

グローバル人材育成のための経団連の取り組み

一般社団法人 日本経済団体連合会社会広報本部主幹 長谷川 知子

HASEGAWA Tomoko

日本は、急速に進む人口減少と高齢化に直面している。その日本が、今後とも現在の経済レベルを維持し、持続的に成長を遂げるには、急速に経済発展を遂げるアジアやBRICS諸国で今迄以上に積極的に事業展開し、それらの国の成長の果実を国内に取り込むことが一つの道である。そのために企業が必要とするのは、異文化や社会を理解する柔軟性と海外で直面する難題を乗り越えるタフさを併せ持つ「グローバル人材」であり、また、既成概念に捉われず、イノベーションを通じて新技術や新商品・サービスを創造できる「イノベーション人材」である。それらの人材の育成は経済界にとって喫緊の課題であり、経団連では、将来、日本のグローバル・ビジネスを担う人材の育成に向けて、3つのプロジェクトを柱とする「グローバル人材育成事業」を実施している。本稿では、その概要を紹介する。

□ 経済界の求めるグローバル人材の具体像

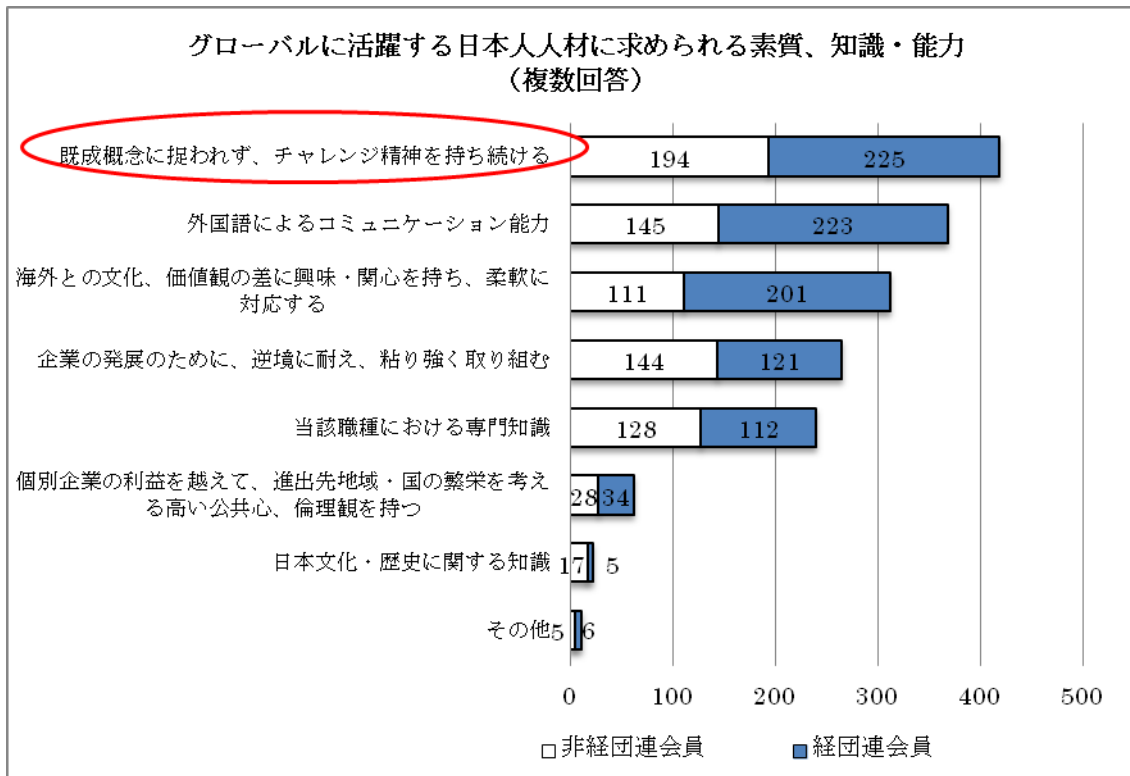
それに先立ち、まず、企業が現在、グローバルに活躍する人材にどのような素質、能力を求めているのかについて述べたい。

経団連では、2010年12月に発表した日本経済再生のビジョン「サンライズ・レポート」の中で、グローバル人材育成に向けた取り組みを本格化させることを提言し、以来、産業界の視点から日本の教育政策を検討している経団連の「教育問題委員会」（委員長：川村隆 日立製作所会長）において、産業界の求めるグローバル人材の具体像と大学教育改革について検討を進めている。

