

企業における
『グローバル人材』活用に関する
アンケート
[調査結果レポート]

2013年5月

一般社団法人 日本青少年育成協会

I 調査概要

[調査の目的]

国内上場企業におけるグローバル人材育成及び、そこにおける語学教育の実態、中国でのビジネス展開に関する考え方などを明らかにすることで、今後の日本企業の海外進出サポートにおける参考資料とする。

[調査の方法／回収状況／対象企業プロフィール]

1. 調査対象： 全国上場企業 人事・人材育成ご担当者様
2. 調査方法： 質問紙を用いた郵送による自記式調査
3. 回収状況：

発送数3,579s、有効回収数 123s……回収率(有効) 3.4%
4. 回答企業プロフィール：

●企業形態

持株会社	事業持株会社	事業会社	無回答
22.0	10.6	59.3	8.1

●国内従業員数

100人未満	100人以上 未満	1000人未満	2000人未満	満5000人未満	10000人以上	平均	無回答	
4.9	4.1	6.5	13.8	11.4	41.5	13.0	3,765	4.9

●海外従業員数

10人未満	50人未満	100人未満	200人未満	満500人未満	1000人以上	平均	無回答	
17.1	5.7	4.1	3.3	0.8	10.6	9.8	2,668	12.2

5. 調査実施期間：

2013年(平成25)2月～3月

Ⅱ 調査結果サマリー

**転換期を迎える企業のグローバル人材戦略、
育成・現場重視型での展開を進めるが、制度面でのグローバル化は現状では限定的。
ビジネスにおいて非英語圏への注力意向が高まる中、英語以外の語学力の評価手法に課題。**

中国政府公認の中国語検定試験である「HSK」の日本国内展開を進めている一般社団法人 日本青少年育成協会（会長 増澤 空）は、国内上場企業におけるグローバル人材育成及び、そこにおける語学教育の実態、中国でのビジネス展開に関する考え方などを明らかにするために、2013年2月から3月にかけて「企業における『グローバル人材』活用に関するアンケートを実施致しました。（郵送による自記入式調査・有効回収数 123s）

直近では、海外展開を積極的に進めるユニクロが「世界同一賃金構想」を打ち上げるなど、企業のグローバル人材戦略は、新たな転換のステージを迎えつつあります。今回の調査を通して、そうした変化の只中にある企業のグローバル人材活用への取組の様子が明らかになりました。

■今後のビジネス注力意向エリアとして「アジア（中国・台湾・韓国・インド以外のその他）」が1位に。

昨年からの、中国との政治・経済面での関係の冷え込みは、新たに「チャイナリスク」として日本企業に認識されるようになりました。「チャイナ・プラスワン」のスローガンの元、日本企業はベトナム、タイ、インドネシアなどのその他アジア地方展開を進めています。今回調査でも、今後の注力意向エリアとして、「アジア（その他）」が全体の1位となりました。同時に、中国のビジネス展開においても、現進出企業の6割は「今後も拡大」の意向を持ち、現状維持を含めると、8割の企業は中国への関与を維持し続ける意向を持っています。中国とその他アジアを含めた、非英語圏への注力は今後ますます拡大していく傾向にあります。

■グローバル人材の育成は現場ベースでの社内育成型が多数。求めるものは実務能力と本人の意向。

グローバル人材の育成手法としては、海外トレーニー制度などを利用した現場ベースでの展開を進める企業が多数を占めています。グローバル人材に求める要件としても、業務における実務能力や本人の意欲など、海外適性などよりも現場能力・モチベーションが重視される傾向にあります。

■人事制度のグローバル共通化などはまだ一部にとどまっている。採用面でのグローバル化も道半ば。

「人事制度は海外拠点も含め、共通である」と回答した企業は全体の2割未満にとどまりました。採用面において「海外拠点の人員は現地採用を増やす予定」「国籍を問わず、有能な人材を幹部に登用」「今後、採用の多国籍化を促進したい」などの項目も「はい」との回答は現状では過半数をわずかに超えるレベルにとどまっています。

