

グローバル人材育成推進会議 中間まとめ

2011年(平成23年)6月22日

グローバル人材育成推進会議

## 目 次

はじめに .....	1
1. 基本的な問題意識について .....	3
(1) 海外留学の動向と「内向き志向」	
(2) 我が国の経済的な発展と国際社会との関わり	
2. グローバル人材の育成及び活用について .....	7
(1) 「グローバル人材」とは	
(2) グローバル人材の育成及び活用に向けた諸課題	
3. 高校留学の促進等の初等中等教育の諸課題について .....	10
(1) 英語・コミュニケーション能力等の育成、異文化体験の機会の充実	
(2) 高校留学等の促進	
(3) 教員の資質・能力の向上	
4. 大学入試の改善等の大学教育の諸課題について .....	12
(1) 大学入試の改善・充実	
(2) グローバル化時代に相応しい大学教育の確立、高等教育の国際展開の推進	
(3) 留学生交流の戦略的な推進	
(ア) 日本人学生の海外留学の促進	
(イ) 海外からの留学生受け入れの促進	
(ウ) 留学生交流戦略の明確化等	
5. 採用活動の改善等の経済社会の諸課題について .....	16
(1) 採用活動の改善・充実	
(ア) 海外へ出たことによる不利益の是正	
(イ) 海外へ出やすい環境の整備	
(2) 採用後のグローバル人材育成・活用の促進	
6. その他関連する重要課題について .....	19
(1) グローバル化に対応した職業教育・職業訓練等の充実	
(2) 国際的なボランティア活動の促進	
(3) グローバル人材の育成に向けた環境整備等	
おわりに .....	20

はじめに

- 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に転じている。また、特に米国の大学に在籍する日本人学生数は大きく落ち込んでいる。さらに、新入社員に対するアンケートでは、海外での勤務を希望しない者が増えているとの報告もある。
- 一方、経済成長の著しい中国やインドは海外留学生数を大きく増加させている。注目すべきは、我が国は、人口規模が我が国の約半分である韓国にも海外留学者の実数で劣り、しかもその差が拡大傾向にあることである。
- 人口減少と超高齢化が進む中で、東日本大震災という深刻な危機を経験している我が国経済が新たな成長軌道へと再浮上するためには、創造的で活力のある若い世代の育成が急務である。とりわけ、グローバル化が加速する21世紀の世界経済の中にあっては、豊かな語学力・コミュニケーション能力や異文化体験を身につけ、国際的に活躍できる「グローバル人材」を我が国で継続的に育てていかなければならない。
- こうした問題意識の下に、我が国の成長の牽引力となるべき「グローバル人材」の育成と、そのような人材が社会で十分に活用される仕組みの構築を目指して、2011年(平成23年)5月、新成長戦略実現会議の下に関係閣僚からなる「グローバル人材育成推進会議」が設置され、さらにその下には関係の副大臣・政務官等からなる「グローバル人材育成推進会議幹事会」が設置されたものである。
- 本中間まとめは、年央に予定される新成長戦略実現会議の「政策推進の全体像」の取りまとめを前に、2回の「グローバル人材育成推進会議」及び3回の「同幹事会」での検討経過を踏まえて、基本的な問題意識や諸課題への対応方策等を中間的に取りまとめたものである。

〔 なお、☆は本文の記述に関連する施策等の提言事項、  
【 】内はその関係各省を表す。 〕

# 1. 基本的な問題意識について

## (1) 海外留学の動向と「内向き志向」

- グローバル化する世界の中であって、我が国では、「失われた 20 年」と言われるなど、経済のみならず社会の各分野で国内に停滞感が充満している。
- また、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に転じ、特に米国の大学に在籍する日本人学生数は大きく落ち込んでいる。
- しかし、もう一步踏み込んで分析すれば、2002 年(平成 14 年)までは、同世代に占める留学者の比率は一貫して伸びてきたものの、2004 年(平成 16 年)以降、経済情勢の影響もあって比率が減少傾向に転じていることは大きな懸念材料である。また、日本人学生の海外留学者数の男女比はおよそ 1 対 2 との調査結果があり、男子学生の不振が際立っている。さらに、新入社員に対するアンケートでは、海外での勤務を希望しない者が増えているとの報告もある。
- 一方、諸外国の中で、経済成長の著しい中国やインドは海外留學生数を大きく増加させている。人口規模が我が国の約半分である韓国も海外留学者の実数で我が国を上回り、しかもその差が拡大傾向にあることは注目しなければならない。

