

# 高度・グローバル人材の育成と経済

岡野 武志

## 要 約

海外進出企業の現地化に伴い、グローバル人材は不足している。情報通信技術（ICT）や科学技術の発展に伴い、人材の高度化も求められている。しかし、高等教育のコスト負担や有効性について十分な議論がなく、高度・グローバル人材が適正なリターンを受けられる環境整備も遅れている。高度・グローバルな外国人材の受け入れ・活用の面でも不十分な点がみられる。一方、高等教育への進学者が増加し、高等教育の量的拡大が進む中で、質の確保も重要な課題となる。また、高等教育修了者が有効に活用されず、専門性の高い人材の輩出が停滞する懸念もある。

若者が高度化・グローバル化に向かうことには、コストとリスクが伴っている実態があり、努力の成果が税や社会保障などの負担増で減殺される不安もある。一方、社会人が就職後に教育を受ける意識や環境が十分でなく、高等教育に就学する社会人の比率は低い。幅広い国民が高度化・グローバル化に向かえる環境を用意し、適正なリターンを得る社会システムを整備することで、国民全体の水準を高めることが望まれる。民主主義における経済や社会では、国民一人ひとりの努力が発展の原動力であり、努力が報われる社会づくりが重要になる。

## 目 次

1. 求められる高度・グローバル人材
  2. 人材の育成・活用と経済
  3. 高度化・グローバル化への課題
- 結び

## 1. 求められる高度・グローバル人材

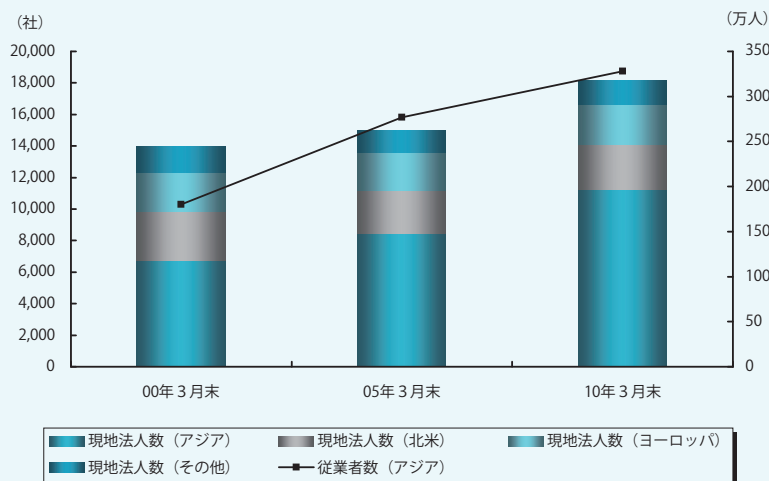
### 変容する海外展開

少子化と高齢化の進展に伴い、国内市場の拡大に対して期待が持てない中、海外の需要を取り込むことで活路を見いだそうとする企業は多い。しかし、日本から海外への輸出は、2007年度（80.9兆円）にピークを迎えた後、いわゆるリーマン・ショックの影響を受けて急減し、その水準から十分に回復できていない。10年度の輸出額はピーク時のほぼ2割減の64.5兆円にとどまっている<sup>1</sup>。海外現地法人の売上高も同様に、07年度の236.2兆円には及ばず、09年度には165.3兆円となっている。しかし、その金額は輸出額を大きく上回っており、ドルベースでは足元で回復もみられている<sup>2</sup>。

近年の海外市場の急拡大はアジアを中心とする

新興国が牽引している。アジアにおける現地法人数は、最近の10年間で急速に増加している（図表1）。アジアにおける製造業現地法人の売り上げは、75.9%が現地や域内の販売に向けられており、調達先も72.9%が現地や域内からとなっている。現地法人数の増加に伴って、現地法人が雇用する従業者の数も年々増加しており、10年3月末では世界全体で470万人の従業者を擁している。特にアジア地域では、10年間で従業者が148万人増加し、328万人にまで達している。多様な国民性や社会的背景を有するアジア地域では、日本や欧米でのやり方が通用するとは限らない。現地の企業と連携や統合を進め、また、現地の人々とも協力しながら、グローバルに活躍できる幹部人材を育成することは、企業にとってさらに重要性を増していくと考えられる。

