

「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	2
1. 高まるグローバル人材への期待	3
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	4
(1) 産業界と大学の連携による取り組み	4
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	9
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	11
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	14
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	17

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。

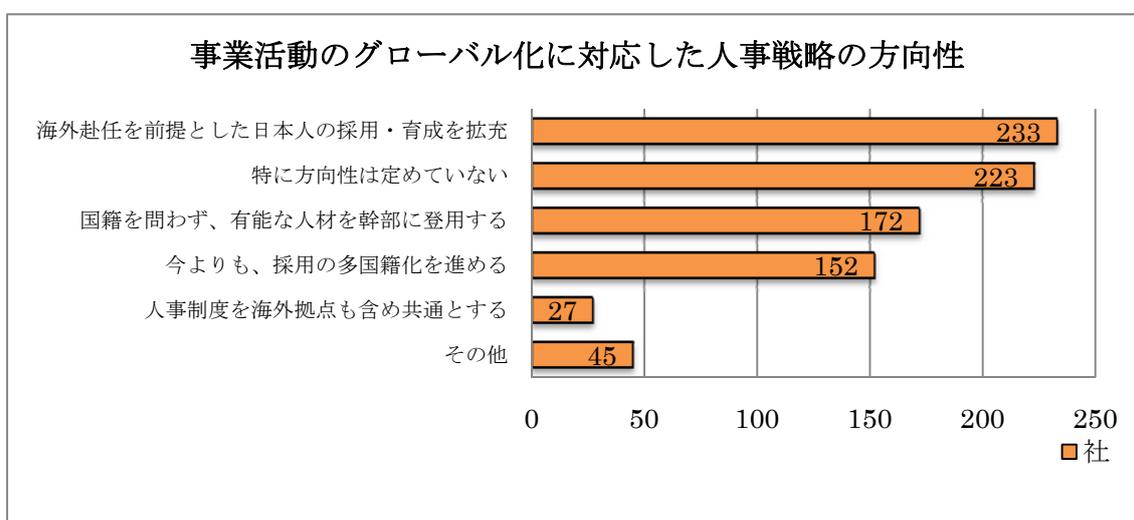
そのような乖離を解消し、グローバル人材を育成・活用していくことは、社会全体の課題であり、企業、大学、政府がそれぞれの役割を果たすとともに、相互に連携して戦略的に取り組んでいくことが求められる。経団連としても、昨年12月に発表した「サンライズ・レポート」に盛り込んだ3つの教育・人材開発プロジェクトを中心に、具体的なプログラムを推進する。

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】。

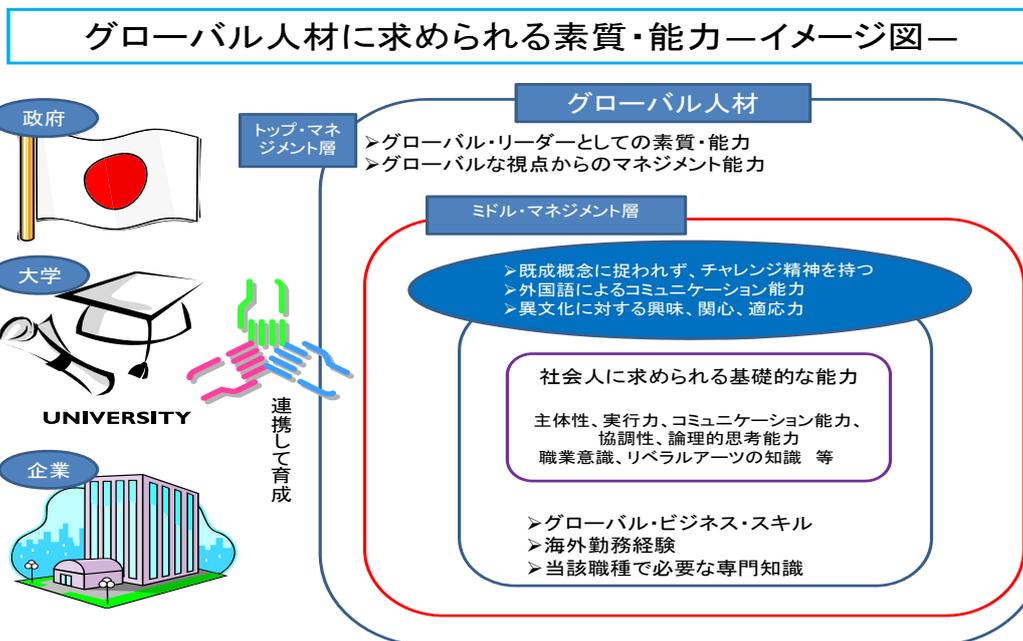
【図1】 n=584 社



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）。

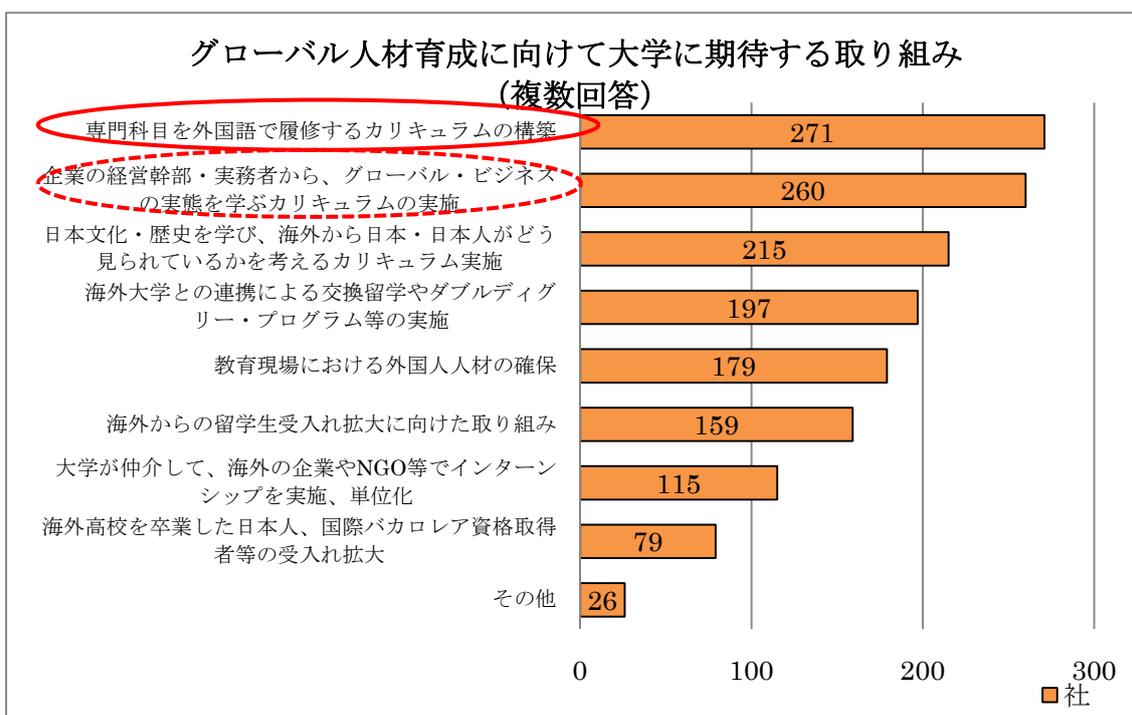
③ 大学レベルでの社会ニーズを踏まえた実践的教育の強化

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(資料編9頁参照)。

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。

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会を提供している【図4】。

⁹ 英国等で行われている Gap Year では、学生が視野を広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。

【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

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。

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

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。

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、大学等の関係者の中で協議・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。

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

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

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