

# 「グローバル人材」に求められる能力・資質とその育成手法の 検討について

2009年11月4日(水)

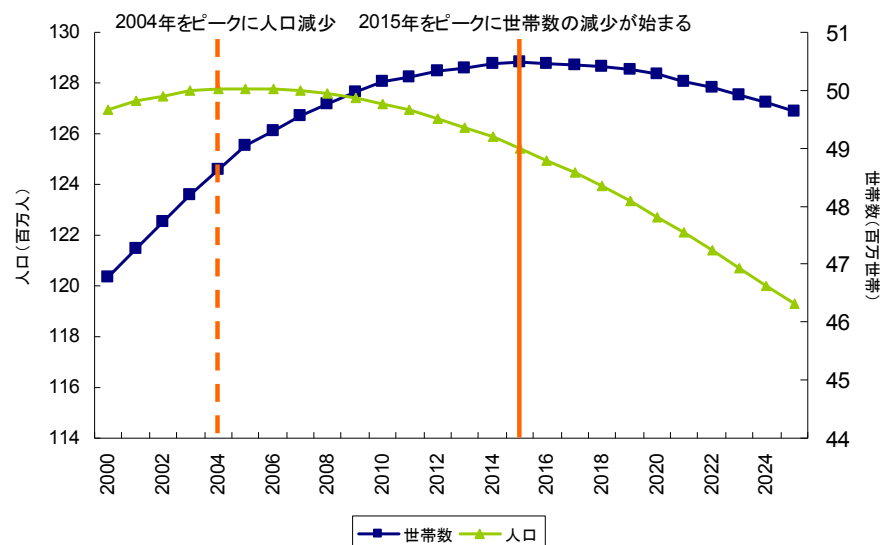
## 1. 日本経済を取巻く環境変化

# 国内市場の相対的規模の縮小と、東アジアを中心とする海外市場の急成長

■ 国内市場の成長が見込めない中、急成長する東アジアを中心とした海外市場への進出が、日本企業の成長を実現する上での重要テーマとなっている。

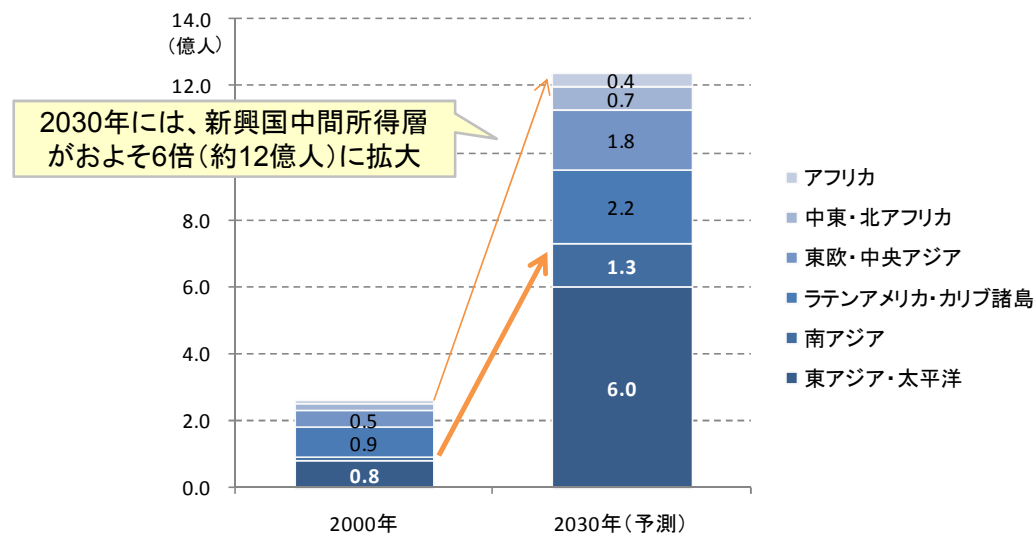
- 人口及び世帯数の減少により、日本の国内市場の絶対的規模は縮小することが見込まれている。
- 東アジアをはじめとする新興国では、中間所得層拡大を背景に、市場の急速な発展がみられる。今後は日本企業にとって、生産拠点としてだけでなく、市場としての重要性が加速度的に増すと考えられる。

図表 人口と世帯数の推移(予測)



注) 人口は2005年までは実績、2006年以降は予測。  
出生中位(死亡中位)推計。  
出所) 国立社会保障・人口問題研究所よりNRI作成。

図表 新興国の中間所得層の推移(億人)



出所) HSBCアジア・プラス(2009年2月)より  
注) 中間所得層は、2000年の1人あたりGDPが購買力平価換算で4,000米ドル~1万7,000米ドルの人口。

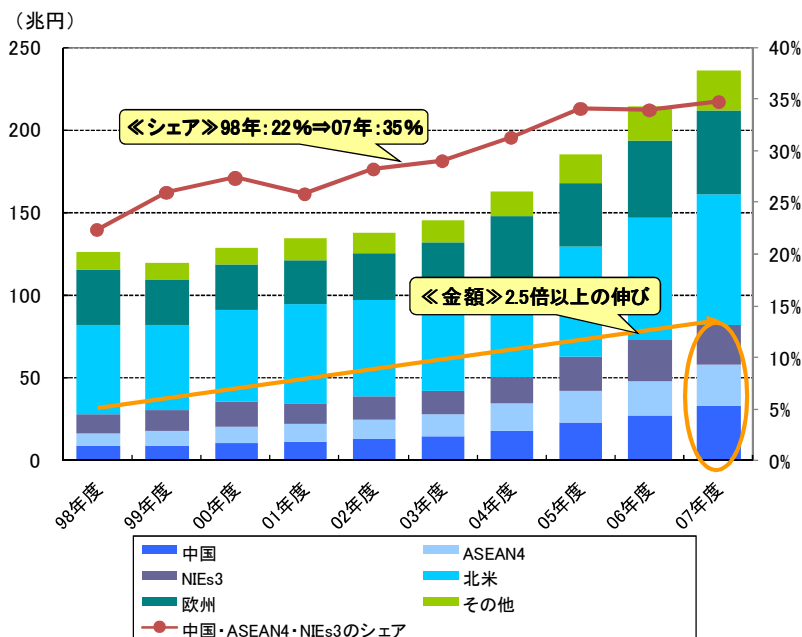
# 1. 日本経済を取巻く環境変化

## アジアを中心とした海外マーケットにおける日本企業の活動の活発化

■ 日本企業の海外売上高は急速に拡大しており、中でも特に高い成長率が見込めるアジアマーケットは日本企業の成長フロンティアと位置づけられている。

- 日本企業の東アジアマーケットでの売上高は、過去10年間で2.5倍以上の伸びを示しており、対全海外売上高シェアも13ポイント上昇している。
- 今後の最重要拠点として、中国やASEAN、インド等、アジア諸国を挙げる企業の比率は高く、多くの日本企業が、アジアマーケットを始めとした海外市場を成長フロンティアとして位置付けていると考えられる。

日本企業の海外売上高、および東アジアマーケットシェアの推移



出所) 経済産業省「海外事業活動基本調査」よりNRI作成。

図表 今後5年間、最重要拠点として位置付けている国・地域

貴社が今後(5年以内)、最も重要だと思われる国・地域、又は注力しようと計画されている国・地域を御選択ください。(ひとつだけ)

国・地域	%	国・地域	%
1.中国(香港を除く)	39.8%	11.アメリカ	7.1%
2.香港	0.9%	12.カナダ	0.0%
3.韓国	0.5%	13.メキシコ	0.0%
4.台湾	0.5%	14.ブラジル	1.9%
5.シンガポール	2.4%	15.その他中南米	0.0%
6.タイ	4.3%	16. EU15※2+スイス・ノルウェー	4.7%
7.その他ASEAN※1	16.1%	17.ロシア	1.4%
8.インド	10.0%	18.その他欧州	1.4%
9.その他アジア	0.5%	19.中東※3	3.3%
10.オセアニア	0.5%	20.アフリカ	0.5%
		無回答	4.3%