図表1 現地法人数と従業員数の推移



(出所) 経済産業省資料から大和総研作成

1) 「国際収支状況」財務省

[http://www.mof.go.jp/international\\_policy/reference/balance\\_of\\_payments/index.htm](http://www.mof.go.jp/international_policy/reference/balance_of_payments/index.htm)

2) 「海外事業活動基本調査」経済産業省

<http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/kaigaizi/index.html>

および「海外現地法人四半期調査」経済産業省

<http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/genntihou/index.html>

## 不足するグローバル人材

中小企業基盤整備機構が中小企業に対して行ったアンケート調査<sup>3</sup>によれば、国際化事業の計画または実施を中止した理由として、34.4%の企業が「国内で海外事業を推進する人材や海外業務に対応する人材などが十分に確保できなかった」ことを挙げている。直接貿易においても、グローバル人材の不足に悩む企業は多く、相手国の文化・リーリスク、法・税制度、市場環境などの状況に精通し、貿易実務を行えるグローバルな人材も不足していると推察される。日本経団連が行ったアンケート調査<sup>4</sup>によると、海外展開を行っている企業は既に半数に達しており、今後展開を予定、または検討している企業と合わせると、70.3%の企業が海外展開に向かっているという。こうしたグローバルな企業では、海外赴任を前提とした日本人の採用・育成を拡充するとともに、国籍を問わず、有能な人材を幹部に登用するなどの人事戦略の方向性がみられている。

新成長戦略実現会議の決定に基づいて設置された「グローバル人材育成推進会議<sup>5</sup>」では、その中間取りまとめにおいて、グローバル人材の概念を以下のように整理している。

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

この他にも、幅広い教養と深い専門性、課題発見・解決能力、チームワークとリーダーシップ、公共性・倫理観、メディア・リテラシーなどが挙げられている。そして、グローバル人材の育成には、一つの社会的な運動として行政、大学、企業や経済団体等が、継続的に取り組む必要があるとしている。

## 求められる高度化

現代社会において国際的な競争力を高めていく上では、情報通信技術（ICT）を有効に利活用して、各方面で効率性を高めていく努力は欠かすことができない。日本はICTのインフラおよび利活用に関する国際比較<sup>6</sup>において、韓国、スウェーデンに次いで第3位に評価されている。しかし、利活用の部門だけを見ると、企業（7位）、個人（12位）、政府（23位）と、いずれも評価は高くない。急速に進歩を遂げているICTを有効に利活用するためには、技術的なスキルのみならず、企画・戦略やマネジメントにも優れた人材を確保していく必要がある。ところが、技術やマネジメントスキルなどに優れた高度ICT人材は、既に35万人以上不足しているという。

今日の製造業では、多様な製品の中核部分にICTが幅広く導入されている。携帯電話から自動車や産業機器に至るまで、ICTは欠かすことのできない技術となっている。また、クラウドコンピューティングやソーシャルネットワークなど、

3) 「平成22年度中小企業海外事業活動実態調査事業報告書」中小企業基盤整備機構

<http://www.smrj.go.jp/keiei/kokusai/report/tenkai/061797.html>

4) 「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート結果」日本経済団体連合会

<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/005/index.html>

5) 「グローバル人材育成推進会議」首相官邸

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/global/>

6) 「情報通信白書平成23年版」総務省

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/index.html>

I C Tを活用した新たなサービス市場が拡大していく可能性も広がっている。製造業やサービス業が海外展開を進めれば、I C Tの分野でも海外に視野を広げていく必要性は高まることになる。既に中国やインドを中心に、プログラミング等のシステム開発は、オフショア化が急速に進みつつある。システムを組み込む製造業の設計・開発が海外に移転することになれば、海外でシステム開発が行われる比率はさらに高まるであろう。

経済同友会では、知識経済化が加速する中で、I C Tを活用して新たな価値を創造する高度人材の力が、産業競争力を左右するとの認識の下、I C T人材育成の強化を求めている<sup>7</sup>。I C Tが急速に発展を遂げ、グローバル化と高度化が並行して急速に進展する世界では、グローバル化と高度化の視点で、産学官が一体となって人材育成に取り組んでいくことが重要になる。

