

競争力人材の育成と確保に向けて

2009年4月14日
(社)日本経済団体連合会

はじめに

わが国の経済情勢は現在、極めて厳しい状況にある。

こうした状況を打開するためには、日本経団連の提言「日本版ニューディールの推進を求める」（2009年2月9日）や「経済危機からの脱却に向けた緊急提言」（2009年3月9日）などで指摘したとおり、まずは、考えられる政策を総動員し景気の底割れを回避するとともに、雇用の維持・安定に向け、官民を挙げて全力で取り組むことが重要である。同時に将来を見通し、新たな雇用の創出と成長力の強化につながる国家的プロジェクトを立ち上げ、官民一体となって強力に推進していくことが強く求められる。

加えて、わが国経済社会の将来を考え、その発展に向けた制度設計に取り組むことも重要であり、とりわけ日本の将来を担う世代を育み、その飛躍を後押ししていくことが優先度の高い課題であることを忘れてはならない。その中でも、わが国の産業競争力を支え、経済社会の活性化に貢献する人材の育成・確保を中長期的な視点で戦略的に進めていくことが肝要である。こうした認識を産業界、教育界、行政が共有し、連携・協力して必要な取り組みを進めていくことが何よりも重要である。

1. 「競争力人材」の育成・確保の重要性

新興国の台頭による国際競争の激化や少子化・高齢化の進展など、わが国企業をとりまく環境は激変している。企業が急激な変化に対応し、より付加価値の高い競争力のある財・サービスの創出を可能とするためには、これまでの既成概念にとらわれないアイデアやビジネス・モデルを構築し、それを推進・下支えすることで、広義のイノベーションを起こしていくことのできる人材、つまり競争力強化に資する人材を育成・確保することが不可欠である。

こうした企業の競争力の源泉となる「競争力人材」は、革新的な技術やアイデアの創造、確立のみならず、実際に財・サービスを市場に供給する現場に至るまで、また、製造業・非製造業を問わずあまねく必要とされる。同時に、企業活動に国境がなくなり世界規模で迅速な市場ニーズへの対応が求められてい

ることや、事業分野、場所を問わず多様な価値観や発想が求められていることを考えると、今後わが国として「競争力人材」を国籍にとらわれることなく育成・確保していくことも必要となる。

わが国の産業競争力は、こうした「競争力人材」をいかに育成・確保できるかにかかっている。そこで、「競争力人材」を育成・確保するための方策について、国内人材と外国人材の双方について具体的に提言する¹。

2. 国内人材の育成と確保

国内における人材の育成・確保に関しては、就労分野、技能、年齢、学歴、性別など様々な要因を勘案した上で、きめ細かな施策を練っていく必要がある。特に、わが国の生産年齢人口が減少していく中、活力ある経済社会を維持していくためには、女性、若年者、高齢者等、国内に存在する潜在的な労働力が、実際に社会で活かされることが必要である。このため、日本経団連提言「人口減少に対応した経済社会のあり方」（2008年10月14日）で指摘した女性の社会進出促進や高齢者活躍のための環境整備などを着実に進めるとともに、特に、本提言が目的とする中長期的な人材育成という視点から、将来を担う若者に対する学校教育を中心とした教育基盤をこれまで以上に充実したものにしていくことが重要である。

(1) 人材育成の場としての大学の重要性

「競争力人材」の育成のため、企業は様々な人材育成プログラムを整備し、社内教育の充実に努めているが、これらの社内教育によって産業人材としての能力を開花させるためには、学校教育段階において、有為な人材を育むことが重要となる。とりわけ大学進学率が50%を超えている現在、人材育成において、大学等の高等教育機関の果たす役割は極めて大きい。

① 教養教育の充実 学

採用を担当する企業関係者によると、企業が求める「人材像」の要素は、(i) 自主性・積極性、(ii) 進取の精神、(iii) 柔軟な発想と深い考察力、(iv) コミュニケーション力、(v) 国際的な視野と多様性の受容などである。また、学生時代に若者が身につけておくことが望ましい資質としては、外国語能力（特に

¹ 以下において、学、官、産と表示されている項目は、それぞれ「教育機関に求める施策」、「政府に求める施策」、「産業界に求める施策」を意味する。

英語力)を含む国際的な視野、物事を考察する際の基礎となる思考力、それを支える深い教養、自主性・積極性を促す多様な知識・経験などが挙げられる。これらを考慮すると、国際化対応能力を含めた教養教育の充実、これから社会に出る若者を教育する上で重要な柱とすべきである。また国際性の涵養という点では、海外留学も有効である。海外からの留学生受け入れが進む中、国内と海外の大学の連携・提携が増えていくものと予想され、こうした提携の枠組みを活用しつつ日本人学生の留学機会の拡充を図るべきである。

② 実践教育の充実と産学連携の強化 **学**、**産**

経済のグローバル化により競争が激化する中、高等教育機関におけるより実践的な産業人材育成のための教育を期待する声も強く、そのための産学連携の充実が求められている。すでに各企業や団体等において、様々な取り組みがなされているが、これらの中で、企業も人材育成のニーズを伝えるとともに、そこで育成された有為な学生を積極的に採用、登用していくことが必要である。また、2007年10月に設置された大学と産業界の連携・協力のための会議である「産学人材育成パートナーシップ」では、化学、機械、材料、資源、情報処理、電機・電子、原子力、経営・管理人材、バイオの9分野で分科会を設け、具体的な課題について中間取りまとめを明らかにしている。そこで示されている「産学共同による人材育成プログラム等の開発」などの課題を解決し、具体的なアクションに結び付けていくことが重要である。

③ キャリア教育の充実 **学**、**産**

学生の勤労観、職業観を育みつつ、それぞれの希望するキャリア形成に必要な一般教養や専門科目等を指導、選択させるとともに、就職のための適切な支援を行うキャリア教育の充実も重要である。すべての学生を対象に指導教官を配置したり、キャリア・アドバイザーなどによる有効な就職支援を実施している大学もあることから、今後はこのような取り組みの普及、促進を図るとともに、企業OB・OG人材等をキャリア・アドバイザーで活用するなど、産業界との連携も強化していくことが重要である。

④ 学生の質の担保と優れた取り組みの大学を評価するための受益者評価の導入 **学**、**官**、**産**

教育再生懇談会の「第三次報告」(2009年2月9日)では、現在の大学教育における危惧として、「大学教育の名に相応しい学生及び教育の質を確保できているか」をあげている。大学によっては、一般教養、専門科目に関する卒業試験や定期的な成績評価に基づき除籍勧告を行うなど、学生の質の確保を図るべく努力しており、今後は各大学がこうした取り組みをより積極的に進め、学生の成績を適確に評価し、その質をさらに高めていくことが求められる。

