

「グローバル人材の育成に向けた提言」

2011年6月14日
(社) 日本経済団体連合会

目 次

はじめに	17
1. 高まるグローバル人材への期待	18
2. グローバル材の育成に向けて、産学官に求められる取り組み	19
(1) 産業界と大学の連携による取り組み	19
①キャリア・職業教育の推進	
②科学技術立国日本への理解に向けた理工系教育	
③大学レベルでの社会ニーズを踏まえた実践的教育の強化	
④大学生の海外留学の奨励	
⑤大学生のボランティア活動等の奨励	
(2) 企業各社に求められる取り組み	24
①本社の日本人社員のグローバル化対応力の養成	
②外国人人材の採用と育成	
(3) 大学に求められる取り組み	26
①リベラル・アーツ教育の充実	
②大学教育の質の保証	
③国際化に向けた取り組み	
④世界のリーダーとなる高度人材の育成に向けた取り組み	
(4) 政府に求められる取り組み	29
①大学進学者の学力保証に向けた取り組み	
②国公立大学間の再編、統合および連携の推進	
③双方向の学生交流の推進と国際戦略の策定	
④東日本大震災後の状況への対応	
終わりに	32

はじめに

急速な少子高齢化の進展とそれに伴う人口の減少により、国内市場が縮小する中、天然資源に乏しいわが国経済が将来にわたって成長を維持するためには、日本の人材力を一層強化し、イノベーション力や技術力を高めることで、発展するアジア市場や新興国市場の需要を取り込んでいくことが不可欠である。

日本人が従来から身につけている、逆境にあっても粘り強く取り組み、秩序を守って行動するという国民性は、先の東日本大震災においても、被災地域住民の落ち着いた行動などを通じて示され、世界各国から称賛された。これらの日本人が歴史的に育んできた国民性は維持しつつ、今後は、多様な文化、社会的背景を持つ人々と協力し、国際的なビジネスの現場で活躍できる「グローバル人材」¹を育成し、活用していくことが求められる。

さらに近年、わが国経済の高付加価値化や事業活動のグローバル化に伴い、産業界が人材に求める素質や能力も高まっている。これに対して、初等中等教育におけるゆとり教育、大学全入時代における大学生の質の低下、若者の間に広がる内向き志向などにより、現状では、産業界の求めるグローバル人材と、大学側が育成する人材との間に乖離が生じている。

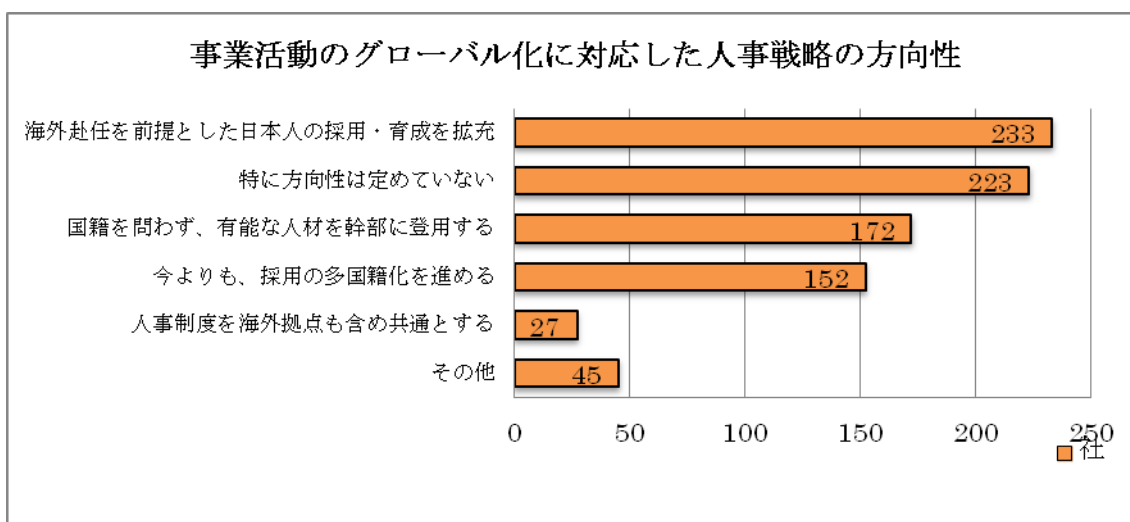
そのような乖離を解消し、グローバル人材を育成・活用していくことは、社会全体の課題であり、企業、大学、政府がそれぞれの役割を果たすとともに、相互に連携して戦略的に取り組んでいくことが求められる。経団連としても、昨年12月に発表した「サンライズ・レポート」に盛り込んだ3つの教育・人材開発プロジェクトを中心に、具体的なプログラムを推進する。

¹ 本提言では、グローバル人材を「日本企業の事業活動のグローバル化を担い、グローバル・ビジネスで活躍する（本社の）日本人及び外国人材」とする。

1. 高まるグローバル人材への期待

経団連が行なったアンケート結果でも、今後の事業活動のグローバル化に伴い、「海外赴任を前提とした日本人の採用・育成を拡充する」と回答した企業が40%に達したほか、「国籍を問わず、有能な人材を幹部に登用する」との回答も30%に上り、事業活動のグローバル化に伴う人事戦略として、国籍に関わらず、優秀な人材を活用する動きが高まっていることが示されている²【図1】。

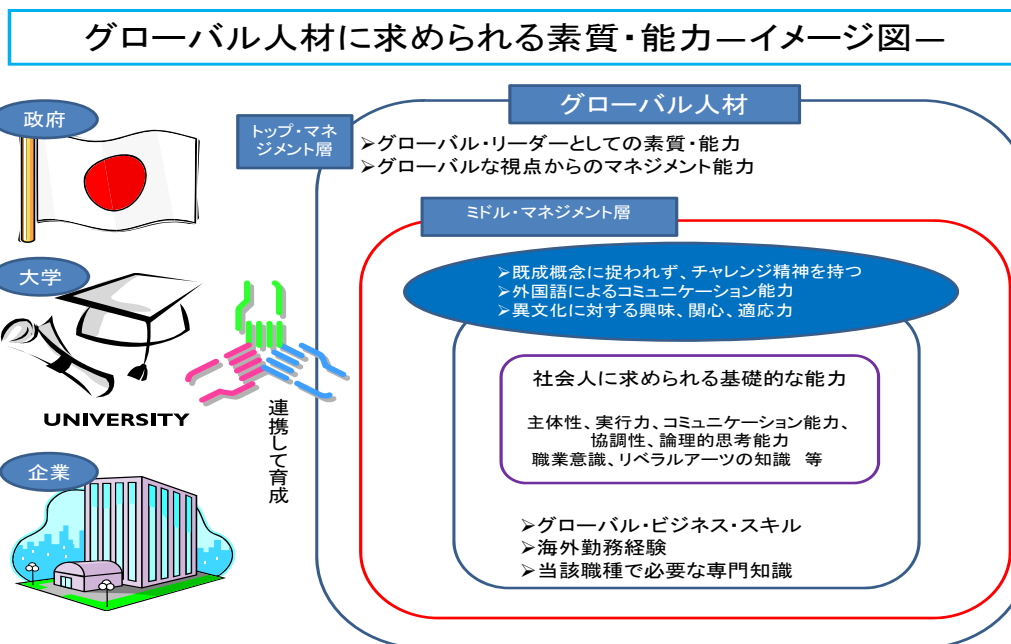
【図1】 n=584 社



産業界が、グローバル人材に求める素質、能力としては、社会人としての基礎的な能力に加え、日々、変化するグローバル・ビジネスの現場で、様々な障害を乗り越え、臨機応変に対応する必要性から「既成概念に捉われず、チャレンジ精神を持ち続ける」姿勢、さらに、多様な文化・社会的背景を持つ従業員や同僚、顧客、取引先等と意思の疎通が図れる「外国語によるコミュニケーション能力」や、「海外との文化、価値観の差に興味・関心を持ち柔軟に対応する」ことが指摘されている（【図2】および資料編1～2頁参照）。

² 経団連「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート結果」（2011年1月）

【図2】



2. グローバル人材の育成に向けて、産学官に求められる取り組み

グローバル人材を育成するためには、企業自らが、新入社員向けの研修や教育を強化することも必要であるが、わが国の大学進学率が5割を超えた現在、人材育成において大学教育の果たす役割は極めて大きい。グローバル人材の育成に向けて、産学官の果たすべき役割を明確にしつつ、相互に連携して取り組むことが重要である。

(1) 産業界と大学の連携による取り組み

文科系学部の学生を中心に、産業界の求める人材と大学で育成されている人材にミスマッチがあるとの指摘が多く聞かれることを踏まえ、これを解消するために、以下に述べる取り組みを産業界と大学をはじめとする教育界が協働して進めていくことが求められる。

産業界が指摘している大学生に関する課題としては、学生の職業観・職業意識の不足、内向き志向、コミュニケーション能力・論理的思考力などをはじめとする基礎的能力の不足、科学技術・産業技術への理解不足、そして、大学の教育カリキュラムの内容が産業界をはじめとする実社会のニーズを反映したも

のとなっていないこと、などが指摘されている。³

他方、大学側からは、企業の採用活動の早期化・長期化が、大学教育や、学生の交換留学への応募などに、マイナスの影響を及ぼしているとの指摘がある。この点に関して、企業側は、経団連の「採用選考に関する企業の倫理憲章」⁴を踏まえ、学生が本分である学業に専念する十分な時間を確保するため、採用選考活動の早期開始は厳に慎むべきである。

① キャリア・職業教育の推進

専門分野と職業との関わりが必ずしも強くない文科系学部の学生を中心に、将来のキャリア・プランを描けない学生や、自分の適性や能力がわからないままに就職し、すぐにやめてしまう学生が増加している。学生のキャリア形成支援や就職支援に向けて、大学が、産業界と連携しながら、適切なキャリア・職業教育を行うことが重要である。その際、既にキャリア・職業教育において高い評価を得ている大学のグッドプラクティスを参考にすべきである。

また、若者に働くことの意義や職業観を身につけてもらうためには、大学以前から、キャリア・職業教育を実施することが重要である。企業が、出前授業等を通じて小中学校の授業に直接関わり、子供たちの職業意識を高めていくことが求められる。経団連の調査結果では、回答企業の53%が既に初等中等教育を対象に何らかの教育支援活動を実施している⁵が、さらに推進する必要がある（資料編6～7頁参照）。

② 科学技術立国日本への理解に向けた理工系教育

天然資源に乏しいわが国が国際競争力を維持していくためには、グローバル化への対応力を高めるとともに、イノベーションを起こしていける人材の裾野を拡げていく必要がある。子供たちの理科離れや、若者の理工系学部離れが進

³ 経団連「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート結果」

⁴ 経団連「採用選考に関する企業の倫理憲章」（2011年3月15日改定）

⁵ 経団連「企業による教育支援プログラムに関するアンケート結果」（2010年10月）

む中で、文科系の学生にも、産業技術や科学技術への理解を深めてもらうことが重要であり、大学でのカリキュラムに工夫が求められる。

将来の科学技術立国日本を支える人材を育成するため、企業が小中学校、高校に理科支援員や特別講師等を派遣して、理科授業や科学技術体験型授業を実施するなど、学校の理科教育に協力するとともに、大学においても産業技術や科学技術に関する寄附講座を実施する必要がある。

