

【研究ノート】

日本企業におけるグローバル人材育成の現状と
課題についての一考察

呉 淑儀 サリー

The Current Situation and Issues on the Development of Global Human Resource
in Japanese Society
NG, Shuk Yee Sally

Abstract

Considering the progress of globalization and due to the declines in the size of the domestic market, Japanese companies are facing with an increasing need to develop their business activities in overseas markets. Economic globalization is progressing steadily, and there is an absolute need to develop global human resources through Industry-Academia-Government collaboration.

This paper focuses on the development of “global” human resources that are adapted to working in a truly global market and satisfy society’s needs so that the industrial competitiveness of Japan will be enhanced. This paper emphasizes that the development of global human resources is an issue to be addressed by the entire Japanese society. Recommendations will also be given at the end of this paper regarding the development of global human resources.

Key Words

Global human resources, Globalization, Emerging economies
Industry-Academia-Government collaboration Industrial competitiveness,

キーワード

グローバル人材育成, グローバリゼーション, 新興経済国, 産学官連携, 産業界の競争力

目 次

- I はじめに
- II グローバル人材とは
- III グローバル人材育成の現状と課題
- IV 大学におけるグローバル人材育成の取り組みについて
- V グローバル企業によるグローバル人材育成の取り組みについて
- VI おわりに

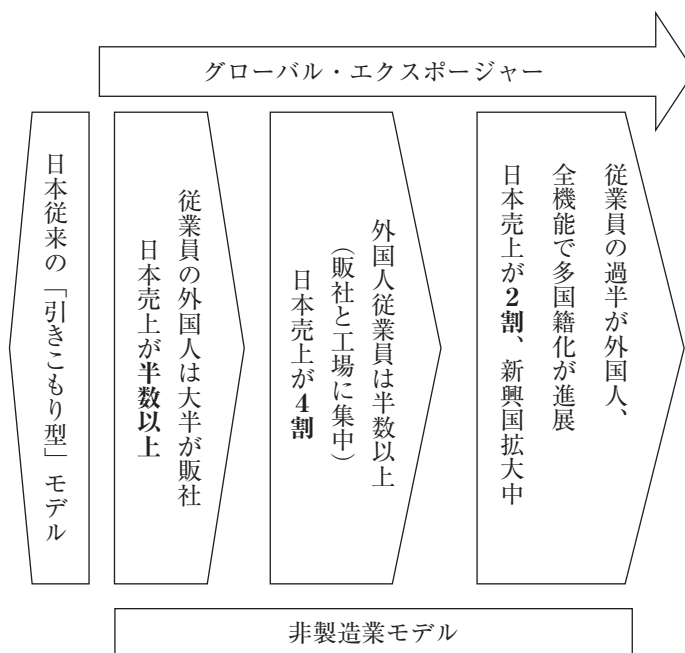
I はじめに

近年日本では国内の少子高齢化の進展による市場の縮小が危惧され、企業における国際化が加速している。グローバルな競争環境¹⁾が一層激化する中、日本企業はアジアを中心に新興市場の成長に果敢に取り込んでいかねば生き残れないという厳しい現実と直面している。こうした背景の中、グローバルに事業を展開する日本企業にとって語学力はもちろんのこと、コミュニケーション能力、主体性、国際感覚などを併せ持つ、いわゆるグローバル人材の育成に一層力を注いでいく必要がある。また、社員のキャリア・ディベロップメントの継続性を維持させていくことも必要不可欠な国際化戦略となっている。

本稿では、上述のようなグローバル人材育成を行う上で直面しうる問題および現状を明らかにするとともに、それぞれ共通するグローバル人材育成の課題を考察する。さらに、現在グローバル事業を展開している日本企業の取り組みを紹介し、今後グローバルに事業を展開しようとする日本企業に有益な示唆を与えることを目的とする。以下ではまず、政官界に打ち出された様々な報告書に基づいて、「グローバル人材とは何か」について考察していくことにする。

II グローバル人材とは

図1 グローバル展開に伴う売上および社員構造の変化



出所：産学人材育成パートナーシップ『グローバル人材育成委員会報告書』, 5頁
(元出典：経済同友会第十六回企業白書)

