

「グローバル人材」に必要な能力の 構成要素の探索

——異文化間能力の必要性——

松本 佳穂子

はじめに

科学研究費基盤研究(B)「言語教育におけるクリティカル・シンキング能力に関する到達目標・評価基準の開発研究」(平成22年度から4年間)を通じて“異文化間能力”という新しい概念に出会い、英語コミュニケーション能力とOECDの提唱するキー・コンピテンシーのような汎用能力(Eycken and Salganik, 2003)や「21世紀型スキル」(Ananiadou & Claro, 2009)との関係に目を向けるような広い視点を得ることができた¹。特にFREPA (Framework of Reference for Pluralistic Approaches to Languages and Cultures)というヨーロッパ各地で実践されている複文化・複言語的アプローチについて、様々な関連機関や学会を訪問することにより、言語教育の中で異文化理解教育を行うための指標作成と教育モデル構築を行うことができた。本稿では、この科研費研究の発展として現在行っている「グローバル人材に必要な能力＝グローバル能力」の構成要素の模索について現在までに得られた結果をまとめる。

2012年度より文部科学省による「グローバル人材育成推進事業」の募集が始まり、各高等教育機関がこぞって外国語能力やクリティカル・シンキング、異文化コミュニケーション状況における問題解決能力を養成するための新しいプログラムを構築している。そこには当然産業界からの要請が強く反映され、外国語能力の中でも英語の強化方策が突出している。文部科学省の打ち出した目的は、「若い世代の“内向き志向”を克服し、国際的な産業競争力の向上や国と国の絆の強化の基盤として、グローバルな舞台に積極的に挑戦し活躍できる人材の育成を図るべく、大学教育のグローバル化を目的とした体制整備を推進する」(産学連携によるグローバル人材育成推進会

議, 2010) ということであった。その頃から「グローバル人材」という言葉が頻繁に使われるようになったが、前述のような目的に合う人材に必要な能力の構成要素に関する議論や調査はあまりなく、その解釈は教育機関や企業によって様々である。よって、様々な大学のグローバル教育プログラムにおいて、異文化間能力は、言語学習と切り離された形で「異文化コミュニケーション」「異文化理解」「グローバルスキル」などの名前で教えられていることが多いが、様々なコースやプログラムが理論的に依拠するところはまちまちで、企業で国際的ビジネスに長く関わってきた産業界の人材にカリキュラム構築や授業を丸投げしているような例も見られる。

時を同じくして、株式会社楽天の三木谷浩史社長が“Englishnization”という造語を作って (Neeley, 2011) ビジネスにおける英語公用化を唱えており、産業界で異文化コミュニケーション状況における問題解決能力を考える際には、英語使用状況のみを想定するような風潮が高まっていた。また韓国、中国などのアジア諸国に遅れまいと、小学校から外国語（ほぼ英語と同義）教育が正式に導入されることになった。英語が世界を繋ぐ言語になっていることは否定できないが、現在の産業界の実情に目を向けると、文部科学省が養成を目指している「グローバル人材」と呼ばれる人達は、現実には典型的な英語圏ではなく、開発途上国や英語圏以外の国で市場開拓や工場経営に携わっていることが多い。つまり、英語力は必要ではあるが、文化的には英語圏ではない様々な国々の文化的状況や慣習への対処や適応が求められているのである。

現在世界の多彩な英語を World Englishes（複数）として容認し、ネイティブ・スピーカーの英語を規範とするのではなく、各地の文化を反映した世界共通語 (ELF=English as a lingua franca) と捉える考え方が広まっている (Jenkins, 2009)。世界における英語のコミュニケーションの7割以上はノン・ネイティブ同士によるものであるから (Crystal, 1997; Graddol, 1999)、英語という言葉の「所有権」はもはやネイティブ・スピーカーだけにあるのではなく、ネイティブ・スピーカーの方が様々な変種を理解できるように努力すべきだという意見すらある (Warschauer, 2000)。しかし、日本の英語学習者は TOEIC® のようなテストの点数を上げることと、ネイティブ・スピーカーと英語圏のコミュニケーション状況をモデルとした学習を続けている (Houghton, 2013)。

