

## 産業界と学生をつなぎ

# 次代を担う若い世代を応援・支援

新卒一括採用の見直しや海外人材の活用など、大学生の採用形態が大きく変化している。こうした時代にあって経済同友会は次世代人材育成のため、産学連携で学生を支援する取り組みを続けている。今号では一般社団法人経済同友会インターンシップ推進協会(会長・櫻田謙悟経済同友会代表幹事)と公益財団法人留学生支援企業協力推進協会(同)の活動を紹介します。企業理解や就業意識の向上、社会貢献、そして国際交流によるグローバルな視点の醸成など、企業と学生双方に有意義で多彩な取り組みが展開されている。



## インターンシップ

一般社団法人経済同友会インターンシップ推進協会



## 留学生支援

公益財団法人留学生支援企業協力推進協会



### INDEX

- ① 「経済同友会インターンシップ」の推進 ..... 04
- ② 社員寮への留学生受入れプログラム ..... 08

# 特集-①「経済同友会インターンシップ」の推進

## 次世代人材育成のために望ましい 産学連携教育の推進を

経済同友会は2019年4月、関連団体として「一般社団法人経済同友会インターンシップ推進協会」を設立した。その狙いは、2014年度教育改革委員会の提言『これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待』を具現化することにある。2019年夏には協会として初めてのインターンシップを実施し、123人の学生が会員企業各社に派遣され、実社会での学びを経験した。今回は、このような同協会の取り組みについて紹介する。



### 企業という実社会で学ぶリアリティが 学生を成長させる

横尾 敬介

経済同友会インターンシップ推進協会  
代表理事



これからの混沌とした時代を生きていく学生たちにとって、教育効果の高いインターンシップは一層重要性を増しており、企業という実社会の場で学ぶリアリティは、教育機関が提供できない貴重な体験です。本協会のインターンシップは、意識の高い学生たちが早い時期からこうした人々に学ぶ機会を提供しており、多くの“気づき”を得ることができます。

企業の皆さまには、貴重で得難い体験を経て、キャリアデザインを描きながら努力する学生たちの成長支援をお願いいたします。

本協会は、学生時代にしっかり学び、卒業後に社会で活躍する若者たちをサポートしてまいりますので、志を同じくする皆さまのご支援とご協力をよろしくお願い申し上げます。

### 大学での学びと企業や社会での学びを 連続的に捉えた人材育成

教育改革委員会が『これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待』を提言した背景には産業界から大学改革への強い期待があったからといえる。

企業としては、グローバル化やデジタル化の中ですべて優秀な戦力となる人材が不可欠となる一方、就職後すぐに離職する若者の存在など、雇用のミスマッチが指摘されていたこともある。

このような状況を改善するためには、大学での学びと企

業や社会での学びを連続的に捉えた上で、人材を育成することが重要であり、企業で働くとは何かを見極めるなど、職業観の育成につなげてもらう狙いがあった。

### 学内や企業のウェブなどでは理解できない 「働く」ということを体験し、 企業人の意識を知る4週間

インターンシップの80%超は1～2日間で実施されているといわれる。それと異なる制度について、同協会は「就活の一環として行われるケースもある短いインターンシップでは、高い教育的効果は期待できない。原則4週間の期間を確保するからこそ、職業観の醸成や、社風を含めて実習先企業をより深く知ることができる」としている。

同協会のインターンシップを体験した学生からは「企業というのは、これほどまでに英語力が必要かと分かった。海外留学を目指したい」「金融系の企業で体験させてもらった。他大学の学生は有価証券報告書を読みこなしていたが、自分ではできなかった」などの声が寄せられた。

また、理系の学生からは「社員の方が勉強熱心で、新技

#### 制度の基本枠組み

##### ①対象は大学1・2年生(高専は本科4年生・専攻科1年生)

早い時期から学生を実社会での学びに触れさせ、気づきを与えることで、キャリア意識を涵養。

##### ②大学・高専は単位認定を行い、正課教育の一環として位置付け

会員の大学・高専には、経済同友会インターンシップを正課教育として位置付け、全学体制の下で学生を選抜して派遣するよう要請。各大学・高専における選考に合格した意識の高い学生が参加する仕組みを実現。

##### ③期間は原則4週間

高い教育効果を発揮できるよう、実習期間は原則4週間を確保。

##### ④実習にかかる交通費・宿泊費は企業負担

学生の経済的負担に配慮し、全国の学生にもチャンスを与える観点から、実習先までの交通費と実習期間中の宿泊費は、受け入れ企業が負担。





協会の設立記念パーティー



実習成果報告会

術の動向などに関心を払っていた。就職後も勉強しなくては「皆が大学院進学をするから自分もと考えていた。しかし、この体験を通して大学院進学の意味、そこで何を学ぶかを深く意識するようになった」との体験談もあった。

