

I. はじめに

現代社会においては近年急速にグローバル化が進展しており、国家間の境界を軽々と越えて物品・貨幣・人・サービスの移動が行われている。この潮流に呼応するように、昨今の日本では官民間問わず国際的な社会に対応できる「グローバル人材」と呼ばれる人材の需要が高まっている。「グローバル人材」とは、政府の定義によると「伝統と文化を尊重し、それらを育んできた我が国と郷土を愛するとともに、他国を尊重し、国際社会の平和と発展に寄与する態度や、豊かな語学力・コミュニケーション能力、主体性・積極性、異文化理解の精神等を身に付けて様々な分野でグローバルに活躍できる」人材¹である。文部科学省は上記の定義を基に、初等・中等および高等教育という学校教育を通じてその基礎的能力を培う教育方針を掲げている。また、「グローバル人材」に求められるスキルとして、

- I. 語学力・コミュニケーション能力
- II. 主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感
- III. 異文化理解に対する理解と日本人としてのアイデンティティ

を挙げている²。

しかしながら、政府が示す「グローバル人材」の定義が年を重ねるごとに少しずつ変容していることに加え、企業などをはじめとする社会が求める「グローバル人材」像との乖離も散見される。また、文部科学省において当該人材の養成に関する予算や実施政策を整理すると、養成すべき能力の一部のみに配分が集中しているだけでなく、「グローバル人材に期待する能力」と銘打ちながら手（予算）を付けてすらいな分野が存在していることが判明する。これは総合的な「グローバル人材」の育成につながらないばかりか、客体である国民に対して効率的にアプローチすることを困難にしている。これは効果の発現に長い年月を要する教育政策の効果発現を一層後退させうるリスクと認識すべきであろう。

このような状況にも関わらず、現在行われている研究等の大きな論点は「グローバル人材育成の効率的な方法」に終始し、「そもそもグローバル人材とはどのような人材であるのか」ということについての議論が欠落しているように思われる。

そこで本稿では、昨今のグローバル化の潮流を意識しつつ、国際社会において「グローバル人材」とはどのような人材であるか、ということを経験の側面から整理する。また、この整理に基づき、「日本におけるグローバル人材とはどうあるべきか」という論点を取り上げ、その要素を提示する。その上で、提示した要素を有する「グローバル人材」を総体として育成するために有効かつ効率的な教育政策とはどのようなものであるかという点について論じる。

II. 前提及び制約条件

まず、「グローバル人材」と呼称する際は基本的に『第三期教育振興基本計画』³の定義に基づくものとする。また、ここで議論の対象として挙げる政策は各年度の文部科学省予算案における「初等中等教育段階におけるグローバルな視点に立って活躍する人材の育成」及び「グローバル人材育成のための大学の国際化と学生の双方向交流の推進」の枠内で行われているものを念頭に置いている。確かに他省庁や他の予算枠組み（文化庁予算など）で行われる政策において「グローバル人材」育成に寄与する政策も多数あると考えられる。しかしながら、全ての関連政策を挙げることにすると「何を関連政策として位置付けるか」という議論が必要になるであろうし、文部科学省のみならず経済産業省・厚生労働省にも検討の範囲を広げる必要が発生する。広い範囲を網羅することは概観を掴むという点においては有益であるが、本稿では「文部科学省の政策としてのグローバル人材育成」という特定の分野における議論を展開することを目的とするため、論点を絞る意味でも上記制約条件を置くこととする。また、後半に述べる政策案に関しては、政策の実現可能性を担保する意味でも、現行の政策を大きく変更しない範囲で実施可能なものを中心に検討する。例えば2020年度からの実施が決定している初等教育段階における英語の教科化をこの段階でひっくり返すといったことは現実的ではなく、実現の可能性も低いと考えられるからだ。具体的には「全体的な予算規模を変更させないこと」及び「現行教育課程に大幅な変更をもたらさないこと」を前提として政策案の検討を行う。

III. 先行研究

本編に入る前に、以下で先行研究について整理を行う。前述したように、「そもそもの定義」についての研究はあったとしても定義の制定経緯を概説したもの、もしくは既出の定義を整理するものにとどまるため、ここでは周辺分野である「グローバル人材」教育と企業との関係について整理する。「グローバル人材」に対する需要の発端となったのは経済界からの要請が大きな要因であったと考えられるからである。

藤野⁴は「グローバル人材」の必要性が叫ばれはじめた背景事情として、日本企業の海外市場の拡大とその重要度の向上、企業の国内外の収益構造の変容、人事評価制度における「成果主義導入」の失敗という三点を挙げている。国内市場の成長が鈍化していく中で海外に活路を見出そうとする企業が求める人材として「国際社会で主体的な役割を担う」者を希求するに至った、ということである。この流れの中で、経済産業省は2007年に「産学人材育成パートナーシップ」および「産学人材育成パートナーシップ・グローバル人材育成推進委員会」を設置した。この委員会において、今後一層のグローバル化が見込まれる社会に対応するため、高等教育機関（主に大学）が教育課程の中で育成すべき人材像を提示することとなった。それは、「多様性や異文化に対応し、リーダーシップを発揮できる人材」の育成であると『産学連携

¹ 文部科学省『第三期教育振興基本計画』、2018

² グローバル人材育成推進会議、2011

³ 文部科学省、2018

⁴ 藤野、2012

によるグローバル人材育成推進に関する当面の考え方』に記載されている。一方で、大学は従来外部からの要請に対応する形ではなく、「内発的なイニシアティブ」によって人材育成の方針を策定する場所であった。しかしながら、グローバル人材に関しては大学ではなく経済産業省ならびに経済界といった外部者によって育成すべき人材像が規定されている。これを小井川ら⁵は大学という場所の自主組織性に鑑みると異例なことであると評しており、この人材育成を実施するために大学組織の改革までも求められている点を見ると、大学改革を強力に推し進めようとする産官の意図が窺える。

また、吉田⁶は「グローバル人材」もその育成も当初は「企業経営の内部に閉じた課題」であったものが高等教育の課題に変換されていったと考察している。曰く、国際的な競争に打ち勝つためには成長分野におけるリーダーの育成が必要である、という産業界のニーズがそのまま「社会のニーズ」であると論じられ、「社会のニーズ」としての人材育成を大学の課題であると展開したということである。ここで大学が負った課題は、英語力不足と内向き志向という二つの問題を解消するものであった。その一方で、企業は従来、自社の内部教育システムを活用して人材育成を行ってきたことを鑑みると、企業が大学に育成業務を「委託しようとした」ものであると評している。

