

「グローバル化を契機とした職員の能力向上」 — HowからWhatへ —

①大学のグローバル化

教育振興基本計画

国際化拠点整備事業

グローバル人材育成推進会議

日本再興戦略

教育再生実行会議

グローバル人材育成推進事業

骨太方針

留学生30万人計画

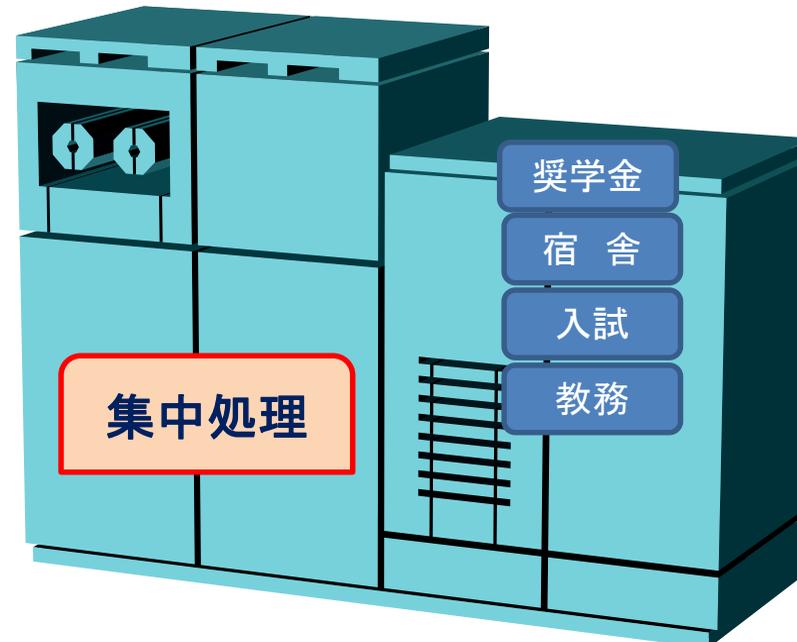
経済財政改革の基本方針

大学のグローバル化に関するワーキング・グループ

- 大学の国際化と言うのは構造改革にほかならない
- 大学の内なる改革をすること
- 大学のインフラが変わることで、それはガバナンスが変わるということです

②: 国際センターを情報処理環境と比較すると

国際関連部署の専任職員数 G30採択前 6名 1.9% → 2016年度 24名 6.8%



小さな国際センター
スペシャリスト

大きな国際センター
外国人、英語 すべて担当
ワンストップサービス
国際関係業務に精通したジェネラリスト養成
英文化ワーキングによる啓発活動、情報共有



学生課

入学課

教務課



小さな国際センター
誰でも、どこでも
国籍・言語関係なし

人事課

経理課

研究は？

③:グローバル人材に必要な能力は？NO1

要素Ⅰ：語学力・コミュニケーション能力

**要素Ⅱ：主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、
責任感・使命感**

要素Ⅲ：異文化に対する理解と

日本人としてのアイデンティティー

(「グローバル人材育成推進会議中間まとめ」より)

社会人基礎力

前に踏み出す力(主体性、働きかけ力、実行力)

考え抜く力(課題発見力、計画力、創造力)

**チームで働く力(発信力、傾聴力、柔軟性、情報把握力
規律性、ストレスコントロール力)**

(「社会人基礎力」 経済産業省より)

