

グローバル人材育成をめぐる産学による議論の概観

An overview of global human resources development between universities and industries

永 田 浩 一*

Hirokazu NAGATA

1. グローバル化する日本

1.1. はじめに

世界経済の着実なグローバル化の進展に伴い、ヒト・モノ・カネ・情報が地球規模で、これまでにないスピードで飛び交っている。海外市場へビジネスチャンスを求め、海外製造拠点や海外販売拠点を構える日系企業が増加傾向にあり、日本人社員の海外駐在や海外出張が当たり前になる一方、国内では企業が積極的に多国籍人材を採用している。このような状況で活躍できる人材の育成や企業パフォーマンスの向上を目的とした国際人的資源管理の重要性が高まっている。

本稿では、最初に日本国内のグローバル化に関する現況を政府機関による統計調査から概観する。次に、社会で活躍できる人材、つまり、国内外のグローバルな環境で活躍できる人材（以下、グローバル人材）について、産業界と教育機関が議論してきた経緯を考察する。最後に、これからグローバル人材を育成する際の課題について検討してみたい。

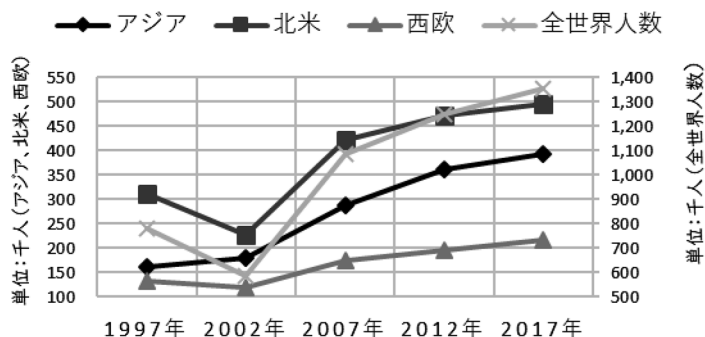
1.2. 政府機関による統計調査結果からみる日本のグローバル化

外務省が在外公館などを通じて実施した『海外在留邦人実態調査』（2019年）結果によると、日系企業の海外拠点¹⁾総数は、75,531拠点で、調査を開始した2005年以降最多となり、この5年間では約18%（11,754拠点）増加している。地域別では、アジアが約70%を占め、次いで北米が約12%、西欧が約7.7%の順で、これら3地域で全体の約9割を占めている。

海外在留日本人は2000年代前半に若干の減少はあったものの、その後は増加傾向

* 経営情報学研究科－経営情報学専攻

Graduate School, Business Administration and Information Science – Department of
Business Administration and Information Science



外務省「海外在留邦人実態調査」より筆者作成

図1 地域別在留邦人推移（5年毎）

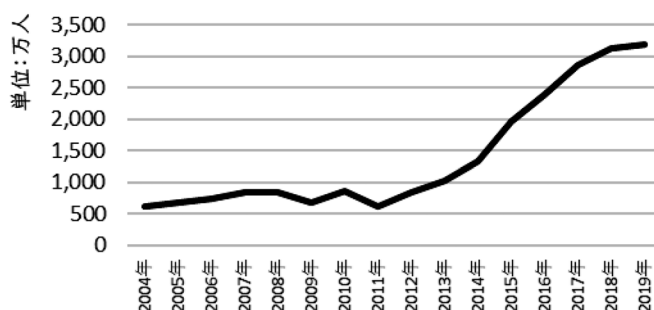
を示し2018年に1,390,370人と過去最高を記録した（図1）。地域別では、北米、アジア、西欧の順で、3地域ともに年々増加している。

長期滞在者（海外在留日本人の人数から永住者を減じた人数）に関しては、2018年に876,620人と過去最高を記録した。地域別割合について直近5年間の傾向を見ると、アジアが約40%、北米が約30%、西欧が約17%となっている。職業構成別では、民間企業勤務者が45～46万人、留学生・研究者が17～18万人という状況である。また、海外の小・中学校教育課程で学ぶ学齢期の子女数の推移を見ると、2008年に61,252人、その後年々増加して2017年には82,571人と過去最高を記録し、地域別割合では、アジアが約40%、北米が約32%、西欧が約20%となっている。

