

第1回地域経営グローバル化戦略シンポジウム

パネルディスカッション議事録

「留学生が活躍できる未来をつくるために」

日本では、世界各地から約14万人の外国人留学生在が訪れ、暮らし、学んでいます。また、学校卒業後も日本に暮らし、企業や地域社会で活躍する留学生も少なくありません。

こうした状況を踏まえ、「留学生がより暮らしやすく、働きやすい社会をつくることで、日本の地域・経済をもっと元気にしていくことができるのではないか」という思いから、当社では「留学生の活躍する未来 ～留学生が地域・経済を元気にする～」をテーマとしたシンポジウムを開催しました。

本シンポジウムでは、日本の企業や地域社会で活躍する留学生のOB/OGをご紹介するとともに、今後日本が留学生の受け入れや定着のサポートをどのように進めていくことができるのか、その方策について産官学からのパネリストをお招きし、議論を深めました。

本稿では、シンポジウムのプログラムのうち、パネルディスカッションについてご紹介致します。

【シンポジウム開催概要】

日 時	2013年11月29日（金） 15時00分～18時30分
会 場	グランフロント大阪ナレッジキャピタル タワーB10階 カンファレンスルームB01+B02 (大阪市北区大深町3-1)
参加費	無 料
来 場 者	101名

【プログラム】

開会挨拶	三菱UFJリサーチ&コンサルティング 政策研究事業本部 大阪本部 副本部長 秋山 仁
来賓挨拶	駐日サウジアラビア王国大使館文化部 文化アタッシェ イサム・ブカーリ 氏
基調講演	「企業・地域で活躍する留学生 ～留学生のもたらす効用～」 学校法人立命館 総長特別補佐 モンテ・カセム 氏
事例報告	「留学生OB/OGの活躍する姿」 靖安株式会社 代表取締役 横川 松華 氏 日東電工株式会社 IT統括部 金 彦 氏 株式会社BERTRAND 代表取締役 ベルトラン・トマ 氏
パネル ディスカッション	「留学生が活躍できる未来をつくるために」 【パネリスト】 学校法人立命館 総長特別補佐 モンテ・カセム 氏 日東電工株式会社 人財統括部人事部採用グループ長 中村 亜津子 氏 九州グローバル産業人材協議会 事務局長・学校法人麻生塾 高録 秀敏 氏 大阪府 府民文化部 国際交流監 楠本 政幸 氏 【コーディネータ】 三菱UFJリサーチ&コンサルティング 研究員 戸田 佑也
閉会挨拶	三菱UFJリサーチ&コンサルティング 代表取締役社長 藤井 秀延



《パネリスト》

学校法人立命館 総長特別補佐 モンテ・カセム 氏

1970年スリランカ大学建築学科卒業。スリランカ工学技術集団デザインコンサルタント部（建築士）勤務を経て日本に留学し、1973年横浜国立大学大学院工学系研究科研究生、1974年東京大学大学院工学系研究科研究生、1976年東京大学大学院工学系研究科修士課程都市工学専攻を修了。マレーシア工科大学居住・建築・計画学部（常勤講師）、三井建設、AUR都市建築コンサルタントに勤務。1982年東京大学大学院工学系研究科博士課程都市工学専攻単位取得。国際連合地域開発センター（UNCRD）にて主任研究員として勤務後、1994年立命館大学国際関係学部教授に就任。政策科学部教授、国際教育・研究推進機構長を経て、2004年立命館アジア太平洋大学長、学校法人立命館副総長に就任。2010年学校法人立命館副総長（国際担当）。2012年立命館大学国際平和ミュージアム館長。2013年学校法人立命館総長特別補佐となり、現在に至る。

日東電工株式会社 人財統括部人事部採用グループ長 中村 亜津子 氏

1994年日東電工株式会社入社。物流部門、資材調達部門を経て2009年に人事部へ異動。以来、採用担当として日本人学生を中心に採用活動を行ってきたが、ビジネスのグローバル化に伴い、留学生、海外大生など異文化人材へ母集団を広げ、多様な人材の獲得、育成、活躍に向けて取り組んでいる。

九州グローバル産業人材協議会 事務局長・学校法人麻生塾 高録 秀敏 氏

福岡大学商学部卒業。大手印刷会社勤務後、2009年学校法人麻生塾入社。福岡県委託事業、新生活産業就職支援事業事務局事務長代理を務め、講座企画、就職支援セミナー講師等を担う。その他、中央雇用能力開発機構の委託訓練、行橋市高校生就職支援事業を担当。2012年九州グローバル産業人材協議会へ配属、海外ビジネス展開を目指す企業に対し、人材面からの支援を行う。

大阪府 府民文化部 国際交流監 楠本 政幸 氏

1972年松下電器産業株式会社（現パナソニック株式会社）入社。本社、ビデオ本部等で海外涉外や輸出、企画など主に海外部門を歩む。その間、2度にわたり約9年間アメリカ勤務を経験。2009年同社を定年退職。同時に大阪府の府民文化部に「国際交流監」として採用され現在に至る。大阪府では府庁トップの自治体外交を補佐し、府庁海外活動を統括。

《コーディネータ》

三菱UFJリサーチ&コンサルティング 研究員 戸田 佑也

1 | はじめに

【戸田】 本日のパネルディスカッションのコーディネータを務めさせていただきます三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社の戸田佑也と申します。どうぞよろしくお願い致します。

基調講演・事例報告では、留学生として日本へ来られ、今も日本で暮らして活躍されている方々から大変前向きで元気をいただけるお話をお聞かせいただきました。

今後日本においても、本日で報告いただいた留学生OG/OBの方々のように、多くの外国人留学生が活躍できる「場」づくりを進めていく必要があると感じています。

パネルディスカッションでは、留学生が活躍できる未来をつくるために、日本社会がどのように変わっていくべきなのかについて、産学官それぞれの立場の方をパネリストとしてお招きし、意見交換をさせていただきます。

ディスカッションでは、主に2つの議題について話し合いたいと思います。

第一に、来日した留学生やそのOG/OBの方が日本で暮らし、働き、活躍するために障壁となっているのはどのような課題なのか、その洗い出しをしていきたいと思っています。

第二に、課題を出すだけでなく、課題解決に向けてどのような環境整備やサポートが必要なのかという点について話し合います。本来であれば法制度の改正等を含めた議論も必要になりますが、本日の議論では、企業や大学、行政の立場から、それぞれがどのような取り組みができるのか話し合っていきたいと考えています。