経団連では上記、①および②への取り組みを支援するため、「理科離れ対策を中心とする企業の教育支援プロジェクト」を実施する。

具体的には、各社の実施している教育支援プログラムのデータ・ベース化やデータ・ブックの作成をはじめ、支援プログラムにおける優良事例の教育関係者への普及策を検討する。また、教育界、経済界とNPOをはじめとするコーディネート組織間の連携をはかるため「教育支援フォーラム」（仮称）を開催する（資料編8頁参照）。

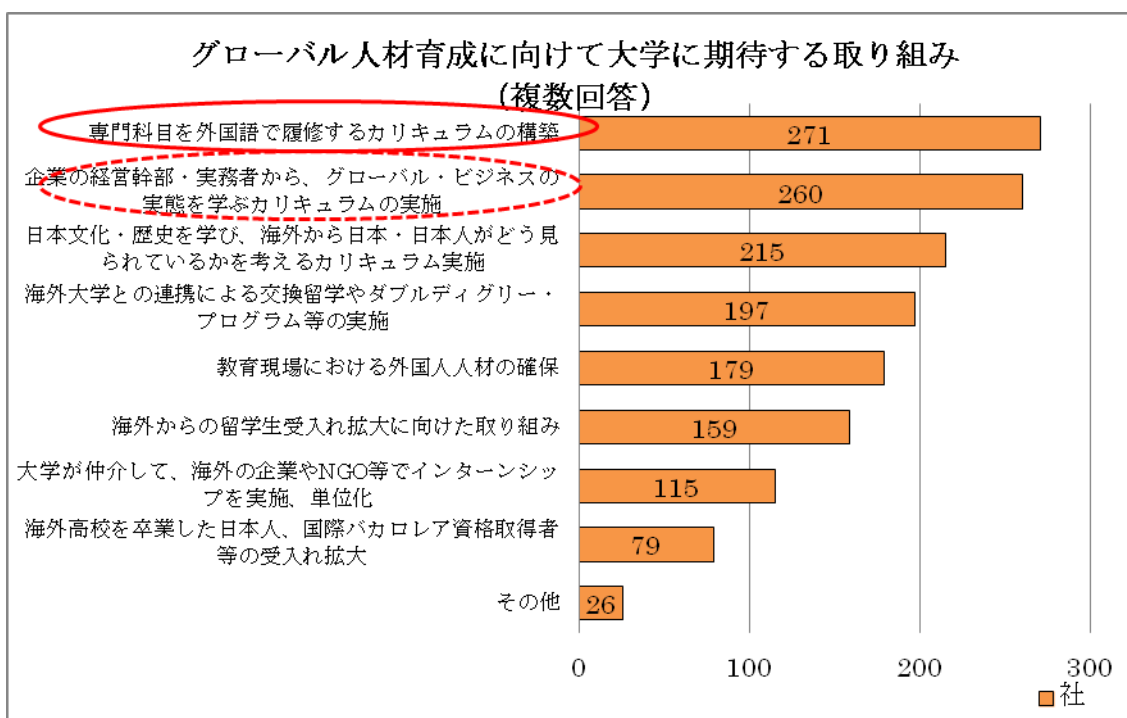
③ 大学レベルでの社会ニーズを踏まえた実践的教育の強化

大学での学修内容が、実社会のニーズを反映しておらず、学生の将来のキャリア・パスに繋がっていないことが指摘されている。経団連の調査結果でも、グローバル人材の育成に向けて大学に期待される取り組みとして、「企業の経営幹部・実務者からグローバル・ビジネスの実態を学ぶカリキュラムの実施」を指摘する回答が回答企業の51%に達し、第2位となっている【図3】。

既に、各企業や、経済団体、地方自治体等と大学との連携により教育カリキュラムの開発に向けた様々な取り組みがなされているが、一層、拡充する必要がある。特に産業界のニーズが高い高度情報通信人材育成に向けて、企業等と大学との連携を持続的に支援する機能・体制を政府が整えることにより、実践に即した優良教材・ノウハウの蓄積、他大学への普及等が継続して行えると期

待される⁶。さらに、そうした教育カリキュラムに、夏休み期間等を利用して就業体験・教育目的のインターンシップを組み入れて単位化することなども、学生の職業観や現実の仕事への理解を深める上で有効である。

【図3】 n=514 社



経団連では、グローバル人材の育成に向けた実践的な教育を強化するため、政府の「大学の国際化のためのネットワーク形成事業」(旧国際化拠点整備事業、グローバル30)」の下で、国際化の拠点として採択された13大学と協力して、大学レベルのモデル・カリキュラムである「グローバル人材育成プログラム」を実施する。同プログラムでは、企業の経営トップ、実務家によるグローバル・ビジネスに関する講義、企業におけるインターンシップ等を組み入れ単位として認定するといった形のカリキュラムの内容を検討し、試行的に実施する(資

⁶ 経団連では、産学官の連携による高度ICT人材育成支援プロジェクトを実施している。諸外国での実践カリキュラムを手本に、2007年4月から、産業界の一線級の技術者を教員として、重点支援拠点2校(九州大学、筑波大学大学院)に派遣し、PBLや中長期インターンシップなどの実践重視カリキュラムを産学協同で策定、実施している。卒業生(125名)は就職先企業で高い評価を受けている。

料編 9 頁参照)。

④ 大学生の海外留学の奨励

日本の若い世代の間で、海外留学や海外赴任を敬遠するなど「内向き志向」が拡大⁷している（資料編 11 頁参照）。留学生減少の要因としては、長引く不況による経済的要因や、就職活動の早期化、長期化等の影響が指摘されている。

外国語によるコミュニケーション能力の向上に加え、異文化への適応力、海外へのチャレンジ精神など、グローバル人材に求められる素質・能力を育成する上で、海外留学は特に有効な手段である。産業界と大学が連携して、奨学金の拡充等を通じて、日本人大学生の海外留学を奨励することが求められる。

その際、3 年次から始まる就職活動が、学生が交換留学等に応募しない一つの要因と指摘されている⁸ことから、企業側は、通年採用の拡大などによる採用スケジュールの複線化や、海外留学の帰国生を対象とした合同就職説明会の開催などを通じて、海外留学した学生を不利に扱わないというメッセージを発信し、大学側と連携してこの問題の解決に取り組むことが求められる。経団連では、グローバル 30 採択 13 大学と協力して、将来、日本企業のグローバルな事業活動に携わる意欲を持つ大学の学部生を対象に新たな奨学金「グローバル人材育成スカラーシップ」を設置するとともに、帰国した奨学金受給者等を対象とした合同の就職説明会・面接会の開催に協力する（資料編 10 頁参照）。

⁷ 米国の大学で学ぶ日本人の学生数は、ピーク時（1998 年）の 47,073 人から、2009 年には、ほぼ半減して 24,842 人となっている他、OECD 等の 2008 年統計によると海外の大学等に留学した日本人学生は 6 万 7 千人で、対前年比で 11% 減。産業能率大学の調査（「新入社員のグローバル意識調査」、2010 年 7 月）によると新入社員の二人に 1 人（49%）が「海外で働きたいとは思わない」と回答。

⁸ 「経団連アンケート結果に対する G30 採択大学からの主な意見・コメント」（2011 年 1 月）

⑤ 大学生のボランティア活動等の奨励

学生が就職前に多様な経験を積み、見聞を広める手段としては、日本国内や海外でボランティア活動等に参加することも有益である。東日本大震災の災害復旧活動においても、学生ボランティアが様々な場面で活躍している。大学側は、学生が長期間のボランティア活動にも参加しやすくなるよう、ボランティア活動参加のために休学する学生にきめ細やかな履修指導を行うとともに、休学中の学費の取扱いを予め決め、さらにボランティア活動の内容が大学の授業内容と密接に関わる場合には、ボランティア活動に対し単位を付与するなど、様々な配慮をすることが期待される。

また、英国等では、大学入学前もしくは卒業後に、学生が“Gap Year”⁹を取得し、一定期間（通常1年間）を、国内外でボランティア活動や社会貢献活動をして過ごすことが推奨されている。わが国でも、学生が国内外で本格的にボランティア活動等に従事できるよう、“Gap Year”を導入することも検討に値する。その際、企業側には、そうした学生の多彩な経験を採用活動において積極的に評価する姿勢が求められる。

(2) 企業各社に求められる取り組み

① 本社の日本人社員のグローバル化対応力の養成

本社の日本人社員のグローバル化への対応力を養成するためには、社員の入社後、外国語研修や、異文化・社会に対する理解力を高めるための研修機会を提供するとともに、肌感覚で、海外の文化や生活を理解するため、早い時期に海外経験をさせることが望ましい。経団連の調査結果でも、既に多くの企業が、海外出張や数か月間の短期海外派遣の実施など、若手社員が海外経験を積む機

⁹ 英国等で行われている Gap Year では、学生が視野を拡げ多様な経験を積むため、高校を卒業して大学に入学する前の1年間、もしくは大学卒業後の1年間、国内外でボランティア活動に参加したり、アルバイトをして過ごす。

会を提供している【図4】。

【図4】 n=321社（対外国人）、n=488社（対日本人）

育成・定着・活用に向けた取り組み(複数回答)	対外国人	対日本人
外国語研修(日本語研修も含む、社内・社外問わず)の機会を提供	115社	297社
海外出張や海外研修の実施など、社員が海外経験を積める機会を提供	167社	364社
ビジネススクールやロースクールなど、海外留学の機会を提供	60社	128社
異文化(日本文化も含む)や言語の異なる国で働くことに関する研修の機会を提供(外国人材が働く職場の日本人社員向け研修も含む)	73社	122社
国内外の子会社、現地法人等と共有する企業理念・価値観、行動指針を策定し、外国語にも翻訳して、国内外の社員に浸透	136社	145社
職場における外国人材へのサポート人材の任命や、外国人材及び家族を対象とした生活面での支援(住宅の提供、相談窓口の開設等)	59社	43社
イントラネット、社内手続きや定型文書、お知らせ等について、外国語に翻訳して活用できるよう整備	43社	40社
個々の社員に対するキャリア形成面接等を定期的実施	154社	248社
評価基準、報酬、手当等に関する方針を策定し、社員に公表	164社	273社
長期雇用を前提としない制度等、複数型のシステムから選択可能な人事制度を導入	37社	50社
国籍に関係なく、ポジションの需要に応じて異動・配置を実施	236社	263社
国籍に関係なく、昇進・昇格の機会を平等に提供	255社	277社
昇進・昇格の条件に一定レベル以上の外国語能力を要求	35社	62社
幹部昇格の条件に海外勤務経験やグローバル業務経験を設定	6社	10社

今後はさらに、一部企業が実施しているように、入社後、5年以内を目処に、若手社員を海外現地法人に1年から2年間派遣し、実務をこなしながら、英語でのビジネス遂行能力やプレゼンテーション能力などのスキルを身につけさせるプログラムを研修の一部に組み込むことなども検討に値する。さらに経営学や法律などの高度専門知識の習得を目的に、若手社員が海外のビジネススクールやロースクールなどに留学する機会を増やすことも考えられよう。