④:グローバル人材に必要な能力は？NO2

ある日本企業のグローバル人材像

コミュニケーション
能力に優れている

ピンチに立ち向かう
強い精神力

世界を舞台に、希望や好奇心に満ち、
柔軟な姿勢で
自ら時代を切り拓くことのできる人

何事にも
チャレンジする姿勢

スピード感をもって
ものごとに取り組む姿勢

⑤: グローバル人材に必要な能力は？ NO3

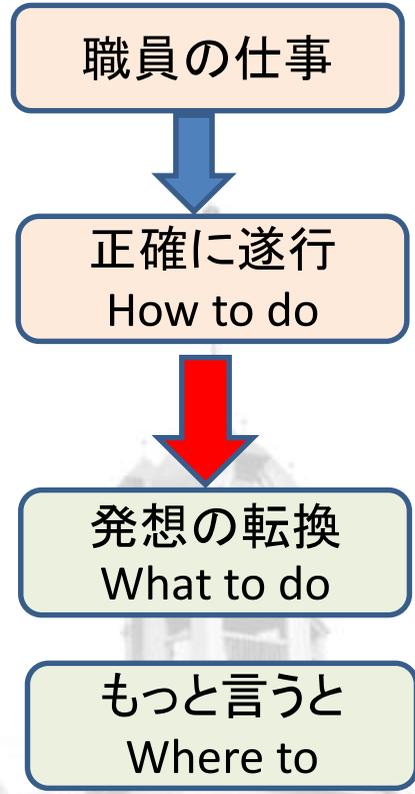
