

『留学交流』

2014年 8月号

特集

多様なインターンシップ
プログラム



JASSO

独立行政法人

日本学生支援機構

Japan Student Services Organization

『留学交流』2014年8月号 目次

特集 多様なインターンシッププログラム



【論考】 1

日本における外国人留学生とインターンシップへの一考察
-立命館大学のコーオプ演習・PBLの紹介-
An Analysis of International Students and Internship in Japan:
Introduction of Cooperative Seminar & PBL in Ritsumeikan University
立命館大学経営学部教授 守屋 貴司
MORIYA Takashi
Professor, Department of Business Administration, Ritsumeikan University

【論考】 10

地域社会と連携した「学生主導型」交換留学生インターンシップの
挑戦 -地域再生への貢献と留学生のエンパワーメント-
Challenge of 'Student-centered' Internship for International Exchange Students
in Cooperation with Local Society: Contribution to the Revitalization of Local Society
and Empowerment of International Students
広島大学国際センター国際教育部門 恒松 直美
TSUNEMATSU Naomi
Associate Professor, International Center: International Education Division, Hiroshima University

【事例紹介】 22

「ハタラクラスぐんま」プロジェクトによるインターンシッププログラムの取組
-Internship Program by Project 'HATARA-KURASU GUNMA'-
群馬大学 大学教育・学生支援機構 教育基盤センター 教授 結城 恵
YUKI Megumi
Higher Education Center, Gunma University

【事例紹介】 29

外国人留学生の日本企業での活躍のために
-企業と大学の方への提言-
How to Enhance the Performance of International Students in Japanese
Companies: A Proposal to Companies and Universities
(株) keisei 代表取締役社長 張 敬清
ZHANG Jingqing
Representative Director, KEISEI CO., LTD.

【海外留学レポート】 35

イタリア留学レポート -ボローニャ大学(DAMS)-
Report of study in Italy -DAMS in University of Bologna-
東京芸術大学大学院 音楽研究科 音楽文芸 博士課程在学 萩原 里香
HAGIHARA Rika
Tokyo University of the Arts

日本における外国人留学生とインターン シップへの一考察

—立命館大学のコーオプ演習・PBLの紹介—

An Analysis of International Students and Internship in Japan:

Introduciton of Cooperative Seminar & PBL in Ritsumeikan University

立命館大学経営学部教授 守屋 貴司¹

MORIYA Takashi

(Professor, Department of Business Administration, Ritsumeikan University)

キーワード：コーオプ演習、グローバル人材養成プログラム、インターンシップ

1. はじめに

まず、「外国人留学生とインターンシップ」について語る前に、外国人留学生の母国と日本の採用基準や働き方、インターンシップの意味づけがいかに関わっているかについてみておきたい。母国の多くが職務主義をとる外国人留学生にとって、俗人主義的な採用管理をおこなう日本での就職活動や日本の企業で働くことは、なかなか理解できない点が多い。欧米およびアジアの多くの国々の職務主義では、採用は客観的に求める職務の専門性や能力の高さによって、採用がおこなわれ、職務の配置・異動も職務の専門性をもとにおこなわれる。また、職務主義においては、人事評価においても、職務記述書にもとづく厳格な職務範囲と職務内容の規程をもとに評価がくだされる形となる。これに対して、属人主義的な日本の採用では、これまで達成してきたこと、潜在能力、人柄、志望動機などを問うエントリーシートや面接などを中心として採用され、外国人留学生にとっては何を基準として採用がおこなわれるのかもわからない場合すらある。また、職務は、理系職・人文社会科学系といった文系職、もしくは、総合職、一般職といった大きな二区分となっており、職務主義におけるマーケティング職、人事職、営業職、経理職といった職務の専門性によって区分されていない場合もあり、

¹ t-moriya@ba.ritsumeikan.ac.jp 博士（社会学）、修士（社会学）。主要な著書としては、守屋貴司著（1998）『現代英国企業と労使関係—合理化と労働組合—』税務経理協会、守屋貴司編著（2011）『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題—労働と人材のグローバル化と企業経営—』晃洋書房、など多数。

混乱する場合もある²。

また、欧米を中心とした職務主義をとる国では、中・長期の有償のインターンシップ体験を経て、インターンシップ先の企業に就職するケースも多く、日本のようにインターンシップが、就職とは直接的には切り離され、中・長期であっても無償で、主として、キャリア教育・人材育成教育の一貫としておこなわれる。母国が職務主義をとる多くの外国人留学生にとって、日本企業のインターンシップにその意義と時間を費やす意義や意味を理解できにくいことは、言うまでもあるまい。

しかし、日本企業は、欧米企業とは異なる強固で独自の企業文化、長期的な視点にたつ経営戦略、日本文化に根差したホスピタリティあふれる企業理念、ナレッジマネジメント、チームワーク、素早いキャッチアップなど独自の競争優位性を持っており、中・長期のインターンシップや日本企業への就職を通して外国人留学生にとって、それらを学ぶことの意義は大きい。

それだけに、就職活動に入る前に、外国人留学生が、インターンシップを経験し、日本の働き方や職場のチームワークを知ることは、とても有意義なことである。しかし、前述したように、インターンシップの意義が、就職活動前の外国人留学生にとって理解できないという点と外国人留学生向けのインターンシップをおこなう日本の企業が少ないといった多くの問題がある。もちろん、外国人留学生にインターンシップの意義や意味を、日本の大学においても、だんだん周知しつつあるが、まだまだ、2014年、現時点において、日本全国レベルで見れば、いまだ足りないと言える。また、外国人向けインターンシップそのものが少ない現状も、大学・政府・経営者団体等の積極的な開拓によって、改善されつつあるが、その取り組みも、徐々にしか展開できていない。

日本における外国人留学生とインターンシップは、上記のように多くの問題点を有しており、本論稿の目的としては、まず、「日本における外国人留学生とインターンシップ」について考察をおこない、外国人留学生にとっても、日本の大学や企業にとっても実り多いインターンシップとは何かについて考察をおこなうことにある。

そのうえで、本稿では、外国人留学生にとって有益な能力開発となる長期型インターンであるコーオプ演習 (Cooperative Seminar) や産学連携型の新しい学習スタイルであるPBL (Project Based Learning : 課題解決型学習) の「グローバル人材育成プログラム」における立命館大学での取り組みについて紹介をおこない、先進的な参考の事例紹介をおこなうことにしたい。

2. 外国人留学生向けインターンシップの現状への考察

まず、総論として、外国人留学生とインターンシップを取り巻く諸問題について論究することにした。

外国人留学生が、長期のインターンシップ体験を通して、結果として、インターンシップを体験した企業への就労を希望したり、日本企業への就労を希望することも少なくない。しかし、外国人留学生向けのインターンシップは、その数も日本人向けに

² 守屋貴司「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」『日本労働研究雑誌』第623号、2012年6月、29頁から36頁、参照。

比して少なく、都道府県により偏りがある点が問題である。結果、外国人留学生は、参加するとすれば、日本人向けのインターンシップに参加することになり、それらのインターンシップでは、日本人であれば理解できることは前提として語られないため、インターンシップを通して、異文化理解が十分に深まらず、疑問がより拡大する恐れさえある。私のヒアリング調査³では、そもそも、在留年数の短い外国人留学生の中には、日本のインターンシップが理解できず、インターンシップでの就労体験を、無賃労働と勘違いし、インターンシップに途中から行かなくなる事例もある。この場合、インターンシップの外国人留学生受け入れ企業も、急にこなくなるため、外国人留学生への誤解を生じることとなる。そのため、外国人留学生限定のインターンシップを開催し、インターンシップ前後に、企業や大学が日本のインターンシップでの体験の意味や意義を十分に説明することが大切である。日本人及び日本企業と外国人留学生の間には、日本人・日本企業が想像する以上に職業・就労・組織・インターンシップに関する考え方が大きく異なっており、その異文化理解差を埋める日本企業による外国人留学生向けのインターンシップへの挑戦が大切である⁴。

また、これは就職活動時の外国人留学生向けの企業セミナーにも言えることであるが、福岡県、大阪府、愛知県、東京都など大都市圏では、外国人向けのインターンシップも商工会議所等の各種団体の主催で開催され、その企業数も多い。しかし、地方の各県では、外国人向けインターンシップの企業の参加数も少なく、企業規模も小さいのが現状である。都市部の外国人向けインターンシップ情報を、もっと、地方で学ぶ外国人留学生に周知する必要がある。反面、地方の各県の地元企業においても外国人留学生の採用のニーズはあり、外国人留学生が都市部に流出することは残念な面もある。それだけに、地方の各県の自治体・商工会議所・経営者団体において、地元企業の外国人留学生の採用ニーズを掘り起こし、実際の採用に結び付くように、量的・質的にも、インターンシップを拡充し、結果として外国人留学生の地元への定着化（インターンシップ⇒地元企業への志望と内定⇒卒業⇒地元企業への就職）をはかることが重要であろう⁵。

また、日本企業のインターンシップの期間の短さにも課題がある。近年では、ワンディ・インターンシップとして、一日だけのインターンシップもある。早期の企業説明会のように、その企業のことを広く学生諸君に知ってもらうことには意義があるし、また、体育会所属等の忙しい大学生にとっては、短期間で参加できるインターンシップは「ありがたい」存在でもある。しかし、短いインターンシップは、外国人留学生にとって、企業説明程度のものに終わり、日本企業理解には至らないし、そもそも参加する意味・意義が見いだせないと言える。

また、前述したことであるが、一般的に、大学における外国人留学生向けのインターンシップへの「啓蒙」教育も、もっと必要であると考えられる。私のヒアリング調

³ 2014年6月、立命館大学の外国人留学生20名をアトランダムに抽出し、かれらを対象として、「日本における外国人留学生とインターンシップ」に関する半構造化された詳細な定性的調査をおこなった。

⁴ 厚生労働省（2012）『高度外国人材の日本企業就職支援事例集：高度外国人材の日本企業就職支援促進プロジェクト事業』厚生労働省、参照。

⁵ 同上、参照。

査では、職務主義に基づく外国人留学生の母国でのインターンシップや就職活動は、千差万別であり、多くの外国人留学生は、母国を基準として、日本企業のインターンシップや就職活動をはかるために、苦労や誤解、ひいては、日本企業への不信に繋がる場合さえある。それゆえ、大学では、教学部、キャリアセンター（就職部）、国際部、留学生センターが連携して、外国人留学生のインターンシップ・就職問題について取り組む必要があると考えられるが、いまだ、日本の全国レベルで見れば、多くの大学において暗中模索であると推察できる。その理由としては、第一に、世界的に見て、前述したように日本の雇用慣行、採用・雇用管理の特殊性があり、それを、外国人留学生にどう伝えるかという体系的教育の組み立て（日本と欧米の人的資源管理の構造と機能の差異）と、第二に、一般的な問題として、大学における教学部、キャリアセンター（就職部）、国際部、留学生センターの連携の問題がある。特に、インターンシップは、単位認定の問題もあり、単位認定としての教学部と就職対策としてのキャリアセンター、異文化理解としての国際部、留学生センターといった形での密接な相互連携がとても大切である。しかし、日本の大学では、一般的に、各部局が縦割りの管理・統制をおこなっているため横の連携を綿密におこなうことが難しくなっている。そのため、キャリアセンター、教学部、留学生センターや国際部などの中、コアとなる部署を選定し、外国人留学生の受け入れ・教育・研究から卒業・修了、就職までの一連の流れの中で、このインターンシップについても、明確に位置づけをおこない、他の部局を綿密に連動させて、今後、取り組むことが求められていると言えよう。

また、大学と経営者団体（商工会議所、中小企業中央会、中小企業同友会、各県府の経営者協会など）、地方自治体（県・市）との連携強化も、外国人留学生向けのインターンシップの拡充のための重要な課題である。このような連携では、外国人留学生という日本にとっては、異文化な価値と行動様式をもつ学生を送り出す大学も受け入れる日本の企業も、日本的な「気遣い」に双方とも疲労してしまうケースが見受けられるが、外国人留学生のインターンシップに関しては、もっと「おおらかさ」と「寛容の精神」と異文化コミュニケーション能力の向上が必要であろう。日本的な「礼儀正しさ」、「時間厳守」等々、日本社会において、常識であることが、外国人留学生にとっては、異文化であり、「なぜ、そこまで、厳しいのか？」「そこまで厳しくする必要はあるのか？」などといった「日本の基本的なビジネスマナー」さえ疑問を有する場合もしばしばあるからである。

3. 外国人留学生向けインターンシップの新たな取り組み

次に、2014年以降の近年の外国人留学生向けインターンシップの新たな取り組みについて、紹介・考察をおこなうことにしたい。

例えば、大阪府立大学では、堺商工会議所と提携し、2014年4月より中小企業へのインターンシップを始めている。この事例で、注目すべきは、まず、外国人留学生が、長期のインターンシップに参加する際の生活費の問題を、大阪府立大学から「奨学金」の名目で援助している点である。タイの泰日工業大学から来たタイ人留学生に対しては、渡航費、滞在費の名目で、1名100万円の「奨学金」を支給している。外国人留学生の場合、自分で生活費を、アルバイトをして稼いでいる場合もあり、長期のイン

ターンシップではこのような資金面での支援や配慮が重要である⁶。泰日工業大学は、タイに進出した日本企業が中心になって設立した大学であり、製造企業で働く人材の育成を目的として教育・研究がなされている。

