

能力開発の観点からの留学の効果に関する調査研究 インドネシア行政官の日本留学を事例として⁽¹⁾

黒田 則博

(広島大学教育開発国際協力研究センター)

1. はじめに

我が国では1983年のいわゆる「留学生受入れ10万人計画」⁽²⁾以来、外国人留学生の受入れが国策として展開されてきた。そして2003年にはついに目標の10万人受入れを達成し、引き続き日本で学ぶ留学生数は伸び続けている。この留学生の拡大を支えてきた大きな柱が、文部科学省の国費留学生制度であった。

当時野心的(OECD 1986)とされた計画も、その策定からほぼ25年を経た現在一応量的には成功したかに見えるが、実はその計画に基づく留学支援政策・事業全体が果たして、当初の目的を達成したかどうかの評価は定かではない。そもそもこの目的達成の評価が定まらないことの大きな原因のひとつは、長期的な計画であったためか、目的・目標の設定があまりにも曖昧かつ一般的でその上多岐にわたっていたことである。“日本の国際貢献”、“途上国の発展に寄与する”、“日本との友好関係の確立・維持”、“日本社会や日本人の国際化”等々(21世紀への留学生政策懇談会1983)である。

この曖昧模糊とした目標の達成を評価するという困難な課題に対して、事後的により具体的な目標を設定して、なんとか目に見える形で留学の効果を測定しようとする努力がなされてこなかったわけではない。日本留学による日本イメージの形成についての調査(岩尾ほか1988、1997)、事後的に評価PDM(Project Design Matrix)を作成しインドネシア人の日本留学の効果を測ろうとする試み

(佐藤2002a、2002b、2004)などがある。しかしあまりにも抽象的、一般的に目標が設定されていることはいかんともし難く、留学支援政策・事業全体の評価は困難な状況にあることには変わりない。

他方近年、以上のような一般的で広範な目的をもつ文部科学省の国費留学生制度とは別に、外務省の留学生支援無償や国際協力機構(JICA)のいわゆる長期研修生受入れ、さらには国際協力銀行(JBIC)の留学生借款など、より発展途上国側のニーズに沿った事業が開始されるようになった。これらの事業のひとつの特徴は、それがより直接に途上国のニーズに応える事業であることから、より特定化された目標を設定している、あるいは設定しやすいことである。例えばこのような事業のひとつとして、1989年から始まった3期にわたるインドネシアにおける高等人材開発事業(JBICによる留学生借款事業)があるが、この事業は、「インドネシアの政府職員を対象に、日本ないしインドネシア国内において、留学及び短期研修を行うことにより、政府機関における中核となる高度な知識・技能を有する人材を育成し、もって同国の経済発展を促進することを目的とする」としており、「高度な知識・技能を持つ」行政官を育成するという比較的具体的な目標が掲げられている。

そこで今回の調査研究が行なおうとしたことは、ほぼ25年にもわたる日本の積極的な留学支援政策や事業全体の評価枠組みや手法

を提示するといった野心的なことは無理としても、上記のJBIC事業の第二期事業(1995年～2004年)をひとつの事例として取り上げ、留学目的がより特定された事業について、その成果を測るためのひとつの方法を提示するとともに、それを使ってこの事例を分析するとどのような留学の効果が発見できるのかを示すことである。より具体的には、本調査研究では以下のことを試みた。

- (1) 第一は、能力向上という観点から、本「高等人材開発事業(II)」による留学の効果を示すことである。従来留学の成果についてこのようなアプローチは、ほとんどとられておらず、一つの新しい方法論の提示を意図している。
- (2) しかしこれを行なうにはまずその前提として、単に「高度な知識・技能」といった一般的な目標設定だけでなく、さらにより具体的にどのような能力の向上を目標としていたのかを明らかにする必要がある。ところが実は、本事業自体において具体的な能力が目標として設定されていないため、事後的にはあるが、今回の調査を通じ行政官に有用とされる能力(行政官に求められている能力)を抽出する作業も行なう必要があった。
- (3) もうひとつの今回の調査の重要な狙いは、本事業には日本とインドネシアの大学への留学者がおり、その比較を通じ日本留学の特徴を抽出することである。もちろん留学の国別の違いを見ようとする研究はこれまでもなかったわけではないが、今回の調査では、留学先が主要な違い(日本かインドネシア国内か)で、他は同じ行政官という比較的同質な集団を比較することができた。
- (4) 最後は、大学におけるどのような活動が能力の向上に結びついているかを考

察することである。留学生在が日本留学中にどのような活動に参加し、その満足度はどうかといった研究は少なくないが、それと能力向上とを関係づける研究はあまりみられず、この点でも意義ある調査研究であるといえよう。

