

# 人材鎖国日本、このままでいいのか？

～日本は、内なるグローバル化を推進し、アジアとの共存共栄を図れ～

2016年（平成28年）5月

一般社団法人 関西経済同友会  
アジア人材委員会

— 目次 —

はじめに	1
1. 現状認識	
(1) 日本の現状	2
(2) アジアの現状	5
(3) 政府の危機感	5
2. 日本のあるべき姿	
【1】日本は、グローバル競争に勝ち抜くために、多文化・多様性に富む国家になるべし	6
【2】日本は、グローバルな人材獲得競争の中で、外国人に選ばれる魅力ある国になるべし	7
【3】特区で大胆な規制緩和をトライすべし（トライ・アンド・エラーで、まずは実行を）	8
【4】「定住外国人政策」につき、国民レベルでの議論を今すぐ開始すべし	8
3. 他国の外国人受入れ政策	11
4. 「内なるグローバル化」への提言（日本における海外人材の活用・育成）	
(1) 留学生（日本企業の力となる人材の育成・確保）	14
(2) 高度人材外国人（研究者、大学教授、高等技術者、経営者等）	15
(3) 「産業人材」（新たな在留資格）の創設	16
(4) 外国人技能実習生	18
(5) 外国人季節労働者（農業に限る）	19
(6) 訪日外国人旅行者	19
5. 「外なるグローバル化」への提言（アジア諸国における人材育成・活用）	
(1) 日本企業が海外で事業展開を行う上で必要な人材の育成・確保	20
(2) 日本政府と現地政府との協同プログラム（JICA など）	21
(3) 日本の大学と現地の大学との連携強化	21
(4) アジアの大学の日本企業における研修（インターンシップ）の課題	21
海外視察からの考察	22
おわりに	24
参考資料	27
平成 27 年度 アジア人材委員会 活動状況・名簿	32



## 【はじめに】

日本・関西が少子高齢化に伴う人口減少の下、グローバル経済の熾烈な競争に勝ち抜くためには、人口が増加し成長著しいアジア諸国と共に一体となって成長力を高め、「アジアとの共存共栄」を図るべきである。

日本が持続的に経済・社会発展していくためには、優秀な人材の確保が不可欠であり、若者、女性、高齢者に加え、外国人・グローバル人材の育成・活用に力を入れるべきだ。関西は、元来、アジアへのゲートウェイとして外に開けた土地柄であり、外国人を受入れる懐の深さがある。関西が先陣を切って、外国人が就学、就職し、長期に亘って住みたいと思える魅力的な街づくりに取り組むべきである。外国人を積極的に受け入れることで、

- ① 多文化・多様な価値観をもってイノベーションを促進し、
- ② 少子化・高齢化に起因する人手不足を軽減し、
- ③ すでにアジアに進出している日系企業の更なる拡大発展を人材面でサポート出来る。

他方、アジア諸国は、日本の高度成長期を彷彿させるダイナミックな経済発展の途上にあり、インフラ整備や新産業育成のために日本企業の進出・協力を必要としている。これらの国々が日本に期待するのは、資本の投入、高度な技術の導入、事業のノウハウや経験の活用に加え、その国の若くて豊富な人材を育成し、自国経済の発展に活用することである。

つまり、アジア諸国のニーズとわが国のニーズは、優秀な人材の育成・確保という点で合致しており、Win-Win の関係を構築することが可能となる。

わが国は、海外からの留学生、労働者、観光客、定住者を更に受け入れ「内なるグローバル化」を推進すると共に、日本人を海外に派遣し、積極的にアジアの人材を育成して、「外なるグローバル化」を推進するのだ。

このように人材交流が活発になれば、アジア全体の人材力の底上げが図られ、アジアの発展と日本の発展が同時に達成され「アジアとの共存共栄」につながるのである。

# 1. 現状認識

## (1) 日本の現状

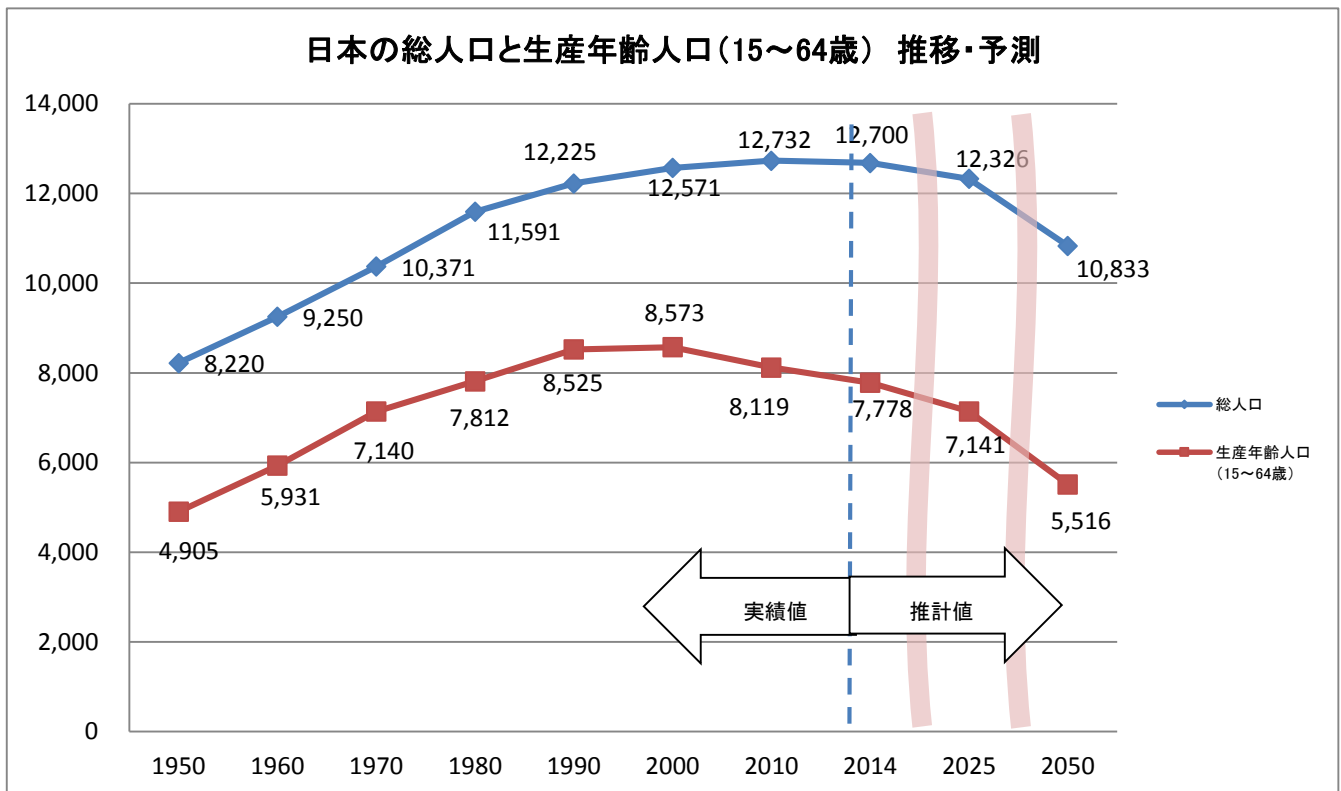
日本では、少子高齢化の結果、総人口の減少(需要減)、生産年齢人口(15~64歳)の減少(供給減)、高齢者の増加(コスト増)が予想される。2000年以降、人口減少に転じ、今後減少のスピードが上がるが見込まれている。

総人口の減少は、GDP や税収の減少につながり、高齢者の増加により、社会保障費が増加する。そして、生産年齢人口(15~64歳)の減少により、人手不足が生じ、人件費は高騰する。

2014年5月の「日本創成会議」人口減少問題検討分科会の発表(通称、増田レポート)によれば、現状のまま、若者たちが東京等大都会に移動・移住していくことで地方の人口減少と東京等の人口増加が続き、合計特殊出生率が1.42のままであると仮定すれば、2040年までに20-39歳の若い女性の人口は約50%程度に激減する。また、それと共に、特に行政や社会保障の維持が困難になる約900の市町村が消滅する恐れがある。このままでは、日本の持続的発展は望めない。

### 総人口

単位:万人



出所

UN (2013.6) World Population Prospects The 2012 Revision (注)2014年以降は出生率・死亡率とも中位で推移した場合の予測値

独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2015」

## 生産年齢人口(15～64歳)

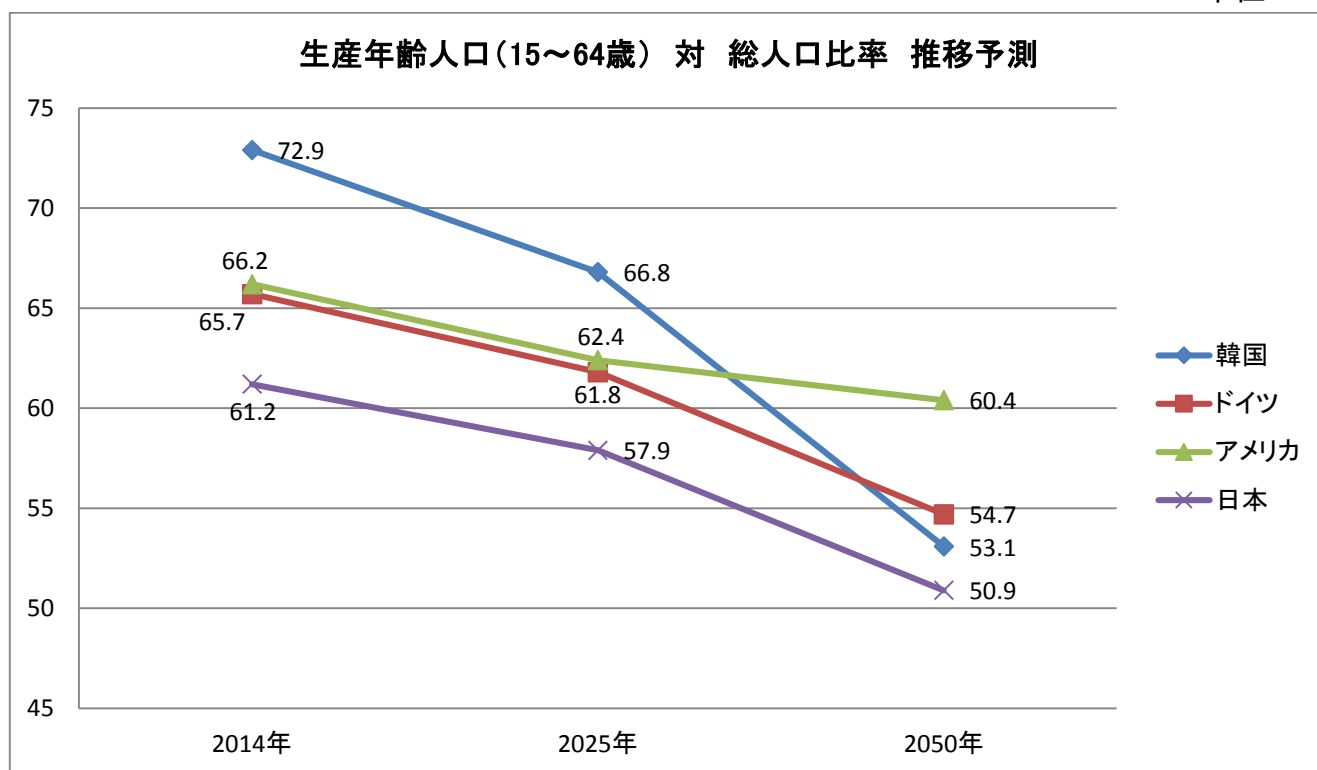
単位: 万人

国	2014年データ	2025年予測		2050年予測	
		実数	2014年比	実数	2014年比
日本	7,778 (総人口 12,700 万人の 61.2%)	7,141	△637	5,516	△2,262
アメリカ	21,360 (総人口 32,258 万人の 66.2%)	21,891	+531	24,212	+2,852
ドイツ	5,433 (総人口 8,265 万人の 65.7%)	4,999	△434	3,966	△1,467
韓国	3,611 (総人口 4,951 万人の 72.9%)	3,446	△165	2,711	△900

