

【総括論考】

グローバル人材像とコンピテンシーは どのように描かれているか -GGJ、SGU、世界展開力強化事業、SGHの分析-

How Are Global Human Resources and the (Global) Competency
Designed?: An Analysis of the Programs of GGJ, SGU, Inter-University
Exchange Projects and SGH

広島大学名誉教授 二宮 皓

NINOMIYA Akira

(Emeritus Professor, Hiroshima University)

キーワード：グローバル・コンピテンシー Cross-Cultural Competency、グローバル人材育成

1 「グローバル人材育成」政策

早稲田大学の吉田文氏の日本経済新聞での「グローバル人材」関連記事頻度調査研究によると、以下のように指摘されている。「記事の初出は1999年であり、そう古い時代ではない。2000年代は年間の記事数が5件前後でしかなく、「グローバル人材」はマス・メディアを賑わす言葉ではないが、10年代に入ると急増し、しかも、大学と関連する記事が増加している。」そして最初の頃の記事は企業におけるグローバル人材についてであるとし、それがやがて政府の政策として採用され、「大学の課題」として取り上げられるようになったことを明らかにしている¹。グローバル化と密接に関連するインターネットの個人利用が可能になるのが1994年頃であるので、グローバル人材への関心が出始めたのが1999年頃であるのもうなずける。

政策課題として明確に取り上げられるのは、2007（平成19）年の経済産業省「産学人材育成パートナーシップ」であり、グローバル人材論が初めて本格的に扱われたのが、2009（平成21）年に組織された「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」である（文部科学省も事務局的

¹ 吉田文（2014）「グローバル人材の育成と日本の大学教育」『教育学研究』第81巻第2号 2014年6月、p.165-166.

役割を果たしている)²。2010（平成22）年に『報告書・産学官でグローバル人材の育成を』が公表され、グローバル人材育成政策の幕開けが始まる³。2010（平成22）年には文部科学省内にも「産学連携によるグローバル人材育成推進会議」が設置され、2011（平成23）年に『産学官によるグローバル人材の育成のための戦略』が出されている⁴。それらの政策を受けて内閣府が「グローバル人材育成推進会議」を2011（平成23）年に設置し、『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）』を2012（平成24）年に出している⁵。グローバル化した世界の経済・社会の中であって育成・活用していくべき人材としてグローバル人材が定義され、グローバル人材に求められる「要素」（資質・能力）が示されている。その意味で2010（平成22）年はわが国の大学に本格的に使命の転換を迫る画期的な年であると言っても過言ではない。

21世紀に突入し新たな使命をもつことになる大学は、グローバル化、情報化、国際競争、人口減少社会化、高齢化社会化、国公立大学法人化、機能別分化、競争的資金獲得競争、大学淘汰、ディプロマポリシーの公約などの課題に直面し、解を求めて苦悩を深めることになる。今ほど大学のガバナンスとリーダーシップが大学の明日を左右する時代はない。とりわけ期待が大きいSGU⁶の苦悩は、体質改善が思うように進まないこともあり、一層深刻化してくるに違いない。

さて文部科学省の高等教育政策において具体的に「グローバル人材育成」施策がどのように展開してきたかを確認するために、ここでは中教審答申の系譜などではなく、少し奇妙な方法かもしれないが、文部科学省の各年度（平成30年度～平成15年度概算）の概算要求説明書（高等教育局概算の「大学改革」と「留学生交流」関係分）を整理し、確認作業を行ってみる。

平成15年度概算では「大学の国際化の推進と国際競争力の強化」及び「国際貢献の重要な柱としての留学生交流の推進」のため、「留学生受け入れ10万人計画」後の新たな留学生交流政策の推進を図る施策として、先導的留学生交流プログラム（平成15年度新規）が準備された。これは、組織的計画的に海外の大学への留学（派遣）を促進することで、「我が国の大学における国際的に活躍できる人材の育成」を行うもので、「グローバル人材育成」と同義であるといえる⁷。2002（平成14）年にはすでに中教審大学分科会に留学生部会が設置され、第一回の会合が開催され、新たな視座からの留学生交流が検討され始めているので、「国際的に活躍する人材の育成」が概算要求の主題となっても不思議で

