

## 日本におけるグローバル人材育成の課題と展望： グローバル人材に求める資質と留学生交流の現状を 中心に

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 武蔵野大学グローバルスタディーズ研究所 公開日: 2023-03-15 キーワード: グローバル人材育成, 日本人学生, 海外留学, 留学生交流, 異文化対応能力 作成者: 張, 銀暁 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://mu.repo.nii.ac.jp/records/1994">https://mu.repo.nii.ac.jp/records/1994</a>

〔研究ノート〕

## 日本におけるグローバル人材育成の課題と展望

—グローバル人材に求める資質と留学生交流の現状を中心に—

### Issues and Outlook of Global Talent Training in Japan

—Focusing on the Quality Requirement of Global Talent and the Current Situation of International Student Communication—

張 銀 暁

キーワード：グローバル人材育成、日本人学生、海外留学、留学生交流、異文化対応能力

#### 1. はじめに

20 世紀後半以降、地球規模の経済活動が活発化し、旧来の国家や地域などの境界を越えて、ヒト、カネ、モノ、情報が地球上を自由に行き交うようになった。OECD の調査によると、全世界の国際移民の数は、1990 年で 1.5 億人、2010 年で 2.1 億人、2020 年では 2.7 億人を数え、世界人口の 3.5% を占めることに至っている (OECD, 2020)。このようなグローバル化<sup>1)</sup> が進行する中で、文化的背景の異なる人々と接触し、共に生活し、学び、仕事をする機会は、珍しいことではなくなっているといえよう。日本国内においても、在日外国人の数は、大幅に増加している。法務省の「在留外国人統計」(2021)によると、2021 年 6 月までで在日外国人は 2,823,565 人に達し、日本の総人口の約 2.3% に相当する。また、厚生労働省が 2022 年 1 月 28 日に発表した「外国人雇用状況」の届出状況によると、2021 年 10 月末現在の外国人労働者数は前年比 0.2% 増の 1,727,221 人で、過去最高を更新したという。また、近年、日本政府は、少子高齢化による労働力不足の緩和をするために、2019 年に新たな外国人材の在留資格として、特定技能 1 号、2 号制度を導入し、介護、農業、宿泊や外食の分野などの外国人労働者の受け入れがはじまった (厚生労働省, 2019)。日本政府のこれまでの施策は、2010 年の「新成長戦略」や、2012 年の「日本再生戦略」などにもとづき、研究者や技術者などの高度専門外国籍人材のみを受け入れてきたが、特定技能制度の導入によって非熟練労働市場への外国人材の受け入れを本格的にスタートした。このような施策の転換により、日本社会において今後も在日外国人は増加し続けることが予測される。つまり、その結果として、日本社会において、文化的背景が異なる人々との共生や協働の場がますます拡大し続けるといえよう。

このような状況をふまえ、教育やビジネス、医療の現場など、文化的背景が異なる他者と、協同で課題の達成に取り組む人材の育成、いわゆるグローバル人材の育成の重要性や必要性が

各方面で指摘されてきた。例えば、吉田（2014）では、2000年代に日本企業がグローバル競争に勝ち抜くために、産業界の大学への人材育成の要請についてはグローバル人材問題として論じられるようになることが指摘されている。また、政府の政策に目を転じると、2007年に経済産業省が主導し、文部科学省が共同で行った「産学人材育成パートナーシップ」の創設をはじめとして、2010年の「グローバル人材育成推進会議」の設立、2011年の「産学官によるグローバル人材の育成のための戦略」の立案、2014年の「スーパーグローバル大学事業」「スーパーグローバルハイスクール事業」などの推進と、グローバル化を後押しする政策が次々と打ち出されている（吉田，2014）。一方、このような流れの中で、「グローバル人材」とはどのような人材を意味するのか、グローバル人材育成において企業側が求める資質は何であるかについては明白とは言えない。また、近年産官学が連携し、グローバル人材育成の有効な施策として、日本国内の日本人学生と留学生との交流と日本人学生の海外留学<sup>2)</sup>を推進してきた。しかしながら、それぞれの施策について、統計資料などにもとづく詳細な分析は十分行われておらず、留学生交流とグローバル人材に求める資質との関係性を明らかにしない問題がうかがえる。

以上をふまえ、本稿は、まず「グローバル人材」とは何であるのか、日本政府が今までに提示してきた定義をもとに整理し、グローバルに活躍できる人材を輩出するために育成すべき資質、スキル等をより具体的に示す。次に、日本で行われてきたグローバル人材育成をめぐる施策について振り返る。そのうえで、日本の大学がグローバル人材育成の施策として推進してきた、日本国内における日本人学生の留学生との交流と、日本人学生の海外留学の現状を整理する。これらの結果にもとづき、今後の高等教育機関におけるグローバル人材育成に必要な視点を提示し考察する。本稿では、グローバル人材に求める資質については、グローバル人材に関する政府の施策や調査報告などを中心に分析を行う。日本国内における日本人学生の留学生との交流と、日本人学生の海外留学の現状については、日本学生支援機構の発表したデータにもとづき分析を行う。なお、2020年の新型コロナウイルス感染の拡大による留学生数が大幅に減少したことから、本稿の分析対象は日本学生支援機構が発表した2004年度から2019年度までの15年間のデータとする。

## 2. グローバル人材とは

### 2.1 日本政府によるグローバル人材の定義

日本政府によるグローバル人材の定義については、経済産業省、文部科学省、内閣官房など関係各所が発表している定義をもとに整理する（表1）。経済産業省が主導する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は、2010年の「報告書—産学官でグローバル人材の育成を—」でグローバル人材を以下のように定義している。

「グローバル化が進展している世界の中で、主体的に物事を考え、多様なバックグラウンドをもつ同僚、取引先、顧客等に自分の考えをわかりやすく伝え、文化的・歴史的なバックグラウンドに由来する価値観や特性の差異を乗り越えて、相手の立場に立ってお互いを理解し、さらにはそうした差異からそれぞれの強みを引き出して活用し、相乗効果を生み出して、新しい価値

を生み出すことができる人材]

(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, 2010: 31)