こうした観点から、日本経団連の教育問題委員会では大学の機関評価だけで

なく、教育活動等の分野別評価を行うことが必要であると指摘してきた。すでに、学校教育法第 109 条に基づいて大学評価・学位授与機構による大学評価が導入されているが、大学の魅力をより高めるとともに、上記で述べた教養・実践・キャリア教育の充実を図っていくためには、この評価の枠組みに、卒業生や卒業生の就職先が大学を評価する「受益者評価」の仕組みをこれまで以上に積極的に採用すべきである。具体的には、大学評価における教育成果の基準として、大学は毎年、卒業後一定期間を経た卒業生やその就職先等にアンケート調査を実施し、その結果を公表することを定めることなどが考えられる。また、その際には、大学間等の定量的な比較も行えるよう、基本的な質問項目などの標準化の工夫なども行うべきである。なお、大学制度の発展に資するような受益者評価を確立するためには、企業等卒業生の就職先が、優れた取り組みで実績をあげている大学を評価し支援していくことも必要となろう。

⑤ 大学の機能の多様化 官

日本経団連「自立した広域経済圏の形成に向けた提言」（2008 年 5 月 20 日）で指摘した、道州制の導入を踏まえた地域内の大学の再編や世界トップレベルの研究教育拠点の形成等を進めるに当たり、政府は各大学の強みを活かしつつ、求められる役割、機能を詳細に再検討する必要がある。

大学進学率が 50%を超え、高等教育がより幅広い層にも行われるようになる中、政府としてもこれまでの大学政策を見直し、国内に 700 以上ある大学の教育内容、目的などの機能の多様化を進め、それぞれの特徴にあった各種支援を行っていくことが必要となる。例えば、(i) 世界のトップ水準の研究・教育者の育成を行う先端的研究・高度教育型、(ii) 医療関係者や法律・会計等の資格者、技術者などの専門家を養成するプロフェッショナル養成型、(iii) 公務・民間も含む総合職を養成するジェネラリスト養成型、(iv) 地域産業振興や生涯学習の推進も念頭に置いた地域密着型、などに大学を類型化すべきである。また、高校卒業時点では未熟でも時間をかけて学力のキャッチアップを図ることができる制度を設けるなど、学習到達度別の配慮も行っていく必要がある。

(2) 初等・中等教育から高等教育への一貫した人材の育成

初等・中等教育については、政府として教育投資の重要性を認識し、学校の統廃合や事務の外注化による経営の効率化を通して教員の適正配置を進めつつ、学校選択制の拡大、学校評価システムの充実、学校選択の結果を反映した学校への予算配分の実現により教育の質的向上を図っていくことが求められる。

① 様々な事象に関心を持つことのできる人材の育成 **学**、**官**

高等教育段階での教養教育や実践教育など、大学本来の学問の履修が適切に行われるためには、初等・中等教育段階での基礎学力の修得が重要である。

とりわけ、児童・生徒が社会、経済、産業の仕組みや科学全般の様々な事象に関心を持ち、考察していく思考力を養うには、自己学習の環境作りとして、初等教育段階から読書の習慣を身につけさせることが必要であり、今後のカリキュラム作成に反映させていくべきである。

② 理工系学問への関心の向上 **学**、**官**、**産**

近年の大学学部別志願者数を見ると、工学部離れの傾向が見られる。一方、専攻分野別学生数と専攻別の求人倍率を比較すると、文系と理工系で逆転現象が生じている。こうしたミスマッチを改善しわが国産業の競争力を高めていくためには、理工系学問の魅力向上を図り、高度な技術開発などを担う優秀な技術人材の育成を図っていかなければならない。

また、産業競争力の強化のためには、実際に生産の現場を担う技能人材を確保していくことも同時に進めていくべきである。特に、国内に高付加価値な生産基盤を残すためには、自ら考え工夫することのできる自立した技能人材を育成し、生産現場においてもイノベーションを起こすことで、諸外国との激しい競争に打ち勝てる環境をつくり出すことが必要である。

理工系学問への関心を高めるとともに、有為な技能人材を育成するためには、小学校、中学校などの早い段階から子どもたちがものづくりや創意工夫の魅力に触れることが必要である。昨年3月の小中学校の学習指導要領の改訂では、総合的な学習の時間を通じて、ものづくり、生産活動などの体験活動を積極的に行うことを明記している。実験、実習の機会拡大なども含め、子どもたちに理工系学問への魅力やものづくりの楽しさを感じてもらえるよう、学習指導要領に則し、効果的なカリキュラムを具体化していくことが求められる。

③ 企業OB・OG人材の活用 **学**、**官**、**産**

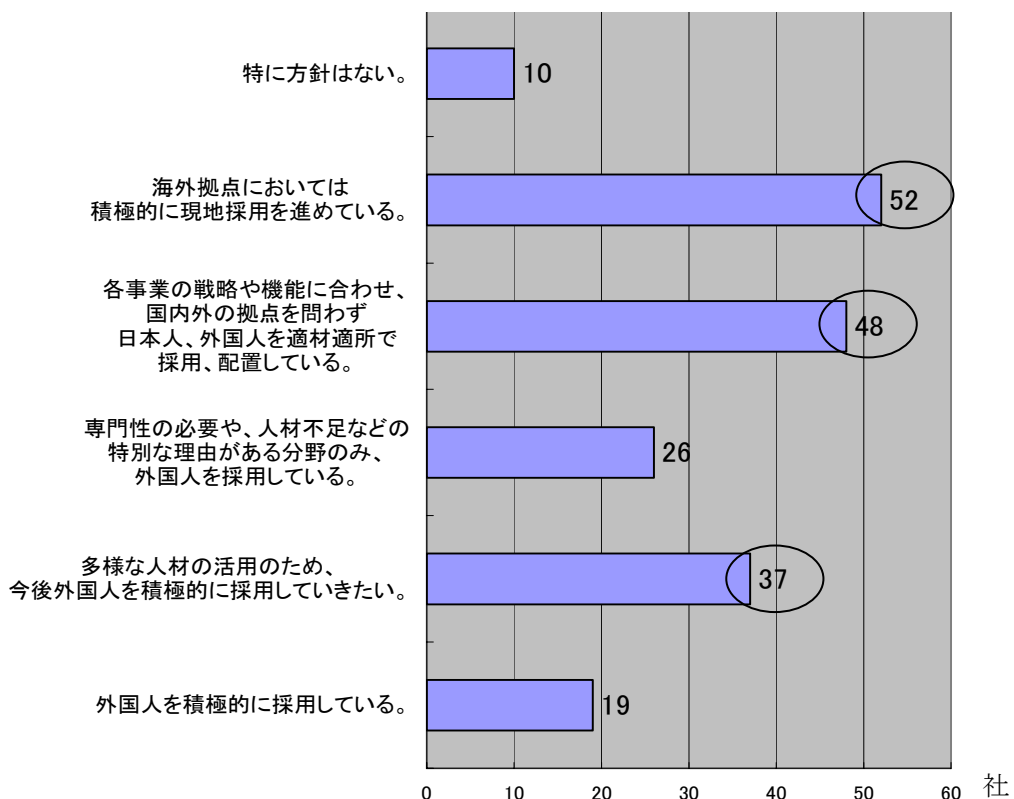
児童・生徒が現実社会との接点を持ち、社会、科学に対し幅広い関心を持つためには、企業人による出前授業などが有効であり、各社・団体による取り組みに加え、企業のOB・OG人材を活用することも一案である。この点で、定年退職者をはじめとする企業のOB・OG人材活用の政府施策である「新現役チャレンジ支援事業」が2008年度より拡充実施され、すでに人材登録数は約8,000人にのぼる。一方、教育機関等からの講師ニーズも多数寄せられていることから、当該事業を積極的に活用し、企業で様々な活動やものづくりに携わってきた退職者の知見を進路指導も含め教育現場に活かすことも、体験学習を有用に進めていく一つの方策となろう。

