち18名
分析対象物	学生の報告書	左同
	項目1:	項目1:
		・CIS参加の背景
		・自ら設定した課題や目標
	項目2:	項目2:
		・2週間の現地の振り返り
		・異文化や異分野の違いを強く認識したエピソード
		・チームで課題に取り組むうえで工夫した点
		・課題に対する自己の取組み
	項目3:	項目3:
	・CISを通して得られた成果	・CISを通して得られた成果
結果	参加背景: ー	参加背景: [成長意欲] [キャリア]
	教育効果:	教育効果: 左同
	「コミュニケーション能力の向上」	
	「課題解決能力の向上」	+
	「異文化・異分野理解」	〈日本人としてのアイデンティティーの芽生え〉
	「他者理解」「自己理解」	〈“人”という単位では皆同じであるという新しい視点〉
	「業界業務理解」「勤労観の体得」	〈就労時を意識したチームワーク〉
	「グローバルなキャリアへの思考」	〈自己の貢献度（他者理解、自己理解）〉
	「未来への展望や意欲」	
	要因:	要因: 左同
	「課題発見解決型」	+
	「企業の方へのインタビュー」	〈海外学生からの刺激と影響〉
		〈同胞と化す日本人学生〉
		〈他者からの反応や評価〉
	振り返り: ー	振り返り: 〈各自のグローバル人材像〉
		〈成功体験の認知〉
		〈具体的な目標設定と意欲〉

る。企業実習と並行して進行する〔異文化／異分野チームによる課題発見解決の取組〕では、これまであまり経験したことのない異文化コミュニケーション、バックグラウンドが異なる者との協働に加え、グローバル企業から与えられる実習課題そのものの難しさ、と試練が重なる。直面する〈様々な困難に対する試行錯誤〉を、現地最終報告会に向けて粘り強く繰り返していく。タスクを与えられた異文化異分野のチームワークは、グローバル環境下で仕事をすることを連想させ、〈就労時を意識したチームワーク〉と化す。いくつもの壁にぶち当たる中で、チーム内で何ができるのか、自己の役割を模索しながらチームへの〈自己の貢献度〉を高めていく。この過程によりグローバルな就労を前提としたコミュニケーションへの深い理解やチームワークに対する学びが促進され、チーム独自の課題解決プロセスを構築していく。現地実習の終盤には、視点や思考の異なる仲間と共創するアイデアは決して一人で生み出せるものではないことに気づき、異文化異分野融合の効果を感じている。

海外学生との関わり、そしてグローバル展開する日系企業での実習は、日本人対外国人、日本対海外というコントラストを生み出し、〈日本人としてのアイデンティティーの芽生え〉に繋がり、また多文化環境に身を投じることで、日本人という枠を超えた〈“人”という単位では皆同じであるという新しい視点〉にもたどり着く。この“日本人として”“人として”の意識は、自身のグローバル人材像生成にも影響を与える。

現地実習中、学生は海外学生や企業といった〈他者からの反応や評価〉の影響を受けながら活動をしている。現地最終報告会での企業からの評価もその一つであり、振り返り時における成功体験の認識を強めることに繋がっている。

現地実習後、CISで得た経験を振り返り、それらをどのように活かしていくのか検討する。企業実習やグローバルなチームワークを思い返すことで、〈各自のグローバル人材像〉が形成され、またグローバル環境において自身が成し得たことやグローバル企業に関する課題を多様性のあるチームで解決したという〈成功体験の認知〉が将来の類似環境下に対する自信を高める。これらによって今後の〈具