図 1：日本人の海外留学者数

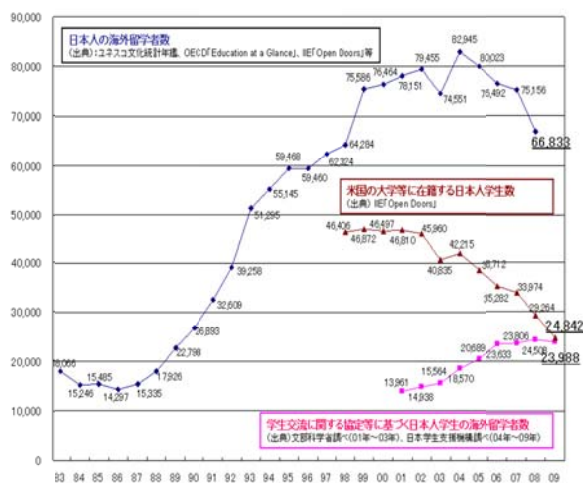
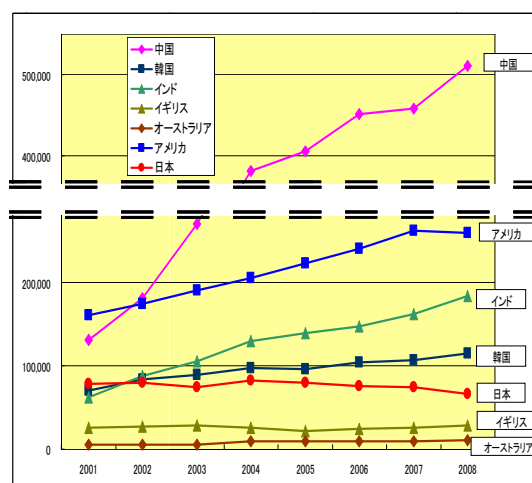
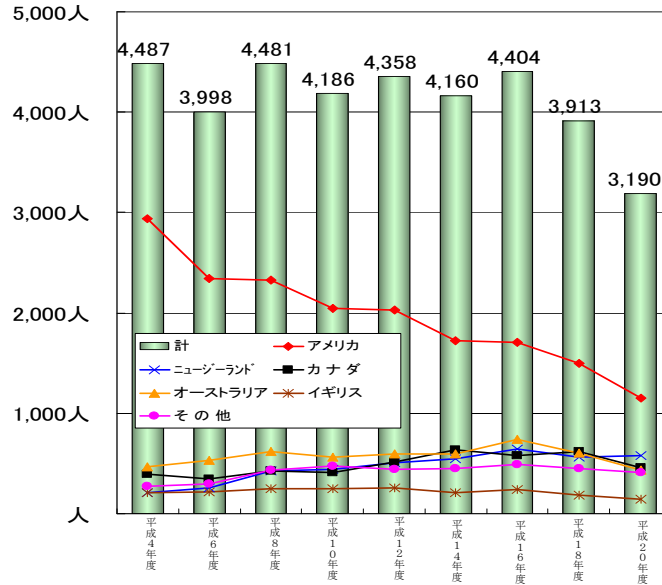


図 2：国（地域）別 学生の海外派遣者数の推移



出典：OECD 「Education at a Glance」、IIE 「OPEN DOORS」等

図3：高校生の留学者数（3ヶ月以上）行き先別生徒数推移



出典：文部科学省「平成20年度高等学校等における国際交流等の状況について」

○こうした我が国の状況に関し、一部には、若い世代の「内向き志向」を指摘する向きもあるが、この問題は、(若い世代の)意識の問題に安易に還元することなく、意識の背景となる社会システム上の構造的な要因を克服していくことが重要と考える。

図4：日本人学生の留学に関する主な障害

	件数	比率 (87大学中)	
①就職 → 帰国後、留年する可能性が大きい	59	67.8%	
②経済 → 経済的問題で断念する人が多い	42	48.3%	
③体制 →	帰国後の単位認定が困難	32	36.8%
	助言教職員の不足	23	26.4%
	大学全体としてのバックアップ体制が不備	21	24.1%
	先方の受け入れ大学の情報が少ない	9	10.3%
	両親、家族の理解が得られない	7	8.0%
指導教員の理解が得られない	3	3.4%	
その他	27	31.0%	

※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・グループが、各国立大学に対して留学制度の改善に関するアンケートを実施。  
 ※本調査項目には87大学が回答。  
 ※平成19年1月