また英語や中国語など、外国語能力を習得することの重要性に対する社員の

認識を高めるため、新卒採用の際の条件や、社員の昇進・昇格、海外駐在員としての派遣の要件として、一定レベル以上の外国語能力を要求するような取り組みも考えられる（資料編1～2頁参照）。

② 外国人人材の採用と育成

グローバルな事業展開を行う多国籍企業の間では、世界規模で、優秀な人材の獲得に向けた競争が激化している。将来のわが国企業のグローバル・ビジネスを担う優秀な人材を確保するためには、本社においても、日本人社員のグローバル化への対応力を強化するとともに、日本の大学で学ぶ留学生など優秀な外国人人材を人物本位、国籍不問で採用し、育成していくことが求められる。

日本企業における外国人人材の定着率を高め、活用していくためには、外国人人材を積極的に採用・登用しているグローバル企業の取り組み事例を参考に、各社が、自社に適した取り組みを進めていくことが重要である。

具体的には、【図4】に例示されているような、外国人人材を受け入れる職場の環境整備や、きめ細かな人事制度面での対応、さらには、国内外の子会社・現地法人等との間でグローバルに企業理念や経営理念を共有していくことなどが求められる。（【図4】および資料編5～6頁：グローバル企業の取り組み事例参照）

（3）大学に求められる取り組み

各大学は、今後、それぞれの教育目標や、個性・特徴を踏まえて、機能別に分化していく中で、グローバル人材の育成や、世界トップレベルの研究者・教育者の育成に重点を置く大学は、以下のような取り組みを進めるべきである。

① リベラル・アーツ教育の充実

グローバルに活躍する日本人材は、異なる文化や価値観への関心を持つとともに、日本の文化や歴史、哲学などの学習を通じて、物事を考察する際の基礎となる思考力を身につけることが求められる。大学におけるリベラル・アーツ教育の拡充を通じて、文科系、理系等の専門科目に捉われず、幅広い視野や、基礎的思考力を身につけさせることが重要である。

② 大学教育の質の保証

大学進学率が5割を超え全入時代を迎えた今日、各大学には、諸外国における高等教育機関の質保証の動向を踏まえつつ、学位としての大学教育の質を保証するための取り組みが求められる。

〔大学評価の拡充〕

全ての大学は、学校教育法、国立大学法人法などにより、定期的に外部機関の評価を受けることが義務づけられている。¹⁰ 現在、実施されている大学評価の中では、国立大学法人に対する研究教育評価が最も踏み込んだ内容であるが、中期目標に対する評価は、国立大学が、自ら策定した目標の達成状況に関する絶対評価であり、教育研究の質やレベルに対する相対的評価という観点から、さらなる工夫が求められる。例えば、卒業生や卒業生の就職先、地域社会など、当該大学のステークホルダーが卒業した大学や地域の大学の教育研究の成果を評価する仕組みを導入し、各大学のステークホルダー側のニーズに合致した教育内容になっているかどうかを検証することも一案であろう。

〔教育情報の自主的公開の推進〕

教育情報の公開については、昨年の学校教育法施行規則の改正により、法令で全ての大学に公開が義務化される教育情報が定められた。これに加え、大学間の国際的連携や海外の優秀な留学生の誘致に向けて、各大学には、中央教育審議会大学分科会がまとめたガイドラインに沿って、大学の国際的な情報発信の観点から公表が期待される情報を自主的に公開することが期待される。

また、現在、大学分科会では、各大学が、自主的にどのような機能に重点を

¹⁰ 全ての大学は、教育研究、組織・運営、施設・設備等について自ら点検・評価・公表すると共に定期的に文部科学省の認定した認定評価機関による評価を受けることが義務付けられている。また国立大学法人には、大学評価・学位授与機構により教育・研究の実施状況について定期的に評価を受けることが求められている。

置き、どのような教育を行い、どれだけ成果をあげているかに関する情報を公開し、それらをデータ・ベース化することを検討している。そうした取り組みを積極的に推進することが期待される。その際、国際間の比較が可能となるよう、諸外国における大学の教育研究活動に関する情報のデータ・ベース化への取り組みも参考にし、それらと整合性を取るよう努めることが期待される。

〔きめ細かい学生支援〕

大学教育の質を保証するためには、学生一人ひとりに対してきめ細かい学修支援を行い、学生自らの判断で、将来のキャリアや目的に沿った科目の履修や学生生活を送れるよう支援することも重要である。一部の大学では、アドバイザーやキャリア・カウンセラーが定期的に学生と面談し、履修指導や学習支援を行っているが、他の大学もこれらの取り組みを参考に、よりきめ細かい学生支援に努めるべきである。

③ 国際化に向けた取り組み

〔海外からの優秀な留学生の受入れ拡大〕

海外から優秀な学生を留学生として呼び込むことは、日本の大学の国際競争力の強化に繋がるとともに、多様な文化・社会的背景を持つ外国人学生が留学生として集まれば、内向き志向と言われる日本人学生にも良い知的刺激となる。また日本の大学への留学生が増えることは、国際社会における日本の理解者の増大にも繋がり、国益の観点からも重要である。

留学生の受入れ拡大に向けて、グローバル 30 採択 13 大学では、英語による授業のみで学位が取得できるコースの設置、海外共同利用事務所を通じた留学生受入れのワン・ストップ対応、優秀な外国人教員の採用拡大、大学教職員のグローバル化への対応力の向上、9月入学の推進などの取り組みを実施している。他の大学もこれらの取り組みを参考に、相互に連携しながら、留学生受入れ拡大に向けた施策を強化すべきである。

〔海外大学との連携の強化〕

大学間交流協定による交換留学の拡大やダブル・ディグリー・プログラム、ジョイント・ディグリー・プログラム等の実施等により、海外の大学との連携を強化し、大学教育の国際化を図るべきである。その際、交換留学等への学生の応募を増やすため、大学側には、英語力の弱い学生は、一学期は英語の集中コースを受講し、二学期から正規の大学の授業に参加するプログラムや、海外の企業におけるインターンシップを組み入れたプログラム、フィールド・スタディを組み入れたプログラムなど、学生のニーズに沿った多彩な交換留学プログラムを提供するよう工夫することが望まれる。

④ 世界のリーダーとなる高度人材の育成に向けた取り組み

国際社会で活躍し、成長分野等で世界を牽引するリーダーとなる高度人材や、国際的に第一級の力量を持つ研究者等を増やすためには、高い専門性を持ち、異なる分野の知識を総合して、イノベーションによる新たな付加価値を創造できる修士・博士課程レベルの高度人材を育成していくことも重要である。

かかる観点から、各大学は、政府が、新成長戦略の中に盛り込んだ「リーディング大学院構想」¹¹や、「グローバル COE プログラム」¹²などに積極的に取り組むことが期待される。

(4) 政府に求められる取り組み

① 大学進学者の学力保証に向けた取り組み

わが国における 18 歳人口は 1992 年の 205 万人をピークに長期的に減少傾向

¹¹ 広く産学官にわたって活躍し、成長分野等で世界を牽引するリーダーとなる博士人材を養成する「リーディング大学院」の構築を支援。プログラムの類型に応じて3つのタイプ（①オールラウンド型、②複合領域型、③オンリーワン型）の支援を予定。

¹² 国際的に卓越した大学院博士課程（後期）の教育研究拠点（センター・オブ・エクセレンス：COE）を形成し、様々な分野において、国際的に第一級の力量を持つ研究者等を養成する取り組みを支援。

にある。その中で、大学は全入時代を迎え、定員割れや合格率 99%以上の大学も増えるなど、大学進学は全体的に容易になっている。同時に、大学入試の多様化の一環として、推薦入試やAO入試など学力試験を課さない選抜が増加しており、なかには、本来の趣旨と異なった運用がなされ、事実上の学力不問の入試となっている例も見られる。

大学教育の質を保証するためには、大学への進学希望者が、高等学校課程修了時に最低限必要な学力を身につけていることを担保する必要がある。現在、中央教育審議会の答申を受けて、高等学校、大学等の関係者の間で協議・研究が進められている「高大接続テスト」¹³の導入を検討することも一案である。

② 国公立大学間の再編、統合および連携の推進

政府は、各大学が自主的選択に基づき、自らの強みや個性・特色を活かして、機能別に分化していくべきとする方針¹⁴を打ち出しているが、並行して、国公立大学の再編、統合の推進や入学定員の見直しを通じて、各大学の適正な教育研究環境の確保、経営基盤の強化を図るべきである。

また、国公立の垣根を超えた大学間の連携や、大学と産業界・自治体等の連携による教育カリキュラムを一層推進していくことも、資源の有効活用や教育プログラムの内容拡充の観点から、一層推進すべきである。

③ 双方向の学生交流の推進と国際戦略の策定

政府は、新成長戦略の下で、「大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業」、「大学の世界展開力強化事業」「学生の双方向交流の推進」等を通じて、日本の大学生の海外留学の促進や留学生の受入れ拡大に取り組むことを表明しているが、これらの政策を一層、拡充すべきである。

¹³ 集団準拠型でなく、高校の基礎的教科・科目についての教科書に掲載されるような基本的な問題に関するテスト。複数回の受験を可能とすることで生徒の目標達成を促進する（文部科学省委託事業「高等学校段階の学力を客観的に把握・活用できる新たな仕組みに関する調査研究報告書」2010年9月）

¹⁴ 中央教育審議会大学分科会答申

その際、高等教育の国際化に向けた全体的な戦略が明らかでなく、各種政策の相互の位置づけも曖昧であることから、「留学生受入れ 30 万人計画」の 2020 年の目標¹⁵達成に向けた政府としての国際戦略を策定すべきである。その際は、中国、韓国、シンガポール等の近隣のアジア諸国も、優秀な留学生受入れを目指した各種政策や拠点整備を進めていることに配慮し¹⁶、日本の大学の教育・研究環境を国際的にも魅力的なものにしていく必要がある。

④ 東日本大震災後の状況への対応

東日本大震災後の状況を受け、当面、被災地周辺を中心に、わが国大学に留学する学生や研究者が減少することが懸念される。政府は、大学関係者とも連携しながら、在外公館や海外大学共同利用事務所等を通じて、海外の教育機関や学生に対し、日本の大学や研究機関の現状に関する正しい情報を提供し、日本に留学する学生・研究者が風評により震災前より減少することを回避すべきである。その一環として、震災を機に一時帰国した留学生が、今後、日本の大学に復学し易くするため、当該留学生の母国に、留学生が在籍する日本の大学と大学間交流協定を締結している大学がある場合は、その大学で取得した単位についても日本の大学の卒業単位として認定するなど、柔軟な措置を講ずるべきである。

さらに一步進めて、東北の被災地にある大学が、地域社会や産業界、世界各国の大学などとも連携しながら、それぞれが有する知的資源や研究機能を最大限に発揮して、被災地復興の拠点として、研究やプロジェクト実践を進められるよう、政府が必要な支援を行うべきである。

