

〈研究ノート〉

就職活動に求められる外国語コミュニケーションと 資格の問題と課題に関する研究ノート

河 野 貴 子

(受付 2013 年 10 月 31 日)

1 外国語コミュニケーション能力と資格

2 グローバル人材の定義

3 グローバル人材育成に向けての取り組み

4 企業が求める外国語能力

キーワード：就職活動、求める能力、グローバル化、外国語コミュニケーション

は じ め に

今日、新卒者や求職者を取り巻く環境変化の中で、企業側が求めている知識や能力の人的要件は、求職者との間で、その認識、理解において不透明さが見える。

また、経済や IT の技術の進歩にも後押しされ、グローバル化が急速に進展し、多様な文化や国籍の違いを乗り越え、ビジネスの現場で活躍できる外国語能力や人間関係を築く外国語コミュニケーションの活用が求められている。

経済のグローバル化や産業構造の急速な変化の中で、企業は日本的雇用慣行の見直しを急ぎ、新卒者や求職者に対して即戦力となる能力を求め、企業は何をその条件指標に、求職者に対してどのような能力を評価しているのか研究はそこに視座が置かれている。

岩脇千裕（2008）のように、1990年代半ば以降の、景気低迷を従来の日本的雇用慣行にあるとする論者はその後の雇用システムが、成果主義の雇用慣行の手法を流行させ、それに伴い職業資格制度において主たる評価の対象が、「所有される能力」から「発揮された能力」へと移行され、実際に何をしたかという行動の事実を客観的に人の能力としてとらえる、それを能力指標として注目された。

社団法人日本経済団体連合会以下経団連（2012）によれば、経済の付加価値化や事業活動のグローバル化により、産業界が人材に求める素質や能力も高まり国際的なビジネスの現場で活躍できるグローバル人材を育成し活用することを求めている。

しかし、大学全入時代における若者に広がる内向き志向などにより、産業界が求めるグローバル人材と大学側が育成する人材との間には乖離が生じているとも言っている。

そのため、グローバル人材を育成、活用するため企業や大学、政府が相互に連絡し戦略的に取り組んでいる。

そして、変化するグローバルビジネスの現場で様々な障害を乗り越え、臨機応変に対応し、さらに、多様な文化や価値観や、社会的背景を持つ従業員、同僚、取引先と意思の疎通が取れる外国語コミュニケーション能力の必要性が指摘されている。

本稿では、産業構造の変化にともない国内製造業の海外流出がとどまらない現状下にあること、また IT の技術進歩にも後押しされ、コミュニケーション能力が複雑で高度なツールを必要とする時代、さらにグローバル人材への期待が高まるなど、就職活動に求められている語学力や国際的に活躍できるツールとしての外国語コミュニケーション能力へのニーズの実態を探ることを目的とした。

1 外国語コミュニケーション能力と資格

経団連によれば2000年の段階で、企業が採用選考時の選考試験内容では、面接および筆記試験を実施した企業が多く81.1%にのぼり、その筆記試験の内容は、一般常識66.7%、小論文32.8%、外国語28.7%の順と示している。

そして、文部科学省（2011）によれば、「外国語能力の向上に関する検討会」で、経済や社会のいろいろな分野でグローバル化が進展し、これまでのように、大手企業や業種だけではなく、いろいろな分野で外国語能力やコミュニケーション能力が求められる時代になり、企業の採用や昇進にも影響を与えていると言っている。

また、財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会、2011年1月「上場企業における英語活用実態調査」によれば、対象は上場企業の人事部門3,721社に対して、有効回答数321社

（うち英語使用企業278社）の調査で、「結果を利用している英語検定」で TOEIC 69.1%、続いて実用英語検定（英検）8.6%、TOEFL 4.3%の順になっている。

これを業種別に見ると、一般機械製造 93.3%、科学・薬品87.5%と利用の割合が高い。

さらにこの「TOEIC のスコアを採用時に参考にするか」の調査では（図1）、英語使用企業278社は、入社希望者が

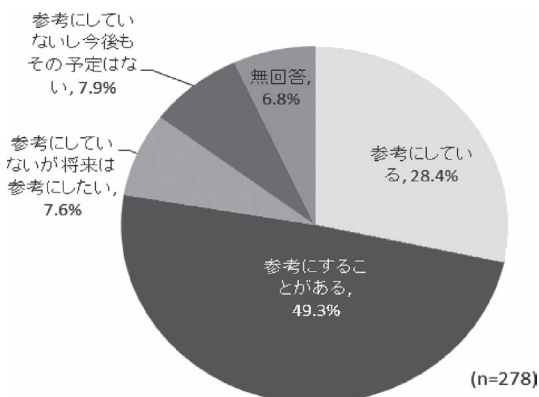


図1 TOEIC のスコアを採用時に参考にするか

「資格・特技」で提出した TOEIC スコアを「参考になっている」28.4%, 「参考にすることがある」49.3%と2つの合計は77.7%の企業が参考になっている。