### 高評価、参加希望大学も多く 学内応募者は定員の10倍超も

大学側も同協会の制度は歓迎しており、新たに参加希望の大学も多いという。それは経済同友会の関連団体が実施している安心感とともに、地方の大学生にとっては、国際競争の渦中にある大手企業での得難い体験ができるためである。意識の高い学生の派遣を目指し、1大学6～10人を学内選考するが、その10倍ほどの応募者があるのも、本制度が高く評価されていることの証拠だろう。

企業側も次ページの担当者の意見から分かるように本制度に賛同し、得るものは多い。ただ、現場での指導要員の確保や、学生の交通費・宿泊費などの経費負担など、未成年である学生の安全確保を含め、社内体制の整備も欠かせない。

正課として大学と企業が密に連携しているため、同協会に参加する学生の成長を支援するために最適なマッチングを行っている。将来、結果として企業と学生が互いに望んで就職することになれば、それは好ましいことであろう。



協会主催交流会



各企業での実習風景

#### 正会員

##### 企業(25社)

ANAホールディングス、花王、キッコーマン、キッツ、久慈設計、KDDI、ケマーズ、コニカミノルタ、小松製作所、シーエーシー、住友林業、損害保険ジャパン日本興亜、第一生命保険、デュポン、凸版印刷、日本カーバイド工業、日本信号、日本航空、野村ホールディングス、東日本旅客鉄道、みずほ証券、三井住友銀行、三井不動産、三菱ケミカル、ユー・エム・アイ

##### 大学・高等専門学校(17大学・1機構)

岩手県立大学、小樽商科大学、お茶の水女子大学、九州大学、工学院大学、高知工科大学、埼玉大学、山口東京理科大学、昭和女子大学、上智大学、聖心女子大学、東北大学、東洋大学、新潟大学、北海道大学、琉球大学、龍谷大学、国立高等専門学校機構

#### 準会員

企業：ソマール 大学：津田塾大学

#### 賛助会員

日本学生支援機構

#### 役員(敬称略)

##### 会長

櫻田 謙悟(経済同友会 代表幹事)

##### 代表理事

横尾 敬介(産業革新投資機構 取締役社長)

##### 専務理事・事務局長

藤巻 正志(経済同友会 参与)

##### 理事

天羽 稔(TGA 取締役会長/元デュポン 名誉会長)  
大久保 伸一(凸版印刷 取締役副社長執行役員)  
尾崎 哲(野村アセットマネジメント 取締役会長)  
高祖 敏明(聖心女子大学 学長/上智大学 名誉教授)  
橋本 圭一郎(経済同友会 副代表幹事・専務理事)

##### 監事

小野 傑(西村あさひ法律事務所 代表パートナー)  
斎藤 敏一(ルネサンス 取締役会長)

# 社員も学生も「気付き」を得る場に 受け入れ企業・参加大学に聞くインターンシップ現場の声

大学1・2年生を対象としたインターンシップをある程度長期にわたり行うことは、まだ大学で過ごす時間が長い大学生にとって、自らのキャリアをじっくり考える絶好の機会になる。一方、企業にとっては大学生の若い感性や職業意識に触れ、社員の方が刺激を受け、あらためて働くということとは何かを振り返るケースもあるようだ。受け入れ企業の担当者、大学教員そして大学生それぞれに貴重な体験を語ってもらった。

## 「豊かな生活文化の実現」に通じる次世代支援



薄井 光さん

花王  
人財開発部門 智創部長

花王グループは、社会貢献活動では「次世代を育む環境づくりと人づくり」をテーマとし、子どもたちの「生きる力」につながることを願い、事業のかかわりの深い分野で社員が講師を務める出張授業などの活動を展開してきました。また、事業においても「最も重要な資産は人財である」という認識の下、活動する集団で、いずれ社会へ羽ばたく学生にも同じ思いがあります。

大学・学科を問わず、1・2年生を対象とした長期のインターンシップは、学生にとっては職業観の育成と大学での学びへの

動機付けのきっかけとして、社員にとっては、経験や考えを語り合い共に学ぶことで、多くの気付きを得て自己成長の機会となっています。企業にとっても、具体的な業務内容や先進技術と「よきモノづくり」への社員の熱い想いや社風とともに、企業理念「花王ウェイ」を体感してもらう好機でもあります。私自身も、学生たちの若く熱い想いと真っすぐな視線と向き合うたびに、社会人としての責任と「なぜ働くのか？ 何のために生きるのか？」を自問する貴重な機会と捉えています。

