

グローバル人材に必要な能力についての一考察

—アジア地域若手駐在員へのインタビューから—

A Discussion on the Competence of Global Human Resources: Analyzing Interviews with Young Japanese Employees Assigned to Asian Cities

久 世 恭 子

1. はじめに
2. グローバル人材育成について
 - (1) 教育における「グローバル人材」
 - (2) グローバル人材に求められる要素
3. インタビュー調査の方法
 - (1) インタビュー調査の参加者
 - (2) インタビュー調査の実施方法
4. インタビュー調査の分析
 - (1) 必要とされる能力
 - (2) 必要な能力を培うのに役立ったこと
 - (3) グローバル人材とは
5. おわりに

1. はじめに

社会構造の変化と共に教育を取り巻く環境も大きく変わりつつあるが、その特徴としてしばしば挙げられるのが「グローバル化」である。それに伴い「グローバル人材育成」は多くの教育現場で目標の1つとなっている。特に、英語教育においては、「グローバル人材育成」の文字が初等・中等・高等教育改革の至る所で用いられ、児童・生徒・学生をグローバルに活躍する人材に育てるための様々な対策が講じられている⁽¹⁾。

その一方で、グローバル人材とはどのような人たちを指すのか、また、どんな人材を目指して育成するのか、それらについては余り議論がなされてこなかったように思われる。グローバルに活躍する人という、一般には、外国語を駆使してアートやスポーツを含めた専門分野で世界の人々の間を渡り歩くというイメージはあるだろうが、大学生の大多数が就職する一般企業ではどのようなモデルが考えられるのだろうか。そして、グローバル人材と言われる人たちは日々の業務を通してどのような能力を重要であると感じ、それをどう培ってきたのだろうか。そのような例を身近でかつ具体的に見る機会は普段さほど多くないため、学生にとっても教員にとっても、グローバル人材育成が目標とする姿は描きにくいものとなっている。

これらの状況を踏まえ、本稿では、大学卒業後数年以内にアジア地域に赴任し

た若手の日系企業社員をグローバル人材の1つのモデルととらえ、そこで必要とされる能力などについて聞くためにインタビュー調査を実施する。そして、結果を質的に分析し、得られた示唆を日々の教育活動に活かしたいと考えている。

2. グローバル人材育成について

本項では、まず、教育の文脈で「グローバル人材」とはどういう意味を持ち、教育政策やその改革の中でその概念がどう使われているのかを概観する。その上で、グローバル人材に求められる要素や能力について、これまでの議論をいくつか紹介する。

(1) 教育における「グローバル人材」

グローバル人材についてはこれまでもいろいろな定義がなされてきたが、明確な形で定義が見られるものに、文部科学省の「グローバル人材育成推進会議中間まとめ」(2011)とその内容を引き継いだ形で政府から発表された「グローバル人材育成戦略」(グローバル人材育成推進会議 審議まとめ)(2012)がある。これは、日本人のいわゆる「内向き志向」や経済的な国際競争力の低下を問題視してまとめられたもので、グローバル人材の育成を中心として初等中等教育の課題解決や大学入試改革の必要性を提言しており、今日に至るまでの教育政策の基の1つとなっている。以下に、「グローバル人材」をどうとらえているか示している部分のポイントを引用する。

「グローバル人材」の概念を整理すると、概ね、以下のような要素が含まれる。

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ー

このほか、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。

「グローバル人材育成戦略」(グローバル人材育成推進会議 審議まとめ)
(2012)

この中では、「語学力・コミュニケーション能力」が第一に挙げられ、文書全体を見ても、鳥飼(2016)が指摘するように「『実践的な英語教育の強化』『英語の外部検定試験を活用した英語・コミュニケーション能力到達の把握・検証』などの英語教育に関する言及が大半を占める」(p.49)。つまり、この文書の内容が、2010年代を通して行われてきた英語の教育改革や新学習指導要領の根幹を成しているのである。

では、実際の英語教育政策の中で、「グローバル化」は具体的にどのような形で見られるのだろうか。初等・中等教育において、およそ10年に一度のペースで

改訂される学習指導要領を見ると、例えば、平成 30 年告示の高等学校学習指導要領解説「外国語編 英語編」第 2 節「外国語科改訂の趣旨及び要点」「1 改訂の趣旨」には、以下の文が筆頭に挙げられている。

