

人材育成学会第16回年次大会 特別ミニシンポジウム

人材育成学会 グローバル人材研究プロジェクト

「グローバル人材育成・第三の道：外国籍留学生の雇用と課題」

世話人：

- ・高橋 修 氏 (東北大学高度教養教育・学生支援機構 准教授)
- ・宮下 清 氏 (長野県立大学グローバルマネジメント学部 教授)
- ・須田 敏子 氏 (青山学院大学大学院国際マネジメント研究科 教授)
- ・野宮大志郎 氏 (中央大学 文学部 教授)

登壇者：

- ・内山 光美 氏 アルプスアルパイン株式会社 人事部採用課長
- ・門間由記子 氏 東北大学キャリア支援センター特任准教授
- ・松田 秀和 氏 ゴーウェル株式会社代表取締役社長

司会：

- ・高橋 修 氏 (東北大学高度教養教育・学生支援機構 准教授)

(敬称略) ていただいているのが、中央大学の野宮先生です。

高橋：

始めます。この会場では、特別ミニ・シンポジウム「グローバル人材育成・第三の道：外国籍留学生の雇用と課題」を開催します。私は今回司会を務めます、東北大学の高橋です。よろしくお願いします。この学会も16回を迎えましたが、この方式は実は今回が初めてです。従来型は、前にいらっしゃるんですが、先ほど全体のシンポジウムを仕切っていただいたような、あのようなシンポジウムはシンポジウム、そして研究発表は研究発表ということで全く別個でやっていましたが、今回は特別ミニ・シンポジウムということで、他は研究発表をやっている中でシンポジウムセッションをやります。他の学会では当たり前になりますが、この学会では初めてです。

まず、お手元のプログラムにもありますが、今回このグローバル人材育成研究プロジェクトというものを立ち上げて進めていきたいと思っておりますので、その世話人をご紹介します。まず前に座っ

野宮：

野宮です。よろしくお願いします。

高橋：

それから、青山学院大学の須田先生です。

須田：

須田です。どうぞよろしくお願いします。

高橋：

それから、長野県立大学の宮下先生です。

宮下：

宮下です。よろしくお願いします。

高橋：

あと、私高橋も世話人の一人に加えさせていただいていますので、よろしくお願いします。それ

では、まず一言、世話人を代表して須田先生からごあいさつをお願いします。

須田：

先ほどのシンポジウムに引き続き、もう見飽きたとおっしゃる方もいらっしゃると思いますので、一言だけ。先ほどの総会でもご紹介いただいたとおり、来年度から3年間にわたり、このグローバル人材育成研究プロジェクトをスタートします。今回はそのキックオフ大会ということでミニ・シンポジウムを開催します。今回、人材育成学会で本研究プロジェクトを支援していただけることとなりました。ぜひしっかりした成果が出せればと思っていますので、皆さま方のご協力をぜひよろしくをお願いします。

それでは、まずこのプロジェクトはどのような趣旨で、何を期待して始めたかなどに関する説明を、発案者でもある中央大学の野宮先生からお願いします。

野宮：

皆さま方、改めまして、中央大学の野宮です。本日はよろしくをお願いします。お話を始める前に、実は私は後ろのほうに座っていようと思っていたのですが、うまく調子に乗せられてこの席に座ってしまいました。あまり座りたくなかったのですが、一応ご説明だけ申し上げて、早々に失礼したいと思います。

皆さま方もご存じだと思いますが、昨日、初めてではありませんが、例の大荒れの国会の中で改正入管法が採択されました。中度人材についての議論があり、これから35万人増やしていくという話が出ています。本日ご紹介する外国人留学生についての調査研究プロジェクトも、やはり同じようなところに環境を置いている、つまり根を持っているプロジェクトだと理解しています。皆さま方の中にはこの言葉を聞いたことがある方もいるかもしれませんが、聞いたことがない方もいるかもしれませんが、「留学生30万人計画」というものがありました。私は今の大学に移る前は非常に国際色豊かな大学に在りまして、この計画が出た時は大学側も踊り狂うような状況で、どうすればい

いのか、何をすればいいのかという話をしていました。政府のやっていることに踊らされている側面もありますが、一方でこれは大きく言うと日本の中の労働環境に関わる問題だと思っています。

留学生について話をするときには、やはり高度外国籍人材に該当すると思います。この高度外国籍人材については既に2010年以前からずっと議論されてきました。これは日本の経済成長、経済発展に力を貸していただける人材として想定されました。その頃から、留学生を雇用するということは大きな社会の中の問題点の一つとして認識されていたという状況です。

ただ、今日に至ってもという言い方をするのでしょうか、むしろその当時からということだと思いますが、実はこの留学生の就業、雇用、そして就業して以降のことも、実は必ずしもそれがスムーズにいったいようには見えない状況です。調査によって言い方が違うのですが、一部の調査によりますと7-8割から9割の留学生の方が日本に来て研鑽、勉強して、日本の企業で働きたいと考えています。ところが、実際に就業される方は3割、あるいは場合によっては3割を少し超える程度の数字が出ています。一体この差はどこにあるのか、なぜなのかということが大きな問題です。

何が留学生にとってこの移動を妨げているのか、一体何が起きているのかという過程を申し上げます。海外から留学生の方が日本に留学して来られ、勉強をされ、研鑽を積み、日本で就業せずどこかに行ってしまいます。つまり、これは別に日本の企業を悪く言うつもりはありませんが、日本は何をしているのだろうか、われわれは何をしているのだろうかということになりかねない時代になっているのかもしれない。

これについて、実はいくつか既に議論があります。会社側がなかなか留学生の方々に対して心を開かないという議論もあります。あるいは留学生側の日本企業に対する理解がいまひとつ進んでいないのではないかと、あるいはその仲介をする大学の努力がいまひとつ足りないなど、さまざまな議論が展開されてきました。ただ、そういった議論があるものの、実際に行われている調査は一般企業に対するアンケート程度のことで、それ以上の

ことが今はなされていない状況です。

他方、先ほど申し上げましたように、これは実践としても大きな問題です。つまり、ここで勉強を積まれた方が全く日本の企業や会社に貢献しない形でそのまま出ていってしまうということが依然として起こっているとすれば、これはやはり何か対応策を考えなければいけない自体だと思えます。

先ほど高橋先生より紹介がありましたように、このミニ・シンポジウムはこういった問題に焦点を当てるための研究プロジェクトとして、その立ち上げのキックオフシンポジウムとして構想されました。実は人材育成学会ではこのようなタイプの研究プロジェクトは初めてです。後ほど紹介しますが、皆さまのご参加を募る形でプロジェクトを進めていこうと思っています。論文集では19ページ辺りに紹介の文章が載っていると思えます。

人材育成学会内でこの研究プロジェクトの立ち上げに関して、過去1年間ほど提案させていただいて、議論を積み重ねてきました。理事会の中で承認を頂いて、本日を迎えるに当たりました。本日はこのキックオフシンポジウムに当たって、3人の登壇者の方にお声掛けをさせていただいて、これからお話ししていただくことになりました。企業側として留学生の雇用というところでご活躍しておられるアルプス電気様からは内山様、そして留学生を送り出すという観点からは東北大学の門間先生、そして留学生と企業の間に入ってマッチング等でご活躍しておられるゴウエルの松田様の3名の先生方にご報告していただく予定です。それぞれの先生についてはまた後でご紹介します。

先ほど、研究プロジェクトと申し上げました。作り上げ方もユニークです。結論から申し上げますと、下から作り上げたいと思っています。つまり、われわれはもちろん骨格作りには一生懸命心を砕いていきますが、このプロジェクトに参加して研究してみたい、実際にどうなっているのか調べてみたいという方がおいでの場合は、ぜひともこのプロジェクトにご参加いただきたいと思います。参加してくださる方のイニシアチブを尊

重する形で研究会をつくっていきたいと思っています。

研究会の今後の予定です。今年度に関して、一度研究会全体で総会といたしますか、全員が集まる形で検討会を行いたいと思っています。研究会は来年の4月にスタートし、来年の4月から3カ年の予定です。これは先ほども総会でご紹介がありましたように、あまり大きなお金ではないといえは大きなお金ではありませんが、人材育成学会にしては身を切るような覚悟でわれわれのこのプロジェクトにお金を出していただけるようになりました。お金が出る以上はしっかりした仕事をしなければいけないと思っています。

この3カ年が終わる頃には、ここでもちろん論文や報告書、場合によっては報告書というよりもむしろ実践に向けた何か提案書や、場合によっては書籍の出版もこの学会でさせていただくことを考えています。そういったことに向けてご興味やご感心がおありの方は、後ほどお知らせいただければと思っています。

ちなみに、先ほどお願いしまして、もしこの会場の中から、参加してみたいから後ほど連絡が欲しいという方がいましたら、これを回しますので、ここにメールアドレスと名前だけ頂戴できればありがたいと思います。会場案内の人によるとこれをそのまま回せということでしたので、大変恐縮ですがそのまま回します。お名前をお書きいただきましたらこれを裏向きにして次の方に回すようにお願いします。

ということで、今日のシンポジウムに際して裏側でどのようなことを考えていたか、そしてこれからどのように動くのかについても少しお話しさせていただきました。私ども、皆さま方のご参加を改めてお待ちしております。どうぞよろしくお願ひします。ありがとうございました。(拍手)

高橋：

野宮先生、ありがとうございました。それではお待たせしました。順番にご登壇者の方をご紹介して、前にご登壇いただいて、そこから順番にご発表いただければと思います。発表順にご紹介します。まずアルプス電気株式会社人事部人材開発

グループマネージャーの内山光美（てるみ）様、どうぞ登壇ください。

内山：

アルプス電気の内山です。本日はよろしくお願ひします。

高橋：

よろしくお願ひします。それでは2番目、東北大学キャリア支援センター特任准教授の門間先生、よろしくお願ひします。

門間：

東北大学の門間です。どうぞよろしくお願ひします。

高橋：

それから3番目、株式会社ゴーウェル代表取締役社長の松田秀和様です。どうぞよろしくお願ひします。

松田：

ご紹介いただきました、ゴーウェルの松田です。よろしくお願ひします。

高橋：

ありがとうございます。ご着席ください。それでは順番に、お一人さまおむね25分ずつプレゼンテーションしていただいて、その後に質疑応答の時間を設けたいと思います。それではご準備をよろしくお願ひします。