大学関係者や経済同友会インターンシップ推進協会の方々との産学連携が、花王の使命「豊かな生活文化の実現」にも通じると考えています。

## 社員が刺激を受け、業務の価値を再認識



秋津 佳さん

KDDI  
人事本部 人財開発部 採用グループリーダー

これまでも大学3年生や修士1年が中心のインターンシップを実施してきました。今回の経済同友会インターンシップは、大学1・2年生を長期にということで、当社では初の取り組みでした。就職までに一定の期間があり、早期の段階から「働く」ことに触れ、今後のキャリアを考えるきっかけとしてほしいと考えていました。現在の立ち位置を理解し、今後の大学生活において、成長するために何が必要かの気付きを得てほしいとも感じていました。

社員と一緒に仕事をしながら企業活動を実体験する約3週間の就業型のプログラムには、計4人に参加いただきました。全員がこの貴重な機会を、自らの成長につなげたいという意識の高い学生たちで、ポジティブかつ真面目に取り組む学生の姿に、インターン受け入れ部門の社員が逆に刺激を受けていました。業務を教えることで、自身の業務の目的や意義を再確認できたとの声もあり、社員のエンゲージメント向上につながるなど、企業側としても得るものがありました。

グローバル競争に勝ち残っていくためには、人材育成は非常に重要になってきます。次世代を担う人材の育成に向けて、学生段階でのキャリア教育は、教育機関に任せきりにするのではなく、産学が一体となって推進していくべきだと感じました。

## 新たな価値創造を考える機会となるよう工夫



深水 聡さん

コニカミノルタ  
人事部 人財採用グループ マネージャー

当社は、経済同友会が掲げる同インターンシップの目的や社会的意義に賛同し、2018年から2年連続で参加し、合計9大学(18年5人、19年6人)の大学生を受け入れました。

最重視したことは、4週間という長い期間、大事な学生を預かる責任ある立場として参加学生の安全と健康に留意することでした。体調は問題ないか、疲れていないかなど、日々積極的に声掛けを行い、社会人と違い遠慮がちな学生に気を配りました。大型台風が直撃した18年は、社員を退社させる前に学生を

最優先に帰宅させました。次に重視したことは受け入れカリキュラムの内容です。参加学生にとって有意義な実習になるよう、可能な限り実際の開発現場で生の開発業務を体験してもらい、課題を共有し社員と一緒に新たな価値創造を考える機会となるよう工夫を凝らしました。

一方、学生を派遣する大学側の対応はさまざまです。受け入れ企業が一番気になるのは、参加学生にとって受け入れカリキュラムなどがどうだったのか？です。学生に感想文を出させてくださる大学や、結果報告会に招待してくださる大学は貴重でありありがたく、大変励みになっています。

今年も3年連続で受け入れ予定で、上述した2点については継続重視してまいりたいと考えています。



学部1・2年生にとり、  
自らのキャリアを考える好機に

亀野 淳さん

北海道大学  
高等教育推進機構 准教授

インターンシップを就職・採用目的ではなく教育目的として考える場合に、その意義は2種類があります。一つは大学で学んだ知識、技能を実践に即してさらに高めるものです。もう一つは、実社会に触れる濃密な経験をして、大学での勉強や生活の重要性に気付き、自らのキャリアを考えるきっかけにするものです。前者であれば専門的な勉強をした学部3年生以上や大学院生が効果的ですが、後者であれば、学生生活がより長い1・2年生が有効です。経済同友会のインターンシップは後者です。

こうした状況に鑑み、北海道大学では1・2年生を対象とした教育的なインターンシップを検討していましたが、経済同友会の趣旨に賛同し、2016年度の初年度からわが国を代表する企業様へのインターンシップに参加させていただきました。参加した学生は多くの気付きを得て、その後の学習意欲の向上はもちろん長期の海外留学に参加した学生もいます。

最大の課題としては、1学年2,500人程度のうち10人程度しか参加できないことです。本インターンシップが契機になり、この重要性がより認知されれば社会全体に広がることとなるので、本インターンシップの発展に協会とともに努めてまいります。



## インターンシップが学生に起こす二つの変化



高澤 陽二郎さん

新潟大学 教育・学生支援機構  
連携教育支援センター 副センター長・助教

「このインターンシップは、自分以外誰も知らない環境で挑戦するチャンス。(大学生活の)早い時期に参加したことで、多くの自己改革につながった。あとは自分の努力で突っ走るだけ」。これは経済同友会インターンシップに参加したある学生の言葉です。この学生に限らず、参加した1・2年生の多くはその後、学業へ打ち込むほか、留学などでさらに視野を広げています。新潟大学では4年間で計33人の学生が当インターンシップに参加しました。先輩の口コミもあり、説明会の参加学生は年々増加しています。

