

# UMEDAIプロジェクト推進会議の開催

～海外人材との共生社会を目指して～

平成 29 年 7 月 31 日、大阪コロナホテルにおいて、産官学 43 名の関係者の出席のもと、UMEDAI プロジェクト推進会議が開催されました。

会議は 2 部構成で行われ、1 部ではUMEDAI プロジェクトの趣旨目的について代表理事から説明があり、引き続き各部会から進捗状況について報告が行われました。

2 部では「海外人材との共生社会を目指して」とのテーマのもと、海外人材に詳しい 2 名のゲストスピーカーをお招きして、お話を頂いた後、参加者全員による意見交換が行われました。



## 第 1 部 UMEDAIプロジェクトの趣旨目的及び部会報告

### 1. 開会

- ・ 本会議参加への御礼と本日の推進会議の内容について説明

本日は関西地域の活性化、発展にご活躍されているキーパーソンの皆様方にご出席をいただいている。

本日は「海外人材との共生社会を目指して」をテーマに二人のゲストスピーカーをお迎えしている。お二方からお話をお伺いした後、意見交換したい。

その前に本日初めてお出で頂いた方々もかなりいらっしゃるの、最初に共同代表である大石代表理事からご挨拶をかねて、私どもが進めようとしているUMEDAIプロジェクトの概要について、説明をさせていただく。

大石代表は長年教育事業に経営者として携わってきた。長年の教育事業で培ったものをこの公益的なプロジェクトに活かしてもらおう。一方私は役所出身者で、関西地域の

活性化をライフワークにして、各種事業に取り組んできた。双方の良さを活かして補完しながら、この事業に取り組んでまいりたい。



## 2. UMEDAIの目指すところ

### 【大石代表理事】

#### ・大石代表理事自己紹介

自身は35年前にIT教育と大学関連の教育からビジネスをスタートし、現在では関西一円から全国の大学へ情報関連教育の提供と教材提供、講師派遣などのビジネスを展開しており、その他にも教育を通じて様々なジャンルに今なお挑戦し続けている。

#### ・UMEDAIを思い立った背景

今、日本の教育改革を推進しなければならない。昨今、文科省中心に教育改革が実施推進されている事は喜ばしい現実ではあるが、真の教育改革が実現することを期待している。

日本の大学教育については、この35年間の各大学とのやり取りの中で理解している。戦後アメリカの影響を大きく受けた後、現在に至るまで大きく変化する事はなかった。今、そのアメリカにおいても大学教育は既に限界にきている。こんな時代だからこそ、初心にかえり今一度教育を振り返り見直すべきであると考え。日本の教育改革に新たな革新的な提案をする必要がある。それがUMEDAIの主旨である。(手元資料とスライドの説明)

UMEDAIの目指す姿は、自身が長く滞在し直に触れてきたヨーロッパの学びを参考にして構想している。「泉が湧くところに人が集まり、人と人との繋がりができる」そこに教会が建てられ、人々の悩みが解決され、同時に「出会い」を通じて様々なビジネスも生まれだし、一つの街が出来上がっていった。この街全体で行われていた学びが教育の原点ではないか。世代や所属の枠を越えて互いに学びあう。街という空間全てが学びである。つまり社会が学びの場であり、そこに所属していることで人は成長していくのだ。梅田全体を使ってこのような学びの空間を作り出す事が本プロジェクトの主な活動となる。

大阪という街(社会)全体を学びの場に変えていく事ができれば、今までにない素晴らしい空間が出来上がるのではないかと考える。「交わる事で始まる。変わる。」ここに集

まった皆様と共に、大阪の若者・女性・海外人材。そして社会人・プロフェッショナル全ての人が交わる事で新たな人材を生み出し、輩出していきたい。

本プロジェクトは、皆様と共に力を合わせて、初めて成しえるプロジェクトであると確信している。今後とも是非とも多角的にご協力を賜りたい。

### 3. 補足及び組織の概要説明

パンフレットにもあるように、昨今の日本経済社会を取り巻く環境は大きく変化している。日本経済社会を取り巻く環境は、グローバル化、情報化、環境エネルギー問題、少子高齢化等大きく変化している。日本経済社会が持続的に発展していくためには、こうした変化に如何に対応できるかが大きな課題となっており、世界の先進国の共通課題となっている。