企業におけるグローバル化の進展により社員の構成も大きく変化してきている。図1で示しているように、日本企業は従来の引きこもり型モデル、いわゆる日本での売上が会社全体の利益のほとんどを占めていることから、今後海外での売上比率が半数以上に占めるようになる場合が急増すると予想される。これは日本企業がこれから本格的に人材活用の面においてグローバル化を余儀なくされる可能性があることを意味している。そのため、日本企業のグローバル化への対応はこれから本番を迎えると言っても過言ではない。

このように産業界においては、グローバル化の進展により人事および組織体制の変革や日本の少子高齢化の進展による経済規模の縮小に伴い、グローバル人材を求める声が高まっている。では、日本企業が求めるグローバル人材とは一体どのような能力を持つ人間のことを指すのだろうか。ここでは、グローバル人材とは何かについていくつかの代表的な定義を取り上げて考察していきたい。

まず、「グローバル人材」という言葉の定義に関して、表1において日本の産官界からいくつかの代表的な提言、報告書、会議の定義を取りまとめている。表1で示しているように、産業界人材育成パートナーシップのグローバル人材育成委員会の報告書には、グローバルな環境下で活躍できる人材は、通常の社会人に求められる「社会人基礎力」に加え、外国語でのコミュニケーション力、異文化理解および活用力を備える必要があると指摘されている。つまり、グローバル化が進展している世界の中で、主体的に物事を考え、多様なバックグラウンドをもつ同僚、取引先、顧客などに自分の考えをわかりやすく伝え、文化的・歴史的なバックグラウンドに由来する価値観や特性の差異を乗り越えて、相手の立場に立って互いを理解し、さらにはそうした差異からそれぞれの強みを引き出して活用し、相乗効果を生み出して、新しい価値を生み出すことができる人材のことを言う。また、日々変化するグローバル・ビジネスの現場で、様々な予想外の問題や障害に臨機応変に対応する必要性から「既成概念に捉われず、チャレンジ精神を持ち続ける」姿勢を持つ人材も強く求められている。

経済団体連合会が行った「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調査」の結果によれば、日本企業における今後の事業活動のグローバル化に伴い、人材募集に際して「海外赴任を前提とした日本人の採用・育成を拡充する」と回答した企業が40%に達したほか、「国籍を問わず、有能な人材を幹部に登用する」と回答する企業も30%に上る。このように、企業の事業活動のグローバル化に伴い、全社の国際人事戦略として国籍にかかわらず優秀な人材を活用するなど、グローバル人材への期待が高まる動きがみとれる。

1) 経済団体連合会「グローバル人材の育成に向けた提言」の付加資料である「グローバル人材育成について」5頁によれば、スイスの研究教育機関IMDが毎年公表している世界競争ランキング(2011)では、日本は59カ国中第26位である。世界ランキングの中で日本の強さを示している分野は環境技術(世界第2位)、弱さを示している分野は外国語スキル(59カ国中の第58位)である。

