

企業のグローバル化に対する 人材育成に関する 意識調査報告書

2012年1月

財団
法人 経済広報センター

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す。

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ます。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ます。

そこで、経済広報センターは、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、グローバル人材の育成に関し、意識調査を行うことにしました。

今回の調査では、グローバル人材の育成において大学教育の果たす役割は極めて大きいと思うとの回答が83%に上る一方、「日本文化・歴史に関する初等中等教育の充実」「科学技術立国のための理科教育充実」も8割以上が必要な取り組みだと指摘しており、あらゆる段階での教育の必要性があらためて浮き彫りとなりました。

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。

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. 大学教育	
(1) 果たす役割	12
(2) 期待する取り組み	13
(3) 果たす役割が大きいと思わない理由	16
4. 海外留学について企業にできること	18
5. 就職前のボランティア活動	20
6. 政府に求める取り組み	22
7. 日本企業の人事戦略	24

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80%

グローバル・ビジネスにおいて日本人人材が持つべき素質、知識・能力を聞いたところ、「外国語によるコミュニケーション能力」が80%。次いで「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」が73%、「既成概念にとらわれず、チャレンジ精神を持ち続ける」が67%と、それぞれ3分の2を超えている。

2. 8割以上が「日本文化・歴史に関する初等中等教育の充実」「科学技術立国のための理科教育充実」が必要と回答

グローバル人材の育成に向けての取り組みとして、「日本文化・歴史に関する初等中等教育の充実」と「科学技術立国のための理科教育充実」が「必要だと思う」との回答が8割を超えている。「必要だと思わない」が多いのは「初等中等教育からのキャリア・職業教育」で56%。「選ばれた層への徹底した教育」も約4割が「必要だと思わない」と回答している。

3. 「グローバル人材の育成に大学教育が果たす役割は極めて大きい」が83%

「グローバル人材の育成に大学教育が果たす役割は極めて大きい」という考え方に、83%が「そう思う」と回答し、そのうち、68%が大学に期待する取り組みとして「海外大学との連携による交換留学やダブルディグリープログラム等の実施」を挙げている。

一方、「そう思わない」と回答した17%に、その理由を聞いたところ、「大学教育はあくまで『広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究』することが目的だから」が33%。次いで「大学進学にかかわらず、初等中等教育等でより多くの児童・生徒を対象にグローバル人材としての育成をすべきだから」が29%である。

4. 「通年採用拡大など採用スケジュールの複線化」が72%

若い世代に海外留学が敬遠されていることを改善するため、企業にできることを聞いたところ、「通年採用拡大など採用スケジュールの複線化」が72%で最も多い。以下、「海外留学帰国生を不利に扱わないというメッセージの発信」(51%)、「海外留学帰国生を対象とした採用枠の設置」(47%)、「奨学金の設置」(42%)、「新卒一斉採用活動時期の調整」(37%)と続く。

5. 7割近くが「多彩な経験を積極的に評価すべき」と回答

学生が就職前にボランティア活動に参加することに対しては、69%が企業は「多彩な経験を積極的に評価すべき」と回答している。

6. 半数以上が「大学連携や産業界・自治体等との連携によるカリキュラムの推進」「大学の再編、統合推進、入学定員見直しを通じた適正な教育研究環境の確保、経営基盤強化」を政府に求める

グローバル人材育成に向けて政府に求める取り組みを聞いたところ、「大学連携や産業界・自治体等との連携によるカリキュラムの推進」が57%、「大学の再編、統合推進、入学定員見直しを通じた適正な教育研究環境の確保、経営基盤強化」が51%と半数を超えている。

7. 「国籍を問わず、有能な人材を幹部に登用する」「海外赴任を前提とした日本人の採用・育成を拡充する」がほぼ6割で拮抗

日本企業がグローバル化に対応するため、どういった人事戦略を採用すべきかを聞いたところ、「国籍を問わず、有能な人材を幹部に登用する」が60%、次いで「海外赴任を前提とした日本人の採用・育成を拡充する」が58%とほぼ6割で拮抗している。

「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材」とします。

- 調査対象：3,133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：2011年10月20日～10月31日
- 有効回答：1,965人（62.7%）
- 回答者の属性：
 - 男女別：男性（852人、43.4%）、女性（1,113人、56.6%）
 - 世代別：29歳以下（149人、7.6%）、30歳代（272人、13.8%）、40歳代（468人、23.8%）、50歳代（482人、24.5%）、60歳以上（594人、30.2%）
 - 職業別：会社員・団体職員・公務員（831人、42.3%）、会社役員・団体役員（88人、4.5%）、自営業・自由業（157人、8.0%）、パートタイム・アルバイト（260人、13.2%）、専業主婦・夫（327人、16.6%）、学生（36人、1.8%）、無職・その他（266人、13.5%）

調査結果 データ

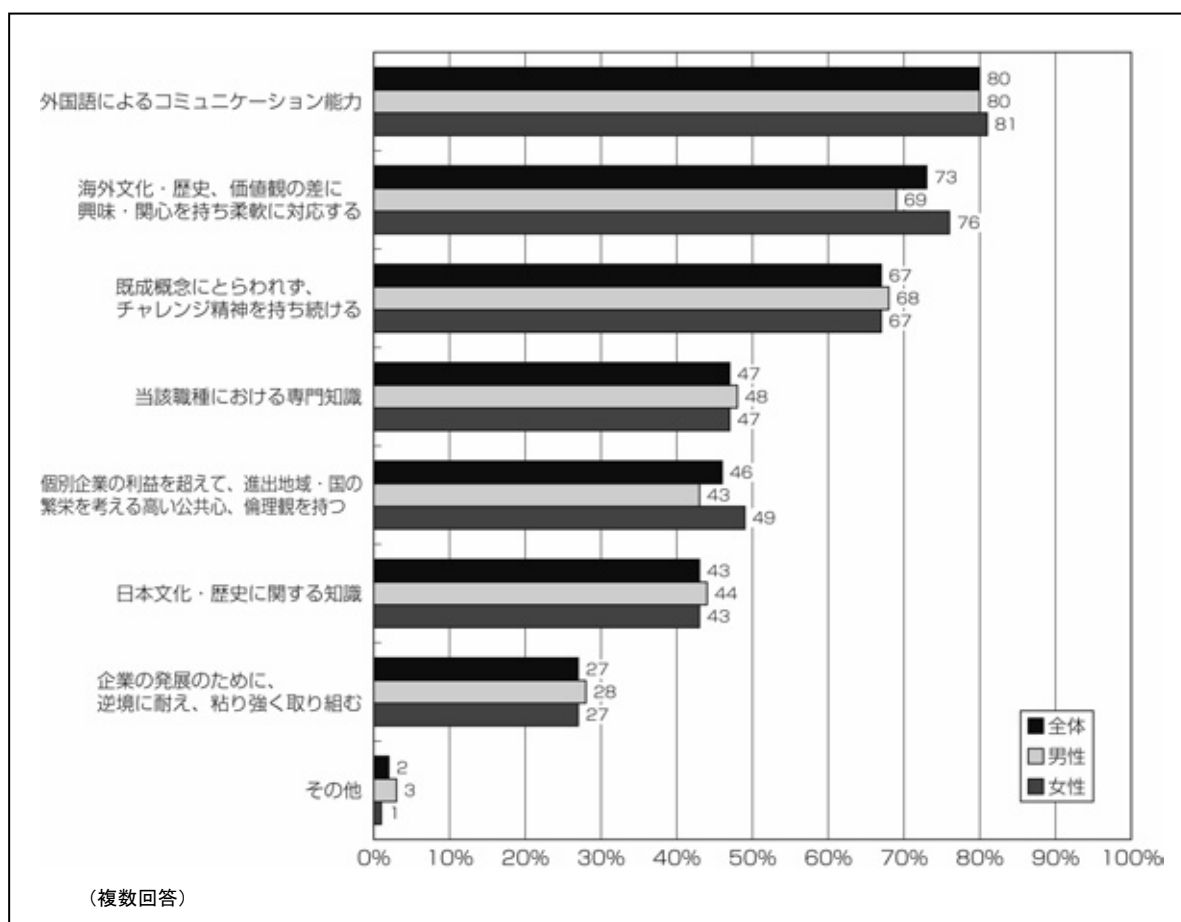
1. グローバル・ビジネスで日本人人材が持つべき 素質、知識・能力

「外国語によるコミュニケーション能力」が80%

グローバル・ビジネスにおいて日本人人材が持つべき素質、知識・能力を聞いたところ、「外国語によるコミュニケーション能力」が80%。次いで「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」が73%、「既成概念にとらわれず、チャレンジ精神を持ち続ける」が67%と、それぞれ3分の2を超えている。(図1)

男女別(図1)で見ると、上位3位までは変わらないものの、男性の第4位が「当該職種における専門知識」(48%)であるのに対し、女性の第4位に「個別企業の利益を超えて、進出地域・国の繁栄を考える高い公共心、倫理観を持つ」(49%)が挙げられている。