我が国は課題解決の先進国として、こうした課題を世界に先駆けて解決することにより、不安の解消と、戦略市場の確保を同時達成することを目指している。そのためには世界に通用する戦略的な成長産業の育成とそれを支える人材の育成・確保が喫緊の課題である。成長戦略においては、世界に誇る最大の資源は人材だとし、少子高齢化が進む状況下で生産力の量の確保と質の向上を目指し、若者を始め女性、高齢者、海外人材等全員参加型の社会を構築する必要があるとしている。

こうした状況下、大石代表理事から説明があったように、私たちは人々が人的交流を深めることで「学び」を創造し、その「学び」を通じてより豊かに、より幸せとなるような教育手段・手法を開発、普及し、学びと働きの出会いの場を提供することを目的とする事業を実施していきたいと考えている。

個を重要視、「個」を輝かせるために「組織」がどうすべきか。「地域」がどうあるべきか。それを皆様と共に考えていきたい。同時に情報を活用する力を測る「rasti」のような仕事を測る診断テストも開発していきたい。

個が輝き、組織が輝き、地域が輝き、結果日本経済社会が輝く、日本経済社会の発展に貢献していきたいと考えている。

本プロジェクトを推進していく前提として、現在ハルカスで実施されている内容が参考になる。あべのハルカスは地上300メートルの日本一の複合ビル。立体都市として、多数の都市機能を持っている。このビルが持っている多くの機能を有効利用して、人材

育成と、企業支援と地域支援を行っている。梅田はまさしく都市機能の集積したところ。この梅田という空間で人々が「出会い、学び、交わりあう」そういうプロジェクトに仕上げ、ハルカスと梅田を連携させていきたい。現在日本が抱える少子高齢化という課題を解決するための「一億総活躍社会」に応えられるプロジェクトに成り得る。

緩やかな産官学の連携体を目指したいと考えている。

- ・UMEDAI プロジェクトの組織、体系の紹介

本プロジェクトを推進するための組織として、理事会、推進会議、幹事会のほか、若手人材、女性、海外人材、教育メソッドの4部会を設置した。推進会議参加メンバーには、ご興味のある部会にご参加いただき、このプロジェクトをともに育てていただきたい。

4部会のうち、既に事業を開始した部会、今後の計画が進んでいる部会について、進捗状況を報告したい。

#### 4. 部会報告

##### (1)【女性活躍部会】発表者：柴橋 「7月8日開催のオープニングイベントに関する報告」

- ・「UMECO」について。

UMEDAI が梅田をフィールドとしていること。UMEDAI の子という位置づけであること。

津田梅子さんに相性を感じた。そして、梅のように成長し花開く様子を重ね合わせた。



- ・オープニングイベントの概要

「自分に似合うオシャレを学ぶ」まずは、自分自身に自信を持って頂くためにメイクや立ち振る舞いに関する体験型セミナーを実施。参加者多数（7割会社員、平均年齢32歳）。

「ウーマンライフデザインブック」に関する説明、紹介と共に「UMECO」からのメッセージを読み上げた。セミナーでは参加者全員非常に積極的だった。（動画にてセミナーの風景を観覧）4時間の長丁場ながらも楽しんで頂いた様子で、次を要望する声が多数あった。（アンケート結果参照）

オープニングイベントの核となるテーマは「生きかた改革」である。女性にとって、働き方だけではなく、女性一人一人の生き方に視点をあてる事で、会社組織全体が変

わってくるのではないか。女性という生き物は、朝のメイクから非常に大切にすることである。それだけで、一日のテンションに大きな影響を及ぼす。今回は「人に見せたい自分」、次回は「見た目と共に中身を磨く」をテーマに世の中の女性を輝かせたい。

今「女性活躍」に関して企業が取り組むべき課題は山積みである。ただ、依然男性管理者が多数を占める状況ではその課題に対する解決は難しい。なぜならば、男性が考えても女性の課題は解決できない事が多いからだ。今後は、個人に向けてだけの働きかけではなく、UMEDAI を利用して、女性たちを輝かせ続ける企業を輩出していくお手伝いをお願いしたい。

今日は女性活躍のモデルになるような方々も多数参加している。今の発表にあったように女性が輝くためには、女性の生き方の改革の中で、女性が働き輝ける環境を企業側としても考えていく必要がある。興味のある方は女性部会に参加いただきたい。