出所

独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2015」

単位: %



出所






独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2015」

また、グローバル化が加速する世界の中で、日本は、投資先としても、就学・就労先としても魅力が相対的に相当低下しており、結果、日本が世界から選ばれない国になる可能性が増している。バブル崩壊後の「失われた 20 年」で日本の経済成長が停滞していた間、アジアの国々はすさまじい勢いで経済・社会発展を遂げており、高い日本語能力を要求される日本での留学や就職は、アジアの人々にとって、魅力が減退しているという認識を持たねばならない。

日本の GDP 世界シェアは、2005 年には 9.7% だったものが、2015 年には 5.6% まで減少する見込みであり、GDP 成長率も下がっている。また、外国からの対日投資額も減少しており、一時の六重苦の一部は解決しつつあるものの、日本が選ばれない国になってきている事実を裏付けている。

また、OECD の調査によれば、日本人留学生数は、2005 年の約 8 万人から、2012 年には約 6 万人へと大幅に減少している。

世界から選ばれない日本が、内向き志向になり、殻に閉じこもっているのは、世界のグローバル化の潮流の中で置き去りにされることは間違いない。

指標	2005 年データ		現在
日本の名目 GDP 総額 (※1)	503 兆 9 千億円	 DOWN	486 兆 9 千億円 (2014 年)
日本の一人当たり名目 GDP (※2)	USD35,785 3,943,670 円		USD36,222 (2014 年) 3,837,511 円 (2014 年)
日本の GDP 世界シェア (※2)	9.7%	 DOWN	5.6% 見込み (2015 年)
日本の GDP 成長率 5 年平均 (※2)	+1.2% (※3)	 DOWN	+0.6% (※4)
外国からの対日投資額 (※5)	3,059 億円	 DOWN	2,214 億円 (2014 年)
日本人留学生数 (※6)	80,023 人	 DOWN	60,138 人 (2012 年)

出所

※1: 内閣府 国民経済計算

※2: IMF World Economic Outlook, Oct 2015 版

※3: 2000 年-2005 年 平均

※4: 2010 年-2015 年 平均

※5: 財務省・日本銀行「国際収支統計」

※6: 米国は IIE、その他の国は OECD

## (2) アジアの現状

世界に目を転じると、アセアン経済共同体(AEC)の発足、環太平洋パートナーシップ(TPP)や東アジア地域包括的経済連携(RCEP)をはじめとする自由貿易協定の急速な進展、また、中国を中心としたアジアインフラ投資銀行(AIIB)や「一帯一路」の動きにより、今後、アジア経済圏の拡大とともに、「ヒト・モノ・カネ」が一層ダイナミックかつ自由に移動する状況が作られつつある。

また、高度人材(IT、医療、研究者等)の獲得競争は、欧米のみならず、アジアでも始まっており、日本が何ら対策を講じずに現状維持をすれば、日本が高度人材を獲得する可能性は、低いと言わざるを得ない。

## (3) 政府の危機感

政府は、こうした状況に対し危機感を示し、「一億総活躍社会」の実現(50年後も人口1億人を維持すること)を目指し、「アベノミクス新3本の矢」なる施策を打ち出した。

- 1) 希望を生み出す強い経済 (GDP600兆円目標)
- 2) 夢をつむぐ子育て支援 (希望出生率1.8の実現)
- 3) 安心につながる社会保障 (介護離職ゼロ)

我々は、数多くのヒアリングや現地視察の結果を踏まえ、日本が「あるべき姿」を達成するための処方箋を可能な限り具体的に示すこととする。



## 2. 日本のあるべき姿

### 日本のあるべき姿への方向性

#### 【1】 日本は、グローバル競争に勝ち抜くために、多文化・多様性に富む国家になるべし

英国、フランス、ドイツ、イタリア等、EU の主要国では、歴史的に経済成長政策として移民を受入れ、経済規模を維持・拡大させてきた。

また、まさしく「人種のるつぼ」である米国においては、移民受入れが人口増加、経済規模の維持・拡大に寄与するのみならず、多民族・多文化社会の中で、多種多彩な人材がイノベーションの創出の源泉となっている。米国におけるノーベル賞受賞者数、画期的な研究開発により実現されたシェールガス革命、ハーバード大学在籍中にソーシャル・ネットワーキング・サービスサイト「Facebook」を開設したマーク・ザッカーバーグ等、多文化・多様性がイノベーションの創出に役立つことは明白である。

そして、欧米のみならず、アジアにおいても、シンガポール等は、高度人材を海外からも受入れることで、グローバル競争に勝ち抜こうとしている。

一方で、日本は、地理的にも歴史的にも欧米の国々やシンガポールとは事情が異なるので、同じやり方で、外国人を受入れることは困難である。しかしながら、多文化・多様性がイノベーションの創出に役立つことは事実であり、日本が世界のグローバル競争を勝ち残るには、多文化・多様性に富む国家にならねばならない。例えば、海外の研究者を、政府、大学、民間企業の研究機関（理化学研究所、京都大学 iPS 細胞研究所等）に招聘する、または同企業グループ内での転勤を容易にして、日本と海外の共同研究のために外国人材の受入れを促進し、日本でのイノベーションを加速させる等の支援策が必要である。

## 【2】日本は、グローバルな人材獲得競争の中で、外国人に選ばれる魅力ある国になるべし

地理的に近く、文化的にも類似性の高いアジアの国々の人は、日本にとって最も重要なパートナーである。日本の魅力は相対的に低下傾向にあるものの、アジアの中には、日本にあこがれを抱く国と人々が数多く存在する。外国人にとって、日本の魅力は何であるかを考え、留学先、就職先、そして定住先として選ばれる日本にならねばならない。

まず、第1のターゲットは留学生である。

以下のような対策により、地域に活力を与える留学生の呼び込みを積極的に行うべきである。

- ① 大学の魅力アップ(コンテンツ改善、教師(含む外国人)の質・量の向上、寮の整備等)
- ② 英語での入学許可(まずは、優秀な学生を取り込む)
- ③ 奨学金制度の更なる拡充(海外で申請できる奨学金の整備)
- ④ 卒業後に日本で就職できるように支援(インターンシップの拡充)
- ⑤ 就職できずに帰国する学生も、海外の日系企業で就職できるよう支援  
(信頼できる派遣会社の関与)
- ⑥ 日本の学生をグローバル人材に育て、多文化・多様性への理解を深化(海外留学)
- ⑦ 日本自体がグローバル社会になる努力(外国人と共生できる環境づくり)

そして、第2のターゲットは、看護・介護、建設・運輸、農林水産業・観光等の人材が不足している「戦略分野」や、海外に進出した企業の海外拠点人材である。こうした人材のために、「産業人材」なる新たな在留資格を整備し、分野別に枠を決めて、受入れを加速すべきである。

なお、技能実習制度については、長時間、低賃金労働等の問題が散見されることから、第三者機関によるモニタリングを徹底し、外国人技能実習生の処遇を適切なレベルに保ち、Win-Win の関係を構築すべきである。日本で就労した後は、習得した技術・ノウハウを自国に持ち帰り、国づくりに役立ててもらい、日本と共に成長・発展してもらおうのだ。

上記のように、様々な目的で日本各地を訪問する外国人が増えれば、各地に何等かの変化が生じるはずである。外国人を寛容に受入れ、共生する地域には、外国人が更に集まり、その外国人が消費の拡大、GDP の拡大に貢献し、イノベーション創出の可能性も拡大する。外国人にとって魅力のある日本に変身するためにも、外国人の目線と知恵が必要なのだ。日本に定住する外国人が海外に日本の魅力を発信すれば、更に多くの外国人を日本に呼び込むことができるようになる。

そして、定住外国人を増やすためには、外国人が、長期に亘り、家族を伴って住みたくなる魅力ある住生活環境の整備が不可欠である。仕事の内容や、報酬が満足いくものであるだけでなく、安心して子育てが出来る教育機関(インターナショナルスクール等)、英語が通じる医療機関、自国の食材や雑貨が手に入るスーパー等を整備し、外国人を呼び込めば、その地域が日本の多文化・多様性の発信地となる。関西には、既に他国に劣後しないインフラや、外国人を受入れる素地がある。これらを生かして、外国人を歓迎する街づくりを目指してはどうだろう。

### **【3】 特区で大胆な規制緩和をトライすべし（トライ・アンド・エラーで、まずは実行を）**

日本は外国人の受入れに対して、議論のみに終始するのではなく、とりあえず、実行してみて問題があれば微調整をしつつ、日本にとって最適な形を模索すべきである。大胆な規制緩和はまず特区で試せばよい。

2011年12月に国の指定を受けて動き出した「関西イノベーション国際戦略総合特区」は、医療関連の特区であり、外国人医師に医療行為を可能とする規制緩和を行えば、外国人医師の呼び込みに効果が期待でき、外国人が関西を居住地に選ぶ可能性が高まる。また、当該特区は、6府県市（京都府、大阪府、兵庫県、京都市、大阪市、神戸市）にまたがる広域特区であり、地域ごとに住環境の趣が異なることから、どのような住環境を外国人が好むのかも合わせてリサーチすることができる。

そして、関西には、国家戦略特別区域（中山間農業改革特区）に指定された兵庫県養父市があり、農林水産業関連の規制緩和をトライする場もある。

### **【4】「定住外国人政策」につき、国民レベルでの議論を今すぐ開始すべし**

日本への訪日外国人は、約20百万人に達し、地域経済を潤し、外国人に対する国民の苦手意識、抵抗感も、薄れつつある。今こそ、国民レベルでの議論を実施し、外国人受入れ政策の方向性を決めていくべきである。

