

グローバル人材とグローバルマインド育成に関する一考察

藪田 由己子

A Study on Fostering “Globally Competent Human Resources” and Global Mind

Yukiko Yabuta

要旨 本稿では、日本におけるグローバル人材育成について考察し、今後のグローバル人材育成の方向性を提案するものである。今まで政府主導で行われてきたグローバル人材育成は、外国語を駆使して国際舞台で活躍できる人材の育成に終始してきた感があるが、これに該当する人材はごく限られている。これからの多様化していく社会では、自文化の枠を越えて共生していくためのグローバルマインドの育成をしていくことが重要であると考え。

キーワード グローバル人材、グローバルマインド、異文化間コミュニケーション、異文化間能力

1. はじめに

「グローバル化」「グローバル人材」という言葉が日常的に使われるようになり、日本の教育におけるキーワードともなっている。2000年代以降では、大学等における教育理念、学部・学科名称にも「国際」「グローバル」という言葉が冠されるケースが増加の傾向にあり、これらは大規模校・伝統校にとどまらず、比較的小規模な大学も含まれ、北海道から沖縄まで全国に分布している(吉田, 2014)。また、経営のグローバル化が進むにつれ、職場が多国籍化され、様々な文化的背景を持つ人材を生かすことこそが、企業がもつ競争力のひとつとなってきた(馬場, 2011)。そして、政府の動きに目を転じてみると、2007年に経済産業省が主導し、文部科学省が共同で行った「産学人材育成パートナーシップ」の創設を皮切りに、2010年の「グローバル人材育成推進会議」の設立、「スーパーグローバル大学事業」「スーパーグローバルハイスクール事業」の推進と、グローバル化を後押しする政策が次々と打ち出されていることがわかる。このような状況をみると、日本全体がグローバル化の波に押され、すべての人がグローバル人材としての資質を持ち、グローバルな場面で活躍しなければならない、という空気があることは否めない。もちろん、社会全体がグローバル化していることは公然の事実であり、その対策が必要なことは疑う余地はないが、今の日本における「グローバル人材」育成の議論に問題がないわけではない。これまで日本で論じられてきた「グローバル人材像」は、語学力(特に英語力)があることや、国際経験があることなどに終始してきた傾向もある(大木, 2014)。また、日本を代表する大手企業であっても、自社が目指す具体的な「グローバル人材像」を明確化できていない会社があることも事実である。

このような流れの中で、「グローバル人材」とは何であるのか、グローバル人材教育とは何を指すのかを今一度考えてみたいと思う。懸念の一つとして、「グローバル人材」が正しく理解せずに様々な活動が行われるように思えること、もう一つの懸念として、今後教育現場では、学生・生徒全員がグローバル人材としてフロントラインに立つことを前提に教育をしなければならないのか、というこ

とがある。世界は多様化し、国籍、人種、ジェンダー、文化など、多くの違いを共有して生きていく、多文化共生ができる世の中を創っていかねばならないことは確かである。このような社会を生きていくに当たり、筆者はすべての人がグローバル人材としてフロントラインに立つ必要はないが、すべての人が「グローバルマインド」を持つべきであり、教育現場においては「グローバルマインド」の育成が急務であるとする。

本稿では、まず日本で行われてきたグローバル人材教育を振り返る。そして、「グローバル人材」とは何であるのか、今までに提示されてきた定義をもとに整理する。そのうえで、教育機関として「グローバルマインド」を育成するには何をすべきなのかを考察したい。