また、大阪商工会議所では、2014年7月に、外国人留学生の採用を希望する中小企業20社から30社と外国人留学生60人から70人が参加して、インターンシップマッチングをおこなうことを計画している⁷。ここで、重要なのは、外国人留学生が、インターンシップマッチングを通して、直接、中小企業の経営者や管理者からのその会社の経営・管理について、話を聞くことができ、興味を持てる中小企業にインターンシップへいくことである。外国人留学生には、母国でも知名度の高い日本の多国籍大企業に就職したいという日本人学生と共通の志向性があるものの、日本人学生よりも強い起業意識を有している。それだけに、優秀な製造技術を有する日本の中小企業の経営者や管理者から就職活動が始まる前の早い時期に、直接、話を聞けるインターンシップに参加することは、大変、有意義なことである。外国人留学生にとって、インターンシップを通して、日本の優れた製造技術を有する中小企業の経営や管理を知ることが、とてもためになるし、また、インターンシップからその企業に採用を志望し、結果として、日本の中小企業で働くことは、将来、日本もしくは母国で起業を図るうえで大きな財産になると考えられる。また、日本の中小企業にとっても、インターンシップを通して、外国人留学生への知名度あげ、自社に興味を強く持ってくれる人材をインターンシップに迎え入れ、その結果、就職活動を通して、母国の商習慣に精通した外国人留学生人材を採用・活用できることは、大きなメリットがあると考えられる。

次に、日本の大学の中でも先進的な取り組みの成果ともいえる立命館大学のコーオプ演習・グローバル人材養成プログラムにおけるPBLの取り組みを紹介することにしたい。

4. 立命館大学のコーオプ演習・PBLの取り組みの紹介

立命館大学のコーオプ演習・グローバル人材養成プログラムにおけるPBLの取り組みを紹介する前に、そもそもコーオプ演習とは何かについて簡単に、ふれておきたい。アメリカにおいて、1970年代頃からインターンシップは、中短期の無報酬のインターンシップと中・長期の報酬を原則とするコーオプ演習にわかれていったとされている。アメリカのコーオプ教育は、既に専門分野において相当な単位取得を経た学生を対象にして、カリキュラムの仕上げとして行われる仕事もしくはサービスの経験である。コーオプ演習は、1968年から1982年に至る15年間、アメリカ政府からのコーオプ演習を行う大学に対する一大学7.5万ドルの援助によってアメリカ全土の大学に広がることとなった⁸。

日本の場合、インターンシップのアメリカからの導入が、1990年代に本格的におこなわれたが、就職協定の廃止や若者の就業意識の低下、キャリア教育・就職問題への

⁶ 『日本経済新聞』2014年5月28日。

⁷ 『日本経済新聞』2014年5月28日。

⁸ 齊藤百合子(2014)「体験学習としてのインターンシップの可能性と課題」『明治大学院大学国際研究所』第45号、95頁。

対応としておこなわれたため、専門分野における中・長期の有償のコーオプ教育に十分に光があたってこなかったと言える⁹。

立命館大学では、2004年度から長期インターンシップを導入し、2011年度で地元企業を中心に14機関と提携し、2014年度では、9機関（8社1学校法人）と提携し、展開をしている。そこでは、一チーム5名から7名で、場合によっては、国籍を超えて、日本人学生、外国人留学生などが一緒になり、大学院生をリーダーとして、企業の問題解決にあたる取り組みをおこなっている。現在の立命館大学のコーオプ演習のポイントは、1年間という長期間の取り組みと、場合によっては、日本人と外国人留学生が共に一つの企業の問題解決にあたる点、大学院生がリーダーとなり、専門的な解決提案に導く点がある。この立命館大学のコーオプ演習では、過去に、問題解決プランに特許申請ができるような問題解決提案をしたり、メンバーが、卒業後、就職する事例もあらわれ、大きな成果をおさめている。コーオプ演習の特徴としては、文系よりも、専門性が要求される理系、文理融合系に、より効果があらわれている。

現状、立命館大学において、外国人留学生でこのコーオプ演習に参加する人数は少数ではあるが、参加した外国人留学生は、日本人学生と半年間にわたり、問題発見・課題解決型インターンシップを経験し、日本人・日本企業の異文化理解を深めるうえで、とても有効な手段となっている。また、コーオプ演習に参加する企業によっては、積極的に、外国人留学生の参加・提案を期待する企業も時にある。また、立命館大学の場合、総合大学の強みをいかし、文理融合の連携チームを、学生間で組めており、この点は、外国人留学生のみならず、高度人材の育成を図るうえでとても役立っている。

立命館大学のコーオプ演習の2014年度のスケジュールとしては、4月・5月に、3回生以上の学部生と大学院生の公募、書類・面接選考をおこなっている。外国人留学生は、日常レベルの日本語が話せることが条件となっている。そして、6月には、全受講者を対象とした学内研究会を実施し、特に、リーダーとなる大学院生には、チーム運営のポイントなどが伝授される。また、6月には、インターンシップのための法的知識やビジネスマナー研修がおこなわれている。そして、7月から8月は、受け入れ機関訪問、企画立案研修、プレゼンテーション研修、受け入れ機関研修を受け、9月1日から5日には、コーオプ教育概論を受けることを推奨している。まさに、前期は、インターンシップの準備期間とスタート期間と言える。そして、10月には、中間発表会、12月には、成果発表会となり、翌年の1月には、報告書を作成し、提出することとなっている。

また、立命館大学では、2010年より「グローバル人材養成プログラム」に産学連携で取り組んでおり、そのプログラムにおいて、グローバル企業に提示をしてもらった課題を、日本人学生と外国人留学生が、協同して、グループワークで議論をし、解決策を提案する「グローバルPBL学習プログラム」をおこない成果をおさめている。立命館大学のグローバル人材養成プログラムは、大学生は3回生以上、大学院は修士

⁹ 田中宣秀（2010）「インターンシップの原点に関する一考察—実験・実習・実技科目のキャリア教育・大学改革における意義—」『生涯学習・キャリア教育研究』第6号、9-18頁。

の1回生以上を対象とし、国籍混合・所属キャンパス混合、文系・理系混合のチームによって構成されたダイバシティ（多様）なプログラムとなっている。そして、プログラムに参加できる学生も、コーオプ演習と同じく選考によって選抜された優秀な学生層を対象としている。この「グローバルPBL学習プログラム」では、コーオプ演習以上に、日本人学生と外国人留学生在が、同じチームを組んで、異文化の壁を乗り越えて、チームとして困難な壁を乗り越えていくことを目的としている。この「グローバル人材養成プログラム」も、5月から始まり12月に至るまでの半年以上の取り組みとなっている。

グローバル人材養成プログラムでは、PBL学習プログラム以外にも、ホスピタリティの概念や日本企業においてホスピタリティがいかにかに生かされているかを学ぶ「ホスピタリティ特論」や外資系企業や日本の多国籍企業に勤務するマネジャーを招へいし、様々なグローバル化の課題について学ぶ「グローバルリーダーリレー講義」など多彩なプログラムが盛り込まれている。そして、立命館大学の「グローバル人材養成プログラム」の国別の受講生の割合を見ると下記のようになっている。

年度	中国	韓国	台湾	タイ	ベトナム	マレーシア	イギリス	日本	合計
2010年	5	5		1	1		1	6	36
2011年	5	5	2	2	1			19	48
2012年	9	9				1		32	56

出典)「キャリア形成支援を通じたグローバル人材養成プログラム」(2014)立命館大学キャリアセンターより。

国籍も、中国、韓国、台湾、タイ、ベトナム、マレーシア、イギリスと実に多様であり、こうした外国人留學生とグローバルなキャリア形成に意識の高い日本人学生が、グローバル化に関して、PBLを通して、議論し、共同提案をつくりだすことは、双方にとっても、とても意義のある取り組みと言える。

5. むすび

以上、外国人留學生にとっても、日本の大学や企業にとっても実り多いインターンシップとは何か、そうするためには、どうすれば良いのかについて様々な角度から考察をおこなってきた。外国人留學生にとっても、日本の大学や企業にとっても実り多いインターンシップとは、外国人留學生にとっては、インターンシップ中の生活費等々の諸問題をクリアしながら日本の企業のインターンシップを通して、能力開発をおこない日本の企業への異文化理解と就職志望意欲を高めることである。そのような外国人留學生にとって、有益と思われる中・長期型のインターンシップの事例として、本稿では、立命館大学のコーオプ演習・グローバル人材養成プログラムのPBLの取り組みを紹介した。また、日本の大学や企業にとって、実り多いインターンシップとは、外国人留學生の日本企業への興味とインターンシップを通しての日本企業への異文化理解・日本的経営への理解・就職志望意欲を高めることと同時に、日本の大企業のみならず中小企業と外国人留學生とのマッチングをはかることでもあるとしてきた。そして、このような点を達成するために、大学内外の各部署・各組織の連携強化など様々

な試みをおこなうことが重要であることを論究した。

そのうえで、立命館大学のコーオプ演習・グローバル人材養成プログラムのように選抜された優秀な外国人留学生に対する中・長期のインターンシップの有効性を指摘した。また、外国人留学生に広くインターンシップ体験に挑戦してもらう工夫を、前述してきたように大学・地方自治体・企業・関係諸機関において取り組んでいく必要性も指摘した。

また、外国人留学生に対するインターンシップ指導のみならず就職活動指導、採用・雇用管理にも言えることであるが、一般的に、外国人留学生への日本の大学、企業、関係諸機関の理解不足という点もある。例えば、中国人留学生といっても、北京、上海、華南、東北といった出身地域や出身階層によってかなりの価値観・行動様式・キャリア形成の志向性においても大きな差異があるが、その点に関して理解が不足している場合が多い。私自身、外国人留学生・日本人学生のためのグローバル人材育成という点においても、指導する側である大学、企業、関係諸機関が、研究会等を組織し、学習・研究を重ねてゆく必要性を痛感している。

それと、近年（2014年）の傾向としては、日本企業の東南アジアへの展開を反映して、東南アジアの外国人留学生に対して日本企業の目が向けられている点に特徴がある。これには、中国の人件費の高騰等により中国からベトナム、ミャンマーへの生産拠点の移転や、成長する新興国市場をにらんで進出を検討する企業が広がっていることを背景としている。例えば、九州経済調査協会が、2012年に調査した結果では、今後、生産拠点として関心がある国として、タイ、マレーシア、ベトナム、ミャンマーの国々が上位4位を占めている。特に、ベトナム、ミャンマーは、中国からの生産拠点の移転国として注目を集めている。そして、中小企業でも、ベトナム人の留学生の採用などがおこなわれ、ベトナム工場の運営要員として育成されるようになっている¹⁰。

しかし、東南アジアのベトナム、ミャンマー、タイ、インドネシアから私費で留学できる学生は、中国に比較すると人数的に極めて限定されている。それだけに、日本政府・地方自治体・企業・大学などが積極的に奨学金や生活面での支援をおこない、ASEAN諸国との経済的・政治的・文化的関係をより強化するためにも、東南アジアから優秀な外国人留学生を獲得することが重要である。その意味では、本稿で紹介をした大阪府立大学のインターンシップの試みは、注目に値する試みと言える。そして、産官学一体となった東南アジアからの外国人留学生の獲得、日本での日本文化等への異文化適応教育、日本的経営スタイルに関する教育、インターンシップ、PBLそして、日本企業への就職を、一貫した一つの流れとして実践をおこなうことが重要であると考えられる。

¹⁰ 「九州の中小、東南アジアめざす、取引メーカー進出を追う、工場新設や留学生を採用」『日本経済新聞』2013年3月9日。

参考文献

- 大橋 敏子・秦 喜美恵・横田 雅弘・近藤 祐一・堀江 学『外国人留学生とのコミュニケーション・ハンドブック—トラブルから学ぶ異文化理解』アルク、1992年。
- 労働省職業安定局『外国人労働者の就労・雇用ニーズの現状』労務行政研究所、1997年。
- 日本労働研究機構『外国人留学生受け入れの実態と課題：支援機関・留学生・企業のヒアリング調査結果報告』1998年。
- 法務省『平成17年における留学生等の日本企業等への就職状況について』平成17年。
- 横田 雅弘・白土 悟『留学生アドバイジング—学習・生活・心理をいかに支援するか』ナカニシヤ出版、2004年。
- Nancy M. Dixon 著、梅本 勝博・末永 聡・遠藤 温訳『ナレッジ・マネジメント5つの方法—課題解決のための「知」の共有』生産性出版、2003年。
- 下野博司「人口減少に対する一試案 —外国人留学生の日本での就職について—」『東日本国際大学経済学部研究紀要』11(2)、通号20号、2006年4月。
- 佐藤美津子「外国人留学生の日本企業の就職に関する一考察 —就職実態と日本語力を中心として—」『湘南国際短期大学紀要』(15)、2007年9月。
- 鈴木洋子「外国人留学生のキャリア形成 —日本での就職の視座—」『武蔵野大学文学部紀要』(8) 2007年3月。
- 独立行政法人労働政策・研究機構「外国人留学生の採用に関する調査」2008年。
- 塚崎 裕子『外国人専門職・技術職の雇用問題—職業キャリアの観点から』明石書店、2008年。
- 田中宣秀(2010)「インターンシップの原点に関する一考察—実験・実習・実技科目のキャリア教育・大学改革における意義—」『生涯学習・キャリア教育研究』第6号。
- 守屋貴司編著『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題—労働と人材のグローバル化と企業経営』晃洋書房、2011年。
- 守屋貴司「日本の大学における文系外国人留学生の就職支援教育と日本企業の採用・雇用管理—日本のグローバル化と人材育成の一側面—」『労務理論学会誌第21号 若者の雇用と人材育成』晃洋書房、2012年。
- 守屋貴司「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」『日本労働研究雑誌』第623号、2012年6月号。
- 厚生労働省(2012)『高度外国人材の日本企業就職支援事例集：高度外国人材の日本企業就職支援促進プロジェクト事業』厚生労働省。
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構『企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査』JILPT 調査シリーズ No. 110、2013年5月。
- 斉藤百合子(2014)「体験学習としてのインターンシップの可能性と課題」『明治大学院大学国際研究所』第45号。

