

在独日本人学生の知覚された特異な潜在性の規定因

武 田 圭 太

問 題

人と組織を取りまく環境の世界化（globalization）が進展して日本人だけで組織を構成し運用し難くなった今日、改めて職場にはいろいろな人が集まっていることを再認識するだろう。性別、年齢、民族、国籍など、わかりやすい外面の識別の内には、能力・適性、価値観、信念、思想信条などの特性が相俟って、その人らしさを形成している。今日、日本人と外国人という素朴な区別をし、外国人と比べて日本人に共通する特性を集約し紋切型の人材像にもとづいて人的資源を管理することは難しくなってきた。

問題の所在は、仕事の能力、特に管理能力の評価基準・方式の再考にあるといえよう。日本人の仕事能力や働き方などを紋切型に想定した日本人だけで構成される従来の集団・組織の管理体系は、人的資源の多様性管理（diversity management）が論議される現状で機能しなくなりつつある。外国人との区別に限定した問題ではなく、日本人についても個人単位ではなく集団単位で一元管理しづらくなってきた。

世界化にともなう人的資源の多様性管理に関する従来の調査研究の大半は、米国を中心に職場集団の構成員を対象に行われてきた（Magoshi & Chang, 2009）。有村（2008）は、米国企業がこれまで行ってきた多様な人材の管理方法・発想の変遷を、①白人男性が構築した組織文化や管理制度・手法に女性や少数派（minority）の一方的な順応を強制する同化アプローチ、②1964（昭和39）年に制定された公民権法第7編を柱とする雇用機会均等法の遵守を掲げた法的アプローチ、③異文化学習、ヒスパニック遺産月間、黒人歴史月間などを設定して女性や少数派を尊重する精神を職場に植えつけようとした多様性の尊重アプローチを経て、1990年代（平成2～11年）以降はそれまでと違ったアプローチがとられているとした。

その特徴は、①世界化する市場で自社の競争優位や競争力強化のため多様な人材を必要とする経営戦略の提唱、②人材を身体特徴、性別、年齢、出身国などの明示的次元だけでなく、性的志向や婚姻状態、生活様式（lifestyle）、価値観、個性、仕事の進め方、リーダーシップ・スタイルなどの非明示的次元を含めた人材の多様性の把握、③既存の組織構造、管理制度・手法、組織的慣行、組織文化などにみられる人材の多様性を妨げる諸要因の発見と除去、④

計画 (program) ではなく継続的な長期の過程 (process) としての取り組みである。

こうした米国での研究は参考になるが、その成果は文化的価値観が異なる日本の状況にはそぐわないし、多くの先行研究は戦略的な人的資源管理が雇用者の就業態度におよぼす影響についてあまり触れていない (Magoshi & Chang, 2009)。

日本国内の民族のおよび文化的多様性は実際には長く存在してきたが、とりわけ 1980 年代後半 (昭和 60 ~ 平成元年) から外国人労働者の増加にともなって拡大している (Mackie, Okano, & Rawstron, 2014)。しかし、多様性管理や職場の機会均等をめぐる調査研究、社会政策、立法において、民族性 (ethnicity) は社会文化的性 (gender) ほど論議されてこなかった。日本における人的資源の多様性管理は、雇用や処遇などをめぐる男女差を是正し女性が活躍できる職場づくりを目指すという文脈に沿って取り組まれている (武田, 2016b)。

しかし、多様性は、社会文化的性の他にも、身体特徴、年齢、民族、国籍など、個人の基本属性はもとより、人的資源管理のあらゆる側面で問題とされる。日本と韓国の企業を対象とした調査から、報酬、昇進、教育訓練、リーダーシップの発揮、家事・育児・介護への配慮の 5 次元に関する多様性管理の認知が、知覚された管理の公正性を媒介して、従業員の組織コミットメントに肯定的に影響すると報告された (Magoshi & Chang, 2009)。

また、日本語だけではほぼ事足りる日本国内と違い国外で企業活動をする日本人には、仕事の能力以前に一定水準の英語力が必要である。そのうえで、集団・組織構成員一人ひとりの明示的・非明示的次元にかかわる多様性を管理する能力が求められるだろう。

人的資源の多様化が進む今日、事業環境は単文化ではなく、同時に多文化にうまく対応できる管理職者が望まれる (Steers, Nardon, & Sanchez-Runde, 2016)。このような自文化と異なる複数の民族や集団の文化を理解し、効果的に対応する能力として多文化適応力 (multicultural competence) は、文化的知性 (cultural intelligence)、グローバル・リーダーシップ (global leadership) などの概念を包摂する (Steers, Sanchez-Runde, & Nardon, 2010)。

多文化適応力は、文化の多様性を管理できる高水準能力 (competence) を意味し、例えば、①人種的・文化的集団それぞれに特有の見方、②文化的能力の構成要素、③文化的能力の中核を基本に構成される多次元の概念である (Connerley & Pedersen, 2005)。多文化適応力を上位概念とし、それを構成する文化的知性は、文化的に多様な状況に対応して、人や仕事を効果的に関係させることができる潜在的遂行能力 (capability) である (Livermore, 2009)。文化的知性は、世界化が進展するなかで、他と比べて成功する個人や組織がどのような特性をもつかを解明する過程で提示された概念である (Gregersen, Morrison, & Black, 1998; Jokinen, 2005)。文化的知性を活用した実践は、リーダーシップをめぐる論議に発展する。

グローバル・リーダーシップは、取りまく環境の多様で複雑な状況のなかでさまざまな利害関係者を、多文化適応力を生かして目標達成に向け協調させるように導く働きかけである。

多文化適応力を発揮するための基礎力として、日本語と英語をはじめ外国語との二カ国語教育 (a bilingual education)、二カ国語併用 (bilingualism) が必要かもしれない。二カ国語併用については、それだけが二カ国語能力 (bilingual proficiency) の開発に直接的に影響するのではなく、実際には、家族や学校や地域社会の支援のなかで、二カ国語を使う機会を生かし均等に使用することが重要である (Hayashi, 2005)。二カ国語能力を身につけるとさらに他の外国語への興味が増す (武田, 2016a) ことが期待できるし、日本語で集められる情報量に比べ英語の情報量ははるかに多いので、世界中の英語の情報網につながることは有意義である。

こうした現状を見据えて、海外へ事業を展開する日本企業は、従業員の外国語力を向上させることに取り組んでいる。例えば、ファーストリテイリングや楽天は、社内の公用語を英語にした (日本経済新聞, 2013)。ソフトバンクは、TOEIC の点数に応じて報奨金を与える制度を導入した。武田薬品や日立製作所は、英会話力を重視して入社や昇格の審査を行うことにした。大手企業だけでなく中規模の地方企業もグローバルな視野、海外現地に赴任できる積極性などを新卒者に求めている (武田, 2015)。

一部の日本企業は、外国語に堪能であることを見込んで、海外留学中の日本人学生に注目している。留学生を対象に、日本国内と同じように面接による採用候補者の選抜を欧米の主要都市で行っているが、その場に参加した米国留学中の学生は、「海外就職フェアに参加したが、NI 社は、日本国内で大学を卒業するときに受けた選抜・採用試験の内容と同じ (内容の試験) だった。サンフランシスコでは、英語の試験がなかっただけで、その他は同じ (内容の試験) だった。MS 社は、スキルへの興味を感じた。(日本で) 足りないものを求めて (米国に) 留学したことが評価されたと思う。一方、NI 社は、経歴と留学理由を聞かれて、『10 月からすぐ研修に入ってください』と言われた。日本企業そのものだと思った。企業イメージは外資系でも、顧客は 100% 日本人で、資本だけはアメリカの企業である」。

「(一部の日本企業の) 海外就職フェアへの参加は、国内向けの体裁にすぎない。顧客と (志望) 学生に対して、海外採用を体裁として活用している。宣伝・広告のための活動として、国際化という企業イメージづくりをしていると思う。ボストンとサンフランシスコで開催された就職フェアには、180 ~ 190 社くらいが参加していたが、外資系より日本企業のほうが多かった。(志望学生のうち) 敬語を使えない人は、(参加企業全体の) 約 20% の外資系企業のところに集まり、敬語を使い、互いに日本語で会話する人は、(参加企業全体の) 約 80% の日本企業に集まっていた。2 対 8 くらいの比率になるほど、日本企業が多かった」。

日本国内で行う選抜・採用試験を、英語の試験を除いて米国で実施しているのが、日本企業による海外就職フェアの実態なのかもしれない。英語力の道具性以外に、米国留学で身につけたと留学生が自己認知しているさまざまな潜在性を、日本企業が積極的に評価しようという選抜・採用の姿勢は、留学生には感じ取られないようである（武田，2016a, p.78）。

