

# グローバル人材の育成に関する 意識調査報告書

---

2013年11月

一般財団法人

経済広報センター

## はじめに

---

日本企業では、事業活動の急速なグローバル化に伴い、国際的に活躍できる人材へのニーズが高まっています。経団連では、2011年6月の提言で、産業界がグローバル人材に求める素質や能力を示すとともに、そのような人材を育成するため、産学官が取り組むべき課題をまとめました。あわせて、日本人学生の海外留学を後押しするための奨学金を新設するなど、各種の具体的なプロジェクトを実施しています。

その後、政府においても、「今後10年で世界大学ランキングトップ100に10校以上ランクイン」「日本人留学生を12万人に倍増」といった目標を掲げるなど、グローバル人材の育成は、まさに国家的課題となっています。

経団連では、政府の産業競争力会議や教育再生実行会議におけるグローバル人材育成のための議論も踏まえ、あらためて追加的な取り組みや教育改革が必要な分野・課題をまとめ、2013年6月に「世界で活躍できる人づくりのために」と題し、グローバル人材の育成に向けたフォローアップ提言をいたしました。

そこで、経済広報センターは、前回（2011年度）に引き続き、グローバル人材の育成に関する意識調査を、全国の様々な職種、世代により構成されている当センターの「社会広聴会員」を対象に行いました。

今回の調査では、グローバル人材の育成に向けて必要な取り組みとして、日本の文化・歴史に関する教育や情報の充実を挙げる人が増加していることが分かるとともに、グローバル人材育成のための教育においては、創意工夫を生かした特色ある教育や、グローバル人材に必要な教養を身に付けることの重要性を挙げる人が多いことも分かりました。

本報告書が、グローバル人材の育成に取り組む上で、生活者、教育界、行政、企業それぞれの立場の方の一助になれば幸甚です。

一般財団法人 経済広報センター  
常務理事・事務局長  
中山 洋

# 目 次

---

はじめに	1
調査結果の概要	4
調査結果データ	
1. グローバル・ビジネスで日本人人材が持つべき素質、知識・能力	8
2. グローバル人材の育成に向けて必要な取り組み	10
3. 日本人の英語能力	14
4. 高校生の海外留学	15
5. 初等中等教育に求められる取り組み	16
6. 高等教育に求められる取り組み	20
7. 日本企業の人事戦略	25

## 調査結果の概要

---

### 1. 「外国語によるコミュニケーション能力」が8割を超える

グローバル・ビジネスで活躍する日本人人材が持つべき素質、知識・能力を聞いたところ、第1位「外国語によるコミュニケーション能力」(82%)、第2位「海外文化・歴史、価値観の差に興味・関心を持ち柔軟に対応する」(75%)、第3位「既成概念にとらわれず、チャレンジ精神を持ち続ける」(66%)となっており、前回調査(2011年度)と上位3位までは同じで、それぞれ3分の2以上となっている。

### 2. 8割以上が日本文化・歴史に関する教育や情報の充実が必要と回答

グローバル人材の育成に向けての様々な取り組みについて、必要か、必要でないかを聞いた。「必要だと思う」割合が高いのは「日本文化・歴史に関する初等中等教育の充実」で、前回調査(2011年度)と同じく8割を超えて第1位。第2位は「海外での日本文化・歴史に関する情報の充実」(80%)、第3位「科学技術立国のための理科教育充実」(77%)で、前回調査の第2位と第3位が入れ替わっている。

### 3. 最も回答が多いのは「26～30位」

2011年TOEFLスコアの国別ランキングでは、日本はアジアの中では、30カ国中28位となっている。そこで、現状認識を探るべく、アジア30カ国におけるTOEFLのスコアについて、日本が何位(圏内)に入っていると思うかを聞いた。

最も回答が多いのは「26～30位」(34%)、次いで「21～25位」(23%)で、約6割が21位以下と認識しており、実態と認識には大きな乖離がない。

### 4. 約6割が減少したと認識

「高等学校等における国際交流等の状況について」(出典:文部科学省)によると、1998年に海外留学(3カ月以上)した日本の高校生は、4,186人いたが、2011年には3,257人で、約22%減少した。そこで、2011年に海外留学した日本の高校生の数は、13年前の1998年に比べてどのくらいになっていると思うかを聞いた。「約30%減少」が21%と最も多く、次いで「約20%減少」(20%)、「約10%減少」(20%)で、約6割が減少したと認識しており、実態と認識には大きな乖離がない。

### 5. 創意工夫を生かした特色ある教育を

グローバル人材育成のために初等中等教育に求められる取り組みで、特に有効だと思うものを聞いた。上位3位は、第1位「画一的・一律的な公教育システムを改

革し、国際化教育や体験活動、地域の特性を重視するなど、創意工夫を生かした特色ある教育を実施する」(58%)、第2位「イングリッシュ・キャンプ等の英語漬け体験等を通じて、生徒が英語に触れる機会を大幅に拡大する」(44%)、第3位「政府・自治体・学校が、生徒や保護者に『グローバル化対応の重要性』を理解させるとともに、留学希望者への助言・情報提供を強化する」(43%)となっている。

## 6. グローバル人材には教養が必要

グローバル人材育成のために高等教育に求められる取り組みについて聞いたところ、第1位「グローバル人材に必要な教養（物事を考察する際の基礎となる論理的思考力や、幅広い視野）を基礎の学習を通じて身に付けさせる」(67%)、第2位「交換留学をした学生が、帰国後、単位交換が容易に行えるよう、海外大学との単位相互認定や協働教育を一層推進する」(56%)、第3位「大学入試を、これまでの知識偏重なものから、学生の意欲、能力などを多面的、総合的に判断できる制度へ転換する」(41%)となっている。

## 7. 採用活動の多様化や、国籍を問わず有能なグローバル人材の活用を

グローバル化に対応するため、日本企業はどのような人事戦略を採用すべきかを聞いた。第1位「採用活動の多様化（通年採用、既卒者採用、秋入社など）を推進する」(55%)、第2位「国籍を問わず、有能な人材を幹部に登用する」(53%)、第3位「新入社員を短期・長期の海外研修に派遣する」(38%)、第4位「海外赴任を前提とした日本人の採用・育成を拡充する」(37%)となっている。採用活動の多様化や、国籍を問わず、有能なグローバル人材を採用し活用することが、日本企業の人事戦略上重要であると認識していることが分かる。

「グローバル人材」の定義……このアンケートでは、「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）日本人および外国人人材」とします。

- ・ 調査対象：3,127人
- ・ 調査方法：インターネットによる回答選択方式および自由記述方式
- ・ 調査期間：2013年7月25日～8月5日
- ・ 有効回答：1,891人（60.5%）
- ・ 回答者の属性：
  - 男女別：男性（846人、44.7%）、女性（1,045人、55.3%）
  - 世代別：29歳以下（89人、4.7%）、30歳代（265人、14.0%）、40歳代（359人、19.0%）、50歳代（540人、28.6%）、60歳以上（638人、33.7%）
  - 職業別：会社員・団体職員・公務員（774人、40.9%）、会社役員・団体役員（76人、4.0%）、自営業・自由業（150人、7.9%）、パートタイム・アルバイト（242人、12.8%）、専業主婦・夫（332人、17.6%）、学生（25人、1.3%）、無職・その他（292人、15.4%）
  - 就学前・就学中の子どもの有無：
    - 子ども有（636人、33.6%）、子ども無（1,255人、66.4%）

