

〈研究ノート〉

就職活動で求められるグローバル人材の動向と能力

河野 貴子

(受付 2016年10月31日)

- 1 グローバル人材やグローバル人材の育成の動向
 - 2 グローバル人材育成の取り組みと定義
 - 3 グローバル人材育成で求められる能力や資質
- キーワード：グローバル人材，人材育成，求められる能力

はじめに

今や、経済や政治、文化など企業の活動に伴いさまざまな分野でグローバル化が急速に進み、日本企業は海外拠点の設置や事業展開が増えている。

こうしたグローバル化が加速する経済の中で、グローバル競争を生き抜くため、新卒者や求職者の個人が専門的な知識や技術、必要な能力や資質を備えた人材のニーズが求められ、さらに、国際的に活躍できる「グローバル人材」が求められている。

また、新卒者を取り巻く環境も大きく変化しており、企業は大学側にグローバル化の中でビジネスの現場で役立つとされる能力の人材育成を要望し始めている。

経済産業省（2009a）「グローバル人材に求められる能力・資質とその育成手段の検討について」で、今後の拠点として日本企業は、アジアマーケットをはじめとして海外市場の成長として位置づけている。

そして、グローバル化が進む中、企業の海外マーケットへの進出や向上を実現するため、「グローバル人材」の育成や人材の国際化を重視している。

そのグローバル化の推進にあたっての課題として、「グローバル化を促進する人材の確保・育成」73.2%が課題として挙げられている。

実際、経済産業省（2009b）によれば、「グローバル人材育成委員会」でわが国の産業競争力強化のため、社会のニーズに合ったグローバル人材を産学連携して育成し、産学人材育成パートナーシップ全体会議の下、「グローバル人材育成委員会」を設置されている。

また、文部科学省（2012a）においても、グローバル人材育成戦略「グローバル人材育成推進会議」で、グローバル人材の育成と、人材が社会で十分に活用される仕組みの構築を目的として、「グローバル人材育成推進会議」が設置され取り組んでいる。

その「グローバル人材」の要素が挙げられ、従来から必要とされている、「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」と基礎的に備える共通の能力や幅広い能力が求められている。

しかし一方では、若者に広がる内向き志向は、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言っている。

そのため、企業において求められている人材の要件や、経営戦略や立場が異なるため、基礎的に備える共通の能力や資質について、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。

また、岩脇千裕（2007）によれば、企業は、経済のグローバル化に伴い人事管理が変化し、ビジネスの領域において、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、人材育成の目標として示そうとしている。また、職務だけではなく個人の習得したスキルなど人の能力へと移行したと言っている。

そうしたグローバル化が進展する中、企業や大学にグローバル人材に対する需要も高まり、従来から企業は語学力と言われる英語やコミュニケーション能力を求め、また、採用の段階で TOEIC のスコアを求める企業も見られたが、単に言葉が使える会話ができることではなく、今求められている能力や資質など、新卒者や学生に何を求めているのか、そして、どのような局面でどのような能力が必要とされているのかを探ることを目的にした。

1. グローバル人材やグローバル人材の育成の動向

文部科学省（2012a）はグローバル人材育成戦略「グローバル人材育成推進会議」で、人口の減少や高齢化が進む中、経済が成長軌道するには、創造的で活力のある若い世代の育成が急務とされ、そして、グローバル化が加速する世界経済の中で語学力やコミュニケーション能力や留学経験を身につけた国際的に活躍できるグローバル人材の育成が必要と示している。

その、「グローバル人材」や「グローバル人材の育成」と言う2つの言葉が新聞に登場したのは、日経テレコンによる検索では、1998年2月23日、日経産業新聞で、「セミナー今、求められるグローバル人材の育成」という見出しで、「今、求められるグローバル人材の育成、神田外語キャリアカレッジで開く。異文化理解やコミュニケーション、マネジメントなどをテーマに……」とある。

そして、1999年12月8日、日本経済新聞以下「日経」で、「トヨタ、幹部育成、世界規模で一主要人事を一元管理」の見出しの中で、「全世界で約十一万人いる従業員をグローバル

人材とローカル人材に分けて、幹部候補を世界的に育成する」とある。

2000年9月22日、日経産業新聞「NTTドコモ、外国人採用、海外展開へ即戦力期待—アジア中心に新卒」の中で、「NTTドコモが外国人の採用を本格的に始めた。今年度から外国人社員や留学経験のある日本人社員などのグローバル人材の育成を打ち出した……」。

