

グローバル人材とは何か

—政府等による定義と新聞報道にみる功罪

Understanding Global Talents : Definitions by the Government and Media Reports

大西好宣

ONISHI Yoshinobu

要約 21世紀に入って以降、グローバル人材という用語が頻繁に用いられている。しかし、その意味するところは実に千差万別であり、人々がグローバル人材に期待するものも違う。そもそも、この用語が最初に登場した頃は、現在とは異なる意味合いで用いられていた。そこで本稿ではまず、これまでのグローバル人材の意味合いや用語に関する主要な定義、研究成果などをまとめて概観する。また他方で、現実の新聞記事に見るグローバル人材の報道内容がどのようなものかについても併せて比較検討する。その結果判明したことは、新聞が報じるグローバル人材は、英語や留学と関連づけたものが圧倒的に多く、従前の国際人に対するイメージと実は大差ない。教育関係者は本来、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目を向けねばならないはずである。

〔キーワード：グローバル人材、英語、スーパーグローバル大学創成事業、留学、社会人基礎力〕

1. はじめに

21世紀に入って以降、洋の東西を問わず、「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るようになってきた。それが余りに様々な場面に及ぶことから、今では一種の社会現象としての有様を呈して来ている。例えばわが国の教育分野に限ってみても、グローバルな視野を持つ人材、教育のグローバル化、大学のグローバルなネットワーク、留学で得たグローバルな体験など、その用例は枚挙に暇がない。

中でもとりわけ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。

そこで本稿では、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、まずその変遷を辿る。次に、この用語に関する主要な定義や研究成果をまとめて比較・概観し、最後に現実の新聞記事に見るグローバル人材の報道内容がどのようなものかについて併せ比較検討してみたい。

2. 本稿の目的と方法論

本稿の目的は、1) 「グローバル人材」がいかなる文脈で用いられて来たか、その変遷を辿り、2) 公的機関によるグローバル人材に関する現在の主要な定義を概観すると共に、3) それぞれの差異、また前世紀の国際人に関する定義との差異について指摘した上で、

4) 大学におけるグローバル人材に関する幾つかの興味深い調査結果を紹介し、最後に5) 現実の新聞記事に見るグローバル人材の報道内容について量的な分析を行うことである。なお、最後の分析に当たっては、留学や英語など、グローバル人材に関する幾つかのキーワードを設定することとする。

したがって、本稿の記述順は一般的な学術論文の体裁とはやや異なり、先行研究に触れる前にグローバル人材という用語の歴史的な変遷や公式な定義に関する説明及び紹介が付加されている。本稿を読み進めるに当たって、まずこの点をご理解頂きたい。

3. 歴史的変遷と用語の定義：政策の場におけるグローバル人材

(1) 立法府における議論

国会の公式データベースを検索してみると、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だということがわかる。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ろう。

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。この点は後述する藤山(2012)も同様の指摘をしており、ここではひとまずその事実のみを記憶に留めておこう。

(2) 行政府における議論と言葉の定義

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音頭をとって推進してきたものである。そのうちまず、経済産業省は2009年11月、「産学人材育成パートナーシップグローバル人材育成委員会」を組織した。同省は当初、主として高度な技能を持った外国人労働者をグローバル人材と呼称していたことは既に述べたが、その

後定義を部分的に変更したのか、2010年4月、上記グローバル人材育成委員会の報告書の中でグローバル人材を以下のように改めて定義した。日本人対象とは断わっていないものの、少なくともそれ以前のように外国人労働者のみを指したものでないことは文言から明らかであろう。

グローバル化が進展している世界の中で、主体的に物事を考え、多様なバックグラウンドをもつ同僚、取引先、顧客等に自分の考えを分かりやすく伝え、文化的・歴史的なバックグラウンドに由来する価値観や特性の差異を乗り越えて、相手の立場に立って互いを理解し、更にはそうした差異からそれぞれの強みを引き出して活用し、相乗効果を生み出して、新しい価値を生み出すことができる人材

出典：『産学人材育成パートナーシップグローバル人材育成委員会 報告書～産学官でグローバル人材の育成を～』p. 31.

一方、文部科学省はそれより遅れること1年、「産学連携によるグローバル人材育成推進会議」を組織し、その最終報告書の中でグローバル人材を次のように定義している。わざわざ「日本人としてのアイデンティティ」と断わってあることからして、日本人のみを対象とした定義であることは自明であろう。

世界的な競争と共生が進む現代社会において、日本人としてのアイデンティティを持ちながら、広い視野に立って培われる教養と専門性、異なる言語、文化、価値を乗り越えて関係を構築するためのコミュニケーション能力と協調性、新しい価値を創造する能力、次世代までも視野に入れた社会貢献の意識などを持った人間

出典：『産学官によるグローバル人材の育成のための戦略』p. 3.