2 .Competency 論と「大学の職業的レリバンス」論の活用

留学の成果を能力向上の観点から測定するという発想に至ったひとつの手がかりが Competency 論であった。これは、1970年代にアメリカのマクレランドらによる達成動機の研究から生まれ、アメリカで成果主義や能力主義の人事管理の手法と結びついて発展してきた。日本でも企業を中心とする人事・評価制度の見直しに伴って、1990年代の後半から2000年代初頭にかけて盛んに紹介されるようになったものである。現在の Competency の理論と実践においては一般に、Competency は「特定の仕事(職務)において高い業績をあげ続けている人に固有な行動特性」(高木2004、25頁)や「ある状況または職務で高い業績をもたらす類型化された行動特性」(太田1999、27-28頁)などと職務の遂行に関連づけられて定義される。これらの定義ではいずれも Competency は行動として定義されているが、Competency 論では単に目に見える特性だけが対象とされているのではなく、思考能力、価値観、意欲、信念などといった目に見えないものもその射程に入っており、むしろこのような特性こそ重要なものとされている。

このような Competency 論の発想から、今回の調査研究の対象である行政官に求められている能力とはどのようなもので、(単に表面的な行動レベルを超えて)どのような構造をしているのか、そしてその向上はどのように測定されるかなどの課題が提起された。

一方高等教育においても、必ずしも上記の

Competency とまったく同じ概念を使用しているわけではないが、類似の研究として「大学教育の職業的なレリバンズ」(小方 1998)を巡る一連の研究が行なわれている。このような研究は量的にはまだ多くないものの、専門職大学院の進展や成人学生の受入れなど、高等教育に対して新たな期待と需要が高まる中、重要な研究として認知されつつある。この研究は、従来の「大学教育と雇用」(小方同上、6頁)との関係(例えば、どの分野の学生をどれだけ排出し、それが産業界の需要にマッチしているかといったいわば量的研究)ではなく、「大学教育と仕事」(小方同上、6頁)との関係(大学教育が学生にどのような能力を身につけさせ、それが企業の求めるものとマッチしているかといった質的研究)に焦点がある。

まさに本事業において行政官に必要な能力の向上を図ることは、受入れる大学側から見れば「大学教育の職業的レリバンズ」の問題でもありこの視点も大いに参考になった。

3 .インドネシアの行政官に有用と思われる能力の抽出プロセス

上記「1」で述べた4つの作業のなかで最初に行なう必要があったのは、行政官に有用と考えられる能力の抽出である。すなわち、留学事業によって向上を図ろうとする能力は何であるかを設定することである。当然これは、事後的な評価の段階で初めて行なわれるべきものではなく、事前にプロジェクトをデザインする一つの過程(プロジェクトの目標設定の過程)として行なわれているべきものであるが、本事業ではその点が必ずしも明確でなかったため、今回の調査の最初の作業として行なわれた。今回の調査ではまず、以下のようなプロセスを経て、暫定的に42項目の能力を抽出した。

その際まず、Competency 論でいわば常識とされている Competency の重層的構造

(太田 1999、99-104 頁; 小方 2001、73 頁など)を行政官の能力にも適用するとともに、石附(1972)などが強調する留学における態度や価値変容効果をも考慮して、行政官の能力を表層から深層へ、あるいは、顕在部分から潜在部分へと、「知識」、「技能・思考能力」、「態度」、「価値」の4カテゴリーに分けることとした。もちろんこれらは、相互に独立して存在しているものではないが、ここでは一応別の能力のカテゴリーとした。

次に以下の調査等で使われている項目を参考に、インドネシアの行政官に求められる能力をできるだけ幅広くリストアップした(57項目)。

インドネシアの行政官の勤務評定を行なう際の8項目(忠実性、責任感、規則遵守など)(JICA 地方行政人材プロジェクト(2006))

伊藤(2006)がインドネシアの行政官に対して行なった同様の調査の項目(25項目)

日本労働機構(1997)が行なった社会人のための大学院教育に関する調査の項目(大学院で身につけるべきと考える能力)(33項目)

三鷹市(2004)が公表している、職員に求められる資質・能力(18項目)

OECD が提唱する、key competency (9中カテゴリー)(ライチエン・サルガニク編 2006)

二宮ほか(2005)が実施した、Cross-Cultural Competency に関する調査の項目(53項目)

このように Competency 論の考え方や既存の類似調査の項目を参照しつつ作成された57項目の予備的な能力リストについて、小規模かつ簡便な予備調査を実施し最終的な能力項目の絞り込みを行なった。対象は、広島大学のインドネシア人留学生2名、同大学インドネシア人客員教授1名、インドネシア人中・上級行政官5名であった。この予備調査

から、重要とは考えられないと指摘された能力のほか、意味が理解しにくい項目や重複していると考えられたものなどが削除され、また一

部項目が追加され、結局 42 項目となった。

このようにして抽出された 42 項目の能力は以下のとおりである。

表 1 インドネシアの行政官に有用と思われる能力

「知識」に関するもの (5項目)	○社会・経済、人間、科学等についての幅広い教養、○インドネシアの全般的な開発課題や政策課題に関する知識、○職務の関連分野に関する基礎知識・理論・方法、○職務の関連分野に関する最新の知識・理論・方法、○職務の関連分野に関する実務的な知識
「技能・思考力」に関するもの (17項目)	○科学的な調査・分析能力、○論理的な思考能力、○情報収集・処理能力、○問題解決能力、○新たな発想や構想をする力、○IT活用能力、○コミュニケーション能力（発表能力や説明能力を含む）、○英語運用能力、○日本語運用能力、○国際性（国際的な観点から課題に対処できる能力）、○リーダーシップ、○対人交渉・調整能力、○決断力、○学習能力、○自己評価能力、○時間管理能力、○長期展望
態度に関するもの (12項目)	○倫理性、○規律性、○寛容性、○責任感、○柔軟性、○奉仕精神・献身、○自信を持って仕事に取り組む態度、○チャレンジ精神、○積極性、○目標達成志向、○好奇心、○合意志向
価値に関するもの (8項目)	○グローバル・国際的価値基準重視、○インドネシアの国益重視、○地方重視、○愛国心、○宗教心、○アスピレーション（志を持っていること）、○仕事中心主義、○家族優先