どのような外国人に日本に来てもらい、どのような国家を目指すべきか、政府と国民は、長期ビジョンを共有すべく、早速、オープンに議論を展開すべきである。

日本こそが外国人を必要としていることを認識すべきである。

## **日本の持続的成長・発展を実現するための施策**

人口減少という客観的事実の中で、日本経済のダイナミズムを復活させ、日本の持続的成長・発展を実現するためには、以下のような施策が必要である。

(1)「画期的なイノベーション」を伴う新しい産業の創造（一種の産業革命）

(2)「技術革新」(ロボット、AI、IoT=Internet of Things 等)による大幅な生産性・効率性向上の実現

(3)生産年齢人口・消費人口の増加・確保

働き手不足及び需要減少を補うため、女性・高齢者の活躍に加え外国人(労働者・留学生・外国人定住者)の受入れ

(4)政府方針通り、希望出生率(国民の希望が叶った場合の出生率)1.8 の実現に向けたあらゆる対策の実施

(5)多文化共生社会への移行

外国人労働者に関しては、多数の国が受入れを実施している。単に労働力不足の補填というネガティブな考え方から、多文化・多様性を受入れることにより、多様な価値・文化を創造するという大局的・前向きな考え方に転換すべき(意識改革の必要性)

(6)グローバルに活躍する活気に溢れた若者の増加

少子高齢化の影響で、日本の若者は絶対数が減少している。

現在、海外への日本人留学生が、減少しつつあるが、肝心の若者が内向き志向であっては、世界の競争に勝ち抜くことは出来ない。政府も危機感を感じ、日本人留学生を6万人(2010年(平成22年))から2020年(平成32年)までに12万人に倍増させることを目指している。

海外に目を開き、外国人と積極的に交流する活気に溢れた若者が日本の成長には不可欠である。

(7)アジアの国々と共に成長 (Win-Win の関係)

日本のあるべき姿を実現するためには、人口減少阻止を可能とする対策を総動員しなければならない。

第1次ベビーブームの1949年に約270万人であった日本の出生数は、第2次ベビーブームの1973年に約209万人になり、2014年には、約100万人にまで減少した。出生率を向上させる努力はもちろん必要であるが、生まれた子どもが労働力に育つまでには時間がかかり、あるべき将来像(50年後の人口1億人を維持)の実現のためには、外国人の受入れは、もはや不可避な課題である。

外国人の中でも、とりわけ高度人材は獲得競争の対象であり、日本は手をこまねいているのではなく、積極的に海外に出て優秀な人材の獲得を急がねばならない。

また、深刻な人材不足に直面し、積極的に外国人の助けが必要な看護・介護、建設・運輸、農林水産業・観光等の分野を「戦略分野」と認定し、早急に対象となる具体的な分野、職種、人数、期限を定めると共に、新たな在留資格を付与して、こうした人材を確保しなければならない。

特に農林水産業は、地方の基幹産業であり、この分野の人材の拡充は、「TPP対策」としても有益である上、外国人労働者のいる地域には、外国人観光客も集まってくるという波及効果が期待できる。そして、観光もまた、大都市のみならず、地方の重要な産業であり、外国人目線で、日本の魅力を発信してもらうことにより、より多くの外国人の集客につながるのだ。

つまり、外国人は、日本の「地方創生」や「TPP対策」の原動力にもなりうるのだ。

日本に外国人が増えれば、以下のようなメリットが期待できる。

- ① 外国人が関与した分、日本のGDPが増え、彼らからの税収も得ることができる。
- ② 労働力不足、需要不足を補うことができる。
- ③ 多文化・多様性のある社会の実現によりイノベーションの原動力となりうる。
- ④ 多文化・多様性社会で育った外国人は、とりわけ内向き志向な日本の若者を補完するのみならず、日本の若者の意識改革を促し、グローバル人材に転換させる可能性がある。
- ⑤ グローバル共通語である英語を使用する機会が増える。
- ⑥ 特に地方にとって、外国人労働者は、農林水産業や観光といった地方の基幹産業を支える原動力となり、かつ地方存続の鍵ともなりうる。

反対に、以下のようなデメリットも懸念される。

- ① 生活習慣の違いから、地域社会とのトラブルが発生する可能性がある。
- ② 外国人労働者に職を奪われる可能性がある。
- ③ 日本語がわからないことから事故が起きる可能性がある。

### 3. 他国の外国人受入れ政策

EUの多くの国は、歴史的に経済成長政策として移民の受入れを実施してきた。英国、フランス、ドイツ、イタリアの主要国では、全人口に占める外国人比率は約 10-12%である。但し、各国の外国人受入れ政策には違いがあり、現状、移民を自国民として育成し社会に馴染ませる「社会統合政策」と、移民を外国人として受け入れる「多文化共生政策」が併存している状況である。また、近年、中近東やアフリカでの紛争やテロ、また伝染病発生等による難民問題等に直面し、外国人受入れ反対のデモが起きていることも事実である。

日本は、これまで移民受入れ政策に対して拒否反応を示し、議論することすら避けてきた。しかし、歴史的、地政学的に他国とは事情の異なる日本においても、外国人の受入れに向けた総合戦略策定の時期に来ている。

現に、日本経済活性化を狙ったビザの発給緩和策等によるインバウンド観光客の増加に伴い、商店や市場の経営者は、自然に外国人を受入れ、商魂たくましくビジネスを展開している。従来の欧米人に加え、大勢の中国他アジアからの訪日外国人が、大阪や東京等の大都市のみならず、日本の四季折々の魅力を楽しむために全国津々浦々を訪問している。訪日外国人は、2013年からわずか2年で倍増し、2015年に20百万人に到達しつつある。日本人の外国人に対する見方が変わりつつあるのではないか。

他国の移民政策を参考にしつつ、国民レベルでの議論を展開し、日本も、出入国管理から「定住外国人政策」への転換を図るべきだ。

#### ◆ ドイツ

ドイツの総人口は、2014年に約83百万人であったものが、2050年には約73百万人に減少し、生産年齢人口も、2014年に約54百万人であったものが、2050年には約40百万人に減少する見込みである。

ドイツは、EUの盟主の座を守るために、経済力を保つ必要があり、第4次産業革命とも言える「インダストリー4.0」やスマートファクトリー(つながる工場)等の人口減少社会に備えた国家戦略を打ち出すと共に、人口減少に歯止めをかけることが最大の国家存続の課題となっている。

もともと多民族国家であるドイツは、難民を含む移民をドイツ人として育成し、社会に馴染ませ統合させていく政策を採用している。(移民統合政策)

欧州ではシリアなどからの難民流入問題が連日、マスメディアで取り上げられているが、難民の多くはドイツを目指している。メルケル政権は、人道的観点のみならず、経済成長の低下を阻止する観点から、難民をドイツに迎え入れる方針を打ち出している。

◆ 米国

米国は、移民から成り立つ、まさしく多文化・多民族国家として、その強みを発揮している。

米国の総人口は、2014年に約3億23百万人であったものが、2050年には約4億1百万人に増加し、生産年齢人口も、2014年に約2億14百万人であったものが、2050年には約2億42百万人に増加する見込みである。

◆ オーストラリア・カナダ

オーストラリアの総人口は、2014年に約23百万人であったものが、2050年には約34百万人に増加し、生産年齢人口も、2014年に約16百万人であったものが、2050年には約20百万人に増加する見込みである。

カナダの総人口は、2014年に約36百万人であったものが、2050年には約45百万人に増加し、生産年齢人口も、2014年に約24百万人であったものが、2050年には約27百万人に増加する見込みである。

広大な国土と様々な資源を有する両国は、経済発展のため、移民受入れによる人口増加を国是とする。但し、その受入れには様々な条件をつけ、国家に必要な職種、人数を確保する政策をとっている。例えば、オーストラリアにおいては、移民局が自国での教育体制が弱い職種や自国の労働市場においてニーズの高い職種等を一覧(移住職業リスト SOL(Skilled Occupation List))にしており、年に数回の改定を実施して、職種・人数をきめ細かく管理している。

◆ 中国

2015年に「新常态」政策を発表し、従来の高度経済成長社会から中程度の経済成長に移行中であり、量的拡大から質的向上を目指している。また製造業の第2次産業から消費・サービス業の第3次産業への転換を図りつつある。

中国の総人口は、2014年に約13億94百万人であったものが、2050年には約13億85百万人に減少し、生産年齢人口も、2014年に約10億14百万人であったものが、2050年には約8億49百万人に減少する見込みである。

国内的には、働き手の減少により潜在成長率が低下することを阻止せんとして、一人っ子政策を撤廃し、経済需要喚起と生産年齢人口の減少に歯止めをかけようとしている。

また一方で、国内需要の減退を補完すべく、豊富な外貨を活用した「AIIB」の創設や「一帯一路」政策により、海外での需要の掘り起こしを行っている。

## ◆ シンガポール

マレーシアから独立した中華系中心の国家として独自の戦略を展開してきた。

長期的・大局的な戦略を策定し実施できる強力な政権の下、1965年の建国以来、英語を公用化するとともに、積極的に外国資本と人材を受入れ、アジアのハブとして発展してきた。

結果、建国当時に約2百万人であった人口は、50周年を迎える現在約5.5百万人で、うち約1.5百万人が外国人で占められ、さらに毎年15万人ずつ受入れて、2030年には6.9百万人までに増加する見込みである。

## ◆ 韓国

韓国の総人口は、2014年に約50百万人であったものが、2050年には約51百万人に増加するものの、生産年齢人口については、2014年に約36百万人であったものが、2050年には約27百万に減少する見込みであり、日本や中国より早いスピードで高齢化が進展している。

1980年代末、移住外国人労働者や結婚移民者の流入が始まった。その時代には、日本の「技能実習制度」に類する「産業研修生制度」を採用したが、劣悪な労働条件等を研修生に課したため、社会問題に発展した。

その後、盧武鉉(ノ・ムヒョン)政権の時代、2003年に雇用許可制を導入し、移民受入れに一步踏み出した。2005年には、永住権を得て3年以上の定住外国人に地方参政権を付与するといった優遇措置を施している。

また、李明博(イ・ミョンバク)政権の時代、2011年に国籍法を改正し、二重国籍制度を導入した。

このように、韓国は、グローバル人材(留学生・外国人労働者)を呼び込み、二重国籍を許容し、熟練外国人労働者については、滞在延長や永住権取得可能性を拡大させる等、多文化政策を展開してきた。国際結婚の結果で生まれた多文化子女にも配慮し、多文化家族を支援しつつ、特に、優秀な人材を韓国人化していく政策(移民統合政策)へと転換してきている。

