

「グローバル人材の育成・活用に向けて求められる 取り組みに関するアンケート」主要結果

アンケート概要

【調査目的】(1) 事業活動のグローバル化を踏まえた産業界の人材ニーズと求める人材の具体像、企業の人材育成への取り組み

(2) 人材育成において産業界が教育機関に期待する取り組み

(3) 人材育成に向けた企業と大学の連携、経団連への要望

【調査対象】 経団連会員企業及び地方別経済団体加盟企業

【実施期間】 2014年11月25日～2015年2月6日

【回答数】 463社

➤ 経団連会員企業 243社

➤ 非経団連会員企業 220社 (以下の30の各都道府県の地方別経済団体加盟企業)

北海道、青森、秋田、山形、宮城、東京、栃木、茨城、千葉、神奈川、新潟、長野、富山、山梨、静岡、岐阜、三重、兵庫、京都、滋賀、石川、広島、山口、愛媛、香川、高知、福岡、長崎、熊本、宮崎

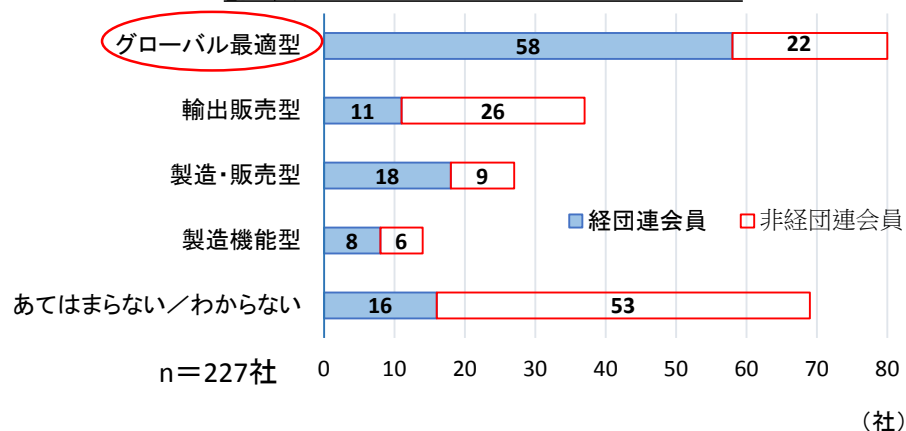
2015年3月17日

一般社団法人 日本経済団体連合会

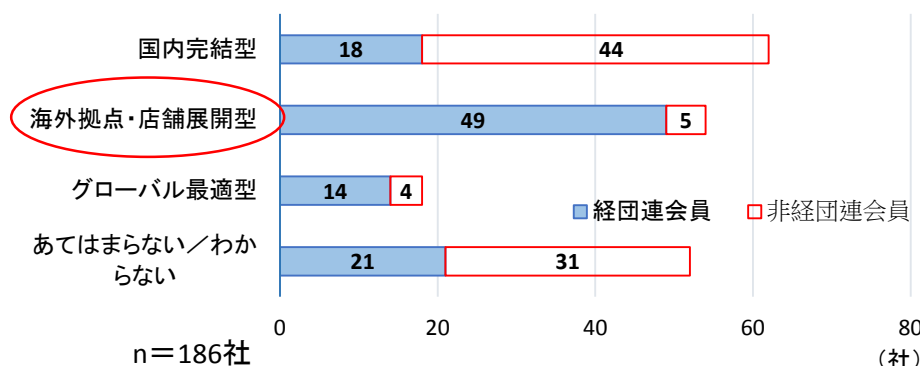
企業が目指すグローバル事業展開の類型

■中期経営計画で目指すグローバル事業展開の姿としては、製造業では「グローバル最適型」が最も多く(経団連会員では5割)、今後、国内外を問わず、最適な人材配置のために世界の拠点間で交流を進める意向が伺える。非製造業では、経団連会員では「海外拠点・店舗展開型」が最も多い。