以上の先行研究からわかるように、「グローバル人材」の需要の大元は国際展開を目論む日本の企業であり、従来自社内で国際的に活躍できる人材の育成を行っていたものの、様々な理由で余力がなくなり、社会に最も近い教育機関である大学にその機能を転嫁しようとしたものであると言えるだろう。

IV. グローバリゼーションと「グローバル人材」需要

1) グローバリゼーションの概観

「グローバリゼーション」あるいは「グローバル化」は冒頭で説明した通り、「ヒト・モノ・カネ」の動きが国境による縛りから解放され、全世界に広がる現象である。歴史を振り返れば 18 世紀英国で起こった産業革命がその発端ではあるとされるが、現代におけるグローバリゼーションは質・量ともに当時とは比べ物にならない規模で進行している。本稿は「グローバリゼーション」という単語を以下「現代のグローバリゼーション」の意味で使用する。「現代のグローバリゼーション」は主に第二次世界大戦終結後、冷戦期に米国を中心として国境を越えて活動する多国籍企業の出現により徐々に発展したとされる。その後、冷戦の終結を機に旧東側諸国もその潮流に参加し、世界全体を巻き込む形で本格的に進行した。現在、この流れは発展途上国の急速な国際化のもと一層加速しており、おおよそ全ての主体（国家・政府・企業・個人）はグローバリゼーションを前提とした営為を余儀なくされている。つまり、かつては革新的であった潮流が時とともに全世界に遍く拡散した結果「通常状態」と化している、ということである。伊豫谷はグローバリゼーションと

いうものを「課題をグローバルに捉える」⁷ことであると記すが、これは今やどんな些末な事象であっても「グローバルな問題」となりうることを示唆している。

2) 国際社会における「グローバル人材」需要

ここで、国際的な視点から文部科学省の言う「グローバル人材」およびそのような人材に期待される能力とその要請にとられている手法を整理する。ただし、前提として欧米諸国において「グローバル人材」の育成を皆教育的に行うことはほとんどなく、明確にエリート教育として位置付け、意欲と能力のある者に施していることが多い。

本章の整理においては、海外で「ビジネスシーンにおいてグローバルに活躍する人材」に期待される能力の整理を行う。この整理に際し、求められる能力をハードスキルとソフトスキルに分類する。この二種類の能力では身につけ、示すためのアプローチが根本的に異なるからである。前者は定量的・具体的に示すことが可能であるものに対し、後者は定性的に示すことしかできない。ここでは、文部科学省が提示している定義における語学力をハードスキルに、主体性やコミュニケーション能力、異文化理解の精神をソフトスキルに分類する。また、これ以外にも学位はハードスキルに、経験はソフトスキルに分類することとする。以下の表に一部国際企業の求人情報から一部を抜粋したものをまとめた(表1)。表を見るとわかるように、欧米の企業ではアジア圏における採用活動では英語を扱う能力が要件として挙がっており、楽天以外の日本企業は採用要件に TOEIC スコアの基準を設けている。

表1: 各企業の求人募集要項 (Global/Marketing系職種)

企業	ハードスキル	ソフトスキル
Microsoft	アジア圏: Fluent in English 学位	アジア外地域: Good skills on written and spoken communication 職務経験
Facebook	アジア: Local language 学位	Exemplary verbal and written communication skills 職務経験 マルチタスク遂行能力
Apple	Most of the positions require English language skills	職務経験 交渉力
Amazon	学位	Verbal and written communication skill 職務経験
Novartis	Education Language Skills	Sales Experience
LVMH	Proficient English Ability	Strong communication / relationship building skills
Nokia	English / French as a must 学位	
楽天	経営学・経営工学等の学位	Excellent communication skills
トヨタ	TOEIC 700以上 学位	職務経験
SONY	経営学等の学位 TOEIC500以上(業務上必須ではない)	職務経験 年齢・役職に関係なくコミュニケーションが取れること
MAZDA	TOEIC 600以上(必須)	職務経験
キヤノン	TOEIC850以上相当	英語でのビジネス経験
Alibaba	Fluent in English(writing and speaking) 学位	職務経験
Huawei	English as a working language 学位	職務経験 Good communication skills

各社採用HPより一部抜粋して筆者作成

a. ハードスキル

日本では外国語能力がハードスキルの代表格であると認識されているが、グローバリゼーションの発端である欧米諸国において国際的に活躍することが期待される人材に要求するスキルとして強調されることはあまりない。それよりも学位や専門資格といったものが求人要件に入っていることが多

⁵ 小井川・藤岡・飴野、2017

⁶ 吉田、2014

⁷ 伊豫谷、2016

い。これは、国際共通語である英語やフランス語といった言語が欧米諸国の言語であることに起因して彼/彼女らにとって「習得しやすい言語」であったことも一因であると考えられるが、それ以上にグローバル化の発信元である欧米においては元来国境を接する他国との往来が一般的であったことが大きな原因であると考えられる。隣接する他国との往来の中で様々な言語に触れる機会を持ちながら発展したことで、最低でも隣の国がどのような言葉を使うのかということを理解し、さらに生活の中で利用する可能性も高いため、当然のように幼少期からの複言語教育が浸透している。この結果として各国一般市民レベルでも言語の壁が低いいため、コミュニケーションが一定程度取れることを前提とする考えが背景にあると考えられる。

言語に関するハードスキルの要請が大きい欧米諸国において最も一般的なハードスキルは「募集職種に関連する分野の学位」である。それも、「どの大学で」「どのような成績を修めた」のか、ということが重要視される。また、多くの求人で「学位と実務経験」を同時に満たすことを要求している。このことから、欧米諸国を中心とした国際社会で働く上では「良い大学で学び、更に実務でその知見を磨く」ことが求められているものと解釈できる。この傾向は非欧米圏でも観測されるものの、強調される度合いは低いことが多い。

