

国家戦略会議関係資料

※今後、以下の資料等を踏まえ、年央に日本再生戦略をとりまとめ予定。

- 社会の期待に応える教育改革の推進 P. 1
(6月4日国家戦略会議平野文部科学大臣提出資料)
- グローバル人材育成戦略 P. 9
(6月4日国家戦略会議配布資料)



文部科学省

MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

社会の期待に応える教育改革の推進

平成24年6月4日

文部科学大臣 平野 博文

社会の期待に応える教育改革

現在の日本が抱える課題

- 急速な少子高齢化による内需及び生産人口の減少
- ボーダレス化・グローバル化の進展
- 家庭の経済状況の差による教育や雇用の格差
- 財政状況の悪化

今後目指すべき我が国の姿

- 人材一人ひとりの創造力により高付加価値を生み出す社会
- 安心して子どもを産み育てることのできる社会
- 自ら世界の課題の解決に貢献し、国際的に尊敬される国家
- 効率最優先の社会から転換し、多様性を包含する成熟社会
- すべての国民が自らの能力を伸ばす機会を保障され、社会参加を通じて自己実現できる公正で活力ある社会

- **日本の未来を支える人材に投資し、人材イノベーションを進めることにより日本再生を実現**
- **幼児教育から高等教育まで一貫して、課題解決のために自ら考え判断・行動できる「社会を生き抜く力」や高付加価値を創造できる力を育成**

教育改革の基本的視点

① 社会の構造的変化に整合し外部に開かれた教育への転換

少子高齢化による内需や生産人口の減少、産業構造・就業構造の変化、グローバル化の深化に対応するため、地域コミュニティや産業界等と協働し、社会の構造的変化に整合した教育を充実。

② 幼・小・中・高・大の円滑な接続、教育と産業のマッチング

大学の入口・出口の重視(大学入試改革や産業とのミスマッチの解消)、教育の質の向上。

- **目標を明確化し、PDCAサイクルで進捗をフォローアップ。**

教育改革の7つのポイント

①小中一貫教育制度・高校早期卒業制度の創設(六三三制の柔軟化)【H24年度～検討・実施】、少人数学級の推進【H23年度～逐次実施】

②大学入試改革

- クリティカルシンキングを重視した入試への転換【H24年度～検討着手】
- TOEFL等の入試での活用促進【H24年度～】

③大学の教育機能の再構築とミスマッチ解消

- 大学生の学修時間の欧米並み実現【H24年度～】
- 社会ニーズ等を踏まえた学科等再編、産学人材育成プラットフォームの拡大・強化【H24年度～】

④英語力・グローバル力の向上

- 20代前半までに同世代の10%が海外留学等を経験【H24年度～】
- 高校生の英語キャンプの全国的展開【H24年度～】
- 国際化拠点大学(40大学)を指定し、卒業時の到達水準(TOEFLOO点等)を設定【H24年度～】

⑤国立大学のミッション再定義と重点支援

- 全ての国立大学毎のミッションを定める「国立大学改革プラン」を策定【H25年央】
- ミッションに応じたメリハリある支援【H25年度～】
- 一法人複数大学方式等の制度的整備、大学・学部の枠を越えた連携・再編成等を促進【H25年度～検討・実施】

⑥学生の75%を占める私学の質的充実に向けた支援・メリハリある配分

- 多様な「分厚い中間層」など私学の特色発揮に向けた支援・メリハリある配分【H24年度～】
- 「設置認可→大学評価→是正措置」にわたる質保証システムの確立(適応できない大学に厳しく)【H24年度～】

⑦世界で戦える「リサーチ・ユニバーシティ」の倍増【H24年度～逐次実施】、地域再生の拠点としての大学の機能強化【H25年度～逐次実施】

社会構造の変化に対応するための初等中等教育システム改革

- 社会構造の変化に対応できる強い人材の育成と「分厚い中間層」の復活
- すべての子どもに、課題解決のために自ら考え判断・行動できる「社会を生き抜く力」を育成
→これらを実現するため、多様な機会と現場の創意工夫を生かした、質の高い活力ある教育システムを構築

1. 多様な教育体系の確立(六三三制の柔軟化)に向けたシステム改革

- 社会構造の変化や地域の実情に対応し、子どもの発達に合った学びの実現や個性・創造性の一層の伸長を図るため、学校間の連携を推進し、設置者の判断による一貫した教育とその効果の検証を進める。

- 小中一貫教育制度(仮称)の創設(H24年度中を目途)など小中一貫教育や中高一貫教育の推進、幼児期の教育に関する保護者負担の軽減と幼小連携の推進
- 高等学校段階における「早期卒業制度」の創設(大学への早期入学促進)の検討(H25年度中を目途に結論)など高大接続の強化
- 生徒の能力・適性・進路等に応じた高等学校の類型を念頭に置いた教育の改善・充実(H24年度中を目途に改善充実方策を策定)
- 就業実習(「デュアルシステム」)の抜本的拡充など、専門高校等における産業界との連携強化

教育内容の充実とエビデンスに基づく検証改善システムの確立

- 考える力(クリティカルシンキング)やコミュニケーション能力等の育成、体験的な学びに重点をおいた新学習指導要領等の着実な実施とフォローアップ
- 各学校段階における外国語を使う機会の拡充(高校生の英語キャンプ等)や先進的な取組の推進、高校生留学の促進などグローバル人材の育成に向けた語学・コミュニケーション能力の抜本的強化
- 全国学力・学習状況調査の充実や、高等学校段階での生徒の学力状況を多面的・客観的に把握する様々な仕組みの検討(H25年度中を目途に結論)

きめ細やかで質の高い教育指導体制の確立

- 言語活動の充実やICTの活用等による、協働型・双方向型の授業革新(「学びのイノベーション」)
- 教員養成の修士レベル化に向けた体制の整備・充実など教員の養成・採用・研修の各段階を通じた一体的な改革(H24年夏頃に結論、段階的に実施)
- 学級規模及び教職員配置の適正化(少人数学級の推進等)

2. 教育の質保証に向けたシステム改革

- 教育内容の充実と各学校段階における検証改善システムや、きめ細やかで質の高い教育指導体制の確立により、教育の質保証のシステムを構築する。

- コミュニティ・スクール(学校運営協議会)の拡大(H28年度までに公立小中学校の1割(約3,000校))など「地域とともにある学校づくり」の推進
- 学校現場の実態に即した対応を可能とするための市町村教育委員会等の裁量拡大や教育委員会の改革の促進

3. 地域の主体性、創意工夫が生かされる教育行政体制(「地域とともにある学校づくり」)の確立に向けたシステム改革

- 教育行政や学校ガバナンス改革により、地域の主体性や創意工夫が生かされるような教育行政体制を確立する。

(参考) 小中連携、一貫教育と中高一貫教育の取組の現状

1. 小中連携、一貫教育の取組の現状

- 平成24年4月1日現在、特例の制度を利用して、学習指導要領等によらない教育課程を編成して行われているものは以下のとおり。

	合計	国立	公立	私立
件数(市町村・法人)	52件	3件	44件	5件
学校数	1,042校	6校	1,028校	8校

※上記の数は、教育課程特例校と研究開発学校の数の合計数。

(参考) 制度上の特例を活用せず、現行制度の範囲内で小学校と中学校の連携強化を図っている取組の例

○ 東京都三鷹市立にしみたか学園(第二小学校、井口小学校、第二中学校) ※平成18年度から「にしみたか学園」として開園

(取組の概要)

- ・全教科において「生き方・キャリア教育」の視点を重視し、9年間継続して人間関係形成能力を育成
- ・学校行事等を通じて小学校と中学校の交流を推進
- ・小学校と中学校の教員の相互乗り入れや合同研究会を実施して連携強化
- ・小学校から一部教科で学年内教科担任制を導入
- ・三校長のうち一名が三校の代表(にしみたか学園長)となり、責任体制を明確化
- ・校地・校舎は別々(従来のもを利用)

2. 中高一貫教育の取組の現状

- 平成23年4月1日現在、中高一貫教育校は、全国に420校(国立5校、公立179校、私立236校)が設置されており、設置校数は年々増加。

(参考) 平成23年度学校数
小学校: 21,721校 中学校: 10,751校 高等学校: 5,060校

社会の変革のエンジンとなる大学づくり

求められる社会の方向性

我が国の将来を見据えた、国際競争力を有する人材育成・知的基盤の形成が重要。このため、高い専門的・汎用的能力を有する人材を量的に確保していくことが不可欠。

大学ビジョンの策定(H24年度中) ～国の大学政策の基本方針～

- 国公立・都市と地方の大学の特色ある発展と分担・連携
- 大学に求められる多様な役割・ニーズ
(国家戦略、個人の成長、地域の社会・経済・文化の活性化拠点・産業との連携、国際貢献)

改革実行のための工程を近々策定

◎ PDCAサイクルの展開

- ① 改革始動期(H24)
 - ・改革の枠組み方針の決定
 - ・改革モデルを先行実施
(大学改革強化推進事業(138億)の活用等)
- ② 改革集中実行期(H25・26)
 - ・制度・仕組みの整備、支援措置の実施
 - ・改革モデルの全国展開
- ③ 改革検証・深化発展期(H27～H29)
 - ・取組の評価・検証
 - ・改革の更なる深化発展

I. 激しく変化する社会における大学の機能の再構築 (P6参照)

大学教育の質的転換と大学入試の改革

～主体的な学びを鍛える大学教育の転換、学ぶ意欲や力を測る大学入試への転換～

グローバル化に対応した人材育成

～大学のグローバル化への取組、産学協働による人材育成の強化～

地域再生の拠点や社会・経済・文化発展の核となる大学づくり

～地域課題の解決や生涯学習の充実、イノベーションの創出など教育研究成果の還元～

- アクティブ・ラーニングの学修環境整備、教員の教育力向上
→日本の学生の学修時間を欧米並みの水準に
- 社会人の学び直しの推進、実践的キャリア教育・職業教育の充実
- 高校教育の質保証とともに、意欲・能力・適性等の多面的・総合的な評価に基づく入試への転換の促進
- 大学の国際化、学生の双方向交流
→20代前半までに同世代の10%が、海外留学等を経験
- 入試におけるTOEFL・TOEICの活用・促進、英語による授業の促進
- 秋入学への対応など、教育システムのグローバル化
- 産学協働人材育成円卓会議など、産業界と大学を結ぶプラットフォームづくり
- 地域と大学との組織的な連携強化による地域の諸課題への取組み、生涯学習環境の整備(「Center of Community」構想の推進)
→全国の地域圏で、大学が地域再生に主要な役割を発揮
- 研究力強化による世界的な研究成果とイノベーションの創出
→世界で戦える「リサーチ・ユニバーシティ」の倍増

II. 「I.」を実現するための大学ガバナンスの充実・強化

国立大学改革 (P7,8参照)

～個々の大学のミッションの再定義、それを踏まえた国立大学の新体制構築、機能強化～

財政基盤の確立とメリハリある資金配分の実施 (P9参照)

～国立大学の基盤経費の重点的配分、私学助成の一層明確なメリハリある配分～

大学の質保証の徹底推進 (P10参照)

～社会のステークホルダーの信を得られる質の高い大学を保証するシステム～

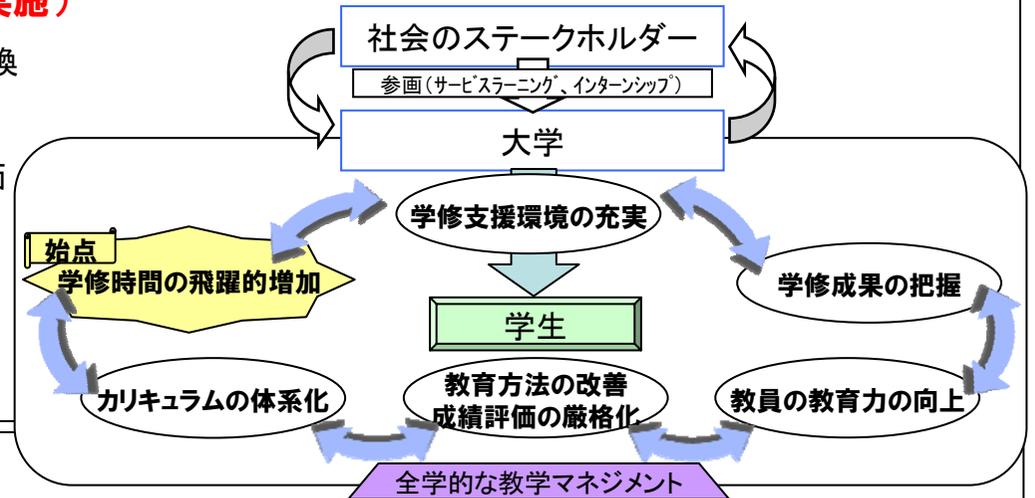
- 「国立大学改革プラン」の策定・実行、新たなミッションに応じた、大学の枠・学部の枠を越えた再編成等(機能別・地域別の大学群の形成等)
- 大学のガバナンス強化、大学間連携の制度的選択肢の拡大
- 国立大学における政策目的に基づいた基盤的経費の重点的配分
- 私立大学の教育研究活性化、ガバナンス強化のための私学助成の充実と一層明確なメリハリある配分
- 設置認可から是正措置発動まで大学の質保証のトータルシステムの確立
- 経営上課題のある学校法人への早期経営判断を促進する仕組みの確立(社会変化に適応できない大学等の退場)

