

〈論文〉

日本の大学生の「海外勤務志向」の 規定要因に関する一考察

——「グローバル人材」の要件を巡る状況を踏まえて——

古 沢 昌 之
中 岡 孝 剛

キーワード

海外勤務志向
内向き志向
大学生
グローバル人材
英語能力
異文化コミュニケーション能力
社会人基礎力
アイデンティティ

目 次

- I. はじめに
- II. 文献レビュー
 1. 「グローバル人材」の定義や要件を巡る論考
 2. 若者の「内向き志向」に関する議論
- III. A 大学経営学部生へのアンケート調査報告
 1. 調査概要とリサーチクエスション
 2. 主な調査結果と分析
- IV. 考察—主な発見事実の整理とインプリケーション
 1. 主な発見事実の整理
 2. インプリケーション
- V. おわりに

I. はじめに

経済・経営活動のグローバル化が加速する中、「グローバル人材」の育成に関する関心が高まっている。「グローバル人材」という用語は、トヨタ自動車が1999年に打ち出した同社の新たな人的資源管理施策の中で登場したのが

ほぼ初出とされるが（吉田，2014；加藤・久木元，2016）¹⁾、その後わが国政府や経済団体等が相次いで用いるようになったことで、これからの企業経営や学校教育を語る際のキーワードの1つとして定着した感がある。

「グローバル人材」については、後述するように、政府・経済団体・研究者等が独自の解釈をしており、関係各所の合意を得た確定的な定義は存在しないが、最大公約数的に言えば、「グローバル化する経済社会の中で、多様な文化的背景を有する人々と協働できる人材」と捉えることができよう。

しかしその一方で、日本の若者に対しては、「グローバル人材」という言葉がイメージとして醸し出す「海外勤務志向」とは対極的な「内向き志向」も指摘されるなど、「グローバル人材」の要件と若者の「意識・資質・能力」とのギャップを危惧する声も聞かれる（朝水，2013；有馬，2014・2015；太田，2014；小島ほか，2014；松田，2016など）。

こうした中、本論文の目的は、我々がA大学の経営学部生に対して実施したアンケート結

1) 「ほぼ」初出としているのは、加藤・久木元（2016）によると、その前年の1998年2月23日の『日経産業新聞』に「今、求められるグローバル人材の育成」と題する神田外語キャリアカレッジ主催のセミナーの案内が掲載されているためである。

果に基づき、日本の大学生の「グローバル人材」の要件を巡る状況を探るとともに、彼・彼女らの「海外勤務志向」の規定要因について考察することにある。具体的には、まず我々の問題意識に沿って関連の文献をレビューし、「グローバル人材」の定義や要件、さらには「内向き志向」に関して検討する。次に我々のアンケート調査の結果を報告する。そして、同調査からのインプリケーションを提示したい。

II. 文献レビュー

1. 「グローバル人材」の定義や要件を巡る論考

先述したように、「グローバル人材」という言葉は、1999年にトヨタ自動車が用いたのがほぼ初出とされる。それを報じた『日本経済新聞』（1999年12月8日）では、同社が国内外の幹部社員の中から約1,000人を「グローバル人材」に選定し、世界規模での人材育成・人材活用を推進していく旨が掲載されている²⁾。その後、日本の政府や経済団体が発出する報告書や提言等において、「グローバル人材」への言及が盛んになされるようになった。ここでは、日本国政府や経済団体、さらには研究者による「グローバル人材」に関する見解を見ておきたい。

(1) 日本国政府「グローバル人材育成委員会」及び「グローバル人材育成推進会議」の定義

わが国政府における「グローバル人材」を巡る議論の嚆矢となったのは、経済産業省と文部科学省による「産学人材育成パートナーシップ」のもと、2009年に設置された「グローバル人材育成委員会」である（徳永、2011）。この委員会では「グローバル人材」を「グローバル化が進展している世界の中で、主体的に物事を考え、多様なバックグラウンドを持つ同僚、取引先、顧客等に自分の考えを分かりやすく伝え、文化的・歴史的なバックグラウンドに由来

する価値観や特性の差異を乗り越えて、相手の立場に立って互いを理解し、さらにはそうした差異からそれぞれの強みを引き出して活用し、相乗効果を生み出して、新しい価値を生み出すことができる人材」と定義している（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）。そして、「グローバル人材」に共通して求められる能力として、「社会人基礎力」「外国語でのコミュニケーション能力」「異文化理解・活用力」を挙げている。

その後、2011年に政府の「新成長戦略実現会議」の下に内閣官房長官を議長（その後、国家戦略担当大臣を議長）、外務・文部科学・厚生労働・経済産業・国家戦略担当の各大臣を構成員とする「グローバル人材育成推進会議」が設けられ、本格的な議論が始まった。2012年に発表された同会議の「審議まとめ」（グローバル人材育成推進会議、2012）では、「人口減少と超高齢化、グローバル化が加速する21世紀の世界経済にあつては、豊かな語学力・コミュニケーション能力や異文化体験を身につけ、国際的に活躍できるグローバル人材を継続的に育てる必要がある」との問題意識を披歴するとともに、「グローバル人材の概念を整理すると、概ね以下のような要素が含まれる」として、「グローバル人材」に求められる要件を以下のとおり示している。

- ・要素Ⅰ 語学力・コミュニケーション能力
- ・要素Ⅱ 主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感
- ・要素Ⅲ 異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティ

また、同「審議まとめ」においては、測定が比較的容易な「要素Ⅰ」（道具としての語学力・コミュニケーション能力）を基軸として、「グローバル人材」の能力水準の目安を1)～5)の5段階（1）海外旅行会話レベル、2）日常生活会話レベル、3）業務上の文書・会話レベル、

2) トヨタ自動車のグローバルな人的資源管理施策については、古沢（2008）も参照されたい。

4) 二者間折衝・交渉レベル, 5) 多数者間折衝・交渉レベル) に振り分け, このうちの4) 並びに5) レベルの人材が継続的に育成され, 一定数の人材層として確保されることが国際社会における今後のわが国の経済と社会の発展にとって極めて重要であると主張している。そして, 「グローバル人材」の育成・活用を図るには, ①英語教育の強化, 高校留学の促進等の初等・中等教育の諸課題, ②大学入試の改善等の大学教育の諸課題, ③採用活動の改善等の経済社会の諸課題, に対して政府・行政関係者のみならず, 高校・大学関係者, 企業関係者, 保護者等が同時並行的に連動して具体的方策に取り組むべき旨を論じている。

(2) 日本経済団体連合会 (日本経団連) の定義

日本経団連は, 2011 年に「グローバル人材の育成に向けた提言」(日本経済団体連合会, 2011) を発表し, 「急速な少子高齢化の進展とそれに伴う人口減少により, 国内市場が縮小する中, 天然資源に乏しい日本が将来にわたって成長を維持するためには, 人材力を一層強化し, イノベーション力や技術力を高めることでアジア市場や新興国市場の需要を取り込んでいくことが不可欠」との認識のもと, 逆境でも物事に粘り強く取り組み, 秩序を守って行動するといった歴史的に育んできた国民性を維持しつつ, 多様な文化, 社会的背景を持つ人々と協力し, 国際的なビジネスの現場で活躍できる「グローバル人材」の育成・活用が必要であることを訴えている。同提言では「グローバル人材」の定義を「日本企業の事業活動のグローバル化を担い, グローバルビジネスで活躍する(本社の)日本人及び外国人人材」としており, 外国人も含めている点が特徴的である。また, 「グローバル人材」に求められる素質・能力として, 「社会人としての基礎的な能力」(主体性, 実行力, コミュニケーション能力, 協調性, 論理的思考力, 職業意識, リベラルアーツの知識など)に加え, 「既成概念に捉われず, チャレンジ精神を持ち続ける姿勢」, 多様な文化・社会的背景を持つ従業員や同僚・顧客・取引先等

