

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

-報告書-



平成 23 年 3 月

目次

序. 調査の目的	1
I. 社会経済情勢の変化の中で変わりゆく雇用就業環境	2
1. グローバル経済の進展	2
2. 日本の若年雇用の現状, 意識の問題	4
3. 大学生の就業力支援の動向	6
4. 留学生の動向	8
5. 高学歴人材の国際流動の状況	10
6. 産業界と連携したグローバル人材育成の取組	12
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	17
1. 県内企業アンケート	17
2. 若年雇用の状況	18
3. 経営のグローバル化に向けての取組状況	21
4. 県内企業の取組とニーズのまとめ	32
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	33
1. 県内大学アンケート	33
2. 人材育成に対する取組	33
3. 県内大学留学生の進路状況	38
4. 大学における取組と課題のまとめ	44
IV. 「グローバル人材」育成に向けた産学連携の取組可能性	45
1. 「グローバル人材」育成に向けた産学連携の取組可能性	45
2. 今後の課題	48
資料編	51

序. 調査の目的

1. 調査の趣旨・背景

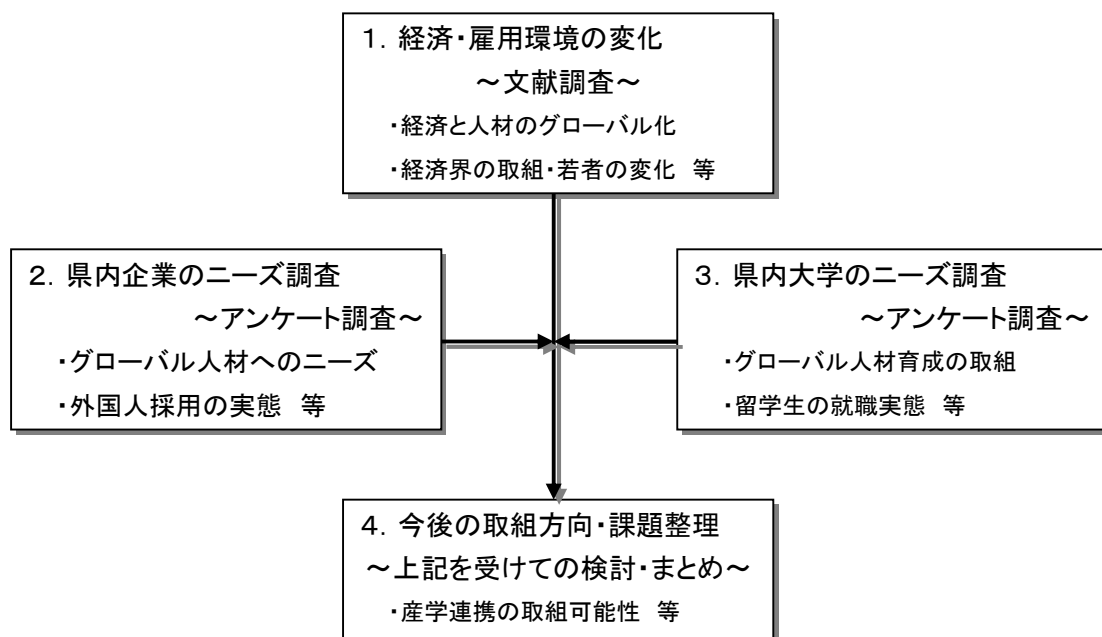
- ・経済のグローバル化が進み、県内企業においても成長著しいアジアをはじめとする海外市場への展開が求められている中、グローバルに通用する人材の確保が急務となっている。
- ・一方、国内においては、若者の海外志向が低下傾向にあることが指摘されているが、特に、社会との接続した教育機関である大学において「グローバル人材」(※)育成の充実が重要である。
- ・このため、産業界へのアンケートを通じて、県内企業において求められている「グローバル人材」の人材像を把握するとともに、県内大学における学生の海外意識や人材育成状況などについて調査を行う。
- ・さらに、県内大学に在籍している留学生の就職状況や県内企業における海外人材の活用意向等についても調査を行い、これら調査を通じ産学が連携した「グローバル人材」の育成・確保に向けた取組に資することを目的に実施する。

(※) グローバル人材

グローバル化が進んでいる世界の中で、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

「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

2. 調査のフロー



I. 社会経済情勢の変化の中で変わりゆく雇用就業環境

1. グローバル経済の進展

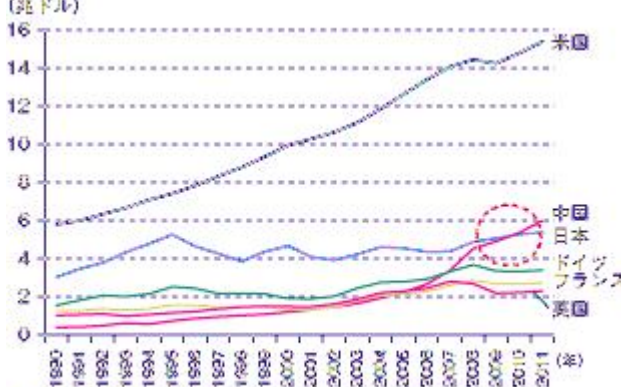
1) 国際社会における我が国の存在感の低下

近年の経済状況を見ると、中国をはじめとする新興国の著しい経済成長とは対照的に、我が国の経済は1990年代半ば以降、停滞しており、名目GDPも2010年に中国に抜かれ、世界第3位となった。また、世界に占める名目GDPのシェアも1994年には18%を占め、日米欧3極構造と言えるほどのプレゼンスがあったが、2009年にはそれが半減し、中国とほぼ同規模となった。

一人当たり名目GDPについても2000年には世界第3位であったが、年々順位を落とし、2008年には、第23位にまで後退している（なお、2009年には第17位とやや上昇）。

このように、マクロ的にみると、近年は国際社会における日本のプレゼンスが低下傾向にあると言える。

図表 1-1 主要国の名目 GDP の推移



資料：IMF [World Economic Outlook, Apr. 2010] から作成。

図表 1-2 我が国が世界に占める名目 GDP のシェア



資料：IMF [World Economic Outlook, Apr. 2010] から作成。

図表 1-3 我が国の一人当たり名目 GDP の順位

順位	2009年	2008年	2007年	2006年	2005年	2004年	2003年	2002年	2001年	2000年
1位	ルクセンブルク	ルクセンブルク	ルクセンブルク	ルクセンブルク	ルクセンブルク	ルクセンブルク	ルクセンブルク	ルクセンブルク	ルクセンブルク	ルクセンブルク
2位	ノルウェー	ノルウェー	ノルウェー	ノルウェー	ノルウェー	ノルウェー	ノルウェー	ノルウェー	ノルウェー	ノルウェー
3位	日本	米国	スイス	スイス	スイス	アイスランド	カタール	カタール	カタール	カタール
4位	米国	スイス	米国	アイスランド	アイスランド	カタール	アイスランド	アイスランド	アイスランド	アイスランド
5位	スイス	日本	デンマーク	デンマーク	デンマーク	アイスランド	アイスランド	アイスランド	アイスランド	アイスランド
6位	アイスランド	デンマーク	アイスランド	米国	アイスランド	アイスランド	アイスランド	アイスランド	アイスランド	アイスランド
7位	デンマーク	アイスランド	アイスランド	アイスランド	アイスランド	アイスランド	アイスランド	アイスランド	アイスランド	アイスランド
8位	カタール	アイスランド	アイスランド	アイスランド	アイスランド	アイスランド	アイスランド	アイスランド	アイスランド	アイスランド
9位	スウェーデン	カタール	カタール	オランダ	スウェーデン	スウェーデン	スウェーデン	スウェーデン	スウェーデン	スウェーデン
10位	アイスランド	スウェーデン	スウェーデン	日本	オランダ	オランダ	オランダ	オランダ	オランダ	オランダ
11位	香港	オランダ	英国	カタール	英国	英国	英国	英国	英国	英国
12位	英国	英国	オランダ	フィンランド	フィンランド	フィンランド	フィンランド	フィンランド	フィンランド	フィンランド
13位	オランダ	香港	フィンランド	英国	日本	オーストリア	カナダ	英国	英国	英国
14位	オーストリア	フィンランド	オーストリア	オーストリア	オーストリア	ベルギー	オーストリア	オーストリア	オーストリア	オーストリア
15位	カナダ	オーストリア	ドイツ	ベルギー	ベルギー	オーストリア	オーストリア	オーストリア	オーストリア	オーストリア
16位	フィンランド	カナダ	ベルギー	フランス	フランス	日本	ベルギー	カナダ	フランス	ドイツ
17位	アラブ首長国連邦	ドイツ	フランス	ドイツ	ドイツ	カナダ	オーストリア	オーストリア	オーストリア	オーストリア
18位	ドイツ	フランス	香港	カナダ	オーストリア	フランス	フランス	フランス	フランス	フランス
19位	シンガポール	ベルギー	カナダ	オーストリア	カナダ	ドイツ	ドイツ	ドイツ	ドイツ	ドイツ
20位	ベルギー	アラブ首長国連邦	アラブ首長国連邦	イタリア	イタリア	アラブ首長国連邦	日本	シンガポール	英国	シンガポール
21位	フランス	シンガポール	オーストリア	アラブ首長国連邦	アラブ首長国連邦	イタリア	シンガポール	イタリア	シンガポール	イタリア
22位	オーストリア	イタリア	イタリア	香港	シンガポール	シンガポール	イタリア	日本	イタリア	英国
23位	イスラエル	イタリア	シンガポール	シンガポール	スペイン	クウェート	クウェート	クウェート	日本	スペイン
24位	イタリア	オーストリア	パナマ	スペイン	香港	NZ	ブルネイ	スペイン	ブルネイ	クウェート
25位	パナマ	パナマ	イスラエル	NZ	NZ	スペイン	ブルネイ	ブルネイ	ブルネイ	香港

資料：IMF [World Economic Outlook, Apr. 2010] から作成。

2) 我が国の企業の海外展開

我が国の経済が低迷する中で、海外（特に新興国）に活路を見出し、グローバルな事業展開を進める企業も増えてきている。

国際協力銀行（JBIC）の「わが国製造業企業の海外事業展開の動向」に関するアンケート調査（2010年7月実施；対象企業数961社，有効回答数605社）によると、「日本の製造業企業の収益は，国内外での販売増に伴い回復傾向にあり，特にアジア新興国での好調な営業成績に牽引され，企業の海外事業への取組姿勢はこれら新興国向けを中心に強化・拡大の方向へと向かっている」とされている。

また，経済産業省の企業活動基本調査による「海外子会社を保有する企業の割合」をみても，長期的に漸増傾向が続いており，もはや中小企業であっても，海外進出することは特別なことでは無くなりつつある。

図表 1-4 海外子会社を保有する企業の割合



資料：経済産業省「企業活動基本調査」再編加工

- (注) 1. ここでいう海外子会社を保有する企業とは、年度末時点で海外に子会社又は関連会社を所有する企業をいう。
 2. 子会社とは、当該会社が50%超の議決権を所有する会社をいう。子会社又は当該会社と子会社の合計で50%超の議決権を有する会社も含む。関連会社とは、当該会社が20%以上50%以下の議決権を直接所有している会社をいう。

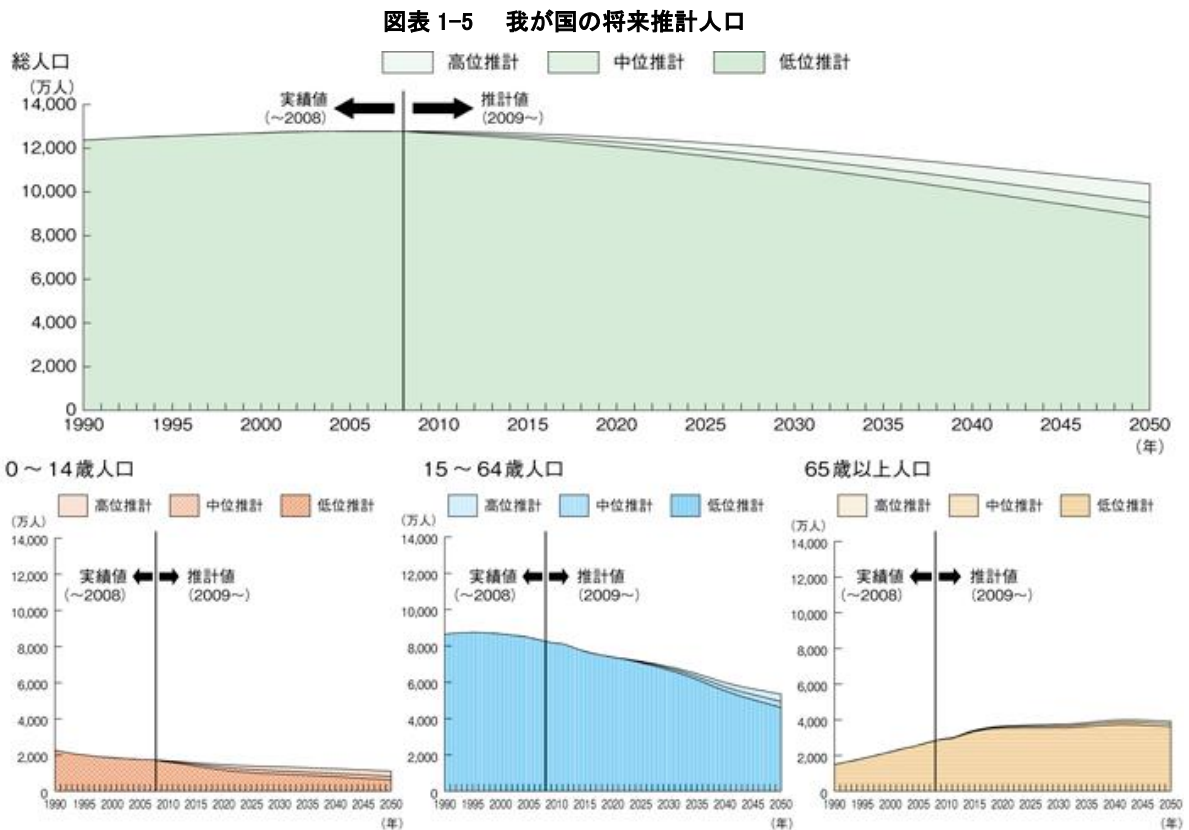
2. 日本の若年雇用の現状、意識の問題

1) 生産年齢人口の減少の中でますます重要となる若年労働力の確保

2010年の国勢調査速報集計結果によれば、我が国の総人口は、2005年と比較して横ばいで推移しており、我が国は世界に類をみない急激な少子高齢化のもとで、今後、本格的な人口減少社会を迎えることとなる。

国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2006年12月中位推計）」によると、2035年の総人口は、2008年の総人口の約87%の1億1,067万人になると見込まれている。また、15～64歳までのいわゆる生産年齢人口は、既に1996年から減少に転じており、2035年には、2008年の生産年齢人口の約76%の6,292万人になると見込まれている。

少子高齢化の進行に伴い、生産年齢人口の年齢構成も大きく変化することが予想される。生産年齢人口は、2008年から2035年までに、15～29歳の若年層が16.4%から12.4%に、30～54歳の壮年層が33.4%から29.1%に低下する一方、55～64歳の高齢層は14.7%から15.4%に上昇すると見込まれている。



資料：総務省「国勢調査」、総務省「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（2006年12月）

2) 産業・雇用構造の変化と非正規雇用の増加、新規学卒者における雇用のミスマッチ

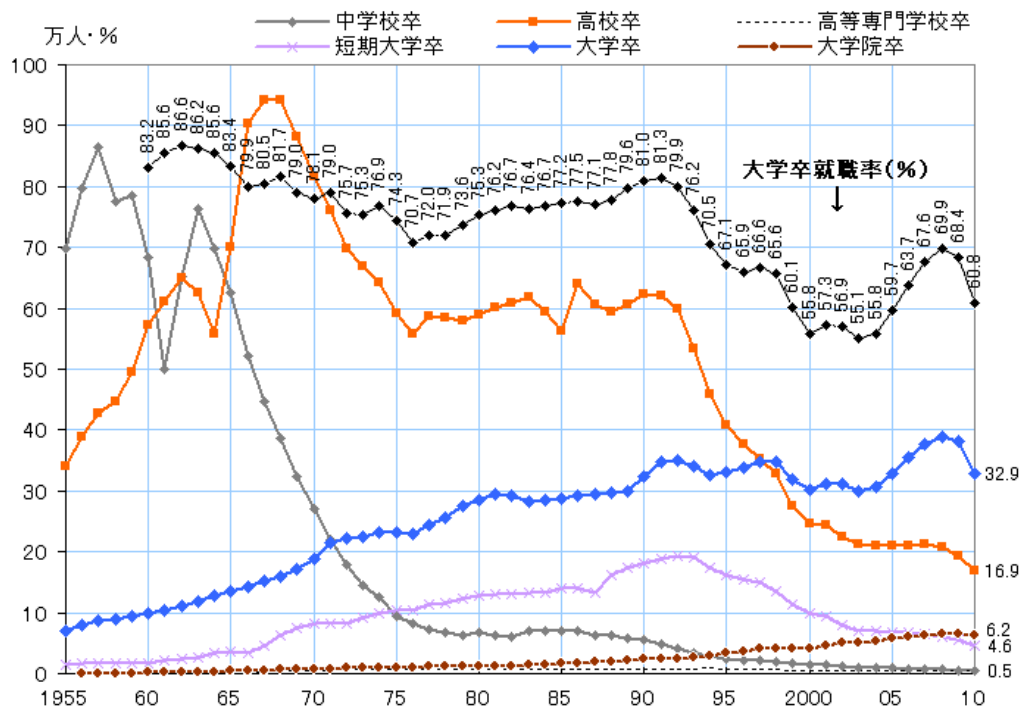
少子高齢化の進行に加えて、就業意識の多様化、産業構造の変化、経済のグローバル化、労働市場の規制緩和等により、労働力が多様化しており、中小企業においても女性や高齢者、非正規社員の活用が進展している。

このため、若年労働者が減少しているにも関わらず、90年代後半以降、若年労働者の就業と失業の問題が社会問題として認識されるようになった。この頃から大卒の就職者数が高卒の就職者数を上回り、大卒者の就職率が大きく低下した。

また、前述の企業展開のグローバル化に反するよう、「若者の内向き志向」が強まり、一方では、積極志向も強まるという、志向性の「二極化」が進んでいるとの指摘もなされている。

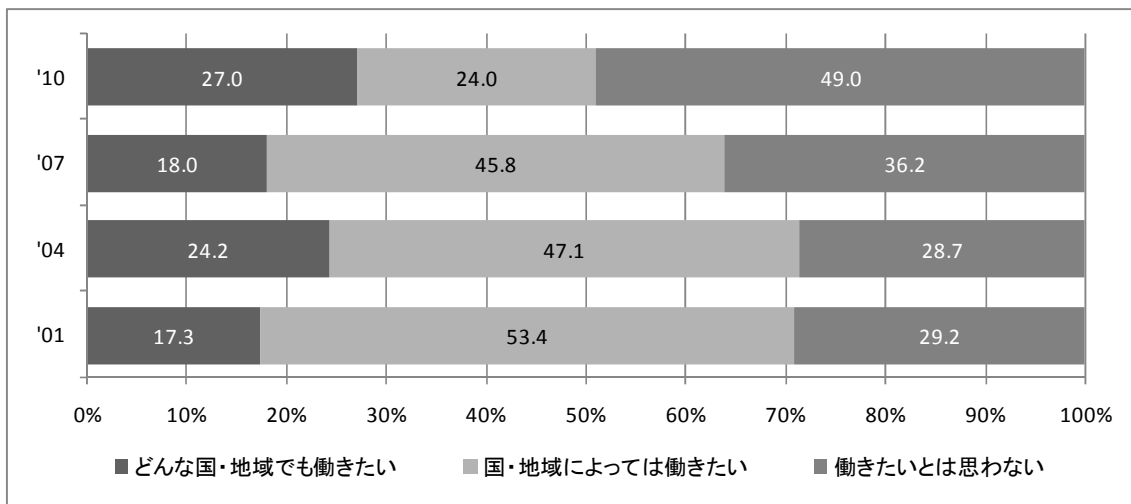
図表 1-6 学歴別就職者数および大学卒就職率の推移

学歴別就職者数および大学卒就職率の推移



(注) 各年3月卒業生の就職者総数(大学院卒は修士課程卒を含む)と大学卒就職率(ともに進学就職者を含む)
 (資料) 文部科学省「学校基本調査」(各年5月1日現在)

図表 1-7 今後、海外で働きたいと思うか(新入社員アンケート)



資料: 産業能率大学

3. 大学生の就業力支援の動向

1) 文部科学省の取組

このような若年層の雇用環境の悪化に対応する形で、文部科学省では大学生の就業力育成関連施策（大学生の就業力向上プラン）に取り組んでいる。2011年4月には大学の設置基準の改正により「社会的・職業的自立に関する指導等（キャリアガイダンス）」の制度化が実施されることとなった。

大学教育や学生生活の経験を通じて獲得する成果（知識・技能、態度・志向性等）には、「専門分野に関する知識・技能とともに、社会的・職業的自立に必要な資質能力が本来的に内在している」との認識の下で、キャリアガイダンスの制度化が進められている。この制度化によって、社会的・職業的自立を図るために必要な能力を培うため、教育方法の改善を通じた各種の取組のほか、履修指導、相談・助言、情報提供等が行われるようになることが想定される。

大学生の就業力向上プランの概要

◆ 教育課程の内外を通じた「社会的・職業的自立に関する指導等（キャリアガイダンス）」の制度の実施

学生が社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うことができるよう、大学は、組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えることを制度化（大学設置基準等を22年2月に改正、23年4月より施行）

◆ 教育課程内外を通じた学生の就業力育成のための取組の充実

産業界との連携による課題解決型授業やインターンシップの推進、学生の職業観や勤労観の醸成など、就業力向上のための大学の取組を支援（「大学生の就業力育成支援事業」（22年度新規：30億円））

