

## 日本企業のグローバル化と留学生教育の方向性

金原 奈穂

### 要 旨

少子高齢化、企業展開の国際化拡大に伴い、高度人材の確保・育成が課題となっており、その候補として外国人留学生に注目が集まっているが、実際に日本企業への就職を実現する留学生は決して多くない。そこで、本稿では、高度人材活用の社会的背景、外国人留学生を取り巻く現状、大学における高度人材育成に向けた取組み、の3つの側面から、日本企業のグローバル化と留学生教育の今後の方向性について検討する。まず、高度人材活用の社会的背景には、少子高齢化と企業の国際展開の活発化・多様化が挙げられる。特に、海外進出企業は、抱えている課題解決のため、日本への留学経験者の採用を検討している。一方、外国人留学生は2003年以降毎年10万人を突破しており、卒業後に日本に就職する留学生も増えているが、まだ少数と言える。また、留学生政策では、2020年を目処にその数を30万人に増やす目標が掲げられた。高度人材育成に向けた取組みでは、平成19年度開始のアジア人財資金構想を例に取り上げる。

【キーワード】 高度人材 グローバル化 外国人留学生 アジア人財資金構想

### 1. はじめに

日本の留学生受入れにおける一大政策に「留学生受入れ10万人計画」がある。1983年に中曽根内閣総理大臣（当時）が指示したもので、2003年にその目標を達成した。（独）日本学生支援機構（2007）の調査によると、2007年5月1日現在の留学生数は118,498人であった。目標を達成した2003年以降は毎年10万人以上の留学生を受け入れている状況が続き、10年前と比較すると、その数は倍増している。

一方、産業界に目を向けると、我が国企業を取り巻く情勢は、大きな変化を遂げている。経済産業省（2008a）によると、2007年3月末現在、海外に現地法人を有する我が国企業は16,370社に達し、各国間の相互依存、関係性が年々深まりを見せている。ところが、企業の海外事業展開の拡大に伴い、その課題も浮き彫りとなっている。その1つが、優秀な人材の確保・育成である。

その解決策の糸口の1つとして、「日本と現地の双方の事情に精通し、橋渡しができる」との期待が

ら、外国人留学生に対して注目が集まっている。ところが、企業の人材ニーズに応えるに十分な数の留学生が存在し、また留学生の多くが日本国内または現地日系企業での就職を希望する中、現状ではその希望を実現している留学生は決して多くない。

そこで、本稿では、次の3つの側面から、日本企業のグローバル化と留学生教育の今後の方向性について検討する。

- (1) 高度人材活用の社会的背景
- (2) 現在の外国人留学生を取り巻く環境
- (3) 平成19年度より実施のアジア人財資金構想を例とした、大学における高度人材育成に向けた取組み

## 2. 高度人材活用の社会的背景

本節では、単に労働力や技能を提供するだけではなく、専門的知識や技術を有する外国籍の人材(以下、高度人材とする)活用の必要性が生じている社会的背景について概観する。

まず、本稿で扱う「高度人材」の定義については、経済産業省(2006, p214)に準じ、「我が国で就労が認められる「専門的・技術的分野」の外国人のうち、各国がその専門的な知識や技術の獲得を競うような、より高度な知識や技術を有する人材<sup>1)</sup>」とする。ただし、本定義は日本国内での就業が前提となっているため、本稿では、前述の定義に加え、高度人材が求められる役割として、具体的に以下の2点を想定する。

- ・国内の企業において、管理監督または指導的な職務にある人材、またはその職務を期待される人材。
- ・日系企業等、海外に拠点を持つ日本企業の現地法人で管理監督または指導的な職務にある人材、またはその職務を期待される人材。

### 2.1 少子高齢化

高度人材活用の必要性の1つに、我が国の急速な少子高齢化が挙げられる。急速な少子高齢化により、日本の総人口は、2006年に1億2,774万人を達した後、減少に転じている。また、労働力人口については、施策等を実施せず現状と同水準で推移した場合には、2006年の労働力人口と比較して、2017年で約440万人減少、2030年で約1,070万人減少することが見込まれている<sup>2)</sup>。

急速に少子高齢化が進む日本において、現在の日本経済の水準を維持・向上させるためには、労働力確保に向けた対策が急務となる。労働力を考える際に、人材の「質」と人材の「量」の2つの側面が考えられるが、高度人材については、人材の「質」を維持・確保する上で活用することが欠かせないと考えられている。