表1 グローバル人材に関する定義と要件の整理表

政府	経済産業省	文部科学省	内閣官房
定義	グローバル化が進展している世界の中で、主体的に物事を考え、多様なバックグラウンドをもつ同僚、取引先、顧客等に自分の考えを分かりやすく伝え、文化的・歴史的なバックグラウンドに由来する価値観や特性の差異を乗り越えて、相手の立場に立って互いを理解し、更にはそうした差異からそれぞれの強みを引き出して活用し、相乗効果を生み出すことができる人材	世界的な競争と共生が進む現代社会において、日本人としてのアイデンティティを持ちながら、広い視野に立って培われる教養と専門性、異なる言語、文化、価値を乗り越えて関係を構築するためのコミュニケーション能力と協調性、新しい価値を創造する能力、次世代までも視野に入れた社会貢献の意識などを持った人間	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 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 このほかに、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、リーダーシップ、公共性・倫理観、メディア・リテラシーなど
強調する能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 言語力を含むコミュニケーション・スキル</li> <li>・ 社会人基礎力に代表される汎用的スキル</li> <li>・ 異文化対応や主体性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 言語力を含むコミュニケーション・スキル</li> <li>・ 社会人基礎力に代表される汎用的スキル</li> <li>・ 異文化対応や主体性</li> <li>・ 教養、専門分野の知識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 言語力を含むコミュニケーション・スキル</li> <li>・ 社会人基礎力に代表される汎用的スキル</li> <li>・ 異文化対応や主体性</li> <li>・ 教養、専門分野の知識</li> </ul>

出所：官公庁等、関係各所があげたグローバル人材要件と市村（2018）の参照による筆者作成

また、グローバル人材に共通して求められる能力として、「社会人基礎力に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力」、「外国語（特に世界で幅広く通用する英語）でのコミュニケーション能力」「異文化理解・活用力」の3つの力をあげている（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, 2010: 31-33）。特に「異文化理解・活用力」については、「1）多様な文化や歴史を背景とする価値観やコミュニケーション方法等の差（＝「異文化の差」）の存在を認識して行動すること」、「2）「異文化の差」を「良い・悪い」と判断せず、興味・理解を示し、柔軟に対応できること」、「3）「異文化の差」をもった多様な人々の「強み」を認識しそれらを、引き出して相乗効果によって新しい価値を生み出すこと」（同上）の3点を明示している。

その後、2011年4月に、文部科学省が主導する「産学官によるグローバル人材の育成のための戦略」でグローバル人材について以下のように再定義している。

「グローバル人材とは、世界的な競争と共生が進む現代社会において、日本人としてのアイデンティティを持ちながら、広い視野に立って培われる教養と専門性、異なる言語、文化、価値

を乗り越えて関係を構築するためのコミュニケーション能力と協調性、新しい価値を創造する能力、次世代までも視野に入れた社会貢献の意識などを持った人間である」

(産学連携によるグローバル人材育成推進会議, 2011: 20)

また、同年6月には、内閣官房が主導する「グローバル人材育成推進会議 中間まとめ」の中でグローバル人材に必要な要素の定義について以下のように3つの要素を示している。

i : 語学力・コミュニケーション能力

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

iii : 異文化理解と日本人のアイデンティティ

(グローバル人材育成推進会議, 2011: 7)

このほかに、「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」があげられ、語学力を、コミュニケーションの「道具」と捉えた上で、海外旅行会話レベルから多数者間折衝・交渉レベルまで、5つの段階に分けている。この報告書では、グローバル人材に必要な要素を提示しているが、グローバル人材が何であるかは明確に定義されていない。また、語学力の獲得が筆頭の要素となり、英語能力向上のための諸課題が報告書の大半を占めている。

表1は、グローバル人材に関する定義と要件を整理し一覧にしたものである。表1が示すように、共通する点は、1) 言語力を含むコミュニケーション・スキル、2) 異文化理解能力や主体性、3) 社会人基礎力に代表される汎用的スキルなどの資質の3種である。これまでの定義は、外国語によるコミュニケーション能力、すなわち、英語能力に重点がおかれていることが多いことがわかる。

## 2.2 企業側が期待するグローバル人材像とは

2.1では、政府側のグローバル人材の定義および詳細な資質をまとめたが、本節では企業側が求めるグローバル人材について整理する。企業側が期待するグローバル人材像に関しては、経済団体連合会がグローバル人材に対する独自の定義を、以下のように示している。

「社会人としての基礎的な能力に加え、日々変化するグローバル・ビジネスの現場で、様々な障害を乗り越え、臨機応変に対応する必要性から既成概念に捉われず、チャレンジ精神を持ち続ける姿勢、さらに、多様な文化・社会的背景を持つ従業員や同僚、顧客、取引先等と意思の疎通が図れる外国語によるコミュニケーション能力や、海外との文化、価値観の差に興味・関心を持ち柔軟に対応する」

(日本経済団体連合会, 2011: 4)

日本経済団体連合会が求めるグローバル人材の要件は、チャレンジ精神、外国語によるコミュニケーション能力、柔軟な異文化対応など、いわばグローバルに活躍するために必要とされ

る要素を提示している。また、2.1の経済産業省、文部科学省の定義では、これらの要件に加えて異文化接触との相乗効果による新たな価値創造も視野に入れている。グローバル人材の定義について、政府と企業の定義を比較すると、前者の定義がより包括的である。

次に、日本経済団体連合会(2015)の「グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート結果」から企業から見たグローバル人材の定義例を、いくつか取り上げる。

#### 【A社/商社】

「国籍・人種・性別・年齢に関わらず、多様性(ダイバーシティー)を受入れ、企業理念・バリューを共有し、各地域のみならず世界にアンテナを張り、その動きを自らの業務領域に活かし、ビジネス・シナジーを生み出し、グローバル視点で活躍できる人」

#### 【B社/電気・ガス業】

「①言語・文化・宗教等の相違を踏まえて物事を理解判断し実行に移せる人材、②他国間での折衝に際し、十分なコミュニケーションができるだけの語学力を有する人材、③異文化を受容し現地の人々と共生できる優秀な人材」

#### 【C社/食品】

「日本国内、海外を問わず世界のどこでも能力を発揮できる人材、語学だけではない深い意味での『コミュニケーション能力』、世界共通の『リーダーシップ』(判断力、決断力、先見性等)、文化を認めその文化を取り込む『異文化適応力』、誰にも負けないと自負の持てる『専門性』、どのような境遇にも耐える『体力・楽天性』

