

平成26年度産業経済研究委託事業
(外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査)

報告書 概要版

2015年3月

新日本有限責任監査法人

調査目的と調査方法

調査目的:

- 外国人留学生の就職や、その後の企業への定着に関する課題を明らかにし、就職率・定着率の向上や外国人留学生の受入増加に必要な施策の検討に資するものとする。

調査方法

企業アンケート	
調査方法	郵送でアンケート票を送付し、郵送で回収。
調査対象企業	計3,000社 ・全上場企業約3,600社のうち従業員数上位2,500社 ・「就職四季報」掲載の非上場企業(約1,700社)のうち従業員数上位500社
回収数	535社(回収率:17.8%)

外国人社員アンケート	
調査方法	以下の方法でアンケート調査への協力を依頼し、各社員が回答用のインターネットサイトにアクセスして回答。
依頼方法	・企業アンケートの送付先企業に対し、留学生出身の社員10名程度に対するアンケート調査への協力を依頼 ・「アジア人財資金構想」プログラムの受講生OB・OGに対する回答依頼
調査対象	・日本の大学・大学院修士課程への留学経験者、卒業後10年以内 ・現在、日本で常勤社員として勤務
回答数	406名

外国人留学生アンケート	
調査方法	以下の方法で大学に対してアンケート調査への協力を依頼し、各留学生が回答用のインターネットサイトにアクセスしてアンケートに回答。
依頼方法	留学生数(大学学部及び大学院修士課程の正規生)の多い大学上位102校に対し、留学生30名程度に対するアンケート調査への協力を依頼
調査対象	・学部3年生～4年生および修士1年生～2年生の外国人留学生
回答数	1,104名

企業ヒアリング

- 外国人留学生の受入に積極的で、その採用及び定着に関する課題に直面し、それらに対して有用な取組を行っている企業に対するヒアリング調査を実施
- 調査対象:9社(製造業大企業4社、非製造業大企業4社、中小企業1社)

外国人社員ヒアリング

- 外国人留学生の就職に関する事業の支援を受け、日本において就職した留学生出身の外国人社員に、グループインタビューを実施
- 調査対象:「アジア人財資金構想」プログラムの受講生で、現在、日本企業(外資系含む)において常勤社員として雇用されている外国人社員

大学ヒアリング

- 外国人留学生の受入に積極的で、その就職に関する課題に直面し、それらに対して有用な取組を行っている大学等にヒアリング調査を実施
- 調査対象:5か所(国立大学2校、私立大学2校、大学コンソーシアム1か所)

外国人留学生の就職／採用に関する支援の動向と今後の方向性

- 留学生の就職に対する支援策の動向(主に大学における取組)
 - 以下のための取組を多くの大学が実施。
 - キャリア教育の一環として、日本企業や日本の就職活動に関する意識づけ。
 - 日本のビジネスないし就職活動において必要なスキルやテクニックの習得。
 - 企業との交流やネットワーキングのための機会の提供。
 - 民間事業者による外国人留学生向けの就職支援サービスも、多くの留学生及び企業が利用。
- 今後の方向性
 - 大学と企業の連携(企業と留学生が互いに知り合う機会、企業のニーズを大学・留学生に伝える機会の創出)。
 - 企業の留学生の受入は段階的に進展する。その段階によって求められる企業との連携は変わる。

	留学生受入初期	留学生の受入浸透	社内のグローバル化進展
企業の状況、ニーズ	<ul style="list-style-type: none"> ・最近、留学生の受入を開始または開始しようとしている ・まずは留学生との接点づくりが必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・留学生採用を一定期間継続し、定着のための取組も開始 ・ゼネラリストとして優秀な社員を育成するという従来型の人事体系を変えずに留学生を受け入れたい 	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人受入が浸透 ・スペシャリストとして優秀な社員を採用・育成し、英語の利用など外国人・日本人が区別なく働ける環境を構築
求められる支援の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ・就職活動開始前の時期における企業・留学生間の交流会や企業見学会の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・大学におけるキャリア教育への協力(企業が課題を提供する課題解決型学習を取り入れた講義、インターンシップ等) 	<ul style="list-style-type: none"> ・大学におけるキャリア教育への協力(英語による講義への協力、英語でのインターンシップ受け入れ) ・英語での情報発信

- 地域内の連携: 先行的な大学の取組をある程度標準化→多くの大学に広げること(横展開)が重要。
 - 留学生が少ない大学や学部・研究科等においては、支援が充実しておらず、大学間格差、コース間格差の縮小が重要。そのためには、地域内の大学間や自治体との連携が必要。
- 脱・留学生特化支援、日本人学生との共通化: 取組が先行する大学においては、留学生に特化した就職支援を縮小したり、留学生向けの取組に日本人学生も参加可能としたりする動きがみられる。特に後者は、日本人学生のグローバル化のための取組としても活用可能と考えられる。

外国人留学生就職支援の課題

■ 就職活動がより困難な留学生

- 文系: 文系は理系以上に日本人と同様に働くことが求められがちである。
 - 技術職に関しては、専門性に基づいて採用・配属が行われ、職種横断的なジョブ・ローテーションが少なく、日本語の必要性も比較的低い職種が日本企業にも存在(特に製造業やIT業界)。
 - 文系留学生は、自らの強みとして海外業務に従事したいと考える傾向があるが、特に大企業においてはそうした希望が通るとは限らない。

- 英語人材: 英語のみで履修できる大学のコースの受講者は、日本語能力が低く、学生を含む日本人・日本社会との接点が少ないため、日本における就職はより困難。
 - 大学には、日本語研修や日本企業との接点づくりのための取組強化が求められる。
 - 一方で、企業には海外大学からの採用に着目する動きがあり、こうした人材と合わせた受入方策の改善が望まれる。

- 地方圏: 地方大学の留学生は大都市圏で就職機会を見つけるために高い費用負担を強いられている。

■ 外国人留学生の採用がより困難な企業

- 地方企業、中小企業: 留学生は大企業志向・大都市志向が強い。地方の企業や中小企業は留学生の採用が難しい。
 - 一方でこうした企業との接点(交流会、見学会等)をつくって、留学生・企業双方の関心を高める取組みも行われている。
 - 中小企業は、社員と経営者の距離が近く、柔軟な処遇が可能な面もあり、留学生の求めるキャリアパスはむしろ中小企業の方が実現しやすいともいえる。こうしたメリットのアピールが必要。

外国人社員の定着に関する取組の動向と今後の方向性

■ 企業における外国人社員定着促進のための取組の現状

～各企業が以下の取組を実施～

■ キャリアパスに関する企業側と社員側のギャップ解消

- (日本人にも共通の) 専門職型人事の実施: 職種別採用、職種間の異動なし、スキルセット明確化、等
- (日本型人事の継続を前提として) 外国人に対する特例
 - 配属に関する特例: 国内営業に配属しない、海外関連部署への配属、海外赴任前倒し、等
 - キャリアプランを検討する機会の提供: 3～4年目研修、本人・上司・人事によるプラン作成、等
 - 処遇に関する特例: 当初は嘱託職員として採用、有期雇用で(1年目から)業績評価制度
- (日本型人事の継続を前提として) キャリアパスの明示、丁寧な説明・コミュニケーション: 採用段階及び入社後

■ 言語への配慮

- 日本語教育
- 社内文書や社内会議の英語化、新人研修の英語化

■ その他:

- 外国人社員が悩み事を相談しやすい体制の構築
- 外国人社員コミュニティの形成支援
- 外国人社員を受け入れる日本人社員に対する研修・面談
- 異文化への配慮
- 仕事の進め方への配慮
- 長時間労働の見直し

■ 今後の方向性

- 大学との連携: 大学におけるキャリア教育として、企業の協力の下、日本企業のキャリアパスの特質を学習。
- 企業間の連携: 企業間の情報交換の場づくり、企業横断的な研修実施、外国人社員コミュニティの形成等。

外国人社員の定着促進の課題

■ 最大の課題:「キャリアパス」に関するギャップ

外国人の短期・専門職キャリア志向

日本企業の長期ジョブローテーション総合職人材育成

- 専門性を活かした配属(技術職中心に)であれば問題は顕在化しない。問題は「総合職」。

■ 先行企業の対応は二つの方向性

- 企業のグローバル化
 - 職種・職務を限定した配属
 - 外国人社員にとって働きやすい環境へ
→外国人への特例は生活・文化等に限定

- 外国人社員の日本化
 - 企業内の日本的な人事制度等はず、一部の特例を提供しながら外国人社員の「日本人化」が進む
 - 外国人への特例は日本型キャリアパスに対する理解を得るための方策に重点
 - 採用段階でそうした留学生を選別

■ 企業内の「グローバル化推進」と「日本の特質の維持」の相克

- キャリアパスに関するギャップは、企業内のギャップの問題でもある。すなわち以下のギャップによる「総論賛成・各論反対」。

全社的な戦略としてのグローバル化推進(経営者、人事による全社的なグローバル化)。

- ダイバーシティや優秀な人材の確保を目的に外国人雇用が行われる。「日本人とは異なる」外国人が求められる。

業務上の要請ないし現場でのニーズとして「日本人化」した外国人が求められる。

- 日本市場で、日本語を使いこなし、日本の事情に通じ、日本社会に溶け込める「日本人化した」外国人が求められる。

- 日本企業の競争力の源泉をどちらに求めるのかという問題とも言える。

グローバル標準の人事制度(今後の国際競争力のためには優秀な人材を世界中から獲得できる仕組みが必要)

日本型人事制度(長期的人材育成・確保は日本企業の競争力の源泉)

平成 26 年度
経済産業省委託調査

平成 2 6 年度産業経済研究委託事業
(外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査)

報 告 書

2 0 1 5 年 3 月

新日本有限責任監査法人

平成26年度産業経済研究委託事業
(外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査)
報告書

目次

第1章	調査の目的と方法	1
1.1	調査の背景と目的	1
1.2	調査内容と実施方法	2
1.2.1	調査の枠組み	2
1.2.2	調査方法	2
第2章	外国人留学生を取り巻く就職環境に関するアンケート調査	20
2.1	就職前(就職活動段階)の課題と取組動向	20
2.1.1	留学に至るまで	20
2.1.2	外国人留学生の就職/採用の動向	26
2.1.3	外国人留学生の就職/採用に関する課題	38
2.1.4	外国人留学生の就職/採用に対する取組	50
2.2	就職後における課題とそれに対する取組動向	62
2.2.1	外国人社員の定着に関する課題	62
2.2.2	外国人社員の定着に向けた取組	71
第3章	外国人留学生の就職及び定着に関する好事例	76
3.1	企業に関する事例	76
3.1.1	日揮株式会社(建設業、大企業)	76
3.1.2	A社(化学工業、大企業)	79
3.1.3	三井化学株式会社(化学工業、大企業)	82
3.1.4	本多機工株式会社(一般機械製造業、中小企業)	85
3.1.5	B社(電気・電子機器製造業、大企業)	88
3.1.6	C社(電気・電子機器製造業、大企業)	89
3.1.7	株式会社ローソン(小売業、大企業)	91
3.1.8	双日株式会社(商社、大企業)	95
3.1.9	楽天株式会社(通信業(インターネットサービス)、大企業)	98
3.2	大学に関する事例	102
3.2.1	名古屋大学	102
3.2.2	山形大学	106
3.2.3	明治大学	110
3.2.4	立命館アジア太平洋大学	113
3.2.5	広島県留学生活躍支援センター	117
3.3	外国人社員の事例	121
3.3.1	就職前(就職活動段階)における課題	121
3.3.2	就職後における課題	126
第4章	調査結果のまとめと考察	130
4.1	段階ごとの課題とそれに対する取組	130
4.1.1	就職前における課題とそれに対する取組	130
4.1.2	就職後における課題とそれに対する取組	136
4.2	今後の外国人留学生の就職及び定着支援に向けて	142
4.2.1	外国人留学生の就職/採用支援	142
4.2.2	外国人社員の定着支援の取組	147
	参考資料: アンケート調査票	151

第1章 調査の目的と方法

1.1 調査の背景と目的

我が国においては、少子高齢化に伴う労働人口の減少が産業競争力の低下につながるものが懸念されている。そのため、高齢者や女性の積極的な登用等とともに、外国人材の活用が重要課題となっている。さらに、社会や産業において継続的にイノベーションを生み出していくためには、外国人を含めた高度人材の存在が不可欠であるが、外国人高度人材の獲得を巡る国際的な競争が激しくなっている中で、我が国がそうした人材をいかに呼び込むことができるかが課題となっている。

一方、政府は外国人留学生の受入を 2020 年までに 30 万人とする「留学生 30 万人計画」を 2008 年に発表しているが、平成 26 年 5 月時点では 184,155 人¹にとどまっている。

その要因の一つとして、日本での就職を希望する留学生が一定割合で存在するものの就職がかなわず帰国せざるを得ない例が多いこと、その理由として我が国における就職採用システムの複雑さ等の影響が指摘されているところである。また多くの企業において、諸外国ではあまりみられない終身雇用を前提とした雇用形態をとっていることが、外国人留学生・労働者の考えるキャリアパスと整合せず、彼らの就職や定着を難しくしている面があると考えられる。さらに、多くの大学が留学生の受入に積極的となりつつあるが、卒業後も含めた留学生の就職に対する支援については十分とは言えない。

上記の背景を踏まえ、本調査は外国人留学生の就職や、その後の企業への定着に関する課題を明らかにし、就職率・定着率の向上や外国人留学生の受入増加に必要な施策の検討に資するものとするを目的に実施した。

¹ (独) 日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査」。なお、同調査では平成 26 年度調査より、高等教育機関及び日本語教育機関における総数を留学生数としている。

1.2 調査内容と実施方法

1.2.1 調査の枠組み

外国人留学生の就職や定着に伴う課題は、大きく分けると就職前（就職活動段階）と就職後の二段階に分けられる。両段階における、外国人側と企業側、及びそれをサポートする大学等の認識や実態・行動を把握し、それらの間に生じているギャップと、それが引き起こす課題の解決策について、検討した。

一方、そうした解決策は大きく分けると、①外国人側が日本企業の考え方ややり方に合わせる（理解する）という方法と、②企業側が外国人の考え方に合わせる方策、に二分できる。後者はさらに、外国人を特例扱いして日本人と異なる扱いとする手法と、日本人を含めた企業のあり方（人事制度等）を改革する手法とに分けられる。

本調査ではそうした課題と、その克服の方法について、アンケート調査及び事例調査を通じて整理・分析した。

1.2.2 調査方法

本調査は、アンケート調査、好事例に関するヒアリング調査、有識者へのヒアリングの3つの方法により行った。

アンケート調査は、企業、外国人社員、外国人留学生の三者を対象とし、ヒアリング調査は、企業、大学、外国人社員の三者を対象に実施した。

(1) アンケート調査

① 企業アンケート

【調査の概要】

調査方法	<ul style="list-style-type: none">・ 郵送でアンケート票を送付し、郵送で回収。・ 郵送先は各社の人事部／人事担当役員とした。
調査対象企業	計 3,000 社 <ul style="list-style-type: none">・ 全上場企業約 3,600 社のうち従業員数上位 2,500 社²・ 「就職四季報」³掲載の非上場企業（約 1,700 社）のうち従業員数上位 500 社
調査期間	2014 年 2 月 16 日（月）～27 日（金）
回収数	535 社（回収率：17.8%）

【回答企業のプロフィール】

回答企業の属性に関する設問の集計から、回答企業のプロフィールを以下に示す。

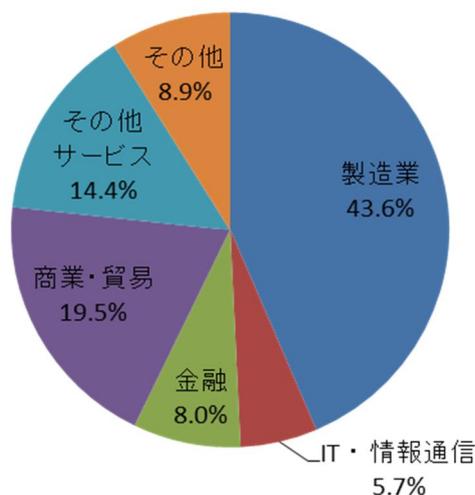
なお、各設問における無回答、無効回答については除外して集計した（以下も同様）。

² 東洋経済新報社「会社四季報 CD-ROM」2015 年 1 集・新春号より抽出。

³ 東洋経済新報社「就職四季報総合版」2016 年版。

図表 1-1 回答企業の業種

n=528

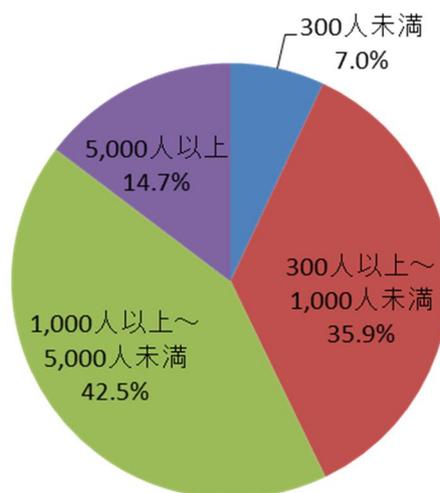


(注) 本報告書では、アンケート回答から、以下の通り集計した。

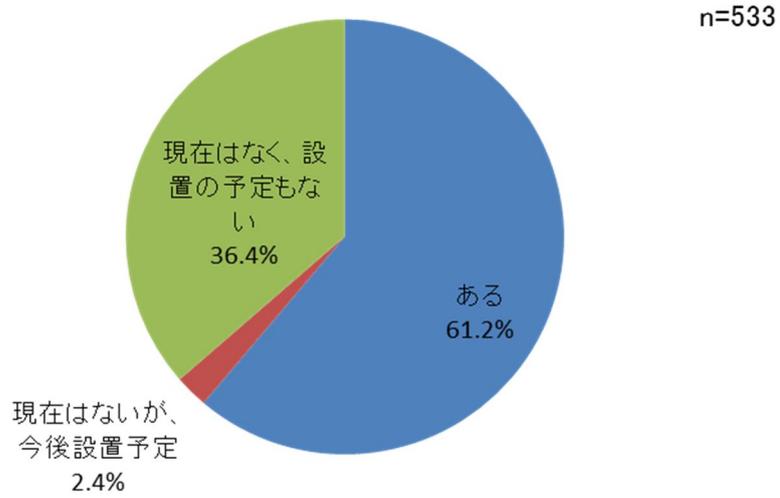
製造業	食料品、繊維・パルプ・紙、化学・医薬品、石油・ゴム・窯業・土石製品、鉄鋼・非鉄・金属製品、一般機械・精密機械、電気・電子機器、自動車・輸送用機器、その他製造
IT・情報通信	情報・通信
金融	金融・証券・保険
商業・貿易	小売・流通、商社・問屋・卸売、飲食
その他サービス	不動産、運輸・倉庫、旅行・宿泊、医療・介護・福祉、専門・技術サービス業、その他のサービス業
その他	農林・水産・鉱業、土木・建設

図表 1-2 回答企業の従業員数

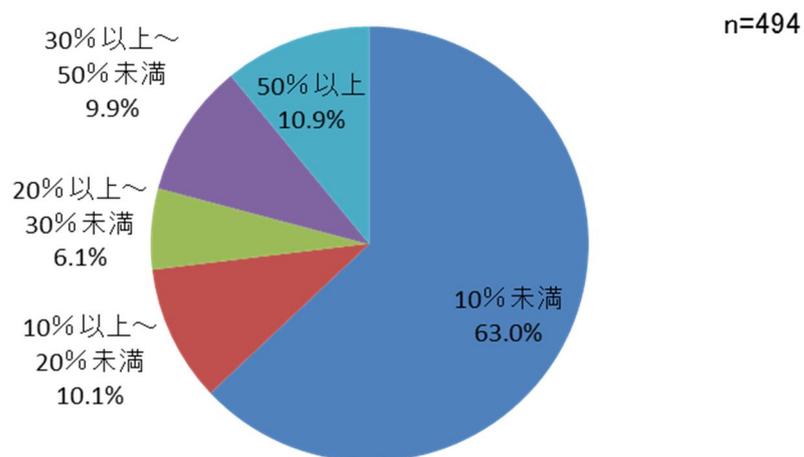
n=532



図表 1-3 回答企業の海外拠点の有無



図表 1-4 回答企業の海外売上比率



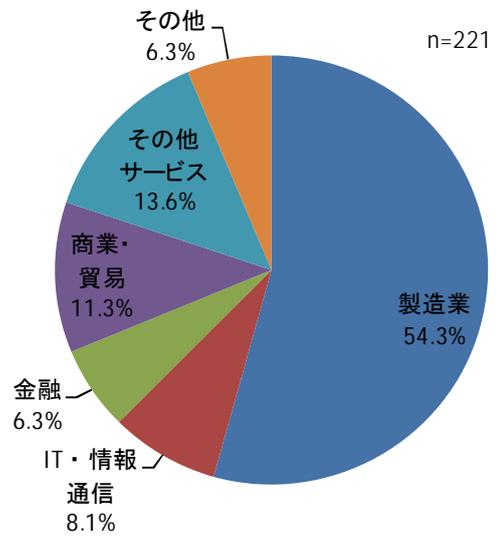
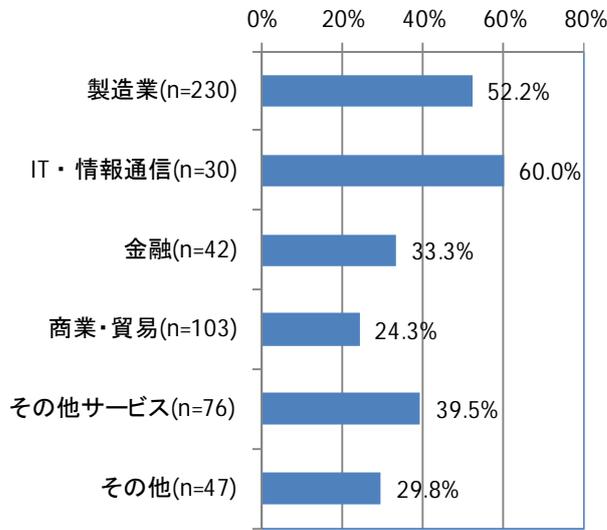
【回答企業のうち、留学生を新卒採用している企業のプロフィール】

回答企業のうち、留学生を新卒採用している企業は計 222 社であった。属性に関する設問の集計から、留学生を新卒採用している回答企業のプロフィールを以下に示す。

図表 1-5 留学生を採用している回答企業と業種

< 留学生採用企業の比率（業種別） >

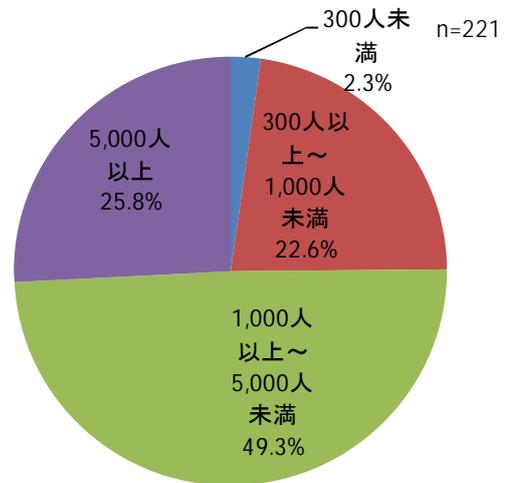
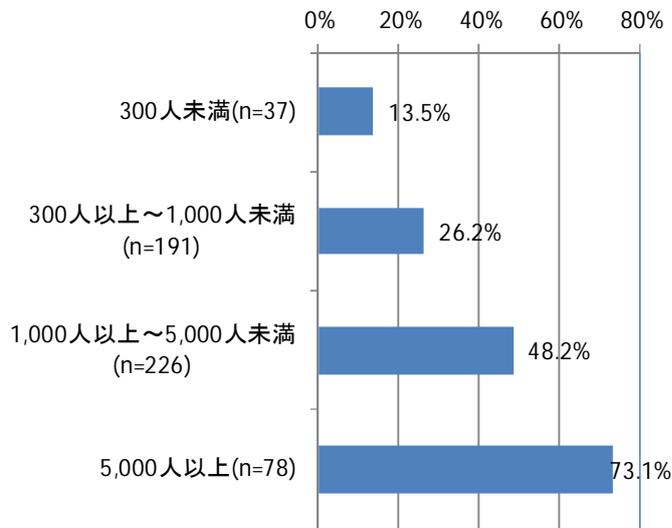
< 留学生採用企業の業種 >



図表 1-6 留学生を採用している回答企業と従業員数

< 留学生採用企業の比率（従業員規模別） >

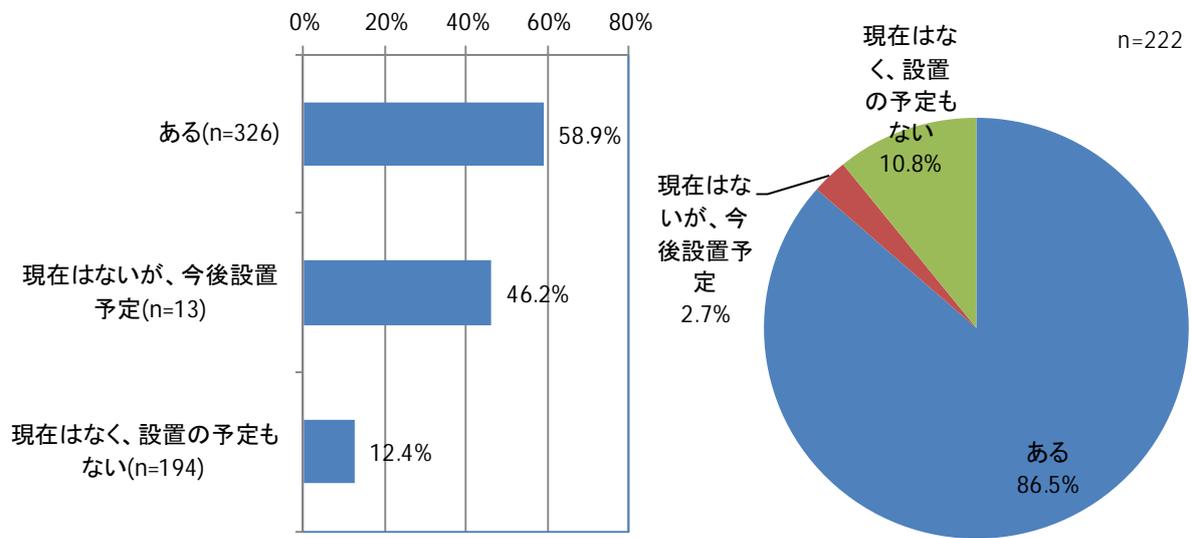
< 留学生採用企業の従業員数 >



図表 1-7 留学生を採用している回答企業と海外拠点

<留学生採用企業の比率（海外拠点の有無別）>

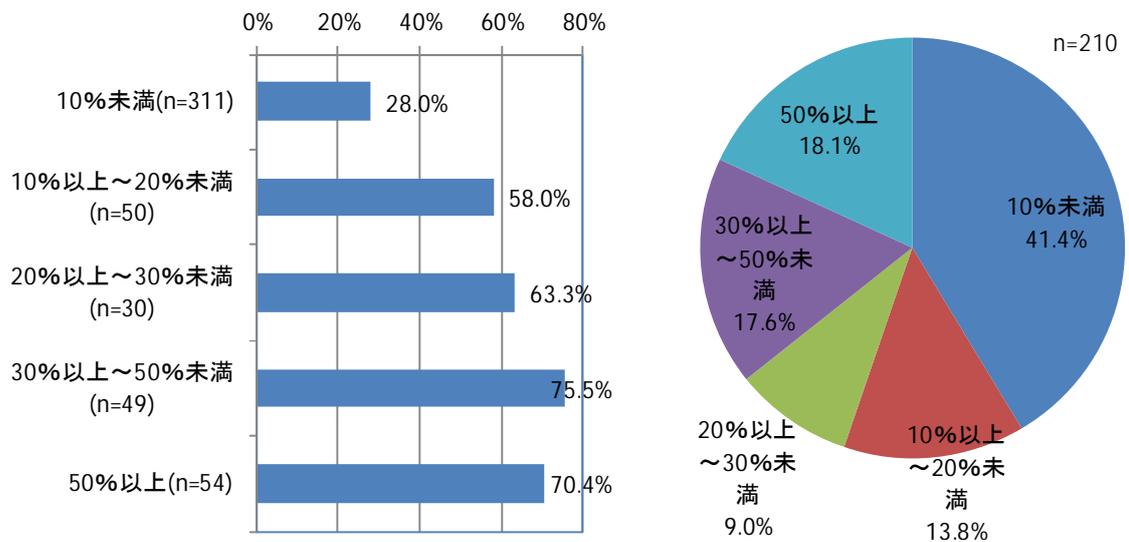
<留学生採用企業の海外拠点>



図表 1-8 留学生を採用している回答企業と海外売上比率

<留学生採用企業の比率（海外売上比率別）>

<留学生採用企業の海外売上比率>



② 外国人社員アンケート

【調査の概要】

調査方法	<ul style="list-style-type: none"> 以下の二つの方法でアンケート調査への協力を依頼し、各社員が回答用のインターネットサイト（株式会社クロス・マーケティングのネットリサーチ・システムを利用）にアクセスしてアンケートに回答。
依頼方法	<ul style="list-style-type: none"> 上述の企業アンケートの送付先企業に対し、外国人留学生出身の社員10名程度に対するアンケート調査への協力を依頼（企業アンケートに、回答用 URL を記載した依頼状を同封）

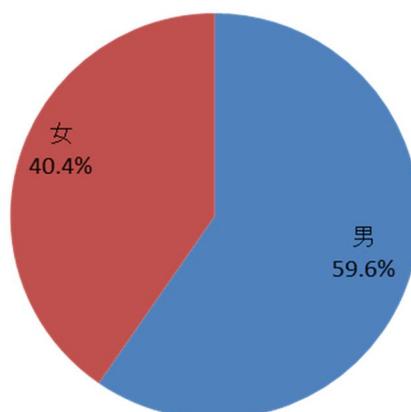
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経済産業省・文部科学省が実施した「アジア人財資金構想」事業において実施された人材育成プログラムの受講生 OB・OG に対して回答を依頼（回答用の URL を案内）
調査対象とする外国人社員の条件	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本の大学・大学院修士課程（以下、大学等）への留学経験者 ・ 日本の大学等を卒業後 10 年以内である ・ 現在、常勤*の社員として雇用されている（新卒時に別の国内の企業に採用され、その後現在の勤務先に入社した留学生出身者も含む） *：いわゆる正規雇用だけでなく、有期雇用、契約社員も含む。パート・アルバイトや派遣社員は含まない。 ・ 日本本社の採用（現地法人からの出向者などは含まない）
調査期間	2014 年 2 月 16 日（月）～27 日（金）
有効回答数	406 名