# 調査結果 データ

---

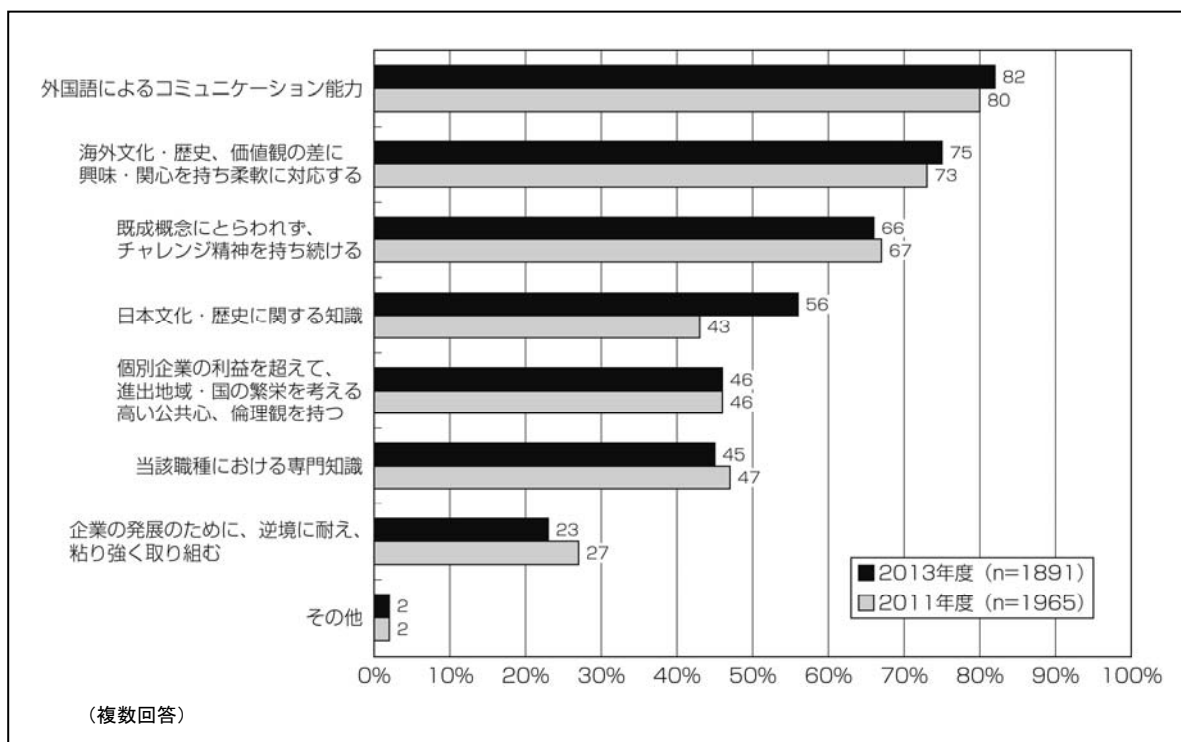
# 1. グローバル・ビジネスで日本人人材が持つべき 素質、知識・能力

「外国語によるコミュニケーション能力」が8割を超える

グローバル・ビジネスで活躍する日本人人材が持つべき素質、知識・能力を聞いたところ、第1位「外国語によるコミュニケーション能力」(82%)、第2位「海外文化・歴史、価値観の差に興味・関心を持ち柔軟に対応する」(75%)、第3位「既成概念にとらわれず、チャレンジ精神を持ち続ける」(66%)となっており、前回調査(2011年度)と上位3位までは同じで、それぞれ3分の2以上となっている。

なお、第4位の「日本文化・歴史に関する知識」は56%と前回調査より13ポイント増加している。自国の文化・歴史に関する知識を持つことの重要性が高まっているといえる。(図1)

図1 グローバル・ビジネスで日本人人材が持つべき素質、知識・能力(年度別・全体)

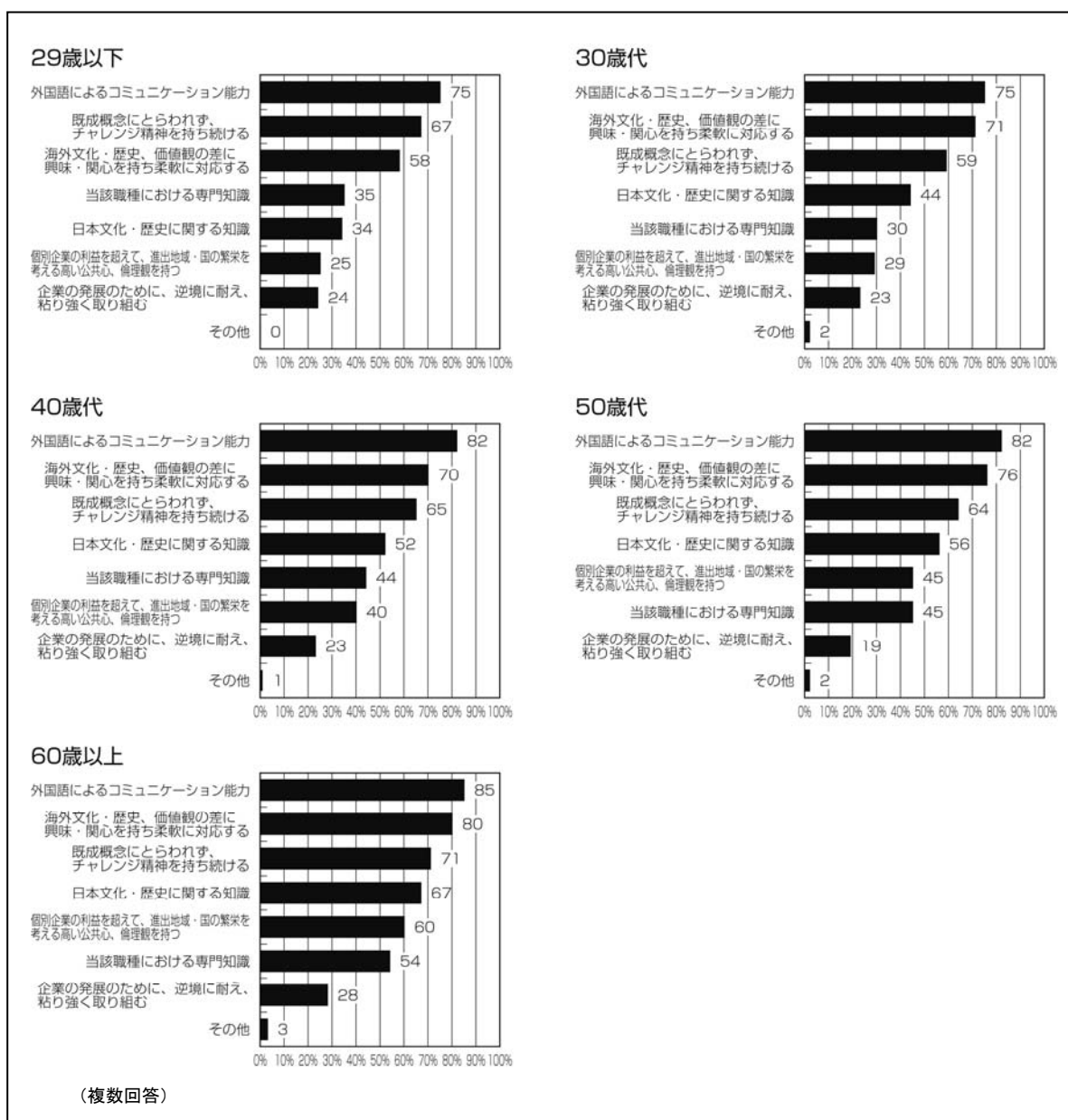




世代別（図2）で見ると、30歳以上の各世代では、上位3位までが同じであるのに対し、29歳以下では、2位「既成概念にとらわれず、チャレンジ精神を持ち続ける」（67%）、3位「海外文化・歴史、価値観の差に興味・関心を持ち柔軟に対応する」（58%）となっており、2位と3位が入れ替わっている。