と意思疎通が図れる「外国語によるコミュニケーション能力」, 「海外との文化・価値観の差に興味・関心を持ち柔軟に対応すること」を提示している。

(3) 研究者の論評

先に見た政府等の「グローバル人材」の定義に対しては, 研究者から批判的な論評も寄せられている。例えば, 吉田 (2014) は「(政府や産業界等が掲げる)³⁾グローバル人材とは, 結局のところ海外留学経験があり英語が話せる者であり, 欧米へのコンプレックスを抱え持つ日本というローカリティに基づく議論である」と主張し, 「これらの議論に欠けているのは, 日本を相対化する視点と, それに関連してグローバル化への対応ではなく抵抗という視点である。すなわち, 日本の企業が優位に立つということではなく, 日本の位置を確認し, 世界の中で日本が果たす役割を考察すること, グローバリゼーションへの対応のためのグローバル人材育成ではなく, グローバリゼーションという問題をそれへの抵抗も含めて考える人間の育成が必要」と述べている。同様に鈴木 (2018) も「グローバルな舞台で日本人が台頭するために必要な素養として語学力が上げられることが多いが, 実際は世界の人々に対するイニシアティブの発揮とコンセンサス作りができる情熱や共感力を兼ね備えたメンタリティ・知識技術を持ったコミュニケーション力こそが重要」との議論を展開している。また, 當作 (2014) は「急速な変化」「多様化」「複雑化」に特徴づけられるグローバル化に対応するには, 知識の獲得に重点を置いた日本の教育システムの変革が必要で, 知識を実践に活かす視点の重要性を強調している。そして, 日本型の「グローバル人材」に求められる知識・能力・資質として, 「基本的教科の知識」に加え, 「日本が経験してきた様々な問題の知識」「高度の思考能力」「問題解決能力, 意思決定能力」「コミュニケーション能力, 発信力」「異文化コミ

3) () 内は筆者が挿入した。

コミュニケーション能力、文化的コードスイッチング能力」「自主的学習能力、生涯学習能力」「リスクを冒すことを怖れない起業家精神」「多様性、柔軟性」を列挙している⁴⁾。

2. 若者の「内向き志向」に関する議論

本論文の冒頭で述べたように、最近の日本の若者に対しては、「グローバル人材」という言葉のイメージとは対極的な「内向き志向」も懸念されている。「内向き志向」とは、「(日本或いは地元などより狭い日常生活の) 外の世界に関心を示さない」「新しいことに挑戦しようとししない」など今日の若者の意識や態度の傾向を描写した言葉である(松田, 2016)。そして、その象徴的事象の1つとして取り上げられるのが「海外勤務」を希望しない若者の増加である(朝水, 2013; 有馬, 2014)。ここでは、産業能率大学(2017)の「第7回新入社員のグローバル意識調査」(2017年度調査)の結果を見ていこう。まず「海外で働いてみたいと思うか」という質問に対しては、「思わない」が60.4%に達した。この数値は前回(2015年度調査)の63.7%に次いで2番目に高いもので、2001年度=29.2%, 2010年度=49.0%であった点を踏まえると、近年上昇傾向にあることが分かる。なお、「海外で働きたくない理由」は「語学力に自信がない」(63.6%)がトップで、「生活面で不安」(47.0%), 「海外に魅力を感じない」(26.1%)が続いた(複数回答可)。他方、「どんな国・地域でも働きたい」は11.8%, 「国・地域によっては働きたい」は27.9%に留まった。「海外で働きたい理由」は「日本でできない経験を積みたい」(73.2%), 「自分自身の視野を広げたい」(57.1%), 「語学力を高めたい」(40.7%)の順であった(複数回答可)。同調査で興味深いのは、「日本企業はグローバル化を進めるべきと思うか」の問いに対し、「進める

べき」「どちらかと言えば進めるべき」の合計が79.5%に達して過去最高を記録したことである。すなわち、若者(新入社員)が総論(企業戦略)としてのグローバル化の重要性に理解を示しつつも、各論としての自身の海外勤務には二の足を踏んでいる様子を垣間見ることができよう⁵⁾。

こうした中、加藤・久木元(2016)は「グローバル人材」言説には、若者の「内向き志向」と殆どいつもセットで語られてきたという特徴があり、「若者が内向き志向だから、グローバル人材が足りない」という論調が見受けられる点を指摘している。事実、先に見たグローバル人材育成推進会議(2012)や日本経済団体連合会(2011)も、「グローバル人材」が必要とされる背景を巡る文脈の中で「内向き志向」という文言を登場させている⁶⁾。

Ⅲ. A 大学経営学部生へのアンケート調査報告

1. 調査概要とリサーチクエスト

本調査(「日本人大学生の『グローバル志向』に関するアンケート調査」)は、2019年10月～2020年1月にA大学経営学部所属の日本大学生に対して実施したものである。A大学は西日本に所在する私立大学で、大手進学塾等が発表している情報によれば、同大学経営学部の

5) 産業能率大学(2017)の調査は18～26歳の新入社員800人に対するもので、定期的の実施されているため、回答結果の推移も把握できる。但し、回答者の年齢層に幅があり、学歴も多様である可能性に留意する必要がある。なお、上述の海外勤務を希望するかという設問に対しては、留学経験者は76.5%が前向きな回答(どんな国・地域でも働きたい=26.5%, 国・地域によっては働きたい=50.0%)を寄せているのとは対照的に、留学経験のない層では70.0%が「海外で働いてみたいとは思わない」と答えるなど属性による差異も看取される。

6) このほか、有馬(2014・2015)の研究では、日本の大学生へのアンケート調査を通して、「内向き志向」の対極的概念としての「グローバル意識」(海外志向性と国際結婚許容度)を規定する諸要因について統計的な検証を行っている。

4) このほか、「グローバル人材」に求められる知識・能力・資質に関しては、江川・東京大学教養学部教養教育高度化機構(2014)や勝又(2017)も参照されたい。

表1 A 大学経営学部生の「海外経験」(海外での延べ滞在日数)

	全体	男性	女性	1年生	2年生	3年生	4年生
①渡航歴なし	33.6%	39.0%	23.6%	43.9%	33.1%	33.7%	24.3%
②1週間未満	31.4%	30.4%	33.3%	28.8%	32.7%	28.8%	35.3%
③1週間以上1ヶ月未満	22.5%	19.3%	28.2%	18.8%	22.4%	21.7%	26.6%
④1ヶ月以上6ヶ月未満	8.1%	7.0%	10.1%	5.5%	8.2%	11.7%	7.3%
⑤6ヶ月以上1年未満	1.8%	1.9%	1.6%	0.9%	1.2%	1.6%	3.1%
⑥1年以上	2.7%	2.4%	3.2%	2.1%	2.4%	2.6%	3.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
6点尺度換算平均値	2.21	2.09	2.42	1.97	2.19	2.27	2.40