内山：

改めまして、皆さんこんにちは。アルプス電気人事部人材開発グループの内山と申します。私は2012年に経営企画から人事部へ異動して以来、新卒・経験者・外国人・障害者採用全般と入社教育を担当しています。ここ最近では新卒の就活スケジュールの変更や採用難ということで、一番大変な時に人事に異動してしまったと思いながら、日々悪戦苦闘しています。

現在グローバル人材の活用が声高に叫ばれてい

ますが、アルプス電気では1960年代から海外展開を行っており、事業ニーズから外国籍の方々を積極的に採用しなければ事業が立ち行かないという環境に置かれていた会社です。本日は私どもが約30年間にわたり外国籍人材を採用し、そして育成してきた地道で泥臭い事例を発表させていただきます。

本日の流れですが、会社紹介、外国人の日本における就活の現状、アルプス電気における外国人採用の事例紹介、外国人採用の在り方という順番で進めます。キーメッセージとしては3つです。「自社のやり方をグローバルな環境でも貫く」、2点目が「採用から人材育成は我慢の20年勝負」、そして3つ目、「競合と争わないところで人材育成の仕掛けを」ということで進めます。

早速ですが、当社の紹介をさせていただきます。アルプスグループは電子部品の製造販売をしているアルプス電気と、カーオーディオとカーナビの製造販売をしているアルパイン、そして電子部品の物流を専業としているアルプス物流の上場3社を中核とし、国内外100社で構成されているグループです。アルプス電気は1948年に東京都大田区に創業し、今年創立70周年を迎える総合電子部品メーカーです。連結の売上高は8,583億円、グローバルの人員が2万2,000人、そのうち単体である日本アルプスには5,600名という規模です。

既に報道等でご存じかもしれませんが、来年2019年の1月1日にアルパインと私どもアルプス電気は経営統合を行い、アルプスアルパイン株式会社となり、新たなスタートを切る予定です。私たちの事業分野は主に3つあります。スマートフォンに代表されるモバイル、家電製品、そして車に關しての部品やモジュールなども作っていますし、新規事業領域としましては環境エネルギー、ヘルスケア、産業機器、IoTという分野も手掛けています。なにぶんBtoBの企業ですので、皆さんのお持ちの製品のほとんどにアルプスの製品が何らかの形で搭載されていますが、「アルプス」という名前は表に出てこないのが知名度が非常に低い企業です。

しかし、本田技研さんと組んで今から30年以上前にカーナビの原型のモデルを開発したり、

Microsoft のビル・ゲイツさんと協業してマウスを作ったり、そして Apple 社のスティーブ・ジョブズさんとのコラボによりフロッピーディスクドライブを開発したのも、知られていませんがアルプス電気です。アルプスの開発・生産・マーケティング体制はグローバルに展開されており、売り上げの約80%が海外で、アジア・アメリカ・欧州・日本それぞれの地域にバランスよく売り上げがあるのがアルプスの特徴でもあります。

ここまでがアルプス電気のざっとした企業紹介です。次のページで、皆さんは専門でいらっしゃるのと言わずもがなだと思いますが、外国人、国内留学生ならびに海外大学の新卒の日本における就活の現状をおさらいの方々と皆さんと情報共有した上で、当社の事例に入っていきたいと思います。

まず外国人の就活上の問題というところでは5つ挙げられています。日本型就職活動に対する理解不足、就活の時期が長い、就活のスタートが早い、そして選考が非常に複雑で分かりにくいということです。たとえこれを理解したとしても、これに適應していくのが非常に難しいというのが実態です。

そして2つ目、就活に関する情報量が圧倒的に日本人より不足しているということです。今大学のキャリアセンターの方々も頑張っていると思いますが、両親や友達、親戚といった、その他の情報チャネルがないことから、圧倒的に情報が不足しているということがいえます。

そして3つ目、企業が求める日本語能力の不足です。敬語や謙譲語などのいわゆるビジネス用語がうまく使いこなせない、そして日本のビジネスマナーが分からないということで、採用選考会をなかなか通過できないという実態があります。

そして4つ目、そもそも留学生の求人数が非常に少ないということがあります。

そして5つ目、先ほど入管法の話が出ましたが、在留資格と希望職種とのミスマッチということで、特に文系の方の在留資格を取るのが非常に難しいという状況になっていることが挙げられます。

そして就活における外国籍留学生の傾向とし

て、これは海外大学の新卒も同じですが、全ての項目に「日本人以上に」が付きます。大企業・有名企業志向というか、有名な企業しか知らないという言い方もあります。そして2つ目が、企業の将来性と自分がいかにそこで活躍できるか、キャリアアップの志向が非常に強いので、自分がこの会社において自分のスキルアップができるかどうかということを日本人以上に重視する傾向にあります。そして、やはり海外に出てくる学生というのはグローバルで働きたい、母国の知識や得意の言語能力を生かしてグローバルに活躍したいという学生が多いです。そして日本で働きたい理由は母国より給料がいいですとか、あとはクールジャパンに基づいてゲームやアニメから日本の文化が好きで、日本語を学んでみたいという学生、そして日本の最先端技術を習得したいとか、若いうちに海外でキャリアを積みたい、日本は他の国と比べて安全で町がきれいだ、空気がきれいだという話もあります。

これに対して日本の企業はどうかといいますと、少子高齢化に伴い採用難となっています。その中でインバウンド需要増とか、圧倒的にエンジニアの数が不足しているということから、外国人材に頼らざるを得ないという背景があります。企業の採用目的としては、国籍不問の優秀な人材を確保したい、あとは自分たちの会社が進出している国と日本とのブリッジをできる要員となっほしい、そしてグローバルビジネスに対応してほしい、ダイバーシティーを推進していきたいという理由が主なところでは。

留学生に求める資質はコミュニケーション能力に加えて日本語能力、こちらは日本語能力検定1級レベル相当の語学力が欲しいとおっしゃっている企業が大半です。その後専門知識、協調性、基礎体力、異文化対応力などと続いてきます。

これが今置かれている現状ですが、当社では約30年前からここに対して2つの方法で取り組んできています。一つは IAP という海外大学を卒業した新卒の採用というやり方と、もう一つは日本国内にいらっしゃる外国籍留学生の採用、この2つに取り組んできておりますので、次のページ以降でご説明します。

まずそれを語る前に、アルプス電気の海外展開の歴史です。弊社はトップが海外展開について、現地に根ざし、その国の電子産業の発展に貢献するのだということで、1960年代にニューヨーク事務所を開設するところからスタートしています。第1ステージの展開期では1970年に韓国・台湾・ブラジル、そして1970年後半にかけてはアメリカ・ドイツ・イギリス・アイルランドへ、そして1980年代はシンガポール・韓国・マレーシア・メキシコ、そして1990年代には中国・チェコ、そして今現在は第2ステージに入っているわけですが、融合ということで事業再編と拡充を図っています。直近ではタイ・インドに販売会社を設立したという経緯があります。

海外展開ですが、当社の第2ステップから第3ステップにかかるころの1985年にプラザ合意がありまして、日系企業のグローバル展開が一気にここで加速しています。当社も類に漏れず、海外現地法人の海外展開が本格化し、大量の海外要員が必要な時代を迎えました。そこをどうしていくかということで、1985年に海外人事部を新設し、主に海外要員のケアを中心にやってきました。翌年の1986年に海外要員育成研修制度を設け、本人が海外へ行きたいと手を挙げたかどうかですとか上長が推薦したかというところで要員を決定し、語学力はさることながら、一番重要なのはやはり異文化の研修で異文化マインド、コミュニケーション、ネゴシエーション、この辺が国によってさまざま違います。ここを徹底的に研修で教え込むということをして、年間200名から250名の海外派遣を続けてきました。そして海外派遣前研修も1986年の設立当初から社長自らが海外展開の趣旨や歴史、理念を伝えるとともに、海外勤務者にどのような期待を抱いているのかということを直接伝えるということをしていまだに続けている会社です。

このようなことをしながら海外要員をプールしてきましたが、それだけでは足りない時代に入ってきます。内なる国際化への取り組みということで、アルプス電気では1989年、アイルランドからの新卒採用の受け入れからスタートしています。これはアルプスが1988年にアイルランドに現地法人を設立しましたが、アイルランドの政府産業開

発庁が新卒の海外派遣プログラム OGP をやるに当たり、トレーニーを受け入れてくれる企業を探しているということで、スポンサー企業としてアイルランドの大学を卒業した新卒の受け入れをしたところからスタートしています。

これはアイルランド政府として、未来のビジネスリーダーを育成したいという目的からスタートしているものです。学生の専攻分野の実務経験を積ませたい、ビジネスで使用する外国語を習得させたい、そして外国のビジネス習慣について学ばせたい、このような目的から2年間という期間限定で、費用についてはアイルランド政府が渡航費その他を持って、お給料は受け入れスポンサー側で持ちます。そして、2年間の契約が終わった後は企業側に雇用しなければいけないという縛りは特にないというプログラムでスタートしました。2009年にこの制度がいったん停止されましたが、20年間にわたり67名のアイルランド人のトレーニーを受け入れてきました。これが非常に今の海外展開、グローバルスタイルのベースになっています。

私どもはアイルランドだけではなく、ヨーロッパの他の国にも現地法人が多々あります。この制度は非常に良いので、なにもアイルランドに限ることはないのではないか、もっと広げようとなりました。ちょうどその頃欧州は不景気で失業率が非常に高いという状況もあり、欧州発で各国の新卒採用をアルプスの独自プログラムとして立ち上げたのが、International Associate Program、略して IAP という制度です。

これはアイリッシュトレーニーのものがベースになっていますが、具体的には、雇用契約は正社員ではなく契約社員として2年間雇うというものです。渡航に当たった費用やビザの取得は全て会社が負担します。研修を行うに当たり、やはり英語力は最低限必要になってきますので、英語力はマストにしています。日本語はできなくても良く、日本に来てから教育するというようにしています。雇用条件は日本の新卒と同じです。大卒であれば日本の大卒の初任給、院卒であれば院卒の初任給でスタートし、正社員としてほとんど同じ処遇です。ですから、憧れの日本で働き、日本語

