

新聞報道とグローバル人材

大西 好宣

1、研究の背景と発表の目的

21世紀に入って以降、わが国では「グローバル」という単語がこれまでになく頻繁に用いられている。中でも教育関係者の間で特に注目を浴びているのが、「グローバル人材」という用語であろう。多くの教育機関がその育成を謳い、経済界が大きな期待を寄せる傍ら、その意味するところは実は人により様々で、昨今では言葉だけが一人歩きしている印象さえある。そこで本発表では、これまで「グローバル人材」がどのような意味合いで用いられて来たか、まずその変遷を辿り、次に現実の新聞記事ではグローバル人材がどのような文脈で報道されているかについて調査した結果を示す。最後に、そうした現状分析を土台とし、今後の課題について検討したい。

2、歴史的変遷と用語の定義

(1) 立法府における議論

国会の公式データベースによれば、政治家による国会論戦の場でグローバル人材という用語が最初に登場したのは2006年11月2日、参議院・経済産業委員会でのことである。当時の甘利明・経済産業大臣（自由民主党）の発言で、同省内にグローバル人材マネジメント研究会を立ち上げた、という記録が残っている。ただ、発言を仔細に読めば、この場合のグローバル人材とは今日一般的に用いられているような意味ではなく、主として外国人労働者を指していることがわかる。日本に研究或いは留学で来た多くの外国人たちが、日本の企業に就職したは良いものの、企業の側は外国人のキャリアパスを明確に示せない、これでは優秀な外国人が日本に来て働いてくれないではないか。そうした問題意識を下敷きにした発言である。

次に登場するのはその4年後、2010年3月26日に開催された、参議院本会議のことである。当時の川端達夫・文部科学大臣（民主党）が同じ党の議員の質問に答えて、「我が国の国際競争力の強化、グローバル人材の育成などの観点から、より多くの日本人学生が海外留学を経験することが望ましい」と発言している。この時の用いられ方は、現在一般的にイメージされている、主として日本人をイメージしたグローバル人材の意である。

同じく国会の公式データベースによれば、それ以降、最も直近の2017年11月29日の衆議院・文部科学委員会における文部科学大臣自身による答弁を含め、国会発言の中でグローバル人材という用語は実に計173回も登場しており、いずれの場合も主として日本人を指している。つまり、2006年11月2日の参議院・経済産業委員会における初登場時のみが、主として外国人を念頭に置いたグローバル人材だったという点で唯一の例外であり、グローバル人材の当初の意味は今とは異なっていたという点が重要である。

(2) 行政府における議論と用語の定義

行政府である中央省庁によるグローバル人材関連の議論には、推進する主体の違いによって二つの大きな流れがある。一つは、経済界の意向を反映すべく、経済産業省が中心となって進めたもの、もう一つは人材養成及び教育といった側面から文部科学省が先陣を切って推進してきたものである。

さらに、両者を融合しまとめたのが首相官邸である。2012年6月に公開した審議まとめ『グローバル人材育成戦略』には、グローバル人材の定義こそ明確に書かれてはいないものの、グローバル人材の概念として以下のような要素が含まれると結論づけ、経済産業省及び文部科学省によるそれまでの議論をほぼ追認した。

○要素 I： 語学力・コミュニケーション能力

要素 II： 主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感

要素 III： 異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティ（ママ）

○このほか、(中略) 幅広い教養と深い専門性、課題発見・解決能力、チームワークと（異質な者の集団をまとめる）リーダーシップ、公共性・倫理観、メディア・リテラシー等

(3) 1990年代の「国際人」との比較

藤山（2012）はグローバル人材という用語の登場について、外向きを意識した人材育成のあり方と捉え、同様の試みは1990年前後の日本にもあったと指摘する。「国際人」という呼称がそれである。では、両者はどのように異なるのであろうか。藤山は1988年の文部省（当時）による『我が国の文教政策』と2012年の首相官邸による審議のまとめ『グローバル人材育成戦略』（前出）を比較することで、国際人とグローバル人材の差異について、時代が求める人材像の変遷を浮き彫りにしている。

