

2011年(平成23年)6月22日

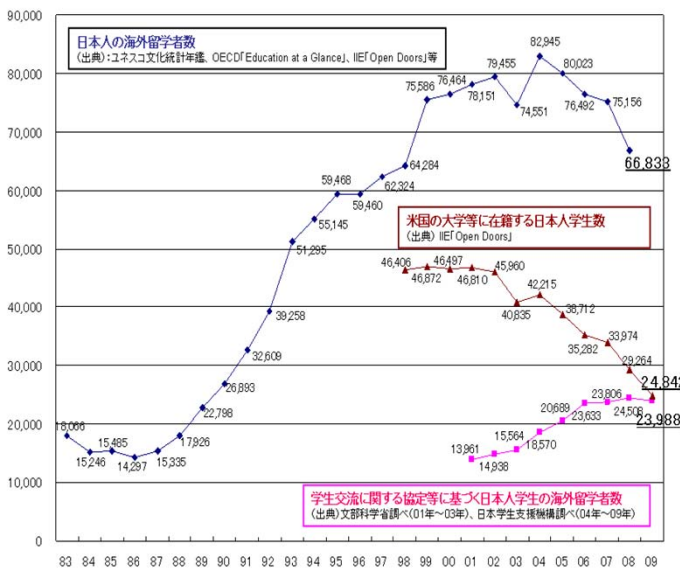
# グローバル人材育成推進会議中間まとめの概要

## 1. 基本的な問題意識

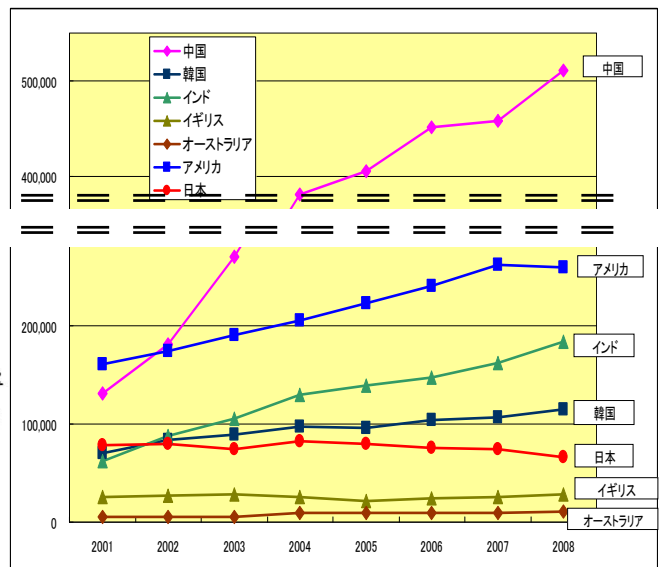
### (1) 海外留学の動向と「内向き志向」

- 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者数の男女比はおよそ1対2。
- 一方、中国・インドや韓国等は、海外留学者数を増加。

(日本人の海外留学者数)

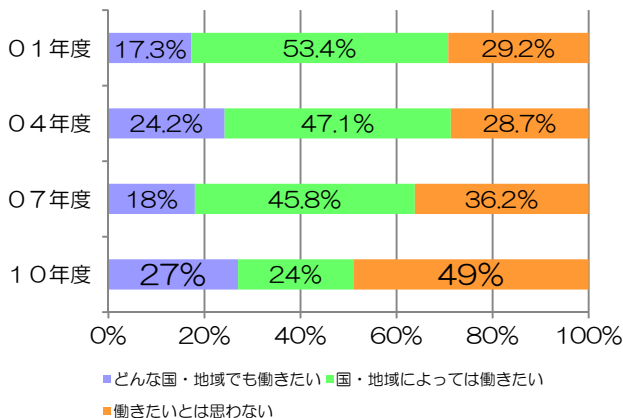


(国(地域)別 学生の海外派遣者数の推移)



- 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ー
- 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。
- 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。