3. 外国人材の育成と確保

(1) 多文化共生社会の形成－「競争力人材」の定住化

国際競争が激化する中、わが国の経済社会においてもダイバーシティを推進し、多様なノウハウ・価値観、斬新な発想を取り入れることが不可欠となっている。企業は厳しい国際競争を勝ち抜くためにも、能力本位で採用・登用を行い、国籍を問わず「競争力人材」を育成、確保する必要に迫られている。実際、わが国のグローバル企業ではすでに、外国人材の採用・登用が進んでいる。

図表1 企業における外国人材活用の基本方針（複数回答可）

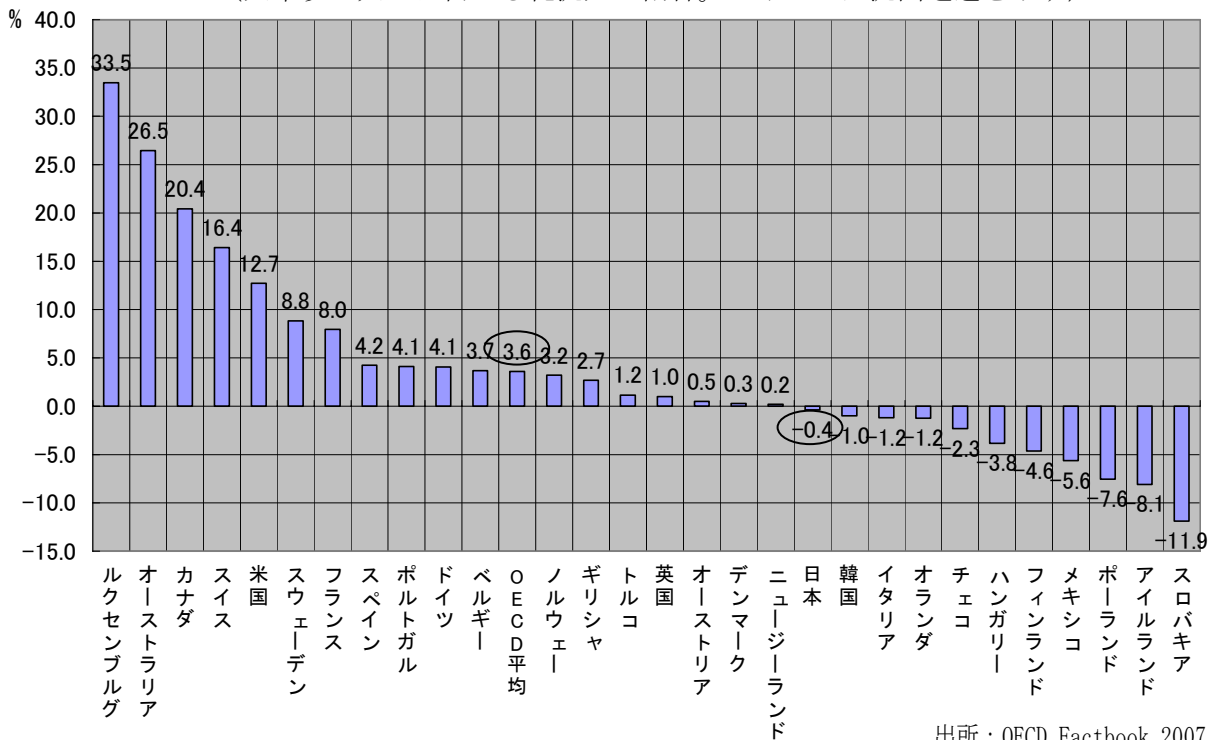


出 所：日本経団連「外国人材受入に関するアンケート調査結果」（2009年1月21日）
回答数：107社・団体

世界に目を転じると、高度人材の獲得競争はますます激化している。OECDの調査によれば、大卒以上の人材の純流入（大卒以上人口に占める純流入の割合）は日本では-0.4%と流出超過となっているのに対し、OECD平均では3.6%の流入超過となっている。

図表 2 OECD諸国における大卒以上の人材の純流入(2000年)

(大卒以上人口に占める純流入の割合。マイナスは流出超過を示す)



欧米のみならず、アジア諸国でも送り出し国から受け入れ国に転換している国がある現実を踏まえれば、日本としても早急に、中長期的視野に基づいた「競争力人材」の受け入れ体制を構築していく必要がある。

① 定住化の促進

前述の提言「人口減少に対応した経済社会のあり方」において日本経団連は、50年後のわが国の経済・社会の状況を分析し、人口減少下においても中長期的に経済社会の活力を維持していくための施策を提言した。具体的には、イノベーションなどの推進を通じた成長力の強化、少子化対策への真剣な取り組み、教育の再生を通じた未来世代の育成がまず必要であるとした上で、経済社会システムの維持に必要な人材の確保・活用に向けた施策の一つとして、わが国として必要な外国人材の受け入れを挙げている。特に、現在いわゆる専門的・技術的分野と看做されている人材に加えて、一定の資格や技能を持つ人材を受け入れ、その定住化²を図っていくことが必要であるとして、「日本型移民政策」の検討を提言している。

² ここで言う「定住」とは、外国人が日本国内で安定的な生活基盤を築き、将来世代に渡って日本国内に定着し、日本社会を支える構成員の一員となる状態を示すものであり、現行の在留資格で言えば永住に近い概念である。

② 理念の確立

日本経団連では、「外国人受け入れ問題に関する提言」（2004年4月20日）において、多文化共生社会の形成に向けた外国人受け入れの原則として、「質と量の両面で十分にコントロールされた受け入れ」、「外国人の人権と尊厳が擁護された受け入れ」、「受け入れ側、送り出し側双方にとってメリットのある受け入れ」の3つを提言した。

今後、「競争力人材」の定住化を進めていくに当たっては、こうした人材を惹きつけていくために、これら3つの原則に加え、定住を進めるための3つの理念として、第一に「外国人が定住したいと思う魅力ある国づくり」、第二に「実際に外国人の定住を可能とする受け入れ態勢の整備」、第三に「定住要件の透明化と安定的な運用」を確立する必要がある。

③ 多文化共生社会の形成

こうした理念に基づき「競争力人材」の定住化を進めて行くには、欧州などで重要視されている言語教育の充実など、多様な価値観や文化的背景を持つ外国人が社会に根付いていくための環境整備を進めることで、日本の文化を基本としつつも外国人の持つ多様性を適切かつ効果的に日本社会の中に取り入れ、経済・社会の活性化に繋げていく「多文化共生社会」の形成に向けた取り組みが必要となる。

その際、特に国内産業の高付加価値化を促す人材については、彼らの活躍が日本全体の雇用の維持・拡大に貢献しうることから、思い切った受け入れ拡大策を実施する必要がある。日本経団連が昨年行ったドイツでの移民政策に関する調査においても、1人の高度人材の受け入れが5人の新規雇用を生み出すとの分析も紹介されている。

