

「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 1～2
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 ... 3～5
3. わが国企業による教育支援プログラム 6～7
4. 経団連・教育人材開発プロジェクト 8～10
5. 日本人の海外留学の状況 11

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

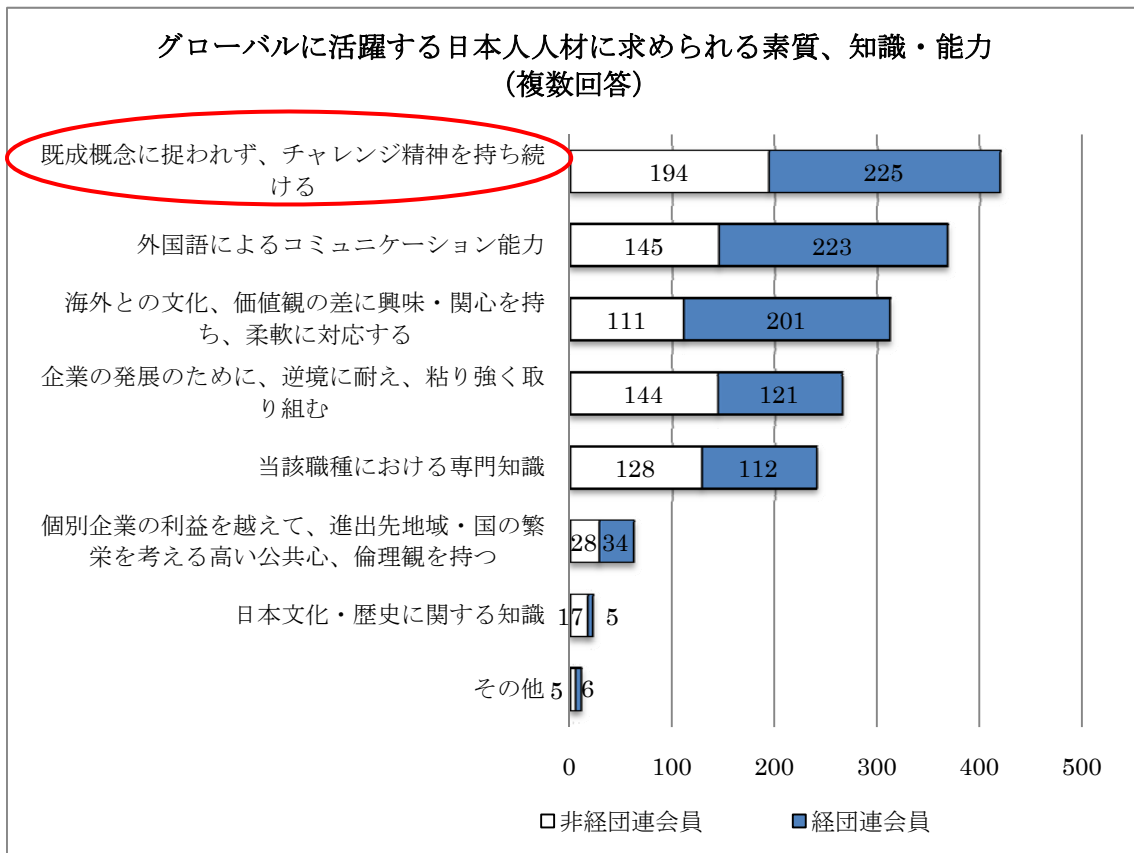
【中国語】中国語検定 4 級以上、3 級以上

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

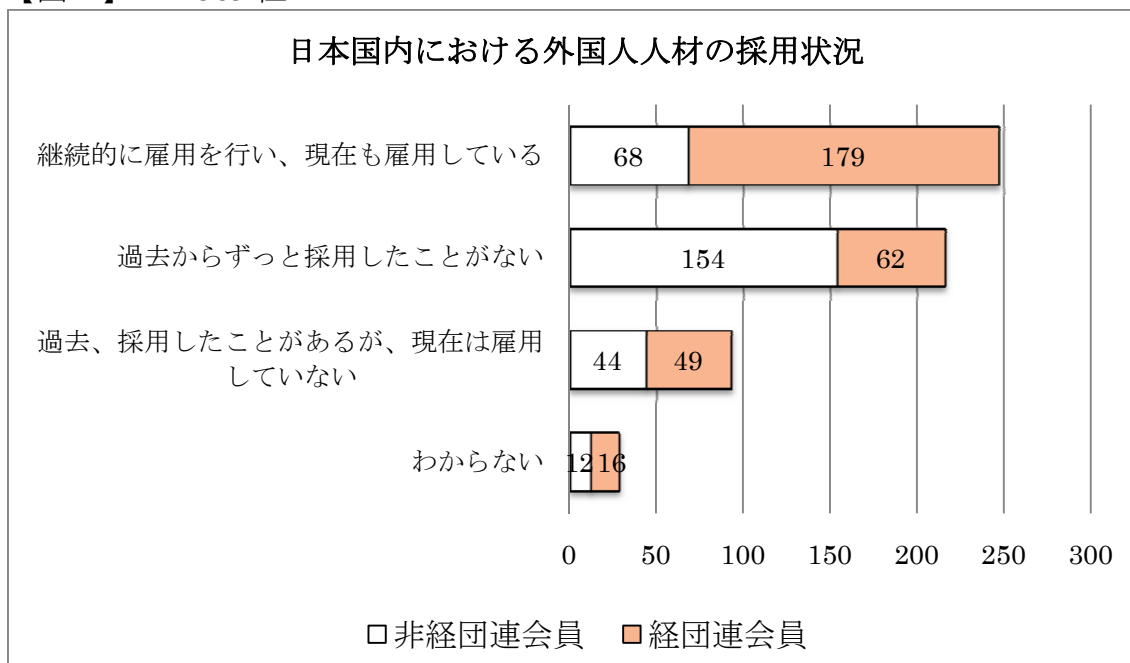
