

2011年(平成23年)6月22日

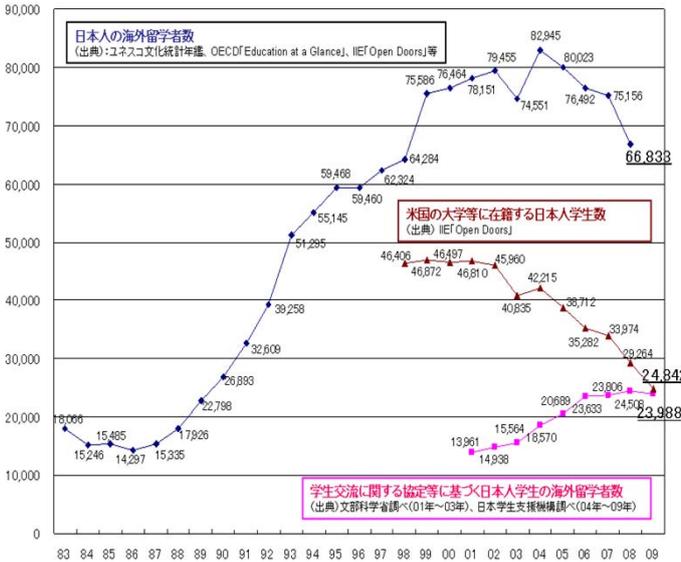
# グローバル人材育成推進会議中間まとめの概要

## 1. 基本的な問題意識

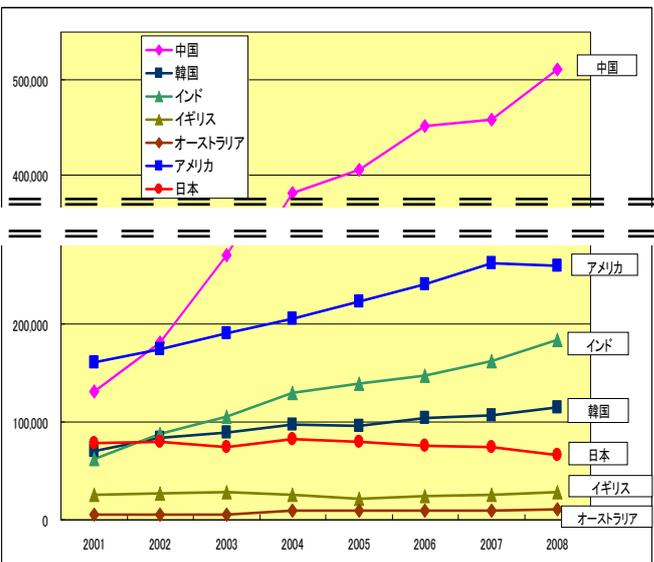
### (1) 海外留学の動向と「内向き志向」

- 2004年(平成16年)以降、海外へ留学する日本人学生の数は減少。同世代に占める留学者の比率も、2004年(平成16年)以降は減少傾向。日本人学生の海外留学数者の男女比はおよそ1対2。
- 一方、中国・インドや韓国等は、海外留学数者を増加。

(日本人の海外留学数)

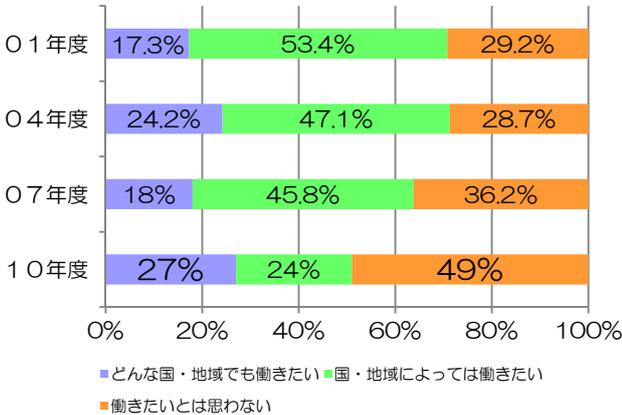


(国(地域)別 学生の海外派遣者数の推移)



- 若い世代の「内向き志向」意識の背景となる社会システム上の構造的な要因の克服が重要。
- 従来は、高校教育の困難化・大学教育の空洞化と採用の早期化・長期化が同時進行するという悪循環。
- 今後は、高校関係者・大学関係者・企業関係者・保護者等が一齐に具体的な行動を起こすことで、若い世代を後押しする好循環を生み出すことが不可欠。

(新入社員の海外勤務希望)