◆ 大学院の人材養成機能の強化

産学連携による博士課程教育の充実や多様なキャリアパスを促進

◆ 就職支援体制の充実

キャリアカウンセラーの配置促進等を通じた就職支援体制を強化

◆ 就業力育成等に係る産学連携等の推進

人材育成の強化に向けた産学間の協議を充実し、個人の学修成果が様々な場で適切に評価・活用される仕組みづくりを推進

出典：文部科学省 HP

2) キャリアガイダンスの制度化への大学の対応

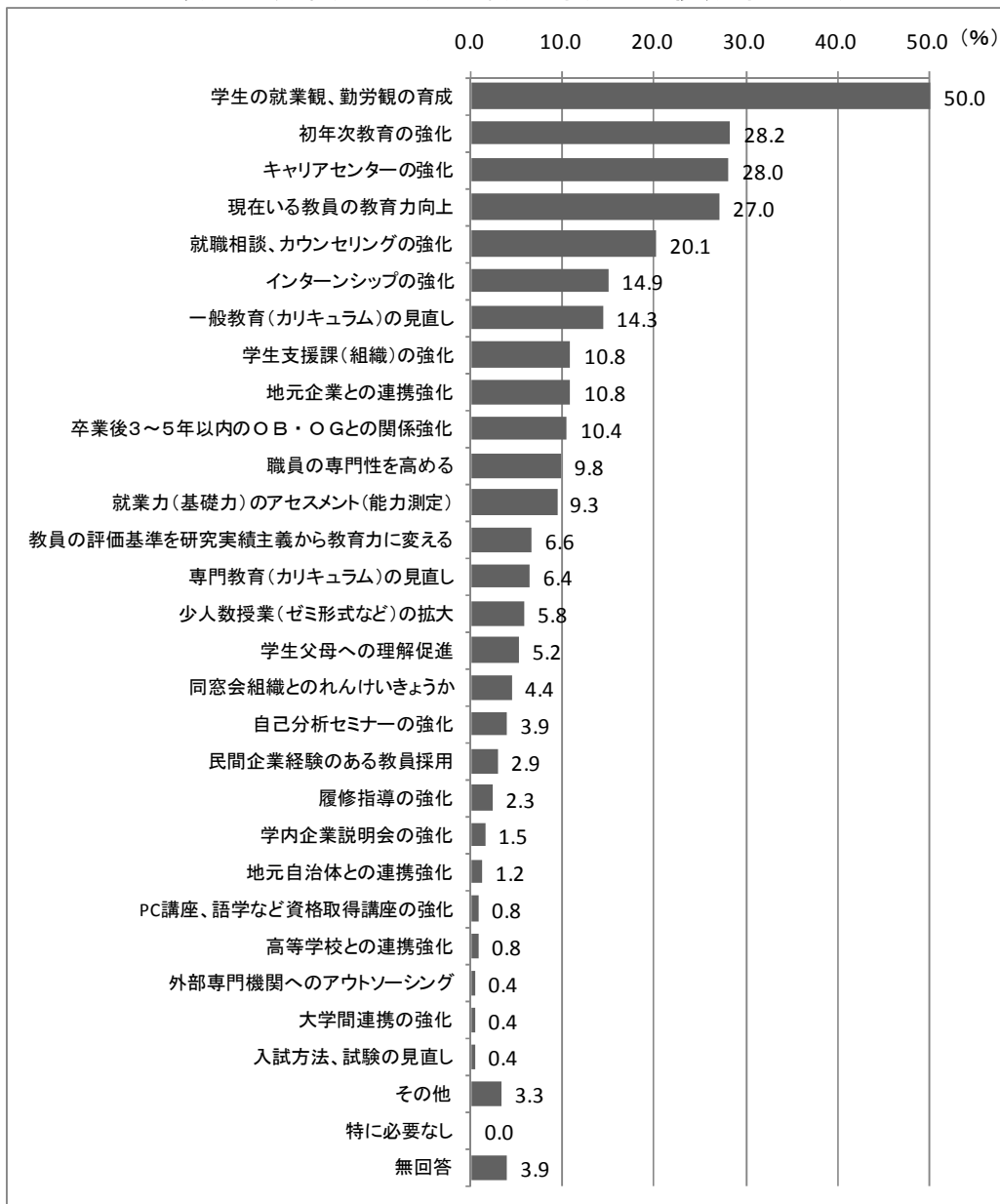
リクルート社による全国の大学学長を対象にした「就業力育成に関する学長調査」(2010年7月実施)では、キャリアガイダンスの制度化に「賛成」が8割超となっており、その理由は「学生の自立意識や社会性が落ちてきている」からがトップで学生の質の変化に関する項目が挙げられた。

そして、半数以上の大学が教育課程の変更を考えており、変更内容は「就職支援」、「インターンシップなど企業との連携」強化が多い。

さらに、就業力育成のために特に重要なのは、「学生の就業観、勤労観の育成」、「初年次教育の強化」、「キャリアセンターの強化」、「教員の教育力向上」などがあげられた。

総じて大学側もキャリアガイダンスの制度化を前向きにとらえ、各種事業を展開する構えを見せている。

図表 1-8 今後、就業力育成で重要な対策(3つまで複数回答/n=482)



資料:リクルート社

4. 留学生の動向

1) 留学生 30 万人計画の推進

政府は 2008 年に「留学生 30 万人計画」を発表している。これは、日本への留学生を、2020 年までに、現在の 12 万人から 30 万人に増加を目指す計画であり、当面の 5 年間で大幅な拡大を目指している。

グローバルな時代の中で、高度人材の大きな供給源となる留学生を高等教育機関に積極的に受け入れていくということは、日本の国際的な人材強化につながるのみならず、日本と諸外国との間に人的なネットワークが形成され、相互理解と友好関係が深まり、世界の安定と平和への貢献にもつながることだと考えられている。

本計画を推進するため、文部科学省が国際化拠点大学を 30 程度選び、重点的に財政支援をする国際化拠点整備事業（グローバル 30：本県の筑波大学も含む）を展開している。

こうした動きに先駆けて、2000 年に大分県別府市に設置された立命館アジア太平洋大学のように、グローバル人材の育成を目指し、全学生数の半数近い留学生を受け入れている例もある。

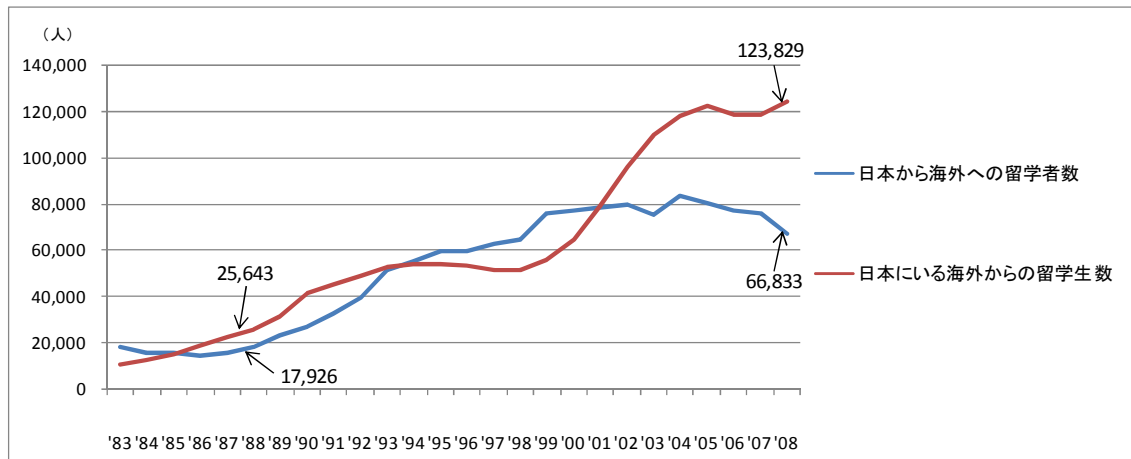
また、近年では、日本への留学経験者が本国へ帰って、日本との経済交流を行うだけでなく、日本型ものづくりの教育機関である泰日工業大学を設立するなど、新しい動きが見え始めている。

これまで、日本への留学生数は、ビザの発給条件の緩和や引き締めによって増減してきた。こうした取扱の背景には、実質的な労働目的の入国や不法残留などの問題も多く発生しており、留学生の出身国・地域の経済力や受入れる学校によってメリハリのある在留審査が行われているのが実態となっている。

現在、日本の留学生数の増減は、中国の学生の増減により概ね決まってしまうと言っておく、一方で、中国、韓国、台湾、タイ、ベトナムなどアジアからの留学生は日本への滞留率が高いと言われている。

一方、日本から海外への留学生数は少子化や景気低迷、就職への不安などの影響によって減少傾向にあるが、20 年前の状況と比較すると高いレベルにあるとも言える。

図表 1-9 留学生の受入れ、送り出し状況



資料：ユネスコ文化統計年鑑、OECD 調べ、IIE「OPEN DOORS」、中国教育部調べ、文部科学省調べ、JASSO 調べ等をもとに作成

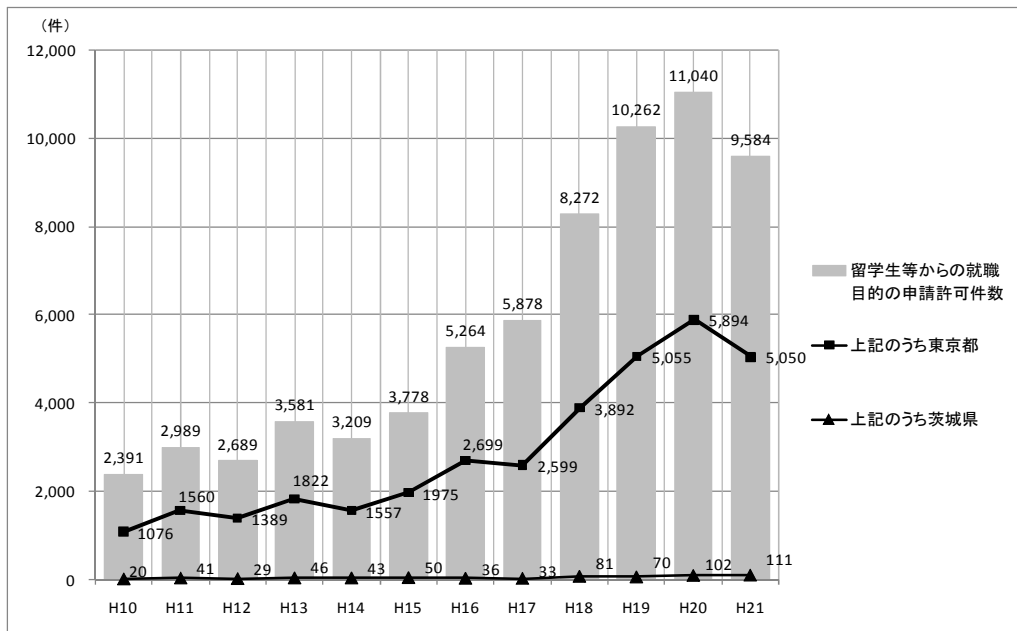
2) 留学生等の日本企業等への就職者の増加

法務省入国管理局によると、平成21年の留学生等からの就業目的の申請許可件数は9,584人と前年からは大きく減少しているが、全般的にみると、アジアの成長に伴い留学生等からの就業目的の申請許可件数も増加傾向にあると言える。

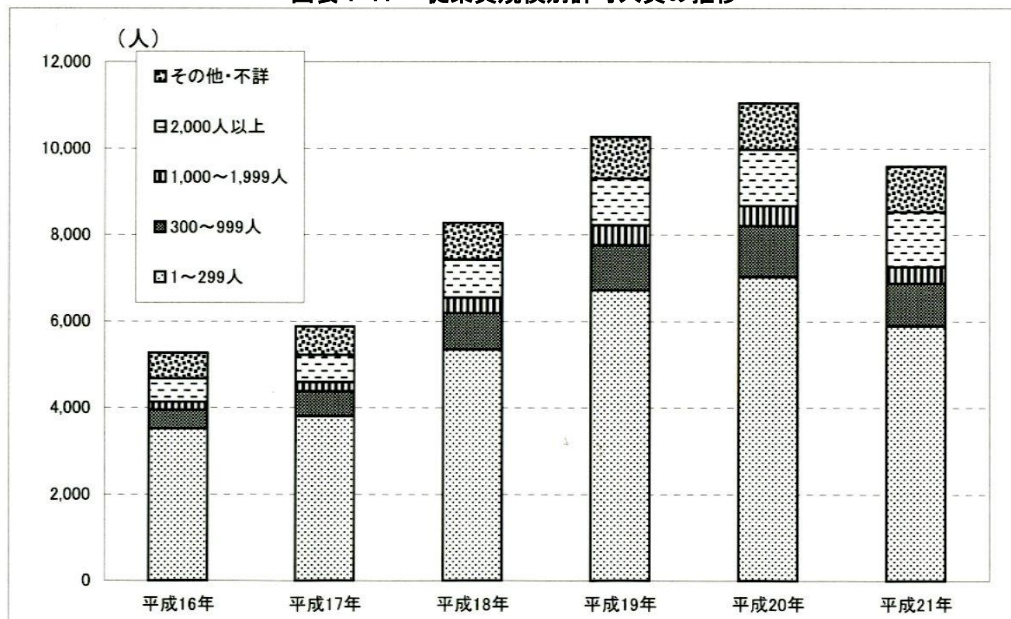
このうち、約6,300人が中国からであり、約1,400人が韓国と、この二国で約8割を占めている。在留資格でみると、「人文知識・国際業務」が約6,700人、「技術」が約2,200人とこの二つで90%を超えている。業種別では、非製造業では、「商業・貿易分野」、「コンピューター関連分野」、「教育分野」など、製造業では、「機械分野」、「電気分野」が多い。

さらに、就職先企業の規模別でみると、従業員数50人未満の企業等へ就職した者が約4割と最も多く、300人未満では6割を超えるなど、必ずしも大企業に就職しているわけではないことがわかる。

図表 1-10 留学生等からの就業目的の申請許可件数



図表 1-11 従業員規模別許可人員の推移



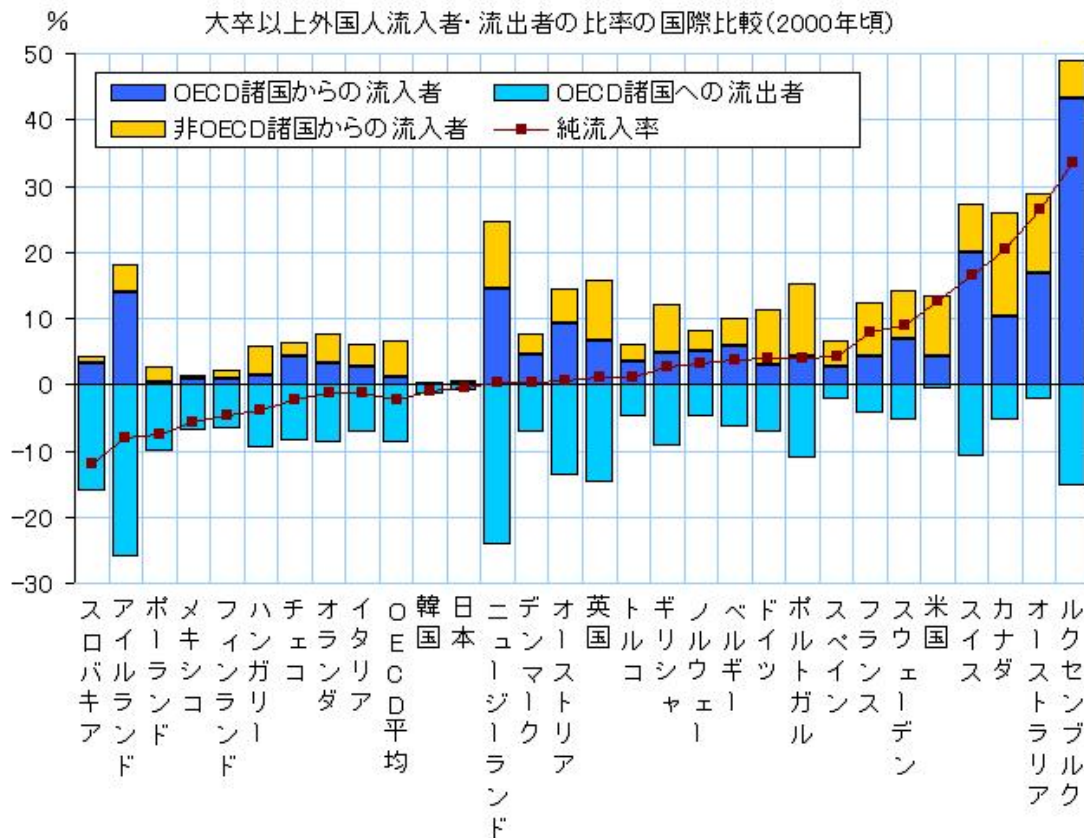
5. 高学歴人材の国際流動の状況

1) 高学歴人材の国際流動の状況

OECD の調査によれば、2000 年頃の高学歴人材の国際流動をみると、日本における国際流動が極めて少ないことがわかる。一方、北米のカナダと米国では、OECD 諸国からの流入者より非 OECD の途上国からの流入者の方が多くなっており、北米では確かに途上国有能人材の活用が進んでいると考えられる。また、逆にこの頃は東欧のハンガリー、ポーランド、メキシコなどで頭脳流出が進んでいたことが分かる。

このように諸外国では、高学歴人材の国際流動は極めて一般的なことであるが、少なくとも 2000 年頃までは、我が国や韓国では、極端に国際流動が少なく、高学歴人材の自給自足が行われていると考えられる。

図表 1-12 高学歴人材の国際流動



(注) 大卒以上人口に占める外国出身者比率等である。純流入率の低い順に並べてある。

(資料) OECD Factbook 2007

2) 外国人「高度人材」の受入れ拡大の取組

政府は、2010年6月に閣議決定した新成長戦略で、高度人材にあたる外国人登録者数を09年末現在の15万8千人から20年には30万人に倍増させる計画を掲げている。

これを受けて、専門職外国人の永住を促すため、経歴や実務経験などをポイント制で評価、一定ポイントを越えた人を政府が高度人材と認定し、「連続10年の在留」が原則の永住許可要件を5年に短縮する案を2012年7月の導入を目指し、検討している。人口減少を踏まえて専門知識などを持つ人材を日本に呼び込み、国際競争力を高める狙いである。

図表 1-13 政府の外国人「高度人材」の受入れ拡大方策案

日本に「高度人材」として入国を希望する外国人を100点満点で評価する

学歴	35点	大卒を評価。MBA取得者は一般の修士よりも優遇
職歴	15点	実務経験も考慮
年収・実績	35点	日本人の平均年収以上を評価。教授などは研究実績も考慮
資格や大学、企業での地位	15点	特許の取得なども評価
合計	100点	
政府から支援を受ける企業に就労	5点	該当者は規定の点数に加点
日本の大学卒、高い日本語能力	5点	



合計70点に達した人を高度人材と認定

- 永住許可に必要な滞在期間の短縮
- 入国・在留手続きの優先処理
- 初入国から最長5年の在留期間付与
- 家族や家事使用人の入国を許可

6. 産業界と連携したグローバル人材育成の取組

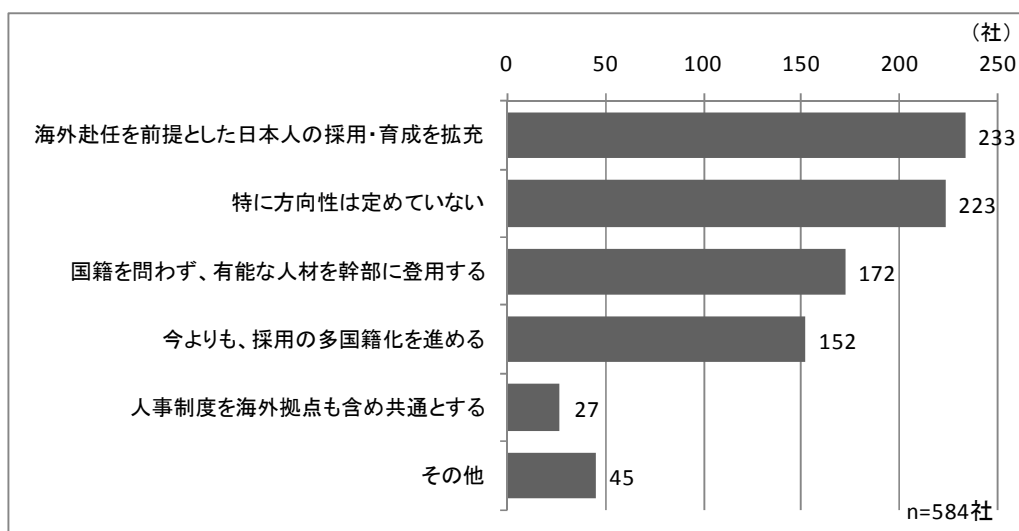
1) 産業界における連携の取組

産業界においても、日本経団連（米倉弘昌会長）が、グローバル人材の育成に取り組んでいる。2010年8月、経団連は政府の国際化拠点整備事業（グローバル30）に採択された13大学と共同声明を発表し、留学生の受け入れ推進や彼らの就職支援、キャリア・パスの確立に至る「留学生受け入れ環境」の整備と拡充に向け、産業界と大学が緊密に連携していくこととなった。

また、経団連では、会員企業と地方別経済団体加盟企業を対象にグローバル人材に関する調査を実施し、グローバル人材育成に向けて大学に優先的に取り組んでほしいことなどについてとりまとめている。

当該調査によると、事業活動のグローバル化に対応した企業の人事戦略の方向性として、「海外赴任を前提とした日本人の採用・育成を拡充」が最も多いが、「国籍を問わず、有能な人材を幹部に登用する」、「今よりも採用の多国籍化を進める」など、外国人雇用に前提とした取組方向も見られる。

図表 1-14 事業活動のグローバル化に対応した人事戦略の方向性（経団連調べ）



資料：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（2011年：日本経済団体連合会）※

※調査の概要

〔調査目的〕

- (1) 企業の求めるグローバル人材の素質、能力。グローバル人材育成に向けて大学や企業に求められる取組
- (2) 大学生が社会に出るまでに身につけるべき知識、能力や職業意識
- (3) 人材育成に向けた産業界と大学間の連携の実態

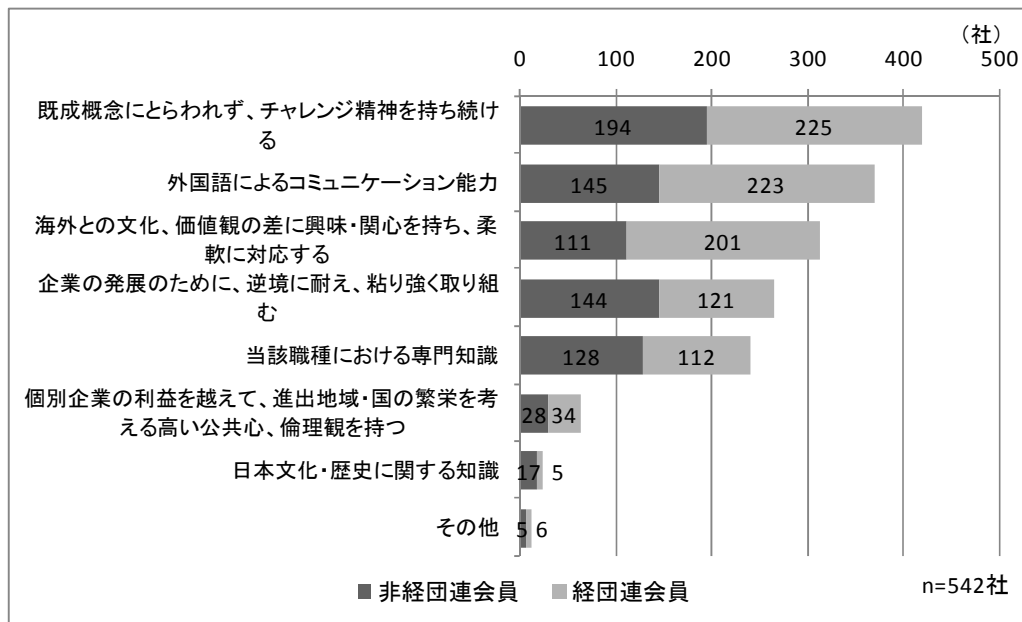
〔調査対象〕 日本経団連会員企業 1,283社、地方別経済団体加盟企業（非会員）