まずはパネリストの皆さまに自己紹介していただき、それから日本における留学生受け入れの現状について簡単に紹介致します。その後、先ほど申し上げた2つの論点について議論していきたいと考えています。

それでは、パネリストの皆さまに自己紹介とそれぞれのご所属での取り組みについてお話しいただければと思います。モンテ・カセム氏には基調講演にてご紹介をいただいておりますので、日東電工株式会社の中村様より順にご紹介いただければと存じます。

2 | パネリスト紹介

【中村】 はじめに、日東電工株式会社の紹介をさせていただきます。1918年に東京で創業し、現在は大阪に本社を置く、エレクトロニクスを中心とした部材のB to Bメーカーです。

タッチパネルや液晶ディスプレイ等に使われるフィルム類や、両面テープ等のテープ類を主に製造しています。

たとえばテープ類は、単にくっつくというだけでなく、空気や湿気の透過量をコントロールしたり、高温や低温に強い等さまざまな特性を持ったテープを、自動車、家電、住宅、インフラ等の産業界に提供しています。

その他に海水を真水に変えるといった環境関連製品や、医薬関連製品も製造しており、幅広い業界の皆さまとお付き合いさせていただいております。

事業規模としては、売上高が6,700億円超、従業員はグループで3万人。売上と従業員ともに、海外比率が約7割であることが弊社の特徴です。2000年代前半では、海外売上高比率は概ね3割強でしたが、ここ10年で急速にグローバル化が進んでいます。また、グループ会社112社のうち92社が海外にあります。

ここまでお聞きいただくと大変グローバルな会社だと思われるかもしれませんが、Nitto Japanでは社員のほとんどがまだ日本人です。事業のグローバル化から10年ほど遅れてしまいましたが、2012年度から人材の多様化を図るために留学生の積極採用を開始しました。

新卒採用全体のうち、外国人留学生の占める割合は、2012年には10%強、2013年には25%となってい

まず、国籍もバラエティに富んでおり、中国、ベトナム、韓国、ロシア、イタリアといった国の方に入社していただきました。また、2014年春の入社者では27%が海外出身者となっており、中国、韓国、マレーシア、アメリカ出身者が入社することになっています。

弊社の数値目標として、採用数全体の3割は海外からの留学生や海外の大学卒業生を採用したいと考えています。採用担当である私としては、これを主なミッションとしてここ数年活動しています。

社外では、関西経済連合会主宰のグローバル人材活用運営協議会で幹事をさせていただいており、企業だけではなく、行政や大学の方とも意見交換しながら、留学生の活躍を目指して活動しています。

【高録】 本日は福岡から参りました。私どもの九州におけるグローバル人材に対する取り組みについて、「九州におけるグローバル人材（外国人留学生）の育成・活用状況」と題してご説明させていただきます。

九州グローバル産業人材協議会は2011年11月に設立しました。九州経済産業局が音頭を取り、九州経済連合会および学校法人麻生塾が産学連携して運営している協議会になります。加盟料を無料とした会員組織としており、現在250団体に加盟していただいております。本協議会の目的は、九州企業のアジアビジネスへの進出等、海外事業展開等を人材面から支援することで、九州経済の活性化に寄与するというものです。

九州の留学生の状況について見てみましょう。全国には現在約13万7,000人の留学生がいますが、日本国内で就職している人は約1万1,000人です。13万7,000人のうち、九州では1万8,000人、全国構成比で13.2%の留学生が学んでいます。人口からすれば比較的留学生の多く集まっている地域と言えます。ところが、九州内にある企業に就職できた人は606人、全国構成比で5.5%しかいないという状況です。九州で学んだ留学生に、もっと九州の企業に就職してほしいという思いがあります。

本協議会は全国中小企業団体中央会が実施する「地

域中小企業の海外人材確保・定着支援事業」としても採択をいただいています。概要としては、STEP1として留学生に対する就職の意識付け、STEP2として留学生と企業の採用マッチング、STEP3として就職後の定着支援等、段階的に包括的な支援を実施しています。

12月の就職活動の解禁まで、研修の開催を希望する大学に出向き、ビジネス日本語や就職ガイダンス等を多数行っています。企業に対しては、新たな求人情報を収集していくと同時に、本協議会の活動への要望を把握するため、アンケート調査を行っています。これらの情報を集約して採用のマッチングを行うとともに、内定者には研修を行い、入社された留学生にも入社後の定着支援につなげるためのフォローを行っています。

【楠本】 大阪の留学生の状況をまずは人数の面からご説明します。大阪府の場合、留学生の総数は約1万人であり、国別では中国が約6,700人と最も多く、次いで韓国、台湾が続きます。アジアからの留学生が全体の約9割を占めています。学校種別の内訳を見ると、1万人のうち約8,000人が大学で勉強しており、残りが専修学校になります。そのうち、国費留学生は757人であり、わずか7%に過ぎません。

留学生がどのような所に住んでいるかについて見ると、民間アパートが78%となっており、その大部分は大学の寮等には入ることができず、かなりのお金を出して民間アパート等に住んでいます。

こうした状況のもと、大阪府としてどのような取り組みを進めているかお話しさせていただきます。

まず、留学生へのプロモーションのために、インドネシアとベトナムで大阪留学フェアを開催しました。これは2012年度に引き続き、2回目の開催となります。東南アジアからより多くの留学生に大阪へ来ていただきたいという狙いがあります。また、こちらのフェアでは留学生に日本でしっかり就職もしていただきたいという願いを込め、就職フェアも併催しています。年々規模が大きくなっており、日本企業の参加も増えています。

在阪外国人全般に対する支援団体として大阪府国際交流財団（OFIX）がありますが、同財団の活動のひとつとして、大阪で学ぶ留学生の支援があります。たとえば、留学生に対する電話・相対でのトラブル相談等を受け付けています。また、大阪市内にある大阪国際交流センター（アイハウス）においても、外国人に対する支援を行っています。

3 | 日本における留学生受け入れの現状

【戸田】 議論に移る前に、まずは日本における留学生受け入れの現状について、データに基づいて確認していきたいと思います。

日本における留学生の数は2012年度には13万7,756人となっており、最近20年間では増加傾向にあります。

1983年に日本では「留学生10万人計画」が開始されました。これは2000年までに10万人の留学生受け入れを目指したもので、3年遅れの2003年に達成されました。

