

平成27年度 I D E 東北支部 I D E 大学セミナー／  
第23回東北大学高等教育フォーラム 報告書

平成27年度 I D E 大学セミナー  
地域のグローバル化と外国人留学生  
—大学と社会のできること—

平成27年11月16日

I D E 大学協会東北支部  
東北大学高度教養教育・学生支援機構



## 目 次

平成27年度 IDE 大学セミナーの概要	1
平成27年度 IDE 大学セミナー プログラム	2
開 講 式 IDE 大学協会東北支部長挨拶	3
東北大学 里見 進 総長	
セミナー趣旨説明	5
東北大学高度教養教育・学生支援機構副機構長 羽田 貴史 教授	
基調講演 留学生の社会統合と頭脳循環 －日本とドイツの場合－	7
東京工業大学留学生センター 佐藤 由利子 准教授	
講演 1 外国人留学生支援の取り組みに関する課題	42
青森中央学院大学経営法学部／国際交流センター長 大泉 常長 准教授	
講演 2 外国人留学生の日本における就職支援の課題と企業の取り組み事例	58
株式会社 TAGS 代表取締役社長 田籠 喜三 氏	
講演 3 外国人留学生から見た大学と地域への期待	76
仙台地区中国学生学者友好聯誼会会長 沈 悠然 氏	
総括質疑	93
閉 講 式 閉講挨拶	108
東北大学理事／高度教養教育・学生支援機構長 花輪 公雄 教授	
アンケート・参加者統計	111



# 平成27年度 IDE 大学セミナーの概要

## 1. 主 催：

IDE 大学協会東北支部，東北大学高度教養教育・学生支援機構

## 2. 本年度のテーマ：

地域のグローバル化と外国人留学生－大学と社会のできること－

## 3. 趣 旨：

グローバル化のもとで，国境を超えて学ぶ学生が増加し，日本においても高等教育機関で学ぶ留学生は，2014年に10年前の1.4倍，17万1千人となった。国公私立を問わず，留学生の増加は，大学に多様性をもたらし，国際共修教育の発展など，日本人学生にも大きな刺激を与え，大学教育の国際化を進めている。また，18歳人口減少のもとで，新たな学生顧客層として欠かせない存在である。同時に，日本の大学が留学生を受け入れ，最良の学習経験を与えて成長させ，社会を支える担い手とするためには，奨学金などの経済支援，大学と地域に適應するための様々な支援，日本語教育の組織的な提供など課題も大きい。英語のみで学位を取得できるプログラムの拡大も進んでいるが，学生は日本社会で生活し，学んでいるのであり，英語で学習できる環境だけが国際化というわけでもない。

さらに，留学生の67%が日本で進学・就職していく道を選んでおり，この10年間で8%増加した。少子化に悩む日本にとって，外国人留学生が日本に定着していくことは，社会の活性化と多様化を促進し，日本社会のグローバル化を促進する上で極めて重要である。大学は，諸外国とのインターフェースとして日本社会のグローバル化に大きく貢献しているのである。

しかし，留学生のキャリア形成に関しては，日本の就職慣行や人事制度に関する留学生の情報不足，あるいは，企業側の留学生に対する理解不足などが指摘されている。また，留学生が日本社会に適應し，その一員になるには，子育て・地域社会・政治への参加など多くの課題が山積みであり，大学教育は，留学生が日本理解を深める役割も担っている。本セミナーでは，日本の大学教育の方向性を左右する外国人留学生の適應と社会統合に関し，大学教育の果たす役割を模索する機会としたい。

## 4. 日 時：

平成27年11月16日（月）13：00～

## 5. 会 場：

仙台ガーデンパレス 2階「鳳凰」

〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡四丁目1-5

電話022(299)6211

# 平成27年度 IDE 大学セミナー プログラム

- (時間) (司会者)
- 13:00 開講式 高橋 聡 教授  
IDE 大学協会東北支部長挨拶  
東北大学 里見 進 総長
- 13:05 セミナー趣旨説明 羽田 貴史 教授  
東北大学高度教養教育・学生支援機構副機構長
- (司会者)
- 13:15 基調講演 留学生の社会統合と頭脳循環 蒔苗 耕司 教授  
-日本とドイツの場合-  
東京工業大学留学生センター 佐藤由利子 准教授
- (司会者)
- 14:05 講演1 外国人留学生支援の取り組みに関する課題 串本 剛 准教授  
-反転授業も含めた授業設計-  
青森中央学院大学経営法学部/国際交流センター長 大泉 常長 准教授
- 14:40 休憩
- (司会者)
- 14:50 講演2 外国人留学生の日本における就職支援の課題 猪股 歳之 准教授  
と企業の取り組み事例  
株式会社 TAGS 代表取締役社長 田籠 喜三 氏
- (司会者)
- 15:25 講演3 外国人留学生から見た大学と地域への期待 槇石多希子 教授  
仙台地区中国学生学者友好聯誼会会長 沈 悠然 氏
- 16:00 休憩
- (司会者)
- 16:10 総括質疑 斎藤 誠 教授  
杉本 和弘 教授
- (司会者)
- 17:15 閉講式 高橋 聡 教授  
閉講挨拶  
東北大学理事/高度教養教育・学生支援機構長 花輪 公雄 教授

# 開 講 式

## 開講挨拶

IDE 大学協会東北支部長

里 見 進 東北大学総長

ご紹介頂きました、東北大学総長の里見であります。この IDE 大学協会の東北支部長を務めております。平成27年度の IDE 大学セミナーの開催に当たりまして一言ごあいさつを申し上げます。この開催に当たりまして、大変多くの皆様というにはちょっと数が少ないんですけども、一騎当千の強者がたくさん集まって頂きました。誠にありがとうございます。



このセミナーは毎年この秋、大体この時期に、その時々の大学や高等教育機関を取り巻く色々な様々なテーマを選びめぐりまして、皆さんに集まって頂き、ご議論頂くということになっております。今年は、「地域のグローバル化と外国人留学生」をテーマとさせて頂きました。私から言うまでもないことですが、グローバル化というのはこの21世紀を特徴づける世界的な趨勢でありまして、グローバル化という大きな社会変化の中で、大学自身が国際化ということで各方面から求められるようになっていきます。また一方ではこのグローバル化が進行すると同時に、それとは表裏一体の問題になるとは思いますけれども、ローカル、つまり地域の役割や意味というものも大きく変化しているように思います。とりわけ、我が国におきましては少子高齢化によって、地域社会の空洞化がどんどん進んでおります。ローカルに起因している様々な問題に対して、大学がどう対処していけばいいかということが、ますます問われるような時代になっていると考えています。

このような時代に、グローバルの進行とローカルな課題への対応をするためには、特に重要になってくるのが各大学で学ぶ外国人留学生の存在であります。外国人留学生の方は、グローバルの中でそれぞれの国を離れて、日本で生活をしております。空洞化した地域を活性化する力として、また少子高齢化で入学定員も段々減っている大学の活性化をするという意味合いから、またグローバル化ということを進めていく大きな戦力として、留学生が果たす役割は大変大きいと思います。その意味では、留学生はグローバル化とローカルとの結節点に位置付く存在だと言っても過言ではないと思います。

我が国の近年の留学生政策を振り返ってみますと、2008年に留学生を30万人にしようという計画が政府から出されました。その後、それを実現する政策としてグローバル30、これは大学の国際化のためのネットワークの形成事業と言われてはいますが、グローバル30とか、グローバル人材育成推進事業、またスーパーグローバル大学創生支援といった政策が、本当に矢継ぎ早にテーマが出されております。本学においても、これらの政府の支援を受けながら、精力的に教育のグローバル化を進めているところでありまして、本学では現在86ヶ国から、1,700名を超える留学生が学んでおります。私の大学でも、昨年5月には東北大学グローバルビジョンと、私の名前を付けたりするのはありますけれども、そういうビジョンを出しました。グローバルリーダーの育成に向けて、

教養教育を充実しようと。また、教育環境を整えようということで、そういうことを重点的に整備する政策を掲げて、人が集い、学び、創造する、世界に開かれた知の共同体、知の国際共同体の創出に向けまして、教育や研究の強化に取り組んでいるところであります。

一方、現在我が国の高等教育機関には17万人を超える留学生が学んでおります。2020年までに30万人にしようという計画というのはなかなか大変だと思いますけれども、世界的には高度人材の獲得競争があちこちで展開されておりまして、今後も国境を越えた学生の移動が増えていくことは確実でございます。そして、少子高齢化が急速に進む我が国におきましては、今後どこからどれだけの留学生を誘致して教育を行い、さらに彼らや彼女らが、地域社会の一員としてどのように受入れて行ったらいいのかというのが、極めて重要な課題になってきております。そういう意味では、現在30万人の留学生受入れを目指して展開されている取り組みというのは、その量的規模においてだけではなくて、日本の大学や地域社会にこれまでとは質的に異なる課題を突き付けていると言っても、過言ではないと思います。昨今のヨーロッパにおける人の移動。それから色んなことが起因すると思いますけれども、テロという国際情勢の不安定さを塗り付けました。いかに、平等に国際的な流動化を促進して、なおかつ色んな階層の方々が、安心して暮らせるような国際化というものを、我々の世界は目指さなければいけないと思います。その意味では、大学には組織全体が国際化をして、グローバル化することが求められておりますし、地域社会におきましては、言語や文化や習慣の異なる人々を受入れる寛容性や多様性というものを大事にする、そしてそれを社会の活性化につなげるということが求められていると思います。

本日は留学生の受入れや支援について、各方面で実践や研究を積み重ねてこられた先生方にお集まりを頂きました。グローバル化が進行する中で、地域社会と大学には何ができるのか。また、何が足りないのか。外国人留学生を軸に、そういうことについてご講演を頂きまして、議論を深めて頂ければと期待しております。これから長丁場になると思いますけれども、ぜひ皆様方には活発なご討議をお願いいたしまして、私のあいさつといたします。本日は、お集まり頂きまして誠にありがとうございました。

## セミナー趣旨説明

東北大学高度教養教育・学生支援機構副機構長

羽田 貴史 教授

こんにちは、羽田でございます。お手元のパンフレットの1ページをお開きください。そこに今年度のセミナーの趣旨が書いてございます。日本の大学に多くの留学生が入ってきているということは、先ほどのあいさつでも触れられまして、17万人を超える規模になりました。これは各大学に色々な刺激を与えております。国際共修教育でありますとか、また新しい学生層が大学に入ってきてという面もございます。同時にそれだけではなくて、その後日本の社会にどう適応して頂いて、日本の社会の一員にな



なって頂くかということも、色々な意味で重要になって参ります。ただ、日本の留学政策は残念ながら、留学生については国際交流、国際親睦と言いますか、お互いに理解するということが前提になって、あまり留学生の社会的定着について、今まで議論してこなかったように思います。IDEも留学生政策の特集は、最近のもので2007年でございます。8年前ですね。この中には学生支援課長が書いてありますが、外国人の留学生については、海外から優れた留学生をどう引き寄せるか、そして帰った後も日本と引き続き関係を作るということがメインです。帰ってもらうことが前提ですね。日本の社会に定着するということは、一言も実は書いていないんですね。これは文科省の枠組みが教育であり、就職は厚労省という大きな枠組みがあるかもしれませんが、今の日本の状況を考えた時には、もうそれだけではすまないだろうと思います。

国際的に優秀な人材の獲得競争が進んでいます。それから、具体的な問題でいきますと、東京一極集中と地方の少子化が進行して、2040年までには800以上の自治体が事実上消失をすると言われる。宮城県の人口も2040年には現在の25%減という中で、2090年まで人口は減り続けて、その時に日本の人口は9,900万人ですね。今よりも3,000万人近く減少するという時に、やはり新しい人材、人間の集団が入ってきて、色々活性化しないと、日本の社会も持たないだろうと思います。こういう問題も指摘されています。ところが、なかなかその受入れの問題が本格的に議論されておられません。日本学生支援機構の統計でも、大体日本に来る留学生の6割は進学や就職をして、日本に定着をして頂くというふうになっております。これをもっと進めて、日本の社会全体をグローバル化するためにはどういう方策が必要かというのが、今日の主要なテーマでございます。いわば、外国と日本社会のインターフェイスに当たるのが大学である。その中には単なる知識だけではなくて、社会的に地域の一員となる様々な仕掛けや装置が必要である。当然送り出しでもキャリア支援の中には留学生の支援ということが大きな課題になっていきます。これは企業の側の理解も必要になってくるということで、日本の社会の一員として留学生を迎えていくには、子育てや地域社会、政治への参加等多くの課題が山積みになっているところが今日の主要命題でございます。

そのために4人の講師をお願いいたしました。一人目は佐藤由利子先生です。東京工業大学の留学生センターにお勤めで、まさに今日のテーマとぴったりする留学生の社会統合について研究を進

められております。今日はドイツとの比較でそのお話をお願いいたします。ほかに3つの講演を予定しております。大泉先生は、青森中央学院大学、これは東北地区としてはかなり留学生の数が多  
い大学で、大学としての組織的な取り組みがあったとお聞きしておりましたので、今日はちょっと  
その秘密を明かして頂こうかと思っています。送り出しの点についていうと、これは企業がどう見  
ているか、就職支援をどうするかが課題です。これが大きな課題でございますので、株式会社  
TAGS の田籠先生をお願いしております。先生は、富士通にもお勤めされ、様々な企業への外国人  
留学生と企業との関係というものもご経験をお持ちでございます。それから最後に、留学生自身が  
どう見ているか。これが、我々からすると一番大事なところでございます。仙台地区の中国学生学  
者友好聯誼会会長、大変にいかめしい肩書でございますが、東北大学のマスター2年の沈さんをお  
招きしました。今は就職活動で大変だとお聞きしましたがけれども、今日はお時間を割いて来て頂き  
ました。大変厚く感謝をいたします。

以上4人の報告者の講演を聞きながら、総括討議では地域にどうやって留学生を迎えていくか  
という点についての展望ができれば、主催者としては大変嬉しいと思っておりますので、どうぞ最後  
まで熱心にご参加よろしくをお願いいたします。以上、趣旨説明を終わります。どうもありがとうご  
ざいました。

# 講演



# 基調講演 留学生の社会統合と頭脳循環

## －日本とドイツの場合－

東京工業大学留学生センター

佐藤 由利子 准教授

### 司会者 蒔苗耕司教授

(宮城大学事業構想学部)

それではここから基調講演に移りたいと思います。今日お招きしている講師の先生は、東京工業大学留学生センター准教授の佐藤由利子先生です。先生の略歴については、資料の4ページをご覧くださいと思います。東京大学の教養学科国際関係論卒業後、JICA国際協力事業団に入団され、2000年にはDeakin大学国際・コミュニティ開発修士課程を修了し、現職に就かれています。ここ15年ほど留学生の支援について、東京工業大学で務められています。今日は『留学生の社会統合と頭脳循環』というタイトルで、定着する留学生、あるいは戻っていく留学生、その留学生の問題について、先進的な事例であるドイツと比較して、日本の留学生の状況を説明して頂くとともに、地方の取り組み等も紹介して頂けるということで、非常に役立つ話を聞かせて頂けるのではないかと期待しております。それでは、佐藤先生よろしく願います。

### 佐藤由利子准教授

蒔苗先生、ご紹介どうもありがとうございます。また東北大学の里見総長先生、また開会のごあいさつを頂いた羽田先生、総合司会の高橋先生、ご列席の皆様、今日は本当に、このようなIDEの東北支部のセミナーでお話をさせて頂く機会を、非常に光栄に思っております。ありがとうございます。座ってお話をさせて頂いてよろしいでしょうか。

本日のテーマは、『留学生の社会統合と頭脳循環－日本とドイツの場合－』です。社会統合というのは学生時代にいかに地域になじんで、



友達をたくさん作って頂くか、そして、就職。現在、日本に優秀な外国人人材を定着させよう、就職してもらおうという政府の方針があり、卒業後もできれば日本でも長く働いて頂きたい、特に地域で働いて頂きたい、それに関連する話をいたします。ただ、留学生の方にとっては色んな人生設計がありますので、自分の国に帰るという方も多いたと思います。その場合、帰ってからも日本とつながって頂きたい、そういったことについて、ドイツと日本を比較しながら、お話をいたします。

### はじめに

最初のスライド（スライド2。後掲資料参照。以下のスライド番号も同様）は、先ほど羽田先生の方からお話があった通り、日本で人口減少が深刻な課題であることを、ドイツと比較して示しています。特に地方ではどんどん人口が減っているという課題がございます。なぜドイツと日本を取り上げるかということの理由のひとつは、ドイツも深刻な人口減少、少子高齢化に直面しているということがございます。ドイツと日本は、合計特殊出生率が共に1.4ですし、

表には載せていないんですが、年齢中央値が共に46歳で、似た状況にあります。今後の人口予測を見ますと、日本は15%減、ドイツは7%減ということで、倍の開きがあります。この違いのひとつは、流入外国人口がドイツではかなり多いということがございます。この中には多くの留学生も含まれております。ドイツでは、人口減少予測を受けて、2012年に内務省が人口戦略を取りまとめて、女性や高齢者の雇用促進と並んで、留学生を含む外国人材の受入れ推進政策を開始しております。それについて、後ほどご紹介したいと思います。

また、ドイツは日本と同じ非英語圏の国です。皆さんもよくご存じの通り、英語圏の国の方が留学生を集めやすいということがございます。最近の大学ランキングを見ましても、英語圏の諸国が上位にたくさんリストアップされており、その状況がさらに英語圏に留学生を集めるという構造になってしまっております。英語が国際言語となり、英語能力が労働市場で高く評価される昨今、留学生が英語圏諸国に集まるというのは、ある意味では自然の流れということかもしれません。しかしそういった中で、非英語圏の国として、いかに留学生を獲得していくか。これが大きな課題で、そういった意味で、日本がドイツから学べることは多いと思います。留学生を始めとするグローバル人材が集積すると、知識基盤経済の発展が容易になります。現状では、人材の集まる英語圏の方が有利



という状況があります（スライド3）。

またもうひとつ、留学生教育にかかるコスト。これも非英語圏の方が高い傾向があります。言語教育、つまり日本では日本語教育のコスト。それから英語による教育コスト。英語によるコース開設には、お金もかかりますが、教える教員の時間や手間も半端なものではないと思います。さらに、受け入れた外国人教員や留学生の支援コスト。日本語でしか書類や表示がないことも多い中、住居探しとか色んな相談とか、そういう支援コストも非英語圏の方が大きいと思われま。こちらの図（スライド4）は、先ほどの図の中の英語圏、非英語圏諸国の中の大都市圏と地方都市を比較したものです。やはりその留学生、あるいは日本人も含めて、若者がどうしても都市部に集まってしま。刺激、情報、就職先が、どうしても大都市圏に多いのがその主な理由です。このため、地方では、留学生獲得の優位性が低くなりがちです。そして、教育の国際化のコストも、外国人教員に地方に来てもらおうと思っても、若い方はまだいいですが、家族を持った場合、インターナショナルスクールがないとか、外国語で対応できる病院がないとか、そういった意味で外国人教員の方に地方に定着してもらおうコストも半端でなくかかるといったことから、地方というのは、教育の国際化において、不利な状況にあります。どうしてもグローバル教育を持続的に行うコストが高くつく。そして、地域にグローバル人材が定着してもらおうと思っても、就職先や外国人を支援する社会インフラの不足から、なかなか定着してもらえない。ということで、地域の企業の国際化が遅れ、売上が伸び悩み、雇用が減少し、さらに若者が地域から出て行ってしまう、といった悪循環が起きるリスクがあるのではないかと思います。これをいかに逆転していくかが、本日の後半のお話となります。

こちらの表（スライド5）はOECD諸国、先進国に暮らす高等教育を修了した外国生まれの者。つまり、高度人材と呼ばれるグループの

人たち、2,570万人がどこに住んでいるかというデータです。ご覧の通り、アメリカに45%、カナダに11%、英国に10%、オーストラリアに5%、これら英語圏4ヶ国だけで71%を占めており、英語圏に高等教育を受けた外国人材が集中する傾向がお分かり頂けると思います。

こちらは留学生ですね（スライド6）。留学生は2012年に世界に450万人いると推定され、最も大きな受入れ国はアメリカで留学生の16%を受入れ、次いで英国の13%ですが、その次には非英語圏のドイツが6%、フランス6%、オーストラリア6%、カナダ、ロシア、それに次いで日本が出てきます。こちらでは、大学の色々な頑張りもあり、国の政策もあり、非英語圏諸国にもかなりの数の留学生が来ているという状況がお判り頂けると思います。特にドイツは、2010年にはオーストラリアやフランスより下位の第5位でしたが、2012年に第3位に躍り出ています。その辺の事情も、本日お話して参りたいと思います。

ということで、本日のお話の目的としましては（スライド7）、まず、少子高齢化、労働人口減少という日本と共通の課題を抱えるドイツが、留学生をどのように獲得、定着させているかをご紹介します、日本への示唆を得ること、また、後半では、地方都市における留学生受入れの課題と効果について考察した上で、大学・自治体・企業が連携した取り組みを紹介して参りたいと思います。本日の発表の構成としましては（スライド8）、まずドイツと日本の留学生受入れ状況と高度人材誘致政策。そしてふたつ目にそれに基づいた、両国の社会統合と頭脳循環の特徴の分析、3番目に地域活性化を目指した留学生の誘致および社会統合の取り組みについてお話をして参ります。

#### ドイツと日本の留学生受入状況と高度人材誘致政策

まず、1番目のドイツと日本の留学生受入れ状況と高度人材誘致政策です（スライド9）。こちらの図（スライド10）は、1993年から2014

年までのドイツと日本の留学生数の推移を示しております。ドイツは、2014年に30万人を突破しました。2011年には東日本大震災があり、日本の留学生受入れは非常に大きな打撃を受けたわけですが、それから3年経っても留学生が伸び悩んでいるという状況がございます。

こちらは、2014年のドイツと日本の留学生の受入れ状況を比較してみました（スライド11）。ドイツの方は、先ほど留学生が30万人と申し上げましたが、その内の27%は、ドイツの国内の学校を卒業して学んでいる外国籍の学生さん。つまりドイツの中には移民が多く、外国籍の若者もいて、その人たちも留学生にカウントしているので、その人たちを除いた、外国の高校を卒業してドイツの高等強雨幾機関で学んでいる人は22万人ぐらいです。彼らの主な出身地域は、他のEU諸国45%、アジア37%です。日本の場合は、高等教育で学ぶ留学生は14万人。日本語学校で学ぶ人を含めると18万人ですが、この高等教育で学ぶ人たちの主な出身国は中国、韓国、ベトナムです。ドイツで学ぶ留学生は、専攻分野に大きな特色があります。STEMというのはScience, Technology, Engineering, Mathematics、つまり、科学、技術、工学、数学をSTEMと呼ぶんですけれども、この分野で学ぶ学生が43%に上ります。ドイツは自然科学と工学が強い国ですが、日本も実はノーベル賞などを見ても、この分野で負けてはいないわけですが、なぜか日本では理工系分野の留学生があまり多くありません。高等教育機関で学ぶ留学生の内、理学を専攻する者は1.7%、工学専攻者は16.9%です。ちなみに日本人を含め、大学の学部で、理学部で学ぶ学生は3%、工学部で学ぶ学生は15%ですから、合わせて18%という割合はそんなに変わりませんが、留学生は理学分野で学ぶ人が日本人学生より少なく、工学分野で学ぶ割合は少し高くなっています。ドイツの場合は、STEM分野で学ぶドイツ人学生の割合は38%で、かなり高いですが、留学生さらにこの分野で学ぶ割合が43%と高くなってお

ります。

次は政策ですが、実はドイツにも留学生35万人計画というものがございます（スライド12）。非英語圏の国として留学生を引き付けるための主な手段としては奨学金、そしてもうひとつが言語のハードルを低くするための英語コースの開設があり、ドイツも日本も両方とも実施しております。ただ奨学金は、DAADの奨学金を受けている留学生の比率が大体2.6%、日本の場合は国費奨学金の受給者比率が大体7.7%ですから、日本の方が奨学金をたくさん出しています。ただし、ドイツの留学生受入れ政策の大きな特色のひとつは、大学で授業料を徴収していないということです。一時大学で授業料を徴収していた時期もありましたが、ドイツの中で所得格差による教育格差について国の中で大きな議論がありまして、その議論の後、全ての国立大学で（ドイツの大学はほとんどが国立大学ですが）、授業料を徴収しない、それを留学生にも適用しております。これがドイツの留学生政策の強みのひとつになっています。それからもうひとつは就職支援策ですね。後で申し上げますが、ドイツは先ほどの人口減少の予測を受けて、積極的に外国人材、特に高度外国人材、大卒の人たちを定着させようという政策を取っております。例えば求職ビザについて、卒業後の求職ビザは、もとは日本と同じ1年だったのを、1年半に延長しています。さらにすごい政策は、2年間ドイツで働いたら永住権申請が可能です。永住権というのは留学生にとってとても魅力的なものですので、こういう政策を取ってどんどん留学生をドイツに受け入れ、就職させるところに成功しています。また、そういった入国・在留管理政策だけではなくて、ウェルカミングカルチャーという、外国人を歓迎する文化を推進する政策もあります。ドイツは外国人に対して冷たい、あまり外国人を歓迎しないというアンケート調査等の結果もあり、高度人材の受け入れ促進のためには、ドイツに外国人を歓迎す

る文化を広めなくてはいけないということになり、内務省が中心となり、全ての関係省庁において、このウェルカミングカルチャーを促進する施策が行われることとなり、教育省の関係では、留学生の就職支援活動を、大学が地域と連携して幅広く展開することを支援しています。もちろん日本でも、アジア人材資金構想とか、外国人材活性促進プログラムとか、留学生の就職を支援する政府の政策はあるわけですが、このような政策は、日本だけではなく、他の非英語圏の国、スウェーデンとかフランス等でも行っており、ドイツではさらに積極的に行っているということをご理解頂ければと思います。

次のスライドは、ドイツの外国人受入れ政策の変遷についてです（スライド13）。1960年代以降、ドイツの経済発展により労働力が不足し、トルコ等からガストアルバイター、これは英語ではゲストワーカーという意味ですが、「お客さんの働き手」をどんどん受け入れました。ゲストワーカーという名前を付けた背景には、あなたたちお客さんだから、仕事が終わったら帰ってねという意味があり、実際1973年のオイルショックで、経済が不景気になり、外国人労働者を帰国させようとしたのですが、全然帰らなかった。帰らないどころか、定着するために家族を呼び寄せ始めて、1973年以降、さらに外国人が増えたという皮肉な話がありました。1990年代以降は、東西ドイツの統一によって、旧東ドイツを立て直すための経済的負担や失業問題に加え、旧社会主義国の東ヨーロッパや、バルカン半島からもどんどん移民・難民が入って来るという状況の中で、右翼による移民排斥運動も起こりました。しかし、2000年以降、シュレーダー政権は技能労働者の不足に悩む産業界の声を聞いて包括的な移民法の制定に着手し、2005年には移民法が施行されました。

さらに2012年、ドイツにEUブルーカード制が導入されました（スライド14）。これは大卒で、一定所得があるEU域外の出身者に4年間発行され、特に科学、数学、工学等の人材不足

分野では年収要件は低く設定され、このカードの保有者は、33ヶ月で永住権が取れます。また、ドイツ語能力が中級以上であれば、この期間は短縮されます。また、年収要件を満たさない場合でも、ドイツ語能力が十分で、自立した生計を営んでいれば、5年間で永住権を申請できる（先ほどご紹介しました通り、留学生は2年間で永住権が申請できます）ということで、特に2012年以降、非常に積極的な外国人材受入れ政策に転換しています。EUブルーカードというのは、EUの国でこの制度を批准した国で実施されていて、年収要件も国によって違います。ドイツ移民・難民庁の人によると、現在、EUブルーカードの90%がドイツで発行されており、ドイツはこの制度のヘビーユーザーになっています。

どうして、90年代までは移民を排斥し、スキンヘッドの人たちが移民を殺したというニュースも頻繁にあった国で、積極的な外国人材受入れ政策に転換したのか（スライド15）、劇的な転換と言えらると思うのですが、その背景を2015年8月に聞き取りに行きました。ドイツ社会統合・移民財団専門家協会のモリス・ラング氏によると、やはりその背景には人口減少と技能人材不足への深刻な懸念があり、そのことについて国民的な議論が行われて、こういう政策に転換したと言うことでした。2013年に出されたOECDのレポートでは、ドイツはOECD諸国中、高度人材受入れの制約が最も少ない国だと分析されております。

#### ドイツと日本の留学生の社会統合と頭脳循環の特徴

第2部では、留学生の社会統合と頭脳循環の特徴を、日本とドイツで比較して参ります。ここで、ふたつの元留学生調査を紹介したいと思います。ひとつはドイツの移民・難民庁が2014年に出した、留学生フォローアップ調査です（スライド17）。まず中央外国人登録のデータから、2005年から2013年までに留学ビザで学んだ人で、2013年9月に留学ビザを持っていない

EU域外の出身者16万5,800人を調査したところ、56%がドイツに留まっているという結果が出ました。かなりの比率ですね。ちなみにEU域内の人はビザがいらないので、ビザではドイツに留まっているかどうか分からないということですね。

表2は、2005年から2013年までに留学ビザで学んだ人で、ドイツの専門的分野の就労ビザを取得した人の数と割合を示しています（スライド18）。専門技術保有者ビザを持っている人の15.6%、研究者ビザを持っている人の16.6%、EUブルーカード（一般）を持っている人の22%、EUブルーカード（人材不足分野）を持っている人の40%、EUブルーカードによる永住権を持ったのは28%が元留学生ということで、ドイツの専門的分野で働く外国人における、元留学生のプレゼンスがかなり高いということがお判り頂けると思います。2013年に専門的分野の就労ビザを保有する人は117,000人。しかしこれ以外に、他のEU諸国からドイツに流入している人口が2013年に70万人で、この70万人の中にはかなり専門職の人が含まれますので、ドイツはかなりの数の外国人技術人材を受け入れているという状況があります（スライド18）。

次に日本の状況を見たいと思います。日本の留学生の就職状況ですが（スライド19）、平成25年度に日本の高等教育機関を卒業した留学生は39,650人、国内進学者を除いた数は29,373人です。2014年に就労ビザへ変更許可された留学生は12,958人。ざっと計算して、国内進学しなかった人の44%が日本で就労していると推定されます。法務省のデータによると、職務内容は翻訳・通訳が24%、販売・営業は24%、情報処理8%、教育7%です。ドイツでは、この移民・難民庁によるドイツに留まる元留学生の質問紙調査で、回答者の主な職種が、エンジニア23%、コンピューター技術者10%、事務員9%ということで、ドイツの場合、技術系人材の割合が高いということがお判り頂けるかと思いま

す。

こちらは、先ほどの表2と似た形で、日本における2013年の就労ビザ発行者に占める留学生の割合を示しています（スライド20）。法務省の統計では、ビザ保有者中の留学生の割合が分からないので、2013年のビザ発行数中の留学生の割合を示していますが、「人文知識・国際」のビザの39%が留学生に発行されています。また、「技術」のビザでは留学生の割合は21%と、やや低くなります。また、2012年に高度人材ポイント制が導入されてから11ヶ月経過した時点での、高度人材認定者中の44%が留学生です。2013年の専門的分野の就労ビザの保有者数は145,000人で、ドイツより多いですが、先ほど言いました通り、ドイツはEU域内からもどんどん人が入って来ていますので、そういった意味ではドイツの方が、専門的外国人材が多いと思われる。

高度人材ポイント制について、若干補足説明いたします（スライド21）。高度な人材の日本への誘致のため、高度人材ポイント制が2012年に開始されました。申請者の学歴、職歴、年収等をポイント換算して、そのポイントの合計が基準を超えるものに対して、永住権申請までの期間短縮等の優遇策が与えられる制度です。当初2,000人ぐらいの応募を見込んでいたのですが、制度開始後11か月の2013年4月時点での登録者数は434名、うち海外からの応募者は17名しかおらず、国内応募者のうち元留学生が44%を占めました。このことから、日本は高度外国人材といっても、海外から直接日本の門を叩く人は非常に少ないことがわかります。日本で高度外国人材を獲得していくためには、留学生を育て、残ってもらおうという、人材育成型の人材獲得ではないと、人材の獲得は難しいと考えられます。そういった意味で、留学生の方たちは、日本にとって、本当に大事な存在と言えます。

次に、元留学生の調査に基づいてドイツと日本を比較したいと思います。まず先ほどのドイツ移民・難民庁による質問紙調査で、ドイツの

高等教育機関を卒業してドイツに居住する50歳以下のEU域外出身者61,500人に質問紙を送り、回収した4,542人の有効回答を分析しています（スライド22）。対比する日本での調査は（スライド23）、ひとつは経産省の委託を受けた、新日本有限責任監査法人の調査結果。卒後10年以内の日本で働く元留学生社員406名と、留学生1,100人の回答を分析しています。もうひとつは、労働政策研究・研修機構による日本で働く元留学生社員902名の調査結果です。

まず、留学先国の選定理由ですが（スライド24）、ドイツの場合は、高等教育の質が最も重視された留学動機で、生活の質、経済レベル、社会保障といった社会環境に関する理由が次に挙げられ、よい仕事の見通し、キャリア計画、収入レベルといった項目が続いています。日本の場合、非常に面白いのは、日本文化への興味を留学動機として挙げる者が多いことです。いかにその漫画やアニメといった日本の文化がアジアの国々に浸透し、影響力を与えているかということがわかります。これは日本の強みのひとつだと思います。次が、日本の大学等の教育・研究の魅力、日本企業への就職、日本語を学んでいたから、奨学金取得、の順になっています。日本で学ぶ留学生の調査結果を専攻分野別に見ると、文系では1位は文化への興味ですが、理系では教育研究の魅力が一位になっており、理系では、ドイツ同様、教育の質や魅力が重視されていることがわかります。

