

産学官協働事業による
留学生の就業支援の強化に向けて

2012年11月

公益社団法人 関西経済連合会

目 次

はじめに

1. ヒアリングからみた留学生の現状と課題	1
(1) 留学生の育成・活用に関する国際的な遅れ	1
(2) 留学生と日本企業、日本人学生等と交流する機会の不足	2
(3) 春の新卒一括採用によるグローバル人材確保の機会喪失	3
(4) 大学入学時期の国際的な相違による留学生確保の機会喪失	4
(5) 在留資格等の行政手続きの煩雑性による受入環境の不備	6
2. 【提案】産学官協働による事業の実践へ ～留学生が日本で学び、日本で就職できるスキームの構築を～	7
(1) 事業の目的と具体的取組み内容	7
① セミナー・交流会	9
② インターンシップの推進・マッチング	9
③ 就職相談窓口	10
(2) グローバル人材活用運営協議会と各部会の設置	10
3. 関西が目指す姿の実現に向けて	12
<参考資料>	
1. 会合開催実績	13
2. グローバル人材活用研究会メンバーリスト	16

報告書の概要

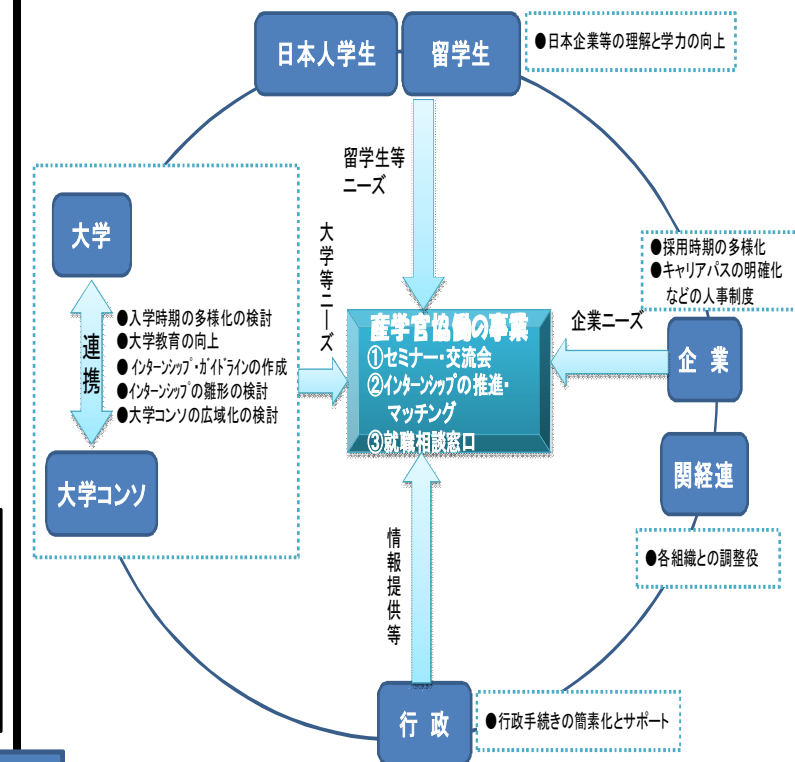
はじめに

- 国際競争を勝ち抜くためには、「グローバル人材」の育成・活用が不可欠であるが、わが国では、それらの遅れから企業の多様な海外展開ニーズに十分対応できていない
- 当会では、海外からの留学生を関西に呼び込み、留学生との交流を通じて日本人のグローバル化をはかり、関西経済の活力向上に繋げることが有効であると考え、産学官で構成する研究会を設置した
- 研究会では、企業、大学、留学生等へのヒアリングを重ねた上で、グローバル人材の定義を明らかにした。さらに、留学生の就業支援のために産学官が取り組むべき施策を提案し、具体的な行動につなげる

グローバル人材の定義

- 次の3つの要素を併せ持つ人材(修得中を含む)を指す
- ①多様な文化と価値観、時代の変化への「理解力・適応力・推進力」
- ②国内外の社会の基礎的な教養に支えられた「専門能力」
- ③日本語・英語を含めた2か国語以上の「語学力」

〔産学官協働による事業の取組み(イメージ)〕



論点

- ①産学官の交流の場の必要性
- ②企業の採用方法、人事制度の見直し
- ③大学の留学生受入体制の見直し

1. ヒアリングからみた留学生の現状と課題

- (1)留学生の育成・活用に関する国際的な遅れ ⇒ 論点②、③
- (2)留学生と日本企業、日本人学生等と交流する機会の不足 ⇒ 論点①
- (3)春の新卒一括採用によるグローバル人材確保の機会喪失 ⇒ 論点②、③
- (4)大学入学時期の国際的な相違による留学生確保の機会喪失 ⇒ 論点③
- (5)在留資格等の行政手続きの煩雑性による受入環境の不備 ⇒ 論点③

2. 【提案】産学官協働による事業の実践へ ～留学生が日本で学び、日本で就職できるスキームの構築を～

■産学官の参加意欲をかきたてるとともに、留学生等のモチベーション向上をはかることが重要

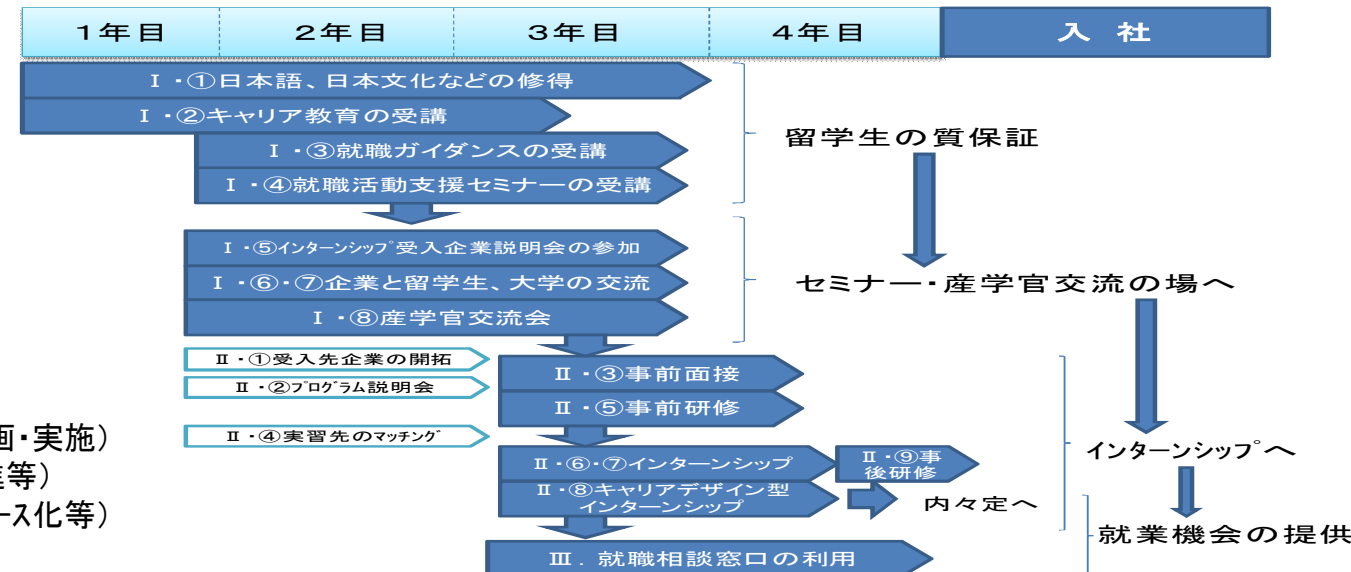
(1)事業の目的と内容

- 目的: 留学生の就業支援+日本人のグローバル化
- 内容: 3つの事業に「一貫性」のある、シームレスな人材育成
- ①セミナー、交流会
- ②インターンシップの推進、マッチング
- ③就職相談窓口