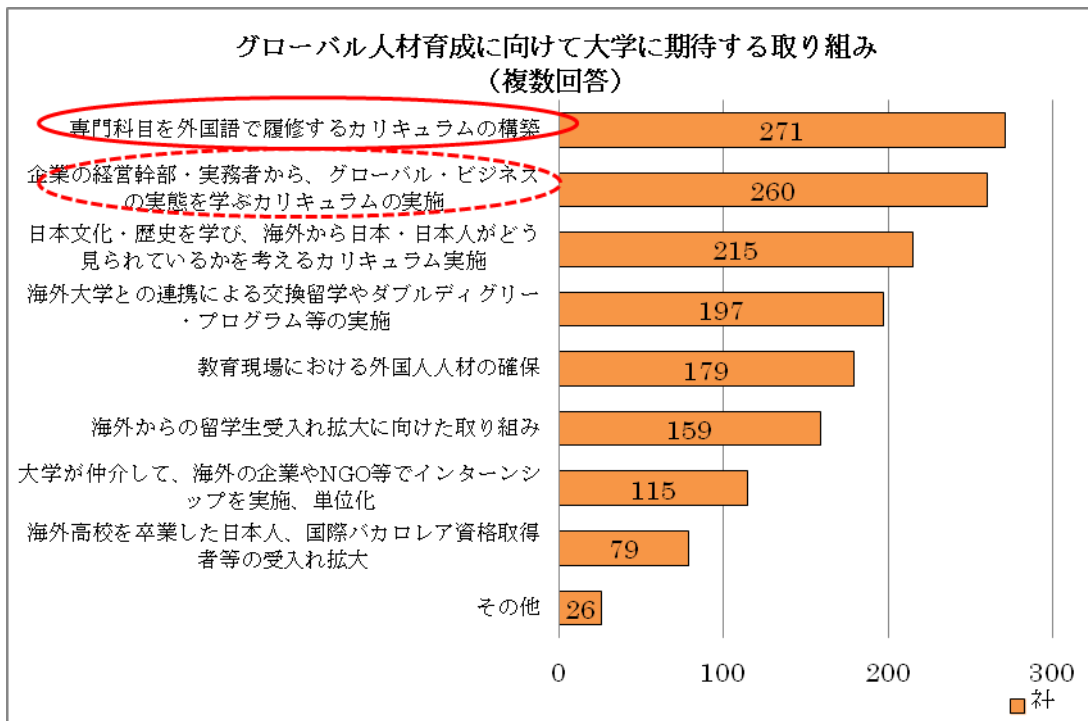
その一環として、経団連が実施したアンケート結果では、グローバル化時代に企業が求める人材に求められる素質、能力として、「既成概念に捉われず、チャレンジ精神を持ち続ける」「外国語によるコミュニケーション能力」「海外との文化、価値観の差に興味・関心を持ち、柔軟に対応する」が多く指摘されている〔表1〕。また、大学生の採用に当たって企業が重視する項目としては、主体性、コミュニケーション能力、実行力、チームワーク・協調性などが上位に挙げられており、これは、経団連が過去に実施したアンケート結果とも同じである。

それでは、現在の日本の大学がそのような人材を育成できているかと言えば、大学の規模や機能などで一概には言えないものの、一般論を言えば、留学生の受入れや、外国人教員の受入れ、海外大学との提携などの国際化の面で、残念ながら、日本の大学は、欧米のみならず、中国、韓国、シンガポールなどアジア諸国の大学にも遅れをとっているのではないか。

〔表1〕 n=542社



〔表2〕 n=514社



〔出展〕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18日

また、大学での学修内容が実社会のニーズを反映しておらず、学生のキャリア・パスに繋がっていないという指摘も産業界には多い。経団連のアンケート結果でも、グ

グローバル人材の育成に向けて大学に期待する取り組みとして、「専門科目を外国語で履修するカリキュラム」や「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」の実施を求める意見が上位を占めている〔表2〕。

グローバル人材に求められる素質や能力を育むためには、企業が新入社員研修や教育を一層充実させることも必要であるが、日本の大学進学率が5割を超えた現在、大学教育の果たす役割は大きいと考える。