4. 調査の方法・内容

(1) 調査対象と実施方法

「1」で述べたとおりこの調査研究は、JBICの借款によりインドネシア政府が実施した「高等人材開発事業(II)」により日本の大学及びインドネシアの大学に留学し学位を取得した者を対象とする質問票によるものである。

2006年11月上旬から2007年3月中旬の間、対象者計816名(日本留学者493名、インドネシア留学者323名)のうち、住所等連絡先が判明した者709名に主として郵便により(一部インターネット等による回答もあった)質問票を送付・回収した。

回答回収率等は、以下のとおり。

表 2 回答者数と回収率

	対象者 (人)	回答者 (人)	回収率 (%)
日本留学者	493	145	32.1
インドネシア留学者	323	91	28.2
計	816	236	28.9

(2) 調査内容

質問票では調査対象者(留学生)にまず、調査対象者のプロフィール(下記)や留学の全体的評価(下記)を尋ねた後、上記「3」で抽出した42の項目について有用度进行评估してもらった(下記)。ついでそれらの項

目について、留学による向上の度合いを質問し(下記)。さらに、これらの能力向上に留学中のどのような活動が貢献しているかを評価してもらった(下記)。5つのグループの調査内容を整理すると、以下のとおりである。

表3 主な質問項目

①回答者のプロフィール	○性別・現在の年齢、○留学直前の、学歴、所属、役職、等級・号俸等、○事前研修、留学先・分野・期間、取得学位等、○現在の所属、派遣前の職場での職務内容、役職、等級・号俸等
②留学に対する全体的評価	○全体的な意義、○能力向上への貢献、○行政官としての自信向上への貢献、○将来の昇進へ希望の増大、○全体として、留学中に身につけたことが職場復帰後活用されているか (最低「1」、最高「4」の四段階評価)
③各能力の有用度評価	上記「3」で抽出した42項目 (最低「1」、最高「4」の四段階評価)
④留学による上記能力向上度評価	上記「3」で抽出した42項目 (最低「1」、最高「4」の四段階評価)
⑤留学中の様々な活動への参加が能力向上に貢献した度合評価	<p><教員や大学主導による活動> (7項目)</p> <p>○講義、○ゼミナール、○実習・実験(フィールド調査を含む)、○インターンシップ、○教員による個別指導、○教員が行なう研究活動への参加・補佐、○授業補佐・マスター学生への指導(ティーチング・アシスタント)</p> <p><自主的なアカデミックな活動> (5項目)</p> <p>○図書館やインターネット等を通じた資料収集・検索、○参考文献等資料解説、○レポート・論文の作成、○学内の勉強会・研究会の組織あるいはそれへの参加、○学外の勉強会・研究会の組織あるいはそれへの参加、○<カリキュラム以外の自主的な知識・技能開発活動> (3項目)</p> <p>○英語学習、○日本語学習(インドネシア留学生に対してはその他の言語学習という項目になっている)、○コンピュータ等ITに関する学習</p> <p><課外活動等></p> <p><u>日本留学生</u> (6項目)</p> <p>○日本人学生との交流や共同活動、○インドネシア人留学生との交流や共同活動、○他の国の留学生との交流や共同活動、○地域住民との交流や共同活動、○日本での日常生活、○日本国内の旅行</p> <p><u>インドネシア留学生</u> (3項目)</p> <p>○インドネシアの学生との交流や共同活動、○地域住民との交流や共同活動、○外国人(学生を含む)との交流や共同活動</p> <p>(最低「1」、最高「4」の四段階評価)</p>

5. 主な調査結果

(1) 留学の全体的評価

図1は、いくつかの観点から本事業による留学経験を全体的に評価してもらった結果である。全体的に見て意義があったかどうか、能力の向上への貢献、行政官としての自信の向上への貢献、昇進の希望を高めたかどうか、そして身につけたことが今の職場で現に活用されているかどうか⁽³⁾、の5つである。各項目の評価は、最高4、最低1の4段階で行ない、図に示されている数値はその平均である。主なファインディングは以下のとおりである。

留学の全体的評価はきわめて高い

図1に明らかなように、日本留学者、インドネシア留学者ともに本事業による留学の意義をきわめて高く評価している。

留学は行政官としての自信を高める効果もある

留学は能力の向上の観点から高く評価されているだけでなく、むしろそれ以上に行政官としての自信の向上にも繋がっている。ただし、行政官としての自信を深めたことは、留

学の経験に基づくだけでなく、留学者として選ばれたことそれ自体による効果もあるかもしれないことに留意する必要がある。それよりは程度が下がるが、昇進への希望を高める意味合いもある。この点では、日本への留学者として選ばれることが、よりその希望を高めているようである。