中国、ASEAN、インドを最重要拠点として位置付けている企業が全体(海外進出済・予定企業)の約2/3を占める

※1: その他ASEANは以下の8カ国⇒インドネシア、カンボジア、フィリピン、ブルネイ、ベトナム、マレーシア、ミャンマー、ラオス  
 出所) 経済産業省「国際化指標」検討委員会 報告書よりNRI作成。

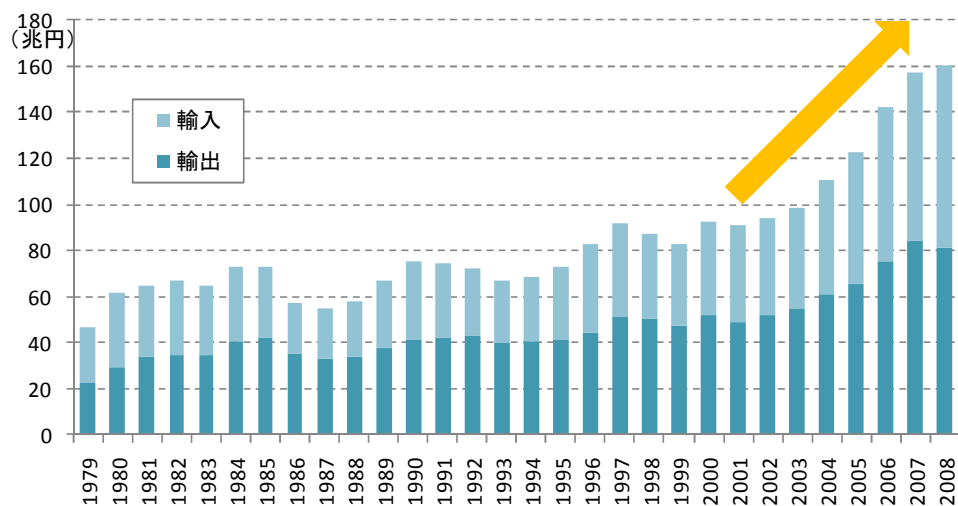
# 1. 日本経済を取巻く環境変化

## 外需依存を高める日本経済の成長構造

■ 国内需要の成長鈍化と、世界経済のグローバル化進展を背景に、純輸出増加の日本経済成長への寄与度は拡大傾向にある。

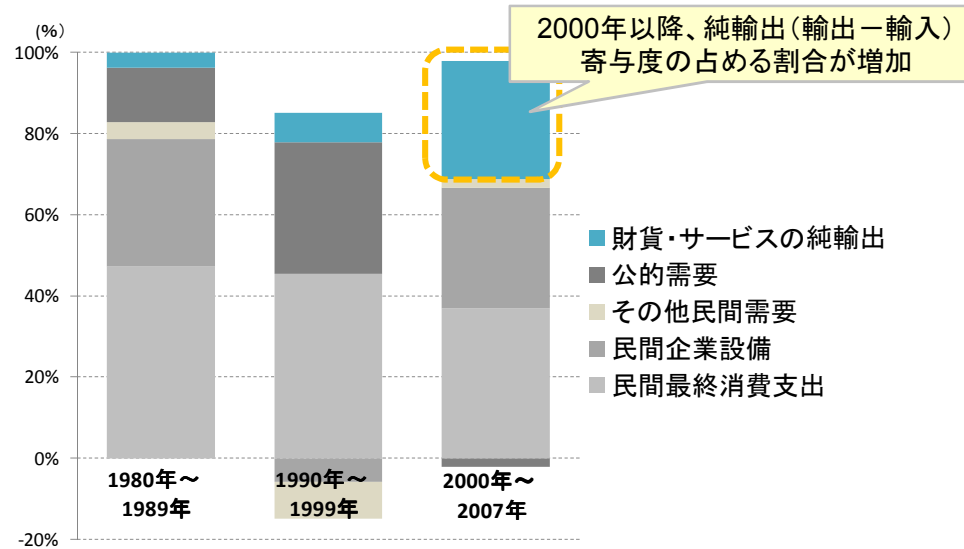
- 日本の貿易額(輸出+輸入)は、グローバル化の進展とともに2000年以降、急激に拡大している。
- 日本のGDP成長率に占める、純輸出寄与度は2000年以降大きく増加。80・90年代の成長を支えてきた内需(公的需要+民間需要)寄与度は低下傾向にある。

図表 日本の貿易額の推移



出所)財務省「貿易統計」よりNRI作成

図表 GDP対前年度増加寄与度 各項目の占める割合



出所)内閣府「平成19年度国民経済計算」よりNRI作成  
注)平均寄与度は、各年寄与度の単純平均により算出。

寄与度(%) = 当該内訳項目の年間増減分 ÷ 国内総生産(実質ベース) × 100 より算出。

## 1. 日本経済を取巻く環境変化

### 新興国を対象とした輸出競争で苦境に立たされる日本企業

- 急拡大する対インド・ブラジル輸出に係る国際競争において、日本は絶対額の伸びを確保しつつも、シェア・国別順位を落としており、その存在感は低下している。
  - インド・ブラジルの輸入相手国として、同じく新興国である中国の存在感が拡大している。
  - また、韓国はインド市場では存在感を落としつつも日本よりも健闘しており、ブラジルではその存在感を高めており、日本に迫りつつある。

インドの輸入相手国の変化(2003年・2008年)

2003年 (輸入総額: 712億ドル)			2008年 (輸入総額: 2,928億ドル)		
順位	国	シェア	順位	国	シェア
1位	米国	6.8%	1位	中国	10.5%
2位	ベルギー	5.1%	2位	サウジアラビア	7.9%
3位	中国	5.0%	3位	UAE	6.1%
4位	スイス	4.4%	4位	米国	5.6%
5位	英国	4.2%	5位	イラン	4.8%
6位	ドイツ	3.8%	6位	スイス	4.0%
7位	韓国	3.3%	7位	ドイツ	3.8%
8位	日本	3.3%	8位	クウェート	3.7%
9位	豪州	2.8%	9位	ナイジェリア	3.4%
10位	南アフリカ	2.7%	10位	イラク	3.3%
			12位	韓国	2.8%
			14位	日本	2.6%

ブラジルの輸入相手国の変化(2003年・2008年)

2003年 (輸入総額: 483億ドル)			2008年 (輸入総額: 1,732億ドル)		
順位	国	シェア	順位	国	シェア
1位	米国	19.8%	1位	米国	14.8%
2位	アルゼンチン	9.7%	2位	中国	11.6%
3位	ドイツ	8.7%	3位	アルゼンチン	7.7%
4位	日本	5.2%	4位	ドイツ	6.9%
5位	中国	4.5%	5位	日本	3.9%
6位	フランス	3.7%	6位	ナイジェリア	3.9%
7位	イタリア	3.6%	7位	韓国	3.1%
8位	ナイジェリア	3.1%	8位	フランス	2.7%
9位	英国	2.5%	9位	イタリア	2.7%
10位	アルジェリア	2.3%	10位	チリ	2.4%

