

グローバル人材に必要な能力とは？

—企業の「英語化」政策をめぐる—

松本佳穂子 外国語教育センター教授

[研究ノート]

What Are the Necessary Skills for “Global Human Resources”?: The Analysis of Consequences of Increasing “English-only” Trend in the Japanese Workplace

Kahoko Matsumoto

Professor, Foreign Language Center

As the Japanese Ministry of Education announced a new initiative to produce “future global human resources”, more and more companies in Japan have either adopted or been promoting an “English-only” policy in the workplace. Though the use of English has been highly required in some industries that have major functions overseas and employ many foreign workers, imposing daily use of English in the Japanese workplace seems to be a bit premature for average workers who are not so proficient and have never thought of such a sudden change. Also, some educators are concerned that this policy may strengthen linguistic or cultural imperialism, and tertiary education may become more functional trying to serve the industries’ needs.

By doing a questionnaire survey to 30 company employees in various industrial sectors, both positive and negative responses to this new policy were obtained. Also, an in-depth interviews were conducted to 6 subjects representing typical responses. In doing both the questionnaire survey and additional interviews, the researcher used a list of the skills and attitudes required for global citizenship, which was created referring to the Framework of Reference for Pluralistic Approaches to Languages and Cultures (FREPA) published by the European Center for Modern Languages (ECML), as a stimulus in order to tease out the gaps in how they feel about this new trend and what they themselves consider are necessary skills to function as global citizens.

The results show that while most workers recognize the importance of English, they feel it is not proper to impose it as a part of company policy with some binding power. Moreover, they know from experience that having only linguistic skills doesn’t lead to successful intercultural communication, and some criticized the parochial-mindedness reflected in this policy. From these results, a concern was raised about such an initiative sending a wrong message to students and parents, making them invest more money and effort only to raise English proficiency.

Accepted, Dec. 25, 2014

I. はじめに

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、異文化状況における問題解決能力を養成する新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」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、上記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。

時を同じくして、楽天の三木谷社長が“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

本研究ノートは、『文明』投稿規定に基づき、複数レフェリーの査読を受けたものである。原稿受理日：2014年12月25日

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をしていることが多い。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必要である。

現在世界の多彩な英語を World Englishes (複数) として容認し、英語をネイティブ・スピーカーを規範とするものではなく、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)、英語という言語の所有権はもはやネイティブ・スピーカーだけにあるものではなく、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, 1999)。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を目標としたり、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)。

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は、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が、何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、以前から多文化・多言語状況での問題解決に必要なクリティカル・シンキングを伴う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」を育成する試みが続いている (ヨーロッパ近代言語センター=ECML, 2010)。日本においても、多様な異文化状況で働く「グローバル人材」になるために、どのような能力が必要でそれをどのように育成すべきかという問題にもっと真剣に取り組むことが必要だと思う。

II. 本研究の目的

上記のように曖昧模糊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、まず事前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に対する意識・現状調査を行うことにした。

英語を社内共通語と規定している企業としては上記楽天に加えてユニクロ、世界一の自転車パーツメーカー・シマノなどがよく挙げられるが、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。本研究で協力を依頼したのはそういう職場に働く様々な年齢層の方々である。

III. 調査手法と被験者

被験者は30の企業或いはその他の国際的な組織から募った30名の方々であり、年齢層は25歳から58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名含む。調査手法はアンケートをした後にアンケートの回答において代表的な6人に対して30分程度の電話インタビューを行うというものである。6人にインタビューを行うことにしたのは、世代、業種、国際的な業務に関わった経験や年数などを考慮した後に、全体のアンケートの傾向がこの6人によっておおよそ代表されると判断されたからである (個々の被験者の詳細情報についてはインタビューのまとめのところに記す)。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と考える能力を聞く部分の2つに分かれている (添付資料 A 参照)。

当初は謝金を支払う予定であったが、知人からの紹介ということと、結果を後に送付するというので、全員謝金は辞退された。匿名ということは何度も強調される方が多かった一方で、このような問題について以前から考えるところが多々あったマネジメント的職位の2人は、30分では語りつくせなかったようで、1時間近く様々なお話をしてくださった。

グローバル人材に必要な能力については突然書いて頂くのも難しいと思われたため、上記 ECML の指標から日本人に必要な能力を意識して抽出した指標29項目 (松本, 2012) を参照しながらまず重要だと思われる要件を考えて頂くという作業の後にアンケートを行った。この指標は多文化・多言語に関する知識、異文化に対する態度、そして異文化に