なお、「外国語によるコミュニケーション能力」については、40歳以上の世代では8割を超えている。

図2 グローバル・ビジネスで日本人人材が持つべき素質、知識・能力（世代別）



## 2. グローバル人材の育成に向けて必要な取り組み

### 8割以上が日本文化・歴史に関する教育や情報の充実が必要と回答

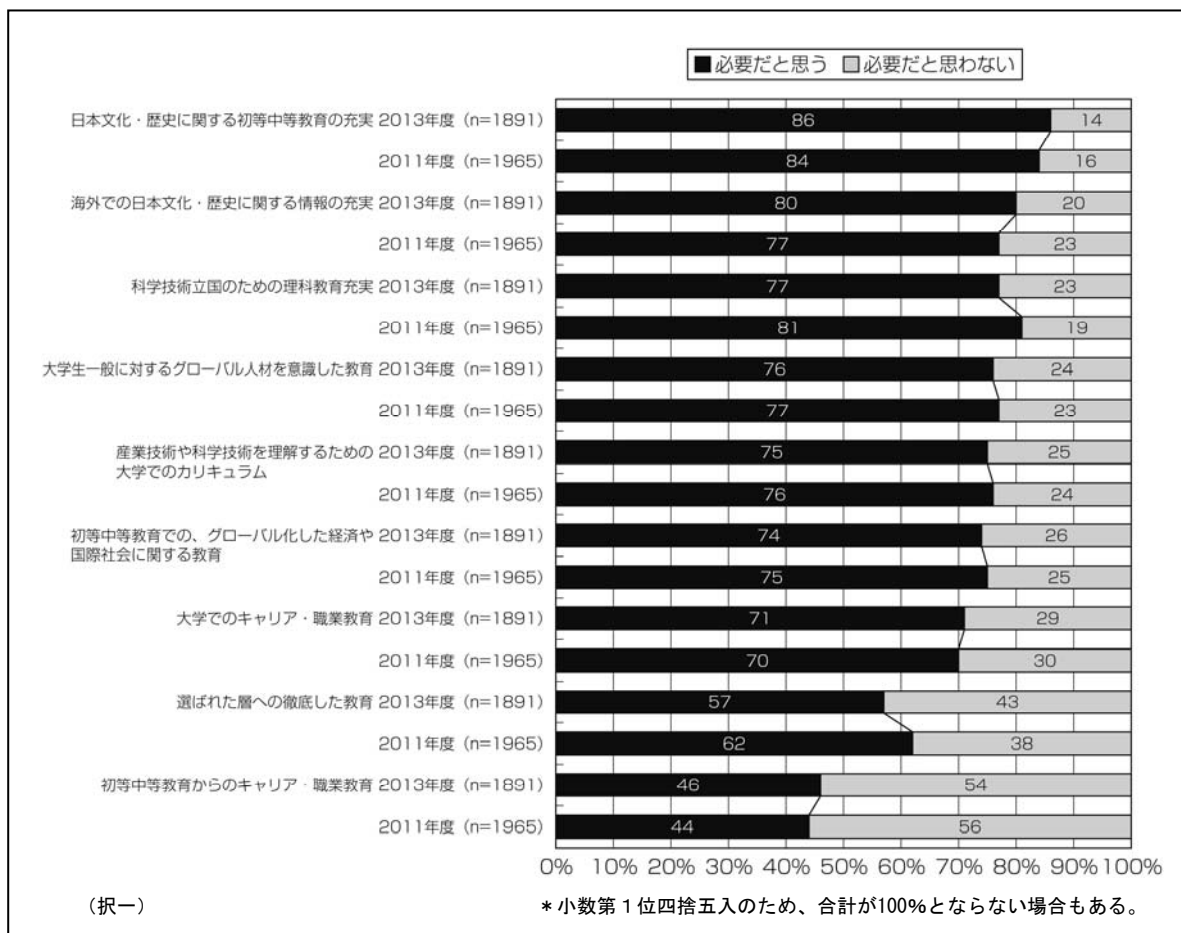
グローバル人材の育成に向けての様々な取り組みについて、必要か、必要でないかを聞いた。「必要だと思う」割合が高いのは「日本文化・歴史に関する初等中等教育\*1の充実」で、前回調査（2011年度）と同じく8割を超えて第1位。第2位は「海外での日本文化・歴史に関する情報の充実」（80%）、第3位が「科学技術立国のための理科教育充実」（77%）で、前回調査の第2位と第3位が入れ替わっている。

前掲（図1）の「グローバル・ビジネスで日本人人材が持つべき素質、知識・能力」で、自国の文化・歴史に関する知識を持つことの重要性が高まっていることに連動した結果となっている。

なお、「必要だと思わない」が一番多いのは、「初等中等教育からのキャリア・職業教育」で54%。次いで「選ばれた層への徹底した教育」（43%）となり、前回調査と同様の結果となっている。（図3）

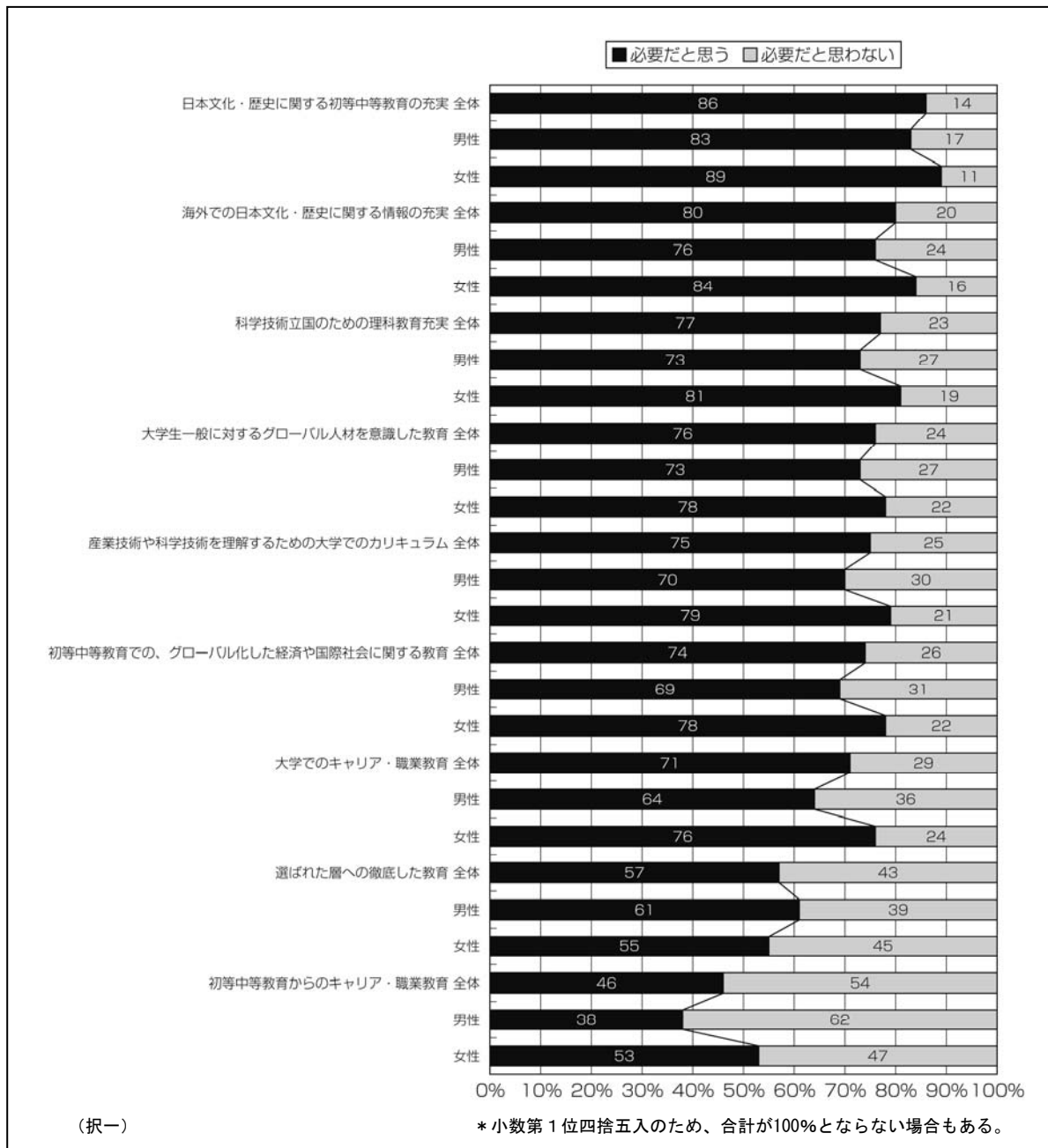
\* 1 初等中等教育：小学校、中学校、高等学校などにおける教育。高等教育（大学などにおける教育）より前の教育。

