Japanese Journal of Applied Psychology
1990, No. 15., 39-61

討　論

外国人留学生の日本企業への就職と適応問題

村　井　健　祐（日本大学）
Kensuke MURAI
古　江　　博（株式会社西友）
Hiroshi FURUE
岩　崎　孝　夫（亜細亜大学）
Takao IWASAKI
栖　原　　暁（アジア学生文化協会）
Satoru SUHARA
姜　　鴻　基（三洋証券）
Honki KWAN
渡　辺　文　夫（奥羽大学）
Fumio WATANABE

平成元年11月11日，本学会の公開シンポジウムが日本大学文理学部422教室で行なわれた。発言者は上記の通りである。発言者からの話題提供後，参加者を交えて活発に討議が行なわれた。本報告はそのときのテープ記録に司会の村井が手を入れて整理したものである。

中村(本学会事務局長)：それでは，時間になりましたので，シンポジウムを開始いたします。私は，日本応用心理学会の事務局長をしております駒沢大学の中村昭之です。

応用心理学会では，毎年一回シンポジウムを開催しております。テーマは up-to-date なテーマを取り挙げましていじめの問題，校則の問題，今年は外国人留学生の就職と適応の問題をと，まあこういうふうなテーマを取り挙げてきています。

私どもの駒沢大学でも最近数年間に非常に外国人留学生が増えてまいりまして，大学としてもどういうふうに，これを指導していくか，いろいろ模索しているところでございます。そういうわけで，このシンポジウムで私たちと共に勉強していただければ，大変ありがたいと思っております。

それでは，さっそくですが，シンポジウムの司会をしていただく日本大学の村井健祐先生を紹介させていただきます。先生のご専門は社会心理学，災害心理学でございます。特に限界状況での人間を中心に研究されていらっしゃいます。先生どうぞ宜しくお願い致します。

村井：ご紹介いただきました司会の村井でございます。今日の企画の主旨は，簡単に申し上げますと，現在，日本には約３万人弱の外国人留学生がいるといわれておりますが，かって中曾根首相が今世紀末までには約10万人の外国人留学生を受け入れたい，という方針を出したことがございます。その後留学生は着実に増え３万弱に達しているわけです。

そして日本の大学を卒業した後，日本の企業で働きたい，という学生も増えてきております。日本では最近の報道などによって，皆さんもご存じだと思いますけれども，労働力が非常に不足しておりますが，しかし外国人労働者の受け入れに対して非常に厳しい方針をとっているのが実情です。

留学生が日本で働くという場合の問題はいろいろあるのですけれども，第一の問題は，留学生のビザからワーキングビザに切り替えるという法律的問題で，今も非常に厳しい方針でなかなかそれが取得できないという問題があるわけであります。そういう，政治的な問題，法律的な問題ということです。そして第二番目の問題というのは，日本の企業で働く場合，日本の学生と違ういろい

ろな問題を抱えていることです。それは，日本の生活習慣，あるいは価値観の問題，それから言語的な問題，そういう心理的，社会的問題が日本の企業で働きにくいもう一つの理由となっているわけであります。

今日は，第一番目の法律的な問題，政治的な問題も非常に重要なことではありますけれども，我々は心理学の団体でありますので，主として第二番目の心理学的な適応の問題ということに焦点を当てて話し合ってみたいと思います。

今日，この問題についていろいろな角度から話し合う必要があるということで，ここにお見えの５人の方にお願いして，いろいろな立場でご発言をいただきたいというふうに思っております。

簡単に各先生方のご紹介をさせていただきます。発言順に一番向こうは，奥羽大学の渡辺先生です。渡辺先生には，主として心理学的な立場からこの問題についてご発言いただきたいと思います。渡辺先生は文化心理学がご専門で，特に異文化適応の問題などを中心としてご研究をなさっておられます。東南アジアとかいろいろな国にでかけて，異文化適応の問題についてご研究なさっている方です。

それから二番目にご発言いただく方は，株式会社西友人事部の古江さんでございます。古江さんには，企業の採用側の立場から発言いただきたい，というふうに思っております。採用する立場で，外国人に求めるもの，それから実際に企業で働いている様子などから感じておられることを主としてご発言いただくということです。

それから三番目に発言していただくのは，亜細亜大学の就職部の岩崎さんです。留学生は大学で学んでいるわけですけれども，大学の段階での留学生の就職指導に問題の一つがあるわけです。日本企業に就職する場合のいろいろな手続き的な法律的な問題，あるいは，日本企業に就職する場合の採用試験の対策の問題だとかいろいろなことを大学の段階でご指導なさっておられます。その立場からご発言をいただきたいと思います。

それから四番目にご発言いただくのは，栖原さんでございます。栖原さんは，外国人のいろいろなお世話をする，民間団体の相談室のお仕事をなさっているお方です。そのお仕事を通して外国人留学生のいろいろな悩みであるとか，日本の大学とか政府とか社会だとかに対する留学生の希望，悩み，不満等を聞く立場にあるお方です。毎日学生に接触していろいろな声を聞いている立場から，特に就職問題に関係することで，お話いただきたいと思います。

それから最後は，外国人として現在，日本の企業で働いている立場から三洋証券の姜鴻基さんでございます。姜さんは，日本の三洋証券で３年余の就職経験があるわけですけれども，そういう経験から，後輩の外国人の留学生に対する，アドバイスであるとか，それから日本の企業で働いている場合のいろいろな苦労であるとか，どういうふうにして，そういう風な問題を克服して来たか，というような問題について，主としてご発言していただきたいと考えております。

今日のシンポジウムの流れを申し上げますと，最初に５人の方からそれぞれの立場でご発言いただいて，そしてその後，休憩をとりまして，後半皆さんの方からいろいろなご発言をいただいて，質疑応答という順というような計画であります。それではさっそく，渡辺さんからご発言いただきたいと思います。

渡辺：奥羽大学の渡辺でございます。今日はこのような，重要なテーマのシンポジウムにお招きいただいて有難うございます。日本の心理学者だけではなく世界の心理学者が異文化での適応といいますか，仕事とか勉強とか，その社会のルールに馴染んでいくとかという問題をどういう点で問題にしているかということを，今日はご紹介したいと思っています。お手元の資料に具体的にいろいろなことが書いてありますが，これは過去10年に世界中の心理学者が研究しましたテーマをまとめまして，整理した結果で，今日お話しますなかの最初の部分は，斉藤耕二，菊池章夫（編）社会化の心理学／ハンドブック川島書店刊の中に書いたものでございます。それからもう一つは，二番目の留学生さんの待遇課題として書いてあるものは，放送大学で今年から開かれました社会心理学という科目の中で，私が担当しておりました章で紹介しましたものです。それでは，さっそく話にはいらせていただきたいと思います。

実は，そのいま壇上にいらっしゃる方々と先ほどいろいろお話をしていたんですが，私も10数年前に，アジア人の文部省留学生の調査をいたしました。それは，朝日新聞社から出版されていましたアジアレビューという雑誌に掲載されました。そのときの調査では日本の留学は，とまあ就職にとって，まあ有益でない，あるいはわずかに有益である，また若干有益であると考えている人を含めて，ほぼ八割の人たちは，それほど日本での留学の有用性というのを認めていなかった。その時に比べますと最近はかなり変わってきたなという感じがしています。

そういう話しは，おそらくこれから他の方たちから出てくると思いますので私は，そういう現場の中でものを考えるヒントとしていただけますような心理学的な課題

を，整理して簡単にご紹介申し上げたいと思います。

異文化に私たちが入っていったときに，例えば留学，あるいは仕事をするといった場合にその成功を左右する要因，これが全てだとは思いませんが，少なくとも過去に心理学者が問題にしてきましたポイントということでお話しいたしたいと思います。

まず第一に，キーパーソンの問題です。それは例えば，ある国では社会に自分がこれから出ていく場合のキーパーソンが，年長者である場合があります。これはソ連とかあるいは日本の場合もそうかも知れませんが，いっぱいありますね。常識。ところがアメリカのように代表されますように社会ではむしろ同僚あるいは同級生という中にキーパーソンがいるといわれています。

それから二番目の点は年齢です。何歳のときに，その子が異文化に入ってきたかということが非常に重要だと思います。これは，発達の中で何歳のときにそういう異文化経験があったかということによって，その変化の仕方が違ってくるという研究が最近発表されてきております。

それから三番目は性差，これも文化よってかなり，性役割の違いというものがありまして，母国での性役割，それから異文化での性役割，がどういうふうに違うのか，同じかということが問題になります。

それから四番目は留学生の皆さんの場合は日本語とその母国語，あるいは第三国語ですね。英語とかそういうものを併用する能力が，どの程度あるのかということの影響です。過去の研究によりますと，特に子ども青年の場合ですね，これは余り関係がないという研究が，カナダとかアメリカで出ております。ですけれども実際私が企業で調査をさせていただきました折に聞きますと外国語を話せるということが大事であるという話しをよく耳にします。

それから五番目は，価値観など規範などが共通なのか，違うのかあるいは相違になるのはというものですね。

それから六番目は，文化的な翻訳者，仲介人，モデルがいるかどうか，翻訳者というのは同じ自分と同じ属する，属するそのグループに属する人で二重の生活，つまり自分の国でも外国にでも二重の生活経験の長い人，これは結構成功しています。それから仲介人というのは，たぶんその相手，日本でしたら日本人の中で，その中の案内，それからモデルというのは，自分と同じその中での応用力ということです。

それから七番目矯正的フィードバックの量です。これは相手の国の人から自分が行なった行動が，いいか，悪いかということに対してどのようなフィードバックを，どれくらいの強さで，どれくらい素直に得られるか，という問題です。強すぎても，弱すぎても効果的ではありません。

それから八番目は，問題を解決するスキルが母国のものとその，今いる国では違うか同じか。

それから九番目は非常に身体的なものでありますが，例えば皮膚の色とか，顔の形などが，いま生まれる国の人たちと同じなのか，似ているのか違うか，これも社会，あるいはその国での一つの適応の要因であると指摘されております。

ま以上がだいたいの要因なんですが，先ほども言いましたように，これ以外にもまたまた問題になる点はあるのではないかと思いますが，さて，それではそういういろいろな問題がある中で，じゃどういうふうにしていったらいいのか，ということが次の問題なんですが，この留学生の側，それから留学生を受け入れる側にわけてこの問題を少し整理してみました。

まず第一点は，文化的気づき（culture awareness）の深化，これは，その留学生，留学生自身が自分の持っている文化的な特性についてですね，すでにどれだけ深く気づいているかということが，その問題を対処する場合に非常に重要な点になってくる，自分の気づきが深まってきていれば，その自分も冷静に見えますね。冷静に見るために重要なのは，放送大学の教科書の中でも紹介しましたが，メタレベルの対人調整能力の育成ということなんです。自分がやっていることをもう一歩離れて見るというその一つ上のレベルで自分の行動及びその考え方をコントロールできるかということを育成するということであります。

それから二番目は，文化的同化（cultural assimilation）ですか，英語で同化はアシミレーションといいますが，それはものを食べて，こなしていくという意味があります。どれくらい異文化を自分のものとしていくか，という問題であります。日本にきている留学生の場合ですと，日本の中の例えば企業の中ですと職務と職員の関係はどうであるかとか，どういうふうに人事評価されているのかということを知り，自分がこなしていく，自分のものにしていく，とりいれていくということであります。

それから三番目にご紹介しますのは，適応という概念の中には，問題がいくつかあると，一つはその問題をですね。社会的環境との相互作用としてみるよりも，何をすればうまくいくか，どう考えを変えればうまくいくかというように心の中の問題を見る傾向がある。

それから第二の点は，自分の文化的血統を捨てて相手

の文化を受け入れればよいというような文化的喪失が言葉のニュアンスの中に感じられる。実はその特に民族的に少数者ですね，その文化に適応する場合，適応という概念よりは調整という概念のほうが適切なんじゃないか，ようするにそれはどういうことかといいますと，英語で調整は，アコモデーション（accomodation）といいますが，自分自身をまったくかえてしまうというよりは，自分自身はそのままで保ちながら，うまく合わせていく，やりとりができるならばいいんだ，というふうな考え方がこの概念だと思います。対人的な技能あるいは社会的技能がうまくやれるかどうかということを課題としていくことが，この三番目の文化的調整（cultural accomodation）という意味あいになります。

それから次に三番目なんですね。留学生を受け入れる側の立場からの問題は何なのかということであります。私は基本的には留学生は皆同じではないんだという認識を基本的に持つ必要性があると考えます。それは別な言葉でいいますと，留学生がどんな国からきているかということもありますが，それ以上に一人一人の与えられた条件，経験によっていろいろ違うのだというように，個別性を見定める能力が，非常に要求される，ということであります。アメリカやソ連のような多民族国家あるいは社会と違って，比較的単一な民族社会である日本に生活する我々にとっては，これから非常に要求される能力ではないかと思います。