グローバル化が急速に進展する中で、外国語によるコミュニケーション能力は、これまでのように一部の業種や職種だけでなく、生涯にわたる様々な場面が必要とされることが想定され、その能力の向上が課題となっている。」

(文部科学省, 2018)

英語教育に限ったことではなく、高等教育全体における改革で注目を集めているのは大学入試改革である。この大学入試改革及び共通テスト実施のキーワードの 1 つが「高大接続改革」であることは、既に久世 (2018) でも論じた通りであるが、「高大接続改革」についての文部科学省の説明は以下の通りである。

「高大接続改革とは？」

グローバル化の進展や人工知能技術をはじめとする技術革新などに伴い、社会構造も急速に、かつ大きく変革しており、予見の困難な時代の中で新たな価値を創造していく力を育てることが必要です。

(文部科学省, 2017)

やはり、ここでも、教育改革の理由として「グローバル化」という表現が使われており、初等・中等・高等教育のいずれにおいても、社会の「グローバル化」に対応するために教育を「グローバル化」しなくてはならないというロジックが見られる。

大学におけるグローバル化の議論では、文部科学省が 2014 年から実施している「スーパーグローバル大学創成支援事業 (Top Global University Project)」に触れなくてはならない。これは、最大 10 年間の大規模な事業で、目的は「世界トップレベルの大学との交流・連携を実現、加速するための新たな取り組みや、人事・教務システムの改革、学生のグローバル対応力育成のための体制強化など、国際化を徹底して進める大学を重点支援する」ことであり、事業内容として「世界レベルの教育研究を行う大学「タイプ A (トップ型)」(13 大学) と日本社会のグローバル化を牽引する大学「タイプ B (グローバル化牽引型)」(24 大学) の 37 大学が採択され、徹底した国際化と大学改革を進めてい(る)。」⁽²⁾

(2) グローバル人材に求められる要素

次に、グローバル人材にはどのような能力が求められているのか見ていく。那須 (2019) は、前述の「グローバル人材育成推進会議中間まとめ」(2011) に基づき、「グローバル人材に求められる様々な要素のうち、『語学力・コミュニケーション能力』は当然重点化される項目であり、小学校から大学レベルに至るまで英語教育強化のための様々な取り組みが行われてきている。」と論じている (p.43)。

しかし、同時に、同報告書が、グローバル人材に求めるべき語学力水準は海外旅行や日常会話、あるいは業務上の文書・会話のレベルではなく、「二者間折衝・交渉レベル」「多数者間折衝・交渉レベル」の人材育成が重要であるとしていることに注目し、「日本の大学生の現状水準からみればかなり高度なレベルの語学力」(那須, 2019, p.43) であることも指摘している。

同報告書やその後の「グローバル人材育成戦略」は、グローバル人材の第一要素として「語学力・コミュニケーション能力」を挙げているが、井川 (1987) は、海外駐在員に必要な適性を性格面と能力面に分けて論じる。前者には「図太い精神」「西洋的社交性」「旺盛な好奇心」などを当て、後者には「語学力」「異文化適応力」「業務知識」を入れている。また、藤井 (2017) は、海外駐在用に人材を採用する場合を例に取り、「海外は広く、地域・業界が違えば、考え方や物事の進め方も異なる点がたくさんある」(p.7) ことを指摘し、駐在員の能力や適性は置かれる状況によって異なることを示唆する。

鳥飼 (2016) は、「グローバル人材」を地球社会に貢献する「グローバル市民」と言い換えた上で、その条件を「自らの「アイデンティティ」をしっかりと持っていること」「『異質性に寛容』であること」「ことばを通して他者と関係構築ができること」「『教養人』であり、かつ『専門性』を持っていること」としている (pp.51-52)。

グローバル人材の能力について参考にすべき調査の1つに、経団連 (日本経済団体連合会) が 2015 年に企業向けに行った「グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート結果」^③である。それによると、グローバル事業で活躍する人材に求める知識・能力として、1 位が「海外との社会・文化、価値観の差に興味・関心を持ち、柔軟に対応する姿勢」、2 位が「既成概念にとらわれず、チャレンジ精神を持ち続ける姿勢」、3 位が「英語をはじめ外国語によるコミュニケーション能力を有する」となっている。経団連が 2011 年に行った同様の調査では、それぞれ、3 位、1 位、2 位であったということなので、短い間に順番が入れ替わったことがわかる。興味深いのは、文部科学省や政府が最重要と見なしている「語学力・コミュニケーション能力」を、産業界では必ずしもそうは見なしていないという点である。