次に、卒業後留学国に留まった理由ですが（スライド25）、ドイツの場合は、ドイツで仕事の経験を積む、生活の質、就労機会、収入レベルの順です。日本の場合、将来企業の海外拠点で働きたいという理由がトップで、日本で働くよりも海外拠点に行きたいという理由が第一位になっているのが非常に面白いと思います。次が技術力の高さ、日本語を使って仕事をしたい、衣食住等の環境が良い、日本の企業の人材育成が充実の順になっています。

今後の滞在予定（スライド25）について、ド

イツの場合は「ずっと」が31%，10年以上が42.5%です。日本の場合、「できるだけ長く」が35%，10年程度が8%ですが，5年程度という人が23%，3年以内が12%に上り，10年未満で働きたいという人の割合がドイツよりも高い傾向があります。日本企業に対する調査結果では，外国人社員に対してできるだけ長く働いて欲しい，という会社が94%に上りますので，会社側の期待と留学生の将来計画の間にミスマッチがあるということが分かります。

どうしてドイツで長く働きたいかという背景には，就労環境，生活環境への評価の高さがあると思います（スライド27）。ドイツの方では，この就労環境に関する質問で，非常に満足，満足という回答割合が高かった項目は，「同僚とのコミュニケーション」，「仕事の内容」，「職場の雰囲気」，「業績要求」（業績要求はあまり多くないという意味です），「日々の業務量」（これもあまり多くないという意味ですね）の順になっています。そして，ドイツの生活に満足，非常に満足という人たちの割合は81%，ドイツは安全という人が84%。外国人でも特に攻撃される恐れはなく，安全に感じているということのようです。他方，日本の労働政策研究研修機構の調査では，母国出身の後輩の留学生に，日本企業就職を勧める理由，勧めない理由を尋ねているんですが，勧める理由は，進んだ技術，生産方式，経営方式が学べるなどですが，勧めたくない理由の上位には，外国人の出世の限界。日本企業は異文化を受入れない，労働時間が長く，私生活が犠牲になるといった点が挙げられています。そして，将来のキャリアの希望として，トップは，海外の現地法人の経営幹部，次が海外取引を担う専門人材です。先ほどの，海外拠点で働きたいという回答と合わせ，あまり日本に長く働きたくないという彼らの気持ち，透けて見えるように思われます。

日本とドイツの比較の締めくくりに，留学生の頭脳循環について対比した図を示します（スライド28）。昔はブレインドレイン，頭脳流出

と言いまして，留学したままその国に人材を引き留めてしまうと，留学生の出身国の頭脳が流出してしまうと言われていたのが，最近では頭脳循環ということで，経済のグローバル化，外国旅行の簡便化，やインターネットの普及等によって，色んな形で，元留学生が，留学先国と母国の間を行き来し，技術，知識を伝達し，双方の国に恩恵のある循環が，実現しているのではないかと，という学説が一般的になっています。日本に定着する留学生の割合の小ささ，また，日本で就職後，海外拠点など，海外で働くことを希望する元留学生の多さから，日本はドイツよりも留学生の頭脳循環が進んでいるとも言えます。しかし，日本での人材不足が見込まれる中，もうちょっと日本に定着してくれるように，日本での受入れ環境を整えないといけないというのが私の意見です。

#### 地域活性化を目指した留学生の誘致及び社会統合の取組

次に，皆様のご関心が高い，地域活性化を目指した留学生誘致社会統合の取り組みについて，紹介して参ります。（スライド30）既に申し上げました通り，国際教育のコストは，非英語圏の方が英語圏よりも確かに高いですし，大都市圏よりも地方が高くなると考えられます。この割高な国際教育のコストを誰が負担するかといった時に，負担者として，国費奨学金等を支給する政府，授業料免除などを行う大学，それから学生自身が挙げられますが，地方では自治体や企業がこの費用を分担していかないと，持続的な国際教育の提供や留学生の受入れが難しいのではないかとというのが，私の問題意識です。

こちらは，都道府県別の外国人口割合ですが，やはり地方の方は，外国人口割合が0.6%未満という地域が多く，なかなか外国人材が地方に来てくれないという状況があります（スライド31）。こちらは，大学の国際化部門の責任者の方たちに，留学生受入れに当たっての問題

点を聞いた問いへの回答ですが（スライド32）、留学生の日本語不足45%、宿舎確保（の大変さ）44%、事務局負担の大きさ40%、財政負担の大きさ（これは授業料免除や人件費も含めてと思います）39%、教員負担の大きさ29%ということで、留学生受入れの機会費用、機会費用とは、お金プラスエネルギー、時間を含めた費用ですが、その大きさが制約要因になっていることがわかります。ですので、留学生の受け入れは、大学だけが行うのではなくて、政府にももっと支援してほしいですし、自治体、企業等と連携しながらこのコストを下げて、解決を図っていく必要があると思われま

す。こちらは東京を除く留学生受入れ上位10府県の留学生数の推移を示しております（スライド33）。この目覚ましく伸びているのが福岡県ですね。大阪府を抜いています。それから、大分県は大都市圏ではないのにこれだけ留学生が多い。かなり頑張っていると思います。人口当たりの留学生が多い都道府県では（スライド34）、大分が東京を抜いて第一位です。そして、人口1,000人当たりの外国人人口（右からふたつ目の欄）が低いのに留学生が多いという県、大分、福岡、石川、岡山、長崎は、やはり大学が自治体や地元の企業と協力して、留学生を誘致、定着する取り組みを行っている県です。少子高齢化が進み、グローバル人材が少ない地方では、留学生は非常に貴重な地域の国際化、活性化のリソースと位置付けることができると思います。

留学生が来て、地域にどんないいことがあるのだろうか、その想定される効果を挙げてみました（スライド35）。これは、大分県の「世界に開かれた活気ある大分」という政策文書を参考にして作成したもので、地域における留学生受入れの上位目標を「国内外から人材が集まる活気ある地域経済・社会の実現」、具体的な目標は「留学生の受入れと定着により地域が活性化し、世界に開かれた地域づくりが進む」と表現しています。それでは、留学生受け入れによ

りどんな効果が想定されるかを、九つ挙げてみました。まず、経済効果ですね。学費、生活費、親族の来訪等により地域経済に恩恵が出ると。2番目が若者の増加ということですね。3番目は国際化、地域社会の国際色が豊かになり、魅力的な地域になる。4番目が多文化共生、相互理解、交流が促進されて行く。5番目は国際的教育環境。これは結構大事だと思うんですが、留学生の増加によって、国際的な教育環境が実現できるということで、今グローバル人材の教育ということが、特に産業界の方から大学等に対して強い期待がございまして、そういったグローバル人材を教育するためには国際的教育環境が必要で、そのためにはやはり留学生を増やしていくという必要があると思います。6番目は高度外国人材の獲得。留学生が在学中から地域の企業に協力したり、そのまま就職したり、あるいは地域で起業してもらうことによって、高度外国人材が地域経済の強みとなる。7番目が観光振興・県産品の輸出促進。これもとても大事だと思います。8番目が地域文化の再認識。やっぱり外国人の人が来て、この文化は素敵だねと言われることによって、地域の人々にその価値が再認識されていく。そして、文化を継承し、海外にもっと発信していこうじゃないかという意欲が高まる。9番目はネットワークですね。たとえ留学生が母国へ帰っても、彼らを通じて海外とのネットワークが強化されて、交易、貿易、輸出、観光客の呼び込み、あるいは研究という側面でも交流が強化され、それが地域の、あるいは大学の財産になっていくという効果があり、それも留学生受入れの大事な効果ではないかと思

います。時間がかなり押してきましたので、地域と大学が協力して留学生の受入れと定着を推進している具体例をいくつか見て参りたいと思います。まず、大分県の取り組みです（スライド36）。大分県は、先ほど述べました通り、人口当たりの留学生数が最も多い県ですが、これは2000年に立命館アジア太平洋大学（APU）が誘

致、設立されたことが契機となっています。学生の半数が留学生であるAPUだけではなく、大分県内の他の大学もどんどん留学生誘致に頑張っており、1998年から2009年にかけて、別府市の留学生数が28倍に増加し、人口当たりの留学生数が2.7%。100人いると3人が留学生という状況となりました。この期間に、大分県における留学生数も14倍に増えました。このように大分県に留学生を呼び込むのは簡単なことではなく、APUは運営費の2割を使って授業料免除をしています。相当な支出ですね。そして、日本人学生の学費（年間約130万円）の相当部分を留学生の誘致や国際教育を実現する費用に充てています。また、大分県も月2万1千円の奨学金を120人の留学生に支給しています。このように、県や大学が頑張っており留学生を誘致しているという状況ですね。また、増加した留学生を学・産・官共同で支えるということで、2004年にNPO 法人大学コンソーシアム大分が設立されました（スライド37）。このNPO 大学コンソーシアム大分は、会員大学の会費と、県、市の委託事業で支えられており、大学会員からは、留学生一人当たり2,000円、日本人学生一人当たり100円の会費を集めています。アクティブネットという留学生人材情報バンクには、地域の留学生の多くが登録して、地域の企業や学校、団体が、留学生に手伝ってほしいことを登録すると、対象となる留学生がマッチングされて、お手伝いに行くというシステムです。それをきっかけに、企業でのインターンシップや就職につながってほしいという願いが込められた仕組みです。また、大分県海外戦略が2011年に発表されました（スライド38）。大分県の経済を活性化するために、企業の海外展開支援、県産品の輸出促進、観光客の増大による地域経済の活性化「アジアの活力を取り込む」が大事な柱ですが、それを支えるために、「アジアの人材を取り込む」をもう1つの柱にしています。で大分県に数多く学ぶ留学生を、大分県の強みとして活かそうとしています。県内に就職した

留学生数は、NPO 大学コンソーシアム大分を中心とした就職支援の努力もあり、2010年には52名にまで増加しています。

また、近年留学生数を大きく伸ばしている福岡県の取り組みをご紹介します（スライド39）。福岡県は、半導体や機械などの地場産業が衰退するという危機感から、県が地場産業の国際化を強力に促進しており、2001年には産官学で国際ビジネス人材支援会議を立ち上げ、2008年には福岡県留学生サポートセンターを設立して、優秀な留学生の誘致、また生活や就業、就職の一体的なサポートを行っています。その中にはアルバイトの紹介も含まれます私費留学生を呼び込むためには、アルバイトというのは非常に重要なんですね。留学生サポートセンターの運営協議会の会長は県知事、副会長は九大の総長と福岡商工会議所の会頭という産官学が協力した体制で、ウェブサイトも11ヶ国語で提供し、留学生へのアピールを心がけています。県内に就職した留学生は274名に上ります。2009年には、広島県にも似たような形で広島県留生活躍支援センターが設立されました。

こちらの図は、自治体と大学の連携による留学生受け入れ・支援の取り組みを、地域条件によって分類したものです（スライド40）。日本の地方都市のうち、経済活動が活発で、県が地場産業のグローバル化を推進している福岡や広島のような都市では、人材獲得を目的として就職支援に力を入れ、過疎化が進んだそれ以外の地方都市、例えば秋田と大分では、どちらかというと留学生が、教育の国際化やインバウンド観光の振興、県産品の輸出促進に果たす役割を期待されることが多いと分類しています。しかし、これらの活動は、濃淡はありますが、入り混じって存在していると思います。

地方において、留学生誘致をして地域活性化していくという際に、3つの課題があると思います（スライド41）。ひとつは私費留学生にとってアルバイト機会というのは非常に重要なんですが、地方でアルバイト機会が限られて、時給

も安いので、物価が安くても私費留学の経済的ハードルが高い点です。また、就活の際に、大都市まで通う費用や時間の負担も大きくなります。二つ目は地域活性化のために留学生を利用するのではなく、留学生が地域でいい経験をして地域が好きになるということが、留学生に、地域で活躍してもらう原点になるという点です。そのためには、留学生の在学中の経験、特に在学中の地域との交流というのは、非常に重要にだと思えます。それができた人は、地域の企業に就職してからも、組織や地域への溶け込みや定着がうまく行くと思えます。また、もうひとつやはり地域の人たちですね。住民の方々の理解というのは非常に大事で、いくら行政が旗を振ったり、大学が旗を振っても、住民の人たちが、よっしゃ留学生を温かく迎えてあげよう、という気持ちを持たないと、こういった取り組みは一過性で終わってしまうと思えます。留学生が地域の財産なんだよということを、地域の人たちに理解してもらう、あるいは留学生との交流機会を持って、住民の人たちが楽しいねとか、面白いねとか、留学生の方を応援してやろうとか、そういう気持ちに自発的になってもらうということは非常に重要です。それを促進するための大学の役割はとても大きいと思えます。先ほど、里見総長先生や羽田先生のお話の中にも、「寛容な多様性」、地域の寛容性、多様性が地域活性化につながっていくというお話があったのですが、全く私も同感でございませぬ。三つ目は海外への発信力という点です。日本は海外発信力が弱い国です。今は中国や韓国が、ソフトパワーという意味でもどんどん孔子学院とか、韓流ドラマといった形で文化の発信、言語教育機会を提供していますが、日本はそのようなアピールが小さい傾向があります。また、日本の発信力の中でも、地方自治体や大学の海外発信力はさらに小さいと思えます。地域の魅力、大学の魅力についてもっと留学生の協力を得ながら、様々なメディアや言語で物産、観光、文化と合わせて積極的にPRしてい

く必要があると思えます。

時間がもうありませんね。後はスライドを見て頂くということでよろしいでしょうか。時間配分を誤ってしまいまして、申し訳ありませんでした。最後に報告書が載っているんですが(スライド48)、インターネットからダウンロードできますし、今日何冊か持ってきておりますので、ご関心ある方は、差し上げますので声をかけて頂ければ幸いです。ご清聴、本当にありがとうございました。

### 司会者

先生どうもありがとうございました。ここで、簡単な質問であれば1問ぐらい受けたいと思いますが、いかがでしょうか。はい。

### フロア

大変興味深い話、ありがとうございます。地域の活性化に対して、留学生が最終的にはコンテンツレビューしていくということで、大分県と福岡県でお話されたんですが、大学だけでなく、地域だけでもなく、地域と大学がパッケージとしてそういう留学生に対して、色々な情報、それから色々な機会、環境。そういうものを提供するのが成功している。そういう分析結果であるという理解でよろしいでしょうか。

### 佐藤准教授

おっしゃる通りで、やはり連携というのは非常に大事だと思います。大分や福岡はご覧頂きました通り留学生数も増えて、その結果が数字として表れていると思えます。

### 司会者

よろしいでしょうか。この講演では日本とドイツの比較もかなり興味深いところあったかと思えます。合わせて、地域での取り組みということで、今含め、大分の取り組み等を提示させて頂きましたが、まだまだスライドとか飛ばし

たところもあるかと思えます。この部分については、改めて総括質疑で質問頂ければと思いますので、これで佐藤先生の講演を終わりたいと思います。どうもありがとうございました。

# 留学生の社会統合と頭脳循環 ー日本とドイツの場合ー

東京工業大学 佐藤由利子

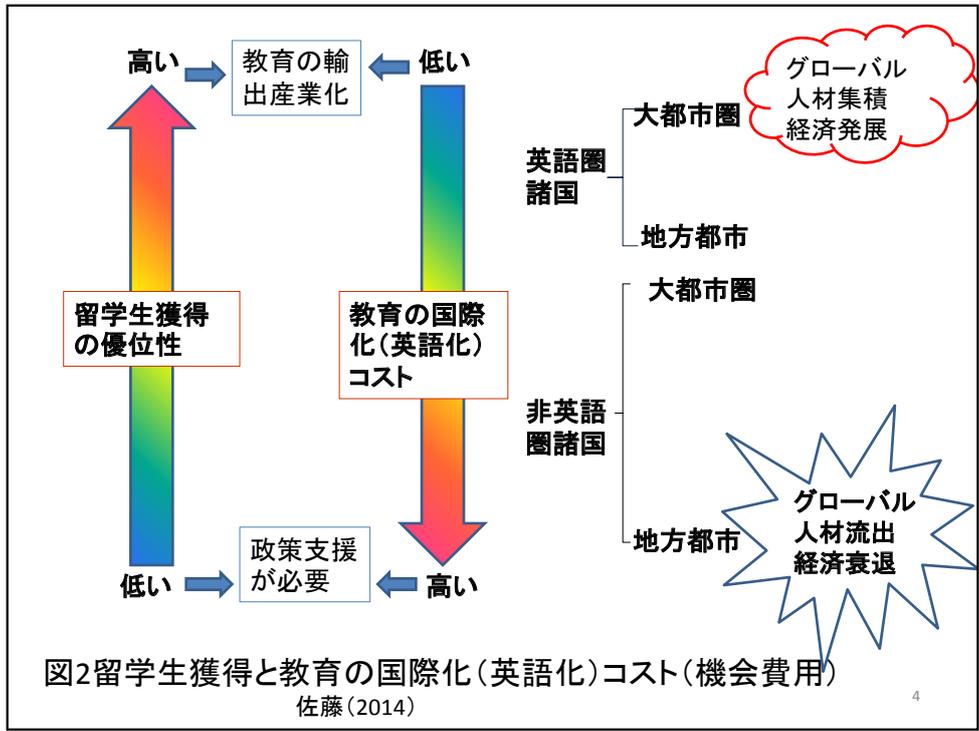
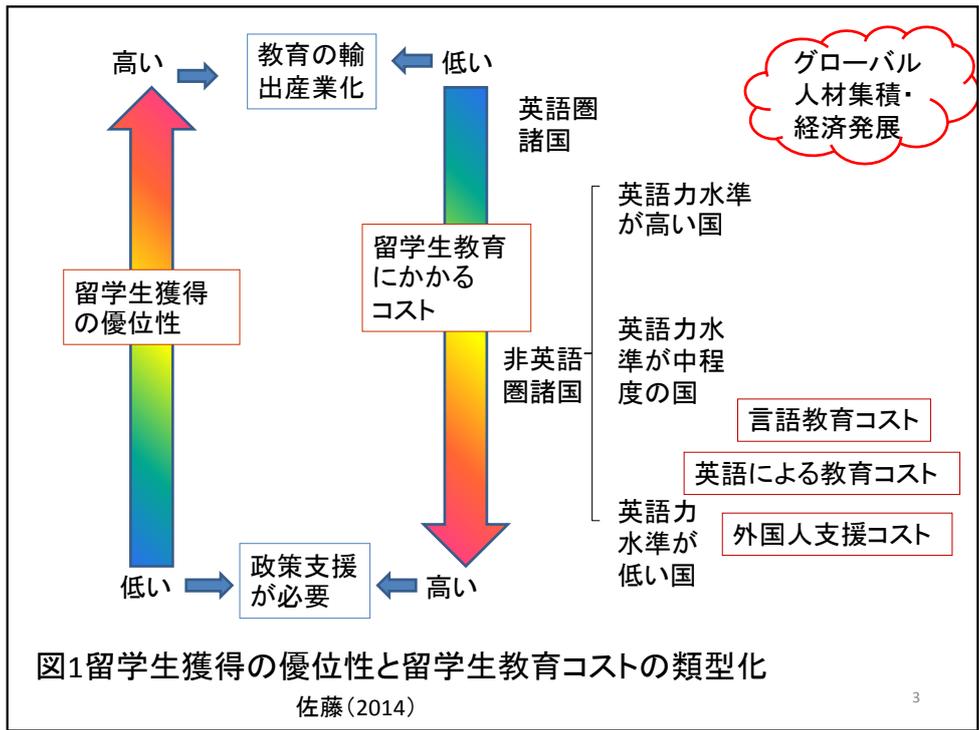
2015年11月16日

IDE大学協会東北支部主催IDE大学セミナー  
於仙台ガーデンパレス

表1 ドイツと日本の人口構成, 出生率, 人口減少予測

	人口 (2013)	65歳以上の人 口割合 (2013)	合計特殊 出生率 (2010-15)	2015~2050 年の人口減 少率予測	外国人 口割合 (2012)	流入外 国人口 (2012)
ドイツ	8273万人	21.1%	1.39	-7.7%	13.3%	97万人
日本	12714万人	25.1%	1.40	-15.1%	1.6%	30万人

出典: 人口と65歳以上の人口割合はUN(2013)Profiles of Ageing, 外国人口割合と  
流入人口はOECD(2015), それ以外はUN(2015)World Population Prospects  
注: ドイツの外国人口割合は、外国生まれの人口割合



## OECD加盟国の高等教育移民2005/2006

OECD加盟国の高等教育を修了した

外国(生まれ)人口 2570万人

内訳と構成比:

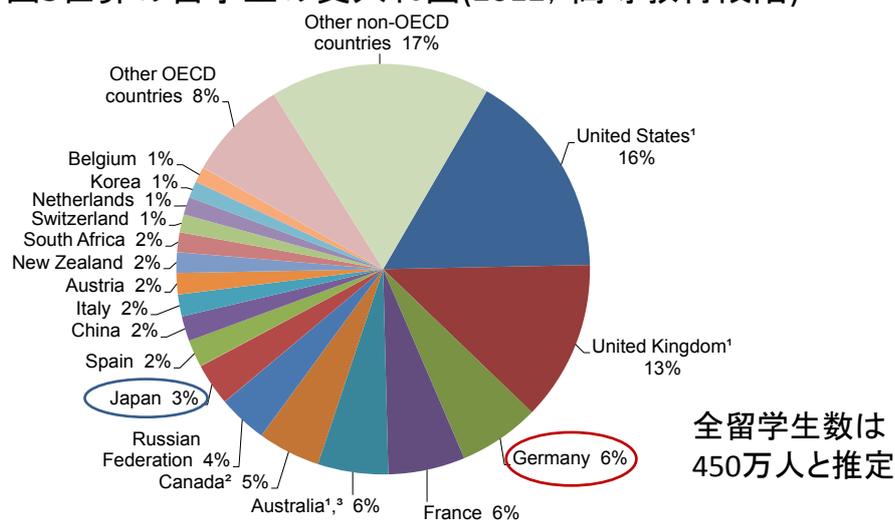
米国	1150万人	(44.7%)
カナダ	290万人	(11.3%)
英国	250万人	(9.7%)
ドイツ	160万人	(6.2%)
フランス	140万人	(5.4%)
オーストラリア	140万人	(5.4%)
日本	40万人	(1.5%)

英語圏諸国に  
高等教育を受けた  
外国人材が集中

DIOC 2005/06, OECD

5

図3世界の留学生の受入れ国(2012, 高等教育段階)



全留学生数は  
450万人と推定

1. Data related to international students is defined on the basis of their country of residence.  
2. Year of reference 2011.

3. Student stocks are derived from different sources and therefore results are indicative only

Source: OECD, Tables C4.4 and C4.7 (available on line). See Annex 3 for notes ([www.oecd.org/edu/eag.htm](http://www.oecd.org/edu/eag.htm)).

OECD (2014) *Education at a Glance*

6

## 本発表の目的

- 少子高齢化と労働人口減少という課題を抱えるドイツが、留学生をどのように獲得、定着させているかを紹介し、日本への示唆を得る
- 地方都市における留学生受入れの課題と効果を考察し、大学、自治体、企業が連携した取組みを紹介する

7

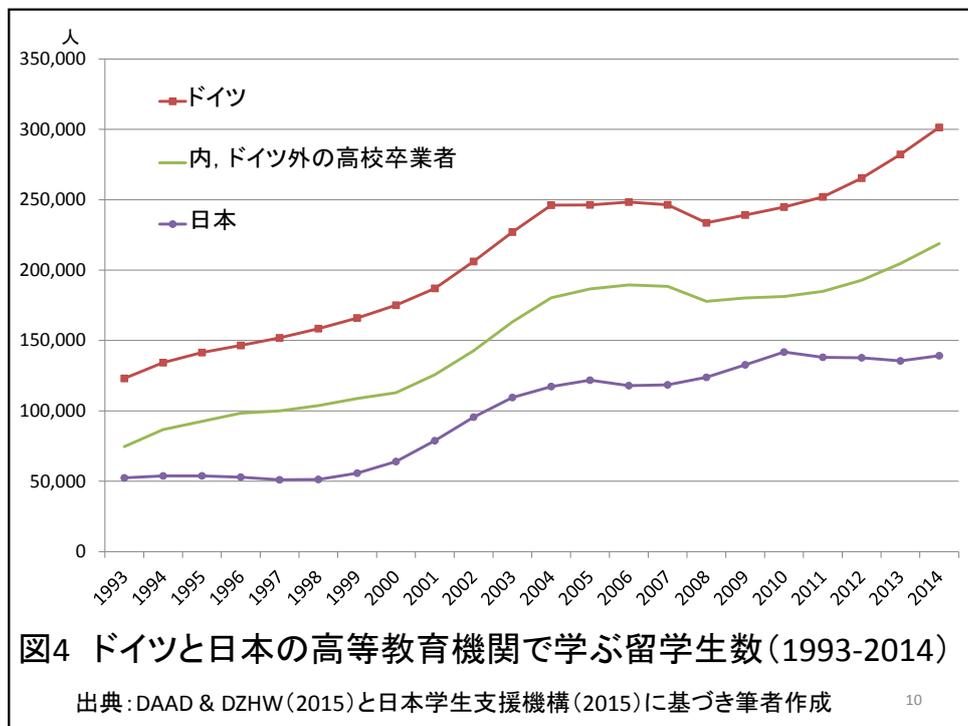
## 発表の構成

1. ドイツと日本の留学生受入れ状況と高度人材誘致政策
2. ドイツと日本の留学生の社会統合と頭脳循環の特徴
3. 地域活性化を目指した留学生の誘致及び社会統合の取り組み

8

# 1.ドイツと日本の留学生受入れ状況と 高度人材誘致政策

9



外国人留学生(高等教育段階)の受入れ状況(2014)

ドイツ

(外国人留学生301,350人)

留学ビザ保有者**218,848人**

- 主な出身国:EU(45%), アジア(37%)
- **STEM分野専攻 42.9%**
- 短期留学生12%, 正規課程学生88%
- 学部51%, 修士32%, 博士12% (2013)

日本

- 外国人留学生139,185人
- 主な出身国:中国(56%), 韓国(10%), ベトナム(8%)
- **理学1.7%, 工学16.9%**
- 短期留学生9%, 正規課程学生91%
- 学部49%, 大学院29%, 専門学校21%

11

留学生受入れ・支援政策

ドイツ

留学生35万人計画

- DAAD奨学金
- **大学授業料不徴収**
- 英語によるコースの開設
- 卒業後の求職ビザを18カ月に延長(2012)
- **2年間の就労で永住権**
- 2011~Welcoming Culture (外国人を歓迎する文化) 施策の一環として留学生の就職支援活動

日本

留学生30万人計画

- 国費奨学金, 学習奨励費
- 英語によるコースの開設
- 求職期間のビザ延長12ヶ月
- 2007~2011年度 アジア人財資金構想事業:
- 2013~2014年度海外人材確保・定着支援事業
- 2015年度~外国人材活躍推進プログラム

12

## ドイツの外国人材受入れ政策の変遷

1973年～トルコ出身のガストアルバイター滞留問題

1990年代：東欧やバルカン半島からの移民・難民急増，極右による移民排斥

2000年～シュレーダー政権は技能労働者不足に悩む産業界の声を受け，包括的な移民法制定に着手

2005年移民法施行：

- ①外国人の滞在資格・手続きの簡素化
- ②高度人材優遇措置
- ③ドイツ語や歴史・文化・法制度講習などの社会統合施策
- ④移民・難民庁(BAMF)設置

## 2012年：EU ブルーカード制導入

- 大卒で一定所得(48,400ユーロ)があるEU域外出身者に4年間発行
- 科学，数学，工学，IT専門家，医者などの人材不足分野では年収要件は低く設定(37,752ユーロ)
- カード保有者はドイツで33ヶ月間就労すれば永住権を取得でき，ドイツ語検定B1(中級)合格者はこの期間が短縮
- 年収要件を満たさない者でも，ドイツで就労し自立した生計を営み，十分なドイツ語能力を有する場合には5年間の就労で永住権取得可能
- **EUブルーカードの90%はドイツで発行**

14

## 高度人材誘致政策推進の背景

- ドイツ社会統合・移民財団専門家協会SVRのMorris-Lange氏：積極的な外国人材受入れ政策への転換の背景には、人口減少と技能人材不足への深刻な懸念があり、EUブルーカード制導入に先立ち、関係省庁、産業界、市民代表などによる国民的な議論
- OECD（2013）は、ドイツはOECD諸国中、高度人材の受入れの制約が最も少ない国と分析

15

## 2.ドイツと日本の留学生の社会統合と頭脳循環の特徴

16

移民・難民庁Hanganu & Hess (2014)による  
留学生フォローアップ調査

2005～2013年に留学ビザで学び、2013年9月  
時点で留学ビザを保有しないEU域外出身者  
165,800人の内、56%がドイツに留まる

2013年の専門技術者ビザの15.6%、研究者ビ  
ザの16.6%、EUブルーカード(一般)の  
21.8%、EUブルーカード(人材不足分野)の  
40.5%が、2005～2012年の留学ビザ保有者  
に発行

表2 ドイツの専門的分野の就労ビザ発行数と元留学生の割合

ドイツ滞在法18～21条の 専門的分野就労ビザ	2013年のビ ザ保有者 (A)	2005～12年 留学ビザ保 有者(B)	元留学生割 合(B/A)	2013年の専門的 分野就労ビザ発 行数
専門技術保有者(18a) 元留学生用(18b)	89,114	13,885	15.6%	17,185
求職(18c)	104	24	23.1%	—
研究者	960	159	16.6%	444
自営	3,721	372	10.0%	—
自営元留学生用	77	76	98.7%	1,690
フリーランス	5,115	1,190	23.3%	—
高度人材	3,227	335	10.4%	27
EUブルーカード(一般)	6,303	1,376	21.8%	2,786
EUブルーカード(人材不 足分野)	5,034	2,037	40.5%	1,865
EUブルーカードによる永 住許可	940	263	28.0%	—
合計	117,264	22,275	19.0%	23,997

これ以外に、他のEU諸国からドイツへの流入人口は2013年に70万8千人

出典: BAMF(2013), BAMF(2014)

## 日本留学生の就職状況

- 平成25年度に日本の高等教育機関を卒業した留学生は39,650人、国内進学者を除いた数は29,373人(日本学生支援機構, 2015)、2014年に就労ビザへ変更許可された留学生は12,958人であるため(法務省, 2015)、国内進学者を除く卒業生の約44%が国内に就労と推定
  - 職務内容: 翻訳・通訳23.8%, 販売・営業23.6%, **情報処理8.1%**, 教育7.3%(法務省2015)
- Cf.)ドイツ: 主な職種: **エンジニア23%**, **コンピュータ技術者10%**, 事務員9%, 財務・経理担当7%, 研究者・教員5% (Hanganu & Hess 2014)

19

表3 日本の専門的分野の就労ビザ発行数と元留学生の割合

主な専門的・技術的分野就労ビザ	2013年のビザ保有者	2013年ビザ発行数(C)	内, 元留学生(D)	元留学生割合(D/C)
技術	43,038	11,650	2,428	<b>20.8%</b>
人文知識・国際業務	72,319	20,222	7,962	<b>39.4%</b>
教育	10,076	1,954	51	2.6%
医療	534	200	90	<b>45.0%</b>
研究, 教授	5,720	4,544	741	16.3%
投資・経営	13,439	2,977	321	10.8%
高度人材ポイント制認定者	434	434	191	<b>44.0%</b>
	<b>145,560</b>	41,981	11,784	<b>28.1%</b>

出典: 法務省(2013), 法務省(2014a), 法務省(2014b)に基づき作成

20

## 日本

< 2012年～高度人材ポイント制 >

「高度学術研究」、「高度専門・技術活動」、「高度経営・管理活動」分野を対象に、学歴、職歴、年収などをポイント換算し、合計が基準を超える者に、永住権申請までの期間短縮、配偶者の就労、一定条件下での親の帯同等の優遇措置付与年間2,000名の登録者を予定していたが、11ヶ月が経過した2013年4月時点の登録者は434名、内、海外からの応募者は17名、元留学生の割合は44%

2015年4月～新たな在留資格「高度専門職」を創設

### Hanganu & Hess (2014)による 留学生フォローアップ調査：質問紙調査

- ドイツの高等教育機関で学び、ドイツに居住する50歳以下のEU域外出身者62,500人から20,400人を無作為抽出して質問紙を送り、4,542人から有効回答
- 回答者の93%が課程を修了、35%が学部卒、38%が修士卒、9.5%が博士号取得者
- 専攻別では工学が31%で最も多く、次いで自然科学18%、経営学11%で、言語・文化10%

## 日本で働く元留学生のフォローアップ調査

- 新日本有限責任監査法人(2015): 経済産業省の委託を受け, 上場企業及び従業員数上位の非上場企業勤務の元留学生社員とアジア人材資金構想の参加者で卒後10年以内の者計406名, 学部3年以上の留学生1,104名の質問紙調査回答を分析
- 労働政策研究・研修機構(2009)は従業員300人以上の企業で働く元留学生社員902人の質問紙調査の回答を分析

23

## 留学国の選定理由

### ドイツ

ドイツ留学理由の重要度を0～6の7段階で尋ねる

- 「高等教育の質」4.5
- 「ドイツの生活の質」3.9
- 「ドイツの経済レベル」3.5
- 「ドイツの社会保障」3.3
- 「ドイツでの良い仕事の見通し」3.2
- 「長期のキャリア計画」3.1
- 「ドイツの収入レベル」3.0

### 日本

新日本(2015)元留学生調査(複数回答):