体的な目標設定と意欲〉が生まれ、〔グローバルに活躍するための見通しと筋道〕が立てられる。

3.2 成果プロセスから見られた新たな教育効果

表2は、寺西・勝又・西川・近藤・田中(2020)⁶⁾と本稿の分析結果を比較したものである。前者で明らかとなった教育効果とその要因のすべてが今回生成した成果プロセス上に現れる結果となった。これは今回の質的分析結果の信憑性を支持するものであると考える。また成果プロセスを生成したことによって新たに、参加背景:〔成長意欲〕〔キャリア〕、教育効果とその要因:〈日本人としてのアイデンティティーの芽生え〉〈“人”という単位では皆同じであるという新しい視点〉〈就労時を意識したチームワーク〉〈自己の貢献度(他者理解/自己理解)〉〈海外学生からの刺激と影響〉〈同胞と化す日本人学生〉〈他者からの反応や評価〉、振り返り:〈各自のグローバル人材像〉〈成功体験の認知〉〈具体的な目標設定と意欲〉が明らかとなった。質的分析を用いたからこそ明らかになった知見であると言える。3.2では成果プロセスの中でも教育効果の詳細を、学生の言葉とともに見ていく。教育効果に焦点をあてることで、その背後にある学生の目線や学びの状況の理解を深めていく。

3.2.1 日本人としてのアイデンティティーの芽生え, “人”という単位では皆同じであるという新しい視点

〈日本人としてのアイデンティティーの芽生え〉と〈“人”という単位では皆同じであるという新しい視点〉は、主に〔海外学生との協働〕と〔リアルなグローバル企業〕から生成されている。〔海外学生との協働〕からは“彼ら(=カタル人学生)が真剣に自分の、そして国の将来のことを考える姿勢に、カタルに「お金持ち」のイメージだけを押し付けていたことに反省し、自分自身も日本人として、将来を見据えて生きていく必要があると改めて気づかされた(B4-4)”や“(海外学生の)課題に取り組む姿勢は日本人とそう変わりはなく、真面目であった(M1-24)”のように、海外学生との『対比』、また彼らとの協働から見つける『共通点』によって〈日本人としてのアイデンティティーの芽生え〉や

〈“人”という単位では皆同じであるという新しい視点〉が生まれている。一方、[リアルなグローバル企業]からは、“日本のものづくりのレベルの高さ、工夫などを知ることができ、純粋にその素晴らしさに感動し、日本のものづくり産業を心から誇りに思った (B3-18)”や“今回の研修を通して、カタールのような多国籍な環境で働いている方々は、そのようなこと (=自分たちとは異なるもの) を特別に意識しているようには感じませんでした。それよりも、個を重んじていらっしやったように思います (B3-9)”のように、世界における日本のものづくり技術の高さやブランド力といった日本の強みを知ることによって『日本』を意識し、他方、それらを生み出す現場で働く多国籍スタッフの共生・協働する姿から、『一個人』を尊重する大切さを学んでいる。海外学生そして受入企業という異なった対象から〈日本人としてのアイデンティティーの芽生え〉と〈“人”という単位では皆同じであるという新しい視点〉を涵養している。

3.2.2 就労時を意識したチームワーク

企業から与えられた課題に取り組む上で、学生たちは実社会 (受入企業の実態) と自らの異文化異分野チームの協働作業を行き来する。実際に就労現場で起こりうる課題に思考を巡らせながら、自分たちのチームが直面する問題に向き合う中で、両者の共通点を見出し、次第にチームワークの延長線上に自身のグローバルに就労する姿を想像し始める。

異文化異分野チームでの協働は容易なことではない。特に異文化を起因とする壁にぶつかった時には、同じ文化を持つ者同士でまず話の要点をまとめてから議論に移るようにしたり、各人の役割分担を明確にするなど、工夫を重ね、チーム独自のベストな課題解決プロセスを構築していく。課題解決という目的あるコミュニケーションにおいては、言語はコミュニケーションの手段であり、自分の意思さえ伝われば良く、相手に伝えようという姿勢が重要である点への気づきなど、コミュニケーションに対する理解を深めていることがわかる。チームで協議を続ける中では、“チームの為には時には自分を抑える事も必要 (B4-8)”や“文化や分野の違いがある中で、如何に自分の強みを生かしながら、パートナー

の助けを借りるのか (B4-6)”と、‘チームワークの心得’としてチームで足並みを揃えること、お互いの能力を補い合って前進することの大切さを学んでいる。そして、“効率的な思考がすぐにできるのはさすが工学分野だなと感じた (B3-18)”と異分野を専攻する相手を認め、また“インドネシア人と日本人、文系と理系といったようにより多角的な視点から物事を捉えることができた (B4-2)”と異文化異分野融合による‘思考や視点の広がり’を実感するに至っている。