(注) 6点尺度換算平均値は「6=1年以上, 5=6ヶ月以上1年未満, 4=1ヶ月以上6ヶ月未満, 3=1週間以上1ヶ月未満, 2=1週間未満, 1=渡航歴なし」として算出。

入試偏差値は55前後である。

調査の実施に際しては、学年に偏りが生じることがないようにゼミや科目を抽出した上で、各担当教員に回収を依頼した。また、回答は無記名とし、個人が特定されることはない旨を確約した。有効回答数は1,241名である(2019年度のA大学経営学部所属の日本人学生数の22.6%をカバーしている)。

本調査のリサーチクエスションは、次の3点である。

- ①A大学経営学部生の「グローバル人材」の要件を巡る状況
- ②同経営学部生の「海外勤務志向」に関する状況
- ③上記「海外勤務志向」の規定要因(グローバル人材の要件を巡る状況との関係性)

2. 主な調査結果と分析

(1) 回答者のプロフィール

1) 性別・学年

回答者は男性=64.8%, 女性=35.2%で、同年度のA大学経営学部の日本人学生の男女比(男性=69.0%, 女性=31.0%)と近似しており、アンケートの対象者をほぼ代表していると言える。また、学年別内訳は1年生=26.7%, 2年生=19.7%, 3年生=25.0%, 4年生=28.6%だった。

2) TOEIC 受験歴

回答者においてTOEICの「受験歴あり」

は、全体で38.6%であった⁷⁾。男女別に比較すると、男性で受験歴がある回答者は35.7%, 女性でのそれは43.9%となっており、「受験歴あり」の割合は女性の方が約8ポイント高く、カイ2乗検定で1%水準の有意差が検出された。また、学年別では1年生の受験経験者が19.9%に留まったのに対し、2年生・3年生は各々60.4%・53.5%と高かった。4年生は27.9%であった(カイ2乗検定で0.1%水準の有意差)。

3) 海外経験

「海外経験」(留学や旅行を含む海外での延べ滞在日数)については、全体では「渡航歴なし」が33.6%を占めて最多となった(表1)。第2位は「1週間未満」(31.4%)で、以下「1週間以上1ヶ月未満」(22.5%), 「1ヶ月以上6ヶ月未満」(8.1%)が続いた。「1年以上」は2.7%にすぎなかった。これを男女別に見ると、男性では「渡航歴なし」が39.0%に達したのに対し、女性のそれは23.6%に留まるなど、カイ2乗検定で0.1%水準の有意差が検出され

7) 本調査において、数ある英語能力関連の検定試験の中からTOEICを選んだ理由は、A大学ではTOEIC対策講座やIPテストが実施されていることに加え、企業においても社員(含む採用時)の英語能力測定のツールとして、また昇格や海外駐在の要件として広範に活用されているからである(古沢・盛岡・安室, 2018)。本調査では、TOEICのほか、他の英語能力関連の検定試験の受験経験についても尋ねており、回答者全体で英検=50.4%, TOEFL=2.3%, IELTS=0.5%の割合となっている。

た。また、学年別で比較すると、1年生の「渡航歴なし」が43.9%に及ぶ一方、4年生では24.3%と低く、同じく0.1%水準の有意差が認められた。なお、本回答を6点尺度（6=1年以上、5=半年以上1年未満、4=1ヶ月以上半年未満、3=1週間以上1ヶ月未満、2=1週間未満、1=渡航歴なし）に換算して平均値を算出したところ、全体の平均値は2.21に留まった。属性別では男女間にt検定で0.1%水準（男性<女性）、学年別の要因被験者間分散分析でも0.1%水準の有意差が確認された（多重比較では1年生<3年生に1%水準、1年生<4年生に0.1%水準の有意差）。

(2)「グローバル人材」の要件を巡る状況

先述のとおり、「グローバル人材」の要件に関しては、政府・経済団体等が独自の解釈をしているが、本調査ではそれらの中で諸要素がバランスよく整理され、他の文献でも引用されるケースが多いグローバル人材育成推進会議（2012）の見解を援用することとする。

1)「要素Ⅰ」について

グローバル人材育成推進会議（2012）では、意思疎通の「道具」としての「語学力・コミュニケーション能力」を「要素Ⅰ」に掲げている。そこで、本調査では、具体的な質問項目として、自身の「英語能力」及び「異文化コミュニケーション能力」に関する認識を提示した。

a) 自身の「英語能力」に関する認識

自身の「英語能力」を「話す」「聞く」「読む」「書く」の4側面から評価してもらった。5件法（5=問題なくできる、4=まあまあでき

る、3=少しできる、2=殆どできない、1=全くできない）による回答の平均値は、全体では「読む」（3.12）が最も高く、次いで「書く」（2.83）、「聞く」（2.73）の順となり、「話す」（2.52）が最低であった（表2）。そして、要因被験者内分散分析では0.1%水準の有意差が認められた。上記の結果を男女間で比べると、「読む→書く→聞く→話す」という順位は同じで、t検定による有意差も検出されなかった。他方、学年別に見ると、いずれの学年もやはり「読む→書く→聞く→話す」の順となったが、1年生が「読む」を除く3側面において第1位となり、要因被験者間分散分析では「話す」に1%水準の有意差が現れた（多重比較では1年生>3年生に1%水準の有意差）。また、4側面のスコアを合算して算出した平均値は1年生がトップで、2年生がそれに続いた。自身の「英語能力」に関する自信が1・2年生よりも3・4年生の方が総じて低いという結果は注目に値しよう。

b) 自身の「異文化コミュニケーション能力」に関する認識

ここでは、自身の「異文化コミュニケーション能力」（本調査では Samovar, Porter, & Jain (1981) や石井ほか（1997）などの議論を踏まえ「異なる文化的背景を持つ人々と関係を築ける能力」と捉えた）に関して質問した。全体では「あまり自信がない」が42.9%で圧倒的に多かった（表3）。第2位は「どちらかと言えば自信がある」（19.6%）であったが、第3位の「全く自信がない」（19.2%）とほぼ同じ比

表2 自身の「英語能力」に関する認識

	全体	SD	男性	女性	t 値	1 年生	2 年生	3 年生	4 年生	F 値	多重比較
①話す	2.52	0.84	2.53	2.52	0.558	2.64	2.55	2.42	2.52	3.858**	1 年>3 年**
②聞く	2.73	0.88	2.73	2.74	-0.333	2.75	2.71	2.74	2.72	0.147	
③読む	3.12	0.85	3.15	3.06	1.697	3.15	3.17	3.08	3.08	0.830	
④書く	2.83	0.83	2.83	2.83	0.052	2.91	2.88	2.78	2.77	2.238	
4 技能合算	2.80	0.74	2.81	2.78	0.512	2.86	2.82	2.75	2.77	1.453	

