OUKA
The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	元留学生社会人交流会「サロン・デ・ゼクスパット」におけるケース学習の実践 : 企業と大学の協働による学びの場の構築に向けて
Author(s)	金, 孝卿
Citation	多文化社会と留学生交流 : 大阪大学国際教育交流センター研究論集. 2018, 22, p. 57-65
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/67907
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

元留学生社会人交流会「サロン・デ・ゼクスパット」におけるケース学習の実践[1)]

―企業と大学の協働による学びの場の構築に向けて―

金　孝卿*
（KIM Hyogyung）

要　旨

本研究では、外国人社員の社外での学びの場として実施された関西の企業における元留学生社会人交流会「サロン・デ・ゼクスパット」の事例を取り上げ、そこでのケース学習の実践の意義と課題について検討した。アンケートの記述内容及び討論の観点の分析から、一連の実践を通して参加者は、価値観の違い、職場でのコミュニケーションや問題発見解決のプロセスを意識化している様子が窺えた。この結果を踏まえ、企業と大学の協働による実践のあり方に関して今後の課題を述べた。

【キーワード】企業と大学の協働、社外における学びの場、ケース学習、職場でのコミュニケーション、問題発見解決

1　研究の背景と目的

近年、経済のグローバル化とともに、日本企業における職場の国際化や多様な働き方の推進の一側面として、外国人留学生を含む高度外国人材の雇用と定着を支援する方向で施策が推進されている。経済産業省（2015）の外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査では、キャリアパスに対する企業側と社員側の認識のギャップや日本型人事システムのもとで生じる葛藤が報告された。さらに、「言語への配慮」「異文化への配慮」「仕事の進め方」「日本人社員への研修」「外国人社員のネットワーク形成」「長時間労働の見直し」など、様々な課題も報告されている。さらに、こうした現状を踏まえ、企業と大学との連携、企業横断的研修の実施などが今後の方向性として示されたものの、具体的な提案はまだ十分に示されていない。

日本語教育の文脈における人材育成の教育方法論に関して、近藤・金（2010）、近藤・金・池田（2015）、金（2016）、近藤（2014、2016）では、ビジネスコミュニケーション教育の実践と研究について、仕事上の課題達成のプロセスや、職場のダイバーシティ（文化的多様性）という観点を含むビジネスの実際を反映した教育内容の必要性を唱え、関係性の中で学び合うためのケース学習を提案している。しかし、これまでの研究は、ビジネスの現場と日本語教育の現場との乖離を実証的に示し、新たなビジネス日本語教育の方法論を提示したものであり、企業と大学の協働による外国人社員のための研修や学びの場の構築についての議論はまだ緒に就いたばかりである。

そこで、本研究では、企業と大学との協働によって日本企業で働く外国人社員のネットワーク形成と学びの場を社外に創ることを目指して実施された、関西の企業における元留学生社会人交流会「サロン・デ・ゼクスパット」（以下、本交流会）の事例を取り上げ、外国人社員と企業・大学・行政関係者、および留学生を交えて行われた実践に焦点を当て、そこでのケース学習の実践の意義と課題について検討する。

＊　大阪大学国際教育交流センター特任准教授

2　先行研究

2-1　日本人と外国人のビジネスコミュニケーションに関する研究

近藤・金（2010，2014）では「日本人と外国人のビジネスコミュニケーション」に焦点を当て、国内及びインドや中国をフィールドに研究を行い、その成果をまとめている。それまでの研究では、日本語母語話者（以下、日本人）と非母語話者（以下、外国人）が共に働く職場において職務を遂行する上で様々なレベルで問題と摩擦が起きており、その背後には異文化接触、仕事の進め方の違い、キャリア意識や働き方の違いなどが存在していることを明らかにした（近藤・ヤルディ・金 2009）。また、それらの研究成果を基に教材等の開発を行っている（近藤他 2012，2013，2015）。

「ケース学習」とは、事実に基づくケース（仕事上のコンフリクトの事例）を題材に、設問にそって、学習者が協働でこれを整理・討論するもので、ビジネス場面でのコンフリクトを疑似体験しながら問題解決方法を導き出し、最後に一連の過程について内省を行うといった学習活動を指す（近藤・金 2010、近藤他 2015）。このアプローチは、人材育成の観点から外国人ビジネスパーソンの問題発見解決能力や異文化理解能力や協働力といった幅広いビジネスコミュニケーション能力の育成を目指すものであり、多様性を活かす組織づくりに資するものとして位置付けられる。