その採用時期待スコアは、新入社員は平均550点、中途採用社員では平均600点である。

そして、2012年1月、財団法人経済広報センターによれば、「企業のグローバル化に対する人材育成に関する意識調査報告書」の「グローバル・ビジネスで日本人材が持つべき素質、知識、能力」の調査で、調査対象はインターネット回答選択方式で3,133名、有効回答1,965名（内男性は852名、女性は1,113名）で、「外国語コミュニケーション能力」が全体80%（男性80%, 女性81%）、次に「海外文化・歴史、価値観の差に興味・関心を持ち柔軟に対応する」が全体73%（男性69%, 女性76%）, 「既成概念にとらわれずチャレンジ精神を持ち続ける」全体67%（男性68%, 女性67%）と示している。

文部科学省（2011）は、変化するグローバルビジネスの現場で、社会人としての基礎的な能力に加え、多様な文化や言語、社会的背景を持つ同僚や顧客など自分の意見をわかりやすく伝え、意思の疎通が図れる外国語コミュニケーション能力に柔軟に対応することが重要であるとしている。

しかし、企業側と資格取得をめざす個人とでは、資格や専門性に注目する理由や意識にかなりのズレがある。

そして、岩脇千裕（2006）によると、バブル経済の崩壊後、学歴主義の崩壊が唱えられるようになり、新卒者や求職者の個人の能力が就職結果にもたらす影響にも注目が集まり始めたと言っている。

また、新卒者を取り巻く環境は大きく変化しており、学校や企業はグローバル化の中で役立つとされる能力の育成を要望し始めている。

その中で、日本企業は従来の日本的雇用慣行から、新しい雇用管理制度へ移行し、必要な労働力を外部市場から補充する方式に変化し、それは新卒者や求職者の就職にも直接的に影響していると言われている。

それでは実際に、企業はそれらの高い基礎能力をどのような方法で評価しているのか。

世界一と言われる先端技術をもつ宇宙船からミサイル搭載や部品カットの株式会社ディスコ（2012）によれば、「採用活用に関する企業調査」アンケート結果で、1,072社を対象に、「採用で実施している選考方法」で、採用選考にはさまざまあるが、最も実施率が高いのが「面接」96.7%, 「性格適性検査」76.0%, 「一般常識試験」69.8%, 「書類選考」62.5%と続き、その中でも「面接」が9割以上の企業が実施し、定番で最もメジャーな方法となっている。

「面接」は多くの場合、対面する形で着席し、企業からの質問と面接者の回答が繰り返す中で、人間的魅力や対人印象など、さまざまな情報を手がかりに次の選考段階へ進むかどうか

かの最初の判断が下る。

このことから、企業が新卒者に求めている即戦力と言われる基礎能力や、面接において評価される基礎能力は、職務に直結している具体的な能力を備え、採用後すぐに戦力となることが新卒者や求職者に期待されている。

そして、現代社会では、就職活動の準備で自己分析や企業研究が弱いままでは乗り越えられない面接でもあり、何を学びどう生かすかを考えて伝え、認識のミスマッチもさけるためやってみたい仕事ができるのか考え、職務経験のない新卒者は教育訓練なしに職務に携わらせるのは不可能であるが、高い基礎能力を早く身につけ、より早くに戦える力になり、教育訓練を短くする能力や自ら努力する能力であると言える。

このような状況において、ビジネス領域においては、新卒者が社会で仕事をするために必要な基本的な能力を、人材育成目標として具体的に示そうという動きがある。

経済産業省においても2005年の段階では、グローバル化が進展する経済社会において、一人ひとりの能力を企業や地域社会での活躍を視野に入れ、「社会人基礎力」として3つの力と12の能力要素を提唱していた（表1）。前に踏み出す力として（前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力）、考え抜く力として（疑問をもち、考え抜く力）、チームで働く力（多様な人々とともに目標に向けて協力する力、）企業や地域社会での多くの人と接触しながら仕事をしていくために必要な能力を課題として示している。

表1 社会人基礎力3つの力と12の能力

前に踏み出す力	主体性・働きかける力・実行力
考え抜く力	課題発見力・計画力・想像力
チームで働く力	発信力・柔軟性・規律性・傾聴力・状況把握力・ストレスコントロール力

経済産業省（2005年）

しかし2010年、経済産業省は「大学生の社会人観の把握と社会人基礎力の認知度向上実証に関する調査」を発表し社会に出て活躍するために必要だと考える能力要素として、3,445社の企業を対象にし、「コミュニケーション能力」23.1%、「人柄（素直さや明るさ）」20.0%、「一般常識」11.7%と示している。

また、2004年、厚生労働省でも、「若年者就職基礎能力支援事業（YES-プログラム）」を展開し、企業に対して、「若年者の就職能力に関する実態調査」を行い、1,472社から、企業が採用にあたって重視する「就職基礎能力」としてはコミュニケーション能力、職業人意識、基礎学力、資格取得、ビジネスマナーの5つの領域に整理している。そして、これらを

修得した場合、採用の可能性は60%を超えると示している。

そこで、2013年10月、企業が求めている能力「コミュニケーション能力」や資格について広島市内の企業3社（総合人材サービス業1社、小売業2社）に聞き取り調査を実施した（表2）。