（注）5 件法による回答（5=問題なくできる、4=まあまあできる、3=少しできる、2=殆どできない、1=全くできない）の平均値。

**：p<0.01。

表3 自身の「異文化コミュニケーション能力」に関する認識

	全体	男性	女性	1年生	2年生	3年生	4年生
①全く自信がない	19.2%	19.6%	18.5%	15.8%	20.4%	20.7%	20.3%
②あまり自信がない	42.9%	42.0%	44.6%	42.4%	42.9%	45.3%	41.4%
③どちらとも言えない	14.0%	13.8%	14.4%	16.7%	14.7%	11.7%	13.2%
④どちらかと言えば自信がある	19.6%	19.7%	19.5%	20.0%	29.6%	19.1%	19.7%
⑤非常に自信がある	4.2%	4.9%	3.0%	5.2%	2.4%	3.2%	5.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
5点尺度換算平均値	2.47	2.48	2.44	2.56	2.41	2.39	2.48

(注) 5点尺度換算平均値は「5=非常に自信がある, 4=どちらかと言えば自信がある, 3=どちらとも言えない, 2=あまり自信がない, 1=全く自信がない」として算出。

率であった。「非常に自信がある」は僅か4.2%だった。属性別の分析では、男女間・学年間ともに大きな差異はなく、有意差も検出されなかった。また、上記の回答を5点尺度（5=非常に自信がある, 4=どちらかと言えば自信がある, 3=どちらとも言えない, 2=あまり自信がない, 1=全く自信がない）に換算して平均値を算出したところ、全体の平均値は2.47に留まり、各属性においても3点を上回るものはなかった（最高値は1年生の2.56。男女別・学年別ともに有意差はなし）。

2) 「要素Ⅱ」について

先述したように、グローバル人材育成推進会議（2012）では、「要素Ⅱ」として、主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感を掲げている。これらは、経済産業省が2006年に提唱し、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）も言及した「社会人基礎力」⁸⁾に通じる部分が多いと思われる。ここでは、「要素Ⅱ」の各項目に関して、自身がどの程度有していると思う

か、5件法（5=非常にある, 4=どちらかと言えばある, 3=どちらとも言えない, 2=あまりない, 1=全くない）で回答してもらった⁹⁾。分析の結果、全体の平均値は「協調性」（3.75）が最も高く、「責任感」（3.61）が続いた（表4）。以下「柔軟性」（3.51）、「チャレンジ精神」（3.42）、「使命感」（3.40）、「積極性」（3.21）の順となり、「主体性」（3.20）が最も低かった（一要因被験者内分散分析で0.1%水準の有意差）。属性別に見ると、まず男女間では7項目のいずれについても有意差は認められなかった。他方、学年間では全体的に1・2年生と比べて3・4年生の平均値が高くなる傾向が観察され、一要因被験者間分散分析の結果、「主体性」を除く6項目で有意差が現れた（多重比較の結果は表4を参照）。

3) 「要素Ⅲ」について

グローバル人材育成推進会議（2012）は、「要素Ⅲ」として「異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティ」を掲げている。そこで、本調査では「海外の文化や社会への関心」及び「日本の文化や歴史を海外の人々に説明できるか」について尋ねることで、「要素Ⅲ」

8) 「社会人基礎力」は、「前に踏み出す力」（主体性、働きかけ力、実行力）、「考え抜く力」（課題発見力、計画力、想像力）、「チームで働く力」（発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力）という3つの能力・12の能力要素で構成される。なお、2018年に同省が発表した「人生100年時代の社会人基礎力」（新・社会人基礎力）には、「何を学ぶか（学び）」、「どのように学ぶか（組合せ）」、「どう活躍するか（目的）」という3つの視点が追加されている（経済産業省、2018）。

9) グローバル人材育成推進会議（2012）では、「主体性・積極性」「協調性・柔軟性」のように、いくつかの項目については、複数の資質をセットで捉えているが、各資質の間には微妙なニュアンスの違いが存在するようにも思われるので、本調査では7つの資質の各々に対して回答を求めた。その上で、後述のとおり回答結果を因子分析にかけてグルーピングする作業を行った。

表4 「要素Ⅱ」に関する状況

	全体	SD	男性	女性	t 値	1 年生	2 年生	3 年生	4 年生	F 値	多重比較
①主体性	3.20	0.99	3.21	3.17	0.778	3.13	3.12	3.30	3.22	2.098	
②積極性	3.21	1.03	3.20	3.22	-0.260	3.10	3.14	3.29	3.29	2.986*	
③チャレンジ精神	3.42	1.02	3.42	3.42	-0.001	3.33	3.36	3.45	3.54	2.762*	1 年<4 年*
④協調性	3.75	0.97	3.71	3.81	-1.707	3.63	3.66	3.80	3.86	4.234**	1 年<4 年**
⑤柔軟性	3.51	0.90	3.52	3.50	0.260	3.38	3.42	3.61	3.61	6.098***	1 年<3 年** 1 年<4 年**
⑥責任感	3.61	1.01	3.59	3.65	-1.165	3.48	3.50	3.82	3.62	7.111***	1 年<3 年*** 2 年<3 年** 4 年<3 年 *
⑦使命感	3.40	1.01	3.39	3.43	-0.701	3.34	3.27	3.60	3.37	5.905**	1 年<3 年** 2 年<3 年** 4 年<3 年*

(注) 5 件法による回答 (5=非常にある, 4=どちらかと言えばある, 3=どちらとも言えない, 2=あまりない, 1=全くない) の平均値。

***: $p<0.001$, **: $p<0.01$, *: $p<0.05$ 。

表5 「海外の文化や社会」への関心

	全体	男性	女性	1 年生	2 年生	3 年生	4 年生
①全くない	5.5%	5.7%	5.1%	5.2%	7.1%	4.9%	5.1%
②あまりない	15.1%	15.7%	14.0%	12.3%	15.4%	16.0%	16.8%
③どちらとも言えない	19.4%	19.6%	19.1%	24.5%	17.1%	14.3%	20.8%
④どちらかと言えばある	44.3%	44.0%	44.9%	43.3%	48.3%	47.2%	39.9%
⑤非常にある	15.7%	15.0%	17.0%	14.7%	12.1%	17.6%	17.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
5 点尺度換算平均値	3.50	3.47	3.55	3.50	3.43	3.57	3.48

(注) 5 点尺度換算平均値は「5=非常にある, 4=どちらかと言えばある, 3=どちらとも言えない, 2=あまりない, 1=全くない」として算出。

の操作化を企図した。

a) 「海外の文化や社会」への関心

全体の回答では「どちらかと言えばある」(44.3%) が最多で, 「どちらとも言えない」(19.4%) が続いた (表5)。「非常にある」「どちらかと言えばある」の合計が 60.0% に達することから, A 大学経営学部生の海外の文化・社会への関心は決して低くないと思われる。属性別の分析では, 男女間・学年間ともに大きな差異は見受けられなかった (有意差なし)。なお, 本回答を 5 点尺度 (5=非常にある, 4=どちらかと言えばある, 3=どちらとも言えない, 2=あまりない, 1=全くない) に換算して平均値を算出したところ, 全体の平均値

は 3.50 であった (最高値は 3 年生の 3.57。属性別の有意差はなし)。

b) 「日本の文化や歴史」を海外の人に説明できるか

本項目に関しては, 既述のとおり, 語学力が「グローバル人材」の重要な要件である点を踏まえ, 単に説明できるか否かを問うのではなく, 選択肢を「日本語でも英語でもできない」「英語では不可だが日本語であればできる」「英語でもできる」に細分化して尋ねた。その結果, 全体では「英語では不可だが日本語であればできる」(50.9%) がトップとなり, 「日本語でも英語でもできない」(44.1%) が続いた (表6)。4 割以上の学生は日本の文化や歴史を説明でき