このように、学ぶべき英語コミュニケーション自体が時代の要請を受けて変わりつつある時代に、グローバル化する世界に対応できる柔軟で批判的な思考力やコミュニケーション能力が明確に定義・規定されていないため、「人間力」という曖昧な表現に含めて語られることが多い。何かがその能力に含まれるかを明らかにせずにその能力を養成するのは効率も悪く、就職を目指す学生にとっても指標がない状態である。ヨーロッパにおいては、前述した FREPA 関連のプロジェクトを中心に、多文化・多言語の錯綜する状況での問題解決に必要な異文化間能力の構成要素を明確にし、それを各国で共有して国境を越えて活躍する「ヨーロッパ市民」を育成しようとする試みが、ヨーロッパ近代言語センター (ECML) において 10 年以上行われている (European Center for Modern Languages, 2010)。日本においても、多様な異文化コミュニケーション状況で働く「グローバル人材」に本当にどのような能力が必要かを精査し、それをどのように育成すべきか、どのようにカリキュラムに反映すべきかについて、もっと実証的な検証に基づいて取り組むことが必要だと思う。

1. 本調査の目的

上記のように曖昧模範とした状況で進められているグローバル人材育成について、最終的には上記ヨーロッパ近代言語センター (ECML) の枠組みや、異文化間能力の ICC モデル (Byram, 1997) を参考にしながらその構成要素を明らかにすることを目指して、まず探索的事前調査 (先行研究) として実際に英語を頻繁に使用する国際的人材として企業やその他の機関で働く日本人 30 名に対する意識・現状調査を行った (松本, 2015)。それを基に本調査ではより大規模で、構成要素に焦点を絞った検証を行った。

英語を社内共通語と規定している企業は上記株式会社楽天に加えて株式会社ユニクロ、世界一の自転車パーツメーカーである株式会社シマノなどであるが、実際には世界の市場を相手にする金融機関、商社、製造業の国際部門では当然のようにかなり前から英語を使用して業務が遂行されている。本調査で協力を依頼したのはそのような職場に働く様々な年齢層の方々である。

2. 予備調査（先行研究）

2.1. 調査対象者と調査方法

予備調査（松本, 2015）の対象者は主に知人の紹介を通じて募った30名の国際的人材であり、年齢層は25歳から58歳（平均年齢43歳）、男女比はほぼ3対1、そして部長以上のマネジメント的職位の方を12名含んでいた。調査方法はアンケートへの回答を依頼した後に、その回答において代表的と思われる6名に対して30分程度の電話インタビューを行うというものであった。

グローバル人材に必要な能力について突然回答して頂くのは難しいと思われたため、前述のFREPAの指標から日本人に必要な能力を抽出した指標29項目（松本, 2012）を参考にまず重要だと思われる能力を回答者自身に考えて頂くという作業の後にアンケート及びインタビューを行った。これら29項目の指標は(1)多文化・多言語に関する知識、(2)異文化に対する態度、そして(3)異文化に対処する際に必要な分析力・思考力、という3つのセクションに分かれている。

2.2. 結果

2.2.1. 英語重視の傾向について

予備調査では、英語重視の風潮について一般的な傾向としてどう思うかということと、自分の職場がそうなったらどう思うかという側面を分けて同じ質問を5件法（5. 強く賛成 4. ほぼ賛成 3. どちらとも言えない 2. ほぼ反対 1. 強く反対）で尋ねた。その際大変興味深かったのは、①職場での英語使用が強調されている風潮、②日本の将来における英語の必要性、③文部科学省のグローバル人材育成事業への賛意、のような一般的な社会の傾向として英語を重視するかどうかに対する意見については、平均4.1程度の高い支持が得られたのに対して、調査対象者の職場における英語重視や必要性および英語を重視する傾向については大変ばらつきのある平均2.4という賛成よりもより反対に近い反応が得られたことである。