人的資源の多様性管理は、管理職者自身の多文化適応力の水準によるが、米国留学中という経歴と留学理由を確認しただけで、学生の文化的知性など、海外滞在によって養われたと推察される自己の潜在性への問いかけをしない／できない面接試験を日本企業は国外に出向いてまで行っているのかもしれない。

日本人留学生を採用しようとする日本企業の評価基準に批判的な意見は他にもあった。「日本の大企業は、TOEFLが550以上で1年間の米国留学経験があれば即採用する。こんな日本のシステムは驚きだ。英語は話せて当然である。高だか1年間の留学経験は、社会に出て生かされるようなものではない」。

人的資源の選抜・採用について、大企業を中心に日本企業の特徴をまとめると次のようになる（武田，2010）。①新規学卒者の潜在能力と全人格を主に面接試験によって主観的に評価する。②在学・卒業校名をはじめ性別や、学部・学科、出身高等学校名、クラブやサークル、出身地などにもとづいて採用候補者群を母集団として大別し、採用枠まで絞り込む。③職場内訓練を前提に、仕事の専門性に関する知識よりも、協働集団のなかで上司や同僚と適切に意思疎通できるような人間関係能力を重視し、いっしょに働きやすいかを見極める。④個性豊かでも協調性が欠けるような印象の人より、全般に無難な標準型の人の方を評価する。⑤大多数の組織構成員が理解できないわからない異質な思考や価値観は、既存の秩序を乱す要因として排除する。

このような人的資源の選抜・採用をする日本企業が、海外滞在経験によって養われた特異な潜在性をどのように評価するかが主な関心事である。④独創型より標準型の重視、⑤異質な思考や価値観への無関心は、集団より個人を基本とする欧米諸国の考え方と対立しそうであるが、①潜在能力と全人格の主観的評価が適切に機能するなら異文化圏で育んだ独創性、異質な思考や価値観などの革新性が評価されることもあるだろう。

海外滞在経験に影響され形成されたと思われる潜在性を特異とみなすのは、自文化で暗黙に共有されている自己観との差異を知覚するためである（武田，2016a）。帰国生と長くかかわってきた中学校教師への調査から、帰国生は国内生とどことなく違っていると感じさせる特性を持っているようである（武田，1997）。日本国内で行われた調査研究（高田，2011）によると、文化的自己観の内面化とした相互協調性と相互独立性の発達の变化について、児童後期から若年成人期を対象とした二つの縦断資料を検討した結果、相互独立性に変化は認められな

かったことから、日本文化で優勢ではない相互独立性の意味内容が発達的に変化する可能性が示唆され、自己再構成の時期である青年期には、日本文化で優勢な相互協調的自己観が主体的に内面化されるという仮説が裏づけられたという。一般に、協調性は日本企業が新規学卒者を選抜・採用する際に重視する特性である。

それでは、どのような評価が有効なのか。「(応募者の)内面を見てほしい。今までやってきたことをできるだけ詳しく見てほしい。そのためには、面接を何度も繰り返し、履歴書に書ける範囲を広げたら良い」という海外生の意見だった(武田, 2016a, p.73)。海外滞在での諸経験が自己の潜在性にどのように影響しているかを、時間をかけ詳細に吟味することを求めている。

しかし、長期の海外滞在経験がある学生を比較的に多く採用している日本企業でも、特異な異質感は重視されていないようである。日本の大手航空会社 X 社には、1980～1990 年代半ば(昭和 55～平成 6 年)にかけて入社志望の帰国生がたくさん集まっていた。X 社の人事担当者への聞き取り調査から、帰国生に関する当時の採用選考にかかわる実情がみえてくる(武田, 1996a, pp.7-13)。

「採用側からみると、(帰国生のなかには)日本国内でずっと育った人たちとは一風変わった、タイプの違う学生が比率的には多いような気がする」。ただし、「言語の形成時期にあたる小学校の高学年や中学校からずっと向こうに行っている人と、高校や大学から行った人とは違う。特に大学から行った人については、国内で育った人とそんなに違うようなことはない。

「対人関係や日常生活のなかで、(帰国生の)持ち味が出てくることがあるが、とらえきれしていない」。

「広報とかマーケティングとか帰国生を生かすところはあるが、本人たちに能力を発揮できる素質がなければ使えない。目をつぶって、帰国生だから使っていくという制度はつけれない」。

「海外・帰国生の異文化経験は、潜在性としてはプラスだと思う。ただ、人間は一つプラスの面があると一つマイナスの面があって、全部いいということはありません。海外での経験を得た以上、海外ではない経験はしていないわけだから、そこにいた人の経験には特別価値があって、そこにいなかった人の経験は価値がないという考え方はとりにくい」。

「海外・帰国生を受け入れるための特別なシステムはつけれないと思っている。それは女性の問題と似ている。制度をつかってシステムをよくしたら女性の活用がはかれるかというところもそうでもない。現状を打破していくような“人”が現れないと変わっていかない。お膳立てをしてやっても、今ある障害を乗り越えながらやっていくような人が現れないと変わっていかない。会社が全てではないから、会社のなかで海外での経験が全て生かされない

からといって、日本の会社は間違っているというもおかしい。だからひとえに、個々の人にかかっていると思う。制度で対応するといっても柔軟性が損なわれる面があって、海外経験のない人の扱いをどうするのかという問題も出てくるから、しかし、そういうのがよくないのかもしれない、日本のやり方として。そういうのをふにやふにやふにやふにやしながら、さっき言ったような人が現れればいいんだというのがよくないのかもしれないが、でも現実はそのような感じ」。

こうした1980～1990年代半ば（昭和55～平成6年）のX社の実情は、2000（平成12）年に米国の大学に留学している日本人学生を対象に行った聴き取り調査の結果にもとづいて帰納した仮説とさほど変わらない内容だった（武田，2017, pp.49-50）。

仮説6「米国留学で身につけた英語力について、米国大学の日本人留学生は、日本の組織で有効に評価されると考えている」

仮説7「米国大学で学んだ専門性について、米国大学の日本人留学生は、日本の組織で有効に評価されると考えていない」

仮説8「米国大学で学んだ専門性について、米国大学の日本人留学生は、日本の組織における短期的、直接的な賃金や処遇などの評価と関係しないと考えている」

仮説9「米国留学で知り合った他の留学生たちとの人脈について、米国大学の日本人留学生は、日本の組織における長期的、間接的な賃金や処遇などの評価と関係すると考えている」

新規学卒者ばかりでなく、海外赴任を終えて帰国する日本企業の社員の場合も、日本に帰って無事に職場復帰するために、成田空港に着いたら海外での経験は何もかも忘れてしまうほうがいいという意味の“成田シュレッダー”ということばが使われていた（武田，1996a）。長期の海外滞在中に、さまざまな社会的状況下で対人関係の相互作用をとおして形成された仕事の知識や技能、パーソナリティの特性などは、日本国内では排除の対象になりがちである。

しかし、従来の日本企業で排除の対象になりがちだった異質性こそ変革や革新の可能性を秘めているかもしれない。国外を含め所属する組織内外のいろいろな人や組織と共同して事業を進めるうちに、自社外の人材との協働から新しい知識が創出されるようになるだろう。林・河野（2010）は、新製品開発や研究開発計画における戦略的知識創造が、個人単独、単独組織、単一国籍、単一技術分野から、複数構成員、複数組織、複数国籍、複数技術分野へ移っていく傾向を明らかにするため、文化依存（culture-specific）型企業の花王、P&G、ユニリーバの3社が日本に出願し公開された特許関連資料を検証した結果、海外市場の多様性に適応した製品の開発にともない技術分野も多様化し、開発に携わる人材も増加するという見方は概ね妥当と報告した。

多文化適応力を鍵概念とし多様性管理能力の評価基準・方式を検討することは、企業活動の世界化が進展するなかで、求められる人材の要件を解明するための課題といえよう。人的資源にかかわる諸要因を包摂する多様性管理は、語学力、国際的価値観、海外経験などとの関係性が推察されるが特定できていない。そのなかで、多文化適応力はその概念構成に関する論議が発展しつつあるので、多様性管理能力の理解につながるかもしれない。

日本とは異なる社会経済文化圏での経営活動を前提に、組織構成員の採用選考を考える場合、従来の新規学卒者を一括採用するための選抜基準・方式は、変更する必要があるだろうか。また、これから求められる人材について、これまでと違う何らかの適性が、特定の要件として明確に理解されているだろうか。