それではそのためにはどのような課題を念頭に置いたらいいかといいますと，まず一番目，留学生の基本的な条件へ目を向けていく必要がある。基本的な条件とは何なのかといいますと，一つはその留学生がどういう形で異文化接触をしているのか，例えば母国からの留学生しか集まらない所で，その留学生は生活しているのだろうか。それとも日本人の中に入って生活しているのだろうかという直接間接それから全体的な接触なのか，部分的な接触なのかということ。それから留学への動機ですか，あるいは日本での就職を希望するための動機ですね。それから期間，それから人種的，民族的共通性や対照性，それから人種民族の社会的階層性の有無等々。ま最後の階層性の問題ですが，これもまだ仮説の段階ですが，過去の研究の中にこの民族的階層性がはっきりしているところで育った人ほど，どうも民族的なアイデンティティが早くはっきりとできあがるという研究があります。これはまだ仮説的の段階だと当の研究者たちはいっているのですが。その留学生がどういう社会からきたのかということも考慮することがある。それによってその留学生はどれだけはっきりですね，民族的なアイデンティティを持っているのかどうか，が違ってくるのかも知れないからです。

それから二番目としては前にご紹介したことでありますが，キーパーソンの問題があります。留学生の採用あるいは就職の場合，特にその人にとって適切なアドバイザーを選んであげ，この人があなたのアドバイザーでありますよ，というふうにはっきりと示してあげる。そのときには，先刻ずっと言ってましたが国によって文化によって社会化のエイジェントが同輩者であったり年長者であったりいろいろな違いがあると思いますから，この辺のところまで現状ではおさえていく必要があるかもしれませんが，しかし日本では立場の上の人があなたのアドバイザーになるということを明言すれば，そのへんも問題は解決することになるかもしれません。それから，三番目は個人的な特性，個人的な理解ですかね。ただたんに留学生，例えば異文化からの留学生だからといって一般的にみてしまうのではなくて，異文化の留学生にもいろいろな人がいる，そのように例に出してきましたが，前にも申し上げましたが，いったい何歳くらいのときに日本にきているのか，大学を卒業する，したあとから来たのか，それより高校をでてすぐに日本にきたのか，その辺の違いですね。それから性別もあります。例えばフィリピン社会ですと，女性の地位がかなり高いですから，フィリピンの女性が日本にきて，日本の女子社員と同じようにあつかわれて，かなり屈辱的な経験をいっぱいするということを，私も知合いのフィリピン人の友人から，聞くこともかなりあります。いま，個人的なそういった問題に対しての理解ができるそういう人が日本人の中にも増えてこなければいけない。それから四番目ですが，先程でました矯正的なフィードバックをうまくやってあげるということであります。それを具体的に言うとどういうことかというと，そこに四点ご紹介しました。これはデアンダという研究者が述べた点であります。ひとつはその留学生あるいは外国人社員に対して，どういう点が問題となる点なのか，はっきりわかるようにうまくフィードバックしてあげる。はっきりと特定な行動にフィードバックを与えてあげる。それから二番目は適切な行動だけではなくて不適切な行動へもフィードバックを与えてあげる。それから三番目はその行動の肯定的な面を摘出，指摘していること，全体を肯定的な人脈でとらえてあげてかえしてあげる。いい面を触れていくということですね。

それから四番目は，その文化圏のより根本的な社会のルールや原則にそのフィードバックをつなげていくことの重要性であります。具体的な例で一つご紹介させてい

ただきますが，これは私の経験でもあるのですが，私の友人である東南アジアの最高学府の教授がですね，二，三年前に来日したときに，まあたわいげのないことなのですが，問題になった一つはですね，フィリピンでは一般的に家にメイドさんがおりますので彼はメイドさんがいる家でありますから，アイロンをかけたことがない。ところが日本にきたら自分ですべてしなくっちゃならない。そういうこともありまして，外出する場合ですが，彼のズボンにアイロンがかかっていない場合が多かったのです。それをたまたま同じ大学の先生から僕が間接的に指摘されたのです。彼に矯正的フィードバックを与えたんです。その場合に，その一般的に日本ではズボンに線が入っていたほうがいいと話したんですが，それをより一般的な原則作用で結び付けるとどうなるかということも，これは多少,私の偏見もあろうかとは思いますが，日本では一般的にいって身だしなみで暗黙に人柄を見られることも多いと説明するとですね。ですからはっきりとした適切な具体的なフィードバック，つまり一番目はこの問題はズボンに線が入っていたほうがいいですよという具体的なことですが,最後には一般的なお話をする。そうすると彼はそのままそれを応用できるわけですね。かりにズボンを折り目だけでなくても，その他の点でも彼にはそういうことも気をつけられるようになるそれから最後に述べさせていただきたいことは，文化的な気づきということで，これは前にも留学生側の大切な課題として取り上げたんですが，実はこの同じことは，我々日本人，留学生を受け入れる側にとっても問われる課題なんですね。我々自身がどういう文化的な基準を持っている存在なのか，ということに我々自身が気づいていかないと先ほど申し上げましたメタレベルでの対処能力が弱くなる。ですから我々は，メタレベルでものをいつも見られる状態に自分を訓練しておく必要があるだろうということです。取りあえず以上で終ります。

村井：ありがとうございました。心理学の適応の問題について渡辺先生のご研究をもとにして整理していただいたわけでありますけれども，次に企業の人事部の立場から株式会社西友人事部の古江さんにお願い致します。

古江：ただ今ご紹介にあずかりました，株式会社西友人事部の古江と申します。早速ですが，時間も限られておりますので，四点にしぼってお話をすすめさせていただきたいと思っております。

最初にお断りしておきますが，企業サイド，ましては人事サイドという立場でのことでございますけども，企業にもいろいろございましていろいろな考え立がございます。あくまでも私ども株式会社西友あるいは私どものセゾングループの企業としてのあり方，考え方に基づいてお話をさせていただきますので，これは全部の企業サイドを代表する話ではないということを，最初にご認識いただければと思います。

今日お話しようと思うのは四点でございまして，一つは私どもの会社で外国人社員のほとんどが留学生からこられた方なのですが，そういった方々の現状はどうなっているのかというのが一点。それから二点目には，そういった採用をした，外国人社員を採用するになった狙い，あるいはそういったいきさつ，こういったことをお話しようと思っております。

三点目がその外国人社員を採用するにあたって募集広告あるいは採用活動そういったものがどういうふうにおこなわれているのか，あるいはこういったことに気を付けておこなっているといったことのご報告をお話ししたいと思っています。最後に私どもは，57年から採用し始めておりますけれども，その総括もひっくるめまして，現状の問題点あるいは，課題，それから今私どもが感じていること，そういったことを最後にお話して私の担当している部分のお話にさせていただきたいと思います。

先程お話しました通り，昭和57年に私どもの第一期の外国人社員が誕生いたしました。したがいまして私どもは，昭和56年すなわち現在から８年前にそういった活動を始めたわけでございます。最初29名の方の採用をさしていただきまして，現在，社員として働いている数の方は24名にのぼっております。

国籍別に申し上げますと，台湾，中国，香港，韓国，マレーシア，アメリカ，カナダ，ギリシャ，バングラディシュ，オーストラリア，フィリピン，シンガポール，タイとだいたい環太平洋路線を中心に採用をいたしております。これは私どもの西友という会社がご存じの通り，この近くにもありまして，百貨店タイプの店からコンビニエンスストアまで幅広く店舗展開いたしており，海外に10位の駐在事務所をもって世界各国から商品の買付けをし，商品化流通をしている観点から，どうしても北アメリカあるいはアジア，オーストラリア，そういったところからの採用が増えてきているということでございます。

これらの人たちがどういった仕事を現在やっているかということですが，一つはやはり一番多いのは貿易業務，商品の輸出入に関わる業務を担当している者が一番多うございます。

二番目には，そういった海外からの商品を買って開発をする商品開発をするという，仕事をしている方がございます。私どもスーパーの中でも，例えば無印良品とい

う商品がございまして，セーターを例にとりましても，ファッションはイタリアのファッションで原料は中国の奥地でカシミアを買いつけて，それを台湾で加工して日本で販売するというような，多国間の商品開発というのがもう日常茶飯事になってきております。そういった流通一つをとりましても，どうしても海外との関わりというのが非常に強くなってきているということでございます。

それから，海外の駐在事務所に勤務している者もおりますし，それから海外で私どもと提携している企業，それから海外とのネットワークをする国際業務というセクションがございますけれども，そういったことで仕事をしている者，あるいは今はやっておりますが個人輸入代行ということで，お客様から注文のあった商品を，お店の店頭でカウンターで注文を受けて，それを海外から取り寄せるという個人輸入代行をしていることもございますし，あるいは私どものオウン炭坑というところで仕事をやっている者もおります。

いずれにいたしましても，だいたい，海外とリンクしているような仕事についているということでございます。で，私どもの会社の人事方針というのは当初，男女，学歴，学問，あるいは中途，定時の区分，身上，宗教こういったものにいっさい捨てて差別をしないというのが前提でございましたけれども，それに新たに国籍も問わないという項目を57年からとりつけたわけでございます。

私どもで外国人社員の方を採用する狙いというものをお話しますと，大きくは五点ございます。一つは，外国人の方が持っている感覚，あるいは技術，感性こういったものを導入していきたい，それはご本人が生まれ育ったそしてそこで備わったその人なりの考え方，価値観そういったものを大事にしていきたいということです。

二点目は先程申し上げました通り，アジア，太平洋をとりまくところに駐在事務所を10カ所程持っておりますので，そういった駐在機能を強化していきたいということが二点目です。

三点目はそういった外国人社員を雇用することによって，国内外に対しての企業イメージアップをはかっていきたいということがございます。それからその付随的効果として一般社員，我々日本人社員が外国人社員と一緒に仕事をすることによって，国際感覚を醸成していきたいということが四点目でございます。

最後にそういった感覚の違う外国人社員と一緒に働き，一緒に仕事をすることによって，どうしても日本人は同質的発想になりがちなんですけど，けれどもそうしたところからくる組織の活性化あるいは，異質化を促進していきたい，こういったところから外国人採用というものを始めたわけでございます。

私どものトップは堤清二でございますけれども，常務会という経営のトップ機関の中で，私の方の今年の採用数はこれだけでございます，というお話をしましたところで「この中に日本人社員と外国人社員との割合はどれくらいだ」というふうに唐突もない質問を受けまして立ち往生いたしまして，これがまさに今後西友，セゾングループが国際化をおこなうにあたって外国人社員の雇用を研究していこうという事の発端であったわけでございます。

スタッフ・サラリーマンというのは悲しいもので，そういう宿命に対しましていろいろと動き回りまして，労働省，法務省，外務省，通産省こういったところにいろいろお伺いをたてて，外国人社員というものを雇用していいものかどうか，そのときの法的規制はどうなのか，海外とのトラブルはないのか，というようなことをいろいろ教わりにいきまして，いっぱい怒られながらいろいろ指導を受けながら，雇用をはじめていったということでございます。

いずれにいたしましても，新聞でうちあけましたところ非常にマスコミの方で取り上げが激しくて，企業イメージアップ，グループイメージアップに対して極めて有効でした。そういったところから英語，フランス語，イタリア語，中国語，の募集要項をつくって採用活動を開始いたしました。

募集活動の方法といたしましては，在日の大使館あるいは商工会議所の方に協力依頼の文書を送り訪問もし，それから各国の駐在員に協力の依頼をおこない，もう一つはこういった日本の大学，それも留学生の多い，当時，大学60校の方に資料配布をして呼びかけたわけでございます。で，東京の留学生の人数の多い大学の方にはこちらから出向きまして，私どもでこういった事をやりますので，よろしくということでスタートいたしまして，第一回目の応募者数は150名にのぼったわけでございます。

我々の方は，その採用の条件として日本の少なくとも西友という会社，あるいは西武百貨店という会社で働くときの基本条件ということをその募集要項の中で訴えました。

それは五点ございました。一つは日本語がある程度できるということ，二点目は日本社会あるいは日本企業で適応力があるのか，今日のテーマでございますけれども，そういった適応力がある，三点目に私どもの求めている職種に対してのその職務遂行能力といいましょうか，それに対しての専門性，専門的な知識，技術を有している

かどうか，それから四点目が入社動機，そこまでの入社する動機というものが明確であるかどうか，そして最後に国内外を問わず，三年以上は勤務をできるかどうか，ということを選考の基準として基本的な条件として明記したわけでございます。そういったなかで，あくまでも私どもり方でいろいろな面接，それから書類選考，とりわけほとんど全員の方にお会いしまして，面接をやって採用を決定させていただきました。