各国人口データ出所

・独立行政法人 労働政策研究・研修機構 「データブック国際労働比較 2015」

・Eurostat

・Singapore Population White Paper January 2013



## 4. 「内なるグローバル化」への提言(日本における海外人材の活用・育成)

日本には、現在、約 18.4 万人(※1)の外国人留学生、約 91 万人(※2)の外国人労働者が在留している。日本により多くの外国人を呼び込み、留まってもらうためには、様々な対策を講じる必要がある。セクター別に、その現状と、対策を考察する。

※1 日本学生支援機構調査 平成 26 年 5 月 1 日現在

※2 厚生労働省発表「外国人雇用状況」の届出状況(平成 27 年 10 月末現在)

### (1) 留学生 (日本企業の本となる人材の育成・確保)

政府、自治体、大学、企業は一体となって、優秀な学生の確保を。

#### ◆ 魅力ある選ばれる国になるための努力

- ① 大学の魅力アップ(コンテンツ改善、教師(含む外国人)の質・量の向上、寮の整備等)
- ② 英語での入学許可・インターネット申請での入学許可(まずは、優秀な学生を取り込む)
- ③ 奨学金制度の更なる拡充(海外で申請できる奨学金の整備)
- ④ 卒業後に日本で就職できるように支援  
(大学・語学学校等との連携強化による民間企業でのインターンシップ、マッチングの拡充)
- ⑤ 就職できずに帰国する学生も、海外の日系企業で就職できるよう支援  
(信頼できる派遣会社の関与)
- ⑥ 日本の学生をグローバル人材に育て、多文化・多様性への理解を深化(海外留学)
- ⑦ 日本自体がグローバル社会になる努力(外国人と共生できる環境づくり)

特に大学は意識改革を実施し、貪欲に海外に出かけて PR 活動に努力すべきである。

留学生の就職については、現在、就学ビザ取得時に記載したカリキュラムに関連ある職種のみ限定されている。しかし、留学生が日本で勉強する過程で、視野が広がり、入学時とは異なる進路を希望する可能性は、日本人学生と同様である。留学生に幅広い選択肢を与え、企業側にとっても様々な経歴を持つ学生の選択を可能とする柔軟な就業ビザの発給が必要である。現在の硬直的な制度ではなく、留学生の日本での就業を、雇用主と学生間の選択に委ねるべきである。

また、ベトナム等の人材供給国については、日本センターの拡充により、日本の情報発信、現地情報の収集等のサービスを強化するとともに、現地のニーズを吸い上げ、日本にフィードバックする仕組みを強化してもらいたい。

留学生を対象とする専門学校エール学園の場合、卒業後の「就職率が 100%」であることが、留学生にとって大きな魅力となっている。ベトナムトップクラスの大学(ハノイ大学、貿易大学、ホーチミン人文社会科学大学)と提携することができたのも、ひとえに「就職率 100%」のおかげだそう。企業との連携によるインターンシップの拡充に加え、大阪府・市や経済団体とも連携しつつ、優秀なベトナム人材の獲得に努力している。

## (2) 高度人材外国人(研究者、大学教授、高等技術者、経営者等)

日本において、高度人材外国人は、「高度専門職」という在留資格に属する外国人と、それには属さない外国人が存在する。

「高度専門職」は、①「高度学術研究活動」、②「高度専門・技術活動」、③「高度経営・管理活動」の3つの活動に分類され、それぞれの特性に応じて、「学歴」、「職歴」、「年収」等の項目ごとにポイントを設け、ポイントの合計が70点に達した場合に、出入国管理上の優遇措置を享受できる。日本政府は、こうしたインセンティブにより高度人材外国人の受入れ促進を目指しているが、当該在留資格を有する外国人は、2015年6月末時点での在留外国人約217万人のうち、たったの557人のみであった。

しかしながら、その他の在留資格、例えば、医師、弁護士、公認会計士、IT技術者等の外国人材は、在留外国人の10%を占める約21万人を数えるものの、「高度専門職」にはカウントされない。つまり、日本が求める高度人材外国人がどのような特性・能力を有する人材か明確化し、より多くの優秀な外国人が「高度専門職」の在留資格を得られるように、インセンティブを付与し、「高度人材ポイント制」の要件を緩和すべきである。

高度人材戦略については、シンガポールに学ぶべきである。シンガポールは、外国企業、留学生等を積極的に呼び込み、優秀な人材が自国に留まるよう永住権等のインセンティブを付与することで、高度人材の獲得に成功している。例えば、科学者については、まずは、世界のトップクラスの科学者を誘致し、次に、彼らのネットワークを介して、世界中から科学者を誘致してイノベーションを高めている。更に、シンガポールが世界の高度人材のハブとなることで若者を引き付けるという好循環を実現している。

### ◆ 日本に必要な高度人材外国人を増やすための施策

家族を帯同し、長期に亘り外国人が住みたくなる魅力ある街づくりを。

- ① 政府は、高度人材というあいまいな表現ではなく、より具体的に、どのような職種の、どのような能力を有する人材を何人必要とするのか、明確なビジョンを作成すべきである
- ② ・満足のいく給与、所得税の減免等のインセンティブの付与  
・子女教育のための教育機関の整備(英語教育が可能な日本人・外国人教師の拡充)  
・英語対応が可能な医療の提供  
・外国人との共生を受入れる社会の構築
- ③ 高度人材ポイント制度の要件緩和  
・年齢別給与要件の緩和  
・手続の簡素化

### (3) 「産業人材」(新たな在留資格)の創設

TPP 等の経済連携協定により、自由貿易圏が拡大し、自由化が加速する中で、企業の海外進出が更に進展し、人の移動も活発になることが予想される。

競争力強化の観点から優秀な人材の確保が重要であり、日本人の海外派遣と同時に、海外の人材に日本での研修の機会を与え、人材のレベルアップを図る必要性が高まっている。

手続きの簡素化・迅速化により、タイムリーに人の移動を可能とする制度を整備すべきである。

#### ① 「戦略分野」として必要な産業人材

・少子高齢化により、慢性的に人材不足が生じている「看護・介護」分野、東京オリンピック・パラリンピックやリニア中央新幹線等の大型案件で既に人手不足が深刻化している「建設・運輸」分野、「地方創生」の原動力であり、「TPP 対策」が必要な「農林水産業」分野、外国人旅行客の増加に対応した「観光」分野等を「戦略分野」と認識し、「産業人材」なる新たな在留資格を整備し、分野別に枠や期間を決めて、現場にとって有用な人材の受入れを加速すべきである。

\* 2014 年 4 月の「建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置を検討する閣僚会議」において、東日本大震災からの復興事業の加速化、および東京オリンピック・パラリンピック競技大会関連の建設需要に適切に対応するための緊急かつ時限的措置として、建設分野における即戦力となりうる外国人の受入れ実施が決定された。

受入れ期間は以下の通り

- (1) 建設分野技能実習に引き続き国内に在留する場合： 2 年間
- (2) 建設分野技能実習を修了して国籍又は住所を有する国に帰国した場合
  - ① 帰国後 1 年を経過しないうちに再入国する場合： 2 年間
  - ② 帰国後 1 年以上経過した後に再入国する場合： 3 年間

・アジアの国々の優秀な人材に対する獲得競争が激化しており、日本語の壁・社会の壁に阻まれた人々は、日本を選ばなくなる可能性が高まっている。英語が出来る人材であれば、日本語が完璧でなくとも、まずは採用し、分野別に必要なレベルに日本語力を強化することで、人材の確保を優先すべきである。

・EPA 締結相手国と特別な合意のある職種(インドネシア、フィリピン及びベトナムからの看護師・介護士等)については、資格の相互認証も検討すべきである。つまり、これらの国々で資格を有する者は、一定の日本語力の試験に合格すれば、日本でも、その職に就けるようにし、反対に、日本の資格を有する者は、相手国の言語の試験に合格すれば、相手国でその職に就けるようにするといった制度である。

とりわけ、ベトナムにおいては、政府間で「日越大学構想」を共有するほど緊密な関係であることから、将来的には、専門学校も含め、看護・介護のカリキュラムを組み入れ、ベトナムの卒業生が即日本で就職できるといった制度を構築し、人材の育成と確保を実現すべきである。

## ② 企業内転勤の産業人材

グローバル化の進展により日系企業の海外進出が加速しており、グローバル人材の育成の為、柔軟なローテーション(人事異動)の必要性が高まっている。世界の経済活動において、競争のスピードが加速しており、企業にとって主要戦略である人事についても、スピードが求められている。

海外拠点の従業員を日本で研修させるため、現在は「技能実習生」ビザの取得が必要であるが、ビザ申請に時間を要する上、手続きが煩雑であることから、企業にとって海外人材の人事異動の高い障壁となっており、以下のような新たな在留資格制度の制定を求める。

- ・日本企業が自社の海外拠点社員を受入れる為の実務就労ビザ
- ・学歴要件(要大学卒)の緩和
- ・当該企業が責任を持って送り出し／受入れを行う
- ・技能実習制度より簡素化されたビザ取得手続き
- ・日本滞在は5年までを可能とする

## ③ 経済産業省の「製造業外国従業員受入れ事業」

経済産業省は、海外に進出済みの日系製造業の現地外国人従業員を日本に受入れ、日本の製造業の国際競争力の強化を目的に、日本の生産技術を彼らに移転する制度を検討中であるが、問題点がいくつかあり、改善を求める。

- ・最長1年間という短期間の滞在で、技術移転のための研修等を終了できるのか疑問。
- ・対象となる従業員の勤務年数を1年以上としているが、勤務年数は不問とすべき。なぜならば、新工場・新ラインの立ち上げのための技術移転であれば、現地で職長の素養を持つ人間を新たに採用するケースもあり、勤務年数の制限はない方が好ましい。
- ・簡素な申請手続きを目指すべき所、従来の地方入国管理局に加え、経済産業大臣への報告が新たに必要となる。経済産業省の関与により、審査の円滑化・迅速化等のメリットを期待する。  
また、定期報告を3ヵ月に1度の頻度は、多すぎるのではないか。
- ・家族帯同は、本人の自由とし、コストアップ等のデメリットへのリスク対応は個人もしくは受入れ企業の責任とすればいいのではないか。

#### (4)外国人技能実習生

技能実習制度とは、最長 3 年の期間で、外国人技能実習生が日本の産業・職業上の技能等を修得・習熟するものであり、実習後は、その成果を母国に持ち帰り、母国の発展に貢献することを最終ゴールとしている。

なお、受入れ方式は、日本企業が直接実習生を雇用する「企業単独型」と、農協等の団体が一旦受入れ、実際の雇用者に実習生を紹介するに「団体監理型」に大別される。

しかしながら、当制度の理念と、実際の運用の間には、大きなギャップがあり、政府は当制度を根本から見直し、その理念に即した運用に変更すべきである。例えば、技能とは呼べないような単純労働や、長時間、低賃金労働を実習生に課す等、劣悪な労働条件に対し、実習生が不満を感じ、日本に対する反感を抱くことも少なくないため、政府は、その労働が技能にあたるかを再度吟味し、実習生の母国との Win-Win の関係が構築できるよう配慮すべきである。