これらの点を踏まえ、次項からは、インタビュー調査の結果提示と分析を進める。

3. インタビュー調査の方法

本項では、インタビュー調査の参加者とインタビュー調査の実施方法について説明する。

(1) インタビュー調査の参加者

本稿では、アジア地域^④の日本企業に駐在員またはトレーニーとして勤務する大学卒業後数年目までの若手社員 3 名にインタビュー調査を行い、そこで必要とされている能力はどのようなものなのか、それらの能力をどのように培ってきたのかを聞いて質的に分析する。インタビュー調査参加者の情報を表 1 に整理する。

表 1 インタビュー調査参加者

参加者	A	B	C
駐在地域	シンガポール	香港	上海
勤務先	大手銀行 D	大手銀行 E	大手総合商社
参加者の 業務内容	非日系部門リエゾン (本部との連携)・現 地日系投資家営業 (地銀担当)	海外拠店内の業務効 率化／企画推進・本 部や海外他拠店との プロジェクト推進	自動車の輸出業務・ 自動車関連新規事業 の開拓・ベンチャー への投資
駐在期間	2017 年 4 月 (入社 5 年目) — 2019 年 6 月	2018 年 7 月 (入社 3 年目) — 現在	2018 年 7 月 (入社 3 年目) — 現在
駐在前の 海外経験	[高校時代] 米国に 1 年間留学	[幼少時] 米国滞在 [高校時代] 英国での 1 ヶ月語学 研修に参加 [大学時代] 米国に 1 年間留学	[大学時代] 米国での 6 週間語学 研修に参加 香港に 1 年間留学
出身学部	私立大学法学部	私立大学法学部	私立大学教養学部
性別	女性	女性	女性

本調査では、参加者の駐在地域がアジアの異なる 3 都市であることを重視したため、勤務先の業種にやや偏りが出た。また、偶然にも全員が女性となった。駐在員であるか、トレーニーであるかについては各参加者に尋ねたが、A は「トレーニー枠での駐在員」、B は「同じ拠店で駐在員になる可能性が高いトレーニー」、C は「トレーニー (実務研修)」とのことで、C 以外 2 つの区別を明確に提示することは難しいと判断したため、2 つを合わせて広義の駐在員と見なすことにした。参考のために「駐在前の海外経験」や「出身学部」なども記した。

(2) インタビュー調査の実施方法

本調査は、調査者である筆者がいずれも 2019 年 7 月から 8 月にかけて行った。インタビューは、予め用意した質問を提示しつつも参加者が自由に話ができるように semi-structured (半構造化) 方式⁶⁾で行い、すべて録音した。それぞれの調査時間は約 1 時間である。インタビューの内容は、終了後に録音から文字起こしをし、キーワードをもとにカテゴリーに分け、質的に分析した。

表 2 インタビュー調査の実施方法

参加者	A	B	C
調査の方法	対面形式、録音	対面形式、録音	SNS によるテレビ・音声電話、録音
実施日時	2019 年 7 月 26 日	2019 年 8 月 10 日	2019 年 8 月 24 日
参加者への 説明と同意 書	インタビュー調査 前に実施。参加者は 同意書にサイン。	インタビュー調査 前に実施。参加者は 同意書にサイン。	インタビュー調査前 に実施。同意書へのサ インは省略 (承諾)。

4. インタビュー調査の分析

本項では、インタビュー調査の結果を分析し、グローバル人材に「必要とされる能力」「必要な能力を培うのに役立ったこと」「グローバル人材とは」について議論する。

(1) 必要とされる能力

表3は、各参加者が必要だと思う能力、適性、知識についてまとめたものである。調査者からの質問は「必要とされる能力を重要と思う順番に3点ほど挙げてください。」であったが、実際には、能力だけでなく、知識や適性も回答に入っていたので、結果的にこのようなタイトルとなった。順番については話の途中で前後することがあったが、インタビュー後に録音に基づいて発話内容を整理し、各参加者にとって重要度の高い順に各要素を記した。また、それぞれの要素は境界が不明瞭な場合やお互いに重複しているものがあったが、厳密にカテゴリー化することはせず、個数も制限を設けずに参加者が挙げた通りに記述した。