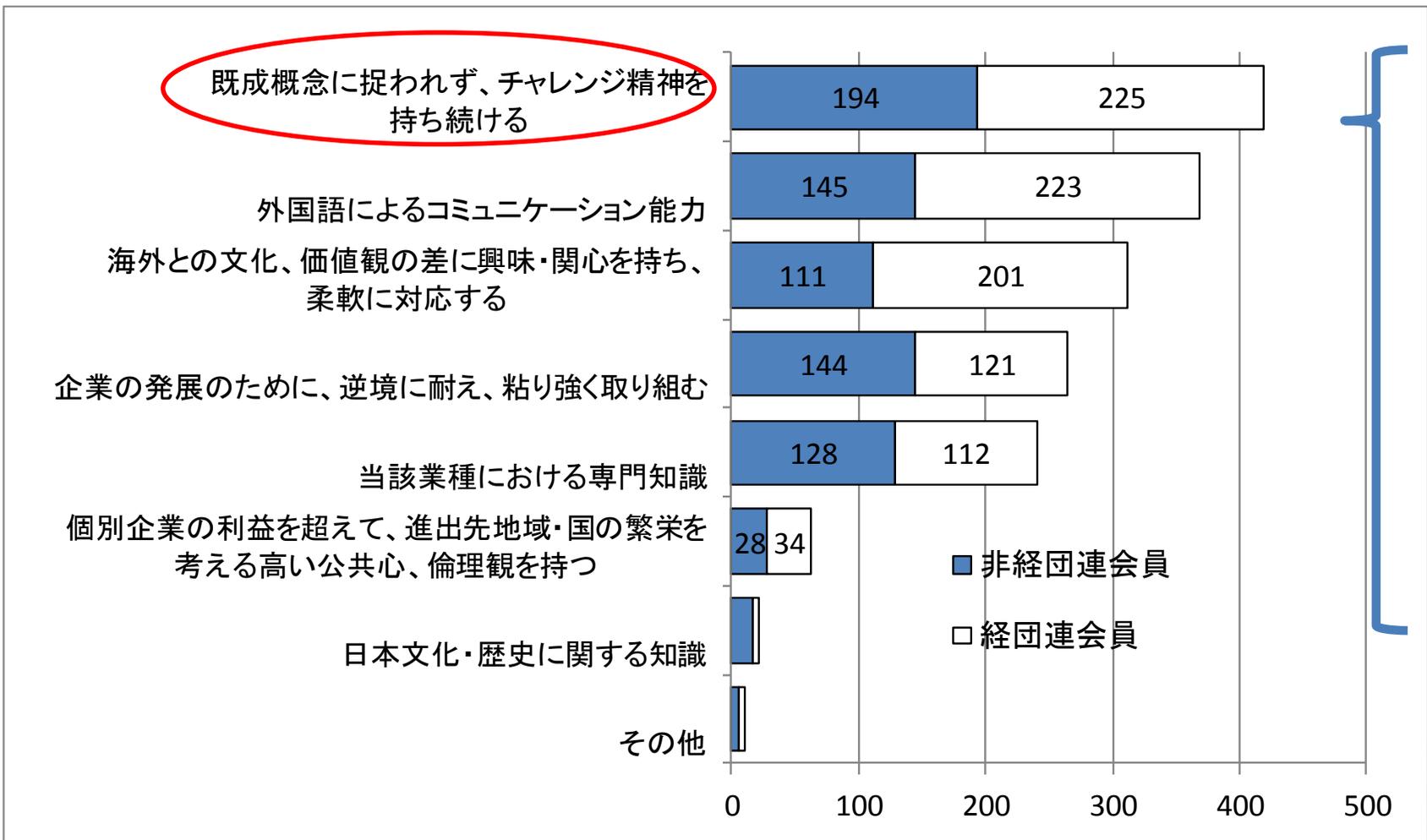
グローバル経済化、海外事業展開の拡大の波の中で、新卒採用者全員に「グローバル人材」としての素養を求めるといった企業も徐々に増加してきているが、一方で、「グローバル人材」として求められる能力は、**国内で企業の中核となって活躍する場合に求められる能力と多くが重複しており、「グローバル人材」とは、海外事業展開でのみ必要となる人材ではなく、如何なる場所・場面であっても企業から必要とされる中核的な人材**のことであることが明らかになってきた。

