

『グローバル人材の育成－大学での留学制度の活用からグローバル・コンピテンシーへの発展－』

企画者 日本応用心理学会第86回大会委員会
 司会者 外島 裕（日本大学商学部）
 話題提供者 眞谷国光（早稲田大学総長室/国際部）
 橋上愛子（東京海上日動メディカルサービス株式会社）
 Bryan Sherman（Gramercy Engagement Group, Inc.）
 指定討論者 井上孝代（明治学院大学）
 白木三秀（早稲田大学政治経済学術院）

《企画趣旨》

国際化がきわめて速い速度で進展し、多文化共生の社会のなかでの適切な行動が課題となっています。特に将来このような、いわゆるグローバル社会において活躍が期待される大学生の育成支援については、各大学では留学制度の充実と活用が図られています。大学生自身も、留学の機会を自己の成長の機会として積極的に活かそうとしています。この留学経験を意義のある体験の機会とするためには、多くの支援の工夫が必要です。さらに、大学から社会での活躍につながっていくためには、グローバル経営における人材に必要な能力要件・行動要件を理解しておく必要があります。従来からの仕事への適性や能力開発の視点にとどまらず、たとえばグローバル・リーダーシップへの成長が必要となるでしょう。本シンポジウムでは、大学での留学制度のありかた、大学生の留学を支援する自己理解のレディネステストとフォロー、そして国際人事における人材の必要要件などを話題として、参加の諸先生とともに話し合いを深めたいと企画しています。

《話題提供》

『近年の大学における留学の動向および留学による学生の変容～早稲田大学の事例より～』

眞谷国光

（早稲田大学総長室／国際部）

（話題提供の要旨）

昨今、日本において国際性を備えた人材の育成が喫緊の課題となっている。文部科学省補助金事業においても、「大学の世界展開力強化事業」（2011年度開始）「経済社会の発展をけん引するグローバル人材育成支援」（2012年度開始）「スーパーグローバル大学創成支援」（2014年度開始）など大型の補助金支援策が矢継ぎ早に実施される等、国策としても、「グローバル人材」の育成が急務であることが理解される。これらの追い風により、近年日本全体で海外留学者数が大きく増加する結果をもたらした。

この動向により、海外留学の量的な拡大とともに、その質的な変化がもたらされた。すなわち、これまで主流であった学位取得型留学から、1年間や半年間の交換留学、そして夏休みなどを利用した短期留学等比較的短くより参加しやすい留学が増加したという特徴を指摘できる。こうした背景により、近年の傾向としては海外に不慣れな学生も、数多く留学に行く傾向が強くなってきている。

そこで重要なのは、単に海外に数多く学生を送り出すだけでなく、きちんとその学習成果を把握して評

価し、また心身ともに健康な留学生活を送れるような学生支援策である。これらに対して、大学はどのような具体的な方策を採ることができるだろうか。

早稲田大学では、海外留学の教育的アセスメントを行うため、留学効果測定という教育学の観点から構築された調査を実施している。また、海外留学に対しての個人のメンタルヘルスクエアを促すための SRSA (Scale of Readiness for Study Abroad) という臨床心理学の観点から開発された調査をあわせて実施している。これらの実施により、海外留学の質的評価・対応を行っている。

当発表は、これら両調査の具体的な実施概要を共有する。留学効果測定に関しては、実際のデータから見えてくる海外留学の効果に関する分析結果を一部ご紹介する。また、SRSA に関しては、実際にこの検査により学生および運営側の教職員に対してもたらされる効果についてご紹介する。