また、2003年9月13日、日経で「マツダ、世界規模で人材育成、交流—山内孝、人事担当専務に聞く」の中で、「部門超え能力主義浸透へ、マツダは今年度から一般社員の定期昇給制度を廃止する、北米や中国での事業展開を重要課題とし、今後グローバル人材マネジメントを強化していく……」。

さらに、2005年1月18日、日経産業新聞「日本企業のアジア人材戦略（1）高まる「地域」の重要性（ビズテック塾）」で、「先行している欧米企業はグローバル人材、リージョン人材、ローカル人材の三層構造で管理している」。

2006年12月18日、日経MJ流通新聞で「外国人労働環境、人材32社が整備—IT、医療、福祉など、会員に情報提供」で「テンプスタッフやアデコなど人材サービス関連三十二社が非営利組織（NPO）グローバル人材育成協会を設立した」などがある。

企業はグローバル事業展開のため、海外進出の促進、向上などグローバルに活躍できる幹部人材や、採用した人材の国際化が重要であり、グローバル人材育成を求めていることが見えてくる。

2016年9月29日、中国新聞（中国新聞社）によれば、「世界経済フォーラム」でダボス会議「世界経済フォーラム」は138カ国、地域の競争率を順位づけしている。

日本の順位は、昨年から順位を二つ下げて8位となり、首位は8年連続スイス、2位はシンガポール、3位は米国である。

日本はビジネス環境やインフラ分野で高い競争力を保っているが、国内市場の閉鎖性や労働市場の流動性の低さが懸念材料として挙げられている。

2. グローバル人材育成の取り組みと定義

経済産業省（2009a）「グローバル人材に求められる能力・資質とその育成手段の検討について」で、今後の最重要拠点として、中国やインドなど、アジア諸国で日本企業は、アジアマーケットをはじめとして海外市場の成長を位置づけている。

また、グローバル化が進む中、企業の海外マーケットへの進出やアジアを中心とした新興国の成長を取り込んでいける「グローバル人材」の育成や人材の国際化を重視している。

そのグローバル化の促進にあたっての課題として、「グローバル化を促進する人材の確保・育成」73.2%と割合は7割を超え課題として挙げられている。

そのため、企業において求められている人材の要件や、経営戦略や立場が異なるため、グローバル人材を基礎的に備える共通の能力や資質について、産学官が一体となって育成や取り組みを行う必要性も指摘している。

経済産業省（2009b）によれば、「グローバル人材育成委員会」でわが国の産業競争力強化のため、社会のニーズに合ったグローバル人材を産学連携して育成できるように、産学人材育成パートナーシップ全体会議の下、「グローバル人材育成委員会」を設置した。

具体的な検討の方向性として、大学における取り組みの在りかたを検討することに主眼において、産学を通じて一貫したグローバル人材の育成が行われるように検討を行い、そのため、企業が直面する課題を抽出し、そうした課題を乗り越えるために必要な人材像をあきらかにしている。

そして、どのような局面でどのような能力が必要とされているのか、また、そうした能力を持つ人材を養成するため、企業においてどのように育成、評価が行われているか検討されている。

また、文部科学省（2012a）においても、グローバル人材育成戦略「グローバル人材育成推進会議」で、わが国の成長を支えるグローバル人材の育成と、そのような人材が社会で十分に活用される仕組みの構築を目的として、「グローバル人材育成推進会議」が設置され取り組んでいる。

グローバル人材の定義として文部科学省（2012b）によれば、「グローバル人材の育成について」で、グローバル化した世界の経済、社会の中で、育成や活用していく人材の概念として3つの要素を挙げている（表1）。

表1 グローバル人材の定義

要素Ⅰ	語学力、コミュニケーション能力
要素Ⅱ	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
要素Ⅲ	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

文部科学省（2012）

また、グローバル人材に求められる資質として、幅広い教養や専門性、課題発見、解決能力、チームワーク、リーダーシップなども挙げられている。

しかし、グローバル人材の定義に含まれている要素の幅広さや、その資質、能力を測ることは難しく、そのため、語学力を基軸としてグローバル人材の能力基準が示されている。

初級から上級までのレベルで5つに設定されている（表2）。

表2 グローバル人材の能力基準

①	海外旅行会話レベル
②	日常生活会話レベル
③	業務上の文書、会話レベル
④	二者間折衝、交渉レベル
⑤	多数者間折衝、交渉レベル

文部科学省（2012）

今後④と⑤の段階の語学力レベルの人材は継続的に育成され、一定数確保されることが重要と言われている。

また、④、⑤の人材育成する上で、学生や求職者は早いうちに、留学や在外経験をし、いろいろな経験を積むことも有効と言っている。

こうした中でグローバル人材とは、個人の役割を理解し、語学力や海外の文化や情勢、言葉を理解する能力、知識、技術を持って主体的に仕事をするができる人が求められている。