(2)グローバル人材活用運営協議会と各部会の設置(2013年度)

- ①グローバル人材活用運営協議会
運営: 産学官の事務局代表者が中心
役割: 組織のあり方全体と見直しを検討
- ②部会の設置⇒事業の企画・実施
 - i セミナー・交流部会(低学年次のキャリア教育、産学官交流会等の企画・実施)
 - ii インターンシップ部会(インターンシップ・プログラムの作成、インターンシップの推進等)
 - iii 就職相談部会(生活面も含めた就職相談への対応、留学生のデータベース化等)
 - iv 企画部会(事業の一貫性の確保のためのサポート、改善点の検討等)

入学から卒業までの事業の流れ



日本で学び、日本で就職するまでの事業の一貫性を保持する

3. 関西が目指す姿の実現に向けて

○より実効ある事業推進のために産学官、関経連は以下の点に取り組む必要がある

- ①企業: 春秋や通年採用など、採用方法の多様化による人材確保、キャリアパスの見える化などの人事制度の見直し
- ②大学: 秋入学を含めた入学時期の多様化と対応したカリキュラム、大学の役割分担と教育水準の向上、大学コンソーシアムの広域化
- ③行政: 情報提供と資金面での援助
- ④関経連: 上記事業を産学官で実践するための調整役を担う。こうした取組みを通じて日本人のグローバル化をはかり、関西が「グローバル人材のハブ拠点」となる

なお、関経連2014年度までの3か年計画において、関西主要大学の留学生数を2011年度比10%増、関西企業への就職者数を2011年度比30%増を目指している

【参考】2011年度の関西主要7大学の留学生数 7,957人、関西企業への就職者数212人

はじめに

わが国は、企業経営のグローバル化に伴い、欧米先進国から BRICs をはじめとする新興国も視野に入れた事業展開の必要性が高まっている。これまでの輸出や生産拠点の移転だけでなく、市場が国内から成長著しい海外に移っており、企業は生き残りをかけて海外シフトを強めていかねばならない。それらを担う「グローバル人材」の活用の重要性が高まっているものの、企業の多様な海外展開ニーズに十分対応できていない状況にある。

こうした中、当会では、グローバル人材のなかでも、外国人留学生に着目し、留学生を関西に呼び込み、活用し、さらに、留学生との交流を通じて、日本人のグローバル化を図り、関西経済の活力向上に繋げることが、有効であると考え、当会 労働政策委員会・人材育成専門委員会の下に、企業、大学、行政で構成する「グローバル人材活用研究会」を 2011 年 10 月に設置し、10 回に渡って議論を重ねた。

また、第 50 回関西財界セミナー（2012 年 2 月 9 日～10 日）において、「グローバル競争を勝ち抜くための人材戦略」や「国際交流の中の人材育成」をテーマにグローバル人材活用の現状と課題を議論し、①「グローバル人材」の定義の明確化、②通年採用導入の検討、③企業と大学における留学生受入れ体制の検討、④企業、大学、留学生等が交流する場の検討を議長総括としてまとめた。

グローバル人材については、日本人の海外派遣者や、現地人材、日本と現地国以外の人材、あるいは、日本本社採用の元留学生など多岐にわたっており、その定義を明確にした上でグローバル人材の活用を議論することが必要である。

研究会では、メンバーをはじめ、現役の留学生や元留学生の企業社員や大学研究者などからもヒアリングを重ね、グローバル人材の定義や留学生の就業支援を目的とした産学官連携による事業の内容について議論した。

具体的には、次の 3 つの要素を併せ持つ人材を「グローバル人材」と考える。

- ①多様な文化と価値観、時代の変化への「理解力・適応力・推進力」
- ②国内外の社会の基礎的な教養に支えられた「専門能力」
- ③日本語・英語を含めた 2 か国語以上の「語学力」

なお、これら全てを併せ持つ人材だけをグローバル人材とするのではなく、それぞれを修得中の者も含めて考えられる。

当会では、こうした定義を踏まえたうえで、産学官による「グローバル人材活用運営協議会」を設置し、セミナー・交流会、インターンシップの推進・マッチング、就職相談窓口の 3 つの事業について、大学や行政等と協働して取り組み、留学生の就業を支援していく所存である。当会の中期目標においても、関西主要大学の留学生数を 2011 年度比 10%増、関西企業への就職者数を 30%増としており、こうした取り組みを強く推進してまいりたい。

最後に、研究会主査の坂本和一氏（立命館大学名誉教授・立命館アジア太平洋大学初代学長）をはじめ、本報告書をまとめられた研究会の関係各位に厚く御礼を申し上げます。

人 材 育 成 専 門 委 員 会
委員長 竹 本 正 道
(日東電工株式会社 相談役)

1. ヒアリングからみた留学生の現状と課題

具体的な事業を検討するに当たって、留学生の現状と課題について、企業、大学、行政、留学生等からヒアリングを行い、以下のような課題が抽出された（13～15 頁の活動実績参照）。

(1) 留学生の育成・活用に関する国際的な遅れ

わが国における留学生の受入比率は 3.8% と、国際的にはまだまだ十分な水準ではない（図表 1）。また、留学生の出身国は、中国や韓国をはじめとするアジア地域が全体の約 9 割を占めている（図表 2）。さらに、留学生の日本への就職率は約 2 割にとどまり、就職者を地域的にみると約半数は東京であり、大阪は 1 割に満たない状況にある。¹ ヒアリングにおいても、わが国は、海外からの留学生を育成・活用しきれておらず、企業の多様な海外展開ニーズにも十分対応できていないという指摘がなされた。

【図表 1】主要国の留学生の受入状況（大学院生を含む）

	日本	米国	英国	ドイツ	フランス	オーストラリア
高等教育機関在学者数（千人）	3,498	10,957	1,539	1,941	2,228	1,066
留学生（受入れ）数（人）	132,720	671,616	415,585	233,606	2,666,400	355,802
国費外国人留学生数（人）	10,168	4,030	7,532	6,050	11,278	3,385
留学生（受入れ）数 ÷ 高等教育機関在学者数（%）	3.8	6.1	27.0	12.0	12.0	33.4

