

[参考資料]



グローバル人材育成の推進に関するアンケート調査票

この調査は、政府が実施するグローバル人材育成に関する取組を評価することを目的に、海外に進出している企業約 4,900 社を対象として、海外事業に必要な人材の育成と確保の実情についてお尋ねするものです。

いただいた御回答については、調査目的以外には一切使用することはありません。貴社名が外部に出ることは決してありません。御多忙の折、誠に恐縮に存じますが、御理解と御協力のほどよろしくお願い申し上げます。

※ 質問は全 11 問で、所用 10 分程度です。

＜御回答に当たってのお願い＞

- ◆ 御回答は、日本本社の国際企画部門又は国際人事部門所属の役員の方をお願いします。
- ◆ 各設問については、本社が把握している状況を御回答願います。
- ◆ 平成 28 年 7 月 20 日(水)までに、下記の回答専用ホームページから、ログインして御回答願います。

・ 以下、当てはまる口に✓をお願いします。

1 貴社では、海外事業に必要な人材は確保されていますか。

- 充足
- どちらかといえば充足
- どちらかといえば不足
- 不足

2 貴社では、職層別に海外事業に必要な人材は確保されていますか。

(1) 現地法人・海外支店を設立・開設する社員

- 充足
- どちらかといえば充足
- どちらかといえば不足
- 不足

(2) 現地法人・海外支店の代表者

- 充足
- どちらかといえば充足
- どちらかといえば不足
- 不足

(3) 現地法人・海外支店の管理職

- 充足
- どちらかといえば充足
- どちらかといえば不足
- 不足

(4) 現地法人・海外支店を支援する本社社員

- 充足
- どちらかといえば充足
- どちらかといえば不足
- 不足

3 貴社では、海外事業に必要な人材としてどのような人を採用していますか。(複数回答可)

※ 日本国内における採用状況を御回答願います。

- 国内の日本人の新卒者
- 国内のノウハウのある日本人（中途採用）
- 国内の外国人
- 海外の日本人
- 海外の外国人
- その他
- 特になし

4 貴社では、留学生を採用していますか。(複数回答可)

- 日本人の海外留学経験者
- 外国人の留学生
- 外国人の日本語教育機関卒業生
- 外国人技能実習制度の卒業生
- その他
- 採用していない

5 貴社では、海外事業に必要な人材として新卒採用者を育成するためにどのような研修をしていますか。

- (1) 国内での語学研修
 - 実施
 - 未実施
- (2) 海外での語学研修
 - 実施
 - 未実施
- (3) 海外での実務研修
 - 実施
 - 未実施

6 5で「未実施」を選択した場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

- 研修を受けさせる資金的余裕がないから
- 研修を受けさせる時間的余裕がないから
- 社内に研修ノウハウがないから
- 研修のアウトソーシング先がないから
- 必要がないから
- その他

7 貴社では、海外事業を実施するに当たっての課題は何ですか。(複数回答可)

- 外国語の能力不足による営業上のトラブル
- 海外赴任の拒否
- 海外赴任中の社員が現地に適応できず帰国
- 日本人社員と外国人社員との間のトラブル
- 優秀な日本人社員の退社（人材流出）
- 優秀な外国人社員の退社（人材流出）
- 特になし

8 政府は、「グローバル人材」を下記のように定義しています。貴社では、ここ 10 年間で「グローバル人材」に当てはまる新卒採用者数は、どのように変化していますか。

【政府におけるグローバル人材の定義】

日本人としてのアイデンティティや日本の文化に対する深い理解を前提として、豊かな語学力・コミュニケーション能力、主体性・積極性、異文化理解の精神等を身に付けて様々な分野で活躍できる人材

- 増加
- やや増加
- 変化していない
- やや減少
- 減少

9 貴社では、ここ 10 年間で「グローバル人材」の 3 要素に照らし新卒採用者の能力は、どのように変化していますか。

(1) 語学力・コミュニケーション能力

- 向上
- やや向上
- 変化していない
- やや低下
- 低下

(2) 主体性・積極性

- 向上
- やや向上
- 変化していない
- やや低下
- 低下

(3) 異文化理解精神

- 向上
- やや向上
- 変化していない
- やや低下
- 低下

10 貴社では、「グローバル人材」の育成のため、大学にどのような取組を求めますか。(複数回答可)

- 海外留学の促進
- 外国人留学生・教員の受入れによる学内国際化
- 英語授業の拡充
- 英語以外の外国語授業の拡充
- ディベート等の対話型の授業の拡充
- 異文化理解に関する授業の拡充

- 日本文化・歴史に関する授業の拡充
- 海外進出企業と連携した授業の拡充
- その他
- 特になし

11 貴社では、学生の海外留学について、どれくらいの留学期間が理想的だと思いますか。

- 1年以上
- 6か月以上1年未満
- 3か月以上6か月未満
- 1か月以上3か月未満
- 1か月未満
- 特になし

・ 貴社についてお伺いします。

1 貴社名	
2 本社所在都道府県	
3 貴社業種（複数回答可）	<input type="checkbox"/> 製造業その他 <input type="checkbox"/> 卸売業 <input type="checkbox"/> 小売業 <input type="checkbox"/> サービス業
4 海外売上高比率(注1) (2014 事業年度)	<input type="checkbox"/> 30%以下 <input type="checkbox"/> 30%超～50%以下 <input type="checkbox"/> 50%超～70%以下 <input type="checkbox"/> 70%超
5 連結従業員数(注1) (2015 年度末)	<input type="checkbox"/> 50 人以下 <input type="checkbox"/> 51～100 人 <input type="checkbox"/> 101～300 人 <input type="checkbox"/> 301 人以上
うち海外従業員数	<input type="checkbox"/> 10 人以下 <input type="checkbox"/> 11～30 人 <input type="checkbox"/> 31 人～50 人 <input type="checkbox"/> 51～100 人 <input type="checkbox"/> 101～300 人 <input type="checkbox"/> 301 人以上
うち日本人派遣者数	<input type="checkbox"/> 0 人 <input type="checkbox"/> 1 人 <input type="checkbox"/> 2～5 人 <input type="checkbox"/> 6～10 人 <input type="checkbox"/> 11～20 人 <input type="checkbox"/> 21～50 人 <input type="checkbox"/> 51～100 人 <input type="checkbox"/> 101 人以上
6 海外現地法人・支店数(注2) (2015 年度末)	
7 海外事業先（複数回答可）	<input type="checkbox"/> 北米 <input type="checkbox"/> 中・南米 <input type="checkbox"/> 東アジア <input type="checkbox"/> 東南・南西アジア <input type="checkbox"/> 大洋州 <input type="checkbox"/> 欧州 <input type="checkbox"/> 中東 <input type="checkbox"/> アフリカ

(注1) 正確な数字が分からない場合は、概数又は推計値でお願いします。

(注2) 海外現地法人数は、ホールディング会社傘下の会社数も含めた数をお答えください。

～ 御協力誠にありがとうございました。 ～

グローバル人材の確保状況等に関する企業の意識調査（業種別の集計結果）

本政策評価において実施した海外進出企業に対するグローバル人材の確保状況等に関する意識調査については、全体の集計結果の分析及び企業規模別（大企業677社、中小企業303社）の集計結果の分析のほか、業種別（製造業その他669社、卸売業163社、小売業24社、サービス業161社）の集計結果の分析を実施しており、その結果は次のとおりである。

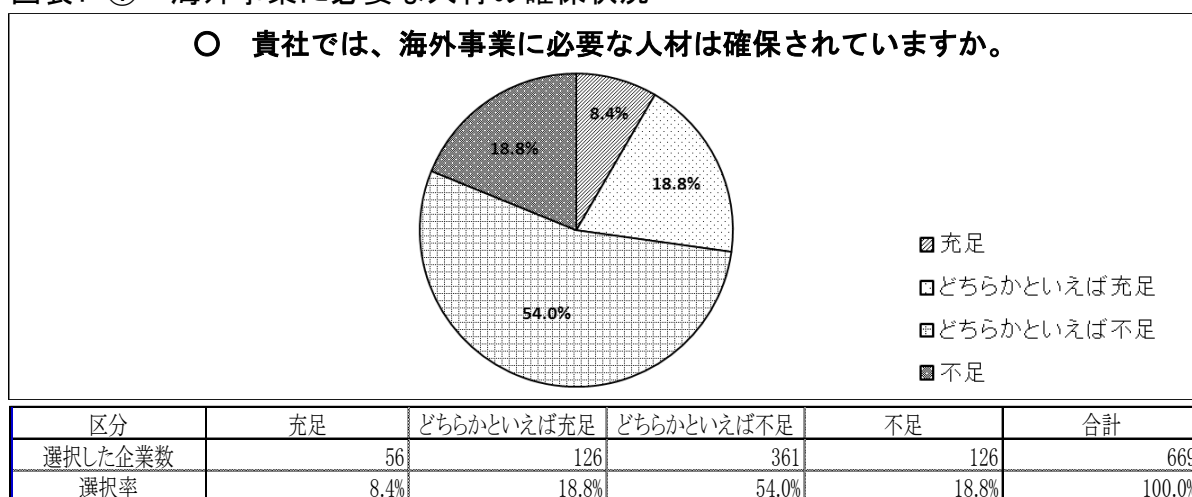
（注） 業種別の分類は、中小企業基本法（昭和38年法律第154号）の分類等に基づくものであり、業種別の企業数は、他の業種との重複を含む。

1 製造業その他（669社）

① 海外事業に必要な人材の確保状況

海外事業に必要な人材については、「不足」が126社（18.8%）、「どちらかといえば不足」が361社（54.0%）となっており、約7割の企業（487社）が不足又はどちらかといえば不足していると回答している。

図表1-① 海外事業に必要な人材の確保状況

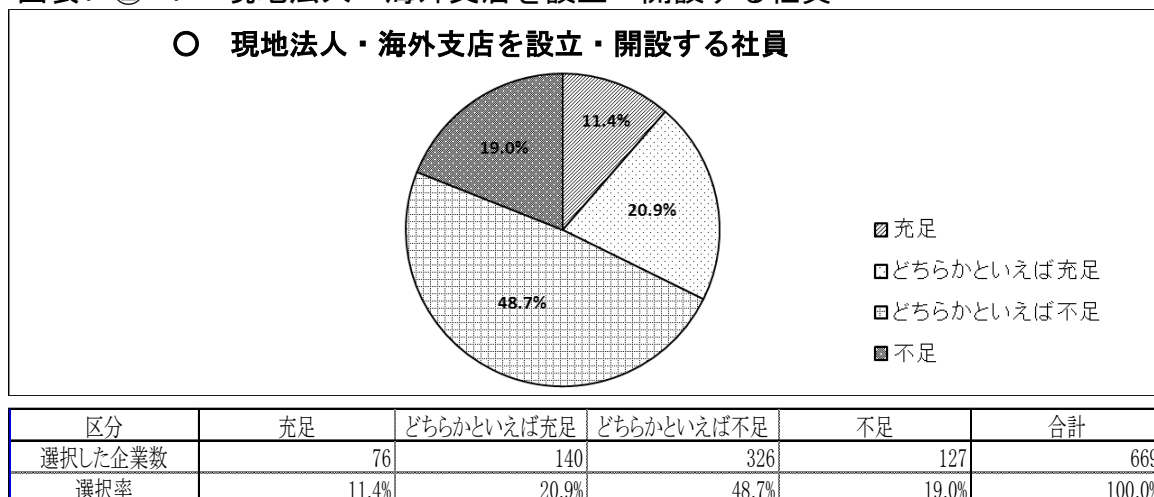


② 海外事業に必要な人材の確保状況（職層別）

i) 現地法人・海外支店を設立・開設する社員

海外事業に必要な人材のうち、現地法人・海外支店を設立・開設する社員については、「不足」が127社（19.0%）、「どちらかといえば不足」が326社（48.7%）となっており、約7割の企業（453社）が不足又はどちらかといえば不足していると回答している。

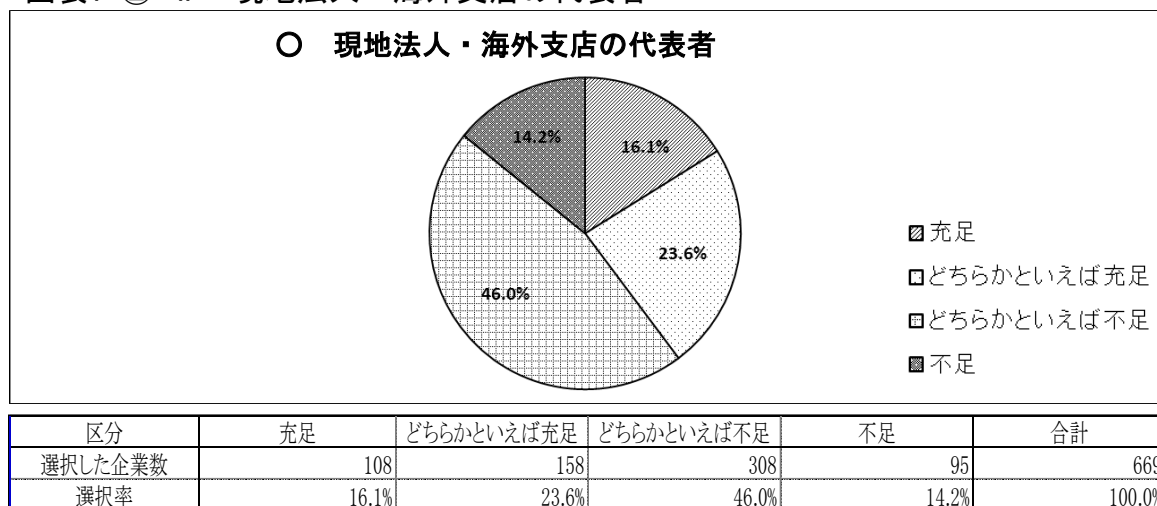
図表1-②- i 現地法人・海外支店を設立・開設する社員



ii) 現地法人・海外支店の代表者

海外事業に必要な人材のうち、現地法人・海外支店の代表者については、「不足」が95社（14.2%）、「どちらかといえば不足」が308社（46.0%）となっており、約6割の企業（403社）が不足又はどちらかといえば不足していると回答している。

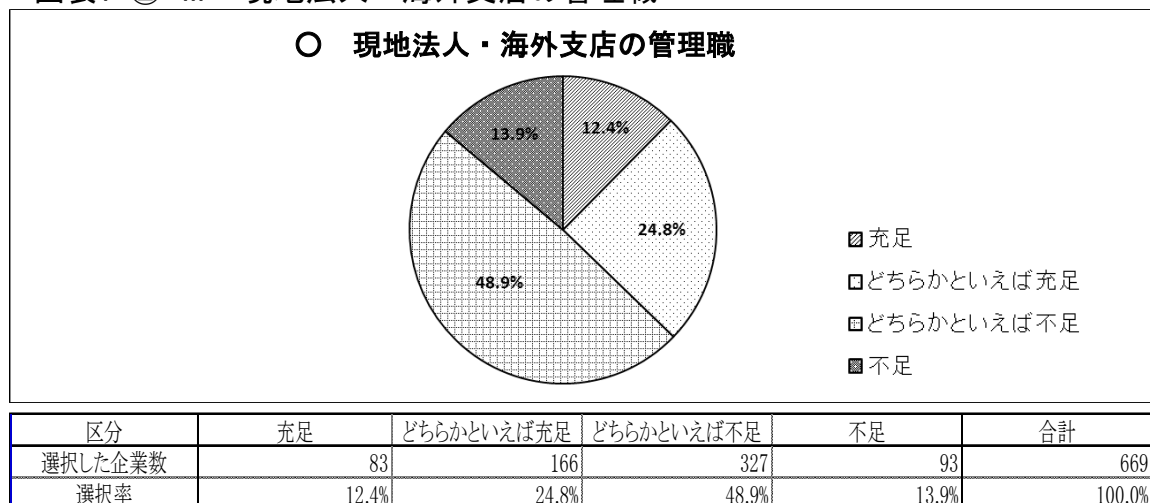
図表1-②- ii 現地法人・海外支店の代表者



iii) 現地法人・海外支店の管理職

海外事業に必要な人材のうち、現地法人・海外支店の管理職については、「不足」が93社（13.9%）、「どちらかといえば不足」が327社（48.9%）となっており、約6割の企業（420社）が不足又はどちらかといえば不足していると回答している。

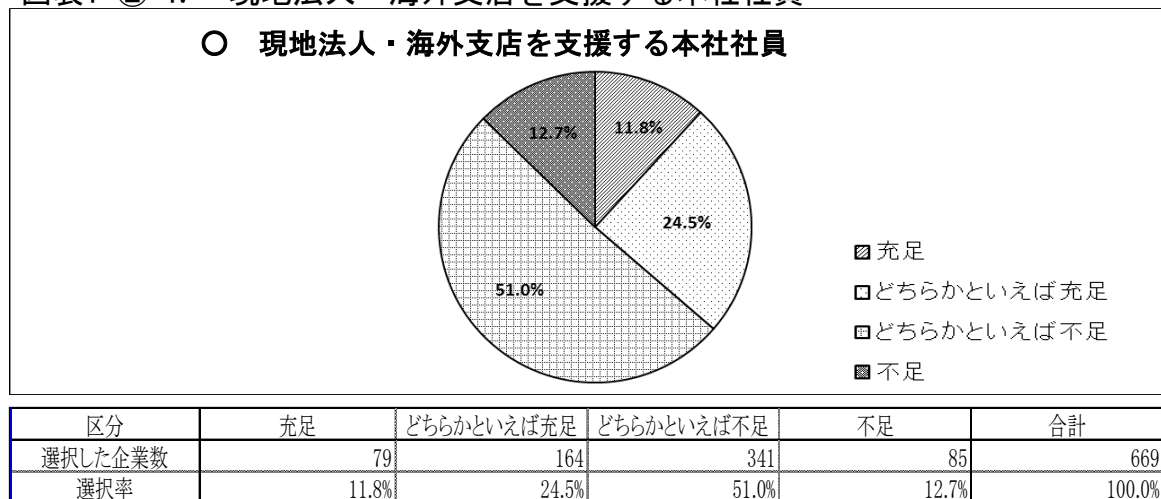
図表1-②-iii 現地法人・海外支店の管理職



iv) 現地法人・海外支店を支援する本社社員

海外事業に必要な人材のうち、現地法人・海外支店を支援する本社社員については、「不足」が85社（12.7%）、「どちらかといえば不足」が341社（51.0%）となっており、約6割の企業（426社）が不足又はどちらかといえば不足していると回答している。

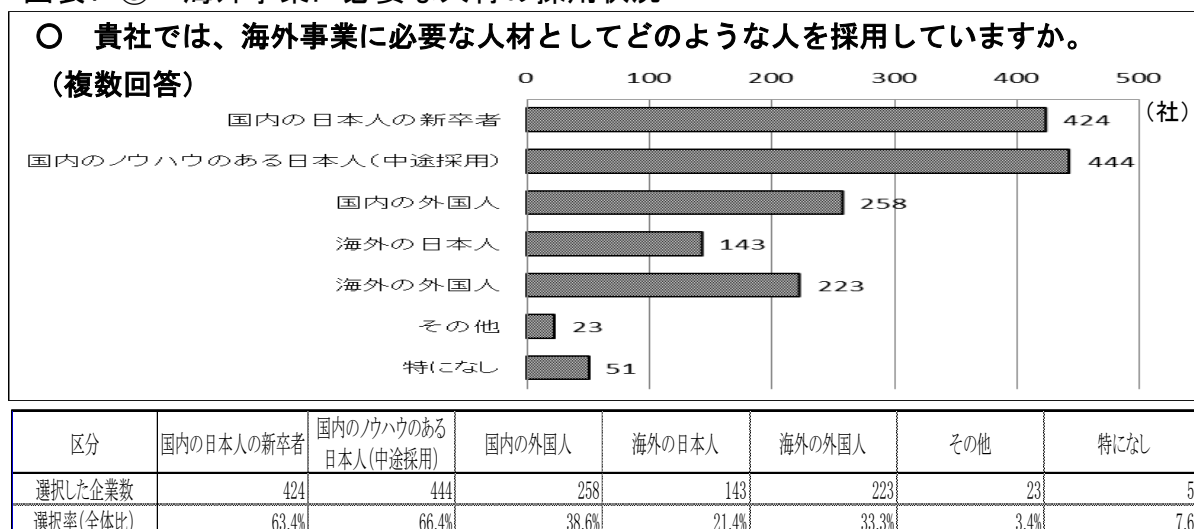
図表1-②-iv 現地法人・海外支店を支援する本社社員



③ 海外事業に必要な人材の採用状況（複数回答）

海外事業に必要な採用者の属性としては、「国内のノウハウのある日本人（中途採用）」が444社（66.4%）と最も多く、次いで、「国内の日本人の新卒者」が424社（63.4%）、「国内の外国人」が258社（38.6%）などとなっている。

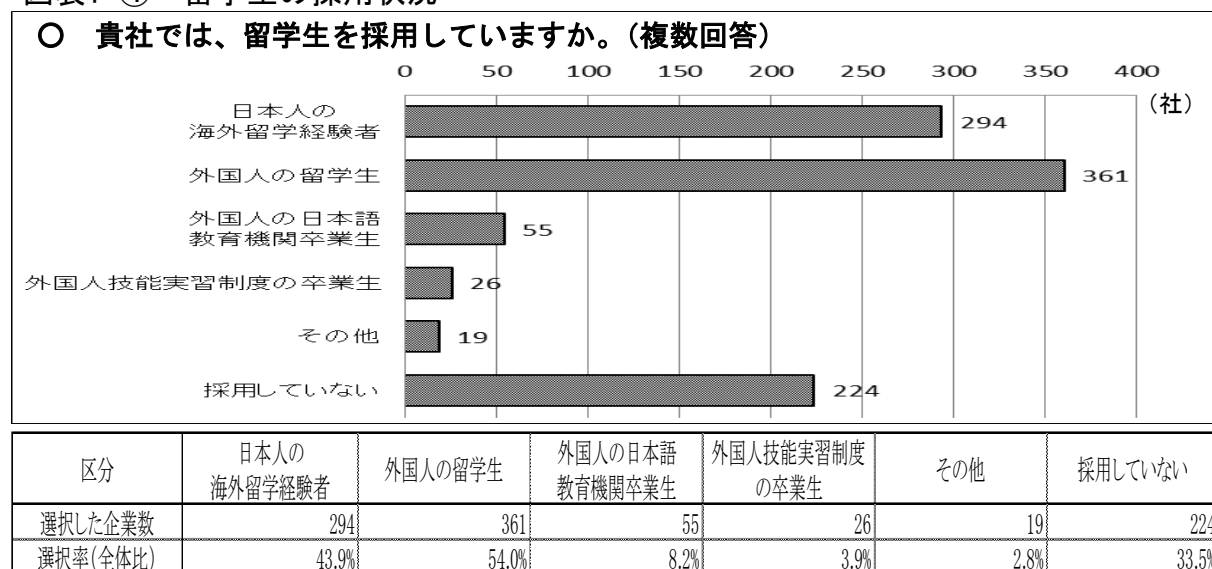
図表1-③ 海外事業に必要な人材の採用状況



④ 留学生の採用状況 (複数回答)

留学生の採用については、「外国人の留学生」が361社 (54.0%) と最も多く、次いで、「日本人の海外留学経験者」が294社 (43.9%)、「採用していない」が224社 (33.5%) などとなっている。

図表1-④ 留学生の採用状況

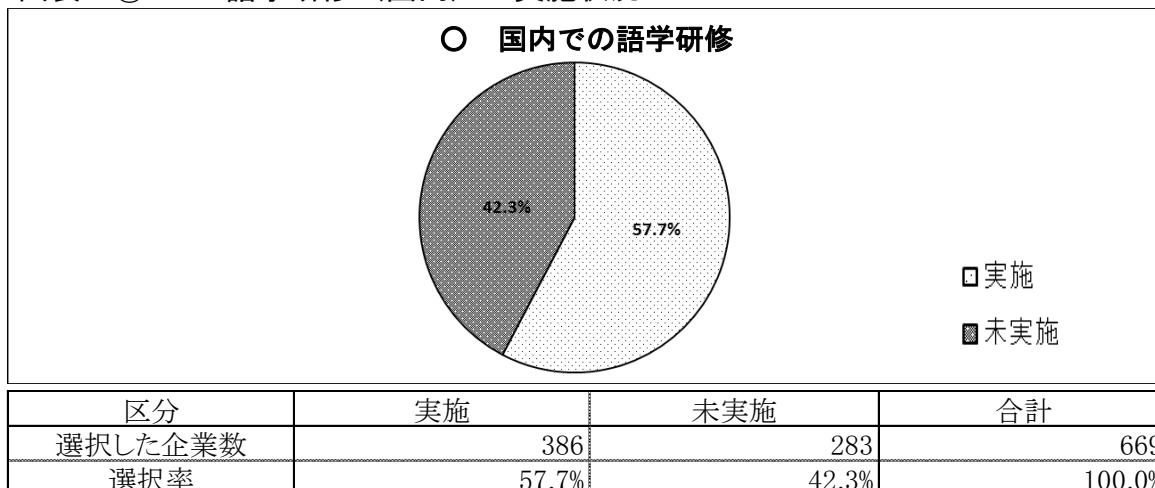


⑤ 新卒採用者に対する研修の実施状況

i) 語学研修 (国内)

海外事業に必要な人材として、新卒採用者に対する国内での語学研修を実施している企業が386社 (57.7%)、実施していない企業が283社 (42.3%) となっている。

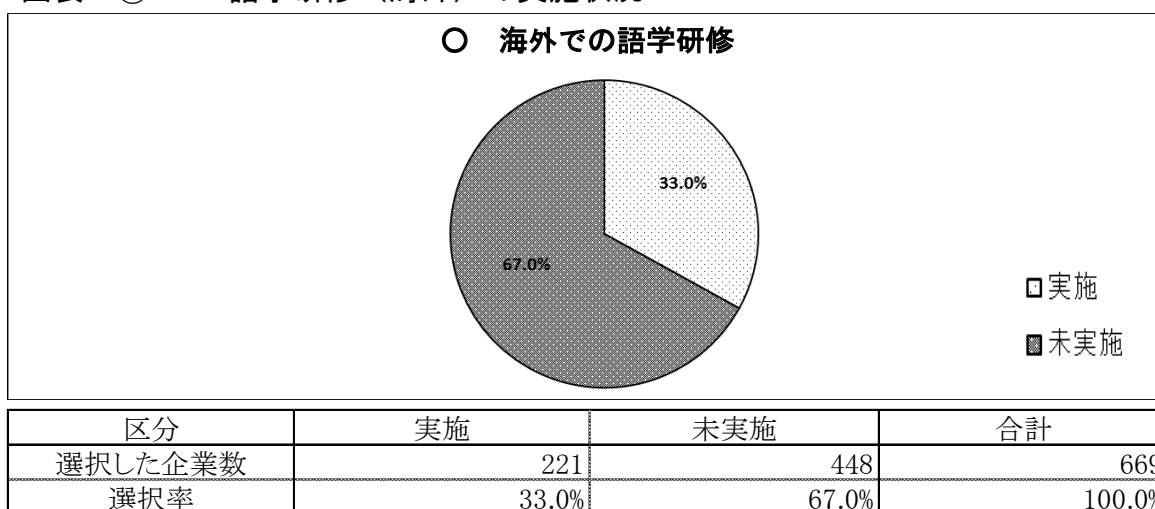
図表1-⑤- i 語学研修（国内）の実施状況



ii) 語学研修（海外）

海外事業に必要な人材として、新卒採用者に対する海外での語学研修を実施している企業が221社（33.0%）、実施していない企業が448社（67.0%）となっている。

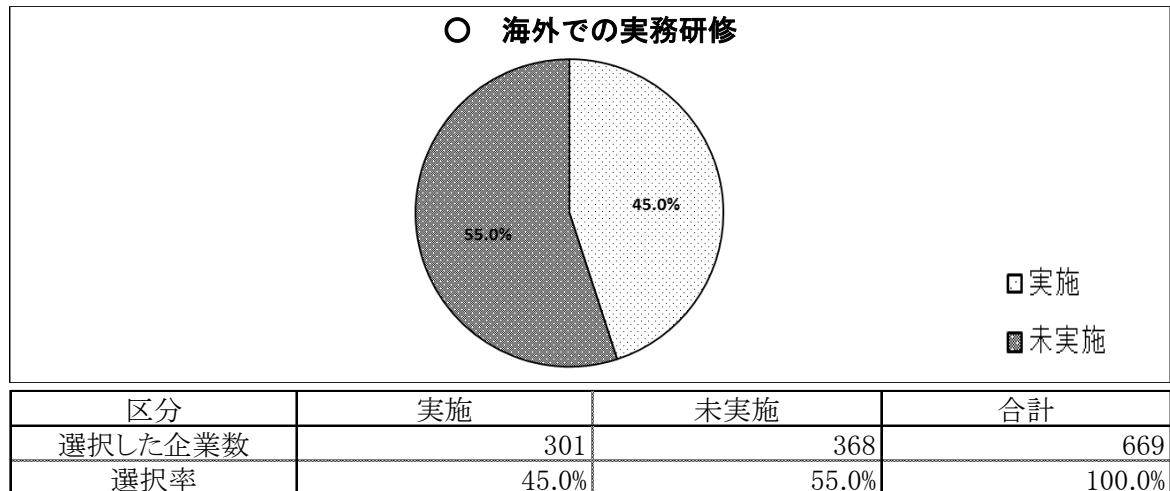
図表1-⑤- ii 語学研修（海外）の実施状況



iii) 実務研修（海外）

海外事業に必要な人材として、新卒採用者に対する海外での実務研修を実施している企業が301社（45.0%）、実施していない企業が368社（55.0%）となっている。

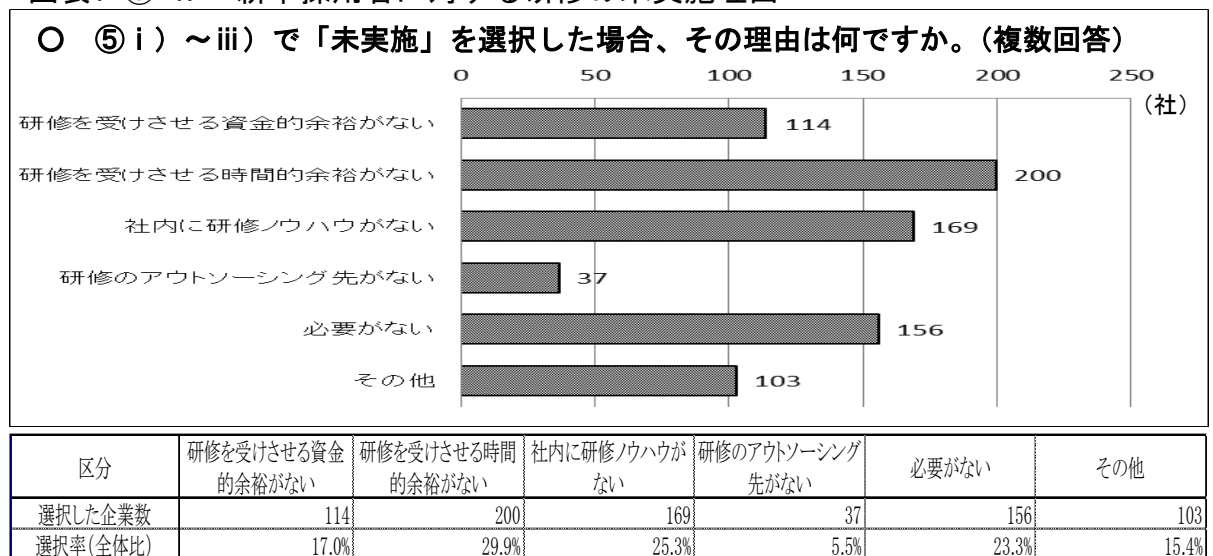
図表1-⑤-iii 実務研修（海外）の実施状況



iv) 研修の未実施理由（複数回答）

語学研修又は実務研修を実施していない理由については、「研修を受けさせる時間的余裕がない」が200社（29.9%）と最も多く、次いで、「社内に研修ノウハウがない」が169社（25.3%）、「必要がない」が156社（23.3%）などとなっている。