(1) 本社における外国人人材の採用の現状

「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 = 583 社



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、

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

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。

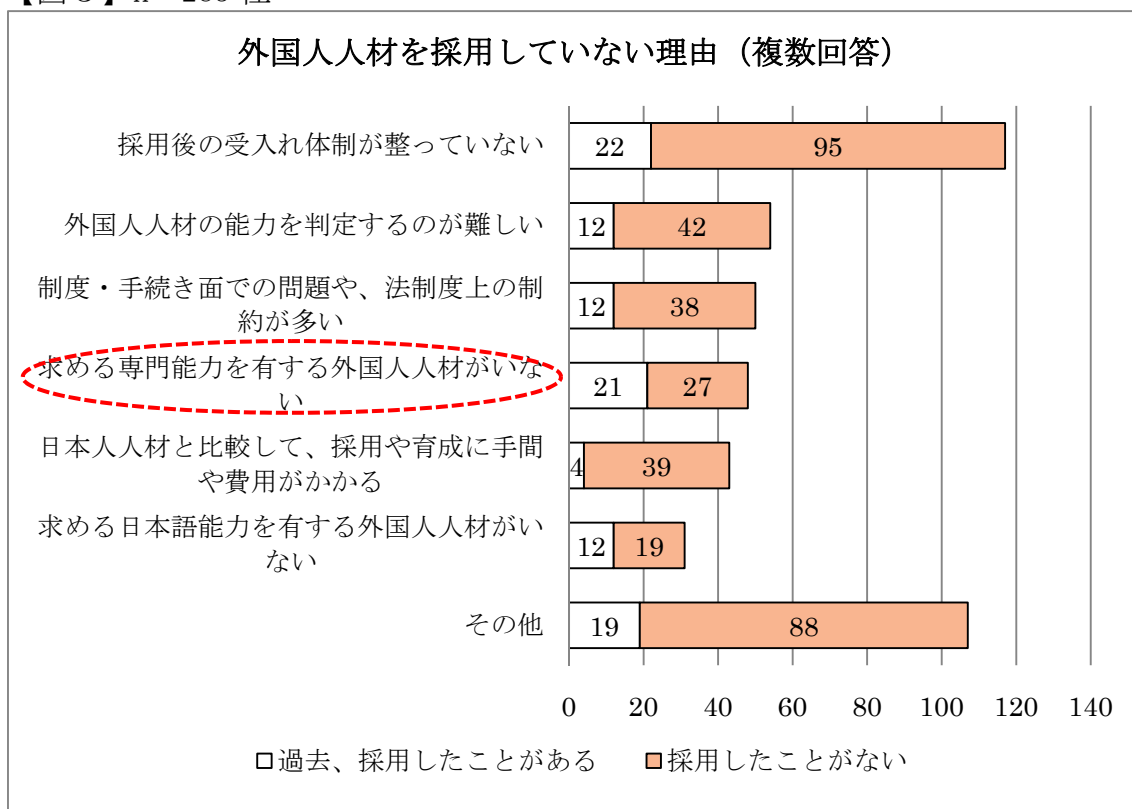
【統計】

*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）の英語化プロジェクトの実施 ➤ 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