(日本経済団体連合会, 2015: 8)

上記の記述を見ると、企業側は、グローバル人材に求められる要件の概念は提示しているが、その詳細までは説明していないことがわかる。例えば、「語学だけではない深い意味での『コミュニケーション能力』」にはどんな能力が必要なのか、「異文化を受容し現地の人々と共生できる優秀な人材」にはどのような要素が含まれるのかなど、具体的にはわからない。一方、グローバル人材として重要な資質は、コミュニケーション能力(英語能力)だけではなく、国内での業務遂行する能力と同様の、自分の考えをしっかりと持ち、それを相手に伝える基礎的な力であると考えていることがわかる。それらの汎用的な能力に加えて、異文化理解、異文化適応力、多様性の受容を重視する企業が多いといえよう。

次に示す図1は、日本経済団体連合会(2015)が企業向けに行った「グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート結果」で示された、「求めるグローバル人材の具体像」である。図1から、グローバル事業で活躍する人材に求める知識・能力として、1位が「海外との社会・文化、価値観の差に興味・関心を持ち、柔軟に対応する姿勢」、2位が「既存概念にとらわれず、チャレンジ精神を持ち続ける姿勢」、3位が「英語をはじめ外国語によるコミュニケーション能力を有する」であることがわかる。文部科学省や政府が語学力・コ

コミュニケーション能力（英語能力）に重点がおかれているのに対して、産業界が最重要と見なしているのは異文化対応能力や主体性であることがわかる。

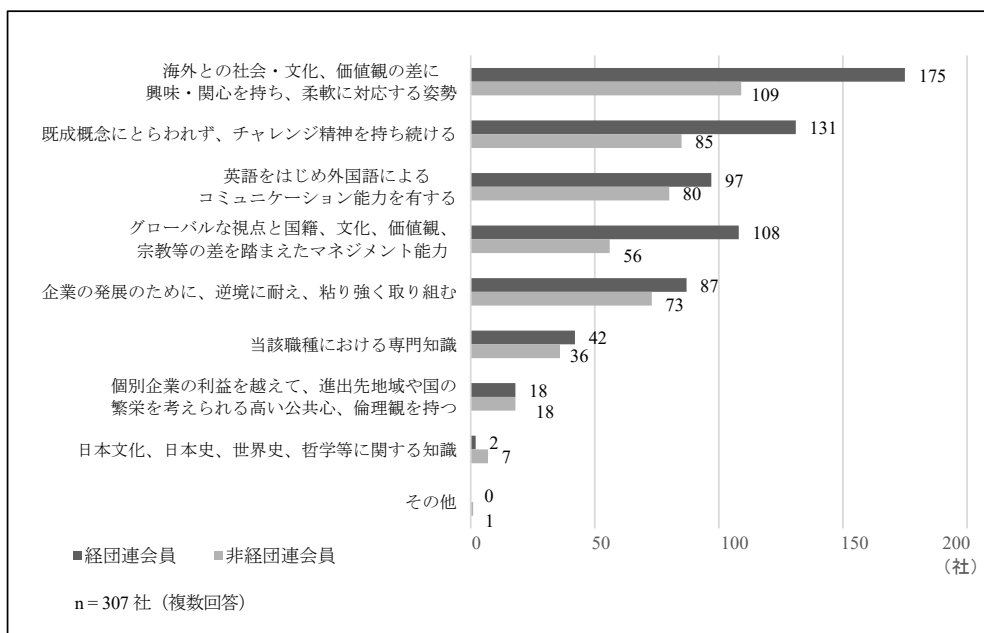


図1 グローバル事業で活躍する人材に求める素質・知識能力

出所：日本経済団体連合会（2015）「グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート結果」より

以上、企業側において、グローバル人材についての統一的な定義は存在しない。それぞれの企業がそれぞれの立場からグローバル人材について定義を行なっていることがわかる。また、企業側は、語学力より異文化理解力や異文化対応力などに重点を置いているといえる。すなわち、日本政府が定義するグローバル人材像と、企業が求めるグローバル人材像との間には、ずれが存在していると考えられる。

### 3. グローバル人材育成における施策

本章では、日本におけるこれまでのグローバル人材育成に向けた取り組みを整理する。グローバル人材育成が国家的事業として行われるようになったのは、2007年に経済産業省が主導して文部科学省と共同で創設した「産学人材育成パートナーシップ」事業からである。「産学人材育成パートナーシップ中間取りまとめ」（産学人材育成パートナーシップ、2008）によると、この事業の背景には、グローバル競争やイノベーション競争が激しさを増す中、人材育成に関し大学と産業界の連携・協力を強化するため、産学が連携して双方の対話と取り組みの場を創設する必要があったという。また、同報告書では、各分野における専門性は異なるが、専門知

識の土台となる基礎的な知識の徹底的な理解、様々な人と一緒に仕事をしていくためのグローバル感覚の素質、マネジメント力、学んだ知識を現場に適用するための問題発見・解決力、コミュニケーション能力を含む社会人基礎力が指摘されている(産学人材育成パートナーシップ, 2008)。さらに、2009年8月の「今後の取組の方向性について」の中では、「基礎知識・専門知識の十分な定着と産業界のニーズを踏まえた教育の充実」、「理系の魅力の向上と魅力の発信」、「グローバルな視点による人材育成」の3つが基本的方向性として示され、「グローバルな視点による人材育成」の一部として、産学人材育成パートナーシップ全体会議の下にグローバル人材育成委員会が設置された(産学人材育成パートナーシップ, 2009)。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は、2010年4月に発表した「報告書—産学官でグローバル人材の育成を—」で、日本人学生の内向き志向や海外勤務を避ける傾向を問題点として指摘している(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, 2010)。また、その課題解決のために、産学官が連携して日本人の海外への送り出しを支援することや、大学の人材グローバル化を推進することが必要であると指摘している(同上)。このように、グローバル人材育成の流れは、経済産業省から文部科学省へと引き継がれ、教育現場でのグローバル人材育成の議論が本格化した。