地域社会と連携した「学生主導型」交換 留学生インターンシップの挑戦

—地域再生への貢献と留学生のエンパワーメント— Challenge of ‘Student-centered’ Internship for International Exchange Students in Cooperation with Local Society: Contribution to the Revitalization of Local Society and Empowerment of International Students

広島大学国際センター国際教育部門 恒松 直美

TSUNEMATSU Naomi

(Associate Professor, International Center: International Education Division,
Hiroshima University)

キーワード：交換留学生、インターンシップ、地域再生、グローバル社会

はじめに

本稿では、広島大学短期交換留学プログラム(Hiroshima University Study Abroad Program, HUSAプログラム)¹において、交換留学生向けに開講している「グローバル化支援インターンシップ」に焦点をあて、その全体像について概説するとともに、その意義と今後の方向性についてまとめる。2012年度より「派遣型」インターンシップから「学生主導型」インターンシップへとパラダイム転換し、交換留学生インターンは「グローバル化支援プロジェクト」に挑戦してきた。HUSAプログラム留学生向けインターンシップを2003年度に初めて開講し、2011年度までは市役所と地域企業に2週間インターンを派遣する「派遣型」であった。新しい「グローバル化支援インターンシップ」は、留学生インターンが国際的知見を生かし、「主体」として地域再生に貢献しつつ社会体験を持つ授業である。本授業は、留学生インターンが大学の学術知を日本社会で実践知として生かしながら地域社会の課題に取り組み、実践を通じてリーダーシップやマネジメント

¹「広島大学短期交換留学プログラム」(HUSAプログラム)の詳細はプログラムのホームページを参照。24ヶ国(北米・ヨーロッパ・オセアニア・アジア)に渡る66大学とUSAC(University Studies Abroad Consortium)及びUMAP(University Mobility in Asia and the Pacific)の2コンソーシアムと協定を締結している(2013年11月時点)。

力を養うアクティブ・ラーニングの場となっている。2012年度に「グローバル化支援インターンシップ」を新しく開講して以来、多国籍の交換留学生の持つ異文化性を生かした体験型学習の場を創り、留学生の多角的知見を地域社会に貢献するとともに、地域社会の異文化理解を促進してきた。

交換留学生向けのインターンシップに関する研究はまだ十分に発展していない。多くの留学生インターンシップは、日本人学生と同じ枠組みで日本語で行われることが多い。日本企業による留学生に特化した就職セミナーも、日本人向けとほぼ同様に日本語で広報や説明会が行われることが多い。要求される日本語レベルは日本語能力試験N1レベル程度と記載されるなど、外国人採用には日本語能力と日本のビジネス習慣や企業風土の理解が必要条件とされる傾向にある。日本企業の外国人採用における優秀な人材要件は、日本語能力が最重要項目であることがよく指摘される（守屋：2012）。日本の企業が求めているのは、留学生の持つ語学力、人材の多様性、海外業務への発展への対応力、国際性、などグローバル化への対応に役立つ人材要件であると同時に、日本語能力が最重要項目であることに鑑みれば、日本語能力と日本理解を前提としたうえで、国際的人材としての能力に価値がおかれているとも言える。「グローバル化支援インターンシップ」の授業では、留学生の持つ異文化性と日本の地域社会にある日本的価値観をどうつなげるかが常に理論的課題であり続けてきた。「派遣型」では留学生インターンが主体となり得ない状況を打破し、インターンがエンパワーメントするインターンシップに転換するため、2012年度に留学生インターンがチームで「グローバル化支援プロジェクト」に取り組む「学生主導型」インターンシップへとパラダイム転換した。その背景にある課題について論じ、学生主導型でプロジェクトを行うための学生の動機づけの重要性と実習の取り組みを紹介する。²

「派遣型」から「学生主導型」へのパラダイム転換-留学生の異文化性と日本社会の地域特殊性-

現在、広島大学短期交換留学生向け「グローバル化支援インターンシップ」と地域の観光振興とを連携させられるよう地域と協働で本インターンシップの企画を検討している。本授業は、9月末の交換留学生の来日直後の秋学期のみ開講する「グローバル化支援インターンシップ I: キャリア理論と実践」と秋学期・春学期の通年で行う「グローバル化支援インターンシップ II: 実習」の2部で構成される。10月の第1週に「インターンシップ・プレースメント・テスト」（筆記試験と面接試験）を行い、留学生の日本語による実務能力を判定する。2週間地域企業等にインターンを派遣する「派遣型」では、インターンが顧客的存在になる傾向にあり、自主的に仕事に取り組むことが少なく、学生のモチベーションも上がりにくかった。受け入れ側も、採用に結びつかない留学生インターンのための実習プログラムを組むことは負担であり、モチベーションは低かった。就職活動の厳しさも未体験の留学生インターンが、自身の実務能力を把握せず現場での活躍を期待することも多々あり、そのための対応策が必要となった。交換留学生が日本留学中のインターンシップで目指す達成目標の明確化と教育成果の再検討を行った結果、2012年度にインターンが「主体」となり企画を進める授業へとパラダイム転換を図ることとした。「グローバル化支援プロジェクト」を交換留学生が主導で進める挑戦の始まりである。

担当教員にとり、「学生主導型」交換留学生インターンシップの大きな挑戦は、日本の地域社会

² 「グローバル化支援インターンシップ」授業の詳細については、恒松の研究ホームページ（アドレスは引用文献に記載）を参照。

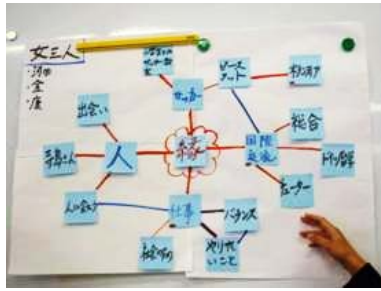
で機能する日本的価値観と多国籍の留学生の持つ多様な価値観をどう統合し折り合いをつけるかである。日本的価値観を持つ地域の人々と異なる文化の価値観を持つ留学生が会う仕事の現場で双方のバランスをどうとるのか、「派遣型」からシフトし、留学生インターンが「主体」となりエンパワーメントして力を発揮する「学生主導型」インターンシップは本当に可能なのか、模索が続いた。結論は、「留学生らしさ」のアイデンティティと交換留学生が持つ日本への強い興味を交換留学生インターンの貴重な特性として活かす道であった。そのフレームワークでプロジェクトを進める時、留学生インターンはプロジェクトの「主体」となりリーダーシップを発揮する。

「期待マネジメント」の重要性と「グローバル化支援プロジェクト」実習のための準備

社会体験のない交換留学生インターンが日本社会で仕事をするためには「期待マネジメント」が不可欠である（恒松：2013a）。国際体験を持つ担当教員の授業は文化の多様性が受容される学習環境であるが、大学外の地域社会は日本的価値観に基づいてものが機能している。そのギャップの調整は本授業の重要な理論的課題である（恒松：2013b）。インターンシップの授業では、留学生インターンが担当教員と英語で対等に話したり、個人主義的発想から自由に意見を述べたりすることを受容し、異文化コミュニケーションを体験で学ぶ教育環境を作っている。それに対し、大学外の地域社会では、特別な設定でない限り、「日本的価値観」に基づいた行動が期待される。仲介者がいない場合、日本語を話さず地域でインターンシップや仕事をするのは不可能に近い。「期待マネジメント」は、その現実をインターンが認識する機会をもたらし、日本の実社会で自分が受容され得るかどうかを考える機会となる。

第一段階の「期待マネジメント」として、授業開始時の10月第1週の授業で、日本社会で仕事をするために必要な日本語能力及び実務能力を留学生に認識してもらうことと受講者の決定を目的とする「インターンシップ・プレースメントテスト」を行う。本試験は、実務能力をテストする筆記試験と面接試験の2部で構成される。筆記試験は、実際の仕事の現場での判断力、書類作成能力、状況対応能力、電話対応能力等を審査する内容で難易度は高い。面接試験では、実際の仕事の状況を設定し電話対応を行ってもらう。本試験により、留学生インターンは仕事で必要とされる実務能力の高さと自身の能力不足を認識することとなる。日本語能力試験N1に既に合格し自信を持っている留学生も、実務能力のレベルの高さを思い知ることとなる。

第2の「期待マネジメント」として、10月～12月に企業や市役所から社会人講師を招聘して様々な仕事やその意味について学ぶ「社会体験者講話」を全学公開で開催し、次週に講話に基づくPBL(Problem-based-Learning「課題発見解決型学習」)を行っている（恒松：2011）。さらに、第3の「期待マネジメント」として、11月～12月に全学募集による「グループ・ディスカッション」セミナーを開催し、日本語で議論し発表する力を試す場を作っている。与えられたテーマについてグループで議論してまとめ、日本語でプレゼンテーションする。取り組んだテーマは、「グローバル人材」・「地域社会のグローバル化への対応策」・「ITがコミュニケーションにもたらした功罪」などである。ディスカッションを「社会体験者講話」の後に行い、招聘した社会人講師に評価指標を提示し担当教員と評価を行う。インターンには講師よりフィードバックを行う。PBL協同学習は、「講話」に基づき、次週に行う設定である。



PBL 協同学習プレゼンテーション



グループ・ディスカッション

交換留学生在が地域社会の人々とプロジェクトを進めていくためには、仕事を日本語で行うレベルの高さを身をもって体験することが必要不可欠である。期待マネジメントを体験した留学生は、自身の実務能力を認識する。「グローバル化支援プロジェクト」では、企業・市役所・外部組織との電話や電子メールでの対応、議事録作成、書類作成、会議後の連絡、プロジェクト進行の報告など、実務能力が欠かせない。学生が自身の日本語能力を認識したうえで受講を強く要望した場合は、日本語中級レベルでも「グローバル化支援インターンシップ I: キャリア理論と実践」の授業の受講を許可している。2012年度・2013年度とも日本語中級のヨーロッパ出身の学生が本授業を受講し、実習にも加わったが、西洋的発想から異なる価値観で意見を述べたり、英語資料の作成に貢献するなど、本授業に新しい展開をもたらしている。多様な国籍の留学生インターンの参加は、文化の多様性の現実を地域の人々が知る一歩ともなる。

内発的動機づけと自己効力感による留学生インターンのエンパワーメント

「学生主導型」インターンシップ構築のためには、留学生インターンの動機づけが必要条件となる。自己効力感とエンパワーメントがインターンの意欲とプロジェクト成功に向けて努力するかどうかを左右する。自分の知識が日本社会で生かされる実感を持たせた時、留学生インターンはプロジェクトを動かそうと努力する。外国人としてのアイデンティティが尊重され、日本語能力・日本文化理解が実践知として生かされる場の体験により、インターンは仕事を創意工夫して行い、辛抱強さと根気をみせる。強い動機づけがインターンの主体的行動を起こすのである(恒松:2012a)。

2012年から2年連続で、「II」の実習の単位を未取得の留学生インターンが、日本語が中級レベルのため実習の授業の受講資格を与えなかったにも関わらず、プロジェクトでリーダーシップを発揮し他のインターンを支援し続けた。チームでプロジェクトを組めば留学生の持つ多様な能力を生かせることを証明した例である。その留学生の1人は、単位取得は重要ではなく、プロジェクトで自分がリーダーシップを発揮し進める必要性を感じたと述べた。多大な時間と労力を使い、単位未取得の学生が貢献する理由の背景には、1年という限りのある留学期間中に大学外の日本社会と接する機会を持つことへの強い価値づけがある。留学生インターンの動機づけには、留学生としての特性を生かして自身の知見を日本社会に貢献することによる自己効力感とエンパワーメントが深く関与している。

現在、留学生インターンのエンパワーメントの要因について、インターンにインタビューを行い考察を行っている。例えば、後述する2013-2014年度の「東広島市民レポーター」プロジェクトで、留学生インターンが限界に挑戦し、自ら仕事を作り出し、自主的に動いた理由は何であったのか。自身の日本語能力と留学生としての視点が尊重され、市役所との連携で対等な立場にた

って意見を述べ、決定権を持ち、正式にプロジェクトを動かす場を持つことから感じる有能感について指摘したインターンがいた。市役所職員や企業人などの大学外の社会人と対等の立場で「仕事」をする体験は通常持てない中、稀有の体験を持てたと述べた。指導教員の監督下、他の留学生が容易に模倣できない形で実社会で実践に挑戦していることに誇りを感じたとの感想もあった。学生主導で動かす原動力となるのは、インターンの内発的動機づけであり、厳しい訓練と指導に耐えるだけの十分な動機づけがない場合は継続が困難となる。教員による強制や統制でインターンを動かすことはできず、インターンの強い動機づけと、インターンの力を引き出しエンパワーメントさせる指導を教員が行うかどうか、学生主導インターンシップの鍵を握っている。

地域社会にある文化的資産を世界に開く施策と地域の人々による交換留学生インターンの受容

現在、人口減少により自治体としての存続が厳しい地域が増えている中、大学と連携した地域活性化政策の重要性が日々論じられている。地域社会にある伝統文化や文化的資産を新しい視点から発掘し、地域社会を世界に開く施策に留学生インターンが貢献できることに着目したい。地域にある貴重な資源や文化的・伝統的資産の多くが、国際的に広報されないまま埋没している。例えば、地域の多くの伝統的行事は、日本語でしか広報されず、大多数の留学生はその情報を知ることができない。その外国人の「声」を地域に届け、地域を世界につなげられるのが「留学生インターン」である。「外部者」であり「海外から来た留学生」であるからこそ、その気づきは新鮮であり、その声は注目される。留学生が日本語を努力して話し、日本社会に興味を示す時、地域の人々も心を開き、留学生インターンを受け入れ、共に地域社会を世界に開くために動こうとする。同時に、自身の価値感が受容されることを知った留学生はエンパワーメントし変容する。