3.2.3 自己の貢献度

プログラムの参加背景の〈自分の実力を試したい〉からわかるように、学生は自身の実力を客観的に評価した経験が少ない。加えて、海外経験も少なく、海外という場において自分には一体どんなことができるのだろうかと期待感を持つ一方で不安感を抱きながら学生はCISに参加してきている。現地実習開始当初は、海外学生の積極性や能力の高さに圧倒され、またアジア圏の英語に戸惑い、グローバル環境下の実践の厳しさを痛感しながら‘自己の能力を自己評価’していく。他方、グローバル環境下の厳しさは、専攻分野の異なる日本人学生同士の協力を生み出し、‘異分野における相互補助的関係性の構築’と変容する。この関係性から学業に関わる知識や能力を軸にした自分にしかできない役割を徐々に見出していく。企業実習が始まると、“部品を高い位置に置くことによる安全性の問題については大学で学習した力学の知識を用いて評価した (M1-12)”のように、さらに学業と職業を関連付け、職場における‘学業の活かし活かされ方を実感’していく。

チームワークでは、“はじめの方は (海外学生に) 圧倒されてしまい、日本人側に出来ることが少なかった (M1-6)”と各人の役回りが不明瞭であった様子がわかる。しかし“向こうの生徒 (=海外学生) の作業は早いものの、一つ一つ論理的に進めているとは言えない場面が多く、そこを一つ一つ僕ら日本人がブレーキをかけ、修正していくという役割分担を行った (M1-6)”のように他者を理解し、‘チーム内における自己の役割発見と確立、そして貢献’の度合いを高めていく姿が見える。

〈自己の貢献度〉は、この成果プロセスにおいて、コアとなるカテゴリーである。まずグローバル環境下における自己のレベルを知り、次に学業を含む自己の強みを知り、そしてグローバルキャリアを連想させるチームにてその強みを発揮していく。これは、自分自身とこれまで未知であったグローバルな就労が結びついていく過程である。このコアカテゴリーなしにグローバルに活躍するための見通しと筋道を立てることは難しいと言えよう。

3.3 成果プロセスから見えた3つの要点

3.3.1 学業×グローバル×就労の実践の場の必要性

CIS参加学生は、参加背景として、大きく〔成長意欲〕と〔キャリア〕に分類できた。〈視野を広げたい〉〈自分の実力を試したい〉〈各種能力の向上〉〈漠然とした将来像〉〈迫る就労〉への準備は、天木(2016)¹⁶⁾や三木(2020)¹⁷⁾の海外インターンシップの参加動機調査でも同様の結果が報告されている。他方、同先行研究で見られなかった特徴は、“外国語学部に所属しているので、外国人と交流を持つことは多々あったが、違う分野、特に理系の分野を学ぶ学生と活動を共にするという機会はあまりない(B3-6)”や“大学院の生活では英語で学術論文を読む機会はあっても、日常的な会話やプレゼンテーションを英語で行う機会はほとんどない(M1-18)”といった思考や視点が似た者同士またnon global環境である〈学生生活や日常環境への危機感〉、“ものづくりに関わる仕事に就いた際に国外拠点で業務を行うことになる可能性は非常に大きいと考える(M1-8)”といった就労における〈避けられないグローバル化〉に対する意識である。これらは分析対象学生が置かれている状況を表している。グローバル化が進む実社会を目前に〔成長意欲〕があり、〔キャリア〕に対する意識を高めていく段階の学生に、『学業×グローバル×就労』の実践の場が必要であると言えるだろう。『学業×グローバル×就労』の実践の場とは『自身の専攻知識や能力を試せる×異文化の人々との協働を要する×働く現地現場を体感できる』場である。高等教育機関がいかに学業から就業への移行準備ができる場を提供するのか、真摯に向き合わなければならない課題を示している