金（2015，2017a）は、大学院生や研究生などを対象としたビジネス日本語教育の実践において、学習者間の対話のプロセスに焦点を当て、学習者が問題発見解決につながる視点を共有していることを示し、当該活動の意義を検討している。近藤（2016）は、グローバル人材として働く日本人と外国人を対象にしたインタビュー調査の結果をもとに、それぞれがともに働く過程で得られた気づきや評価価値観が変わった様相を示している。

では、本研究で取り上げる現職の外国人社員が社外の学びの場において、ケース学習の実践に参加することはどのような意味を持つだろうか。大人のフィールドでの学びについて、香川（2015）は、ある組織や状況には様々なレベルの境界や矛盾が存在し、それらを乗り越える過程で個人とフィールドの両方に変革が起きるとし、複数の状況間をまたぐ学習・発達過程に着目した「越境的な対話」の有効性について論じた。この観点に立てば、外国人社員にとって、職場は様々な要因が絡み合う境界や矛盾の場と捉えることができる。そして、職場から離れた学びの場は、その現実を対象化し、自らの問題を捉えなおし克服するための新たな観点が生まれる場となりうる。

本研究では、そういった学びの場を、異なる業種・職種の他者との対話のプロセスを通して、個々人が自らの問題と向き合う学びの実践と位置づける。また、職場と社外での学びの場を往還する実践は、個人と組織の両方の進化に資するものと期待される。

2-2　ケース学習の方法論的特徴

ケース学習は、日本人と外国人が共に働く職場において、仕事上の課題達成の過程で起こりうる問題を発見し、その背景や要因を分析し、解決方法を探るといったプロセスを通して、ビジネスコミュニケーションのための幅広い能力の養成を目指すものである。

ケース学習の実践のデザインには、次のような特徴がある。第一に、ケース学習の実践は、討論を中心とした参加型活動が多い。そのため、ファシリテーターは参加者の活動への参加を促す仕掛けや討論のための学びの場のデザインを行う必要がある。第二に、ピア・ラーニングに基づく実践のデザインである。池田・舘岡（2007）は、多様な言語文化背景の学習者を対象とする日本語教育分野において、ピア・ラーニングの主要概念として、「対等」「対話」「創造」「プロセス」「互恵性」を挙げている。この概念に基づくケース学習の実践では、多様な文化背景や学習経験を持つ参加者同士が、仕事上で生じる問題（コンフリクト）について、対話を通じて共有し、互いの価値観や経験を尊重しながら、問題の解決に向け新たな枠組みを作り出していくことが目指される。第三に、ケース学習の実践では、参加者一人ひとりがダイナミックな学びの体験を内省し，その体験を意味づけることができるようファシリテーターは支援を行う。

ケース学習は、参加者間の対話と個々人が自分の経験や知識に引き付けて内省することを促すために、次のような討論のための設問を含んでいる。

＜討論のための設問の例＞

〔1〕それぞれの気持ちを考えてみよう。

〔2〕この状況で何が問題だと考えるか。
〔3〕あなたにも似た経験があるか。
〔4〕あなただったら、このような場合どう行動するか。
〔5〕相談された場合、どのようなアドバイスをするか。

近藤（2015：4-7）は、外国人ビジネス関係者の人材育成という観点から、ケース学習の発想に至った経緯を述べた中で、教室に集まる個々の強みをいかした学びの共同体をつくる方法論として、経営学のケースメソッドを取り上げている。池田（近藤・金・池田 2015：24）は、ケースメソッドの教育理念として掲げられている「学びの共同体」の考え方について、ピア・ラーニングの概念と同様に、学習者とともに学ぶ教師のあり方を強調しているものであるとした。

本交流会でのケース学習の実践では、いわゆる教室ではなく、社外の学びの場において、異業種・異職種の外国人社員同士が対等な立場で学び合う中で他の参加者を理解し信頼関係を構築することが目指される。ケースにおける問題の解決には、参加者たちが視点を共有しつつ、自身の職場での経験や知識に照らしながら、それぞれの解決を求めて議論に参加する。つまり、ケースと参加者同士の話し合いを媒介に、それぞれが職場（実践）での経験を振り返り、対話の中でその経験を位置づけ、新たに得られた発見や気づきを職場で試すといった大人の学びを促そうとするものである。

3　研究の課題

本研究では、本交流会において、外国人社員と企業・大学・行政関係者、および留学生を交えて行った実践を取り上げ、そこでのケース学習の実践の意義と課題について、次の2点から検討する。第一に、参加者は一連のケース学習の実践をどのように評価しているか。第二に、ケース学習の全体討論で参加者はどのような観点を共有しているか。それらの観点はケース学習の実践への評価とどう関わっているか。この2点から、参加者の声を分析する。