2. グローバル人材育成の流れ

これまでに日本で行われてきたグローバル人材育成の流れを見てみよう。グローバル人材育成を国家的事業として行うようになったのは、経済産業省が主導して 2007 年に創設された「産学人材育成パートナーシップ」事業においてであろう。設立の背景には、グローバル競争やイノベーション競争が激しさを増す中、人材育成において、教育界が行っていることと産業界が期待していることとの間に乖離があること、このため産学双方向の対話の場の必要性があった。この事業では、教育界、産業界から有識者が集まり、全体会議の下に 8 つの分科会（情報処理、原子力、経営・管理、資源、機械、材料、化学、電気・電子）を設けたうえで、それぞれの業種・分野でどのような人材が必要とされるか、その人材育成にむけて取り組むべき課題は何かが話し合われた（産学人材育成パートナーシップ、2008）。2008 年 7 月に発行された『中間取りまとめ』には、各分野における専門性は異なるが、それ以前に共通に指摘される点が浮き彫りになった。すなわち、専門知識の土台となる基礎的な知識の徹底的な理解、様々な人と一緒に仕事をしていくためのグローバル感覚の素質、マネジメント力、学んだ知識を現場に適用するための問題発見・解決力、コミュニケーション能力を含む社会人基礎力である。2009 年 8 月の『今後の取組の方向性について』の中では、「基礎知識・専門知識の十分な定着と産業界のニーズを踏まえた教育の充実」、「理系の魅力の向上と魅力の発信」、「グローバルな視点による人材育成」の 3 つが基本的方向性として示された。そして「グローバルな視点による人材育成」の一部として、産学人材育成パートナーシップ全体会議の下に「グローバル人材育成委員会」が設置された。産学人材育成パートナーシップは方向性は示したものの、この時点ではグローバル人材育成の具体的な政策は示されていなかった。

グローバル人材育成委員会は、2009 年に教育界と産業界からメンバーを募って発足し、グローバル人材に関するスペック、企業のニーズ、大学におけるグローバル人材育成方法、産学連携によるグローバル人材育成プログラムなどについて検討し、2010 年 4 月に『報告書 産学官でグローバル人材の育成を』を発表した。この委員会で特筆されるべきことは、「グローバル人材」とは何なのか、「グローバル人材」に求められる能力は何なのかを議論し、定義したことである。詳しい内容については次章に譲るが、これまで色々な文脈で使われてきた「グローバル人材」という言葉が、いったんここで定義されたのである。また、この報告書では、日本人大学生の内向き志向や海外勤務を避ける傾向が取り上げられ、その課題解決のために、産学官が一体となってグローバル人材育成に取り組むことが強調された。具体的には、産学官で日本人の海外への送り出し支援、大学の人材グローバル化、企業・日本社会の人材グローバル化があげられている。そして、グローバル人材育成を行う大学や学部に対し、政府からの競争的資金による支援と産業界からのサポートを行うと書かれており（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、2010, p46）、企業が求める人材の育成が、大学に託され

るようになったのである。

グローバル人材育成の流れは、経済産業省から文部科学省へと引き継がれ、教育現場でもグローバル人材育成の機運が高まった。そして、文部科学省は2010年12月に「**産学連携によるグローバル人材育成推進会議**」を設立した。目的は、グローバル人材育成委員会と同じく、急速に進むグローバル化に対応した人材の育成と、その方向性について検討を行うことであった。当会議でも大学生の内向き志向や海外勤務を望まない声が問題視され、これらの若者を大学教育の中でどのようにグローバル人材として育てていくのかに焦点があてられた。2011年4月に発行された、産学連携によるグローバル人材育成推進会議報告書『産学官連携によるグローバル人材の育成のための戦略』の中では、大学の国際化を推進するために、国際化拠点整備事業(グローバル30)など各種施策を講じてきているが、高等教育における国際化戦略は全体像が明らかではなく、取り組みもあいまいであるため、見直しが必要であるとしている。そして、戦略ビジョンとして4つを挙げているが、その第一番目が「大学の教育力を磨きつつ世界展開力を強化する」という項目であり、大学がグローバル人材の育成を担っていくという方向性はより強化されたように見える。そして、当報告書では、教育現場のみならず、産業界、国も含めた三者協力の下でグローバル人材育成に取り組むことが強調されている。この会議を経て、日本全体としてグローバル人材育成をしていくオールジャパン体制が築かれていく素地ができたといつてよいだろう。また、内容の詳細については次章で述べるが、この戦略の中ではグローバル人材が再定義されていることにも注目したい。ちなみに、グローバル30は、海外の学生が日本に留学しやすい環境を作り出すために、英語による授業等の実施、留学生受け入れ体制の整備、積極的な国際連携の推進等を目標としており、「国際化の拠点となる大学を30選定し、重点的教育をすること」を目的としていた。2009年に審査の結果13大学が採択されたが、行政刷新会議による事業仕分の対象となり、2010年で一旦廃止となった。