このような疑問から、日本企業は新卒採用で主に面接試験によって全人格を考査する（武田，2010）と仮定したうえで、学童期や青年前期を海外で過ごし、異質な人格を形成したと考えられる日本人生徒・学生（箕浦，1984）が、自己の潜在性をどのように認知しているかを明らかにすることを主目的に、在米生徒・学生を対象に行った自己評価をめぐる調査研究（武田，2016a, 2017, 2018）で明らかになったことを発展させるため、在独生徒・学生を対象に質問紙法による調査を行った。本稿では、自己評価尺度の得点に海外志向と、英語力および独語力の自己評価を加え、これらの変数と海外滞在年数、知覚された特異な潜在性との関係について検討する。

方 法

調査対象 フランクフルト日本人国際学校に在学中の小学部4～6年生107人、中学部1～3年生51人の計158人を対象にした。

調査方法 当該校の校長と教頭に調査の趣旨や方法を説明し協力を要請したうえで、授業中に質問紙法で行った。回収した158票のうち、無記入や誤記入等の18票を除く140票が有効だった（配布票に対する有効回収率88.61%）。

調査時期 原調査は2011（平成23）年12月～2012（平成24）年2月に実施した。

分析手続 本稿で検討するのは、アセスメント・センター方式による管理能力潜在性の測定診断指標（プレイ・キャンベル・グラント，1974）を参考に、小・中学生が学校生活での自己を評価するために考案した25項目（武田，2016a, 2018）を因子分析して得た①自己評価尺度の得点、海外志向に関する②～⑦の6変数、②異文化体験の感動、③異文化への偏見の不在、④海外生活願望、⑤異文化への関心、⑥海外留学願望、⑦海外就労願望、⑧特異な潜在性、⑨海外滞在経験の有利性、⑩英語を読む・書く・話す・聞く力の自己評価、⑪独語を読む・書く・話す・聞く力の自己評価、そして、⑫海外滞在期間の12変数である。これ

ら12変数で測定される諸特性は、異文化圏での経験と関係し文化的知性の形成に影響すると考えられる。

管理能力潜在性については、才能 (talent) および才能の管理とはどのようなことを意味する概念なのかという基本的な疑問に関して、大学3年生を対象とする調査の定性資料を検討した結果、学生は自分自身の才能を学習能力 (ability)・意欲、リーダーシップの発揮、チームで働く能力、創造性と粘り強さ、寛容さ (tolerance) と人助けを厭わない態度と認知していると報告された (Ribeiro & Gomes, 2017)。チームで働く能力やリーダーシップの発揮を中心とした集団統率力の特性が認められる。これらはアセスメント・センター方式による管理能力潜在性の測定診断指標とも合致する。

アセスメント・センター方式は、職場のさまざまな状況を模擬設定して観察対象者に与え、その状況下で本人がどのような判断や行動をとったかを専門の観察者が体系的に分析するという演習試験 (situational test) を重視した管理能力潜在性の測定診断法である (武田, 2016a, pp.88-89)。この測定診断法の高い信頼性と妥当性は、複数の演習試験の結果を複数の診断者が総合的に評定することによるが、本稿では、当該の測定診断指標を参考に、小・中学生が自己評価する項目を考案し質問紙にして測定した。管理能力潜在性は、自己評価で測定されることが多い (例えば、Henry, Baron, Mouradian, & Curtin, 1999; Keegan, Mele-Algus, Goldner, Barnes, Bishop, & Sexton, 2015)。

自己評価尺度は、後述する因子分析の結果から、共感力、統率力、理解力、忍耐力の4つの下位尺度で構成される。本稿では、それぞれの下位尺度の得点を個別に検討した。

異文化体験の感動は「外国の生活や文化にふれると感動する」、異文化への偏見の不在は「民族や文化に優劣はない」、海外生活願望は「できるだけいろいろな国に住んでみたい」、異文化への関心は「できるだけいろいろな国の文化や生活を知りたい」、海外留学願望は「できれば外国の大学で学びたい」、海外就労願望は「できれば外国で働きたい」に対し、それぞれ「1 = そう思う / 2 = どちらかといえばそう思う / 3 = どちらかといえばそうは思わない / 4 = そうは思わない / 5 = よくわからない」から回答を1つ選んでもらい、「4 = そう思う / 3 = どちらかといえばそう思う / … / 1 = そうは思わない」と得点を逆転し、「5 = よくわからない」は0点にして分析した。他の変数も同様に操作した。

特異な潜在性は、「あなたは、海外滞在経験によって、日本国内の学生とは違う性格や能力が養われたと思いますか。次のうちからあてはまる番号を 1つ選び○をつけてください」に対し、「1 = そう思う / 2 = どちらかといえばそう思う / … / 4 = そうは思わない」から選んでもらった。

海外滞在経験の有利性は、「あなたは、海外で学校生活をすごした経験が、学卒後に日本

で働くときに有利な経歴になると思いますか。次のうちからあてはまる番号を1つ選び○をつけてください」に対し、「1 = 有利である / 2 = どちらかといえば有利である / 3 = どちらかといえば不利である / 4 = 不利である」から選んでもらった。

英語を読む力の自己評価は「あなたは、英語で書かれた文章を読めますか」に対し、「1 = よく読める / 2 = 少し読める / 3 = あまり読めない / 4 = まったく読めない」から選んでもらった。英語を書く力、聞く力、話す力の自己評価も同様に、「あなたは、英語で文章を書けますか」に対し、「1 = よく書ける / 2 = 少し書ける / … / 4 = まったく書けない」、「あなたは、英語で話しかけられたとき、聞き取れますか」に対し、「1 = よく聞き取れる / 2 = 少し聞き取れる / … / 4 = まったく聞き取れない」、「あなたは、英語で話せますか」に対し、「1 = よく話せる / 2 = 少し話せる / … / 4 = まったく話せない」からそれぞれ選んでもらった。⑨独語を読む・書く・話す・聞く力の自己評価も同様に操作的定義をした。

海外滞在期間は、「これまで日本以外に、1年以上住んだことがある国とまちの名前を、住んだ期間の長い順に3つまで記入してください」に対し、国名とまちの名前と住んだ期間の年月を記入してもらった。1年以上滞在した国・まち別の滞在期間を合計し、年数を月数に換算した連続変量を海外滞在月数、滞在期間を1年未満、1年以上3年未満、3年以上5年未満、5年以上7年未満、7年以上に区分した離散変量を海外滞在年数とした。

分析対象140人のうち男子は62人、女子は78人だった。本稿で検討する12変数について、男女それぞれの平均値の差を検定した結果、海外就労願望は男子 ($M = 2.26, SD = 1.27$) のほうが女子 ($M = 1.58, SD = 1.22$) より高かった ($t = 3.210, df = 128, p < 0.01$) が、その他の変数には有意差はみられなかったので性別で区別せず一括して分析した。

本稿では、①異文化圏での生活の基本となる外国語力に関する自己評価と海外滞在年数との関係、②海外志向と海外滞在年数との関係、③海外に滞在したことで変容または形成されたと思われる自己に関する評価尺度の作成、④自己の知覚された特異な潜在性の規定因、⑤海外滞在経験が日本帰国後に有利であるという認識の規定因について検討する。

結 果

海外滞在年数と外国語力の自己評価 最初に、海外滞在年数によって標本を1年未満 ($n = 13$)、1年以上3年未満 ($n = 39$)、3年以上5年未満 ($n = 34$)、5年以上7年未満 ($n = 19$)、7年以上 ($n = 35$) の5群に分けた。本稿で分析した生徒140人の平均年齢は11.69歳だった ($Min = 9, Max = 15, SD = 1.47$)。5群個別の平均年齢は1年未満群11.92歳 ($Min = 10, Max = 15, SD = 1.61$)、1年以上3年未満群11.33歳 ($Min = 9, Max = 14, SD = 1.42$)、3年以上5年未満群11.65歳 ($Min = 9, Max = 15, SD = 1.16$)、5年以上7年未満群11.53歳 ($Min = 10, Max =$

14, $SD = 1.02$), 7年以上群 12.11 歳 ($Min = 10$, $Max = 15$, $SD = 1.69$) で、5 群間に年齢の有意差はみられなかった ($F(4, 135) = 1.471$, ns)。

したがって、海外滞在期間が長い生徒ほど低年齢で異文化を体験し、その後も異文化圏で生活し続けていると推察される。例えば、5 年以上 7 年未満群のなかで最年少 10 歳の生徒は、少なくとも 5 歳の頃に海外生活を始めたと思われるし、7 年以上群の最年少 10 歳の生徒は 3 歳の頃と推定される。なお、滞在国内は、ドイツ ($n = 126$) をはじめ、アメリカ合衆国 ($n = 13$)、イギリス ($n = 6$)、オランダ ($n = 6$)、タイ ($n = 6$) など、欧米諸国が比較的が多かった。

外国語力の自己評価を海外滞在年数の 5 群間で一元配置分散分析したが、その際、英語と独語の読む・書く・聞く・話す力を個別に得点化した変数とは別に、これら 4 得点の総点をそれぞれ英語力、独語力とした。