他方、経済を発展に導くイノベーションを創出するためには、研究開発を進める人材が必要であり、高度研究人材も不可欠の存在になる。環境やエネルギーなどの世界的規模で認識される課題を解決していくためには、各国の研究者との協力において、リーダーシップを発揮できるグローバルな研究人材が必要になる。欧米やアジア諸国では、優れた資質を備えた博士人材の育成を強化しており、高度の専門性を持った研究人材が重要な基盤になることは強く認識されている。第4期科学技術基本計画では、重要課題への対応との両輪として、長期的視野に立った基礎研究の推進と科

学技術を担う人材の育成を一層強化すると述べられている。変容するグローバル社会の中で、経済の発展や社会的課題の解決をリードしていくためには、高度・グローバル人材の育成に社会全体で積極的に取り組んでいかなければならない。

## 2. 人材の育成・活用と経済

### 高等教育のコスト

高度・グローバル人材を育成するためには、大学や大学院等において専門性の高い教育を受けるとともに、海外への留学などを伴うことも想定される。そのような高等教育には大きなコストがかかることになる。しかし、O E C D各国における一般政府支出について、高等教育に向けた支出割合を比較すると、日本は政府支出の小さいグループにあり、その比率は1.8%にすぎない。日本の高等教育における私費負担の割合は、66.7%と高い水準にあり、O E C D平均の31.1%を大きく上回る<sup>8</sup>（図表2）。

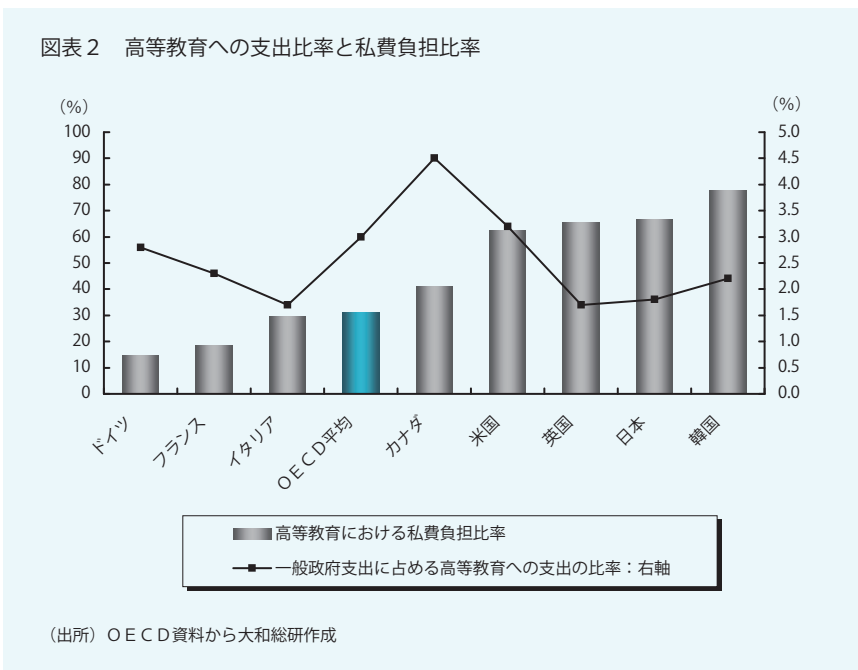
フランスでは、学籍登録や学位取得などについて納付金を納めるのみで、大学の授業料は基本的に無料であり、高等教育における私費負担率はきわめて低いとされている。ドイツでは、従来無料であった大学の授業料について次第に有料化が図られたが、学生を中心とする抗議デモが各地で起こり、授業料の廃止に踏み切る州もみられている。11年時点で全学生から授業料を徴収する州は、16州のうち4州のみになっているという<sup>9</sup>。米国では、学費高騰が続く中、本人の負担を軽減

7) 「I C T利活用による次なる成長のための5つの提言 ～横串機能による経済・社会システムの再構築を～」 経済同友会 <http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2009/100303a.html>

8) 「カントリー・ノート：日本」O E C D <http://www.oecd.org/dataoecd/44/19/48657364.pdf>

9) ノルトライン・ヴェストファーレン州が、11年冬学期から授業料を廃止する決定をしたため4州のみとなっている（バーデン・ヴュルテンベルグ州でも廃止が確実とみられている）。

図表2 高等教育への支出比率と私費負担比率



(出所) OECD資料から大和総研作成

するため、奨学金の支給枠を拡大するとともに、支給額を消費者物価指数に対応して変化させる制度を取り入れている。また、民間金融機関による貸与奨学金を連邦政府による直接貸与制に切り替え、毎月の返済額の上限を引き下げることとしている。英国では、直接的な受益者である本人の負担を増加させる一方で、一定額の収入を得るまでは貸与奨学金の返済を猶予する制度を拡充することなどで、就学機会を確保することとしている。