日本国内に目を向けると、法務省『在留外国人統計』（2019年）より、在留外国人人数は2,829,416人となり過去最高となった。その内訳は、中長期在留者数が2,511,567人、特別永住者数が317,849人であった。国別では、中国が最も多く、次いで韓国、ベトナム、フィリピン、ブラジル、インドネシアとなっている。在留資格別では、永住者、技能実習、留学（336,847人）、特別永住者、技術・人文知識・国際業務（256,414人）、都道府県別では、東京都、愛知県、大阪府、神奈川県、埼玉県という順になっている。

厚生労働省『外国人雇用状況』（2019年）の届出状況より、2018年10月時点で、外国人労働者が1,460,463人と過去最高を記録した。政府が推進している高度外国人材や留学生の受入れが進んでいるためであり、在留資格別では技術・人文知識・国際業務が増加し、日本人の配偶者の身分に基づく在留資格者の就労が進んでいることも要因として挙げられる。

厚生労働省『人口動態調査』（2019年）によると、外国人を受け入れている事業所は216,348か所と過去最高を記録した。事業所規模に関しては、30人未満事業所が最も多く58.8%であった。



日本政府観光局「訪日外客数の動向」より筆者作成

図2 訪日外客人数

法務省出入国在留管理庁の調査より、日本で学ぶ留学生の日本企業等への就職状況に注目すると、2018年に留学生が企業等への就職を目的として行った在留資格変更許可申請数は30,924人で、そのうち許可数は25,942人となり、いずれも過去最高を記録した。国籍・地域別の許可数は、中国、ベトナム、ネパール、韓国、台湾の順で、アジアが全体の95%を占めていた。在留資格別の許可数は技術・人文知識・国際業務が24,188人と全体の93%を占めていた。就職先の業務内容は、翻訳・通訳、販売・営業、海外業務、技術開発（情報処理）の順であった。許可された学生の最終学歴は、大学卒が11,285人、専修学校卒が7,190人、大学院修了が5,931人で全体の66%を占めていた。小学校から高校までの状況を見ると、文部科学省『学校基本調査』（2019年）結果より、日本の学校（初・中等教育課程）で学ぶ外国籍の児童生徒に関して2018年には93,133人と過去最高であった。

観光ビジネスやインバウンドに注目してみても、日本国内のグローバル化を顕著に感じることができる。観光で日本を訪れる外国人が2013年以降堅調に伸び、2019年には過去最高の31,882,100人を記録した（図2）。日本貿易振興機構（JETRO）の『2018年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査～JETRO海外ビジネス調査～』（3,385社の中小・大企業からの回答）では、訪日外国人を対象としたビジネスについて質問したところ、既にビジネスを行っている企業は28.9%で、今後（3年程度）の展開について、新たに取り組みたいという企業とさらに拡大を図るといふ企業の総数が約6割であった。訪日外国人に向けたビジネスが活発化するにつれ、日本国内において多国籍人材が活躍する機会が増加することは容易に想像できる。

1.3. 日本のグローバル化と国際人的資源管理

企業経営における国際人的資源管理研究では、多国籍企業で働く人材を以下の3つに分類することがある。本社がある国の国籍を持った本国籍人材（parent country

national : PCN), 海外進出先の現地国の国籍を持った現地国籍・ローカル (現地) 人材 (host country national : HCN), 本国でもなく現地国でもない国の国籍を持った第三国籍人材 (third country national : TCN) がいる (関口ら, 2016)。従来であればこのような分類方法で企業研究を進めても問題はなかったと推察されるが, グローバル化の進展により, 今後は分類方法を見直す必要があるだろう。例えば, 外国籍を持ちながら, 日本で初等教育課程から高等教育課程まで学んだ者がいる。もしくは, 大学から日本で学び始めた留学生であっても日本語で開講された授業を受け, 卒業論文を日本語で執筆したような日本語能力の高い留学生は, PCNのように日本人学生と同様の就職活動プロセスを経て, 入社後も日本人社員と同様の待遇で勤務している。また, 日系企業の海外拠点において, 日本人が現地採用されHCNと同じ待遇になることもある。海外拠点に派遣された日本人が現地人と結婚して子供を授かり, その子供が中等教育課程まで現地の教育を受け, その後日本の大学に入学・卒業, もしくは日本へ留学した後, 日本の会社に就職するといった事例も見受けられる。

企業の採用活動でも変化の兆しが見え始めている。前出の日本貿易振興機構の調査によると, 国内拠点で外国人社員を既に雇用している企業の割合は45%であった。大企業では74%, 中小企業では38.5%と大きな開きがあったが, 現在外国人を雇用していない中小企業で, 今後, 採用または雇用を検討したいと回答したのは58%であった。従業員数に占める外国人社員の割合について, 2015年と比較すると製造業では, 「20%超」「11~20%」「6~10%」の順で上昇傾向にある。