(高等教育への公財政支出の対GDP比)

	日本	アメリカ
公費負担	0.5%	1.0%
私費負担	1.0%	1.9%
うち家計	0.76%	0.85%
民間	0.24%	1.05%
合計	1.5%	2.9%

## (2) 我が国の経済的な発展と国際社会との関わり

- 現状のままでは、我が国はBRICsやVISTAといった新興国の台頭等、変化の激しいグローバル化時代の世界経済の中で「日本のガラパゴス化」が懸念され、緩やかに後退するのではないかと、との危機感。
- 「産業・経済上の活力の持続」と「社会生活面での幸福・充足感や(精神的)豊かさ」とが両立した、経済・社会の調和のとれた発展を目指すべき。→ 世界からの信頼と尊敬を得て存在感のある国へ
- 今こそ、社会全体のシステムを、個々人の人生設計を柔軟かつ多様に支援する複線型の社会システムへと変革。その第一歩であり眼目が、国家戦略の一環としての「グローバル人材」の育成。

## 2. グローバル人材の育成及び活用

### (1)「グローバル人材」とは

- 「グローバル人材」の概念を整理すると、概ね、以下のような要素。
  - 要素Ⅰ：語学力・コミュニケーション能力
  - 要素Ⅱ：主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感
  - 要素Ⅲ：異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティ
- このほか、幅広い教養と深い専門性、課題発見・解決能力、チームワークと(異質な者の集団をまとめる)リーダーシップ、公共性・倫理観、メディア・リテラシー等。
- グローバル人材の能力水準の目安を(初歩から上級まで)段階別に表示すと、
  - ① 海外旅行会話レベル ② 日常生活会話レベル ③ 業務上の文書・会話レベル
  - ④ 二者間折衝・交渉レベル ⑤ 多数者間折衝・交渉レベル

この中で、①②③レベルのグローバル人材の裾野の拡大については着実に進捗。今後は更に、④⑤レベルの人材が継続的に育成され、一定数の「人材層」として確保されることが極めて重要。

(TOEFLの成績の国別ランキング)  
 <全体順位> (163か国中)

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 オーストリア	98
...	...	...
80位	韓国	81
...	...	...
105位	中国	77
...	...	...
135位	カメルーン、トーゴ、 クウェート、日本	70
139位	ギニア、シエラレオネ	69
...	...	...

(IMD世界競争力ランキング(2011年))

日本	26位	(59か国・地域中)
----	-----	------------

<我が国が強い指標>

・平均寿命	1位
・環境技術	2位
・研究開発投資	3位、4位

<我が国が弱い指標>

・携帯電話料金	59位
・外国語のスキル	58位
・依存人口比率	55位

- 特に大学入試と企業採用について、従来の発想及び制度から大きく脱却することが喫緊の課題。

### (2) グローバル人材の育成及び活用に向けた諸課題

- 我が国の18歳人口は、今後約10年間は110～120万人程度の規模で横ばい。
- この期間のうちに、若い世代では、同一年齢の者のうち約10%(即ち約11万人程度)が20歳代前半までに1年間以上の留学ないし在外経験を有することを目指す。
- 今後、
  - ・高校留学の促進等の初等中等教育の諸課題
  - ・大学入試の改善等の大学教育の諸課題
  - ・採用活動の改善等の経済社会の諸課題
 等について、ひとり政府・行政関係者のみならず、高校関係者・大学関係者・企業関係者・保護者等多くの関係者が、同時並行的に連動して具体的方策に取り組むことが不可欠。

### 3. 初等中等教育(英語・コミュニケーション能力、高校留学、教員の資質・能力等)

- ☆18歳頃の時点までに1年間以上の留学ないし在外経験を有する者を3万人規模に増加(留学しても3年間での高校卒業が可能である旨を周知徹底)。
- ☆高校卒業時に国際バカロレア資格を取得可能な、又はそれに準じた教育を行う学校を5年以内に200校程度へ増加。
- ☆英語担当教員採用で、TOEFL・TOEICの成績等を考慮。また、外国人教員の採用を促進。等