表3 必要な能力、適性、知識（重要度の高い順）

A	B	C
業務に関する知識	コミュニケーション能力	適応能力
語学力（英語）	語学力（英語）	語学力（中国語と英語）
コミュニケーション能力	柔軟性、寛容性	コミュニケーション能力
Open-minded	適応能力	人間的な魅力

【コミュニケーション能力】

本稿2で概観したように、教育の文脈では、グローバル人材に必要な能力としてのコミュニケーション能力は語学力と一括して語られることが多い。または、学習指導要領の文言、「外国語によるコミュニケーション能力」のように外国語とコミュニケーションを同一視する表現も見受けられる。しかしながら、今回のインタビューに参加した若手駐在員にとって、コミュニケーション能力は、少なくとも外国語を使う場合に限ったものでなく、もっと広範な意味を持つものである。つまり、何の言語を話しているかということを超えた、より本質的な人間同士のやり取りを指しているのである。

AとBは、いずれも銀行業務に従事し内部の仕事も多いせいか、コミュニケーション能力のとらえ方は似ていて、「自分の考えをはっきり伝え、相手の言うことをきちんと理解する能力」であるとおよその定義をしていた。ローカル・スタッフとの折衝も多く、また、ローカル・スタッフと東京本部の橋渡しもしなければならない業務において、中度半端な理解では業務は遂行できないし、また、常に自分の考えをしっかりとってそれを明確に説得力を持って伝えなければまとめ役を務めることもできない。それに対し、Cにとってのコミュニケーション能力は、主として取引先相手を想定したもので、人間的な魅力や人間力とも言い換えられるようなものである。この場合、使用言語は中国語が一番多く、次いで英語と日

本語であるそうだが、C は以下のように説明する。

（参加者 C の回答）

コミュニケーション能力の必要性については日々痛感しているところです。よく初対面の方ともお会いするので、もちろん、業界の知識も大事なのですが、引き出しの大きさというか、どんな方と会ったとしても場を盛り上げる力が必要です。先輩方を見ていると相手の懐に入る力が非常にあるなと感じます。やり方は人それぞれなのですが、話が面白い方、経験豊富な方などいろいろです。

【語学力】

語学力は、重要には違いないのだろうが、これを筆頭に挙げた参加者はいなかった。参加者の間では、「語学力は最低条件」という認識が共通していて、「高い語学力なしでは仕事にならないが、逆でそれだけでも仕事にならない」というのが直接間接に発せられた言葉だった。グローバル人材育成に関しては、教育政策上も、また一般的な認識においても、語学力向上が最重要課題と考えられることが多いが、現場では他にもっと重要な能力が必要とされていることがわかる。この点においては、本稿の 2 で言及した経団連（2015）の企業向け調査が、語学力を必要な知識・能力の第 3 位と見なしているのと一致する。

使用言語について説明を加えると、シンガポール駐在の A と香港の B は英語、上海の C は英語と中国語が業務上また日常的にも使う言語であった。A、B 共に会議の議事録を英語でとったり、それを英語で要約したりすることが多く、また、拠店内のメールも日本人の間だけで送受信することはないのでほぼ全て英語でやり取りするということがあった。特に、A は、直接の上司がオーストラリア人であることから日系企業といえども業務は英語で行うことが基本であるということであった。C にとっては、英語より中国語の方がむしろ重要で、会話はまだ苦手ではあるが、取引先とのやり取り（読み書き）はすべて中国語で行っているとのことであった。それでも、同じ社内の駐在員には英語しかできない人もいるということである。海外拠店では、現地採用のスタッフと良い関係を築くことも大切であるが、A、B はスタッフとのやり取りにほぼ全て英語（B は稀に中国語）、C は日本語か英語を用いているそうである。

【適応能力】

これについては B と C が指摘していたが、2 人共、現地でのビジネスへの適応性と文化を含めた日常生活における適応性の両方について言及していた。B は、まず、日々の業務において、海外拠店ではローカル・スタッフと良い関係を築くためビジネスのやり方や文化に適応する必要があり、さらに、海外では日本で予測できないような事態⁶⁾が発生しても、短い時間に限られたスタッフで迅速に対応しなければならぬこともあるので、臨機応変さや寛容性を含めた適応能力が必要となると語った。C は、上海という、近代都市とはいえ、言語や文化も日本とは異なる中国という国において、特に生活面での適応能力が必要であるという。