激しく変化する社会における大学の機能の再構築

「学士課程教育の質的転換への好循環の確立」

① 大学教育の質的転換と大学入試の改革(H24年度から一部実施)

- 主体的に学び・考え・行動する人材を育成する大学・大学院教育への転換
・学修時間の飛躍的増加、アクティブ・ラーニングのための学修環境整備、
教育方法の革新、教員の教育力の向上等
- 高校教育の質保証とともに、意欲・能力・適性等の多面的・総合的な評価
に基づく入試への転換の促進
・高校・大学の教育と連動した入試改革、クリティカルシンキングを重視した入試
への転換、センター試験の改革
- 産業構造等の変化に対応した社会人の学び直しの推進
- 高等教育における実践的キャリア教育・職業教育の充実 等



② グローバル化に対応した人材育成(H24年度から一部実施)

- 拠点大学の形成・学生の双方向交流の推進(日本人学生の海外留学の拡大、
留学生の戦略的獲得)などによる、大学の国際化の飛躍的推進
- 入試におけるTOEFL・TOEICの活用・促進、英語による授業の倍増
- 産学協働によるグローバル人材・イノベーション人材の育成推進
・産学協働人財育成円卓会議※など全国・地域レベルで産業界
と大学を結ぶプラットフォームづくり
・「リーディング大学院」など産業界との共同による大学院教育機能の抜本的強化
- 秋入学などを通じた大学のグローバル化への取組 等

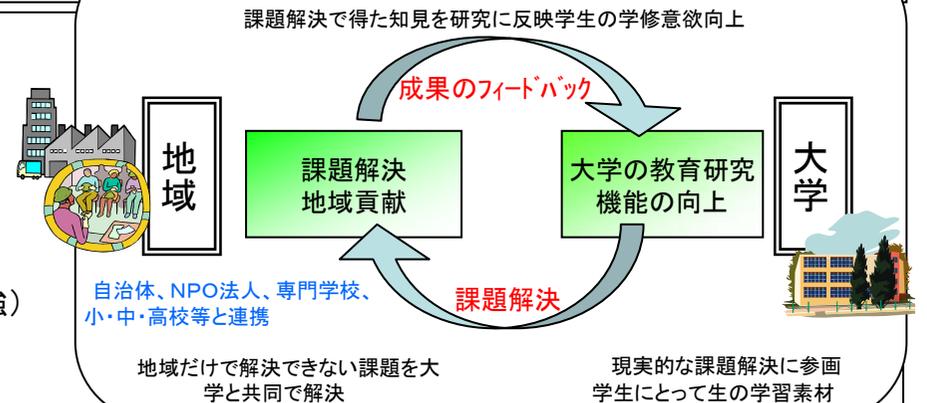
※産学協働人財育成円卓会議

- ・グローバルな視点でイノベーションを創出する「人財」養成のための具体的なアクションを起こすために、産学のリーダー(参加企業(20社)、参加大学(12大学))
が結集する場として、平成23年7月に発足。
- ・平成24年5月7日に「産学協働人財育成円卓会議アクションプラン」を発表

③ 地域再生の拠点や社会・経済・文化発展の核となる大学づくり (H25年度から逐次実施)

- 地域と大学の組織的な連携強化「COC(Center of Community)構想の推進」
- 大学の生涯学習機能の強化
- 地域の雇用創造・課題解決への貢献
- 研究力強化:世界的な研究成果とイノベーションの創出(「リサーチ・ユニバーシティ」群の増強)
・研究体制・環境の改善に係る改革実践、力のある研究拠点への集中投資、
学長のリーダーシップ発揮による全学的な研究力強化策の展開 等

「COC (Center Of Community) 構想」



国立大学改革【ロードマップ】

24年度

25年度

26年度～

改革モデルの先行実施

改革の基本方針の提示

改革の集中実施期間

国立大学改革の先行実施

国立大学改革強化推進事業
(H24年度予算:138億円)

▶ 大胆な改革を重点的に支援

(取組のイメージ)

- ・研究面での最高水準の拠点形成
- ・機能別・地域別の大学群形成に向けた連合連携
- ・効率的な大学運営のための事務処理共同化

- ・教育の質保証と個性・特色の明確化
- ・大学運営の高度化

国立大学の
新体制構築、
機能強化に向けた
改革の加速化

国立大学改革基本方針

《24年度中》

国として改革の方向性を提示

- ▶ 教員養成、医学、工学のミッションの再定義
→ 大学・学部の設置目的を明確化し、公的教育機関としての存在意義を「見える化」
- ▶ 改革促進のためのシステム改革
 - 大学関係予算の戦略的・重点的支援
→ 各種指標を踏まえて支援対象を絞り込み、重点的に支援
 - 大学間連携、組織改革の促進
→ 国立大学改革強化推進事業により大胆な改革を重点的に支援

国立大学改革プランの策定

《25年央まで》

大学ごとにミッションを再定義し
改革の工程を確定※

- ▶ 全大学・学部のミッションの再定義
- ▶ 改革促進のためのシステム改革の加速
 - 予算の戦略的・重点的支援の拡大
 - 必要な制度改正の検討、提案
(例) ・多様な大学間連携の制度的選択
(一法人複数大学(アンブレラ方式)等)
・国立大学法人の評価の在り方
・財務上の規制緩和
・国立大学のガバナンスの強化

大学の枠・学部の枠を越えた再編成等へ

- (例) ・「リサーチ・ユニバーシティ」群の強化
・機能別・地域別の大学群の形成

※国立大学改革プランを踏まえた第三期中期目標の策定・中期計画の認可へ

現状

- ・これまでも、教育課程の共同実施制度の導入や、同一都府県内にある国立大学同士の統合等の取組は実施
- ・大学の機能(国際競争力のある人材育成・知的基盤の形成等)の一層の強化のためには、さらに多様な大学間連携が必要

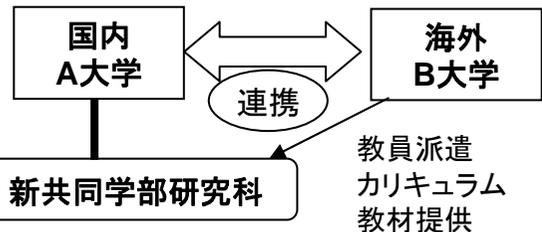
- ◆ 大学の機能を再構築し、強化する視点から、連携方策を拡大。
- ◆ 大学の主体的判断により、これまでできなかった取り組みが可能となるよう検討。

I. 戦略的な国際展開のための大学連携の促進

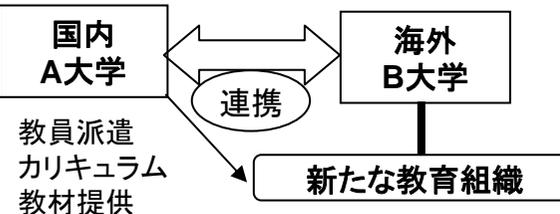
II. 連携のための多様な制度的枠組みの整備

国内大学と海外大学の本格的連携

呼び込み



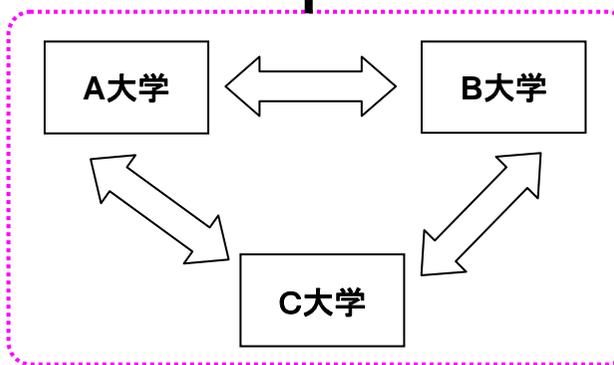
国際展開



国内大学と海外大学との共同による新たな学部
の設置など多様な連携を推進し、グローバル化を
加速する

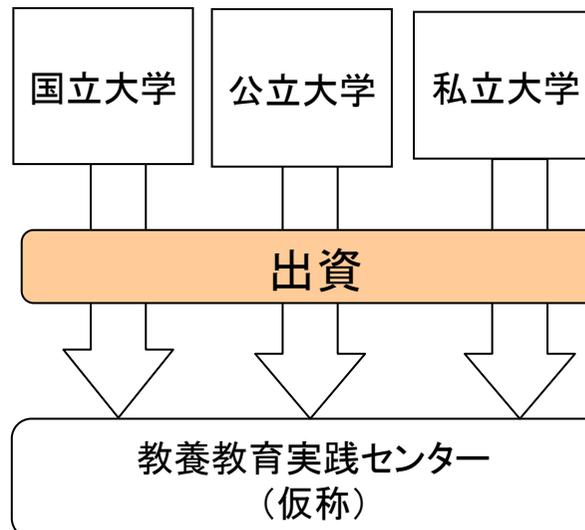
国立大学の一法人複数大学方式 (例えば、地域や機能別)

新国立大学法人



一法人の下で、スケールメリットを生かしてさら
なる学生サービスの改善、教育環境の充実など
を可能とする

国公立大学等の共同による 教育研究組織の設置



例えば、地域の国立大学、公立大学等が共同で教育
研究組織(教養教育、共同研究所等)を設置し、
多様な教育研究を可能にする

財政基盤の確立とメリハリある資金配分の実施【私学助成の改善・充実 ～私立大学の質の促進・向上を目指して～】

加速度的に知識基盤社会化する世界にあって、高等教育の約8割を担う私立大学は日本の「分厚い中間層」を支える土台

- 私学助成は、これを支える基盤的経費として相応しい効果を挙げる必要
- 多様な特色の発揮と質的充実に向けた支援 及び メリハリある配分 を強化

[基盤的経費の充実 + 一層明確なメリハリ]

現在の取組

STEP ①

- 教員数に対する学生数
- 学納金収入に対する教育研究経費支出等の割合
- 教職員の平均給与費に応じた減額
- 特定の役員・教職員の報酬・給与が高額に上る場合の減額 **年々強化**
- 収入超過状況 **年々強化**
- 教育情報・財務情報の公表状況 **年々強化**
- 定員充足状況に応じた減額等 **年々強化**

一般補助における定員充足率に係る傾斜配分の強化

[現状でも10校に1校程度は完全不交付]

直ちに実施する事項 (H24年度)

STEP ②

- 教育研究活性化のためのメリハリある配分
 - 社会・経済の新たな成長に向けた取組への特別補助の充実
 - ・ 成長分野の人材育成
 - ・ 国際化への取組
 - ・ 社会人の受入れ
 - 建学の精神・私学の役割・特色による教育改革の新展開のための環境整備(私立大学教育研究活性化設備整備事業)
- ガバナンス強化のためのメリハリある配分
 - 教育情報・財務情報公表の促進
 - 先進的ガバナンス改革に対する特別補助の充実
 - 管理運営に課題のある法人への対応の厳格化
 - 教育条件向上・経営改善に向けた適正な定員管理の促進

更にその後目指す方向 (H25年度～)

STEP ③

私立大学の教育研究力を高め、日本の人材の質を高める取組を行う大学へ一層の重点投資

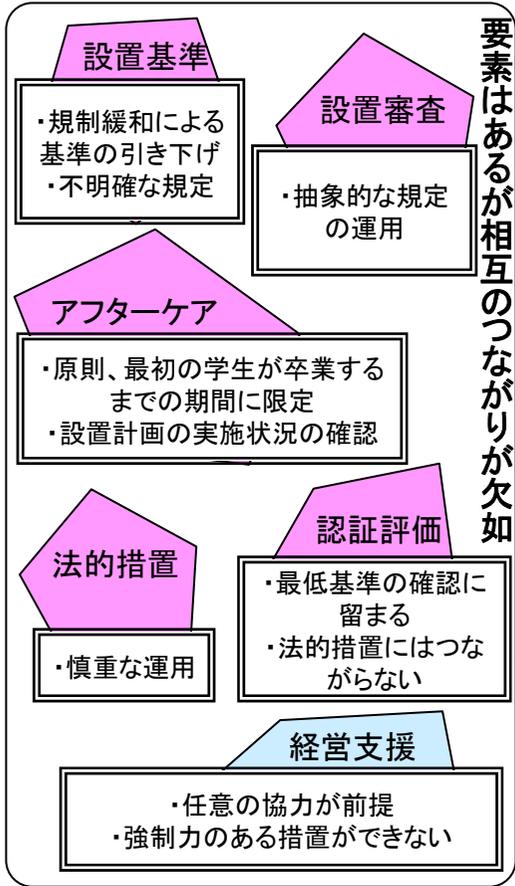
- 建学の精神を生かした学士課程教育の質向上(学修時間の確保、学業に専念できる環境整備等)
- 地域再生の核となる大学作り(COC(Center of Community)構想)(地域貢献、社会人受入れ・生涯学習機能の強化等)
- 産業界などのステークホルダー、国内外の大学等と連携した教育研究(産業界等とのミスマッチ解消や、世界で活躍する人材の育成のための取組等)