## 2.2 企業の国際展開の活発化・多様化

2点目として、企業の国際展開が活発化かつ多様化している点が挙げられる。世界の企業活動が年々スピード化、ボーダーレス化しており、日本企業においてもグローバルな展開は避けられない情勢となっている。

まず、企業数については、前述の通り、2007年3月時点で海外に現地法人を有する我が国企業は16,370社に達し、その数は、年々増加の傾向にある。そのうち、アジアは9,671社で全体の59.1%を占めている。これは、北米の2,830社（地域別シェア17.3%）、ヨーロッパの2,405社（同14.7%）と比較すると、アジア地域が占める割合の大きさが窺える<sup>3)</sup>。

また、企業の国際展開の目的や展開の段階も多様化している。アジア地域に関しては、現地所得水準の向上に従い、進出目的を生産拠点としての進出から現地市場への進出・開拓へとシフトしている点も要因の1つと考えられる。

## 3. 企業における高度人材活用の必要性

本節では、第2節で触れた2つの背景のうち、2点目に挙げた企業の国際展開の活発化・多様化について詳しく述べる。経済産業省産業人材参事官室（2007a）では、グローバル企業を「多様な人材を活用しつつ、国の範囲を超えて競争力を持って活動する企業」と定義し、競争がグローバル化する状況の中、企業の国際競争力の強化を考える上では、モノ・カネだけでなく、ヒトの国際化も含めて検討しなければならないと述べている。

以下、組織全体の人材マネジメントに関して企業がどのような課題を抱えているか、そして、どのような点を高度人材となり得る外国人留学生に期待しているか、という2つの点について、具体的に見ていくこととする。

### 3.1 海外進出企業が抱える人材マネジメントの課題

海外展開を始めた進出期の企業と、現地での企業活動が安定し成熟期を迎えた企業とでは、抱える課題も異なる。経済産業省産業人材参事官室（2007a）では、企業の国際展開の深化を3つの段階で捉え、企業のおかれた環境、目指す方向性によって異なった課題に直面することを示唆している。

一般的に、海外への進出期はスムーズな現地での立ち上げに注力するが、その際現地での「コミュニケーション」が大きな課題として立ちはだかる。それは、言語的な問題に加えて、経営理念、専門技術、日本サイドが持つ強みやノウハウ、企業文化といった有形・無形を問わず日本企業の経営スタイルを現地に浸透させる必要があるからである。

進出期を経て現地の自立化が進む過程においては、現地法人の役割が増大するため、現地側へのマネジメント層の移管、本社と現地法人との間での調整ができる人材の確保が必要となる。

特に、表1内の下線部の課題を解決するためには、現地に精通した高度人材の育成・確保が求められる。

表1 段階別に見た人材マネジメントの課題

類 型	特 徴	課 題
第1段階 (国際展開した先で定着し成長する前提として、当該企業の強みを海外で再現することを目指す)	・国際展開の初期。事業体を立ち上げ、運営していくとともに、自社の強みを海外の組織に移植し再現することに努める時期。	① 本社からの派遣者の育成・選出とサポート ② <u>現地でのコミュニケーション</u> ③ 求める人材像の明確化 ④ <u>現地社員への訓練</u> ⑤ 現地社員に対するリワードマネジメント
第2段階 (組織が現地に定着してきたことに伴い、現地自立型の経営体制の確立を目指す)	・企業が組織体として現地に定着し、自ら付加価値を踏みつつ拡大再生産を目指していく、いわば「自立化」の時期。 ・現地での業務が広がるにつれ、本社と各部とのコンタクトが拡大。	① <u>本社における国際コミュニケーション能力の強化と国際人材の育成</u> ② <u>現地マネジメント層の育成</u> ③ キャリアパスの明確化 ④ 現地上層人材のキャリアパスの明確化 ⑤ 公平な報酬制度の整備 ⑥ <u>ブリッジ人材等の活用</u>
第3段階 (自立性を有した組織が各地に定着したことに伴い、グローバル事業経営の確立を目指す)	・各地域で組織が自立化が進み、地域ごとの特色ある強みが生まれ、多様な地域に散在するリソースの活用と、相互触発による付加価値の創造が生まれる段階。	① 社内言語の英語化 ② 人的資源の評価制度の共通化とグローバルデータベースの構築 ③ <u>グローバルリーダーの意識的な育成及び外部からの登用</u>