図3 グローバル人材の育成に向けて必要な取り組み（年度別・全体）



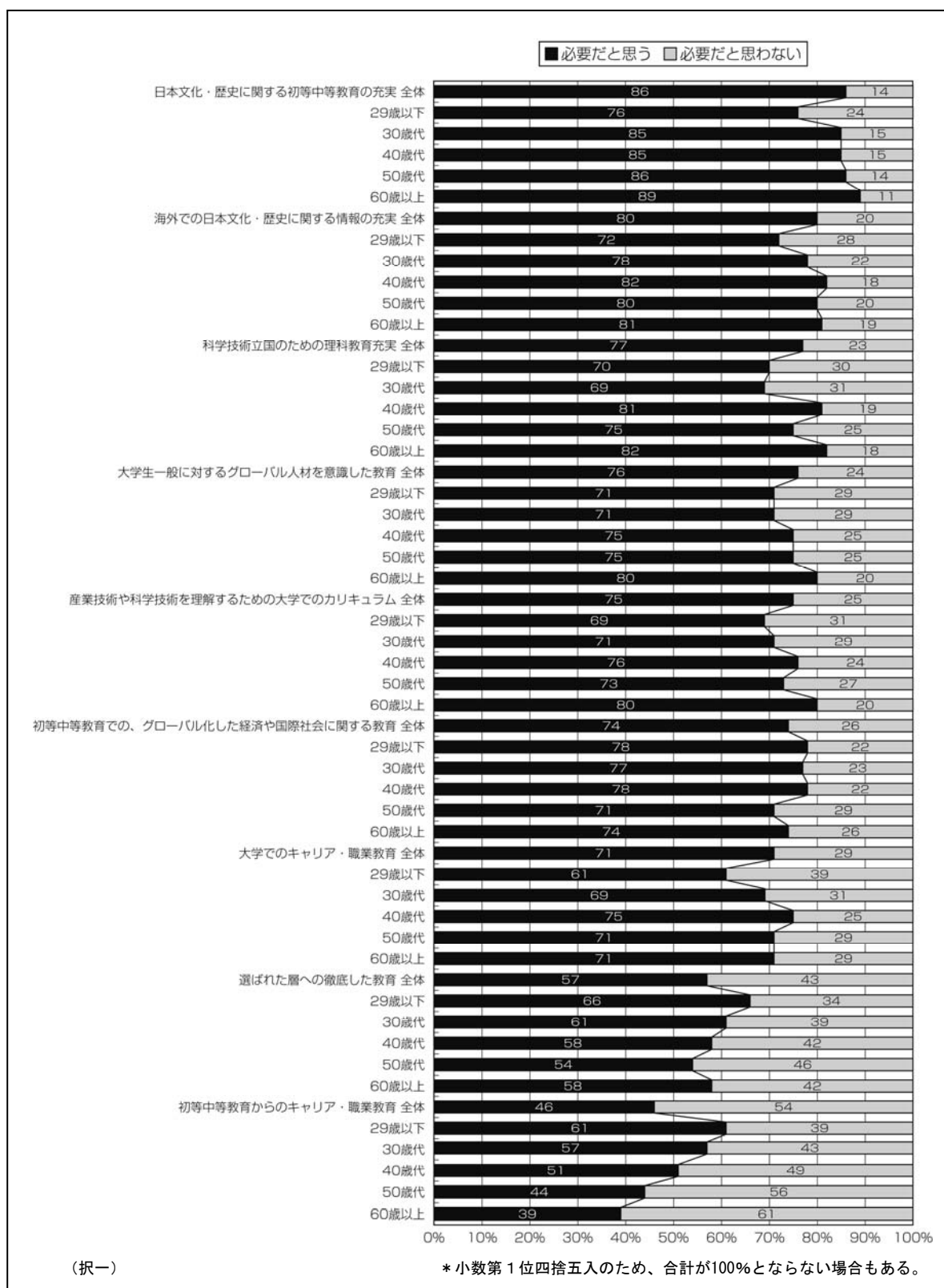
男女別（図4）で見ると、「選ばれた層への徹底した教育」を除くすべての取り組みについて「必要だと思う」は、男性より女性の方が高い。特に、「初等中等教育からのキャリア・職業教育」と「大学でのキャリア・職業教育」において、その傾向が顕著である。

図4 グローバル人材の育成に向けて必要な取り組み（全体・男女別）



項目を世代別（図5）で見ると、第1位の「日本文化・歴史に関する初等中等教育の充実」は、29歳以下を除く世代で「必要だと思う」が85%以上となっている。なお、「日本文化・歴史に関する初等中等教育の充実」および「大学生一般に対するグローバル人材を意識した教育」は、世代が上がるにつれて「必要だと思う」と回答する割合が高くなっている。一方、「初等中等教育からのキャリア・職業教育」は、世代が下がるにつれて「必要だと思う」の回答割合が高くなっている。

図5 グローバル人材の育成に向けて必要な取り組み（全体・世代別）



### 3. 日本人の英語能力

#### 最も回答が多いのは「26～30位」

グローバル人材には、顧客や同僚、従業員等との意思疎通をはかるための外国語によるコミュニケーション能力が求められるが、各種国際調査で、英語をはじめとする日本人の外国語能力のランキングは低迷しており、2011年TOEFL\*<sup>2</sup>スコアの国別ランキングでは、日本は163カ国中137位、アジアの中では、30カ国中28位となっている。

大学入試においてTOEFL等の外部検定試験を活用して、「聞く」「話す」「読む」「書く」の英語能力の4技能を総合的に求めることや、大学教育において英語で専門科目を履修するカリキュラムを拡大することなどを前提として、初等中等教育段階から、実践的な英語教育を拡充し、児童・生徒の英語によるコミュニケーション能力を大幅に強化することが急務である。

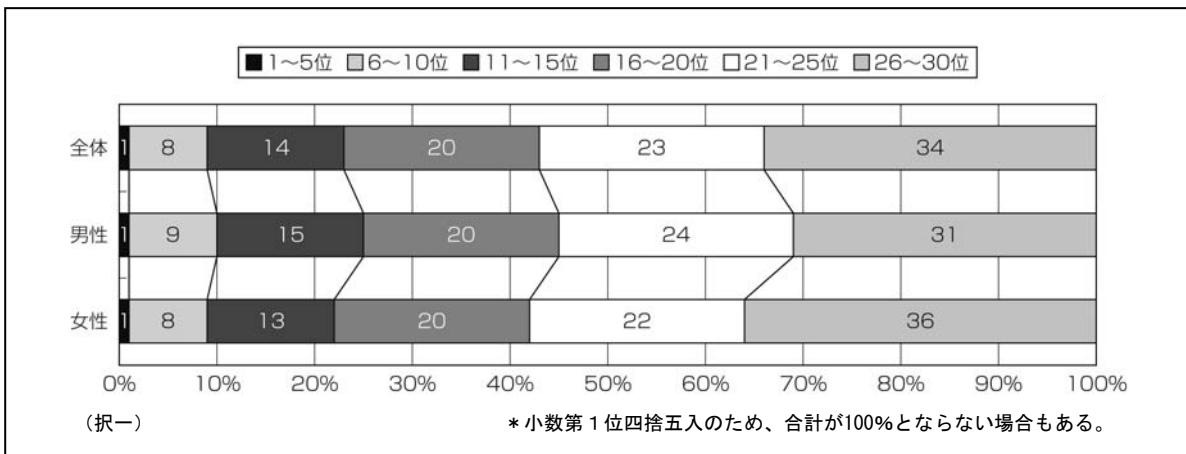
そこで、現状認識を探るべく、アジア30カ国におけるTOEFLのスコアについて、日本が何位（圏内）に入っていると思うかを聞いた。