表6 「日本の文化や歴史」を海外の人に説明できるか

	全体	男性	女性	1年生	2年生	3年生	4年生
①日本語でも英語でもできない	44.1%	38.4%	54.6%	43.3%	48.3%	43.5%	42.6%
②英語では不可だが日本語であればできる	50.9%	56.0%	41.4%	51.5%	48.7%	51.6%	51.1%
③英語でもできる	5.0%	5.5%	3.9%	5.2%	3.0%	4.9%	6.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
3点尺度換算平均値	1.61	1.67	1.49	1.62	1.55	1.61	1.64

(注) 3点尺度換算平均値は「3=英語でもできる, 2=英語では不可だが日本語であればできる, 1=日本語でも英語でもできない」として算出。

表7 将来の「海外勤務の希望」について

	全体	男性	女性	1年生	2年生	3年生	4年生
①全く希望しない	31.3%	28.0%	37.5%	23.5%	29.3%	33.7%	38.0%
②あまり希望しない	26.9%	28.8%	23.6%	29.4%	27.7%	25.8%	25.1%
③どちらとも言えない	22.4%	23.1%	21.3%	26.9%	22.7%	21.2%	19.1%
④どちらかと言えば希望する	14.0%	14.1%	13.7%	13.5%	16.5%	12.7%	13.7%
⑤強く希望する	5.3%	6.1%	3.9%	6.7%	3.7%	6.5%	4.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
5点尺度換算平均値	2.35	2.41	2.23	2.50	2.38	2.33	2.21

(注) 5点尺度換算平均値は「5=強く希望する, 4=どちらかと言えば希望する, 3=どちらとも言えない, 2=あまり希望しない, 1=全く希望しない」として算出。

だけの知識を欠いているようである。そして、「英語でもできる」は5.0%にすぎなかった。属性別では男女間で大きな差異が現れ、「日本語でも英語でもできない」の比率は女性が男性を16ポイント強上回り、「日本語であればできる」の割合は男性より15ポイント弱小さかった(カイ2乗検定で0.1%水準の有意差)。つまり、女性の方が「説明できる者」が少ないと言える。他方、学年間の有意差は認められなかった。これを3点尺度(3=英語でもできる, 2=英語では不可だが日本語であればできる, 1=日本語でも英語でもできない)に換算して平均値を計算したところ、全体の平均値は1.61に留まった。属性別に見ると、男女間にt検定で0.1%水準の有意差が検出された(男性>女性)。

(3)「海外勤務志向」に関する状況

1) 将来の「海外勤務の希望」について

将来の「海外勤務の希望」は、全体では「全く希望しない」が31.3%で最も多かった(表

7)。第2位は「あまり希望しない」で26.9%となり、「強く希望する」と「どちらかと言えば希望する」は合わせても19.3%に留まった。この結果は、先に見た産業能率大学(2017)の新入社員調査に近似したものであり、A大学の経営学部生においても「内向き志向」が看取されると言ってもよいだろう。男女別に分析すると、女性の方が「全く希望しない」の比率が10ポイント弱高かった(カイ2乗検定で1%水準の有意差)。また、学年別で見ると、「全く希望しない」の割合が学年を経るとともに大きくなる一方、「どちらかと言えば希望」「強く希望」の合計値は4年生が最低となり、カイ2乗検定で5%水準の有意差が検出された。これらの結果を5点尺度(5=強く希望する, 4=どちらかと言えば希望する, 3=どちらとも言えない, 2=あまり希望しない, 1=全く希望しない)に換算して平均値を算出したところ、全体の平均値は2.35であった。属性別では男女間にt検定で5%水準(男性>女性)の有意差が

表8 「海外勤務を希望する」理由

	全体	男性	女性	1年生	2年生	3年生	4年生
①海外に興味がある	83.8%	81.9%	87.8%	82.8%	93.5%	84.5%	77.0%
②語学力を活かして働きたい	24.9%	20.0%	35.1%	26.6%	28.3%	20.7%	24.6%
③海外で経験を積みたい	56.3%	57.4%	54.1%	48.4%	54.3%	58.6%	63.9%
④周りに海外で働いている人がいる	6.1%	6.5%	5.4%	7.8%	2.2%	6.9%	6.6%
⑤働きたい国・地域がある	19.2%	17.4%	23.0%	14.1%	21.7%	20.7%	21.3%

(注) 複数回答可。

表9 「海外勤務を希望しない」理由

	全体	男性	女性	1年生	2年生	3年生	4年生
①海外に興味がない	26.2%	28.8%	21.7%	28.5%	23.3%	26.9%	25.5%
②語学力に自信がない	64.6%	62.6%	68.1%	66.9%	63.9%	64.8%	63.2%
③治安が心配である	49.5%	47.7%	52.5%	55.2%	51.9%	49.5%	43.6%
④食に対する不安がある	35.6%	33.8%	38.8%	38.4%	36.8%	32.4%	35.5%
⑤働きたくない国・地域がある	10.0%	13.1%	4.9%	8.7%	6.8%	12.6%	10.9%

(注) 複数回答可。

認められた。学年別では学年とともにスコアが低下し、一要因被験者間分散分析で5%水準の有意差が現れた(多重比較では1年>4年に1%水準の有意差)。

2) 「海外勤務を希望する」理由

続いて、上の表7の設定で「どちらかと言えば希望する」「強く希望する」のいずれかを選択した者に対し、その理由を尋ねた。具体的には、先行研究を踏まえて我々が5つの項目を提示し、自身が海外勤務を希望する理由に近いものを最大3つまで選んでもらった。ここで「周りに海外で働いている人がいる」を選択肢に加えたのは、加藤・久木元(2016)が25~39歳の日本在住の未婚男女に対して実施した調査によれば、海外経験がゼロの若者の周囲には海外経験豊富な人自体が少ないという結果が示されるなど、身近なモデルの存在の有無が「海外勤務志向」に影響を与える可能性が示唆されるためである。分析の結果、全体では「海外に興味がある」が83.8%で圧倒的に多かった(表8)。次いで「海外で経験を積みたい」(56.3%)が第2位となり、「語学力を活かして働きたい」(24.9%)、「働きたい国・地域がある」(19.2%)が続いた。他方、「周りに海外で働いている人

がいる」は6.1%に留まった。男女別では「語学力を活かして働きたい」に関して女性が男性を15ポイント強上回ったことが目を引く。一方、学年別で比較すると、「海外で経験を積みたい」の数値は学年を経るごとに上昇していることが分かる。同項目を巡る4年生のスコアは1年生と比べて15ポイント以上高くなっていることから、就職時期が近づくほど「海外勤務」を自身の「キャリア」と関連付けて捉える傾向が強まるのかもしれない。