² http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san_gaku_ps/global_jinzai.htm 委員会の委員長が早稲田大学の白木三秀教授で、委員に「社会人基礎力」の委員会の委員長の法政大学教授諏訪康雄氏がいた。筆者も委員として参画しているが、SGH企画評価委員会でご一緒している立教大学教授松本茂氏もいた。

³ http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san_gaku_ps/global_jinzai.htm

⁴ http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2011/06/01/1301460_1.pdf

⁵ <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/global/1206011matome.pdf>

⁶ <http://www.jsps.go.jp/j-sgu/index.html>

⁷ 平成15年4月25日文部科学大臣決定「先導的留学生交流プログラム支援制度実施要項」

はない。なお2008（平成20）年には本委員会は留学生特別委員会⁸として改組され、同年7月の委員会のまとめを受けて『留学生30万人計画』が準備されることになる。

平成16年度概算に「国公立私立大学を通じた大学教育改革の支援」として「大学教育の国際化推進プログラム（戦略的国際連携支援）」が、平成20年度概算でさらに「大学教育の国際化加速プログラム（国際共同・連携支援）」が準備され、「国際的に活躍する人材育成」への挑戦が具体的に始まる。留学生交流でも受け入れ中心から「相互交流」へとシフトしている。ちなみに当時のグローバル人材像の描き方を同事業に採択された広島大学工学研究科の「4D型教育プログラムによる国際人材の育成」構想からみると、「言語・文化・慣習等の壁を越えて日本と海外の長所を融合し、グローバル化時代の新たな問題を解決することのできる国際技術者の育成」として描かれている。このモデルは様々な専門人材に適用される汎用性の高い便利な用法である⁹。「国際」を「グローバル」で代替すればグローバルエンジニア用語法の誕生である。このように国際社会で活躍する人材、世界で活躍する人材、国境を越えて活躍する人材、グローバルに活躍する人材と多様な同義語が誕生してくる。

2009（平成21）年度概算で、「留学生30万人計画と大学の国際化」施策として、国際留学生市場を舞台にわが国の大学の優秀な留学生獲得競争への参入が始まることになるG30（「国際化拠点整備事業（大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業）」）が準備され、13大学がその最先端を走ることになる¹⁰。外国人留学生が優れた高度専門人材・グローバル人材として重要視されるようになる。

2 グローバル人材像はどのように描かれているか

グローバル人材育成事業（GGJ¹¹・SGU・世界展開力事業¹²及びSGH¹³）において、グローバル人材はどのようにイメージされたり、概念化されたりしているのか整理し、採択大学の構想調書におけるグローバル人材像の「言説（定義）」を分析してみると、グローバル人材像は次の4つに大別できる。

（1）GGJ・SGUにみるグローバル人材像

1) グローバル・シティズンシップ（地球市民）・ワールド・シティズンシップ（世界市民）・国際人・コスモポリタンなど

国際基督教大学では、「地球市民として生き抜く人材（GGJ）」「信頼される地球市民（人類の平和と共存に資する）（SGU）」として概念化されている。創価大学でも「平和と持続可能な繁栄を先導する「創造的世界市民」（SGU）」として概念化されている。また神田外語大学では「世界平和に貢献できる真の

⁸ 中教審留学生特別委員会の座長が木村猛（大学評価・学位授与機構長）で、筆者は座長代理を務め、優秀な留学生を確保する施策と2020年30万人目標について積極的に発言している。

⁹ <https://www.hiroshima-u.ac.jp/news/3919> DはDoubleを意味している。なお東京外国語大学の4D教育構造論のDはDualである。

¹⁰ http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/1260188.htm

¹¹ <http://www.jsps.go.jp/j-gjinzai/>

¹² <http://www.jsps.go.jp/j-tenkairyoku/index.html>

¹³ <http://www.sghc.jp/>（スーパーグローバルハイスクール）

国際人（GGJ）」として表現している。他方で関西学院大学では「創造的かつ有能な世界市民（SGU）」として概念化されている。

地球市民と世界市民ではその意味するところが異なるが、グローバルな課題を認識し、その解決に貢献すべきと考える人々であるのに対して、基本的には類似しているが後者は超国家的な民主主義体制や仕組みを謳う人々であり、欧州連合、国連といった組織体制に焦点を合わせる人々である。