《話題提供》

『大学のグローバル化を支える留学のリスク管理と留学の成果—「留学生メンタルヘルス支援プログラム」から「グローバルキャリア開発プログラム」への展望—』

橋上愛子（臨床心理士・公認心理師）

（東京海上日動メディカルサービス株式会社健康プロモーション事業部 EAP 室）

（話題提供の趣旨）

日本におけるグローバル戦略（GGJ,SGU 等）は近年加速傾向にあり、日本の高等教育の国際化は著しい。日本学生支援機構の調査によれば、2017 年 5 月現在の留学生数は 26 万 7042 人となり、前年比で約 2 万 8000 人の増加数が報告されるなど国の期待通りの実績は挙げられてきているが、一方で派遣留学生のメンタル不調問題も顕在化しつつある。学校側としては、事例化した学生の事後対応に留まらず、留学前の危機管理や心理教育（ストレスマネジメント等）を行うなどのサポート体制作りが急務である。

弊社が早稲田大学と共同で開発した留学準備教育スケール（Scale of Readiness for Study Abroad,以下「SRSA」）は、学生が留学前に自分の性格傾向（強み・課題）や留学適応力を把握し、渡航前の心構えと現地での不適応を未然に防ぐことを目的としたセルフケアツールである。早稲田大学では、2017 年度より本格運用を始めており、留学に行く学生に対して留学の前後に受検するよう促している。

一方、学校側は、学生の留学適応力をもとに留学先の事前検討や気がかりな学生に対して事前に個人面談等の対策を打つことによって、学生に対する安全配慮義務を遵守し、学内のリスク管理に繋がれるという特長がある。最近では文科省から「日本人の海外留学の効果測定」等、留学成果の可視化を求められており、学校側は留学プログラムの PDCA サイクルを適切に回し、社会でグローバルに活躍できる学生の輩出に益々寄与していくべき局面を迎えている。

学生は、留学という挑戦を経て、語学力の向上といった教育的側面の成長が期待できると共に、様々な経験を通して人間的に大きく成長できる貴重な体験をも得る。その経験を自身の「強み」として可視化し、次に続く就職活動に活かすために、学校側や企業は、留学後の定期的なフォローアップ介入を行い、留学で身につけたグローバルスキル（コンピテンシー）を維持させるプログラムの開発が必要ではないだろうか。本発表では、学校側のサポート体制（『留学生メンタルヘルス支援プログラム』）の現状と、企業における『グローバルリーダー育成』を見据えた、学生の『グローバルキャリア開発プログラム』の展望についても考察したい。

≪話題提供≫

『グローバル経営時代の人材に必要な要件、育成について』

Bryan Sherman (ブライアン・シャーマン)

(グラマシー エンゲージメント グループ株式会社 代表取締役)

(話題提供の要旨)

グローバリゼーション、デジタル化、刻々と進む人口減少。人生 100 年時代の到来、長く続いた終身雇用制度の終焉。仕事を取り巻く環境は急速に変化し混沌としている。その変化に適応できる者とできない者との間には深い溝ができつつあり、働くすべての人々に希望よりも不安をもたらしている。そんな中、ただひとつ断言できることは、どんなにテクノロジーが進んだ時代であっても、人間は機械や A.I. に屈せず、仕事とは本来我々の健全な精神と肉体の源となるべきであるということ思い出さなくてはならない。そして、グローバル時代を支えるトップ人材は次の三つの特徴を体現するために育成されるべきである。

1. 生涯学習への意欲や物事に好奇心を持ち続けること。
2. 自己満足を避け、常に挑戦すること。
3. 密接で有意義な対人関係を維持すること。

上記に述べた特性と日本におけるグローバル社員育成の現状について解説、また学生時代の教育と仕事を通じ培われる経験が社員のグローバル育成にどのような手助けをするかについて提言する予定である。

Globalization. Digitalization. Radical decrease in Japan's population. 100 year life and the end of implied lifetime employment in Japan. The world of work is changing fast.

But one thing is clear: to retain our mental agility and vitality, our work should be the source of invigoration and inspiration. Therefore, business should support the needs of humanity (rather than humanity succumbing to the whims of the business machine's drive for productivity and efficiency from automation.).