さらに精査をしてみると、マネジメントの職にある調査対象者の方が、非マネジメント職の調査対象者より英語の必要性を感じていないことがわかった。同様に驚いたことには、マネジメントの方々に関しては、実際の職場で

の英語使用頻度と一般社会における英語重視および職場の英語化への賛意が両方とも弱い負の相関を示していたことである ($r=-0.21$, $p<.05$)（マネジメントでない方々に関しては上記項目間の相関は正の関係にあった）。つまり、マネジメントとして実際はかなり英語を使って仕事をしている方々でも、自分の職場での過度の英語重視については賛成していなかった。

このような結果は大変興味深いものではあったが、調査対象者によって結果が大きく変化する可能性があることに加えて、実際にインタビューを行ってみると数値には現れない気持ちの揺れ、自己矛盾や両面性などが発見され、このことがアンケート結果に影響を及ぼしている可能性が否定できない。そのため、本調査では自分の職場における英語重視と使用状況のみを背景情報として尋ね、焦点をグローバル人材の要件に置くことにした。

2.2.2. グローバル人材の要件について

事前調査では、FREPAの項目を参考にしながら、グローバル人材に必要な要件を自由記述で挙げて頂いた。その時挙げられたものを単純に回答数でまとめたものが以下である。

表1

自由記述で挙げられたグローバル人材に必要な要件

順位	挙げられた能力（3回答以下のものは除く）	回答数
1	人間的能力（協調性、柔軟性、適応力、交渉力、戦略的思考力など）	27
2	コミュニケーション能力	15
3	英語力	10
4	問題解決能力（批判的・論理的思考力を含む）	9
5	様々な文化の知識	8

3. 本調査

3.1. 本調査の対象者と調査方法

本調査の対象者は52の企業あるいはその他の国際的な組織から募った102名の方々（内男性78名、女性24名）であり、年齢層は24歳から60歳（全体平均年齢41歳、男性の平均年齢43歳、女性の平均年齢35歳）、そし

で部長以上のマネジメント的職位の方を 32 名 (31%) 含む。ここでいう国際的な組織・企業とは世界各地に支店や営業所を持ち、常時物流や人材派遣などの交流・交渉を行っている団体である。今回の調査対象者の選定はいくつかの大学の同窓会ネットワークなどを使って様々な国際的な職場で働く方々を探して協力を依頼した。

調査手法は事前調査 (松本, 2015) に基づいて改善したアンケートであるが、その際に行ったインタビューでは、情報の匿名性についての懸念から、調査対象者からデータ利用の同意を得ることができないことがあった。また限られた時間の中で十分なインタビューが実施できなかったという課題も生じた。そのため、本調査では調査用紙の最後に自由記述欄を設け、調査参加者に自由に意見を記述してもらった。アンケートは、職場の英語化について現状と意見を問う部分と、グローバル人材に必須な能力を聞く部分の 2 つに分かれている (添付資料 A 参照)。

事前調査では自由記述式で回答を集めたため、様々な職務上の能力を「人間力」としてまとめている方が多かったが、今回はそれを北米のクリティカル・シンキングの理論 (Facione, et.al., 1994) やそれを基に開発されたテストに於いて disposition (素質・性質) とされているところの根本的な人間の性質・傾向に近い「人間の能力」、より汎用的な認知能力としての「問題解決能力」、そしてより高度で社会的経験を通じて習得されていく部分の多い「方略的能力」に分けた。

事前調査においては、グローバル人材に必要と思われる能力を自由記述で答えて頂いたため、たくさん書いた方の回答がより反映されており、範疇のくくり方も実際に書かれていることを参考にしてみとめたため、項目や内容間に重複が見られる。またインタビューにより更に加えられた要素もあったため、今回のより規模の大きい調査では、それらに基づいてより明確化・精緻化した項目を事前に用意して重要度に従って重み付けをしてもらう手法を取った。