文部科学省は2010年12月に「産学連携によるグローバル人材育成推進会議」を設立し、急速に進むグローバル化に対応した人材の育成と、その方向性について検討を行った。2011年に発表された産学連携によるグローバル人材育成推進会議報告書「産学官連携によるグローバル人材の育成のための戦略」(2011)の中では、国際化拠点整備事業など各種施策を講じ、戦略ビジョンとして4つをあげている。その中の1つは、「大学の教育力を磨きつつ世界展開力を強化する」という項目であり、大学がグローバル人材の育成を担っていくという方向性がより強化された。また、当報告書では、大学としてのグローバル人材の育成方向について以下のように述べている。「大学は、自らがグローバル社会に対応した存在となるとともに、教育内容や教育方法を改善し、世界の学生にとって魅力ある高等教育を提供する。また、日本人学生の海外留学を推進するとともに、優秀な外国人留学生を獲得するための環境整備を行う」(産学連携によるグローバル人材育成推進協議会, 2011:5-6)。つまり、1) 高校生や大学生を含む日本人の若者の海外留学促進策、2) それを支える留学生の受け入れによる大学の国際化に向けた改革案、の2つが大きな柱となっている。また、文部科学省の「2016年度概算要求主要事項」では、1) グローバル人材育成のための大学の国際化と学生の双方向交流の推進、2) 諸外国・国際機関等によるグローバルな人材の育成等という2つが注目されている。1) には、「大学教育のグローバル展開力の強化」、「大学等の留学生交流の充実」の2項目がある。「大学等の留学生交流の充実」には、日本人学生の海外留学を促進すること、留学生の戦略的な受入れることが含まれる。

以上のとおり、グローバル人材育成は、産業界からの要請を受け、2007年に産学がパートナーシップを結んだところから徐々に進みはじめた。その後、グローバル人材育成の場は大学等へ移り、政府と企業の援助を受けて、教育現場でのグローバル人材育成が本格化した。また、日本政府におけるグローバル人材の育成は、主に留学生の受け入れを通して日本人学生の留学生との交流を促進することと、日本人学生の海外留学を促進することの2つである。それらの

政策にもとづき、近年、日本の大学は、外国人留学生の受け入れを促進するとともに、日本人学生の海外留学を積極的に促進し、この2つを柱としてグローバル人材育成を推進している。次章では、それぞれの推進の政策と現状を述べ、グローバル人材育成において日本の大学が抱える課題と今後のグローバル人材育成の方向性を提言する。

## 4. 日本人学生の留学生との交流によるグローバル人材育成の現状

### 4.1. 留学生の受け入れの政策と現状

日本は1983年に「留学生受入れ10万人計画」を策定してから、留学生の受け入れを拡大し総合的な留学生政策の実施がはじまった。その結果、日本学生支援機構の「外国人留学生在籍調査」(2003)によると、高等教育機関で学ぶ留学生の数は、2003年5月には109,580人に達している。留学生10万人計画が達成されたあと、新たな留学生受入れ拡大が議論される中、文部科学省・外務省・法務省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省(2008)は『「留学生30万人計画」骨子』を策定した。この政策にもとづき、留学生の受け入れは、より一層拡大した。以下、日本学生支援機構の外国人留学生の在籍調査の報告書を中心に留学生の受け入れの現状と動向を整理し、これらに関連する課題について考察する。なお、2020年からのコロナ影響により、留学生が急激に減少していることを踏まえ、本研究は2019までのデータを中心に分析を行う。

日本学生支援機構の2019年5月1日の統計によると、日本の高等教育機関に在籍する留学生数は228,403人に達した(図2)。日本学生支援機構の2019年5月1日の「外国人留学生在籍状況調査結果」によると、2011年3月11日の東日本大震災の影響で留学生が減少した2012年、2013年を除けば、日本の留学生の受け入れ数は概ね増え続けてきた。在学段階別留学生別に見ると、大学院53,089人(23.2%)、学部・短期大学・高等専門学校92,952人(40.6%)、専修学校(専門課程)78,844人(34.5%)、準備教育課程3,518人(1.5%)であり、学部、大学院、専修学校のそれぞれのシェアは近年増加してきた。

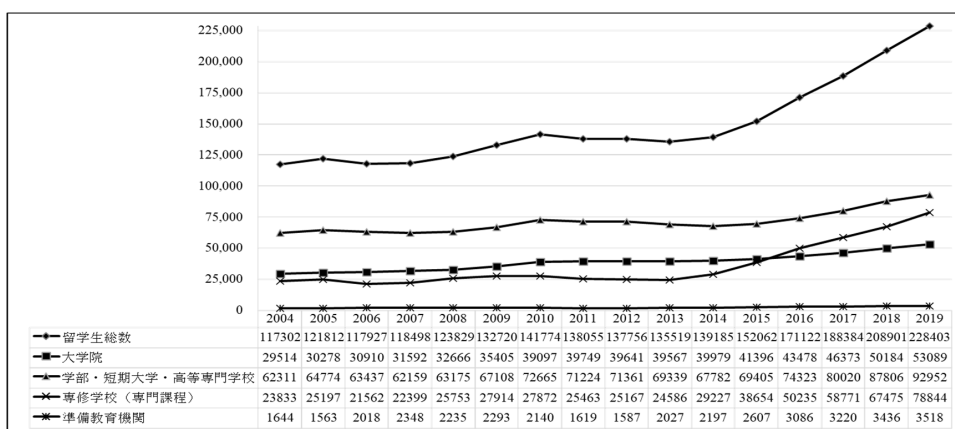


図2 日本の高等教育機関における留学生の推移

出所：日本学生支援機構(2020)の「2019(令和元)年度外国人留学生在籍状況調査結果」より

学修（卒業・修了）後の進路については、日本学生支援機構（2019）の統計によると、準備教育課程から博士課程までの全体のうち、2019年度卒業・修了者の75.6%が日本国内、22.1%が出身国、2.3%が日本・出身国以外の国・地域で就職または進学をしている。同機構が公開している2004年度から2019年度の本統計では、学部・大学院課程の卒業・修了者のうち、日本国内で就職または進学した者が2004年の68.8%から2019年の75.6%と増加し続けている。そのうち、就職した留学生の割合は、2004年度から2010年度までは23～30%程度、2011年度から2019年度は、25～35%程度で推移している。進学と就職のデータを合わせて見ると、留学生の大半（約63%）が日本での生活を続けていることがわかる。