4　本交流会における実践

本研究における実践のフィールドは、関西の企業における元留学生社会人交流会「サロン・デ・ゼクスパット」である。本交流会は、関西経済連合会（以下、関経連）の「グローバル人材活用運営協議会」[2)]の事業の一環として、2016年5月から開催されているものである。同協議会は、留学生の就職支援などに取り組んでいる経済団体、大学、大学コンソーシアム、行政機関とともに、産学官協働によって2013年に設立された。その後、関西で働く一人の外国人社員の問題提起により、2016年に本交流会として発足した経緯がある（公益社団法人関西経済連合会 2013）。

本交流会には、2016年7月から2018年1月現在まで延べ103名（関西の企業28社から43名）の外国人社員が本稿で取り上げるケース学習に参加しており、うち、3回（2016年12月、2017年2月・6月）は、現役の留学生及び企業・行政・大学関係者（延べ65名）を交えた拡大版の交流会として行われた。主な活動内容として、外国人社員のネットワーク形成と学びの場の形成を支援することを目指し、ケース学習を中心とした討論活動を行っている。筆者は、2016年7月より、ケース学習実践のファシリテーターとして参加した。

実践では、近藤他（2013）を主な題材にしつつ、参加者の経験に基づく個々人のケースを取り上げている。これまで取り上げてきたケースの例には、「結論は同じなのに…」「まだ9時半です！」「私に任されたはずなのに…」「もう変更はできません」「ほう・れん・そう?!」「もう動かさないで！」「完成度」などがある。参加者は、各ケースについてグループで討論し、そのケースにおける問題（コンフリクト）を可視化し掘り下げ、さらに全体で討論しながら、解決策とその妥当性について考える。この過程で参加者は、自身の職場での経験や仕事上の価値観を共有しつつ、各自の問題解決への糸口を見つけたりする。

では、本交流会の参加者は、一連のケース学習の活動を通して職場でのコミュニケーションについてどのような観点を意識化していたのだろうか。以下では、特に、外国人社員のみならず、企業・大学・行政からの日本人参加者および、就職活動中の留学生を交えた会を取り上げ、参加者のアンケートの記

述内容とケース学習の討論活動で共有された観点を分析し、当該実践の意義と課題について考察を行う。

5　分析の対象

まず、拡大版の交流会（2016年12月、2017年2月・6月）で収集した事後アンケートの記述内容をもとに、参加者の内省の観点を整理した。用いたアンケートのデータは、外国人社員の参加者26名分、留学生18名分、企業・大学・行政関係者21名分の計65名分（延べ）である。

事後アンケートの質問は、ケース学習の体験についての内省となるよう、(1) 本ケースについての話し合いで感じたこと、気づいたこと。(2) 職場でのコミュニケーションについて、もっと知りたいこと、気になっていることなど。この2点から構成した。

次に、2017年2月と6月に実施した本格版の実践において、討論中に共有された参加者からの発言を中心に、どのような観点が共有されているか、またそれらと事後アンケートにおける参加者の内省の観点との関わりを明らかにした。

分析の対象となった拡大版の交流会（2016年12月、2017年2月・6月）では、近藤他（2013）の中から、それぞれ「ケース8：もう動かさないで！」「ケース7：完成度」「ケース9：空気を読んで!?」のケースを用いた。それぞれ、「社内での配置転換」「報告書などにおける完成度の捉え方」「その場の状況と雰囲気を把握すること」に関するケースである。以下では、アンケートの記述内容及び討論中の発言の内容をもとに分析の結果を述べる。

6　分析の結果

6-1　外国人社員（留学生）・日本人参加者による内省

表1は、ケース8・9を用いた実践における参加者アンケートの記述内容を観点別に整理したものである（括弧内の数字はコメントの件数を示す、以下同様）。

日本人参加者のコメントには、「外国人の視点や捉え方の違い」に言及したものが多かった。例えば、「日本的な「空気を読む」「感じ取る」という日本の会社風土への感じ方についてヒントがあった」「日本人の中では普通にしていることが、外国人社員には理解しづらいことを改めて意識した」「外国人で謝ることに対しての考え方の違いが分かった」「日本的な考え方・グローバルな考え方」などが挙げられる。また、「日本人の中では普通にしていることが、外国人社員には理解しづらいことを改めて意識した」「外国人で日本企業で働いている人は「日本的」に合わせる人も多い印象を受ける。もっと違いや個性を出せる環境づくりが大切だ」といったように、受け入れ側の視点から外国人への理解や環境づくりの努力の必要性に言及したものも目立った。