しかし、特定の国に適応する以前に、海外生活一般に対する適応能力というものもあり、友人には海外での生活や勤務に拒否反応を示す人もいたということであった。

【その他】

「業務に関する知識」の必要性についてはAのみが挙げたが、これはAが参加者の中で唯一、駐在員というポジションにあり、しかも銀行の海外拠店で非日系部門に携わり高度な業務知識が必要とされることから最重要に位置づけたのではないかということが推定できる。

(2) 必要な能力を培うのに役立ったこと

この質問では、(1) で挙げた「必要とされる能力」をどのように培ったかについて自由に話してもらった。能力とそれを培うのに役立ったことは1対1対応にはならないことから、特に大学生活に関連のあるもの2点に絞って議論する。

【海外留学、語学研修】

3人全員が1年間の留学を経験していることから、やはり、大学卒業後間もない時期に海外に駐在するには長期留学の経験は必須と言えるかもしれない。会社側にとっても高い語学力が期待できるだけでなく、海外生活に慣れていて現地のビジネスや生活にも適応できると考えられるので安心して赴任させることができるのだろう。

Aは、小さいころから英会話やフォニックスを通して英語に親しんでいたが、高校時代にアメリカの高校に留学し文法の重要性を痛感したと言う。つまり、ネイティブ・スピーカーの中で認められるためには、正しい英語を話す必要があり、そのためには文法など日本の高校・大学の受験で問われるような英語力が実は重要であることに気づかされたと言う。

大学時代に再度留学をすることは考えなかったか、という調査者からの質問に対しては、希望はしていたが1年間の留学はタイミングが難しかったと語った。確かに、当時は、留学期間を含めて4年間で卒業し就職活動に間に合うように帰国するためには、1年生の10月にTOEFLのスコアも含めて応募を完了しなければならなかった。現在は大学生に長期留学を奨励するために様々な策が取られているが、留学制度に関しては就職活動との関わりも含めて今後さらなる改善が必要であると思われる。

Bも、幼少時のアメリカ滞在以来、語学研修や海外留学を経験し、海外生活には慣れている。同じ会社から同時に赴任してきた同期が数人いるが、心身共に健康でいられる人は意外に少ないのだと言う。駐在している国にはそれほど慣れていなくても、少なくとも海外生活の経験があるというのは若手駐在員には重要な要素であろう。

Cの場合、香港に1年間の留学もしているが、一番自分が変わったと感じたのは、大学1年生でボストンに行った6週間の語学研修（サマースクール）である

ということだった。それまで、人見知りもするような性格であったのが、初めて親元を離れて知らない人の中で過ごし、そこで台湾からの親しい友人もできたそう。この研修の経験が海外生活・勤務への関心を高めたと述べていた。

ただ、重要なのは、留学さえすれば海外で活躍できる人材になれるかということではない。特に、英語は、留学開始前にもある程度の基礎力を身に付けておく必要がある。今回の調査参加者は3人共、長期にわたってかなり重点的に英語を勉強してきており、大学入試（一般入試）を経験している。大学生の中には、例えば、リスニングが苦手ということがあるかもしれないが、語彙、文法、読解力などの基礎力が欠如した状態で海外に出掛けても留学生活で学べるものは限られ、将来の海外勤務等につなげるのは難しくなってしまうのではないかと考えられる。

【大学のゼミ、授業】

AとBは大学時代に法学部国際取引法のゼミに属し、ウィーンなど世界各地で行われる国際模擬仲裁大会に何度も参加し、Bはグループで優勝した経験も持つ。2人ともこの経験が海外拠点での銀行業務に大いに役立っていると話す。例えば、Aは英語で書かれた厚い法律文書を読むのに慣れたという実務面での利点を指摘し、Bは仲裁の準備として、やはり大量の英語文献を読み込んで論理を組み立てたことが現在の業務にも役立っている他、グループ・ワークで批判的思考力やコミュニケーション能力が身に付いたと話す。

Cは、ゼミという形式でなく、教員からの直接指導を受けて国際関係論と政治学（東アジア地域）を学んだということであるが、その制度では専門分野の指導と共に英語教育が充実していて英語力向上に役立ったと話した⁷⁾。さらに、Cは、スポーツのサークルに属し、活動に熱中して人間関係も学んだと言う。就職活動の際にもよく言われることであるが、ゼミや授業以外にも本気で取り組むことを見つけ、また、人と深く関わり合うことが海外での仕事にも役立つということであった。