○従来、高校関係者は大学入試を、大学関係者は企業採用を過度に意識する一方で、企業側は国内の教育に必ずしも十分な関心を向けないまま、限られた「優秀」な人材の獲得のため先を争うかのように採用に走るといった風潮の中で、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を招いてきたことは否めない。

○さらに、保護者が、自らの20～30年前の経験に基づくイメージで若い世代を「良い」学校→「良い」大学→「一流」企業→幸せな人生、という単線型の人生設計に駆り立てる傾向も根強くあったのではないか。「就職氷河期」「超氷河期」「雇用のミスマッチ」といった表現が繰り返し報じられる中で、この傾向が一層助長されてしまった面も見逃せない。

○今後は、高校関係者、大学関係者、企業関係者、政府・行政関係者、保護者等が一斉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我が国社会全体で生み出していくことが不可欠である。

図5：新入社員の海外勤務希望

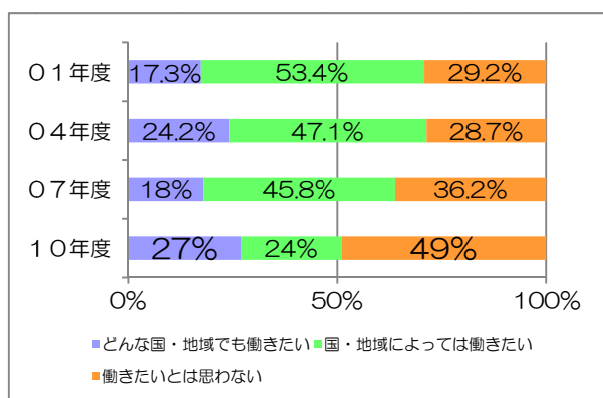


図6：高等教育への公財政支出の対GDP比

	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%

出典)「Education at a Glance」

出典) 学校法人産業能率大学「第4回 新入社員のグローバル意識調査」(2010年7月)

## (2) 我が国の経済的な発展と国際社会との関わり

- 過去の歴史において、我が国は、時代ごとの危機的状況を積極的な人材派遣など海外との相互交流・接触の中で打開し克服してきた経験を持つ。
- しかし、1980年代頃までに「(経済的)豊かさ」を達成した結果、フロンティアを喪失することとなり、今日では、技術の先進性や一定規模の国内マーケットの存在などが却って「日本のガラパゴス化」を招きかねないとの懸念すら指摘される状況にある。
- 現状のままでは、中長期的な観点で経済成長の原動力となるべき有為な人材が枯渇して、我が国は本格的な再生のきっかけを失い、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、緩やかに後退していくのではないかと危機感を抱かざるを得ない。
- このまま小国に転落してしまうことを回避するためには、あらためて海外に目を向けると同時に自らのアイデンティティを見つめ直すことが必要ではないか。その上で、「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である。そのことが、ひいては、我が国が世界からの信頼と尊敬を得て存在感のある国となることにつながるものと考えられる。
- そのために、今こそ、社会全体のシステムをグローバル化時代に相応しいものに構築し直し、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しなければならない。そしてその第一歩であり眼目とも言えるのが、国家戦略の一環としての「グローバル人材」の育成にほかならない。



## 2. グローバル人材の育成及び活用について

### (1) 「グローバル人材」とは

○「グローバル化」とは、今日、様々な場面で多義的に用いられるが、総じて、(主に前世紀末以降の)情報通信・交通手段等の飛躍的な技術革新を背景として、政治・経済・社会等あらゆる分野で「ヒト」「モノ」「カネ」「情報」が国境を越えて高速移動し、金融や物流の市場のみならず人口・環境・エネルギー・公衆衛生等の諸課題への対応に至るまで、全地球的規模で捉えることが不可欠となった時代状況を指すものと理解される。

○我が国がこれからのグローバル化した世界の経済・社会の中にあって育成・活用していくべき「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。

- 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、「グローバル人材」に限らずこれからの社会の中核を支える人材に共通して求められる資質としては、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・リテラシー等を挙げることができる。

○グローバル人材の概念に包含される要素の幅広さを考えると、本来、その資質・能力は単一の尺度では測り難い。しかし、測定が比較的容易な要素Ⅰ(「道具」としての語学力・コミュニケーション能力)を基軸として(他の要素等の「内実」もこれに伴うものを期待しつつ)、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、例えば、以下のようなものが考えられる。