表1　参加者アンケートの記述内容の観点（ケース8・9）

Case	日本人参加者（7） （企業･大学･行政関係者）	外国人社員（4）・ 留学生参加者（9）
8	• 他者との対話の意義(3) • 外国人の捉え方への気づき（2） • 企業の受入れ環境づくりや理解の重要性（2）	• 他者との対話の意義(4) • 相互理解とコミュニケーションの重要性（3） • 問題解決方法の多様性（2） • 自身の考えや態度への反省（1） • 職場での関わり合いのスキル（3）
	日本人参加者（12） （企業･大学･行政関係者）	外国人社員（14）
9	• 外国人の視点や捉え方の違いへの気づき（7） • 他者との対話の意義(2) • 外国人の視点への理解の必要性（1） • その他（2）	• 他者との対話の意義(3) • 問題解決のためのコミュニケーションスキル（5） • 職場での相互理解の環境（2） • 謝りの行動の捉え方の違い（3） • その他（1）

一方、外国人社員及び留学生参加者のコメントには、問題解決のための方法や職場での対人関係のスキルに関するものが多く挙げられた。例えば、ケース9の「問題解決のためのコミュニケーションスキル」に関しては、「情報共有の重要性」「コンフリクトマネジメントの必要性」「他者の視点や立場に立つ」といった具体的な行動や方略への気づきに言及するものが多かった。具体的には、「日本では人間関係を優先するがコンフリクトマネジメント、つまり共通のところを見つけて話し合うことが重要だ」「ビジネス場面で何か問題が起きた時は、それぞれの立場があるので、常に相手の視点を理解しようとすることが重要だ」「同じ前提を共有しないと摩擦が起きやすい」「こういう事例を企業と共有することが大切だ」などが挙げられる。最後に、両者が共通に言及

しているものに、「他者との対話の意義」が挙げられる。具体的には、「他者の意見を聞くことや言語化することは重要」「気持ちを言葉にすることではっきり整理できた気がする」「年上・年配の社員の考え方が参考になった」「グループの皆さんから各観点で意見を共有できたので、非常に面白かった」などが挙げられた。

これらの観点を見る限り、ケース学習の対話の中で参加者は、職場でのコミュニケーションやある行動の前提や価値観を共有しながら、自分の職場環境や自らの置かれた状況に照らして内省していた様子が推察される。

では、実際にケース学習の討論活動では、どのような観点が共有されていたのだろうか。ここでは、ケース９についての全体討論で取り上げられた参加者からの声をまとめてみることとする。

ケース９（空気を読んで!?）は、入社２年目のコウさんの視点から書かれたものである。ある日、ウェブ・アプリケーション開発におけるトラブルの原因を探したところ、サーバー側に何らかの問題が起きていることが分かった。その問題を解決する過程で、当該社員が行った事実の説明が調達部門の関係者に聞き入れられず、また先輩社員からもうまく支援が得られず、対応に困っている状況が描かれている。

各設問についてのグループ討論を踏まえ、全体で共有された観点をまとめると次の通りである。

〔1〕それぞれの気持ち

私（開発部門のコウさん）の気持ち

- 事実を言ったのに納得がいかない
- 自分は間違っていない
- なんで怒られたか分からない

調達部門の社員（田中さん）の気持ち

- 自分の業務に支障が生じている
- 現場は困っているんだ
- チームでやっているのだから一緒に心配してほしい
- 迷惑をかけているのだから、まずは謝ってほしい

一年上の先輩（坂田さん）の気持ち

- とりあえず謝った方がいい（言い訳をしない）
- 事実より人間関係を優先したい

〔2〕この状況で何が問題だと考えるかという設問に対しては、「それぞれの言い分や気持ちがきちんと言葉になっておらず、お互いに何も伝わっていない」「チーム間、開発部門内ともに、報告・連絡・相談がうまくできていない」「一年上の先輩がちゃんとフォローしていない」といったことを問題点として挙げていた。その上で、状況や問題の原因を推測することや、人の気持ちを読み取るといった行動を提案していた。