さらに地球市民あるいは世界市民という用語を用いることなく、「地球的課題、グローバルな課題の解決に取り組む、あるいはそれに挑戦する人材」としてグローバル人材あるいはグローバル・リーダーを概念化・定義づけている大学も少なくない。たとえば東北大学の「グローバルな課題に挑戦するグローバル・リーダー（SGU）」、筑波大学の「地球規模課題の解決に向けた知の創造とこれを牽引するグローバルイノベーション人材（SGU）」、名古屋大学の「持続可能な世界の構築にコミットする人材（SGU）」、広島大学の「予測不能な人類の課題を解決することのできるグローバル人材（SGU）」、上智大学の「地球的課題に果敢にチャレンジする人材（SGU）」、中央大学の「地球規模での諸課題に的確に対応できる多様なグローバル人材（GGJ）」、神戸大学の「地球規模での現代的課題に立ち向かい、国際社会の持続可能な発展を可能とする問題発見型リーダーシップを発揮できるグローバル人材（GGJ）」といった表現がある。MDGs（Millennium Development Goals）あるいはSDGs（Sustainable Development Goals）で合意された持続可能な発展を支える課題領域について、貢献する人材として描かれている。

このようなグローバル人材像はすでに初等中等教育における学習指導要領において国際理解教育にみられるもので、とりわけ2005（平成17）年に始まった「国連持続可能な開発のための教育の10年」（Education for Sustainable Development：ESD）を受けて取り組まれてきている教育活動に色濃くみられるものである。その意味ではこのタイプのグローバル人材育成論は、ESDの大学版であると言っても過言ではない。

2) 国境を越えて海外（世界）で活躍するグローバル人材・グローバルリーダー

日本の企業などで求められる人材はやはり、日本を基盤にして「国境を超える」業務に従事し、活躍するグローバル人材であるといえる。多様な分野で活躍し、牽引してくれる人材が求められている。この観点から各大学のグローバル人材像を整理してみると、二つの系統がみられる。一つは、専門分野や海外での業務の種類を問わず「一般的・汎用的なグローバル人材・グローバルリーダー」であり、他の一つが、特定の専門分野に限定した「特定のグローバル人材・リーダー」である。

一般的・汎用的なグローバル人材・グローバルリーダー像を描いている大学としては以下の大学がある。北海道大学の「国際社会の中で日本人としての自覚を持って生き抜くリーダー（GGJ）」「フロンティア精神を体現し、敢然と新しい道を切り拓く人材（SGU）」像、京都大学の「グローバルな視野を持った知的リーダー（SGU）」像、千葉大学の「知識準備・高流動性型グローバル人材（GGJ）」像

J)」「人間力のあるグローバルに活躍する人材 (SGU)」像、岡山大学の「世界で活躍できる実践人 (SGU)」像、明治大学の「新たな未来を切り拓くグローバル人材 (SGU)」像、立教大学の「自ら考え、行動し、世界と共に生きる新しいグローバルリーダー (SGU)」像、鳥取大学の「グローバル社会の中核として活躍できる人材」像、北九州市立大学の「世界の舞台で活躍できる人材 (GGJ)」像、昭和女子大学の「グローバル社会の様々な分野で実践的役割を担える女性職業人 (GGJ)」像などがある。

特定のグローバル人材・グローバルリーダーについては、東京医科歯科大学の「当該分野で世界を支え牽引する中心的役割を担う人材 (GGJ)」及び「グローバルヘルスリーダー (SGU)」像、東京工業大学の「国境を越えて活躍する知・技・志・和のグローバル理工人 (GGJ)」及び「国際的視野を有するグローバル理工人 (SGU)」像、九州大学の「農学分野で俯瞰的視野を持って国際的リーダーシップを発揮できる人材 (GGJ)」像、東京外国語大学の「多言語グローバル人材 (SGU)」像、東京芸術大学の「世界トップレベルの芸術家・マネジメント人材 (SGU)」像、長岡技術科学大学の「グローバルニーズに応えるイノベーションを実現する実践的グローバル技術者 (SGU)」像、長崎大学の「グローバルビジネス人材 (GGJ)」像、京都産業大学の「グローバル社会で活躍する理系産業人 (GGJ)」像などがある。