また、高校以下の教育においても、まずは、初等中等教育段階終了までに求められる基礎的な学力をしっかりと習得させるとともに、自ら課題を発見し、主体的に考えて解決策を見出す姿勢や能力を身につけさせることが重要であろう。その上で、異質な文化や社会に対する興味・関心を持たせるために、早い内から海外に出て外から日本を見る機会を増やすことや、英語をはじめとする外国語を学ぶ必要性を感じさせるため、生徒が英語などに触れる機会を増やすなどの取り組みも望まれる。

□ グローバル人材育成に向けた経団連の取り組み

経団連では、「サンライズ・レポート」で提言した内容に沿って、産業界が求めるグローバル人材を育成するため、政府により、大学国際化の拠点として認定された13大学（グローバル30）や、昨年秋に新たにグローバル化に力を入れる大学として政府より採択された42大学（グローバル人材育成推進事業採択大学）と連携して、以下の3つの「グローバル人材育成事業」を推進している。

（1）上智大学におけるグローバル人材育成のためのモデル・カリキュラムの実施

第一は、大学におけるグローバル人材育成のためのモデル・カリキュラムの実施である。実施に先立ち、経団連では、2011年秋より「教育問題委員会」の中に、「グローバル人材育成のためのモデル・カリキュラム検討ワーキング・グループ」を立ち上げ、グローバル30採択13大学の一つである上智大学において試行的に実施するカリキュラムの内容について、大学側の参加を得て検討した。ワーキング・グループ会合では、大学入学後、なるべく早い時期から、学生に日本経済のグローバル化の実態を伝え、グローバルに働くことへの動機づけをすべきであるとの意見が多かったことを踏まえ、2012年秋より半年間（2012年10月～2013年2月）、上智大学にて、大学2年生を対象に、全学共通、単位認定科目としてグローバル人材育成のための「導入講座：グローバル・ビジネスの現状と課題」を試行的に開講することとした。

具体的には、大学側が選抜した学生34名を対象に、毎回、企業のグローバル・ビジネスの担当者が、各社のグローバル事業の理念や直面している課題等に関する講義を行い、講義内容に関する課題レポートを提出させ、企業講師が評価・講評することや、企業関係者を交えたグループ討議などを通じて、企業がグローバル人材に求める素質や要件を学生に伝える内容としている。

対象学年	大学2年生（全学共通科目）
期 間	秋学期（2012年10月～2013年2月） 講義回数：週1回（90分）×14回（2012年10月2日～2013年1月22日） 最終講義（2時間30分）×1回（2013年2月1日、於：経団連会館）
単 位	2単位
人 数	34名（レポート、語学力、成績要件により大学側が選抜）
科目名	「グローバル・ビジネスの現状と課題」 コーディネーター：上智大学経済学部経営学科 網倉 久永 教授 日本経済団体連合会 社会広報本部 長谷川 知子 主幹
参加企業	経団連会員企業 12社
内 容	グローバル・ビジネスの現場で働く企業人が講師。グローバル事業の理念・現状、直面している課題等の講義を通じて、学生にグローバル化社会で働くことへの動機づけを行うとともに、企業がグローバル人材に求めている素質、要件を学生に周知
評価方法	① 講義に関するレポート〔講義毎に毎回提出、A4用紙に1,000字程度。講義を通じて学んだこと（200字）、及び各講師から提示される設問に対する考え（800字程度）の2部構成。12社分で12回〕 ② グループ討議×2回（1グループ5～6名×6グループ）、グループ討議のファシリテーターは参加企業から派遣 ③ 最終講義における各グループによるプレゼンテーション（最終講義は、経団連会館にて開催）

（2）「経団連グローバル人材育成スカラーシップ」事業の実施

第二は、将来、日本企業の国際的な事業活動においてグローバルに活躍しようという意欲やチャレンジ精神を持つ大学生を対象に、「経団連グローバル人材育成スカラーシップ」事業を実施している。

グローバル・ビジネスで活躍する人材を育成する上で、海外留学は最も有効な手段の一つであるが、日本人学生の海外留学は、残念ながら2004年をピークに減少傾向にある。特に米国への留学人数はここ10年で半減しており、中国、インド、韓国から米国への留学生が増加基調にあるのと対照的である。その一因として、現在、日本の若者世代で内向き志向が広がっていることを指摘する意見もあるため、日本人学生の積極的な海外留学を後押しするため、この奨学金を新設したものである。