また, 経済産業省の『外資系企業動向調査』(2018年) より, 日本国内で企業活動を営む外資系企業数を見ると, 1990年代, 2000年代には上昇傾向にあり2011年に5,500社を超え, 2010年代は緩やかな伸びを見せている。常時従業者数は2017年度の調査では495,104人 (国籍不明) となっている。

このように, 日系企業の海外進出状況, 日本人の海外在留人数, 初・中・高等教育課程の児童生徒や学生, 留学生, 企業の採用活動状況や外国人従業員数, インバウンド等という視点から日本のグローバル化を見てきた。現状を簡潔に述べると, 日本国内でもグローバル化が進み, このような状況が逆行することはないと思われる。これらを踏まえて, 産業界, 政府, 大学がグローバル人材をどのように定義してきたか, 産業界はどのような人材を獲得したいのか, 1990年代以降の状況を概観してみたい。

2. グローバル人材とは

2.1. 教育機関におけるグローバル教育と産業界における社員研修

近年, グローバル教育という言葉が頻繁に見聞きすることがある。多くのグローバル人材を社会に輩出するという視点で教育機関を眺めると, 日本国内にはインターナ

ショナルスクールやインターナショナルプリスクール、国際バカロレア認定校といった主に英語を中心とした外国語による授業を実施する幼稚園や学校がある。また、初等教育機関、中等教育機関では、総合的な学習の時間で英語を学ぶことや授業時間中に海外からの留学生や海外経験豊かな日本人をゲストスピーカーとして招き、講演してもらうといった、児童生徒の能力やそれぞれの学校の方針に合わせたグローバル人材育成のための教育プログラムがある。高校ではスーパーグローバルハイスクール、大学ではスーパーグローバル大学創成支援事業といった文部科学省がグローバル化を推進するために主導している事業があり、中等・高等教育機関がその方針に沿った教育プログラムを開発している。

一方、産業界は教育機関に対してグローバル人材の輩出を期待するだけでなく、自らも社内研修費として毎年予算を確保することでさまざまな社員研修を実施している。例えば、社員の語学能力向上を目的に、外国人講師による社内での英会話教室を開講することや通信教育、eラーニングシステム受講に対する受講料補助制度を設け、昇進時に語学要件を課すことで英語学習のモチベーションを維持させている。若手社員には、上司や同僚の海外出張に同行させる、海外プロジェクトのサポートをさせる、入社数年後にトレーニー制度で海外に1年間派遣するといったOJTの機会を育成計画に組み込んでいる。実際に海外駐在する社員には、語学研修だけでなく、海外赴任前研修として、実務に関連することの他に、精神面でのサポートも行うことで、海外駐在の失敗（日本への帰任命令前にさまざまな理由で帰国せざるをえなくなるような状況）を未然に防ごうとしている。

このように、児童生徒、学生、社員の境遇や職層に対応したグローバル人材育成のためのプログラム、方針、目的がある。それは、グローバル人材に期待される能力や要件、グローバル人材の定義をもとに、実際の教育や社員研修がデザインされていると思われる。次節では、グローバル人材育成をめぐる産学による議論の変遷を辿ってみたい。

2.2. グローバル人材についての議論

大西（2018）は、グローバル人材という言葉が使われ始めた時期について言及している。

2006年11月2日、参議院・経済産業委員会でのことだということがわかる。当時の甘利明・経済産業大臣（自由民主党）の発言で、同省内にグローバル人材マネジメント研究会を立ち上げた、という記録が残っている。（下線筆者）

海外から日本に来た留学生が大学卒業後、日系企業に就職しても企業側が多国籍人材（元留学生）に向けてキャリアパスを明示できていなかったことに端を発してグローバル人材マネジメント研究会を立ち上げたことが背景にある。ここで意味するグロー

バル人材とは多国籍人材である。皮肉なことに、この問題は現在も解消されず、昨今でも日系企業の硬直した人事制度がマスコミや高等教育機関から指摘されているだけでなく、日系企業自身もどのように対応すべきか試行錯誤している。これについては、別稿で別途論じてみたい。

2010年3月26日に開催された参議院本会議のことである。(中略)「我が国の国際競争力の強化、グローバル人材の育成の観点から、より多くの日本人学生が海外留学を経験することが望ましい」と発言している。(下線筆者)

