
平成24年度 成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業

事業報告書

IT分野のグローバル専門人材育成のための新しい学習システムの基盤整備プロジェクト



目 次

第1章 事業概要	5
1-1. 事業概要	5
1-2. 事業の内容	6
1-3. 事業の実施意義・必要性	9
1-3-1. IT分野グローバル人材における人材需要等の状況、それを踏まえた事業の実施意義	9
1-3-2. 本事業の取組が求められている状況、及び推進する必要性	10
1-4. 事業の実施計画	11
1-4-1. 本事業の実施体制	11
1-4-2. 実施スケジュール	12
1-4-3. 普及の方法	12
1-4-4. 期待される活動指標	12
1-4-5. 成果目標及び成果実績	13
1-5. 事業終了後の方針について（継続性、発展性 等）	14
第2章 調査	15
2-1. マレーシア視察調査	15
2-1-1. 視察1日目 2012.11.26(月)	16
2-1-2. 視察2日目 2012.11.27(火)	19
2-1-3. 視察3日目 2012.11.28(水)	22
2-1-4. 総括	24
第3章 開発	25
3-1. 教材開発	25
3-2. 指導書の開発	26
第4章 実証	27
4-1. 基礎英語のe-learningとグローバルゼミ	27
4-1-1. eラーニングによる英語学習効果の検証	28
4-2. 教員研修会	32
4-2-1. 受講アンケート結果	32
第5章 次年度以降の取組	35
参考資料 グローバル人材育成戦略	37



第1章 事業概要

1-1. 事業概要

事業名：IT分野のグローバル専門人材育成のための新しい学習システムの基盤整備プロジェクト

区分：職域プロジェクト

所属：IT産学コンソーシアム

構成機関

	構成機関(学校・団体・機関等)の名称	役割等	都道府県名
1	船橋情報ビジネス専門学校	実施委員長・調査・開発	千葉県
2	国際理工情報デザイン専門学校	実施	千葉県
3	新潟コンピュータ専門学校	実施	新潟県
4	神戸電子専門学校	実施	兵庫県
5	麻生情報ビジネス専門学校	実施	福岡県
6	学校法人石川学園	実施・調査	沖縄県
7	早稲田大学	実施	東京都
8	日本アイ・ビー・エム株式会社	実施・開発	東京都
9	アイティメディア株式会社	実施・調査	東京都
10	株式会社 ジェイティービー	開発・調査	東京都
11	有限会社ザ・ライスマウンド	開発・調査	東京都
12	専門学校と経営（一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団HP内）	実施・開発・調査	東京都
13	いんざい産学連携センター	実施	千葉県
14	一般社団法人全国専門学校情報教育協会	実施	東京都

事業の概要

IT産業は、国内IT人材の不足、コスト削減への対応による海外企業との連携したシステム開発や海外市場の拡大により、グローバル化への対応が迫られている。

本事業では、IT産業界のニーズを踏まえ、語学力や業務遂行の視点から、IT分野のグローバル専門人材に求められる能力を明らかにし、新たな学習ユニットを開発・整備する。グローバル専門人材育成の教育には、実施する教員の育成が重要であることから、教員の指導書を作成し、教員研修会を通して教員育成及び専門学校でのグローバル専門教育の可能性について検証をする。必須である英語教育について、複数の既存教材の効果を検証する。ITの技術英語について、すでにIT系学生が学習済みの情報技術内容の英語教材を使用し、その検証を行う。また、効果的な学習ユニット開発のため、外国企業や大学との教員交流や交換留学等について調査を行い、今後のグローバル専門人材の育成に活用する。本事業の取組みにより、IT分野のグローバル専門人材育成の新たな学習システムの基盤構築を推進する。

1-2. 事業の内容

本事業では、IT分野のグローバル専門人材に必要な語学力や知識、素養を取りまとめ、グローバル人材養成の基盤整備を推進する。IT分野のグローバル人材育成のためのモデル・カリキュラム基準を策定し、モデル・カリキュラム基準に基づき、基礎語学力や専門技術の語学力及びグローバルコミュニケーション力等をマッピングし、各段階における求められる能力を明らかにするとともにIT技術者グローバルコミュニケーションの評価指標について検討をする。

基礎的は英語力の養成のための学習については、既存の教材から複数の試行的な教育を実施し、効果を検証、比較する。職業教育のグローバル専門人材育成においては、専門技術・知識を有した教員が他国の言語(英語)で専門的な授業を実施することが重要である。このため、教員のグローバル対応、英語での授業実施能力向上のための指導書を開発し、指導書を用いて研修会を実施し、その検証を行う。

専門技術の英語習得のため学生がすでに学習している情報技術を題材とした英語の専門技術書を使用し、専門学校学生を対象として試行的に講座を行い、その実証を行なう。

グローバル専門人材育成において、文化的な背景の違いや英語を第2外国語とする者同士のコミュニケーション等は実体験が重要であることから、海外企業、教育機関との教員の交流や交換留学、インターシップ等の可能性について調査し、今後の実現に向けた取組みを推進する。

上記取組みを通して、IT分野グローバル専門人材育成の学習システムの基盤整備を推進する。

具体的な取組みは、以下のとおり

【調査】

海外の企業、教育機関等と教員交流や交換留学等の連携の可能性、提携条件、継続性について調査、交渉を行い実施に向けた取組みを推進する。

調査対象として、物価や教員交流や交換留学のコスト、第2外国語としての英語教育等を考慮し、日本の次期オフショア開発の拠点として注目され、連携実現の可能性が高いマレーシアの企業・大学を想定する。

【開発】

- IT分野のグローバル人材モデル・カリキュラム基準の策定
- 教員向けグローバル人材育成指導書開発
- IT分野のグローバルコミュニケーション教材開発

【実証】

- 教員向けグローバル人材育成研修会

対象：専門学校教員

時期：平成24年11月

時間数：10時間程度

- 英語の基礎学習

対象：専門学校学生

時期：平成24年10月～1月

方法：対象を分けて既存のいくつかのe-learningを活用して、効果を検証する

-
-
- I T 専門情報技術英語講座（グローバルコミュニケーション力の内容を含む）

対象：専門学校生（基礎的な英語力がある者（中学 3 年程度））

時期：平成 25 年 1 月

時間数：20 時間程度（4 時間×5 日）

【検討事項】

- I T 専門科目の英語による授業の学校教育への導入の推進や方策について検討・協議する。
- 学習成果の達成度評価の評価指標及び学校間での単位認定制度、短期教育プログラムの開発と履修証明制度について検討・協議する。
- 国際的な職業教育の質保証について、調査の対象、項目等を検討し、具体的な方策や必要な枠組みについて検討する。

【成果の普及】

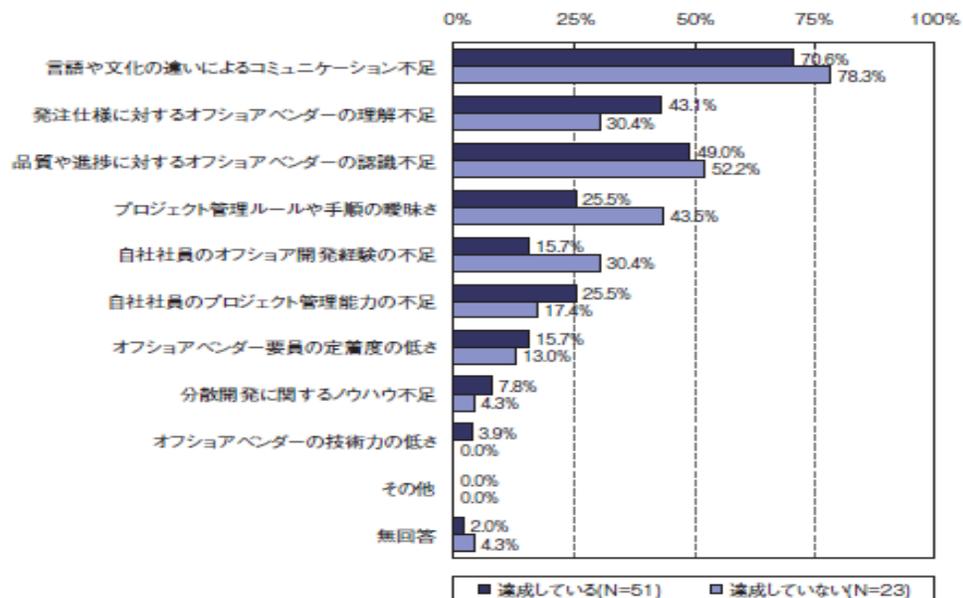
- ① 本事業における成果物及び成果報告書は、全国の関連分野の学科を設置する専門学校約 300 校、I T 関連企業・団体 500 社に配布し、その普及と活用を推進する。
- ② コンソーシアムと協議し、成果発表会については一般社団法人全国専門学校情報教育協会の協力を得て I T 分野の職域プロジェクトと合同で実施し、その普及を図る。
- ③ 事業の成果をより多くの人に活用いただくため、ホームページを作成し、本事業の取組みや進捗、成果を公開し、その普及を推進する。

1-3. 事業の実施意義・必要性

1-3-1. IT分野グローバル人材における人材需要等の状況、それを踏まえた事業の実施意義

情報システム開発のコスト削減、日本国内 IT 人材の不足解消の手段として活用されていたオフショア開発であるが、国内 IT 人材の不足感が薄れた後も、IT 企業の多くがオフショア開発を標準的なプロセスと位置付け、長期的連携によりオフショアベンダーのパートナー化を進め、構造的な定着が進展している。IT 企業は、海外 IT 企業の買収や連携などにより、グローバルな生産・供給体制を構築しつつある。

IT 産業のグローバル化に伴い多くの企業が品質の維持や納期の精度に課題を抱え、その原因は、言語や文化の違いやコミュニケーション不足が挙げられている。



オフショア開発における遅延・品質トラブル発生原因（IT人材白書 2012）

グローバル化が進展する中で、複数の相手国との共同開発等の案件も増加し、業務を円滑に進め、品質の維持や納期の精度を向上させるためには、日本の IT 技術者のグローバル対応が強く求められている。

日本の IT 産業において、今後、更に発展することが予測されるオフショア開発や海外企業との連携したシステム開発等のグローバル化に対応した IT

技術者の育成は最も重要な課題である。IT分野の職業教育においてグローバル専門人材育成の基盤を整備し、進展させる本事業の取組みは、日本のIT産業の国際競争力を高め、今後の発展のために欠くことのできないものである。

1-3-2. 本事業の取組が求められている状況、及び推進する必要性

IT産業のグローバル化は、コスト削減を背景としながらも、IT需要変動に弾力的に対応するための手段から構造的な位置付けへと変化し、生産・供給体制のグローバル化への取組みが進展している。規模の大きい企業からの情報システム開発の一部の委託やIT人材の派遣などをしてきたIT企業は、国内IT人材の労働力供給だけでは、オフショアベンダーとの差別化が難しく、IT人材の国籍を超えた競争が進み、グローバル化に対応したIT技術者の確保が重要な課題となっている。

一方、日本のグローバル専門人材育成は、個人の自己啓発的な努力によるところが多く、企業や教育機関としての取組みは立ち遅れている。IT分野のグローバル専門人材の育成は、基礎的な語学力はもちろんのこと、ITの技術的は単語や海外の企業との会議や交渉等、業務を遂行するためのグローバルコミュニケーション力が必要である。また、海外企業との共同開発等においてミスコミュニケーションを軽減するためには相手国の文化や日本の文化をお互いに理解することが重要である。

本事業では、基礎的は語学力の養成に加え、ITの専門技術教育を英語で実施する授業を試行的に行い、その効果を検証する。教育の継続的な実施には教員の意識を改革し、教員自身をグローバル人材とすることが重要である。また、文化的な背景に違いや英語を第2外国語とする者同士のコミュニケーション等は、実際の体験と通して教育することが望まれる。このため、海外企業、教育機関との教員の交流や交換留学、インターシップ等の可能性について、調査し実現に向けた取組みを推進する。IT分野のグローバル専門人材の育成は、日本の企業の国際化や競争力の向上に重要な課題である。日本のIT産業及び職業教育においてグローバル専門人材育成のための学習システムの基盤整備を推進することは重要かつ必要不可欠の取組みである。