その結果、英語を読む力、英語を聞く力、英語を話す力、英語力に海外滞在年数による有意差がみられたが、英語を書く力については、海外滞在年数の長短による有意差はなかった。多重比較の結果、5 年未満と 7 年以上とのあいだに差異が認められた (表 1)。海外滞在期間が通算 5 年以上になると英語力にかなり自信を持つようになり、特に通算 7 年以上を過ごした生徒は、英語を読む・聞く・話す力の自己評価が高いようである。

表 1 海外滞在年数と外国語力の自己評価との関係 ($n = 140$)

	海外滞在年数										海外滞在年数間の有意差
	1 年未満 ($n = 13$)		1～3 年未満 ($n = 39$)		3～5 年未満 ($n = 34$)		5～7 年未満 ($n = 19$)		7 年以上 ($n = 35$)		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
英語を読む力	2.23	0.83	2.51	0.79	2.62	0.60	2.84	1.01	3.09	0.51	** 1 年未満と 7 年以上*, 1～3 年未満, 3～5 年未満と 7 年以上**
英語を書く力	2.00	0.71	2.49	0.79	2.47	0.79	2.63	1.07	2.69	0.83	
英語を聞く力	2.23	0.83	2.69	0.86	2.74	0.83	2.79	0.79	3.17	0.79	** 1 年未満と 7 年以上**, 1～3 年未満, 3～5 年未満と 7 年以上*
英語を話す力	2.38	0.65	2.44	0.79	2.59	0.70	2.68	0.82	2.94	0.64	* 1～3 年未満と 7 年以上*
英語力	8.85	2.61	10.13	2.89	10.41	2.58	10.95	3.42	11.89	2.29	** 1 年未満, 1～3 年未満と 7 年以上**, 3～5 年未満と 7 年以上*
独語を読む力	2.38	0.77	2.44	0.79	2.35	0.85	2.79	0.79	2.80	0.87	† 3～5 年未満と 7 年以上*
独語を書く力	2.00	0.41	2.31	0.80	2.26	0.86	2.79	0.79	2.51	0.92	† 1 年未満と 5～7 年未満**
独語を聞く力	2.31	0.63	2.46	0.68	2.59	0.92	2.84	0.83	2.83	1.07	
独語を話す力	2.38	0.65	2.31	0.80	2.35	0.81	2.63	0.90	2.60	0.98	
独語力	9.08	2.06	9.51	2.64	9.56	3.04	11.05	2.90	10.74	3.54	

† $p < 0.10$ * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

ここで疑問に思うのは、平均年齢 11.69 歳の少年少女による英語力の高い自己評価は、長い海外滞在期間に帰因するのか、異文化圏において低年齢で英語を使用した経験にもとづくのかということである。加齢と言語の習得との関係性が問題になるだろう。

一方、独語については、独語を読む・書く力に海外滞在年数5年未満と5～7年以上との有意差がみられたが、英語ほど明らかな差異ではなかった。原調査の資料では独語を使用する生活圏での滞在期間を特定できないので、独語力の自己評価との関係は不明である。また、先行してドイツ以外の諸外国に滞在した生徒も少なくないので、一般に、独語より英語で意思疎通することに慣れているのではないかと思われる。

海外滞在年数と海外志向 海外志向に関する6変数について、海外滞在年数による差異を一元配置分散分析した。その結果、異文化体験の感動と海外就労願望に5%水準の有意差が認められた(表2)。多重比較の結果、どちらの変数も、海外滞在年数が7年以上の生徒の得点が高かった。

表2 海外滞在年数と海外志向との関係 (n = 140)

	海外滞在年数										海外滞在年数間の有意差
	1年未満 (n = 13)		1～3年未満 (n = 39)		3～5年未満 (n = 34)		5～7年未満 (n = 19)		7年以上 (n = 35)		
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
異文化体験の感動	2.85	1.28	2.51	1.41	2.56	1.33	2.68	1.11	3.40	0.81	* 1～3年未満、3～5年未満と7年以上*
異文化への偏見の不在	2.92	1.38	2.62	1.57	2.85	1.50	3.05	1.03	3.11	1.39	
海外生活願望	2.92	1.44	3.00	1.21	2.74	1.31	2.84	1.50	3.40	0.98	
異文化への関心	3.54	0.78	3.15	1.09	3.26	1.02	3.32	1.00	3.54	0.78	
海外留学願望	1.54	1.45	1.74	1.19	1.62	1.18	2.21	1.40	2.17	1.38	
海外就労願望	1.85	1.34	1.59	1.09	1.56	1.05	2.05	1.51	2.43	1.40	* 1～3年未満と7年以上†, 3～5年未満と7年以上*

† $p < 0.10$ * $p < 0.05$

日本を離れ外国で生活し始めた最初の数年間は、新鮮な異文化体験に強い感動を覚えるが、海外滞在年数が延びるにつれて当初の感動はしだいに薄れていき、安定した日常生活が形成されるのだろう。さらに、海外滞在年数が延びて7年以上になると、最初の数年間の未体験の新鮮な感動とは違い、広い視野から異文化に関する深い理解が得られるのではないかと思われる。また、できれば外国で働きたいという希望は、異文化体験の感動に比べてやや低い得点ではあるが、同様に、海外滞在年数が2年目以降に低下した後、5年以上になると再び高まる傾向がみられた。この結果から、通算で7年くらい海外に滞在すると、最初の頃の表層的な体験とは違ったより深い認知にもとづく異文化への理解が始まるのではないかと推察される。

海外滞在年数の長短にかかわらず安定して高い得点をみせたのが異文化への関心である。できるだけいろいろな国の文化や生活を知りたいという生徒の思いは、異文化圏の日常が彼らの興味や好奇心を絶えず刺激し活性化していることによると思われる。その反面、海外留学願望や海外就労願望の得点水準は低調である。海外に住む十代の子どもたちは異文化を興

味や関心の対象として認知しているが、興味や関心を満たすため異文化圏で勉学したり就業したりしてみたいと望んではいないようである。

留学や就労と比べて、できるだけいろいろな国に住んでみたいという海外生活願望のほうがかやや高い。民族や文化に優劣はないという異文化への偏見を否定する態度も安定して比較的高い。こうした異文化への開放的な自己の認知が、留学や就労などの行動に結びつかないことは潜在性の開発・育成の一つの課題といえよう。

次に、自己に関する本人の気づきを測定するため、自己評価尺度について検討する。

自己評価尺度の構成因子 アセスメント・センター方式による管理能力潜在性の測定診断指標（ブレイ・キャンベル・グラント，1974）を参考にした自己評価25項目の得点を主因子法で因子分析しヴァリマックス回転した結果、固有値の落差から5因子を抽出した。因子負荷量をみると、「4. 私は、私が考えていることをじょうずに文章で書ける」「21. 私は、どんなに落ち込むことがあってもすぐ立ち直れる」「23. 私は、私の長所と短所についてよくわかっている」が0.400以下だったので除外し、残りの22項目で同様の分析を繰り返して5因子を得た（表3）。因子間には低い正の相関（ $0.008 \leq r \leq 0.130$ ）がみられたことから、潜在性の個別の自己評価は、個人内で相反する特性ではないと考えられる。