(3) グローバル人材とは

インタビューの後半では、参加者それぞれに「グローバル人材とはどのような人のことだと思うか」について話してもらった。ポイントをまとめると次のようになる。

表4 グローバル人材とは

A	B	C
海外で自分の納得のいく結果を出せる人。コミュニケーション能力が高く、open-mindedであること。	国籍にかかわらず、誰でもどのような場所でも良い関係が築ける人。頼られ、情報の交差点にすることができる人。	思い込みや偏見を持つことなく、どんな国の人も公平に接することができる人。

ここでも、「高度な外国語能力を駆使して」というような、外国語能力偏重の発言は見当たらなかった。外国語能力は、海外で業務を遂行するために当然必要な能力ではあるが、同時に、それ以外にも重要な要素はたくさんあるということであろう。グローバル人材になるための条件や必要な能力は、一般に考えられているほど単純ではないということである。

全体的に見ると、表 4 で参加者 3 名が挙げたグローバル人材の性質は、鳥飼 (2016) がグローバル市民の条件として挙げた 4 点のうち、『異質性に寛容』であることと「ことばを通して他者と関係構築ができること」に集約できると言える。今回の調査はアジア地域で活躍する若手駐在員に限ったものではあったが、この 2 つの条件にグローバル人材に必要な能力や適性を探る鍵があると考えられる。

4. おわりに

本稿は、グローバル人材に必要な能力について考察するため、まず、「グローバル化」が何を意味するのか、日本の教育政策を概観した。その上で、大学卒業後数年間のうちにアジア地域に赴任した日系企業の若手社員をグローバル人材の 1 つのモデルと考え、インタビュー調査を実施して、その結果を分析した。

その分析結果を教育活動に活かすのが目的であるが、本調査から得られた示唆は主に 2 点ある。

まず、グローバル人材に必要とされるコミュニケーション能力は外国語能力として狭義にとらえるべきでなく、他者との関係を構築するためのより広範で複雑なものであることを認識すべきである。調査参加者が指摘していたように、異なる国や文化から来た人にも分け隔てなく接し、相手を理解した上できちんと自分を主張できるような能力を身に付けられることが海外勤務では要求される。教員の側では、英語能力を向上させるのと同時に、そのような本質的なコミュニケーション能力を身に付けられるように、カリキュラムを組み日々の授業実践を改善していく必要がある。

もう 1 つの教育的示唆として挙げられるのは、学生に対しグローバル人材になろうとするモチベーションを高め、きっかけを与えることの重要性である。今回の調査参加者は 3 人共、入社時から海外勤務を希望していたそうであるが、そう希望するようになったのにはそれぞれきっかけがあるとのことだった。教育の場でも、そのようなきっかけや機会を与えることは可能であろう。それは、日常の教育活動を通して、上述のようなコミュニケーション能力、つまり、異質性を持った他者とも関係を築けるような能力を育てることであり、また、そういう能力を使うことに興味を持つよう促すことであり、ひいては留学のような特別の経験に導くことなどである。

最後に、今後の研究課題として、今回の調査で得た貴重なデータをより有効に活用できる分析方法を探すこと、また、同種のデータを積み重ねることによってグローバル人材に必要な能力や適性をさらに追究することを挙げておく。

- (1) 山田 (2005) は、グローバリゼーションが直接の引き金となって、日本だけでなく、世界の英語教育が大きく変わろうとしていることを指摘している。また、斎藤 (2016) は、「昨今の英語教育では、一時の『コミュニケーション』に代わって『グローバル』がキーワードになりつつある」(p.63) ことを指摘し、グローバル化対応として小学校の英語教育の教科化、中学・高校の英語教育への外部検定試験の導入などが検討されたことを説明している。
- (2) 東洋大学も、タイプ B (グローバル化牽引型) に採択され、英語による授業科目数の増加や留学支援制度の充実など継続的な取り組みを行っている。また、大学ホームページにある「東洋大学の概要」では以下のように述べられている。

グローバル化が進展し、多様な価値観が混在する今、本質を理解する「哲学」の重要性がさらに増しています。「国際化」「キャリア教育」そしてその基盤となる「哲学教育」の3つを教育の柱とし、時代や環境の変化に流されことなく、地球規模の視点から物事を捉え、自分の未来を切り拓くことのできる「グローバル人材」を育成していきます。