なお、人材不足が生じている看護・介護、建設・運輸、農林水産業・観光等の「戦略分野」においては、P16 に示したとおり、外国人技能実習生とは異なる「産業人材」ビザを新設し、受入れを加速すべきである。

- ① 在留期間を現在の 3 年から 5 年へと延長する動きがあり、大きなステップとして高く評価。
- ② 技能実習制度には、長時間、低賃金労働等の問題が散見されることから、政府は、実習生の「送出し団体」と「受入れ団体」のモニタリングをする第三者機関を設置することを決定した。こうした機関で、抜き打ちで立ち入り検査を行う等の対策を講じて、外国人技能実習生の処遇を適切なレベルに保ち、Win-Win の関係を構築すべきである。
- ③ また、技能実習が許される職種の拡大も必要である。
- ④ 提出書類の簡素化も検討課題である。
- ⑤ 研修後に帰国した技能実習生については、現地の日系企業での就職を斡旋し、日本での経験が効果的にその国の経済発展につながる制度を整備すべきである。例えば、国際協力機構(JICA)や日本貿易振興機構(JETRO)といった公的な機関のみならず、日系の民間派遣会社が技能実習生の送出しを行い、帰国時には、習得した技術を生かせる現地日系企業への就職を斡旋すれば、日本の政府開発援助(ODA)は、相手国の発展と、現地日系企業の成長の両方に資することとなる。

#### (5) 外国人季節労働者(農業に限る)

農業就業人口の平均年齢はすでに 66 歳を超えており、年々高齢化が進行している。稲作等の農業分野については、季節性が高く、技能実習生のみならず、季節労働者の受入れを可能とすべきだ。

農業は、地方の基幹産業であり、TPP協定が締結された今、農業分野の競争力強化が急がれる。外国人労働者は、農業分野の競争力強化と「地方創生」を同時に実現するための有効な切り札である。

#### (6) 訪日外国人旅行者

2015 年の訪日外国人旅行者は、円安や中国人向けビザの発給要件が緩和されたことなどを受けて、約 20 百万人と過去最高を更新した。

日本を訪れる外国人観光客が増えれば、外国人が日本で働く機会も増える。例えば、中国人観光客を対象とする場合、中国人ガイド・中国人シェフ・中国人販売員の需要が高まり、そうした人材が増えれば、観光客も増え相乗効果が期待できる。観光ビザの規制緩和により、外国人観光客が激増しており、観光客を相手にする外国人材については、「産業人材」ビザといった新たな在留資格を付与して十分な人数を確保すべきである。

以上のように、観光は労働市場に対しても波及効果があるので、「地方創生」の大きな事業として、地方自治体を筆頭に、空港・港湾、鉄道・バス会社、ホテル・旅館、レストラン、百貨店・ショッピングセンターが一体となって、受入れ体制を整備すべきである。

例えば、地方自治体や民間企業が外国人材を雇い入れ、外国人目線で外国人観光客に心地よく日本に滞在してもらえるような工夫を凝らせば、その地域は、外国人から選ばれる地域になり、経済的にも潤うはずである。

また、日本に住む外国人が、自国に向けて日本の魅力を発信すれば、その国からの訪問者の増加につながることは、既にいくつかの事例が証明している。

## 5. 「外なるグローバル化」への提言(アジア諸国における人材育成・活用)

日本の政府、企業、大学は、アジアで日本の技術、おもてなしの心といった魅力をアピールし、優秀な人材を獲得して育成し、共に成長すべきである。アジアの人々を魅了することができれば、自ずと優秀な人材が集まるであろう。

### (1) 日本企業が海外で事業展開を行う上で必要な人材の育成・確保

#### ◆ ターゲットとなる人材イメージ

- ① 英語能力、日本語能力を有する現地人材
- ② 訪日経験のある元留学生、元技能実習生（帰国者）
- ③ 現地の優秀な大学・専門学校・高校の学生

#### ベトナムの例：

留学生が急増しており、今後、日本で就職ができず、帰国を余儀なくされる卒業生が増える可能性がある。日本における就職への道を開くとともに、帰国した場合でも、日系企業に就職し、自国で活躍する道も開くべきである。

(駐日ベトナム社会主義共和国大使館 労働部ヒアリングより)

- ・在日ベトナム人労働者は約 45,000 人(技能実習生 4 万人と技術者 5 千人)。留学生数は約 31,000 人。現在留学生数が急増しており、2017 年から卒業生が多数出る見込み。
- ・2012 年ごろは、毎年数千人の留学生が日本語学校を経て、大学に進学し、大企業への就職を狙っていた。現在は、毎年 1 万人の留学生が日本語学校を経て、専門学校や短大に進学し、中小企業への就職を狙っている。
- ・今後日本の外国人労働者に対する労働政策は変わり、ベトナム人技術者の採用を増やすことになるだろう。その対策として事前(卒業前)に企業による日本語教育の提供がされると良いと考える。
- ・ベトナムからは年間 10 万人が海外に働きに出ている。行先は台湾(6 万人)、日本(2 万人)、韓国(1 万人)、その他マレーシア、アラブなど。

## (2) 日本政府と現地政府との協同プログラム(JICA など)

- ・JICA 日本センターは、優秀な人材を日本の良さと魅力で魅了し、現地進出の日系企業に紹介する架け橋となれ。
- ・看護・介護、建設・運輸、農林水産業・観光等の人材不足が予想される「戦略分野」において、業務上必要となる専門用語の教育支援を。(日本語教師を海外に派遣し、来日前に研修)

## (3) 日本の大学と現地の大学との連携強化

- ・大学間の交換留学制度の拡充(留学単位の付与、学費の融通)
- ・大学間の教授の交流を促進
- ・英語を共通語として使用
- ・多文化・多様性に富む学校になることで、グローバル人材の育成を強化

エール学園の例:

ベトナムの優秀な大学と提携し、積極的に学生を呼び込んでいる。

更に、日系企業との連携強化により、充実したインターンシッププログラムを準備し、卒業生の就職支援を実施。現状、就職を目的としたコースの留学生は、100%就職出来ている。

入口、出口の両方の対策強化により、学校の魅力アップを図っている

## (4) アジアの大学の日系企業における研修(インターンシップ)の課題

- ・アジアへの進出日系企業によるインターンシップの拡充  
アジアに進出している日系企業は、優秀な現地人材の確保のため、現地の優秀な大学とタイアップし、インターンシップを積極的に実施すべきである。
- ・アジアの大学への日系企業による寄付講座の開設



## 海外視察からの考察（11月29日-12月5日 シンガポール・ベトナム・フィリピン視察）

### 1. シンガポール

天然資源に恵まれず、国土も狭小で人口も少ない環境の中、1965年の建国以来、英語を公用化するとともに、政府が積極的に外国資本と人材の受入れ施策を実施。建国時に200万人であった人口は、50周年を迎える現在約550万人で、そのうち約150万人が外国人である。

外国人については、特に高度人材に対して、様々なインセンティブを付与して積極的に受入れる一方、近隣諸国からの単純労働者については、産業別に各々の枠を設定する等、徹底した管理の下、受入れている。

今回の訪問では、シンガポール政府機関を訪問し、産業政策の一環としての人材戦略、中小企業の人材育成、アジアのグローバルリーダーの育成等につきヒアリングした。

### 2. ベトナム

人口約9,200万人のベトナムは、過去20年間の経済成長率7%を維持、日本や韓国からの進出企業を有する工業団地は300を超え、内需とチャイナプラスワンの受け皿として現在も成長を続けている。国民の平均年齢は約28歳と若く、また勤勉で明るい国民性で、親日国でもある。

今回の訪問では、日本でのビジネス展開を視野に入れ日本語人材を育成しているベトナム企業、ベトナムの大学、ベトナムに進出している日系企業、日本政府出先機関等と面談した。

### 3. フィリピン

人口は約1億人、その内約1割がOFW (Overseas Filipino Workers)と呼ばれる海外での就労者で、OFWからフィリピンへの送金額は250億ドル超とGDPの約10%に相当する。

フィリピン人は皆英語が話せる上に勤勉で明るくサービス精神に富んでおり、サービス業に向いている国民性と言われている。

今回の訪問では、先進的な人材育成の取組をされている団体及び企業を訪問した。

## 【所感】

1. シンガポールは、日本以上に出生率が低く、今後も外国直接投資の拡大と外国人労働者の受入れを継続し、2030年には人口700万人を達成する計画を立てている。また、「ATC」(Attract: 選択と集中の投資判断、Transform: 資源の再構築・最適化による既存産業の競争力向上、Create: 新しい製品やサービスを生み出す支援)なる国家戦略に向かって、競争力強化のために労働力の質を向上させ、社会・経済の持続的発展と維持を目指している。日本は、シンガポールを外国人材および高度人材戦略の手本とすべきである。
2. ベトナムは、アセアンNo.4の国でTPPにも参加しており、自由貿易にも積極的に取り組んでいる。インフラ整備や中小企業の育成には課題も多く、日本政府が相当テコ入れをしているが、民間レベルでも日系企業がこぞってベトナムに進出しており、官民ともに大変良好な関係を維持している。ベトナムの学生も労働者も、日本に対して親近感を持っており、重要なアジアのパートナーである。
3. フィリピンは、国をあげて人材派遣を行っており、日本にとっては、特に建設や看護・介護の分野で重要な人材供給源である。日本側は、受入れ組織を拡充し、受入れ枠の拡大、手続きの簡素化を実施し、より多くのOFWを受入れるべきである。
4. 非常に印象的であったのは、いずれの国も多文化を受入れて、門戸を開放している(Open-Mindedである)ことだ。真の多様性(Diversity)とは、「多文化」・「多世代」・「男女区別なく」(Multi-Culture, Multi-Generation, Multi-Gender)ということであり、日本は、「多文化」という点で大いに努力が必要である。日本は閉鎖的で、日本語の高い壁があると言われており、日本人の内なるグローバル化が喫緊の課題であると感じた。
5. 英語を話すアジアの優秀な若者は、語学面で障壁のない欧米を目指すため、日本にやってくる人材は必ずしもトップクラスではない。日本の政府、国民、企業、大学は、アジアの国々と同じ立ち位置・目線で協同・協力することで、アジア全体の発展に貢献するのだという意識改革(Change of Mind-set)をすべきだ。日本は、アジアの国々の人と、共に学び共に成長するという謙虚な態度を示し、アジアの中で選ばれる国にならねばならない。
6. グローバルビジネス共通語は、英語である。日本語に固執するあまり、海外の優秀な人材を採用できないのは本末転倒である。例えば、看護・介護、建設等の分野においては、専門用語が問題ないレベルであれば、日本語が極めて高いレベルに達せずとも、まずは受入れて、業務を遂行する中で日本語レベルを上げていくといった柔軟な対応が必要である。
7. アジアは、まさしく世界の成長エンジンであり、かつての日本の高度成長期のような勢いを肌で感じた。特にベトナムは、大量のバイクが、大河の流れの如く往来しており、夢と希望に溢れていた。日本企業は積極的に海外に出る、積極的に外国人材を受入れるといった方法でアジアと共に成長すべきだと感じた。こうした人材の交流の中で、アジアとの共存共栄が図られると確信する。