### 4. 大学教育(大学入試、高等教育の国際展開、留学生交流等)

- ☆AO入試等の際にTOEFL・TOEIC等の活用を促進。
- ☆大学の学生のTOEFL・TOEICの成績等の公表、特色あるカリキュラムや授業方法、9月入学や Semester制等を促進。
- ☆在外経験の重視・特色ある入試方法・単位取得や修了認定上の配慮等を通じて国際化推進に顕著な成果を上げる大学の取組を、財政支援の重点化等を図りつつ、強力に促進。
- ☆大学生で1年間以上の留学経験を有する者を8万人規模に増加。  
(18歳頃の時点までの3万人と合わせて11万人規模(同一年齢者のうち約10%相当))
- ☆学生・若手研究者・社会人を通じた在外期間中の滞在・生活費支援の仕組みづくりを促進。  
(産学連携による奨学金制度の創設)
- ☆大学・大学院への飛び入学・早期卒業の促進や高校の早期卒業の制度的整備等の検討。
- ☆国別・地域別の留学生交流戦略の明確化。等

### 5. 経済社会(採用活動、採用後のグローバル人材育成・活用等)

- ☆企業の雇用慣行として「卒後3年以内の新卒扱い」、「通年採用」、「Gap Year」等を普及・促進。
- ☆学業と両立する就職活動時期(早期化・長期化の是正)。
- ☆時代の変化に対応した企業等の求める人材像の明確化及び学生や大学・高校、保護者側への積極的な発信(企業トップと人事担当部課長の意識統一)。
- ☆留学経験者の積極的採用に向けた経済団体への働きかけ(就職活動・採用時期の改善等)や先進事例の収集等。
- ☆国家公務員に関し、2012年度(平成24年度)より、採用試験等に「政治・国際」の区分を創設し、博士号取得を目指す長期在外研修員を派遣。
- ☆各省(例えば外務、文科、厚労、経産等)の国家公務員採用時の在外経験者比率(実績)や中途採用の状況等を公表。
- ☆「新しい公共」の担い手たるNPO法人等を活用して、官民共同のネットワーク型センター機能「グローバル人材特訓道場(仮称)」を整備・創設。等

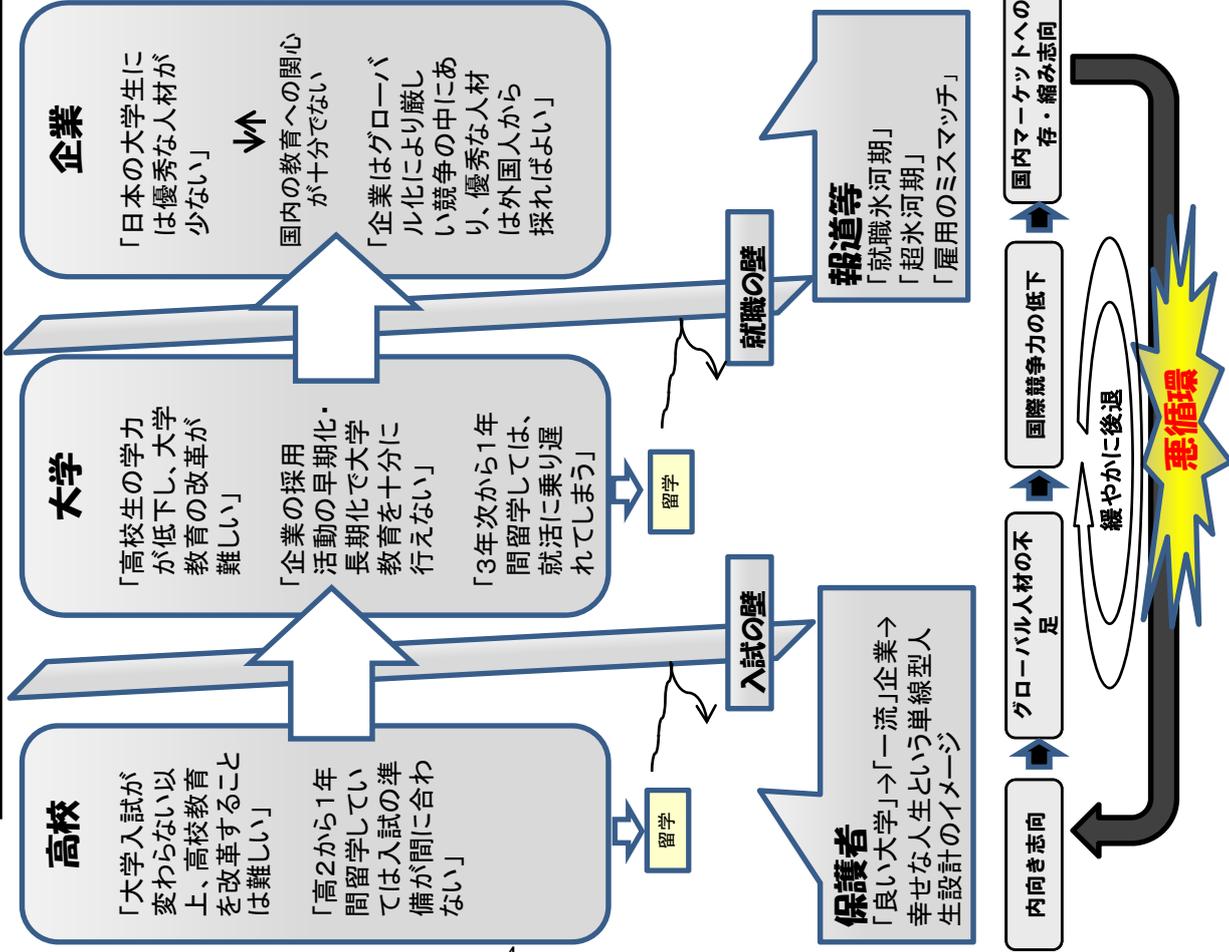
### 6. その他(職業教育・訓練、国際ボランティア活動、環境整備等)