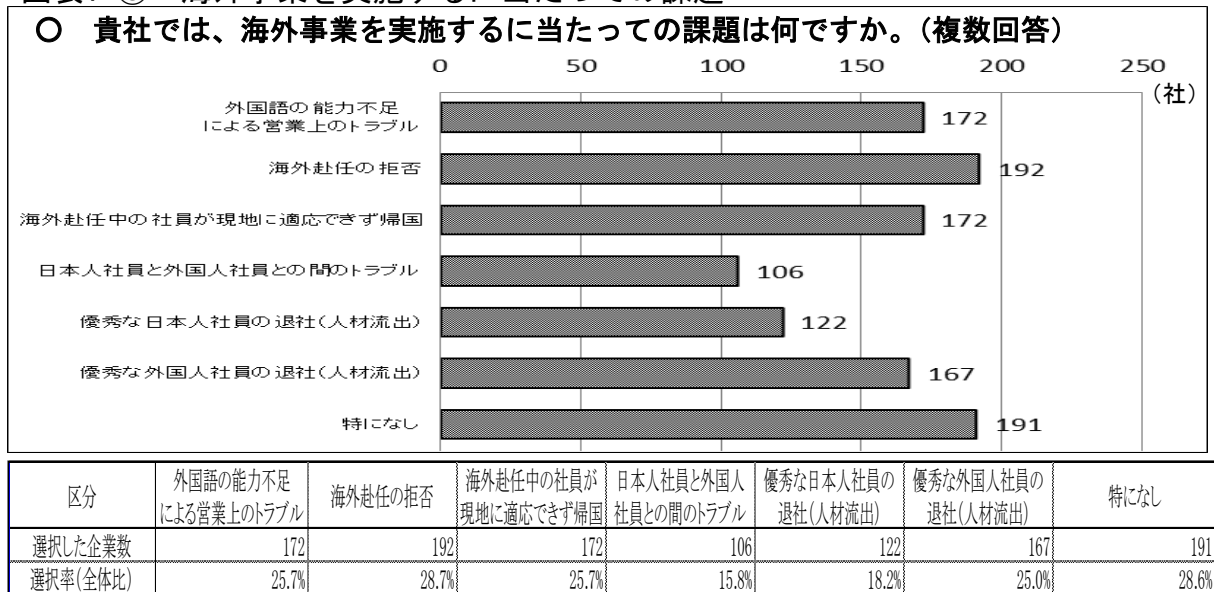
図表1-⑤-iv 新卒採用者に対する研修の未実施理由



⑥ 海外事業を実施するに当たっての課題（複数回答）

海外事業を実施するに当たっての課題については、「海外赴任の拒否」が192社（28.7%）と最も多く、次いで、「特になし」が191社（28.6%）、「外国語の能力不足による営業上のトラブル」及び「海外赴任中の社員が現地に適応できず帰国」がそれぞれ172社（25.7%）、「優秀な外国人社員の退社（人材流出）」が167社（25.0%）などとなっている。

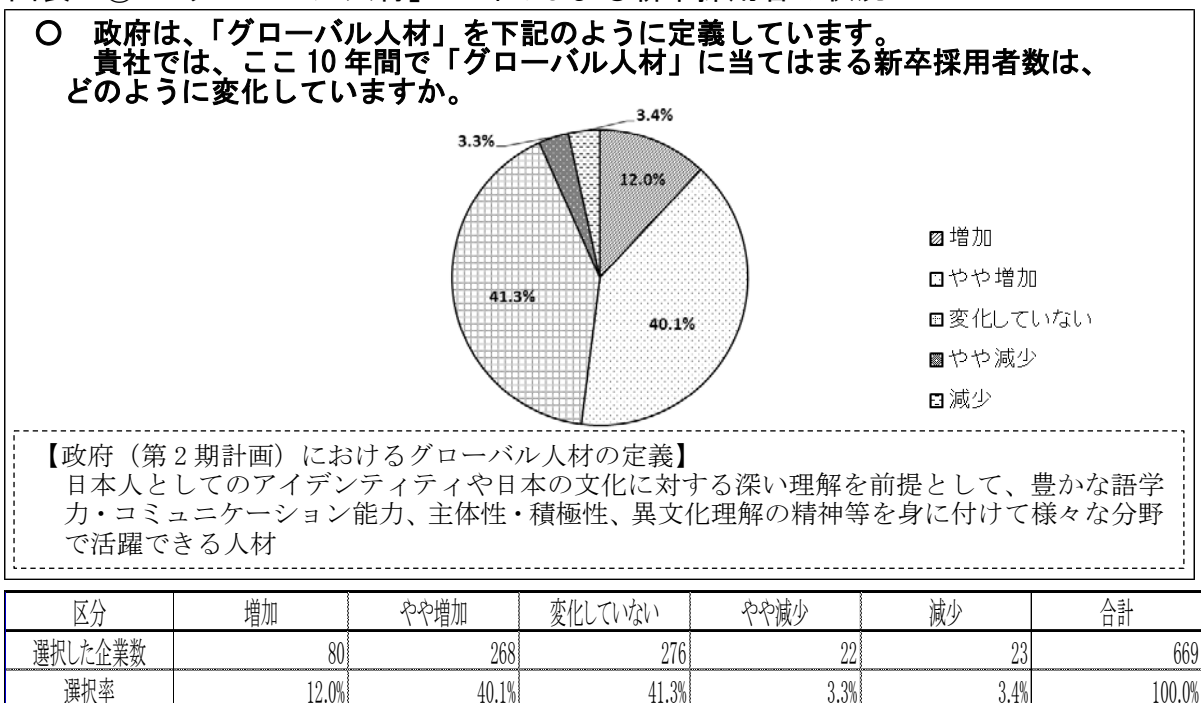
図表1-⑥ 海外事業を実施するに当たっての課題



⑦ 「グローバル人材」に当てはまる新卒採用者の状況

「グローバル人材」に当てはまる新卒採用者数については、ここ10年間で「増加」しているが80社(12.0%)、「やや増加」しているが268社(40.1%)となっており、約5割の企業(348社)が増加又はやや増加していると回答している。

図表1-⑦ 「グローバル人材」に当てはまる新卒採用者の状況

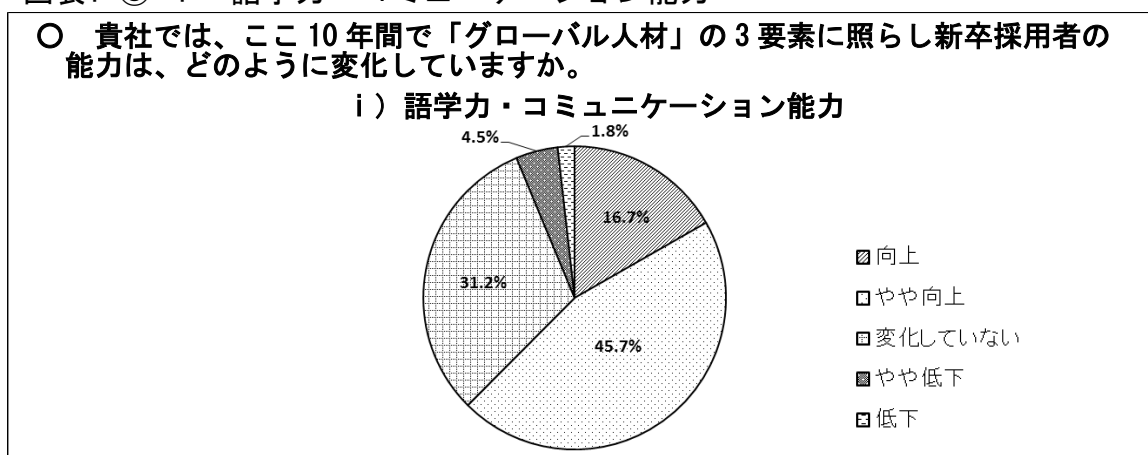


⑧ 「グローバル人材」の3要素に照らした新卒採用者の能力

i) 語学力・コミュニケーション能力

「グローバル人材」の3要素のうち、語学力・コミュニケーション能力については、ここ10年間で「向上」しているが112社（16.7%）、「やや向上」しているが306社（45.7%）となっており、約6割の企業（418社）が向上又はやや向上していると回答している。

図表1-⑧-i 語学力・コミュニケーション能力

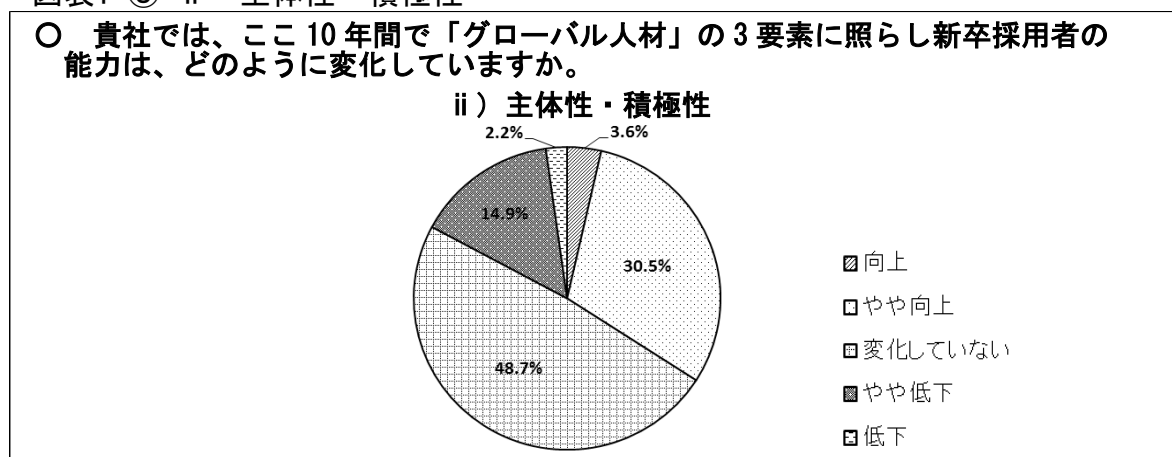


区分	向上	やや向上	変化していない	やや低下	低下	合計
選択した企業数	112	306	209	30	12	669
選択率	16.7%	45.7%	31.2%	4.5%	1.8%	100.0%

ii) 主体性・積極性

「グローバル人材」の3要素のうち、主体性・積極性については、ここ10年間で「低下」しているが15社（2.2%）、「やや低下」しているが100社（14.9%）、「変化していない」が326社（48.7%）となっており、約7割の企業（441社）が低下、やや低下又は変化していないと回答している。

図表1-⑧-ii 主体性・積極性

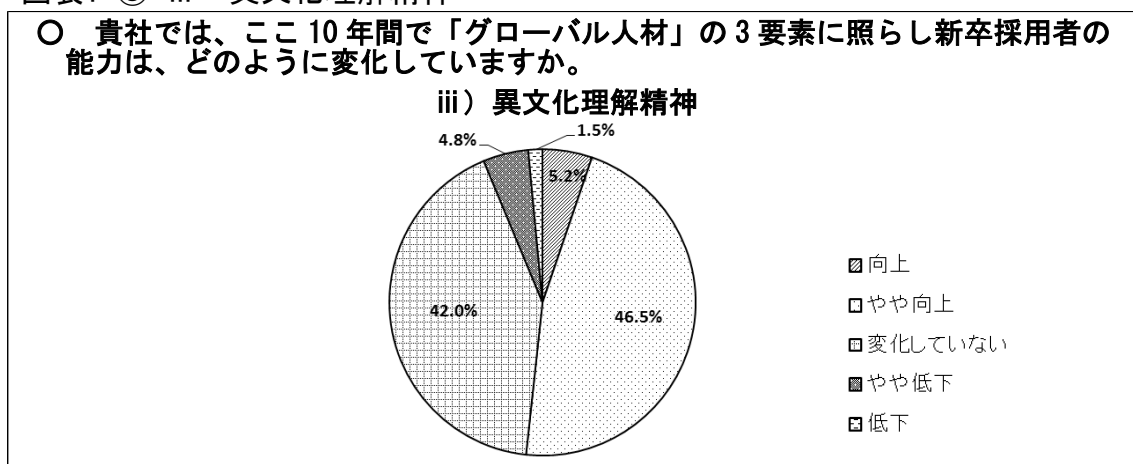


区分	向上	やや向上	変化していない	やや低下	低下	合計
選択した企業数	24	204	326	100	15	669
選択率	3.6%	30.5%	48.7%	14.9%	2.2%	100.0%

iii) 異文化理解精神

「グローバル人材」の3要素のうち、異文化理解の精神については、ここ10年間で「向上」しているが35社（5.2%）、「やや向上」しているが311社（46.5%）となっており、約5割の企業（346社）が向上又はやや向上していると回答している。

図表1-⑧-iii 異文化理解精神

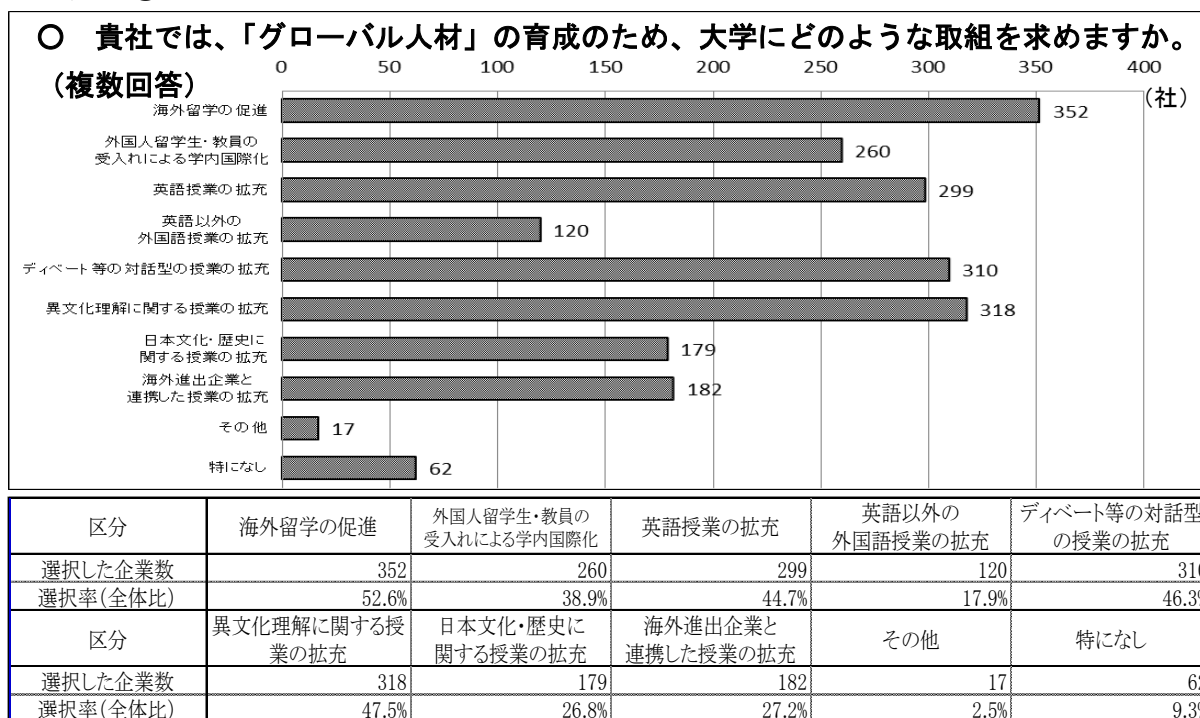


区分	向上	やや向上	変化していない	やや低下	低下	合計
選択した企業数	35	311	281	32	10	669
選択率	5.2%	46.5%	42.0%	4.8%	1.5%	100.0%

⑨ 大学に求める取組内容（複数回答）

「グローバル人材」の育成に係る大学に求める取組については、「海外留学の促進」が352社（52.6%）と最も多く、次いで、「異文化理解に関する授業の拡充」が318社（47.5%）、「ディベート等の対話型の授業の拡充」が310社（46.3%）「英語授業の拡充」が299社（44.7%）、「外国人留学生・教員の受入れによる学内国際化」が260社（38.9%）などとなっている。

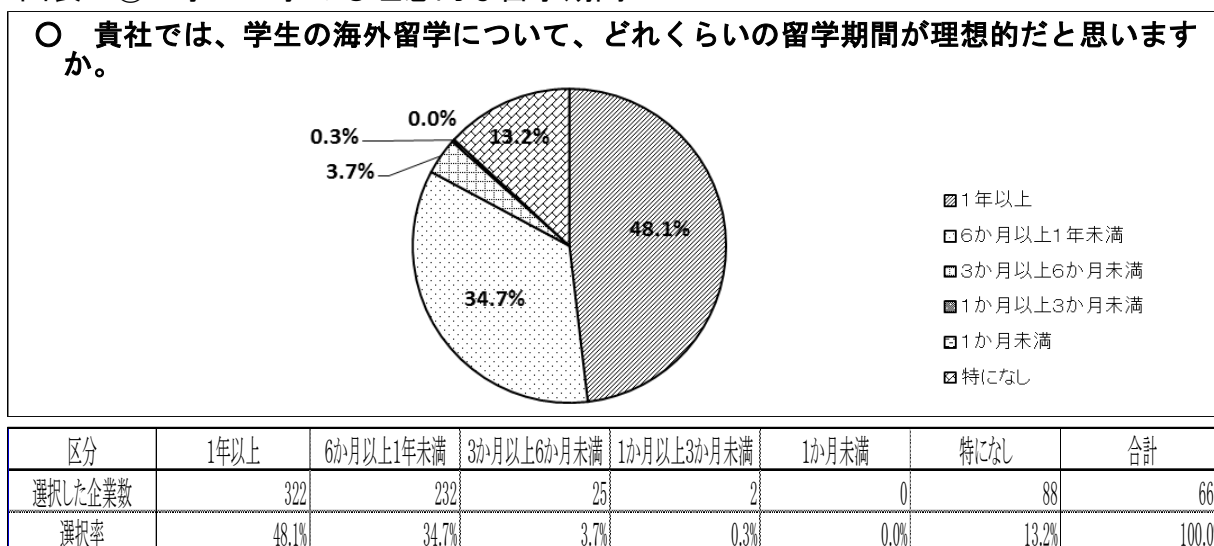
図表1-⑨ 大学に求める取組内容



⑩ 学生に求める理想的な留学期間

学生に求める理想的な留学期間については、「1年以上」が322社（48.1%）と最も多く、次いで、「6か月以上1年未満」が232社（34.7%）となっており、約8割の企業（554社）が6か月以上の留学期間が理想的であると回答している。

図表1-⑩ 学生に求める理想的な留学期間

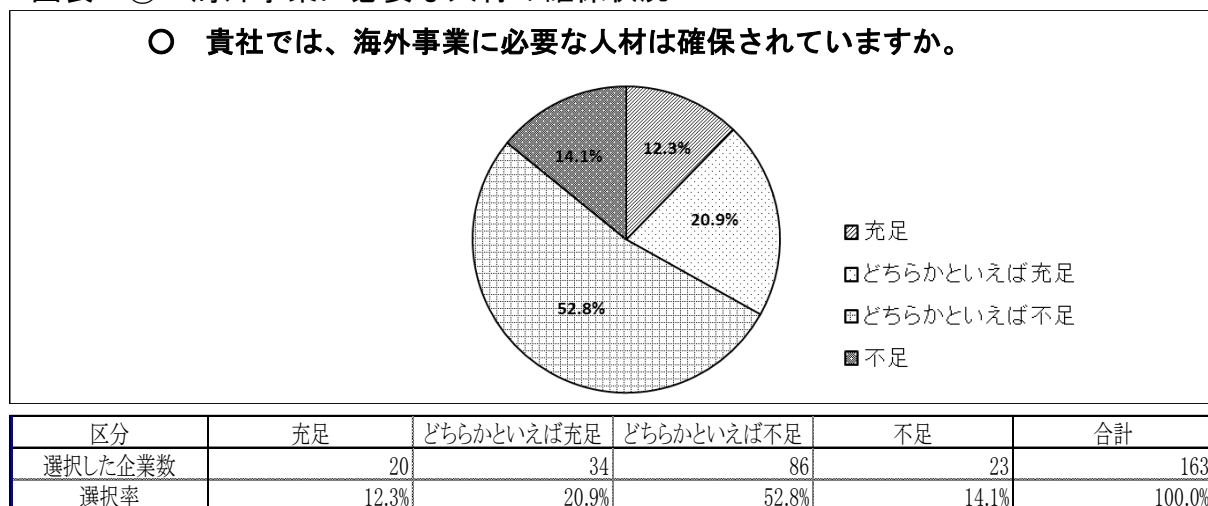


2 卸売業（163社）

① 海外事業に必要な人材の確保状況

海外事業に必要な人材については、「不足」が23社（14.1%）、「どちらかといえば不足」が86社（52.8%）となっており、約7割の企業（109社）が不足又はどちらかといえば不足していると回答している。

図表2-① 海外事業に必要な人材の確保状況

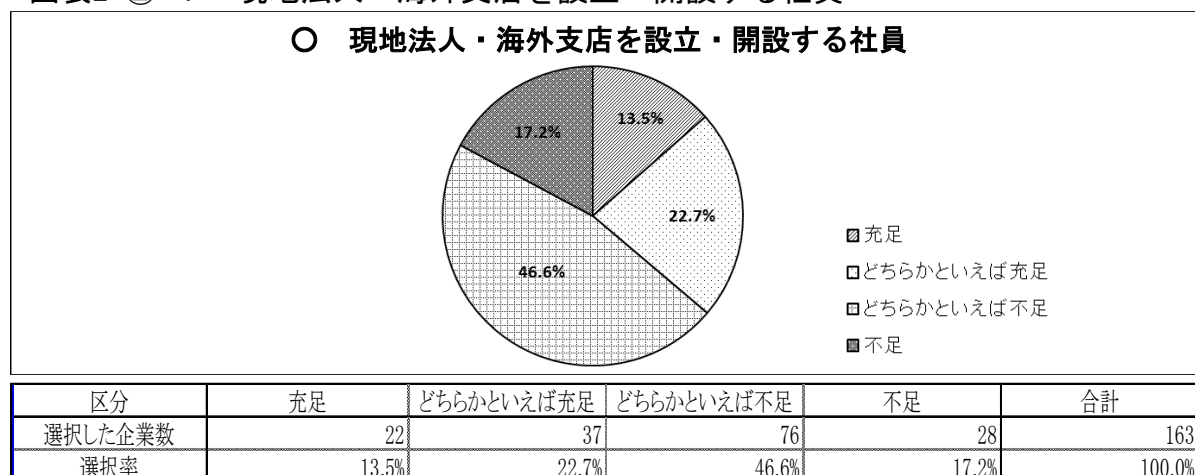


② 海外事業に必要な人材の確保状況（職層別）

i) 現地法人・海外支店を設立・開設する社員

海外事業に必要な人材のうち、現地法人・海外支店を設立・開設する社員については、「不足」が28社（17.2%）、「どちらかといえば不足」が76社（46.6%）となっており、約6割の企業（104社）が不足又はどちらかといえば不足していると回答している。

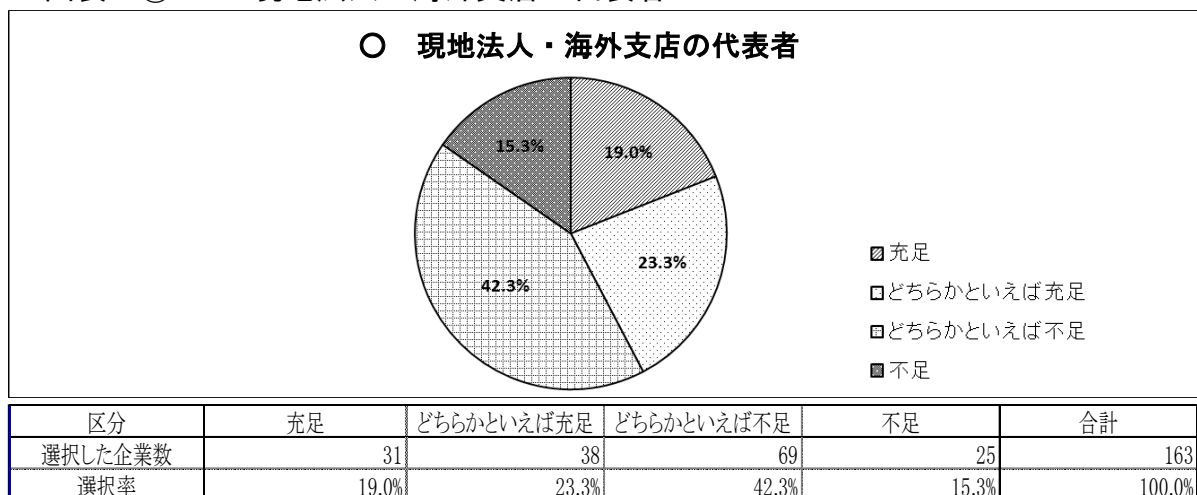
図表2-②- i 現地法人・海外支店を設立・開設する社員



ii) 現地法人・海外支店の代表者

海外事業に必要な人材のうち、現地法人・海外支店の代表者については、「不足」が25社（15.3%）、「どちらかといえば不足」が69社（42.3%）となっており、約6割の企業（94社）が不足又はどちらかといえば不足していると回答している。

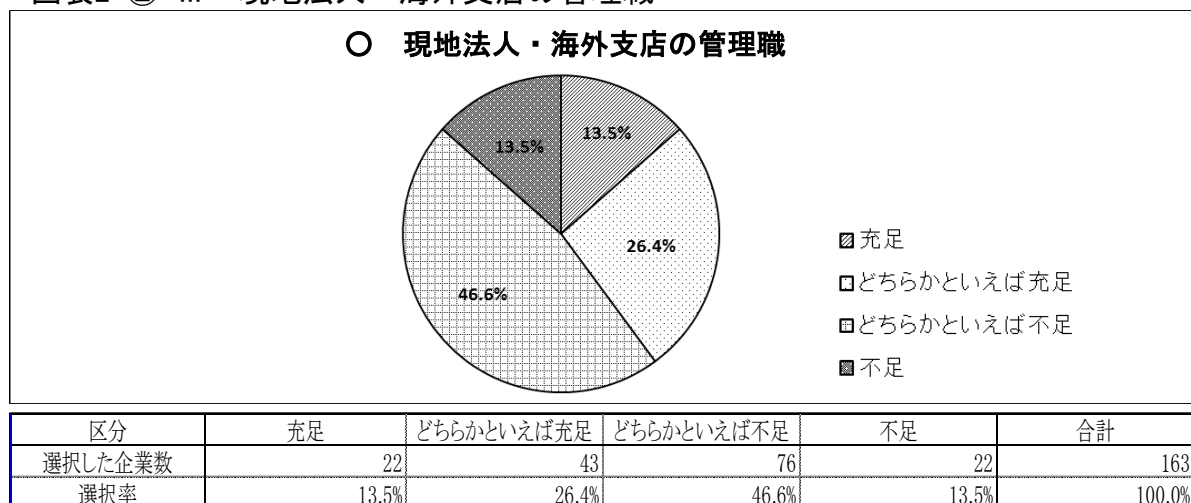
図表2-②-ii 現地法人・海外支店の代表者



iii) 現地法人・海外支店の管理職

海外事業に必要な人材のうち、現地法人・海外支店の管理職については、「不足」が22社（13.5%）、「どちらかといえば不足」が76社（46.6%）となっており、約6割の企業（98社）が不足又はどちらかといえば不足していると回答している。

図表2-②-iii 現地法人・海外支店の管理職

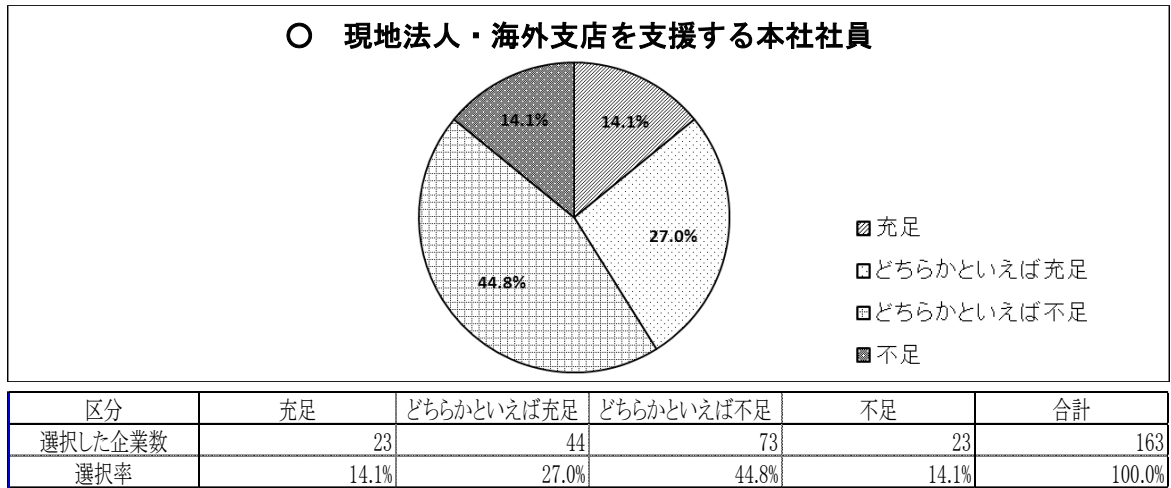


iv) 現地法人・海外支店を支援する本社社員

海外事業に必要な人材のうち、現地法人・海外支店を支援する本社社員については、「不足」が23社（14.1%）、「どちらかといえば不足」が73社（44.8%）と

なっており、約6割の企業（96社）が不足又はどちらかといえば不足していると回答している。

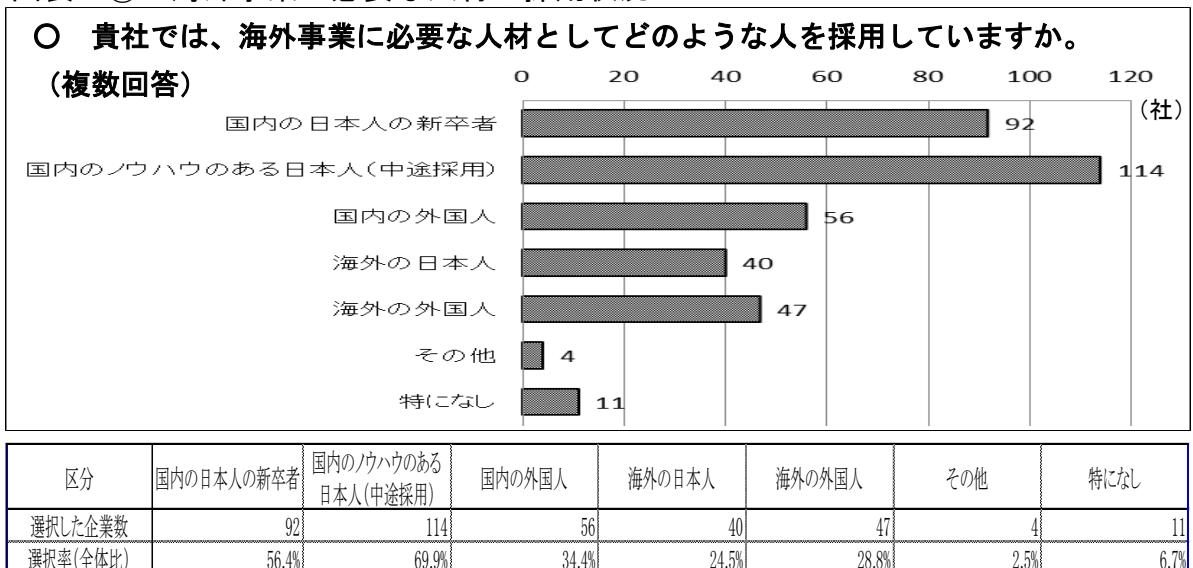
図表2-②-iv 現地法人・海外支店を支援する本社社員



③ 海外事業に必要な人材の採用状況（複数回答）

海外事業に必要な採用者の属性としては、「国内のノウハウのある日本人（中途採用）」が114社（69.9%）と最も多く、次いで、「国内の日本人の新卒者」が92社（56.4%）、「国内の外国人」が56社（34.4%）などとなっている。

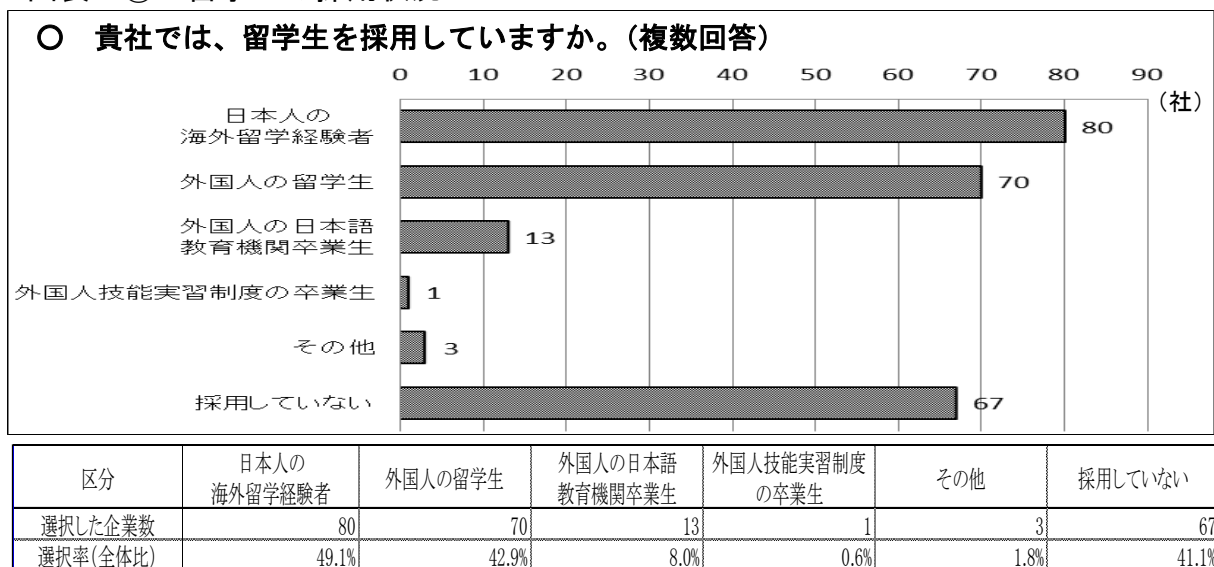
図表2-③ 海外事業に必要な人材の採用状況



④ 留学生の採用状況（複数回答）

留学生の採用については、「日本人の海外留学経験者」が80社（49.1%）と最も多く、次いで、「外国人の留学生」が70社（42.9%）、「採用していない」が67社（41.1%）などとなっている。