身につけた能力の活用は相対的に低い評価

留学が能力の高まりや、自信向上に繋がっている反面、身につけたことを実際に活用しているかどうかになると、その評価は相対的に低い。能力を活用するには、上司、同僚の理解など職場環境その他の様々な要因が関わってくるものであり、必ずしも十分に能力が活用し切れていない状況が窺える。

(2) 能力の有用性の評価

表4は、42項目の能力について、日本留学者及びインドネシア留学者別に、それぞれの職務遂行上の有用度を、「最低1」～「最高4」の4段階で評価してもらい、その平均値を示したものである。また図2は、それをカテゴリー別に示したものである。

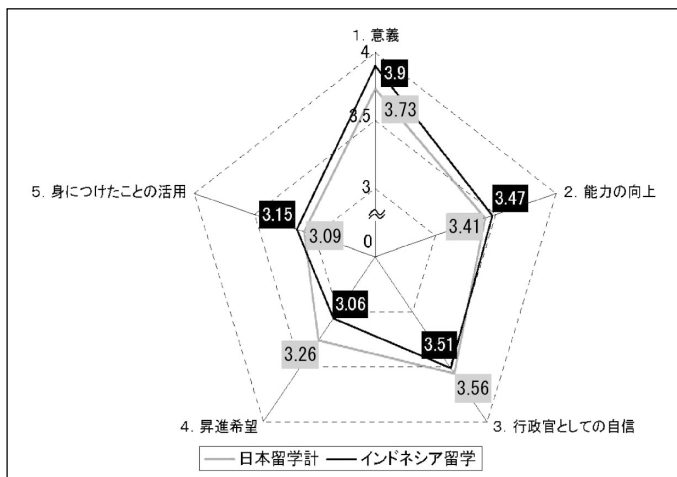


図1 留学の全体的評価

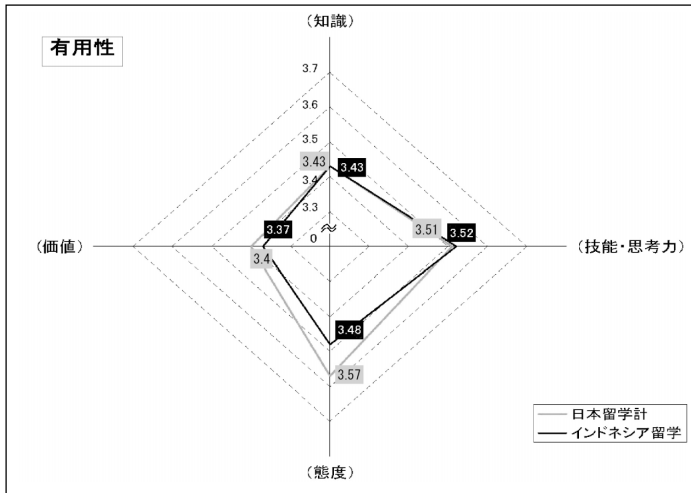


図2 カテゴリー別の有用性評価

ほとんどの能力についてその有用性を高く評価

日本及びインドネシア留学生いずれにおいても、調査票に示された能力の有用性の評価は高い。「かなり有用」(ポイント3)以下の項目は、日本留学者では、「地方重視」と「日本語運用能力」、インドネシア組では「国際性」と「日本語運用能力」のみである。

「知識」よりも「技能・思考能力」や「態度」がより重要

有用性の評価を「知識」、「技能・思考能力」、「態度」、「価値」の4カテゴリごとに見ると、図2のとおり、行政官としての職務遂行上有用な能力は、日本留学者、インドネシア留学者のいずれを問わず平均して、「技能・思考能力」⁽⁴⁾に関わる能力が最も有用とされ、続いて「態度」に関わるものであり、「知識」や「価値」に関わる項目は相対的にいて高く評価されていない。

日本留学者とインドネシア留学者とでは、有用度評価に若干の違い

表4に示すとおり、全体として、日本留学者組とインドネシア留学者組との間で、有用な能力に関する認識に大きな差は見られないが、「**」及び「*」の印が付いた項目において両

者に統計的に有意な差が見られる。「国際性」や「英語力」あるいは、「グローバルな」価値観は、外国に出てみてその有用性や必要性を感じるようである。他方、インドネシア留学者は、インドネシアに関する知識や価値の重要性を再認識するようである。また、日本留学者に、「規律性」が行政官にとって有用な能力であるとする者が有意に多いことも興味深い。

特に有用性が高い能力群(コア能力)の抽出

上記のとおり、各能力の行政官にとっての有用性については、全体として評価は高いが、その中でも特に高く評価されているものの抽出を試みたのが表5である。ここでは、日本留学者とインドネシア留学者の両グループにおいて高く評価されている(仮に3.5以上とした)項目をピックアップしてみた。

この表には、調査票に提示した42項目の能力のうち19項目が挙っている。仮にこれを「コア能力」と呼び、特に行政官にとって重要な能力と解釈する。またこの19項目は、「技能・思考能力」に属するものが10項目、「態度」が8項目、「価値」が1項目で、「知識」に関する項目がここでも上位に挙げられ