表2 広島市企業聞き取り調査

	A 社	B 社	C 社
業 種	総合人材サービス業	小売業	小売業
設 立	1985年11月	1974年11月6日	1961年10月27日
本 社	徳島市	岡山市	広島市
従業員人数	正社員390名 実働契約社員4,800名 登録者86,000名	1,265名嘱託社員含 パートタイマー1,009名	正社員2,475名 パートタイマー4,568名
店 舗 数	29店舗	377店舗	92店舗

- ・資格社会と言われている中で資格は必要ですか？それは何故ですか。採用の時の可否に関係（有利）はありますか？（たとえば一人は有名大学でもう一人は無名大学であるが資格を沢山持っていた場合は）

A 社	資格は取得している方が良いです。それはどの程度のレベルかがすぐにわかるからです。また、資格取得は自分で目標を達成でき、努力のできる人です。
B 社	資格は持っている方が良いですが、人事は本社のため、本社で採用が決まり東京に勤務になるため広島では採用の基準、その評価はわかりません。
C 社	資格は取得していなくても良いです。ただスキルは必要です。有名大学の学生と無名大学だけれども資格取得している学生を比べた場合は、SPIを重視します。

- ・企業が求めている能力としてコミュニケーション能力は必要ですか？また、具体的にそれは何か。貴社の求める能力や人材像はなんですか？

A 社	コミュニケーション能力は必要です。それは、面接の時に、有るか無いかはわかります。協調性や「ホウ、レン、ソウ」のできる人が求める人材です。
B 社	コミュニケーション能力は必要だと思います。しかし、採用は本社が決めるので広島ではわかりません。・「明るさ」、「誠実さ」、「実行力」、「感性」、「ファッションの興味」の5つが求める人材です。
C 社	コミュニケーション能力は国の言うように必要だと思いますが、当社は「自立」、「好奇心」、「挑戦」の3つを大切に、変化する時代に対応できる求める人材像です。

・ 広島 の 学生 は どう ですか ？

A 社	挨拶やマナーなど当たり前のことかできる人が少ないと思います。
B 社	ここ何年も広島に勤務になった人がいないのでわかりません。
C 社	最近の学生は自分自身の強みがわかっていないし、受け身で就職活動をする人が多い。 なかには勉強をしないで来て、同じ様なことを言う人が多い。さらにびっくりするのは 人柄を見てくださいと自分で言う人もいます。 得意なことなど能力を伸ばしてほしいです。スペシャリストが少なくみんな平均的です。

聞き取り調査で得た多くの感想は、「学生は、自分自身のアピールできるものを持ち得ていないのか、アピールできるほどの得意なことがわからず就職活動を受け身で活動し、マニュアル化されたものを、他の学生と同じように言う人が多い」という意見が目立った。それは学生たちが、SNS（Social Networking Service）を利用し、複数の企業にエントリーをしているため、目指すべき希望する企業の理解や研究不足につながっている。

裏腹に企業にとっては、もっと自己を分析し、企業を理解し、研究した学生を求めているし、新卒者に新しい活力を期待しており、依存的な姿勢ではなく、あくまでも自立し、前向きな人材を求めていることから、自分に何を求められているか、考えて学び、身につけ、どう行動するか、そしてそれをどう生かしているかを相手に伝え、やりたい仕事ができる仕事なのかをイメージではなく現実的で具体的に理解し、自分の魅力を伝える必要がある。

また、変化の激しい時代の中で、企業は仕事のシステム化や統合化が進んでおり、技術の水準や生産効率も高まり、それに携わる人に求められる能力や知識も高度化しており、それに適うような基礎能力を持っているかどうかにも必要である。

また、2013年9月19日、日本経済新聞では、最近の国際的な労働移動も重視し、日本が外国人労働者を積極的に受け入れる可能性があり、またに日本人が、今以上に海外で働くことが考えられると言っている。

そして、今日、経済の発展と高度情報社会 ICT（情報通信技術）や交通手段などの発達を促し、経済や社会などあらゆる分野で、ヒト、モノ、カネ、情報など国境を越えてグローバル化が急速に進展の中で、パソコンや携帯電話など日常生活に欠かせないほどに普及し変化している。それにともない、世界中から多種多様で大量の情報を収集し、人間関係などを築ける語学力や国際的に活用できる外国語コミュニケーション能力が求められてきていることを伝えている。

そのことは、高度情報化や国際化により、文部科学省（2012）「グローバル人材育成推進会議のまとめ」によれば、グローバル人材の3大要素として、「語学力・コミュニケーション能力」、「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」、「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」と示している。

グローバル化する経済社会において、一人ひとりの能力を企業や地域社会での活躍を視野に入れ、着実に高めていくことが重要となっている。

また、財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会では、こうした世界の流れをいち早く予見し、人と企業の国際化の推進を目的として、1986年2月に経済産業省の許可を受けて公益法人として設立され、グローバルビジネスにおける円滑なコミュニケーションの促進を捉え、国内外の関係機関と連携しながら世界的な視野で活動を展開していると示している。