現在は、2020年に向けて30万人の受け入れを目指

す「留学生30万人計画」が掲げられています。ただ、近年留学生の増加ペースはやや鈍化しており、このままではあと7年足らずで30万人を達成するのはかなり厳しい状況にあると見込まれます。同計画の達成のためにも、留学生をどのように受け入れていくかについて検討していく必要があるでしょう。

ここで、どのような地域から留学生が来日しているかを見ると、9割以上がアジアの出身となっています。その中でも特に中国が多く、次いで韓国、台湾、ベトナムと、アジアの国々が続きます。

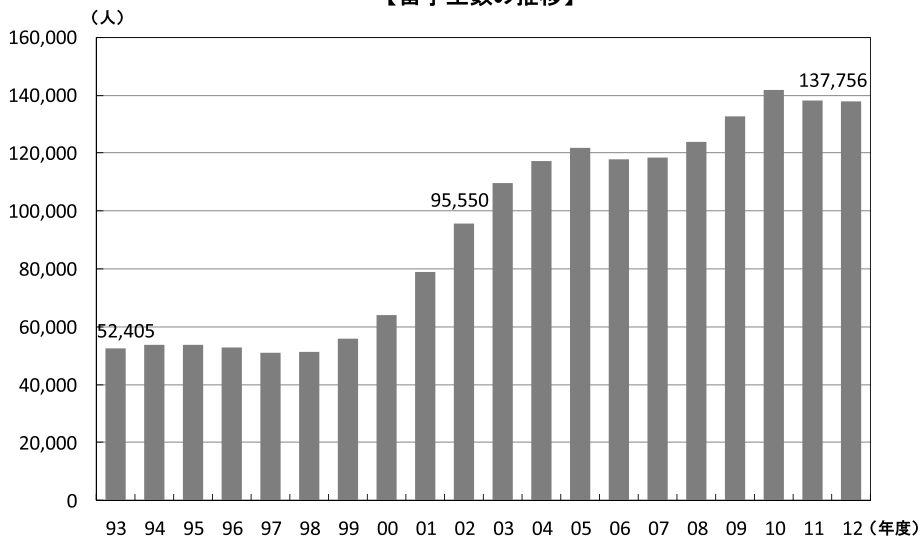
続いて、留学生の進路状況として、留学生の日本国内就職数の推移をご覧ください。先ほど留学生の受け入れ数は増加傾向にあると述べましたが、日本国内への就職者に目を向けると、それほど大きくは伸びていません。むしろリーマンショックの影響により、2009年度にはかなり落ち込んでおり、少しずつ回復に向かっているところです。

2012年度に大学を卒業する、あるいは大学院を修了される留学生は3万6,615人となっています。そのうち約22%の留学生が国内で就職し、約28%の方が

図表1 日本における留学生数の推移

■ 留学生は1993～2012年の20年で倍増し、12年現在は約13万8千人となっている

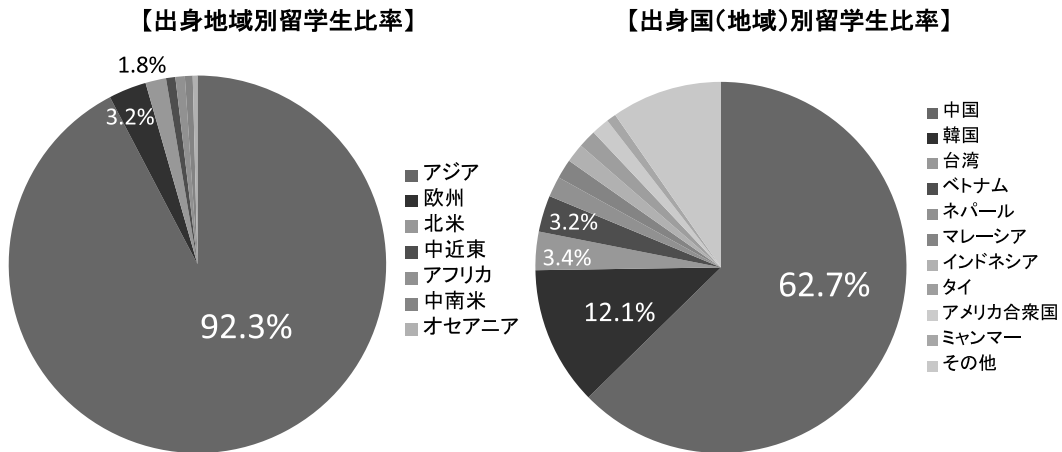
【留学生数の推移】



注：高等教育機関に在籍する外国人留学生の総数（日本語教育機関に在籍する留学生は含まれない）。各年5月1日現在。
出所：（独）日本学生支援機構「平成24年度外国人留学生在籍状況調査結果」

図表2 地域別・国（地域）別留学生数

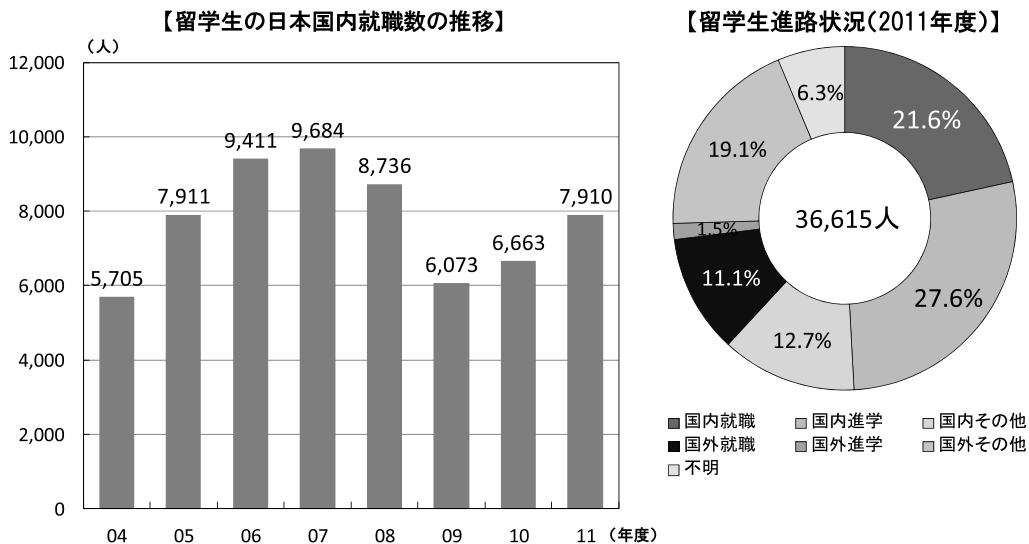
■ 留学生の9割以上がアジア出身であり、特に中国出身者は留学生全体の半数以上を占める