2010年のこの発言以降は、日本人のみを対象にグローバル人材が議論されている。吉田(2014)は、日本経済団体連合会、経済同友会といった経済団体による報告書等を精査し、以下のようにグローバル人材育成の議論に対して見解を示している。

産業界の大学への人材育成の要請は1990年代に始まるが、2000年代にはグローバル人材問題として論じられるようになる。(中略)グローバル競争に日本企業が勝ち抜くためには、国際社会で渡り合い、成長分野を牽引するリーダーが必要であり、その育成を大学に求める議論が繰り返される。(下線筆者)

そこで、2000年代以降に経済団体、政府、大学がどのような経緯でグローバル人材を定義し、期待される能力や要件について議論してきたのか変遷を辿ってみたい。

2007年に文部科学省と経済産業省の共同事業として、産学の代表者から構成された任意の会議体である『産学人材育成パートナーシップ』が設立され、グローバル人材についての議論の場が形成された。その成果として2009年に『産学人材育成パートナーシップ 今後の取組の方向性について』が示された。

企業がグローバル化を進める上で、グローバルに通用する人材(グローバル人材)が必要となっている。(中略)これまで、各大学・企業において「グローバル人材」の育成に向けた様々な取組が行われている。しかし、社会で求められる「グローバル人材」の人材像が必ずしも明確になっておらず、社会のニーズにあった「グローバル人材」が十分に育っているとは言えないのではないか。(中略)企業でグローバルな活動をするに当たり、どのような局面において、どのような能力が必要となるのか。語学だけではなく、優れた人間性や、教養、国内外の政治的・文化的側面を理解する能力などが求められているのではないか。そうした能力を持った人材を育成するため、企業においてどのように採用活動・育成・評価が行われているのか。企業における「グローバル人材」の育成の現状を踏まえて、大学において身に付けておくことが望ましい資質を産学の共通認識として醸成できないか。また、そのような資質を育成するためには、どのような教育が効果的か。(下線筆者)

ここでは、グローバル人材に期待される能力や要件について、これから産学共同で議論することにより、それを身につけるために大学ではどのような教育を学生に実施

し、一方、企業ではどのように社員を育成・評価すべきか検討することの必要性を説いている。

この提言を受けて、2009年に産学の代表者から構成された『グローバル人材育成委員会』が設置された。その第1回委員会資料4『「グローバル人材」に求められる能力・資質とその育成手法の検討について』では、グローバル人材に期待される要件は、企業の置かれている状況によって異なることやグローバル人材が質的量的な両面で不足している現状などが指摘されている。

企業において必要とされているグローバル人材の要件は、ビジネスモデルや経営戦略によって異なり、個別企業のグローバル人材育成の取組強化が求められる。

(中略)

近年、日本企業の海外駐在員数は顕著に増加しており、グローバル人材育成は目下の課題となっている。その一方で、日本企業は海外展開に必要な人材の育成・確保、グローバルな評価制度や適切なポジションへの配置等の仕組みの未整備といった課題を抱えている。(下線筆者)

2010年に、『グローバル人材育成委員会』は、報告書『産学官でグローバル人材の育成を』を発表した。

一口に「グローバル人材」と言っても様々な「グローバル人材が存在する」また、「グローバル・ビジネス」の内容も多様である。しかし、様々な「グローバル・ビジネス」の事例を見てみると、おおよそ共通して、「多様な人々と共に仕事をし、活躍できる」という部分を具体化できると考えられることから、次のように再定義する。「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分かりやすく伝え、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互いを理解し、更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。」(中略) 日本国内で活躍するために必要な力と、グローバル環境下で活躍するために必要な力は、かなりの共通部分があると考えられる。」(中略) 企業の人材のニーズが十分に伝わっていない状況では、学生が大学等において、どのような知識を習得すればよいのか、またどのような経験を積むことが望ましいのか、といった点について明確に捉えることが難しいと考えられる。(下線筆者)

ここで、グローバル人材が定義された。国内外で活躍できる人材の要件には多くの共通する部分があり、その要件(企業のニーズ)が企業から学生に伝わっていないことも指摘されている。

日本経済団体連合会が2015年に発表した『グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取組みに関するアンケート結果』によると、企業を対象にグローバル人材