言える。

3.3.2 異文化×異分野×異学年の学生相互間の影響

成果プロセスから、学生は相互に影響を与え合いながら学びや気づきを得ていることが見えてきた。理系学生を対象とした海外インターンシップの教育効果と進路選択への影響を分析した永田・檜村・白井(2018)¹¹⁾の先行研究と比較すると、本稿では『人(海外学生/日本人学生)との関係性が教育効果に与える影響とプロセス』が顕著に見られた。今回、グローバル環境下で多様な人々が協働することである効果が明らかになったと考える。CISは文化、分野、学年が異なる学生の参加ならびに協働を特徴の一つとしている。以下ではこの異属性に注目し、その関係性と相互間の影響について整理をする。

まず、文化の異なる学生(海外学生)からの影響について見ていく。これは、事前研修初日から始まる。“現地のデラサール大学の学生と合流してから、彼女らのコミュニケーション能力、英語能力、プレゼン能力に圧倒されてしまった(M1-6)”、“インドネシア大学の学生らは熱心に講義を聞き、質問があるとその場で手を挙げて積極的に質問をしていて、日本人学生との積極さの違いを目の当たりにした(B3-2)”のように‘海外学生の能力の高さや積極性に対する驚きや動揺’が見られた。そして、毎日朝から晩までともに過ごす中で、時間感覚や家族・仕事に対する考え方、課題解決に対する取り組み方など、様々なシチュエーションで違いを発見し、‘対比による異文化理解’を深めていく。“インド人が相手の年齢に関係なく自分の意見を伝える(B3-6)”のように、学年差にこだわりを持たず、対等に議論を交わす海外学生同士の関係性も異文化の一つである。深い異文化理解は、“自分の考えが日本に染まっているということ意識させられた(M1-36)”と、文化と自身を結びつけて考えるに至る。海外学生から受ける影響は、異文化理解の促進だけではない。“徐々に交流が深まるにつれ、彼らの英語を聞き直すことへの抵抗が薄れていき、会話が成り立つようになっていった(M1-24)”のように、英語を苦手としながらも海外学生との‘関係性構築による安心感から個人的課題を克服’していることがわか

る。海外学生との協働は、自らとの違いを『対比』する関係性からはじまり、次第に自らの存在を受け入れてもらえる『安心』できる場へ変化していることがわかる。

次に、分野の異なる学生（日本人学生同士）の影響を見ていく。まず現地実習スタート時点で、日本人学生の間には先輩後輩の関係性が存在している。上述のように、海外学生の学年差による隔たりのない関係性を間近で観察することにより、日本特有の縦社会文化を改めて認識し、日本人同士の上下関係の意識の緩和がなされる。次に、語学力や積極性の高い海外学生を目の当たりにすることで、共通の言語を持つ日本人同士に同胞意識が芽生えていく。企業実習が始まると、現地現場の生の情報が次々と英語で入ってくる。チーム協議のためには得られた情報を正しく理解しなければならない。“技術的な面に関しては（理系学生に）やはり頼らざるを得ないことがあったため、そういったときは我慢せずにどんどん質問をするように心掛けていた。また、我々語学系の学生が彼らとデラサールの学生や現地のスタッフとの通訳を担う場面も多々あった（B4-6）”のように、日本人文系学生は理系分野の専門的な情報について同理系学生の補足説明が、逆に同理系学生は言語面において同文系学生からの補助が必要不可欠となる。現地実習序盤に見られる‘異分野における相互補助的な関係性’は、各人の専門知識や能力を下支えに成り立ち、自己の役割を見出すきっかけ、つまり自己貢献度を実感していく発端になっていると言える。

学年差については、学年縦断型のチームを設定することで同差による教育効果を、プログラム運営上期待していた。しかしながら、今回の分析では明らかに学年間による影響や学びと特定できる記述は見当たらなかった。これは、報告書に学年差について問う項目がなかったことも一因であると考えられる。但し、既述のように、海外学生同士のフラットな関係性が日本人学生同士の関係性に与える影響が見えてきたことは、海外学生との協働から生まれる新たな効果の一面であると言えるだろう。学年差による効果の検証については今後の課題としたい。

