

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 17 日現在

機関番号：22604

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2014

課題番号：23531129

研究課題名(和文) 大学でのグローバル人材育成：国際社会への参加意欲と活動力を高める調査と実践

研究課題名(英文) Human Resource for Globalization Development at Universities: Research and practice for cultivating global competence and involvement of students in international society

研究代表者

小柳 志津 (KOYANAGI, Shizu)

首都大学東京・国際センター・准教授

研究者番号：20376990

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,800,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では大学生の国際社会への参加意欲を高め異文化への対応力強化を目標とし、異文化間活動力の項目を洗い出すと共に、グローバル人材育成プログラムを開発・実施した。

また、海外短期語学研修の参加者に質問紙・面接・観察調査を行い、派遣プログラムのどのような要素が成果につながるのかを量的・質的に分析した。その結果、1か月程度の語学研修でも視野の広がりや自信、主体性等に大きな伸びが見られ、人生経験として非常に有効であることが証明された。また、欧州等と比して日常的な異文化接触機会が少ない日本人学生は動機付けが難しく、今後オンライン等での接触機会を構築する必要性が見いだされた。

研究成果の概要(英文)：The aims of this study are to motivate university students to participate in the global society and to improve their intercultural competence. The research clarified factors of intercultural competence, and it developed and carried out some global human resource training programmes.

Also, qualitative and quantitative analysis by questionnaire, interview and observation were conducted to investigate the factors which deliver outcomes from outbound programmes. As the result, it is proved that even one-month language study program is very efficient as life experience and gave a great impact on the students, such as opening their view, building up self-confidence and independence. Additionally, necessity to establish ICT intercultural environment is found, since Japanese students have much little intercultural opportunities on a daily basis compared to Europeans and it causes difficulty to motivate them to participating global society.

研究分野：文化心理学

キーワード：異文化間能力 グローバル人材 国際交流活動 海外研修 文化接触 異文化コミュニケーション

1. 研究開始当初の背景

“若者の海外離れ”が指摘され、アメリカへの留学者数の激減に危機感が持たれている。理由として、経済的余裕の無さやインターネットの普及などが挙げられている。しかし、これら要因は他の先進諸国でも当てはまると考えられるが、欧州では ERASMUS 計画により大学生の自国以外での就学や就労への関心は非常に高い。一方で、グローバル人材育成委員会は2010年4月報告書で「異文化理解・活用力」を大学で育成するよう提案し、文科省はアジア版 ERASMUS や超短期海外派遣奨学金を検討している。しかし、学生の国際社会への参加意欲そのものが向上し、異文化に対応できる力が強まらない限り、日本の国際競争力強化という真の成果は得られない。

申請者はこの問題に既に取組み調査を行っているが(小柳,2005、小柳・久保田,2010)、本調査で規模を拡大発展させ、大学生の海外離れの現状を把握し原因を究明するとともに、多文化共生的な国際理解を超えた“国際社会への積極的参加”を目指して、高等教育での実践的多文化教育を実施したいと考える。

2. 研究の目的

本研究は大学生の国際社会への参加意欲を高め、異文化への対応力を強化してグローバル人材を育成するプログラムを開発し実施することが目的である。

まず(1)大学生の国際社会意識調査により海外離れの現状把握と国際社会への参加意欲向上の要因を究明し、(2)国際社会で必要な能力調査により習得すべき異文化対応能力を明確化する。(3)国際交流プログラム調査では、現在の国際理解・交流プログラムの内容と成果の関連を分析する。

これら3項目の調査に基づき、グローバル社会で活躍できる人材育成を目的に、(4)国際活動力強化プログラムの開発と実施を行う。

3. 研究の方法

上記の研究目的に則り、以下の4項目を中心とした研究方法を取った。

(1)大学生の国際社会意識調査

国内の大学生・院生(日本人学生と留学生)に質問紙調査を行う予定であったが、グローバル人材育成促進の大きな社会的風潮が起きたため、学生の内向き志向の把握よりも国際社会への参加意欲をもたらす要因について、質的な面接調査にて探った。

(2)国際社会で必要な能力調査

政府や各省庁、財界などが立ち上げた“グローバル人材育成”に関わる委員会の報告書等に基づき、政財界が考える“グローバル人材に求める能力”を把握した。もう一方で、文化接触研究で Intercultural Competence や Global Competence と呼ばれるものについて、文献調査により習得すべきスキルや能力