2011年5月には、新成長戦略実現会議なるものが組織され、その下に関係閣僚からなる「**グローバル人材育成推進会議**」が設置された(産学官によるグローバル人材育成推進会議, 2011)。基本的な問題意識は今までと変わったところはないが、二つ注目すべき点がある。一つは、グローバル人材に必要な要素を示したことであり、もう一つは語学力(英語力)向上に対する課題を多く取り上げた点である。グローバル人材に必要な要素については、次章で詳しく述べるが、第一の要素として「語学力・コミュニケーション力の向上」が挙げられている点に注目したい。2011年6月の報告書『グローバル人材育成推進会議中間まとめ』、および2012年6月の『グローバル人材戦略(グローバル人材育成推進会議審議まとめ)』には、日本人の語学力は世界に比べると低迷していることから、比較的若いうちから海外留学をすることも有効であると記されているほか、大学生のTOEFL/TOEIC等の成績の公表、英語による授業、大学入試におけるTOEFL/TOEIC等の活用など、語学力特に英語力に関した施策が目立つ。そして、これらの課題には関係者が一斉に取り組むことで若い世代を後押しすると書かれており、オールジャパン体制が引き継がれ、グローバル人材育成は依然として日本の政策の中核におかれていることがわかる。そして、本推進会議は、産学関係者による継続的な対話の場の設定を提言しており、これは2011年7月に「産学協働人材育成円卓会議」として実施されることになった。

産学協働人材育成円卓会議は、2011年12月から2012年3月にかけて、6回の会議を経て2012年5月に『産学協働人材育成円卓会議アクションプランー日本復興・復活のために』を発行した。この中では、グローバル人材、イノベーション人材について、今後企業と大学が進めるべき7つのアクションプランが示されており、1から4はグローバル人材に関するものである。すなわち、アクション1: 世界を舞台に活躍できるグローバル人材の育成のための教育を充実・強化する、アクション2: 日本

の若者が積極的に海外留学・海外経験ができる環境づくりに取り組む、アクション 3：世界中の優秀な若者が、日本で学び、働きたいと思う環境づくりに取り組む、アクション 4：グローバル化に対応した大学の教育環境整備に取り組むというものである。特に目新しいものは含まれておらず、大学・企業の役割が「アクション」として示されているところが今までにはない点であった。

近年の文部科学省の大学におけるグローバル人材育成の政策に目を転じてみる。2016(平成 28 年度)年度概算要求主要事項を見てみると、1) 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、2) 諸外国・国際機関等との連携によるグローバルな人材の育成等という 2 つが目にとまる。1) には、「大学教育のグローバル展開力の強化」、「大学等の留学生交流の充実」の 2 項目がある。「大学教育のグローバル展開力強化」には、2014 年度に公募された**スーパーグローバル大学事業**、**大学の世界展開力強化事業**が含まれる。スーパーグローバル大学には 72 校が選ばれ、国際競争力の向上や世界トップレベルの大学との交流・連携の支援体制強化を進めている。これは 2012 年から行われていたグローバル人材育成推進事業を引き継いだものである。大学の世界展開力強化事業は、2011 年から開始された事業であり、国際的に活躍できるグローバル人材の育成と大学教育のグローバル展開力の強化を目指し、アジア・米国・欧州等の大学との国際教育連携の取組を支援している。年度ごとに、中南米・トルコ、ASEAN、ロシア・インドなど地域を限定している点が特徴的である。「大学等の留学生交流の充実」では、海外留学制度の充実が謳われており、2014 年度から開始された**トビタテ！留学 JAPAN** キャンペーンも含まれる。これは日本人留学生の倍増（6 万人から 12 万人へ）を目指した支援であり、実際の海外体験を通してグローバル人材育成を推進しようというものである。2) 諸外国・国際機関等との連携によるグローバルな人材の育成等には、2016 年度 G7 教育大臣会合の開催、国際バカロレアの推進、ユネスコとの連携によるグローバル人材育成、国連大学を通じたグローバル人材育成などが挙げられている。

グローバル人材育成は、産業界からの要請を受け、2007 年に産学がパートナーシップを結んだところから徐々に進み始めた。2010 年にはグローバル人材とは何かが定義され、求められる能力が示された。そしてグローバル人材育成の場は大学等へ移り、政府と企業の援助を受けて、教育現場でのグローバル人材育成が本格化していった。2011 年にはグローバル人材が再定義され、大学教育においては、国際化拠点整備事業（グローバル 30）及び、大学の世界展開力強化、スーパーグローバル大学事業、トビタテ！留学 Japan などの事業が実施されてきた。これらの事業の他にも海外派遣や留学生受け入れについても予算が組まれており、国をあげオールジャパンで取り組むべきであるというメッセージを発しているように思える。近年は「グローバル人材」という言葉は日本の教育キーワードの筆頭に駆け上がり、言葉だけが独り歩きしている感も否めない。本当に必要なことは何か、今後の方向性は次章以降で考察してみたい。

