

県内企業におけるグローバル人材像と県内大学における 人材育成に関する調査研究【概要版】

H23. 3 茨城県企画課

I. 社会経済情勢の変化の中で変わりゆく雇用就業環境

- ・経済のグローバル化が進むなか、我が国の企業は、成長著しいアジアをはじめとする海外市場への展開が求められており、グローバルに通用する人材を確保する必要性がますます高まっている。
- ・国内においては、生産年齢人口が減少するなか、労働力の確保が課題となっていく一方、産業・雇用構造が変化を背景に、新規卒者など若年層の雇用が悪化しており、大学生のグローバル人材化も含めた就業力の強化が求められている。
- ・また、こうした人材確保に向けて、我が国の企業でも、留学生等の外国人高度人材を採用する動きも出てきており、事業活動のグローバル化に対応するため、国籍を問わず人材を確保する動きは今後強まってくることが想定される。

＜グローバル人材とは＞

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

※出典：「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（文部科学省／経済産業省）」

II. 県内企業における「グローバル人材」に対するニーズや取組・課題（企業アンケートより）

- ・（社）茨城県経営者協会会員企業に対するアンケートを実施（H23. 2～3）。
- ・調査対象：703社、回収状況：218社（回収率31.0%）

◆新卒者の採用で重視するポイント

- ・第一に「チームワーク・協調性」、次いで「コミュニケーション能力」と「主体性」。

◆大学教育への期待

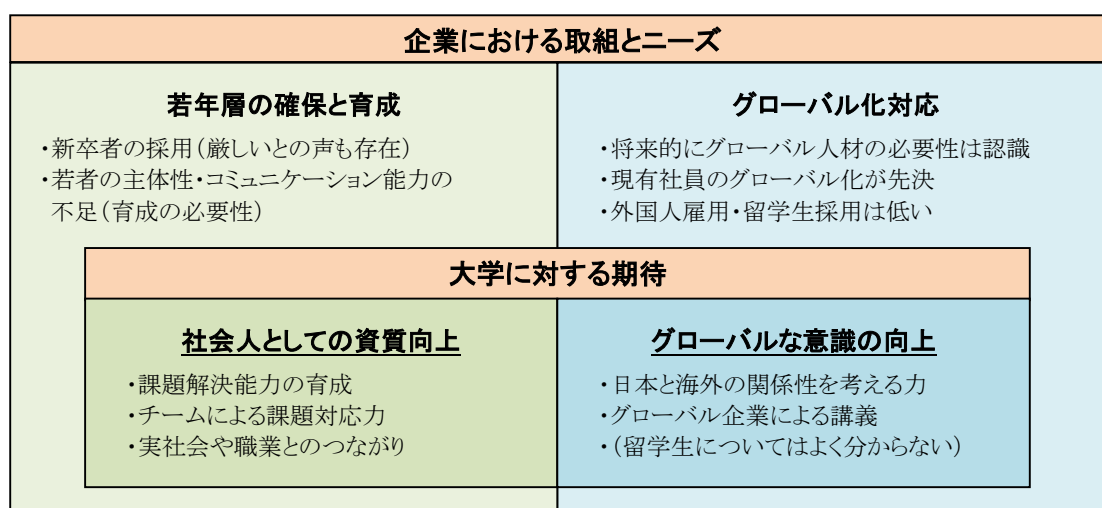
- ・主に社会人としての資質向上であり、「課題解決能力の育成」、「チームによる課題対応力」、「実社会や職業とのつながり」等を重視する傾向。

◆県内企業における事業の国際化への取組

- ・検討中も含めて約25%程度にとどまっている。具体的な取組状況としては、「海外拠点の設置」、「海外取引先の開拓」、「海外向け製品・サービスの開発」が上位を占め、次いで「海外研修や語学研修」となっている。
- ・人事戦略について、「特に方向性が決まっていない」が約6割と最多だが、「国籍を問わず、有能な人材を幹部に登用」、「海外赴任を前提とした日本人の採用・育成」、「採用の多国籍化」なども2割程度の企業で想定。