3) 「海外勤務を希望しない」理由

ここでは、表7の質問で「あまり希望しない」または「全く希望しない」を選択した者に対し、その理由を尋ねた(上の「海外勤務を希望する理由」と同様、先行研究を踏まえて我々が提示した5つの項目の中から最大3つまで選択)。結果は「語学力に自信がない」(64.6%)が第1位で、以下「治安が心配」(49.5%)、「食に対する不安」(35.6%)、「海外に興味がない」(26.2%)、「働きたくない国・地域がある」(10.0%)の順となった(表9)。属性別に比較すると、「治安が心配」のスコアは年次とともに低下し、1年生と4年生の間には12ポイント弱の差があった。

表 10 「グローバル人材の要件」に関する因子分析

要素	項目	因子負荷量					共通性
		第 1 因子	第 2 因子	第 3 因子	第 4 因子	第 5 因子	
Ⅱ	主体性	0.756	-0.005	0.034	0.007	0.060	0.640
Ⅱ	積極性	0.992	-0.014	-0.017	-0.004	-0.049	0.924
Ⅱ	チャレンジ精神	0.719	0.037	0.045	0.021	0.073	0.625
Ⅲ	海外の文化や社会への関心	0.250	0.204	0.064	0.031	0.094	0.208
Ⅰ	話す	0.002	0.976	0.005	-0.038	-0.022	0.900
Ⅰ	聞く	-0.021	0.732	0.027	0.175	0.062	0.767
Ⅰ	異文化コミュニケーション能力	0.262	0.468	-0.020	0.001	0.049	0.364
Ⅲ	日本の文化や歴史の説明力	0.158	0.217	0.018	0.025	0.048	0.116
Ⅱ	責任感	-0.006	-0.017	0.842	0.023	0.033	0.727
Ⅱ	使命感	0.020	0.026	0.845	-0.026	-0.040	0.708
Ⅰ	読む	0.015	-0.026	0.004	1.013	0.000	0.995
Ⅰ	書く	-0.024	0.339	-0.008	0.570	-0.005	0.699
Ⅱ	協調性	0.031	-0.059	0.254	0.019	0.445	0.366
Ⅱ	柔軟性	0.004	0.007	-0.019	-0.008	0.953	0.895
寄与率		26.5%	24.3%	17.7%	17.7%	13.8%	

(注) 推定には最尤法、因子軸の回転にはオブリミン回転を採用（回転後の数値）。

(4) 「海外勤務志向」の規定要因

最後に、これまでの記述統計を受けて、A 大学経営学部生の「海外勤務志向」を規定する要因について、「グローバル人材」の要件を巡る状況と関連付けて探りたい。分析には因子分析と共分散構造分析を用いた。

1) 因子分析

まず、グローバル人材の要件に関する 3 つの要素について、潜在因子の構造を把握すべく、探索的な因子分析を行った¹⁰⁾。具体的には、各要素に対する変数は順序変数であるため、ポリコリック相関係数行列を用いた因子分析を採用した。なお、欠損値が存在する場合はリストワイズで観測値を削除して分析した。因子数については、統計的な基準を重視し、MAP (Minimum Average Partial) 基準、BIC (Bayesian Information Criterion)、そして平行分析による提案数を検討した¹¹⁾。その結果、5 つの因子が抽

出された (表 10)。第 1 因子は「主体性」「積極性」「チャレンジ精神」「海外の文化や社会への関心」で構成されているので『能動的資質と海外への関心』($\alpha=0.78$) と命名した。次に、第 2 因子は英語を「話す」「聞く」能力と「異文化コミュニケーション能力」「日本の文化や歴史の説明力」を含んでおり『オーラル英語能力と異文化対話資質』($\alpha=0.71$) と呼ぶこととした。そして、第 3 因子は「責任感」と「使命感」から成るため『自己規律的資質』($\alpha=0.79$)、第 4 因子は英語を「読む」「書く」能力を内容としているので『文書的英語能力』($\alpha=0.85$)、第 5 因子は「協調性」「柔軟性」から抽出されたゆえ『環境適応的資質』($\alpha=0.62$) と規定した。

2) 共分散構造分析

我々の共分散構造分析のモデルでは、上で示

10) 因子分析には各項目の 5 点尺度換算値・3 点尺度換算値を用いた。

11) MAP 基準では 2、BIC では 6、平行分析では 5 の因子数が提案された。平行分析で提案された

✎ 因子数より多くの因子数を積極的に採用すべきではないため、本研究では最大因子数を 5 と設定した。そして、マイナー因子を含めた包括的な因子構造を規定すべく、最大因子数の 5 を採用することにした。

表 11 「海外勤務志向」の規定要因（共分散構造分析）

変数		標準化係数	標準誤差
独立変数（潜在因子）	能動的資質と海外への関心	0.433	0.055***
	オーラル英語能力と異文化対話資質	0.265	0.090***
	自己規律的資質	-0.104	0.055**
	文書的能力	-0.050	0.085
	環境適応的資質	-0.105	0.072**
コントロール変数	性別（男性=0, 女性=1）	-0.137	0.068***
	学年（1～4）	-0.154	0.027***
	TOEIC 受験歴（なし=0, あり=1）	0.110	0.065***
	海外経験（1～6）	0.307	0.028***

（注）潜在因子間の相関関係については、相関係数の絶対値が 0.3 以上である場合にモデルに仮定した。

***: $p < 0.001$, **: $p < 0.01$ 。

した 5 つの因子が「海外勤務志向」に対してどのような影響力を持っているのか、因果関係の特定化を試みた。具体的には、従属変数は「海外勤務に対する希望」（5 点尺度換算値）とし、独立変数として上記の「5 つの因子」、コントロール変数として「性別ダミー」（男性=0, 女性=1）, 「学年」（1 年生=1, 2 年生=2, 3 年生=3, 4 年生=4）, 「TOEIC 受験歴」（なし=0, あり=1）, そして「海外経験」（6 点尺度換算値）を投入した。モデルの適合度については、GFI=0.961, CFI=0.921, RMSEA=0.106 で、理想よりもやや低いが、許容範囲と思われる。なお、適合度の改善にはマイナー因子を集約するという手段が考えられるが、我々は学生の海外勤務志向を規定する因子構造をより包括的に取り扱うことを目的としているため、因子の集約は実施しないことにした。

分析の結果、コントロール変数である「性別」, 「学年」, 「TOEIC 受験歴」, そして「海外経験」は全て統計的に有意な影響力を示した（表 11）。まず性別と学年は、いずれもマイナスの係数で、記述統計から予想されたように、A 大学経営学部生については、女性の方が男性よりも海外勤務志向が弱く、また学年を経るとともにそれが低下することが確認できた。一方で、TOEIC 受験歴並びに海外経験はプラスの係数となっている。TOEIC の受験歴があり、海外での滞在日数が長い学生ほど海外勤務志向が強いことが窺える。独立変数（各因子）に関

しては「能動的資質と海外への関心」において統計的に有意なプラスの係数が得られ、主体性・積極性・チャレンジ精神に対する自信や海外の文化・社会への関心が強い者の方が海外勤務への志向性が強くなることが分かった。