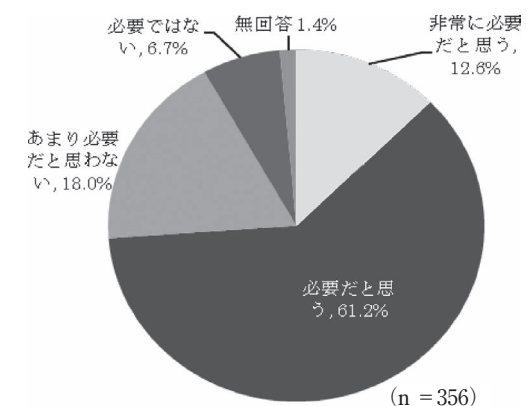
その国際ビジネスコミュニケーション能力とは今や同義語とさえなった英語をはじめとする外国語を自由に操る能力や業務における専門能力、異文化の理解力や実行力などを踏まえた言語力や文化的な環境などの要素が含まれている。

2 グローバル人材の定義

「グローバル化」とは文部科学省（2012）の「グローバル人材育成推進会議」によれば、今日さまざまな場面において多義的に用いられている、情報通信や交通手段など技術革命を背景として、政治や経済、文化など様々な側面において、従来の国家地域の垣根を越え、地球規模で資本や情報のやり取りがおこなわれる。

また、その「グローバル化」により、経済的には、国内市場と海外市場の境目がなくなり、生産拠点も市場と近い地域や国に移動し、そのため労働力の流動化が起こり、ヒト、モノ、カネそれぞれが流動化するなどの変化が顕著になり、人の行き来が盛んになることで流行も経済そのものが世界規模になることが少なくないと言われている。工業生産が大規模になることで、地球環境もグローバル化していると言える。

そして、財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会によれば、2011年1月「就職活動における語学力の必要性」図2を大学において調査を実施している。調査の対象は、国内の大学1,159校（大学761校、短大398校）回答数は356校でおこなわれ、調査の回答は「非常に必要だと思う」+「必要だと思う」と回答したのは大学、短大を含め73.8%である。7割以上が就職活動に必要と示してい



財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会（2011）

図2 就職活動における語学力の必要性

る。しかし「非常に必要だと思う」は大学と短大では差異があり大学では13.8%に対して短大は8.1%である。

「非常に必要だと思う」+「必要だと思う」に回答した学生が選択した理由としては、「社会で求められているから」が79.1%と最も多く、続いて「採用試験に英語が含まれているから」が15.2%となっている。

また、2011年1月、国内の上場企業に対して「グローバル人材育成」の調査も実施され、調査対象は3,712社、回答数は329社（内英語使用企業278社）である。

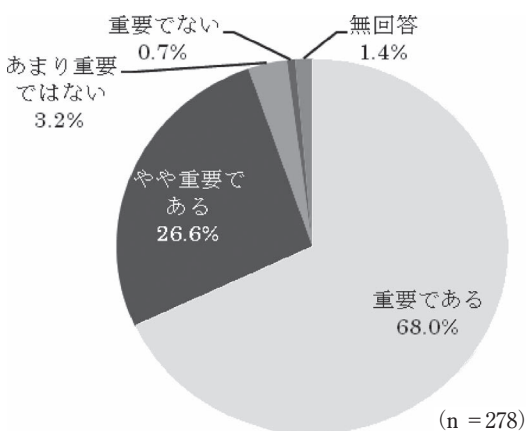
図3「グローバル人材育成の重要性」では、社員を世界で活躍できるグローバル人材として育成することについて、「重要である」+「やや重要である」と回答した企業は94.6%である。グローバル人材育成に企業の9割以上が重要と示している。

また、「重要である」の割合が高い業種は「輸送機器・関連機器」81.8%、「電機・精密機器」81.6%である。

さらに、「グローバル人材に必要な能力」としては、「英語コミュニケーション」78.4%、「異文化理解力」40.6%、「実行力」31.3%と挙げており、この傾向は業績、従業員規模を問わず同様と示している。

そして、文部科学省によれば2012年の調査で日本企業が「海外拠点の設置・運営にあたっての課題」としてグローバル化を推進する国内人材の確保や育成74.1%を課題として挙げている。

そのグローバル化社会の進展に対応する人材育成のため、文部科学省は「大学の国際関係平成24年度予算について」で2010年10月グローバル人材の定義として、「産業人材育成パ



財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会 (2011)

図3 グローバル人材育成の重要性

ートナーシップ・グローバル人材育成委員会」を立ち上げ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、同僚、取引先、顧客などに自分の考えを分かりやすく伝えられ、文化的、歴史的な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、それぞれの強みを引き出して活用し相乗効果を生み出ことのできる人材と示している。

さらに、2011年4月の「産学連帯によるグローバル人材育成促進会議」がおこなわれ、グローバル人材とは広い視野に

立って教養や専門性、異なる言語や文化を乗り越えて関係を構築しコミュニケーション能力と協調性、次世代までも視野に入れた社会貢献の意識を持った人材とし、同年6月には「グローバル人材育成促進会議」の中間まとめが報告されている。