3) 国際的視野をもって地域で活躍するグローバル人材・グローバルリーダー

“Think globally, Act locally” に表現されるように、国境を越えなくても、グローバルな視野や国際的な視野から、地域の課題を発見し、課題の解決に貢献する人材像も散見される。たとえば、東洋大学の「地域づくり、観光振興に貢献する国際的視野を持った職業人 (GGJ)」像、早稲田大学の「世界・日本のいかなる場所・場面においてもグローバルな視点を持って課題の解決に貢献する人材 (GGJ)」像などがある。

4) その他 (大学の独自の描き方)

その他の人材像を掲げる大学のケースをみると、筑波大学の「現場での問題解決に貢献できる人材 (GGJ)」、大阪大学の「コラボレーティブ・イノベーション人材 (SG人材) (SGU)」、豊橋技術科学大学の「グローバル技術科学アーキテクト (SGU)」、会津大学の「グローバル創造・創業人材 (革新的 ICT 人材) (SGU)」、立命館アジア太平洋大学の「留学生も日本人学生もグローバル人材として育成 (SGU)」、福井大学の「世界の人々と協働して生き生きとくらしづくりに貢献できる技術者 (Global IMAGINEER) (GGJ)」山口県立大学の「世界に売り込める力を有する Inter-local 人材 (GGJ)」、杏林大学の「中国語圏で活躍する日中英トライアングル人材 (GGJ)」、愛知大学の「5つの能力をもった人材 (GGJ)」などがある。

(2) 世界展開力事業のグローバル人材像 (国際的に活躍するグローバル人材育成)

「大学の世界展開力強化事業」採択大学が描いているグローバル人材像も一覧に整理してみると、

大学院プログラムや部局単位での事業となっていることもあり、それぞれの専門分野のグローバル人材として限定的に描かれている点が特徴である。

(3) SGHのグローバル人材像

日本の高等学校は学習指導要領に基づいて教育課程が編成されているので、グローバル人材育成のためには「新たなカリキュラム開発」が必要であるが、そのための研究開発に取り組む事業がSGHである。SGHにおける人材像の中心は、地球的課題を理解し、その解決に取り組める人材にあり、地球的課題を時には地域課題と結びつけながら探求（授業など）し、協働して課題解決に向けて学習を進めることになる。将来のグローバル人材としての英語によるディベート力やマインドセットが育てられ、ポテンシャルが着実に高められている。カリキュラムとして明確であるので大学とは異なった学びの成果が期待できる。海外の大学に進学したり、国際会議で発表したりした生徒が出ている。

以上のように概観してみると、各大学に共通する前提は、育成されるグローバル人材の活躍する「場」や「状況」が、「海外・世界・国際」であり、「国境を超える」という点にある。わが国の大学において、「海外で活躍する人材を育成する」と公約している大学は非常に少ない。多くは国内で活躍できる人材育成を想定したものである。「国境を越えて、海外で活躍する」ということは想定されていないし、そのためのカリキュラムが開発されてこなかったため、「グローバル人材育成」は、大学にとって追加的で新規のミッションであると言っても過言ではない。

SGHと同様に大学でも「新たなカリキュラム開発」に挑戦すべきであるが、どうも海外留学させればいい、という程度で終わっていないだろうか。抜本的な、あるいは追加的なカリキュラムの開発への本格的挑戦は少ない。ただ大学と高校の違いは、高校が「教育」を使命とするのに対して大学は「教育」と「研究」を基本的使命としている点にある。「研究」や学問は本来に国際的であり、国境の壁を超えることに疑問さえ持たない活動である。教育研究が一体化した大学の使命感からすれば、あらためて「国境を越えて活躍する人材」を育成すると言われても、それがとても新鮮で新奇な取り組みとは理解しづらい。そもそも学問には「国境はない」のであり、海外の論文を引用したり、国際学会で発表したり、国際ジャーナルに投稿したりするのが当然であり、当たり前のことであると確信している大学人にとって、大学の国際化、グローバル人材の育成というミッションは奇異に感じられているのかもしれない。しかし「研究」の日常からはそうであっても、「教育」の日常からはそれはない。大学の「教育」は国際化やグローバル人材育成とは遠く離れた日常であり、授業もそうである。したがってグローバル人材の育成には慣習的なカリキュラムや学問から導き出されるアカデミックなカリキュラム体系から離れて、「追加的で新たなカリキュラム」を開発する必要がある。大学の教職員がなかなか理解できない新たなミッションである。加えてグローバル人材育成や大学の国際化は一部の大学の課題であって、大多数の大学には関係ないことだという思い込みが依然として残されたままのグローバル人材育成政策の展開であるといえよう。