（出典）文部科学省「平成 22 年度 我が国の留学生制度の概要」（2011 年）

【図表 2】留学生の出身国別の受入状況

国（地域）名	中国	韓国	台湾	ベトナム	マレーシア
留学生数（構成比）	79,082 人 (59.6%)	19,065 人 (14.8%)	5,332 人 (4.0%)	3,199 人 (2.4%)	2,395 人 (1.8%)
タイ	アメリカ	インドネシア	バングラディシュ	ネパール	その他
2,360 人 (1.8%)	2,230 人 (1.7%)	1,996 人 (1.5%)	1,683 人 (1.3%)	1,628 人 (1.2%)	13,210 人 (10.0%)

（出典）図表 1 と同じ

¹ 日本における 2010 年度の卒業留学生（大学院含む）37,343 名のうち、日本で就職したのは 7,831 名である。さらに、地域別にみると、東京が 49.2%、大阪が 8.9%である（法務省入国管理局「平成 22 年における留学生等の日本企業等への就職状況について」〔2011 年〕、（独）日本学生支援機構「平成 22 年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査」〔2012 年〕）。

(2) 留学生と日本企業、日本人学生等と交流する機会の不足

ヒアリングにおいて、留学生の多くは日本人学生以上に大企業志向である、との指摘があった。その要因には、日本企業を知る機会の不足や、日本人学生と交流する機会が不足していることが挙げられている。その結果、技術力や伝統があるにも関わらず、留学生の就職先候補として挙げられない有力な中堅・中小企業が少なくないことが問題となっている。

また、留学生の支援事業は、すでに個別の大学や行政等が取り組んでいるが、各組織の連携がとれていないために、留学生の就職という面において効果が十分に発揮されていない。そのため、産学官が積極的に交流する場を設け、情報共有することで、より大きな成果につなげる必要がある、という意見も多く挙げられた。

ヒアリングにおける主な意見

- ・留学生は大学の中に閉じこもってしまいがちであり、日本の社会や企業との交流の場が必要と考える。【有識者】
- ・日本への留学生は就職意欲が高いが、日本企業への就職が叶うことは難しく、また、入社後に自分の期待されている役割が分からないため（海外からの顧客の通訳にしか使われないなど）、退職するケースもある。【有識者】
- ・留学生の多くは日本企業の実情や慣習、風土などを知る機会がないため、企業の実態を把握することも必要である。【企業】
- ・留学生の中には、経済的な事情で、東京に行くことすらできない者もいる。早稲田大や慶應大では、企業人と留学生を含む大学生との交流が盛んであり、関西にも接点の場を設けてほしい。【留学生】
- ・留学生の採用については企業・大学とも待ちの姿勢ではなく互いに情報を共有し歩み寄ることが必要である。【有識者】
- ・留学生も大手企業を希望する人が多いようだが、小さな企業でもいい技術を持っている良い企業もある。ホームページでもある程度、情報はとれるので、そういった中小企業とのマッチングを考えてもよいのではないかと。【企業】
- ・留学生にとって、やりがいのある仕事ができるかが不安。言語能力だけでなくもっと幅広く活躍したいのに、いつの間にか仕事が翻訳に限られたと嘆く先輩の話を聞く。中小企業についてはあまり採用情報が入ってこない。【留学生】
- ・留学生の多くは、母国でも有名な日本の大企業だけに就職活動を行い、失敗する。その背景には、母国に帰国後、再就職活動をする際に、日本の大企業に就職していたキャリアが有効に働くという考えの他に、大企業名しか知らないという問題がある。外国人留学生と優良な中小企業とをマッチングする就職政策が必要である。
【有識者】
- ・外国人留学生等の採用と定着に苦慮している日本企業は多いが、トップが積極的に受け入れ、責任の伴うやりがいのある仕事を任せ、成功している中堅企業もある。ある九州地場の耕運機のメーカーでは、2011年の新卒内定者12名の内、外国人が5名で、理系の外国人技術者に農村での営業や出身国への営業を任せている。【有識者】

* 【】内の有識者とは、人材育成専門委員会、グローバル人材活用研究会における大学教授等の発言を要約したものである。

(3) 春の新卒一括採用によるグローバル人材確保の機会喪失

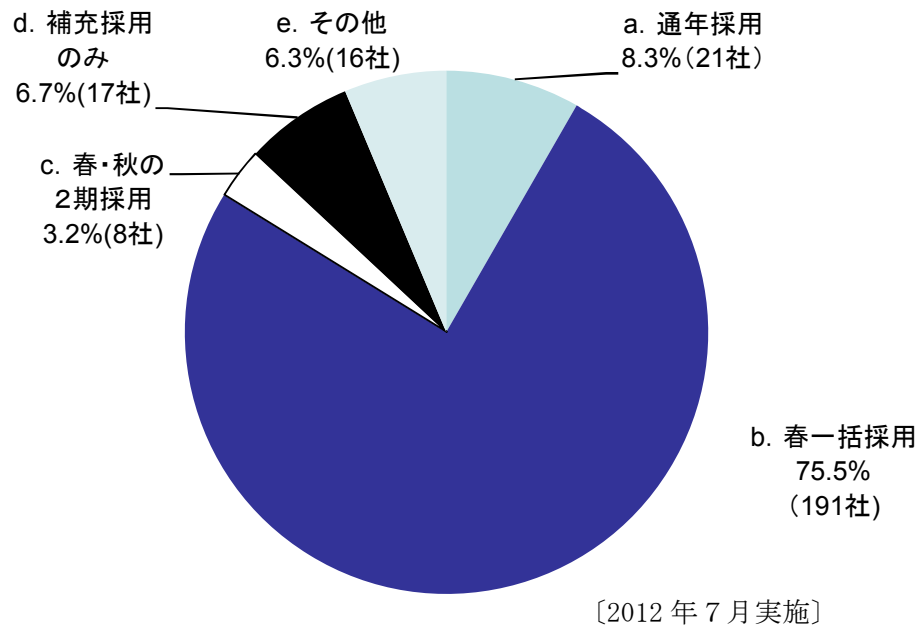
当会の会員調査によると、企業の多くは、春の新卒一括採用が多い（75.5%）（図表3）。ヒアリングにおいては、日本の春の一括採用方式に関する欧米の留学生への認知度は低く、留学生の多くが日本の就職活動に乗り遅れていることがわかった。また、早期に始まる就職活動が学業の阻害になっているという悪影響もある。

さらに就職後の問題として、長期的な人材育成を重視する日本の人事制度と、留学生のキャリアアップ志向のギャップから、留学生の早期の離職に繋がるという問題点も指摘された。