また、経団連は、2011年6月「グローバル人材の育成に向けた提言」として、外国語コミュニケーションや海外との文化、価値観の差に興味、関心を持ち柔軟に対応することが指摘されている。2012年11月は、「グローバルなリーダー人材の育成と活用研究会」で海外拠点および国内拠点の専門職を含むマネジメントを行う技術系リーダーと定義している。

しかし、2010年7月文部科学省の、「新人社員のグローバル意識調査」では2人に1人が「海外では働きたくない」49.0%と考えている。日本企業は海外拠点の設置や運営にあたりグローバル化を推進する国内人材の確保や育成を課題として挙げているが、新人社員のグローバル意識は積極的ではないようである。

ちなみに、英語力の現状として2010年「TOEFLスコア(iBT)の国際ランキング」では、全体順位163カ国中(スコア120点満点)、1位はオランダ(スコア100)、2位はデンマーク(スコア99)、3位シンガポール(スコア99)、韓国は82位(スコア81)、中国は107位(スコア77)、日本は135位(スコア70)である。

アジア内順位30カ国中では、1位はシンガポール(スコア99)、2位はインド(スコア91)、3位マレーシア(スコア89)、韓国は10位(スコア81)、中国は16位(スコア77)、日本は27位(スコア70)低位置にあると示している。

また、2011年「IME(スイスの研究教育機関)の世界競争力ランキング」でも全体順位59カ国中、1位は香港、アメリカ、3位はシンガポール、中国は19位、韓国は22位、日本は26位である。

総括的には、「日本の強い指標」として1位は平均寿命、2位は環境技術、「日本の弱い指標」として携帯電話料金59位、「外国語スキル」は58位となっている。

こうした、総括を受けるかたちで2012年の「グローバル人材育成推進事業」会議で若い世代の内向き志向を克服し、国際的な産業競争力の向上や国と国との絆の強化の基盤として、グローバルな舞台に積極的に挑戦し活躍できる人材の育成を図り、学生のグローバル化を推進し取組みを支援、日本人学生が世界で雄飛するためのグローバル力を徹底的に強化することを提案している。

そこでは、そのグローバル人材の概念として、「語学力やコミュニケーション」、「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」、「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」の3要素が含まれると示している。

また、大学においてはその目的や特色に応じた学生のグローバル力の向上を図るための取組が行われている。具体的にはグローバル意識を向上させる取組として、たとえば国際機関

やグローバル企業、海外企業におけるインターンシップを含め実践型の人材育成や留学先の国における異文化理解や日本人とのアイデンティティーの取組がおこなわれており、教員のグローバル化教育力の向上取組、日本人学生の留学を促進するための環境整備、語学力を向上させるための入学時から卒業時までの取組などがある。

文部科学省においても、2011年4月から小学校を皮切りに新学習指導要綱に基づく外国語教育が始まり、日本全国一斉の公立小学校において、外国語活動が必修化され、対象学年は高学年（5・6年生）である。小学校では週1コマ、中学校では週3コマから週4コマ、高校では選択必修から「コミュニケーション英語Ⅰ」の共通必須に変更するなど、科目を変更し、小中高を通じて外国語コミュニケーションを育成し、小学校、中学校、高校を通じ英語コミュニケーション能力などの育成を図り、言語や文化に関する理解を深め、積極的にコミュニケーションを取ろうとする態度を育成し、実践的な英語教育の強化と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とされている。

さらに、経団連2011年によれば、大学での学修内容が実社会のニーズに反映されるために、政府が企業と大学との連携を持続的に支援する機能や体制を整えることにより、実践的に即した優良機材、ノウハウ蓄積、他大学への普及など継続して行えると期待されるとし、「グローバル人材の育成に向けて大学に期待される取り組み」調査では、512社を対象に複数回答で「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カリキュラムの実施」を大学に期待したものが260社の51%が求められている。

経団連でも、グローバル人材の育成に向けた実践的な教育を強化するため、政府の「大学の国際化のためのネットワーク形成事業」の下で、国際化の拠点として採択された13大学と協力し、大学レベルのモデル、カリキュラムである「グローバル人材育成プログラム」を実施している。その内容として、企業の経営トップ、実務家によるグローバルビジネスに関する講義、企業におけるインターンシップなどを組み入れて単位として認定するという形のカリキュラムの内容を検討し実施している。

3 グローバル人材育成に向けての取組み

企業では、グローバル化への対応力を養成するため、社員の入社後や外国語研修、異文化社会に対応する理解力を高めるための研修機会を提供している。

また、語学力として英語や中国語など、外国語能力を習得することの重要性に対する社員の認識を高めるため、新卒採用の条件や、社員の昇進、昇格、海外駐在員としての派遣の要件として、一定レベル以上の外国語能力を要求するような取組みもある。