上記のことから、「留学生10万人計画」「留学生30万人計画」の政策により、日本国内の留学生は概ね増加し続けたことがわかる。また、留学生の進路から見ると、大勢の人は、日本国内に進学または就職することがわかる。このことから、日本人学生と留学生の接触はますます増加していると考えられる。文部科学省（2003）の「新たな留学生政策の展開について（答申案）—留学生交流の拡大と質の向上を目指して—」によると、日本人学生と留学生の交流は、将来の日本と各国との相互理解において重要であること、とくに諸外国との友好親善や対日理解の促進、日本の高等教育機関の国際化、地域・企業の活性化および国際的な視野を持った日本人学生の育成の実現といった様々な重要な側面をもっていることが指摘されている。次節では、日本人学生との留学生との交流について述べる。

#### 4.2 日本人学生の留学生との交流

日本政府は、日本人学生の海外留学の後押しをするとともに、海外からの外国人留学生の受け入れも促進し、戦略的な日本人学生と留学生との交流を促進することによって、日本人学生の国際経験の場を増やし、グローバル人材の育成を目指している。近年、日本の大学においては、日本人学生の留学生との接触や交流を促進するために、様々な試みが行われてきた。例えば、留学生と日本人学生が交流できる環境を整備することを目的とした「混住寮」の設置や、留学生と日本人学生の交流を促進するための「教育プログラムの設計」、「留学生と日本人学生との協働授業」「多文化クラス」など（加賀美, 2006；山川, 2013；藤, 2013など）がその例である。さらに、各大学において研修旅行や多文化交流合宿などの様々なイベント、スポーツ活動の推進もあげられる。しかしその一方で、日本人学生と留学生の順調なコミュニケーションを図れず、友人関係を構築しにくいことが数多くの研究から指摘されてきた。

「平成31年度私費外国人留学生生活実態調査」（日本学生支援機構, 2019）によると、留学するに当たり不安に感じていたことについて、「周囲の人と良好な関係を築き、うまくコミュニケーションをとることができるか」（49.4%）が最も多く、次いで、「自分の希望する学習ができるか」、また、「学習の成果を上げることができるか」（47.4%）、「経済的な困難に直面しないか」が（37.8%）と続く。また、留学後の苦勞については、「学校内で日本人学生と交流できないこと」（20.9%）が、「物価が高い」（75.0%）、「日常生活における母国の習慣（生活習慣、宗教上の習慣等）との違い」（35.6%）、「日本語の習得」（30.6%）に次いで4位となっている。さらに、留学後の苦勞で克服できなかったことについては、「学校内で日本人学生と交流できないこと」（18.5%）が「物価が高い」（54.4%）、「日常生活における母国の習慣（生活習慣、宗教上の習慣

等)との違い」(21.9%)に次いで3位となっている。このことから、留学生が来日後、日本人学生との交流がうまくいかず日本人の友達がなかなかできない現状が推測される。また、田中(2017)は、日本人学生と留学生の交流の程度についてアンケート調査を行った。日本人学生回答者における留学生との交流をみると、93人中5人が個人的に親しい、15人が一般的な話をする程度、23人が挨拶程度、50人が全く交流しないと回答しており、総じて会話を交すまでに至らない希薄な交流が約78%を占めている。また、日本人学生と留学生の親密度については、戦(2007)は、中国人留学生のうち6割以上が日本人学生との交流は個人的な問題には触れない挨拶程度にとどまり、自国の友人同士のほうがより親しい関係を持っている傾向が示されている。さらに、柴田(2011)は、留学生の日本人学生との交流の実際と期待について、在日留学生27名に半構造化インタビューを行った。その結果、留学生が望んでいる交流は、「日本での生活情報の提供」「授業理解の手助け」「日本語力向上の手助け」「一緒に遊びたい」「なんでも話したい」という親密な関係を期待するが、実際には留学生と日本人学生の話す内容は、異文化コミュニケーションに特有のお互いの文化や勉強に関することが多く、挨拶の程度の段階にとどまりがちであることを指摘している。

以上のことから、日本人学生と留学生の交流がうまくいかず、両者の友人関係が構築できていない現状がうかがえる。つまり、日本国内において留学生を数多く受け入れても、日本人学生と留学生との交流による国際経験の場を増やし、グローバル人材を育成するという日本政府の思惑とは乖離した状況であるといえよう。

## 5. 日本人学生の海外留学によるグローバル人材育成の現状

### 5.1 日本人学生の海外留学の政策と現状

4.1では、日本国内の留学生の受け入れの現状を概観した。本節では、日本人学生の海外留学の現状を整理する。文部科学省(2013)「日本人の海外留学状況」によると、日本人の海外留学人数は2004年に82,945人のピークに達し、それ以降減少している。日本人学生の海外留学を推進する必要性を重視した文部科学省は、2005年に「長期海外留学支援」を開始し、2009年以降は「留学生交流支援制度(長期派遣)」として奨学金の支給を拡大してきた。また、2009年から「長期海外留学支援」として学部レベルで大学間交流と、短期の海外留学・研修の促進を図るための「留学生交流支援制度(短期派遣)」も開始された。2014年、この支援制度は「海外留学支援制度」に改組され、「短期派遣」については、学生交流協定に基づく、双方向型のプログラムを対象とする「双方向協定型」<sup>3)</sup>と派遣のみを実施するプログラムを対象とする「短期研修・研究型」に分けられた。また、2014年からは、日本学生支援機構および民間企業との協働で「グローバル人材育成コミュニティ」を形成し、「官民協働海外留学支援制度～トビタテ!留学JAPAN 日本代表プログラム～」と呼ばれる奨学金制度を実施している。

これは日本人留学生の倍増(6万人から12万人へ)を目指した支援であり、実際の海外体験を通してグローバル人材育成を推進しようというものである。これらの施策を反映した日本人の海外留学状況の推移について、日本学生支援機構が出した統計データにより確認する。