In a global era, top employees should be nurtured to embody the following characteristics: (1) to remain curious with a life-long learner's mind, (2) to avoid complacency and take on challenges, and (3) to retain close and meaningful interpersonal relations.

In this talk, Sherman will review the necessity for these characteristics, provide an assessment of the current state of affairs in Japan particularly and provide some suggestions for how academic education and practical work life experience should nurture the development of employees.

≪指定討論≫

『自分らしくキャリアをデザインすることー「文化の懸け橋」と「幸福な生き方」』

井上孝代

(明治学院大学)

(指定討論の要旨)

「留学」の目的自体が大きく変化してきた今日、改めてグローバル人材の育成にとって留学の意義の論議は喫緊の課題であろう。本シンポジウムにおいて、(1) 留学制度の多様なあり方に対応した学生支援対策と評価 (眞谷報告)、(2) 留学生の特性やグローバル化に即した支援内容の予防的・教育的可能性と展望 (橋上報告)、(3) 留学を卒業後の職業人としてのキャリア発達にどうつなげるか (Sherman 報告) の話題提供から

は、若い時代の留学という最大の異文化体験が自己理解・自己肯定感を得るチャンスとして活かされ、生涯のキャリア発達の起点ともなりうることを、そしてその後のグローバル社会での有用な人材として育ちうるという一貫した強いメッセージが伝わってくる。すなわち留学制度の活用と「グローバル人材」の育成、ひいてはグローバル・コンピテンシーの発展との強い結びつきが主張されている。

指定討論では、上記のメッセージに大いに共感しつつ、この「人材」という言葉に目を向けたい。「人材」とは「才能のある、役に立つ人」とい意味である。「役に立つ」とは何に対して役にたつのか。「経営に役に立つ」といった側面だけでなく、「本人にとっても役に立つ」という視点、つまり留学生の生涯キャリア発達の支援という観点の重要性を指摘したい。この場合の「キャリア」は「職業」だけでなく、「ライフキャリア」「ライフコース（人生）」を意味する。グローバルな時代はさまざまな価値が多様化する多元的社会である。そういう時代にこそ、「いかに自分らしくキャリアをデザインできるか」が問われよう。留学制度がそのような個人の生涯キャリア発達の視点で活用されること、そしてそのことが願わくば「文化の架け橋」ともなるような社会的役割をもち、社会貢献のできる人材の育成につながることも期待したい。それがポジティブ心理学で言われる「幸福な生き方」の要件をも満たすものと考えからである。

《指定討論》

『「グローバル人材」や「グローバル・コンピテンシー」とは何か』

白木三秀

（早稲田大学政治経済学術院）

（指定討論の要旨）

「グローバル人材」や「グローバル・コンピテンシー」とは何かについては諸説あり、これまでも様々なリサーチも報告されている。本シンポジウムの特徴は中でも特に、大学での留学とグローバル・コンピテンシーとの関連に的を絞り、議論を行っているところにある。

グローバル・コンピテンシーは価値観や性格のような static な要素と後天的な dynamic な要素から成っていると考えられるが、留学は基本的に後者に影響を与えるが、若い人の場合には前者にも大きく影響するものと考えられる。

このため、我々の日本人海外派遣者のデータで見ても、若い頃の海外経験がシニア・マネジャーになってからのパフォーマンスに大きな影響を与えることが示唆されている。また、留学による広い視点の必要性の認識・体験は、様々な知的関心を引き出す大きな刺激になり、態度変容と伴うことにより、後ほどの人生を豊かにするばかりでなく、キャリアに大きな効果を持つものと考えられる。

若い人材の海外でのパフォーマンスを規定する要因について考察すると、留学が語学習得という dynamic コンピテンシーの獲得を超えて、態度変容を通じて、後ほどの海外での活躍に大きな力になることを確認したい。