図表2-④ 留学生の採用状況

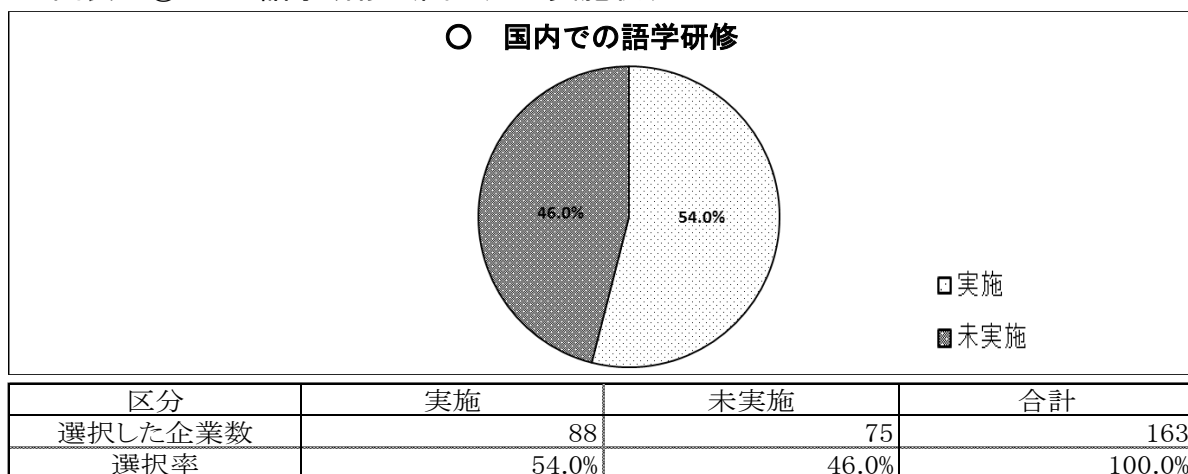


⑤ 新卒採用者に対する研修の実施状況

i) 語学研修（国内）

海外事業に必要な人材として、新卒採用者に対する国内での語学研修を実施している企業が88社（54.0%）、実施していない企業が75社（46.0%）となっている。

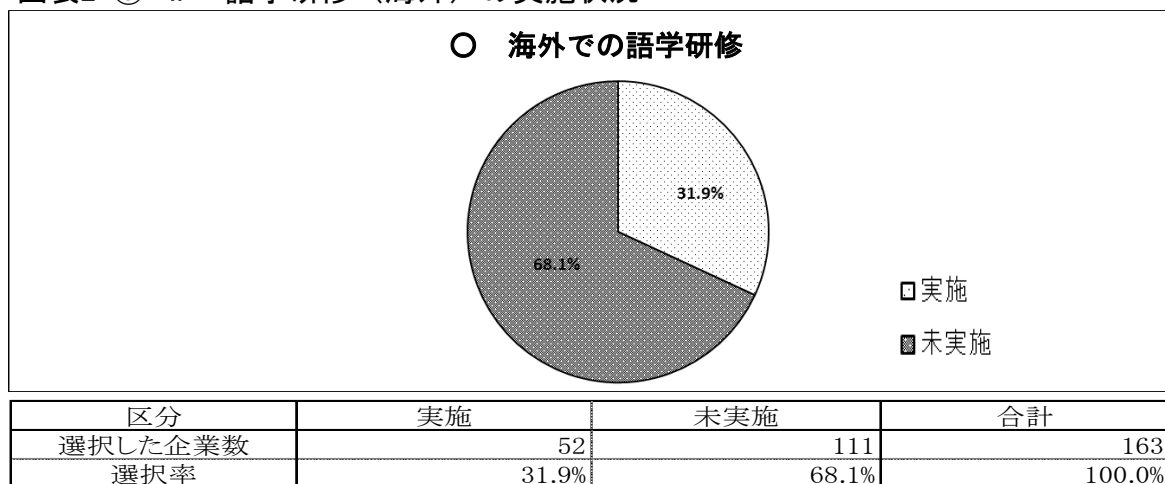
図表2-⑤- i 語学研修（国内）の実施状況



ii) 語学研修（海外）

海外事業に必要な人材として、新卒採用者に対する海外での語学研修を実施している企業が52社（31.9%）、実施していない企業が111社（68.1%）となっている。

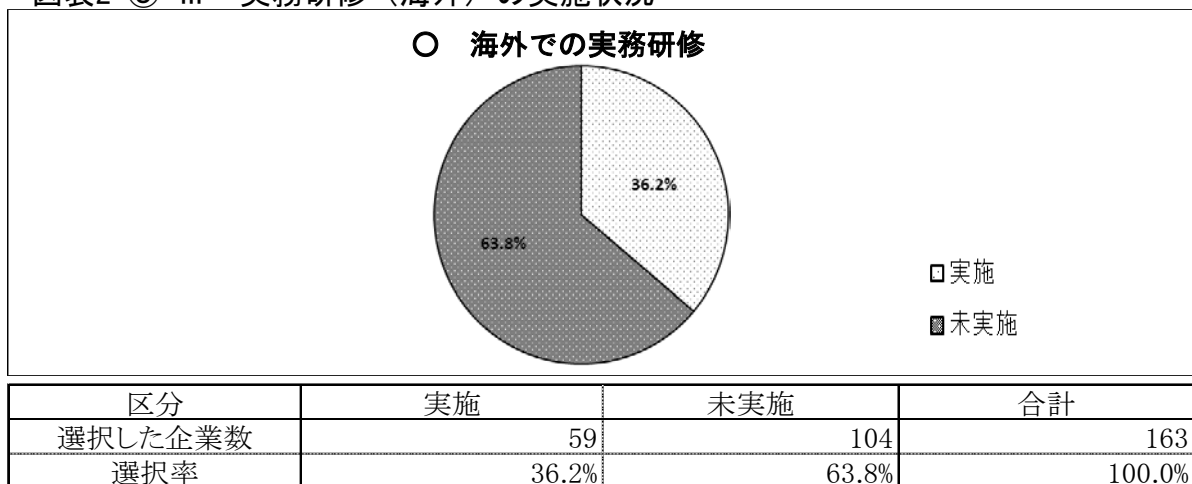
図表2-⑤-ii 語学研修（海外）の実施状況



iii) 実務研修（海外）

海外事業に必要な人材として、新卒採用者に対する海外での実務研修を実施している企業が59社（36.2%）、実施していない企業が104社（63.8%）となっている。

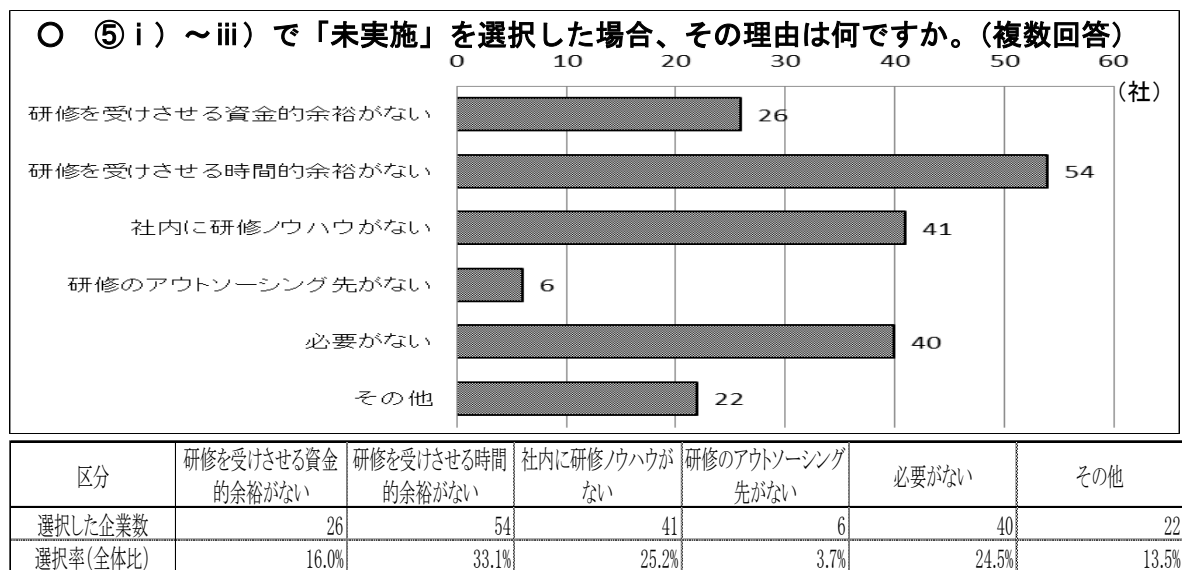
図表2-⑤-iii 実務研修（海外）の実施状況



iv) 研修の未実施理由（複数回答）

語学研修又は実務研修を実施していない理由については、「研修を受けさせる時間的余裕がない」が54社（33.1%）と最も多く、次いで、「社内に研修ノウハウがない」が41社（25.2%）、「必要がない」が40社（24.5%）などとなっている。

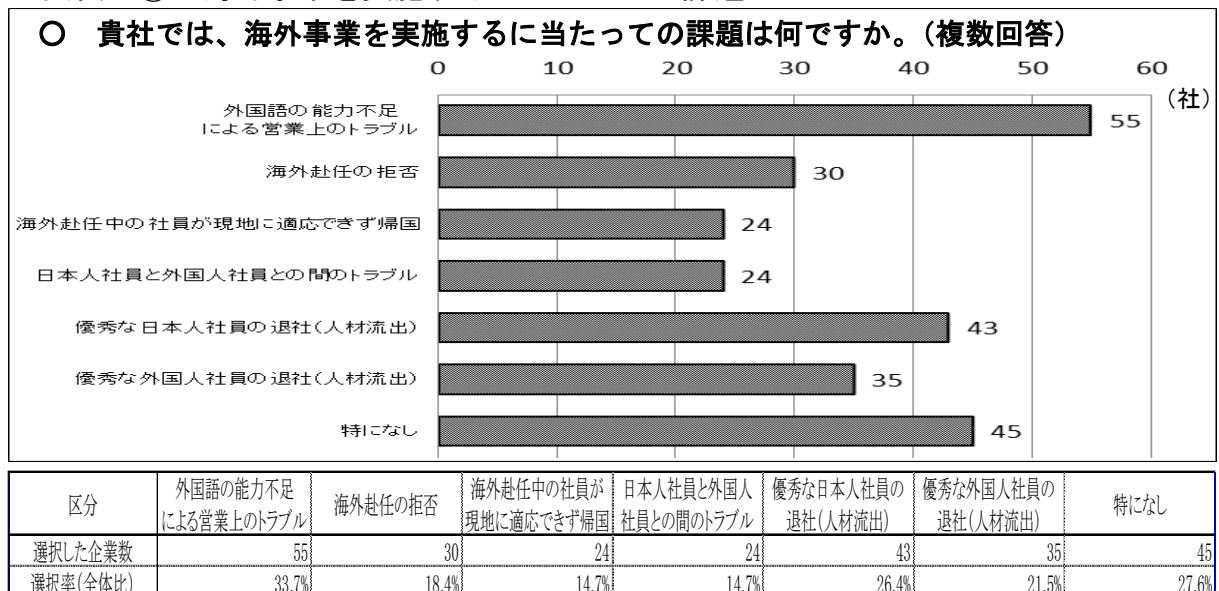
図表2-⑤-iv 新卒採用者に対する研修の未実施理由



⑥ 海外事業を実施するに当たっての課題 (複数回答)

海外事業を実施するに当たっての課題については、「外国語の能力不足による営業上のトラブル」が55社(33.7%)と最も多く、次いで、「特になし」が45社(27.6%)、「優秀な日本人社員の退社(人材流出)」が43社(26.4%)、「優秀な外国人社員の退社(人材流出)」35社(21.5%)、「海外赴任の拒否」が30社(18.4%)などとなっている。

図表2-⑥ 海外事業を実施するに当たっての課題

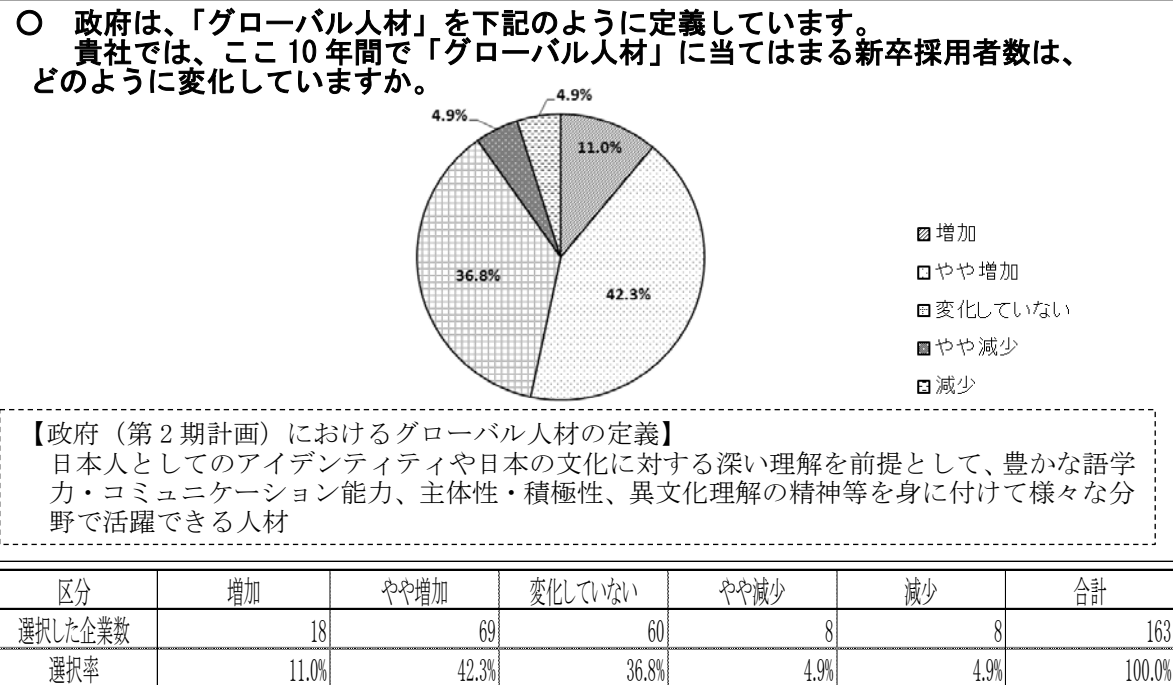


⑦ 「グローバル人材」に当てはまる新卒採用者の状況

「グローバル人材」に当てはまる新卒採用者数については、ここ10年間で「増加」

しているが18社（11.0%）、「やや増加」しているが69社（42.3%）となっており、約5割の企業（87社）が増加又はやや増加していると回答している。

図表2-⑦ 「グローバル人材」に当てはまる新卒採用者の状況

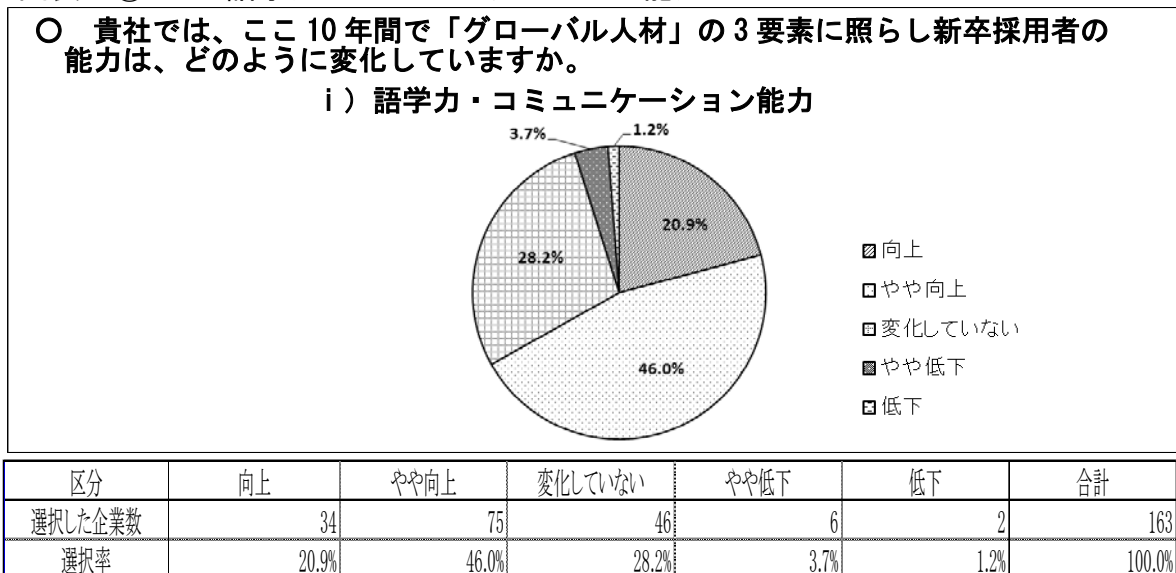


⑧ 「グローバル人材」の3要素に照らした新卒採用者の能力

i) 語学力・コミュニケーション能力

「グローバル人材」の3要素のうち、語学力・コミュニケーション能力については、ここ10年間で「向上」しているが34社（20.9%）、「やや向上」しているが75社（46.0%）となっており、約7割の企業（109社）が向上又はやや向上していると回答している。

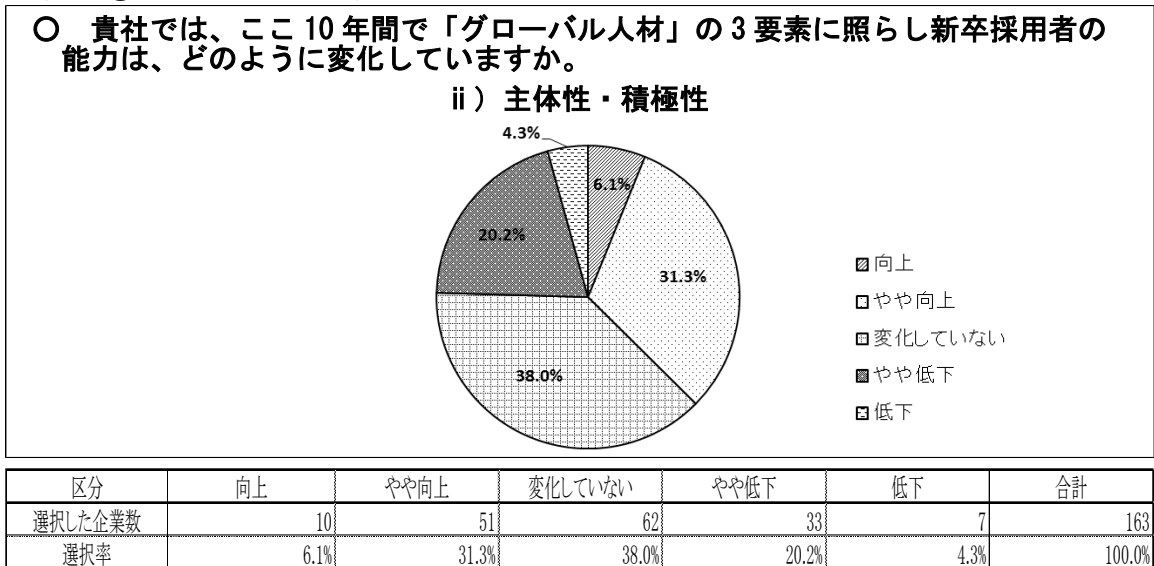
図表2-⑧-i 語学力・コミュニケーション能力



ii) 主体性・積極性

「グローバル人材」の3要素のうち、主体性・積極性については、ここ10年間で「低下」しているが7社（4.3%）、「やや低下」しているが33社（20.2%）、「変化していない」が62社（38.0%）となっており、約6割の企業（102社）が低下、やや低下又は変化していないと回答している。

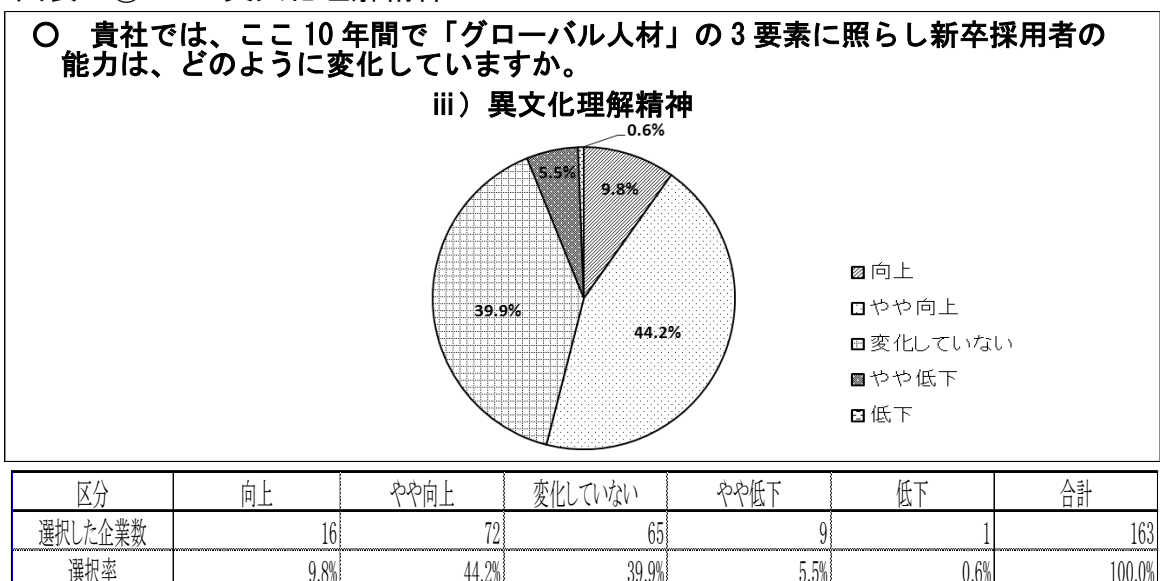
図表2-⑧-ii 主体性・積極性



iii) 異文化理解精神

「グローバル人材」の3要素のうち、異文化理解の精神については、ここ10年間で「向上」しているが16社（9.8%）、「やや向上」しているが72社（44.2%）となっており、約5割の企業（88社）が向上又はやや向上していると回答している。

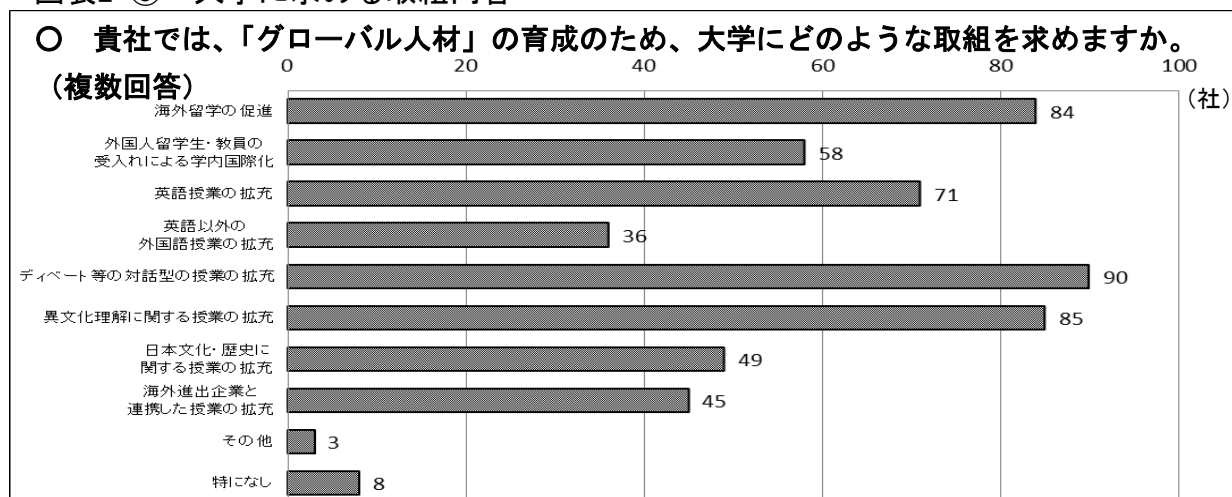
図表2-⑧-iii 異文化理解精神



⑨ 大学に求める取組内容（複数回答）

「グローバル人材」の育成に係る大学に求める取組については、「ディベート等の対話型の授業の拡充」が90社（55.2%）、と最も多く、次いで、「異文化理解に関する授業の拡充」が85社（52.1%）、「海外留学の促進」が84社（51.5%）、「英語授業の拡充」が71社（43.6%）、「外国人留学生・教員の受入れによる学内国際化」が58社（35.6%）などとなっている。

図表2-⑨ 大学に求める取組内容

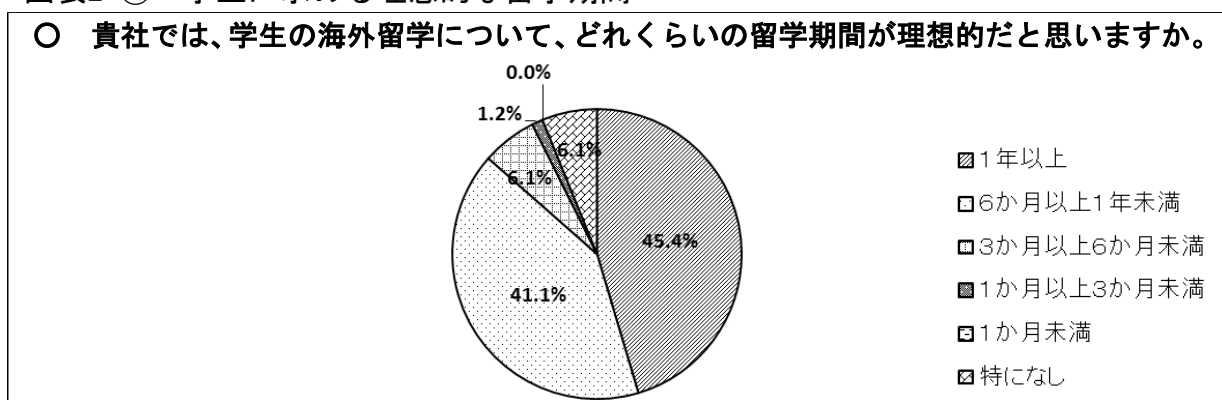


区分	海外留学の促進	外国人留学生・教員の受入れによる学内国際化	英語授業の拡充	英語以外の外国語授業の拡充	ディベート等の対話型の授業の拡充
選択した企業数	84	58	71	36	90
選択率(全体比)	51.5%	35.6%	43.6%	22.1%	55.2%
区分	異文化理解に関する授業の拡充	日本文化・歴史に関する授業の拡充	海外進出企業と連携した授業の拡充	その他	特になし
選択した企業数	85	49	45	3	8
選択率(全体比)	52.1%	30.1%	27.6%	1.8%	4.9%

⑩ 学生に求める理想的な留学期間

学生に求める理想的な留学期間については、「1年以上」が74社（45.4%）と最も多く、次いで、「6か月以上1年未満」が67社（41.1%）となっており、約9割の企業（141社）が6か月以上の留学期間が理想的であると回答している。

図表2-⑩ 学生に求める理想的な留学期間



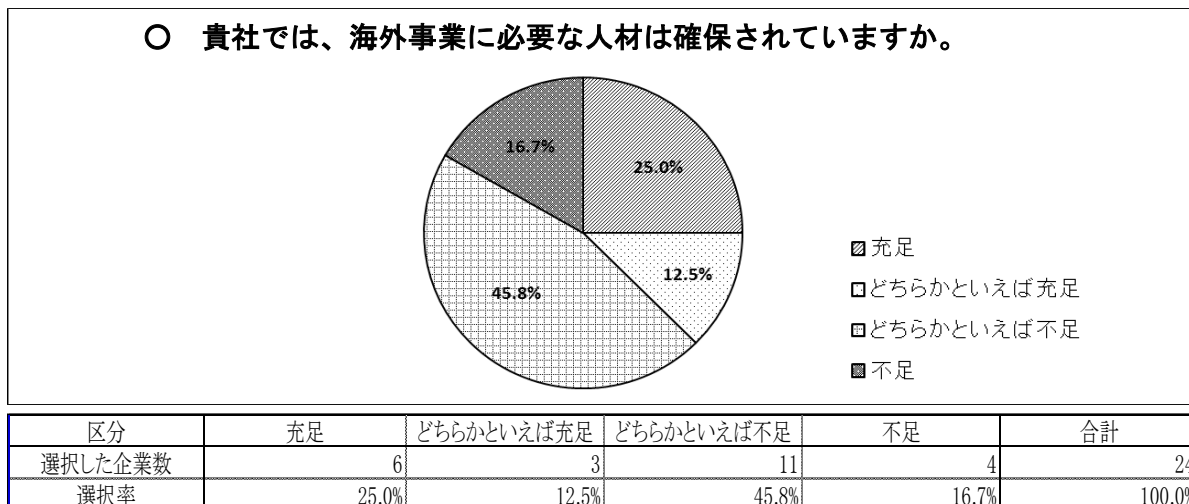
区分	1年以上	6か月以上1年未満	3か月以上6か月未満	1か月以上3か月未満	1か月未満	特になし	合計
選択した企業数	74	67	10	2	0	10	163
選択率	45.4%	41.1%	6.1%	1.2%	0.0%	6.1%	100.0%

3 小売業（24社）

① 海外事業に必要な人材の確保状況

海外事業に必要な人材については、「不足」が4社（16.7%）、「どちらかといえば不足」が11社（45.8%）となっており、約6割の企業（15社）が不足又はどちらかといえば不足していると回答している。

図表3-① 海外事業に必要な人材の確保状況

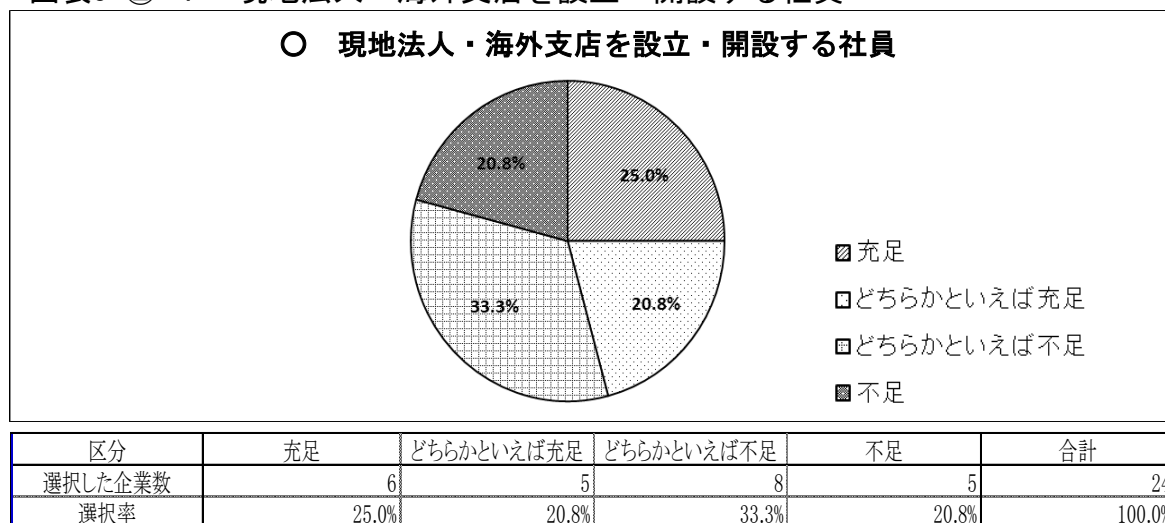


② 海外事業に必要な人材の確保状況（職層別）

i) 現地法人・海外支店を設立・開設する社員

海外事業に必要な人材のうち、現地法人・海外支店を設立・開設する社員については、「不足」が5社（20.8%）、「どちらかといえば不足」が8社（33.3%）となっており、約5割の企業（13社）が不足又はどちらかといえば不足していると回答している。

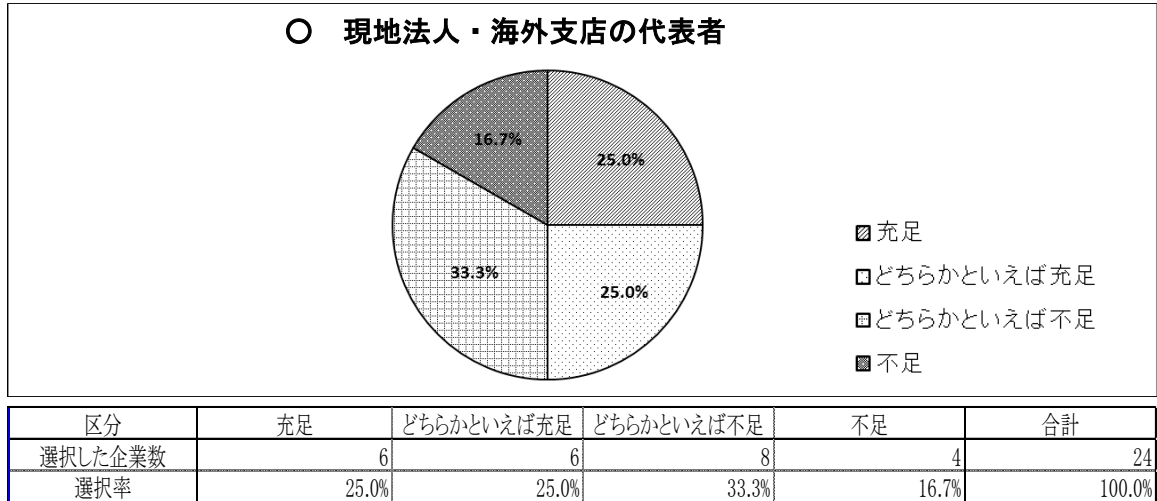
図表3-②-i 現地法人・海外支店を設立・開設する社員



ii) 現地法人・海外支店の代表者

海外事業に必要な人材のうち、現地法人・海外支店の代表者については、「不足」が4社（16.7%）、「どちらかといえば不足」が8社（33.3%）となっており、5割の企業（12社）が不足又はどちらかといえば不足していると回答している。

