

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 30 年 6 月 12 日現在

機関番号：34310

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2015～2017

課題番号：15K12428

研究課題名(和文)グローバル人材育成事業の質的評価 学生時代のeポートフォリオと社会人の内省

研究課題名(英文)The qualitative assessments of the global career program for university students: how the workers evaluate their own progress from the e-portfolio?

研究代表者

鈴木 伸子 (Suzuki, Nobuko)

同志社大学・グローバル・コミュニケーション学部・准教授

研究者番号：40507620

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 900,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、グローバル人材育成プログラムの事業評価の一種とすべく、社会人を対象に、プログラム参加時点のeポートフォリオを刺激に用いた回想型の焦点インタビューを行って、自らの成長を遡及的に評価する調査を行った。その結果、彼らは、派遣における自分たちの取り組みを高く評価するとともに、現在の職務に直接的な関係はないものの、文化的背景の異なるクライアントや取引先と積極的にコミュニケーションできることへの影響を指摘する傾向があった。この結果を受け、企業関係者と共に開催した研究会では、短期の海外派遣による学習効果に加えて、それを通じたプレゼン等での基礎的能力の養成がグローバル人材には不可欠との結論に至った。

研究成果の概要(英文)：I have conducted intensive interviews to the workers who have experienced the global career program, using their e-portfolio as clues to look back and evaluate their own progress. I have got the results that the workers who experienced the program have a tendency of appreciating the program's effect on being able to communicate well with those clients and customers having different cultural backgrounds, although the program had no direct relations with their work. Based on this result, I have concluded from the meetings with business administrators that it is necessary for global leaders to have basic trainings in universities' education including presentation skills, in addition to overseas training for a certain period.

研究分野：日本語教育、キャリア教育、留学生教育

キーワード：グローバル人材 海外実習 社会人 内省

1. 研究開始当初の背景

近年、グローバル人材を育成するための教育事業が、採択各大学で次々と実施されている。グローバル人材とは、海外派遣要員の日本人社員・元留学生の外国人社員・現地採用社員など文化的背景の多様な産業人材を指す。

急速なグローバル化を迫られる日本企業からのニーズは高いが、これまでは企業の人材戦略構想の枠外にいた人々だったため、採用・育成ノウハウの蓄積はなく、迅速な人材採用は困難であった。また、バブル期には海外志向の強い大学生や新入社員は少なくなかったが、昨今、指摘される通り、内向き志向の若者が増えている。少子化で学生数が減りつつこともあるが、就職活動の時期が影響し、海外留学を経験する学生は、2000年初頭を境に減少の一途をたどっている。とはいえ、既に社内にいる人材をグローバル人材に育成しようとするなら、彼らが活躍できるまでに企業はかなりの年数を待たなければならない。

こうした社会状況を背景に“グローバル人材の育成は大学から”という、政府・大学への産業界の要請が強まることとなった。初めに強化されたのが留学生教育である。就職支援や留学生誘致を目的とする外部資金が実施された。次に、日本人学生へと軸足を移し、留学促進や大学の国際化等の政策が実施されるようになる。その代表が、2014年に採択校の決まった「スーパーグローバル大学等事業」である。

2. 研究の目的

本研究は、これまで教育効果や評価手法に対する議論が少なかったグローバル人材育成事業の、海外体験学習の教育効果を検討するものである。また、研究方法においてはeポートフォリオを援用する。

具体的には、社会人を対象に、彼らが学生時代の海外実習のために作成したeポートフォリオを回想の刺激として用いる焦点インタビューに準じた手法でデータを集める。

その際、グローバル人材を目指す学習を経験して卒業した人々が、社会人となった後に“グローバル人材”をどう定義し、そのような人材の必須条件のうち、一体何を海外実習から得たと認識するのかを聞き取ってM-GTAによって分析する。

この分析から得られた結果図を手がかりに、派遣直後の数量的かつ短期的な効果測定が主流のグローバル人材育成事業を、卒業後の職業人生も視野に入れた、遡及的かつ質的な手法で改めて評価する。これが本研究の第一の目的である。これにより、従来は数量的かつ短期的な結果で評価されていた競争的資金による教育事業に、長期的視点からの質的な評価手法を提案したい。グローバル人材育成事業は、政府補助金事

