

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らない。

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ス」(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ス」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と思われる能力をできるだけ幅広くリストアップした(57項目)。

- ①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))
- ②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)
- ③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)
- ④三鷹市(2004)が公表している、職員に求められる資質・能力(18項目)
- ⑤OECDが提唱する、key competency(9中カテゴリー)(ライチェン・サルガニク編 2006)
- ⑥二宮ほか(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さ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323	323	91	28.2
計	816	236	28.9

(2) 調査内容

質問票では調査対象者（留学者）にまず、調査対象者のプロフィール（下記①）や留学の全体的評価（下記②）を尋ねた後、上記「3」で抽出した42の項目について有用度を評価してもらった（下記③）。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④）、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）。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	＜教員や大学主導による活動＞（7項目） ○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） ＜自主的なアカデミックな活動＞（5項目） ○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） ○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 ＜課外活動等＞ 日本留学生（6項目） ○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 インドネシア留学生（3項目） ○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 (最低「1」、最高「4」の四段階評価)

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。①全体的に見て意義があったかどうか、②能力の向上への貢献、③行政官としての自信の向上への貢献、④昇進の希望を高めたかどうか、そして⑤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、日本留学生、インドネシア留学生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、日本留学生及びインドネシア留学生別に、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。

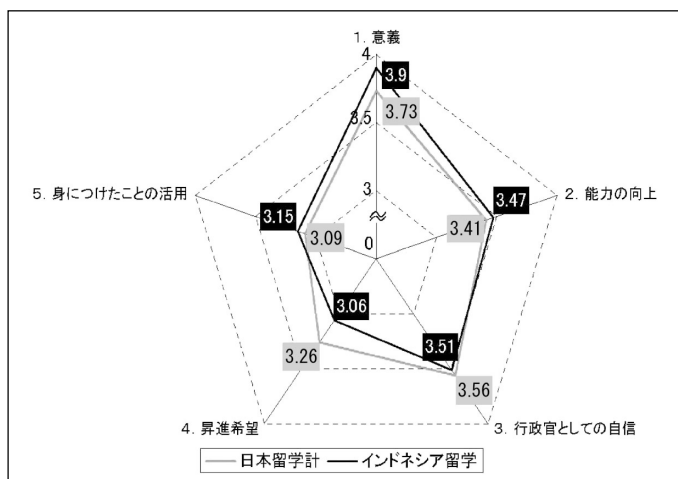


図1 留学の全体的評価

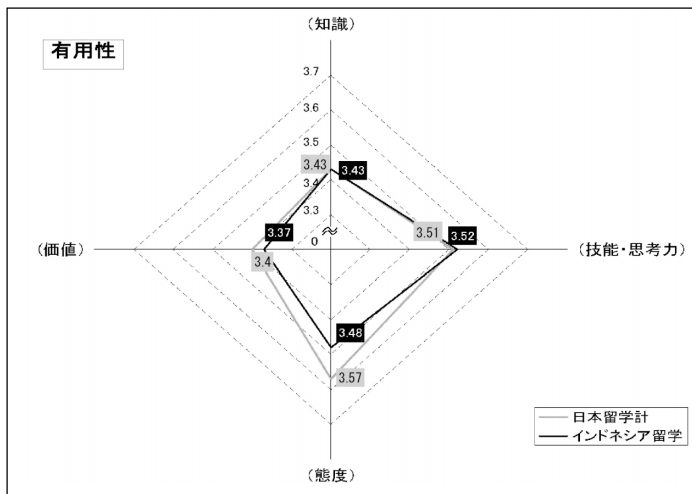


図2 カテゴリー別の有用性評価

○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者いずれにおいても、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カテゴリーごとにみると、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	
	3.8	積極性 3.87	知識
		倫理性 3.86	技能・思考力
		論理的な思考能力 3.78	態度
			価値
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	3.7	問題解決能力 3.69	
科学的な調査・分析能力 3.69		責任感 3.65	
アスピレーション 3.68			
チャレンジ精神 3.65		コミュニケーション能力 3.63	
情報収集・処理能力 3.64		決断力 3.63	
倫理性 3.64			
長期展望 3.63			
新たな発想や構想をする力 3.62*		リーダーシップ 3.6	
目標達成志向 3.62		自信を持って仕事に取り組む態度 3.6	
IT活用能力 3.61			
学習能力 3.61			
技能・思考力 3.59	3.6		
決断力 3.58		幅広い教養 3.57	
態度 3.57		長期展望 3.57	
積極性 3.57		情報収集・処理能力 3.56	
		IT活用能力 3.56	
好奇心 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	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	
リーダーシップ 3.44		学習能力 3.48	
合意志向 3.44		インドネシアの開発等 3.45**	
知識 3.43		新たな発想や構想をする力 3.45**	
職務関連分野の最新の知識・理論・方法 3.43		愛国心 3.45	
寛容性 3.43		職務関連分野の実務的な知識 3.44	
価値 3.4		知識 3.43	
奉仕精神・献身 3.4			
グローバル・国際的基準重視 3.4**	3.4	仕事中心主義 3.42	
英語運用力 3.39*			
自己評価能力 3.37		価値 3.37	
		自己評価能力 3.37	
		寛容性 3.37	
		インドネシアの国益重視 3.37	
国際性 3.36**		奉仕精神・献身 3.35	
柔軟性 3.35		職務関連分野の基礎的知識・理論・方法 3.34*	
宗教心 3.34		職務関連分野の最新の知識・理論・方法 3.32	
		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	3.3		
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**			
日本語運用能力 2.72		国際性 2.77**	
		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。