- ☆新進の芸術家やスポーツ選手等各界での活躍が期待される人材を、関係機関の連携により戦略的に海外に派遣。
- ☆グローバル人材の育成・採用・活用に積極的な大学・高校・企業等を相互に連携して顕彰。
- ☆産学関係者による継続的な対話の場(フォーラム・円卓会議等)を設定。等

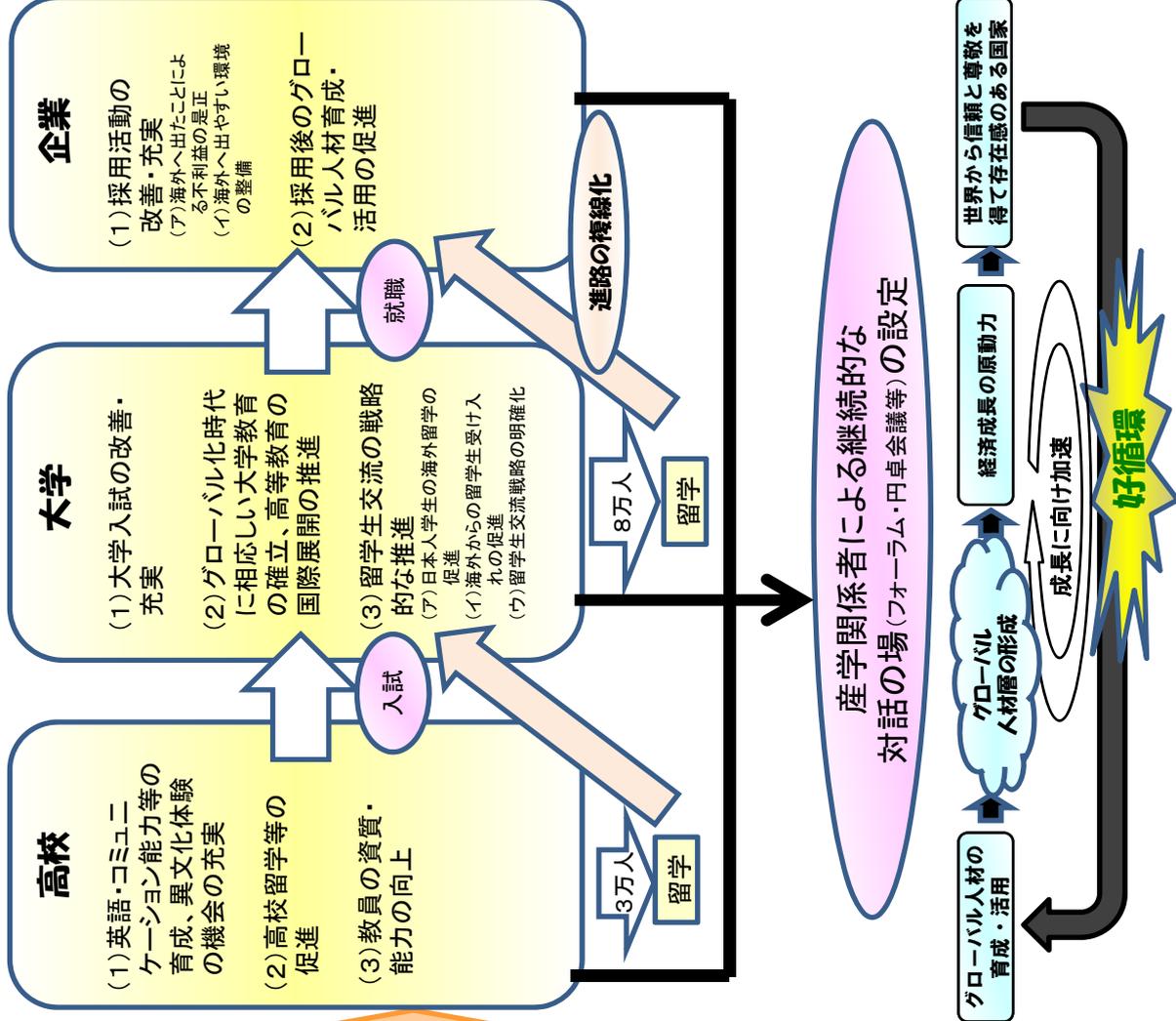
グローバル人材の育成は、ひとり政府・行政関係者のみならず大学関係者・団体や企業関係者・経済団体等を主体的な起点とする一つの社会的な運動として、継続的な取り組みが必要。