業という性格上、事業終了と同時に評価をしなければならない宿命にある。しかし、教育事業である以上、その効果や成果は、プログラム参加者の成長そのものにあると言っても良い。本研究は、この点を明らかにすべく、従来の数量的な評価とは異なる質的な手法で、特定のグローバル人材育成事業を評価することが最大の目的である。この事例をもとに、各省庁が実施する各教育事業の評価に対して新たな評価手法を提案することとした。

第二の目的として、大学卒業後は忘れられがちなeポートフォリオの、生涯学習ツールとしての有効性を探る。具体的には、対象者が学生時代に作成したeポートフォリオを刺激として用いた焦点インタビューという新たな手法を実施する。

eポートフォリオには、生涯学習に適したツールという側面がある。しかし、現在のeポートフォリオは大学のポータルサイトを利用し、特定の科目で学習記録を作成することが多い。そのため、卒業と同時に学籍が無くなると情報にはアクセスできなくなり、記録をダウンロードした場合であっても、そのまま忘れられてしまうことが少なくない。本研究は、過去のeポートフォリオを本人たちに示す焦点インタビューを行うため、当時の学習記録を社会人の視点で振り返ることができる。eポートフォリオを生涯教育ツールとして用いた実践はまだ珍しく、今後の活用に向けて有益な事例を提供することを目指した。

3. 研究の方法

本研究は、学生時代に特定のグローバル人材育成の海外実習に参加して社会人となった人々が、過去の実習体験による学びと成長をどう認識しているかを手がかりに、その事業を質的に評価するものである。

そこで本研究では、焦点インタビュー(フリック 2011)を応用した回想型のインタビューを実施してデータを収集する。

焦点インタビューとは、半構造化インタビューの一種で、インタビューに映画やテレビ番組など一様な刺激を示した後、その素材が本人たちにどのような影響として体験されるかを調べる手法で、状況の客観的事実と本人の主観的事実を分けつつ、同時に比較できると言われている。ライフストーリー研究で知られる桜井も、手紙や日記等本人の記述した記録をもとに過去を振り返るインタビューを行えば、記憶の錯誤を避けつつ豊かな語り得られる可能性がある」と指摘している(桜井・小林 2005)。

本研究では、この刺激となる素材としてインタビュー対象者が学生時代に作成したeポートフォリオを使用した。この手法により、事実即ち豊富なデータ収集が可能となる。具体的には、インタビューが在学中のグローバル人材育成プログラムに

参加した際に、どのような学びがあったのか、という日々の成長の記録を、社会人の観点から評価してもらうこととした。これは、e-ポートフォリオの具体的な活用事例と学習効果を示すことが目的である。

以上のような研究方法を用い、どのようなプログラムとそのプログラム参加者を研究対象者としたのかについて述べる。

今回、調査対象とするのは、文部科学省による競争的資金「大学の世界展開力強化事業（ASEAN 諸国との大学間交流形成支援）」のうち、派遣先大学にて日本語教育の支援と日本文化紹介活動を行う活動を行う「SEND プログラム事業」（= Student Exchange Nippon Discovery）に採択された、早稲田大学「『日本語教育学』総合学習プログラムを通じた重層的・循環的人材育成事業」（H24～H28 年度 / 以下、早稲田 SEND）である。

グローバル人材の要件として“自文化への理解”がしばしば挙げられるが、SEND 活動には派遣先大学学生の“教育”に関わるという要素が加わるため、学生は“教えるために”主体的かつ深く日本や日本語を学ぶ。

昨今、多様なグローバル人材育成プログラムが展開され、SEND 活動に準じた活動を含むこともあるが、一般に、主たる活動は、自然科学・法律・開発など特定の専門領域での学術的・人的交流である。しかし、対象プログラムの場合、日本語指導支援や文化紹介という SEND 活動そのものが派遣目的で、幅広い専門分野の学生が参加可能という特徴がある。加えて、その企画立案は学生に委ねられているため、活動ではチームワーク・自律性・積極性が問われる。

従って、早稲田 SEND を対象とすることで、グローバル人材育成プログラムで広く実施される“海外での日本語・日本文化に関わる活動”という活動内容と、“チームによるプロジェクト活動を行う海外派遣”という活動形態の効果を分析の範疇に入れた。

