

# 大学生の海外での就業意欲に関する考察 —福岡市内の大学生のアジア諸国での就業—

浅岡 柚美

## A Study about University Students' Attitudes towards Overseas Employment: Employment in Asian Countries of University Students from Fukuoka City

Yumi Asaoka

(2016年11月25日受理)

### 1. 問題の所在と研究目的

製造業のグローバル化を追うように、内需産業型といわれる小売業や飲食サービス業などのサービス産業においても、市場の獲得をめざしたアジア展開が活発化している。たとえば、表1が示すように福岡市内に本社のある飲食サービス業では2016年9月20日現在、15企業の18ブランドが海外で309店舗を出店している<sup>[1]</sup>が、そのうち93.2%となる288店舗はアジアでの出店である。

この背景には、福岡市とアジア諸国の地理的接近要因のほか、アジア諸国の人口増大、経済成長とそれに伴う経済のサービス化の進展がある。また、飲食サービス業に関する日本貿易振興機構の調査(2014)によれば、アジアでの調査対象都市(ホーチミン、ジャカルタ、バンコク)のいずれにおいても最も好きな外国料理は日本料理であり、その理由には上位から「味の良さ」「健康に配慮」「洗練されている・高級感」「安全性の高さ」「美容に配慮」が挙げられ、日本料理の品質が評価された結果が

表1 福岡市に本社のある飲食サービス業の海外展開例

	海外 店舗数	アジア								欧米・ オース トラリア
		中国	香港	台湾	韓国	シンガ ポール	マレー シア	タイ	その他	
やよい軒	155			5		6			142	2
一風堂	53	14	6	9		7	3	2	2	10
博多一幸舎	31	6	1	3		2				6
和心とんかつ あんず	21			18	1	1			1	
ロイヤルホスト	13			13						
てんや	11							5	6	
博多うま馬	4					2		1	1	
焼とりの八兵衛	4			2				1		1
もつ鍋 やまや	4				3					1
一蘭	2		2							
うまや	2	2								
博多華味鳥	2	1		1						
やまみ	2			2						
ウエスト	1				1					
KUBARA	1									1
経明屋	1		1							
ピエトロ	1									1
龍	1	1								
合計	309	24	10	53	5	18	3	152	23	21

出所：各社HP、有価証券報告書から筆者作成(2016年9月20日確認)。

示されている。しかしながら、サービス<sup>[2]</sup>の「生産と消費の同時性」「消滅性」という特性のために、完成品を検品することができる製造業とは異なり、その品質を管理するには現地でのモニタリングが不可欠である。しかしながら、飲食サービス業でいえば、サービスの提供プロセス—食材の調達から配送、加工、保管、調理、給仕などに加えて、店舗の清掃、衛生管理、外装・内装管理といった雰囲気づくりや顧客対応など—すべてを企業がモニタリングすることは困難である。加えて、不適切な飲食物が提供されたり顧客対応が行われたりしても、その実態をそのまま保存できない。不完全、低品質のサービスを提供していることにマネジメントが気づかず、改善につなげられないばかりか放置したままでもある。小売業や飲食サービス業が日本国内と同等のサービス品質を管理、維持し、提供するには、単独事業、合弁事業、業務提携、フランチャイズなど参入方法に関わらず、展開初期、あるいは拡大期には日本人従業員が現地で勤務し、企業理念をはじめ、多様な知識、スキルを現地従業員に移転、共有し、品質をモニタリングすることが必要である。参入時に多大なコストを投入することになるものの日本と同水準のQSC(飲食物の品質、サービス、クレンリネス)を実現するために、多くの日本人従業員を送り込み、現地の従業員の教育に注力したことで優位性を得た企業の事例もある(浅岡, 2015)。

また、特に飲食サービス業では、現地の顧客が望む味やメニュー構成などの現地適応化は現地の従業員を通じて進められることが多く、一緒に働くことが功を奏する。日本のサービス品質の水準を導入し、現地の従業員と十分なコミュニケーションを取りながら、現地の顧客に受け入れられる品質へと改善し定着を図ることが必要である。

このように、日本人従業員が海外で就業することが求められる時代であるにもかかわらず、多くのサービス提

供組織は、海外に駐在する日本人従業員の不足に直面している。小売業や飲食サービス業など対個人向けサービス産業では、海外展開の課題として「海外現地で事業をマネジメントするグローバル人材の確保」を挙げる企業が多い（日本貿易振興機構，2015）。

この問題を深刻化させている原因の一つに、日本の若者の内向き化がある。太田（2014）は、日本人の海外留学者数減少に端を発した若者の内向き化と言われる現象、およびその根拠について考察を行っている。大学在学中の海外留学の阻害要因として、①就職活動の早期化と長期化、②単位互換（認定）制度の未整備と学事暦の違い、③大学での国際教育交流プログラム開発の遅れ、④学生の海外留学を評価しない雇用者、⑤要求される語学力の高度化、⑥少ない海外留学のための奨学金、⑦リスク回避と安全志向を、海外での就業意欲にも関連する阻害要因として、⑧日本というコンフォート・ゾーン（慣れ親しんだ場所）への滞留を挙げている。コンフォートゾーンから飛び出し、敢えて海外の異なった環境の下、多種多様な習慣や文化をもつ人々にもまれ、渡り合いながら、自分の力で状況を切り開いていくような苦勞をすることに価値を見出せなくなっている、と考察している。

