

キャリアに活かせる留学とは

—留学系インターンシップ制度とその可能性—

明治学院大学国際学部 早坂 寛子

HAYASAKA Hiroko

1. はじめに

日本人学生の留学離れが指摘されるようになってから久しい（文部科学省 2008）。一方で社会においては、世界のグローバル化が進展する中で、留学や海外経験を通じて培った国際コミュニケーション能力の高い人材が一層重要視される時代になった。今の時代のニーズに応える、質の高い留学経験に対する選別の目は、学生本人だけでなくその保証人や企業等へと多様化し、これまでになく厳しいものになっている。それに伴い、提供する留学プログラムの内容において、大学の果たすべき役割は一層重要になっている。

本稿の目的は、某大学 A においてキャリア開発を強く意識して導入された留学系インターンシップ制度を事例として取り上げ、その新規開発の経緯、内容及びその狙いを分析し、これからの時代における留学制度の在り方としての可能性を探ることにある。既存の留学制度において大学が抱える問題点を整理し、学生の動機づけや留学指導における将来の課題についても考察を与える。

2. 新しい留学プログラムの必要性

2. 1 豊富な留学機会と留学を敬遠する学生達

現代において、学生は多くの留学機会に恵まれている。例えば、本稿で取り上げる A 大学では、約 30 年間に渡り協定留学制度を運営しており、現在、大学として数多くの国際交流プログラムを運営している。海外の協定校は 26 校あり、協定校以外の留学も合わせると 2011 年度は A 大学から 70 名強の学生が海外へ留学した。20 年前、協定を締結していた大学は 3 校程度、送り出す学生は年間 10 名強であったことを考えると、学生にとっていかに留学のチャンスが増えたかがわかる。

このように豊富な機会が準備されている現在、留学はもはや特別なものではなく、希望する学生はかなり高い確率で留学できる機会が与えられていると言えよう。しかし、米国だけを見ても、日本からの留学生は 2000 年には 46,497 人だったものが、2011 年では 19,966 人と、約 10 年間で総数として約 6 割も減少している（Institution of International Education 2012）。

学生が留学に消極的になった理由としては、就職活動時期の早期・長期化や、日本の内向き化といった側面が指摘されるものの（太田 2011）、大きな理由のひとつには留学プログラム内容そのものの魅力が留学意欲にマイナスに影響していることもあるだろう。短期～1 年程度の学部期間における留学は珍しくない時代が続いたことで、ある意味留学がコモディティ化し、凡庸な内容の留学では他の学生と大きく差別化す

る要因にならないことから、学生にとってあまり魅力的な大学生活のオプションではなくなった。むしろ留学から得られるリターンよりも、就職活動や財政負担のリスクの方が大きいとの判断が働くようになったと推察できる。

2. 2 既存の留学プログラムの問題

大学が提供してきた既存の留学制度自体にも問題があると言える。これまで、学生を送り出す大学側は、適格な教育機関と協定を締結することにより、世界各国において留学機会を豊富に用意し、送り出し先大学の教育の質を母校として保証してきた。その一方で、母校として留学期間中において確固とした教育目標を設定しているとは言えず、その間に学生が得る能力や内容に関しては、協定校での学生の選択および努力に任せる形に頼ってきた。つまり、日本の大学においては、留学という教育プログラムを運用する上で、学習の内容や目標設定があいまいなまま、学生を送りだしてきたというのが多くの実態であろう。留学に対する選別の目が厳しくなったことにより、大学側も留学に対してより明確かつ具体的な目的や成果を求め、人材に対する時代の変化やニーズを的確に捉えつつ、留学プログラム自体を常に向上させる努力が必要になってきている。

このような問題意識をふまえ、より目的や成果の明確な留学制度の一つの可能性として、A大学が新学科創設に当たり開発した新しい留学の枠組みを、次章で具体的に取り上げる。