インターンシップ経験が学生に起こす変化を担当教員として表すならば、それは「ものさしの再構築」と「学び方のアップデート」だといえます。社会の変化に日々対応する企業の中で、何に価値が生まれ、そこに自分はどう参画していきたいのか。机上の空論ではなく、目の前の圧倒的な現実からそれを考えることは、学生が今まで身に付けた「ものさし」を大きく揺らがせます。キャンパスを飛び出し、多様な他者とタフな課題を乗り越えて成長した経験は、学生の学び方を変える機会となります。学生の変化は同時に、大学教育自体にも大きなインパクトをもたらすでしょう。企業の皆さまへ感謝申し上げます、当インターンシップのますますの充実を心より願っています。



## 出会い・学び、そして継続的实践



伊原 有咲さん

■実習先:小松製作所

上智大学  
総合グローバル学部 総合グローバル学科2年

父親の転勤に伴い、オーストラリアで過ごした高校生活では、日本経済がエネルギー・資源・原料を海外から輸入し成り立っていると痛感しました。経済同友会インターンシップでコマツ様を志望した理由は、われわれの生活を見えないところで支える日本の製造業、とりわけ世界規模で事業展開をしている企業でマーケティング戦略を学びたいと考えたからです。

一番印象に残ったのは、顧客が限られているBtoB企業として、「売れ続ける」ことをブランディングの最大目標にしていることです。価格競争で機械のシェアを取るのではなく、顧客との関係性を維持し、他社と差別化をしています。しかし、マイニング事業が盛んな市場でもニーズは地域によって異なり、安さを追求する新興企業に、コマツのブランディングを浸透させ、長期的な顧客になってもらうことの大変さも理解しました。

一方、社員の方々とお話を重ねる中、海外から日本を見たりなりました。今年の春休みにはニューヨークで1カ月のインターンシップ、8月からは1年間フランス留学の幸運に恵まれたので、さらに視野を広げてまいります。今回の経済同友会インターンシップへの参加に際し、多くの皆さまに支えていただきましたことを、心から感謝申し上げます。



## 気付きが自分を成長させる



白石 太陽さん

■実習先:日本航空

龍谷大学  
経営学部2年

私は経営学に加え、英語も身に付け社会に出たいと考えています。そこでグローバル社会の中でも航空業の役割について学びたいと思い応募しました。

実習では、運航乗務・管理から整備場まで現場を隅々まで見学させていただくとともに、報告会に向けて他大学の実習生らとグループワークに取り組みました。現場実習では、日本と世界をつなぐ一つのフライトが、国籍を問わない何万人もの従業員の間で団結によって作り上げられていることを体感しました。

特に、働く上で最も大切であり求められるものは、「チームの団結」であると気付かされました。グループワークや他者とのかわりでは、主体性、働き掛けるといった強みの発見がありました。瞬発力や柔軟性が発揮できないといった課題・弱みも、毎日の振り返りと自己改善の中で気付きました。

今回の貴重な気付きを契機に、春期休暇での海外留学を決めました。英語の重要性と必要性に気付かされたため、さらに磨き上げるとともに、異文化に触れ自分の価値観を豊かにして柔軟な力を養いたい。今後のゼミ活動においては、実習で学んだ「チームで働く」ことの大切さを意識しながら、チームワークの向上に向けて努力し、社会で活躍できる人材になりたいです。

## 特集-② 社員寮への留学生受け入れプログラム

# 留学生支援企業協力推進協会 社員寮の提供促進に尽力

企業の社員寮が海外からの留学生を受け入れる「社員寮への留学生受け入れプログラム」は、経済同友会の提唱により1987年2月にスタート。89年4月には財団法人留学生支援企業協力推進協会が設立された(2013年4月、公益財団法人に移行)。これまで6,100人を超す留学生が社員寮での生活を経験し、現在は日本で、母国で、そして世界各国で日本の「良き理解者」として活躍している。



インターフェース支援プログラム。  
留学生を対象に企業ビジョンや求める人材などを説明する

### 留学生と日本人若手社員が 相互理解を深める好機

外国人が日本に留学する場合、文化や生活習慣の違い、言葉の壁などとともに、難しい問題の一つが「住まいの確保」である。残念ながら日本では、全ての高等教育機関が留学生を収容できる宿舍施設を備えているわけではない。

また、全ての賃貸住宅が外国人に対して開かれているともいえず、大学が集中する主要都市、特に東京や大阪のような大都市では、民間アパートなどの家賃は非常に高い。勉強に忙しく、アルバイトも制限される中で家賃が高いのは深刻なことだと想像できる。

