

第 8 回 NBK フェスタ 21「ニュービジネス・ゲートウェイ関西」

パネルディスカッション「ニュービジネス・ゲートウェイ関西」

コーディネーター

井上久男氏（ジャーナリスト）

パネリスト

志賀英晃氏（近畿経済産業局地域経済部産業人材政策課長）

石野貴史氏（立命館大学国際部国際企画課長）

渡部隆夫氏（ワタベウェディング株式会社社長・NBK 常任理事）



留学生

ルキト・アンディー氏（近畿大学）

劉慧氏（大阪経済大学大学院）

林園芝氏（関西外語専門学校）

ドン・フン・ミン氏（エール学園）

マ・イ・イ・カイン氏（大阪 YMCA 国際ビジネス学科）

●日本で就職したいのに……

井上 世界の経済が一つになり、人材も国境なく行き来する時代が来ています。2008 年 1 月、前総理の福田さんが留学生を 30 万人にするといいました。現在 12 万人ですから、約 3 倍の留学生を受け入れるわけですが、そのなかには日本で就職したいという人がいます。外国人を人材として活用するために、国はどのような取り組みをしているのでしょうか。

志賀 現在、先進国を中心に国境を越えた高度人材の獲得競争が行われています。多くの先進国では高度人材の 10 パーセント前後が外国人ですが、日本はわずか 0.7 パーセント。人材交流のダイナミズムに欠け、国際的な知的ネットワークから脱落する危機にあるといえます。一方で、留学生の約 7 割、毎年 2 万 4000 人ほどが日本での就職を希望しています。しかし、実際に就職したのは平成 18 年度で 9411 人。差し引き 1 万 5000 人は、就職したいのにできなかったわけです。こうした状況をふまえて、経済産業省は高度外国人材の受け入れ、わが国企業への定着をはかるために、文部科学省と連携して平成 19 年度から「アジア人財資金構想」を実施しています。これはいわば、企業が最初の一步を踏み出すための支援策です。就職に強い意識をもった留学生に、日本語教育と日本ビジネス研修、イン

ターンシップを行い、企業が安心して採用できる人材の育成をはかろうというプログラムです。

●世界の優秀な学生をスカウト

井上 立命館大学はたくさんの留学生を受け入れていますよね。独自の戦略として、どのような受け入れ策を考えているのでしょうか。

石野 少子化で人口が減っていますので、日本人の学生だけを受け入れていると、どうしても教育水準が低下してしまいます。世界には優秀な学生がたくさんいるわけですから、教育・研究を維持するという意味でも、留学生の受け入れは重要なことだと思っています。多くの留学生がいて、いろいろな価値観を身につけられる大学をめざしていきたいという考えもあります。「アジア人財資金構想」は立命館大学も参画していきまして、生活費は国から、学費は大学が免除するというかたちで、年間 12 名の学生を受け入れています。彼らには IT 分野と日本語の教育を徹底して行い、社会に輩出するという取り組みをしています。

●外国人社員はすぐ辞める？

井上 企業では外国人の社員をどのように活用し、どういう方向性を狙っているのでしょうか。

渡部 私どもは 1973 年から日本人の海外挙式に取り組み、1993 年には上海にウェディングドレスなどの工場を作りました。また最近、海外の人たちが日本に来るインバウンド型の結婚式の開発に取り組んでいます。現在、3500 人の社員がいますが、そのうち 1500 人は海外の事業所にいる外国人です。海外の人たちとどう手を取り合っていくかですが、人間と人間の関係でふつうに付き合っていけば、そんなに難しいことではないと思っています。よく「すぐ辞めるでしょう」と言われるんですが、実際はほとんど辞めません。労働環境を他社よりもよくしたら、企業が成長しているかぎりは定着してくれます。これはどこの国でも一緒だと思うんですよ。経営者がどういう視点で社員満足を向上させるかだけの問題だと思っています。