3. キャリアにつながる留学プログラムとは—A大学における新しい留学制度の取り組み

3. 1 A大学の留学系インターンシップ制度とは

2011年度からスタートしたA大学の新生設学科は、グローバル社会で活躍できる人材の輩出を目的に新設され、早期からのキャリア教育を重視している。全ての授業を英語で行い、コミュニケーション能力の高い国際人の育成を目指しているため、基本的に学生には可能な限り留学または海外インターンシップに参加するよう積極的に推奨している。

A大学においては様々な留学やインターンシップ機会も利用可能だが、同学科の新設に伴い、同学科が属する学部が独自に、留学系インターンシップ制度を開発した。これは、留学中に「海外での就労体験」を行うことをプログラムの中核的な価値に据えたものであり、学位やCertificate等の資格を得ることもできる。同留学制度は、海外で実務経験を積むことを付加価値とし、既存の短期～1年間の学部留学との差別化を図っている。

この留学系インターンシップ制度には主に二つのプログラムがある。そのうち一つは、協定校であるアメリカの州立大学への留学期間に、地域貢献を通じた学びの機会を実現するサービスマネジメント形式のインターンシップに従事するプログラムである。もう一つは、米国の大学においてビジネスや観光産業関連の授業を受講した後に、米国の観光分野の有名企業で半年間のインターンシップに従事するという、よりビジネスに直結したものである。プログラム修了後は、「北米観光産業マネジメントプログラム」のCertificateが授与されるという内容である。

以下には、これら留学プログラムのインターンシップの側面に主に焦点を当て、概要を説明する。

3. 2 サービスラーニング・インターンシップ

A 大学の同学部では 2 年前から協定校となった米国の某州立大学への学生派遣を積極的に推奨しており、1 年間の学部留学、または 2 年強留学し単位交換を通じて同協定校の学士号を取得するダブルディグリー制度を提供している。同校への留学期間中にアメリカでの就労を可能にするため、留学生受入の協力機関を現地で開発した。学生達は基本的に米国で有償の就労が出来ない留学ビザである F1 で行くことから、コミュニティにおけるボランティア活動を通じた学習を促進する”サービスラーニング”という形の無償の就労形態となった。

インターンシップ先の質の確保は、特に海外インターンシップにおいては常に課題であり、契約や内容として問題が発生するものも一般的には多いと言われている。そのため、当留学プログラムのインターンシップ先は、学生の学びの質および安全性の確保のため、A 大学教員の現地ネットワークを通じて開発され、現在はサンフランシスコ周辺の下記 5 団体と A 大学の間で、A 大学の留学生を受け入れる覚書を直接交わしている。提携機関は以下のとおりである。

提携機関	採用学生数
人権団体	1
歴史学会	1
高齢者福祉（介護施設）	1～2
公立バイリンガル教育小学校	～4
医学部附属クリニック	1

インターンシップの具体的な内容であるが、まず人権団体と歴史学会、そして高齢者福祉施設では、さまざまなプロジェクトが常に動いており、インターンシップはその時々プロジェクトに参加するか、アドミニストレーターとしてサポートを行う。

また公立小学校は日系人の子どもが中心の学校であり、二つの言語と文化を背景にした授業が行われる。クラスは 4 つあり、幼稚園レベルから 3 年生までが学習している。インターンは教員のアシスタントとして教育補助業務に従事する。

またクリニックは、大学医学部・歯学部がホームレス・シェルターに住む人々に医療サービスを無償で提供する団体であり、インターンとして慈善福祉活動サポート業務に従事する。

学生は各個人の興味や団体との面接等を通じ、仕事を選ぶ。実際の就職には、現地につながるの深い A 大学教員が定期的に渡米し学生と団体を引き合わせ、スムーズな就業開始をサポートする。また同教員が定期的に学生と面談するなどして内容や進捗を確認し、学科主任へ報告を行う体制をとっている。

インターンシップ修了後は、報告書の提出をもって、卒業単位として認定する仕組みになっている。単位認定については、100 時間程度で 4 単位、150 時間程度で 6 単位

が目安である。

3. 3 ホスピタリティ・インターンシップ

もう一つ、学生の関心が高いものが、ビジネス系のインターンシップである。特に、ツーリズムやホスピタリティ分野に関心の高い学生の数は同学部では歴史的に多く、そのようなニーズに応えるインターンシップを開発する必要性は以前より高かった。