# グローバル人材育成の構図：「悪循環」から「好循環」へ

入試と就職が壁となり、人材が育たず経済が縮小する  
「悪循環」の構造(→日本のガラハゴス化現象)

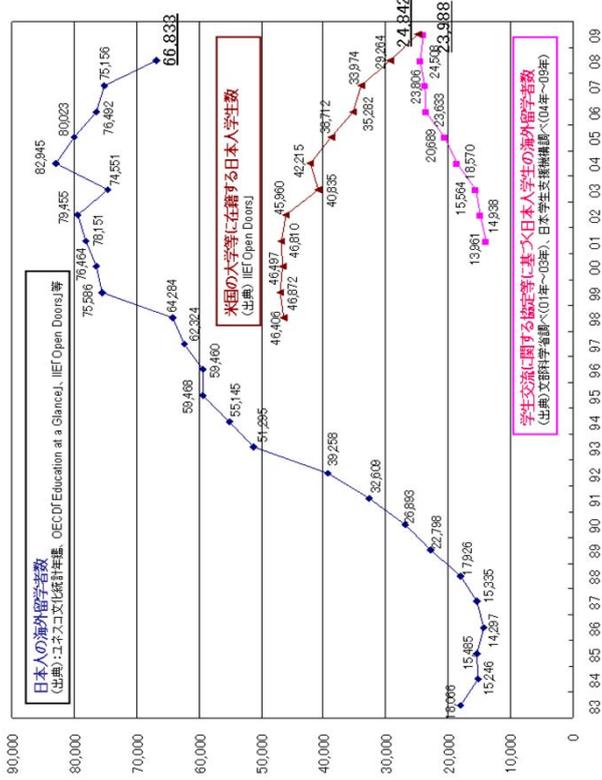


入試と就職の壁が取り払われ、複雑化された「好循環」の構造



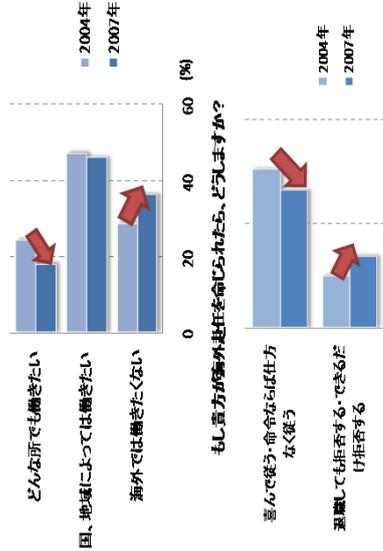
# グローバル人材の育成をめぐる近年の状況

日本人の海外留学は2004年をピークに減少。



海外での勤務を希望しない  
新入社員が近年増加。

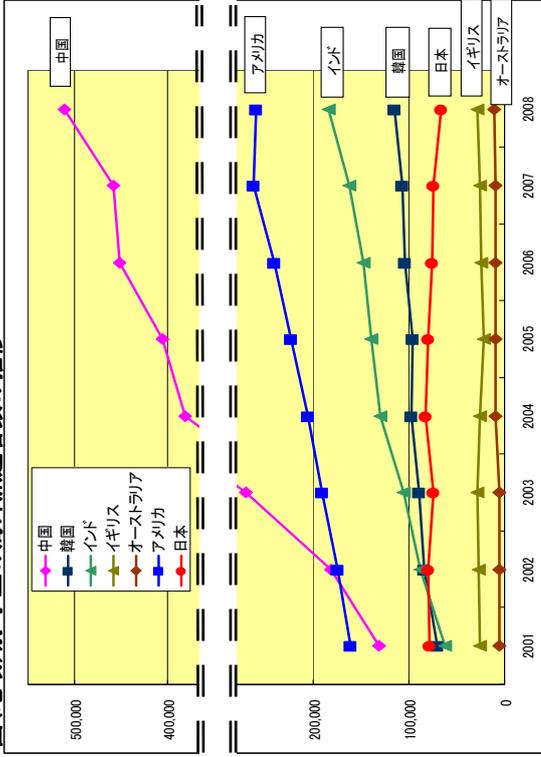
貴方は、海外で働きたいと思いますか？



出典: 学校法人産業能率大学「第3回新入社員へのグローバル意識調査」よりNRI作成  
対象: 全国の2007年度入社社員 668人(男性427人、女性241人)

一方、経済成長の著しい中国・インドや韓国等は、  
海外留学生数を増加させている。

国(地域)別 学生の海外派遣者数の推移



(※1)~(※5)出典: OECD「Education at a Glance」。

(※6)出典: IIE「OPEN DOORS」。

(※7)出典: 米国は「OPEN DOORS」、中国は中国教育部、その他の国はOECD「Education at a Glance」、UNESCO「Institute for Statistics」。

日本の高等教育への民間  
投資はアメリカの1/12。

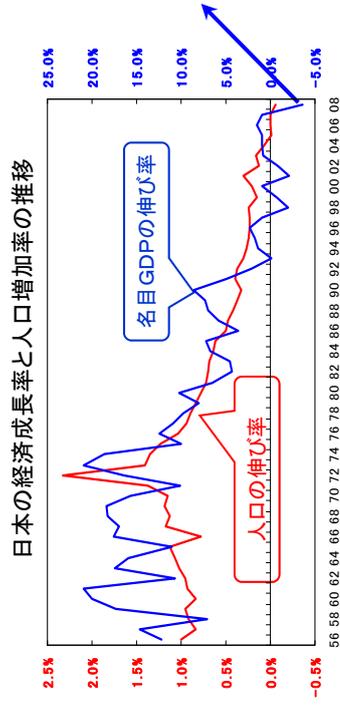
高等教育への投資の対GDP比

	日本	アメリカ
公費負担	0.5%	1.0%
私費負担	1.0%	1.9%
うち家計	0.76%	0.85%
民間	0.24%	1.05%
合計	1.5%	2.9%