地域社会の人々が最もインパクトを受けるのは、目の前で、留学生が日本社会について真剣に考え、日本人とは異なる視点や意見を主張する場面を見た時である。交換留学生の持つ一人の外国人としての「個人的」見解を、単なる個人的意見にとどまらず、国際的視点として地域を世界に開くために貢献できる。筒井（2013：73）は、学生が個人的側面からものごとを見る傾向にあることを述べ、学生の視点を「個人的視点から社会的視点」に変える教育の重要性について論じる。個人的視点から社会的視点への転換により、フランシスコ（2013：41）の述べる「大学の学際的アプローチがその地域にとり解放の源泉となる」場が構築できる。地域の課題に取り組む実践の場で留学生と地域の人々が真剣に向き合う時、真の異文化間コミュニケーションが生まれ、草の根での国際交流の可能性をも拡大する。

地域社会と連携した交換留学生主導型「グローバル化支援プロジェクト」実習

2012年度に新パラダイムで開始した「グローバル化支援インターンシップ」で取り組んできた「グローバル支援プロジェクト」の実践についてまとめる。2012-2013年度は、中国4人・台湾2人・オーストラリア1人・イタリア1人の合計8人の留学生が「グローバル化支援インターンシップⅠ：キャリア理論と実践」を受講し、そのうち6人が「グローバル化支援インターンシップⅡ：実践」を受講した。2013-2014年度は、韓国・中国・フィリピン・アメリカ・ポーランド出身の9人が「Ⅰ」を受講し、そのうち7人が「Ⅱ」を受講した。広島大学短期交換留学プログラム留学生の専攻は、日本語、日本文学、日本語翻訳通訳、日本研究、言語学、教育学、人類学、フランス

語、ビジネス、マネージメント、電子工学、材料工学、建築、物理学など多岐に渡る。専攻分野の多様性は、本インターンシップのプロジェクトの多角的発展の可能性を示唆している。2012-2013年度及び2013-2014年度に行ったプロジェクトは以下の通りである。

- 1) 「東広島市市民レポーター」プロジェクト (2013-2014年度)
- 2) 「国際交流歴史ツアー・コーディネーター」インターンシップ (2012-2013, 2013-2014年度)
- 3) 「地域国際観光プランナー」インターンシップ (2013-2014年度)
- 4) 地域企業のグローバル化支援市場調査 (2012-2013年度)
- 5) スクール・インターン (広島大学付属高校スーパーサイエンス・ハイスクール)
(2011-2012年度, 2012-2013年度)

1)の「東広島市市民レポーター」プロジェクトは、広島大学のある東広島市を外国人向けに広報し、来日に備え住みやすい街としてアピールする動画を作成する企画である。企画会議を重ねて動画作成を決定し、各自が作成案を提出後、動画内容の検討を重ねて詳細を決定した。東広島市内で開催される外国人支援のための国際交流会の撮影、広島大学キャンパスでの学生へのインタビューと東広島市の風景の撮影など、チームで撮影を分担し、最終的に約10分の動画に編集した。



東広島市役所と広島大学における企画会議・プレゼンテーション

2)の「国際交流歴史ツアー・コーディネーター」インターンシップは、インターン自身の属する「広島大学短期交換留学プログラム」交換留学生向けの「国際交流歴史ツアー」をインターンが企画・実行するものである。2013年度は「江田島国際交流歴史ツアー」、2014年度は「倉橋・江田島国際交流歴史ツアー」を行った(恒松：2014)。2014年度は、呉市立倉橋中学校(生徒・教職員・PTA・保護者)との国際交流会を盛り込んで内容を充実させ、第2回目の江田島市との国際交流会も行った。倉橋中学校との国際交流会は、司会・進行を担当教員が英語と日本語で行い、言語能力も多様で多国籍の留学生に臨機応変に対応しつつ進行し、日本語能力の多様な約30名の交換留学生と国際交流に慣れていない中学校生徒及び保護者との国際交流を可能にした。このような大規模な国際交流は前代未聞の行事であり、中学生にもかなり大きなインパクトを与えていることがアンケート調査から明らかとなった。来年度の開催を強く要望する声があり、「一生に一回の経験だと今日は感動した」との中学生からのコメントもあった。

国際交流会は、留学生スピーチ(日本語)、各グループごとの自己紹介(英語と日本語)、全体での質疑応答(英語と日本語)、伝言ゲーム(英語と日本語)など多彩な内容を盛り込んだ。160名もの参加者を動員するにあたり、全体で進行する部分と各グループごとのアクティビティとに分類し、インタラクションが増える工夫をした。本ツアーの企画と実行のプロセスを経て、ツアー企画の仕事の大変さを学習したとの意見がインターンからあった。企画会議から開始し、経路

確認と決定、広報、参加者リスト作成、スピーチ準備、詳細なインターンの役割分担、会場の確認、バス会社との連絡など、ツアー企画の全般にわたる内容を学び参画した。「配布物を見る目が変わった。それを作った人の労力を考えて捨てることができなくなった」というインターンのコメントは、苦勞して企画を実施した後に発せられたインターンの声である。



「倉橋・江田島国際交流歴史ツアー」における広島大学短期交換留学プログラム留学生と呉市立倉橋中学校との国際交流会（2014年4月26日）[左上は倉橋「長門の造船歴史館」前]

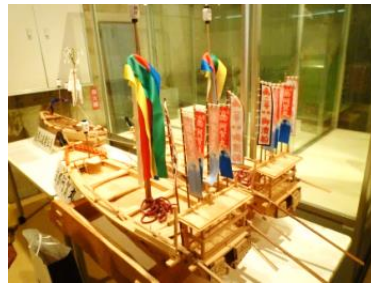
3)の「地域国際観光プランナー」インターンシップは、留学生インターンの多様な文化的知見をもとに地域の観光の国際的発展のための支援を行うものである。2013年度は、江田島市における「外国人民泊」の支援を行った。「異文化理解講座」や「英会話セミナー」に挑戦し、留学生インターンが宿泊する外国人の視点から助言を行った。江田島市は地域活性化のために「民泊型修学旅行」を積極的に推進し、修学旅行生が民家に宿泊し農業体験や漁業体験する企画を進めている（江田島市ホームページ）。2014年度は、呉市倉橋町の「長門の造船歴史館」の国際観光ガイド・インターンシップを企画しており、呉市産業部観光振興課の協力を得て検討会議を持っている。交換留学生インターンが、1. 地域の国際観光プランナーとして国際観光ガイドに挑戦、2. 地域の国際観光プランナーの育成支援、の2つに取り組むことを提案している。

2014年5月には広島大学にて「地域国際化貢献セミナー」を開催し、呉市産業部観光振興課、江田島市企画部交流促進課、呉市倉橋「長門の造船歴史館」からも参加を得、留学生インターン、広島大学短期交換留学生、日本人学生を交え、地域社会とグローバル化への対応支援策について検討した。授業担当教員による「初級英会話セミナー」も行い、参加者全員で英会話実践の楽しさを体験した。

本プロジェクトは、地域社会に生きる人々と留学生をつなぎ、留学生の国際的知見を生かして地域社会の国際的観光振興の促進に貢献し、地域の人々が異文化を体験する場を構築する新しい地域づくりを目指す。日本の地域社会が抱える課題を研究し改善策を提案するアクション・リサ



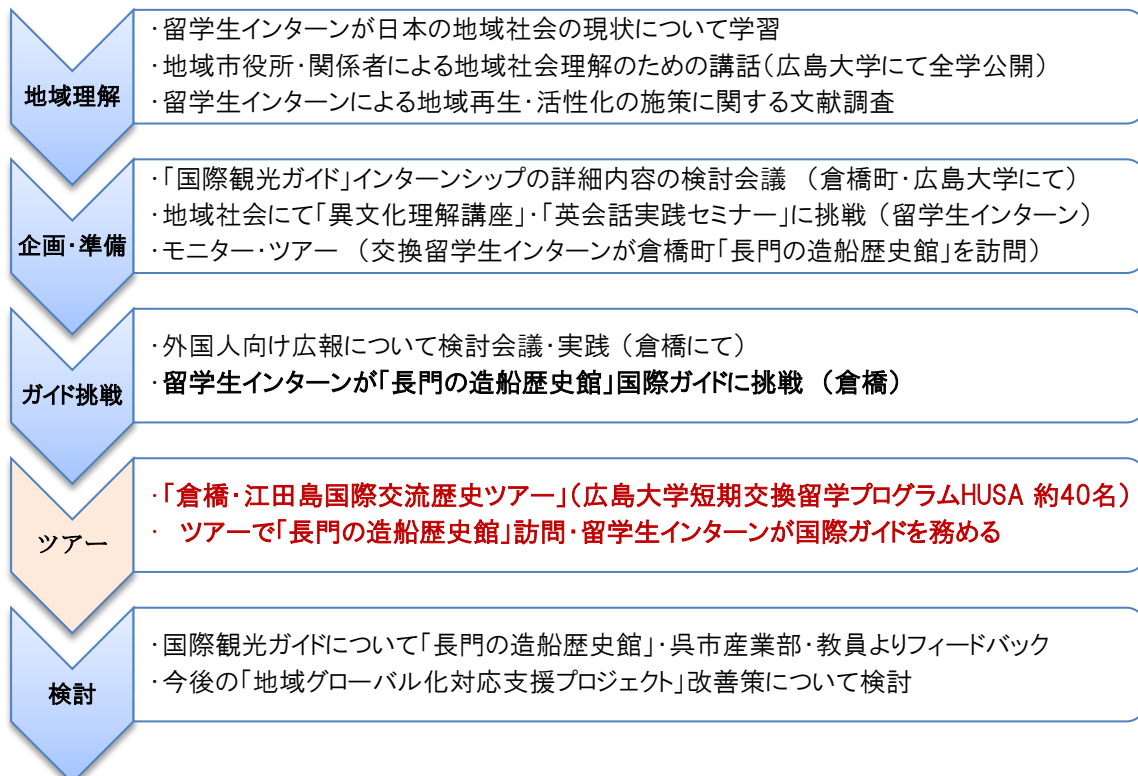
「地域国際化貢献セミナー」(2014年5月16日 広島大学国際センター)



呉市倉橋町「長門の造船歴史館」

一歩にも発展できる。「グローバル社会」の実態が見えにくい地域社会において留学生インターンの参画はグローバル社会を実感する場をもたらす。地域にある文化的資産を世界に広める「地域国際観光プランナー」は留学生と地域を強い絆で結ぶ。以下にインターンの1年の仕事の流れを示した。

図1. 「国際観光ガイド・インターンシップ」 1年間の流れ



4)は、**地域企業に関するグローバル化支援のための市場調査**である。2012-2013年度は、東広島

市にある地域企業のグローバル戦略支援のためのグローバル市場調査を行った。企業の商品に関して多国籍の顧客が持つイメージについて調査し、企業にてプレゼンテーションを行った。留学生が持つグローバル・ネットワークを生かし、外国人の见解を知る重要な調査となった。



地域企業でのプレゼンテーション・会議



広島大学附属高等学校にて

5)は、**広島大学附属高等学校の「スーパーサイエンス・ハイスクール」プロジェクトのスクール・インターン**である。高校生が科学に関する研究に国際的視野から取り組む力をつけるための支援を行った。異文化理解の促進と国際的な場での研究発表の力をつけることを目標とし、留学生インターンが日本語・英語でプレゼンテーションし、質疑応答する場を持った。外国人が日本語で話す姿や、日本語と英語の両方とも母国語でない留学生が日本語と英語で発表する姿を見るだけでも高校生には刺激のある学びとなった様子である。

今後 - 留学生の力で地域社会のグローバル化対応を支えるインターンシップ

最後に、3)で紹介した、企画実現に向け準備を進めている「**地域国際観光プランナー**」インターンシップについて述べる。2014年4月に開催した呉市立倉橋中学校生徒及び保護者との国際交流会の体験が、中学生と保護者・学校関係者・地域の人々の心を変容しつつある手応えを感じている。地域をグローバル社会と結ぶことを目指す本授業の一連の取り組みに支援の声が強まっている。「グローバル化支援プロジェクト」の一連の取り組みの中で発展させている「**地域グローバル化対応支援**」プロジェクトは、今後も多角的に地域社会の課題に貢献できる。その中でも、地域の国際観光振興に貢献する「**地域国際観光プランナー**」インターンシップを2014年度発展させる。その目標は以下に集約できる。

- 1) 交換留学生が、地域社会・地域学校と協力し、大学で学んだ学術知を日本社会における実践知に生かしつつ、地域社会における異文化理解を促進するとともに、地域の国際観光振興に貢献する。交換留学生の多様性と国際性を生かし、国際的知見を未来の地域づくりや地域活性化政策に生かし、地域社会を世界とつなぐ。
- 2) グローバルな視野から問題解決能力やマネジメント能力、異文化間コミュニケーション能力をつける。リーダーシップを発揮して、文化的多様性を背景に持つ人々と共存して生きていく力をはぐくむ。

交換留学生による地域社会・地域学校への貢献は以下に集約される。

交換留学生



地域社会・地域学校

1. 地域の課題・地域資源の発掘、新しい発見・指摘
2. 若者・外部者との交流により多様な意見を取り入れる重要性の認識の場の構築
3. 外部者との交流による地域学校関係者・地域内の人・団体への刺激
4. 外国人の知見を導入し国際的視野から地域学校運営・地域活性化を考える場の構築
5. UIJターン³のきっかけ作り（外国人の移住も想定）
6. 地域学校・地域社会の国際的PR（世界への広報）
7. 地域学校と地域づくり・地域活性化・地域再生へのアイデア提案
8. 多文化共生社会を築く支援・グローバルレベルでの協働ネットワーク構築
9. アクション・リサーチの導入により、長期的視野から地域の課題をグローバルな視野から研究し、研究成果を地域に還元