表4 有用性の評価（評価の高いもの順）

II 有用性

日本留学	インドネシア留学	
	積極性 3.87	知識 技能・思考力 態度 価値
	倫理性 3.86	
	論理的な思考能力 3.78	
コミュニケーション能力 3.74		
論理的な思考能力 3.73		
規律性 3.73**		
問題解決能力 3.72		
責任感 3.7		
自信を持って仕事に取り組む態度 3.7		
科学的な調査・分析能力 3.69	問題解決能力 3.69	
アスピレーション 3.68		
チャレンジ精神 3.65	責任感 3.65	
情報収集・処理能力 3.64		
倫理性 3.64		
長期展望 3.63	コミュニケーション能力 3.63	
	決断力 3.63	
新たな発想や構想をする力 3.62*		
目標達成志向 3.62		
IT活用能力 3.61		
学習能力 3.61		
	リーダーシップ 3.6	
	自信を持って仕事に取り組む態度 3.6	
技能・思考力 3.59		
決断力 3.58		
態度 3.57		
積極性 3.57	幅広い教養 3.57	
	長期展望 3.57	
	情報収集・処理能力 3.56	
好奇心 3.56	IT活用能力 3.56	
	目標達成志向 3.56	
	アスピレーション 3.55	
時間管理能力 3.54	科学的な調査・分析能力 3.54	
	チャレンジ精神 3.54	
職務関連分野の実務的な知識 3.53	規律性 3.53**	
	好奇心 3.53	
対人交渉・調整力 3.52	技能・思考力 3.52	
職務関連分野の基礎的知識・理論・方法 3.51*	対人交渉・調整力 3.51	
愛国心 3.51	時間管理能力 3.51	
インドネシアの国益重視 3.5		
幅広い教養 3.49	宗教心 3.49	
仕事中心主義 3.49		
	態度 3.48	
	学習能力 3.48	
	インドネシアの開発等 3.45**	
	新たな発想や構想をする力 3.45*	
	愛国心 3.45	
	職務関連分野の実務的な知識 3.44	
リーダーシップ 3.44		
合意志向 3.44	知識 3.43	
知識 3.43	職務関連分野の最新の知識・理論・方法 3.43	
職務関連分野の最新の知識・理論・方法 3.43		
寛容性 3.43	仕事中心主義 3.42	
価値 3.4		
奉仕精神・献身 3.4	価値 3.37	
グローバル・国際的基準重視 3.4**	自己評価能力 3.37	
英語運用力 3.39*	寛容性 3.37	
自己評価能力 3.37	インドネシアの国益重視 3.37	
	奉仕精神・献身 3.35	
国際性 3.36**	職務関連分野の基礎的知識・理論・方法 3.34*	
柔軟性 3.35	職務関連分野の最新の知識・理論・方法 3.32	
宗教心 3.34	合意志向 3.32	
	柔軟性 3.31	
	地方重視 3.31**	
	家族中心主義 3.3	
家族中心主義 3.25		
インドネシアの開発等 3.18**	グローバル・国際的基準重視 3.07**	
	英語運用能力 3.03*	
地方重視 2.97**		
	国際性 2.77**	
日本語運用能力 2.72	日本語運用能力 2.06*	

(注) 「**」及び「*」はそれぞれ1%、5%の水準で統計的に有意な差があることを示す。

表5 コア能力

知識	なし
技能・思考能力 (10項目)	○論理的思考、○問題解決能力、○コミュニケーション能力、○情報収集・処理能力、 ○長期展望、○IT活用能力、○科学的な調査・分析能力、○決断力、○時間管理能力、 ○対人交渉・調整能力
態度 (8項目)	○責任感、○倫理性、○自信を持って仕事に取り組む態度、○目標達成志向、○規 律性、○チャレンジ精神、○積極性、○好奇心
価値(1項目)	○アスピレーション

ていない。このことは、留学や訓練の目的や目標設定、さらにはその内容を考える上で示唆するものが大きいと思われる。

(3) 能力の向上の評価

表6は、42項目の能力について、留学によってどの程度向上したかを、日本留学生とインドネシア留学生に評価してもらい(「最低1」～「最高4」の4段階)高いと評価されたものの順に並べ直したものである。また図3はそれをカテゴリー別に見たものである。

主な考察は以下のとおりである。

全体として能力向上の認識は高い

ここでも、日本及びインドネシア留学がい

ずれにおいても、能力向上の自覚は高い。「かなり向上した」(ポイント3)未満の項目は、日本留学生では、「インドネシアの全般的な開発課題や政策課題に関する知識」、「地方重視」の価値観及び「日本語運用能力」で、インドネシア留学生では、「英語運用能力」、「国際性」及び「日本語運用能力」のみであった。

「知識」よりも「技能・思考能力」や「態度」面でより向上

能力を「知識」、「技能・思考能力」、「態度」、「価値」に分けてみると、図3のとおり、留学の効果は、日本、インドネシアいずれも「知識」の面に限られるのではなく、むしろ「態度」の変容において最も大きく、その後に「技能・思考能力」、「価値」が続き、「知識」は