事前調査のインタビューの結果も合わせて整理・精緻化した項目が以下である。

1. 人間的能力 (協調性, 柔軟性, 積極性, 状況適応力など)
2. 問題解決能力 (理解力, 判断力, 分析力, 批判的・論理的思考力など)

3. 方略的能力 (交渉力, 統率力, 戦略的思考力など)
4. 英語力 (テストで測れるような能力)
5. 英語コミュニケーション能力
6. 日本語コミュニケーション能力
7. 他国や他文化の知識
8. 英語以外の言語の知識
9. その他 (自由記述)

本調査では、9 の「その他」を含めて重要な要件を 5 つ選び、それらの項目に対して重要度の順に 1 から 5 の重み付けをってもらうことで、グローバル人材の要件についてより詳細な数値的結果が得られるようにした。さらに前節で述べたように、インタビューの代わりに、職場での英語重視とグローバル人材の要件について自由に意見を書く欄を最後に設けた。

4. 結果

以下に調査対象者の英語使用状況と、職場での英語使用推進への賛意をグラフで表す。

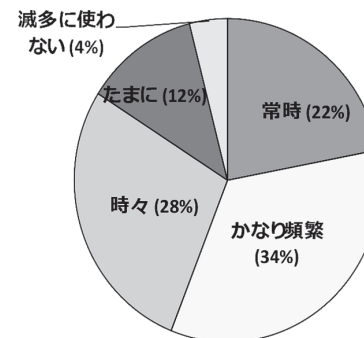


図1 英語使用状況

今回の調査対象者の選定は先行研究のように紹介ではなく、いくつかの大学の同窓会ネットワークなどを使ってより体系的に行ったため、英語使用状況は予備調査より高くなった。それでも「時々 (28%)」をどう解釈するかによって、殆どの方の英語使用状況が頻繁であるとは言い切れない状況である。一方、職場での英語使用推進に対しての賛意について尋ねた結果は以下のようになった。この 2 つの回答に関して

はかなり強い相関関係が見られた ($r=0.72$)。ここでも予備調査と同様、マネジメントに属する方々についての相関がより低い傾向が見られた ($r=0.58$)。その原因は、自由記述欄にもコメントされていたことであるが、「自分自身

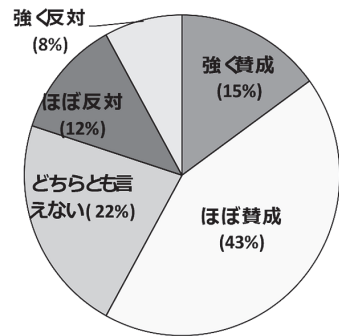


図2 職場での英語使用推進への賛意

のことだけを考える場合と、部下を含む部署全体を考えての回答は違ってくる。」という側面もあろうし、後でグローバル人材の要件の分析のところで述べるように、マネジメントの方々はその豊かな国際的経験から、必要に迫られれば努力で身に付けられるツールとしての英語力よりも本人の努力によって変えることが難しい人間的要素を重視する傾向があった。

次にグローバル能力の要素について、重み付けをポイント化した後の結果を示す。14人の調査対象者が順番がつけられない時に同じ順位を複数項目に与えていたが、それは調整をした。

表2
重み付け後の能力の順位

順位	能力	ポイント数
1	問題解決能力(理解力, 判断力, 分析力, 批判的・論理的思考力など)	343
2	人間的能力(協調性, 柔軟性, 積極性, 状況適応力など)	281
3	方略的能力(交渉力, 統率力, 戦略的思考力など)	260
4	問題解決能力(批判的・論理的思考力を含む)	193
5	日本語コミュニケーション能力	171
6	英語力(テストで測れるような能力)	54
7	英語以外の言語の知識	32
8	その他(自由記述: 持続力, 創造性, ガッツなど)	28

予備調査における順位とはかなり違う結果が得られたのは、同窓会リストを用いてより体系的に国際的業務が主である職場で働く方を抽出したということもあるが、項目間の重複をできるだけ排除し、それを明確化・精緻化したことによるところも大きい。例えば、予備調査のアンケートでは「コミュニケーション能力」に「英語だけでなく日本語でも」と付記した方が数人おり、インタビューでも「英語力と言われても、テストの点数がいいことと、