産業能率大学（2015）は、18歳～26歳の全国の新入社員（有効回答831人）を対象にグローバル意識に関する調査<sup>[3]</sup>を実施している。「海外留学の経験がある」割合は15.6%（男性11.9%、女性18.1%）、留学期間は「半年未満」が57.7%と半数以上を占めている。「これから海外で働いてみたいか」については、「どんな国・地域でも働きたい」が9.1%、「国・地域によっては働きたい」が27.2%であり「働きたいとは思わない」は63.7%と過去最高を示した（図1）。「働きたい理由」（複数回答）は上位から「日本ではできない経験を積みたいから

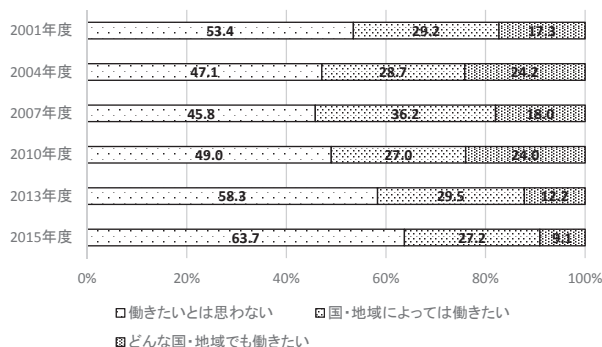


図1 海外で働きたいと思うか

出所：産業能率大学（2015）。

（72.5%）」「自分自身の視野を広げたいから（58.9%）」「語学力を高めたいから（47.0%）」などであり、「働きたくない理由」（複数回答）は「自分の語学力に自信がないから（65.6%）」「海外勤務は生活面で不安だから（46.9%）」「自分の仕事の能力に自信がないから（31.2%）」「海外に魅力を感じないから（26.7%）」などであった。「国・地域によっては働きたい」の回答者に「働いてみたい地域」を尋ねたところ、上位から欧州（75.2%）、北米（42.9%）、アジア（38.5%）であった。

大学生が海外研修として希望する国（複数回答）が、上位からアメリカ（15.3%<sup>[4]</sup>）、オーストラリア（13.6%）、イギリス（11.4%）、カナダ（10.8%）、フランス（8.8%）、イタリア（7.7%）、ニュージーランド（7.2%）が続き、ようやくシンガポール（5.6%）、韓国（4.0%）、スペイン（4.0%）とアジアの国が選択された調査が中村学園大学（2015）から報告されている。

福岡市は「アジアのゲートウェイ」としての国際都市をめざし、多様な文化交流やビジネス交流を行っているが、福岡市内の大学生のアジア諸国での就業意欲はどのようなものなのであろうか。グローバル人材の育成に向けた大学教育のあり方を検討するうえでも就業意欲について把握する必要があるだろう。

本研究は福岡市内の大学生を対象とした調査を実施し、大学生の海外での就業意欲を明らかにすることを目的とする。大学での学習状況、これまでの海外経験、海外での就業意欲と特性的自己効力感、および、Locus of Control 尺度との関係、どのような働き方が望ましいと考えているのか、などの調査結果にもとづき考察を行う。

## 2. 研究方法

2014年10月の予備調査を経て、2015年1月下旬に本学の流通科学部の日本人大学生1年生から3年生を対象に調査票を用いた調査を無記名で実施した。330名の回答のうち、不備が見られなかった314名分の回答を分析に使用した。314名の調査対象者の属性は表2のとおりである<sup>[5]</sup>。

表2 調査対象者

学年	男子学生	女子学生	合計	コース	男子学生	女子学生	合計
1	66( 21.0%)	147( 46.8%)	213( 67.8%)	アジア	7( 2.2%)	21( 6.7%)	28( 8.9%)
				非アジア	59( 18.8%)	126( 40.1%)	185( 58.9%)
2	5( 1.6%)	29( 9.2%)	34( 10.8%)	アジア	0( 0.0%)	6( 1.9%)	6( 1.9%)
				非アジア	5( 1.6%)	23( 7.3%)	28( 8.9%)
3	4( 1.3%)	63( 20.1%)	67( 21.3%)	非アジア	4( 1.3%)	63( 20.1%)	67( 21.3%)
				アジア	7( 2.2%)	27( 8.6%)	34( 10.8%)
合計	75( 23.9%)	239( 76.1%)	314(100.0%)	非アジア	68( 21.7%)	212( 67.5%)	280( 89.2%)

単位：名（%）。

[2] 本研究では、サービスを「顧客に便益、価値、満足を創造し提供する活動」と定義する。

[3] 2001年度から3年に1回、実施しているが、2015年度から隔年で実施予定である。

[4] 全回答者に対する割合。

[5] カリキュラムの改編に伴い、アジア（中国、および東南アジア）について専門的に学ぶアジアビジネスコースが新設され、1、2年生には、そのコースに所属する学生がいる。

「将来、働いてみたい国・地域」は、国内では「福岡市」「福岡県内」「九州内」「大阪など関西圏」「東京など首都圏」「日本国内であればどこでも」、海外では「アメリカ」「ヨーロッパ」「オーストラリア」「韓国」「中国」「台湾」「香港」「シンガポール」「東南アジア」「インド」「アフリカ」とした<sup>[6]</sup>。調査は、①海外での就業意欲、②大学での学習状況、③これまでの海外経験、④特性的自己効力感、⑤ Locus of Control 尺度、⑥望ましい働き方、に関する設問から構成される。

### 3. 結果

#### 3-1 海外での就業意欲

##### 3-1-1 就業意欲の高い国

それぞれの国・地域での就業意欲（将来、次の国や地域で働いてみたいと思いますか？）を5件法（1：絶対に働きたくない～5：とても働いてみたい）で回答を求めた。

「5：とても働いてみたい」と「4：やや働いてみたい」を「海外での就業意欲が高い」とすると「いずれかの海外の国・地域で働いてみたい」とする「海外での就業意欲が高い」回答者は全体で143名（45.5%）を数えた。その属性は表3のとおりであり、アジアビジネスコースでは34名中26名（76.5%）が、非アジアビジネスコースにおいても280名中117名（41.8%）が「海外で働いてみたい」意欲を示した。