一方、非欧米圏（特にアジア）においては我が国と同様、外国語能力に対する要請は極めて高い。例として韓国では、独自のカリキュラム裁量を持って各分野に秀でた人材を養成する英才教育を行う「英才学校」や科学・外国語等特定の分野について深く学ぶ「特殊目的学校」を設置して外国語能力を技能と紐付けて教育として提供し、卒業生を海外の大学・大学院に送り出すことを目指す体制を整えている⁸。初等教育段階から個々人の習熟度に合わせて機会を提供することで自主性を大切にしつつ国際的な活躍を見据えた教育を施すことができる点においては韓国の「超学歴社会」の風潮と相まって一定の成功を収めていると言える。一方、このようなハイスpek人材は育成に成功した場合、海外に活躍の拠点を求める「外向き志向」が発現することが多いため、育成した人材を国内に還元する仕組み・体制を整える必要があることは論を待たない。

また、日本企業におけるグローバル関連の職種での求人を見ると「目に見える形で外国語能力を示すこと」が求められることがわかる。これは採用担当も外国語話者ではなく、外国語能力を測る術が無いために採用の場で測る必要のない試験における成績で代用しているということも一因として考えられるが、外国語の必要性を強く認識していることは確かであろう。

このように非欧米圏に属する我が国で「グローバルに活躍することが期待される人材」というと外国語（一般的には英語）が頭をよぎるのはある種当然と言える。これは「国際的に活躍できる」前提とし

て英語をはじめとする外国語（彼らにとっては母語ないし親しみのある言語な訳であるが）を身につける必要がある、という意味では極めて真っ当であるものの、実際に国際的な場面を経験する者は総数から考えるとごく一部にとどまるため、果たして皆教育的に外国語を教えこむ必要があるのかについては議論の余地がある。

b. ソフトスキル

諸外国ではハードスキルよりもこちらの方が重要視されていることが多い。特に多く見られるのは「コミュニケーション能力・関係構築能力」である。これは、どんなにハードスキルを備えていても「周りを巻き込み、引っ張る力」を備えなければ成果に結びつかない、という考えからであろう。自分だけでなく周囲まで動かすためには自らの考えを表現する必要がある。その上で他者の考えを知り、新しい価値を生み出していくことが求められる。そのため、動かさなければならぬ人数が増えるに従って要請されるコミュニケーション能力は上がっていく（Good, Strong, Excellent, Exemplary…）。実際多くの国際企業が募集要項に実績や資格といったハードスキルに加えてリーダーシップ・主体性・コミュニケーション能力を必須要件として挙げている。当然コミュニケーションが取れる程度の言語能力は必要になるものの、逆に言えばそれ以上の要求はなされないことが多い。

このようないわゆる「対人スキル」の類のものは教え込もうとして身につけることができるようなものではなく、社会生活の中で様々な経験を重ねることによって徐々に形成され・発達していくものである。また、個人によって修得の仕方や程度が異なることも多く、画一的な方法による教授も極めて困難であるため、個々人が自力で自分に合う形で体得する必要がある。このため幼少期から様々な物事に触れ、経験の総量を増やすことがソフトスキルの涵養には不可欠である。

V. 日本における「グローバル人材」の定義と政策の変遷

本章では「グローバル人材」の育成に対して政府がこれまでどのような政策を実施してきたかということ概観する。これに際し、①1999～2006、②2007～2012、③2013～現在という三つの段階に分割して整理する。

「グローバル人材」というものの必要性自体は国内需要の拡大が頭打ちになることが予見されはじめた高度成長期終盤もしくはバブル期以降、日本の産業における国際競争力維持の観点から長期間にわたって継続的に議論の俎上に上がっていた。しかし、具体的な動きを伴って本格的な育成を試行しはじめたのは1990年代中盤から後半にかけてであり、かつ初期段階では産業界が主な育成主体であった。

1) 初期（1999～2006）

最も早期に「グローバル人材」という単語が観測されたのはトヨタ自動車株式会社が1999年にグローバル人材とローカル人材を別個に採用する方針を打ち出した際⁹である。この当時の「グローバル

⁸ 岩淵『韓国のグローバル人材育成力』2013

⁹ 吉田、2014

人材」はトヨタ自動車内で「国際舞台で働く従業員」と「国内で主に働く従業員」を分類し、一元管理する際の前者を示すものであった。これとほぼ同時期に打ち出された『教育振興基本計画』¹⁰では、「グローバルに活躍できる人材の育成」と称して留学生増加計画を打ち出しており、日本社会において海外で活躍できる人材に対する需要が顕在化しはじめたことが窺える。この時期の経済界と政府との関係性はまだ弱く、「グローバル人材」の養成は主に国際展開している企業の内部教育によって行われるものであったということが窺える。しかしながら、この時期から少しずつ企業が自社戦略として国際社会で活躍できる人材を育成する、という構図から産学官の三者が連携して育成する構図への転換を行う必要性が主張されはじめた。

また、この少し前から「留学生 30 万人計画」と称して日本人学生の海外留学を推進する動きも見られるようになったことで、日本人学生が海外に留学する基礎を作りはじめた時期であったとも言える。

2) 経産省の影響力増大・民主党政権期 (2007~2012)

2007年に経済産業省が「産学人材育成パートナーシップ」および「産学人材育成パートナーシップ・グローバル人材育成推進委員会」を設置したが、これはグローバル化の進行する社会に対応できる人材をどのように養成していくか、ということを中心としたものである。また、これらの委員会等は政府が産学の間を取り持って設置したものであるという背景に鑑みると、産業界の学校機関に対する要請が顕在化したのはこの時期であったと考えることができよう。この2年後、2009年に自民党から民主党へと政権交代が行われたこともこの流れに拍車をかけた。同年11月に「グローバル人材育成委員会」が発足したことで、「グローバル人材」育成政策を推進する基礎を築くこととなった。この頃、事業仕分けと称して様々な取り組みの中で予算削減、適正化を標榜した仕分けが行われていたが、この政策はそのような時期に新規政策として打ち出されたものであり、重要な政策であると認識していたことが窺える。一方で、実際に「グローバル人材」育成に関する政策が実行に移されるのはこれ以降のことである。2011年4月に出示された産学連携によるグローバル人材育成推進委員会の最終報告書では、「グローバル人材を育成するためには、大学自体が世界に開かれた大学となり、その上で日本人学生の海外留学や外国人留学生の受入れのための体制を整備する必要がある」¹¹とし、「グローバル人材育成の必要性について同じ意識を持つ産学官での協力が必要であると報告している。そして、同報告書で指針として挙げられているのは大学の教育力を磨きつつ世界展開力を強化する・世界的な学習フィールドで日本人学生を育てる・日本の高等教育を世界に発信する・グローバル人材育成に合った社会環境に変革するという四点である。