資料：経済産業省産業人材参事官室（2007b）

「グローバル人材マネジメント研究会報告書のポイント」  
p.9（下線：筆者による）

従来は、日本人従業員に対して国際的な訓練を行うことが、組織全体の国際化を指す傾向にあった。具体的には、日本国内において海外事業に関与する日本人社員、日系企業の海外事業所等で勤務する日本人駐在員を想定した国際化である。しかし、近年、企業の事業拡大や世界的な競争力強化に向けた加速的な国際展開に伴い、「人材の国際化」が求められるようになった。それは、日系企業の海外事業所等で勤務する現地社員、日本国内に勤務する外国人社員の登用である。つまり、企業の経営戦略の1つとして、従来の日本人従業員の国際化という域を超え、外国人についても日本人と同様の登用を視野に入れる必要が高まっていると言える。

また、先進的な企業の中には、経営戦略の柱となる人事戦略を世界規模で考える動きが見られ、本社の人事部門に加えて、世界各地の人事戦略を統括する海外拠点を設ける企業も散見される。このように、いまやまさにボーダーレスな流動性が高まっており、経営資源であるカネ、モノ、ヒトの3つの要素を合わせて動かしていく必要があると言える。

### 3.2 企業が求める高度人材の人材像

企業は人材の国際化を図る上で、3.1で触れた課題を抱えており、その解決に向け、外国人留学生に期待を寄せている。では、具体的に、どのような留学生を採用したいと考えているのだろうか。

(財)海外技術者研修協会(2007)の調査では、企業が外国人留学生を採用する際に期待する点として、①国籍・職種に関係なく優秀な人材であること、②日本と現地の架け橋となり企業のグローバル化に対応できる資質、語学力を備えていることが挙げられた。また、企業内の国際化に関心を持つ企業からは、留学生に対し、企業内活性化のための人材という側面にも期待が寄せられていることが明らかとなった。

「優秀な人材である」という評価は、必ずしも高い専門性や人物評価によるものだけでない。企業側は採用の際、高い日本語能力を有している点も含めて、「優秀な人材」と見なしている傾向が現れた。8割以上の企業が大半の業務を日本語で遂行できるレベルを採用時に期待しており(図1及び図2)、特に、採用時→入社時→入社後という3つの時間軸で比較した際、採用時点では専門性よりも日本語能力を重視している。他方、入社後の育成重点項目は専門性となっており、日本語能力の育成へのウェイトは低い。これは、従来より企業が必要とする専門性や実践的なスキルをOJT(On the Job Training)等の企業内教育で訓練をするという傾向と一致する。

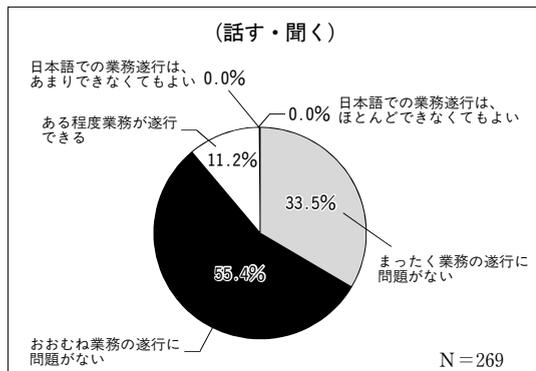


図1 期待する日本語レベル (口頭能力)

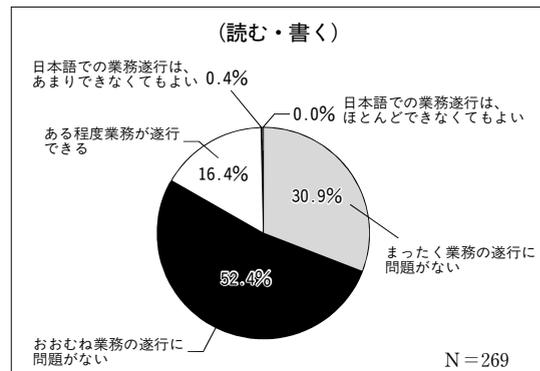


図2 期待する日本語レベル (書記能力)

さらに、(独)労働政策研究・研修機構(2008)は、留学生の採用に関する企業の意識や採用実態を明らかにするためにアンケート調査を実施し、(財)海外技術者研修協会(2007)と同様の結果が明らかになっている。過去3年間で留学生を採用した企業の採用理由を尋ねたところ、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため(学歴・公的資格等を含めた専門知識・技術)」が52.2%と最も多く、「職務上、外国語の使用が必要なため」38.8%、「事業の国際化に資するため」32.4%となっている。