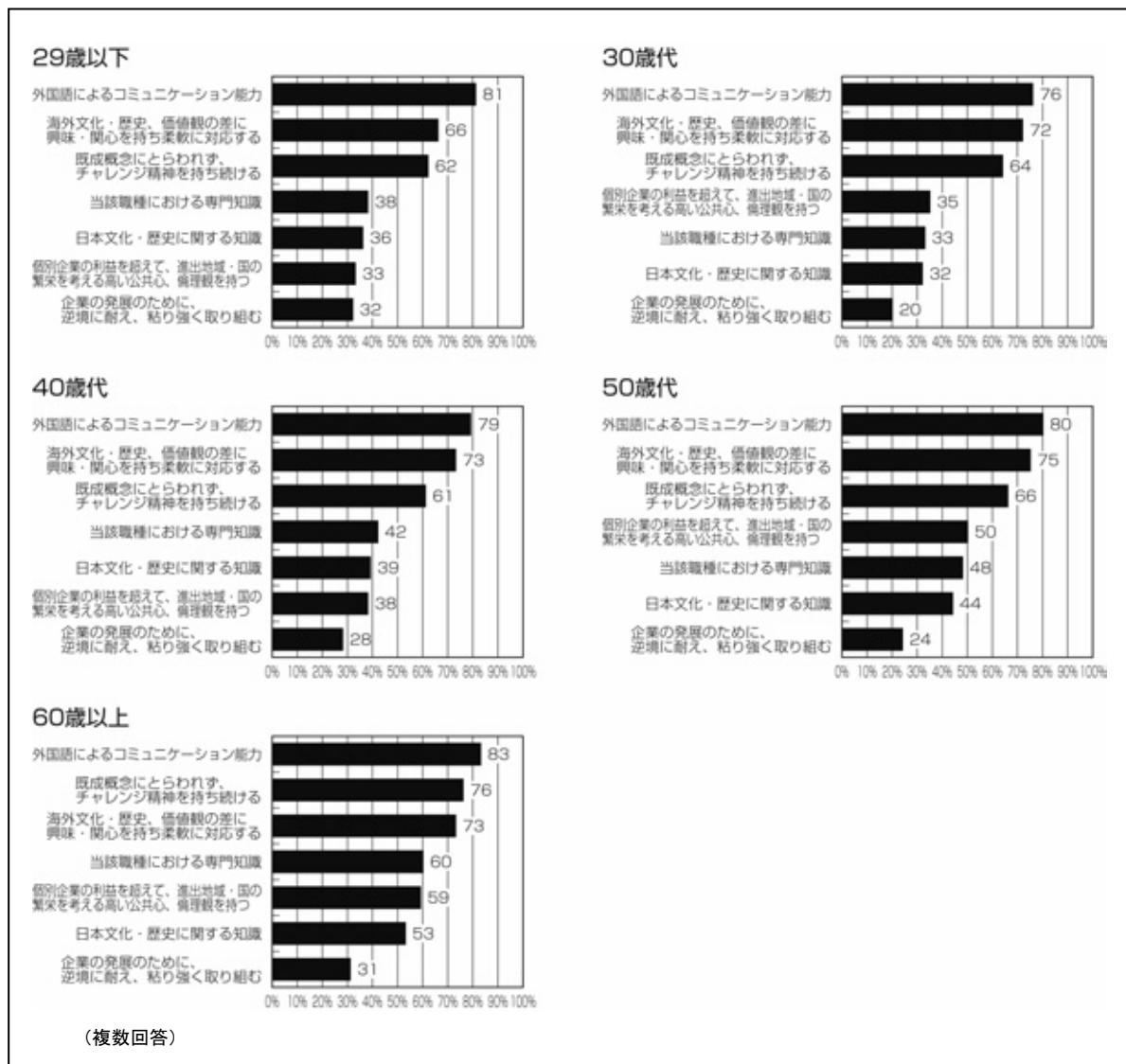
図1 グローバル・ビジネスで日本人人材が持つべき素質、知識・能力(全体・男女別)



世代別（図2）で見ると、50歳代以下の各世代で、上位第3位までが同じ順位であるのに対し、60歳以上では第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」（76%）、第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」（73%）と第2位と第3位が逆転している。

また、他の世代に比べ、29歳以下では「外国語によるコミュニケーション能力」（81%）が第1位で他の項目を大きく引き離している。

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）



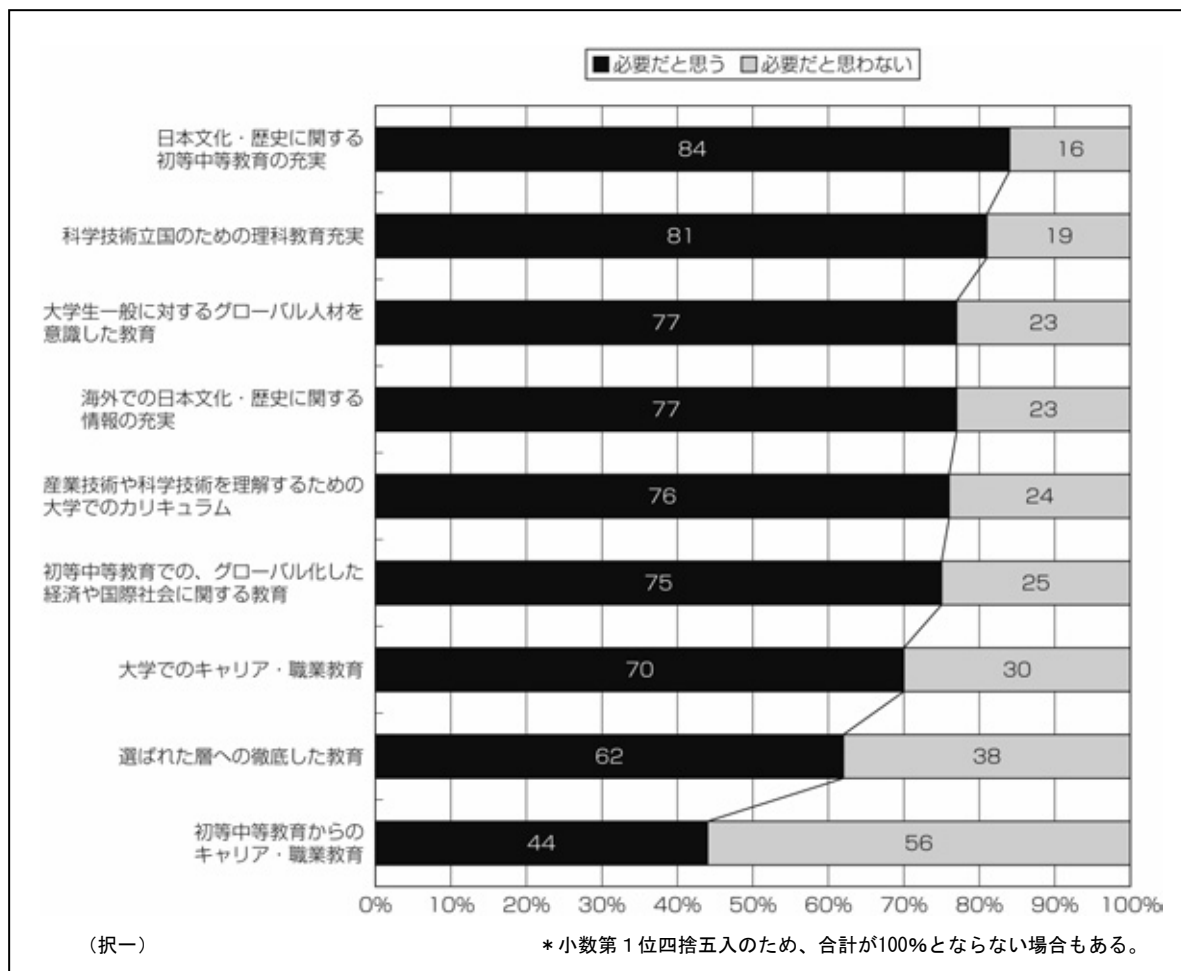
2. グローバル人材の育成に向けて必要な取り組み

8割以上が「日本文化・歴史に関する初等中等教育の充実」「科学技術立国のための理科教育充実」が必要と回答

グローバル人材の育成に向けての取り組みとして、必要か、必要でないかを聞いたところ、「日本文化・歴史に関する初等中等教育の充実」と「科学技術立国のための理科教育充実」が8割を超えて「必要だと思う」と回答している。

「必要だと思わない」が多いのは「初等中等教育からのキャリア・職業教育」で56%。「選ばれた層への徹底した教育」も約4割が「必要だと思わない」と回答している。(図3)