その際には，恐縮ですが日本語のテストも日米会話学院とタイアップいたしまして，日本語テストをやって，その選考の一条件にさせていただいております。その中で三回ほど面接をやりまして，最終的に当時で７名ほどの採用をやったんですが，大きく分けるとその応募された方の動機というものは四つに分けられたように思っております。

一つはですね，国の代表として使命をおび，国の外国使としての使命とでもいいましょうか，日本でどんなことを勉強して最終的に母国に還元をして母国で仕事をするという方，それから二点目が，日本人すなわち日本ワンダフルといった日本礼讃型，三点目は，私どもの会社あるいは私どもグループの考え方，理念そういったものに共鳴している方，そして四点目が生活逼迫型，もう生活が逼迫しているから明日からの生活ができないからどこかで働きたいという方，こういった方に分けられたようでございます。

私どもの方で特に気をつけたところを簡単にお話しておきますと，やはりはじめての経験でありましたので，試行錯誤していきながらいろいろなことをやったわけなんですけれども，とりわけ留学生あるいは外国人の方を採用する際に気をつけなければいけない部分がいくつかございます。

一つは，身分の問題でございます。我々は基本的な職務条件それから60歳定年まで勤めるということで日本人とまったく同じ様な扱いをしますということで採用したわけなんですが，６カ月間は見習い雇用契約ということで，それをまずは了解をしてもらうことが大変でございました。

二点目はですね，就職をするんですけれども，その仕事がどういった仕事なのかということを，事細かく説明しなくっちゃいけないということなんです。これを明解に言わないとですね，彼らは納得をいたしません。よくお聞きになることと思いますけれども，お茶くみだとか残業だとか，コピーを取ってくるだとかそういったことは，徹底的に嫌います。したがってあなたのすることをここからここまでですと明確にいっておかなきゃならない。例えばお茶くみだとかコピーを頼む場合には，そういった仕事もあるのだということを了解しておいてもらわないと，後でトラブルのもとになるというわけでございます。

三点目は賃金でございます。日本の賃金体系の特色，それから私どもの会社の賃金体系です。そういったことも事細かく説明しないと彼らは納得をいたしません。日本の学生を雇用する際にはそういうことは極めてアバウトで細かいことは聞きませんけれども。彼らは，何パーセント税金で引かれる，この保険は何のための保険か，そしてこれとこれはどういうことの理由によってこうなるのかということを非常に論理的についてまいります。そういったことを全部説明し，人事評価が終わってそれがボーナスにこういうふうに響くんでありますよ，というようなことも全部説明する必要がありました。

それから四つ目には労働時間でございます。いつが休みで年間休日はこれだけですよ，所定労働時間というのはこういうことで，残業とはこれ位いはするときもあります。そういった算出方法，あるいは有給休暇と種類，こういったことまで事細かに説明しなきゃいけなかったということです。

五点目が教育の問題，どういった教育をしてどういうふうなことを今後やりますよ，ということも説得，説明をしてきたわけでございます。反省といたしましては，要はそういったことに注意深く企業サイドが対応をしないとなかなか雇用する際に，日本人がそういったことで，いままで無頓着だったということで，あくまでも留学生の方々にはそういったことを前提として説明しなければダメだということを痛切に実感をいたしたわけでございます。

それから彼らにどういうことをしていったかということを，ここではちょっとはぶかせていただきますけれども，ともかくたくさんの方が私どもの会社の方で，仕事をしていただいているわけなんです。けれども全部が全部，簡単にうまくいっているわけではございませんで，５名の退職者が発生したわけでございます。これは多いか少ないかというのは，もうすこし時がたたないと解らないと思っているんですけれども，基本的に理由としては三つの不満があったというふうに私どもは考えております。

一つは仕事内容が不満だ。それから二つ目がやはり日本の生活に馴染めない。三つ目は給与水準さらに人間関係の問題でございます。そういった不満です。こういったことで会社を辞めていくわけでございます。彼らには辞めた人たちに対して，どう慈愛をこめるべきかという

ことについて細かく聞いております。聞きましたところを申し上げますと，こういったことを彼らは言っておりました。

自分のイメージしていた仕事と異なる。出身国に関する業務に就けない。業務に関係なく通訳や翻訳を頼まれる。外国人社員としての役割が不透明だ。将来の方向についてまだ不安がある。上司に外国人を育成する意欲，能力がみられない。他社に比べて賃金が低い。理由のない残業が多い。朝礼，終礼，制服など日本独特の労働慣習に馴染めない，等であります。これらの一つ一つを解決するのは大変なんですけれども，いずれにしても辞める際に彼らがこういうことを感じているということは，我々自身きっちり認識しておかなきゃいかんということで，次の採用，あるいは教育につなげておこうということで，全部一応いろいろな話をまとめたわけでございます。そういったこともあって，じゃあ私どもが８年程，７年ですかそれぐらい採用を続けているわけなんですが，どういった効果が彼らを雇用することによって生まれたかということをいくつか申し上げておきます。

一つはですね，私ども日本人社員が，小売業ないしは西友という遅れた日本の産業の中で国際化ということに関していうならば，ある程度の進歩を遂げたということだと思います。57年当時，私どもの本社が池袋のサンシャインビルの42階にあるんですけれども，そこに青い目をしたり，金髪の，色の黒い人があっちいったりこっちいったりエレベーターで一緒だったりするわけですね。社員食堂ですとかね，あるいは電話で英語が飛び交ったり，中国語が飛び交ったりするんですけれども，そういったことをみるとみんな非常に奇異な目で当時はみておりました。あっ何でだろうっていうような感じで，じっと見ているわけですね。視線が集まるわけなんですけれども，それが現状なんだと，彼ら自身がいることが我々にとっても誇りなんだというふうに，社員の認識が変わったということが一点あるわけなんです。

それから二点目にはですね，我々が海外との業務をおこなう上におきまして，彼らがいることによってそのスピード，効率，能率あるいはその規模，そういったものが飛躍的に向上してきたということでございます。なんといっても彼らは，自分の国の言葉が喋れる言語としての部分の魅力があります。それからその国の国土，商慣習，その国の持つ独特の考え方，こういったものをどうしても日本人だとわかりません。彼らがいることによって彼らから聞くことによってそういった部分が大分解決したわけでございます。例えばあるお取引先と業務提携をする際に，彼らを雇用しているということが，最後によしおまえの所だったら大丈夫だということで契約が成り立ったとかですね，いくつかいろいろな効果が出てきております。

例えば一例を申し上げますとですね，この前フィリピンからアキノ大統領が日本に来られました。その際に都内ですとお買い物は三越ということで，百貨店の視察をするときは，三越を見るということがだいたいの通り相場なんですけれども，私どもの西友あるいは百貨店でフィリピンの方を雇用しているという話をしたフィリピン客もいますということで，すぐに視察が有楽町西武にかわったということもございます。いろいろなところでいろいろな効果を彼らはもたらしてくれます。やはり彼らのもつ人的なネットワーク，それから彼らのもつ生まれ育った者の考え方というのは非常に有効な手段だというふうに私どもの方では思っております。逆にですね，今度は私どもなりにどういう問題を抱えているか，あるいは企業として今後どういう点に気をつけて行かなきゃいけないのか，このことについて最後にお話をして終わりにしたいと思います。一つには彼らを雇用する際に日本人の方を雇用する以上に，私どもの企業がどういった仕事を彼らにしてもらうのか，どういった仕事を彼らからいろいろ学んでいくのか，そういった職種ニーズといいますか，本当にそういったことを必要としているセクション，そういった人がどれくらい必要なのかということを，きっちり認識をしないと，やはり彼らとうまく仕事の方でイコール・パートナとしてなかなかやっていきにくいというような点がございます。

二点目はですね，これはもう前からの課題なんですけれども，そういった海外の方を受け入れる環境の整備が必要だということでございます。それは住宅，あるいはいろいろな問題もございますけれども，いちばんの問題は私ども企業サイドの社員，あるいは例えば，外国人社員が配属された部門のスタッフ，あるいは上司そういった人的な環境がですね，きっちりされない限りどんな優秀な方をとってもここは日本なのだから，ということで結局なかなかそれがうまくいかなくなって退職した。あるいは他のセクションに変えたというようなケースもございまして，そういった人的部分もひっくるめた外国人の受け入れ環境の整備が必要だなというふうに考えております。

それでは三番目はですね，日本人での生活の適応力あるいは，コミュニケーション能力というものを，外国人留学生の方に持っていただけなけりゃならない。そこのところを理解してもらわなけりゃならないということでございます。

我々は当初57年，58年，59年にはですね，海外からアメリカの大学生だとか，オーストラリアの大学生だとか香港の大学生だとかですね，日本で４名雇用しました。ところが共通して一つだけ言えることはですね，日本で以前に生活をしていない方を受け入れた際には，どうしてもなかなか日本に馴染めないケースが多いということです。一年か二年だけでも日本で生活を以前にしてた，あるいは今しているということだと日本というのはこういうとこなんだ，ということがわかるわけなんですが，そこのところで海外から受け入れるというのが，非常に慎重になってきたわけなんです。けれども日本への適応性という部分が，非常にきっちりみとかなきゃいけないということを考えております。

そしてもう一つが諸方面の整理でございます。いわゆる労働条件といいましょうか，賃金の問題それから私ども三年に一度，彼らを帰してホームリーブということで母国に帰す制度をもっております。けれどもそういったホームリーブの問題そういった労働条件での整備をきっちりやらなけりゃいかんというふうに考えております。

今までは，正社員で60歳定年まで日本人社員と同様に扱ってきましたことが，私ども大半だったんですけども，数年間の採用を通じて反省をしておりますことが一つございます。それは私ども先程申し上げました通り企業ニーズの中でもフルタイムで働かなくちゃいけない仕事がでてきたということでございます。

例えば，週三日だけだとかあるいは一日の半分だけだとか，たくさんはないんですけれども，この躍日だけはぜひこの仕事があるんだととかそういった仕事がでてきました。それからいろいろお話をお伺いしている方で，フルタイムでは働かないんだけれどもこの位の時間だったら働けるという方々が増えてまいりまして，そういった就職条件の部分でいろいろな企業側とこれから労働される側と考え方がいろいろマルチになってきておりまして，そこの中に彼らの専門性だとか知識だとか技術だとかそういったものを取り入れようということで，今何人かそういった形で契約社員として働いている方もでてきたということでございます。

いずれにしましても，なかなかまだこの問題というのは非常に難しいところがございまして，育てるべき外国人社員の方を育てられる上司，育てられるセクションへということをうたい文句に雇用をもっともっと促進していってやってかなくちゃいけないというふうに現在は考えております。ちょっと長くなって申しわけありませんでしたけれども以上，企業のサイドから西友のケーススタディというところでお話をさしていただきました。

村井：どうもありがとうございました。流通産業という範囲の中でのお話でございましたけれども，外国人労働者の労働の様子とかあるいは，問題点というのが非常にはっきりしてきたように思います。

それでは次に大学就職部の立場からということで亜細亜大学就職部の岩崎さんにお願いいたします。亜細亜大学はその校名のとおり古くから外国人，特にアジア方面の留学生を受け入れていたという事情もありまして，就職指導の面でも他の大学よりも充実しているということをお聞きしましたので，特に亜細亜大学の岩崎さんにお願いしたわけであります。それではお願いします。

岩崎：ご紹介いただきました亜細亜大学の岩崎でございます。亜細亜大学という名前の通りに，創設期から教育の目的の一つにアジア地域に有意義な人材を教育してそれぞれの国に活躍していただこうというような教育の目標の一つがありまして，現在でもいろんな国々からの留学生が419名学んでおります。

私が就職という立場から10数年前から実は留学生の就職の相談を経験しておりまして，この経験を踏まえて話してみたいと思います。

実は私は，10数年前から就職の指導をしているんですが，今思い出しますと昭和51年頃だったと思いますけれども，台湾の留学生が就職の相談に来まして，私は日本人の就職の指導に関しては先輩の職員からちゃんと教わりましてマニュアルもありそれなりに対応できてたんですけれども，外国人の留学生からの就職相談を受けたのは始めてでして，私の上司にそのとき相談しましたら，やはり上司も初めてだということだったんです。けれどもそれまで何人かは日本企業に就職していたらしいんですけれども，ほとんど縁故であるとか，誰かの紹介で就職していたようです。その留学生が私のところにきて日本企業に就職したいんだけど，どうしたらいいかという相談を持ちかけられまして，私は戸惑ったわけなんです。そのときは指導のノウハウがまったくないもんでしたので，私はたまたまアジア地域，台湾であるとかマレーシアであるとか，いろいろな国々の観光を目的とした旅行をなんども経験してきたものですから，そういった国にいって経験をしましたことを世間話のように話してあげましたら，何度かその留学生が私の方に相談にきていただきまして，こちらもこれは何とかしてやろうというふうになりました。当時外国人の留学生を採用したいという求人がまったくなかったわけなんですけれども，これをどうにかしようということで，その留学生が台湾からの留学生だったので台湾に進出している企業はどういったところがあるのかを調べるところから私はスタートし