これらの事項を見ると、産学官が総力をあげて人

材の養成を行うべきであるとした報告書ではあるものの、大学の変革に依存するところが極めて大きいように見受けられる。企業が行うべきこととして採用環境の複線化や海外留学に対する奨学金の設置などが、国が行うべきこととして連携強化やプラットフォームの構成が挙げられている。しかし、これらはそもそも「グローバルな大学に変革を進めること」が前提にあり、これを推進する事業を大学が行った上でその周辺分野で産官が動く、という構図になっている。

先述したように本来大学は内発的なイニシアティブによって人材育成の方針が立てられるものであったため、外的な要請による人材育成方針の変革に対する対応力はそこまで高くない。また、大学で養成されるのはもともとアカデミアで活躍する人材が主であったため、「社会で企業のために働く人材を育成する」ことを中心とした教育体制にも馴染みがない。だからこそ産官が学校に対して助言を行い、連携して変革を実行しようとしていたのであろう。実際に大学等を見てみるとこの指針に則った形でカリキュラムを構築・改編する動きや研究以外の目的での企業との交流の増加も発生しており、大学機関を動かすことには一定程度の効果をあげたといえることができる。

グローバル人材の育成に関しては民主党から自民党へと政権与党が変わっても大きな変更なく政策として引き継がれているところを見ると、この期間に「グローバル人材」育成の基本的な方針が決まったものとして考えても差し支えないであろう。また、2012年に発表された『教育振興基本計画』¹²では、成果目標として「社会全体の変化や新たな価値を主導・創造できる人材等の養成」を掲げており、その指標として語学力と学校機関の国際的な発展を置いている。

3) 政策の実施拡大 (2013~現在)

先述したように、2012年までの時期にグローバル人材育成の方針が大方固まったことから、この時期は様々な施策を打ち出す実行のフェーズに移行している。また、当初は大学機関が主な養成の現場であったが、この頃から初等中等教育にもその養成範囲が拡大し、義務教育段階のカリキュラムにも「グローバル人材」の育成を志向したものが組み込まれることとなった。これによって、これまで以上に産業界が担ってきた人材育成機能を学校界に転嫁する動きが強まった。社会に出る頃にはいわゆる「即戦力」として初めから活躍することが期待され、求められるという状況もリーマンショックの頃から現れはじめた傾向ではあるものの、より強まったのはこの頃である。この頃から現在に至るまでに文部科学省が発出した教育振興基本計画(第二期・第三期)では一貫して効果測定指標に外国語能力のスコア(大学卒業時までに TOEFL-iBT80 以上、TOEIC 730 以上など)や海外留学者数を盛り込むなど、社会に出るまでに一定程度の語学力・海外経験を有す

¹⁰ 文部科学省、1999

¹¹ 「産学官のグローバル人材育成のための戦略」産学連携

によるグローバル人材育成推進会議、2011

¹² 文部科学省、2013

ることが期待されている状態が出来上がった。

これまで大学機関が主な主体であったグローバル人材育成が初等中等教育に拡大したということの最も卑近な例は 2020 年度から始まる小学校段階における外国語教育（主に英語であるが）の教科化であろう。これまで小学校での外国語といえば「総合的な学習の時間」における一つの要素として ALT（Assistant Language Teacher）と呼ばれる外国人教員を招聘し、コミュニケーションのベースとなる部分を体験するという性質のものであったが、必修化によって体系立てて学ぶこととなった。対象となるのは小学校 3 年生以降であり、3・4 年生の間は「話す・聞く」という技能を、5・6 年生になると「話す・聞く・読む・書く」ことを学ぶこととなる。これによって本格的に外国語の学習が始まる中学校に入る段階で「外国語を使う」ことに対するハードルを下げ、習得しやすくする狙いである。

VI. 現行政策にみられる問題点

ここまで見てきたように、政府は「グローバル人材」の育成のために様々な政策を打ち出している。しかしながら、現在の政策だけでは多くの要素を併せ持つグローバル人材を総体として育成することは叶わない。なぜなら、文部科学省が打ち出す政策が外国語能力の養成や国際経験に偏重している一方で「我が国の文化伝統に対する深い理解」や「主体性・積極性」といった要素の育成に力を入れることができていないからである。当然「グローバル人材」として求められる能力にも重要性の濃淡があることは否定できないが、それを差し引いても外国語能力や国際経験と残り二つの要素の間で差が大きすぎるのではないだろうか。「我が国の文化伝統に対する深い理解」に関しては年額 1000 万円前後、「主体性・積極性」の涵養に関しては何ら手がつけられていない、というのが現状である。

以下に表示する四つの図は初等中等教育及び高等教育における「グローバル人材の育成に関する費用」として文部科学省が計上している予算の概要である（図 1～図 4）。これは、かつては国際教育課関連予算として計上されていたものが 2014（平成 26）年度から「グローバル人材育成関連費用」として別枠で計上されるようになったものである。この予算が経年でどのように変化しているかということ、初等中等教育段階における国際化・高等教育の国際化・我が国の文化伝統に関する教育・在外教育施設教員派遣事業の四つに分類して表示した。この分類によって各分野にどのような配分で予算が使われているのかを可視化するとともに、「グローバル人材」の定義において育むことが期待される要素ごとに分類することができる。図 1 及び図 2 は外国語能力の向上と国内外の留学生支援に関する予算をまとめたものである。図 3 は我が国の文化伝統に対する深い理解を得ることに資する教育を開発するための予算を、図 4 では海外に居住する子女を対象とした在外教育施設に対する教員派遣事業に対する予算を表示している。ここからいくつかの課題を抽出して論じる。