の研修を付けてもらえ、なおかつお給料ももらえる、こんなプログラムは他にはないということで結構人気を博して受け入れをしています。

2005年からスタートして10年強たちますが、これまでに累計で64名の学生を受け入れています。石の上にも3年、一業10年の取り組みをしてきて今日があります。

では、このIAPプログラムの何がメリットなのかを書き上げてみました。まず1つ目はオンリーワン採用で競合不在ということです。その当時ヨーロッパまで行って日系企業が外国の日本語も話せない新卒を採るなんて所はありませんでしたから、優秀な人材を採り放題とはいいいませんが、それに近いような状態だったということがあります。

2つ目は、応募する外国人にとってもバリューになるということです。欧州の学生は就職困難で就職できずに失業状態にありましたので、それが日本の企業で雇ってもらえて、日本語の勉強も施してもらえ、日系企業で勤めた経験があるというプレミアムが付くわけです。仮に長く当社で働かなくても、この経験は今後のキャリアに非常に効いてくるということです。

そして3点目、現地法人の人事部門と具体的なターゲットでつながります。企業ではグローバル展開ということで、各国の現地法人との連携を強化していかなければなりません、なかなかグローバル本社である日本から「こうやりなさい」というポリシーをただ示したところであまり動きません。それが人を雇うとなると、この人が日本で勉強してもしかしたらゆくゆくは将来自分の現地法人に帰ってくるかもしれない、または日本と自分の国の間をブリッジしてくれるかもしれないと採用活動に力も入りますし、できれば良い人材を採りたいということで一生懸命になるので、非常に良いスパイラルが回ります。

そして4つ目、先ほど正社員ではなく契約社員だという話をしましたが、処遇は正社員とほぼ同じかそれ以上です。この2年間は、双方にとってのマッチング期間です。学生も日本に憧れがあっても、実際に親元を離れて異国の地に住んだことはない、もしかしたら合わないかもしれませ

んし、日本の企業のマネジメントスタイルに追いついていけないということもあるかもしれません。双方共に見極めをする時間として2年間は非常にちょうど良い期間です。途中でホームシックにもかかりますので、私どもはクリスマスの時期に母国に帰る旅費も会社負担としています。いったんそこで気持ちを落ち着けて、再度頑張ろうという気持ちになって戻ってきてもらうということをしています。

そして5つ目、内なる国際化に対する士気です。やはり日本でダイバーシティーを進めていこうとしても、隣に外国人がいない中でダイバーシティーと言ってもなかなか進みませんし、ピンときません。でも外国人が隣りに座っていて仕事を教えなければいけない、以心伝心では外国人には伝わりません。そうすると、具体的な指示を出さなければいけないとか、いろいろなトラブルや摩擦が過去にもたくさんありました。それらを乗り越えることによってダイバーシティーや、内なる国際化が進んだということです。

そして6つ目、ここでは30年かかっていますから、一朝一夕でこのような制度はつくれないということです。アルプスのユニーク（模倣困難）なプログラムになっている、以上がこのIAPのメリットです。

次に制度の定着とともに外国籍の人に長く働いてもらうためにはどのようなことが重要なのかをまとめてみました。人事は、外国人をよく分かっているので対応できますが、実際に働くのは開発部門や製造部門、営業部門などのライン部門です。そこの方々の理解や忍耐がなければ外国人は定着しません。このメンターの存在が非常に大きいです。アルプス電気では30年以上前から海外展開をし、年間に250名も人を派遣してきていますので、海外勤務経験者がたくさんいます。こちらの円グラフでは部長職を示しましたが、部長の8割が海外勤務を経験しています。役員は9割です。課長職で7割、一般の総合職で25%ということで、海外の人たちのマネジメントや、異文化に対する免疫を持った人たちが周りにこれだけいるということも定着での非常に大きなファクターです。

そして2つ目は人を選ぶとき、外国籍の方が入

社するときの判断基準です。そのときに、どれだけの思いで日系企業に勤めようとしているのかという思いや覚悟をきちんと見極めていく必要があります。単に日本への憧れや技術だけなのか、どの程度の覚悟を持っているのかを十分見ていくことが必要です。

3つ目は人事部門の地道なフォローとコミュニケーションということです。やはり日本人以上に手間暇が掛かりますから、そこに対してしっかりフォローしていくことが必要になります。

そして4つ目、とかく外国籍となると特別扱いしがちです。外国人だから、これは日本人と違うからということ言いがちですが、ここは一人の同僚として扱い、外国人だからと特別扱いせずに日本の行事に参加させたり、社内イベントなどにも参加させるということもしています。

次にIAPの日本語教育についてです。やはり日本に来て初めからですと日本語教育は難しいので、内定の段階で事前に教材を送って平仮名と片仮名の勉強をしてきてもらいます。このフローにあるような形で日本語教育を行います。単に語学を教えるだけではなく、日本人の建前と本音や報連相、あとはPDCAなどという、いわゆる日本の新人に教えるような内容も一緒にこの集合研修の中で教えていきます。こちらの右下にある彼女はドイツ人で、イギリスの大学を出て、北海道大学に留学し、IAPのプログラムで2年間働いた後、人事部で正社員として働き、今現在はアルプスヨーロッパの現地で働いています。

次に外国籍の留学生採用についてです。こちらは日本人の総合職と同様の採用を行っています。ですから、日本語でのコミュニケーションが取れることが前提となっています。入社後は日本人と一緒に新人教育も受けていただくという内容です。日本人の新卒を年間にだいたい80名から100名ほど採用しますが、約10%が外国籍の社員で、国籍もここに挙げているものは一部ですがさまざまな国の方がいて、30年にわたり累計で130名以上を採用しています。人事部につきましても「海外人事」という名前を付けていたころから、今は「人事部」に名前を統合しました。国内と海外を分けている時代ではないということで、今はグ

ローバルタレントマネジメントの時代へ突入しています。

新卒採用に関しては、日本は就社という形で、新卒一括採用で現場から実務を長きにわたって育成指導していくという長期熟成型の採用をしています。欧米は就業ということで、職種別採用で、専門性を重視して即戦力人材を採っています。では、この日本型の人材熟成型がグローバルに通用しないのかということに関しましては、通用します。これはアルプス電気のヨーロッパと中国で実証済みです。やはり彼らもスキルアップしたいので、人材育成や教育に投資してくれる会社は魅力的に映るということです。ですから、会社の人材に掛ける思いがあれば、国内や海外は関係ないということになります。

グローバル化というと、とかく外国人が増えたり、日本人が英語で話す、輸出が増えるということをおいいますが、やはり企業文化や自社の夢、志、思いを共有化することが重要であり、メンバー間でのスムーズなコミュニケーションや相互理解とともに、一つのチームで働くのだという気持ちをいかに醸成していくかが鍵になると思います。私もアルプス電気には、モットーとして「Work Hard」「Study Hard」「Play Hard」という言葉がありますが、全世界でこの考え方、モットーを浸透させています。誠実に仕事をする、自分のスキルを磨くために挑戦する、そしてチームで連帯感を持って仕事をしていくということをやっています。なんとか今日に至っています。私の発表は以上となりますが、ご清聴、ありがとうございます。(拍手)

高橋:

内山さん、ありがとうございました。10年、30年かけてここまで来ているのだと。うちには無理ではないかと、そのようなことを言ってはあれですが、ありがとうございます。それでは次に東北大学の門間先生、よろしくお祈いします。

門間:

東北大学の門間です。本日はどうぞよろしくお祈いします。私どもの今回報告させていただく事

例は、あくまで留学生の就職支援に取り組む大学の事例の一つとしてお聞きいただければと思います。アルプス電気さんで30年とありましたが、東北大学の留学生就職促進プログラムはまだまだ始まったばかりでして、昨年度の9月に採択されたプログラムの一つです。私はこの4月からこちらのプログラムを担当しています。

既に皆さまもご存じかと思いますが、留学生30万人計画の流れを受けての留学生就職促進プログラムは、最後の施策の一つとされています。2020年をめどに30万人の留学生を受け入れる、ではその出口はどこにあるのかというのが、出口である就職につながっていくわけです。

東北大学も現在その採択プログラムの一つとして取り組んでいる留学生就職促進プログラムですが、先ほどの内山様のお話にもありましたように、やはり日本語力、そして日本の企業文化を理解した中で行うキャリア教育、そして果たして本当に日本の企業で働くことができるのかということで、長期のインターンシップもプログラムの中に入っています。そのため、後ほどご説明しますが、コンソーシアムには大学、地方自治体、経済団体が参加しています。

こちらは私どものプログラムで作っているパンフレットですが、前のほうに置かせていただいています。このように本学だけではなく、大学も県内の4大学、経済団体や自治体が参加しています。こうした中でコンソーシアムを構築して、みんなで留学生を受け入れる、そして地域でも定着するような状態をつくっていくのがこのプログラムの一つの目的です。

先ほどからお話に出ていますが、外国人留学生の就職における課題として、6割以上の学生が希望しているのになぜ日本で就職できないのかとなると、もちろんこれは企業側にも課題はありますが、学生側にも当然課題はあります。日本で就職するのであれば日本語をという一方で、本学でもそうですが、理系の教員の中には、専門能力さえあれば就職できる、英語で大丈夫という教員もいます。ですが、実際に学生が何を見るのかという就職ナビですが、英語で登録できても実際に見る情報は日本語なので十分に伝わりません。また

英語で大丈夫と理系の教員の方はおっしゃいますが、ではどこにそれだけの企業があるのかという情報も十分に届いていないのが現状です。

そうした中で東北大学ではどのような留学生が増えているのかというと、大学の中でもグローバル30という英語で学ぶことができるプログラムができました。こちらは留学生にとってはメリットの一つでもありますし、日本人の学生にとっても、日本にいながら英語で学べるというのは魅力的なのですが、日本に来て日本語を一切話さず英語で全て修了できてしまうのは、本当に日本で就職する、日本の環境に適応するのであれば、課題の一つでもあります。

ですが、このようなプログラムのおかげで、留学生の数自体は順調に増えています。現在東北大学に在籍している外国人留学生は97カ国、地域から2,089人、そして私費の留学生も増えてきています。私費留学生が増えてくるとことは、日本での就職を希望する学生も増えてくるという状況です。しかし、その留学生が日本語を話さずに英語で全て修了する留学生であれば、日本での就職を考えた場合、果たしてそれは簡単なことかという、そのような状況ではないのは想像が容易にできるかと思います。