- 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しつつあるものと考えられる。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、国際社会における今後の我が国の経済・社会の発展にとって極めて重要となる。

○この点は、例えば、TOEFL の成績の国別ランキング(2010 年)で我が国は 163 か国中 135 位、アジア 30 か国中では 27 位と低迷していること、また、IMD(スイスの研究教育機関)の世界競争力ランキング(2011 年)でも我が国は 59 か国・地域中 26 位と振るわず、特に指標の中の「外国語のスキル」が 58 位となっていること等にも端的に表れている。

図 7 : TOEFL の成績の国別ランキング(2010 年)

図 8 : IMD 世界競争力ランキング (2011 年)

<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
⋮		

<全体順位> (59 か国・地域中)

日本	26 位
----	------

<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

<アジア内順位> (30 か国中)

出典:IMD ランキング 2011

順位	国名	TOEFLスコア
1位	シンガポール	98
⋮		
24位	アフガニスタン、モンゴル、 ベトナム	73
27位	日本	70
28位	ラオス人民民主共和国	67
29位	タジキスタン	66
30位	カンボジア	63

出典:ETS-Test and Score Data Summary for TOEFL Internet-based and Paper-based Tests JANUARY 2010-DECEMBER 2010 TEST DATA

○④⑤レベルの人材を育成する上では、比較的若いうち(10～30 歳代まで)に留学や在外経験をした上で、(大学・大学院や職場での)更なる研鑽を積むという経路が有効であることは否定し難い。この見地から、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だと考える。

## (2) グローバル人材の育成及び活用に向けた諸課題

○1992年(平成4年)の205万人をピークに急減していた我が国の18歳人口は、2011年(平成23年)現在では約120万人となっており、今後約10年間は110~120万人程度の規模で横ばいの推移をするものと予測されている。

○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し、前述の④⑤レベルのグローバル人材の潜在的候補者となっていることが通常の姿となることを目指したい。

○そのような姿を目指して、今後、グローバル人材の育成・活用を図っていく上では、

- ・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である。

☆グローバル人材の現在数(年代別・男女別等)と将来目標に関する定量的イメージづくりを更に検討する。【文、経】

☆グローバル人材育成の将来目標達成のためのロードマップ(1年後、5年後、10年後)づくり(産業分野別・対応言語別等)を更に検討する。【文、経】

### 3. 高校留学等の促進等の初等中等教育の諸課題について

○初等中等教育段階では、基礎的な学力・体力・対人関係力等をしっかりと身につけさせることが重要である。グローバル人材の育成との関係では、特に、小中高を通じた英語・コミュニケーション能力の育成、高校留学等の促進、教員の資質・能力の向上等が求められる。

○前述のように、①②③レベルのグローバル人材の裾野の拡大は着実に進捗しつつあると考えられるが、今後は更に、④⑤レベルを意識して、その潜在的候補者層を厚くすることにも注力すべきである。

#### (1) 英語・コミュニケーション能力等の育成、異文化体験の機会の充実

○小中高を通じて英語・コミュニケーション能力等の育成を図るとともに、児童・生徒の国内外における異文化体験の機会を充実させることが重要である。

☆小中高を通じた英語教育の充実(新学習指導要領、JET プログラム(ALT(外国語指導助手)等)、姉妹都市・姉妹校の活用、ICT の活用等)を図る。 【文】

☆小中高での児童・生徒の国内外における異文化体験や青少年交流等の機会の充実のため、大学や民間団体等との連携を強化する。 【外、文】

☆英語教育の支援員や関連教材を求める学校側とそれらの提供が可能な者とのマッチングを図るためのポータルサイトを開設する。 【文】

#### (2) 高校留学等の促進

○前述の④⑤レベルを意識したグローバル人材の育成のため、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3万人規模に増加させることを目指す。また、国際バカロレア資格への対応等を進めるとともに、飛び入学や早期卒業を活用して多様で柔軟な進路設計を促進する。

☆18歳以下の世代の在外経験(特に、親の海外駐在に伴い海外で教育を受ける機会)や高校生の海外留学を大幅に促進するための環境整備を行うこと等により、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3万人規模に増加させることを目指す。その際、留学しても3年間での高校卒業が可能で