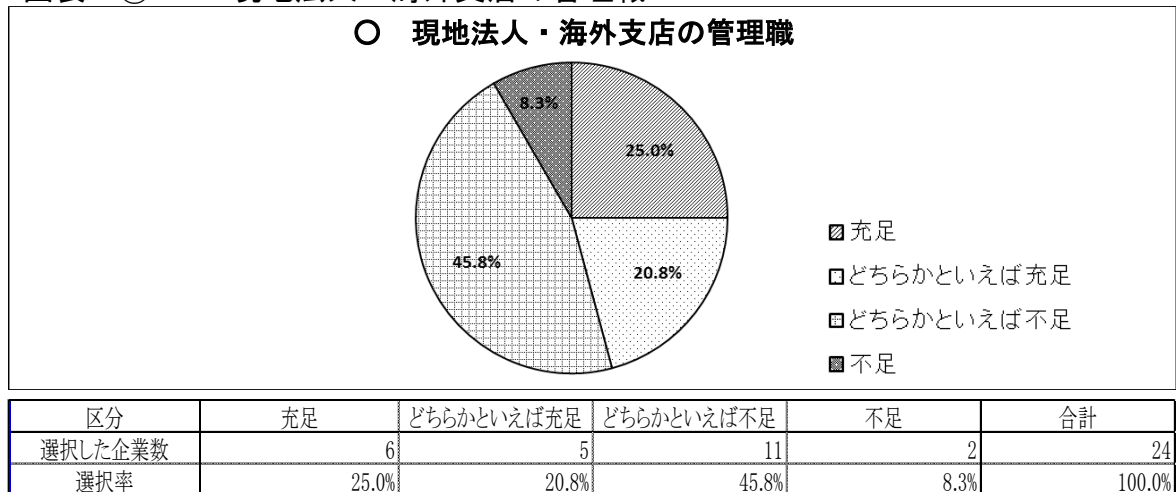
図表3-②-ii 現地法人・海外支店の代表者



iii) 現地法人・海外支店の管理職

海外事業に必要な人材のうち、現地法人・海外支店の管理職については、「不足」が2社（8.3%）、「どちらかといえば不足」が11社（45.8%）となっており、約5割の企業（13社）が不足又はどちらかといえば不足していると回答している。

図表3-②-iii 現地法人・海外支店の管理職

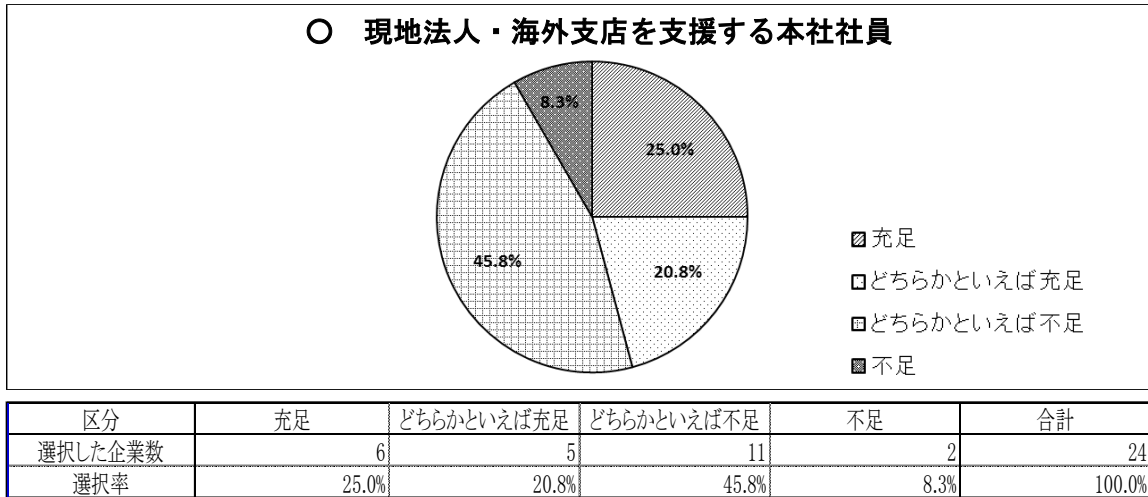


iv) 現地法人・海外支店を支援する本社社員

海外事業に必要な人材のうち、現地法人・海外支店を支援する本社社員については、「不足」が2社（8.3%）、「どちらかといえば不足」が11社（45.8%）とな

っており、約5割の企業（13社）が不足又はどちらかといえば不足していると回答している。

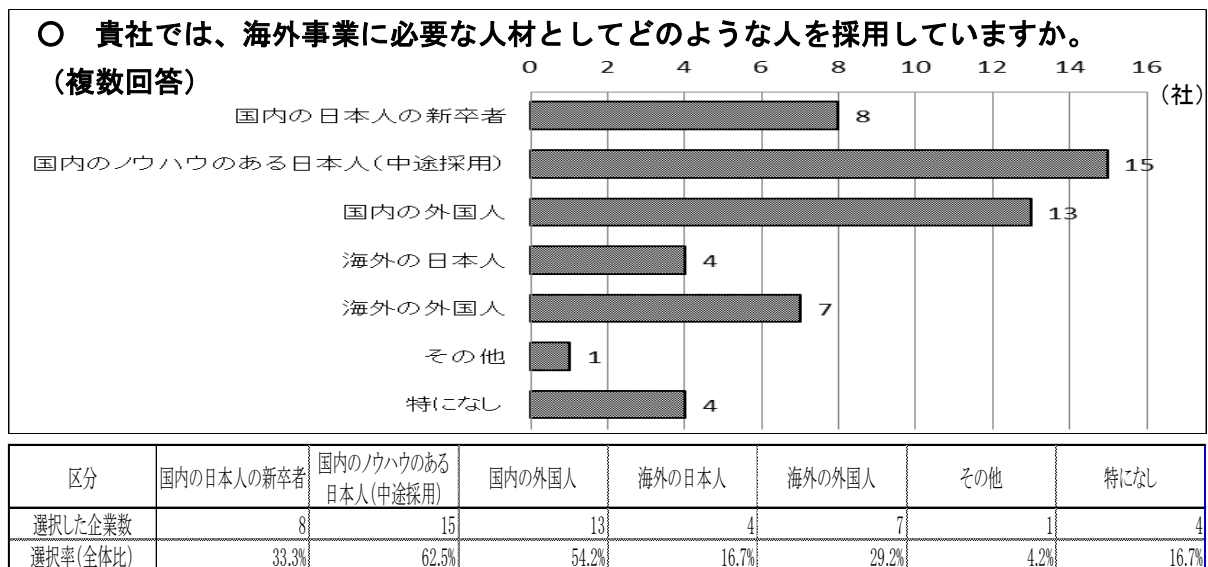
図表3-②-iv 現地法人・海外支店を支援する本社社員



③ 海外事業に必要な人材の採用状況（複数回答）

海外事業に必要な採用者の属性としては、「国内のノウハウのある日本人（中途採用）」が15社（62.5%）と最も多く、次いで、「国内の外国人」が13社（54.2%）、「国内の日本人の新卒者」が8社（33.3%）などとなっている。

図表3-③ 海外事業に必要な人材の採用状況

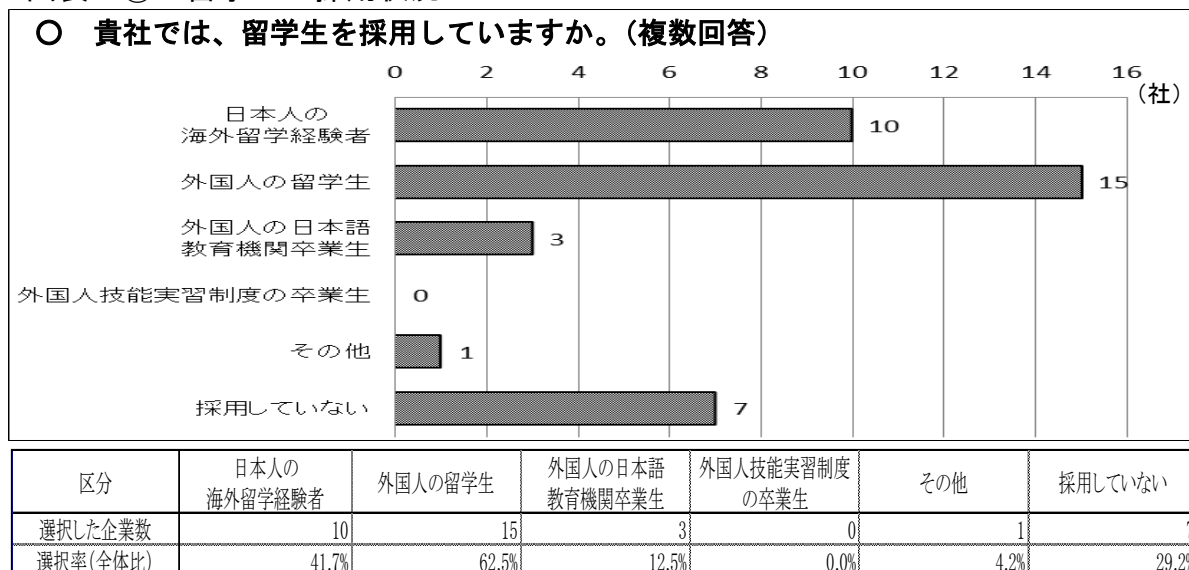


④ 留学生の採用状況（複数回答）

留学生の採用については、「外国人の留学生」が15社（62.5%）と最も多く、次いで、「日本人の海外留学経験者」が10社（41.7%）、「採用していない」が7社（29.2%）

などとなっている。

図表3-④ 留学生の採用状況

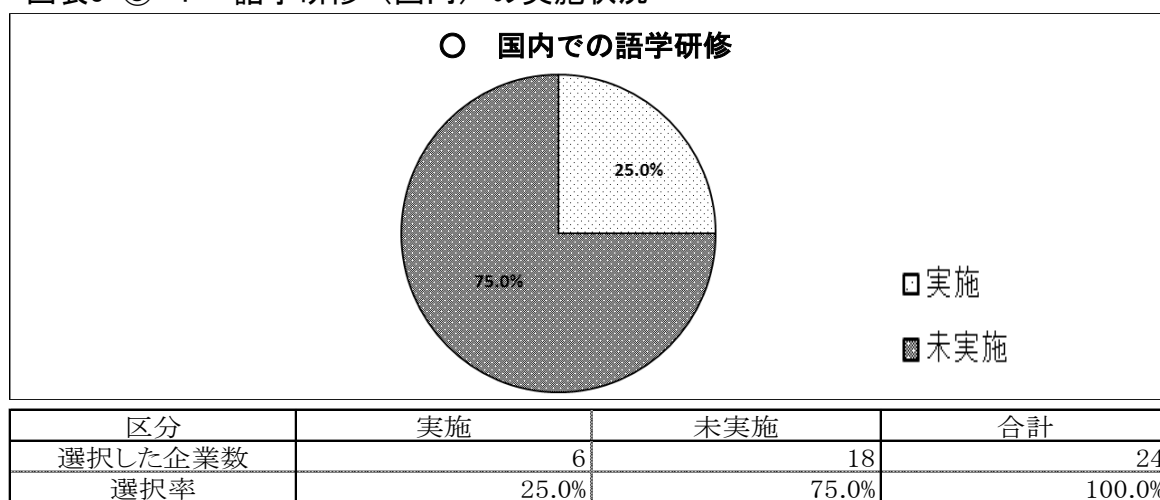


⑤ 新卒採用者に対する研修の実施状況

i) 語学研修(国内)

海外事業に必要な人材として、新卒採用者に対する国内での語学研修を実施している企業が6社(25.0%)、実施していない企業が18社(75.0%)となっている。

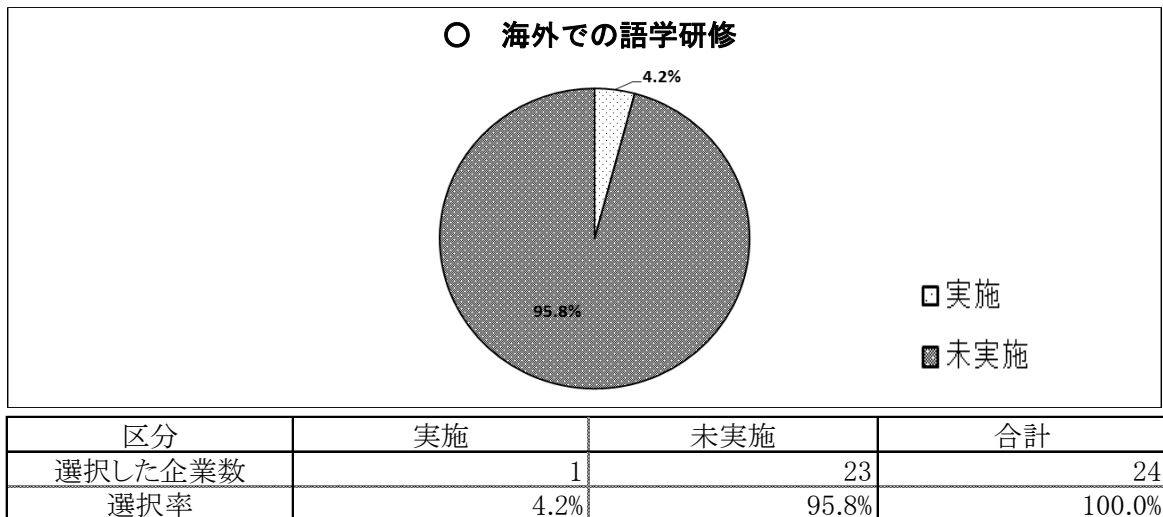
図表3-⑤-i 語学研修(国内)の実施状況



ii) 語学研修(海外)

海外事業に必要な人材として、新卒採用者に対する海外での語学研修を実施している企業が1社(4.2%)、実施していない企業が23社(95.8%)となっている。

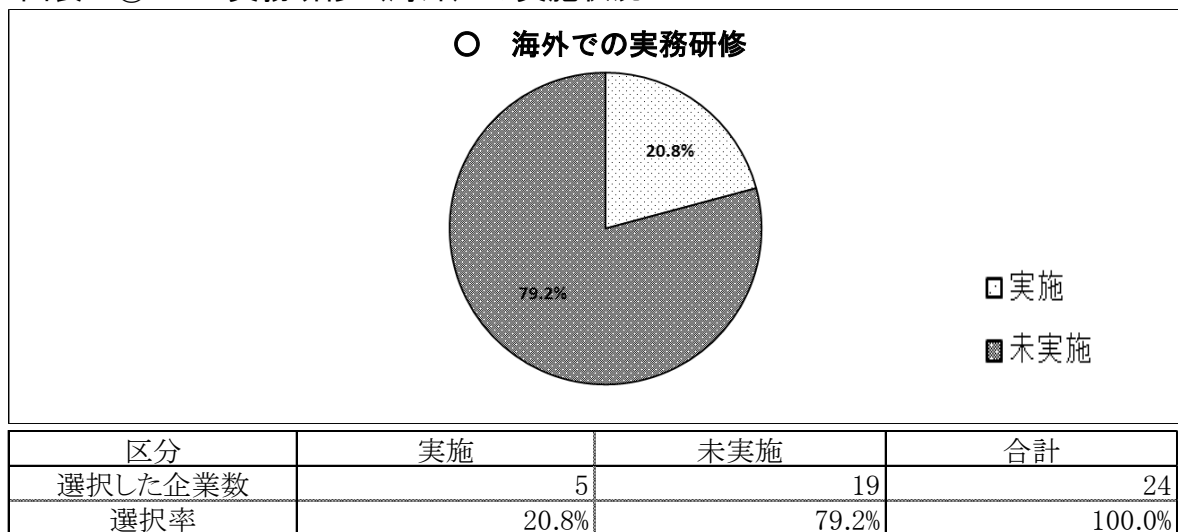
図表3-ウ-⑤-ii 語学研修（海外）の実施状況



iii) 実務研修（海外）

海外事業に必要な人材として、新卒採用者に対する海外での実務研修を実施している企業が5社（20.8%）、実施していない企業が19社（79.2%）となっている。

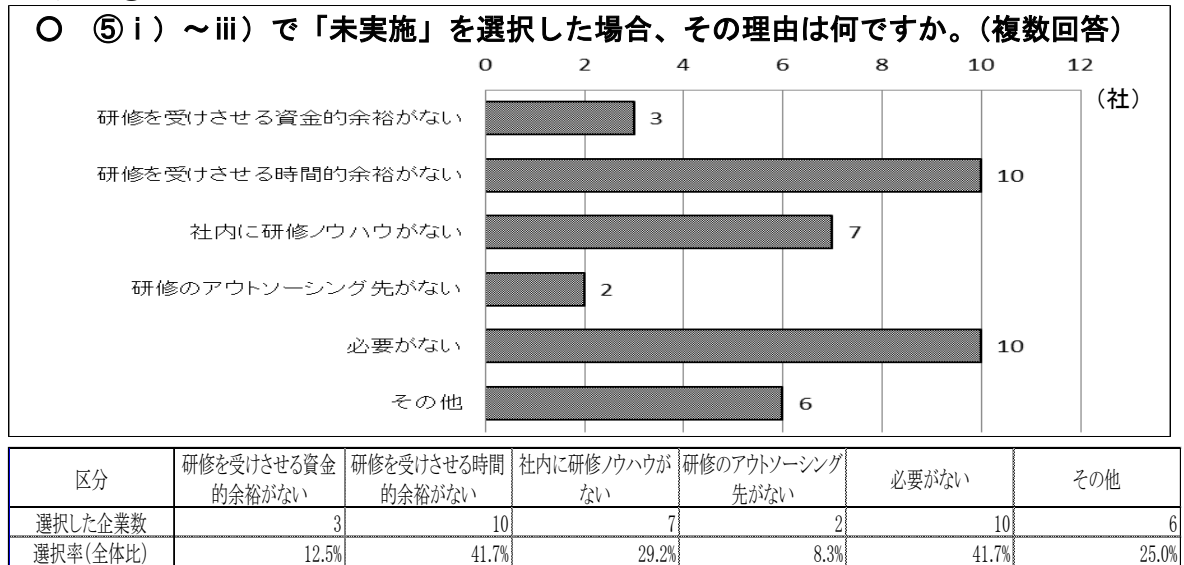
図表3-⑤-iii 実務研修（海外）の実施状況



iv) 研修の未実施理由（複数回答）

語学研修又は実務研修を実施していない理由については、「研修を受けさせる時間的余裕がない」及び「必要がない」がそれぞれ10社（41.7%）と最も多く、次いで、「社内に研修ノウハウがない」が7社（29.2%）などとなっている。

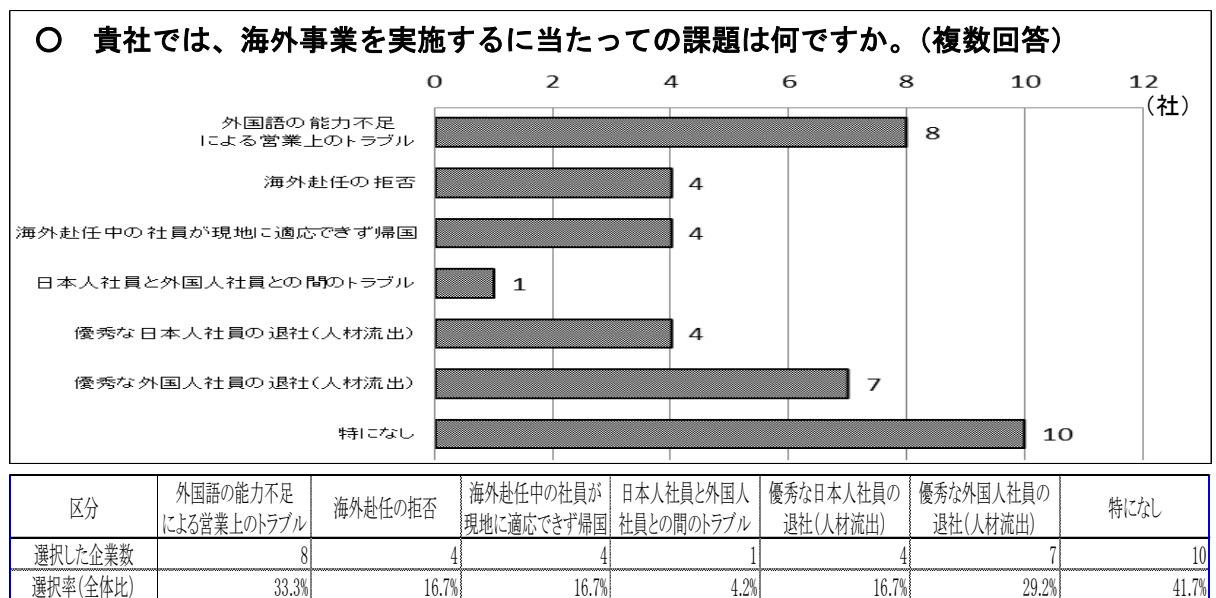
図表3-⑤-iv 新卒採用者に対する研修の未実施理由



⑥ 海外事業を実施するに当たっての課題 (複数回答)

海外事業を実施するに当たっての課題については、「特になし」が10社(41.7%)と最も多くなっているが、課題として挙げられたものは、「外国語の能力不足による営業上のトラブル」が8社(33.3%)、「優秀な外国人社員の退社(人材流出)」が7社(29.2%)などとなっている。

図表3-⑥ 海外事業を実施するに当たっての課題

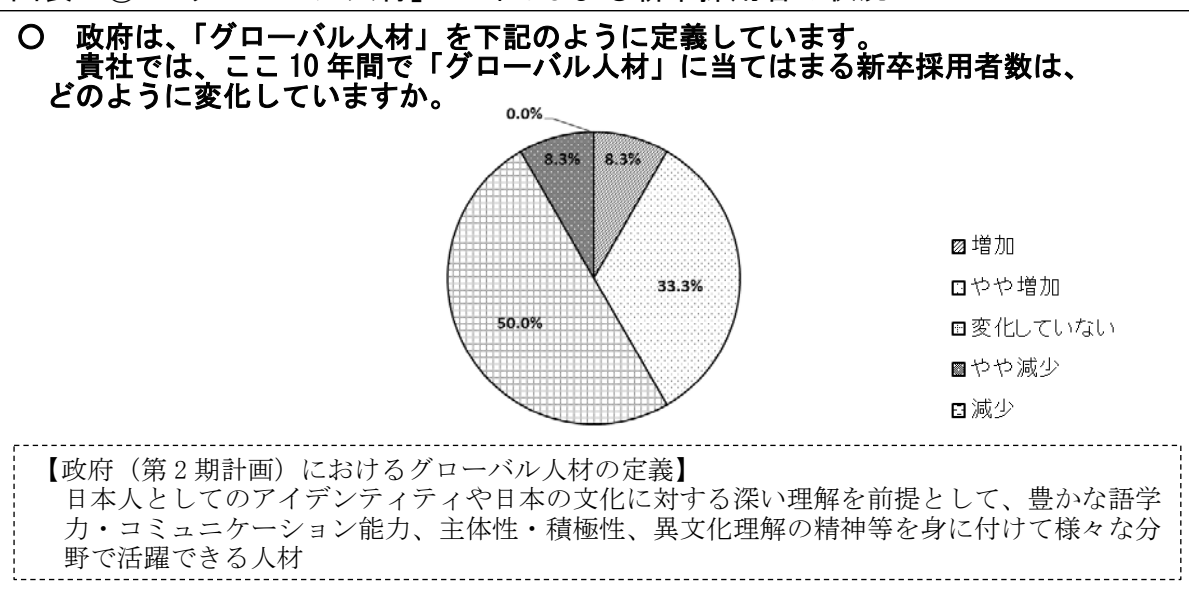


⑦ 「グローバル人材」に当てはまる新卒採用者の状況

「グローバル人材」に当てはまる新卒採用者数については、ここ10年間で「やや減少」しているが2社(8.3%)、「変化していない」が12社(50.0%)となっており、

約6割の企業（14社）がやや減少又は変化していないと回答している。

図表3-⑦ 「グローバル人材」に当てはまる新卒採用者の状況

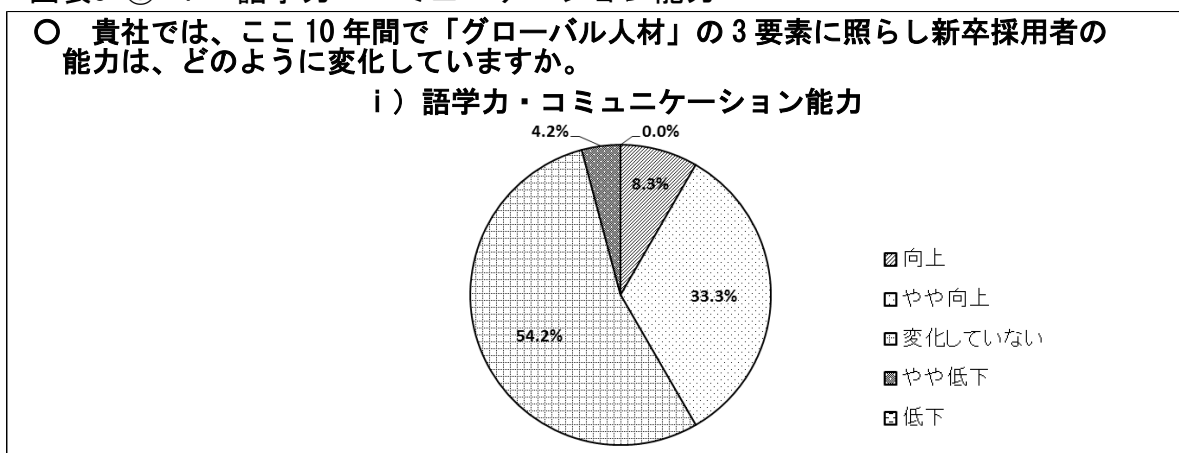


⑧ 「グローバル人材」の3要素に照らした新卒採用者の能力

i) 語学力・コミュニケーション能力

「グローバル人材」の3要素のうち、語学力・コミュニケーション能力については、ここ10年間で「やや低下」しているが1社（4.2%）、「変化していない」が13社（54.2%）となっており、約6割の企業（14社）がやや低下又は変化していないと回答している。

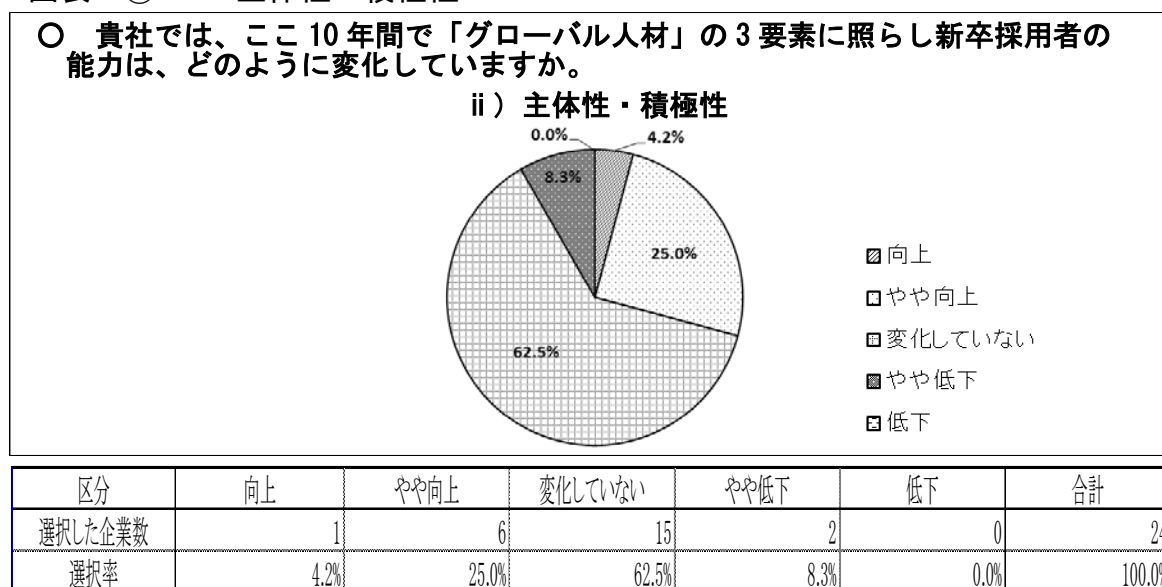
図表3-⑧-i 語学力・コミュニケーション能力



ii) 主体性・積極性

「グローバル人材」の3要素のうち、主体性・積極性については、ここ10年間で「やや低下」しているが2社（8.3%）、「変化していない」が15社（62.5%）となっており、約7割の企業（17社）がやや低下又は変化していないと回答している。

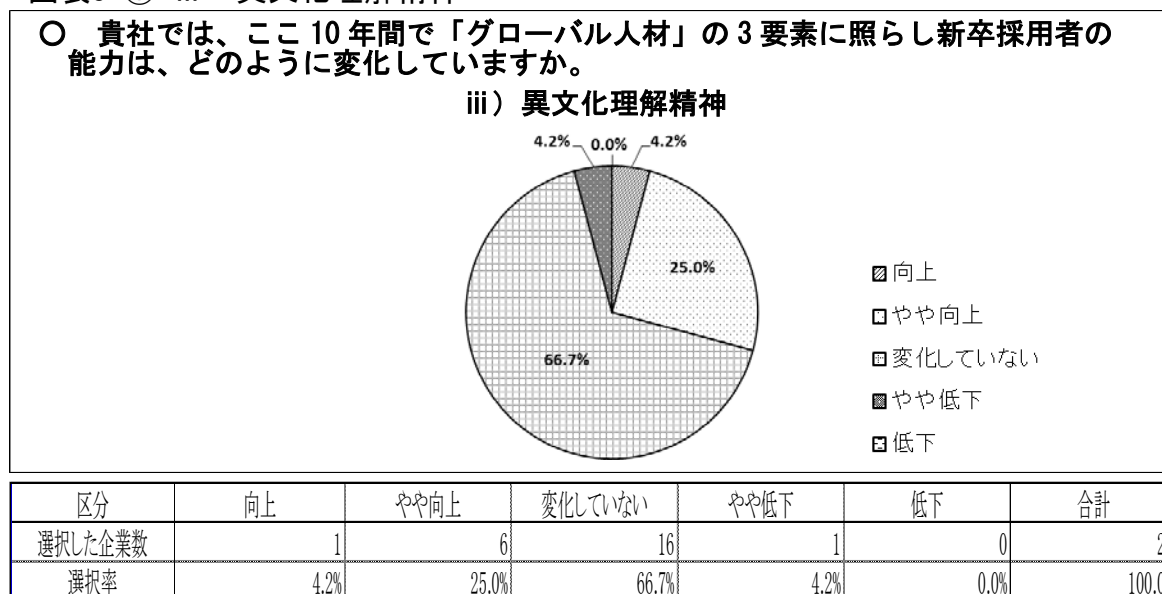
図表3-⑧-ii 主体性・積極性



iii) 異文化理解精神

「グローバル人材」の3要素のうち、異文化理解の精神については、ここ10年間で「やや低下」しているが1社（4.2%）、「変化していない」が16社（66.7%）となっており、約7割の企業（17社）がやや低下又は変化していないと回答している。

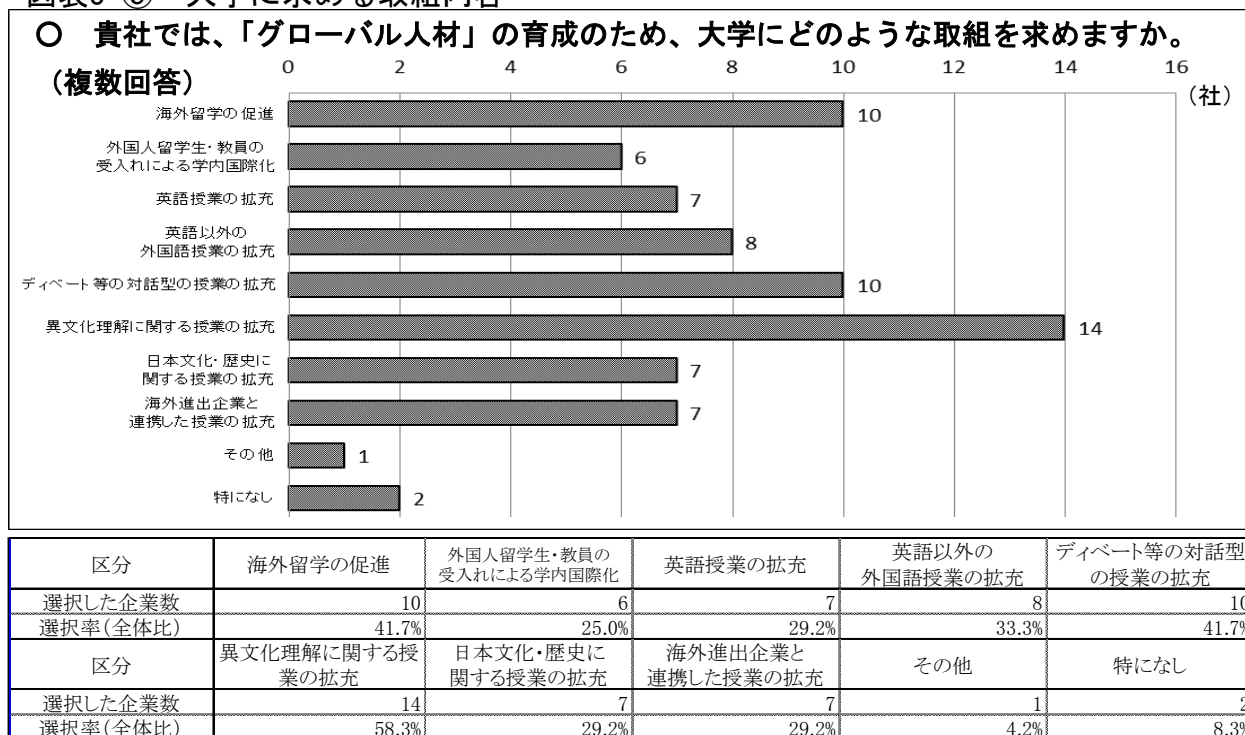
図表3-⑧-iii 異文化理解精神



⑨ 大学に求める取組内容（複数回答）

「グローバル人材」の育成に係る大学に求める取組については、「異文化理解に関する授業の拡充」が14社（58.3%）と最も多く、次いで、「海外留学の促進」及び「ディベート等の対話型の授業の拡充」がそれぞれ10社（41.7%）、「英語以外の外国語授業の拡充」が8社（33.3%）などとなっている。