高等教育を修了することの効果は、直接的には高等教育を受けた本人にもたらされるため、本人は一定のコスト負担を求められることになる。しかし、高度・グローバル人材を育成していくためには、資質のある学生に幅広く就学や留学の機会を提供していくことが重要になる。高度化・グローバル化が生み出す利益は、社会や企業も相応に享

受することが期待できるため、社会全体でそのコストをどのように分担していくかを真剣に議論すべきであろう。また、在学中にそのコストを負担する仕組みでは、経済力によって高等教育を受ける機会が制限される可能性もある。本人が一定のリターンを受け始めた後にコスト負担する仕組みを拡充していくことも検討すべきであろう。

他方、高度・グローバル人材の育成に振り向けられるべき費用が、必ずしも有効に活用されていない懸念もある。研究費における競争的資金の拡充により、資金獲得のために成果の挙げやすい研究に向かう若手研究者もいるとの指摘がある。国際交流における研究者の海外派遣では、30日以下の短期派遣が約97%を占めており、海外に派遣される研究者全体の53%を46歳以上の研究者が占めている<sup>10</sup>。一方、大学教員の平均年齢は

10) 「国際研究交流の概況(平成20、21年度)」文部科学省  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/22/10/\\_\\_\\_icsFiles/afieldfile/2010/10/07/1298237\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/22/10/___icsFiles/afieldfile/2010/10/07/1298237_1.pdf)

年々上昇しており、10年度では48.6歳に達しているという。若手人材が、海外や国内で腕を磨き、活躍する機会が十分に提供されていないとすれば、政府や各機関が負担しているコストを高度・グローバル人材の育成という視点で、見直していくことも必要であろう。

### 高等教育のリターン

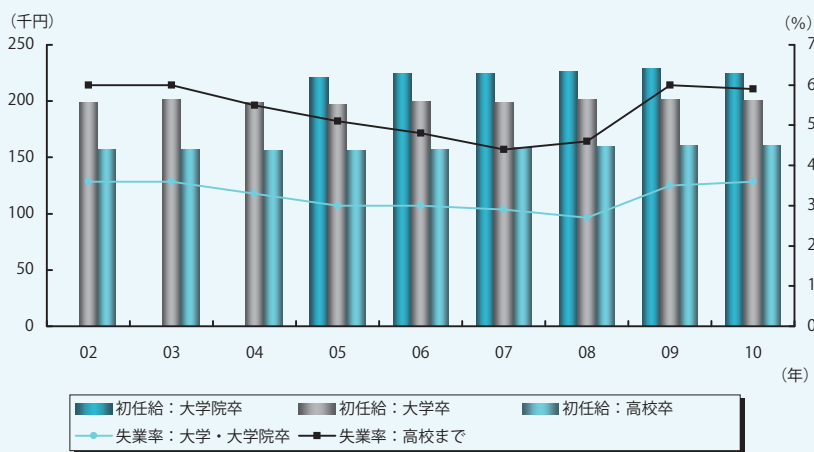
高等教育の実施により、所得税や社会保障費の生涯の納付額が、OECD平均では男性で約12万ドル増加するとされている。高等教育を修了することにより、労働者の所得が増加するとともに、失業のリスクも低下するという<sup>11)</sup>。日本の場合、大学卒業者の所得は、高校卒業者と比較して男性で41%ポイント、女性では91%ポイント高く

なるとしている。大学卒業者の失業率も、男性で6.4%から3.1%に、女性で5.3%から3.3%にそれぞれ低下するとされている。

日本の男性の初任給の平均を比較すると、高校卒業者に比べて、大学卒業者では4万円程度、大学院修了者ではさらに2万円程度給与が上乘せされていることが分かる<sup>12)</sup>(図表3)。もっとも、就職初期段階には定期昇給制度を採用している企業も多く、勤続年数に応じた昇給分と比較して、学歴による上乘せ分が必ずしも大きいとは言い切れない。しかし、この差は年齢とともに大きくなっており、50歳代では平均で10万円以上の差になって表れてくるという。