◆グローバル人材に対するニーズ等

- ・グローバル人材の必要性については、将来的なニーズとして捉えている県内企業が約6割であり（「必要である」・「将来的に必要である」の合計）、顧客や取引先、従業員の雇用など、約半数の企業が海外と何らかの関わりを持っている現状からは、県内企業であってもグローバルな人材を求める気運は高まりつつある。
しかしながら、実際にグローバル人材の採用・育成に取り組んでいる企業は半数を下回っているのが現状。
- ・グローバル人材育成に向けた大学における取組期待については、「日本文化・海外との関係性を考える」、「グローバルな企業実務者による講義」、「専門科目を外国語で履修」、「交換留学生や双方向学位制度」などが上位に挙げられている。
- ・人材確保・育成に係る取組としては、日本人社員のグローバル化が中心であり、外国人留学生の採用を挙げたのは約15%程度。新卒留学生の採用に対する興味については「わからない」が最も多く、まだ考えたこともない、というのが実情と考えられる。



Ⅲ. 大学におけるグローバル人材育成に対する取組・留学生の進路状況（大学アンケートより）

- ・県内大学においても、グローバル人材の育成、キャリア支援・就労支援などの取組を充実させているとともに、留学生の受入にも積極的な意向を有していることが確認できた。

◆キャリア支援・就職支援活動における重点項目

- ・近年、各大学で力を入れている活動としては、企業の人事担当者等と学生が接する機会の提供（「OB・OG懇談会」、「企業向け大学説明会」、「企業招致会社説明会」など）や、学生への個人支援（「キャリアカウンセリング」、「個別面談」、「履歴書の添削」など）、就職活動関連講座の開催など
- ・また、産学連携等により取り組んでいるものとしては、産学官連携による「インターンシップ事業」、「シンポジウム」や、学生の就職観を養う「産学連携講座」、「就職セミナー」、「キャリア支援トークショー」、「社会参加活動事業」など

◆キャリアガイダンス制度化への対応

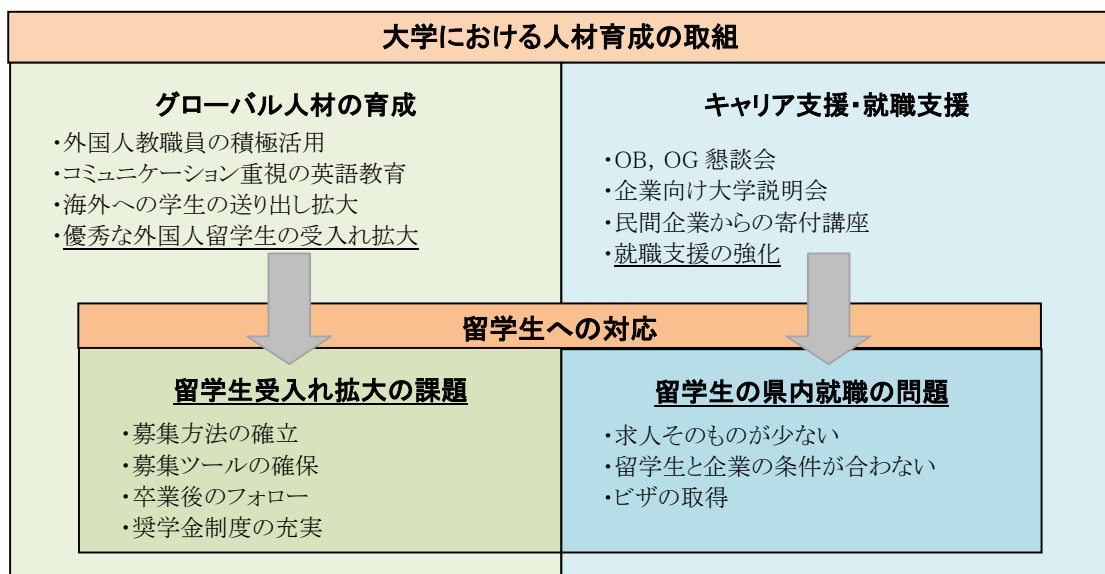
- ・「就職支援の強化」、「インターンシップなど企業との連携強化」の取組を予定しており、キャリアガイダンスの制度化に伴い、産業界と連携した取組を強化していく傾向は今後も続くものと考えられる。