## 【おわりに】

政府は、

日本における外国人の位置づけを明確化すべきである。政府は、既に、「一億総活躍社会」や「地方創生」を唱えているものの、労働力増強の観点からは、女性と高齢者活躍のみが焦点となっていた。

しかしながら、ようやく最近になって、少子高齢化が急速に進展している日本が持続的に発展するためには、外国人の力が不可欠であることを認識し、外国人受入れ促進の施策検討が開始された。政府は、これまで「高度人材外国人」は歓迎するものの、「単純労働者等」は受け入れないとの方針に固執するあまり、日本にとって必要な外国人材までも締め出してきた。

今後、政府は、どのような外国人に日本に来てもらい学び、仕事をし、生活をし、定住してもらうかを国民との丁寧な議論の上で決定すべき時に来ている。

外国人の受入れが不安なものについては、特区で試した上で正式に制度を導入する等、慎重に進め、積極的に受入れを決めたものについては、手続きの簡素化や、インセンティブの付与により、スピーディーに実行すべきである。

また、日本への外国人の受入れという受け身の姿勢から、海外に出かけて行って、外国人材も育成し、お互いの国のために活躍してもらおうといった、外に開けた日本に変身しなければならない。

自治体は、

「地方創生」と「TPP対策」の観点から、外国人政策を考えるべきである。

留学生は、地域活性化の要である。

大分県の立命館アジア太平洋大学(APU)は、自治体が大学を誘致することにより、大きな経済効果と地域活性化をなしえた良い事例である。留学生を積極的に呼び込むことで、結果的に、留学生の両親、兄弟の訪日の機会を増やし、留学生を求めて企業の採用担当が何度も大分県に訪問することとなっている。また、京都府では、少子化対策として、「留学生 5 万人計画」を立案し、年間 1,000 億円 (200 万円/人) の経済効果を見込んでいる。

また、外国人観光客は、経済的な利益のみならず、グローバル化の風を地域に持ち込む。観光客の増加に伴い、外国人を必要とする労働市場も拡大が期待できる。

地域の留学生、外国人労働者、外国人定住者等との接点を増やし、彼らの意見に耳を傾け、彼らとの共同により、外国人にとって、地域をより魅力のある場所に変えていくべきである。

日本の改革と「内なるグローバル化」は、地方からと考え、積極的に外国人を呼び込むべきだ。

### **大学は、**

「失われた 20 年」で日本の経済成長が停滞していた間、アジアの国々はすさまじい勢いで経済・社会発展を遂げてきた。それに伴い、アジアの大学も急速にレベルアップしており、量的にも質的にも日本を追い抜いた大学もある。

こうした大学は、もはや、世界のトップクラスの大学を目標としており、日本の大学は、世界の大学と比較されていることを認識すべきである。アジアのトップクラスの大学生は、もはや欧米の大学にしか興味がなく、日本の大学の存在感は薄れている。

日本の大学は、世界との競争の中で、日本のみならずアジア等海外の学生に選ばれる魅力ある大学にならねばならない。まずは、カリキュラムの拡充、教授陣の充実、共通語としての英語の採用など、グローバルに通じる教育機関に変身しなければならない。

大学は、各々の特徴を追及して差別化を図り、多文化・多様性のインキュベーターとなるべきだ。少子化が加速する日本において、グローバル化を促進するための多文化・多様性を追求する為にも、アジアの学生を呼び込む努力をより一層行うべきである。

### **民間企業は、**

「内なるグローバル化」と「外へのグローバル化」の回転の原動力となって、アジア圏の人材の移動を加速すべきである。その回転の中で、イノベーションを生み出し、生産性を向上させることで、競争力強化を図り、アジア圏全体の発展に貢献すべきである。

また、日本およびアジアの大学に足を運び、寄附講座を提供し、インターンシップを拡充する等、優秀な学生の確保に努めるべきである。

### **国民は、**

現在、日本への訪日外国人は、大都市のみならず全国津々浦々を訪問し、約 20 百万人に達した。つまり、国民の 6 人に一人の割合である。観光客は、地域経済を潤し、外国人に対する国民の苦手意識、抵抗感も、薄れつつある。

今こそ、国民レベルでの議論を実施し、外国人受入れ政策の方向性を決めていくべきである。

意識改革を行い、外国人を寛容に受入れ共生して、「多文化・多様性」に富んだ国家をめざすべきである。

「内なるグローバル化」を図り、日本の持続的経済発展を実現せねばならない。

**若者は、**

グローバル化が進展する世界の競争に勝ち抜くために、内向き志向ではなく、外に向けてオープンマインドでなければならない。積極的に海外に出て、学び、働き、遊び、外国人材と交流すべきである。

「多文化・多様性」に刺激を受けた活力溢れる若者が日本の将来のエンジンである。

**マスコミは、**

少子高齢化、人口減少、生産年齢人口の減少という深刻な問題と、外国人受入れという課題について、国民に知らしめる重要な責務を負っている。

国民の正しい理解、判断を促すためにも、公平・公正な目で他国の事情や比較、歴史的背景等を深く掘り下げて本問題を取り上げてもらいたい。

日本の成功は、アジアの成功。アジアの成功は、日本の成功という Win-Win の関係が構築するためには、「ヒト・モノ・カネ」が自由に行き来する経済圏を構築せねばならない。

日本はアジアの一員であり、アジアの国々と共存共栄のために努力すべきだ。

【参考資料】

事例紹介：ベトナムでIT人材を育成し、日本に送り込むソフトウェア

年月日	2015.12.1 (火) 16:30-18:00
訪問先	FPT ソフトウェア株式会社 (FPT Software)
面談者	Mr. Do Ngoc Hoang (Head, Corporate Training Center) Mr. Hoang Van Cuong (Director, International Mobility Department FTP University Global Office)
議事 及び 質疑	<p>&lt;先方概要&gt;</p> <p>FPT Software、FPT University とも FPT コーポレーションの子会社で、前者はベトナム最大のソフトウェアアウトソーシング企業、後者は FPT グループに人材供給を行っている。</p> <p>FPT 会長：チュオン・ザー・ビン氏。FPT ソフトウェア会長：ホアン・ナム・ティエン氏。</p> <p>&lt;議事&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・FPT ソフトの規模は、従業員 9,000 人、売上 1 億 3,500 万ドル(グループ全体では 22,000 人、16 億 5,000 万ドル)。<u>売上の半分以上が日本企業からの受注</u>である。利益の 5%を研究開発に回している。国内の同業二番手の会社は 2,000 人規模であり、FPT が圧倒している。FPT ソフトの待遇は優れており、離職率は 10%未満である。</li> <li>・ベトナムは、<u>国民の平均年齢が 27 歳</u>と若く、ICT 学生を 20 万人抱えており、IT 立国するポテンシャルを備えている。</li> <li>・「やってできないことはない。できるまでやる。納期は絶対に守る。」という姿勢が企業のモットー。技術が不十分な場合でも、顧客から学びながら顧客のニーズを満たすレベルに到達するというやり方でやってきた。</li> <li>・アウトソーシング事業では、中印等グローバルコンペティターに比して、AWS や Azure 等のクラウドサービスのスキルセットチェンジをより迅速に行えるのが強み。</li> <li>・2020 年までに、従業員数を 9,000 人→3 万人へ、売上を 1.3 億ドル→10 億ドルへと伸ばしたい。半分の 5 億ドルは既存事業分野の拡大、残り半分は新規事業(デジタルコンテンツ、プロダクトエンジニアリング等)の展開によって達成する。従業員 3 万人のうち中核となる 1 万人は「ブリッジ SE プログラム」(後述)によって到達する。</li> <li>・2020 年までに、拠点(キャンパス)は既存の 4 か所から 20 か所まで増やす計画。</li> </ul> <p>■1 万人ブリッジ SE 育成プログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日本の IT マーケットでは <u>SE が 10 万人不足</u>している。FPT ソフトでは、そのうち 1 万人を賄う「<u>1 万人ブリッジ SE 育成プログラム</u>」(2015~2018 年)をスタートしている。ブリッジ SE とは、N1・N2 レベルの日本語スキルを持ち、<u>顧客とベトナム人開発チームとを結ぶ架け橋</u>となる SE のことを言う。</li> <li>・現在、顧客対応に必要と考えられる N2 レベル以上の従業者は 500 名いるが、その半分は SE でない通訳。<u>日本語スキルのある技術者の育成・確保が競争力</u>になる。</li> </ul>

- ・従来 4 年かかっていた日本語習得期間を短縮するために、半分の 5,000 人は、①ベトナムにおいて 9 ヶ月間フルタイム教育で 0 から N2 レベルまで持って行き、残り半分は、②N5 レベルで日本に送り込んで半年から 1 年で N2 まで伸ばす。毎年 2,000 人を日本に送りたい。
- ・この計画のために、FPT ソフトは毎年 2,000～2,500 人を採用する必要がある。ベトナムの他大学での基礎教育ののち、FPT 大学で FPT ソフトでの就業に向けた準備プログラムを教育する。

#### ■FPT 大学

- ・FPT 大学は、学生数 17,000 人(高校を含む)で、FPT の顧客ニーズに合わせた教育カリキュラムのカスタマイズを行っているところに特徴がある。技術系の学生は日本語必修。1 年時からカリキュラムに組み入れられている。
- ・日本に留学生を送り出している。2015 年は 50 人、2016 年は 150 人の予定。期間は約 1 学期間(4～6 ヶ月)。日本の大学との交換留学生もあり、日本の学生は FPT ソフトでインターン研修もしている。
- ・日本への留学生の費用は、日本政府のプログラムファンドや JETRO が支援する。
- ・卒業生の就職率は 96%(残りは進学)と高いが、FPT グループに就職するのは卒業生の約半数。一般教育機関として社会のニーズも担い、卒業生を一般社会にも送り出しているし、FPT としても採用試験によってレベルの担保をしている結果である。