3. 「グローバル人材」とは

2007 年に創設された、産学人材育成パートナーシップ事業以降のグローバル人材の定義を見てみよう。グローバル人材育成委員会は、2010 年の『報告書 産学官でグローバル人材の育成を』でグローバル人材を以下のように定義した。

「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わかりやすく伝え、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お互いを理解し、さら

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」(グローバル人材育成委員会, 2010, p31)。

また、グローバル人材に共通して求められる能力として、以下の3つを挙げている。

- 1) 社会人基礎力 (前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力)
- 2) 外国語 (特に世界で幅広く通用する英語) でのコミュニケーション能力、
- 3) 異文化理解・活用力

(グローバル人材育成委員会, 2010, p31-32)

その後、2011年4月に、産学連携によるグローバル人材育成推進会議がグローバル人材を以下のよう

に再定義した。

「グローバル人材とは、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である」(産学連携によるグローバル人材育成推進会議, 2011, p3)。

そして同年6月には、グローバル人材育成推進会議が設置され、グローバル人材について以下のような指針を示した。グローバル化時代とは、あらゆる分野で国境を越えて人や物が移動し、諸課題を全地球的規模でとらえることが不可欠になった時代として、そのような時代を生きていくためには、以下の3つの要素をもったグローバル人材の育成が必要であるとしている。

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・使命感

III: 異文化理解と日本人のアイデンティティ

このほかに、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、リーダーシップ、公共性・倫理観、メディアリテラシー等を挙げることができる。

(グローバル人材育成推進会議, 2011, p7)

ここではグローバル人材に必要な「要素」としており、グローバル人材が何であるかは明確に定義されていないが、これがこの後文部科学省が展開するグローバル人材育成事業において用いられるようになった。

以上の定義・要素を見ると、盛り込まれていることが非常に多く、社会人になる直前の大学教育において、はたしてすべての大学生がこれらすべての要素を身に着けたグローバル人材にならないのだろうかということに疑問を感じるのである。多様化に対応する人材育成をしていくことは大学の使命であるが、それは個人のレベル、ニーズに合わせて行われるべきである。多様性の尊重といながら、日本全体が一つの方向に向かい、同じ資質身につけることを国家レベルで推奨し、規格化された人材が生まれていくことにも不安を感じる。

また、上で示されているグローバル人材の要素は、時として「グローバルビジネス人材」が必要としているものではないかと思われることも事実である。特に2010年の定義では、「取引先」「顧客」等の文言があり、海外駐在もしくは国内においても海外の顧客を相手にビジネスを行う人々をイメージさせる。2011年の定義ではそのような言葉は払しょくされたが、現在でもグローバル人材＝語学が堪能で国際経験があるという間違った認識は依然として存在する。大木（2014）は、約65万人の大学生のうち、実際にグローバル（ビジネス）人材として必要とされているのは年間推定10万人程度であると述べている。これは、仕事での英語の使用状況の調査をもとに算出されたものであるが、この結果から考えると、約55万人の学生は高い外国語（英語）の運用力を使って国際舞台で活躍する必要はないということになる。このことを大学は自覚するべきであり、大学で外国語を学ぶ目的を詳しく学生に説明すべきであると述べている。そして、多様化・複雑化する社会に対応するためには、異文化間能力（Intercultural Competence）が必須の力だと述べており、この力の育成がまさにグローバル人材育成であるとしている。異文化間能力は、自文化を超えて「グローバル」に生きていこうとする、精神「マインド」であり、本稿ではこれを「グローバルマインド」として、グローバル人材育成における中核と位置付けたい。現代社会におけるキーワードは、「多様性」である。日本の中だけでも、国籍の多様化、文化の多様化、思考の多様化、価値観の多様化と枚挙にいとまはない。グローバルとは国境を越えていくことであり、グローバルマインドは自文化の枠を超えて多様性を受け入れ、共生できる力である。そして、グローバルマインドは外国語が話せなくても、国際経験がなくても、日本経済をけん引するような国際的なエリートでなくても、21世紀を生きていくためには必要なものである。

