

グローバル人材育成のための海外派遣プログラム開発

～企業の人材育成と大学教育の連携～

プロジェクト代表者：中本 進一（旧・国際交流センター・教授）

1 研究目的

企業も、大学も国際競争力を求められている。そこに見えてくるのは、国際労働市場で通用する人材の育成に他ならない。本学の海外派遣プログラムを比較・分析することで、グローバル人材育成に最適な派遣プログラムのプロトタイプを探ることが本研究の趣旨である。

- （１）企業が求める**グローバル人材**とは何かについて調査する。
- （２）海外留学プログラムの派遣期間の長短と目的別に**留学教育効果**を比較する。
- （３）教育効果を分析する対象としては、『世界環流』『GY』『STEPS』『モナシユ海外研修』を取り上げる。

2 研究の進め方

2-1 文献及び聞き取り調査

企業が求めるグローバル人材とは何かについて文献調査及び聞き取り調査を実施した。

戦略性分析：本学の学生を受け入れた海外の研究・教育機関・国際担当者（職員を含む）を対象にアンケート調査を実施した。

2-2 本学にある海外派遣プログラム（主に国際交流センターが運営していたもの）についての分析を行った。基盤としたのは、派遣期間の長短とミッション（目的）であり、それらを縦横の軸として、本学のプログラムをマトリックスで示した。

3 研究結果

3-1 企業が求める「グローバル人材」とは：

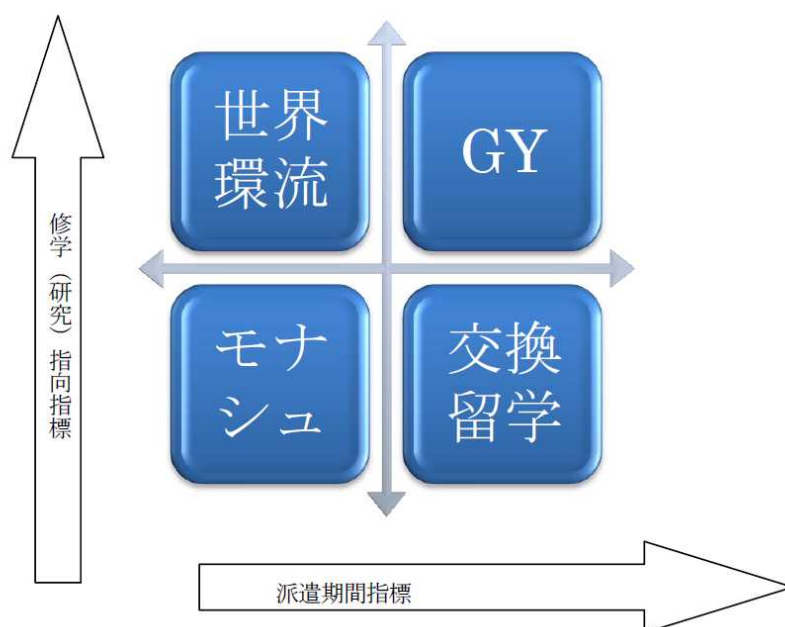
- サントリー：ビジネスで通用する語学力は必須条件。ただ、勉強ばかりでなく、遊びも含めたいろいろな経験を積み、何か大きなことをやってくれそうな勢いのある人、そして健康でどこでも生きていける図太さを兼ね備えた人
- 日本コーン・フェリー・インターナショナル：日本人ならではの強みにプラスして『どのような環境であっても、どんなに環境が変わってもやり抜く！』という『したたかさ』や『たくましさ』

3-2 留学プログラムの重要性

（株）ダイキンなどは基幹人材30名のうち3割が留学経験を持つ（2割が海外大学卒業で、1割が1年程度の留学経験を有する）。また海外インターン経験者、外国人留学生の採用も積極的に行ってお

り、外国人社員の定着率も高い¹。理由は、企業側が、「高い語学力」「国際的な視点」に加えて「人材の多様性を求めるため」など、『留学経験者にしかない能力・経験』に期待しているからだという²。また、新卒学生の求人倍率が明らかに低迷している中、企業側の留学生の採用意欲は高い。日本人留学生の採用を大手企業は前年度より1.5倍増加している。タカラトミーの人事担当者も「学生の内向き志向が指摘されるなか、仕事観が明確で海外に目が向いた留学生は魅力的」と朝日新聞のインタビューに応えている³。つまり海外留学組が明らかに就職に有利であることは否めない状況となっており、大学も留学を視野に入れたユニークなプログラムを積極的に取り入れることが大学の行く末を占う上でも重要なカギになってくると言って過言ではないであろう。

3-3 本学の派遣プログラム



環流プログラムや交換留学プログラムは、自ら課題を設定することや、大学の代表としての選考を受けることから、上記3点において最適であると言えるのではないだろうか。自分での研究テーマを遂行する忍耐力や計画性、研究室に配属されている多様な学生たち（それぞれが異なる研究テーマを持つ）、アカデミック・インターンシップとしての位置づけ。これら全てにおいて、教育的効果が期待できると思われ、グローバル人材育成のための派遣モデルとしての位置づけが可能であるといえよう。

¹ 第2回グローバル30産学連携フォーラム分科会・第1回勉強会（報告）

http://www.uni.international.mext.go.jp/ja-JP/event/20110803/report_110630_meiji.html

² Diamond on-line (<http://diamond.jp/articles/-/710>) 「留学で積極的な性格に変身？自己主張が強い「海外組」を上手くマネジメントする方法」

³ 朝日新聞（2011年6月29日）