ました。

それから特にたぶん商社だったら採用していただけるんじゃないかということで，いくつかの商社に問い合わせてみましたら，アジア地域の留学生は採用したことがないけれども英語圏からは採用しているというお話を聞きましたので，私はその企業に直接留学生をつれて相談にいった記憶があります。

それが採用になりまして本学の留学生の数もどんどんと増えていきまして，先日も10月30日に日本人の学生とは違う，留学生の就職ガイダンスをしましたら，本年度も33名の留学生がそのガイダンスに出席しておりました。ちなみに，本学以外の留学生もたくさんそのガイダンスに出席しておりました。こちらの日大の学生のも特にご案内をいたしたわけではないのですけれど，何人かがきておりました。

まず第一に本学の行っております留学生の就職指導について話したいと思っております。今申し上げたとおり，留学生の就職ガイダンスを日本人学生とは違う角度でやっております。そのときは，進路登録と留学生達の就職希望調査をしまして，日本企業の外国人雇用の採用実態について話してあります。

それから次に就職準備をある時期になりますとさせております。具体的にいいますと自己 PR について，これは企業にいったときどうしても，自分をアピールしなければいけないということで，語学，キャリア，能力の特徴について400字程度のものを書かせております。

それから日本企業への就職希望理由。これを採用試験の時にかなり詳しく聞かれますのでこれも出すようにしています。

次に将来の方針。これは日本での滞在年数，と今後の方針等をかなり考えておりますし，文章化させております。

それから希望する業界であるとか希望企業があれば，書かせております。

それから待遇に対する希望も具体的に書かせております。留学生の場合は特にキャリアのある留学生が多いものですから，こういった待遇などに対する項目も詳しく書かしております。

それから次に大学の就職活動としましては，留学生の採用調査というのもやっております。それぞれの国に進出している企業をまず調査しまして，先程も申し上げましたとおり，留学生の希望業界，希望企業などにつきまして，求人，留学生のための求人，こちらの西友ストアさんの方にもお出しして，確か昨年度も留学生を採用していただいております。本年度もこの求人依頼をしまして，約300社に求人依頼をしまして，具体的には５・60社位から求人いただいております。今の４年生の留学生で就職希望をしていたのが約20名でしたので，数的には10年前と比べましたらですね，そんなに不自由はしていなかったように思います。

それから求人いただいた企業で，初めて求人いただく，いただいたところには大学として直接企業訪問をいたしております。その出身国というようなことを進出状況，取引状況，それから留学生の仕事の内容，日本での勤務時間，採用条件と待遇，それから住まいの問題等といくつかの他の角度からですね，その企業に直接お伺いいたしまして，聞き出しております。

その後にその企業の募集要項にあった，条件の整った留学生がいれば紹介，推薦をしております。そのあと，採用内定という連絡をいただくというわけですけれども，日本人学生の場合は採用内定の通知をいただきますともう卒業式を待つばかりなんですけれども，留学生の場合はワーキングビザ手続きの期間もありますし，一応その段階で，それぞれの企業から採用条件確認書というのをですね出していただいておるんです。この点については，先程の西友ストアさんの方から詳しく説明しておりますのではぶかせていただきたいと思います。

それから次に留学生の就職相談で，ここのところ多かった部分をいくつか説明していきたいと思います。留学生の就職相談をしていく中で言葉の障害，それから数々の相違がありまして，彼らの思っていること，いっていることの八割は理解できているつもりなんですけれども，二割ぐらいのできない，理解できないことに私たちは苦しむわけです。例えば言葉の問題で，確か二年前の留学生だったんですけれども，「私は組織の中に」ではなくて，「私はソーシキの中でどういった行動を選択したらいいだろうか」，というんですが，いろいろとお話をしていきますと，彼は組織のことを葬式といったんですね。そういった事例もあります。先程，西友さんの方から残業のお話がありましたけれども，例えば留学生は「残業」とはいえないんですね。「じゃんぎょう」といっちゃうんですよね。こういったことがあってですね，日本語の指摘にもなりますんでね，日本人学生の五倍くらいはですね呼び出しまして，相談にのるようにしています。

具体的には留学生の相談項目で多い項目ですけれども，まず第一に外国人留学生を採用する企業について，これは非常に日本人学生の求人に比べまして少ないわけなんですけれども，なぜ日本企業はグローバル化，国際化を進めているのに外国人雇用に対して閉鎖的なんだろうというような不満を沢山我々のところにぶつけてきます。これは国の方針もありますし，それぞれの企業の方

針もありますし，また大学としての留学生の受け入れの方針もありまして，なかなか難しい問題ですけれどもこういった相談が多いです。

それから二番目にキャリアを評価してくれるだろうか，前年度は中国からの留学生が中国にいたとき，中国の大学を卒業して，日本の伊藤忠商事の現地法人で５年ほどの就職していた留学生もいたんですけれども，こういった留学生たちが企業にいったとき，そのキャリアを評価して賃金に跳ね返ってくるかどうかという相談がありました。

それから三番目に就職条件と日本語のうまさの関係があるかどうなのか，これは非常にあるような気がします。

それから四番目に待遇について具体的に聞いたり，要求してよいか，キャリア，自分の能力をですね，外国人の雇用のスタイルは要求してきますので，日本の採用試験のときも，これが通用するのかどうか，ということも相談の中では多いことです。

それから職場でのつきあいの範囲，具体的に，もしつき合わなかったらどうなるのだろうか，こういった相談もあります。

それから企業が留学生について求める基本的な条件について，これも先ほど西友さんの方から具体的なお話がありました。

それから勤務地と勤務期間の問題，これは採用する採用企業によって，これはまちまちなんですけれども，例えばある企業は生涯日本で勤務していただいて，あるときはその国に出張してもらうというような，スタイルをとる場合もありますし，本年度採用していただいたある著名なメーカーは，日本で採用の代行をして半年間の教育はあるのですけれども身分は，勤務地はマレーシア，バンコック，という国が求人の企業もあります。これは企業によって違います。西友さんもそういった部分で違うと思います。

それからワーキングビザの安定性について。今年もそういった相談が多かったわけですが，今の四年生たちも内定をいただいておりますけれども，実際にワーキングビザへの変更手続きをしてどういった結果が出るかですね，不安に思っている留学生が多いと思います。

次に入社試験はどのようにおこなわれているか，それから年齢が高いけど採用されるかとかいろいろありますけれども，近年，留学生で日本の企業で働いている留学生からの相談なんですけれども，この留学生は３年日本で勤務のある香港に戻っても勤務することが決まっているんですけれども，保険の問題で，日本の企業で勤務する場合は，健康保険に加入することが義務づけられているんですけれども，厚生年金にも加入しなければならないかという，これに非常に疑問に思っておりますし，不満に思っているようです。厚生年金を支払うには，その国に帰って厚生年金の恩恵を将来にわたって受けることができないので，なぜ徴収されるのかということが不満なようです。

それからあるメーカーに入社しまして，彼は寮みたいなところで，今は生活しているんですけれども，非常に淋しいというんです。非常に社交性があって，入社した後も，社員といろいろ交流を持ったんですけれども，日本人は言葉の障壁，それから考え方の障害がありまして，どんどん離れていくというんです。それで私のところにウイークエンドになりますと必ず遊びにくるんですけれども，そういった卒業生からの相談もうけております。

次に外国人留学生の就職の際の問題点ですけれども，いくつか説明したいと思います。先ほど説明しましたように，採用したのに手続きが煩雑，これは人事担当者も大変だということもはっきりいってますし，もし採用した後にワーキングビザのおりなかった場合，いろいろな責任問題に発展していきますので，こういった採用後手続き後の煩雑。それから入社後の教育の問題。日本人の大学生であればその教育マニュアルというのがしっかりした物があるんですけれども，初めて採用する企業はですね，こういった入社後，どういったふうにして導いていったらいいかというのを，試行錯誤していく必要が多いということ，それから住まいの問題，保証人等の問題です。これはアジアの留学生ではなかったんですけれども，日本の企業にて研修を受けるというんでアパートを借りるときに保証人になったんですけれども，日本のアパートを借りるとき，契約のとき家賃というのは先払いだとおもうんですけれども，その留学生はその大家さんに家賃を払ったというんです。大家さんの方は，まだ頂いていないというんです。ですからそういった日本の先払い，向こうは後払いだそうですので，そういったトラブルも過去にはありました。

それから日本の職場にとけ込むことができるかどうか，生活習慣の違いから起こる問題への処理，それから待遇について，これは現地経験であってキャリアのある者，いろいろありまして年齢の高い者が多いわけなんですけれども賃金決定が非常に難しいと思います。例えば，40歳の留学生がおりまして，非常にキャリアは豊富で，私が掛け合いましたら，その企業がその留学生の能力であるキャリアを非常に評価していただきまして，当初日本人の大学生と同じ賃金だなといってたんですけれど

も，実際には確か30万というような初任給を出して下さり，採用をいただいております。

次に外国人留学生を採用する場合にも条件がございますけれども，その前に留学生たちが日本企業へ就職と希望する理由をですね，六つほど整理しておりますので説明したいと思います。

まず第一に，日本の企業を通じて自分を磨いて将来帰国したとき，日系企業に継続して勤務して，それぞれの日本とその出身国の経済の発展に役立ちたい。これがまず第一です。

それから二番目に日本の企業で仕事をおぼえ，将来自分の親がやっている自営業等で役立てたい。

三番目に出身国での就職先が求人が少ないため，雇用力のある日本企業へ就職，これは過去に韓国であるとかマレーシアの留学生たちがそういった問題に出会っております。

四番目に日本企業へ就職をし，永住が目的。私も過去に例えば，中国残留孤児の親がおりまして，中国残留孤児の子供がうちの大学の留学生で，永住の目的によって日本企業に就職希望というケースがありました。

それから五番目に日本の企業はすごく待遇もよく，治安がよい国なので安心して働くことができる。

最後に日本は自由な国で親切な国で誰にでも自由に受け入れ，世界の食べ物等もそろっているのでという，ちゃっかりした留学生もおります。

それから留学生を採用する場合の採用条件ですけれども，私もそれぞれの企業に調べにいっておりまして，まず第一に，日本の生活習慣これは価値観，考え方，食生活，しきたり，つき合い等日本の生活習慣に馴染み，日本の厳しいビジネス社会に求めるものにとけ込めるかどうかということが第一だと思います。

それから次に日本語を十分に理解し，十分にできること，それから例えば，金融業であるとか，証券業あたりは，勤務地が日本であるとは限りませんので，国際能力として評価の高い英語が，話せる者が大歓迎されております。

それから三番目に厳しい日本のビジネス社会に飛び込んで企業の発展のために貢献するだけの意欲があるかどうか。

四番目に帰国後の方針がはっきりし，出身国の現地工場，駐在所，合併会社等で継続して勤務できるかどうか等々にわけることができると思います。

私は10数年前の台湾からの留学生との出合で，いま大学の中では大学の方針が世界の国々から留学生を受け入れてうちの大学で学んでいただいて，それぞれの国に戻って日本の大学で学んだことを，企業で学んだことを活かしてその国の発展のために尽くしていただきたい。それが大学としての留学生の受け入れの基本方針があるのですから，本学として日本人学生と同じ様に留学生の就職指導もかなりウエイトをおいて仕事等をやってきております。これで私の発言を終わります。

村井：はいどうもありがとうございました。ただ今の亜細亜大学の就職部の岩崎さんのお話でした。最初にお話しましたように，どこの大学でもそううまくやってくれているわけではなくて，これから何とか問題点を順に整理して，学生の留学生の希望に応えたいというところが多いようであります。その一助になればということで岩崎さんの体験をお話いただいたわけでございます。

それでは次にアジア学生文化協会の相談室でいろいろ留学生の相談の相手をしていただいております栖原さんです。民間の機関として，留学生の相談とか，生活の援助をするとか非常に地味ながらも貴重な活動をしている団体だということを伺っておりますので是非おいでいただいたわけであります。それでは栖原さんお願いいたします。

栖原：ご紹介に預かりました，アジア学生文化協会の栖原と申します。アジア学生文化協会は1957年，今から32年前に設立されました。団体が設立された頃は留学生の受け入れもまだ少なかった頃です。

留学生にたいして留学生相談というものをやり，大学生活の不安という部分に対応しています。しかし自分の方に相談に来る方は，むしろ大学ではなかなかお答を得られない方ですね，会社にいろいろ働きかけても反応が得られない，就職についていえば，そういう学生たちが絶えず相談にくる，よく来ております。今日，私の方からは少し留学生の現状，就職の問題を含めた現状をまずさきにお話してから，私が実際に経験しました就職相談及び就職後の問題，そういったことについてお話ししたいと思います。