さらに、こうした二つの大きな流れを受け、それを取りまとめたのが首相官邸である。具体的にはグローバル人材育成推進会議がそれで、審議の回数は計4度に及んでいる。同会議の長は内閣官房長官、他の構成員は外務大臣、経済産業大臣、文部科学大臣、厚生労働大臣、そして国家戦略担当大臣である。なお、当時は民主党政権であった。

2012年6月に公開された審議まとめ『グローバル人材育成戦略』では、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いった、経済産業省及び文部科学省によるこれまでの議論をほぼ追認している。

○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

出典：『グローバル人材育成戦略』p. 8.

(3) 政府によるグローバル人材の具体的な育成戦略

これまで見て来た3編の報告書のうち、2編がそのタイトルに「戦略」と謳っているように、グローバル人材をただ定義するだけでなく、政府としてその具体的な育成方法にも触れていることが全ての報告書に共通する特徴である。具体的には、1) 高校生や大学生を含む日本人の若者の海外留学促進策、そして2) それを支える本邦大学の国際化に向けた改革案、が二つの大きな柱となっている。実際、文部科学省はこうした文脈を背景に2014年から「スーパーグローバル大学創成支援」事業を開始し、世界での競争力やランキングを高めたいと願う国内37の大学を選定し支援している¹⁾。

こうした経緯について、荻谷（2017）は次のように図式化している。

「日本の成長・発展」のためには「グローバル人材の育成が必要」→それを実現するためには「大学のグローバル化」が必要→そのための目安として「今後10年間で世界大学ランキングトップ100に10校以上をランクインさせる」ことを具体的目標として設定

杉村（2012）は、早稲田大学の黒田一雄ら高等教育研究者との対談で、「グローバル人材は英語が話せればいいのかということになってしまうと、非常に狭い意味になるので、そこを議論する必要があります」と提言している。ここまで見てきたように、政府はそうした声に応えるかのように、グローバル人材に求められる英語力以外のスキルや能力を定義し、それを実現するための方策にまで踏み込んでいる。こうした政府の努力にはある程度の評価を与えても良いのではないだろうか。

4. 先行研究

グローバル人材に関する政府及び教育界、経済界における最大公約数的な定義が明らかとなったところで、関連するこれまでの主要な研究を以下に紹介したい。

(1) 「グローバル」と「国際」

「グローバル (global)」と似た用語に「国際 (international)」がある。両者の違いについて、アルク教育総合研究所（2015）は、『「国際」は国同士の関係性』で考え、『「グローバル」は地球単位で考える』ことを指すとす。また、グローバル化とはもはや現象であり、今となっては止めることも後戻りすることも出来ないとその不可逆性を重視している。

これに対して、一般社団法人グローバル教育研究所理事長の渥美はアルク教育総合研究所のインタビューに答える形で、現在の日本を批判する。すなわち、1980年代末までの日本における「国際化は『欧米化』に他ならなかった」が、グローバル化とはフリードマン（2006）が指摘するように世界中の人々の意識改革そのものであるという。彼女によれば、そうしたグローバル化は早くも1990年代に始まっているものの、多くの日本人には意識改革は起こらず、今もただ流行に乗り遅れまいと、意味もわからないままグローバルという言葉を使っているに過ぎないと警鐘を鳴らす。

他方、森本（2014）は企業家の立場から、グローバルと国際の違いを「自国を含むかど

¹⁾ トップ型とグローバル化牽引型の二種類があり、内訳は前者が13大学、後者が24大学

うかにある」とする。彼によれば、「グローバルというときは、特定の国を中心とすることなく、全ての国が地球上の上で相対化される。ところが、インターナショナルというときには、自国以外を意味するのだから、自国に中心がある。自国を中心として、他の国を相対化する視点である」という。その際のグローバルとは、上のフリードマンが言う「フラット化する世界」にかなり近い概念であろう。

(2) 「グローバル人材」前史としての「国際人」

本稿の冒頭で述べたように、グローバルから派生し、現在最も多く使われるようになった用語の一つがグローバル人材である。藤山(2012)はこの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。当時の「日本社会では『国際化』がよく使われるようになり、その一環として『国際人』になるということが人材像の1つとして登場していた。(中略)2010年代における『グローバル人材』と1990年代の『国際人』は、ともに日本経済の危機のなかで登場してきた」というのである。

さて、国際人とグローバル人材とはどのように違うのであろうか。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』を比較することで、両者が求める人材像の差異を浮き彫りにしている。それによれば、前者は「世界の中の日本人として国際的にも信頼される人間に育てること」が大切と謳い、そのために必要な能力として「それぞれ固有の歴史、文化、風俗、習慣等に対する理解、外国語教育の充実、日本人としての自覚を高め、日本の文化や歴史に関する理解」が重要だと述べる。後者の『グローバル人材育成戦略』については既に紹介したので、ここでは省略する。

2編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。そしてもう一つの差異は、『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述べ、こうした事柄は「経済産業省が提示する『社会人基礎力』と似通った要素」であるとも指摘する。