出所) 経済産業省「通商白書2009」よりNRI作成。

## 1. 日本経済を取巻く環境変化

### 日本と東アジア諸国における技術格差の縮小

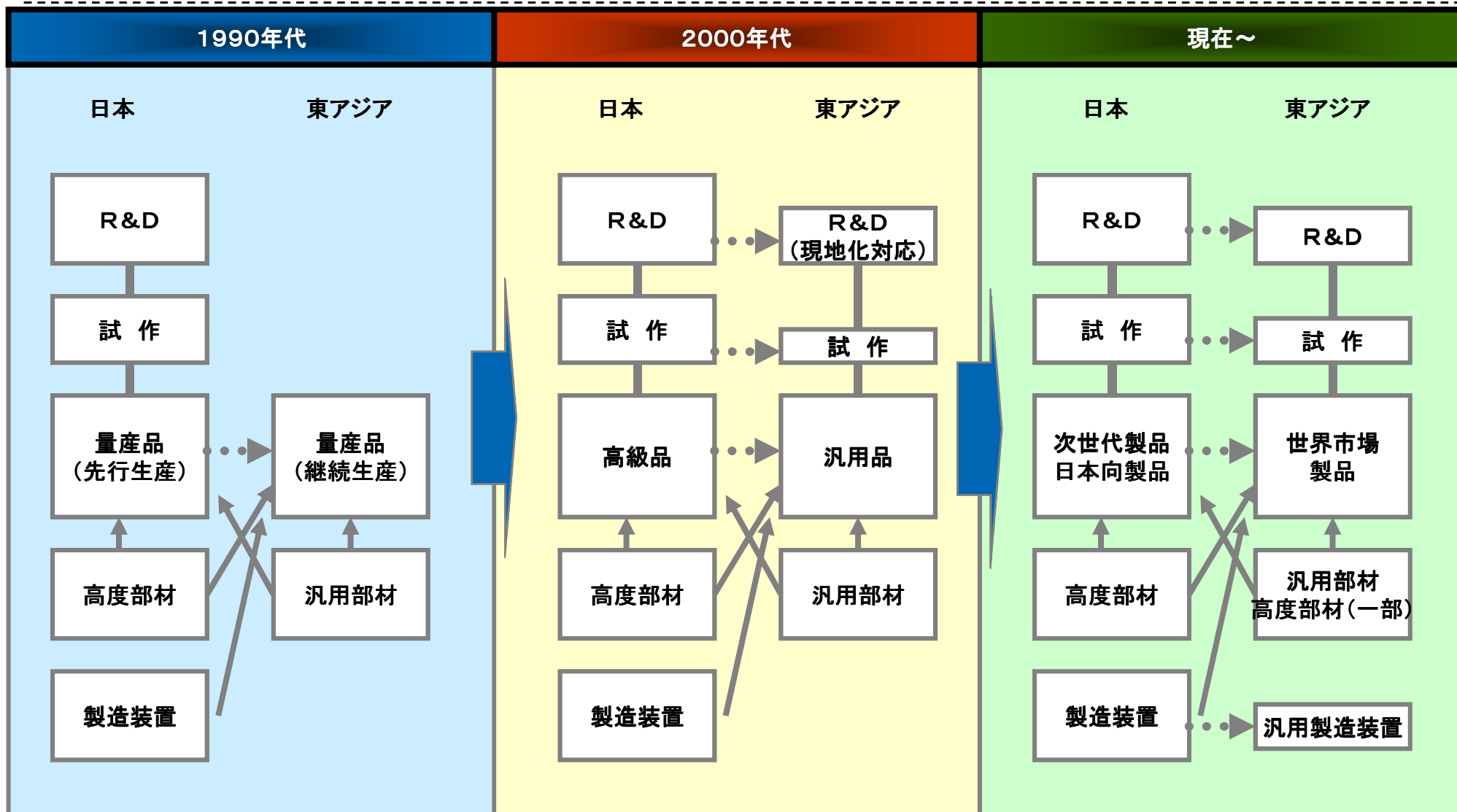
- これまでの技術革新に際しては、日本や欧米で開発された技術が、NIES諸国に波及し、その後ASEAN諸国や中国に波及するといった雁行型の発展モデルが一般的であった。
- しかし、東アジア諸国の経済発展に伴う各国の研究開発力の向上や、中国における外資系企業の研究開発拠点の設置などを背景として、日本、欧米、NIEs、ASEAN、中国などの各国において研究開発の分業が行われ、その成果を事業化する時期も地域間で差が少なくなってきた。

日本とアジア諸国における技術格差の縮小(エレクトロニクス分野)

	1960年代	70年代	80年代	90年代	2000年～
日本	白黒テレビ ラジオ テープレコーダ	カラーテレビ ステレオ 冷蔵庫、洗濯機 エアコン	VTR CDプレーヤ 半導体	携帯電話 液晶 個人向け商品	IT関連製品
NIEs		ラジオ テープレコーダ 冷蔵庫、洗濯機	カラーテレビ VTR エアコン	半導体 液晶	(DVD、シリコン オーディオ、
ASEAN			カラーテレビ 冷蔵庫、洗濯機 エアコン	VTR	液晶ディスプレイ など)
中国			白黒テレビ ラジオ テープレコーダ	カラーテレビ CDプレーヤ ステレオ VTR/VCD 冷蔵庫、洗濯機 エアコン	

# 1. 日本経済を取巻く環境変化

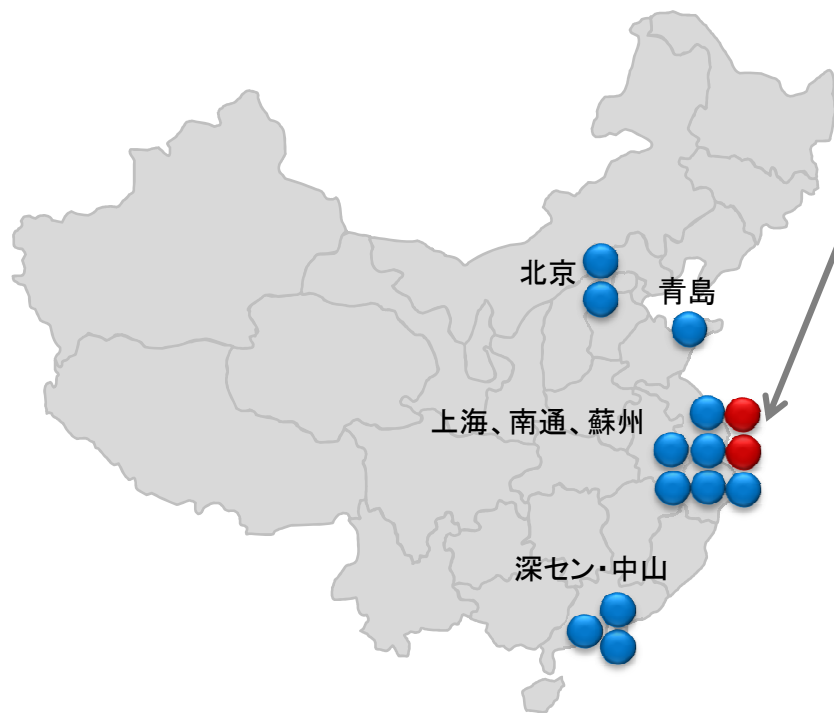
## 日本と東アジアの分業体制の変化



# 1. 日本経済を取巻く環境変化

## 日本と東アジアの分業体制の変化 事例)東レグループの中国における研究開発機能強化

図表 東レグループの中国主要拠点



- : 研究開発機能
- : 統括機能、商社機能、製造・販売機能等

### 東麗繊維研究所(中国)有限公司(TFRC)

- 市場成長力があり人材の豊富な中国での研究開発推進を重視
- 東レグループの繊維研究開発の重要拠点として日本国内の研究開発部署との協同体制を更に推し進め、グローバル市場への新製品投入を加速

#### 《南通本社研究所》

- 2002年:外資企業では初めてとなる繊維の研究所会社 TFRCを江蘇省南通市に創設
- 2005年:重合・製糸・テキスタイルに関する最新の一貫研究設備を備えた重合製糸棟・高次加工棟を完成
- 2007年:既存機能の拡大と、電子情報材料分野や医薬分野の研究機能の追加

#### 《上海分公司研究所》

- 2004年:高分子材料および機能性高分子膜を利用した水処理の研究・開発を推進するため上海分公司研究所を設置
- 2007年:医薬研究設備等の追加

出所)東レ株式会社 プレスリリース(2007年7月31日)より一部抜粋

出所)東レ株式会社 ホームページよりNRI作成



## 1. 日本経済を取巻く環境変化

### 日本企業のアジア内での相対的な存在感低下

■ 海外マーケットでの売上を伸ばす韓国企業、自国マーケットの拡大を背景に売上を伸ばす中国企業の急成長に押され、アジア内での日本企業の存在感は低下傾向にある。

- 05年から09年の4年間で、“Fortune Global 500”アジアトップ20企業における日本企業の数、15社から10社に減少している。
- 韓国・中国企業の台頭が目立ち、両国企業はアジアにおける存在感を急激に高めている。