- 「日本文化への興味」48%
  - 「日本の大学等の教育, 研究の魅力」43%
  - 「日本企業への就職」26%
  - 「日本語を学んでいたから」23%
  - 「奨学金取得」22%
- 留学生調査:
- 文系「文化への興味」58%
  - 理系「教育研究の魅力」55%

24

## 卒業後、留学国に留まった理由

### ドイツ

ドイツに留まった理由の重要度を0～6の7段階で尋ねる

「ドイツで仕事の経験を積む」  
4.6

「ドイツの生活の質」4.3

「ドイツでの就労機会」3.8

「ドイツの収入レベル」3.7

### 日本

新日本(2015)元留学生:

日本で就職した理由(複数回答)

「将来日本企業の海外拠点で働きたい」45%

「日本企業の技術力が高い」  
41%

「日本語を使って仕事をしたい」30%

「衣食住などの環境が良い」  
26%

「日本企業の人材養成が充実」26%

25

## 今後の滞在予定

### ドイツ

Hanganu & Hess (2014)

「ずっと」 31%,

10年以上 42.5%,

5～10年 19%,

5年未満 7%

### 日本

新日本(2015)元留学生:

「できるだけ長く」 35%

10年程度 8%

5年程度 23%

3年以内 12%

※日本企業が外国人社員に望む勤続年数は「できるだけ長く」が94%

26

## 就労・生活環境の評価

### ドイツ

就労環境に関連して、非常に満足／満足という回答割合

「同僚とのコミュニケーション」  
83%

「仕事の内容」79%

「職場の雰囲気」76%

「業績要求」75%

「日々の業務量」70.5%

ドイツ生活：非常に満足／満足：  
81%

ドイツは安全：84%

歓迎されている：63%

### 日本

労働政策研究・研修機構(2009)

母国出身の留学生に日本企業就職を勧める理由：進んだ技術、生産方式、経営方法が学べる

勧めたくない理由(複数回答)上位

「外国人の出世の限界」73%

「日本企業は異文化を受け入れない」62%

「労働時間が長く私生活が犠牲になる」40%

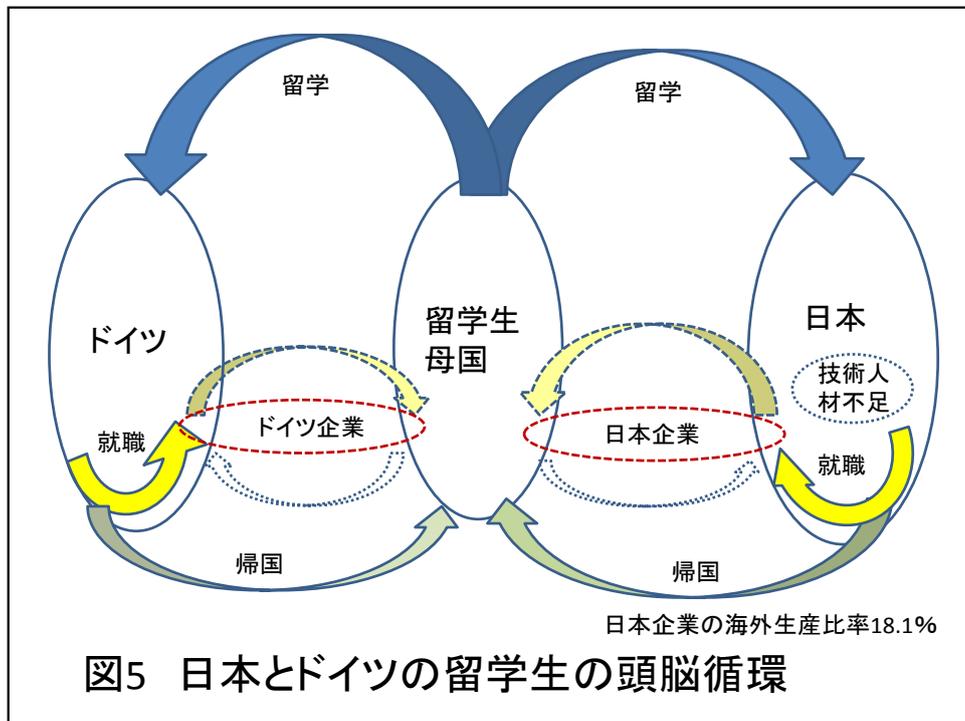
将来キャリアの希望

「海外の現地法人の経営幹部」32%

「海外取引を担う専門人材」26%

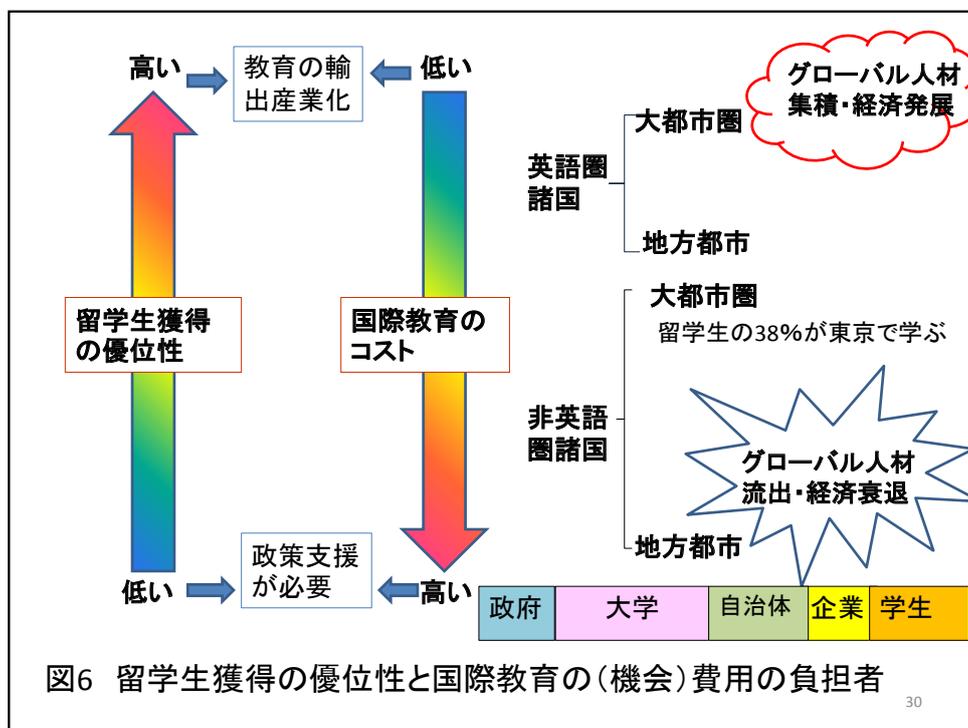
「高度な技能・技術人材」25%

27

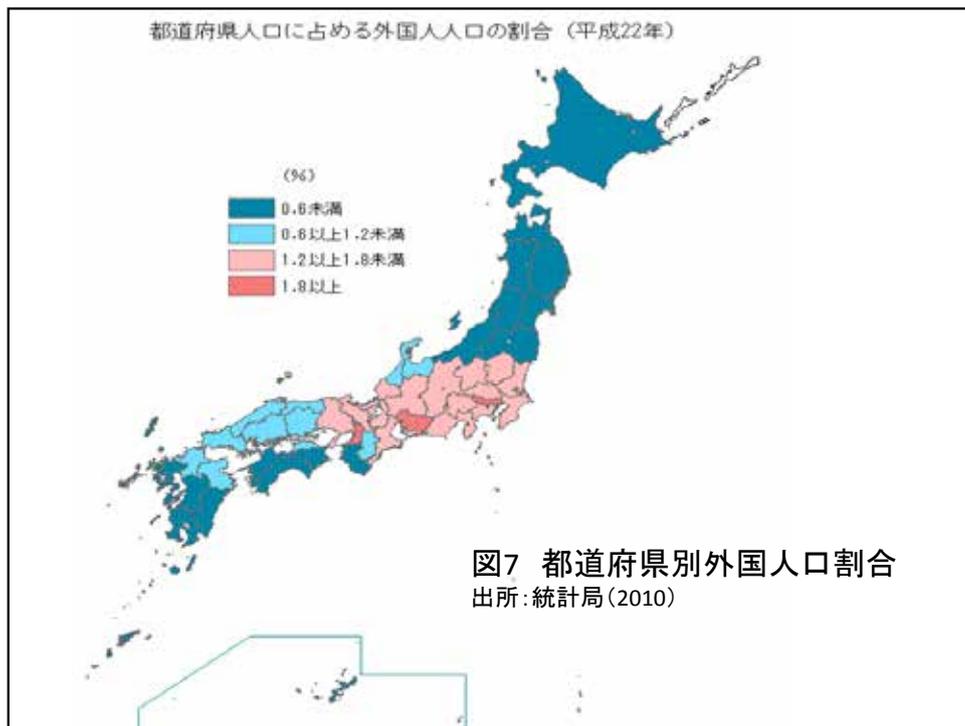


### 3. 地域活性化を目指した留学生の誘致 及び社会統合の取り組み

29



30

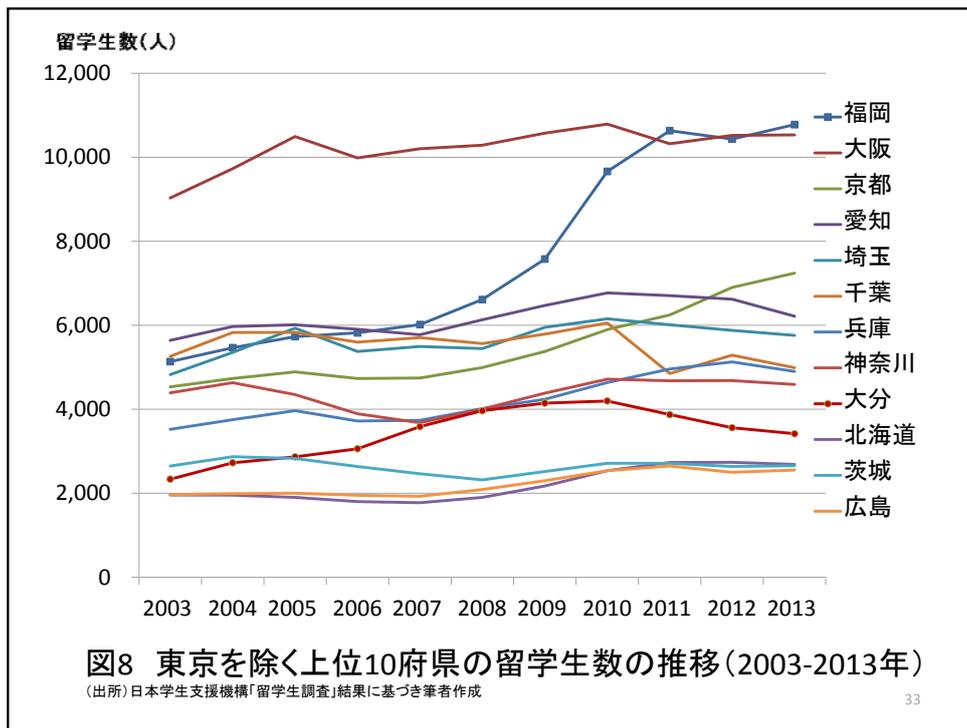


「留学生受入れの主な問題点」大学の国際化部門責任者回答(有効回答289件中)

白土悟(2006)「第3章第5節外国人留学生受入れの問題点」『岐路に立つ日本の大学—全国四年制大学の国際化と留学交流に関する調査報告』pp.66-67.

- 留学生の日本語不足(45.0%)
- 宿舎確保(43.9%)
- 事務局負担の大きさ(39.8%)
- 財政負担の大きさ(39.1%)
- 教員負担の大きさ(28.7%)

留学生受入れの機会費用の大きさが制約要因  
⇒大学, 政府, 自治体, 企業の連携による解決



33

表4 人口当たりの留学生が多い都道府県(2010年)

順位	都道府県名	2010年留学生数(人)	2010年人口(万人)	人口千人中の留学生数	人口千人中の外国人口	老年人口割合%(65歳以上)
1	大分	4,198	120	3.50	7.39	26.5
2	東京	45,617	1,316	3.47	24.23	20.1
3	京都	5,896	264	2.23	15.88	23.0
4	福岡	9,665	507	1.91	7.95	22.1
5	石川	1,804	117	1.54	8.35	23.5
6	岡山	2,628	195	1.35	9.50	24.9
7	大阪	10,791	887	1.22	18.58	22.1
8	長崎	1,653	143	1.16	4.55	25.9

全国平均:人口千人中の留学生数1.11、外国人口12.9、老年人口割合22.8%

少子高齢化が進み、グローバル人材が少ない地方では留学生は貴重な地域の国際化、活性化のリソース

出典:日本学生支援機構(2011),総務省統計局社会人口統計体系(2010)

34

## 留学生受入れにより想定される地域活性化効果

(上位目標) 国内外から人材が集まる、活気ある  
地域経済・社会が実現する

留学生がもたらす  
「資源」や「機会」  
を活用

目標: 留学生受入れと定着により地域が活性化し、世界に開かれた  
地域づくりが進む

1. (経済効果) 学費、生活費、親族の来訪等により、地域経済が活性化する
2. (若者増加) 留学生増加により若者人口が増加し、社会に活気が生まれる
3. (国際化) 地域社会の国際色が豊かになり、魅力的な地域になる
4. (多文化共生) 相互理解・交流が促進され、多文化共生の地域づくりが進む
5. (国際的教育環境) 留学生の増加により、国際的な教育環境が実現できる
6. (高度外国人材) 留学生が地域の企業等に協力、就職、起業することにより、高度外国人材が地域経済の強みとなる
7. 観光振興・県産品輸出促進
8. (地域文化の再認識) 留学生が地域文化・生活を理解・体験することにより、住民がその価値を再認識し、継承や発信への意欲を高める
9. (ネットワーク) 海外とのネットワークが強化され、交流、交易、研究機会が増加する

## 大分県の取り組み

アジア太平洋のリーダーを育てる、という平松知事(1979-1999年)の人づくり構想に基づく大学誘致

2000年 立命館アジア太平洋大学(APU)設立

大分県150億円 別府市42億円+土地、立命館105億円

50カ国以上からの留学生50%、外国人教員50%

日英2言語による国際的授業と異文化交流を教育の特色

➤ APUは運営費の2割を使い、95%の留学生に20~100%の授業料免除。日本人学生は年間約130万円の授業料

➤ 県: 月2万1千円の奨学金を120人の留学生に支給

留学生	1998⇒2009年	総人口比	
別府市	118名→3,333名 28倍	2.7%	全国1位
大分県	302名→4,147名 14倍	0.33%	全国1位

## 2004年 NPO大学コンソーシアム大分設立

留学生支援を、学・産・官共同で

年運営費：会員大学(留学生@2,000)792万円

(APU、大分大学、別府大学、専門学校等)

大分県100万円、別府市100万円、委託事業

主な事業

- 生活支援：住宅保証、生活資金貸付、中古品提供
- 地域交流：小中学校、外国語・料理教室  
別府市・大分市以外への留学生派遣
- 就職支援：ビジネスマナー講座、企業との交流会  
**アクティブネット**(留学生人材情報バンク)

37

## 大分県海外戦略(2011)

▶ **アジアの活力を取り込む**：企業の海外展開支援、県産品の輸出拡大、観光客増大等による地域経済の活性化

▶ **アジアの人材を取り込む**：国際化する地場産業に必要なアジアの人材の雇用と定着促進

⇒ 留学生の多さを強みとして活かし、アジアとのパイプを太くすることにより、経済活性化を図る

県内就職留学生：2名(2003)⇒52名(2010)

38

## 福岡県

2001年 県内産業の国際競争力強化を目的として  
産官学で「国際ビジネス人材支援会議」立ち上げ

2008年 福岡県留学生サポートセンター設立

優秀な留学生の誘致, 生活や就職の一体的サ  
ポート, アルバイト紹介も

運営協議会会長: 県知事

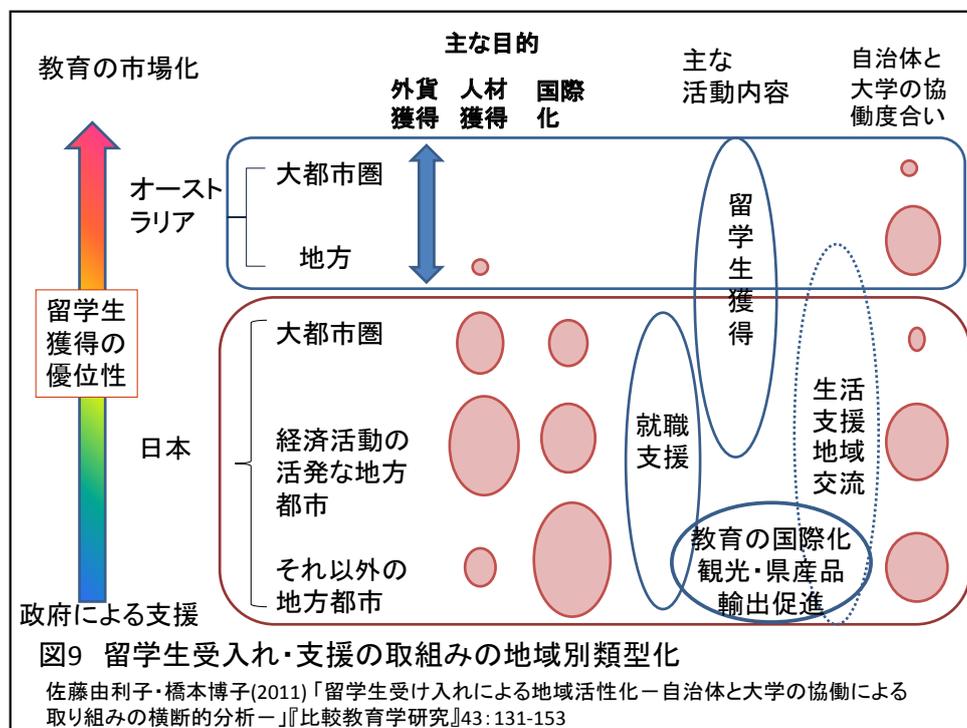
副会長: 九州大学総長と福岡商工会議所会頭

ウェブサイトは11カ国語

県内就職留学生: 274名(2010)

2009年 広島県留学生生活躍支援センター設立

39



## 地方における留学生誘致と社会統合の課題

- アルバイト機会が限られ時給も低いため、物価が安くとも、私費留学生の経済的ハードルが高い。就職活動の際に大都市まで通う費用や時間の負担も大きい
- 留学生が地域に愛着がなければ地域に「利用されている」という意識を持つ恐れ。また、住民理解がなければ、行政主導の取組みは一過性で終わる
- 日本の自治体・大学の海外発信力が小さい：地域や大学の魅力について、元留学生の協力を得ながら、様々なメディアや言語で、物産、観光、文化と組み合わせ、積極的に広報する必要

41

### 事例紹介：地域企業と連携した 奨学金による私費留学生の支援と就職促進

広島県：ものづくりグローバル人材育成事業：

アジア各国の理工系大学院生を対象

平成25年度9名、企業負担金30万円／社、留学生を採用した場合、特別負担金50万円、留学生への奨学金10万円／月

福岡市：

冠奨学金：年間30～50万円×8名（2012年）、面接、交流会、インターンシップ、顔の見える奨学金

よかとぴあ奨学金（就学体験付き）：月6万円×5名（2012年実績）よかとぴあ財団からの奨学金原資を運営  
企業では就業体験（報酬付き）を提供

事例紹介：地域連携の体験型短期留学プログラムによる教育観光（Edu Tourism）促進

大学コンソーシアム京都：

Kyoto Study Program, from Anime to Zen

日本文化・社会に関する京都の複数大学の特色のある授業を組み合わせた2週間の短期プログラム

- UAE, トルコ, エジプト, レバノンなどの中東の国からの申込みが多い
- ハラルフードなどの受け入れ体制の整備

43

事例紹介：地域ブランドの海外発信力強化

青森県

2011年～県観光国際戦略局国際経済課が「留学生人材活用推進事業」：観光振興や県産品輸出のモニターに留学生の協力を得たり、留学生の地元企業就職を支援

大分県：

重慶市、タイなどとの国際交流に、留学生誘致、物産フェア、観光フェアなどを組合わせ

ツーリズムおおいた：留学生をブロッガーとして委嘱し、大分の魅力の母国語での発信を依頼

44

## 文科省「留学生交流拠点整備事業」

- 大学・自治体・経済団体・NPO等が連携して、外国人留学生の生活や就職を支援しつつ、地域経済活性化、街づくり、教育支援や観光振興等に外国人留学生の力を生かす仕組みを支援
- 大学が申請主体
- 平成24年度：大分、岡山、関西、埼玉、長崎、山形、山口大学
- 平成25年度：群馬、徳島、金沢大学
- 平成24年度予算：4400万円（1大学約600万円）

45

## 事例：地方銀行と連携した留学生就職支援と地域への情報発信

### 山口大学

地方銀行を仲介役として企業との連携を強め、留学生のインターンシップ、交流会、就職支援フェスタ、日本企業文化理解講座などを実現

県内就職留学生：8名（2009）⇒29名（2013）

『山口の食を世界へ』地元企業の関心が高く、留学生が貢献できるテーマを設定したシンポジウム

留学生が定期的に出演するラジオ番組

46

## 事例：企業と留学生などグローバル人材の マッチングサイトとオフ会

グローバル人材育成センター埼玉（GGS）による求人・求職が行えるマッチングシステム：民間のポータルサイトを利用して比較的低コストで開発・運営

⇒求人登録58社265名，求職登録が254名，就職相談が812件に上り，留学生の利用率が高い

⇒就職支援交流会：県内企業関係者と留学生・日本人学生のボーリング大会は，企業関係者と学生が自然体で交流し情報交換

47

## 参考文献

佐藤由利子(2012)『地域活性化を目指した留学生受け入れ・交流・ネットワークの仕組みづくりー課題解決の取り組みと社会的変化の横断的分析ー2010～2012年度トヨタ財団研究助成』

佐藤由利子(2014)「教育の国際化における地域間格差の是正策ー韓国と日本の比較からー」、『大学論集』、第45集、33-48頁

佐藤由利子(2015)『留学生受け入れによる地域活性化の取り組みと社会統合の課題に関する国際比較研究(平成24ー26年度科学研究費基盤研究C研究成果報告書)』

Hanganu, E. & Hess, B. (2014) Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen. BAMF: Nürnberg.

OECD (2013). *Recruiting Immigrant Workers: Germany 2013*. OECD Publishing, Paris.

和文文献は下記HPよりダウンロード可  
<http://www.ryu.titech.ac.jp/~yusato/index.html>  
問合せ先メールアドレス: [yusato@ryu.titech.ac.jp](mailto:yusato@ryu.titech.ac.jp)

48

# 講演 1 外国人留学生支援の取り組みに関する課題

青森中央学院大学国際交流センター長／経営法学部

大 泉 常 長 准教授

司会者 串本剛准教授

(東北大学高度教養教育・学生支援機構)

ではご紹介させていただきます。配布資料の6ページをご覧ください。本日は青森中央学院大学から大泉先生にお越し頂いて、『外国人留学生支援の取り組みに関する課題』のご紹介を頂きます。大泉先生は、ここに書いてある通りメキシコでお生まれになり、スペインで学位を取られて、現在青森中央学院大学にお勤めです。国際交流センターのセンター長をやられている経緯についてお聞きしたところ、おそらくスペインにいたことがあるからだろう、というようなご回答でした。すでにもう5年程度はこのセンターでセンター長を務められているということですので、その辺のご紹介を頂けるとおもいます。また、専門分野に関しては、今非常に時事的な問題にもなっているところではございますが、危機管理および地域研究ということで、グローバル企業の危機管理、学校組織の危機管理、あるいは国際テロリズムというようなどころをご専門にいらっしゃるということですので、この辺の知見も、あるいは国際交流センターでの業務に活かされているのではないかとお察しいたします。では、よろしくお願ひします。

大泉常長准教授

皆さんこんにちは。ただいまご紹介を頂きました、青森中央学院大学の常長と申します。今ご紹介頂きましたように、現在青森中央学院大学の中で、留学生の入口から出口までのサポートをしております国際交流センター、そちらのセンター長を仰せつかっております。この担当に就いて6年程度経過しておりますが、現在は、先ほど佐藤先生からお話があったような、



様々な諸課題に向けたサポートを行っております。本来の専門は危機管理学というところで、本日のテーマについて人前で話をするという機会があまりないものですから、主観的なものを含め、どうしても理解しづらい部分も出てくるかと思いますが、その辺はご理解を頂きまして、お耳を拝借できればと思っております。それでは、着席してお話をさせていただきます。

まず、本日の講演内容という形でシートにさせてもらっております。皆様に配布させて頂いている資料、これは数週間前に提出させて頂いたのですが、その後若干手を加えておりますので、シート等増えている部分もあるという点、ご了承をお願いいたします。まず本日の講演内容といたしまして、そのテーマに課題と大きく括らせてもらったわけですが、私どもの大学は開学20年に満たない非常に若い大学であります。しかしながら、その中で留学生受入れという様々な経験の中で、様々な課題を受けながら、それに対応してきた歴史とでも申しましょうか。現在の取り組みについてお話をさせて頂くということになります。まずは留学生受入れの状況、その後入試体制、および入学前支援。そして入学後の生活、および修学支援、

そしてその学生生活の中でより充実したものを身に付けてもらおうということで、日本理解度の促進のための様々な取り組みをしておりますので、このあたりについてお話をさせていただきます。

### 本学の留学生受入状況

留学生の受入れという点でございます（スライド3。後掲資料参照。以下のスライド番号も同様）。ただ今申し上げたように、本学、開学以来まだ20年満たされていないという大変若い大学なわけですが、そういった中で、高度な職業人になりうる多様な人材の養成に努めております。育成を目指す人材像には、グローバル時代に求められる国際的、広い視野を備えた人材も含まれております。当然、この中に留学生というものが入って来るわけでございます。諸外国からの留学生の受入れ、及び日本から内向き志向と言われる若い学生を海外に送り出していこうということに力を入れております。特段、私ども国際交流センターでは留学生の受入れだけではなく、そもそもは内向き志向だった学生たちの目を開かせて、海を渡らせようということもやっておりますが、やはりこの在籍してくれている留学生の存在というものが非常に大きいです。そもそも、海外に興味がなかった日本人学生たちが、留学生との交流をきっかけに、海外に出てみようという挑戦意欲を持ってくれる。そういう意味では、我々にとって非常にありがたい存在であるということも付け加えさせていただきます。

現時点での留学生の受入れ状況をご覧いただきたいと思っております（スライド4）。本学、留学生を引き受けておるのは経営法学部。経営と法学を両方学ぶという、日本で唯一の珍しい学部でございますが、そちらの学部には留学生を受入れております。600名に満たない在籍数の中、うち134名の留学生がいるということになります。表だってやはり目に付きますのは、正規生が多いというあたりでしょうか。学部の方で109名、

大学院で20名が正規生として。短い学生ですと3年次編入というのがありますが、およそ、1年次、あるいは2年次編入という形で勉強をしております。先ほど、開学時のお話をさせてもらいましたが、実は本学は開学時、文部科学省の方から、定員のある程度のパーセント、これをぜひ留学生を受入れてほしいということで、指導を受けておりました。その指導も完成年度である意味での義務は終わっているわけですが、やはりその受入れていた4年間で、留学生を引き受けるメリット。このあたりを本学が理解した上で、その後も10数年間ほぼ変わらない数字の留学生を引き受けているというところが、ひとつ特徴かなと申し上げます。私が本学でお世話になって13年が経過いたしますが、私が着任した当時はその大半が中国の学生でございました。しかしながらこのあたり、やはり日本の中央の大学さんたちも、かなり中国からの留学生の獲得という点で、力を入れております。私どもとしてはここ数年、優秀な留学生の獲得という点では苦戦を強いられているということもございまして、選択と集中という中で、ベトナムの留学生を多く引き受けているというような状況でもございます。また、後ほど時間がございましたら、このあたりについてもお話をさせていただきます。

その上での課題ということでございます。本当は項目の5番目が隠れてしまっているのかもしれませんが、まずは優秀な留学生の確保とい



うところでは、入管との関係、信頼関係というものもございまして、入学後に大きな問題を抱えることのない学生の確保が絶対条件となります。ということで、我々大変力を入れているのは入口の部分で、しっかりと信用のできる、日本で勉強してくれる学生を引っ張ってくるということになります。そのあたりは質の確保と申し上げられるかと思えます。これについても後ほど詳しくお話をさせていただきます。

2番目、就学面のサポートです。先ほど佐藤先生のお話の中でも日本語力ということがございましたけれども、やはり私も引き受けている中では、先ほどの表にもありましたが非漢字圏の国を出身とする学生がかなりおります。そういった学生たちは、必ずしも高校までに日本語の学習に力を入れているというわけではないんですね。そこで、この後のシートで出てきますけれども、学生によっては日本に来てくれた後、まずは日本語をしっかりと勉強してもらって、その後専門科目の履修に注力するというようなスタイルも取っております。その意味での日本語の授業の体制というところに関しては、万全を期しているのかなということが申し上げます。

そして3番目の生活面のサポートです。おそらく、日本国内、特に都心部に住んでいる学生であっても、青森に移り住むと、適応にはそれなりの時間がかかるというところはあると思います。ましてや海外から、とりわけ気候が温暖な地域から青森に来ますと、冬の雪を見てひっくり返ってしまうということが往々にしてあるわけですが、そういった環境面も含め、文化などそういったことに一日でも早く適応してもらおうと、私ども国際交流センター、センターの中には事務局、国際交流課がございまして、所属の職員を中心として、様々なサポートをしていくと。様々な関わりの中で、カウンセリング機能も果たしているかなという感じがいたします。

その他の支援として、キャンパス内に設置さ

れた学生寮がございまして。これもこの後のシートで出て参りますけれども、学内にふたつの寮を備えています。そのあたりで、外でおかしなことをされないというメリットもありますが、比較的安い金額で学生たちに部屋を準備するという支援体制を取っています。それから奨学金ですが、特段学内でこういった奨学金制度というのがあるわけではございませんが、外部の奨学金制度などにできるだけ多くの学生たちを充てていく。さらに、特段協定校から入ってくる学生に関しては授業料減免という対応を以て、学生のメリットをできるだけ増やそうという試みがされております。そして4番目。やはり留学生生活をより満喫したものにして頂くということに関しての課外活動ということになります。そしてシートの項目にしていますが、挙げるとすると5番目に挙げるとすれば出口に関する支援でしょうか。これは私も直接学生サポートをしていて、頭を抱えている難しい問題だなという印象です。

#### 入試体制および入学前支援

そういった学生の受入れの中で、私どもの歴史として大きかったなと感じますが、平成12年度から秋入学の実施を行っているという点です（スライド5）。いわゆる Semester 制ということになりますけれども、秋から入学した学生たち、特にマレーシアなどを出身とする学生がこれから増えて参りましたが、大きなハンデなく、履修ができるようなシステムを取っております。デメリットがあるとするならば、通年科目、ゼミ等の通年科目については、半年待ってもらった上で、編入生などは2年分のゼミをダブルで受講してもらおうというような、ちょっと問題もございまして、現時点ではある程度、機能しているのかなという印象でございまして。

それに加えまして、試験方式です。選抜については我々の方から現地に赴くという方式を取っております（スライド6）。中にはすでに日本にいる学生というのがおりますので、日本

で試験を行うということもございますが、それが例外と感じられるほど、ほとんどは現地でAO選抜を行っております。このAO選抜の中身として日本語力および面接ということですが、先ほど申し上げたように、非漢字圏の国では日本語はほとんど初心者というような学生もおりますので、その学生には若干条件を付けながら、現時点では日本語の学習歴は浅いけれども、入学までにここまで上げてくださいねと。それをもって、正式な入学許可というようなこともやっております。実は、私は来週もベトナムの方に参る予定でおります。その際は、現地で推薦下さっている協定校の先生たちの話等も含めながら、あるいは保護者の方との面談を通しながら、安心して引き受けられるというバックグラウンドを確認した上で、新たな学生さんたちをお引き受けするという状況でございます。しかしながらここ数年、日本人の学生でも同様の問題があるかと思うのですが、留学生の質の多様化というのが進んでいるという印象です。入口の時点では、将来有望な学生であった。ところが、いざ日本に来てみると親元を離れ、羽を伸ばし、なかなか学習してくれないというような学生がおります。こういった学生に対する、動機付けと申しましょうか、そういった対応も非常に難しくなっているというのも現状です。また、試験の時点では日本語力が十分でない学生。その学生に対して、ただ自分で勉強しろというのも無責任でございますので、私どもの方で例えば日本語学校とか、あるいは家庭教師というようなものを、学校の推薦のある場をもって勉強してもらおう。そして、入学までの数か月間をこれまた有意義に使ってもらおうというような方式も取っております。

### 入学後の生活・修学支援

すでにお話したところを、若干詳しくということになりますけれども、留学生の修学支援です。彼らは卒業することを目標に入ってきているわけですがけれども、専門科目を学ぶ上で最も