昨年度からスタートした同インターンシッププログラムは、留学先大学が提供するビジネス英語科目とツーリズム産業に関する集中講義を半年間受け、その後インターンシップ先に赴くという1年間プログラムである。インターン先の一つは、米国観光地での有名テーマパークでのインターンシップであり、店舗スタッフやショーの裏方、在庫管理、フードサービス等さまざまな仕事が割り当てられ、企業と学生との面接を通じて決定される。プログラム初年度であった2012年度は、11名の学生が同プログラムに参加した。

来年度、上記に加えて提供開始予定のインターンシップ先は、アメリカのカリフォルニア州にある5つ星ホテルであり、コンシェルジェ、フロントデスク、ダイニング、レセプション等、基本的なホテルの接客サービスを体験しスキルを習得できるものである。大学卒業後にホテル業界やホスピタリティ関連の就職を希望する学生には、直接履歴書にアピールできる経験を積めることから、その業界を志望する学生には大変魅力的な内容になっている。一方、その業界を志望しない学生にとっても、接遇やビジネスマナー、国際的環境の中でのチームビルディング等、社会で生きる基本的スキルが身に付くことから、就職活動時に有益な経験が出来ると判断して、学部として導入を決断するに至った。

3. 4 学生の反応

上記プログラムに参加中または参加予定の学生数名に、参加を決断するに至った動機についてヒアリングを実施した。学生の回答としては、「(ダブルディグリー制度を通じ)二つの学位を持つということは学歴重視の時代の就職活動に有利と判断した」、「卒業後は国際的な仕事を希望しつつも不安であったが、社会に出る前に海外で本格的な就労体験が積めるので自信につながる」、「アメリカの有名企業での職歴は就職にプラスになる」、「ホテルに就職したかったから米国のホテルでのスタッフ経験は強いアピールになる」等であり、いずれも資格や海外インターンシップ経験といった留学プログラム内容の独自性が就職に有利な点を評価し、参加を決めた事が伺えた。

こうした学生の反応は、キャリア開発を意識した留学の趣旨が、学生の留学意欲の向上や目的の明確化に寄与する可能性を示唆しており、上記で取り上げた留学制度は今後、有力な形態となりうるだろう。

4. 今後の課題

2012年度に本格的に第1期生を送り出したばかりの上記プログラムは現在導入期にあり、未だ同プログラムを経験した卒業生は出ていない。帰国後のアセスメント方法、及び留学前の学生アドバイジングの一層の充実等、プロセス構築の途中にあるが、

本プログラムを成功させるために今後特に力を入れていくべき重要な課題が二つある。一つは留学前の学生の動機付けに関して、もう一つはよりきめ細やかな留学期間中の学生サポート体制の構築である。

4. 1 学生の動機付け

まず、学生の一般的傾向として、入学直後は勉学に対する意識も留学に対するモチベーションも高いが、学生生活に慣れ、勉学以外の大学生活に充実感や楽しみを見出すようになると、それに反比例して学習意欲が弱まり、相伴って留学へのモチベーションが次第に薄れてくるようだ。これは、留学オリエンテーションでも、開催時に集まる学生数が、1年生と2年生では明らかに後者の方が少なくなってくることから見て取れる。

なるべく長期にわたって学生の留学希望意思を持続させるために、同学部で導入している取り組みの一つとして、先輩学生によるサポートやフィードバックの機会の提供がある。同じ立場の学生の支援である“ピア・サポート”が大学生の生活面や学習面の動機付けの維持・向上をもたらす効果に関する議論（山田 2010）が示すように、学生間の影響力の活用は学生のやる気を引き出すうえで有効性が高い。現在、同プログラムに留学中の学生が帰国した際にはオリエンテーションを開催し、在学生に向けて体験談を話してもらっている。また、学生による留学生活紹介冊子の作成や、ブログを学部の Website で公開したり、Skype で留学生と在学生との Q&A セッションを行う等、現地からの情報配信と日本にいる学生とのリアルタイムの関わり合いを学部として積極的に推進している。そのような学生同士の関わり合いの中で、留学に対するモチベーションを維持させる仕掛けづくりを学校側として工夫することは価値ある取り組みだと考える。