注：高等教育機関に在籍する外国人留学生の総数（日本語教育機関に在籍する留学生は含まれない）。2012年5月1日現在。
出所：（独）日本学生支援機構「平成24年度外国人留学生在籍状況調査結果」

図表3 留学生の進路状況

■ 留学生の日本国内就職者数は5,000～10,000人の中で推移している



注：図表「留学生進路状況（2011年度）」には、留学生（高等教育機関在籍者）のうち「準備教育課程」の者は含まれない。
出所：（独）日本学生支援機構「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」

国内に進学しています。主に卒業・修了後も国内に残る留学生は全体の6割程度という状況です。

こうした状況を踏まえたうえで、次にアンケート調査の結果から、留学生が日本を留学先として選んだ理由についてご紹介させていただきます。

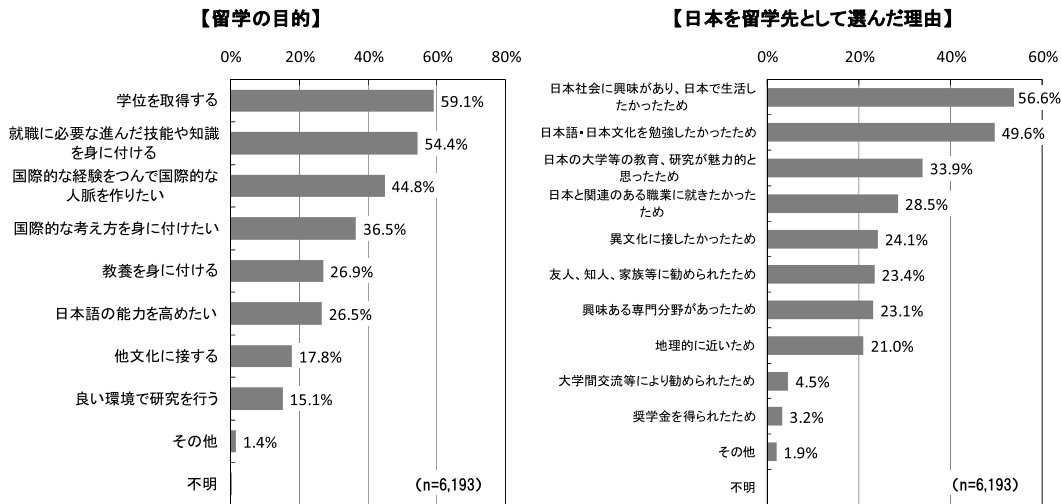
海外へ留学する目的として、最も回答が多かったの

は「学位を取得する」ことでした。次に「就職に必要な進んだ技能や知識を身に付ける」、「国際的な経験をつんで国際的な人脈を作りたい」等が続き、技術の修得や、グローバル化への対応が留学の目的として多くあるようです。

さらに、日本を留学先として選んだ理由としては、

図表4 留学の目的と日本を留学先として選んだ理由

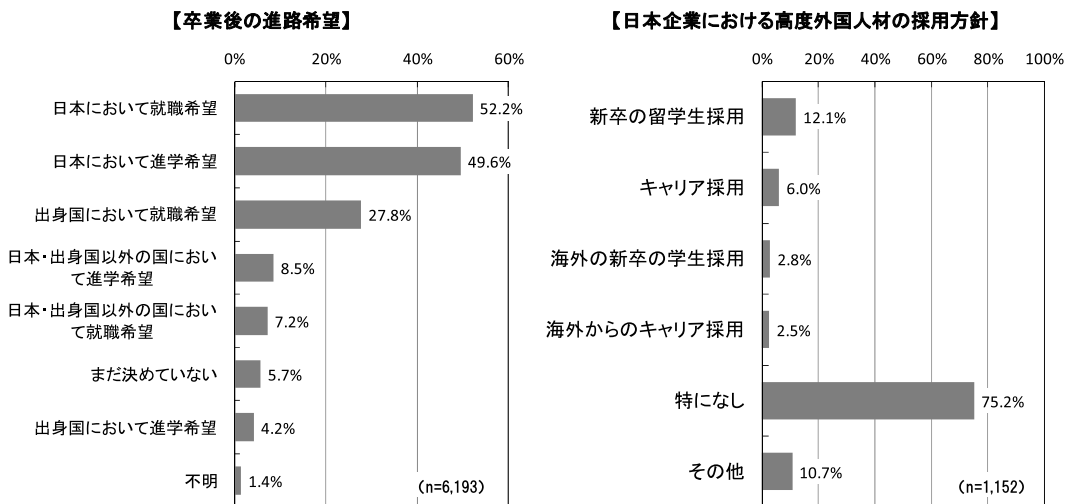
■ 日本を留学先にした理由としては「日本社会に興味があり、生活したかった」が最も多い



注：いずれも複数回答設問。2012年1月調査実施。
出所：（独）日本学生支援機構「平成23年度私費外国人留学生生活実態調査」

図表5 留学生の進路希望と日本企業における外国人材採用

■ 留学生の半数以上が日本での就職を希望している
■ 一方、留学生採用の意向を持つ企業は全体の1割程度である



注：複数回答設問。2012年1月調査実施。
出所：（独）日本学生支援機構「平成23年度私費外国人留学生生活実態調査」

注：複数回答設問。2013年1月調査実施。
出所：（独）労働政策研究・研修機構「企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査」

「日本社会に興味があり日本で生活したかったため」というものが最も多く、次に「日本語・日本文化を勉強したかったため」、「日本の大学等の教育、研究が魅力的と思ったため」と続いています。