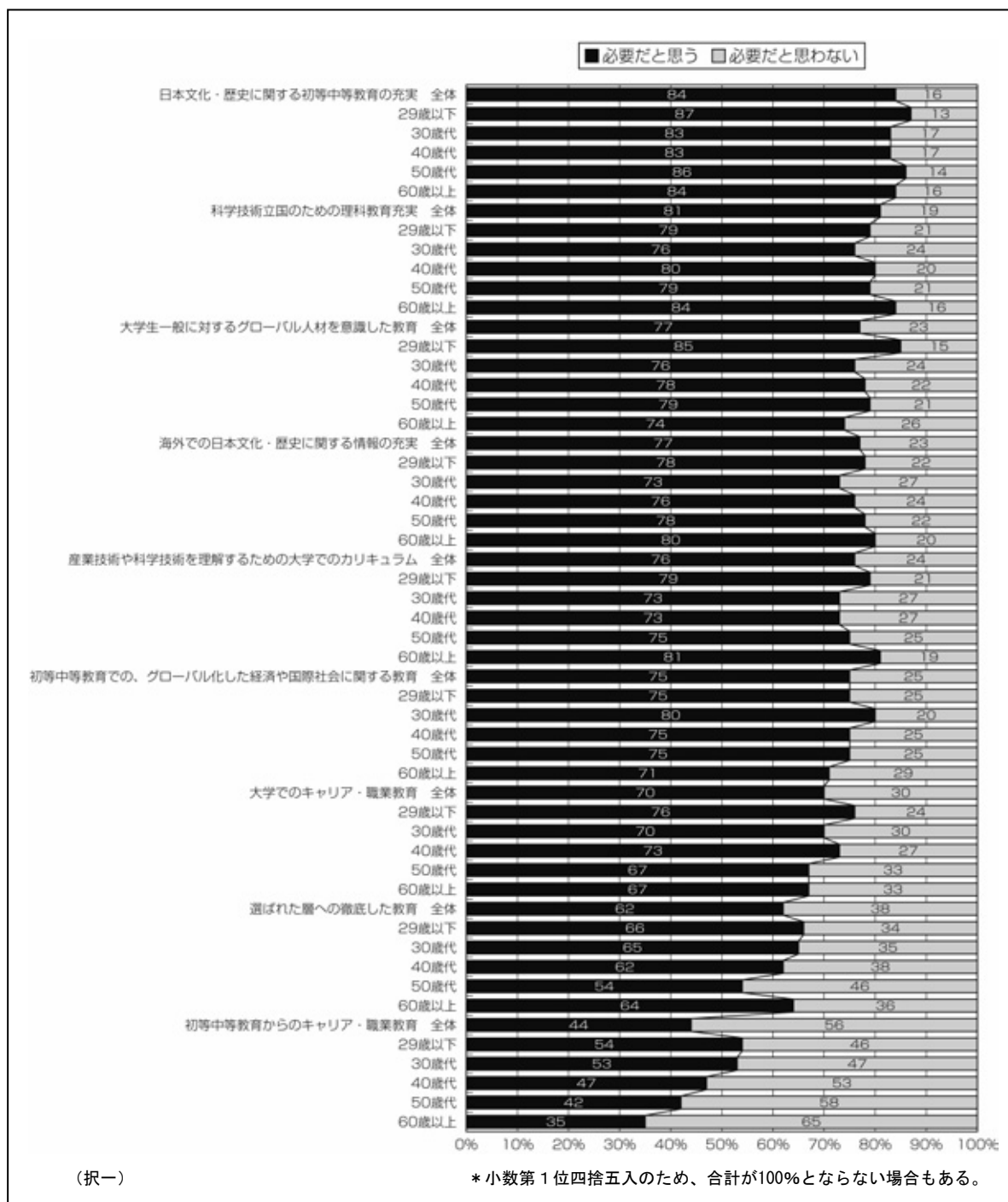
図3 グローバル人材の育成に向けて必要な取り組み（全体）



項目を世代別（図4）で見ると、すべての世代で「日本文化・歴史に関する初等中等教育の充実」を「必要だと思う」が8割を超えている。「必要だと思わない」は、すべての世代で「初等中等教育からのキャリア・職業教育」「選ばれた層への徹底した教育」の順に多い。

29歳以下では「大学生一般に対するグローバル人材を意識した教育」「産業技術や科学技術を理解するための大学でのカリキュラム」「大学でのキャリア・職業教育」と、大学での取り組みに関する項目について、「必要だと思う」が他の世代よりも高い傾向がある。

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・世代別）



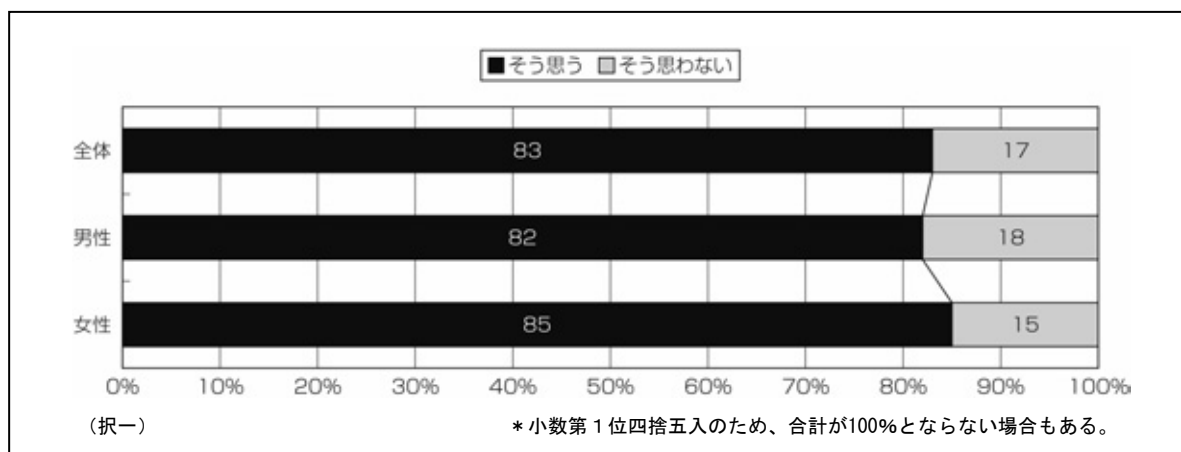
3. 大学教育

(1) 果たす役割

「グローバル人材の育成に大学教育が果たす役割は極めて大きい」が83%

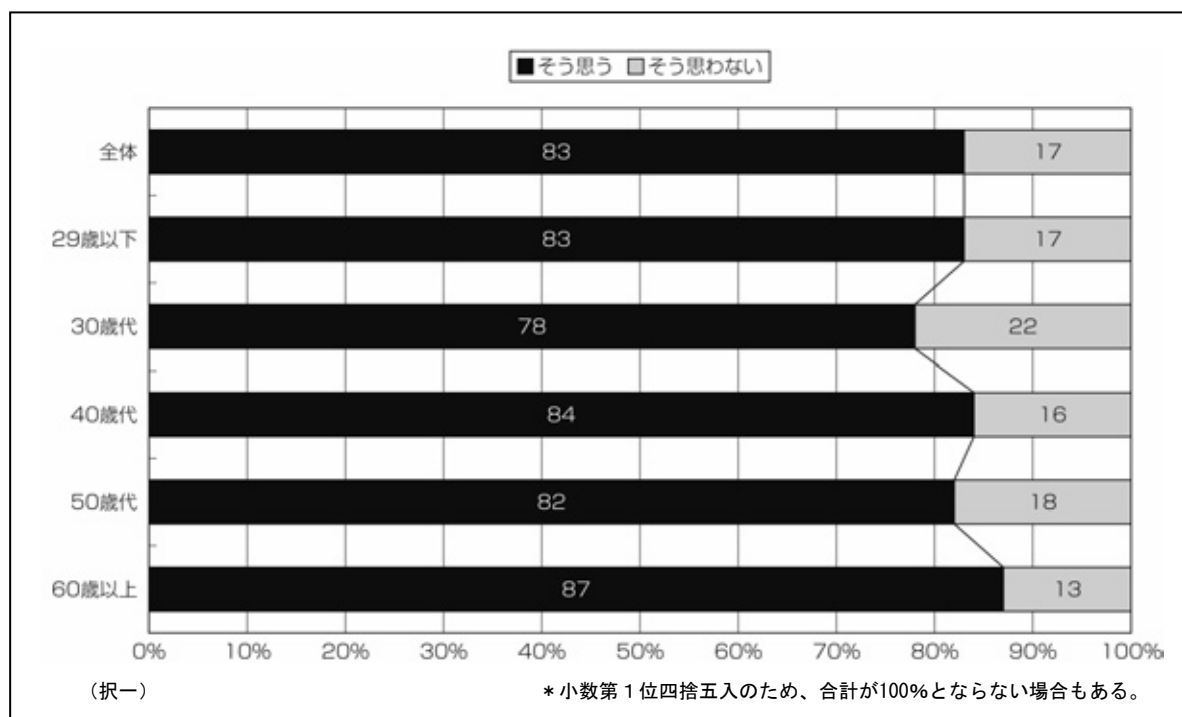
「グローバル人材を育成するためには企業自らが新入社員向けの研修や教育を強化することも必要であるが、わが国の大学進学率が5割を超えた現在、人材育成において大学教育の果たす役割は極めて大きい」という考え方をどう思うかを聞いたところ、83%が「そう思う」と回答している。(図5)

図5 果たす役割（全体・男女別）



世代別（図6）で見ると、「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」が30歳代で最も低い。この世代はバブル崩壊後のいわゆる就職氷河期に大学を卒業していることが関係しているためと思われる。