政府や経団連が描いたグローバル人材の資質・能力(表1参照)の特徴は、基本的な資質・能力(社会人基礎力、学士力)を踏まえて、国境を超えるグローバル人材に強調されるべき力(外国語によるコミュニケーション能力と異文化理解・活用力)をリスト化している点にある。大学を卒業するまでには当然に、学士力(社会人基礎力)を獲得していることが前提となっている。この点は文部科学省の概算要求の組み方を見るとより明確になってくる。たとえば平成21年度文部科学省概算要求資料をみると、高等教育局主要事項の「大学教育の充実と大学の機能別分化の事項」に「学士力の確保など主体的な教育の質保証の取り組みの支援、①学士力確保と教育力向上プログラム(新規)」が挙げられ、さらに②として「社会人力育成のための学生支援プログラム(各大学において、コミュニケーション能力(英語とは書いてない)、自己管理能力、チームワーク等の能力の育成)」と記されているように、大学を卒業する学生がすべからず獲得することが期待されている。確かな学士力・社会人基礎力が求められているといえる。

このように考えると、グローバル人材育成において重要となる点は、①外国語コミュニケーション能力と②異文化理解・活用力こそがグローバル人材育成に固有の課題であり、そのためのカリキュラムを開発することである。その上で、社会人基礎力・学士力にあつて、グローバルに活躍するうえで特に考慮・重視しなくてはならない資質・能力があるのか、あるとすればそれは何か、そしてその資質・能力は通常の大学教育では育成できないものであるとすれば、どのような特別のカリキュラム等が開発準備されなくてはならないのか、という点を解明することが重要となる。

この観点からGGJやSGU、あるいは世界展開力事業でリストアップされているグローバル人材の資質・能力を検討してみると、最も的確にそれを示している事例として早稲田大学のリスト(GGJ)を紹介することができる。「国境を超える力(世界のどこでもグローバルな視点をもって課題の解決に貢献する人材)」として①知的能力<叡智>(国際的教養、異文化理解力、専門性と分析力・考察力、言語・コミュニケーション力、自律的・批判的思考能力)を挙げ、次いで学士力・社会人基礎力の資質・能力にあつてグローバル人材に求められるものとして②知識、③奉仕・勇気・チャレンジ精神<志>(世界の平和と豊かさへの希求、勇気・チャレンジ精神、奉仕と感謝の心、高い道徳心と倫理観、アイデンティティ)、④問題解決力、⑤やり遂げる力<実行力>(課題発見力、本質を見抜く洞察力、人と協力し周囲をまとめる力、物事を最後までやり遂げる力、力強さ・タフさ)をリストアップしている。筑波大学のSGUにおける資質・能力はさらにより高次のものがリストアップされ、高い水準での育成への挑戦がみられる。つまり「多様性の理解」と「合意形成を目指す議論及び交渉力」を挙げている。それに対して秋田の国際教養大学の場合は、コミュニケーション能力や異文化理解型資質・能力に力点をおき、社会人基礎力型資質・能力としては「広範な知識の統合と知的自律性と意思決定能力」を掲げているだけである。神田外語大学は「逞しさと品格、心の豊かさ」という文学的表現で表しているのが面白い。

また SGH における資質・能力の定義の中で興味深いと思えるものを一つ紹介する。それは平成 28 年度採択校の気仙沼高校のそれである。「グローバルリテラシー」概念が設定され、その内容として① 本質を見抜き自分の考えを明確にして合理的に判断できる思考力、② グローバル環境下で合意を形成できる総合的なコミュニケーション能力、③ 社会や自然をシステムとして理解しその多様性を認め合って相互の合意に基づき行動がとれる多様性・協働性・行動力、を定義している。グローバル・コンピテンシーと並ぶ概念としてグローバル・リテラシー概念を研究すべきであると思っている。後者はグローバルシティズンシップに、前者は日本的用語で世界にどこまで通用するかわからないが「グローバル人材」に相応しい概念ではないかと思っている。