◆留学生の受入意向

・県内に立地する各大学でも、グローバル人材の育成や大学自体のグローバル化、大学の活性化などを目的として、留学生の受入れは積極的に行われており、今後も受け入れを拡大したいという意向を有している大学が多い。一方、留学生を確保するためには、募集方法の確立や卒業後のフォローといった課題を抱えていることが伺える。

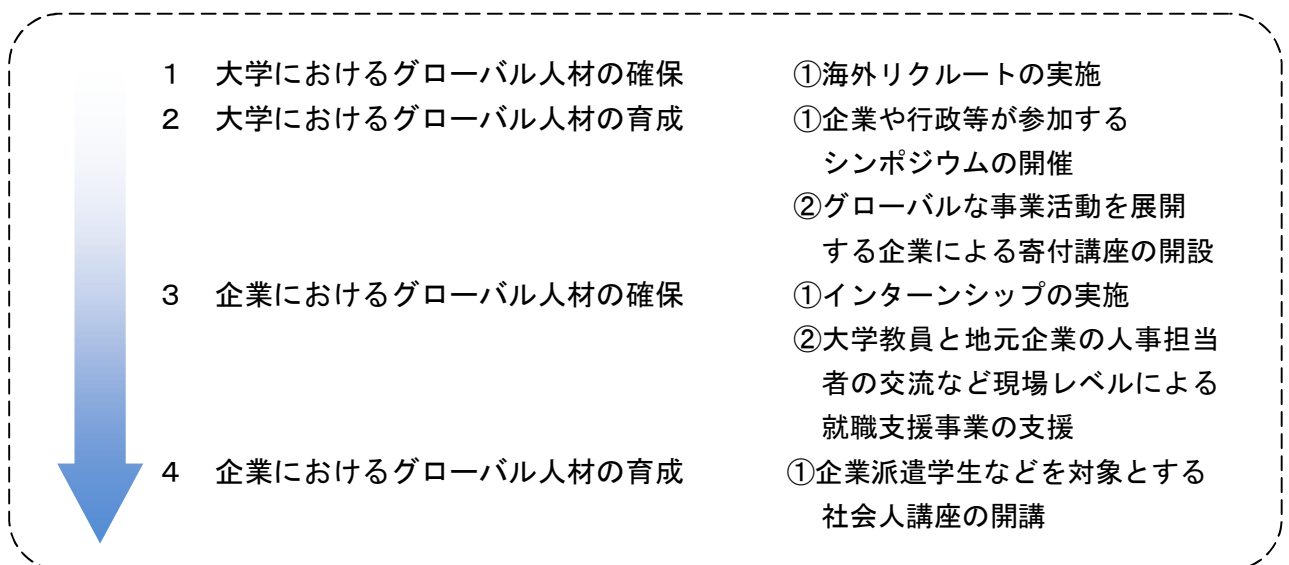
◆留学生の進路状況

・進路状況のうち、国内で就職する留学生は、2～3割程度であり、帰国して就職する者をやや上回る状況にある。留学生の国内就職の問題点・課題を見ると、「求人そのものが少ない」、「留学生の希望の企業の条件が合わない」など企業側における課題を指摘する大学が多い。なお、留学生の県内就職には、求人数そのものの少なさが問題となっている。



IV. 「グローバル人材」育成に向けた産学連携の取組可能性、今後の課題等

◆産学が連携した、グローバル人材の育成・確保に向けた具体的な取組として、以下のようなものが考えられる。



◆今後の課題等

- ・県内企業に対しては、グローバル人材としての留学生の存在価値を認識させるとともに、県内留学生に対しては、県内企業の魅力をPRしていくことが必要。
- ・加えて、地域における外国人に対する社会的受容性を高め、多文化共生社会の実現を地域ぐるみで目指していくことも重要な課題と考えられる。
- ・また、日本人学生のグローバル化も課題となっており、産学連携による就業力の強化で底上げを図るとともに、地域や学校を通じて、幼いうちからグローバルな意識やスキルの習得に対し、意識づけを図っていくことが重要である。
- ・なお、こうしたグローバル人材の育成・確保に向けた取組を推進するうえでは、産学連携のプラットフォームを構築し、雇用のミスマッチの改善と人材の高度化を図る取組が有用であると考えられる。