1-4. 事業の実施計画

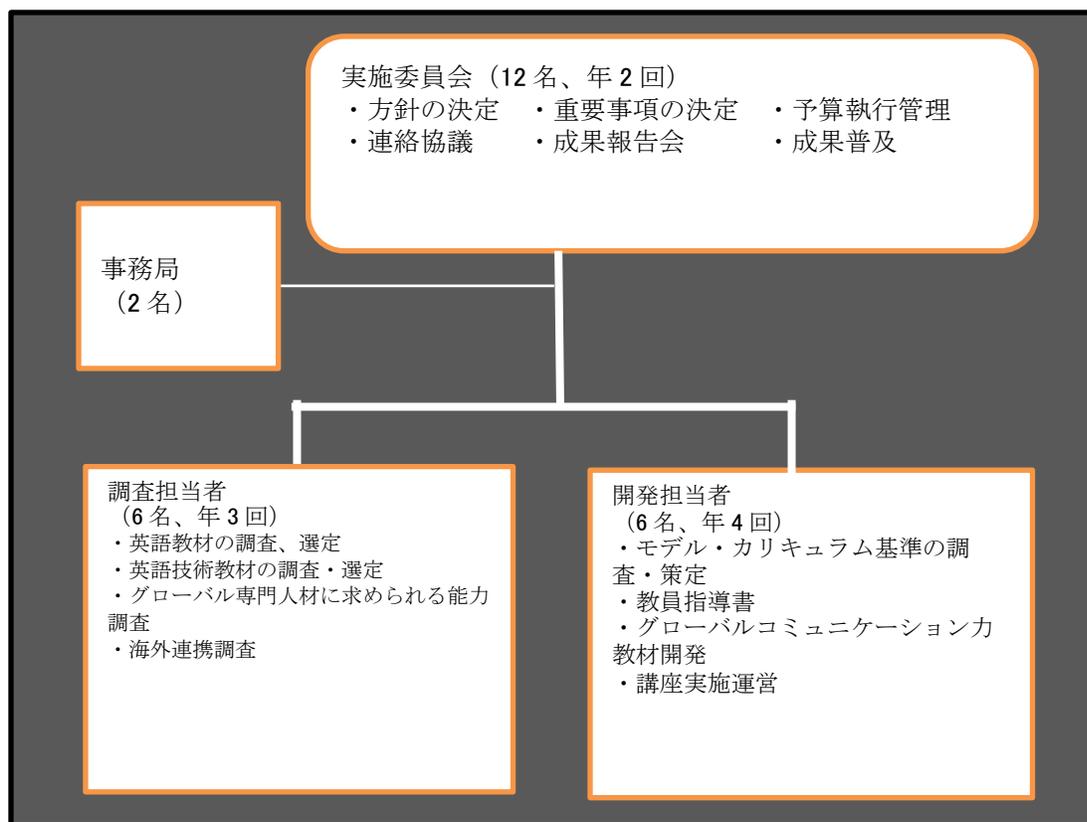
1-4-1. 本事業の実施体制

■連携体制

実施委員会は、専門学校6校、大学1校、企業3社、関連団体2団体の合計12名で組織し、プロジェクトの方針の策定、分科会の進捗管理、検討事項の協議、成果の普及等を行う。IT分野のグローバル専門人材養成の新たな学習システムの基盤整備について協議し、今後の方向性を策定する。

開発担当者は、専門学校1校、企業5社の6名で組織し、IT分野のグローバル人材に求められる能力を体系的にまとめたモデル・カリキュラム基準の調査・開発、教員の質向上のための指導書、グローバルコミュニケーション力教材開発を行う。

調査担当者は、専門学校2校、企業4社の6名で組織し、英語教材の調査・選定、海外との連携についての調査を行う。



1-4-2. 実施スケジュール

内容	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
実施委員会			○			○			○		3回
開発担当者会議			○		○		○		○		4回
調査担当者会議			○				○		○		3回
海外連携調査						→					
モデル・カリキュラム 基準策定					→						
グローバルコミュニケーション教材開発					→						
教員向け指導書開発					→						
教員研修会									○		
英語の基礎学習						→					
I T 専門情報技術英語 講座								→			
成果報告会										○	1回

1-4-3. 普及の方法

- ①本事業における成果は、報告書として取りまとめ、全国の関連分野の学科を設置する専門学校約300校、IT関連企業・団体500社に配布しその普及と活用を推進する。
- ②一般社団法人全国専門学校情報教育協会の協力を得て成果報告会を専修学校フォーラムにおいて実施し、その普及を図る。
- ③事業の成果をより多くの人に活用いただくため、ホームページを開設し、プロジェクトの取組み及び進捗、成果を公開し、その普及を推進する

1-4-4. 期待される活動指標

本事業の活動は、IT分野のグローバル専門人材の新たな学習システムの基盤整備し、産業界に求められるグローバル専門人材養成を推進するプロジ

ェクトである。事業の推進における調査や協力参加者、参加機関数、実証の結果等を活動指標とする。

具体的には以下の通り。

1 調査

海外企業 1社、海外教育機関 1校との教員交流、交換留学に関する調査の実施

2 協力者、協力機関数

協力者 4名以上、協力機関 2団体以上を指標とする。

3 実証検証への参加数と達成度

実証検証参加数

教員研修会 10名以上、英語基礎学習講座 20名以上、I T技術専門英語講座 20名以上

4 成果報告会への参加数の指標

専門学校関係者 20名、I T関連企業・団体 4名

1-4-5. 成果目標及び成果実績

本事業の目標は、I T分野のグローバル専門人材のモデル・カリキュラムを策定し、求められる能力を可視化すること、グローバル専門人材育成のため教員の能力を向上させること、グローバルコミュニケーションの教育教材の開発と英語教育教材の選定および実証のための講座実施を行ない、産業界に求められるグローバル専門人材養成の基盤整備を推進することである。

本事業の成果物は以下のとおり

- ・教員向けグローバル専門人材育成指導書
- ・グローバルコミュニケーション力教育教材
- ・事業総括報告書

1-5. 事業終了後の方針について（継続性、発展性 等）

本事業の成果をもとに本校において次年度以降、IT分野のグローバル専門人材教育の実践を行い、継続的に教育プログラムや教材の精査を行なう。また、教員研修会を一般社団法人全国専門学校情報教育協会と連携して行い、教員の育成を図る。

海外の企業、教育機関との教員交流、交換留学について具体化を推進し、平成25年度には実施をし、教育の効果を検証する。

本事業で研究・開発、検証するグローバル専門人材に必要な語学、グローバルコミュニケーション等をモジュール化し、学習ユニットによる「積上げ方式」のアクセスしやすい学習環境の構築へ活用し、社会人の継続的な知識・技術の向上の仕組みを試行する。学校間の単位互換への活用や履修証明の発行制度等について検討する。

グローバル化への対応で重要度の高い国際知財対策に必要な学習ユニットの開発を行い専門性の高いIT分野のグローバル専門人材の育成を推進する。

達成度評価の評価指標について、社会で評価・認知される評価の仕組みを検討・協議し、キャリア段位制度やジョブカード制度との連携や学校間の単位互換への活用や履修証明の発行制度等についての基盤を整備するとともに国際的な職業教育の質保証について互換交流の具体的な方策や枠組みについて調査研究を行なう。

上記活動を継続的に展開するため、本事業の参画メンバーを中心に活動体制を整備・構築し、新たな学習システムの基盤整備のための研究協議を事業終了後においても行ない、IT分野のグローバル専門人材養成を推進する。

第2章 調査

2-1. マレーシア視察調査

視察の目的

グローバル人材育成には、人種や文化の多様性に富み、また教育の現場においては英語が公用語として用いられている環境が望ましい。それに加えて治安、国民性、コスト等の条件も勘案すると、マレーシアはグローバル人材教育拠点として最有力候補のひとつである。そのような観点から、学生もしくは教員を送り込む研修先としての有望性を検証するため、大学及び付属の英語学校3拠点を訪問した。

実施の日程

平成24年11月25日～11月29日

2-1-1. 視察1日目 2012.11.26(月)

訪問先： APU (ASIA PACIFIC UNIVERSITY)

Technology Park Malaysia, Bukit Jail, 57000 Kuala Lumpur

www.apu.edu.my



毎年 Asia Pacific ICT Awards を受賞している大学で、IT、工学、経営学関連の学部を設置している。在籍者11000名のうち約6割が留学生である。マレーシアはイスラム国であるために、中東からの留学生が非常に多い。これに続き中国、インドネシア、中央アジア等の地域からの留学生が多い。キャンパスはまさに人種のるつぼという印象である。

授業の聴講はできなかったがガラス張りの教室が多いので、各フロアの授業風景を廊下から視察した。教育設備は新しく充実している。授業は当然のごとく全て英語で行われている。教科書類や学内の掲示等も、もちろん全て英語である。就職を非常に重視しており、ビジネスマインドの育成やマナー教育（キャンパス内はジーンズ禁止等）に力を入れている。





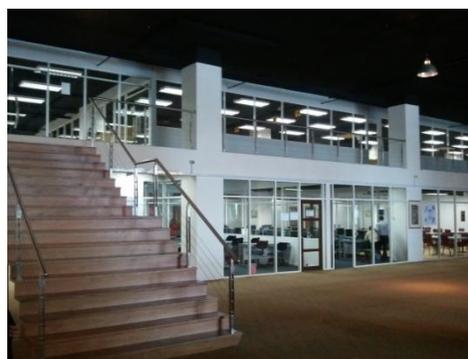
APUについて特筆すべきは技術力の高さである。当日対応してくれた International Development マネージャーRehman氏は、以前はMicrosoft Imagine Cup 参加学生チームのメンター(指導者)であったが、APU 学生チームは2010、2011、2012年と3年連続で国内大会に優勝し、マレーシア代表として世界大会へ出場している。特に2010年度の代表チームは、ポーランドにて開催された世界大会で、400以上のチームの中で6位入賞という好成績も上げている。

Imagine Cup はマイクロソフト社が主催する全世界の学生を対象にした大会で、過去10年間に世界190ヶ国以上から165万人の学生が参加している。世界大会ではプレゼンテーションは全て英語で行われるため、技術力、発想力、プレゼン力、語学力などの高い総合力を持つチームでなければ、世界大会には到底出場できない。この事実だけでも APU がいかに優れたグローバル人材を輩出しているかを物語っている。

また Rehman 氏を始めとする3名の大学職員と意見交換を行ったが、これだけの英語を話せる教育関係者が日本に何人いるだろうかというのが率直な感想である。



APU は英語圏以外の学生を対象に7つにレベル分けされた英語教育も提供している。この英語クラスのみを最短1ヶ月から短期で受講することも可能である。メインキャンパスに比べると英語学校はやや殺風景な印象であったが、質疑に対応してくれたマレーシア人教師の英語レベルはネイティブに遜色ないのであった。彼女は英国留学経験者とのことである。



※右から2番目が英語教師の女性、左端は職員の Siang 氏、中央2名の女性はロシアとカザフスタンからの留学生。全体としては中東系の学生が目立った。

2-1-2. 視察2日目 2012.11.27(火)

UCSI University The Language Institute

GF Block J UCSI North Wing Campus,

Jalan Choo Lip Kung Taman Taynton View,

56000 Cheras, Kuala Lumpur

www.upa.edu.my



UCSI は幼稚園から総合大学、企業研修まで幅広く活動する教育グループである。大学には約80カ国から1万人以上の留学生在籍している。APU同様に、非常にビジネスを意識した教育をしており、学生は毎年2ヶ月間の企業におけるインターンシップが必須となっている。キャンパス内にはホテルやレストラン等も併設されており、学生はここでインターンシップをすることもできる。