(3) グローバル人材に必要な資質やスキル

グローバル人材に必要なと考えられる具体的な資質やスキルについては、経済界からも提言がある。例えば、日本経団連(2004)は、『日本人社員の海外派遣をめぐる戦略的アプローチ』の中でグローバル人材に求められるビジネス上の能力や要件について、次の10種類を列挙している。すなわち、1) 業務知識・業務遂行能力、2) 管理能力(人事管理スキルを含む)、3) 本社との間の情報伝達と発信能力、4) コミュニケーション能力、5) 異文化適応力・環境変化への順応性の高さ、6) 対人関係能力、7) リスクマネジメント力、8) 企業の社会的責任(CSR)等に関する意識、9) 健康(身体・メンタル)、10) 家族の適応力、という10項目である。

さらに、早稲田大学教育学部の学生1,016名(うち有効回答数572名)を対象に意識調査

を行った、姉川（2016）による報告も極めて興味深い。当該調査では、2011年度中小企業産学連携人材育成事業の一環として行われた「大学におけるグローバル人材育成のための指標調査」で用いられた、グローバル人材に必要なと考えられる17の資質項目が用いられている。因みに、回答を寄せた572人の学年別内訳は、1年生187名、2年生107名、3年生140名、4年生104名、5年生以上が17名、学年不明が17名となっており、留学経験を持たない者が428名（78.0%）と多数派を占める（23名が無回答）。

姉川は当該学生に対して、上記17の項目（表1参照）を示しながらグローバル人材に関する次の二つの質問を投げかける。すなわち、「グローバル人材の資質として大学卒業時までに次のことを身につけることが重要だと思いますか（上位三つ）」、続いて「次のことがらを大学生生活において、どの程度身につけたと思いますか」の二つの質問である。前者は学生の考える理想、後者は現実ということであろう。

当該調査の結果について、わかりやすく筆者なりに加工してみたのが以下の表1である。計17の資質項目について、学生たちの考える理想と現実を併記してある。参考として両者の順位の差を取った。その絶対値が大きいほど、理想と現実の差が激しいということになる。

表1 学生の考えるグローバル人材に必要な資質とその実際*
(n=572、但し項目により欠損値あり)

No	資質項目	重要だと思う		実際に身についた		両順位の差 (順A-順B)
		選択者数	順位A	肯定割合	順位B	
①	主体性	195	2	79.1%	5	-3
②	働きかけ力	78	10	66.5%	11	-1
③	実行力	167	3	77.7%	7	-4
④	好奇心・チャレンジ精神	147	4	80.7%	4	0
⑤	課題発見力	107	6	78.0%	6	0
⑥	計画力	52	14	67.4%	10	4
⑦	創造力	86	8	53.5%	15	-7
⑧	根源的な発信力	37	15	65.0%	14	1
⑨	コミュニケーションを重視した発信力	200	1	77.4%	8	-7
⑩	傾聴力	59	13	84.3%	3	10
⑪	柔軟性	141	5	86.3%	1	4
⑫	状況把握力	81	9	85.5%	2	7
⑬	規律性	37	15	75.6%	9	6
⑭	ストレスコントロール力	35	17	65.5%	12	5
⑮	異文化理解力	99	7	65.2%	13	-6
⑯	ナショナル・アイデンティティ	69	12	51.8%	16	-4
⑰	TOEIC 730点以上英語力	78	10	40.7%	17	-7

出典 吉田（2016）p 110.

※表中で、「選択者数」は上位三つに当該項目を選択した学生数、「肯定者割合」は身についたと思えますかという問いに対して、ややそう思う、或いは非常にそう思うと肯定的な回答をした学生数の合計を回答者数で割ったもの

まず、学生が重要だと思ふ項目を見てみよう。調査を総括した吉田（2016）の見方では、現代の学生たちは主体性を持つこと（①）や好奇心・チャレンジ精神を涵養すること（④）については大事だと考えているものの、ナショナル・アイデンティティ（自国の理解、⑯）や英語力（⑰）についてはそれほど重視していないということになる。つまり、政府の『グローバル人材育成戦略』で示された要素Ⅱの重要性については学生も概ね賛同しているものの、要素Ⅰ及びⅢについては必ずしもそうでないというのが彼ら若者の態度なのである。この調査については他にも重要な示唆があると筆者は考えており、章を改めてまた触れてみたい。

また、日本とは事情が若干異なるであろうが、海外でもグローバル人材に必要な資質について提言した研究成果がある。例えば、Osland（2013）はグローバル・リーダーシップを構成する24の要素を抽出し、海外派遣前研修と任地における研修・仕事経験の組み合わせによって、グローバル人材の能力開発を進めるための養成プランを提示した。

（4）グローバル人材に関する様々な批判

大学におけるグローバル人材の予備軍或いは候補生に関する世論の変遷について、留学生政策という文脈で論じたのは吉田（2015）である。彼女は、2007年に経済産業省が主導した産学人材育成パートナーシップにより、外国人留学生の受け入れよりも日本人学生のグローバル化こそが先決だという議論が生まれたことが重要な転機だと主張する。さらに、緊縮財政下の国家予算は日本人のためにこそ用いよとの保守的な論理が台頭し、「日本人の留学促進や日本人学生をグローバル人材に育成する方向へと政策の舵」を切るための世論が形成されたという仮説を合わせて提示している。