2つの調査結果とも、企業側が優秀な人材の確保を最優先していることを示していると言える。その一方、(独)労働政策研究・研修機構(2008)の調査によると、過去3年間に留学生を正社員/契約社員として採用した実績のある企業は、全体の9.6%にすぎない。企業側の問題意識と採用実態との間

の乖離が見られる点に留意する必要がある。

#### 4. 外国人留学生を取り巻く現状

これまで、高度人材を求める社会的背景、特に企業側の視点から述べてきた。本節では、高度人材として期待をされている留学生側の現状について概観する。

##### 4.1 日本に留学する留学生数

(独)日本学生支援機構(2007)の調査によると、平成19年5月1日現在の留学生数は118,498人で、そのうち、アジア地域からの留学生数が圧倒的に多く、109,495人(全体比92.4%)を占めている。その特徴としては、私費留学生数の増加により総数が増えており、国費留学生数はほぼ横ばいであるということが挙げられる(図3)。

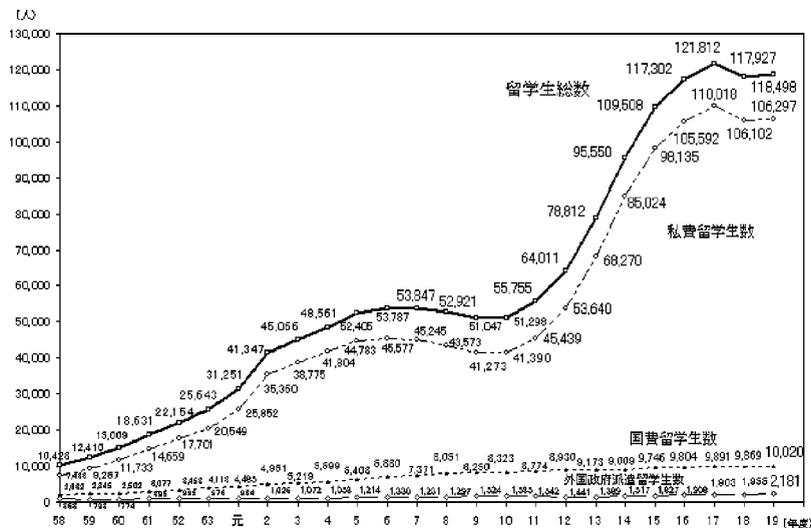


図3 留学生数の推移(各年5月1日現在)

資料：(独)日本学生支援機構(2007)平成19年度外国人留学生在籍状況調査結果

##### 4.2 留学生の卒業後の進路

日本に留学した後の進路としては、卒業後に日本で就職する留学生数が増加する傾向にある。毎年(独)日本学生支援機構が実施している外国人留学生進路状況調査について、平成16年度から平成18年度の3年分の調査をまとめた結果、在学段階別に見ると、大学(学部)課程では、平成16年から順に2,245人(全体比31%)、3,542人(同34.8%)、4,173人(同38.4%)であった。また、修士課程も同様に、平成16年から順に1,424人(全体比30.8%)、1,917人(同33.4%)、2,138人(同35.7%)と増加している。ところが、総数に占める比率から見ると、卒業後に日本で就職する比率に大きな変化がない。

また、法務省入国管理局（2008）の発表によると、留学生等からの就職目的の在留資格変更許可数が平成17年度の5,878人から平成18年は8,272人、平成19年は10,262人と急増している（図4）。

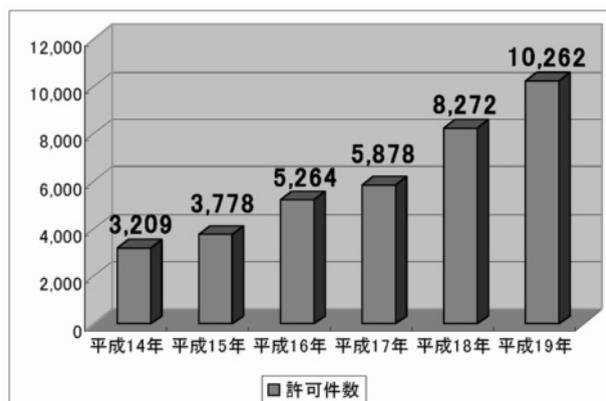


図4 留学生等からの就職目的の在留資格変更許可数

資料：法務省入国管理局（2008）「平成19年における留学生等の日本企業等への就職状況について」

#### 4.3 外国人留学生に対する政策の変化

企業のグローバル化と人口減少社会への突入を背景として、外国人留学生に対する政策の積極的な変化が見られる。外国人留学生に対する政策は、もはや教育政策の枠を超え、産業や外交まで視野に入れた国家戦略として位置づけられている。また、世界各国の人材獲得競争が激化し、留学生受入れを高度人材獲得の貴重な機会と捉え、積極的な留学生政策を打ち出す国が散見される。