表3 自己に関する項目の回転後の因子負荷量（ $n = 140$ ）

項目内容	M	SD	I	II	III	IV	V	h^2
11. 私は、他の人の立場や気持ちがよくわかる。	2.89	0.82	0.783	0.221	0.057	0.111	0.030	0.678
12. 私は、他の人が話しているときに、いつも注意して聞いている。	2.89	0.82	0.530	0.094	0.216	0.223	0.132	0.404
19. 私は、どんな場面でもそのときの状況に合わせてやるべきことを決断できる。	2.64	0.79	0.522	0.119	0.348	0.247	0.141	0.489
13. 私は、どんな場面でもそのときの状況に合わせて柔軟に対応できる。	2.67	0.76	0.418	0.170	0.313	0.182	0.170	0.364
17. 私は、クラスや友だちのなかで、みんなを上手にまとめられる。	2.11	0.81	0.143	0.797	0.215	0.063	0.082	0.712
9. 私は、クラスや友だちのなかで、いつもみんなをまとめるようにしている。	2.46	0.83	0.112	0.618	0.015	0.187	0.135	0.448
10. 私は、他の人を説得して私の意見をとおすことができる。	2.43	0.83	0.148	0.525	0.209	0.111	0.385	0.502
15. 私は、何をやるにも他の人がどうであれ、積極的に率先して始めるほうである。	2.45	0.88	0.262	0.432	0.309	0.231	0.278	0.481
20. 私は、他の人より頭がいい。	1.87	0.86	0.101	0.133	0.539	0.099	0.134	0.346
22. 私は、私の目的を達成するためには、自分の行動をすぐに修正できる。	2.50	0.77	0.362	-0.090	0.512	0.305	0.224	0.544
18. 私は、与えられた課題や問題の要点を要領よくつかめる。	2.42	0.76	0.389	0.235	0.464	0.128	0.109	0.449
3. 私は、私が考えていることをみんなの前で上手に話せる。	2.31	0.88	0.077	0.412	0.440	0.101	0.139	0.398
1. 私は、はじめて会った人に好ましい印象をあたえる。	2.42	0.83	0.321	0.118	0.417	0.104	-0.001	0.302
2. 私は、難しく辛い課題もがまんして最後までやり続けることができる。	2.84	0.77	0.192	0.026	0.283	0.705	0.050	0.617
7. 私は、熱心に勉強している。	2.52	0.85	0.127	0.064	0.241	0.496	0.126	0.340
8. 私は、他の人よりもできるだけ良い成績をとりたい。	3.36	0.89	0.020	0.237	-0.001	0.483	-0.037	0.291
24. 私は、今あまり報われなくても、将来のために辛いことがまんできる。	2.78	0.95	0.339	0.034	0.131	0.471	0.239	0.412
14. 私は、興味や関心がある目標には、たとえ失敗することが予想されても挑戦したい。	3.19	0.86	0.187	0.160	-0.017	0.449	0.262	0.332
16. 私は、他の人がどうであれ、私の考えにしたがって行動するほうである。	2.49	0.84	-0.029	0.141	0.263	0.117	0.517	0.370
25. 私は、人種や民族や教育水準や社会経済的地位などの違いについて、偏見のない考え方ができる。	2.97	0.94	0.436	0.090	0.165	0.104	0.503	0.489
6. 私は、科学や政治やスポーツや音楽や美術など、いろいろな分野に関心がある。	3.18	0.82	0.145	0.317	-0.077	0.161	0.432	0.340
5. 私は、他の人が思いつかないような考えを提案できる。	2.46	0.89	0.207	0.382	0.272	0.029	0.424	0.443
因子間相関								
	I	—						
	II	0.050	—					
	III	0.130	0.074	—				
	IV	0.102	0.008	0.125	—			
	V	0.073	0.116	0.128	0.076	—		
因子寄与		2.324	2.205	1.923	1.852	1.448		

因子分析で選択された22項目で構成される自己評価尺度の総得点の上位群 ($M + SD = 67.99$ より高得点、 $n = 23$ 、標本全体の16.43%)と下位群 ($M - SD = 47.71$ より低得点、 $n = 18$ 、標本全体の12.86%)について、各項目別にG-P分析を行った結果、全ての項目で上位群は下位群より有意に高得点だったので、22項目の弁別力が確認された。

次に、5つの下位尺度の信頼性について、 α 係数をみると、第I因子 = 0.758、第II因子 = 0.778、第III因子 = 0.711、第IV因子 = 0.707、第V因子 = 0.661だった(表5)。他に比べて第V因子の値が低いのでこれを除いて、自己評価尺度は4つの下位尺度で構成することにした。

各因子を解釈すると、第I因子は、「11. 私は、ほかの人の立場や気持ちがよくわかる」「12. 私は、ほかの人が話しているときに、いつも注意して聞いている」などの負荷が高かったので「共感力」とした。第II因子は、「17. 私は、クラスや友だちのなかで、みんなをじょうずにまとめられる」「9. 私は、クラスや友だちのなかで、いつもみんなをまとめるようになっている」などの負荷が高かったので「統率力」とした。第III因子は、「20. 私は、ほかの人よりも頭がいい」「22. 私は、私の目的を達成するためには、自分の行動をすぐに修正できる」などの負荷が高かったので、「理解力」とした。第IV因子は、「2. 私は、むずかしくてつらい課題もがまんして最後までやりつづけることができる」の負荷が特に高く、他も努力や勤勉に関する意味合いの項目なので、「忍耐力」とした。

平均年齢16.42歳(12~19歳、 $SD = 2.11$)の在米日本人学生($n = 79$)を対象に、同じ自己評価25項目の得点を因子分析して得られた3つの下位尺度は、①統率力(「9. 私は、クラスや友だちのなかで、いつもみんなをまとめるようになっている」「10. 私は、他の人を説得して私の意見をとおすことができる」「17. 私は、クラスや友だちのなかで、みんなを上手にまとめられる」など)、②忍耐力(「2. 私は、難しくて辛い課題もがまんして最後までやり続けることができる」「7. 私は、熱心に勉強している」「24. 私は、今あまり報われなくても、将来のために辛いこともがまんできる」など)、③表現力(「3. 私は、私が考えていることをみんなの前で上手に話せる」「4. 私は、私が考えていることを上手に文章で書ける」)だった(武田, 2016a)。

在独生と在米生それぞれの結果を比べると、統率力と忍耐力についてはほぼ同じような尺度構成になったが、その他は因子構造が一致していない。在独生より在米生の年齢が高く就学段階も異なるので、同じ年齢・就学段階の資料を新たに集めて再分析しなければならない。

特異な潜在性と海外滞在経験の有利性 特異な潜在性、海外滞在経験の有利性は、海外滞在によって変容ないし形成された自己にかかわる特性の認知と考えられるが、いずれも海外滞在年数の長短による差異はなく安定して高得点だった(表4)。海外生は、国内生とは違う自己の何かを認知しているようである。

表4 海外滞在年数と特異な潜在性・海外滞在経験の有利性ととの関係 (n = 140)

	海外滞在年数									
	1年未満 (n = 13)		1～3年未満 (n = 39)		3～5年未満 (n = 34)		5～7年未満 (n = 19)		7年以上 (n = 35)	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
特異な潜在性	3.38	0.77	3.13	0.92	3.18	0.83	3.16	1.07	3.49	0.61
海外滞在経験の有利性	3.46	0.52	3.33	0.58	3.38	0.65	3.37	0.76	3.43	0.61

この2変数と自己評価の4つの下位尺度をはじめ他の変数との相関をみると、特異な潜在性には、海外生活願望と海外滞在月数を除く他の変数と有意な正の相関がみられた(表5)。海外滞在経験によって、日本国内の学生とは違う性格や能力が養われたという自己認知は、いろいろな国に住みたい願望や海外滞在期間と相関しない。特異な潜在性の認知度にかかわらず海外生活願望は安定して高水準を示している。

表5 各変数間の相関 (n = 140)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. 異文化体験の感動	—														
2. 異文化への偏見の不在	0.365***	—													
3. 海外生活願望	0.341***	0.154	—												
4. 異文化への関心	0.535***	0.307***	0.557***	—											
5. 海外留学願望	0.263**	0.308***	0.283**	0.324***	—										
6. 海外就労願望	0.349***	0.186*	0.273**	0.260**	0.491***	—									
7. 英語力	0.203*	0.336***	-0.042	0.117	0.078	0.041	—								
8. 独語力	0.139	0.240**	0.084	0.232**	0.167*	0.219**	0.428***	—							
9. 共感性	0.304***	0.303***	0.101	0.199*	0.090	0.029	0.319**	0.328***	$\alpha = 0.758$						
10. 統率力	0.296***	0.197*	0.160	0.263**	0.184*	0.303**	0.238**	0.384***	0.480***	$\alpha = 0.778$					
11. 理解力	0.221**	0.353***	0.011	0.134	0.259**	0.220**	0.381***	0.339***	0.604***	0.519***	$\alpha = 0.711$				
12. 忍耐力	0.240**	0.281**	0.244**	0.352***	0.080	0.152	0.305***	0.293***	0.494***	0.421***	0.449***	$\alpha = 0.707$			
13. 特異な潜在性	0.268**	0.301***	0.155	0.371***	0.183*	0.182*	0.411***	0.286**	0.291***	0.413***	0.342***	0.297***	—		
14. 海外滞在経験の有利性	0.119	0.149	0.108	0.252**	0.209*	0.105	0.255**	0.146	0.035	0.200*	0.199*	0.165	0.402***	—	
15. 海外滞在月数	0.215*	0.058	0.175*	0.126	0.159	0.234**	0.318***	0.245**	0.038	0.059	-0.065	0.131	0.147	0.066	—

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

英語力と独語力それぞれの自己評価と特異な潜在性とは有意な相関関係だった。英語力と独語力の自己評価は、特異な潜在性として認知されているようである。独語より英語の相関係数値のほうがやや高い。