英語教育は大学内に設置された UCSI Professional Academy において実施されている。レベルは初級から上級まで12段階に分かれている。上級クラスの修了試験の一環としてディベートが行われていた。テーマとしては「単一性教育(男子校、女子校)は悪である」「一定条件の下なら殺人は許される」など非常に難易度の高いものであった。



中央がイギリス人講師

APUと比較すると、こちらの語学学校の方がイギリスや南アフリカなどの英語圏出身の講師も配置しており、バランスが取れている印象があった。また企業研修としての英語教育にも非常に力を入れているため、注文に合わせて1日からのコースを設定したり、ビジネスに特化した英会話クラスを提供したり、料理のメニューまで何でも相談可ということである。応対してくれた職員の“*We are very flexible.*”という言葉通り、英語教育ビジネスとしての徹底した姿勢が印象的であった。

ホテルが併設されているので、語学学校の生徒は2人1部屋のユニットを寮として使用する。衛生や快適さは十分であった。廊下には監視カメラも設置され男女は別棟に分かれている。希望すれば個室やVIPルームも使用可能とのことである。



USCI の職員数名と活発に意見交換を行うことができた。個人によって多少の差はあるものの、全員がプロフェッショナルなレベルの英語を話すことには改めて驚かされた。日本とは諸事情が異なるとは言え、マレーシアの大学では英語で教育を行うのが当たり前のことである。アジアにおけるグローバル化はこれから益々加速して行くが、そこでの共通言語は英語のみが現実的な選択肢となる中、日本の教育機関や学生が置かれている状況に対して、非常な危機感を感じたというのが率直な印象である。



大学職員や学生との意見交換

2-1-3. 視察3日目 2012.11.28(水)

INTEC EDUCATION COLLEGE

UiTM Section 17 Campus 40200, Shah

Alam, Selangor

www.intec.uitm.edu.my



INTEC は国立マラ工科大学 (Universiti Teknologi MARA) 内に設置されている、海外留学準備の教育や語学教育を行う施設である。クアラルンプール市内からはやや遠く、車で1時間程の郊外に移動した。日本の大学からの語学留学の受け入れも行っている。この日は英語のクラスが休講であったため、職員との意見交換のみを行ったが、他の2校同様、英語の教育レベルや留学生の受け入れ態勢には非常に自信を持っている。

たまたま日本の高等専門学校へ留学準備中のマレーシア人の高校生とも話すことができた。日本とマレーシアの教育課程の違いから、高専の3年目に編入し、卒業後はそのまま大学の3年次に編入するとのことであった。全員が国費留学生で日本語も一通りのコミュニケーションができるレベルであった。





クアラルンプールからやや遠いものの、キャンパスから徒歩圏に寮があり、その周辺にはスーパーマーケットやレストラン等もあるため、生活の支障はなさそうである。またコンピュータールーム、フィットネス、ラウンジといった共有スペースも用意されている。ここに限らず、日本人の感覚ではマレーシアのバスルームはあまりに簡素だが、このような体験もグローバル教育の一環としてはかえって良いであろう。





2-1-4. 総括

今回の視察で一番関心があったのは、マレーシアの高等教育現場でどの程度のレベルの英語によるコミュニケーションがなされているのかということであった。結論として、マレー語や中国語のアクセントなどは多少あるものの、大学やその関連機関の教職員の話す英語は、流暢さや語彙などネイティブと比較して遜色のないレベルであった。翻って日本の高等教育機関で、このレベルのコミュニケーションができる教職員が果たして何パーセントいるのであろうかと考えると、目の前の道程が非常に長いものを感じられた。

教師は自らできないことを学生には教えられない。カリキュラムや教育手法等、学生のグローバル対応力を向上させ方法論も重要ではあるが、まずは足元の教員自身のグローバル教育が急務であると再認識させられた視察であった。

第3章 開発

3-1. 教材開発

日本のグローバル化は、大企業だけでなく、中小企業へも確実に拡大し、専門学校の卒業生も英語を使って仕事をする時代になりつつあります。むしろ、中小企業こそ、英語を使って仕事ができる人材を求めています。

企業が欲しい人材は、「英語だけができる人材」ではなく、「英語でも仕事ができる専門人材」です。「英語でも仕事ができる」とは、必ずしも「流暢に英語が話せる」ということではありません。専門的な内容が説明できれば、易しい英語で十分です。

とは言っても、「英語で行われる授業についていけるか不安」という人も多いはず。専門学校学生がスムーズに授業に臨めるよう、下記を目的として本教材を作成した。

「ITの専門技術教育の授業を英語で受講する準備」

- ・英語で授業が行われる目的を理解する。
- ・知っておくと便利な教室英語を習得する。

学生向け教材の全体構成

第1章 英語で授業に参加しよう

- ① IT分野の専門グローバル人材を目指そう！
- ② 英語で行われる授業に参加することから始めよう！
- ③ グローバルマインドを作ろう！

第2章 便利な教室英語集

- ① 挨拶する
- ② 質問する
- ③ 意見を述べる

3-2. 指導書の開発

IT系専門学校の教員が英語で授業を実施するための教員向けガイドを開発した。開発に当たっては、これまで英語での授業の経験のない教員が英語で授業を実施するための基本的な内容とした。

特に流暢に、完璧に英語が話せなくても授業実施ができるよう内容を検討した。

教員向けガイドの全体構成

第1章 教員の心構え

- ① 求められるIT分野の専門グローバル人材
- ② ITの専門技術教育を英語で行う意義
- ③ グローバルマインドを育てる

第2章 授業の構成

- ① 英語で行う授業の構成とアクティビティ
- ② ビジュアルエイドを工夫する
- ③ 教室英語を工夫する
- ④ 構成とアクティビティ例

第3章 教室英語

- ① 挨拶する
- ② 指示する
- ③ 説明する
- ④ 質問する／確認する
- ⑤ 褒める／励ます
- ⑥ その他

第4章 授業例①

The generations of computer
学校法人 船橋情報ビジネス専門学校 小原 和明

第5章 授業例②

The calculation function on Excel
学校法人 船橋情報ビジネス専門学校 内野 秀雄

第6章 授業例③

Let's make a homepage to introduce yourself!
学校法人 船橋情報ビジネス専門学校 鳥居 高之

第4章 実証

4-1. 基礎英語の e-learning とグローバルゼミ

目的：中学3年までの基礎英語の習得

対象：専門学校学生

参加者：20名

実施期間と内容

9/24(月)	15:20~16:30	オリエンテーション
10/1(月)	15:20~16:30	英語学習法の研究
10/15(月)	15:20~16:30	eラーニングを用いた英語学習の紹介
11/5(月)	15:20~17:00	eラーニングを用いた英語学習法の研究
11/15(木)	8:15~9:30	eラーニングを用いた英語学習(個別指導)
12/3(月)	15:20~16:30	マレーシア視察報告
2/4(月)	15:20~16:30	総括、フォローアップ

参加学生のコメント

- ・先生の出張先の写真や、現地の方たちの生活などが見られたためとてもためになった。
- ・英語を必要とする企業は多く、学ぼうと志す学生が同じ学内から集まって勉強をするいい機会だったと思います。最初の頃の「自分の勉強法」を教えあうような会は、周りの興味や趣味を知ることができ、よかったです。
- ・校長先生のマレーシアの下見のお話や、校長先生自身の海外での過ごした体験のお話などを聞かせていただき、日本の外の情報を生で聞けて、とても勉強になりました。もともと、海外には興味があったのですが、より一層に海外に行きたいという願望が強まりました。
- ・ゼミの授業では、英語以外はしゃべってはいけないというルールも新鮮でした。全然英語が理解できなくても、ゆっくり単語をひとつひとつ言って頂いたり、ジェスチャーを加えたりして、とにかく会話をする、しゃべってみる、という普段体験できないような授業で、とても勉強になりました。
- ・校長先生から直接お話を聞くことができたこと(がよかった)。
- ・就活やバイトなどで出られなかった日が多かった。

-
-
- もっと早くほかの学生の e ラーニングの進捗状況が把握できていれば、進歩や勉強時間で競いあったりなど、個人だけでなくゼミ生全員に活気が生まれたかもしれません。
 - ゼミの授業で、英語以外をしゃべってはいけないというルールで、英語での会話を理解するのがとても苦戦しました。それと発言が少なかったと思うので、もっと積極的に発言すれば良かったと思います。
 - 内定先のインターンシップに行っていたため（あまり出られなかった）。

4-1-1. e ラーニングによる英語学習効果の検証

英語（英会話）学習においては、少人数性のクラスが理想的であるが、コストや教員の配置等の要因から全ての学校において実施するのは困難と言える。それを補完する手段として e ラーニングの効果を検証した。

今回は米国ダイネド社の DynEd を採用した。概要は以下のとおりである。
(会社HPより引用)

DynEd International, Inc. は、1987 年に語学教師、エンジニア、グラフィックデザイナーのチームによって設立され、世界初の CD-ROM を使った英語学習コースウェアを発売し、その革新的なデザインで特許を取得しました。現在、ダイネドは設立から 20 年以上経ち、数々の受賞歴を持つ英語教育（ELT/ESL）教材ラインナップを取り揃えています。

ダイネドのコースウェアは、幅広い年代やレベル、多様な企業（航空会社やホテル業界などを含む）に対応しています。また、レコードマネージメントシステム（賞を受賞）で学習管理が容易にできるのもダイネドコースウェアの特徴です。プレースメントテストやマスターテスト、授業案や学習アドバイスの提示など、様々な学習管理機能が搭載されたこのコースは教師にとって力強い味方です。新たにリリースされた教師用トレーニングコースは、授業にテクノロジーを取り入れた英語教授法を採用する教師のためのコースです。また、ダイネドでは教師トレーニングも提供します。

教師の指導による授業とのブレンディッドラーニングを念頭に作成されたこのコースは、ダイネドパートナーや公認教育機関からお求め頂けます。顧客は40カ国以上の私立や公立の学校、大学、企業、研修機関や政府機関等で、生徒数は百万人を超えています。

ダイネドコースは併せて40以上の賞を受賞し、フランスやトルコ、中国等複数の国の文部省に認定されています。「DynEd」という社名は「Dynamic Education」に由来します。ダイネドはその名前の通り、常にダイナミックで質の高い教育をお約束します。

受講対象はグローバル人材ゼミとして特別講座を受講した船橋情報ビジネス専門学校の学生10名である。結論としては、効果が検証できるだけの十分な学習時間が取れず（最長で14時間）、また開始時点での学生の英語のレベルが低い（TOEIC換算で400以下）ため、学習効果よりも今後の学習や支援体制への課題が浮き彫りにされた。以下学生のコメントである。

良かった点（面白かった点、）

- パソコンで学習するため、効率よく出来た。
- 個人のレベルに合わせて学習ができることです。
- 覚えるためのロジックもしっかり考えられており、情報系の学生視点での技術的にも興味深い教材でした。
- 英語eラーニングでは、ソフトをダウンロードさえ出来れば、家でも学校でも英語の勉強ができるところが良かったと思います。
- 書いて勉強ではなく、喋って勉強をするということで、発音がとても良くなり、雰囲気英語の基礎が理解出来るという所がとても良かったと思いました。
- 何度もリピートして学習できる
- 録音、再生機能があること

良くなかった点（できなかつた理由）

- ちゃんとした発音をしないと反応してくれなかつたところ
- 環境により、音声認識がスローモーションになってしまうなどの不具合(MacOSとの相性か?)