同時に、国内労働市場への影響を理由に、外国人材受け入れには慎重を期すべきとの意見も聞かれることから、諸外国の経験も踏まえつつ秩序のある受け入れ制度を整備することで、雇用情勢への影響など負の側面を最小化していくことが不可欠である。

(2) 外国人材受け入れのための環境整備

ローテーション型から定住を前提とした受け入れを進めるに当たっては、3つの理念に基づいた施策を総合的に実施していく必要がある。当面は、専門的・技術的分野の人材の受け入れ拡大・定住化を目標とした戦略を練るべきであるが、同時に、高度人材の範囲の議論を進めつつ、幅広い人材の在留・定住を促す制度を整備していくことが求められる。

① 在留資格のあり方

(i) 在留政策

外国人の円滑な受け入れと定住促進に向けて、在留資格制度の見直しと公正、透明性の確保、向上を図る必要がある。例えば、「各地方入管によって在留許可の対応が異なる」、「在留資格変更が認められるかよく判らない」、「海外大学の新卒者を雇用する場合、卒業見込み証明書では在留資格認定証明書が取得できない」などの問題が指摘されている。これに対しては、各地方入管の対応の統一化や基準、事例の公表などとともに、在留資格認定証明書の取得手続きの見直しを進めていくことが不可欠である。

(ii) 高度な技能人材の受け入れ

今後、新たに専門的・技術的分野として高度な技能を持つ人材を受け入れていくためには、技能の水準を評価する仕組みが必要となる。例えば、英国では学歴、年収、年齢、資格、適性、語学などの客観的基準にポイントを与え判断する制度（いわゆるポイント制）を導入している。また、ベルギーやオランダ、ドイツなどでは労働者の賃金はその人材の市場での評価を示すという考えをもとに、一定の所得以上の人材を高度人材として定義し受け入れる制度を採用している。

わが国において、外国人の技能人材を受け入れていく際には、当面、国家資格や技能検定等の技能評価制度を活用しつつ、こうした海外の事例を参考にし、一定の所得以上の高度技能人材の受け入れを進めるなど、わが国に相応しい制度を構築していくべきである。これに関連し、日本経団連「外国人研修・技能実習制度の見直しに関する提言」（2007年9月18日）でも指摘しているとおり、外国人研修・技能実習制度に再技能実習制度を導入し、これを通じて高度な技能を取得した者（技能検定合格者）も高度技能人材の受け入れ対象にすべきである。

なお、技能人材の受け入れに伴う国内労働市場への影響が懸念されていることから、新たに高度な技能人材を受け入れていく際には、労働市場テスト³の導

³ 一定期間求人を出すことで、国内では人材が充足されないことを確認する仕組み。

入を本格的に検討する必要がある。また、質・量を適切にコントロールする観点からは、経済連携協定（EPA）による外国人材受け入れ制度も参考にして、二国間協定での受け入れを積極的に検討するとともに、ODA等を活用し送り出し国での日本語や技能の研修・習得を支援していくことも有効であろう。

② 在留管理・就労管理の徹底

家族も含めた在留外国人への各種支援を充実していくためには、外国人の在留情報を一元的、継続的に把握する制度的基盤が不可欠である。現在政府では外国人登録制度に代わり、外国人住民に係る台帳制度を整備しているが、新たな在留管理制度が、日本人と適正に在留する外国人双方にとって互恵的なものとなることが強く求められる。

また、2007年10月に施行された改正雇用対策法に基づき、外国人雇用状況の届出制度が導入されているが、その適切な運用により雇用管理の改善に向けた事業主への助言、指導や外国人への教育訓練等の就労支援が充実されるよう期待したい。

③ 社会保障制度の充実

健康保険、年金保険、雇用保険等の社会保障については、制度上、原則として在留外国人に対しても等しく適用されていることから、雇用主に対する適切な指導や新たな住民台帳制度の適確な運用、さらには在留期間更新時における確認等を通じて、その加入の促進を図っていくべきである。

一方、高度人材定着の障害として、年金の脱退一時金制度の上限が3年と短いことが指摘されている。こうした問題を解決するには、まずは多くの国と社会保障協定の締結を進めることが不可欠である。しかし、制度の不一致などで社会保障協定の結べない国の出身者に対しては、脱退一時金制度の上限延長など、わが国の年金制度に加入するメリットを高める措置を導入する必要がある。具体的には、下記⑤の緩和措置を進めつつ、定住要件の期間にあわせる形で脱退一時金の上限を上げるべきである。

④ 外国人の生活環境の改善

まずは、行政サービス、公共交通網を始め生活インフラの多言語化を進めるとともに、外国人が日本で生活する上で必要となる日本語の習得環境の整備を図るべきである。現在、わが国では、外国人への日本語学習機会の提供は主に地方自治体や地方自治体の設立した国際交流協会等が担っているが、外国人の定住化を進めていく上では、諸外国でも見られるように国として日本語の教育体制やその基本方針を定め、地方自治体等の協力も得ながら環境を整備していく必要がある。そのためにまず、外国人の日本語教育を所管する部署や責任を明確にするとともに、地方自治体等が外国人住民に日本語教育の機会を適切に

提供できるよう、日本語教育に係る経費を国が支援すべきである。

また、外国人は賃貸住宅の契約が依然として困難であるとされており、これを解決するためには、例えば地方自治体が保証会社に支援を行ったり、保証人を必要としない不動産会社の情報提供を行うなども一案である。

加えて、英語等の外国語が通じる医療機関を整備するため、拠点病院における常勤の医療通訳者配置に対する国の支援や、外国人の子弟の教育環境を整えるため、日本語教育の実施や財務状況、教育課程の開示等を前提として、国・地方自治体によるインターナショナル・スクール等への助成、各種学校要件の弾力化、大検免除資格の付与等を行うことも検討に値しよう。また、外国人が将来世代に渡ってわが国に定住していくことを前提にすれば、インターナショナル・スクール等のみならず、国公立学校でも外国人を受け入れていくことが必要になる。外国人子弟が日本の教育課程で学ぶ環境を整えるためにも、国公立学校の帰国子女学級等を充実させることが求められる。

⑤ 永住許可要件の緩和・透明化と秩序ある受け入れ

永住許可要件の緩和・透明化については、現行の要件（永住許可に関するガイドライン）をまず見直す必要がある。具体的には、「原則として引き続き10年以上本邦に在留していること」という要件に関し、「引き続き」や「10年以上」の要件を他の先進国の状況も踏まえながら見直すことにより、定住を希望する有為な外国人材の定住化を進めるべきである。また、こうして定住した有為な外国人の能力を日本国内で活かしていくためには、職種の特性を十分に鑑みながらも、当該外国人が活躍できる公的な職務の拡充も検討していくことが求められる。

なお、秩序ある受け入れという点では、在留資格の更新時に、納税、社会保険料納付の状況、子弟に対する適正な教育などを要件化する一方で、一定の日本語能力や職務能力などを持つ場合には、何らかの優遇措置を付与することも検討されてよい。