表1 「グローバル人材」に関する代表的な提言および報告書・会議からの定義

2010年4月	<p>産学人材育成パートナーシップ グローバル人材育成委員会</p> <p>グローバル化が進んでいる世界の中で、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主体的に物事を考え、 ・多様なバックグラウンドをもつ同僚、取引先、顧客等に自分の考えを分かりやすく伝え、 ・文化的・歴史的なバックグラウンドに由来する価値観や特性の差異を乗り越えて、 ・相手の立場に立って互いを理解し、 ・更にはそうした差異からそれぞれの強みを引き出して活用し、相乗効果を生み出して、 ・新しい価値を生み出すことができる人材。
2011年4月	<p>産学連携によるグローバル人材育成推進会議</p> <p>グローバル人材とは、世界的な競争と共生が進む現代社会において、日本人としてのアイデンティティを持ちながら、広い視野に立って培われる教養と専門性、異なる言語、文化、価値を乗り越えて関係を構築するためのコミュニケーション能力と協調性、新しい価値を創造する能力、次世代までも視野に入れた社会貢献の意識などを持った人間。</p>
2011年6月	<p>「グローバル人材育成推進会議中間まとめ」(グローバル人材育成推進会議)(同上)</p> <p>「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が含まれるものと考えられる。</p> <p>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</p>
2011年6月	<p>「グローバル人材育成推進会議中間まとめ」(グローバル人材育成推進会議)(同上)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・幅広い教養と専門性、 ・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
2011年6月	<p>「グローバル人材育成推進会議中間まとめ」(グローバル人材育成推進会議)(同上)</p> <p>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：</p> <p>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</p> <p>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。</p>
2011年6月	<p>経団連「グローバル人材の育成に向けた提言」(2011年6月)</p> <p>産業界が、グローバル人材に求める素質、能力としては、社会人としての基礎的な能力に加え、日々、変化するグローバル・ビジネスの現場で、様々な障害を乗り越え、臨機応変に対応する必要性から「既成概念に捉われず、チャレンジ精神を持ち続ける」姿勢、さらに、多様な文化・社会的背景を持つ従業員や同僚、顧客、取引先等と意思の疎通が図れる「外国語によるコミュニケーション能力」や、「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」ことが指摘されている。</p>

出所：Globalized Independent Future Talents のホームページにより筆者が加筆作成。
(<http://j-gift.org/concept/globaltalent/>)

前述のように、日本の若者の内向き志向を改善すべく、若い世代から日本人が積極的に海外で学習、あるいは就労できるシステムの構築が重要であろう。一方、海外から優秀な人材を積極的に受け入れ、日本人も含めて国内で切磋琢磨できる社会システムを構築すべきである。これは、社会と接続している大学などの高等教育機関が進んで人材育成の制度を整備していかなければならないのである。

Ⅲ グローバル人材育成の現状と課題

新興国市場での存在感の低下

今や先進国の人口減少および市場飽和との理由から、先進国は目覚ましい経済成長を成し遂げている新興国市場への進出が余儀なく加速されている。しかしながら、今後のさらなる成長が見込まれる新興国市場、とりわけ中国を中心としたアジアの市場においては、かつて高品質、高性能、高いブランド力を誇りに世界を席捲していた日本製品が苦戦を強いられ、市場シェアは低下する傾向がみられる。一方、日本の隣国である韓国勢はグローバル化の波に乗り、進出先市場のニーズを的確に捉え素早く対応することによって海外でのシェアを急拡大し、とりわけ新興国市場での躍進が目立っている。このように国際競争環境が激しく変化する中、日本企業の世界市場での存在感が薄れつつあるとの危機に直面している。この現状を早急に改善すべく、日本企業の海外進出の新たな戦略として、語学力はもちろん国際性・柔軟性、現場での適応能力など異文化対応力を兼ね備え、企業のグローバル・ビジネス事業に対応しうる、いわゆる即戦力を持った真に海外で活躍できるグローバル人材育成の必要性が一層高まっている。

ビジネス現場での高い認識

グローバル人材の育成と確保が焦眉の急務であるとの認識を新たにすることが重要である。既述のように、日本企業の海外展開に際し、最大の課題となるのはグローバル人材が不足しているとの点である。この点に関して、経済産業省が海外拠点を設置している、あるいは設置の意思がある企業に対し「グローバル人材育成に関するアンケート調査」が行われた。同調査では、対象企業への質問項目に「海外拠点の設置・運営に際して、貴社が直面されている課題や問題はありますか。また、それはどのようなものでしょうか。」に対し、約7割の回答対象企業が海外拠点の設置・運営にあたっての日本企業の最大の課題は「グローバル化を推進する国内人材の確保・育成である」と認識されている²⁾。また、「グローバルマーケットに通用する製品・サービスの開発・提供」や「グローバル化に必要な資金の確保」などはほかの質問項目よりはるかに高い割合の認識度を示されている³⁾。