【回答者のプロフィール】

回答者の属性に関する設問の集計から、回答者のプロフィールを以下に示す。

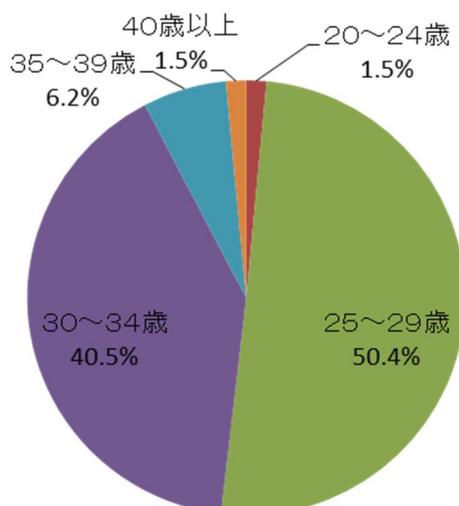
図表 1-9 回答者の性別

n=406



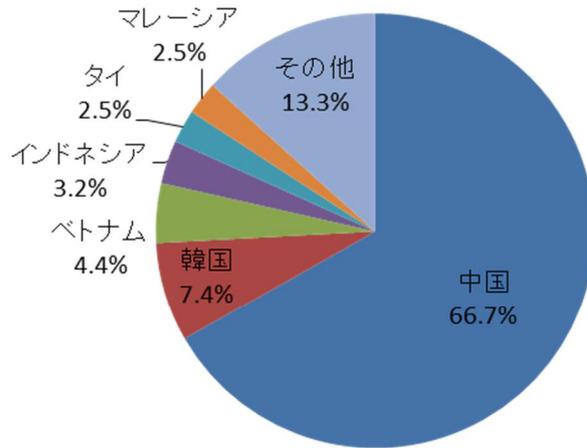
図表 1-10 回答者の年齢

n=405



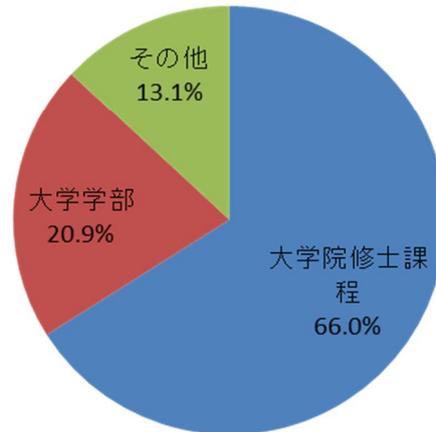
図表 1-11 回答者の出身国

n=406



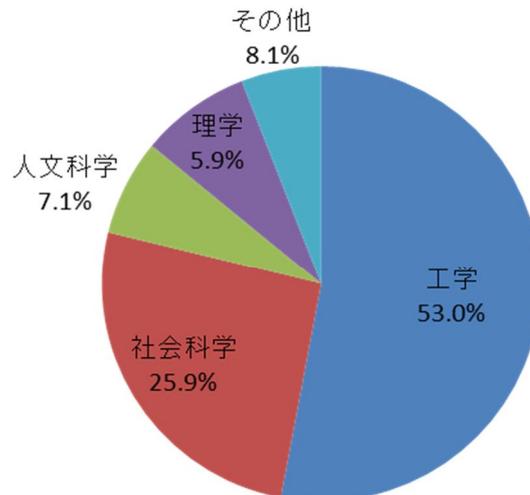
図表 1-12 回答者の学位

n=406



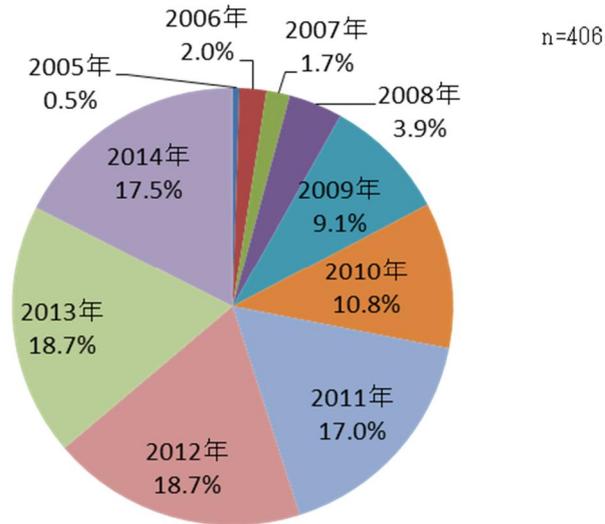
図表 1-13 回答者の学生時代の専攻

n=406

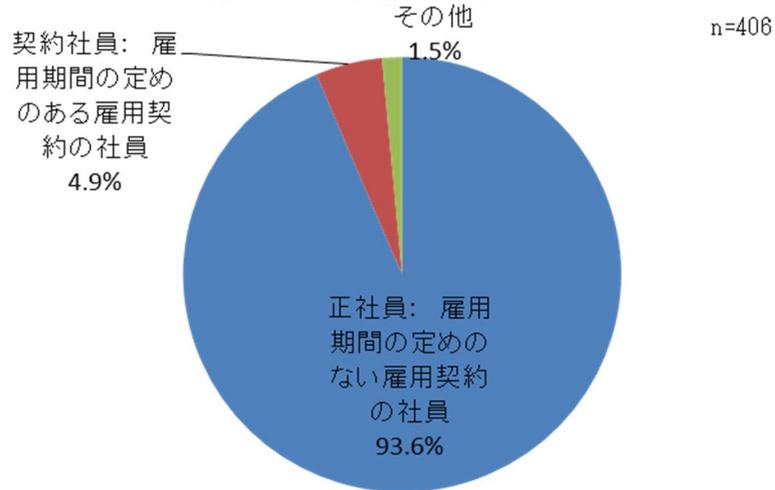


(注) その他：教育学、芸術、農学、薬学、医学、歯学、家政、食品、住居学、看護、福祉、保育等。

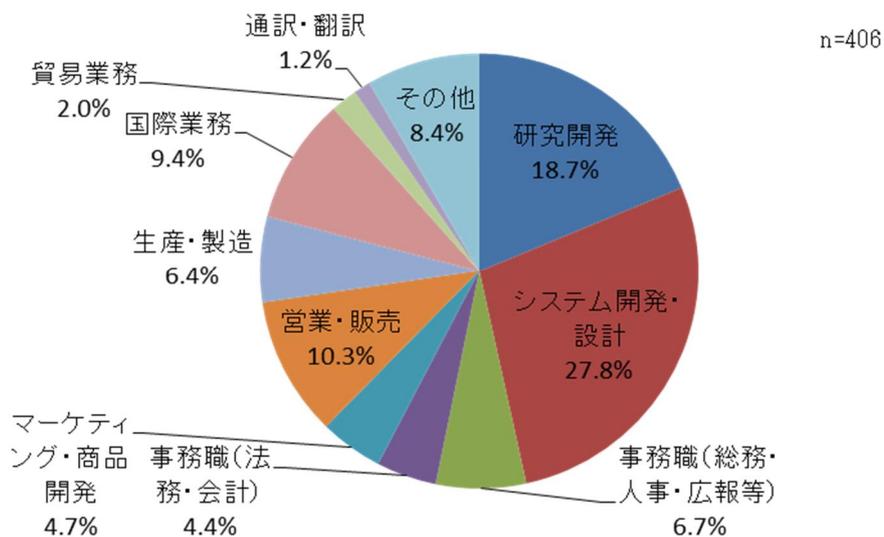
図表 1-14 回答者の就職年



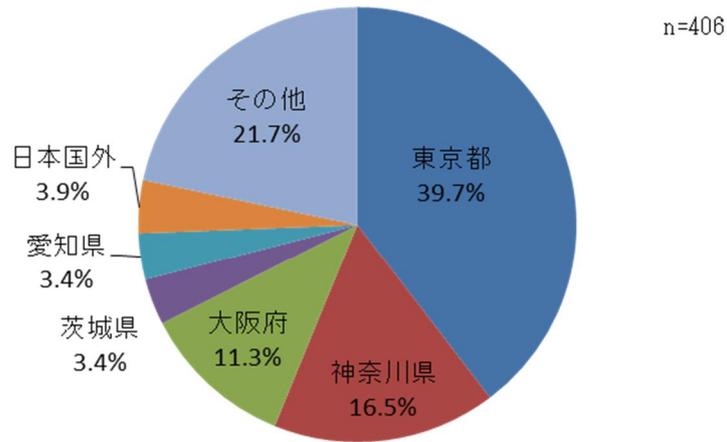
図表 1-15 回答者の雇用形態



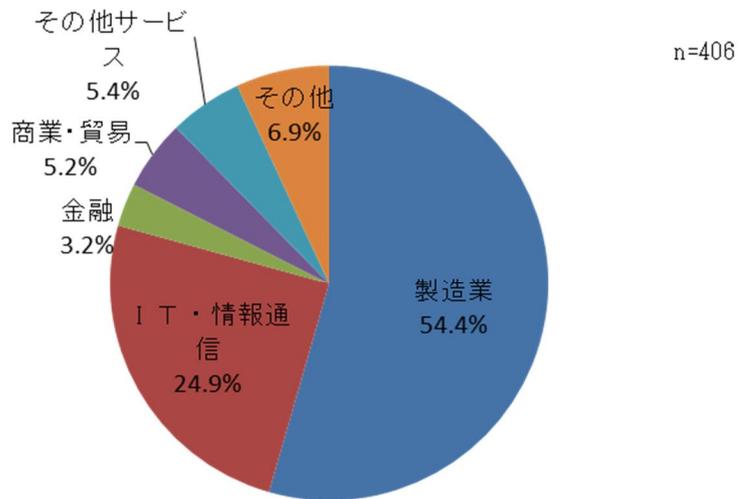
図表 1-16 回答者の職種



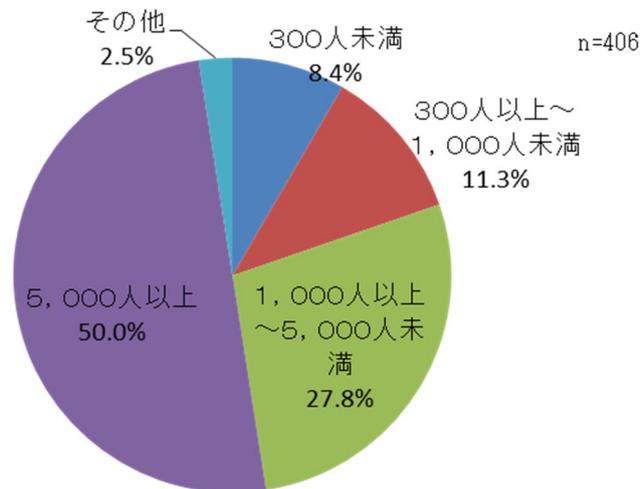
図表 1-17 回答者の勤務地域



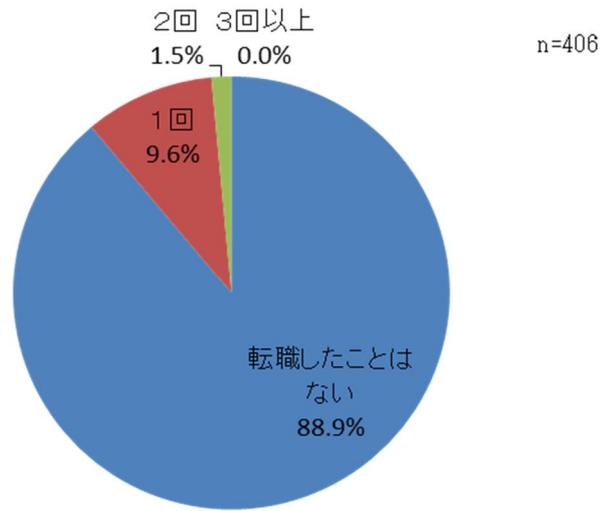
図表 1-18 回答者の勤務先の業種



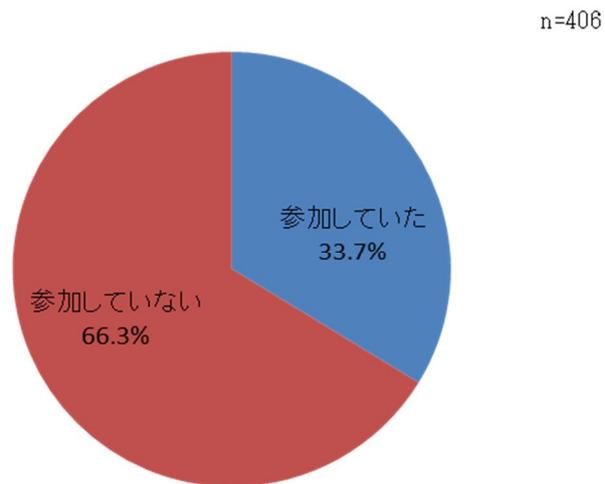
図表 1-19 回答者の勤務先の従業員数



図表 1-20 回答者の転職経験・回数



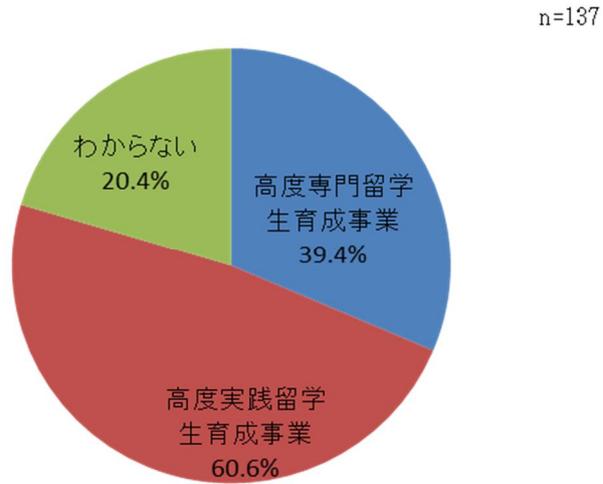
図表 1-21 回答者の「アジア人財資金構想」による人材育成プログラムへの参加状況



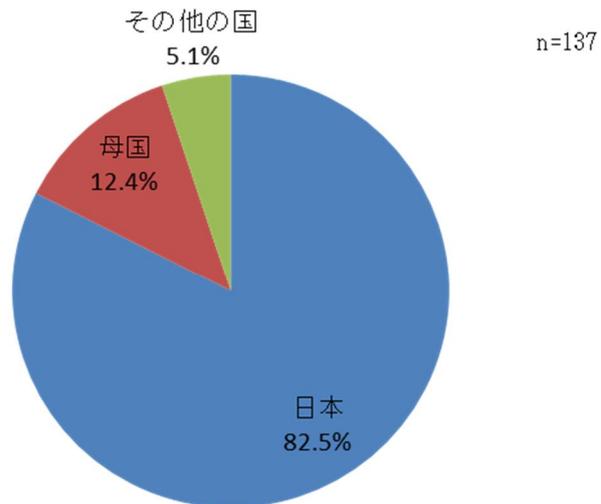
【「アジア人財資金構想」による人材育成プログラム参加者のプロフィール】

回答者のうち、平成 19 年度から平成 24 年度まで経済産業省・文部科学省が実施した「アジア人財資金構想」事業において実施された人材育成プログラムへの参加者は 137 名であった。参加者の関する設問の回答結果を以下に示す。

図表 1-22 「アジア人財資金構想」による人材育成プログラムの参加プログラム

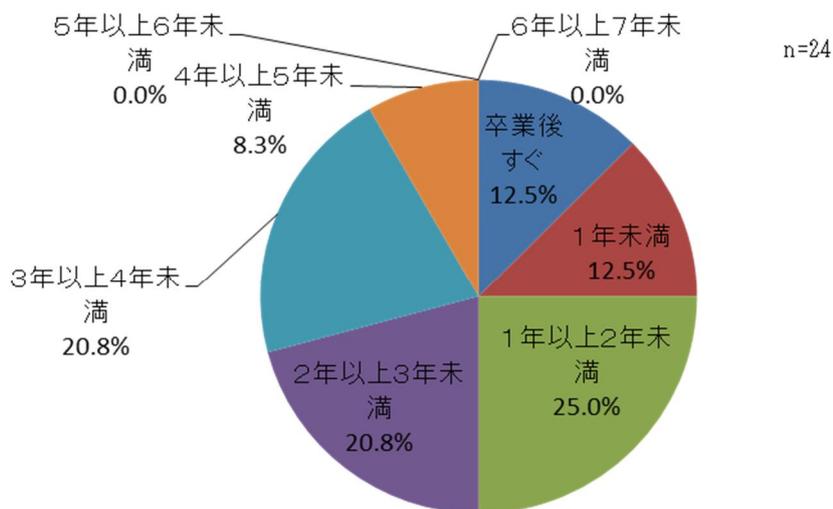


図表 1-23 現在の居住地



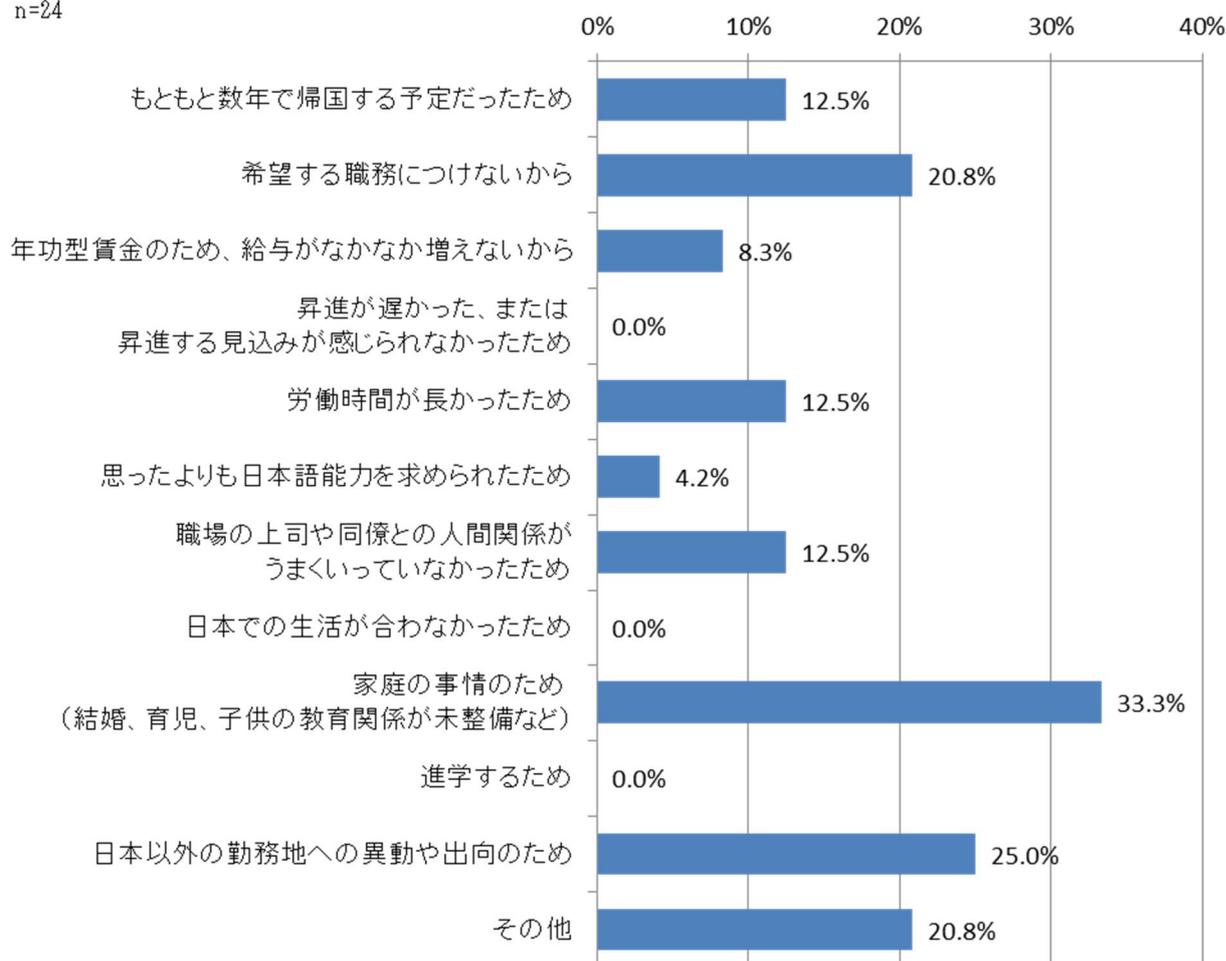
図表 1-24 日本以外の居住者のプロフィール

< 卒業後に日本を離れた時期 >



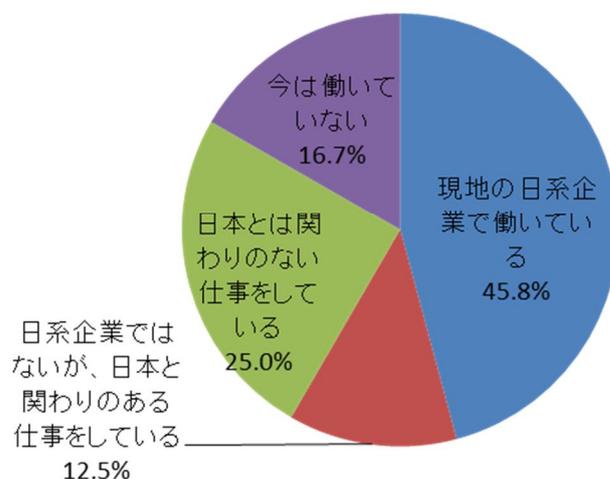
< 日本を離れた理由 >

n=24



<現在の仕事>

n=24



③ 外国人留学生アンケート

【調査の概要】

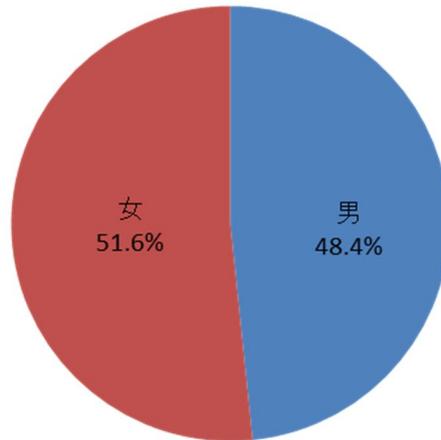
調査方法	<ul style="list-style-type: none"> 以下の方法で大学に対してアンケート調査への協力を依頼し、各留学生が回答用のインターネットサイト（株式会社クロス・マーケティングのネットリサーチ・システムを利用）にアクセスしてアンケートに回答。
依頼方法	<ul style="list-style-type: none"> 留学生数の多い以下の大学に対し、外国人留学生 30 名程度に対するアンケート調査への協力を依頼（回答用 URL を記載した依頼状を同封）。依頼に応じて電子メールでも依頼状を送付。郵送先は各校の留学生担当部署とした。
依頼先	<ul style="list-style-type: none"> 留学生数（大学学部の正規生及び大学院修士課程の正規生の合計、（独）日本学生支援機構調べ（平成 25 年 5 月 1 日現在））の受入人数の多い大学上位 100 校（100 位が同数だったため、実際には 102 校）
調査対象とする外国人留学生の条件	<ul style="list-style-type: none"> 大学の学部・大学院修士課程に在籍する外国人留学生 2016 年 3 月までに卒業・修了予定（学部 3 年生～4 年生および修士 1 年生～2 年生が対象）
調査期間	2014 年 2 月 16 日（月）～27 日（金）
有効回答数	1,104 名

【回答者のプロフィール】

回答者の属性に関する設問の集計から、回答者のプロフィールを以下に示す。

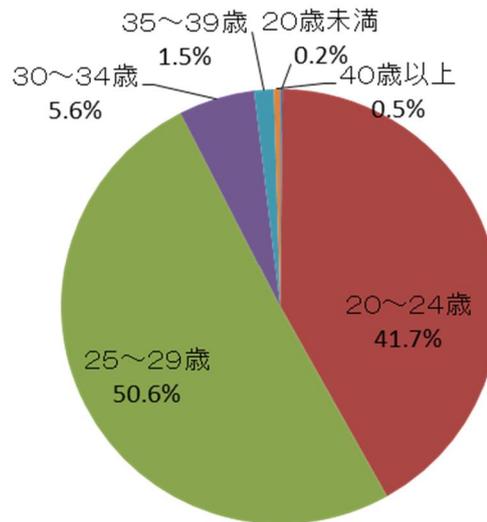
図表 1-25 回答者の性別

n=1104



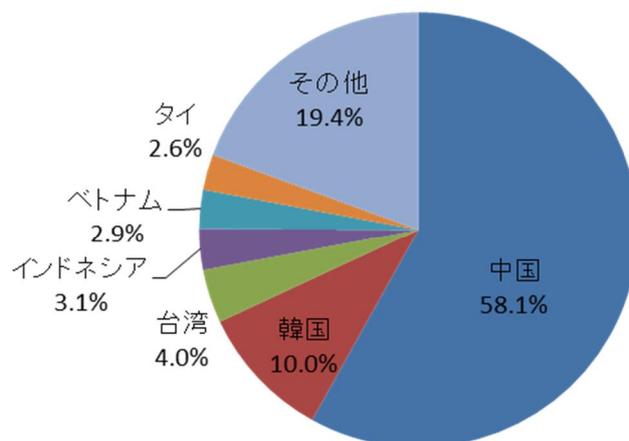
図表 1-26 回答者の年齢

n=1103

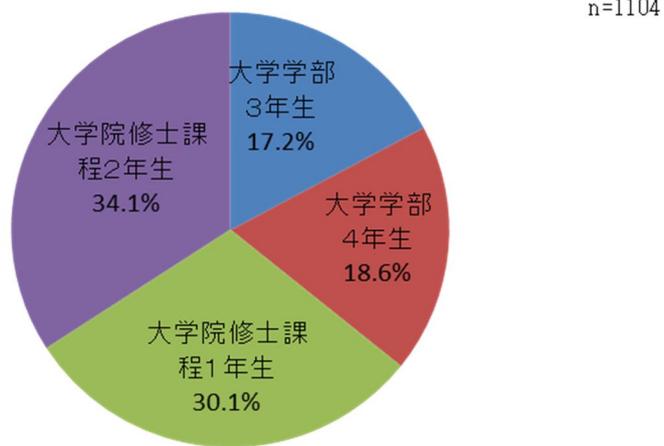


図表 1-27 回答者の出身国

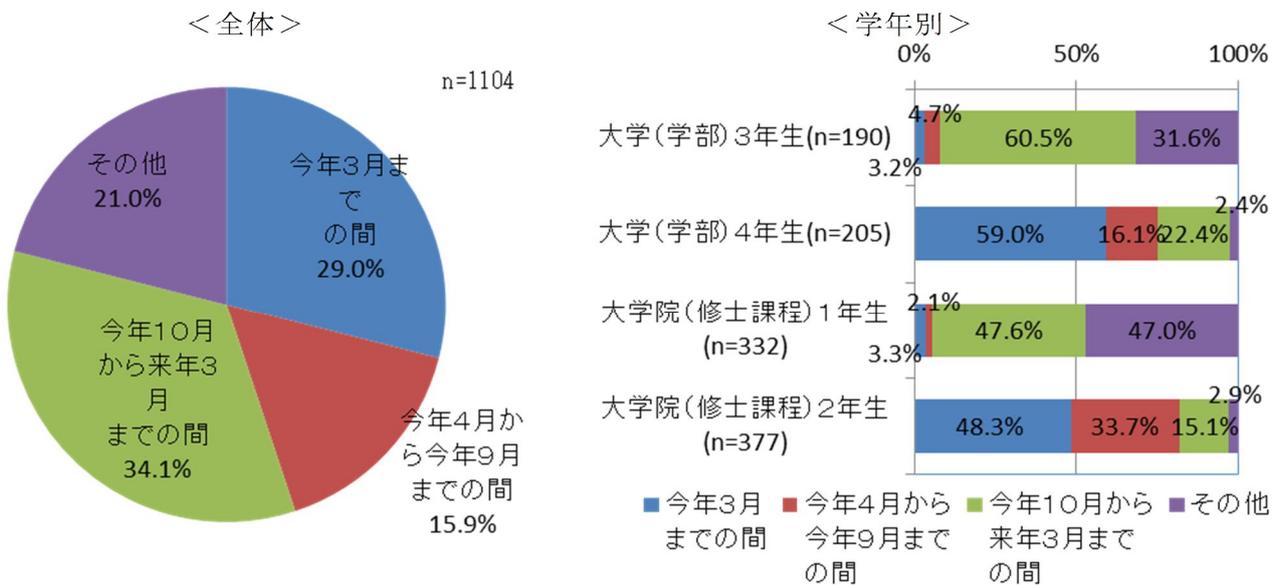
n=1104



図表 1-28 回答者の学年

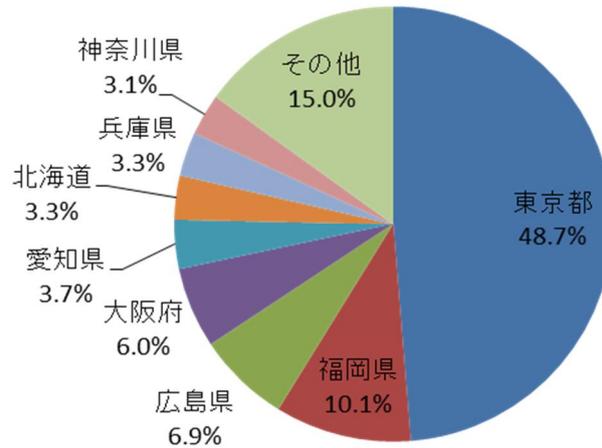


図表 1-29 回答者の卒業見込み時期



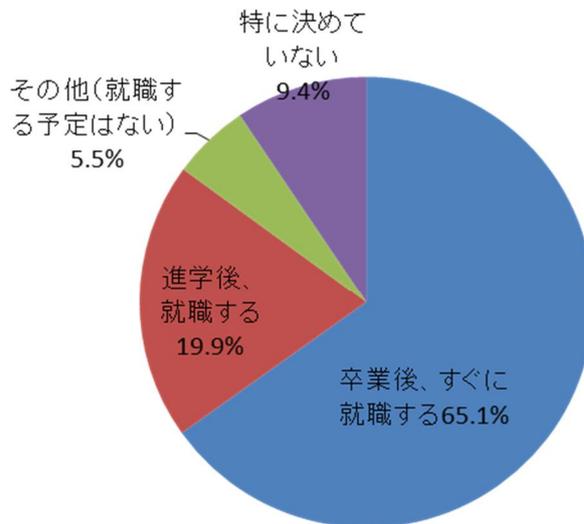
図表 1-30 回答者の学校の所在地

n=1104



図表 1-31 回答者の進路希望

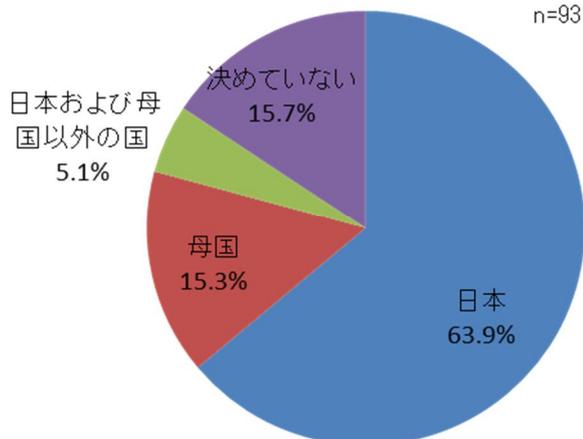
n=1104



図表 1-32 就職する予定の国

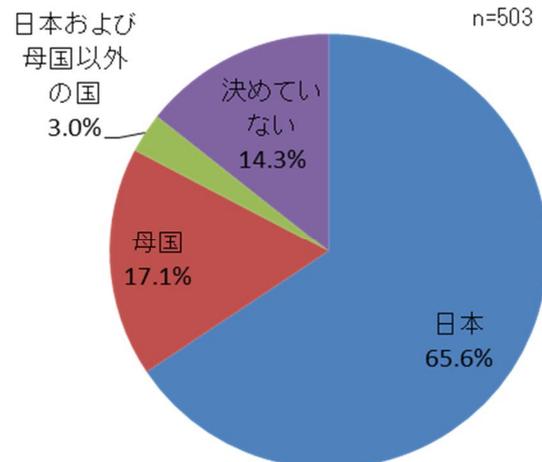
<全体>

n=939

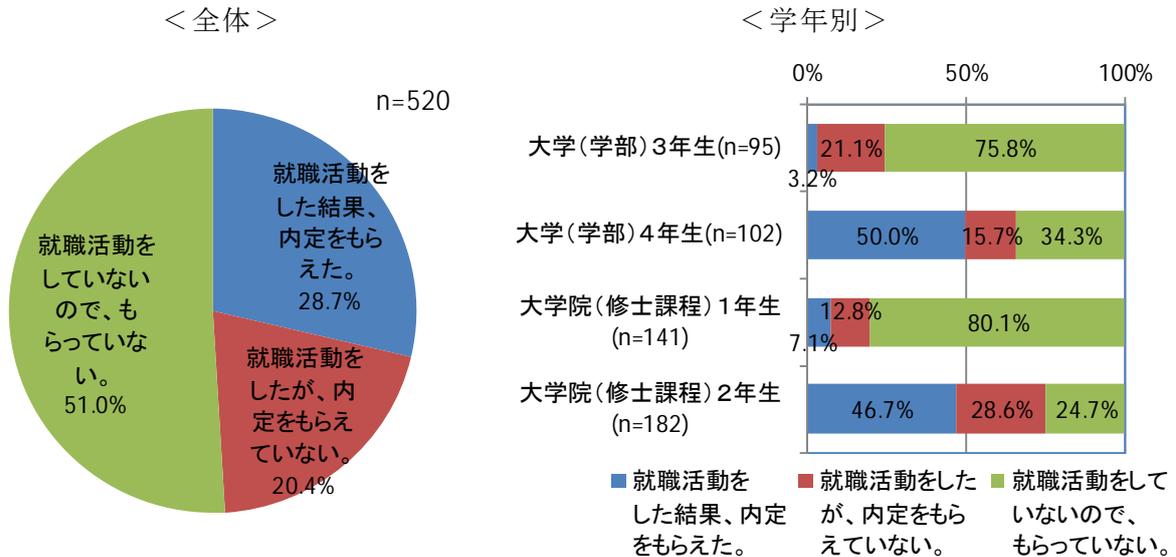


<学部 4 年及び修士 2 年>

n=503



図表 1-33 回答者のうち、卒業後にすぐに日本で就職予定の学生の就職活動及び内定取得の状況



(2) 好事例に関するヒアリング調査

① 企業へのヒアリング

外国人留学生の採用及び定着に関する課題に対し、有用な取組を行っている好事例として、以下の9社へヒアリング調査を行った。なお、一部の企業は匿名とした。

日揮株式会社	建設業	大企業
A社	化学工業	大企業
三井化学株式会社	化学工業	大企業
本多機工株式会社	一般機械製造業	中小企業
B社	電気・電子機器製造業	大企業
C社	電気・電子機器製造業	大企業
株式会社ローソン	小売業	大企業
双日株式会社	商社	大企業
楽天株式会社	通信業	大企業

【ヒアリング内容】

- | |
|---|
| <p>I. 外国人留学生の採用について</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 近年の外国人留学生の採用の状況 2. 外国人留学生採用に係る課題 3. 外国人留学生採用に向けて取り組んでいること <p>II. 外国人留学生の定着や活用について</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 近年採用した外国人留学生の定着の状況 2. 外国人留学生出身社員の定着のために取り組んでいること 3. 外国人留学生出身社員のキャリアパスに関する考え方 4. キャリアパスに対する考え方のギャップについての対応策 |
|---|

② 大学へのヒアリング

外国人留学生の受入に積極的で、就職支援に関する課題に対し、有用な取組を行っている好事例として、以下の5大学・機関へヒアリングを行った。

名古屋大学	国立大学
山形大学	国立大学
明治大学	私立大学
立命館アジア太平洋大学	私立大学
広島県留生活活躍支援センター	広島県内の大学等、産学官によるコンソーシアム