東北大学におきましても、就職を希望する外国人留学生の数は、大学院生でも4割を超えていますが、実際にどのようなことを不安に思うかということ学内の学生生活基本調査で聞いたところ、やはり日本語力でした。では大学でどのような就職支援のサービスを提供してほしいかというアンケートでは、日本での就職がどのような流れなのかという一連のタイムスケジュールの紹介と、日本で留学生を採用する企業情報の提供をしてほしいと言います。留学生を採用する企業といった場合、その中に含まれているのが外国語でも受験できる企業です。

ただ、そういった状況に全て英語で対応していた場合、英語でも大丈夫ではないかという意識を醸成してしまう可能性が高いため、就職セミナーは日本語で行っています。また、こちらのプログラムも学生向けの資料なのですが、振り仮名は全て振っていますが、あくまで英語での提供ではな

く日本語での提供に努めています。

そういった中で、では英語しかできない学生の場合はどうしたらいいのでしょうか。もちろん個別相談の対応は行っています。英語での個別相談の対応ですが、まず留学生の場合は進路に悩む学生が多いので、ドクターコースに進学したいのか、それとも就職したいのか、また就職も日本での就職なのか、母国での就職なのかも含めて、英語での相談は行っています。ただ、日本で就職したいといった場合、英語での相談で担当の教員からやはり日本語力が必要だということは説明していただいていますし、実は入学時にも、日本で就職するのであれば日本語能力が必要だというガイダンスは行っています。

ただ、それでも本当に日本語が必要だと意識するのは就職活動が近づいた時期です。そうした中で、実はこちらの東北イノベーション人材育成プログラム、通称 DATEntre といいますが、こちらは日本語能力が SPOT90 で 65 点以上のスコアを持った学生が参加できるという参加条件を設けています。

こちらの中でそれ以外の学生、日本で就職を希望しているけれども日本語能力が達していない学生はどうなるのかというと、東北大学の中には日本語特別課程というプログラムがありまして、日本語の学習を希望する学生はそちらに参加できます。まずそこで準備して、SPOT90 で 65 点以上取れた学生のみがこちらのプログラムに参加できるようになっています。また本学の場合は交換留学生も多数おりますが、こちらのプログラムは日本での就職を目指す学生を対象としており、奨学金の提供も行っていますので、正規課程に在籍する学生のみを対象としています。

こちらのプログラムは、日本語での授業が中心となっていますので、最初に SPOT65 も中級・中上級・上級と分けておりまして、上級の場合は日本語の科目はビジネス日本語という 2 ポイントだけですが、それ以外の中上級や中級の学生ですと、日本語の聴解・読解・ライティングと、非常にさまざまな日本語の科目を選択しなければならないプログラムとなっています。これらの日本語を学んだ後にキャリア教育、また国際共修 PBL とい

いまして、こちらは日本人学生と共に日本文化に触れる体験や、PBL という課題解決型のプログラムで日本人の学生と一緒に取り組むことで、日本人の考え方やチームビルディング等を学んでいきます。最後にインターンシップに参加することで、日本企業での働き方や企業文化を理解するという流れになっています。こちらは先ほども少し申しましたように、大学だけではなくさまざまな経済団体や自治体にも参加していただいてプログラムを構成しています。

ではどのような学生が現在このプログラムに参加しているかといいますと、文系と理系共に 25 名を定員としています。25 名は少ないのではないかとと思われるかもしれませんが、実は SPOT90 を 65 点以上とすると、応募できる学生がこのぐらいの数になっています。問い合わせの学生は今回も 40 名ほどいましたが、SPOT90 を受けてくれと言うと 65 点を超えられず、60 点や 55 点ということで最後に相談が来るのですが、そのときにやはり留学してきたばかりの学生ですと十分にコミュニケーションが取れず、それでは授業を受けるのは無理なので、準備期間として半年間もう少し日本語の授業を受けてくださいと補欠合格のような形で出しています。

では実際にこちらのプログラムを修了した学生ですが、日本の企業への就職が決まった学生が 1 期生と 2 期生を合わせまして 15 名です。また、それ以外の留学生はどうしているかというと、大学の中でも留学生向けのセミナーや、こちらのプログラムでもプログラム生以外も参加できる、例えばグループディスカッションの対策講座や就職準備講座を用意してしまっていて、こうしたセミナーに昨年度は 94 名、今年度は 11 月と 10 月に開催しましたが、それぞれ 43 名、52 名と参加してしまっていて、2018 年度の大学全体での留学生の就職者数が 103 名ということを考えますと、就職を希望している、また就職する学生の大半がこちらで実施しているセミナーに参加していると考えられます。逆に言いますと、それぐらい意識があって、日本語でのセミナーにも参加する学生だけが就職していていると取ることもできます。

そうした学生はどのような点に注意して就職活

動に取り組んだのかということで、私どものこちらのプログラムに参加している学生に就職活動を終えてのインタビューを行いました。こちらを見ていただくと分かりますが、実はこの中のほとんどの学生がN1を持っています。文系の学生は全員がN1、理系の学生がN2ですが、理系の学生は専門性があるためにN2でも日本の企業に就職できたと考えられると思います。ちなみにこちらのプログラムに参加している本学の学生は、中国・韓国だけではなく、就職した学生を見ますと、韓国・中国系の学生が多くなっています。それ以外でも、例えばアフリカの学生やパナマの学生等も参加していますが、実績としてはこのようになっています。

そうした学生に、次の16項目を軸に日本語で約1時間のインタビューを行いました。その中で出てきた概要をまとめたものがこちらです。なぜ日本で就職したいのかと聞いた際に、やはりこちらでも中国の学生が多く言っていました。専攻と異なる分野でも就職できるということです。中国ですと、例えば銀行に就職したい場合は会計専門の学生以外はできませんが日本だとできるので、非常に選択の幅が広いので日本で就職したいですとか、また同期にさまざまな人がいるので、そこでいろいろな分野の考えが学べるというのは非常に魅力的だということでした。また、そうした学生をゼロから育ててくれるということは、研修制度がそれだけ充実している、そういった経験を積みたいという声もありました。また、先ほどもありましたように、日本の企業は非常に福利厚生がしっかりしている、そして日本は住みやすいので、それなら頑張って就職してこのまま日本に住み続けたいという学生も多数いました。

特に本学の中にもパートナーがいる学生も多くいますので、今後の人生の拠点を日本に置いて生活していきたいという学生も多数います。また出身にもよるかと思いますが、農村部出身の学生ですと、母国に戻っても実家から離れての就職となるので、それなら日本で就職すると仕送りもできるので、そういったことも考えて日本で就職したいという学生もいました。

そうした学生はどのような点で就職活動の際に

苦労したか、注意したかという話を聞いたところ、日本語での表現はより一層注意したということです。これは日本人の学生もそうですが、もちろんエントリーシートはたくさん書きます。ですが、そのたくさん書いた中で、特に先行していた留学生は、やはり日本人から日本語の添削をきちんと受けていました。友人にも見てもらい、キャリア支援センターにも来たということで、日本語のブラッシュアップを図っていくという努力を本人も怠っていませんでした。特にこちらにもありますように、日本語が母国語ではないので自分の考えていることを120パーセント言えているかどうか分からない、そこで何が必要なのかということをも本人は考えて、その結果として自分が言っていることが正しく伝わっているかどうかを確認し、もし伝わっていないのであれば書き直すといった時間的な余裕を持って入念な準備をして取り組んでいました。

また留学生の中で、こちらは日本人の学生にもいえることですが、やはり慣れていない、そして何度も繰り返さないと日本語での面接や話すときに自信が持てないとなると、書いたものをそのまま話しているような状態になると非常に説得力が乏しくなるので、何度も繰り返し、準備も早い段階から進め、第1希望ではない企業も受けたという学生が多くいました。

あとは、新卒一括採用という日本のスケジュールにもなかなか慣れないようでして、ベトナムの学生も今年の9月に、9月修了なのですが、「もう日本の就職活動は終わってしまいましたか」とキャリア支援センターに訪ねてきたのですが、なかなか同時並行することが難しいようです。また、向こうですと卒業してからインターンシップで採用という流れなので、「インターンシップって在学中に行くのですか」ということもありました。そういったことがないようにスケジュールは事前に話すのですが、それでもやはり耳に届いていないようでした。

ですが一方で、成功した学生は、就職活動を3月からやっていたり、日本人の学生の動向を見て早くから始めていました。その中で、周りの友達に、希望はしていたけれども実際に行動に移さ

なかったために、いつどこで何をやっているのか分からず、両立できず、なんとか修了したものの就職はできなかった、けれども自分はそのようなことを意識していたのでできたという学生からの言葉もありました。

また、そのような留学生在が日本で長く働きたいといった際に気を付けている点が、この3番の留学生の先輩社員の活躍です。やはり外国人として初めて自分が採用されるという会社に対しては、どうしてもやりたいという学生の場合はそこで踏み切れますが、どうしようかと迷っている学生の場合はなかなか踏み切れません。そのときに、このような座談会や、先輩社員がいるということは非常にプラスになっています。管理職になっている元留学生在がいるということは、長く働くことができる、そして自分も力を発揮できる可能性があるということで、このような先輩社員というのも非常に注目して見ているポイントだと話していました。

このような学生に対するインタビューの中で、では今後どのような課題があるのかということ、この中で日本人学生も同様の課題と考えられるものが、就職活動のスケジュールへの対応、そして学業やアルバイトとの両立、書類作成の難しさ、また相談できる相手の有無というのも大きくありました。特に留学生的の場合ですと実は留学生的のコミュニティーで固まっていることが多いので、日本に留学していながら日本人と話す機会がほとんどない学生も少なくありません。また、例えば中国人の学生であれば中国人の留学生的の先輩も就職活動をしているので情報が入ってくるし、コミュニティーもありますが、一方でそうではない学生、自分の母国の先輩が就職活動をしておらずそのまま帰国する学生がほとんどだった場合は情報が入ってきません。情報が入るようにネットワークを求める際にも、キャリア支援センターや学生サークルについても情報がなく、どこに相談できる相手がいるのか分からずに孤立してしまいます。日本人の学生以上にそのような状況になるということはあります。

一方で、留学生的だけの独自の課題としては、適切な日本語の選択です。こちらはエントリーシー

トや面接でも同様ですが、どの場面でのどの言葉を使うのが適切なのか、日本語の知識はあるけれどもどれが正しいのか分からないということがあります。やはり正解がないというのが就職活動で日本人の学生も悩む点ですが、留学生的はより一層正しい日本語はどれなのか、正解はどれなのかということで迷います。そのような点も踏まえて、経験を重ねていくことの大切さを多くの学生が語っていました。