実際に交渉ができたり報告書を書ける発信能力とは違う。」というコメントを頂いたりしたので、予備調査が項目の明確化に果たした役割は大きい。

国際的な業務があまり存在しないような職場でも、「問題解決能力」は常に最も必要であろうということは容易に想像がつくため、国際的業務に携わる方々を選んでの今回の調査において「英語コミュニケーション能力」より「問題解決能力」の方が重要視される結果となったことは、今回の調査対象者の職場のニーズがそれ程通常の職場と変わらないことを示している。ここでテストによって測定できるような「英語力」があまり必要ではないとされていることは、英語教育において何を教えるべきかという観点から考えると注目すべき点ではあるが、英語コミュニケーション能力が基礎的な英語力に支えられていることを考慮すると、あまり即物的に捉えてはならないであろう。職場での英語使用状況とここでの「英語コミュニケーション能力」の重視はそれ程高い相関を示していない($r=0.56$)。想像するに、今は自分が海外と直接コミュニケーションを取る職になくても、そういう仕事をする部署に所属していること、またそういう同僚の仕事をサポートする立場にあたりすることで、グローバルな事業展開に英語コミュニケーション能力が必要なのは感じ取れるのであろう。

2-Step クラスタ分析(距離測定法は対数尤度)をしてみると、以下の3つのグループが存在することが分かった(表3を参照)。

1. 問題解決能力と人間的能力をコミュニケーション能力(日英)より重要と感じている。英語コミュニケーション能力はかなり重要視している。(34人/33%)
2. 他国と他文化の知識を最も重視し、問題解決能力と人間的能力をコミュニケーション能力(日英)よりもいくらか重要と感じているが、そこにグループ1に見られる程の差はなく、重要とする能力が全項目に分散している。(43人/42%)
3. コミュニケーション能力(特に日本語)を人間的能力や問題解決能力より重視しており、方略的能力の必要性を最も感じている。(25人/25%)

なお、マネジメント層の回答は1と2にほぼ同数含まれていた。

表3
3つのクラスターの各項目の平均

	問題解決能力	人間的 能力	方略的 能力	英語コミ	日本語 コミ	文化知 識	英語力	他言語 の知識	その他
1	5.00	4.00	2.00	3.00	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2	2.86	2.30	1.16	1.84	0.28	3.91	1.26	0.74	0.65
3	2.00	1.00	3.00	4.00	5.00	0.00	0.00	0.00	0.00
全体平均	3.36	2.55	1.89	2.75	1.68	1.65	0.53	0.31	0.27

自由回答欄には様々な内容のことが書かれており、まとめることは不可能であるが、若手社員の感想には「単なる英語力ではなく、国際的な状況で機能できるような英語コミュニケーション能力をどう身に付けて行ったらいいのか」という不安が現れており、逆に海外経験豊かなマネジメント層からは、予備調査のインタビューで言われたことと同様、「お互いがブローケンな英語でやり取りしなければならぬような状況では、英語力そのものよりも、限られた言語能力の中で問題解決をする柔軟な思考力と状況適応力が必要なので、たくさんの失敗から学ぶ経験値がものを言う」というような若手への助言が書かれていた。これらのコメントをさらに精査して、今回使用した能力要素を再検討する必要性を感じたのは、英語であれ、日本語であれ、人は実際のコミュニケーション活動を通してそれぞれのビジネスに必要な人間的・認知的・方略的能力を学び磨いていくので、コミュニケーション能力自体がそういう汎用スキルを習得するための道具にもなっているという可能性である。勿論ばらばらに学んだことを後で統合するという学び方もあると思うが、自由回答欄に多く書かれていたことは、実際の海外とのコミュニケーションの中で、失敗経験から多くを学ぶと同時に、成功体験によって自信を持ってリスクを伴う新しい状況に臨むことで更に高い能力を獲得して行くという国際人としての「成長プロセス」に関するコメントである。よって大学でのグローバル人材育成教育もそれを疑似体験させるように、コミュニケーション能力の育成と汎用スキルの涵養を連動させたものであるべきだと思う。