1) 外国人留学生の誘致に対する多額の投資と日本人

正規留学生数の伸び悩み

「グローバル人材」育成関連費用の中で最も多くの予算を注ぎ込んでいるのは外国人留学生の戦略的誘致である（図 2）。これは、海外から日本にやってくる優秀な外国人留学生の力を借りて日本人学生が日本の大学にいながら外国人との交流を通して国際化に対応する礎とすることを目論んだものである。2018（平成 30）年時点で国費外国人留学生は 9400 人余り在籍し、彼/彼女らに対しては月額 145000 円程度の奨学金に加えて学費は受入れ大学が負担する形態を取っている¹³。このように外国人留学生に対しては多くの奨学金や居住支援などの経済的な支援が充実しており、日本の大学に留学した際の経済的な負担が小さく抑えられる仕組みが構築されている。しかしながら、日本人学生の海外留学に関して同じレベルでの支援が整っているとは言い難い。現在国費外国人留学生と同程度の給付が受けられる学位取得型の奨学金受給者は 330 人程度しかいない。当然海外の大学には独自の奨学金システムなど個人の負担が抑えられるような制度はあるが、奨学金の可否は合格後に決まることも多い。そのため、折角留学先が見つかったとしても経済的事情によって断念せざるを得ない状況も考えられる。政府が「日本国民をグローバル人材として育成する」ことを目指すのであれば、このような機会損失を減らすためにも海外留学を志す日本人学生に対する支援をより手厚くするべきであることは言うまでもない。

2) 在外教育施設等に対する教員派遣事業の予算移動

次点が在外教育施設に対する教員派遣事業関連支出（図 4）であるが、これは簡潔に言えば海外にある日本人学校等に派遣される教職員の給与や諸手当である。従来から在外教育施設は多く存在し、そこに教員を派遣していたため予算は付けられていたが、2014 年度からどういふわけか突然「グローバル人材育成関連費用」として計上されることとなった。そのため結果として「グローバル人材育成関連費用」は総額として 200 億円近くに上り、力を入れているように見えてしまう。現在初等中等教育におけるグローバル人材育成関連予算の 9 割近くがこの事業に使われていることになるが、そもそもこの予算をなぜ元の予算枠組みから移動させたのか不明である。また、海外子女は 2016（平成 28）年時点で 8 万人弱であり、国内に居住する同年代の児童生徒 1100 万人弱¹⁴に対してかなりの少数にとどまるにもかかわらず、国内での外国語教育の強化に関する予算の 10 倍以上の予算が割り振られていることも費用対効果の面からも不可解である。加えて、海外子女に関しては各居住国の言語を学ぶ環境があるため、日本に居住する児童生徒よりは語学の習得が容易であると想定される。そのため、グローバル人材の育成と冠して教員を派遣する必要性は日本に帰ってきたときに適応することを容易にする以上の意味を持たないように思える。従って、この事業に関しては「グローバル人材育成関連予算」の

¹³ 文部科学省 HP

¹⁴ 平成 28 年度総務省統計局

枠組みで行うべきものではなく、従来の枠組みのまま行うべきであろう。

3) 文化伝統教育の充実に係る研究の軽視

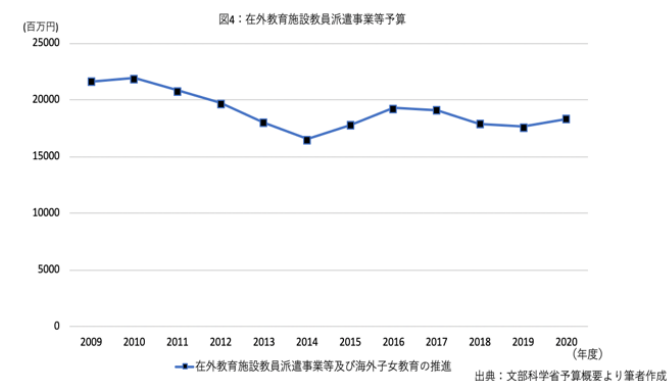
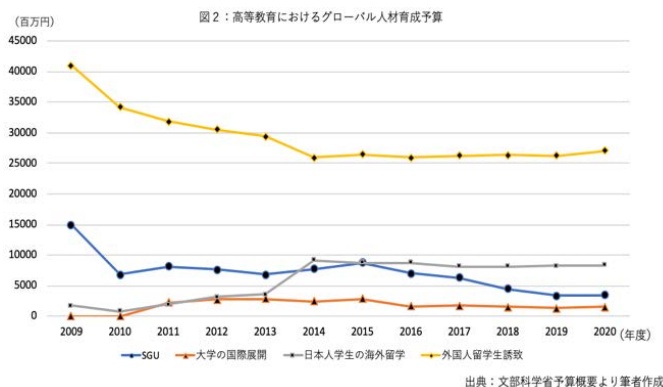
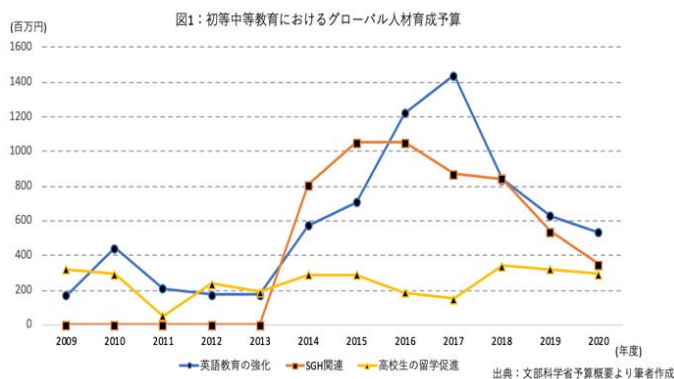
また、図3を見れば文化伝統に関する教育研究には年間1000万円前後という雀の涙ほどの予算しか付いていないことがわかる。「グローバル人材」の要件は「伝統と文化を尊重し」という書き出しから始まるにも関わらず、である。国際社会で日本のために主体的な活躍を見せることのできる人材を育成したいのであれば、このグローバル化の進行する社会においてはよりいっそう自国のことを丁寧に教え、伝えていくべきである。これに失敗してしまうと定義次第に述べられているように「我が国と郷土を愛する」心を育むことは叶わないだろう。文化庁の予算において伝統芸能を体験する場を提供するための予算が存在するため全くの無策であるとは言えないものの、こと「グローバル人材」の育成においては多様性に満ちた世界の中で日本を意識する必要があることからより深い理解が求められる。すなわち、単に体験するだけでは不十分であり、その背景などについての学びも必要であると考えられる。これらのことを行うのは専ら文化庁であるとの見方もできるが、「グローバル人材」を育成するためのパッケージとして見るのであればやはり軽視すべきではないだろう。