を明確にし、プログラムでの習得度合を確認する項目として設定した。

(3)国際交流プログラム調査

日本や諸外国で行われている国際理解・交流プログラムの内容と参加者が得た成果を分析し、どのようなプログラムで何が習得できるかを検討した。

(4)国際活動力強化プログラムの開発と実施
上記三調査に基づき、国際社会で活動する意欲と異文化への対応力を強化するプログラムを作成する予定であったが、プログラムを実施できる機会が早期に訪れたため、他の調査と並行してプログラムを開発し、三調査の経過を反映させながら改良を加える形となった。

4. 研究成果

(1)“グローバル人材育成”に関する各界の動き

本研究課題の開始後、政財界からのグローバル人材育成についての施策が大きく動いた。その経緯は、政府や経済界からの数々の報告書等から見る事ができる。

2007年10月に経済産業省と文科省の連携で「産学人材育成パートナーシップ」が創設され、その全体会議の下に「グローバル人材育成委員会」が2009年11月に設置された。2010年4月には、「報告書～産学官でグローバル人材の育成を～」が提出され、グローバル人材の必要性やその能力、育成に関わる大学や企業の課題等について述べている。

その後2011年4月には文科省が「産学官によるグローバル人材の育成のための戦略」を出し、首相官邸でグローバル人材育成推進会議が2011年5月に作られ、2012年6月には「審議まとめ」が出された。

経済界からも2010年12月に日本経済団体連合会(経団連)が「サンライズ・レポート」、2011年6月には「グローバル人材の育成に向けた提言」をまとめ、産業界と大学との連携を提案するとともに、企業・大学・政府に求められる取り組みについて述べている。

これら政財界の報告書に基づき、グローバル人材育成を謳った日本人学生の海外派遣留学に対する奨学金がいくつも創生された。2011年度にはJASSOのショートビジット奨学金、2012年度には経団連グローバル人材育成スカラーシップ、2013年には政府が留学促進キャンペーン「トビタテ!留学JAPAN」を開始している。

(2)グローバル人材に必要とされる能力

上記の政財界が作成した報告書の多くには、グローバル人材の定義や必要とされる能力についてが書かれているが、要約すると大きく3つのカテゴリーに分かれている。

社会で重要となる資質

グローバルか否かに関わらず、社会で活躍

するために重要とされる資質で、具体的には、主体性、積極性、柔軟性、責任感、リーダーシップ等が挙げられる。

コミュニケーション力

語学力とともに、相手との関係を構築できるコミュニケーション力が入る。

異文化に関するスキル・能力

文化の差異を理解するとともに柔軟に対応して新しい価値を生み出す力を求めるとともに、一方で日本人としてのアイデンティティを持つことも必要だとしている。

以上、グローバル人材とは、大きく3つのカテゴリーにおける能力全てを持ち合わせていることを政府は期待している。

(3)異文化活動力

Intercultural Competence は“異文化に対応できる能力”という意味で以前から使われていたが、近年では Global Competence という呼び方も増えてきた。本研究では両者含めて異文化活動力とし、文化的背景の異なる人々や場所で活動できる力、と定義した。

Spitzberg, B. & Changnon, G. (2009)は先行研究をまとめ、異文化活動力に関するモデルを22個引用して解説した。また先行研究が示す能力や態度等の必要要素をリストアップし、300以上の要素を書き出している。

Bennett, J. (2009)は、異文化活動力は段階的に発達するものであり、トレーニングもその段階を考慮しなければならない、として、各段階を詳細に説明している。

このように「異文化で活動できる」と言っても、どのようなコンテクスト(状況、環境、立場など)でどのような人々とどのような活動をするか、という点を考えただけでも必要なスキルや能力が多義に渡ることには想像に難くない。日本の政財界が言う“グローバル人材に必要とされる能力”というのは、日本の国力を上げるために海外で、また海外の人々と活発に経済活動をするのが念頭に置かれていると考えられ、教育現場ではそれら能力の向上を目標とすることが適切であるのか、議論の余地は大きい。

(4)国際交流プログラムの開発と実施

当初計画では、様々な調査の結果に基づき適切なプログラム内容を開発し、実施に結び付ける予定であったが、所属大学で派遣プログラムを行う機会ができたため、本研究の早い段階でプログラムを実施運営することとなった。

第一のプログラムは、国際活動力を強化するための科目(週1回通年) 英語による授業科目の履修(週1回2学期分)、多国籍の人々とのプロジェクトワーク(夏期休暇中) グローバルに活動する人々から話し