表3 海外での就業意欲が高い回答者の属性

学年	男子学生	女子学生	合計	コース	男子学生	女子学生	合計
1	29(43.9%)	67(45.6%)	96(45.1%)	アジア	5(71.4%)	15(71.4%)	20(71.4%)
				非アジア	24(40.7%)	52(41.3%)	76(41.1%)
				合計	29(43.9%)	67(45.6%)	96(45.1%)
2	2(40.0%)	17(58.6%)	19(55.9%)	アジア	—	6(100.0%)	6(100.0%)
				非アジア	2(40.0%)	11(47.8%)	13(46.4%)
				合計	2(40.0%)	17(58.6%)	19(55.9%)
3	0(0.0%)	28(44.4%)	28(41.8%)	アジア	0(0.0%)	28(44.4%)	28(41.8%)
				非アジア	—	—	—
				合計	0(0.0%)	28(44.4%)	28(41.8%)
合計	31(41.3%)	112(46.9%)	143(45.5%)	アジア	5(71.4%)	21(77.7%)	26(76.5%)
				非アジア	28(38.2%)	91(42.9%)	117(41.8%)

単位：名（%）。

注：学年、性別における（ ）内の％は、それぞれの属性における回答者の割合を、コース別の（ ）内の％は、それぞれのコースにおける回答者の割合を示している。

全回答者における「働いてみたい国・地域」は、上位からアメリカ（33.4%）、ヨーロッパ（29.9%）、オーストラリア（28.6%）、シンガポール（17.5%）、台湾（13.0%）、香港（9.9%）、韓国（9.9%）、東南アジア（6.0%）、中国（3.8%）であった。平均スコアはアメリカ（2.69）、ヨーロッパ（2.68）、オーストラリア（2.61）、シンガポール（2.24）、台湾（2.06）、香港（1.97）、韓国（1.90）、東南アジア（1.79）、中国（1.62）であった。「働いてみたい」とする回答者とそうでない回答者が混在するため、最上位のアメリカですら「3：どちらともいえない」を超えない。アジア諸国では、シンガポール、

台湾を除くと「2：あまり働きたくない」と「1：絶対に働きたくない」の合計がいずれも70%を超えた（図2、表4）。

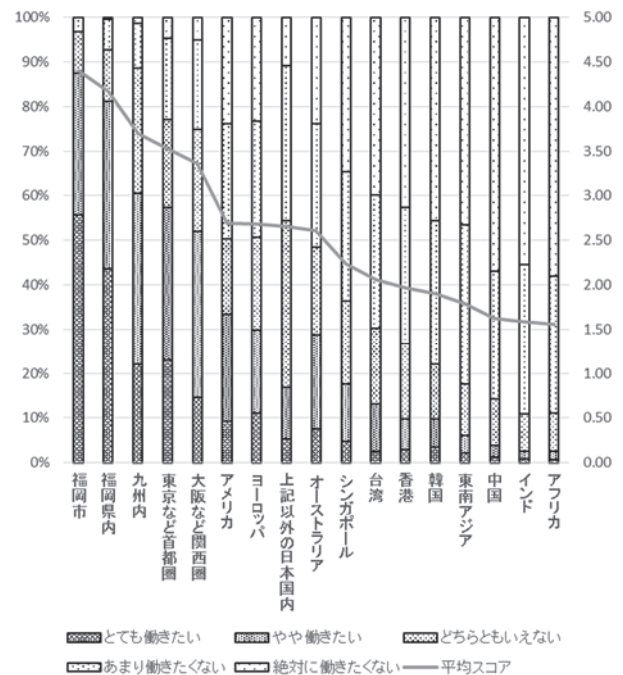


図2 海外での就業意欲（全体）

表4 海外での就業意欲

	平均スコア	%					
		とても働いてみたい	やや働いてみたい	どちらともいえない	あまり働きたくない	絶対に働きたくない	
アメリカ	全体	2.69	9.24	24.20	16.88	25.80	23.89
	アジア	3.21	8.82	47.06	14.71	14.71	14.71
	非アジア	2.63	9.29	21.43	17.14	27.14	25.00
	差	0.58	-0.46	25.63	-2.44	-12.44	-10.29
ヨーロッパ	全体	2.68	11.15	18.79	20.70	26.11	23.25
	アジア	3.00	11.76	26.47	26.47	20.59	14.71
	非アジア	2.65	11.07	17.86	20.00	26.79	24.29
	差	0.35	0.69	8.61	6.47	-6.20	-9.58
オーストラリア	全体	2.61	7.64	21.02	19.75	27.71	23.89
	アジア	3.24	11.76	38.24	20.59	20.59	8.82
	非アジア	2.53	7.14	18.93	19.64	28.57	25.71
	差	0.71	4.62	19.31	0.95	-7.98	-16.89
シンガポール	全体	2.24	4.78	12.74	18.79	28.98	34.71
	アジア	3.21	14.71	35.29	20.59	14.71	14.71
	非アジア	2.12	3.57	10.00	18.57	30.71	37.14
	差	1.09	11.13	25.29	2.02	-16.01	-22.44
台湾	全体	2.06	2.55	10.51	17.20	29.94	39.81
	アジア	3.12	8.82	41.18	20.59	11.76	17.65
	非アジア	1.93	1.79	6.79	16.79	32.14	42.50
	差	1.19	7.04	34.39	3.80	-17.79	-24.77
香港	全体	1.97	2.87	7.01	16.88	30.57	42.68
	アジア	2.94	11.76	26.47	26.47	14.71	20.59
	非アジア	1.85	1.79	4.64	15.71	32.50	45.36
	差	1.09	9.98	21.83	10.76	-17.79	-24.77
韓国	全体	1.90	3.50	6.37	12.10	32.48	45.54
	アジア	3.09	20.59	26.47	14.71	17.65	20.59
	非アジア	1.75	1.43	3.93	11.79	34.29	48.57
	差	1.34	19.16	22.54	2.92	-16.64	-27.98
東南アジア	全体	1.79	2.23	3.82	11.46	35.99	46.50
	アジア	2.47	11.76	11.76	17.65	29.41	29.41
	非アジア	1.71	1.07	2.86	10.71	36.79	48.57
	差	0.76	10.69	8.91	6.93	-7.37	-19.16
中国	全体	1.62	1.27	2.55	10.51	28.66	57.01
	アジア	2.29	2.94	11.76	26.47	29.41	29.41
	非アジア	1.54	1.07	1.43	8.57	28.57	60.36
	差	0.75	1.87	10.34	17.90	0.84	-30.95