〔実施期間〕 2010年9月15日～11月1日

〔回答数〕 596社

グローバルに活躍する日本人材に求められる資質としては、「既成概念にとらわれず、チャレンジ精神を持ち続ける」、「外国語によるコミュニケーション能力」などが上位にきている。

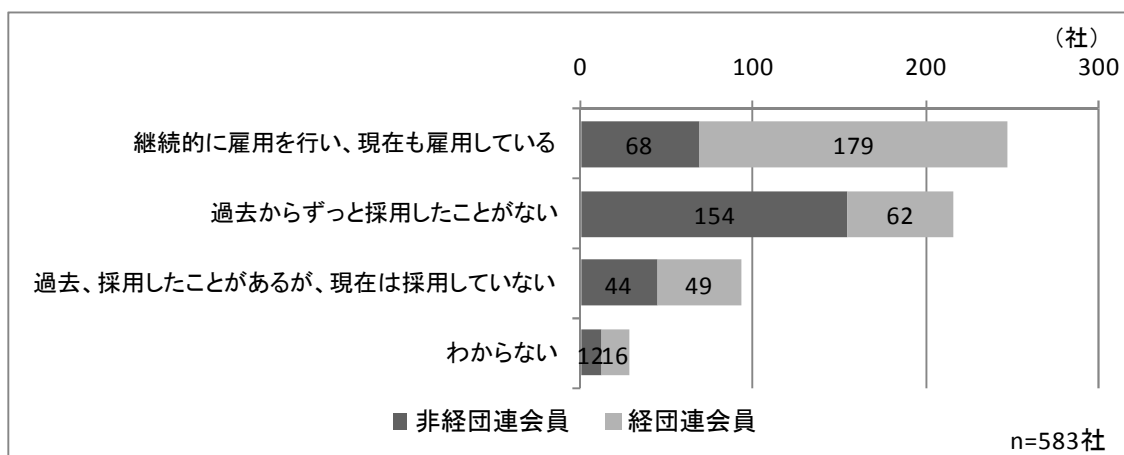
図表 1-15 グローバルに活躍する日本人材に求められる資質, 知識・能力(複数回答)(経団連調べ)



資料: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(2011年:日本経済団体連合会)

また、外国人材の雇用状況をもみても、(対象が大手企業に偏っていることに注意が必要だが)多くの企業が既に外国人材の雇用を行っていることが確認された。ただし、本社採用人数に占める外国人の割合はまだ少ない。

図表 1-16 日本国内における外国人材の採用状況(経団連調べ)



	2007年度(n=113)	2008年度(n=125)	2009年度(n=123)
本社採用人数の平均	223.38人	249.47人	184.02人
外国人材の採用人数の平均	5.87人	6.74人	4.85人

資料: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(2011年:日本経済団体連合会)

2) 文部科学省における連携の取組

こうしたなか、文部科学省においても、「産学連携によるグローバル人材育成推進会議」を設置し、高等教育の国際化を効果的・効率的に進め、産学官（民間・大学・省庁間連携も含む）を通じて社会全体でグローバル人材の育成に取り組むという方針のもと、対応方針について戦略ビジョンとしてのとりまとめを進めており、その中において、大学、企業及び国が果たすべき役割を提示している。

図表 1-17 産学官によるグローバル人材の育成のための戦略(案)

基本方針
<ul style="list-style-type: none"> ○ グローバル人材を育成するためには、大学自体が世界に開かれた大学となり、日本人学生の海外留学や外国人留学生の受入れのための体制を整備することが必要。 ○ 産学官を通じ、社会全体で高等教育の国際化とグローバル人材の育成に取り組み、教育環境や就職環境など社会構造そのものをグローバル化することが必要。
<ul style="list-style-type: none"> ◇ 大学の教育力を磨きつつ世界展開力を強化する 国内外において魅力ある日本の高等教育を日本人学生及び外国人留学生に提供できるよう、大学の教育力を磨くとともに世界展開するための環境整備を図る。 ◇ 世界的な学習フィールドで日本人学生を育てる 日本人学生が海外における留学等の海外経験等を通じてその見識を高め、世界で通用する人材として成長するための環境整備を目指す。 ◇ 日本の高等教育を世界に発信する 日本の高等教育を世界に向けて発信し、優秀な外国人留学生を確保するとともに外国人留学生と日本人学生が互いに切磋琢磨するための国内環境の国際化を目指す。 ◇ グローバル人材育成に合った社会環境に変革する 産学官が協力し、社会全体でグローバル人材を育成するための環境づくりを行い、社会構造の変革を目指す。
具体的方策（大学の役割）
<p>大学は、自らがグローバル社会に対応した存在となるとともに、教育内容や教育方法を改善し、世界の学生にとって魅力ある高等教育を提供する。また、日本人学生の海外留学を推進するとともに、優秀な外国人留学生を獲得するための環境整備を行う。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ① 国際的な通用性を確保し、魅力ある教育を提供する 魅力ある教育の提供、ミッションの明確化や質保証の取組の国際標準化、効果的な教育方法の活用、教員の指導力強化、教育達成度を測る手法の確立、ファカルティ・ディベロップメントの実施 ② 大学自体がグローバル化するために グローバル化に対応した体制整備、優秀な外国人教員の確保、9月入学など柔軟な入学時期の設定、外国語コースの設定や外国語による授業の推進、海外の大学との連携教育プログラムの研究・開発、大学の取組成果の可視化 等 ③ 日本人学生の海外留学を後押しをする 実用的な外国語教育の実施、日本人学生の留学成果の可視化、交換留学制度の拡充、短期海外体験制度の整備、大学独自の奨学金制度の充実、留学支援のための体制整備、外国人留学生との交流機会の拡充 等 ④ 優れた外国人留学生を獲得する 魅力ある教育プログラムの設定、日本語教育プログラムの充実、大学独自の奨学金制度の充実、留学生の受入れ支援のための体制整備、日本人学生との交流機会の拡充 等 ⑤ 他国の大学づくりを支援する 日本の高等教育（教育プログラム、教育手法、教員等派遣、日本への留学等）をパッケージとして提供

出典：平成 23 年 3 月 10 日第 4 回 産学連携によるグローバル人材育成推進会議資料より(文部科学省)

図表 1-17(続き) 産学官によるグローバル人材の育成のための戦略(案)

具体的方策 (企業の役割)

社会全体で優秀な人材を育成する観点から、企業は、学生の学業への専念を促すとともに、大学のグローバル人材育成に係る取組や学生の留学等を支援する。また、学生採用のグローバル化を進め、日本人学生の派遣及び外国人留学生の受入れの環境づくりに協力する。

①企業の採用環境を変革する

採用活動の早期化・長期化の是正、採用スケジュールの弾力化・複線化、留学等の異文化体験に対する企業評価の明確化と積極的採用、企業が必要とする人材像(語学力、専門、キャリア等)の明確化、外国人採用の場合のキャリアパスの明確化

②日本人学生の海外留学を支援する

日本人学生に対する留学支援奨学金の充実、現地支援ネットワークの構築、現地法人インターンシップ機会の充実(長中短期)

③外国人留学生の日本留学を支援する

外国人留学生のための企業奨学金の充実、外国人留学生への宿舍提供、国内法人インターンシップ機会の充実(長中短期)、現地法人等における日本留学に関する情報提供

④頑張る大学を支援する

グローバル人材育成のための寄附講座の充実、正規授業等への講師派遣などにより大学の実践的な教育を支援

具体的方策 (国の役割)

国は、高等教育外交戦略の展開の必要性を認識した上で、日本人学生の受入れ先を開拓するとともに優秀な外国人留学生を獲得するため、地域・国別、専門分野等を考慮した戦略的な取組を展開する。また、オールジャパンとしての取組を進める観点から、産学官の円滑な連携環境を整備するとともに、大学の先進的な取組を支援してその効果を全国的に還元する。

①高等教育外交を展開する

高等教育外交の戦略モデルの確立、外国の大学と日本の大学の連携強化、海外主要大学との教育連携の促進、高等教育のパッケージ提供

②産学官連携の環境を整備する

産学官連携プラットフォームの構築、大学のグローバル化の取組の評価・検証、グローバル人材育成のための省庁間連携の推進

③グローバル化推進事業を推進する

高等教育におけるグローバル化の拠点づくり、世界展開を図るための仕組みづくり、学生の異文化体験機会の充実、留学生に対する奨学金制度の充実 等

④グローバル化推進事業を改善する

事業の効果的・効率的な実施

⑤初等中等教育と高等教育の連携を推進する

初等中等教育におけるグローバル化の拠点づくり、異文化体験に係る連携協力の強化 英語教員等養成プログラムの充実、大学入学者選抜試験の改善

出典:平成23年3月10日第4回 産学連携によるグローバル人材育成推進会議資料より(文部科学省)

3) 茨城県内における産学連携の取組

茨城県内においては、茨城県経営者協会が雇用・人材育成面における産学連携に取り組んでおり、従来から寄付講座の設置（茨城大学・常磐大学・流通経済大学）、インターンシップ支援事業、学生のための茨城県内就職情報サイトの運営などを行っている。寄付講座においては、茨城県を代表する企業の経営者・管理者が、地域経済の現況や企業経営について、「働くこと学ぶこと」をテーマに講義をしている。

また、政府の国際化拠点整備事業（グローバル30）に採択されている筑波大学では、2011年4月から社団法人日本プロジェクト産業協議会（JAPIC）との連携により、産業界や官僚の幹部が学生に授業する講座を設置する。

このように、グローバル人材の育成に向けた動きは県内でも起こりつつある。

（参考） 筑波大学におけるグローバル人材の育成のための取組

国内勤務志向に喝

学生よめざせ海外

筑波大学は、産業界や官僚の幹部が、学生に講義する授業を4月から開講する。グローバル時代を迎え、世界で活躍できる人材が求められる一方、学生の約半数が「海外で働きたいとは思わない」と答えた調査結果もある。国を離れるのに消極的な学生に「学生よ、世界を目指せ」とハッパをかける。（伊藤信）

筑波大で春から
授業名は「グローバル時代のトップランナー」。鉄鋼やゼネコンなどをつくる社団法人・日本プロジェクト産業協議会（JAPIC）、会長・三村明夫（新日鉄会長）と筑波大が昨年10月、研究や教育、人材育成などで連携協定を結んだのを受け、開講が決まった。講師を務めるのは、新日鉄や日立製作所、丸紅、住友商事など大企業の役員や部長と外務省官房長、元国土交通事務次官などの官僚たち49人を予定。期間は3年間で、新年度は29人が交代で講義する。隔週土曜日に1時間15分の授業が2

企業人・官僚講師に授業

コマで、年30コマ。各回のテーマは「グローバルゼーションと日本経済」「世界のパラダイム転換と日本」「企業技術者にとつてのグローバル化」など。国際的な視点から、それぞれの専門分野の経験や将来展望などを話すという。

開講の背景には、企業と学生のミスマッチがある。不況のなか、企業は生産拠点を海外に移したり、新興国などに広く市場を求めたりして、国際的に活動できる社員を求める傾向にある。

一方、産業能率大が2010年4月に新入社員に行った調査では、「海外で働きたいと思うか」という質問に、「働きたいとは思わない」が過去最多の49・0%に上った。「どんな国・地域でも働きたい」は過去最少の27・0%にとどまり、国内志向が強まっている。講座を通じて、学生にもっと海外へ目を向けさせ、国際的に通用する人材の育成につなげるのが目的だ。

山田信博学長は「世界で活躍できる人材を育てることは筑波大の建学理念の一つ。産業界と連携し、多くの学生を輩出したい」と話している。

出典：平成23年2月26日 朝日新聞

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

1. 県内企業アンケート

1) 実施概要

①調査の目的

茨城県内事業所の新卒採用および留学生の採用状況、グローバル人材の育成に向けた取組状況を把握し、産学が連携した「グローバル人材」の育成・確保に向けた取組に資することを目的に実施した。

②調査対象

茨城県経営者協会会員企業のうち、公的セクターや学校法人等を除いた 703 社を対象に実施した。(茨城県経営者協会と茨城県企画部企画課が共同で調査)

③調査方法

平成 23 年 2 月 22 日から 3 月 28 日まで (※) に郵送による発送及び回収を行った。
※3 月 9 日に礼状兼督促状を発送

④回収状況

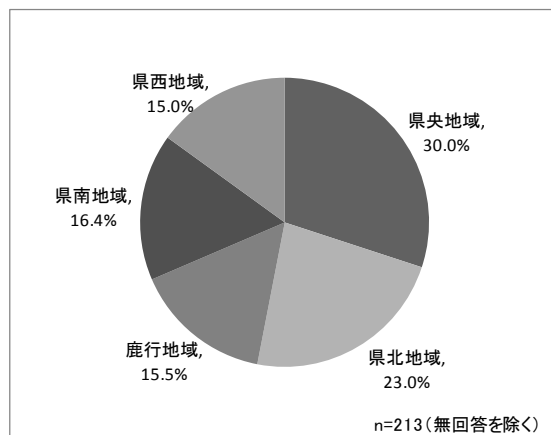
218 社 (回収率 31.0%)

2) 回答企業の属性

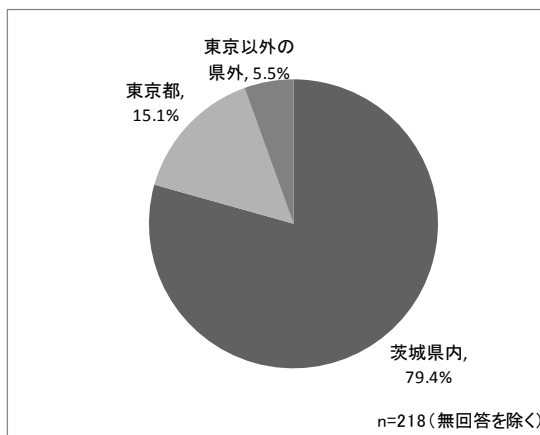
①回答企業の属性

回答企業の属性は図 2-1～2-4 の通りである。本社所在地が県内である企業が 8 割を占め、従業員規模では 100～500 名が最も多く約 3 割、業種で見ると、製造業が 34%、非製造業が 47%、建設業他が 18%という結果であった。

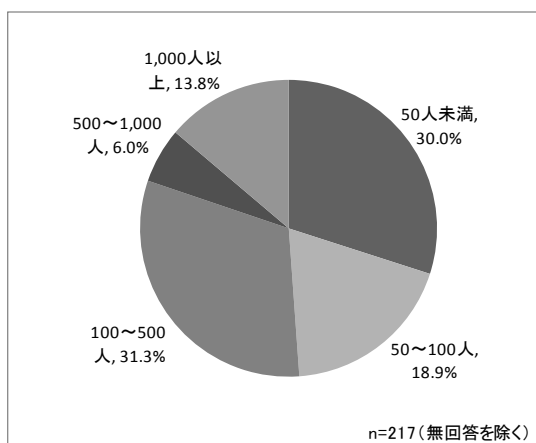
図表 2-1 回答企業の属性(事業所所在地)



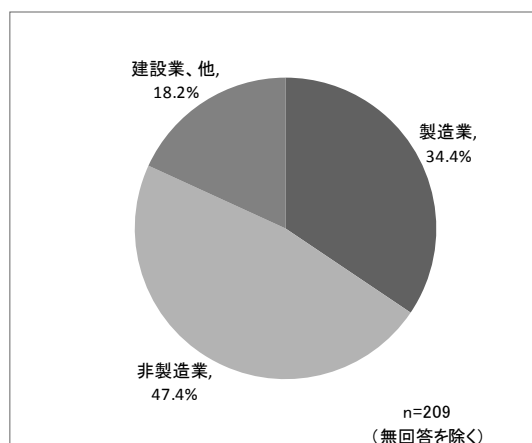
図表 2-2 回答企業の属性(本社所在地)



図表 2-3 回答企業の属性(従業員規模)



図表 2-4 回答企業の属性(業種)



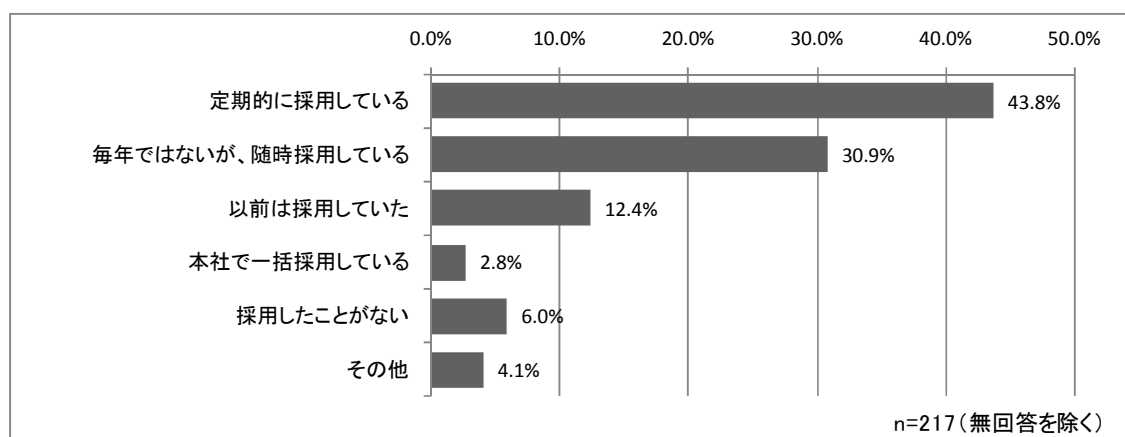
2. 若年雇用の状況

①新卒者の採用状況

新卒者の採用状況を見ると、「定期的に採用している」は43.8%にとどまり、「以前は採用していた」、「採用していない」など現時点では新卒採用を行っていない企業も18.4%みられた。

実際の新卒者の採用数を見ると、年度によって多少のバラつきがあるものの、概ね3割程度の人材を県内に所在する教育機関から確保していることが分かる。

図表 2-5 新卒者の採用状況



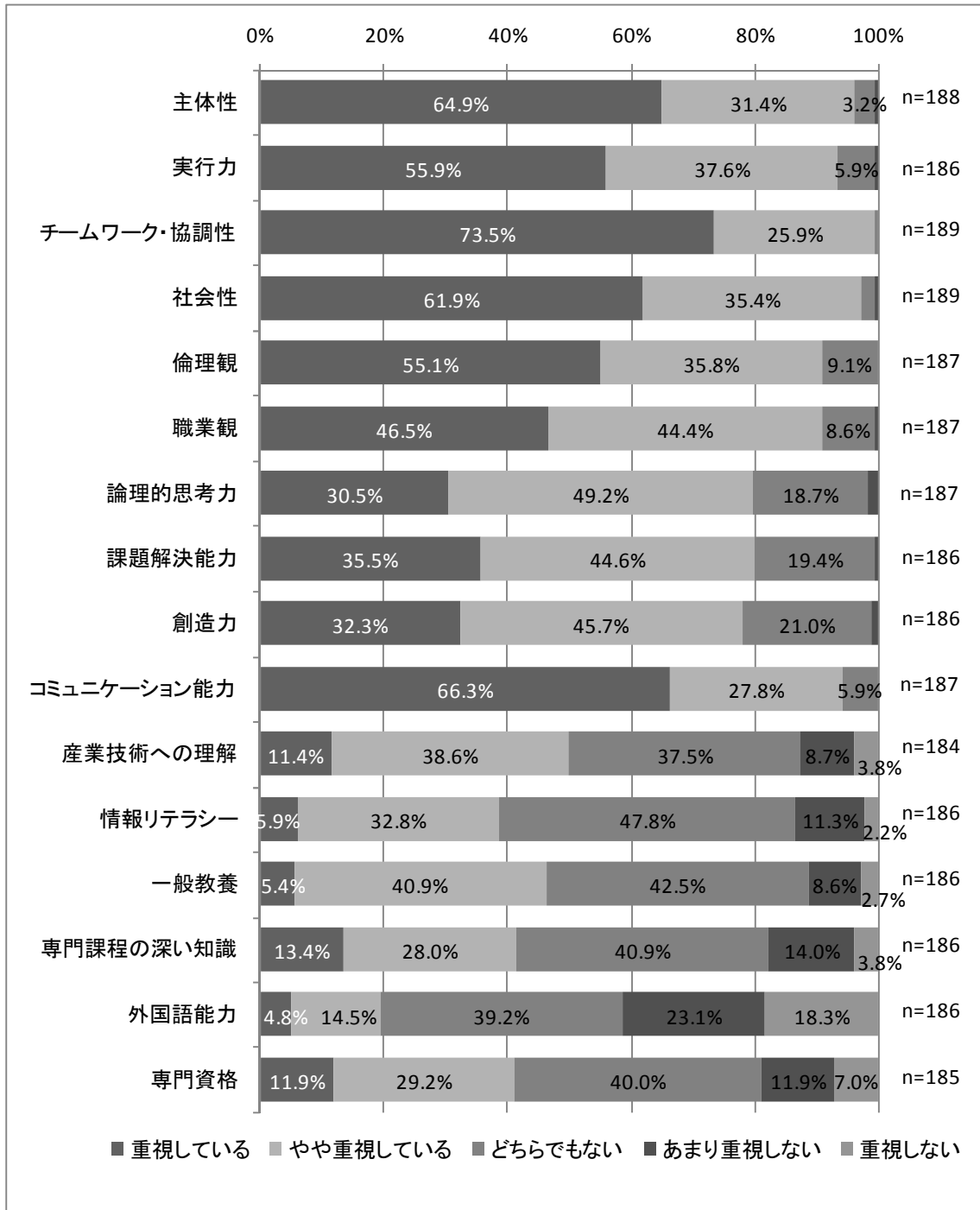
図表 2-6 新卒者の採用数(回答企業の合計値)

	H22	H23予定
① 新卒者採用総数	1,838	1,921
② ①のうち県内大学の新卒者	151	156
③ ①のうち県内短大の新卒者	9	14
④ ①のうち県内専門学校の新卒者	51	52
⑤ ①のうち県内高校の新卒者	293	340
県内新卒者合計	504	562
新卒採用者に占める県内の割合	27.4%	29.3%