4) ソフトスキルの涵養（主体性等）

ここまでは文部科学省の予算配分の偏重に関する課題を提示してきたが、最も大きな課題はここにあると考える。すなわち、「主体性・リーダーシップ」などを育むための教育を開発し、発展させるための予算・取り組みがこの枠組みに存在していないことである。「グローバル人材」の要件は大きく分けると三項目あり、この全てを育むための教育体制を構築するのであれば網羅した形でこれを整備すべきである。確かに、主体性やリーダーシップといった能力・素養は外国語能力などのハードスキルのように数値として測ることが難しいソフトスキルであり、近年のEBPM (Evidence-Based Policy Making) 的な政策立案プロセスにおいて実施することが困難であるという側面があることは否めない。

しかし、だからと言ってソフトスキルに対するアプローチを放棄して良い理由にはならない。そもそも教育政策というものは本来的に政策の効果が即時に出るものではないし、ましてや完全な形で定量的に評価することが可能な類のものでもないため、このような政策立案過程にそぐわないものである。その一方で、教育はその国家の将来を左右する極めて根幹的なものである。教育政策の「成功」「失敗」は20年後、30年後の国家運営に大きな影響を与えるものである。であるならば、教育に関する政策を他の政策と同列の方法で評価することは適当ではないだろうし、その場その場の短期的なトレンドに左右されて場当たり的な方策を打ち出すべき領域でもないだろう。外国語やプログラミングといった現在需要が叫ばれている分野を初等教育に組み込んだところで、彼/彼女らが十数年後に社会に出る頃には既に陳腐化し、全く異なる能力が求められる可能性が極めて高い。それよりも、社会の

変化に大きく左右されないソフトスキルを教育課程で育むことが極めて重要であるのだが、現行の予算を見る限り、この点が意識されているとは言い難い。



VII. 「日本型グローバル人材」と今後の政策の方向性

ここまで国際社会での「グローバル人材」需要及び日本における「グローバル人材」の育成政策の現状を整理してきたが、国際社会の需要を鑑みるとソフトスキルを備えた上でハードスキルを身につけることが「グローバル人材」として活躍するための素地となると考えられる。しかしながら、英語などの外国語能力が必要であること

は現在の国際社会の環境や我が国がアジア圏に属する国であるという点に鑑みると明白である。この点を考慮すると、日本における「グローバル人材」とは「自分から何かを考える主体性を持ち、それを国際社会の中で表現する発信力を備える人材」であると考えられる。この定義におけるグローバル人材に求められる能力は主体性、何らかの専門的知見、そして発信能力に大別される。これら三種類の素養を順に体得する必要はないが、主体性を身につけた上で自らの関心・向き不向きに合わせた専門知を得、さらにそれを国際社会で表現するために必要となる発信力の一部として外国語を身につけるといった流れが理想的であろう。逆に言えば、これらの要素を全て備えてようやく力を発揮できることになるため、一つでも欠けてしまうと「国際社会で活躍する」ことは困難になるだろう。

上記定義を置くのであれば、「グローバル人材」として必要な素養自体は現在文部科学省が提示しているものとそうかけ離れているわけではないことがわかる。一方で、育成する優先順位の面においては乖離がある。すなわち、「自ら考え」るために必要な主体性の涵養が最も重要な要素であり、この上に立脚した専門知や外国語能力があって初めて国際社会で活躍できる「グローバル人材」になりうるのである。

これからの社会は今まで以上の急速かつ大きな変化を目の当たりにすることになるだろう。このような状況下では、現行の政策のように外国語能力やプログラミング能力の開発を行ったところで彼/彼女らが社会に出る頃には陳腐化し、使い物にならなくなることも十分に予見可能である。現に外国語能力に関して言えば既に高品質な翻訳機や同時通訳機が市場に出回っており、代替が可能になる日もそう遠くない。このことに鑑みると、これからの教育においては小手先の技術・技能といった「その場のトレンド」に適合するものではなく、「一人の人間（日本人）として」どのような素養が求められるか、ということに注目して方向性を確立する必要がある。また、大学教育に関しては各大学に裁量が認められていることから抜本的な改革等は見込めないため予算配分によって現状の変更を行うにとどまる可能性が高いが、初等中等教育段階、特に義務教育課程は文部科学省が学習指導要領によって規定することが可能であるため、大きく見直す余地がある。

これらのことから考えられる政策は高等教育では現状維持または日本人の海外留学の推進への方針転換という二通り、初等中等教育では「総合的な学習の時間」の見直しと改変を行うことが考えられる。

VIII. 高等教育に関する今後の政策

1) 高等教育における現行政策の継続

現行の予算配分をそのまま行い、引き続き外国人留学生を積極的に日本の大学等に誘致していく方向性である。この方策には国内の国際化を推進できる点、外国人留学生のグローバル人材化を見込むことができる点にメリットがある。日本の大学に海外から優秀な留学生を多く引き込み、大学内での留学生比率を高めることによって日本人学生が留学生と交流を持つ機会を増加させ、グローバル化に適応する素地を養うことでグローバル人材の増加に努

めることになる。また、これと同時進行する形で外国人留学生の日本への適応支援も進める必要がある。外国人留学生は日本人学生のグローバル化を手助けしてくれるのみならず、将来的には何らかの形で日本のために働く可能性を持つ「グローバル人材予備軍」でもあるからである。

一方で、この政策には日本人の「グローバル人材」としての育成が外国人留学生頼みになってしまう点、誘致した外国人留学生が日本に定着せずに帰国してしまう可能性が高い点、そして「国内の国際化」が局所的なものに留まりかねない点が懸念点として挙げられる。この政策は外国人留学生に重点を置いた政策であるため、日本人学生に対する働きかけが十分に行えないことが想定される。これは日本人を「グローバル人材」として育成することを脇に置いてしまうため、日本人側の自助努力によるところが大きくなってしまふ。また、留学生を受け入れる大学は全国に均等に分散しているわけではないため、留学生の恩恵を受けられる地域と受けられない地域の間大きな格差が生まれてしまうことになる。これに加えて、外国人留学生に対して国費で様々な援助を行ったとしても、卒業後すぐに帰国してしまうと援助を行った意味が薄くなってしまふ。