## (2)【若手人材部会】発表者：橋本 「複合型サテライトキャンパス」

現在全国の大学に向けて「複合型サテライト」の誘致活動を開始した。今まで大学と企業の接点は非常に少なかった。企業人と大学生が枠を越えて互いが自由に学び課題を解決できるような場所を作りたい。



複数大学を誘致し「大社連携」を実現させる事が最大ミッションだと考えている。個人の活動ではあるが 16 年間の野球チーム運営を通じて社会人と学生が交わる場を直に作ってきた。社会人も学生もそこでしか見せない「顔」がある。この UMEDAI でそんな「顔」が見られるような大きな活動を皆様と共に作っていききたい。

今社会が必要としているリーダー人材の育成と輩出に取り組む予定。実践型の研修を取り入れる事でより有能な人材が育成できると考える。

人材の確保に関しては、UMEDAI 複合型サテライトを使って企業の方と共に一緒になって有能な若手人材を育て確保していきたい。本サテライトは 2018 年 4 月に梅田駅前スタート予定。ハルカスのノウハウを複合型サテライトにも取り入れていこうと

思っている。

「複合型サテライトキャンパス」については、既存のものにはない機能を有している。複数の大学と複数の企業関係者が出会える画期的なもの。有効利用することを一緒に考えて欲しい。

## 第2部 テーマトーク「海外人材との共生社会を目指して」

ここからは、本日のメインテーマである「海外人材との共生社会を目指して」について、お二人のゲストスピーカーからお話を伺い、その後意見交換の場を持ちたい。

### 1. ゲストスピーカーによる講話

#### テーマー1 「外国人と働きませんか？海外人材との共生社会を目指して」

【ゲストスピーカー】株式会社リログroup 取締役 志水 康治氏

我々は最も海外人材活用に失敗してきた企業ではないかと思う。そのあたりの失敗談中心に話したい。

現在リロでは 350 社に向けて海外人材活用に関するサポートを提供している。この度、両代表理事からの熱い想いを聞き、失敗例から学ぶ海外人材活用について何かしら皆様のお手伝いが出来ればと考えている。



2008年から海外事業に取り組み始め、ここ9年間で海外勤務者が285名にまでなった。実際に留学生の受け入れを開始したのは2010年からで、そこから業績が成長し始め、現在も成長し続けている。そのおかげかJPX400に4年連続で選出された。売上が小さいながら選ばれているところがリロの特徴を表しているかと思う。利益配分は、国内80%・海外20%。海外を35%に引き上げるために海外人材活用に尽力している。

#### ・失敗例の紹介

##### ① 海外人材を採用しようと思った目的が明確か。

2010年、新卒の半分を留学生にした。その時、社内で戦いが勃発。現場から教える事が大変で業務が進まないとクレームが多数寄せられた。当時、明確な目的を社内で

共有できていなかった。

② 本人のキャリアビジョンを明確にする事が非常に大事。

日本に働きにくる海外人材には(1、ずっと日本で働きたい人 2、日本で学んで自国に戻って活躍したい 3、日本でも自国ではなくグローバルで活躍したい)3つの人材がいる。では何故日本なのか。海外では新卒採用しておらず、また日本で働くことの最大のメリットは、研修により教育してもらえる事である。ただ、アメリカでは、駐在員雇用で日本では現地採用。本当は育成体系が整っている日本企業へ就職したいが実際は給与面・待遇面でアメリカ企業が優先される。彼らは自身のキャリアビジョンを非常に重要視している。

③ 会社のサポート体制を整える必要がある。

海外人材活用はコストがかかる。日本語力不足の社員に対して、人事総務部で担当をつけ、終業後も連絡が取れるようにした。そのため、担当者に深夜まで電話連絡するようになった。結果、人事総務担当者が退職してしまった。サポートするためには、各部署での連携が必要不可欠である。現在では、そういったサービスを展開している企業があるので、そういったサービスを利用するなどが必要である。

④ 国同士の関係性も考慮しなければならない。

遺恨のある国同士の人間は協力しあわない。クリスマスツリー1つでもキリスト教信者ではない人間からすると差別感を感じるのである。その時は、日本での意味合いをしっかりと説明する事で理解してもらい解決した。また、立食パーティーで好きな料理を好きに食べられるようにしたところ、全く食べないスタッフがいたが、理由を聞いてみると原材料名が記載されていないため、何を食べていいかわからない。と言われた。心配りしていたつもりが足りなかったと気づかされた。