これらの観点を、表１で示した参加者のコメントと照らし合わせてみると、日本人参加者の多くは、外国人社員が日本的経営管理の風土をどのように捉えているかという点について最も気づきを得ているように見受けられる。それは、題材のケースが日本または日系企業でともに働く日本人と外国人のそれぞれの視点から描かれており、対話の中でそれら双方の視点が共有されたことによるものであろう。このことは、特に、外国人社員採用の実績を有する企業関係者や人事・総務などのマネジメントを行う立場の日本人参加者にとって示唆に富むものだったことが推察される。

一方、外国人社員の参加者の多くは、この状況でどう問題を解決するかに関する観点を挙げている。この傾向は、日本人管理職社員の視点から書かれた他のケースに対してもほぼ同様である。外国人社員の参加者は、「前提を共有する」「他者の視点や立場に立つ」「コンフリクトマネジメントの必要性」といった点を挙げていることから、異文化間で働く際に起こりうる問題をいかに協働的に解決するかという点を意識しているように見受けられる。アメリカの企業における職場の文化的多様性について研究したTing-Toomy & Oetzel（2001：191）は、異文化間コンフリクトマネジメントのための対話的アプローチの特徴を示し、企業のグローバル化に対応した新たな知識とスキルの獲得が組織と個人の両方に必要であるとしている。本研究で示された「前提を共有する」「他者の視点や立場に立つ」「コンフリクトマネジメント（共通のところを見つけて話し合う）の重要性」といった観点は、まさにその対話的アプローチの範疇に入るものである。

以上のような両者の視点の違いや様々な解釈がケース学習の対話を媒介に共有される過程で、それぞれの現場での経験や価値観が共有され、さらには自らが置かれた環境や日々の職場での経験に照らして内省することによって新たな観点が意識化されたの

ではないだろうか。

6-2　外国人社員・留学生参加者による内省

次の表２は、ケース７（完成度）を用いたケース学習の実践において、外国人社員と留学生参加者のアンケートの記述内容を観点別に整理したものである。この実践では、外国人社員が元留学生の先輩として参加し、日本での就職に関心のある留学生との交流を深めることとした。

表２　参加者アンケートの記述内容の観点（ケース７）

外国人社員の参加者（6）	留学生参加者（9）
• コンフリクトの要因（1） • 問題解決のための行動（1） • 報告・連絡・相談の重要性（1） • 経験に照らして振り返る(2) • その他（1）	• コンフリクトの原因（1） • 社員と会社の成長（1） • 他者との対話の意義（2） • 就活などの不安の解消（3） • その他（2）

外国人社員の参加者は、6-1の記述と同様に、問題解決のための具体的な行動や方略について言及したり、自身に引き付けてケースでの問題を捉えたりしている様子が窺えた。一方、留学生参加者の場合は、先輩との対話の中でケースでの問題解決に関する視点を得ることはもとより、社会人としての生活への漠然とした不安を解消したり、就職活動へのヒントを得たとの記述が多く見られた。具体的なアンケートの回答例を表３に示す。

留学生参加者のコメントにある「組織や個人の成長」「上司の立場から考える」といった観点が生まれたことは注目に値する。また、就職活動や社会人生活に対する漠然とした不安が軽減されたとのコメントも目立つ。外国人社員の参加者の「自分の職場での経験に照らして、職場でのコミュニケーションや問題解決の状況を捉える」といった態度や具体的な発言が共有されたことによって、留学生参加者はまだ経験していない仕事や職場でのコミュニケーションに対する視点を広げることができたのではないだろうか。

「その他」に分類されたものとして、初めてケース学習に参加した留学生参加者からは、「他の例を知りたい」「もっと時間がほしい」との声が上げられた。これまで複数回にわたってケース学習を経験してきた外国人社員の参加者からは、ケース学習での「資料の提示の仕方や活動の進め方」についてのコメントが挙げられた。

表３　ケース７についての参加者アンケートの記述例

外国人社員の参加者	留学生参加者
どこまでが異文化の問題なのか、単純に人と人の違いなのか分かりません。最近は平成生まれ、ゆとり世代でも色々な問題があることも多いと思います。	これからの社会人生活についての不安感を払拭できました。先輩たちや就活の仲間から色々な面白い意見を聞けてとても勉強になりました。これからもぜひ参加させてください。
評価やアドバイスをするときは、認めるところと指摘するところをわかりやすく説明する！	この場を通して「成長」という言葉を実感しました。自分でもそうだし、ケースの中のシャームさんと会社もきっと成長したと思います。失敗してからの成長です。
報告や相談の重要性についてもう一度考えさせられました。	ディスカッションのテーマがなかなか良かった。すごく共感したし、上司の立場から考えることで、確かに理解しやすくなった。
自分だけに起こっていることではないことがよくわかりました。書式と内容の両方が整っていることがベストなら、それを目指すことは重要だと考えます。	もっとたくさんのケースを知りたかったです。日本人は書式のどこを特に気にしているか、例があればよかったと思います。