重要なのは、言うまでもございません、やはり日本語力ということになります(スライド7)。専門科目は通常、日本人が受けても理解できない部分がございます。その上、語学のハンデを背負った留学生にとっては、修学ということも簡単ではないと。繰り返し申し上げますが、特に非漢字圏の国々を出身とする学生にとっては、大きなハンデであるということです。本学の日本語カリキュラムは、取得レベルに応じた現時点で7段階に分けております。英語の検定で申し上げれば、英語4級程度の初心者から準1級、1級が取れるような形での、ステップアップする形での、カリキュラムの提供ということを行っております。そういった中で、先ほど申し上げた秋入学。途中から入って来るような学生たちにも、そのレベルにあった学習環境というものが与えられているのかなという感じがいたします。日本語ができないと専門科目が学べないはずですが、ところが、最初から最大の目標である卒業だけを意識してしまうことによって、日本語もおぼつかないのに、必死になって専門科目に手を付けてしまうと。その結果、成績も思わしくなく、もらえるはずの奨学金ももらえぬような学生が出てしまいます。そういった意味で完全義務化は難しいわけですが、私どもとしては各レベル、とくに専門科目履修に対する日本語力が十分でない段階に属する学生には、ある程度の履修制限というものを加えています。中には科目の特性で、インプットとアウトプット両方が必要な科目があります。こういった科目は、初年度教育の科目であったとしても、留学生にとっては非常に難しいものとなりますので、履修時期をコントロールするような指導を必要とするわけですね。こうした履修制限を厳しくしたのが日本語入門です。これが一番下に書かれておりますけれども、完全初心者の学生に対しては、日本語入門というクラスで、週10時間、12時間ぐらいの日本語を学ぶ時間を設定して、他の科目は受けないようなというように指導をしながら、とにかく焦

らず最初の半年は日本語を勉強してほしい。特にそういった対策が、日本語学習初心者に対して充てられているということになります。

ある程度、日本語ができて参りますと、勉強にも弾みがつくということですが、勉強面のみならず、様々なサポート制度がございます（スライド8）。ひとつ目が留学生チューター制度というものです。これは日本生活、青森での生活がある程度長い学生、そういった先輩をチューターとして任命しまして、後輩の指導に当たってもらうということです。このあたりも善し悪しがございますが、先輩風を吹かせながらこの授業を取ると楽だぞという、我々にとってはネガティブな情報も回ってしまうのは実際のところですが、何より私たちが優先しているのが、日本での生活やその地域にいかにかコミットしてくれるのかといった点で、買い物はどこに行くかから始めて、その彼が作った人間関係を後輩に伝えてもらうというようなことも継承しながらやっております。今申し上げたメリット、デメリットがあるという中で、デメリットを減らすためということかも分かりません。2番目。日本人学生チューター制度というのを一昨年度からスタートさせました。いざこういった制度を設けてみますと、非常に日本人学生たちが頑張ってくれているという印象です。今年度ですと、6名の日本人学生。大半が海外留学を経験したり、あるいは留学を希望しているという学生でございまして、特に新たに日本にやってきた新生に対してウェルカムデスクというようなものを設け、この留学生チューターだけではカバーできないような相談事、あるいは日本語の練習というような支援に対応しているという状況でございます。この6名が、願わくは自身の次の留学への弾みであったり、次の挑戦につながればということも、我々は期待しております。そして3つ目。日本人学生にはある程度単位を取り終わった後、留学生の日本語授業に入ってもらって、会話のサポートをしてもらいながら様々な交流を図ってもらうこ

とを目的としております。申し上げたように学生寮にはある程度の数の留学生が居住しておりますので、残念ながら中には留学生同士で固まってしまうという状況も見られます。日本人学生たちはそういった状況を見ながら、留学生に対し何か高い垣根があるような感覚を抱く中、なかなか留学生と日本人学生の間の交流が限定されている現実が、大きな課題になっていることを申し上げさせていただきます。当然例外はあります。日本人学生で言えば、只今お話ししました日本人チューターをはじめとした国際交流に熱心な面々、あるいは留学生の中でもより日本語をレベルアップしようとする者などは、学内外に人間関係を築いております。こうした貪欲な留学生たちは、日本人学生とも交わってくるということになるわけですが、そのきっかけとなるようなひとつの機会提供ということもございます。

そして学生寮は先ほど申し上げた通りです（スライド9）。学内にふたつございます。これによって例えば遅刻を大幅に抑制できているということがございますし、生活コストという面でも、大きなメリットとなっております。時に例外的に、上位学年となり学外で一人暮らしをする学生もおりますが、現在で申し上げれば100%、この寮の中に入っているということになります。寮の中には日本人学生もおりますので、そうした環境を利用し、うまい具合に国際交流をしている留学生もいるということになります。

実はここからが最もお話したかったメインテーマということになります。まずは、留学生が主体になっている国際交流サークル活動です。学生自身に主体的に企画運営させていくということも重要ですが、こういった国際交流活動に関しては我々センターも、関与・サポートしていくケースもございます。というのも、こういったイベント事には、学生だけではなく地域の皆様もご招待しながら、地域の国際化というところにも、一足踏み込んでいるという点も

ございます（スライド10）。具体的に申し上げますと、例えば新入生歓迎会です。新しく入学してきたニューフェイスに対して、サークル活動をアピールしつつ、地域の人たちとの交流を持ってもらうということになります。続いて我々の大学の特色と申し上げられる点について一番最後のシートに書かせて頂きました。

### 地域交流による日本（地域）理解促進

私どもが留学生を引き受ける上で、最も力を入れているのは、彼らの留学先である青森を好きになってもらう学生の育成です。これは、先ほど佐藤先生のお話にもありましたけれども、社会定着ということもありますし、この地域、私どもがおります青森県の国際化という意味でも、青森をとにかく好きになってくれれば、その後、青森に残ってビジネスに関わってくれる学生が出るかもしれない。仮に、国に帰った後でも様々なリンクという形で、青森に貢献してくれる。あるいは東北地方全体に対し、様々な恩恵をもたらしてくれる人材となってくれる人材を育てる。そのために地域理解、地域交流を促進させるような様々な活動というものを行っております。

そのひとつが、青森サポーター事業ということです（スライド11）。これは、地域の官民、様々な方々に協力を頂くことで成り立っているものであるということも申し上げておきますが、平成16年度に「あおもりくらしの総合研究所」との連携のもと、ただ今お話をさせていただいた青森県の理解促進ということを最大の目標としまして、地場産業を経験してもらう場の提供を始めました。例えば青森県は農林水産、ホタテ等が有名ですけれども、そういった収穫を体験しながら、採れ立てのホタテを食してもらう。いかに採れ立てのホタテがおいしいかということや、体をもって色々なものを実体験として頂く。水産に限らず、リンゴや伝統工芸等も含めています。これはあくまで任意参加ですが、学生にはできれば在学中のどこかで参加し

てくれるとありがたいと思っておりますが、参加した学生達の経験談を聞けば、非常にこれが好評でございます。多くの場に足を運ぶものの、学生の私費負担というところも、非常に限定されておりますし、おいしいものが食べられるというメリットもありますが、結果的に足を向けたその場その場での人間関係というものが、新たに生まれてくるんですね。留学生達はそういった人たちの温かさに触れながら、古き良き日本を理解していくということにも繋がっているのだらうと思います。冒頭、本学開学以降、100名程度の学生を常時受入れることができております。その裏付けの中には、卒業した学生たちが、親戚友人等を介して、青森ならではの経験を口コミで広げてくれているという有難いこともございます。私も学生募集をやっている、非常に気になる点ですが、やはり若い学生さんの多くは、人、モノ、金、情報があふれた都心部で勉強したいという希望を持っているようです。一方、我々の青森県というのはその対極的なところに位置します。落ち着いて勉強する場所という意味では非常にメリットがあるわけですが、保護者の皆さんはこういった口コミに対して非常に敏感になるのかなど。やはりそういった方々の中には、日本というのは必ずしも科学技術の先端というイメージに偏らず、地域ならではの良さというものを感じられる本学への良い印象を持ってもらえるというように、良い形で情報伝達がされているなという印象でございます。

その米印をご覧頂きたいんですけども、参加した留学生。将来帰国してからも青森県の地場産業を詳しく知るサポーターとして、様々な青森県の事業に協力していく。支えてもらっているというような状況もございます。例えば、今から数年前、中国で青森の見本市が開かれた際に、それを聞きつけた卒業生がその場に駆け付けて、終日ボランティアをやってくれたそうです。関係者の話では、熱心であったこともそうですが、何より青森のことを知っている。青

森の県産品の良さを分かった人に通訳してもらったとは、最高のメリットであったとのことでした。さらに、ベトナムなどにおいても県の経済界からの要請を受け、卒業生のネットワークが青森の経済界の国際進出に携わっている現実を耳にしますと、彼らの存在がとても逞しく思えます。

このように本学が育成を目指す人材像の中で、こういった学生が増えてくれることを期待しております。一部そういった写真をご紹介しますが、なかなか時間がないようですね。

その他の支援ということで、アジアからの観光客誘致推進協議会についてお話をさせていただきました。この事業はグリーンツーリズムのインバウンドを実施しております地域での国際化という点において、大きく寄与しているところでございます（スライド12）。大学がこの協議会に関わる中で、その核となっているのが実は留学生でございます。今しがたご覧いただきました青森サポーター含め、いくつかの研修会を経て、このグリーンツーリズムのメリット、それから青森県における観光産業の特色等を知ってもらった上で、本学あるいは外部の組織が誘客した旅行客のガイド役を担うわけです。それは、教育旅行であったり、修学旅行であったりということですが、農業体験の後、農家民泊してもらおうという中で、簡単には手当てできないのが通訳です。そこで、本学の留学生を帯同させながら、彼らがガイド役を果たしつつ、旅行客と農家の方々のパイプになってもらうわけです。本学の留学生には常時、登録制の語学サポーターという組織に加わってもらいます。こうしたガイド役もこのサポーターから選ばれるシステムです。現時点では学生の半数以上がこれに登録してくれております。こうしたプログラムだけではなく、地域からの要請。例えば、中学、高校から文化交流等で派遣依頼というのが来ますので、そういったところに登録している学生から派遣していくわけですが、こうした

派遣事業も彼らの体験型学習につながっているわけです。

繰り返しになりますが、本学としては必ずしも国際化が広範囲で進んでいるとは言えない青森県の国際化という中、地域における国際化のソフト面の充実への協力。そういった中に留学生をどんどん落とし込んでいくという活動に力を入れているということになります。震災後には、青森県、県庁主導の元、留学生人材活用推進事業が立ち上がりました。これは青森の経済界の国際化、あるいは観光客の誘客に力を入れる中、本学のみならず青森県にいる留学生を活用していこうという取り組みで、ご覧頂ける写真は、皆さんから見て左上は地域の名産品のテストマーケティングです。こういったものを海外に売り込む前に、いったん留学生に様々な面でアドバイスをもらいながら、その後本格的な海外戦略に移っていくという企業さんがいるわけです。しかしながら、こうしたイベントに参加する地元企業は限定的であることを付け加えておきます。これが、先ほど申し上げた課題の5つ目ということになると思うのですが、我々としましては、青森での就職を希望する学生を支援したい気持ちはあるのですが、残念ながらその受け皿が限定的であるということです。私の主観では、こうした環境が彼らの青森就職への意識を低下させてしまっている気がしてなりません。この点においては大学も地元の企業と共同のもと、改善していかなければいけない点では思っております。

これら、支援を通じた人材育成ということで（スライド13）、これは本日度々申し上げておりましたが、目指すは青森県や東北地方を愛する人材の育成ということになります。やはり将来的にも、ビジネスのみならずカルチャー面、様々な面でこの青森県、あるいは日本との懸け橋となってもらえるような人材の輩出のため、私どもとしましてはそういった地域への高い理解度、あるいは経験を持たせた上で、国に帰ってもらうというようなことを心がけて参り

たいと考えています。課題と対策というものが入り交ざる中、非常に私も説明が難しいところがあったんですけれども、この後ご質問等々ございましたら、聞いて頂ければと思っております。本日はご清聴、誠にありがとうございました。

#### 司会者

大泉先生、どうもありがとうございました。若干時間が残っておりますので、事実関係等ご質問がありましたらお願いしたいと思えます。いかがでしょうか。はい、お願いします。

#### フロア

ありがとうございました。聞き逃したのかもありませんが、授業の英語化というのは、どんなふうを考えておられるのか。今124単位が必要だとすると、何単位ぐらいが英語化されていて、将来どういうプランで英語化されるのか。あるいは、英語化というのは考えられないのか。その辺のお考えを聞かせて頂ければと思います。

#### 大泉准教授

ありがとうございます。私ども、最初の表にございましたが4年生大学と大学院がございまして、大学院の方ではその辺の議論がございしますが、4年生の大学では検討には至ってはおりませんし、少なからず留学生のための英語科目というのは、考えられていないという印象です。むしろ留学生に対してということを上申しますと、とにかく日本語を学んでもらうという中で、多少プレッシャーをかけながら、留学生科目等も含め、全て日本語で行っているというのが現状でございます。

#### フロア

この最後から2枚目のグリーンツーリズム滞在型は非常に面白いと思えました。これは日本の特に地域産業って今全般的に第三次が衰退し

て第四次というか、高度化する時に、どうしても情報中心なので都市に集まっちゃうんですね。それで、何が活性化になるかという、色んなバーツとお金が儲かる、シャープ工場を作るといことはあり得ないので、色んな形のばらまき方をする時に、やっぱり観光って非常に重要な枠組みで、日本人の、外国人の観光客が今年すごく増えていますが、問題は東京に来たら京都に行きさようならとかね、コースが決まっちゃっているんですね。それで、いかに地方に引っ張っていくかっていった時に、このグリーンツーリズム型っていうのは非常に魅力的だと思うのですが、これはお金、どのぐらい儲かりますかというのと、学生にどのぐらいお金を払って、循環的な再生産して増やす分がないと長続きしないので、トータルにいて、これどのぐらい収入があってどのぐらい大学の方とか学生に回っていくかという、ざっくりの数字でいいんですけれども教えて頂けたらと。

#### 大泉准教授

ちょっと金銭的な面はちょっと私も担当ではないので、お答えできませんけれども、今お話あったことでお答えしますと、実はまだこれは、スタート段階なのかなという感じがいたします。これまで7、8年間このプログラムがある中で、一番多かった年でも来客数は500人程度であったと記憶しています。ただ一方で、その受入れる側の農家の方々は、こういった取り組みに関わる際には、非常に熱心にコミットしてくれているという印象です。儲けということも少なからず重要ではあるけれども、まず日本の良さを知ってもらおう。日本の農業の特徴を知ってもらおうというような姿勢、関わる外国人へのおもてなしへの工夫など、そういった意味でのコミュニティーの国際化という点では、非常に大きく貢献しているのかなという感じがいたします。そして、我々としては関わる留学生も経験値を上げながら、成長に繋げてくれて

いることが喜びです。一方で2011年震災ですね。震災の時点で右肩上がりだったものが、いったんほぼゼロになってしまったあたり、我々も苦戦している部分ではあります。しかしながら、何より協力する留学生、今申し上げた農家の方々の協力あって、今後色々な国で展開していく可能性を感じます。現在の展開は台湾、韓国辺りに限定されております。これも徐々にそのすそ野も広がって行くのかなというような感じしております。

## フロア

一点お伺いします。大学の経営という観点から見た時に、この留学生の方々からは授業料をどのくらい取って、どういうふうにしてペイしているかという、そのメカニズム。要点で結構ですのでお願いします。

## 大泉准教授

実は私もセンター長という立場にありますが、どの学生がいくら払っているということは、正直分かりません。というのも出身国、あるいは推薦された出身校によって減免額が異なっております。例えば、共同プログラムを組んでいるような学校から受入れた際には、授業料半額減免とか。プラスアルファで奨学金で金銭面をカバーしてもらっているというような状況でございます。すみません、これぐらいしか情報がございません。

## 司会者

もう一点ぐらいあればお受けしたいと思いますが。よろしいですか。では、後の総括質疑に回したいと思います。大泉先生、どうもありがとうございました。

## 外国人留学生支援の取り組み に関する課題



青森中央学院大学  
青森中央学院大学大学院 准教授  
国際交流センター長 大泉常長

1

## 本日の講演内容

- ・ 本学の留学生受入れ状況
- ・ 入試体制および入学前支援  
(秋季入学制度導入、現地AO選抜、日本語教育ほか)
- ・ 入学後の生活・修学支援
- ・ 地域交流による日本(地域)理解促進



## 留学生受け入れ

- 本学は平成10年の開学以来、高度な職業人になりうる多様な人材の養成に努めている。
- 育成を目指す人材像には、グローバル化時代に求められる「国際的な広い視野を備えた人材」も含まれており、国際交流センターを核として、諸外国を出身とする留学生の受け入れ体制の充実とともに日本人学生の海外留学プログラムを推進してきた。



## 留学生受入状況 (平成27年10月1日現在)

	経営法学部		大学院		合計
	正規生	非正規生	正規生	非正規生	
ベトナム	53		7		60
マレーシア	22		2		24
タイ	14	3	7		24
中国	18		4		22
台湾	1	1		1	3
韓国	1				1
合計	109	4	20	1	134

4

## 秋季入学の実施

- 平成12年度より秋季入学制度を採り入れ、日本とは始業時期が異なる国や地域を出身とする外国人留学生が入学しやすい環境整備を行っている。



5

## 現地AO選抜試験(渡日前入学許可)の実施

- 受験者の母国で入学試験を実施し、受験者の渡日負担を軽減している。また、受験者並びに保護者との面接なども取り入れ、優秀な留学生の獲得に努めている。
- 人物は優秀でありながら、受験時点で日本語学習歴が限定的である学生に対しては、入学までの日本語学習サポートを行っている。

6

## 留学生の修学支援

### 日本語教育カリキュラム



- 日本語カリキュラムは、習得レベルに応じた7段階で構成されており、入学時のプレイスメントテストによりスタートレベルが決定される。留学生の日本語習熟度に合ったクラスに属することができ、より効率的に日本語を学べるようになっている。
- この日本語新カリキュラムは、再編成当初から半期毎に開講するものとしており、秋季・春季という入学時期に関わらず自身に合ったレベルの授業を受けられる体制となっている。
- 昨年度から初心者向けに「日本語入門」を設置。

7

## 留学生に対する修学・生活支援

### 1 留学生チューター制度

同国の先輩留学生(原則として大学院生)をチューターに任命し、新入生や後輩の支援をすることで、入学直後の不安な面の解消に効果を上げている。

### 2 日本人学生チューター制度

平成25年度より、日本人学生を留学生の新入生や在学生在を支援するチューターに任命し、学業支援や日本語能力向上支援、交流促進支援などを行っており、学内交流が進むとともに学習意欲の維持に繋がっている。

留学生チューターとも連携しながらダブル支援体制をとることで相乗効果も生まれている。

### 3 会話サポーター活動

留学生の日本語クラスに日本人学生に入ってもらい、会話練習などの相手として、日本語教員の補助活動をしている。このことで留学生の会話能力が向上している。

8

## 留学生に対する修学・生活支援

### 学生寮

- キャンパス内に二つの学生会館があり、本学の留学生は、在籍身分(正規生・非正規生・交換留学生・短期留学生)にかかわらず、全員が入学から卒業(修了)まで学生会館に居住することができることとしている。〈平成27年10月1日現在で留学生の学生会館居住率は100%である。〉
- 会館は日本人学生も共に居住する「国際寮」ということもあり、寮生活においても日本人学生と交流を満喫できる環境となっており、留学生の学びという観点からしても貴重な経験の場となっている。



## その他の支援

- FSA(留学生と日本人学生で構成する国際交流サークル)

新入生歓迎会、BBQパーティー、クリスマスパーティーなどのイベントを物資面で支援し、留学生同士、留学生と日本人学生、地域住民との交流が促進されるよう支援している。



## その他の支援

### ●青森サポーター事業の展開

平成16年度より、民間団体の「あおもりくらしの総合研究所」と連携して、青森県で学ぶ外国人留学生に青森県の農林水産業や特産品の収穫体験や栽培・加工方法を学ばせることで、地域交流を体験しながら青森県への理解を深めてもらうことを目的とした事業。

\* 参加した留学生は、将来帰国してからも青森県の地場産業を詳しく知る「サポーター」として様々な青森県の事業に協力していくことに繋がっている。

11

## その他の支援

### ●海外からのグリーン・ツーリズム滞在型教育旅行・観光客誘致事業の展開

平成19年度より、海外からの教育旅行生や観光客をグリーン・ツーリズム体験型観光に誘致する事業を展開している。留学生は「語学サポーター」として、日本語の理解が困難な教育旅行生・観光客とともに農家に宿泊し、農家との橋渡しを担いながら、それまで培った青森の知識を活かし、ガイド的な役割を担う。

12

## これら支援を通じた人材育成

- 目指すは、「青森県」を愛する優秀な人材の育成。

将来はそれぞれの場で活躍する中で、ビジネスや文化など様々な分野において日本(青森)との架け橋を担う人材。

## 講演 2 外国人留学生の日本における就職支援の課題と企業の取り組み事例

株式会社 TAGS 代表取締役社長

田 籠 喜 三 氏

司会者 猪股歳之准教授

(東北大学高度教養教育・学生支援機構)

東北大学の猪股と申します。私の方からは、講演 2 の講師である田籠喜三氏をご紹介させていただきます。田籠氏は、富士通株式会社で人材採用センター長を 7 期お務めになる等、人事部門を中心に活躍されました。現在は株式会社 TAGS の代表取締役社長として、インターシップの普及促進事業や、グローバル人材育成事業等に当たっていらっしゃいます。また、文部科学省や経済産業省の人材育成事業委員も歴任されており、外国人留学生の出口支援に関して、本セミナーの趣旨にかなったお話を頂ける方と考えております。詳しい略歴等は、資料の 8 ページの方をご覧ください。それでは、どうぞよろしくお願いいたします。

### 田籠喜三氏

それでは、ご紹介に預かりました田籠と申します。どうぞよろしくお願いいたします。先ず日本人学生の就職状況について、2 番目で外国人留学生の就職状況についての現状を解説した上で、私が長年おりました富士通での外国人留学生に対する取り組みのご紹介と、同業の日立製作所様でのお取り組みをご紹介したいと思います。

#### 1. 自己紹介

自己紹介の方ですけれども (スライド 3。後掲資料参照。以下のスライド番号も同様)、私は 24 年間富士通の人事部門に在籍しております。その中で 24 年間ずっと採用活動に関わっております。また、7 年間人材採用センター長という職責を担い、そうした中でちょうど G30



やアジア人材資金構想などの留学生支援事業が始まり、私は企業側の関係者として経済産業省や文科省と関わりを持つようになりました。このような社内外での活動と経験を基にお話していきたいと思っております。また、現在は外国人に限らず、日本人学生の就職に関しても様々な課題があり、その中でも私は産学が連携したインターシップの普及に取り組んでおります。どうぞよろしくお願いいたします。

#### 2. 外国人留学生の日本企業における就職状況と就職支援の課題

##### 2-1. 2016 年新卒就職状況について

まず就職の状況ですが、産業界が概ね好調であり、全体として求人総数が増え続けており、(スライド 4) バブル期並みに回復しつつあります。しかしながら、多くの学生がミスマッチを起こして就職先が決まらないという現状もなかなか改善されていません。一番上のグラフは 2016 年新卒採用ということで、現在の学部 4 年生ないしは修士 2 年生を中心とした学生諸君の今年度の就職状況です。求人倍率は 1.73 倍まで回復してきています。一方でミスマッチはどこ

で起こっているかという点、やはり中堅中小企業に対するミスマッチが相変わらず解消されておりません。大学生諸君の多くは、人気企業ランキング100社に代表されるような、大手企業に希望が集中しますが、大手企業100社の採用総数は2万人程度です。人気企業ランキング2万人の枠に対して、43万人が受けに行くという構造が起こっていて、結果として地域の中堅中小に人材が行かない。こんな構造の解消が必要だということは自明であり、これは外国人も同様だと思っています。

それから二つ目の就職スケジュールの問題ですが、これはもう釈迦に説法ではありますけれども、これは法律でもなければ、強い縛りがあるものではないですね。経団連が一部の大手企業と握っているだけのことであって、日本の99%の中堅中小企業はこれに縛られる理由はありません。ですから守られないし、定着もしないという状況が続いています。今年を振り返ってみますと、就職活動生である大学4年生やM2の前期がほぼつぶれましたね。特に理工系学生は非常に混乱をしたと聞いております。大学の一部では、富士通等大手企業が行っている学校推薦制度というのがありますが、学校推薦のスキームも8月解禁に合わせて長期化しました。理工系学生諸君が4月、5月、6月に企業に何らかの形で呼ばれておりますが、それは本選考ではなくプレ選考という位置付です。例えばクルーター面談や短期のインターンシップ、企業見学に呼ばれる。一方で、中堅中小にも自由応募で受けに行っているということで学校にほとんど行っていない。理工系の先生からは、単位不足で卒業させられない、という声をたくさん聞きました。結果として来年度は6月1日選考解禁ということで、前倒しが報道されました。個人的な意見としては、そもそも修士以上に対してこのルールは当てはめる必要はないと思っています。高度専門人材である修士、博士については、大学院に上がる段階から企業と握りがあっても構わない。例えば、企業の奨

学金で大学院に行くという人材がいても構わないと思っています。現在の新卒一括採用のスキームを残しつつ、卒業後のギャップタームなどを含め、日本の雇用関係の多様性を作っていくということが求められるのと考えています。是非、現場の声をあげて皆さんと共に推進して行きたいと思っています。

## 2-2. TAGS 大卒就職状況調査

このような日本独特の就職スタイルは外国人留学生には良く分からないでしょうね。沈さんも混乱したのではないですか。日本人学生も混乱しているところに外国人学生はさらに混乱する。日本人の就職状況ですけれども、これは私自身の独自調査ですが（スライド5）、文科省の学校基本調査や、公務員の採用試験等、色々追いかけていきますと、毎年この赤（下の折れ線）に着目してほしい。進学も就職もしていないと思われる数が、毎年7、8万人。多い年で10万人近くいます。これが非正規の社員になったり、フリーターになったりということであり、まだ非正規でも働いていればいいんですけども、ニート化しているとも言われています。求人枠は先ほど申し上げたように70万近く、十分に働く場所があるにも関わらず、ミスマッチが起こっている。これが最も大きな課題ですね。



### 2-3. 外国人留学生の就職状況推移

外国人に関して言うと、佐藤先生のデータにもありましたけれども、リーマンショックおよび大震災の影響で減少しましたが、何とか回復し昨年度は12,000人近くまで就業ビザの許可件数が増加しました（スライド6/7）。しかしながら、日本での就職希望者は概ねこの倍ぐらいいると言われていまして、卒業生36,000人中、2万数千人が日本での就職を希望し就活をしたと推定しています。留学生諸君のうちの5割、6割近くしか決まっていないというのが現状です。一部、よいニュースとしましては、これはAPUの事例ですけれども、母国に帰って日系企業に就職するという留学生が増えているということです。これは日本企業にとって、最も好感されることであり、日本本社に必ずしも入って頂かなくても現地法人に入ってもらって、現地のスタッフとなって活躍してもらおうという人材も、日本企業として重要なリソースだと思っています。

こういった推移を見ながら、留学生施策をどうしていかなくてはいけないか。マクロ的には先ほどの佐藤先生のご指摘、ドイツとの比較が非常に的確であったと思います。産官学と言いますか、地域で言うならば産公学での連携スキームを構築しなければならないし、活動を継続しなければならないということです。大小ではなく連携スキームを作り継続し拡大するしかないと思います。地域だからこそもまりのある連携スキームが構築できると思います。東京は大きすぎてまとまる事は難しいですね。以前WORKS JAPANという会社に1年だけ役員で入り、その間に留学生に対する就職イベント、WORKS JAPANグローバルというものを作りました（スライド7）。現在も継続しておりますが、なかなか企業集めに苦労しています。留学生を集めた就職イベントというのはあまり多くないですね。また、東京と関西でのイベントが多く、仙台などの地域での開催はほぼ目しません。私が行ったイベントでは、東北大の学

生にバスをチャーターして東京まで招待をしましたがその他の大学まではサポートできませんでした。参画企業は大手企業中心であり地域の企業や中堅中小企業とのマッチングの機会はほぼないのが現状です。

### 2-4. 外国人留学生の就職支援の課題

このような状況から、何とか地域での連携スキームを作り上げていく必要がある。（スライド8）。ひとつのリファレンスが、大分県別府市のAPUのモデルかもしれません。ただAPUは、先ほど佐藤先生のデータにありましたように、大分県に就職する留学生が2名だったのが52名まで増えたということはありますけれども、APUの学生総数、留学生は2,500名おりますので、2,500名中1年間で日本の企業に就職する数が大体350名程度おります。350名中大分に残ったAPUの学生は20名程度です。地域に残って就職する学生を増やすことは難しいとは言え、留学生施策のひとつの形は別府にあるかと思います。日本での就職者全体の話で申し上げますと、その12,000名の許可件数のうち、従業員数が1,000人未満のいわゆる中堅中小企業になんと70%が就職をしています。結果として、留学生諸君は日本人学生以上に必死に色々な会社を探して、見つけて入社しているということなんですね。何かしらのサポートがあれば、日本人学生も含めて中堅中小企業へのマッチングが拡大できるだろうということではないでしょうか。

ここで申し上げたいのは、例えば富士通株式会社で言いますと、連結で16万人の社員がおります。グローバルに。うち、富士通ジャパン、日本に勤務をしておりますのが約9万人です。残りの7万人は現地法人。海外のプロパー社員ですね。ですから大手企業というのは、ワールドワイドにグローバル化をしていますので、何もジャパンで外国人を採用しなくても、現地で育てて優秀な人材を逆出向で迎え入れて行くことによってグローバル化ができます。むしろそ

ちらの方が、交流が進む。育成もできるということ、日本の中で外国人をたくさん採りたいという大企業は、ほぼありません。活性化のためや、ダイバーシティのために採用していくという程度です。一方でむしろ中堅、中小はこれから海外に出て行く。良い商品、良いサービスができれば、ASEANに売っていきたい。その時に経営幹部のサポーターとなるマーケティングスタッフや、カバン持ちとなるような通訳。こういった人材が社内におりませんので、こういう人材をぜひ採用しておきたいという中堅中小が日本中にたくさんあるということですね。地域の商工会議所や経済界と連携していけばマッチングの機会を提供できるということだと思います。

先ほど申し上げたように、日本人でも混乱をしている日本の就職スキーム（スライド9）。外国人にとってはさらに分かりづらいと。さらに、留学生に対する情報、例えば外国人採用枠なんていうものは公表されていません。従ってどの会社がどこの国の出身の外国人を何人求めているかということが分からない。また、ビジネスシーンでの日本語力が不足とありますが、国内内容の場合は非常に高いレベルの日本語を求めます。研究開発人材については英語で構わない企業もありますがいわゆる文科系人材（ビジネス要員）については高いレベルの日本語を求める。例えばN1レベルであっても流ちょうな口話での日本語が必要になってくるということです。それから最後に書いてありますように、外国人留学生のための就職イベントや求人情報が少ない。最もメジャーなリクナビが留学生に向けた充実したサイトを持っておりません。このような状況を、我々がどう突破していくかということこそが今後の大きな課題であろうかと思えます。

そこで、私なりのご提案ですが、地域での産公学スキームを作っていく（スライド10）。そのためには大学がハブになることが望ましいと思います。COC同様、大学は地域社会のセン

ターになるべきです。例えば東北であるならば、東北大学がハブになり、東北学院や青森中央学院や、その他の大学と連携したスキームで、各都道府県単位や広域での地域連携を地域の産業界とどう組んでいくのかということですね。先ほども申し上げましたが、APUでの取り組みを共有する必要があると思います。APUは、オンキャンパスリクルーティングというものが実現をしています。立命館アジア太平洋大学に、現在600社の企業が学内セミナーに訪れています。さらに600社中300社程度が、学校の中で面接を実施しています。別府から東京や大阪に就職活動に行くとなると、学生は大変です。ですから、ある程度学校の中で、色んな企業と出会えるし選考も受けられるという環境作りをAPUは2005年頃からスタートし、現在の600社まで広がりました。実は第1号が富士通であり私自身がこれをプロモーションしてきました。これは、地方の大学としてニーズをマッチさせることで実現できることを象徴していると思います。産業界もコストダウンで学生に旅費を払わなくなっています。また、採用担当者も国内出張の旅費削減により全国の大学に足を運ばなくなってきました。ぜひ大学の方から企業を呼んで頂ければ大義名分ができ出張が認められますので、そうした機会を是非増やして頂きたい（笑）。また、メーカーの研究者も学会に参加する比率が極端に減っています。バブルが弾けて以降苦しんできた日本企業は、強烈的なコストダウンを行っています。その中で最も削られているのが出張旅費です。利益につながる行為以外は名目がなければ外部に出かけられないんですね。ですから、呼んで頂けると行きやすくなる。ぜひ就職活動だけではなく多様な名目で企業を大学に呼ぶ機会を増やして下さい。インターンシップでもいいですし先輩社員と現役学生の交流会など、共同研究も拡大すべきですね。競争的資金の獲得を含め、1990年代前半までのような企業との連携を、もう一度ゆとりある古き良き産学連携を取り戻したい。研究連携

から教育連携、そして就職連携と。それを一大学でやると小さなものになりますから、地域の大学と産業界が連携する。そこに地域の行政も当然絡む。そうすることで各行政が行っている移住政策（若者移住政策）だとか、定着支援だとかっていうものの予算が使っていける。企業も自前で出張していく。それぞれが主体性を持って取り組むことが重要です。結果として学生の就職活動の時間とコストが抑えられ、学業に集中できる。

次の指摘ですが、中堅中小企業の場合、人事の専門家は雇い入れておらず、外国人の採用やマネジメントにすごく不安をお持ちの企業が多い。特に就業ビザの申請、承認、管理などは手間がかかり面倒です。就業ビザは学生本人が申請するのですが、受け入れ企業側としても各種受け入れ書類の整備など煩雑です。また、入管も地域によって対応に温度差があります。デジタルな入国管理ではなく、スタッフの経験に応じて対応が異なることもあります。関東で認められたケースが関西では認められないといった経験をしました。当時は関東の事例を持ち込んで説明し承認を得るということをやってきたけれども、それは地域の中小企業では難しいことです。ぜひ大学の中、ないしは地域の行政の中、又は地域の経済団体の中にこういった申請手続きのサポートや、生活支援などの多様なサポートをする機能が求められます。どういう留学生支援施策と就職支援施策を実現していくかとなると、やはり小さな取り組みを積み上げ連携を進めることが現実的かもしれません。青森のような例であるとか、少し就職支援のところをお困りの部分を何かしら、知見者で集まって、地域の産業界と一緒にインターンシップなどの連携プログラムから就職までつなげていくようなスキームを作っていくことが重要です。事業としては終わってしまいましたけれども、アジア人材資金構想がひとつのリファレンスモデルになると思います。これは経済産業省が2007年から2011年まで行った事業であり、