つまり、グローバル化する社会の中で、単に語学力と言われる英語で会話ができればよいだけではなく、社会人としての基礎力を持ち、自分とは異なる価値観を持った相手とも相互に認めて、円滑に話ができ、また主体性を持ち自分の考えをわかりやすく述べることもでき、新しい価値を生み出すチャレンジ精神を持っている人材を求めている。

そして、語学力と言われる英語の習得について、学校法人産業能率大学（2015）によれば、(図1)「新入社員のグローバル意識調査」で、2015年度に新卒入社した新入社員を対象に調査が行われ、学校での英語教育における能力向上について、その新入社員に「英語をどの程度習得しているか」で、「英語は全くできない」47%、と約半数が回答し、続いて「海外旅行会話レベル」25.3%である。

また、新入社員に学校での英語教育について「読む、聞く、書く、話す」の4機能それぞれの能力向上について聞いたところ、その結果は、「読む」について「とても役に立った」+「どちらかと言えば役に立った」62.3%、「書く」は「とても役に立った」+「どちらかと言えば役に立った」50.6%と多数回答がある。

しかし、「聞く」は、「全く役に立たなかった」+「どちらかと言えば役に立たなかった」52.4%、「話す」も「全く役に立たなかった」+「どちらかと言えば役に立たなかった」64.1%と過半数が回答している。

こうしたことを受けて、国際社会に適用する人材を育てるために、総合力の向上を目指す施策が打ち出され、教育現場も大きく変化し教育環境の整備が展開されている。

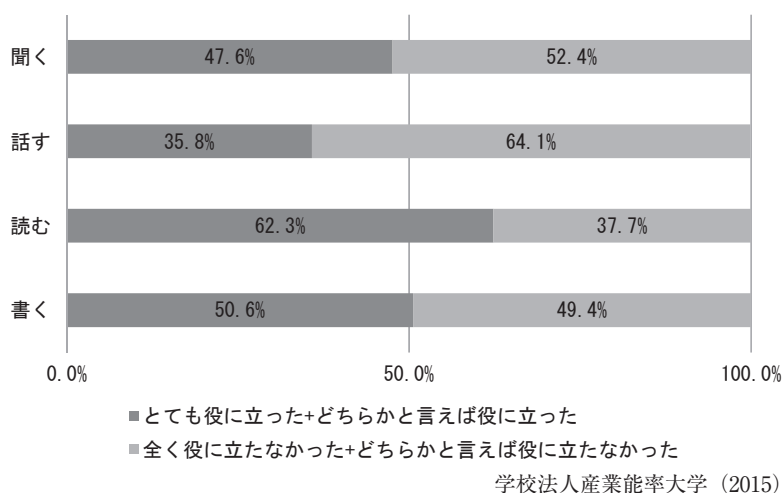


図 1 学校での英語教育における能力向上について

2016年8月2日、中国新聞（中国新聞社）「英語小5から教科化」によれば、8月1日、中教審の特別部会は、次期学習指導要領の全体像となる審議を示している。小学5年から語学力と言われる英語を教科化し、「聞く、話す」中心の外国語活動（1コマ）の開始を3、4年に前倒しされる。こうした改定の背景には、グローバル化や人工知能の飛躍的進化が挙げられ、文部科学省は、社会構造の変化が予測できなくなっているからこそ、これからの時代をつくる力を明確にすると述べている。

また、小中高校を通じて「読む、聞く、書く、話す」の4機能の力の指標イメージを示し英語力を総合的に育成していくことが重要と示している。

そして、同16年8月2日、中国新聞、「大学入試改革と両輪」で文部科学省は、高校と大学の教育を一体に捉えた「高大接続システム改革」の取り組みを進めている。文部科学省は、知識と考える力をバランス良く育むことを目的とし、2020年度から始まる現行のマークシート式のセンター試験に替わる「大学入学希望者学力評価テスト」の報告がされている。

