OUKA
The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	論文 ： 異文化の中で働く ： 海外インターンシップの意義と課題
Author(s)	田川, 千尋; 園山, 大祐; 脇阪, 紀行
Citation	未来共生学. 2019, 6, p. 95-103
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/72116
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

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

The University of Osaka

異文化の中で働く
海外インターンシップの意義と課題

田川 千尋
大阪大学高等教育・入試研究開発センター特任講師
大阪大学未来共生プログラム 元特任助教

はじめに

未来共生プログラムでは3年次に長期海外インターンシップを実施している。プログラム開始から7年が経ち、現在までのところ五期生までの派遣を実施した。今後六期生からは派遣期間の短縮など、実施方法が変更になる。本稿ではこれを機にいったんこれまでの実施について、その意義を確認しつつ、課題を明らかにし、中間的総括を行いたい。

1. 大学におけるインターンシップ実施の背景

多くの先進国では高等教育への進学率が上昇し、大衆化した大学の社会的役割を再定義しようとする動きが見られる。大学は社会を、労働市場を、意識した教育を行うべきである、と主に経済界から大学に対して要求が出され、これに沿った大学政策が取られることは共通して見られる傾向である。この中で、汎用的能力の養成が大衆化した大学教育の質保証の観点からうたわれるのとあわせて、技術革新のスピードが増した世界において、卒業後も生涯学び続けることができる自立した職業人を養成するという観点から、キャリア教育が推進されている。日本においては2011年には中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」の中で、大学生の社会的・

職業的自立に向け、キャリア教育[1]が義務化された。

日本の大学において、国内・海外におけるインターンシップが奨励され、社会とのつながりや労働市場を意識した様々な新しい教育プログラムや授業方法が取り入れられていることの背景には、このような世界的に共通した大学をめぐる状況がある。大学院が従来の研究者養成だけでなく産業界にも積極的に人材を輩出することを目的とした文部科学省によるリーディング大学院事業も、このような状況を背景に実施されている事業であり、この中ではインターンシップは教育と社会を繋ぐものとして奨励されている。

2. 本プログラムにおけるプラクティカルワークとインターンシップ

2012年度に大阪大学に設置された未来共生プログラムは、「多様で異なる背景や属性を有する人びとが互いを高め合い、共通の未来に向けた斬新な共生モデルを具体的に草案・実施できる知識・技能・態度・行動力を備えた実践家・研究者」である「未来共生イノベーター」の育成を目的としている。プログラムでは、アカデミックワークと並行してプラクティカルワークが重視されており、それぞれ公共サービス・ラーニング、プロジェクト・ラーニング、海外インターンシップ、と呼称は違うが、プログラム1年次より3年次にかけて国内・国外両方でいわゆるインターンシップが実施されている。ここでは、アカデミックな学びと「現場」での経験両方を融合した学びを行うことが履修生に期待されている。本稿は海外インターンシップの振り返りを行うことを目的としているが、プラクティカルワークは前号で特集が組まれており、学びと現場についての考察が行われているため、ここではグローバルな視点から大学における海外インターンシップの実施について述べてみることとしたい。

3. 世界的に見たインターンシップの位置付け

社会の接点を教育に求める動きの中で日本ではキャリア教育とあわせて推進されているインターンシップであるが、世界的には、若者の労働市場への段階的参入の方法としての意味合いも持ち合わせている。むしろ、その意味合いの方が強いと言える。すなわち、就職活動の主たる方法であるということである。日本国外、とりわけ欧州においては若者の労働市場への新規参入は、日本のように新卒一括採用が主流ではなく、段階的に行われる。段階的、とは、具体的には、大学在学中よりインターンシップを重ね、履歴書の経歴を徐々に増やし、有期雇用から無期雇用へと数年かけて転換しての参入である。専攻により違いはあるものの、大学での学びがインターンシップを通して労働市場において徐々に実践的価値づけをされていく。日本では学生が教育機関に身を置きながら経験として行うインターンシップは、多くの国では、これに加え、履歴書の職歴づくりの第一歩ということになるのである。