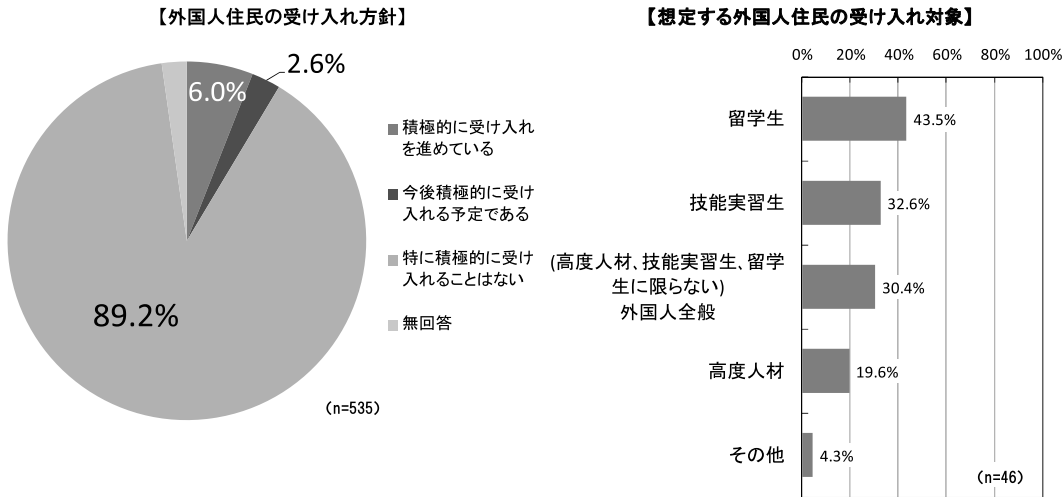
つまり、日本の大学に行ってぜひ教育を受けたい、研究をしたいというのもある一方で、それ以上に日本

社会、日本文化そのものに関心があるということが、日本を留学先として選ぶ留学生の特徴と言えます。

さて、先ほど留学生の進路状況について述べましたが、留学生の進路希望について見ていきましょう。私費留学生を対象に卒業後の進路希望を尋ねると、「日本において就職希望」と答えた留学生は半数を超える

図表6 市町村における外国人の受け入れ意向

- 外国人住民の受け入れに積極的な市町村は全体の1割に満たない
- 受け入れに積極的な市町村のうち、4割程度が留学生を対象として想定している



注：外国人人口50人以上の基礎自治体1,246団体を対象に調査を行い、535団体から回答を得た。2012年11～12月調査実施。
出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「基礎自治体の外国人政策に関するアンケート調査」

52.2%となっています。

先ほど紹介した通り、実際に日本に就職できている留学生は、全体の2割程度であり、ここに大きなギャップが生じていることが分かります。

一方、企業における高度外国人材の採用方針に目を向けると、新卒の留学生を採用したいという企業は12.1%と多くはありません。そもそも、高度外国人材全体について採用方針が特でない企業が全体の4分の3を占めているという状況です。

さらに、地方自治体における外国人の受け入れ意向について紹介します。これは、当社が2012年に実施したアンケート調査結果からの抜粋になります。全国の市町村のうち、外国人人口が50人以上の自治体にアンケートへの協力を依頼し、ご回答いただきました。

外国人住民の受け入れ方針として、「積極的に受け入れを進めている」、「今後積極的に受け入れる予定である」という自治体は合わせて8.6%と1割にも届かず、ほとんどの自治体では「特に積極的に受け入れることはない」という回答でした。外国人住民の受け入れに積極的な地域はまだまだ少ないというのが実状のようです。

積極的に外国人を受け入れる意向がある自治体に対しては、追加でどのような外国人を想定されているかを尋ねています。その回答として最も多いのは留学生であり、受け入れ意向のある自治体の4割程度を占めていました。

基礎的なデータの紹介ではございますが、こうしたファクトをしっかりと押さえたうえで、この後の議論に移っていききたいと思います。

4 | 留学生受け入れを進めるうえで生じる課題

【戸田】 それでは、パネリストの皆さまとの議論に移りたいと思います。

まず、留学生の受け入れを進めるうえで生じる課題を洗い出したいと思います。そのうえで、これからどのような取り組みを進めていくべきか、前を向いた話をしていきたいと考えています。

留学生の受け入れを進めるうえで生じる課題について、いくつか問題設定をさせていただきます。第一に、留学生が来日してから大学生活を送るうえでの課題。第二に、留学生の日本における就職の課題。第三に、就職した後、定着していくうえで生じる課題。第四に、

地域社会で暮らしていくうえで生じる課題。これらの点について、それぞれお話をいただければと思います。

まずは、留学生が来日して大学生活を送るうえで、どのようなことがハードルになっているのかについて教えていただきたいと思います。

【カセム】 それほど日本という国のよさを世界中に広めていないにもかかわらず来ているのが現在の留学生です。これから、日本のよさをPRしていかなければならないということもありますが、現状の課題としては安心して住むことのできる場所というものが挙げられません。

地域住民の外国人に対する懸念が住む場所を得るうえで障害になります。日本社会の中で、その懸念をどのように小さくすればよいだろうかと考えています。外国人への漠然とした懸念というのものもあるかもしれませんが、ゴミ捨てのルールを守らない等、留学生が日本のルールや習慣を知らないことが要因のひとつではないかと思います。

立命館アジア太平洋大学（以下APU）では、留学生が日本の習慣に慣れるために、留学生と日本人学生が1年間ルームシェアをしながら生活するドミトリイを設置しています。このドミトリイには1年しか入居できませんので、2年目からは地域社会の中で生活するようになります。その結果、APUの留学生は地域社会に馴染んでいき、部屋を借りる時にもすぐ契約できるようになりました。

個人的な話ですが、私の子どもが大学に入学して、マンションを借りようとした際、外国人という理由で私は保証人になれませんでした。当時の私は学校法人立命館の副総長であり、信用力には問題がないと考えられるにもかかわらず、です。その際は、退職した同期の子どもに保証人になってもらいましたが、その方の収入は私の5分の1程度で、もし私の子どもが夜逃げすれば、大変なことになっただろうと思います。こうした状況を是正することが重要であり、大学等の教育機関や、外国人の支援団体が地域社会を安心させるこ

とが第一になります。

APUを設立する際、地域の方々は大変懸念されました。外国人が来たらAIDSが広まるかもしれない、犯罪が増えるだろうから交番を増やしてほしいといったような懸念でした。こうした誤解や懸念を解くため、大学では留学生が地域の祭りに参加するようにしました。高齢化する日本では神輿を担げる若者が少ないので、元気のよい留学生が神輿を担げば大変助かります。こうした活動を通じて、友情が生まれていきます。