では、ケース７についての討論活動では、どのような観点が共有されていたのだろうか。

ケース７（完成度）は、ITエンジニアのシャームさんの視点から書かれたものである。日本の顧客から仕事を受け、海外でアプリケーションの開発を行っているが、お客様に提出した書類などの成果物に対して、上司の山下さんから「書式が整っていないから、成果物としての完成度が低い」との厳しい指摘を受けることになった。日本人の書式へのこだわりと、内容を重視する自身の傾向との間で葛藤を覚える様子が描かれている。

各設問についてのグループ討論を踏まえ、全体で共有された観点をまとめると次の通りである。

〔1〕それぞれの気持ち

私（シャームさん）の気持ち

- 自分の成果が否定されて納得がいかない
- 内容より見た目を重視する上司が理解できない

上司（山下さん）の気持ち

- お客様に提出する前に上司に相談していない
- 様式が揃わないのはもったいない
- 適当にやっていないか

• 書式はプロとしてのプライドだ

〔2〕この状況で何が問題だと考えるかという設問に対しては、「価値観が違う」「コミュニケーションの不足（事前に山下さんがシャームさんに書式まで言うべきだった）」「結果達成 vs. 組織のルール重視」「上司が部下を褒めていない（内容のことを先に褒める）」といったことを問題点として挙げていた。

その上で、〔3〕自分がそれぞれの立場だったら、どのように行動するかという設問に対しては、次のような観点が挙げられた。

シャームさんだったら

• それまでのものを調べる
• 社内のルールを確かめる
• 上司に言われた通りに書類を改善する
• 自分の納得できないことについて上司と話し合う
• ルールの背景を理解する
• 期待を確認する
• 現地のエンジニアのために、マニュアルを作って送る

上司の山下さんだったら

• 自分で直して、見本やテンプレートを見せる
• 説明した上で、インフォーマルな場でその背景を話す
• 印刷して修正したものを対比して説明する
• できた部分をまずほめて、どこが足りないか説明する

〔3〕について共有された観点を見る限り、組織のルールを意識した社員としての行動が示されており、かつ、部下への支援や配慮といった好意的な態度が示されているように見受けられる。鈴木（2013）によれば、組織行動論の観点から、構成員の役割を果たす行動とともに、役割を超えた組織行動（同僚への支援、組織内の秩序の遵守、好意的な組織風土の醸成）が、組織が有効性を保ち、変遷する環境の中で生き残っていくために重要であるという。この観点から見れば、上記の外国人社員の参加者の多くは、組織と個人の関係において問題解決のための行動や視点を示していると考えられる。また、これらがケース学習の対話の中で共有されたことによって、留学生参加者が職場での仕事や行動に対する観点を広げるのに肯定的に働いたのではないだろうか。

7　考察

本研究では、外国人社員のための学びの場を社外に創ることを目指し、ケース学習の方法論をもとに実践を試みた。本稿では、その中でも外国人社員と日本人の企業・大学・行政関係者、および留学生が参加した実践を取り上げ、ケース学習の実践に対する参加者の評価と、全体討論で共有された観点が参加者の評価にどう関わっているかという点から分析を行った。

ここでは、企業と大学との協働によって日本企業で働く外国人社員の横のつながりと学びの場を社外に創ることを目指して実施した、本交流会におけるケース学習の実践の意義と課題について、ケース学習の実践に対する評価や討論で共有された観点からまとめる。

まず、外国人社員の参加者は、実際の自身の職場での経験に照らしながらケースの問題状況を解釈し、その解決につながる具体的な行動や方略に言及するものが多かった。それに対し、日本人参加者の方は、外国人社員の問題の捉え方や、行動における文化的違いへの気づき、受け入れ側の視点から職場の現状や認識に言及するものが多かった。

こうした内省の観点の違いは、参加者の背景や参加の仕方が関わっているように思われる。日本人参加者には企業の人事・総務など、会社と社員の関係について考える管理職や、留学生や外国人の就職・採用の支援に携わる大学や行政関係者が多かった。また、日本人参加者のほとんどは初めての参加であり、それまでケース学習を複数回経験していた外国人社員の参加者とは、対話活動への理解や参加の仕方において差が出た可能性も考えられる。