図6 果たす役割（全体・世代別）



(2) 期待する取り組み

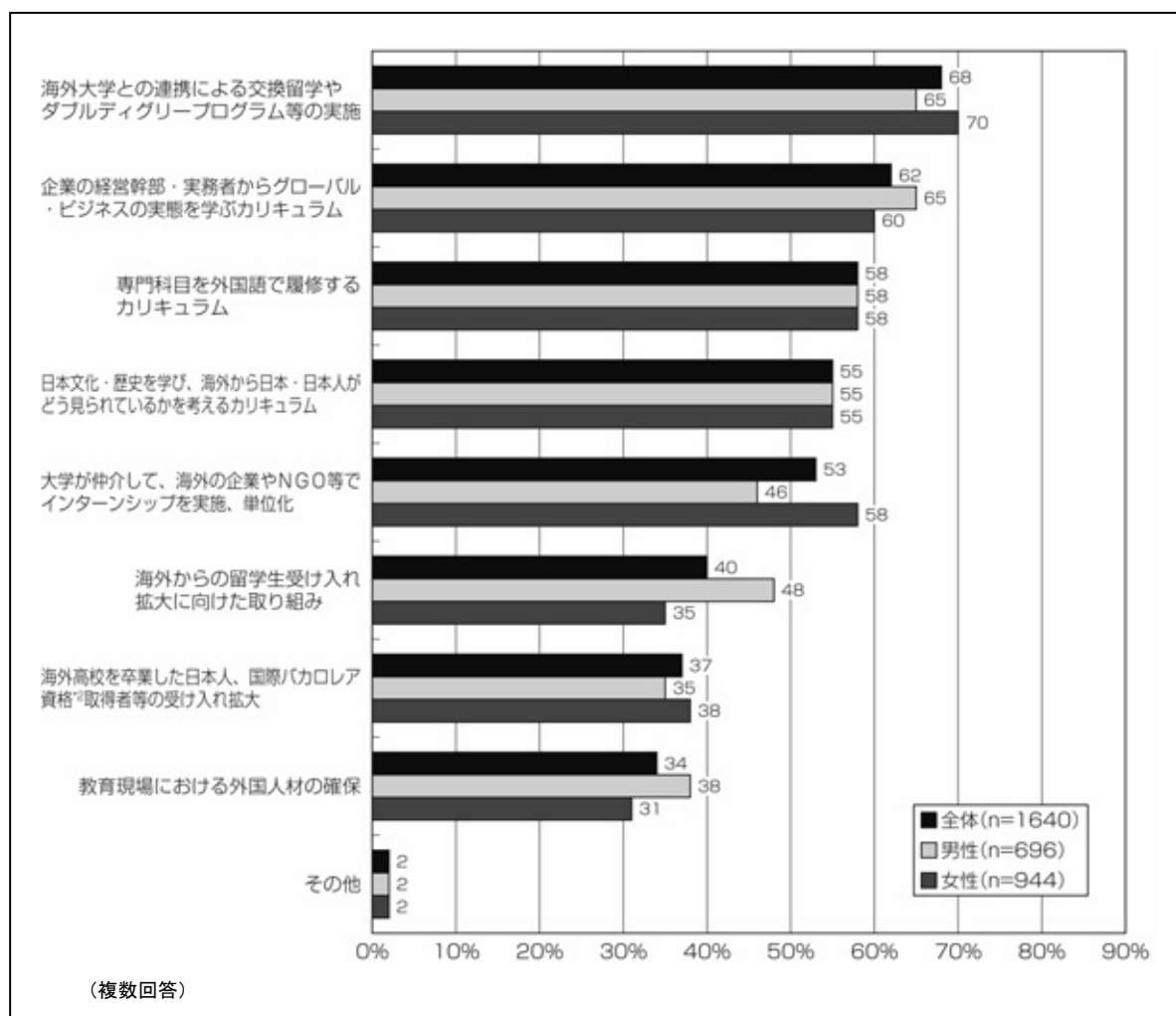
大学に期待する取り組みとして「海外大学との連携による交換留学やダブルディグリープログラム等の実施」が68%

「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」と回答した人（83%（図5））に、グローバル人材育成に向けて大学に期待する取り組みを聞いたところ、「海外大学との連携による交換留学やダブルディグリープログラム*¹等の実施」が68%。以下、「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」（62%）、「専門科目を外国語で履修するカリキュラム」（58%）、「日本文化・歴史を学び、海外から日本・日本人がどう見られているかを考えるカリキュラム」（55%）、「大学が仲介して、海外の企業やNGO等でインターンシップを実施、単位化」（53%）が半数を超えている。（図7）

男女別（図7）で見ると、男女共に「海外大学との連携による交換留学やダブル

ディグリープログラム等の実施」(男性65%、女性70%)が第1位となっている。男性では、「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」も同じく65%で並んでいる。女性も第2位(60%)ではあるが、第1位(70%)とは10ポイント離れている。

図7 期待する取り組み(全体・男女別)



* 1 ダブルディグリープログラム

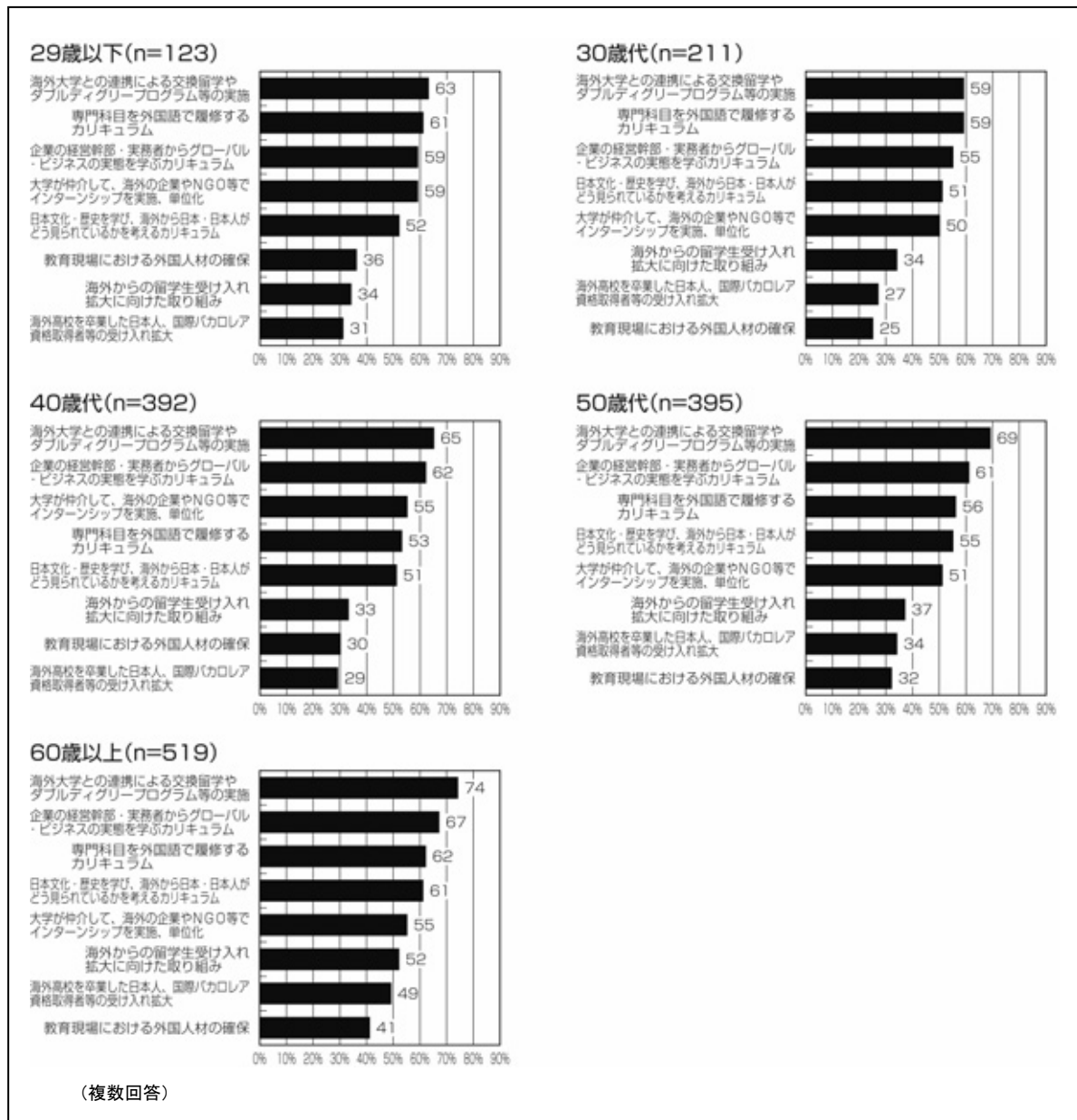
国内外の大学が相互認定し、双方の大学の修了要件を満たせば同時に両大学の学位が取得できる制度。

* 2 国際バカロレア資格

国際バカロレア機構が定める過程を修了し、統一試験に合格することで得られる資格。インターナショナルスクール卒業生等が利用する、国際的に認められている大学入学資格のひとつ。

世代別（図8）で見ると、すべての世代で「海外大学との連携による交換留学やダブルディグリープログラム等の実施」が最も高い。次が30歳代以下は「専門科目を外国語で履修するカリキュラム」であるのに対し、40歳代以上では「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」となっている。