教育力と地域の生涯学習への貢献で高い評価を得ている松本大学

卒業生の質の高さが企業から高く評価されている金沢工業大学

大学の質保証の徹底推進【私立大学の質保証の徹底推進と確立(教学・経営の両面から)】

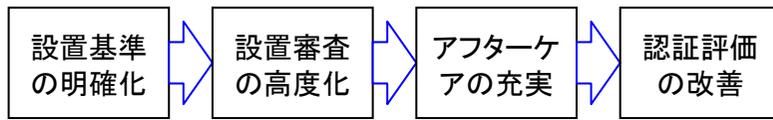
これまでの取り組みと課題



H24年度から直ちに実施

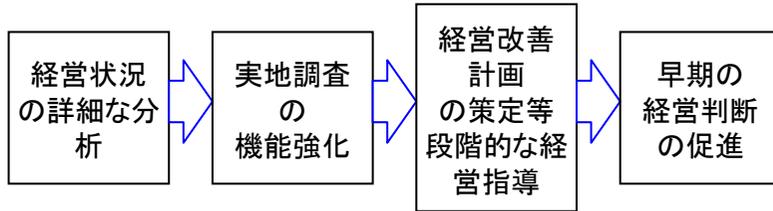
教学の質保証のトータルシステムの確立

設置基準の明確化等による一貫したシステムにより、大学の質を確実に保証する。



早期の経営判断を促進するシステムの確立

経営上の課題を抱える学校法人について、実地調査等を経て早期の経営判断を促進する。



H24・25年度以降実施・検討

法令違反等、教学上問題がある大学に対しては、改善勧告・改善命令・組織廃止命令(学校教育法)

社会のステークホルダーの信を得られる質の高い大学を保証するシステム

経営改善の見込みがなく、教育の継続に悪影響を及ぼす学校法人に対しては、役員解職勧告・解散命令(私立学校法)

社会変化に適應できない大学等の退場

(必要により、法令上の措置も検討)

メリハリある私学助成や経営指導・支援を積極的に行う。

大学としてふさわしい実質を有するものについては、それぞれの特性を活かした機能別分化に応じた適切な支援を進める。
→教育水準が保証された、多様な教育機会を国民に保障

私大・短大の募集停止、再編・統合

	募集停止		再編・統合
	大学	短大	
15-19年度	2大学	30短大	0校
20-24年度	8大学	25短大	11校

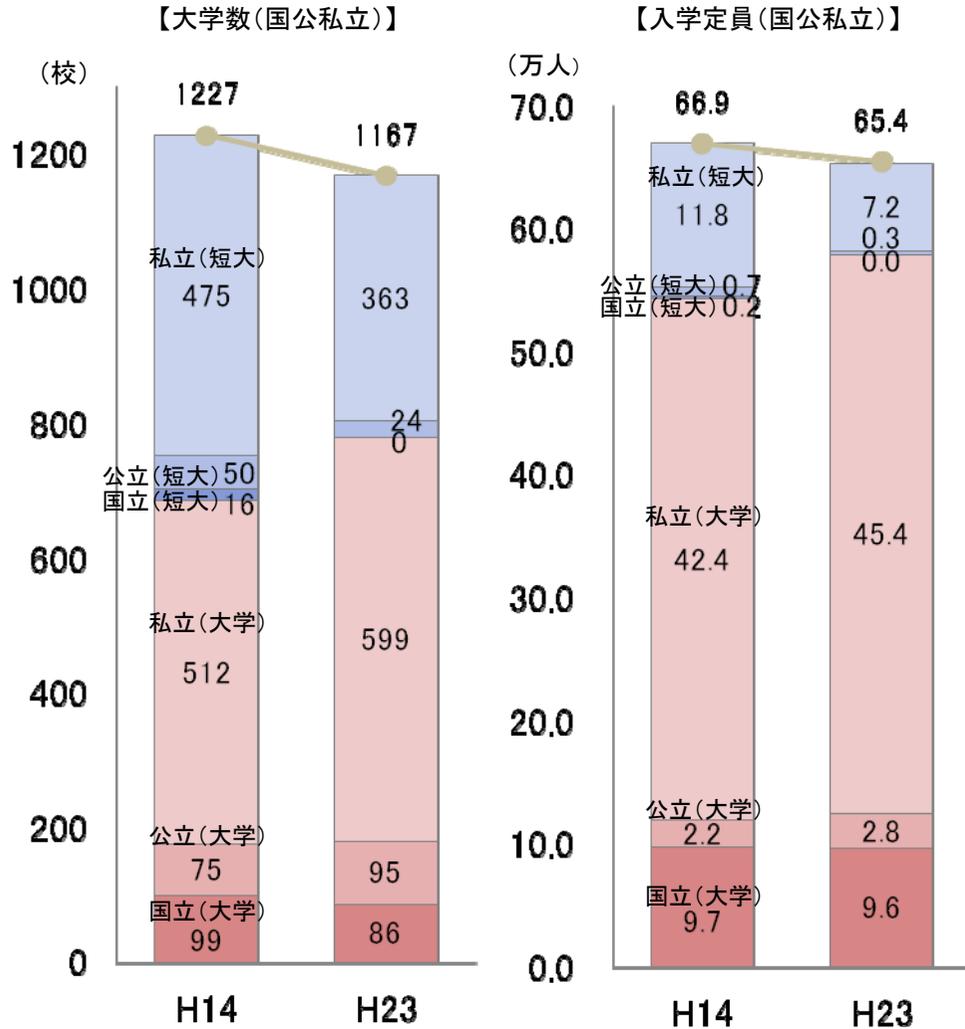
慶應大・共立薬科大
関西学院大・聖和大
上智大・聖母大
など

大学の量的規模について

参考

① 大学数と入学定員数の推移

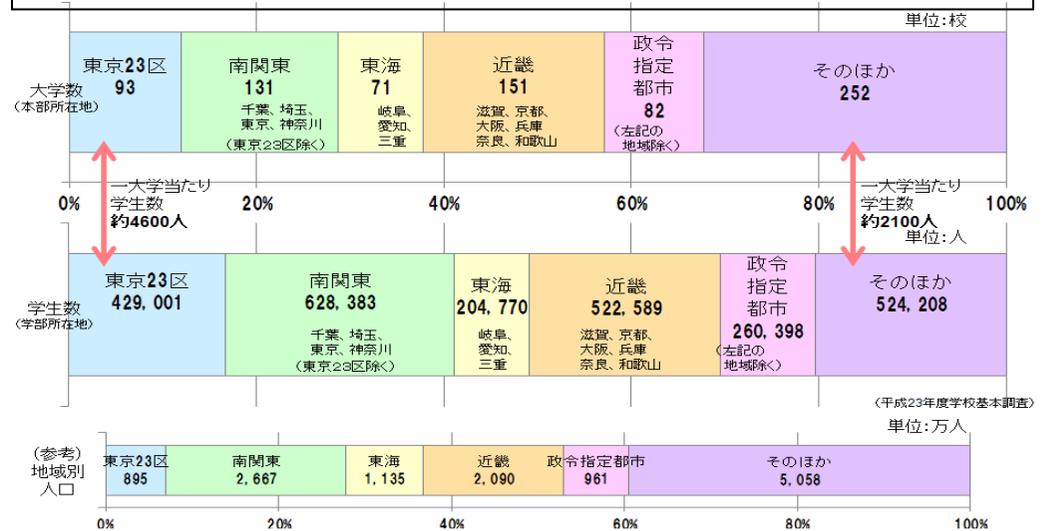
- 私立大学・短期大学を合わせると、**大学数・学生数とも減少**している。
- 私立短期大学から四年制大学への移行は、**知識・技能の高度化に伴うものであり、特に、医療、保健、看護、介護、保育等の社会的ニーズの高まりによるもの**がほとんどである。



(出典)「学校基本調査」,「全国大学一覧」

② 各地域における大学数及び学生数

- 南関東に所在する大学数は全体の約3割、学部学生数は全体の約4割
- 南関東、東海、近畿に所在する大学数は全体の約6割、学部学生数は全体の約7割
- 都市部では大規模、地方では小規模と推測される



③ 地方・都市部に存在する私立大学を、規模別に分類した※1場合の大学数及び学生数※2

	私立大学数		学生数	
	実数(校)	割合(%)	実数(人)	割合(%)
地方・中小規模	236	40	206,695	10
都市・中小規模	107	18	94,081	5
地方・大規模	129	22	694,534	34
都市・大規模	114	19	1,050,557	51
計	586	100	2,045,557	100

※1 都市: 政令指定都市、東京23区
地方: 上記以外
大規模: 在籍学生数が2,000人以上
中小規模: 在籍学生数が2,000人未満

※2 日本私学振興・共済事業団「今日の私学財政(平成22年度版)」

教育と職業・産業のインターアクションの強化

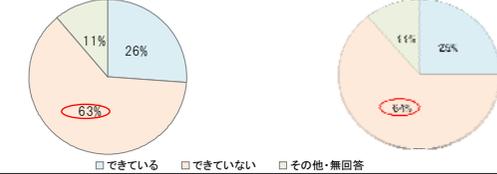
現状と課題

- 将来の生き方・働き方についての考えが希薄なまま、高等教育機関へ進学する者の増加
- 社会の要請に応える人材育成が十分でなく、**産業界のニーズとのミスマッチ**
(完全失業率:9%、非正規雇用率:32%、無業者:63万人、早期離職:高卒4割,大卒3割,短大等卒:4割)
- 初等中等教育から大学・大学院まで、発達の段階に応じた体系的な取組が必要

出典:朝日新聞社「教育」をテーマにした「全国世論調査」(2011.1.1[18面])

◎ 大学教育の成果に関する社会の評価

Q.日本の大学では、世界に通用する人材を育てることができていると思うか
Q.日本の大学では、企業や社会が求める人材を育てることができていると思うか



現状の取組

初等中等教育

- ・新学習指導要領に基づく体系的・系統的なキャリア教育の推進
学校の教育活動全体で、社会的・職業的自立に必要な基盤となる能力や態度を身に付けさせるとともに、勤労観・職業観を自ら形成・確立できる子ども・若者の育成を行う。
- ・産業界等との連携による実践的な職業教育の推進

学部教育

- ・グローバル人材育成
(例)英語による授業のみで学位が取れるコース:19コース※ (京都大学)
- ・PBLなど能動的学修の導入・促進
- ・教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むための体制整備 (大学設置基準改正:H23年度から実施)
- ・海外留学、長期インターンシップ・海外インターンシップ

<英国> knowledge transfer program 大学院生・ポスドクが週1回、 企業のR&Dに参加	<米国(ジョージア州)> Quick Start 州内で雇用創出をする企業を手 助ける州立の職業訓練機関
---	---

就職

- ・採用活動の早期化・長期化の是正
経済界への働きかけや、経済団体と大学関係者が意見交換の場を設置

大学院

- ・博士課程リーディングプログラム
プログラムの企画段階から、産・学・官の参画を得て行う博士課程教育の改革を支援

※ 大学院も含む

今後の強化の方向性

- ◆ **学校と地域・社会や産業界が連携・協働したキャリア教育実践の促進**
 - ・キャリア教育実践を支援するため、学校等の教育機関・産業界・NPO・労働団体・地方自治体・労働局・経産局等が参画する「地域キャリア教育支援協議会(仮称)」の設置を促進。
 - ・学校の要望と地域・社会や産業界等の提案をマッチングする「子どもと社会の架け橋となるポータルサイト」の開設。
- ◆ **専門高校等における産業界との連携強化**
 - ・長期にわたる就業実習(「デュアルシステム」)の導入拡大、社会人講師による指導の充実など、産業界との連携による教育活動の拡充 等
- ◆ **グローバル人材の育成・確保**
 - ・実践的な教育支援のため、企業人材を講師として大学に派遣
 - ・海外の学生の帰国のタイミングに合わせた採用(夏・秋採用、通年採用)や、海外インターンシップの拡充
- ◆ **イノベーション人材の育成・活用**
 - ・企業によるイノベーション人材の積極的な採用・活用、大学院における幅広い知識を有する人材育成の推進
- ◆ **産学の人材交流・流動化の促進**
 - ・共同研究を通じた研究者派遣・交流、公募制・任期付きによる企業人材の活用
- ◆ **高等専門学校の機能強化**
 - ・高等専門学校教育の一層の高度化を図るためのカリキュラム等の充実
 - ・社会ニーズを踏まえた学科再編の促進など
- ◆ **大学・専修学校・高校等と産業界等の連携による成長分野における中核的専門人材の育成の推進**
- ◆ **産業構造の変化に対応した社会人の学び直しの推進**