-
-
- ソフトの発音はとてもハイレベルで、発音を聞き取るのが大変なのと、自分が発音するのも何回も繰り返さないと発音できないのがとても苦労しました。
 - 自分のペースでやっていくので、少し勉強が怠ってしまいがちになった事。
 - どうしてもやりたいこと。やらなきゃいけないことができて、それを最優先させていたため。

DynEd 自体の効果は企業研修等での実績で実証されているが、キャリアアップを目指す社会人に比べてモチベーションの低い学生に、いかに継続的に取り組む仕組みを作るかが今後の課題となる。具体的には以下のような点に留意しながら、次年度以降も検証を続けたい。

時間割に組み込み同時に学習させる

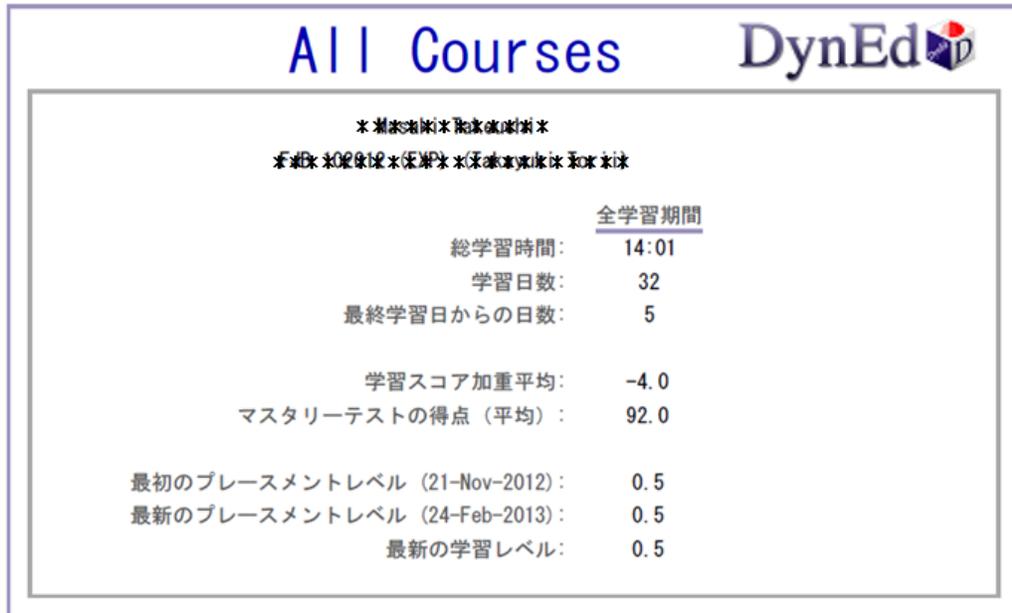
学習場所も教室のように1か所に集約する

パーティションにより個々の学習者を隔離する

進捗管理や支援をする教員を配置する

なお DynEd の学習システムとコンテンツの豊富さは画期的で、中・上級者には絶大な効果が期待できるが、初心者に対しては別のシステムを併用することも検討したい。

●DynEd の学習システム実施レポートの出力画像



4-2. 教員研修会

日 程：平成 25 年 2 月 21 日（木）13:00～16:00

会 場：船橋情報ビジネス専門学校

目 的：教員のグローバル対応力のレベルアップ

英語での専門技術教育の事例

対 象：専門学校教員

参加者：13名（定員20名）

スケジュール

時間	内容
13:00～13:10	ご挨拶 本研修の目的と概要
13:10～14:10	英語を使った授業に参加するためのウォームアップ
14:10～14:40	デモ授業 1
	休憩
14:50～15:20	デモ授業 2
15:20～15:50	デモ授業 3
15:50～16:00	まとめ／アンケート
16:00	終了

4-2-1. 受講アンケート結果

実施日：平成 25 年 2 月 21 日（木）

回答数：10名（13名中）

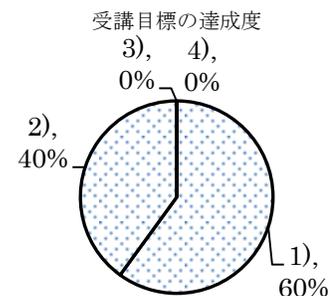
1. 受講の目的

- ・研修会の内容の把握のため。
- ・英語による授業の可能性を確認したい。
- ・英語教育をどのように推進すればよいか知りたい。

- ・シンガポールの留学生を迎えるための何か良いきっかけが見つかるかと思った。
- ・グローバル人材育成の動向を知るため。
- ・英語での授業展開に興味があった。
- ・英語での授業のやり取りの仕方について把握したかった。
- ・今後、英語教育を取り入れたいと思いのその参考にしたかった。
- ・英語によるIT授業についてのヒントを得るため。
- ・企業の方からの要望もあり、学生の活用できる英語力向上のため、英語による授業の可能性を考えていた。
- ・学生に対してどのようなアプローチの授業が英語で成立するかに興味があり、参考にするため。
- ・グローバルITカリキュラム検討の参考にするため。

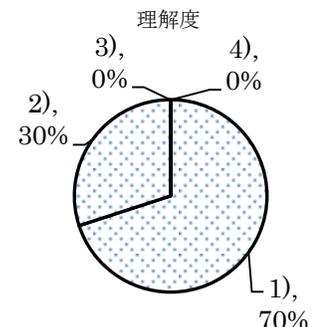
2. 受講目標はどの程度達成されたか。

1) 十分達成した。	6名	60%
2) ほぼ達成した。	4名	40%
3) あまり達成されなかった。	0名	0%
4) まったく達成されなかった。	0名	0%



3. 教員のグローバル対応能力、英語での専門技術教育の事例などについて理解が深まりましたか。

1) 十分に理解できた。	7名	70%
2) だいたいわかった。	3名	30%
3) あまりよくわからなかった。	0名	0%
4) まったくわからなかった。	0名	0%



4. 研修会の感想をご記入ください。

- ・思ったより実用性があったと思った。
- ・実際の授業形式だったので良いところや悪いところが見れた。
- ・具体的に授業を体験することができてよかった。
- ・3名もの先生が英語で授業をされたことに驚いた。
- ・英語での授業が少し近くなった気がした。
- ・体験授業は大変参考になった。
- ・できればこの授業を受けた上でディスカッションの時間をとっていただければと思った。
- ・ウォームアップで体験できたことが良かった。
- ・ウォームアップで楽しく英語を使う方法を学べた。
- ・英語教育の方法が参考になった。
- ・具体的な授業のコンテンツを見ることができ、大変参考になった。
- ・授業前のウォームアップが必要であることが分かった。

-
- ・ 演習英語での演習と座学の中でも授業を体験できて大変参考になった。
 - ・ 英語を活用した授業運営について、様々な形式を見ることができて良かった。
 - ・ 表計算、概論、Webコーディングと3種類の実証講義が用意されていて、IT人材育成プログラム全体での英語カリキュラム進行のイメージができた。

第5章 次年度以降の取組

- 本年度成果を活用し、次年度以降、海外の企業、教育機関との教員交流、交換留学について具体化を推進し、教育の効果を検証する。特に専門学校のグローバル対応については教員の育成が最も重要な課題であり、研修会や海外教育機関との交流を継続的に実施・推進する。特に教員を海外教育機関に派遣し、英語力向上とともにグローバル対応力の強化・向上が急務である。
- 本事業で研究・開発、検証するグローバル専門人材に必要な語学、グローバルコミュニケーション等をモジュール化し、学習ユニットによる「積上げ方式」のアクセスしやすい学習環境の構築へ活用し、社会人の継続的な知識・技術の向上の仕組みを試行する。
- グローバル化への対応で重要度の高い国際知財対策に必要な学習ユニットの開発を行い、IT分野ばかりでなく広くグローバル専門人材の育成に活用する。
- 達成度評価の評価指標について、社会で評価・認知される評価の仕組みを検討・協議し、ジョブカード制度との連携や学校間の単位互換への活用や履修証明の発行制度等についての活用・連携を検討する。また、国際的な職業教育の質保証について互換交流の具体的な方策や枠組みについて調査研究を行なう。



【資料】

グローバル人材育成戦略

(グローバル人材育成推進会議 2012 年(平成 24 年) 6 月 4 日)

目 次

はじめに	1
1. 基本的な問題意識について	3
(1) 海外留学の動向と「内向き志向」	
(2) 我が国の経済的な発展と国際社会との関わり	
2. グローバル人材の育成及び活用について	8
(1) 「グローバル人材」とは	
(2) グローバル人材の育成及び活用に向けた諸課題	
3. 英語教育の強化、高校留学の促進等の初等中等教育の諸課題について	12
(1) 実践的な英語教育の強化（英語・コミュニケーション能力、異文化体験等）	
(2) 高校留学等の促進	
(3) 教員の資質・能力の向上	
4. 大学入試の改善等の大学教育の諸課題について	15
(1) 大学入試等の初等中等教育と大学教育の接続の改善・充実	
(2) 国際的に誇れる大学教育システムの確立、高等教育の国際展開の推進	
(3) 留学生交流の戦略的な推進	
(ア) 日本人学生の海外留学の促進	
(イ) 海外からの留学生受け入れの促進	
(ウ) 留学生交流戦略の明確化等	
5. 採用活動の改善等の経済社会の諸課題について	20
(1) 採用活動等の教育と雇用の接続の改善・充実	
(ア) 海外へ出たことによる不利益の是正	
(イ) 海外へ出やすい環境の整備	
(2) 採用後のグローバル人材育成・活用の促進	
6. その他関連する重要課題について	24
(1) グローバル化に対応した職業教育・職業訓練等の充実	
(2) 国際的なボランティア活動の促進	
(3) 日本語・日本文化の世界的な普及・展開	
(4) グローバル人材の育成に向けた環境整備等	
おわりに	28

はじめに

- 2004年(平成16年)以降、海外へ留学する日本人学生の数は減少に転じている。また、特に米国の大学に在籍する日本人学生数は大きく落ち込んでいる。さらに、新入社員に対するアンケートでは、海外での勤務を希望しない者が増えているとの報告もある。
- 一方、経済成長の著しい中国やインドは海外留学生数を大きく増加させている。注目すべきは、我が国は、人口規模が我が国の約半分である韓国にも海外留学者の実数で劣り、しかもその差が拡大傾向にあることである。
- 人口減少と超高齢化が進む中で、東日本大震災という深刻な危機を経験した我が国経済が本格的な成長軌道へと再浮上するためには、創造的で活力のある若い世代の育成が急務である。とりわけ、グローバル化が加速する21世紀の世界経済の中にあつては、豊かな語学力・コミュニケーション能力や異文化体験を身につけ、国際的に活躍できる「グローバル人材」を我が国で継続的に育てていかなければならない。
- こうした問題意識の下に、我が国の成長の牽引力となるべき「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指して、2011年(平成23年)5月、新成長戦略実現会議の下に関係閣僚からなる「グローバル人材育成推進会議」が設置され、またその下に関係の副大臣・政務官等からなる「グローバル人材育成推進会議幹事会」が設置され、同年6月には「中間まとめ」を取りまとめた。さらに、国家戦略会議の発足後も「グローバル人材育成推進会議」及び「同幹事会」は引き続き設置することとされた。
- あらためて言うまでもなく、国内外のグローバル化の流れはその速度を不可逆的に増している。グローバル人材に対する経済的社会的な需要・期待は、本推進会議設置後のこの1年程度のわずかな間に限ってみても、我が国社会のトップ・リーダーとしての期待から、国境を越えた市場の拡大や海外での現地生産の強化等に対応した厚みのある中核的・専門的人材層の需要へと急拡大する様相を呈しており、現在もなおその過渡期と見ることができる。

-
-
- こうした変転やまない先行き不透明な時代の中にあつて政策を打ち出す上で重要と考えられるのは、
- 第一に、関係者がまず具体的なアクションを起こす必要があること、
 - 第二に、常に問題意識等を社会全体へ情報発信する姿勢が不可欠であること、
 - 第三に、これからの時代の人材育成については、教育と雇用の構造的なミスマッチを恒常的に埋める努力が求められること、
 - 第四に、特にグローバル人材の育成は、常に海外との関わりの中で国際的視点から枠組み(いわゆる「内なる国際化」を含めて)を構想する必要があること
- 等である。
- 本戦略は、2012年(平成24年)の年央に予定される国家戦略会議の「日本再生戦略」の取りまとめを前に、計4回の「グローバル人材育成推進会議」及び計7回の「同幹事会」での検討経過を踏まえて、基本的な問題意識や諸課題への対応方策等を取りまとめたものである。

