

西日本カンボジア友好協会 「新機軸事業」 策定案

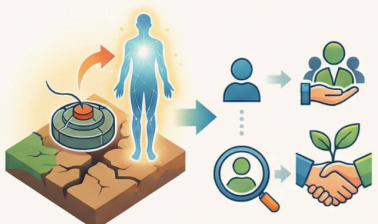
【新・大義】地雷撤去から「人財」の開拓へ

～地雷を掘り起こす活動から、未来のリーダーを掘り起こす活動へ～

地雷撤去から「人財」の開拓へ：福岡とカンボジアを結ぶ新機軸事業「FMLP」

カンボジアの経済成長と福岡の労働力不足という現状を踏まえ、協会は「一方的な支援」を卒業します。
地雷を掘り起こす活動から、両国の未来を担う「人財」を掘り起こし、福岡に定着・貢献するリーダーを育てる循環型プログラム（FMLP）へと進化します。

ミッションの転換：支援から「共生」へ



「物理的な壁」から
「心の壁」の除去へ
地雷撤去の横伸を継承し、両国の相互理解を組む壁を取り除き人財の架け橋を築く。

従来の「紹介」から
独自の「育成」モデルへ
単なる人手不足解消ではなく、福岡独自のキャリアパスと終で優秀層を惹きつける。

循環型リーダー育成プログラム「FMLP」の柱



厳選された「目利き」と
「絆」の醸成

現地での実職評価に加え、福岡の経営者が「里親」となり心理的伸展意欲を高める。

紹介手数料を
「未来への投資」に転換

外部業者への手数料を拠出し、その資金を学生の生活支援や奨学会に直接贈示する。

福岡とカンボジアを繋ぐ
経済循環の創出

福岡で学んだ人材が、将来的に日本企業の現地法人責任者として活躍する。

比較項目	従来の人材紹介	新事業「FMLP」
コストの行方	外部紹介業者への手数料	学生本人への生活・教育投資
選抜基準	書類と面接のみ	現地フィールドワークでの主体性評価
定着の鍵	給与・労働条件	福岡の経営者（里親）との心の繋がり

1. 提案の背景：協会の社会的使命の再定義

当協会は創立以来、地雷撤去支援を通じてカンボジアの復興と安全に寄与してきました。しかし、カンボジアが目覚ましい経済成長を遂げ、一方で福岡の企業が深刻な労働力不足とグローバル化の停滞に直面している今、私たちの役割は「一方的な支援」から「対等な共生」へと進化すべき段階にあります。

かつて先達が物理的な地雷を取り除く活動に尽力してきたように、私たちは今、両国の未来を阻む「相互理解の欠如」という壁を取り除き、次世代のリーダーを育てる「人財の架け橋」となる方向性を提案いたします。

2. カンボジア人材活用における「3つの課題」

会員企業の「人手不足解消」及び「多国籍企業化」の解決を1番の解決すべき課題と定める上で、単なる「人材紹介」の枠組みでは、以下の理由から優秀な人材の獲得と定着が困難になっています。

1. **国際競争戦の激化**：韓国や中国の攻勢により、日本は「選ばれる理由」を問い直されています。
2. **定着率の低さ**：縁のない土地（福岡）へ「仕事」だけを目的に来ても、より好条件な他都市や海外へ流出していく可能性。

3. **受入側のリテラシー不足**：カンボジアの文化や情熱を理解せず、単なる労働力として扱う企業の姿勢が、ミスマッチ及び人材が定着しない根源となっています。

こうした閉塞感を打破するためには、従来の「募集」ではなく、「**福岡にしかできない、人生を賭ける価値のある独自のキャリアパス設計**」の提示が必要と感じています。

3. 解決策：循環型リーダー育成プログラム「FMLP」

本事業は、協会が「信頼のハブ」となり、産学官の専門機能を連結させることで、これら3つの課題を解決します。

① 【選抜・目利き】実戦型スクリーニング

カンボジア人材を協会独自の仕組みで目利きできるようにします。メコン大学（樋口教授）による学術評価に加え、カンボジア現地の「キミタビ（※）」フィールドワークにボランティア参加させ、書類では見抜けない「主体性」「責任感」を直接評価します。