【シンポジスト紹介】

話題提供者：眞谷 国光（まみや くにみつ）。

早稲田大学総長室調査役兼国際部調査役。早稲田大学大学院アジア太平洋研究科博士後期課程在籍中。早稲田大学留学センター、国際部国際課等を経験。専門領域は、比較国際教育学。眞谷国光「日本人学生のアジ

ア留学経験によるアジア・シティズンシップ育成に関する考察』『高等教育研究』日本高等教育学会 2019 年 5 月 第 22 号 他。

話題提供者：橋上 愛子（はしがみ あいこ）

聖心女子大学文学部卒業後、民間企業在職中に東京成徳大学大学院心理科学研究科臨床心理学専攻修了。国立精神・神経医療センター精神保健研究所にて研究生、都内スクールカウンセラーを経て現職。専門領域は留学生支援、産業心理学。橋上愛子、井上孝代、外島裕、他。“大学生向け留学準備教育スケールの開発の試みⅡ－新柔軟性尺度の作成－”。日本応用心理学会大会発表論文集 83 巻。北海道、2016-09-01/02。日本応用心理学会、pp. 54-54.他。

話題提供者：Bryan Sherman（ブライアン・シャーマン）

代表取締役。グラマシー エンゲージメント グループ株式会社（Gramercy Engagement Group, Inc.）。米国ニューヨーク市にて日系企業（NY・LA）を対象に人事コンサルタントとして従事。その後米国住商情報システム人事総務部長として在米日系企業が抱える人事の現場を内と外の視点で支える。来日後株式会社ファーストリテイリングでのグローバル人事業務に参画。2010 年グラマシーエンゲージメントグループ株式会社設立。日本企業の人事のグローバル化をサポートするコンサルタントとして活躍中。米国ニューヨーク州出身、米国 Williams College 卒。早稲田大学トランスナショナル HRM 研究所 招聘研究員。

指定討論者：井上 孝代（いのうえ たかよ）

明治学院大学名誉教授。九州大学大学院文学研究科博士課程心理学専攻単位満期退学。博士（教育心理学）。東京外国語大学留学生日本語教育センター教授を経て、1998 年より明治学院大学心理学部教授。元明治学院大学副学長。日本応用心理学会名誉会員。

専門領域はカウンセリング心理学。マクロ・カウンセリングを提唱。『コンフリクト解決のカウンセリングーマクロ・カウンセリングの立場からー』（編著、2012、風間書房）、『エンパワーメントのカウンセリング 共生的社会支援の基礎』（編著、2007、川島書店）他。

指定討論者：白木 三秀（しらき みつひで）

早稲田大学 政治経済学術院教授。早稲田大学政治経済学部卒業、同大学院経済学研究科博士後期課程修了。博士（経済学）。国士舘大学政経学部助教授・教授等を経て、1999 年より現職。専門は労働政策、国際人的資源管理。現在、早稲田大学トランスナショナル HRM 研究所所長、国際ビジネス研究学会会長、日本労務学会理事（元会長）を兼任。

最近の主な著作に『国際人的資源管理の比較分析』（単著、有斐閣、2006 年）、『グローバル・マネジャーの育成と評価』（編著、早稲田大学出版部、2014 年）、『人的資源管理の力』（編著、文眞堂、2018 年）等がある。

司会：外島 裕（としまゆたか）。

日本大学商学部経営学科・大学院商学研究科経営学専攻教授。日本大学大学院文学研究科心理学専攻修士課程修了。日本化薬(株)、(株)日本能率協会マネジメントセンター勤務を経て、1997 年より現職。日本応用心理学会常任理事。日本応用心理学会第 86 回大会委員長。

専門領域は産業・組織心理学。外島裕監修（2019）『産業・組織心理学エッセンシャルズ（第 4 版）』ナカニシヤ出版。外島裕（2019）「行動開発における自己覚知の深化の過程に関する研究」『商学集志』88（4）,pp.179－220。他。