その証拠として吉田が挙げるのは、次の表2である。留学生招致に関わる予算が、2010年以降毎年削減され、日本人の海外留学へと振り向けられていることがわかる。因みに、こうした動きを彼女が批判的に捉えていることは、論文タイトルに「空虚」とあることから明らかであろう。

表2 留学生の招致予算と日本人の海外留学予算の変化（※単位は億円）

（年度）	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
留学生	397	396	420	342	319	301	295	269
日本人	9	11	6	8	19	31	36	86
合計	406	407	426	350	338	332	331	355

出典 文部科学省及び吉田(2015)

より激しい抵抗を示すのは寺島（2015）である。彼はまず、学者として英語力をつけることが本当に国際的な研究力に繋がるのかと疑問を呈する。英語力が即研究力に繋がるなら、「英語を話せない益川敏英氏がノーベル物理学賞を受賞したのは実に奇妙」だと言うのである。彼はそれ以外にも、英語を学んだとて経済的な豊かさにも結びつかず国際的にもならない、国際的な学力調査で低位にある米国に日本人が留学する意味はない、など一般に国際的と信じられている多くの事象や行為について一刀両断してみせる。そして、英

語力＝グローバル人材という図式そのものが一種のイデオロギーに過ぎないとも喝破するのである。

寺島よりはややマイルドな表現ながら、わが国の大学グローバル化政策やグローバル人材の育成方法について批判するのは、元東京大学教授で現在はオックスフォード大学教授の荻谷（2017）である。例えば、文科省が実施する「スーパーグローバル大学創成支援」事業の目標とされる、世界大学ランキングの順位上昇についても、「英語圏の国々のマーケティング戦略に日本はまんまと巻き込まれている」と切って捨てる。さらに、上で紹介した政府によるグローバル人材の定義についても、これまでの多くの教育改革論議で出尽くした話の蒸し返しに過ぎないと主張する。加えて、日本におけるグローバル人材に関する議論の底流にあるのは、かつて園田（1991）が指摘したような、古くからある「欠如理論」に過ぎないと指摘する。欠如理論とは以下のようなものである。

欠如理論は、西洋の歴史的体験や社会構造を過度に「普遍的」だと思い込むところに成立した。西洋にあるものが、例えば日本にないとする。そうすると、日本の後進性はその欠如したエトスや知識や制度が原因とされてきた。逆に、西洋になくて日本にだけあれば、今度はそれが日本の社会の欠陥の原因だとされてきた。

出典 園田（1991）p. 17.

いずれにしろ、こうした荻谷の批判は、その著書のオビにもあるように、和製グローバル化では真の世界に通用しない、という表現に凝縮されるだろう。

（5）現代の日本人に足りないもの：欠如理論との相克

次に、実社会のグローバル人材について見てみよう。国際人或いはグローバル人材として期待され、実際に海外で働く日本人に関しては、実証的な調査研究が相当数存在する。例えば、尼子（1990）はベルギーで操業する日系企業18社に勤務する現地人社員を対象に調査を行なった。その結果、日本人管理職は現地人管理職に比べ、人間関係への配慮に関する行動の評価が低く、「他業務との関連性の説明が弱い」「仕事のコツを教えない」「段取りに無駄がある」「期限を明確にしない」「信賞必罰ではない」「日本（の）本社に対して腰が弱い」「意思決定が遅い」という問題があることを指摘した。

欧州だけでなくアジアにおいても、白木（2009）が中国の天津・青島の日系企業15社で働くホワイトカラーを対象とした、業務遂行能力及び部下育成能力に関わる34項目の調査を行なっている。その結果、中国人管理職との有意差は業務遂行能力ではなく部下育成能力にあり、「部下に対する気配りや関心がある」など7項目で統計学上の有意差があった。この点、人間関係への配慮に関する行動の評価が低いとされた上の尼子の研究とも相通じるものがあり興味深い。

マネジメントの階層別に調査を行なったのはやはり後年の白木（2014）である。当該調査によれば、現地人部下によるトップ・マネジメントに対する評価に関しては、日本人トップ・マネジメントと現地人トップ・マネジメントの間で差はそれほど大きくないという。但し、日本人トップ・マネジメントの方が現地人より優れているとされた項目がゼロなのに対して、劣っているとされた項目が二つ（「対外交渉力が強い」及び「人脈（社内・社外）

が広い」が共に $p=1\%$ 水準で有意) あることには注意が必要であろう。

他方、より絶対数の多いミドル・マネジメントに関しては驚くべき結果が示されている。日本人ミドル・マネジメントが現地人ミドル・マネジメントより、業務遂行能力、リーダーシップ、部下育成能力などに関わる58の評価項目中、実に45もの項目で低く評価されているのである。但し救いは、在中国・アセアン・インドの日本人ミドル・マネジメントが、統計的には有意でないものの、現地人部下から相対的に高く評価されている項目があることである。それらは全部で5項目あり、「自分がミスをした時は素直に認める」「数字分析に強い」「規則を尊重し、適切に行動する」「顧客を大事にしている」「他部門の悪口を言わない」の五つである。

