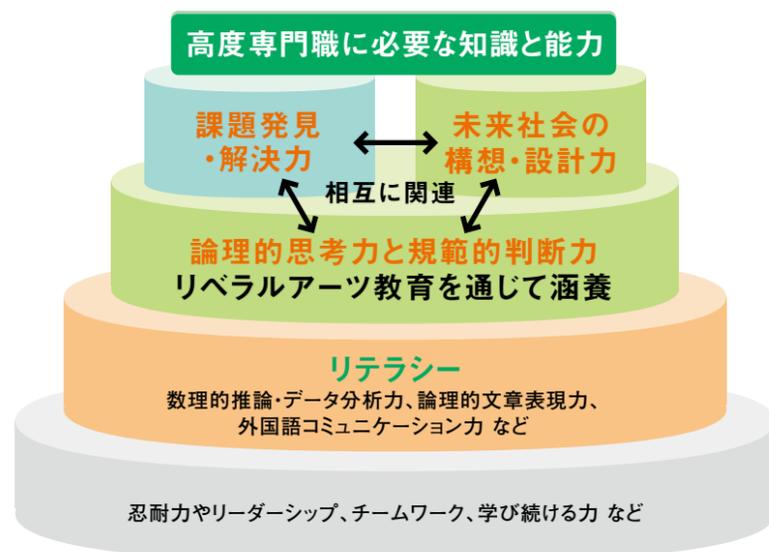
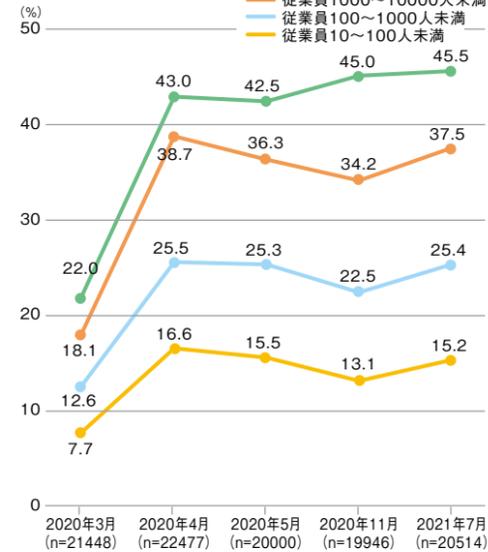


【図表4】Society 5.0時代の人材に求められる能力



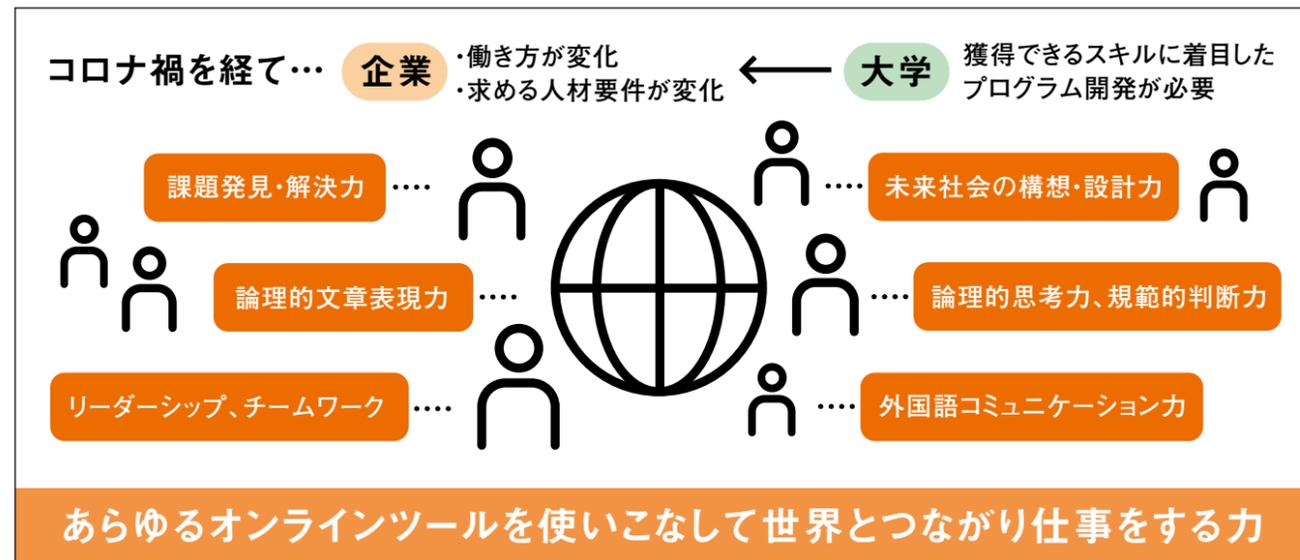
*採用と大学教育の未来に関する産学協議会「中間とりまとめ共同提言」(2019年)を基に作成