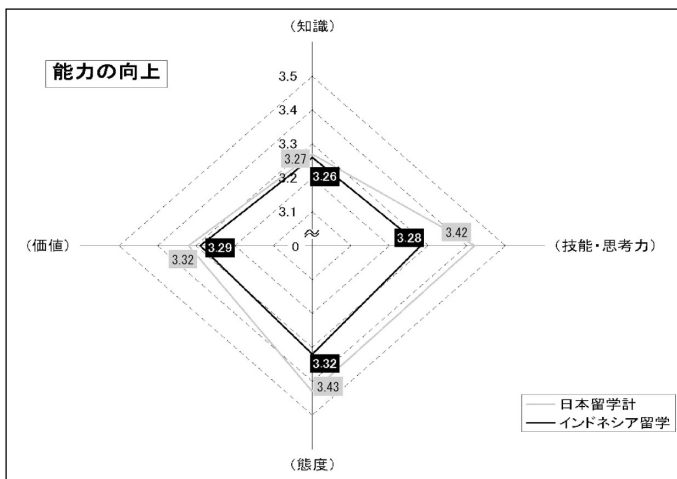


図3 カテゴリー別の能力向上評価

表 6 能力向上の評価（評価の高いもの順）

日本留学		インドネシア留学	
論理的な思考能力	3.64	地方重視	3.71**
科学的な調査・分析能力	3.61*		
チャレンジ精神	3.61**		
長期展望	3.58		
責任感	3.57		
自信を持って仕事に取り組む態度	3.56	自信を持って仕事に取り組む態度	3.54
アスピレーション	3.56	情報収集・処理能力	3.53
規律性	3.54*	論理的な思考能力	3.52
コミュニケーション能力	3.52**		
好奇心	3.51		
幅広い教養	3.5		
情報収集・処理能力	3.5		
問題解決能力	3.5		
学習能力	3.49	好奇心	3.49
目標達成志向	3.49	アスピレーション	3.49
インドネシアの国益重視	3.49		
倫理性	3.46**	幅広い教養	3.48
		目標達成志向	3.46
		科学的な調査・分析能力	3.45*
		長期展望	3.45
積極性	3.44*		
グローバル・国際的基準重視	3.44**		
態度	3.43		
新たな発想や構想をする力	3.43	責任感	3.43
技能・思考力	3.42	インドネシアの開発等	3.42**
		問題解決能力	3.42
		新たな発想や構想をする力	3.4
寛容性	3.4		
仕事中心主義	3.4		
職務関連分野の基礎的知識・理論・方法	3.39**		
愛国心	3.39		
決断力	3.38	学習能力	3.38
IT活用能力	3.37**	インドネシアの国益重視	3.38
国際性	3.37**		
価値	3.32	チャレンジ精神	3.37**
時間管理能力	3.32*	決断力	3.36
合意志向	3.32	仕事中心主義	3.33
		態度	3.32
		コミュニケーション能力	3.32**
職務関連分野の最新の知識・理論・方法	3.29**	柔軟性	3.31
		寛容性	3.3
		価値	3.29
		技能・思考力	3.28
		積極性	3.28*
知識	3.27	知識	3.26
自己評価能力	3.26	対人交渉・調整力	3.26
		合意志向	3.26
		倫理性	3.24**
対人交渉・調整力	3.23		
職務関連分野の実務的な知識	3.22		
柔軟性	3.21	グローバル・国際的基準重視	3.22**
		自己評価能力	3.21
		愛国心	3.21
		家族中心主義	3.21
		宗教心	3.2
		奉仕精神・献身	3.18
リーダーシップ	3.17	職務関連分野の基礎的知識・理論・方法	3.16**
		リーダーシップ	3.15
家族中心主義	3.15	職務関連分野の実務的な知識	3.12
宗教心	3.14	職務関連分野の最新の知識・理論・方法	3.1*
奉仕精神・献身	3.12	時間管理能力	3.09*
		規律性	3.08**
		IT活用能力	3.07**
英語運用能力	3.04**		
インドネシアの開発等	2.96**		
地方重視	2.93**		
日本語運用能力	2.78**		
		英語運用能力	2.58**
		国際性	2.49**
		日本語運用能	1.22**

(注) 「**」及び「*」はそれぞれ1%、5%の水準で統計的に有意な差があることを示す。

相対的にいって向上の認識が最も低い。有用度の評価とまったく同じ結果となっている。

日本留学者とインドネシア留学者とでは能力向上にかなりの差

同じく図3が示すように、日本留学組とイ

ンドネシア留学組の比較では、前者が後者に比べ「技能・思考能力」、「態度」を中心に、全体的に能力が向上したという認識は高い。

また個々の能力について、日本留学者とインドネシア留学者で能力向上の評価に有意な

表7 留学中の活動の能力向上への貢献度評価（貢献度順）

留学中の活動



(注) 「***」は、1%の水準で両グループに有意な差があることを示す。

差があった項目は、表6の中で「**」や「*」で示すとおりである。これによると42項目のうち約40%に当たる16項目において、留学先により能力向上に有意な差が見られる。これは有用性については9項目にしか差がなかったことと比べれば、留学経験の違いが異なった能力向上をもたらしていることが示唆される。