・一つだけ続けてきたこと。

減らない退職者。退職面談を必ず実施している。退職には様々な理由があり、それをノウハウとして蓄積してきた結果、昨年嬉しい出来事があった。退職者が自国の大学でリログループを就職先に進めてくれていた。今まで続けてきたこの活動のおかげでここ2,3年は退職者ゼロとなっている。

海外人材を採用する事で社員全員が成長できたように思う。これが真のグローバル化の意義ではないだろうか。相手の文化を理解し、受け入れる気持ちを社員全員が持てるようになる事。結果的に日本人社員が鍛えられたのではないかと考えている。

## テーマー 2 「外国人を取り巻く環境と今後の課題」

【ゲストスピーカー】大阪外国人雇用サービスセンター 室長 濱田 充哲氏

- ・外国人雇用サービスセンターについての紹介
- ・政府始動のプロジェクト「留学生 30 万人計画について」
- ・「日本再興戦略 2016」について。  
就職率は 3 割が実態。それを 5 割に引き上げる事が政府からの要望。
- ・実際の就業状況の説明と大阪の状況。
- ・一般人外国人と留学生センターの登録状況について。
- ・在留資格について。
- ・ワーキングホリデーについて  
最近ワーキングホリデーが増え始めている。ワーホリは就労制限がないが正社員はできない。契約社員かアルバイトのみ。  
等について説明があり、続いて外国人雇用に係る現状と課題について、以下のとおりの説明をいただいた。
- ・外国人雇用に係る現状と課題  
企業側からは「誰でもいいから誰か紹介してくれ。」戦略が見えない。そんな形の相談が増えてきている。  
学生側からは「日本語力が不安」、「面接が怖い」、「グループ面接で日本人と一緒にになったら」という相談が多数ある。
- ・日本語能力検定について  
現状 N1 がないと就職は難しくなっている。N1 試験は実は日本人でも非常に難しい。これを持っている外国人は非常に優秀な人材である。東南アジアは N2 が多い。
- ・募集要項について  
外国人専用の求人法律上かけない。うまく記載する必要がある。
- ・就業希望地と住宅事情  
日本人の保証人がいないため、賃貸を借りられない。





- ・留学生の動向

関西にいる留学生は、関西就職希望者が9割9分。理由は、大阪人は暖かい。東京人は冷たい。今、地方の大学や会社が困っている。現に福岡は留学生数が第2位ながら、就職者数が6位。皆関西に出てしまうと悩んでいる。それほどに関西は人気就職地なのである。

- ・相談時の印象

街中でみる外国人観光客のイメージとは大きく違い、皆非常に真面目で頑張り屋が多い。紹介した外国人に関する苦情はほぼゼロである。

- ・今後の課題

企業の環境整備が必要である。受け入れ体勢を整える事が大事になってくる。それが他社との差別化につながる。互いに知識を得て、学び就職し、定着率をあげる。

- ・日本語研修

自国同士の人間で生活する人が多く、日本語力が伸びない。そういった外国人達に日本語教育を実施していく必要があると考える。

## 2. 意見交換会



- ・リロさんではどういったところから海外人材の採用をスタートしたのか？
- ・日本企業から現地採用のスタッフのサポート依頼があった。当時、英語・中国語しかなく他国に対応できなかったが、外国人スタッフである彼らにとっては自国の人間のサポートをするという事で、喜びを感じてもらえたのではと考える。それをモデルとしてスタートした。
- ・大手企業の組織では、こうした海外人材の活用については、どのような動きをしていますか。
- ・関西系企業 20 社、事務局で 6 つほどの会合を持つ。4, 5 年前にグローバル人材に関するシンクタンクなどを利用して調査を行ったことがあった。結果は HP の調査結果という項目で閲覧できるようになっている。
- ・人事担当者の集まりで情報交換を実施している。過去にこういった問題で外資系企業と協力をして、海外人事の実態やグローバル人事制度の在り方などについて情報交換していた。海外展開が 50% という企業が多い中、どのように現地幹部に育てていくかなど委員会等で情報交換している。
- ・収益構造は、人材の手数料ビジネスなのか。派遣ビジネスなのか。
- ・人材派遣は行っていない。手数料 + 不動産の売上からなる。リロが借りて、大学などに提供するパターンがある。
- ・本日の内容は参考になった。キャリアビジョンを明確にすることが大事。多くの外国人を日本に定住化させるとうたわれているが、実際は日本で働く人がそれほど多くないと感じている。ミャンマーやベトナムでは日本語を学んだ人間の働く場所がないと聞いている。それをカバーするために第三国で働くという課題がでてきているようだ。日本でずっと働きたい人、帰国して母国で日本企業に就職したい人、ノウハウを母国に持ち帰ってビジネス展開したい人などの割合を教えてほしい。
- ・正式ではないが、感覚で 30% (日本で)、30% (別のビジネスを自国で)、30% (第三国で)。改めて詳しい統計をとってみる。働き先がないという課題については、昨今日本企業は働き手が少ないという問題を解決するために、優秀であれば日本人に関わらず現地の人を採用する企業が増えてきていると感じる。
- ・海外人材について中小企業の組織ではどのような対応をしていますか。
- ・中小企業経営者の集まりの団体。実際に雇用しているケースは技能実習生の場合がほとんどである。留学生については、他団体と一緒にになって様々な活動を展開している。実際に中小企業の社長達からは、今後は優秀な理系の留学生を雇用したい。という