日本政府は、少子高齢化により、若年労働力の減少が見込まれることから、アジア・ゲートウェイ構想（平成19年5月16日公表）、教育再生会議第二次報告（平成19年6月1日公表）を皮切りに、国家戦略としての留学生政策の再構築を政府方針として打ち出している。上記2つの政府方針では、①国費留学生制度の充実・改善、②キャリア・パスを見据えた産学連携等の推進を唱えている。

さらに、「経済財政改革の基本方針2008（骨太の方針2008）」が内閣府・経済財政諮問会議より発表された点に注目したい。今回の発表では、日本経済の成長力強化に向け、全員参加経済戦略、グローバル戦略、革新的技術創造戦略という3つの戦略を柱とした経済成長戦略が打ち出されている。そのうち、グローバル戦略の1つに「国際的な人材強化」が挙げられている。その具体的手段として、高度人材の受入れ拡大、2020年を目処に留学生数30万人という2つの柱を掲げていることは、政策の大きな転換期に差し掛かっていることを物語っている。

表2 経済財政改革の基本方針2008

<p><u>国際的な人材強化</u></p> <p>i) 高度人材の受入れ拡大</p> <p>経済成長のカギは人材であり、今、多くの国が高度人材を集めることにしのぎを削っている。我が国においても、能力に見合った高い処遇での人材誘致や、企業の幹部・基幹業務への登用を始め、より魅力的な雇用環境、生活環境の整備を早急に進め、高度人材の受入れを拡大する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>世界から高度人材の受入れを拡大するため、産官学労で構成する「推進会議」を設置する。「推進会議」の場で、数値目標の設定や必要な施策について検討し、平成20年中に関係府省でアクションプログラムを策定する。</li> </ul> <p>ii) 教育の国際化</p> <p>開かれた国にする観点から、高度人材受入れとも連携させながら、留学生受入れを拡大させる。若いうちから多国籍の留学生と学び、国際感覚を身に付ける教育を充実する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>教育の大胆な国際化を進めるため、平成20年度中に、グローバル30（国際化拠点大学30）（仮称）を始めとする、留学生30万人計画を策定し、具体化を進める。</li> <li>留学生の就職支援、海外での情報提供・支援の一体的取組等を進め、2020年を目途に留学生数を30万人とすることを目指す。</li> <li>英語教育を強化する。また、日本人高校生・大学生の海外留学を推進する。</li> </ul>
---

資料：内閣府 経済財政諮問会議「経済財政改革の基本方針2008」pp. 8-9  
 (第2章成長力の強化 1. 経済成長戦略 II グローバル戦略)

## 5. 高度人材の育成に向けた取組み—アジア人財資金構想—

前述の社会的背景をもとに、政府は各国の相互理解や経済連携を進め、日本と海外の架け橋となる高度人材を育成していく重要性を認識し始めている。本節では、高度人材育成の取組み事例として、経済産業省及び文部科学省で実施している「アジア人財資金構想」を取り上げる。

### 5.1 アジア人財資金構想の概要

同事業は、平成19年度より開始され、①高度専門留学生育成事業、②高度実践留学生育成事業の2つの事業を実施している。いずれの事業においても、日本企業への就職を希望する能力・意欲が高い外国人留学生に対し、ビジネス日本語教育からインターンシップ、就職支援までを2年間1パッケージで提供し、産業界で活躍できる高度人材の育成を図ることを目的としている。また、本事業を通じて、留学生の将来を考えた大学と産業界を巻き込んだ地域ネットワークを構築し、日本留学の魅力向上につなげていくことも視野にある。

平成19年度は全国61拠点において555名の留学生在がプログラムに参加し、産学連携によるコンソーシアムが全国に形成され、企業ニーズを踏まえた留学生の日本企業就職支援プログラムが実施されている。

なお、(財)海外技術者研修協会(AOTS)では、各コンソーシアムにおける研修の効率的・効果的かつ円滑な運営・実施のための「アジア人財資金構想共通カリキュラムマネージメントセンター事業」の委託を受け、共通した研修内容が想定されるビジネス日本語研修・日本ビジネス研修について、教材開発と提供、講師研修、評価・改善等を実施した。