思考力や表現力などの評価のため記述式問題を一部導入される。これにより問われるのは、基礎学力や課題を見つけ自分なりに答えを導く、思考力、判断力、表現力が求められるものとなった。

3. グローバル人材育成で求められる能力や資質

2014年3月24日、中国新聞（中国新聞社）によれば、「新卒者採用「増やす」23%」で共同通信社、主要106社を対象にした2015年度入社の新卒採用計画のアンケートを公表してい

る。採用数は14年度実績と比べ増加は24社（23%）、前年調査（18%）から拡大しており、海外事業や新規分野の強化を目指す企業に積極的な姿勢が目立つと言っている。

採用数の増加では、業績好調な日産自動車やみずほフィナンシャルグループなどが目立ち競争化が激化している

そして、選考で重視する点では、「行動力、積極性」76社（72%）が多く、続いて「人柄、責任感」が45社（42%）、「語学力、コミュニケーション能力」32社（30%）と示している。

では、企業はグローバル人材育成の中、学生にどのような能力を求めているのか。

社団法人日本経済団体連合会（2015年3月以下経団連）によれば、「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結果」が実施された。

調査対象は経団連会員企業1,314社に実施され内463社（経団連会員企業243社、非経団連会員企業220社）が回答、産業界が大学卒業時に身につけていることを期待する素質や能力は、「主体性」、次に「コミュニケーション能力」、続いて「実行力」、「チームワーク、協調性」となり、このことからグローバル社会の中で活躍する人材に求められる主体性や他者とも協力する能力が重視されている。

そして、企業がグローバル経営を進める上での課題について、「本社におけるグローバル人材育成が海外事業展開のスピードに追いついていない」63%、次に「経営幹部層におけるグローバルに活躍できる人材不足」55%、「海外拠点の幹部層の確保、定着」47%で、グローバルに活躍できる人材不足が経営課題として指摘されている。

また、グローバルに活躍するためには、1つ目に「海外との社会、文化、価値観の差に興味、関心を持ち、柔軟に対応する姿勢」、2つ目は「既成概念にとらわれず、チャレンジ精神を持ち続ける」ことが重要と示している。

また、企業は新卒者採用の選考にあたってどのような人材を重視しているのか。

経団連（2013-2015）新卒採用に関して、2016年2月（図2）「2015年度 新卒採用に関するアンケート調査結果」を公表した。

調査対象は、経団連企業会員1,331社に実施され内790社（回答率59.4%）、が回答し、実施時期は2015年9月24日から10月16日、「企業が選考にあたって特に重視した要素」について、「コミュニケーション能力」85.6%が連続して1位になり、続いて「主体性」60.1%、「チャレンジ精神」54.0%、「協調性」46.3%、「誠実性」44.4%となっている。

このことから、新卒者や求職者は変化する環境に柔軟に対応できる「コミュニケーション能力」や「主体性」、「協調性」を持ち、新しい環境にチャレンジする精神を持つ人材が求められている。