こうした中で始まった「社員寮への留学生受け入れプログラム」は、企業が社会貢献活動の一環として、社員のた

めの福利厚生施設である社員寮に、社員と同条件で留学生を受け入れる制度だ。留学生の住居にかかる経済的負担を軽減するとともに、社員寮での生活を通して留学生と社員が相互理解を深めることも目的にしている。

本プログラム誕生の契機は1984年にさかのぼる。

当時、政府は第四次全国総合開発計画(四全総)の策定を準備中。河本喜久蔵国土庁長官から経済同友会に対して、「多くの関係者から要望が出されるだろうが、そのほとんどは『東京一極集中の是正』や『均衡ある国土の発展』を基本コンセプトに据えたものになると思われる。だが、果たしてそれだけでよいのか。経済同友会は、利害関係にとらわれない先見的な経営者個人の集まりである。ぜひ21世紀に向けての国造りを提言してほしい」との要請があった。

こうした要望に応じて85年10月、経済同友会国土総合開発委員会は草の根国際交流プログラム「21世紀ニッポンプログラム」の実施を提唱した。

プログラムの狙いは、一言で言うと、国民一人ひとりが、1人でも2人でもよいから外国人の親しい友人を持ちましょう、というもの。なぜなら、国と国との付き合いの基礎になるのは、個人と個人の付き合いであるからだ。

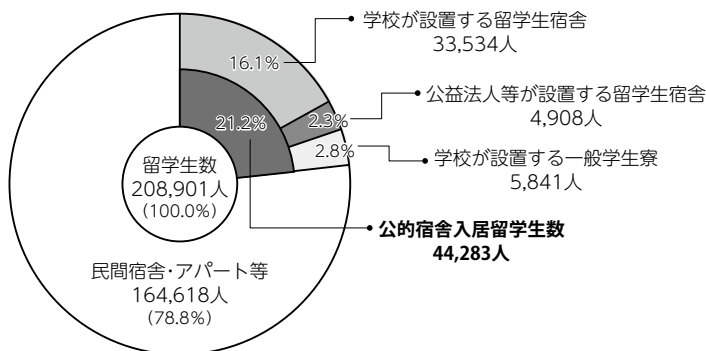
### 高い家賃の負担軽減を助けて 知日から親日の留学生を育てる

この提言はマスコミなどを通して大きく取り上げられ、注目された。当初、経済同友会は政策提言を行うことを主なミッションとしており、その実施は経団連や日本商工会議所に委ねていたが、ぜひ提言を実現してほしいとの声が高まり、経済同友会として取り組むことになった。

ただ、国際交流プログラムの実施には莫大な費用がかかる。そこでまずは費用対効果を考え、日本に何らかの魅力を感じて、自らの意志で学びに来ている外国人留学生との交流にターゲットを絞った。

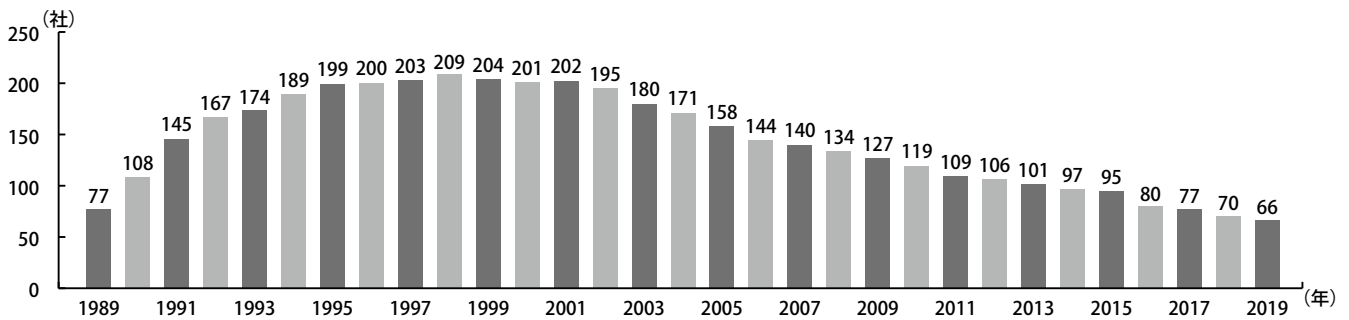
外国人留学生の実態を調べていくと、とても興味深いことが分かった。当時、約2万人の留学生が日本の大学で学んでいたが、彼らの多くは日本での留学を経て「知日」にはなるが「親日」にはな

留学生宿舎の状況 2018年5月1日現在(出典:独立行政法人 日本学生支援機構)





受入企業数の推移 各年3月末現在(出典:留学生支援企業協力推進協会)