地域社会・地域学校からの交換留学生への貢献は以下に集約される。

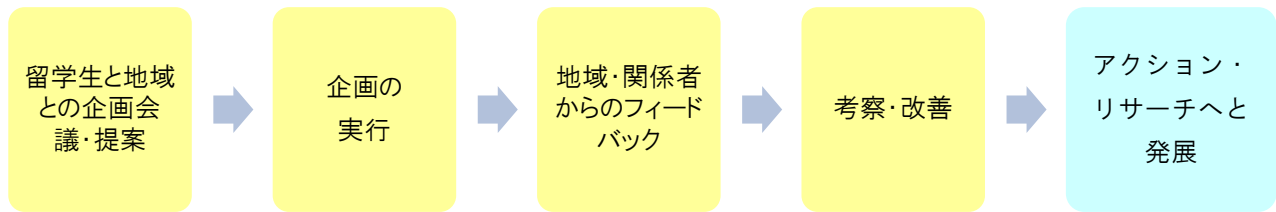


1. **交換留学生インターンが「地域国際観光プランナー」を体験する場の提供**
 - 経験豊富な社会人・学校関係者と留学生インターンの企画会議を体験
 - 多様な経験・キャリアを持つ地域の人々との出会いの場の提供
 - 地域学校・地域社会の課題等について留学生が学ぶ機会の提供
 - 地域づくり活動の補助や運営に参加し、運営方法を学ぶ場の提供
 - 日本語を使用して、地域の人々と企画を進める力を養う場の提供
 - コミュニケーション・情報収集・問題発見の能力を養う場の提供
 - 大学での日本語・日本文化の学びを地域の人々との交流で生かす場の提供
2. **交換留学生インターンが地域社会で「地域国際観光プランナー」育成支援に携わる場の提供**
 - 地域の人々の異文化理解を促進するためのセミナーなどを開催
 - 地域の文化的資産について研究し外国人の知見を発表する場の提供
 - 地域を国際的に開く施策と人材育成についてのアイデア・助言を行う場の提供
3. **交換留学生インターンが国際交流会・ホームステイを企画し参加する場の提供**
 - 地域学校や地域の人々と連携して国際交流会やホームステイを企画し自身も参加する場の提供（留学生インターンのホームステイ企画と参加は重要）
 - 農業体験、漁業体験、地域文化体験、アウトドア、自然観察、伝統工芸、祭りへの参加など、学校教育への参画と地域文化の体験の場の提供
 - 交換留学生と日本の地域社会の人々とのつながりの構築と留学生が日本を再訪問した際のふるさとの創出

「地域国際観光プランナー」インターンシップの流れは以下のようになる。

³ 都市圏の居住者が地方に移住する動き（Uターン、Iターン、Jターン）の総称。

図 2. 「地域国際観光プランナー」インターンシップの流れ



地域社会の活性化政策と地域のグローバル化対応への支援とを関連づけることにより、留学生インターンの力が大いに生かされる場が構築できる。留学生が地域と協働でプロジェクトに取り組む「学生主導型」の「グローバル化支援インターンシップ」授業で見えてきたのは、地域社会では「グローバル化」の現実的意味が捉えにくく、地域で何をすればよいのかが掴みにくい現実である。交換留学生インターンが日本に強い関心を示し、日本の人々と関わることを要望していることは、地域の人々にとり新しい発見であり、驚きであることも多い。初めは「戸惑い」から始まるが、交流の機会を持ち、言葉を交わし、人として接してみると、地域の人々は変容し、「また来てほしい」「もっとこのような機会を創ってほしい」などの強い要望の声を発する。そして、本インターンシップを進める過程で、地域の様々な場所で支援に関わることを希望している人に出会い始める。交換留学生は、日本の大学への1年の交換留学により多面的に意識を変容させ、インターンシップの体験は学生の将来に影響を与えている（恒松：2012b）。交換留学生と地域社会とを結ぶ「グローバル化支援インターンシップ」授業を、絶えず出てくる新しい課題と向き合いつつ、新しい展開に対応しながら、交換留学生インターンを「主体」として、今後も発展させていく。

引用文献

- 守屋貴司 (2012) 「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」『日本労働研究雑誌』(特集「グローバル経営と人材育成」) 第 623 号, June, pp.29-36.
- 江田島市ホームページ <http://www.city.etajima.hiroshima.jp/cms/categories/show/165> (2014年7月1日閲覧)
- 恒松直美(2014)「交換留学生向け『グローバル化支援インターンシップ』実習-『国際交流歴史ツアー』コーディネーター育成-」『広島大学国際センター紀要』第4号, pp.1-15.
- 恒松直美(2013a)「交換留学生向け『グローバル化支援インターンシップ』授業の運営方法の転換と期待マネジメント」『広島大学留学生教育』第17号, pp.1-15.
- 恒松直美 (2013b)「交換留学生向け『グローバル化支援インターンシップ』- 留学生の異文化性と日本社会の地域特殊性 - 」『広島大学国際センター紀要』第3号, pp.1-14.
- 恒松直美 (2012a)「省察的実践と『グローバル化支援インターンシップ』- フェミニズム理論とエンパワーメントのパラダイム - 」『広島大学留学生教育』第16号, pp.1-15.
- 恒松直美 (2012b)「短期交換留学生の日本留学による意識変容」『留学生教育』第17号, pp.51-60.
- 恒松直美(2011)「短期交換留学生向けインターンシップ授業における企業体験者講話とPBL(課題発見解決型学習)」『広島大学留学生教育』第15号, pp.47-61.
- 恒松直美 研究ホームページ <http://home.hiroshima-u.ac.jp/ntsunema/index.html>
- 筒井美紀 (2013)「個人的なものから社会的なものへ - 私たちは学生をその高みに押し上げる - 」『グローバル化のなかの大学 - 教育は社会を再生する力をはぐくむか - 』上智

- 大学グローバル・コンサーン研究所・国際基督教大学社会科学研究所共編，
pp.66-74.
- 広島大学短期交換留学プログラム(Hiroshima University Study Abroad Program, HUSA)
ホームページ http://www.hiroshima-u.ac.jp/en/husaprogram_incoming (2014年7月
1日閲覧)
- フランシスコ・デ・ルー (2013)「大学の社会的責任」『グローバル化のなかの大学 - 教育は
社会を再生する力をはぐくむか - 』上智大学グローバル・コンサーン研究所・
国際基督教大学社会科学研究所共編，pp.31-49.

「ハタラクラスぐんま」プロジェクト によるインターンシッププログラムの取組 -Internship Program by Project" HATARA-KURASU GUNMA" -

群馬大学 大学教育・学生支援機構 教育基盤センター 教授 結城 恵
YUKI Megumi (Higher Education Center, Gunma University)

キーワード：留学生交流拠点整備事業、インターンシップ、地域活性化

はじめに

群馬県では少子高齢化による人口減少が進み、人手不足が深刻化している。国立社会保障・人口問題研究所の人口推計によると、群馬県の総人口は2040年には18.8%減、生産活動の中核をなす生産年齢人口（15歳以上65歳未満）は31.4%減となると予想されている。また、65歳以上の高齢者が総人口に占める割合（高齢化率）は24.8%（総務省2013）で、関東圏で最も高い。さらに、人口集積率（DID）も低く、高齢者の孤立や買い物難民、地域の伝統文化の維持継承の困難、産婦人科病院のない市町村の増加等、地域生活の存立基盤の維持が危ぶまれている。県内の製造業・物流業・農業・サービス業等の基幹産業においても人手不足の問題が深刻化している。

こうした状況にあって、群馬県内では留学生の存在に関心が高まっている。わが国には135,519人の留学生が在籍しているが、群馬県内の留学生はその約1%の1,409人であり全国的にみてもその数は比較的少ない（平成25年5月1日現在。独立行政法人日本学生支援機構調べ）。すなわち、群馬県において留学生は貴重な「地域人財」であり、留学生が卒業後も群馬県で働き暮らす環境づくりを進めることが喫緊の地域課題となっている。本報告は、この地域課題の解決に向けて、本学が県内4大学7地域機関等⁽¹⁾と連携して実施した「ハタラクラスぐんま」プロジェクトのうち、特に留学生の県内就職につなぐためのインターンシップの取組を紹介する。

なお、「ハタラクラスぐんま」プロジェクトは、平成25年度文部科学省「留学生交流拠点整備事業」として実施した事業であり、その内容は、①コンソーシアム協議会の発足、②県内学生の就職と生活に関する実態調査、③前橋インターカレッジ学生交流拠点の設置、④アクションリサーチ「留学生と日本人学生によるプロジェクト型インターンシップ」、⑤学生企画ラジオ番組「ハタラクラスぐんま」の放送、⑥車座シン

⁽¹⁾ 本事業は、共愛学園前橋国際大学・群馬大学・上武大学・高崎経済大学の4つの大学と、群馬県国際戦略課・群馬県警察本部・群馬経済同友会・群馬県観光物産協会・前橋市・前橋市国際交流協会・前橋商工会議所の7つの機関等とコンソーシアム協議会を立ち上げて実施している。なお、平成26年度には前橋工科大学と群馬県労働政策課も参加することとなった。

ポジウム in 尾瀬の開催に及ぶ。本稿では、この事業で実施した実態調査を踏まえ、「留学生と日本人学生によるプロジェクト型インターンシップ」の必要性、実施内容・方法、その成果と課題をまとめる。

1. 留学の「地」が就職の「地」につながらない実態

日本で学ぶ留学生が就職も日本を希望するののかについては、私費留学生を対象とした全国的調査では、学部留学生の約6割が希望していた（日本学生支援機構 2012）。これまで留学生の地元志向の就職意向の実態については、栃木県で約4割の留学生が県内での就職を希望し、地元での人間関係や地元への愛着が地元志向の就職意向を生み出すという末廣（2013）の研究がある程度である。そこで、本プロジェクトに参加する県内4つの大学に在籍する全留学生837人を対象に、県内への就職意向を把握するアンケート調査を実施した。

有効回収票408票（有効回収率48.7%）を分析した結果、53.9%の留学生が日本での就職を希望しているが、群馬県内の就職意向は16.4%に留まることが判明した。調査対象となった留学生が所属する4つの大学は、東京から100km圏内に位置しているために、就職を考える上で、地方か・都心か・国外かという選択肢を想定する傾向にある。このアンケート調査の結果により、群馬をどのような意識で留学先として選んだのかが、留学生の地元への就職意向を大きく決定づけることが明らかになった。すなわち、生活・学習・就職等、目的意識を持って留学先に群馬県内の大学を選んだ【群馬「目的」派】は、就職の「地」も群馬県内に定める傾向がみられた。就職活動等で困った時の相談相手は母国人が中心で、学生時代の地元での地域交流活動への参加傾向は高いこともわかった。生活・学習・就職等、目的意識を特に持っていたわけではなく、物価が安い、知り合いがいないなど、群馬県の「地の利」に注目して留学先に群馬県内の大学を選んだ【群馬「地の利」派】は、就職の「地」を都心、あるいは国外に定める傾向がみられた。就職活動等で困った時の相談相手は母国人が中心で、東京への就職意向は高学年になるほど男子学生に現れた。本当は日本国内の別の大学に行きたかったが、群馬県内の大学をやむを得ず選んだ【群馬「想定外」派】は、就職の「地」を群馬県外、特に国外に定める傾向。就職をはじめ困った時の相談相手は母国人よりも日本人であり、特に、大学関係者に相談する傾向がみられた。

このように、群馬県においては、全般的に県内への就職意向は低い傾向にある。しかし、そのなかで、県内就職希望の留学生は確かに存在し、これらの学生は、群馬県を敢えて生活や就職の場として選択して群馬県内の大学に留学し、地域交流活動にも積極的に参加する傾向が確認された。これらの学生に共通していたのは、就職活動等の相談相手に、地元の（日本人）関係者がほとんどいないということであった。

その背景には、留学生を対象にした群馬県内に立地する企業の説明会が行われていないことや、特に人文社会学系の留学生の就職については、東京での就職活動を前提としないと情報も入手できない状況にあることが挙げられよう⁽²⁾。そこで、「ハタ

⁽²⁾ 経済産業省と文部科学省による「アジア人財資金構想」の導入とそれ以降の継続事業、及び、産学連携による実践型人材育成事業が推進されている、本学の理工学府の留学生には、県内企業関係者との情報交換会やインターンシップの機会は提供されており、就職率も平成25年度は100%となっている。

「ラクラスぐんま」プロジェクトでは、人文社会学系の留学生の就職を地元で実現する仕組みを考えるためのアクションリサーチとして、留学生と日本人学生協働による「プロジェクト型インターンシップ」を企画・実施することとした。

2. 「ハタラクラスぐんま」プロジェクトによるインターンシップの企画・実施

(1) プロジェクト型インターンシップの試み

上述したアンケート調査の結果、留学生が群馬県に就職を考える過程で、県内企業関係者や、日本人学生との情報交換や相談の機会がほとんどなかったことを踏まえ、本プロジェクトでは2つの仕組みを導入した。第一に、県内企業サイドから留学生の視点を活かせる「インターンシップ課題」を提供していただき、その課題の解決に貢献するプロジェクト型インターンシップを提供すること、第二に、留学生と日本人学生がインターンシップの場で相互に刺激し合い学び合う場を提供し、その後の就職活動においても相互に情報交換や相談相手になる関係を形成することである。