(3) 政府における司令塔の設置、基本法の制定

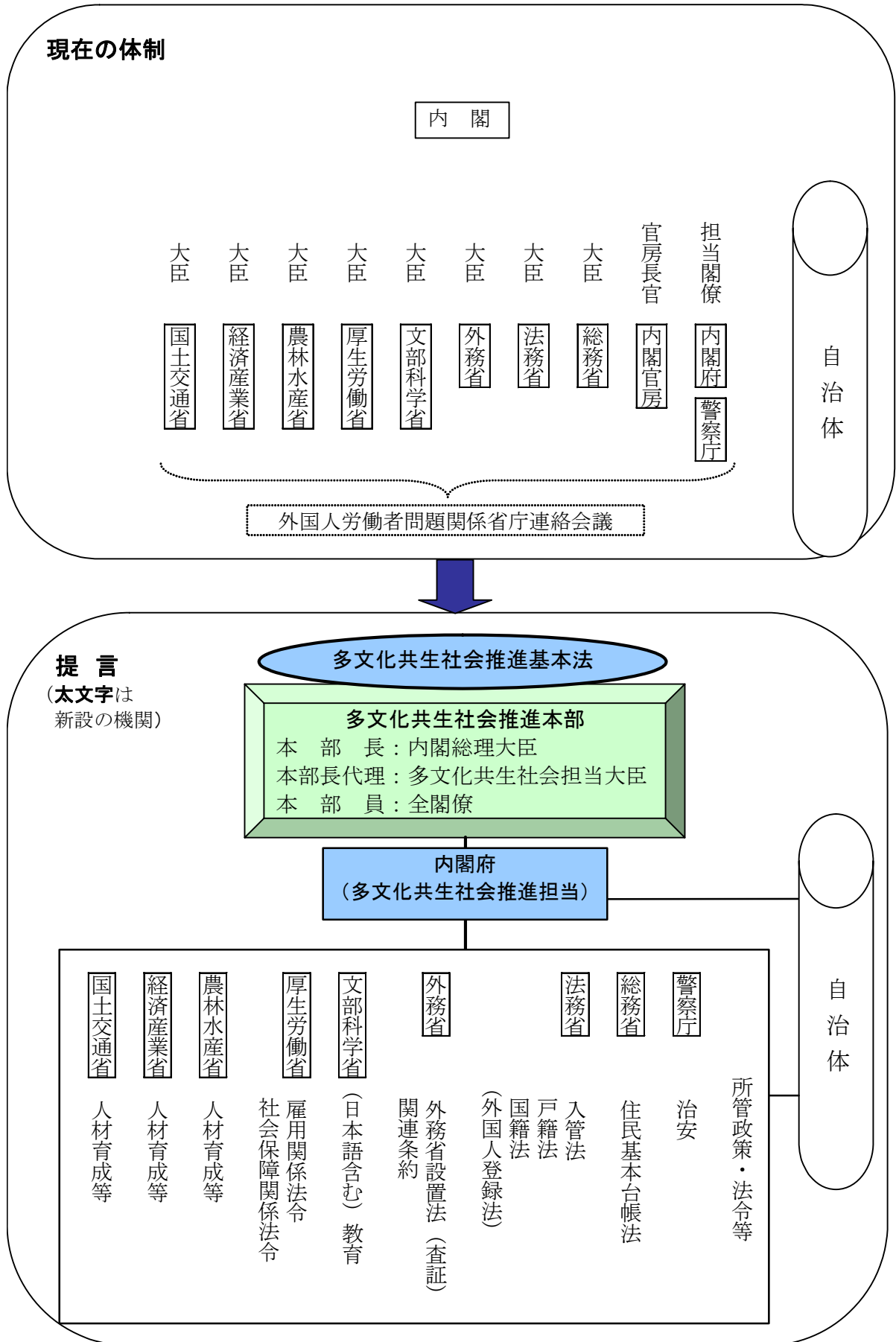
定住化を前提とした受け入れ制度を進めるには、上述のような理念を確立するとともに、国と地方自治体が一体となった施策の展開が必要である。そのためには、政治的リーダーシップと国民的な議論の喚起が欠かせない。

わが国全体として外国人受け入れの一体的、統合的な体制を整備するためにも、「多文化共生社会推進基本法」を制定し、総理を本部長、外国人施策の担当大臣を本部長代理、全閣僚を本部員とする「多文化共生社会推進本部」を内閣に設置するとともに、内閣府にその事務を担当する部局等を置き、多文化共生社会を実現するための関連法令の一括整備をはじめ関係省庁が一体となって施策に取り組む体制を整えるべきである⁴。

当面は、「多文化共生社会推進基本法」を検討する有識者会議を設け、こうした体制の構築に向けた議論を進めていくべきである。

⁴ 現在、わが国の政府横断的機関としては、外国人労働者問題関係省庁連絡会議があるものの、実際には課長級会議が年に2、3度開かれ連絡が行われているのみである。一方、韓国ではすでに、国務総理が委員長を務める閣僚級の「外国人政策委員会」が設置され、「在韓外国人処遇基本法」が制定されている。