図表 Fortune Global 500 アジア企業ランキング(2005年、2009年)

2005年

アジア ランク	Global 500ランク	企業名	国
1	7	トヨタ自動車	日本
2	18	NTT	日本
3	23	日立製作所	日本
4	25	松下電器	日本
5	27	本田技研工業	日本
6	29	日産自動車	日本
7	31	Sinopec	中国
8	39	サムスン電子	韓国
9	40	State Grid	中国
10	46	China National Petroleum	中国
11	47	ソニー	日本
12	56	日本生命	日本
13	72	東芝	日本
14	90	東京電力	日本
15	92	Hyundai Motor	韓国
16	96	NEC	日本
17	98	第一生命	日本
18	99	富士通	日本
19	112	イオン	日本
20	113	明治安田生命	日本



2009年

アジア ランク	Global 500ランク	企業名	国
1	9	Sinopec	中国
2	10	トヨタ自動車	日本
3	11	日本郵政	日本
4	13	China National Petroleum	中国
5	15	State Grid	中国
6	40	サムスン電子	韓国
7	44	NTT	日本
8	51	本田技研工業	日本
9	52	日立製作所	日本
10	67	日産自動車	日本
11	69	LG電子	韓国
12	72	SK Holdings	韓国
13	79	パナソニック	日本
14	80	Petronas	マレーシア
15	81	ソニー	日本
16	87	Hyundai Motor	韓国
17	92	Industrial & Commercial Bank of China	中国
18	96	日本生命	日本
19	97	東芝	日本
20	99	China Mobile Communications	中国

出所) Fortune Global 500  
(2005年、2009年)よりNRI作成  
注) ランキングは売上高の順位。

## 2. 高まるグローバル人材に対するニーズ

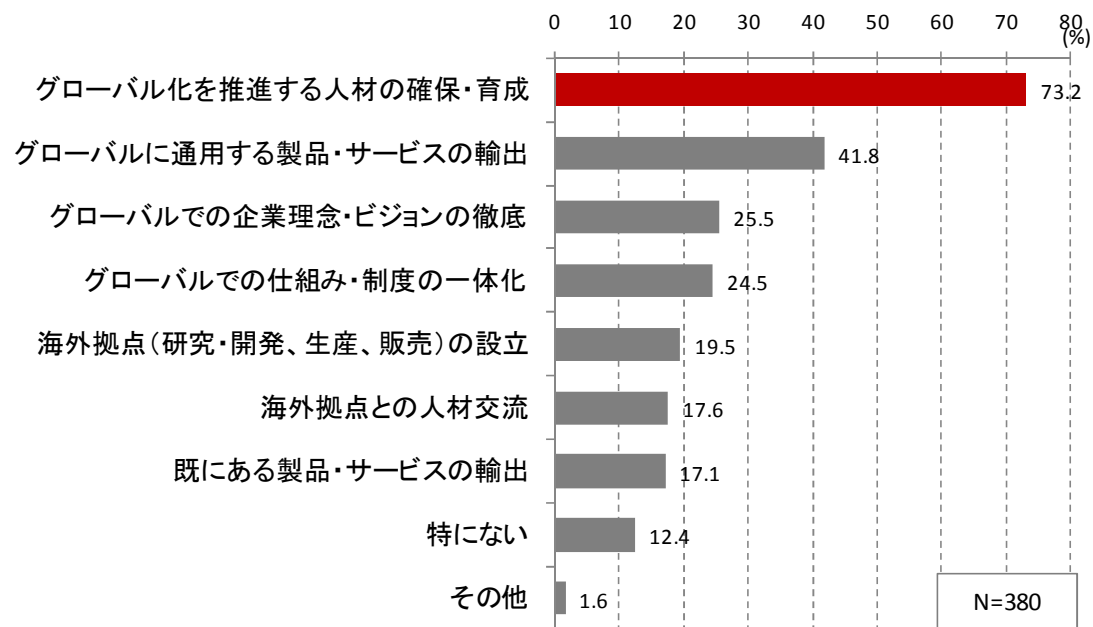
### 課題となっている「グローバル人材」の確保・育成

■ 日本企業の海外マーケットへの進出促進とパフォーマンス向上を実現するためには、「グローバル人材」の育成＝“人材の国際化”が不可欠となっている。

- グローバル化の推進にあたっての課題として、「グローバル化を推進する人材の確保・育成」を挙げる割合は7割を超えている。

図表 グローバル化の推進にあたっての課題

グローバル化の推進にあたっての貴社の課題を重要なものから3つ以内でお答えください。



出所) 経済同友会「企業経営に関するアンケート」調査  
対象: 東証1部・2部上場企業、東証1部・2部非上場で、経済同友会に会員が所属するうち株式会社。回収数: 388  
調査期間: 2008年12月～2009年1月

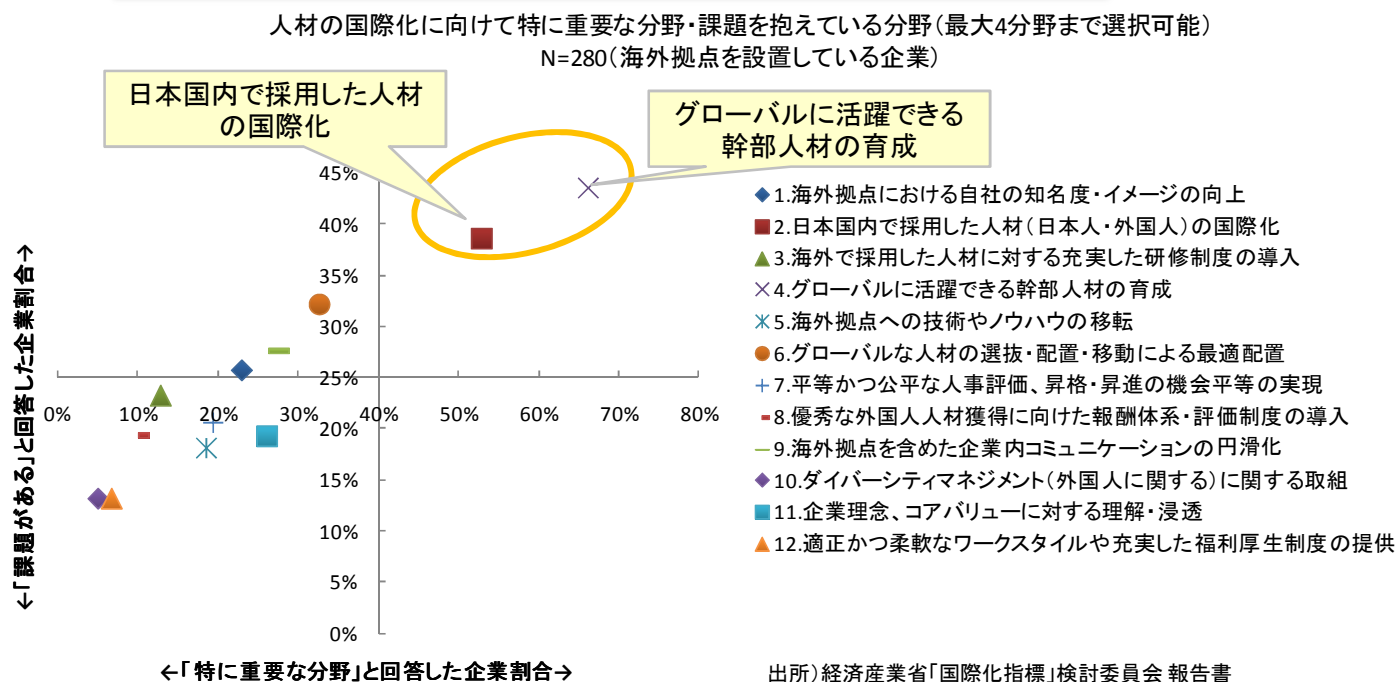
## 2. 高まるグローバル人材に対するニーズ

### 求められる「日本国内の人材の国際化」

#### ■ “人材の国際化”において、まず取り組むべきは“日本国内の人材の国際化”である。

- 企業の人材国際化に向けて、「グローバルに活躍できる幹部人材の育成」と「日本国内で採用した人材の国際化」が、重要であり、かつ課題であると認識している企業の比率が高い。
- 海外現地人材の採用・育成・活用による「人材の国際化」を進めるためにも、まずは“日本国内の人材の国際化”が必要とされている。