【図表1】製造業が目指す事業展開の類型



【図表2】非製造業が目指す事業展開の類型



輸出版売型：主として国内市場を中心に事業を展開

製造機能型：海外に製造機能を移転し、海外で製造した製品を日本や他国に輸出し販売

グローバル最適型：研究開発・商品企画、調達、販売・マーケティング、アフターサービス等の各バリューチェーンを国内外を問わず、グローバルな視点から最適な拠点で実施し、拠点間で資源や技術、人材を交流

国内完結型：主として国内市場を中心に事業を展開

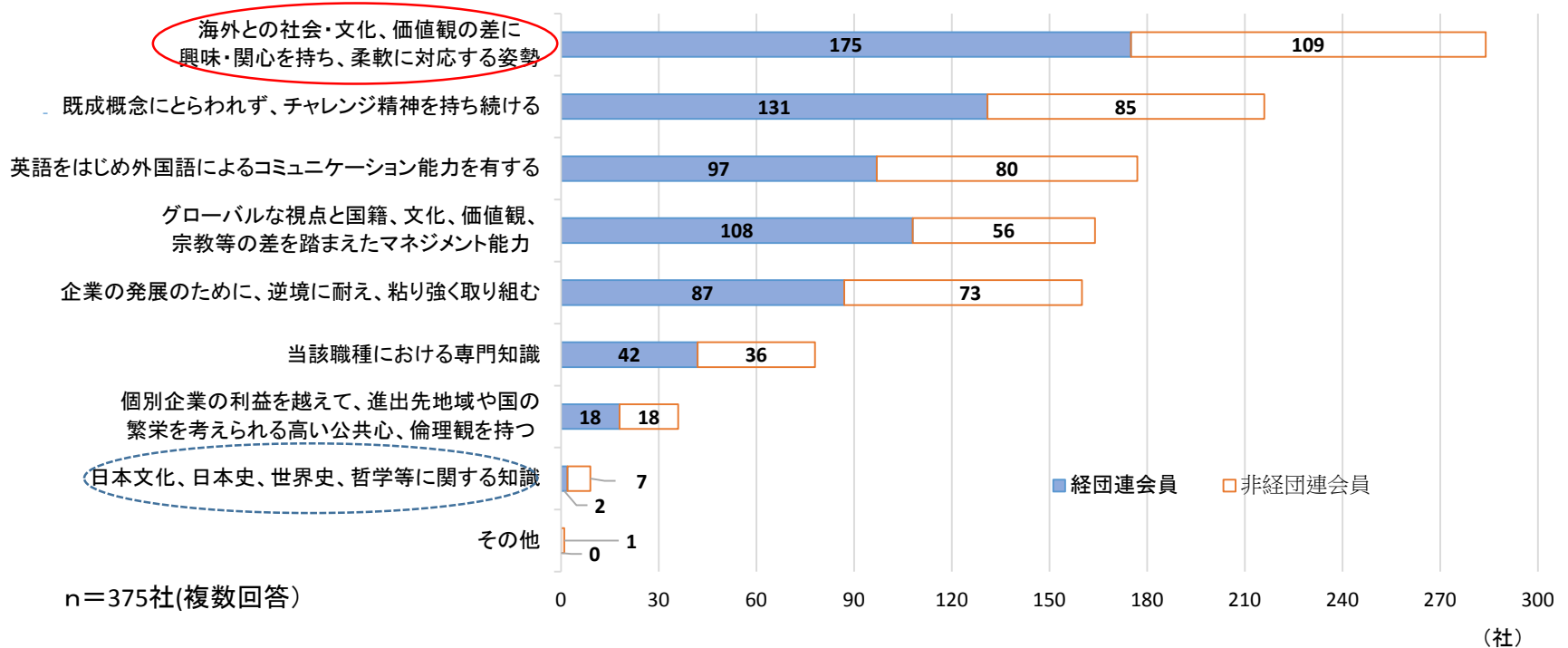
海外拠点・店舗展開型：国内市場に加え、海外拠点（店舗）を設立、又は海外企業と提携、または買収して海外事業を展開