「インドネシアの開発等に関する知識」と「地方重視」の価値観において、インドネシア留学者が高い向上度を示しているほかは、いずれも日本留学組の方が高い。特に、「規律性」、「チャレンジ精神」、「コミュニケーション能力」、「グローバル・国際的基準重視」、「国際性」などが日本の方がより身についたことが示唆されている。

(4) 能力向上の観点から見た留学中の活動の意義付け⁽⁵⁾

表7は、留学中のどのような活動が能力向上に貢献したかについて、4段階(「最低1」~「最高4」)で評価してもらい、それぞれの活動の貢献度を日本留学者、インドネシア留学者別に高い順に並べ替えたものである。主なファインディングスは以下のものである。

留学生自身の自主的な勉学が能力向上により貢献

日本留学者、インドネシア留学者いずれのグループも、講義やゼミなどの大学が提供する活動よりも、レポート作成など自らのアカデミックな活動が能力の向上に繋がったと認識している。特に、「参考文献等資料解読」、「レポート論文作成」、「資料検索・収集」は高く評価されている。大学院で学んだ者が大半を占めていることから、当然の結果といえるかもしれない。

全体として日本留学者の方が留学中の活動をより高く評価

他方、表7からも明らかなように、留学中の活動の評価については、両グループでかなりの相違が見られる。日本留学者は、インド

ネシア留学者よりも全体として、留学中の活動の能力向上への貢献度を高く評価している。

個々に見ても、ほとんどの項目で、日本留学者の評価が有意に高い。「教員による個別指導」、「実習・実験」、「ゼミナール」、「学内外の研究会の組織・参加」、「教員の研究活動への参加・補佐」、「ティーチング・アシスタント」などがその項目である。また、日本留学者の間では、大学外の活動である「日本での日常生活」を能力向上に貢献するものとして比較的高く評価していることは注目される(「カリキュラム以外の自主的な知識・技能開発」と「課外活動等」については、項目が異なるので両者の差の検定は行っていない)。

他方、「インターシップ」の評価については両者で有意な差はなく、また「講義」については、インドネシア留学組の方がその意義を積極的に評価している。

6. まとめと結論

以上個々のファインディングを示してきたが、ここではそれらをまとめるとともに、それらが、今後特定の職業人の能力向上のための留学支援事業を考える上でどういう意味を持っているかを述べてみたい。

留学の評価は極めて高いが、身につけた能力の活用が課題

本事業全体についての受益者(留学者)の評価は、極めて高いと言っていい。能力向上の観点からの評価も、「きわめて向上した」と「かなり向上した」の間に評価されている。

しかし一方、実際の職場での活用となると「かなり活用している」と評価は低くなる。この種の調査では、全体的に高めの評価がなされるので、より実態を把握する上で、今後この点に着目した調査も必要であろう。

有用度が特に高い“コア能力”の抽出/「技能・思考能力」や「態度」が重要

今回の調査の中の能力の有用度に関する質問から、“コア能力”とでも呼ぶべき有用度が特に高いとされた19の項目を抽出した(「5 - (2)」参照)。

ここで留意すべきは、これらの項目はほとんどが「技能・思考能力」と「態度」に関するもので、「知識」に関する項目は含まれていないことである。もしこの“コア能力”の向上が留学の目的であるとすれば、従来の知識中心型の留学の考えを根本から変える必要があるかもしれない。

行政官に求められる能力は、業務内容や職階などにより様々に異なっていると思われるが、ここに示したのは将来を期待されている中堅のインドネシアの行政官が選んだ中核的な能力であり、今後行政官の能力について議論する場合(特にインドネシアにおいて)たき台のひとつとして役に立つであろう。

能力向上の観点からみて留学事業は概ね成功 / 「技能・思考能力」や「態度」がより向上

上記のコア能力の向上という観点から、今回の留学事業を見た場合、これら19項目の能力は、「きわめて向上した」と「かなり向上した」の中間ぐらいに評価されており、この限りにおいて本事業は有効であったといえよう。

能力の有用性の評価と同様、留学による能力の向上についても、「知識」よりも「技能・思考能力」や「態度」がより大きく向上したという結果になっており、今後類似の事業を行なうとすれば、この点からも留学の目的・プログラムの内容を再検討する必要があるろう。

日本留学は有効

本調査のもうひとつの重要な結論は、日本留学がインドネシア留学に比べて概してより有効であると評価されていることである。日本留学において多くの点でインドネシア留学より能力の向上があったとされ、また日本留学で提供される様々な学習機会(講義、ゼミ、

勉強会等)がインドネシア留学に比べより能力向上に貢献したと評価されている。ただそれが、他の国に留学した場合にもみられる外国留学一般の効果なのか、日本留学特有の効果なのかを知るにはさらなる調査と分析が必要である。

留学中の多様な活動が能力向上に貢献

さらに、留学における能力向上には、講義やゼミなど大学における主要な活動だけでなく、ティーチング・アシスタントや教員の研究への参加や補助といったいわば副次的な活動、レポートや論文の作成など自主的なアカデミックな活動、さらには、日常生活や学生同士の交流など課外の活動までもが関わっていることが明らかになった。今後行政官等の職業人育成のための留学生受入れプログラムを作成に当たっては、この点に十分配慮する必要がある。