世界的に見るとインターンシップにこのような労働市場への新規参入の方法としての側面があるということは、日本からプログラムの一環として学生を派遣する時に手続き的に困難を生み出すことがあるのだが、このことは後述する。

4. プログラムにおける海外インターンシップの概要

本プログラムでは、3年次に3ヶ月～6ヶ月の海外インターンシップを必修としている。実施要項には次のように目的が定められている：「本プログラムにおいて得た知見を生かし、自らの専門性を土台にしながら実際に海外における未来共生を目指す現場で働く経験を通し、本プログラムの目標とする「多文化コンピテンシー」の資質を磨き、将来的に未来共生イノベーターとして活躍するための経験を積むことを目的とする」。

研修先は、この理念を生かし、プログラムの目標とする6つのリテラシー（多言語・フィールド・グローバル・調査・政策・コミュニケーション）を高めることができる場所を探すこととしている。履修生は1年次の公共サービス・ラーニング、2年次のプロジェクト・ラーニング、そしてアカデミックワークでの学びや経験を踏まえてこの時点で持つ問題意識、そして自らの研究課題、さらには将来的なキャリア展望など様々な要素を総合的に検討し、行き先を選択する。

派遣準備は1年次より段階的に行われる。1年次から2年次にかけて最も重点的に行われるのは英語およびその他の語学レベルを高めることである。留学で

はなく、インターンとして海外で実務に従事するには相当の語学レベルが必要となるからである。同時に多文化理解についてもプログラムの中で深めていく。2年次には、より実践的な段階として、派遣先の探し方についての集中講義が行われ、この中では、英語による履歴書やカバーレターの書き方、面接の受け方（オンラインで面接を行う研修先も多い）、さらには、研修先での同僚とのコミュニケーションのはかり方などを学ぶ。2年次修了時のQEでは、論文審査と並び、海外インターンシップ派遣審査も行われる。ここでは、履修生が海外インターンシップに行く準備ができているかどうかが審査される。研修先が決まっているか、研修を行うに当たって必要な語学力やコミュニケーションをはかる力があるかどうか、などが審査される。

派遣にあたっては、本プログラムと研修先とで覚書を交わすこととした。なお、国際機関などインターンの受け入れに慣れた研修先では個別の覚書には対応せず独自の様式を用意しているところも多く、この場合には学生と研修先が署名を交わす形式を取らざるを得なかった。[2]

派遣中は、担当教員への週報の提出が毎週義務付けられており（これは他のプラクティカルワーク同様である）、これをもとに月に一度オンラインで面談を行う（本プログラムは副専攻であるが、主専攻の指導教員にもこの週報は提出される）。これらは危機管理の目的もあるが、同時に、プログラム担当教員によるチュートリアルでもあり、研修先の受け入れ担当者、指導教員と情報を連携しながら行われる。リフレクションを定期的に行い、問いを立てる、これにより思索が行われる、そのような授業となっている。

なお、希望研修先の選択や交渉など、派遣前の大半の手続きはできるだけ学生自身が行うように意識した。これは、これらの手続きを英語あるいは研修先となる国の言語を使用して試行錯誤しながら行うこと自体が大きな学びとなると考えたからである。また、前述のように、世界的に見るとインターンシップは労働市場への参入の第一歩として位置づけられており、本プログラムの学生が派遣時に持っている学位と同程度（修士修了）の学位を取得した学生たちは就職活動の一環として自分でこれらのことを行なっていることを鑑みると、同様の手続きを一度経験してみることで、将来的に海外へとキャリア展開を考えることがより身近なことになっていくのではないかと考えたからである。