ヒアリングにおける主な意見

- ・日本の一括採用システムは特に欧米系の留学生の認知度が低く、留学生の多くが就職活動にうまく入っていけない。【留学生】
- ・留学生の一般的な課題は、就職活動への取り組みが遅いこと、日本語に自信のない人が多いこと。特に、博士課程前期課程の院生は、日本に来て1年足らずで就職活動になるため、対応が難しい。【大学】
- ・今の就職活動が学業を阻害している、なぜ新卒一括採用にこだわるのか、入社後のキャリアパスが見えない。【留学生】
- ・採用時については、卒業後、なぜゆっくり就職活動ができないのか？ 留学生だけでなく、日本学生にとっても学業に専念できず、負担感は同じである。【日本人学生】
- ・企業によっては10月採用や通年採用の方もおり、海外事業所ではあまりこだわっていない。世界の人材が流動化する中で、徐々に是正されていくであろうし、企業の努力で通年採用に変わっていくであろう。【企業】
- ・留学生を日本人と同等に取り扱うことで双方が良いところを吸収でき、自ずと社員のグローバル化が進んだ。今後、留学生を海外取引関連だけでなく、国内での企画、人事、営業などすべての部署に配置し幹部社員に育成していく方針である。留学生定着のポイントはお互いが文化習慣を尊重し認め合うことが第一。【企業】
- ・入社から2、3年でキャリアアップのために退職し、MBAで再び勉強して、さらに高待遇をめざす留学生について、雇用慣行の違う日本企業からは、「いつやめるかわからない」というクレームが大学に入ることもある。【有識者】
- ・留学生はいつか母国に帰って貢献したいと思っている。帰国した際に、同じ企業の海外支店で働けばよいが、別の企業に転職する際に、キャリアがリセットされてしまうのではないかと不安。【有識者】
- ・多くの日本人が終身雇用を前提とする「就社」をのぞみ、外国人は「就職」してキャリアアップのために数年で転職するなど、就労構造に根本的に大きな違いがある中、こういった対応が必要なのかこれから検討しなければならない。【企業】
- ・日本でキャリアを積んできた外国人に本国で活躍してもらう時に、転籍となると、現地水準の給料となってしまう、人材流出のケースもある。【企業】

【図表3】現在の新卒採用の方法について



ヒアリングにおける主な意見（つづき）

- ・アジアの国々は物価が安く給料水準も低いため、日本からアジアのグループ企業に転籍する時、本人は意気揚々と帰るものの、給料は下がってしまう。このギャップを埋めるスキームが必要。例えば、現地採用をして日本で教育をして現地に返す、または、留学生やキャリアの方を採用してモチベーションを維持させて海外に送り出すといった方法があり、その2つのバランスをとる必要がある。【企業】
- ・留学生の多くは自分のキャリアについて、同年代の平均的な日本人よりも野心的で関心が強い。さらに、母国と関係のある業務に就きたい、いつかは母国に帰りたいと強く考えており、「キャリア形成に関する対応」が必要である。将来は、母国の子会社に派遣する計画があることなど、明確なキャリア展望を示すことが離職を防ぐ対応になる。【有識者】
- ・課長になるのに最低10年はかかると聞き、キャリアアップを目指す留学生が日本に残るのは難しいと感じる。【留学生】

(4) 大学入学時期の国際的な相違による留学生確保の機会喪失

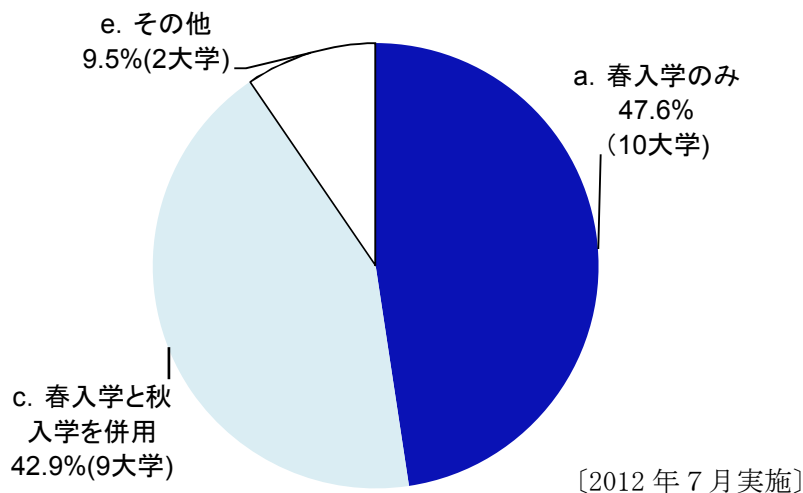
大学においても、春入学が47.6%と最も多く（図表4）、海外の優秀な留学生の確保の機会を逸しているとの声も聞かれた。また、海外から留学生を呼び込むに当たり、海外教育機関との繋がりが不十分であることや、優秀な留学生獲得のための奨学金制度も不十分であるという問題点も指摘された。

一方、留学生にとっては、英語による講義やディスカッションの不足等による大学カリキュラムに対する不満も聞かれた。

ヒアリングにおける主な意見

- ・もっと多くの外国人留学生を受け入れて大学の国際化をすべき。大学院授業を英語化すれば留学生は来やすく、日本人学生は海外に出やすい。【留学生】
- ・大学の授業は、一方的な講義、暗記型の教育で試験の後に知識などが残らない（ディスカッションの授業がほとんどない）。【留学生】
- ・英語を教育言語とする専門講義がなかったので、専門の授業と同時に日本語の語学授業も受けないといけないのは大変だった。【留学生出身研究者】
- ・欧米のビジネススクールや中国の大学は、能力を身につけた学生を社会に送り出すため、一定のレベルに達していないと単位を与えないが、日本の大学は、高品質の教育プログラムを提供し、勉強するかどうかは学生次第（それであっても単位を重ねて行くことが可能）という仕組みの違いがある。【留学生出身者】
- ・日本の企業は、積極的に留学生を採用する。ただし、企業も人材を含め国際化をしていくことが必要。学校も国際化に向けて授業カリキュラムの検討が必要。【企業】

【図表4】現在の新卒採用の方法について



《参考》 諸外国における学年始期（出典：UNESCO「Stastic Yearbook 1998」、
関経連事務局調査）

1月	オーストラリア、マレーシア、スリランカ	8月	ドイツ
3月	韓国、ブラジル	9月	アメリカ、イタリア、カナダ、中国、ロシア、イギリス、ベトナム、ラオス、モンゴル
4月	日本、インド	10月	タイ、カンボジア
6月	ミャンマー		
7月	インドネシア、バングラデシュ		

(5) 在留資格等の行政手続きの煩雑性による受入環境の不備

その他の課題としては、在留資格の変更・更新などの行政手続きの煩雑さや、住宅の保証人確保が困難であるなど、留学生の受入環境が整備されているとは言えない状況にある。

ヒアリングにおける主な意見

- ・母国の年中行事に対する企業や大学等の配慮が欲しい。【留学出身者】
- ・居住権の変更等が非常に複雑なので、何らかのサポートが欲しい。【留学出身者】
- ・保証人の確保をはじめとする住居の手配について支援が必要である。【留学出身者】