カメルーンのサッカーチームが大分県中津江村に来た時に仲人役をしたアフリカ人学生がいました。大学設立前にAIDSを懸念していた地域の人々は、大学設立の4年後、彼が不幸にも交通事故で死亡した時、入院から葬儀まで涙を流しながら尽力してくれました。努力すれば人と人の関係は変わるので。

2番目の課題として、日本型の就職活動はとても費用が高くつくことがあります。SPIや面談のために、何度も企業を訪問する必要があり、お金がかかります。私の前学長もこれではいけないと考え、40社の企業を別府のキャンパスに呼んで就職説明会を行いました。私は自分の時間の4割ほどを使って企業を回り、人事の担当者にキャンパスに来て見てもらうことに集中しました。その結果、2004年には40社だった説明会参加企業は、私が退任した2010年には380社に増え、採用試験を行っていました。これにより、就職内定の7割はキャンパスで出るようになりました。このような状況になれば、就職活動はとても楽になります。

一方、先ほどの高録氏のお話にもあったように、キャンパスの説明会参加企業のほとんどが九州以外の企業です。留学生が九州に留まりたくても、九州では仕事がないのです。こうした状況を改善するには、自ら仕事を生むことのできる環境をつくらなければならないと思います。DDRC（デジタル・ディスカバリーズ・リサーチ・ラボラトリー）をつくりました。DDRCの出資者はみな見事な成績を収めています。これは残念ながら断念してしまいましたが、まだ夢は諦めてい

ません。

3番目の課題として、ビザ（在留資格）の手続に関する難しさがあります。来る前もありますが、帰った後にもあります。私が村山元総理と中国を訪れた際、彼がAPUの留学生に会いたいと言ったので、元留学生を北京に呼びました。彼らは母校を愛していて、時々別府に遊びに来たいと思っていたのですが、当時中国は団体旅行で通訳付きでないとビザが取得できないという現状がありました。日本を愛する人が来られないのではVisit JAPANにもつながりませんし、日本のよさを知らせることもできません。これは、観光庁長官に苦情を申し上げ、解消してもらいました。

留学生のサポートグループは、課題を見つけたら延々と課題について語るのではなく、すぐに解決策を出せるよう行動するグループになってほしいと思います。私が2004年にAPUの責任者に就任した時にも言いましたが、多くのサポートグループは未だに課題整理に終始しています。失敗しても構わないので、解決策を出してほしいです。失敗は即ち死につながるものではありません。

【戸田】 ありがとうございます。

続いて、日本において留学生が仕事をすることとが困難だという点について、その妨げになっている要因や、どのような点がネックになっているのか、留学生と企業をつなぐ役割をされている高録氏にお話しいただきたいと思います。

【高録】 全国で1万人が就職できているという話をしましたが、その裏側で、日本企業に就職したいと思いつつも夢破れて帰国する人が同じく1万人程度います。これは大変もったいないことです。

就職を困難にしている要因は、大きく2つあります。ひとつは、留学生に対する出口支援、就職支援が日本全体であまりできていないことです。APUはやや別格であり、大学が自校の学生をしっかり就職させられるだけの努力をし、それを実現している数少ない学校です。ほとんどの大学でも同様の役割を持った部署があ

りますが、なかなか機能していないのが現実です。

よくある例としては、国際センター等の部署が生活に関する支援をしており、ほとんどの留学生はそこへ出入りしています。ですが、いざ就職となると就職課やキャリアセンターが担当となり、そこでは日本人が優先され、手間のかかる留学生まで手が回りません。留学生は日本独特の就職システムについての知識もないこともあります。就職活動を始めても、実力がともなわなかったり、方法が分からなかったり、手遅れだったりとということが現実にあります。

もうひとつは、企業の採用意欲の低さにあります。求人数が就業したい人数と比べて圧倒的に少ない。日本企業全体のグローバル化がまだまだ遅れていることもあるでしょうが、これは非常に大きな問題です。日本人と同じ土俵で採用活動を行ったところ、よい人材が偶然留学生だったということで採用されているケースが多いので、本当に能力の高い留学生は採用されませんが、それより少し低い評価の学生や日本語能力が足りないだけの学生はどうなるのかという問題があります。

また、九州は観光に重点を置いた経済振興の取り組みを進めていくことになっていますが、その中でたとえば飲食、サービス、宿泊といったサービス業で就業を希望する人がいても、こうした業種では就労資格の切り替えの許可が下りにくい等、法制度面での問題が生じることがあります。

留学生に対して企業がネガティブなイメージを持っているという部分もあります。せっかく採用してもすぐに辞めてしまう留学生が多いのも事実ですが、そういったことも今後解消していくべき問題だろうと思います。

【戸田】 課題は山積していますが、課題の整理だけで終わらないためにも、次に進めたいと思います。

就職の入口の段階でもさまざまな課題があるということですが、就職した後の定着促進について、中村様からお話をいただきたいと思います。

【中村】 留学生を受け入れ始めて3年程度になりますが、留学生を一括りとして語ることでできる課題は意外と少ないのではないかと感じています。

言葉や文化の違いは必ずありますが、そこから先に生じる課題は、結局はパーソナリティによるものが大きいと思います。同じことでも国籍が違えば受け取り方も違います。日本人の学生と違い、20代前半で社会に出る方もいれば30歳目前の場合もあります。20代の数年は成熟度や経験値に大きな差が出ますし、性別による違いもあるでしょう。なかなか留学生を一括りで語ることはできません。

それだけ多様な留学生たちを相手に、われわれ日本人は、違うことが当たり前という受け入れ方がなかなかできません。私も含めて、留学生たちの上司世代、先輩世代の日本人は、生まれてこの方、周りのほとんどが日本人という中で教育を受け、つい最近まで会社もそういう環境でしたので、異文化を自然に受け入れるという素養等を持っていません。ですから、急に外国人がチームに交わると、違いを受け入れよう、ちゃんと伝えようと頭をフル回転させてがんばります。日本人は真面目なので、定着どころか受け入れの段階でがんばり過ぎてしまうところがあるように感じます。

留学生の方もがんばってくれています。「海外の大学で日本を学んだ人と自分の違いは日本文化を分かっていることだ」という自負をお持ちなので、多少のことではへこたれません。

こうして、本当の意味でのグローバルな活躍やビジネスでの成功に至る前に、文化の壁を乗り越え理解し合うというところでお互いに消耗してしまうのではないかと感じます。定着の大前提にある受け入れ段階に、大きな課題があるのではないかと感じます。