最も回答が多いのは「26～30位」（34%）、次いで「21～25位」（23%）で、約6割が21位以下と認識しており、実態と認識には大きな乖離がない。（図6）

なお、男女別（図6）でも同様の結果である。

\* 2 TOEFL : Test of English as a Foreign Languageの略。英語を母国語としない人々の英語コミュニケーション能力を測るテスト。

図6 日本人の英語能力（全体・男女別）



## 4. 高校生の海外留学

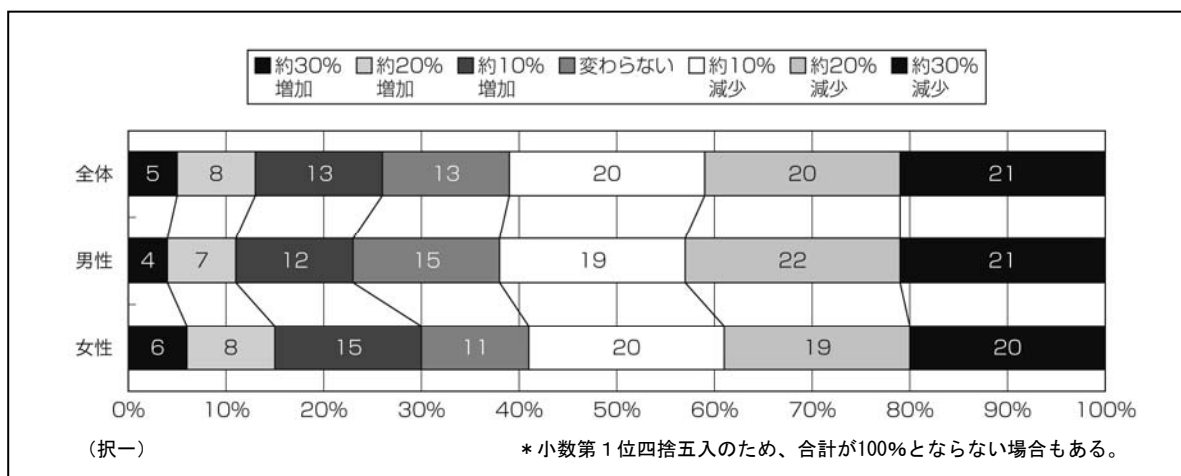
### 約6割が減少したと認識

「高等学校等における国際交流等の状況について」(出典:文部科学省)によると、1998年に海外留学(3カ月以上)した日本の高校生は、4,186人いたが、2011年には3,257人で、約22%減少した。

2011年に海外留学した日本の高校生の数は、13年前の1998年に比べてどのくらいになっているか聞いたところ、「約30%減少」が21%と最も多く、次いで「約20%減少」(20%)、「約10%減少」(20%)で、約6割が減少したと認識しており、実態と認識には大きな乖離がない。(図7)

なお、男女別(図7)でも同様の結果である。

図7 高校生の海外留学(全体・男女別)



## 5. 初等中等教育に求められる取り組み

---

### 創意工夫を生かした特色ある教育を

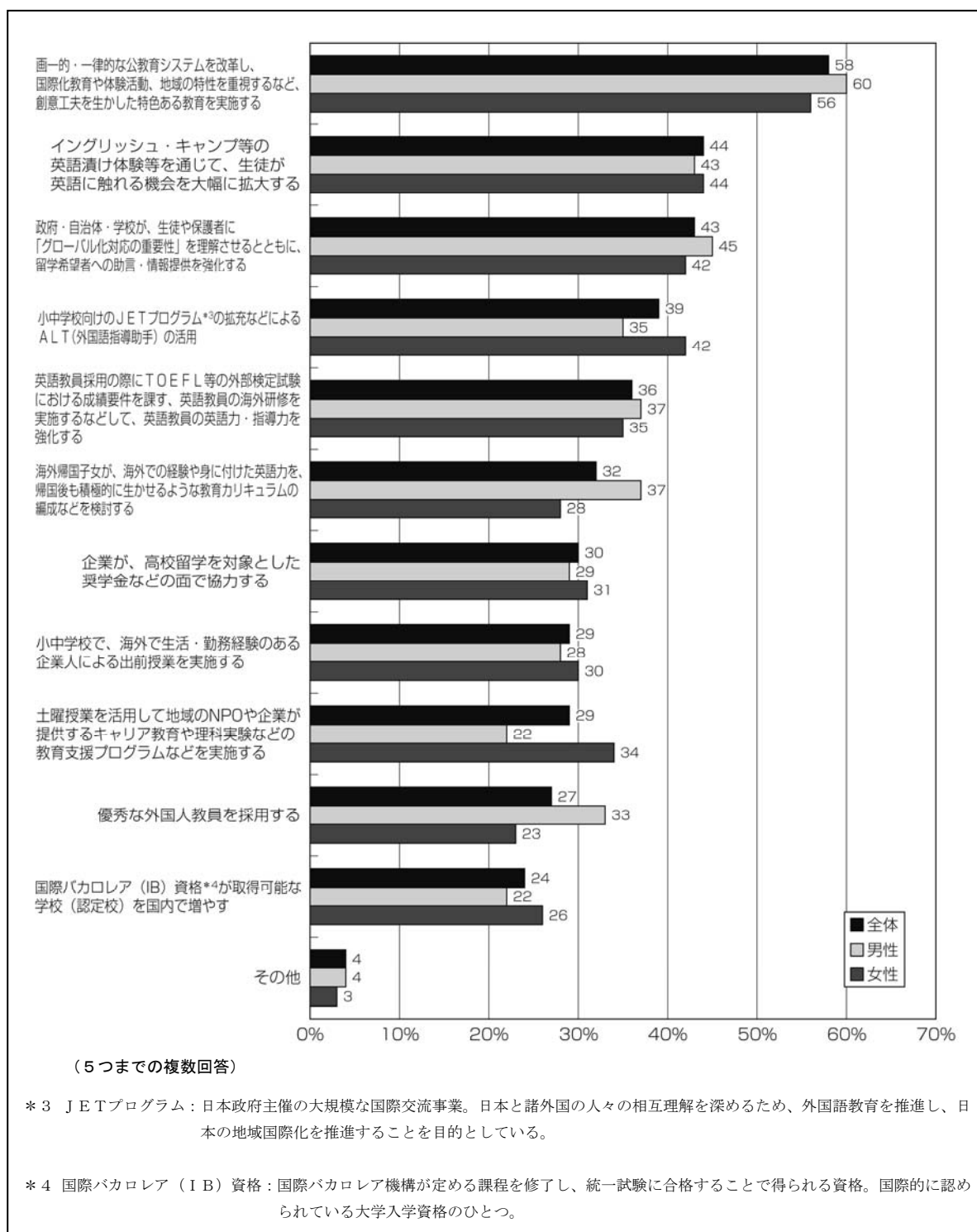
グローバル人材のベースとなる社会人に求められる基礎的な能力（主体性、コミュニケーション能力、課題解決能力等）は、初等中等教育段階からしっかりと身に付けさせる必要があると考えられている。そこで、グローバル人材育成のために初等中等教育に求められる取り組みで、特に有効だと思うものを聞いた。