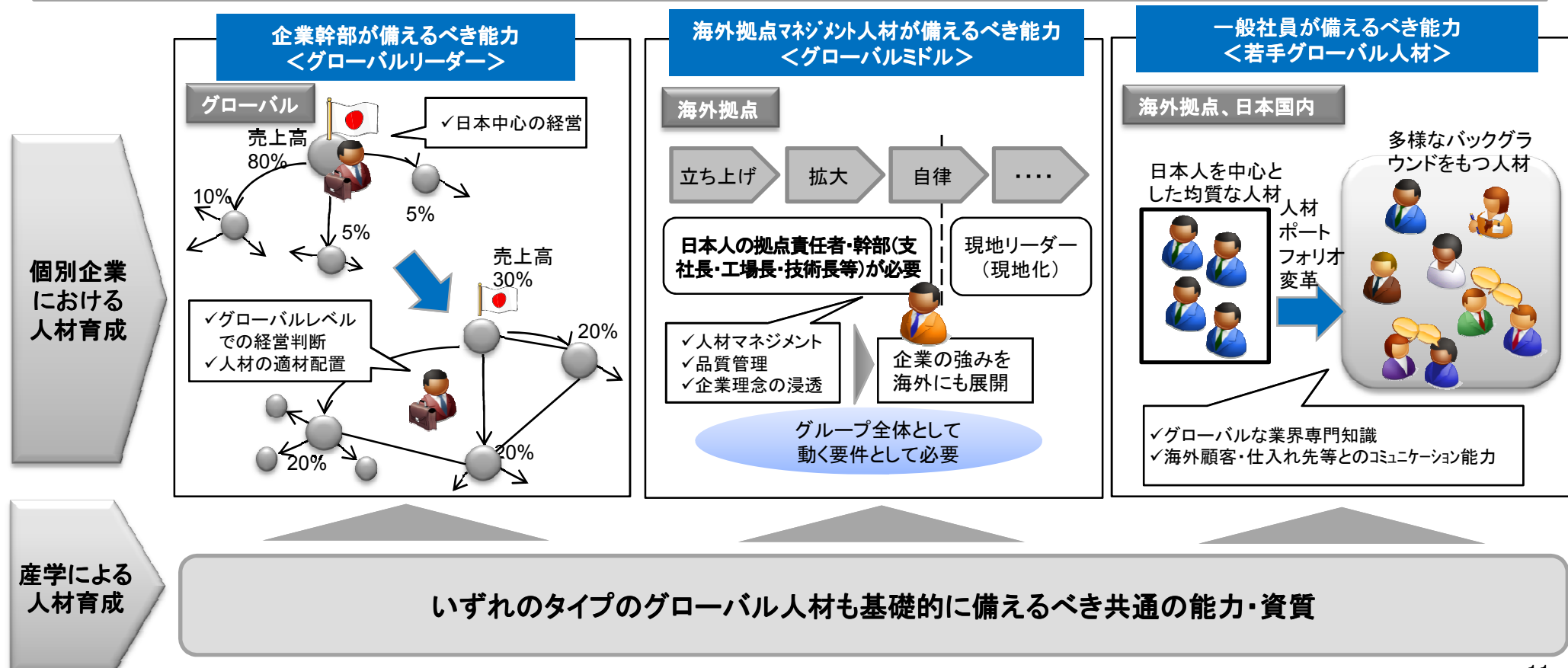
図表 人材の国際化に向けて特に重要な分野、課題だと考える分野



## 2. 高まるグローバル人材に対するニーズ

### 産学官によるグローバル人材育成の必要性

- 企業において必要とされているグローバル人材の要件は、ビジネスモデルや経営戦略によって異なり、個別企業のグローバル人材育成の取組強化が求められる。
- しかし、いずれのタイプのグローバル人材も基礎的に備えるべき共通の能力・資質については、産学官が一体となって育成する仕組みを構築することが望まれる。



### 3. グローバル人材育成で出遅れている我が国の現状

## アジア主要国・地域の中でも低水準な日本人の語学力・国際経験

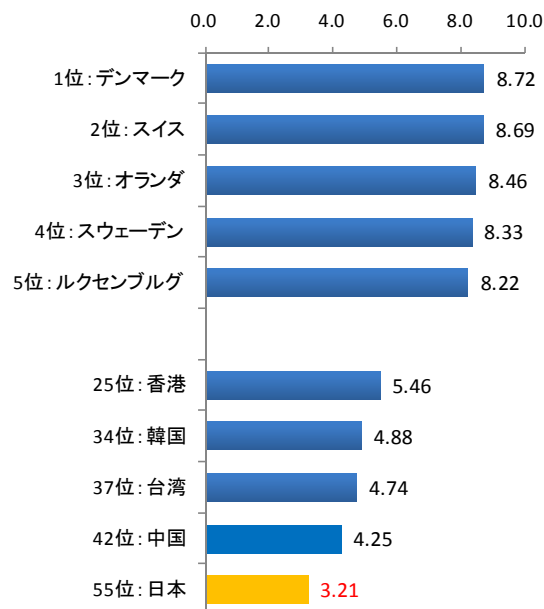
■ グローバルに活躍する上で、必要不可欠と言える語学力や、国際経験において、日本人は他のアジア主要国・地域と比べ低い水準と評価されている。

- スイスの研究機関であるIMDによれば、日本人の語学力の企業ニーズへの合致度は調査対象全57カ国・地域中55位となっている。
- 同じく、留学経験、マネジメント層の国際経験についてもそれぞれ41位、52位となっている。

#### Language Skills (語学力)

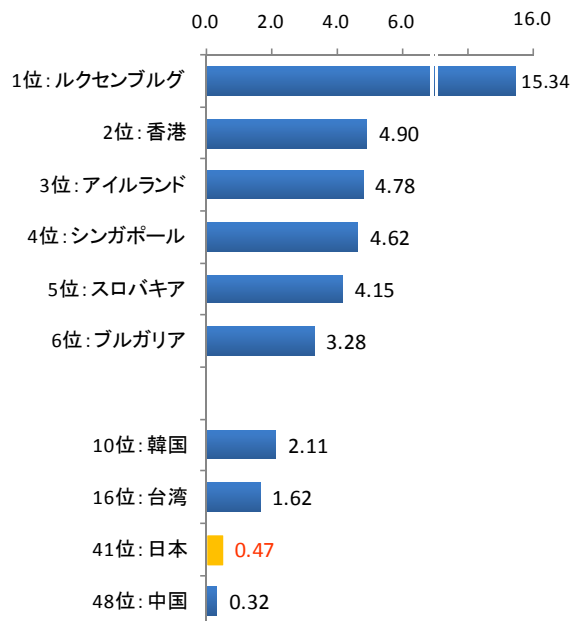
are not meeting the needs or enterprises  
(企業のニーズに合致していない)

are meeting the needs or enterprises  
(企業のニーズに合致している)