予備調査の時と同様、残念なことは、まず「他国や他文化の知識」を選んだ人が少なかったことである。実は、この項目に対して1-5のいずれかの順位を与えて選択した人の8割は海外経験豊かなマネジメント層であった。

この結果からも分かるように、他国や他文化を理解し、違う価値観を受容することは、交渉や協力関係を円滑に進めることに大きく寄与する。これは予備調査でインタビューをした以下の人物のコメントにも指摘されていた（松本、2015）。

- 製造業の本部長で3か国に駐在経験がある56歳男性（TOEIC®は受けていない。米国、英国、ドイツに数年ずつ3回の駐在経験有り。米国では支社長。海外出張も頻繁で、英語は全てのスキルを日常的に使用。特に管理職になってから英語での電話会議が毎週行われるようになった。）
〈インタビューの内容〉

英語圏2か国と非英語圏1か国に駐在経験があり、40台で海外支社長になった優秀な人材である。ただ自分の部下に求めるものは、英語よりも人間的な能力、特に論理的・戦略的思考と柔軟な交渉力で、英語は必要に迫られて勉強すれば何とかできると述べた。TOEIC®の点数で人事が推薦する新人を採用するとよく失敗するとも言っていた。彼の大学での専攻はポルトガル語で、それを職場で使うことは殆どないが、大学時代の留学で得た異文化対処能力がその後の駐在で役に立ったと強調していた。日本人は仕事で使う英語ばかり気にするが、仕事以外でも相手先の国の人々と付き合う必要があるので、異文化を理解し良好な人間関係を築く能力は欠かせないと述べた。

「英語以外の言語の知識」は12人が4番目か5番目として選んだのみであり、この項目を選んだ調査対象者が自由記述欄に書いた代表的なコメントは、「たとえ仕事は英語だけでできたとしても、その国の言語が少しでも分かること、そしてその国の言語を学び使おうという態度があると、人間関係が良好になる」というものであった。ただ、前述のヨーロッパのFREPAのプロジェクトでは、違う言語に触れることと異文化理解教育を連携させる教育を小学校から行っており、そこでの目的は他言語の学習を通じて異文化への意識を高めることである。大人になってからカタコトの外国語を仕事のために覚えるのも無駄ではないが、それを学校教育で体系的に行えば、異文化に対する受容力、適応力、対処力の基礎がゲシュタルトのように潜在的に育まれて行くはずである。

おわりに

本調査は実際に国際的な仕事に携わっている方々がどのようなグローバル能力の構成要素を重要視しているのかについて、詳細な現状把握をするために行った。官民挙げて、さらに教育界を巻き込んで進む英語力向上の推進・強調は、必ずしも現在国際的な職場で働いている方々のニーズや感覚とは合致していない。70年代後半に起こった「小泉・渡辺論争」のように「一部のエリートだけが英語を学ぶべきか」を論ずる時代ではなくなったことは確かであるが、昨今のあまりに極端な「社内英語公用語化」の動きは、もともと日本人の中にある英語への憧れとコンプレックスに働きかけ、ある種の新しい幻想を生んでいるような気がする。様々な巷の英語学校は「ネイティブが教える」ことを強調し、幼稚園や小学校から英語で他の教科を教えるような学校に応募者が殺到している。ただ、実際に国際的な職場で働く方々の回答を見ると、一般的な英語の重視には賛同しつつも、グローバル人材に最も必要な要素、そしてどのような英語がどこまで必要かという点については意見がかなり分かれる結果となっている。