産学協働人材育成円卓会議にて、
アクションプランを策定(H24.5.7)
→企業の協力を得て大学教育の改善を推進

産業界と大学、政府が協力し、人材育成のためのプラットフォーム形成の拡大・支援(分野別・地域別)

産業界の協力による
人材育成の取組の充実

グローバル人材育成戦略の概要

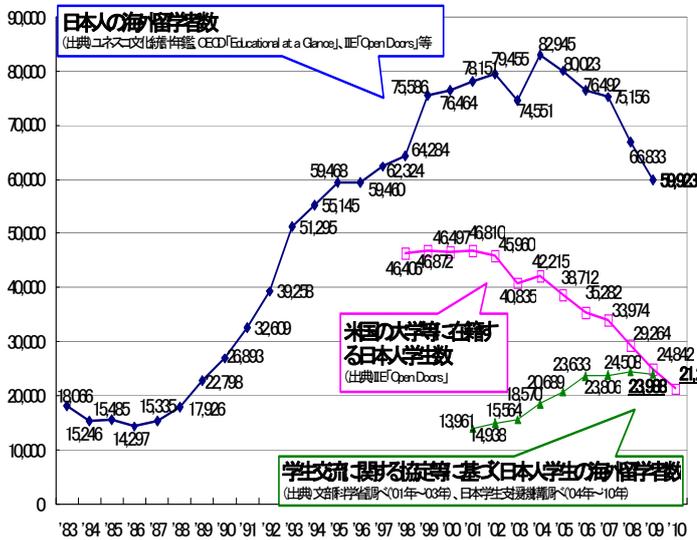
(グローバル人材育成推進会議 審議まとめ)

1. 基本的な問題意識

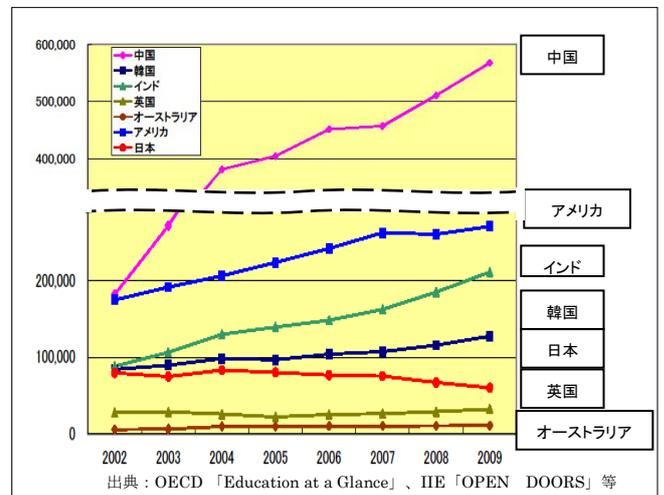
(1) 海外留学の動向と「内向き志向」

- 2004年(平成16年)以降、海外へ留学する日本人学生の数は減少。同世代に占める留学者の比率も、2004年(平成16年)以降は減少傾向。日本人学生の海外留学者数の男女比はおよそ1対2。
- 一方、中国・インドや韓国等は、海外留学者数を増加。

(日本人の海外留学者数)



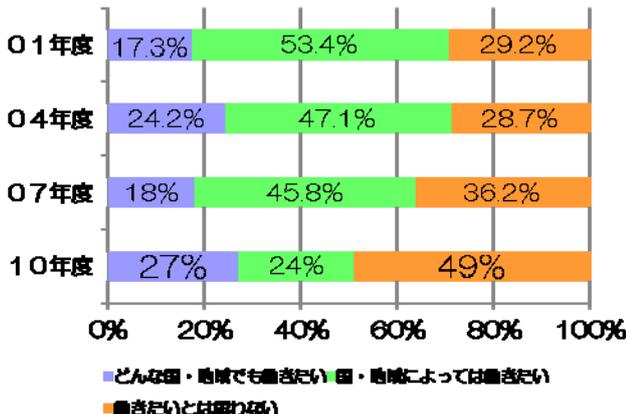
(国(地域)別 学生の海外派遣者数の推移)



- 若い世代の「内向き志向」意識の背景となる社会システム上の構造的な要因の克服が重要。
- 従来は、高校教育の困難化・大学教育の空洞化と採用の早期化・長期化が同時進行するという悪循環。
- 今後は、高校関係者・大学関係者・企業関係者・保護者等が一斉に具体的な行動を起こすことで、若い世代を後押しする好循環を生み出すことが不可欠。

(新入社員の海外勤務希望)

(高等教育への公財政支出の対GDP比)



	日本	アメリカ
公費負担	0.5%	1.0%
私費負担	1.0%	1.7%
うち家計	0.76%	1.12%
民間	0.24%	0.58%
合計	1.5%	2.7%

※GDP 日本:アメリカ=1:3

(2) 我が国の経済的な発展と国際社会との関わり

- 現状のままでは、我が国はBRICsやVISTAといった新興国の台頭等、変化の激しいグローバル化時代の世界経済の中で「日本のガラパゴス化」が懸念。緩やかに後退との危機感。
- 新たな時代の我が国の成長の牽引力となるのは一握りのトップ・エリートのみではなく、様々な分野で中核的役割を果たす厚みのある中間層（言わば「21世紀型市民」）。
- 「産業・経済上の活力の持続」と「社会生活面での幸福・充足感や(精神的)豊かさ」とが両立した、経済・社会の調和のとれた発展のモデルとなることを目指すべき。
→ 言わば「課題解決先進国」として、世界からの信頼と尊敬を得て存在感のある国へ
- 今こそ、社会全体のシステムを、個々人の人生設計を柔軟かつ多様に支援する複線型の社会システムへと変革。その第一歩が、国家戦略の一環としての「グローバル人材」の育成。

2. グローバル人材の育成及び活用

(1)「グローバル人材」とは

- 「グローバル人材」の概念を整理すると、概ね、以下のような要素。

- 要素Ⅰ：語学力・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ー

- このほか、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。

- グローバル人材の能力水準の目安を(初歩から上級まで)段階別に示すと、
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

この中で、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。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極めて重要。

(TOEFLの成績の国別ランキング)

<全体順位> (163か国中)

順位	国名	TOEFLスコア
1位	オランダ	700
2位	デンマーク	69
3位	シンガポール オーストリア	68
...		
80位	韓国	61
...		
106位	中国	77
...		
135位	カメルーン、トーゴ、 クウェート、日本	70
138位	ギニア、シエラレオネ	69
...		

(IMD世界競争力ランキング(2011年))

日本 26位 (59か国・地域中)

<我が国が強い指標>

・平均寿命	1位
・環境技術	2位
・研究開発投資	3位、4位

<我が国が弱い指標>

・携帯電話料金	59位
・外国語のスキル	58位
・依存人口比率	55位

- 特に大学入試と企業採用について、従来の発想及び制度からの脱却が喫緊の課題。

(2) グローバル人材の育成及び活用に向けた諸課題

- 企業アンケートによれば、2012年(平成24年)時点でのグローバル人材の現在数(③④⑤レベル)は約168万人程度、2017年(平成29年)時点では約411万人程度が必要と推計(5年間で約2.4倍増)。
- グローバル人材に対する経済的・社会的な要請は、我が国社会のトップ・リーダーとしての期待から、国境を越えた市場拡大、海外現地生産、中堅・中小企業の海外展開等に対応した厚みのある中核的・専門的人材層の需要へと急拡大する様相。
- 我が国の18歳人口は、今後約10年間は110~120万人程度の規模で横ばい。

- この期間のうちに、若い世代では、同一年齢の者のうち約10%(即ち約11万人程度)が概ね20歳代前半までに1年間以上の留学ないし在外経験を有し、④⑤レベルの潜在的候補者となることを目指す。また、③レベルについても相当程度の厚みのある人材層を形成する必要。
- そのため、留学・在外経験を目指す若い世代を増やすとともに、様々な機会(親の海外駐在、高校・大学留学、企業若手社員の海外経験等)を捉えて外に出やすい環境を整える必要。
- 今後、
 - ・英語教育の強化、高校留学の促進等の初等中等教育の諸課題
 - ・大学入試の改善等の大学教育の諸課題
 - ・採用活動の改善等の経済社会の諸課題
 等について、ひとり政府・行政関係者のみならず、高校関係者・大学関係者・企業関係者・保護者等多くの関係者が、同時並行的に連動して具体的方策に取り組むことが不可欠。

3. 初等中等教育(英語教育、高校留学、教員の資質・能力等)

- ☆小中高の英語教育の抜本的充実・強化(新学習指導要領の着実な実施、JETプログラム等)。
- ☆英語教育に関する先進的な取組を支援し、外部検定試験を活用したPDCAサイクルを通じて、中学・高校段階の英語教育を強化。
- ☆18歳頃の時点までに1年間以上の留学ないし在外経験を有する者を3万人規模に増加(留学しても3年間での高校卒業が可能である旨を周知徹底)。
- ☆高校卒業時に国際バカロレア資格を取得可能な、又はそれに準じた教育を行う学校を5年以内に200校程度へ増加。
- ☆中学生や高校生に国際的な視野を持たせ、海外への関心を高めるため、海外勤務・留学経験のある社会人・大学生等を中学校や高校等に派遣。
- ☆英語担当教員採用で、TOEFL・TOEICの成績等を考慮。また、外国人教員の採用を促進。 等

4. 大学教育(大学入試、国際的に誇れる大学教育システム、留学生交流等)

- ☆高校教育の質保証、大学教育の質保証及びその接続時点の大学入試改革の三者を連動して一体的に進め、生徒・学生の学力保証。
- ☆「聞くこと」「話すこと」「読むこと」及び「書くこと」の4つの技能をバランス良く問うタイプの入試への転換を、大学関係者・高校関係者等で共同開発し、その普及・活用を促進。
- ☆学修時間の増加・確保を始めとする学士課程教育の質的転換等、国際的に誇れる大学教育システムの確立。
- ☆秋入学を含めて、総合的教育改革の一環として、柔軟かつ多様なアカデミック・カレンダー(学事暦)の設定を促進。
- ☆大学の学生のTOEFL・TOEICの成績等の公表、特色あるカリキュラムや授業方法等を促進。
- ☆在外経験の重視・特色ある入試方法・単位取得や修了認定上の配慮等を通じて国際化推進に顕著な成果を上げる大学の取組を、財政支援の重点化等を図りつつ、強力に促進。
- ☆18歳頃から概ね20歳代前半までに1年間以上の留学・在外経験を有する者を8万人規模に増加。(18歳頃の時点までの約3万人と合わせて11万人規模(同一年齢者のうち約10%相当))
- ☆大学等と産業界の連携による奨学金制度など学生・若手研究者・社会人を通じた滞在・生活費支援の民間の創意に基づく仕組みづくりを促進。
- ☆大学・大学院への飛び入学・早期卒業の促進や高校の早期卒業の制度的整備、小中一貫教育や中高一貫教育の推進等を通じて、戦後の6-3-3-4制の教育体系を柔軟化。
- ☆優秀な外国人留学生との交流や切磋琢磨を通じた日本人学生の「内なる国際化」を促進。
- ☆国別・地域別の留学生交流戦略の明確化。 等

5. 経済社会(採用活動、採用後のグローバル人材育成・活用等)