上位3位は、第1位「画一的・一律的な公教育システムを改革し、国際化教育や体験活動、地域の特性を重視するなど、創意工夫を生かした特色ある教育を実施する」（58%）、第2位「イングリッシュ・キャンプ等の英語漬け体験等を通じて、生徒が英語に触れる機会を大幅に拡大する」（44%）、第3位「政府・自治体・学校が、生徒や保護者に『グローバル化対応の重要性』を理解させるとともに、留学希望者への助言・情報提供を強化する」（43%）となっている。（図8）

なお、男女別（図8）でも同項目が上位になっている。



図8 初等中等教育に求められる取り組み（全体・男女別）



世代別（図9）で見ると、「画一的・一律的な公教育システムを改革し、国際化教育や体験活動、地域の特性を重視するなど、創意工夫を生かした特色ある教育を実施する」は、30歳代を除くすべての世代で第1位となっており、50歳以上の世代では、60%以上となっている。

なお、全体（図8）で第3位の「政府・自治体・学校が、生徒や保護者に『グローバル化対応の重要性』を理解させるとともに、留学希望者への助言・情報提供を強化する」が、29歳以下では下位（第10位）になっている一方で、全体では第7位の「企業が、高校留学を対象とした奨学金などの面で協力する」が上位（第4位）に挙げられている。

図9 初等中等教育に求められる取り組み（世代別）



## 6. 高等教育に求められる取り組み

---

### グローバル人材には教養が必要

現在の高等教育\*<sup>5</sup>においては、主に次に挙げるような課題が発生している。

\* 5 高等教育：大学、短期大学、高等専門学校など、中等教育より上位に位置する教育。

#### 1. 大学入試の選抜機能および接続機能の低下

少子化による大学全入時代を迎え、推薦入試やAO入試\*<sup>6</sup>が普及した結果、学力試験を課さない選抜が増加している。また、学力入試では、少数科目入試の増加や、有効な学力差を確認するのに十分な受験倍率が確保できない入試の増加により、大学入試の選抜機能の低下とともに高校と大学の教育接続が困難となりつつある。

\* 6 AO入試：アドミッションズ・オフィス入試。学校側の求める学生像と照らし合わせ、学力試験では判断できない受験者の個性や目的意識などを総合的に評価して可否を判定する入試方法。

#### 2. 経済界が必要とする人材と大学教育とのギャップ

経済活動の現場では、答えのない課題について主体的に考え、答えを出す能力や、既存概念にとらわれず、イノベーションを起こす能力などが求められているが、大学教育に関して、企業側からは、実社会のニーズが反映されず、企業で活躍するために必要な技能や能力の向上につながっていないとの指摘がある。

#### 3. 教養教育（リベラル・アーツ教育）の必要性

グローバルに活躍する人材には、専門分野に関する知識や外国文化・社会等に関する知識だけでなく、多様な分野の教養を身に付けておく必要がある。

#### 4. 大学と企業間の認識ギャップ

大学教育に関して、企業側からは、大学の教育内容に実社会のニーズが反映されず、企業で活躍するために必要な技能や能力の向上につながっていないとの指摘がある一方、大学側からは、大学における学修成果を企業が採用において適切に評価せず、また採用活動の長期化・早期化が大学教育を阻害しているという指摘がある。

## 5. 大学の役割に基づく機能分化の必要性

文部科学省が昨年打ち出した「大学改革実行プラン」では、2014年度までには、すべての国立大学が、各大学のミッションを再定義し、それぞれの教育目標や個性・特徴等を踏まえ機能別に分化を進め、必要に応じて大学や学部の枠を超えた再編等を行う旨が記載されている。私立大学においても同様に、機能分化を進めるべきであると考えられている。

## 6. 大学のさらなる国際化の必要性

留学生交流のさらなる拡大や、海外大学との教育連携の促進。

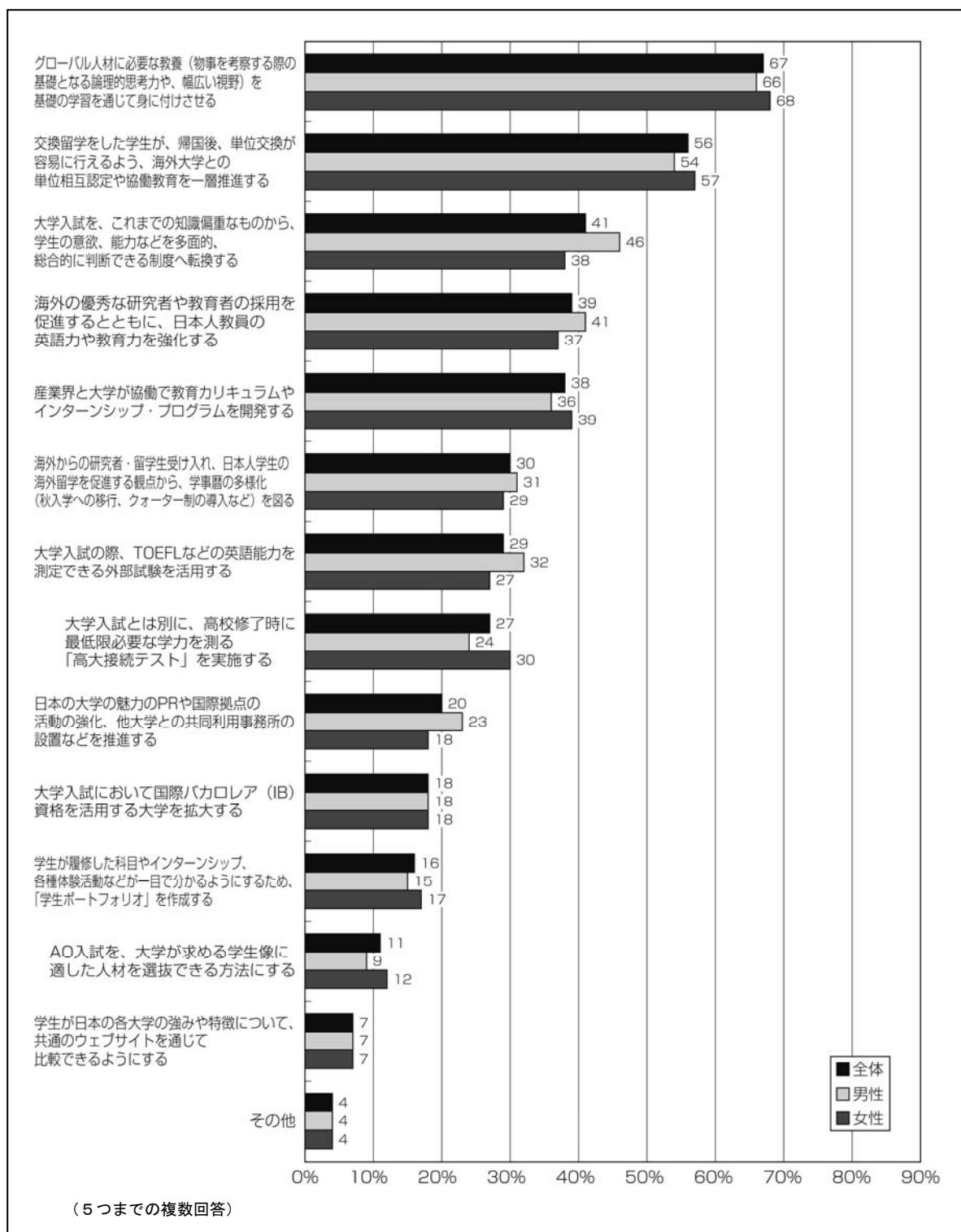
## 7. 交換留学をした学生が、帰国後、単位交換ができない

## 8. 大学教職員のグローバル化対応力の不足分析

以上を踏まえ、グローバル人材育成のために高等教育に求められる取り組みについて聞いたところ、第1位「グローバル人材に必要な教養（物事を考察する際の基礎となる論理的思考力や、幅広い視野）を基礎の学習を通じて身に付けさせる」（67%）、第2位「交換留学をした学生が、帰国後、単位交換が容易に行えるよう、海外大学との単位相互認定や協働教育を一層推進する」（56%）、第3位「大学入試を、これまでの知識偏重なものから、学生の意欲、能力などを多面的、総合的に判断できる制度へ転換する」（41%）となっている。（図10）