■グローバル人材育成のための研修は英語＋海外経験の機会の提供程度。英語以外の語学スキルをどう評価すれば良いかは課題。

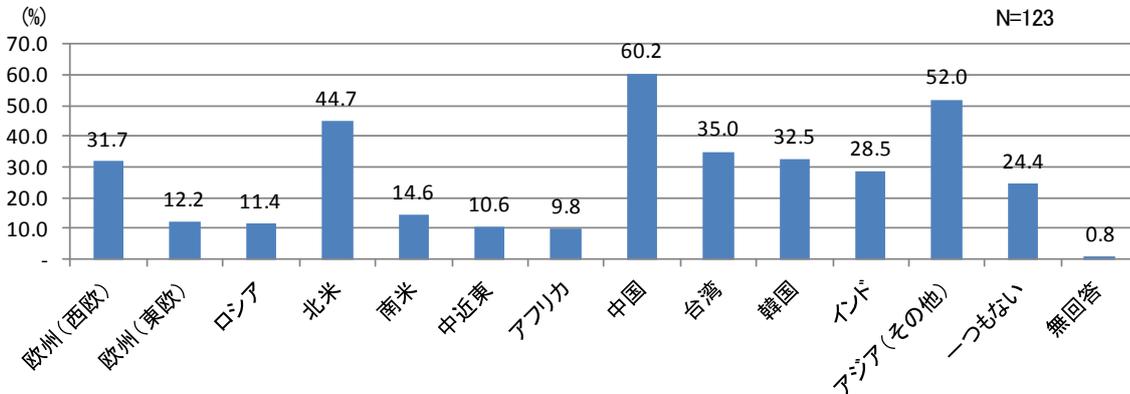
グローバル人材育成手法として多いのは、「語学研修（英語）」（43.1%）、「海外経験を積める機会の提供」（39.8%）、「異文化理解研修」（24.4%）など。「一つもない」企業も32.5%と3割程度存在し、研修等のサポート体制はきちんと整備されていない企業も多く見受けられます。「英語以外の語学スキルは評価しづらい」と71.5%が「はい」と回答。英語以外の言語に関し、どのように評価したらよいか困っている様子がうかがえます。

■中国語検定試験「HSK」は現状、「知らなかった」が6割以上とまだ浸透段階にある。ただし、認知企業の1/4以上が導入済み。魅力点としては、聴力、読解、作文などの実務スキルを評価できること。中国政府公認資格であることなども魅力に。

一当協会では、本調査結果を元に、中国語検定試験「HSK」を始め、今後、日本企業のグローバル人材活用のサポートを進めて参ります。

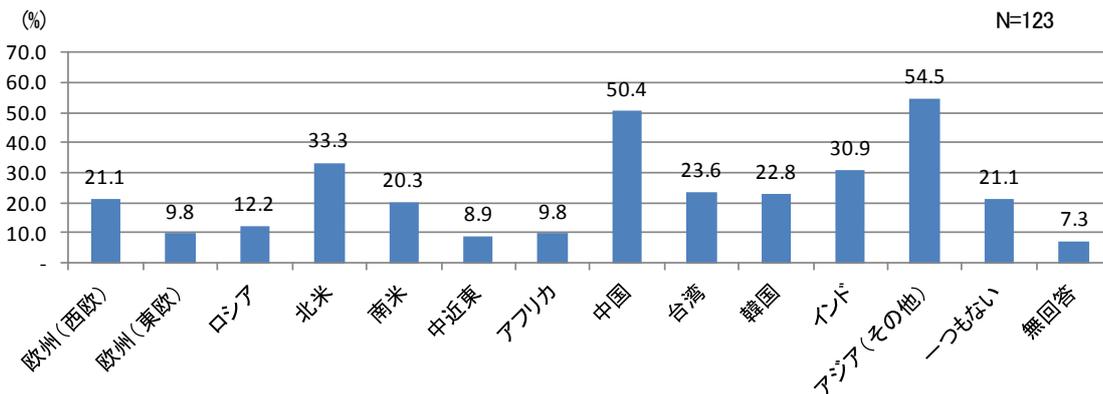
Ⅲ 主な調査結果

1. 現在海外でビジネスを展開しているエリア(複数回答)