- ☆企業の雇用慣行として「卒後3年以内の新卒扱い」、「通年採用」、「Gap Year」等を普及・促進。
- ☆学業と両立する就職採用活動を促進(早期化・長期化の是正)。
- ☆ジョブサポーターによる、きめ細やかな就職支援の実施。
- ☆時代の変化に対応した企業等の求める人材像の明確化(企業トップと人事担当部課長の意識統一)及び学生や大学・専修学校、高校、保護者側への積極的な発信。
- ☆留学経験者の積極的採用に向けた経済団体への働きかけ(就職活動・採用時期の改善等)や先進事例の収集等。
- ☆国家公務員に関し、2012年度(平成24年度)より、採用試験等に「政治・国際」及び「教養」の区分を創設・実施(「教養」区分は秋)。留学経験者への選考・採用時期の配慮等、通年採用も含めた採用時期等の柔軟化を率先。博士号取得を目指す長期在外研修員を派遣。
- ☆政府全体として、国家公務員採用時の在外経験者比率(実績)や中途採用の状況等の公表や各省による語学力の適正な把握等の措置により、多様な人材を確保。
- ☆開発途上国の諸課題の解決等のため、中小企業等の若手人材をJICAボランティアとして派遣。
- ☆国境を越えた産学協働教育・インターンシップ及び若手人材交流等の実施。
- ☆官民共同のネットワーク型センター機能「グローバル人材特訓道場(仮称)」の整備・創設、我が国の将来を担うリーダー人材を育成するための交流・提言活動等。等

6. その他(職業教育・訓練、国際ボランティア活動、日本語・日本文化、環境整備等)

- ☆高校・大学・専修学校等と産業界との産学官コンソーシアムを組織し、IT・ファッション・医療福祉等の幅広い分野でグローバル専門人材の育成のための新たな学習システムを構築。
- ☆新進の芸術家やスポーツ選手等各界での活躍が期待される人材を、関係機関の連携により戦略的に海外に派遣。
- ☆青年海外協力隊を中核とする、JICAによるボランティア派遣を推進。
- ☆日本語・日本文化の世界的な普及・展開を図るため、国内外の広報・文化交流等を実施。
- ☆地方自治体、大学やNPO等主催の保護者向け就職活動説明会・セミナー等を促進。
- ☆グローバル人材育成に関する企業・団体等の奨学金に関する各種情報の提供や基金の造成等
を訴えかけるプラットフォームの構築を促進。
- ☆グローバル人材の育成・採用・活用に積極的な大学・高校・企業等を相互に連携して顕彰。
- ☆「産学協働人材育成円卓会議」での対話等を経て2012年(平成24年)5月に取りまとめられた「アクション・プラン」の実施状況を継続して社会全体で共有。等

グローバル人材の育成は、ひとり政府・行政関係者のみならず大学関係者・団体や企業関係者・経済団体等を主体的な起点とする一つの社会的な運動として、継続的な取り組みが必要。

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)

2012年(平成24年)6月4日

グローバル人材育成推進会議

目 次

はじめに	15
1. 基本的な問題意識について	17
(1) 海外留学の動向と「内向き志向」	
(2) 我が国の経済的な発展と国際社会との関わり	
2. グローバル人材の育成及び活用について	22
(1) 「グローバル人材」とは	
(2) グローバル人材の育成及び活用に向けた諸課題	
3. 英語教育の強化、高校留学の促進等の初等中等教育の諸課題について	26
(1) 実践的な英語教育の強化（英語・コミュニケーション能力、異文化体験等）	
(2) 高校留学等の促進	
(3) 教員の資質・能力の向上	
4. 大学入試の改善等の大学教育の諸課題について	29
(1) 大学入試等の初等中等教育と大学教育の接続の改善・充実	
(2) 国際的に誇れる大学教育システムの確立、高等教育の国際展開の推進	
(3) 留学生交流の戦略的な推進	
(ア) 日本人学生の海外留学の促進	
(イ) 海外からの留学生受け入れの促進	
(ウ) 留学生交流戦略の明確化等	
5. 採用活動の改善等の経済社会の諸課題について	34
(1) 採用活動等の教育と雇用の接続の改善・充実	
(ア) 海外へ出たことによる不利益の是正	
(イ) 海外へ出やすい環境の整備	
(2) 採用後のグローバル人材育成・活用の促進	
6. その他関連する重要課題について	38
(1) グローバル化に対応した職業教育・職業訓練等の充実	
(2) 国際的なボランティア活動の促進	
(3) 日本語・日本文化の世界的な普及・展開	
(4) グローバル人材の育成に向けた環境整備等	
おわりに	42

はじめに

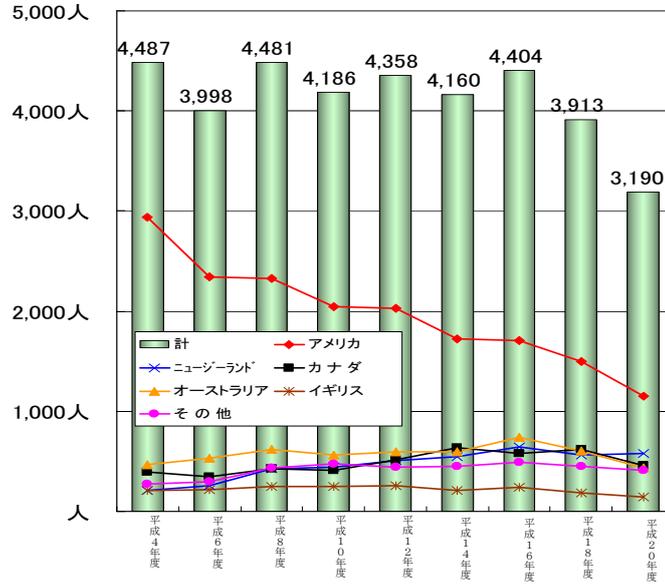
- 2004年(平成16年)以降、海外へ留学する日本人学生の数は減少に転じている。また、特に米国の大学に在籍する日本人学生数は大きく落ち込んでいる。さらに、新入社員に対するアンケートでは、海外での勤務を希望しない者が増えているとの報告もある。
- 一方、経済成長の著しい中国やインドは海外留学生数を大きく増加させている。注目すべきは、我が国は、人口規模が我が国の約半分である韓国にも海外留学者の実数で劣り、しかもその差が拡大傾向にあることである。
- 人口減少と超高齢化が進む中で、東日本大震災という深刻な危機を経験した我が国経済が本格的な成長軌道へと再浮上するためには、創造的で活力のある若い世代の育成が急務である。とりわけ、グローバル化が加速する21世紀の世界経済の中にあっては、豊かな語学力・コミュニケーション能力や異文化体験を身につけ、国際的に活躍できる「グローバル人材」を我が国で継続的に育てていかなければならない。
- こうした問題意識の下に、我が国の成長の牽引力となるべき「グローバル人材」の育成と、そのような人材が社会で十分に活用される仕組みの構築を目指して、2011年(平成23年)5月、新成長戦略実現会議の下に関係閣僚からなる「グローバル人材育成推進会議」が設置され、またその下に関係の副大臣・政務官等からなる「グローバル人材育成推進会議幹事会」が設置され、同年6月には「中間まとめ」を取りまとめた。さらに、国家戦略会議の発足後も「グローバル人材育成推進会議」及び「同幹事会」は引き続き設置することとされた。
- あらためて言うまでもなく、国内外のグローバル化の流れはその速度を不可逆的に増している。グローバル人材に対する経済的社会的な需要・期待は、本推進会議設置後のこの1年程度のわずかな間に限ってみても、我が国社会のトップ・リーダーとしての期待から、国境を越えた市場の拡大や海外での現地生産の強化等に対応した厚みのある中核的・専門的人材層の需要へと急拡大する様相を呈しており、現在もなおその過渡期と見ることができる。

- こうした変転やまない先行き不透明な時代の中にあって政策を打ち出す上で重要と考えられるのは、
 - 第一に、関係者がまず具体的なアクションを起こす必要があること、
 - 第二に、常に問題意識等を社会全体へ情報発信する姿勢が不可欠であること、
 - 第三に、これからの時代の人材育成については、教育と雇用の構造的なミスマッチを恒常的に埋める努力が求められること、
 - 第四に、特にグローバル人材の育成は、常に海外との関わりの中で国際的視点から枠組み(いわゆる「内なる国際化」を含めて)を構想する必要があること等である。

- 本戦略は、2012年(平成24年)の年央に予定される国家戦略会議の「日本再生戦略」の取りまとめを前に、計4回の「グローバル人材育成推進会議」及び計7回の「同幹事会」での検討経過を踏まえて、基本的な問題意識や諸課題への対応方策等を取りまとめたものである。

〔なお、☆は本文の記述に関連する施策等の提言事項、
【 】内はその関係各省を表す。〕

図3：高校生の留学者数（3ヶ月以上）行き先別生徒数推移



出典：文部科学省「平成20年度高等学校等における国際交流等の状況について」

- こうした我が国の状況に関し、一部には、若い世代の「内向き志向」を指摘する向きもあるが、この問題は、(若い世代の)意識の問題に安易に還元することなく、意識の背景となる社会システム上の構造的な要因を克服していくことが重要と考える。

図4：日本人学生の留学に関する主な障害

	件数	比率 (87大学中)	
①就職 → 帰国後、留年する可能性が大きい	59	67.8%	
②経済 → 経済的問題で断念する人が多い	42	48.3%	
③体制 →	帰国後の単位認定が困難	32	36.8%
	助言教職員の不足	23	26.4%
	大学全体としてのバックアップ体制が不備	21	24.1%
	先方の受け入れ大学の情報が少ない	9	10.3%
両親、家族の理解が得られない	7	8.0%	
指導教員の理解が得られない	3	3.4%	
その他	27	31.0%	

※国立大学協会国際交流委員会留学制度の改善に関するワーキング・グループ

が、各国立大学に対して留学制度の改善に関するアンケートを実施。

※本調査項目には87大学が回答。

- 従来、高校関係者は大学入試を、大学関係者は企業採用を過度に意識する一方で、企業側は国内の教育に必ずしも十分な関心を向けないまま、限られた「優秀」な人材の獲得のため先を争うかのように採用に走るといった風潮の中で、高校教育の困難化・大学教育の空洞化と採用の早期化・長期化が同時進行するという悪循環を招いてきたことは否めない。

- さらに、若年人口が減少する一方で大学等進学率が一貫して上昇する中、保護者が、進学率のまだそれほど高くなかった 20～30 年前の自らの経験に基づくイメージで、経済・雇用情勢が全く異なる現在の若い世代を「良い」学校→「良い」大学→「一流」企業→幸せな人生、という単線型の人生設計に駆り立てる傾向も根強くあったのではないかと。「就職氷河期」「超氷河期」といった表現が繰り返し報じられる中で、この傾向が一層助長されてしまった面も見逃せない。
- 今後は、高校関係者、大学関係者、企業関係者、政府・行政関係者、保護者等が一齐に具体的な行動を起こすことで、若い世代を後押しする好循環を我が国社会全体で生み出していくことが不可欠である。

図 5：新入社員の海外勤務希望

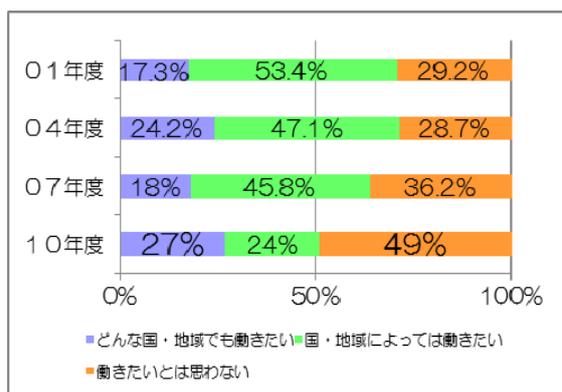


図 6：高等教育への公財政支出の対 GDP 比

	日本	アメリカ
公費負担	0.5%	1.0%
私費負担	1.0%	1.7%
うち家計	0.76%	1.12%
民間	0.24%	0.58%
合計	1.5%	2.7%

出典)「Education at a Glance」

出典) 学校法人産業能率大学「第 4 回 新入社員のグローバル意識調査」(2010年7月)

(2) 我が国の経済的な発展と国際社会との関わり

- 過去の歴史において、我が国は、時代ごとの危機的状況を積極的な人材派遣など海外との相互交流・接触の中で打開し克服してきた経験を持つ。
- しかし、1980年代頃までに「(経済的)豊かさ」を達成した結果、フロンティアを喪失することとなり、今日では、技術の先進性や一定規模の国内マーケットの存在などが却って「日本のガラパゴス化」を招きかねないとの懸念すら指摘される状況にある。
- 現状のままでは、中長期的な観点で経済成長の原動力となるべき有為な人材が枯渇して、我が国は本格的な再生のきっかけを失い、BRICs（ブラジル、ロシア、インド、中国）や VISTA（ベトナム、インドネシア、南アフリカ、トルコ、アルゼンチン）といった新興国の台頭等、変化の激しいグローバル化時代の世界経済の中で、緩やかに後退していくのではないかと危機感を抱かざるを得ない。
- 産業・経済の急速な高度化・グローバル化の中で、我が国がこのまま極東の小国へと転落してしまう道を回避するためには、あらためて海外に目を向けて「世界の中の日本」を明確に意識するとともに、自らのアイデンティティーを見つめ直すことが不可欠なのではないか。
- そしてこのことは、新たな時代の我が国の成長の牽引力となるのがもはや一握りのトップ・エリートのみであることを意味しない。様々な分野で中核的な役割を果たす厚みのある中間層を、言わば「21世紀型市民」として形成する上でも、今後は、国際社会との関わりを抜きにして語ることはできない。
- その上で、我が国は、「産業・経済上の活力の持続」と「社会生活面での幸福・充足感や(精神的)豊かさ」とが両立した、経済・社会の調和のとれた発展のモデルとなることを目指すべきである。そのことが、ひいては、言わば「課題解決先進国」として、我が国が世界からの信頼と尊敬を得て存在感のある国となることにつながるものと考えられる。