【ヒアリング内容】

1.近年の外国人留学生の就職の状況 2.外国人留学生の就職活動を支援するために行っている取組 3.外国人留学生の就職活動に係る課題（学生の課題、それを支援する大学の課題） 4.外国人留学生の考えるキャリアパスの傾向
--

③ 外国人社員へのヒアリング

一般社団法人留学生支援ネットワークの協力を得て、以下の条件を満たす外国人社員7名に対し、グループ・インタビューを実施した。

<ul style="list-style-type: none">・ 経済産業省・文部科学省が実施した「アジア人財資金構想」事業において実施された人材育成プログラムの受講生であった・ 現在、日本企業（外資系含む）において常勤の社員として雇用されている（新卒時に別の国内の企業に採用され、その後転職した場合も含む）・ 日本本社の採用（現地法人からの出向者などは含まない）

【ヒアリング内容】

1.就職活動時について 2.就職後について 3.将来のキャリアパスについて

(3) 有識者へのヒアリング

本調査の設計及び調査結果の分析・とりまとめに際して助言を得るため、有識者にヒアリングを行った。頂いた助言は適宜、調査設計及び調査とりまとめに反映した。

ヒアリング対象の有識者は以下のとおりである。

(敬称略)

久保田 学	一般社団法人留学生支援ネットワーク 事務局長
小平 達也	株式会社グローバル人材戦略研究所 代表取締役社長
白木 三秀	早稲田大学 政治経済学術院 教授、トランスナショナル HRM 研究所 所長

第2章 外国人留学生を取り巻く就職環境に関するアンケート調査

本章では、企業、外国人社員、外国人留学生に対するアンケート調査の結果について考察する。

注：図表名に以下の通りの注記を付している。

MA：当てはまるもの全てに回答

MA3：当てはまるものに3つまで回答

MA2：当てはまるものに2つまで回答

特記なし：当てはまるもの1つに回答

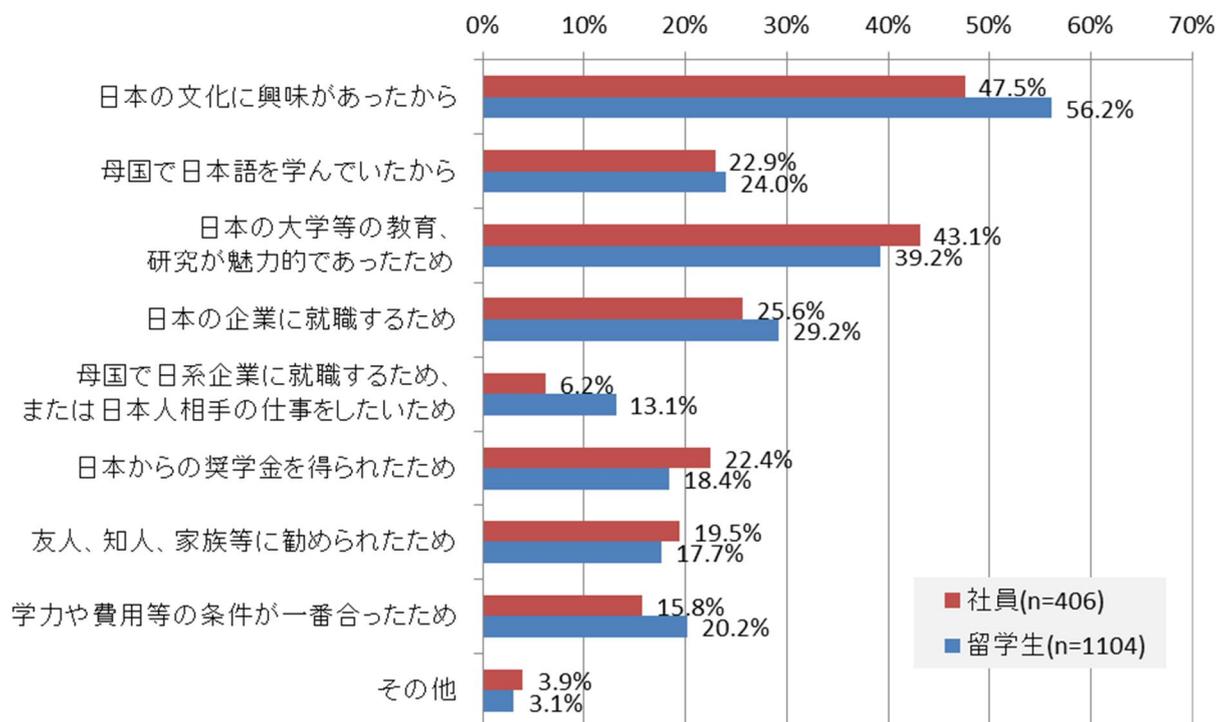
2.1 就職前（就職活動段階）の課題と取組動向

2.1.1 留学に至るまで

(1) 留学の目的

留学の目的は社員、留学生とも「日本の文化に興味があったから」が最も多く（社員 47.5%、留学生 56.2%）、次いで、「日本の大学等の教育、研究が魅力的であったため」（同 43.1%、39.2%）、「日本の企業に就職するため」（同 25.6%、29.2%）が多かった。

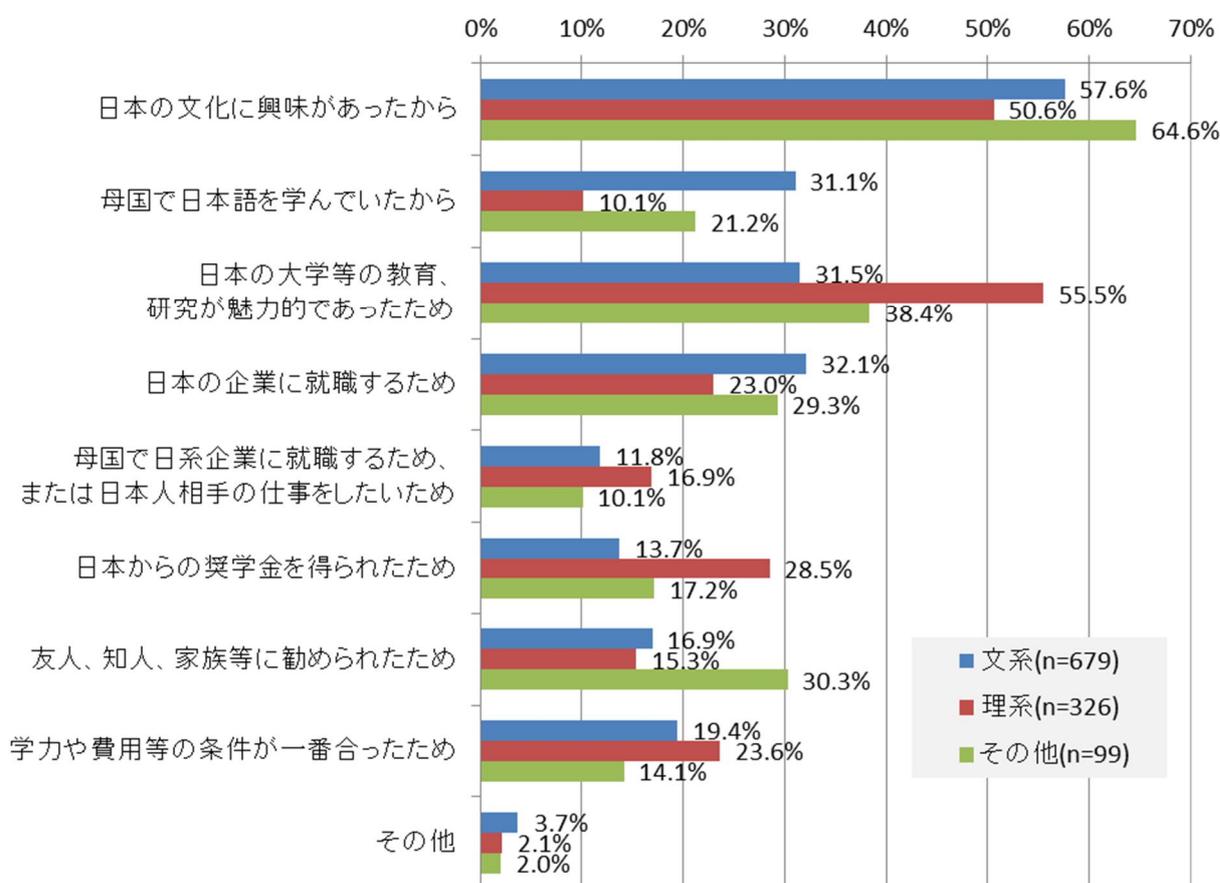
図表 2-1 外国人社員の留学目的【MA3、社員アンケート及び留学生アンケート】



留学生について専攻分野別にみると、文系の留学生は「日本の文化に興味があったから」(57.6%)、「日本の企業に就職するため」(32.1%)、「母国で日本語を学んでいたから」(31.1%)の回答が多い。一方、理系の留学生は、「日本の大学等の教育、研究が魅力的であったため」(55.5%)が最多であり、また、「日本からの奨学金を得られたため」(28.5%)も文系よりも高い比率となっている。「母国で日本語を学んでいた」は1割にとどまる。

文系の留学生の多くが日本の文化に興味を持ち、母国で日本語をある程度勉強してから日本に留学する一方で、理系の留学生は日本の大学等の研究水準等に魅力を感じ、奨学金で留学コストを抑えることができるなら、母国で日本語を学んでいなくても、日本に留学する傾向があると言える。

図表 2-2 外国人留学生の留学目的（専攻分野別）【MA3、留学生アンケート】



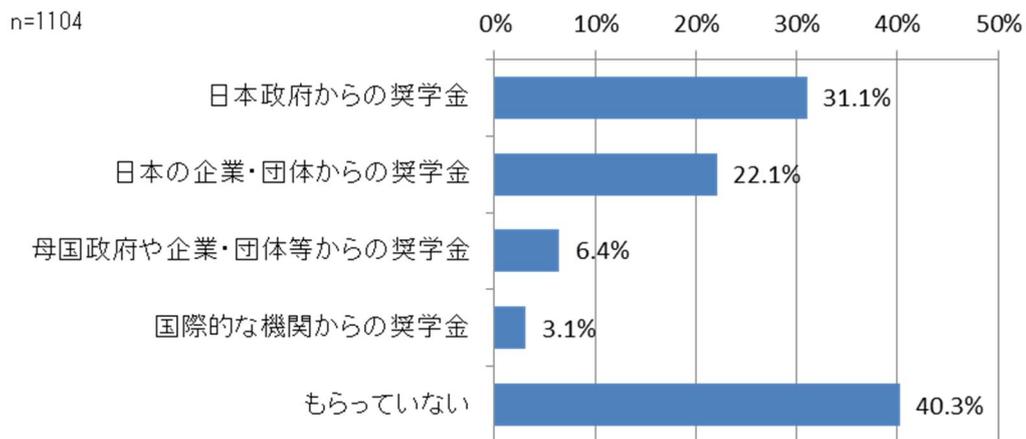
(注) 以下の通り集計した（以下の図表も同じ）。

文系	「人文科学」、「社会科学」、「教育学」
理系	「理学」、「工学」、「医学、歯学」、「薬学」
その他	「農学」、「家政、食物、被服」、「芸術」、「看護、福祉、保育」、「その他」

(2) 奨学金の受領状況

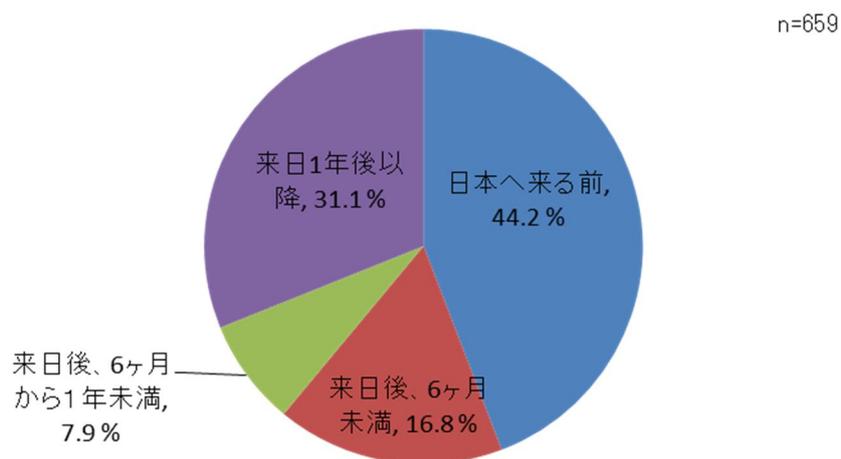
留学生が現在受けている奨学金は「日本政府からの奨学金」が 31.1%と最も多かった。受けていないという回答は 40.3%だった。

図表 2-3 外国人留学生の奨学金【MA、留学生アンケート】

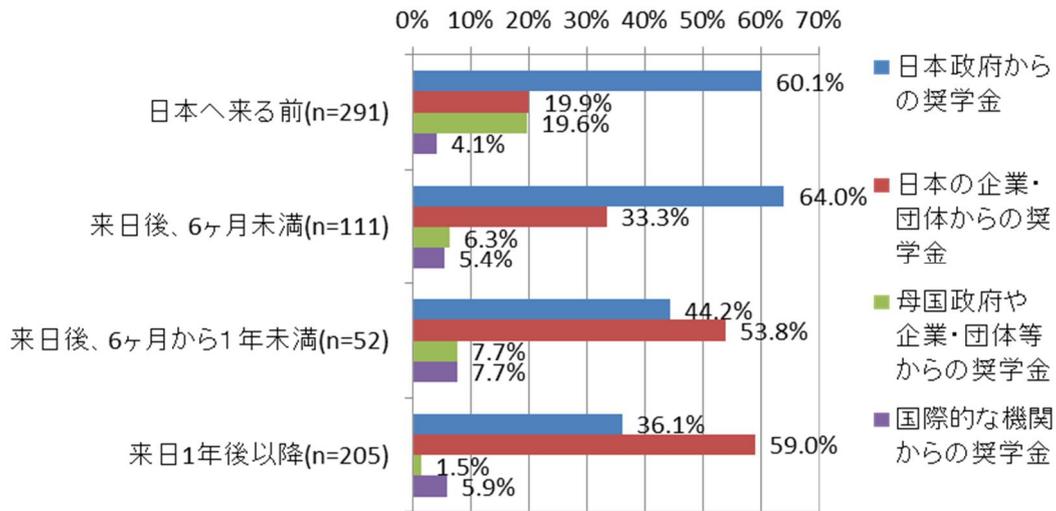


最初の奨学金の受領決定時期は「日本へ来る前」が 44.2%と最も多かった。日本へ来る前に奨学金が決まった人が多くもらっているものは「日本政府からの奨学金」である。一方、来日して6ヶ月以上経過してから奨学金が決まった人が多くもらっているものは「日本の企業・団体からの奨学金」であった。

図表 2-4 最初の奨学金の受領決定時期【留学生アンケート】



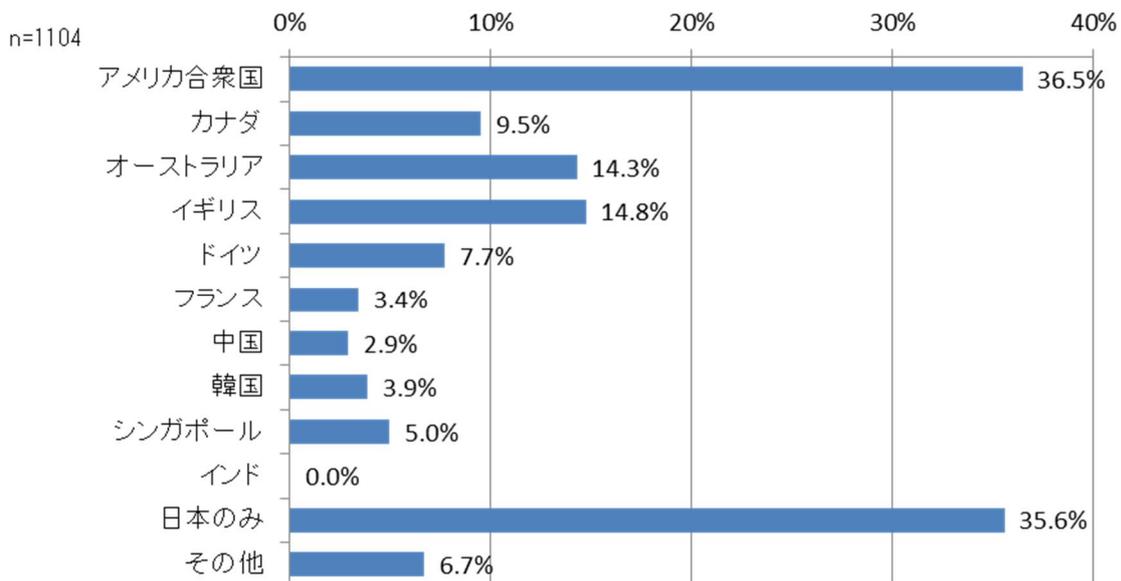
図表 2-5 外国人留学生の奨学金（最初の奨学金の受領決定時期別）【留学生アンケート】



(3) 留学先として検討した国

留学先を決める前に検討した日本以外の国の上位は、アメリカ合衆国（36.5%）、イギリス（14.8%）、オーストラリア（14.3%）であり、英語圏の先進国が多かった。「日本のみ」との回答は 35.6%だった。

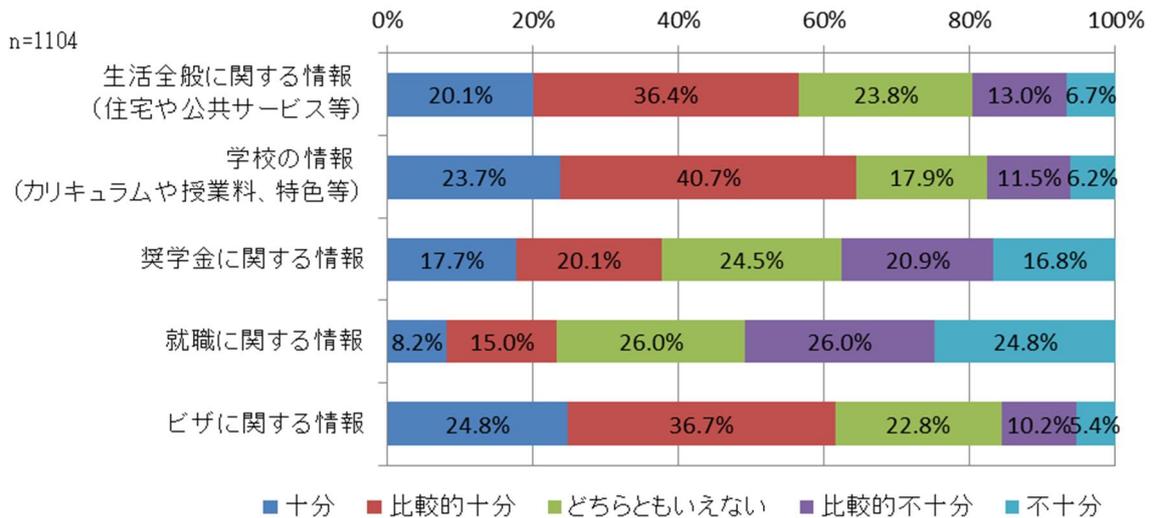
図表 2-6 日本以外に留学先として検討した国【MA、留学生アンケート】



(4) 留学に関する情報の充足度

留学前の情報入手については、学校やビザに関する情報は「十分」「比較的十分」との回答が多かった一方で、就職に関する情報は「不十分」「比較的不十分」との回答が多く、計50.8%と過半数を占めた。

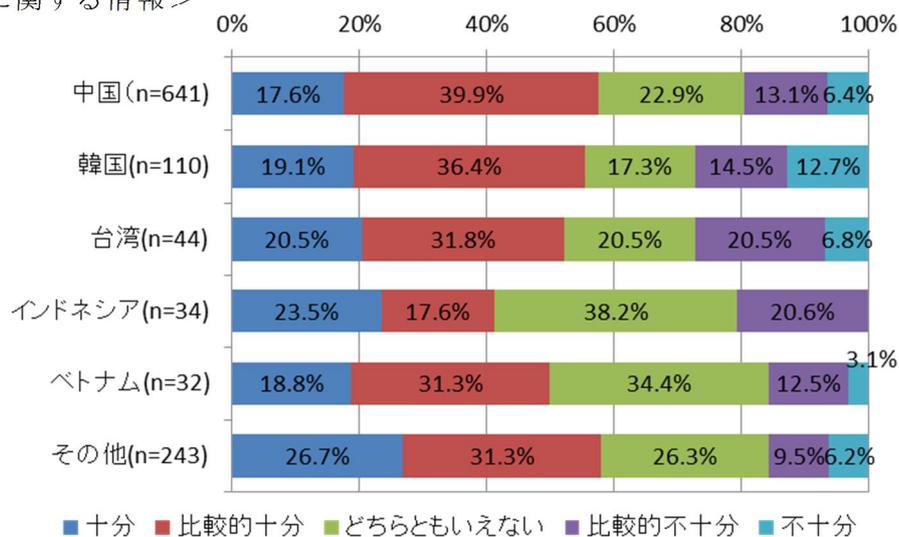
図表 2-7 留学前の情報入手【留学生アンケート】



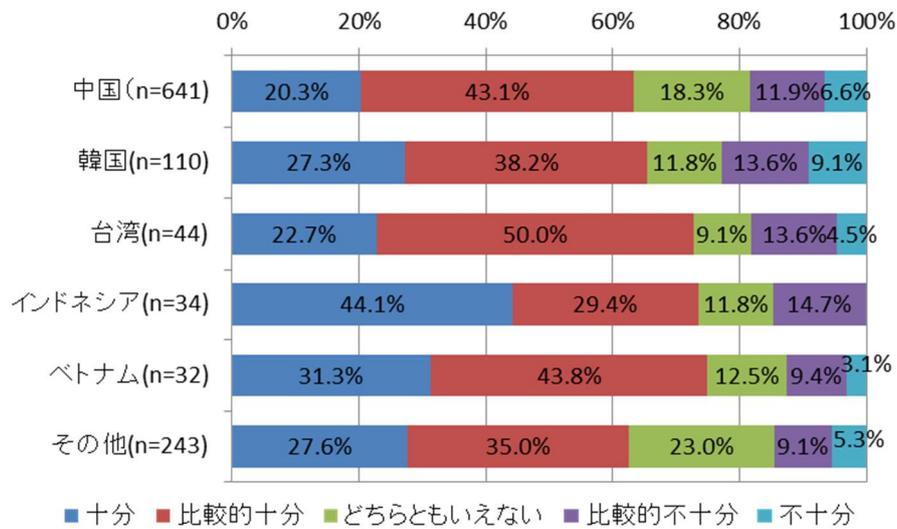
留学生の主な出身国・地域別にみると、中国・韓国・台湾よりも、インドネシア・ベトナムからの留学生の方が「不十分」「比較的不十分」との回答が少ない傾向にあり、特に奨学金及びビザに関する情報についてその傾向が顕著である。

図表 2-8 留学前の情報入手（出身国別）【留学生アンケート】

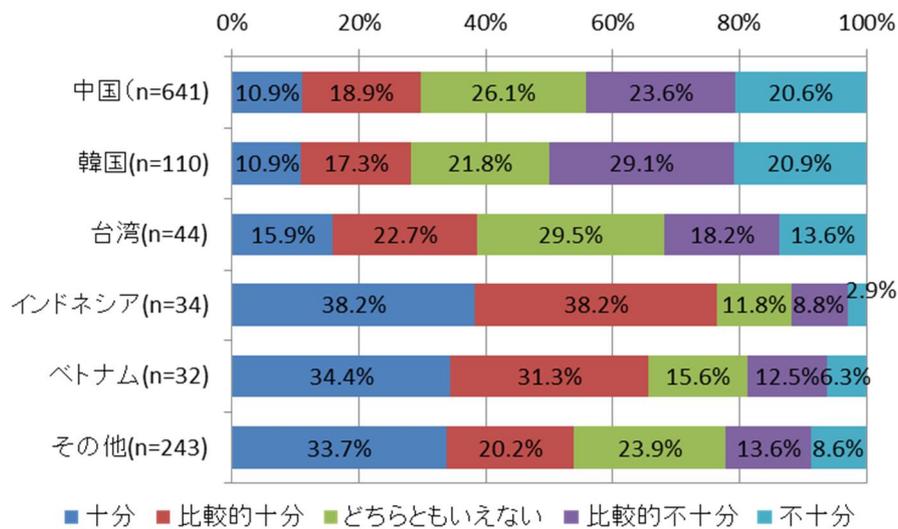
<生活全般に関する情報>



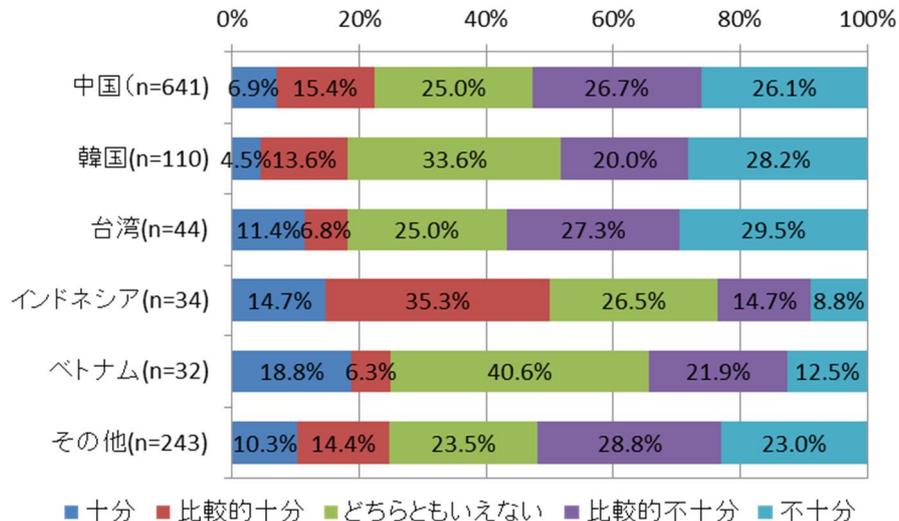
< 学校の情報 >



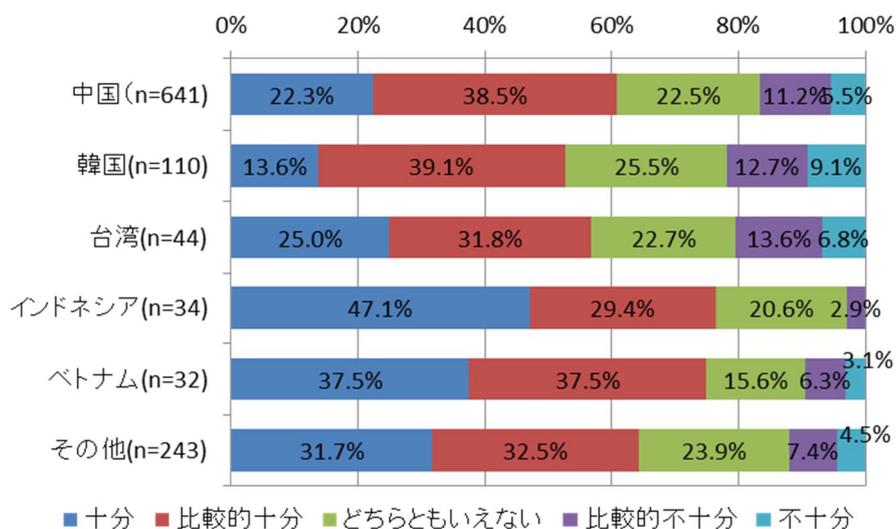
< 奨学金に関する情報 >



< 就職に関する情報 >



<ビザに関する情報>



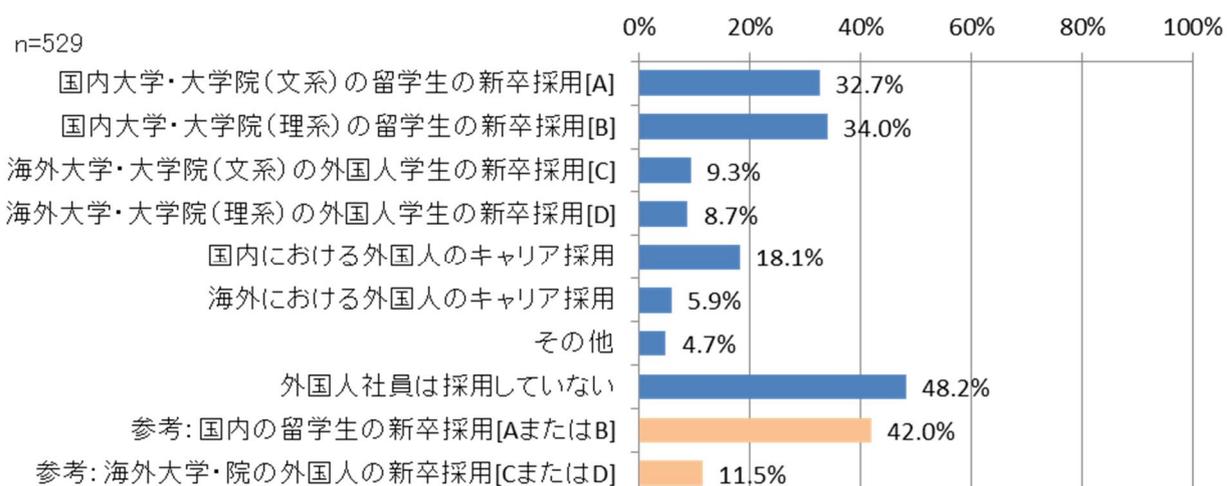
2.1.2 外国人留学生の就職／採用の動向

(1) 外国人全般の採用

① 外国人社員の採用ルート

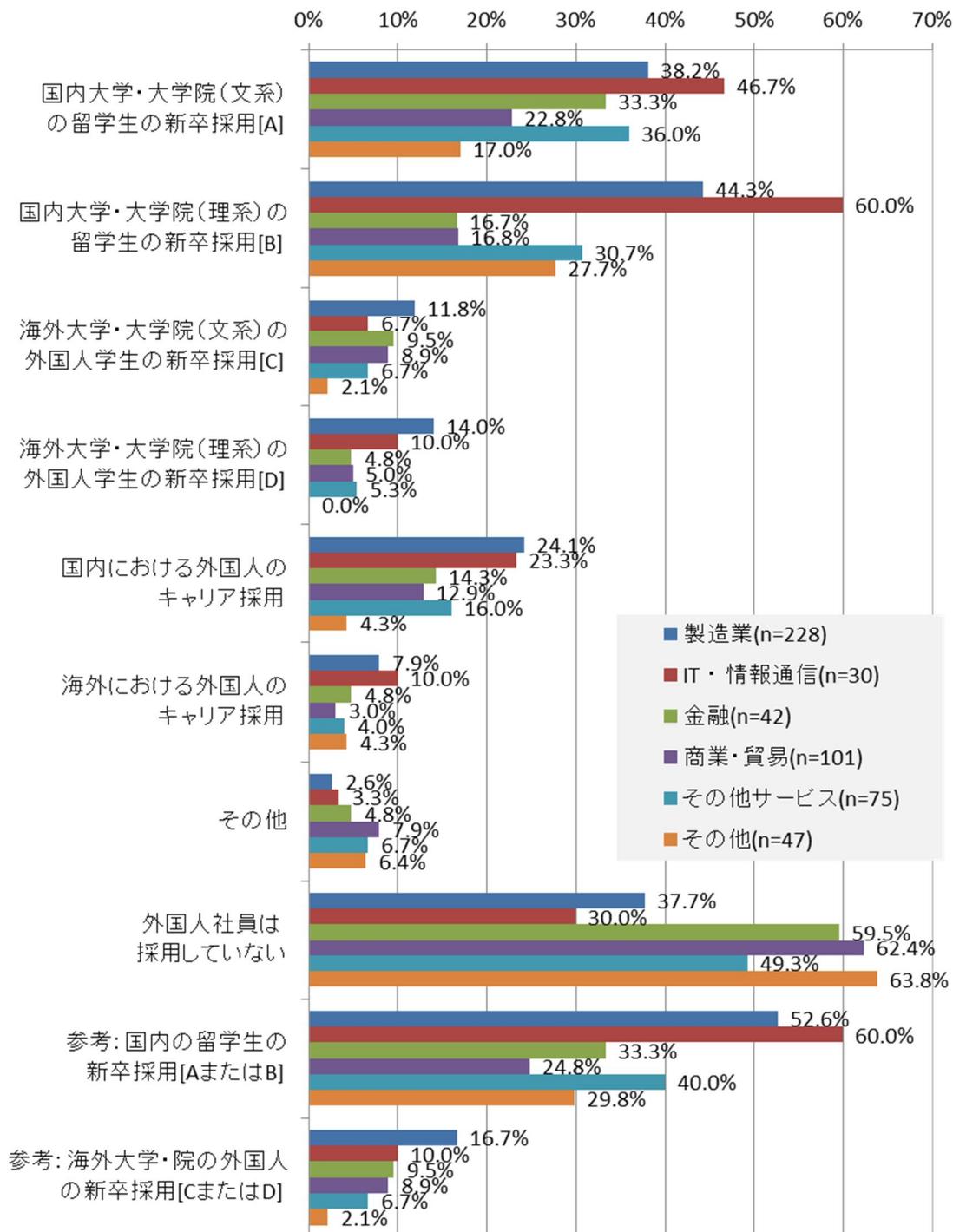
直近3年間における外国人社員の採用ルートは、「国内の留学生の新卒採用」が42.0%、「国内における外国人のキャリア採用」が18.1%、「海外の外国人学生の新卒採用」が11.5%、「海外における外国人のキャリア採用」が5.9%であった。「外国人社員は採用していない」という回答は48.2%であった。

