

「九州出島化構想」について

～第 5 回「九州の未来力 2030」を踏まえた一言提言～



<谷口博文>

● 多様な人材活用には企業側も考え方を考える覚悟が必要！

日本企業は年功序列や新規一括採用、終身雇用というやり方を変えないで、本当に世界で生き残れるのだろうか。

優秀な人材獲得競争においては、従来の雇用慣行や評価のあり方にまでさかのぼって、選ばれる企業側の進化が求められる。

● 労働市場改革のポイントは、人財育成、そして多様な働き方と生活保障の両立！

企業のグローバル展開の方法として、そして人財育成の観点からも、本多イズムは大変参考になります。

一方で、日本国内では非正規雇用増加（特に若年男性）への対応が求められています。男女が多様な働き方と生活保障が両立できる環境整備が必要だと思います。



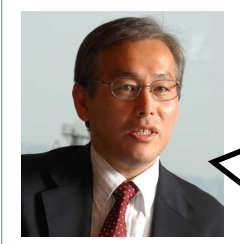
<益村真知子>

● 地域全体でインターナショナルスクールの支援を！

高度外国人材に九州に住んでもらうためには、子弟の教育環境の整備が必要。

また、日本人も小さい頃から国際的な環境のなかで勉強することが必要。

そのためには、地域全体でインターナショナルスクールを支援し、その門戸を広げることが重要。



<高木直人>

● 就職の仕方にもっと自由を！

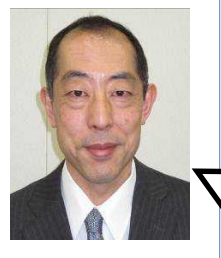
日本企業にとって、「働き方の自由さ」に加えて「就職の仕方の自由さ」が、外国人に限らず留学経験などがある優れた人材を登用するのに必要です。



<松岡恭子>

● 異文化との融合には社会全体が国際化を目指すことが大事！

外国人留学生や観光客を呼び込むには、異文化で育った人たちを受け入れる寛容さや受け入れ易くする制度の整備が必要だと思います。例えば、普段から英語に抵抗感を感じずに暮らせるよう、社会全体の国際化を目指し、幼いころから英語に接する機会を増やすための教育システムのグローバル化や、メディア放送の内容・表現のグローバル化等を進めて行ってはどうでしょうか。

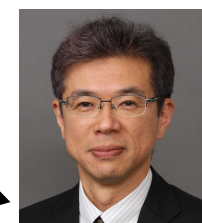


<長谷川 靖>

● 海外労働者の活用には会社のコミットメントが不可欠！

「出島化構想」の実現には、長期的に海外からの労働者を活用していくという社長をはじめとする会社としてのコミットメントが不可欠。

本多機工さんに続く九州企業が出てくることを期待します。



<嶋津 祐一>