

## 巻頭言：「グローバル人材」の需要と供給

グローバル人材育成教育学会 副会長 勝又 美智雄

2013年夏に発足した本学会もこの夏で4年目を迎える。この間、年1回の全国大会に加え、各地域での支部活動も活発に行われ、会員数も13年末の73人から今年6月末現在、237人（ほかに教育関連企業・団体などの賛助会員28社）を数えるまでに成長した。全国大会も第1回が小野会長の在籍していた福岡大学、第2回が私の国際教養大学（秋田）、第3回が大六野副会長の明治大学（東京）、今年末の第4回は近藤副会長の大阪大学と、文字通り全国を巡る形で開催される。学界事情に詳しい人たちに聞いても、これほど順調に急成長している学会は珍しい、とのことで、学会役員としてうれしい限りだ。

しかも、その活動内容が着実に深まり、進化しているのを実感している。大会や支部での発表内容が当初は英語教育法中心で、学生の英語力を高めるのにどう工夫をし、どれだけ成果を上げているかという実践報告が多かった。それは初期会員のほとんどが英語教師だということからも無理ないことではあった。だが回を重ねるにつれ、「異文化理解・異文化コミュニケーションの能力をいかに高めるか」から「受信中心から発信重視へ」「何をどう発信するのか」へと問題意識が徐々に深まってきて、さらにコミュニケーション力、発信力の測定結果、つまり教育成果の「見える化」が報告されるようになってきている。

そのことは学会の原点である「グローバル人材」とは一体どういう人材なのか、なぜ「グローバル人材」が必要なのか、という問題意識が広く共有され、「では、そういう人材をどうやって育てていくか」という具体的な方法論の試行錯誤が全国的に始まってきた証拠だと言えるように思う。

私自身、そういう問題意識から本誌の第2号の巻頭言で「グローバル人材の条件とは」を論じ、英語は決して「グローバル人材」の必要条件ではない（つまり英語ができればグローバル人材に自動的になれるというわけでは決していない）が、「グローバル人材」の条件（必要な資質）を鍛え、育てていく上で、きわめて有力な手段となることを指摘した。それと同時に「英語さえできればいい」という手段の目的化、本末転倒にならないよう警鐘を鳴らしたつもりだった。

とはいえ、企業人、役人に聞けば、まず間違いなく

「これからは英語で議論できる人材が絶対に必要だ」と言う。つまり求人側が想定している「グローバル人材」とは、あくまで「英語が使える人材」なのだ。では実際に新入社員全員にそれを期待するか、というと、決してそうではない。「英語人材」は組織の中にせいぜい1割か2割もいればよい、と考えているのが実情だ。逆に言えば、日本企業、役所の中では8割から9割の人間は「外人さんとの付き合いは苦手」という「マルドメ（まるでドメスティック）＝国内派」であり、外人さんとの付き合い（交渉）は「グローバル人材」という名の「英語使い」に任せればいい、という空気がまだまだ（というか、これからも当然）支配的なのだ。

今、4年制の大学を毎年50～60万人が卒業している、求人もほぼ同数、つまり完全雇用の状態になっているが、その中で「英語人材」の求人は5～10万人あると考えられる。

ところが「英語人材」に足るべき資質としての英語力はTOEFLなら600点、TOEICなら900点、というのがメドとされ、それだけの英語力を持っている学生は4大卒業生全体の0.4～1%、つまり実数にして2千～5千人程度と言われている。それだけに英語力の高い「グローバル人材」を出せる大学の人気が高まっていることだけは間違いない。

一方、大学人の間でも実は「グローバル人材、など自分たちには関係ない」と冷ややかに見る人たちのほうがまだ圧倒的に多い。彼らの多くは「英語ができるに越したことはないが、別にできなくても社会で十分通用する」と考えている。だが、彼らも本来のグローバル人材の資質である異文化理解力、分析・批判し議論できる力、日本人としてのアイデンティティの確立と発信力などについては否応なく重要だと認めざるを得なくなってきている。

そこで「グローバル人材」の育成に力を入れる大学・学部学科は、自分たちが大学全体の中でも少数派であることを自覚しつつ、だからこそ、将来の日本に、さらには世界に必要な人材を自分たちが育てていく使命と役割を担っていくのだという覚悟と気概を持って教育内容の充実に取り組んでほしい、と私は願っている。