前項で紹介した荻谷(2017)や園田(1991)による欠如理論の指摘は確かに耳が痛い、こうした国際ビジネスの現場という現実の世界では、日本人マネージャーが現地の、或いは他国出身のマネージャーとの比較で評価されることは避けられないだろう。そしてそうした機会に、日本人が他と比べ著しく劣るという上のような結果が明らかになれば、同じ日本人の我々としては現実問題として安穩とはしてられない。

5. グローバル人材をめぐる新聞報道の独自検証

本章では、前章までで見てきた政策や世論の移り変わりについてさらに深く掘り下げるため、主要なマスメディアの報道を振り返りつつ、具体的な数値やエビデンスを示しながら考察を進めて行きたい。実際に利用するのは、わが国のリベラル系を代表する朝日新聞、そして保守系を代表する読売新聞の各記事データベースである。

(1) 朝日新聞記事におけるグローバル人材

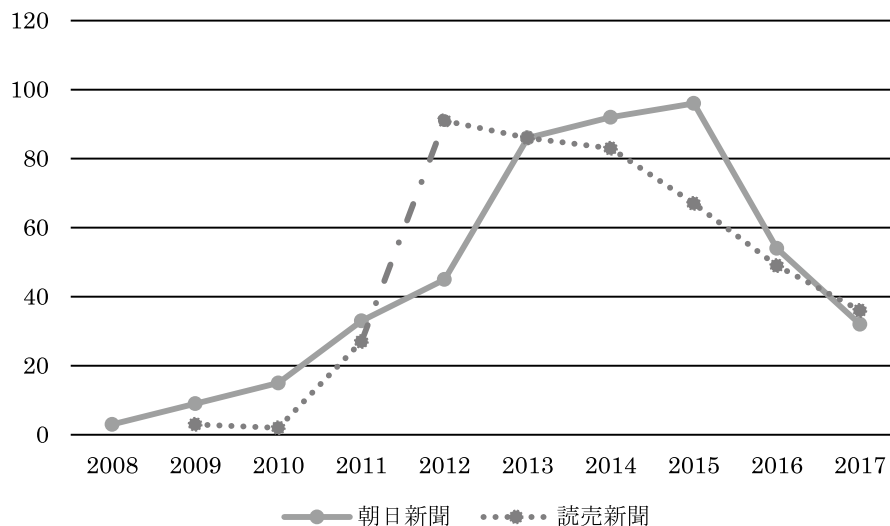
まず、朝日新聞の記事にグローバル人材という言葉が初めて登場したのは1991年のことである。但し、記事の内容はある大学教授による「90年代のグローバル人材開発」という講演タイトルのみを紹介したものに過ぎず、この場合のグローバル人材が「グローバルな人材」を指すのか、それとも人材開発をグローバルに展開するというニュアンスなのか、今となっては不明である。その後も1998年、2001年、2003年にグローバル人材という言葉が登場する各1編の記事があるものの、うち2編は単なる企業の部署名である。

グローバル人材という言葉が、現在使われているような意味において初めて朝日新聞紙上に登場するのは、2004年8月14日朝刊に掲載された「フリーターが国際人に」と題するエッセイ風の記事である。著者はキャメルヤマモトなる人材コンサルタントで、「グローバルな人材」とは「戦略思考が得意で、英語を話し、世界をビジネスクラスで飛び回っているような人をイメージ」していたものの、実際にはもっと軽く考え、ふらりと海外へ行ってみる、そこで見ず知らずの人にも気軽に話しかけてみる、などという身軽な行動が「新型グローバル人材」につながる道なのではないかという先進的な主張が展開されている。

残念なことに、こうした議論はこの年以降4年間顧みられず、次にグローバル人材に関する記事が掲載されたのはようやく2008年のことである。2010年には記事数が二桁となり(グラフ1参照)、グローバル人材に関する扱いは年を経るごとに質的にも量的にも本格的になっていく。例えば同年6月15日朝刊では、「新世界 国々の興亡12:朝日新聞主筆・船橋洋一が聞く インタビューを終えて」では、海外で活躍する中国人の事例を引きなが

ら、グローバル人材と留学との関連に初めて触れた記事が見られる。2010年は、前章で紹介した吉田（2015）が指摘したように、外国人留学生から日本人の海外留学支援へと予算配分が転換された年でもあり、政府による政策とメディアの報道とがほぼ軌を一にしている点が興味をそそる。

2013年にはついに記事数が三桁に迫るほどになり、一種のブームという様相を呈している。グローバル人材関連の記事数が最も多かったのは2015年で、この頃がそうしたブームのピークであろう。ただここで注意すべきは、翌2016年には記事数が54件と前年よりもほぼ半減していることで、そうした減少傾向はさらに2017年も継続している。この2年の結果から判断する限り、ブームが去ったことは間違いないと思われるものの、それはグローバル人材そのものへの世間の関心が薄れたことを意味するのか、或いはグローバル人材という用語やその存在自体がごく一般的なものとなり人口により膾炙して来たのか、即断するのはまだ早計と言わねばなるまい。