12のコンソーシアムを大学を中心に作りました。APUや東京大学、それから東京農工大などですが、12のエリアで産公学が連携したプログラムです。経済産業省主導でグローバル人材育成と就職支援を抱き合わせたプログラム。必ずインターンシップの中に入れる。産業界にコミットさせる。私は東大と農工大とAPUとで絡んでインターンシップで長期に受入れ、受入れた学生はほぼ全て採用したと記憶しています。対象者は各大学数十人の少人数ではありましたがけれども、ひとつの型ができました。こうした経験を活かし、ぜひ地域主導でチャレンジし継続できるモデルを構築して欲しいと思っております。

### 3. 企業での取り組み事例

#### 3-1. 富士通での取り組み

続きまして富士通での私自身の取り組みをお話いたします（スライド11/12/13）。これは私自身が人材採用センター長時代に行ったものです。社団法人企業活力研究所で取り上げて頂いたものなんですけれども、外国人の積極的採用、採用した外国人の定着、活躍に向けた体制の構築と、活動の展開。それからプラスアルファとして外国人だけではなく、若手の日本人人材のグローバル化。この3点を進めて参りました。

外国人の積極的採用につきましては、あらゆる部門で採用することを推進。実は長年研究開発部門において、毎年20名程度の外国人採用は継続をしておりましたが、営業やシステムエンジニアといったビジネスフィールドでの外国人採用はほぼやっておりませんでした。それを2005年から強化し拡大。最終的には採用計画を立てる人員計画の中で、国内の採用数、いわゆる日本人の採用数の外数として10%外国人枠を付けるという社内の内規を作りました。当時、富士通は500名程度の国内日本人採用でしたので、プラスアルファとして50名の外国人枠を設けました。外国人枠をプラスアルファにしたと

ころに狙いがありました。現場のニーズからしますと、日本人か外国人か、男子か女子かと言うと、日本人の男子が欲しいんですね。500人の枠を現場に配分するわけですが、「どんな人が欲しいですか」と聞くと、「日本人の男子学生で元気のいい奴が欲しい」と。女子もまだ嫌がる現場は多い。さらに外国人となると、そんなことは言っていないと、求めていると。国内の日本の現場で、外国人のニーズはほぼありません。これは、経営が勝手にグローバル化だって言って、外国人採れと。社長のご乱心ですということです。この状態で、現場と経営のギャップがある中で外国人採用が進んでいますから、外国人が定着しない。求めている現場に求められていない外国人が配属されているのです。そこで、別枠ですということ各事業部にニーズ調査をすると100名ほどのニーズがあり、そこに配属することでマッチングをはかってきたのです。

また、私自身の経験ですが、ある外国人が富士通に入りました。3年経って、母国の人と結婚します。賃貸の物件を契約に行ったら、その不動産屋さんから保証人を出してくれと。保証人はあなたの会社の部長さんに頼んでくれと言われましたと。そのA君が直属の部長に頼みに行ったら、俺嫌だよと。A君は困りはてて私に相談してきました。それで、私が保証人になってあげました。その時に、同時に私は富士通の中に、外国人留学生に限らず、若い社員が自分で物件を探した時には会社が保証人になるという制度をエスカレーションし数年後に実現しました。私個人が保証人になるのは、急場を凌ぐものであって本質的にどうあるべきかと考え動いたということですね。これは今も定着しているんですけども。経営や人事側から変えていかないと、現場に無理矢理任せても無理です。ぜひ、例えば大学の中でも総長がビジョンを掲げられて、留学生を増やせと。なかなか現場は大変だと。大学のガバナンス強化でリーダーシップを発揮しろと言われているわけです

から、やらなきゃいかんわけですけども、ぜひ現場の課題認識をしっかりと共有して、また関連する産業界のニーズをしっかりと捉えた上で、出口を意識して受け入れていく必要があるのではないのでしょうか。そうでなければ留学生の満足度は上がっていかないし次につながらない。日本の訪日外国人も今爆発的に増えているけれども、オリンピックが終わったら途端に減るということになるでしょう。本当の「おもてなし」を行わないとまた来たいと思わない。大切なのは現場力です。一方で現場を担う方々にはお願いしたいのは、仕事を流さないで欲しい。仕事は自らのミッションとして、志を持って取り組んでほしい。ひとりの若者が国をまたいで夢を持って日本に来ている。このひとりの若者に、日本人として我々教育関係に携わる人間が、どういう思いで向き合うかということですね。何かしら新たな取り組みを一步一步作って行ってほしい。そこに、志を共にする企業を巻き込む。必ずそういう企業はありますので、ぜひ遠慮せずに地域の各企業にレポートを、手紙一本でもいいですから。大学としてこういうことをやるから、ぜひ協力をしてくれと。遠慮なしに出してください。それで反応する会社が必ずありますから、そういうところと少しずつ連携を取っていくということをぜひお願いします。

外国人受け入れで一番私が意識しましたのは決してマイノリティにしないということです。全体の10%を目指しました。全社員数の10%の外国人比率を目指してはじめました。それからネットワークをしっかりと作ってあげるということ。相談窓口をしっかりとしていくということ。多言語対応も充実させていくと。それから責任の所在を明らかにしていく。社内をひとつにまとめていくということ、取り組んで参りました。

### 3-2. 日立製作所での取り組み

日立さんの例としましては、日立はもうワンランク上の発想をしています（スライド

14/15/16)。日本本社ではないグローバルカンパニーという発想です。日本人も一社員に過ぎないというのが日立の発想ですから、グローバルコンピテンシーと、グローバルリーダーシップモデルを日立は作ろうとしている。世界の上位人材数千人のデータベースを作っていると思います。その中で、適材適所でアメリカの社長を次はフランスに動かす。日本の常務を次は中国の社長にするといったグローバルなアサインを行う。中国の総経理は、今度はミャンマーに行ってもらおう。このようなローテーションをやるんだということが日立をはじめとしたグローバルカンパニーのあるべき姿ではないでしょうか。徐々にこうした世界企業となるような日本企業が出始める。英語圏の会社の発想と同じですよ。しかし、まだまだ概ねの企業は富士通レベルで、日本人中心の発想の中で、外国人をどう活用していくかというような取り組みのところで止まっておろうかと思えます。

### 3-3. 企業の取り組みに関するまとめ

これまで述べてきましたように、大学が困りの部分と企業が困っている部分は非常に近いところがあると思えます。ぜひ遠慮なさらずに企業に働きかけて下さい。そしていずれ志ある企業との深い関係を作られることを心より願っております。何か私がお役に立てることがあれば、全力でサポートさせて頂きたいと思っております（スライド17/18/19）。ご清聴ありがとうございました。

#### 司会者

はい、ありがとうございました。それでは、ご質問をお受けしたいと思えますがいかがでしょうか。はい、お願いします。

#### フロア

大変刺激的なお話をありがとうございます。大変共感するところが多くて、例えば日本語力アップの支援強化っていうのは私非常に重要

で、グローバル化する時になぜか、日本の国家的政策って英語で授業をするプログラムを増やすだけけれども、日本に就職する以上、日本語力をどう付けてあげるかがポイントであって。グローバル30も、あれは英語で授業ってやっているもんだから、彼らにも日本語のコースあるんですが、4ヶ月で終わるんですね。研究室の方では日本語必要なし、英語だけで確かに研究できるけど、だけど、365日研究室でいるわけではないので、地域に来て付き合うのにやはり日本語が必要なんです。実はその日本語、4ヶ月で研究に入っている東北大学の学生層、かなりやっぱり学生相談が多いんですね。これが私は何とかしなくてはいけない。総長を差し置いて言うのはなんですけれども、我々の機構の中にも日本語のグループはありますので、アドバンスな日本語のコースを受けさせるようにしています。問題は研究室の指導者が、日本語なんかいらないうところが一番問題なんですけれども、そういう問題たくさんあります。それでもうひとつは、今おっしゃったように地域における中小企業への誘導も、これは非常に重要で、私はキャリア支援センター長をしているものですから、やっぱり大手企業ばかり、研究大学の卒業生が行くのは良くないと。やっぱり地域のバランスを取るには、そういうところのチャレンジなところを思いながら、実は宮城県でもそういう動きがあるんですが、率直に言うとそこに関与するとすれば、必ずしもフラットに逆に扱ってくれないんですよ。県と、宮城県の私学含めて集まりますと、やっぱり研究大学で強制力が高いので、ちょっとごめんなさい、我慢してね、みたいな感じで、逆に研究大学としてその拠点的なところにあるところが、今の枠組みで力を発揮しようとしてもちょっと受け入れてない部分がある。そこら辺をうまく何か克服している事例とか、やり方とかあるかどうか、もしそれがあれば、あるいはアイデアでも結構ですけれどもちょっと教えて頂けたらと思うんですけれども。

## 田籠氏

お勧めしたいのは博士後期課程，ドクターコースの中で産学連携の共同研究を，ぜひ地域の地場産業や新しいチャレンジをしているところとスキームを作っては如何でしょうか。地域の中小企業の立場に立つと，私は福岡県の中小企業の家系なので良く分かるんですけども，必ずしも新卒採用はいらなないんですよ。どこかで10年ぐらい経験した人の方がいいんです。だから，新卒で無理矢理地域に押し込むっていうことではなく，とにかく関係を深く作っておく

ということ。ぐるっと回って10年後にUターンで戻ってくる。鮭のようにですね。そのような思いで，長期戦略でやられるべきじゃなからうかと思います。

## 司会者

はい，ありがとうございました。他はいかがでしょうか，よろしいでしょうか。それでは，講演2を終わりたいと思います。田籠社長，ありがとうございました。

# 外国人留学生の日本における 就職支援の課題と 企業の取り組み事例

株式会社TAGS

2015年11月16日

## <アジェンダ>

### 1.自己紹介

### 2.外国人留学生の日本企業等における就職状況と就職支援の課題

#### 2-1.2016年新卒 就職状況について

#### 2-2.TAGS大卒就職状況調査（日本人学生）

#### 2-3.外国人留学生の就職状況推移（外国人留学生/日本）

#### 2-4.外国人留学生の就職支援の課題

### 3.企業での取り組み事例

#### 3-1.富士通での取り組み

#### 3-2.日立製作所での取り組み

#### 3-3.企業の取組みに関するまとめ

## 1.自己紹介

社名 株式会社TAGS -talent growth support-  
 所在地 神奈川県川崎市中原区木月祇園町10-28  
 代表者 代表取締役社長 田籠 喜三  
 設立 平成25年3月27日  
 取得規格 企業の採用コンサルティング  
 インターンシップの普及促進事業  
 キャリア塾の実施運営  
 (学生・若年未就業者の就職および留学、転職希望者の活動支援等)  
 学校のキャリア教育支援  
 (セミナー・ワークショップの実施、就職指導・学生の就業力向上支援等)  
 人事コンサルティング事業  
 人材育成、教育事業  
 (内定者、新入社員、各階層社員別研修)  
 各種教材の製作および出版事業

TAGS talent growth support since 2013

TAGSでは、学生のキャリア教育から就職まで一貫して支援するためのプログラムとして、多様なインターンシッププログラムを企画、開発を推進しております。  
 高度専門人材を育成するための長期インターンシップや海外でのインターンシップの拡大に加え、学生の社会人基礎力向上や職業意識の育成のため、産学が連携した「インターンシップ等の取組み拡大」に貢献するものとして取り組んでまいります。

代表挨拶



24年間、富士通株式会社の人事部門に従事。人材採用センター長を7シーズン務めた他、連結でのコーポレートガバナンス改革やビジネスリーダー研修開発など強い人材、組織作りを中心に活動。  
 2011年4月、独立し個人事務所開設。  
 2013年4月、(株)TAGS -talent growth support- を設立。  
 企業の採用活動支援、就業力向上支援(インターンシップ事業)、グローバル人材育成事業等に取り組んでいる。その他、経済産業省、文部科学省主催の事業委員を歴任。

【文部科学省・経済産業省の人材育成事業委員を歴任】

- (経済産業省)  
「グローバル人材マネジメント研究会」委員
- (文部科学省)  
「国立大学法人評価委員会」委員  
「日中韓高度専門人材育成事業」委員長  
「大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業」プログラム委員  
「大学の世界展開力強化事業」プログラム委員  
「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」委員  
「体系的なキャリア教育・職業教育の推進に向けたインターンシップの更なる充実に関する調査研究協力者会議」委員

## 2.外国人留学生の日本企業等における就職状況と就職支援の課題

### 2-1.2016年新卒 就職状況について

- ◆ 2015年は、求人倍率急上昇し、さらに2016年は、「超売り手市場」へ

- ・景気回復基調により求人数増加
- ・少子化による学生数の減少

⇒大手志向強く中小へのミスマッチが課題  
 10月に入っても約10万人が活動継続  
 外国人留学生も同様の傾向



- ◆ 2016年は、大幅なスケジュール変更に伴い、企業、学生ともに手探りの活動へ

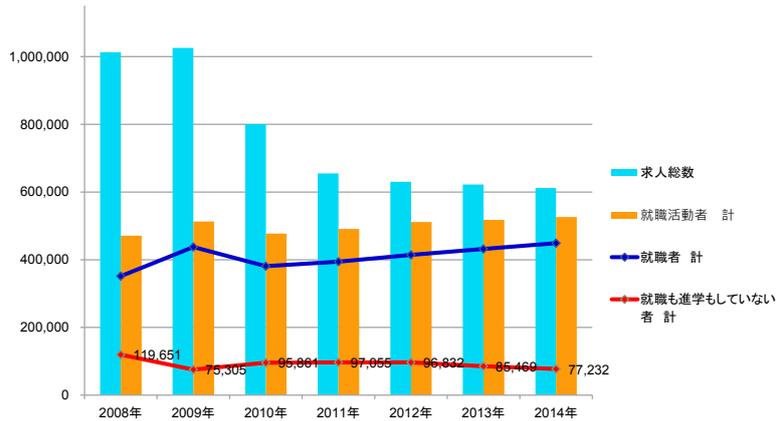
- ・学生の意思決定の長期化・大手の8月内定出しによる後半辞退者の増加・「8月の憂鬱」
- ・学生の活動開始時期後ろ倒し(12月→3月)に伴う企業研究の短期化  
 ・短期間での企業研究となり大手企業に志望集中、中堅企業との接点が減り、ミスマッチ増

年度	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月~	4月
2015年卒	12/1採用広報活動			4/1 選考活動						▲内定式				
2016年卒 採用指針				3/1 採用広報活動			8/1 選考活動							
2016年卒 採用活動の実体	8月~ インターンシップや各種セミナーが開催						3月~ 多くの企業が選考開始 長期化							

### 2-2.TAGS大卒就職状況調査（日本人学生）

- ・全頁の求人倍率推移から、大卒の就職環境は大きく改善していると認識されているが、はたして実態は？
- ・下図にあるように、TAGS調査（学校基本調査/文科省を基に推計）によると、企業の求人総数が多い年で7万人以上の学生が就職が決まらずに「新卒無業」化している。
- ・これは、大学生の多くが大企業や公務員志望へ集中している事と、不合格経験を繰り返すことで自信を喪失し、就活うつに陥り、就職を諦めてしまっていることが推察される。
- ・少子化の現代において、多くの若者が活躍の機会を損失している現状は国家としても大きな損失である。

**TAGS大卒就職状況調査**

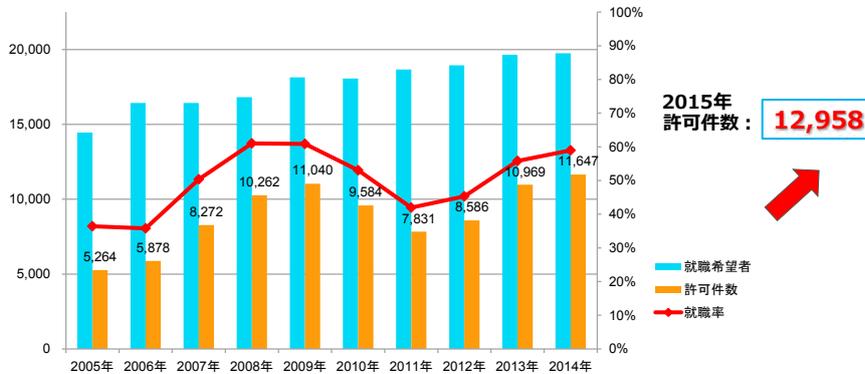


5

### 2-3.外国人留学生の就職状況推移（外国人留学生/日本）

- ・外国人留学生の就職については、日本企業のアジアにおけるビジネス拡大を背景に「ブリッジ人材」としての留学生採用及び活用が進んでいることを表している。
- ・下図は日本における就職状況（就業ビザ許可件数）の推移を示しており、一定の伸びを示してはいるものの希望者の4割が決まっていないという現状も忘れてはならない。
- ・また、母国へ帰って就職活動を行う留学生が現地の日本企業へ入社活躍している報告も多く、日本企業の国内外における留学生活用が更に進むことを期待したい。

**外国人留学生就職状況推移（国内）**



6

## ◆企業規模別 外国人留学生の就職先について

- ・下図の通り、留学生の多くは中堅・中小企業へ就職している
- ・一方で、留学生対象の就職セミナーは大手中心の傾向強い

就職先企業等の資本金別許可人員

(単位 人)

	～5百万	5百万超 ～1千万	1千万超 ～3千万	3千万超 ～5千万	5千万超 ～1億	1億超 ～3億	3億超 ～5億	5億超 ～10億	10億超 ～	その他・ 不明	合計
平成23年	1,573	1,811	885	564	744	241	194	186	1,498	890	8,586
平成24年	2,186	2,130	1,116	707	923	316	283	204	2,093	1,011	10,969
平成25年	2,145	2,115	1,255	740	933	337	336	254	2,426	1,106	11,647
平成26年	2,218	2,427	1,383	967	1,200	397	375	265	2,437	1,289	12,958
	6,995										

今年の3月(京都)5月(東京)で開催されたイベント例(ワークス・ジャパン主催)



7

## 2-4.外国人留学生の就職支援の課題

## ◆中堅・中小企業への就職が約7割

留学生は日本人学生と同様に大手企業志向が強く、自国でも名の知れた国際展開をしている有名企業への入社意欲が高い傾向にある。

しかしながら、企業の在籍従業員別の就職者の構成では、**1,000人未満の中堅・中小企業が7割**を占めている。

**中堅・中小企業の海外展開が加速**しており、留学生の活躍のフィールドは**中堅・中小**にある。

→大手企業の多くは海外の現地化を進めており、国内での外国人活用のニーズは高くない。

→富士通(株)では、連結16万人の社員の内7万人が海外現地社員であり、逆出向で活用。

就職活動における**業界・企業研究は非常に重要**であるが、日本人学生でもできていない。そのため、有名な大手企業に志望が集中する。

求められることは、**大手中心の「採用指針」**ではなく、**99%を占める中堅・中小企業を中心とした採用スキームの見直しと支援の強化**であろう。

→COCの観点からも、大学が地域コミュニティの中心となり**地域企業への人材輩出**を目的とした

就職支援の強化が求められる。

→そのためには、インターンシップやフィールドワーク等を活用した「**地域企業と学生の接点**」を**拡大**する必要がある。

8

## ◆ 留学生の多くは日本の新卒採用スキームに混乱

### ・日本の独特の就職活動に対する理解不足

留学生にとって理解する事が難しい日本企業の独特な就職活動。  
「活動する期間が長い」「開始時期が早い」「選考方法が複雑」など混乱する学生が多数。

### ・就職活動に関する情報量が少ない

留学生にとって企業や就職に関する情報収集のチャネルが少ない。  
留学生の多くは4年生の4月から活動開始する等、就職活動開始時期を逃してしまい、十分な準備ができないままに就職活動を開始、結果、翻弄され不本意なまま母国へ帰国する学生が多数。

### ・ビジネスシーンでの日本語能力が不足

日本企業の多くは、国内の業務に対応可能な日本語力を求めるが、N1レベルでも厳しい。  
経営と人事がグローバル化を目指す反面、現場は求めていない。結果、職場配属後にミスマッチ。

### ・留学生向けの就職支援イベントや求人情報が少ない

7Pのイベントは私が前職において企画開発したものだが、こうしたイベントは未だ少ない。  
多くの企業は日本人学生と同様のプロセスで留学生を選考、ESや能力適性試験で絞り込むため、多くの留学生は面接まで進めずに苦労している。

9

## ◆ 求められる支援の強化

### □ 外国人留学生に対する支援

#### ① 大学におけるキャリア支援の強化

- ・留学生に特化した就職ガイダンスやサポートの強化
- ・日本語力UPに向けた支援強化→日本人学生との交流強化、サークル活動やアルバイト推奨
- ・地域企業と連携したキャリア支援体制の構築→S-Needs事業の拡大と継続

#### ② 企業の取り組み

- ・外国人留学生に向けた情報開示→求める人材像、求める能力、キャリアパスなど
- ・大学との連携強化→インターンシップやフィールドワーク対応の拡大

### □ 外国人留学生を求める中堅・中小企業に対する支援

#### ① 地域の中堅・中小企業を対象として就職イベントの拡大

- ・地域の大学が中心となり、自治体や商工会議所等の経済団体との連携主催が望ましい。
- ・これは、留学生対象だけでなく日本人学生対象としても必要！
- \* 来年度文科省概算要求でも、大学の機能強化に応じた重点配分として ①地域のニーズに応える人材育成・研究を推進 が、国立大学の第3期中期目標の中に盛り込まれている。

#### ② 就業ビザ申請手続きサポート

- ・入管の対応が不揃いであり、許可がおりずに妥協→1,000件を超える不許可！
- ・人事の専門化がない企業は二の足を踏む→地域での企業サポートが必要である。

10

### 3.企業での取り組み事例

#### 3-1.富士通での取り組み

出展：(株)企業活力研究所 平成24年度研究会より

同社におけるグローバル人材育成・確保にかかる取組みのポイントは、

- ①外国人の積極的採用
- ②採用した外国人の定着・活躍に向けた体制の構築と活動の展開
- ③若手の日本人社員を対象とした異文化適応力醸成のための機会の提供

である。各取組みの概要は以下のとおりである。

##### ①外国籍人材の積極的採用

同社では、「研究・開発部門」、「営業・ソリューション部門」、「事業スタッフ部門」の3部門を中心に、日本人と同じ基準で外国籍人材の採用を積極的に進めている。

- a. 「研究・開発部門」：日本側主導の海外アライアンスパートナーや協働開発相手との交渉・折衝、グローバル開発チームのリード、海外人脈を生かした市場・技術動向に関する情報収集、日本のテクノロジーやプロダクトの海外展開、海外拠点マネジメント者としての役割
- b. 「営業・ソリューション部門」：海外オフショア開発拠点とのリエゾン・ブリッジ機能、海外顧客の海外展開支援、日本のソリューションの海外展開、海外拠点マネジメント者としての役割
- c. 「事業スタッフ部門」：経営幹部のスタッフ機能、海外拠点の経営管理・支援・リエゾン、海外人脈形成や専門分野の国際動向に関する情報収集、自社DNA の伝達、海外拠点マネジメント者としての役割

なお、日本語力については、研究開発部門では技術力を重視し、日常会話程度の日本語力で問題無しとしているが、営業・ソリューション部門および事業スタッフ部門については日本人と同等の日本語力を採用の条件としている。

11

##### ②採用した外国籍人材の定着・活躍に向けた体制の構築と活動の展開

同社では2005年頃より、グローバルにビジネス展開できる外国籍人材を採用すべく、毎年30～50 人程度の外国籍人材を採用している。日本における外国籍人材の雇用については、長期定着志向が低いとされる当該人材を日本人と同じキャリアプロセスにのせるのが妥当なのかが悩みとしてあげられることが多いが、海外の人材と日本人を区別せず、彼らに日本のキャリア形成のあり方を説明し目指している方向性を示すことが重要であると考えている。

これに伴い、採用した外国人人材が定着・活躍できるよう、2007年よりグローバル化推進プロジェクトを人事部門主導で推進している。同取組みの目的、ミッション、体制、活動内容については、以下のとおりである。

##### a. 活動目的

異なった国籍の従業員間で異文化交流を促進し、同社の職場を国際的に統合していくことを目的とする。

##### b. ミッション

同グループにおけるグローバルサイエティの形成を支援することのほか、異文化を許容し、多様性を活かすマインドを育てる仕組みを構築すること、外国籍社員が同社の組織環境および日本での生活に受け入れるよう支援することである。

##### c. 体制

人事部門を中心に、過去に海外赴任した社員や外国籍社員、グローバルマインドを持った社員、外国籍社員の同僚・上司・部下、海外拠点従業員等による架空のコミュニティを形成し、彼らと連携しながら外国籍社員の人事的サポートやコミュニティ活動などを展開している。

##### d. 具体的活動

立ち上げ当初（2007年）は、外国籍社員に対する生活情報の提供、人事処遇制度をはじめとする社内ルールの英訳・周知・開示、web サイトの立ち上げなどハード面の整備が中心であったが、近年は人事対応窓口の見える化や人事部門間連携体制の強化、異文化理解促進や個人のグローバルマインド醸成を目的としたイベント開催、コミュニティメンバーが寄稿した季刊誌（web 掲載）の発行など、全社員のグローバルインテグレーションを促進する取組みへ移行しつつある。

12

### ③若手の日本人社員を対象とした異文化適応力醸成のための機会の提供

日本人社員のグローバル人材育成については、グローバルビジネスの拡大を担う人材の計画的育成・母集団の形成を目的に、20代の社員を中心に論理的コミュニケーション力や異文化適応力を実践する現場経験や研修等を提供している。また、30代前半では有望な社員を選抜して計画的に海外赴任を経験させている。

- ・グローバルコンピテンシー養成：20代の若手対象に年100名程度の教育を実施
- ・海外トレーニー制度：入社5年未満の社員対象に2年間の現地駐在を経験させる

### ④今後について

海外駐在から戻ってきた人の経験を活かすキャリア形成（または戦略的活用・配置）をどうするか検討する必要があると考えている。

- ・グローバル人材DBの構築
- ・出元管理から本社管理への移管など

## 3-2. 日立製作所での取り組み

同社におけるグローバル人材育成・確保にかかる取り組みのポイントは、

- ①グループ・グローバル共通の基盤の構築
- ②地域戦略における人財プラットフォームの構築
- ③留学生、海外人材、経験者など多様な人材の採用
- ④グローバルリーダー育成プログラムの実施
- ⑤若手人材を対象とした異文化理解プログラム

の実施であり、各取り組みの概要は以下のとおりである。

### ①グループ・グローバル共通の基盤の構築

同社では、現地主導経営をさらに推進し、事業のグローバル展開をさらに加速するため、グローバル共通の人財マネジメントを日立グループ全体で実行していく。そのため、従来の日本・海外それぞれの会社あるいは各グループ会社が個別に制度・施策を展開していた仕組みを、グループ・グローバル共通の、人材育成・登用・処遇に関する基盤を構築したうえで各地域、各社が独自の人事管理を構築・展開する仕組みへ移行していく予定である。

グループ・グローバル共通の基盤は、具体的には、国内外の日立グループ全社員を対象とする「グローバル人材データベース」と、国内外の全マネージャー（課長相当職）以上の役職者を対象に役割の大きさを評価する「グローバルグレーディング（全世界共通職務等級）制度」から構成され、これを基にグローバル規模での最適人材育成・配置を展開したいと考えている。

## ②地域戦略における人財プラットフォームの構築

今後同社グループとして戦略的に事業を進める地域（中国、インド、ASEAN、アフリカ、中東など）については、それらを3つのランク（重点度A→B→C）に区分し、各地域の経済、歴史、文化、労働関連法、雇用慣行等に精通した専門家の育成・配置あるいはこれらの情報を集めたプラットフォームを整備し、M&Aなどビジネスを円滑に進める支援体制を構築していく予定である。これらの基盤の構築が、事業の拡大や高業績を持続的に作り出すことへつながると考えている。

## ③留学生、海外人財、経験者など多様な人財の採用

従来、国内の新卒が中心であったが、事業のグローバル展開に伴い留学生や海外人財、経験者など多様な人財を採用することに取組んでおり、前述のとおり全世界の人財プラットフォームの構築を通して全世界の人財の中から「必要なポジション」へ「必要なとき」にリーダーを供給することを目指している。

## ④グローバルリーダー育成プログラムの実施

グローバルリーダーの育成に係る考え方について、従来は、年齢軸に沿って徐々にふるいにかけていく適者生存的アプローチであったが、今後は個人やポジションごとにリーダーを「創り込む」適者開発的アプローチに方針を切りかえていくこととしている。そのプログラムについては、「グローバルビジネスで勝てるリーダー」を育成することを目的としている。エグゼクティブ向け経営研修の具体例としては、2012年11月にアジア地域において、近い将来（5年程度）同社グループの現地法人トップやエグゼクティブになりえる現地社員を対象に、上位ポジションへの移行に備えたマインドとスキルを習得すべく、シンガポール政府系の機関と連携してプログラムを開発し実施している。

15

## ⑤若手人財を対象とした異文化理解プログラムの実施

急速なグローバル化の推進に対応すべく、計画的に人財をプールしていく必要性から、「若手海外派遣プログラム」として新入社員など若手のうちから海外経験を積ませることを進めている。同プログラムは、非管理職層（主任クラス以下）で将来グローバル人財としての活躍が期待される者を対象に、『肌感覚で現地の文化・生活を理解する』ことを目的としており、年1,000人を目標に派遣することとしている。具体的プログラムとしては、以下のとおりである。

- ・海外現地法人実習等…同社グループの現地法人でビジネスを体験してくるもの(1～3か月程度)
- ・他社実習…同社グループ外の他社で実際に働きグローバルビジネスを体感するもの(1～3か月程度)
- ・海外体験研修…語学学校+ホームステイをしながら現地のコネクションを使って、現地の企業へのインターン等を体験すること(1～3か月程度)
- ・ボランティア…世界中の多様な人財と協業することを体験すること(1～2週間程度)
- ・海外業務研修等…テーマを持って海外現地法人等へ研修に行くこと
- ・海外プロジェクト…海外プロジェクトに参加し、海外での生活やビジネスを経験すること

なお、これらの研修は帰国後に英語や現地語などで成果を報告することとしている。

16

### 3-3.企業の取組みに関するまとめ

#### (1) グローバル経営戦略とグローバル人材の育成

・不確実な状況が起きやすく、グローバル戦略をどのように構築すればいいかが不明瞭な時代においては、世界中のヒト、モノ、カネ、知識、情報、ノウハウなどの経営資源を効率的に活用し社内に融合していくことが重要である。

・その際、世界戦略を決定する「世界本社」を設ける等、グローバルな課題を世界中の責任者が参画して検討することが必要であり、従来型の本社のあり方や意思決定のあり方を見直す時期にきている。

・グローバル人材に求められる能力として、「知的資本＝グローバル組織、産業、バリューチェーン、文化的複雑さに対する知識など」、「心理的資本＝異文化に対する情熱、尊重、柔軟性、公平性、オープンさなど」、「社会的資本＝異文化の人材と継続的な信頼関係を築く能力」などがある。

・日本企業における海外赴任者の選抜においては、異文化への対応能力やリーダーシップが重視されてこなかったため、ローカル社員からの評価が低い傾向にあり、選抜と育成の見直しが求められる。

・経済産業省では、日本貿易振興機構（JETRO）や海外産業人材育成協会（HIDA）のネットワークを活用して、日本の若手社会人や学生を開発途上国に派遣するインターンシップ派遣事業を行うとともに、JICA（独立行政法人国際協力機構）と連携・協力して、青年海外協力隊の制度を変更し、企業人材の海外研修機会として活用しやすいようにしており、主として中小企業庁において中小企業向けに積極的に推進されている。

17

#### (2) 企業におけるグローバル経営を担う人材を確保するための制度・基盤づくり

・企業におけるグローバル人材の育成確保についてみると、グローバル経営を担う人材を国籍、グループ企業、性別等を超えて登用し最適配置していくことを標榜する企業では、幹部職以上の評価、報酬、教育、異動（配置）ルールのグローバル共通化（トヨタ自動車、日立製作所、パナソニック）やそのための基盤として最適人材の選抜と活用を可能とすべく、人材データベースを構築する取組みも推進しているところもある。（日立製作所、パナソニック）

#### (3) 企業におけるグローバル人材の育成方法

・グローバル人材の不足で最も指摘されるのは「海外の関係会社におけるマネジメント者」であり、同対象者の早期育成は企業にとって喫緊の課題となっている。また、中長期の視点から若手の育成にも力を入れ、将来的なグローバル人材をブールする取組みも多くの企業で進められている。

・両者の育成ポイントは具体的な「場」を提供しながら、必要な知識・ノウハウを習得させることである。マネジメント層の育成に向けて、グローバルマネジメントまたはグローバル研究・技術開発を可能とすべく、戦略的配置（異動）を行うとともに、Off-JT と的確に組み合わせ、海外事業運営能力を醸成できるようにしている。（帝人、三菱商事、キヤノン、パナソニック）

・若手の育成についても、入社後一定期間内の社員に、海外出張、海外業務派遣・トレーニー、海外駐在体験、海外研究機関・大学派遣などいずれかの方法で、異文化適応能力や語学力を習得させることを目的に、海外経験する機会を提供している。（帝人、トヨタ自動車、富士通、三菱商事、日立製作所）