注：差はアジアビジネスコースと非アジアビジネスコースの差。下線は両コースに20ポイント以上の差が生じた箇所へ施した。

[6] インド、アフリカへの就業意欲はほとんど見られなかったため、表4以降の結果からは示していない。

次に、アジアビジネスコースと非アジアビジネスコースとを比較する。平均スコアにおいて、アジアビジネスコースと非アジアビジネスコースでは、海外の国・地域ではいずれもアジアビジネスコースが高い結果であった。また、両者の間に1.00以上の差が見られた国・地域は韓国(1.34)、台湾(1.19)、香港(1.09)、シンガポール(1.09)であった。アジアの国についていえば、韓国ではアジアビジネスコースの20%以上が、シンガポール、香港、東南アジアでは10%以上が「5:とても働いてみたい」と回答している。

「働いてみたい国・地域」は、欧米志向とアジア志向に大別される。表5、表6が示すように、欧米志向では「アメリカ」で働いてみたい回答者が全体では105名、「アメリカ」と「オーストラリア」を選択した回答者が76名いる。アジアビジネスコースと非アジアビジネスコースを比較すると、アメリカ、オーストラリア、ヨーロッパで働いてみたい回答者の割合には差が見られないが、アジア諸国が加わると非アジアビジネスコースの回答者が減少する。また、アジア志向では「シンガポール」で働いてみたい回答者が全体で55名、「シンガポール」と「台湾」を選択した回答者が26名いる。アジア志向では、両コースに差が見られる。

### 3-1-2 海外で働いてみたい理由

「いずれかの海外の国・地域で働いてみたい」と回答した143名について、その理由を尋ね(複数回答)、その結果を表7に示した。

「日本ではできない経験をしてみたい(69.9%)」「自

表5 海外での就業意欲(欧米志向)

	全体 (N=143)	アジアビジネス (N=26)	非アジアビジネス (N=117)
① アメリカ	105 (73.4%)	19 (73.1%)	86 (73.5%)
② ①+オーストラリア	76 (53.2%)	11 (42.3%)	65 (55.6%)
③ ①+ヨーロッパ	75 (52.5%)	15 (57.7%)	60 (51.3%)
④ ②+ヨーロッパ	62 (43.4%)	11 (42.3%)	51 (43.6%)
⑤ ④+シンガポール	32 (22.4%)	10 (38.5%)	22 (18.8%)
⑥ ⑤+台湾	16 (11.2%)	6 (23.1%)	10 (8.6%)
⑦ ⑥+香港	12 (8.4%)	4 (15.4%)	8 (6.8%)
⑧ ⑦+韓国	4 (2.8%)	2 (7.7%)	2 (1.7%)
⑨ ⑧+中国	4 (2.8%)	2 (7.7%)	2 (1.7%)
⑩ ⑨+東南アジア	1 (0.7%)	0 (0.0%)	1 (0.9%)

単位:名(%)。

注:( )内の%は、全体、アジアビジネスコース、非アジアビジネスコース、それぞれの「海外で働いてみたい」とした中での割合。表6も同様である。

表6 海外での就業意欲(アジア志向)

	全体 (N=143)	アジアビジネス (N=26)	非アジアビジネス (N=117)
⑪ シンガポール	55 (38.5%)	17 (65.4%)	38 (32.5%)
⑫ ⑪+台湾	26 (18.2%)	12 (46.2%)	14 (12.0%)
⑬ ⑫+香港	21 (14.7%)	9 (34.6%)	12 (10.3%)
⑭ ⑬+韓国	10 (7.0%)	5 (19.2%)	5 (4.3%)
⑮ ⑭+東南アジア	4 (2.8%)	4 (15.4%)	0 (0.0%)
⑯ ⑮+中国	2 (1.4%)	2 (7.7%)	0 (0.0%)

単位:名(%)。

表7 海外で働きたい理由

	全体 (N=143)	アジアビジネス (N=26)	非アジアビジネス (N=117)
日本ではできない経験をしてみたいから	100 (69.9%)	17 (65.4%)	83 (70.9%)
自分の視野を広げたいから	99 (69.2%)	21 (80.8%)	78 (66.7%)
外国で生活をしてみたいから	86 (60.1%)	14 (53.9%)	72 (61.5%)
語学力を高めたいから	73 (51.1%)	17 (65.4%)	56 (47.9%)
その国が好きだから	51 (35.7%)	12 (46.2%)	39 (33.3%)
自分の能力を試してみたいから	37 (25.9%)	8 (30.7%)	29 (24.8%)
外国人と一緒に働いてみたいから	36 (25.2%)	7 (26.9%)	29 (24.8%)
海外勤務後に出世しそうだから	6 (4.2%)	0 (0.0%)	6 (5.1%)
海外勤務は給料がよさそうだから	5 (3.5%)	1 (3.9%)	4 (3.4%)