図表 2-9 外国人社員の採用ルート【MA、企業アンケート】



業種別にみると、製造業とIT・情報通信で「採用していない」という回答は少なく（各37.7%、33.0%）、理系の新卒採用をしている比率が他業種と比較して高いのが特徴である。

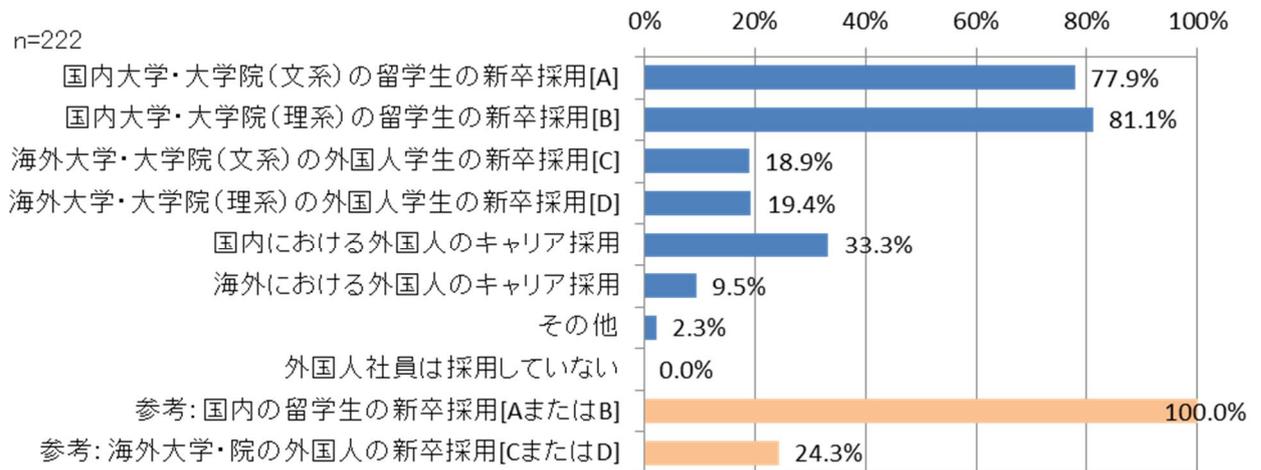
図表 2-10 外国人社員の採用ルート（業種別）【MA、企業アンケート】



(注)「全体」には、業種について無回答ないし無効の回答だった企業も含めて集計している（以下も同様）。

なお、国内の留学生の新卒採用をしている企業は、24.3%が海外大学の外国人学生の新卒採用を並行して実施している。

図表 2-11 外国人社員の採用ルート（留学生を新卒採用している企業）
【MA、企業アンケート】

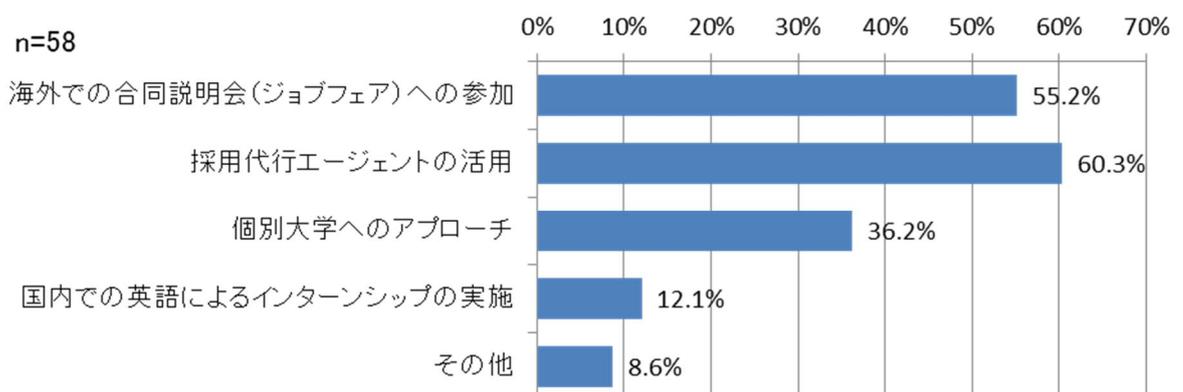


② 海外の外国人学生の採用方法

海外大学・大学院の外国人学生の採用方法としては、「採用代行エージェントの活用」(60.3%)と、「海外での合同説明会への参加」(55.2%)が多かった。

(国内での外国人留学生の採用方法については「2.1.4(1)企業における留学生採用の取組」の項において説明する。)

図表 2-12 海外大学・大学院の外国人学生の採用方法【MA、企業アンケート】

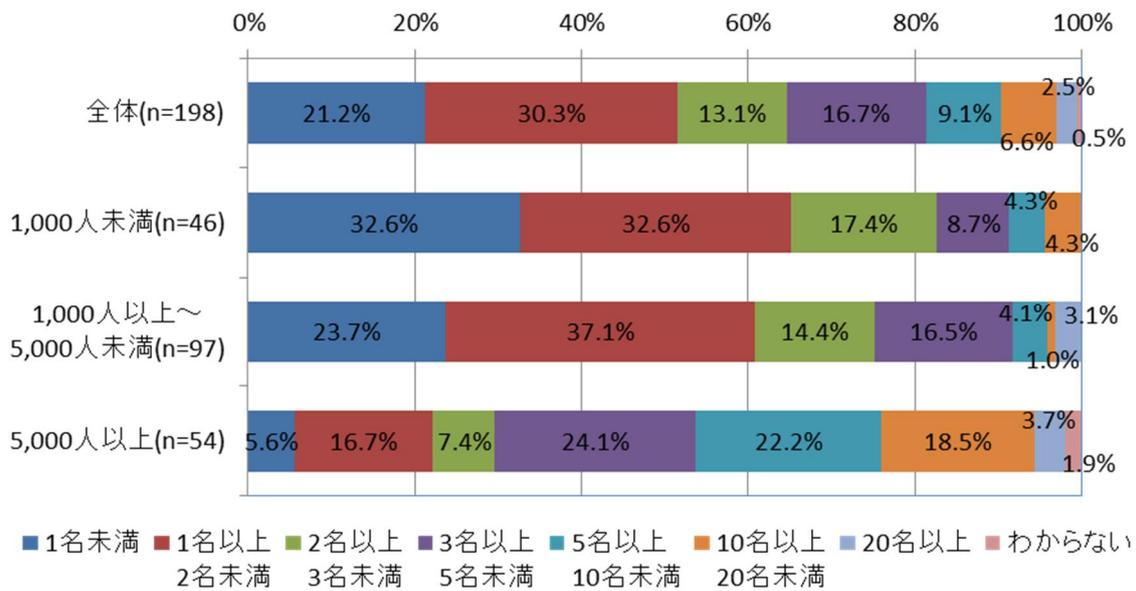


(2) 外国人留学生の就職／採用の状況

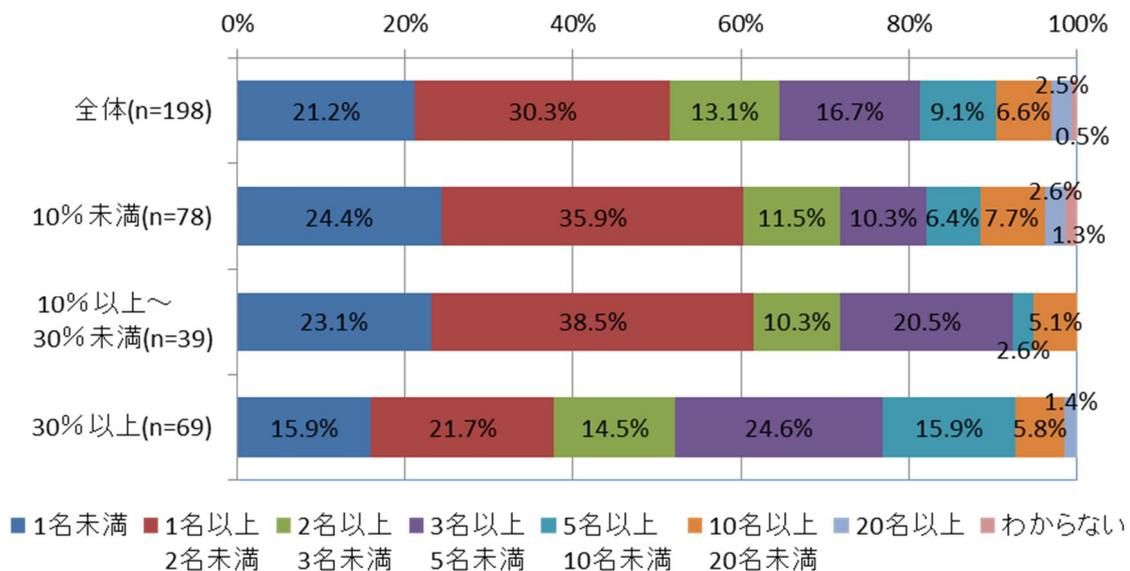
① 外国人留学生の採用人数

留学生を採用している企業の直近3年間の年間平均採用人数は、1名未満（21.2%）と1名以上2名未満（30.3%）が過半数を占めた。従業員規模別にみると同5,000人以上の企業が、海外売上比率別にみると同比率が30%以上の企業が、それぞれ採用人数が多い傾向にある。

図表 2-13 外国人留学生の年間平均採用人数（直近3年間、従業員規模別）
【企業アンケート】

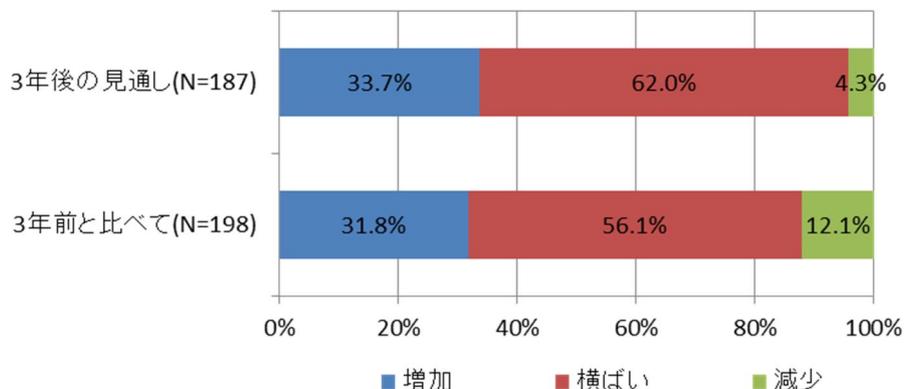


図表 2-14 外国人留学生の年間平均採用人数（直近3年間、海外売上比率別）
【企業アンケート】



採用人数の3年前との比較及び3年後の見通しについては、ともに6割前後の企業が横ばいと回答し、増加したないし増加するとの回答は約3割であった。

図表 2-15 外国人留学生の採用人数の過去及び今後3年間の増減【企業アンケート】

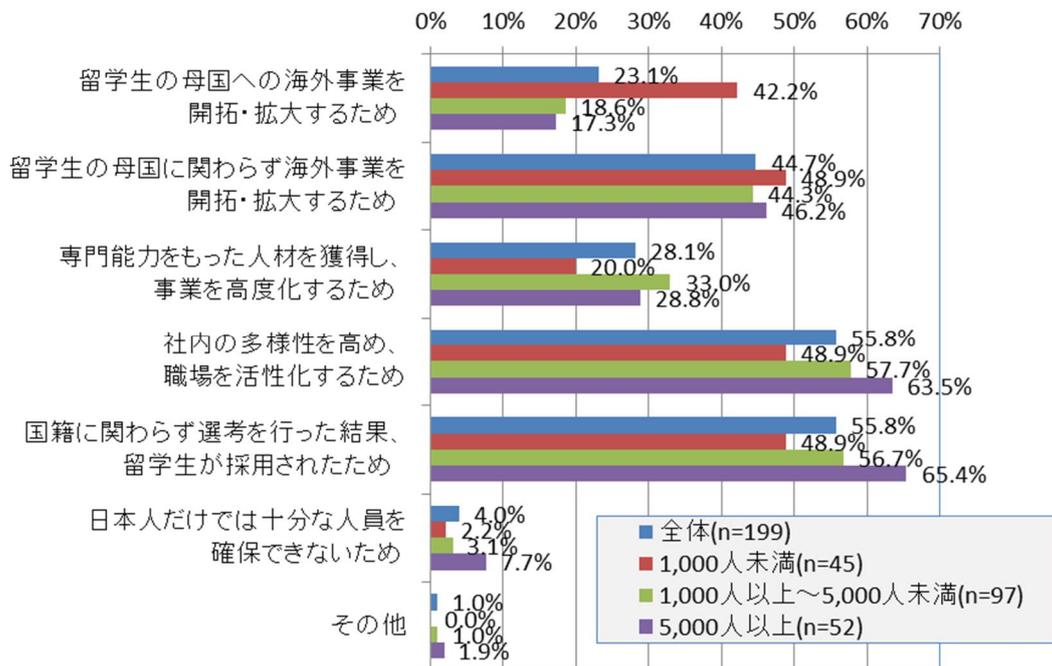


② 外国人留学生の採用理由

企業が外国人留学生を採用している理由としては、「社内の多様性を高め、職場を活性化するため」と「国籍に関わらず選考を行った結果、留学生が採用された結果」が55.8%と最も多く、次いで「留学生の母国に関わらず海外事業を開拓・拡大するため」(44.7%)が多かった。

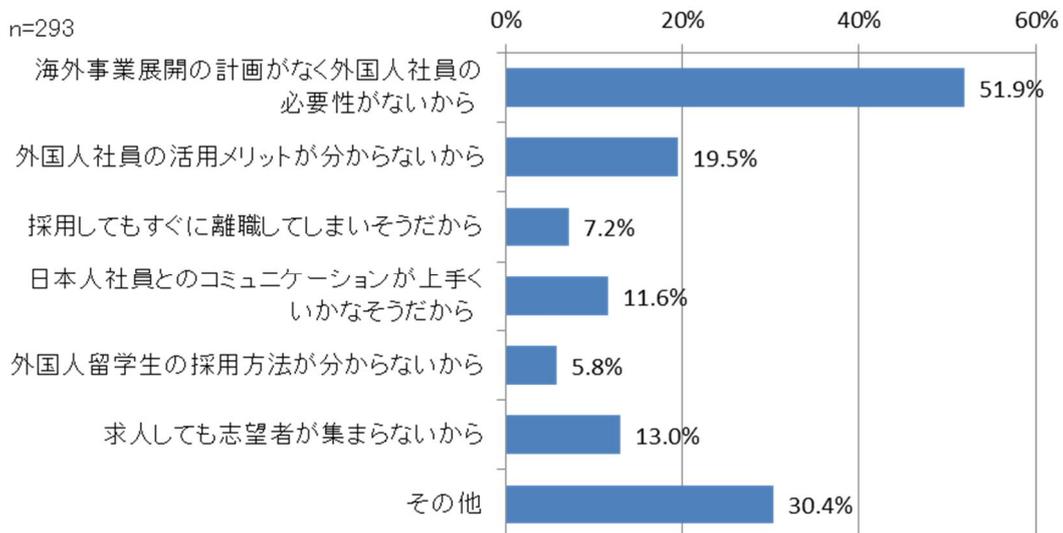
従業員規模別にみると、1,000人未満の企業は、「留学生の母国への海外事業を開拓・拡大するため」が42.2%と多いのが特徴である。規模の小さな企業はこれから新たに海外事業を開拓する(あるいはある特定国に進出する)といったケースが多く、そのために当該事業を行う国出身の外国人社員採用のニーズが高まるといった動きを反映していると考えられる。これは後述する大学への事例調査における、東南アジアの特定の国を指定した求人が増えたという指摘(名古屋大学)と整合するものと言える。

図表 2-16 外国人留学生の採用理由（従業員規模別）【MA3、企業アンケート】



一方、外国人留学生を採用しない理由としては「海外事業展開の計画がなく外国人社員の必要性がないから」が 51.9%と最も多かった。

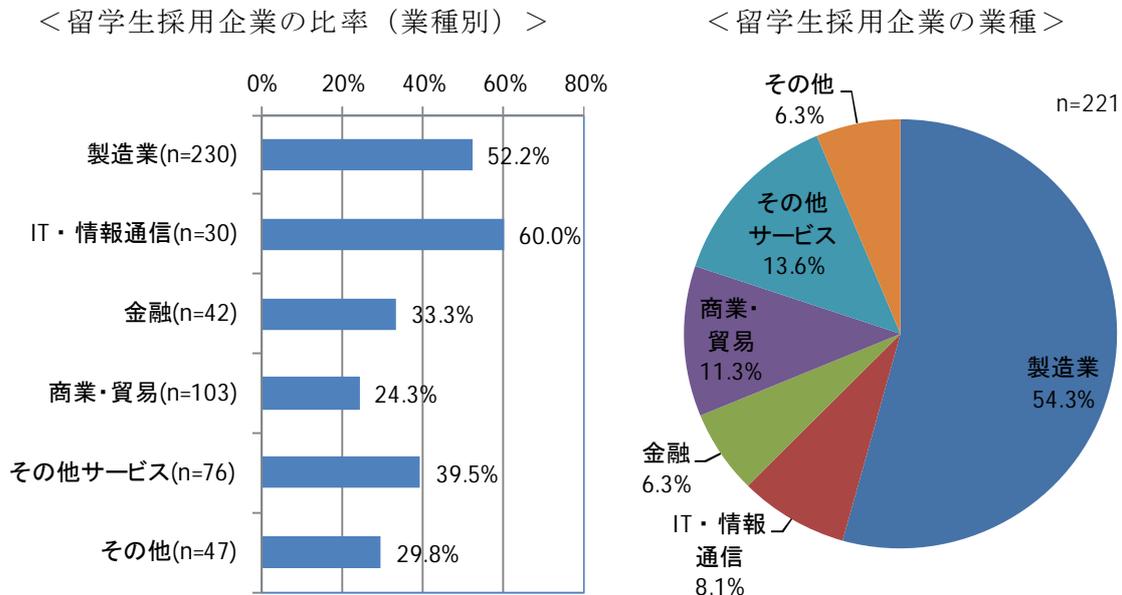
図表 2-17 外国人留学生を採用しない理由【MA3、企業アンケート】



③ 留学生が就職を希望する業種

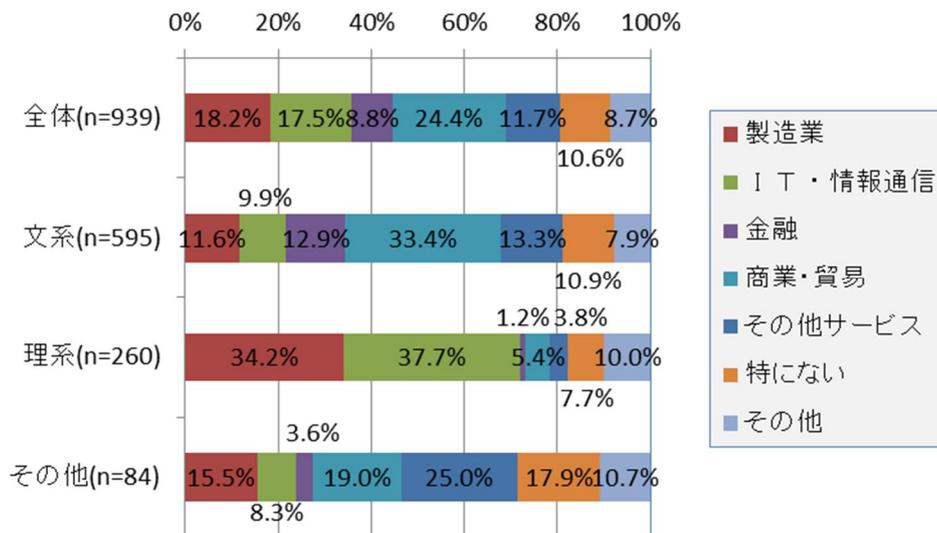
国内の留学生の新卒採用を行う企業の比率を業種別にみると、「製造業」（52.2%）と「IT・情報通信」（60.0%）において高い。回答企業のうちで留学生を採用している企業全体に対する構成比をみると、「製造業」が54.3%を占めている。

図表 2-18 留学生を採用している回答企業と業種【企業アンケート、再掲】



一方、留学生側の希望は回答が分散しており、最も多いのは「商業・貿易」（24.4%）となっている。留学生側の希望を専攻分野別にみると、理系留学生は「製造業」（34.2%）と「IT・情報通信」（37.7%）に回答が集中しているのに対して、文系留学生は最多の「商業・貿易」（33.4%）を除けば回答が分散しており、多様な業種への志望がみられる。

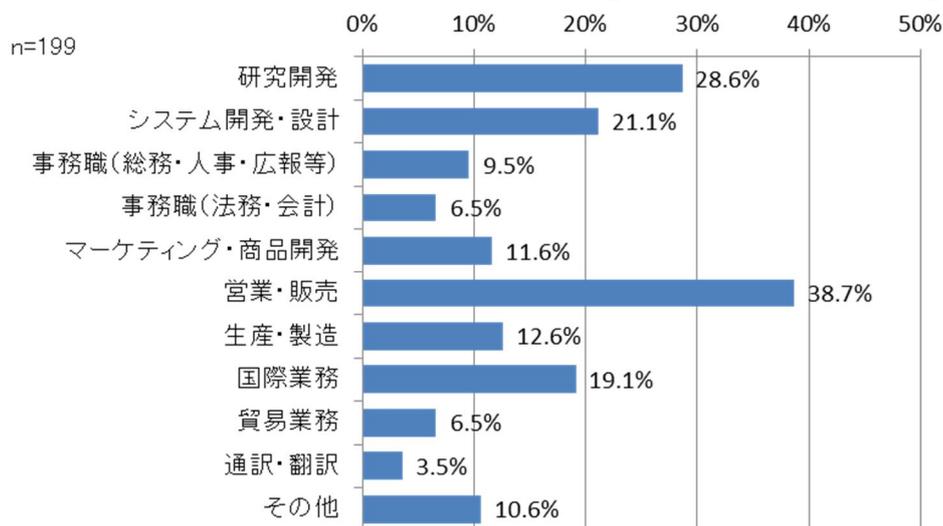
図表 2-19 留学生が希望する業種（専攻分野別）【留学生アンケート】



④ 留学生の希望する職種と配属先との差異

採用した外国人留学生の主な職種については、企業アンケートでは「営業・販売」(38.7%)が最も多く、次いで「研究開発」(28.6%)、「システム開発・設計」(21.1%)、「国際業務」(19.1%)が多かった。

図表 2-20 採用した外国人留学生の主な職種【MA3、企業アンケート】



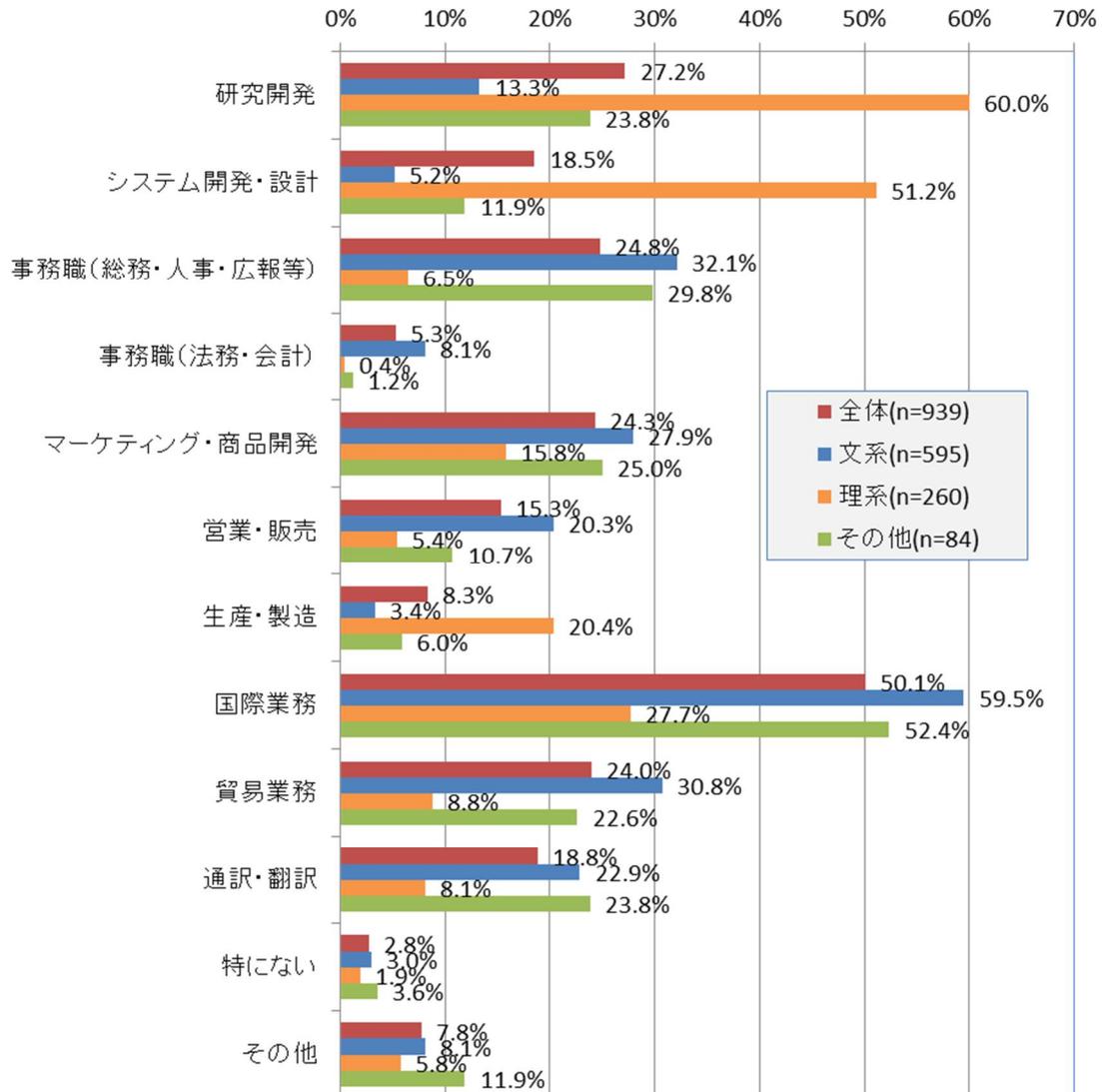
一方、留学生アンケートにおいては、希望する職種を全体で見ると「国際業務」(50.1%)が過半数を占め、次いで「研究開発」(27.2%)、「事務職(総務・人事・広報等)」(24.8%)、「マーケティング・商品開発」(24.3%)、「貿易業務」(24.0%)、「通訳・翻訳」(18.8%)が多かった。

専攻分野別にみると、文系留学生は「国際業務」が過半数を占め、次いで「事務職(総務・人事・広報等)」「貿易業務」「マーケティング・商品開発」が多い。一方、理系留学生は「研究開発」と「システム開発・設計」が過半数を占め、次いで「国際業務」が多い。

理系留学生が自らの専攻を活かせる職種として「研究開発」「システム開発設計」を希望するのに対して、そうした職種に配属する企業は多く、その意味で両者のギャップは少ない。一方、文系留学生は、留学生としての特性を活かせる職種として「国際業務」「貿易業務」への配属を希望するのに対し、企業側は海外との取引を含む「営業・販売」に配属することが多く、より専門性の高い「国際業務」「貿易業務」といった職種への配属は、留学生の希望と比較すると少ないと考えられる。また、文系留学生は「事務職(総務・人事・広報等)」や「マーケティング・商品開発」といった職種への関心も高いが、企業での実際の配属は少ない。

このように、文系留学生の希望と企業の配属の間にはギャップがある。この背景には、文系留学生側は各職種の具体的な内容や期待される役割について理解が不足していることがあると考えられ、大学や企業からこうした点に対してより具体的な説明を行うことが期待される。

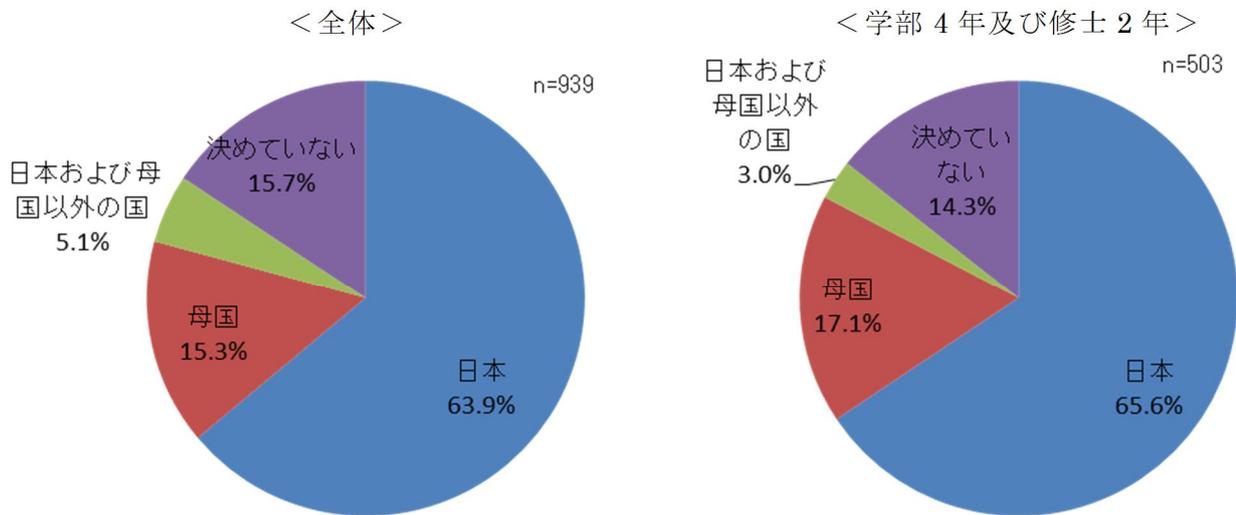
図表 2-21 留学生が希望する職種（専攻分野別）【MA3、留学生アンケート】



⑤ 日本で就職する理由

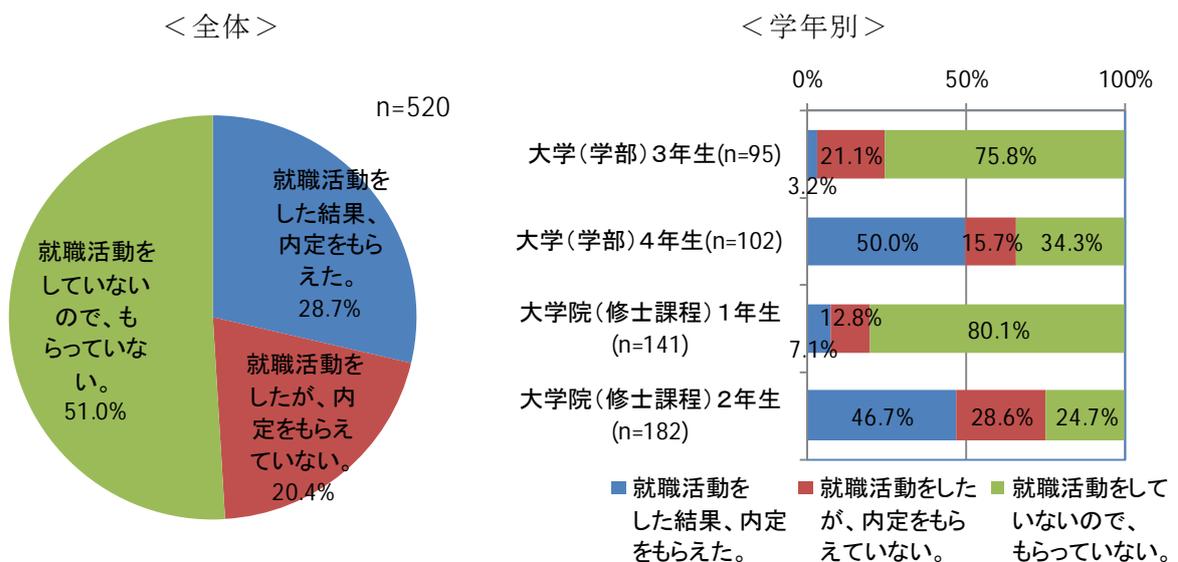
今回のアンケート調査に回答した留学生のうち、就職予定（進学後の就職を含む）の回答者の63.9%が日本での就職を予定している。