5. 派遣にあたっての実務的課題

リーディング大学院以外にも、トビタテ留学プログラムなど、学生が留学以外での経験を海外で積むことは政策的に奨励されているが、実際に派遣をしてみると、実務的な点で課題は大きい。もっとも大きなものとしてここで強調したいのはビザに関する点である。インターンシップ・ビザが研修先と大学との覚書および大学からのサポートレターによりスムーズに出される国は、むしろ少数である。本プログラムで履修生が希望した多くの国では、インターンとしての身分を得て入国するのは難しいものであった。

これは、一つには、前述したように、多くの国ではインターンシップの位置付けが労働市場の一部とされており、有償労働であるためである。労働市場の一部であるということは、外国人が、あるポストでインターンとして雇用されるには、公募を行い、当該国において優先的に雇用されるべきと考えられている人々（当該国国籍の者やこれに準ずるもの）からの希望がなかったことが証明されなければならないことがある。インターンが雇用市場において安い労働力として働かないよう、特に多くの先進国では、企業などにおけるインターンシップは法的制度が整えられ、様々な制約が課されており、これを当該国に留学し大学の学籍を持ち留学ビザを持つ者以外の外国人の学生がクリアすることは困難を極める。奨励金を受給する本プログラム生は、実質的にボランティアとして受け入れてもらうことができるため、研修先には金銭的負担がなく、このことでNGO団体などでの受け入れが実現した事例も確かに多い。しかし一方で、企業や、国全体でインターンシップに対し法的制度を整えている国では、当該国の大学の学籍を持たない学生を正式にインターンとして受け入れることは非常に煩雑な手続きが必要で現実的なものではない。EU域内のように移動および労働の自由がある状況でなければ学生が自国以外でインターンシップを行いグローバルな活躍の一歩としていくのは難しい。

このため、本プログラムでは大学で留学生の身分を確保し、そこからの派遣という形でインターンシップを行った事例が多々ある。これらは現地での理論的学びとインターンシップの往復を行いながら実践されているところが良い点であるが、大学へ留学生として多額の登録料（授業料）を支払わねばならない問

題がある。

なお、留学生の場合は一層困難を極める。リーディング大学院では履修生の多様性がうたわれているが、インターンシップのみならず、本プログラムの行う海外での活動に際し、留学生のビザ取得において大きな困難に遭遇した事例はいくつかあった。

グローバル社会で活躍する人材養成を目指し海外でのインターンシップなどの諸活動を政策的に推進するのであれば、短期の視察的なものでも意義はあると思うが、ぜひ本プログラムの海外インターンシップのようにそれは長期のものであることを期待したい。しかし、それには手続き上の問題点を解決しなければならず、また、これらは政策的、あるいは外交的なレベルで支援が行われなければ、今後の幅広い展開は難しいと感じた。

おわりに――五期生までの派遣を終えて

インターンシップを終えた履修生は非常に大きな経験をしてきたことが報告会や報告書、その後の様々な発表から感じられる。留学生としてではなくインターンとして（これが重要な点であると個人的には考えている）現場で何らかの役割を持つこと、自らを異文化の中に置くこと、少数派としての体験をすること、このことで自らを相対化する力が確実に養われている。

これらのことはしかし数値化しづらく、また、即効果として測れるとは限らない。本人たちも、おそらく帰国後すぐにはこの大きな体験から得られるものの全容はわからないだろうと思われるが、今後の様々な活動の中でこの体験の手応えを感じることだろう。

派遣を終え、大きな手応えを感じるとき、海外インターンシップのような授業が一層大学で充実していくことを期待するばかりであるが、それには政策的に解決しなければならない課題が多い。本稿がこれらの問題を認識する一助になれば幸いである。

注

1 キャリア教育の定義の推移については藤本（2018）が詳しい。これによれば、中央教育審議会（1999）「初等中等教育と高等教育との接続について（答申）」、経済産業省（2003）「若者自立・挑戦プラン」、文部科学省（2004）「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」においてキャリア教育は、勤労観や職業に関する知識・技能の育成であり、進路選択や就職に力点が置かれていたが、中央教育審議会（2011）「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」では、進路選択や就職に向けて必要な基盤となる能力や態度の育成として見直された、とのことである。