ある旨を周知徹底する。 【文】

☆帰国子女の中学・高校への中途編入枠を拡大する。 【文】

☆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校程度へ増加させる。 【文】

☆高校の生徒の TOEFL の成績や英検の実績等の公表を促進する。 【文】

☆大学・大学院への飛び入学や早期卒業の促進及び高校における早期卒業制度の創設のための制度的整備等を検討する。(高校2年→留学1年→大学4年、高校2年→大学5年(留学1年を含む)、高校3年→留学1年→大学3年等の柔軟な進路設計を可能に) 【文】

### (3) 教員の資質・能力の向上

○外国語教育を担当する教員等の資質・能力の向上無くしてグローバル人材の育成はおぼつかない。養成・採用・研修の全ての段階での取組の充実が求められる。

☆英語担当教員の採用の段階で、TOEFL・TOEIC の成績等を考慮することや外国人教員を採用することを促進する。 【文】

☆英語担当教員等の養成の中核的拠点となる大学を重点整備する。 【文】

☆全ての現職の英語担当教員に TOEFL・TOEIC 等を一度は受験するよう促し、その成績に基づいた研修を実施する。 【文】

☆ALT の資質向上(JET プログラムによる選考やオリエンテーションの改善、同プログラム外の ALT の実態把握等)を図る。 【外、文】

#### 4. 大学入試の改善等の大学教育の諸課題について

○学生に充実した教養教育および専門教育を施すことは、大学・大学院の基本的使命である。グローバル人材が語るべき自らの「内実」(前述の要素Ⅱ・Ⅲ等)を深めるためにも、大学・大学院教育の役割は大きい。グローバル人材の育成との関係では、特に、大学入試の改善・充実、グローバル化時代に相応しい大学教育の確立、留学生交流の戦略的な推進が重要である。

##### (1) 大学入試の改善・充実

○高校教育への大学入試の持つ影響の大きさが指摘されて久しい。事実上の「大学全入」時代と言われる昨今でも状況は大きく動いていないのではないか。大学入試を意識して中高生が留学や在外経験の機会を躊躇することの無いよう、大学入試は抜本的に変えていかねばならない。

☆一般入試において TOEFL・TOEIC の成績等をどのように評価・換算するかの標準的方法の開発・普及を推進する。 【文】

☆「読む」「書く」「聞く」「話す」の4つの技能をバランス良く問うタイプの入試問題を、大学関係者・高校関係者等で共同開発する。 【文】

☆入学志願者の外国語コミュニケーション能力を適切に評価する観点から、AO入試等の際に TOEFL・TOEIC 等の活用を促進する。 【文】

☆大学入試において留学経験者や帰国子女等の在外経験を有する者向けの募集枠の一層の活用を推進する。 【文】

##### (2) グローバル化時代に相応しい大学教育の確立、高等教育の国際展開の推進

○大学が、グローバル化時代に相応しく教育内容や教育方法を改善・充実し、国内外の学生にとって魅力ある大学教育を確立する。また、我が国の高等教育そのものの国際展開を推進するとともに、飛び入学や早期卒業を活用して多様で柔軟な進路設計を促進する。

☆各大学が、自らの使命・役割に沿って、グローバル人材の育成のための到達

目標等を明確に設定することを促進する。 【文】

☆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(英語による授業、留学の義務化等)や授業方法(少人数教育、教員構成等)、9 月入学や Semester 制等を促進する。 【文】

☆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、強力に促進する。 【文】

☆在外経験や TOEFL・TOEIC の成績等を在学中の単位認定や進級・修了認定に際してどのように評価・換算するかの手法的な開発・普及を推進する。 【文】

☆国際機関等へのインターンシップに関する情報提供等を行う。 【外、文】

☆大学院(博士課程・専門職学位課程)や専門系学部でグローバルに活躍できる高度人材を育成する。 【外、文】

☆人文・社会科学系の大学学部・大学院での効果的・効率的なグローバル人材育成の促進方策を検討する。 【文】

☆若手研究者が参画する先進国や開発途上国との共同研究等の機会を充実するとともに、それらの経験を採用・昇進に際して適切に評価する仕組みを整える。 【文】

☆我が国トップ大学の研究・教育に関する各種大学ランキングでの順位の向上の促進方策を講ずる。 【文】

☆国際的に活用でき、比較可能な大学のグローバル化に関する指標の企画開発・普及を推進する。 【文】

☆大学・大学院への飛び入学や早期卒業の促進及び高校における早期卒業制度の創設のための制度的整備等を検討する。(高校 2 年→留学 1 年→大学 4 年、高校 2 年→大学 5 年(留学 1 年を含む)、高校 3 年→留学 1 年→大学 3 年等の柔軟な経路設計を可能に)(再掲) 【文】