図表 2-22 就職する予定の国【留学生アンケート、再掲】



また、卒業後すぐに日本で就職予定と回答した留学生のうち、学部4年生及び修士2年生については、約半数が内定を得ている。

図表 2-23 卒業後すぐに日本で就職予定の留学生の就職活動及び内定取得状況【留学生アンケート、再掲】

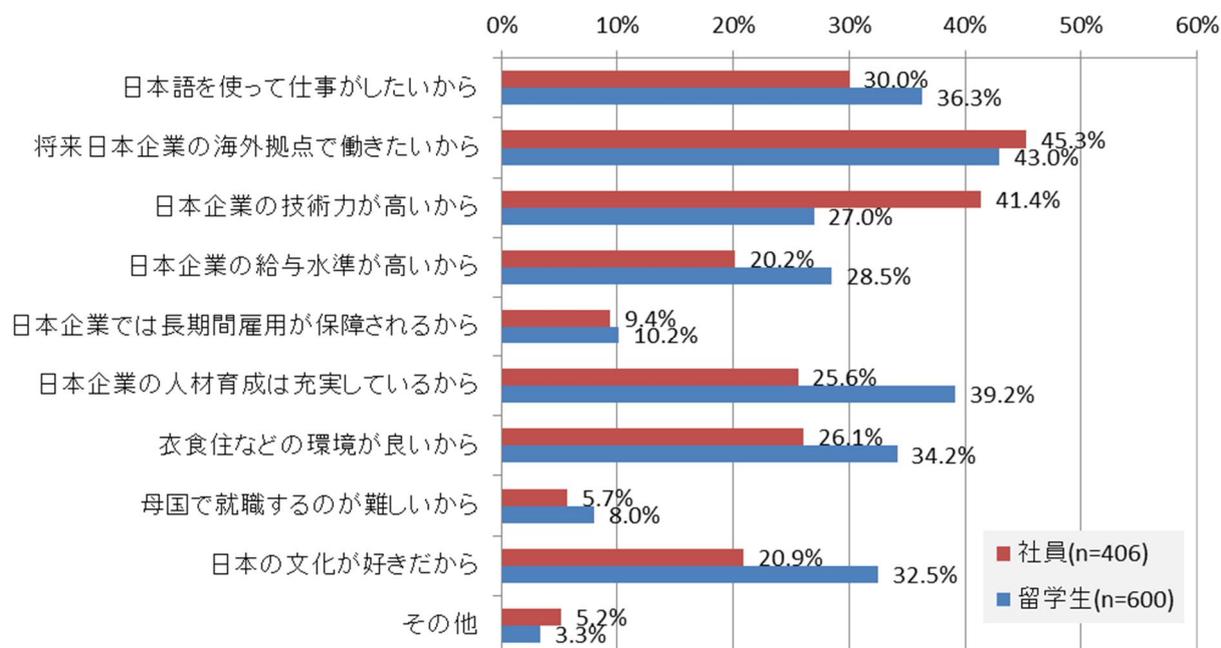


日本で就職した理由ないし就職したい理由については、外国人社員は「将来日本企業の海外拠点で働きたい」(45.3%)、「日本企業の技術力が高い」(41.4%)、「日本語を使って仕事をしたい」(30.0%)が多かった。一方、留学生は「将来日本企業の海外拠点で働きたい」(43.0%)、「日本企業の人材育成は充実している」(39.2%)、「日本語を使って仕事をしたい」(36.3%)、「衣食住などの環境が良い」(34.2%)、「日本の文化が好き」(32.5%)が多い。

社員と留学生ともに日本企業の海外拠点で働きたい、日本語で仕事をしたいという希望が高い点は共通している一方、「技術力が高いから」については社員の方が、「人材育成が充実しているから」については留学生の方が、回答比率が高くなっている。留学生は、環境や文化など、仕事以外の回答も多い。

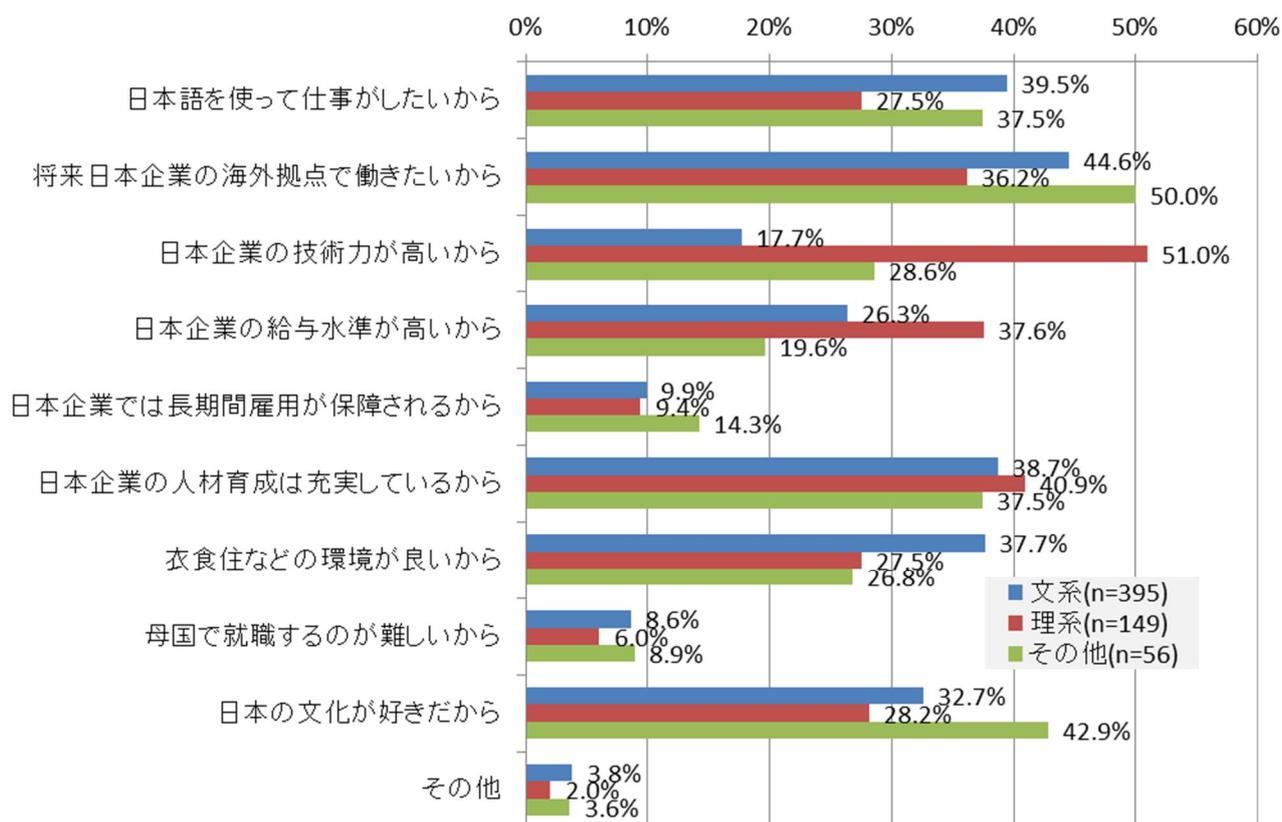
一方、「日本企業では長期間雇用が保障される」は社員(9.4%)、留学生(10.2%)ともに低く、長期間雇用が留学生らにとっては特段魅力的ではない点が見えてくる。

図表 2-24 日本で就職した理由【MA3、社員アンケート、留学生アンケート】



留学生の回答を専攻分野別にみると、文系・理系ともに「将来日本企業の海外拠点で働きたい」「日本企業の人材育成は充実している」が上位である点は共通するが、文系は「日本語を使って仕事がしたい」「衣食住などの環境が良い」が、理系は「日本企業の技術力が高い」「日本企業の給与水準が高い」が上位である点が特徴である。

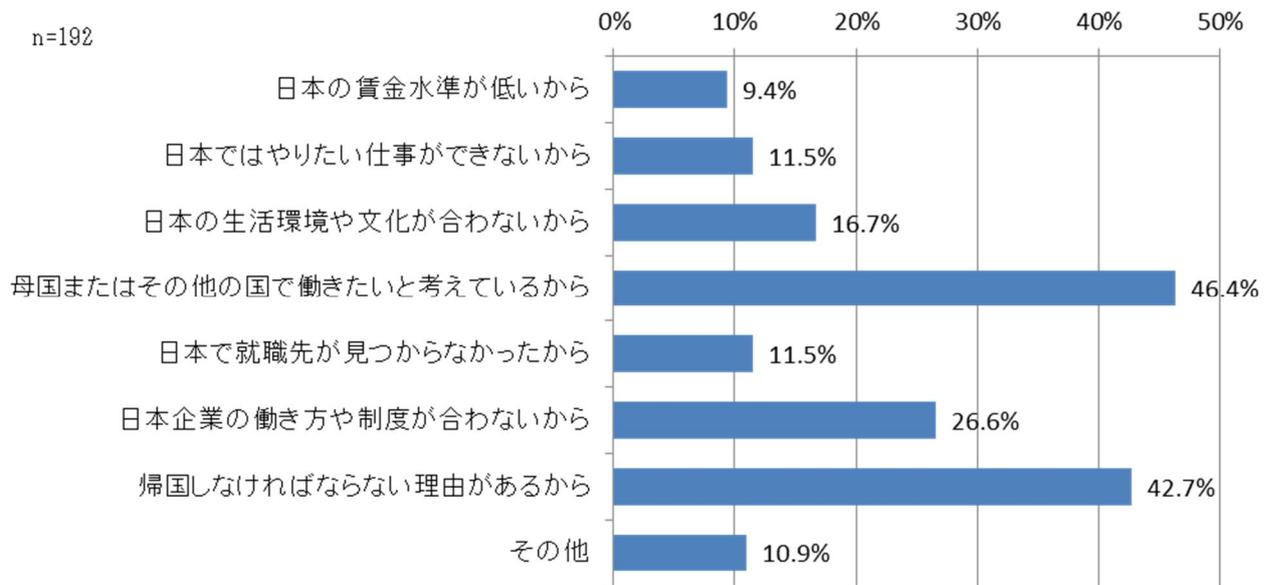
図表 2-25 日本で就職したい理由（専攻分野別）【MA3、留学生アンケート】



留学生アンケートにおいて、母国や第三国での就職を希望する留学生に、日本での就職を希望しない理由を聞いたところ、「母国またはその他の国で働きたい」（46.4%）と「帰国しなければならない理由がある」（42.7%）の回答比率が高かった。

また、「日本企業の働き方や制度が合わない」（26.6%）も上位に挙げられており、留学生の日本企業への就職を促進するうえで、見直しを行う必要があるものと思われる。

図表 2-26 日本での就職を希望しない理由【MA3、留学生アンケート】

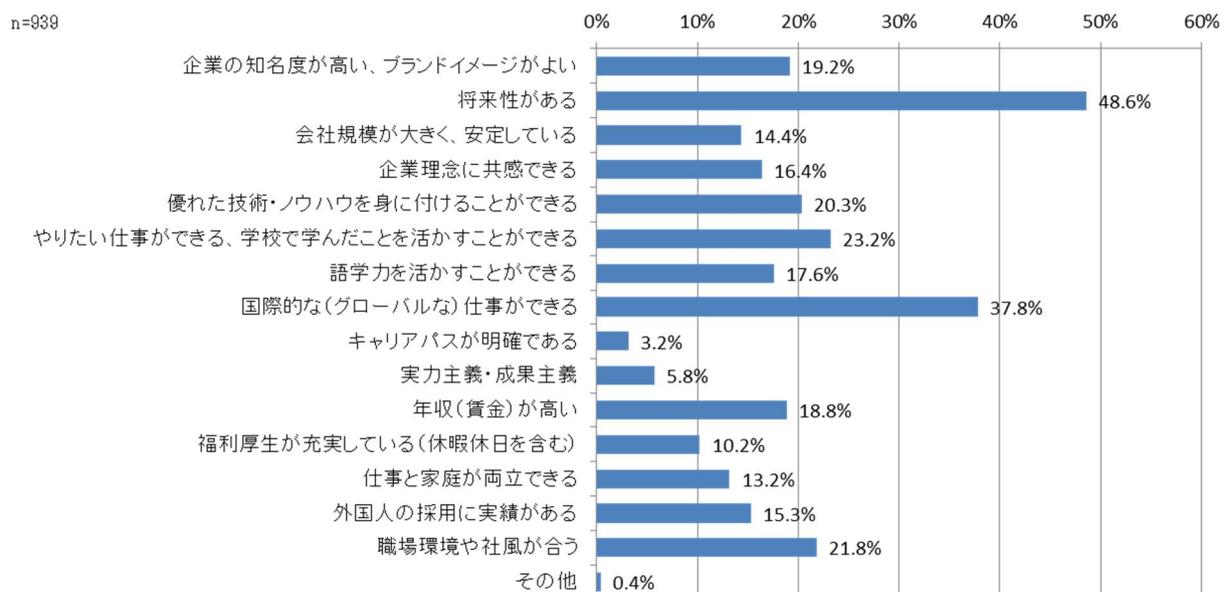


2.1.3 外国人留学生の就職／採用に関する課題

(1) 留学生が希望する就職先と採用実態

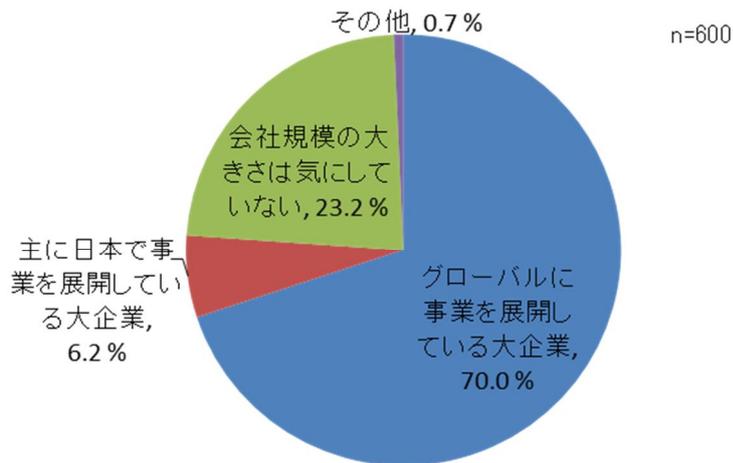
留学生に、就職先を決める際に重視している要素を聞いたところ、「将来性がある」(48.6%)、「国際的な仕事ができる」(37.8%)が多かった。「キャリアパスが明確である」は3.2%と少なく、就職前の段階ではこの問題に関する関心が低いことがうかがえる。

図表 2-27 就職先を決める際に重視している要素【MA3、留学生アンケート】



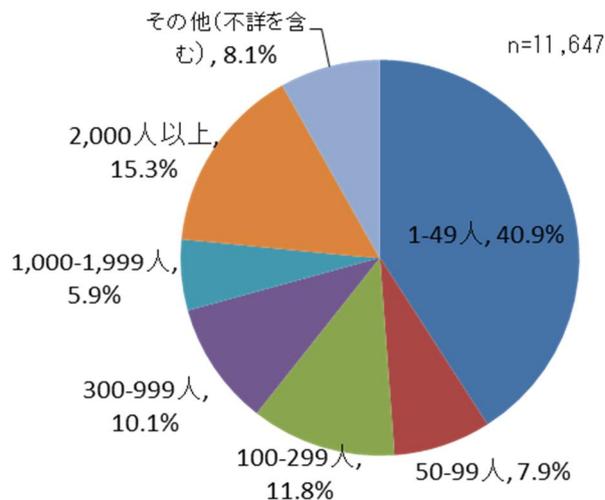
また、どの規模の会社への就職を希望するかを聞いたところ、「グローバルに事業を展開している大企業」が 70.0%と多く、「主に日本で事業を展開している大企業」は 6.2%に過ぎなかった。「会社規模の大きさは気にしていない」は 23.2%であった。留学生は企業の規模とともに、企業の国際性も重視していると言える。

図表 2-28 就職を希望する企業の規模【留学生アンケート】



一方、法務省入国管理局の調べによると、留学生から我が国の企業等への就職を目的として在留資格の変更が許可された外国人の就職先企業は、従業員 300 人未満の企業が 60.6%を占めており、実際には多数の留学生が中小企業に就職していることが分かる。

図表 2-29 参考：就職先企業等の従業員数別許可人員の構成比



(注)「留学」等の在留資格^{*}を有する外国人が我が国の企業等への就職を目的として行った在留資格変更許可申請のうち、法務省が許可した 11,647 人に関する調査。

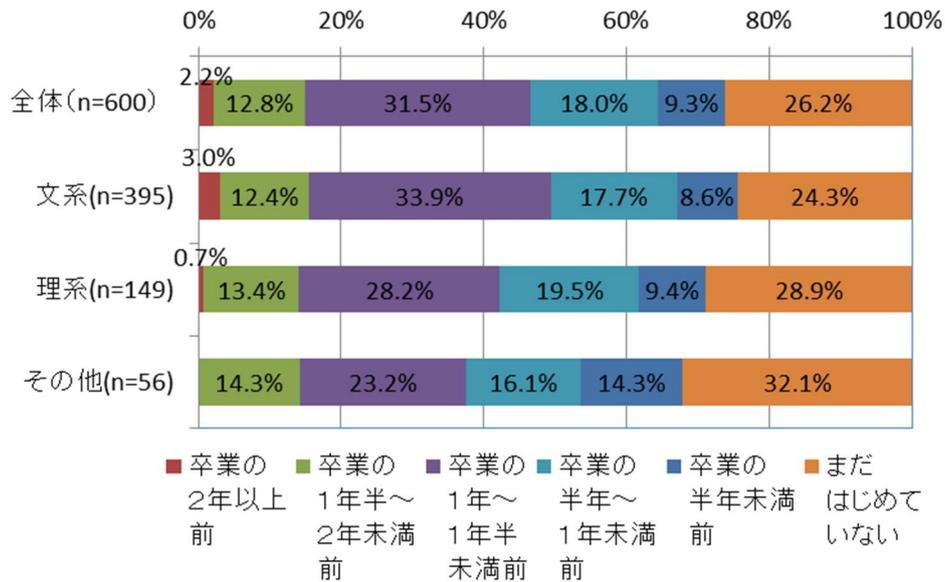
^{*}：「留学」及び「特定活動（継続就職活動中の者、就職内定者等）」の在留資格。

(資料) 法務省「平成 25 年における留学生の日本企業等への就職状況について」より作成

(2) 就職活動の開始時期

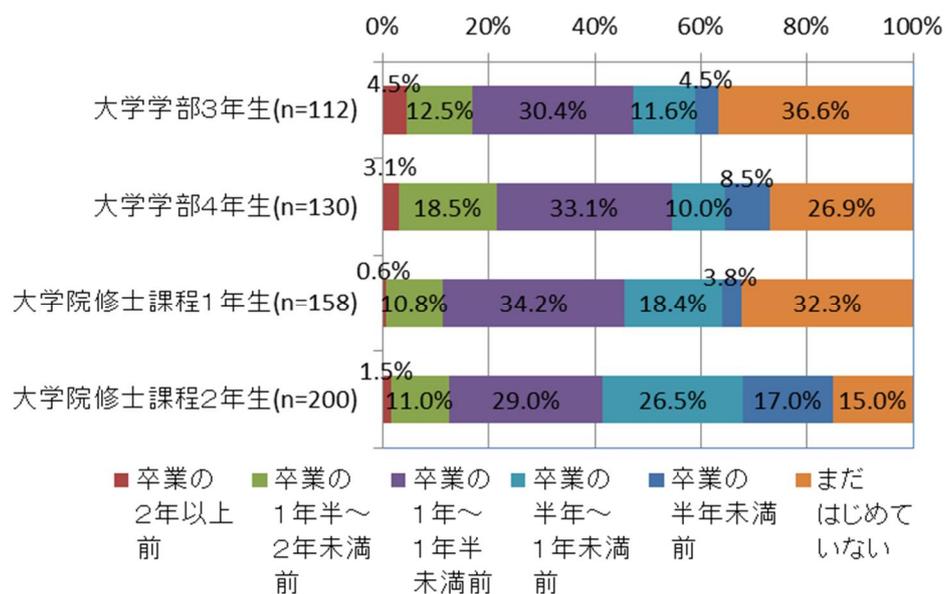
留学生の就職活動の開始時期は、「卒業の1年～1年半未満前」が31.5%と最も多かった。専攻分野別にみると、文系留学生は理系留学生より開始時期がやや早い傾向がある。

図表 2-30 就職活動の開始時期（専攻分野別）【留学生アンケート】



学年別にみると、学部生は修士課程の学生より開始時期がやや早い傾向にある。

図表 2-31 就職活動の開始時期（学年別）【留学生アンケート】

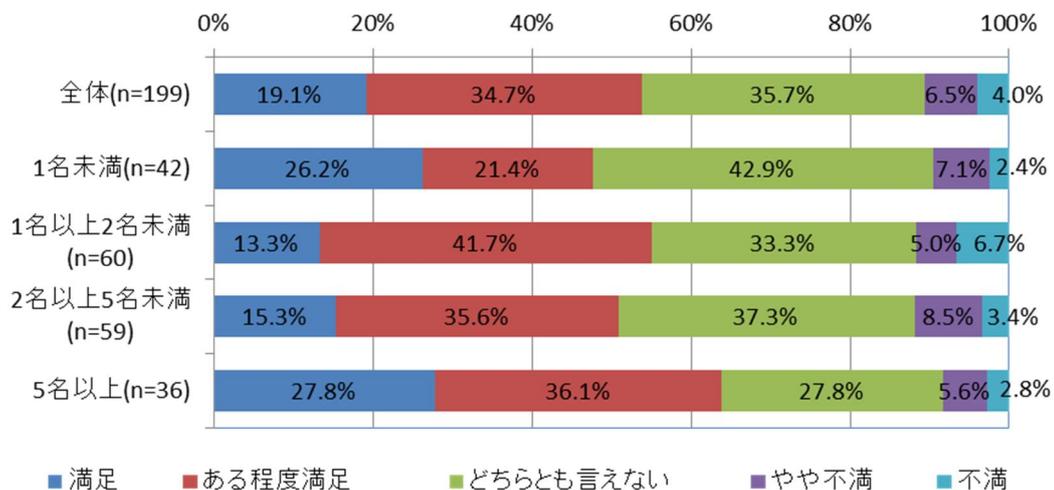


(3) 留学生採用に対する企業の満足度

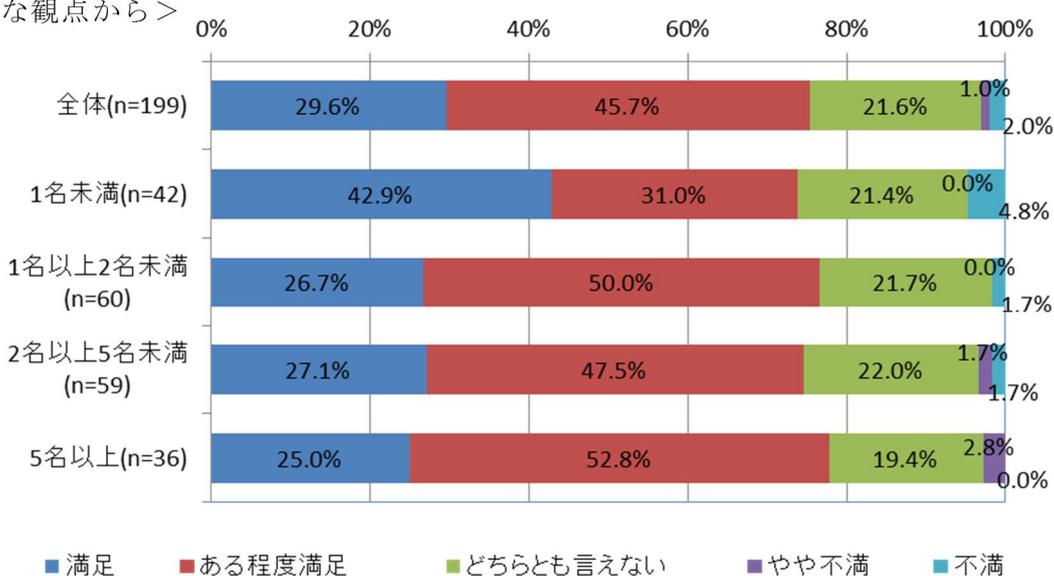
留学生を採用した企業は採用結果について、量的な観点からは53.8%が、質的な観点からは75.3%が満足ないしある程度満足と回答している。留学生の採用人数別にみると、量的な満足度は、採用人数が多いほど高い傾向にある。一方、質的な満足度は、「満足」と「ある程度満足」の合計については、採用人数に関わらず75%前後でほぼ一定だが、このうち1名未満採用の企業は「満足」との回答が42.9%と高い。年に1名とるかとりないかという企業は、採用する留学生を慎重に検討の上で選定しているため、特に満足度が高いのではないかと推察される。

図表 2-32 外国人留学生の採用結果の満足度（直近3年間、留学生採用数別）
【企業アンケート】

<量的な観点から>



<質的な観点から>

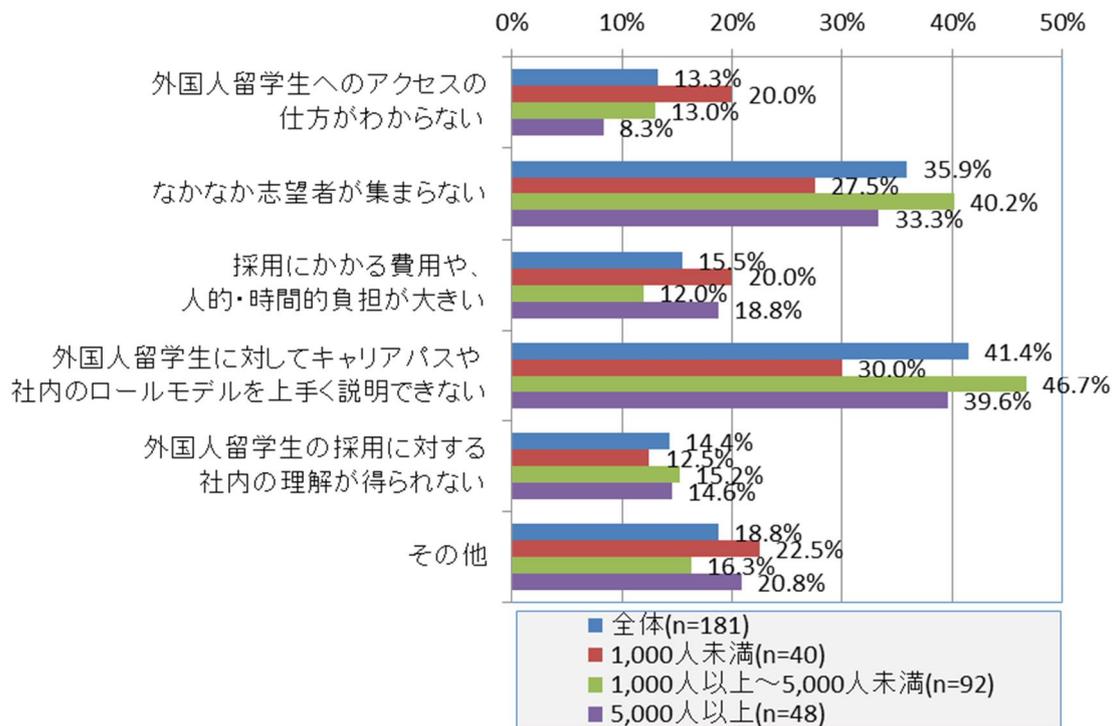


(4) 留学生採用に関する課題

企業にとっての留学生採用に関する課題としては、「キャリアパスや社内のロールモデルを上手く説明できない」（41.4%）、「志望者が集まらない」（35.9%）が多かった。

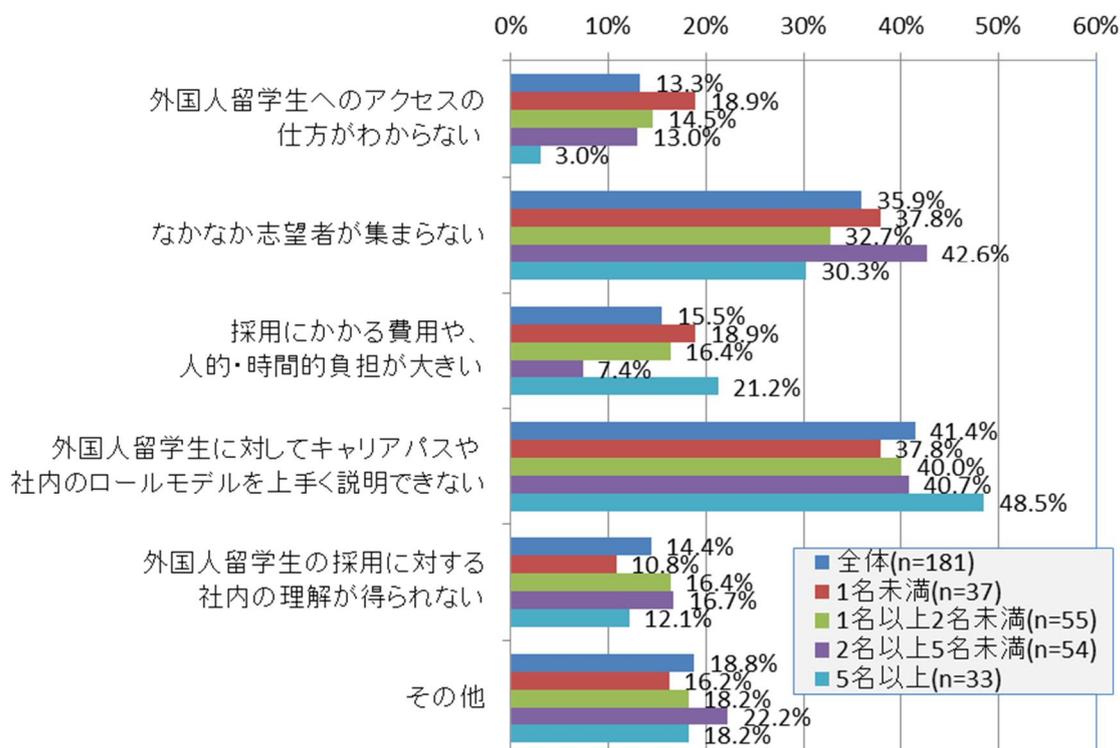
従業員規模別にみると、従業員が小規模の企業においては、「外国人留学生へのアクセスの仕方がわからない」が比較的多かった。

図表 2-33 外国人留学生の採用に関する企業の課題（従業員規模別）
【MA3、企業アンケート】



留学生採用者数別にみると、採用者数が少ない企業においては「外国人留学生へのアクセスの仕方がわからない」「なかなか志望者が集まらない」が比較的多く、採用者数が多い企業においては「キャリアパスや社内のロールモデルを上手く説明できない」が比較的多かった。

図表 2-34 外国人留学生の採用に関する企業の課題（留学生採用者数別）
【MA3、企業アンケート】



また、「その他」の内容としては、日本語能力や離職率の高さ、在留資格、社内ロールモデルやキャリアパス等に関する課題が挙げられている。

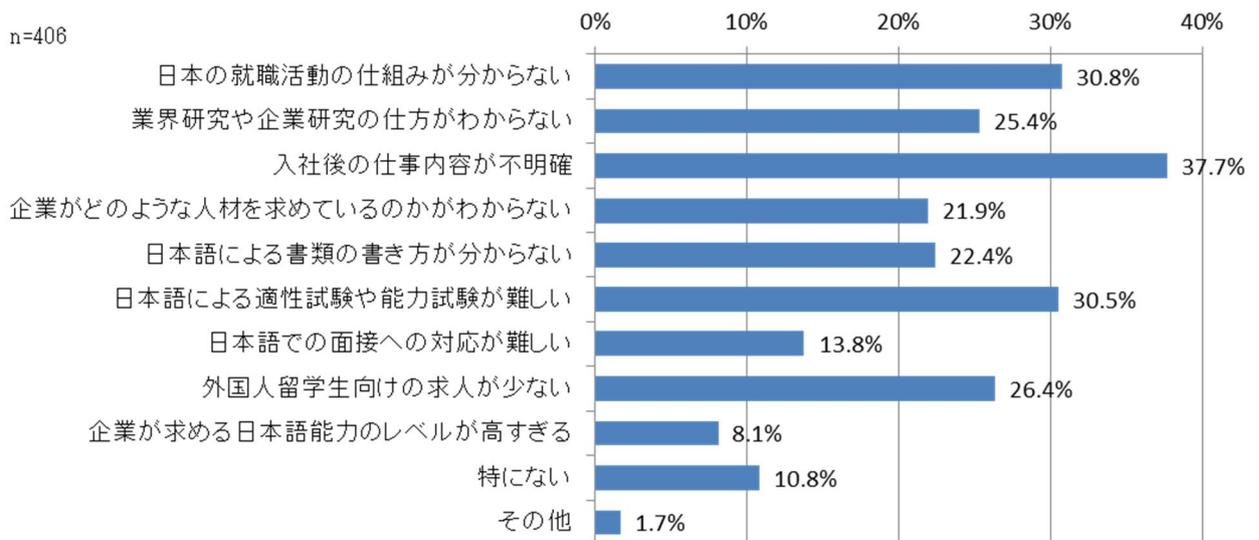
図表 2-35 外国人留学生の採用に関する企業の課題 「その他」の主な回答内容
【企業アンケート】

- ・ 日本語能力が不十分
- ・ 日本語能力が不十分である学生を受け入れる体制が社内で整っていない。
- ・ 離職率が比較的高い
- ・ 定着について未知数
- ・ 官公庁への在留手続に手間が掛かる
- ・ 業務がかぎられる。ビザがおりない。
- ・ 社内ロールモデルが外国人留学生に馴染まない。
- ・ 留学生（の文化）に適したキャリアパスが描けていない
- ・ 評価方法について
- ・ 現地給与と、日本給与の差額→将来、うごかしにくい。