3.3.3 グローバルに活躍するための見通しと筋道

現地実習を終え、一連の活動を振り返ることで、グローバルに活躍するための見通しと筋道が立てられている。“国外の日系企業を実際に訪問することで、日本の企業に就職して海外で働くということがどういうことなのかある程度具体的にイメージできるようになった（M1-18）”、“（CISの）経験を通して、多国籍の仲間と共に働く環境において互いの異文化理解とコミュニケーション能力の必要性を改めて実感した（B4-2）”と企業実習とグローバルなチームワークによる課題解決の取組みの連動によって、実践に基づいた〈各自のグローバル人材像〉がイメージされていく。また“英語で外国人とコミュニケーションをとることに抵抗を無くすことができた（M1-12）”や“文化、習慣、言語までも違うベトナム人とチームを組んで協力して一定の成果を出すことができた（B3-3）”といった個人そしてチームの成功体験を一つずつ再認知し、加えて“企業の方から「試してみたい」というお言葉をいただけるときは、私たち学生でも外部の視点として何かお役に立てたのではないかとうれしかった（B4-12）”と他者（企業）からの評価を思い返し、グローバル社会に出ていくうえでの自信を獲得していく。この明確になった〈各自のグローバル人材像〉と〈成功体験の認知〉から得られた自信が、“私が理解した海外で働くためのスキルは主に4点あり、1. 相手に対しての配慮、2. 忍耐力、3. 良い意味で遠慮しない事、4. 間違いを恐れない事、である。（～略～）来年から働くにあたり、これらを意識し、何事にも泥臭く挑戦していきたい（B4-8）”、“苦手意識ばかりをもって自分の可能性を狭めるのではなく、広げることができるようなキャリア選択を考えていきたいと思う（B3-6）”のように〈具体的な目標設定と意欲〉の高まりに繋がっている。これらがグローバルに活躍するための見通しと筋道を立てる過程である。

3.4 プログラムの質的向上を目指して

最後に、3.3で示した成果プロセスから見えた要点より、教育効果のより高いプログラムを目指す上で、取り入れるべき視点を3つまとめておきたい。

まず(1)学生間のスムーズな関係性構築のための補助である。3.3.2から属性の異なる学生の間で関係性に違いや変容があり、その変化する関係性から

影響を受ける教育効果も異なることがわかった。異文化学生（海外学生）との関係性では、『対比』から『安心』に変わること、異文化理解から自己の課題の克服へ繋がっていく。異分野学生（日本人学生）との関係性では、先輩後輩という関係から徐々に日本人同士の同胞意識を高め、異分野を専攻する者同士だからこそ各々の専門知識や能力を活かした相互補助的な関係性を築き、自己の役割を発見・明確化させていく。短期プログラムにおいて、最大限の教育効果を得るためには、この関係性の変容スピードを上げ、早い段階で良好な関係性を構築し、次のステップとなる就労時を意識したチームワークに集中する時間を多くとることが望ましいと言える。そのためには、実習序盤の学生同士の関係性に注視し、例えば食事や移動の場面にチームメンバーと過ごす時間を増やしたり、個々の強みに気づきやすいよう声かけをしスムーズなチームワークを促すなど、引率教員が適宜サポートすることで教育効果をより高められると考える。

次に、3.3.3で明らかにした、グローバルに活躍するための見通しと筋道を立てるプロセスに注目し、(2)実社会（企業）とチームワークのリンクがしやすく、かつ専攻が異なる学生が同じ距離感で取り組める実習課題の選定、を挙げたい。実社会（企業）とチームワークのリンクがしやすいとは、どちらの活動も多様な人々が同じ目標に向かって協働しているという点で共通し、またグローバル環境だからこそコミュニケーションや異文化理解に関する共通の課題を抱えている、つまり双方が類似していることに気づきやすいという意味である。結果図(図2)の〈各自のグローバル人材像〉を確認すると、主に企業実習と異文化異分野チームワーク、そして背景に自己の貢献度が関連していることがわかる。これらを結びつけるものは企業から与えられる『実習課題』である。実社会（企業）とチームワークが連動しやすく、かつ専攻が異なる学生が対等に取り組めるテーマを設定することで、実際のグローバルな就労とチームワークの類似性に気づき、就労の疑似体験となるチームワークで自分の役割を果たしチームに貢献できるという実感を得ていく。この一連の実体験により各々のグローバル人材像がより現実味を帯びたものになると考えられる。そして最後