18

・グローバル人材として活躍するためには、マネジメント力の確保はもとより、個々人が自分の専門を確立しておくことも重要と認識し、入社時からの数年間を専門確立期とし、所属部門での専門能力や社員としての必要能力を積極的に習得することを推進し、その後グローバル経営のためのスキルや知識を提供する企業も多い。（帝人、アステラス製薬）

#### **(4) 日本採用の外国籍人材と現地採用者の定着・活用に向けた企業の取組み**

・グローバルにビジネス展開できる外国籍人材を日本で積極的に採用する企業において、採用した者の定着を図るために、日本のキャリア形成のあり方を説明しているほか、これらの者が日本企業で活躍できるよう、2007年よりグローバル化推進プロジェクトを人事部門主導で推進している。（富士通）

・また、海外の現地事業所等の幹部職クラスを対象に、日本における実務経験、経営者による講話、経営意思決定プログラムなどを提供するとともに、現地の役員や現場責任者に多くの現地採用者を抜擢するなど、頑張れば上位職として活躍できるという実績を示していくことに前向きに取り組んでいる企業もある。（トヨタ自動車、アステラス製薬、パナソニック、日立製作所、イトーヨーカ堂）

#### **(5) 女性のグローバル人材育成に関する企業の取り組みと課題**

・女性の海外赴任者数が10人強～20人強にのぼる企業もあり、政治情勢による治安や現地宗教などによって女性の赴任が難しい国・地域はあるものの、赴任先、現地における役割に男女の違いはなく、女性もグローバル人材として活躍している。今後女性の海外赴任者の増加が見込まれる中、海外赴任先での仕事と子育ての両立支援・家族理解を得るための帰任時期の明確化、現地での同世代・同職位の仲間が少ないことを踏まえたサポート体制の構築などが課題としている。

TAGS talent growth support since 2013

株式会社TAGS

## 講演 3 外国人留学生から見た大学と地域への期待

仙台地区中国学生学者友好聯誼会会長

沈 悠 然 氏

司会者 榎石多希子教授

(仙台白百合女子大学人間学部)

仙台白百合女子大学の榎石と申します。それでは最後になりますけれども、沈悠然さんの演題、「外国人留学生から見た大学と地域への期待」についてですが、沈さんのご紹介をさせていただきます。北京理工大学の日本語科で学ばれて、2013年秋に来仙されました。14年から東北大学院、国際文化研究科でマスターコースに所属されております。現在、すなわち留学して本当にわずかな期間ですが、仙台地区中国学生学者友好聯誼会の事務局長や会長を務めていらっしゃいます。研究テーマ、レジュメに書いてありますけれども、ちょっと具体的にお聞きしましたら、2000年以降の中国のインターネット社会で、日本のファッションやアニメ、ゲーム等、大量に浸透されておりますが、そこで使われている「かわいい」とか、「オタク」というような言葉に代表される語彙の借用についてのご研究とのこと。今日は私たちがあまり気付かない、見過ごしている重要な事柄のご指摘、やや耳が痛いお話もあるかと思えます。留学生当事者としてのお話をアグレッシブにお話して頂けたらと思えます。よろしく願い申し上げます。

沈悠然氏

仙台地区中国学生学者友好聯誼会。名前が長くなりましたけれども、仙台地区中国学友会で大丈夫です。本日は、「外国人留学生から見た大学と地域への期待」というテーマで講演をさせていただきます。先ほど、先生方たちから色々、すごく大変勉強になりました。自分の講演というか、日本に来て3年目ですけれども、この2年間の留学生活についてお話したいと思いま



す。不適切などころとか、間違ったところとかがありましたら、ぜひご指摘をお願いします。それでは、講演を始めたいと思えます。

自己紹介

まず自己紹介に入りたいと思えます（スライド2/3/4。後掲資料参照。以後のスライド番号も同様）。今は東北大学大学院国際文化研究科に所属しています。それと同時に仙台地区中国学友会の会長を務めています。今は修士2年生ですが、来年の春には東京のあるIT企業に就職する予定です。留学する前は、北京理工大学で日本語を専攻していました。この4年間の勉強は楽しかったです。なぜかという、大学での勉強以外にも文化体験の活動に参加したり、日本人の友達と遊んだりして、私にとって日本語の勉強は面白かったからです。このスライドには、この一部の写真ですね。左側1番目。私は中国の大学で日本語クラブの会長も務めたので、あの時カラオケ大会だったり、中国の大学で行った日本語文化祭だったり、色々やっていました。そして右側は日本人の、私以外メンバー全員日本人留学生でした。その協会と一緒に、中国の農村の小学校を訪問した写真です

ね。その下は、日本人留学生とお花見をしたり、そして日本大使館の見学もしたりしていました。それ以外にも色々ありましたけれども、そのまま説明すると一時間にもなりますので、簡単に紹介しました。このように日本に来る前の私も、すでに中国にいながらもある程度日本になじみがありました。そして、大学卒業後の進路を決めるに当たって、どうしても実際に日本へ行ってみたいと思ひまして、日本へ留学することを決めました。そして、仙台の東北大学にきました。きれいな青空と清潔な町、制服を来て青春を謳歌する高校生たち、部活動に没頭している生き生きとした大学生たち。そして、カラスの鳴き声もあまりにも日本らしくて、私は本当に日本にいるのだと毎日夢の中にいるようでした。

#### 仙台地区中国学友会について

おそらく、中国の大学での経験があったため、日本に来た後も仙台地区中国学友会に興味を持ち始め、ただの参加者から会長にまでなりました。本日も、学友会の会長としてご招待を承りましたので、仙台地区中国学友会のことを少しご紹介いたします（スライド5/6）。まずこの会は全日本学友会に所属しています。全日本学友会のもとには、各地区の学友会があります。仙台地区中国学友会は、宮城県を始め、東北地方の学友会の代表としています。地区分会の下にもまた、学校によりいくつかの分会が分かれています。学友会は日中両国の民間交流の促進、中国人留学生と中国国内の交流の促進、または在日留學生活のサポート等を目的として、中国大使館の指導を受けていますので、半分公式な団体です。スタッフは幹部、幹事と顧問を含め、合わせて40人から50人います。そして参加者はイベントにより、数人から数百人までそれぞれ違いますが、東北大学に在學する870人の中国人留学生の中、少なくとも半分の人参加したことがあります。こちらの写真は、1年に一度最大のイベント、仙台地区春節パ-

ティーです。毎年150人から200人ぐらいの参加者がいます。次に各種イベントについてもご紹介いたします（スライド7）。自主企画イベントというのは、企画から実施まで、全て学友会が行うイベントです。こちらは中国語コーナーだったり、スキーのツアーだったり、色々あります。時間のため、飛ばしていきます。そして、協力招待イベントというのは他団体企画のイベントで、学友会は参加または協力するだけです（スライド8）。その中で特に宮城県日中友好協会の各分会からの招待が多いです。本日も宮城日中友好協会の会長、江幡先生も来ていらっしゃるんですけども、大変お世話になっています。大変感謝をしております。時間のため、簡単に説明させて頂きましたが、詳しく知りたい方は、以下のサイトを検索してみてください（スライド9）。ほとんどの内容は中国語ですけれども、Facebookでは日本語と中国語、両方書いているので、良かったらぜひ、仙台地区中国学友会で検索してみてください。長くなりましたが、以上は自己紹介と団体の紹介でした。

#### 宗教に対する配慮

それでは、本題に入りたいと思います。まず、私の研究室には日本語はあまり分からないイスラム教徒の院生が一人います。私は彼女と一緒に生協で買い物をしたことがあります。イスラム教徒は、アルコールを含むものが食べられま



せんので、私は彼女と一緒に成分を確認しました。一人で買い物をする時には、どうしていますかと私は聞きました。すると、彼女は携帯を出して、イスラム教徒が食べられる日本の食品一覧を見せてくれました。なるほど、彼女はいつもこの表を見ながら買い物をしているようです。しかし、食品というのは種類からブランドまで、あまりにも多いため、一覧表を作るのはきりがありません。また、いちいちチェックをするのは面倒で、買い物をするのはいかにも不便です。イスラム教徒が食べていいものはハラールと言います。ハラールマークは、ハラールフードであることを証明する印です。2014年度大学生協調べのデータでは、東北大学生協ではハラールフードは提供しているようですが、ハラールフードが明記していないか、専用の窓口が設置していないかの理由で、私は知りませんでした。そのため、イスラム教徒は常に自宅で調理したお弁当を持参したりしています。私のイスラム教徒の友達も、いつも翌日のお弁当を準備するため、早めに帰宅しています。しかし調理が苦手だったり、時間が取れなかったりする場合は栄養上、問題になっているでしょう。また、学食はさておき、先ほども話しましたが、売店の商品には、ハラールかどうか表記されていなかったり、ハラールフードの提供が少ないため、生協のショップおよび学校外のスーパーで買い物するのに問題となっています。イスラム教徒の友達に聞いた話によりますと、仙台でハラール食材が買えるお店は2、3件しかありません。常に自炊している彼らにとって、これはまた不便なこととなっています。

参考までに、中国の事情をご紹介します(スライド12)。ハラールは、中国語で清真と言います。中国の大学では、大体ハラール食堂、つまり清真食堂が設置されています。少なくとも、ハラール専用の窓口があります。普通の食堂と分かれて、専用の食材や食器を使い、さらにムスリムシェフとスタッフを採用しているので、ムスリムの学生たちと教員たちは安心して食事を

とることができます。スライドの写真は、私の大学の様子です。北京理工大学ですね。そして大学によって違いますが、私の大学ではムスリムじゃない人も入ったり、食事を取ったりすることができます。ただ、食品の持ち込みはできません。清真食堂では、他の食堂にない特別な料理がありますので、ムスリムではない学生たちにも人気です。ちなみに学校内だけではなく、中国では清真レストランがたくさんあります。その一部は、自慢の味を持っていて、宗教や文化を問わず、多くの人に愛されています。私の大学の近くにも、清真レストランがたくさんあるので、ムスリムのいる食事会や、飲み会も全然問題がありませんでした。また、毎年イード・アル=フィトル、つまりラマダン終了を祝う日に、学校のハラール食堂はいつもと違うハラールフードを用意します。ムスリム学生たちは、無料で食べられます。それだけではなく、お祝いイベントやプレゼントも用意しています。右側、下の写真を見て頂きたいです。こちら赤い布に書いてあるのは、ムスリムの学生たちハッピーイード・アル=フィトルという意味です。そして、地面にずっと並んでいるのはプレゼントです。フルーツバスケットです。無料でプレゼントを用意しています。このように、ムスリム向けのサービスが様々あることから、中国の大学のムスリムへの気遣いをお分かり頂けると思います。

また、学生食堂の話に触れましたので、少しムスリムとは別な話をさせて頂きたいと思いません(スライド13)。日本の学食と比べ、中国の方がずっと安いです。そして、料理の種類が何倍も多いんです。もちろん、物価が違うこと、中国の大学は広くて学食の件数が多いこと、そもそも中華料理の種類が多いこと等、背景の違いがあるかもしれませんが、東北大学では生協のメニューは通年同じようなもので、すぐ食べ飽きてしまう、中華料理が食べたいが、学食ではあまり出していない。果物が食べたいが、生協では売っていない等の声をよく聞きます。一

方、日本の学食は、環境の面でずっと優れています。中国の学食では、油っぽいテーブルがべたべた等の状況がよくありますが、日本の学食は、日本なりの清潔さとサービス精神に富んでいるので、みんな快く食べられます。以上大学、特に学生食堂からムスリムを始め、宗教に対する更なる交流を期待しています。また余談ですが、もし生協の学食にもっと多くの中華料理や他国の料理を加えたら、留学生だけではなく一般の日本人学生たちも大喜びだと思います。

### 異文化に対する配慮

続いて2番目、異文化に対する配慮を期待しています。留学の意味は何ですか（スライド14/15）。皆さん考えたことはありますか。私は留学という、単にその国の言語を身に付けて、その国の人と同じような教育を受けることではないと思います。留学ということは、慣れた自国を出て、違う人間、違う社会、そして違う文化を理解しようとするグローバルな学習の機会です。特に留学生寮や日本語教室等を通じ、私たちは日本人だけではなく、色々な国からの人と接する機会があります。私たち留学生は異国の地で生活しているから、いつも積極的に異文化を理解しようという姿勢を取っています。そのため、留学の経験は人にグローバルな心と視野を与えられると思います。逆に、日本の大学、日本人学生、日本の企業等を含む日本社会全体にとって、留学生の受入れは日本の教育の発展とグローバル化の促進に影響を与えていると思います。

しかし、外国人留学生の受入れに対して、日本人、日本の大学、そして日本の社会は準備ができていのでしょうか。私は仙台に来て3年目ですが、この2年間の仙台での経験にそって話したいと思います。まず公的に言えば、ちゃんとできていると思います。まず大学について。日本に来る前の私は、外国で生活する経験はおろか一人暮らしの経験もなかったので、不安がたくさんありました。しかし、日本に着いた初

日に、すぐに東北大学の寮に入居できました。ベッド等の家具も全部揃っていますから、部屋に着いた瞬間にほっとしました。清潔な環境、手ごろな家賃、そして様々な英語表記の情報提示があり、生活にはとても便利です。また、東北大学では留学生課、国際交流課、生協留学生委員会等の組織が設置されているので、生活や学習等、様々な面からのサポートが充実しています。次に、地域について。宮城県では外国人向けの組織がたくさんあります。仙台観光国際協会と宮城県国際化協会が留学生の間で一番知られています。日本語教室、文化体験、交流コーナーなど、様々なイベントを定期的に行っています。留学生だけではなく、仙台に生活している全ての外国人に対する支援が豊富で、地域からの心遣いが温かく感じられます。また、私たちの学友会は中国人の団体として、日中友好協会を始め、宮城県の各管理組織からの支援と交流が多いです。以上、宮城県だけでも数多くの組織が数え切れない支援と交流イベントを提供してくださっていますので、外国人への開放的な受入れは、私は十分に感じています。むしろ、外国人留学生にもっと積極的に各種の支援を利用してほしい、交流イベントへ参加してほしい、毎日生活している宮城県の国際交流と地域活性化に貢献してほしいと思うぐらいです。

少し余談になりますが、日本にいる外国人留学生の中、中国人留学生の数が一番多くて、全体の6割以上に達しています。今年5月までのデータによれば、東北大学に在籍している外国人留学生数は1,663人で、そのうち中国からの留学生は870人です。時々、川内キャンパスで歩いていると、すれ違う人がみんな中国語でしゃべっていたりして、まるで中国の大学にいるような感じでした。中国人の数が多のおかげで、市内には中華料理店や中華物産展等の施設が多くて、生活には便利になっています。一方、人数が多いことから中国人同士のコミュニティも自然にできてしまいます。学生の生活はもともと単純なので、わざわざ自分のコミュニティか

ら出なくても生活はすむので、日本にいても実際はどんどん日本社会から離れてしまうこともあります。それは、日本だけの問題ではないと思います。私の友達の一部は、何年もアメリカに住んでいますが、英語は全くしゃべれません。なぜかという、中国人同士のコミュニティに依存しているから。せっかくの留学経験と異国での生活なのに、私はとてももったいないと思います。

しかし、それは中国人の一部の人々は、日本の生活で中国人のコミュニティに頼り過ぎている馬鹿な話だというような簡単な問題ではなく、日本人と中国人の間、個人対個人の問題だと思います。詳しくは、次にお話します。外国人留学生の受入れに対し、私的な部分は配慮が不足していると思います（スライド16）。まず、私たちと歳や考え方が一番近い人々。日本の大学生たちは、外国人留学生の受入れにはまだ不慣れだと思います。私たち、中国学友会はいつも東北大学を中心に活動していますが、日中両国の学生同士の交流を深めるために、常に他団体とのコラボレーションを望んでいます。そして2ヶ月前、私はメンバー全員が日本人のあるサークルとコラボレーションを企画しました。そのサークルはいつも代表がプロジェクトのテーマを決め、メンバーが自ら手をあげて担当するという形でやっていますが、今回は留学生とのコラボということで、一人も手をあげなかったようで、結局そのサークルの代表と副代表ふたりだけと私たちと一緒に最後まで行いました。もうひとつの経験を話しますと、7月に東北大学のキャンパス内でフリーハグを行いました。写真は、フリーハグを行った当日の様子です。この行動について、意味が分からなかったのか、頭を下げて足早に通り過ぎる学生がほとんどでした。表情からは興味を持っているようでしたが、なかなか近づく勇気がない学生も多かったです。もちろん恥ずかしがるのは中国人と日本人に共通の性格ですが、グローバルな社会に慣れるために、自国の文化を伝えるため

に、国の将来を担う若者たちみんな心と口を開いて積極的にコミュニケーションを取りましょう。私たちも、日本人学生と仲の良い友達になりたいので、お互いの交流を楽しみましょうと言いたいと思います。

次に、大学の先生にも更なる交流を期待しています。外国人留学生にとって、授業形態や文化的背景の違いから、日本人教師による授業は時に困難に感じる場合があります。文化の違いに慣れようとする外国人留学生は、常にプレッシャーを感じています。特に日本文化になじみのない留学生たちは、カルチャーショックに困惑しています。例えば、東北大学の青葉山キャンパスには、理系出身の留学生が大勢います。文系出身の留学生と比べ、彼らはほとんど日本語を専門として勉強した経験がないので、日本文化への理解が割と難しいです。彼らにとって日本人教師の意思を理解することは、まず難しいです。先生の言うことを100%理解できない時に、自分が正しいと思う方法で進んでしまっ、結局無駄な時間をかけてしまうケースもあります。また、先輩と後輩の関係。ハウ・レン・ソウ等、研究室の文化を理解できない時にも、留学生の勉強と生活に支障が生じます。一方、日本人教師は異なる教育環境で育ってきた留学生たちに対し、日本人学生と同様に扱うため、授業の効率が下がることもあります。その時、留学生は積極的に日本の文化を理解しようとするべき一方、日本人教師にも留学生の習慣と文化の尊重と、積極的な指導方法を採用することが期待されています。以上、外国人留学生たちももたらした異文化に対し、日本の大学生や、先生からのより一層の開放的な受入れを期待しています。

#### 緊急時の留学生への配慮

そして最後に、緊急時の留学生への配慮を期待しています（スライド17）。仙台に来る前に、私は上海と北京に住んでいましたので、地震等の大きな災害は1回も経験したことがありませ

んでした。ビザを申請した時に、宮城県、岩手県、福島県の被災三県へのビザ申請は無料なので、200円の申請費が返されました。その時は初めて、自分の行く先の危険性が分かりました。その後、東日本大震災の2年後の2013年に仙台に来ました。仙台に住んでいる私たちは、時々携帯電話に緊急速報が届きます。何となく大変なことが発生したのか分かりますが、そこでは土砂災害や避難勧告など、日本語能力試験1級に合格した私でさえ分かりづらい内容も少なくありません。中国人なら、漢字から何となく意味を推測できますが、漢字の分からない留学生はもっと困るのではないのでしょうか。さらに意味が分かっても、どのような行動を取るべきか、戸惑う留学生も少なくありません。仙台に来てから、地震は何回も経験しましたので、地震が来たらどこに隠れるか。一番近い避難所の場所はどこか等は大体分かりますが、具体的にどのような震度になったら逃げるのか、どのような程度に至ったら避難所に行くのか。何を持って非難するののかというような具体的な避難方法はまだ分からないままです。4年前の大震災は経験していませんが、今年9月の大雨時の緊張感は体験しました。9月上旬に、大雨が何日も続いて降っていました。土砂災害のニュースも相次いでいました。そして避難準備情報、避難勧告発令等の緊急速報は頻繁に届きました。チャイムの音を聞くだけでも緊張しました。すると、各ソーシャルメディアに何回も速報が届いた。私の今いるところも非難すべきところに入った。どうしようといった投稿がたくさん出始めました。さらに中国国内にいる家族が、私たち学友会のSNSを通じて、留学生の安否確認をした人もいました。私たちはすぐに確認し、そして大雨に気を付けて、何かあったら学友会まで連絡してくださいという投稿を公式ページに出しましたが、私たちのできることはそこまでしかありませんでした。もし、今避難所にいていいですかと聞かれたら、もし本当に大変な災害があったとしたら、我々団体として

は何をすればいいのか。その時、私は中国人団体の代表としてある無力感を感じていました。今回は無事に済みましたが、次の災害がいつ来るのか分かりません。こんな時にこそ、大学や地域からの支援が欲しいと実感しました。

大学と地域が普段から留学生への災害教育してくださることを期待しています。さらに緊急時に至った時の情報発信から、実際の避難までの指示や支援も期待しています。以上、3つの角度から大学と地域への期待を述べましたが、あくまでも講演のテーマに応じて粗探しをした結果です。日本への留学は全体的に自分の期待を越え、大変満足ができる経験になりました。今後も後輩に進めたいと思います。その時は大学と地域からの更なるご配慮を楽しみにしております。以上です。ご清聴ありがとうございました。

#### 司会者

沈さん、ありがとうございます。粗探しとおっしゃってくださいましたけれども、本当にいいお話を、私たちが気付かないお話をして頂きました。特に最後の防災教育ないしは防災に関するサポートは、もうこれは留学生の方々言語の問題もございますけれども、一番生命にも関わることで、大事なことだというご指摘、ありがとうございます。それでは、少し時間がありますから事実関係等でご質問があればお受けしたいと思います。挙手をお願いいたします。はい、お願いいたします。

#### フロア

どうもありがとうございました。先ほどの説明について、少し補足して頂きたいのですが、特に私たち大学の教員に取りまして、留学生が日本人とは異なる教育的環境の下で育って来たにも関わらず、日本人と同じように教育方法をするために、授業の効率が下がるとか、あるいは学生にとってストレスを感じる、プレッシャーを感じるというお話がありましたけれど

も、具体的に、典型的にはどんなことなのでしょう。

### 沈氏

全体的な自分の感覚ですけれども、中国人学生は、今まで受けた教育は先生か、家族から誰か背中に押せられてきた教育なんですね。なので、日本に来たら完全に自由な環境になっているんですけれども、積極的に自分で情報を手に取るとか、積極的に授業に関して何か勉強するとか、こういう習慣がまだなっていない。なので先生からは何も言わないので、先生は私に興味ないのかとか、こういう誤解が生じてしまうので、これはひとつの例ですけれども、聞いた話ですけれども、中国人留学生の中にうつ病になっている人もいます。それは多分、まさにこの先生との交流に支障があったんじゃないかなと思います。

### 司会者

ありがとうございます。今のご指摘、日本人学生にもそういうふうにする学生もいるようなんですけれども、その他いかがでしょうか。

### フロア

沈さんの話は非常にしっかりできて良かったなと思いますけれども、ちょっとお伺いしたいのは、私たちの日中友好協会、留学生をずっと応援してきました、でも今から17、8年前の応援の形態と、最近の応援の形態は全く違う。17、8年前の中国の留学生って言ったらみんな貧乏で、だからそういう経済的な応援が非常に力点があったんですけれども、この頃のお付き合いというのは、そういう面はだいぶ減っていると思うんです。ただ時々非常に苦労しているという留学生にも出会うことがありますけれども、留学生全般で、経済的にどうだろうというような、何かコメントして頂ければと思いますけれども。

### 沈氏

そうですね、結構こういう話をよく聞きます。あまり調査をしたことがないのではっきり言えないですけども、自分の感覚では、周りの人大体バイトしなくても仕送りで生活できるような学生が多いので、確か20年とか30年前の留学生とは結構違うかなと思いますね。でも、そのわずか一部も、まだまだバイトしなきゃいけないと。仕送りあまりないという学生もまだまだいると思います。はい、ありがとうございます。

### フロア

宮城県国際化協会について、先ほどの発表の中でもご紹介頂きましたけれども、中国人の留学生に限らず、留学生の方々に色々な協力を得て、事業を進めております。東日本大震災以降、在住外国人の防災ということは非常に大きなテーマになっていまして、私ども留学生に限らずですが、宮城県に住んでいる今16,500人ほど外国人がいるということになっていますが、その方々の防災教育と言ったものを、色々な形でやっています。宮城県には私ども以外にも、仙台観光国際協会、ここは特に留学生とのつながりが大きいので、留学生がたくさん住んでいる例えば三条地域ですとか、片平地域なんかでは、地域の自治会と一緒に防災訓練をやったりといった活動もしています。そんな中で私たちも含めてですけれども、学生さんを対象に、防災の例えば勉強会とかやろうとしてやっているんですけれども、肝心の学生さんがなかなかそこに集まってくださらないというもどかしさを、防災をやっていて、いつも感じるのはやっぱり東日本の経験がある方はあの意識があるので、やっぱり備えなきゃという意識があるんですけれども、今いる学生さんはほとんどその震災の経験がないということで、この間の9月の大雨で初めて危機感をお持ちになったということでしたけれども、逆に言うとそれが無いと、なかなかいくら我々のような外部の人間が防災

と言っても、見て頂けないという現状があって、もし留学生の立場から、こういう仕掛けが、こういう案内があると、そういった研修会とか勉強にも参加したくなるんじゃないかというようなアドバイスを頂けたらというのがまずひとつ。それから後これは質問ではないんですけども、東北六県の大学の関係者の方もたくさんいらっしゃるの、大学内で、その留学生の防災というのはおそらくどの学校さんでも大きな問題だと思いますし、色んなことやってらっしゃると思うんですけども、もしその内容ですとか、進め方等で、我々のような県単位の国際交流協会とか、国際化協会ってどこの県にもございます。どこでも防災はすごく力を入れてやっていることなので、何かしら一緒にやれるところがあれば、ぜひ連携をさせて頂きたいと思いますので、この場でそのことをお伝えしたいということで、お話させて頂きました。

#### 沈氏

アドバイスですね。例えばうちは中国語コーナーをやっていますけれども、こういう場合で

一緒に何か災害について、お互いに中国語も勉強できるし日本語も勉強できるから、こういうようなイベントはいかがですかと思います。この前の防災訓練、三条町で参加していたんですけども、大体日本に来て、初めて日本に来た新生が多かったんですね。なぜかという、面白かったんですけども、先ほど話したように、コミュニティに頼り過ぎて、自分のコミュニティから出なくても結構楽しいから、こういうイベントは行かなくてもいいんじゃないかというような。あとは学習の面もどんどん忙しくなったりとか、こういうイベントはあまり魅力がないっていうか、わざわざ行かなくてもいいという考え方を持つ人もいるから、それも原因のひとつだと思うんですけども。もし今後機会があれば、連携してこういうような防災に関するイベントができればいいなと思います。ありがとうございます。

#### 司会者

ありがとうございます。大体時間になったと思います。沈さん、ありがとうございました。

# 外国人留学生から見た 大学と地域への期待

仙台地区中国学生学者友好聯誼会  
(略称:仙台地区中国学友会)

チン ユウゼン  
沈 悠然

1

## 自己紹介

- 2009～2013年 北京理工大学 外国語学部 日本語学科  
北京理工大学「花火日本語同好会」  
日本希望工程国際交流協会
- 2014年～現在 東北大学大学院 国際文化研究科  
仙台地区中国学生学者友好聯誼会
- 2016年～ 東京で就職の予定

2



# 仙台地区中国学友会について

## 構成

全日本中国留学人員友好聯誼会  
Association of Chinese Students and  
Scholars in Japan (略称: 学友会)

中華人民共和国駐日本国  
大使館教育処の指導を受け、  
半分公式な団体

各地区分会  
東京地区分会  
西日本地区分会  
北海道地区分会  
九州地区分会  
仙台地区分会

各大学分会



仙台地区中国学友会  
全称: 仙台地区中国学生学者友好联誼会

5

## 構成及び人数

✓スタッフ: 40人~50人

- 幹部(会長、副会長、会計、8部門の部長及び副部長): 20人
- 幹事(各部門ごと3人ぐらい): 20人余
- 顧問(長年仙台にいる大先輩): 1人

✓参加者: イベントにより、数人から数百人



2015年仙台地区春節パーティーの様子

## 自主企画イベント

- 仙台地区春節パーティー
- スキー&温泉の一泊ツアー
- 各種交流会(部屋探し、就職等)
- 日中友好free hugs公益イベント
- 東北大学学園祭、国際祭出店
- 中国語コーナー&学術交流
- 夜のジョギング交流会
- ラジオ番組収録
- .....



7

## 協力、招待イベント

- 大河原観桜会&Homestay
- さくらんぼ、またはイチゴ狩り
- 大河原芋煮会&Homestay
- 日本小学校との交流訪問
- 各種日中友好交流イベント
- 各種中国語コンテスト協力
- 秋の紅葉ツアー
- .....