これらを勘案すると、現行政策を維持するのであれば外国人留学生に対する援助を行う一環として日本国内での就職・定住も支援し、国費留学生については、卒業後一定期間は日本で働くという条件を付与することも検討すべきであろう。

しかしながら、これは国費留学生といえども外国人の職業選択の自由を阻害しかねないものである上に、文部科学省の政策として「外国人留学生に日本のグローバル人材になってもらう」という政策を行うことは合理的ではないため、この方向性を突き進むことは現実的ではない。

2) 高等教育における予算配分の見直し

高等教育におけるもう一つの方向性は、日本人留学生の送り出しに舵を切り替えるというものである。現在外国人留学生の誘致に割いている予算の一部分を日本人学生の海外留学支援に転用することで、日本人学生に国際経験を通じた語学力・コミュニケーション能力の開発を行うことが可能となる。先述したように、現在日本人学生で国費外国人留学生と同程度の給付を受けているのは330人程度しかない。日本から送り出す国費留学生の募集人員を増やし、より多くの学生に海外留学の選択肢を与えることで、彼/彼女らの主体性を引き出すことができれば、グローバル人材の育成は格段に進めやすくなるだろう。また、日本人をグローバル人材として育成することで、日本のために働いてくれることに対する期待値は外国人留学生よりは格段に高く、日本社会に対しても問題なく適応可能である。

しかしながら、韓国のように育った人材が海外にそのまま流出してしまうことも十分に考えられる。従来通りの日本の雇用慣行や労働環境では海外の企業等と比較して劣後する点が多くあることから、国際経験を積んだ学生が日本の企業ではなく海外の企業等を選択する可能性が多分にある。また、当

然ではあるが留学の機会を全員に提供することは不可能であるから、機会における格差が拡大してしまうという懸念もある。

この政策を進めるのであれば留学を終えて日本に戻った後、何かしらの形でその経験等を社会に還元できる仕組みを構築すると同時に、伝統的な日本の企業体質の転換を促すことも重要なポイントとなってくるため、官学からの産業界に対する働きかけも重要である。

IX. 初等中等教育（特に義務教育）に関する今後の政策

前章で述べた二つの方向性は高等教育における方向性であるが、高等教育に送り出す立場である初等中等教育の変革を通じて本質的なグローバル人材の養成を目指す方が重要である。特に義務教育段階では文部科学省が学習指導要領を定めていることから、高等教育に比べて政策が行いやすい領域であると考え、ここに最も大きな焦点をあてる。

初等中等教育において行うべきことは「技能習得ベースの教育からの脱却」と「自ら学ぶ環境づくり」である。昨今のグローバル化や技術革新の傾向を見ると、10年も経てば技能は陳腐化し、新しい技能取って代わられることになる。このような時代において、特定の技能を社会に出る10年以上も前の段階で教え込んだところで、彼/彼女らが社会に出る時点でどれほどそれらの技能が社会の需要として残っているだろうか。むしろ、流行り廃りの激しい何かの技能にとらわれず、社会及び自己が必要を認識した時々に自らの頭で考え学んでいく素地を構築することこそがこれからの時代の義務教育に必要ではないだろうか。子供が様々なものを学ぶ過程の中で外国語の必要性を感じたら外国語を、科学の必要性を感じたら科学の学習を、といったように様々な学習ができる環境を整えることが主体性を育むためには必要となる。

一方前提でも述べたように、2020年度から始まる外国語の必修化に対応すべく教育現場では準備が進んでおり、これをひっくり返すことは今以上の混乱を招くことになるため得策ではない。そのため、これらに対する影響が極力小さく収まるように配慮し、改変は対応可能な範囲に抑える必要がある。

まず、課題(3)として挙げた文化伝統に関する理解についてであるが、先に触れたとおり現状では文化庁がこのような伝統芸能等を実際に体験する場を創出している。「グローバル人材」育成関連費用から拠出をすることでこれを推進することは可能であるかもしれないが、より重要であるのはそのような場に置かれて「関心を持つ子ども」を育成することであろう。また、予算枠組みを大きく変えることなしにこの分野に対する有効な政策を実施することは元の予算規模に鑑みると厳しいと言わざるを得ない。そのため、本章では課題(4)として挙げた主体性との涵養に論点を絞る。

この制約の中で主体性を涵養するために実施可能であると考えられるのは「総合的な学習の時間」の使い方の

改善である。「総合的な学習の時間」は1998(平成10)年度からゆとり教育の中で「生きる力」を育む名目で設置された。「変化の激しい社会に対応して、自ら課題を見つけ、自ら学び、自ら考え、主体的に判断し、よりよく問題を解決する資質や能力を育てることなどをねらいとすることから、思考力・判断力・表現力等が求められる「知識基盤社会」の時代においてますます重要な役割を果たすものである」¹⁵というのが文部科学省の説明であるが、教科横断的な取り組みがなされてきた一方で、これらの活動はあくまでもクラス・学校単位での活動であり、個人に焦点が当てられたものではない。また、往々にして運動会・文化祭の準備等の学校活動に当てられることも多いようである。生徒の主体性をこの時間を通して育むためには、「自分で何を学びたいのか」を考え、「それを学ぶにはどうすべきか」まで考えることが求められる「場」を与えることが必要である。

現在行われている様々な学校での教育活動の中でこのコンセプトに最も近いのは、夏季休業に課題として課されることの多い「自由研究」であろう。自由研究は終戦直後に一時は教科として組み込まれ、「児童の自発的活動を促すために、児童が各自の興味と能力に応じて強化の活動ではじゅうぶんにこなうことのできない自主的な活動を教師の指導のもとに行なうための時間として設けられた」¹⁶のものであった。これが現在は形態を変え、主に夏季休業期間に個人個人の関心に従って何かしらのレポートや工作といった一定のアウトプットを出すものを指している。自由研究という課題において、題材はなんでもよい。例えば効率的な掃除方法の考案でもよいし、虫眼鏡を貼り合わせた望遠鏡の作り方でもよい。このように題材自体に大きな自由裁量を与えられるため、多くの生徒は自分の関心事項を探すと同時にそれをどのようにアウトプットにつなげるか、ということについても思案することになる。また、この自由研究を通じて得た学びを対外的にアウトプットする場まで設けることができれば、「他の生徒が何を考え、学んだのか」ということもインプットでき、自分の学びに対するフィードバックも得られる。これを繰り返すことで自分の学びを深めるとともに、学びに対する主体性を養うことが可能であると考えられる。