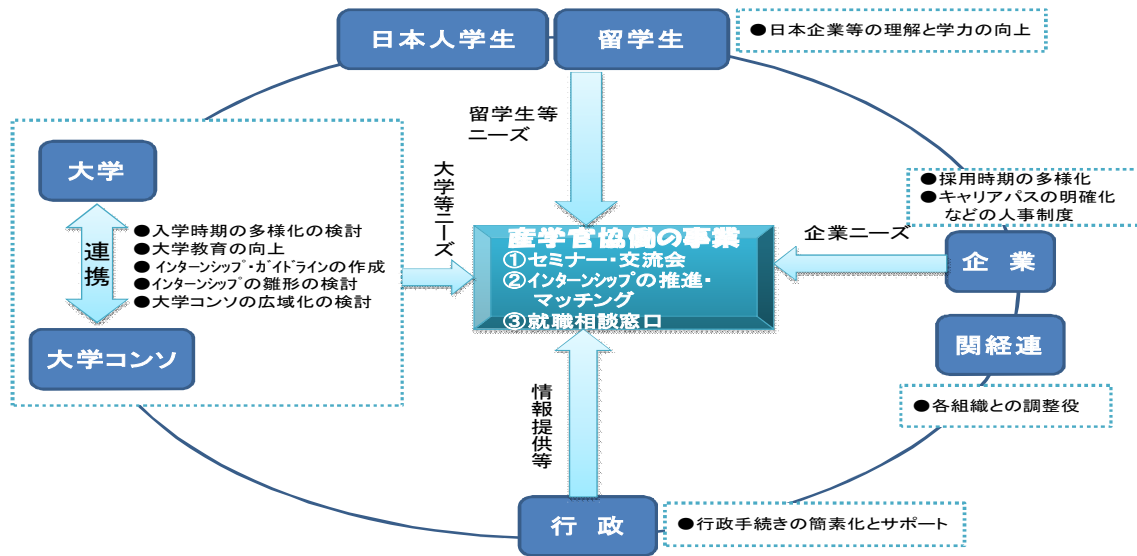
2.【提 案】産学官協働による事業の実践へ

～留学生が日本で学び、日本で就職できるスキームの構築を～

上記(1)から(5)の課題から導き出されるグローバル人材活用の論点は、①産学官の交流の場の必要性、②企業の採用方法・人事制度の見直し、③大学における留学生受入れ体制の見直し、の3つに集約できる。

その解決策として、次頁以降に挙げる産学官協働による具体的アクションを通じて、留学生の就業支援に取り組んでいく（事業全体のイメージは図表5を参照）。事業に取り組むに当たっては、産学官の参加意欲をかきたてるとともに、留学生等のモチベーション向上をはかることが重要であるとする。

【図表5】産学官協働による事業の取組み（イメージ）



(1) 事業の目的と具体的取組み内容

産学官が協働で実施する事業の目的は、留学生の就業支援である。留学生が日本で学び、日本で就職できるスキームを実現するために、「一貫性」のある事業を産学官が連携して実践する。

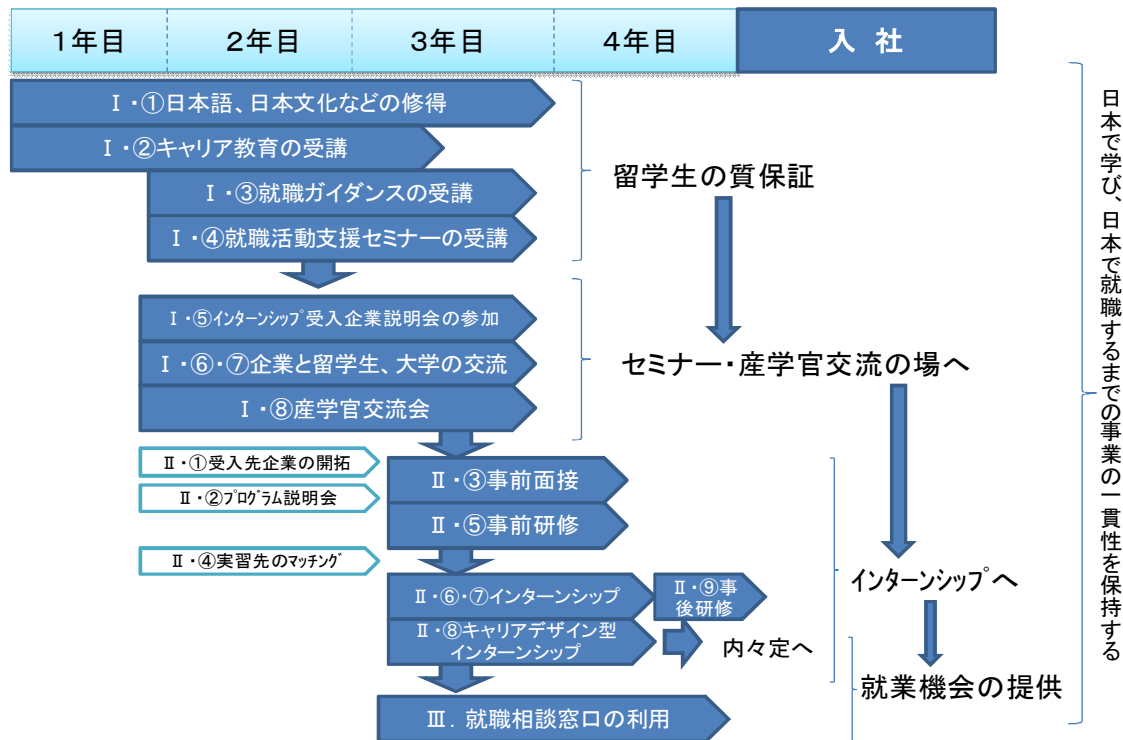
具体的には、①セミナー・交流会、②インターンシップの推進・マッチング、③就職相談窓口、という3つの事業に取り組むこととする。それぞれの事業は、すでに各大学や大学コンソーシアム、行政等が個別に実施しているものである。

しかしながら、これら事業の多くは、例えば、就職活動支援セミナーを開催することに主眼が置かれており、その後のインターンシップへの参加や、就職相談窓口を利用しながら留学生が就職へと結びついていくプロセスが不透明であるという問題点がある。

今回実践する内容は、「留学生が日本で学び、日本で就職する」という目的で各事業の実施主体だけでなく、入学から卒業までの年次のタイミング面においても「一貫性」があることに最大の意義があり、「シームレスな人材育成策」