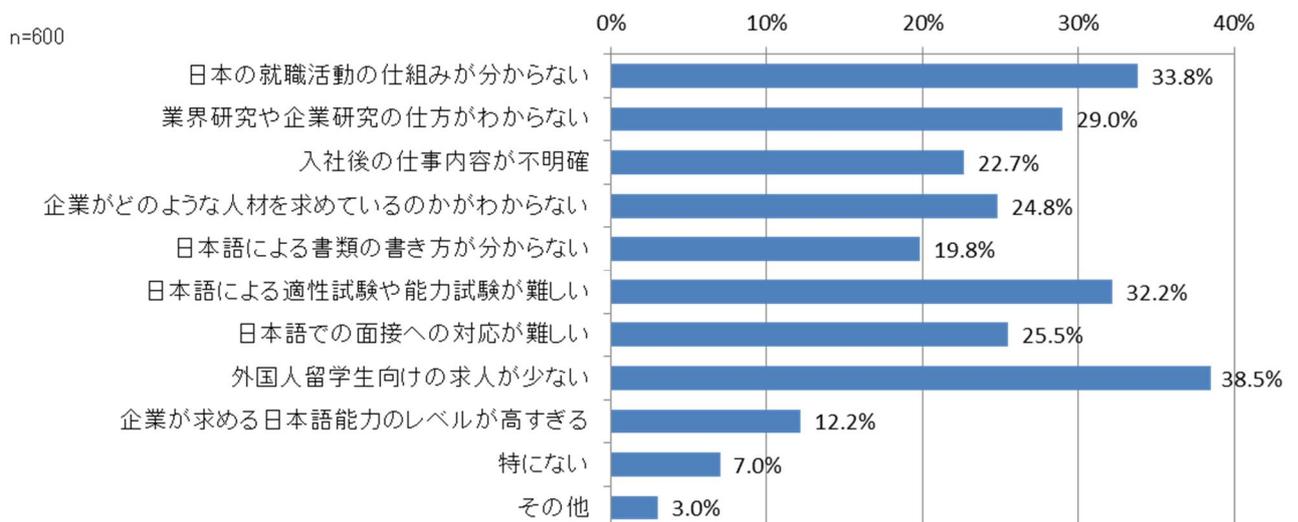
(5) 留学生が就職活動で困ったこと／改善すべきこと

留学生や外国人社員が就職活動中に困ったこととしては、「就職活動の仕組みが分からない」(社員 30.8%、留学生 33.8%)、「日本語による適性試験や能力試験が難しい」(同 30.5%、32.2%) が社員・留学生ともに回答が多かったほか、社員アンケートでは「入社後の仕事内容が不明確」(37.7%)、留学生アンケートでは「留学生向けの求人が少ない」(38.5%) も多かった。

図表 2-36 就職活動中に困ったこと【MA3、社員アンケート】

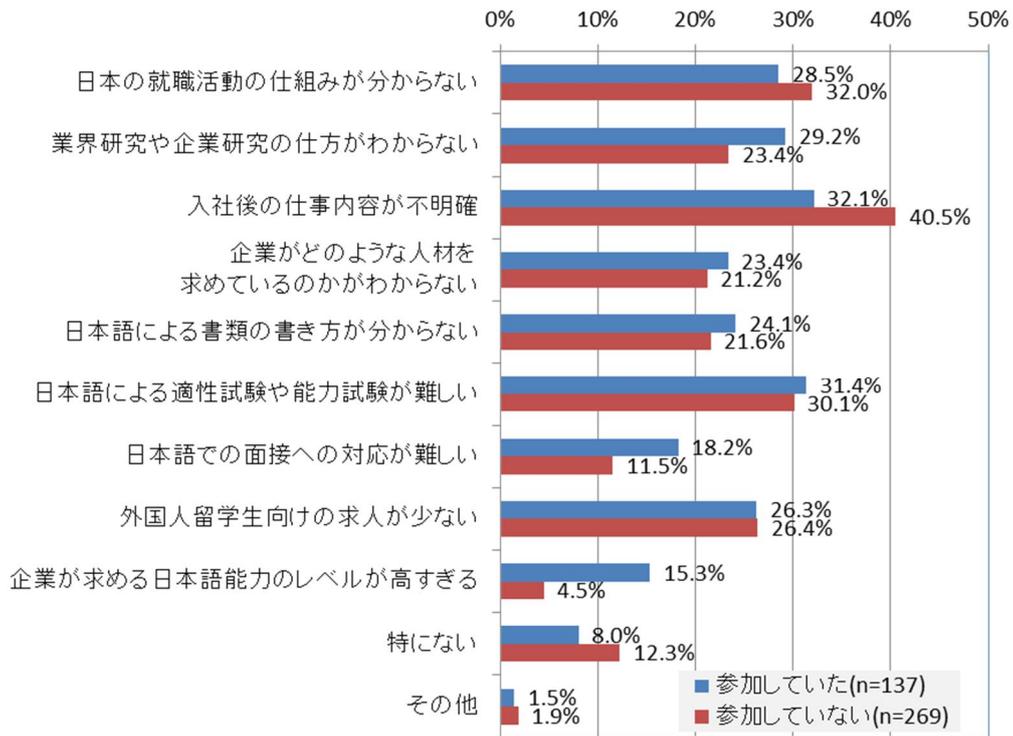


図表 2-37 就職活動中に困ったこと【MA3、留学生アンケート】



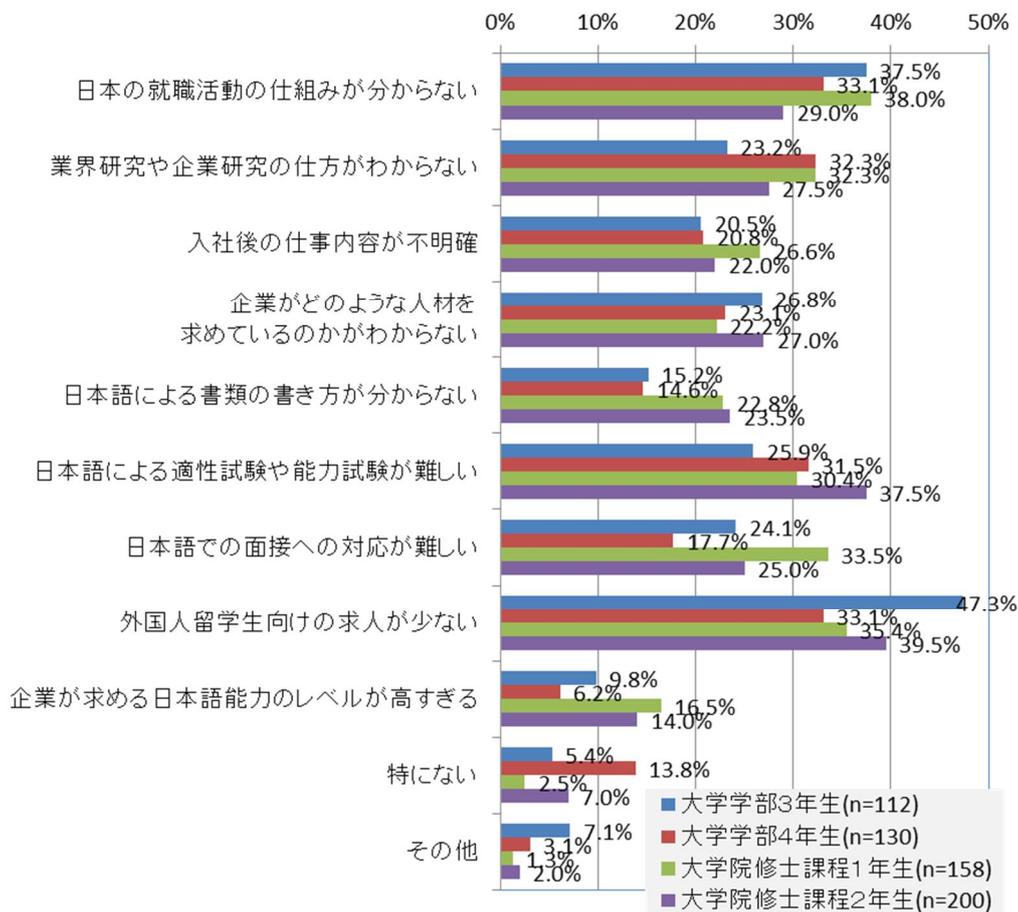
社員について、「アジア人財資金構想」による人材育成プログラムの参加の有無別にみると、同プログラム参加者は不参加者と比較して「入社後の仕事内容が不明確」の回答率が低い傾向がみられる。インターンシップ等のプログラムを通じて、企業との接点が多くあったためと考えられる。

図表 2-38 就職活動中に困ったこと（「アジア人財資金構想」による人材育成プログラムへの参加の有無別）【MA3、社員アンケート】



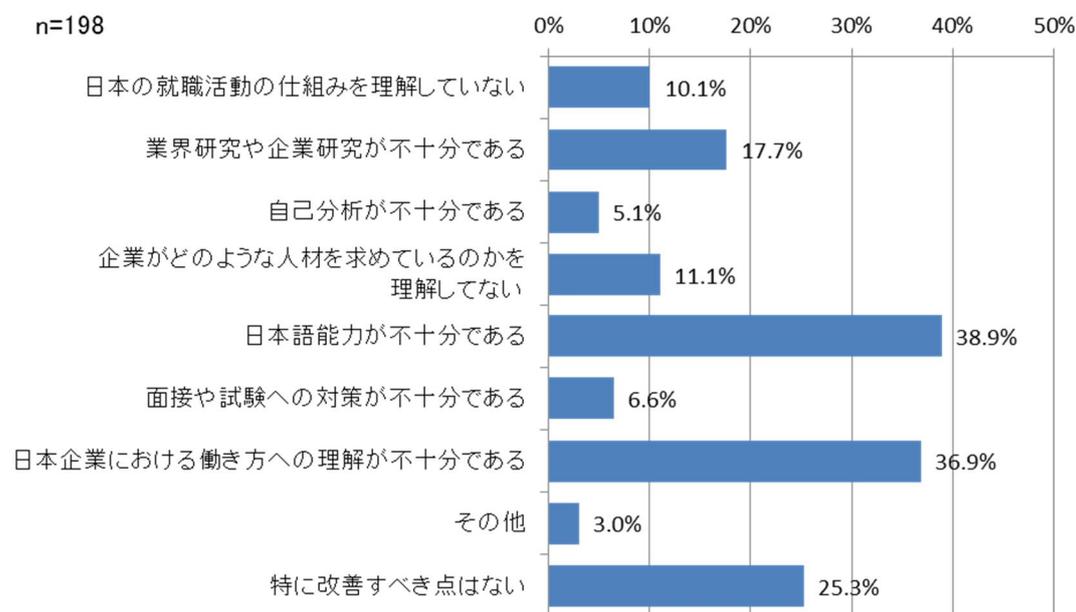
留学生について学年別にみると、修士課程の学生は「日本語による書類の書き方が分からない」など日本語関連の選択肢を回答する傾向が強い。

図表 2-39 就職活動中に困ったこと（学年別）【MA3、留学生アンケート】



一方、留学生の就職活動で改善すべき点を企業に聞いたところ「日本語能力が不十分」(38.9%)、「日本企業における働き方への理解が不十分」(36.9%)が多かった。

図表 2-40 外国人留学生の就職活動で改善すべき点【MA3、企業アンケート】

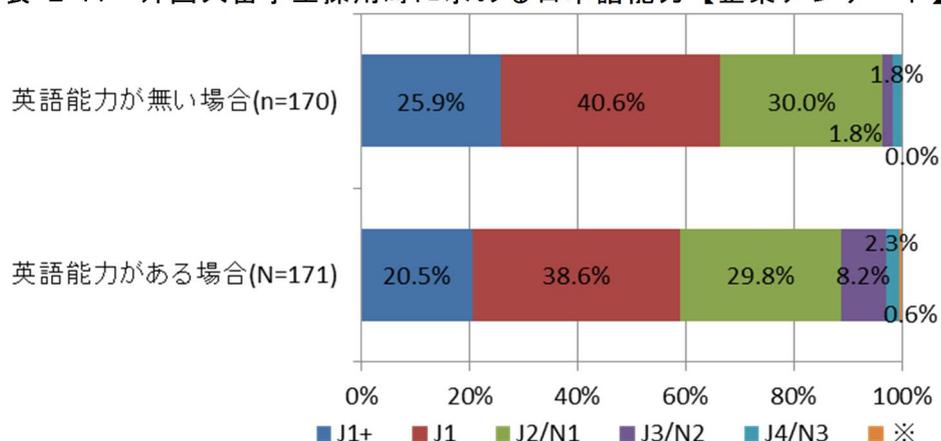


以上から、企業側が高い日本語能力を求め、留学生側はそれにこたえるのに苦労していること、留学生側の入社後の仕事についての理解が不足していること（逆に言えば企業側からの情報提供が不足していること）、また（企業側の認識は薄い）留学生は就職活動の仕組み自体の理解に苦労していることなどがうかがえる。

(6) 留学生に求められる日本語能力

日本語能力については、企業が留学生に求めるのは、英語能力が無い場合は J1+程度が 25.9%、J1 程度が 40.6%、英語能力がある場合でも J1+程度が 20.5%、J1 程度が 38.6% であり、英語能力にかかわらず相応の日本語能力を求めている。

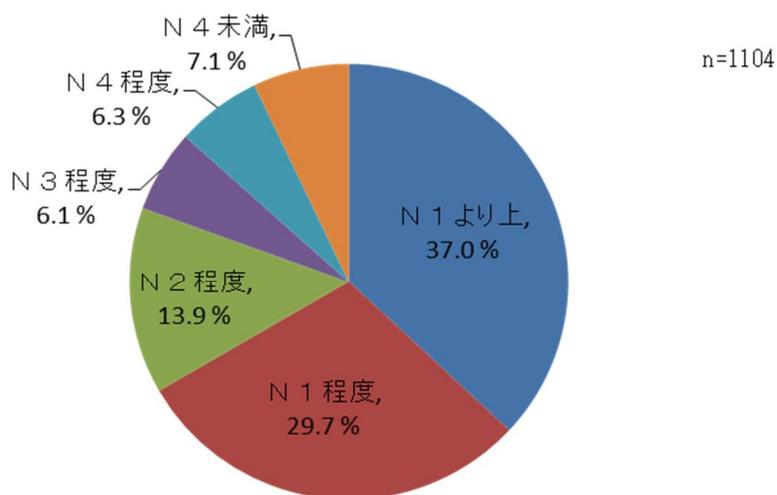
図表 2-41 外国人留学生採用時に求める日本語能力【企業アンケート】



(注) J1+：どのようなビジネス場面でも日本語による十分なコミュニケーション能力がある
 J1：幅広いビジネス場面で日本語による適切なコミュニケーション能力がある
 J2/N1：限られたビジネス場面で日本語による適切なコミュニケーション能力がある
 J3/N2：限られたビジネス場面で日本語によるある程度のコミュニケーション能力がある
 J4/N3：限られたビジネス場面で日本語による最低限のコミュニケーション能力がある
 ※：日本語によるコミュニケーション能力は問わない

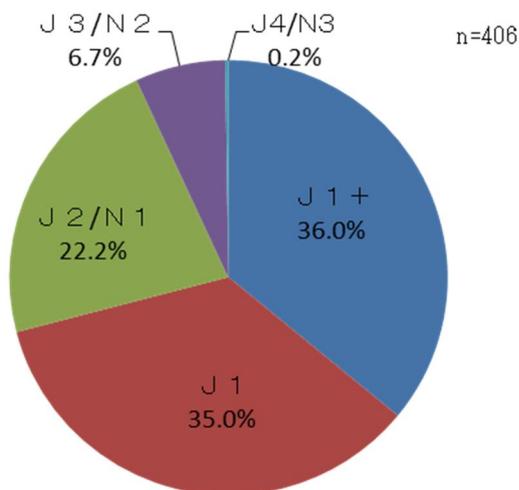
一方、留学生の日本語能力に関する自己評価は「N1より上」(J1+、J1に匹敵)との回答は37.0%にとどまり、企業の期待と留学生の現状の間にはギャップがある。また、外国人社員の日本語能力に関する回答はJ1+程度が36.0%、J1程度が35.0%であり、彼らの自己評価に関しては企業の期待を上回っている。

図表 2-42 留学生の日本語能力に関する自己評価【留学生アンケート】



(注) N1：広い場面で使われる日本語を理解することができる
 N2：日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる
 N3：日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる
 N4：基本的な日本語を理解することができる

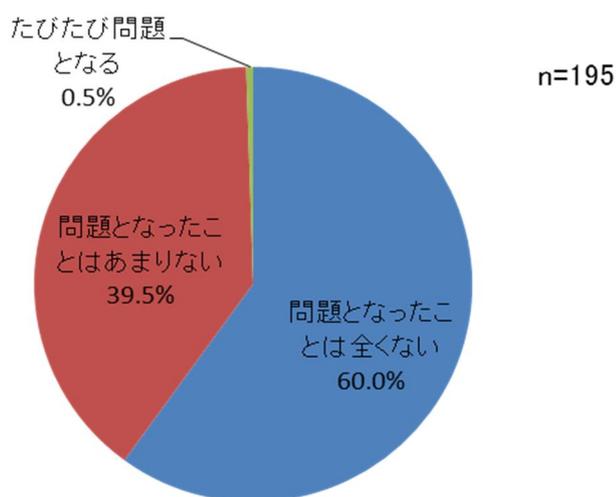
図表 2-43 外国人社員の日本語能力に関する自己評価【社員アンケート】



(7) 採用後の在留資格変更

採用後の在留資格変更についての問題は、問題となったことが「全くない」と回答した企業が 60.0%、「あまりない」が 39.5%であり、「たびたび問題となる」との回答は 0.5%に過ぎなかった。

図表 2-44 採用後の在留資格変更で問題が生じたことがあるか【企業アンケート】

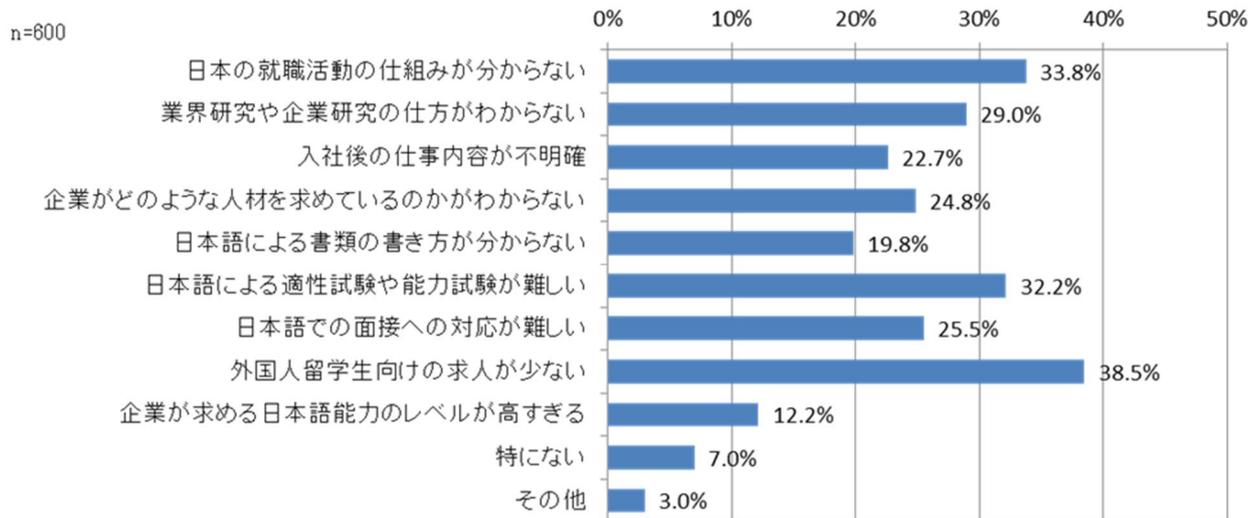


2.1.4 外国人留学生の就職／採用に対する取組

(1) 企業における留学生採用の取組

先述のとおり、留学生が就職活動で困っていることとして、「留学生向けの求人が少ない」との回答が多い。

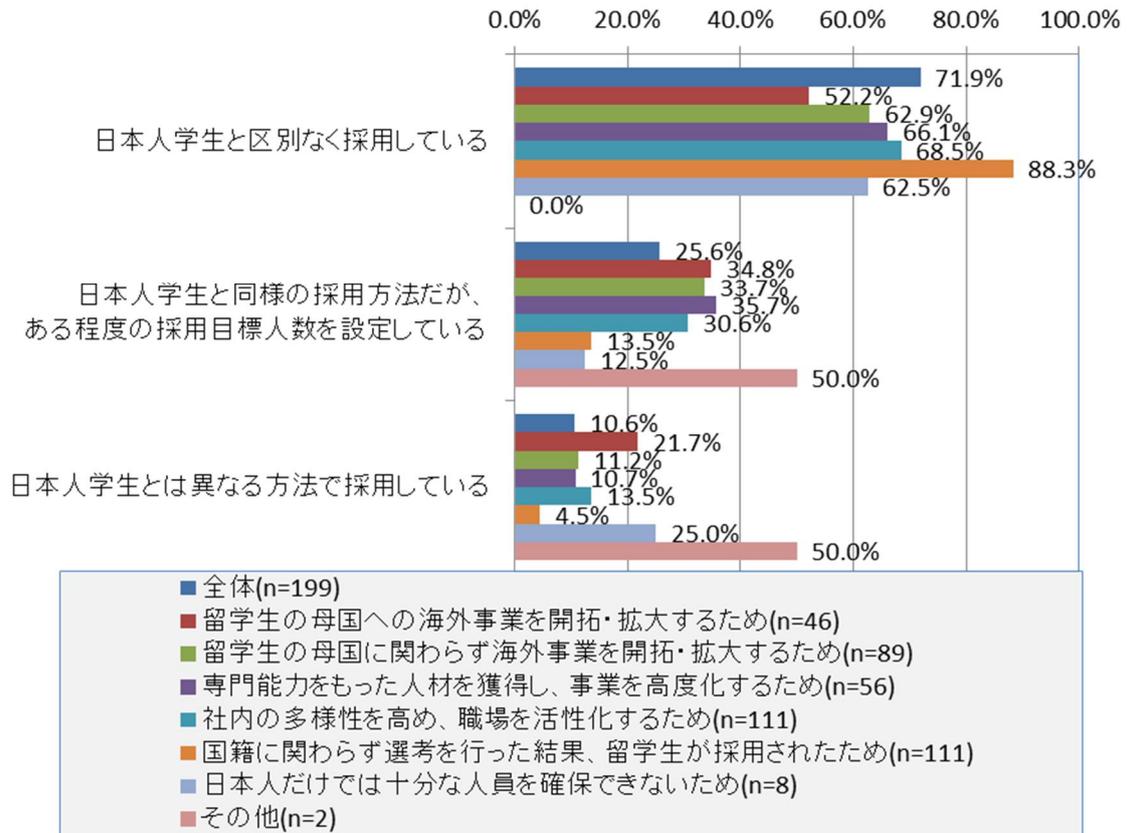
図表 2-45 就職活動中に困ったこと【MA3、留学生アンケート、再掲】



その一方、企業の留学生の採用方法は全体で見ると「日本人学生と区別なく採用」が71.9%と多く、「日本人学生とは異なる方法で採用」は10.6%に過ぎず、「日本人学生と同様の採用方法だが、ある程度の採用目標人数を設定」も25.6%にとどまる。

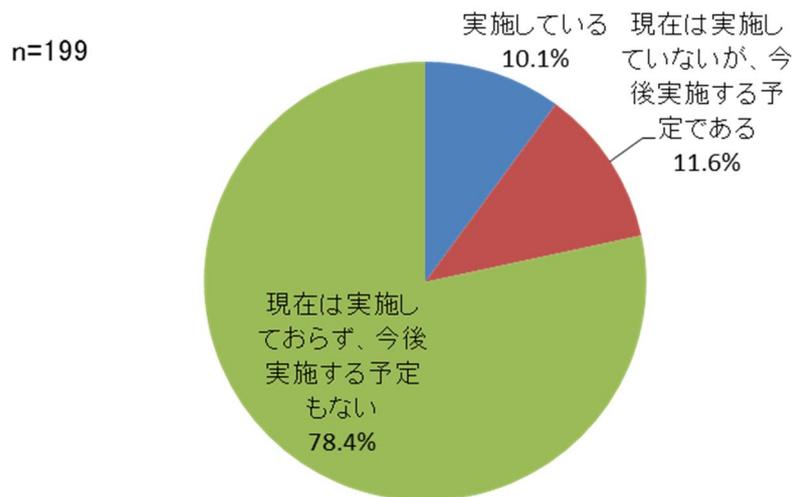
留学生の採用目的別にみると、「留学生の母国への海外事業の開拓・拡大」が目的とする企業においては、「日本人学生と区別なく採用」が少なく、「日本人学生と同様の採用方法だが、ある程度の採用目標人数を設定」「日本人学生とは異なる方法で採用」が多い。一方、「国籍に関わらず選考を行った結果、留学生が採用された」企業においては、その逆の傾向となっている。

図表 2-46 外国人留学生の採用方法（留学生の採用理由別）【MA、企業アンケート】



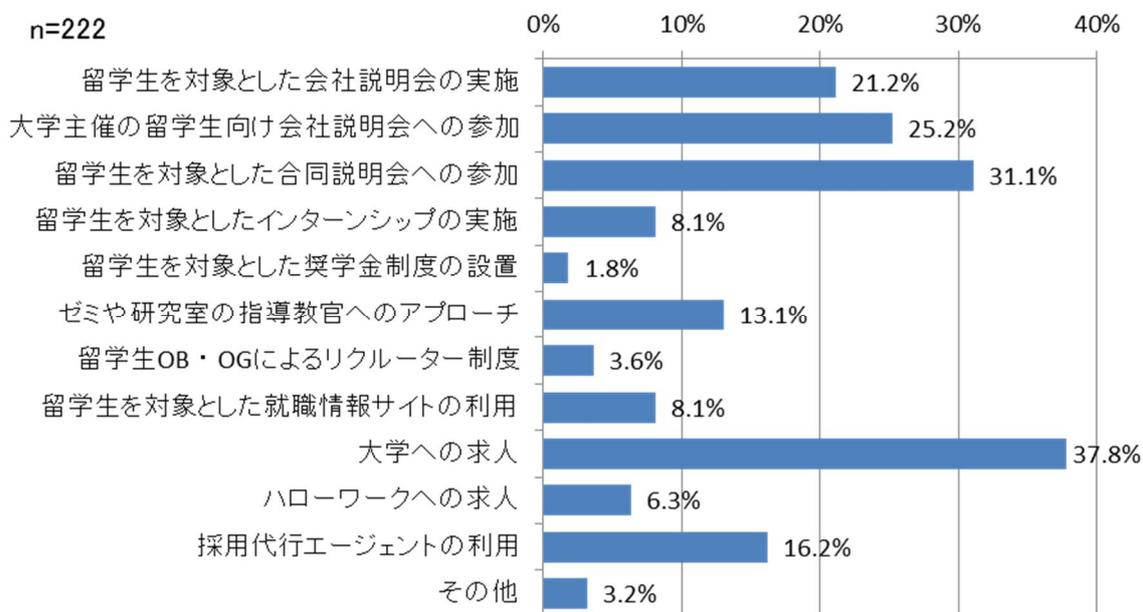
また、英語による採用・選考活動を実施している企業は 10.1%で、今後実施予定の企業も 11.6%にとどまった。

図表 2-47 英語による採用・選考活動の実施状況【企業アンケート】



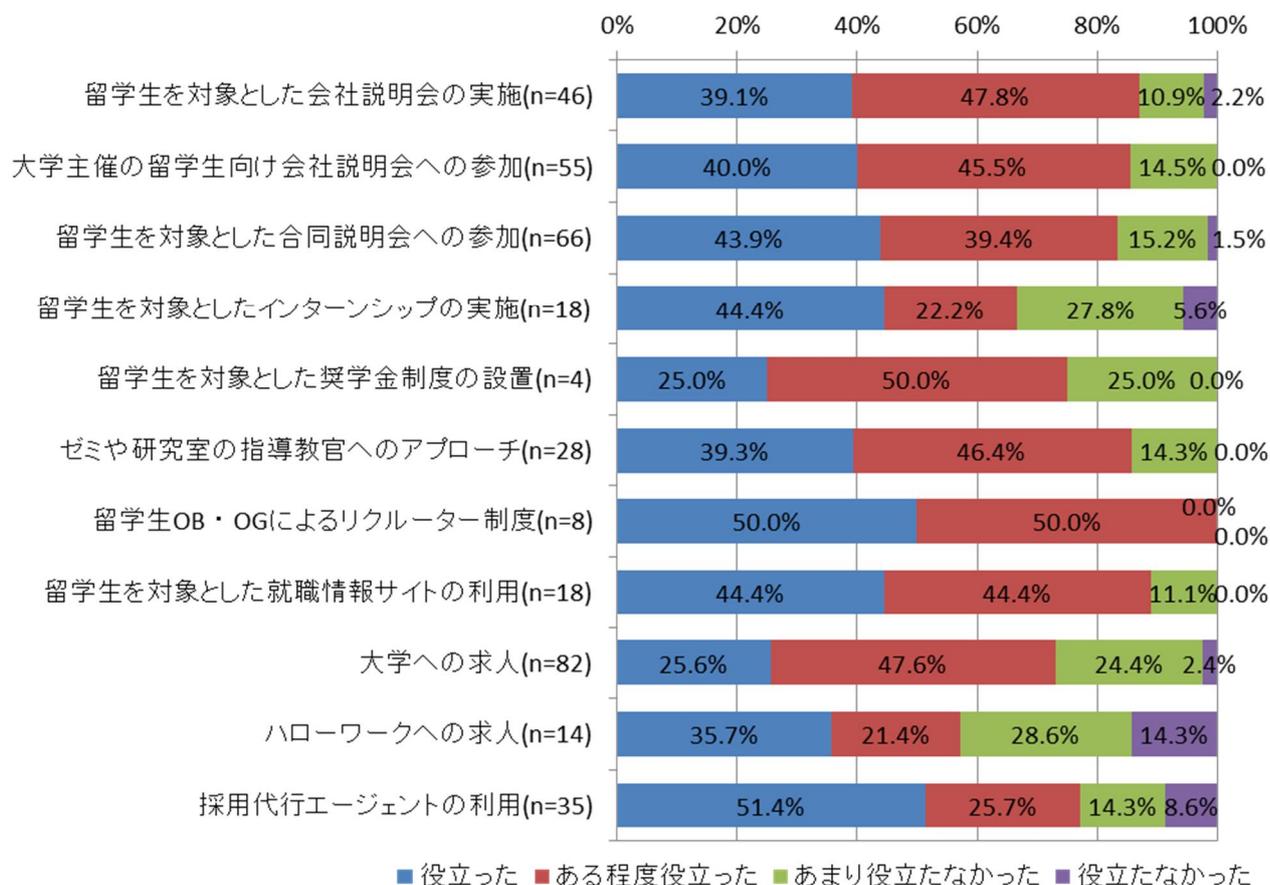
企業が留学生採用のために実施している取組は、「大学への求人」（37.8%）、「留学生を対象とした合同説明会への参加」（31.1%）が多い。

図表 2-48 外国人留学生採用のために実施している取組【MA、企業アンケート】



しかし「大学への求人」を役立ったと回答した企業の比率は比較的 low、「役立った」「ある程度役立った」との回答が 8 割以上だった取組は（回答が 20 社以上あった取組に限定すると）、「留学生を対象とした会社説明会の実施」「ゼミや研究室の指導教官へのアプローチ」「大学主催の留学生向け会社説明会への参加」「留学生を対象とした合同説明会への参加」であった。