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。

IV. 結果

1. 社内英語化の傾向について

この問題については、一般的な傾向としてどう思うかということ、自分の職場がそうな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 4. ほぼ反対 5. 強く反対）で尋ねた。Q1とQ5、Q2とQ6が対応しており、Q3は文部科学省の政策の客観的評価とし、Q6は実際の英語使用頻度とした。Q4とQ8は記述式であり、Q4で各被験者の考える「グローバル人材」の要件を訪ね、Q8ではその中で自分に欠けているものを挙げて頂いた。

<一般的な傾向として>

- Q1. 職場での英語使用が強調されている現在の風潮に賛成か
- Q2. 日本の将来に英語は必須か
- Q3. 文部科学省のグローバル人材育成事業及びその考え方に賛成か
- Q4. あなたの考える「グローバル人材」の要件をできるだけ詳しく書いてください。

<自身の職場に関して>

- Q5. 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か
- Q6. 現在の職場で英語は必須か
- Q7. 現在どれくらい頻繁に英語を使って仕事をしているか
（5. 常時 4. かなり頻繁 3. 時々 2. たまに 1. 滅

表1 アンケート結果

質問	内容	平均値	SD
Q1 (一般)	英語化の傾向	3.8	0.37
Q5 (個別)	職場の英語化	2.5	0.86
Q2 (一般)	英語の重要性	4.2	0.49
Q6 (個別)	英語の重要性	2.3	0.81
Q3 (一般)	英語重視の政策評価	4.2	0.78
Q7 (個別)	職場での英語使用頻度	3.4	0.67

多に使わない)

- Q8. Q4で挙げた「グローバル人材」の要件のうちあなたに欠けているものを挙げてください。

ここに明らかにみられるのは、被験者たちが、一般的な社会としての英語使用の推進や強調には賛成しているけれども、自分の職場については3（どちらとも言えない）を下回る平均値の回答をしているという傾向である。これは実際の英語使用の頻度（Q7）の回答が3（時々）と4（かなり頻繁）の間にあることと矛盾する。更に精査をしてみると、12人のマネジメント的職位にある方々の回答が英語の必要性に関して他の18人よりも低いことが分かった（Q1については3.4対4.1、Q5では2.3対2.9）。更に驚いたことには、この2つの評価項目とQ7の職場での英語使用頻度には弱い反対の相関関係が見られた（それぞれ $r = -0.14$ と $r = -0.09$ ）。つまり、職場で英語をより使っている方がそれ程一般社会における英語化の推進や職場の英語化に賛成していないということである。他の18人に関しては上記項目間の相関は正の関係にあったので、特に自分の職場での英語使用の評価に関しては、現在の英語使用状況が影響を与えていることが分かる。マネジメントの回答についてはインタビューの結果を踏まえて後述するが、一般的に言えることは、実際に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化についてはあまり賛成していないということであろう。

2. グローバル人材の要件について

Q4とQ8について記述式で聞いた質問に対する回答は、現在国際的人材として働く方々の意識をかなり代表するという意味で、より興味深いものである。以下グローバル人材に必要な要件として挙げられたものを多い順に並べる。

- 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回答
- 2. コミュニケーション能力 15回答
- 3. 英語力 10回答
- 4. 問題解決能力（批判的・論理的思考力を含む） 9回答
- 5. 様々な文化の知識 8回答
（3回答以下のものは除く）

ここに顕著に見られるのは、様々な表現によって回答された人間の能力であり、それは多分よく「人間力」と表現されるものに近いのであろう。ここで2位のコミュニケーション能力については、「日本語、英語とも」とか「まず日本語」などという注釈がついているケースもあり、3の英語力と合算すると25回答となるが、それでも1の人間的能力には及ばない。1の人間的能力を4の問題解決能力と合わせると、OECDの白書でキーコンピテンシー（OECD, 2003）と呼ばれている汎用的スキルに近くなり、それが英語力を含むコミュニケーション能力と同等かより重視されていることが分かる。一つ残念だったことは、30人の回答の中で英語以外の言語の能力が挙げられていたのは2件だけだったことである。後に紹介するインタビューで、この項目を挙げた被験者の一人が、「違う文化の中で機能するためには、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必要」と話している。英語圏ではない地域で英語を使ってビジネスをする場合、その地域の文化だけでなく、多少でも言語が分かることは人間関係を良好にするために必要であろう。

次にこれらの項目の中で被験者自身が自分に欠けているとして挙げたものは以下の通りである。

1. 英語力	22 回答
2. 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）	14 回答
3. 様々な文化の知識	12 回答
4. 問題解決能力（批判的・論理的思考力を含む）	12 回答
5. コミュニケーション能力 （3回答以下のものは除く）	8 回答