初年度である2012年度は、グローバル30採択13大学から推薦のあった61名の応募者の中から、昨年2月7日に、経団連会館において、募金に協力いただいた経団連会員企業の人事担当者による選考会を開催し、34名の奨学生を選抜し、北米やヨーロッパなど、世界各地の大学に送り出した。

また2年目となる来年度については、対象大学をグローバル化に熱心に取り組む全国の45大学に拡大して募集したところ、398名の応募があり、書類選考に合格した96名を対象に昨年12月18日に、経団連会館にて募金に協力した企業の人事担当者による面接試験を実施し、13大学から36名を合格とした。

奨学生に対しては、一人100万円の奨学金を1年間支給することに加え、留学出発前には経団連会館にて「課題共有会」を開催し、留学に向けた抱負や課題を整理してもらう他、留学中も、ソーシャル・ネットワーク等を通じて、現地での留学生活や将来の進路、現地におけるインターンシップ等に関する助言や情報提供を行っている。

(3) 経団連グローバルキャリア・ミーティングの開催

3つ目のプロジェクトとして、学生を対象とした各種アンケートで、大学3年生から始まる就職活動が海外留学の主な阻害要因となっているとの回答が多いことを受け、海外留学から帰国した学生を対象とする合同就職説明会・面接会「経団連グローバルキャリア・ミーティング」を開催している。

昨年は海外留学から帰国した学生を対象に試行的に8月4日に経団連会館にて開催し、「経団連グローバル人材育成スカラーシップ」募金に協力した企業をはじめ、経団連会員企業34社がブースを出展して、海外留学から帰国した国際化拠点13大学およびその他84大学の大学4年生、及び大学院修士2年生280名の参加を得た。ミーティング終了後、ブース出展企業を対象に実施したアンケート結果では、当日の会場、もしくは後日、各社にて面接を行った学生数は相当数にのぼり、アンケート時点で、6社が内定を出したとの報告を受けている。

□ 秋入学への移行をはじめとする大学国際化への取り組み

こうした中、国際社会で活躍できる「よりグローバル」で「よりタフ」な学生を育成する観点から、昨年、東京大学が秋入学への移行の方針を打ち出したことを、経団連としても歓迎している。

秋入学の導入により、優秀な留学生や海外からの研究者の受入れが促進される他、日本人学生の海外留学が容易になるというメリットが期待できる。

言う迄もなく、秋入学移行の議論は、大学国際化に向けた一つの手段であって、議論の中核は、ヒト、モノ、カネの流れが益々国際化する中で、わが国が、外に向かって国を開き、国際的競争力を維持しつつ、持続的成長を遂げていくためには、どのような人材を育成していくべきか、そのために、大学はどのような改革に取り組むべきか、ということである。東京大学の秋入学移行への提案をきっかけに、他の大学からも様々な提案がなされており、大学間の議論も活発化している。各大学がいろいろと知恵を出し合って、大学の国際化に向けたより良い案が出てくることを期待している。

さらに、秋入学の議論をきっかけに、社会全体を巻き込むかたちで、グローバル人材の育成のみならず、国際化に資する大学入試のあり方や大学の教育カリキュラムの内容、初等中等教育との接続の問題など、日本の教育システム全体を見直す議論が始まることを期待している。これらの課題については、経団連の教育問題委員会でも検討を進めている。

経済界においても、日本の大学の間で秋入学への移行やクォーター制の導入など、多様な学事暦の採用が本格化すれば、現在の春季一括採用から、春秋の2回、採用活動を行うか、通年採用に移行するかなど、柔軟な対応をとることが求められよう。すでに経団連の倫理憲章では、通年採用など柔軟な採用選考機会の提供に努めることを規定しており、直近のアンケート調査でも、約3割(26.5%)の企業が取り組んでいる。経団連でも、今後、各大学の取り組みを見極めつつ、必要に応じて対応を検討していくことになろう。

□ 終りに

言うまでもなく、天然資源に乏しいわが国の競争力の源泉は人材力に尽きるということが出来る。

経団連では今後とも、大学をはじめとする教育機関と連携して、企業の国際的な事業活動を担うグローバル人材の育成に向けた各種の取り組みを進めていく。