本年度は、留学生の視点を活かした商品開発を検討している企業として、県内の観光関係企業と連携することになった。この会社からは、群馬県有数の観光地「尾瀬」へのインバウンドを着地型観光で考えるという「インターンシップ課題」を提供いただいた。参加学生をプロジェクト参加4大学から募集したところ、留学生10名、日本人学生22名、合計32名の学生たちが集まった。国内の外国人観光客を誘客できる「尾瀬」の魅力をどのように引き出し発信するのか。県内観光関係者にも未着手となっていたこの課題の取組への糸口が、日本人学生と留学生たちの協働作業でどうたぐり寄せられるのか。平成25年5月に開始した事前指導検討会からはじまり、9月の現地フィールドワーク実習、その後の企画運営活動を含めて約1年間のプロジェクト型インターンシップが展開した。

インターンシップ実施にあたっては、冒頭の紹介した4大学7関係機関等関係者で構成されるコンソーシアム協議会でその目的・内容・実施方法の妥当性を検証し、より充実した実施体制づくりを検討した。参加希望学生に対しては、図1に示す事前研修を実施した。対象地域となる尾瀬の情報収集と課題解決のための仮説の構築と、今回のインターンシップで必要となる現地調査の手法の学習、「着地型観光」を構想するのに必要な現地関係者のみなさんへの事前訪問とネットワークの構築をすすめた。事前指導の中で学生たちが注目したのは、成田空港、羽田空港、新潟空港から尾瀬をめざす場合、新幹線、JR、バスの乗り継ぎが必要となることから、尾瀬への入り口が群馬県「沼田」となることである。沼田から尾瀬までのルートには国道120号と県道64号の2つの街道があり、この街道沿いで生活や事業を営む人々との交流を含めることで、これまでにない尾瀬への観光ルートを「地域総力戦」で作り上げられるのではないかと。



コンソーシアム協議会の様子

尾瀬地域の環境政策
群馬県環境森林部自然環境課尾瀬保全推進室の須藤雅紀室長を講師に、尾瀬の環境及びその政策について学びました。

観光による地域振興
前群馬県観光物産国際協会事務局長の牧野文成氏を講師に「着地型観光」の視点について、群馬県の考え方を学びました。

学生・留学生フォトエスノグラフィー勉強会
尾瀬アクションリサーチに向けて、日本人学生・留学生も参加し、調査手法であるエスノグラフィーを学び、尾瀬及び周辺地域の写真から、各自の視点で疑問点などをまとめました。

尾瀬事前フィールドワーク(履修生事前フィールドワーク)
「多文化共生推進士」養成ユニット履修生による事前フィールドワーク。アクションリサーチで訪問する場所への挨拶と事前調査を実施しました。

**尾瀬プロジェクト
学生/留学生アクションリサーチ**
平成25年9月7日(土)～9日(月)に実施。日本人学生・留学生10名とともに1～2日目は3グループで役割を分担して尾瀬を散策。3日目は沼田・片品と沼田・川場とコース別の2班に分かれて活動しました。

図1 インターンシップ事前研修の内容
群馬大学・群馬県「多文化共生推進士」養成ユニット
パンフレットより (P.26)



図2 学生たちが注目した着地型観光の2つのルート

9月には、上述した仮説を検証すべく、2泊3日のフィールドワークを実施した。地域に観光客を呼び込む着地型観光には、地域独自の魅力の発掘と多様なニーズに応

えることが必要である。生まれ育った文化や社会も異なる多様な学生たちが、フィールドワークで体感する驚きや発見、不自由さ、不便さをつぶさに記録する「カルテ」の作成が始まった。

その結果、学生たちが体感した新鮮な驚きや感動、そしてそれらを国内外に伝えたいという思いが高まった。徹底した環境保全の取組については、自由に水が使えないなど、観光客として最初は不自由さを感じるものの、その不自由さに代わって、植物と水の生態を直に学ぶことができる。これまでに見たことのない漆黒の闇に浮かぶ月や星の美しさも感動をもって体感できる。参加した中国人留学生からは、中国からひとりでも多くの観光客や視察団に尾瀬に来てもらい、環境保全の大切さを体感してもらえば、社会問題になっている大気汚染の対策も進むのではないか、という声も出た。

尾瀬の魅力は現地の「人」の魅力である、ということも学生たちの最も伝えたい重要項目となった。群馬県沼田市から尾瀬までの2つの街道沿いには、農業・工芸・食品・酒造等、豊かな地場産業がある。学生たちはこれらの街道沿いにある様々な地元のお店や生産現場を訪問し、地元の人々の土地とものづくりへの思いを見聞し、五感をつかって吸収することができた。その結果、学生の間には「〇〇さんに会いたいため、もう一度、尾瀬に行きたい」という思いが高まり、観光客にそうした思いを持たせるインバウンドの開発を進めたいという結論に至った。

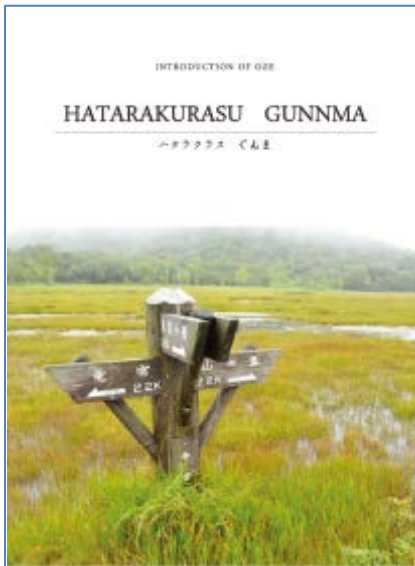
(2) プロジェクト型インターンシップの広がり

学生たちがフィールドワークで検証し、抽出した「尾瀬」観光インバウンドの要件は、「尾瀬及び周辺地域の自然をその保全の必要性もあわせて体感してもらうこと」「尾瀬及び沼田から尾瀬に至る街道沿いで暮らし産業を営む人々とのふれあいを通して、もう一度〇〇さんに会いたいと思わせるような“後をひく”内容にすること」であった。平成25年10月以降は、上述した要件を、いかに国内外に発信し、実際に訪問してもらう仕組みをつくるかに取組が展開した。4つの参加大学の在学生在が参加しやすく、企業関係者も集まりやすい場所を拠点とするため、本学が前橋市と前橋商工会議所に協力を依頼し、前橋中心市街地にある「アーツ桑町」という貸しスペースを無償で借りることができた。毎週水曜日に活動会議「まちなかミーティング」を開き、尾瀬フィールドワークの成果を発信する企画を検討し実践を展開した。

プロジェクト型インターンシップで展開した活動は2つある。冊子『HATARAKURASU OZE-NUMATA』とラジオ番組「ハタラクラスぐんま」の制作である。冊子は、既成の冊子の作り方にこだわらず自由なスタイルで手軽に作成する、ZINEと呼ばれる制作物である。生まれ育った文化や社会が異なる学生たちが自由な発想で、自由な色使いで編集に取り組めるようにした。それ



「まちなかミーティング」の様子



ZINE の制作

それぞれの頁には、尾瀬－沼田間の豊かな自然を詩的に表現する静止画と、そこで暮らしを営む魅力ある人々の顔とふれ合いの記録が詰まっている。

一方のラジオ番組「ハタラクラスぐんま」の制作では、「尾瀬」観光インバウンド開発秘話の他に、留学生の採用を積極的に検討している企業関係者をゲストにお招きして学生たちが質問をするコーナー、留学生が日々の暮らしのなかで体験する異文化体験を、留学生と日本人学生と共に考える意見交換コーナー等が設けられ、多彩な構成になった。こうして、卒業後も群馬で働き暮らすことが留学生にとっても日本人学生にとっても具体的に考えられるような情報提供をすすめた。

ラジオ番組の制作にあたって、思わぬ効果も見られた。それは、番組の企画・運営に関わった学生たちが

ラジオのサブ・パーソナリティやゲストとして登場する場合、「わかりやすく伝える」ために様々な工夫をしはじめたことである。例えば、自分のアルバイトのエピソードで「物販」という言葉がでた時に、「漢字で見れば意味がわかるが、『ぶっぱん』という発音だけならわかりにくい」という指摘が学生の間から生まれた。このように学生の間で相手を配慮したコミュニケーションのあり方の模索が見られるようになってきたのも、このインターンシップのひとつの成果であろう。



ラジオ番組「ハタラクラスぐんま」収録の様子

おわりに

2014年6月に「富岡製糸場と絹産業遺産群」としてユネスコ世界遺産に登録された地域資源をもつ群馬県は、2020年の東京オリンピックの開催も控え、東京から気軽に行ける観光地として今後も観光インバウンドのルート開発等が活発になることが予想される。その開発において本インターンシップにも示されたように、留学生は、さまざまな発想とアイデアを提供する貴重な「地域人財」となる。さらに日本人学生と協働でインターンシップ体験を積み重ねることで、日本人学生と留学生とが相互に理解し合い・支え合い・刺激し合う関係性を築くことができる。その経験は、これからのグローバル社会を生き抜く人材の養成にとっても有用なものとなると思う。

引用文献

日本学生支援機構（2012）「平成23年度私費外国人留学生生活実態調査」。
末廣啓子（2013）「地方圏における外国人留学生の就職に関する実態と課題--栃木県における外国人留学生のキャリアデザインと企業のグローバル化をめぐって」『宇都宮大学教育学部紀要』第63号, pp. 279-95。

外国人留学生の日本企業での活躍のために

-企業と大学の方への提言-

How to Enhance the Performance of International Students in Japanese

Companies:

A Proposal to Companies and Universities

(株)keisei 代表取締役社長 張 敬清

ZHANG Jingqing (Representative Director, KEISEI CO., LTD.)

キーワード：日本の組織文化と適応、日本組織なじみ塾、外国人留学生、就職支援

1. 日本の就活の体験から

2014年の就職活動は、近年にない売り手市場となりました。学生側にとって入りたい企業に入りやすい年と位置付けられる中、外国人留学生はそうとは言い切れなかったようです。私は、現在外国人留学生（以下留学生）のキャリア支援を行っておりますが、支援に至る私の経歴をご紹介するところから始めたいと思います。

私は2000年に中国から来日し、九州の大学に入学しました。3年次に英国に1年留学し、帰国後東京の友人宅にお世話になりながら就活を行いました。しかし、帰国が6月になりましたので企業の採用活動は概ね終わっており、加えて超氷河期の環境の中、何社受けても内定が得られませんでした。英語・中国語・日本語に加え、パフォーマンスでは誰にも負けないという自負心は徐々に崩れ、誰にも頼ることができない環境の中、なぜ認められないのだろうという気持ちだけが重なっていきました。最終的には幸い、愛知県の自動車部品メーカーから内定を頂くことができました。

元々営業希望でしたが、配属は人事。この企業は今後海外展開を進める上で、外国人材の採用を拡大するため、その足がかりとしたかったようです。業務は採用と教育で、採用は外国人材のみならず日本人も、しかも新卒のみでなくキャリア採用も行い、日本人の部長クラスの採用面接にも加わりました。初めは何を質問してよいかわからない状況で、面接に来た日本人学生に「私の質問の意味は分かりましたか？」と逆にお尋ねする始末でした。

こうした苦しい汗をたくさんかきましたが、おかげで企業はどんな人材を求めているか、そのためにどんな選考をしたらよいかを学べました。中でも、企業が求めるものは自分が学生時代にアピールしようとしていた内容とは全く違うことに気付いたのは大きな衝撃でした。

日本の企業は長期雇用を前提とした採用・教育に始まり、個人としてできることよりも組織としてできることを優先しています。そのために、どんな資質が要求され敬遠されているのか等、外側からは分からなかったことが見えてきました。

また、留学生で、折角就職ができて数年でさほどのキャリアを積まないままやめていくケースも多いため、他企業に入社した留学生の相談にも乗っていたのですが、企業の中ではこうした留学生の課題の擦り合わせがほとんど行われず、意見をすくい上げる仕組みも確立していない中で、お互いが誤解したまま別れていくことが多いことにも気が付きました。このままでは、留学生にも企業にも機会損失につながりますので、6年の就労経験後、独立して留学生のキャリア支援および海外進出企業の人材支援事業を立ち上げました。

2. 学生と企業の意識差

日本で学ぶ留学生は約14万人。そのうち就活期にある留学生は約3万人。日本で就職を希望する留学生は約2万人。実際に就職できるのは1万人弱ですので、1万人は夢を母国に持ち帰っています。留学生の就活は正直うまく行われているとは言えません。それは、留学生が日本の就活システムを理解していないため十分な準備をしないまま熾烈な就活に臨んでいることと、企業側も外国人採用を日本人と同じ基準で進めていたためです。

しかし近年、こうした状況に徐々に変化が現れてきました。日本の製造業が海外進出を進めるようになり、その先導役として日本語ができる留学生に注目が当たり始めたのです。中国はもちろん、ベトナムやインド、タイやインドネシア等のアジア圏人材のニーズが高く、新卒の日本語ができる留学生にはたくさんの求人が来ます。留学生の就職支援をしている身としては喜ばしいのですが、元々「コミュニケーションがとりにくい」「文化が違う」と慎重だった企業が、生き残るためとはいえ、留学生を採用し彼らに期待する現実を見ると、その企業の採用基準とは何なのかを問いたくなります。「人をよく見る」という採用の原点も不足しているように思います。