## 詳しく知りたい方へ

自由交流  
の場



【仙台地区中国学友会】 1337550156

【TOHOKU租房交流】 256817936 (部屋探し、中古品売買)

【仙台留学生就職交流】 397795637 (就活生交流の場)

情報発信  
の場



Facebook : “仙台地区中国学友会” で検索



新浪微博 : “仙台地区中国学友会” で検索



wechat : “仙台地区学友会” or “csa-tohoku” で検索

自由発言  
の場



荔枝FM : “FM503547” or “日本仙台留学生活” で検索



podcast : “日本仙台留学生活” で検索

9

## 目次

### 1. 宗教に対する配慮

- I. 東北大学にいるムスリム留学生の不便な経験
- II. 中国の大学の場合
- III. 中日学生食堂の比較

### 2. 異文化に対する配慮

- I. 留学の意味は？日本社会の準備はできているか？
- II. 公的には完備
- III. 私的には不足

### 3. 緊急時の留学生への配慮

10

# 1. 宗教に対する配慮

## 1. 東北大学にいるムスリム留学生の不便な経験



ハラールマーク

ハラールフードを大学生協で提供している校舎

<ul style="list-style-type: none"> <li>北海道大学生協</li> <li>東北大学生協</li> <li>東京大学生協</li> <li>早稲田大学生協</li> <li>慶応義塾生協</li> <li>東京工業大学生協</li> <li>慶応大学東京生協</li> <li>埼玉大学生協</li> <li>千葉大学生協</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>山梨大学生協</li> <li>名古屋大学生協</li> <li>名古屋工業大学生協</li> <li>京都大学生協</li> <li>高志社生協</li> <li>立命館生協</li> <li>近畿医科大学生協</li> <li>金沢大学生協</li> <li>近畿大学生協</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>大隈大学生協</li> <li>南山大学生協</li> <li>広島大学生協</li> <li>愛媛大学生協</li> <li>福崎大学生協</li> <li>徳島大学生協</li> <li>九州大学生協</li> </ul>
--	--	--

(2014年度大学生協調べ)

出典：全国大学生生活協同組合連合会ホームページ

## II. 中国の大学の場合

日本語	中国語
ハラール	清真
ハラールフード	清真食品
ハラール食堂	清真食堂
イード・アル=フィトル	开斋节

\* 写真出典：北京理工大学新聞網ホームページ

**ムスリムの学生たちへ：  
ハッピー イード・アル=フィトル！**

イード・アル=フィトル：イスラム教の祝日で、ラマダーンの終了を祝うもの

### III. 中日学生食堂の比較

中国:北京理工大学の2キャンパスをサンプルとする  
 日本:東北大学の5キャンパスをサンプルとする

	中国	日本
値段 平均一食	安い 100円～200円	やや高い 400円～600円
軒数 (一階を一軒とする)	17軒ぐらい	15軒ぐらい
品目	学食により違う、それぞれ特色がある 毎日変わる	軒数は多いが、メニューは大体同じ あまり変わらない
環境	清潔さを欠く お箸とトレイしか提供しない	綺麗、快適に食べられる 食器、調味料、お冷、ティッシュ等



北京理工大学  
1階～3階まで全部学食

13

## 2.異文化に対する配慮

### I. 留学の意味は？日本社会の準備はできているか？

### II. 公的には完備

表1:中国及び世界からの在日留学生数の推移(1999年～2012年)

表1:1999年以来中国与世界在日長期留学生数量比較

時間	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年
中国留学数 (単位:人)	25907	32297	44014	58533	70814	77713	80592	74292	71277	72766	79082	86173	87533	86324
在日外国留 学生总数	56755	64011	78812	95550	109508	117302	121812	117927	118498	123829	132720	141774	138075	137756
中国留学生 占留学生总 数的比例	46.50%	50.50%	55.80%	61.30%	64.70%	66.30%	66.20%	63.00%	60.20%	58.80%	59.60%	60.80%	63.40%	62.70%

资料来源:日本学生支援機構の历年調査数据(截止到每年5月1日)<sup>[1]</sup>。

データ元:管秀兰,在日留学生与日本的中国形象问题建构问题研究,中国青年研究,2014,2  
14

東北大学在籍の中国人留学生数:870人  
 東北大学在籍の外国人留学生数:1663人

外国人留学生数(費用別)

地域	国・地域	費用別人数						計
		国費		私費				
		男	女	政府派遣		その他		
	インド	8	4			7	1	20
	インドネシア	25	21	5	1	38	19	99
	韓国	15	3	15	1	62	21	127
	シンガポール		2			1	1	4
	スリランカ	3					1	4
	タイ	10	5	1		26	17	59
	台湾					15	29	44
	中国	31	18	9	13	402	297	870
アジア(17ヵ国・地域)		3	1			2		5
オセアニア								
パキスタン		7				1	1	9
バングラデシュ		18	3			5	2	28
計(86ヵ国・地域)		215	91	64	30	659	559	1,663

データ元:東北大学ホームページ  
<http://www.tohoku.ac.jp/japanese/profile/about/09/about0905/>

15

## 2.異文化に対する配慮

### III. 私的には不足

- ・ 学生
- ・ 先生



日中友好フリーハグ  
 @青葉山キャンパス



日中友好フリーハグ  
 @川内キャンパス

16

### 3.緊急時の留学生への配慮



17

ご清聴ありがとうございました

18

# 総括質疑



司会者 齋藤 誠 東北学院大学副学長／法学部教授

杉本 和 弘 東北大学高度教養教育・学生支援機構教授

#### 司会者 杉本教授

では、総括質疑ということで担当させていただきます東北大学の杉本でございます。東北学院大学の齋藤先生と一緒にさせていただきますが、前半は私の方で担当させて頂ければと思います。本日は地域のグローバル化と外国人留学生ということで、佐藤先生からは基調講演として、全体的な研究者として全体的な、ドイツの例も含めて、あるいは日本の地域の取り組みも含めて、かなり総括的にお話を頂けたと思います。それから講演3つございましたけれども、大泉先生からは青森中央学院大学での取り組み。それから企業からは田籠先生に企業の側面から就職支援の在り方ということで、かなり刺激的なお話も頂けたと思います。最後に、沈さんから中国学友会の取り組みも含めて、留学生の目でお話を頂いたということで、3つの講演共にやっぱり現場で格闘していないと分からないようなご指摘、示唆に富むお話が頂けたと思っております。

今回は、副タイトルの方に「大学と社会のできること」というサブタイトルを付けさせて頂き、地域のグローバル化と外国人留学生という大きな話の中で、特に大学と社会がどういうことができるのかというのを具体的に話していければと考えております。フロアからご質問を改めてお受けしたいと思いますけれども、まずは今回ご登壇頂きました先生方に、ひとつは大学と社会のできること、沈さんの場合は留学生の立場からということになろうかと思いますけれども、このサブタイトルに絡めて、少し補足的に各先生方からお話し頂けないかと思います。一番重要な点とか、これは今どうしても足りない部分だと、やるべきだというような話があれば、佐藤先生から頂けますでしょうか。



#### 佐藤准教授

ありがとうございます。ちょっと私の講演のスライドで、いくつか最後ご紹介しきれなかったことがあるので、それに絡めてご紹介したいと思います。田籠社長の方から、もっと企業と大学がつながるべきという話があったと思うんですが、大学と企業というのは、やっぱり異文化なんですね。お互いそれぞれやっていることがだいぶ違いますので、その橋渡しをする組織なりシステムがないと、なかなか企業とつながりにくいというのが現状ではないかと思っております。それで、その解決のヒントとなる取り組みとしてご紹介したいのが、私のスライドの後ろから3つ目（スライド46）の山口大学の事例なんですが、地方銀行を仲介役として、企業とつながったという例をご紹介したいと思います。地銀というのは、地元企業の情報をたくさん持ってらっしゃるんですね。どれだけ、その企業が人手不足で、どの分野の人が欲しいとか、経営状態も含めて、あるいは国際展開の予定も含めて、地元企業の情報を詳細に持っているので、地方銀行を仲介役として留学生のインターンシップなり、就職促進なりを行うのは効果的です。また、山口大学は、「山口の食を世界へ」というシンポジウムを開催したのです

が、このテーマは、地元の企業の関心が高く、かつ留学生が貢献できるテーマで、このシンポジウムのテーマ設定にも、地方銀行が一役買っていたのではないかと思います。あとはやはり、地域への発信ということで、山口では留学生が地元のラジオ番組に定期的に出演しています。山形大学では、地元の新聞に留学生が執筆する連載コラムを作って、地域に留学生の情報を発信している。そのように、留学生が地域で情報発信する機会を作ってあげることが、地域の人たちが留学生にもっと関心を持つ重要なきっかけになるかなと思います。沈さんのお話で、もっと日本人が心と口を開いてコミュニケーションを取ってほしいというお話があったんですが、日本人ってどうしてもシャイで、なかなかそれが難しいんですが、色んな工夫や情報発信をすることによって、地域の人たちの心と口を開いてもらうようなきっかけ作りが大事ではないかと思いました。以上です。

#### 司会者 杉本教授

ありがとうございました。本日の議論の中でも産学官の連携ということが、かなりひとつ大きなキーワードかなと思いますので、今の話というのはまさにそうした、具体的に山口大学さんのところで成功している事例だということであげて頂きました。青森中央学院ではもうすでにされていることではあるんですけども、いかがでしょうか。

#### 大泉准教授

先ほどお話をさせて頂きましたように、私どもの大学としましては、地域の国際化。地域産業も含めてですけれども、そういった国際化の動きの中に、留学生を活用していこうという動きを見せております。また、先ほどの佐藤先生の資料の方にも実は青森県の取り組みという形で一番最後のページになりますが、ちょっと資料を使わせて頂いて。2011年から、県庁の中にございます観光国際戦略局。そこが中心になっ



ております留学生人材活用推進事業というのがございます。まさにこの事業こそが、地域の町おこしではないですけれども、留学生を活用していこうという企画なわけです。青森県の観光拠点に関わる情報発信など、様々な取り組みの中でそれなりの効果も確認できる一方で、やはり課題点も感じられました。例えばインターシップという企画がございましたが、ここに手をあげてくれた地元企業が、私の記憶では20社ぐらいしかなかったはずですね。その後、マッチング作業をしていますと、関わった留学生が極めて少なかったと記憶しています。期待が大きかっただけに非常に残念だったなと思っているんですけども、やはりそれをきっかけに、最終的にどこかの雇用につながったかと振り返ってみても、残念ながらございませんでした。先ほど申し上げたように、地場産業を含め、青森の産業というのは限定されておりますし、その中小企業とのマッチングということに関して、このケースとでは行政が間に入ったものの、なかなか響いてこなかったなと。そのあたりでの、課題というのは少なからずあるのかなという印象でございます。以上です。

#### 司会者 杉本教授

ありがとうございました。今の中小企業というお話は、まさに田籠先生のところのお話につながってくるのかなと思いますので、田籠先生、追加と言いますか、付加的にいかがでしょうか。

## 田籠氏

難しいですね。ボランティア活動だとか、こういう国費の助成金による取り組みというのは、資金が途絶えれば終わってしまいますので、いかにビジネス化するかというか、継続性の担保を取るかが重要だと思います。そのためには、先ほど佐藤先生がおっしゃったように地域の地方銀行であったり、信用金庫であったりという、地域の経済界をいかに巻き込むかということがポイントかもしれませんね。それからインターンシップについては、中堅中小企業はギリギリで経営をしていますから、学生を受入れるような余裕はないですね。ですから、インターンシップのプログラムとして、ワークショップやグループワーク形式になろうと思いますけれども、大学を使ってワークをした上で、地域の企業の社長さんとのミーティングであったりPBLでお題を頂いたりだとか、できるだけ企業に手をかけさせないで、一方で学生には企業を知る場を提供するようなプログラムをやるべきでしょうね。単に学生を受入れてくださいでは上手いかな。その辺を、やはり現場感覚を大事に、お互いが相手の立場に立って丁寧に作っていくということが重要じゃないでしょうか。

## 司会者 杉本教授

ありがとうございました。このフロアにも留学生の教育に専門に関わっていらっしゃる方いらっしゃるって、今日本の学生に対してのPBLであるとか、アクティブラーニングであると言っているわけですが、それは留学生に対してもすでに展開されている事例もあるかと思いますが、後ほどもしそういう事例がありましたらあげて頂ければと思います。それでは、沈さんいかがでしょうか。今日はかなり具体的にお話を頂いているんですけども、プラスして何かあれば、お願いいたします。

## 沈氏

そうですね。私たち留学生としては、実は一

般的な大学生や地域の一般市民と、もっと近づけるようにと思っているんですけども、例えば大学サークル、日本のサークル文化が中国でも有名なんですけれども、でも結構まず院生としてサークルに入るのは、何か特に体育系は難しいようですね。後は、みんな日本人で、入っていいんですけども、入ろうとしたら何か入れないみたいな。仲間になれないような感じがあるので、こういう面はどうすればいいのかなとも考えているんですけども。あとは、日本社会の今まで関連協会とのつながりが結構あるんですけども、もっと一般市民との交流をしたいと思っているので、例えば学校側からの被災地のボランティア活動のこういう関わり、こういうところを紹介して頂ければなと思います。そして留学生でツアーを組んで、被災地の市民たちへ餃子を作ったりとか、こういうイベントをしたいんですね。ありがとうございます。

## 司会者 杉本教授

ありがとうございました。やはり沈さんの話を聞いていますと、実際のところ、日本人学生と、いわゆる地域の一般の市民と、留学生が交流する機会が思ったほどないのかなというのがやや驚きでもあって、先ほど10数年前とはもう中国人の留学生の状況も変わって来ているという話がありますけれども、日本社会、あるいはその人々との関係性という意味では、あまり変化がないと言いますか、まだまだ改善の余地があるのかなというのを沈さんのお話からは強く感じております。

では、補足も含めまして、お話を頂きましたので、少し今頂いたお話の中からでも結構ですし、ご講演に関するご質問等、フロアからも少しお受けしたいと思いますが、いかがでしょうか。実践もされていらっしゃる方がちらちらとお顔が見えますので、そういうご紹介も頂ければなと思いますけれども。グッドプラクティスがあれば、ぜひお願いしたいと思いますが。

## フロア

先ほども発言しましたがけれども、沈さん、留学生が被災地に行っていないという話でしたが、多分被災して、半年ぐらいたった後、女川に餃子の炊き出しに行きました。それから、留学生と話していると、かなりごみの片付けに何べんも行ったという中国の留学生もいましたので、実際は色々行っていると思います。ただ、確かに今中国の留学生は非常に多くて、中国の人たちは自分たちでしゃべってれば、もう欲求不満に陥らないというようなことがあるので、前に比べると、前は中国の留学生って言う貧乏の代名詞という話をしましたけれども、そういう貧乏な学生を、家庭に呼んでごちそうするか、経済的な援助をすとかいのが、日本人の非常にたくさん人のところで見られました。だから、昔の留学生はよく日本のお父さんとか、日本のお母さんとかいうように慕っている日本人の家庭が結構あったんですけども、今は逆にそういう必要も少し減ってきたかもしれないですね。それからもうひとつ、中国の人たち。この頃、前はやはり貧乏に関係しますけれども、中国の学部学生にサークル活動を少しやって日本人の親友を作りなさいって言うても、金がないからそんな日本人と付き合いえないよという話だったんですけども、日本でも大学院の学生はサークル活動あまりしている人少ないから、学部で入った人には積極的に進めたらいいかと思いますね。そんなことが、ちょっと色々お話を聞いていて思いました。

## 沈氏

まず、日本のお父さん、お母さんを作ることですか。今は必要ないということですか。必要ないというか、まだまだ私たち留学生は、ずっと学校の生活とか、寮の生活をしているので実際日本人、一般的日本人の生活、家庭はどうなっているか良く分からないので、結構一般家庭に入ってホームステイとか、こういうようなイベントはいつも人気ありますけれども、でも



何かただのイベントで留まったみたいな感じがありまして、終わったら何かつながりがないみたいな感じが自分にはありますね。なぜかと言うと、自分から考えると多分やはり共通話題が少ないかな。それも日本人と中国人との問題ではなくて、中国人同士でもこういう問題あるんですけれども、確かそうですね。こういう長い付き合いをどう立てればいいかなと一緒に考えていきたいですね。でももちろん需要がまだまだあります。みんな喜んで、みんなの家庭に入りたいです。2番目、サークル。

## 司会者 杉本教授

さっきお話もありましたけれども、学部の学生だったらサークルに入っていって、日本人と一緒にできるというお話でしたね。

## 田籠氏

富士通の取り組みとAPUなんですけれども、APUはご存じだと思いますけれども、APハウスっていう国際学生寮があります。大体1,500人分ぐらいなんです。1,500人の学生っていうと、その寮に長く居れて1年半ぐらいなんです。海外大生はほとんどAPハウスにまず入ります。日本人学生も、5分1ぐらいかな。APハウスの学生は2年の途中から、別府市内で賃貸物件を探して移り住まないといけな。その中で、APUがやったのは、富士通と同じようにAPUが保証人になって、地域の物件を

拡大していった。その中で、ホストファミリーとなる物件も探していた。いわゆるホームステイですね、ホームステイも広げていったということで、APUの学生は日本のお父さんお母さんができた学生が非常に多い。だから、母国に戻っても、数年に一度は必ず別府に戻ってくる。大学では企画段階ですが、いずれ慶應義塾の三田会のようなOBOGの組織化を目指したいと考えていらっしゃるようです。また、三田会には連合三田会というのがあるんですが、これはOBOGを招待する大イベントで毎年行われています。APUでは毎年は難しいのでオリンピックのように4年に1回ぐらい別府で大イベントをやるようなことを企画しては如何かと提案したことがございます。世界中から成長したOBOGが帰って来て現役学生と交流するような素晴らしい場となるだろうと思います。何事も場が大切ですね。外国人を受け入れるとなると、地域の、地方の方々は経験もあまりなく二の足を踏みますよね。負の側面を意識して最初はもうみんな受入れるのは嫌ですよ。民間の物件も、なかなか開拓ができない。でも、時間をかけて大学が前面に立ってということをやられて、現在定着をしていると聞いています。富士通の会社が賃貸物件の保証人になったということも同じ発想でやっている。生活の面で、日本人家庭と交流でき場を提供するというのは、素晴らしいんじゃないかと思いますね。

### 佐藤准教授

ホームステイに関して、私も大分でAPUのホームステイ受入れ家庭の方に話を聞いたんですけども、地方でホームステイのホストファミリーを募集する時に、県がやってくれと言うのはすごく効果が大きい、その地域の住民の方にとって、県とか市役所とか、そういうお上が、呼びかけるっていうのがやっぱりすごく大きいとうかがいました。APUの方も、大学が言うよりも、県が一言してくれるのは全然違うとおっしゃっていました。それと、地

方のマスコミの力はすごい大きいということ。ですから、大分ですと大分日日新聞とかが留学生の記事を書いてくれると全然違うと。大学が、ニュースのネタの提供を含め、地域のマスコミの方との協力関係を築いていくっていうのは、やっぱりとっても大事という気がします。

あとは、ドイツの話ですが、ドイツでも、ドイツ人学生が留学生と交流しないと言うんですね。ですから、さっきの私の資料（スライド27）で、ドイツで歓迎されていると感じている元留学生の割合は6割ぐらいであり高い。学生自体も、ドイツ人って割とぶっくら棒で、日本のおもてなし文化と違って、外国人が困っていても、あまり手助けしない。キャンパスでも、ドイツ人学生があまり留学生と交流しないというのが問題になっています。特に中国人学生は、ドイツでも数が多いので、中国人留学生とばかり付き合っていて、外国人と交流しないというのが問題になっています。それでタンデム制度という、留学生とドイツ人学生をペアにして、ドイツ人学生はドイツ語を教え、留学生は自分の国の言語を教える、お互いに言語パートナーとなる制度を始めました。タンデムというのは、二人乗りの自転車のことで、二人で協力して漕いで、互いの言語能力を高めましょう、という制度ですね。それを、先生がモニターしたり、それがうまく回るような色んな仕組みがもうできているそうなんです。そういう役回りをドイツ人学生に与えることによって、留学生を手助



けしたり、留学生との交流を楽しく感じるようになるようなので、やっぱりそのきっかけ作りが重要なのではないかと思います。日本人はシャイですから、わざわざ留学生に話しかけようと思わない人が多いと思うんですが、役を与えられると責任感を感じて、結構真面目にやるかなという気がしますので、そういう制度作りも大事ではないかなと思いました。

### 司会者 齋藤教授

今のドイツのタンデム制度は、うちの大学でドイツに留学した子が帰ってきて、ドイツの留學生活についての手記を書くと、もう10人中9人がタンデムの話で、タンデムが留學生活の全てであるかのような、そういう書き方をしているので、逆に言えば、非常に有効に機能しているんじゃないかなと思います。ひとつ、私から今日のお話で、就職についてですね。地方の場合特にその中小企業がやっぱり受入れないということで、先ほどその橋渡し役として、やはり地銀の役割が大きいんじゃないかというお話まではありましたけれども、そうは言っても、そういう仲介者があれば、ことがうまく進むわけではなさそうですね。学生の方にも、それから中小企業の方にも、それぞれ克服しなければいけない課題があるんだろうと思います。そういう課題ってというのは、具体的に何なのか。その課題を克服する時に、大学ってというのは何かお手伝いができることがあるのかってという観点で、少しお話頂ければと思いますけれども。

### 大泉准教授

では、先ほども若干お話させてもらいましたが、本学の事例という形でお話をさせて頂きます。まずここ数年ですけれども、留学生の日本での就職への志向というのかなり変わってきております。かつては能力の高い学生は、日本の本社採用でもって、いずれは自分の国に帰りたいたいという考えがあったようですが、例えばベトナム辺りでは、本国採用であっても、日本の

本社採用であっても、給料の違いはあれども、その給料の差というものがかなり縮小されてきていると耳にします。さらに、日本で就職活動をするためには、特に我々は青森におりますので、様々な意味でのコスト、あるいは労力が求められます。そこまでの苦勞をして本社採用ではなくても、自分の国に帰ればということでしょうか。実は、大半の学生は自国に帰った後、自分の国で就職活動を卒業後に始めるというような傾向が非常に目立っております。しかしながら、そういった中でも、青森あるいは日本で働きたいと意志は持つものの、2、3年働いた後国へ帰るんだと思われれば、中小企業の方々にとってはやはり抵抗があるのではないかなと。ある青森の企業関係者からは2、3年投資したのに帰られちゃ困るよというようなことも、耳にはしております。

### 田籠氏

留学生に特化したということは難しいと思います。まず日本人学生の中堅中小とのミスマッチが大きな問題ですから、まず日本人学生を中心とした地域連携がしっかり機能し始めなきゃならない。その中にきちっと外国人留学生も加わっていくと。また、連携したもののいきなり就職ということになると、企業を知るすべもないわけですから、お互いに進まない。やはりインターンシップであったり、そういう交流プログラムが流れて行かないといい結果は出ないし



続かない。それから、企業側に対するその知見の共有と言いますか、大企業でも外国人社員の退職率っていうのは日本人よりは高いです。それは高くても当然であるということを経営すべきです。10人採ったら3人定着すればいいんだというぐらいの感覚で外国人人材に対して投資をかけていくということが必要ではないでしょうか。今後日本の中堅中小が成長するために非常に重要だということを、交流の中で共有していくことです。それから、ご指摘頂きましたけれども、やはりその中小企業の手数を。大学の先生方も、日本の教員は非常に事務処理が多くて、中学高校の先生たちも教育以外のところで時間が割かれているっていう日本の問題がありますので、教員の方々の手助けになるような、ノウハウの共有であったり、ナレッジマネジメントであったり、そのICTの活用であったりというところを、整備をしていく必要もありますね。

#### 佐藤准教授

私は、中小企業の人手不足ってすごく深刻じゃないかなと思っているんですね。このため、留学生雇用のニーズはすごくあるんだと思うんです。ただ、田籠社長がおっしゃった通り、外国人を雇っての人事マネジメントに対する恐れというのがありますし、長く定着してくれないのでは、せっかく育ててもという思いもあって、二の足を踏んでいる方も多いと思うんですね。これは広島県の留生活躍支援センターの取り組みですが、学部1年生ぐらいから、徐々に留学生が地元企業を知る授業を入れているんですね。そのような授業は、うちの大学や山口大学でも行っていますが、地元の企業の社長や社員の人に大学に話に来てもらう。あるいは、もし留学生で、その会社に勤めている社員がいたら、そういう人に講師になって来てもらう。また、企業見学をする。あとは地域経済の現状についてしゃべってもらったりして、それで1学期の授業ができちゃうんですね。そういう形

で、その地域の人材ニーズとか、社長の考えとか、企業のやっていることや強みを知ることができます。オンリーワンの技術っていうのが、山口なんかでもいっぱいあるんですよ。多分仙台にもいっぱいあると思うんですけども、そういう技術を持つ中小企業の素晴らしさとか、お互い割に本音ベースで話す機会を持つことができます。また、山口大学の方は、企業の講師に来てもらう前に、学生に十分下調べさせて、質問を準備させると言っていましたね。やっぱり来て頂いて、質問も出ないと、来て頂いた方に失礼なので、その準備もしっかり行い、日本人学生にも授業の履修を認めると言っていました。そういう形で、教育の中で地元の企業のことを知り、自然に交流する場を設けていくことは、とても大事ではないかと思いました。留学生にもとても好評なようです。

#### 司会者 斎藤教授

そうですね、留学生に限定しない話で、およそその地域と大学の好循環を作るためにはとても大切な視点だと思いますね。今度のCOCの補助金なんかまさにそういう視点が入っているんだろうと思いますが。ただそのCOCの中には、外国人留学生まで視野に入れているあれがまだないような。ちょっと弱い感じがします。それで沈さんね。留学生の方からすると、大手の名の通った企業っていうのが、魅力的だっていう話は一般論としてはその通りなんだろうけれども、なんかこう地元で働き甲斐のある企業があれば、そういったところでも働いてみたいっていう方は、お友達、周りにいらっやいますか。

#### 沈氏

地元って宮城県ですか。

#### 司会者 斎藤教授

宮城県なり、あるいは東北なり、東京じゃないところって。

## 沈氏

大体自分の感覚では、東北大学の中国人留学生、みんな大体東京に行きますね。でも、山形大学とかの留学生とか話を聞きますと、仙台の方が良いとか、こういう話がありますけれども、やっぱり中国人の中にも結構東北大学はいい大学というか、周りの友達、昔中国の同じクラスの中にいるみんな、成績とかも良くて、何かみんないい就職先に行っているの、なんか自分も東京に行きたいなという気持ちを持っているんじゃないかなと思います。

## 司会者 斎藤教授

それは今後、留学生が色んなレベルが増えてくれば、自然と問題としては解決すると思った方がよろしいのでしょうか。田籠さん。

## 田籠氏

大阪の例ですけれども、業務用の理容シャンプーだとか、業務用のパーマ液だとかを、特にASEAN各国に対してビジネス急拡大をしているミルボンという会社があるんですね。いわゆる中堅企業という会社ですけれども。ここが、私がWORKS JAPANの時にその幹部から、中国人の優秀な人材を採用したいということで相談を受けて、縁のあった学生を紹介して活用してもらっているんですけれども、現在の上海の営業部長。入社4年目で部長職に就いたと聞いています。ですからそういった事例が出ますと、その会社はもう縦が繋がりましたので、もうすでに20人ぐらいの外国人社員がここ5年間ぐらいで入ってきていると。ですから、リファレンスと言いますか、先輩が入れればつながっていきますから、時間はかかるかもしれませんが、諦めずにとにかく場作りを徹底的に続けて行くことが重要ですね。1回イベントって集まらない。企業もなかなか3社しか集まらない。じゃあ、来年やめようじゃなくて、じゃあ次の年は1.5倍、2倍で頑張ろうということで、継続をし続けること。そのために産公

学の連携スキームでお金を出し合ってやっています。民間の就職支援会社のイベントとなりますと、1ブース借りるのに30万とか50万払わなくてははいけません。中小企業では出せません。ですからそのあたりの助成をされるとか、そういう仕掛けをそれぞれのモチベーションと課題を共有して、出し合っていく。じゃあ留学生諸君や日本人学生諸君に対しても、そういう場に出てくることのメリットをしっかりと訴えて行かないと、また大企業や東北電力などの地域の地場産業のメジャーな会社も、ぜひジョイントして、大学生が集まりたくなるような、客寄せパンダじゃないですけども、そういう企業も入れて、そんな中で地域の会社とも出会っていくようなことも必要なんじゃないでしょうかね。学生はメリットは何かと考えなければ面倒臭いと思いき行かない。ですから、何か学生に訴求する魅力を企画に加えてまず1回行ってみようと思わせる。そして行って見たら良かった、その後はSNSで広がる。SNS展開は日本人以上に広がります。そこまで持っていけば次につながる。私が運営しているインターンシッププログラムですが、土日集中プログラムのインターンシップを、今シーズン8月から2月まで全22コマ。ほぼ全ての土日を潰してやっているんですけれども、すでに600名の学生が、外国人留学生も含めて参加しています。これは3年目なんですけれども、初年度は150しか集まらない。去年750名が集まって、今年はすでに3,000名の学生が登録をしていて、もう枠がいっぱいで順番待ちになっている。だから、時間はかかりますけれどもやっていって、効果が出ますとつながるなということは実感しております。

## 司会者 杉本教授

産公学、産官学ですかね。そうしたスキームというんですか、システムの中で、今のところすでに大学や県とかマスコミとか、いろいろなアクターの参画の必要性が出てきているというお話だと思います。具体的なお話も頂いてい

て、かなり議論が深まってきているとは思いますが、今のその連携とか、あるいはそのそれぞれのアクターの働き等についても、さらにフロアからこうした事例、取り組みがあるというお話があれば、あるいは、それに関連するようなお話でも結構かと思いますが、いかがでしょうか。

## フロア

東北大学、私たちの高度教養教育・学生支援機構はできて2年目ですけれども、東北大学の教養教育の内容の開発と向上というミッションがあるので、その中で諮問会議っていうのを置いているんですね。それで、今年第1回を開いた時には、有名人と言いますか、有識者の方もそうですけれども、学生さんの意見が大事なので、学生さんが6名かな。そのうち2名は外国人の方を入れたんですね。これは非常に、大事なことだと思っているんですが、要するに今の話でも、例えば仙台地区なりで中国人学生の学友組織がある。当然私はこれはカウンターパートが行政にあるはずだと。カウンターパートは行政で作るべき。宮城県の方いらっしゃいましたけれども、例えば宮城県の方の地域留学生政策の中で、そういうものがあれば、その会とお話し合いをして、代表が入ってもらおうとか。そういうものって非常に全体の枠組みが明確にして組織化するだろう。それから、企業との連携もこれはいちいち企業回しするんじゃなくて、地元の中小業同友会とか、商工会議所がありますよね。そこのところカウンターパートになって、留学生の会があればそことつながるとかね。そういうその大学の中でも、中国人の方がこれだけいて、800人もいれば、その代表の方と総長なり教育担当理事との年に1回ぐらいの懇談会とか、そういうのは非常に私は大事だと思います。つまりエンハンスメントで、留学生自身も自らやはり自分たちの要望をもとにして大学の中を変えていったり社会に働きかけていくと。そういう側面がないと、絶対に定着

しないと思うんですね。コミュニティっていうのはすごく大事で、そこは閉鎖的であろうが何であろうができれば、やっぱりセーフティネットになるんだと思いますね。

今どこの国でも、留学生に関する社会的セキュリティは非常に問題があって、やっぱり医療とか色んな時に、丸裸で行ったらとてもガードできないので、やっぱり行った国の相手先に自分たちと同じ立場の母国から来た学生がいて、コミュニティを作っているのは非常にいいことだと思いますね。問題は、コミュニティがあればそれが、当該大学なり地域の色々な組織や官庁とネットワークを作って、カウンターパートになって議論するという次のステップに移行できるかどうかというのは、非常に大事だと思っているんですけれども。佐藤先生、そのそれぞれですね、ご経験の範囲でそういう組織って、そもそもないのか、ドイツの場合でも、大学ごとでもって母国出身のところでクラブを作っていますよね。ユニオンがあって、学生ユニオンがある。これは多分、留学生フラットに入る形もあるけれども、それぞれの出身、母国の中でのコミュニティができて、そことか色々な多重的な関係なんじゃないかと。大学の中で、そういうふうには個人じゃなくて層としての留学生を引き取って、議論して行ったりするケースがあるのかどうか、ちょっとその辺の知っているケースがあれば教えて頂きたいと思います。

## 佐藤准教授

留学生会はとても大事な組織だと思うんですね。さっき、震災の話で、沈さんが情報を中国学友会経由で学生に流したっていう話をされていました。それは、もっと情報が欲しいというお話だったと思うんですが、そういった意味では、留学生会は、個々の学生さんと大学なり自治体なり、企業をつなぐすごく大事な存在だと思います。色んな国の留学生会、インドネシア留学生会とか、ベトナム留学生会とか、中国留学生会とか、その辺は結構組織ががっちりして

いるんですね。ただ、そんなにしっかりした組織ではなかったり、留学生会がない国もあります。ですから、各大学の留学生会や、留学生会がない国の学生、あとできれば日本人学生を結ぶような、横のネットワーク組織を作ってあげるとするのが第一歩だと思います。その上で、それで羽田先生がおっしゃった、もっと上のレベルへの意見反映の機会があると良いと思います。今日は沈さんが里見総長がいらっしゃる前で、しっかりと要望を伝えたいというのはすごい機会だったと思うんですが、そういう形ですね。大分県で行っているのは、大学をまたいだ形で、日本語弁論大会プラスPBLのインターンシップの発表会が開かれ、経験を各大学および地域の皆さんに話す機会があったんですね。そこでは、留学生の要望だけではなくて、大分の場合、観光が基幹産業なので、PBLでは、旅館とかあとは大分県立美術館に外国人観光客が来るための提案みたいなものをしているので、その発表が、関係者にとっても喜ばれていたんです。例えば、旅館で外国人観光客にお茶会体験を組み合わせたといった内容です。細かいことも含めて色んな提案をしていたので、そういった学生の提案を、色んな人に聞いてもらう機会っていうのはすごく大事だと思います。その時大分県の偉い方もいらっしゃってました。日本の中では、今羽田先生がおっしゃったような行政の諮問会議に学生が入っているっていうのはなかなかないと思うんですが、オーストラリアの南オーストラリア州では、州をあげて留学生の誘致を図っています。そこは国際教育が基幹産業で、留学生は地域に大切な存在なんです。そこでは年に1回州知事と留学生のラウンドテーブルの会を持っていますね。色んな国の留学生と州知事、さらにアデレード市のや関係者がいて、留学生の声をみんなに聞いてもらうオープンな機会です。このような場は大事だと思います。また、ちょっと戻りますが、留学生の方が県の観光業とか個別の会社を含めて、意見を聞いてみんなが参考になるという場面が

あるのではないかと思います。

#### 司会者 斎藤教授

青森中央学院さんはそういう留学生の組織っていうのはあるんですか。

#### 大泉准教授

表立った組織はございませんで、本学の中で留学生のみというか、大半が占めている団体としましては、先ほども出ました国際交流サークルがございます。そういったサークルと、例えば県であったり市であったりというリンクは今のところ築かれていないと。また、学内では、特段日本人と留学生の垣根を作っていないので、学友会に深く関わった留学生もおりますし、留学生をリードする日本人がいたことも確かです。

青森県の現状をお話しますと、留学生の数はいるんですが、大半が短期で入ってきているとお聞きしますが、短期長期関わらず、大学の垣根を越えて留学生同士が関わる場面があっても良いのかなと感じることもあります。

#### 司会者 斎藤教授

東京のある大学では、かなりの留学生がいて、学生会と対等の組織として、留学生会というのを作って、ありとあらゆる学内の意思決定にそれが学生会と対等の立場で関わっているという話は聞きましたけれども、それを超えてさらに行政のテーブルまでということになると、さらにまた問題が別次元になってくるだろうと思います。

#### フロア

よろしいですか。私、多賀城市国際交流協会から参りました。今日の参加したきっかけなんです。このようなチラシを拝見しまして、ここに大学と社会のできるということというサブテーマがありましたので、私のような立場の者も参加すべきなんだろうと思ひまして、今回お邪魔し

ました。今お話をずっと伺ってしまして、多賀城市の国際交流協会はジュニア部というのを運営しております、私はその部長をさせて頂いているんですが、この16年間留学生の皆さんと子ども達との交流イベントを、毎月開催してきました。もうたくさんの方の留学生の皆さんと、交流を深めてきたんですが、先ほど沈さんのお話の中で、私たちもっと地域と関わりたいんですってというお話を聞いて、実は震災後、イベントを起こすにしてもなかなか留学生の方とのマッチングがうまく行かず、全体の総数が減ったというのがあるんですが、それまでの築かれて来たネットワーク等が、一度崩壊してしまっただけなんです。今もう一度新たな組織ができているところなんだろうと思うんですけども、地域としても早く新しい留学生のネットワークとつながって活動を活発にしていきたいと思っています。これまで交流っていうと、ゲストとしてお話を伺うとか、何か文化を紹介して頂くようなことが多かったんですが、これから私たちに求められるのは、地域と一緒に生活していく別の視点を持った協同のパートナーとして活動していきたいなと思っていますので、今後ともよろしくお願ひしたいと思っています。あとは地域に求めることですね。どの地域にも、このような考えを持った団体が存在すると思うんですが、おそらく今、今後の方針を決めかねているところだと思うんですね。なので、このような視点でこのような方向で、進んで行ってくれると嬉しいというようなことをお聞かせ願ひたいと思います。お願ひします。

### 沈氏

ありがとうございます。このような国際交流というテーマの団体からは、結構自分からは色々な先ほどの講演でも話しましたが、交流活動とか、こういう関連イベントがたくさんあると思うんです。自分としては十分あると思うんですけども、やはり何というか国際交流というテーマのイベントではなくて、普段のイベン

ト。日本人はみんな普段何をしているのか、どんな伝統的なイベントがあるのか。こういうイベントで入りたいんですね。まさにそう、ゲストじゃなくて一般の人、一般の住民の身分で、日本人と一緒に入りたいんですね。地域だけではなくて、学校でもそうですね。例えば七大会というのがありましたよね。でもみんなただ七大会があったか、それだけで終わっていて、Googleで調べたら、そういうものが。でも入ってなかったのが実際はどうか、全然分からないんですね。なので多分、国際交流というテーマではなくて、普段のイベントもお誘ひできればいいなと思いますね。