らないというのだ。

中でも、アジアからの多くの留学生の肉声を聞くと、①母国との経済格差が大きく、仕送りだけでは生活できず、経済的に困窮している、②日本の大学には寄宿舎が完備されておらず、民間アパートに入らざるを得ないが、民間アパートは外国人に冷たく、日本独特の“保証人”や“敷金・礼金”が必要、③日本の大学では日本語での授業が中心なので、日本語の習得に苦勞している、という三つの共通点を抱えていた。

彼らの毎日は、大学で学んでいる時間、アルバイトをしている時間、そしてアパートにいる時間、これらの3点で一日の生活のほぼ全てが成り立っている。

これらの時間は見方を変え、指導教官と学生、雇用主とアルバイト、大家と店子といったように、全て縦(上下)の人間関係だ。対等な「横」の人間関係がほとんどない外国人留学生たちに、日本を好きになってもらおうと願っても無理がある。

それでは、彼らが“日本シンパ”になるためにはどうしたらよいのか。たどり着いた答えは、彼らの宿舎問題の解決を支援することだった。

当初は留学生会館を新設し、宿舎を低コストで提供することを考えたが、多くの大学が集中する大都市は地価が高く、10億円規模の資金を投入しても収容規模50人程度の会館しか建設できない。

そこで既存の施設、企業の社員寮に着目した。これなら新たな投資はまっ

たく必要ない。しかも、留学生と企業の若手社員との交流が深まれば、一石二鳥どころか三鳥の効果がある。

### 受け入れ企業数は減少傾向に バブル崩壊などで経営苦しく

1987年2月、「社員寮への留学生受入れプログラム」は30数社が参加してスタートした。

その後、政府も「留学生等の交流促進に関する閣僚懇談会」を発足させ、経済界でも「留学生に対する企業協力に関する懇談会」を開催するなど、留学生支援に対する理解が深まったため、官民協力してプログラムを推進すべく89年4月、留学生支援企業協力推進協会が設立された。

順調に受け入れ企業は拡大し、98年には209社を数えた。ところが、同年をピークに減少に転じ、2019年3月末では66社まで減っている。

その理由を同協会の渡辺道夫事務局次長はこう話す。「留学生の受け入れに対して企業側の理解が減ったということではない。社員寮自体が閉鎖され、消滅しているためです」。

バブル崩壊後とリーマンショック後、各企業は経営が苦しくなり、遊休資産や福利厚生施設を処分せざるを得ない状況に陥った。こうした厳しい現状の中、同協会では新規開拓に努めている。

今日、世界はますます国境の壁が低くなり、相互理解・相互信頼の必要性が一段と高まっている。アジア諸国を中心とした海外から日本の高等教育機関への留学生は、18年5月現在で約20

万9,000人に達する。裏返して言えば、それだけ「人材育成の場」としての日本への期待が高いのだ。

こうした彼らの期待に応え、留学生たちの生活環境をより良いものにするには、国際的に活動する企業にとって責務の一つではないだろうか。

同協会が展開している事業は、この「社員寮への留学生受入れプログラム」ばかりではない。日本企業や日本産業の現状と課題について理解を深めてもらうための「インターフェース支援プログラム」として、参加企業が経営ビジョンや求める人材像などの企業情報をプレゼンテーションし、個々の留学生の要望や質問に答える「企業フォーラム」や、工場などの現場見学を通して日本企業の実態を学ぶ「企業実務見学」も実施して、留学生と企業との情報交換の場の提供に努めている。

さらに、社員寮で暮らす留学生が地域の中学校などで教壇に立ち、自分の国の紹介や将来の夢、国際交流や異文化コミュニケーションの大切さなどを生徒たちに伝える「出張授業」も積極的に推進している。

こうした地道な活動によって、社員寮で生活した留学生が日本企業に就職する比率は、多い年で70%にも達すると渡辺氏は語る。

同協会は「外国人留学生と地域社会、次代を担う若者たちとの交流の促進を図り、日本と諸外国との相互理解の増進に寄与するためにも、1社でも多くの企業に当プログラムへの参加をお願いしたい」と呼び掛けている。

プログラムは、社員寮を提供する企業と生活する外国人留学生の双方にとってどう有用なのか。参加企業、入寮経験者の声を聞いた。

## 新人、若手社員に入寮を勧め 留学生と相互理解を促進

三井物産

幅広い事業展開をグローバルに行っている三井物産は、国際交流、教育、環境の三つの分野を重点領域と定めて社会貢献活動に力を入れている。

その一環として留学生に社員寮を提供することについて竹増喜明執行役員人事総務部長は語る。「当社の活動と極めて親和性が高く、留学生の皆さんに安全に、安心して勉学に打ち込める環境として提供しています。それだけでなく、寮での生活や、当社の社員との交流を通じて、日本についての理解を深めてもらうことに少しでも貢献ができればと考えています」。