今回の調査では、予備調査（先行研究）で自由回答して頂いたグローバル人材に必要な構成要素を精緻化、細分化して、数値的分析と一般化を試みた訳であるが、新しい問題点が見えてきた。本研究の最終目的は、グローバル人材の要件を確定し、それを基に評価ツールを開発することであるが、どうしても要素間に重複や関連性があり、測定対象となる側面も数値的評価になじまないものがある。しかし、FREPAのプロジェクトなどでは、観察、自省的記録、記述式分析テストなどを組み合わせたポートフォリオ型の評価を行っているので、手間はかかるが、評価は十分可能である。

今回の調査から、グローバル能力の要素として重視されている要件に、異文化間能力が深く関わっていることが明らかとなった。ノン・ネイティブ同志がお互いに完全ではない英語で交渉や議論をする場合、FREPAの3分野である(1)互いの文化と国や民族に関する知識、(2)相手の価値観を受容し、かつ自分の価値観を客観視することで問題の解決を積極的に行うコミュニケーションの態度、(3)問題解決のためのクリティカル・シンキング、が非常に重要な必要要素となり、それらを実践することがその人を国際人として育てていくのである。

そうして学ばれる異文化間能力の要素は、経験値として蓄積され、新しい状況に適用されていく。最近アメリカの労働省が様々なキャリアの間で移行可能な能力 (transferable skills) を示しているが (U.S. Department of Labor, 2008), ある言語や状況を通じて学ばれた異文化理解・対処能力は他の言語や文化に対する時に移行可能である。おそらく、日本語で効果的なプレゼンテーションができるとか、論理的な文章が書けるということも、ある程度他の言語にも移行するはずである。実際にそれぞれの言語能力があるレベルを超えるとそういう汎用的能力は移行するという研究もある (Kamimura, 1996)。

本調査から見えてきたのは、文部科学省のグローバル人材の定義が曖昧であるが故に、高等教育機関がどうしても英語と英語圏中心の教育プログラムを構築する傾向に対して、それは実際に国際人として活躍する人々や彼らの職場が必要とするスキル・セットとは乖離している可能性があるということである。英語そのものについて考えても、「国際語としての英語」(Jenkins, 2009)に関する意識はまだ低く、学校教育では今もネイティブ・スピーカーの英語を目標にするような指導が行われている。そういう教育は、英語圏以外の国々の人々と交渉をしたり人間関係を構築することが多い現在及び将来のビジネスや国際交流の実情とは適合しないのである。よって、グローバル能力の育成をカリキュラムに取りこむのであれば、実際の異文化コミュニケーション状況の中で外国語を使って問題解決をするというような統合的アプローチがより効果的であろう。

大学教育が実社会のニーズのみに奉仕する必要はないが、今回の調査で更に明らかになったことは、調査対象者が重視するグローバル人材の要件はOECDの提唱するキー・コンピテンシーのみならず、「学士力」「社会人基礎力」などとも重複があることである。よって今後はグローバル人材の要件を涵養するような内容を実際の授業や教材に取り込む形で、様々な角度からの検証を行いたいと思っている。そのような探索の中で、英語教育に関してはどのような英語をどのように教えていくべきかという問題意識を持って再定義を図り、今後の提言に繋げていきたい。