また、日本企業は海外拠点の設置やグローバル人材の確保や育成を課題としているが、

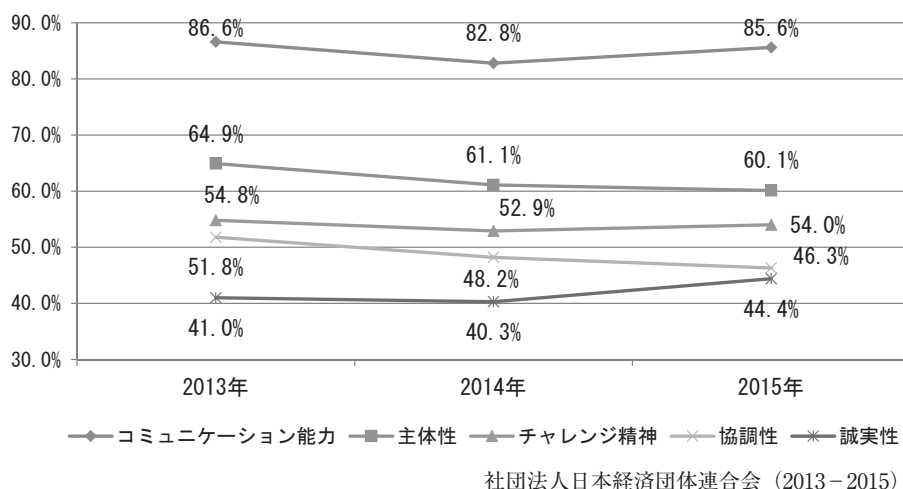


図 2 企業が選考にあたって特に重視した要素

「リーダーシップ」20.5%、「語学力」5.4%や「留学経験」0.4%と少数に留まり、文化や価値観の差に興味や、関心を持ち柔軟に対応できる人材が重視されている。

さらに、文部科学省(2012b)では、グローバル人材に求められる要素として、語学力のみならず、相互理解や価値創造力、社会貢献意識などの要素も指摘している。

そして、みずほ情報総研株式会社によれば、2012年3月商用企業データベースのアンケート調査で「大学におけるグローバル人材育成のための指標調査」841社回答によると、グローバル人材を3つ定義している。

一つは、現在の業務において他の国籍の人と意思疎通を行う必要。二つ目は、一つ目の意思疎通を英語で(母国語以外の言語)行う必要。三つ目は、ホワイトカラー職(日本標準職業分類の管理的職業従事者、専門的、技術的職業従事者、事務的従事者、新辞意従事者)の常用雇用者を指摘している。

その中で、「新卒入社人材に求められる能力、資質」として、入社前に身につけて欲しい能力は「好奇心、チャレンジ精神」、「主体性」、「規律性」と言われている。また、新卒者に入社後に育成する能力は、「課題発見力」、「計画力」と続き、「創造力」、「ストレスコントロール力」、「異文化理解力」である。

企業は、語学力と言われる英語や異文化理解も重視しているが、それ以上に、語学力が高いことも望ましいが、企業の文化や好奇心やチャレンジ精神、主体性など、社会人として求められるのは基本的な社会人基礎力が重視されている。

2015年3月经団連によれば、「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結果」が実施され、グローバルに活躍する人材の対応力の強化に向けた

育成の取り組みが行われている。

人材の対応力の強化は「外国語研修の機会を提供」65%（213社）、続いて「若手社員を海外拠点や子会社などに短期、長期の研修、OJTに派遣」63%（206社）、「海外留学の機会（ビジネススクール、ロールスクールなど）」30%（101社）となっている。

このことは海外展開する企業が増えていることから、海外体験が重視されている。

ところが、学校法人産業能率大学（2015）は、（図3）「新入社員のグローバル意識調査」がインターネット調査会社を通じて、インターネットリサーチで実施している。

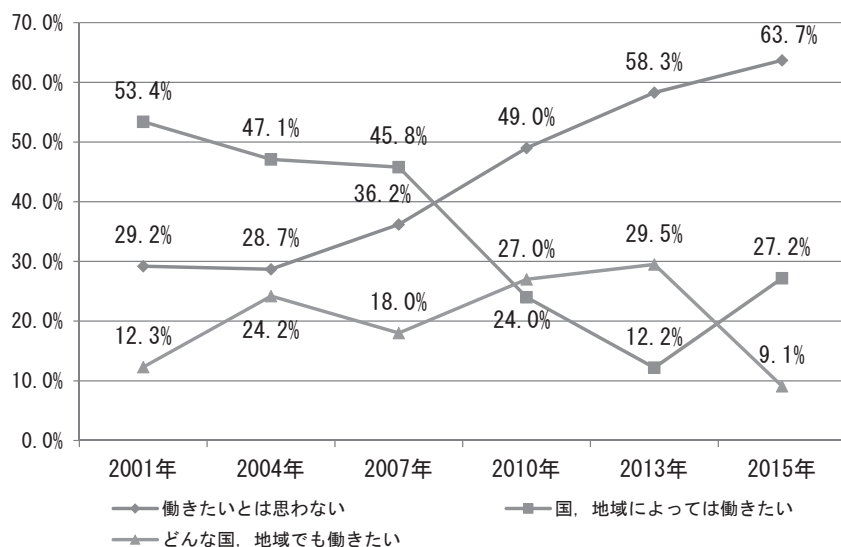
対象は2015年度に新卒採用された18歳から26歳までの新入社員におこなわれ、有効回答831名。内男性335名（40.3%）、女性496名（59.7%）である。

そして、海外で働きたいかどうか聞いたところ、「海外で働きたいと思わない」63.7%、と年々増加しており、前年度58.3%から5.4%増え過去の調査の中で最も高くなっている。

また、海外で働きたいと思わない割合は高くなり内向き志向ではあるが、一方では、地域により「どんな国、地域でも働きたい」は9.1%と前年度より20.4%減っているが、「国、地域によっては働きたい」は27.2%で前回より15.0%増加している。