2 覚書については、本プログラムで定めた事項について合意が得られず、交渉が行われることが多々あった。中でも、問題が起きた場合にどこの法律に則って対処するかという事項について、大学側の法務相談では日本とすることが示されたが、いくつかの研修先では研修を行う国の法律に則ったものであることが希望され、この点について譲歩せざるを得ないことがあった。

参照文献

藤本元啓
2018 「9章 キャリア教育の現状と新たな取り組み」初年次教育学会編『進化する初年次教育』pp.102-112、京都：世界思想社。

学生の成長をみとどける

園山 大祐
大阪大学大学院人間科学研究科教授
未来共生プログラム運営統括委員（国際連携）

まずは本プログラム海外インターンシップに携わった一人として、修了生の成長にインターンシップが一役買ったことを自信を持って言いたい。多くの大学教員が学生の成長を願いつつも、日常の授業では気づきにくいものである。しかし「可愛い子には旅をさせよ」という言葉があるように、指導する学生が大切であれば、研究の現実や厳しさを経験させる目的で、留学させようと考える。国内外に留学先はあり、自身の研究室とは異なる場所で、異文化適応能力を伸ばし、新しい視点や発想、あるいは方法で研究に向きあうことは、その学生の成長につながる。本プログラムでは、さらに研究からも離れた別世界における

経験が、未来共生イノベーターとしての成長を保障すると考え、学生に課している。その結果、修了生は大学や研究機関とは異なる職場を選択する場合も生まれている。プログラム担当者としてはこの上ない喜びである。指導教員としては、優秀な研究者が、研究機関以外で活躍することは、自分たちの研究の波及効果を考えれば、メリットである。そうした修了生が今後現役生に、海外インターンシップの経験をどのように継承していくか、楽しみである。2019年度から本プログラムが人間科学研究科のプログラムとして改組されるが、諸先輩の経験を後輩が遺産として登録していくことを期待したい。

最後に、海外インターンシップに向けて学生指導・支援に携わった教職員のみなさんに感謝したい。学生の身の安全第一に旅を無事に終えることができるのも、こうしたサポート態勢の協力のお陰である。

予定調和でないからこそ

脇阪 紀行
大阪大学未来共生プログラム特任教授

私 「今ならあいてますが、つながりますか」

Aさん 「一瞬で身支度するので、少々お待ちください――。完了しました。お願いします」

昼下がり、LINEのメッセージを送った。宛て先は南米ペルーである。現地は深夜だが、話を急ぐので時間はかまっていられない。ペルー到着後にAさんが受け入れ先の日本語学校を訪ねると、予定とは異なる勤務条件を示された。「困ってます」との連絡がAさんから届いていた。

とはいえ、教員ができるのは、事情を聴いて、大枠での助言をするぐらい。受け入れ先との協議は履修生にまかさざるをえない。インターネットがつながるので、その後も連絡を取りあった。覚書修正への協議、現地での人間関係づくりなどの課題を乗り越え、Aさんは約3か月後、ぐんとたくましくなって戻ってきた。

出発時に予想しなかったことと遭遇するのはAさんだけではない。異文化の地で、どの履修生もさまざまな困難と出会ったことだろう。予定調和は海外の現場ではありえない。だからこそ、苦もあれば楽もあり、なによりも貴重な学びがある。

もちろん田川先生の説明にあるように、1、2年次のプラクティカルワークや国内外での語学研修の積み重ねによって、想定外の出来事への対応力がついたといえる。一期生の進路を見ていると、海外での体験がキャリア選択に影響したことがうかがえる。

「各個人ごとに一回だけ渡航」という枠組みを打ち破る動きも生じている。調査研究のため受け入れ先を再訪したり、受け入れ先を先輩から引き継いで相手との絆を強めるといった履修生が現れている。こうした戦略的な活用事例を増やすためにも、5年間で経験したことの蓄積と継承がこれからの課題になるだろう。