しかしながら、こうした異なる視点や多様な参加の仕方は、ケース学習の対話において肯定的に働いた可能性も高い。外国人社員の考え方や問題の捉え方に触れることができたことは、日本人参加者が管理職として外国人社員に対する認識や受け入れ型の姿勢を意識化するきっかけになったのではないだろうか。

外国人社員の参加者も、立場の異なる参加者との対話中で、職場におけるコンフリクトや問題を多様な視点から眺めることができ、問題解決の多様な方法を具体的に考えられている様子が窺える。これらは両方の参加者が「対話活動の意義」について肯定

的に評価していることからも推察される。

留学生参加者については、先輩の外国人社員との対話の中で、会社生活への漠然とした不安を解消したり、キャリア形成のイメージをつかんだり、就活へのヒントを得たりしていた様子が窺える。こうした反応が得られたのは、留学生参加者の多くが就職活動中であったところが大きいだろう。

一方、職場でのコミュニケーションや他者との対話の重要性については、その価値を認識しながらも漠然とした記述にとどまっており、アンケートの記述だけではその気づきの深さは測りにくい場合もある。これは、日本人参加者と同様に、留学生参加者も初めての参加者が多かったことに加え、職場での経験の有無によるものだろう。

8　今後の課題

最後に、企業と大学の協働による実践のあり方に関して、今後の課題を述べる。

本来、本交流会は、社外において外国人社員の横のつながりを支援し、働く中で感じる問題を他者と共有することで各自が置かれている状況を理解し、ひいては自分の働く現場での実践をより良くするということを目指すものであった。

これまで関西の企業28社から43名が複数回にわたって参加したことからも、社外における学びの場として、本交流会でのケース学習の実践は一定の役割を果たすことができたと考える。そうした中で、本稿で取り上げた日本人の企業・大学・行政関係者や、就職活動中の留学生を交えた拡大版の交流会とケース学習の実践の持つ意義は大きいのではないだろうか。

今後の課題として、次の２点を挙げておきたい。第一に、外国人社員の参加者が社外でのケース学習の経験を職場にどう結び付けているかという点を明らかにすることが必要である。実際に、フォローアップ・インタビューの結果、複数回にわたって継続的に参加した者の中には、職場での行動や職場内の環境との関わり方を変えた場合もある。また、今後は、組織と個人の関係における行動や態度の変容に注目して分析を行う予定である。

第二に、本交流会の実践で取り上げるトピックに関連して、働くことに関するより開かれた視点と学びの場が必要であると考える。本研究で取り上げた３つのケースは、いわゆる日本的経営や日本の企業文化、異文化間で起きる葛藤に関するものであった。他にも、本交流会に参加している外国人社員からは、「人事評価」「働き方」「キャリア形成」「上司との関係の作り方」「若手社員との接し方」「年配の方との働き方」など、国籍、性別、年齢を問わず、現代社会において働く者ならだれもが感じ得る共通の問題が挙げられている。

従って、外国人社員個人が社外と職場を往還しながら学ぶことに留まらず、社内においても、外国人社員の視点や悩みに基づく疑問や問題提起をきっかけに、構成員の多様性という観点から、日本人社員を含めた構成員間での開かれた話し合いや継続的な学びの場が構築されることが望ましいと考える。

謝辞

本交流会での実践に参加してくださった皆様、および「グローバル人材活用運営協議会」の事業として本交流会の継続的な開催を支えてくださった公益社団法人関西経済連合会の関係者の皆様に心から感謝の意を表する。

注

1）本稿は、金孝卿（2017b）の口頭発表の内容をもとに、加筆・修正を加えたものである。

2）「グローバル人材活用運営協議会」の設立については、『経済人』（公益社団法人関西経済連合会 2013）の Close up の記事を参照されたい。同記事によれば、2013年設立当時の構成員は、経済団体など、大学、大学コンソーシアム、政府機関を合わせて20団体である。

参考文献

池田玲子・舘岡洋子（2007）『ピア・ラーニング入門 創造的な学びのデザインのために』，ひつじ書房.

伊東昌子（2015）「第８章：仕事と社会における学び，１節：熟達者のさらなる成長促進──プロジェクトリーダーの疑似経験学習──」，森敏昭監修・藤江康彦・白川佳子・清水益治編（2015）『21世紀の学びを創る　学習開発学の展開』，北大路書房，PP.191–199.

香川秀太（2015）「越境的な対話と学び」とは何か──プロセス、実践方法、理論」，香川秀太・青山征彦編『越境する対話と学び──異質な人・組織・コミュニティをつなぐ──』，新曜社，PP.35–64.