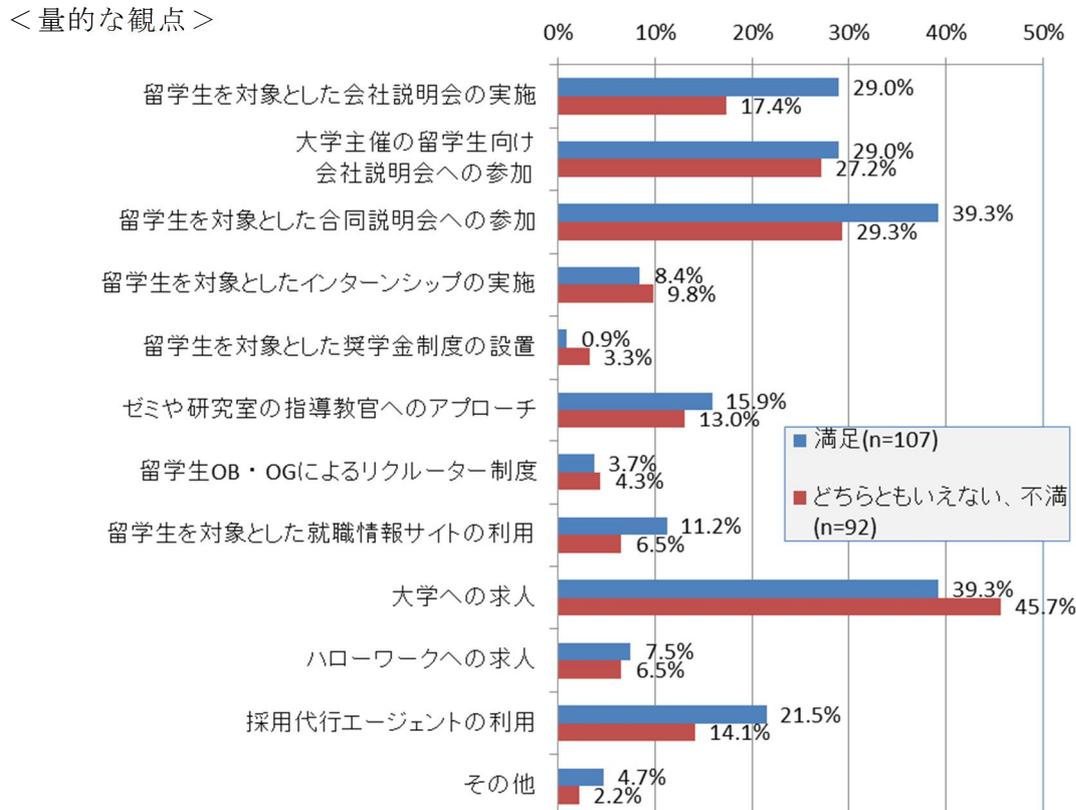
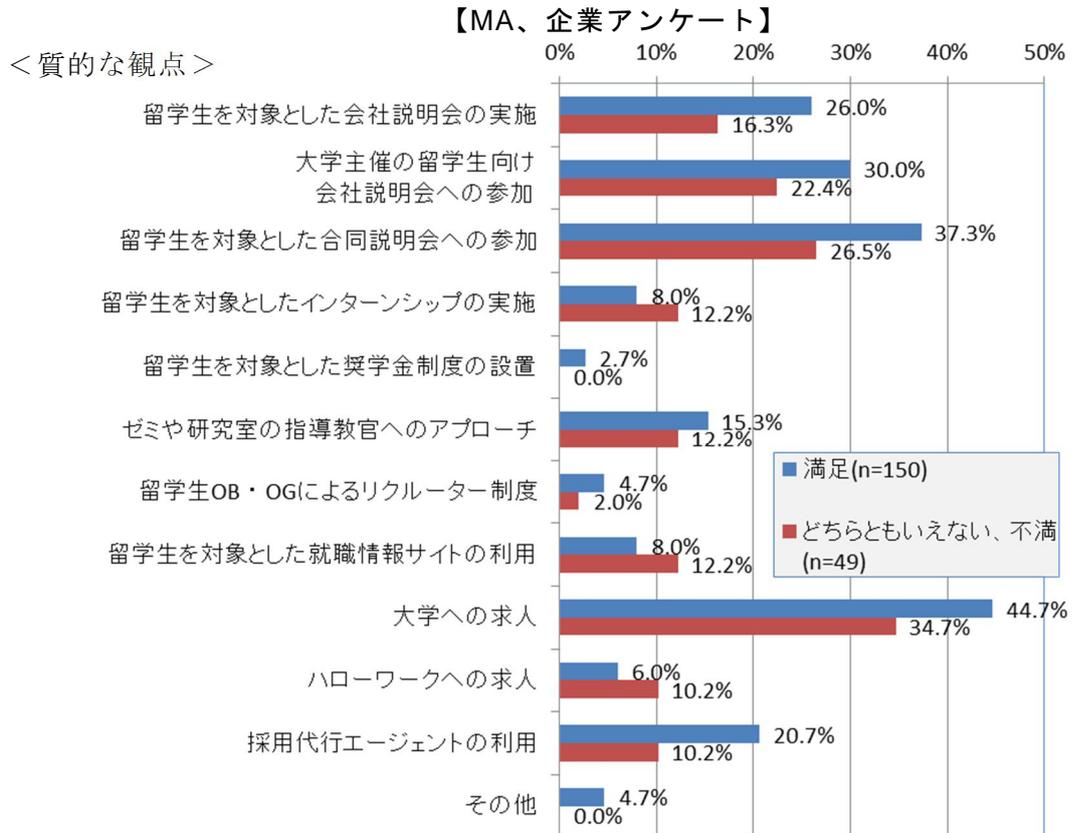
図表 2-49 外国人留学生採用のための取組に対する評価【企業アンケート】



採用に関する質的・量的な満足度別に、採用のために実施している取組をみると、質的な満足度の高い企業においては「留学生を対象とした会社説明会の実施」「大学主催の留学生向け会社説明会への参加」「留学生を対象とした合同説明会への参加」「大学への求人」「採用代行エージェントの利用」といった回答の比率が、満足度の低い企業よりも高い。

また、量的な満足度の高い企業においては、「留学生を対象とした会社説明会の実施」「留学生を対象とした合同説明会への参加」「採用代行エージェントの利用」といった回答の比率が、満足度の低い企業よりも高くなっている。

図表 2-50 外国人留学生採用のために実施している取組（満足度別）



(注) 「満足」は、「満足」、「ある程度満足」の合計。
 「どちらともいえない、不満」は「どちらともいえない」「やや不満」「不満」の合計。

社員アンケート及び留学生アンケートにおいて、留学生の日本企業への就職のために企業に求められる取組について自由記述を求めたところ、多様な指摘を得られたが、特に後述するヒアリング調査においては指摘のなかった、ユニークな意見として以下のものがある。

図表 2-51 留学生の日本企業への就職のために企業に求められる取組
就職・採用段階に関する意見（抜粋）【社員アンケート】

企業の求める人材像や業務の明確化	<ul style="list-style-type: none"> • 企業がどのような留学生の人材を求めるのかを明確にすること。 • 企業が求めている人材像を就活している学生だけではなく、入学した1年生の留学生にも伝えることが大事だと思います。たとえば、日本文化が理解できる人がいいとなる場合、留学生は早い段階からその知識を取得する準備ができるので、お互いにメリットが出ると思います。 • clear job description in the setsumeikai • Be more transparent (and honest) when listing or discussing job descriptions and expectations for working hours.
留学生に期待される役割に関する指摘	<ul style="list-style-type: none"> • （前略）日本の企業で働いている留学生の中では日本と母国間のビジネス等に関わっている所謂架け橋的役割を担っている人が多い気がします。（中略）そのような限定且つ特殊な役割では日本企業で自分の腕を試したい、日本人同僚と同等の立場で切磋琢磨できるとは思いにくく、日本企業に就職する魅力が削がれる一因であると考えています。
英語での選考	<ul style="list-style-type: none"> • 採用面接などを英語でより採用することが良いと思う • 1. Don't require hand written applications, resumes, or other documents. For non-Japanese, these are extremely difficult, stressful and time consuming to prepare. 2. Don't use ability tests designed for native Japanese speakers (for example SPI) to evaluate non-Japanese applicants. If necessary create separate test curriculum for non-Japanese applicants. (後略) • Provide information not only in Japanese but also in English on the companies and job enrollment process.- Provide seminars focused on international students and have bilingual recruiters. - Provide entry-sheets and tests in English and permit interviews to be conducted in easy-to-understand Japanese.
選考方法	<ul style="list-style-type: none"> • Most western countries choose ideal candidates via job networking sites such as LinkedIn. • Utilize recruiters and connections with universities to conduct direct face to face evaluations of international students when possible. Over-reliance on paper documents will cause you to loose many qualified applicants
就職支援の方法について	<ul style="list-style-type: none"> • 留学生は独自のパイプがあるので、企業は各大学の留学生学友会と連携するほうがいいと思います。 • 地方にいる留学生達の就職活動のため、経済的支援はより現実的で、就職率とつながるのではないかと思う。
男女差別	<ul style="list-style-type: none"> • （前略）Japanese companies tend to give more importance to male candidates even if his counterpart female candidate is more capable than him

図表 2-52 留学生の日本企業への就職のために企業に求められる取組

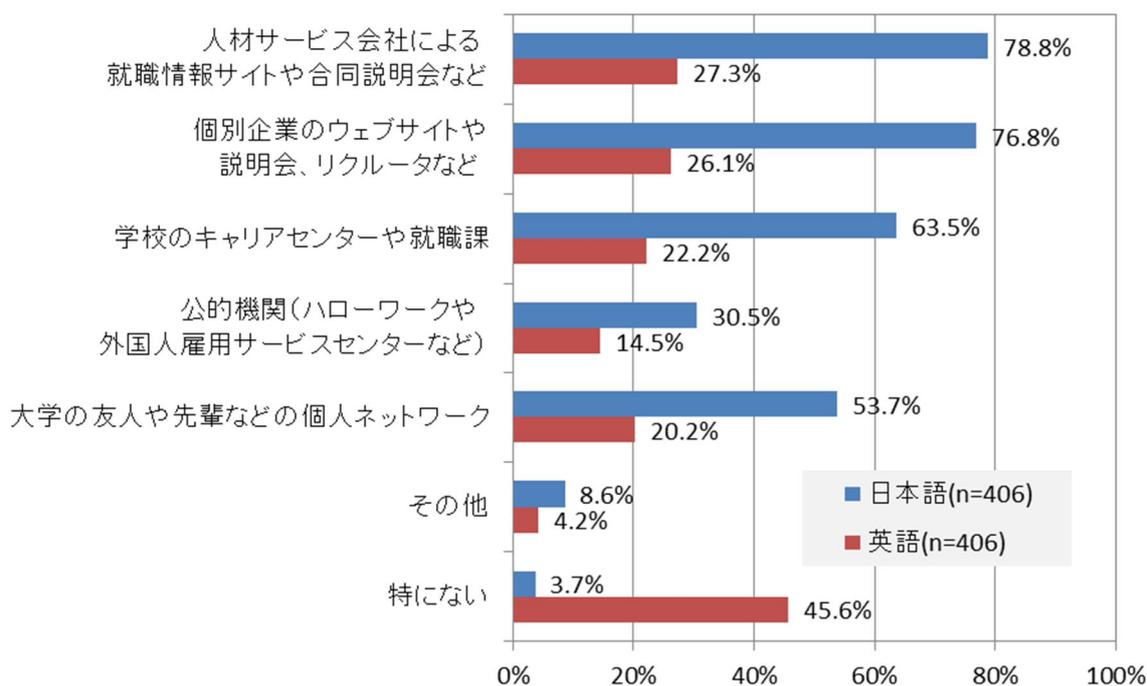
就職・採用段階に関する意見（抜粋）【留学生アンケート】

新卒一括採用への疑問、年齢や経験者の扱い	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新卒のみの採用制度及び年齢制限をなくすこと ・ 兵役に対する扱いを予めある程度知ることができればと思います。 ・ （前略）5年間働いたことがあるので、新卒ではなく、中途採用の形で日本で就活したいと思います。（中略）新卒の子たちと同じパターンで就活するというのはどうしても違和感を感じます。働いてから自分に何が欠けるのかを気づき、一旦学校に戻って勉強してまた職場復帰するというのは海外で当たり前のように皆やっているし、（中略）転職したい留学生はどうしたら良いのかをアドバイスを貰えるサポートがほしい（後略）。 ・ 長期雇用以外にも、様々な雇用方式を設けること
企業の求める人材像や業務の明確化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各業界が留学生採用の基準を明確にしてほしいです。（中略）例えば、金融業、製造業、サービス業などがそれぞれ日本語のレベル、専門知識に対しての要求が違うでしょう。
留学生採用の方針の明確化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人留学生が企業で適材適所に活躍できるには、企業は留学生採用の必要性を明確にしなければいけないし、留学生枠を設置すべきだと思います。
選考方法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 最近は情報化時代にあたっていろいろな面接の方法があります。（例えば Skype 画像面接）（中略）インターネットを利用して FACETOFACE の面接をやっていただきたいと思います。そうしたら、就職活動に掛ける料金も少なくなると思っております。
日系企業のニーズに合わせることの重要性	<ul style="list-style-type: none"> ・ （前略）外国人留学生は自分の意見を言いたがるが多いため、その考え方は日本の会社および社会システムに相応しくないと考えられます。（中略）本当は、「日本人のように考える、行動する」という言葉に少しは抵抗がありますが、日本社会で生きていくのに、それが身につけなければならないものではないかというふうに思います。それで、外国人留学生の意識変換に対する誘導は必要であると思いました。
外資系企業への就職	<ul style="list-style-type: none"> ・ （前略）working at an international company based in Japan is more attractive compared to working at a Japanese company in Japan. （中略）However, most of the recruiting events are saturated with Japanese companies, making it unattractive for international students like me.
情報開示	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業に在属している留学生の人数が職種を教えてください。

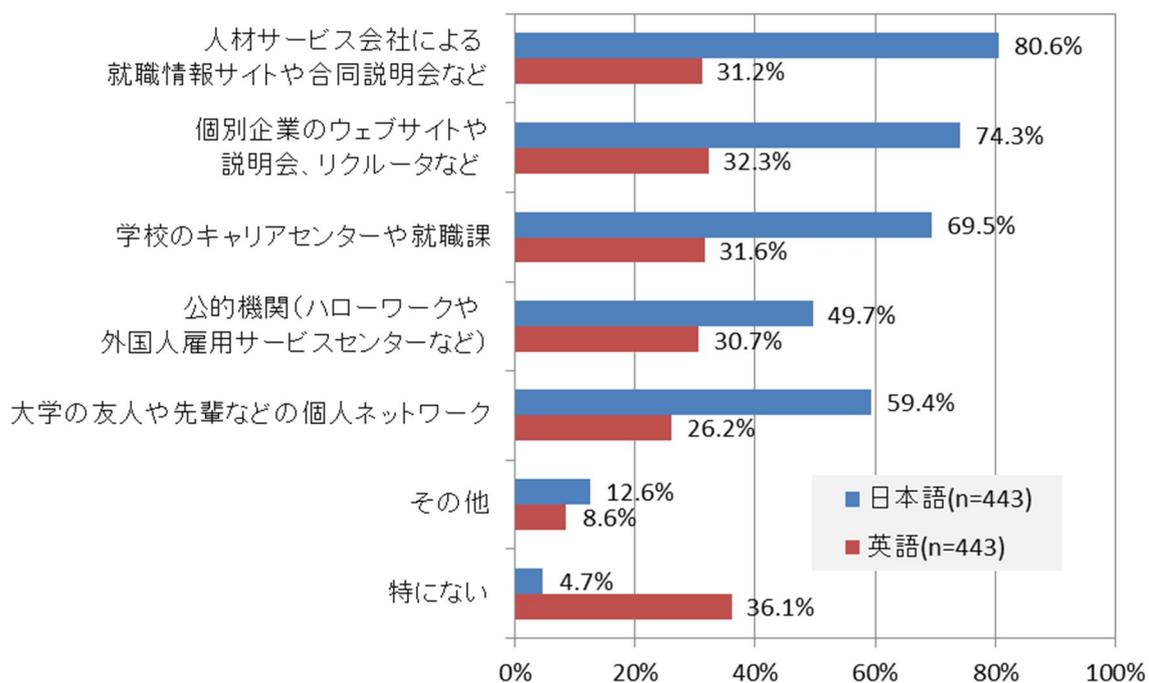
(2) 留学生が利用する情報源

就職活動時に役立った情報源については、日本語の情報源に関しては、「人材サービス会社による就職情報」（社員 78.8%、留学生 80.6%）、「個別企業のウェブサイトや説明会、リクルータなど」（同 76.8%、74.3%）、「学校のキャリアセンターや就職課」（同 63.5%、69.5%）が多かった。英語の情報源に関しては「特になし」（同 45.6%、36.1%）が多い。

図表 2-53 就職活動時に役立った情報源【MA、社員アンケート】



図表 2-54 就職活動時に役立った情報源【MA、留学生アンケート】

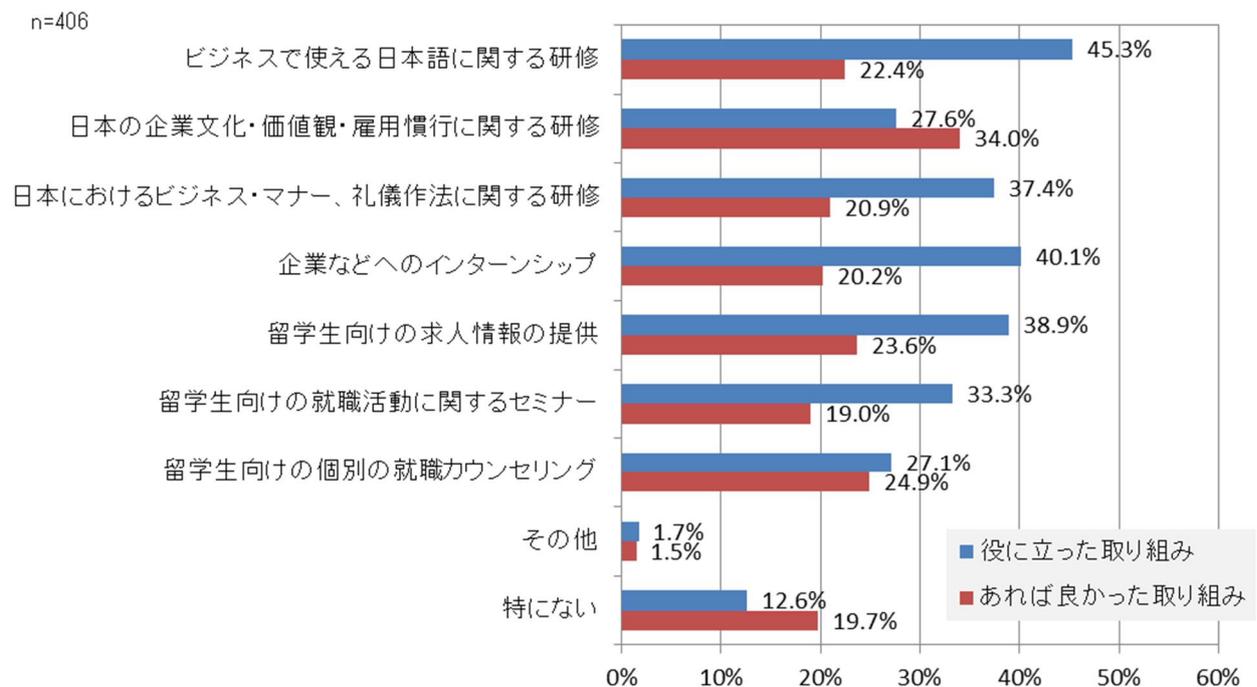


(3) 大学における効果的な就職支援

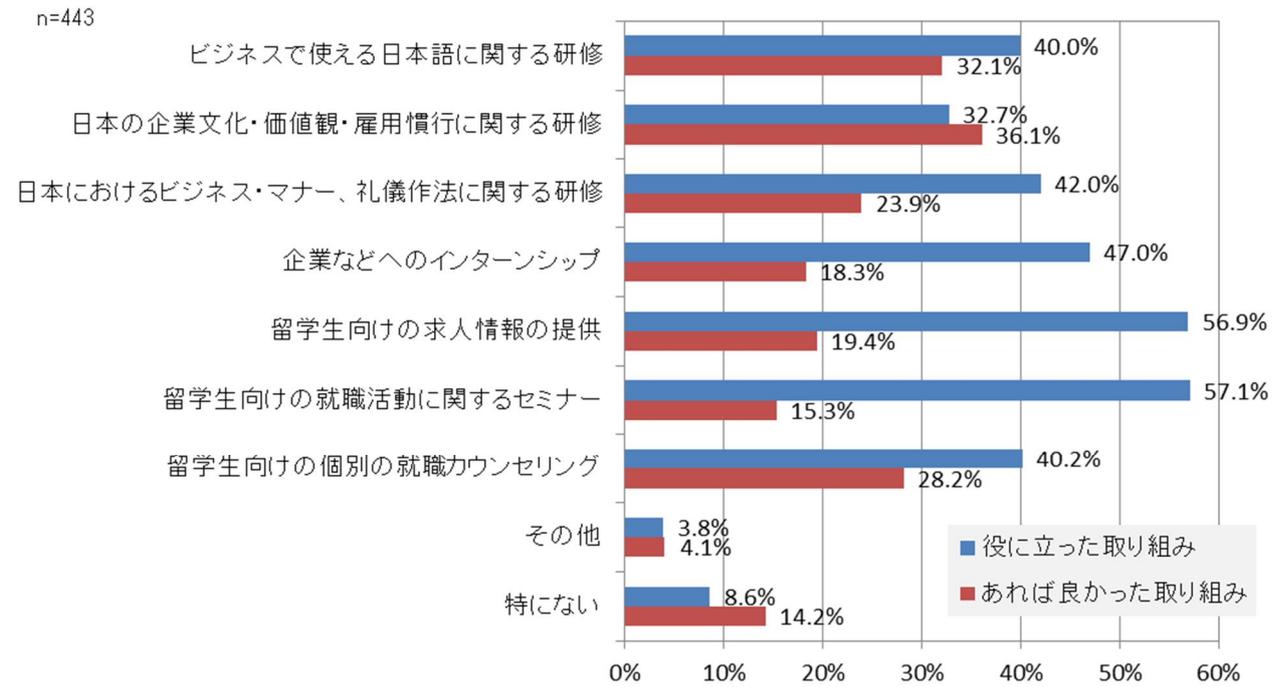
大学の就職支援のための取組で役に立ったものについては、社員・留学生ともに「ビジネスで使える日本語に関する研修」(社員 45.3%、留学生 40.0%)、「企業などへのインターンシップ」(同 40.1%、47.0%)、「留学生向けの求人情報」(同 38.9%、56.9%)、「日本におけるビジネス・マナー、礼儀作法に関する研修」(同 37.4%、42.0%)が多かった。留学生アンケートでは「留学生向けの就職活動に関するセミナー」(57.1%)、「留学生向けの個別の就職カウンセリング」(40.2%)も多かった。

一方、大学の就職支援のための取組であれば良かったものとしては、「日本の企業文化、価値観、雇用慣行に関する研修」(社員 34.0%、留学生 36.1%)、「留学生向けの個別の就職カウンセリング」(同 24.9%、28.2%)が多く、留学生からは「ビジネスで使える日本語に関する研修」(32.1%)も多かった。

図表 2-55 大学の取組で役立ったもの・あれば良かったもの【MA3、社員アンケート】

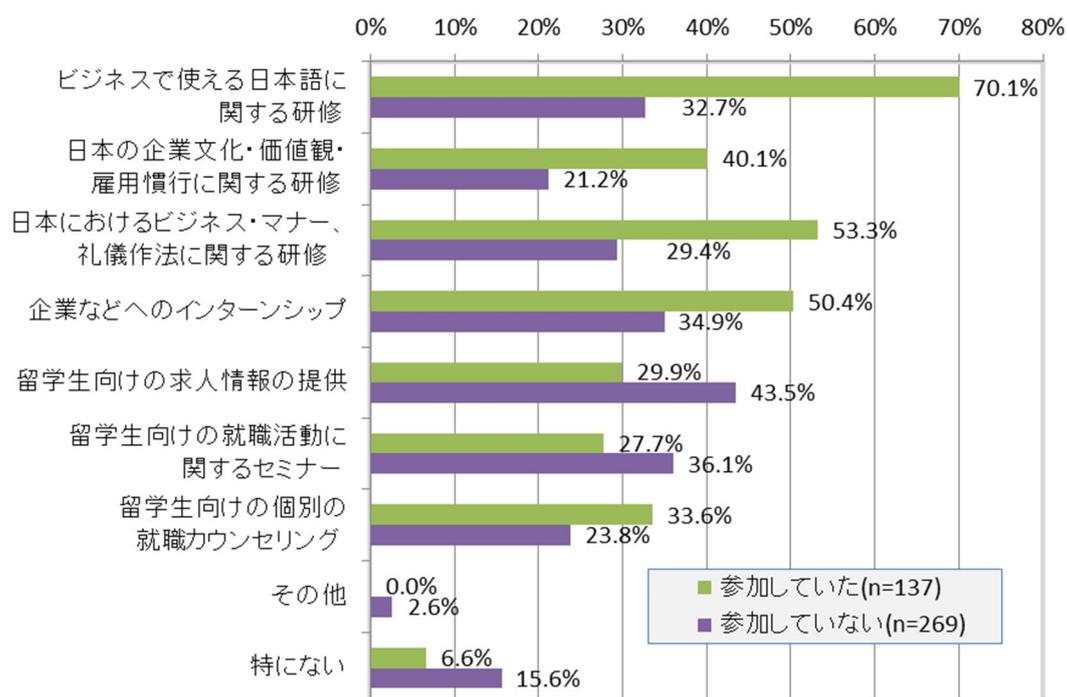


図表 2-56 大学の取組で役立ったもの・あれば良かったもの【MA3、留学生アンケート】



役に立った取組について、社員を「アジア人財資金構想」による人材育成プログラムの参加の有無別にみると、同プログラム参加者は「ビジネスで使える日本語に関する研修」「日本の企業文化・価値観・雇用慣行に関する研修」「日本におけるビジネス・マナー、礼儀作法に関する研修」「企業などへのインターンシップ」の回答が特に高かった。これは、「アジア人財資金構想」における日本企業への就職支援に関する特徴的なプログラムが評価されたものと考えられる。

図表 2-57 大学の取組で役立ったもの（「アジア人財資金構想」による人材育成プログラムへの参加の有無別）【MA3、社員アンケート】



また、社員アンケート及び留学生アンケートにおいて、留学生の日本企業への就職のために大学に求められる取組について自由記述を求めたところ、多様な指摘を得られたが、特に後述するヒアリング調査においては指摘のなかった、ユニークな意見として以下のものがある。

図表 2-58 留学生の日本企業への就職のために大学に求められる取組
就職・採用段階に関する意見（抜粋）【社員アンケート】

企業や仕事について知る機会の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会人の考え方及び日本企業の考え方を留学生に説明することが重要であると考えます。これはセミナーやインターンによって行うことができると思う。 ・ 学生がアルバイトとして企業で働く機会がもっとあれば、学生にとって日本の企業で働くこと、日本企業の文化、そして業界や仕事の内容について詳しく知る機会も増えると思う。(中略) 留学生の多くは3~4年間の短い留学期間で経済的理由などによって意味のないアルバイトに時間を費やしているため、語学力を生かせる企業内のアルバイトなどがあれば短い留学時間をより効率的に使えると思う。(後略)
選考方法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特に地方の大学の場合は説明会や面接の度に移動をしないと行けないため、交通費などの出費が大変だと思うので、一次面接くらいはスカイプとかでいいのではないかなと思う。

図表 2-59 留学生の日本企業への就職のために大学に求められる取組
就職・採用段階に関する意見（抜粋）【留学生アンケート】

産学連携	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校の教育と会社での仕事の連携は弱いので、もっと実践的な科目を設置してほしいです。更に、会社と連携して科目を設置するほうがいいでしょう。
留学生のコミュニティ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大学側が東南アジアの会などの地域別・国別の会を作って、その国・地域に進出したい企業との交流を行う方法はどうかと考えています。(中略) そのような会ができたなら、企業の外国人採用、留学生の就活に関する様々なイベントを行うことができるのではないかと思います。 ・ 就職されている留学生の方（OB,OGだけではなく）との交流会を頻繁に開催されたら助かります。
中小企業への関心	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業とベンチャー企業中の留学生採用情報を知りたい
修士への支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特に文系の留学生の就職を対象とする支援が少ないので、文系留学生向けの就職セミナーなどがあればよいのではないかと思います。 ・ 大学院生は、研究と授業、就活が重なるのもう少し配慮してほしい。日本では、院生や女性が就活に不利なイメージがある。

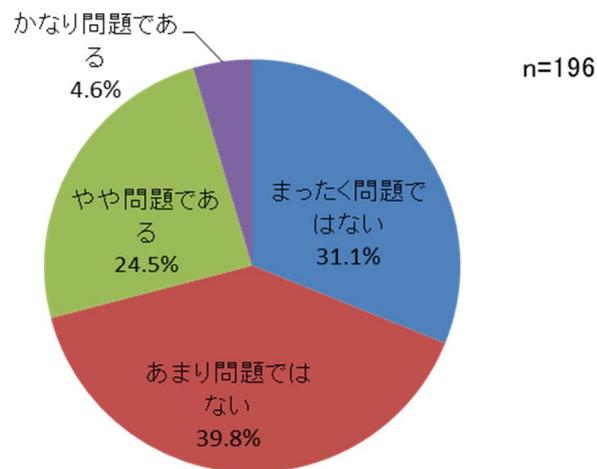
2.2 就職後における課題とそれに対する取組動向

2.2.1 外国人社員の定着に関する課題

(1) 定着状況に対する企業の認識

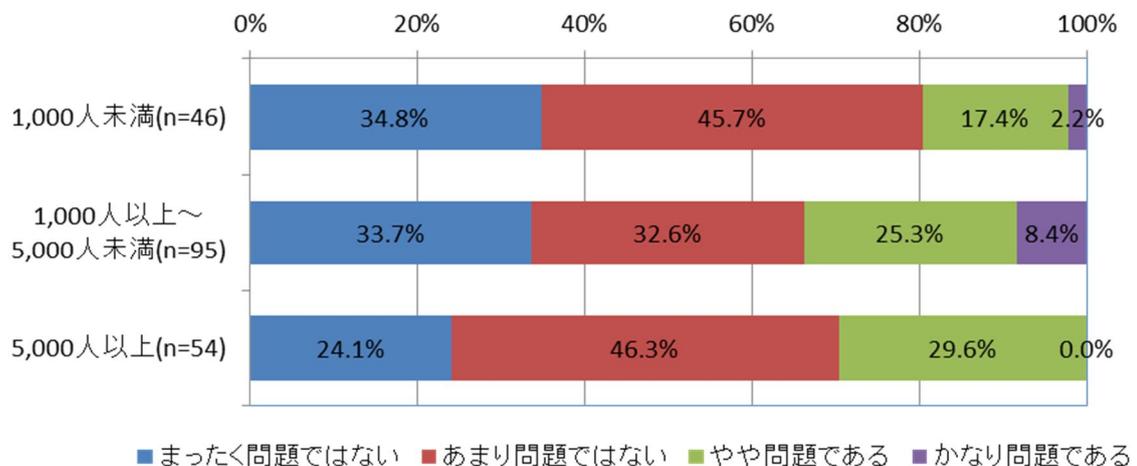
新卒採用した外国人留学生の定着状況について、企業アンケートでは「まったく問題ではない」(31.1%)、「あまり問題ではない」(39.8%)との回答が多く、問題であるとの回答は3割強にとどまった。

図表 2-60 新卒採用した外国人留学生の定着状況は問題か【企業アンケート】



企業の従業員規模別にみると、従業員数1,000人以上5,000人未満の企業では問題であるという回答が多い。

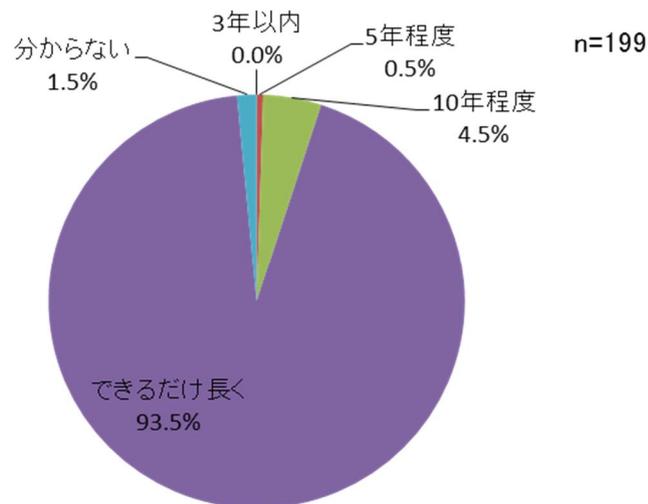
図表 2-61 新卒採用した外国人留学生の定着状況は問題か（従業員規模別）【企業アンケート】



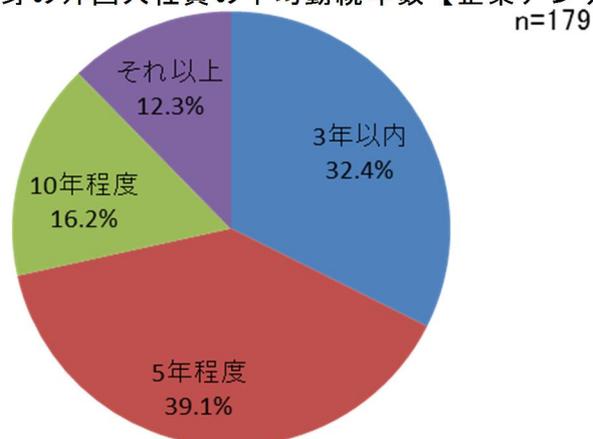
(2) 勤続年数に対する認識の差異

企業が外国人社員に望む勤続年数は、「できるだけ長く」が 93.5%に達した。また、留学生出身の外国人社員の平均勤続年数は「3年以内」(32.4%)、「5年程度」(39.1%)が多数であった。なお、留学生の採用から年月が経過していないために、離職していなくても平均勤続年数は短いという企業も含まれると考えられる。