図8 期待する取り組み（世代別）



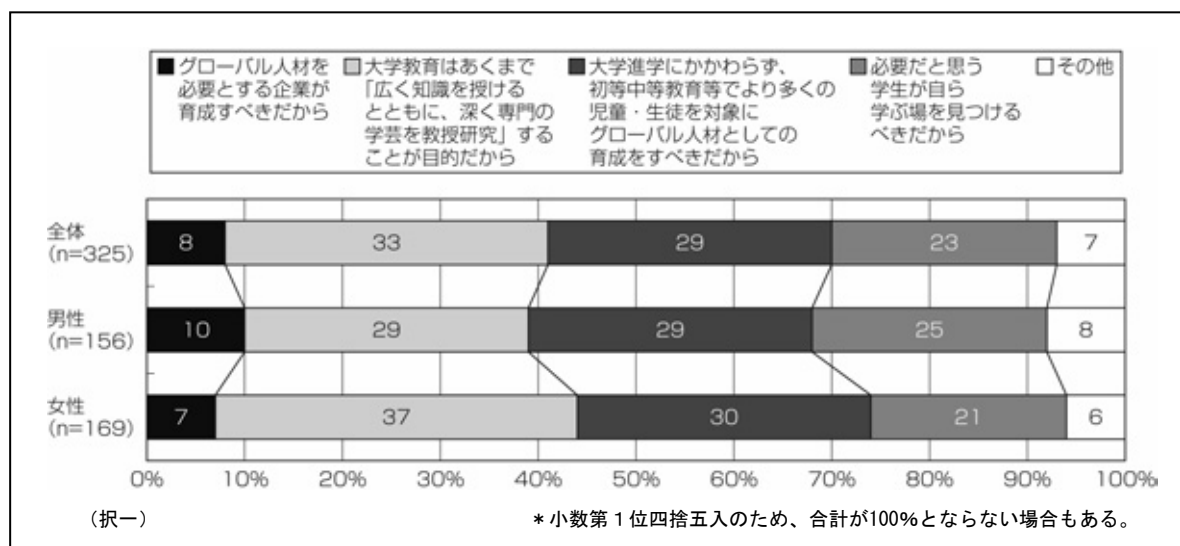
(3) 果たす役割が大きいと思わない理由

「大学教育はあくまで『広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究』することが目的だから」が33%

「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」とは「思わない」と回答した人（17%（図5））に、その理由を聞いたところ、「大学教育はあくまで『広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究』することが目的だから」が33%。次いで「大学進学にかかわらず、初等中等教育等でより多くの児童・生徒を対象にグローバル人材としての育成をすべきだから」が29%である。（図9）

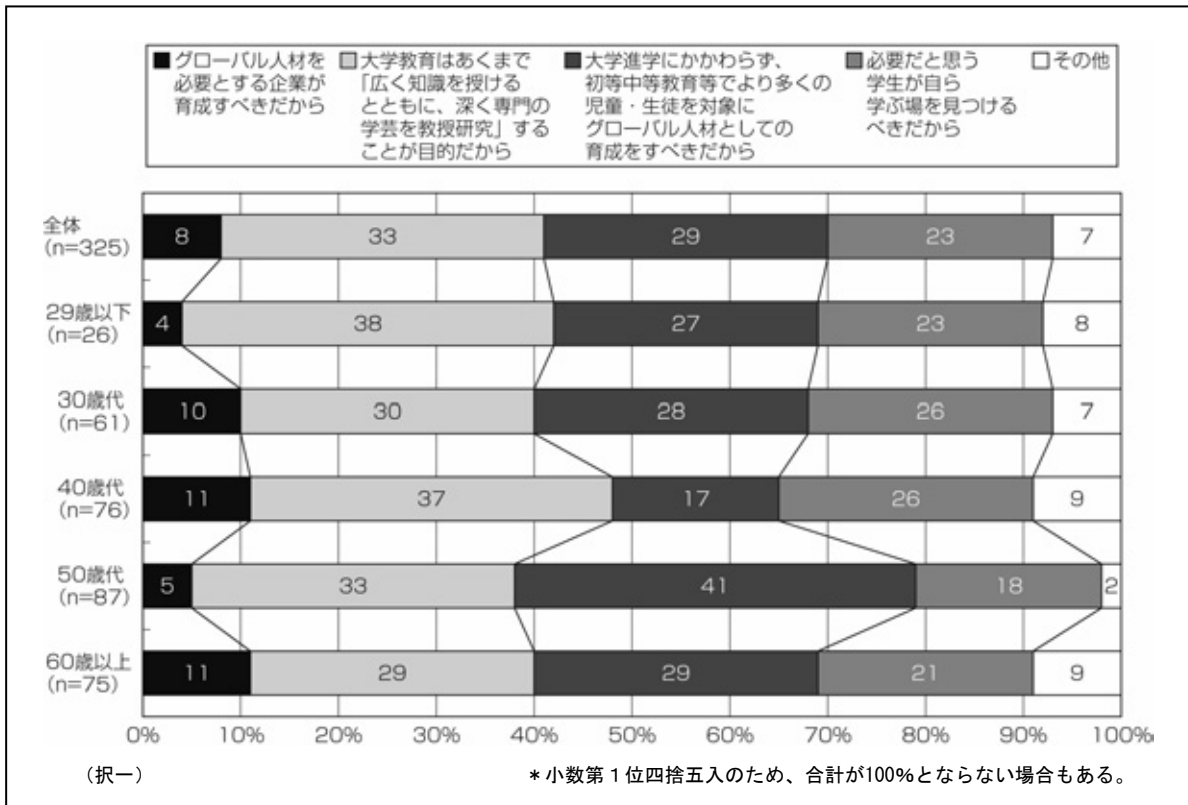
男女別（図9）で見ると、女性では、多い順に「大学教育はあくまで『広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究』することが目的だから」が37%、「大学進学にかかわらず、初等中等教育等でより多くの児童・生徒を対象にグローバル人材としての育成をすべきだから」が30%、「必要だと思う学生が自ら学ぶ場を見つけるべきだから」が21%となっているのに対し、男性ではそれぞれ29%、29%、25%と大きな差が見られない。

図9 果たす役割が大きいと思わない理由（全体・男女別）



世代別（図10）で見ると、40歳代で「大学進学にかかわらず、初等中等教育等でより多くの児童・生徒を対象にグローバル人材としての育成をすべきだから」が17%と低くなっているのに対し、50歳代では41%と最も高くなっている。

図10 果たす役割が大きいと思わない理由（全体・世代別）



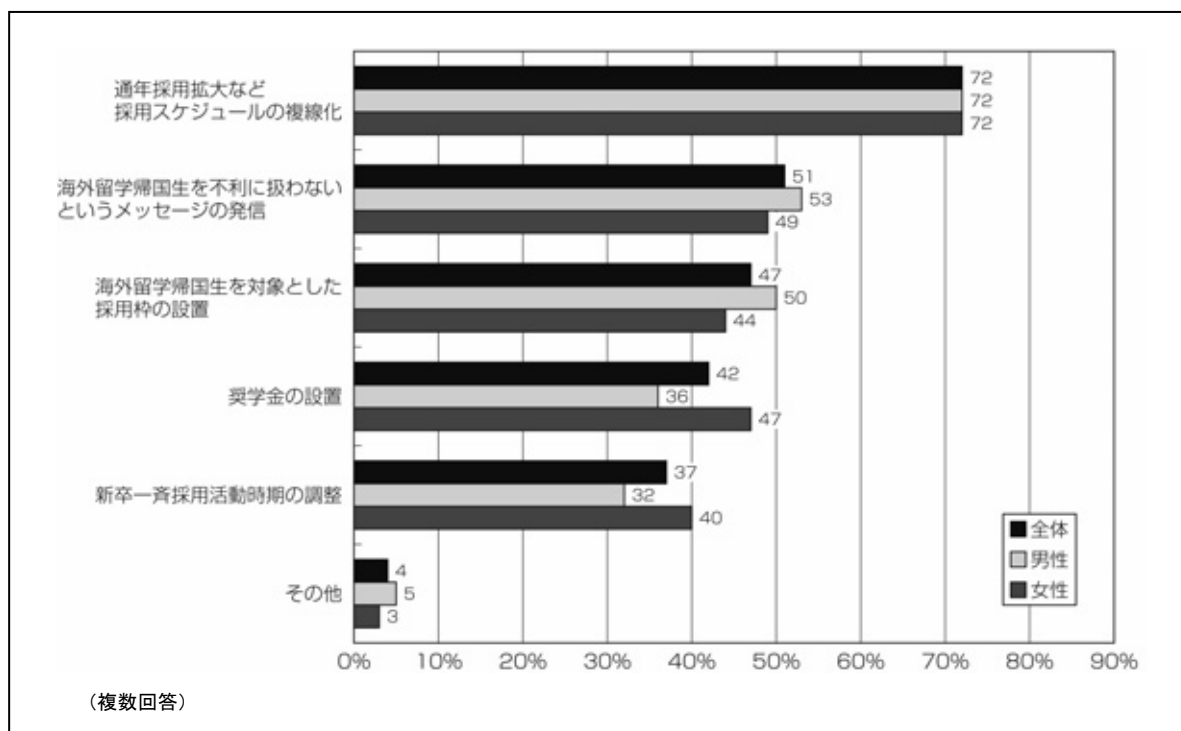
4. 海外留学について企業にできること

「通年採用拡大など採用スケジュールの複線化」が72%

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だが、日本の若い世代の間で「内向き志向」が拡大し、海外留学が敬遠されている。これを改善するために、企業にできることを聞いたところ、「通年採用拡大など採用スケジュールの複線化」が72%で最も多い。以下、「海外留学帰国生を不利に扱わないというメッセージの発信」(51%)、「海外留学帰国生を対象とした採用枠の設置」(47%)、「奨学金の設置」(42%)、「新卒一斉採用活動時期の調整」(37%)と続く。(図11)