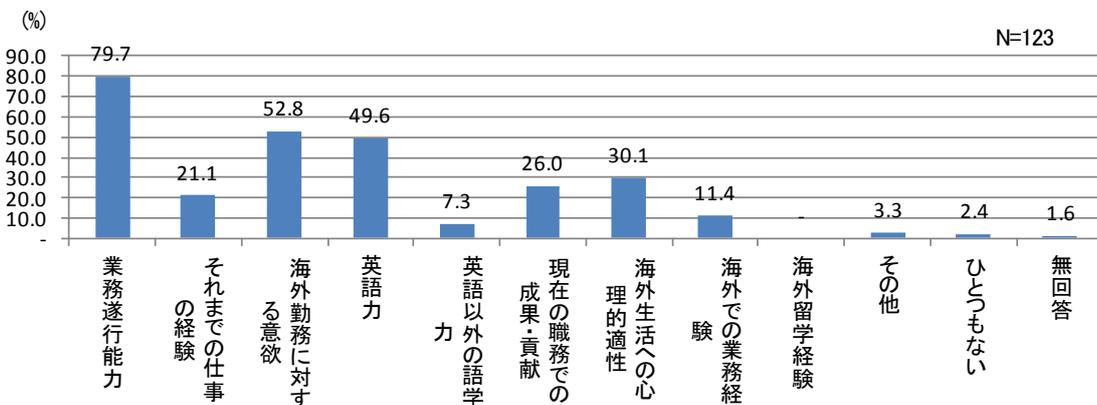
★現在ビジネスを展開しているエリアとしては、「中国」(60.2%)、「アジア(その他)」(52.0%)、「北米」(44.7%)の順に高く上がっている。

2. 今後(も)海外でビジネスを展開したい意向のあるエリア(複数回答)



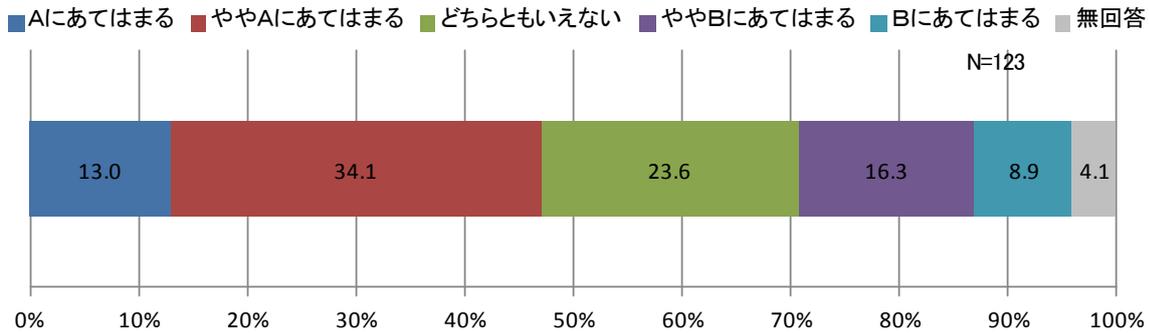
★今後ビジネス展開したいエリアとしては、「アジア(その他)」が 54.5%で 1 位。次いで「中国」(50.2%)、「北米」(33.3%)、「インド」(30.9%)の順。現展開エリアと比較すると、「中国」「台湾」「韓国」「北米」などでスコアが減少。「アジア(その他)」「インド」「南米」などでスコア増加傾向にある。

3. グローバル人材の要件として重視する点(3つまで回答)