注

- 1 本科研費研究には小山先生に分担者として加わって頂いて、様々なご協力とご指導を頂いた。ここに改めて謝意を表明したい。

参考文献

- Ananiadou, K. and Claro, M. (2009). 21st Century Skills and Competencies for New Millennium Learners in OECD Countries. *OECD Education Working Papers, No.41*, OECD Publishing.
- Byram, M. (1997). *Teaching and Assessing Intercultural Communicative Competence*. Clevedon: Multilingual Matters.
- Council of Europe (2006). *Plurilingual Education in Europe*. Strasbourg: Council of Europe.
- Crystal, D. (1997). *English as a global language*. Cambridge: Cambridge University Press.
- European Center for Modern Languages (2010). *Framework of Reference for Pluralistic Approaches to Languages and Cultures*. ECML Research and Development report series. Graz, Austria.
- Facione, N. C., Facione, P. A. & Sanchez, C. A. (1994). Critical thinking disposition as a measure of competent clinical judgment: the development of the California Critical Thinking Disposition Inventory. *The Journal of Nursing Education, 33* (8), 345–350.
- Graddol, D. (1999). “The decline of the native speaker” In Graddol, D. & Meinhof, U. (Eds.). *English in a Changing World. AILA Review, 13*, 57–68.
- Houghton, S. A., and Rivers, D. J. (2013). *Native-Speakerism in Japan: Intergroup Dynamics in Foreign Language Education*. Clevedon: Multilingual Matters.
- Jenkins, J. (2009). English as a lingua franca: interpretations and attitudes. *World Englishes, 28* (2), 200–207.
- Kamimura, T. (1996). Composing in Japanese as a first language and English as a foreign language: A study of narrative writing. *RELC Journal, 27* (1), 47–69.
- 松本佳穂子 (2012) 「異文化対処能力の指標及び教育システム構築の試み」 アンダーウッド他編 『言語文化の諸層 (pp.138–153)』 メディアランド, 東京
- 松本佳穂子 (2015) 「グローバル人材に必要な能力とは？——企業の「英語化」政策をめぐって——」 『文明』 (東海大学文明研究所), 19, pp. 45–52.
- 文部科学省 (2012) 『平成 24 年度「グローバル人材育成推進事業及び大学の世界展開力強化事業」公募説明会資料』
- Neeley, T. (2011). “Language and Globalization: ‘Englishization’ at Rakuten (A),” *Harvard Business School Case 412–002*. Harvard: Harvard Business School.
- Rychen, D. S., and Salganik, L. H. (2003). Key Competencies for a Successful Life

and a Well-Functioning Society. Boston: Hogrefe & Huber Publishing.

産学連携によるグローバル人材育成推進会議 (2010) 『産学官によるグローバル人材の育成のための戦略』 (PDF 文書) retrieved from http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/fieldfile/2011/06/01/1301460_1.pdf

United States Department of Labor (2008). *Selected Characteristics of Occupations*. New Jersey: Germania Publishing.

Warschauer, M. (2000). The Changing global economy and the future of the English Teaching. *TESOL Quarterly, 32*, 511–535.

添付資料 A

職場での英語使用推進とグローバル人材の要件に関するアンケート

以下の問いについてお答えください。最後に上記の問題に関して一般的な御意見を自由に書く自由記述欄を用意してありますので、忌憚のない御意見をお書き頂ければ幸いです。

〈御自身の職場に関して〉

Q1. 現在どれくらい頻繁に英語を使って仕事をしていますか？

(5. 常時 4. かなり頻繁 3. 時々 2. たまに 1. 滅多に使わない)

5-----4-----3-----2-----1

Q2. 職場で英語使用が推進或いは強制されることについて賛成ですか？

(5. 強く賛成 4. ほぼ賛成 3. どちらとも言えない 2. ほぼ反対 1. 強く反対)

5-----4-----3-----2-----1

Q3. 以前の調査で調査対象者から指摘された「グローバル人材に必要な能力要素」を下に挙げました。あなたが最も重要と思う能力やスキルを 5 つ選び、重要度の順に 1–5 の番号をお書きください。ここに挙げられたもの以外の要素で大切と思われるものがある場合はそれを自由記述の { } に書いて選択肢の一つに加えて下さい。

* 1-5 の順位を左端の () に記入して下さい。

- () 人間的能力 (協調性, 柔軟性, 積極性, 状況適応力など)
- () 問題解決能力 (理解力, 判断力, 分析力, 批判的・論理的思考力など)
- () 方略的能力 (交渉力, 統率力, 戦略的思考力など)
- () 英語力 (テストで測れるような能力)
- () 英語コミュニケーション能力
- () 日本語コミュニケーション能力
- () 他国や他文化の知識
- () 英語以外の言語の知識
- () その他 { }

〈自由回答欄〉

このアンケートにお答えになって、職場での英語重視の傾向やグローバル人材に必要な能力要素について考えられたことや、そういう問題について普段から感じていらっしゃることを自由にお書き下さい。