今回多くの企業の実態をヒアリング等した結果として、日本企業からその成長のために求められているのは、

「未知の世界、時に非常に厳しい環境に、「面白そうだ」「やってみたい」という気持ちで、積極的に飛び込んでいく前向きな気持ち、姿勢・行動力を持っていること。そして、入社後に一皮、二皮剥けるため、「最後までやり抜く」「タフネスさ」があること。しっかりと自分の頭で考え、課題を解決しようとする事。」といった素養、基礎のある人材であるということが分かった。

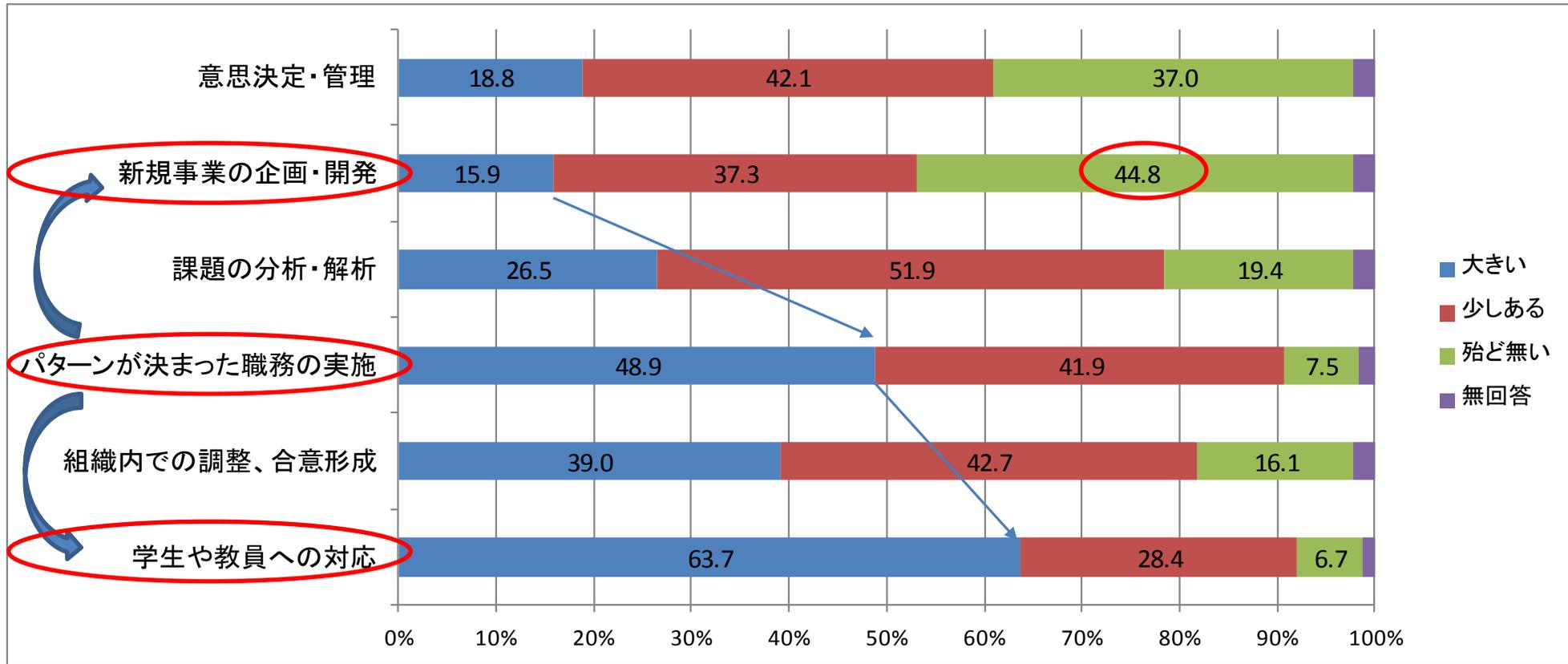
雇用政策研究会報告書 「つくる」「そだてる」「つなぐ」「まもる」 雇用政策の推進
2012年8月 雇用政策研究会