海外滞在経験の有利性については、異文化への関心、海外留学願望、英語力、統率力、理解力、特異な潜在性と有意な正の相関がみられた。海外で学校生活を過ごした経験が、学卒後に日本で働くときに有利な経歴になるという認識が異文化への関心を高め、自信がある英語力を生かして海外留学を考えるようになるのかもしれない。また、自己の潜在性との関係が推察される統率力や理解力の自己認知は、特異な潜在性とも有意に相関することから、学卒後の人的資源の特性として注目したい。

特異な潜在性、海外滞在経験の有利性以外の変数間の相関については、外国の生活や文化

にふれると感動するという異文化体験の感動が、海外志向にかかわる他の5変数と高い相関関係があり、共感力や忍耐力とも有意な相関がみられた。民族や文化に優劣はないという異文化への偏見がない人は、異文化への関心が強く、留学や就労の希望を持っている。異文化への偏見がないことと、共感力、理解力、忍耐力の自己評価とのあいだには正の相関がみられた。日本国内では異なる人種や民族や言語などに接することが多くないので、海外生活をとおして生徒の感じ方や考え方の範囲が広がったのかもしれない。また、海外生活願望と異文化への関心とは高い正の相関が認められたのに、海外生活願望と異文化への偏見がないことには有意な相関がみられないのは興味深い。生徒がそこで生活してみたいと想像する外国候補は限られているのかもしれない。

海外留学願望と海外就労願望とは正の相関関係にあり、どちらも統率力および理解力と有意な正の相関を示した。目的達成のために柔軟に行動を修正できるという聡明な自己を認知している人や、周囲のみんなをまとめようとし、実際にまとめられると自己認知している人は、海外で学んだり働いたりしてみたいと思っているようである。いずれも集団や組織のリーダーに求められる潜在性といえよう。

特異な潜在性と海外滞在経験の有利性の規定因 特異な潜在性を従属変数、表5の15変数のうち海外生活願望と海外滞在月数を除いた12変数を独立変数とする重回帰分析を行った(表6)。最初に、独立変数の多重共線性について、許容度とVIFの値から良好であることを確認した。

表6 特異な潜在性を従属変数とする重回帰分析結果 (n = 140)

独立変数	標準偏回帰係数	t	許容度	VIF
異文化体験の感動	-0.041	-0.453	0.574	1.743
異文化への偏見の不在	0.078	0.953	0.705	1.419
異文化への関心	0.230	2.500*	0.566	1.767
海外留学願望	-0.041	-0.472	0.645	1.551
海外就労願望	0.043	0.489	0.620	1.612
英語力	0.249	2.928**	0.661	1.514
独語力	-0.026	-0.308	0.680	1.470
共感力	0.050	0.502	0.478	2.092
統率力	0.223	2.450*	0.577	1.732
理解力	0.033	0.325	0.471	2.125
忍耐力	-0.040	-0.454	0.613	1.632
海外滞在経験の有利性	0.235	3.096**	0.826	1.210
R	0.627			
R ²	0.393			
F	6.866***			

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

特異な潜在性への標準偏回帰係数値が有意に高いのは、異文化への関心、英語力、統率力、海外滞在経験の有利性だった。海外滞在経験によって日本国内の学生とは違う性格や能力が養われたという海外生の自己認知は、英語力の自信から広がる異文化への高い関心と、学級活動や学校行事などで積極的にリーダーシップを発揮してみんなをまとめた経験に起因しているといえよう。さらに、海外では日本国内とは違う経験をしているという国内生との比較に根差した差異化そのものが、学卒後に日本で働くときに国内生と比べ有利な経歴になると海外生に想像させるのではなかろうか。

同様に、海外滞在経験の有利性を従属変数、異文化への関心、海外留学願望、英語力、統率力、理解力、特異な潜在性を独立変数とした重回帰分析を行った（表7）。まず、許容度とVIFの値から独立変数の多重共線性について問題がないことを確認した。

表7 海外滞在経験の有利性を従属変数とする重回帰分析結果（ $n = 140$ ）

独立変数	標準偏回帰係数	t	許容度	VIF
異文化への関心	0.090	1.021	0.777	1.288
海外留学願望	0.113	1.337	0.846	1.182
英語力	0.107	1.202	0.761	1.314
統率力	-0.001	-0.016	0.653	1.531
理解力	0.015	0.153	0.629	1.591
特異な潜在性	0.299	3.123**	0.658	1.519
R	0.443			
R^2	0.196			
F	5.419***			

** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

海外滞在経験の有利性を規定する要因は特異な潜在性だけだった。前述したように、特異な潜在性、つまり、海外滞在経験によって日本国内の学生とは違う性格や能力が養われたという自己認知は、異文化への関心、英語力、統率力、海外滞在経験の有利性に規定されることから、異文化への関心、英語力、統率力が得意な潜在性を認知させ、それとともに、海外滞在経験の有利性を認識させるのではないかと考えられる。

しかし、原調査では、特異な潜在性、海外滞在経験の有利性は、どちらも単項目で測定したため両概念の関係性については考察し難い。2つの変数の尺度構成をして再検討する必要があるだろう。

また、管理能力の潜在性にかかわる自己評価の下位尺度のうち、特異な潜在性を規定する一つの要因であることが示された統率力を従属変数とし、表5から統率力と有意な相関がみられた12変数を独立変数とする重回帰分析を行ったが、多重共線性の診断の結果、海外就労願望、英語力、独語力、共感力、理解力、忍耐力、特異な潜在性、海外滞在経験の有利性の固有値が0.012～0.060と低く、条件指数も14.027～32.015と高いことから多重共線性が

生じているとみなし取り下げた。

考 察

原調査の結果から、外国語力の自己評価は海外滞在期間が通算5年以上になると高まるようである。しかし、言語の習得は年齢と関係するため、海外滞在期間の長短だけでは外国語力の自己評価を十分に理解できない。

原調査の対象者は平均年齢11.69歳(9～15歳, $SD = 1.47$)の在独日本人生徒($n = 140$)で、海外滞在月数は平均56.29ヵ月($SD = 42.40$)だった。彼らは学童期の一定期間を日本国外で過ごしてきた。米国での調査によると、異文化圏で外国語を習得するには3～4年かかり、人の生涯発達過程で対人関係の意味空間を体得する重要な時期は9～15歳とされる(箕浦, 1984)。原調査の対象者もほぼ同じ発達段階にあり、英語力の自己評価には同様の傾向がみられた。

海外滞在が長期化すると外国語力が上達し海外志向も高まるだろう。実際、7年以上を海外で過ごした生徒は、「外国の生活や文化にふれると感動する」「できれば外国で働きたい」と思うようになる。そうした自己の形成は、学校を中心に日常生活が日本とは異なる環境で十代を過ごしてきたことと無関係ではなく、海外生は、日本の国内生とは違うと自己を認知しているかもしれない。自己の知覚された特異な潜在性は、自己評価から析出された共感力、統率力、理解力、忍耐力と相関している。しかし、特異な潜在性は、海外滞在期間とは無関係であることから、ここでは特異な潜在性の規定因について考察する。

異文化への関心 「できるだけいろいろな国の文化や生活を知りたい」という異文化への関心は、「外国の生活や文化にふれると感動する」「民族や文化に優劣はない」と相俟って、「できるだけいろいろな国に住んでみたい」という思いを抱かせ、海外生活や海外留学、海外での就労への期待感を高めるようである。異文化への関心の高まりは、一般に、日本国内では体験しない日常生活での見聞や交流によると思われ、生活体験にもとづく国内生との差異化が、海外滞在によって国内生とは違う性格や能力が養われたという自己を認知させるのだろう。

日本国内の日常に準拠した海外の非日常が、毎日の生活でどのくらいの時間や社会的状況を占めているかを明らかにする必要があるだろう。例えば、生徒が通学する学校の教育環境は、現地校と日本人学校とでは使用する言語だけでも異なる。日本人学校に通う生徒の場合、学校でも家庭でも帰宅後の遊びでも、従来の自己を安全に安心して保持できる日本語生活圏内での日常を基本に、適度な外国語による交流を加えた表層的な異文化体験を重ねているかもしれない。

日本語生活圏内での日常を基盤にした軽度な異文化体験を文化触変 (acculturation) とみなせるかについては慎重に検討したいが、生徒の海外への関心を広げるきっかけにはなるだろう。

英語力の自信 十代から日本国外で生活している子どもたちは、日本人学校と家庭のなかでは日本語で会話し、その他では外国語を使用する社会的状況に置かれている。外国語のうち英語は世界中で標準語のように使用され、母国語が異なる場合、英語で意思疎通するのが一般的である。異文化圏で暮らす子どもたちにとって、英語は日本語とほぼ同等に使用する外国語であり、日本語しか使用しない日本国内で彼らの英語力は一つの能力として評価される。