留学生がたいへん増えてきているということがいわれておりますが，昨年５月の統計で留学生，大学生及び専修学校ですね研修専門学校に在籍している留学生の数は２万５千人でございます。25643人で，今年ももう少し増えたかと思います。25600人ほどの，このうち約90%がアジアからの留学生です。私費留学生は80%。しかしこのアジアからの留学生と申しましても，その中で中国，韓国，台湾，この３カ国が，２カ国といったほうがいいでしょうかね，３つの地域からきている学生が，18761人おりますから全体の70%以上を占めております。留学生が増えた増えたといいますが，内訳をいうとこういう非

常に偏った増え方をしております。

歴史的に地理的に関係の深い地域からの学生が増えてきているんでね。こういった現状の中で，彼らの就職問題が最近でてきたということが新聞でいわれてきております。雇用促進センタというところが調査したがために，一人歩きをしてしまったということがいわれてきていますが，実際はどうなのかということが，これは法務省の方から出てきていたんですけれども，昨年留学生からいわゆる就職ビザに変更するための申請をした人数が592人でした。その内許可されたのは522人であります。これは２万5･6千人が留学生ですから，そのうち卒業生となると法務省の試算には５・６千人であると，５・６千人のうちの542人ですから約10%程度が就職ビザを申請したわけであります。その内訳を主だったところを申し述べていきますと，やはり韓国，中国，台湾というところがあわせて３百，新卒年度で395人ですから全体の75%，あとはマレーシア，アメリカ，イギリスといったところば二桁で，あとは全部一桁であります。ですから中国，台湾，韓国といいますと，もうすでに戦前から日本に在住している，いわゆる在日韓国，朝鮮の方あるいは中国が合わせて百万近くに住んでいるんですから，これらの国ので，新しくきた国の就職をのぞくとですね200人程度の人が昨年申請したわけですね。これもごく最近これでも増えた方です。昨年で400人ということですが，それこそ先ほど岩崎さんがいわれました10数年前になりますけれど，本当に数えるほどの留学生しか就職していないわけです。企業の国際化あるいは，日本社会の国際化で就職希望者が多いと言われておりますが，この程度のものだという現状についてはこのように，認識した方がいいのではないかと思います。逆にこの程度の受け入れでも日本社会に大きな影響を与えてきているということも逆にいえるかと思います。あるいはですね，日本の心理的な受け取り方に問題があるかもしれません。

次に就職についての相談は，もちろん12・３年前にもありましたけれどもこれは特殊ケースでですね。私が初めて相談を受けたのはやはり10年少し前だと思います。日本で勉強をしていたインドの方が日本人と結婚をして帰って，なかなか向こうでも異文化的な適応できなかったのでその旦那さんの方は日本に来られて，とにかく就職しなければいけない，ということでさんざん探し回って，最初は無給で入れていただいた。そんなかたちで働いてたんですね，しばらくして，もう今では随分と活躍しています。この方は，一年・二年目位でやっと正式に雇ってもらった。それも法務省に何度もあるいは会社に何度も頼んでようやくそうなったのであります。

今はいろいろな法律そのものも改正されてきましたので，そこまでのことも起こらないですが，しかし留学生の就職のための法的な相談の窓口というのは今日本にはないんですよね。あるところでは留学生は学業を終えたら帰国すべきであるという考え方がまだあります。

実際にどこを通じて就職先を紹介してもらったかということについての調査によると，一番多いのは友人・知人の紹介，それと直接訪問で，あるいは，大学の紹介，あとは技術系においては，指導教授の推薦です。所属大学就職指導係の指導を受けたのは現在15%位です。ときどき私どもの在日の留学生の OB で就職している人たちと座談会をもったりするんですが，昨年もった座談会で，ある入社２年めの香港の学生なんですけれども，学校の方でなかなか紹介してもらえなくて自分でダイレクトメールを50社に出して，それで20社から一応返事をもらったといいます。自己開拓の就職ということです。こういう話は別に留学生にとっては珍しくないことなんですね。一番いい方法は，例えば日本の企業の海外進出の総覧がありますけれども，そこで自国に進出している企業全部にわたってですね，そこから自分の希望している企業を選び出して，自分の自己紹介であるとか，希望業種であるとか，あるいは勤務地ですね，留学生の場合，勤務地というのはですね，重要ですから特にその点を記した履歴書を日本文と英文でつけてですねで，企業へと提出する。という方法が一番重要，私が知っている限りそういう方法をとっている人は多いですね。

自国出身の地域とか出身校などの知人，友人などによる就職先のみつけ方というのが一般的に確実におこなわれています。

私は留学生相談室にいるもんですから，わりあい留学生の相談にですね対応しております。先程おふた方がいわれたようにですね，留学生には兵役があるとか，高校を出てからしばらく仕事をしてから留学資金を貯めて日本にくるとかということですね。年齢が高い方が非常に多いですが，そういう年齢的なこと，あるいはビザの問題で切られてしまう，最初からはねられてしまうということが，非常に多いことなんです。留学生の場合に企業の受け入れのノウハウというのが，受け入れ体制というのが，まだ多く確立されていないんではないかと思うんです。というのは，留学生の場合，僕はですね日本で働くというのはキャリアを積みたい，ということが先ほどのお話にもあったように来日の動機なんですね。

また一つは，大学を卒業したといって国に帰ると特に実践的な能力を要求されるわけなんですね。これは日本の大学というのは特殊なんであって外国の大学ほとんど

そうじゃないと思うんですけれども，日本では大学出てもほとんど実践の力が身についていないわけですね。受験勉強の関係ですか，こういういい方をするとやや口が悪いですけれども，人生の休息の４年間ですね。全部これは社会の構造がこうなっているわけで，ご本人の責任では決してないと思うんですが。だから留学生の場合はやはり，別の背景の国から来ているので，大学に入ればそれなりのものを，大学を卒業すればそれなりのものを期待されているわけです。

しかし大学を卒業してすぐに帰っても実際にはどうにもならない，そこから日本で数年経験を積んで，というような希望が出てくるわけなんですね。ですから永住したいとか，そういう人ももちろんいると思うんですけれどね，いろいろな国に帰って事情もありますし，当面は日本にいたいとか，というのは国の事情が非常に激しく動いているとか，いま帰ってもなかなかいい仕事にはつけないとかですね。そういうことがいろいろ複雑な事情があると思いますが，いずれにせよ１年，２年，３年，５年ですね，程度の経験を積んで帰ってきたい，あるいは帰る，そういう人たちなんです。ところが会社の方は，今年中にどこかの国に進出し，一年以内に工場は操業を開始する，だからその国の留学生を採用したいから，採用したらすぐ現地で準備の中に入っていってもらうという考えですね。ずれがあるわけです。だから就職希望者が多いわりにはなかなかうまく成立しないということになります。

これは日本の大学教育の問題に非常につながっていくわけでありますし，それにつながる企業の受け入れの問題，そこにはずうっとこれは日本の国際化の問題は今後どうしていくのかということにも，つながっていくと私の方は感じます。それで就職の流れというのは去年，実際は去年から始まっていると思います。中曾根さんが留学生の10万人構想をとられた，84年ぐらいから急に留学生が増えてきました。日本に来てから，日本の学部を卒業するのに通常最短期間で５年かかるわけです。１年日本語学校でその後４年です。その増えた年代が卒業したのが去年ということですね。去年の春ですから去年くらいから就職の波というのが大きくなってきたと思うんです。ただ今年に入って，あるいは去年の内に転職したとか去年辞めたという割合はそんなに少なくないと思います。

ただこれは，まだ私もきちっと統計をとっていないんですが，特に外資系に転職したというのが中にはいるわけですね。

なぜ転職したのか，ということを私の学生と会うたびにいろいろと話をするんですが，それをざっと並べますと，前のお二人のいったことと，やや共通する点もあると思いますが，大企業に雇われた場合は，本国とつながりで雇うんですね。そうすると便利屋として使われてしまう。つまり通訳の役ばっかりやらされるとかですね。まあそういったような便利屋さんになってしまうということですね。

中小企業に入った場合はですね，中小企業は技術者不足ですから，いろいろいざとなれば雇う。雇ってくださるところが多いんですが，技術者不足というようにですね，非常に平たくいえば単純作業に近い。自分にとってはなにげない，あるいは専門家じゃないような繰り返し作業なので，それで嫌になってしまう。それからこれは適応しない方が悪いんだというのもあるかもしれませんが，日本人とまったく同じに扱ってしまう。これは外国の大学を出てですね，日本で日本語を勉強して就職した人のケースなんですが，最初の話では海外事業に配属する話であったんですが，日本の会社はジェネラリストとを養成するという企業方針があるところが多いもんですから，最初の１，２年はあちこちにまわされてしまう。でその彼の場合も，まずそれをやれと，最終的には海外で配属するということで国内営業の方にまわされましてね，彼も日本で１年半程度しか日本語学んでないのですから，日本社会にもなかなか馴染めないですし，日本の大学を卒業している人よりはできなかったこともあると思います。

それが国内の営業に毎日走りまわったりですね，僕らみたいなものにバカにされちゃったわけですね。それで２カ月くらいで辞めてしまいました。それで外資系の方に転職してしまった。回りでも女子学生がお茶くみとコピーばっかりということとか，あるいは残業嫌いとか人間関係がうまくいかないとか，いろいろありました。この人間関係がうまくいかないというのは，ある人から聞いた話では上司との関係はいい，これは日本の常識ですから上司の尊重をするとか多少ゴマをするとかということも。しかしなんで日本の社会では横の人，同僚にまで甘える関係を保つように配慮しなければいけないのか，これは非常に疲れるというのです。あるいは社員寮での先輩後輩とかということですね。

まったくこれは違う問題といえますが，シャワーを使う順番ですね。特にその東南アジアでは毎日シャワーを浴びようということが，我々が毎朝，歯を磨くのと同じくらい大切なことでしてね，新人はシャワーを一番最後に浴びなければいけないといって11時過ぎるとお湯から水に変わってしまう。ところが仕事が忙しいので残業を

やってどうしても早くに入れないんです。

銭湯には行けないということですしね。今日その人は何を考えているかというとですね，早朝残業をやっているんですね。早朝残業，９時からやるところは７時から出ましてね，これは会社ですごい問題になったんじゃないかと思いますけれども，そういう了解を強引にとりつけてやったというようなことを聞きました。

そういったようないろいろな問題があって，同じような問題を抱えている人も少くないんじゃないかと推測されます。

今なんとなく国際化ということがスローガンみたいになって，企業もなんとなく国際化しなきゃいけなくなる。国際化は何かということは必ずしも明確ではない。国際化，その国際化の波の中で外国人雇用をせざるをえないというような国。ところが実際，企業は日本の今までのやり方を変えずに雇用し仕事をさせることが，私は企業が国際化するんじゃなくて留学生が日本人化するにすぎないという感じがいたします。これが適応というものだとすれば，いま先程調整という言葉がでてきておりますけれども，さしあたり企業の国際化というのは自分自身が変わるという，これは日本が極めて，国内的な問題だったんですね。

こういうことを感じるわけです。特にある留学生の場合ですね，昨年，大学には留学生，私費留学生を主な対象にアンケートをおこなったんですが，キャンパスの中でね，親しい日本人の友人がいますかという質問をしたら，500人の留学生を対象にしたアンケートですが，三人に一人がゼロという答えだったんですよ。

それじゃその親しい友人がほしくないかというと，90％以上が欲しいといっているんですね。日本にせっかく来たんだから学位をとるだけを目的だと人たちに見捨てられる。その原因はともかくですね，原因はともかく，留学生が日本語学校に一年ないしは二年，大学で四年，合わせて五年，六年かかる人も意外と日本社会には馴染んでいないという点もあるんじゃないかと思うんですね。

まあ留学生の側にも，もちろん問題があるだろうとは思うんですが，そういうのが現実なんですね。

この辺のところを根本から考えなおしていかないと，一生懸命やってもまた報われないことになりますし，日本社会の背景にからむ非常に大きな問題だと思うんです。異文化コミュニケーションとかですね，何というか心理学的な立場から，あるいはマス・コミ論的な立場からいろいろなコミュニケーション研究がなされますが，どうもその研究の方法がですね，外国人が日本に来てどれだけ適応するかあるいは調整の才能をつけるかという視点からだけのものが多いのです。

私はやっぱり日本という社会が閉鎖的である所謂，非国際的だという前提がある以上，我々自身が日本人自身が，どういうふうに変わんなきゃいけないのかということも，やはり視点にいれて考えていかなくては，いけないんじゃないかなということを，また留学生と直接接する中でそういうことも感じるときもあります。