これを政策として行う際に考える必要があるのは、「主体性は教えられるか」¹⁷ということである。主体性とは、「ある活動や思考などをなす時、その主体となって働きかけるさま」「他のものによって導かれるのではなく、自己の純粋な立場において行うさま」¹⁸を表すことからわかるように、自らの考えで自発的に行動することが必要である。一方で、学校教育では「総合的な学習の時間」という特定の場の中でこの主体性を発揮するように求められることになるため、「与えられた場」であるということと「自己の純粋な立場」というものの間に矛盾が生じてしまうように思われる。本来の意味での主体性は教育の場以外で生まれるべきであると考えられるが、その前の段階として学校という場で「主体性発揮の疑似体験」をすることには一定の意味があるのではないだろうか。

¹⁵ 文部科学省、2008

¹⁶ 文部科学省

(https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/others/de

tail/1317741.htm)

¹⁷ 岩田、2012

¹⁸ 広辞苑

X. おわりに

ここまで本稿を通じて「グローバル人材」を需要・供給両面から観察し、その育成と政府が行うべき政策について論考してきた。本質的な意味での「グローバル人材」を養成するためには主体性やコミュニケーション能力といったソフトスキルの涵養が不可欠であることは本稿で述べたとおりであり、それを早期に行う必要があることは極めて明白であるが、昨今の EBPM の風潮を鑑みるとなかなか成果が定量的に測定できないかつ効果の発現に数十年かかる政策に予算を大々的につけるのが難しいという側面は否めない。しかしながら、これからの時代は今まで以上に速く大きく変化していくことが想定されるため、文教政策の本質をしっかりと見つめなおし、腰を据えて未来の我が国を担う人材の育成を行っていくべきである。

XI. 参考文献

- 伊豫谷登志翁「グローバリゼーションとは何か」国連大学沖縄セミナー、2016
(http://archive.unu.edu/gs/files/2006/okinawa/gsoK06_1-3_Iyotani_fullText_jp.pdf)
- 岩田健太郎『主体性は教えられるか』筑摩書房、2012
岩淵秀樹『韓国のグローバル人材育成力』講談社、2013
加藤恵津子『グローバル人材とは誰か』青弓社、2016
亀山郁夫『いま、なぜ、グローバル人材か』日本教育会、2014
小井川広志・藤岡里圭・飴野仁子「日本企業の海外展開とグローバル人材育成の課題と展望」関西大学商学論集第 62 巻 2 号、2017
斎藤兆史『「グローバル人材」育成の英語教育を問う』ひつじ、2016
佐貫浩『学力・人格と教育実践』大月書店、2019
産学連携によるグローバル人材育成推進会議「産学官のグローバル人材育成のための戦略」、2011
島内佐絵「グローバル人材育成と大学の国際化に関する一考察」横浜市立大学論叢人文科学系列 Vol.66 No.1、2014
寺島隆吉『英語で大学が減びる時』明石書店、2015
友松篤信『グローバルキャリア教育』ナカニシヤ、2012
日本社会教育学会『グローバリゼーションと社会教育・生涯学習』2005
浜田宏一『グローバルエリートの特徴』PHP、2015
藤野哲也「「グローバル人材」の育成と大学教育—日本の企業システムの観点から—」経営と経済第 92 巻、2012
本名信行『企業・大学はグローバル人材をどう育てるか』アスク、2012
文部科学省『教育振興基本計画』、2018
文部科学省『教育振興基本計画』、2012
文部科学省『教育振興基本計画』、1999
文部科学省『小学校学習指導要領解説・総合的な学習の時間編』、2007
文部科学省 HP (<https://www.mext.go.jp>)
藪中三十二『世界に負けない日本』PHP 新書、2016
藪中三十二『世界基準の交渉術 グローバル人材に必要な 5 つの条件』宝島社、2019
吉田文「「グローバル人材の育成」と日本の大学教育—議論のローカリズムをめぐって—」教育学研究第 81 巻第

2 号、2014

吉田文『グローバル人材をめぐる政策と現実 pp206-221』明石書店、2015

HUAWEI careers

(https://career.huawei.com/socRecruitment/soc_index.html#soc/pages/job/jobterminal.html?jobId=105676&jobFamilyCode=J03 2020/01/10 訪問)

Alibaba careers

(<https://careers.alibaba.com/positionDetail.htm?spm=a1zc5.8271555.0.0.22fe1222fz500j&positionId=1MYZX8v6Ep2%2FGnzhXjQ6ow%3D%3D> 2020/01/10 訪問)

Rakuten careers

(<https://talent.rakuten.careers/jobs/cdo-office-senior-manager-gdsd-10230> 2020/01/10 訪問)

トヨタ自動車株式会社 海外営業求人

(https://www.toyota-recruit.com/job.phtml?job_code=511&_type=jimu

2020/01/10 訪問)

キヤノン株式会社 採用情報

(<https://global.canon/ja/employ/> 2020/01/10 訪問)

Sony Global Careers (<https://global.canon/ja/employ/> 2020/01/10 訪問)

MAZDA careers (<https://www.mazda.com/en/careers/> 2020/01/10 訪問)

Amazon jobs

(<https://www.amazon.jobs/jp/search-jobcategory> 2020/01/10 訪問)

Jobs at Apple

(<https://www.apple.com/jobs/us/> 2020/01/10 訪問)

Microsoft careers

(<https://careers.microsoft.com/professionals/us/en/c-business-development-strategy> 2020/01/10 訪問)

Facebook careers (<https://www.facebook.com/careers/> 2020/01/10 訪問)

NOKIA careers

(<https://www.nokia.com/about-us/careers/> 2020/01/10 訪問)

LVMH Job Offers

(<https://www.lvmh.com/talents/work-with-us/job-offers/> 2020/01/10 訪問)

Novartis career search

(<https://www.novartis.com/careers/career-search#jobfunction=MM,Marketing> 2020/01/10 訪問)