また、男女別（図10）でも同様の結果となっている。

図10 高等教育に求められる取り組み（全体・男女別）

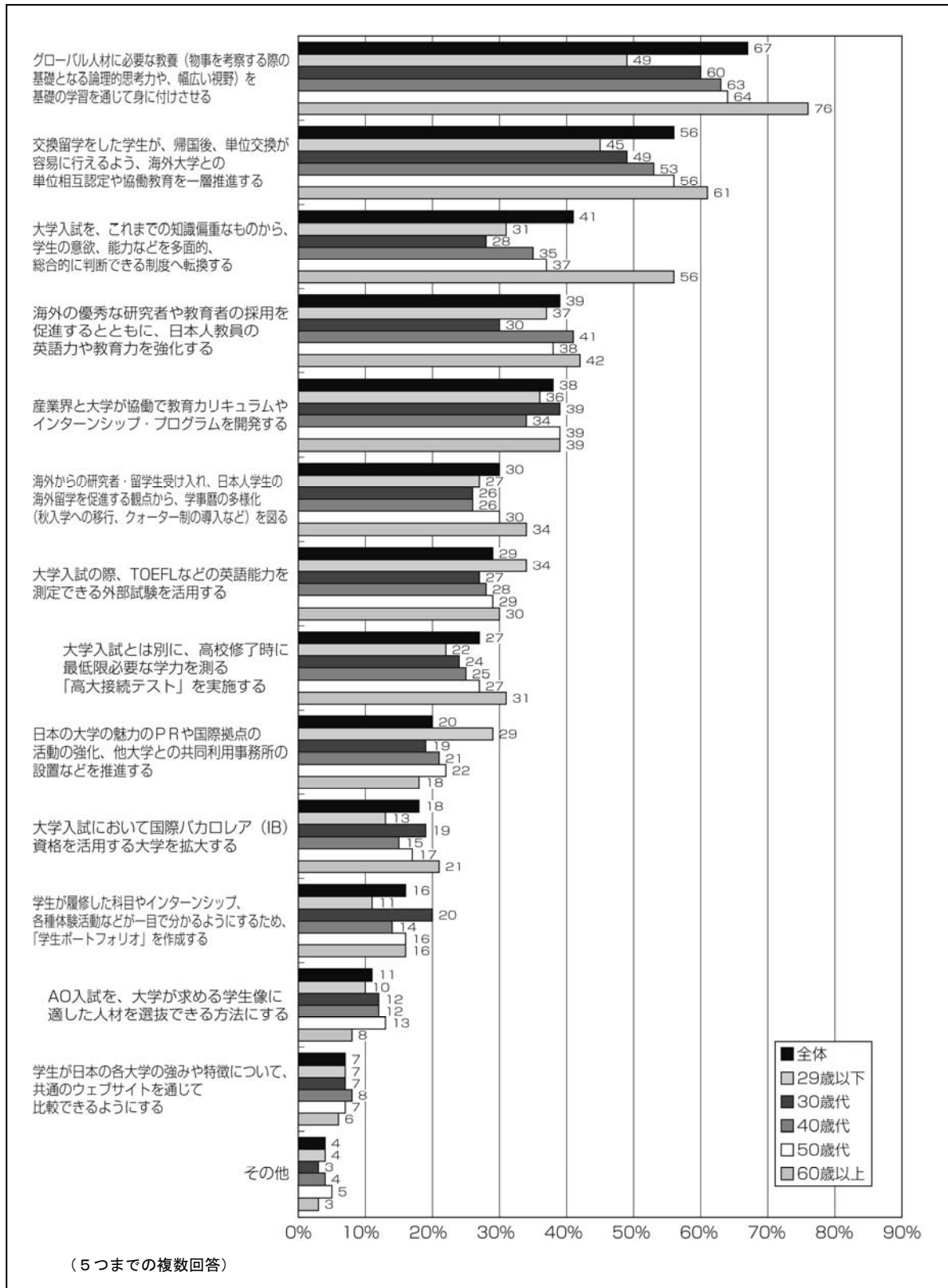


項目を世代別（図11）で見ると、すべての世代で、第1位「グローバル人材に必要な教養（物事を考察する際の基礎となる論理的思考力や、幅広い視野）を基礎の学習を通じて身に付けさせる」、第2位「交換留学をした学生が、帰国後、単位交換が容易に行えるよう、海外大学との単位相互認定や協働教育を一層推進する」となっている。

なお、「グローバル人材に必要な教養を基礎の学習を通じて身に付けさせる」「交換留学をした学生が、帰国後、単位交換が容易に行えるよう、海外大学との単位相互認定や協働教育を一層推進する」「大学入試とは別に、高校修了時に最低限必要な学力を測る『高大接続テスト\*7』を実施する」は、世代が上がるにつれて、高くなっている。

\*7 高大接続テスト：「大学全入」時代に大学教育の質を保証するために、文部科学省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、大学進学希望者が最低限必要な学力を身に付けていることを確認するテスト。