【 なお、☆は本文の記述に関連する施策等の提言事項、
【 】内はその関係各省を表す。 】

1. 基本的な問題意識について

(1) 海外留学の動向と「内向き志向」

- グローバル化する世界の中であって、我が国では、「失われた 20 年」と言われるなど、経済のみならず社会の各分野で国内に停滞感が充満している。
- また、2004 年(平成 16 年)以降、海外へ留学する日本人学生の数は減少に転じ、特に米国の大学に在籍する日本人学生数が大きく落ち込んでいる。これは、米国以外の大学へ留学する者が増加してきたことをも考え合わせると、留学先の多様化と見ることもできる。また、若年人口全体が急激な減少傾向にあることの影響も大きい。しかし、同世代に占める留学者の比率が、昨今の経済情勢の影響もあって減少傾向に転じていることは大きな懸念材料と言えよう。また、日本人学生の海外留学者数の男女比はおよそ 1 対 2 との調査結果があり、男子学生の不振が際立っている。さらに、新入社員に対するアンケートでは、海外での勤務を希望する者としめない者として二極化が進んでいるとの報告もある。
- 一方、諸外国の中で、経済成長の著しい中国やインドは海外留学生数を大きく増加させている。人口規模が我が国の約半分である韓国も海外留学者の実数で我が国を上回り、しかもその差が拡大傾向にあることは注目しなければならない。

図 1：日本人の海外留学者数

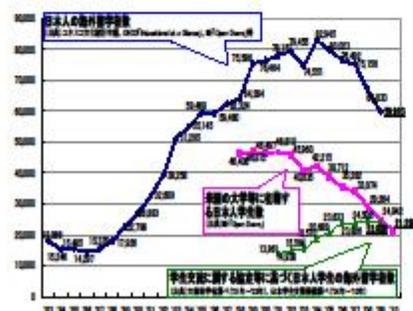


図 2：国（地域）別 学生の海外派遣者数の推移

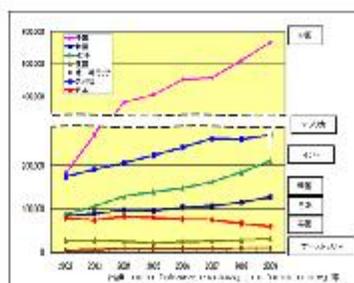
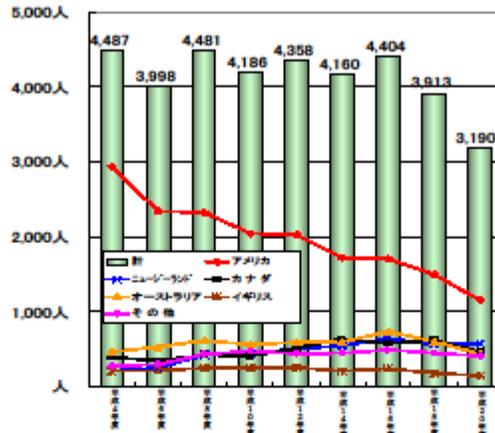


図3：高校生の留学者数（3ヶ月以上）行き先別生徒数推移



出典：文部科学省「平成30年度高等学校等における国際交流等の状況について」

- こうした我が国の状況に関し、一部には、若い世代の「内向き志向」を指摘する向きもあるが、この問題は、(若い世代の)意識の問題に安易に還元することなく、意識の背景となる社会システム上の構造的な要因を克服していくことが重要と考える。

図4：日本人学生の留学に関する主な障害

	件数	比率 (87大学中)	
①就職 → 帰国後、留年する可能性が大きい	59	67.8%	
②経済 → 経済的問題で断念するケースが多い	42	48.3%	
③体制 →	帰国後の単位認定が困難	32	36.8%
	助言教職員の不足	23	26.4%
	大学全体としてのバックアップ体制が不備	21	24.1%
	先方の受け入れ大学の情報が少ない	9	10.3%
両親、家族の理解が得られない	7	8.0%	
指導教員の理解が得られない	3	3.4%	
その他	27	31.0%	

※国立大学協会国際交流委員会留学制度の改善に関するワーキング・グループが、各国立大学に対して留学制度の改善に関するアンケートを実施。
※本調査項目には87大学が回答。
※平成19年1月

- 従来、高校関係者は大学入試を、大学関係者は企業採用を過度に意識する一方で、企業側は国内の教育に必ずしも十分な関心を向けないまま、限られた「優秀」な人材の獲得のため先を争うかのように採用に走るといった風潮の中で、高校教育の困難化・大学教育の空洞化と採用の早期化・長期化が同時進行するという悪循環を招いてきたことは否めない。

○ さらに、若年人口が減少する一方で大学等進学率が一貫して上昇する中、保護者が、進学率のまだそれほど高くなかった 20～30 年前の自らの経験に基づくイメージで、経済・雇用情勢が全く異なる現在の若い世代を「良い」学校→「良い」大学→「一流」企業→幸せな人生、という単線型の人生設計に駆り立てる傾向も根強くあったのではないか。「就職氷河期」「超氷河期」といった表現が繰り返し報じられる中で、この傾向が一層助長されてしまった面も見逃せない。

○ 今後は、高校関係者、大学関係者、企業関係者、政府・行政関係者、保護者等が一斉に具体的な行動を起こすことで、若い世代を後押しする好循環を我が国社会全体で生み出していくことが不可欠である。

図 5：新入社員の海外勤務希望



出典) 学校法人産業教育大学「第4回 新入社員のグローバル意識調査」(2019年7月)

図 6：高等教育への公財政支出の対 GDP 比

	日本	アメリカ
公費負担	0.5%	1.0%
私費負担	1.0%	1.7%
うち家計	0.76%	1.12%
民間	0.24%	0.58%
合計	1.5%	2.7%

出典)「Education at a Glance」

(2) 我が国の経済的な発展と国際社会との関わり

- 過去の歴史において、我が国は、時代ごとの危機的状況を積極的な人材派遣など海外との相互交流・接触の中で打開し克服してきた経験を持つ。
- しかし、1980年代頃までに「(経済的)豊かさ」を達成した結果、フロンティアを喪失することとなり、今日では、技術の先進性や一定規模の国内マーケットの存在などが却って「日本のガラパゴス化」を招きかねないとの懸念すら指摘される状況にある。
- 現状のままでは、中長期的な観点で経済成長の原動力となるべき有為な人材が枯渇して、我が国は本格的な再生のきっかけを失い、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）といった新興国の台頭等、変化の激しいグローバル化時代の世界経済の中で、緩やかに後退していくのではないかと危機感を抱かざるを得ない。
- 産業・経済の急速な高度化・グローバル化の中で、我が国がこのまま極東の小国へと転落してしまう道を回避するためには、あらためて海外に目を向けて「世界の中の日本」を明確に意識するとともに、自らのアイデンティティーを見つめ直すことが不可欠なのではないか。
- そしてこのことは、新たな時代の我が国の成長の牽引力となるのがもはや一握りのトップ・エリートのみであることを意味しない。様々な分野で中核的な役割を果たす厚みのある中間層を、言わば「21世紀型市民」として形成する上でも、今後は、国際社会との関わりを抜きにして語ることはできない。
- その上で、我が国は、「産業・経済上の活力の持続」と「社会生活面での幸福・充足感や(精神的)豊かさ」とが両立した、経済・社会の調和のとれた発展のモデルとなることを目指すべきである。そのことが、ひいては、言わば「課題解決先進国」として、我が国が世界からの信頼と尊敬を得て存在感のある国となることにつながるものと考えている。

-
- そのために、今こそ、社会全体のシステムをグローバル化時代に相応しいものに構築し直し、個々人の人生設計を柔軟かつ多様に支援する複線型の社会システムへと変革しなければならない。そしてその第一歩であり眼目とも言えるのが、国家戦略の一環としての「グローバル人材」の育成にほかならない。

2. グローバル人材の育成及び活用について

(1) 「グローバル人材」とは

- 「グローバル化」とは、今日、様々な場面で多義的に用いられるが、総じて、(主に前世紀末以降の)情報通信・交通手段等の飛躍的な技術革新を背景として、政治・経済・社会等あらゆる分野で「ヒト」「モノ」「カネ」「情報」が国境を越えて高速移動し、金融や物流の市場のみならず人口・環境・エネルギー・公衆衛生等の諸課題への対応に至るまで、全地球的規模で捉えることが不可欠となった時代状況を指すものと理解される。
- 我が国がこれからのグローバル化した世界の経済・社会の中にあって育成・活用していくべき「グローバル人材」の概念を整理すると、概ね、以下のような要素が含まれるものと考えられる。
 - 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ー
- このほか、「グローバル人材」に限らずこれからの社会の中核を支える人材に共通して求められる資質としては、幅広い教養と深い専門性、課題発見・解決能力、チームワークと(異質な者の集団をまとめる)リーダーシップ、公共性・倫理観、メディア・リテラシー等を挙げることができる。
- グローバル人材の概念に包含される要素の幅広さを考えると、本来、その資質・能力は単一の尺度では測り難い。しかし、測定が比較的容易な要素Ⅰ(「道具」としての語学力・コミュニケーション能力)を基軸として(他の要素等の「内実」もこれに伴うものを期待しつつ)、グローバル人材の能力水準の目安を(初歩から上級まで)段階別に示すと、例えば、以下のようなものが考えられる。
 - 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

○ 我が国では、①②③レベルのグローバル人材の裾野の拡大については着実に進捗しつつあるものと考えられる。今後は更に、④⑤レベルの人材が継続的に育成され、一定数の「人材層」として確保されることが、国際社会における今後の我が国の経済・社会の発展にとって極めて重要となる。

○ この点は、例えば、TOEFLの成績の国別ランキング(2010年)で我が国は163か国中135位、アジア30か国中では27位と低迷していること、また、IMD(スイスの研究教育機関)の世界競争力ランキング(2011年)でも我が国は59か国・地域中26位と振るわず、特に指標の中の「外国語のスキル」が58位となっていること等にも端的に表れている。

図7：TOEFLの成績の国別ランキング(2010年)

<全体順位> (163か国中)

順位	国名	TOEFLスコア
1位	オランダ	100
2位	アメリカ	98
3位	シンガポール	97
4位	イスラエル	95
...
50位	韓国	81
...
100位	中国	77
...
135位	ロシア連邦、 クウェート、ドマ	70
139位	ドイツ	69
...

<アジア内順位> (30か国中)

順位	国名	TOEFLスコア
1位	シンガポール	98
...
24位	アメリカ、シンガポール、 オランダ	73
27位	日本	70
28位	イスラエル、韓国	67
29位	オーストラリア	66
30位	タイ	65

出典:ETS-Test and Score Data Summary for TOEFL Internet-based and Paper-based Tests JANUARY 2010-DECEMBER 2010 TEST DATA

図8：IMD世界競争力ランキング(2011年)

<全体順位> (59か国・地域中)

日本 26位

<我が国が強い指標>

・平均寿命	1位
・環境技術	2位
・研究開発投資	3位、4位

<我が国が弱い指標>

・携帯電話料金	59位
・外国語のスキル	58位
・出生人口比率	55位

出典:IMD ランキング 2011

○ ④⑤レベルの人材を育成する上では、比較的若いうち(10~30歳代まで)に留学や在外経験をした上で、(大学・大学院や職場での)更なる研鑽を積むという経路が有効であることは否定し難い。この見地から、特に大学入試と企業採用について、従来の発想及び制度から大きく脱却することが喫緊の課題だと考える。