以上で終わります。

村井：どうもありがとうございました。留学生の相談機関を通して見た実例をもとにお話しいただきました。特に最後の部分でご指摘のあった点は鋭い指摘と思います。即ち，日本は国際化といいながら，日本の風土，環境は問題にしないで，日本社会に対する外国人の適応能力，順応能力という観点から考える心理学的適応論に対する批判を含んでいたと思います。それでは次に，外国人として日本企業に就職し，現在実際に働いている姜さんにお願いします。姜さんは，韓国からの留学生として，証券マンとして活躍しておられる方です。ご自身の体験をもとにお話いただきたいと思います。それではお願いします。

姜：はじめまして，三洋証券の姜鴻基と申します。私は今から８年前に日本の大学に入学しました。何で日本を自分の留学先に選んだのかというと，その頃日本的経営というのが非常に流行しまして，友人から日本的経営を学んでそれで日本に留学しました。

日本にきてからは拓殖大学留学生別科で日本語を一年間習いまして，その後，専修大学で四年間商学を勉強してそれで昭和62年４月，三洋証券に入社したわけです。

三洋証券に入ってからは，約２年ばかり国内営業をしまして，今週の月曜日の新人事で国際部に配属になりました。ここで，本論に入りますと，外国人留学生の日本企業への就職という問題で，自分が大学生のときの就職活動について話をちょっとしたいと思います。

自分は大学に入って一年，二年間は一生懸命勉強をしたわけなんですけれども，私は日本に勉強しにきたということで。三年，四年になりますと，だいたい普通の留学生は今後将来どうするのかと，いわゆる日本の企業へ就職するか，それでなければ大学院に進学するか，それでなければ国に帰るかという問題をね，いろいろ悩むわけなんですね。

自分も勉強している間に，国に帰るという来日当初の考え方が変わりまして，実際的に日本的経営を日本の企業で，自分へどんな影響があってとか，自分を実験してみるということ，そういうことで日本で就職することを

決めました。それで就職活動をしようかなと，大学四年生のときにですね，一般の日本の大学生の就職オリエンテーションに参加したり，いろいろの友人と会社訪問を一緒にしたりしたんですけれども，それもあくまでも日本人の就職のことであって，留学生たちには全然関係無いことなんですね。

それと大学側の就職部にいきましてどうすればよろしいんですかと聞きにいきますと大学側も，今までの留学生を就職させた経験があまり無いので，ちょっとわからないとのことでした。それでとりあえずは日本にある，韓国の会社で日本で現地法人を出している会社にもあたってみようということで，いろいろあたってみたんですけれども，韓国の会社の場合は，ほとんどスタッフが向こうからきているんですね，ですから現地採用というのはないということでした。そのうち自分と同じ留学生の友達から電話があって，証券会社が留学生を募集していることを知りましたが，自分が本当に入りたかったのは，貿易会社だったんです。

貿易業務をやってみたいと思ったんです。そこでちょっと考えたのは，貿易会社は物を販売するところで，証券会社というのは，有価証券を一般の投資家なり個人に販売するところである。いわゆる販売する過程に関しては一緒だということで，証券会社も入れば何とかやっていけるだろうと，ということで証券会社に入ればいいなと，それで大学の就職部の先生に相談して証券会社を紹介してもらったんです。

で，こんな私の経験から留学生の就職情報が非常に不足しているんですね，留学生がどうすればいいのかさっぱりわからない。

韓国の場合は，就職するときには入社試験というのがありまして，申し込みをして試験日にいって試験を受けて，受かれば入社できるわけなんですけれども，日本の場合は何回か会社訪問とそれと面接，何回かの面接をつうじて入るわけですね，まったく違うわけです。募集する資格というのはですね，留学生が大学在学している間に全然わからないんです。留学生の場合どういったかたちで就職活動をすればいいかどうかということについて大学も，今後，考えてほしいということが私の個人的な意見です。

その後，入社してからのことですけれども，それは適応問題に関することなんですけれども，自分が入社して一番はじめに直面したのは，日本語なんですね。自分のいっているところの支店長は，入って間もなく，自分の日本語は人にわかりにくいから君に社内で日本語を勉強させるということで，毎朝のミーティングの時私に経済新聞を大声で皆の前で読めといわれ約５カ月位実行しました。非常に難しい漢字が多いんで，朝なんか一人で辞引を出して，書き出して読み方を書いたり，新聞に赤ペンで読み方を書いたりして，毎朝，大声を出して読みました。

そうしながらもぼくもひとつずつ努力してきました。その後，難しかったというのが尊敬語の使い方です。金融機関なんで，皆さんお客さんですね。お客さんの応待をするんでね。常に尊敬語を使う。自分たちは日本語学校で日本語を習うときには，本当にすばらしい尊敬語でもまじめな日本語を習っていたんだけれども，大学入った後日本の若者といろいろ話しする間につい尊敬語を全く使わなくなってしまいました。「ございます」とか「何々です」，というような尊敬語ですね。紙に書いてそれを見ながら電話をしたりしました。証券会社に入りますと，他の会社とは違うんですけれども非常に厳しいところで，数字が人格だといういわゆる常に数字を要求するという会社なんですね。それで，入ってから２カ月後には，いわゆる鞄に書類をいれて外回りをします。新規開拓ということでお客さんを探しにいくんですけれども，そこでショックだったのは，我々留学生というのは外国から日本に来てて学生時代にはいろいろ保護される立場なんですね。わからないのは当たり前だと彼らは外国人だからいろいろ教えてあげないとダメだと。それで自分があまり知らなくてもいろいろ通ってきたんだけれども，これからは，立場が変わって，私たちがいわゆるお客さんに，いわゆる日本人にいろんな商品説明をしながらそれを買わせるわけなんだけれども，非常につらいんですよね営業マンには。一日50～100軒くらい名刺を持って，会社なり家なり訪問するわけなんだけれども一日会えて10人位なんですね，後の90人位はちょっといらないと，買ってくれないとかで非常に仕事に対して挫折したり，いろいろ迷ったりした。

それで公園で休みながら，こんなに一日仕事するんであれば，国へ帰って，結婚しようと。それである時，先輩に相談したんです。私の国では証券会社はこんな仕事はしないと思うんです。そのお客さんを動かすだけでいいんだけれど，日本の証券会社は目の色を変えて必死になっている。それで先輩に励まされて，「日本の証券会社で一年二年一生懸命汗を流すとそれだけの成果はきっとある」と言われました。この話はちょっと忘れないんですけれども，自分のその当時の支店長が「営業マンというのは北極にいて冷蔵庫を売れるのが本当の営業マンだ」と言われました。それと日本ではよく“石の上にも三年”だと。いかに辛くても三年我慢してやってみなさ

いと。それでちょっと立ち直りまして，わたしこの日本の企業の中で生き残るということは，日本人の二倍の努力をしなきゃいけないということで，倍のいわゆる努力をしたわけです。自分の同期生たちが一日会社訪問を50軒やると私は100軒やると，日本語ができない分，そのぶん一生懸命まわったとそういうことでずうっと一年間やってきたんですね。それで証券会社は一年，決算のときに優秀営業者の表彰があるんですけれども，一年たって成績がトップになったんです。そこで「あ，やれば何とかできる」といわゆる自信を持つようになったんですね。それで頑張っているんですけれども。ここで日本の企業をいうのは，さっきもおっしゃったんですけれども，いわゆる新入社員が入ったらその実力をゼロとして会社でいろいろ研修をつんでいっているわけなんですね。その研修を受けながら一緒にやれば，いわゆる留学生でも日本の企業でやっぱり仕事ができるんじゃないかと思います。それと最後に留学生のアドバイスなんですけれども，さっきも私たち大学４年間日本に留学していて，自分なりには，日本のことをよく知っているんだと思っているんだけれども，韓国人だったら韓国人の留学生だけのつき合い，台湾人だったら台湾人だけのつき合いの中でね，いわゆる留学生だけの世界で生きるわけです。日本人の友達とはあんまりつき合わないようにしてということによって，日本のことをあんまり知らないし，日本語の上達もあんまりできないというのが多いんです。それで日本人の友達をたくさんつくるように。それと学生のうちは自分が留学生ということで，いろいろ甘えられるんですけれども自分をもっと叱って，もっと強く，それと真面目に日本語を一生懸命勉強してほしいんですね。それと徹底的に今後は日本の企業にはいると思う留学生であれば，自分が徹底的に日本人になって欲しいと。さっきおっしゃられたんですけれども，企業が国際化するんじゃなくて，留学生が日本人化されるんじゃないかという話をしたんですけれども，自分も自分が日本人化されたほうが，日本では仕事しやすいんじゃないかなと思うんです。なるべく日本人的な考え方を持って，合わせることが日本では，企業では，適応できるんじゃないかなと。短い間でしたけれどもこれで私の発言をおわりにしたいと思います。

村井　：どうもありがとうございました。姜さんには打ち合わせもかねて10月頃に一度お会いしたんですけれども，ご覧になった通りで礼儀正しいし，日本人の学生以上に日本人的な感じを受けて，まったく悩みも何にもなさそうに感じたんですけれども，これは別の人の方がよかったかなというふうに，そのとき思ったぐらいだったんですけれども，今聞いてみますといろいろな問題があって，それを非常に真正面から受けとめて，克服してきたということを伺い改めて感心しました。以上でひと通り５人の方からのご発言いただきましたのでこの後フロアの方からいろいろご意見，ご質問等を頂たいんですが，５分程休憩をして，後半に移りたいと思います。

〔後半の質疑応答〕

村井：ご発言なされるときには，お名前と所属を最初にお話になって，それからどなたに意見をいいたいのかということを，お話していただきたいとおもいます。それでは，率直な討論をお願いします。

その前に何か補足的にご発言なさりたいという方は，ございましたら，渡辺先生いかがでしょうか。

渡辺：ひとつだけ，先ほどは私自身の意見を全然いれないで，情報を整理してお伝えしただけなんですが，私にとっては関心がありますといいますか，今現在やっていることのひとつは日本の企業でどのように国際化のために協力体制を組んでいるかということ，プログラムまで組むと選考基準ですね，テストも含めて，今開発中でありまして，そういう観点からしますと，日本の企業はいろいろな国から，世界中から留学に来て日本企業に就職を希望した場合に，その受け入れ側の人材育成といいますかね，担当者の育成をどう考えているのかということが，私自身にとっては非常に関心のある問題であります。

村井：古江さん何かつけ加えることは。

古江：先ほどちょっと申し忘れ，もう一度考えてて申し上げたいことは，外国人留学生の今後の就職問題にあたりまして，企業サイドから申し上げるならば，この数年先には外国人留学生の争奪戦がおこなわれてくるだろうということがいえると思います。国籍あるいは職種のミスマッチというものはあるかも知れませんが，いま日本が住みやすさ，あるいは賃金面，それから経済面での中心になっているということ，それからいやがおうでも企業がグローバル，グローバリゼーション，国際化という部分に突っこまざるをえないということ，あるいは労働力，人手不足という部分が当分は続くであろうということです。

こういった点から現状を外国人留学生の方々にとっては，そのうちたぶん極めて有利な状況になるんじゃないかというだけ申し上げておきます。

村井：どうもありがとうございました。その他補足なさりたい方はどうぞ。

栖原：ひとつだけなんですが，先ほど外国人の退職，

帰国転職の理由に関して，言い残したことがありまして。一つはですね，日本に永住してもいいというふうに思って就職した人がやってきたとしたら，働いて，ま昇進，定年を迎えたときにですね，国籍をとることを要求されてしまったということで，あきらめたことがひとつ。家族が，子供が淋しがる，あるいは奥さんが非常に淋しい思いをするということで辞めるんだということもあります。その二つを言い忘れてしまったので，他にはありません。

村井：それでは，ご来場の方の中からご質問等をどうぞお願いいたします。

板倉：適性研究所の板倉でございます。たいへんいろいろな方のお話を伺って参考になりました。特に人の問題とかね，そういう問題でございます。この場合にですね，まずその適性を考える，言葉に関係なくですね。そういう適性に従って職場を担当，選ぶこれが一番頼りになるんですね。

ですから採用の場合には，基本適性のまずテストをしてから，どういう職業にむくということを確かめて採用なされば能率が上がりますね。日本人になった外国人の方が，適性が高いという正論もありますが，その人の特性をちゃんと調べてそれから採用を考えることが一番いいと思います。

村井：はい，ありがとうございました。ご質問じゃなくてご意見でよろしゅうございますですね。順番なくどなたでもよろしいと思いますので，宜しくお願い致します。はい，どうぞ。

福田：企業からまいりました，日本アイエスティの福田と申します。ただ今貴重なお話をいただきましてありがとうございました。実際的なことでですね，一点お聞きしたいと思っています。もし西友の古江様とか，あるいは亜細亜大学の岩崎様辺りからお話を受けたまわれたら大変ありがたいと思っております。