### (3) 留学生交流の戦略的な推進

○前述の④⑤レベルを意識したグローバル人材の育成のため、1年間以上の留学経験を有する者を8万人規模に増加させ、18歳頃の時点までの留学・在外経験者約3万人と合わせて11万人規模(同一年齢の者のうち約10%に相当)とすることを目指す。また、日本人学生の海外留学とともに海外からの外国人留学生の受け入れも促進し、戦略的な留学生交流を進める。

#### (ア) 日本人学生の海外留学の促進

☆大学生の海外留学を大幅に促進するための環境整備を行うこと等により、1年間以上の留学経験を有する者を8万人規模に増加させ、18歳頃の時点までの留学・在外経験者約3万人と合わせて11万人規模(同一年齢の者のうち約10%に相当)とすることを目指す。 【文】

☆情報共有を含む関係機関の組織化、国内・日系企業への就職支援を行う。(日本人学生への海外留学・生活支援情報や日本への帰国後の就職関連情報の効果的な提供等を含む) 【外、文、厚、経】

☆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する。(産学連携による奨学金制度の創設を含む) 【文、経】

#### (イ) 海外からの留学生受け入れの促進

☆外国人学生に日本留学の魅力を発信する積極的な広報・情報提供を行う。(日本留学に関する多言語ホームページの運用、在外公館での国費留学生の募集・選考、留学相談への対応等) 【外、文】

☆中・長期的な外国人留学生の獲得に努める。(海外における日本語の普及、在外公館における日本企業への就職関連情報の発信、外国人学生と日本企業との交流会・インターンシップの促進等) 【外、文、経】

☆優秀な外国人留学生や若手研究者の獲得のため、情報共有を含む関係機関の組織化や欧米トップ大学に比肩しうる体制整備を促進する。【外、文、経】

☆優秀な外国人留学生を活用した日本人学生のグローバル化を促進する。



【文、経】

☆情報共有を含む関係機関の組織化、外国人留学生に対する渡日前教育・情報提供の充実と帰国後の我が国との接点(「絆」)の維持確保・フォローアップを行う。  
【外、文】

☆東日本大震災後の外国人留学生の日本離れを防ぐための措置を講ずる。(再入国許可を受けずに出国した留学生の入国手続きの簡素化、積極的な情報発信等)  
【法、外、文】

☆特に「日本離れ」が大きい国での戦略的な誘致キャンペーンを実施する。  
【外、文】

(ウ) 留学生交流戦略の明確化等

☆国別・地域別の留学生交流戦略の明確化と国際的な学長会議等の場の戦略的な活用を図る。  
【外、文】

☆今後の成長分野や地域戦略を踏まえて、アジア近隣諸国、アフリカ・中東諸国、開発途上国等を含めた機動的かつ戦略的な留学生交流を促進する。  
【外、文】

## 5. 採用活動の改善等の経済社会の諸課題について

○グローバル人材の育成・活用の必要性を最も痛切に感じているのも、経済社会が中長期的に活性化することで直接のメリットを享受するのも、人材を採用する企業等の側である。採用活動の改善・充実や採用後のグローバル人材育成・活用の促進について、これまでの様々な努力にもまして特段の取組が期待される。

### (1) 採用活動の改善・充実

○企業等の採用活動の早期化・長期化は、大学教育の中核とも言える3・4年次教育の空洞化を招き、じっくりと学問に打ち込んだ「優秀な」人材を一層生みにくくするなど、どこにもメリットをもたらしていない。企業採用を意識して大学生が留学等の機会を躊躇することの無いよう、グローバル人材の育成のための(大学入試と並ぶ)柱として、採用活動は抜本的に改善・充実していかなければならない。

#### (ア) 海外へ出たことによる不利益の是正

☆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」及び「Gap Year」等を普及・促進する。 【文、厚、経】

☆学業と両立する就職活動時期の設定を促進する。(早期化・長期化の是正) 【文、厚、経】

☆青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針(卒後3年以内の応募の新卒扱い等)による事業主等への働きかけを行う。また、ジョブサポーターによる、きめ細やかな就職支援を行う。 【厚】

#### (イ) 海外へ出やすい環境の整備

☆時代の変化に対応して企業等の求める人材像が既に変化していることの明確化及び求める人材像の学生や大学・高校、保護者側への積極的な発信を行う。(企業トップと人事担当部課長の意識統一を含む) 【文、経】