(2) グローバル人材の育成及び活用に向けた諸課題

- 前述のとおり、グローバル人材の概念に包含される要素は幅広いものの、企業に対するアンケートによれば、2012年(平成24年)時点でのグローバル人材(前述の③④⑤レベル相当)の現在数は(日本人・外国人合計で)約168万人程度と推計される。一方、5年後の2017年(平成29年)時点では約411万人程度が必要となることが推計されており、約2.4倍もの需要増が見込まれる。また、5年後の時点ではグローバル人材の候補者としての新卒採用が約18万人程度となるものと推計されている。その他、人材需要を満たす手法としては、中途採用や研修(OJT)等による人材育成・活用が考えられる。
- あらためて言うまでもなく、国内外のグローバル化の流れはその速度を不可逆的に増している。グローバル人材に対する経済的社会的な需要・期待は、この1年程度のわずかな間に限ってみても、我が国社会のトップ・リーダーとしての期待から、新興国をはじめとする国境を越えた市場の拡大や海外での現地生産の強化、中堅・中小企業の海外展開等に対応した厚みのある中核的・専門的人材層の需要へと急拡大する様相を呈しており、現在もなおその過渡期と見ることができる。
- こうした状況の中、1992年(平成4年)の205万人をピークに急減していた我が国の18歳人口は、2012年(平成24年)現在では約119万人となっており、今後約10年間は110~120万人程度の規模で横ばいの推移をするものと予測されている。
- この期間のうちに、若い世代では、同一年齢の者のうち約10%(即ち約11万人程度)が概ね20歳代前半までに1年間以上の留学ないし在外経験を有し、前述の④⑤レベルのグローバル人材の潜在的候補者となっていることが通常の姿となることを目指したい。また、前述の③レベルのグローバル人材についても、相当程度の厚みのある人材層を形成することが必要となろう。
- そのためには、実践的な英語教育の強化やグローバル化に対する理解促進を図ること等を通じて留学・在外経験を旨とする若い世代を増やすとともに、親の海外駐在に伴う在外経験、高校生や大学生等の留学、企業若手社員の海外経験等、若い世代が様々な機会を捉えて外に出やすい環境を整えていかなければならない。

○ 以上のような姿を目指して、今後、グローバル人材の育成・活用を図っていく上では、

- ・英語教育の強化、高校留学の促進等の初等中等教育の諸課題
- ・大学入試の改善等の大学教育の諸課題
- ・採用活動の改善等の経済社会の諸課題

等について、ひとり政府・行政関係者のみならず、高校関係者・大学関係者・企業関係者・保護者等多くの関係者が、同時並行的に連動して具体的方策に取り組むことが不可欠である。

○ なお、昨今のグローバル化の進展とグローバル人材に対する需要(量的のみならず、質的にも裾野が急速に拡大)の高まりに見られるように、経済・社会・雇用情勢とそれに応じた人材需要は、絶え間なく変転することがむしろ常態となっており、教育・人材育成との間に様々な面で一定の乖離(ミスマッチ、タイムラグ)が生じてしまうことは構造的に避け難くなる一方である。しかし、(「流行」に対する「不易」としての要素が教育に求められることは前提としつつも、)この乖離を可能な限り小さくする恒常的な努力の重要性が増していることも論をまたない。

☆グローバル人材の現在数(年代別・男女別等)と将来目標に関する定量的イメージづくりやグローバル人材育成の将来目標達成のためのロードマップ(例えば5年後等)づくり(産業分野別・対応言語別等)を更に継続する。 【文、経】

☆グローバル人材を含めた、教育と雇用の構造的な乖離(ミスマッチ、タイムラグ)の解消に向けて、関係各省が縦割りを超えて、関係審議会等での問題意識の共有や対応策の情報交換等を行う。 【文、厚、経】

3. 英語教育の強化、高校留学の促進等の初等中等教育の諸課題について

- 初等中等教育段階では、基礎的な学力・体力・対人関係力等をしっかりと身につけさせることが重要である。グローバル人材の育成との関係では、特に、実践的な英語教育の強化、高校留学等の促進、教員の資質・能力の向上等が求められる。
- 前述のように、①②③レベルのグローバル人材の裾野の拡大は着実に進捗しつつあると考えられるが、今後は更に③レベルの人材の厚みを増すことを目指すとともに、④⑤レベルを意識して、その潜在的候補者層を確保することにも注力すべきである。

(1) 実践的な英語教育の強化（英語・コミュニケーション能力、異文化体験等）

- 前述の③レベルの人材層及び④⑤レベルの潜在的候補者層を厚く形成していく上では、その基礎として、初等中等教育段階の実践的な英語教育を抜本的に充実・強化することが不可欠である。特に、小中高を通じて英語・コミュニケーション能力等の育成を図るとともに、児童・生徒の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である。

☆小中高を通じた英語教育の抜本的な充実・強化(新学習指導要領の着実な実施、JETプログラム(ALT(外国語指導助手)等)の活用、姉妹都市・姉妹校の活用、ICTの活用等)を図る。 【文】

☆小中高での児童・生徒の国内外における異文化体験や青少年交流等の機会の充実のため、大学や民間団体等との連携を強化する。また、JETプログラム等の活用を通じた地域レベルでの国際交流・相互理解の一層の促進を図る。 【外、文】

☆英語教育の支援員や関連教材を求める学校側とそれらの提供が可能な者とのマッチングを図るためのポータルサイトを開設する。 【文】

☆英語教育に関する先進的な取組を支援し、外部検定試験を活用した英語・コミュニケーション能力(理解力・表現力等)の到達度の把握・検証→指導内容・方法の改善というPDCAサイクルを通じて、中学・高校段階の英語教育を抜本的に強化する。 【文】

☆小中連携、一貫教育の導入及び推進のため、実施上の留意点や先行的な実践事例を整理したポイント・事例集を作成する。 【文】

☆中高一貫教育校の教育の特色化を推進するため、学習指導要領等の教育課程の基準の特例を活用した特色ある教育活動の展開を促進する。 【文】

(2) 高校留学等の促進

- 前述の④⑤レベルを意識したグローバル人材の育成のため、18歳頃の時点までに1年間以上の留学ないし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。また、国際バカロレア資格への対応等を進めるとともに、飛び入学や早期卒業を活用して多様で柔軟な進路設計を促進する。また、児童・生徒や保護者のグローバル化に対する理解を促進することも重要である。

☆18歳以下の世代の在外経験(特に、親の海外駐在に伴い海外で教育を受ける機会)や高校生の海外留学を大幅に促進するための環境整備を行うこと等により、18歳頃の時点までに1年間以上の留学ないし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。その際、留学しても3年間での高校卒業が可能である旨を周知徹底する。 【文等】

☆帰国子女の中学・高校への中途編入枠を拡大する。 【文】

☆高校卒業時に国際バカロレア資格を取得可能な、又はそれに準じた教育を行う学校を5年以内に200校程度へ増加させる。 【文】

☆高校の生徒のTOEFLの成績や英検の実績等の公表を促進する。 【文】

☆高校教育の質保証、高校段階での学力の状況を多面的・客観的に把握する様々な仕組みの創設等について、検討を進め方向性を明確にする。 【文】

☆大学・大学院への飛び入学や早期卒業の促進を図るとともに、高校における早期卒業制度の創設のための制度的整備等について、検討を進め方向性を明確にする。(高校2年→留学1年→大学4年、高校2年→大学5年(留学1年を含む)、高校3年→留学1年→大学3年等の柔軟な進路設計を可能に) 【文】

☆中学生や高校生に国際的な視野を持たせ、海外への関心を高めるため、海外勤務・留学経験のある社会人・大学生等を特別非常勤講師として中学校や高校等に派遣する。 【文】

☆海外の高校・大学への留学・進学を希望する中学生・高校生や保護者等に対する各種の情報提供や手続き面での助言等の支援を多様な主体が行う環境の整備方策を検討する。 【文】

(3) 教員の資質・能力の向上

- 外国語教育を担当する教員等の資質・能力の向上無くしてグローバル人材の育成はおぼつかない。養成・採用・研修の全ての段階での取組の充実が求められる。

☆英語担当教員の採用の段階で、TOEFL・TOEIC の成績等を考慮することや外国人教員を採用することを促進する。 【文】

☆英語担当教員等の養成の中核的拠点となる大学を重点整備する。 【文】

☆全ての現職の英語担当教員に TOEFL・TOEIC 等を一度は受験するよう促し、その成績に基づいた研修を実施する。 【文】

☆ALT の資質向上(JET プログラムによる選考やオリエンテーションの改善、同プログラム外の ALT の実態把握等)を図る。 【外、文】

4. 大学入試の改善等の大学教育の諸課題について

- 学生に充実した教養教育および専門教育を施すことは、大学・大学院の基本的使命である。グローバル人材が語るべき自らの「内実」(前述の要素Ⅱ・Ⅲ等)を深めるためにも、大学・大学院教育の役割は大きい。グローバル人材の育成との関係では、特に、大学入試の改善・充実、国際的に誇れる大学教育システムの確立、留学生交流の戦略的な推進が重要である。

(1) 大学入試等の初等中等教育と大学教育の接続の改善・充実

- 高校教育への大学入試の持つ影響の大きさが指摘されて久しい。事実上の「大学全入」時代と言われる昨今でも状況は大きく動いていないのではないかと。大学入試を意識して中学生や高校生が留学や在外経験の機会を躊躇することの無いよう、大学入試は抜本的に変えて改革を進めていかねばならない。

☆高校教育の質保証、大学教育の質保証及びその接続時点の大学入試改革の三者を連動して一体的に進め、生徒・学生の学力保証を確実に図る仕組みを構築する。 【文】

☆授業は英語で行うことを基本とする等、「聞くこと」「話すこと」「読むこと」及び「書くこと」の4つの技能を総合的・統合的に指導するとした高校の新学習指導要領の趣旨を踏まえて、4つの技能をバランス良く問うタイプの入試への転換を、大学関係者・高校関係者等で共同開発し、その普及・活用を促進する。 【文】

☆一般入試において TOEFL・TOEIC の成績等をどのように評価・換算するかの標準的方法の開発・普及を推進する。 【文】

☆入学志願者の外国語コミュニケーション能力を適切に評価する観点から、AO入試等の際に TOEFL・TOEIC 等の活用を促進する。 【文】

☆大学入試において留学経験者や帰国子女等の在外経験を有する者向けの募集枠の一層の活用を推進する。 【文】

(2)国際的に誇れる大学教育システムの確立、高等教育の国際展開の推進

- 大学が、グローバル化時代に相応しく教育内容や教育方法を改善・充実し、国内外の学生にとって魅力ある国際的に誇れる大学教育システムを確立する。そのことを通じて、前述の③レベル以上の人材層の厚みにつなげる。また、我が国の高等教育そのものの国際展開を推進するとともに、飛び入学や早期卒業を活用して多様で柔軟な進路設計を促進する。

☆各大学が、自らの使命・役割に沿って、グローバル人材の育成のための到達目標等を明確に設定することを促進する。 【文】

☆学生の主体的な学びを確立するため、質を伴った学修時間の増加・確保を始めとする学士課程教育の質的転換、世界標準の質保証や大学連携の仕組みの整備、研究力や大学ガバナンスの強化等、国際的に誇れる大学教育システム(カリキュラム・教員等)を確立する。その際、各大学が外国人教員数や英語による授業の実施率等の目標を具体的に設定することを促進する。 【文】

☆大学への秋入学の導入に向けて、まずは、関係大学や産業界等の自主的・自発的な議論の裏りある進展を期待しつつ、国家試験・資格試験や公務員制度との関係、ギャップ期間の取扱い等の環境整備が必要となる課題その他の論点につき、その解決に向けて幅広く検討を進める。また、関係大学の意思決定の状況等を見定めた上で、政府としての基本的な方針を整理する。

【人、総、文、厚、経等】

☆秋入学に限らず、総合的教育改革の一環として、各大学の実情に応じたグローバル化のための柔軟かつ多様なアカデミック・カレンダー(学事暦)の設定を促進する。 【文、経】

☆大学の学生の TOEFL・TOEIC の成績等の公表、特色あるカリキュラム(英語による授業、留学の義務化等)や授業方法(少人数教育、教員構成等)等を促進する。 【文】

☆在外経験の重視・特色ある入試方法・単位取得や修了認定上の配慮等を通じて国際化推進に顕著な成果を上げる大学の取組を、財政支援の重点化等を図りつつ、強力に促進する。 【文】