こうしたことは、2012年7月20日、日本経済新聞で国内だけに目を向けると働く場所が

減っていくとあり、国や企業が海外で活躍できる人材を育てることがグローバル時代には必要とある。

さらに、2012年9月21日、日本経済新聞中の「外国人との競争」の見出しで、従来は日本語という障壁があり外国人との競争がなかったが、状況は変わってきている。2012年8月リクルートが中国や韓国のアジアの大学生と日本企業を対象に「WORK IN JAPAN」就職面接会を開催し、グローバル化で言語の壁は低くなり、企業は人材育成の負担を避けるために外国人の採用を増やすと、さらに語学力へのニーズは高まってきていることを知らせている。

経団連（2011）によれば、グローバル人材を育成するためには、企業自らも新入社員向けの教育や研修会などを強化することも必要であり、人材育成においては大学教育の役割は大きく、果たすべき役割を明確にし相互に連携して取り組むことが重要と示し求人に対する条件を超えて企業自らがグローバル化への対応の緊急性を訴えている。

また、2012年6月でも、文部科学省によれば、語学力の強化として、初等中等教育段階では、グローバル人材育成との関係において、特に実践的な英語教育の強化や高校留学などの促進の能力の向上が重要である。

その高校留学などの促進として、交渉レベルを意識し18歳頃の時点までに1年間以上の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ことが重要である。

そして、大学教育ではグローバル人材育成との関係では、特に大学入試の改善や充実、国際的に誇れる大学教育システムの確立や留学生との交流など戦略的な推進が重要であると示している。

また、語学力や外国語コミュニケーション能力の向上や、異文化への適応力や海外へのチャレンジ精神など、グローバル人材に求められている能力や素質を育成するには海外留学は有効な手段と言われている。

ちなみに、現在のニーズとは逆に2012年6月文部科学省（図4）「日本人の海外留学者数」の調査では、2004年の82,945万人をピークに減り、2009年は59,923万人と28%と減り、海外に留学する日本人学生数は減少し、日本人学生の海外留学者数の男女の比は、1対2である。

こうした状況の打開のため、経団連では、2012年11月13日、「採用選考に関する企業の倫理憲章」の改定を行い現状の、3年次から始まる就職活動が学生の交換留学などに障害の要因の一つと考えられることによる改正であった。そのため、企業側も通年採用の拡大などによる採用スケジュールの変更などを考え海外留学し就職活動が遅れることになった学生が不利にならないというメッセージを大学と連携して問題の解決に取り組んでいる。

こうしたこともあって、日本経済新聞2012年12月26日では日本人学生の海外留学に回復傾向が出てきていることを紹介している。それは就職活動などで留学経験や語学力が高く評価

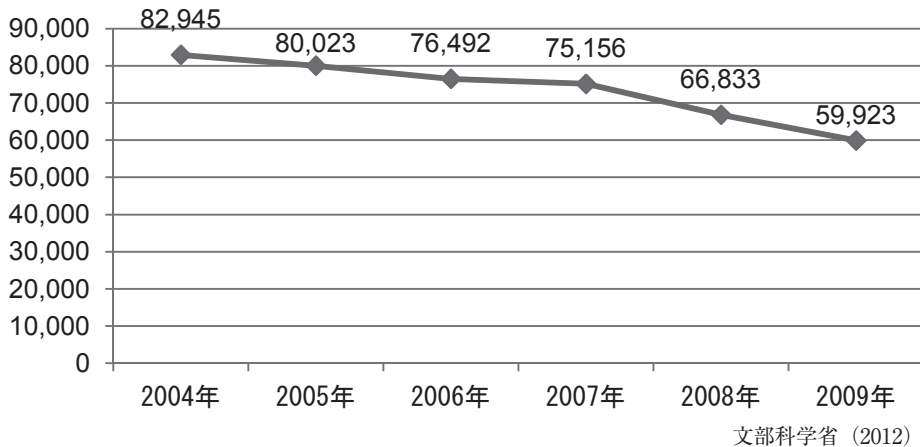


図 4 日本人の海外留学者数

されるようになり，留学あっせん大手のベネッセホームデイングスが海外の大学を目指す講座を開設するなど，関連サービスも広がっている。

そのことから，企業のグローバル化が進むなか早いうちに語学力をつけたい学生が増えたと言っている。

さらに，広島県でも環境県民局学生課（2012）民間企業から実務経験の豊富な講師や大学講師を招いて講義をはじめ，「オール広島」でグローバル人材を育成する場所として，単位認定し単位互換制度を活用し，学生が参加しやすい環境にしている。

また，厚生労働省の調査でグローバル人材のイメージに違いはあるが，企業側は，海外の事業所で自立的，自主的に発言し，行動でき，多様な考えを持つ人と共同，調整して仕事を進められることを重視している。

4 企業で求められる外国語能力

GTEC 通信（2008）「企業からのメッセージ」で，パナソニックグループ会社の株式会社エクセルインターナショナルは，今後はグローバル化が加速する中で，事業展開が見込まれ，その経営のグローバル化に伴い，コミュニケーション能力がどう進化し，語学を学ぶという従来型の研修に加えて，グループの海外会社の社員と相互に知恵を活用し協働につながる外国語能力のコミュニケーションをいかに企業内に構築するかが課題であると言っている。