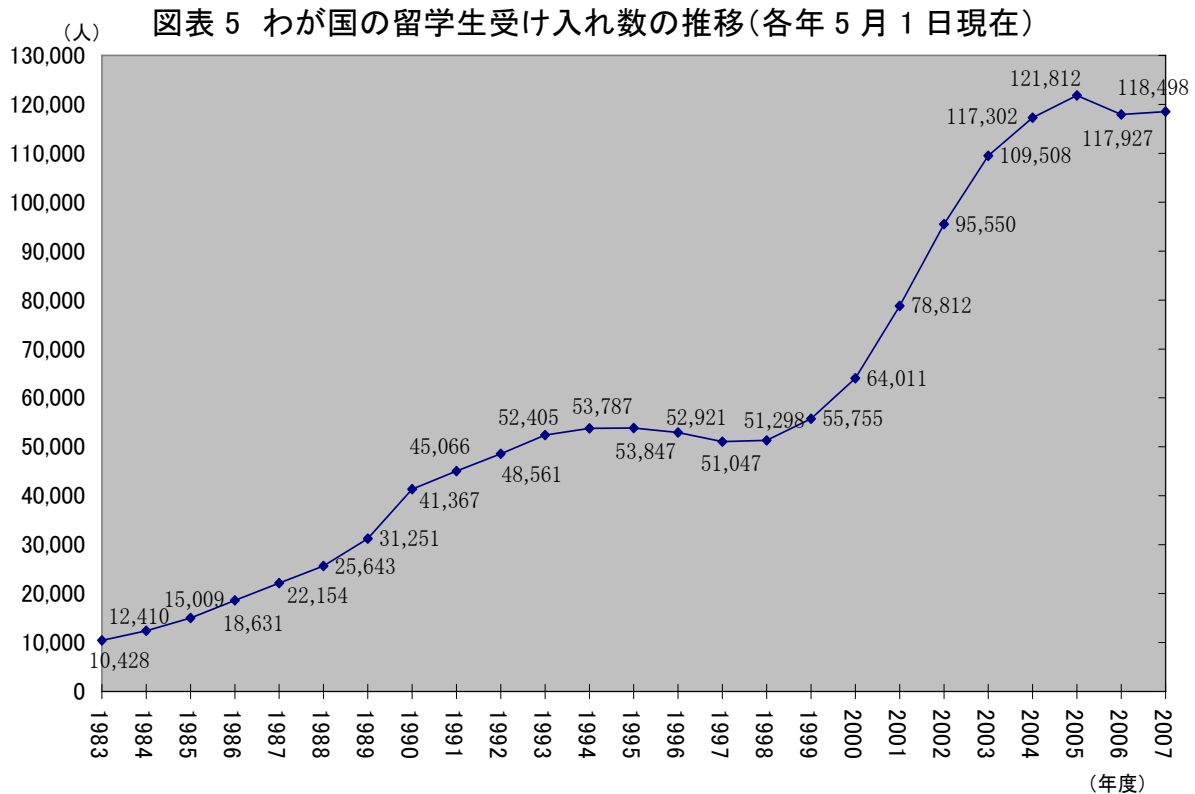
図表4 政府の推進体制のあり方



(4) 留学生の受け入れ

① 「留学生 30 万人計画」の推進 **学**、**官**、**産**

現在、2020 年を目途に留学生受け入れ 30 万人を目指す「留学生 30 万人計画」が進められている。わが国では、1983 年に「留学生 10 万人計画」が打ち出され、2003 年にその目標を達成し、この数年、約 12 万人前後で推移している。



出所：平成 19 年度文部科学白書

海外の優秀な人材を国内の大学等で受け入れることは、「競争力人材」の育成、確保の上でも、また大学の国際化、活性化の上でも重要であり、日本人学生にも良い影響を及ぼす。言うまでもなく、こうした理念を実現するためには単に「30 万人」という数的な目標にとらわれることなく、留学生の質をこれまで以上に高め、留学生受け入れの効果を教育、研究、社会、経済的側面から客観的に検証していくことが求められる。

このためには、「留学生 30 万人計画」に係わる関係 6 省に加え、産学の有識者も参加する常設の推進機関を設け、これを通じて受け入れた留学生の質などをモニタリングしつつ、常に問題点の洗い出しや課題の解決を図っていくことが欠かせない。とりわけ、留学生の質を向上させる観点から、単位・進級・卒業認定等を中心とした在籍管理の徹底が必要であり、モニタリングの際には、大学においてこうした質の確保、向上の機能が果たされているかを適確にチェ

ックしていくことが重要である。

また、留学生の立場にたって、外国人が魅力を感じる教育・研究環境を整えていくことも強く求められる。国際社会から日本の学位を持っていれば高く評価されるという信用・信頼が得られれば、日本への留学を希望する有為な若者も増えていく。この点で、既述のとおり大学改革を進め、その魅力を一層高めしていくことが不可欠であろう。

② 留学生の戦略的受け入れ **学**、**官**

すでに諸外国では国をあげて留学生の戦略的獲得に取り組んでいるが、わが国でも「留学生 30 万人計画」に沿い、在外公館が中心となって、日本の大学を売り込む「ブランド戦略」を展開する必要がある。そのためには、同計画の骨子でも示されているように、関係機関が連携して留学に係る各種情報を提供するなど、わが国の魅力発信を戦略的かつ一体的に行う体制を早期に整備すべきである。重要なのは、これまで分散して行われてきた広報・語学研修・情報提供・支援体制の仕組みを、拠点を設けることで一元化し、そこに行けば日本に関する情報が一括して入手できるようにすることである。その観点から、現地の在外公館領事部、国際交流基金、JETRO、JICAなどが一元的な運営の下で活動することが望ましい。

また、留学情報の発信だけにとどまらず、日本政府および大学関係者が連携して海外の優秀な高校、大学を継続的に訪問して留学生のリクルーティングを行うとともに、それを国費留学選抜の仕組みとリンク付けることが有効であろう。すでに実際、海外の優秀校を独自に訪問、開拓し、有為な留学生をリクルーティングしている日本の大学も複数存在する。

現在わが国で受け入れている留学生の出身国・地域を見ると、中国、韓国、台湾が全体の 78.7%を占めている。近隣国から有為な人材が留学することは歓迎すべきことであるが、これは、日本留学の情報や魅力などが一部の国、地域にしか広がっていないことを示すものでもあり、今後は出身国・地域に大きな偏りが生じることのないよう、日本への留学生が少ない国・地域に重点を置いて広報・リクルーティング活動を展開すべきである。同時に、こうした重点国・地域における日本語教育の普及を戦略的に進めることも肝要である。出身国・地域の多様性を確保することは、留学生、日本人学生双方にとって良い刺激をもたらすのみならず、日本の大学等が真に世界に開かれ、国際的な魅力を持つことを示すことにもなる。

政府の「留学生 30 万人計画」で掲げている国際化の拠点となる 30 大学の選定（「グローバル 30」）と英語の授業で学位が取得できる課程の増加は、これまで日本語がネックとなり留学を考えて来なかった潜在的な外国人学生をわが

国に惹きつけるという点で有意義な取り組みである。ただし、留学生政策は、外国人学生に日本語を学び、また日本文化にも触れてもらうことで日本の良き理解者を増やすことも重要な目的であることから、「グローバル 30」の大学では留学生に対する日本語等の教育をこれまで以上に充実させ、その成果を「グローバル 30」事業の評価対象に加えることが必要である。

③ 留学生の受け入れ環境の整備 **学**、**官**

「留学生 30 万人計画」を円滑に実施するためには、各大学が留学生の在籍管理を徹底して行うことが不可欠である。米国では在籍管理の徹底を図るため、専門スタッフを常駐させるなどの体制をとっている大学が多いが、わが国の大学がこうした適正な在籍管理を行うためには相当程度の事務処理能力を向上させることが必要である。その際、大学が外国人雇用に関わってきた企業の人事部局の退職者を採用し、民間企業の在留管理のノウハウを導入するのも一案である。前述の「新現役チャレンジ支援事業」を通して、こうした人材と大学間のマッチングを図るのも有効であろう。

多くの私費留学生は本国との経済格差等から、仕送りに加えアルバイトにより学費や生活費を補填しているのが実情である。こうした私費留学生の生活環境を改善するためにも、留学生が勉学と両立できるようなかたちで、大学内の業務に従事し収入を得られる仕組みを構築することが望まれる。例えば、法務省の「第五次出入国管理政策懇談会」の提言（2009 年 1 月）では、学業と両立する TA（ティーチング・アシスタント）、RA（リサーチ・アシスタント）としての活動などについては大学の責任で行われることを条件に資格外活動許可を必要としないことも検討すべきとしており、評価できる。その実効をあげるためにも、留学生への奨学金等の充実などとともに、TA・RAや大学図書館の補助など学業との両立が可能と思われる分野で留学生を雇用する大学への助成を拡充することも有益と考えられる。

また、留学生の受け入れ環境の整備という観点から、宿舍不足の解消策を進めていくことが必要となろう。大学等が留学生寮を運営する際に、国・地方自治体双方が財政上の支援措置を講ずることも検討に値しよう。