グラフ1 記事に登場した「グローバル人材」の年別回数
 出典 両紙の記事データベースをもとに筆者調べ、但し対象は朝・夕刊とも（地方版及び電子版含む）、2017年は12月8日現在

(2) 読売新聞記事におけるグローバル人材

読売新聞紙上に初めてグローバル人材という言葉が登場するのは、「現代的教育ニーズ取組支援プログラム 112件選定」と題した2006年7月28日の朝刊記事（大阪）である。但し同記事は、文部科学省が実施を予定していた「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」についてこそ短く触れてはいるものの、グローバル人材自体について特集した内容ではない。同プログラムに選定された112件のうちの一つとして、立命館アジア太平洋大学による「グローバル人材養成のためのキャリア教育」というプログラム名をただ例示しているのみである。

おそらく、現在と同じ意味でグローバル人材という言葉が用いられたのだろうと思われる記事は、2010年5月9日の朝刊に初めて登場する。北陸経済研究所のある研究員に対するインタビュー記事「【北陸人国記】くるまびと (8) 将来はロボット産業にも」がそれで、

北陸地方はとても住みやすい地域で地元で根付いて働く人が多く、グローバル人材の育成とは必ずしも方向性が一致しないというのが当該研究員による発言の趣旨である。

翌2011年には初めてグローバル人材関連の記事数が二桁を超える。朝日新聞よりも1年遅いものの、逆に記事数が三桁に迫ったのは2012年と朝日よりも1年早い。この年のグローバル人材関連の記事数は、読売が91件と朝日45件の倍以上であり、2010年代のグローバル人材ブームの火付け役はもしかすると読売新聞の方かもしれない。

留学との関連でグローバル人材を論じた初めての記事は、朝日新聞より遅れること半年、2010年12月25日夕刊の「【とれんど】平成の龍馬や真之を求めて」と題する記事で、執筆したのは読売新聞論説委員の野坂雅一氏である。朝日新聞に関しても、同様の記事を執筆したのは同社主筆の船橋洋一氏であった点を考えると、グローバル人材と留学との関連について初めて論じたのが、読売・朝日両社共に一般の記者ではなかったというのは偶然ではあるまい。

さらに、朝日新聞の項でも触れたように、2010年は政府が外国人留学生から日本人の海外留学支援へと予算配分を転換した年である。政府による政策と、朝日新聞、読売新聞それぞれがほぼ同じタイミングで日本人による海外留学の重要性に目を向け始めたという事実は、世論の形成過程を辿る上で極めて示唆に富む出来事である。

なお、グローバル人材関連の記事数がこのところ減少傾向にあることは朝日新聞と同様で、読売新聞の場合には朝日より3年早く、2013年に始まっていると見ることも可能である（グラフ1参照）。

(3) メディア報道が伝えるグローバル人材の要諦

さて、政府によるグローバル人材の定義において、三つの異なる要素、すなわち1) 語学力・コミュニケーション能力、2) 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、3) 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）、が必要とされていることについては既に触れた。本項ではその三つそれぞれについて、重要なキーワードを幾つか考えてみよう。そして、それらのキーワードを含むグローバル人材関連の記事が幾つあるのか、読売・朝日両新聞社のデータベースから拾ってみたい。

まず、1) の語学力はより具体的に「英語」及び「中国語」と置き換えよう。中国語は英語以外の諸言語の代表でもある。併せて、21世紀型コミュニケーションの具体的な手段としてのITやコンピューター、或いはプレゼンテーションといった単語についても調べてみたい。2) からはチャレンジ精神と積極性について調べ、あとの諸要素はリーダーシップという一語で代替してはどうだろうか。3) からは異文化（理解）をキーワードとし、日本人としてのアイデンティティに関わるものとして日本文化、教養という単語を加えたい。

グローバル人材を扱った記事の中に、果たしてこれらの各キーワードがどの程度登場しているか、さらには責任官庁やグローバル人材が育成され活躍する場所や機会についてもキーワードを設定し、データベースで検索した結果が以下の表3である。

表3 グローバル人材+各キーワードの記事数

キーワード	新聞社名		小計
	朝日	読売	
責任官庁に関するもの			
文部科学省	123	99	222
厚生労働省	12	7	19
外務省	10	8	18
経済産業省	10	8	18
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)

まず、記事数で見ると、朝日・読売共にグローバル人材をめぐる報道姿勢に余り大きな差はないように見受けられる。それを前提にまず、グローバル人材に最も深く関わっている（と世間やマスコミが思う）政府機関がどこかを見てみよう。既に紹介した政府のグローバル人材育成推進会議を構成する主要4省庁、すなわち外務省、経済産業省、文部科学省、厚生労働省について調べてみたところ、文部科学省関連の記事がその他各省庁の10倍を超え、圧倒していることがわかる。すなわち、グローバル人材の育成に関しては、文科省を中心として幾つかの省庁が関連しているものの、マスコミや世論は文科省こそがその主たる責任官庁であると見ていることがこの結果から想像出来る。