次に、新卒者の採用で重視するポイントとしては、最も重視されるのが「チームワーク・協調性」で、次いで「コミュニケーション能力」と「主体性」であった。

一方、「外国語能力」や「情報リテラシー」、「一般教養」、「専門資格」などはそれほど重視されていないことがわかる。

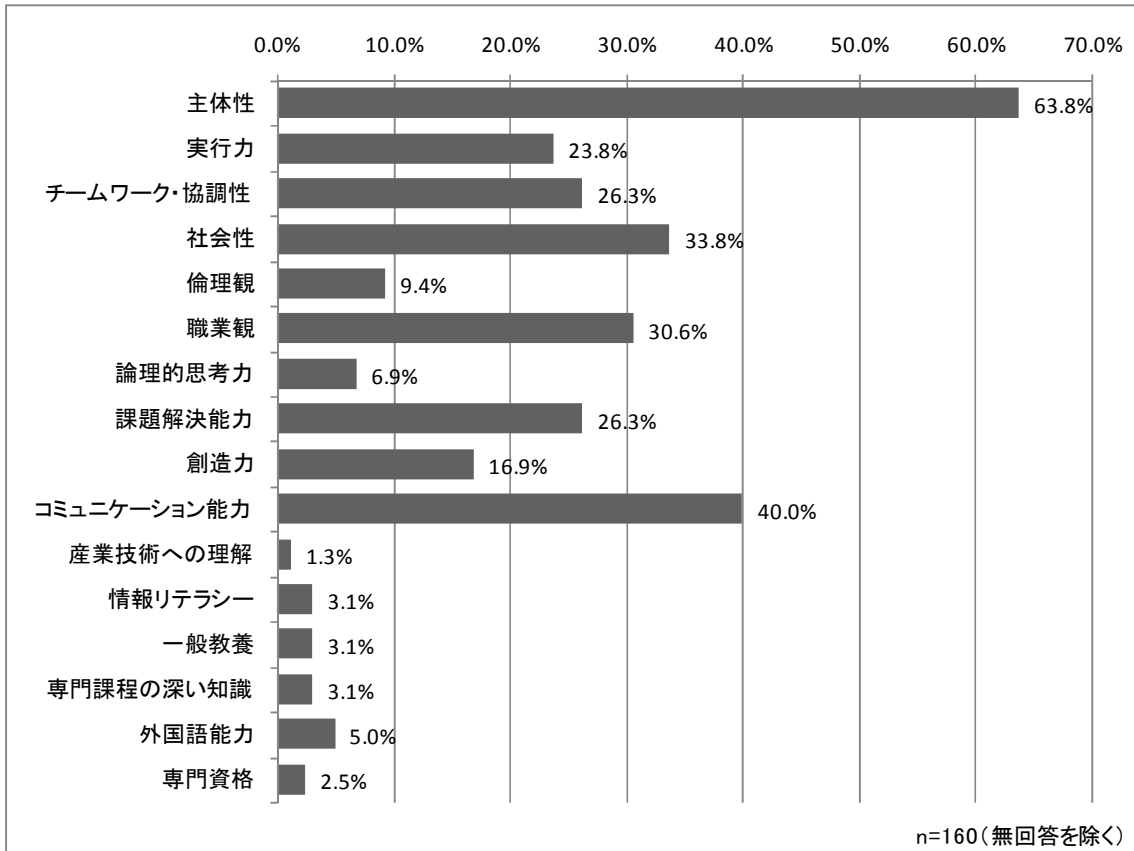
図表 2-7 新卒者の採用で重視するポイント



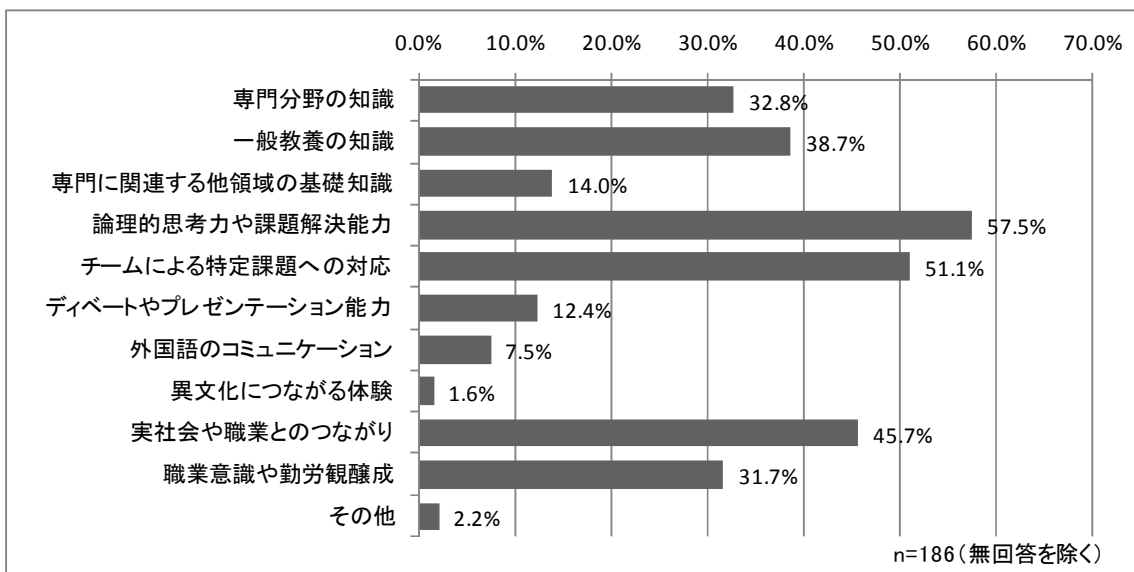
最近の新卒者(主に大学生)に不足している点としては、「主体性」が最も多かった。次いで「コミュニケーション能力」、「社会性」、「職業観」となっている。

また、大学教育に期待する点としては、「論理的思考力や課題解決能力」、「チームによる特定課題への対応」、「実社会や職業とのつながり」で上位に来ており、「一般教養」や「専門知識」がこれに続いている。

図表 2-8 最近の新卒者(主に大学生)に不足しているポイント(3つまで選択)



図表 2-9 大学による人材育成に期待すること(3つまで選択)



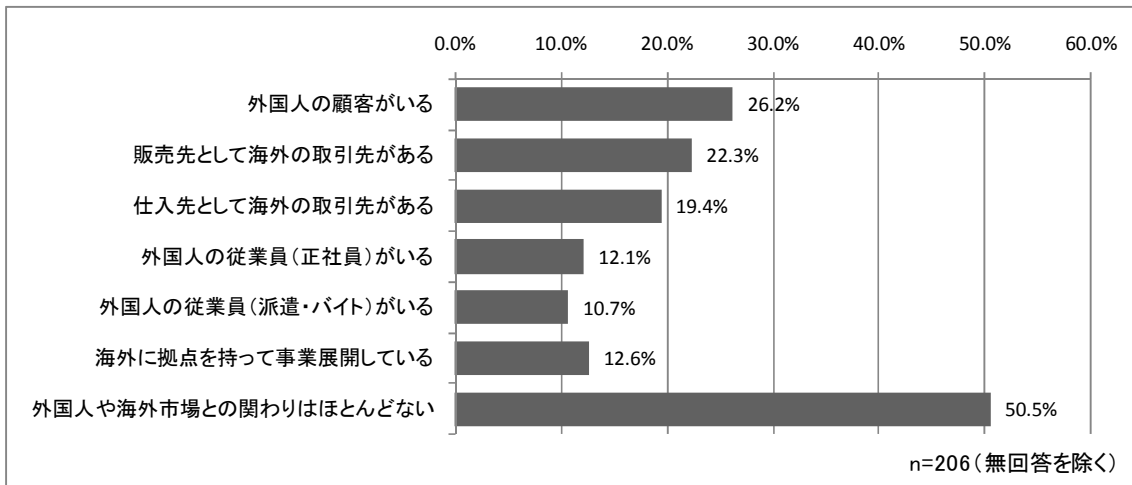
3. 経営のグローバル化に向けての取組状況

①事業の国際化の状況

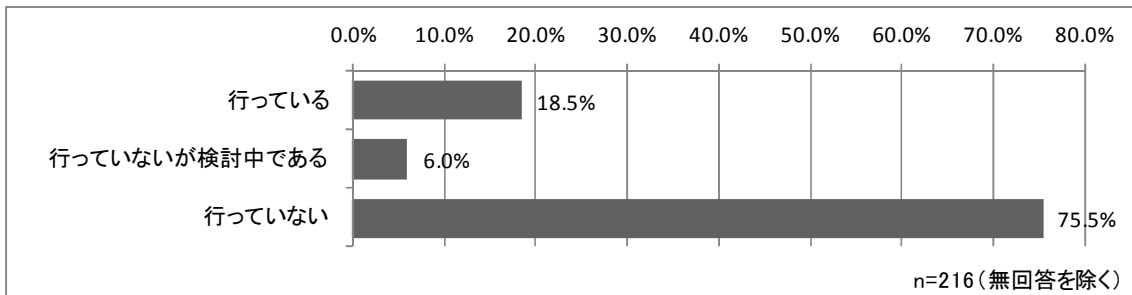
外国人や海外市場との関わりをほとんど持たない企業が約 50%と半数を占めている。しかし、逆に言うと半数近くの企業が海外（もしくは外国人）と何らかの関わりを持っていると言える。

一方、事業の国際化への取組は「行っていない」が7割以上を占め、県内企業の国際化への動きはそれほど活発ではないことが伺える。

図表 2-10 外国人や海外市場との関わり(複数選択)



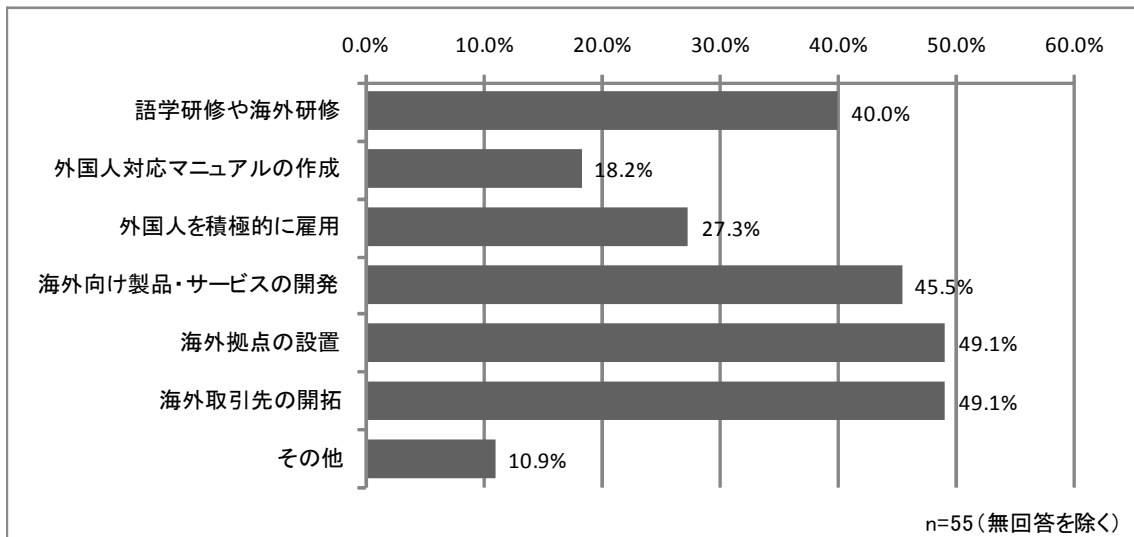
図表 2-11 事業の国際化への取組の有無



次に、国際化に取り組んでいる（取り組もうとしている）企業の取組状況をみると、「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」が入っている。

国際化への人事戦略では、「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割程度の企業が考えている。

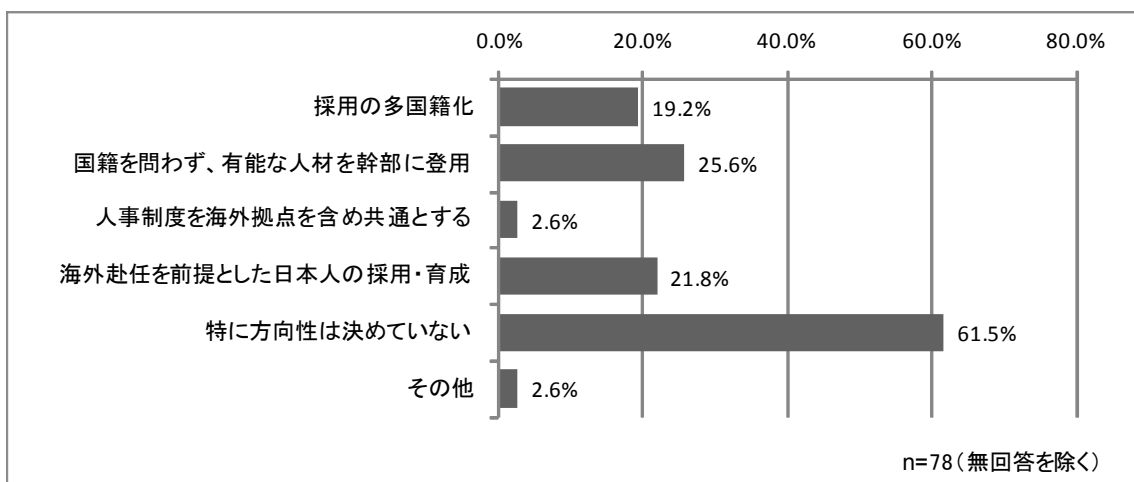
図表 2-12 事業の国際化への取組状況



【その他の意見の内容】

- 自社HPの英語、中国語、韓国語表示やホテルパンフレット等の外国語（英・中・韓）翻訳など
- 諸々の取組を検討中
- 海外からの発注がある（NEDO より）
- 海外拠点の設置を検討中
- 海外輸出を検討中

図表 2-13 国際化への人事戦略



【その他の意見の内容】

- 海外子会社との人事交流の実施
- 国内では設計・管理を担う人材育成とし、製作工程は海外にて対応

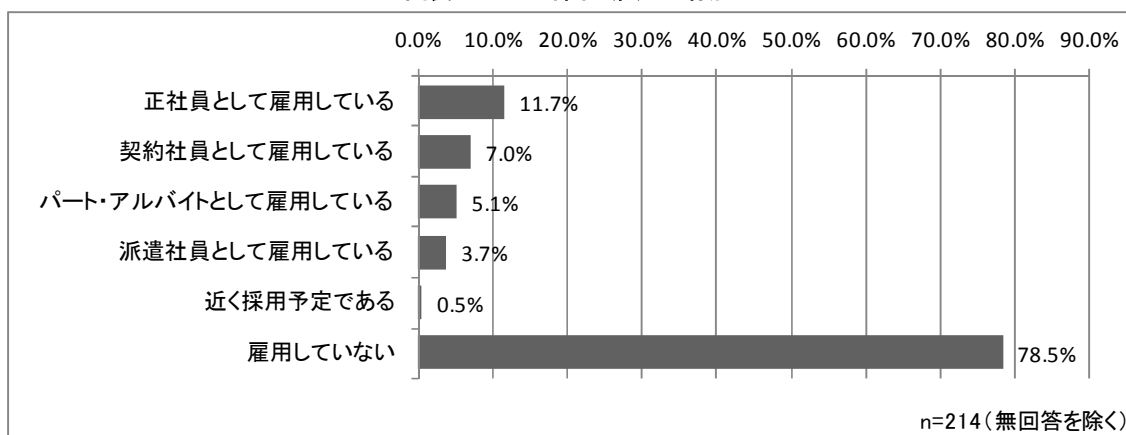
②外国人の雇用状況

外国人の雇用の有無についてしてみると、「雇用していない」が8割近くを占めている。何らかの形で外国人を雇用している企業は2割に満たない。

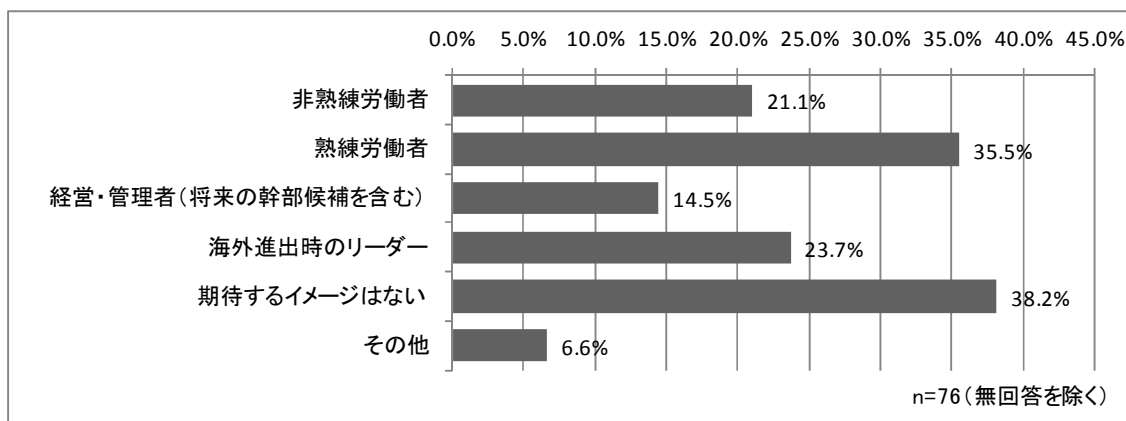
外国人に期待する人材イメージとしては、「期待するイメージはない」が最も多いが、「熟練労働者」「海外進出時のリーダー」がこれに続いている。

外国人雇用の課題、問題点としては、第一に「言葉の問題」、次いで「文化や習慣の違い」「事務的な手続き」であった。

図表 2-14 外国人雇用の有無



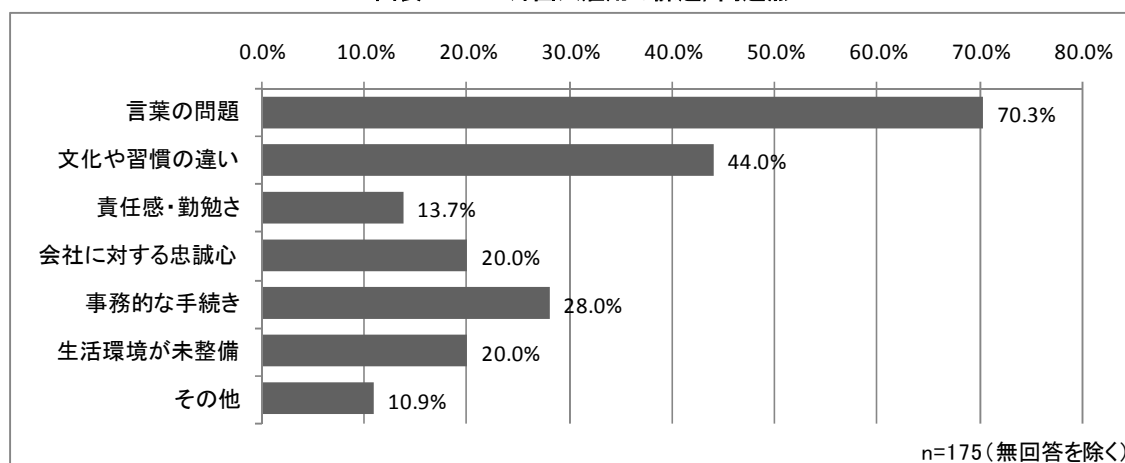
図表 2-15 外国人に期待する人材イメージ



【その他の意見の内容】

- 通常の日本人社員と人材イメージは同様。
- 女性、中国人留学生、語学の活用
- 日本人従業員への期待と変わりはない。
- あくまで優秀な人材を採用しているものであり、特に外国人としての人材イメージを区分していない。

図表 2-16 外国人雇用の課題, 問題点



【その他の意見の内容】

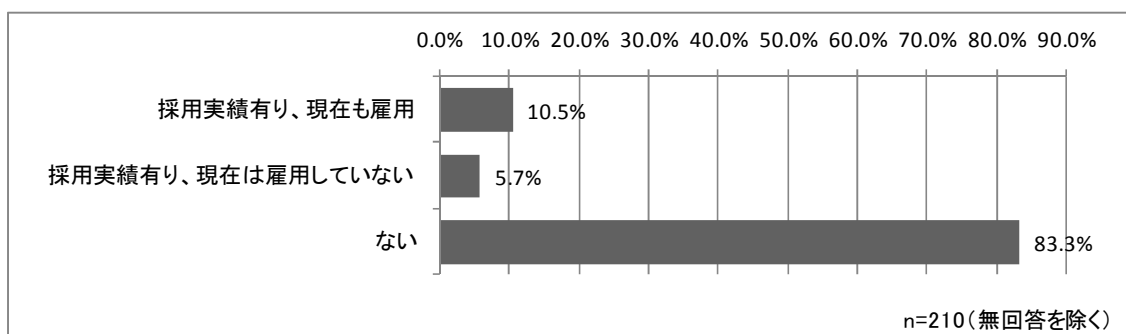
- 駅・道路など日常生活に必要な案内が日本語のみであり、漢字の苦手な外国人のために日英併記が望ましい。
- 国や個人により違いがあるため、特定の課題・問題点を挙げられない。
- 採用実績がないため不明
- 帰国のために通常以上の長期休暇を取得することが多い。
- 外国人を雇用する前に、身近な通勤圏の人を雇用することが優先
- 応募者がいない。
- 雇用環境から見て外国人を採用する必要性がない
- 現段階においては、業務遂行にあたり外国人従業員を雇用する必要性がないため。
- 電話やフロント対応などで十分な会話が難しい。また、お金を扱う業務では、共同作業・責任など日本流のシステムが外国人採用上ネック
- 資格が必要とされている
- 専門性を活かす職務がない
- 現時点では必要性を感じていない。
- 雇用を検討したことがないので不明。
- 社内で外国人を雇用・受け入れる文化がない
- 自社グループ企業において、違法な手段で技術情報を漏洩（いわゆる産業スパイ）されたケースがある。
- 現在のところ外国人人材を必要としていない
- 特に問題はない。

次に外国人高度人材（高度人材とは、研究職・技術職、海外営業・企画・事務職、法務・会計などの専門職等。教育レベルでは大卒以上を想定）の採用実績についてみると、「（採用実績が）ない」が8割以上を占めている。採用実績有りは1割程度だが、「実績があるが現在は雇用していない」も6%程度存在した。