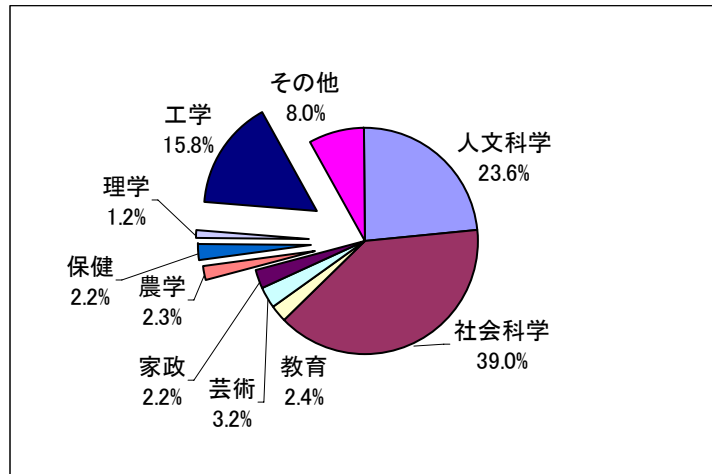
④ 有為な留学生の日本国内での就職促進 **学**、**官**、**産**

(i) 専攻分野のバランス

「留学生 30 万人計画」の実現に当たって、これまで以上に留学生が卒業後も国内で活躍できる環境を整備することが必要となる。企業への就職を念頭に置くのであれば、企業ニーズを踏まえた留学生の受け入れ、教育が必要となる。

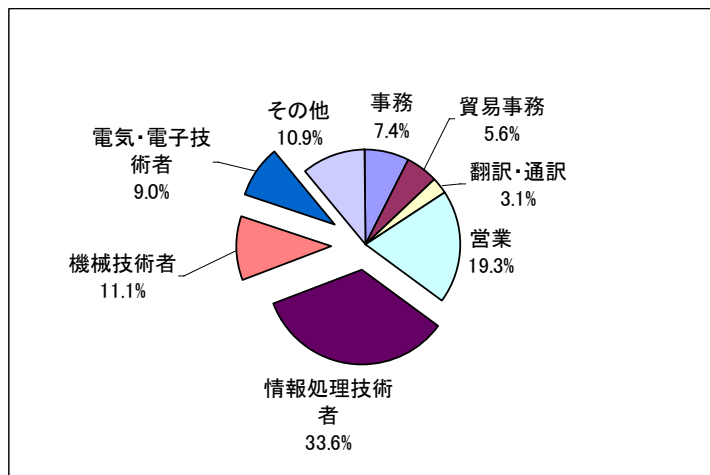
例えば、留学生の専攻分野を見ると理工系が 2 割となっているものの、求人については理工系が 5 割を占めている。

図表 6 留学生の専攻分野(平成 20 年 5 月 1 日現在)



出所：平成 20 年度外国人留学生在籍状況調査結果（独立行政法人日本学生支援機構）

図表 7 平成 19 年度留学生求人職業別状況



出所：平成 20 年 12 月 24 日高度人材受入推進会議実務作業部会厚生労働省提出資料

これに鑑み、日本経団連の産業技術委員会・産学官連携推進部会がとりまとめた「技術系留学生の質・量両面の向上に関する報告書」（2009 年 2 月 17 日）では、留学生を 30 万人に増やす場合、大学・大学院での技術系留学生を約 7 万人（現在 2.1 万人）程度としてはどうかと提案している。その際、私立大学では一般的に理工系の学費が相対的に高くなることを考慮し、「留学生 30 万人計画」で掲げる国費留学生等の優先配置、財政支援の傾斜配分、私費留学生向けの学習奨励費の配分などを、有為な理工系留学生を増やすための重点化策として活用することが求められよう。

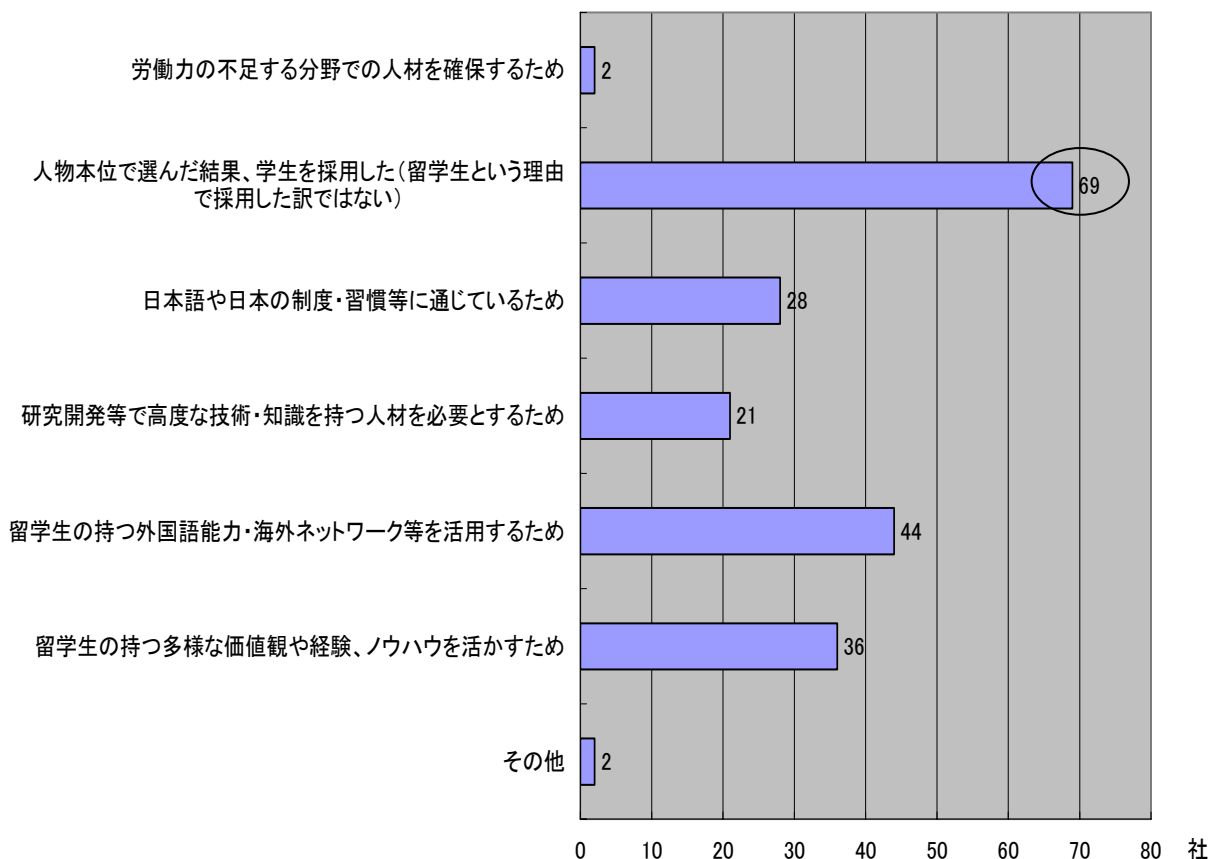
また、理工系留学生の戦略的受け入れという点から、理工系学問の中でもわが国がトップ水準にある、あるいはあるべき学問分野を戦略的に選びだし、留学生がその学問を学ぶために来日したいと願うような教育・研究基盤を整備す