#### Student Mobility Outbound (学生の海外留学)

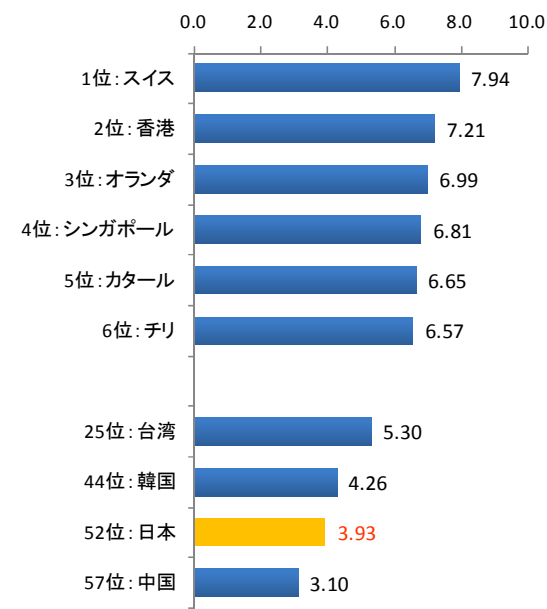
National tertiary-level students studying abroad per 1000 inhabitants (人口1,000人に占める、高等教育レベルでの海外留学学生数)



#### International Experience of senior managers (マネジメント層の国際経験)

is generally low (経験が浅い)

is generally high (経験が深い)

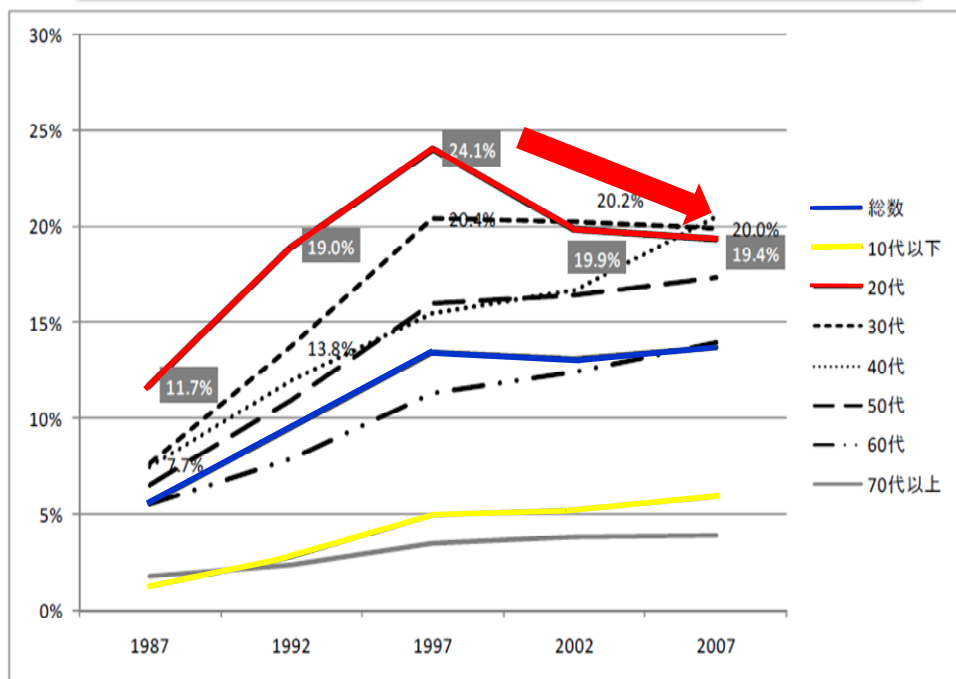


### 3. グローバル人材育成で出遅れている我が国の現状 低迷する若者の海外志向

■ 将来、グローバル人材としての活躍が期待される若者の海外志向は低下傾向にある。

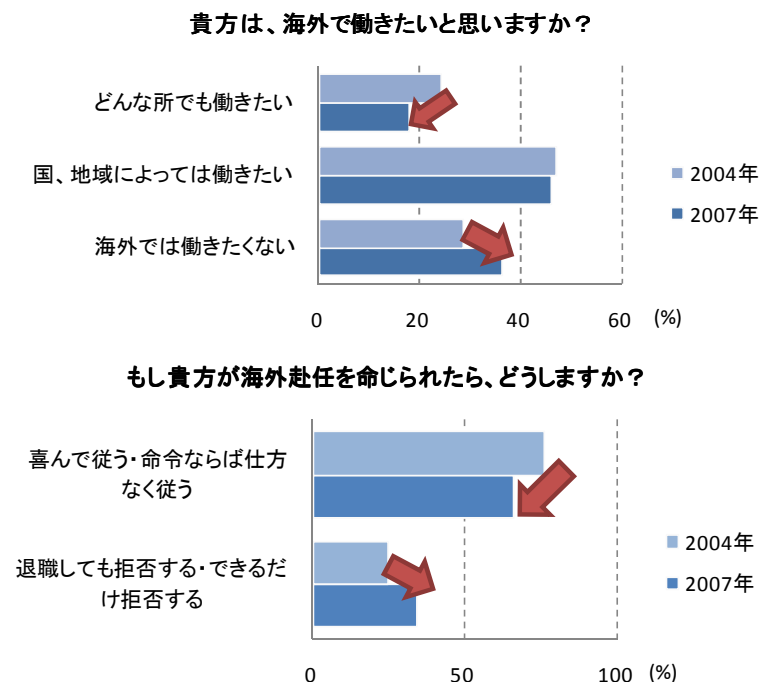
- 日本人の出国者数は横ばい傾向を示しているものの、将来を担う20代では出国率が低迷している。
- 新入社員の海外就労・勤務に対する受容性も低下傾向にあり、国内就労を志向する比率が上昇している。

図表 年代別出国率の推移



(出所) 法務省編『出入国管理統計年報』各年版、  
総理府統計局編『人口推計資料』各年版より作成

図表 新入社員のグローバル意識(海外勤務について)



出所) 学校法人産業能率大学「第3回 新入社員のグローバル意識調査」よりNRI作成  
対象: 全国の2007年度入社の新社員 668人(男性427人、女性241人) 13

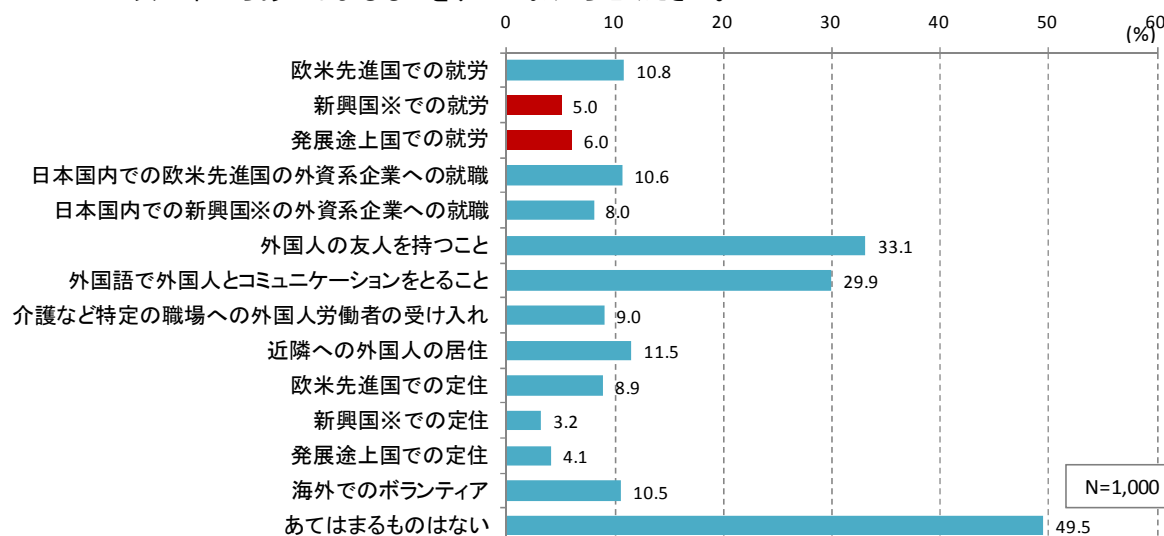
### 3. グローバル人材育成で出遅れている我が国の現状

## 20-30代の新興国等での就労に対する低い受容性

- 今後日本企業において重要性が増す新興国における就労に対する20-30代の受容性が低く、日本企業の成長フロンティアとして位置づけられる新興国マーケット開拓に資するグローバル人材供給の遅れが懸念される。
  - 外国人の友人を持つこと、外国人とコミュニケーションをとることに對しては受容性が高い一方で、海外での就労に対しては距離感を抱く者が多い。
  - 特に、新興国、発展途上国での就労に対しては、消極的な姿勢が目立っている。

