

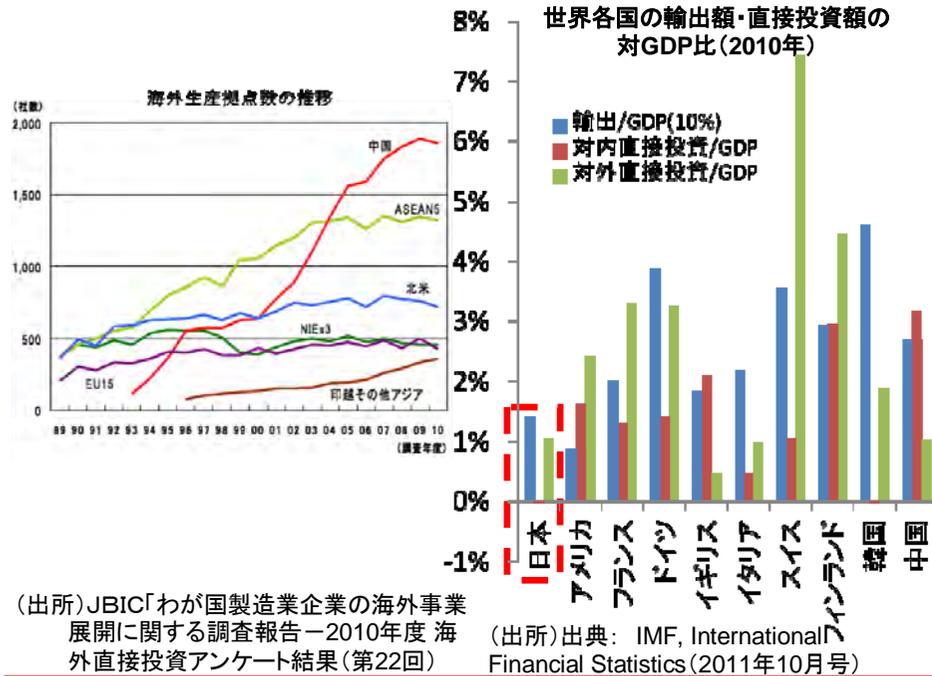
グローバル人材の育成・活用による 日本経済の活性化について

平成24年5月7日
経 済 産 業 省

1. 現状と課題① ～“タフ”なグローバル人材を渴望する日本企業(需要サイド)～

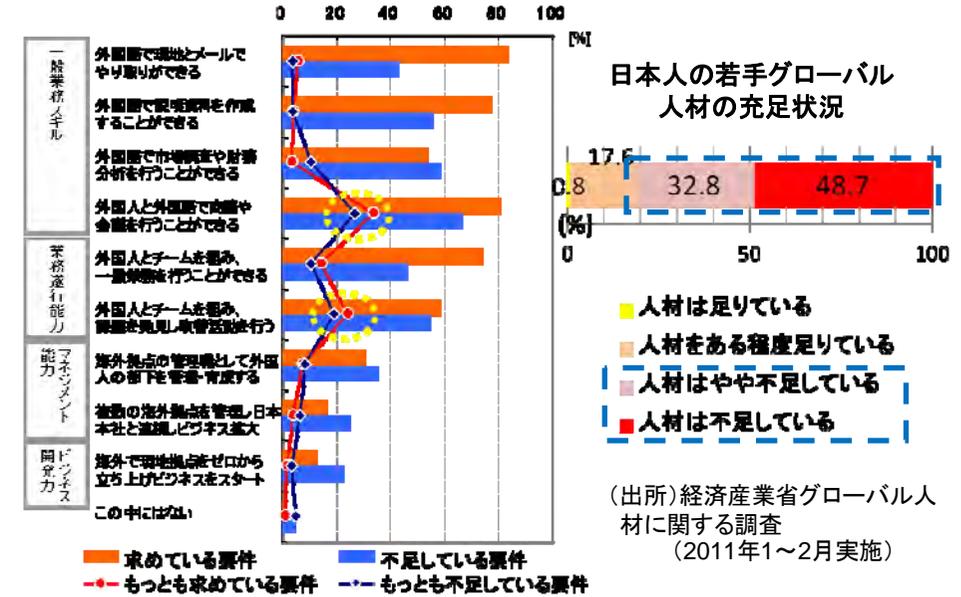
○企業の海外展開は年々拡大。現地で外国人と商談・交渉ができる“タフ”なグローバル人材を求めているが、日本人若手のグローバル人材に枯渇感あり。近年は、日本人にはこだわらず、外国人採用も活発化。
一方で、韓国は、企業・国の双方で、グローバル人材の育成・確保において一歩先の取組を実施。