また、「オーラル英語能力と異文化対話資質」についても有意なプラスの影響力が認められ、「話す」「聞く」といったオーラルな英語能力と異文化コミュニケーション能力、日本の文化・歴史の説明力があると認識している者ほど海外勤務志向が強くなる傾向が見られた。他方、「自己規律的資質」と「環境適応的資質」については、マイナスの係数で有意となった。すなわち、「責任感」「使命感」や「協調性」「柔軟性」を自身の特質と捉える者については内向きの傾向が高まると考えられよう。最後に「文書的能力」は統計的に有意でなかった。つまりは、「読む」「書く」といった文書的な英語能力への自信は、海外勤務志向に対して大きな影響を及ぼしていないと言える。

IV. 考 察

一 主な発見事実の整理とインプリケーション

1. 主な発見事実の整理

まずリサーチクエスション①の「A 大学経営学部生の『グローバル人材』の要件を巡る状況」から見ていこう。要素Ⅰの「語学力・コミュニケーション能力」については、自身の「英語能力」に関する認識（自信）は、「読む→書

く→聞く→話す」の順となった。この結果は、産業能率大学（2017）の新入社員調査（前掲）において学校の英語教育（上記同様の4側面）がどの程度役立ったかを尋ねたところ、「とても役に立った」「どちらかと言えば役に立った」の合計は「読む」が第1位（64.5%）で、「話す」が最下位（40.8%）となった点に符合すると同時に、文法や語彙といった知識偏重の大学入試が学校教育のゴールになっているというこれまでのわが国の英語教育の問題点を投影していると解釈できるだろう（當作, 2014）。一方、学年別では、1・2年生よりも3・4年生のスコアが総じて低いという結果が示された。また、自身の「異文化コミュニケーション能力」の認識に関しては、5点尺度換算の平均値は2.47と低かった。次に、要素Ⅱのいわゆる「社会人基礎力」関連では、回答者の自己認識（自信）は「協調性」の平均値が最も高く、以下「責任感→柔軟性→チャレンジ精神→使命感→積極性」と続き、「主体性」が最低であった。「協調性」がトップになったのは、日本の社会構造の特質として「文化的同質性」と「集団志向」（Yoshino, 1976）が指摘されてきたこと、その一方で「主体性」や「積極性」のスコアが低調であったのは、国民文化の国際比較で日本は「不確実性回避」（Hofstede, 1980・1991）の指数が高い国とされることが関係しているのかもしれない¹²⁾。最後に、要素Ⅲの「異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティ」を巡っては、「海外の文化や社会への関心」は5点尺度換算の平均値が3.50に達するなど、決

して低くない様子が窺えた。しかし、「日本の文化や歴史を海外の人に説明できるか」という質問に対する3点尺度換算の平均値は1.61と低かった。

続いて、リサーチクエスション②の「海外勤務志向」については、将来の海外勤務希望に関する5点尺度換算の平均値は2.35と低かった。この結果は前掲の産業能率大学（2017）の調査と類似しており、A大学の経営学部生においても「内向き志向」が看取されると言ってもよいだろう。また、男女別では女性の方が、学年別では年次を経るとともにその傾向が強まる様子が観察できた。そして、海外勤務を「希望しない理由」として、2/3近い者が「語学力に自信がない」を挙げた。

リサーチクエスション③の「海外勤務志向」の規定要因に関しては、共分散構造分析の結果、コントロール変数のうち「性別」「学年」がマイナス、「TOEIC受験歴」「海外経験」がプラスの係数で有意となった。また、独立変数（因子）については、主体性・積極性・チャレンジ精神や海外の文化・社会への関心から構成される「能動的資質と海外への関心」、英語のスピーキング・リスニング能力と異文化コミュニケーション能力及び日本の文化・歴史の説明力から成る「オーラル英語能力と異文化対話資質」がプラスの影響力を有する一方、責任感・使命感という「自己規律的資質」、協調性・柔軟性を指す「環境適応的資質」はマイナスの係数で有意であった。

2. インプリケーション

第1に、自らの「英語能力」に関する自信が学年を経るとともに低下するという傾向は、A大学経営学部における英語教育の1つの課題と言えるだろう。その背景については、今後精査する必要があるが、1つの推論として、今回の調査結果は、社会の入口に近づきつつある上級生（3・4年生）が「これまでの学校教育を通して培ってきた自身の英語能力」と「社会で求められるであろう英語能力」とのギャップを感

12) Hofstede (1980・1991) は、全世界のIBM社員に対する実証研究を行い、国民文化の差異を説明する次元として「権力格差」「不確実性回避」「個人主義/集団主義」「男性化/女性化」「短期志向/長期志向」の5つを示した。現在ではこれらに「人生の楽しみ方（抑制的/充足的）」が追加され、6次元となっている。最新のGeert Hofstede “Dimension data matrix”によると、日本の「不確実性回避」に関する指数は78ヶ国中12番目の高さである（<https://geerthofstede.com/research-and-vsm/dimension-data-matrix/>, 2022年1月2日最終アクセス）。

に取っていることを指し示しているのかもしれない。そうであるならば、今後の教育においては、A大学の経営学部生が自信に欠いている「話す・聞く」といった「オーラル英語」への注力を強めることが求められよう。実際、我々の共分散構造分析では、「オーラル英語能力」を磨き、「異文化コミュニケーション能力」を高めることが「海外勤務志向」にプラスの影響を与える旨が示唆された。また、間近に迫っている職業人としての生活も見据え、「自身の専門分野」を「英語で説明できる」能力を涵養することが肝要ではないだろうか。そして、そのためには、一般教養として「英語を学ぶ」だけに留まらず、経営学の専門科目を「英語で学ぶ」といった取り組みも重要であろう¹³⁾。本調査の回答者である学生は「海外の文化や社会への関心」は高いが、「異文化コミュニケーション能力」に関するスコアが低く、海外勤務を敬遠する理由として「語学力に自信がない」が圧倒的に多かったという結果を踏まえれば、上述した教育改善を通して、異なる文化的背景を有する人々とも堂々と渡りあえる「自信」を得ることが極めて重要であると思料する。

第2に、いわゆる社会人基礎力関連（要素Ⅱ）の平均値は、全体的に上級生の方が高いことが分かった。この結果は、一般的に3・4年生の方が1・2年生よりも大学のゼミでのプロジェクト活動やグループワーク、インターンシップ、さらにはアルバイト等を通して社会との接点が増え、社会人基礎力を磨く機会が多くなることが影響していると考えられる。こうした中、我々の共分散構造分析では「能動的資質と海外への関心」が海外勤務志向にプラスの影響力を有することが示されたが、能動的資質の中核となる「主体性」と「積極性」に関しては、多重比較で学年間の有意差は認められなかった。これらの点を重ね合わせると、今後の大学

教育においては、主体性・積極性を育む「アクティブ・ラーニング」関連のプログラムを拡充するとともに、成績評価でもそれを反映していく姿勢が求められると言えよう。

第3に、海外勤務志向にプラスの影響力を及ぼす「オーラル英語能力と異文化対話資質」（因子）を構成する項目の1つである「日本の文化や歴史の説明力」の3点尺度換算の平均値が1.61に留まったことについて述べたい。グローバル人材育成推進会議（2012）が「あらためて海外に目を向けて『世界の中の日本』を明確に意識するとともに、自らのアイデンティティを見つめ直すことが不可欠」と述べているように、異文化理解とアイデンティティは相互に関連した概念であると思われる。とりわけ、諸外国に比べると、言語的・文化的に多様な環境に置かれていないわが国においては、多様性（多様な文化）を受容することで自分の文化を「相対化」することが重要であるとともに（大木，2014）、外国の言語や文化を学ぶことが一人ひとりの個の世界の再構築と自己の認識・意識の更新に繋がる（細川，2015）。その意味で、大学教育において外国語の習得や異文化理解に関わるカリキュラムを充実させることは、日本人学生が自らの「アイデンティティ」を確認するきっかけとなるであろう。但し、異文化の人々とのコミュニケーションを図るには、それに加え、コミュニケーションの「コンテンツ」となる「日本の文化や歴史に関わる知識」を深め、それらを「英語で説明できるスキル」を養成することが必要であると考ええる。そして、こうした自身の文化的特質を認識し発揮することで、世界への貢献も可能になるとと思われるのである（梅棹，1993）。