若者の海外志向の低下

2) 経済産業省が行われたグローバル人材育成に関するアンケート調査の結果を参照にした。

3) アンケート調査の各質問項目に占める認識度の割合は以下のようにになっている。「グローバル化を推進する国内人材の確保・育成」(74.1%)、「進出先国の法制度、マーケット等についての情報」(42.2%)、「グローバルでの制度や仕組みの共通化」(40.7%)、「グローバルに通用する製品・サービスの開発」(27%)、「グローバルでの経営理念・ビジョンの徹底」(26.6%)、「グローバル化に必要な資金の確保」(15.6%)、「特に課題はない」(9.9%)、その他(5.7%)、「無回答」(2.3%)。

しかしながら、上述のような国際競争環境の変化およびビジネス現場での高い認識と相反に、将来グローバル人材として活躍が期待される若者の海外志向は低下傾向にあるのが日本の現状である。

日本人の海外留学者数は2004(平成16)年の約8万3,000人をピークに、以降は連続に減少する傾向がみられ、2006(平成18)年の時点では約7万6,000人へと低下していた。米ハーバード大学の日本人留学生は今や中国の5分の1以下、韓国の3分の1以下で、人口約500万人のシンガポールよりも少ない⁴⁾。新入社員の海外就労および海外勤務に対する受容性も同様に低下の傾向がみられ、国内就労を志向する比率が上昇する傾向がある⁵⁾。

若者の内向き志向

学校法人産業能率大学が2004年および2007年度に入社する新入社員688人に対して「新入社員のグローバル意識調査」が行われた⁶⁾。調査では、対象者の新入社員に対して「貴方は、海外で働きたいと思いますか」と質問したところ、「海外では働きたくない」と答えた者は2004年の28%から2007年の38%へと1割の増加があり、若者の海外での就労意欲の低下現象がみられる。また、「もし貴方が海外赴任を命じられたら、どうしますか」との質問に対し、「喜んで従う・命令なら仕方なく従う」と答えた者は、2004年の75%から2007年の65%へと減少し、「退職しても拒否する・できるだけ拒否する」と答える者は、逆に2004年の28%から2007年の40%へと増加した⁷⁾。これらの数字から現在日本の若者の内向き志向が強まっていることが示されている。

さらに、産業能率大学が2010年に行った新入社員に対する意識調査では、「海外では働きたくない」の比率は49%に達する。こうした海外勤務に消極的な理由として、「言葉」をあげる割合が多く、英語力⁸⁾に対する不安感が見て取れる⁹⁾。また、中高生の意識¹⁰⁾をみても、「可能なら外国に留学したいか」という問いに対し、米中韓では「留学したい」層の方が多く、「社会のことはとても複雑で関与したくない」とする層も日本では相当高い割合となっている¹¹⁾。こうした意識調査が今日における日本の若者の内向き志向の現状を如実に表しているといえよう。

4) 『日本経済新聞』朝刊、2010年11月9日、9頁。

5) データは学校法人産業能率大学の第1回および第3回「新入社員のグローバル意識調査」からNRIが作成したものを参考にした。2007年度の調査対象者は、全国の新入社員668人(内訳:男性427人、女性241人)である。

6) 「新入社員のグローバル意識調査」産業能率大学、2010年7月。

7) 「グローバル人材育成委員会報告書」産学人材育成パートナーシップ、2010年4月、2頁を参考に作成した。

8) 経済団体連合会「グローバル人材の育成に向けた提言」の付加資料である「グローバル人材育成について」3頁によれば、TOFELスコアの国別ランキングでは、日本は163カ国中の第135位で、アジアの中では30カ国中第27位と極めて低い位置にいるということがわかる。

9) 「グローバル人材育成の目指すべき姿」『日本貿易会月報』2011年9月号、No.695、35頁。

10) 「中学生・高校生の生活と意識—日本・アメリカ・中国・韓国の比較」日本青少年研究所、2009年2月。

11) 「グローバル人材育成の目指すべき姿」『日本貿易会月報』2011年9月号、No.695、35頁。

高等教育の環境整備の必要性

日本の若者の内向き志向は日本の高等教育の環境からも影響を受けていると言われている。日本の大学は、欧州およびアジア諸国の大学と比較して外国人留学生の比率および外国人教員の比率が低く、大学のグローバル化に関する取り組みも遅れをとっていると言わざるを得ない。日本の大学を卒業した若者は企業に入社してすぐにもグローバルの人材へと変身することを要求するのはとうてい無理なことであり、社会と接続する教育機関である大学などの高等教育機関での人材育成を充実させることが当面の急務であるといえる。学生頃からグローバル環境で慣らさせることは世界で活躍しうるグローバル人材への育成に必要な不可欠なことであろう。