グローバル最適型：研究開発・商品企画、調達、販売・マーケティング、アフターサービス等の各バリューチェーンを国内外を問わず、グローバルな視点から最適な拠点で実施し、拠点間で資源や技術、人材を交流

グローバル人材に求める素質・能力

- 前回調査(2011年)で3番だった「海外との社会・文化、価値観の差に興味・関心を持ち柔軟に対応」が今回は1番となり、グローバル社会で活躍するためには多様性への理解や寛容性が重要であるとの認識が更に広がったことが伺える。前回1番の「既成概念にとらわれず、チャレンジ精神を持ち続ける」は2番、前回2番の「外国語によるコミュニケーション能力」は3番となった。
- 他方、日本文化や歴史に対する知識を指摘する回答は少ないが、これらは初等中等教育段階で教育すべき課題の上位に指摘されており、身につけていることが前提となっていると考えられる。

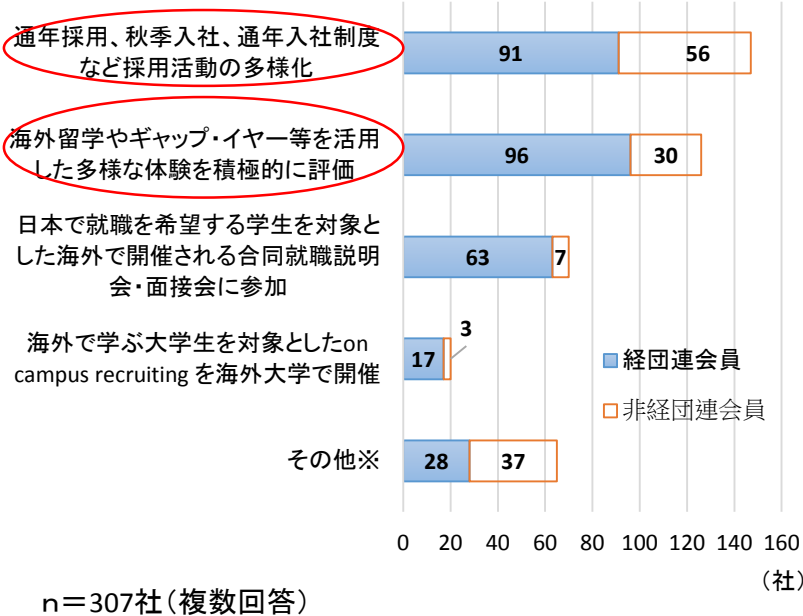
【図表3】グローバル事業で活躍する人材に求める素質、知識・能力



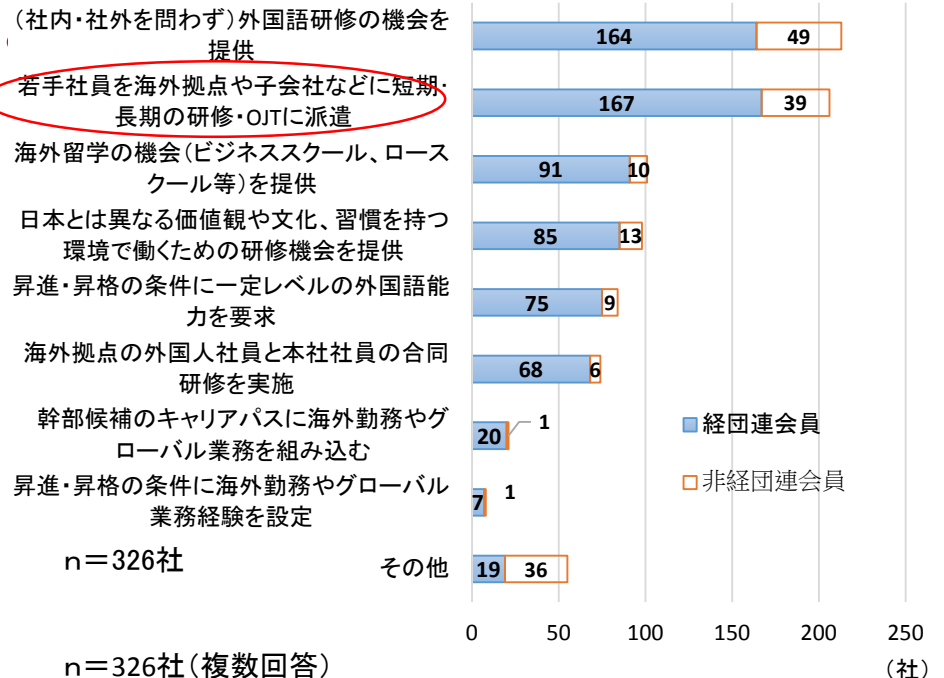
日本人人材の採用・活用に向けた取り組み