英語力が日本国内で評価される背景には、日本の学校教育では、英語をはじめ外国語を十分に習得できない現状がある (大津, 2009)。仕事や旅行、留学など、日本人の海外渡航者数は増加しているが、日本国内の学校や職場で外国語を使用する機会はそれほど増えていないので、実践のために外国語力を向上させる必要に迫られることなく過ごせる。

しかし、今では日本国内で働くとしても、情報通信機器を活用して国外との意思疎通や共同活動することを前提に、日本語と外国語とを同等に使用する環境下で就業する機会が増えている。日本企業は、採用選考の際、日本語と同じくらい意思疎通できる外国語力だけに着目して日本人の海外留学生を求めているのかもしれない。

英語文化圏での滞在が長く英語力に自信がある生徒や学生は、英語力しか評価されていないように思える日本企業の採用選考に不満を漏らすのが、海外滞在しても英語力が向上しない生徒や学生は、経歴と留学理由だけで採用が内定されることに満足するかもしれない。英語文化圏で一定期間を過ごしたという履歴が日本帰国後に有利に働くことは、親との会話などから子どもたちも知っているようである。そうした実情は、原調査の結果をみても海外滞在経験の有利性の高得点 ($M = 3.39, SD = 0.62$) にあらわれている。日本国内では、英語文化圏での一定期間の滞在が英語力を保障すると思われているようである。

人的資源の多様性を適切に管理するには、評価について、外国語だけでなく従来とは異なる項目や基準を考案し、仕事の重要な場面を模擬設定したなかで表出される状況判断や対処行動の測定診断に適用することが考えられる。

統率力の育成と成長 原調査を行ったフランクフルト日本人国際学校は日本人学校である。現地校と違い日本人学校の生徒は、同級生から異文化の影響を受けることはあまりないだろう。しかし、フランクフルト日本人国際学校の授業計画には、現地の学校や老人施設などの訪問、生徒の父兄が現地の子どもの自宅に滞在させていっしょに過ごすホームステイ、同様に、現地の家庭に生徒が滞在する機会、現地の学校を訪問したり、現地の学校の生徒を

招待したりして行うソフトボールの交流試合、外国語による弁論大会など、ドイツの人たちとの相互交流を促進している。

その一方で、書初め大会、もちつき大会、百人一首大会など、日本の伝統行事をとおして、生徒は日本人であることを自覚するような経験もしている。さらに、小学部生は、6年生を送る会に参加して、上級生と下級生との上下関係を感じ得るだろう。

このように日本の言語と文化を基調にした学校生活に加えて、ドイツの人や生活に触れる経験を織り交ぜることで、生徒の異文化への関心は適度に刺激される。そうした体験から、できるだけいろいろな国の文化や生活を知りたいという異文化への関心が広がっていく実感も、海外滞在によって養われたと帰国しているのかもしれない。

日本人学校では、生徒が現地の生活環境に触れる機会をつくって、海外生活で特異な性格や能力が養われたと自己認知するような生徒を育成している。日本国内の学校以上に、日本の価値観や態度や行動様式などを重視した国外の教育環境が、学童期や青年前期における日本文化との対比をとおした異文化への関心を喚起していると思われる。

また、集団をまとめようと努め、実際にまとめることができるという統率力の認知が、特異な潜在性を有意に規定する背景には、例えば、運動会や遠足などで、上級生が下級生といっしょに活動する際、上級生が下級生の面倒をみながら、みんなをまとめようとしていることと関係があるかもしれない。学校の行事や活動について、自分自身で活躍したと思うことを自由に記述させたところ、「(春の遠足では)低学年で疲れそうな子の荷物を持ってあげた」「(秋の遠足では)6年生がいないので、5年生がリーダーで、ほくは副班長をやったので、みんなをまとめることを心がけた」などの回答が得られた。異文化圏で日本国内以上に日本文化を強調した学校生活環境下において、年長の生徒が年少の生徒の面倒をみるという行動の型(武田, 2010)が生起する集団活動をとおして、生徒は日本文化に準拠している自己を認知するようである。知覚された特異な潜在性と統率力とは相関するのにも海外滞在月数とは無相関であるのは、自文化の自己観にもとづいた統率力が身についたと生徒が認知しているためと考えられる。日本人集団のリーダーは適性や能力より年齢で決まるというリーダー選出の型を、日本人学校の生徒が明確に体現したといえよう。一方、日本国内の学校では、子どものリーダーシップについて、教師が子どもの頃より今の子どものほうが低下しているという現状が報告された(堺・藤原・伊賀上, 2011)。

本稿では、管理能力の潜在性を海外生や帰国生から発見することを試みたが、個人の欲求や能力と社会的期待や要求との相互作用の所産として、発達は乳児から老年まで持続していくとする心理社会的理論(Newman, B.M. & Newman, 1975)によると、フランクフルト日本人国際学校生にみられる統率力は、日本語文化圏で将来の管理能力発揮を期待できるかも

しれない。しかし、統率力の加齢にともなう発達への関心は高まっているが (Day, Harrison, & Halpin, 2009)、発見された事実はまだ少ないのが現状である。

日本国内の学校で、生徒や学生に組や班などの小集団を形成させ、頻繁な話し合いや反省会などをとおして集団目標の達成に向けた集団構成員としての見かけの自発的同調を促す (Goodman, 1990; 恒吉, 1992) 集団主義的な教育は海外の日本人学校でも行われている。米国の現地校に通っている 14 ~ 21 歳の日本人生徒への聴き取り調査から、集団生活の基本的な態度や行動を教える日本の学校教育の良さを指摘する意見があった。「アメリカ人は自分さえよければいいという人が多く、集団生活にはむかない」「日本の学校では集団生活のなかでの人と人のつき合い方や協調性を教えるので、そういう点はいいと思う」など、集団のなかで、かなりまとまった行動をとれる日本人のよさを再認識した生徒もいる (武田, 2018, p.37)。

フランクフルト日本人国際学校の場合、運動会や遠足などの学校行事の際、全校生徒が交流するような社会的状況で、生徒は高学年生と低学年生との上下関係を共有し、高学年生が低学年生の世話をするリーダーとしてみんなをまとめようとする行動は、日本企業において職場の先輩が後輩に仕事を教えたり、後輩の不満や悩みなどを聞いて気持ちを安定させたりする支援を、メンター (mentor) やメンターシップ (mentorship) ということばを使って指導し学習させ奨励するのと本質的には変わらない。

しかし、日本人学校の生徒が特異な潜在性の規定因とした統率力は、日本人の集団をまとめた経験にもとづく自己認知である。しかも集団をまとめる役割は、リーダーとしての能力を社会的に承認されたからというより、年長者だからという年齢による序列にしたがって割り当てられたにすぎないだろう。このような社会的状況で育成される生徒の統率力は、年功序列の雇用体系を根強く維持している日本企業には評価されるかもしれない。年功序列の雇用体系は、勤続年数が長くなると基本的に仕事能力が向上するとみなして昇進させ報酬を上げる仕組みであり、能力や評価に対して職能資格を割り当てる職能型のシステムである。そして、年長者と年少者との上下関係を基調とする秩序を合理化する仕組みでもある。

人的資源の多様性管理は、年功序列の雇用体系が仮定する勤続年数の長さ仕事能力の水準との関係は正の相関であるという認識の見直しから始まるだろう。多くの日本企業には、仕事能力そのものではなく、就業時間の長さを仕事への熱意や意欲のあらわれとみて評価する傾向が未だにみられる。それは高度経済成長期の製造業を中心とした人的資源管理の評価体系の考え方である。これからは性別や年齢などの基本属性ばかりでなく、評価の項目や基準を多元化し、一人ひとりの個性を把握する方向に進めていくことになると思われるが、それは人が人を評価する難しさへの挑戦といえよう。

海外滞在経験の効用 海外生に外国語力だけを求める日本企業は、文化触変を経験するほど異文化と深く交流しなかった帰国生には好都合のキャリア機会かもしれない。しかし、世界化にともなう人的資源の多様性管理をめぐる議論には適合しない。人的資源の多様性を考慮し、採用や処遇に関して公式に制度化してしまうと運用の柔軟性が損なわれる事態が想定されるので、それを回避しつつ、前述したように、そうした現状を打破するような人が出現するまで「ふにゃふにゃふにゃふにゃ」とあいまいに様子をみるという態度には、日本人らしさの一面があらわれている。

このように、日本企業の人事評価は、制度上は論理的な体系でも運用上は情緒的に機能すると考えられる。評価の過程で情緒的な共感を確認し合うような人間関係では、あいまいさが重要な要因になる。意図して残したあいまいさは、判断や決定や選択や了解や評価の成功より失敗に対して有効である。かりに失敗した当事者と関係者がともに論理による責任の所在を理解していても、関係者が当事者の失敗した経緯について情緒的に共感した場合、失敗した当事者の責任は、公正に追求されないまま失敗者の面目や体面を保てるというかたちであいまいさは機能する。あいまいさが、評価制度にかかわる任意な解釈を可能にする（武田, 1996b）。