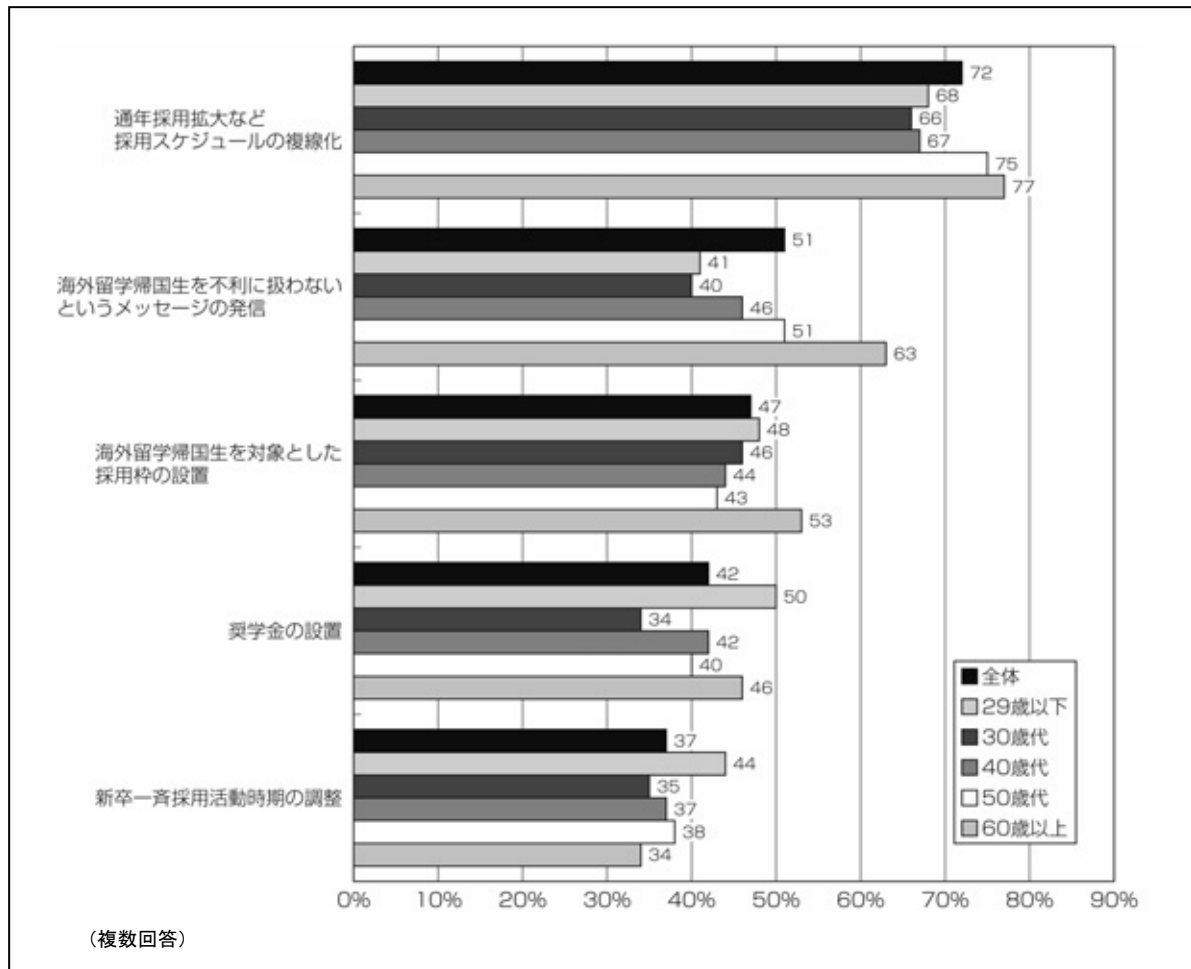
男女別(図11)で見ると、「奨学金の設置」が男性36%に対し、女性では47%と11ポイント高くなっている。

図11 海外留学について企業にできること(全体・男女別)



世代別（図12）で見ると、すべての世代で「通年採用拡大など採用スケジュールの複線化」が最も多い。「海外留学帰国生を不利に扱わないというメッセージの発信」は世代が上がるにつれ高くなる傾向にあり、全体で2位となっているのに対し、29歳以下では41%にとどまり、「奨学金の設置」（50%）、「海外留学帰国生を対象とした採用枠の設置」（48%）、「新卒一斉採用活動時期の調整」（44%）を下回っている。

図12 海外留学について企業にできること（全体・世代別）

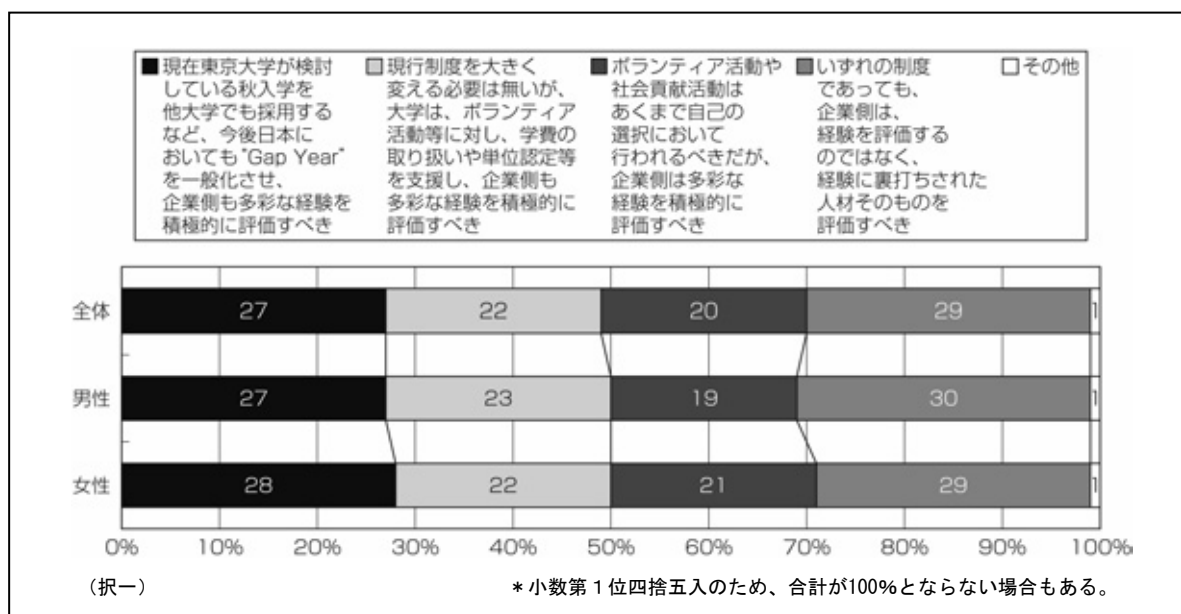


5. 就職前のボランティア活動

7割近くが「多彩な経験を積極的に評価すべき」と回答

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、日本国内や海外でのボランティア活動に参加することに対して、「現在東京大学が検討している秋入学を他大学でも採用するなど、今後日本においても“Gap Year”^{*3}を一般化させ、企業側も多彩な経験を積極的に評価すべき」27%、「現行制度を大きく変える必要は無いが、大学は、ボランティア活動等に対し、学費の取り扱いや単位認定等を支援し、企業側も多彩な経験を積極的に評価すべき」22%、「ボランティア活動や社会貢献活動はあくまで自己の選択において行われるべきだが、企業側は多彩な経験を積極的に評価すべき」20%、「いずれの制度であっても、企業側は、経験を評価するのではなく、経験に裏打ちされた人材そのものを評価すべき」29%となっている。制度化はともあれ、合わせて69%が企業は多彩な経験を積極的に評価すべきとしているのに対し、「いずれの制度であっても、企業側は、経験を評価するのではなく、経験に裏打ちされた人材そのものを評価すべき」も29%となっている。(図13)