4. グローバルマインドの育成

「自文化の枠を超えて多様性を受け入れ、共生できる力」グローバルマインドについて、Deardorff（2006）の異文化間能力のピラミッドモデル（Pyramid Model of Intercultural Competence）をもとに考えてみたい。

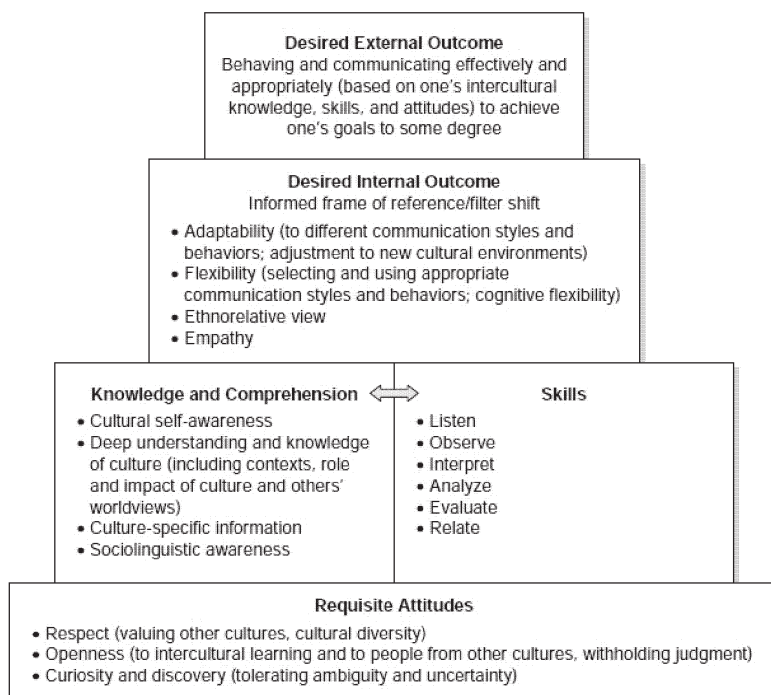


図1 異文化間能力のピラミッドモデル（Deardorff, 2006）

このモデルは、①態度 (Requisite Attitude)、②知識 (Knowledge and Comprehension)、③スキル (Skills)、④望ましい内的結果 (Desired Internal Outcome)、⑤望ましい外的結果 (Desired External Outcome) から成り、下の要素から上の要素へ段階的に発達していくモデルである。一番下には態度があり、その上に知識とスキルが置かれ相互に影響を与えている。そして、知識とスキルの上には望ましい内的結果、最上段には望ましい外的結果が置かれている。それぞれの段階に含まれているものを日本語訳 (大木, 2014 を参考に筆者が作成) とともに表 1 に示す。

表 1 異文化間能力のピラミッドに含まれる要素

望ましい外的結果	自分の目標を達成するために、異文化知識、スキル、態度に基づいて、効果的かつ適切に行動しコミュニケーションできる
望まし内的結果	(異なるコミュニケーションスタイルや行動に対する) 適応性、新しい環境への順応 (適切なコミュニケーションスタイルや行動を選択し使うことができる) 柔軟性、文化相対的価値観、共感力
スキル	傾聴、観察、解釈、分析、評価、関連付け
知識	文化的な認知、深い文化的知識と理解、文化特定の知識、社会言語的知識
態度	(他文化の価値を認める、文化の多様性に対して) 敬意をはらう (異文化間学習や他文化の人に対して、良し悪しの判断保留に対して) 心を開く (曖昧さや不確実性を許容し) 好奇心を持ち、知ろうとする