⑥: グローバル人材に必要な能力は？ NO4 How からWhat へ！！



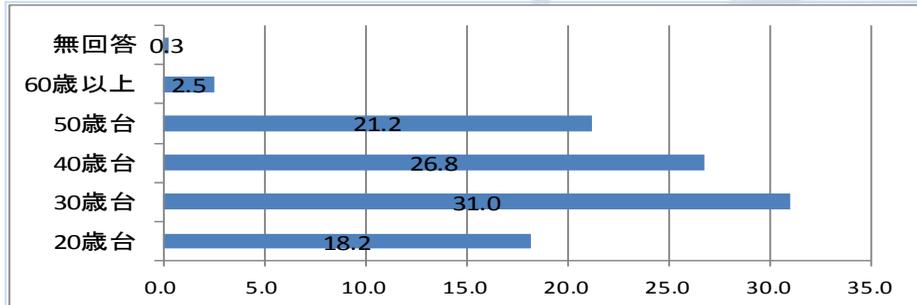
日本経済団体連合会 「グローバル人材の育成に向けた提言」資料集より
<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/062/shiryo.pdf>

⑦: What to Do 現実には、「今、何に注力？」

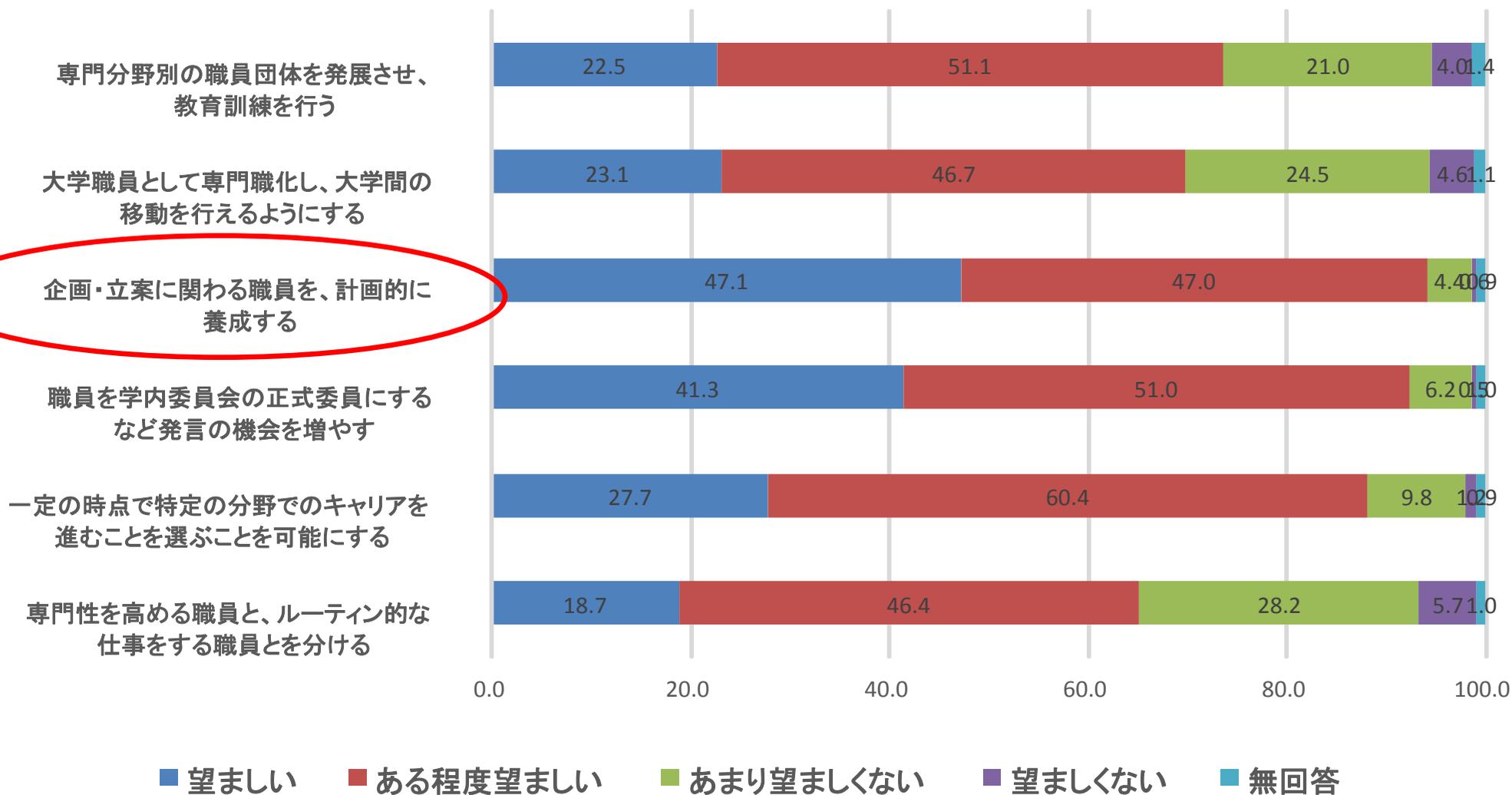


「事務組織の現状と将来」より
 2010年6月 東京大学大学院教育学研究科
 大学経営・政策研究センター

サンプル数
 5909件 (国立 1587件、公立 598件、私学 3724件)