※協会会員企業によるフィールド提供。

② 【定着の核①】学校間交流インターンシップ（FFLC枠組み：岩本理事長へ相談事項）

採用後のミスマッチを防ぐため、福岡外語専門学校の「学校間交流」という法的枠組みを活用し、就労前に数ヶ月の日本国内インターンを実施。企業と学生が「契約前に相性を確かめる」プロセスを導入します。

③ 【定着の核②】福岡独自の「里親（メンター）制度」

会員企業の経営者が「里親」となり、学生を孤立させない多層的な関係を築きます。

- **心理的帰属**：定期的な食事会や相談を通じて「福岡の父母」との絆を育みます。恩義を重んじる文化を持つ彼らにとって、この「心の繋がり」こそが、卒業時に「この人たちのいる福岡のために恩返しをしたい」と思わせる最大の定着要因となります。

④ 【定着の核③】「手数料」から「未来投資」への転換

外部の紹介業者へ支払っていた高額な手数料（年収の約30%）を撤廃し、その資金を学生の生活支援や奨学金返済支援として**本人へ直接還元**します。企業は人材獲得コストを低減しつつ、圧倒的な忠誠心を持つカンボジア人材を確保できます。福岡の本社で日本流のマネジメントを習得した人材は、会員企業がカンボジアへ再進出・事業拡大する際の「現地法人責任者」となります。彼らがハブとなることで、福岡とカンボジアの間に強固な経済循環を生み出すことを目標とします。

⑤ 【日本側の変革】双方向のASEANレジリエンス研修@カンボジア

これまで行なっていた現地視察の代わりとして、外国人人材（特にASEAN）受け入れを検討している企業の日本人社員にむけた研修@カンボジアを協会が主導します。独自の研修を通じ、現地の熱量を肌で感じ、異文化マネジメント能力と困難突破力を鍛えます。

4. 戦略的アライアンス：日本カンボジア協会との連携

上記を実施するにあたり、本事業は当協会単独にとどまらず、**日本カンボジア協会（JCA）との戦略的連携**を視野に入れることで実行力を強化する方針を提案します。

- **優良人材獲得の協働：**
 - 連携して動くことで「日本企業に興味のある人材」を集めやすくなり、結果として優良な人材獲得できる可能性も高くなる
- **JCAの既存資源の活用**
 - **政府パイプの活用：** JCA顧問（高橋元大使）らのネットワークを通じ、労働省・教育省との円滑な調整を企図します。
 - **中小企業進出支援：** 実務支援に長けたJCAと連携することで、会員企業のカンボジア進出も同時に行えるようにします。 ※JCA側とは今後詳細協議予定。

5. 運営体制：専門特化による高効率なガバナンス

協会の事務局に過度な負担を集中させないよう、各プロセスを専門組織が分担する「プラットフォーム型」の運営を行います。

- **協会理事会：** 事業の承認、予算管理、最終候補者の認定（ガバナンスの維持）。
- **メコン大学：** 現地学生の募集・学術選抜・入国前ブートキャンプの実施。
- **福岡外語専門学校：** 日本語教育・ビザ申請・生活指導（学校間交流枠組みの活用）。
- **日本カンボジア協会（JCA）：** 人材発掘、政府レベルの調整、進出実務支援（※今後協議予定）。
- **株式会社IMPACT ASIA：** 現場適性評価の場、および日本人社員向け研修の提供。

5. その他可能性：Seeds & Future Pipeline

地雷撤去の精神を継承し、中長期的な「人財の種まき」を併行します。

- **Seeds（育成型孤児院支援）：** 支援先の孤児院から優秀な児童を選抜。教育支援を行い、将来のFMLP候補生として育成する「協会らしい循環」を創ります。
- **Future Pipeline：** 現地インターナショナルスクール（ミルキーウェイスクール等）と連携し、10年後の高度人材を中等教育段階から予約確保します。

6. ロードマップ

1. **ニーズ調査（1-2ヶ月）：** 本提案を実行に移す前段階でカンボジア人材へのニーズヒアリング及び会員様への採用および日本人研修の需要調査で実現可能性を探る。
2. **体制確定（並行）：** 専門組織（教育・選抜・政府交渉）との連携詳細を公式化。
3. **プロトタイプ始動：** 年間1~2名の「モデルケース」から着実に開始し、成功事例を可視化します。