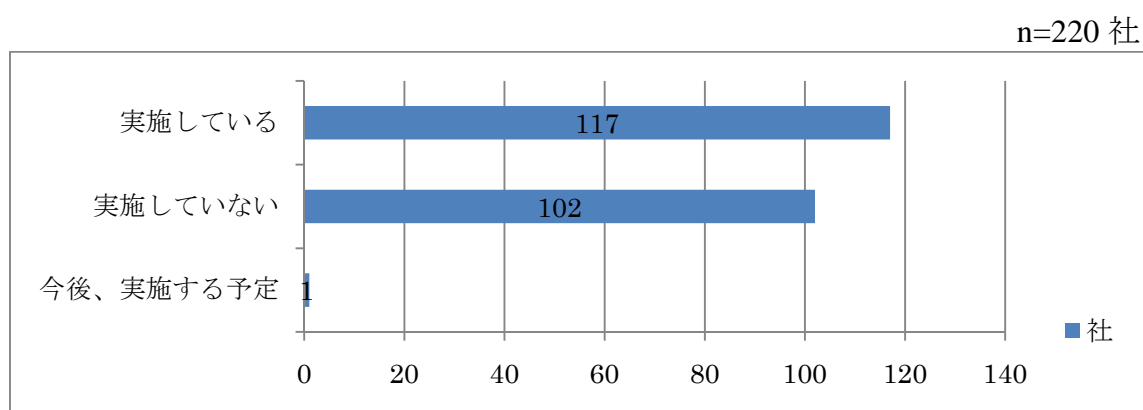
3. わが国企業による教育支援プログラム

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》

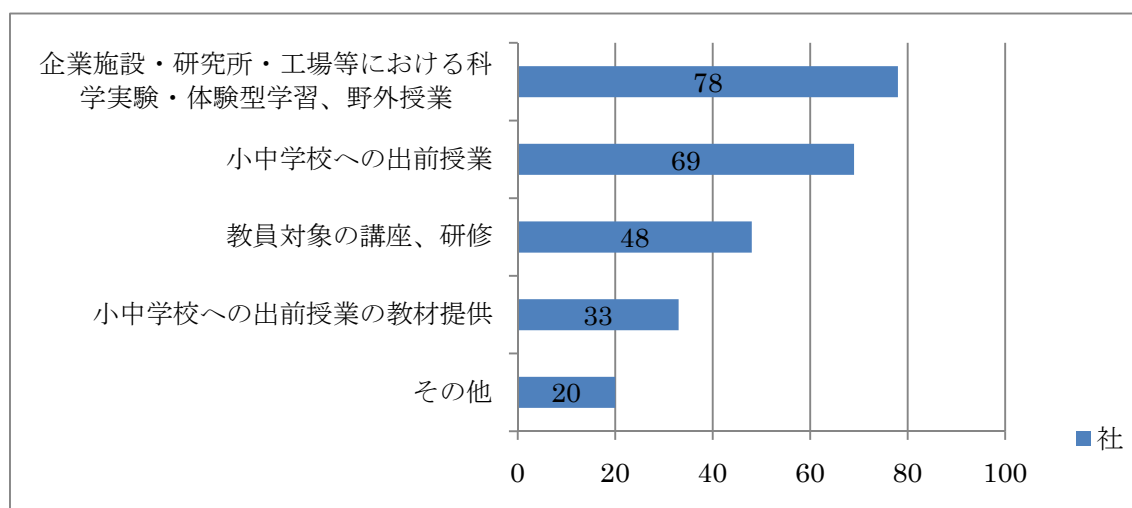
1. 調査対象 : 経団連会員企業 1,283 社
2. 実施期間 : 2010年9月15日～10月15日
3. 回答数 : 220社 (回答率 17%)
4. 内容 : 各社が小中学校を対象に継続的に実施している教育支援プログラムについて調査

(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)