二つの文書を比較した藤山の結論は、『語学力』『異文化理解』『日本人としてのアイデンティティ』については、表現の違いを除けば基本的に同一」だが、「語学力のウェイトが以前に比べて大きくなったこと」がグローバル人材の特徴であるという。そしてそれ以上の差異は、『グローバル人材育成戦略』が謳った「主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感」という文言が、1988年の『我が国の文教政策』では具体的に触れられていないことだと喝破した。

3、グローバル人材をめぐる新聞報道の独自検証

ではここで、リベラル系の朝日新聞、保守系の読売新聞の両記事データベースを使い、グローバル人材がこれまでどのような文脈で報道されたかを調べてみよう。表1の数字は、グローバル人材を扱った記事中、どのようなキーワードが含まれていたかについて、2000年代の初出から2017年末までの記事数を合計したものである。

表1 グローバル人材+各キーワードの記事数（発表時とは異なる簡略版）

キーワード	新聞社名		小計
	朝日	読売	
場所に関するもの			
大学	330	300	630
大学院	89	74	163
企業	252	193	445
国際連合（国連）	26	25	51
NGO	11	8	19
外国語に関するもの			
英語	232	189	421
中国語	24	13	37
知識／スキルに関するもの			
プレゼンテーション	13	2	15
教養	46	57	103
日本文化	11	20	31
異文化	48	52	100
積極性	3	8	11
チャレンジ精神	9	11	20
IT	45	28	73
コンピューター	12	8	20
リーダーシップ	21	19	40
機会・その他			
留学	215	208	423
ボランティア	45	42	87
インターンシップ	31	28	59
就職活動（就活）	63	27	90

出典 両紙の記事データベースをもとに筆者調べ(2017年12月8日現在)

「大学」「企業」「英語」「留学」という4つのキーワードが、他に比べ突出して多いことが一目瞭然である。

朝日・読売共にこの傾向に顕著な差はない。つまり、この結果言えることは、影響力のある大新聞が報じるグローバル人材とは、結局のところ、留学して英語の話せる、大学卒の企業人またはその候補生を指しているに過ぎない。相も変わらぬ紋切り型のイメージであり、前段で藤山が指摘したような国際人との差は反映されていない。つまり、グローバル人材に特有とされる「主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感」といったキーワードでは、まとまった数の記事になっていないのである。

4、今後の課題と大学の責任

「グローバル人材＝留学して英語の話せる大卒者」といったステレオタイプな記事を、国内のメディアが恥ずかしげもなくかくも大量に再生産し続ける背景には、取材を受ける側の大学や大学の責任も大きいのではないだろうか。何故なら、高等教育段階におけるグローバル教育への期待が年々高まって来ているにも関わらず、そうした国際的な教育がもたらす具体的な価値について、肝心の大学側が「英語の習得」という従来からある単純な指標以外、何も提示出来ていないと考えられるからである。メディアの報道はその映し鏡にすぎない。

もし、発表者のそうした疑念が事実だとすれば、我々大学人は次の三つの問題について真剣に再考しなければならない。一つは既存の海外留学プログラムの内容である。現在、国内の多くの大学で実施されている典型的な海外留学プログラムは、平均2週間程度海外に滞在することにより、現地の文化を学び、初歩的な英語または中国語などの現地語を短期間で習得するという中身になっている。行き先（国、地域）や主催者（大学）こそ違え、中身はどこも同じ金太郎飴である。今こそ、果たしてそれで良いのかと問うてみなければなるまい。