単位:名(%)。

分の視野を広げたい(69.2%)」「外国で生活をしてみたい(60.1%)」「語学力を高めたい(51.1%)」が上位に挙げられた。

アジアビジネスコースでは、「自分の視野を広げたい」「語学力を高めたい」「その国が好きだから」を理由に挙げる割合が非アジアビジネスコースに比べると高かった。

### 3-1-3 海外で働くうえでの不安

「海外で働くうえでの不安」について、海外での就業意欲の高い群(高群, N=143)とそうでない群(低群, N=171)を比較した。平均スコアを見ると、いずれも上位には「治安」「言葉」「現地の人との人間関係」などが不安として挙げられたが、高群と低群との間に差が見られたのは「食事」「住環境」「現地の人との人間関係」「生活の利便性」であった(表8)。

次に、アジアビジネスコース(N=34)と非アジアビジネスコース(N=280)を比較した。平均スコアでは「食事」「生活の利便性」「治安」に差が見られた(表8)。

表8 海外で働くうえでの不安(平均スコア)

	全体	就業意欲			コース		
		高群	低群	差	アジア	非アジア	差
治安	4.62	4.52	4.71	0.19	4.35	4.66	0.30
言葉	4.54	4.41	4.64	0.23	4.38	4.55	0.17
現地の人との人間関係	3.99	3.80	4.15	0.35	3.76	4.02	0.25
住環境	3.93	3.68	4.15	0.47	3.79	3.95	0.16
生活の利便性	3.86	3.67	4.02	0.35	3.53	3.90	0.37
食事	3.86	3.59	4.08	0.49	3.35	3.92	0.56
現地での仕事の内容や進め方	3.75	3.76	3.75	-0.01	3.62	3.77	0.15
現地の日本人の上司や同僚との人間関係	3.33	3.34	3.33	-0.01	3.32	3.34	0.01
日本にいる家族や友人とのコミュニケーション	3.20	3.16	3.25	0.09	3.24	3.20	-0.04
休日や労働時間	3.16	3.04	3.26	0.22	3.06	3.17	0.11
給与	3.13	2.99	3.24	0.25	2.91	3.15	0.24

注:就業意欲は低群と高群の差、コースは非アジアビジネスコースとアジアビジネスコースの差。下線はいずれも両者に0.3ポイント以上の差が生じた箇所に施した。

### 3-2 大学での学習状況と海外での就業意欲の関連

「いずれかの海外の国・地域で働いてみたい」と回答した143名について「大学での全体的な学習状況」と「英語の学習状況」にどのくらい熱心に取り組んでいるかを尋ね、その結果を図3、図4に示した。

中国での就業意欲が高い群(12名)の約半数が「大学の勉学に熱心に取り組んでいる」と回答した以外の学習状況は芳しくない。英語の学習については、アメリカ、

オーストラリア、シンガポールなどの英語圏で働いてみたいと思っても熱心に取り組んでいるとはいえない結果が示された。

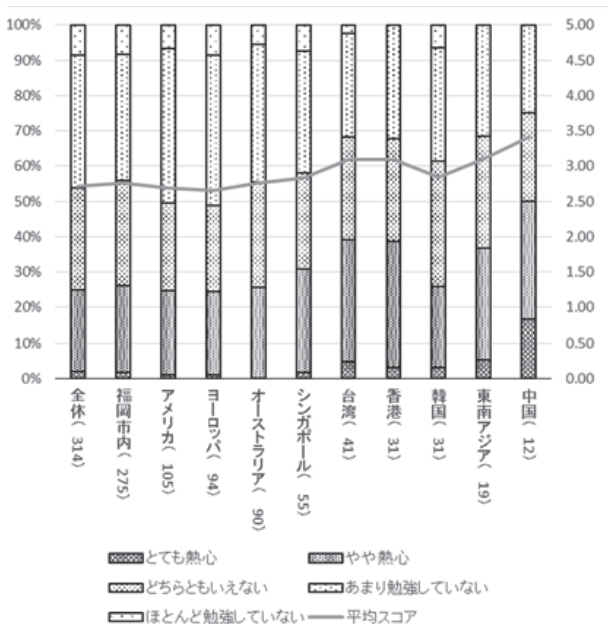


図3 全体的な学習状況

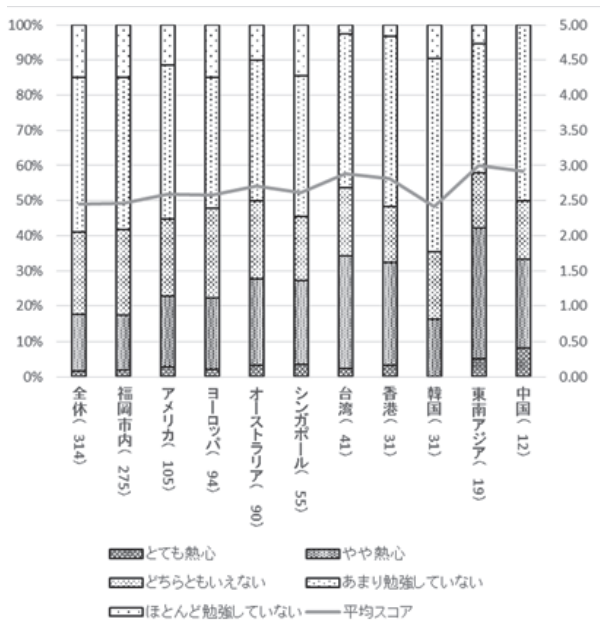


図4 英語の学習状況

### 3-3 これまでの海外経験が海外での就業意欲に与える影響

高校での修学旅行、家族旅行、友人との旅行、大学での語学研修、個人での語学研修、大学での留学における海外経験が海外での就業意欲に与える影響を平均スコアにより確認した(表9)。なお、この時点では、個人での海外留学、海外インターンシップを経験した回答者はなかった。