こうして収集したインタビューデータは、M-GTA の手法で分析する。M-GTA とは、インタビューデータに密着した分析から、ボトムアップで仮説（具体的には特定の人々の行動に関するモデルの構築）を生成するのに適した分析手法である。但し、この場合の仮説とは、広く一般的に通用する理論や法則ではなく、収集したデータに関する限り、という性質を持つ。そして、この有効範囲が限定されているが故に、分析結果の一般化や応用が可能になる。というのも、M-GTA で導き出された理論（モデル）には有効な範囲が明確に設定され、その範囲に関して人間行動の説明と予測に関して優れた説明力をもっているからで、これは即ち、全く同じ状況もしくは類似する状況ならば、他への応用ができる、ということ

を意味する。

そこで、データ分析の次のステップとして、そこで得られたモデルを、企業関係者・大学のキャリア教育関係者を交えた研究会にて発表することとした。特に、さまざまな新卒社員の成長を間近に見て、現場で指導・育成に当たってきた企業所属の研究協力者の意見を仰ぎ、分析から得られた結論の、更なる精緻化を目指すこととした。

【引用文献】

フリック, U・小田博志監訳 (2011) 『新版・質的研究入門-人間の科学>のための方法論-』春秋社

桜井厚・小林多寿子 (2005) 『ライフストーリー・インタビュー-質的研究入門-』せりか書房

4. 研究成果

本研究では、合計 12 名の卒業生へのインタビューを行った。対象とするグローバル人材育成プログラムは、学部生・大学院生ともに所属横断で参加できるものであったために、卒業生の所属企業も多様である。独立行政法人、監査法人、専門学校、証券会社、IT 関連企業、メーカー、海外大学などである。

インタビューの実施前には、各人が学生だった当時、海外派遣とその前後に作成した e-ポートフォリオを送付し、内容を確認するよう依頼した。インタビューでの質問項目は、次の通りである。勤務先への入社経緯、現在の仕事内容、グローバル人材育成プログラムと現在の仕事内容への影響や関連性、e-ポートフォリオの記述内容への感想とプログラムによる体験によって後から得られた教育効果、自分なりの「グローバル人材」の定義と自分の社会人としての立ち位置、などについて聞き取りを実施し、そのデータをもとに分析を行った。

その結果、予想通りだったことは次の 3 点である。第一に、多様な業界で活躍する社会人にとって、学生時代に参加したグローバル人材育成目的の海外短期プログラムは、言語的な能力向上に対して直接的な影響力を持つわけではないが、帰国後の語学学習のモチベーションや派遣先国への文化的関心は、卒業後も強く維持されることがわかった。第二に、文化的背景の異なる人々と共同で取り組む職務において、同僚よりも積極的にコミュニケーションを図ろうという意欲が強い傾向にあることもわかった。第三に、派遣先で知り合った学生との交流を、社会人となったあとも継続しているケースが多く、海外実習先を再訪したことがあると語る者や、現地で親しくなった人々が来日した際には再会し、普段でも SNS などで頻りに連絡を取り合っている、というケースが少なくなかった。

一方、予想外だったことは、e-ポートフォリオの記述内容については、特別な感慨を想起する者はさほど多くなかったことである。回想型のインタビューを実施する上で、e-ポートフォリオはおもったほど機能しない傾向にあることが分かった。

この結果については、次の理由が考えられる。今回使用したe-ポートフォリオは、短期の海外派遣のために、主に約2週間の派遣中とその前後に限定して使用したものであり、学部入学時から卒業まで、継続的に使用したわけではないため、対象となった人々にとって一過性の強い学習という側面が強かったこと、そして、帰国後のフォローアップは個人に任せて、振り返りを記述したら、提出して終わりという形をとっていたこと、以上の2点が大きく影響しているのではないかと考える。

上記の分析結果をふまえて、研究協力者2名と研究代表者の3名によるグローバル人材育成プログラム研究会を、以下の要領で最終年度に2回実施した。

第一回：2017年11月27日（月）東洋大学

第二回：2018年2月19日（火）東洋大学

参加者2名のプロフィールは以下のとおりである。1名は、外資系企業勤務を経て、都内の私立大学に着任し、広報部長として大学広報の責任者を務める傍ら、国内外のインターンシップを中心にキャリア教育と就職支援にも従事しており、企業が求めるグローバル人材像について把握すると同時に、大学におけるグローバル人材の育成と採用に関しても精通している。