次に、グローバル人材に関連の深い場所や組織であるが、表3の結果では大学、企業、大学院の順になっている。大学や大学院はグローバル人材の主な養成場所として、また国連やNGOはそうしたグローバル人材が実際に活躍している場所として記事になっているようである。企業はそのちょうど中間（養成も活躍も）という位置付けであろうか。

注目すべきは、グローバル人材に期待される具体的なスキルについてのキーワードである。結果からは、英語が421件と他を圧していることが見て取れる。中国の急激な経済成長に伴って、このところ中国語が大きな脚光を浴びており、将来は英語の需要さえ凌駕するのではないかという多くの企業人や識者の指摘にもかかわらず、グローバル人材と中国語を関連づけた現実の記事数はわずか37件のみであり、少なくとも現時点での両者の差は歴然である。

また、第3章で紹介した政府によるグローバル人材の定義では、外国語に加えて必要な、多くの資質やスキルが列挙されていた。しかしながら、朝日・読売両社の記事数から見れば、IT、コンピューター、教養、リーダーシップ、プレゼンテーション、異文化（理解）、日本文化などといった他のキーワードへの関心は思ったより高くない。

そうしたグローバル人材に必要な資質やスキルを身につける機会に関しては、インターンシップやボランティアよりも留学というキーワードを配した記事が圧倒的に多い。その数は両紙で計423件と、英語というキーワードを含む記事数421件とほぼ同数であることから、両者の強い関連が類推される。

そこで試みに、グローバル人材、英語、留学という三つのキーワード全てが登場している記事数を調べてみると、朝日新聞が96件、読売新聞が118件で合計214件となる。つまりこれは、グローバル人材と留学を扱った記事423件、同じくグローバル人材と英語を扱った記事421件の半数以上に当たる。

これらの結果から言えることは、要するにマスコミが報じるグローバル人材とは、ほぼイコール英語を話せる人である、ということだろう。政府や経済界が期待する「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」や「異文化理解」といった事柄では思ったほど記事にならない。メディア報道が伝えるグローバル人材の要諦とは、まずもって英語なのである。そしてそれを身につけるための具体的な手段が留学である、という図式がここで成り立つ。言ってみれば、1990年代の国際人に対する素朴なイメージと21世紀のグローバル人材に対するそれとは何ら変わるところがないのではないかと、というのが記事データベースをもとにした調査の結論である。

6. まとめと今後の課題

最後の章では、これまでの結果を振り返ると共に、残された今後の課題を探ってみたい。

(1) 先行研究及び調査結果から見えてきたこと

まず、新聞が報じるグローバル人材の記事は、英語や留学と関連づけたものが圧倒的に多かった。これらの記事を通して、一般の読者が受け取るグローバル人材のイメージは、果たしてどのようなものになるだろうか。おそらく、学生時代に留学を経験して、英語を臆せず話せる人というのがその最大公約数だろう。

確かに、グローバル人材として国内外で活躍するためには、母国語である日本語以外に、最低限の国際コミュニケーション手段として今や実質的なリング・フランカ（世界共通語）となった英語の実践的運用力は必要不可欠であろう。したがって、グローバル人材になるための入り口として、まずは留学して英語を学ばねばならないという考え方自体は間違いではない。

また、英語を学ぶことの大切さ、そしてメディアや教育関係者がそれを喚起し続けることの重要性は第4章の表1で紹介した学生調査でも明らかである。すなわち、「TOEIC 730点以上の英語力」については、多くの学生が当初から重要と考えておらず（順位Aで10/17位）、さらにこれまでの大学生活でそれが身についたとも考えていない（順位Bで17/17位）からである。これらの点から、メディアが英語や留学と絡めてグローバル人材の記事にすることには前向きの意味がある。

しかしながら他方、にわかには理解しがたい発見が二つある。一つは、海外での調査で日本人リーダーが劣る項目とされ、それゆえに首相官邸によるグローバル人材の定義において必要と明記された主体性・積極性・チャレンジ精神等の項目（要素II）については、上記の学生調査によれば、多くの学生が既に「身についた」と考えていることである。例えば、主体性については79.1%、積極性（調査では「働きかけ力」）については66.5%、チャレンジ精神については80.7%の学生が既に身についたと考えている。こうした傾向は、首相官邸による定義で要素Iとして明記されたうちの「コミュニケーション能力」（表1の調査項目では「コミュニケーションを重視した発信力」）、要素IIIとして明記されたうちの「異文化に対する理解」についても同様である。前者では77.4%の学生が、後者では学生が「身についた」と考える順位こそ13位と下位にあるものの、それでも65.2%もの学生が既に体得したと考えているのである。そして、これらの項目に関してはそれ自体、メディアにおけるグローバル人材関連の報道において英語ほど重視されてはいない。第4章で紹介した通り、日本人ミドル・マネジメントが海外で劣ると評価されているのは、実はこの部分なのにも関わらず、である。