また、教員やスタッフ等、日頃、学生に近い所で接する指導者も、積極的に留学やインターンシップを紹介し、実施計画の指導やワークショップを行っている。こうした組織的な留学支援体制を、学生の動機付けの仕組みとして確立していくことは、留学制度を成功させ維持するために、将来に向けた大きな課題の一つであると考えられる。

4. 2 留学期間中の就職指導

留学期間中の学生サポートの中でもとりわけ重要なものが、「就職活動」に関する指導や情報提供であり、この点は今後改善すべき大きな課題である。A 大学を含め、多くの大学においては留学中の学生に対する就職支援を組織的に行う仕組みが少なく、現実には学生個人の努力や教員個人の指導に頼っている部分が多い。

留学生が日本国内で就職活動をする学生と同じ土俵で戦おうとすれば、情報量や帰国のタイミングで、どうしても不利になる。4年生の夏に帰国してから就職活動しようとする学生は、就職活動の第1弾には完全に乗り遅れるため、第1弾で採用しきれず第2弾で募集する企業への応募しか出来ず、就職先の選択肢が狭まるという意味で留学すること自体がデメリットになる。また、A大学のキャリアセンター職員によると、留学から帰国したばかりの学生は就職情報の収集が遅れがちであり、国内にいる学生と同様な準備や心構えを持って就職活動をスムーズにスタートさせることが困

難な傾向があるという。さらに、最初の面接でつまづく就職活動をあきらめてしまい、進学等別の選択肢に進む留学帰国生が毎年散見されるようだ。

したがって、留学生に対しては留学中から日本での就職活動とは異なる形の就職活動支援を行うことが必要と考える。例えば、海外で開催される日本人留学生に的を絞ったキャリアフェアへ参加を促す等の情報配信や、遠隔指導等、留学中のサポート体制を充実させることは、留学をキャリアにつなげていく上で必要不可欠であると言える。今後の留学支援の在り方としては、教員や国際交流部門スタッフだけでなく、キャリアセンタースタッフも巻き込んだ学生の支援体制の構築が望ましいだろう。

5. 最後に

一旦、大学が留学プログラムを立ち上げた後は、毎年参加する学生数のトレンドを追う以外に、その効果や魅力について検証する機会を設けることは少ない。しかし、実際に留学の成果や、学生の満足度等、長期的視点で分析および評価する継続的なアセスメントの仕組みを構築することが、学生を留学に送り出す大学において、今後ますます重要になると考える。たとえば今後、帰国した学生の就職やキャリアにおける成果は、社会からの評価として留学プログラムの価値を測る一つの目安となるだろう。キャリアにつながる留学プログラムを継続し、その完成度をさらに高めていくため、学生からのヒアリングや就職傾向等のデータの収集およびその分析を通じ、プログラムを改善していくという継続的な努力が、今後大学に求められている。

【参考文献】

1. 文部科学省(2008)『『留学生30万人計画』の骨子』とりまとめの考え方に基づく具体的方策の検討：日本人の海外留学」
2. Institution of International Education (2012) “International Students: Academic Level and Place of Origin”
3. 太田浩(2011)「なぜ海外留学離れは起きているのか」：教育と医学 59(1)：68-76
4. 乾美紀(2012)「海外派遣プログラムの実践に基づいた「仕掛け作り」の考案」：留学交流 vol. 14
5. 北村友人他 「グローバル人材育成のための大学教育プログラムに関する実証的研究」：文部科学省平成21年度国際開発協力サポートセンター・プロジェクト
6. 平賀富一(2012)「グローバル人材に求められる基本的要件」：研究員の眼 2012-05-31, 1-2 頁
7. 山田剛史(2010)「ピア・サポートによって拓かれる大学教育の新たな可能性」：『大学と学生』87:7-15 頁
8. 土屋貴之(2010) 「ピア・サポートの可能性」：『大学と学生』87:29-35 頁