☆在外経験や TOEFL・TOEIC の成績等を在学中の単位認定や進級・修了認定に際してどのように評価・換算するかの手法的開発・普及を推進する。

【文】

☆国際機関等へのインターンシップに関する情報提供等を行う。【外、文】

☆大学院(博士課程・専門職学位課程)や専門系学部でグローバルに活躍できる高度人材を育成する。

【外、文】

☆人文・社会科学系の大学学部・大学院での効果的・効率的なグローバル人材の育成を促進する。

【文】

☆地方の大学における大学教育のグローバル化の取組を促進すること等により、我が国の高等教育の国際展開の多様化と裾野の拡大を図る。

【文】

☆若手研究者が参画する先進国や開発途上国との共同研究等の機会を充実するとともに、それらの経験を採用・昇進に際して適切に評価する仕組みを整える。

【文】

☆我が国トップ大学の研究・教育に関する各種大学ランキングでの順位の上の促進方策を講ずる。

【文】

☆国際的に活用でき、比較可能な大学のグローバル化に関する指標の企画開発・普及を推進する。

【文】

☆大学・大学院への飛び入学や早期卒業の促進を図るとともに、高校における早期卒業制度の創設のための制度的整備等について、検討を進め方向性を明確にする。(高校2年→留学1年→大学4年、高校2年→大学5年(留学1年を含む)、高校3年→留学1年→大学3年等の柔軟な進路設計を可能に)(再掲)

【文】

☆戦後、一律に導入された6-3-3-4制の教育体系を、新たな時代の個々人の学びをきめ細かく支援・促進できるように、小中一貫教育や中高一貫教育の推進、高校段階以上における早期卒業・飛び入学の制度的整備等を通じて、柔軟で多様な進路設計を可能とする弾力的なシステムへと進化・発展させる。【文】

(3) 留学生交流の戦略的な推進

- 前述の④⑤レベルを意識したグローバル人材の育成のため、18歳頃から概ね20歳代前半までに1年間以上の留学ないし在外経験を有する者を8万人規模に増加させ、18歳頃の時点までの留学・在外経験者約3万人と合わせて11万人規模(同一年齢の者のうち約10%に相当)とすることを目指す。また、日本人学生の海外留学とともに海外からの外国人留学生の受け入れも促進し、戦略的な留学生交流を進める。また、③レベルの人材層の厚みのためにも、1年間未満の短期留学を含む海外経験を有する者の増加や「内なる国際化」の促進等を図る。

(7) 日本人学生の海外留学の促進

☆大学生の海外留学を大幅に促進するための環境整備を行うこと等により、18歳頃から概ね20歳代前半までに1年間以上の留学ないし在外経験を有する者を8万人規模に増加させ、18歳頃の時点までの留学・在外経験者約3万人と合わせて11万人規模(同一年齢の者のうち約10%に相当)とすることを目指す。

【文等】

☆中高段階からの実践的な英語教育の充実・強化や海外への関心の啓発等を通じて、1年間未満の短期留学を含む海外経験を有する者の増加を図る。【文】

☆情報共有を含む関係機関の組織化、国内・日系企業への就職支援を行う。(日本人学生への海外留学・生活支援情報や日本への帰国後の就職関連情報の効果的な提供等を含む)

【外、文、厚、経】

☆日本人学生が海外留学時にインターンシップを行うことができるプログラム(現地法人・研究開発拠点等を含む)の開発を促進する。

【文】

☆日本人学生の海外留学及び外国人留学生の受け入れのための奨学金制度の創設・充実などの、大学等と産業界の連携による学生・若手研究者・社会人を通じた滞在・生活費支援の民間の創意に基づく仕組みづくりを促進する。【文、経】

(4) 海外からの留学生受け入れの促進

☆外国人学生に日本留学の魅力を発信する積極的な広報・情報提供を行う。(日本留学に関する多言語ホームページの運用、在外公館での国費留学生の募集・選考、留学相談への対応等)

【外、文】

☆中・長期的な外国人留学生の獲得に努める。(海外における日本語の普及、在外公館における日本企業への就職関連情報の発信、外国人学生と日本企業との交流会・インターンシップの促進等) 【外、文、経】

☆優秀な外国人留学生や若手研究者の獲得のため、情報共有を含む関係機関の組織化や欧米トップ大学に比肩しうる体制整備を促進する。【外、文、経】

☆世界各国の若者が日本で学び、働きたいと思えるような環境づくりを産学官で推進することにより、優秀な外国人留学生との交流や切磋琢磨を通じた日本人学生の「内なる国際化」を促進する。 【文、経】

☆情報共有を含む関係機関の組織化、外国人留学生に対する渡日前教育・情報提供の充実と帰国後の我が国との接点(「絆」)の維持確保・フォローアップを行う。 【外、文】

☆東日本大震災後の外国人留学生の日本離れを防ぐため、積極的な情報発信等の措置を講ずる。(再入国許可を受けずに出国した留学生の入国手続きの簡素化は、2011年(平成23年)8月末までで終了。) 【法、外、文】

☆特に「日本離れ」が大きい国での戦略的な誘致キャンペーンを実施する。 【外、文】

(f) 留学生交流戦略の明確化等

☆国別・地域別の留学生交流戦略の明確化と国際的な学長会議等の場の戦略的な活用を図る。 【外、文】

☆今後の成長分野や地域戦略を踏まえて、アジア近隣諸国、アフリカ・中東諸国、開発途上国等を含めた機動的かつ戦略的な留学生交流を促進する。 【外、文】

☆外国政府派遣留学生及び国費留学生に関し、相手国側のニーズ(学問分野、学習環境等)と我が国の受け入れ大学側の事情等とのマッチング機能を強化するとともに、受け入れた留学生と我が国の若手人材との知的交流を促進する。 【文】

5. 採用活動の改善等の経済社会の諸課題について

- グローバル人材の育成・活用の必要性を最も痛切に感じているのも、経済社会が中長期的に活性化することで直接のメリットを享受するのも、人材を採用する企業等の側である。採用活動の改善・充実や採用後のグローバル人材育成・活用の促進について、これまでの様々な努力にもまして特段の取組が期待される。

(1) 採用活動等の教育と雇用の接続の改善・充実

- 企業等の採用活動の早期化・長期化は、大学教育の中核とも言える 3・4 年次教育の空洞化を招き、じっくりと学問に打ち込んだ「優秀な」人材を一層生みにくくするなど、どこにもメリットをもたらしていない。企業採用を意識して大学生が留学等の機会を躊躇することの無いよう、グローバル人材の育成のための(大学入試と並ぶ)柱として、採用活動は抜本的に改善・充実していかなければならない。

(7) 海外へ出たことによる不利益の是正

☆企業の雇用慣行として「卒後 3 年以内の新卒扱い」、「通年採用」及び「Gap Year」等を普及・促進する。 【文、厚、経】

☆学業と両立する就職活動時期の設定を促進する。(早期化・長期化の是正) 【文、厚、経】

☆就職採用活動に関する懇談等の場を定期的に設け、産学対話により留学生の帰国のタイミングに合わせた柔軟な採用活動(例えば、夏・秋採用や通年採用等)の導入・拡充を推進する。 【文、厚、経】

☆青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針(卒後 3 年以内の応募の新卒扱い等)による事業主等への働きかけを行う。また、ジョブサポーターによる、きめ細やかな就職支援を行う。 【厚】

(4) 海外へ出やすい環境の整備

☆時代の変化に対応して企業・社会の「求める人材像」が既に変化していることを明確化する(企業トップと人事担当部長の意識統一を含む)。また、ロールモデルとなる企業人材を講義・セミナー等の講師として大学等に派遣するなど、

学生や大学・専修学校、高校、保護者側への積極的な発信を行う。【文、経】

☆留学経験者の積極的採用に向けた経済団体への働きかけ(就職活動・採用時期の改善及びその旨の倫理憲章等への反映、会員企業への周知等)や先進事例の収集等を行う。 【外、文、厚、経】

☆帰国した日本人留学生、外国人留学生や保護者等を対象とする就職説明会の合同開催等により、産業界が留学経験者等へ期待する旨の明確なメッセージとしての発信を促進する。 【経】

☆海外インターンシップやワーキングホリデー等の海外での経験を有する若年者が、その経験を生かした就職を実現できるよう、渡航前から帰国後まで一貫したキャリア形成支援の体制を整備する。 【厚】

☆大学への秋入学の導入に向けて、まずは、関係大学や産業界等の自主的・自発的な議論のありある進展を期待しつつ、国家試験・資格試験や公務員制度との関係、ギャップ期間の取扱い等の環境整備が必要となる課題その他の論点につき、その解決に向けて幅広く検討を進める。また、関係大学の意思決定の状況等を見定めた上で、政府としての基本的な方針を整理する。(再掲)

【人、総、文、厚、経等】

☆国家公務員の採用に関し、国家公務員制度改革基本法第8条の「国際対応に重点を置いた採用」等の規定を踏まえ、2012年度(平成24年度)実施の採用試験より、多様な人材の確保に資する試験体系に見直す中で総合職試験(大卒程度)に「政治・国際」の試験区分を創設・実施する。また、2012年度(平成24年度)実施の採用試験より、総合職試験(大卒程度)に「教養」区分を創設し、政策課題討議や企画提案等を試験内容として秋に実施(他の区分は従来通り春に実施)する。さらに、採用に関し、留学経験者が不利とならないような選考・採用時期の配慮を行う等、通年採用も含めた採用時期等の柔軟化を率先して進めるとともに、これらを含めた改革動向を学生や大学・高校、保護者側へ積極的に発信する。 【人、総、文等】

☆国家公務員の採用等に際して求められる多様な資質・能力の一つとして、グローバル人材育成の視点が含まれることを明確にして周知を図る観点から、例えば、政府全体として、新規採用時の在外経験者比率(実績)や中途採用の状況等を公表すること、関係各省がTOEFL・TOEICの成績及び英検の実績等、今後の国家公務員に求められる資質・能力の一つである語学力を適正に把握すること等の措置を講ずること、多様な人材の確保を図る。

【人、総、外、文、厚、経等】

(2) 採用後のグローバル人材育成・活用の促進

- 企業や研究機関等の内部においても、採用後のキャリア・パスの明確化をはじめグローバル人材の育成・活用を進める必要がある。また、グローバル人材を人材層として継続的に厚く育成していく観点から、経済社会全体としての支援の仕組みを整える必要がある。

☆企業や研究機関等の内部でのグローバル人材の育成・活用を進めるための取組を促進する。(先進事例の収集・公表等) 【文、経】

- (例) ・採用や昇進の仕組み等キャリア・パスの明確化、就業環境の整備
- ・グローバル戦略を担う企業若手社員の海外経験の推奨
- ・企業の職制段階別の在外経験者数・比率の公表
- ・大学や公的研究機関における研究者の採用や昇進の際に海外経験や国際的評価を適切に考慮する人事システムの構築
- ・「多様性を活かす経営」に取り組む企業等を表彰し、ベストプラクティスとして展開 等

☆中小企業の社員等に関し、研修の共同実施や海外研修の機会の提供等を促進する。 【厚、経】

☆開発途上国の諸課題の解決への貢献等のため、中小企業等の若手人材を JICA ボランティアとして派遣し、海外研修の機会の提供にも貢献する。【外】

☆我が国の若手社会人や学生を開発途上国の政府系インフラ機関や現地企業、国際機関等へ派遣し、異文化での海外ビジネス経験を通じた国際交渉力の強化、海外ネットワークの構築等により、インフラビジネスの獲得や中小企業の海外展開等を支援する。 【経】

☆国境を越えた産学協働教育・インターンシップ及び若手人材交流等の実施に向けた窓口機能等の運用・活用を促進する。 【外、文、経】

☆国家公務員に関し、今後、国際社会で積極的な貢献をしていくために、特に高度の専門的能力及び知識を有する行政官を確保する必要があることから、従来は修士号を取得させることとしてきた長期在外研究員制度において、加えて博士号を取得させることとする(2012年度(平成24年度)から派遣)。【人】

☆各省(例えば外務、文科、厚労、経産等)の採用後のグローバル人材の多角的なキャリア・パス(実績)等を公表する。(旧来の「国内派 vs 国際派」的な発想が既に過去のものであることを示す) 【外、文、厚、経等】