また、この文字どおりではない事柄への理解や対応というのも、留学生的には非常に難しいようでした。例えば「座談会です」と言われました。座談会なのだから選考ではないと思って来たら、実際は選考でした。「3月から始まります」と言われ、3月からなら3月から準備すればいいと思っていたら、本当は12月からだというように、そのようなところも文字どおりに対応しては難しいです。ではどうしてそのように情報を発信しないのかと聞かれたこともあります。そのためにこのようなセミナーをやっているのだからそれに参加して、そこで聞きましょうということを伝えているのですが、日本的な情報の流し方や文字どおりではない対応が非常に難しかったと、就職活動を終えた先輩たちも言っていました。

このような中で、日本人の学生同様、その企業にとって優れた人材であるかを判断されるということで、留学生的の中では、では自分はどうのように振る舞えばいいのか、何を求められているのかというのが非常に悩む点だと言っていました。彼らの魅力は、日本人学生と同様の感覚も持っていて、なおかつ言葉も話せて自国の文化も分かり、そして専門性もあるということです。それを日本語でどうアピールするのかという部分が非常に難しい課題で、そのまま何のサポートもなく学生生活を送っているのは、自分一人では超えられない壁だということを学生のインタビューから伺うことができました。

では今後どのようなサポートを私たちがやっていく必要があるのでしょうか。あくまで今現在このようにやっていけたらと考えている課題の一つではありますが、今でも行ってはいるのですが、日本での就職を早い段階から考える機会づくりで

す。もちろん入学時にもこのような準備が必要だということは言っていますが、それでもなかなか伝わっていないので、繰り返し伝えていかなければいけません。そしてまた取り組んでいったときに、日本の就職活動は日本人の学生でも心が折れてしまう場合があるので、留学生はより一層強いストレスを感じています。ですので、大変だという覚悟を早い段階でする必要があるのではないかと思います。そのような大変さを早期から伝え、理解した上で考えてもらえればと思っています。

また、キャリア支援センターは留学生が英語でも相談できるということも情報として流しているのですが、なかなか伝わっていません。こちらのプログラムについても、各研究科で教員の説明するような機会を持ちましたが、やはり教職員が知らないと学生には伝わりません。ですので、キャリア支援センターで行っている取り組みを学生だけでなく教職員にも発信するようにしています。

3番目ですが、先ほども申しましたが、実は日本に留学しているのになかなか日本人と触れ合う機会がありません。さらに、日本の企業の人事担当者や実際に働いている社会人とはますます接点がありません。ですので、このような交流会等も開催してまして、先日もグループディスカッション講座として留学生40名、企業の方が8社で、合計10名の方にご参加いただきました。そのような場面をつくることで、日本で求められるビジネスレベルの日本語というものを早期から理解してもらえればと思っています。

また、受け皿の企業についてもですが、地場の中小企業さまですとなかなか抵抗がありまして、どのような点から準備していったらいいのか分からないということもあります。ですので、大学がこのような留学生の採用情報交換会や、インターシップを受け入れてもいいけれどもどうしようかという企業向けには、プログラム作成講習会や、合同説明会を学内でも開催しています。ジョブフェア以外にも、インターシップの合同説明会を開催してまして、12月13日に学内でも開催することになっています。

留学生ですと、実はインターシップについて

紙で情報提供しても、本当に自分が受け入れてもらえるのかとか、例えば3日間のインターンシップで、12月25日から27日の9時から5時までとなっていた場合に、自分が12月25日の4時から用事があると、全部行けないから私は無理だと思って応募しなかったりします。ですがこのような場を設けると直接話すことができるので、自分の専門はこういうことなのですが、この時間は行けませんかインターンシップに参加できますかと聞くことができます。このような face to face の場面を設けることで機会を拡大し、実際に席を設けてインターンシップに行くことができる状況もつくっています。もちろんこれも事前と事後の報告会も行っていますし、ビジネスマナー等の研修も行っています。

また、こちらも就職準備講座ですが、このようなセミナーの講師を招き、学生の参加を促し、企業の方との交流会を設けています。これは日本の文化を知ってもらおうということで、東北地方ですと芋煮会というものがありますが、そのような芋煮の食べ比べ会と企業との交流会を行っています。

こちらは夏にインターンシップに行ったものですが、合計で12社ほどに学生が参加しましたが、そのうちの4社です。そのうち1社では、日本語がまだ少し拙い学生ですが、この学生であれば勉強する意欲もあるということで、4月からの採用が決まりました。あとは下が、先輩内定者との座談会です。日本人の学生でも孤立した状況になるので、特に留学生であればより一層就職活動に関する情報が少なくなり、また就職活動に取り組む中で孤立化しやすくなります。そのようなことがないように、学生同士のネットワークをつくることで就職活動を全体でサポートできるような体制づくりに取り組んでいます。そう言いつても、まだまだ始まったばかりの取り組みですが、一つの事例としてご紹介させていただきました。ご清聴、ありがとうございました。(拍手)

高橋：

門間先生、ありがとうございました。大学で留学生の就職促進の支援をしているという一つの事

例を発表していただきました。質疑はまた後でまとめとめてということで、3番目です。ゴーウエルの松田様に「外国人留学生と企業とのあいだ」というテーマで、発表をお願いします。

松田：

それでは、よろしく申し上げます。ゴーウエル株式会社代表取締役の松田です。本日は25分という短い時間ですが、われわれは、外国人の留学生や転職される方々と毎日お会いしている最前線にいるような企業です。事例を挙げながらご説明できればと思っていますので、よろしく申し上げます。

私どもはどのような会社かといいますと、一言で言いますと、アジア出身の外国人人材がおそらく日本で一番集まる会社です。欧米の方も登録で来られている方も多のですが、基本的にはアジアの方です。そしてわれわれ自身、会社としてはまだ上場もしていませんし、知名度も少ないのですが、東南アジア人の方々にとっては非常に有名な会社で、おそらく知らない方はいないのではないかといいられるくらい知られています。また後述しますが、東南アジアに進出している企業さまのうち、今5,000社ほどに通訳・翻訳部門をご利用いただいていますので、こちらでもよく知られている会社です。

そもそもなぜアジアに特化したかといいますと、私自身のキャリアを書いています。元々は熊本の田舎の出身で、海外は全く行ったことがなく、大学で初めて東京に出て、大学時代もほとんど海外へ行ったことはなかったのですが、たまたまご縁がありまして旅行会社のJTBという会社に新卒で入社しました。そこで海外担当になり、4年間で50カ国ほどに、添乗員ではなく営業として開拓で行かせていただきました。そのまま26歳の時にはJTBアジアのほうに行き、バンコクとプーケットの支店長として200名ほどのタイ人の部下を持って、現地で経営を行っていたという経緯があります。

そこで本当に世界中を回ってきて、アジア、特に東南アジアの皆さんの日本に対しての親和性、それと、これからこのような時代が来ることは予

想してしまして、東南アジアの方々が一番日本と合う、当然中国や韓国の方も合うのですが、言語の面で東南アジアの方々には後塵を拝しているというところもあり、こういった方々が日本に来るのであればこの人口難を解消できるのではないかと当時から思っていました。そして当然ですが訪日旅行客が来ることも予想していましたが、日本の企業さまがこれから大企業さまだけではなく、飲食も含めた中小企業さまが東南アジアに展開するのではないかといい、アジアを選択してサラリーマン時代も勉強させていただいていました。

20代のうちには海外で起業すると決めていたので、29歳の時にタイで起業して、まずはブックオフのような中古書店をバンコクのと真ん中につくり、一日2,000人ほどの日本語を勉強するタイ人の大学生の方々が古本を買いに来ていました。紀伊国屋などで買うと日本の本は3倍ぐらいしますし、その上2週間や3週間遅れで入ってきます。われわれは旅行客をうまくつかんでいたので、毎日飛行機の中で読んだ本や雑誌はわれわれの本屋にどんどん送られてきて、一日何百冊と買い取り、それを現地のタイ人で日本語を勉強したい方に売っていましたが、またタイだけではなく近隣からもわざわざ買いに来られていました。このようなお店も20代の頃にやっていました。

あとシンガポール、マレーシア、ミャンマーなどでもいろいろな店舗展開をやっていました。ただ、現地で自己資金でやってもなかなかスケールしないということと、優秀な人材の採用も小さな会社ではなかなか難しいということ、金融機関との付き合いも海外ではなかなかできないこともあって、やはり日本にいったん帰って、金融機関ともきちんとお付き合いできるような企業になろうということで、2010年に日本に帰ってきました。事業は売却ではなく先輩方に譲渡したので、また7年前に自己資金ゼロから今の会社を起業したという形です。

ですので、私はアジアに関してはかなりサラリーマン時代も独立してからも関与していますし、事業も行ってきています。現在は、本社を銀座の三越の横にオフィスビルを構え、海外でもタイ・ミャンマー・インドネシア・ベトナムに支店

を展開しています。ただ、まだ7年しかたっていませんので、ものすごい勢いで頑張っています。が、まだまだそこまで大きな会社ではありません。

次に、当社について簡単に書いています。申し上げたとおり、中央区の銀座でやっています。今スタッフが131名います。われわれは通訳や翻訳をやっているのだから分かりますが、かなりグローバルな会社です。国籍はあまり気にしておらず、外国人の方が73%、そして日本人の社員もほとんどが外国語を使うことができます。私もタイ語とミャンマー語、当然英語もできますし、例えばタイの大使の通訳をやっていた人などいろいろな者がいますので、少し話をして、外国人のほうの日本語力と、われわれ日本人の外国語力のどちらが得意かを一瞬で見極めて、得意なほうの言葉で話します。会議も、日本語でやろうと思っていたけれどもタイ語のほうがいいと思うとタイ語にしたりします。そのように、グローバルと呼んでいいのか分かりませんが、かなり変わった会社だと思います。