- (3) 経団連によるこの調査は、経団連関連企業 243 社と非経団連会員企業 220 社から回答が得られたものである。
- (4) 本調査でアジア地域に焦点を当てたのは、近年、日系企業の進出が目覚ましく、現在の若手社員にとって将来駐在する可能性が高い地域であることが理由である。加えて、東洋大学は「スーパーグローバル大学創成支援事業 (Top Global University Project)」の構想の概要を「TOYO GLOBAL DIAMONDS グローバルリーダーの集うアジアのハブ大学を目指して」としていることもアジアに注目した理由の1つである。
- (5) これは、インタビューの類型として、構造化されたもの (固定した選択回答法) と構造化されないもの (自由回答法) の中間に位置し、経験に関する物語を聞き出すことをねらいとする。
- (6) 例として、社内では事務事故、社外では台風や民主化を求めるデモへの対応などを挙げていた。
- (7) 参加者 C は、大学に入学するまで英語に対して苦手意識があったと言っている。

参考文献

- Creswell, J. W. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. (Second Ed.)*. Thousand Oaks: Sage.
- Kvale, S. (2007). *Doing Interviews: SAGE Qualitative Research Kit 2*. Sage.
(能智正博・徳田治子 訳 [2016]. 『質的研究のための「インター・ビュー」』新曜社.)
- Schwandt, T. A. (2007). *Dictionary of Qualitative Inquiry*. The U.S.: The Sage Publications. (伊藤勇・徳川直人・内田健 監訳 [2009]. 『質的研究用語事典』北大路書房.)
- Seidman, I. (2019). *Interviewing as Qualitative Research (Fifth Ed.)*. New York: Teachers College Press.
- 井川俊夫 (1987). 『国際化時代の海外駐在員：異文化への適応と人の国際化』有斐閣.
- 久世恭子 (2018). 「大学入学共通テストにおける英語試験再考—高校現場の反応を踏まえて」『経営論集』92, 東洋大学経営学部, 139-152.
- グローバル人材育成推進会議 (2012). 「グローバル人材育成戦略」(グローバル人

- 材育成推進会議 審議まとめ) 日本政府官邸発表文書
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/global/1206011matome.pdf>
- 斎藤兆史 (2016). 『『グローバル時代の大学英語教育』 斎藤兆史・鳥飼玖美子・大津由紀雄・江利川春雄・野村昌司 著. 『『グローバル人材育成』の英語教育を問う』 ひつじ書房, 63-82.
- 東洋大学 (2019). 「東洋大学の概要」 東洋大学ホームページ.
<https://www.toyo.ac.jp/ja-JP/about/Introducing/outline-index/> (2019年9月3日参照).
- 鳥飼玖美子 (2016). 「グローバル人材からグローバル市民へ」 斎藤兆史・鳥飼玖美子・大津由紀雄・江利川春雄・野村昌司 著. 『『グローバル人材育成』の英語教育を問う』 ひつじ書房, 39-62
- 那須雅子 (2019). 「オーラルヒストリーによる外国語学習法に関する質的研究：アジア地域で活躍するグローバル人材のインタビューからの考察」『PERSICA』46, 岡山英文学会, 43-52.
- 日本経済団体連合会 (経団連) (2015). 「グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート結果」
https://www.keidanren.or.jp/policy/2015/028_honbun.pdf
- 藤井恵 (2017). 『タイ・シンガポール・インドネシア・ベトナム駐在員の選任・赴任から帰任まで完全ガイド』 (三訂版) 清文社.
- 文部科学省 (2011/2012). 「グローバル人材の育成について：資料 2」
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/047/siryo/_icsFiles/afieldfile/2012/02/14/1316067_01.pdf
- 文部科学省 (2015). 「スーパーグローバル大学創成支援事業ウェブサイト」
<https://tgu.mext.go.jp/about/index.html>
- 文部科学省 (2017). 『『大学入学共通テスト』について』
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/koudai/detail/1397733.htm.
- 文部科学省 (2018). 「高等学校学習指導要領解説『外国語編 英語編』」
http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/micro_detail/_icsFiles/afieldfile/2019/03/28/1407073_09_1_1.pdf
- 山田雄一郎 (2005). 『日本の英語教育』 岩波書店.

(2019年9月8日受理)