ニーズが増えている。社長が直接海外に人材集めに行くケースもある。

- ・グローバル人材の本質を理解する必要がある。現在世界がグローバル化している中で、日本だけが遅れている。日本の人口減少は緊迫した問題であるにも関わらず、危機感を持っている人があまりにも少ない。細かく慎重にやるという日本人の良さが今の世界で通用するのか疑問である。日本全体が保守的では何も変えられない。UMEDAI の取り組みは非常に良いと思うが、スピード感が非常に重要である。また、日本はこれから外国人が入ってくる事ばかりを考えずに、日本人が海外に出る事も考えるべきである。異国の地で生きていく力を日本人は身につける必要がある。
- ・一口に海外人材と言っても高度の海外人材や介護、福祉といった人材もいる。産業人材という視点で公的な立場からのご意見をいただきたい。
- ・日本人は人口減少の危機感が全く足りない。新しい発想ができる人材をどう確保するかが社会の課題。最近に関西から奇才が出なくなった。実は関西から出た名だたる奇才は歴史的にも関西出身者でない場合がほとんどだったが、関西はそれを受け入れてきた。その時の気持ちを今一度思い返し、今関西中心に海外の人を受け入れるマインドセットをすべきではないか。UMEDAI として海外部会の中でどういう機能を目指しているのか。
- ・社会人になるための教育を大学にだけ任せるのは違うと思う。日本に来ている海外人材との交流を深め、逆に日本人の若者を海外へどんどん出していきたい。今日本社会の海外人材に対する一番の問題は、日本に來いと呼びながら来た後は何の面倒も見していない事である。採用後のコラボレーションもできず、ノウハウも足りない。UMEDAI は企業と外国人の通訳的役割を担い、フォローし、企業のグローバル化をサポートするとともに、外国人の良さを日本の若者に浸透していきたい。

### 3. 閉会

UMEDAI プロジェクトは皆様からの意見や知恵を頂きながら育てていくべき組織である。

今後の皆様方のご支援とご協力をいただき、このプロジェクトをともに育てていただけることを期待している

# UMEDAI プロジェクト推進会議出席機関

## 団体等

大阪国際交流センター  
日本産業機械工業会  
大阪府中小企業団体中央会  
東大阪ツーリズム振興機構  
日本スポーツサポート財団

大阪労働協会  
電気管理技術者協会  
日本次世代企業普及機構  
国際EAP振興協会  
日本機械連合会

## 関西経済同友会関係企業

ユアサ M&B 株式会社  
革嶋クリニック  
ヒューマンスマート株式会社

(株)プロスパーコーポレーション  
グリーンライフ株式会社

## 関係企業等

弁護士法人 淀屋橋・山上合同  
(株)リログループ  
(株)ワークアカデミー  
(株)ベル・マーケティング・サービス

あずさ監査法人  
日本の人事部  
カース・キャリアセンター  
(株)エムビジュアル

りそな銀行  
(株)アイキュー

## 教育機関等

大学問題研究所  
京都光華女子大学  
シェパード大学(アメリカ)

大阪市立大学大学院  
大手前大学  
甲南女子大学

## 公的機関

財務省 近畿財務局  
経済産業省 近畿経済産業局  
大阪府

厚生労働省 大阪労働局  
国土交通省 近畿運輸局

(注)順不同