- そのために、今こそ、社会全体のシステムをグローバル化時代に相応しいものに構築し直し、個々人の人生設計を柔軟かつ多様に支援する複線型の社会システムへと変革しなければならない。そしてその第一歩であり眼目とも言えるのが、国家戦略の一環としての「グローバル人材」の育成にほかならない。

2. グローバル人材の育成及び活用について

(1) 「グローバル人材」とは

- 「グローバル化」とは、今日、様々な場面で多義的に用いられるが、総じて、(主に前世紀末以降の)情報通信・交通手段等の飛躍的な技術革新を背景として、政治・経済・社会等あらゆる分野で「ヒト」「モノ」「カネ」「情報」が国境を越えて高速移動し、金融や物流の市場のみならず人口・環境・エネルギー・公衆衛生等の諸課題への対応に至るまで、全地球的規模で捉えることが不可欠となった時代状況を指すものと理解される。

- 我が国がこれからのグローバル化した世界の経済・社会の中にあって育成・活用していくべき「グローバル人材」の概念を整理すると、概ね、以下のような要素が含まれるものと考えられる。
 - 要素Ⅰ：語学力・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ー

- 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Ⅰ(「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)段階別に示すと、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我が国の経済・社会の発展にとって極めて重要となる。
- この点は、例えば、TOEFLの成績の国別ランキング(2010年)で我が国は163か国中135位、アジア30か国中では27位と低迷していること、また、IMD(スイスの研究教育機関)の世界競争力ランキング(2011年)でも我が国は59か国・地域中26位と振るわず、特に指標の中の「外国語のスキル」が58位となっていること等にも端的に表れている。

図7：TOEFLの成績の国別ランキング(2010年)

<全体順位> (163か国中)

順位	国名	TOEFLスコア
1位	オランダ	100
2位	デンマーク	99
3位	シンガポール オーストリア	98
⋮		
80位	韓国	81
⋮		
108位	中国	77
⋮		
135位	カメルーン、トーゴ、 クウェート、日本	70
139位	ギニア、シエラレオネ	69
⋮		

図8：IMD世界競争力ランキング (2011年)

<全体順位> (59か国・地域中)

日本	26位
----	-----

<我が国が強い指標>

・平均寿命	1位
・環境技術	2位
・研究開発投資	3位、4位

<我が国が弱い指標>

・携帯電話料金	59位
・外国語のスキル	58位
・依存人口比率	55位

<アジア内順位> (30か国中)

出典:IMD ランキング 2011

順位	国名	TOEFLスコア
1位	シンガポール	98
⋮		
24位	アフガニスタン、モンゴル、 ベトナム	73
27位	日本	70
28位	ラオス人民民主共和国	67
29位	タジキスタン	66
30位	カンボジア	63

出典:ETS-Test and Score Data Summary for TOEFL Internet-based and
Paper-based Tests JANUARY 2010-DECEMBER 2010 TEST DATA

- ④⑤レベルの人材を育成する上では、比較的若いうち(10~30歳代まで)に留学や在外経験をした上で、(大学・大学院や職場での)更なる研鑽を積むという経路が有効であることは否定し難い。この見地から、特に大学入試と企業採用について、従来の発想及び制度から大きく脱却することが喫緊の課題だと考える。

(2) グローバル人材の育成及び活用に向けた諸課題

- 前述のとおり、グローバル人材の概念に包含される要素は幅広いものの、企業に対するアンケートによれば、2012年(平成24年)時点でのグローバル人材(前述の③④⑤レベル相当)の現在数は(日本人・外国人合計で)約168万人程度と推計される。一方、5年後の2017年(平成29年)時点では約411万人程度が必要となることが推計されており、約2.4倍もの需要増が見込まれる。また、5年後の時点ではグローバル人材の候補者としての新卒採用が約18万人程度となるものと推計されている。その他、人材需要を満たす手法としては、中途採用や研修(OJT)等による人材育成・活用が考えられる。
- あらためて言うまでもなく、国内外のグローバル化の流れはその速度を不可逆的に増している。グローバル人材に対する経済的社会的な需要・期待は、この1年程度のわずかな間に限ってみても、我が国社会のトップ・リーダーとしての期待から、新興国をはじめとする国境を越えた市場の拡大や海外での現地生産の強化、中堅・中小企業の海外展開等に対応した厚みのある中核的・専門的人材層の需要へと急拡大する様相を呈しており、現在もなおその過渡期と見ることができる。
- こうした状況の中、1992年(平成4年)の205万人をピークに急減していた我が国の18歳人口は、2012年(平成24年)現在では約119万人となっており、今後約10年間は110~120万人程度の規模で横ばいの推移をするものと予測されている。
- この期間のうちに、若い世代では、同一年齢の者のうち約10%(即ち約11万人程度)が概ね20歳代前半までに1年間以上の留学ないし在外経験を有し、前述の④⑤レベルのグローバル人材の潜在的候補者となっていることが通常の姿となることを目指したい。また、前述の③レベルのグローバル人材についても、相当程度の厚みのある人材層を形成することが必要となろう。
- そのためには、実践的な英語教育の強化やグローバル化に対する理解促進を図ること等を通じて留学・在外経験を目指す若い世代を増やすとともに、親の海外駐在に伴う在外経験、高校生や大学生等の留学、企業若手社員の海外経験等、若い世代が様々な機会を捉えて外に出やすい環境を整えていかなければならない。

○ 以上のような姿を目指して、今後、グローバル人材の育成・活用を図っていく上では、

- ・英語教育の強化、高校留学の促進等の初等中等教育の諸課題
- ・大学入試の改善等の大学教育の諸課題
- ・採用活動の改善等の経済社会の諸課題

等について、ひとり政府・行政関係者のみならず、高校関係者・大学関係者・企業関係者・保護者等多くの関係者が、同時並行的に連動して具体的方策に取り組むことが不可欠である。

○ なお、昨今のグローバル化の進展とグローバル人材に対する需要(量的のみならず、質的にも裾野が急速に拡大)の高まりに見られるように、経済・社会・雇用情勢とそれに応じた人材需要は、絶え間なく変転することがむしろ常態となっており、教育・人材育成との間に様々な面で一定の乖離(ミスマッチ、タイムラグ)が生じてしまうことは構造的に避け難くなる一方である。しかし、(「流行」に対する「不易」としての要素が教育に求められることは前提としつつも、)この乖離を可能な限り小さくする恒常的な努力の重要性が増していることも論をまたない。

☆グローバル人材の現在数(年代別・男女別等)と将来目標に関する定量的イメージづくりやグローバル人材育成の将来目標達成のためのロードマップ(例えば5年後等)づくり(産業分野別・対応言語別等)を更に継続する。 【文、経】

☆グローバル人材を含めた、教育と雇用の構造的な乖離(ミスマッチ、タイムラグ)の解消に向けて、関係各省が縦割りを超えて、関係審議会等での問題意識の共有や対応策の情報交換等を行う。 【文、厚、経】

3. 英語教育の強化、高校留学の促進等の初等中等教育の諸課題について

- 初等中等教育段階では、基礎的な学力・体力・対人関係力等をしっかりと身につけさせることが重要である。グローバル人材の育成との関係では、特に、実践的な英語教育の強化、高校留学等の促進、教員の資質・能力の向上等が求められる。
- 前述のように、①②③レベルのグローバル人材の裾野の拡大は着実に進捗しつつあると考えられるが、今後は更に③レベルの人材の厚みを増すことを目指すとともに、④⑤レベルを意識して、その潜在的候補者層を確保することにも注力すべきである。

(1) 実践的な英語教育の強化（英語・コミュニケーション能力、異文化体験等）

- 前述の③レベルの人材層及び④⑤レベルの潜在的候補者層を厚く形成していく上では、その基礎として、初等中等教育段階の実践的な英語教育を抜本的に充実・強化することが不可欠である。特に、小中高を通じて英語・コミュニケーション能力等の育成を図るとともに、児童・生徒の国内外における異文化体験の機会を充実させることが重要である。

☆小中高を通じた英語教育の抜本的な充実・強化(新学習指導要領の着実な実施、JETプログラム(ALT(外国語指導助手)等)の活用、姉妹都市・姉妹校の活用、ICTの活用等)を図る。 【文】

☆小中高での児童・生徒の国内外における異文化体験や青少年交流等の機会の充実のため、大学や民間団体等との連携を強化する。また、JETプログラム等の活用を通じた地域レベルでの国際交流・相互理解の一層の促進を図る。 【外、文】

☆英語教育の支援員や関連教材を求める学校側とそれらの提供が可能な者とのマッチングを図るためのポータルサイトを開設する。 【文】

☆英語教育に関する先進的な取組を支援し、外部検定試験を活用した英語・コミュニケーション能力（理解力・表現力等）の到達度の把握・検証→指導内容・方法の改善というPDCAサイクルを通じて、中学・高校段階の英語教育を抜本的に強化する。 【文】

☆小中連携、一貫教育の導入及び推進のため、実施上の留意点や先行的な実践事例を整理したポイント・事例集を作成する。 【文】

☆中高一貫教育校の教育の特色化を推進するため、学習指導要領等の教育課程の基準の特例を活用した特色ある教育活動の展開を促進する。 【文】

(2) 高校留学等の促進

- 前述の④⑤レベルを意識したグローバル人材の育成のため、18歳頃の時点までに1年間以上の留学ないし在外経験を有する者を3万人規模に増加させることを目指す。また、国際バカロレア資格への対応等を進めるとともに、飛び入学や早期卒業を活用して多様で柔軟な進路設計を促進する。また、児童・生徒や保護者のグローバル化に対する理解を促進することも重要である。

☆18歳以下の世代の在外経験(特に、親の海外駐在に伴い海外で教育を受ける機会)や高校生の海外留学を大幅に促進するための環境整備を行うこと等により、18歳頃の時点までに1年間以上の留学ないし在外経験を有する者を3万人規模に増加させることを目指す。その際、留学しても3年間での高校卒業が可能である旨を周知徹底する。 【文等】

☆帰国子女の中学・高校への中途編入枠を拡大する。 【文】

☆高校卒業時に国際バカロレア資格を取得可能な、又はそれに準じた教育を行う学校を5年以内に200校程度へ増加させる。 【文】

☆高校の生徒のTOEFLの成績や英検の実績等の公表を促進する。 【文】

☆高校教育の質保証、高校段階での学力の状況を多面的・客観的に把握する様々な仕組みの創設等について、検討を進め方向性を明確にする。 【文】

☆大学・大学院への飛び入学や早期卒業の促進を図るとともに、高校における早期卒業制度の創設のための制度的整備等について、検討を進め方向性を明確にする。(高校2年→留学1年→大学4年、高校2年→大学5年(留学1年を含む)、高校3年→留学1年→大学3年等の柔軟な進路設計を可能に) 【文】

☆中学生や高校生に国際的な視野を持たせ、海外への関心を高めるため、海外勤務・留学経験のある社会人・大学生等を特別非常勤講師として中学校や高校等に派遣する。 【文】

☆海外の高校・大学への留学・進学を希望する中学生・高校生や保護者等に対する各種の情報提供や手続き面での助言等の支援を多様な主体が行う環境の整備方策を検討する。 【文】

(3) 教員の資質・能力の向上

- 外国語教育を担当する教員等の資質・能力の向上無くしてグローバル人材の育成はおぼつかない。養成・採用・研修の全ての段階での取組の充実が求められる。

☆英語担当教員の採用の段階で、TOEFL・TOEIC の成績等を考慮することや外国人教員を採用することを促進する。 【文】

☆英語担当教員等の養成の中核的拠点となる大学を重点整備する。 【文】

☆全ての現職の英語担当教員に TOEFL・TOEIC 等を一度は受験するよう促し、その成績に基づいた研修を実施する。 【文】

☆ALT の資質向上(JET プログラムによる選考やオリエンテーションの改善、同プログラム外の ALT の実態把握等)を図る。 【外、文】

4. 大学入試の改善等の大学教育の諸課題について

- 学生に充実した教養教育および専門教育を施すことは、大学・大学院の基本的使命である。グローバル人材が語るべき自らの「内実」(前述の要素Ⅱ・Ⅲ等)を深めるためにも、大学・大学院教育の役割は大きい。グローバル人材の育成との関係では、特に、大学入試の改善・充実、国際的に誇れる大学教育システムの確立、留学生交流の戦略的な推進が重要である。