【戸田】 文化の壁の乗り越え方も、留学生受け入れの進展に向けた取り組みのところまでぜひディスカッションしていきたいと思います。

続いて、地域社会での受け入れについて、留学生が日本で暮らしていく時にどのような課題が生じている

のかを楠本氏にお話しいただきたいと思います。

【楠本】 具体的な事例を挙げていきます。千里ニュータウンで、都市再生機構の空き住宅を利用して留学生や研究者の支援に取り組むNPOの報告書を読む機会がありました。留学生用の宿舎を運営されていますが、そこを退寮する際、よくトラブルが起きています。彼らが退寮する時、故障している備え付けの家具や電気製品の修理代を請求しても、ほとんどの場合支払いを拒否されるそうです。また、部屋によっては臭気が残っている場合があり、その清掃費用を請求してもほとんど支払っていただけません。こうした経験から、できるだけ早い段階で、普通の賃貸契約とは別に約束事を文書で取り交わす等の対応もしているが、次から次へ新しいトラブルが起こり、なかなかスムーズに退寮いただけていない状況です。それまで親身になって世話をし、非常によい関係だったのに、最後の日にお金に関わるトラブルが生じ、彼らとの関係が終わることが辛いと書かれていました。先ほど、日本人ははっきりとものを言わないという話がありましたが、外国人は非常にストレートであるので、異文化コミュニケーションのモデルになるようなトラブルが出てきます。NPOの方たちは第一線で苦労されています。

こうしたトラブルは地域というよりも、どちらかといえば住居空間で発生するようなことですが、地域社会との関係になると、問題はもう少し複雑になります。われわれが感じている深刻な問題のひとつではありますが、外国人にどんどん来ていただきたいという、市町村レベルでの歓迎の動きが興っていません。ある意味、腰が引けているということがあります。

これにはさまざまな理由があると思いますが、大阪の場合でも、留学生に先立って、ある地域にある国からの方々が集中的に住み始めたことがあります。こうした地域では、たとえばごみ出しの分別ができていない、あるいは夜遅くまで大勢が集まって大騒ぎする等、一時期かなりマスコミをにぎわせていました。事実、大阪府庁にも自治会や住民の方から多くの苦情を受ける

こともありました。こうしたことが社会に深く浸透した結果、やはり外国人には来てほしくないという思いが地域社会にかなり根深くありました。

しかし、若い留学生は違います。留学生は日本で高等教育を受けており、なおかつ日本に対してある種の憧れを持って来られた人たちです。日本語もでき、日本の社会や文化に対する理解もあります。こうした若い留学生の皆さんこそ、日本社会の腰の引けた姿勢を打破してくれる大きな可能性を秘めています。

現在、日本の人口は減少しており、高齢化のスピードも進んでいます。そうした中で、若くて知性を持った有能な留学生にどんどんお越しいただく意味や必要性について、地域社会のレベルでもっと理解が進むように、個人的にも願っています。

【戸田】 地域でもこうしたトラブルがある中で、それをどのように乗り越えていかなければいけないのかについて、議論を進めていかなければならないと感じます。

5 | 留学生受け入れの進展に向けた取り組み

【戸田】 ここまで出された課題を踏まえ、今後留学生の受け入れを前に進めていくために、産学官の主体がそれぞれどのような取り組みを進めていくべきなのかについて、議論を進めていきたいと思います。

少しポイントを絞ってお話いただければと思います。中村様から、文化の壁についてお話がありました。楠本様のお話にあったトラブルについても、留学生に悪気があったわけではなく、ごみ出しのルールや夜中に騒ぐことも自国では一般的であり、文化の違いから発生しているものもあると考えられます。こうした文化の壁をどのように乗り越えていけばよいのかということがまず一点。

もう一点は、今後より積極的に留学生を増やしていかなければならないというお話がありましたが、そのためには、留学生を増やしていくための環境整備を進めていく必要があります。特に、今後留学生に日本に来ていただくために、産学官がどのような取り組みを

していかなければいけないのかについて、お話をいただきたいと思います。

まずは、文化の壁をどう乗り越えるかについてご意見をいただければと存じます。

【高録】 留学生以外にも、福岡に居住者としておられる外国人の方にはさまざまな方がいらっしゃいますが、一般的な市民について話します。海外から福岡に来て住んでいる方が増えている中で、外国人が家を借りようとしても貸してもらえないという問題があります。一方、人口が減っているため、貸したいけれど借り手がいないという家主もいます。その家主に外国人に貸してはどうかと言っても、「外国人に貸すと部屋が荒らされてしまう。日本人が借りてくれなくなる」と言います。そこで、外国人に貸すための説明をする社員として、留学生を何人も採用している不動産会社があります。日本人社員が説明すると、外国人の方は「外国人に貸したくないので厳しいことを言うのだろう」と疑いますが、母国の言葉で日本のルールをしっかりと説明すると、問題なく使ってもらえます。その不動産会社も家主から感謝され、外国人もスムーズに部屋を借りられます。

留学生をはじめとする外国人に対し、最初にルールやマナーをしっかりと説明することが大事なのではないでしょうか。

【戸田】 「知らない」ということがトラブルに発展してしまう原因である中で、ルールをしっかりと伝えることによって改善が図られた例であると思います。それをビジネスに利用し、留学生を採用するということは今までにあまりなかったのではないのでしょうか。素晴らしいと思います。

【中村】 日本に来ていただくということは行政や大学が中心となって行ってくださっています。

高録氏のご指摘通り、しっかりと説明することが大事です。われわれが説明して「分かった」と言っても、やはり伝わっていないことが多い。伝え方が未熟で本当のコミュニケーションに至らず、それがストレ

スの原因にもなります。

そこで、弊社では留学生が本音を話せる相手を見つけるための支援をしています。たとえば、役員がメンターをする、部門長や上長が定期的に面談をして業務以外のコミュニケーションの機会を作る、職場以外の身近な相談相手として拠点総務が面談する、人事が元留学生の社員を全国から集めて座談会を行い、横のつながりを作る。少しやりすぎではないかというぐらい丁寧に行っていますが、留学生には、そこで重要な提言ができるかを気にすることはなく、いろいろな人と会う中で、両親や兄弟のように安心して本音で語り、相談できる相手をひとりでも見つける場としてとらえてほしいと考えています。