端的に申し上げて先ほどですね，無給で働いてという実績を作られたというお話をですとかね，契約社員がおられるとかいうお話でございましたが，そういう極端な例を含めてですね，いわゆるステューデントビザからワーキングビザへの切り替えのときにですね，これを OK をもらうための最大のポイント，あるいはそのための一番留意されるべき点，これらが何であるのかということと，ここ一年ぐらいの状況から，この辺の認可状況についてどんなふうにご判断なさっているかご指導いただけたらと思います。

古江：それでは私どものわかる範囲内でのお答えをさしていただきます。現在，留学生のビザは4-1-6というフォー・ワン・シックスというビザをお持ちで，それを法務大臣が特別に認めるビザ，いわゆるフォー・ワン・シックスティーン・スリという4-1-16-3というビザに変更することが従来の留学生の方が働く際のポイントになろうかと思います。

特別に配偶者が日本人であった場合には，これは問題なく4-1-16-1という全然問題の無いビザになって，私どもの会社にいる社員は，4-1-16-1ないしは，4-1-16-3という法務大臣が特別に認可したビザで働いていただいております。

その際の一番のポイントというのはですね，要は，日本人はできない仕事ということが，法務大臣宛への提出するポイントでございます。それは例えば従来でいいますと，簡単な話が英語の教師，あるいは中華料理のコックさん，あるいはフランス料理のコックさん，こういった方々みたいなかたちですね。要はこの仕事ってのはどうしても日本人じゃできないんです。このことは外国人でやってもらわなくては困ることがあるんです。ということをどのようにアピールするかがポイントになってくるかと思います。でその際にですね，先ほど何人かの方からお話がありまして，海外からこちらの方に働き，むこうの海外の留学生がこちらにはいる場合には，法務省の入国審査官というところを通します。で留学生の方が変わるまえには，資格審査課というところに傍証を提出しなくちゃいけないわけなんですけれども，そのときには，海外からのオフィスへその保証書といいまして，この方が私どもの会社にはいるから，全部困ったことについては，西友人事部長が面倒をみますというような保証書ですとか，それから私ども企業がどういう会社なのかということを示す書類ですとか，いろいろなものを非常に煩雑な手続きをしなくちゃいけません。

そのなかで最大のポイントとなりますのは，採用理由書というものがポイントになってくると思います。採用理由書の項目というのは，大きく三つに分かれておりまして，一つはその会社とか海外との関係性がどの程度あるのか，二番目に雇用する外国人の方の詳細な職務内容，どういった職務内容をその企業がその外国人の方に求めているのか，三番目がその採用する留学生，ないしはその人の持っている能力あるいは，そしてその申し上げた三つがどう整合性を持っているのかということが決め手になっています。

したがいましてここで疑問がもたれると何度も呼び出しを喰らい，最悪の結果ですと入国いや失礼，労働することが駄目だということで，結局日本から帰らなくちゃいけなくなる，出なくちゃいけなくなるというわけで

す。一番のポイントとその先程申し上げたその三つの所につきましてはですね，例えば私どもですと西友という会社がどれだけ海外と交流をした，取引をしてこれだけ海外との関係が非常に強いんだということを強烈にアピールしますし，その人，とる人については，これだけすばらしい人だということを，やや針小棒大的にですね大げさに書きますし，それにもう一回この仕事をやってもらうんだけれども，この仕事を彼がやらないと日米間のトラブルが起こってしまう，そこまではいいませんけれども，それに近いようなかたちで少し大げさに書くわけなんです。今日は法務省の方はいらっしゃらないと思うんですけれども，以上のようなことをややオーバーぎみに誇張して書くことが最大の決め手になると思います。

そして，最後しめくくりはですね二つありまして，一つはその会社というのがいわゆる，国から普段から知られて，どれだけ認められているかという問題と，もう一つは非常に残念な話なんですけれども，その学生に対しては外国の方の国籍です。そこがちょっと，いまトラブッている日本とあまり関係がうまくない，大して重要でないというところについては，審査がちょっと厳しくなるというような現状も確かにございます。57年当時は，私が法務省に行ってみて実際にそういう面が難しかったんですけれども，ここのところその件につきまして極めて緩和されておりまして，ノーチェックな状態になりつつあるというふうに私は認識しております。ちなみに私どもの会社，ないしは西武百貨店で100件以上の申請を出しましてけれどもノーになった記憶は一つもございません。というふうなことですね。

松原：筑波大学の松原ですが，岩崎先生にちょっと三つ質問いたします。一つはですね，外国人，先程先生の方で外国人を採用する企業がいくつあるか，いろいろお調べになったようですが，そういうのは何かリストになってあるのかないのか，あるいはいわゆるどんな会社が外国人または国々によって採用するところしないところとあるのかどうか，そこをちょっとお聞きしたいのと，二番めにですね，キャリアを基本としてくれる会社があるのかないのか，ある中国人の例ではですね，中国にいたときに伊藤忠商事に勤めていて，５年間勤めていた人がまた日本にきて，どこかの商社に勤めた場合その５年間は，キャリアとして認めるのかどうか，実際に台湾にしても韓国にしても兵役で遅れたりしている人がかなりいるわけなんですね。兵役なんかはおそらく無理かもわかりませんが。三番めにですね，実は私いま相談を受けているのは，留学生と認めるのかどうか，あの，外国人のお父さんが留学生で日本人と結婚しましてね，その息子さんが日本にいる。オーストラリアの人なんですが，国籍はオーストラリアにありまして，日本でずうっと生活をしていてですね，上智の国際学部を今度卒業するんですが，その外国人の籍があるために，就職ができないということで大変悩んで，たまたま今朝父親から連絡がありまして，どこかないかということを聞かれたんですが，そういう人が留学生と認めないというわけですね。何かそういう人を就職するような所があるのかないのかちょっとお聞きしたいと思います。以上です。

岩崎：まず最初の，求人に対する企業リストがあるのかどうかということなんですけれども，いま，日本企業が外国人雇用を定期採用していく企業は，西友流通グループさんは，定期採用に近いと思うんですけれども，ほぼ無いといってもいいと思います。というのは企業は，海外の方に例えば土地の資源であるとか，物的な資源，人的な資源を求めて日本より有利な国にどんどん進出していっているわけです。例えば私の知っている企業では，５年前に現地に法人を作って，いまから確か３年前にむこうに工場をオープンしたんですけれども，その要員に５年前に留学生を採用して，送り込んだ企業がありました。その企業にいま留学生を採用していただけないかという連絡をしても，そのときどきに必要があるかどうかによって違うものですから，その採用リストというのは毎年毎年変わってきます。ただ，大まかにここの企業はだいたい今年は採るだろう採らないだろうぐらいはわかります。ですから潜在的に私のところにうちの大学で300社程のリストがありまして，そういった企業に希望者があれば問い合わしています。先程，説明しましたように貴社を希望している留学生がいるけれども採用予定があるか回答いただけるようになっているんです。ですから特にリストというのはないんですけれども，そういうのに近いのはあります。

それからキャリアの評価ですけれども，これは例えば規模の大中小でいいますと，大企業，大手企業になればなるほどこのキャリアは評価しない。というのは大企業になればなるほど留学生の応募者が多くなってきますので，大学生と同年齢の，例えば20代の前半でだいたい採用が済んじゃっている。無理して30歳，40歳の者を採用しなくてもいいわけなんです。

これはある企業から聞いたんですけれども，かえってキャリアで変な癖がついているよりは，何もキャリアがなくて日本流の教育をしてやった方が将来のためにいいぞというようなことも聞いております。

ただ，中小になりますとこれは国際化，海外進出に向けて外国人がどうしても採用しなければいけない訳でし

て，これでキャリアを評価するというのは，一般的だと思います。

本年度，亜細亜大学の学生でマレーシアの留学生だったんですけれども，これは著名なメーカーに内定いただいたんですけれども，これは初任給は日本の大学生とおなじ程度，採用条件確認書をいただいたんですが，従業員確か300名くらいの部品メーカだったんですけれども，その倍を出す企業も実際あります。ですから大企業ほど今いった理由でキャリアを評価しないと思います。中小になればなるほど，これは大体，同年代の日本人社員と同じくらいかも，もしくは若干低いくらいにシフトしているように思います。

それから国籍の問題なんですけれども，私は過去に中国残留弧児の，お母さんが中国残留弧児でそのお子さんがうちの留学生だったという中国籍の留学生，これは日本生まれの日本育ちなんですけれども，籍がむこうなだけで，やはり10年前くらいは，企業は企業防衛のためにあまり対応には積極的ではなかったです。ただし，姜さんがいる三洋証券というのは，非常にそういった問題にはですね積極的に取り組んでいただいておりまして，昔から国籍に関係なく採用している企業の一社だと思います。ですから結論的には使用しない企業の方が多いと思いますけれども，そういった理由，外国籍という人の相談があった場合は，その段階で処理しておりまして，今まで外国籍だということで，就職できずに卒業していったというケースは，うちの大学ではなかったように思います。以上です。

南：日本大学の学生で商学部の南と申します。姜さんに聞きたいんですが，先程，日本人になってほしいんだということをおっしゃられてましたが，日本人になるというのはそれは仕事の面で，日本人になりきってやってほしいということをおっしゃっていうのか，それとも日本，仕事の面を除いても，同じことを同じ付き合いだとか，そういう個人面でも日本人になりきってほしいということをおっしゃっているのか，それはどちらをおっしゃっているんですか。

姜：それは，仕事場でそういうふうになってほしいことなんですね。

ヒガシ：うちの日大の文理の１年生のヒガシと申します。誰に聞いたら適当かちょっとわからないんですけれども，一応，姜さんにお聞きします。もう少し大きな視点で考えると，その今のこちらにきて就職をしているというのは，つまりあなたの母国にとっては，それは頭脳の流出ということになるんですよね。それがですね，どなたか先程いわれたんですけれど，これからは企業による留学生の人とかこちらにきている人たちの争奪戦になるだろうといわれたんですよね。これが頭脳の流出だと僕は思うのですよ。これだけ企業が国際化していくと，やはりそういう人たちというのが有効な戦力となってくると思うので，これから企業の人たちには当然それを望んでくると思うんで，ということは優秀な人材を日本が独占し始めるような状況が出てくると思うんですよ。留学生として，日本企業に貢献するよりは，自国に帰って自国の企業に貢献すべきでないか，姜さんどうですか。

姜：自分は，現在は自分の意思で日本の企業で働いています。いずれは帰るとしても。

ヒガシ：でもあなたと同じように日本で，就職をしたいという人がだんだん増えているのが現状ですが。そうすると，そういう人間がもし日本で働かず韓国に帰れば戦力になって，経済成長に役立つと思うのですけど，そうでなくて日本に来て日本の成長に協力し，ひいては日本の海外進出に協力するということに，間接的に段々なっていくと思うんですよね。お国の人は，常識的にそう考えると思います。

個人レベルで考えると外国企業で働くことは問題ないことなんですけど，それが大きな国対国というレベルになっていく，その人数がこれからどんどん増えていくと，結局，韓国およびその他の国にとって優秀な人材を日本にとられてしまうという状況になってくると思うんですがどうでしょうか。

日本の企業は，これから金銭的な条件や雇用条件をさらによくして，外国の人材を吸収しようということを始めると思うんですよね。姜さん自身そういうことについて，どういうふうに考えているのかお聞きしたいと思います。

姜：はい。韓国の場合に私たちみたいにですね，韓国から日本に留学してきて，それで大学生が多少とも韓国からなくなるということを単純に考えていると思うんですけれども，いわゆる韓国でもですね，国内ではいわゆる日本でいえば東京大学にあてはまるソウル大学出身とかですね，それなりの人材はあると思うんです。それに全部が日本に就職するわけでもないんですね。留学生のなかでも，ですから，結局日本で卒業して国にもどって国に寄与しようとする人もいるしね。日本で就職してね，日本でいろいろと勉強をしていずれ国に帰って国の発展をという考えを持っている人もいますよね。人いろいろだと思うんですよね。

村井：渡辺先生，今の問題に関連して，先生の何かお考えは無いでしょうか。

渡辺：私も限られた経験なんですが。その数年に亘って企業の中の国際化の問題を考えていますがどこの国の企業かという問題は段々少なくなってくる時代がくるんじゃないかと思います。だから SONY ですとか，いくつかの会社，YKK だとかですね，日本から外国に進出した企業ではありますけれども，どこの国の企業といわれても，だんだんわからない状態になりつつあると思います。その中でその人がどこの国で働くか，働くのかということはですね，働いたということがどういうふうに母国に還元されるのかという複雑ないろいろな問題になってきている。一概に日本だけのためになるとか，そういうふうに言い切れない状態がだんだん増えてくるんじゃないかなと思うんですね。ですから頭脳流出ということがありましたが，たとえば姜さんもしばらくは日本にいるけれど将来は母国に帰るだろう。多分おそらく，三洋証券のソウル支店かどうかはわかりませんけれども，いろいろなことが単純には言い切れないんじゃないかと考えているんです。