(1) 大学入試等の初等中等教育と大学教育の接続の改善・充実

- 高校教育への大学入試の持つ影響の大きさが指摘されて久しい。事実上の「大学全入」時代と言われる昨今でも状況は大きく動いていないのではないか。大学入試を意識して中学生や高校生が留学や在外経験の機会を躊躇することの無いよう、大学入試は抜本的に変えて改革を進めていかねばならない。

☆高校教育の質保証、大学教育の質保証及びその接続時点の大学入試改革の三者を連動して一体的に進め、生徒・学生の学力保証を確実に図る仕組みを構築する。 【文】

☆授業は英語で行うことを基本とする等、「聞くこと」「話すこと」「読むこと」及び「書くこと」の4つの技能を総合的・統合的に指導するとした高校の新学習指導要領の趣旨を踏まえて、4つの技能をバランス良く問うタイプの入試への転換を、大学関係者・高校関係者等で共同開発し、その普及・活用を促進する。 【文】

☆一般入試においてTOEFL・TOEICの成績等をどのように評価・換算するか of 標準的方法の開発・普及を推進する。 【文】

☆入学志願者の外国語コミュニケーション能力を適切に評価する観点から、AO入試等の際にTOEFL・TOEIC等の活用を促進する。 【文】

☆大学入試において留学経験者や帰国子女等の在外経験を有する者向けの募集枠の一層の活用を推進する。 【文】

(2)国際的に誇れる大学教育システムの確立、高等教育の国際展開の推進

- 大学が、グローバル化時代に相応しく教育内容や教育方法を改善・充実し、国内外の学生にとって魅力ある国際的に誇れる大学教育システムを確立する。そのことを通じて、前述の③レベル以上の人材層の厚みにつなげる。また、我が国の高等教育そのものの国際展開を推進するとともに、飛び入学や早期卒業を活用して多様で柔軟な進路設計を促進する。

☆各大学が、自らの使命・役割に沿って、グローバル人材の育成のための到達目標等を明確に設定することを促進する。 【文】

☆学生の主体的な学びを確立するため、質を伴った学修時間の増加・確保を始めとする学士課程教育の質的転換、世界標準の質保証や大学連携の仕組みの整備、研究力や大学ガバナンスの強化等、国際的に誇れる大学教育システム(カリキュラム・教員等)を確立する。その際、各大学が外国人教員数や英語による授業の実施率等の目標を具体的に設定することを促進する。 【文】

☆大学への秋入学の導入に向けて、まずは、関係大学や産業界等の自主的・自発的な議論の実りある進展を期待しつつ、国家試験・資格試験や公務員制度との関係、ギャップ期間の取扱い等の環境整備が必要となる課題その他の論点につき、その解決に向けて幅広く検討を進める。また、関係大学の意思決定の状況等を見定めた上で、政府としての基本的な方針を整理する。

【人、総、文、厚、経等】

☆秋入学に限らず、総合的教育改革の一環として、各大学の実情に応じたグローバル化のための柔軟かつ多様なアカデミック・カレンダー(学事暦)の設定を促進する。 【文、経】

☆大学の学生の TOEFL・TOEIC の成績等の公表、特色あるカリキュラム(英語による授業、留学の義務化等)や授業方法(少人数教育、教員構成等)等を促進する。 【文】

☆在外経験の重視・特色ある入試方法・単位取得や修了認定上の配慮等を通じて国際化推進に顕著な成果を上げる大学の取組を、財政支援の重点化等を図りつつ、強力に促進する。 【文】

☆在外経験や TOEFL・TOEIC の成績等を在学中の単位認定や進級・修了認定に際してどのように評価・換算するかの手法の開発・普及を推進する。

【文】

☆国際機関等へのインターンシップに関する情報提供等を行う。【外、文】

☆大学院(博士課程・専門職学位課程)や専門系学部でグローバルに活躍できる高度人材を育成する。

【外、文】

☆人文・社会科学系の大学学部・大学院での効果的・効率的なグローバル人材の育成を促進する。

【文】

☆地方の大学における大学教育のグローバル化の取組を促進すること等により、我が国の高等教育の国際展開の多様化と裾野の拡大を図る。

【文】

☆若手研究者が参画する先進国や開発途上国との共同研究等の機会を充実するとともに、それらの経験を採用・昇進に際して適切に評価する仕組みを整える。

【文】

☆我が国トップ大学の研究・教育に関する各種大学ランキングでの順位の向上の促進方策を講ずる。

【文】

☆国際的に活用でき、比較可能な大学のグローバル化に関する指標の企画開発・普及を推進する。

【文】

☆大学・大学院への飛び入学や早期卒業の促進を図るとともに、高校における早期卒業制度の創設のための制度的整備等について、検討を進め方向性を明確にする。(高校2年→留学1年→大学4年、高校2年→大学5年(留学1年を含む)、高校3年→留学1年→大学3年等の柔軟な進路設計を可能に)(再掲)

【文】

☆戦後、一律に導入された6-3-3-4制の教育体系を、新たな時代の個々人の学びをきめ細かく支援・促進できるように、小中一貫教育や中高一貫教育の推進、高校段階以上における早期卒業・飛び入学の制度的整備等を通じて、柔軟で多様な進路設計を可能とする弾力的なシステムへと進化・発展させる。

【文】

(3) 留学生交流の戦略的な推進

- 前述の④⑤レベルを意識したグローバル人材の育成のため、18歳頃から概ね20歳代前半までに1年間以上の留学ないし在外経験を有する者を8万人規模に増加させ、18歳頃の時点までの留学・在外経験者約3万人と合わせて11万人規模(同一年齢の者のうち約10%に相当)とすることを目指す。また、日本人学生の海外留学とともに海外からの外国人留学生の受け入れも促進し、戦略的な留学生交流を進める。また、③レベルの人材層の厚みのためにも、1年間未満の短期留学を含む海外経験を有する者の増加や「内なる国際化」の促進等を図る。

(ア) 日本人学生の海外留学の促進

☆大学生の海外留学を大幅に促進するための環境整備を行うこと等により、18歳頃から概ね20歳代前半までに1年間以上の留学ないし在外経験を有する者を8万人規模に増加させ、18歳頃の時点までの留学・在外経験者約3万人と合わせて11万人規模(同一年齢の者のうち約10%に相当)とすることを目指す。

【文等】

☆中高段階からの実践的な英語教育の充実・強化や海外への関心の啓発等を通じて、1年間未満の短期留学を含む海外経験を有する者の増加を図る。【文】

☆情報共有を含む関係機関の組織化、国内・日系企業への就職支援を行う。(日本人学生への海外留学・生活支援情報や日本への帰国後の就職関連情報の効果的な提供等を含む) 【外、文、厚、経】

☆日本人学生が海外留学時にインターンシップを行うことができるプログラム(現地法人・研究開発拠点等を含む)の開発を促進する。 【文】

☆日本人学生の海外留学及び外国人留学生の受け入れのための奨学金制度の創設・充実などの、大学等と産業界の連携による学生・若手研究者・社会人を通じた滞在・生活費支援の民間の創意に基づく仕組みづくりを促進する。【文、経】

(イ) 海外からの留学生受け入れの促進

☆外国人学生に日本留学の魅力を発信する積極的な広報・情報提供を行う。(日本留学に関する多言語ホームページの運用、在外公館での国費留学生の募集・選考、留学相談への対応等) 【外、文】

☆中・長期的な外国人留学生の獲得に努める。(海外における日本語の普及、在外公館における日本企業への就職関連情報の発信、外国人学生と日本企業との交流会・インターンシップの促進等) 【外、文、経】

☆優秀な外国人留学生や若手研究者の獲得のため、情報共有を含む関係機関の組織化や欧米トップ大学に比肩しうる体制整備を促進する。【外、文、経】

☆世界各国の若者が日本で学び、働きたいと思えるような環境づくりを産学官で推進することにより、優秀な外国人留学生との交流や切磋琢磨を通じた日本人学生の「内なる国際化」を促進する。 【文、経】

☆情報共有を含む関係機関の組織化、外国人留学生に対する渡日前教育・情報提供の充実と帰国後の我が国との接点(「絆」)の維持確保・フォローアップを行う。 【外、文】

☆東日本大震災後の外国人留学生の日本離れを防ぐため、積極的な情報発信等の措置を講ずる。(再入国許可を受けずに出国した留学生の入国手続きの簡素化は、2011年(平成23年)8月末までで終了。) 【法、外、文】

☆特に「日本離れ」が大きい国での戦略的な誘致キャンペーンを実施する。 【外、文】

(ウ) 留学生交流戦略の明確化等

☆国別・地域別の留学生交流戦略の明確化と国際的な学長会議等の場の戦略的な活用を図る。 【外、文】

☆今後の成長分野や地域戦略を踏まえて、アジア近隣諸国、アフリカ・中東諸国、開発途上国等を含めた機動的かつ戦略的な留学生交流を促進する。 【外、文】

☆外国政府派遣留学生及び国費留学生に関し、相手国側のニーズ(学問分野、学習環境等)と我が国の受け入れ大学側の事情等とのマッチング機能を強化するとともに、受け入れた留学生と我が国の若手人材との知的交流を促進する。 【文】

5. 採用活動の改善等の経済社会の諸課題について

- グローバル人材の育成・活用の必要性を最も痛切に感じているのも、経済社会が中長期的に活性化することで直接のメリットを享受するのも、人材を採用する企業等の側である。採用活動の改善・充実や採用後のグローバル人材育成・活用の促進について、これまでの様々な努力にもまして特段の取組が期待される。

(1) 採用活動等の教育と雇用の接続の改善・充実

- 企業等の採用活動の早期化・長期化は、大学教育の中核とも言える 3・4 年次教育の空洞化を招き、じっくりと学問に打ち込んだ「優秀な」人材を一層生みにくくするなど、どこにもメリットをもたらしていない。企業採用を意識して大学生が留学等の機会を躊躇することの無いよう、グローバル人材の育成のための(大学入試と並ぶ)柱として、採用活動は抜本的に改善・充実していかなければならない。

(ア) 海外へ出たことによる不利益の是正

☆企業の雇用慣行として「卒後 3 年以内の新卒扱い」、「通年採用」及び「Gap Year」等を普及・促進する。 【文、厚、経】

☆学業と両立する就職活動時期の設定を促進する。(早期化・長期化の是正) 【文、厚、経】

☆就職採用活動に関する懇談等の場を定期的に設け、産学対話により留学生の帰国のタイミングに合わせた柔軟な採用活動(例えば、夏・秋採用や通年採用等)の導入・拡充を推進する。 【文、厚、経】

☆青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針(卒後 3 年以内の応募の新卒扱い等)による事業主等への働きかけを行う。また、ジョブサポーターによる、きめ細やかな就職支援を行う。 【厚】

(イ) 海外へ出やすい環境の整備

☆時代の変化に対応して企業・社会の「求める人材像」が既に変化していることを明確化する(企業トップと人事担当部課長の意識統一を含む)。また、ロールモデルとなる企業人材を講義・セミナー等の講師として大学等に派遣するなど、

学生や大学・専修学校、高校、保護者側への積極的な発信を行う。【文、経】

☆留学経験者の積極的採用に向けた経済団体への働きかけ(就職活動・採用時期の改善及びその旨の倫理憲章等への反映、会員企業への周知等)や先進事例の収集等を行う。 【外、文、厚、経】

☆帰国した日本人留学生、外国人留学生や保護者等を対象とする就職説明会の合同開催等により、産業界が留学経験者等へ期待する旨の明確なメッセージとしての発信を促進する。 【経】

☆海外インターンシップやワーキングホリデー等の海外での経験を有する若年者が、その経験を生かした就職を実現できるよう、渡航前から帰国後まで一貫したキャリア形成支援の体制を整備する。 【厚】

☆大学への秋入学の導入に向けて、まずは、関係大学や産業界等の自主的・自発的な議論の実りある進展を期待しつつ、国家試験・資格試験や公務員制度との関係、ギャップ期間の取扱い等の環境整備が必要となる課題その他の論点につき、その解決に向けて幅広く検討を進める。また、関係大学の意思決定の状況等を見定めた上で、政府としての基本的な方針を整理する。(再掲)