日本では大学における教育研究が地域経済に大きな効果をもたらしているとする報告もある<sup>13)</sup>。

図表3 学歴別初任給と失業率



(注1) 大学院卒の初任給は05年から調査が開始されている  
 (注2) 失業率の高校までは、小学・中学・高校・旧制中学  
 (出所) 厚生労働省、総務省資料から大和総研作成

11) 「Education at a Glance 2010: OECD Indicators」OECD  
<http://www.oecd.org/dataoecd/46/21/45925298.pdf>

および、前出「カントリー・ノート：日本」OECD  
<http://www.oecd.org/dataoecd/44/19/48657364.pdf>

12) 「平成22年賃金構造基本統計調査(初任給)」厚生労働省  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/53-22.html>

13) 「大学の教育研究が地域に与える経済効果等に関する調査研究報告書」文部科学省  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/itaku/1311183.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/1311183.htm)

大学の立地によって消費が増加するとともに、高等教育が住民に所得の向上をもたらすという。大学における研究活動の成果に伴って、地域企業の業績に好影響もあるとみられている。しかし、高等教育を受ける機会は、全国に均等に存在しているわけではない。大学は都市部を中心に偏在しており、東京には139、大阪には56の大学があるのに対し、2大学のみの県も複数見られる<sup>14</sup>。進学希望者が少ないことが、大学数が少ないことの原因であることも考えられるが、大学数が少ない県では、大学への進学率が相対的に低い水準にある県も見られる<sup>15</sup>。

大学数が少ない県には、県内の大学への進学率が際立って低い県も見られ、高等教育を受けるために、県外に転出することを余儀なくされている可能性がある。また、大学数が少ない県には、給与所得者の平均給与が相対的に低い県も多く見られる<sup>16</sup>。高等教育の機会不足が、高校卒業時点での人口流出を促すと同時に、地域の平均給与の低下を招いてきたとすれば、各地域で一定の教育機会を提供していくことは重要になる。高等教育の効果により、本人はもとより地域社会や政府にもリターンがあるとすれば、社会全体で高等教育の振興に積極的に取り組んでいくべきであろう。

## 外国人の受け入れと活用

文部科学省をはじめとする6省は、グローバル戦略の一環として、2020年をめどに受け入れ留学生30万人を目指す「留学生30万人計画<sup>17</sup>」を公表している。この計画では、入国や入学に始まり、大学や社会での受け入れから修了後の進路に至るまで、各省が連携して計画を推進することとしており、産学官が連携した就職支援や起業支援も行うこととしている。しかし、09年5月時点で外国人留学生数は約13万人に達しているものの、米国(67万人)、英国(42万人)、オーストラリア(36万人)などと比較するとまだまだ低い水準にある<sup>18</sup>。

留学生を受け入れることは、そのこと自体に経済効果が期待できるため、海外からの留学生を積極的に受け入れる制度や環境の整備を進める国もみられる。シンガポールでは、世界有数の大学がシンガポール国内にキャンパスを設置し、あるいは連携プログラムを提供するなどの取り組みが行われており、米国やドイツなどの大学がこの取り組みに多数参加している<sup>19</sup>。また、オーストラリアでは、「留学生のための教育サービス法(ESOS Act)<sup>20</sup>」を制定し、留学生に適切な教育を提供することを保証する制度としている。高等教育を産業として捉え、副次的な経済効果も期

14) 「学校基本調査」文部科学省

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm)

15) 「都道府県別進学率と就職率」総務省

<http://www.stat.go.jp/data/nihon/22.htm>

16) 「平成23年賃金構造基本統計調査(都道府県別速報)」厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/161-1.html>

17) 「『留学生30万人計画』骨子の策定について」文部科学省

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/20/07/08080109.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/20/07/08080109.htm)

18) 「我が国の留学生制度の概要 受入れ及び派遣」文部科学省

[http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/fieldfile/2011/05/12/1286521\\_4.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/fieldfile/2011/05/12/1286521_4.pdf)

19) Singapore Government-Website

<http://www.singaporeedu.gov.sg/jp/htm/stu/stu0107.htm>

20) Future Unlimited-Website

<http://www.studyinaustralia.gov.au/japan>

待するこのような動向と比較すると、日本では留学生受け入れの目的が、日本文化の発信や日本語教育の拡大を重視し、経済や社会とのつながりが希薄になっていることが懸念される。