☆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・採用時期の改善及びその旨の倫理憲章等への反映、会員企業への周知等)や先進事例の取

集等を行う。

【外、文、厚、経】

☆国家公務員制度改革基本法第 8 条の「国際対応に重点を置いた採用」等の規定を踏まえ、2012 年度(平成 24 年度)実施の採用試験より、多様な人材の確保に資する試験体系に見直す中で総合職試験(大卒程度試験)に「政治・国際」の試験区分を創設する。また、採用に関し、留学経験者が不利とならないような選考・採用時期の配慮を行う。さらに、これらを含めた改革動向を学生や大学・高校、保護者側へ積極的に発信する。

【人、総、文】

☆国家公務員の採用・昇任に際して求められる資質・能力に、グローバル人材育成の視点が含まれることの明確化について、今後、検討する。【人、総】

☆各省(例えば外務、文科、厚労、経産等)の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する。また、TOEFL・TOEIC の成績や英検の実績等、今後の国家公務員に求められる資質・能力の一つである語学力の適正な把握に努める。

【外、文、厚、経等】

## (2) 採用後のグローバル人材育成・活用の促進

○企業や研究機関等の内部においても、採用後のキャリア・パスの明確化をはじめグローバル人材の育成・活用を進める必要がある。また、グローバル人材を人材層として継続的に厚く育成していく観点から、経済・社会全体としての支援の仕組みを整える必要がある。

☆企業や研究機関等の内部でのグローバル人材の育成・活用を進めるための取組を促進する。(先進事例の収集・公表等)

【文、経】

- (例)
- ・採用や昇進の仕組み等キャリア・パスの明確化、就業環境の整備
  - ・グローバル戦略を担う企業若手社員の海外経験の推奨
  - ・企業の職制段階別の在外経験者数・比率の公表
  - ・大学や公的研究機関における研究者の採用や昇進の際に海外経験や国際的評価を適切に考慮する人事システムの構築 等

☆中小企業の社員等に関し、研修の共同実施や海外研修の機会の提供等の促進方策を検討する。

【厚、経】

☆国家公務員に関し、今後、国際社会で積極的な貢献をしていくために、特に高度の専門的能力及び知識を有する行政官を確保することから、従来は修士号を取得させることとしてきた長期在外研究員制度において、加えて

博士号を取得させることとする(2012年度(平成24年度)から派遣予定)。【人】

☆各省(例えば外務、文科、厚労、経産等)の採用後のグローバル人材の多角的なキャリア・パス(実績)等を公表する。(旧来の「国内派 vs 国際派」的な発想が既に過去のものであることを示す) 【外、文、厚、経等】

☆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する。(産学連携による奨学金制度の創設を含む)(再掲)【文、経】

☆「新しい公共」の担い手たる NPO 法人等を活用し、平成 23 年度税制改正により見直すこととされた寄附金税制等によって寄附を呼び込むことを含め、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)」を整備・創設する。 【外、文、経】

## 6. その他関連する重要課題について

○グローバル人材の育成・活用に関連するその他の課題としては、職業教育・職業訓練等の充実、国際的なボランティア活動の促進、更には、顕彰活動や産学の継続的な対話の場の設定等が重要である。

### (1) グローバル化に対応した職業教育・職業訓練等の充実

☆高校・大学・専修学校等でのグローバル人材育成メニューの開発・提供を促進する。 【文】

☆職業訓練を通じたグローバル人材の育成を促進する。 【厚】

☆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、我が国が誇るソフトパワーの(将来の)「顔」として関係機関の連携により戦略的に海外に派遣することで、創造性あふれる若手人材の継続的な育成と我が国の知的文化的存在感の向上、更には経済・社会全体の交流の促進を図る。 【外、文】

### (2) 国際的なボランティア活動の促進

☆青年海外協力隊を中核とする、JICAによるボランティア派遣を推進する。【外】

☆青年海外協力隊を中核とする、JICAによるボランティアへの参加を促進する観点から、その経験を帰国後における社会の様々な分野での(特に女性の)活躍に有効につなげるための方策を、NGO・経済界等各方面の参画を得て検討する。 【外、文、経】

### (3) グローバル人材の育成に向けた環境整備等

☆グローバル人材の採用・活用に積極的な企業を大学関係者・団体が、グローバル人材の育成に積極的な大学・高校等を企業関係者・団体が、相互に連携して顕彰し合う。 【文、経】

☆グローバル人材の育成のための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)を設定する。 【文、経】