の定義をしているかというアンケート調査（n=430社）で、73.9%の企業がグローバル人材の定義をしていないと回答した。そもそも企業の人材ニーズ（グローバル人材の要件）を学生に伝える以前に、企業内で定義が明確になっていないことが伺える。また、吉田（2014）が指摘していたようにグローバル人材育成の多くの部分を大学に求めようとしていることが色濃くなっている。

『産学官でグローバル人材の育成を』では、以下のような具体的な教育手法、プログラム開発の必要性を示唆している。

「グローバル人材」の育成には、優秀な外国人留学生を多く呼び込んで、多様な人材の中で協力・協働させることにより、日本人、外国人双方に対して「グローバル人材」に必要な能力を高める手法が効果的である。」（下線筆者）

これまで、海外留学や海外研修は教育効果が高いと指摘されてきた。しかし、日本国内における教育に関して、語学学習以外の教育手法が言及されていることに注目したい。国内学生、外国人留学生がともに学び合う国際共修²⁾が、近年日本の大学において増加傾向にある。末松（2019）の調査によると、国際共修に関する最も古い論文が1994年に掲載され、その後、2000年までに10報、2001年～2005年には11報、2006年～2010年には22報、2011年～2015年には32報、2016・17年の2年間で42報もの論文が掲載されている。昨今、国際共修が盛んになり、多くの実践事例が研究され始めていることが推察される。

その後、2010年に文部科学省内に産学の代表者から構成された『産学連携によるグローバル人材育成会議』が設置され、同会議は同年に『産学官によるグローバル人材の育成のための戦略』を発表した。そこでは、以下のようにグローバル人材を定義している。

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【後略】。（下線筆者）

2011年には、当時の民主党政権が政府関係者で構成される『グローバル人材育成推進会議』を設置して、2012年に『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）』を発表した。

要素Ⅰ：言語力・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

このほか、「グローバル人材」に限らずこれからの社会の中核を支える人材に共通して求められる資質としては、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・リテラシー等を挙げることができる。グローバル人材の概念に包含される要素の幅広さを考えると、本来、その資質・能力は単一の尺度では測り難い。しかし、測定が比較的容易な要素（「道具」としての語学力・コミュニケーション能力）を基軸として（他の要素等の「内実」もこれに伴うものを期待しつつ）、グローバル人材の能力水準の目安を（初歩から上級まで）段階的に示すと、例えば、以下のようなものが考えられる。①海外旅行会話レベル②日常生活会話レベル③業務上の文書・会話レベル④二者間折衝・交渉レベル⑤多数者間折衝・交渉レベル

我が国では、①②③レベルのグローバル人材の裾野の拡大については、着実に進捗しつつあるものと考えられる。今後は更に④⑤レベルの人材が継続的に育成され、一定数の「人材層」として確保されることが、国際社会における今後のわが国の経済・社会の発展にとって極めて重要となる。（下線筆者）

2.3. これまでのグローバル人材についての議論への見解

藪田（2015）は、すべての大学生がこのようなグローバル人材にならなければいけないのか疑問を呈した。日本全体が一つの方向に向かい、同じ資質を身につけることを国家レベルで推奨されることで、規格化された人材が生まれていく可能性があることを危惧した。

吉田（2014）は、産業界が企業内部の人材育成という問題を日本社会の課題に転換しているのではないかと指摘している。また、大学における学生の選抜に関しては、それぞれの大学のミッションに照らして自ら決定してきたが、国家目標とされるグローバル人材の育成にあっては、そうした自由裁量が許されないかのようであり、規格化された人材が育成される可能性を示した。

榎本（2016）は以下のように言及している。

果たして、どこにそのような人材がいるというのであろうか？努力目標であったとしてもこうした要件を具備する人材は「スーパーマン・スーパーウーマン」であろう。

大西（2018）は、グローバル人材をいかに育てるかといった点に教育関係者は目を向け、その具体的な方法論を考え、実践し、幾多の試行錯誤を重ねながら、科学的かつ確立した方法論を見出さなければならないと示唆している。

守屋（2016）は、日本企業に就職し、貢献できる人材像という幅の狭い議論・政策・教育であることを問題視している。また、欧米では、職務主義に基づいたグローバル人材の要件を分析して、そのための学習プログラムを開発する。属人主義をとる日本企業では所属する企業組織に応じて求められるグローバル人材に必要な要件が異