表9 これまでの海外経験と海外での就業意欲 (平均スコア)

	N	アメリカ	ヨーロッパ	オーストラリア	シンガポール	韓国	中国	
全体	314	2.69	2.68	2.61	2.24	1.90	1.62	
高校の修学旅行	40	2.60	2.53	2.53	2.10	1.90	1.68	
旅行	家族	61	2.84	2.92	2.77	2.41	2.18	1.69
	友人	54	2.81	2.76	2.78	2.33	2.20	1.80
語学研修	大学	17	3.18	3.18	3.29	2.65	2.18	1.71
	個人	11	3.64	3.64	3.64	2.82	1.90	1.62
留学	5	3.40	3.00	2.80	2.80	2.80	3.20	

高校の修学旅行や家族旅行、友人との旅行は海外での就業意欲を高めてはいないが、大学が主催したカナダへの語学研修、アメリカ、オーストラリアが先行に挙げられていた個人での語学研修は英語圏での就業意欲を高めている。また、大学主催の留学先はオーストラリア、韓国、中国であったが、それぞれの留学者は英語圏、韓国、中国での就業意欲を高めている。

### 3-4 自己効力感と海外での就業意欲との関連

自己効力感 (self-efficacy) とは、ある特定の成果を生み出すために必要な一連の行動を体系化し、それを遂行する能力についての信念と定義される (Bandura, 1997)。望ましい成果につながる行動をうまく遂行できるかについての自信の度合いを示す。Betz & Vuyten (1997)、安達 (2001) などは自分の適性や興味を追及し、自分に適した職業を探したり選んだりするキャリア探索と自己効力感、あるいはキャリア選択自己効力感 (career decision-making self-efficacy) との関連性を示している。

本研究では、成田ら (1995) の特性的自己効力感尺度を使用した。23項目の設問に対し、「どのくらいあてはまるか」について5件法 (1:そう思わない~5:そう思う) で回答を求めた。表10に平均スコア (標準偏差) を示す。

表10 学年・性別・コースによる自己効力感スコア

学年	男子学生	女子学生	合計	コース	男子学生	女子学生	合計
1	68.82 (12.12)	68.32 (13.41)	68.47 (13.00)	アジア	68.86 (19.74)	66.00 (10.87)	66.71 (13.26)
				非アジア	68.81 (11.15)	68.71 (13.79)	68.74 (12.97)
	76.40 (13.58)	68.69 (13.10)	69.82 (13.25)	アジア	67.83 ( 8.80)	67.83 ( 8.80)	67.83 ( 8.80)
				非アジア	76.40 (13.58)	68.91 (14.16)	70.25 (14.11)
合計	69.49 (12.10)	70.26 (13.58)	70.07 (13.23)	非アジア	72.00 ( 9.06)	75.49 (13.23)	75.28 (12.79)
				アジア	68.86 (19.74)	66.41 (10.32)	66.91 (12.48)
				非アジア	69.56 (11.25)	70.75 (13.89)	70.46 (13.29)

次に、海外での就業意欲による自己効力感スコアの違いを確認した。海外での就業意欲の高い学生の自己効力感の平均値は72.36 (SD 13.74)、それ以外の学生は68.16 (SD12.51) であり、有意差が得られた (t=2.837, p<.005)。

### 3-5 Locus of Control と海外での就業意欲との関連

Locus of Control とは Rotter (1966) が示し、自分の行動とそれに対する強化の結びつきを、自分がどの程度、コントロールできると信じているか、その個人差を示す

概念である。自分の行動と強化が随伴していると認知し、自分の能力や技能によって強化がコントロールできているという信念を「内部統制 (Internal Control)」, 逆に、行動と強化が随伴していないと認知し、強化が運や他者などの外的要因によってコントロールされているという信念を「外的統制 (External Control)」という (堀ら, 2003)。本調査では、鎌原ら (1982) の Locus of Control 尺度を使用した。18項目の設問に対し、「どのくらいあてはまるか」について4件法 (1: そう思わない~ 4: そう思う) で回答を求めた。表11に平均スコア (標準偏差) を示す。

次に、海外での就業意欲による Locus of Control スコアの違いを確認した。海外での就業意欲の高い学生の自己効力感の平均値は 49.73 (SD 6.34), それ以外の学生は 48.38 (SD5.71) であり, 有意差が得られた ( $t=1.990$ ,  $p<.05$ )。

表11 学年・性別・コースによる Locus of Control スコア

学年	男子学生	女子学生	合計	コース	男子学生	女子学生	合計	
学年	1	48.52 (6.06)	48.74 (6.09)	48.67 (6.07)	アジア	49.43 (7.00)	50.29 (5.21)	50.07 (5.58)
					非アジア	48.41 (6.00)	48.48 (6.20)	48.46 (6.12)
	2	49.20 (7.12)	49.28 (6.98)	49.26 (6.89)	アジア	47.00 (6.54)	47.00 (6.54)	47.00 (6.54)
					非アジア	49.20 (7.12)	49.87 (7.11)	49.75 (6.99)
3	42.25 (1.50)	50.38 (5.22)	49.90 (5.43)	非アジア	42.25 (1.50)	50.38 (5.22)	49.90 (5.43)	
合計	48.23 (6.10)	49.24 (6.01)	49.00 (6.03)	アジア	49.43 (7.00)	49.56 (5.57)	49.53 (5.78)	
				非アジア	48.10 (6.04)	49.20 (6.03)	48.93 (6.07)	