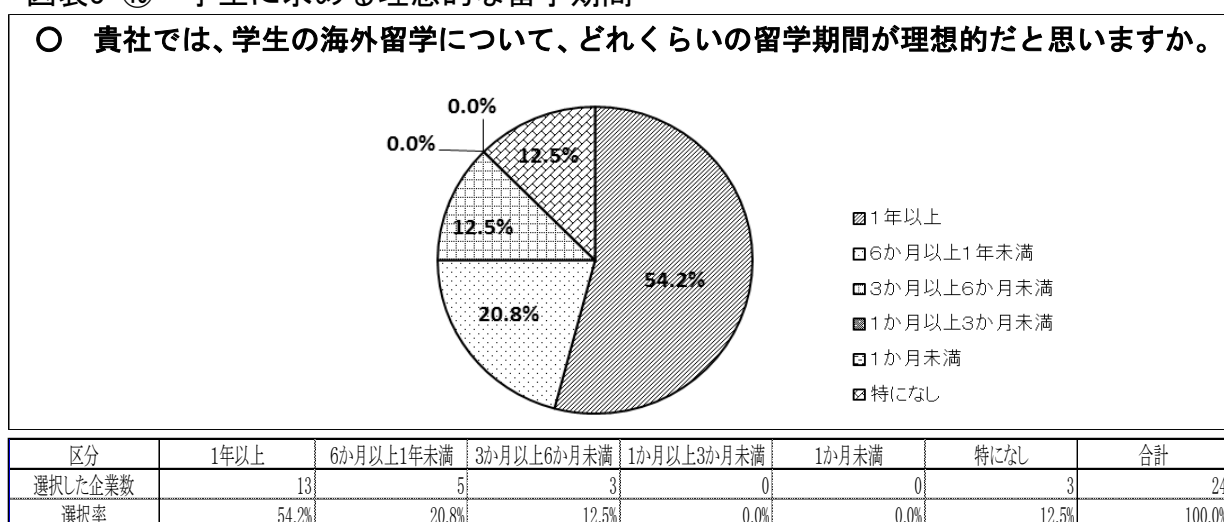
図表3-⑨ 大学に求める取組内容



⑩ 学生に求める理想的な留学期間

学生に求める理想的な留学期間については、「1年以上」が13社（54.2%）と最も多く、次いで、「6か月以上1年未満」が5社（20.8%）となっており、約8割の企業（18社）が6か月以上の留学期間が理想的であると回答している。

図表3-⑩ 学生に求める理想的な留学期間

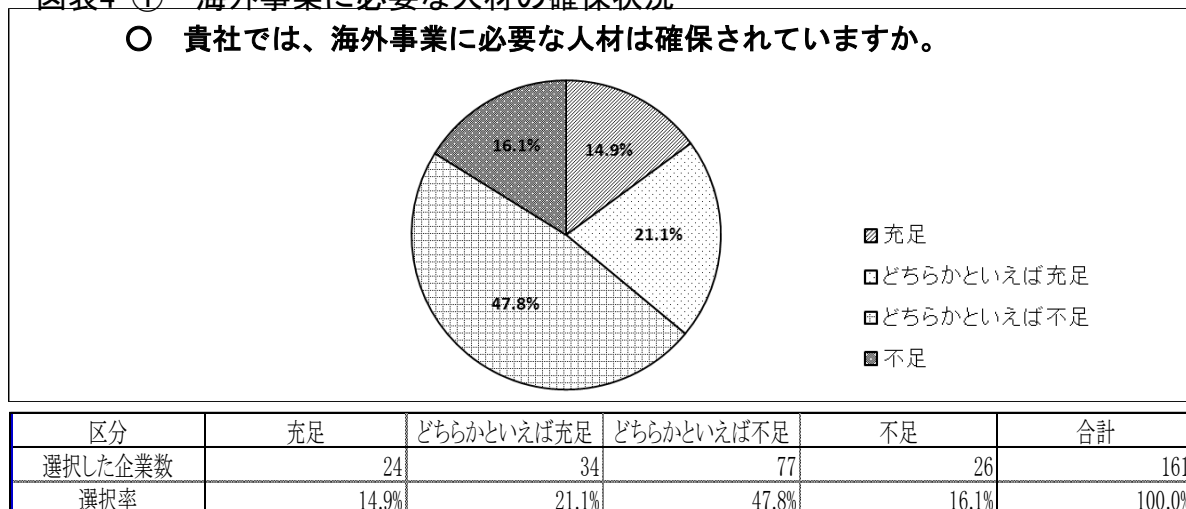


4 サービス業（161社）

① 海外事業に必要な人材の確保状況

海外事業に必要な人材については、「不足」が26社（16.1%）、「どちらかといえば不足」が77社（47.8%）となっており、約6割の企業（103社）が不足又はどちらかといえば不足していると回答している。

図表4-① 海外事業に必要な人材の確保状況

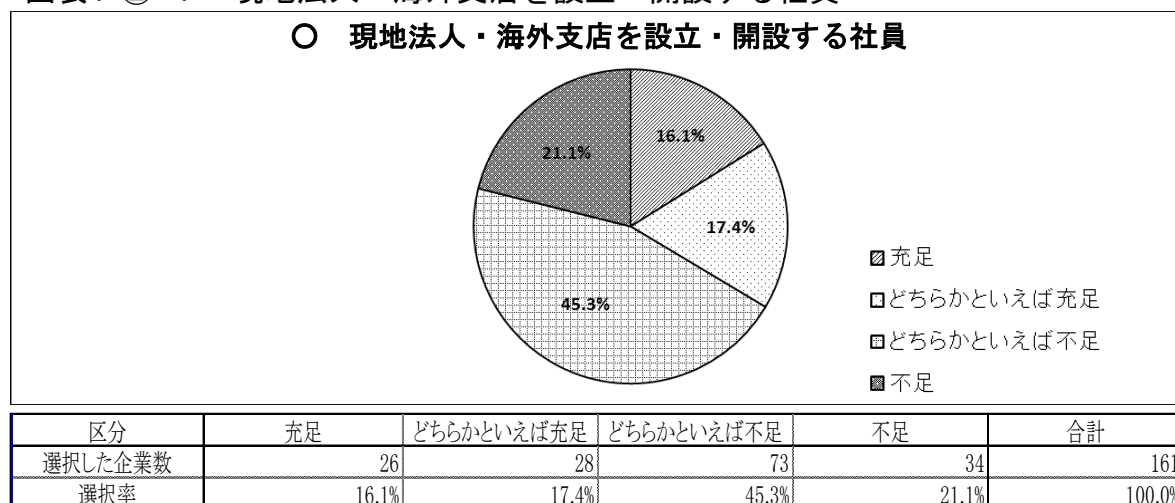


② 海外事業に必要な人材の確保状況（職層別）

i) 現地法人・海外支店を設立・開設する社員

海外事業に必要な人材のうち、現地法人・海外支店を設立・開設する社員については、「不足」が34社（21.1%）、「どちらかといえば不足」が73社（45.3%）となっており、約7割の企業（107社）が不足又はどちらかといえば不足していると回答している。

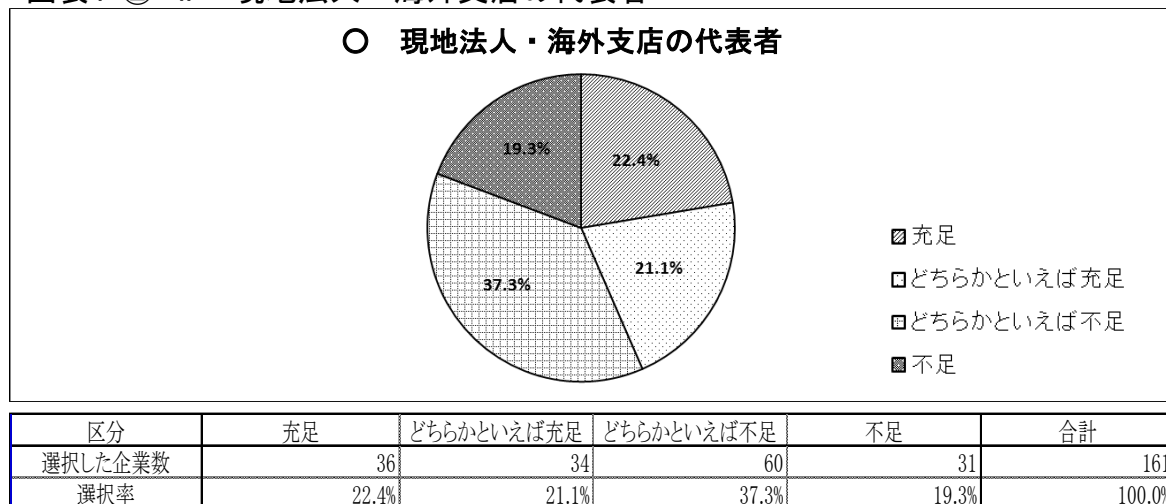
図表4-②-i 現地法人・海外支店を設立・開設する社員



ii) 現地法人・海外支店の代表者

海外事業に必要な人材のうち、現地法人・海外支店の代表者については、「不足」が31社（19.3%）、「どちらかといえば不足」が60社（37.3%）となっており、約6割の企業（91社）が不足又はどちらかといえば不足していると回答している。

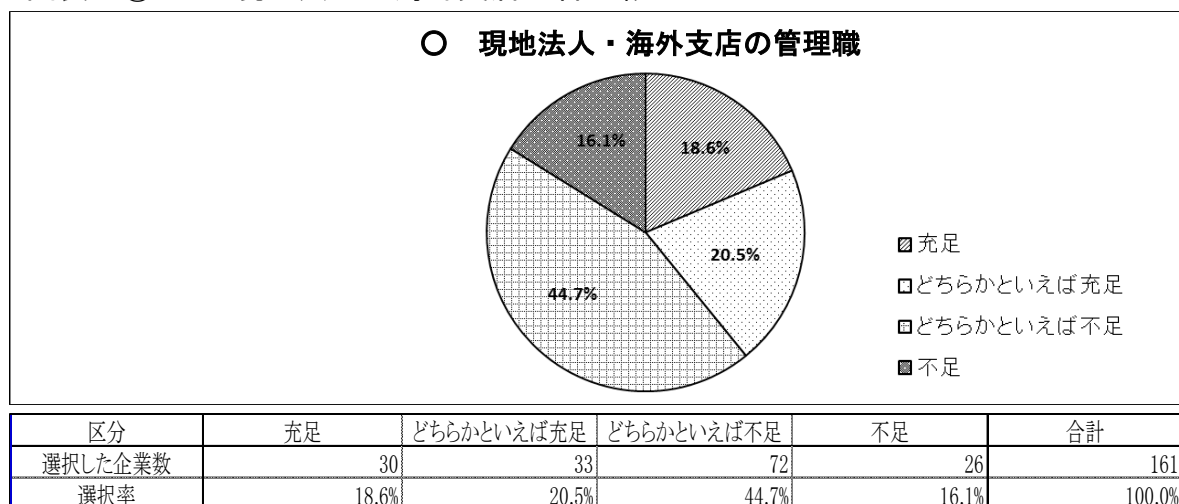
図表4-②-ii 現地法人・海外支店の代表者



iii) 現地法人・海外支店の管理職

海外事業に必要な人材のうち、現地法人・海外支店の管理職については、「不足」が26社（16.1%）、「どちらかといえば不足」が72社（44.7%）となっており、約6割の企業（98社）が不足又はどちらかといえば不足していると回答している。

図表4-②-iii 現地法人・海外支店の管理職

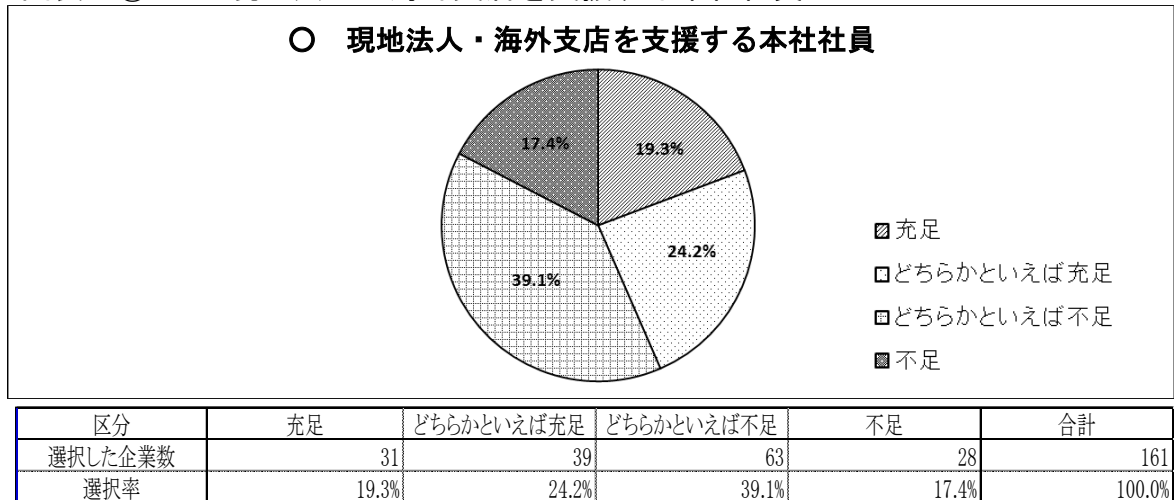


iv) 現地法人・海外支店を支援する本社社員

海外事業に必要な人材のうち、現地法人・海外支店を支援する本社社員につい

では、「不足」が28社（17.4%）、「どちらかといえば不足」が63社（39.1%）となっており、約6割の企業（91社）が不足又はどちらかといえば不足していると回答している。

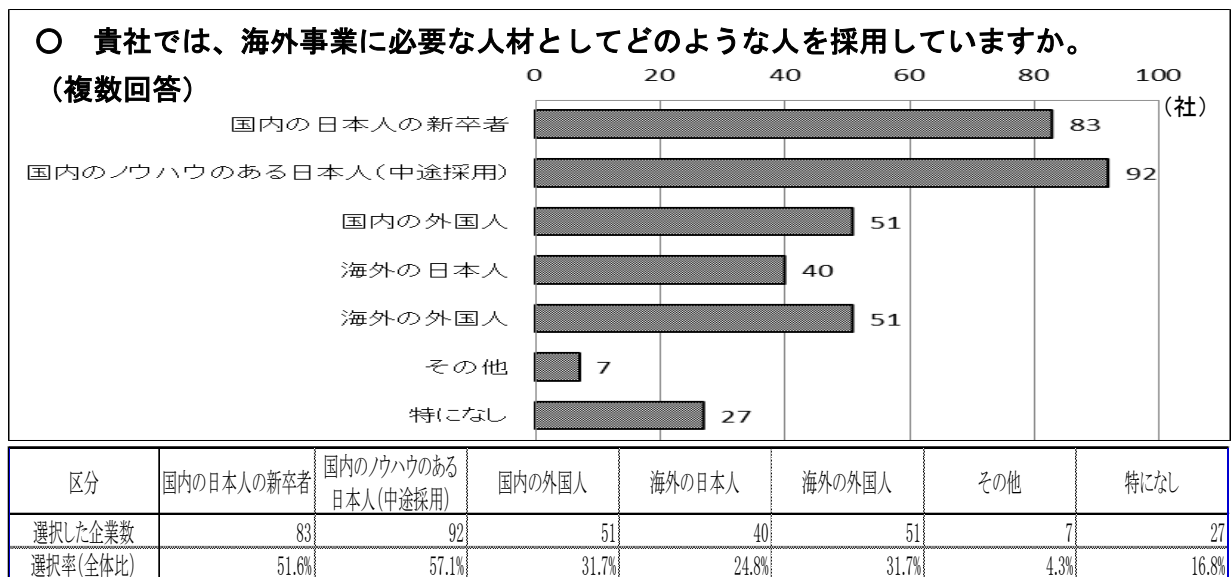
図表4-②-iv 現地法人・海外支店を支援する本社社員



③ 海外事業に必要な人材の採用状況（複数回答）

海外事業に必要な採用者の属性としては、「国内のノウハウのある日本人（中途採用）」が92社（57.1%）と最も多く、次いで、「国内の日本人の新卒者」が83社（51.6%）、「国内の外国人」及び「海外の外国人」がそれぞれ51社（31.7%）などとなっている。

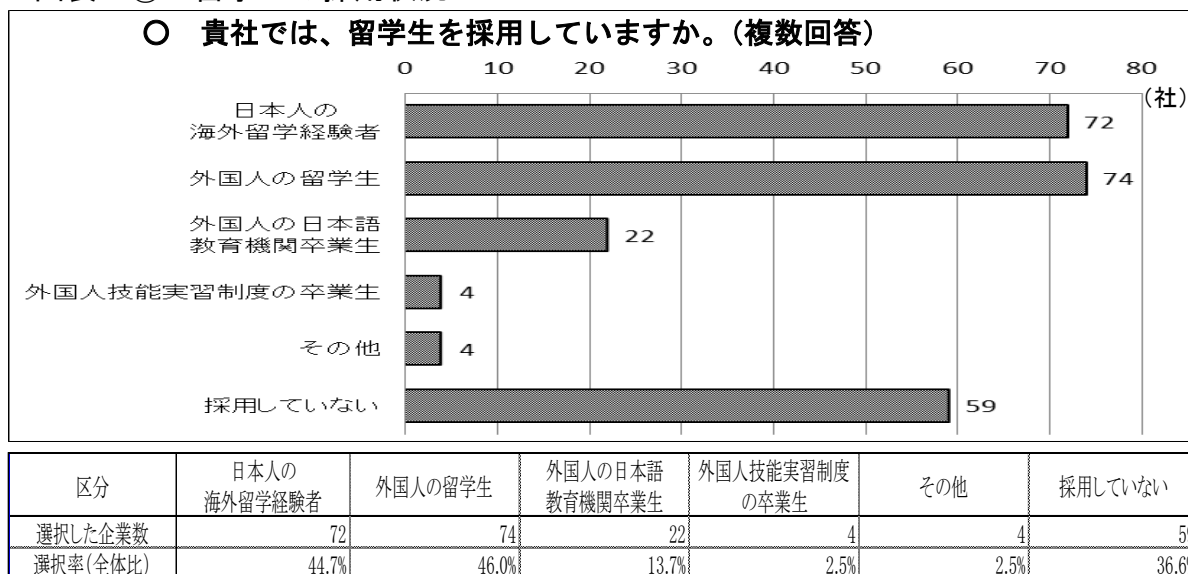
図表4-③ 海外事業に必要な人材の採用状況



④ 留学生の採用状況（複数回答）

留学生の採用については、「外国人の留学生」が74社（46.0%）と最も多く、次いで、「日本人の海外留学経験者」が72社（44.7%）、「採用していない」が59社（36.6%）などとなっている。

図表4-④ 留学生の採用状況

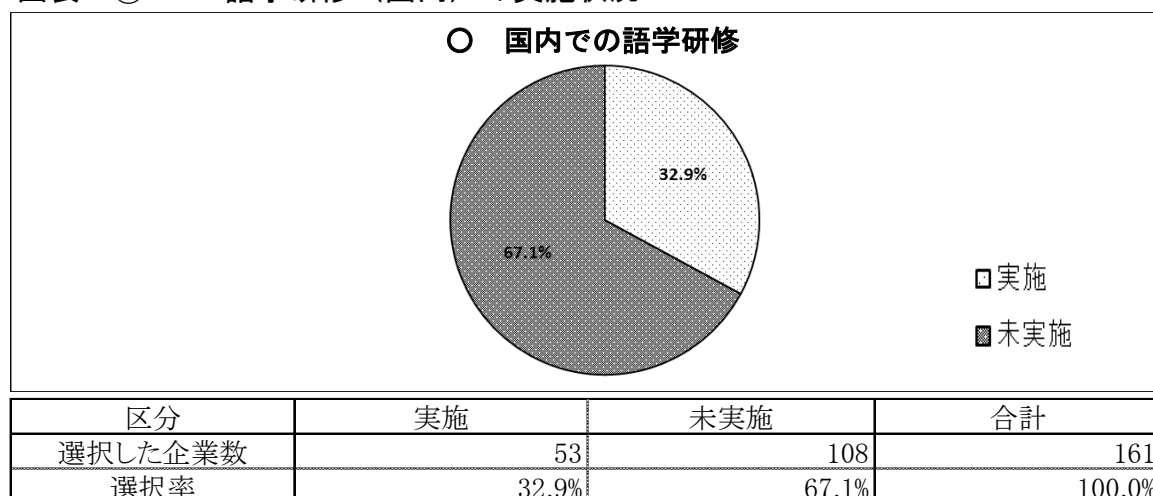


⑤ 新卒採用者に対する研修の実施状況

i) 語学研修（国内）

海外事業に必要な人材として、新卒採用者に対する国内での語学研修を実施している企業が53社（32.9%）、実施していない企業が108社（67.1%）となっている。

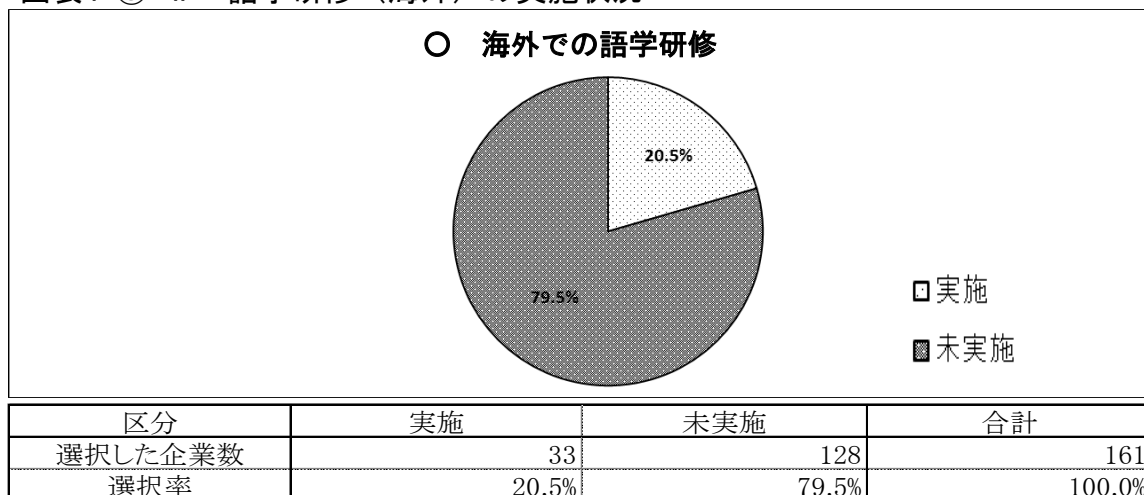
図表4-⑤- i 語学研修（国内）の実施状況



ii) 語学研修（海外）

海外事業に必要な人材として、新卒採用者に対する海外での語学研修を実施している企業が33社（20.5%）、実施していない企業が128社（79.5%）となっている。

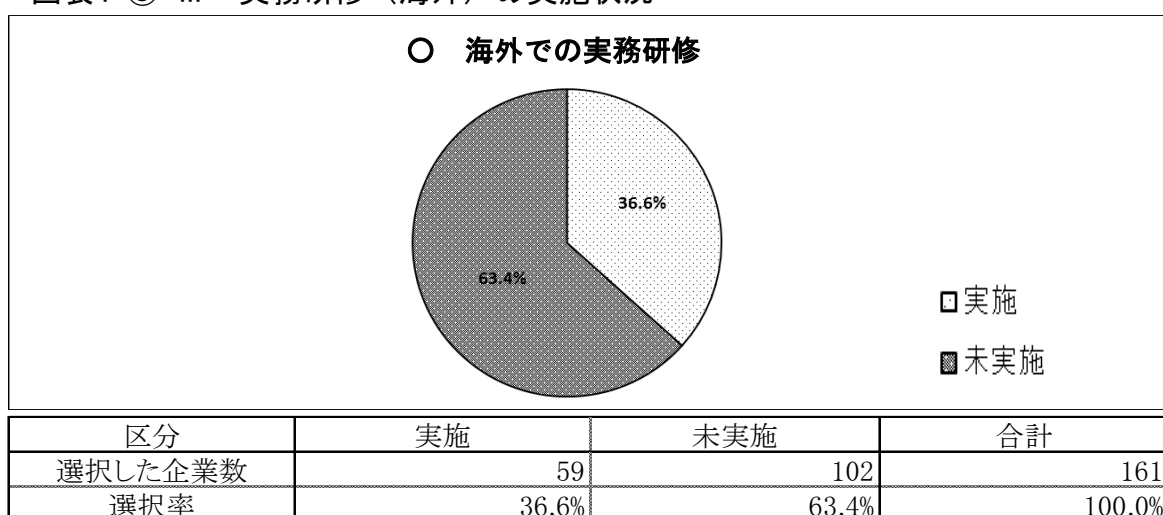
図表4-⑤-ii 語学研修（海外）の実施状況



iii) 実務研修（海外）

海外事業に必要な人材として、新卒採用者に対する海外での実務研修を実施している企業が59社（36.6%）、実施していない企業が102社（63.4%）となっている。

図表4-⑤-iii 実務研修（海外）の実施状況

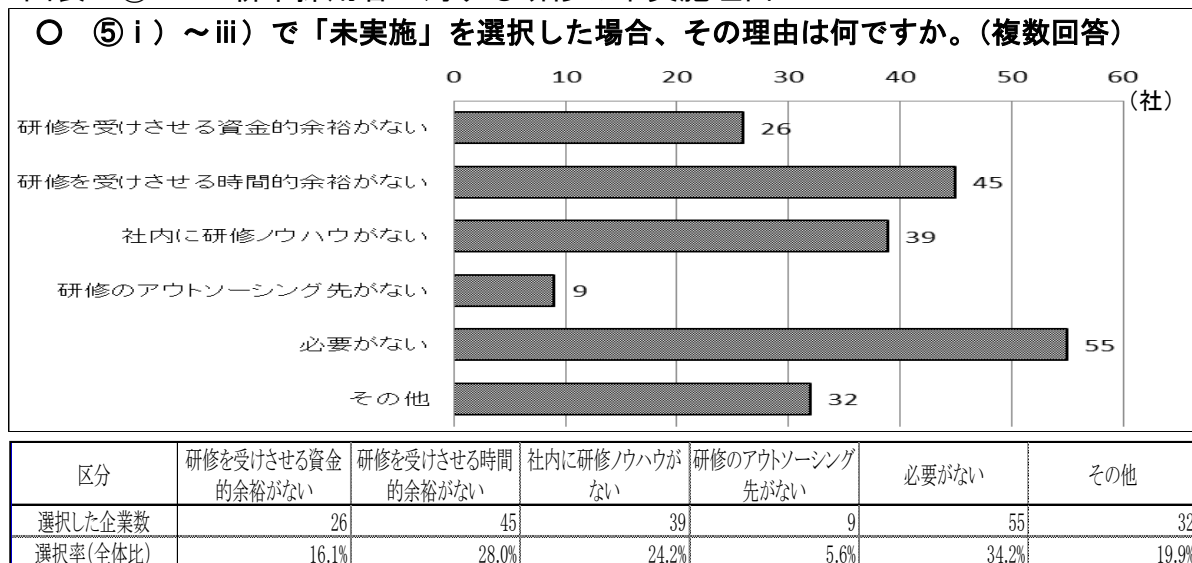


iv) 研修の未実施理由（複数回答）

語学研修又は実務研修を実施していない理由については、「必要がない」が55社（34.2%）と最も多く、次いで、「研修を受けさせる時間的余裕がない」が45

社 (28.0%)、「社内に研修ノウハウがない」が39社 (24.2%) などとなっている。

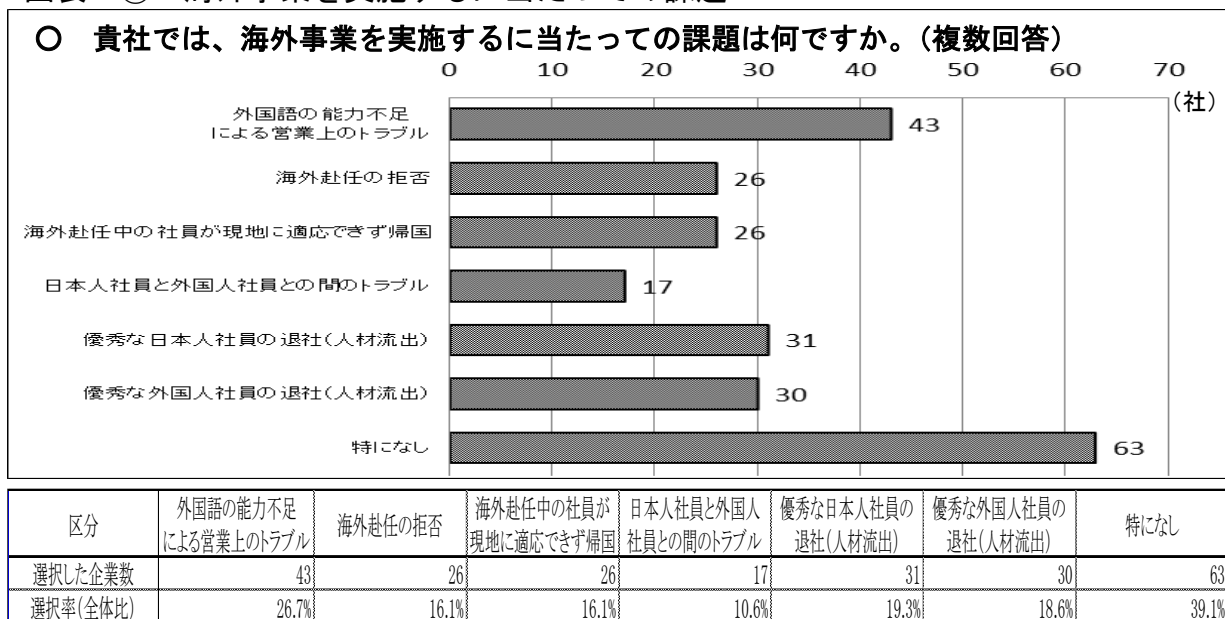
図表4-⑤-iv 新卒採用者に対する研修の未実施理由



⑥ 海外事業を実施するに当たっての課題 (複数回答)

海外事業を実施するに当たっての課題については、「特になし」が63社 (39.1%) と最も多くなっているが、課題として挙げられたものは、「外国語の能力不足による営業上のトラブル」が43社 (26.7%)、「優秀な日本社員の退社 (人材流出)」が31社 (19.3%)、「優秀な外国人社員の退社 (人材流出)」が30社 (18.6%) などとなっている。