このことから、海外の勤務を希望する新入社員と希望しない新入社員との二極化が見える。

その、海外で働きたいと思わない理由は、（図4）「自分の語学力に自信がないから」65.6%、続いて「海外勤務は生活面で不安だから」46.9%、「自分の仕事の能力に自信がない



学校法人産業能率大学（2015）

図3 海外で働きたいと思うか

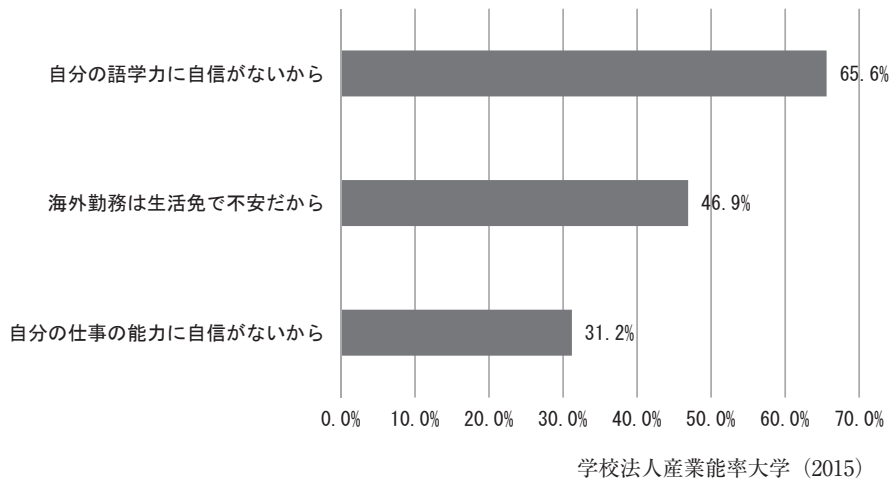


図 4 海外で働きたくない理由 (上位 3 項目)

から」31.2%となっている。この場合、語学力の習熟度に不安があり海外で働きたくない要因になっていると指摘している。

そして、グローバル化の中で企業は、海外で活躍するために必要だと思う能力を、「語学力、コミュニケーション力」80.4%，続いて「チャレンジ精神」33.3%，「異文化理解」30.0%，「協調性、柔軟性」27.8%とこれらの能力を重視している。

さらに、産業競争力懇談会 (COCN) は2007年11月によれば、「大学、大学院教育プロジェクト」で、産業や企業の継続、発展の研究、技術開発であり、そのベースは人材と言っている。

また、研究、技術開発に関しては、産業や学校の連携は強化され、企業と大学の研究は活発になっている、しかしながら実態として、教育人材育成は産学連携が少ないと示している。

そのため、企業側の求める人材のニーズとのミスマッチもおきていると示している。

それは、大学側から企業の人材戦力や産業界のニーズをとらえきれない、逆に企業側は、大学の教育面ではやっていることが見えない、わからないと言う印象をもっていることが考えられると言っている。

さらに、「企業から見て大学の何がわからないのか」(表3)、「大学から見て企業の何がわからないのか」(表4)で課題が挙げられており、このような現状を産学連携して、取り組みが行われている。

表3 企業から見て大学の何がわからないのか

・大学の役割として、教育と研究の両面があるが、教育面での取り組みは教育力の評価と言う基本的な方針
・学部、修士課程の教育面での位置づけ
・教養課程－基礎学力－専門の教育体系の実態など

産業競争力懇談会（COCN）（2007）

表4 大学から見て企業の何がわからないのか

・人材戦略、どう変化しているのか、変えようとしているのか
・企業の経営実態、運営実態
・企業側の求める人材像など

産業競争力懇談会（COCN）（2007）

そのため、企業は求める人材や能力を明確化することが必要である。

たとえば、エントリーシートなどで求める人材の採用基準を明確化し、またわかりやすく説明し、幅広く提供することにより、学生も自分の適性や希望、実力にあった企業を探すことができ判断材料になる。

また、経済同友会（2015）においても、「これからの企業、社会が求める人材像と大学への期待」で、企業が求める人材を育成するために、大学に期待する役割は大きいと言っている。

役割として、一つ目は、課題解決型のアクティブラーニングの導入によるコミュニケーション能力の向上、二つ目は、海外留学、インターンシップ、ボランティアの社会活動体験である。