- グローバルに活躍することが期待される日本人人材の採用に向けた取り組みとしては、2011年、2013年の経団連提言で企業に取り組みを求めた、「採用活動の多様化」や、「海外留学やギャップ・イヤー等を活用した多様な体験の積極的評価」を挙げる回答が多い。
- 日本人社員のグローバル化に向けた取り組みとしては、経団連会員では、「若手社員を海外拠点等に短期・長期の研修・OJTに派遣」する企業が多く、海外体験の付与が重視されている。

【図表4】グローバルに活躍することが期待される日本人人材採用のための取り組み



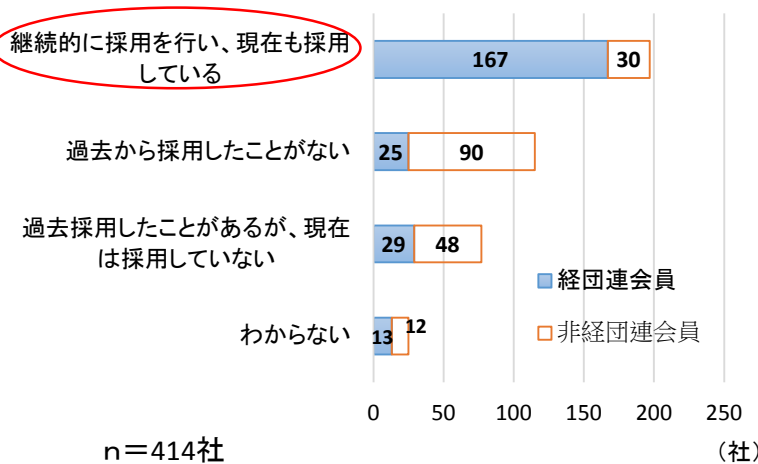
【図表5】日本人社員のグローバル化対応力強化のための取り組み



外国人人材の採用・活用に向けた企業の取り組み

- 外国人人材(*)を「継続的に採用し、現在も採用している」企業は経団連会員では71%で、前回調査の59%より1割強増加した。
- 外国人人材の活用に向けた取り組みの中で、「人事・評価制度のグローバル共通化」を指摘する企業は比較的少数に止まっており、グローバル最適型の人材配置への取り組みはまだ始まったばかりであることが伺える。