既述のように、日本国内の市場が縮小することにより、企業は活路を見出すために新興市場などの海外市場に果敢に打って出なければならない。事業がグローバル化するに従い、それまでではごく一部の国際派任せであった表向きのグローバル体制も、より企業全体の組織的なアプローチに変化していかなければならない。日本企業のグローバル化で直面する一番の課題は、ほとんどの管理職が英語さえ満足にできないということであると指摘できる。企業組織は個人の集まりである故に、企業をグローバル化するためには、グローバルな考え方、能力およびスキルを持つ個人が大勢集まらなければグローバル化の成果は上がりにくいである。しかしながら、グローバル人材に満たされた組織を一朝一夕には作れないため、グローバル人材予備軍と思われる若い人材層のプールを作り、早期に教育体制を整備するなど、グローバル化に向けた取り組みは早急に開始すべきであると考えられる。語学力や現場対応力、異文化対応力などの能力は若い時に身につけておかなければ実践的なレベルに達することは至難の業である。言葉も文化も身につけた若い人材にさらにビジネスを経験させる方が、激化するグローバルの環境で成功を収めるための重要なカギとなるのである¹²⁾。

以下においては学界および産業界におけるグローバル人材育成への取り組みについていくつかの事例を紹介しておきたい。

IV 大学におけるグローバル人材育成の取り組みについて

海外優秀な留学生への呼び込みの拡大

日本の一人あたり国内総生産（GDP）は近年、シンガポールを下回る傾向がある。少し昔前までインドから日本への留学生数は、中国へのインドの留学生数よりも上位であったが、現在は中国には日本の10倍のインド人留学生が留学しており、日本を大きく上回っている。これは中

12) 『日経産業新聞』、2010年7月3日号、26頁を一部引用。

表2 グローバル人材の育成を目指す大学の取り組み例

大学の取り組みの事例(ポイント):

- ① 産業界の経営幹部および実務者によるグローバル・ビジネスの実態についての「生声」による講義で学習意欲を高める。
- ② 外国語による一般教養科目や専門科目の実施。
- ③ 予習を前提とした授業や参加型学習手法により好奇心を高める。
- ④ 多様な価値観や考え方、その背景にある文化や歴史を知識として習得させる。
- ⑤ 日本や日本人が海外の人々からどのように捉えられているのか、客観的な視点で見直す契機を与える。
- ⑥ 海外インターンシップや交換留学プログラムなどにより上記の④および⑤などで学習したことを経験から実感させる。
- ⑦ 多様なバックグラウンドをもつ学生チームが課題解決に向けて協力・協働することで創造力などを養う。

出所：産学人材育成パートナーシップ『グローバル人材育成委員会報告書』, 9頁。

国政府が積極的に招致を強めた結果であると言える。日本経済団体連合会の報告書¹³から指摘されているように、海外から優秀な留学生を受け入れることは、日本の大学の国際競争力の強化に繋がると共に、多様な文化・社会的背景を持つ外国人学生が留学生として集まれば、内向き志向と言われる日本人学生にも良い知的刺激となる。また日本の大学への留学生が増えることは、国際社会における日本の理解者の増大にも繋がり、国益の観点からも重要である¹⁴。

また、産学人材育成パートナーシップの報告書によれば、大学での「グローバル人材」の育成のために有効な工夫として、表2に記されているような取り組みが行われている。こうしたグローバル人材の育成に積極的に取り組む大学や学術機関に対し、政府からの競争的資金による財政面での支援や産業界からの実務経験による協力およびサポートが、取り組みの成否に大きな影響を与え、必要不可欠な支援であると考えられる。