●「日本人と同じ」は難しい

井上 今日は 5 人の留学生に来ていただいています。日本での就職が決まっている方は、就職するうえでどんな苦労があったか、どういう人生をつくっていききたいか、まだの方は、なぜ日本に留学したか、就職についてどう考えているかを教えてください。

ルキト 就職活動を 1 年半くらい続けて、中小の小売業に決まりました。いろいろな会社に応募したんですが、就職には留学生の特別枠がなく、日本人とまったく同じ基準で採用するんですね。これは留学生にとってかなりハードで、一般常識と言葉が大きな壁になります。将来は国に帰って、日本のイノベーションをさらに広めていきたいと思います。インドネシアに入っている日本製品は大企業のものがほとんどで、それ以外にも便利なものがあるのに、まだあまり知られていませんので。

劉 私はいま就職活動をしていまして、いくつかの合同説明会に参加したのですが、強く感じたのは留学生向けの情報の少なさです。それと、個人的な印象かもしれませんが、日本の企業が留学生に求めているのは、日本人と同じような考え方をもてるかどうかだと思うんです。私が就職したいのはサービス業です。これから中国では第三次産業が大きく発展していくと思うので、日本のノウハウやスキルを持ち帰って、40 歳までに自分の企業をつくりたいと考えています。

●異文化への困惑と克服

林 私は 6 月から就職活動を始めて、9 月に大阪の貿易会社に決まりました。就職活動でいちばん大変だったのは、やはり言葉づかいとマナーです。たとえば面接のとき、必ずドアを叩いて「失礼します」と。そういうことは、台湾の大学では学んだことはありませんでした。それから、中国語には敬語がなく、ていねいに話せばていねいな感じが伝わるんですが、日本では敬語を使わなければならないので、そこがすごく難しいなと思っています。

ドン 留学した理由は 2 つあります。まず、日本人もベトナム人も、おたがいの文化のことはほとんど知りません。だから、日本の文化や習慣を勉強したいと思いました。もうひとつはお金です。日本で勉強して、将来は自分の会社をもちたいと思っています。困っているのは、日本人がはっきり言わないことです。何か間違いを見つけたら、「それはダメ」と言ってほしいんです。言ってくれたらすぐに直せますから。

マ 4 月に就職活動を始めて、7 月に大阪のホテルから内定をいただきました。それまでに何社か落ちましたが、やはり言葉が原因だったと思います。私もドンさんのように、文化

や習慣のちがいで苦勞しましたが、いまはだいたい慣れました。日本では日本人の習慣に従わないといけない、みたいな考え方も身に付いてきました。これから日本のホテル業界でサービスやマナーを学んで、母国に持っていったらいいなと考えています。

●外国人を受け入れる企業経営へ

井上 日本人と同じ考えを求められるという点ですが、個人の価値観や国民性は否定できないとしても、経営理念などは共有してもらいたいと思われるんじゃないですか。

渡部 企業に勤めるかぎり、経営理念に沿って働いていただくことになりますね。ただ、たとえば日本は終身雇用で、いちど勤めると定年までという文化ですが、40 歳ぐらいで独立して起業したいという方もおられますよね。そういう人は会社の人材としてふさわしくないかという、そんなことはないと思うんです。NBKとしても、そういう人材が増えてくれないと困りますから。

井上 留学生の就職活動にあたって、日本の企業は一般的にこうなんですとか、マナーはこうしてくださいとか、大学で教える機会はあるんでしょうか。

石野 そこは心がけて教育しています。大学がある程度のクッションになって、日本的な文化を理解してもらったうえで社会に出していくことが重要だと思いますね。

志賀 企業側も、経営には多様性が重要なんだという意識をもっていただきたいですね。そうならば、日本独特のマナーに縛られた就職活動をしなくてもよくなるでしょうし、企業にとってもイノベーションの創出につながっていくと思います。

井上 国籍ではなく、どういう能力、どういう意欲があるかですね。そういう視点が経営者に求められているのだと思います。日本が受け入れなければ、アジアの留学生はアメリカや中国に行ってしまうかもしれません。この討論をきっかけに、みなさんと話し合っていただければと思います。