更に重要なことは、面接を通じたコミュニケーションで、これからのその企業の将来を託し・託されているという最も重要な「信頼」形成・確認プロセスが欠けたまま「日本語ができる」「〇〇国出身だ」という点のみで採用が進んでいるような気がします。日本の強みである組織行動を築く上で「信頼」が最も大事であるとの認識は企業側も異論はないのですが、実はこの「信頼」の概念や価値観、形成プロセスが国毎で異なっているにもかかわらず、留学生にも「日本的信頼」を組織の基本システムとし、「日本固有の暗黙の了解」で蓋をしてしまっているところに最も陥り易い落とし穴があるのです。

3. 長期雇用を前提にした「日本的信頼」を築くために

留学生を採用する際に、「信頼」と「将来を託す」意識が日本人採用以上に注意が必要と申し上げました。では、実際の採用・活用現場ではどんな感覚なのでしょう。私が採用面接を行う際には、

- ① 自己紹介や経歴などの基本情報

② その人の特徴となる「スキルや経験」

③ 実際の職場に配置されたときにどんな状況が起きるのか、メリットとデメリットの順で確認します。③の時に、外国人を意識した質問を行うことになるのですが、9割の企業が最も重視するのは「日本語力」で必須と考えており、「仕事の進め方」や「仕事をする目的」「異文化の差」等についての質問は3割程度の企業にとどまります。企業の面接に同席させていただくと、若い方ほど日本語にこだわり、年配になると仕事の目的や文化の差を評価されるようです。ジェネレーションの違いというより、社内で留学生とどうかかわるかの立場の違いによります。

一方、面接を受けた留学生が日本企業を見る視点はかなり異なります。日本語力について必要と感じた学生は6割程度で、逆に仕事の進め方について気にする割合は企業側より高くなっており、仕事の目的や異文化の差についてはあまり意識していません。最も特徴的なことは、留学生が日本企業の外国人採用に対する「ためらい」を正確に感じ取っている点です。ですので、留学生採用を行う企業にはまず採用目的・スペック等を具体的に決めて臨んでくださいと申し上げております。

入社後についても、留学生は日本企業固有の部分に「働きにくさ」を感じています。「仕事の進め方」「勤務時間の長さ」「自分の意見を言えない」「日本人と給与差がある」「欧米企業と給与差がある」こと等です。特に自己主張が当たり前の国から来た人には、仕事の評価が<成果評価>のみでなく、意見が対立したとき「仲間に合わせる」「対立を避ける」「対立意見を受け入れる」「他人の思いや評価に気を配る」文化が前提となっている<仕事の進め方評価（プロセス評価）>として評価される点は受け入れに苦しみます。日本の大学を卒業した留学生は、これらの意義とその裏側にある良い所も理解していますが、転職者や非アジア系人材ではこうした部分が問題になりますので、企業の方にはルールや評価の基準を周到に決めておいてくださいと申し上げております。

今後、「高い専門性」や「事業領域の拡大」を求めて外国人を雇用しなければなりません。日本企業は外国人に「日本的なるもの」を身につけるように求める一方、企業自身は変わろうとする意識が遅れているように思います。これでは「日本人の信頼」は得られても、「外国人の信頼」には結びつけられません。ダイバーシティが求められる時代は日本企業が変わる時代でもあります。

4. 日本企業を意識した人材育成プログラム「日本組織なじみ塾」

近年留学生の採用が盛んになってきましたが、特徴は海外に初めて進出する中小企業が多いことです。このため、言葉の問題をはじめとして社内人材で不足する法律・文化・商習慣などで留学生を頼るケースが増えてきました。しかし、せっかく採用した留学生が早々に辞めていくケースも目立っています。年功序列や長期雇用前提のキャリア形成（若手への大きな仕事のチャンスの少なさや昇進・昇給スピードの遅さ）、家族主義経営と組織優先の文化（暖かさもあるが残業も厭わない on/off の切替の曖昧さ）、そして何よりコミュニケーションの少なさ等、日本人には言わずもがなの日本固有の組織文化が留学生に理解されていないからです。

こうした日本企業の文化を入社前に認識することで職場内での摩擦やその延長にあ

る退職が減るのではないかとの思いや、国際交流の新たな領域にもなるのではないかと考え、名古屋大学様と日本組織適応プログラム「日本組織なじみ塾」を立ち上げました。これは日本企業で働く上で必要な基本ソフト（問題発見、問題解決、チームワーク、コミュニケーション）を実際の課題改善を通じて身に着けるプログラムですが、

- 1) 日本の企業が従業員に求める 5S¹や改善提案等の手法を用い、
- 2) 座学ではなく実際の経済活動の場（主にアルバイト先）で、
- 3) 課題解決を通じた交渉や勧誘などで日本人と積極的に交わり、
- 4) 大学の低学年から就活を経て入社1年後（定着）まで一貫したフォローを行う

ことを特徴とする実践型プログラムです。インターンシップの場合は、業務の品質や機密、学生の安全性等を確保するため、その企業の抱える課題に直接真正面から取り組みをさせることは少ないのですが、このプログラムでは「売上アップ」「経費削減」「市場調査」「雇用環境改善」等、アルバイト先の重要課題に成果目標を持って取り組みます。勿論、結果が出るまでに数か月かかりますが、

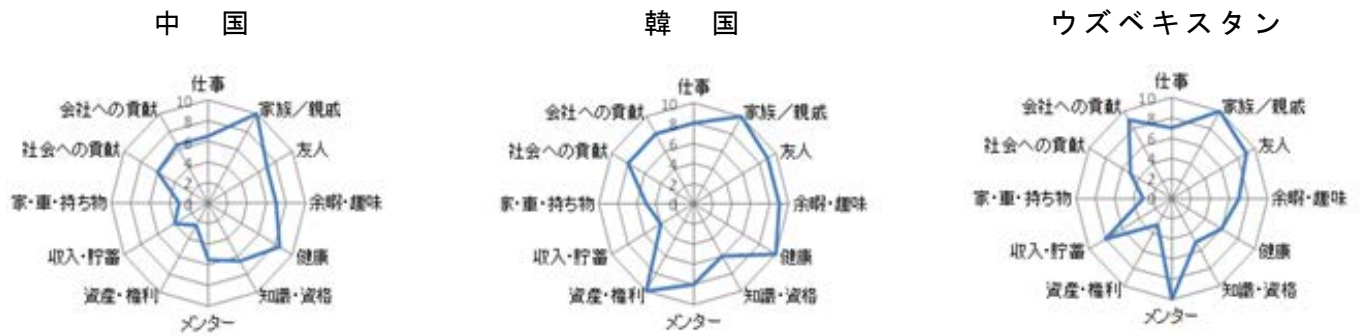
- ① 実際に職場に潜む課題解決を行うため、企業の課題解決行動様式 P(計画)D(実行)C(評価)A(さらなる改善)サイクルが身に付くこと
- ② 課題遂行の中で、個人よりも他者と協業する優位性に気付くこと
- ③ 協業のために、企業が使用するツール（QC・管理手法）等が勉強できること
- ④ 実際に経済的改善効果が得られ自信が付くと同時に、経営者から実効性を含めた評価がいただけるため、こうした成果を就活の場で企業用語を用いて PR できること
- ⑤ 入社後も役に立つこと

から、参加した留学生からは、今まで単なる時間単位の仕事であったアルバイトで改善利益を生み出した喜びに加え、仕事に対する面白さや関心の高まりを報告いただきました。企業の皆様方にも成果発表会をお聞きいただいたのですが、参加留学生には「現在の課題を何とかしよう」という意思があり、これこそが仕事の起点である、と関心を寄せていただき、就活の場面でも参加留学生の応募企業の方から大変評価いただいております。

5. 日本企業の皆様に望むこと

一方、留学生の戦力化には、留学生側の努力のみでなく、企業の皆さんにも彼らが何を望んでいるのかを理解していただかねばなりません。次頁の図は各国の留学生が、今何に満足し不足感を持っているかを訊ねたチャートです。

¹ 「整理」「整頓」「清掃」「清潔」「しつけ」の頭文字の S をとったもの。



中国の留学生は他の国の留学生に比べて、資産や持ち物、預金など「もの」に対する満足度が極度に低いことがわかります。従って、働く目的も物質欲を満たすためになるのですが、彼らが他の国の留学生に比べて貧しい生活をしているわけではありません。奨学金やアルバイトで日本人学生以上の月収があり、スマホも全員持っています。しかしそれでも物欲にこだわるのはそうした社会や価値観で育ってきたからで、日本の文化を理解しても、こうした価値観までは変えることができません。日本企業の経営者の方々はこうした特徴を踏まえて留学生を活かす必要があります。一番陥り易い誤りは、日本人の価値観をそのままマネジメントに持ち込むことです。長年培ってきた判断基準ですから簡単に変えることは難しいかもしれません。また、それ以外の判断基準も持った経験がないのですから戸惑いもあることと思います。しかし、それらもかつては創業時からのご経験で蓄積されたもの。今後海外で経験を積むために必要なのは「柔軟性」であり、「真摯に耳を傾ける姿勢」であることを申し上げます。

6. 大学関係の皆様に望むこと

留学生対象の支援は様々な機関でなされており、本来は「学生・大学・企業・行政」が同じベクトルで連携しなければならないと考えております。しかし、残念ながら実態はそうではないようです。留学生と企業の関係について上述してきましたが、大学関係の皆様にも幾つかお願いをさせていただきたいと思っております。

人材育成は、大学は社会に出る基礎力を育成し、企業はその新卒を一括採用し企業ニーズにあったスキルや動機づけを企業内教育で行う分業をとってきました。しかし、2000年前後から企業がキャリア採用を本格化した結果、新卒の採用位置は相対的に下がり、新卒生は就職に苦労することになりました。キャリア採用が増えたため、企業内教育も削減され始めました。その原因は、入社後じっくり育てる人材育成では事業スピードに間に合わなくなったという現実には直面したからです。

こうした事業環境変化を学生は理解していますが、大学関係の方はこうした事業変化にいささか冷たく、以前の「基礎能力養成機関」のままになっております。教育は平等であり一部の機関の利益に資することができないことは理解できますが、仮に卒業生がすべて海外企業に就職するなら、日本の大学である必要はないのではと思えます。同様に地方の大学で勉強し地元の方々に育てられた卒業生の多くが、首都圏の企業に就職することにも空しさを感じます。留学生の就職支援は自治体を中心とする機関で支援されていることが多いのですが、地元企業への就職に結びついていないのは、大企業への就職が大学の成果指標の一つになっていることや地元企業に特段のスポッ

トをあてる仕組みや機会が少ないためではないかと思えます。

二つ目は留学生の支援の仕組みです。就職支援をしている留学生に日本での就職動機を聞くと、「折角日本にもなじんで日本語も話せるから」というなんとも企業から敬遠される理由が多いのです。日本で働くことは、外国で外国語を使って外国人と話をすることですので、日本語は出来て当たり前、競争力にはなりません。これ以外にも、就活のタイミングをつかんでいない、自己分析も行っていない、志望企業について調べもしていない等、何も準備できていない状態のままの留学生が「日本で就職したい」と言ってきます。「大学ではどんなことをしてくれるの」と聞くと、日本語の添削、マナー等その人の競争力を高めることとは遠い内容しか聞こえてきません。一方大学の就職関係部署にお聞きすると、「留学生は電話でもメールでも連絡が取れないし、就職講座を開いても集まらない」とのこと。何かお互いにフックの向きが異なっており、大学全体での方針や仕組み作りが欠けているように思います。

三つ目は留学生の変化を取り込んでいるかという点です。私が就活をした10年前はほとんどの留学生が積極的で貪欲で、前に出る力は日本人学生との差別化になっていました。今は、日本人以上に内向きで、折角日本に留学してもほとんど同国人で話をしている、日本を知らないまま帰国する留学生すらいます。日本に留学したからには「日本で絶対に就職する」という熱意が感じられず、「だめなら母国に戻ります」とあっさり言ってきます。日本のプレゼンスが下がってきたためでもあります。こうした意識を変えてもらうだけでもかなりの力量が必要になるため、企業としては留学生の採用位置も自然と下がってきます。仕事に含まれる金銭以外の価値を見出せるよう、多面的な見方に方向付けするプログラムも必要です。

7. おわりに

企業内での育成スピードが必要とされるなか、学生時代に一步踏み込んだ職業教育をお願いしなければならない状況になってきています。

留学生30万人計画は、人数のみの課題ではなく、また、世界から留学生を集めてくるだけの課題でもないと思います。企業がさらなる成長の場を求めて海外進出を進めているように、日本の成長に資する人材育成の対象も日本人のみではなくなってきていると思います。

留学生育成の良い循環を、「学生・大学・企業・行政」4者の踏み込みと連携により作り出す必要があります。4者それぞれに立場や役割がありますが、その原点は「学生目線」でなければならないと考えています。

イタリア留学レポート

-ボローニャ大学 (DAMS) -

Report of study in Italy

-DAMS in University of Bologna-

東京芸術大学大学院 音楽研究科 音楽文芸 博士課程在学 萩原 里香

HAGIHARA Rika (Tokyo University of the Arts)

キーワード：音楽研究、イタリア政府奨学金、海外留学

はじめに

私は2011年10月より2013年9月までの2年間、イタリアはボローニャ大学の音楽学コースに留学しました。東京芸術大学の博士課程に籍を置きつつ、休学という形で、博士論文のための研鑽に励みました。留学が実現できたのも、イタリア政府より給費奨学金をいただけたおかげであり、感謝しております。今回は留学のきっかけから、奨学金獲得、日本での準備、現地で心掛けたことなどをご報告いたします。