### 佐藤准教授

私は大分で、留学生に調査をした際、どういふ交流イベントが一番いいか質問したところ、小学校、中学校の国際理解授業などでの子どもとの交流が最も楽しいっていう回答が多かったです。それから、自分ももっと地域に貢献したいという回答が、予想以上に多かったですね。ですから、地域を好きになると、貢献したいっていう気持ちが強くなって、例えばその大泉先生のお話にあった輸出品のモニターとか、あるいは観光客のためのモニターとか、大分ではブロガーとして、大分の魅力を母国語で発信するとか、そんな活動に喜んで協力してくれるようです。大分は、留学生の活用に関しては、色々な活動を展開していて、情報の宝庫なので、参考になると思います。昔は、先ほど日中友好協会の方のお話にもありましたように、経済的な支援、不用品のリサイクルとか、それもありがたいと思っている留学生は多いと思うんですが、そういう経済的ニーズに加え、もっと交流したいとか、地域を知りたいとか、地域に役に立ちたいっていうニーズが出てきているのかなと。それで留学生がそう思っているのであれば、その機会をぜひ作ってあげて欲しいというふうにあります。

## 司会者 杉本教授

ちなみに、多賀城市では日本人学生は入っていらっしやらないんですか。留学生と子ども達との交流のところには。

## フロア

日本人の学生ですか。会員の中に、もちろん日本人の学生もおりますので、会員としては小学生から大人、おばあちゃんまでいて、その中で今おっしゃられたようになるべくゲストとしてではなく、例えば地域での防災活動と一緒に参加するとか、何か奉仕作業と一緒にするとか。そのようなことを、今後取り組んで行こうと思っていたところでしたので、今のお話を伺えて、とても心強かったです。ありがとうございます。

## 司会者 杉本教授

ありがとうございます。他に、他の視点からでも結構かなと思いますけれども、ぜひフロアからもご発言頂ければと思いますけれども、いかがでしょうか。

## フロア

私は、留学生の問題については本職です。どう本職かという、ガキの時からアメリカ人と一緒に生活し、それでアメリカで教育を受けて、東北大を出ましたよ。出ましたけれども、かろうじてフルブライトでアメリカに行きまして、それでアメリカで doktor 取って帰ってきたわけです。それで、今日お話を伺っていて、沈さんのお話ね。沈さんの立場から言いますと、四面楚歌ですよ。四面楚歌って分かる。四面楚歌っていうのは、ここにおられる人ほとんど大学関係者でしょう。そうすると、大学関係者っていうのは上の目線で留学生を見ているんです。上の目線で見ているんですよ。だから、留学生っていうのは弱い立場なんです。それがまず第一。とは言っても、あなたの話を伺っていて、大学と地域への期待っていうことを、

テーマとして求められたら、あなたがおっしゃったのは間違いありません。公的には、パブリック的には公平です。日本の大学は。ところが、私的に見た場合に、ひとつには我々日本人っていうのは、シャイなんです。恥ずかしがり屋なんです。だから留学生と言われた時に、構えるんですよ。それで、とは言っても留学生の立場から見たら、郷に入れば郷に従えて。それは分かるね。郷に入れば郷に従えて言えば、日本の社会はそういうものだ。それで、あなたのパワーポイント見たら、フリーハグって言ったか。あのフリーハグ見て、これは全くそうだと。日本人はハグの仕方知らないもん、大体。そういうことがあるわけ。文化の違いっていうのはあるんですよ。だからそれを勉強してほしい、まずね。

されどあなたの立場は、中国から来られたという大軍団ですよ。1,000人近いんですからね。中国の留学生。だから、ひとつの圧力団体に成り得るんです。だから、あなたがそれを背景にして、我々留学生はこう感じているんだっていうことをおっしゃるのは、正しい。だからイスラムの人に対する料理ね。そういうのは明らかに必要なんです。我々は知らないんですよ。ちなみに、私が留学生センターを引き受けた時に、ほとんど毎月、我が家に留学生を呼んだんですよ。それで、家内が勉強したんですよ。何食べねえとか、豚肉駄目だとかね。鶏肉だけにしろとかね。そういうことをやったわけですよ。苦労したんです。その当時、東北大学には留学生850人だったです。だからまだ、小さい規模。規模が小さいうちはいい。だからそういう意味で、大泉さんの青森中央学院大学っていうのは小さい大学ですよ。しかも、専門が経営法学部でしょう。理工系いないわけね。教養だけを教えていけばいいわけです。だから、話を聞いて、これは幼稚園の延長だと僕は思ったですよ。しかしされど、幼稚園の延長だという発想は、地元の日本人にとっては非常に大事なことです。だから今後ろで発言された国際交流協会。

国際交流協会なんて僕はしょっちゅう会ってましたよ。あそこはどちらかと言えば、ローカルな地方のね、戦争花嫁じゃなくて、中国から来た嫁さんとかね、そういう相手をしていたんです。交流協会ね。ここの協会は比較的うまく行っていたんです。それは、みんながこの人たちは気の毒だと。日本人ですよ。この人たちは気の毒だっという発想があったんです。しかし大都市になっちゃうと、そういう発想が出てこないんです。だから、僕は東京で留学生の面倒を見るのは不可能だと思う。広すぎるんですよ。仙台ではね、わずか120万の街ですよ。いいですか。それはどういうことかっていうと、夜コンパして集まっても、2,000円あればみんな宿に帰れますよ。東京でコンパしたらさ、一晩かけて帰らなくちゃならないです。そういうことがあるわけ。だから、地理的な条件っていうのも、留学生の教育をやる時には考えておかなきゃならないです。

今、東北大学のエリート留学生はどうなっているかという、三条町という宿舎に、僕はあれはアイソレーションキャンプだと言っているんですけれどもね。宿舎にいますよ。本当は川内のキャンパスのど真ん中に住ましておけばいいんです。何人かの学生は、今片平に住んでいます。そんな奴は、そいつらはエリートね。しかしそこでエリート教育をしているのか、それとも一般的な教育をしているかっていう、そこが判断の分かれるところなんです。だから日本に来ている留学生が、将来国に帰って何になりたいかっていうことは我々知らないですよ。聞かないもの。お前が教育者になるのかと聞いたら、我々は教育者になるには何が必要かって教えなくちゃならない。それだけ、我々は留学生教育というものに対して責任があるわけなんです。わざわざ来てくれるんですからね。だからそこで、佐藤先生が言われた高度学生っていう言葉。あれは明らかに差別用語です。高度なら、何も留学しなくても構わないです。その、高度留学生っていう言葉を使って、その人材を日

本で雇用するなんていう、そういうみみっちい考えでは留学生教育はできません。

最後に就職の問題。私は工学部にいました。エンジニアリングね。だから、富士通さんにしろ、パナソニックさんにしろ、トヨタさんにしろ、うちの学生たくさんいますよ。その連中が、しょっちゅう来るんですよ。メールが来るでしょう。それで、学生時代に遊んだ奴ほど、会社に入ってから伸びる。だから留学生採るの、どうしたらいいかってそれは、プライベートなコネを作ることなんです。だから昔私が現役の時は、我々サイドから言えば、売り手市場だったですよ。たった40人の学生就職させるのに、800社ですよ。人事関係面接したですよ。その頃は、我々学生の希望を聞いて、こういうことをやりたいならこういう会社があると、複数の会社を示して、そのパンフレットを読めって言って、データを与えたです。しかし、今は、大学の就職活動っていうのは変わっちゃったんです。だから、プライベートにコネを作るっていうのは非常に難しいと思う。されど、その大企業に限らず中小企業でも、やっぱり自分の、そのメーカーの話ね。メーカーの場合は、ある特定の製品を作るために、東北大学に来て、それで色々コンサルティングを受けて、それでコネクションを作っているわけですよ。その絆を作るということ。これは何て言ったって必要です。そうすると、その絆からこういう奴が欲しいんだと。うちの現場はこういう奴を欲しがっているんだって言ったら、そのコネを作った先生を通して、じゃあ東北大学のどの学部の誰が良いかって聞きゃあいいんですよ。そこに話を付けて、お前のところの留学生いるかって言って、それで取ってくればいいんですね。だからそういう絆というもの。それはメーカーサイドと、我々教員の間の絆っていうと誤解を招く人いますけれども、しかしやはり人間社会ですからね。絆を保っておかなきゃ留学生教育だって就職だって、できやしないですよ。ということが、私の感想でした。余計なことを言いました。

## 司会者 斎藤教授

ありがとうございます。今のお話とおそらく部分的に重なると思うんですけども、おそらく日本の今からの留学生の受入れは、ドイツモデルとやっぱり違うふうにならざるを得ない。それは青森中学院の様子なんかを見ても、そうだろうということで、ドイツモデルと違う日本型の「頭脳循環」、それが若干差別用語的だと言うならば、国際的な人材循環を日本モデルで今から発展させていこうと思った時に、何が最も重要になるかということについて、ピンポイントで私はこの点を強調しておきたいということをお話をお伺いしてまとめになるのかなと思いますけれども、いかがでしょうか。佐藤先生の方から。

## 佐藤准教授

本当に貴重なご指摘ありがとうございます。私は、日本の留学生受入れの強みというのは、おもてなしの心じゃないですけども、人と人との関係を大事にすることではないかと思っています。というのは、私ちょっと前になるんですけども、インドネシアとタイで、アメリカ留学した人と日本留学した人と、自分の国で学位を取った3つのグループの比較調査をしたんですね。その調査結果から、何が日本留学の強みかという、友達を作っている率が、アメリカ留学した人よりもずっと多いんですよ。それも、学外で日本人の、つまり留学先の国の友達を作った人の割合が、アメリカよりも多かったんですね。また、帰国した後もその友達とつながっていたり、人脈として、自分の仕事上でも役立っているという人も多くいました。そういった意味では、やっぱり人と人との関係を大事にするっていうのが、日本留学の良さかなと思っています。ただし、日本留学の弱い面もあって、教育の質とか図書館のサービスとか蔵書量などはアメリカ留学の方が評価が高いんです。けれども、やっぱり日本は人を大切にす文化があって、絆というか、それは日

本の良さで、やっぱりそういう絆を作る機会を、地元の人とか日本人学生と絆を作る機会をたくさん作っていくっていうことが、とても大事で、それができれば、帰ってからもずっと地域とつながって、日本留学して良かったと、アメリカやドイツに行くよりも良かったっていう話を周りにしてもらえないのではないかと思います。

## 大泉准教授

その今のご質問と直接関わり合うかちょっと微妙なところだと思うんですが、私今この中でも地域への貢献という話も度々させてもらいましたが、私個人として、国際交流センター長として、留学生の存在価値が一番あるのは、日本人の若者。特に大学生に対しての大きな刺激という点ですね。やはり多くはハングリー精神を持って日本にやってきます。多様化という中には、もう一方の側もおるわけですけども、とにかく色んなことに参加し、熱中している留学生を見て、自分たちも負けていられないと考えている日本人学生が少なからず増えている点。これは見逃せないのかなというところですね。一方本国では、30万人計画という中で、そのすそ野を広げていく。私が懸念しておりますのはやはり質の低下です。どうしても人間ですね、自分よりも下の人間を見てホッとするというようなことが、本学の留学生の中でも見られてきているんですね。もっと伸びるはずの学生が、そこで止まって頭打ちになってしまう。こういう意味でも、その質にこだわりながら留学生を取っていくということは重要だと思いますし、大学は受け入れた留学生を、自前の環境を大いに利用しながら、独自の方法で成長させていくことに意味があるのだと思います。

## 田籠氏

ひとつはご指摘頂いた企業と大学の関係についてなんですけれども、私も全く同感で、ただ一方で企業側には全く余裕がなくなっていて、

大学に足を運ぶ研究者が非常に少なくなっている現状があります。今富士通が続けているかどうか分かりませんが、私が人材採用センター長時代には、入社後3年未満には必ずお世話になった先生のところに菓子折りを持って行って来いと。リクルーターということではなく、それで後輩たちにどんな仕事をしているかということ、人事の予算で行かせていました。大学の資産は、OBOGではないでしょうか。OB、OGこそが大学の大きな資産だと思いますから、ぜひこのOB、OGというネットワークを活用されたお取り組みを期待したい。ふたつ目は、小さな事業ですが、文科省のキャンパスアジアの中の、平成22年度事業というのがございまして、日中韓の共同プロジェクトなんです。この中で、6個の大学の小さな取り組みなんです。金沢大学の取り組みをご紹介します。環境エネルギーにおけるマスターの養成コースで、金沢大学の日本人学生と、中国韓国の提携校から招聘した留学生諸君がメンバーです。トータルで一学年30人ぐらいなんです。10名、10名、10名ぐらい。この30名の日本人、中国人、韓国人学生が、夏休みの2ヶ月を使って、日本でのワークショップを2週間、間1週間を開けて今度は中国の大学でワークショップを2週間。間を開けて韓国の大学でのワークショップを2週間。それを2ヶ月のプログラムにして、3ヶ国を周っていくと。いわゆる、3ヶ国の学生が共同生活を2ヶ月間行っていくというようなプログラムを入れております。かつ、産業界の後押しがあって、インターンシップ先も必ずある。日本人学生こそが、草食化し内向き化して交流をしませんので、とにかく寝た子を起こす。日本人を起こして、沈さんのような積極的な留学生と交流させると。この仕掛けをぜひ、大学に期待したいと思っております。僭越ではございますが、以上です。

#### 司会者 斎藤教授

ありがとうございました。沈さんいかがでしょう。日本の今からの留学生政策を進めていく上で、こういうふうにしたらもっといいのというようなことをピンポイントでアドバイスするとすればどんなことでしょうか。

#### 沈氏

まだ学生なので、そんな深いアドバイスがあまりないですけども、でもひとつだけ言いたいのは留学生、外国人として日本の魅力は十分あると思います。特に文化的な面ですね。特に若者の中に、すごく日本のアニメ、漫画、ゲーム。結構人気がありまして、あとは日本の歴史が好きで、仙台の正宗公のところを観光したりするとか、あとはこの間嵐のあれで結構ホテル満員で、中国人いっぱい、他の国からもいっぱい人いますので、そこら辺は東京だけではなくて、仙台は仙台なり、宮城県も宮城県なりの魅力があると思いますので、その点だけは皆さん心配なくて大丈夫です。ただし、それをどうやってこういう魅力を活かして、外国人留学生を受入れるということが、もっと皆様と一緒に考えて行きたいなと思いますね。ありがとうございます。

#### 司会者 杉本教授

はい、ということで、少し時間超過しておりますので、このあたりで終わっていきたく思います。留学生の問題を今日は考えましたけれども、やっぱりこの日本の地域社会をどう作っていくのかっていうところに最終的に行きつくというような議論だったかなと思います。改めまして、4名の講演者、それからご報告者の先生方に、拍手をもってお礼を申し上げたと思います。ありがとうございました。

# 閉 講 式

## 閉講挨拶

東北大学理事／高度教養教育・学生支援機構長

花 輪 公 雄 教授

皆さん長い間お疲れ様でした。基調講演、並びに講演をしてくださった東京工業大学佐藤先生、青森中央学院大学大泉先生、株式会社TAGSの田籠さん、それから仙台中国学友会会長沈さん、どうも有難うございました。留学している方々に対して、どういうことを大学、あるいは地域ができるのか、その結果双方がWin-Winの関係になるのか、そういった観点から、非常に多くのご意見を頂いたと思います。大学と地域というのが副題に書かれてありますけれども、地域のところを少し分解すると、企業、それから行政、それからNPO・NGO、あとは一般家庭も含めたそれこそ本来の意味での地域、いわゆる四位なのかなと。四位一体の政策が必要なのではないかなということが、今回のこのセミナーで私はよく理解できたと考えております。



ちょっと違った観点から、もう時間がないのですけれども、二つお話しします。一つはこの留学生問題というのは、今後の日本の立ち位置と言いますか、日本の在り方をどう考えるのかに、かなり大きく効いてくるのだらうと思うのです。今の政府は、ご存じのように人口を1億人にしたいと、そして出生率は1.8だというようなことを述べていますけれども、大体その数字間違っていますよね。1.8だと1億人にならないのですね。本当にそこに向かってグランドデザインをどうするのかと言うと、ほとんど何もない。多分出生率を1.8にただけでは駄目で、大体8,000万ぐらいに落ち着くのだらうと思うのですが、移民政策を取らなければいけないというのが、絶対出てくるはずなのです。そこが日本人として、日本の国として、どうやりきれぬのかどうかという議論がないままに、そういう数字だけ一人歩きするっていうのはとっても変だなと私は感じます。例えどうであれ、その留学生をどう育てたいか、育ててほしいか。活躍してほしいかっていうのと、日本の数10年後の立ち位置と言いますか、世界の中での日本の立ち位置というのは決まってくるのではないかなと思います。そういう意味でも、長期的に我々日本の高等教育のところで、留学生をどうするかというのは、きちんと議論していかなければいけないのではないかなと思います。これが1点目です。

2点目は東北大学の理念の一つとして、門戸開放というのがあるのですね。これは、本学は日本の帝国大学で最初に女子学生を入れた、それから、中国からの留学生をいち早く入れた、さらには高専等の出身者をいち早く入れたという、そういう文脈でよく使うのですけれども、じゃあ現在、門戸開放が理念ですよと言っている現在、この門戸開放ってどういう意味を持つのかいうところが、これもあまり議論されていないような気が私はいたします。私は東北大で学びたい人に、全て

門戸を開放することに加え、その学びたい人がコンフォータブルと言いますか、良い環境で学べる、そのように作る、その環境を積極的に作ることが、門戸開放ではないかなというふうに現代的意義を考えております。そういう面で、今日の沈さんのお話っていうのは、本当にそうだなと思いました。東北大学は1,800名、短期を入れると2,000名超えるのですが、そういう留学生をどういう環境の中で勉強してほしいかということを考えているかという、まだまだやらなければいけないことがたくさんあるなと思います。今日も宗教に関する配慮のなさ等々、色んなご指摘を受けました。そういったところを克服していかなければいけない課題を持っているなと改めて認識しました。ご指摘、本当に有難うございます。

ということで、時間がなくてあまり展開できませんでしたけれども、私の閉講の挨拶といたします。本日は皆様、本当にお疲れ様でした。有難うございました。



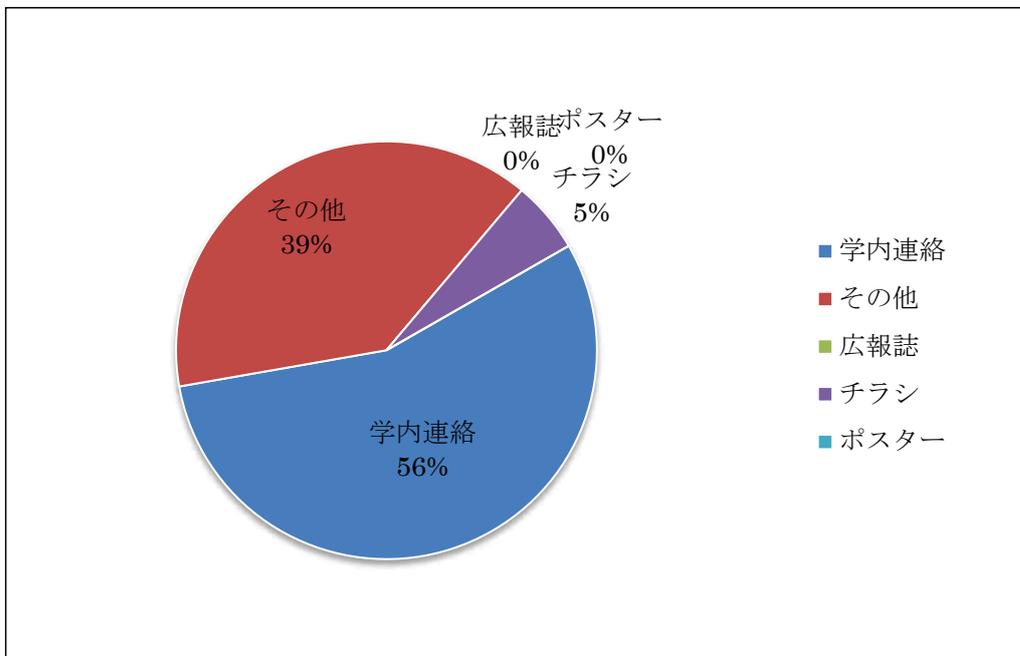
# アンケート・参加者統計



# 平成27年度 IDE 大学セミナーアンケートより

(会場来場者数53名, 内アンケート回収19名)

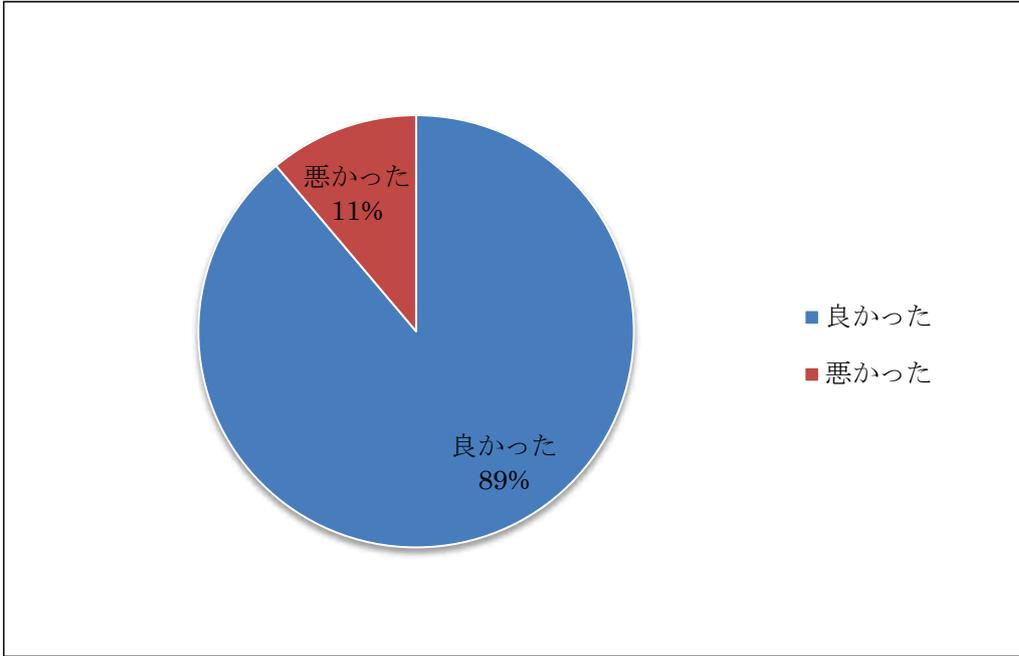
## Q1 セミナーのことは、どこでお知りになりましたか



## Q2 このセミナーに参加された動機は何ですか。

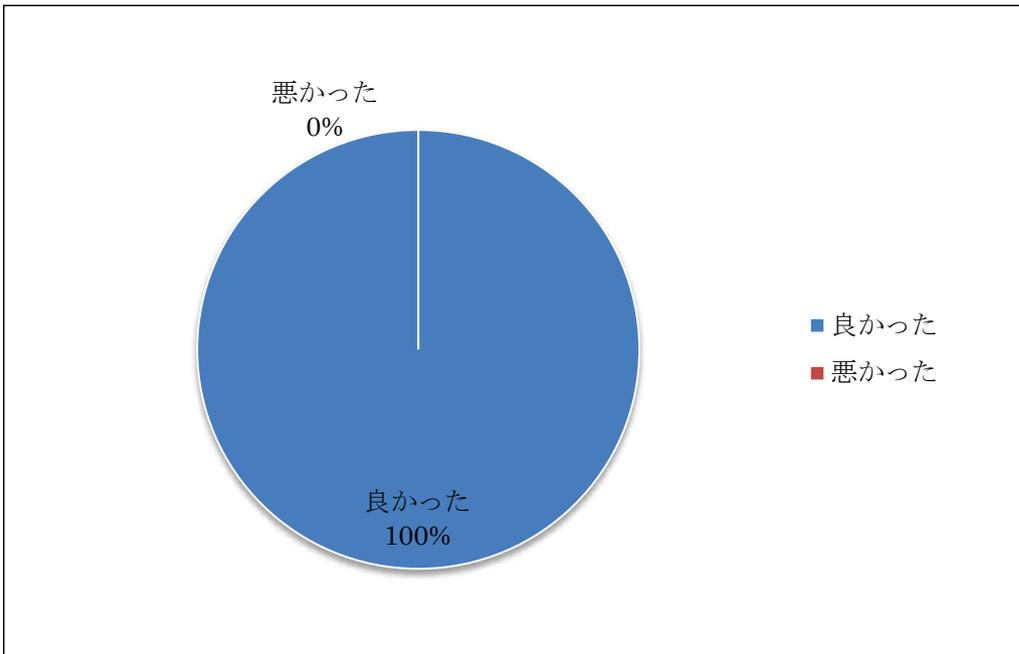
- ・グローバル化について学習するため
- ・外国人留学生の受け入れに関して力を入れたい
- ・留学生に対する対応に悩みがあるため
- ・外国人留学生の就職の状況について知りたかった
- ・留学生ですので、留学生への支援などについて知りたい
- ・留学生と地域、大学とのつながりに興味がある
- ・学内で推薦があったため
- ・テーマに興味があったから
- ・大学組織運営論を広く学ぶこと
- ・所属グループからの指示
- ・外国人留学生について、大学ごとの取り組みを知りたいため
- ・留学生のキャリア支援に関する情報を得るため
- ・留学生の指導に活かすため
- ・外国人学生の受け入れ担当になったから
- ・留学生のキャリアパスをどう考えるか
- ・留学生と交流する機会が多いため、勉強のために
- ・個人的な興味、関心
- ・外国人留学生の現状を知りたい

Q3 開催日時は如何でしょうか



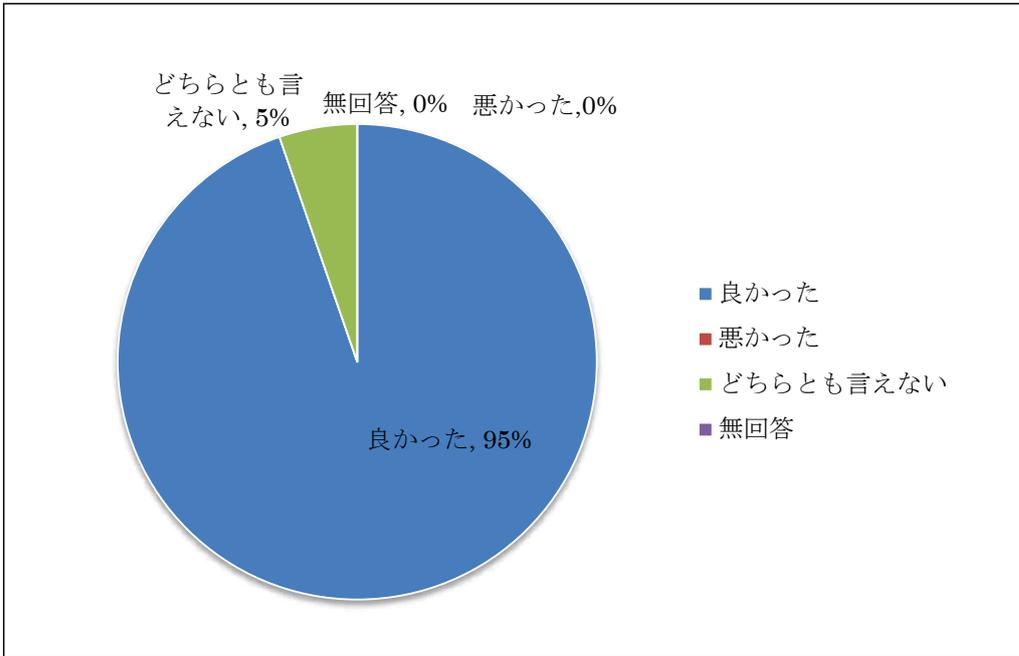
- ・ 金曜日が良かった
- ・ 週末開催が良かった

Q4 会場については如何でしょうか

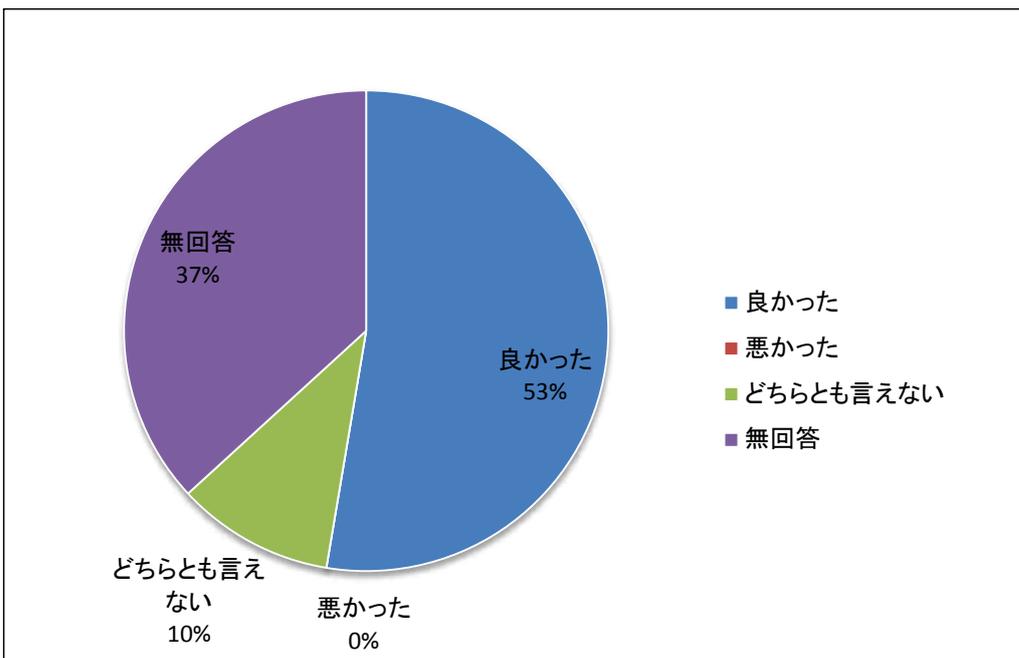


- ・ 東京や大阪などで開催してもらえるとなお良かった。

Q5-1 講演については如何でしょうか



Q5-2 総括質疑については如何でしょうか



Q6 内容について、ご感想をお聞かせください。

- ・とても良かったです。
- ・留学生が年々増えていることを実感する中、研究に関することをどこまで正確に伝えられるか日々悩んでいる。英語で説明すべきか日本に留学しているのだから日本語を覚えてもらうべきか…。そんな悩みを解決するヒントをいただいたような気がします。今年はスケジュールが立て込んでおり、参加を迷っていましたが、参加して良かったと思います。

- ・勉強になりました。
- ・示唆に富む内容でした。ありがとうございました。
- ・講演の時間が長すぎず短すぎずちょうど良かった。どの講演も楽しく聴くことができました。
- ・留学生対応はどの大学にとっても重要な課題だと思います。多様な内容で、理解を深める上でよかったです。
- ・多様な立場の講師の話を知ることができて参考になった。
- ・内容がすごくよかったです。半日ではなく、1日のプログラムでもいいと思う。
- ・一人一人の講演時間をもう少し長くって欲しかった（時間不足の講演が多かったため）
- ・今後うちの大学でやれるアイデアがうかびました。ありがとうございます。
- ・ドイツとの比較、出口は個人的研究でも、所属大学の課題でもあり、大変参考になった。
- ・様々な立場の方からご意見を伺うことができてとても有意義でした。ありがとうございました。
- ・様々な立場の方々の講演を一度に聴くことができる機会はあまりないので、満足でした。
- ・大変充実しており勉強になった。
- ・今日のような会は大人の会ですが、大学教育を考えるには、当事者の考え方が大事だと思います。今回留学生の方がいらして大変良かったです。フロアに日本人学生がもっといたらよかったです。

**Q7 IDE 大学セミナーで扱ってほしいテーマがありましたらお書きください。**

- ・外国人留学生の受け入れの問題点
- ・外国人留学生の入試について
- ・リスクアセスメントに関すること
- ・異文化理解についてのテーマ
- ・外国人留学生のパート2をお願いしたい
- ・留学生のキャリア支援
- ・博士人材のキャリアパス多様化の推進について

**Q8 その他運営等で何かございましたらお書きください。**

- ・会場が寒かったり暑かったり極端だった。
- ・パワーポイントのレジュメが小さくて文字が見づらかった。
- ・ホテルではなく、大学の講堂で行ってもいいと思う。
- ・行政機関にも声をかけていいと思う（各県の県交流協会など）
- ・会場が暑すぎてへばりました。空調をもう少し見ていただければよかったです。
- ・素晴らしい会場でしたが、参加者が若干少ないようで残念でした。

(コメントは原文のまま)

# 参加者統計

参加者総数：53名

内 訳：講師 4名  
参加者 35名  
実行委員 14名

## IDE 大学セミナー実行委員

委員長	東北大学	高度教養教育・学生支援機構長	花輪 公雄
委員	東北学院大学	副学長	斎藤 誠
	岩手県立大学	社会福祉学部教授	高橋 聡
	宮城大学	事業構想学部教授	蒔苗 耕司
	仙台白百合女子大学	人間学部教授	槇石多希子
	石巻専修大学	人間学部長	山崎 省一
	東北大学	高度教養教育・学生支援機構副機構長	羽田 貴史
	東北大学	高度教養教育・学生支援機構副機構長	安藤 晃
	東北大学	高度教養教育・学生支援機構教授	関内 隆
	東北大学	高度教養教育・学生支援機構教授	石井 光夫
	東北大学	高度教養教育・学生支援機構教授	杉本 和弘
	東北大学	教育学研究科教授	宮腰 英一
	東北大学	高度教養教育・学生支援機構准教授	申本 剛
	東北大学	高度教養教育・学生支援機構准教授	猪股 歳之

(敬称略)

報告書編集：石井光夫