第二に、そうした海外留学プログラムを実施することによって、日本国内のグローバル教育が逆に空洞化してはいまいかという懸念である。つまり、日本人学生に対するグローバル教育の肝心の中身は、留学先である海外の大学や大学人が担うのであり、多くの場合、日本人の大学教員は学生の海外渡航に同行するただの随員に過ぎない。そのため、国内の大学が競って従来型の海外留学プログラムを作れば作るほど、国内のグローバル教育は空洞化し、教員が手を抜く余地が生まれる。

そして最後に、最も重要なことは、日本国内で可能なグローバル教育とは果たして何かを問い続け、自分なりに得た結論を個々の大学人が実践してみることである。例えば、英語の習得や現地文化の吸収による国際理解は何も留学だけの専売特許ではない。ある程度までなら、（国内の）大学の授業でも十分学べるコンテンツである。そもそも、外国語としての英語力の獲得には、これまでに蓄積された幾つもの確立した方法論がある。つまり、時間とコストをかけ、粘り強く学びさえすれば、ある一定以上の高い確率で英語力は身につくのである。

その反面、では主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感という、真のグローバル人材に必要な資質についてはどうであろうか。これまで消極的だった人が、ある日突然積極的になるような、教育上の方法論は果たして確立しているのだろうか。昨日までは協調性のなかった人が、今日からはそうでなくなるといったことが、どのような訓練を経ることで起こり得るのだろうか。実際、海外の企業で働く日本人マネージャーと他国出身のマネージャーとを比較調査した尼子（1990）や白木（2014）らの研究では、リーダーシップや交渉力の欠如、人間関係構築及び説明力の弱さ、他者への配慮のなさなどが日本人の特徴とされている。つまり、語学力以上に危機的な状況にあるのは、日本人一般に欠けるとされるまさにこうした資質や能力の開発なのである。求められているのは、グローバル人材育成を看板に掲げた、短期の英語研修などでは断じてない。

けれども残念ながら、グローバル人材に必須とされる、語学以外の能力を伸張させるための科学的かつ確立した方法論は、今のところ国内ではおそらく誰も容易には提供し得ないだろう。したがって、教育上の方法論に関する今後の課題は明らかである。すなわち、主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感といった21世紀型グローバル人材に必要な能力をいかに育てるかといった点に、我々教育関係者はこれまで以上に目を向け、その具体的な方法論を考え実践し、幾多の試行錯誤を重ねながら最終的に確立することである。そうした努力の過程や成果を、新たな価値として大学側からメディアに発信し続けることも欠かせない。

こうした不断の努力と試行錯誤を重ねることによってしか、空洞化している日本国内のグローバル教育は未来永劫充実しないであろう。そして、国内でのそうした血の滲むような努力によっても依然獲得出来ない実践的な経験とスキルがあるとするなら、それらを学生が学ぶための方法論として初めて、将来、新たな形の海外留学プログラムが設計され、提示されるであろう。本来の順番が逆である。

因みに、朝日・読売両新聞の記事数から判断すれば、グローバル人材に関する世間の関心はこのところ日に日に薄れて来ている。大学側の無策をメディアが感じ取った結果だろうか。朝日新聞が伝えたグローバル人材関連の記事は2015年の96件をピークに、2017年にはその約3分の1に近い36件へ、同じく読売新聞は2012年の91件をピークに、2017年には半分以下の38件へと減少し、今やピーク時との温度差は大きい。社会が我々大学人を暖かく見守ってくれているハネムーン期間は、残念ながらそう長くない。

引用文献（掲載順）

藤山一郎（2012）「日本における人材育成をめぐる産官学関係の変容-『国際人』と『グローバル人材』を中心に」『立命館国際地域研究』第36号、立命館大学

尼子哲男（1990）「日系企業のヨーロッパでの成長と現地採用管理職の職務満足について-在ベルギー18社における数量的分析-」『経営学論集』No. 60、日本経営学会

白木三秀（2014）「第5章 ローカルスタッフによる日本人派遣者の評価（1）」『グローバル・マネージャーの育成と評価』（白木三秀編著）、早稲田大学出版部