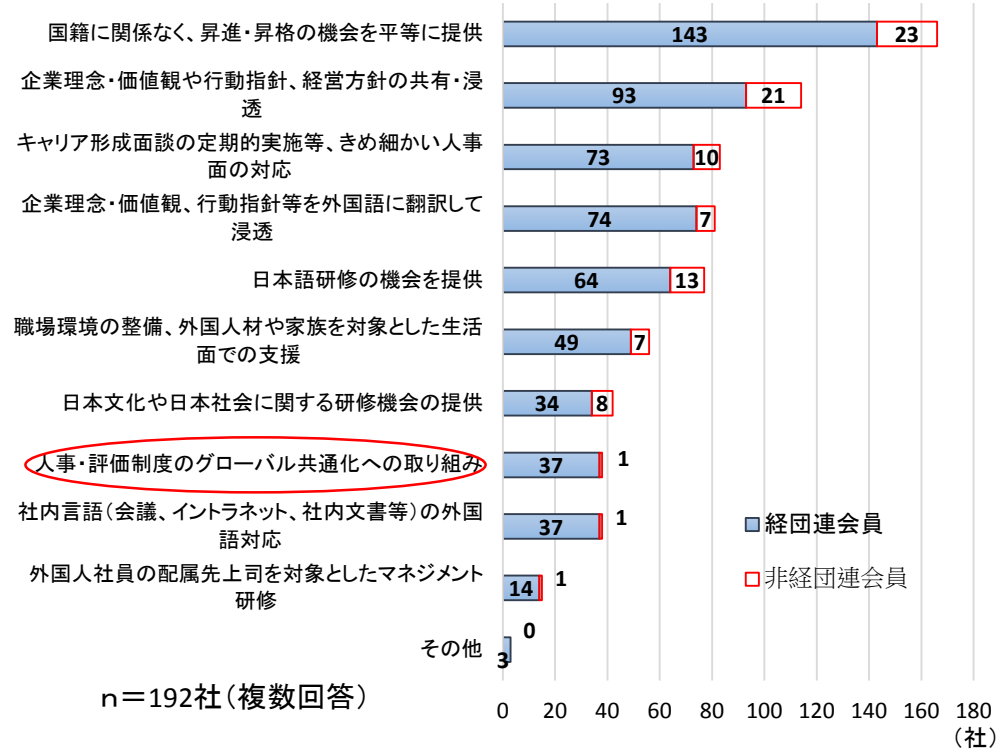
【図表6】外国人人材採用状況



【直近で採用人数の多い上位3カ国】

第1位	第2位	第3位
中国	韓国	ベトナム

【図表7】外国人人材の育成・活用に向けた取り組み

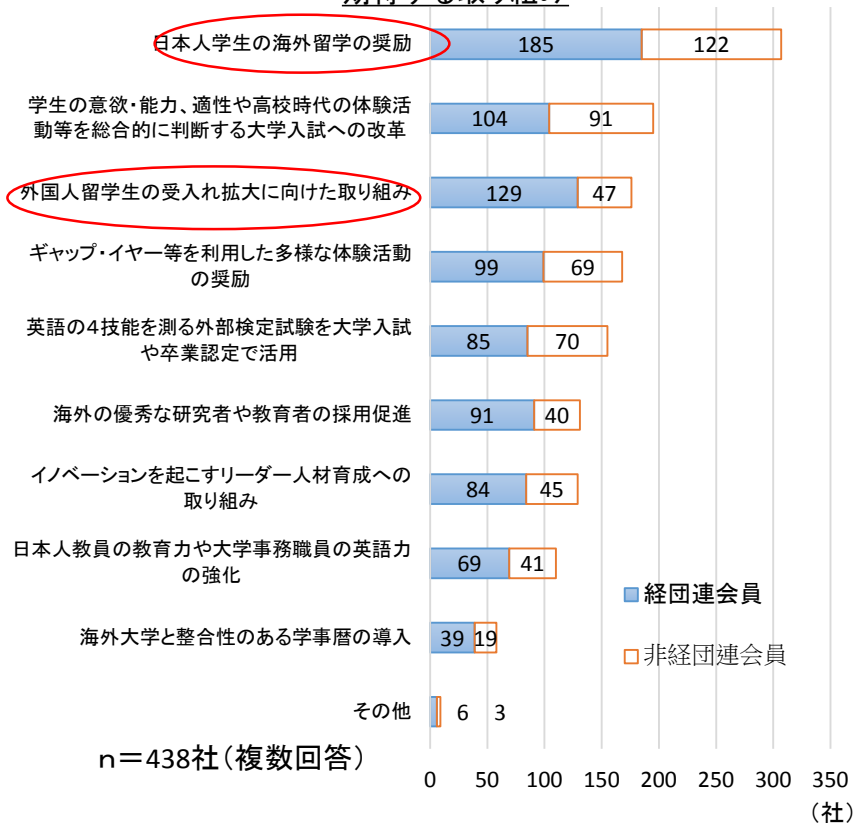


(*)外国人人材は、国内大学等への留学生および海外大学等の卒業生の新卒およびキャリア採用を含む

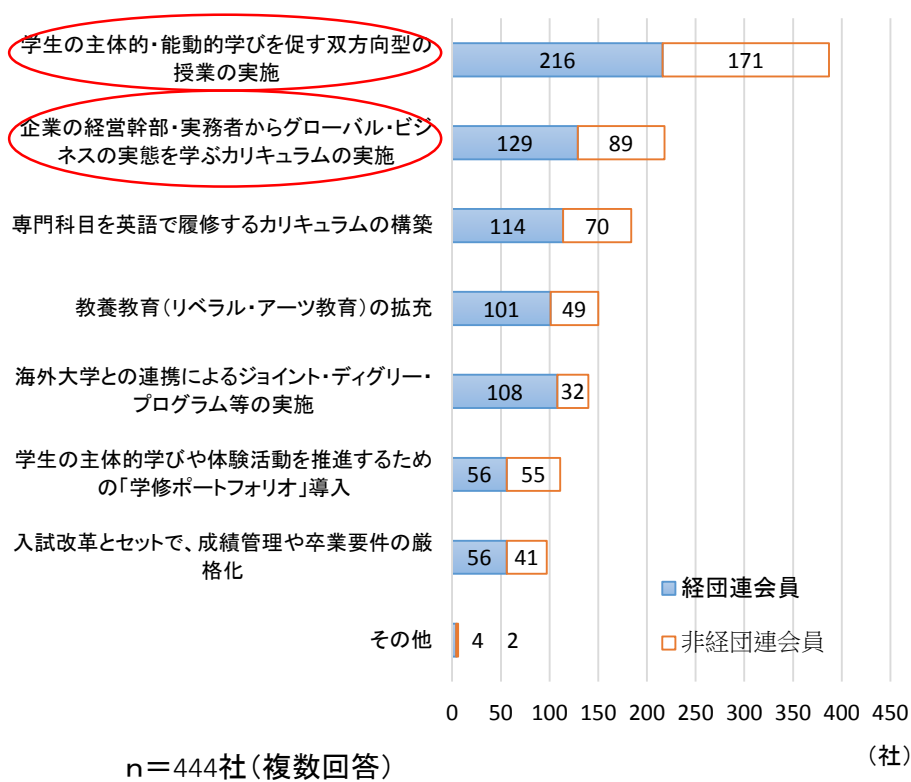
グローバル人材育成に向けて大学に期待する取り組み

- 産業界が大学に期待する取り組みの1番は、「日本人学生の海外留学の奨励」、2番が「大学入試改革」、3番が「外国人留学生の受入れ拡大に向けた取り組み」(経団連会員企業では2番目)で、企業が海外体験を重視していることを反映して、双方向の留学生交流推進への期待が高い。
- カリキュラム改革では、「学生の主体的・能動的学びを促す双方向型の授業」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講義」などを求める声が多い。