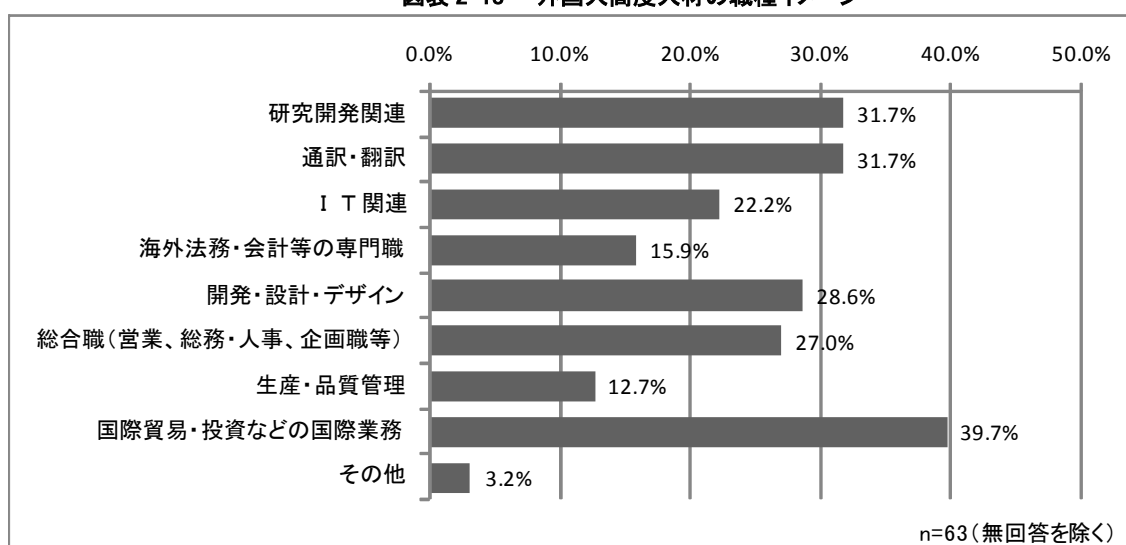
外国人高度人材の職種イメージは「国際貿易・投資などの国際業務」をはじめ多種多様な職種がイメージされている。

今後の外国人高度人材の採用については、「拡大（新規採用）したい」は1割にとどまり、外国人高度人材の受け入れ意向は決して高くない。

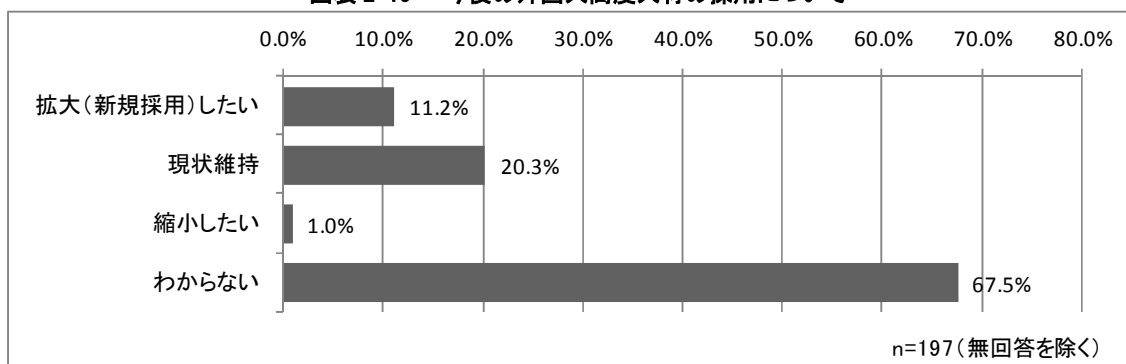
図表 2-17 外国人高度人材の採用実績



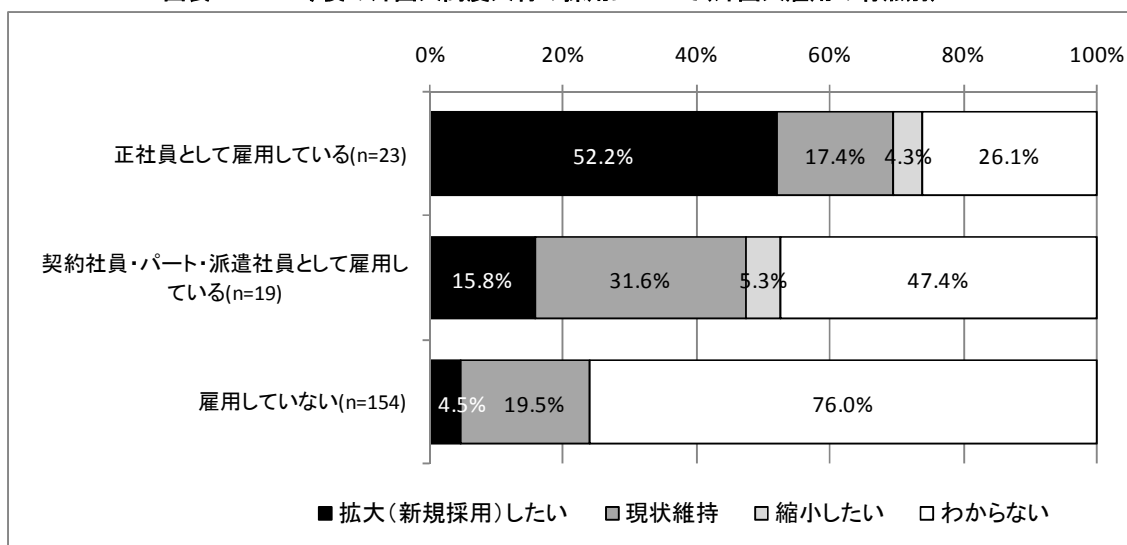
図表 2-18 外国人高度人材の職種イメージ



図表 2-19 今後の外国人高度人材の採用について



図表 2-20 今後の外国人高度人材の採用について(外国人雇用の有無別)



【拡大(新規採用)したい理由】

- 今後も海外事業への強化・拡大が見込まれるため。
- 自社製品の輸出に力を入れたいため。
- 現在の従業員の会社に対する貢献度が予想外に高いため。
- 国籍を問わず、有能な人材を求めたいため。
- グローバル化に積極的な取組を推進するとともに、多様性をより深く認識し、グローバル社会に適応し、成長・発展を目指すため。
- 業務の拡大を図る上で外国人の高度人材が必要なため。
- 海外、特に中国での採用・定着が上手く運んでいないことから、日本在住の中国人(日本語でのコミュニケーションが取れる人材)の採用を拡大していきたい。
- 海外取引を増やしたい。
- 海外に関連会社を有しており、リーダーとしての養成を考えているため。また、3年前には国内の工業系の大学からの人材確保が難しくなっていたことも影響している。
- 事業所として新規採用は行っていないが、会社方針として、多様な人材を確保すべく高度専門職の外国人の雇用を進めているため、当事業所へ配属がありえる。

【現状維持したい理由】

- 日本の接客業に興味のある人材は採用する可能性がある。
- 外国人高度人材の雇用予定がない。
- 定期的な新規採用も行っていないため、外国人採用までは対応が難しい。
- 当面外国人の採用予定はない
- 外国人高度人材の必要性が低い
- 海外現地の子会社では採用拡大したい。
- 職場のコミュニケーション等が希薄化するため。
- 外国人を必要としていない。
- 外国人高度人材に対する必要性がない。
- 外国人の顧客数が非常に少数であり、現状では必要性を感じていない。
- 建設業は、下請や再下請け業者への指示を含め、多くの人間とコミュニケーションをとる必要があるため、言葉による意思疎通が十分できないと事故につながる恐れがある。
- 計画・構想に沿った実績・成果が得られているため。
- 日本人・外国人という国籍以前に、仕事量自体が減少しており、新規の採用自体を抑制している。
- 業務が守秘義務性の高い仕事であるため

【縮小したい理由】

- 自社全体の採用数を縮小するため。
- 言葉がわからなく、コミュニケーションに難点

【わからない理由】

- 外国人高度人材の雇用予定なし。
- 外国人社員の雇用予定がない。
- 外国人高度人材の活用が社風になじみにくいと感ずるため。
- 自社の業種に鑑み、外国人従業員は必要としていないため、雇用予定なし。
- 現状では必要が生じていないため。
- 海外拠点等の設置予定がない。なお、今後、語学スクール等を運営した場合には採用する可能性はある。
- 文化や習慣の違い及び意思疎通面での難しさがあるため。
- 今後生じる業務上の必要に応じて検討していく。
- 現在、社内で高度人材と呼べる社員は少数であり、外国人の優秀な人材を採用する必要性が見当たらない。
- 状況により検討していく。
- 今は外国人従業員の必要性を感じていない。
- 女子社員の定員補充のみの採用のため、外国人の雇用は今のところ考えていない。
- 今後も海外との取引を検討するかどうか未定。
- 必要性を感じれば雇用すると思う。
- 自社の職種に該当しないため。
- 外国人の雇用は考えていない
- 現在のところ採用予定がないため
- 主に日本人を対象とした業務のため
- 業務上、英語の使用機会はあるが、外国企業との直接的な取引のない当社では、外国人を採用した際のメリットよりもデメリットの方が多いたことが懸念される。
- 海外拠点との交流が日常化してきている。国内外を問わず、適材適所の採用がベースであり、外国人の採用も特別に考えなくても良い。
- 現段階では業務規模的に採用を予定していないため
- 現状では、海外進出等の計画もなく、必要性がないため。しかし、将来的には検討していかなければならないと認識。

③グローバル人材について

グローバル人材の必要性については、2割の企業が「必要である」とし、「将来的に必要である」とする4割を加えると、6割の企業がグローバル人材の必要性を感じている。

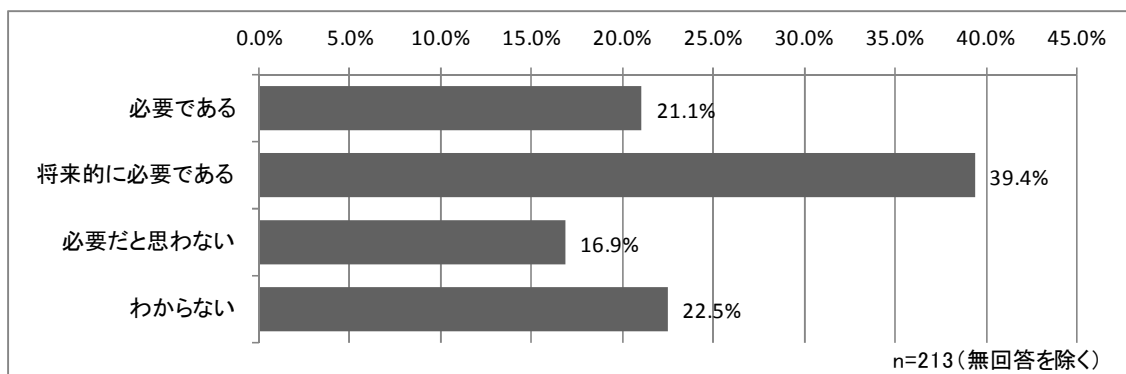
グローバル人材の確保のためには、「特に考えていない」が約5割であるが、それ以外で最も多かったのは「(現有の)日本人社員のグローバル化」の約4割であった。「外国人留学生等の活用」は15%程度であった。

グローバル人材に求められる資質としては、「チャレンジ精神を持ち続ける」、「海外との違いに柔軟に対応する」、「コミュニケーション能力」が上位に挙げられた。

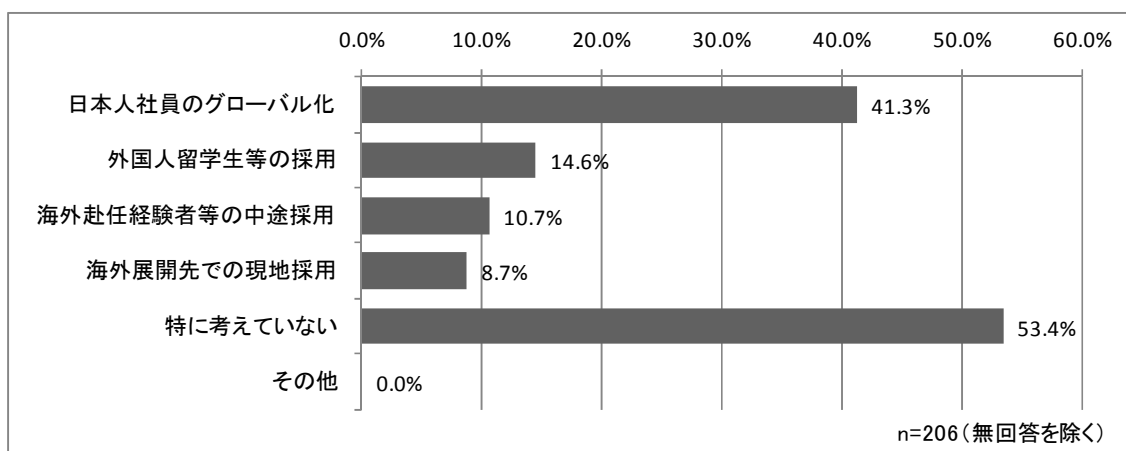
グローバル人材育成のために大学で取り組んでほしいこととしては、「日本文化・海外との関係性を考える」、「グローバルな企業実務者による講義」、「専門科目を外国語で履修」、「交換留学生や双方向学位制度」などが挙げられている。

新卒留学生の就職マッチングイベントへの参加意向については、「わからない」が大半で、「是非、参加したい」は2.4%にとどまっている。また、「興味があり、参加を検討したい」が12%程度と、概して参加意向は高くない。

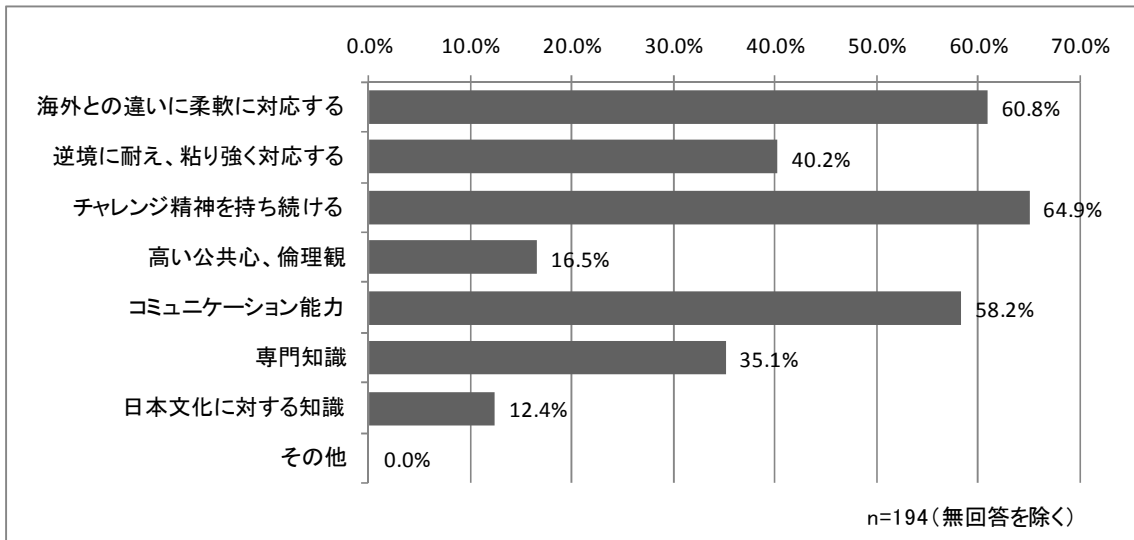
図表 2-21 グローバル人材の必要性について



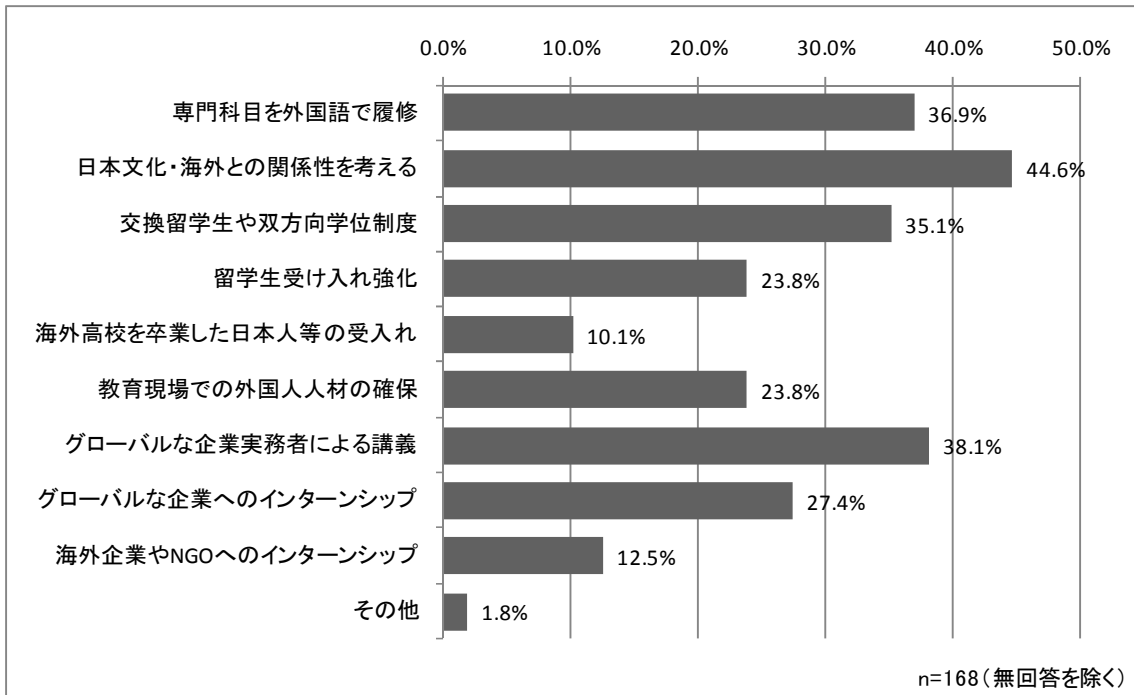
図表 2-22 グローバル人材の確保のために



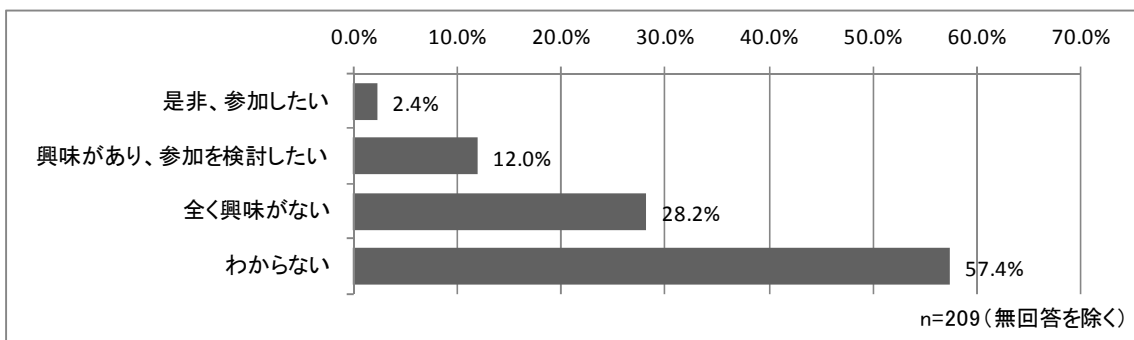
図表 2-23 グローバル人材に求められる資質



図表 2-24 グローバル人材育成のために大学で取り組んでほしいこと



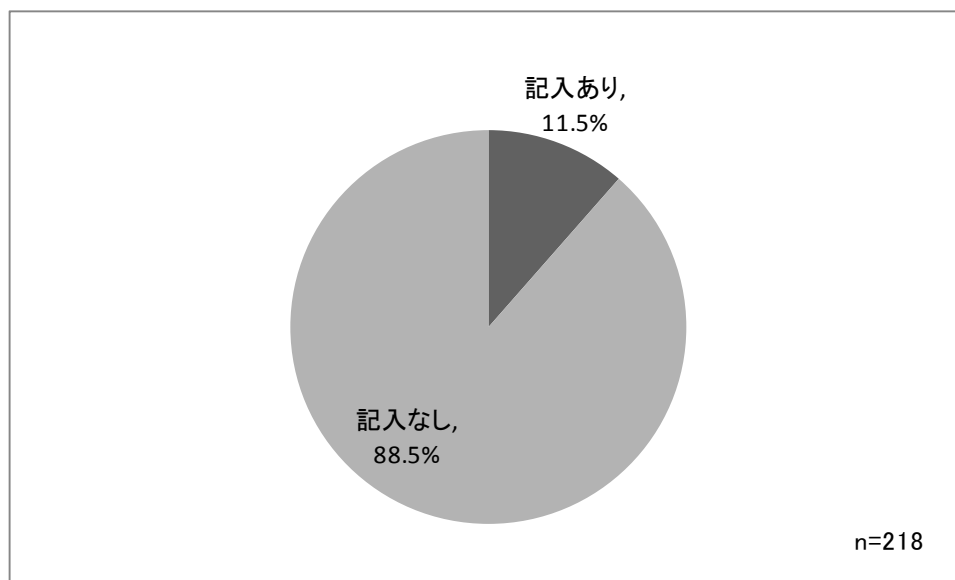
図表 2-25 新卒留学生の就職マッチングイベントへの参加意向



④自由回答

自由回答の記入件数は25件であった。

図表 2-26 自由回答の記入状況



- インターンシップの機会の拡大と積極的活用が必要である。
- 日本の歴史や伝統文化等を誇りに思えるような教育が必要。
- 日本の良さを理解して海外と交流しないと相手方に迎合するだけで、本当に相手を尊重したり、新しい創造を生み出すことはできないのではないかと思う。"
- 企業の立場からは、海外生活経験のある日本人材、外国人であれば、日本語や日本文化を理解している人材に対するニーズが高いと言えるため、海外大学への留学の促進や外国人留学生の受入拡充施策を希望する。
その際、留学生の受入にあたっては、現在、日本への留学生の6割以上を占める中国よりも、他の東南アジア諸国など発展著しく、将来のビジネスパートナーとなる国や地域からの人材受入が望ましい。
一方で、全体のボトムアップを意識した施策として、外国語や海外に苦手意識を持たせないような教育施策や、県をあげての姉妹都市などとの交流機会を増やしていくことが望ましい。
今後、県内の多くの産業において、グローバル人材の重要性は高まるものと考えられ、こうした人材を地域や企業が一体となって育成・受け入れていく土壌をつくること地域・企業双方の発展につながるものと考えている。
- インターンシップを実施して、職業人として何を学ぶことが重要かを知って、それを実行してもらいたい。
- 大企業や公的機関に有利な税制や政策が多く、学生がそうした企業等に目を向けてしまうのは仕方がないことではないかと思う。
- 優秀な人材採用のチャンスではあるが、産業界がもっと経営状況をよくする必要がある。
- 社会の基本的なルール・マナー（挨拶の仕方、言葉遣い等をはじめ、社会における善悪の判断能力）は教えて欲しい。
- パートタイマーからの正社員登用や、即戦力としての転職入社の方が多く、新卒採用の枠を確保できない状況にある。