### 3-6 自分にとって望ましい働き方

たとえば、「世界を股にかけて働く」「地域に根ざして働く」のどちらが「自分にとって望ましい働き方に近いか」を5点尺度で8項目について尋ね、海外での就業意欲の高い学生 (高群) とそうでない学生 (低群) と比較を行った<sup>[7]</sup> (表12)。

表12 自分にとって望ましい働き方 (平均スコア)

	高群 (N=143)	低群 (N=171)	
世界を股にかけて働く	4.27	2.94	地域に根ざして働く
大きな組織で働く	4.61	4.55	小さな組織で働く
組織のリーダーの役割として働く	3.40	3.48	組織を支える役割として働く
自分で考えながら仕事を進める	3.97	3.49	仕事の進め方が決まっている仕事をする
そのたびごと、異なる仕事を担当する	4.13	4.28	同じような仕事をいつも担当する
いつも異なる人と仕事を行う	4.11	3.70	特定の人といつも一緒に仕事を行う
プライベートを犠牲にする仕事を行う	2.43	2.20	プライベートが優先できる仕事を行う
時間的余裕よりも給与の高い仕事を行う	3.91	3.80	給与よりも時間的な余裕がある仕事を行う

海外での就業意欲が高い学生では「世界を股にかけて働く」「自分で考えながら仕事を進める」「いつも異なる人と仕事を行う」仕事の仕方が望ましいと考えている傾向にある。組織の大小, リーダーかフォロワーか, プライベートを優先できる仕事, 時間と給与のバランスについては差が見られなかった。

## 4. 考察

### 4-1 アジア諸国での就業意欲

「将来、海外のいずれかの国で働いてみたい」と回答した割合は45.5%を占め、既述の調査に比べると高い結果であった。既述の調査が就職活動を経験した新入社員を対象としており、現実的な回答をしたのに対し、本研究では調査対象者に就業がまだ実感できず、海外での就業を単に憧れととらえている大学1年生, 2年生が含まれていることが理由として考えられる。しかし、憧れであっても海外で働いてみたい希望をもっている回答者が多いことは、働きかけ次第で海外での就業意欲を向上させ、就業者を増加させる可能性がある。

「働いてみたい国」として選択されたのはアメリカ, ヨーロッパ, オーストラリアであり, 既述の調査や本学の学生が希望する海外研修先の結果と同様であった。欧米志向は, 中国, および東南アジアについて専門的に学ぶアジアビジネスコースにおいても強く現れたが, シンガポール, 台湾, 韓国では「4: やや働いてみたい」と回答する割合が最も大きく, これらの国での就業意欲の平均スコアは「3: どちらともいえない」を超えた。

その一方で, アジアビジネスコースにおいても中国, 東南アジア諸国では「2: あまり働きたくない」「1: 絶対に働きたくない」と選択した回答者がそれぞれ3割近くを占めた。中国, 東南アジア諸国への就業意欲が「2」以下の回答者はそれぞれ20名ずつであったが, 彼らは海外で就業するうえでの不安として, 中国では「治安」(4.45), 「言葉」(4.50)「現地の人との人間関係」(3.90)が, 東南アジア諸国では「治安」(4.65), 「言葉」(4.45), 「現地の人との人間関係」(4.20), 「住環境」(4.10)が平均スコアにおいて, 就業意欲が高い回答者に比べて高かった。中国については領土問題, 歴史認識, 環境問題など, 東南アジア諸国ではイスラム問題などからの敬遠がうかがえる。

これまでの海外経験に関して海外での就業意欲と関連があったのは語学研修と留学であった。比較的, 短期間であり, 受動的な高校時代の修学旅行や家族や友人との海外旅行は海外での就業意欲を高める結果にはなっていない。本研究の調査時期には, 海外インターンシップや個人での海外留学を経験した学生はいなかったが, 海外で実際に就業を体験したり主体的に留学先を選択したりすることは就業意欲を強化することにつながると考えられる。

[7] スコアが大きいかほど「左列の働き方が望ましい」と回答している。

#### 4-2 サービス産業での就業

今後、サービス産業のアジア展開が進展するにつれて、日本人従業員の活躍の場が広がる。対個人サービス業では、一々、指示を受けなくても自ら考えて高品質のサービスを誠実に提供する日本人従業員の育成が必要であるが、その場合に自己効力感と内的統制をもっていることが求められる。すなわち、多少、困難な場面に直面したとしても目標に向かって積極的に働くことができ、自分は何とか乗り切ることができるという自信をもっていることが海外での就業意欲を高めると仮定される。

自分にとって望ましい働き方について、海外での就業意欲の高い回答者が「地域に根ざして働く」よりも「世界に股にかけて働く」を選択したことは当然であるが、「仕事の進め方が決まっている仕事」よりも「自分で考えながら仕事を進める」、「特定の人といつも一緒に仕事を行う」よりも「いつも異なる人と仕事を行う」を選択したことは彼らがサービス産業での就業にも適していることを示唆している。

#### 4-3 グローバル人材の育成

本研究では海外での就業に対して、就業意欲の高低、働いてみたい国に多様性が見られた。グローバル人材の育成に大学が積極的に関与するのであれば、学生のニーズに対応した多様なプログラムを準備する必要がある。アメリカ、ヨーロッパ、オーストラリアなどの英語圏にアジア諸国を加えた留学や語学研修、インターンシッププログラムにボランティア活動、サービスラーニング、イベント企画、イベント参加などの体験型学習など、短期間から長期間までを準備する必要があるだろう。たとえば、すでに海外展開を行っている企業でアルバイトを経験し、ある程度の知識やスキルを習得した学生が、その企業の海外の事業所や店舗でインターンシップに参加するプログラムは実現できないだろうか。海外で働く素地があることで海外インターンシップが円滑に進むと考えられる。