として、留学生にとっても分かりやすいスキームを構築する。
 具体的には、次のような内容を考えている（図表6、7参照）。

【図表6】留学生の入学から卒業までにおける事業の流れ（イメージ）



【図表7】産学官協働による事業の実施内容

	実施内容	内容の例示	部会	役割	費用
I セミナー・ 産学官 交流会	①日本語、日本文化教育	日本企業で働くための最低限の語学力等の修得	セ ミ ナ ー ・ 交 流 部 会	・大学、専門学校等の単独での運営が困難なため、各組織が連携した運営を企画・実施する	・設置後2～3年の会議費用は開経連 ・初年度は既存事業の費用を利用
	②キャリア教育	低学年次から、日本企業の雇用慣行（長期雇用、企業内労組）等の理解			
	③就職ガイダンス	日本での就職活動方法や在留資格の変更等の理解			
	④就職活動の支援	就職活動の進め方、自己分析、企業研究の方法、履歴書、エントリーシートの作成方法等の理解			
	⑤インターンシップ受入企業説明会	留学生インターンシップの受入企業の実例報告		・既存の事業を活用した運営から始め、重複する内容について、効率化をはかる	
	⑥企業と留学生の交流	留学生の採用予定企業を対象にした説明会、情報交換			
	⑦企業と大学の交流	企業人事担当者と教育機関との交流会（名刺交換会）			
	⑧産学官交流会	企業人事担当者、大学等、留学生、行政との交流会		・既存の事業がないので、初年度に交流の「場」を設ける	
II インター ンシップ	①受入先企業の開拓	インターンシップ生の受入先企業の開拓訪問・勧誘	イ ン タ ー ン シ ッ プ 部 会	・インターンシップの受入先企業の拡大策を検討する	・2年目以降あるいは新しい事業は参加者を募る（学生は参加費無料だが、交通費等も無し） ※インターンシップ実施時については、保険等を含め要検討
	②プログラム説明会	インターンシップ受入マニュアル（雛形）の説明会		・留学生を対象とするインターンシップの雛型を作成する	
	③事前面接	事前面接会の開催			
	④実習先のマッチング	企業・留学生双方の希望の調整			
	⑤事前研修	留学生を対象にした事前研修の開催		・既存事業を実施している組織のノウハウを共有化し、事業の拡大をはかる	
	⑥就労体験型インターンシップ	企業の職場体験による職業観の涵養			
	⑦課題解決型インターンシップ	特定テーマの解決を目的とした実務経験の修得			
	⑧キャリアデザイン型インターンシップ	留学生と企業双方が受入先企業での「就職」を想定した実務経験の修得		・2014年度の実績確保のための企画と実施をはかる	
	⑨事後研修・報告会	留学生を対象にした事後研修		・既存事業を実施している組織のノウハウを共有化し、事業の拡大をはかる	
III 就職 相談 窓口	①日本、関西企業への就職相談	就職相談、職業紹介、生活相談	就 職 相 談 部 会	・具体的な相談に対して、大学や労働局等を活用して実施する ・企業のOB・OGの活用等を含めた体制づくりを検討する ・留学生や企業のデータベース化を行い、活用できる情報にする	・設置後2～3年後の会議費用は開経連 ・データベース化、相談が本格化した後の費用は行政の予算を検討

①セミナー・交流会

まず、留学生は大学（大学院）に入学後から、日本語教育や日本文化教育をはじめ、日本で生活・就職するための最低限の語学力を身につけるためのプログラムを受講する。次に、低学年時から、日本企業の雇用慣行（長期雇用、企業内労働組合）等を理解するためのキャリア教育や、日本での就職活動の方法、在留資格の変更等の理解を促進するためのガイダンス等を実施し、留学生が日本企業で就職するための知識や慣習を身につけるとともに、日本企業を知る機会を得る。なお、キャリア教育の実施に当たっては、大学や専門学校等が中心となって事業運営を行うことになるが、企業の積極的な参画も必要になる。これら事業を実施することによって、日本で就職するための「留学生の質の保証」が確保される。

そして次に、留学生が企業の人事担当者や労働局やハローワーク、近畿経済産業局等が集う交流会や、インターンシップ受入企業の事例報告会へ参加することにより、企業や行政とのつながりを確保し、インターンシップに参加するための情報収集やネットワークづくりが可能になる。これら事業の運営主体は、経済団体や大学等が中心になる。

②インターンシップの推進・マッチング

留学生の「質の保証」と日本企業を知る機会を確保したうえで、留学生に就職する機会を増やす事業として、インターンシップの推進とマッチングに取り組んでいく。

留学生を対象としたインターンシップについては、「大学コンソーシアムひょうご神戸」や、「立命館大学」など、一部の実施にとどまっており、こうしたノウハウを共有しながら、大学コンソーシアムや大学を中心に、受入れ企業の開拓やインターンシップ・プログラムの説明会、事前面接会・事前研修を実施する。

実施するインターンシップの種類は、次の3つを考えている（図表8）。

【図表8】インターンシップの種類と内容

名 称	内 容
i)「就労体験型」	職業観の涵養を目的に、企業で職場体験をする方式
ii)「課題解決型」	より高度な実務経験を身につけるために、日本人と留学生がチームを組んで特定の課題を解決する方式
iii)「キャリアデザイン型」	留学生と企業双方が期間終了後の“就職”を想定して実務を経験する方式

「就労体験型」と「課題解決型」は、すでに実施されているインターンシップであるが、「キャリアデザイン型」は一部の実施にとどまっている。その背景には、いわゆる「三省合意」² や、経団連の「倫理憲章」において、イン

² 1997年9月、文部省、通産省、労働省の三省は「インターンシップ推進に当たっての基本的考え方」において、インターンシップとは学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリ

ターンシップと採用選考活動を切り離した見解が示されているからである。

インターンシップが実施され始めた当時（1990 年代後半）は、若年者の高い「離職率」の解消がその目的であったが、現在は、若年者の高い「失業率」の解消が問題となっており、インターンシップの目的も時代の変化に合わせて見直しが必要になっている。

当事業では、留学生と企業双方が受入先企業での「就職」を想定したインターンシップを「キャリアデザイン型」と名づけ、留学生の就業機会の増加をはかっていくこととする。なお、必ずしも受入先企業で採用すべきものではなく、インターンシップ期間中に自社での適格性を判断するものである。

また、同インターンシップは、青田買いの問題が懸念されるため、大学と大学コンソーシアムを中心に、インターンシップ・プログラムの研究を行うことが必要であり、ガイドラインの作成にも取り組んでいく。

③就職相談窓口

「就職相談窓口」事業は、インターンシップに加えて、大学や労働行政機関が中心となって、就職相談や生活相談あるいはインターンシップ後の職業紹介を担う。とりわけ、「就労体験型」と「課題解決型」インターンシップへの参加に当たっては、就職相談窓口の活用が非常に有益であると考えている。

(2) グローバル人材活用運営協議会と各部会の設置

これら事業を推進する運営母体として、産学官による「グローバル人材活用運営協議会」（以下、協議会）を 2013 年度に設置することを考えている。

協議会は、商工会議所（京都、大阪、神戸）や関西生産性本部、太平洋人材交流センター（PREX）、関西各地経営者協会、関西経済同友会、関西経済連合会（関経連）等の「産」、大学、大学コンソーシアム、専門学校、アジア太平洋研究所（APIR）等の「学」、近畿経済産業局、大阪労働局、関西広域連合、領事館等の「官」で構成し、関経連や関西広域連合、大学の事務局代表者が中心に運営する。

さらに協議会の下に、「企画部会」、「インターンシップ部会」、「セミナー・交流部会」、「就職相談部会」という 4 つの部会を設け、事業の企画・運営等の実働に関する事項を検討する組織を設置する（図表 9、10）。

なお、4 つ全ての部会を一度に立ち上げるのではなく、セミナー・交流部会からスタートさせる。

協議会の役割は、組織のあり方全体を検討することであり、具体的な事業の企画・実施は 4 つの部会において検討する。

「セミナー・交流部会」の役割は、前述した日本語・日本文化教育やキャリア教育等の低学年次における教育等を行い、セミナーや産学官の交流の場へ留学生を参加させるための企画と実施である。