【人、総、文、厚、経等】

☆国家公務員の採用に関し、国家公務員制度改革基本法第8条の「国際対応に重点を置いた採用」等の規定を踏まえ、2012年度(平成24年度)実施の採用試験より、多様な人材の確保に資する試験体系に見直す中で総合職試験(大卒程度)に「政治・国際」の試験区分を創設・実施する。また、2012年度(平成24年度)実施の採用試験より、総合職試験(大卒程度)に「教養」区分を創設し、政策課題討議や企画提案等を試験内容として秋に実施(他の区分は従来通り春に実施)する。さらに、採用に関し、留学経験者が不利とならないような選考・採用時期の配慮を行う等、通年採用も含めた採用時期等の柔軟化を率先して進めるとともに、これらを含めた改革動向を学生や大学・高校、保護者側へ積極的に発信する。 【人、総、文等】

☆国家公務員の採用等に際して求められる多様な資質・能力の一つとして、グローバル人材育成の視点が含まれることを明確にして周知を図る観点から、例えば、政府全体として、新規採用時の在外経験者比率(実績)や中途採用の状況等を公表すること、関係各省がTOEFL・TOEICの成績及び英検の実績等、今後の国家公務員に求められる資質・能力の一つである語学力を適正に把握すること等の措置を講ずること、多様な人材の確保を図る。

【人、総、外、文、厚、経等】

(2) 採用後のグローバル人材育成・活用の促進

- 企業や研究機関等の内部においても、採用後のキャリア・パスの明確化をはじめグローバル人材の育成・活用を進める必要がある。また、グローバル人材を人材層として継続的に厚く育成していく観点から、経済社会全体としての支援の仕組みを整える必要がある。

☆企業や研究機関等の内部でのグローバル人材の育成・活用を進めるための取組を促進する。(先進事例の収集・公表等) **【文、経】**

- (例)
- ・採用や昇進の仕組み等キャリア・パスの明確化、就業環境の整備
 - ・グローバル戦略を担う企業若手社員の海外経験の推奨
 - ・企業の職制段階別の在外経験者数・比率の公表
 - ・大学や公的研究機関における研究者の採用や昇進の際に海外経験や国際的評価を適切に考慮する人事システムの構築
 - ・「多様性を活かす経営」に取り組む企業等を表彰し、ベストプラクティスとして展開 等

☆中小企業の社員等に関し、研修の共同実施や海外研修の機会の提供等を促進する。 **【厚、経】**

☆開発途上国の諸課題の解決への貢献等のため、中小企業等の若手人材を JICA ボランティアとして派遣し、海外研修の機会の提供にも貢献する。 **【外】**

☆我が国の若手社会人や学生を開発途上国の政府系インフラ機関や現地企業、国際機関等へ派遣し、異文化での海外ビジネス経験を通じた国際交渉力の強化、海外ネットワークの構築等により、インフラビジネスの獲得や中小企業の海外展開等を支援する。 **【経】**

☆国境を越えた産学協働教育・インターンシップ及び若手人材交流等の実施に向けた窓口機能等の運用・活用を促進する。 **【外、文、経】**

☆国家公務員に関し、今後、国際社会で積極的な貢献をしていくために、特に高度の専門的能力及び知識を有する行政官を確保することから、従来は修士号を取得させることとしてきた長期在外研究員制度において、加えて博士号を取得させることとする(2012年度(平成24年度)から派遣)。 **【人】**

☆各省(例えば外務、文科、厚労、経産等)の採用後のグローバル人材の多角的なキャリア・パス(実績)等を公表する。(旧来の「国内派 vs 国際派」的な発想が既に過去のものであることを示す) 【外、文、厚、経等】

☆我が国のポストドクターが国内外の企業で多様なキャリア・パスを確保できるよう、産学が協働してキャリア開発を組織的に支援する仕組みを構築する。 【文】

☆日本人学生が海外留学時にインターンシップを行うことができるプログラム(現地法人・研究開発拠点等を含む)の開発を促進する。(再掲) 【文】

☆日本人学生の海外留学及び外国人留学生の受け入れのための奨学金制度の創設・充実などの、大学等と産業界の連携による学生・若手研究者・社会人を通じた滞在・生活費支援の民間の創意に基づく仕組みづくりを促進する。(再掲) 【文、経】

☆「新しい公共」の担い手たる NPO 法人等を活用し、平成 23 年度税制改正により見直すこととされた寄附金税制等によって寄附を呼び込むことを含め、官・学・民共同のネットワーク型センター機能「グローバル人材特訓道場(仮称)」を整備・創設する等、産学官が連携して、我が国の将来を担うリーダー人材を育成するための交流・提言活動等を社会的な運動として展開する。【外、文、経】

6. その他関連する重要課題について

○ グローバル人材の育成・活用に関連するその他の課題としては、職業教育・職業訓練等の充実、国際的なボランティア活動の促進等が重要である。また、グローバル人材が活躍しやすい環境・素地を積極的に整える見地から、日本語・日本文化の世界的な普及・展開に努める必要がある。さらに、グローバル人材の育成を大学関係者・団体や企業関係者・経済団体等を主体的な起点とする一つの社会的な運動として継続的に推進するための環境整備を図り、社会全体に対する情報発信を行うことが不可欠である。

(1) グローバル化に対応した職業教育・職業訓練等の充実

☆高校・大学・専修学校等と産業界との連携強化により、産学官によるコンソーシアムを組織し、IT・ファッション・医療福祉等の幅広い分野でグローバルに活躍できる中核的専門人材の育成のための新たな学習システムの構築に向けて、モデル・カリキュラムや質保証の仕組みの開発等を行う。 【文】

☆各企業や労働者が行う職業能力開発の促進及び公共職業訓練の実施等を通じて、グローバル人材の育成を図る。 【厚】

☆新進の芸術家やスポーツ選手等各界での活躍が期待される人材を、我が国が誇るソフトパワーの(将来の)「顔」として関係機関の連携により戦略的に海外に派遣することで、創造性あふれる若手人材の継続的な育成と我が国の知的文化的存在感の向上、更には経済社会全体の交流の促進を図る。 【外、文】

(2) 国際的なボランティア活動の促進

☆青年海外協力隊を中核とする、JICA によるボランティア派遣を推進する。 【外】

☆青年海外協力隊を中核とする、JICA によるボランティアへの参加を促進する観点から、その経験を帰国後における社会の様々な分野での（特に女性の）活躍に有効につなげるための方策を、NGO・経済界等各方面の参画を得て推進する。 【外、文、経】

(3) 日本語・日本文化の世界的な普及・展開

☆日本語・日本文化の世界的な普及・展開を図るため、国内外の広報・文化交流等を有機的に結びつけるための取組を行う。【外】

☆日本文化理解の入り口となる日本語の普及のため、海外での日本語講座、日本語能力試験、日本語教師派遣等、海外での日本語教育を充実・強化する。【外】

☆開発途上国の初等中等教育機関や観光系専門学校等での日本語指導を支援するボランティアを派遣する。また、特に中南米での日系社会の次世代人材を育成・確保する観点から、日系子弟の継承語・継承文化としての日本語・日本文化の日本語学校での学習を支援するボランティアを派遣する。【外】

☆大学間交流の枠組み等を活用して、日本人留学生が現地の学校等で日本語指導の支援や日本文化の紹介等を行う取組を促進する。【文】

☆対日理解・日本文化普及・グローバル人材育成等の観点から重要な対象国・地域やターゲット層に対して、若者を中心とする双方向の交流プログラムを推進する。【外】

☆日本文化体験等の活動を通じた青少年の国際交流を推進する。【外、文】

☆留学・文化・スポーツと観光振興及び日本の魅力発信について、関係省庁で帰国留学生ネットワークの活用等を含めた連携施策を整理する。【外、文、国】

(4) グローバル人材の育成に向けた環境整備等

☆近年、新たに導入された公立高校授業料無償制及び高等学校等就学支援金制度の着実な実施や「所得連動返済型の無利子奨学金制度」の活用等を通じて、意志と能力を有する全ての若者が経済的理由により義務教育終了後の高校・大学での学びをあきらめることがないような教育費負担の在り方を実現し、教育の機会均等の保障と中間層の厚みの増加につなげる。【文】

☆地方自治体、大学やNPO等が主催・実施する保護者向けの就職活動等に関する説明会やセミナー等の取組を促進する。(情報の収集・提供等)【文、厚】

☆時代の変化に対応して企業・社会の「求める人材像」が既に変化していることを明確化する(企業トップと人事担当部課長の意識統一を含む)。また、ロールモデルとなる企業人材を講義・セミナー等の講師として大学等に派遣するなど、学生や大学・専修学校、高校、保護者側への積極的な発信を行う。(再掲)

【文、経】

☆帰国した日本人留学生、外国人留学生や保護者等を対象とする就職説明会の合同開催等により、産業界が留学経験者等へ期待する旨の明確なメッセージとしての発信を促進する。(再掲)

【経】

☆グローバル人材育成に関する企業・団体等の奨学金に関する各種情報の提供や基金の造成等を訴えかけるプラットフォームの構築を促進する。【外、文】

☆中学生や高校生に国際的な視野を持たせ、海外への関心を高めるため、海外勤務・留学経験のある社会人・大学生等を特別非常勤講師として中学校や高校等に派遣する。(再掲)

【文】

☆海外の高校・大学への留学・進学を希望する中学生・高校生や保護者等に対する各種の情報提供や手続き面での助言等の支援を多様な主体が行う環境の整備方策を検討する。(再掲)

【文】

☆高度外国人材の積極的な受け入れを促進するため、ポイント制活用に向けた産業界その他関係団体等への広報を実施するとともに、関係機関との連携により外国人材の呼び込みを促進する。

【法、経】

☆グローバル人材の採用・活用に積極的な企業を大学関係者・団体が、グローバル人材の育成に積極的な大学・高校等を企業関係者・団体が、相互に連携して顕彰し合う。

【文、経】

☆産学連携によるグローバル人材の育成・活用等の具体的方策に関する提案を募集し、優秀な提案を顕彰するとともに、提案内容の実現に向けた方策を講ずる。

【文、厚、経】

☆「産学協働人財育成円卓会議」での対話及びそれに向けた実務者レベルの勉強会での議論を経て2012年（平成24年）5月に取りまとめられた「アクション・プラン」の実施状況を継続して社会全体で共有する。 【文、経】

☆産学関係者の対話の推進状況や成果をシンポジウム等により情報発信するとともに、グローバル人材の育成・活用の趣旨に積極的に賛同する企業・大学等が意見交換・情報発信等を図ることのできる機会を設ける。 【文、経】

おわりに

- グローバル人材の育成に関しては、東日本大震災の発災前から政府部内で問題意識を持っており、本推進会議の設置に向けた準備を進めていたところであったが、大震災への対応等により作業が一時中断していた。
- 本戦略は、グローバル人材の育成が政府全体で取り組むべき重要課題の一つであることから、震災後まだ間もない時期に関係各省のそれまでの蓄積等を活用して集中的に検討して取りまとめた「中間まとめ」(2011年(平成23年)6月)をもとに、関係各省の施策のその後の進展や、大学秋入学の導入に関する論議の本格化、「産学協働人材育成推進会議」によるアクション・プランの策定といった新たな状況等を踏まえて、あらためて取りまとめたものである。
- 本戦略の問題意識の中核は、英語教育の強化、高校留学の促進、大学入試の改善や採用活動の改善等をはじめとする具体的方策に、高校関係者・大学関係者・企業関係者・保護者等が一斉に取り組むことで、若い世代を後押しする好循環を我が国社会全体で生み出そうとする点にある。つまり、グローバル人材の育成は、ひとり政府・行政関係者のみならず大学関係者・団体や企業関係者・経済団体等を主体的な起点とする一つの社会的な運動として、継続的な取り組みが求められることとなる。
- なお、今般、東京大学をはじめとする大学が実施を検討している秋入学(「ギャップ期間」の導入等を含む)に関しては、各種の国家試験・資格試験、公務員制度や企業採用、「ギャップ期間」の取扱い等の環境整備が必要となる課題その他の論点が多岐にわたることから、本推進会議でも特に集中的に議論を行った。その成果を本戦略の末尾に添付しておく。今後の関係大学や産業界等の自主的・自発的な議論の実りある進展に大いに期待するものである。
- 今後とも、「産学協働人材育成円卓会議」をはじめとする産学の関係者による様々なアクションの進捗や大学秋入学の導入論議を契機とする総合的な大学教育改革の動向等に大いなる期待を寄せつつ、政府としても、本戦略の着実かつ迅速な実施に努める必要がある。また、国内外の情勢の変化に即応して、随時、本戦略の点検・見直しや進捗状況の確認等を行う必要があるものとする。
- 本戦略の取りまとめが、グローバル人材の育成及び活用に向けて確固とし

た道標となることを祈念してやまない。