山田：中国帰国センタからきました山田と申します。西友の古江さんに質問が二つあります。まず，採用した外国人の方に対して，適応，生活に対する適応を，それから会社の中でどのようにしたらいいのか，上に対して上司とそれから同僚に対していろいろトラブルが起きると思いますけれどもそういったことに対して具体的にどういうかたちの適応教育をしているのか，ということ，それから一緒に働く社員の人たちに対する教育のことですけれども，外国人が入ってきて，まったく馴れていないところだと思うんですけれども，そのような人に対してはどういうふうな形で教育しているのかについてお願いします。

古江：はい，ここらへんが私たちにとって，実は悩みの種でございます。実際にどういう方法をとったかということについて，少しお話しておきますと，ひとつはですね，外国人社員の方に対しての人事の会社側の専任担当者は誰ですということを彼らに説明しておく。一時は私でした。今は私の部下が一人でやっておりますけれども，そうすると彼らは，不平不満，不安，悩みすべて駆け込み寺の私のところに，サンドバックの連打のように持ってくるんです。これはどうなっているんだ，これがわからない，あれは全然わからないとかですね。まあ毎日，無茶苦茶で，毎朝10時から朝から電話がいっぱいかかってくるんですけれども，そういう問題は，要はルールをはっきりして彼らに答えられる部分は答えてあげる。そのときのポイントは YES，NO をはっきりさせる，それだけなんですね。

「できないものはできない」という，馬鹿野郎は馬鹿野郎としてすませる場合と，そのところを解決する場合と２種類ございます。

それでもうひとつそういったルートを確立するといったことを導入の際にですね，やはりちょっと先程時間がなかったので申し上げなかったんですけれども，入社が決まりましたところから，導入研修ということで２，３日の外国人社員の方のみの教育をおこないます。具体的にはですね，日本のビジネス社会の特徴ですとか，それから労働協約，あるいは就業規則の説明ですとかね，会社の概要，これは，例えば会社の経営理念，営業戦略，それから業界の特徴，あるいは西友でいうならば，日本の商慣習というのはどういうふうになっているのかとかですね，あるいは人事制度，処遇面のための給与制度，福利厚生制度，こういったもの説明でずっとやってまいります。

ここのところをきっちりやっておかないとそういうところに関しては，非常にシビアな方々ですのでゆっくりそこらへんは，時間をかけて一つ一つの部分を日本人の学生，新入社員すべて長い期間をかけてお話をさせていただいております。それから我々の場合どうも接客業務でございますので，「いらっしゃいませ」，「ありがとうございました」から，おじぎの仕方などは，それらのところはトレーナの方からマンツーマンで基本実務ということで研修をして，もうひとつ，最後に関連部門の上司の方につきましては，今回で採用する人はこういう人なんだということのプロフィールと，性格，考え方，そしてその人については，今後どういうふうなかたちで育成をして，どういうローテーションのもので将来的にこういう部門につけたいんだというところを，こと細かに説明するようにします。そうは申しましても，なかなか，そうはならないのが実態でございまして，一番の問題といえば，最後にその職場，そこの中に非常にマッチして，非常に自分のために，そして彼らなりにうまく適応している場合もございますし，ボスと折り合わない，同僚と折り合わないという人も出てくることも事実ですが，それを何とか解消するために，先程申し上げたのは，ひとつは外国人社員のかけ込み寺をつくるということ，導入には導入研修をきっちりやるということと，その関連部門の方々とのコミュニケーションみたいな部分で，事前にそういう方々に，一般社員の方もひっくるめてですね，説明をしていくということをやっております。この際，配属された部門にトレーナといいますか先輩といいますか一人，社員の先輩の社員を部門のマネージャの方につくって下さいということを申し上げております。だいた

いそういうところです。

山田：はじめは入社する段階でそういうふうにまとめていろいろ話して，かけ込み寺というんですか，カウンセラーというんですか，相談室をもうけてうまくいっているというのは，１対１の関係でみていくとですね，自分でやるんですか。

古江：はい，あとつけくわえるなら，一年に一回，あるいは僕のところに出てこられたときこのどれくらいの成長したかというフォロー面接みたいなものを個別に社員の方とやっております。

中村：駒澤大学の中村です。うちの大学も近年留学生が非常に増えてまして学校自体としましてもその対応を模索しておるわけでございます。

そこで渡辺先生にお願いしたんです。そういうことで，一言でというのはむずかしいと思うんですけれども，国際化におけるサイコロジストの役割はちょっと一言では難しいと思いますけど，先生のお考えをちょっとお伺いしたいと思うんですけど，それと他の先生にもそういう各分野において心理学者はどういうふうな役割ができるかということです。

もう一つはですね，大学の場合にですね，うちのところにも国際センタというのがありますんで，どういうふうなカリキュラムをおいたらいいかということです。あるいはもっと例えば心理学なら心理学のその分野でですね，そういう心理学科の中にですね，どういうふうなものをおいたらいいんじゃないかというか，そういうご意見がありましたらお伺いできたらと思うんですけれども。

渡辺：ご質問は非常に私にとっても重要なご質問であります。だからですね，日本における，あるいは世界におけるグローバル化ですね。国際化の中で心理学が平和の発展のために，何が重要であるかといった問題も一つだと思うのですが，私自身心理学が一番貢献できるのは人材育成ではないかと思っているわけです。と言いますのは，私の資料の中に紹介しました異文化訓練ですとか，トレーニングの方法の殆どが心理学的な理論に基づいたものです。心理学の中でも基本は認知主義とか行動主義とか，あるいは私が一番重視しておりますのは，実存的なアプローチが国際化に対して，どういうふうに使えるかということとか，いろいろやっているんですけれども，簡単にいいますとですね，異質な事実に直面したときに我々がどういうふうに何かができるのか，あるいはどういう能力を開発したらいいのか，という風な基本的な問題を扱えるのが心理学だと思います。

異文化の問題というのは，そのように考えて心理学的な理論を駆使して，異文化協力ですとかね，国際化のためのストラテジをどのように作れるのかということが，私も含めて仲間が努力していることでして，先生のご質問は非常に重要なことだと思います。それからまだ心理学的にも，まず社会性がそこまで十分についてなくて日本ではまだ認識はされていませんが，それができる可能性がある分野だと思うんです。

村井：どうもありがとうございました。それから二つめの問題は日本社会に外国人留学生が適応していく場合にいろんな問題がおこるわけですけれども，それに対して心理学者として何ができるだろうかということだと思うんですが，それについて栖原さんいかがでしょうか。心理学者としてじゃなくても，心理学としてあるいは心理学っぽい問題としてこんなことがあったとか役にも立たないということでもいいし，何か率直なご意見を。

栖原：そんなことないです。だから留学生だとか外国人といった場合にですね，どうしても私たち日本人の場合に欧米をイメージしていまう傾向にあると思うんですね。日本人の場合は冷静になると否定することなんですが，留学生の側からみると欧米崇拝，アジア蔑視ですか，非常に敏感に実際以上に敏感かも知れませんが，とにかくそういうことを言われるんですね。先程触れたんですが，心理学とか異文化交流とかですね。適応の問題とか日本にない，そういったものを日本と相手との基本的なかかわりの構造みたいなものが，ある程度捨象されて日本にどう適応するかというほど観点から論じられるように，私はみえるんですね。

欧米崇拝アジア蔑視といったような心理的な構造が日本人にあるならアジアの人たち，あるいは留学生と留学生を含めたアジアとの友好関係をつくるために，皆でその心理に刺激を与えて変えていかないと，本当の国際化というのはできないんじゃないかというふうにいつも思うわけなんです。

基本的な姿勢，欧米に対するアジアに対する姿勢というのを，日本人が認識して確立していかなきゃいけないんじゃないかなということを，私は感じておりますが，そういう面でそういう心理学の専門の方がメカニズム，日本人の心理を解剖していただきたいなというふうに思っています。

村井：それからもう一つは，駒澤大学の場合は国際センタというものを考えている。ここは留学生の生活の相談であるとか，生活の指導とか一切の学校の世話をするセンタみたいなものと思いますが，そこでさらにどんなものを扱ったらいいのか，ということですか。

中村：そうです。今いったことはすでに活動している

んですけれども，例えば日本事情といった教科があるんですけれども必ずしもですね，就職ということを考えて国際センタでいろいろなカリキュラムを設定して指導しているわけではないのですから，もし就職という点から考えた場合，それ以外にどういうものがいいかというようなことなんですが。

村井：はい，わかりました。岩崎さんいろいろな大学をご覧になって，そういう留学生の指導で非常にうまくいっている例を何かご存じであれば，ご紹介いただければ参考になるんじゃないかと思いますが。

岩崎：私は，私の大学しかわからないんですけれども，例えばうちの大学は留学生が非常に多いですから，また大学ができた時から受け入れして，いま国際交流部という名前に変わっているんです。けれどもそこのスタッフは約10名くらいいまして，受け入れから私生活の問題，カリキュラムの問題，就職も昔はそこでやっていたんですけども手におえなくなって私たち就職部の方にきたんですけれども，毎年ここんところ100名前後だと思うんですけれども，日本人とは違う例えば履修のガイダンスみたいなものもやっておりますし，また「出会いの広場」という新人教育をやるんですけれども，本学の場合にでも10数年前から新入生に対して，例えば山中湖であるとか，鬼怒川の方に全員連れてって２泊３日，出会いの広場という会を開くんです。

これは日本人以外に留学生のグループもつくったりいろいろなことをやったり，また就職部というサイドから西友さんの人事担当者をお呼びしてビジネス日本の雇用の形態ということですとかね。

また企業の工場見学というようなこともやっております。また，留学生たち，例えばお盆の頃，お正月の頃になると非常に淋しい思いをしますのでできるだけ教職員，それから近隣のコミュニティのレベルで働きかけまして，ホームステイ等々の企画をしておりますし，私も必ず暮れになりますとアジア人の留学生を何人か一週間くらいですけれどもホームステイをしております。私の勉強にもなりますし，家族の勉強にもなりますし，留学生の勉強にもなりますし，みんなの勉強になるということで，大変ですけれどもやっております。その他いろいろなことをやっております。

広島：防衛庁の広島と申しますが，栖原先生にお伺いしたいんですが，先ほどから国際化ということで，日本も変わるべきであると，こういうようなご指摘なさったり，申し上げていると思いますが，具体的にどういうふうになるべきなのかという点について補足していただきたいと思いますが。

栖原：就職ということに限定して話させていただきますと，留学生側が求めている一つのありかたと，企業が求めている就職のありかたと企業が求めている求人との食い違うところが多いんですけどね。さらに企業に入った場合になかなか馴染めなくて退職してしまう場合も非常に多いということでですね。これが実験可能かどうかということはわからないんですが，就職というものをですね，いってみれば大学卒業後の勉強の実務経験実習，というように位置づけてですね，一年位から三年位の範囲でですね，思い切って企業側が留学生を採用する。いってみれば日本企業についての体験を取り入れたオリエンテーションでもあるし，その受け入れを通じて企業がどうやってその自分自身の組織を国際化していったらいいのか，そういうことを探るためのいいチャンスでもありますし，留学生にとってもそれがキャリアとして評価されれば，キャリアとしての大事な中身を持てば国にかえって仕事をするんだということも，活躍することも可能であるわけですね。

これは非常に短期的にみたら企業にとって負担かも知れませんが，長い目でみれば，企業にとって自分の企業をいろいろな国の人に知ってもらう接点にもなりますし，３年やった後その人がそのまま就職するのか，帰ってその国でやるのか，そういうことも十分あり得るわけなんですね。そういう制度を採用した場合は，国から奨励金を出すとかしてもいい。研修という実務を兼ねたような制度ですがしかし研修だったらどうしてもあまり実のない場合が多いですから，むしろちゃんとした社員として雇用をしてですね，３年くらいをめどに実務的な制度というのができないものかと思うのです。そういうことに通じて少しづつ，何かお互いに考えていくような道がでてくるんじゃないかなというふうに思います。

村井：それではまだたくさん，ご質問もあるかと思いますが，予定の時間を過ぎておりますのでこれで終わりにしたいと思います。

今日のテーマは非常に大きい問題で最初に申し上げましたように，ワーキングビザの法律的な問題も関連して来ます。これは，国の外国人労働者の受け入れという基本的な方針の問題と関係しますので，このへんを抜きにしては論じられないということはわかっているんですけれども，あえてこれは別においといて，適応問題ということだけに限らせてもらいました。これもまた非常に大きくて何か食いたらないという思いをもたれたかもしれませんけれども，多少なりとも問題点がはっきりしてきたということでシンポジウムを終わるということにしたいと思います。どうも長い間，ご協力ありがとうございました。