アに関連した就業体験を行うことと定義した。なお、「日本再生戦略」（2012 年 7 月 31 日発表）において、若年雇用戦略の策定・実施として、「三省合意」の見直しが検討されている。

「インターンシップ部会」の役割は、留学生を対象とするインターンシップ・プログラムの雛形やガイドラインを作成し、3つのインターンシップ推進のための企画と実施である。

「就職相談部会」の役割は、具体的な相談に対して、構成メンバーを活用しながら実施することや、留学生や企業のデータベース化の促進と活用である。さらに、企業OB・OGの活用等を含めた体制づくりも行う。

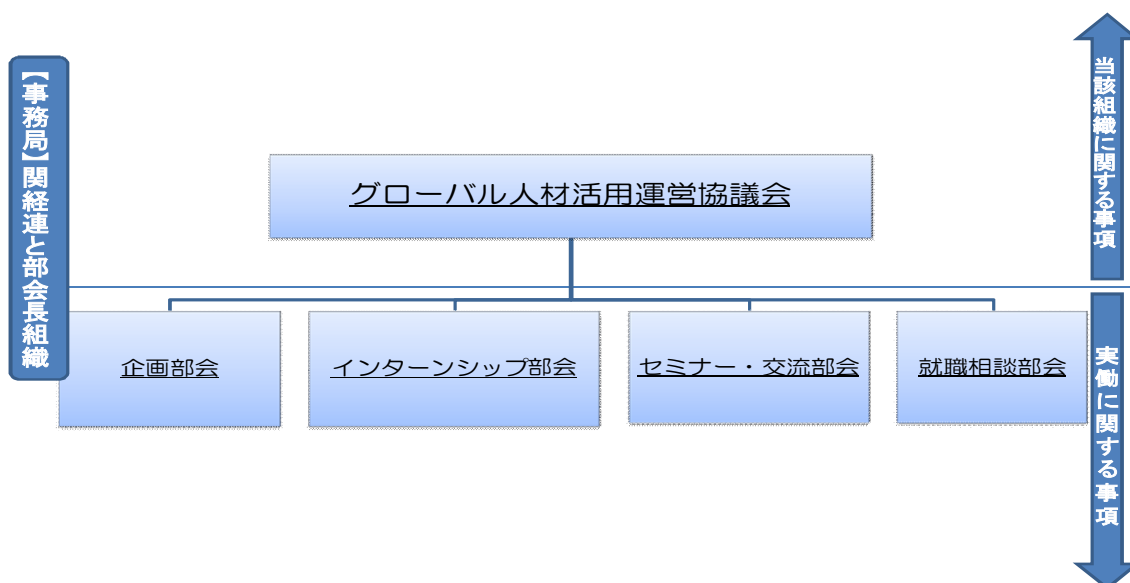
「企画部会」の役割は、事業の一貫性の確保の観点から図表6の各事業の縦の流れが進むためのサポートを行うための必要な改善点を検討することである。

事務局は、協議会立ち上げ当初は、関経連と各部会の代表組織が担うこととする。また、協議会では2～3年毎に事業の見直しと組織の存否を含めた検討を行う必要があると考える。

【図表9】協議会に設置する4つの部会の役割

名 称	役 割
i) セミナー・交流部会	・低学年次の日本語・日本文化、キャリアに関する教育の企画と実施 ・セミナーや産学官の交流の場の企画と実施
ii) インターンシップ部会	・留学生を対象とするインターンシップ・プログラムの雛形やガイドラインの作成 ・3つのインターンシップ推進のための企画と実施
iii) 就職相談部会	・生活面も含めた相談への対応 ・留学生や企業のデータベース化の促進と活用 ・企業OB・OGの活用も含めた体制づくり
iv) 企画部会	・事業の一貫性の確保の観点から全体の進捗を把握し、必要な改善点を検討

【図表 10】協議会と4つの部会の組織図



3. 関西が目指す姿の実現に向けて

上記事業を推進するに当たっては、これまでの様々な慣行や制度等を変更することが必要である。産学官および関係連は次に挙げる事項に取り組みながら、実効ある成果を挙げていく。

企業においては、①春の新卒一括採用方式から春秋採用や、通年採用などへの転換、②キャリアパスの明確化などの人事制度の見直しへの取り組みが必要である。

また、大学においては、①秋入学を含めた入学時期の多様化と、それに対応したカリキュラム、②外国人教員の増加や単位互換制度の導入などの教育水準の向上、③大学コンソーシアムの広域化への取り組みが必要である。

さらに、行政においては、情報提供と資金面での援助が必要である。

最後に、当会では、上記事業を産学官で実践するための調整役を担い、これまで以上に、留学生を関西に呼び込み、留学生と日本人学生がともに学び、交流し、彼ら彼女らが日本、関西企業等で活躍する機会を提供することにより、関西が「グローバル人材のハブ拠点」となるよう取り組むこととする。このことにより、日本人のグローバル化もはかられ、企業のグローバル競争力の強化、海外ビジネス機会の拡大が実現するものと考えている。

以 上

参 考 資 料

1. 会合開催実績

2. グローバル人材活用研究会メンバーリスト

1. 会合開催実績

(所属、役職は開催当時)

【グローバル人材活用研究会】

第1回	2011年10月21日	「グローバル人材活用に向けて関西の産官学連携にもとめられるもの」 立命館大学名誉教授、立命館アジア太平洋大学初代学長 坂本 和一 氏
第2回	2011年11月28日	「留学生への期待と注文」 人事担当者（榮光社、クボタ、住友電気工業、堀場製作所） 国際教育担当者（大阪大学、立命館大学）
第3回	2011年12月13日	「留学生のみる日本企業、日本社会と関西ー期待と注文」 メンバー7大学の留学生
第4回	2012年1月24日	「留学生出身者のみる日本企業、日本社会と関西ー期待と注文ー」 住友電気工業 自動車技術研究所パワー研究グループ 鄭 暁 光 氏 ダイキン工業サービス本部企画部 旋 鋒 氏 神戸大学大学院経営学研究科教授 黄 磷 氏 京都大学経営管理大学院准教授 アスリ チョルパン 氏
第5回	2012年2月23日	「公的部門（関西）の留学生生活用の取組みと課題」 近畿経済産業局地域経済部産業人材政策課長 内海 美保 氏
第6回	2012年3月22日	「公的部門の留学生生活用の取組みと課題」 文部科学省高等教育局高等教育企画課国際企画室 国際企画専門官 佐藤 邦明 氏
第7回	2012年4月11日	「留学生支援の取組みと課題」 大阪労働局職業安定部 職業対策課地方職業指導官 藤本 英樹 氏 大学コンソーシアムひょうご神戸 事務局長 阿久根昌夫 氏 主 幹 佐藤 奈美 氏
第8回	2012年5月18日	「中間報告骨子案（課題、論点など）」の検討
	2012年7月5日	企業・大学個別による「産学官協働の『場』について（案）」の検討
第9回	2012年7月11日	「産学官協働の『場』について（案）」の検討
	2012年8月8日	企業・大学個別による「報告書骨子（案）」の検討
第10回	2012年8月31日	「報告書骨子（案）」の検討