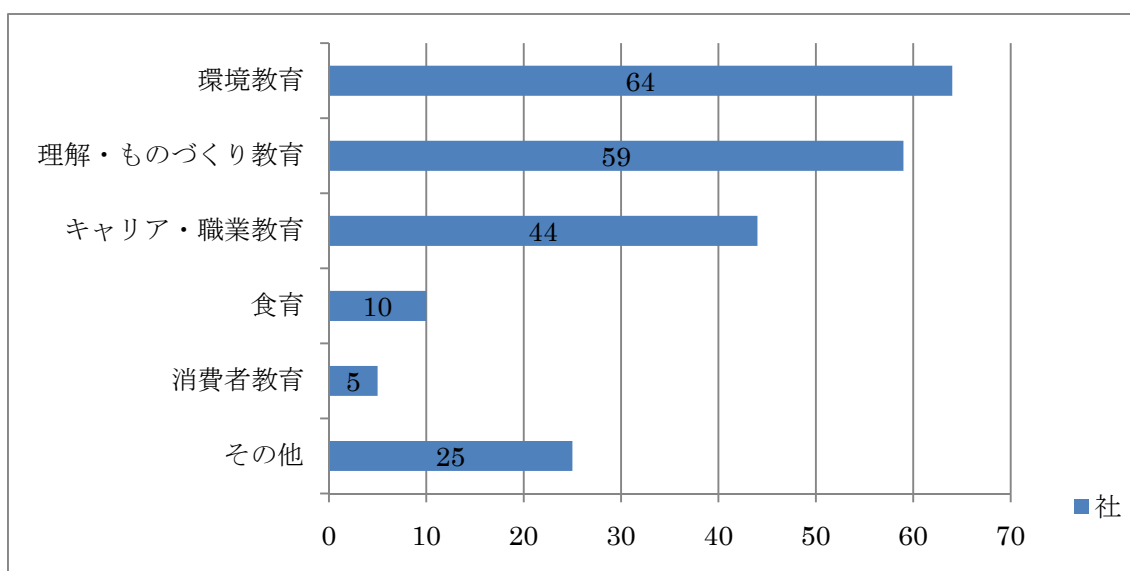


[その他の内容]

- ✓ 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を開催する。 (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。

<p align="center">(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</p>
<p>【プロジェクトのコンセプト】</p> <p>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。</p>
<p>【プロジェクト提案の背景・趣旨】</p> <p>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。</p>
<p>【プロジェクトの内容】</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>
<p>【プロジェクト実現に向けた課題】</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>

(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。

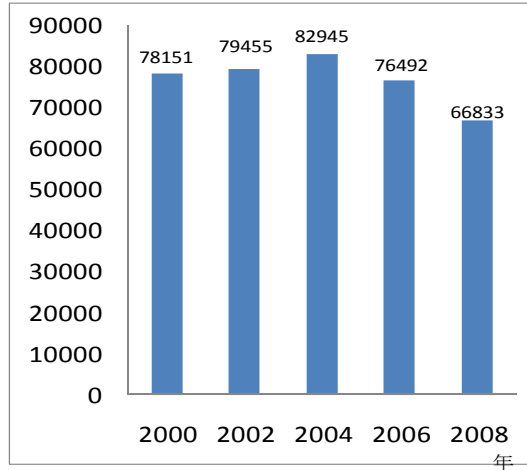
5. 日本人の海外留学の状況

日本人の海外留学の状況

【主な留学先・留学者数】(2008年)

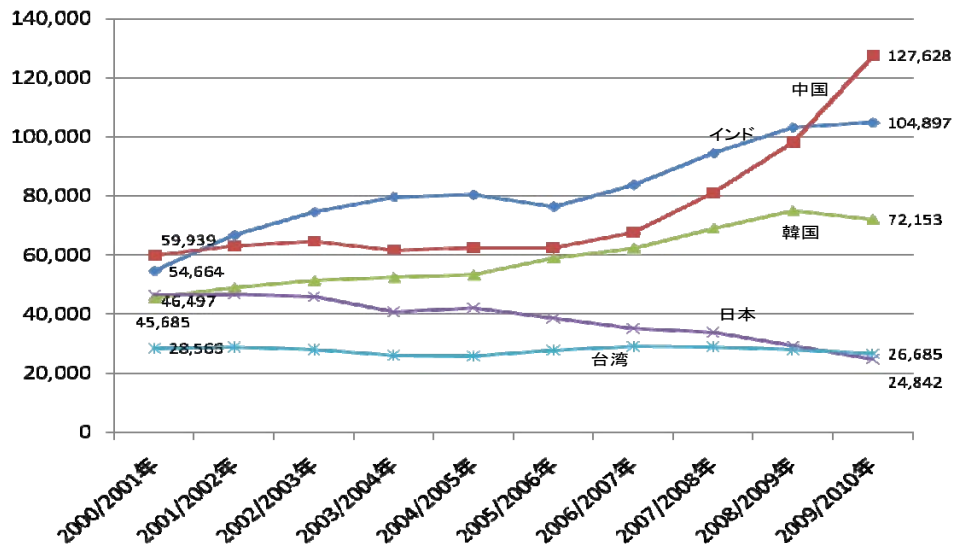
	留学先	人数	対前年比 (%)
1位	米国	29,264	△13.9
2位	中国	16,733	△10.2
3位	英国	4,465	△21.7
4位	豪州	2,974	△8.5
5位	ドイツ	2,234	△6.3
	その他合計	11,163	
総計		66,833	△11.1

【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學生の推移(2000年～2010年)



出典: IIE "Open Doors" 2010

以上