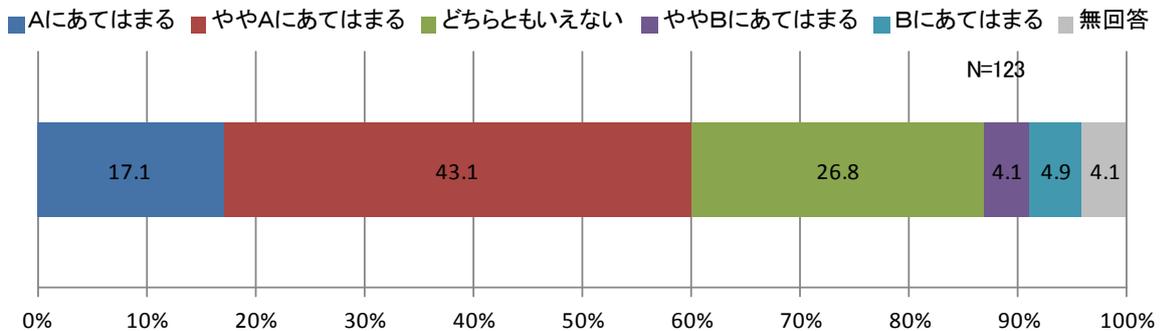
★重視点の上位3つは「業務遂行能力」(79.7%)、「海外勤務への意欲」(52.8%)、「英語力」(49.6%)となっている。適性よりも実務力や本人の意欲を重視する傾向。

4.「グローバル人材」活用へのスタンス／【A】社内育成重視か ⇔ 【B】中途(即戦力)採用重視か



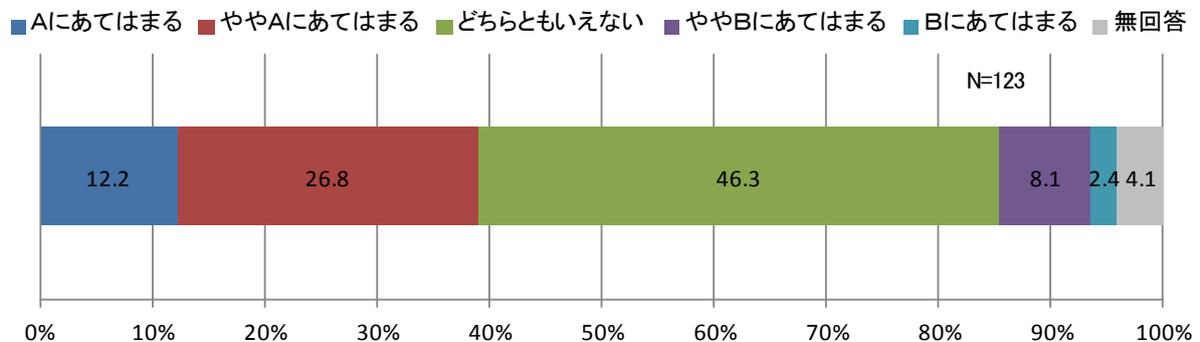
★「社内育成重視」層が 47.1%と全体の半数近くを占める。「どちらともいえない」層も 23.6%と全体の 1/4 程度を占める。