を聞く講座(年4回) 海外短期語学研修(春期休暇中4週間)からなる。H23,24,25年度に各15名程度の学部学生が参加した。

年間を通して語学力の向上を目指したカリキュラムを導入するとともに、リーダーシップや他の社会で重要となる資質を身につけるためにグループ活動等を多く取り入れ、活発なプログラムとなった。

第二のプログラムは、参加学生達が本学の海外協定校を訪問し、現地学生達に本学や日本について説明し交流活動を行うことを目的とし、H24,25年度に各13名程の学部生が参加した。1年を通して学生自らがこの目的のために何をすべきか考え、紹介素材を作り、訪問先を決め、相手先と交渉し、現地でプレゼンテーションやワークショップを行った。このプログラムでは学習面より実践面を重視し、主体性や文化的背景の異なる人々とのコミュニケーション力を着けることに重点を置いた。結果として、本学の海外協定校との繋がりが深くなる契機となったと同時に、参加学生の人間的成長に大きく寄与したと考える。

また、これらプログラム参加者から長期の交換留学へ繋がったケースも多く、国際活動力の強化に効果がみられた。

(5)国際交流プログラム調査

JASSOのショートビジット制度の開始により、日本でも短期海外派遣プログラムが増加している。近年の研修内容は海外大学との協働プロジェクト型やインターンシップ型、ボランティア型等、多様な要素が入っている。

研修の多様化は歓迎すべきことであるが、プログラムのどのような要素がどのような力の養成に繋がるのか、目的とそれにあつた研修内容の検討が教育的見地から十分なされるべきである。

本研究の(4)で開発したプログラムではかなり多様な要素が絡んでおり、他の研修との比較が困難であるため、ケーススタディとして質的に分析を行った。

その結果、いかに学習的側面と実践的側面を結び付けるか、“国際社会”が遠くのものではなく身近にあり実践するものであることを実感させるか、が重要であることがわかった。漠然とした将来のために必要とされるスキルや能力を身につけるべく努力する、というよりは、実践する場がそこにあるから動かねばならず、動いているうちに力がついていく、という循環により、国際社会に参加する意欲もスキル学習のモチベーションも高まるということである。

(6)海外短期研修調査

上記のプログラム調査では、要因が多義に

渡るため、より統制されたデータで派遣プログラムの成果とそれをもたらす要因を検討することとした。今回は特に、約1か月の海外短期研修プログラムを取り出し、どのような要素がどのような効果をもたらすのか、複層的分析を行っている。

グローバル人材育成を謳う場合、語学学習型短期研修はそのスキルや能力育成には不十分と捉えられがちで、事実、JASSOの奨学金も語学学習のみの場合は採択の可能性が低いと考えられている。しかし、語学学習の派遣であっても滞在期間をどのように過すか、内容次第で様々なスキルや能力の習得が可能である。特に日本人学生に特有の語学力の低さ、コミュニケーションへの消極的態度、日本における異文化接触機会の少なさなどを考慮すると、まずは語学学習をしながら文化接触の体験を積み、他の様々な力をつけていくことが重要なのではないか。

これらの背景から、本研究は大学が行う海外派遣プログラムの中でも、多く実施されている海外短期研修が学生に対してどのような効果や変化をもたらしているのかを把握し、それら効果は研修のどのような要素によって起こるのかを明らかにすることを目的に質的及び量的データを収集して分析を行った。

調査対象は首都圏のT大学が主催する夏季・春季休業中に行われた短期研修に参加した61名(男44.3%、女55.7%)で学部生が大半を占める。研修参加前の海外滞在歴(旅行等含む)は「なし」が31.1%、2週間未満が26.2%、2週間~1か月未満が37.7%と、海外経験の少ない学生が多いことが特徴的である。

派遣先はイギリス、カナダ、マレーシアで、期間はそれぞれ3~4週間の語学研修である。対象者はいずれかの派遣先の大学付属語学学校で行われる授業に他国からの留学生達と共に学ぶプログラムに参加した。派遣国を体験することに加えて各国留学生との異文化交流も重視しており、T大学の学生は各研修5~15名で同じクラスに同大学生が集中しないように配慮されている。

調査項目は先行研究がintercultural competenceとして挙げるスキルや能力(Deardorff, 2009)に加え、政財界が出したグローバル人材に求められる能力(グローバル人材育成推進会議等)について分析し18項目を抽出した。