文部科学省（2011），「外国語能力の向上に関する検討会」が設置され，検討会において「国際共通語としての英語力向上のための5つの提言と具体的施策」のまとめによれば，グ

ローバル社会で求められている外国語能力とは、社会や経済のグローバル化が進展する中、異なる国籍や文化や環境の人々と外国語をツールとして円滑にコミュニケーションを図ることができると言っている。

こうした外国語をツールとして、外国語能力やコミュニケーションを円滑に図るために、異なる国籍や文化の人々と積極的にコミュニケーションをとり、相手の文化や意図や考えを理解し、自らの考えを理論的に説明し、相手を説得できる能力が挙げられる。

IT人材白書2013,「IT人材動向」のアンケートによれば、企業4社（株式会社リコー、自動車製造会社、株式会社商船三井、株式会社近鉄エクスプレス）に対して実施している。

その中で、製造業では他産業に比較してグローバル展開が早期から進められており、製造開発、生産、販売は広範に進展している。また、企業統合や買収などもおこなわれ、世界各国に所在する多数の企業や組織を効果的に運営することが必要不可欠になると言っている。

また、IT面でのグローバル化対応については、企業により差異はあるが、情報システム部門など事情に合わせて組織体制や意識決定が構築され、効率的な取り組みが行われている。

そして、アンケート調査の中で、企業はグローバル人材を育成するための取組として、海外派遣など取り組みが行われており、多くの企業は実際にグローバルな業務に携わることが最も実践的かつ効果の高い育成方法であり、実践の機会を創出することがポイントと意見が寄せられたと言っている。

さらに、IT人材白書2013,「グローバルIT人材に求められる能力」調査では、対象は564社に対して実施され、「語学力」62.6%,「交渉力・説得力」44.3%,「積極性・チャレンジ精神」40.2%,「マネジメント能力」33.9%となっている。

このことから、グローバル人材に求められる能力は外国語能力と言われる「語学力」が奨励され、そしてどこの国でも活躍できる人材であり、こうした仕事を遂行する能力に加えて、環境への適応能力も必要である。

おわりに

2013年3月15日、日経産業新聞の「人事担当者に聞く」の見出しで東芝は、グローバル化対応はどの社も関心が高く、東芝ならではの工夫として、昨年より英語選考コースを新設した。

エントリーシートから試験し、面接メニューは通常と変わらないが、すべてを原則英語で実施している。

しかし、中国新聞2013年10月28日、中国・四国地域人材育成事業によれば、「産業界等と

の連携による中国・四国地域人材育成事業会議」で企業の求めている人材像は「教養」や、「礼儀」、「自主性」を重視し、大学や学生は「専門知識」、「語学力」を重視しており求める人材像にズレが生じていると言っている。

このことから、日本経済新聞で言われている語学力などは中国地方や四国地方と中央とは違いがあり格差があることが見える、そのため、企業が採用時の要件として求める能力とは、高い能力のことではあるが、具体的には社会人としての常識やマナー、目標に向けて協力するチームワーク力、そして、自己を管理し粘り強く問題を考え解決する力といった、多様な人々の中で協力し役割を果たす力や、主体的に失敗しても問題に取り組む力を指している。

日本経済新聞、2013年9月20日、安藤至大によれば、採用時だけではなく、適材適所でない、人と仕事のミスマッチがあり、それは、時代の変化や技術や他企業との競争など人と仕事の組み合わせが適切でないことも起こり、また、一緒に働いてみないと判明しない、人と人との相性が問題となる場合もあると言っている。

そのため、自己を理解し自分の意図を理論的にわかりやすく伝える力や、他者に働きかけ良好な人間関係を形成する力など、時代の変化に迅速に対応し、目標を持ち課題に取り組み、何を考え、どんな行動をし、何を学びそれをどう生かしたいかを伝え、企業側が必要としている資質や能力、さまざまな汎用能力を発揮し、とくに身につけてほしい専門知識や語学能力などに関することを、しっかりと構築していくことの必要性を文部科学省や企業側は求めている。

そして、今後は、多様な文化や社会的背景を持つ人々と協力し、国際的なビジネス現場で活躍できるグローバル人材の期待も高まってくると強調している。

そして、異なる国籍や文化、言語や価値を乗り越えて人間関係を構築する、外国語コミュニケーション能力など、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、国際社会で活躍する能力を高めていく上で重要な要素であるとも言っている。

世界規模で優秀な人材の獲得が激化する中、グローバル化に対応した人材を育成し、グローバルビジネスの現場で活躍し、貢献できる人材を育成し、学生など早い時期に経済や国際社会の実態を伝え、活躍できる能力や技術を身につけることも重要であるということである。

新卒者や求職者に求められる基礎能力や外国語コミュニケーション能力、資格取得など全体像を明らかにするには、企業の業種や規模など様々な条件によってもことなり、また地方と中央との間で格差もあるためこれらについては今後の課題としたい。