上記要素IIIの残る一つ「日本人としてのアイデンティティ（ママ）」（表1の調査項目では「ナショナル・アイデンティティ」）についてはさらに深刻で、多くの学生はもともとそれが重要だと思わないし（順位Aで12位）、大学生活で身についたとも思わない（順位Bで16位）。さらに、メディアによるグローバル人材関連報道でも殆ど触れられない。日本人の特性がわからなければ海外との差は見えないし、翻って自分自身の立ち位置も不明なのではないのだろうか。これが理解しがたい発見の二つ目である。

(2) 今後の課題

さて、ではこれらの問題をどのように考えれば良いのだろうか。まず言えるのは、留学を通じた英語力の獲得ばかりにメディアや世論の関心が集中するという昨今の現実、経済界及び教育関係者の当初の意図からはやや外れたものであるということだろう。

そしてその上で、主体性・積極性・チャレンジ精神等の項目（要素II）については、日本人或いは（邦人）学生による定義と海外におけるそれとが果たして同じものなのかどうか、もし違ふとすればどのように違ふのか、さらにはどうすればそのギャップを埋められるのかについて調査し、立ち止まって考えてみる必要があるだろう。

加えて、メディアはグローバル人材が持つ多面的な要素をより多角的に紹介する必要がある。具体的には、その必要性・重要性について最も理解が進んでいないと思われる「日本人としてのアイデンティティー（ママ）を中心に、英語や留学以外の項目についてこれまで以上に取り上げ、グローバル人材について異なった切り口を提供することではないか。

また、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。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、ある日から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。

おそらく、そうしたことのための科学的かつ確立した方法論は、今のところ誰しも期待し得ないだろう。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。

参考文献

- 朝日新聞（1991）「企業の文化支援を考えるセミナー開催」、8月3日朝刊
 姉川恭子（2016）「第3章 調査回答者の属性」及び「第4章 グローバル人材として必要な資質」、吉田文編『グローバル社会に必要とされる資質・能力に関する学生意識調査集計報告書』、大学の「グローバル化」に関する研究プロジェクト（早稲田大学教育総合研究所）
 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
 アルク教育総合研究所（2015）『グローバル教育を考える 教育とビジネスの現場にみるグローバル教育の潮流』、株式会社アルク
 荻谷剛彦（2017）『オックスフォードからの警鐘 グローバル化時代の大学論』、中央公論新社
 キャメルヤマモト（2004）「フリーターが国際人に」、8月14日朝日新聞朝刊
 黒田一雄・杉村美紀・北村友人（2012）「終章 グローバル時代に日本の大学がアジアのなかで目指すこと」、北村友人・杉村美紀編（2012）『激動するアジアの大学改革—グローバル人材を育成するために』所収、上智大学出版
 経済産業省（2010）『産学人材育成パートナーシップグローバル人材育成委員会 報告書～産学官でグローバル人材の育成を～』
 首相官邸（2012）『グローバル人材育成戦略』（審議まとめ）
 白木三秀（2009）「日本企業のグローバル人材マネジメント上の諸課題—調査結果からの考察—」『JBIC 国際調査室報』（2）、国際協力銀行

- 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）」
白木三秀編著（2014）『グローバル・マネジャーの育成と評価』、早稲田大学出版部
園田英弘（1991）「逆欠如理論」『教育社会学研究』第49集
寺島隆吉（2015）『英語で大学が亡びるとき 「英語力＝グローバル人材」というイデオロギー』、明石書店
トーマス・フリードマン（2006）『フラット化する世界』上・下（伏見威蕃訳）、日本経済新聞出版社（原著の*The World is Flat*は2005年刊）
日本経団連（2004）『日本人社員の海外派遣をめぐる戦略的アプローチ』
野坂雅一（2010）「【とれんど】平成の龍馬や真之を求めて」、12月25日読売新聞朝刊
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
船橋洋一（2010）「新世界 国々の興亡12：朝日新聞主筆・船橋洋一が聞く インタビューを終えて」、6月15日朝日新聞朝刊
森本紀行（2014）「グローバルとインターナショナルの違い」、言論プラットフォーム アゴラ (<http://agora-web.jp/archives/1622731.html>)
文部科学省（2011）『産学官によるグローバル人材の育成のための戦略』
吉田文（2015）「『グローバル人材育成』の空虚」『中央公論』2月号、中央公論新社
吉田文（2016）編『グローバル社会に必要とされる資質・能力に関する学生意識調査集計報告書』、大学の「グローバル化」に関する研究プロジェクト（早稲田大学教育総合研究所）
読売新聞（2006）「現代的教育ニーズ取組支援プログラム 112件選定」、7月28日朝刊
読売新聞（2010）「【北陸人国記】くるまびと（8）将来はロボット産業にも」、5月9日朝刊
Osland, Joyce S. (2013) "An Overview of the Global Leadership Literature," in Mendenhall, Mark E. et al., *Global Leadership*, 2nd edition, Routledge