【図表3】企業規模別テレワーク実施率の推移(正社員ベース)



*パーソル総合研究所「第五回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」(2021年)

【図表5】大学と大学生を取り巻く環境の変化



だ。【図表3】の通り、日本でも大規模企業を中心にテレワーク実施率が伸びており、コミュニケーション手段が対面からデジタル技術を使ったものへと変わりつつある。海外との交渉も、従来は現地に行くか、テレビ会議システムなどで行っていたが、今ではオンラインツールで手軽に行うことが可能だ。これらはデジタル化の一例だが、まさに今、われわれの社会は Society 5.0へと急速に前進している。産業界と大学の間で共有された Society 5.0時代に求められる能力【図表4】は、その必要性がより高まったと言える。人口減少に悩む日本が国際競争力を持つには、他国とのビジネスによる外需の活性化が肝要だ。今後はどの部署でも日常的に外国人と掛け合うスキルが求められるだろう。オンラインでは同じ職場の外国人労働者と、オンラインでは海外とのやり取りをこなせる人材が、日本経済の成長には欠かせない。単純な語学力だけでなく、自国・海外文化への理解、協働や交渉を円滑に進める力、オンラインツールを使いこなす力などを備えた人材だ。大学は、コロナ禍を経た国内外のビジネス環境の変化、求められる人材要件のアップデートを意識すべきだろう【図表5】。

REPORT

日本の国際競争力と人材育成としてのグローバル教育

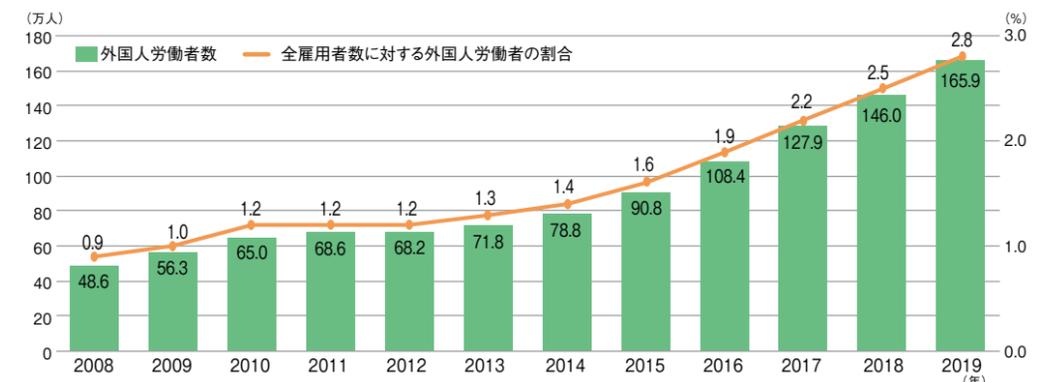
国際競争力低下にあえぐ日本。コロナ禍というインパクトを経て今、求められる人材とは？

【図表1】日本の国際競争力は低下している ~IMD国際競争力ランキング(日本の順位)



*[IMD World Competitiveness Ranking]を基にNTTデータ経営研究所三谷慶一郎氏が作成

【図表2】外国人労働者数と、全雇用者に占める割合の推移



*原図は総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況について」を基に(株)パーソル総合研究所が作成

企業が求める人材要件はコロナを経て変化したか
80年代に「Japan as No.1」と評され、アジア諸国が目標とする国の筆頭だった日本の国際競争力は、この30年間で64か国中31位にまで後退した【図表1】。
右肩下りの競争力と反比例するように、人手不足が深刻化した結果、日本の外国人労働者数はコロナ禍前まで急増傾向にあった【図表2】。産業界の要請に応える形で国は受け入れ制限を緩和してきたが、人手を望んでいたはずの企業には外国人労働者を受け入れるノウハウが不足しており、うまくマネジメントできないまま職場を去られてしまう例も多い。外国人を受け入れにくい国、国際競争力を失いつつある国での就労を、成長著しいアジア各国に住む人々が今後どれだけ希望するのか。楽観視はできないだろう。
グローバル化はビジネスだけでなく、教育・研究も含め、あらゆる場面で求められる。では今後の日本の国際競争力を高められる人材とはどんな人材か。
まず、コロナ禍によるデジタル化の進展をふまえておきたい。象徴的なのが、オンラインを使ったコミュニケーション手段の普及

文/ 見山雄介