留学まで

私は、日本大学芸術学部、東京芸術大学修士課程を経て、現在は同博士課程にて17世紀初期のイタリア・オペラについて、とりわけ、コラーゴという舞台上演責任者を担っていた役職に興味をもって、音楽と文学と演劇の観点から研究することを目指しています。学部を卒業してから数年間、社会人生活を送っておりましたので、修士課程に入学してからも、働きながら勉学を行うというスタイルをとり、現在も続いています。そのような生活スタイルでしたので、正直言いますと、最初から博士課程への進学、及び留学を現実的に考えていたわけではありませんでした。というのも、働きながらどこまで出来るのか見えなかったからです。修士論文を終えてから、やはりもっとやりたい、ちゃんと突き詰めたいという思いが強くなり、悩みましたが、博士課程に進学することを決意し、同時に、長期でのイタリア留学を考え始めました。私の研究分野では、日本にある資料ではやはり不十分です。もちろん、博士論文のための資料収集だけを、イタリアで短期間集中して行うことも一つのやり方ですが、もしチャンスをつかめたのなら、現地で勉強したいと強く思うようになりました。

語学力のために

留学を目指すにあたって、クリアにすべき課題は多々ありましたが、ともかく会話力をつけなければと思いました。恥を承知でお話しすると、イタリア語学科を出たわ

けでもない私は、23歳でイタリア語を本格的に始め、受験対策として読解することを中心に学習していましたので、修士課程を終えて博士課程に進学した時点の会話力はゼロでした。そこで、イタリアの私立の語学学校で、1カ月間という短い期間での研修を、3年間で3度行いました。そのとき選んだ街ですが、1度目は修士論文で取り扱ったテーマの重要地であったローマ、2度目と3度目はボローニャでした。これは、留学するならボローニャ大学と決めていたので、どのような環境の街なのか知っておきたかったからです。ボローニャは、街の至る所に大学の校舎があり、中心部には街の財産である大きな図書館があります。中世から学問の町として栄えてきた風土のなか、多くの学生が勉学に励み、切磋琢磨する様子を見て、申し分のない環境だと感じ、留学したいという思いがますます強くなりました。

さて、何故ボローニャ大学かと言いますと、私の研究テーマである、オペラの分野の世界的権威である教授がいらしたからです。その教授の著書がきっかけとなって、現在の論文テーマにも出会えましたので、どうしても師事したかったのです。また、資料収集を行う際にも、北イタリアの中心に位置するボローニャは、各地の図書館や古文書館などを訪問しやすい拠点になるとも思いました。

奨学金獲得に向けて

こうして語学力の対策をしつつ、奨学金の獲得を目指しました。前述したとおり、ストレートに進学したわけではありませんでしたので、年齢制限という壁に阻まれることもありました。政府や民間財団などの支援団体は少なくない数が存在しますが、自分の研究テーマと留学スタイルに合った団体でないと、採用はされないと思いましたので、条件に合致するものを探しました。出発する年度を調整し、応募の前年末にボローニャ大学の教授に、勇気をだしてメールを送りました。私の研究テーマと教授のもとで学びたいという旨を伝え、奨学金応募にあたっての「受入承諾書」をお願いできませんか、という内容でした。紹介者も介さない見ず知らずの日本人からのメールに返信していただけるのか、不安でいっぱいだったのですが、なんと30分で快諾の返信をいただけたのです。感激でした。

こうして4月に芸大を休学しました。この年に奨学金を獲得できたら留学しよう、獲得できなかつたら日本でがんばろうという覚悟でした。すでに30歳を過ぎていたので、年齢を考えた結果でもありましたし、また、自分のやっていることに留学するだけの価値があるという、何らかの指標が欲しかったのだと思います。そして、仕事と勉学というバランスで保っていた生活を中断するタイミングも必要でした。

そして5月の中旬、イタリア政府奨学金の試験に臨みました。試験はイタリア文化会館で行われ、1日目はイタリア大使館の方とのイタリア語による面接試験、2日目は日本人の教授との研究テーマに関する日本語での質疑応答でした。それぞれ20分程度だったと思います。そして幸運にも採用していただくことができ、翌週には合格者全員で在日イタリア大使を訪問し、ご挨拶させていただきました。

情報収集について

留学前の情報収集についてですが、私の専門とする「イタリア音楽」という分野は、

声楽を中心に演奏している方は非常に多いのですが、研究している方は意外なことに少ない分野です。実技をされる方たちは、大学ではなく「コンセルヴァトーリオ」という音楽学校で学びます。よって、できるならお話しを伺ってみたかったのは、比較的近年に音楽研究の分野で「大学」に留学した先輩学生でした。ですが、残念ながら出会うことは出来ず、留学についても、そして奨学金についても何も情報は得られませんでした。そのような状況でしたので、独自に入手できた情報はなく、何をすることも不安なままでした。

留学が決まってからは、同じ奨学金合格者たちと情報を交換し合いました。前年度の奨学生と知り合いの方もいたおかげで、非常に有益な情報をいただけました。(出発前もイタリア滞在中も) 私費留学生とは異なる手続きがいくつもありましたので、現地での保険、奨学金の受け取り、そして更新についてなど、不明確な点について情報を共有することができ、とても心強かったです。

また、渡航前に行ったポローニャ大学とのやりとりの段階でも疑問はたくさんありました。イタリア文化会館からは直接大学に確認するように言われましたので、前述の教授に問い合わせたところ、科の主任教授の連絡先を伺うことができ、よって主任教授と直接やりとりさせていただきました。

情報が得られないときは、それだけで不安になりましたが、結局は行ってからしか解決出来なかったことが多かったです。事前に聞いていたことと異なることも少なくありませんでしたし、ほんの1年前の情報が変更されていることも日常茶飯事で、あらゆることは一つの例だと捉えておく必要があると実感しました。とはいえ、情報がゼロでは不安が無駄に募るものですし、有意義な準備をするためにも、周囲に情報を持つ方がいることは重要だと思います。

所属大学の支援

所属の東京芸術大学からの支援は、特にありませんでした。というよりも、東京芸術大学と留学先大学に、提携や交換などの何かしらの接点があったわけではないので、支援してもらえるかどうか考えることもなく、求めることもしませんでした。登録などの諸手続きは日本の所属大学ではなく、イタリア文化会館を介して、ポローニャ大学に直接行いましたので、おそらくポローニャ大学にとっても、その学生が自分の国に学籍があるかどうかは関係がないと思います。実際、提携や交換があれば別なのでしょうが、日本に所属がある学生とない学生に何も差はなかったと思います。

留学が決まった後で、ひとつだけ芸大に相談に行きました。念のための資金を考え、緊急で何かしらの貸与を申し込めないかという内容です。残念ながら、休学中の学生には申しこめるものはないというご返答でした。

渡航の直前には留学する旨を届け出に行ったのですが、年度頭に休学手続きが済んでいたため、渡航先や大学、滞在先など、とりわけ何も報告する必要はありませんでした。短期でも長期でも、ちょっとしたレッスンでも、海外で研鑽する学生がごまんという芸大なので、そういった特殊性故、海外に出ることは比較的日常的なことです。なので、復学した年度初めはまだイタリアにいたのですが、履修登録や研究計画書の提出について、帰国後でかまわないという柔軟な対応をしていただけました。

日本に所属大学があっても、交換等でない限り個人の活動なので、後ろ盾は何もない、守ってもらえるものは何もない、何が有っても自己責任なのだと思います、強くいられました。

出発まで

私が選んだのは、ラウレア・マジストラレという、日本では修士課程にあたる2年間のコースでした。というのも、東京芸術大学を休学できるのが2年間だからです。イタリアは、科目履修生（聴講生）では複数年の滞在が出来ないので、最低2年間は滞在したかった私の唯一の選択肢でした。よって、正規課程への登録となるため、本来なら9月頭にある、イタリアの全大学が外国人学生に義務づける語学試験を受けなければなりません。この年度、ポローニャ大学では、政府給費生は語学試験を免除されました（これは年度にもより、翌年は政府給費生にも語学試験が課せられました）。したがって、私が受けなければならない入学試験は、コースによる面接（discipline della musica の場合、9～12月の希望日に受験可能）のみでした。そのようなわけで、私は授業がはじまる10月に入ってから渡伊しました。

準備期間でもっとも大変だったのは、現地での滞在先の確保です。VISAを取得するためには大家さんになる方の一筆とその方の身分証明書が必要になります。私は幸いにも、語学学校に行っていたときに知り合った方々のご協力で用意することができました。これはイタリア文化会館のサポート外のもので、また、そういったことをケアしてくれる公的機関は（私の知る限り）なく、苦勞している方が多かったように思います。一応、ポローニャ大学では、留学生に住宅情報を提供する姿勢もあり、相談にも応じてくれるようで、実際、大学から情報を得て、家探しをしている留学生にも会いました。しかし、結局それは、現地についてから探すことのできる、VISAの必要のないEU圏の留学生に向けてのもので、それに、今回の私のように、正規課程に入学予定の場合、渡伊時点ではまだ正式な学生ではなく、あくまで受験生ですので、正式な学生ではない身分で大学のサポートを期待するのはやはり無理な話なのです。入学試験等が事前にあつて、入学確定後に渡航するという流れではなかったため、仕方のないことだと思います。

イタリア政府奨学生でよかったこと

上述もしましたが、留学生が受けなければならない語学試験を免除されたことです。そのおかげで、通常なら非常にタイトなスケジュールで動かなければならないのですが、ゆっくり日本を出発することができましたし、なにより、期間の短い受験生用のVISAではなく、1年間という長期のVISAを大使館から発行していただけました。そのおかげで、現地で行う滞在手続きがひと工程省略できました。一回の手続きが非常に煩雑で時間がかかるものなので、本当にありがたいことでした。

渡航後、面接試験が済むまでは正式な学生ではなかったため、数か月間は学生証がなく、学内システムが利用出来ないなどの不便がありました。ですが、学内外の施設の利用、セミナーや学会への参加において、「イタリア政府奨学生証」があったおかげで身分が証明でき、スムーズにいきました。

また、ボローニャ大学は規模が大きく、世界各国から政府奨学生がやって来ているため、大学が外務省との仲介をしっかりと行ってくれました。よって、大学に書類をひとつ提出するにも本来なら数時間待ちというのが当たり前ののですが、便宜を図ってくれたように思います。

現地で心掛けたこと

専門の勉強はもちろんなのですが、とにかく「イタリアを知る」ことを心掛けました。私の勉強している音楽は、古くから文化の一部ですし、教会音楽から始まった西洋音楽にはカトリックの文化が大きく影響しています。例えば、オペラのシーズンは謝肉祭の時期ですし、宗教行事のためには大作曲家たちがすぐれた音楽を生み出してきました。切り離しては考えられない宗教と音楽文化の関係があります。私自身は敬虔な仏教徒というわけではないですが、それが下地となった日本文化で生活してきたわけで、全く異なる文化がはぐくまれた土地での生活は未知なものと言っても大げさではないでしょう。今も世界中を魅了するイタリア音楽が生まれた豊かな文化の中で、現代のイタリア人がどのように過ごしているのか知るために、たとえ短い期間でも、そこで生活するチャンスをいただけた以上、できるだけイタリア人の中に入っていき、イタリアのように生活しようと思いました。

そして、多くの友人に恵まれたおかげで、内輪のホームパーティから、クリスマスや復活祭などの季節的・宗教的行事、年に数回あるバカンス、夏の音楽祭で見るオペラ、そして各地の食べ物を知ることなど、常にイタリア人たちと関わりながら、現地での生活を十分に体験することができました。また、イタリア人との触れ合いのみならず、世界各地からやってきている留学生との交流も大きな経験でした。彼らもある程度自国で研鑽を積んだのちにイタリアにやってきているので、比較的年齢も近かったですし、同じ様に国を離れて学ぶ彼らの覚悟や志は刺激的でした。日本人である私以上に苦勞を重ねている人も多く、非常に励みになりました。すべての出会いと出来事において、貴重な経験をさせていただいているな、と日々実感しました。

さいごに

イタリアは中世のころから何百年もの間変わらない街並みを残し、かつての雰囲気と空間がそのまま残っています。17世紀の音楽文化を学ぶ上で、このような環境の中で2年間生活でき、オペラという総合芸術が生まれた豊かな文化を肌で感じ、目的以上のものを得ることができました。専門分野のみならず、このような経験を少しでも多く社会に還元できるよう、これからも取り組んでいきたいです。

私自身、事前に有意義な情報を得ることが出来なかったもので、一個人の体験談ではありますが、参考にしてくださる方がいらっしゃれば幸いです。

次号予告

ウェブマガジン『留学交流』 9月号

特集「多文化共生社会で生きる」

留学生と日本人学生との異文化交流／日本語教育支援／地域による国際交流の推進



ウェブマガジン『留学交流』 8月号

Vol. 41

平成26年8月8日発行

編集 独立行政法人日本学生支援機構

(編集部) 留学情報課

東京都江東区青海 2-2-1 (〒135-8630)

電話 (03)5520-6111

FAX (03)5520-6121

Eメールアドレス ij@jasso.go.jp

編集後記

外国人留学生の日本での就職は、リーマンショック後に減少したものの、産業界からのグローバル人材の要望が追い風となってV字回復を果たし、昨年7月に発表された平成24年の就職者数は4年ぶりに1万人の大台に乗りました。

本号では、「多様なインターンシッププログラム」と題し、外国人留学生と日本の大学、企業にとって実り多いインターンシップとは何かを考察し、また、外国人留学生が主体的に参加できるインターンシップ開発の試みや地域社会における外国人留学生インターンシップの事例を紹介しております。さらに、元外国人留学生の立場からの就職支援への提言についてもとりあげております。

本号が外国人留学生の日本企業理解と就職促進支援の一助となることを願っています。(編集部)

Web Magazine “Ryugakukoryu”(Student Exchanges)

“Ryugakukoryu” delivers a variety of necessary information and materials to faculty and staff engaged in acceptance and dispatch of international students, and educational guidance.

The magazine has been made public online without charge since April 2011.
(Issue date: 10th of each month)