図13 就職前のボランティア活動（全体・男女別）

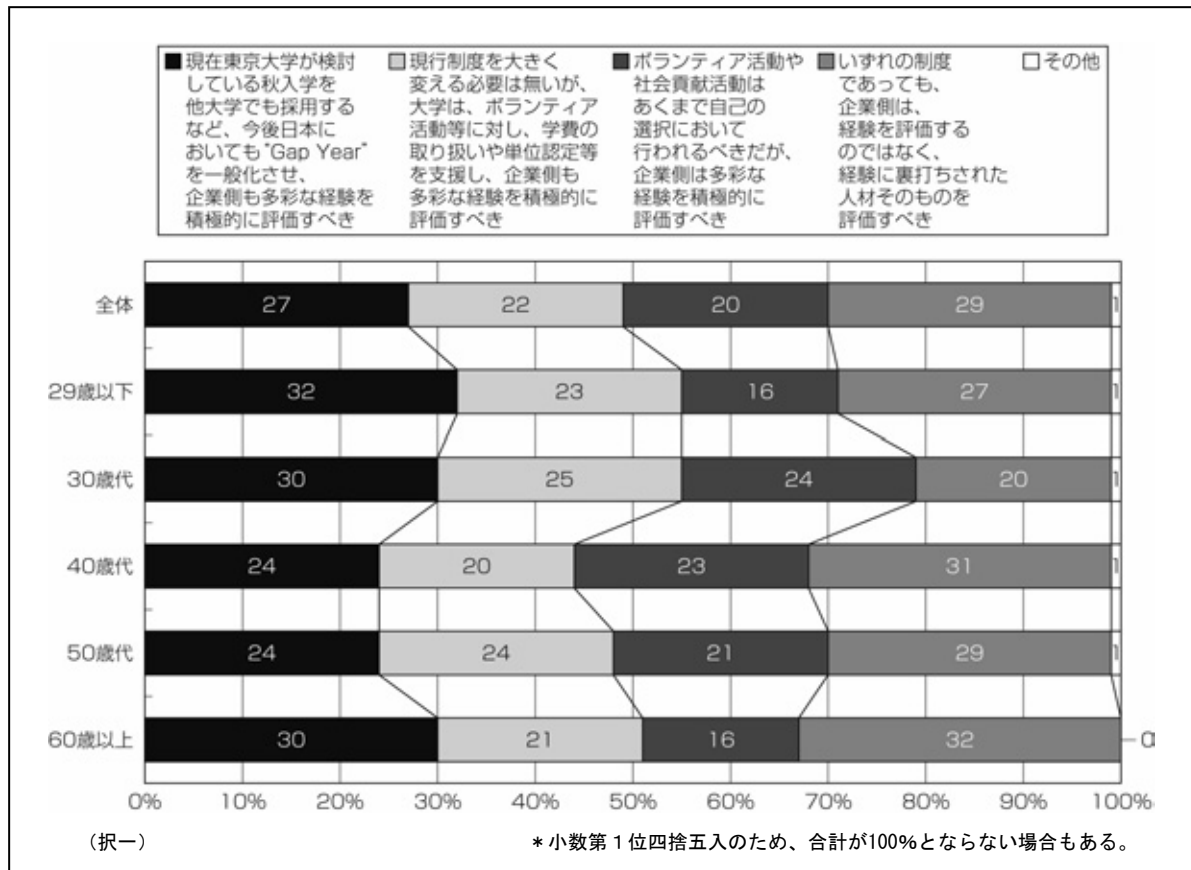


* 3 Gap Year

英国等では、学生が視野を広げ多様な経験を積むため、大学入学前もしくは卒業後に、“Gap Year”を取得し、一定期間を、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。

世代別（図14）で見ると、60歳以上を除き若い世代ほど「現在東京大学が検討している秋入学を他大学でも採用するなど、今後日本においても“Gap Year”を一般化させ、企業側も多彩な経験を積極的に評価すべき」が高い。また「いずれの制度であっても、企業側は、経験を評価するのではなく、経験に裏打ちされた人材そのものを評価すべき」は他の世代が3割前後であるのに対し、30歳代のみ20%と低い。

図14 就職前のボランティア活動（全体・世代別）



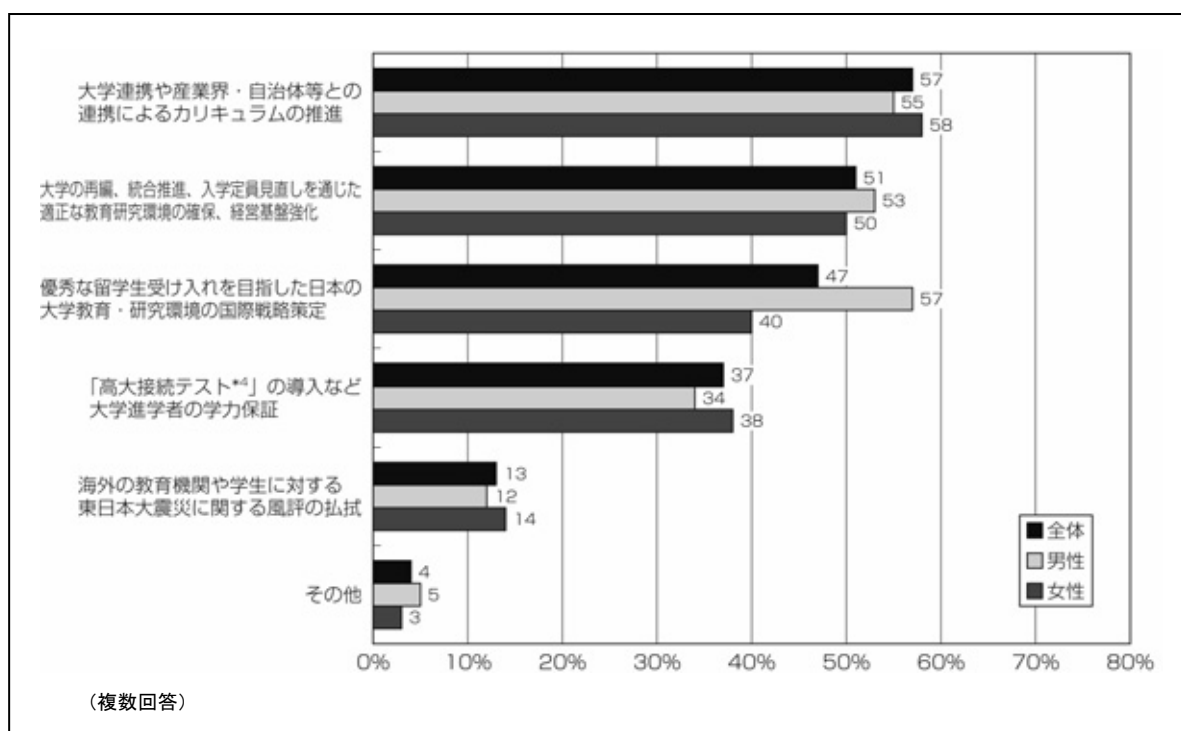
6. 政府に求める取り組み

半数以上が「大学連携や産業界・自治体等との連携によるカリキュラムの推進」「大学の再編、統合推進、入学定員見直しを通じた適正な教育研究環境の確保、経営基盤強化」を政府に求める

グローバル人材育成に向けて政府に求める取り組みを聞いたところ、「大学連携や産業界・自治体等との連携によるカリキュラムの推進」が57%、「大学の再編、統合推進、入学定員見直しを通じた適正な教育研究環境の確保、経営基盤強化」が51%と半数を超えている。(図15)

男女別(図15)で見ると、男性では「優秀な留学生受け入れを目指した日本の大学教育・研究環境の国際戦略策定」が57%で最も多いのに対し、女性では40%と大きく差が開いている。

図15 政府に求める取り組み(全体・男女別)