- 木材卸業の関係では、国際化や海外との直接取引は生じない環境にあるが、自社の経営方法や人材育成方法について、ドイツの「パートナーシップ経営手法」を取り入れ、日本的にアレンジして取組を進めてきた経緯がある。
また、東南アジアの人事労務担当者育成事業の手伝いとして、アセアン諸国の企業経営の幹部社員に自社の経営手法を教授しているほか、常磐大学の授業「中小企業論」を担当している。
- 日本人の持つロイヤリティ（会社への忠誠心）、思いやり、仲間意識を持った人間で、海外研修や留学等を通じて悪い所（個人主義、共同責任を負わない、職場での相互信頼がない）等に染まらない信頼のおける人材に育って欲しい。
- グローバル化には基本的には賛成であるが、日本のシステムに融合した共同責任を取れる、協調性と相互補助の精神はなくさない人材に育った人間を望む。
- 今後の事業展開が進めば提案させていただくが、現在は特にない。
- 福祉、介護等の人材不足に鑑み、行政がもっと積極的に前向きに検討し、対策を講じて欲しいし、資格等についても、改善を図るなどハードル（基準）を下げることも検討・対処できないものか。
グローバル人材の育成については、やはり行政が門戸を開放し、専門学校等で専門技術や語学などがどんどん修得できるようにすることはできないものだろうか。
- 本来、教育機関（大学）にお願いすべきことではないが、基本的な社会性、倫理観、職業観をしっかり身につけた学生の育成を希望する。
- 一般的に企業が果たす役割や市場経済についての初歩的な理解・常識は確実に習得したうえで企業に望むことが必要である。
- 教育機関への意見として、新卒者の採用にあたり、学生時代に最も力を入れたことを尋ねると、ほとんどの学生が「アルバイトでコミュニケーション能力や責任感の大切さを学んだ」と答えているが、本当は「しなければいけなかったこと」を避けていたのではないかと感じさせる学生が多数存在している。
- ハローワーク主催の「大好きいばらき就職面接会」の実施回数を増やして欲しい。大学とハローワークの連携をもっと密にして欲しい。
- 当社は小規模企業であり、地元をしっかり根付き、地元企業との連携プレーを大切にしていきたい。
- 県内企業及び留学生を対象とした就職イベントがあれば是非参加したいと考えている。
- 一事象を体系内に位置づけて行動できる能力の養成、そうした行動ができる人物の育成を期待したい。
- 今後、新興国などでのビジネスが拡大するが、インフラが整わない地域で、バイタリティーを持ってチャレンジする人材が必要である。英語力も必要であるが、自ら主体的に取組、ネットワークを築くような気概を持った人材が育つように、教育のカリキュラムを検討いただきたい。
- 日本人の米国における博士号取得数は、中国、インド、韓国、台湾の次であり、韓国の6万2,392人に対して、日本は、3万5,282人であり、日本人学生の内向き志向が気になるところである。”
- 協調性、社会性、倫理観、創造力、コミュニケーション能力を備え、語学力を有する人材育成をお願いしたい。
- 自分の権利のみを主張するのではなく、社会への奉仕の心を尊重できる人材を育むような教育機関や行政であって欲しい。
- 新卒者を採用募集する場合、事前に県内新卒者の就職希望先の情報等が把握できれば採用活動がスムーズに進むものと考えられる。
- 近年新卒者の採用なし。また、国内卸売業のみであり、外国人採用は考えていない。
- 技術者として採用するため、長期就労可能な人材（可能であれば定年まで）でなければ採用は難しい。

4. 県内企業の取組とニーズのまとめ

1) グローバル人材を将来的なニーズとして捉えている県内企業

グローバル人材の必要性については、2割の企業が「必要である」とし、「将来的に必要である」とする4割を加えると、6割の企業がグローバル人材の必要性を感じている。顧客や取引先、従業員など、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と言える。

2) 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少ない状況にある

しかし、実際には外国人高度人材を雇用している企業は1割程度で、派遣社員も含めて外国人を雇用している企業はまだ少数である。基本的には、現有社員の教育によって企業のグローバル化を図ろうとする姿勢がみえる。

一方、大手企業では、様々な課題を感じながらも外国人高度人材の獲得を積極的に図る企業も少なくない。県内中小企業でこうした取組を行い、成功しているのはごく少数であるとみられ、県内企業においては、県内の留学生を受け入れる土壌がまだまだ不十分であると考えられる。

3) 大学教育に期待するのは社会人としての資質向上

総じて企業が大学教育に求めているのは、「社会人としての資質向上」が主で、専門教育や一般教養を上回っている。これには近年の学生の資質の変化と企業の教育能力の低下が関係しているとみられる。また、新卒留学生への興味については「わからない」が最も多く、まだ考えたこともない、というのが実情ではないだろうか。

企業における取組とニーズ	
若年層の確保と育成 <ul style="list-style-type: none">・新卒者の採用(厳しいとの声も存在)・若者の主体性・コミュニケーション能力の不足(育成の必要性)	グローバル化対応 <ul style="list-style-type: none">・将来的にグローバル人材の必要性は認識・現有社員のグローバル化が先決・外国人雇用・留学生採用ニーズは低い
大学に対する期待	
社会人としての資質向上 <ul style="list-style-type: none">・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	グローバルな意識の向上 <ul style="list-style-type: none">・日本と海外の関係性を考える力・グローバル企業による講義・(留学生についてはよく分からない)

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

1. 県内大学アンケート

1) 実施概要

①調査の目的

茨城県内に立地する大学における人材育成の取組状況、留学生の受け入れ状況、留学生の進路を把握し、産学が連携した「グローバル人材」の育成・確保に向けた取組に資することを目的に実施した。

②調査対象

茨城県内に立地する大学のうち、8大学を対象に実施した。

③調査方法

平成23年2月22日から3月28日までに郵送による発送及び回収を行った。

④回収状況

7大学（筑波大学、茨城大学、筑波技術大学、茨城キリスト教大学、常磐大学、流通経済大学、筑波学院大学）

2. 人材育成に対する取組

①大学が育成しようとする人材像

育成しようとする学生の人材像については、大学全体の教育方針として「大学憲章」や「建学の精神」に明記されていたり、学部・学科別の教育方針が学則に明記されていたりする。

各大学が育成を目指す人材像について具体的な内容をみると、「専門性」や「社会貢献」などとともに「国際性」を重視している大学が多く、グローバルに通用する人材の育成を目指している大学が多いことが伺える。

図表 3-1 育成しようとする学生の「人材像」

筑波大学	<p>基礎および応用諸科学について、国内外の教育・研究機関及び社会との自由、かつ緊密なる交流関係を深め、学際的な協力の実をあげながら、教育・研究を行い、もって創造的な知性と豊かな人間性を備えた人材を育成する。</p>
茨城大学	<p>人類の文化と社会や自然についての理解を深め、高い論理観をもち、持続可能な社会と環境保全の担い手となる臣民を育成する。</p> <p>豊かな人間性と幅広い教養をもち、多様な文化と価値観を尊重する国際感覚を身につけた人間を育成する。</p> <p>学部教育では、大学のもつ総合力を生かして一貫した教養教育と専門教育を行う。専門知識と技能を修得し、自らの理想に基いた将来設計ができる力と課題を探索し問題を解決する力を兼ね備えた人材を育成する。</p> <p>大学院教育では、幅広く豊かな想像力をもった高度専門職業人と研究者を育成する。教育と研究の成果を広く国際社会に向けて発信するとともに、学生や教職員の国際的な交流と共同研究を行い、国際水準の教育と学術研究の推進及びその成果の共有に努める。</p> <p>アジア地域を中心とした国際社会から信頼される学術と文化の交流拠点となることを目指す。</p>
筑波技術大学	<p>【産業技術学部】</p> <p>聴覚障がい者を対象とし、その教育を通して社会の各分野においてリーダーとして貢献できる人材を育成することにより、聴覚障害者の社会的地位を向上させるとともに、技術革新が進む情報社会の中で十分に活躍し、社会全体の環境整備に貢献できる専門職業人を育てていく。</p> <p>【保健科学部】</p> <p>視覚障がい者を対象とし、その教育を通して社会の各分野においてリーダーとして貢献できる人材を育成することにより、視覚障がい者の社会的地位を向上させるとともに、東西医学統合医療及び情報の連携を図り、情報化・高齢化が進む現代社会において活躍できる人材を育てていく。</p> <p>【技術科学研究科産業技術学専攻・技術科学研究科保健科学専攻】</p> <p>聴覚(視覚)障がい者の社会的自立・参画・貢献はもとより、専門領域に関する専門知識と技術を持ち、生産の現場において中核的な役割を担いうる高度専門職業人を育成する。</p>
茨城キリスト教大学	<p>「隣人愛」を基に、学問探求の基盤となる教養と各種の専門知識・技術を学び、社会に役立つ人材の育成を志す。</p>
常磐大学	<p>「自立」、「創造」、「真摯」という教育の理念を掲げ、このような急激な社会変動に即応するために、「学際性」、「国際性」、「情報化」を教育方針とし、「社会貢献」、「地域貢献」可能な人材の養成を教育目的とする。</p>
流通経済大学	<p>高い知見をもった専門的人材を育成するとともに、さらに広く社会の福祉に貢献できるゆたかな供用をもった人材を育成する。</p>
筑波学院大学	<p>知識の啓発、徳性の涵養、技術の練磨と建学の精神を具現する高度の知識、技能を教授研究し、もってわが国文化の高揚発達に貢献するとともに、国際性豊かな人間を育成する。</p>

*:一部大学ホームページを参考に作成

②大学が力を入れているキャリア支援・就労支援活動

近年、力を入れているキャリア支援や就職支援活動等をみると、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」等）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」等）、関連講座の開催（「就職準備講座」、「社会参加活動を重視した講座」等）などが行われている。

産学連携等により取り組んでいるものについては、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」などが行われている。

図表 3-2 力を入れているキャリア支援・就職支援活動

OB・OG懇談会	<ul style="list-style-type: none"> 企業の人事担当者とOB・OGから直接企業情報を得ることで、企業研究や自分の将来を考えるための機会を与えている。
企業向け大学説明会	<ul style="list-style-type: none"> 企業等の人事担当者等に本学の教育と学生の状況を理解していただき聴覚障害学生の雇用に当たっての参考としていただくと同時に、人事担当者等の意見・要望等を伺い本学の今後の教育及び就職指導の在り方を検討する際の指針とすることを目的としている。
企業招致会社説明会	<ul style="list-style-type: none"> 大学に企業を誘致し、会社説明会を実施している。企業説明の後に、学生が実際にパソコン操作のデモを行い、企業からの質問も受ける。視覚障害系で一般企業に就職するのは、情報システム学科が主で、内定者のほとんどが招致企業に内定している。
逆求人セミナー	<ul style="list-style-type: none"> 大学院生の専門分野を活かした職業の選択機会の拡大や、職業に対する視野の拡大を目的とした企業等と大学院生とのマッチングの機会を与えている。
就業力GP「根力育成プログラム」	<ul style="list-style-type: none"> 就職ガイダンスの充実を図り、職業観を養うと共に集力意識を啓発する支援を行っている。
就業力 GP「障害学生のエンパワーメントとキャリア発達」	<ul style="list-style-type: none"> 障がい者就業の現場において継続的就労の妨げとなる「環境要因」と「個人要因」にスポットを当て、企業側の障害理解や学生らの障害受容およびエンパワーメントを推し進めることで、障害のある学生のキャリア発達を支援している。
キャリアカウンセリング、徹底した個別指導	<ul style="list-style-type: none"> 毎週4～5日間程度、外部キャリアカウンセラー有資格者を招き、学生の個別相談に対応している。 人間力アップを目指した課外活動(男塾, 女塾)を実施している。 入学早期からの個別面談実施や学生個人の特性を活かした履歴書の添削等各学生に合わせた支援を行っている。
各種講座の開催	<ul style="list-style-type: none"> キャリア基礎、キャリアデザイン、キャリアマネジメント、キャリアカウンセリング、就職準備講座などを順次開講している。 1年次を対象に「企業と社会」「視覚障害学概論」「視覚障害者社会参加論」を開設している。 座学のみならず学生の社会参加活動を重視した講座を必須にしている。
ハローワークとの連携	<ul style="list-style-type: none"> 卒業直前の未内定者支援、早期退職した卒業生の再就職支援を行っている。

図表 3-3 産学連携で取り組んでいるキャリア支援・就職支援活動

キャリア支援トークショー	・社会人に仕事現場の体験談などを講演してもらい、大学生活を有意義に過ごし、卒業後のキャリアについて考える「気づき」の場を提供している。
就職セミナー	・各業界の企業人事採用担当者を招き、その業界の動向、仕事内容、企業が望む人物像などについて講演会を開催している。
インターンシップ事業	・(社)茨城県経営者協会インターンシップ支援事業や行政との連携協定によりインターンシップを実施している。 ・つくばインターンシップコンソーシアムと連携している。
「産学連携講座」の開講	・企業のトップや人事担当者が社会人として必要な心構えや能力等を学生に教授している。民間企業や業界団体からの寄付講座を開講している。
学内会社説明会	・企業ごとにブースを設け、学生が興味のある企業ブースを訪問し、人事担当者から会社や仕事内容についての個別説明を聞ける機会を設けている。
シンポジウム	・毎年度、東京都内で「大学等を卒業した聴覚障害者の就労に関する産学官連携シンポジウム」を開催している。
社会参加活動授業	・製造業での商品開発参加や企業・NPO 法人のホームページ作成支援を行っている。

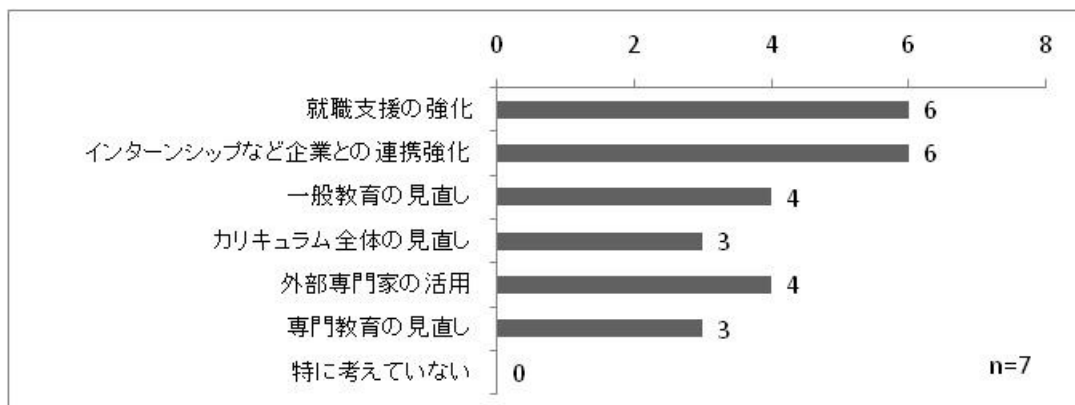
③キャリアガイダンス制度化への対応

キャリアガイダンス制度化への対応をみると、回答した7大学中6大学が「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」の取組を予定している。

一方、「カリキュラム全体の見直し」、「専門教育の見直し」を予定している大学は半数未満に留まっている。

また、対応を全く予定していない（特に考えていない）大学はない。

図表 3-4 キャリアガイダンスへの対応として予定している取組



④グローバル人材育成への取組

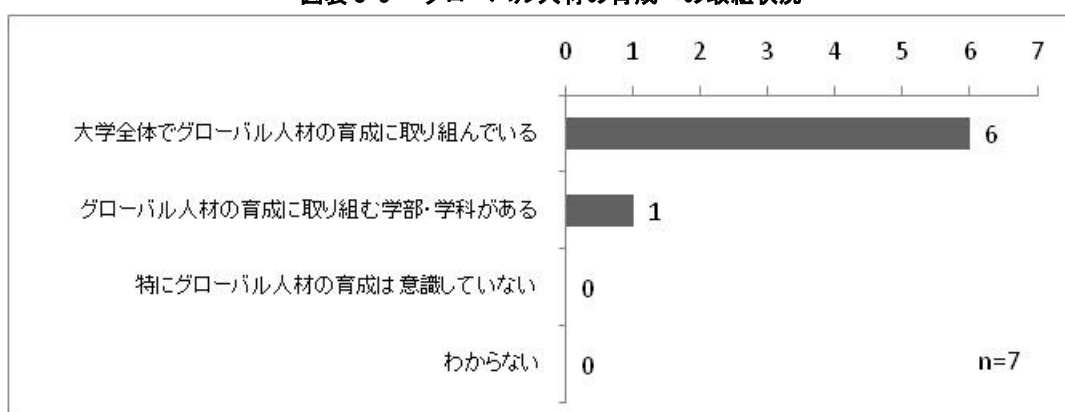
グローバル人材育成への取組をみると、6大学が大学全体で取り組んでおり、1大学が学部・学科レベルで取り組んでいる。意識していない大学はない。

具体的な取組をみると、「海外への学生の送り出し拡大」、「優秀な外国人留学生の受入れ拡大」に取り組んでいる大学が多く、学生の海外交流を重視していることが伺える。

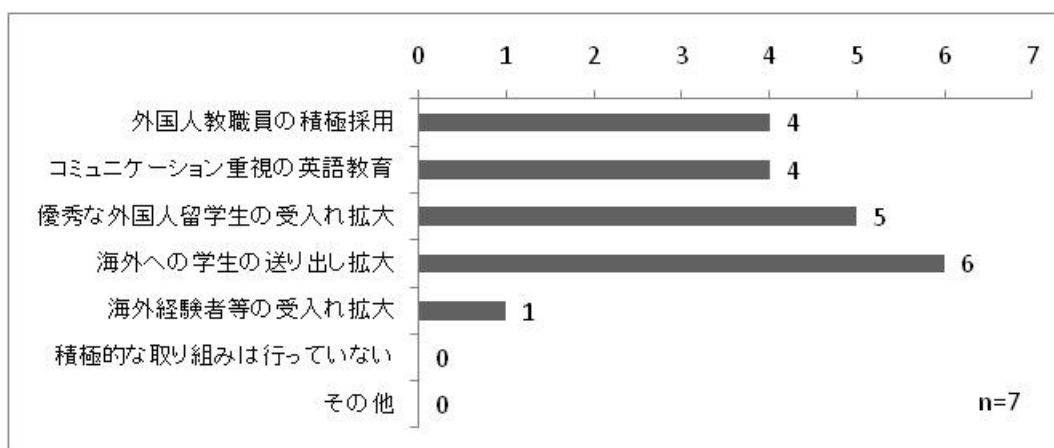
一方、「海外経験者等の受入れ拡大」に取り組んでいる大学は1大学に留まっている。

また、「積極的な取組は行っていない」大学はなく、いずれの大学もグローバル人材の育成に取り組んでいることが伺える。

図表 3-5 グローバル人材の育成への取組状況



図表 3-6 グローバル人材育成の取組内容



3. 県内大学留学生の進路状況

①留学生の受入状況

受入留学生数の推移をみると大きな変動はないものの、大学院生については、増加傾向にある。学部、大学院ともに、分野による受け入れ状況に差異はなく、人文科学系、社会科学系、自然科学系いずれにおいても受け入れは行われている。

出身国別にみると、「中国」が圧倒的に多く、次いで「韓国」、「台湾」、「マレーシア」、「ベトナム」とアジア諸国が続いている。

図表 3-7 留学生の受入れ状況

単位:人

		H18年	H19年	H20年	H21年	H22年
	① 受け入れ留学生総数	2,430	2,332	2,283	2,485	2,629
大学 大学院	② ①のうち学部生	1,273	1,142	964	996	985
	③ ①のうち大学院生	1,132	1,174	1,275	1,444	1,592
性別	④ ①のうち男性	1,248	1,203	1,132	1,226	1,296
	⑤ ①のうち女性	1,093	1,048	1,068	1,193	1,280
費用負担	⑨ ①のうち私費留学生	1,938	1,849	1,806	2,040	2,208
	⑩ ①のうち国費留学生	371	366	362	347	334
期間	⑪ ①のうち短期留学	162	140	178	203	258
	⑫ ①のうち長期留学	2,268	2,192	2,095	2,282	2,369

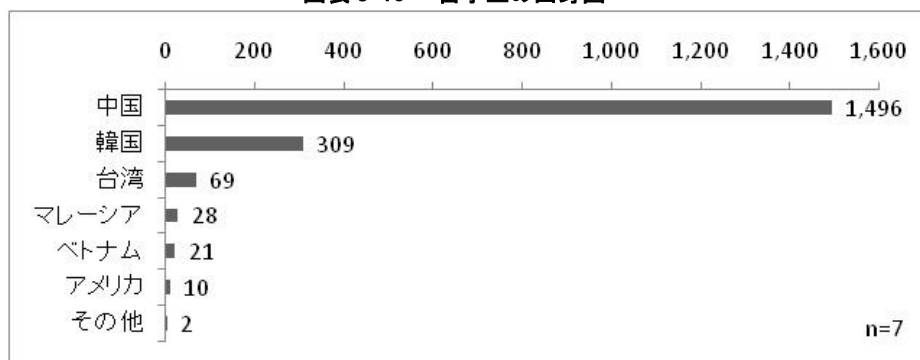
図表 3-8 留学生(学部生)の受入れが多い学部(H22.5.1 現在)

大学	分野	学部	人数
流通経済大学	社会科学系	流通情報学部	258人
流通経済大学	社会科学系	社会学部	151人
茨城大学	自然科学系	工学部	84人

図表 3-9 留学生(大学院生)の受入れが多い研究科(H22.5.1 現在)

大学	分野	研究科	人数
筑波大学	自然科学系	システム情報工学研究科	380人
筑波大学	自然科学系	生命環境科学研究科	330人
筑波大学	人文科学系	人文社会学科学研究科	322人

図表 3-10 留学生の出身国

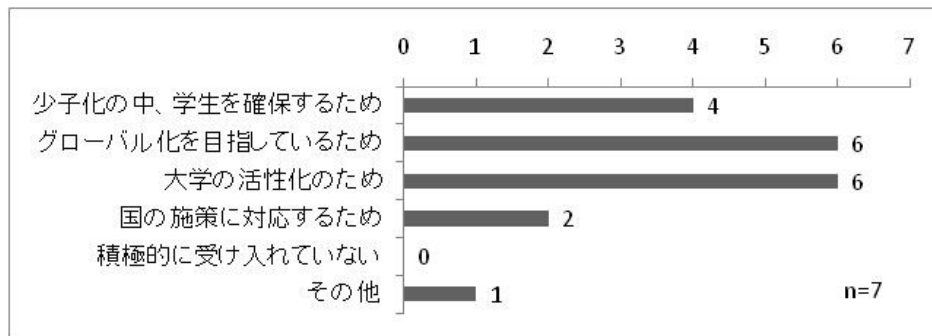


留学生の受入理由をみると、「グローバル化を目指しているため」、「大学の活性化のため」が多く、「少子化の中、学生を確保するため」が次いでいる。

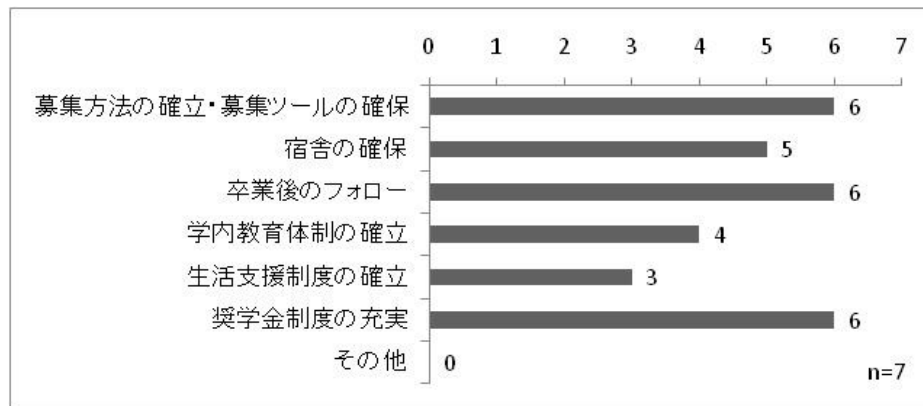
留学生確保の課題をみると、「募集方法の確立・募集ツールの確保」、「卒業後のフォロー」、「奨学金制度の充実」が6大学に挙げられ、「宿舍の確保」がこれに次いでいる。