改めて後述しますが、事業内容は、1番の東南アジアに特化した通訳・翻訳事業がメインです。2番目に、東南アジア語に特化した語学スクール事業、そして3番目に、昨年からはじめました、外国人、特にアジア人材に特化した人材紹介事業をしています。今1年間やらせていただきましたが、元々アジア人の方に知られている会社ということもあり、あっという間に就職希望人材も集まってきました。5,000名の方が既に登録されています。そのうち2,200名の方とは面接を済ませています。来年末までに1万人、そして2020年の末までに3万人の登録者にしていこうという事業計画を立てています。

こちらは人材と関係ないので簡単に説明します。通訳・翻訳のほうには910名登録しています。われわれはタイ語が一番得意ですので、タイ語が541名、ミャンマー語、インドネシア語、ベトナム語となります。東南アジアの中でも英語を使わない国々、シンガポールやマレーシアは英語を使いますので、そうではない非英語圏で主要な国、そして企業さまがかなり進出している国に特化して通訳・翻訳者を集めてきました。

3,000名ほどの日本在住の方、あるいは海外に在住している方と面接し、当然日本語能力はN1を持っていて、専門性がある方です。通訳ですので専門性がないとなかなか商売にはなりませんので、金融が得意だったり、政治関係が得意だったり、自動車得意、自動車部品が得意、プラスチック、ゴムなど、いろいろなところに得意分野の専門性をセグメントしていき、日本語能力と掛けて、企業さまからオーダーが入ればそこに必ず適した人材を送っていくという通訳・翻訳事業をやっています。

こちらは一部学生さんもかなり登録しています。優秀な大学生の方が多いです。当然専門性はまだまだありませんが、N1で、まれにTOEICは990点クラス、日本語能力試験が990点という方も数十名います。語学に関してはかなり特化してやっている留学生の方も登録しています。ただ、留学生の方は卒業したらいったん登録が外れますので、大学時代だけ週に28時間以内の労働ということで仕事を依頼していただきます。

通訳・翻訳のご利用企業ですが、おかげさまで、7年間で5,000社にお取り引きいただいています。各国の大使さんなど、あらゆる企業さまにご利用いただいています。特にやっている分野としては国際会議、大臣間の会談、そしてインフラです。ごみの回収システムのインフラなど、インフラといっても一言では言えずいろいろなものがありますが、そのようなインフラ輸出のお手伝いなどもやっています。あと、海外進出も非常に多いので、合弁先探しから、工場の宣伝から、当然通訳も入ってやっています。

あと最近ものすごく多いのは研修生の受け入れです。今も25万人ほど技能実習生の方が来られていると思いますが、企業内研修という形で現地の自社から技能実習生を受け入れていらっしゃる企業さまもいらっしゃいますし、人材会社などを使って来ている所もあります。いずれにしても語学は必ず必要ですので、ベトナム人の方を1,000名受け入れても通訳が10人ほどいないと回りません。そういったところうちの通訳のスタッフを1年間や2年間という単位で派遣するというをやっています。

2番目の事業ですが、銀座のほうで東南アジア語スクールをやっています。40名ほど東南アジア人の講師がいます。全員大学生です。そして、もちろん東京の大学生にはなってしまいますが、日本語能力試験がN1程度の方がいます。ただ、富裕層といいますか、生活に少し余裕のある方が多いので、本当にながながアルバイトで週に28時間マックスまで働くという方はいなくて、本当に日本語をブラッシュアップして、日本語を教えて、そしてできることであればそれを就職につなげたいという方が多く在籍しています。毎日何百名もの日本人の方が習いに来ますので、そういった方を40名の講師が組んで教えています。

生徒さんは今1,100名いますが、基本的には旅行目的の方ではなく、ビジネスマンの方がほとんどです。ご出張を控えたビジネスマンの皆さん、大手さんなどではカリキュラムを組まれて、年間20人とか30人とかのプログラムを組んで習いに来られる企業さんもあります。そして、外国人採用の人事の担当者の方もものすごく最近が増えていきます。これは非常にいいことだと思うのですが、人事の担当の方が少しでもアジア語を話すことによって、面接の際にぐっと距離が縮まるということをよく聞きます。私がやっているわけではありませんが、人事担当の方は皆さんそうおっしゃるので、日常会話程度まで勉強されている方が多いです。最近では歩み寄りが非常に顕著にこの1~2年で出てきていると思っています。あと、現場レベルの方です。アジア人材の社員の方が急に入ってきて統括をしなければいけない、リーダーとして教えなければいけないという方々の来校が増えていきます。

やっと本題ですが、本当にニーズが多くて、通訳と翻訳をやっていると世の中の流れも当然分かってきますし、日本の国という国家がアジアの人材をどうやって入れていきたいと思っているのかとか、そのようなところにも当然通訳が入りますし、そして企業さんの通訳と翻訳をやっているということは、今は1時間や2時間、もしくは数週間、1年間のスポット通訳でいいかもしれませんが、最終的にはやはり中核人材として入れていかなければいけないというニーズは非常に聞いてい

ました。

そしてさらに、これは言っていないかどうか分かりませんが、人材会社で外国人を扱っている所は、正直に言うとあまり良い会社がありません。トラブルが非常に多いです。全てではありませんが、在留資格を全くご存じなく右から左へ紹介し、最終的にミスマッチで、入管に行っても在留資格が下りないというパターンを解決を今までかなりやってきましたので、そういったところでわれわれがしっかりやっていきたいと思って始めたのが人材事業です。

実は今年の4月ぐらいまでの半年間は人材を集めることに特化していました。ただ、この数カ月は日々、だいたい一日5社から10社の企業さまに外国人採用のお問い合わせを頂いていまして、ご了承いただいた企業さまのロゴを載せていますけれども、ほぼ毎日次々と決まっています。日本の学生さんだと1年以上前からエントリーするという流れでしっかりやっていらっしゃるでしょうが、うちに登録してくる外国人の方は、今もだいたい一日30人程度登録に来ますが、この10月、11月、12月ぐらいから駆け込み寺的に登録に来ます。そして幸い、アルプス電気さんのように本当に計画をねってやっていらっしゃる企業さんもまだ少なく、海外需要が増えてきたとか、研修生を急に受け入れるとか、進出する予定が出てきたといった経緯で、中途といいますか、新卒なんですけれども途中から採用計画を始めるという企業さまも非常に多いです。ですので、一日5社や10社、月間と言うと200社ほどの企業さまから問い合わせがきています。ここにきて急激に増えています。

実際の決め方としては、一人一人に人材をご紹介という形で、ニーズに合った外国人をわれわれのほうでもきちんと調べていますので、マッチングするというやり方もあれば、こういった形で母集団を企業さま1社に対して100人ほどつくって、その中からわれわれのほうで10名ほどまで絞り込んで、1社限定の面接会ということでかなり精度の高いところまでやって、10人面接していただくとだいたい2~3人、多い所で7人ほど内定を頂けるといような面接会もやっています。

あと登録者の属性ですが、今1年間で2,200名が

面接済みで、面接待ちが今3,000名ほどいます。そして国籍はアジアに特化しているということもありますので、欧米人はほとんどいませんが、ベトナムの方が最近是非常に増えています。これは大学や専門学校まで入れた数字です。タイ、ネパール、ミャンマー、インドネシア、中国、台湾、韓国となっています。これは一般的に日本に住んでいる留学生の方の国籍、また転職活動をしたい方の国籍とはあまり比例していません。どちらかというといわれわれが集客するときに得意な言語に比例していると思っただけだと思います。社内にベトナム人、タイ人、ネパール人、ミャンマー人、インドネシア人が全いますので、すぐにでも集客の拡散ができます。あと日本語能力試験でN1とN2の方が80%、あと今回のターゲットの留学生の方が43%ほどいます。ですので、今回は留学生の方に絞って次のお話をさせていただきます。

当社から見た留学生のイメージです。これも全てに当てはまるわけではないので誤解のないように見ていただきたいのですが、われわれが毎日留学生の方と接している中で、約4つに分けられると思っています。就職せずに母国に帰国する方も一定の割合でいます。おそらく3割ほどいらっしゃると思っています。これはやはり富裕層出身の方が多ですし、国費留学の方は、国によっては国費留学を受けたことで就職できない方もいます。例えば母国の財務省や農水省などに入らなければいけないという決まりがありまして、そういった方で母国に帰る方も多いです。

そして先ほど申し上げた40名の、うちのスクールの先生ですが、今40人のうち15人ほどは東京工業大学の学生さんですが、やはり専門職であればあるほど、国に帰って国の企業で働く傾向は強い気がしています。ですので、ほとんど就職活動はしません。

そして次ですが、この青いところです。日本人同様に就職活動は可能な日本語力をお持ちの方々もやはりいらっしゃいます。ただ、やはり決まらないというのは、後ほど申し上げますけれども、日本の就活のルールが分かっていたり、コミュニティに入れていなかったりなどのいろい

ろな原因で、日本語能力自体は高いのですが、なかなか就職には至れていない方々も多いです。

そして3番目ですが、就職希望ですが日本人同様の就活は困難な方です。これは日本語力という意味もありますが、専攻された学部や学科などいろいろなものと、実際の企業さまが希望されている仕事内容がマッチングしないという現状もあります。ですので、学部によっては就活が最初から不利という学部もありますし、専門学校さんなどはまさにそれが顕著です。ファッション専門学校に知らずに来て、今はファッションでビザは下りませんので、アパレル関係に就職して店舗で働きたいと言っても下りないですし、デザイナーもできないですし、そういったところはまず下りないということもあります。日本語力が低いということも当然あります。

あと4つ目ですが、日本語力が不十分な方はやはり一定層います。これは大学によっても違いますし、学部によっても違うと思いますが、実際にスペックは高くても、日本語力が不十分なだけでなかなか就職できないという方がいらっしゃると思います。

留学生側の課題ですが、就活のスタート時期が遅いのは一番顕著です。先ほど申し上げたとおり、10月や11月になって駆け込み寺のようにうちに来ます。いろいろな大学の方が来られます。これだけ日本語が優秀で、ウェブも当たり前のように読めて、メールも日本人同様にできるのに就活だけはできていないという方が本当にたくさんいます。もったいないです。ですので、企業さまに申し上げたいのは、できれば今ぐらいから新卒の採用をされると、意外といい人材が出てくるのではないかと思います。特に中小企業さんは、就活で日本人が採れなくて、外国人をとということで始めた方は、逆に日本人より優秀なので驚いて採用されるという企業さまも多いです。