それは、大学の授業での双方向のグループディスカッションや、学生がキャンパス内や学外で異文化に触れ、多様な価値観を経験し、自ら気づき成長につながる。また、異文化の機会として海外留学やインターンシップ、ボランティア経験など社会活動を促し、これにより学生のコミュニケーション能力も向上し、その後の学びに生かし活用することが求められている。

そして、職業観の醸成に向けてインターンシップの関心が高まっている。積極的に実施する大学、企業も増えており、企業と大学が協力するべきこととして取り組みがある。

さらに、インターンシップに参加することにより、自らの職業適性を見極めることもでき、仕事の理解もでき、学生や企業の双方向の理解が深まり、有意義な職業選択につながると言っている。

そのため、実費以外の報酬がないインターンシップが多いが、企業はインターンシップの

学生をお客様扱いせず、責任感や緊張感をもって担当させ、相応の報酬を支払うインターンシップを増やすことの必要性を指摘している。

2015年9月15日、中国新聞（中国新聞社）によれば、「学生の地元就職後押し」で、広島経済同友会（以下同友会）と広島修道大学は連携し、人口減が進む中、地域社会と地域経済の活性化に向けて協力している。

具体的には広島修道大学の学生が同友会の調査、提言活動に加わり、同友会は学生に企業の紹介を強め、地元就職する機会を提供している。

おわりに

経団連2015年3月によれば、「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結果」で、産業界が大学卒業時に身につけていることを期待する素質や能力は、「主体性」、次に「コミュニケーション能力」、続いて「実行力」、「チームワーク、協調性」となり、このことからグローバル社会の中で活躍する人材に求められる主体性や他者とも協力する能力が重視されている。

そのため、国際社会の中で活躍する人材といっても、立場や職場、職種によって、求められる能力が異なるため、語学力と言われる英語で誰とでも意思の疎通ができ、どんな仕事にしてもコミュニケーション能力は重視されている。

今後グローバル化や情報化がさらに進展する中、企業を取り巻く競争や環境もさらに厳しさを増していくことが予想される。

文部科学省（2012a）においても、グローバル人材育成戦略「グローバル人材育成推進会議」で、「グローバル人材」の3要素が挙げられている。従来から必要とされている、「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」と基礎的に備える共通の能力や幅広い能力が求められている。

また、企業によっては経団連（2015）においても、「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結果」で、グローバルに活躍するためには、「海外との社会、文化、価値観の差に興味、関心を持ち、柔軟に対応する姿勢」、続いて「既成概念にとらわれず、チャレンジ精神を持ち続ける」ことが重要と示している。

このことから、企業は語学力と言われる英語やコミュニケーション能力を求めているが、また、企業によっては従来採用の段階でTOEICのスコアを求める企業も見られたが、単に言葉が使え会話ができるのではなく、今求められているのは、コミュニケーションスキルや、自分の意見を伝えられるだけではなく、海外留学やインターンシップなど、人々の交わ

りの中で体験を生かし、知識や求めるスキルを身につけ、ビジネスの実践の場で活躍できる人材を必要としている。

また、経済同友会（2015）においても、「これからの企業、社会が求める人材像と大学への期待」で、企業が求める人材を育成するために、大学に期待する役割は大きいと言っている。

その、役割として、一つ目は、課題解決型のアクティブラーニングの導入によるコミュニケーション能力の向上、二つ目は、海外留学、インターンシップ、ボランティアの社会活動体験である。

企業はグローバル化が進展している中、物事を主体的に考え、社内、社外で上司や同僚、取引先などに自分の考えをわかりやすく伝えることができ、国籍や文化の差異を乗り越えて、相手の立場に立って考え、新しい価値を生み出すことができる前向きな人材を文部科学省や企業は求めている。

しかし一方では、産業競争力懇談会（COCON）は2007年11月によれば、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ズレが生じていると言っている。

そのため、企業は求める人材や能力を明確化することが必要である。たとえば、エントリーシートなどで求める人材の採用基準をわかりやすく説明し、幅広く提供することにより、学生も自分の適性や希望、実力にあった企業を探すことができ判断材料になる。

また、新卒者や学生は、社会の様々な現場で求められている社会人としての基礎力を身につけ、語学力と言われる英語などの必要性は従来から指摘されているが、授業や留学、インターンシップでの現場経験を通じて学びを深め知識を蓄積し、自分に何をもとめられているのか、やりたい仕事ができる仕事なのか具体的に理解し伝え、企業の文化や好奇心や協調性を持ち、大学での学びや体験で得たことを活用して社会貢献し、新しい環境にチャレンジする精神を持つ人材が求められている。