ここでは、英語力が最も多い回答となり、5のコミュニケーション能力と合わせると2と4の人間的能力、問題解決能力を合算したものを上回り、日本人の英語に対する苦手感が出ていると思われる。ここではアンケートのQ4でグローバル人材の要件を聞いた時よりも多くの回答が「さまざまな文化の知識」に集まっているが、それは3回答以下として除いた「相手国の商習慣に関する知識」、「異文化への柔軟性」などの言葉で表現されていたことが、こちらでは「異文化に関する知識と理解」というように違う表現になっていた場合と、もと

もとグローバル人材の要件としては挙げていなかった点を弱点として挙げた方が2名いたからである。ここでも問いかけの対象が一般的なものから個人的なものになると、自分の経験を基に「異文化への理解と適応」という範疇でくれる事項が多く指摘されていた。さらに12回答のうち5件については自分のビジネスの相手先が英語圏ではないことが明記されていた。

3. インタビュー結果

次に様々な意見を全体的に代表すると思われる6人に対するインタビューの概要と目立った点を下に挙げる。

1. 製造業の国際部に勤務する25歳の男性社員（TOEIC®720点、3か月の米国留学経験有り。機械製品のマーケティングが業務で、年に数回海外出張をする。業務での英語使用はeメールや文書作成が中心。）

英語の必要性を内外から感じて不安を抱きつつ、勉強をしている。英語を強調する現在の潮流はかなり当然のものを受け止めているが、英語の勉強を続けてもそれが今の自分の仕事上の能力向上に本当につながるのか、自分の仕事に対する上司の評価も含めて何をすれば良好な将来につながるのか先が見えないと語っていた。

2. 英語が社内共通語となったIT企業の28歳の男性社員（TOEIC®650点、留学経験無し。ウェブサイトなどの広告に関する営業活動が業務で、外資系などが相手の場合に英語で交渉・会議をたまにする。社内文書がかなり英語化されている状況にある。）

英語を使うように直接的に言われることもあり、プレッシャーを感じつつ外部の学校に通って勉強している。しかし、実際の仕事上では、無理をして英語を使う必要はないと感じることが多く、会社の決断に批判的でもある（時と場合に応じて本当に英語にすることで意味がある文書だけすればいいと述べた）。その一方で日本のビジネスの将来の国際化を考えると英語は必須であるとも答え、理想と現実のギャップを体現しているように見られた。

3. 商社の国際部に勤務する35歳の女性社員（TOEIC®910点、1年間の米国留学経験があり、外国人の友人も多い。食品の買付けなどが業務で、相手先とのスカイプなどでの交渉、eメールなどに日々英語を使用。）

英語力があることで他部署から現在の仕事に移ることができたため、常に英語力の向上に意欲的な女性である。彼女にとって英語力は自分を前進させる武器であるが、その一方で、会社が女性の活用にあまり積極的でないため、周りの男性社員と同じ扱いを受けていないという不満を口にした。そして自分に欠けているものとして人間的な能力（根回しをして会議を円滑に進めたり、逼迫した状況で必要があれば強硬な態度で対処する能力など）を挙げ、女性だという阻害要因もあってなかなかそういう能力が伸ばせないと述べた。彼女の英語力向上に関する話には、英語圏での経験やネイティブ・スピーカーをモデルとする態度しか出てこなかった。

4. 商社の国際部に勤務する38歳の男性（TOEIC®の点数は低いからと言いながら開示しなかった。留学経験はないが、約10年間プラント輸出や技術供与などの仕事で毎月のように海外出張をしてきた。業務での英語使用は、日常的なeメールの交換と月数回の電話会議。）

内外での英語の必要性について当然と思っている一方で、学校時代からの英語に対するコンプレックスに何度も言及した。ただ、開発途上国への出張経験などが多いため、「ブロークンな英語で十分成果を上げてきた」というプライドが感じられた。様々な本を読んでおり博識で、文化についてもいろいろと学ぼうとしてきた様子が伺われた。彼にとっての英語はいくら重要とは言っても「仕事の一つの道具」という位置づけであった。

5. カナダ駐在経験のある銀行の国際部部長、45歳男性（TOEIC®は受けていない。会社からの派遣で米国で財務の修士号を取得した際のTOEFL®は500点以上。カナダに4年間駐在経験有り。海外出張も頻繁で、英語は全てのスキルを日常的に使用。）