図表 20-30代の海外に対する受容性

あなたは以下のようなことについて取組みたい(前向きに受け止めたい)気持ちがありますか。  
次の中からあてはまるものをすべてお知らせください。



出所)野村総合研究所「若者の生活意識に関するアンケート調査」。

対象:20代~30代の男女、実施時期:2008年8月2日~3日、回収数:1,000サンプル。

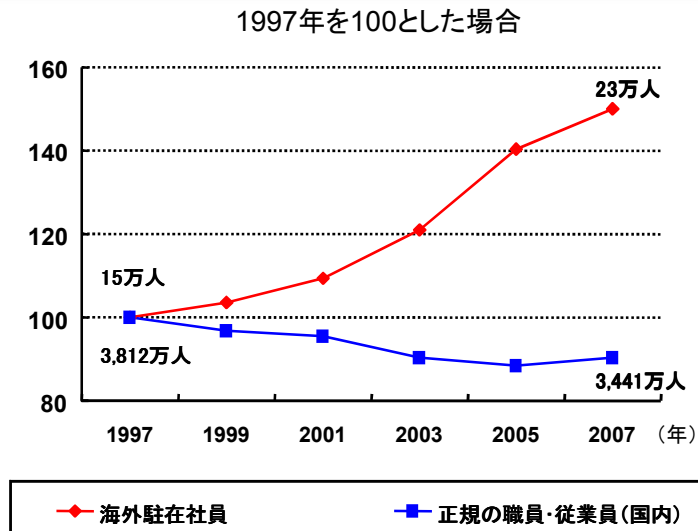
※「新興国」とは、BRICs(ブラジル、ロシア、インド、中国)やVISTA(ベトナム、インドネシア、南アフリカ、トルコ、アルゼンチン)等の経済発展している国々。

### 3. グローバル人材育成で出遅れている我が国の現状 「グローバル人材」育成に課題を抱える日本企業

■ 日本企業の「グローバル人材」に対するニーズは拡大を続けているものの、企業内部における育成・評価・配置に係る仕組みは十分に整備されているとは言い難い状況にある。

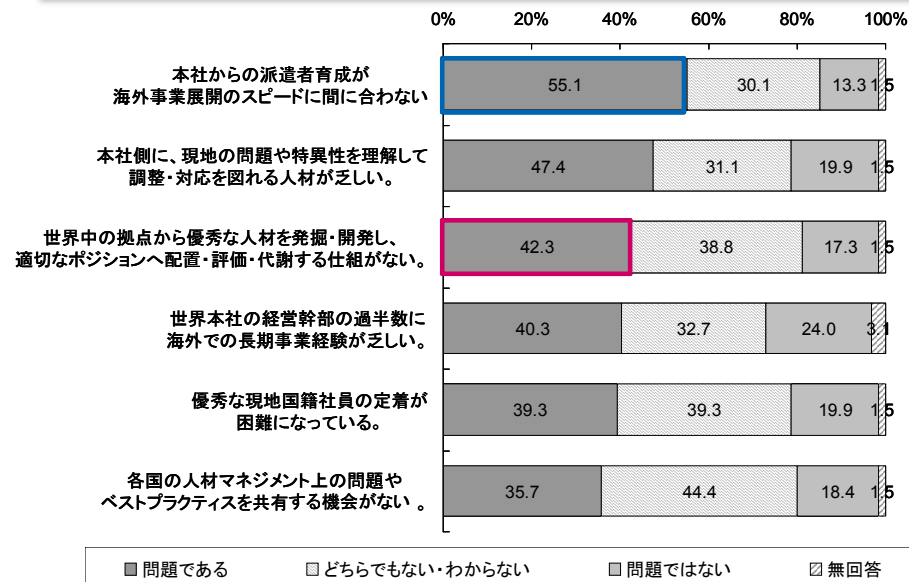
- 近年、日本企業の海外駐在員数は顕著に増加しており、グローバル人材育成は目下の課題となっている。
- その一方で、日本企業は海外展開に必要な人材の育成・確保、グローバルな評価制度や適切なポジションへの配置等の仕組みの未整備といった課題を抱えている。

図表 海外駐在員数及び国内正規職員・従業員数の推移



出所) 総務省労働力調査 長期時系列データ、外務省「海外在留邦人数統計」よりNRI作成

図表 グローバル人事・人材に関する問題(N=196)



出所) NRIグローバル経営管理に関する調査  
対象: 2008年8月1日時点で東証、名証、大証の1、2部上場企業及び未上場の大手製造業を中心とした約2,500社。有効回答196社。



### 3. グローバル人材育成で出遅れている我が国の現状

## 日本の大学に肉薄するアジアの大学への評価(THE-QSランキング)

図表 世界大学ランキング( THE - QS World University Rankings 2009 )

順位	大学名	国・地域
1	HARVARD University	アメリカ
2	University of CAMBRIDGE	イギリス
3	YALE University	アメリカ
4	UCL (University College London)	イギリス
5	IMPERIAL College London	イギリス
5	University of OXFORD	イギリス
7	University of CHICAGO	アメリカ
8	PRINCETON University	アメリカ
9	Massachusetts Institute of Technology	アメリカ
10	California Institute of Technology	アメリカ
11	COLUMBIA University	アメリカ
12	University of PENNSYLVANIA	アメリカ
13	JOHNS HOPKINS University	アメリカ
14	DUKE University	アメリカ
15	CORNELL University	アメリカ
16	STANFORD University	アメリカ
17	AUSTRALIAN National University	オーストラリア
18	McGill University	カナダ
19	University of MICHIGAN	アメリカ
20	ETH Zurich	スイス
20	University of EDINBURGH	イギリス
22	東京大学	日本
23	KING'S College London	イギリス
24	香港大学	香港
25	京都大学	日本
26	University of MANCHESTER	イギリス
27	CARNEGIE MELLON University	アメリカ
28	Ecole Normale Supérieure, PARIS	フランス
29	University of TORONTO	カナダ
30	シンガポール国立大学	シンガポール
35	香港科技大学	香港
43	大阪大学	日本
46	香港中文大学	香港
47	ソウル国立大学	韓国
49	清華大学	中国

評価基準が異なるため、単純比較はできない

図表 アジア大学ランキング( THE - QS Asian University Rankings 2009 )

順位	大学名	国・地域
1	香港大学	香港
2	香港中文大学	香港
3	東京大学	日本
4	香港科技大学	香港
5	京都大学	日本
6	大阪大学	日本
7	韓国科学技術院	韓国
8	ソウル大学	韓国
9	東京工業大学	日本
10	シンガポール国立大学	シンガポール
10	北京大学	中国
12	名古屋大学	日本
13	東北大学	日本
14	南洋理工大学	シンガポール
15	九州大学	日本
15	清華大学	中国
17	浦項工科大学校	韓国
18	香港城市大学	香港
19	筑波大学	日本
20	北海道大学	日本
20	慶應義塾大学	日本

出所) THE - QS Asian University Rankings 2009 よりNRI作成  
 ・アジアの研究者からの評価:30%  
 ・教員一人あたりの論文数:15%、論文一単位あたりの被論文引用数:15%  
 ・アジアの雇用者側からの評価:10%  
 ・外国人教員比率2.5%、外国人学生比率2.5%  
 ・交換留学生比率5%(送出:2.5+受入:2.5%)  
 ・教育力(教員数と学生数の比率20%)  
 で順位付け

出所) THE - QS World University Rankings 2009 よりNRI作成  
 ・世界の研究者からの評価:40%  
 ・教員一人当たりの被論文引用数:20%  
 ・世界の雇用者側からの評価:10%  
 ・外国人教員比率:5%、外国人学生比率:5%  
 ・教員数と学生数:比率20%  
 で順位付け