全ては説明できませんが、在留資格の理解不足というのがやはりあります。自分がどのような学歴でどのような企業に就職できるのか、そしてその企業の仕事内容としてどこなら入れるのかということがまず分かっています。そこが分かっているとどれだけ努力して、内定が下りても、最

終的に入管のほうで在留資格が下りないといったこともあります。

あと、先ほどからも申し上げていますが、日本語力不足です。これに関してはやはりどうしようもないかと思います。日本語力が不足している場合は、本当に就活としては不利だと思っています。

次に行きまして、当社から見た採用企業さんのイメージです。これもわれわれが独自に考えているだけなので、これが全てに当てはまるわけではありません。優秀な日本人の方、優秀な外国人の方を自社で採用できる企業さんも当然いらっしゃいます。そのような所は本当に慣れていらっしゃいますし、外国人の理解も非常に深いですし、われわれのような人材会社を使う必要は全くないと思います。そのような企業さまもたくさんあります。

そして次ですが、この青のところはわれわれがいつもサポートさせていただいている企業さまですが、採用目的に関しては明確ですが、外国人の採用に慣れていない企業さまです。これに関しては当然いろいろな原因があります。後述しますが、在留資格のこともそうですし、現場の方が外国人を採用するという心積もりができていないなど、いろいろなものがあります。

あと採用目的が不明確で、日本語能力だけを重視している会社さんもかなり多いです。日本人が採れずに、外国人の優秀な方がゴーウェルに行けば採れると聞いて来られるのはいいのですが、結局何を任せたいのか、どういったキャリアプランを積んで活躍してほしいのかということが全くなく、日本語ができるかできないかだけで判断してしまうというところもあります。これもやはりミスマッチになりますので、この辺はしっかりしていただくように企業さんをお願いしていることは多いです。

あと在留資格に合致しない求人を希望される企業さんも多いです。これはあまりにも多過ぎると思っています。例えばこれは極端ですが、飲食業や清掃では、外国人の方にはもちろん下りません。ただやはりそれでも分かっていなくて求人をされてくる企業さんは多いです。ただ、当然飲食業の中でも、飲食業のフロントスタッフを日本語学校

や専門学校の留学生のアルバイトの方にやっていただいて、そのマネジメントや店長、エリアマネージャー、それを統括するリーダーなどには下りません。ただそこを分かっていない企業さんがあまりにもまだ多過ぎるということと、あまりにも情報が日本国内にもまだないということがあります。

課題ですが、かいつまんで話します。やはり一番上の在留資格条件の理解度が低いと思います。これはやはり専門家ではないので、聞いていただければお答えできるのですが、あまりにも不勉強な所が、特に中小企業さんに多いです。あとビジネスレベルの日本語を求めるという企業さまがやはり多過ぎます。実際は現地のものすごくいい大学を出られて、勉強もされて、日本の大学でもさらにしっかりと勉強されているにもかかわらず、日本語だけを見られて、その方の性格、キャリア、活躍できるようなイメージ、そのようなものも全くなく、日本語だけで落ちるというケースが多いので、そこをなんとかしたいと思ってわれわれは、これはいいのか分かりませんが、面接の前にわれわれが人事の担当者の方に10分から20分、この方のいいところをきちんと説明してご理解いただいて、そして面接に臨ませるということをやったりします。これはいいかどうか分からないのですが、でない企業さまも、グローバル企業ではない限りなかなか分からないというところもあります。

あと、人事担当者の方のコミュニケーション不足とか、現場の社員の方の受け入れ体制の未整備などということもあります。コミュニケーションは難しいのですが、昨日も実は外国人の方を100名ほど集めて、採用していただいた企業の人事の方や現場の方を30名ほど、合計130名ほど集めていただいて忘年会をやっていたのですが、そういった場をあえてわれわれが作ることで、不満というよりもミスコミュニケーションをなくしていくこともわれわれのほうでやらせていただいています。ただ、今は全国の地銀さんなどと組んで地方の企業さまには送っていますので、そういった役割は地銀さんに担っていただく方向でわれわれはアライアンス組んでいるところです。どうしてもこういったことができないと、結局は離職に

つながってしまうというところもあります。

25分を少し過ぎてしまいましたが、急いでお話しします。ここは当社の登録外国人が困っていることです。先ほどと重複するところが多いですが、4番目、企業さまの外国人採用の本気度が分からないということはかなりみんな相談してきます。当然「外国人採用」「国籍不問」「10名予定」などと書いていますが、タイ人が行ったところ、「タイ人は要らない」と言われたということもありました。それをきちんと書いてほしいのです。書けなくても、このようなことをやりたいので採用というふうに書いてもらわないと、外国人でハートの弱い方、特に外国語で就職活動をするのはものすごく大変なことだと思います。われわれが例えば中国に3年や4年住んで、中国語で面接に行けるかということ、おそらく難しいと思います。できるだけ失敗させたくありません。ですので、しっかりと本気度をわれわれのほうできちんと把握してお伝えするというをやっています。でないと、本当に3~4回、5回、6回も落ちてしまって、就職活動自体を諦めてしまうという現状はかなりあります。

あと SPI です。実は SPI ができるようになってほしいのですが、日本語能力の低い方はやはりできません。極端なときは半分ほどできていない学生もいました。これは日本人とは分けて考えたほうが良いと思っていますが、ここがやはり一番のプレッシャーではあるようです。とは言いつつ、われわれも100人近く外国人社員を採用していますが、やはり SPI はやります。彼らが自信を失おうと一応やってもらってはいます。できる学生の方はきちんとできていますので、それを見て今後の対応などを考えますが、できない方々はもう少し易しい試験をやらせてもらって、それで適性などを見ていたりします。ですので、SPI で落とすということはやっていません。

次ですが、内定企業の共通点です。やはり在留資格が一番大事なのですが、条件を理解してきちんと外国人を採用できる仕事内容で採用を行っている企業さま、そして外国人を生かす採用を考えていらっしゃる企業さま、あと3番目は人材不足の緊急度が高い企業さまです。当然在留資格が下

りという前提がありきですが、人材不足の緊急度が高い企業さまはあっという間に採用されていきますので、内定に至りやすいです。

あと、これは中小企業さんですが、下から2番目です。リーダーシップのある経営者がいらっしゃる企業さまというのは、やはり内定に至る確立が高いです。なんとなく採用したいということであられる企業さまも多いのですが、結局は覚悟ができていないと、外国人を採用するということは100パーセントの日本語力ではない方々を採用して生かしていくということなので、やはりトップの方や人事の方に覚悟がないとなかなか内定に至らないと思います。われわれが言うのも何ですが、その見極めもきちんとしなければいけないと思っています。結局来られて内定は出さず採用しない。でも実際に来ている子たちはものすごく優秀だったというケースも非常に多いです。

あと一番下ですが、一時帰国のことや、あとはムスリム、われわれはインドネシア人やマレー人が多いのですが、一日5回礼拝しますので礼拝室を作ってあげるといったことも、気を使ってやっています。

あと最後ですが、われわれの取り組みです。こういったことが今まで述べてきたことから勉強させていただいてやっていることですが、外国人採用企業に特化した求人情報を提供しています。ですので、中途半端に、日本人採用だけでも外国人を入れてもいいという求人情報は、混乱するので入れていません。今は毎日5社から10社の求人情報が入りますが、そのうち、本当にこれはという企業さまのものを3社ずつほど毎日ウェブのほうに掲載しています。ですので、外国人の方も、今だいたい学生さんだけで3万人ほどうちのサイトを見に来っていますが、無駄がないと言われます。今までだといろいろなものを見て自分で探さなければいけなかったのが、外国人専門のサイトがあるので無駄がないということがあります。

あとは LINE@ を使って、実は何千人という方々と LINE でコミュニケーションを取っています。外国人の方はメールを見ない可能性が高いです。それでチャンスを失ってしまうことがあるので、LINE で一括してうちの人材事業部の全社員が入

れて、個別に対応しています。これは入社する前もそうですし、入った後の悩み相談もものすごく来ます。特に地方に行った学生さんからは来るのですが、そういったコミュニケーションをLINEでやっています。

あとは専任コンサルタントによる面接は、一人の方が来られたら必ず1時間半ほどは面接して、日本語でうまく伝えられないのであればタイ語、ミャンマー語、インドネシア語、ベトナム語、台湾、中国、ネパールと、たくさんの国籍の外国人社員がいますので、外国語でも面接をしています。当然私のように日本人で外国語ができる者には、日本語と外国語の両方で面接を行っています。このようなこともこれから必要になってくると思います。

時間を使ってしまいましたすみません。最後ですが、面接のロールプレーを行っています。大学の就職課さんによってはすごくしっかりやっつけらる所もありますが、ほぼできていない所も多いです。ですので、われわれの所に呼んで、面接のお辞儀の仕方、ドアのノックの仕方、名刺の交換の方法、座り方、そしてアジア人特有の肘を付くなどのいろいろな癖があるのでそのようなことは絶対にやらせないとか、アジア人に特化した注意点がたくさんありますので、そこをしっかり注意して面接のロールプレーをやっています。

すみません、時間をオーバーしてしまいました。私からは以上です。ありがとうございました。(拍手)

高橋：

松田様、ご発表どうもありがとうございました。お一方25分ずつということで長丁場でしたが、お3方に順番にご発表いただきました。時間の超過は想定範囲内です。質疑応答は5時25分から5時50分までですので、あまりそこは気にしていただくなくて結構です。採用を受け入れる企業の立場、それから送り出す大学側の立場、そしてその留学生と企業をつなぐ3社のお立場から順番にご発表いただきましたが、いかがでしょうか。フロアの皆さまから、せっかくだからこのようなことを聞いておきたいとか、うちはこうなんだけれども

どうしたらいいだろうかなど、何か松田さんに相談したいこともあるかと思いましたが、いかがでしょうか。お気軽に挙手してください。では今マイクをお持ちしますので、お待ちください。

質問者 A:

横浜市立大学で留学生の就職支援を行っています。3名の皆さま、本日を貴重なお話を聞かせていただきまして、ありがとうございます。私のほうで東北大学の門間先生と同じように、文科省の留学生就職促進プログラムの産官学連携のコーディネートを行っています。横浜国立大生と横浜市立大生の留学生支援を行っています。その立ち位置から、本日2点ほどご質問させていただきたいと思います。