5.「グローバル人材」活用へのスタンス／【A】OJT・海外赴任等 現場重視か ⇔ 【B】研修・教育・留学重視か



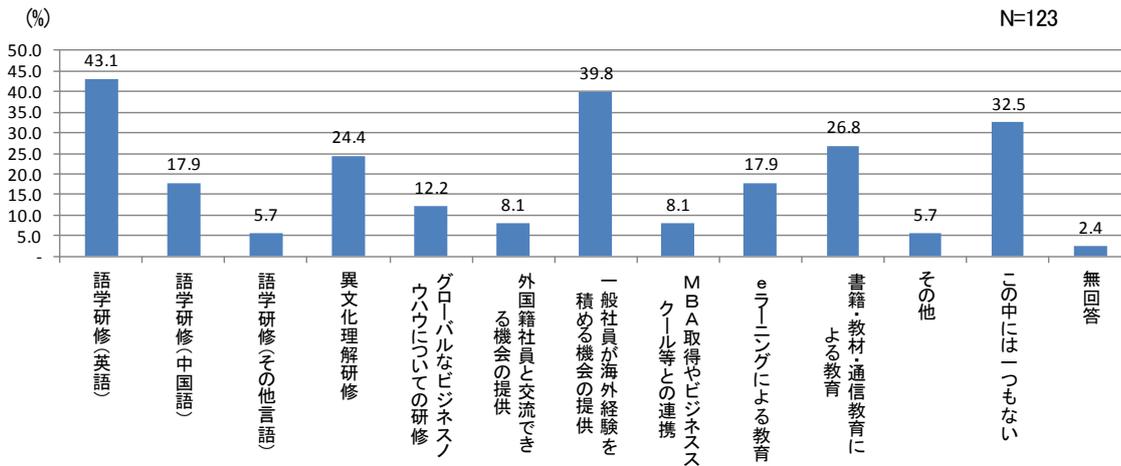
★「OJT・海外赴任等 現場重視」層が 50.2%と過半数を占める。「研修・教育・留学重視」層は、9.0%とわずか。
自由回答を見ても、「1 年程度の期間、希望者に対する海外トレーニー制度」や「海外グループ会社との人事交流プログラム」など、現場に即した仕組みを取り入れている企業が多い。

6.「グローバル人材」活用へのスタンス／【A】「日本人」人材重視 ⇔ 【B】「外国人」人材重視



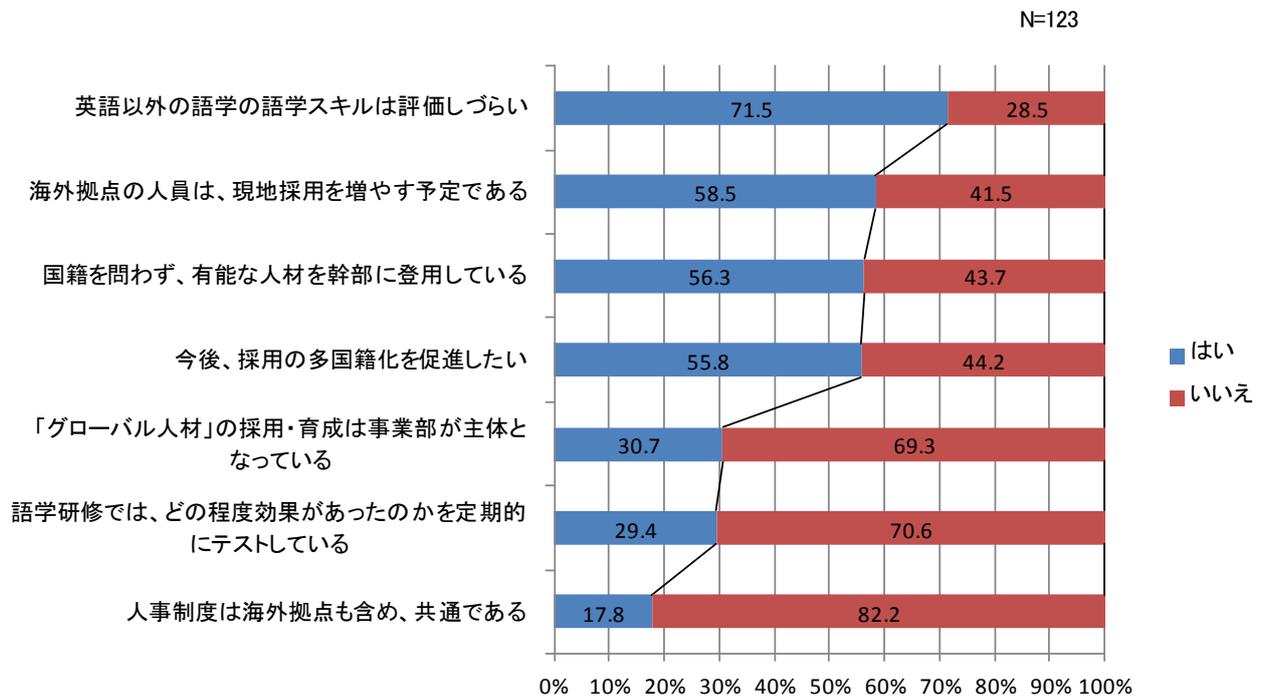
★「『日本人』人材重視」層が 39.0%と、「『外国人』人材重視」層の 10.5%を大きく上回っているが、「どちらともいえない」層が 46.3%と半数近くを占めており、「日本人」「外国人」の区分なく、ニュートラルなスタンス(もしくは、方針を決めかねている)の企業が多いことがうかがえる。