V グローバル企業によるグローバル人材育成の取り組みについて

本稿の第2節においては、グローバル人材の育成が急務の課題として若者の内向き意識が強まっていると言及した。この点に関して、東レ経営研究所特別顧問を務める佐々木常夫氏は、「海外で勉強した人や活躍した人を正しく評価し、積極的に処遇してこなかった日本企業の風土に一因がある」と指摘している¹⁵。

今日の日本経済は、90年代と比較し経済の輸出依存度は高くなり、成長の中心は新興国に移っている事実はおもはや無視できなくなる。日本企業はグローバル人材の育成強化に乗り出す動きが見え始めている。以下では日本を代表する企業の取り組みを紹介したい。

日立製作所の社員構成における変化

日本を代表する大手の日立製作所は、11年度の採用から文系の100%、技術系の50%をグ

13) 「グローバル人材の育成に向けた提言」日本経済団体連合会, 2011年6月14日。

14) 同上書, 13頁。

15) 『日本経済新聞』朝刊, 2010年11月9日, 9頁。

表3 企業の取り組みについて

育成・定着・活用に向けた取り組み（複数回答）	対外国人(社)	対日本人(社)
外国語研修（日本語研修も含む、社内・社外問わず）の機会を提供	115社	297社
海外出張や海外研修の実施など、社員が海外経験を積める機会を提供	167社	364社
ビジネススクールやロースクールなど、海外留学の機会を提供	60社	128社
異文化（日本文化を含む）や言語の異なる国で働くことに関する研修の機会を提供（外国人材が働く職場の日本人社員向け研修も含む）	73社	122社
国内外の子会社、現地法人等と共有する企業理念・価値観、行動指針を策定し、外国語にも翻訳して、国内外の社員に浸透	136社	145社
職場における外国人材へのサポート人材の任命や、外国人材及び家族を対象とした生活面での支援（住宅の提供、相談窓口の開設等）	59社	43社
イントラネット、社内手続きや定型文書、お知らせ等について、外国語に翻訳して活用できるよう整備	43社	40社
個々の社員に対するキャリア形成面接等を定期的を実施	154社	248社
評価基準、報酬、手当等に関する方針を策定し、社員に公表	164社	273社
長期雇用を前提としない制度等、複数型のシステムから選択可能な人事制度を導入	37社	50社
国籍に関係なく、ポジションの需要に応じて異動・配置を実施	236社	263社
国籍に関係なく、昇進・昇格の機会を平等に提供	255社	277社
昇進・昇格の条件に一定レベル以上の外国語能力を要求	35社	62社
幹部昇格の条件に海外勤務経験やグローバル業務経験を設定	6社	10社

注：n=321社（対外国人）、n=488社（対日本人）

出所：「グローバル人材の育成に向けた提言」日本経済団体連合会，2011年6月14日，10頁。

ローバル要因と位置づけ、20代のうちにアジアを中心とする海外事業の現場に送り込む取り組みをされている。日立製作所の人材開発部長は「世界の産業と市場の構造変化に合わせ、意識して人のあり方も変える」¹⁶⁾と説明し、日本企業もようやくグローバル人材の枯渇に危機感を感じ、遅れを取り戻そうとされている。

IBM 途上国でNPOと協働した実践型研修

複数のNPOと協働し、異なる国、職種の社員で構成された複数のチームをアジア、欧州、アフリカなどの新興国に1カ月間派遣。

派遣先で、地域社会にとって新たな経済発展の機会を発掘したり、環境や教育の分野における課題に取り組む。

多様な文化、政治、環境、社会情勢下の中で、特定プロジェクトに様々な国や職種の社員と一緒に取り組むことにより、グローバルな問題解決力、コミュニケーション能力、感知力など21世紀のグローバル・リーダーに必要な資質を育てるプログラムを実施¹⁷⁾。