留学生受入の将来意向をみると、6大学が「拡大したい」、1大学が「現状維持」としており、縮小を考えている大学はない。

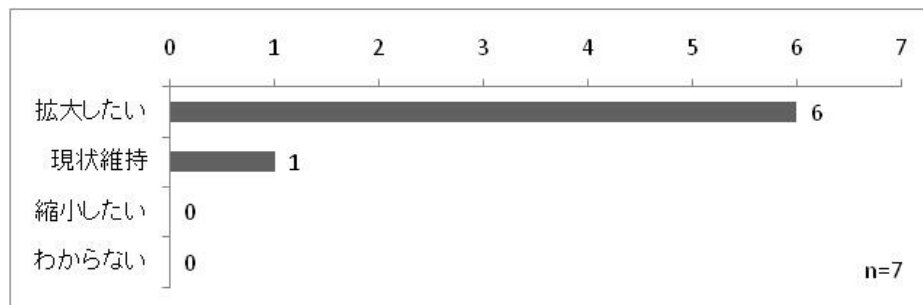
図表 3-11 留学生の受入理由



図表 3-12 留学生確保の課題



図表 3-13 留学生受入の将来意向



②留学生の進路状況

留学生の進路をみると、例年、国内で就職する人は2割～3割程度であり、帰国して就職する人を上回る傾向にある。

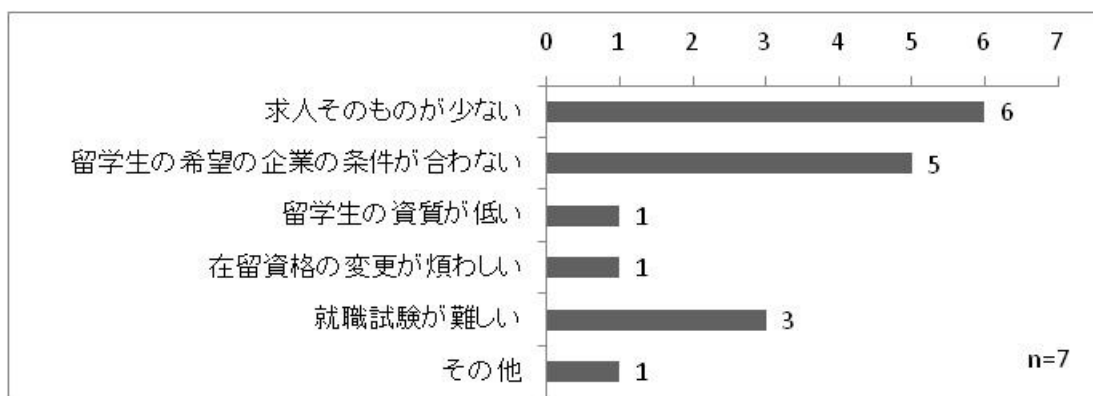
留学生の国内就職の問題点・課題をみると、「求人そのものが少ない」、「留学生の希望の企業の条件が合わない」といった企業側における問題を指摘する大学が多く、「留学生の資質が低い」といった留学生そのものに対する問題の指摘は1大学に留まっている。

図表 3-14 留学生の進路実績

単位:人

		H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
卒業後進路	① 卒業留学生総数	464	516	554	513
	② ①のうち帰国して進学	1	0	1	1
	③ ①のうち国内で進学	113	102	101	125
	④ ①のうち帰国して就職	85	101	153	84
	⑤ ①のうち国内で就職	126	155	145	102
	⑥ ①のうちその他	139	158	154	202

図表 3-15 留学生の国内就職の問題点・課題



(参考) 留学生ヒアリング ～県内の留学生の進路について～

○中国・韓国系留学生

- ・多くの留学生が大学卒業後に大学院へと進学する。
- ・卒業後は、約6割が日本に残って就職。約4割が帰国する。(中国は就職が厳しいため日本に残る人が多い)
- ・就職先はIT系企業に就職する人が多い。東芝やトヨタなど大手メーカーに就職する人もいる。

○東南アジア系留学生

- ・大学卒業後にほとんどの人が帰国する。(母国の方が日本よりも就職しやすいため、帰国する人が多い)
- ・特にマレーシアからの留学生は国費で留学しているため、ほとんどが母国へ帰る。

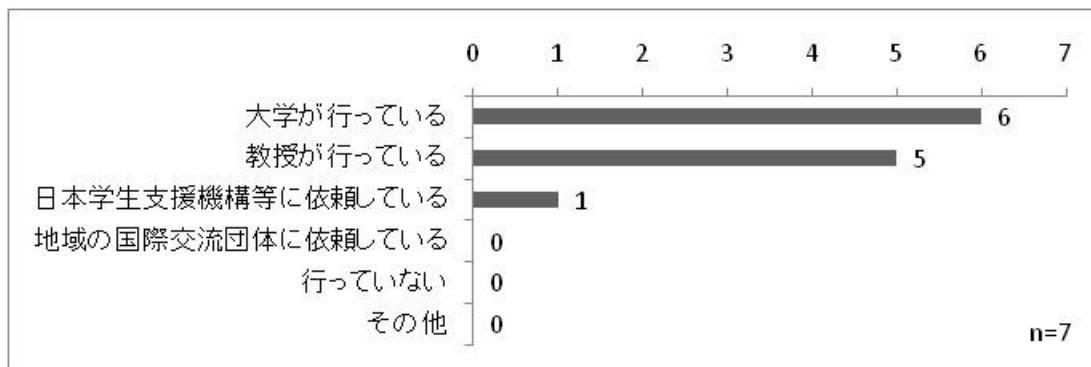
茨城大学工学部4年生, 中国人女性

③留学生への進路指導・進路相談

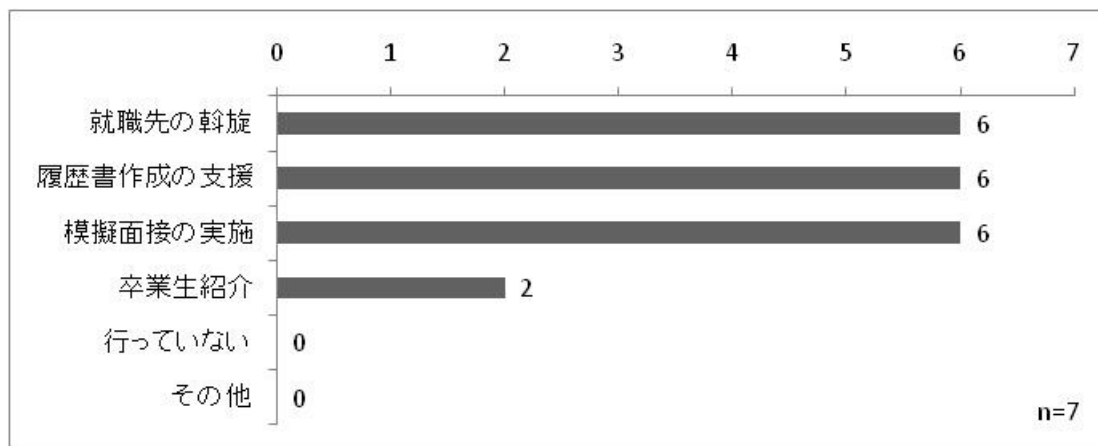
留学生への進路指導・進路相談の実態をみると、「大学が行っている」、「教授が行っている」大学が多く、「行っていない」大学はない。「日本学生支援機構等に依頼している」大学も1大学ある。

具体的な取組内容をみると、「就職先の斡旋」、「履歴書作成の支援」、「模擬面接の実施」に取り組んでいる大学が6大学ある。

図表 3-16 留学生に対する進路指導・進路相談の実態



図表 3-17 留学生に対する進路指導・進路相談の取組内容



④留学生の県内への就職

留学生の県内への就職実態をみると、図表 3-14 でみた国内で就職する人の割合からみても多いとはいえない（なお、学生の就職先について県内・県外の区分を整理している大学が少なく、人数そのものを把握していない可能性もある）。

県内における就職に係る問題点・課題をみると、全ての大学が「求人そのものが少ない」と回答しており、留学生の県内就職については大学側の支援だけでは対応できない問題であることが伺える。

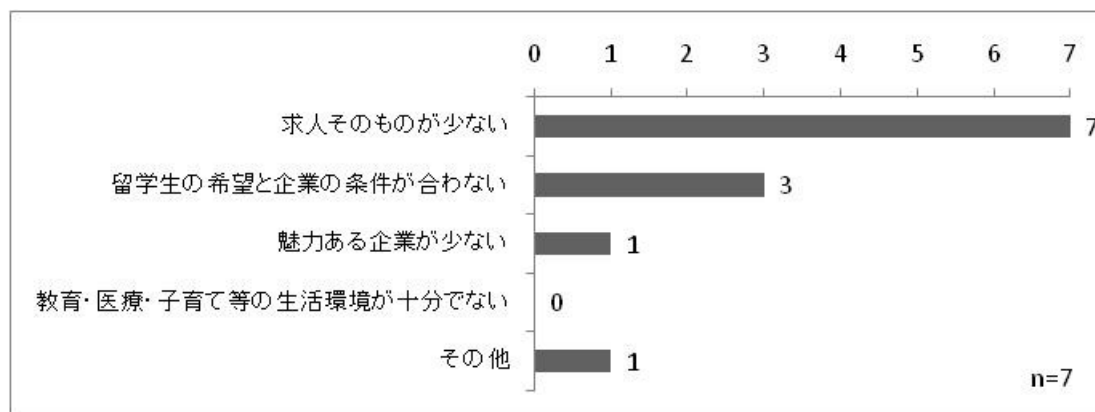
図表 3-18 留学生の県内就職実態

単位:人

		H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度
卒業後進路	① 県内における就職留学生総数	19	22	27	24	14
	② ①のうち民間企業に就職	2	2	2	0	1
	② ②のうち製造業	0	0	1	0	0
	② ②のうち金融業	0	0	0	0	0
	② ②のうち流通・小売業	0	1	0	0	0
	② ②のうちその他	2	1	2	0	1
	③ ①のうち独法等研究機関に就職	0	0	0	0	0
	④ ①のうち地方自治体に就職	0	0	1	0	0
⑤ ①のうちその他	0	0	0	1	0	

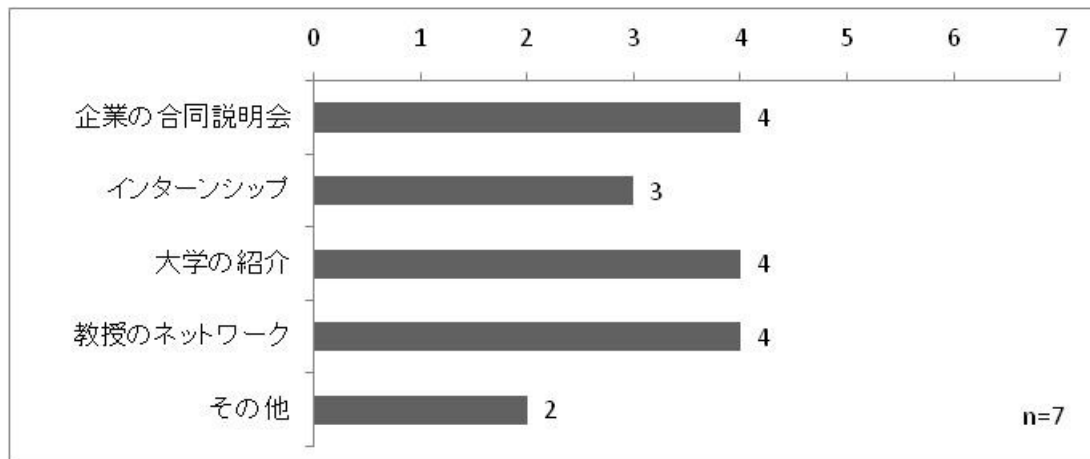
*各大学において把握している範囲内での回答である。

図表 3-19 留学生の県内就職の問題点・課題



また、留学生と県内企業の接点については、「企業の合同説明会」、「大学の紹介」、「教授のネットワーク」が半数を超える大学に挙げられている。

図表 3-20 留学生と県内企業の接点



⑤自由回答

留学生の国内企業就職の問題点として、ビザの取得が挙げられている。

- ・留学生の就職に当たって一番の問題はビザの取得となる。大きな企業での専門性を活かした仕事にだけビザが出るようなイメージを留学生も企業側も持っている。
- ・地元の中小企業でも、グローバル化を意識した経営を行っている時代である。行政には、さまざまな企業の留学生への受け入れの促進や、ビザ取得方法を指導し、かつ取得が容易になるような体制作りが必要だと考える

4. 大学における取組と課題のまとめ

1) 充実しているグローバル人材の育成, キャリア支援・就労支援

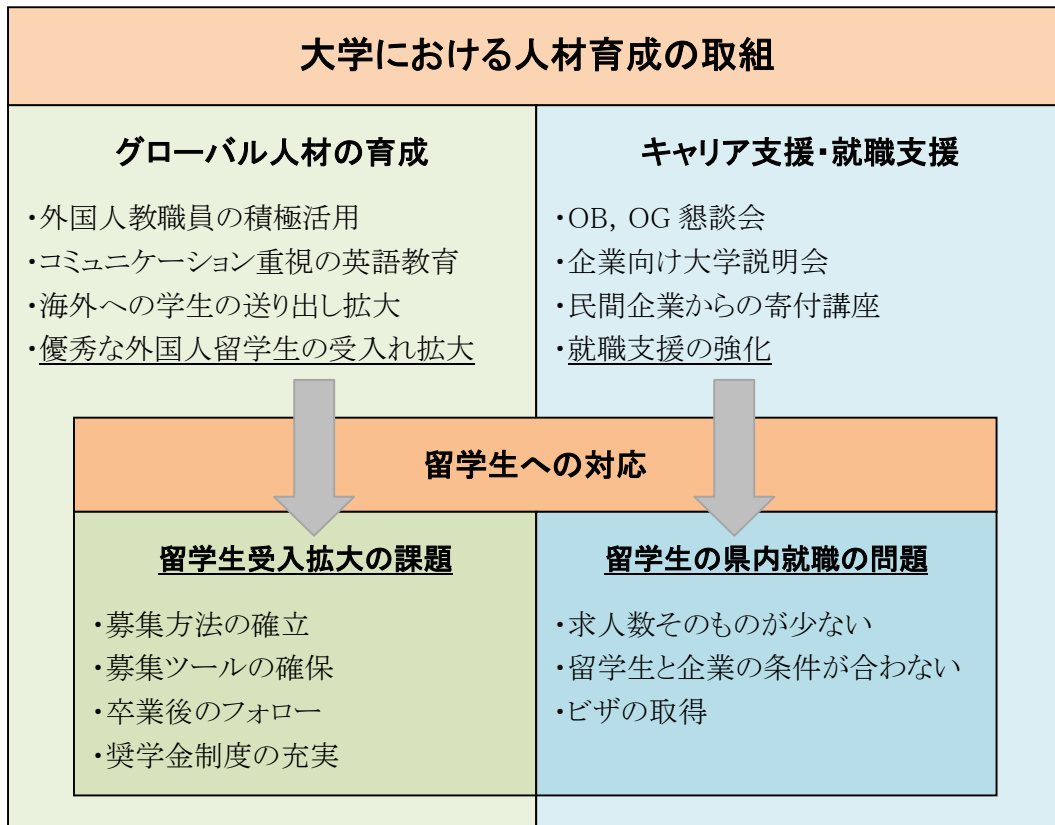
国際性を重視した人材育成を目指す大学が多く、グローバルな人材育成に向けて、留学生の受け入れ拡大など様々な取組が展開されている。

また、いずれの大学もキャリア支援・就職支援に力を入れており、産業界と連携した取組も行われている。キャリアガイダンスの制度化にともない、今後もその傾向は続くものと予想される。

2) 問題・課題のある留学生の県内就職

1) で示したように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積極的な留学生の受入が行われており、今後もほとんどの大学で受入を拡大したいという意向を有している。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。

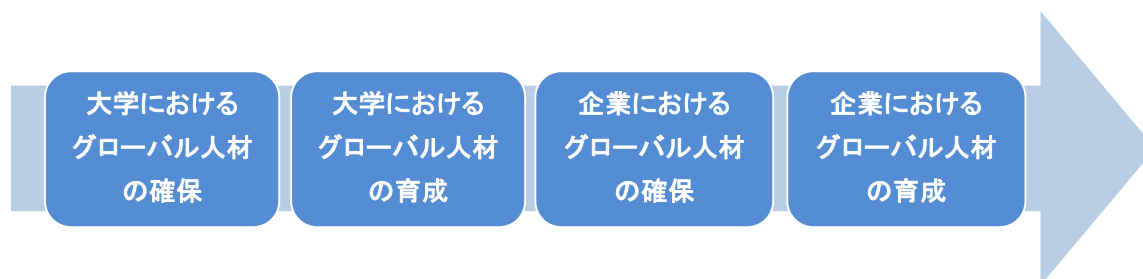
また、1) で示したように就職支援の強化が積極的に行われているが（留学生についても同様の支援が行われている）、留学生の希望条件と企業の条件とのミスマッチや求人数が少ないことなど、留学生の就職（とりわけ県内企業への就職）については複数の問題が存在する。



IV. 「グローバル人材」育成に向けた産学連携の取組可能性

1. 「グローバル人材」育成に向けた産学連携の取組可能性

グローバル人材の育成・確保に向けた産学連携の取組について、次の4つのステージに分けて整理する。



1) 大学におけるグローバル人材の確保

大学におけるグローバル人材の確保は、優秀な学生を確保することから始まる。中でも優秀な外国人留学生を多く受け入れることは、大学の活性化とともに日本人学生のグローバル化にもつながることから、積極的な取組が求められる。

また、優秀な留学生の受け入れは、留学生の地元企業就職（地元企業におけるグローバル人材確保）にもつながることから、産学が連携し優秀な留学生を海外からリクルートすることが期待される。

①海外リクルートの実施

中国や韓国などアジアを中心とした海外において、大学や企業、茨城県のPRを図るために産学官が連携し、現地で説明会や模擬講義、留学希望者の面接などを実施する。

図表IV-1 海外リクルーティング事業の事例【名古屋工業大学】

海外大学との連携	・中国、タイ、ベトナム、インドネシアなどの大学と学術交流協定を締結することで、優秀な外国人留学生の獲得につなげている
自治体との連携	・中部地域の3県、22市、10商工会議所、1経済団体連合会が連携し、海外リクルーティング活動を行っている ・海外の大学に名古屋への留学を宣伝する機会を設けたり、使節団を派遣したりしている
企業との連携	・企業奨学生制度(月額8万円、2年間)を設け、企業から資金提供を受けて留学生を採用している ・学生の選考面接には、出資企業も参加している

2) 大学におけるグローバル人材の育成

大学におけるグローバル人材の育成は、グローバル人材として必要なスキル・ノウハウが身に着くカリキュラムを設定するとともに、学生にグローバル人材の必要性を認識させることが重要である。学生の興味・関心をより強くするために産業界の生の声が聞ける機会を設け、産業界が求める人材の育成につながるカリキュラムを展開するなど産学の連携が求められる。

①シンポジウムの開催

企業の経営幹部などによるシンポジウムを大学主催で開催する。産業界のみならず、地方行政、地域社会の代表者にもパネラーとして参加してもらうことで、グローバル人材の育成について相互理解を深め、連携策を検討するきっかけとする。

図表IV-2 シンポジウム開催の事例【横浜国立大学】

開催目的	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル化時代の「大学の連携」を「企業」「地域」「行政」の現場の声に耳を傾けながら考える ・各分野での真の意味での情報交換を進め、連携の道を模索する
シンポジウム概要	<ul style="list-style-type: none"> ・基調講演 立命館大学教授 「大学におけるグローバル人材育成と連携」 東京工業大学留学生センター准教授 「大学の弱点は連携で」 ・パネル・フロアー討論参加者 富士通マーケティング 執行役員常務 神奈川県民局くらし文化部 国際課長 立命館大学 教授 東京工業大学留学生センター 准教授 横浜国立大学 教授

②寄付講座の開設

企業のグローバルな事業活動およびその背景にある経営方針などについて体系的に学べる寄付講座を開設する。

図表IV-3 寄付講座開設の事例【早稲田大学・武田薬品】

講座名	・(仮称)Corporate Case Study : Takeda Pharmaceutical Company
設置期間	・2011 年秋学期(2011 年 9 月～2012 年 1 月)
形式	・国際教養学部、政治経済学部合併授業としてオムニバス形式で実施
受講者	・日本人学生・留学生 100 名程度
使用言語	・英語
講座内容	・武田薬品のマネジメントクラスならびにタケダグループの海外子会社のトップらが講師となり、研究・開発・販売戦略のみならず、事業運営や CSR 活動なども交えたグローバルな事業活動について 15 回にわたって講義する

3) 企業におけるグローバル人材の確保

企業におけるグローバル人材の確保は、企業の存在や事業の内容を学生に正しく理解してもらうために、積極的にアプローチすることが重要である。特に、留学生については、日本企業の風土や雰囲気についても理解してもらう必要があることから産学連携による取組が求められる。

①インターンシップの実施

企業の設定するテーマ（販売戦略、商品開発戦略など）について学べる機会として、学生が企業に出向く現場実習、企業が大学に出向く学内インターンシップを組み合わせたカリキュラムを設定する。

図表IV-4 インターンシップの事例【大阪大学】

事業の概要	<ul style="list-style-type: none">・留学生を対象に大学院終了までの2年間に1か月程度のインターンシップを2回実施する。・単なる実技の習得ではなく、企業での取組方を学ばせるようにカリキュラムを編成している。・インターンシップ報告会を開催し、評価を学生本人に連絡、学習目標設定に反映させるシステムの構築を図っている。
インターンシップ先のマッチング	<ul style="list-style-type: none">・学生の希望が知名度の高い企業に集中しがちなため、企業と学生のディスカッションの場として「企業戦略説明会」を設定している。・企業の将来展望や戦略を説明してもらい学生は自身のキャリアプランにより近い企業を選択できるようにしている。
成果	<ul style="list-style-type: none">・最終的にインターンシップを実施した企業に就職した学生の割合は約7割となっている。