一般的な英語化についてはかなり批判的であり、「必要な人が使えばいいもので、政府や文科省が旗を振って先導すべきことではない」と述べた。その一方で自分の部下の英語力不足には不満であった。ケベック州で自分はフランス語を学び、フランス文化を理解しようと努力したが、2人の子供は将来のためにアメリカン・スクールで学ばせた。

6. 製造業の本部長で3か国に駐在経験あり、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。ドイツでは支社長。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。）

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。

V. 結論

本調査はこれから本格的にグローバル能力の構成要素を確定していくための予備調査ではあったが、出発点として多くの示唆と指針が得られた。

まず、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のかも知れない。実際に国際的と思われる職場で働く方々の中でも、英語がどこまで必要かという評価はかなり意見の分かれる結果となり、一方で殆どの被験者が一般的な英語の重視には賛同しているところが、新しい「英語幻想」が生まれているかも知れないと思う根拠である。それは被験者が自分にグローバル人材として欠落していると思う要素に英語力が多く挙げられているところにも見受けられる。

今回の調査では、グローバル人材に必要な構成要素の確定を試みる上での最初の手がかりとして各被験者が必須と思う要件を聞いたのであるが、日本語を含むコミュニケーション能力と英語力よりも、よく摸とした意味で使われる「人間力」に含まれる協調性、柔軟性、適応力、交渉力、戦略的思考力、問題解決能力、批判的・論理的思考力などがより多く挙げられた。そして6人のインタビューを受けた被験者のうち5番と6番の管理職レベルの2人と、海外経験の多い4番の方は、英語だけを学ぶことよりも、現地の文化を学ぶことが異文化対処能力に繋がり、職場の人間関係を円滑にすることを明確に述べていた。それぞれの被験者が職場の状況や過去の経験に制約を受けているため、自己矛盾を抱えた回答も見られたが、最も国際経験を積んだ6番の管理職の方が、異文化理解と異文化対処能力を強調されていたのは非常に示唆に富んでいたと思う。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)、彼の述べていることはまさにある言語によって学ばれた異文化理解・対処能力が他の言語や文化に対する時に移行可能であることを示している。同様にコミュニケーション能力に日本語と英語を含めた回答が多かったところにも、日本語で効果的なプレゼンテーションができたり、論理的な文章が書けるといような能力が、ある程度他の言語にも移行するということを体現している。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)。

この予備調査から見てきたのは、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の

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ことである。英語そのものについて考えても、学校教育ではまだ常にネイティブ・スピーカーを中心に雇用し彼らの英語を目標にするような「ネイティブ・スピーカー信仰」が強いけれども、そういう教育は、英語圏以外の国々とビジネス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合致しないのである。

VI. 今後の展開

今後はさらに規模の大きいアンケート調査を行って、グローバル人材の構成要素の候補となるものを確定・カテゴリー化して行く。その上で再度様々な業種で活躍する国際人の方々に半構造的インタビューを行って、そのリストを修正・調整しつつ完成して行きたい。

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、今回の予備調査で見えてきたことは、被験者の皆さんが挙げたグローバル人材の要件はOECDのキー・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ように思える。最終的にはグローバル人材の要件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。その中で、英語力に関してはどのような英語をどのように教えるべきかという問題意識で再定義を図り、今後の提言に繋げて行きたい。

参考文献

- 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.
- Graddol, D. (1999). "The decline of the native speaker" In Graddol, D & Meinhof, U (Eds.). *English in a Changing World*, *AILA Review*, No.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』 メディアランド, pp. 138-153.
- 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: "Englishnization" at Rakuten (A)," *Harvard Business School Case 412-002*. Harvard: Harvard Business School.
- OECD (2003), *Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society*.
- 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』
- United States Department of Labor (2008). *Selected Characteristics of Occupations*. Germania Publishing.
- Warschauer, M. (2000). The Changing global economy and the future of the English Teaching. *TESOL Quarterly*, Vol. 32, 511-535.

英語の公用語化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。Q4 と Q8 は記述式ですが、他の項目については当てはまる番号に○をつけてください。Q7 以外は以下が指標となります。

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

<一般的な傾向として>

Q1. 職場での英語使用が強調されている現在の風潮に賛成か

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

Q2. 日本の将来に英語は必須か

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

Q3. 文部科学省のグローバル人材育成事業及びその考え方に賛成か

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

Q4. あなたの考える「グローバル人材」の要件をできるだけ詳しく書いてください。

<自身の職場に関して>

Q5. 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か

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

Q6. 現在の職場で英語は必須か

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

Q7. 現在どれくらい頻繁に英語を使って仕事をしているか

(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

Q8. Q4 で挙げた「グローバル人材」の要件のうちあなたに欠けているものを挙げてください。