研修前と後でそれら項目の示す能力にどのような変化があったかを見るためにt検定を行った結果(表1)、視野についての項目が $t(61)=-10.32, p<.001$ と、研修により大きく伸びた。研修により「視野が広がった」という項目には、67%が非常に当てはまる、

31%が当てはまるとし、ほとんどの学生が視野の広がりを実感している。

【表1】t検定結果

項目	能力・資質・意識	研修前	研修後	t	
		N	平均値	標準偏差	t
項目1	自信がある	61	2.69	.886	-8.124 ***p<.001
	自信がついた	61	3.82	.847	
項目6	視野が広い	61	3.18	.992	-10.321 ***p<.001
	視野が広がった	61	4.64	.578	
項目14	考え方が柔軟である	61	3.03	.983	-5.850 ***p<.001
	考え方が変わった	61	3.82	.806	
項目7	自主性・主体性がある	61	3.41	.990	-4.387 **p<.001
	身についた	61	4.07	.772	
項目11	行動力がある	61	3.44	.975	-4.075 ***p<.001
	積極的に行動するようになった	61	4.03	.752	
項目16	責任感がある	61	3.84	.860	3.203 **p<.01
	責任感がついた	61	3.38	1.051	
		N	平均値	標準偏差	t
項目2	やりたいことを深く考えている	61	3.79	1.035	-3.292 **p<.01
	考えるようになった	61	4.25	.722	
項目9	将来の目標が見えている	61	3.08	1.144	-3.153 **p<.01
	見えてきた	61	3.56	.922	
項目5	大切な友人や人脈を持っている	61	4.25	.767	-0.772
	友人や人脈ができた	61	4.34	.750	
項目13	就職にアピールできる経験がある	61	2.72	.985	-3.149 **p<.01
	アピールできる経験ができた	61	3.21	.951	
		N	平均値	標準偏差	t
項目8	英語力がある	61	2.41	.883	-8.491 ***p<.001
	英語力がついた	61	3.54	.848	
項目10	コミュニケーション力がある	61	3.33	.978	-4.621 ***p<.001
	コミュニケーション力がついた	61	3.97	.576	
		N	平均値	標準偏差	t
項目3	日本人と感じる	61	3.92	1.069	0.546
	日本人と感じるようになった	61	3.84	1.052	
		N	平均値	標準偏差	t
項目12	異文化の人と協働できる	61	3.49	.887	-4.630 ***p<.001
	できるようになった	61	4.05	.717	
項目15	文化の違いに柔軟に対応できる	61	3.69	.827	-1.558
	できるようになった	61	3.87	.885	
		N	平均値	標準偏差	t
項目17	世界に貢献したい	61	3.66	1.124	0.772
	貢献したくなった	61	3.56	1.103	
項目18	海外で活動したい	61	3.92	1.021	-1.605
	活動したくなった	61	4.18	.975	

他にも「自信」や「柔軟な考え方」、「主体性」、「行動力」の項目で非常に大きな変化が見られ、異文化活動力の中でもより一般社会で必要とされる領域での成果が大きく出た。

コミュニケーションに関する項目も、「英語力」が $t(61)=-8.49, p<.001$ と大きく伸びており、「コミュニケーション力がついた」には12%が非常に当てはまる、77%が当てはまると回答している。くわえて、87%が「異文化の人と協働できるようになった」、77%が「文化の違いに柔軟に対応できるようになった」と感じている。一方で、日本人的アイデンティティについての項目は、研修前に「日本人と感じる」学生が8割近くおり、研修前後であまり変化がなかった。

以上の数量分析に加え、カナダとマレーシアの研修参加者を対象として、コンテキストの違いがどのような成果の違いに繋がっているか、質的分析を行っている。

(7)まとめと今後の課題

政府主導のグローバル人材育成と大学国際化への多大な牽引により、日本人学生の海外留学への関心は高まってきていることが大学の現場で感じられる。

本研究を通して、異文化活動力を定義し具体的な力やスキルを提示することは、活動内容により千差万別であり、いくつかに限定することは適切でないことが見えてきたが、一般社会で活動するために必要な力は基本中の基本であろう。一方、政財界が述べる“グローバル人材に求められる能力”を大学のプログラムや研修で目標とすることについては、教育の場として熟考が必要であろう。

この研究では異文化活動力を強化するプログラムを実際に企画し、参加学生の能力やスキルの向上を実感できた。また、他の語学研修等と併せて海外派遣のプログラム・研修の成果について調査し、人間的成長の領域に大きな影響があることがわかった。