日本学生支援機構の2019年5月1日の統計によると、日本人留学生の数は、2004年の約1

万 9,000 人が最も少なく、2018 年の約 11 万 5 千人が最も多い (図 3)。2019 年度はコロナ禍の影響で減少したが、全体の傾向としては日本人留学生数が毎年増加している。日本人留学生の推移を留学期間別にみると、2019 年時点では 1 か月未満の留学が最も多く 71,263 人 (59%)、1 か月～6 か月未満 21,812 人 (24%)、6 か月～1 年未満 11,562 人 (14%) と留学期間が長くなるほど割合が減り、1 年以上の留学が最も少なく 1,924 人 (1%) である。2004 年時点では 1 年以上の留学が大幅に少ないこと以外は、1 か月未満、1 か月～6 か月未満、6 か月～1 年未満の留学生数は大差なかった。その後、徐々に 1 か月未満の留学の割合が増加していき、特に 2009 年以降急激に割合が増加している。1 か月～6 か月未満の留学と、6 か月～1 年未満の留学の割合はどちらもゆるやかな増加傾向がみられるが、1 年以上の留学の割合は、ほぼ横ばいとなっていることがわかる。

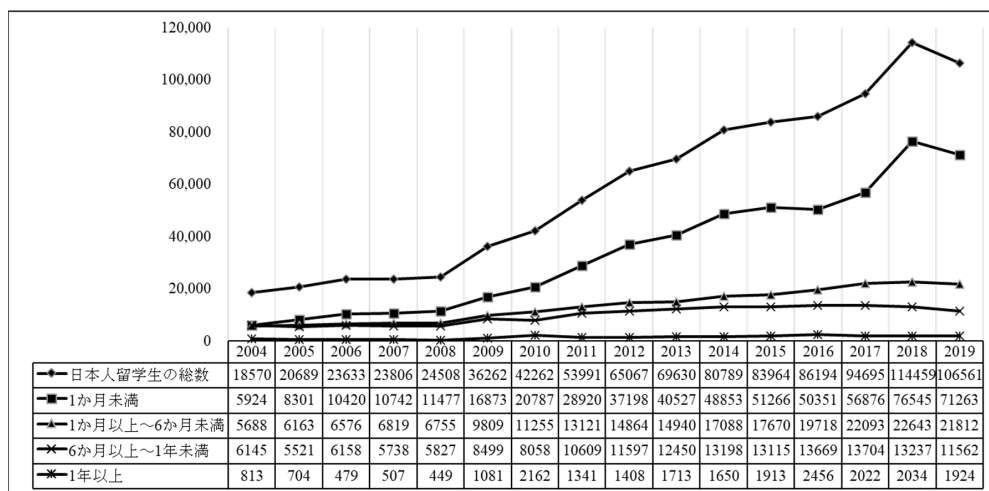


図 3 留学期間別の日本人学生の推移

出所：日本学生支援機構 (2021) の「2019 (令和元) 年度 日本人学生留学状況調査結果」より

上記のデータ全体の傾向から見ると、2004 年から 2019 年まで平均約 10% ずつ留学者数が増え、2018 年が最も多く、115,146 人に達している。しかし、その一方で、日本人留学生数は増加しているにもかかわらず、その約 8 割が 6 か月未満の短期留学で、かつ多くが 1 か月未満であることがわかる。日本経済団体連合会が 2015 年に行った留学経験の仕事への影響のアンケートによると、留学が仕事に役立っているかという問いに対しては、「非常に役立っている・役立っている」が「1 年以上」で 65.0%、「3 か月以上 1 年未満」で 57.2% と高いポイントを示し、「3 か月未満」の 46.2% との違いが顕著である (日本経済団体連合会, 2015)。また、同調査によると、一定期間 (1 年) 以上の留学経験を持つことが語学力や多様な価値観を業務に生かすのに最も有効であり、または社会人基礎力などのジェネリック・スキルの向上にも有効であると指摘されている (同上)。このことから、グローバル人材育成に必要な留学期間と日本人の海外留学の現状との間には、ずれが存在しているといえよう。

## 5.2 日本人学生の海外留学の阻害要因

近年、日本人学生の海外留学者数の減少に対する危機感が強まると同時に、阻害要因についての学術的な検討も数多く行われてきた。以下、日本の海外留学者数減少の要因について検討を行う。

小林（2011）は、日本人学生の海外留学の阻害要因について、留学の内因（プッシュ要因）、留学の外因（プル要因）と心理的要因の3つの側面に分けて検討を行った。具体的には、留学の内因（プッシュ要因）では、1）経済の停滞と家計の悪化、2）学部3年後期から開始される就職活動と交換留学等の時期の重複、3）アメリカ以外の国々の台頭があげられている。留学の外因（プル要因）では、1）米国の学費高騰、2）米国の相対的な国力低下、3）9.11同時多発テロ以来の米国の治安不信、4）大学内部の要因（①国際教育の大衆化の必要性に対する認識不足、②脱却できないエリート留学生像、③変化している学生需要への対応不足）があげられている。心理的要因では、日本人学生の内向き志向が指摘されている。また、河合（2011）は京都大学の学生の留学志向を調査し、留学意欲のある学生の70%以上が、留学の実現に結びついていないという結果を得ている。その要因として、「学部教育のカリキュラムと留学の両立の困難」「外国語運用能力の低さ」「留学と就職活動の両立の困難」の3点を指摘している。

これまで、留学阻害要因として最も多く指摘されているのは、主に就職活動への負の影響や昨今の経済状況の悪化等に対する懸念である。その一方で、日本人学生の海外留学志向は決して高いとは言えない。渡部（2020）が行った日本人学生の留学志向と動機に関する調査によると、留学に対する志向については、積極層（留学が決まっている・留学したいと思う）が36.3%、浮動層（留学を迷っている・留学したいかどうかわからない）が37.3%、消極層（留学したいと思わない）が25.9%を占めている。太田（2013）は、留学生の送り出しを国が最近まで積極的に政策として推進してこなかったことを一因としてあげる一方で、海外留学減少の原因を多様な視点から見るのが重要であると述べている。太田（2013）は、日本人学生の海外留学の阻害要因について、「留学に関心はあるができない」（留学したいが諸事情により、やむを得ずできない）というグループと、そもそも「留学に関心がなく留学したくない」（留学することに価値を見出さない）というグループの2つに分けて分析を行った。その結果、後者の場合は、1）成熟した経済と社会を築き上げた日本の快適さと便利さに満足し、あえて海外の異なった環境の下、多種多様な習慣や文化をもつ人々と渡り合いながら自力で状況を切り開いていくような苦勞をすることに価値を見出せない（コンフォート・ゾーンへの滞留）、2）インターネットの普及によって仮想現実での容易な疑似体験が可能となり、実際に外国に行って自らの目で確かめ、体験することに意義を感じない、3）危機管理が厳しく問われるようになり、リスクをできるだけ回避する安全志向が高まっていることなどを、阻害要因として指摘している。