るという視点も欠かせない。

(ii) 日本語や日本文化に関する教育の充実

日本経団連の実施したアンケートを見ても、企業は国籍を問わない採用を行う傾向にあり、採用試験では日本人、留学生を区別せず人物本位で選考を行う場合が多い。留学生の就職、定着を促進するためには、日本語能力の向上に加え、日本の企業文化や雇用制度に対する深い理解が必要となっている。

図表 8 企業が留学生を採用した理由（複数回答可）



出 所：日本経団連「外国人材受入に関するアンケート調査結果」（2009年1月21日）
回答数：84社・団体（留学生を採用したことがある企業・団体のみ回答）

政府の「アジア人財資金構想」は、日本語教育や日本文化の学習を通じ、卒業後も日本で活躍できる人材を育成することを目的としたプログラムであり、上記の観点からもさらに充実が図られるべきである。今後、同構想を有効に進めていくためには、地元の中企業等との連携を深めた、より地域密着型のプログラムとして、地域の活性化に資するような枠組みにしていくことが望ましい。

(iii) 在留資格変更要件の周知・徹底

留学生の専攻科目と採用職種に関連性がない場合、在留資格変更が認められず就職できないという事例が過去に見られたが、それを理由に、留学生の採用に二の足を踏む企業があるのも事実である。そのため、法務省が現在行っている柔軟な取り扱いをホームページ上などで公開するなど、在留資格変更要件の周知を図ることが重要である。

4. 企業の取り組みの充実

「競争力人材」を確保するため、経済界としても主体的に人材を育成していくことが重要である。この一環として、別表『「競争力人材」の育成と確保に向けた企業の取り組み事例』にあるとおり、企業では講師派遣など教育機関への支援、インターンシップの受け入れなどを行っている。また、留学生の受け入れに関しては、大学の教育プログラムへの協力、海外現地における日本語教育・文化交流活動、採用情報の発信、外国籍社員を対象としたキャリア開発の支援、異文化理解促進のための研修等の実施、生活サポートなど、様々な取り組みを行っている。これらを参考として、より多くの企業が自社に合った様々な取り組みを行うよう期待したい。

なお、現在、日本人、外国人を問わず雇用情勢が悪化しているが、安心して働くことのできる環境を整備するためにも、前述の提言「日本版ニューディールの推進を求める」の参考資料「雇用の維持・安定への取り組み」でも示した取り組みを継続的かつ積極的に推し進めるなど、企業は雇用の維持に向け最大限の努力をしなければならない。

また、学生が大学時代に勉学や社会活動に励むためには、企業としても採用活動の早期化を是正していく必要がある。こうした考えに基づき、日本経団連では「大学卒業予定者・大学院修了予定者等の採用選考に関する企業の倫理憲章」を公表し、広く関係者の理解と実践を訴えている。今後も倫理憲章の遵守を働きかけていくとともに、勉学環境等に配慮しながら採用活動を行っていくよう努めていきたい。

以 上

「競争力人材」の育成と確保に向けた
企業の取り組み事例

	課 題	取組み
国内人材	さらなる教養教育の充実	<ul style="list-style-type: none"> 国際的な教養人を社内で育成するため、ビジネス・スキルの研修のみならず、「リベラル・アーツ教育」を実施し、文学、芸術、社会などの一般教養研修を行うことで、国際的に活躍できる人材を育成
	実践教育の充実	<ul style="list-style-type: none"> 最先端の金融知識を大学、大学院生等に学んでもらうため、企業人を講師として派遣するとともに、特別講座を寄付 企業の研究所と大学の研究機関等で研究者・技術者を相互派遣、交流を拡大 インターンシップの受け入れ
	理工系学問への関心の向上	<ul style="list-style-type: none"> 土日に近隣の小中学生を工場・研究所に招き、技術者が講師となって科学実験教室を開催 NPO団体と協働し、社員がボランティア講師となって全国の小学校や科学館の理科室などを回り、科学の面白さを伝える 「理科支援員等配置事業」の特別講師として企業の研究者・技術者、そのOB・OGが登録。学校や教育委員会が登録者に理科授業の実施を依頼
	技能人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> 自立した技能人材を育成するため、高度な技能を修得した者を選抜し、特別研修を実施。作業や危機管理対応のマニュアルを現場の技能者が作成するなど、技能者に創意工夫や活躍の場を提供することで、製造現場にもイノベーションを導入
	就労環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> 部下の有給休暇取得状況、定着状況を、管理職や役員の人事評価に反映 就労環境の意識調査（働きやすい職場であるかをアンケート）を全社で定期的に行い、管理職や役員の人事評価に反映
	人材の適正配置	<ul style="list-style-type: none"> 全世界のグループ会社を対象に公募制を導入。職員が自身のキャリアや能力に基づき、新しい仕事に挑戦できる環境を整備 全世界のグループ会社で人事評価、人事制度を統一化することで、処遇の透明性、異動の柔軟化を実現 人事評価システムをオンライン化することで、自分に対する過去の人事評価やキャリア形成上の課題を常時把握できるとともに、勤務地（国）が変わっても安定的な人事評価が可能に

外国人材	外国での日本語・日本文化の広報	<ul style="list-style-type: none"> 日本語教師資格を持つOB社員による日本語教室の開講、伝統文化の紹介
	インターンシップの受け入れ	<ul style="list-style-type: none"> 政府、各種機関の実施するインターンシップ・プログラムに協力し、留学生、外国人を受け入れ
	就職活動	<ul style="list-style-type: none"> 英語で採用情報を積極的に発信 英語でも筆記試験が受験可能 (日本語のハンデ等も考慮し) 筆記試験の前に応募者全員を面接
	日本語・企業文化等の理解	<ul style="list-style-type: none"> 外国籍社員に日本語研修、ビジネスマナー研修を実施 就業後、社員食堂で日本語教室を開設。日本人職員もボランティアとして参加
	就労環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> 社内インフラ（イントラネット、就業規則、各種広報・資料）の多言語化 外国籍社員向けのコミュニティ・サイトを外国語で開設 外国籍社員間でのネットワーク形成を支援 外国籍社員の良好な就労環境を整えるためのガイドラインを作成（日本語を理解しない社員が1人でも参加する会議は英語を使用などのルールを決める） 相談窓口を開設 サポート人材の任命 母国に帰国するための長期休暇の付与 宗教上必要となる礼拝場所の提供、社員食堂で宗教上の食事制限に対応
	生活環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ごみの出し方など日本社会で生活するために必要な知識を研修 社宅を提供 企業が保証人・契約者となり住宅を賃貸 旅券・査証・外国人登録などの手続費用を負担
	日本人社員の意識改革	<ul style="list-style-type: none"> 外国籍社員の部下を持つ管理職員向けに研修・意見交換会を実施 日本人社員向けに外国語や外国の文化・習慣・宗教などの知識を研修
	人事制度	<ul style="list-style-type: none"> 長期雇用を前提としない柔軟な人事制度（長期雇用への変更や出身国の現地法人への転籍も可能）を整備。複数の人事制度から最適なものを選択可能な年功序列的な賃金では雇用できない高度外国人材に対し、特別な給与制度を用意 評価制度の透明化

以上