¹⁵ 海外留学・研修などの日本人学生等の海外交流 30 万人、外国人留学生の受入れ 30 万人

¹⁶ 韓国政府は韓国の大学の国際化及び国際競争力強化のために「世界水準の研究拠点大学育成事業」を推進、留学生政策では「Study Korea Project」を実施し、当初 5 万人だった留学生受入れ目標を 2008 年には 10 万人に上方修正。中国政府は「211 工程」や「985 工程」を通じた国際化拠点の重点支援を強化、シンガポール政府は 2003 年に「教育ハブ構想」を打ち出し世界から有名大学院を誘致、アジアの教育拠点を目指す。2012 年までに留学生受入れを 15 万人に増加することを発表。

終わりに

資源に乏しい日本の競争力の源泉は、人材力につきると言われて久しい。しかし、世界規模で優秀な人材の獲得競争が激化する中、グローバル化に対応した人材の育成において、わが国は、他のアジア諸国と比べても遅れを取っている。わが国の国際競争力の強化のためにも、グローバル・ビジネスの現場で活躍し、国際社会に貢献できる人材の育成にオール・ジャパンで取り組んでいく必要がある。そのためには、産業界が、出前授業等を通じて、初等中等教育の段階から、子供たちに、現在のグローバル化した経済や国際社会の実態を伝え、その中で活躍できる能力を身につけるよう奨励することも重要であろう。

経団連では、大学をはじめとする教育機関や政府と連携しながら、具体的な教育・人材開発プロジェクトを積極的に実施していく。

以 上

経団連 教育・人材開発プロジェクトの推進状況

ーサンライズ・レポートに基づき推進するプロジェクトー

2012年3月
(社)日本経済団体連合会

[1]「グローバル人材育成モデル・カリキュラム」の検討・実施	
趣 旨	▶ 将来、日本企業の国際的な事業活動等を担い、国際ビジネスの現場で活躍する人材を育成するため、 国際化拠点「13大学」(注1) と協力して、 <u>企業の経営トップ、実務者によるグローバル・ビジネスの実態に関する講義や、企業におけるインターンシップ等をカリキュラム化して単位として認定する</u> といった形のモデル・カリキュラムを検討・実施する。
具体的取り組み	
2011年度	(1) ワーキング・グループにおけるモデル・カリキュラムの検討 教育問題委員会の中に「 <u>モデル・カリキュラム検討ワーキング・グループ</u> 」を設置し、「13大学」の一つである上智大学において試行的に実施するカリキュラムの内容を大学側の参加を得て検討。まずは大学1～2年生を対象に2012年秋より「 <u>導入講座</u> 」を開設し、2013年春から、大学3～4年生を対象とする「 <u>本講座</u> 」を開設することで基本合意。「本講座」では、グローバル・ビジネスの主要課題を掘り下げる内容とし、履修要件として事前に、大学側の提供する法律、産業論等の基礎的講座の受講を義務付けることも含め、カリキュラムとしての一貫性を持たせるよう、工夫する。 (2) 大学と企業の連携(インターンシップ、寄附講座等)の優良事例紹介(経団連機関誌やホームページ等)
2012年度	(1) モデル・カリキュラム「導入講座」の試行的実施(秋) (2) 2013年度からの「本講座」の実施に向けた検討
[2]「経団連グローバル人材育成スカラーシップ事業」の推進と留学生受入れに向けた課題の検討	
趣 旨	▶ 日本の若い世代の間で内向き志向が広がっていることを踏まえ、将来の日本企業のグローバルな事業活動をリードする人材を育成・支援する観点から、 <u>日本人学生の海外留学推進に向けた新たな奨学金を設置</u> する。また、就職活動の早期化・長期化が、学生が交換留学に応募しない要因の一つに指摘されていることから、 <u>帰国した奨学金受給学生等を対象とした合同の就職説明会・面接会の開催に協力</u> する。また海外からの優秀な留学生の受入れを推進するため、国際化拠点「13大学」と協力して、留学生の受入れ、就職等に関する課題を検討する。
具体的取り組み	
2011年度	(1) 「経団連グローバル人材育成スカラーシップ」の新設 経団連が協力して運営している「公益財団法人 経団連国際教育交流財団」中に、将来、わが国のグローバルな事業活動に携わろうという意欲を持った学生を対象とした奨学金「 <u>経団連グローバル人材育成スカラーシップ</u> 」を新設。 ① 規 模：2億4千万円程度(8年間の必要額) 経団連国際教育交流財団の積立資産からの拠出に加えて、新たに、経団連役員会社(会長副会長、評議員会議長・副議長、常任理事)等に資金協力を依頼する(1社100万円/年)。 ② 対 象：大学・大学院の学生で所属大学の交換留学制度等に基づき、海外の大学に1年間留学する者(当初は、国際化拠点「13大学」を中心に募集) ③ 奨学金の内容：一人 年間100万円 *使途は限定しないが、交換留学の下では、原則、留学先の授業料は免除となるため、留学中に自己研鑽や見聞を広め、多様な経験を積むための資金とする ④ 2012年度奨学生の募集および選考 国際化拠点「13大学」から推薦のあった61名の応募者の中から、2月7日に経団連会館において、募金に協力いただいた企業の人事担当者等による選考会を開催し、35名を選抜。 (2) 「グローバル人材育成のための産学連携フォーラム」の開催 <u>国際化拠点「13大学」との共催で、8月3日に「第2回産学連携フォーラム」を経団連会館において開催し、グローバル人材の育成に関わる諸課題や、日本の大学への留学生および海外留学から帰国した日本人学生の採用に関わる諸課題について検討。</u>
2012年度	(1) 「経団連グローバル人材育成スカラーシップ」事業の推進 ① 2012年度派遣奨学生への指導・助言 2012年度奨学生を対象に、留学前の「 <u>課題共有会</u> 」を開催する他、留学中はSNS等を利用して現地での生活や将来の進路に関する助言、情報提供等を行う。 ② 「グローバル人材合同就職説明会・面接会」の試行的開催 大学3年次から始まる就職活動が学生の海外留学を阻害する主な要因の一つに指摘されていることを踏まえ、「 <u>経団連グローバル人材育成スカラーシップ</u> 」を受けて留学し、帰国した学生を対象に「 <u>合同就職説明会・面接会</u> 」の開催に協力する。2012年は、「説明会・面接会」の対象を帰国学生全般に広げて、8月4日に経団連会館にて試行的に開催し、種々の課題を整理する。 ③ 2013年度奨学生の募集および選考 政府により新たに国際化を推進する大学(グローバル30プラス)が認定されることから、対象大学、選考方法・選考基準を見直した上で、募集・選考を行う。 (2) 「グローバル人材育成のための産学連携フォーラム」の開催 <u>国際化拠点「13大学」との共催で、「第3回産学連携フォーラム」を経団連会館において開催する(9月を予定)。</u> なお、「グローバル30プラス」の大学の参加も検討する。 (3) 「グローバル人材育成コンソーシアム」(仮称)の設立を検討 経団連の会員企業が運営している各種奨学金・企業財団の活動と連携するため、企業、団体の枠を越えてグローバル人材育成に向けて協力するための組織として「 <u>グローバル人材育成コンソーシアム</u> 」(仮称)の設立を検討する。

(注1)「大学の国際化のためのネットワーク形成事業」(旧国際化拠点整備事業、グローバル30)として政府に採択され、留学生の受入れ、英語により履修可能なカリキュラムの実施、外国人教員の採用などに積極的に取り組む大学(東北大学、筑波大学、東京大学、名古屋大学、京都大学、大阪大学、九州大学、慶応義塾大学、上智大学、明治大学、早稲田大学、立命館大学、同志社大学)

[3] 理科離れ対策を中心とする企業の教育支援プロジェクト	
趣 旨	<p>▶ 企業が、小中学校等における出前授業や企業施設（工場、研究所）等における科学技術体験型授業の実施等を通じて、学校教育に直接関わり、<u>科学技術立国日本の将来を担う「理科好き」の子どもが育つ環境を提供する</u>。併せて、子どもたちに<u>働くことの意義や職業観を伝える</u>。</p>
具体的取り組み	
2011年度	<p>(1) 「教育支援アンケート」のフォローアップ調査を実施 2010年10月に実施した「企業の教育支援活動に関するアンケート」において初等中等学校を対象に、「出前授業や科学技術体験型授業等の教育支援活動を実施している」と回答した企業に対して、フォローアップ調査を実施する。</p> <p>(2) ポータル・サイトの開設 フォローアップ調査において各社から寄せられた回答をもとに、<u>各社が実施している教育支援活動について経団連のウェブサイト上にポータル・サイトを開設する</u>（3月下旬に開設予定）。</p> <p>(3) 優良事例の経団連機関誌やホームページ等での紹介</p> <p>(4) 文部科学省と理科離れ対策について意見交換</p>
2012年度	<p>(1) ポータル・サイトの掲載情報の随時更新</p> <p>(2) 「教育支援フォーラム」（仮称）の開催 各社の優良事例を全国の教育・学校関係者に普及させる方策を検討する。教育委員会、小中学校の教職員等をはじめとする教育界代表、教育支援プログラムを担当している企業の代表と、NPO等のコーディネート組織間の連携を図るため「<u>教育支援フォーラム（仮称）</u>」を東京にて開催する。</p>

以上

「グローバル人材の育成に向けた提言」

資料編

【目次】

1. 産業界が人材に求める素質、能力 36～37
2. わが国企業本社における外国人人材の採用活用の現状と課題 ... 38～40
3. わが国企業による教育支援プログラム 41～42
4. 経団連・教育人材開発プロジェクト 43～46
5. 日本人の海外留学の状況 47

2011年6月14日

(社) 日本経済団体連合会

1. 産業界が人材に求める素質、能力

かねてより、日本企業では、採用に際して、企業内で良好な労使関係を保ち、同僚や顧客と協力しながら商品やサービスを創りあげていく必要性などから、「コミュニケーション能力」、「主体性」、「チームワーク・協調性」等が重視されてきた。また、企業や国家間の競争が国内外で激化する中、ビジネスを成功させるためには、「チャレンジ精神」や「実行力」が必要であることから、これらの能力も、経団連の実施するアンケート結果では、近年、常に上位に挙げられている¹。

他方、最近の大学生に不足している素質・態度、知識・能力については、「主体性」、「職業観」、「実行力」や「コミュニケーション能力」等を指摘する回答が上位を占め、企業が重視している項目については、逆に重視しているが故に、実際の学生に対する評価が厳しいことが伺える²。

また、企業のグローバルな事業活動が拡大する中で、国際ビジネスで活躍する日本人社員には、多様な文化・社会的背景を持つ従業員や同僚、顧客、取引先等と、意思疎通をはかり、自分の意見を論理的にわかり易く伝える「外国語によるコミュニケーション能力」が求められる。それに加えて、日々、変化するグローバル・ビジネスの現場で、臨機応変に対応するため、「既成概念に捉われず、チャレンジ精神を持ち続ける」姿勢も重視されている³【図1】。

他方、現状では、海外赴任者に TOEIC や TOEFL の一定以上の成績など、客観的基準による外国語能力を求めている企業はまだ少ない（経団連調査では、555 社中 54 社）が、新入社員の採用や、管理職への昇格基準として、一定レベル以上の語学力を求める企業も増え始めている。

[海外赴任者等に求められる外国語能力の客観的基準の例]