ここで折角の機会なので、「異文化理解・活用力、とりわけ新しい価値の発見」についてコメントしておきたい。筆者は経済産業省のグローバル人材育成委員会の委員として貢献しているが、中でも異文化の差の相乗効果による新しい価値の創造という異文化活用力について意見を述べているので、その真意を紹介したい。そもそもの発言・提案の主旨は、国境を越えて異文化の中で生活したり、働いたりすることで起こる「異文化理解」「異文化誤解」「異文化摩擦（コンフリクト）」が必ずある。それは単に理解したり、受容したりすることに止まらず、異文化接触を好機として、双方の文化から弁証法的に新たなテーゼ（新たな考え・文化・解決策）が生まれるようなそうしたことが重要であり、グローバル人材には「まさにそれが一番重要であり、期待されることである」といったものであった。経済産業省の事務局（内野課長補佐）がそれをさらに工夫して「相乗効果による新たな価値の発見」という表現としてくれたのである。まさにグローバルな世界での課題解決はコンフリクトの解決でもあり、新たな納得のいく道を探るのが重要である。もちろん今ではイノベーションの促進という文脈で新しい価値の創造が謳われているので、グローバル人材のみに期待されるだけではない。

最後に筆者がかつて 2000 年から 2003 年にかけて調査研究したグローバル人材に求められる資質・能力としての“Cross-cultural Competence”を紹介したい¹⁴。この調査のきっかけは、ヒースロー空港の本屋さんで“Cross-cultural Competence”と大きく書かれた 1 冊の本を偶然見つけ、機内で読んだことにある。帰国後比較の研究室の皆に呼び掛けてこの研究をしたいと提案した。科研費はとれなくて、自費で行った調査研究である。グローバルコンピテンシーの仮説を立てる上でこの調査は自信作であると思っている。そもそもコンピテンシーは、高業績者が固有にもっており、その成功を最もよく説明する資質・能力のことを指している。そこでアンケート調査では、企業の執行役員のみならず、企業で最も海外で活躍している社員（男女）を人事部に紹介してもらい、その社員を対象とするアンケート調査も行った。役員には社員にどんな資質・能力を期待するか、社員には「あなたが海外

¹⁴ 二宮皓、中矢礼美、山口真弓「Cross-Cultural Competency を育成するカリキュラムの開発と検証」『カリキュラム研究』（日本カリキュラム学会）、第 14 号、2005 年 3 月。なお二宮皓・中矢礼美・下村智子・佐藤仁「Competency-based Curriculum に関する比較研究」『カリキュラム研究』（日本カリキュラム学会）、第 13 号、2004 年 3 月も参照。

等で最も活躍している人(男女)(人事課の紹介)であるが、その成功はあなた自身のどのような資質・能力がそうさせているか」について回答してもらったものである(表2参照)。社長と社員では捉え方が異なっている。社長は会社の立場で一般的に優秀な社員に求める力を描いているが、グローバル社員は自らを振り返って「何が自分を支えたか」について答えている。ここではコンピテンシーという意味で社員の回答を重視し、それこそがグローバル人材に求められるキーコンピテンシーであると定義(仮説)したい。

表2 企業でグローバルに活躍している人材の Cross-cultural Competence に関する調査(二宮皓 2003年実施)

順位	グローバル企業トップリーダー等の意見 (回答率 25%) (平均年齢 54 歳)	グローバルに活躍する社員の意見 (回答率 14%) (平均 37 歳)
1	問題解決能力	好奇心
2	決断力	環境適応力
3	発想力	寛容な姿勢
4	目標達成志向	協調性
5	積極性	意欲
6	説明能力	目標達成志向
7	挑戦する態度	顧客ニーズ優先
8	好奇心	発想力
9	コミュニケーション能力	積極性
10	広い視野	主体性

 は役員と社員に共通する資質・能力リスト

(参照) 二宮皓・中矢礼美・山口真弓「Cross-Cultural Competency を育成するカリキュラムの開発と検証」『カリキュラム研究』(日本カリキュラム学会)第14号、2005年3月。

その観点から表2を紹介すると、①好奇心(異文化への)、②異文化環境適応力、③異文化への寛容の姿勢、④異文化の中の人々との協調性、⑤異文化の中で困難な状況下でも目標を達成するという目標達成志向が重要であると想定できる。コミュニケーション能力が社員からは高く評価されていないが、それは当然と思っているのかどうか判然としない。筆者はこの能力が非常に大切であると確信しているが、コミュニケーション能力が海外での成功を担保するものではないということかもしれない。これについては今後研究してみないといけない。

