

第 3 回文部科学省 I B 教育推進コンソーシアム関係者協議会

分科会名「企業家の視点からグローバル人材の必要性」

メンバー名：日色 保、渡辺 寿之、高木志保、青木 一真、田代 淳一

1. 課題の把握（既に提示されている問題点も含め、関連した課題の洗い出し）

2. 優先課題の選定（課題の重要度および課題の取り組みやすさなども考慮したうえで優先課題を整理）

企業活動において考慮すべき環境要因 (1) を踏まえ、企業が今後直面する課題は以下(2)と定義します。

(1) これからの企業活動を考える上で押さえておくべき環境要因

- a. 少子高齢化と生産年齢人口の減少、さらにそれに伴う移民政策の変化
- b. グローバル化の進展
- c. VUCA World - 不安定性、不確実性、複雑性、曖昧性を増す、先が読めない社会
- d. デジタル化とソーシャル化
- e. 技術革新 (AI、Robotics)

(2) それらの環境要因に起因する企業が直面する課題

- a. 生産性の向上
- b. グローバル人材の育成、Diversity へのさらなる取り組み
- c. 「正解のコモディティ化」 - いかにもイノベーションを通じて差別化を図るか
- d. 「Winner takes all」 - 3 番手以下では生き残れない
- e. 刻々と変わる技術ベース・競争環境の変化への対応

3. 課題解決のオプションの提示（課題解決のための具体的な方策の提示）

今後の競争力確保のために育成・獲得が必要な能力・人材像は以下の通りと考えます。

a. 本質を見極める能力： 手続き的知識やスキルの適用を通じた定型問題の解決だけでなく、異なる知識を関連付けた深い概念的な本質の理解を基にした非定型問題の解決ができる人材が今後は必要になる。

b. 問題発見・課題設定能力： 既に与えられている情報や問題解決策を盲目的に追認するのではなく、深い洞察力をもって混沌とした状況の中から全く新しい価値創造の可能性を見出し、挑戦的で野心的な課題を設定できる力。

c. グローバル・マインドセット： 多様な価値観や文化的背景に対しての寛容な理解を持ちつつも、壁を作ることなく、個々の強みを活かして組織としてのアウトプットを最大化できる包容性に富んだリーダーシップ。

d. 変化に対する柔軟性： 容赦なく変化する事業環境・前提条件から目をそらさずに現状を直視し、それまでのやり方に固執することなく柔軟に対応する能力。

e. つながり、統合する力： もはや個人や一企業で解決できる範囲には限りがある。複雑に絡み合った問題に対し、多様な知恵と人材をボーダーレスに世界から集めて統合し、システム思考やデジタル技術を駆使してダイナミックに解決していくスキルが求められる。

f. グローバルに通用するコミュニケーション能力： 多様な価値観や人材が集まる組織において、相手の意見をしっかりと理解してその主張に寄り添いながらも、自己の主張するポイントをしっかりとぶつけて説得できるディベート力や、対個人、対集団の異なるセッティングにおいて高い共感を得られるようなスピーチ能力を併せ持つ人材がグローバルに通用するリーダーの要件。

g. 高い自己規範と哲学： 「理・正・知」に集約される科学的かつ合理的な論理による差別化だけでなく、「真・善・美」に表されるような、リベラルアーツや哲学、美意識に裏打ちされた感性が、顧客を感動させるイノベーションのベースとなる。また、それらを貫く理念や高い行動規範が企業のインテグリティを担保する。 以上