【人材育成専門委員会】

第1回	2011年10月26日	テーマ：「今、企業に求められるグローバル人材とは？」 講師：九州大学大学院経済学研究科教授 久原 正治 氏
第2回	2011年11月17日	テーマ：「グローバル人材ブーム？」 - 世界の潮流と日本の課題：今すべきことは何か」 講師：慶應義塾大学大学院メディアデザイン研究科教授 石倉 洋子 氏
第3回	2011年11月29日	テーマ：「大学における文系外国人留学生の就職支援教育と企業の採用・雇用管理」 講師：立命館大学経営学部教授 守屋 貴司 氏
	2011年12月8日	産学交流シンポジウム (関西社会人大学院連合、関西生産性本部と共催) テーマ：「関西経済の課題と企業が求めるグローバル人材」 ＜コーディネーター＞ 関西社会人大学院連合運営部会長、立命館総長特別補佐 肥塚 浩 氏 ＜パネリスト＞ 日東電工 執行役員経営統括部門人財統括部長 山本 敏夫 氏 日本GE 執行役員FA推進統括本部長 河合 孝幸 氏 関西学院大学 副学長・経営戦略研究科教授 山本 昭二 氏
第4回	2012年1月26日	テーマ：「グローバル競争時代の人材獲得：外国人留学生の採用とダイバーシティ」 講師：早稲田大学政治経済学術院教授 白木 三秀 氏
第5回	2012年5月29日	① 「中間報告(案)」の検討 ② 講演 テーマ：「国際的な人の移動と外国人政策の緊急課題 ー人材の開発・定着を通じた競争力強化に向けてー」 講師：関西学院大学経済学部教授 井口 泰 氏
第6回	2012年7月9日	テーマ：「アジアにおける人材の育成と活用 ーメコン川流域3国を中心にしてー」 講師：流通科学大学商学部教授 上田 義朗 氏
第7回	2012年9月21日	① 「最終報告書(案)」の検討 ② 講演 テーマ：「世界で闘える人材とは？」 ー グローバル人材マネジメントのあり方」 講師：三菱UFJリサーチ&コンサルティング プリンシパル 吉田 寿 氏

【第 50 回 関西財界セミナー】

第 6 分科会（2012 年 2 月 9 日、10 日）

テーマ：「人材の多様性が支える経済の発展」

議長：日東電工株式会社相談役

竹 本 正 道 氏

第 2 セッション 「グローバル競争を勝ち抜くための人材戦略」

[意見発表者]

「大学における留学生の現状と企業における留学生活用の課題」

立命館大学名誉教授・立命館アジア太平洋大学初代学長

坂 本 和 一 氏

「わが社の留学生活用戦略」

株式会社中央電機計器製作所社長

畑 野 吉 雄 氏

第 3 セッション 「国際交流の中の人材育成」

[意見発表者]

「人材育成を通じたアジア・関西の共生戦略」

公益財団法人太平洋人材交流センター専務理事

藤 田 賢 次 氏

「我社のグローバル人材育成」

コニカミノルタホールディングス株式会社常務執行役

谷 田 清 文 氏

以 上

2. グローバル人材活用研究会 メンバーリスト

[順不同・敬称略]

(座 長)

山本 敏夫 日東電工株式会社 執行役員経営統括部門人財統括部長

(主 査)

坂本 和一 学校法人立命館 名誉教授・アジア太平洋大学 初代学長

(メンバー)

的場 佳子	伊藤忠商事株式会社	関西業務室長
辰己 太郎	株式会社榮光社	経営企画室室長
藤森 敬人	大阪ガス株式会社	人事部採用チームマネジャー
押尾 嘉之	株式会社大林組	大阪本店総務部秘書課課長
武市 泰夫	関西電力株式会社	人材活性化室マネジャー
片桐 均	株式会社クボタ	人事部海外人事グループ長
山本 卓彦	サントリーホールディングス株式会社	大阪秘書室長
北方 良信	シャープ株式会社	人事本部グローバルHRD推進プロジェクトチームチーフ
太田垣 宏	住友電気工業株式会社	人事総務部人事部グローバル人事グループ長
田中 敏之	ダイキン工業株式会社	人事本部人事企画グループ担当課長
山東 尚央	東洋紡績株式会社	人事労政部人材グループマネジャー
飛河 智生	パナソニック株式会社	秘書グループ関西財界担当部長
伊藤 克彦	株式会社堀場製作所	グローバル人事部部長
森 和幸	株式会社三井住友銀行	総務部部長
亀田 壽	一般社団法人滋賀経済産業協会	総務部長
竹中 亨	国立大学法人大阪大学	大学院文学研究科教授
向井 弘志	国立大学法人大阪大学	国際交流オフィス国際交流課課長
山本 英一	学校法人関西大学	学長補佐、外国語学部教授
松並 久典	学校法人関西大学	国際部事務部長
藤井 和夫	学校法人関西学院	国際教育・協力センター長、経済学部教授
春木 紳輔	学校法人関西学院	国際教育・協力センター 留学生総合支援課長
榎木 哲夫	国立大学法人京都大学	理事補、工学研究科教授
石野 隆志	国立大学法人京都大学	研究国際部留学生課長
三橋 紫	国立大学法人神戸大学	国際交流推進本部副本部長・特命教授
前原 義久	国立大学法人神戸大学	国際部国際企画課長
山内 信幸	学校法人同志社	国際センター所長
岡村 洋子	学校法人同志社	キャリアセンターキャリア支援課長
肥塚 浩	学校法人立命館	経営学部教授・博士
大谷 晃弘	学校法人立命館	総務部次長総合企画部次長兼総長秘書
宮下 明大	学校法人立命館	キャリアセンター次長

(オブザーバー)

中村 哲	国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学	情報科学研究科教授
三宅 努	特定非営利活動法人大学コンソーシアム大阪	事務局次長
椿本 善規	公益財団法人大学コンソーシアム京都	副事務局長
村瀬 孝次	公益財団法人太平洋人材交流センター	専務理事 兼 事務局長
阿久根 昌夫	大学コンソーシアムひょうご神戸	事務局長
佐藤 奈美	大学コンソーシアムひょうご神戸	主幹
児玉 桂子	近畿経済産業局	地域経済部産業人材政策課長
菅原 慎一朗	近畿経済産業局	地域経済部産業人材政策課産業人材企画係長

(事務局)

山川 薫	公益社団法人関西経済連合会	常務理事
藤原 幸則	公益社団法人関西経済連合会	理事
長谷川 裕子	公益社団法人関西経済連合会	労働政策部長
西川 敬三	公益社団法人関西経済連合会	労働政策部次長
三浦 正博	公益社団法人関西経済連合会	労働政策部参事
松岡 憲弘	公益社団法人関西経済連合会	労働政策部

(2012 年 8 月 31 日時点)