【英語】

①TOEIC

- ・総合基準：500 点以上、600 点以上、730 点以上、800 点以上 等
- ・事務系 700 点以上、技術系 500 点以上

②研修で派遣する場合：TOEIC 450 点以上、600 点以上、650 点以上 STEP BULATS B2 以上

③海外駐在員の場合：TOEIC 600 点以上、700 点以上、730 点以上 STEP BULATS B2 以上

④海外留学の場合：TOEIC 700 点以上、TOEFL iBT 100 点以上 MBA の場合、TOEIC 800 点以上

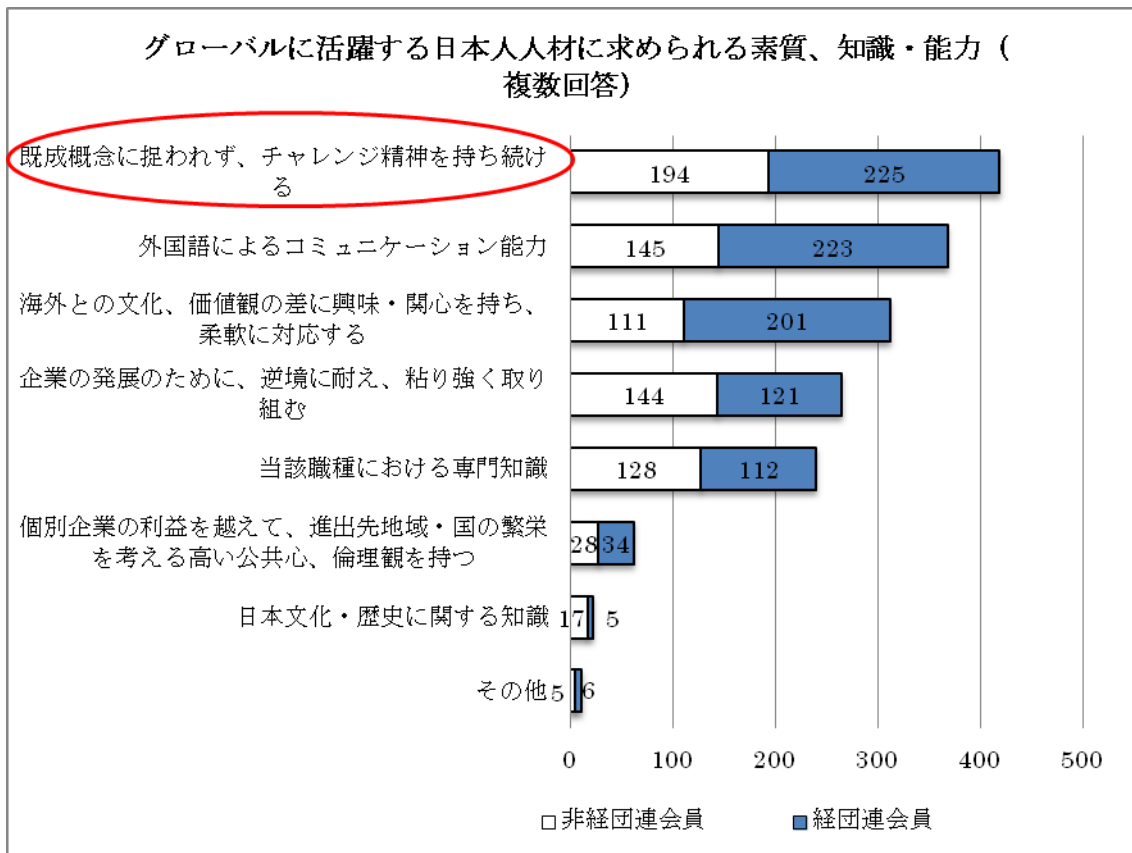
【中国語】中国語検定 4 級以上、3 級以上

¹ 経団連「新卒採用に関するアンケート」結果、2010 年 4 月 14 日 他

² 経団連「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート」結果

³ 経団連「産業界の求める人材像と大学教育への期待」2011 年 1 月 18 日

【図1】 n = 542 社



2. わが国企業本社における外国人人材の採用・活用の現状と課題

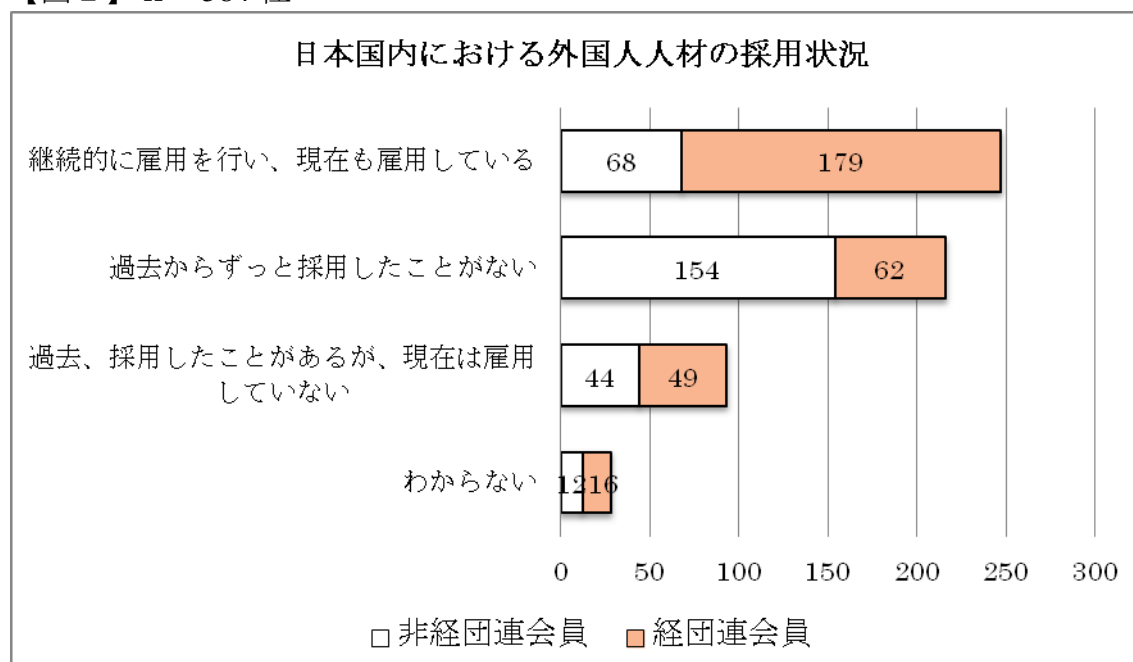
(1) 本社における外国人人材の採用の現状

「留学生受入れ 30 万人計画」などの政府の施策の効果もあり、日本への留学生は年々増加しており、2010 年には過去最高の 14 万 1,774 名に達したが、欧米の主要国等と比べれば、まだまだ少ない。また 2011 年 3 月に起きた東日本大震災の影響により、一時的には、留学生が減少することも懸念される。

他方、日本への留学生の内、日本での就職を希望する学生が 61% (2007 年度) であるのに対して、実際に日本で就職している割合は、2008 年度は 25%、2009 年度は 18% に止まっており⁴、留学生の就職支援に向けた更なる取り組みが求められる。

経団連の調査結果でも、「外国人人材を継続的に採用し、現在も雇用している」と回答した企業は全体の 42% に止まり、37% の企業が「外国人人材を過去からずっと採用したことがない」と回答している (経団連会員企業では、それぞれ 59% と 20%) 【図 2】。またキャリア・中途採用を含む本社の採用人数に占める外国人人材の占める割合は、ここ数年、2% 台で推移しており、まだまだ低い⁵。

【図 2】 n = 584 社



⁴ 日本学生支援機構、平成 20 年度、21 年度外国人留学生進路状況調査結果

⁵ 経団連「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート」結果

しかし、海外売上比率の高い電機メーカーや商社、証券会社などを中心に、本社における外国人人材の採用を拡大する動きは徐々に拡大しつつある⁶。その際の、各社の基本認識は、留学生・外国人だから採用するのではなく、国籍に関わらずに優秀な人材を採用するという方針である。

【統計】

*就職調査会社 DISCO の調査では、留学生を採用する企業は、見込みも含め、2010年度の11.7%から2011年度は21.8%に倍増。

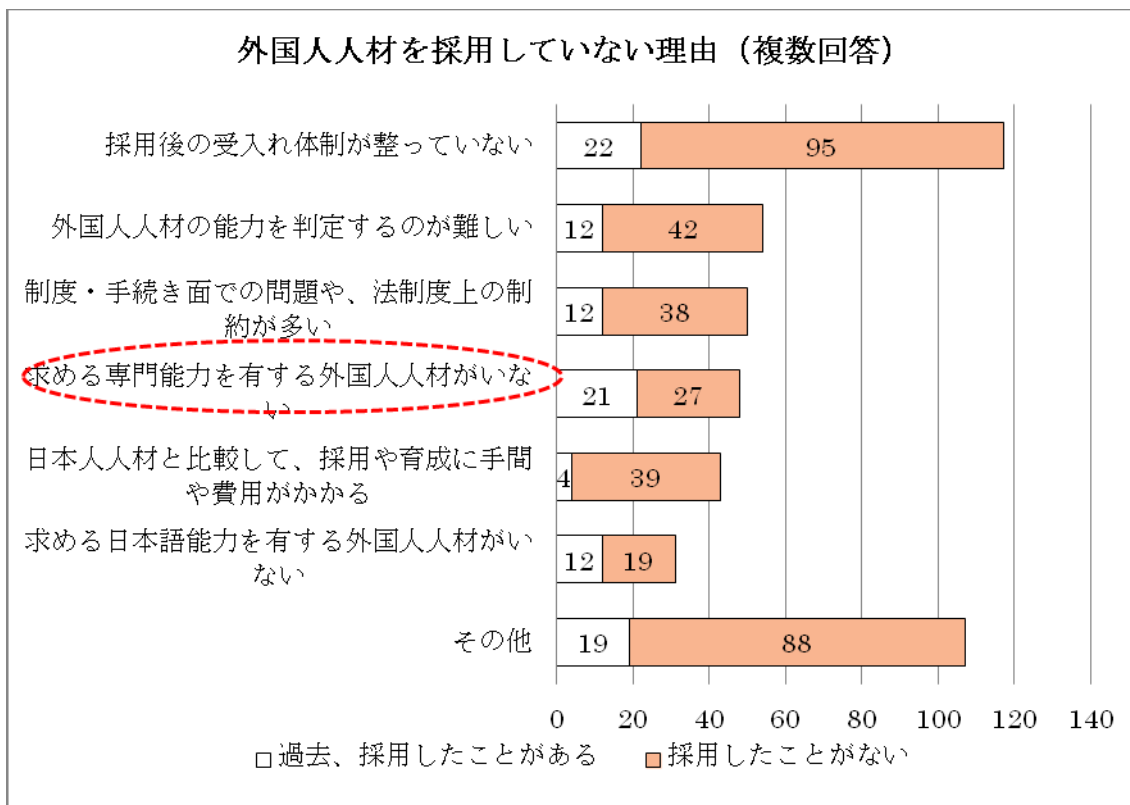
(2) 本社における外国人人材の採用における課題

現状で、本社における外国人人材の採用が進まない理由は、外国人を受入れられる部署が限られていること、外国人人材の能力を客観的に判断することが難しいこと、日本の本社で働く外国人人材には、日本人と同程度の日本語能力を求める傾向が強いこと、などが指摘されている【図3】⁷。また、外国人の人材は比較的、短期でキャリア・アップを求める傾向が強いため、外国人の人材が求める処遇やキャリア・プランと企業側の思惑が折り合わないことも多い。