#### 4. 本委員会の検討事項

---

1. 企業でグローバルな活動をするに当たり、どのような局面において、どのような能力が必要となるのか。語学だけではなく、優れた人間性や、教養、国内外の政治的・文化的側面を理解する能力などが求められるのではないか。
2. そうした能力を持った人材を育成するため、企業においてどのように育成・評価が行われているのか。
3. 大学教育が担う人材育成機能の多様性や、企業における「グローバル人材」の育成の現状等を総合的に勘案しつつ、大学において身に付けておくことが望ましい資質に関し、産学の共通認識を醸成できないか。
4. また、そのような資質を育成するためには、どのような教育が効果的か。
5. さらに、そのような人材を企業が採用するよう促すためにはどのような方策があるか。

---

**以下、参考資料**

- ①大学におけるグローバル人材の育成に関する先進事例
- ②グローバル人材に関する有識者からの御意見
- ③「社会人基礎力」とは

## 5. 参考資料①

### 大学におけるグローバル人材の育成に関する先進事例(1)

#### ■ 関西大学

##### 英語に強いプロアクティブ・リーダーの育成

- 国際社会で活躍できる将来のビジネスリーダーを育成するために、産学官連携・高大連携・海外連携により、4つの教育プログラム(KUBIC、CORES、BLSP、BestA)を学部の公式事業や講義科目として実施。
- 全国規模のビジネスプラン・コンペティションへの参加、海外の大学と提携した語学研修や英語ワークショップ、企業や団体から与えられた課題を解決する産学連携共同プロジェクトを実施。



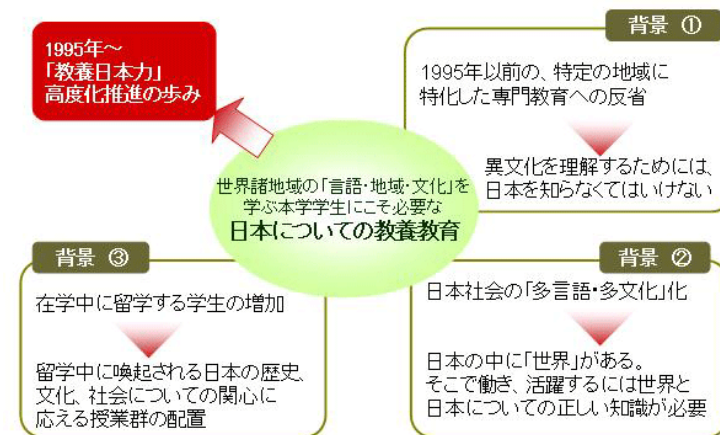
出所)関西大学ホームページ

#### ■ 神田外国語大学

##### 「教養日本力」高度化推進プログラム

- 全学レベルで実施している“日本”に関する国際教養教育プログラムである。神田外国語大学では以前から、世界の「言語・文化・地域」に関する専門的な教育を実施してきたが、世界で活躍する人材に必要な基礎力の中に、「日本についての教養」が不可欠であるとの認識から、取組を開始。
- ①教養科目の中での日本関連授業の充実、②日本関係専門科目の全学学生への開放を通じた専門的日本教育の実施、③留学生とともに学び日本について自ら考える、英語による授業「IJ共学」)の3つの取組を実施している。

##### 「教養日本力」高度化推進プログラム実施の背景



出所)神田外国語大学ホームページ

## 5. 参考資料①

### 大学におけるグローバル人材の育成に関する先進事例(2)

#### ■ 国際基督教大学(ICU)

##### 徹底したリベラルアーツ教育と英語教育プログラムでグローバル人材を輩出

- 少人数クラスでの対話を中心とした学びを通じて、文理問わず様々な課題について自分で考え、世界的な場で行動できる人間を育成する、リベラルアーツ教育を実施。
- 全学生を対象としたELP (English Language Program)を実施し、実践的な英語教育を提供。「英語で学ぶ」ことを目的としており、世界的な問題や学問的トピックを題材とし、リーディング、ライティング、ディスカッション、プレゼンテーション、ディベート等の訓練を行う。
- ELP以外の開講科目の約3割が外国人講師によって開講されており、英語による講義受講が必須とされている。
- 世界各国の大学と互換可能な諸制度(厳格なGPA制や3学期セメスター制など)を設け、「世界基準」の大学教育を目指している。



出所)国際基督教大学ホームページ

#### ■ 立命館アジア太平洋大学(APU)

##### 国際学生と国内学生が共に学ぶことにより、国際感覚を醸成

- 85を超える国・地域から学生を集めており、全学生(約6,000人)中、国際学生(留学生)が40%以上を占める。
- また、教員の約半数が外国籍の多文化・多言語環境の中、英語と日本語による二言語教育システムが展開されている。
- 国際的な環境での学び、国際学生との交流を通して、国内学生(主に日本人学生)のグローバル化を図っている。
- また、学びの基本要素として「知識」「経験」「交流」の3つが重要だという考えのもと、実践的学習や体験を重視したプログラムとしてアクティブ・ラーニングを展開している。具体的には、インターンシップ、交換留学、フィールド・スタディ等の取組等を行っている。



出所)立命館アジア太平洋大学ホームページ

## 5. 参考資料②

### グローバル人材に関する有識者からの御意見

---

#### <有識者ヒアリング結果の概要>

- 真のグローバル人材は、リージョナル、ローカル、グローバルを総合して物事を考えられ、日本にいても世界のことを仕切ることができる。そういった日本人はほとんどいない。
- グローバル人材とは、単に語学に秀でているということではなく、グローバルな視点で物事を思考できる人材。そうした人材は全社的に不足している。若いうちから海外との接点を持つことが有効。
- 外国人と対等に議論できる社員は少ない。グローバル社会では、相手の意見に即座に反応できなければその時点で負けてしまう。
- グローバル社会で求められるのは、相手の意見をきちんと聴き、自分なりに物事を考え、それを相手に論理的に説明できる能力。当たり前のことのようにだが、それができる日本人は少ない。中国人やインド人は、学校で日常的にディスカッションを行っているので、そうした能力に長けている。
- グローバルに活躍している中国人やインド人の力の根源は、ハングリー精神。苦勞の度合いが違う。日本人も、若いうちから修羅場を経験させる必要がある。

## 5. 参考資料③

# 「社会人基礎力」とは

- 平成18年2月、経済産業省では産学の有識者による委員会(座長: 諏訪康雄法政大学大学院教授)にて「**職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力**」を下記3つの能力(12の能力要素)から成る「**社会人基礎力**」として定義づけ。

## < 3つの能力 / 12の能力要素 >

### 前に踏み出す力 (アクション)

～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～



#### 主体性

物事に進んで取り組む力

#### 働きかけ力

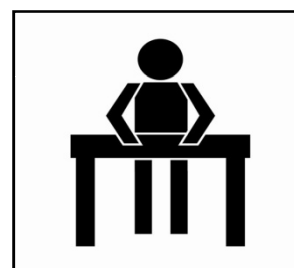
他人に働きかけ巻き込む力

#### 実行力

目的を設定し確実に行動する力

### 考え抜く力 (シンキング)

～疑問を持ち、考え抜く力～



#### 課題発見力

現状を分析し目的や課題を明らかにする力

#### 計画力

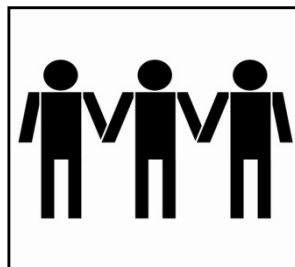
課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力

#### 創造力

新しい価値を生み出す力

### チームで働く力 (チームワーク)

～多様な人々とともに、目標に向けて協力する力～



#### 発信力

自分の意見をわかりやすく伝える力

#### 傾聴力

相手の意見を丁寧に聴く力

#### 柔軟性

意見の違いや立場の違いを理解する力

#### 状況把握力

自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力

#### 規律性

社会のルールや人との約束を守る力

#### ストレスコントロール力

ストレスの発生源に対応する力