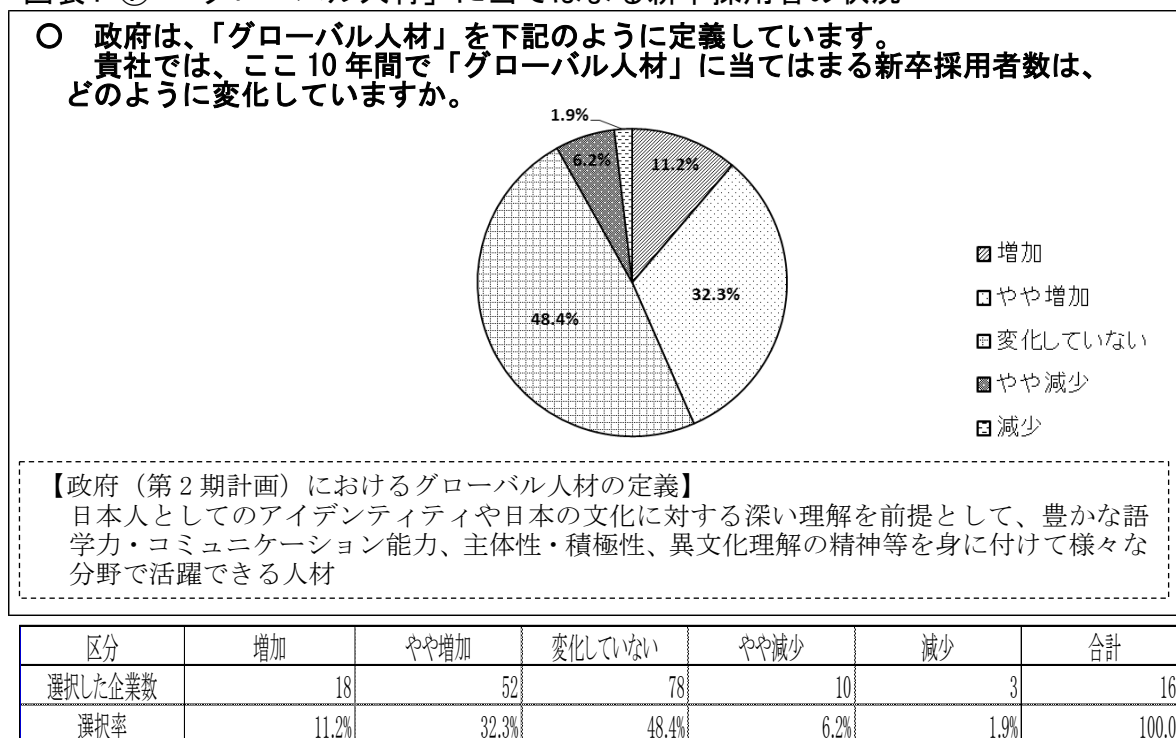
図表4-⑥ 海外事業を実施するに当たっての課題



⑦ 「グローバル人材」に当てはまる新卒採用者の状況

「グローバル人材」に当てはまる新卒採用者数については、ここ10年間で「減少」しているが3社（1.9%）、「やや減少」しているが10社（6.2%）、「変化していない」が78社（48.4%）となっており、約6割の企業（91社）が減少、やや減少又は変化していないと回答している。

図表4-⑦ 「グローバル人材」に当てはまる新卒採用者の状況

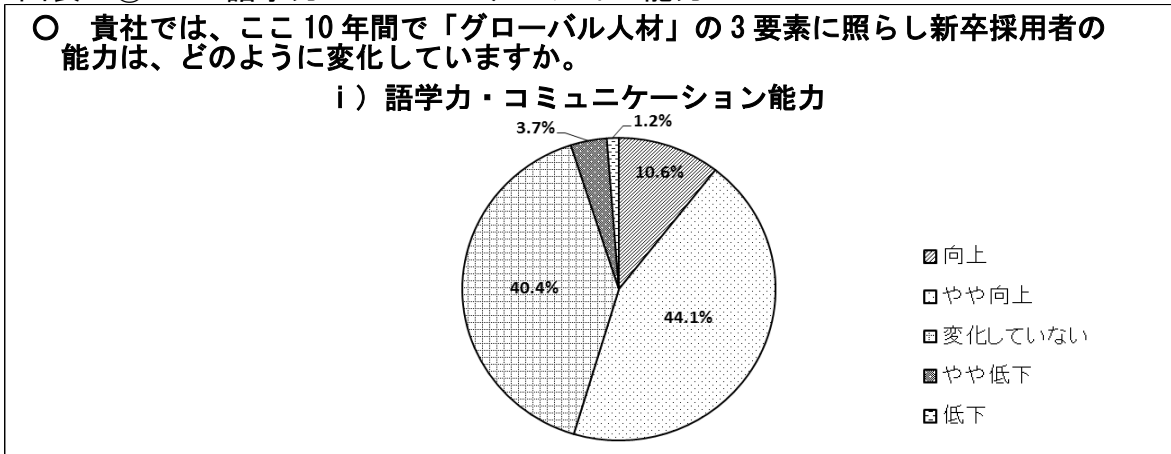


⑧ 「グローバル人材」の3要素に照らした新卒採用者の能力

i) 語学力・コミュニケーション能力

「グローバル人材」の3要素のうち、語学力・コミュニケーション能力については、ここ10年間で「向上」しているが17社（10.6%）、「やや向上」しているが71社（44.1%）となっており、約5割の企業（88社）が向上又はやや向上していると回答している。

図表4-⑧- i 語学力・コミュニケーション能力

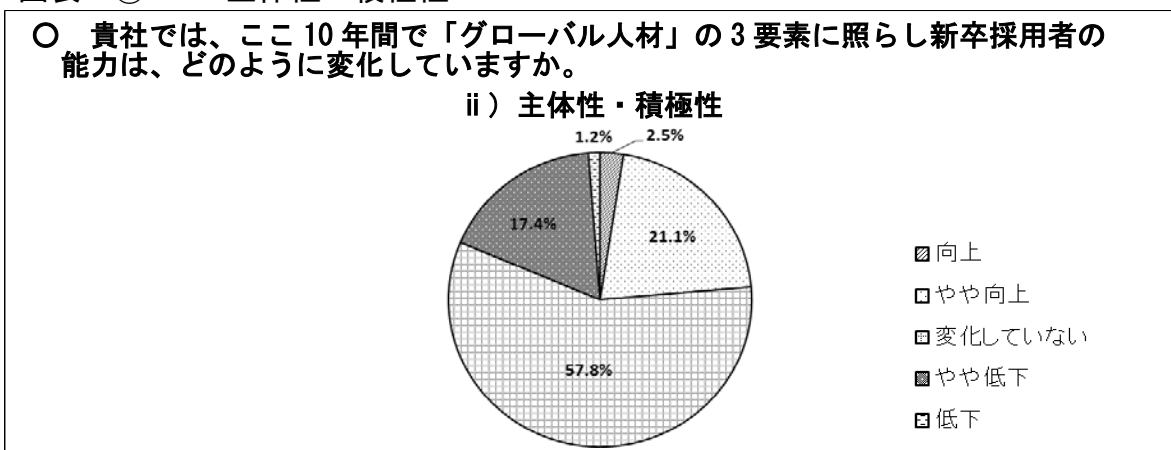


区分	向上	やや向上	変化していない	やや低下	低下	合計
選択した企業数	17	71	65	6	2	161
選択率	10.6%	44.1%	40.4%	3.7%	1.2%	100.0%

ii) 主体性・積極性

「グローバル人材」の3要素のうち、主体性・積極性については、ここ10年間で「低下」しているが2社 (1.2%)、「やや低下」しているが28社 (17.4%)、「変化していない」が93社 (57.8%) となっており、約8割の企業 (123社) が低下、やや低下又は変化していないと回答している。

図表4-⑧- ii 主体性・積極性



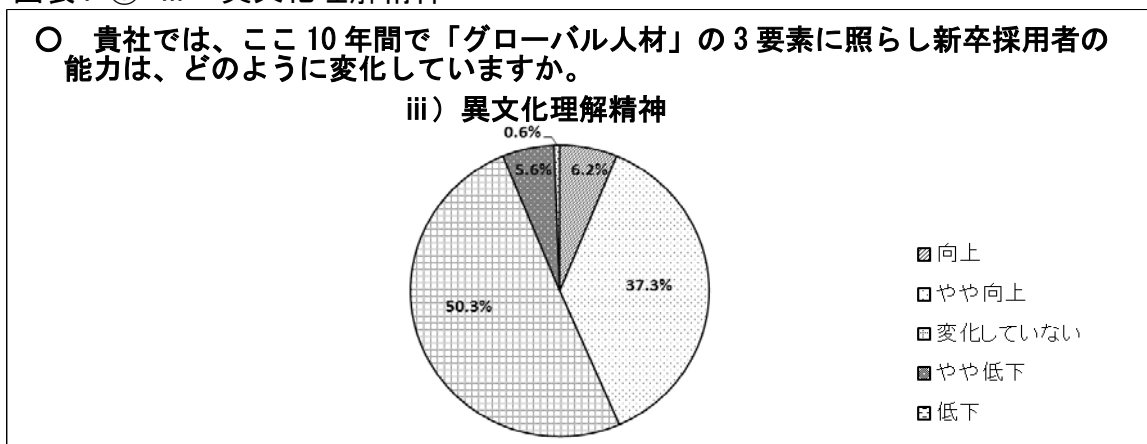
区分	向上	やや向上	変化していない	やや低下	低下	合計
選択した企業数	4	34	93	28	2	161
選択率	2.5%	21.1%	57.8%	17.4%	1.2%	100.0%

iii) 異文化理解精神

「グローバル人材」の3要素のうち、異文化理解の精神については、ここ10年間で「低下」しているが1社 (0.6%)、「やや低下」しているが9社 (5.6%)、「変化していない」が81社 (50.3%) となっており、約6割の企業 (91社) が低下、

やや低下又は変化していないと回答している。

図表4-⑧-iii 異文化理解精神

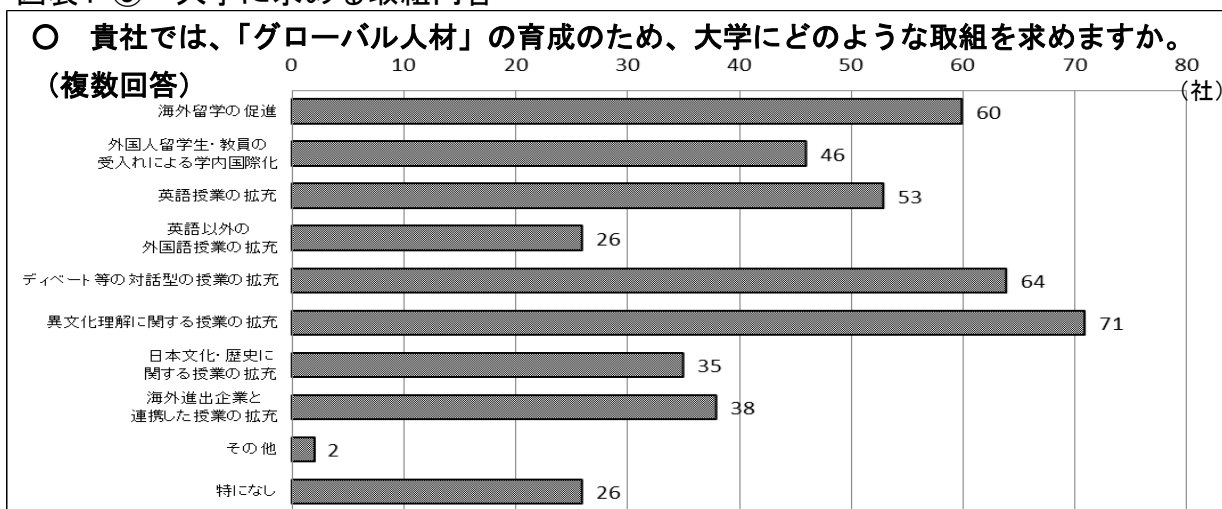


区分	向上	やや向上	変化していない	やや低下	低下	合計
選択した企業数	10	60	81	9	1	161
選択率	6.2%	37.3%	50.3%	5.6%	0.6%	100.0%

⑨ 大学に求める取組内容（複数回答）

「グローバル人材」の育成に係る大学に求める取組については、「異文化理解に関する授業の拡充」が71社（44.1%）と最も多く、次いで、「ディベート等の対話型の授業の拡充」が64社（39.8%）、「海外留学の促進」が60社（37.3%）、「英語授業の拡充」が53社（32.9%）、「外国人留学生・教員の受入れによる学内国際化」が46社（28.6%）などとなっている。

図表4-⑨ 大学に求める取組内容

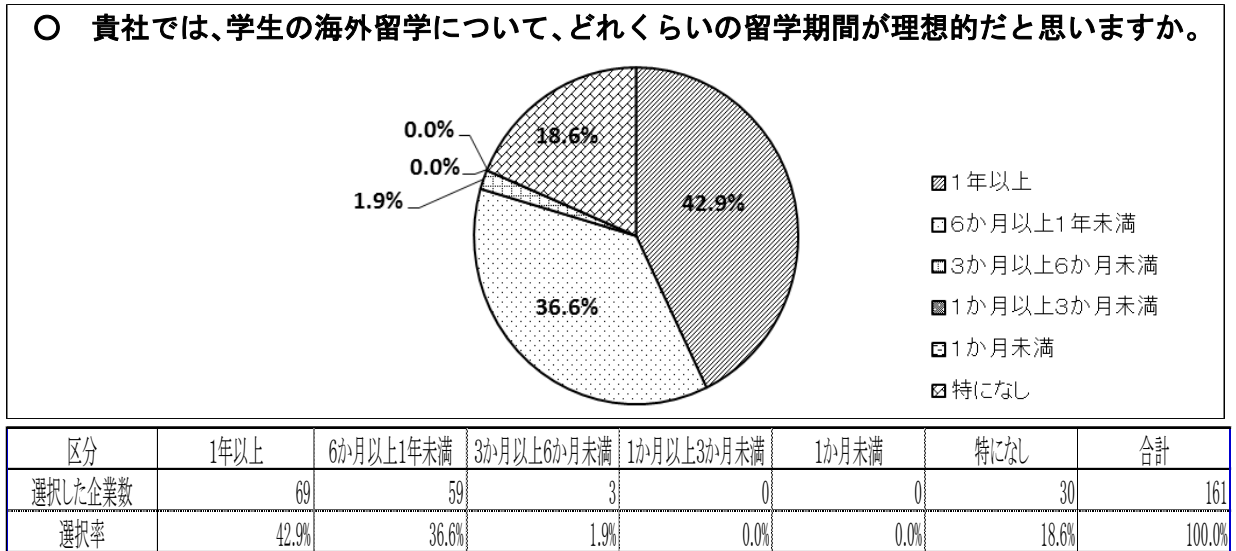


区分	海外留学の促進	外国人留学生・教員の受入れによる学内国際化	英語授業の拡充	英語以外の外国語授業の拡充	ディベート等の対話型の授業の拡充
選択した企業数	60	46	53	26	64
選択率(全体比)	37.3%	28.6%	32.9%	16.1%	39.8%
区分	異文化理解に関する授業の拡充	日本文化・歴史に関する授業の拡充	海外進出企業と連携した授業の拡充	その他	特になし
選択した企業数	71	35	38	2	26
選択率(全体比)	44.1%	21.7%	23.6%	1.2%	16.1%

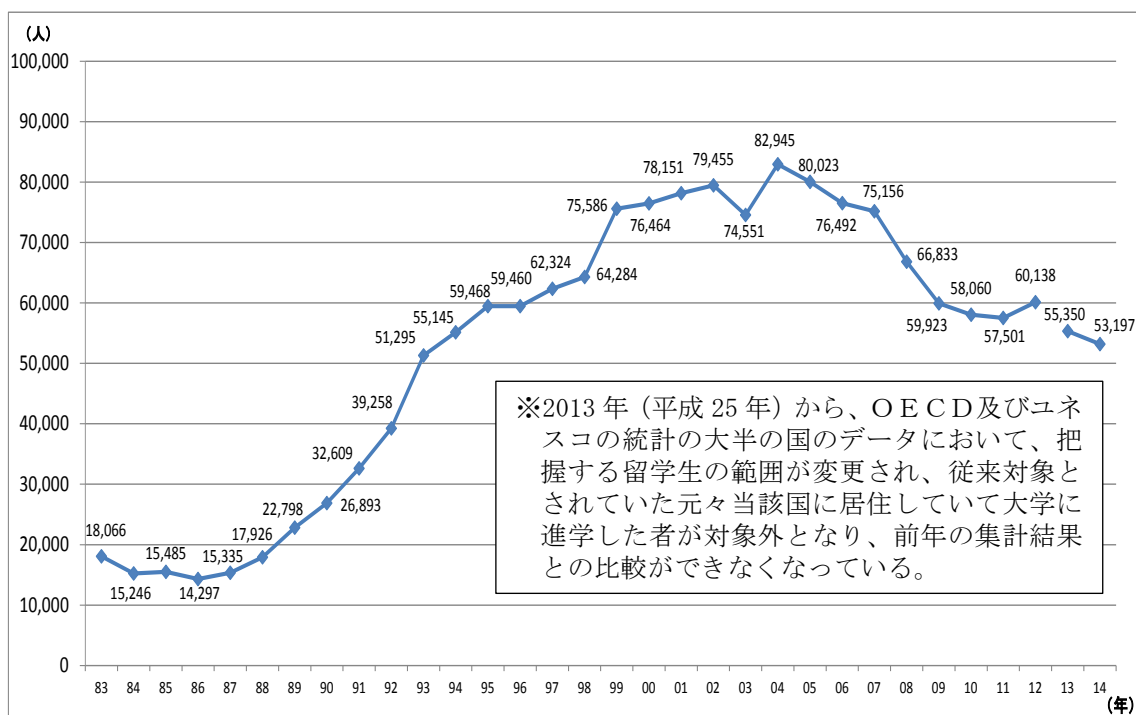
⑩ 学生に求める理想的な留学期間

学生に求める理想的な留学期間については、「1年以上」が69社（42.9%）と最も多く、次いで、「6か月以上1年未満」が59社（36.6%）となっており、約8割の企業（128社）が6か月以上の留学期間が理想的であると回答している。

図表4-⑩ 学生に求める理想的な留学期間



日本人海外留学者数の推移（1983年（昭和58年）～2014年（平成26年））



(注) 文部科学省の資料に基づき、当省が作成した。

なお、各国の出典及び留学生の定義は次のとおりである。

- ① OECD「図表でみる教育 (Education at a Glance)」及びユネスコ統計局の統計

各国の高等教育機関に在籍する外国人留学生で、学位取得を目的とした留学をしている学生が対象であり、例えば、日本の大学等に在籍し交換留学等で短期留学する日本人海外留学生は含まない。

なお、2012年（平成24年）までは、把握対象が「外国人学生」（受入国の国籍を持たない者）であったため、元々当該国に居住して大学に進学した者を含んでいたが、2013年（平成25年）から、各国から提出されるデータの多くが、「外国人留学生」（勉学を目的として前居住国・出身国から他の国に移り住んだ者）となり、元々当該国に居住して大学に進学した者を含まない整理となった。

- ② IIE（米国国際教育研究所）の「Open Doors」

アメリカ合衆国の高等教育機関に在籍しているアメリカ市民（永住権を有する者を含む。）以外の者

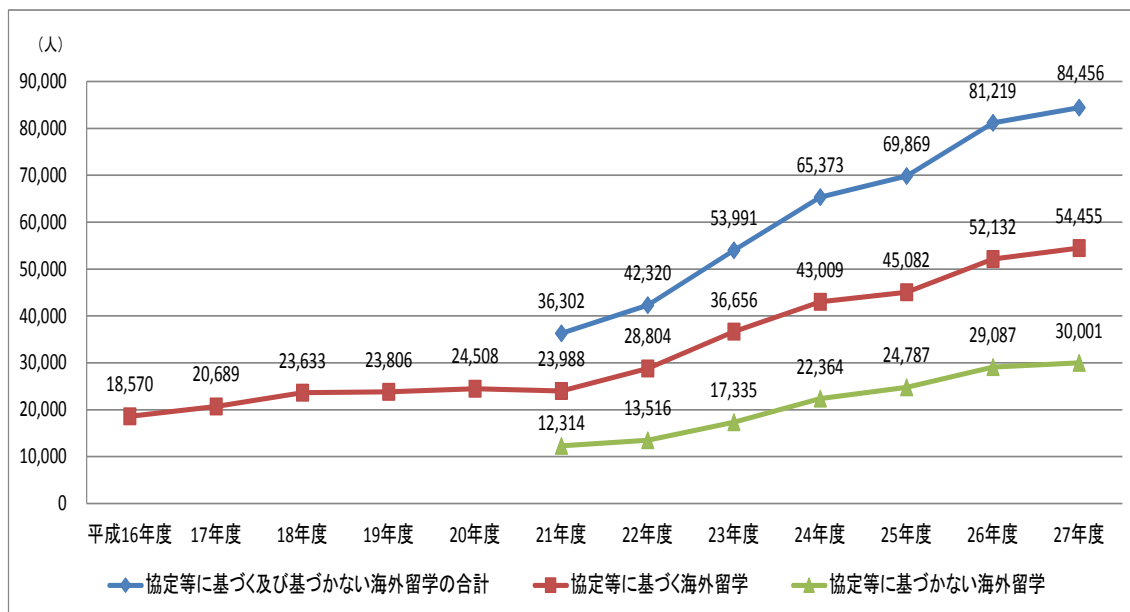
- ③ 中国大使館教育部の統計

学生ビザ（Xビザ（留学期間が180日以上））又は訪問ビザ（滞在180日未満）等で中国の大学に在学している外国人留学生

- ④ 台湾教育部の統計

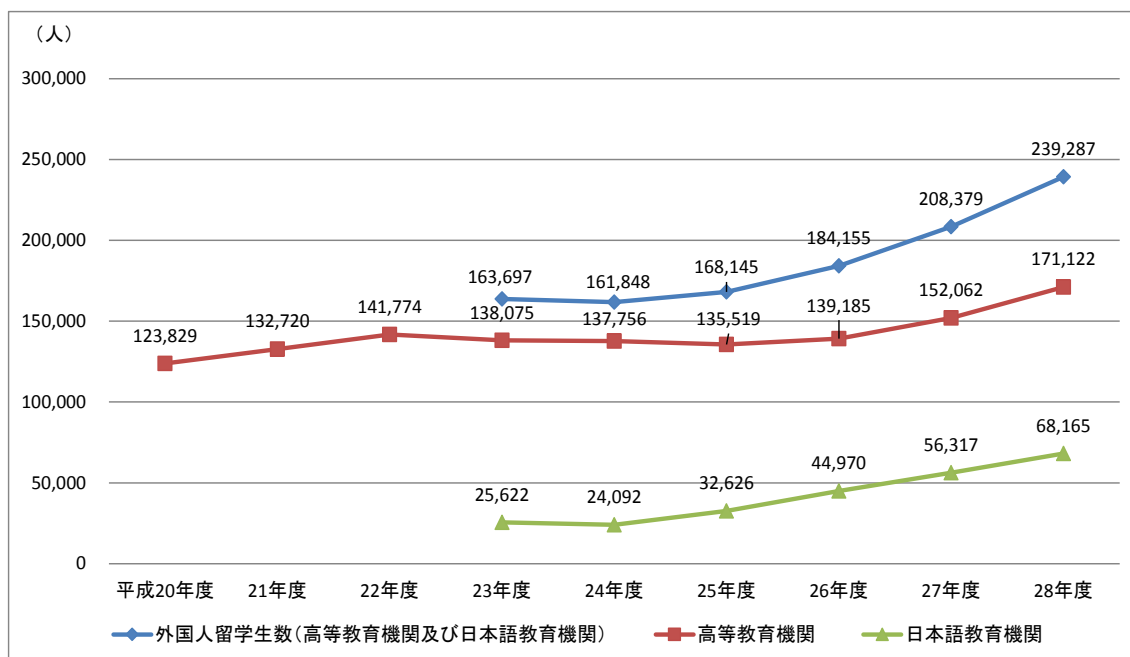
台湾の高等教育機関に在籍している外国人留学生（短期留学生を含む。）

「日本人学生留学状況調査」(JASSO)による海外留学生数の推移(平成16年度～27年度)



- (注) 1 「日本人学生留学状況調査」(JASSO)に基づき、当省が作成した。
 2 「日本人学生留学状況調査」において、協定等に基づかない海外留学生数は平成21年度から把握されている。
 3 「日本人学生留学状況調査」は、平成25年度から、従前までの大学(短期大学を含む。)に加え、高等専門学校及び専修学校(専門課程)も調査対象としている。
 4 「日本人学生留学状況調査」における「協定等」とは、両大学長、学部長等の捺印又はサインを交わした正式文書だけではなく、正式文書としては両大学間で取り交わしてはなくても、派遣に関わる事務文書が大学等に存在し、交流実績がある取り決め又は覚書等も含む。

外国人留学生数の推移（平成 20 年度～28 年度）



(注) 1 「外国人留学生在籍状況調査」(JASSO)に基づき、当省が作成した。

2 各年度とも、5月1日現在の数である。

3 高等教育機関の外国人留学生数は、大学、短期大学、高等専門学校、専修学校(専門課程)及び準備教育課程の合計数である。

4 日本語教育機関については、平成23年度から「外国人留学生在籍状況調査」において把握対象となった。これは、出入国管理及び難民認定法(昭和26年政令第319号)の改正(平成21年7月15日公布)により、22年7月1日付けで在留資格「留学」と「就学」が一本化され、日本語教育機関在籍者の在留資格が「就学」から「留学」となったことによるものである。

スーパーグローバル採択 60 大学及び実地調査実施大学

No.	都道府県	大学名	国 公 私	GGJ (平成 24 年度～ 28 年度)	SGU (平成 26 年度～ 35 年度)
1	北海道	北海道大学	国	A	A
2	宮城	東北大学	国	A	A
3	秋田	国際教養大学	公	A	B
4	福島	会津大学	公		B
5	茨城	筑波大学	国	B	A
6	群馬	共愛学園前橋国際大学	私	B	
7	埼玉	埼玉大学	国	B	
8	千葉	千葉大学	国	A	B
9	千葉	神田外語大学	私	B	
10	東京	明治大学	私	B	B
11	東京	東京芸術大学	国		B
12	東京	東京大学	国		A
13	東京	東京工業大学	国	B	A
14	東京	中央大学	私	A	
15	東京	早稲田大学	私	A	A
16	東京	上智大学	私	B	B
17	東京	慶應義塾大学	私		A
18	東京	一橋大学	国	B	
19	東京	立教大学	私		B
20	東京	武蔵野美術大学	私	B	
21	東京	法政大学	私	B	B
22	東京	東洋大学	私	B	B
23	東京	東京海洋大学	国	B	
24	東京	東京外国語大学	国		B
25	東京	東京医科歯科大学	国	B	A
26	東京	創価大学	私	B	B
27	東京	昭和女子大学	私	B	
28	東京	芝浦工業大学	私	B	B
29	東京	国際基督教大学	私	A	B
30	東京	杏林大学	私	B	
31	東京	お茶の水女子大学	国	A	
32	東京	亜細亜大学	私	B	
33	新潟	新潟大学	国	B	
34	新潟	長岡技術科学大学	国		B
35	新潟	国際大学	私		B
36	石川	金沢大学	国		B
37	福井	福井大学	国	B	
38	愛知	名古屋大学	国		A
39	愛知	豊橋技術科学大学	国		B
40	愛知	愛知大学	私	B	
41	愛知	愛知県立大学	公	B	
42	京都	立命館大学	私	B	B
43	京都	同志社大学	私	A	

44	京都	京都大学	国		A
45	京都	京都工芸繊維大学	国		B
46	京都	京都産業大学	私	B	
47	大阪	大阪大学	国		A
48	兵庫	神戸大学	国	B	
49	兵庫	関西学院大学	私	A	B
50	奈良	奈良先端科学技術大学院大学	国		B
51	鳥取	鳥取大学	国	B	
52	岡山	岡山大学	国		B
53	広島	広島大学	国		A
54	山口	山口大学	国	B	
55	山口	山口県立大学	公	B	
56	福岡	九州大学	国	B	A
57	福岡	北九州市立大学	公	B	
58	長崎	長崎大学	国	B	
59	熊本	熊本大学	国		B
60	大分	立命館アジア太平洋大学	私	A	B
合 計				42	37

(注) 1 網掛けは、当省が実地調査した 39 大学を示す。

2 GGJでは、タイプA：全学推進型（大学全体で実施）11 大学、タイプB：特色型（学部・研究科等で実施）31 大学の計 42 大学が採択されている。

3 SGUでは、タイプA：トップ型（世界大学ランキングトップ100を目指す力のある、世界レベルの教育研究を行うトップ大学を対象）13 大学、タイプB：グローバル化牽引型（これまでの実績を基に更に先導的試行に挑戦し、我が国の社会のグローバル化を牽引する大学を対象）24 大学の計 37 大学が採択されている。

大学におけるグローバル人材に関する定義、目標・指標等の設定状況

第 2 期教育振興基本計画においては、「グローバル人材」として、日本人としてのアイデンティティや日本の文化に対する深い理解を前提として、豊かな語学力・コミュニケーション能力、主体性・積極性、異文化理解の精神等を身に付けて様々な分野で活躍できる人材を育成することとされている。

一方、今回当省が調査したスーパーグローバル大学等事業に採択されている 39 大学では、以下のとおり、大学ごとに様々なグローバル人材に関する定義や目標・指標が設定されている。各大学においては、グローバル人材に関する定義や目標・指標について、それぞれ独自の教育方針や理念等に基づき設定しており、国による統一的な定義などは特段求めていない状況であった。

北海道大学
<p>【グローバル人材に関する定義】</p> <p>フロンティア精神を体現し、パラダイム転換が進行する世界の中で、時代の課題を引き受け、敢然と新しい道を切り開く、多様な人材（「Hokkaido ユニバーサルキャンパス・イニシアチブ」（以下「HUC I」という。））</p> <p>HUC I 下で実施している「新渡戸カレッジ」（注 1）ではフェロー（民間企業等において世界で活躍経験のある同窓生）が、「新渡戸スクール」（注 2）では同じくメンターが、学生のキャリア教育に携わっており、産業人材の育成を意識した教育を実施している。</p> <p>（注 1） 「新渡戸カレッジ」は、全 12 学部からの選抜学生を対象とし、1 セメスター以上の海外留学などを義務付けたグローバル人材育成のための学士課程特別教育プログラム。学士課程を対象として、グローバル人材を育成する特別教育プログラム（1 学年定員 200 人。所属は各学部。語学力で選抜）。平成 24 年度に採択されたグローバル人材育成推進事業（現「スーパーグローバル大学等事業－経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援」）の一環として、開講したもの</p> <p>（注 2） 「新渡戸スクール」は、平成 27 年度から開始された大学院特別教育プログラム。平成 26 年度にスーパーグローバル大学等事業（スーパーグローバル大学創成支援）として採択された取組の一つ</p>
<p>【主な目標・指標の設定】</p> <p>HUC I において、2 つの指標（新渡戸カレッジの延べ修了者数、新渡戸スクールの延べ修了者数）を立て、平成 28 年度及び 35 年度の目標値を設定</p>
東北大学
<p>【グローバル人材に関する定義】</p> <p>高度で強固な「専門基礎力」を基盤として、「外国語能力」に優れ、自文化と異文化の理解を含む「国際教養力」を持ち、総合的な「コミュニケーション能力」に優</p>

れ、積極的に「海外に飛び出し研鑽を積む」経験を有し、主体性を持って行動でき、「世界に羽ばたき」、グローバルかつ予測困難な社会を牽引し産学官の様々な分野で新しい価値を創造できるような「指導的人材」

【主な目標・指標の設定】

- ① 卒業時の外国語力スタンダードの設定（TOEFL-iBT80）とこれを満たす学生数（平成28年度卒業（予定）者数に占める割合15.5%）
- ② 東北大学グローバル・リーダー認定証を授与された学生数（平成28年度卒業（予定）者数に占める割合8.1%）
- ③ 日本人学生の海外留学者数・全学生に対する比率（平成28年度全学生数に占める割合4.4%）
- ④ 外国人留学生数・全学生に対する比率（平成28年度全学生数に占める割合12.2%）
- ⑤ 外国語による授業の実施率（平成28年度全授業数に占める割合11.0%）
- ⑥ 外国人教員等比率（平成28年度総教員数に占める割合9.0%）
- ⑦ 教員の博士号取得率（平成28年度総教員数に占める割合91.4%）
- ⑧ 教員当たり学生数（平成28年度総教員数に占める割合6.0%）
- ⑨ 一定の外国語スタンダード（TOEIC700点）を満たす事務職員の割合（平成28年度事務系職員総数に占める割合8.4%）
- ⑩ 単位取得を伴う海外留学体験学生数（平成33年度に1,000人）

国際教養大学

【グローバル人材に関する定義】

グローバル社会において、しっかりとした「個」を確立し、対話と相互理解を深め、リーダーシップを発揮し、自分の行動に責任をとれる人材

【主な目標・指標の設定】

平成28年4月1日から34年3月31日までの6年間に、国際教養教育の質を世界レベルに高めるとともに、地域研究を通して明らかになる課題の解決に向けた学修を拡充するなど、国際社会や地域社会において、グローバルな視野と地域の視点を併せ持ったリーダーとして活躍できる人材を育成することを基本的な目標としている。

埼玉大学

【グローバル人材に関する定義】

多文化理解、日本理解を含む深い教養と実践的な課題解決能力を備えたグローバルに活躍できる人材

【主な目標・指標の設定】

No.	取組概要	目標の内容	目標値
1	海外インターンシップの促進	在学中に海外インターンシップで2単位以上認定された卒業生数	平成26年度 20人 27年度 30人 28年度 40人
2	アクティブ・ラーニング（海外研修等を取り入れた授業）の拡張	在学中に左記授業で単位を取得した卒業生数	平成26年度 40人 27年度 60人 28年度 80人
3	社会人基礎力の涵養	社会人基礎力測定で1学年(160人)の基礎力が全国平均を上回る学生数	平成26年度 50人 27年度 75人 28年度 100人

東京大学

【グローバル人材に関する定義】

- ・ 世界に広く門戸を開いて世界の公共性に奉仕し、世界最高水準の教育研究を追求することで、広い視野を持つ市民的リーダー（スーパーグローバル大学創成支援）
- ・ 国際的な広い視野を有し、強靱な開拓者精神を持ちつつ、公共的な責任を自ら考え、行動するタフな人間（東京大学行動シナリオFOREST2015）