【図3】 n=283社

⁶A社(電機メーカー)は、2012年度の新卒採用者数に占める外国人人材の割合を3%から10%に、またB社(電機メーカー)は2013年度を目処に現在の13~14%から30%に引き上げることを表明。

⁷経団連「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート」結果



(3) 外国人人材の本社での採用・活用に向けたグローバル企業の取り組み事例

課題	取り組み事例
外国人人材向けのインターンシップ、採用活動	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 海外の大学・大学院生や留学生のインターン受入れ ・海外の主要大学・大学院からインターンの受入れ ・国内主要大学から留学生のインターンの受入れ ・入社前から外国人留学生を対象に、インターンシップや各種セミナーを通じて、日本企業の特徴や外国人社員への期待を説明 ➤ 米国、アジア各国で現地大学説明会および採用を実施 ➤ 米国ボストン・キャリア・フォーラムをはじめ、海外のキャリア・フォーラムに参加 ➤ 英語による採用情報の発信（ウェブサイト等）、英語による面接・採用試験の実施
グローバル化に適応した社内インフラの整備	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 社内イントラネットの複数言語による提供（日英両文で提供している企業が多いが、中文化を実施している企業もある） ➤ 社内報等における社長、経営陣のメッセージ等の重要メッセージのバイリンガル掲載(日英両文) ➤ 人事ワークフロー、社内規程、就業規則、部署名等の英語化 ➤ 外国籍社員が在籍する部署では会議を英語で行い、議事録も英語で作成 ➤ 経営会議の資料・議事録は英語で準備 ➤ 社内インフラ（情報システム、各種研修・勉強会、職場環境、安全衛生、ヘルプデスク、安否システム等の生活インフラ）の

	<p>英語化プロジェクトの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 相談窓口の設置、外国人社員のサポート人材の任命
日本人社員の意識改革	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 外国人が所属する職場の日本人社員向けに、外国人とのコミュニケーションの留意点を教える「異文化コミュニケーション研修」を実施 ➤ 外国人社員と職場上司・同僚を対象にした交流会の開催
外国人人材の生活支援	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 日本で勤務するために必要な様々な情報を提供する外国人社員向けコミュニティサイトの構築、「ハンドブック」の配布
外国人人材の定着・活用に向けた人事制度の構築	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 入社時から、外国人社員と上司間で将来のキャリア・アップについての双方の想いを共有するための「個人育成計画書」の策定、フォローアップとしての「入社2年目面談」の設定 ➤ 国籍に関係なく、業績評価・キャリアレビュー面談や人事異動を実施 ➤ 外国人社員本人のキャリア・プランを考慮した仕事への配属、活用（海外母国での活躍を希望する社員は、海外事業体で採用し、日本本社で活躍を希望する社員は本社で採用。海外事業体で採用した社員についても、日本本社で一定期間受入れ、母国に帰任する制度を導入） ➤ 長期雇用を前提としない柔軟な人事制度の構築

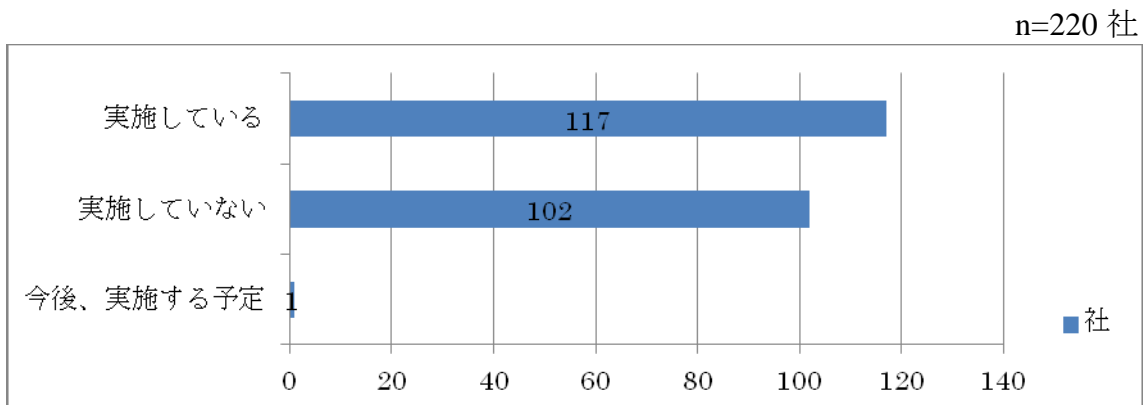
3. わが国企業による教育支援プログラム

企業による教育支援プログラムに関するアンケート結果

《アンケート概要》

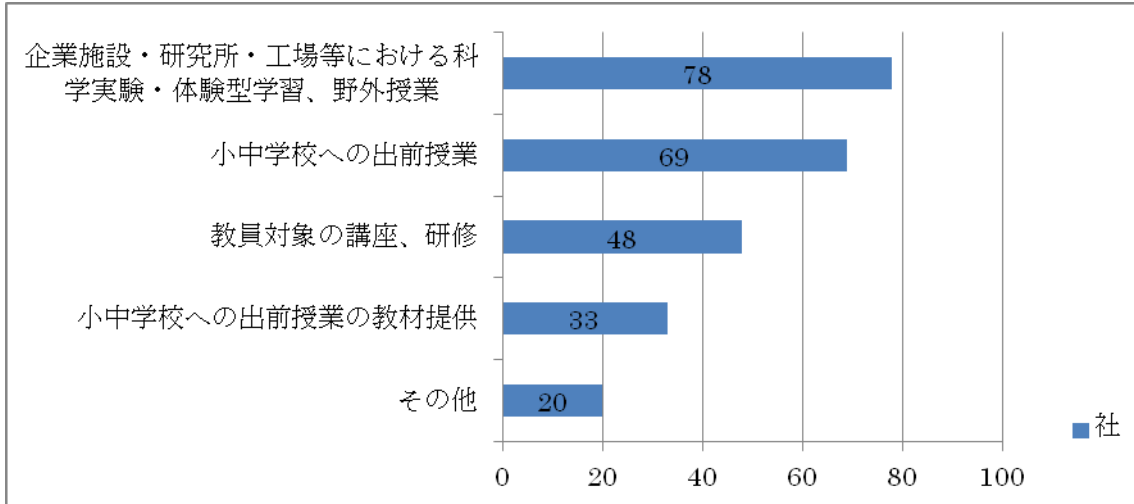
1. 調査対象 : 経団連会員企業 1,283 社
2. 実施期間 : 2010年9月15日～10月15日
3. 回答数 : 220社 (回答率 17%)
4. 内容 : 各社が小中学校を対象に継続的に実施している教育支援プログラムについて調査

(1) 企業による教育支援プログラムの実施状況



回答企業（220 社）の内、53%の 117 社が小中学校を対象とした教育支援プログラムを実施中であるが、実施していない企業も 46%（102 社）あった。

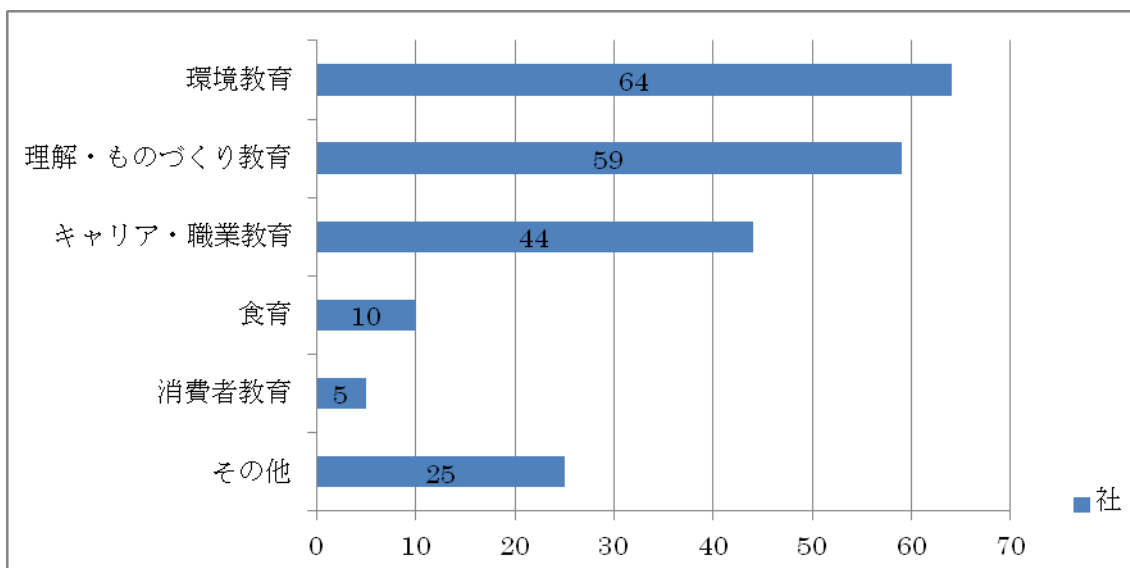
（２）実施中・実施予定の教育プログラムの形態（複数回答、n=118 社）



[その他の内容]

- ✓ 夏休みに企業研修施設を利用してものづくり教室（体験型授業）を開催
- ✓ 小中学生へのラグビー、バドミントン教室の開催
- ✓ 個人のお金に関する意思決定と進路選択をテーマとする「ファイナンス・パーク」への参加（教育委員会、NPO と共催）
- ✓ 理科自由研究に関するコンクールの開催（「サイエンス・グランプリ」）
- ✓ 森林で、体験型学習教室を開催
- ✓ 職業体験を含む短期間の研修・インターン受入れ（小中学生対象）

（３）実施中・実施予定の教育支援プログラムの内容（複数回答、n=115 社）



[その他の内容]

- ✓ 写真教室
- ✓ 保健に関する授業（紫外線から肌を守る、肌を清潔に保つ等）
- ✓ 教育向けの民間企業経営論
- ✓ 防犯教育
- ✓ 交通安全教室
- ✓ 英語教室
- ✓ 携帯、インターネットの安心・安全な使い方
- ✓ 情報モラル授業
- ✓ スポーツ指導（企業運動部による指導）
- ✓ 企業美術館における出前授業 等

4. 経団連・教育人材開発プロジェクト

（「サンライズ・レポート」2010年12月6日より抜粋）

(1) 理科離れ対策を中心とする企業の教育支援プロジェクト

【プロジェクトのコンセプト】

企業が初等中等教育に直接関わり、科学技術立国日本の将来を担う「理科好き」の子供たちが育つ環境を提供する。併せて、子供たちに働くことの意義や職業観を伝える。

【プロジェクト提案の背景・趣旨】

資源、エネルギーに乏しい日本が将来にわたり国際競争力を維持するためには、日本のイノベーションや技術力を支える人材の育成が急務である。

近年、若者の理科離れ、理工系学部離れが進んでいる。そこで、小中学生、及び高校生を対象に、企業が理科離れ対策を中心とした教育支援活動を積極的に推進することにより、将来、日本の産業を支える人づくりに貢献する。併せて、若者が学校教育から社会に円滑に進むことができるよう、児童・生徒の職業意識や職業観を育む。