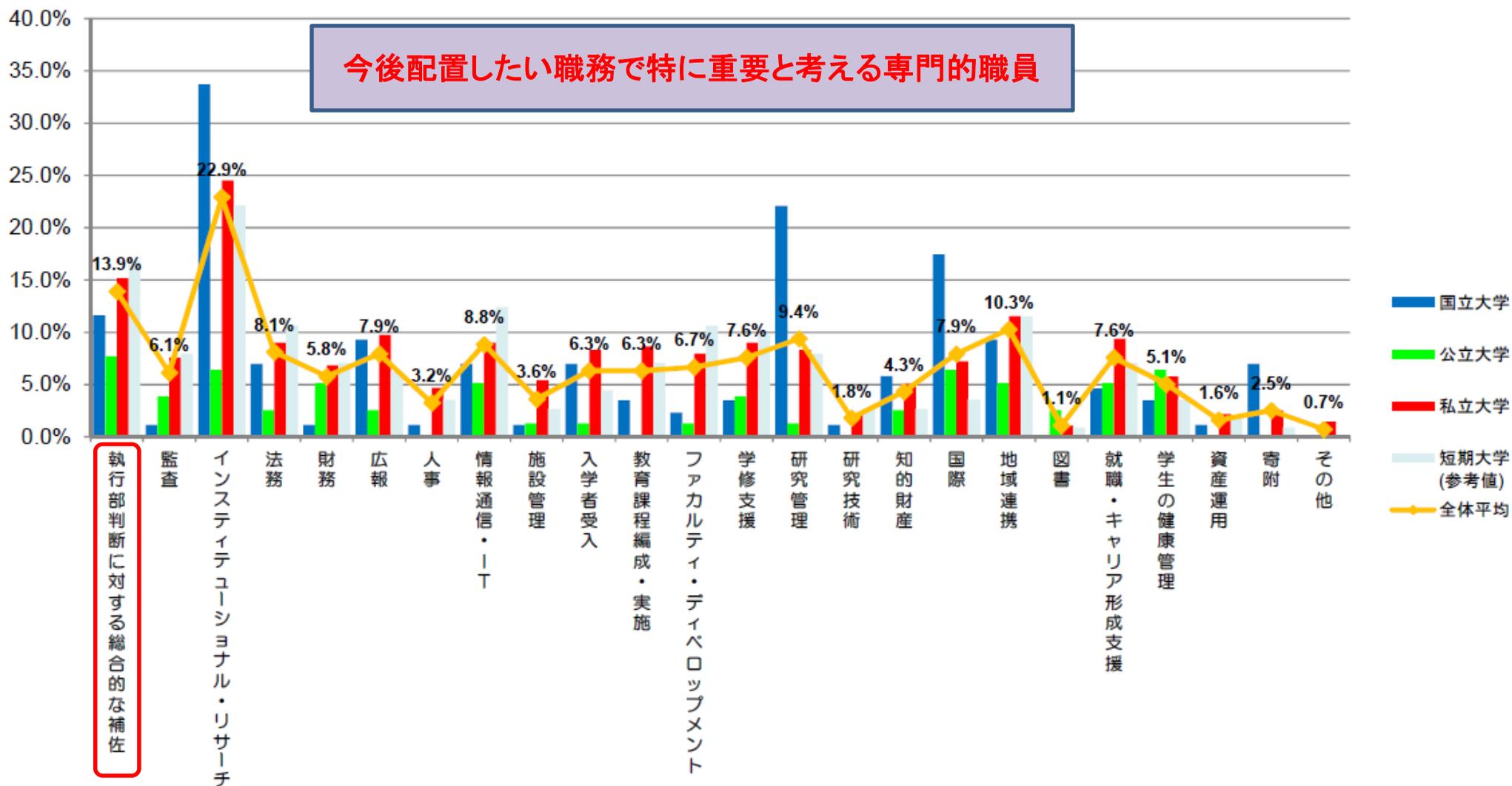


⑧: What to Do 「大学運営の将来像に対する考え」



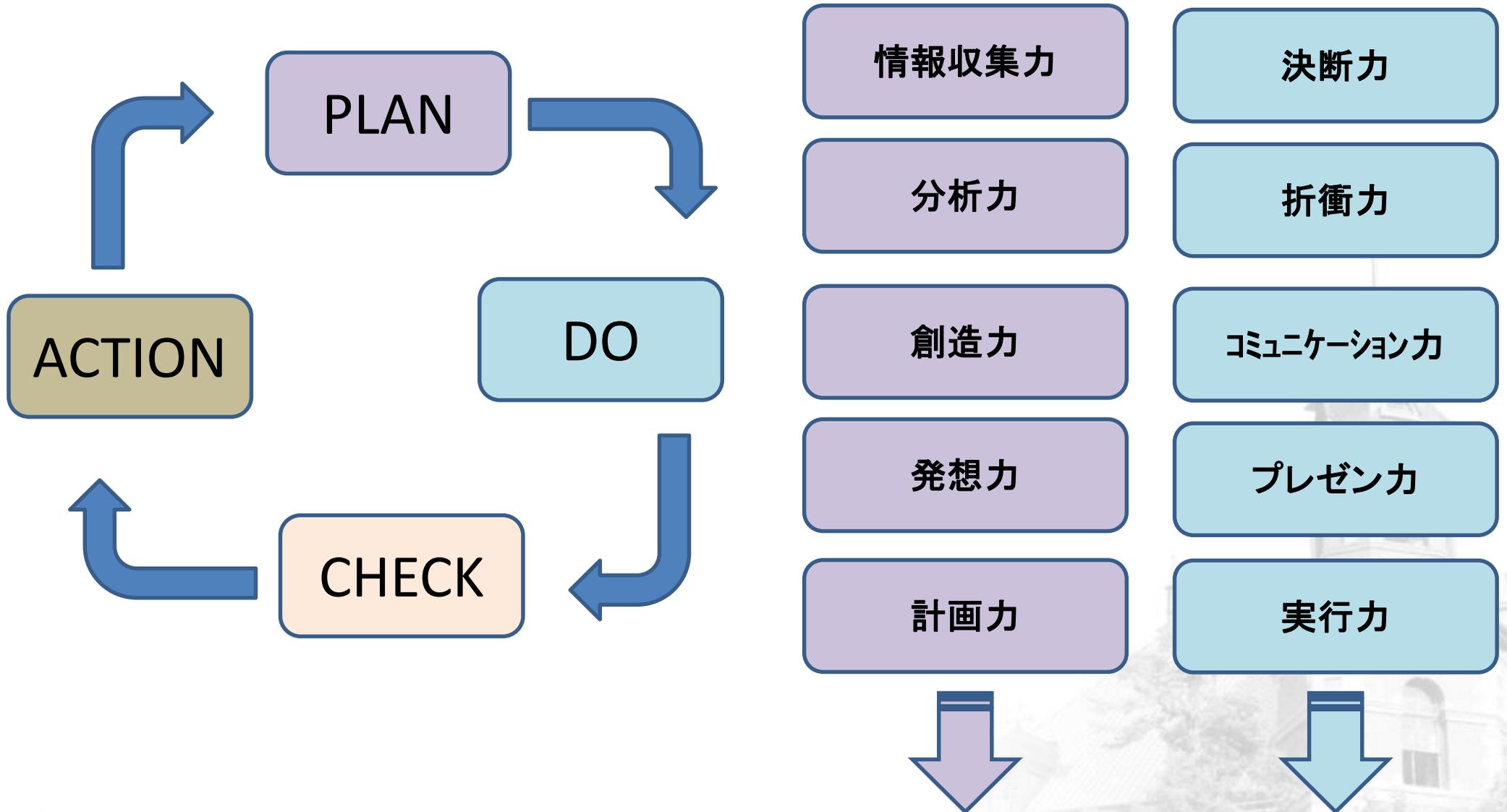
⑨: What to Do 「何を期待されているのか」

今後配置したい職務で特に重要と考える専門的職員



出典: 文部科学省「大学における専門的職員の活用実態把握に関する調査」

⑩: 企画提案に必要な能力



⑪: そうは言うけど??

必要な知識は、いっぱいある ! 全てに対し万能な人間はいない !
結局は、個別の研修で修得したいろいろな能力をどのように発揮するか
=どのように料理してステークホルダーに提供するのか?

最終的には、**人間力**なのか??

Ex 信頼できる人、気配りができる人、
責任感がある人、勇気がある人、
人を育てる人、リーダーシップがある人等



「知的能力」: 基礎学力、倫理的思考力、想像力 etc

「社会・対人関係力」: 規範意識、コミュニケーション力、リーダーシップ° etc

「自己制御力」: 意欲、忍耐力 etc **「これらをバランスよく高める」=人間力**

(H15年 内閣府「人間力戦略研究会」報告書より)

	Low-Context	High-Context
Countries	US, UK, Canada, Germany, Denmark, Norway	Japan, China, Egypt, Saudi Arabia, France, Italy, Spain
Business Outlook	Competitive	Cooperative
Work Approach	Task-oriented	Relationship-oriented
Work Style	Individualistic	Team-oriented
Employee Desires	Individual achievement	Team achievement
Relationships	Many, looser, short-term	Fewer, tighter, long-term
Decision Process	Logical, linear, rule-oriented	Intuitive, relational
Communication	Verbal over Non-verbal	Non-verbal over Verbal
Planning Horizons	More explicit, written, formal	More implicit, oral, informal
Sense of Time	Present/Future-oriented	Deep respect for the past
View of change	Change over tradition	Tradition over change
Knowledge	Explicit, conscious	Implicit, not fully conscious
Learning	Knowledge is transferable (above the waterline)	Knowledge is situational (below the waterline)