V. おわりに

本論文では「グローバル人材」に関わる先行研究の議論を踏まえ、我々がA大学の経営学部生に対して実施したアンケート調査に基づき、彼・彼女らの「グローバル人材」の要件を巡る状況を探るとともに、「海外勤務志向」及

13) A大学経営学部においても、その取り組みは始まっているが、対象となる科目や学生数は、全体から見れば極めて限定的なレベルに留まっている。

びそれを規定する要因について考察してきた。その結果、「英語能力」に対する自信は1・2年生より3・4年生の方が総じて低いこと、男性に比べて女性の「海外勤務志向」が弱いこと、学年を経るとともに「内向き志向」が強まる様子が明らかとなった。また、「TOEIC 受験歴」「海外経験」「能動的資質と海外への関心」「オーラル英語能力と異文化対話資質」が海外勤務志向にプラスの影響力を有することが分かった。他方、「自己規律的資質」と「環境適応的資質」はマイナスの係数で有意であった。そして、我々は「オーラル英語能力」「専門科目を英語で学び、自らの専門分野を英語で説明できる能力」「主体性・積極性を育むためのアクティブ・ラーニング」「日本の文化や歴史に関わる知識及びその英語での説明力」の強化が求められる旨を提言した。

最後に本論文の限界及び今後の研究課題について述べる。今回の調査では「グローバル人材」の要件とされる「語学力」や「異文化コミュニケーション能力」、さらには主体性・積極性などの「社会人基礎力」に関して、回答者本人の自己認識を尋ねるに留まり、その客観的な評価ができなかった。また、女性の方が豊富な海外経験を有するにも関わらず、海外勤務志向が弱いという結果が示されたことに対して、踏み込んだ議論がなされなかった。加えて、今回の調査はA大学のみを対象としたもので、一般化に向けた限界がある。このほか、本論文では同大学の経営学部生を研究対象としたが、文系学生と理系学生の差異の分析も重要であると考えている。我々は本調査と同時期にA大学の理系学部生に対しても同一内容の調査を実施しており、今後文系学生と理系学生の比較研究に取り組む予定である。さらに、コロナ禍が大学生の海外勤務志向に与えた影響力についても検討する必要がある。

参考文献

Hofstede, G. H. (1980) *Culture's Consequences*. London, SAGE Publications.

- Hofstede, G. H. (1991) *Cultures and Organizations : Software of the Mind*. London, McGraw-Hill.
- Samovar, L. A., Porter, R. E., & Jain, N. C. (1981) *Understanding Intercultural Communication*. Belmont, CA, Wadsworth Publishing Company.
- Yoshino, M. Y. (1976) *Japan's Multinational Enterprises*. Cambridge, MS, Harvard University Press.
- 朝水宗彦 (2013) 「日本における若者の内向き志向に関する多様な見解」『山口経済学雑誌』62(1), 51-67.
- 有馬明恵 (2014) 「日本人学生の内向き志向に関する研究 (1) - 尺度の構成と性差の検討 -」『東京女子大学紀要論集』65(1), 63-82.
- 有馬明恵 (2015) 「日本人学生の内向き志向に関する研究 (2) - 異文化接触経験とグローバル意識の関係 -」『東京女子大学紀要論集』65(2), 159-179.
- 石井敏・久米昭元・遠山淳・平井一弘・松本茂・御堂岡潔編 (1997) 『異文化コミュニケーション・ハンドブック』有斐閣.
- 梅棹忠夫 (1993) 『世界体験』(梅棹忠夫著作集第20巻) 中央公論社.
- 江川雅子・東京大学教養学部教養教育高度化機構編 (2014) 『世界で働くプロフェッショナルが語る - 東大のグローバル人材講義 -』東京大学出版会.
- 大木充 (2014) 「グローバル人材育成政策と大学人の良識」西山教行・平畑奈美編著『「グローバル人材」再考 - 言語と教育から日本の国際化を考える -』くろしお出版, 48-79.
- 太田浩 (2014) 「日本人学生の内向き志向に関する一考察 - 既存のデータによる国際志向性再考 -」『留学交流』40, 1-19.
- 勝又美智雄 (2017) 『最強の英語学習法 - グローバル人材を育てる実践的英語教育 -』IBC パブリッシング.
- 加藤恵津子・久木元真吾 (2016) 『グローバル人材とは何か - 若者の海外経験の意味を問う -』青弓社.
- グローバル人材育成推進会議編 (2012) 『グローバル人材育成戦略 (グローバル人材育成推進会議 審議まとめ)』.
- 経済産業省編 (2018) 『人生100年時代の社会人基礎力について』.
- 小島奈々恵・内野悌司・磯部典子・高田純・二本松美里・岡本百合・三宅典恵・神人蘭・矢次寿子・吉原正治 (2014) 「日本人大学生の海外留学に関する意識調査 - 「内向き志向」と留学意思の関係 -」『総合保健科学』30, 21-26.

- 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編（2010）『報告書－産学官でグローバル人材の育成を－』。
- 産業能率大学編（2017）『第7回新入社員の世界グローバル意識調査』。
- 鈴木雅久（2018）「日本におけるグローバル人材育成のこれから」『留学交流』82, 13-30.
- 當作靖彦（2014）「グローバル人材育成のために－社会と教育の果たすべき役割とは」西山教行・平畑奈美編著『「グローバル人材」再考－言語と教育から日本の国際化を考える－』くろしお出版, 20-47.
- 徳永保（2011）『大学におけるグローバル人材育成に関する調査研究報告書』国立教育政策研究所。
- 日本経済団体連合会編（2011）『グローバル人材の育成に向けた提言』。
- 古沢昌之（2008）『グローバル人的資源管理論－「規範的統合」と「制度的統合」による人材マネジメント－』白桃書房。
- 古沢昌之・盛岡貴昭・安室憲一（2018）「日本企業における『内なる国際化』の進展に関する一考察－『言語投資』の視点を中心にして－」『地域と社会』21, 153-183.
- 細川英雄（2015）「ことば・文化・アイデンティティをつなぐ言語教育実践」西山教行・細川英雄・大木充編『異文化間教育とは何か－グローバル人材育成のために－』くろしお出版, 42-60.
- 松田美佐（2016）「若者の海外志向を規定するものは何か－大学生調査の分析より－」『中央大学文学部紀要』26, 11-41.
- 吉田文（2014）『「グローバル人材の育成」と日本の大学教育－議論のローカリズムをめぐって－』『教育学研究』81(2), 28-39.

（受理 2022年2月10日）