上記のことから、日本人学生の海外留学の阻害要因に関しては、日本経済の不況、留学による就職活動への負の影響、留学費用、語学力不足や海外での生活に対する不安など多様な要因と関わっていることがわかる。一方、日本人学生の留学志向は、著しく低下しているわけではないが決して高いとはいえない。日本人学生の海外留学を促進させるためには、留学情報やサポート体制などの環境面を整えただけで、異文化接触の不安の軽減や海外留学の魅力を伝える

ことなどが重要であるといえよう。

## 6. おわり

これまで見てきたように、日本国内の外国人が増加する中で、グローバル人材育成の重要性がますます高まっているといえる。しかしながら、日本で行われてきたグローバル人材育成をめぐる施策について検討した結果、グローバル人材に対する定義や要素に関しては、政府は英語能力を重点におくグローバル人材像を提示するのに対し、企業側は異文化対応能力に重点をおくグローバル人材像を提示し、両者の間にはずれがあることが見えてきた。また、大学におけるグローバル人材育成の取り組みとして、日本国内の日本人学生と留学生との交流と、日本人学生の海外留学の2つについて整理した。その結果、日本国内の日本人学生と留学生との交流については、留学生数が増加する一方で、日本人学生と留学生との交流がうまくいかない現状が見えてきた。また、日本人学生の海外留学の現状は、短期留学が中心で、企業が求めるグローバル人材の経験として期待する長期留学との間には、ずれがあることがわかった。このような現状を踏まえ、指摘されてきた課題を参考にしつつ、現状を改善するための実践的示唆について述べる。

1 つ目は、現在の政府が提示されるグローバル人材の定義を尊重しつつ、異文化対応能力を重視することである。すでに述べたように、日本国内における外国人が増加するにつれ、国籍の多様化、文化の多様化、思考の多様化、価値観の多様化が拡大している。このような多様化・複雑化する社会に対応するためには、異文化対応能力が必須であり、この力の育成がまさにグローバル人材育成であると考えられる。

2 つ目は、日本人学生の海外留学のプログラムを多様化することである。現在の日本人留学生の推移を留学期間別にみると、1 か月未満の留学が最も多く、その理由として、大学の提供するプログラムの期間がある程度定まっている点があげられる。そのため、今後留学プログラムを多様化することが重要であると考えられる。例えば、武蔵野大学グローバル学部グローバルコミュニケーション学科は、2018 年度入学生より半年期間の「全員留学」プログラムをすることで、海外留学のハードルを下げ、海外留学を一般化し、8 割の学生がその留学生生活を肯定的に捉えていたことを報告している (古家・石黒, 2021)。

3 つ目は、2 つ目の提言の延長線上にある。留学経験を持つ日本人学生が、日本国内の留学生との交流コーディネーターの役割を果たすことである。これまでの先行研究から、日本人学生は一定期間外国で勉強・生活することによって、英語力という言語スキルの向上だけでなく、帰国したあと、外国人と交流の積極的になることが指摘されている (古家・石黒, 2021 ; 横田・太田・新見, 2018 など)。留学経験を持つ日本人学生は、留学生と日本人学生との交流を促進する仲介役として、自然に留学生と日本人学生が安心して交流ができる場を作ることに貢献でき、積極的に異文化間交流の活動を促進させることができると考える。

以上、日本におけるグローバル人材育成の背景、期待するグローバル人材像、日本国内の日本人学生と留学生との交流と日本人学生の海外留学の現状、今後の展望と課題について述べた。要するに、日本国内における外国人が増加する中で、国家が期待するグローバル人材とはどの

ような人材なのかを明確にしたうえで、そのようなグローバル人材をどのように育成するのかについて、多くのステイクホルダー（国内外の政府機関、大学、企業、学生など）と協働・調整しつつ模索することが重要である。また、国境を越えた人材育成・獲得が主流となる留学生政策は、日本人学生の海外留学の経験を、国内の日本人学生と留学生との交流に生かすことで、相乗効果が得られるのではないかと考える。

## 注

- 1) 「グローバル化」とは、情報通信技術の進展、交通手段の発達による移動の容易化、市場の国際的な開放等により、人、物材、情報の国際的移動が活性化して、様々な分野で「国境」の意義があいまいになるとともに、各国が相互に依存し、他国や国際社会の動向を無視できなくなっている現象ととらえる。
- 2) 「海外留学」とは、海外の大学等における学位取得を目的とした教育又は研究等のほか、学位取得を目的としなくても単位取得が可能な学習活動や、異文化体験・語学の実地習得、研究指導を受ける活動等をいう。
- 3) 「協定」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いないけれども、派遣に関わる事務文書が大学等に存在し、交流実績がある取決め又は覚書等も含む。

## 参考文献

- 太田浩（2013）「日本人の内向き志向再考」横田雅弘・小林明編『大学の国際化と日本人学生の国際志向性』学文社
- 河合淳子（2011）「大学における学部学生の留学促進」『留学交流』5（2）, 1-12.
- 加賀美常美代（2006）「教育的介入は多文化理解態度にどんな効果があるか」『異文化間教育』24, 76-91.
- グローバル人材育成推進会議（2011）グローバル人材育成推進会議 中間まとめ  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/46/siryo/\\_icsFiles/afieldfile/2011/08/09/1309212\\_07\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/46/siryo/_icsFiles/afieldfile/2011/08/09/1309212_07_1.pdf)（2022年11月29日）
- グローバル人材育成推進会議（2012）グローバル人材育成戦略（グローバル人材育成推進会議 審議まとめ）  
<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/npu/policy04/pdf/20120604/shiryo2.pdf>（2022年11月29日）
- 小林明（2011）「日本人学生の海外留学阻害要因と今後の対策」『留学交流』2, 1-17.
- 厚生労働省（2022）「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和3年10月末現在）  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_23495.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_23495.html)（2022年11月29日）
- 産学人材育成パートナーシップ（2008）産学人材育成パートナーシップ中間とりまとめ  
<http://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/3486530/www.meti.go.jp/press/20080718002/20080718002-3.pdf>  
（2022年11月29日）
- 産学人材育成パートナーシップ（2009）今後の取組の方向性について（平成21年度）  
<https://www.ipa.go.jp/files/000023948.pdf>（2022年11月29日）
- 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（2010）報告書－産学官でグローバル人材の育