まずアルプス電気の内山様と、ゴーウエルの松田様にお聞かせ願いたいのですが、横浜国立大生と市立大生共に就職支援のボリュームゾーンといえますか一番多い層として、大学院修士卒かつ文系、ビジネス系を中心とした商学系の留学生が日本で就職したいと数多く言っているそうです。ただ彼らの経歴を聞くと、まず母国の学部を卒業した後一度地元、母国の企業に就職して、1年か2年ほど仕事をして、キャリアアップを図りたいということで日本にやってきましたと、その後日本語学校で2年間ほど勉強して、その後日本の大学院に入りましたという学生が、特に文系商学系の留学生は多いもので、卒業する頃にはもう27歳から30歳ほどというように、非常に年齢が高めになっています。

特に年齢が高めというところ、そして文系であるというところ、かつ職種経験が母国であるということで、新卒採用の枠で応募すればいいのか、中途で応募すればいいのかという相談が来るのですが、企業さまにお伺いするとその答えはまちまちです。ですので、皆さまの会社、もしくは支援されている会社さまの事例で構いませんので、もし何かアドバイスや、このように受け入れているという事例があれば教えていただければと思います。

申し訳ありません、もう一点よろしいでしょうか。東北大学の門間先生にお伺いしたいと思います。

す。私のほうで、今横浜市と一緒に横浜の留学生を受け入れてくれる中小企業の開拓を行っているのですが、まだまだ全体の3割ほどの企業さましか留学生を採用したいとは言っていない状況です。世間でいわれているほど、まだ留学生採用というよりは、課題の中心が事業承継ですとか、あとは若手社員の離職防止といったところが中心課題なのだろうと感じています。東北のほうでは企業さまのそのような留学生採用に対する反応はどのようなものかをお聞かせ願いたいと思います。長くなりまして申し訳ありません。

内山：

アルプス電気では、年間で80名から100名ほど採用しています。私どもはモノ作りの会社なので、採用している学生の9割が技術系です。大変申し訳ありませんが、院生で商学部系となると難しいというのが実際のところなんです。このような方については、どのような経験をされたかによりますが、職務経歴をお持ちなので経験者採用をお勧めする場合があります。

技術系の学生は母国で大学を出てから日本に来て、日本語学校に通って、それから院へ行くとありますと、軽く27~28歳、場合によっては30歳近いこともあります。当社では本人の意向も確認しますが、中には新卒扱いで受け入れている学生も多いです。外国人の場合は日本語を学んでいる期間もありますので、そこはある程度考慮します。ただし当社では製造実習があり、日本の新卒と一緒に新人研修を受けることになるため、そのようなことをいとわないのかどうかを確認した上で新卒扱いにしています。

年齢が30歳を超え、さすがに新卒扱いでは難しい方や自立している方は、経験者採用で応募してはどうかと持ち掛けて、ご本人がそれで応募したいということであれば、キャリア採用として面接しているという実態があります。よろしいでしょうか。

質問者 A:

ありがとうございます。

高橋：

では松田さん。

松田：

ご質問の回答ですが、今おっしゃっていただいた、母国の大学を出て、地元の企業で就職して、日本語学校に来られて、大学院を出るというパターンは数限りなく見てきていますが、履歴書を何千人分と見てみると多いです。これは企業さま、また業種にもよります。全てに当てはまるわけはありませんが、例えば飲食業やサービス業に関しては新卒で採るケースのほうが多いのではないかと思います。ただ、30歳近くになっていらっしゃる方々は、やはり経験者採用、中途採用ということで採用されている企業さまのほうが多いのではないかと思います。

高橋：

では門間先生、お願いします。

門間：

東北の企業は横浜の企業以上に留学生の採用は抵抗があります。ですので、企業向けの勉強会や交流会等を開催していきまして、留学生といいますが日本文化を理解し、日本で留学を選択して、日本に住みたいと考えている学生なので、まずは交流してみませんかというところから持ち掛けています。ですので、先ほどのような交流会ですとか、あとは企業向けの勉強会ですとか、また企業さん向けのインターンシップの受け入れの説明会等を開催し、まずはインターンシップから受け入れてみたら優秀さがよく分かりますよということで受け入れていただくようにしています。その受け入れていただく際にもこちらが訪問して、どうですかと尋ねたり、またそれもあるので合同説明会に来てもらって、このような学生が参加するのですがどうですかということで、まずお試しからどうですかという形で持っていっています。以上です。

高橋：

ありがとうございました。ご質問、ありがとう

ございました。ぜひ研究を一緒にやりましょう。お手が挙がりました。次、お願いします。

質問者 B:

東京経済大学に所属しています。お3方とも非常に興味深いご発表で、すごく刺激を受けました。ありがとうございます。日本の人事メカニズムの根幹は職務記述書がないということだと私は理解していますが、その点この外国籍採用のところはそこが非常にクローズアップされることが多いと思います。その点でお聞きしたいのですが、内山様のご発表の最後のほうで、日本の学校の人材熟成型というのはまさにジョブディスクリプションに型をはめて、そこで例えば即戦力として使えそうだとか、むしろ社内ですべてを経験して成長していってもらおうという思いだと思いますが、それは入った人は分かると思いますが、入る前の外国籍の方にそういったところの魅力をどのような表現で伝えていらっしゃるのかをお聞きしたいのが一点です。

門間先生と松田先生のお2方にお聞きしたいのは、在留資格についてです。技術・人文・国際業務がくっついたことで、私の理解としては割と柔軟に対応してくれている気がしていたのですが、お聞きしたいのは大学の学部、あるいは大学院卒の留学生を考えたときに、それでも在留資格が下りないケースというのはどういうケースがあるのかということです。それはつまりジョブを規定していない日本企業が陥りやすいところだと思うので、その辺りをお聞きしたいと思います。お願いします。

内山:

なかなか難しいところでもありますが、まず地域によって職種に関する考え方は結構違うと思っています。中国人などのアジア系については、日本型の入社してから育ててくれる研修制度が母国の企業にほとんどなく、充実していないので、そこに魅力を感じて入ってくる学生が多いです。欧米系は、スペシャリストといいますか、自分の専門性ということに対してのこだわりやプライドがある学生が多いのが実態です。

ただ、アルプス電気の場合はジョブローテーションを本人の育成のために行っているところもあります。例えばメカエンジニアとして入ってきてここを極めたいと思っているとしても、今は技術も非常に融合してきまして、メカだけではなくエレの知識や、例えばソフトウェアの知識が必要になってきます。同じ開発設計職というポジションの中で違う領域も勉強できるということで、スキルの幅が広がるということに対して魅力を感じる学生が多いです。

このような魅力をどこで伝えていくかという点、日本に留学してきている学生さんに対しては学内セミナーや、いわゆるジョブフェアみたいなところで、当社の取り組みを話をしますし、海外の学生に対しましては、ジョブディスクリプションは示しますが、それに対して興味関心がどの程度あるのかということは面接の段階で確認しています。よろしいでしょうか。

質問者 B:

はい、ありがとうございます。

高橋:

では松田さん、お願いします。

松田:

では在留資格の件ですが、まず下りなかったケースというのは、例えば携帯の販売をすることでかのキャリアさんのショッパで、そこで販売ということで採用されたということになった場合、例えばこれが訪日インバウンド客が非常に増えていて、外国人の契約が多いからということで採用理由書をしっかり書いていただくと下ります。ただこれが単純に販売ということで書いて、雇用契約書もこれだからということで、企業さんの知識がないまま出すと、実際には外国人の案件が多いのに落ちてしまうというケースもあります。

また、最近は技術・人文知識・国際業務ビザで下りるケースは多いですが、それでも学部と働く内容が全く違うケースだと、やはり下りないというケースは多いと思います。一般的に9割ほどの方には下りて1割ほど落ちるといわれています。

ただ分かっているのは、われわれの会社では100%で、下りなかったことがないので、しっかりと仕事内容を理解してこの方のキャリアを見れば、そのミスマッチはなくなるはずだと思っています。

あと、まだ確実な決定ではありませんが、大学卒の方で年収が300万円円で採用される企業さまには、おそらく何のお仕事でも、日本語を使えば在留資格が下りるといふ新しい制度も来年の4月から出てくる予定にはなっていますので、そうなることまたさらに下りない率は下がってくると思っています。以上です。

門間：

本学の学生ですと、どちらかというとはやはり専門職の強い就職をしている学生が多く、今まで下りなかったケースがほぼありません。ただ専攻と違う分野に就職する学生もやはりいます。そうした場合は、その企業さまと学生とで事前に面接といますか、お互いに話し合って、自分のかつての職務経歴や研究した分野と、その企業との接点を探していきます。その理由書をお互いに納得するように書き、さらにそれを出す前に入管の人にも相談に行き、さらにそれからまた専門の行政書士の方にも相談してということで、結構入念な準備をしていますので、下りないということがなかったのではないかと思います。またその過程については時々私のほうにも報告がありまして、この学生の専攻はこうだけれどもこの業務を持っていくためにどのように作ったらいいのかという相談もありまして、たまにはそのようなことも受けています。以上です。

高橋：

ありがとうございました。それでは、そろそろお時間となりますので、最後にまとめの言葉ということで、宮下先生のほうから一言ごあいさつをお願いします。

宮下：

どうもありがとうございました。ご発表の3名の方、それから会場の皆さま、遅くまで本当にありがとうございました。非常に良い内容で、意義

のあるお話を伺えて良かったと思います。

私も限られた経験ですが、留学生の指導などで、大学ですと中国など限られてしまうのですが、実際にアルプス電気様のようにアイルランド、それから東南アジアのお話を伺うと、やはり刻々と状況は変わっています。まだまだいろいろところでニーズがあって、また日本人の状況も変わってくるということを感じました。ですから、日本の給料がかなり低くなってしまって、中国のほうがいいという話も聞いていますが、われわれ日本が、皆さんになかなか選ばれないような国になったりするというような状況もあります。そのような中、これからは留学生はなかなか大変だと思いますが、日本のファンであってもらいたいし、就職支援でも大事にしていきたいと思っていますので、その意味では多くのことを考えさせていただき大変参考になるシンポジウムでした。どうもありがとうございました。(拍手)

高橋：

ありがとうございました。まだ緑の用紙がありますので、研究会に出たいという方は後でこちらのほうでご記入いただいて、ご提出いただければと思います。それでは再度、ご登壇いただいたお3方に改めて拍手をもって終了したいと思います。どうもありがとうございました。(拍手)