図11 高等教育に求められる取り組み（全体・世代別）





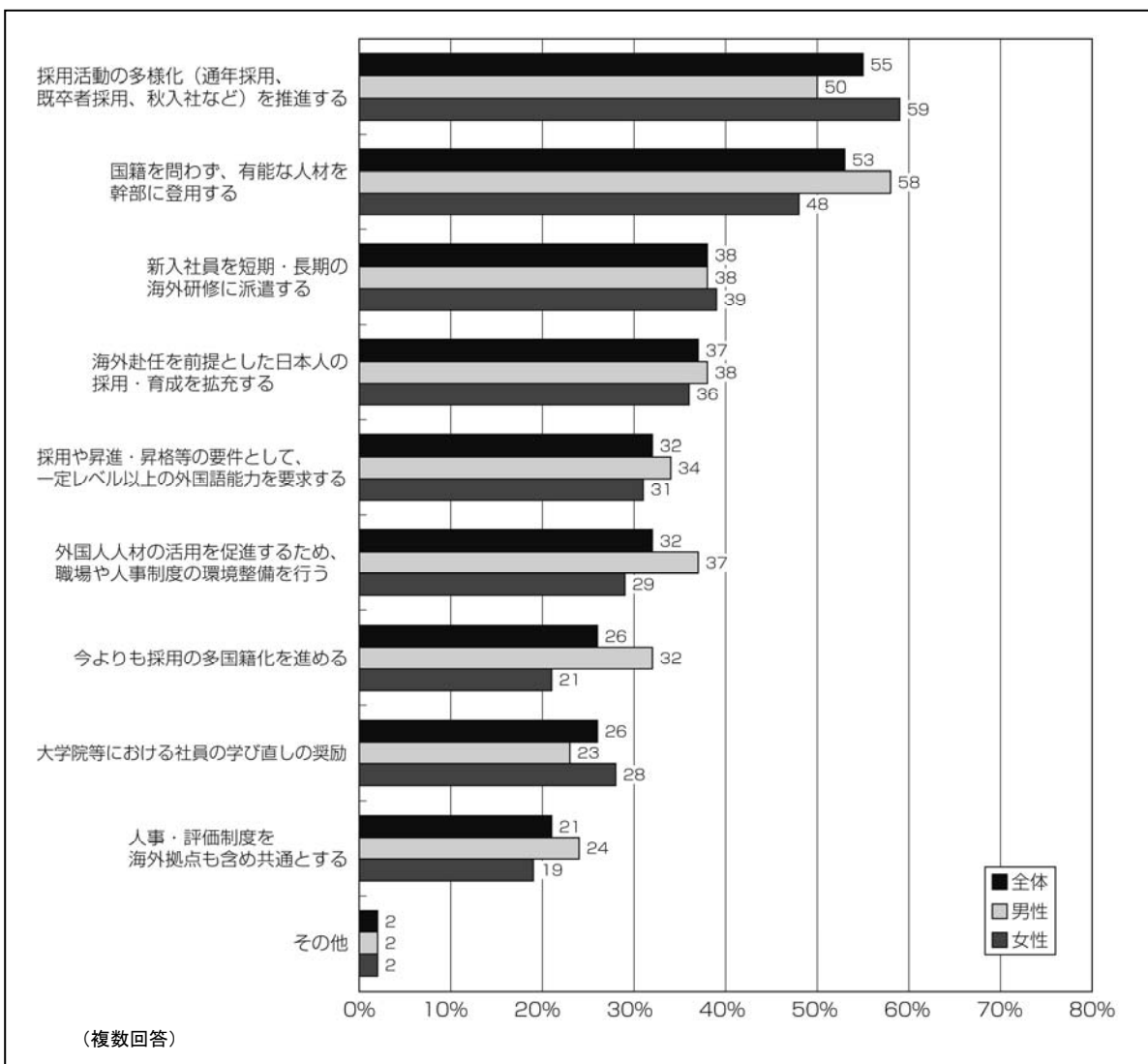
## 7. 日本企業の人事戦略

### 採用活動の多様化や、国籍を問わず有能なグローバル人材の活用を

グローバル化に対応するため、日本企業はどのような人事戦略を採用すべきかを聞いた。第1位「採用活動の多様化（通年採用、既卒者採用、秋入社など）を推進する」（55%）、第2位「国籍を問わず、有能な人材を幹部に登用する」（53%）、第3位「新入社員を短期・長期の海外研修に派遣する」（38%）、第4位「海外赴任を前提とした日本人の採用・育成を拡充する」（37%）となっている。採用活動の多様化や、国籍を問わず、有能なグローバル人材を採用し活用することが、日本企業の人事戦略上重要であると認識していることが分かる。（図12）

なお、男女別（図12）で差がある項目を見ると、「今よりも採用の多国籍化を進める」（男性32%、女性21%）、「国籍を問わず、有能な人材を幹部に登用する」（男性58%、女性48%）などが挙げられ、女性より男性の方が国籍を問わず有能なグローバル人材を活用すべきとの考えが強いことが分かる。

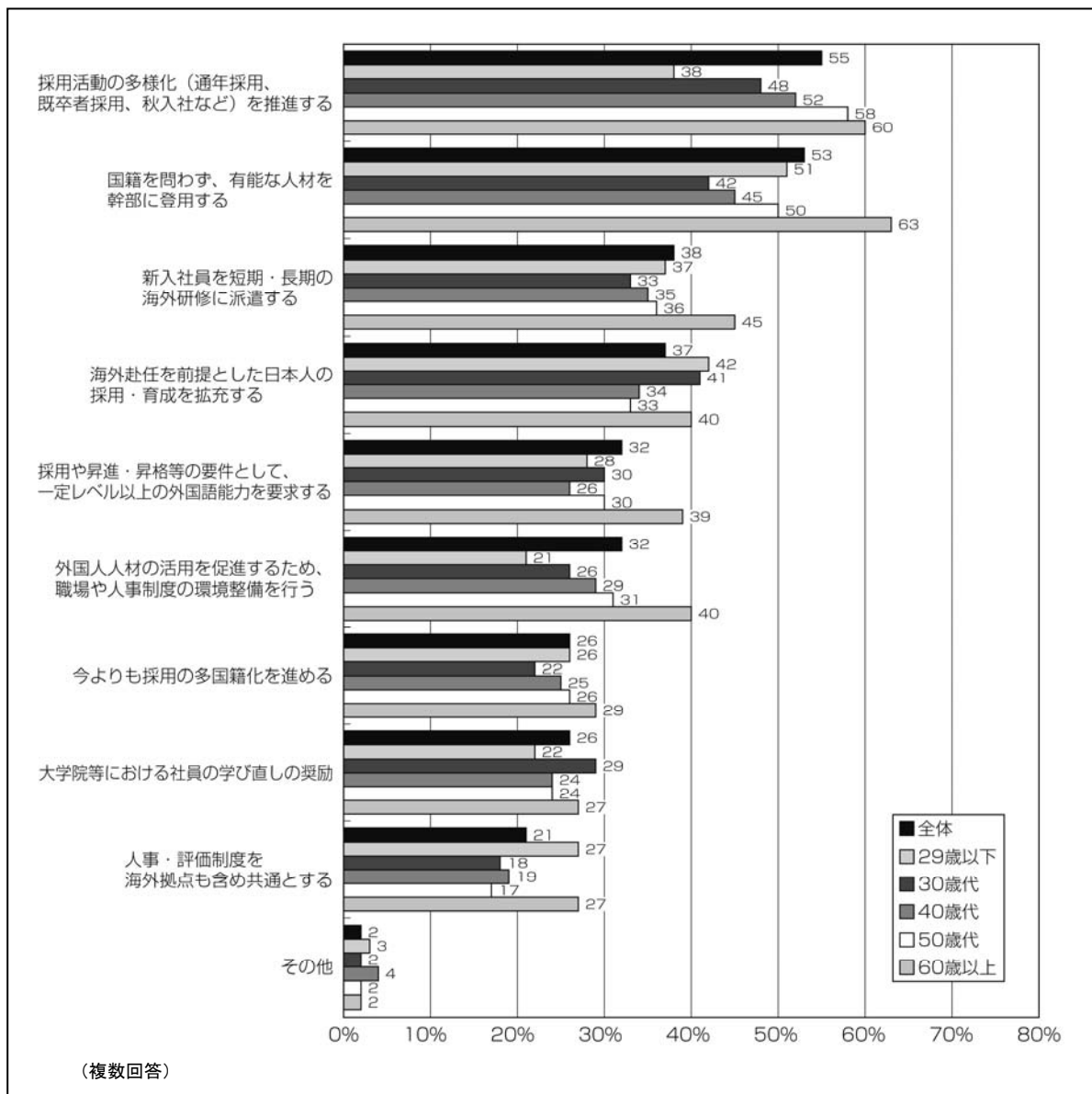
図12 日本企業の人事戦略（全体・男女別）



項目を世代別（図13）で見ると、「採用活動の多様化（通年採用、既卒者採用、秋入社など）を推進する」および「外国人人材の活用を促進するため、職場や人事制度の環境整備を行う」に関しては、世代が上がるにつれて重要であると認識している。

また、「国籍を問わず、有能な人材を幹部に登用する」に関しては、特に60歳以上で63%と高くなっている。

図13 日本企業の人事戦略（全体・世代別）



## グローバル人材の育成に関する意識調査報告書

---

2013年11月

発行／一般財団法人 経済広報センター 常務理事・事務局長 中山 洋

文責・担当：国内広報部 主任研究員 塩澤 聡

〒100-0004 東京都千代田区大手町1-3-2 経団連会館19階

TEL：03-6741-0021 FAX：03-6741-0022