

# グローバル人材って何？

アジア市場が拡大している中、地理的に東アジアに近い沖縄は、その地理的優位性を発揮すべくさまざまな取り組みを行っている。沖縄を訪れる外国人観光客も年々増加し、年間100万人に迫る勢いだ。しかし、海外向け事業や外国人観光客受け入れ等に対応できる、いわゆる「グローバル人材」の質・数は十分とは言えない状況にある。今回は、沖縄におけるグローバル人材に関する現状を整理してみたい。

## グローバル人材育成への取り組みの整理

### ●グローバル人材＝語学が堪能、ではない

グローバル人材という言葉に正確な定義はない。使用する人や場面によって意味が異なるからだ。例えば、貿易関連事業の場合、相手国の言語が理解でき、商習慣や法律等に詳しい人材の事を指す。外国人観光客を受け入れる場合には、詳細な情報を外国語で伝えるだけでなく、宗教や嗜好等についての知識も必要であろう。また、語学は必要条件ではあるものの、十分条件ではなく、語学以外にも、求められる知識や素養がいくつもある。

### ●グローバル人材育成施策はある程度揃っている

県内各支援機関でもこのような状況は理解しており、さまざまな人材育成プログラムを提供している。例えば、海外展開セミナーや商談スキル向上セミナーは、主に沖縄大交易会参加企業を対象とし、大会本番でスムーズな商取引ができるようになることが目的の一つとなっている。当然、参加対象者は大会当日参加する人材となるが、実際は「会社のだれか」が出席している場合が多々ある。知っておくべき情報や知識がない状態で大会に参加するため、十分な成果が得られなくなってしまう。事業者側の意識の問題もあるが、主催側もこのような現状を理解した上での周知・広報活動が必要であろう。

### ●海外進出希望者に対する施策は少ない

国内市場が縮小傾向にある中、多くの事業者が新

しい市場や客層を求めて動き出している。中には初めから海外市場をターゲットとしている事業者もいる。国内市場中心の事業展開をしながら、海外進出を漠然と考えている経営者も少なくない。しかし、多くの事業者が「進出の仕方」がわからないため、躊躇している場合が多いことも事実である。

現在の県内支援機関には、彼らを支援するための仕組みや施策は少ないのが現状である。一部の金融機関では、専門部署の職員が海外で開催される商談会に同行したり、顧客の要望に応じて海外の情報収集・提供しているが、ごく限られた取り組みである。

### ●「体感」して初めて理解できる

だからと言って、多くのセミナーや講座を開催すれば良いわけではない。その国の人・文化・社会などに直接触れなければわからないことが多々ある。特に食料品などは、実際に現地の人々に飲食していただき、その反応を直接見なければ、その国にあった商品開発はできない。宗教や文化の違いは、「頭で理解」するのではなく、実際に現地の人々と接して初めて理解できるものである。従って、海外進出をするうえでは、現地での事前調査活動等は必ず必要であり、それを支援する取り組みが今後は必要であろう。

## 外国人留学生採用に関する現状の整理

### ●人出不足を補う目的で、留学生を採用してはダメ

県内には600名以上の外国人留学生が在籍し

ている。

沖縄県内における外国人留学生数

	琉大	沖国	名桜	沖大	OIST	その他	合計
アジア	219	96	64	56	19	73	527
北米	10			1	5	0	16
中南米	7	3	4			1	15
欧州	26	3	5	3	14	2	53
中東	11				3	0	14
アフリカ	7			1	1	0	9
オセアニア	3			1		0	4
合計(55カ国)	283	102	73	62	42	76	638

(出所) 沖縄地域留学生交流推進協議会(2013年5月1日現在)

外国人観光客が急増しているため、各教育機関には観光関連・飲食関連事業者から、外国人留学生を採用したいという問い合わせが増加しているだけでなく、沖縄での就職を希望する留学生も少なくないようだ。ボランティアで琉球大学の就職アドバイザーをしている次呂久氏によると、企業や留学生からの相談数はかなり増加しており、処理できる限界にきているらしい。

一方で相談する企業側にはいくつかの課題が見られるようだ。企業のほとんどは、留学生を採用する際に必要な就労ビザ取得についての十分な知識がない。就労ビザ取得には、概ね以下にあげる2つの要件がある。①大学での専攻内容と就職先の業務内容に関連があること、②外国人でないこと(=日本人ができる仕事はだめ)。

例えば、長年アルバイトで働いていた留学生を、引き続き社員として雇用しようとしても、①②の要件に合致しなければ、就労ビザは取得できない可能性が高い。そもそも就労ビザの存在すらも知らず、人出不足を補う目的で日本人の代わりに留学生を採用しようとする事業者もいるようだ。留学生を採用した後で、就労ビザの必要性に気づくと、最悪の場合、ビザ取得ができず、採用取り消しになる可能性が高くなり、不幸な結果を招いてしまう。

留学生は、日本での就職活動に不慣れなために就職しづらいケースが少なくない。日本流の社会人マナーや商習慣等を知らないため、せっかく就職しても、会社になじみずに辞めてしまうケースもある。そのような事態を未然に防ぐためにも、

## 【KRI アウトLOOK：グローバル人材って何？】

就職前の留学生に最低限必要な知識・情報を提供する必要がある。次呂久氏のもとではこのようなサポートを実施しているが、多くの大学の現場では対応人数が限られているため、留学生や企業に対して十分なケアができない実情が伺える。

### ●就職後も企業からのサポートは必要

就職した留学生の何人かに話を聞いてみた。共通の意見としては、①彼らは沖縄に愛着をもっている、②毎年就労ビザを更新する必要がある、③アパート契約時に日本人の保証人を求められ苦労した経験がある、④貯金できるほどの収入はない、などが挙げられる。留学生のサポートが充実している事業者の場合、就労ビザ取得や採用後のケア(社員寮の提供や業務に必要な資格取得支援など)が十分整備されており、留学生自身も会社から必要とされていると認識していた。一方で、次のような切実な悩みも聞かれた。サービス残業が常態化し子育てをする時間がなく子供を母国の両親に預けている、保有資格を活かせる業務経験してみたい、など。

今後、留学生を採用しようとするのであれば、彼らの労働や家族に対する価値観を理解し、日本人との違いを受け入れ、働きやすい環境を整備することは、絶対条件である。

## まとめ

前半では、グローバル人材育成の取り組みの現状について述べた。後半は、企業と県内で就職したい外国人留学生について述べてきた。どちらの場合も、「相手を理解する・知る」という点が共通している。

グローバル人材を、単に世界で活躍できる人材と捉える場合は、意思疎通やビジネスに必要な最低限度の語学・知識等は必要かもしれない。しかし、最も必要なのは、他の国や地域で働かせてもらっていると思う謙虚さ、違いを受け入れる寛容さ、相手を知ろうとする積極性、なのではないだろうか。

実際、アジア諸国で起業または活動しているウチナンチュの多くには、このような素養が見受けられる場合が多い。先駆者達のような人材をどのように排出できるのか。私は、これがグローバル人材育成のカギだと思う。

(海邦総研事業支援部研究員／中山禎)