日本に来ていただくためには、こうした安心して働ける環境づくりが重要ではないかと考えます。

【戸田】 先ほどのお話と近いところもあると思います。どちらかといえば、日本人は阿吽の呼吸で動くところがありますが、お互いの背景が違うことを認識しながら、相手が理解できるように伝えることが必要になりますね。

【カセム】 留学生に日本の生活や文化を伝えるということについて、大学がどのような取り組みをしているかについて取り上げたいと思います。

大学設立当初、留学生の卒業生や先輩がいなかった頃は、日本人学生をレジデント・アシスタントとして、日本での生活について指導していました。留学生の先輩が増えてきてからは、留学生と日本人学生を共同のレジデント・アシスタントとして配置し、最初の1年間に日本の生活と母国の文化との違いを理解のうえ行動を整理するようにしましたが、非常に効果的でした。

最初は留学生だけの寮でしたが、建て増しをした時に日本人学生と留学生が一緒に住めるようにしました。ルームシェアはとても人気があります。これから住居づくりを進めるとすれば、若い日本人と若い外国人が共生できる場所をつくった方がよいと考えます。

APUの学生の就職率は95～97%であり、日本のト

ップ企業に就職しています。一方、ある留学生の保護者から「子どもをよい企業に就職させていただいて大変ありがたいですが、近所の方の質問に答えられなくて困っています」と相談を受けたことがあります。その保護者の方によれば、「大学院に行くことができなかったから就職せざるを得なかったのではないか、子どもがかわいそうだ」と近所の方に言われるそうです。日本企業は学部生の採用を優先しますが、留学生の親の言葉を有力な大臣のひとりに伝え、理解を得て、経済団体連合会と話し合い、大学院生の採用をこれから増やしていきたいところです。

解決策の一案として、日本の大企業だけではなく、中小・中堅企業にも支援システムがあればよいと思います。海外進出の可能性として今後有望なのは大企業よりも中小・中堅企業です。大阪にはこうした有望な中小・中堅企業がたくさんあります。彼らはのれん分けに慣れているので、トマ氏や横川氏のような起業家に対しても投資するようなタイプでしょう。こうした中小・中堅企業をぜひ基盤としたいところです。

文化を変えることは可能であると思います。努力すれば環境は変わります。日本が持っている潜在的な力を引き出すような解決策につなげていただければありがたいです。大学の中で、留学生と日本人学生が世界規模の課題を解決するために協同する中で自信が生まれます。日本社会にもその自信を伝えたい。東日本震災以降、日本社会には津波、地震の防災のみならず、原発関連課題の解決に100年かかるか1000年かかるか分からないような課題があります。自信を持たなくなるのは当然とも言えますが、そこで留学生が持っている潜在的な明るさを活用して、日本社会が本来持っているポテンシャルを発揮できるようにしていただくことを願っています。

【戸田】 本日の事例報告の中でも、留学生OG/OBの方から「日本のよさをPRすべき」、「もっと世界に発信できるのではないか」といった勇気づけられるお言葉をいただきました。留学生をはじめとする外国人を受け入

れていく中で、日本社会も変わっていけるのではないのでしょうか。

楠本様に、今後、留学生の受け入れを進めていく中で、行政としてどのような取り組みを進めていくべきかについてお話しいただきたいと思います。

【楠本】 文化の壁をどのように乗り越えていくかについて、相手が外国人だからといって、控えめである、相手の立場を斟酌するといった日本人が本来持っている美德を簡単に崩して、日本人らしくない振る舞いをするのは本末転倒です。

国際的に活躍しているグローバルなビジネスマン、あるいは日本で成功されている起業家等の方には共通点があるように思います。それは、2つのチャンネルを持っておられるということです。日本人と話をする、あるいは日本の環境の中で仕事をする場合は日本チャンネルで対応しますが、相手が外国人の場合はチャンネルを切り替えて、グローバルチャンネルで言うべきことをしっかり言う。日本人であれ留学生であれ、こうした2つのチャンネルを備えた人はうまく対応されておられます。

残念なのは、日本人には2つのチャンネルを持っている方が少ないことです。日本人だけではなく、日本という国もそうです。地域もほとんどひとつのチャンネルだけで仕事をしています。日本企業にもそのような方が多いと見受けられます。

2つのチャンネルを獲得するためにはどうすればよいのでしょうか。それは、国も地域も企業も徹底的に外に開くことだと思っています。そうした意味で、大阪府でささやかに始めている取り組みとして、無理やりにも日本の若い人たちをもっと外へ送り出すために、アメリカ、イギリスそれぞれ50人を選抜した100名を約9ヵ月間特訓し、その中で能力の高い者を直接欧米の大学へ留学させています。日本のドメスティックな大学もよいけれど、グローバル化を考え、世界に目を向ければ、もっと皆さんの可能性を広げてくれるよい学校もあるという選択肢を示すために、大阪府とし

て高校生に留学を推奨しています。

これはひとつの例ですが、同じような努力は企業でもなされるべきであると思います。私も以前は民間企業にいましたが、私のいた会社に限らず、グローバル企業といわれるところでも、海外との経営になると残念ながらほとんど日本人だけで行っており、非常に非効率です。その結果、しっかりとした成果も上げておられない。

企業は、もし自分たちが2つのチャンネルを持つことができないのであれば、もともと2つのチャンネルを持っている人材である留学生等の活用を進め、2つのチャンネルを備えるべきではないのでしょうか。

【戸田】 本日のパネルディスカッションでは、受け入れ側の話を中心にしてきましたが、事例報告でも日本人ももっと留学すればよいという指摘がありました。2つのチャンネルを持つ人々に対応するためには、日本人も2つのチャンネルを持ち、発想の切り替えができるようにならなければなりません。そのためには、日本人も外に出て行き、身をもって発想の違いを体感しなければならぬのではないかと感じました。

本日は産学官のパネリストの皆さまより、外国人留学生の受け入れについて、今後日本においてどのような取り組みを進めていくべきかについてお話をいただきました。

留学生に来ていただくためには、環境面だけでなく、受け入れ国に暮らす日本人自身が変わらなければなりません。また、外国人留学生に、「日本に行きたい、暮らしたい」と感じていただくためには、今後も日本が発展し、わくわくするようなビジョンを見せていかなければならないと考えています。

本日議論した取り組みについては、この場での議論に終わらせず、本日会場にお越しいただいている皆さまをはじめ、問題意識を持ったさまざまな方々と一緒に推進していきたいと考えております。今後ともぜひよろしくお願いいたします。