英国のように、高度・グローバル人材の受け入れを促進するとともに留学生を高度・グローバル人材として育成・活用し、国内の経済や科学技術を強化する取り組みを進めている国もある。しかし日本では、企業等への就職を目的として、10年に在留資格の変更を申請した留学生は8,467人とどまり、前年から17.2%ポイント減少している<sup>21</sup>。留学生が日本で職に就く場合の職務内容としては、翻訳・通訳分野、販売・営業分野、情報処理分野などが多い。また、従業員300人未満の企業に就職した者が全体の67.7%を占めている。10年に在留資格の変更を申請し許可された留学生の34.9%は、修士号または博士号を授与されている点を考慮すると、高度な知識を有するグローバルな人材が、大企業において十分に活躍できていない可能性がある。

外国人雇用状況の届出に基づく集計<sup>22</sup>によれば、10年10月末現在では65万人の外国人労働者が雇用されているという。しかし、専門的・技術的分野の在留資格を有する労働者は全体の17%にすぎない。これまで日本では、新興国等から入国する外国人を中心に、コストの低い労働力として受け入れてきた面も否定できない。少子化・高齢化が進む日本では、高度・グローバルな外国人を活用していくことの効果は大きいと考えられる。外国人材を積極的に受け入れて育成する制度と環境を整備するとともに、高度・グローバ

ルな外国人材を国内でさらに有効に活用していくべきであろう。

### 3. 高度化・グローバル化への課題

#### 高等教育の量的拡大と質保証

全国の大学数は年々増加しており、11年には780校に達している。1991年からの20年間で大学在籍者数は3割程度増加し、2011年には289万人の大学生が在籍している。大学院の増加傾向はさらにその勢いが強く、大学院数は20年間でほぼ倍増に近くなっており、大学院の在籍者数も1991年の約10万人から2011年には27万人台にまで急増している(図表4)。しかし、高等教育への進学率が上昇することは、高等教育修了者の希少性が低下することも意味している。そうすると、高等教育によって得られてきた所得向上や失業率低下の効果は、希薄化される可能性がある。大学や大学院を修了しても、安定した就職先を見つけることができず、不安定な雇用形態で働く者も増加している。

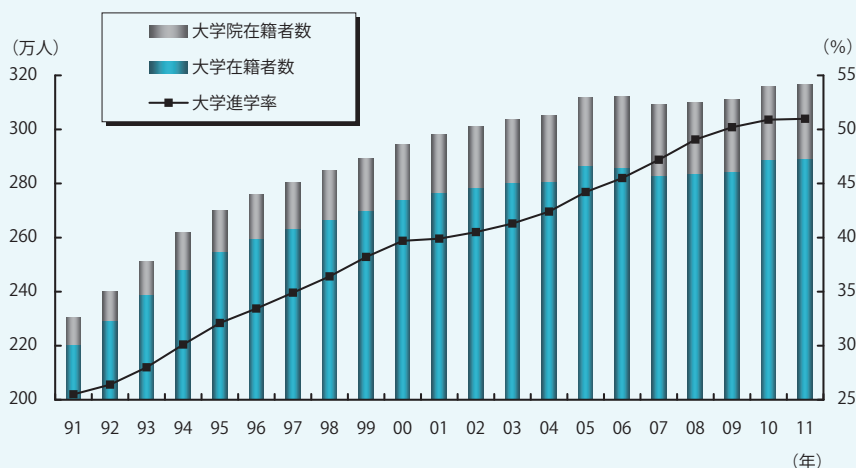
少子化が進む中で大学や大学院が増加し、進学率が上昇していることにより、高等教育はこれまでより幅広い学力の範囲で学生を受け入れることになる可能性が高い。また、高等学校の時点で理科系と文科系が分断され、その選択によって履修する科目も異なることから、理科系・文科系それぞれの学生が、異なる分野の知識や教養を十分身につけられていない懸念もある。さらに、日本の大学に対する海外からの評価が、必ずしも高くないという問題もある。特に海外からの留学生の受け入れや外国人教員の比率などの点では、国際的

21) 「平成22年における留学生等の日本企業等への就職状況について」法務省  
[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07\\_00046.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00046.html)

22) 「外国人雇用状況の届出状況」厚生労働省  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000117eu.html>