態度においては、視点を自分から他人に向けて他者と関わることから始めるが、ただ出会うだけではなく、他人のことを知ろうとすること、心を開くこと、寛容になることが含まれ、自分と他人を相対化してみることができるか、自ら能動的になれるかどうか問われている。知識では、特定の文化に対する知識も、表面的ではなく深いレベルでの理解が求められ、社会言語的知識も求められるように、異文化間コミュニケーションでのメタ認知的な知識も求められる。スキルでは、異文化に対する記述や自分の経験を観察・分析し、自文化と関連付けていくことが求められ、客観的な視点が必要となる。そして、これらを通して、価値観や考え方などの内的な変化や、コミュニケーションや行動など目に見える外面的な変化が生まれてくる。Spitzberg and Changnon (2009) は、上位 2 つの要素である内的・外的な結果は、態度、知識、スキルの 3 つがあって初めて得られ、下位の 3 要素が欠けていては到達できないとしている。このことから、態度、知識、スキルは異文化間能力の基礎であるといえることができる。

異文化間能力 (Intercultural Competence) と似た概念に異文化間コミュニケーション能力 (Intercultural Communicative Competence) がある。Byram (2009) は、異文化間コミュニケーション能力には、「異文化間能力」に加えて、「言語能力」、「社会的言語能力」、「談話能力」の 3 つが含まれるとしている。すなわち、異文化間コミュニケーション能力は、言語運用に関する能力まで含んでいることから、言語 (外国語) を使ってコミュニケーションをする場合に必要だということがわかる。第 3 章でみてきたグローバル人材に必要な要素は、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・使命感、III: 異文化理解と日本人のアイデンティティであり、文部科学省が創ろうとしているのは、「異文化間コミュニケーション能力」を持った人材だといえることができる。しかし、これまでも述べたように、外国語を駆使し、異文化間コミュニケーション

能力を発揮する場は日本においては決して多くなく、この能力を求められる人もマジョリティーではない。ただ、異文化間コミュニケーション能力を求められない人にも、異文化間能力、特に基礎部分（態度、知識、スキル）は必要である。なぜなら、これは特定の文化的文脈には依存しない文化一般的な力であり、多様化の時代を生きていくすべての人に望まれる「グローバルマインド」だからである。

では、どうしたらグローバルマインドは育成できるだろうか。Spitzberg and Changnon (2009) が示すように、異文化間能力は態度から始まり、態度に含まれる、オープンな心、他人への敬意、興味関心なしには知識やスキルの習得も成しえない。確かに、他文化に対して興味がなく、心を閉ざし、他人との関係を避けるようであれば、グローバルマインドを育む態度は芽生えないであろう。このことから、グローバルマインドを育成するには、まずは、態度を育成することが重要である。そして、「オープンな心を持つこと」や「他人には敬意を払うこと」を知識として知っておくだけでは不十分であり、経験や葛藤を通して自己変容を起こすことで態度は醸成されていくのである。自己変容を経て新たな自分を創りだすプロセスは、態度の育成だけではなく知識やスキルの育成にも共通することであり、自文化の外にいる他者との関わりが最も重要な要素になろう。佐久間 (2014) は、青年海外協力隊事業に参加した隊員の観察から、挫折し共感する中で学んでいくことが、グローバル人材の核となる部分を育てていると述べており、人とのかかわりの重要性を指摘している。Byram (2008) も異文化間能力の育成における、他者とのコミュニケーションの機会の必要性に言及している。また、異なる社会的グループや文化の人々が、様々な社会的活動に参加し関わっていく経験を提供すること、その中で、学習者個人の行動、自己認識、他者との関係の変化につながるような、内省と分析の機会を与えることが、教育の役割であるとしている。文化的背景の違う人々との関わりは、時には異文化衝突を生み、葛藤や抵抗をもたらすが、それを乗り越えるときに自己変容が起こり、新たな段階へ進むことができる。そのような意味で、協働学習やグループ活動、タスクベースのプロジェクトなどは、他者との関わりの機会を提供する意味で効果的である。ただ、活動を行う際には、正しい教育的介入が必要で、例えば異文化間能力のモデルで、これから行う活動がどこに位置しているのか示すこと、またその活動を行うのに必要な知識を与えること、活動後には十分な内省活動を行うことも忘れてはならない。