- 成を一  
<https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/8422823/www.meti.go.jp/press/20100423007/20100423007-3.pdf>  
(2022年11月29日)
- 産学連携によるグローバル人材育成推進協議会 (2011) 産学官連携によるグローバル人材の育成のための戦略  
[https://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/afiedfile/2011/06/01/1301460\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afiedfile/2011/06/01/1301460_1.pdf) (2022年11月29日)
- 産学協働人材育成円卓会議 (2012) アクションプラン—日本復興・復活のため—  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/46/siryo/\\_icsFiles/afiedfile/2012/05/11/1320909\\_2.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/46/siryo/_icsFiles/afiedfile/2012/05/11/1320909_2.pdf) (2022年11月29日)
- 柴田有喬 (2011) 「留学生の日本人学生との交流の実際と期待—対留学生の半構造化面接から」『言語と交流』14, 11-28.
- 戦旭風 (2007) 「友人との付き合い方から見る中国人留学生と日本人学生の友人関係」『留学生教育』12, 95-105.
- 日本学生支援機構 (2020) 2019 (令和元) 年度 外国人留学生在籍状況調査結果  
[https://www.studyinjapan.go.jp/ja/\\_mt/2020/08/date2019z.pdf](https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2020/08/date2019z.pdf) (2022年11月29日)
- 日本学生支援機構 (2021) 令和元年度 私費外国人留學生生活実態調査  
[https://www.studyinjapan.go.jp/ja/\\_mt/2021/06/seikatsu2019.pdf](https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2021/06/seikatsu2019.pdf) (2022年11月29日)
- 日本学生支援機構 (2019) 平成30年度 海外留学経験者追跡調査  
[https://ryugaku.jasso.go.jp/link/link\\_statistics/link\\_statistics\\_2019/](https://ryugaku.jasso.go.jp/link/link_statistics/link_statistics_2019/) (2022年11月29日)
- 日本学生支援機構 (2021) 2019 (令和元) 年度 日本人学生留学状況調査結果  
[https://www.studyinjapan.go.jp/ja/\\_mt/2021/03/date2019n.pdf](https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2021/03/date2019n.pdf) (2022年11月29日)
- 日本経済団体連合会 (2015) グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート結果  
[https://www.keidanren.or.jp/policy/2015/028\\_honbun.pdf](https://www.keidanren.or.jp/policy/2015/028_honbun.pdf) (2022年11月29日)
- 日本経済団体連合会 (2011) 「グローバル人材の育成に向けた提言」  
<https://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/062/honbun.pdf> (2022年11月29日)
- 古家聡・石黒武人 (2021) 『『全員留学』経験者の人間的成長の可視化に関する研究』Global Studies, 5, 19-37.
- 法務省 (2021) 令和2年末現在における在留外国人数について  
<https://www.moj.go.jp/isa/content/001371139.pdf> (2022年11月29日)
- 法務省技能自習制度の運用に関するプロジェクトチーム (2019) 調査・検討結果報告書  
[https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/nyuukokukanri07\\_00180.html](https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/nyuukokukanri07_00180.html) (2022年11月29日)
- 藤美帆 (2013) 「日本人学生の多文化クラス受講の効用—留学生との友人関係構築に関して」『比較文化研究』107, 91-103.
- 文部科学省 (2016) 平成28年度概算 要求主要事項  
[https://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/other/\\_icsFiles/afiedfile/2015/08/28/1361289\\_6.pdf](https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afiedfile/2015/08/28/1361289_6.pdf) (2022年11月29日)

- 文部科学省・外務省・法務省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省（2008）「留学生 30 万人計画」骨子  
[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/ryugaku/\\_\\_\\_icsFiles/afieldfile/2019/09/18/1420758\\_001.pdf](https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/___icsFiles/afieldfile/2019/09/18/1420758_001.pdf)（2022 年 11 月 29 日）
- 文部科学省官民協働海外留学創出プロジェクトチーム（2014）官民協働海外留学支援制度～トビタテ！留学 JAPAN 日本代表プログラム～  
[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/ryugaku/1345533.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1345533.htm)（2022 年 11 月 29 日）
- 文部科学省（2003）新たな留学生政策の展開について（答申案）—留学生交流の拡大と質の向上を目指して—  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/attach/\\_\\_\\_icsFiles/afieldfile/2019/01/08/1412438\\_001.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/attach/___icsFiles/afieldfile/2019/01/08/1412438_001.pdf)（2022 年 11 月 29 日）
- 文部科学省（2022）日本人の海外留学状況  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/25/02/\\_\\_\\_icsFiles/afieldfile/2013/02/08/1330698\\_01.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/25/02/___icsFiles/afieldfile/2013/02/08/1330698_01.pdf)  
（2022 年 11 月 29 日）
- 山川史（2013）「寮に住む留学生と日本人学生の友人関係構築に関する事例研究」『異文化間教育』38, 100-115.
- 吉田文（2014）「グローバル人材の育成と日本の大学教育—議論のローカリズムをめぐる—」『教育學研究』81（2）, 164-175.
- 横田雅弘・太田浩・新見有紀子（編）（2018）『海外留学がキャリアと人生に与えるインパクト：大規模調査による留学の効果測定』学文社
- 渡部由紀（2020）「日本人学生の留学志向と動機に関する一考察 —東北大学学部生の留学に関する実態調査結果の報告—」『東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要』6, 127-133.
- OECD（2020）International Migration Statistics  
<https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=MIG&lang=en>（2022 年 11 月 29 日）

武蔵野大学言語文化研究科 博士後期課程