事例紹介 : 自前で学校を開設して自社に必要な人材を育成する日本郵船社

年月日	2015.12.4 (金) 10:40-14:30
訪問先	NYK TDG Maritime Academy (日本郵船)
面談者	Mr. YUJIRO KITA (Capt.) Mr. KAZUMASA OKAZAKI (Chief Engineer)
議事 及び 質疑	<p>&lt;議事&gt;</p> <p>■設立、概要について</p> <p>2007年6月に、NYK(日本郵船)とTRANSNATIONALグループ(地場コングロマリット:元々船員派遣等で関係あり)でジョイントベンチャーを立ち上げて設立。NYKに優秀な船員(航海士、機関士)を育成するための大学。今年で8年目。</p> <p>生徒定員は、航海科、機関科が共に60-90人/学年。スタッフは約70人。敷地面積は5.5ヘクタール。全寮制で、授業料、寮食費等(含む制服)は4年間合計で約60万ペソ(約140万円)。現在の生徒数は合計590人(2015年12月1日現在)。1年生が136人(航海科:67人、機関科:69人)、2年生が172人(同:84人、同:88人)、3年生が160人(同:78人、同:84人)、4年生が118人(同:58人、同:60人)。</p> <p>生徒の出身地は本校があるルソン島が中心。先行している欧米系は南部の島を中心に採用。徐々に受験人数が増えており、今年は約6,600人まで増加。</p> <p>■NTMA(NYK TDG Maritime Academy)の3大メリット</p> <p>(1) 卒業後は全員を自社の船員として雇用</p> <p>(2) “Study Now-Pay Later System”⇒在学中は学費・寮食費等全て会社準備のローン利用可能。NYK就職後に給与天引き(約20ヵ月)で返済。</p> <p>(3) 海技免状取得に必要な12ヶ月の乗船履歴を全員に提供⇒NYK所有の練習船(一般商船に20名のCadet部屋と教室、及び専属の教官部屋を備えたもの)で3ヶ月実習。その後、一般商船にて残り9ヵ月実習。</p> <p>■カリキュラム、海技試験について</p> <p>【KUMON式】</p> <p>フィリピンは基礎教育が弱く特に数学が苦手⇒入学時は日本の小学校5・6年生レベル(九九や二けたの四則計算)程度。KUMON式の算術を徹底的に学習。卒業時には高校3年生レベル(三角関数や微分積分)まで引き上げ。各々の学科トップ10は学費全額免除、10~20位は学費半額免除などのインセンティブを与えている。</p> <p>【一日の流れ】</p> <p>5時起床から22時消灯迄で、ハードなスケジュールを課す。</p> <p>【1年の流れ】</p> <p>前期が6月の期初試験から始まり、体育祭、中間試験、卒業式を挟み、10月に期末試験。後期は11月の期初試験から始まり、クリスマス休暇、中間試験、文化祭を</p>



挟み、3月に期末試験が終わると夏休み。

【国家試験対策】

3年間はNTMAで座学を行い、4年目に1年間の乗船研修を実施。乗船研修が終了すると、海技試験(国家試験)を受験。⇒本校の自慢は、合格率が100%であること。他校は平均30%ほど。

合格すると乗船前訓練を受講し、晴れて3等航海士/機関士として船員デビュー。

<質疑>

Q1: フィリピン人の国民性で、良いところ、悪いところは？

A1: 英語が共通語であり性質も朗らかで、キリスト教が主で宗教上の制約が少なく、他国籍に馴染み易い。但し、言われたことはやるが、言われていないことはやらないので、日本人が求める「阿吽の呼吸」は理解されない。

Q2: 他の企業も大学経営により、優秀な人材を囲い込んでいるのか？

A2: 大学へ資金提供する等で囲い込みを図っているが当社のように大学を経営している訳ではない。教員はフィリピン人でないと資格がなくスタッフに任ず貌となる。青田買いが進んでおり1年生時に囲い込みが始まるなど競争が激化。

Q3: 元々の戦略である幹部船員の確保は？何人くらい必要か？

A3: 約2,000人弱。直接オーナーシップを持っているのは約300隻、内NYKが直接船員を配乗している船舶は200隻程度。運行ベースでは約830隻。シニア幹部として、船長、機関長、1等航海士・機関士などがある。3等航海士以上まで広げて8人で換算すると、4,000~5,000人は必要。今後は他社による引き抜きも予想され、たとえば、船員になってからもグループの人材会社を通じて、家族とご飯を食べさせたり、各種セミナーを開催したりして、常にあなたを見て大切にしていますとの意識を与えることでロイヤリティーのアップを図っている。

Q4: 大学の維持コストは？

A4: 運営費用全て学費で賄えるわけではなく、約3割は人材確保の名目でNYKが補填。人材育成として必要経費だと認識。

Q5: 本件取組みはフィリピンの為はかなり貢献しているが、フィリピン政府から支援はないのか。

A5: フィリピン社会には貢献していると認識。但し日本郵船の船員確保の為だけにやっている私立大学なので比国政府からの支援等は特段ない。また、フィリピンはもともと英語が話せるので、海外に出稼ぎに行き本国に送金している人が多いが、船員の割合は必ずしもMajorityでは無く、国家的な要請・支援とまではいかない。

Q6: 日本(本社)との交流は？

A6: 郵船未来プロジェクトを発足して取り組んでいる。2015年度より開始。今年は、

日本の商船高専より5名を本校に10日程受入。また、本高からも学生10名を選抜し、日本の広島商船高専に3日程派遣。そのあと日本郵船本社でも歴史等を学び、横浜の中華街に行き、ディズニーランドにも行かせたりして、日本の良さを体験して貰っているところ。

Q7: 船員国籍の割合としてフィリピンは高いが、幹部職員はインドが高いか？

A7: インド人は数字に強い。モチベーションが高く、出世意欲も旺盛。将来的には船員ではなく陸上での管理職希望が多い。反面、プライドが非常に高く、フィリピン人より柔軟性は乏しい傾向。ハイリスク船(原油、LNG等)は海運先進諸国、特に欧州人等が多い。最近フィリピン人の船長、機関士が誕生したので、今後は幹部船員が増加してくると思うし、積極的に活用していく方針。

Q8: リクルートに関してこの大学の評判は？

A8: 卒業生が出てきたので、卒業生の地元では、船員や本校の評判も高まって来ると思料。さきほどの3つのメリットを知れば、応募者数ももっと増加するのではないかと思っている。(口コミで評判は広がっていると実感。実際に応募数も増加している。)

Q9: 8年前に大学経営を決めた理由は？ 反対意見もあったのでは？

A9: 当時の宮原社長の英断。人材確保に関して、トップの危機意識が強かった。自前で大学を運営することで、他社との差別化を図れている。

#### <構内施設見学>

教室棟(教室・講堂・視聴覚室・実験室・公文教室等)

実習棟(船用機器・各種シミュレータ設置)

教員棟

学生寮(居室4一部屋・図書館・自習室・食堂・医務室・レクルーム等)

プール(水泳訓練・救助・サバイバル訓練等実施)



平成 27 年度 アジア人材委員会 活動状況

(役職は実施当時のもの)

平成 27 年

6 月 19 日 第 1 回委員会会合 「平成 27 年度の活動方針案について」

7 月 2 日-3 日 東京ヒアリング

7 月 15 日-16 日 九州ヒアリング

8 月 6 日 講演会・第 2 回委員会会合  
「アジアとの共存共栄に向けた人材育成の取り組みと課題」  
講師:株式会社エクセディ 取締役会長 清水 春生 氏  
株式会社エクセディ 管理本部U人事総務部部長 金谷 直樹 氏

9 月 30 日 講演会・第 3 回委員会会合  
「アジア人材の採用と育成」  
講師:公益財団法人 日本漢字能力検定協会 執行役員 海外事業部部長 高木 純夫 氏

11 月 24 日 講演会・第 4 回委員会会合  
「アジアにおける JICA の人材育成」  
講師:JICA 関西国際センター(JICA 関西) 次長 高田 裕彦 氏

11 月 29 日-12 月 5 日 シンガポール・ベトナム・フィリピン視察

12 月 15 日 講演会・第 5 回委員会会合  
「関西企業が優秀な留学生を確保し活躍してもらうために」  
講師:学校法人エール学園 理事長  
一般社団法人 大阪府専修学校各種学校連合会 留学生委員会 委員長 長谷川 恵一 氏

12 月 24 日 東京ヒアリング

平成 28 年

2 月 10 日 第 6 回委員会会合「提言骨子案について」

2 月 23 日 常任幹事会にて提言骨子案を審議

3 月 17 日 第 7 回委員会会合「提言案について」

3 月 18 日 幹事会にて提言案「人材鎖国日本、このままでいいのか？」を審議

5 月 13 日 提言「人材鎖国日本、このままでいいのか？」を記者発表

※ 委員長会社スタッフヒアリングは次項「アジア人材委員会 国内ヒアリング先一覧」に記載

## アジア人材委員会 国内ヒアリング先一覧

(役職は訪問当時のもの)

	訪問先	面談相手	主な内容	訪問日
教育 機 関	1 大阪大学 カップリング・インターンシップ担当	横江教授他	異文化交流の必要性(文系-理系、日本-外国)	6月17日
	2 大阪大学 総長室	中原室長他	同窓会組織の重要性認識及びその拡充 (中小企業情報の共有)	6月26日
	3 立命館アジア太平洋大学	是永学長他	英語入試・ロコミ・大学間競争の重要性、留学生の 大企業志向、日本留学の安価さ	7月15日
	4 立命館アジア太平洋大学	学生(複数)	入学経緯・動機、学生同士の相互教育制度	7月15日
	5 立命館アジア太平洋大学	卒業生(複数)	日本留学の障壁(言語・ビザ)、入学経緯(日本語学校か らの推薦)、地方就職の難易度	7月15日
	6 別府大学等	卒業生(複数)	中国都市部より生活コスト安、自営業開設の壁 (ビザ・投資額)	7月15日
	7 九州大学	渡邊教授	インバウンド学生増加に向けた教員の英語 teaching skill 向上、生活環境等の整備の必要性	7月16日
	8 九州大学	学生(複数)	日本のテクノロジー技術・教育の高さ 外国人学生獲得の為に英語情報提供の必要性	7月16日
	9 エール学園	長谷川理事長 他	留学生就職の為にきめ細かいインターンシップ制度 留学生の日本志向は重要ファクター	8月27日
	10 追手門学院大学 オーストラリア・アジア研究所	重松所長	外国人受入について諸外国は国家の成り立ち・地理的 状況が日本と異なり、簡単に参考にし難い	11月4日
政 府 系 機 関 ・ 自 治 体	11 駐日マレーシア大使館 留学生担当	ハシム参事官	日本留学のネックは日本語、国費留学生は帰国義務あり	7月3日
	12 シンガポール経済開発庁(EDB) 日本事務所	チュア所長	通産省傘下で EDB は総合戦略、SPRING は中小企業戦 略、A*STAR は科学技術・新規開発	7月17日
	13 駐日ベトナム社会主義共和国大使館 留学生担当	フン一等書記官	日越大学構想(日本-ベトナム民間主導の総合大学) 日本は人気留学国3位(近くて安い)	8月5日
	14 駐日ベトナム社会主義共和国大使館 労働部	リエム参事官 他	日本企業のベトナム人従業員に対する精神的配慮(おも いやり)と日本語研修の必要性	8月5日
	15 近畿経済産業局 地域経済部産業人材政策課	斎藤課長 他	留学生と中小企業のマッチングがうまくいっていないこと が最大の課題	7月6日
	16 近畿経済産業局 通商部国際事業課	中島課長補佐 他	中小企業の外国人活用相談窓口部署は通商部国際事業 課担当	8月19日
	17 京都府庁国際課	宮川参与	京都留学生5万人計画は年間約1000億円の経済効果 大学カリキュラム改善の必要性	10月21日