三井物産では、新入社員と単身の若手社員を対象として入寮を勧めている。特に新入社員には強く推奨し、寮生活を通じて、寮生が会社の所属組織を超

### 竹増 喜明 氏

執行役員 人事総務部長



えた人的なネットワークを築き、仲間意識が醸成されることを期待している。同社の経営幹部には寮生活の経験者が多く、いまだに当時の話題で盛り上がるという。

そうした寮生活に留学生が加わり、社員と直接交流する場は食堂だ。同じ釜の飯とは言わずとも、同じテーブルを囲み、食事を一緒に取ることで自然と心は通い合う。寮に帰ってきた後もコツコツと勉学に励む留学生と、どちらかというところ“社会勉強”に熱心で帰宅の遅い当社の社員とは生活の時間帯が異なり、残念ながら平日は朝食以外、あまり接する機会はない。しかし、週末や休日には、お互いに母国語を教え合うなど交流の機会も増えるようだ。

「寮生活というと少し古臭い印象を持



たれるかもしれないが、情報通信技術が発達し、個人主義的な社会といわれる現代にあつてこそ、一つ屋根の下で生活する環境や、フェイス・トゥ・フェイスでコミュニケーションができる機会は貴重です。社会人としてのキャリアを寮生活からスタートすることは、当社の社風である『自由闊達』の基礎となるものといっても過言ではありません。当社は社員寮を、人材育成上の観点から非常に大事な『場』だと考えており、この『場』を、海外からの留学生の皆さんにも活用いただくことで、日本での生活を快適で実り多いものとするに役立てていただきたいと思えます」

## 長谷川元代表幹事が推進 入寮経験者の礼状に喜び

武田薬品工業

武田薬品工業は、急速なグローバル化を背景に、人材の相互交流、相互信頼の必要性が一段と高まっていると認識する中、長谷川閑史社長(当時)がグローバル化を積極的に推進し、グローバル人材の継続的な育成に注力していた。

また、長谷川氏は経済同友会の副代表幹事、代表幹事を歴任し、同社と経済同友会の間で強固な関係が展開される中、経済同友会が提唱するこのプログラムは、同社のグローバルカルチャーの醸成と留学生への積極的な支援による社会貢献の両方を果たす、大いに意義のあるものとして社有寮への受け入れを実施してきた。

「留学生の皆さんを受け入れる前は、正直なところ、プライバシーや多忙か

らあまり社員との交流は期待できないのではないかと考えていましたが、ささやかではあるが交流が芽生え、うれしく感じます」と同社担当者が語る。

それは寮内の食堂での飲食時に、女性留学生が女性社員と会話を楽しんでいる光景を目にするときだという。

一方、留学生を受け入れたいが、生活習慣の違いなどから不安を感じる企業もある(Q&A参照)。

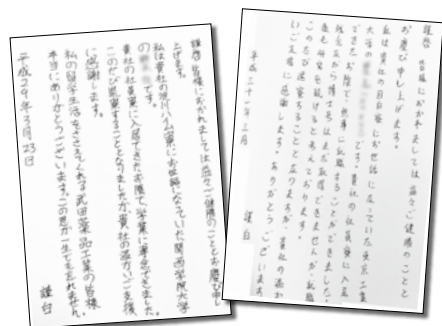
この点について同社は、こうした考え方を留学生に伝えている。「社員寮に入居することで、住居費を工面するためのアルバイトに時間を割かれることは少なくなるはず。そのため、学業に専念いただくための入寮であることを自覚いただいて、しっかり本業に取り組まれるようお願いしています」。また、学生寮ではないので、友人を招いて騒ぐなど、生活面で最低限のマナーは守るように知らせているという。

そして最後に、無事卒業し、退寮した

留学生の方から、丁寧なお礼状が届くこともあるという。少したどたどしい日本語なのだが、手書きで書かれた書面を読むと、ささやかな支援ではあるが、その意義を感じるという(下写真)。

\* \* \*

社員寮のルールについては三井物産も同様に留学生に伝えているという。ごみの出し方など地域のルールについても入寮の手引書を配り、またアドバイスや手伝いをしてくれる温かい寮母・寮父さんを配し、困ったことがあれば、社員の寮生からも声を掛けるような雰囲気醸成されているという。





## 深夜バイトから“解放”され 勉学に集中できた

金 東一 (キム・ドンイル)さん

韓国出身  
双日  
リスク管理企画部貿易管理課



とにかく本プログラムをもっと多くの留学生に知ってもらい、活用してほしいです。私自身、社員寮の存在を初めて知って応募したのは、東京工業大学に入学して6年目、修士課程2年時。寮で暮らせたのは入社までのわずか1年間でした。でも、野村證券宮前平生寮に入っていなかったら、大学時代の思い出は半減していたと思います。