本調査研究の限界と今後の展望

今回の調査には時間的、経費的制約などから、2つの大きな限界があった。ひとつは、この調査では、能力の向上について受益者(留学生)本人の主観的な評価しか聞いていないことである。一部少数に対してインタビューも行なわれたが、上司や同僚など第三者の評価は十分に考慮されていない。このことから、例えば、評価が甘くなりがちでスコアが高くなる傾向が見られたのかもしれない。

第二は第一の点とも関連して、能力の有用度や向上度を主観的に判断してもらうにせよ、何らかの共通の基準を示すことも可能であったかもしれないが、今回はこれも上記のような制約から行なわれていない。例えば「アスピレーション」とはどういうものを指しており、それが「おおいに向上した」とはどういうことなのかの判断は、回答者に委ねられた。今後の同様な調査では、特にCompetency論などで用いられている具体的な行動レベルでの定義や評価基準などを用いることが考えられる。

いずれにしても職業人に求められている能

力の向上という観点から留学を見た場合、従来の知識取得中心の留学観では十分とらえきれないことが明らかになった。また、それとも関連して、留学中の多様な活動がこのような能力向上に関与していることが示唆されており、この点でも受入れ側としての大学側の教育・訓練の提供の仕方に問題を投げかけるものである。先に述べたように、大学に対する多様な期待や需要に応えるという意味でも、このような観点からの留学の効果(より一般的に大学教育の効果)に関する研究がもっと蓄積される必要がある。

注

- (1) 本稿は、国際協力銀行(JBIC)の委託による「高等人材開発事業(II)」事後評価の調査結果に基づき執筆されたものであるが、ここでの分析や見解は筆者のものであり、JBICのそれを表すものではない。また、この調査の報告書は現在とりまとめ中であるが、本稿は必ずしも報告書の内容そのものではない。この調査結果を使用して本稿を執筆することを許諾いただいたことについて、JBICに謝意を表す。
- (2) 当時約8,000人であった在日外国人留学生を20世紀末までに10万人にまで増加させる計画。
- (3) ここでは、ある能力が実際に活用されているかどうかと、能力の有用性とは一応別の概念として区別している。前者はまさに現に使われているかどうかであり、後者は有用であると認識されているが、現実の様々な諸条件あるいは部署により、実際に使われている場合もあれば、そうでない場合もあり得る。
- (4) やや特異なスコアを示す「英語運用能力」と「日本語運用能力」は、カテゴリー別の平均からは除いて考察。以下、カテゴリー別の比較では同様の処理をした。
- (5) 「課外活動等」については、項目の内容が異なるので、カテゴリーとして日本留学者とインドネシア留学者の比較は行っていない。

参考文献

- 石附実(1972)『近代日本の海外留学史』ミネルヴァ書房。
- 伊藤彩子(2006)「日本留学の学習・生活体験が職務能力の向上に与える効果に関する研究 - インドネシアの政府行政官の日本留学を事例として」広島大学大学院・国際協力研究科修士論文。
- 岩尾寿美子・萩原滋(1987)『留学生が見た日本 - 10年目の魅力と批判』サイマル出版会。
- 岩尾寿美子・萩原滋(1988)『日本で学ぶ留学生 - 社会心理学的分析 -』勤草社。
- 太田隆次(1999)『アメリカを救った人事革命コンピテンシー』経営書院。
- 小方直幸(1998)『大学卒業者の就職と初期のキャリアに関する実証的研究 - 大学教育の職業的レトリクスに関する研究 -』広島大学・大学教育研究センター。
- 小方直幸(2001)「コンピテンシーは大学教育を変えるか」高等教育学会編『高等教育研究』4集、71-91頁。
- 佐藤由利子(2000a)「日本の留学生政策のインドネシアにおける影響 - 人材養成の観点から」国際開発学会『国際開発研究』11巻2号、201-219頁。
- 佐藤由利子(2000b)「日本の留学生政策のインドネシアにおける影響 - 親日家養成の観点から」日本評価学会『日本評価研究』2巻2号、59-78頁。
- 佐藤由利子(2004)「政策評価マトリックス(PEM)を使った定量的政策評価の事例 - インドネシアとタイに対する日本留学政策評価」日本評価学会『日本評価研究』4巻2号、39-56頁。
- JICA 地方行政人材プロジェクト(2006)『インドネシアの公務員制度』。
- 高木史朗(2004)『コンピテンシー評価と能力開発の実務 - 成果主義時代の人材アセスメント手法と展開方法』日本コンサルタントグループ。
- 21世紀への留学生政策懇談会(1983)『21世紀への留学生政策に関する提言』。
- 二宮皓・中矢礼美・出口真弓(2005)「Cross-

Cultural Competencyを育成するカリキュラム
の開発と検証」『カリキュラム研究』14巻、89-
102頁。

日本労働機構（1997）『大学院修士課程における
社会人教育』調査研究報告書、No. 91。

三鷹市（2004）『三鷹市人財育成基本方針』。

ライチェン、ドミニク・サルガニク、ローラ
（2006）『キー・コンピテンシー - 国際標準の学
力をめざして』立田慶裕監訳，明石書店。

OECD/CERI (1986). *Background Report for Innovation
Exchange Seminar on Higher Education and the Flow
of Foreign Students.*