今後グローバル化や情報化がさらに進展する中、企業の海外マーケットへの進出や向上を実現するため、「グローバル人材」の育成や人材の国際化を重視されることが予想されるが、立場や職場、職種によって、求められる能力が異なるため、今後の課題としたい。

参 考 文 献

- 岩脇千裕労働政策研究，2007，「日本企業の大学新卒者採用におけるコンピテンシー概念の文脈——自己理解支援ツール開発にむけての深索的アプローチ」『JILPT Discussion Paper Series 07-04』113-147。
学校法人産業能率大学，2015，「新入社員のグローバル意識調査」，（2016年9月17日取得，<http://www.sanno.ac.jp/research/pdf/global2015.pdf>）。
経済産業省，2009a，「グローバル人材に求められる能力・資質とその育成手段の検討について」，（2016年7月24日取得，<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/.../global1-4data.pdf>）。

- , 2009b, 「グローバル人材育成委員会」, (2016年7月24日取得, http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san_gaku_ps/global_jinzai.htm).
- 公益社団法人経済同友会, 2015, 「これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待——個人の資質能力を高め, 組織を活かした競争力の向上」, (2016年7月24日取得, <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/global/pdf>).
- みずほ情報総研株式会社, 2012, 「大学におけるグローバル人材育成のための指標調査」, (2016年7月12日取得, <http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/global/.../honbun.pdf>).
- 文部科学省, 2012a, 「グローバル人材育成戦略——グローバル人材育成推進会議審議まとめ」, (2016年7月24日取得, <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/global/1206011matome.pdf>).
- , 2012b, 「グローバル人材の育成について」, (2016年7月24日取得, http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/.../1316067_01/pdf).
- 『日本経済新聞』1999.12.8朝刊, 「トヨタ, 幹部育成, 世界規模で——主要人事を一元管理」.
- , 2003.9.13朝刊, 「マツダ, 世界規模で人材育成・交流——山内孝・人事担当専務に聞く」.
- 『日経 MJ (流通新聞)』2006.12.18, 「外国人労働環境, 人材32社が整備——IT, 医療・福祉など, 会員に情報提供」.
- 『日経産業新聞』1998.2.23, 「セミナー「今, 求められるグローバル人材の育成」(経営情報ファイル)」.
- , 2000.9.22, 「NTT ドコモ, 外国人採用, 海外展開へ即戦力期待——アジア中心に新卒」.
- , 2005.1.18, 「日本企業のアジア人材戦略(1), 高まる「地域」の重要性(ビズテック塾)」.
- 産業競争力懇談会, 2007, 「2025年の日本と産業界が求める人材像——大学大学院教育プロジェクト」, (2013年10月30日取得, <https://www.cocn.jp/>).
- 社団法人日本経済団体連合会, 2014, 「2013年度 新卒採用に関するアンケート調査結果」, (2016年5月24日取得, http://www.keidanren.or.jp/policy/2014/001_kekka.pdf).
- , 2014, 「2014年度 新卒採用に関するアンケート調査結果」, (2016年5月24日取得, https://www.keidanren.or.jp/policy/2014/080_kekka.pdf).
- , 2015, 「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結果」, (2016年7月24日取得, http://www.keidanren.or.jp/policy/2015/028_honbun.pdf).
- , 2016, 「2015年度 新卒採用に関するアンケート調査結果」, もに (2016年7月24日取得, http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/012_gaiyo.pdf).
- 『中国新聞』2014.3.24朝刊, 「新卒者採用「増やす」23%」.
- , 2015.9.15朝刊, 「学生の地元就職後押し」.
- , 2016.8.2朝刊, 「英語小5から教科化」.
- , 2016.8.2朝刊, 「大学入試革命と両論」.
- , 2016.9.29朝刊, 「世界経済フォーラム」.

Summary

The trend and the capability of global human resources, required for job search

Takako Kouno

Today, globalization has been expanding in various fields such as economy, politics, and culture, etc along with corporate activities, and more and more Japanese companies are based overseas and developing global operations.

New graduates and individuals are required to have expertise, skills, and necessary abilities and qualities to survive such a global competition, and the “global human resources” who can be active internationally are required.

So, companies, universities, and the government are working in collaboration with each other. Then, I set a goal to clarify what the companies require new graduates and students to have and what kind of abilities are required.