なるため、グローバル人材の概念は抽象的にならざるを得ないと指摘している。

このようにグローバル人材の定義，グローバル人材に必要とされる要件について産学共同で2010年代に議論された後に，多様なグローバル教育プログラムが開発された。しかし，グローバル人材像が抽象的な表現にとどまっていることや教育効果についての評価手法が明確になっていないという課題に直面していた。そこで，異文化適応度等を評価するために，BEVI (Belief, Events, and Values Inventory)，IDI (Intercultural Development Inventory)，GPI (Global Perspective Inventory)，MGUDS-S (Miville-Guzman Universality-Diversity Scale-Short form)，問題解決力等を評価するために，GPS-Academic (Global Proficiency Skills program)，PROG (Progress Report On Generic Skills) といった評価ツールを利用する大学が近年増加してきている。これらの中には，産業界で使用されてきた評価ツールもある。今後，大学と産業界の共通理解の元，評価結果データを分析しながら評価ツールの改良を重ねていくのであれば，上記のいずれかが産学間で連関性を持った評価ツールになるのかもしれない。近い将来にもう一度，産学が同じテーブルに着き，2010年代を振り返り，グローバル人材を再定義して，教育プログラム開発と評価手法についての議論を開始してもよいのかもしれない。なぜなら，グローバル人材の定義が時代とともに変化する可能性もあるからである。

3. 現状と今後の展望

産学共同による議論の後，実際にグローバル人材育成を目的とした大学における教育や企業における社員教育が実施されており，それに対する効果の検証は今後の課題となっている。

文部科学省は大学のグローバル化，グローバル人材育成を推進するためにさまざまな事業を展開している。最も象徴的な事業はスーパーグローバル大学創成支援事業であろう。しかし，大学がグローバル教育に傾注する一方で，企業における研修費が年々減少していることが産労総合研究所『2019年度 教育研修費用の実態調査』結果から伺える。吉田（2014）が懸念していたように，大学が担う役割が次第に大きくなってきているのかもしれない。

産学共同による委員会が発表した報告書では，グローバル人材に必要ないくつかの要件が挙げられたのだが，守屋（2016）が考察したようにその多くが抽象的な表現であった。今後産学共同で，グローバル人材に期待される具体性のある要件を見出す必要がある。そして，その要件を身につけるべく大学教育にしかできないグローバル教育，企業にしかできないグローバル人材育手法を明確にして，これらの評価手法を検討することから始めていかなければならないだろう。また，大学と企業，大学教育

と社員研修における相互の連関性を分析して、トランジションを円滑に乗り越えるための教育支援を含めたグローバル人材育成の方向性も産学共同で地道に検討しなければ、競争が激しい現代のビジネスシーンにおいて日系企業が後塵を拝することになるのは明らかである。

【注】

- 1) 海外拠点とは現地法人化された日系企業（日系企業が出資し海外に設立した現地法人、あるいは日本人が海外に渡って興した企業）、現地法人化されていない日系企業（日系企業の海外支店、駐在員事務所及び出張所）、区分不明とされる日系企業（現地法人化されているか否かが不明な日系企業）の3つに分類されている。（出所：外務省海外在留邦人数調査統計平成30年度要約版3.1 企業の動向）
- 2) 言語や文化背景の異なる学習者同士が、意味ある交流を通して多様な考え方を共有・理解・受容し、自己を再解釈する中で新しい価値観を創造する学習体験。（出所：末松和子・秋庭裕子・米澤由香子【編著】（2019）「国際共修：文化的多様性を生かした授業実践へのアプローチ」東信堂）

【参考文献】

- 1) 榎本悟(2016)グローバル化で求められる能力,関西学院大学国際学研究Vol5 No.1, 43-53.
- 2) 大西好宣（2018）グローバル人材とは何か－政府等による定義と新聞報道にみる功罪, 千葉大学人文公共学研究論集, 第36号, 168-183.
- 3) 末松和子（2019）国際共修の検証－文献リサーチを通して見えてくるもの－, 留学交流, 2019年2月号Vol.95, 1-12.
- 4) 関口倫紀・竹内規彦・井口栄【編著】（2016）「国際人的資源管理論」中央経済社
- 5) 守屋貴司（2016）日本における「グローバル人材」育成議論と「外国人高度人材」受け入れ問題,社会政策, 第8巻第1号, 29-44.
- 6) 薮田由己子（2015）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, 清泉女学院短期大学研究紀要, 第34号, 53-62.
- 7) 吉田文（2014）「グローバル人材育成」と日本の大学教育－議論のローカリズムをめぐる－, 教育学研究, 第81巻第2号, 28-39.