おわりに

- グローバル人材の育成に関しては、東日本大震災の発災前から政府部内で問題意識を持っており、本推進会議の設置に向けた準備を進めていたところであったが、大震災への対応等により作業が一時中断していた。今回の未曾有の大震災からの復興に関する考え方については、近く、東日本大震災復興構想会議において提言が取りまとめられる予定である。
- 本中間まとめは、グローバル人材の育成が政府全体で取り組むべき重要課題の一つであることから、本推進会議の設置に関する新成長戦略実現会議の決定を受け、関係各省のこれまでの蓄積等をも活用して集中的に検討を行った成果である。
- 本中間まとめの問題意識の中核は、高校留学の促進・大学入試の改善や採用活動の改善等をはじめとする具体的改善方策に、高校関係者・大学関係者・企業関係者・保護者等が一斉に取り組むことで、若い世代を後押しする好循環を我が国社会全体で生み出そうとする点にある。つまり、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・経済団体等を主動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求められることとなる。
- その意味で、提言事項の末尾に掲げてある「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)の設定」の意義・役割は大きい。この提言事項については、本中間まとめの後ただちに具体的な取り組みを進める必要があると考える。
- 本推進会議としては、今後とも、本中間まとめの提言内容のフォローアップ等を行いつつ、更に議論を継続して検討を深めていく予定である。

## 参 考 资 料

## グローバル人材育成推進会議の開催について

平成 23 年 5 月 19 日  
新成長戦略実現会議決定

1. 「新成長戦略実現会議の開催について」（平成 22 年 9 月 7 日閣議決定）に基づき、我が国の成長を支えるグローバル人材の育成とそのような人材が活用される仕組みの構築を目指し、とりわけ日本人の海外留学の拡大を産学の協力を得て推進するため、「グローバル人材育成推進会議」（以下、「会議」という。）を開催する。
2. 会議の構成員は、次のとおりとする。

議 長	内閣官房長官
構成員	外務大臣、文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣及び国家戦略担当大臣
3. 議長は、必要があると認めるときは、関係大臣その他関係者の出席を求めることができる。
4. 会議の庶務は、文部科学省の協力を得て、内閣官房において処理する。



グローバル人材育成推進会議 構成員

議長 枝野 幸男 内閣官房長官

構成員 玄葉光一郎 国家戦略担当大臣

松本 剛明 外務大臣

高木 義明 文部科学大臣

細川 律夫 厚生労働大臣

海江田万里 経済産業大臣

## グローバル人材育成推進会議幹事会の開催について

平成 23 年 5 月 26 日  
グローバル人材育成推進会議決定

1. グローバル人材育成推進会議を補佐し、我が国の成長を支えるグローバル人材の育成とそのような人材が活用される仕組みの構築等を目指し、それらの実現に向けた諸方策の検討を行うため、「グローバル人材育成推進会議幹事会」（以下、「幹事会」という。）を開催する。
2. 幹事会の構成員は、以下のとおりとする。

座長	議長が指名する文部科学副大臣及び内閣総理大臣補佐官
構成員	議長が指名する内閣府、外務省、厚生労働省、経済産業省の副大臣又は大臣政務官
3. 座長は、必要があると認めるときは、関係府省その他の関係者の出席を求めることができる。
4. 会議の庶務は、文部科学省の協力を得て、内閣官房において処理する。

グローバル人材育成推進会議幹事会 構成員

座長 細野 豪志 内閣総理大臣補佐官

座長 鈴木 寛 文部科学副大臣

構成員 平野 達男 内閣府副大臣（国家戦略担当）

高橋 千秋 外務副大臣

小林 正夫 厚生労働大臣政務官

中山 義活 経済産業大臣政務官

## グローバル人材育成推進会議 開催経過

2011年（平成23年）

5月26日（木） グローバル人材育成推進会議（第1回）

会議の運営、関連施策の検討・実施状況 等

6月2日（木） グローバル人材育成推進会議幹事会（第1回）

有識者意見発表及び意見交換

・明石 康 国際文化会館理事長

・中嶋嶺雄 国際教養大学理事長・学長

6月8日（水） グローバル人材育成推進会議幹事会（第2回）

有識者意見発表及び意見交換

・槍田松瑩 三井物産会長

6月16日（木） グローバル人材育成推進会議幹事会（第3回）

意見交換

6月22日（水） グローバル人材育成推進会議（第2回）

中間まとめを審議・決定