図表4 大学・大学院在籍者数と大学進学率



(注) 大学進学率は大学(学部)への進学率(短期大学を除く・過年度高卒者等を含む)  
 (出所) 文部科学省資料から大和総研作成

な比較で後れを取っているという<sup>23)</sup>。

徴兵制の廃止に伴って、学生数の急激な増加が見込まれるドイツでは、入学志願者への門戸を拡大しつつ、教育と研究の質を保証することを目指し、高等教育の人員整備を進めるという。一方、いわゆる一人っ子政策により受験者数の減少が見られる中国では、教育大国から教育強国に移行することを目指し、教育の量的規模拡大から質の向上に方針を転換するとしている。中国では2020年までに留学生を50万人受け入れる計画も示しており、教育の対外交流を拡大することで、グローバル化にも対応を進めている。韓国でも、世界水準の大学づくりを目標として、質の低い大学に対するペナルティプランや国立大学教員の業績主義年俸制の導入などにより、大学の質保証体制を強

化している。

高等教育機関であると同時に研究機関でもある大学や大学院には、質の高い教育とともに質の高い研究も期待される。そのためには、高度・グローバルな外国人材を教育や研究の場面でも幅広く活用し、教育・研究活動を通して切磋琢磨を繰り返すことが重要であろう。海外からの学生にとっても魅力ある大学や大学院になることで、国内の大学教員や学生も多様な背景を有する海外の人々と交流し、言語やその基礎にある文化などを理解していく機会を得ることができる。グローバル化が進む世界では、海外にも通用する水準に教育と研究の質を高めることは、大学や大学院のグローバル化と切り離せない課題といえよう。

23) 主な国際比較のランキングでは、University Rankings <http://www.topuniversities.com/university-rankings>  
 World University Rankings <http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/> などがある。

## 人材と活用のミスマッチ

第1期科学技術基本計画には、研究開発能力の向上を目指し、ポストドクトラル研究者<sup>24</sup>を大幅に増加させる「ポストドクター等1万人支援計画」が盛り込まれた。この計画の数値目標は4年目で達成されたものの、その後の研究者の進路については多くの課題が残されている。11年3月の博士課程修了者約1万6千人のうち、就職した者は1万人強となっているが、この他に千人余りが一時的な職業に就いている。若手研究者は将来展望を描きにくい現実があり、多数のポストドクが将来に不安を抱きつつ、非正規労働者として低収入で働いているという。

大学院を設置する学校数が増加し、大学院の在籍者数が急増している一方で、博士課程への進学率は必ずしも高くない。11年3月の修了者数を比較すると、博士課程の修了者数は修士課程の2割程度にすぎない<sup>25</sup>。米国や中国が博士号取得者数を増加させる中で、日本の博士号取得者は頭打ちとなっており、人口100万人当たりの博士号取得者数では、既に韓国を下回っている。博士号取得者の就職先は、教育、医療、研究関連が大半を占め、産業関連は2割程度にすぎない。博士人材の採用を敬遠する企業も見られ、博士人材が活躍できる場は限られている。

中央教育審議会では、世界の研究・ビジネスの場で、高度な資質能力の証しとして博士号が必須条件になりつつあるとの認識を示し、学生の質を保証する組織的な教育・研究指導體制の確立を求めている。また、博士、修士、専門職学位過程の

学位授与要件や習得すべき知識・能力などを明確に示す必要性が認識されている。しかし同時に、大学院修了者の多様なキャリアパスが十分に開かれていないことが認識されており、優れた学生が見通しを持って大学院で学べる環境の整備が求められる企業のニーズと高等教育修了者の質との間にミスマッチが生じ、国内の雇用減少や賃金低下をもたらしているとするれば、高度・グローバル人材の育成とその有効な活用は、経済の活性化にとって急務になる。多くの若者が高度化や専門化に向かうためには、大学や研究機関だけでなく、産業界においても活躍の場を広げ、将来の展望を描きやすくしていくことが重要であろう。

## 高度化・グローバル化へのインセンティブ

最近の若者は内向きになっているとされており、海外に留学する学生数の減少や海外勤務を躊躇する傾向の拡大を指摘する声も聞かれる。しかし、従来人気を集めていた米国や英国への留学にかかるコストは増加しており、必ずしも内向き志向だけが原因とは言い切れない。海外留学から帰国する頃には、就職活動の時期が終了している場合もあり、就職を希望する学生には厳しい現実もある。他方、就職後に海外勤務を受け入れる意向を示せば、新興国などに長期にわたって駐在させられる懸念もある。社会に対する信頼が低下する中で、若者にはグローバル化に向かうコストとリスクがリターンより大きく感じられている可能性がある。