もう1名は、観光関連企業の海外支社における勤務経験があり、語学力を駆使して活躍した後、日本国内においては外資系ホテルの営業およびマーケティング部門の管理職として活躍している。その傍ら、グローバルに活躍可能な人材を育成してきた経験をもち、優秀な新卒者がいかに成長して企業のコア人材になるかを熟知している。

以上2名の参加者に対して、本研究で得られた研究成果を発表し、主に企業関係者の視点から、グローバル人材育成プログラムでどのような教育効果を目指すべきかについて、コメントを求めた。

第一回研究会の概要

テーマ「大学から企業へのトランジションとグローバル人材：グローバル人材は育てるのか？育つのか？」

【議題】

グローバル人材に関する文科省の定義と企業の考える定義

本科研の研究成果発表および質疑応答と参加者からのコメント

グローバル人材として企業が求める資質
大学から企業への要望（長期インターンシップ、通年採用、既卒者の採用などの可能性）と企業のニーズ

第一回研究会では、参加者から以下のようなコメントが出された。企業においてグローバルに活躍する優秀人材の特徴として、(1)人間関係を重視し、社内外に自分だけの信頼できるネットワークを構築しているため、ビジネスのあらゆる局面で他者からの有形無形のサポートがすぐに得られる。(2)自分の職務に関しては、常に具体的な成果を出すことを目指すとともに、その記録を残しており、いつ、いかなる形で評価される場面が来てもエビデンスをすぐに出せる、以上の2点が挙げられた。

一方、近年の新卒者は、以前の若者に比べてあらゆる経験値が不足している。そこで、職場を体験して、考えながら働く体験がますます重要になっている。従って、長期のインターンシップは、企業側・新卒側の双方にとって、今後ますます重要となるのではないかと、との指摘があった。

第二回研究会の概要

テーマ「働き方改革の日本におけるグローバル人材育成とそれを可能にする大学の海外プログラムとは」

【議題】

前回の研究成果発表を受けての参加者からのコメント

ワークライフバランスや働き方革命の実現というトレンドの中でのグローバル人材育成

グローバル人材としての女性総合職とその育成に関する企業側の考え方

企業が求めるグローバル人材の資質・能力とそれを育成する大学教育について

第二回研究会における参加者のコメントとして、次のようなものがあった。新卒入社の新卒者は、多少の職務・業界の知識があったとしても、入社企業の配属先でそこでのノウハウをゼロから学ぶことになる。したがって、グローバル人材育成プログラムでの海外体験が異文化接触における積極性やコミュニケーション能力の養成に効果的という結果が出たのなら、大学においては、その体験を活用して、新卒として求められるプレゼンテーションや質疑応答、自らの意見の述べ方といった基礎的なスキルが更に伸ばせるような指導を徹底してもらいたい、との要望があった。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕（計3件）

鈴木伸子（2015）「SEND 海外実習における派遣チームの変容とメンバーの成長」『早稲田日本語教育学』第18号, pp.9-14, 早稲田大学日本語教育研究科：査読無
<http://hdl.handle.net/2065/44904>

鈴木伸子（2015）「【実践報告】 SEND 海外派遣における日本語教育実習について」

『早稲田日本語教育学』第19号,
pp.127-131, 早稲田大学日本語教育研究
科：査読無
<http://hdl.handle.net/2065/46758>

鈴木伸子(2017)「SEND 海外派遣の派
遣前教育について-グローバル人材育成教
育としての海外日本語教育実習-」『早稲
田日本語教育実践研究』第5号, pp.217-223,
早稲田大学日本語教育研究センター：査読
無
<http://hdl.handle.net/2065/00053697>

〔学会発表〕(計0件)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

鈴木 伸子 (SUZUKI, Nobuko)
同志社大学・グローバル・コミュニケー
ション学部・准教授
研究者番号：40507620

(2) 研究協力者

柳川 悦子 (YANAGAWA, Etsuko)
東洋大学・総務部・広報担当部長、兼任
同大学・現代社会総合研究所・研究員
研究者番号：70626499

(3) 研究協力者

渡邊 裕文 (WATANABE, Hirofumi)
シェラトン北海道キロロリゾートおよび
キロロ トリビュートポートフォリオホ
テル北海道 (Sheraton Hokkaido Kiroro
Resort, The Kiroro, a Tribute Portfolio
Hotel, Hokkaido) 統括ホテル・副総支配
人兼任セールス&マーケティング・ディ
レクター