サムスン電子 長期滞在型研修

サムスンは、90年から「地域専門家制度」という制度を導入。社員に海外の文化や習慣を習

16) 同上掲。

17) 「グローバル人材育成委員会報告書」産学人材育成パートナーシップ，2010年4月，13頁。

熟させて、その国の「プロ」となる人材を育てる。入社3年目以上、課長代理クラスの社員が対象で、毎年200~300人を選抜し、世界各国に派遣している。

地域専門家は派遣先の国に1年間滞在する。期間中の給料は支給されるが、仕事の義務はない。その国の言語や文化を学ぶことに1年間を費やす。

サムスンにとって国際化とは、現地社会に溶け込み共生すること。地域専門家制度の経験者は、サムスンとその国の「道案内人」となる重要な業務を担うこととなる¹⁸⁾。

上記のほかに、日本経済団体連合会の調査結果によれば、所属会員企業の多くは若手社員に対し、表3で示されているように既に海外出張や短期海外派遣プログラムを実施するなど、なるべく早い段階で海外経験を積む機会を提供しているというのである。このように、「グローバル人材の育成に向けた提言」からの指摘のように、本社の日本人社員のグローバル化への対応力を養成するためには、社員の入社後、外国語研修や異文化・社会に対する理解力を高めるための研修機会を提供するとともに、肌感覚で海外の文化や生活を理解するため、早期の海外経験をさせることが望ましい。

また、経団連に加入している企業は、社員の外国語能力を習得することの重要性に対する認識を高めるため、新卒採用の際の条件や、社員の昇進・昇格、海外駐在員としての派遣の要件として、一定レベル以上の外国語能力を要求するような取組みも検討しているとされている。

VI おわりに

以上のように、グローバル化の進展と日本の現状を考えると、「グローバル人材」の育成は、日本社会全体が直面する課題であると言えよう。そのため、学校教育のみに頼り育成するのではなく、産業界・学術界そして政府組織、いわゆる産学官が一体となり、国家戦略としてヒト、モノ、カネ、情報など社会のすべての資源を最大限に活用し、社会全体で人材育成に取り組んでいかなければならない。東京証券取引所社長・斉藤氏は「アジアで一番という思い込みをまずなくせ」と指摘しているように、今後日本での若者によるオピニオン発信力の強化、グローバル人材育成への投資および日本社会全体の意識改革が、日本の次の10年を左右する¹⁹⁾。日本は今、まさに重要な分水嶺にいるということを認識すべきである。そのため、本稿にも紹介された経団連をはじめとする日本を代表する団体や機関から発された報告書や会議での提言を具現化すべく、産学官のこれまでの連携を一層強化し、様々な政策や提言を早急に実行に移し、真にグローバル世界で活躍できる人材の育成に着手すべきであると考えている。

18) 同上書、13頁。

19) 『日本経済新聞』朝刊、2010年11月9日、9頁。

【謝辞】

本研究は、公益財団法人北野生涯教育振興会から「生涯教育研究助成」の支給を受けて進められた研究成果の一部である。同財団からのご支援にこの場を借りて深く感謝申し上げたい。大変にありがとうございました。

参考文献

- 国立大学協会国際交流委員会（2007）「留学制度の改善に関するアンケート」国立大学協会国際交流委員会留学制度の改善に関するワーキング・グループ（87 大学回答），2007 年 1 月。
- 産学人材育成パートナーシップ（2010）「産学官でグローバル人材の育成を」『産学人材育成パートナーシップグローバル人材育成委員会報告書』，2010 年 10 月。
- 産学連携によるグローバル人材育成推進会議（2011）「産学官によるグローバル人材の育成のための戦略」『産学連携によるグローバル人材育成推進会議提言』，2011 年 4 月。
- 産業能率大学（2010）「新入社員のグローバル意識調査」，2010 年 7 月。
- 新成長戦略実現会議グローバル人材育成推進会議（2011）「中間まとめ」，2011 年 6 月。
- 日本経済団体連合会（2011）「グローバル人材の育成に向けた提言」『経団連提言』，2011 年 6 月。
- 日本青少年研究所（2009）「中学生・高校生の生活と意識—日本・アメリカ・中国・韓国の比較」，2009 年 2 月。
- 日本政府観光局『観光白書』，各年版。
- 日本貿易会（2011）「グローバル人材育成の目指すべき姿」『日本貿易会月報』，2011 年 9 月号。