## 5.2 研修カリキュラムのコンセプト

AOTSでは、2006年度の調査結果を基に、留学生が卒業後日本企業で就業するにあたり、以下の3点を包括した研修カリキュラムの開発が必要であると考えた。

- (1) ビジネス日本語能力の養成
- (2) ビジネス文化・知識の理解
- (3) 社会人としての行動能力の養成

留学生・日本人学生を問わず、学生の立場から社会人(企業人)への環境変化は非常に負荷が大きい。そこに、留学生の場合は、日本語という言語的なハードルが追加で生じるのである。さらに、留学生が日本社会で就業する際には、さまざまなミッションや課題に直面することが想像される。そのため、今回の研修カリキュラムでは、各コンソーシアムが実施する研修を通して、まずは留学生の企業内活動へのソフトランディングを可能にすること、そして留学生が日本社会で就業する際に直面する課題に対応できる課題解決能力、つまり、知識・情報を吸収・理解した上で行動に移し、日本語を用いて成果を出すコミュニケーション能力を身につけることを目指した。

上記3点を個別に伸ばす方法も一方では考えられるが、実際に社会に出て働く際には、日本語ができればよい、日本のビジネスに関する専門知識があればよい、ということではなく、いずれも有機的に機能させる必要がある。したがって、今回の研修カリキュラムでは、ビジネス日本語やビジネス文化・知識および社会人としての行動能力が研修できる統合型の研修カリキュラムとそれに対応する教材を開発した。

今回の「統合型カリキュラム」には、大きく3つの「統合」の側面がある。①日本語教育関係者とビジネス関係者の連携・協働という研修実施の側面、②日本語研修とビジネス研修の統合という研修内容の側面、③社会的な活動とそれに付随する知識やスキルの習得の統合という研修における学習活動の側面である。このように多層的な統合を含んだ研修カリキュラムとなっている。

## 5.3 カリキュラムデザイン

同事業では、各留学生に対し、2年間のプログラムを提供することとなっているため、2年間で大きく4つのフェーズに分けたカリキュラムとした。就職に向けた準備段階から企業で実際経験するであろう業務の疑似体験までを日本語を通じて経験するという点に主眼をおいたカリキュラムとなっている。

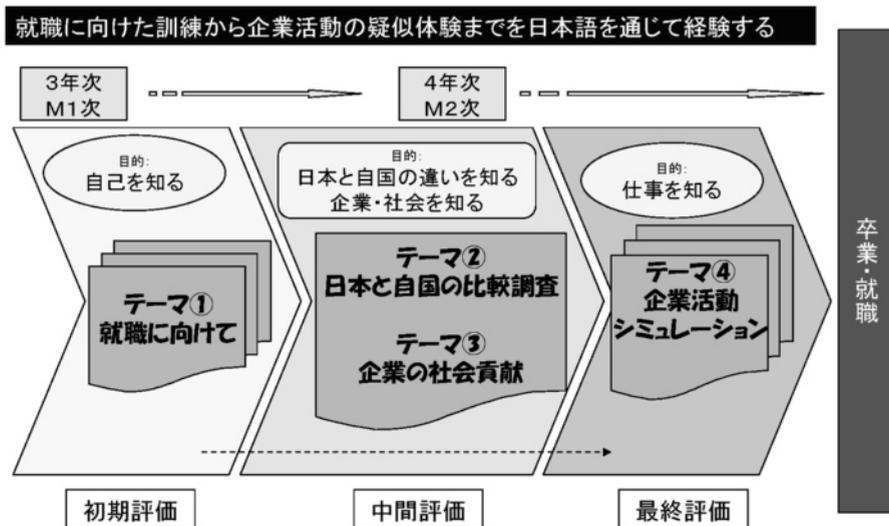


図5 カリキュラムデザイン

カリキュラムの特徴は、以下の通りである。

- (1) 3つの課題を個別に研修するのではなく、Project Based Learning (以下、PBL とする) の形式で研修する。
- (2) 本カリキュラムにより、日本のビジネス社会で活躍する上で必要となる言語能力、一般常識、行動能力を包括した社会人としての幅広いコミュニケーション能力を身につける。
- (3) 企業で実際に行われる活動を PBL 活動に置き換え、社会人として必要とされる能力への気づきとその養成を行う。
- (4) 単なる言語教育に留まらず、学習内容と言語を統合した幅広い研修内容とする。

平成19年度は、4つのフェーズに合わせ、計15テーマの PBL 教材を開発した。研修テーマの違いに拘らず、PBL の大きな活動の流れは共通している。また、内包される言語活動のうち、必要な情報・リソースを探す、資料を作成する、プレゼンテーションを行う、といった活動は、どのテーマにおいても頻出する。これらの活動は、社会において必要とされる能力であり、繰り返すことで研修効果を高める狙いである。