	18	経済産業省 経済産業政策局 産業人材政策室	松崎室長補佐 他	外国人従業員受入れ事業計画 (公表前で詳細説明無し)	12月24日
専 門 機 関	19	アスジャ・インターナショナル 事務局 (ASJA)	佐藤事務総長 他	ASEAN の国費留学生支援事業、親日家の元留学生は 日本と母国の架け橋人材、母国で同窓会組織	7月3日
	20	海外産業人材育成協会 総務企画部 (HIDA)	市川部長 他	日本の民間企業ニーズによる人材育成事業、主に開発 国の産業人材を対象	7月2日
	21	日本学生支援機構 留学生事業部 留学情報課(JASSO)	太田課長 他	ベトナム人(2.6 万人)、ネパール人(1 万人)留学生の急 増、留学フェアでの企業セミナーの必要性	7月2日
	22	JICA 関西 業務第一課	伊藤 主任調査役	JICA の海外拠点「日本センター」は現地人材募集の要所	6月29日
	23	JICA 関西 業務第一課	奥村 主任調査役 他	JICA 事業は途上国の問題解決という前提条件を満たす 必要あり	8月19日
	24	日本貿易振興機構 ビジネス情報提供課 マレーシア担当	斎藤 アドバイザー	マレーシアでの労働者ワーキングビザ取得は困難	9月2日
	25	日本貿易振興機構 ビジネス情報提供課 フィリピン担当	米代 アドバイザー	フィリピン人口の1割が OFW(海外出稼ぎ労働者) 国民平均年齢 23 歳、人口伸び率年 2%	8月28日
	26	国際研修協力機構 (JITCO) 総務部企画調整課	万城目 課長代理	外国人技能実習制度の適正かつ円滑な推進に寄与 JITCO を知らない中小企業の苦勞	9月1日
	27	日越ビジネス支援センター	伊藤理事長 他	ベトナム進出支援、ベトナム人留学生誘致	8月27日
	28	Medical Excellence JAPAN	Dr.シェイク	日本語障壁 来日理由は①高サラリー ②安全 ③高度技術・教育	12月8日
企 業	29	エクセディ 管理本部 CSR・広報部	三輪部長	海外現地社員を技能実習生の枠組みで受入、その為の 全社的体制整備、自社海外社員受入ビザの必要性	7月10日
	30	日本郵船 海務グループ	福田チーム長	人材不足に向けたフィリピンでの自前の船員教育 (大学・研修機関)	7月17日
	31	愛媛日産自動車	岡社長	ミャンマーでの産業人材育成構想、アジア各国での自動 車整備技術向上の必要性	7月29日
	32	FPT ジャパン	コイ社長 他	FPT ソフトウェア(ベトナム)の「1 万人ブリッジ SE 計画」 (日本市場向け)	9月16日
	33	協和エクシオ・行政書士	田中氏	高度人材ポイント制について (年収基準の難易度)	10月23日
	34	アドビシステムズ アドビグローバルサービス	マニッシュ マネージャー	日本語障壁、日本の「エモーショナル」な人間関係の希薄 さ、外国人子女向け教育環境整備	11月6日
	35	パナソニック グローバル事業部	市川執行役員	国家戦略特区での家事代行サービス開始 (フィリピン人女性 30 名来日)	12月24日

## アジア人材委員会 海外視察 訪問先一覧

(役職は訪問当時のもの)

国		訪問先	面談相手	主な内容	訪問日
シンガポール	1	EDB Singapore	Mr. TAY Chor Shen 他	建国 50 年で人口が 200 万から 550 万 うち、永住権を持つ外国人約 50 万、在住外国人約 150 万 で、2 人に 1 人は高度人材	11 月 30 日
	2	SPRING Singapore	Ms Foo 他	中小企業の高度人材リクルートや革新的企業が育つ産 業セクターの入れ替え等が課題	11 月 30 日
	3	Human Capital Leadership Institute	Mr. Sunil Puri 他	アジア諸国のマネジメント・商習慣の調査研究、また各国 や大学と連携したきめ細かい研修の提供	11 月 30 日
ベトナム	4	ハノイ貿易大学 (Foreign Trade University)	Ms Ha 他	ベトナムから日本への留学は今後も増える見込み	12 月 1 日
	5	ベトナム日本人材協力センター	水野氏、乙黒氏	日本語研修の他に、パナソニック式経営を学ぶ 「KEIEIJUKU」も好評。当地の生産効率経営を目指す	12 月 1 日
	6	Fpt Software	Mr. Hoang 他	日本の IT 市場向け「1 万人ブリッジ SE 育成プログラム」 を開始(2015~2018)	12 月 1 日
	7	ホーチミン工業大学 (Industrial University of HCMC)	Mr. Tan 他	JICA による日本の高専モデル導入試行、同大学と地場 産業界・周辺コミュニティとの人材育成連携強化	12 月 2 日
	8	SOLTEC VIETNAM COMPANY EVOLABLE AISA	Mr. Sul Yoosa	SE 不足の日本企業の心理的障壁(日本語必須の思い込 み)克服が課題	12 月 2 日
フィリピン	9	フィリピン元留日学生連盟 比日経済委員会	Mr.Sanvictores 他	英語力とサービス能力の高いフィリピン人と、安全で高給 な日本との相互交流	12 月 3 日
	10	NYK TDG Maritime Academy	喜多船長 岡崎機関長	自社で採用する船員教育、研修。在校生 590 人 ”Study Now - Pay Later” システム	12 月 4 日

## アジア人材委員会 名簿

平成 28 年 3 月 28 日現在(敬称略)

区分	氏名	所属	役職
委員長	小林 洋一	伊藤忠商事(株)	顧問 関西担当
委員長代行	帯野 久美子	(株)インターアクト・ジャパン	代表取締役
副委員長	沖津 嘉昭	岩井コスモ証券(株)	取締役社長
〃	長 勇	(株)椿本チエイン	取締役社長
〃	長村 泰彦	パナホーム(株)	渉外担当特別顧問
〃	清水 春生	(株)エクセディ	取締役会長
〃	鈴木 博之	丸一鋼管(株)	取締役会長
〃	高江洲 文雄	(株)ミライト・テクノロジーズ	取締役会長
〃	田淵 秀明	日本通運(株)	常務執行役員 関西ブロック地域総括兼大阪支店長
〃	辻 卓史	鴻池運輸(株)	取締役会長
〃	津田 謹輔	学校法人 帝塚山学院	理事・帝塚山学院大学学長
〃	椿本 哲也	椿本興業(株)	取締役社長
〃	東川 浩之	がんこフードサービス(株)	取締役社長
〃	戸谷 典嗣	(株)協和エクシオ	取締役専務執行役員 西日本本社代表 関西支店長
〃	長谷川 恵一	学校法人 エール学園	理事長
〃	羽根 彰	三菱 UFJ リース(株)	常務執行役員
〃	藤田 正樹	大阪ガス(株)	取締役 常務執行役員
〃	増山 裕	(株)高島屋	顧問
〃	三浦 達也	京阪電気鉄道(株)	取締役常務執行役員
委員	潮 恵一郎	(株)大林組	建築事業部企画部部长
〃	大塚 道夫	大塚産業インテリア(株)	取締役社長
〃	小椋 和平	IDEC(株)	顧問
〃	梶谷 健生	パナソニック(株)	関西渉外室 室長
〃	川目 俊哉	(株)進研アド	取締役社長
〃	久保 明彦	(株)プロスパー・コーポレーション	取締役本部長
〃	倉坂 昇治	西日本旅客鉄道(株)	執行役員
〃	酒井 真理	ピーチプロモーション(株)	取締役社長
〃	阪口 葉子	(株)PRO-PLUS	代表取締役
〃	下田 純弘	日本タタ・コンサルタンシー・サービス(株)	ハイテクグループ 統括本部長 西日本支社長
〃	田中 守	(株)ミライト・テクノロジーズ	常務執行役員
〃	田中 実	シンオン(株)	取締役社長
〃	谷口 孝重	ワールドビジネスセンター(株)	取締役 専務執行役員
〃	田村 太郎	(一財)ダイバーシティ研究所	代表理事
〃	中島 隆博	農林中央金庫	関西営業部支配人



"	中森 朝明	関電不動産(株)	取締役社長
"	西村 望希	(株)HRJ	企画部部长
"	二宮 清	ダイキン工業(株)	囑託
"	廣野 研一	三菱地所(株)	大阪支店副支店長
"	藤岡 亮	川村・藤岡綜合法律事務所	パートナー弁護士
"	松村 喜弘	(株)パイン・フォーレスト・こどもの家	取締役社長
"	矢部 剛	日本生命保険(相)	常務執行役員
"	山本 竹彦	ダイビル(株)	取締役社長執行役員
スタッフ	的場 佳子	伊藤忠商事(株)	業務部 関西業務室長
"	塚田 雅子	伊藤忠商事(株)	業務部 関西業務室
"	阿久根 昌夫	(株)インターアクト・ジャパン	調査役
"	石田 裕美	(株)椿本チエイン	人事部部長
"	三輪 和彦	(株)エクセディ	管理本部 CSR・広報部部长
"	竹内 健	丸一鋼管(株)	執行役員
"	中村 貴弘	(株)ミライト・テクノロジーズ	経営企画本部 秘書室長
"	岩田 博司	日本通運(株)	課長
"	新谷 周男	鴻池運輸(株)	秘書室部長
"	飛河 智生	学校法人 帝塚山学院	人間科学部教授
"	田中 軍治	(株)協和エクシオ	社友
"	萩原 大作	学校法人 エール学園	理事
"	西喜多 浩	三菱 UFJ リース(株)	執行役員 大阪第一営業部長
"	佐賀 義能	大阪ガス(株)	秘書部 経営調査室 課長
"	秦 史子	大阪ガス(株)	秘書部経営調査室
"	松谷 匠	京阪電気鉄道(株)	経営統括室総務部(秘書)課長
代表幹事スタッフ	大野 敬	西日本電信電話(株)	秘書室担当部長
"	角田 和弥	西日本電信電話(株)	秘書室担当課長
"	明谷 卓哉	西日本電信電話(株)	秘書室主査
"	福岡 克也	(株)三井住友銀行	経営企画部部长
"	伊藤 史匡	(株)三井住友銀行	経営企画部金融調査室上席室長代理
"	福原 万理子	(株)三井住友銀行	経営企画部金融調査室
事務局	齊藤 行巨	(一社)関西経済同友会	常任幹事・事務局長
"	與口 修	(一社)関西経済同友会	企画調査部課長
"	東野 訓子	(一社)関西経済同友会	企画調査部