7. 社内で実施しているグローバル人材育成の手段(複数回答)



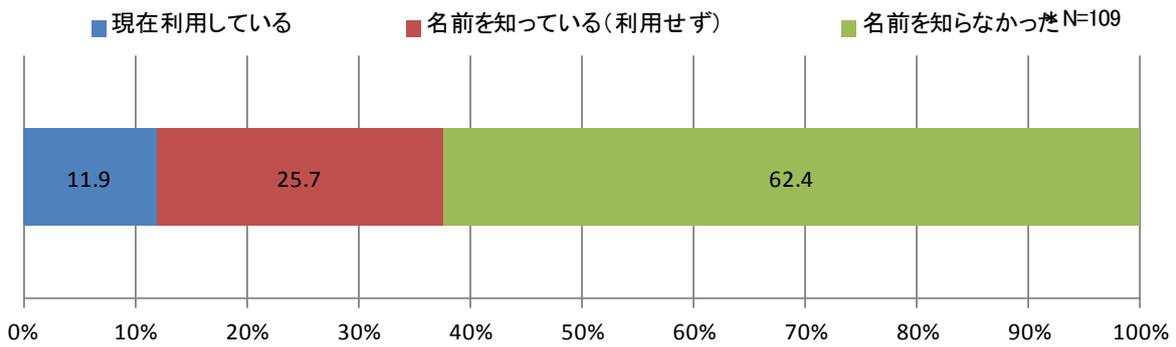
★グローバル人材育成手法として多いのは、「語学研修(英語)」(43.1%)、「海外経験を積める機会の提供」(39.8%)、「異文化理解研修」(24.4%)など。「一つもない」企業も 32.5%と 3 割程度存在。

8. グローバル人材育成に関する考え・態度(はい/いいえで回答)