以下は、ある研修テーマの具体的なカリキュラムフローである。詳細については、共通カリキュラムマネジメントセンター事業のホームページを参照されたい。

(<http://www.aots.or.jp/asia/index.html>)

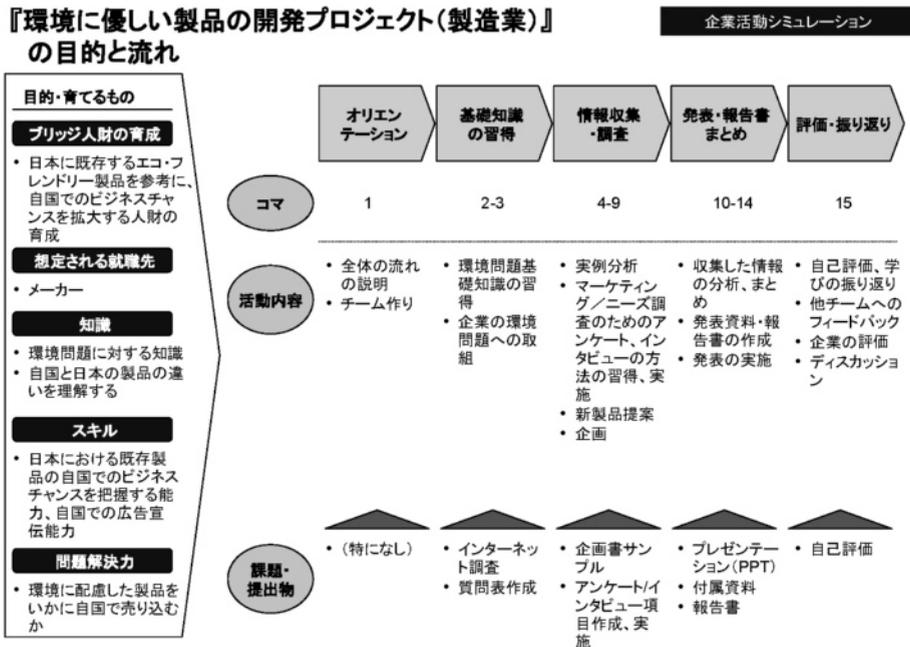


図6 PBLの活動の流れ(例)

## 6. 今後に向けて

本稿では、以下の3つの観点から、日本企業のグローバル化と留学生を取り巻く現状について概観した。

- (1) 高度人材活用の社会的背景、特に企業における必要性
- (2) 具体的数値と政府の留学生政策から見た現在の外国人留学生を取り巻く環境
- (3) 平成19年度より実施のアジア人財資金構想を例とした、大学における高度人材育成に向けた取組み

従来、日本で行われてきた高度人材の育成システムは、大学・大学院において基礎知識を学び、実践的なスキルはOJT等の企業内訓練により習得するという教育界と産業界の分業により成り立っていた。

ところが、産業界をはじめとする社会的ニーズと大学教育との間でのミスマッチが年を経るごとに生じていた。それは、産業界がより実践的なプログラムを期待しているという社会的ニーズを大学教育に対して示してこなかったこと、大学側が社会的ニーズを反映しているかどうかを十分に把握・検証していなかったことが考えられる。

第5節で取り上げたアジア人財資金構想事業は、産業界と大学の連携なしには成立しないプログラムである。両者の間に生じたミスマッチを解消する大きな起爆剤となっていることは評価に値する。

特に、高度人材予備軍として企業が留学生に注目している点、また留学生の多くが日本での就職を希望する現状を踏まえると、留学生に対する教育の一環として今後の大きな柱になっていくと考えられる。

その一方で、より実践的なプログラムを求めるということは、企業がコスト削減、正社員削減の影響を受け、企業内での人材育成に対するプライオリティが低下しているとも考えられる。また、就職に向けた支援を考える際、大学における教育の役割とは何か、留学生に対する教育とは何か、という大きな課題も避けることができない。

この課題に対する解答を容易に得ることができないが、1つの切り口として「教養教育」の視点から示唆が得られるのではないかと考える。中央教育審議会（2002）では、新しい時代に求められる教養を「自らが今どのような地点に立っているのかを見極め、今後どのような目標に向かって進むべきかを考え、目標の実現のために主体的に行動していく力を持たなければならない。この力こそが、新しい時代に求められる教養である」と言及している。学生から社会人という人生の大きな岐路に立たされた留学生にとって、これらの能力を学生のうちに育てておくことが社会で生き抜く上での大きな力となる。