【プロジェクトの内容】

- (1) 経団連の会員企業が既に実施している小中学校、高校への理科支援員・特別講師の派遣、企業施設（工場・研究所等）における科学技術体験型授業の実施や、キャリア教育などの教育支援活動の実態を調査する。具体的には、10月に教育問題委員会で実施した「教育支援アンケート」結果より、理科離れ対策やキャリア教育を中心とした企業の教育支援プログラムの優良事例を整理し、フォローアップ調査を実施する。
- (2) 教育問題委員会「教育と企業の連携推進ワーキング・グループ」において、データブック（冊子）の作成やデータベース（ウェブサイト上）の構築をはじめ、優良事例の教育関係者への普及策について検討し、（財）経済広報センターの協力を得て具体化する。産業競争力懇談会（COCN）研究会等の活動（理科離れ対策支援）とも連携する。
- (3) 教育支援 NPO、地方自治体、教育委員会など、学校と企業との間のコーディネート機能に関して専門的なノウハウを有する組織間の連携・情報交換のため、企業関係者も交えたフォーラム、セミナー等を定期的に開催する。
- (4) 優良事例を経団連ホームページや機関誌の「月刊経済トレンド」等を通じて紹介する。

【プロジェクト実現に向けた課題】

- (1) 教育関係者（小中学校の校長、教師）や、地方自治体、教育委員会の理解、協力を得る必要がある。
- (2) 教育支援活動に関わっている各種 NPO、地方自治体、経済団体等の情報が拡散している他、コーディネート機能を果たす機関・人材が不足しているため、全国的に普及が進まない状況があり、それらを改善するための情報提供、人材確保等の取り組みが求められる。

(2) グローバル人材育成に向けた「グローバル 30」採択 13 大学との連携プロジェクト

【プロジェクトのコンセプト】

企業活動のグローバル化を担い、国際的に活躍できる人材を育成するため、国際化拠点整備大学（「グローバル 30」採択 13 大学）と経済界との連携・協力を強化する。

【プロジェクト提案の背景・趣旨】

少子高齢化やグローバル競争の激化など、内外の環境が大きく変化する中で、日本の国際競争力を維持・強化していくためには、既成概念に捉われずにイノベーションを起こせる人材や、企業活動のグローバル化に対応できる人材の育成が不可欠である。また、企業が求める素質・能力を必ずしも身に付けていない若者が増えているとの指摘を踏まえ、経済界が大学への教育支援を拡充することで、産業界の求める人材像と大学教育で育成される人材像を近づける。

【プロジェクトの内容】

- (1) 「グローバル 30」採択 13 大学と協力して、企業の経営トップによる講演、企業におけるインターンシップ、企業実務家による講義等をカリキュラム化し、単位として認定するといったかたちの「グローバル人材育成プログラム」（仮称）を検討する。実施にあたっては、既に、大学での寄附講座を実施している（財）経済広報センターの協力を得る。
- (2) 「グローバル 30」採択 13 大学、文部科学省との共催で「G30 産学連携フォーラム」を定期的を開催し、政府、留学生を含む学生、産業界、大学関係者の四者間でグローバル人材育成に向けた課題を精査する。
- (3) 10 月に実施した教育問題委員会アンケート結果から、大学と企業の連携（インターンシップ、出前講座等）における優良事例を抽出し、経団連ホームページ、機関誌の「月刊経済トレンド」等で紹介する。

【プロジェクト実現に向けた課題】

- (1) 大学への講師派遣、インターン受入れなどにおける企業側の積極的な協力が不可欠となる。
- (2) 大学関連の政府予算が削減された中で、大学側の資源（人材・資金等）の有効活用が求められる。

(3) 日本人学生の海外派遣、外国人留学生受入れ推進プロジェクト

【プロジェクトのコンセプト】

将来、日本の企業活動をリードする人材を育成・支援する観点から、日本人学生の海外派遣、および外国人留学生の受入れ推進に向けた新たな奨学金「経団連グローバル人材育成スカラシップ」（仮称）を設置する。

【プロジェクト提案の背景・趣旨】

日本の国際競争力を維持するため、グローバル化に対応して国際社会で活躍する人材の育成が求められる一方で、米国への留学生が急減するなど、現状では学生の内向き志向が顕著となっている。また内外の大学の間でも、国籍を問わず、グローバルな指向を持つ学生獲得の競争が激化しており、その中で日本の大学が優秀な外国人留学生を受け入れることが出来るようにするため、政府の「グローバル30」採択13大学と協力して、戦略的な留学生受入れ体制を確立する。

【プロジェクトの内容】

- (1) 「グローバル30」採択13大学と協力して、日本のグローバルな事業活動をリードする学生（経営・経済学、法律等の専攻）を対象とした奨学金「経団連グローバル人材育成スカラシップ」（仮称）を設ける。対象は、海外の大学に留学を希望する日本人、および日本の大学に在籍する外国人とする。奨学生の選考に当たっては、語学力や専門能力だけでなく、異文化への適応力、チャレンジ精神などを重視する。
- (2) 経団連が協力して運営している（財）国際文化交流教育財団⁸の活動と連携するかたちで具体化する。

【プロジェクト実現に向けた課題】

- (1) 会員企業から新たな奨学金の設置に必要な資金面での協力を得る必要がある。
- (2) この奨学金制度の下で学んだ学生を、会員企業が積極的に採用・育成することが求められる。

⁸ 「国際文化交流教育財団」では、現在、生命保険協会の協力を得て、日本の大学に留学するアジア諸国からの留学生を対象とした「SEIHO スカラシップ」を実施している。

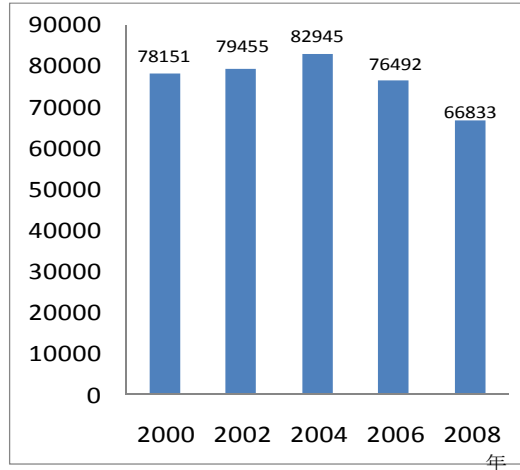
5. 日本人の海外留学の状況

日本人の海外留学の状況

【主な留学先・留学者数】(2008年)

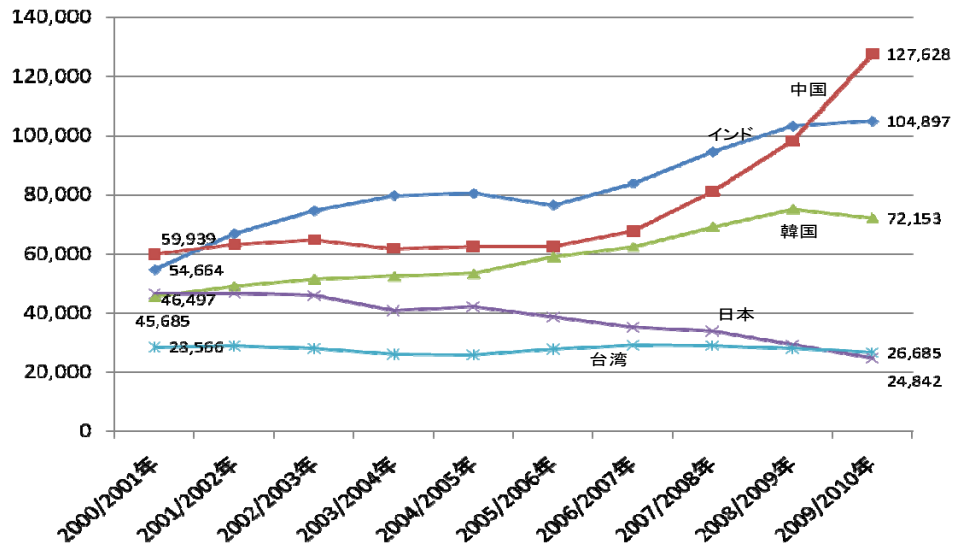
	留学先	人数	対前年比 (%)
1位	米国	29,264	△13.9
2位	中国	16,733	△10.2
3位	英国	4,465	△21.7
4位	豪州	2,974	△8.5
5位	ドイツ	2,234	△6.3
	その他合計	11,163	
総計		66,833	△11.1

【日本から海外への留学者数の推移(人)】



出典: IIE "Open Doors", OECD "Education at a Glance"

アジア諸国から米国への留学生の推移(2000年～2010年)



出典: IIE "Open Doors" 2010

以上

産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート結果【概要版】

アンケート概要

【調査目的】

- (1) 企業の求めるグローバル人材の素質、能力。グローバル人材育成に向けて大学や企業に求められる取り組み
- (2) 大学生が社会に出るまでに身につけるべき知識、能力や職業意識
- (3) 人材育成に向けた産業界と大学間の連携の実態

【調査対象】日本経団連会員企業 1,283社、地方別経済団体加盟企業

【実施期間】2010年9月15日～11月1日

【回答数】596社

・経団連会員企業 : 310社 (回答率: 24.2%)

・非経団連会員企業 : 286社→以下の30の各都道府県の地方別経済団体に加盟する非経団連会員企業

北海道、青森、山形、宮城、新潟、富山、群馬、栃木、茨城、山梨、埼玉、東京、神奈川、静岡、長野、愛知、石川、三重、奈良、京都、大阪、兵庫、広島、愛媛、香川、高知、福岡、長崎、熊本、宮崎

2011年1月18日
教育問題委員会

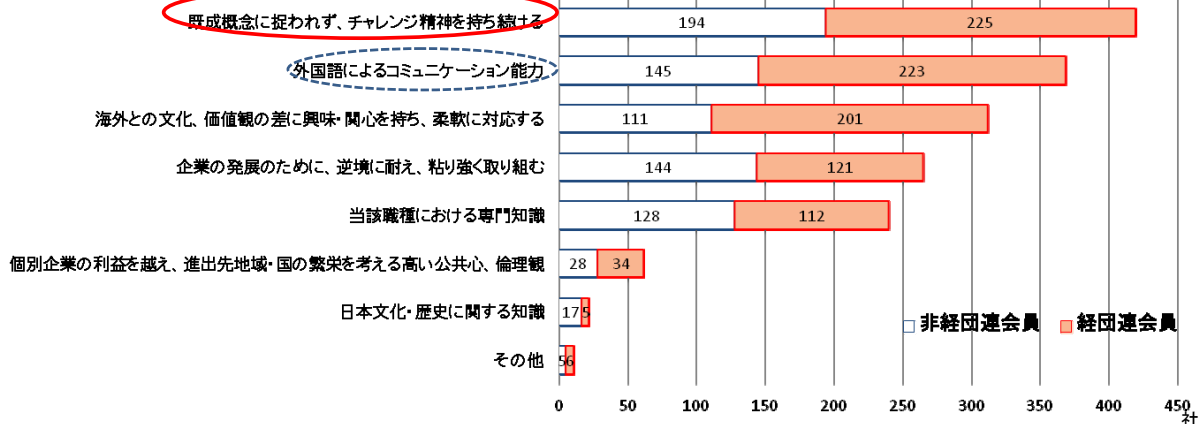
第I部:グローバル人材の姿、グローバル人材育成に向けた取り組み

グローバルに活躍する日本人の人材に求められる 素質、知識・能力(複数回答)