一方で、せっかく研修で国際社会への参加意欲が高まっても日本では異文化接触の機会が少なく、モチベーションを維持するのが大変であることが質的調査では出てきている。また、日本では語学力をつけても日常生活で使用する機会がほとんどなく、海外に目が向かない環境であること、それにより国際社会への参加を最初から志向しにくい現状に繋がっていることも判明した。そのような状況のため、海外での短期研修でさえもハードルが高いと感じている学生も多かった。

これらを鑑み、海外派遣という非日常的な研修プログラムの前段階として、より日常的に異文化接触が行われる機会を作り、国際社会が特別でないことを実感することが重要と考える。欧州では異文化接触は日常の光景であり、スキルもそういった機会を実践して発達していく。日本では地理的に異文化が遠いが、現在ではインターネットを通じた異文化接触の場も増えている。今後はそういった機会を多く設定し、オンラインでの交流授業や日常的異文化接触の場を構築し、実践と学習両方に直結したコミュニティーを発達させたいと考える。

<引用文献>

グローバル人材育成推進会議(2012)「グローバル人材育成推進会議 審議まとめ」
産学人材育成パートナーシップ グローバル人材育成委員会(2010)「報告書 ~産学官でグローバル人材の育成を~」
産学連携によるグローバル人材育成推進会議(2011)「産学官によるグローバル人材の育成のための戦略」
日本経済団体連合会(2010)「サンライズ・レポート」
日本経済団体連合会(2011)「グローバル人材の育成に向けた提言」
Bennett, J. M. (2009). "Transformative Training: Designing Programs for Culture Learning". In M.A. Moodian (Ed.),

Contemporary Leadership and Intercultural Competence: Exploring the Cross-Cultural Dynamics within Organizations (pp.95-110). Thousand Oaks.

Spitzberg, B. H. & Changnon, G. (2009) "Conceptualizing Intercultural Competence". In D. Deardroff (Ed.), The SAGE Handbook of Intercultural Competence. (pp.2-52). SAGE.

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計3件)

小柳志津、岡村郁子、「首都大学東京における海外留学促進の取り組み」、『留学交流』、査読無、34号、2014、pp1-5.

灘光洋子、浅井亜紀子、小柳志津、「質的研究方法について考える：グラウンディド・セオリー・アプローチ、ナラティブ分析、アクションリサーチを中心として」、『異文化コミュニケーション論集』、査読無、第12号、2014、pp67-84.

小柳志津、「日本人引退在外シニアの対人交流：ホストとの対人交流促進・阻害要因の再考」、『異文化コミュニケーション』、査読有、15号、2012、pp33-49.

[学会発表](計6件)

Shizu KOYANAGI, "Stories by Japanese students on short-term study abroad programs", World Communication Association, Aug. 2, 2015, Lisbon (Portugal) 予定

小柳志津、「海外短期研修は学生にどのような変化をもたらすか」、第36回異文化間教育学会、2015年6月6日、千葉大学(千葉県千葉市稲毛区) 予定

Albert MEIJ, Shizu KOYANAGI, "Study Abroad: Different Perceptions in EU and Japan", 2014 NAFSA Annual Conference, May 28, 2014, San Diego (USA)

小柳志津、「大学における海外短期研修等プログラムが参加学生に与える影響」、第28回異文化コミュニケーション学会、2013年9月21日、中央大学(東京都八王子市東中野)

小柳志津、「大学における海外短期研修やグローバル人材育成研修の成果と意義」、第34回異文化間教育学会、2013年6月9日、日本大学(東京都世田谷区)

小柳志津、「大学におけるグローバル人材育成の課題」、第9回人材育成学会年次大会、

2011年12月18日、産業能率大学(東京都目黒区)

〔図書〕(計1件)

石井 敏, 久米 昭元 (編集)、小柳志津、春風社、「異文化コミュニケーション事典」、2013、総ページ数 617 ページ(うち 12 項目執筆担当)

〔産業財産権〕

出願状況(なし)

取得状況(なし)

〔その他〕

ホームページ等

<http://www.tmu.ac.jp/stafflist/data/ka/3192.html>

6. 研究組織

(1) 研究代表者

小柳 志津 (KOYANAGI, Shizu)
首都大学東京国際センター・准教授
研究者番号：20376990

(2) 研究分担者

西郡 仁朗 (NISHIGORI, Jiro)
首都大学東京人文科学研究科・教授
研究者番号：20228175