また、中央教育審議会（2002）では、教養教育を考えるに当たって、重視すべき観点として、①学ぶことやよりよく生きることへの主体的な態度を身につけ、何事にも真摯に取り組む意欲を育てていくこと、②個人が生涯にわたって新しい知識を獲得し、それを統合していく力を育てること、③教養の涵養にとって、異文化<sup>4)</sup>との接触が重要な意味を持つこと、の3点を挙げている。

これは、AOTSが「アジア人財資金構想共通カリキュラムマネジメントセンター事業」として研修カリキュラムを開発する際のコンセプトと共通する点が多い。大学が古くから担っている役割の1つである教養教育とアジア人財資金構想が目指す方向は非常に近いと考えられる。学生から社会人への変化という観点では、日本人学生であっても、外国人留学生であっても、過程そのものに大きな差異はない。留学生教育を通じた日本語能力の向上、全人教育がなされることを期待したい。

## 付記

本稿は、群馬大学教育研究改革・改善プロジェクト事業・公開研究会「グローバル化に対応した教養教育－留学生教育の視点から見えてくるもの」（平成20年3月11日～12日）での研究発表に新たな分析を加え、改稿したものである。

## 注

- 1) 経済産業省（2006）「通商白書2006」
- 2) 厚生労働省（2007）「雇用政策研究会報告書－労働力人口の見通し」
- 3) 経済産業省（2008a）「第37回海外事業活動基本調査概要（2006年度実績／2007年7月1日調査）」
- 4) ここでいう異文化とは、単に異なる国や地域の文化という意味だけではなく、異なる性、世代、国籍、言語、宗教、価値観、生き方、習慣などあらゆる「自分とは異なるもの」のこと。

**参考文献**

- 経済産業省（2006）『通商白書2006』
- 経済産業省（2007）「企業の「求める人材像」調査2007～社会人基礎力との関係～」
- 経済産業省（2008 a）「第37回海外事業活動基本調査概要（2006年度実績／2007年7月1日調査）」
- 経済産業省（2008 b）『通商白書2008』
- 経済産業省 産業人材参事官室（2007 a）『グローバル人材マネジメント研究会報告書』
- 経済産業省 産業人材参事官室（2007 b）「グローバル人材マネジメント研究会報告書のポイント」
- 厚生労働省（2007）「雇用政策研究会報告書—労働力人口の見通し」
- 財団法人海外技術者研修協会（2007）『平成18年度構造変化に対応した雇用システムに関する調査研究（日本企業における外国人留学生の就業促進に関する調査研究）報告書』
- 財団法人海外技術者研修協会（2008）『平成19年度産業競争力強化高度人材育成事業（アジア人財資金構想共通カリキュラムマネジメントセンター事業）報告書』
- 独立行政法人日本学生支援機構（2007）「留学生受入れの概況（平成19年版）」
- 独立行政法人日本学生支援機構（2008）「平成18年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2008）「外国人留学生の採用に関する調査」JILPT 調査シリーズ No42
- 内閣府 経済財政諮問会議（2008）「経済財政改革の基本方針2008」
- 法務省入国管理局（2008）「平成19年における留学生等の日本企業等への就職状況について」
- 松井一彦（2007）「グローバル化の進展と人材育成～語学力及び大学等留学の課題～」『立法と調査』No269 pp.64-73
- 文部科学省 中央教育審議会（2002）「新しい時代における教養教育の在り方について（答申）」

## Corporate Globalization and Education for Foreign Students

KIMPARA Naho

This paper aims at examining the issues related to the human resources in Japanese companies.

First, this paper discusses social backgrounds—why foreign students at Japanese tertiary institutions are considered as prospective candidates what we call “highly-trained personnel” in Japan.

Second, this paper describes the statistics and the Japanese government’s policies on foreign students.

In the end, this paper reports the efforts of Japanese universities as training institutions of foreign highly-trained personnel in assistance with Japanese government. The two ministries—Ministry of Economy, Trade, and Industry (METI) and Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT)—have been cooperatively implementing the program, “Career development for foreign students from Asia.” The program seeks the way to broaden their global view and to develop foreign students’ business communication skills in Japanese companies. The curriculum “Project-Based Learning,” in which foreign students have opportunity to simulate the real working environment, gives foreign students an advantage to be employed after their graduation.