※GDP 日本:アメリカ=1:3

出典)「Education at a Glance」

人口減少と超高齢化が進む中、日本経済の新たな  
成長には、イノベーターな若者の育成が急務。



成長 = 人口 × イノベーション

(人口: 総務省「人口推計」、名目GDP: 平成21年度「年次経済財政報告書」)

2011(平成 23)年 6 月 24 日

## グローバル人材の育成・活用に関する今後の進め方

### 今後のスケジュール

6 月 24 日(金) 新成長戦略実現会議

グローバル人材育成推進会議の中間まとめを報告。

年 央 新成長戦略実現会議「政策推進の全体像」

夏～秋頃 産学関係者による継続的な対話の場を設定  
(フォーラム・円卓会議等)

9 月以降 グローバル人材育成推進会議 (第 3 回～)

フォローアップ等を行いつつ、更に議論を継続。

### 今後の具体化に向けて更に検討すべき主要論点例

☆大学・大学院への飛び入学・早期卒業の促進や高校の早期卒業の  
制度的整備等

☆大学の一般入試で TOEFL・TOEIC の成績等を評価・換算する標準

的手法の開発・普及

☆大学の単位・修了認定等で在外経験や TOEFL・TOEIC の成績等を

評価・換算する標準的手法の開発・普及

☆学生・若手研究者・社会人を通じた在外期間中の滞在・生活費支

援の仕組みづくり(産学連携による奨学金制度の創設を含む)

☆国別・地域別の留学生交流戦略の明確化

☆企業の雇用慣行として「卒後 3 年以内の新卒扱い」、「通年採用」、

「Gap Year」等の普及・促進

☆留学経験者の積極的採用に向けた経済団体への働きかけや先進事

例の収集等

☆国家公務員の採用・昇任におけるグローバル人材育成の視点の明

確化

☆官・学・民共同のネットワーク型センター機能「グローバル人材

特訓道場（仮称）」の整備・創設 等