ところでこの結果から、学士力・社会人基礎力のリストについて、グローバルに活躍している高業

績者のトップ5能力などにより、重要度の順位を付し、重層化することができるかもしれない（仮説）。同列・同程度に扱うのではなく、優先順位をつけ、より効果的なカリキュラムを開発することができることになる。加えて留学生交流プログラムの開発においても同様に何に重点を置くべきかなどのメリハリをつけることができる。留学の効果の評価が行われているが、それは学生が何を身に着けたかを自己評価させているだけである。やはり組織的体系的にそして意図的に獲得させる資質・能力の重要度と優先順位を明確にしたプログラム評価を行うことが重要であると考え。

4 提言

(1) グローバル人材育成に挑戦し不採択となった大学・高等学校の取り組みも公表する

GGJ、SGU、世界展開力強化事業、SGHに採択された大学・高校について資料を作成したが、その背後には非常に多くの採択されなかった大学・高校が残っており、その大学・高校の構想・挑戦から学ぶことができない、という忸怩たる思いである。せめて概要だけでも公開して参考に供してもらいたい（各大学・高校のホームページ）。多くは優れた取り組みであり、採択件数が予算的に非常に少ないこともあり、不採択となっているので、国民の財産として共有して欲しい。

平成26年度SGU申請・採択状況を振り返ってみると、申請109大学（重複あり）、採択37大学（採択率34%）であった。72大学の構想と挑戦が認知されないままに消えている。平成24年度グローバル人材育成推進事業申請・採択状況を見ると同様に、129大学が申請し、42大学が採択（採択率32%）され、87大学の挑戦が顧みられないことになっている。平成23年世界展開力強化事業申請・採択状況をみると、91大学（申請事業数183）が申請し、19大学（事業数25）が採択（採択率20%（事業件数14%））されているだけである。

2017（平成29）年11月25日、パシフィコ横浜で開催されたSGH全国高校生フォーラム・英語で発信（ポスターセッション）にSGHとSGHアソシエイトの133校が参加した。最終選考で文部科学大臣賞が1校、審査委員長賞が3校となったが、審査委員長を受賞した高校の一つが、アソシエイトであった（ちなみに審査委員長は筆者が務めている）。財政的支援を受けられない中で、当初のSGH申請構想に基づきグローバル人材育成カリキュラム開発に挑戦し、その成果が報告されたのである。しかしSGHではない。このことから不採択となった事業からも多くを学ぶことができることを改めて知った。文部科学省にお願いしましょう。

(2) 大学として「グローバル人材育成」方針を定めることが大切である

大学の人材像や資質・能力のリストをみると、同一大学にあって、それぞれの事業（採択）において定義の仕方や資質・能力リストが異なっており、大学としても一貫した方針が欠如しているように思える。ICUや上智大学の場合には一貫している数少ない事例であるが、多くの大学は大学としての一貫性を持つべきであろう。

(3)「英語によるコミュニケーション能力」はグローバル人材を標榜するのであれば必須である。国境を越えて活躍するグローバル人材には、英語によるコミュニケーション能力は必須である。人間修養のための世界一人旅とは異なる。グローバル人材として期待される役割は「ビジネス」「業務」「職務」「研究」「契約」など公的側面をもつもので、私的なものではない。対価（給与）が支払われる仕事である。ボランティアで国境を超える場合も公的側面が非常に強く、目的を達成するためにも技量が求められる。「グローバル人材育成」で議論していることは、「有意・有能」な人材を育成することである。英語によるコミュニケーション能力はいわゆる「偏差値」とは関係ない。それは怠惰の証であると思ったほうがいい。世界の人々に笑われるような「できないことの言い訳」はもうそろそろ（戦後70年、2020年のオリンピックを考えると）終わりにしてはどうか。大学の先生もうかうかできない時代がきています。できないことが当たり前のような態度は終わりにしましょう。

(4)「高大接続型グローバル人材育成」の積極的な開発・展開を促進してもらいたい

SGHの成果を基礎に、SGUなど大学は、グローバル人材としてのポテンシャルの高い、準備ができている高校生（SGHあるいは海外留学を経験した高校生など）について、積極的に高大接続型教育や入試を開発して、大学入学後のグローバル人材育成プログラムのさらなる高度化を図ってもらいたい。