金孝卿（2008）『第二言語としての日本語教室における「ピア内省」活動の研究』，ひつじ書房.

金孝卿（2015）「「ビジネス・コミュニケーションのためのケース学習の実践」，『言語教育実践イマ×ココ』，No.3，ココ出版，PP.15–17.
金孝卿（2016）「ビジネスコミュニケーション教育のためのコース・デザインの検討──2014年度及び2015年度の「ビジネス日本語」コースの実践報告──」，『多文化社会と留学生交流』，第20号，大阪大学国際教育交流センター，PP.41–54.
金孝卿（2017a）「対話と内省に基づくケース学習の授業実践──大学院生向けの学際融合教育科目を例に──」，『第11回協働実践研究会・第13回外国語授業実践フォーラム（合同開催）予稿集』，P.37.
金孝卿（2017b）「関西の企業における元留学生社会人交流会「サロン・デ・ゼクスパット」活動──ビジネス・コミュニケーションのためのケース学習の実践の意義と課題──」，『国際シンポジウム──ビジネス日本語教育とグローバル人材育成──』，国際交流基金（ハノイ日本文化交流センター）・ビジネス日本語研究会，PP.267–273.
金孝卿・池田玲子・近藤彩（2015）「ビジネスコミュニケーションのためのケース学習の授業デザイン」，『韓国日語教育学会第28回国際学術大会予稿集』，韓国日語教育学会，PP.15–19.
金孝卿・近藤彩（2017）「人材育成を目指すビジネスコミュニケーション教育」，『日本語教育通信 日本語・日本語教育を研究する 第44回』，国際交流基金 https://www.jpf.go.jp/j/project/japanese/teach/tsushin/reserch/201702.html（2017年12月19日照会）
金孝卿・近藤彩・品田潤子・内海美也子（2010）「B2レベルの課題達成を目指す教材開発──化粧品企画部門のビジネス・コミュニケーションを中心に──」，『日本語教育学会秋季大会予稿集』，日本語教育学会，PP.315–316.
経済産業省（2015）『H26経済産業省委託事業　外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査報告書』，新日本有限責任監査法人.
公益社団法人関西経済連合会（2013）「Close Up「グローバル人材活用運営協議会」を設立」，『経済人』，2013年8月号. http://www.kankeiren.or.jp/keizaijin/13_08closeup.pdf（2017年12月19日照会）
近藤彩（2007）『日本人と外国人のビジネス・コミュニケーションに関する実証研究』，ひつじ書房.
近藤彩（2014）「日本語非母語話者と母語話者が学びあうビジネスコミュニケーション教育──ダイバーシティの中で活躍できる人材の育成に向けてー」，『専門日本語教育研究』，第16号，PP.15–22.
近藤彩（2016）「多様な価値観を理解する教育実践　職場での協働を目指して」，『「評価」を持って街に出よう「教えたこと・学んだことの評価」という発想を超えて』，宇佐美洋編著，くろしお出版，PP.171–187.
近藤彩・金孝卿（2010）「「ケース活動」における学びの実態──ビジネス上のコンフリクトの教材化に向けて」，『日本言語文化研究会論集』6，国際交流基金日本語国際センター・政策研究大学院大学，PP.15–31.
近藤彩・金孝卿・池田玲子（2015）『ビジネスコミュニケーションのためのケース学習　職場のダイバーシティで学び合う【解説編】』，ココ出版.
近藤彩・金孝卿・ムグダヤルディー・福永由佳・池田玲子（2013）『ビジネスコミュニケーションのためのケース学習　職場のダイバーシティで学び合う【教材編】』，ココ出版.
近藤彩・品田潤子・金孝卿・内海美也子（2012）『課題達成のプロセスで学ぶビジネスコミュニケーション』，アプリコット出版.
近藤彩・ムグダ ヤルディ・金孝卿（2009）「在印日系企業における日本人側のコミュニケーションに対する葛藤──インド人との協調的な関係づくりのために──」，『言語文化と日本語教育』37，お茶の水女子大学日本言語文化学研究会，PP.59–62.
鈴木竜太（2013）『関わりあう職場のマネジメント』，有斐閣.
髙木晴夫監修・竹内伸一著（2010）『ケースメソッド教授法入門　理論・技法・演習・ココロ』，慶應義塾大学出版会.
Stella Ting-Toomey and John G. Oetzel（2001）*Managing Intercultural Conflict Effectively,* London: Sage Publications.