24) 博士号取得後の研究者：いわゆる「ポストドク」

25) 前出「学校基本調査」文部科学省

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm)

26) 「グローバル化社会の大学院教育 ～世界の多様な分野で大学院修了者が活躍するために～」中央教育審議会

[http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2011/03/04/1301932\\_01.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/03/04/1301932_01.pdf)

2000年から10年までの期間には、勤労者の年間平均給与額は461万円から412万円に1割強減少している。全体の失業率が上昇している時には、高等教育修了者の失業率にも上昇が見られる。高等教育を受けても、全体の給与水準の低下に伴って所得が伸び悩み、失業の不安が小さくならないとすれば、高等教育のリターンは十分に享受されていないことになる。高度な専門人材などに対して高い報酬を与える制度の導入については、国内上場企業と比較して、外資系日本企業の方が大幅に進んでいるとの指摘<sup>27</sup>もある。

若者には、グローバル化や高度化する道を選ばなければ、就職が難しくなり所得が低水準になるリスクもある。しかし、グローバル化や高度化によって、必ずしも若者に明るい将来が約束されるわけではない。企業からは大学・大学院卒の人材の質が低くなったと評価があり、学生の職業意識の未熟さも指摘されている。しかし、従来の日本的雇用慣行が薄れ、学校から職業への接続形態が変化してきたことも否定できない。高等教育を受け高度化やグローバル化に向けた努力をすることで、相対的に大きな苦勞を背負うことにもなりかねない。また、努力をした成果が、税や社会保障などの負担増で減殺される不安も大きい。

過酷な競争や厳しい経営環境にある企業では、これまで担ってきた人材育成の機能を外部化する動きも見られてきた。OJTなどによって企業に特有の知識や技術を身につけるのみであるとすれば、高度化やグローバル化に対応する人材を多数輩出していくことは難しくなる。一方で、25歳以上の大学入学者の比率は、OECD諸国の平均約21%に対し、日本では2%にとどまり際立っ

て低い。「仕事が忙しい」や「費用負担が大きい」などの理由で、就学を敬遠するケースも多いという。就職後にも希望する教育を受ける機会が得られれば、社会や経済の変化に対応してキャリアパスを修正する可能性が広がり、高度化や専門化に伴うリスクを軽減できると考えられる。少子化が進む日本では、質の高い教育を受ける機会を広げ、幅広い層の人々が高度化やグローバル化に向かうことが重要になる。そのためには、期待と信頼を持てる社会を形成し、高度・グローバル人材が適正なリターンを得られる環境を整備していくことが必要であろう。

## 結び

情報通信の発達やグローバル化の進展により、ICTや外国語は日常生活においても基本的な知識やスキルとなりつつある。国民全体がこのような知識やスキルを身につければ、海外からの情報や文化を受け入れ、経済や社会の発展を促すことにつながるであろう。国民全体のリテラシーが向上すれば、その基礎に立つ高度化やグローバル化の水準はさらに高まることが期待できる。国民の知識や文化の水準が高まれば、質の高いガバナンスにより、経済や社会がより良いものになることも期待できる。民主主義における経済や社会では、国民一人ひとりの努力が発展の原動力であり、努力が報われる社会をつくることが重要になる。

27) 「企業の人材マネジメントの国際化に関する調査」経済産業省  
[http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/sangakujinnzai\\_ps/pdf/shihyo-report2010.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/sangakujinnzai_ps/pdf/shihyo-report2010.pdf)

【参考文献】

- ・『『グローバル人材マネジメント研究会』報告書』経済産業省  
<http://www.meti.go.jp/press/20070524002/20070524002.html>
- ・「～産学官でグローバル人材の育成を～」経済産業省：  
産学人材育成パートナーシップグローバル人材育成委員会  
<http://www.meti.go.jp/press/20100423007/20100423007.html>
- ・『諸外国の教育動向 2010 年度版』(文部科学省、2011 年、  
明石書店)
- ・『産業・組織心理学エッセンシャルズ (改訂三版)』(田  
中堅一郎編、2011 年、ナカニシヤ出版)

[著者]

岡野 武志 (おかの たけし)



産学連携室長