【主な目標・指標の設定】

- ① 教員に占める外国人及び外国の大学で学位を取得した専任教員等の割合 40.0%
- ② 職員に占める外国人及び外国の大学で学位を取得した専任職員等の割合 12.5%
- ③ 教職員に占める女性の比率 50.0%
- ④ 全学生に占める外国人留学生の割合 24.7%
- ⑤ 日本人学生に占める留学経験者の割合 7.0%
- ⑥ 大学間協定に基づく日本人学生数の割合 4.9%
- ⑦ 外国語による授業科目数の割合 17.8%
- ⑧ 外国語のみで卒業できるコースの数等の割合 21.6%
- ⑨ 外国語力基準を満たす学生数 33.1%
- ⑩ ナンバリング実施授業の割合 100%
- ⑪ シラバスの英語化の割合 100%
- ⑫ 奨学金支給の入学許可時の伝達割合 60.0%
- ⑬ 混住型学生宿舎に入居している外国人留学生数 73.0%
- ⑭ 年俸制を適用している教員数の割合 44.8%
- ⑮ テニュアトラック対象者数の割合 3.9%

⑯ 外国語力基準を満たす専任職員数の割合 25.0%

⑰ 学生による評価実施授業の割合 56.3%

⑱ TOEFL等外部試験による入試の割合 8.1%

(注) 目標は、いずれも平成 35 年度

東京工業大学

【グローバル人材に関する定義】

先進国のみならず新興国において社会基盤整備、ものづくり、環境、高等教育等の関連分野で活躍する能力を身に付け、海外で自らの専門性を基礎とした実践的経験を積みつつ本学の教育理念においても重視される高い見識と倫理観、専門学力、発想力、想像力を身に付けた者：「グローバル理工人」

【主な目標・指標の設定】

No.	取組概要	目標の内容	目標値
1	グローバル理工人研修 超短期海外派遣プログラムの実施	左記プログラムへの参加者数	平成 26 年度 65 人 27 年度 70 人 28 年度 75 人
2	インターンシッププログラムの実施	左記プログラムへの参加者数	平成 26 年度 11 人 27 年度 13 人 28 年度 15 人
3	国際開発工学フィールドワーク	左記フィールドワークへの参加者数	平成 26 年度 12 人 27 年度 12 人 28 年度 12 人

一橋大学

【グローバル人材に関する定義】

①アジェンダ・セッティング能力、②現実を踏まえた理論分析能力、③問題解決のための政策提言能力、④日本のシステムを改革できるイノベーション能力、⑤日本の仕組み・ルールを世界標準にしていく論理的展開力、⑥優れた語学力・コミュニケーション能力の 6 つの資質を有する人材

【主な目標・指標の設定】

卒業時まで、①経営学・経済学の深い専門能力、②社会科学全体についての広い知識、③実践的な問題解決を提示できる応用力、④外国語能力、⑤国際的に議論展開できる能力、⑥グローバルリーダーシップ能力、⑦説得力の 7 つの能力を修得できるように目標を設定

東京外国語大学

【グローバル人材に関する定義】

高度な言語運用能力と地域社会化時代を生きるために必要な基礎的教養及び専門知識を身に付け、国内外における言語間・文化間の架け橋となり、新たな価値観の創成に寄与する国際教養人、社会・政治・経済等の分野で活躍できる国際職業人

【主な目標・指標の設定】

言語ごとの達成指標、Joint Education Program、留学 200%（学生一人が最低 2 度の留学を行うこと）、本学学生の全世界的展開

早稲田大学

【グローバル人材に関する定義】

叡智、志、実行力を持ち、世界・そして日本のいかなる場所・場面（Global、Regional、National、Local）においても、グローバルな視点を持って課題の解決に貢献する人材

【主な目標・指標の設定】

取組概要	達成目標 (人)	達成目標の考え方
1. 「産業人材の基礎力となる外国語能力の育成」 グローバル化する社会において、外国語能力は産業人材に基礎能力として求められる。英語のプレイスメントテスト(TOEFL, TOEIC等)を全学部生に課し、習熟度別クラス等で効果的な教育を施す等、一層の英語能力強化を行う。また、ドイツ語、フランス語、中国語等の多言語教育も強化する。	H26 2600人 H27 3200人 H28 3800人	各学部にて外国語能力スタンダードとして設定した、TOEFLやTOEIC等所定の外国語能力基準を満たした学生数を達成目標とする。
2. 「現地日系企業や国際機関における海外インターンシッププログラムの拡充」 長期留学や短期留学等と合わせる形態で、ドイツ・フランス・シンガポール・中国等で現在実施しているが、今後プログラムを一層拡大し、学生のキャリア形成を図る。	H26 100人 H27 200人 H28 250人	プログラム参加学生数。参加学生は意欲や計画性等の観点から学内選考にかけて選抜。
3. 「経済やビジネスに特化した留学プログラムの拡充」 Asian Business Studies, Portland State University (Business Track)等、特に経済・ビジネスをテーマにしたプログラムの拡充を行い即戦力人材を育成する。	H26 100人 H27 150人 H28 200人	プログラム参加学生数。参加学生は成績や計画性の観点から学内選考にかけて選抜。
4. 「農業、環境、教育等のテーマに基づくボランティアプログラムの拡充」 ケニア・ボルネオ・カンボジア等で上記テーマに基づく実地のプロジェクトを通じて、主体的に考え積極的に行動を起こすグローバル人材を育成する。	H26 1000人 H27 1200人 H28 1500人	プログラム参加学生数。参加学生は意欲や計画性等の観点から学内選考にかけて選抜。
5. 「環境、ビジネス、教育、政治等の国際教育科目の拡充」 外国人留学生と共に学び、ディスカッションやプレゼンテーションを主体とした授業の強化を図る。産業人材として学生に必要な素養を育成する。	H26 2500人 H27 2800人 H28 3000人	科目履修者数。各学部の学生が横断的に履修可能な科目を提供し、学内全体での履修者数で測る。

(注) 早稲田大学の資料による。

慶應義塾大学

【グローバル人材に関する定義】

- ・ 教育理念は、智徳ともにすぐれた「独立自尊」の人物を育成し、社会に送り出し、もって社会に貢献すること
- ・ グローバル人材に関する直接的な定義は設定されていないが、教育の理念・目的は、大学設立当初から世界で活躍できる人材の育成であり、現在の言葉に置き換えれば、グローバル人材の育成そのものである。

【主な目標・指標の設定】

「世界大学ランキング 100 位以内」を目指し、以下の取組指標を設定(最終目標：平成 35 年度)

- ① ダブル・ディグリー、ジョイント・ディグリーの合計件数 35 件

- ② 海外副指導教授 200 人
- ③ 海外研究連携拠点 5 倍増
- ④ 産学連携受託研究金額 2 倍増
- ⑤ 国内外特許登録件数 1,290 件 (倍増)
- ⑥ 国際経営人材排出 (数値目標なし)
- ⑦ 研究資金規模 20%増
- ⑧ 海外戦略広報強化・海外同窓会連携 (数値目標なし)

立教大学

【グローバル人材に関する定義】

- ・ 「自ら考え (=思考力)、行動し (=変革力)、世界と共に生きる (=共感・協働力)」ことのできる「新しい」グローバルリーダー (スーパーグローバル大学創生支援)、専門性に立つグローバル教養人

【主な目標・指標の設定】

- ① 海外留学を経験する学生数 50% (2019 年度)、100% (2024 年度)
- ② TOEIC730 点相当以上の英語力を有する学生数 50% (2019 年度)
TOEIC600 点相当以上の英語力を有する学生数 100% (2019 年度)
- ③ 学部・学科の全学生が海外研修に参加するカリキュラム
- ④ 国際サービスマーケティングプログラムの拡充
- ⑤ 海外インターンシップの拡充 7 社 (2014 年度) から順次拡大
- ⑥ 日本人学生と留学生が集うグローバルラウンジを整備
- ⑦ 外国人留学生数 500 人 (2014 年度) から、1,000 人 (2019 年度)、2,000 人 (2024 年度)
- ⑧ 海外の大学との提携により、ダブル・ディグリー (DD)、ジョイント・ディグリー (JD) などの教育プログラムを共同開発
- ⑨ 国際機関拠出奨学金による大学院留学生受け入れ
- ⑩ 英語教授法を選考する大学院留学生受け入れ
- ⑪ 英語による学位授与コースの開設
- ⑫ 日本語及び日本に関する科目などの充実
- ⑬ 海外協定大学数 133 大学 (2014 年度) から 210 大学 (2019 年度)、300 大学 (2024 年度)
- ⑭ 海外拠点の設置
韓国事務所、ロンドン事務所、ニューヨーク事務所を設置 (2014 年度)。今後、ASEAN事務所、中国事務所を開設予定
- ⑮ 「グローバル・リーダーシップ・プログラム (立教GLP)」
- ⑯ 「国際協力人材」育成プログラムの推進 100 人 (2015 年度)
- ⑰ 留学生支援環境の整備
- ⑱ 科目ナンバリング制度・4 学期制・GPA制度の導入 全学で実施 (2016 年度)

- ⑱ 外国人教員比率 14% (2014年度) から 20% (2024年度)
外国人教員、外国での学位取得者、外国大学での講義・研究歴 (1年以上) を有する教員の比率 70% (2024年度)
- ⑳ 総長のリーダーシップによる国際化推進のためのガバナンスを強化
- ㉑ グローバル人材としての素養を持つ学生受け入れのための入試改革
- ㉒ 国際交流寮の拡充
- ㉓ 職員の国際化対応力の強化
TOEIC730点以上を有する専任職員比率 20%以上 (2019年度)
- ㉔ グローバル企業や国際的な機関による外部評価

東洋大学

【グローバル人材に関する定義】

「現場主義」に根ざし、異なる社会・文化・慣習を理解・尊重し、課題発見・問題解決することができる社会の中核を担う人材

【主な目標・指標の設定】

(全学共通)

1. 国際化	(1) 多様性	①外国人及び海外学位取得 教員 国際公募の徹底 180名→411名	2. ガバナンス改革関連	(1) 人事システム	①年俸制の導入 年俸制適用者数 88名→180名
		②外国人及び海外大学学位取得 職員 海外職員研修 1名→22名			②テニュアトラック制の導入 テニュアトラック対象者数 10名→21名
	③教職員に占める女性の比率 女子教育のバイオニア 31.3%→35.1%	③国際通用性を持った人事評価制度 「教員活動評価」を実施			
	④全学生に占める外国人留学生の割合 本取組で拡充 557名→2,720名	④国際通用性を見据えた採用と研修 外国人教員の採用 180名→411名			
	(2) 流動性	①日本人学生に占める留学経験者割合 本取組で拡充 490名→2,870名		(2) ガバナンス	①事務職員の高度化への取組 TOEIC800点 20名→65名
		②大学間協定に基づく交流数 本取組で拡充 565名→1,700名			②具体的ビジョン、中期計画等の策定 国際連携本部の設置
(3) 留学 支援体制	①日本人・留学支援体制 英語力別に数値目標設定	(3) 教育の質的転換 主体的学習	③迅速な意思決定を実現する工夫 学長ガバナンスのスキーム作成		
	②外国人留学生・支援体制 留学生支援室開設		④意思決定機関等への外国人の参画 女性教員、外国人教員の担当副学長		
(4) 語学力	①外国語による授業科目数・割合 107科目→1740科目 (15.4%)	(1) 教育の質的転換 主体的学習	⑤IR機能の強化・充実 H25に東洋大学IR室を設置		
	②外国語で卒業可能なコース 新学部・特区 4コース→17コース		①学生の実質的学びの時間の確保 IR室による全学調査とFD推進センター		
(5) 教務システムの 国際通用性	③日本語教育の充実 Language Exchange Partner 500名	3. 教育の改革的取り組み	②学生の主体的参加と大学運営への反映 授業評価実施数 4,605科目→5,165科目		
	④学生の語学レベルの測定・把握、向上 TOEFL550点相当 155名→1000名		③TA活用の実践 学生TAによるTGLキャンプの運営		
(6) 大学の国際開放度	①ナンバリング実施状況・割合 全学部実施 0科目→全14,100科目	(2) 入試改革	①TOEFL等外部試験の学部入試への活用 外部試験入試方式 428名→888名		
	②GPA導入状況 導入済み 卒業要件GPA2.0以上		②多面的入学者選抜の実施 バカロレアAO入試 全学部 0名→300名		
	③シラバスの英語化の状況・割合 順次拡大中 928科目→全9820科目	(3) 柔軟な アカデミックパス	①柔軟な転学科・転学部、Late Specialization 新学部入学定員100名+転部・編入50名		
	④教育プログラムの国際通用性と質保証 FCE (外国成績評価) 専門部署 設置		②早期卒業・入学、5年一貫制課程等 新学部大学院進学者の5割が5年で修士		
	⑤柔軟な学事暦の設定の有無 H32までに全14学部でクォーター制	4. その他	(1) 教育情報の徹底した公表	(1) 教育情報の徹底した公表 H26から大学ポータル参加	
	②入試における国際バカロレアの活用 バカロレア利用AO入試 0名→300名				
③渡日前入試、入学許可の実施等 渡日前入試合格者数 10→150名					
④奨学金支給の入学許可時の伝達 入学許可時の伝達 113→500名					
⑤混住型学生宿舎の有無 国際会館・混住型 0名→500名分					
⑥海外拠点の教及び概要 本取組で拡充 3カ所→10カ所					
⑦外国人留学生OBの積極的活用 本学海外広報官任命 10カ国 20名					
⑧外国語による情報発信等 Webサイト多言語化 4カ国→7カ国語					

(注) 東洋大学の資料による。

(国際地域学部)			
区分	取組内容	目標内容	目標値
1	多様な海外学習 (留学、インターンシップ、フィールドワークなど)の提供	在学時に次のいずれかのプログラムを履修し単位を取得した卒業生数の合計 ① 協定校などへの留学 ② 国連ユース・ボランティア ③ ワシントン・センターへの長期インターンシップ ④ 海外インターンシップ ⑤ 国際地域学研修 ⑥ ゼミ研修、ボランティア活動等	平成 26 年度 165 人 27 年度 190 人 28 年度 365 人
2	ランゲージセンターでの実践的英語力強化	TOEFL 550 点を超える卒業生数	平成 26 年度 127 人 27 年度 147 人 28 年度 168 人
3	副専攻(英語スペシャルプログラムESP)の創設と英語による専門科目修得の拡大	在学時にESPを履修した卒業生数	平成 26 年度 130 人 27 年度 155 人 28 年度 180 人
4	国際交流ポイント制度を活用した国際交流活動への参加促進	在学時に国際交流イベントへの参加等により獲得した国際交流ポイントが基準ポイントに達した卒業生数	平成 26 年度 250 人 27 年度 260 人 28 年度 270 人

(平成 26 年度以降の入学学生)

区分	取組内容	ゴールド・シルバー・ブロンズの認定要件 (次の 1~7 の全てを満たすこと)	目標値																				
1	英語力試験の成績	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>TOEIC</th> <th>TOEIC ITP</th> <th>TOEFL-iBT</th> <th>IELTS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ゴールド</td> <td>730 点</td> <td>550 点</td> <td>79 点</td> <td>6.0 点</td> </tr> <tr> <td>シルバー</td> <td>590 点</td> <td>500 点</td> <td>61 点</td> <td>5.0 点</td> </tr> <tr> <td>ブロンズ</td> <td>なし</td> <td>なし</td> <td>なし</td> <td>なし</td> </tr> </tbody> </table>		TOEIC	TOEIC ITP	TOEFL-iBT	IELTS	ゴールド	730 点	550 点	79 点	6.0 点	シルバー	590 点	500 点	61 点	5.0 点	ブロンズ	なし	なし	なし	なし	平成 28 年度 ゴールド なし シルバー 600 人 ブロンズ 1,200 人
	TOEIC	TOEIC ITP	TOEFL-iBT	IELTS																			
ゴールド	730 点	550 点	79 点	6.0 点																			
シルバー	590 点	500 点	61 点	5.0 点																			
ブロンズ	なし	なし	なし	なし																			
2	外国語による専門科目の修得	外国語による専門科目の修得単位数 ゴールド 40 単位 シルバー 20 単位 ブロンズ 10 単位	31 年度 ゴールド 460 人 シルバー 1,000 人 ブロンズ 2,500 人																				
3	英語による卒業論執筆	ゴールド 必須 シルバー 推奨 ブロンズ 推奨	35 年度 ゴールド 460 人 シルバー 1,000 人 ブロンズ 2,500 人																				
4	海外留学・	ゴールド 必須 シルバー 留学・アクティブビティのどちらか必須																					

	インターンシップ (3週間以上)	ブロンズ 推奨	
5	海外アクティビティ (1週間以上)	ゴールド 必須 シルバー 留学・アクティブビティのどちらか必須 ブロンズ 推奨	
6	東洋グローバルリーダーキャンプ	ゴールド 必須 (運営) シルバー 必須 (参加) ブロンズ 推奨 (参加)	
7	Toyo Global (TG) ポイント	ゴールド 30pt シルバー 20pt ブロンズ 10pt	

(注) 国際交流活動への参加によるポイント取得等により、ゴールド、シルバー、ブロンズに認定する独自の「東洋グローバルリーダー (TGL)」プログラムを創設

創価大学

【グローバル人材に関する定義】

- ① グローバル化の進展する国際社会で活躍できる「知恵」を持つ人材
 - ・ グローバル化の進む国際社会における知の修得やコミュニケーション活動の基盤として、英語、その他の外国語を駆使できる。
 - ・ 自身が選択した学問分野において蓄積されてきた知識を体系的に理解できると同時に、自身の専門分野に偏ることなく人間や社会の在り方を総合的に理解することができる。
- ② 「人間のため」のグローバル化を先導する「勇気」を持つ人材

異なる言語・文化・宗教・価値観を有する人々や組織とのコミュニケーションを厭わず、自己との間に共通する考え方や共有する利益を提示し、共同作業を通じてネットワークを形成できる。
- ③ グローバル化のもたらす負の側面を見つめ解決する「慈悲」と人類視野を持つ人材

グローバル化の進展が、異なる主体や組織の間で極めて多様かつ多面的な影響をもたらすことを認識し、他者との連帯感を持ち、人類視野を持って、他者の利益と将来世代への負担を勘案してバランスのとれた判断ができる。
- ④ 世界の多様性及び多面性を理解し、共生の理念を持つ、真に国際社会の発展に寄与する「創造的人間」の輩出を目指し、外国語運用能力と深い専門性を持った国際性豊かな人材、深い理念に基づく実践力あるグローバル人材を養成する。

【主な目標・指標の設定】

- ① 外国語能力 (TOEFL iBT80 相当)

- ② GPA3.5以上
- ③ 海外修学体験
- ④ 「大学科目」履修を全て達成する学生
- ⑤ 「海外インターンシッププログラム」
(平成26年度：50人、27年度：70人、28年度：100人)
- ⑥ 「海外ボランティアプログラム」
(平成26年度：50人、27年度：70人、28年度：100人)
- ⑦ 「グローバル企業採用者数の拡大」
(平成26年度：90人、27年度：130人、28年度：150人)

芝浦工業大学

【グローバル人材に関する定義】

「社会（世界）に学び社会（世界）に貢献する技術者の育成」を達成するべく、コミュニケーション力、グローバル人間力、異文化理解力、課題解決能力を兼ね備えた人材

【主な目標・指標の設定】

- ① 「グローバルPBL（課題解決型学習）プログラム」
(平成26年度：90人、27年度：150人、28年度：180人)
- ② 「海外インターンシッププログラム」
(平成26年度：25人、27年度：30人、28年度：35人)
- ③ 企業との共同研究等への学生の参画
(平成26年度：440人、27年度：470人、28年度：500人)
- ④ 海外協定校への長期留学の実施
(平成26年度：8人、27年度：10人、28年度：12人)

国際基督教大学

【グローバル人材に関する定義】

- ・ 国際的教養と民主的社会人としての良識とを有する良心的人材
- ・ 異質な他者との出会いにより、自他双方を見つめ直す機会を与えられて、新たな共存空間を創造することのできる者。自分の社会や文化の常識を当然視することなく、未知の価値や思想に接してこれと対話を重ね、他者との新たな関係の中に自己を再定位することのできる者
- ・ 以下のような資質を備え、地球市民として21世紀の世界を生き抜くことのできる人材
 - ① 個人の尊厳を重んじ、多様性を堅持する。
 - ② 地球全体の環境の中で個人や集団の活動を包括的に把握し、地球益（Global interest）に配慮しつつ、複合的な要因を持つテーマ（開発・人権・平和・生命等）に取り組む。
 - ③ あらゆる状況や問題の背景と本質を迅速に把握し、将来を見据えて判断する。

- ④ 情報を分かち合い、目的意識を共有することによって、協働する人々と緊密な関係を構築する。
- ⑤ 相手の心をつかむような効果的な手段を用いて、コミュニケーションを図る。
- ⑥ 異質な人々の意見を集約し、リーダーシップを発揮して集団をまとめる。

【主な目標・指標の設定】

- ① I E L T Sの総合点6.5 「英語運用能力のさらなる伸長」 (対象：全学)
(指標・水準設定の考え方)

英語圏の大学における留学生受入れの条件

(達成する学生数設定の考え方)

E L A (注1) による英語教育を通じた英語学修ならびに交換留学経験者の増加とともに、語学カスタンダードを満たす学生が斬増する。卒業時までには I E L T S (注2) 総合点6.5相当の語学力を有する学生の割合を、平成25年度の39.2%から28年度までに46.9%に増加させる。

(注1) E L A : リベラルアーツ英語プログラム (English for Liberal Arts Program)。

学生の英語力を向上させると同時に、I C Uで効果的に学ぶための思考力と技術を養うリベラルアーツへの重要な導入プログラム。主に4月入学生 (主に、英語を母語としない日本の中等教育課程を修了した学生) が、1年次の大半を費やして集中的に受講する。習熟度に応じて課程 (Stream1～4) が決定され、各課程では約20人ずつの「セクション」と呼ばれる少人数のクラスに分かれ、週5コマから12コマの授業を履修

(注2) I E L T S : the International English Language Testing System (アイエルツ)。

英語圏への留学や就労を希望する方の英語の運用能力を測るために開発されたテスト

- ② 英語による卒業論文作成。「英語開講専門科目履修を通じた情報発信能力 (ライティング) の涵養」 (対象：全学)

(指標・水準設定の考え方)

英語圏の大学における留学生受入れの条件

(達成する学生数設定の考え方)

平成25年度時点で約1/3の学生が英語により論文を執筆しているところを40%まで引き上げる。

- ③ 学生が諸外国大学との協定による交換留学を通して学問に励み、所定の単位を取得すること。「教育目的達成の具体的検証としての単位取得を伴う海外留学」

(対象：全学)

(指標・水準設定の考え方)

海外英語研修プログラム (S E Aプログラム) 以外の各種留学プログラムに参加し、帰国後に単位認定を受けること。

(達成する学生数設定の考え方)

新規の短期留学プログラムを増設するとともに本学が交換留学生として協定校へ派遣可能な枠(約150人)の充足を目指し、最終年度(平成28年度)においては、全学生数のうち約1/4が目標に達する。

千葉大学

【グローバル人材に関する定義】

異文化の中で、他者と調和しつつ、自らを表現し、自己実現していく者で、「俯瞰力」+「発見力」+「実践力」の3つの力を有する「人間力」のある人材

【主な目標・指標の設定】

- ① 英語による授業(700科目)
- ② 1,200人が毎年留学(学部入学定員50%)
- ③ 留学生の受入れ(3,000人)
- ④ 多様な入学試験(入学定員10%の240人選抜)

神田外語大学

【グローバル人材に関する定義】

わが国の伝統と文化を究明し、諸外国の文化を理解し、国際社会の一員として世界平和に貢献し得る、幅広くかつ能動的コミュニケーション力を備えた人材

【主な目標・指標の設定】

- ① 「～ASEANにおける日系企業のローカリゼーションへの取り組みを学ぶ～
Double Major Internship Program」
英語及びプログラム派遣先国・地域の高度な言語運用能力とともに、「豊かなコミュニケーション能力」、「他国の伝統・文化を尊重する世界観」並びに、「ASEAN地域で生き抜くためのたくましさ」等を備えたグローバル人材の育成を目指し、タイ・ベトナム・インドネシア・マレーシア等において1か月間、日系企業(イオングループ、スターツグループ等)にてインターンシップを実施し、日系企業のローカリゼーションへの対応を学ぶ(平成26年度:15人、27年度:20人、28年度:30人)。
- ② 「経験価値創造型インターンシップ」
「高度な英語運用能力」、「豊かなコミュニケーション能力」、「他国の伝統・文化を尊重する世界観」、「新しい価値観を創造し得る幅広い教養」及び「たくましさ」と品格」を備えたグローバル人材の育成を目指し、英国、ブルネイ等において数週間、現地企業(ヴァージンアトランティック航空(英国)、フレイミートラベル(ブルネイ))にてインターンシップを実施する(平成26年度:8人、27年度:12人、28年度:15人)。

上智大学

【グローバル人材の定義について】

- ・ 高度な外国語能力およびコミュニケーション能力、ならびに幅広い人間性と高

い倫理性に裏打ちされたグローバル・コンピテンシーを発揮し、そうした多様な世界において、“Men and Women for Others, with Others”の精神を実践できる人材

- ・ アジア・アフリカ諸国におけるフィールドワークやボランティアを通して世界の国・地域の事情を深く理解し、文化を受け入れ、円滑にコミュニケーションを図れる実行力と主体性、協調性を持った即戦力となる人材

【主な目標・指標の設定】

(外国語学部)

- ① 卒業時の外国語力スタンダードの設定とこれを満たす学生数 (平成 28 年度 227 人)
- ② 卒業時における「単位取得を伴う海外留学経験者数」(平成 28 年度 314 人)
- ③ 卒業論文・卒業研究を提出し、外国語学部専門分野履修証明を取得した学生数 (平成 28 年度 97 人)
- ④ グローバル教育センター (平成 27 年度から全学組織化) が開講するグローバル・スタディーズ系英語科目や国際教養学部の英語による日本関係科目の履修者数 (平成 28 年度 299 人)
- ⑤ 卒業後、海外の教育機関に進学もしくは海外の機関、企業等に就職した学生数 (平成 28 年度 14 人)
- ⑥ グローバルリーダーシップ・プログラム
フィールドワーク、討論、講演を通じ、異なる価値観に触れ各国の置かれた立場を踏まえながら、地球的問題に対し解決策を探る実践力のある人材養成を目指す (平成 28 年度 6 人)。
- ⑦ 国連ユースボランティア・プログラム
国際社会への貢献を志す学生に国際支援の現場を知る機会を提供し、現地の抱える課題への理解を深め、洞察力を養える人材の育成を目指す (平成 28 年度 3 人)。
- ⑧ アフリカに学ぶーアフリカ中部の歴史と現代社会入門
グローバル社会の中で今後アフリカ中部地域と日本とがどのような関係を構築していくことが望ましいかを考えることを目指し、中部アフリカの地域多様性を理解した人材の育成を目指す (平成 28 年度 10 人)。

(全学共通)

- ① 専任教職員における外国籍及び外国の大学で学位を取得した者の割合 (平成 35 年度 57.0%)
- ② 外国語における授業科目数・割合 (平成 35 年度 1,555 科目、22.8%)
- ③ 外国語のみで卒業できるコースの数 (平成 35 年度 14 コース)

法政大学

【グローバル人材に関する定義】

社会の「自由と進歩」に絶えず挑戦する創造性を持ち、人間力豊かな社会のリーダーであり、持続可能な地球社会の構築に捧げることができる国際的人材。 具体

的には、以下に示す能力を備えた人材

- ① 積極性と使命感を有する人材である。それは、「進取の気象」に富み、「自由な発想」で考え、「新しい問題に積極的にチャレンジする自立型人材」である。自分の考えを明快に説明できる論理性、他者や多文化に対する理解と協調、課題の発見とそれを解決する能力を有すること
- ② グローバルな視点から情報を集め、発想ができる人材である。国際社会における諸議論の対立点や異なる主張を理解する上で重要となる暗黙の前提条件や制約条件を理解するためには、海外報道メディアやインターネットなどの直接情報を理解する必要がある、これらを使うことができるメディア・リテラシーを有すること
- ③ 異文化を理解し海外で生活ができる人材である。自分の文化と異なる習慣、民族、宗教などに対する知識と理解ができ、異なる文化環境においても生活でき、仕事ができる能力を有すること
- ④ 高い語学力とコミュニケーション能力を有する人材である。現在では、多くの国、地域でコミュニケーションをとるためには、現地の言葉だけでなく、英語が重要なコミュニケーション・ツールとなってきた。英語による会話、ディベート、プレゼンテーション、ネゴシエーション、論理的な文章作成ができる能力を有すること
- ⑤ 日本人としてのアイデンティティ、あわせて深遠な教養と専門能力を有する人材である。世界の中で活躍する場合に、母国に対する関心がさまざまな場面で寄せられる。母国の歴史、文化、社会、習慣などを適切に、論理的に説明することが求められる。母国の説明を通して、アイデンティティを確立し、そして異なる文化を理解する能力を有すること

(注) これらの能力のほか、学問的な専門性、職業人としての専門性も確立しなくてはならない。

【主な目標・指標の設定】

① 語学力達成度

全学部において習熟度別少人数のクラス編成を発展させる。また、語学教育を通じて、国際社会や異文化に対する理解力、思考力や判断力などを涵養し、学生が上級学年に進級しても、日常的に語学力を活用できるよう、英語による専門科目や関連科目を充実させることにより、平成 35 年度には、学部学生の 48.1% が CEF R B1(TOEFL® ITP 450 相当)以上を達成する。

G I S (グローバル教養学部) に所属する学生については、1 年次修了時における TOEFL iBT のスコアを、1 学年平均で 80 (PBT/ITP 換算で 550 相当) 程度とする。その上で、近い将来、グローバル人材として活躍し得る一部の学生については、卒業時の到達すべきスコアを TOEFL iBT90 以上とする。

英語以外の外国語に秀でた学生については、国際文化学部 の諸外国語圏への S A 留学者では、卒業時における諸外国語運用能力の育成を次のように明確化する。

- ・ドイツ語 独検 2 級以上
- ・フランス語 TOF 200-299 以上
- ・スペイン語 DELE B2 以上
- ・ロシア語 ТРКИ基礎級以上
- ・中国語 新HSK5 級以上
- ・朝鮮語 ハングル能力検定試験準 2 級以上

② 学部生のグローバル・アクティビティ体験率

派遣留学制度人数の増加に加え、ASEAN地域の協定先大学を開拓し、学生の受入・派遣を実施する。その他、海外フィールドスタディなどの短期派遣プログラム、国際ボランティア・国際インターンシップの拡充や日本語教育・日本文化紹介インターンシップ等海外での取組を強化する。あわせて、「2020 東京オリンピック・パラリンピック」等の催しの機会を活用した国内におけるグローバル体験の場を積極的に拡大する。これにより全ての学生が何らかのグローバル・アクティビティ体験ができる環境を整備する。

明治大学

【グローバル人材に関する定義】

ダブルディグリープログラムを実施する米国・ノースイースタン大学の実践的教育プログラム「C o o p」プログラムへの参加や、明治大学の学士と米国・テンプル大学の修士を修得するデュアルディグリープログラム、「グローバル人材育成プログラム科目」の国連ユースボランティアへの参加等を通じて、長期的かつ持続的に良好な国際関係の維持に貢献する学生、また、国際組織と日本をつなぐ海外との折衝能力とネットワークを持ち、産業界や政府機関で即戦力となるような人材

【主な目標・指標の設定】

- ① ノースイースタン大学 (NU) ダブルディグリープログラム (達成目標:平成 28 年度5人)
- ② テンプル大学 (TU) デュアルディグリープログラム (達成目標:平成 28 年度5人)
- ③ 国連ユースボランティアプログラム (達成目標 (応募者):平成 28 年度 15 人)
- ④ ロッテルダム大学ビジネススクール協定留学 (達成目標:平成 28 年度 3 人)
- ⑤ イーストフィンランド大学協定留学 (達成目標:平成 28 年度 3 人)
- ⑥ 海外インターンシップの全学的な展開 (達成目標:平成 28 年度 30 人)
- ⑦ 卒業生の海外留学経験者数 (経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援事業取組部局達成目標:平成 28 年度 100 人)
- ⑧ TOEIC800 点以上のスコア保持者 (経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援事業取組部局達成目標:平成 28 年度 100 人)

名古屋大学

【グローバル人材に関する定義】

- ・ 現在の国際社会が異なる文化・宗教・民族の間の価値観の衝突から多くの問題が発生していることを踏まえ、異文化の多様性を理解し、将来グローバルに活躍できる人材
- ・ マイノリティーである民族、あるいはグループに対して敬意を持って対等な付き合いのできる人材
- ・ 激動する国際社会の政治と経済に関心を持ち、正しく理解してグローバルな仕事のできる人材
- ・ 自国の立場のみ考えるのではなく、世界の一員としての日本の責任と義務を理解し、行動ができる人材
- ・ 海外進出した企業の一員となった場合、進出先の国の政治・経済・文化を理解し、日本あるいは所属する企業だけでなく、進出先の国の経済的・文化的発展に貢献できる人材

【主な目標・指標の設定】

※ グローバル人材像に対応した教育目標及びその内容並びに大学が提供している手段等

① 世界に目を向ける能力

海外の政治・経済・産業・学術研究動向に目を向け、自らの立ち位置や日本の状況などを意識する力を育むために、幅広い基礎科目を選択科目として提供しており、専門の研究活動やゼミなどを通じて世界を意識しながら学習する環境を整備している。現在進行中の国際プログラム群（G30、リーディング大学院、CampusAsia、ShortStay/ShortVisit など）を通じて、世界の現場を体験する機会を提供している。

また、新たな取組として、米国・カナダ・中国・韓国などの在名古屋領事館と協力して、各国の政治・経済・文化に関する講演会をシリーズ化し、学生の履修プログラムに組み入れる。