日本で学ぶ留学生は皆、金銭的にも時間的にも学業的にも“崖っぷち”に立っています。私も社員寮に入るまでは、大学での研究とコンビニの深夜のアルバイトが、毎日の生活の“二大柱”でした。でも最後の1年間はバイトの時間を減らして、留学生としての本来の活動に集中できました。

寮費は2食付きで月2万円ほど。特に週末の夕食のカレーは最高でした。ルールは週替わりで、しかも食べ放題！

日本の社会人に対する見方も180度変わりました。入寮前は、仕事オンリーで厳しくて怖いという印象でした。でも、寮の風呂に入っていると「おーい、留学生が来たぞ」と声を掛けてもらっ

たり、週末は遊びに誘ったりしてくれました。留学生が自分1人だったのもよかったですね。野村證券の社員の方はアウトドア派が多く、多趣味で皆さん、明るく人間味あふれる方ばかり。こんなふうにオンとオフの切り替えをするのかと勉強になりました。

日本企業がグローバル化する最も簡単な方法は、外国人留学生を活用することです。特に社員寮は若い社員が多いので、留学生たちとの交流は大きな刺激になるはず。企業の方々には、単に留学生にベッドを提供するだけではなく、意図を最初からきっちり持ってプログラムに参加していただけたら幸いです。

## 勉強に専念でき、日本が大好きに 有意義だった日本を知るイベント

李 花 (リ・カ)さん

中国出身  
インターン・アソシエイツ  
人事サービス部



本プログラムのおかげで私は勉強に専念でき、日本が大好きになりました。私の人生にとって大きな財産、糧です。私は中学・高校で第二外国語として日本語を学び、日本文化に興味を持ち、高校卒業と同時に来日して立教大学観光学部に留学しました。

日本ホテルの氷川台寮に入ったのは

2年生の秋。入寮の特典として同社が運営する池袋のホテルメトロポリタンでベルガールとして働き、授業で学んだことを現地体験できました。女子寮なのでセキュリティが万全で、快適に過ごせました。寮には同じ職場の社員もいて、仕事のことを教えてくれたり、一緒に料理を作って食べたりしました。

このプログラムのもう一つ素晴らしいところは日本を知ってもらうイベントがたくさんあることです。社員寮入居留学生を対象にした企業フォーラムに参加し、日本企業の品質第一、お客さま最優先の素晴らしさに気づき、卒業後は日本で就職することを決めまし

た。留学生が石川県に集まりホームステイをする、協会後援のJAPAN TENTではよさこいを踊るなど日本文化に触れ、日本が大好きになりました。ホストファミリーの優しさに家族愛を感じました。都内の中学校での「出張授業」では、大変だけど恐れずにチャレンジすることが大事だと自分の留学経験を例に話しました。子どもたちは目を輝かせながら聞いていました。

来日18年、気が付くと日本で仕事を続け家庭も築いていました。一人でも多くの留学生が日本を大好きになってくれるよう多くの企業がプログラムに参加していただけたらうれしいです。

## Q&A

**Q.** 受け入れる留学生は全員、大学生ですか。

**A.** 大学の学部、大学院修士・博士課程に在籍している正規学生で、私費の外国人留学生を対象としています。

**Q.** どんな留学生が入居されるのでしょうか。

**A.** 大学での選考を経て、その大学の推薦があることを原則としています。社員寮に入居後は、大学と当協会が連携して、留学生の社員寮生活をバックアップします。

**Q.** 当社の社員寮には外国語に堪能なスタッフがおらず、留学生とのコミュニケーションは問題ないでしょうか。

**A.** 大学から推薦される留学生は、日本語で日常生活ができるなど、ある程度日本の生活に慣れていることを原則としています。日本語でコミュニケーションをとれます。

**Q.** 当社の社員寮に留学生を迎え入れるのは初めての経験で不安なこと、分からないことがたくさんあります。

**A.** 当協会では、生活相談や法律相談のための窓口も設けています。また、入居

後間もない留学生には社員寮生活についてのセミナーを開催しています。

**Q.** 社員寮での共同生活では、留学生に特別な配慮は必要ですか。

**A.** 特別な配慮は不要です。受け入れ条件として、原則寮費・共益費・食費などの諸経費と規則などについては、全て社員と同じにしてもらっています。

**Q.** 寮生としてふさわしくない行動があったときは、どうすればいいですか。

**A.** 遠慮なく注意していただきたい。入寮案内、寮の規則など社員と同様の対応をしてください。