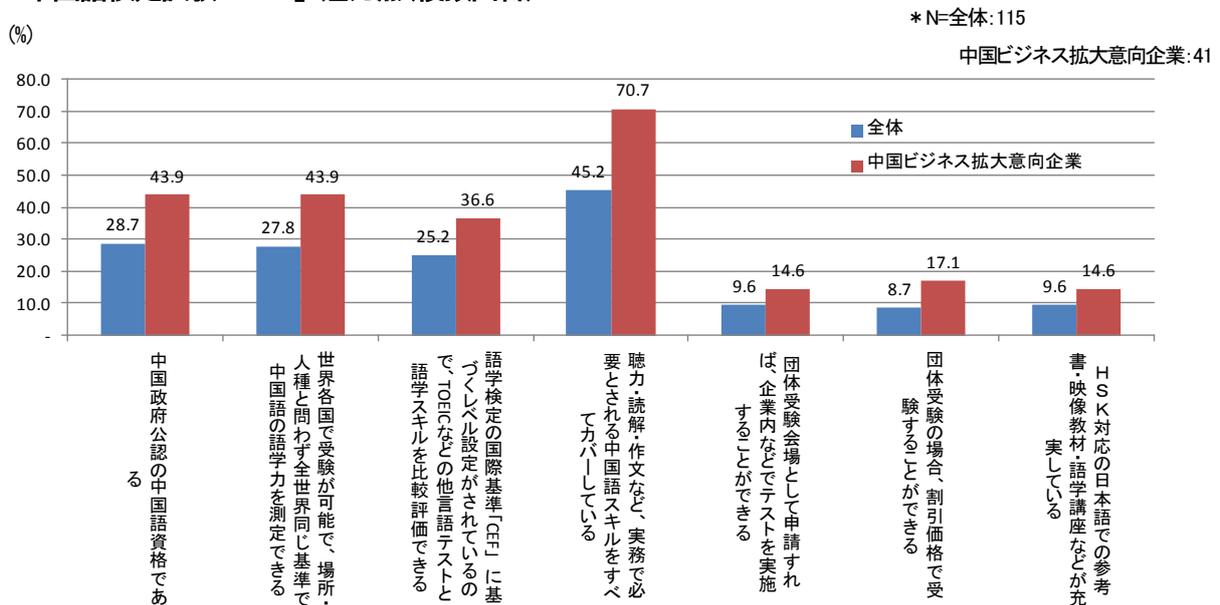
★「はい」との回答が多かった設問は「英語以外の語学スキルは評価しづらい」で 71.5%が「はい」と回答。英語以外の言語の語学スキルに関し、どのように評価したらよいか困っている様子が見え隠れする。「海外拠点の人員は現地採用を増やす予定」「国籍を問わず、有能な人材を幹部に登用」「今後、採用の多国籍化を促進したい」などのグローバル人材採用・登用に関する項目は、いずれも「はい」がわずかに過半数を超えたものの、ほぼ半々で拮抗状況。逆に、「いいえ」の回答が多かったものは、「語学研修での成果を定期的にテスト」(「いいえ」が 70.6%)、「人事制度は海外拠点も含め、共通である」(「いいえ」が 82.2%)など。制度面でのグローバル共通化は、現状ではまだ進んでいない。

9. 中国語検定試験「HSK」認知・利用状況



★日本青少年育成協会が実施している、中国語検定「HSK」の企業における状況は、「名前を知らなかった」が62.4%と現状では過半数を占めている。が、認知企業の11.9%と1/4以上が既に導入済みの状況。

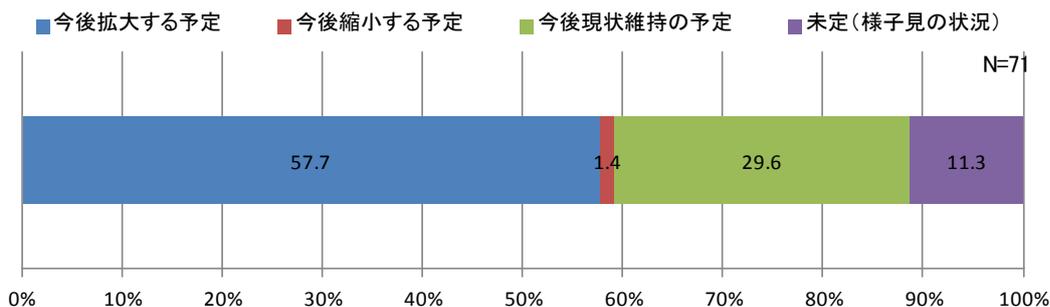
10. 中国語検定試験「HSK」魅力点(複数回答)



★「HSK」の特徴を提示し、魅力度を聴取したところ、「聴力・読解・作文等、業務で必要なスキルをカバー」が全体で45.2%と最も高いスコアとなった。

中国ビジネスの拡大意向のある企業では、「中国政府公認の中国語資格である」、「全世界同じ基準で中国語の語学力を評価できる」なども高いスコアに。

11.(中国進出企業について)今後の中国ビジネスに対するスタンス



★現中国進出企業のうち、57.7%と過半数が、「今後も中国ビジネスを拡大する予定」と回答。「現状維持」回答企業(29.6%)を含めると、全体の8割近くが中国ビジネスへの意欲を維持。

本調査結果に関するお問い合わせ

一般社団法人 日本青少年育成協会 アンケート係 担当：佐藤

〒162-0825 東京都新宿区神楽坂6-35-1

電話 03(3269)8411