①我が国の海外生産拠点はASEAN・アジアを中心に拡大しているが、輸出額・直接投資額の対GDP比は世界に比べて低水準。



②企業は、外国人との商談を行ったり、外国人とチームで動くことのできるタフな人材を求めている。また、海外進出企業の約8割の企業は日本人の若手グローバル人材が不足していると述べている。

若手社員のグローバル人材における必要要件と不足要件



③日本企業は、日本人にはこだわらず、本社採用であっても、外国人や留学生など優秀な学生を世界中で積極的に採用し始めている。

パナソニック	2011年度の新卒採用のうち約8割の1100人が外国人
ファーストリテイリング	外国人採用を12年は1050人(全体では1300人)、13年は1250人(同1500人)を計画。
イオン	平成23年度から3年間で大卒クラスの社員を国内外合わせて1万人以上採用するうち海外の人材を2500人採用。

(出所)企業ヒアリング等より

④一方で、例えば韓国では、既にグローバル人材の育成に国・企業を挙げて注力。若手グローバル人材の育成に一定程度成功。

サムソン「地域専門家制度」(1990~)

○社員に海外の文化や習慣を習熟させて、その国の「プロ」となる人材を育てる。入社3年目以上、課長代理クラスの社員が対象で、毎年200~300人を選抜し、世界各国に派遣。派遣先の国に1年間滞在。

「グローバル青年リーダー育成事業」(2009~)

○韓国政府機関(産業人力公団)が主導し、2009年~13年の5年間で5万人の未就業の29歳以下の若者を海外就業へ派遣。海外就業研修(2~3年間の海外就業研修)体験者の65%が就職。

1. 現状と課題② ～急がれるグローバル人材の育成・確保(供給サイド)～

○若者の多くが自国以外での就労に消極的。また、英語力もアジア最低ランクなどグローバル人材の育成に遅れ。加えて、優秀な外国人材は日本を素通り。結果として、日本人・外国人問わずグローバル人材の絶対数が少ない状況。

<グローバル化に遅れる日本人>

①日本人の若者で海外での活動に前向きな層は各国に比べて少数。

	働きたい	働きたくない	分からない
日本	31.7%	68.3%	0.0%
アメリカ	36.0%	61.6%	2.4%
イギリス	54.8%	43.1%	2.1%
フランス	37.5%	56.8%	5.7%
中国	59.5%	38.6%	1.9%

問:「自分の生まれ育った国以外の国で働くことに関してどのようにお考えですか」
 答:「積極的に働きたい」「自国以外では絶対に働くことはできない」までを10段階から及び「分からない」から回答。(「働きたい」1~5、「働きたくない」6~10で整理)
 N: 20~50代の男性正社員。各国約800人に調査。

(出所)兵藤郷「国際的な就労意識に影響を与える就業価値観の探索」
 リクルートワークス研究所、2009年

②我が国の英語力の現状は、世界で163カ国中135位、アジアの中では最低ランク。

TOEFL (IBT) の国別ランキング
 <全体順位>

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	99
...
82位	韓国	81
...
107位	中国	77
...
136位	トゴ	70
135位	日本	70
138位	クウェート	70
...
163位	モリタニア	58