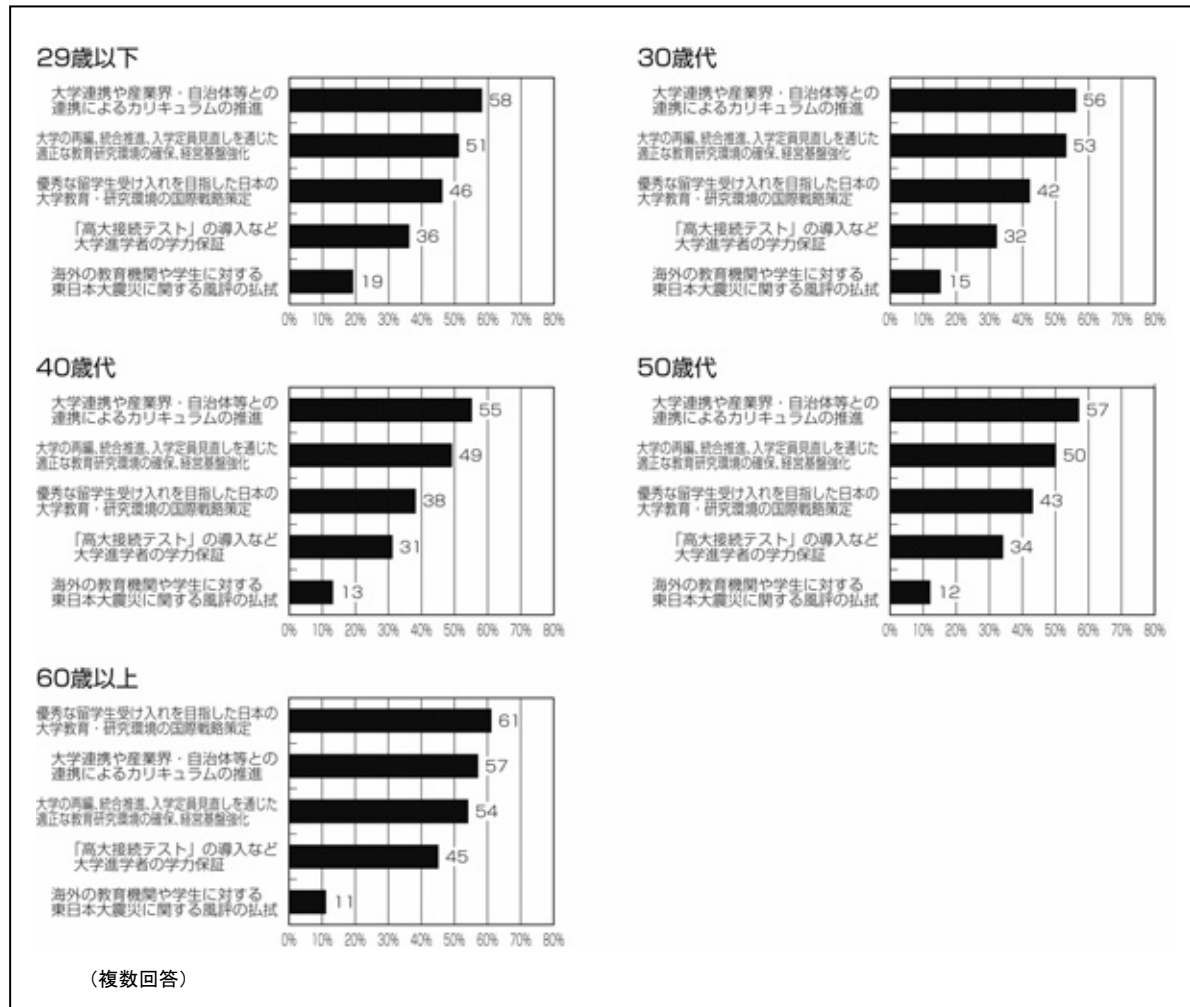


* 4 高大接続テスト

「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・大学等の関係者間で協議・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。

世代別（図16）で見ると、50歳代以下のすべての世代で第3位となっている「優秀な留学生受け入れを目指した日本の大学教育・研究環境の国際戦略策定」が、60歳以上では61%と最も求められている。

図16 政府に求める取り組み（世代別）



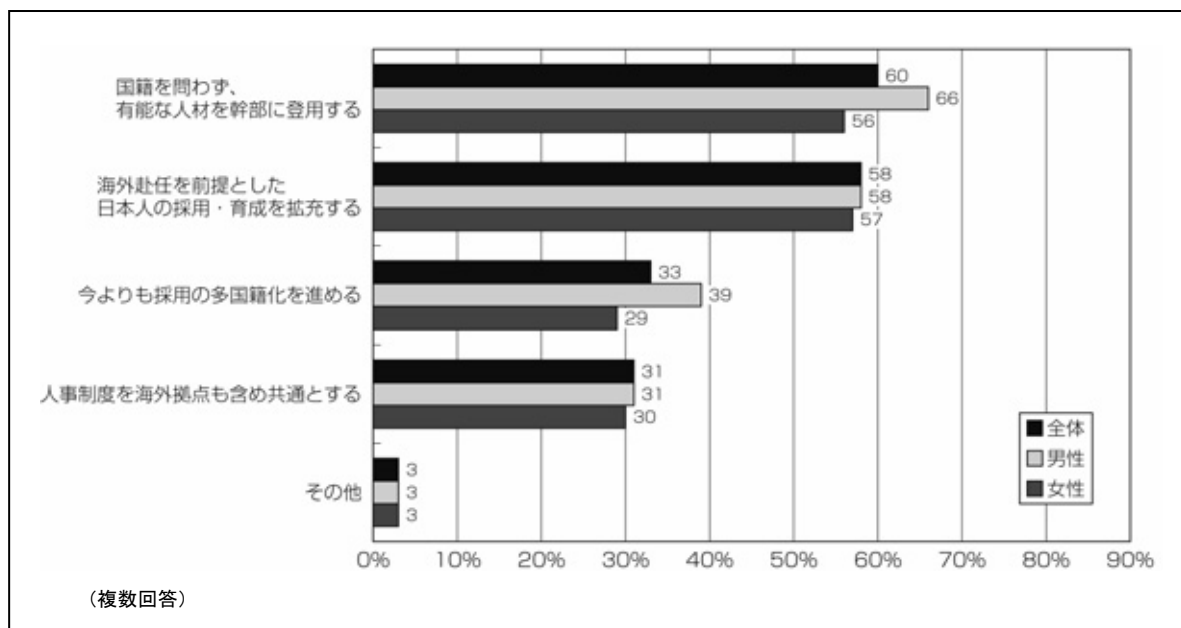
7. 日本企業の人事戦略

「国籍を問わず、有能な人材を幹部に登用する」「海外赴任を前提とした日本人の採用・育成を拡充する」がほぼ6割で拮抗

日本企業がグローバル化に対応するため、こういった人事戦略を採用すべきかを聞いたところ、「国籍を問わず、有能な人材を幹部に登用する」が60%、次いで「海外赴任を前提とした日本人の採用・育成を拡充する」が58%とほぼ6割で拮抗している。(図17)

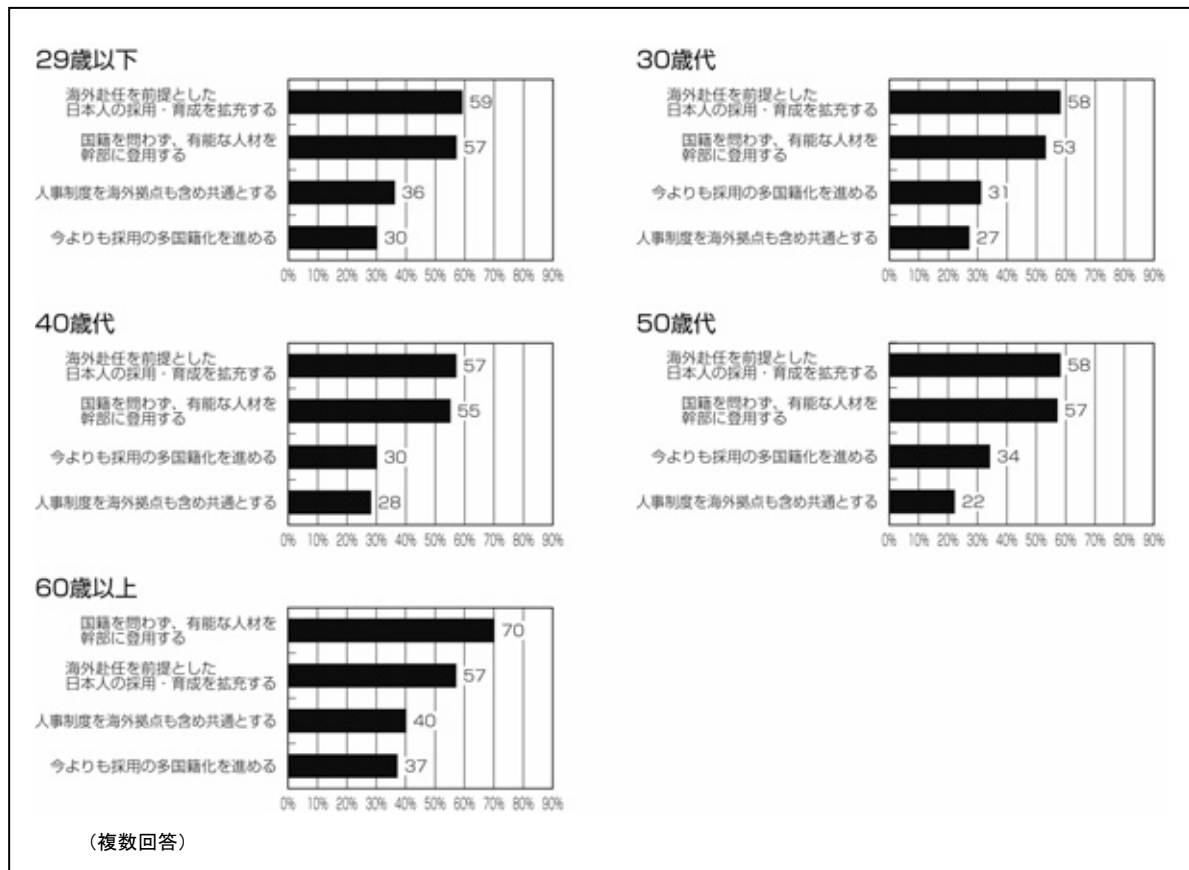
男女別(図17)で見ると、男性の方が、外国人に門戸を広げる戦略を選択した割合が高く、「国籍を問わず、有能な人材を幹部に登用する」(男性66%、女性56%)および「今よりも採用の多国籍化を進める」(男性39%、女性29%)共に女性よりそれぞれ10ポイント高い。

図17 日本企業の人事戦略(全体・男女別)



世代別（図18）で見ると、50歳代以下で、「海外赴任を前提とした日本人の採用・育成を拡充する」が最も多いのに対し、60歳以上では「国籍を問わず、有能な人材を幹部に登用する」が70%と突出している。また、29歳以下では「今よりも採用の多国籍化を進める」が最下位になっている。

図18 日本企業の人事戦略（世代別）



企業のグローバル化に対する人材育成に関する意識調査報告書

2012年1月

発行／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 那須 寿

〒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