☆我が国のポストドクターが国内外の企業で多様なキャリア・パスを確保できるよう、産学が協働してキャリア開発を組織的に支援する仕組みを構築する。 【文】

☆日本人学生が海外留学時にインターンシップを行うことができるプログラム(現地法人・研究開発拠点等を含む)の開発を促進する。(再掲) 【文】

☆日本人学生の海外留学及び外国人留学生の受け入れのための奨学金制度の創設・充実などの、大学等と産業界の連携による学生・若手研究者・社会人を通じた滞在・生活費支援の民間の創意に基づく仕組みづくりを促進する。(再掲) 【文、経】

☆「新しい公共」の担い手たる NPO 法人等を活用し、平成 23 年度税制改正により見直すこととされた寄附金税制等によって寄附を呼び込むことを含め、官・学・民共同のネットワーク型センター機能「グローバル人材特訓道場(仮称)」を整備・創設する等、産学官が連携して、我が国の将来を担うリーダー人材を育成するための交流・提言活動を社会的な運動として展開する。【外、文、経】

6. その他関連する重要課題について

- グローバル人材の育成・活用に関連するその他の課題としては、職業教育・職業訓練等の充実、国際的なボランティア活動の促進等が重要である。また、グローバル人材が活躍しやすい環境・素地を積極的に整える見地から、日本語・日本文化の世界的な普及・展開に努める必要がある。さらに、グローバル人材の育成を大学関係者・団体や企業関係者・経済団体等を主体的な起点とする一つの社会的な運動として継続的に推進するための環境整備を図り、社会全体に対する情報発信を行うことが不可欠である。

(1) グローバル化に対応した職業教育・職業訓練等の充実

☆高校・大学・専修学校等と産業界との連携強化により、産学官によるコンソーシアムを組織し、IT・ファッション・医療福祉等の幅広い分野でグローバルに活躍できる中核的専門人材の育成のための新たな学習システムの構築に向けて、モデル・カリキュラムや質保証の仕組みの開発等を行う。 【文】

☆各企業や労働者が行う職業能力開発の促進及び公共職業訓練の実施等を通じて、グローバル人材の育成を図る。 【厚】

☆新進の芸術家やスポーツ選手等各界での活躍が期待される人材を、我が国が誇るソフトパワーの(将来の)「顔」として関係機関の連携により戦略的に海外に派遣することで、創造性あふれる若手人材の継続的な育成と我が国の知的文化的存在感の向上、更には経済社会全体の交流の促進を図る。 【外、文】

(2) 国際的なボランティア活動の促進

☆青年海外協力隊を中核とする、JICAによるボランティア派遣を推進する。【外】

☆青年海外協力隊を中核とする、JICAによるボランティアへの参加を促進する観点から、その経験を帰国後における社会の様々な分野での(特に女性の)活躍に有効につなげるための方策を、NGO・経済界等各方面の参画を得て推進する。 【外、文、経】

(3) 日本語・日本文化の世界的な普及・展開

☆日本語・日本文化の世界的な普及・展開を図るため、国内外の広報・文化交流等を有機的に結びつけるための取組を行う。 【外】

☆日本文化理解の入り口となる日本語の普及のため、海外での日本語講座、日本語能力試験、日本語教師派遣等、海外での日本語教育を充実・強化する。【外】

☆開発途上国の初等中等教育機関や観光系専門学校等での日本語指導を支援するボランティアを派遣する。また、特に中南米での日系社会の次世代人材を育成・確保する観点から、日系子弟の継承語・継承文化としての日本語・日本文化の日本語学校での学習を支援するボランティアを派遣する。 【外】

☆大学間交流の枠組み等を活用して、日本人留学生が現地の学校等で日本語指導の支援や日本文化の紹介等を行う取組を促進する。 【文】

☆対日理解・日本文化普及・グローバル人材育成等の観点から重要な対象国・地域やターゲット層に対して、若者を中心とする双方向の交流プログラムを推進する。 【外】

☆日本文化体験等の活動を通じた青少年の国際交流を推進する。【外、文】

☆留学・文化・スポーツと観光振興及び日本の魅力発信について、関係省庁で帰国留学生ネットワークの活用等を含めた連携施策を整理する。【外、文、国】

(4) グローバル人材の育成に向けた環境整備等

☆近年、新たに導入された公立高校授業料無償制及び高等学校等就学支援金制度の着実な実施や「所得連動返済型の無利子奨学金制度」の活用等を通じて、意志と能力を有する全ての若者が経済的理由により義務教育終了後の高校・大学での学びをあきらめることがないような教育費負担の在り方を実現し、教育の機会均等の保障と中間層の厚みの増加につなげる。 【文】

☆地方自治体、大学やNPO等が主催・実施する保護者向けの就職活動等に関する説明会やセミナー等の取組を促進する。(情報の収集・提供等)【文、厚】

☆時代の変化に対応して企業・社会の「求める人材像」が既に変化していることを明確化する(企業トップと人事担当部長の意識統一を含む)。また、ロールモデルとなる企業人材を講義・セミナー等の講師として大学等に派遣するなど、学生や大学・専修学校、高校、保護者側への積極的な発信を行う。(再掲)
【文、経】

☆帰国した日本人留学生、外国人留学生や保護者等を対象とする就職説明会の合同開催等により、産業界が留学経験者等へ期待する旨の明確なメッセージとしての発信を促進する。(再掲)
【経】

☆グローバル人材育成に関する企業・団体等の奨学金に関する各種情報の提供や基金の造成等を訴えかけるプラットフォームの構築を促進する。【外、文】

☆中学生や高校生に国際的な視野を持たせ、海外への関心を高めるため、海外勤務・留学経験のある社会人・大学生等を特別非常勤講師として中学校や高校等に派遣する。(再掲)
【文】

☆海外の高校・大学への留学・進学を希望する中学生・高校生や保護者等に対する各種の情報提供や手続き面での助言等の支援を多様な主体が行う環境の整備方を検討する。(再掲)
【文】

☆高度外国人材の積極的な受け入れを促進するため、ポイント制活用に向けた産業界その他関係団体等への広報を実施するとともに、関係機関との連携により外国人材の呼び込みを促進する。
【法、経】

☆グローバル人材の採用・活用に積極的な企業を大学関係者・団体が、グローバル人材の育成に積極的な大学・高校等を企業関係者・団体が、相互に連携して顕彰し合う。
【文、経】

☆産学連携によるグローバル人材の育成・活用等の具体的方策に関する提案を募集し、優秀な提案を顕彰するとともに、提案内容の実現に向けた方策を講ずる。
【文、厚、経】

☆「産学協働人材育成円卓会議」での対話及びそれに向けた実務者レベルの勉強会での議論を経て2012年（平成24年）5月に取りまとめられた「アクション・プラン」の実施状況を継続して社会全体で共有する。 【文、経】

☆産学関係者の対話の推進状況や成果をシンポジウム等により情報発信するとともに、グローバル人材の育成・活用の趣旨に積極的に賛同する企業・大学等が意見交換・情報発信等を図ることのできる機会を設ける。 【文、経】

おわりに

- グローバル人材の育成に関しては、東日本大震災の発災前から政府部内で問題意識を持っており、本推進会議の設置に向けた準備を進めていたところであったが、大震災への対応等により作業が一時中断していた。
- 本戦略は、グローバル人材の育成が政府全体で取り組むべき重要課題の一つであることから、震災後まだ間もない時期に関係各省のそれまでの蓄積等を活用して集中的に検討して取りまとめた「中間まとめ」(2011年(平成23年)6月)をもとに、関係各省の施策のその後の進展や、大学秋入学の導入に関する論議の本格化、「産学協働人材育成推進会議」によるアクション・プランの策定といった新たな状況等を踏まえて、あらためて取りまとめたものである。
- 本戦略の問題意識の中核は、英語教育の強化、高校留学の促進、大学入試の改善や採用活動の改善等をはじめとする具体的方策に、高校関係者・大学関係者・企業関係者・保護者等が一斉に取り組むことで、若い世代を後押しする好循環を我が国社会全体で生み出そうとする点にある。つまり、グローバル人材の育成は、ひとり政府・行政関係者のみならず大学関係者・団体や企業関係者・経済団体等を主体的な起点とする一つの社会的な運動として、継続的な取り組みが求められることとなる。
- なお、今般、東京大学をはじめとする大学が実施を検討している秋入学(「ギャップ期間」の導入等を含む)に関しては、各種の国家試験・資格試験、公務員制度や企業採用、「ギャップ期間」の取扱い等の環境整備が必要となる課題その他の論点が多岐にわたることから、本推進会議でも特に集中的に議論を行った。その成果を本戦略の末尾に添付しておく。今後の関係大学や産業界等の自主的・自発的な議論のありある進展に大いに期待するものである。
- 今後とも、「産学協働人材育成円卓会議」をはじめとする産学の関係者による様々なアクションの進捗や大学秋入学の導入論議を契機とする総合的な大学教育改革の動向等に大いなる期待を寄せつつ、政府としても、本戦略の着実かつ迅速な実施に努める必要がある。また、国内外の情勢の変化に即応して、随時、本戦略の点検・見直しや進捗状況の確認等を行う必要があるものとする。
- 本戦略の取りまとめが、グローバル人材の育成及び活用に向けて確固とした道標となることを祈念してやまない。



平成 24 年度文部科学省委託 「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」
IT 分野のグローバル専門人材育成のための新しい学習システムの基盤整備プロジェクト

■実施委員会

- ◎ 鳥居 高之 船橋情報ビジネス専門学校 校長
竹井 透 国際理工情報デザイン専門学校 理事長・学校長
丸山 一彦 新潟コンピュータ専門学校 副校長
福岡 壯治 神戸電子専門学校 校長
金丸 和生 麻生情報ビジネス専門学校 副校長
石川 正剛 学校法人石川学園 学園本部長
鷺崎 弘宜 早稲田大学 理工学術院 准教授 / 国立情報学研究所 客員准教授
本多 一人 株式会社ジェーティービー 東日本国際交流センター マネージャー
中原 道紀 日本アイ・ピー・エム株式会社 グローバル ISV ソリューションズ
ISV ソリューションズ・第二 本部長
四本 健 アイティメディア株式会社 IT インダストリー事業部
エグゼクティブ・プロデューサー
米澤 豊 専門学校と経営 事務局長 / 株式会社ビーアライブ 代表取締役
小松原 進 いんざい産学連携センター インキュベーション マネージャー
飯塚 正成 一般社団法人全国専門学校情報教育協会 専務理事

■調査担当者

- ◎ 鳥居 高之 船橋情報ビジネス専門学校 校長
竹井 透 国際理工情報デザイン専門学校 理事長・学校長
石川 正剛 学校法人石川学園 学園本部長
鹿野 晴夫 株式会社 ICC ラーニング マネージング・ディレクター
大塚 千晴 株式会社 ICC ラーニング 教育事業部シニア・マネージャー
吉岡 正勝 有限会社ザ・ライスマウンド マーケティングマネージャー

■開発担当者

- ◎ 島崎 智也 学校法人三橋学園 経営企画室 室長
鹿野 晴夫 株式会社 ICC ラーニング マネージング・ディレクター
大塚 千晴 株式会社 ICC ラーニング 教育事業部シニア・マネージャー
山縣 画児 株式会社 ICC ラーニング ICC 東京本校 教務マネージャー
多田 宣子 株式会社コラボレート研究所 インストラクショナルデザイナー
飯塚 久仁子 有限会社ザ・ライスマウンド 取締役

平成 24 年度文部科学省委託
「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」
IT 分野のグローバル専門人材育成のための新しい学習システムの基盤整備プロジェクト

事業報告書

平成 25 年 3 月

学校法人三橋学園（船橋情報ビジネス専門学校）
〒273-0005 千葉県船橋市本町 7-12-16

問合せ先：一般社団法人全国専門学校情報教育協会
〒164-0003 東京都中野区東中野 1-57-8 辻沢ビル 3F
電話：03-5332-5081 FAX 03-5332-5083

●本書の内容を無断で転記、掲載することは禁じます。