こうしたあいまいさの機能を、さまざまな場面や文脈で経験科学の事実として析出することが、日本企業の人事評価の本質を知るとともに、多様性管理体系の実現に寄与するだろう。林（1996）は、使う言語によって日本人の感じ方や考え方は変わるが、中間的態度は日本人らしさのあらわれであり、「はっきりものを言う」と日本人が日本人でなくなると主張した。海外に長期滞在して上達した外国語力は、一つの技能として日本に帰国後は評価されキャリア形成・発達に寄与するだろう。しかし、日本人の集団・組織過程で機能するあいまいさは、外国語の明確な表現と適合しない。日本企業が社内公用語を外国語に改めても、日本人が構成員である限り、組織は日本語による思考で運用されるだろう。

日本企業は、異文化圏で文化触変を経験し、国内生と異なる自己を形成した海外生、つまり、日本人らしくない日本人ではなく、外国語が得意な日本人らしい海外生を求めているのかもしれない。海外滞在期間が長くなると、海外生が文化触変を経験する可能性は高まり、自己の特異な潜在性に気づいて、学卒後に日本で働くときに有利な経歴になるだろうという仮説は、現地校に通う生徒の一部には適用できるかもしれないが、多くの日本人学校生と日本企業には妥当ではないと推察される。

海外滞在経験によって養われた特異な潜在性の自己認知に関する日本企業の評価は、未だに変わっていないのかもしれない。しかし、日本国内の評価基準に照らすと海外・帰国生に異質性を感じる感覚こそが既存の人的資源とは異なる多様性を示しているといえよう。この

ような感覚的で非合理的で情緒的な経験が論理的思考のゆらぎを喚起し、革新性につながるかもしれない。今後、人工知能がさらに進化する、人が行う定型化された仕事の多くは機械化されるだろう。そのなかで人が従事する仕事は、人工知能が理解できず職場の常識やあたりまえから外れた異質な感性から創出されるかもしれない。海外滞在経験には、それと同じような可能性が潜在しているように思える。

英語力の向上をはじめ海外滞在中のさまざまな経験による自己の形成・発達が、学卒後、日本企業に人的資源として評価されるような潜在性を見込めるかを探索することが課題である。十代の自己評価を、二十代前半の人的資源の適性に関連づけて考えるためには、論理の飛躍を補う多くの事実発見が必要である。しかし、異文化圏で文化触変を体験した少年少女の潜在性は、将来の人的資源としてやはり興味深い研究主題と思われる。

原調査で検討した海外滞在経験による特異な潜在性を規定する統率力の自己認知は、日本人学校生の資料を検討した結果であり、従来の日本企業における管理職者に求められる能力特性には適合しそうである。しかし、現在、多様性管理への対応に取り組んでいる日本企業について考えるには、現地校に通い多文化環境で学んでいる日本人学生から集めた資料を分析し今回の結果と比較する必要があるが、それは今後の課題としたい。

引用文献

- 有村貞則 2008 「日本のダイバーシティ・マネジメント論」『異文化経営研究』, 5, 55-70.
- D.W. ブレイ・R.J. キャンベル・D.L. グラント (最上 潤 訳) 1974 『企業は人をどう変えるか』ダイアモンド・タイム社
- Connerley, M.L., & Pedersen, P.B. 2005 *Leadership in a diverse and multicultural environment: Developing awareness, knowledge, and skills*. New York: Sage.
- Day, D.V., Harrison, M.M., & Halpin, S.M. 2009 *An integrative approach to leader development: Connecting adult development, identity, and expertise*. New York: Taylor & Francis.
- Goodman, R. 1990 *Japan's 'International Youth': The emergence of a new class of schoolchildren*. Oxford: Oxford University Press. (長島信弘・清水郷美 訳 1992 『帰国子女—新しい特権層の出現—』岩波書店)
- Gregersen, H.B., Morrison, A.J., & Black, J.S. 1998 Developing leaders for the global frontier. *Sloan Management Review*, Fall, 21-32.
- Hayashi, A. 2005 Japanese English bilingual children in three different educational environments. In J. Cohen, K.T. McAlister, K. Rolstad, & J. MacSwan (Eds.), *ISB4: Proceedings of the 4th international symposium on bilingualism*. Somerville, Massachusetts: Cascadilla Press.
- 林 知己夫 1996 『日本らしさの構造』 東洋経済新報社
- 林 倬史・河野康成 2010 「戦略的知識創造と多様性のメカニズム」『異文化経営研究』, 7, 14-29.
- Henry, A.D., Baron, K.B., Mouradian, L., & Curtin, C. 1999 Reliability and validity of the self-assessment of occupational functioning. *American Journal of Occupational Therapy*, 53, 482-488.
- Jokinen, T. 2005 Global leadership competencies: A review and discussion. *Journal of European Industrial Training*, 29 (Issue: 3), 199-216.

- Keegan, L., Mele-Algus, G., Goldner, H., Barnes, M., Bishop, V., & Sexton, C. 2015 Group leader self-Assessment (GLSA): Establishing validity. *American Journal of Occupational Therapy*, **69**, 642-644.
- Livermore, D. 2009 *Leading with cultural intelligence: The real secret to success*. New York: AMACOM.
- Mackie, V., Okano, K., & Rawstron, K. 2014 Japan: Progress towards diversity and equality in employment. In A. Klarsfeld, L.A.E. Booyesen, E. Ng, I. Roper, & A. Tatli (Eds.), *International handbook on diversity management at work: Country perspectives on diversity and equal treatment* (2nd ed). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Magoshi, E., & Chang, E. 2009 Diversity management and the effects on employees' organizational commitment: Evidence from Japan and Korea. *Journal of World Business*, **44**, 31-40.
- 箕浦康子 1984 『子供の異文化体験—人格形成過程の心理人類学的研究—』 思泉社
- 『日本経済新聞』 2013 (平成 25) 年 4 月 21 日付
- Newman, B.M., & Newman, P.R. 1975 *Development through life: A psychosocial approach*. Homewood, Illinois: Dorsey. (福富 護・伊藤恭子 訳 1980 『新版 生涯発達心理学—エリクソンによる人間の一生とその可能性—』 川島書店)
- 大津由紀雄 編著 2009 『危機に立つ日本の英語教育』 慶應義塾大学出版会
- Ribeiro, J.L., & Gomes, D. 2017 What is talent management? The perception from international human resources management students. In C. Machado (Ed.), *Competencies and (global) talent management*. Cham, Switzerland: Springer.
- 堺 賢治・藤原 誠・伊賀上哲旭 2011 「小学校教諭からみた子どものリーダーシップに関する研究」『愛媛大学教育学部紀要』, **58**, 145-149.
- Steers, R.M., Sanchez-Runde, C.J., & Nardon, L. 2010 *Management across cultures: Challenges and strategies*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Steers, R.M., Nardon, L., & Sanchez-Runde, C.J. 2016 *Management across cultures: Developing global competencies* (3rd ed). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- 高田利武 2011 「相互独立性・相互協調性の発達の变化: 青年期を中心とした縦断的検討」『発達心理学研究』, **22** (2), 149-156.
- 武田圭太 1996a 「海外・帰国子女の生涯キャリア発達—予備報告 2: 帰国子女の評価と採用をめぐる日本企業の実情—」『愛知大学文学論叢』, **111**, 119-138.
- 武田圭太 1996b 「海外・帰国子女の生涯キャリア発達—予備報告 3: 日本企業の評価制度の虚実—」『愛知大学文学論叢』, **112・113**, 304-328.
- 武田圭太 1997 「海外・帰国子女の生涯キャリア発達—予備報告 4: 中学校教師の帰国学生への印象—」『愛知大学文学論叢』, **114**, 233-246.
- 武田圭太 2010 『採用と定着—日本企業の選抜・採用の実態と新入社員の職場適応—』 白桃書房
- 武田圭太 2015 「地方都市の小零細企業による新規学卒者の採用と育成」『産業・組織心理学会第 31 回大会発表論文集』, 97-100.
- 武田圭太 2016a 「在米日本人大学生の潜在性に関する仮説探索」『文学論叢』, **153**, 63-89.
- 武田圭太 2016b 『“私”を選択する女性心理』 学文社
- 武田圭太 2017 「米国留学のキャリア選択行動への影響」『文学論叢』, **154**, 27-51.
- 武田圭太 2018 「在米日本人学生の潜在性に関する構造分析」『文学論叢』, **155**, 23-49.
- 恒吉僚子 1992 『人間形成の日米比較—かくれたカリキュラム—』 中央公論社