【図表8】グローバル人材育成に向けて大学に期待する取り組み



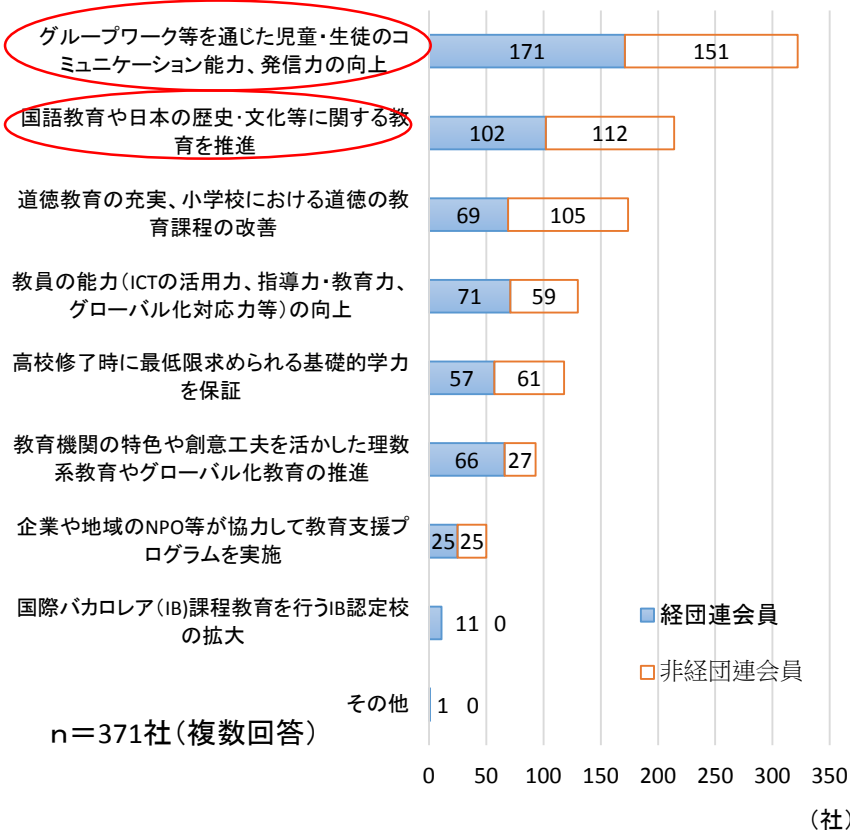
【図表9】大学に取り組んでほしい教育・カリキュラム改革



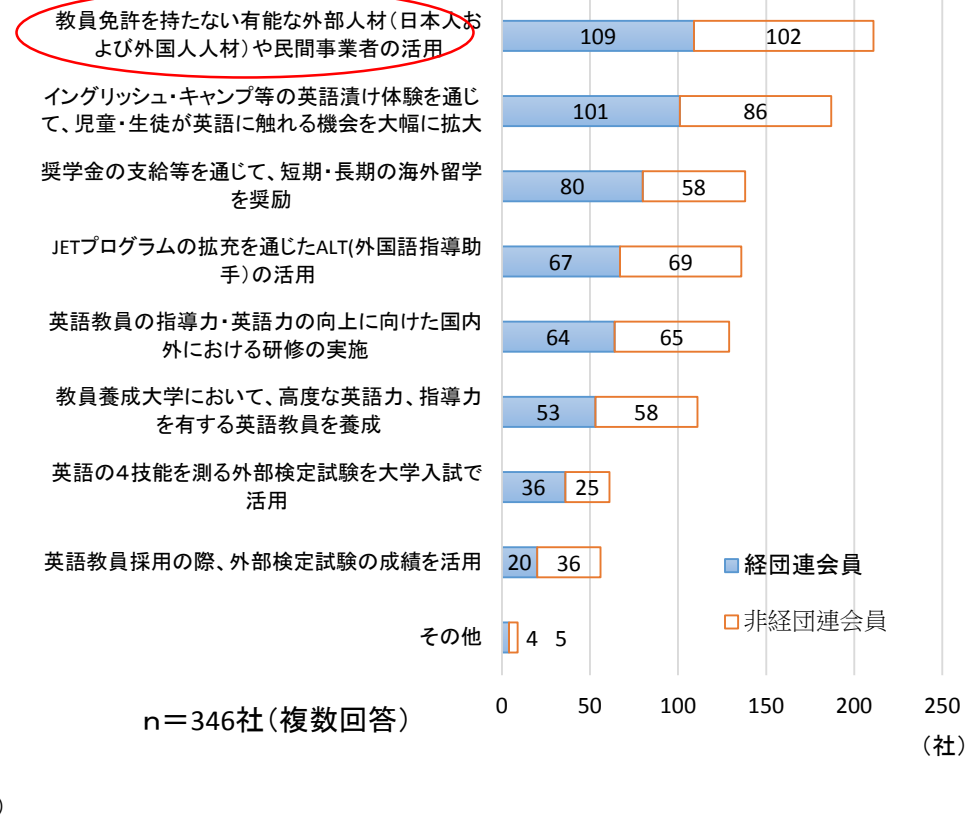
グローバル人材育成に向けて初等中等教育に期待する取り組み

- 「コミュニケーション能力や発信力」「国語力や日本の歴史・文化に関する知識」など、グローバル人材の基礎となる能力や知識は、初等中等教育段階から身につけさせるべきという認識が伺える。
- 英語教育の改善については、教員免許を持たない有能な外部人材(日本人、外国人)や民間業者の活用を期待する意見が多かった。

【図表10】グローバル人材の育成のため、初等中等教育で取り組むべき施策

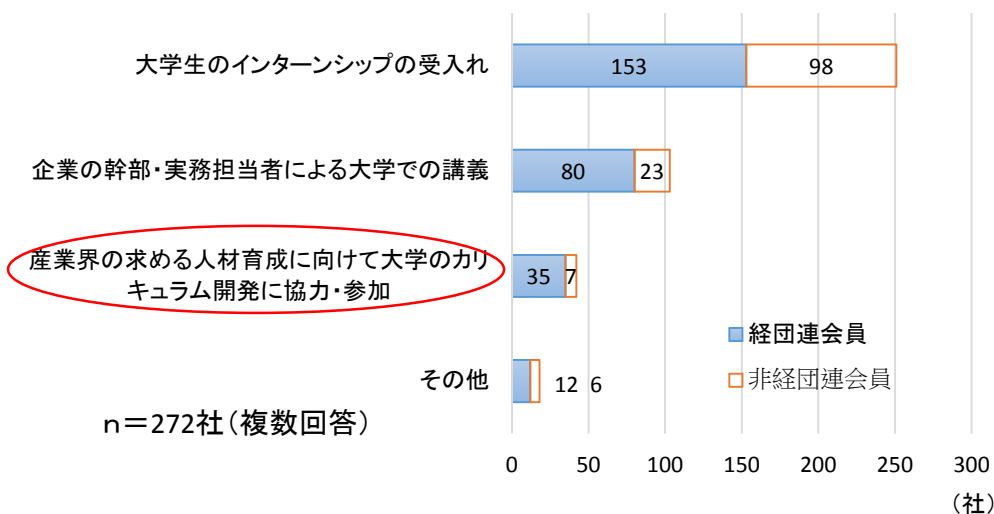


【図表11】英語の4技能向上のため、初等中等教育で取り組むべき施策



人材育成に向けて大学と連携して実施している取り組み

【図表12】現在実施している産学連携の取り組み



- 回答企業の9割以上の企業が「大学生のインターンシップの受入れ」を実施している。
- 「企業幹部や実務担当者による大学での講義」を実施している企業は前回調査の4分の1より増えて38%。
- 他方、大学のカリキュラム開発への協力は少数に止まっており、両者の積極的な連携を推進するには、何らかの仕組みや組織による仲介が必要であることが伺える。

経団連への要望

(1) 大学と連携したカリキュラムの開発・実施

- ▶ 経団連グローバル人材育成モデルカリキュラムの継続、企業人による大学でのキャリア教育講座の拡大、企業の人事担当者と大学キャリア教育担当者の対話による有効な人材育成プラン策定への支援 等

(2) インターンシップ関連情報の展開

- ▶ 各大学に対する企業のインターンシップ情報の展開、海外大学の学生の日本企業におけるインターンシップ受入れの仲介 等

(3) その他

- ▶ グローバル人材育成に関する各大学の取り組みやニーズ、各企業からの意見やニーズ、政府の施策などを全体的にまとめて把握できる仕組みの構築 等