②就職支援事業の支援

大学教員と地元企業の人事担当者の交流など現場レベルでのネットワークを軸にした就職支援事業を実施する。

図表IV-5 就職支援事業の事例【九州大学】

産業界と教員の懇談会	<ul style="list-style-type: none">・産業界が求める人材像を指導教員に理解してもらうとともに、留学生の資質を産業界に理解してもらうなど、産業界の人事担当者と大学教員のネットワークづくりを行っている。
就職ガイダンス	<ul style="list-style-type: none">・留学生を対象に、製造現場の体験など生の企業情報を提供するとともに、模擬面接や接遇研修、留学生OBとの懇談会のほか、履歴書やエントリーシートの作成方法などを指導している。
サポーター企業の支援	<ul style="list-style-type: none">・留学生を対象とした就職セミナーにおいて、サポーター企業の全体説明会、個別ブースによる企業説明会を開催している。・サポーター企業への就職を希望する場合には推薦状が発行されるほか、人事担当者に電話や文書などで配慮要請を行っている。

4) 企業におけるグローバル人材の育成

企業におけるグローバル人材の育成は、グローバルビジネスを実践する大企業だけではなく、海外の市場開拓などを展望している中小企業にとっても重要である。企業内研修では限界があることから、産学連携による社外研修などを有効に活用することが求められる。

① 社会人講座の開講

地元企業の社員を対象に、海外赴任を控えている社員の英語教育や、グローバル業務・多国籍環境におけるマネジメントに必要なコミュニケーションスキルの向上など社会人講座を開講する。

図表IV-6 パートナーシップ協定に基づく社会人講座開講の事例【国際大学】

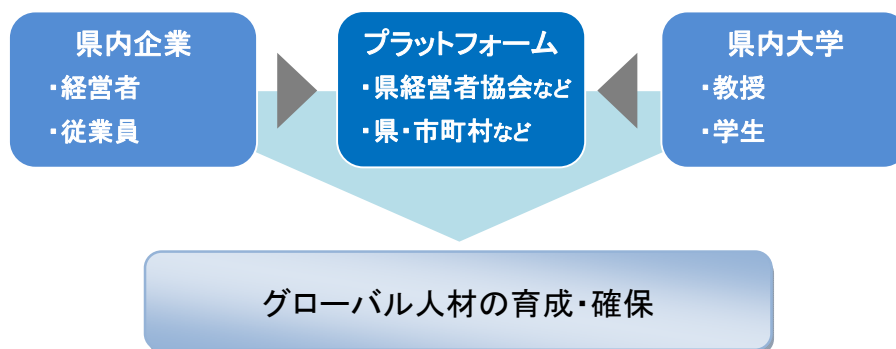
締結企業	・アクセンチュア(株), (株)インテリジェンス, オリックス(株)など 35 社
覚書内容	<ul style="list-style-type: none"> ・企業派遣学生について担当教員を任命し、派遣企業のニーズに合った教育プログラムを共同で立案し実行する ・共同で学生の採用やインターンシップを促進する ・各企業のニーズに合わせた社員教育(国際教育, 英語・日本語)プログラムを組成し実行する ・グローバル経営の共同研究を促進していく

2. 今後の課題

1) 産学連携による「グローバル人材」育成の推進体制の構築

グローバル人材の育成に向けた産学連携の取組は、各大学、各企業が個別に取り組むのではなく、複数の大学・企業が協働で取り組むことが望ましい。とりわけ、経営資源に限りがある地元中小企業が単独で事業に取り組むことは難しく、今後、地域一体となった取組を展開していくためには、個別企業のニーズを集約し、大学との調整・交渉を行うプラットフォームを構築することが有効である。

本県においては、既に大学と連携した取組を行っている茨城県経営者協会をはじめとする経済団体等と、県内大学等と連携した各種施策に取り組んでいる茨城県や市町村などの公的機関が連携し、その役割を担うことが期待される。



2) 地域における相互理解の促進

グローバルな時代の中で、我が国が高度人材の大きな供給源となる留学生を積極的に受け入れていくということは、我が国の人材育成強化につながるのみならず、諸外国との間に人的なネットワークが広がることにつながる。

本県においても、県内に立地する大学に多数の留学生がいることから、そのような展開を期待できるポテンシャルを十分に備えていると考えられる。

しかしながら、県内企業におけるニーズは現段階では低く、また留学生側のニーズも日本人以上に大手企業への志向性が強いとみられ、大きなミスマッチが生じている。

このことから、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、県内企業の有する魅力をPRしていくことが必要になる。

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全体の底上げを図るとともに、地域や学校教育を通じて、幼いうちからグローバルな意識やスキルの習得に対する意識づけを図っていくことが重要と考えられる。



資料編

2-2 貴社における過去5年間の新卒者採用数についてご記入願います。

(単位：人)

	H18年	H19年	H20年	H21年	H22年	H23予定
① 新卒者採用総数						
② ①のうち県内大学の新卒者						
③ ①のうち県内短大の新卒者						
④ ①のうち県内専門学校の新卒者						
⑤ ①のうち県内高校の新卒者						

※県内大学については、大学院を含めます。

2-3 貴社は、新卒者採用（主に大卒者以上を想定）にあたって、どのような点を重視していますか。当てはまる番号にそれぞれ一つ〇を付けてください。

	重視している	やや重視している	どちらでもない	あまり重視しない	重視しない
①主体性（指示を待つのではなく、物事に主体的に取り組む）	1	2	3	4	5
②実行力（目標を設定し、確実に実行する）	1	2	3	4	5
③チームワーク・協調性（立場や意見の違いを理解し、協調する）	1	2	3	4	5
④社会性（礼儀正しく、社会人としての基本的マナーを身につける）	1	2	3	4	5
⑤倫理観（自己の良心と社会規範に従って行動する）	1	2	3	4	5
⑥職業観（働くことに対してしっかりとした考え方を持つ）	1	2	3	4	5
⑦論理的思考力（知識・情報を論理的に分析、自らのものとして表現する）	1	2	3	4	5
⑧課題解決能力（自ら課題を設定し、解決に確実に取り組む）	1	2	3	4	5
⑨創造力（既存の発想・価値観に捉われず、独創的に発想する）	1	2	3	4	5
⑩コミュニケーション能力（相手の意見を聴きながら、自分の意見をわかり易く伝える）	1	2	3	4	5
⑪産業技術への理解（職務遂行に必要な理工系的思考力）	1	2	3	4	5
⑫情報リテラシー（ICTを利用して情報を収集・分析し、判断・活用する）	1	2	3	4	5
⑬一般教養（歴史、哲学、社会、地理、宗教等）	1	2	3	4	5
⑭専門課程の深い知識	1	2	3	4	5
⑮外国語能力	1	2	3	4	5
⑯専門資格	1	2	3	4	5

2-4 過去5年間に貴社が新卒採用した人材について、上記の項目を評価して、最近の大学生に不足していると思われるものを3つ選んで番号をご記入ください。

記入欄			
-----	--	--	--

2-5 大学生を採用する立場から、大学に何を期待しますか。以下の選択肢のうち、貴社の考えにもっとも近いものを**3つ選んで番号をご記入**ください。

- ①専門分野の知識をしっかり学生に習得させること
- ②一般教養の知識を学生に身につけさせること
- ③専門分野に関連する他領域の基礎知識も身につけさせること
- ④論理的思考力や課題解決能力を身につけさせること
- ⑤チームを組んで特定の課題に取り組む経験をさせること
- ⑥ディベートやプレゼンテーションの訓練を行うこと
- ⑦外国語によるコミュニケーション能力を高めること
- ⑧異文化につながるような体験をさせること
- ⑨実社会や職業とのつながりを理解させるような教育を行うこと
- ⑩職業意識や勤労観醸成に役立つプログラムを実施すること
- ⑪その他 ()

記入欄			
-----	--	--	--

問3 貴社の事業の国際化に向けての取組状況についてお伺いします。

3-1 貴社の事業において、外国人や海外市場との関わりについて、**当てはまるものすべてに○**を付けてください。

- ①外国人の顧客がいる（主として小売・サービス業の不特定多数の一般顧客）
- ②販売先として海外の取引先がある ③仕入先として海外の取引先がある
- ④外国人の従業員（正社員）がいる ⑤外国人の従業員（派遣・バイト）がいる
- ⑥海外に拠点を持って事業展開している ⑦外国人や海外市場との関わりはほとんどない

3-2 貴社は事業の国際化へ向けた取組を行っていますか。**当てはまるもの一つに○**をつけてください。

- ①行っている ②行っていないが検討中である ③行っていない
- (①, ②を選択 → 3-3へ ③を選択 → 問4へ)

3-3 国際化への取組内容として**当てはまるもの全てに○**を付けてください。

- ①語学研修や海外研修を実施している
- ②外国人対応マニュアルなどを作成している
- ③外国人を積極的に雇用している
- ④海外でも通用する製品・サービスの輸出に取り組んでいる
- ⑤海外拠点の設置を行っている
- ⑥海外の取引先の開拓を行っている
- ⑦その他 ()

3-4 貴社では、今後の事業のグローバル化を進めるために、国内の人事戦略に関してどのような方向性をお持ちですか。当てはまるもの全てに○を付けてください。

- ①今よりも、採用の多国籍化を進める
- ②国籍を問わず、有能な人材を幹部に登用する
- ③人事制度を、海外拠点を含め共通とする
- ④海外赴任を前提とした日本人の採用・育成を拡充する
- ⑤特に方向性は決めていない
- ⑥その他 ()

問4 貴社の外国人雇用の状況についてお伺いします。

4-1 平成23年1月1日現在、貴社では外国人を雇用していますか。当てはまるもの全てに○を付けて下さい。

- ①正社員として雇用している
- ②契約社員として雇用している
- ③パート・アルバイトとして雇用している
- ④派遣社員として雇用している
- ⑤近く採用予定である。
- ⑥雇用していない

(①～⑤を選択 → 4-2へ ⑥を選択 → 4-3へ)

4-2 貴社が外国人従業員に求めている人材のイメージはどのようなものですか。次の中から当てはまるもの全てに○を付けて下さい。

- ①非熟練労働者（単純労働者、出稼ぎ労働者）として期待している
- ②熟練労働者（専門的・技術的分野の労働者）として期待している
- ③経営・管理者（将来の幹部候補も含む）として期待している
- ④自社の海外進出時のリーダーとして期待している
- ⑤特に期待するイメージはない
- ⑥その他 ()

4-3 外国人を雇用するに当たって課題や問題点はありますか。当てはまるもの全てに○を付けて下さい。

- ①言葉の問題でコミュニケーションが図れない
- ②文化や習慣の違いから、さまざまな軋轢（あつれき）が生じる
- ③仕事に対する責任感、勤勉さに欠ける
- ④会社に対する忠誠心が弱い
- ⑤事務的な手続きが難しい
- ⑥教育や医療などの生活環境が整備されていない
- ⑦その他 ()

4-4 貴社は過去に外国人留学生などの外国人高度人材を採用したことがありますか。
(高度人材とは、研究職・技術職、海外営業・企画・事務職、法務・会計などの
専門職等。教育レベルでは大卒以上を想定)

- ①採用実績があり、現在も雇用している
- ②過去、採用したことがあるが、現在は雇用していない
- ③ない

(①, ②を選択 → 4-5へ ③を選択 → 4-6へ)

4-5 貴社が外国人高度人材を雇用している職種のイメージはどのようなものですか。
当てはまるもの全てに○を付けて下さい。

- | | |
|-------------|-----------------------|
| ①研究開発関連 | ②通訳・翻訳 |
| ③IT関連 | ④海外法務・会計等の専門職 |
| ⑤開発・設計・デザイン | ⑥総合職(営業, 総務・人事, 企画職等) |
| ⑦生産・品質管理 | ⑧国際貿易・投資などの国際業務 |
| ⑨その他 (|) |

4-6 貴社は今後、外国人高度人材の雇用を拡大(もしくは新規採用)していくことを
お考えですか。**当てはまるもの一つに○を付けて下さい。**

- | | |
|--------------|--------|
| ①拡大(新規採用)したい | ②現状維持 |
| ③縮小したい | ④わからない |

理由:

問5 グローバル人材(※)についてお伺いします。

5-1 近年、グローバル人材の必要性が叫ばれていますが、このような人材は貴社にと
って必要だと考えますか。**当てはまるもの一つに○を付けて下さい。**

- | | |
|-----------|------------|
| ①必要である | ②将来的に必要である |
| ③必要だと思わない | ④わからない |

5-2 グローバル人材をどのように確保したいとお考えですか。**当てはまるもの全てに○**を付けて下さい。

- ①日本人社員の育成（グローバル化） ②外国人留学生等の採用
- ③海外赴任経験者等の中途採用 ④海外展開先での現地採用
- ⑤特に考えていない ⑤その他（ ）

5-3 貴社では、グローバルに活躍する国内人材（日本人材）に求められる素質、知識、能力をどのようにお考えですか。重要度の高いものを**3つ選んで番号をご記入**ください。

- ①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
- ②企業の発展のために、逆境に耐え、粘り強く取り組む
- ③既成概念にとらわれず、チャレンジ精神をもち続ける
- ④個別企業の利益を越えて、進出先地域・国の繁栄を考えられる高い公共心、倫理観を持つ
- ⑤外国語によるコミュニケーション能力（語学力だけでなく、相手の意見を聞いた上で自分の意見を論理的にわかりやすく説明できる能力）
- ⑥当該職種における専門知識
- ⑦日本文化・歴史に対する知識
- ⑧その他（ ）

記入欄			
-----	--	--	--

5-4 グローバル人材の育成に資すると思われる以下の大学の取組のうち、産業界として（採用する側として）優先的に取り組んでほしいと思うものは何ですか。**当てはまるもの全てに○**を付けて下さい。

- ①専門科目を外国語で履修するカリキュラムの構築
- ②日本の文化や歴史を学び、日本や日本人の海外との関係を考えるカリキュラム
- ③海外大学との連携による交換留学や双方向学位制度等の実施
- ④海外からの留学生の受け入れ拡大に向けた取組強化
- ⑤海外高校を卒業した日本人等の受け入れ拡大
- ⑥教育現場における外国人人材の確保
- ⑦グローバルビジネスに従事している企業の実務者等から学ぶカリキュラムの実施
- ⑧グローバルビジネスに従事している企業等でインターンシップを実施，単位化
- ⑨大学が仲介して，海外の企業やNGO等でインターンシップを実施，単位化
- ⑩その他（ ）

5-5 茨城県内で新卒留学生を対象とした就職マッチングイベントがあれば参加したいと思いませんか。

- ①是非，参加したい ②興味があり参加を検討したい
- ③全く興味がない ④わからない

問6 新卒者の採用やグローバル人材の育成・採用について、教育機関（大学，高校等）や行政に対するご意見・ご提案等がございましたら，自由にご記入願います。

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

県内大学のグローバル人材育成に関するアンケート

貴大学名	担当部署名	ご記入担当者のお名前, ご連絡先電話番号
		お名前 : 電話番号 :
		お名前 : 電話番号 :

問1 貴大学における人材育成の取組についてお伺いします。

- 1-1 貴大学で育成しようとする学生の「人材像」はございますか。明文化されているものがございましたらご記入願います。

①ある

②ない

①ある →

人材像 :

*人材像等がわかる資料がございましたら、アンケート回答と一緒にご送付願います。

- 1-2 貴大学で近年、特に力を入れているキャリア支援や就職支援活動等があれば、その内容について簡単にご記入願います。

内容 :

*キャリア支援や就職支援活動等の内容がわかる資料がございましたら、アンケート回答と一緒にご送付願います

- 1-3 貴大学で近年、キャリア支援や就職支援活動等にあたり、産学連携等により取り組んでいる事例につきまして、簡単にご記入願います。

内容 :

*内容等がわかる資料がございましたら、アンケート回答と一緒にご送付願います

1-4 来年度より施行されるキャリアガイダンスの制度化への対応として貴大学にて予定している取組について、当てはまるもの**全てに○**をつけてください。

- ①就職支援（就職相談等）の強化 ②インターンシップなど企業との連携強化
- ③一般教育の見直し ④カリキュラム全体の見直し
- ⑤外部専門家の活用 ⑥専門教育の見直し
- ⑦特に考えていない ⑧その他（ ）

1-5 近年、「グローバル人材」(※)の必要性が叫ばれていますが、このような人材の育成に貴大学は取り組んでいますか。当てはまるもの**一つに○**をつけてください。

(※) グローバル人材
 グローバル化が進んでいる世界の中で、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
 「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

- ①大学全体でグローバル人材の育成に取り組んでいる
- ②グローバル人材の育成に取り組む学部・学科がある→（ ）学部・学科
- ③特にグローバル人材の育成は意識していない
- ④わからない

1-6 「グローバル人材」の育成についてどのような取組をしていますか。当てはまるもの**全てに○**をつけてください。

- ①外国人教職員の積極採用 ②コミュニケーション重視の英語教育
- ③優秀な外国人留学生の受入れ拡大 ④海外への学生の送り出し拡大
- ⑤海外経験者等（海外高校の卒業生、帰国児童生徒など）の受入れ拡大
- ⑥積極的な取組は行っていない ⑦その他（ ）

問2 貴大学の留学生受け入れ状況についてお伺いします。

* 留学生の受け入れ状況がわかる資料がございましたらアンケートにご同封願います。

2-1 過去5年間における受け入れ留学生数（5月1日現在：学部生+大学院生）についてご記入願います（把握している範囲内で結構です）。

単位：人

		H18年	H19年	H20年	H21年	H22年
	① 受け入れ留学生総数					
大 学 学	② ①のうち学部生					
	③ ①のうち大学院生					
性 別	④ ①のうち男性					
	⑤ ①のうち女性					
負 費 担 用	⑨ ①のうち私費留学生					
	⑩ ①のうち国費留学生					
期 間	⑪ ①のうち短期（1年未満）留学					
	⑫ ①のうち長期（1年以上）留学					

2-2 平成22年5月1日現在、受け入れている留学生（学部生）が所属している学部について、多い順に3つ、学部名とその人数をご記入願います。

①受け入れが最も多い学部（ ） その人数（ ）人

②2番目に多い学部（ ） その人数（ ）人

③3番目に多い学部（ ） その人数（ ）人

2-3 平成22年5月1日現在、受け入れている留学生（大学院生）が所属している研究科について、多い順に3つ、研究科名とその人数をご記入願います。

①受け入れが最も多い研究科（ ） その人数（ ）人

②2番目に多い研究科（ ） その人数（ ）人

③3番目に多い研究科（ ） その人数（ ）人

2-4 平成22年5月1日現在、受け入れている留学生（学部生+大学院生）の出身国について、多い順に3つ、国名とその人数をご記入願います。

①受け入れが最も多い国（ ） その人数（ ）人

②2番目に多い国（ ） その人数（ ）人

③3番目に多い国（ ） その人数（ ）人

2-5 貴大学が留学生を受け入れる主な理由は何ですか。当てはまるもの全てに○を付けて下さい。

①少子化の中、生徒を確保するため

②グローバル化を目指しているため

③大学の活性化のため

④国の施策に対応するため

⑤積極的に受け入れていない

⑥その他（ ）

2-6 貴大学にとって留学生を確保するための課題は何ですか。当てはまるもの全てに○を付けて下さい。

①募集方法の確立・募集ツールの確保

②宿舍の確保

③卒業後のフォロー

④学内教育体制の確立

⑤生活支援制度の確立

⑥奨学金制度の充実

⑦その他（ ）

2-7 貴大学は今後、留学生の受け入れを拡大していくことをお考えですか。当てはまるもの一つに○を付けて下さい。

①拡大したい

②現状維持

③縮小したい

④わからない

問3 留学生の進路についてお伺いします。

3-1 貴大学における過去5年間の留学生の進路実績についてご記入願います（把握している範囲で結構です）。

単位：人

		H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度
	① 卒業留学生総数(学部生+大学院生)					
卒業 後 進 路	② ①のうち帰国して進学					
	③ ①のうち国内で進学(含む大学院)					
	④ ①のうち帰国して就職					
	⑤ ①のうち国内で就職					
	⑥ ①のうちその他 ()					

3-2 留学生が国内就職するに当たっての課題や問題点は何だと考えますか。当てはまるもの全てに○を付けて下さい。

- ①求人そのものが少ない
- ②留学生の希望と企業の条件が合わない
- ③留学生の資質が低い
- ④在留資格の変更が煩わしい
- ⑤就職試験が難しい
- ⑥その他 ()

3-3 貴大学では留学生の進路指導・進路相談を行っていますか。当てはまるもの全てに○を付けて下さい。

- ①大学が行っている
- ②教授が行っている
- ③日本学生支援機構等に依頼している
- ④地域の国際交流団体に依頼している
- ⑤行っていない
- ⑥その他 ()

3-4 貴大学で行っている留学生の進路指導・進路相談はどのような内容ですか。当てはまるもの全てに○を付けて下さい。

- ①就職先の斡旋
- ②履歴書作成の支援
- ③模擬面接の実施
- ④卒業生紹介
- ⑤行っていない
- ⑥その他 ()

問4 留学生の県内への就職についてお伺いします。

4-1 貴大学が受け入れている留学生の過去5年間における本県内における就職実態について、ご記入願います（把握している範囲で結構です）。

単位：人

		H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度
卒業後進路	① 県内における就職留学生総数					
	② ①のうち民間企業に就職 (県内に本社を置く企業)					
	②のうちメーカー					
	②のうち金融業					
	②のうち流通・小売業					
	②のうちその他 ()					
	③ ①のうち独法等研究機関に就職					
	④ ①のうち公務員に就職					
⑤ ①のうちその他 ()						

4-2 留学生が県内で就職するに当たっての課題や問題点は何だと考えますか。当てはまるもの全てに○を付けて下さい。

- ①求人そのものが少ない ②留学生の希望と企業の条件が合わない
 ③魅力ある企業が少なく ④教育・医療・子育て等の生活環境が十分でない
 ⑤その他 ()

4-3 留学生と県内企業との接点は何ですか。当てはまるもの全てに○を付けて下さい。

- ①企業の合同説明会 ②インターンシップ ③大学の紹介
 ④教授のネットワーク ⑤その他 ()

問5 グローバル人材の育成や留学生の就職について、民間企業や行政に対するご意見・ご提案等がございましたら、自由にご記入願います。

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。



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 -報告書-

平成 23 年 3 月

実施機関 茨城県 企画部 企画課

〒310-8555 水戸市笠原町 978-6

協力機関 株式会社常陽産業研究所

〒310-0011 水戸市三の丸 1-5-18