※TOEFL (IBT) は120点満点

<アジア内順位>

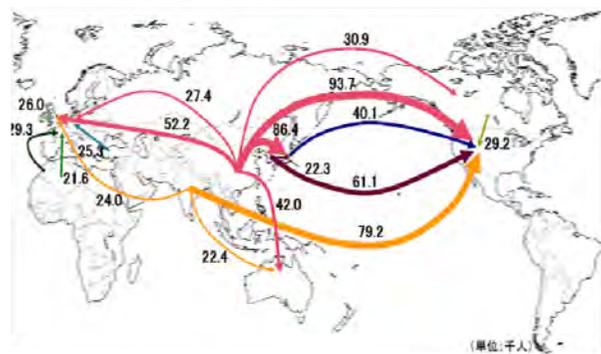
順位	国名	TOEFLスコア
1位	シンガポール	99
2位	インド	91
3位	マレーシア	89
...
10位	韓国	81
...
16位	中国	77
...
26位	アフガニスタン	72
27位	日本	70
28位	ラオス人民民主共和国	67
29位	タジキスタン	66
30位	カンボジア	63

ETS Testland Score Data Summary for TOEFL Internet-based and Paper-based Tests
 URL: http://www.ets.org/toefl/ibtp/2010/TEST-DATA

<日本を素通りする外国人材>

③アジアの留学生は、地理的に近い我が国よりも、欧米に留学。我が国の高等教育機関に在学する留学生の比率は非常に低い。また、高度外国人労働者も、リーマンショック以降、震災の影響も相俟って、減少傾向。

世界における留学生の流れ(2006年)



2. 今後取り組むべき内容 ～グローバル人材の育成・活用による好循環の確立～

需要サイドの取組

1) 企業のダイバーシティ・マネジメントの強化

→ 優秀なグローバル人材が最大限活躍できるよう、外国人・女性等の多様な人材のマネジメント強化が重要。

(現在、当省が取り組んでいる事項)

- ・企業の人事マネジメントの国際化を評価する指標の開発・活用
- ・官民トップが一体となった女性の活用促進キャンペーンの展開

(今後、企業及び政府として取り組むべき事項(例))

- ・企業のダイバーシティマネジメントのより一層の向上
- ・経営陣・管理職における外国人・女性等の比率の向上

2) 成長企業とグローバル人材のマッチング促進

→ 新興国等に挑戦する中小・中堅企業などの成長企業と、国籍問わずグローバル人材の出会いの場の創出が重要。

(現在、当省が取り組んでいる事項)

- ・若年層向けの新興国等での海外インターン機会の提供
- ・大学を拠点にした、地域の成長企業と外国人留学生のマッチング

(今後、企業及び政府として取り組むべき事項(例))

- ・若年層向けの新興国等での成長企業での海外就労機会の提供
- ・外国人・日本人双方の留学生向けの成長企業説明会開催の充実

等

グローバル人材の
需給ギャップの解消による
好循環

供給サイドの取組

3) 大学の国際化とグローバル人材育成の加速化

→ 秋入学導入を契機に、大学国際化を加速化するとともに、産業界側もインターンの積極的受入やギャップタームの活動への支援など、産学協働での人材育成が重要。

(現在、当省が取り組んでいる事項)

- ・産業界視点での大学国際化の評価指標の開発

(今後、企業・大学・政府が取り組むべき事項(例))

- ・グローバル人材育成に向けた大学入試や卒業要件等の見直し
- ・ギャップターム中の学生に対するインターンシップの提供
- ・インターンシップと採用の関係の見直し 等

4) 留学生及び高度外国人材の呼び込みの積極化

→ ポイント制の早期導入により、高度外国人材の呼び込みを加速化するとともに、その定着のため教育・医療等の社会生活環境が重要。

(現在、各省連携で取り組んでいる事項)

- ・高度外国人材のためのポイント制の早期導入

(今後、企業・大学・政府が取り組むべき事項(例))

- ・外国人定着のための教育・医療・住居等の整備 等

○これらの取組について、「産学協働人材育成円卓会議」等と連携しながら迅速に実施し、我が国経済を牽引し雇用を創造する国内外のグローバル人材の育成・確保をすることが喫緊の課題。