

2012年(平成24年)6月4日

グローバル人材育成戦略(案)の概要 (グローバル人材育成推進会議 審議まとめ)

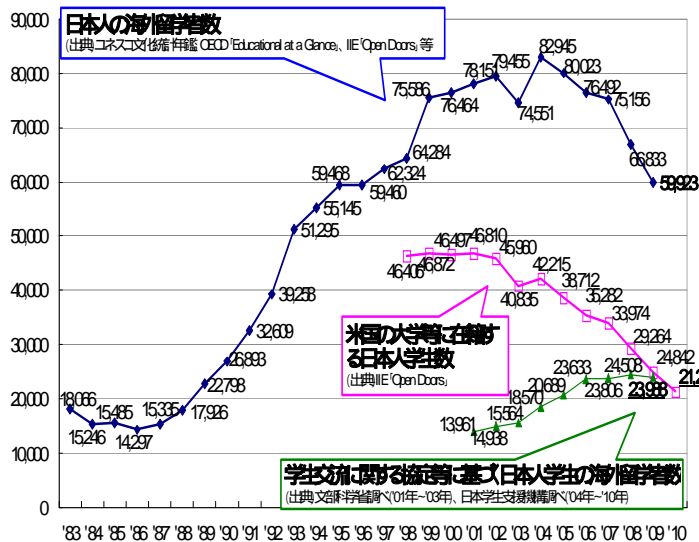
1. 基本的な問題意識

(1) 海外留学の動向と「内向き志向」

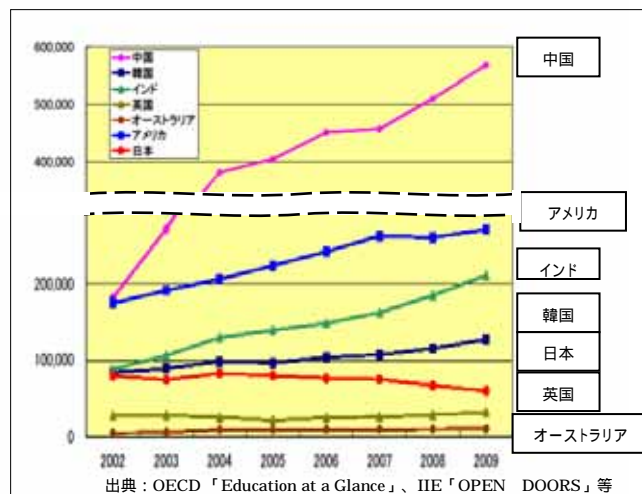
2004年(平成16年)以降、海外へ留学する日本人学生数は減少。同世代に占める留学者の比率も、2004年(平成16年)以降は減少傾向。日本人学生の海外留学者数の男女比はおよそ1対2。

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)



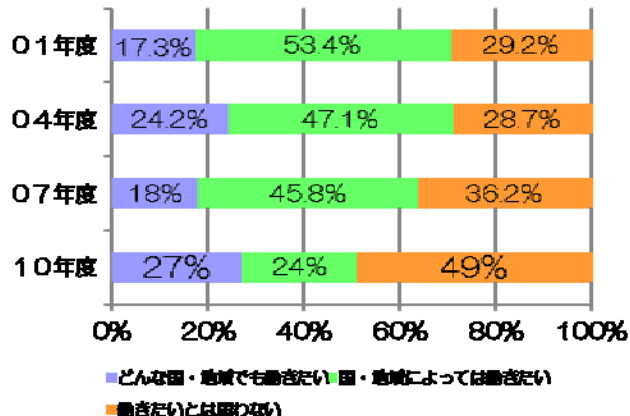
(国(地域)別 学生の海外派遣者数の推移)



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 : 語学力・コミュニケーション能力
- 要素 : 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 : 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、
 海外旅行会話レベル 日常生活会話レベル 業務上の文書・会話レベル
 二者間折衝・交渉レベル 多数者間折衝・交渉レベル

この中で、
 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、
 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)

| 国名 | TOEFLスコア | TOEFLスコア |
|----------|----------|----------|
| 米国 | 26 | 26 |
| 中国 | 19 | 19 |
| 韓国 | 20 | 20 |
| 台湾 | 21 | 21 |
| 香港 | 22 | 22 |
| シンガポール | 23 | 23 |
| 日本 | 24 | 24 |
| インド | 18 | 18 |
| ブラジル | 17 | 17 |
| ロシア | 16 | 16 |
| インドネシア | 15 | 15 |
| 南アフリカ | 14 | 14 |
| オーストラリア | 13 | 13 |
| ニュージーランド | 12 | 12 |
| ドイツ | 11 | 11 |
| フランス | 10 | 10 |
| イタリア | 9 | 9 |
| スペイン | 8 | 8 |
| 英国 | 7 | 7 |
| カナダ | 6 | 6 |
| 米国 | 5 | 5 |
| 中国 | 4 | 4 |
| 韓国 | 3 | 3 |
| 台湾 | 2 | 2 |
| 香港 | 1 | 1 |

(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(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、**レベル**の潜在的候補者となることを目指す。また、**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: 3 -

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。