日本国内にいても海外とつながる場は増えている。実際に海外に出て行くプログラムでなくても、海外の国々に対する理解を深める多様な学びの場として実際に海外で働いている企業人を招き、体験を語ってもらう機会も貴重である。特に、アジア諸国で働く楽しさや意義などを伝えられるプログラムの開発が必要であろう。

また、国内で就業し、日本と海外をつなぐ役割を果たし、経験を積み海外で就業する際に生じる不安や困難を克服し、将来的に海外での就業を果たす人材を育成する長期的な視点も求められる。

#### 4-4 研究の限界と今後の展望

本研究の限界として2点を挙げる。

まず、調査対象者の人数にバランスを欠いている。調査対象者が少ない学年が実態を正しく表していない恐れがある。

次に、本研究では因果関係が明確ではないことである。たとえば、アジアビジネスコースの学生の海外での就業意欲は非アジアビジネスコースに比べて高かったが、これは本来的に高かったのか、あるいはコースに所属し学んだことが就業意欲を高めることにつながったのかが明らかではない。両者は相互に関連していると考えられるが、アジアビジネスコースでの学びがどの程度、就業意欲を高めることにつながったのかを明らかにする必要がある。

今後は、本研究で調査ができなかった海外インターンシップや個人での海外留学経験と海外での就業意欲の関連に関する分析、また、大学での学習状況や英語の学習状況についてはプライバシーを考慮したうえでGPAやTOEICスコアなどと併せて分析を行うなど精緻化を試みたい。実際に海外展開をしている企業や留学経験者からのインタビュー調査を加え、海外での就業意欲を明らかにしていくとともに大学教育のグローバル教育のあり方についての探索が必要であると考えられる。

#### 【謝 辞】

本研究はJSPS科研費25380558の助成を受けたものです。

#### 【参考文献・ホームページ（引用順）】

- 株式会社プレナス（やよい軒） <http://www.plenus.co.jp/>  
 株式会社力の源カンパニー（一風堂） <http://www.chikaranomoto.com/company/>  
 株式会社ウインズジャパン（博多一幸舎） <http://www.ikkousha.com/>  
 アトム株式会社（和心とんかつ あんず） <http://www.e-atm.co.jp/company/outline.html>  
 ロイヤルホールディングス株式会社（ロイヤルホスト・てんや） <http://www.royal-holdings.co.jp/>  
 株式会社ヴィガー（博多うま馬） <http://www.hakataumauma.com/pc/>  
 有限会社肉のやしま（焼とりの八兵衛） <http://www.hachibei.com/>  
 株式会社やまや食工房（もつ鍋 やまや・やまみ・龍） <http://www.y-shokukobo.com/>  
 株式会社一蘭 [http://www.ichiran.co.jp/index\\_hp.html](http://www.ichiran.co.jp/index_hp.html)  
 JR九州フードサービス株式会社（うまや） <https://www.jrfs.co.jp/umaya/>

- トリゼンフーズ株式会社 (博多華味鳥) <http://www.hanamidori.net/>
- 株式会社ウエスト <http://www.shop-west.jp/>
- 株式会社久原本家 (KUBARA) <http://www.kubarahonke.com/>
- 株式会社ふくや (鱈卵屋) <https://www.fukuya.com/>
- 株式会社ピエトロ <http://www.pietro.co.jp/>
- 日本貿易振興機構 (2014) 『日本食品に対する海外消費者アンケート調査－6都市比較編－ モスクワ・ホーチミン・ジャカルタ・バンコク・サンパウロ・ドバイ』  
<https://www.jetro.go.jp/world/reports/2014/07001590.html>
- 浅岡柚美 (2015) 「アジアビジネスに関する研究 外食産業のアジア展開におけるオペレーション・マネジメントサービスの特性やマーケティング・ミックスからの考察」『流通科学研究』 Vol. 14, No. 2, 1 - 6.
- 日本貿易振興機構 (2015) 『平成26年度 第3回サービス産業の海外展開実態調査』  
<https://www.jetro.go.jp/world/reports/2015/07002001.html>
- 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』 独立行政法人日本学生支援機構, 2014年7月号, 1-19.
- 産業能率大学 (2015) 『第6回 新入社員のグローバル意識調査』 産業能率大学.
- 中村学園大学・中村学園大学短期大学部 (2015) 『海外研修・留学に関する全学的改革に向けての提言』 中村学園大学・中村学園大学短期大学部.
- Bandura, A. (1997) *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York: W. H. Freeman and Company.
- Betz, N. E. & Vuyten, K. K. (1997) Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *Career Development Quarterly*, 46, 179-189.
- 安達智子 (2001) 「大学生の進路発達過程－社会・認知的進路理論からの検討－」『教育心理学研究』 326-339.
- 成田健一ら (1995) 「特性的自己効力感尺度の検討－生涯発達の利用の可能性を探る」『教育心理学研究』 43, 385-401.
- Rotter, J. B. (1996) Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monograph*, 80, 1-28.
- 堀 洋道監修 (2003) 『心理測定尺度集 I－人間の内面を探る〈自己・個人内過程〉』サイエンス社, 180.
- 鎌原雅彦ら (1982) 「Locus of Control 尺度の作成と信頼性, 妥当性の検討」『教育心理学研究』 30, 302-307.