- 最も多かったのは「既成概念に捉われず、チャレンジ精神を持ち続けること」、ついで「外国語によるコミュニケーション能力」。
- 非経団連会員では「企業の発展のために、逆境に耐え、粘り強く取り組む」を指摘する回答も多い。

【図1】

N=542社



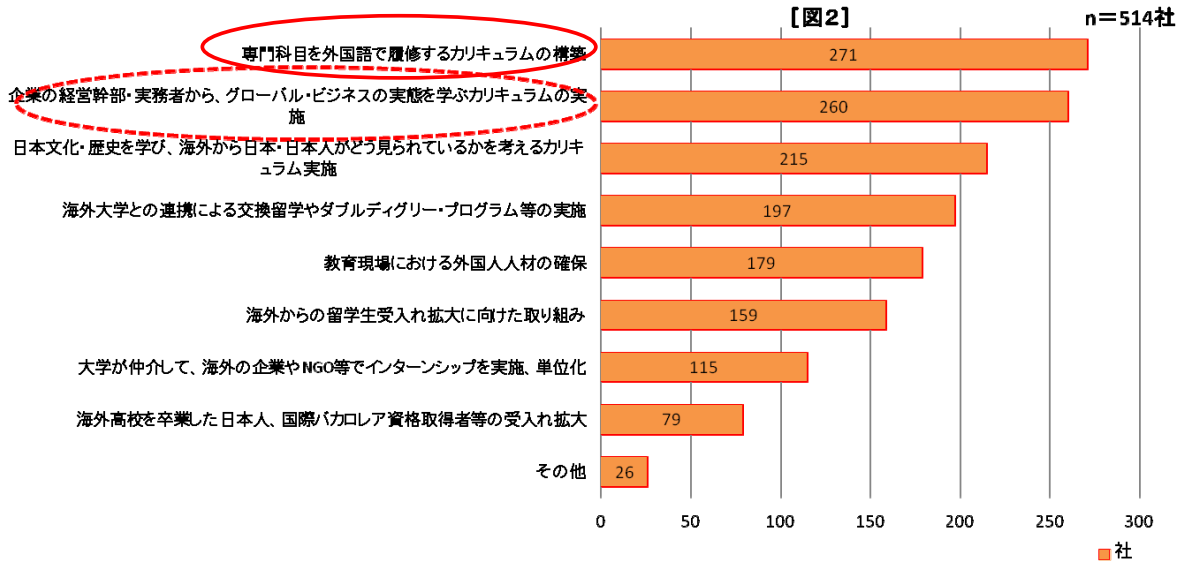
・海外赴任者に求める外国語能力については「客観的基準は設けていない」とする回答が多く(501社)、設けている場合(54社)は、TOEIC(英語)、中国語検定(3級、4級以上)を挙げる回答が多かった。

【英語】TOEIC

総合基準 /500点以上～800点以上、海外派遣〔研修〕/450点以上～650点以上、海外派遣〔駐在〕/600点以上～730点以上
海外派遣〔留学〕/700点以上～800点以上 (TOEFL iBT 100点以上)

グローバル人材育成に向けて大学に期待する取り組み(複数回答)

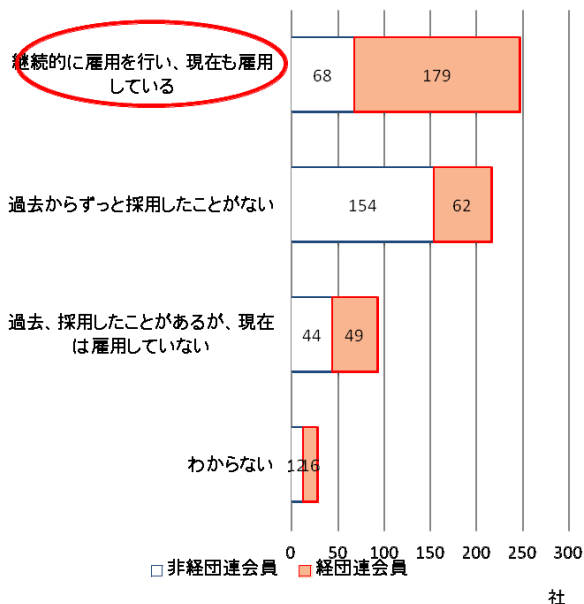
- グローバル人材育成に向けて大学に期待する取り組みとしては「専門科目を外国語で履修するカリキュラムの構築」を挙げる回答が最も多く、グローバル30で実施されている「英語で履修可能なカリキュラム」へのニーズが高いことが示された。
- また「企業の経営幹部・実務者から、グローバル・ビジネスの実態を学ぶカリキュラム」を指摘する回答も多く、学生には、外国語能力のみでなく、グローバル・ビジネスの実態に関心を持って欲しいと考えていることが伺える。



日本国内における外国人の人材の採用状況

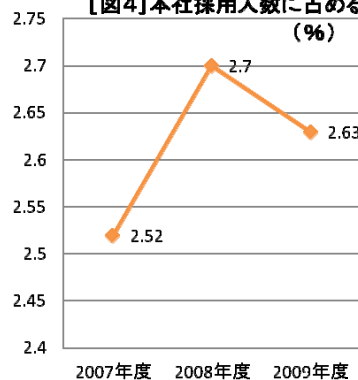
- 「外国人人材を継続的に採用している」割合は、全体では、42%、経団連会員企業の間では59%、海外売上比率50%以上の経団連会員企業の間では77%。

【図3】日本国内における外国人人材の採用状況 n=583社



- 本社採用における外国人人材の占める割合は、まだ少ない。
- 本社の外国人人材の採用において、留学生の占める割合は増加傾向にあり、キャリア・中途採用の割合は減少傾向。

【図4】本社採用人数に占める外国人人材の割合 (%)



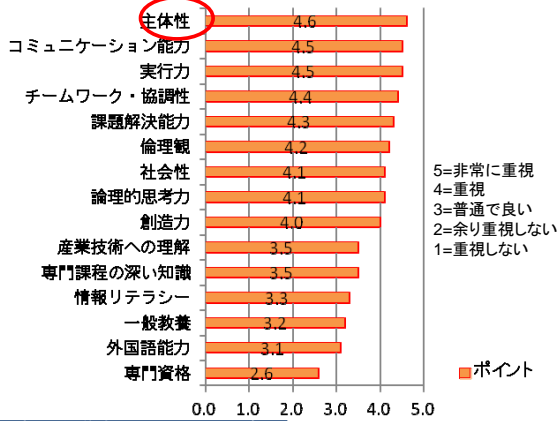
【表1】	2007年度 n=113社	2008年度 n=125社	2009年度 n=123社
本社採用人数の平均	223.38 人	249.47 人	184.02 人
外国人人材の採用人数平均	5.87 人	6.74 人	4.85 人

採用に際して大学生に期待する素質・態度、知識・能力

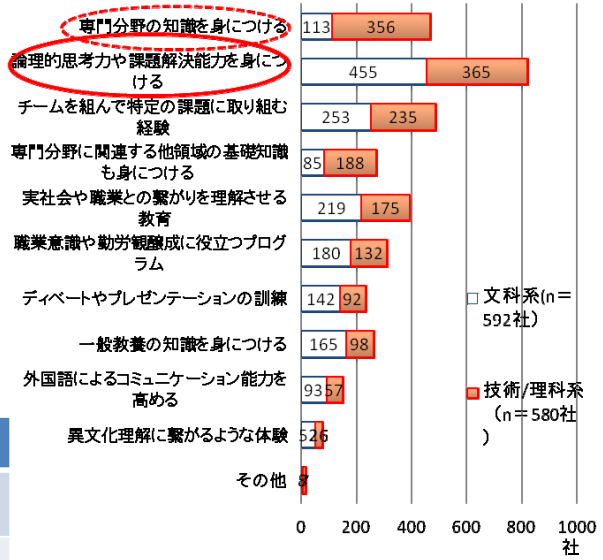
□ 特に重視されるのは、主体性、コミュニケーション能力、実行力、チームワーク・協調性。

□ 技術系・理科系では「専門分野の知識」や「専門分野に関連する他領域の基礎知識」を身につけることへの期待が高い。

【図5】大学生の採用にあたって重視する素質・態度、知識・能力 n=594社



【図6】文科系、技術・理科系大学生に期待するもの(複数回答) n=587社



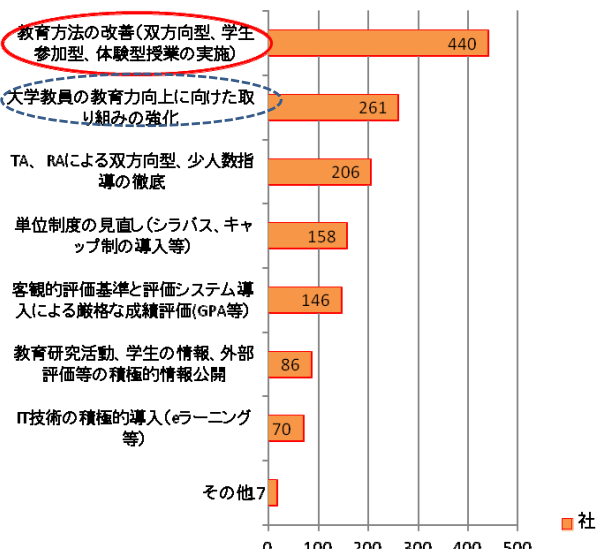
【表2】大学生に不足しているもの

	第1位	第2位	第3位
素質・態度	主体性 /582社	職業観 /361社	実行力 /322社
知識・能力	創造力 /407社	産業技術への理解 /395社	コミュニケーション能力 /346社

期待される大学教育改革／人材育成に向けた大学との連携

□ 取り組みを強化すべきものとしては「教育方法の改善」「大学教員の教育力向上」を挙げる回答が多かった。
□ その他では「AO入試の廃止」「民間からの積極的な教員登用と処遇」などの回答があった。

【図7】大学が取り組みを強化すべきもの(複数回答) n=575社



【表3】人材育成に向けた大学との連携

連携内容	社数
インターンシップ	288社 (経団連会員175社、非経団連会員 113社)
平均受入れ人数	12.8 人
平均受入れ日数	27.2 日
企業幹部・実務担当者による講義	163社
大学の特定のカリキュラム開発への協力	45社
【協力したカリキュラム事例】	
「グローバル人材育成プログラム」	「先導的ITスペシャリスト育成推進プログラム」
「イノベーション創出戦略マネジメント講座」	「女性研究者・技術者支援のための産学連携教育プログラム」
「イノベーションが拓く未来価値創造連携講座」	「センサーと計測・制御と安全」
「化学産業ものづくり特論」	「知能物質化学講座」
「ものづくり力」養成カリキュラム	「企業倫理とコンプライアンス」
「金融教育」	「マテリアル・デザイン」 等