参 考 文 献

- 独立行政法人情報処理推進機構, 2013, 『IT人材白書2013——強みを活かし多様化の波に乗り』独立行政法人情報処理推進機構 IT人材育成本部
- GTEC 通信, 2008, 「GTEC 通信——企業からのメッセージ Vol39」(2013年10月12日取得, <http://gtec-for-students.jp/gtecmag/contents/vol39-1.htm>)
- 広島県環境県民局学事課, 2012, 「グローバル人材育成プログラム——大学と企業の力を結集」
- 岩脇千裕労働政策研究, 2008, 「理想の人材と若者の現実——大学新卒者採用における行動特性の能力指標としての妥当性」『独立行政法人労働政策研究, 研修機構ディスカッションペーパー』6: 43-83
- 岩脇千裕リクルートワークス研究所, 2006, 「大学新卒者に求める「能力」の構造と変容——企業は「即戦力」を求めているのか」『Works Review1』36-49
- 岩脇千裕労働政策研究, 2006, 「大学新卒者採用における「即戦力」とは何か——採用担当者に対する聞き取り調査をもとに」『日本教育社会学会大会発表要旨集録』58: 345-46
- 株式会社ディスコ, 2012, 「採用活用に関する企業調査——2013年3月卒業予定者の採用活用に関する企業調査」(2013年10月12日取得, <http://www.disc.co.jp/uploads/2012/08/12kigyuu-report7.pdf>)
- 経済産業省, 2010, 「大学生の「社会人観」の把握と「社会人基礎力」の認知度向上実証に関する調査」
- , 2005, 「社会人基礎力」, (2013年5月14日取得, <http://www.meti.go.jp/press/2012/07/20120731003/20120731003-1.pdf>)
- 厚生労働省, 2004, 「若年者の就職能力に関する実態調査」, 厚生労働省ホームページ職業能力開発局能力評価課, 1-2 (2012年9月21日, <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/09/h0926-1.html>)
- 文部科学省, 2013, 「大学の国際化関係の平成24年度予算(案)について」(2013年9月24日取得, <https://www.jsps.go.jp/j-tenkairyoku/data/junbi.../H24junbi-03.pdf>)
- , 2012, 「国際共通語としての英語力向上のための5つの提言と具体的施策——英語を学ぶ意欲と使う機会の充実を通じた確かなコミュニケーション能力の育成に向けて」(2013年10月24日取得, <https://www.mext.go.jp/b-memu/shingi/chousa/shotou/082/koukoku/1308375.htm>)
- , 2012, 「グローバル人材育成戦力——グローバル人材育成推進会議まとめ」(2013年9月24日取得, <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/global/.pdf>)
- , 2011, 2010, 「国際共通語としての英語力向上のための5つの提言と具体的施策——参考資料」(2013年10月24日取得, <http://www.mext.go.jp/component/b-menu/shingi/toushin/-icsfiles/afidfile/46084012.pdf>)
- 『日本経済新聞』2013.9.20朝刊, 「やさしい経済学——雇用を考える, 流動化とは3」
- , 2013.9.19朝刊, 「やさしい経済学——雇用を考える, 流動化とは2」
- , 2012.12.26朝刊, 「海外留学じわり回復」
- , 2012.9.21朝刊, 「働けない若者の危機——外国人との競争」
- , 2012.7.20朝刊, 「働けない若者の危機——新たな雇用どう創る」
- 『日経産業新聞』2013.3.15朝刊, 「2014採用最前線——人事担当者聞く」
- 岡部悟志・樋口健, 2009, 「企業が採用時の要件として大卒者に求める能力とその評価方法——採用担当責任者を対象とした量的・質的調査のデータ分析から」大学教育学会, 第31回大会
- 社団法人日本経済団体連合会, 2012, 2004, 「新卒採用に関するアンケート調査結果」(2012年7月25日取得, <http://www.keidanren.or.jp/policy/2011/091.html>)
- , 2011, 「グローバル人材の育成に向けた提言」(2013年5月6日取得, <https://www.keidanren.or.jp/policy/2012/051.html>)
- 中国・四国地域人材育成事業, 2012, 「産業界等との連帯による中国・四国地域人材育成事業会議」(2013年10月30日取得, <https://shiengp2.in.shimane-u.ac.jp/portal/j-gaiyou.html>)
- 『中国新聞』2013.10.28朝刊, 「新社会人像理想にずれ——中四国アンケート」
- 財団法人経済広報センター, 2012, 「企業のグローバル化に対する人材育成に関する意識調査報告書」財団法人経済広報センター (2013年10月25日取得, <https://www.kkc.or.jp/release/detail.php>)
- 財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会, 2011, 「高まるグローバル人材・英語コミュニケーション能力へのニーズ」(2013年5月6日取得, <https://www.toeic.or.jp>)

Summary

Research on the Challenges of the Foreign Language Communication
Qualifications Required in the Job-Hunting Process

Takako Kouno

As the environment surrounding job-hunters, including new graduates, is changing, there is a gap between the knowledge and skills companies actually want and those that job-seekers think are required.

Business-level foreign language skills and foreign language communication to establish relationships across multiple cultures and nationalities are required of job-seekers in a rapidly globalizing world as the global economy and information technology advance.