に(3)学生が第三者から評価を受けられる十分な時間や環境の整備、を挙げる。同じく結果図(図2)の〈成功体験の認知〉を確認すると、学生が主観的に成功体験を認知するうえで、他者からの反応や評価から影響を受けていることがわかった。学生が成し得たことに対し、第三者からの客観的な評価を受けられる環境を整えることで、成功体験の認知を一層高め、最終的にグローバル人材になるための目標設定と意欲の高まりに繋がるものとする。いかに将来の〈各自のグローバル人材像〉を鮮明にし、十分な〈成功体験の認知〉を得られるかが重要であると言えるだろう。

4 まとめ

4.1 本研究の成果と意義

本稿では、短期海外インターンシップ：CISに焦点をあて、教育効果に関する質的分析を試みた。同プログラムにおいて、学生が自身の成果を認識するまでにどのような事柄から影響を受け、それらはどんな効果に繋がっていくのか、つまり教育効果の背景にあるプロセスを明確することを目的に、M-GTAを用いてプログラム参加背景から振り返りに至るまでの学生の意識や行動の変化等を細かく分析し考察した。結果、3.1に示した通り、成長意欲とキャリア意識をもって参加した学生が、企業実習と他の参加学生との協働を経験し、グローバルに活躍するための見通しと筋道を立てるまでの成果プロセスが明らかになった。成果プロセスを生成したことで、1. 大学生活における、学業×グローバル×就労の実践の場の必要性、2. 活動中の異文化×異分野×異学年の学生相互間の影響、3. 振り返り時における、グローバルに活躍するための見通しと筋道を立てる過程、が明確になった。これらをプログラムの質的向上という観点から考察すると、(1)学生間のスムーズな関係性構築のための補助、(2)実社会（企業）とチームワークのリンクがしやすく、かつ異分野学生が同じ距離感で取り組める実習課題の選定、(3)学生が第三者から評価を得られる環境整備、に留意することでより高い教育効果が期待できるものと考えられる。

本研究は、CISに焦点をあてた事例研究であるが、本研究結果を他のプログラムに応用すること

で、グローバル人材育成の発展に繋がることを願っている。

4.2 研究課題と今後の展望

本研究では、M-GTAによる質的データに密着した分析によって、学生の細かな変化や動きが捉えられ、学生の視点や直面してきた状況などへの理解が深まった。他方、本研究において留意しておくべき点は、本稿で生成された成果プロセスは、分析対象学生の成果プロセスを幅広く説明できるモデルであり、対象学生のすべてが同じ過程を同程度で経験するわけではないということである。これは、個々によって、各カテゴリーや概念の度合い、相互間の影響度が異なることを意味する。今後はこの点に着目し、例えば同プロセスに学年や所属といった属性差を加え、比較検証を行うなど多層的に知見を深めていきたい。またマクロの視点では、今回生成した成果プロセスと、形態が異なる海外インターンシップの同プロセスの比較を重ねプログラム内容と教育効果の関係性等を探求していきたい。

質的データの解釈を重視したM-GTAの分析結果は、人間の行動について優れた説明力を持っている¹⁴⁾。しかしながら、それらを数値で客観的に示せる手段を持ち合わせていない。今後は、量的分析を組み合わせるなど、総合的な分析調査を行っていきたいと考える。

謝辞

本稿で述べたCISプログラムは文部科学省特別経費事業「広域アジアものづくり技術・人材高度化拠点形成事業」の一環として実施しているものである。ご支援いただいている文部科学省、ならびに各受入企業様に厚く御礼申し上げます。また、本稿執筆にあたり多くの関係教職員の皆様にご指導、ご支援賜りました。心より感謝申し上げます。