② 困難に立ち向かう能力

目標を明確に持って学習や研究、課外活動等に取り組む姿勢を育むために、i) 担任・指導教員がミッションを明確にし、学習指導、ii) 卒論・修論・博士論文指導に際し、学生自身が達成目標を明確に定める事を重点事項に位置付け、iii) 研究活動では、測定機器の共同利用や、フィールドワーク、文献調査などで大勢の仲間と協力するチームワーク力を意識的に涵養、iv) 学習・研究・課外活動などで高い成果を上げた学生を評価し、顕彰する制度（総長顕彰）などの取組を行うことにより、こうした学生の意欲を高める施策を進めている。

③ 課題を分析的に読み取り、解決の方向を提案・推し進める力

学部一年生に必修としている基礎セミナーは、問題解決型の基礎力を養う事を目指しており、様々な学習・研究あるいは課外活動などを通じて、実行力を培っ

ている。その土台の上に、学部レベルでは卒論研究（文系においてはゼミ）を、大学院では修士論文や博士論文の研究を研究課題を深く掘り下げる機会として位置付け、課題を深く読み解く意識的な指導を行っている。問題解決型の講義や研究室レベルの文献紹介セミナーなどで大勢の学生の発表を見聞きすることで、自分の見方とは異なる多様な視点の重要性を体験すると同時に、常に多面的で柔軟な思考が出来る訓練となっている。

また、英語による基礎セミナー「Leadership and Management」、「Career and Life Development」、「Relationships and Communication」を開講し、受講している学生が現場見学や、教員との討論を通じて問題点の把握を助ける実践型講義として設計されている。

④ 英語を中心とする使える語学力

英語教育の見直しによる英語新カリキュラム (Academic English) を導入し、習熟度に対応した履修コース制度、自立的学習体系を構築するカリキュラムにより英語力の強化を図っている。G30 で採用された外国人教員による G30 for J-students と呼ばれる英語講義を体験するプログラムを平成 23 年度から全学に提供（学部・大学院共通）している。

また、本学の海外事務所（上海、フライブルグ）が現地の同済大学、フライブルグ大学と協力して中国語・ドイツ語の研修プログラムをそれぞれ提供している。さらに、部局単位では、専門課程に即した英語によるライティングやプレゼンテーション力向上の授業を提供しているほか、G30 が提供している英語による国際コース群（数、物、化、生、自動車、経、法、文、言、医）の講義を、順次日本人学生の履修科目として開講しており、大学全体として多面的な語学学習の取組を進めている。

⑤ 多様な価値観などの多様性を理解し、世界の国々を尊重する精神

異文化理解を教育目標にした講義を多数開講しているが、グローバル人材育成の観点を学生に認識させ、積極的に受講を進める取組になっていないため、関連開講科目数の増加、留学生との交流を目的として設置する World Zone と一体的に活用するプログラムを充実する。さらに、基礎セミナーを通じて、課題に対するレビューと自分の考えを相互に批評し、様々な視点・考え方の存在を認識する力を育成している。

また、本学が設置している海外事務所（タシケント（ウズキスタン）、ウランバートル（モンゴル）、ハノイ・ホーチミン（ベトナム）、プノンペン（カンボジア）、上海（中国）、フライブルグ（独）、ノースカロライナ（米国））のミッションに、現地におけるインターンシップ・語学研修などのプログラム開発を加え、本学学生が世界の様々な地域で体験学習が可能な体制を整え、多様性と他国の歴史・文化などを尊重する精神の涵養を図る。

⑥ 自分の分野における高度な専門性に裏打ちされた自信

卒業研究、修士・博士論文を進める過程で、厳しい訓練が積み重ねられており、G-

COE等の様々なプログラムを通じて、研究成果を国内外の専門家と議論する機会を意識的に作るなど、自分の専門性を鍛える教育実践を徹底している。

⑦ 起業家精神の涵養

起業家精神の涵養は、本学の体系的な教育プログラムとして未だ確立していない分野であるため、起業家精神を育む取組として、「夢を実現するプロジェクト」を実施した。これは、本学卒業生がスポンサーになり、「夢を実現するとはどういう事なのか（起業）」についての4回の講義を実施し、受講した学生からの起業化提案を審査し、一定の経費を支援するプログラムである。

現在、本学の国際的な産学連携拠点としてノースカロライナのリサーチトライアングルに設置している事務所では、名古屋大学発の研究成果や特許を米国企業に紹介する活動を行っている。

豊橋技術科学大学

【グローバル人材に関する定義】

- ・ グローバルコミュニケーション能力
高い語学力、異文化包容力を持って、多様な価値観の中で理解し、発信する能力を有する。
- ・ 多様な価値観が存在する環境での課題解決能力
高い技術力、科学的素養に裏付けされた、課題を把握・分析し、解決を構想・創造する能力を有する。
- ・ 世界に通用する人間力
世界で通用する教養、チャレンジ精神、柔軟で寛容な協調性を備えたリーダーシップ力を有する。

【主な目標・指標の設定】

- ① 「グローバル技術科学アーキテクト養成」コースの設置
 - ② 多様な価値観の学生教職員が共生するグローバル寄宿舍「技術究創舎」の設置
 - ③ 重層的なグローバル人材循環の推進
- ※ これらを柱とした諸取組を進めており、大学の国際化等を測るため、スーパーグローバル大学創成支援事業採択大学が共通に設定する指標・目標及び大学独自の指標・目標を設定している。それら指標には、学生の語学レベルの測定等、シラバスの英語化等の教育面での指標とともに、外国人留学生の割合、日本人学生の留学経験者の割合、外国人等教員・職員の割合等、大学の国際化のための多岐にわたる指標・目標が設定されている。

愛知県立大学

【グローバル人材に関する定義】

(外国語学部)

国際社会と地域社会の両方に関心を持ち、受動的姿勢ではなく、主体的に行動できる人材

【主な目標・指標の設定】

- ① 外国語学部学生の60%以上が単位認定留学
- ② 「留学前→留学中→留学後」のプロセスを、グローバル人材を育てる一貫した発展的教育課程としてとらえ、これらの各段階で必要な能力を育てる体系的なプログラムとして、「グローバル人材プログラム」を整備（平成25年度）
 （グローバル人材プログラムの内容）
- 学部の専門の学修に加えて、海外留学を組み込み、留学前→留学中→留学後の各段階で、グローバル社会に必要とされる能力を養成する体系的な授業科目を提供し、語学力と共に主体的に行動する力を身に付けることを目標。卒業時に次のi)～iv)の要件を達成した学生を「グローバル人材プログラム」修了者として認定
- i) 卒業時に、各専攻言語及び第2外国語に関して到達目標レベルを満たしていること（下表参照）
 - ii) 指定科目から26単位を履修（海外留学が必修）
 - iii) i c o t o b a（多言語学習センター）開講科目を受講し、クラス修了試験に合格すること
 - iv) 指定講習会に出席し、指定の課題を提出

表 「グローバル人材プログラム」で定めた外国語の達成目標

区 分	専攻外国語	第2外国語
英語	TOEIC 800点以上	TOEIC 730点以上
フランス語	実用フランス語技能検定試験 準1級以上	実用フランス語技能検定試験3級以上
スペイン語	DELE B1以上	DELE A1以上
ドイツ語	ドイツ語技能検定試験2級以上	ドイツ語技能検定試験4級以上
中国語	中国語検定試験2級以上	中国語検定試験3級以上
ポルトガル語	—	CIPLEまたは中級以上に相当する科目でA評価を4単位以上
ロシア語	—	ロシア語能力検定試験4級以上又は中級以上に相当する科目でA評価を4単位以上
韓国朝鮮語	—	ハングル能力検定試験3級以上又は韓国語能力試験3級以上
日本語	—	日本語能力検定試験N1合格

愛知大学

【グローバル人材に関する定義】

「語学力」、「人間力」、「異文化理解力」、「日本理解・発信力」、「協働力」の5つを併せ持つ人材

【主な目標・指標の設定】

- ① 「現地インターンシップ」
本プログラムに参加の上、単位修得した学生数（留学中の参加学生も含む。）
- ② 「現地研究調査」
本プログラムへ参加のほかに、単位修得が必要な科目（4科目・10単位以上）の履修と、終了後の報告書の提出をもって、単位認定がなされた学生数
- ③ 「昇竜道プロジェクト支援企画」
全学において学生主体の本コンテスト等への参加を通じ、関連団体と共同してPBL型（課題解決型学習）の取組を展開しており、その参加者数
- ④ 「JICA等との連携講座、シンポジウムの開催」
正課授業（共通教育科目）の中で、JICA等の海外駐在経験者である外部講師を招き、学生に国際社会における日本の位置付けや、グローバル人材に必要なとされる要素を考える機会を付与しており、この科目の履修者数

神戸大学

【グローバル人材に関する定義】

大学の教育理念「真摯・自由・協同」の精神に基づき、卓越した外国語能力と高度な専門性を持って、地球規模での現代的諸課題に立ち向かい、国際社会の持続可能な発展を可能とする「問題発見型リーダーシップ」を発揮できる人材

【主な目標・指標の設定】

- ① 学部ごとに卒業時の外国語力スタンダードの基準（TOEIC760又はTOEFL-iBT80などの基準点）及び同基準を満たす学生数
- ② 卒業時における単位取得を伴う海外留学経験者数
- ③ 日本人学生の海外留学生者数・全学生に対する比率
- ④ 外国人留学生・全学生に対する比率
- ⑤ 外国語による授業の実施率
- ⑥ 外国人教員等比率
- ⑦ 教員の博士号取得率
- ⑧ 教員当たり学生数
- ⑨ 一定の外国語スタンダード（TOEIC800点等）を満たす事務職員の割合

関西学院大学

【グローバル人材に関する定義】

- ・ スクールモットー“Mastery for Service（奉仕のための練達）”は、「隣人・社会・世界に仕えるため、自らを鍛える」という関学人のあり方を示しており、

こうした人材を「世界市民」と定義

- ・ 世界を視野におさめ、他者への思いやりと社会変革への気概を持ち、高い識見と倫理観を備えて自己を確立し、自らの大きな志をもって行動力を発揮する人
- ・ 「確立した個人」を基礎に「国際的知識・技能」、「専門的知識・技能」、「マネジメント知識・技能」の3つの知識・技能を備えた人材（経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援）
- ・ 世界市民のコンピテンシーを「主体性」、「タフネス」、「多様性への理解」と定義（スーパーグローバル大学創成支援）

【主な目標・指標の設定】

① KGポートフォリオの中で評価を行う仕組みを整備

実践型“世界市民”育成プログラムでの育成目標に挙げた各能力や技能について、その到達度を計り学生へ随時フィードバックを行うポートフォリオシステム（KGポートフォリオ）である。同システムでは、学生の成績データと育成能力の関連を示すのみならず、卒業後の目標とそこへ到達するための計画、学期ごとの振り返りを学修計画と結び付けて検討し記入することができる機能を学生へ提供

② 「ダブルチャレンジ制度」の導入

全学生が自身の所属する学部や専攻に加え、異なる分野へ挑戦する制度で、
i) 留学等の国際交流プログラムに参加する「インターナショナル」、ii) 社会での実践型学習を伴う「ハンズオン・ラーニング」、iii) 他学部の体系的なカリキュラムを履修する「副専攻」の3プログラム

大阪大学

【グローバル人材に関する定義】

- ・ 世界に通用する高度な専門性と深い学識を有する
- ・ 人類の遺産としての豊かな教養を有する
- ・ 問題を発見し、解決の道筋を創るデザイン力を有する
- ・ 領域を超えるコミュニケーションを介した国際性を有する

【主な目標・指標の設定】

- ① 留学生の受入れを平成 32 年度までに全学生の 15%に増加
- ② 学生の海外派遣を平成 32 年度までに全学生の 8%に増加

京都大学

【グローバル人材に関する定義】

- ・ 多様な専門分野を俯瞰し、創造的に課題解決にあたる人材、および、コミュニケーション力と国際性を備えてグローバルに活躍する人材（博士課程教育リーディングプログラム構想調書）
- ・ 世界に開かれた大学として、21 世紀を特徴づけるグローバル社会にふさわしい

多様で豊かな国際交流を通じて、ワールドクラスの優れた研究者及び高度の専門能力を持つ人材（京都大学ジャパンゲートウェイ構想調書）

【主な目標・指標の設定について】

（定性的目標）

- ① ワールドプレミアム高等教育ネットワークの構築を介した次世代卓越人材育成の推進
- ② ワールドプレミアム高等教育ネットワークのジャパンゲートウェイにふさわしい全学教育研究環境・インフラの整備
- ③ 国際化に伴う危機管理共同体制の確立と整備－international allianceの拡充
- ④ 同窓会の世界戦略展開
- ⑤ 国際化戦略推進 産学官オープンイノベーション教育組織の整備

（独自の定量的成果指標）

- ① Times Higher Education 世界大学ランキングの TOP10（2023 年）
- ② 学生の国際共著論文数倍増（2023 年 400 本）
- ③ 学生の海外派遣数倍増（2023 年 250 人）
- ④ 国際インターンシップ経験学生数倍増（2023 年 300 人）
- ⑤ MOOCs 及び SPOC 等 ICT を活用した国際共同実施科目数倍増（2023 年 110 科目）

（注）京都大学ジャパンゲートウェイ構想調書における大学独自の成果指標と達成目標

京都工芸繊維大学

【グローバル人材に関する定義】

専門分野の確固たる知識・技能を有し、積極性・コミュニケーション力・統率力といったリーダーシップ、自己のオリジナリティーのよりどころとなる文化的アイデンティティ、外国語運用能力を備え、国内外でのプロジェクトを成功に導くことができる人材

【主な目標・指標の設定】

上記人材の育成のために必要なカリキュラムを構築し、当該カリキュラム（専門性、リーダーシップ、外国語運用能力、文化的アイデンティティの項目に考慮した指標を策定）を修了した学生数

京都産業大学

【グローバル人材に関する定義】

グローバル人材像を「グローバル社会で活躍する理系産業人」と定義し、このグローバル人材が有すべき 4 つの資質を、①確かな語学力と異文化受容力を持つ若者、②自らの存在と母国に自信と誇りを持つ若者、③チャレンジ精神と主体性を持つ若者、④専門領域に関する確かな知識を持つ若者としている。

【主な目標・指標の設定】

※ グローバル人材が有すべき4つの資質ごとに目標・指標を設定

1 確かな語学力と異文化受容力を持つ若者

- ① 実用的英語運用能力の獲得を重視した全学共通英語プログラム (8単位必修)
- ② 外国語学部と理系3学部が連携し開講している特別英語プログラム
- ③ 多領域の内容を全て英語で学ぶグローバル・ジャパン・プログラム
- ④ その集大成としての海外留学といった4層構造からなる英語力向上プログラム

(注) 外国語学部及び理系3学部には、卒業時のTOEICスコア及び海外留学経験者数に数値目標を設定

2 自らの存在と母国に自信と誇りを持つ若者

- ① 本学と京都との関わりや建学の精神を学ぶ自校(KSU)科目
- ② グローバル社会の今日的諸問題に関する理解を深める社会問題科目
- ③ ポータル科目「自己発見と大学生活」

3 チャレンジ精神と主体性を持つ若者

チャレンジ精神と主体性には、特に、海外留学とインターンシップを中心課題として位置付け、独自に開発したルーブリックを用いて目標となる指標を具体的に例示

4 専門領域に関する確かな知識を持つ若者

- ① 先端分野に触れる知識・技能を習得することが出来るカリキュラムを編成(理系3学部)
- ② 海外招聘教授による集中講義などを専門カリキュラムの中に導入
- ③ グローバル・サイエンス・コースでは、グローバル人材の4つの資質の育成と現行の大学および各学部の3つのポリシーとの関係性を整理し、英語力、豊かな教養、学外・海外での学びを取り入れた要求水準の高い3つのポリシーを策定

同志社大学

【グローバル人材に関する定義】

創業者新島襄の建学の精神に基づき、「キリスト教主義」、「自由主義」、「国際主義」の3つの教育理念の実現に向けて、高度な外国語運用能力を基礎的資質としつつも、キリスト教の徳育に基づき、自由でのびやかな進取の気性に溢れ、「良心を手腕に運用する」ことのできる、「考動する」人材

【主な目標・指標の設定】

- ① TOEFL-iBT79点(TOEFL-PBT550点、TOEIC730点)を基本標準とする高度な外国語運用能力
- ② 日本と世界の近現代史及び世界の諸宗教についての十分な理解力
- ③ 専門教育によって培われる専門領域の知識
- ④ 他者を理解し、他者に配慮できる、バランス感覚に優れた感性と品性

- ⑤ グローバル社会における「公正」と「正義」の実現を求める高度な倫理性
(注) 卒業時までには学生が修得すべき具体的能力

立命館大学

【グローバル人材に関する定義】

(2016年度から2020年度の学園ビジョン)

- ・ 世界を洞察し、変革していくために必要となる豊かな教養と確かな専門的素養、そして総合的人間力を兼ね備えた人間
- ・ 世界をフィールドとして、高い志やチャレンジ精神を持ち、どんな困難があっても果敢に乗り越えようとする強い意志と逞しさを備え、主体的かつ責任をもって創造的に問題解決を図ることのできる人間。そのために異なる文化や価値観、立場の人々ともお互いに尊重し、理解し合い、協働することのできる能力や行動特性・感性を持った地球市民
- ・ アジア太平洋地域に位置する学園として、アジアの言語や多文化を理解し、アジアを中心とした国際社会の中で協働して創造性を発揮し、イノベーションを創出する人間
- ・ 地域社会との共生の中で発展してきた私立総合学園で学ぶことを自覚し、より一層、各キャンパス・学校の教育の特長を活かした地域社会との連携・共創・貢献に、主体的に参画できる感性・行動力を備えた人間

(グローバル人材育成推進事業)

- 1 グローバル社会に必要な基礎的・実践的技能を備えたグローバルIT人材
(学士課程修了時)

英語の文書の理解や執筆、英語での会話やプレゼンテーションに必要な英語基礎能力を身に付けるとともに、専門的事柄を正確に相手に伝える社会人基礎力(コミュニケーション能力・プレゼンテーション能力)を身に付けていること。また、専門的な事項に対する英語によるプレゼンテーション能力・ドキュメンテーション能力、さらには、外国人と協力して課題の設定や解決を行うための英語によるグループワーク能力を身に付けていること。また、国や文化、人種の枠を超えて様々な人々と協力することのできる異文化理解力(多文化間リーダーシップ力)を持っていること。

- 2 グローバル社会に必要な創造的技能を備えたグローバルIT人材(大学院博士課程前期課程修了時)

自らの研究成果を論文や国際学術会議などで発表できる英語による研究発表能力を持っているとともに、他者の協力を得ながらリーダーシップを発揮して研究開発プロジェクトを運営するプロジェクト運営・リーダーシップ能力を身に付けていること。

【主な目標・指標の設定】

(グローバル人材育成推進事業)

① 第1ステップ (大学1・2年次)

- 英語基礎能力：4技能（リスニング・スピーキング・リーディング・ライティング）の獲得
 - ・ 音声英語による相手との意思疎通や情報交換に応ずることができる
 - ・ 英語の書籍、Webサイト、Eメール等を読むことができ、その要点を理解することができる
 - ・ 英語でエッセイ課題やスピーチの原稿を書くことができる
- 社会人基礎力：技術者に要求されるコミュニケーション能力・プレゼンテーション能力の獲得
 - ・ 自らの考えを明確かつ論理的に組み立て意見交換できる
 - ・ 自らの研究成果を論文や報告書にわかりやすくまとめることができる
 - ・ 学習・研究の成果を一定時間内に正確に発表できる
 - ・ 科学技術英文を理解できる
 - ・ 他者の意見をよく聞き、尊重することができる
- 異文化理解力：多様な文化や価値観の理解、日本・日本人に関する再認識
 - ・ 日本や日本人について再認識し、外国人に対して、きちんと説明できる力を身に付ける
 - ・ 外国の文化や考え方・価値観を理解する

② 第2ステップ (大学3・4年次)

- 英語によるプレゼンテーション能力・ドキュメンテーション能力
 - ・ 科学技術分野のテーマについて、英語によるプレゼンテーションやレポートの執筆ができる
 - ・ 英語による専門科目の講義の要点を聞き取ることができる
 - ・ 英語で書かれた専門科目の教科書の内容を理解することができる
- 英語によるグループワーク能力
 - ・ 集団における各構成員の役割を把握できる
 - ・ 適切な解決策を見つけ、集団内での合意をとることができる
 - ・ 合意に基づいて自主的かつ協調的に行動できる
 - ・ 他の学生と英語を用いてグループワークを進めることができる
- 異文化理解力：国・人種・文化等の枠を超えて行動できる力の獲得
 - ・ 異文化を理解した上で、外国人とともに学習や行動ができる
 - ・ ボーダーレスに研究を進めることができる
 - ・ 異文化を力に変えることができる、異文化による相乗効果を生み出すことができる

③ 第3ステップ（大学院・前期課程）

- 英語による研究発表能力：英語による専門的知識と実践的な英語能力の修得
 - ・ 国際的な研究の場で通用する英語力を身に付ける
 - ・ 研究内容を日英両言語で論理的に表現できる能力を身に付ける
 - ・ 英語による専門分野の講義や研究発表について、内容を十分に理解することができる
 - ・ 英語で書かれた専門分野の教科書や学術論文の内容を十分に理解することができる
 - ・ 自分の研究テーマについて、英語による論文執筆や研究発表を行うことができる
- プロジェクト運営・リーダーシップ能力：グローバルな環境で創造性を発揮できる能力の獲得
 - ・ グローバルな環境下において、構成員が協力してプロジェクトの運営や課題解決を行うことができる
 - ・ 外国人や学部学生も交えたグループでリーダーシップを発揮し、プロジェクトの運営を先導することができる

広島大学

【グローバル人材に関する定義】

人類が現在直面しているまた将来直面するであろう「常に変動し予測不能な種々の課題」を解決することのできる人材

【主な目標・指標の設定】

（スーパーグローバル大学創成支援事業）

今後 10 年以内に、教育力強化と研究力強化を両輪とした大学改革により、グローバル人材を持続的に輩出し、知を創造する世界トップ 100 の総合研究大学に変貌することを目指すとしており、その目標達成のため、41 項目にわたって成果指標及び達成目標を設定（18 項目は数値目標）

- ① 教員に占める外国人及び外国の大学で学位を取得した専任教員等の割合
- ② 職員に占める外国人及び外国の大学で学位を取得した専任職員等の割合
- ③ 教職員に占める女性の比率
- ④ 全学年に占める外国人留学生の割合
- ⑤ 日本人学生に占める留学経験者の割合
- ⑥ 大学間協定に基づく交流数（派遣日本人学生、受入外国人留学生）
- ⑦ 外国語による授業科目数・割合
- ⑧ 外国語のみで卒業できるコースの数等
- ⑨ 学生の語学レベルの測定・把握、向上のための取組
- ⑩ ナンバリング実施状況・割合
- ⑪ シラバスの英語化の状況・割合

- ⑫ 奨学金支給の入学許可時の伝達
- ⑬ 混住型学生宿舎の有無（混住型学生宿舎に入居している外国人留学生数、留学生宿舎に入居している外国人留学生数に占める割合、混住型学生宿舎に入居している日本人学生数、全日本人学生数に占める割合）
- ⑭ 年俸制の導入（教員、職員）
- ⑮ テニユアトラック制の導入
- ⑯ 事務職員の高度化への取組
- ⑰ 学生の主体的参加と大学運営への反映の促進
- ⑱ T O E F L 等外部試験の学部入試への活用

山口大学

【グローバル人材に関する定義】

（グローバル人材育成推進事業）

- ・ 教育内容の国際化と教職員のグローバル教育力強化を図り、東南アジア・東アジア地域で活躍する技術系人材
- ・ 異文化を理解し、海外で働く自覚を持つ人材（学部卒業時）
- ・ 国際技術者としての基礎力と海外企業で働く自信を持つ人材（大学院修了時）

【主な目標・指標の設定】

※ 設定したグローバル人材像を踏まえ、卒業・修了時に学生が修得すべき具体的な能力の明確化として、8つの具体的な能力（i 専門分野の知識と技能、ii 問題発見・解決能力、iii コミュニケーション能力、iv チームワーク力、v 語学力、vi 国際的視点、vii 自己研鑽、viii 日本人及び山口大学生としての自覚と誇り）について、定性的・定量的目標を設定

- ① 研修プログラム参加学生のうち、単位取得を伴う研修への参加者（卒業時における「単位取得を伴う海外留学経験者数」）
（平成26年度：45人、27年度：60人、28年度：80人）
- ② 学部卒業時にT O E I Cスコア650点以上の学生数
（平成26年度：15人、27年度：35人、28年度：55人）
- ③ キャリア教育科目「知の広場（国際化対応）」の受講者
（平成26年度：50人、27年度：100人、28年度：100人）

山口県立大学

【グローバル人材に関する定義】

- ・ 地域とグローバル社会の架け橋となり、地域課題の解決に取り組み、かつ地域が有する資源を世界に売り込める「Inter-local 人材」
- ・ 世界と日本の地域をつなげて課題解決に向かう姿勢と地域の歴史的、文化的、自然的、人間的な資源の価値や可能性に着目し、世界に売り込める力を有する人材

【主な目標・指標の設定】

- ① 卒業時の外国語力スタンダード（国際文化学部）
 - i) 国際文化学科 TOEIC700点、中国語検定試験2級、ハングル能力検定試験準2級、スペイン語技能検定試験3級のいずれか
 - ii) 文化創造学科 TOEIC550点、スペイン語技能検定試験3級のいずれか
- ② 海外留学経験者数（国際文化学部）
- ③ 「Inter-local人材」の認定者数
- ④ 日本人学生の海外留学者数・全学生に対する比率
- ⑤ 全学部の1年生の50%以上がTOEIC450点以上

九州大学

【グローバル人材に関する定義】

（グローバル人材育成推進事業「国際的視野を持ったアグリバイオリーダーの育成プログラム」）

農学部学生が次世代農学の広範な基礎知識と各々の専門分野の高度な知識及び先端的な技術を習得し、農学を取り巻く地域・地球規模の課題を俯瞰的に把握し解決する国際的リーダーシップを発揮できる人材

（九州大学教育憲章）

「日本の様々な分野において指導的な役割を果たし、アジアをはじめ広く全世界で活躍する人材を輩出し、日本及び世界の発展に貢献すること」と定め、これを達成するために、「人間性の原則」、「社会性の原則」、「国際性の原則」、「専門性の原則」、「一体性の原則」を打ち出している。

【主な目標・指標の設定】

（農学部学生を対象としたプログラム）

- ① 「グローバル展開汎用技能プログラム -ALEP, E-PAL-」（派遣期間：約4～5週間）

TOEFL-iBT60程度の学生を対象とした語学研修プログラムとして、農学問題解決に国際的リーダーシップを発揮できる産業人材育成を目的とし、平成25年夏期はアメリカ・サンノゼ州立大学において、26年度夏期からは豪州ニューサウスウェールズ大学において、Agribio Leader English Study Program (ALEP) を実施。英語の授業に加え、大学内研究施設や環境教育施設へのサイトビジットを行い、特にJETRO現地オフィスにおいては、日本と豪州間の農産品貿易動向を理解するとともに、これからの産業人材に必要な点について受講。

また、英語力上級者（TOEFL-iBT80程度）の学生を対象とした語学研修プログラムを、平成25年夏期からアメリカ・カリフォルニア大学デービス校において実施

- 指標：プログラムに参加し、単位取得した学生数（ALEP、E-PAL）
（達成目標：平成26年度40人、27年度40人、28年度40人）

② 「問題解決の科学プログラム」(派遣期間：約2～3週間)

現場実践型・現地交流型プログラムとして、アジア・環太平洋を取り巻く農学実問題の現場を学生が実際に見ることにより、日本の国際貢献の重要性を直接認識し、農学を取り巻く地域・地球規模の課題を解決する人材育成を目的とし、平成25年夏期からASEAN諸国(ベトナム、フィリピン)及び米国において実施

○ 指標：プログラムに参加し、単位取得した学生数

(達成目標：平成26年度20人、27年度20人、28年度20人)

北九州市立大学

【グローバル人材に関する定義】

- ・ 「開拓精神に溢れる人材の育成」という理念のもと、「地域に根差し、時代をリードする人材の育成と知の創造」という教育目標を果たすため、優れた語学力に加え、多様性を受入れる柔軟性や卓越したコミュニケーション能力、さらに高いモチベーションを持ち、世界の舞台で活躍できる人材
- ・ 高度な語学力に裏付けられたコミュニケーション能力の高い人材
基礎能力としての語学力を高いレベル(TOEIC730点以上(英米学科は800点及びIELTS6.0))で持ち、国際的なコミュニケーションを通じてチームとして協働できる人材
- ・ 世界中で活躍できるモチベーションを持つ人材
本学の理念である「開拓精神に溢れる人材」として、働く場所等を問わず、グローバルな視野に立って積極性・チャレンジ精神を持つ、外向き志向でモチベーションの高い人材
- ・ 多様な価値観を理解尊重し、自国の歴史・文化や地域の強みを発信できる人材
多様なバックグラウンドを持つ相手に対して、理解と尊重を示すことができ、かつ自国(日本)の歴史・文化を相手に説明できる文化発信の素養を持つ人材
- ・ 自分の意見をしっかり持ち、国際的な舞台でも主張・議論ができる人材
自らの意見をしっかりと持ち、国際的な舞台においても、相手に流されることなく、意見と感情を混同せずに自分の考えを説明し、議論等ができる人材
- ・ 自らの志とリーダーシップを持って、国際的に活動できる実践力のある人材
国内外問わずに、主体的に活動できる志を持ち、知識だけではなく、実践的な活動経験の積み上げにより、ビジネス等の現場においても、自分の力を発揮でき、かつ国を超えてパートナーが持つ力を結集できる外向きのリーダーシップを持ってプロジェクトが遂行できる人材

【主な目標・指標の設定】

海外インターンシップの開発及び実施(研修期間は2～4週間)

(達成目標：平成26年度20人、27年度30人、28年度30人)

立命館アジア太平洋大学

【グローバル人材に関する定義】

- ・ 相互理解の立場で様々な国・地域の人々と協力できる国際感覚と国際的視野を身に付けた日本人
- ・ 日本と諸外国の間の友好信頼関係の構築と各国・地域の将来の社会・経済の発展に寄与する人材

(APU2030 ビジョン)

立命館アジア太平洋大学で育成する学生（世界を変える人）

- ・ 他者と協働し、対話を軸に対立を乗り越え、社会に影響を与えることができる
- ・ 異なる文化との衝突や遭遇したことの無い困難への耐性がある
- ・ 多様な視点やアイデアから、新しい価値を創造することができる
- ・ 自分自身のゴールを描き、生涯学び成長し続けることができる

【主な目標・指標の設定】

- ① 卒業時に10か国以上の友人がいる学生の割合：20%（平成28年度目標）
- ② 卒業時の母語以外の運用能力（日本人3言語、留学生4言語）を有する学生の割合：日本人26%、留学生18%（平成28年度目標）
- ③ 卒業時の日本人学生の海外経験率：50%（平成28年度目標）
- ④ 卒業後に母国以外で就業・進学する留学生の割合：30%（平成28年度目標）

長崎大学

【グローバル人材に関する定義】

(国立大学法人長崎大学中期目標)

地域の課題を掘り下げる能力と多文化が共生する国際社会の現場で活躍する力を兼ね備えた人材

【主な目標・指標の設定】

- ※ 「長崎大学の国際戦略」（平成25年4月策定）及び「国立大学法人長崎大学中期計画」（平成28年3月31日文科科学大臣認可）におけるグローバル人材に関する目標・指標

区分	国際戦略		中期計画
目標・指標	日本人学生の海外留学者数 (注3)	901人	日本人学生の留学経験者の割合を平成25年度の値である学部2.9%、大学院3.8%をそれぞれ2.5倍以上
	全学生に対する比率	10.1%	
	外国人留学生数(注4)	902人	留学生の割合(5月1日時点及び年度通年)を平成25年5月1日現在の4.5%及び25年度通年の7.0%からそれぞれ1.5倍以上
	全学生に対する比率	10.1%	
	外国語による授業の実施回数	454回	学術交流協定に基づく単位互換の活用、外国語での授業数を平成25年度の実績値である1.8%から倍増
	全授業に対する実施率	5.0%	
	外国人教員等の人数(注5)	295人	外国人教員等の割合を30%に増加
	全教員に対する割合	27.6%	
	語学力(TOEIC 800点等)を有する事務職員数	45人	海外留学経験や高度の語学運用能力を有するなどグローバル化に対応できる職員を平成25年度の実績値である2.2%から3.5倍以上
	全事務職員に対する割合	10.0%	
外国語力スタンダード(TOEIC 750点、TOEFL 550点)を備える卒業生の全卒業生に対する比率	20%以上	—	

- (注)1 国際戦略の目標・指標は、平成28年度における目標・指標
2 中期計画の目標・指標は、平成33年度における目標・指標
3 博士課程及び修士課程在籍者を含む。
4 博士課程及び修士課程在籍者、短期生並びに研究生を含む。
5 海外大学での学位取得又は通年1年以上の教育研究に従事した日本人教員を含む。
6 中期計画における目標・指標は、平成26年度に「スーパーグローバル大学創生事業」に申請した際の目標・指標を他大学のものと比較・分析し、大学の予算等を勘案して設定

(注) 当省の調査結果による。