5. おわりに

本稿では、「グローバル人材」という言葉が多用されるようになり、教育の中に深く入り込んできた流れを概観し、今のグローバル人材教育に必要なのは、異文化間能力の基礎であるグローバルマインドの育成であることを提案した。日本の経済がグローバル化し、企業でのグローバル人材の必要性が高まったことで、産業界と教育界でグローバル人材育成についてのパートナーシップが始まった。政府主導でグローバル人材育成を行う委員会や推進会議が設立され、グローバル人材とは何なのか、その育成はどのように進めていくべきかが長年にわたって議論されてきた。そしてグローバル人材育成は教育機関だけでなく、産業界、教育界、政府が一体となり日本全体で取り組んでいくものとなり、オールジャパン体制が叫ばれている。経済産業省や文部科学省が様々な事業を打ち出し、その多くは大学に対して競争的資金を提供し、教育界ではこぞって「グローバル人材」という言葉を使用するようになったが、グローバル人材に対する定義や要素に関しては疑問の余地も多い。本稿でも指摘したように、外国語が駆使できる、国際的舞台のフロントラインに立つということも含めた、対象者の少ないグローバル人材育成を目指すよりも、グローバル人材の根底にあるグローバルマインドを持った

人材を育てていくことが、多様化した社会で共生していくためには必要であろう。多様化した社会では、グローバルとローカル、日本人と外国人というような二項対立的な見方では共生は難しい。自分の国籍や価値観の枠を超えて他人と関係を築ける力、グローバルマインドを持った個人が共に生きていく時代である。そのような時代における教育の重要性は言うまでもない。今後、グローバルマインドの育成方法について、さらなる研究を続けていきたいと思う。

引用文献

- 大木充 (2014). 「グローバル人材育成政策と大学人の良識」. 西山教行・平畑奈美 (編) 『「グローバル人材」再考』 (pp.48-79). くろしお出版.
- グローバル人材育成推進会議 (2011). 『グローバル人材育成推進会議 中間まとめ』 http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/46/siryo/_icsFiles/afieldfile/2011/08/09/1309212_07_1.pdf
- 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)』 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/global/1206011matome.pdf>
- 佐久間勝彦 (2014). 「グローバル人材育成政策と大学人の良識」 西山教行・平畑奈美 (編) 『「グローバル人材」再考』 (pp.100-137). くろしお出版.
- 産学人材育成パートナーシップ (2008). 『産学人材育成パートナーシップ中間とりまとめ』 <http://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/3486530/www.meti.go.jp/press/20080718002/20080718002-3.pdf>
- 産学人材育成パートナーシップ (2009). 『今後の取組の方向性について』 http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san_gaku_ps/kongo_hokosei.pdf
- 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 (2010). 『報告書 産学官でグローバル人材の育成を』 http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san_gaku_ps/2010globalhoukokusho.pdf
- 産学連携によるグローバル人材育成推進協議会 (2011). 『産学官連携によるグローバル人材の育成のための戦略』 http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2011/06/01/1301460_1.pdf
- 産学協働人材育成円卓会議 (2012). 『産学協働人材育成円卓会議アクションプランー日本復興・復活のために』 http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san_gaku_kyodo/entaku2/1320909_2.pdf
- 馬場恵美子 (2011). 『ダイバーシティー・マネジメントと異文化経営』 東京：新評論.
- 文部科学省 (2015). 『平成 28 年度概算要求主要事項』 http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2015/10/01/1361289_2.pdf
- 吉田文. (2014). 「グローバル人材の育成と日本の大学教育ー議論のローカリズムをめぐってー」 『教育學研究』 81(2), 164-175
- Byram, M. (2008). *From foreign language education to education for intercultural citizenship: Essays and Reflections*. Clevedon, UK: Multilingual Matters.
- Byram, M. (2009). The intercultural speaker and the pedagogy of foreign language. In D. K. Deardorff (Ed.), *The SAGE handbook of intercultural competence*. NewburyPark, CA:Sage.
- Deardorff, D. K. (2006). Identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 303-335.
- Spitzberg, B.H. & Changnon, G. (2009). Conceptualizing intercultural competence. In D. K. Deardorff (Ed.), *The SAGE handbook of intercultural competence*. NewburyPark, CA:Sage.

SUMMARY

This paper explored and analyzed the policies regarding “Global Human Resource Development” in education in Japan. “Global Human Resource” has been one of the key words in higher education since early 2000 and Ministry of Education, Culture, Sports, and Technology (MEXT) encouraged universities to take part in “Global Human Resource Development” by distributing a competitive budget. However, the policies that MEXT states tend to focus on developing a person with proficient language abilities and study abroad experiences. These are the part of “Global Human Resource”, but this paper pointed out that having a global mind which includes respect, openness, curiosity and discovery is the essential aspect to live in a diversified society.