注

- [1] 海外と関わる就労を含むキャリアを意味する。
- [2] 2018年度より国内におけるグローバル人材育成として在日ものづくり企業でも実習を開始している。また、2020、2021年度は、COVID-19の影響によりオンラインでの実施に変更している。

- [3] 選抜方法は、学年別に参加年度順>参加国(五十音順)>氏名(五十音順)に並べて通番をふり、特定の数の倍数を通番にもつ学生を選んでいる。
- [4] 分析ワークシートは、概念名、その定義、具体例であるバリエーション、理論的メモの4つの欄で構成されている。
- [5] 継続的比較分析時に、類似事例を分析ワークシートのバリエーションに、対極事例は同ワークシートの理論的メモ欄に記入していく。
- [6] CIS受入企業は海外に製造拠点をもち、日本人が管理職として駐在し、多くの現地スタッフが働く工場を統括・運営する事業形態をもっている。

引用・参考文献

- 1) 外務省. 海外進出日系企業拠点数調査2020年調査結果: https://www.mofa.go.jp/mofaj/ecm/ec/page22_003410.html (2021年8月10日参照)
- 2) 厚生労働省. 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ: <https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000729116.pdf> (2021年8月10日参照)
- 3) 日本経済団体連合会. (2015). グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート結果. https://www.keidanren.or.jp/policy/2015/028_honbun.pdf (2021年8月10日参照)
- 4) 勝又美穂子, 橋本智恵. (2019). 文理融合実践型研修における文理学生の認識比較調査(大阪大学カップリング・インターンシップより). グローバル人材育成教育研究, 7(2), 14-21.
- 5) 橋本智恵, 勝又美穂子, 西川宏, 近藤勝義. (2020). 文理・異文化融合課題解決型グローバル人材育成プログラムが参加学生の進路検討に与える効果(カップリング・インターンシップ参加学生の進路追跡調査より). グローバル人材育成教育研究, 8(2), 45-53.
- 6) 寺西未沙, 勝又美穂子, 西川宏, 近藤勝義, 田中. (2020). 大阪大学カップリング・インターンシップにおけるキャリア教育的効果について(実践型短期海外インターンシップ成果報告書からの分析). グローバル人材育成教育研究, 8(2), 1-12.
- 7) 中央教育審議会. (2011). 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申): https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11402417/www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/

- afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf (2021年9月15日参照)
- 8) 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.
- 9) 野口徹, 吉川孝三, 中村雅人. (2008). 工学系大学院における海外インターンシップ教育とその効果の評価. 工学教育, 56(3), 80–85.
- 10) 上野由佳. (2020). 短期海外インターンシップで培われる主体性. グローバル人材育成教育研究, 8(2), 24–32.
- 11) 永田浩一, 檜村真由, 白井義人. (2018). 理工系学生を対象とした海外インターンシップの教育効果と進路選択への影響. グローバル人材育成教育研究, 6(1), 1–10.
- 12) 樋口耕一. (2014). 社会調査のための計量テキスト分析—内容分析の継承と発展を目指して—. ナカニシヤ出版.
- 13) 横江好一. (2017, 11). カップリング・インターンシップ概要と活動報告. 国際シンポジウム実施報告書: https://www.jasso.go.jp/ryugaku/kyoten/tiec/event/sympo/_icsFiles/afieldfile/2018/04/25/h29_nk_symposium_houkoku.pdf (2021年7月5日参照)
- 14) 木下康仁. (2003). グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践質的研究への誘い. 弘文堂.
- 15) 木下康仁. (2007). ライブ講義 M-GTA実践的質的研究法 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて. 弘文堂.
- 16) 天木勇樹. (2016). 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). グローバル人材育成教育研究, 3(1), 40–49.
- 17) 三木隆弘. (2020). 海外インターンシップへの参加と「グローバル人材の育成」の関連性に関する調査. 阪南論集 社会科学編, 56(1), 83–95.

受付日2021年11月8日、受理日2022年1月22日