図表 2-62 留学生出身の外国人社員に望む勤続年数【企業アンケート】

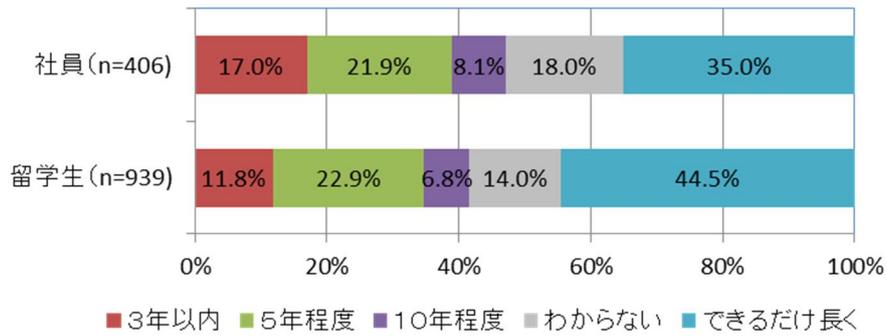


図表 2-63 留学生出身の外国人社員の平均勤続年数【企業アンケート】



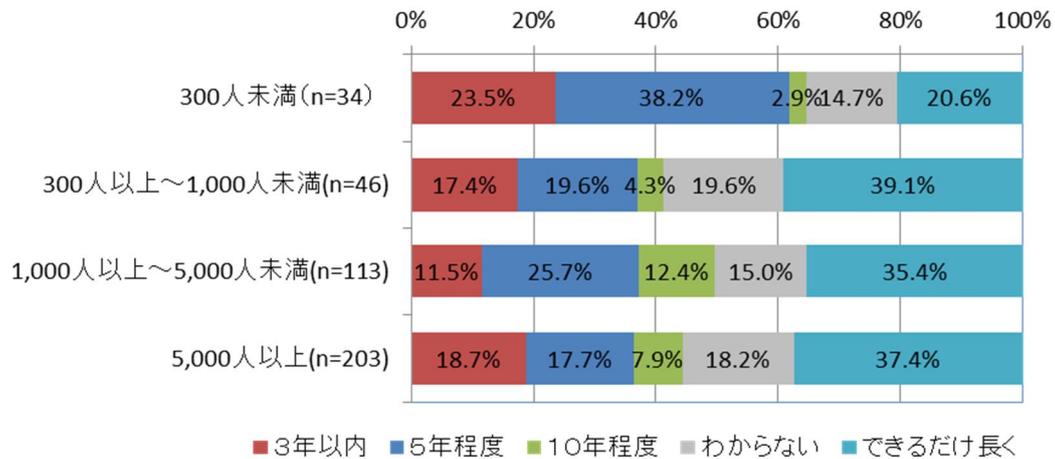
外国人社員及び留学生の希望勤続年数は「3年以内」が留学生 17.0%、社員 11.8%、「5年程度」が 21.9%、22.9%であった一方で、「できるだけ長く」という回答が最も多かった（留学生 44.5%、社員 35.0%）。

図表 2-64 今の会社で入社から何年程度働きたいか【社員アンケート】、
今度就職する会社で何年程度働きたいか【留学生アンケート】



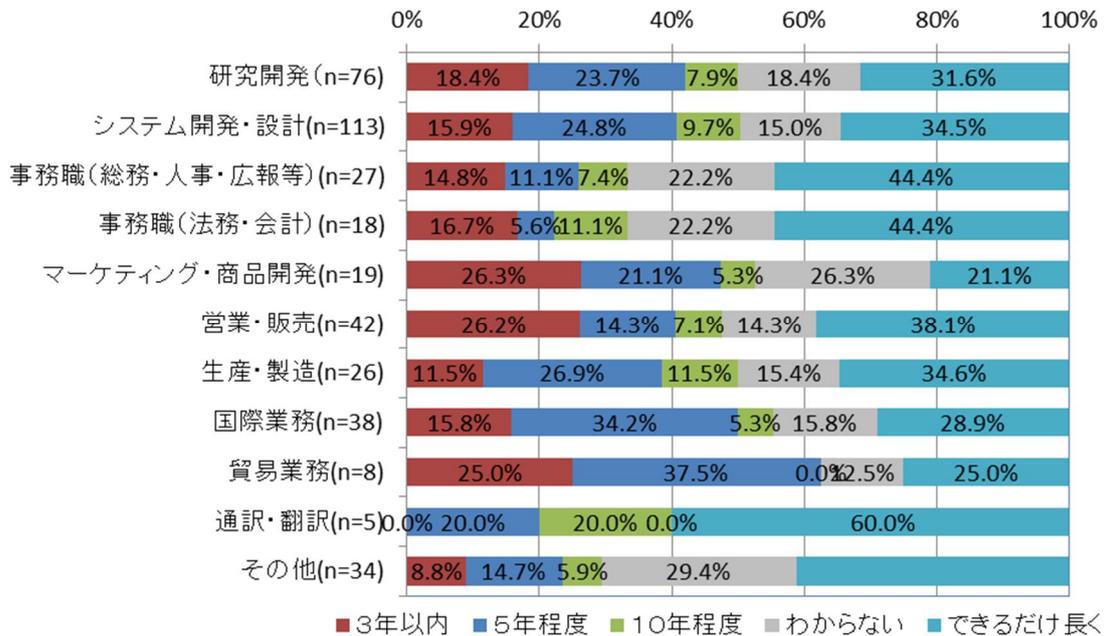
社員について従業員規模別にみると、300人未満の企業は、その他の企業と比べて、「3年以内」及び「5年程度」の回答比率が多かった。

図表 2-65 今の会社で入社から何年程度働きたいか（従業員規模別）【社員アンケート】

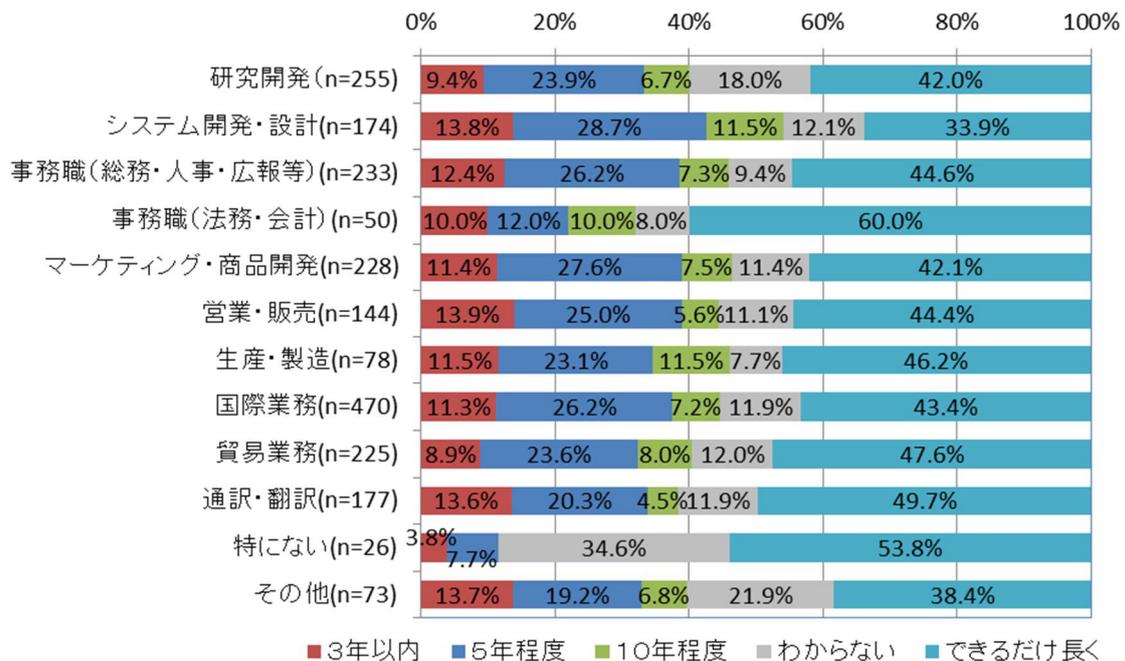


職種別にみると、社員については「事務職（総務・人事・広報等）」「事務職（法務・会計）」等、留学生については「事務職（法務・会計）」等において、「出来るだけ長く」が比較的多い。

図表 2-66 今の会社で入社から何年程度働きたいか（職種別）【社員アンケート】

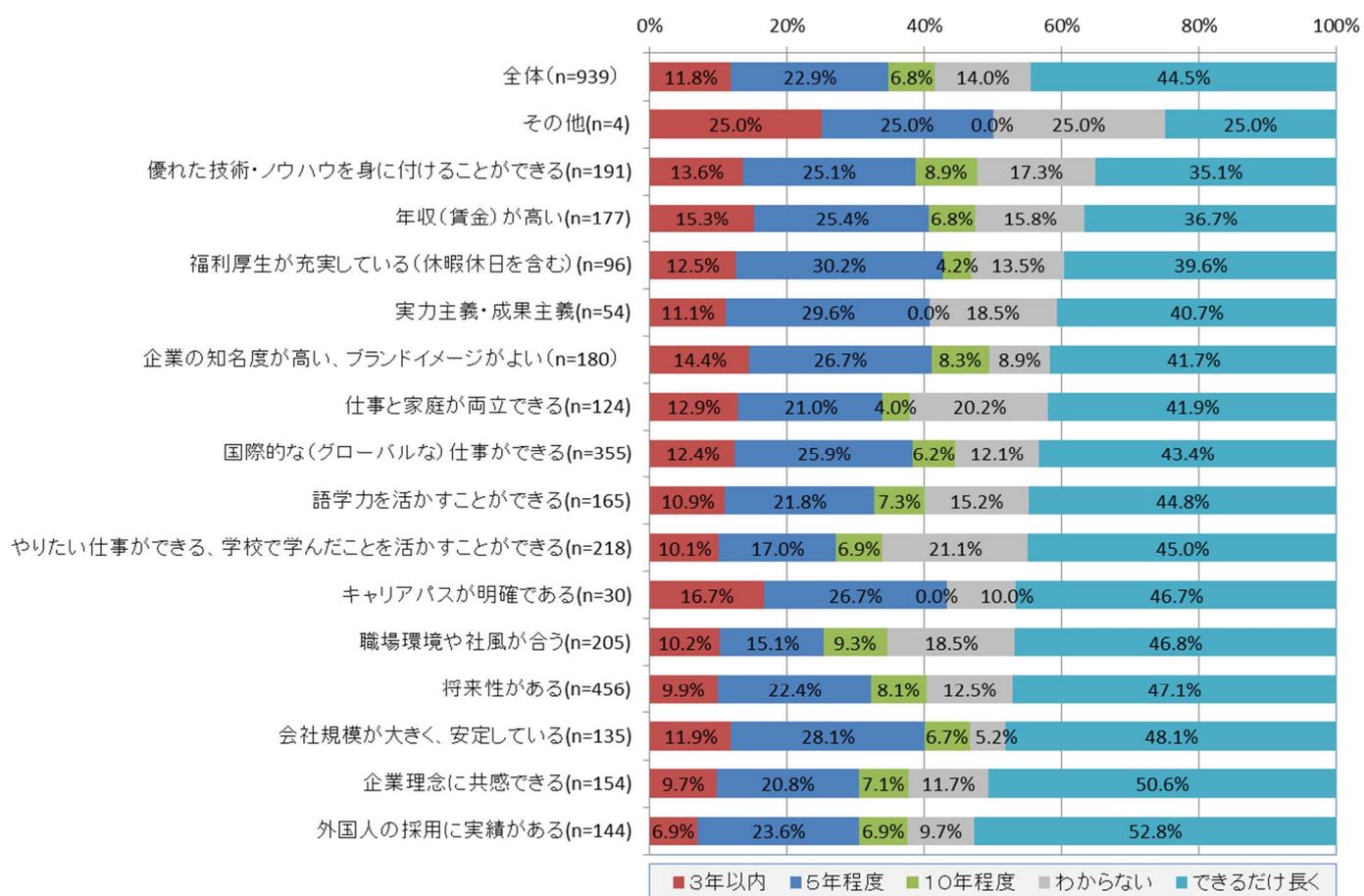


図表 2-67 今度就職する会社で何年程度働きたいか（職種別）【留学生アンケート】



留学生について、留学生の就職先を決める際に重視している要素別でみると、「外国人の採用に実績がある」「企業理念に共感できる」「職場環境や社風があう」を重視する人は、希望する勤続年数が長く、「優れた技術・ノウハウを身に付けることができる」「年収が高い」「福利厚生が充実」「知名度が高い、ブランドイメージ」を重視する人は短い傾向が見られる。

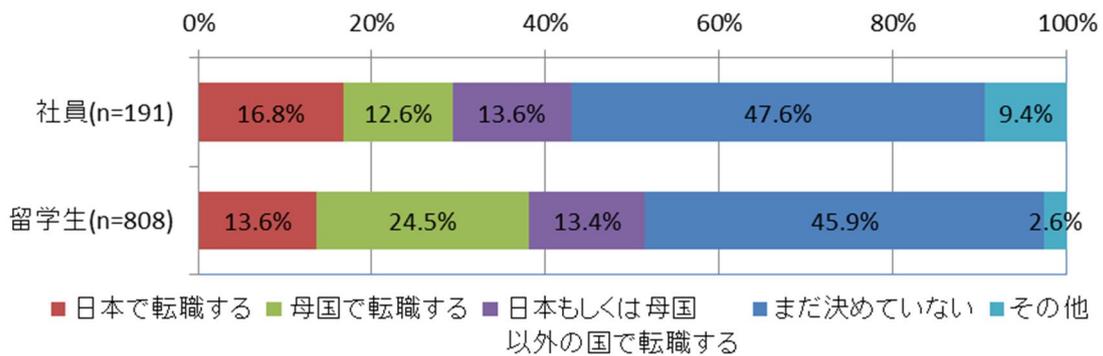
図表 2-68 今度就職する会社で何年程度働きたいか（就職先の選考基準別）
【留学生アンケート】



(3) 転職についての意向

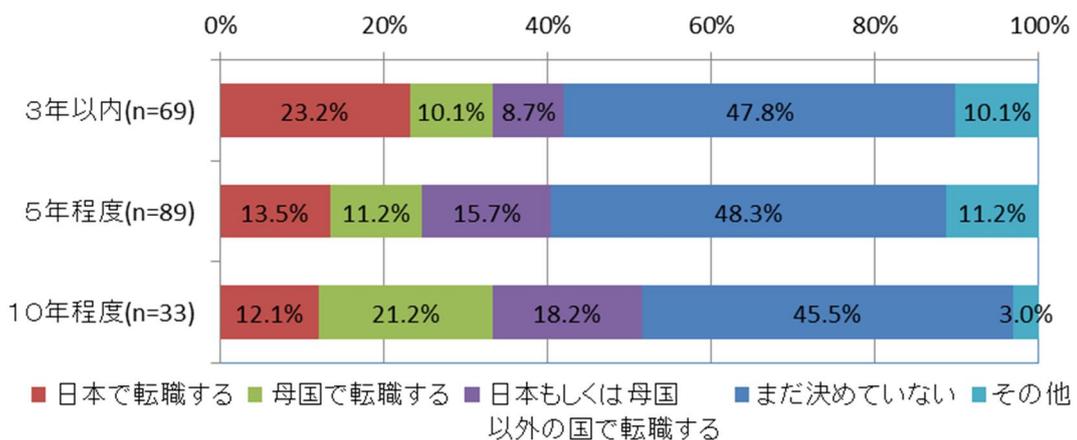
社員及び留学生アンケートで、希望勤続年数を「3年以内」「5年程度」「10年程度」と回答した方に、次の転職先の国について聞いたところ、「まだ決めていない」が最も多く（社員 47.6%、留学生 45.9%）、「母国で転職する」は同 12.6%、24.5%、「日本もしくは母国以外の国で転職する」は同 13.6%、13.4%であった。「日本で転職する」は同 16.8%、13.6%であった。

図表 2-69 今の会社を離職した後、どこに転職したいか【社員アンケート】、
今度就職する会社を離職した後、どこに転職したいか【留学生アンケート】



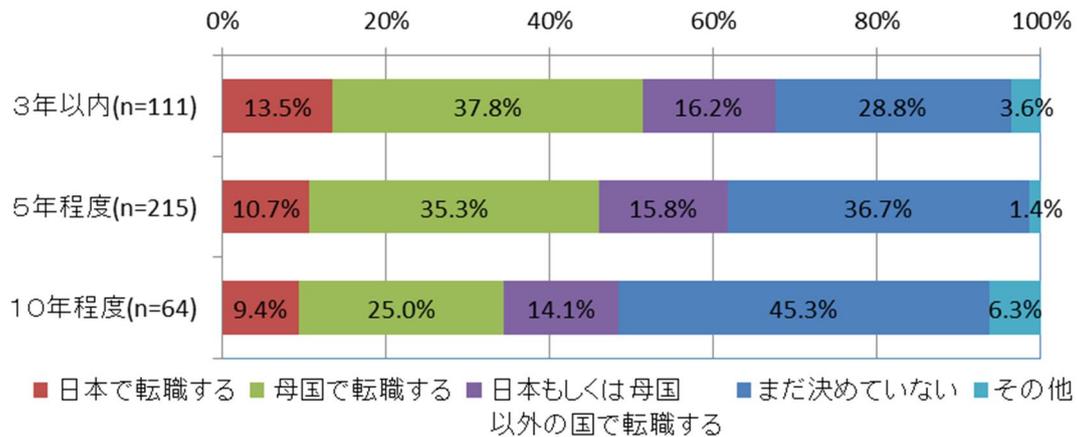
社員の回答を希望勤続年数別にみると、いずれも半数近くが「まだ決めていない」と答えている一方、年数が長くなるほど、「日本で転職」が少なくなり、「母国で転職」「日本もしくは母国以外の国で転職」が多くなる。

図表 2-70 今の会社を離職した後、どこに転職したいか（希望勤続年数別）
【社員アンケート】



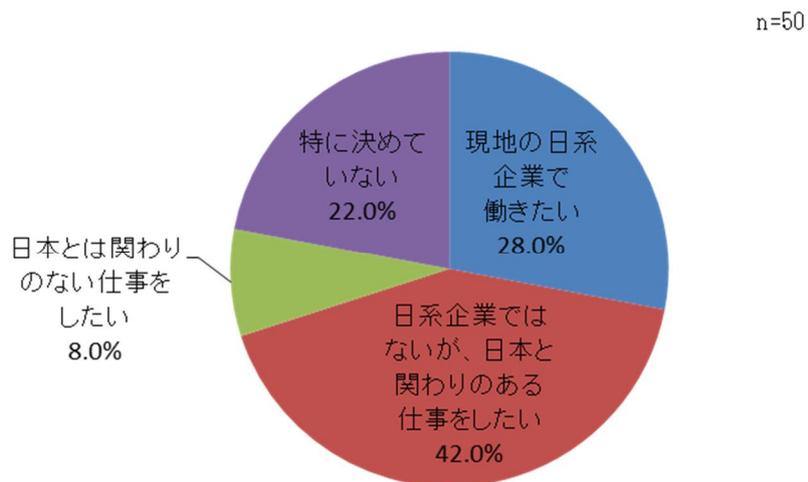
一方、留学生の回答を希望勤続年数別にみると、年数が長くなるほど「まだ決めていない」が多くなる。

図表 2-71 今度就職する会社を離職した後、どこに転職したいか（希望勤続年数別）
【留学生アンケート】

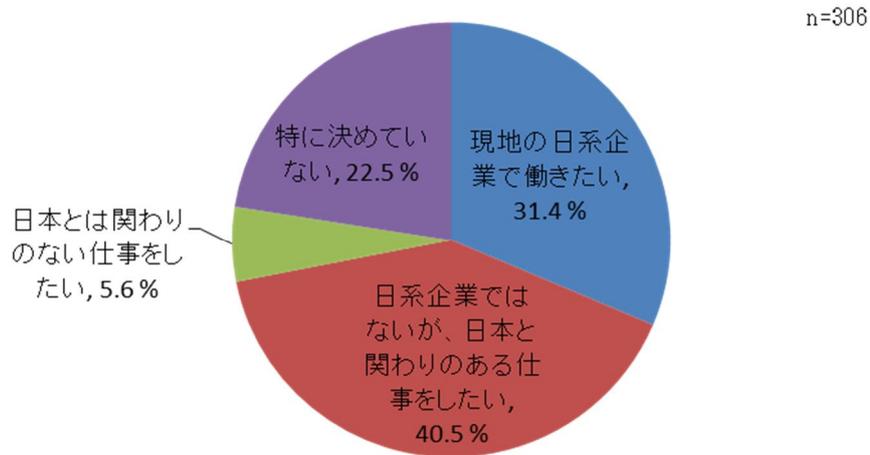


また、「母国で転職する」及び「日本もしくは母国以外の国で転職する」との回答者に、海外への転職後の日本との関わりについて聞いたところ、「日系企業ではないが日本と関わりのある仕事をしたい」（社員 42.0%、留学生 40.5%）、「現地の日系企業で働きたい」（同 28.0%、31.4%）に対し、「日本とは関わりのない仕事をしたい」（同 8.0%、5.6%）であり、日本を離れても日本とは関わりある仕事を希望するという回答が多かった。

図表 2-72 海外の転職先で希望する仕事【社員アンケート】



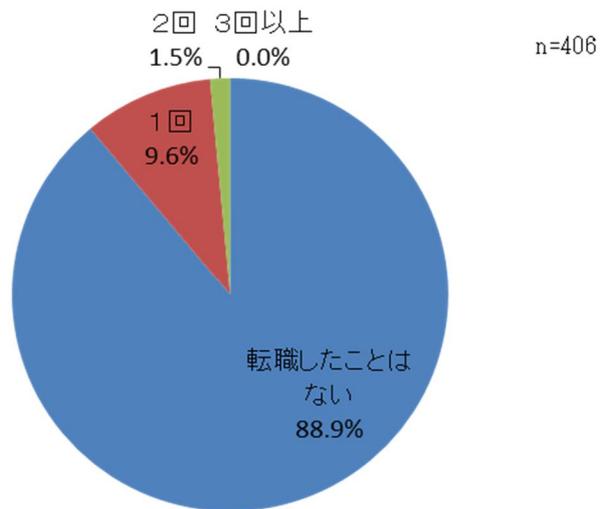
図表 2-73 海外の転職先で希望する仕事【留学生アンケート】



(4) 転職経験とその理由

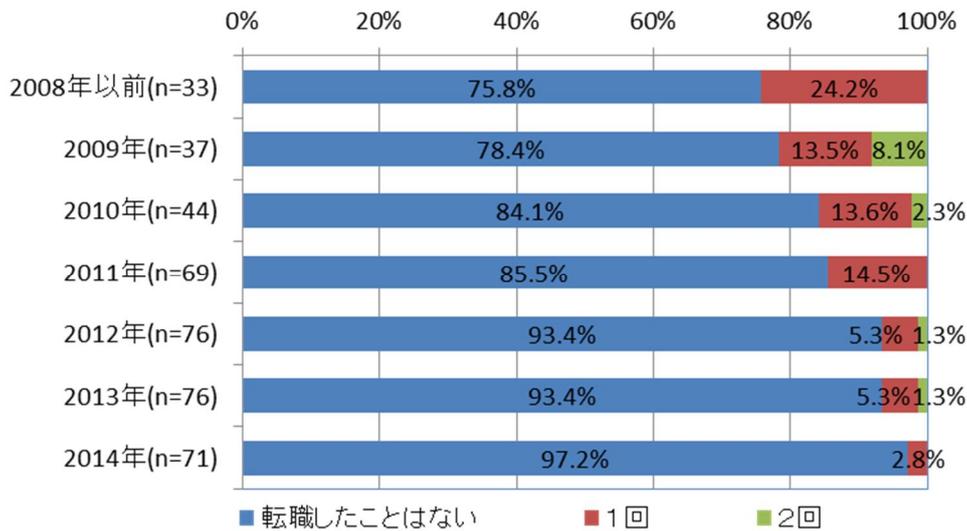
社員アンケートの回答者のうち、転職経験者は 11.1%である。

図表 2-74 回答者の転職経験・回数【社員アンケート、再掲】



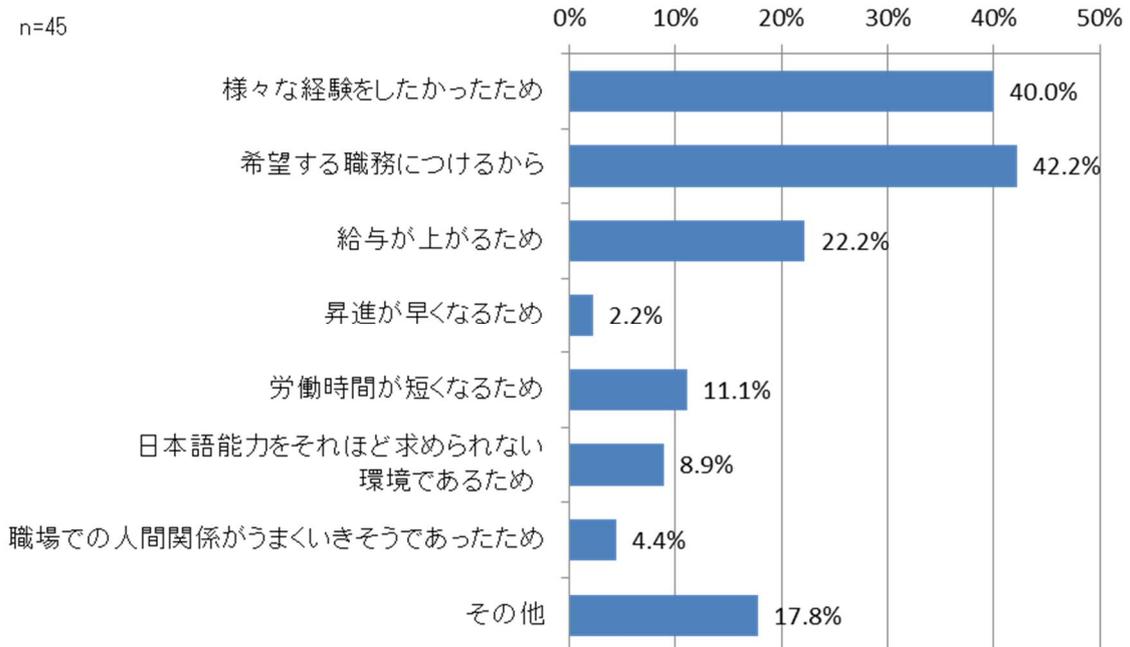
入社年別にみると入社年次が古いほど転職経験率は高まり、2013年・2012年入社では7%弱であるものが、2011年入社では15%弱に、2009年入社では22%弱となる。

図表 2-75 回答者の転職経験・回数（入社年別）【社員アンケート】



転職経験者にその主な理由を聞いたところ、「希望する職務につけるから」（42.2%）と「様々な経験をしたかったため」（40.0%）が上位を占めた。

図表 2-76 転職をした主な理由【MA2、社員アンケート】

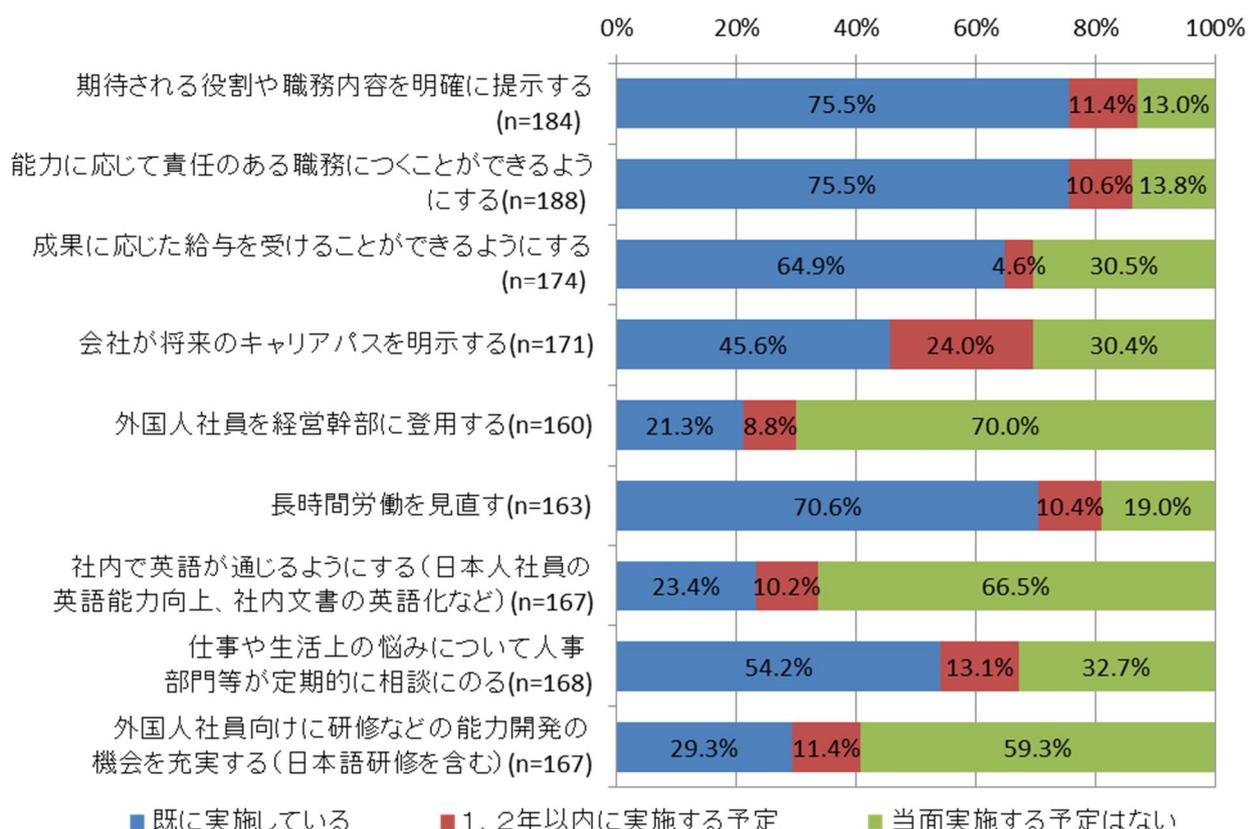


2.2.2 外国人社員の定着に向けた取組

(1) 企業における実施状況

企業による外国人社員の定着に向けた取組の実施状況については、「期待される役割や職務内容を明確に提示する」(75.5%)、「能力に応じて責任のある職務につくことができるようにする」(75.5%)、「長時間労働を見直す」(70.6%)、「成果に応じた給与を受けられることができるようにする」(64.9%)といった項目が、すでに実施しているとの回答が多かった。

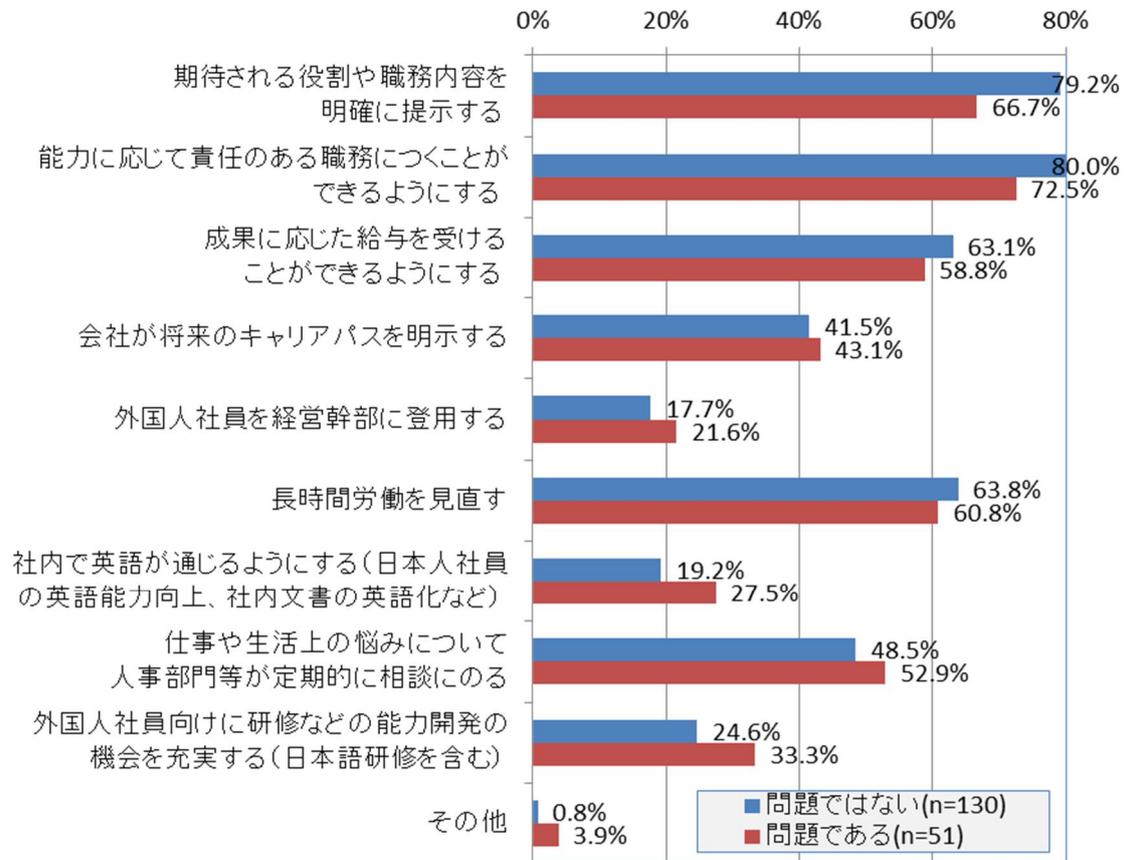
図表 2-77 外国人社員の定着のための取組の実施状況【企業アンケート】



外国人社員の定着のための取組の実施状況について、新卒採用した外国人留学生の定着率について「問題ではない」と回答した企業と「問題である」と回答した企業とで比較すると、ともに「期待される役割や職務内容を明確に提示する」「能力に応じて責任のある職務につくことができるようにする」が上位を占めるが、「問題ではない」と回答した企業の方が、その比率がより高い。逆に「外国人社員向けに研修などの能力開発の機会を充実する(日本語研修を含む)」の回答率はともに下位であるが、「問題ではない」と回答した企業の回答率はより低かった。

図表 2-78 外国人社員の定着のための取組の実施状況（定着率の評価別）

【企業アンケート】



(注)「問題ではない」:「まったく問題ではない」、「あまり問題ではない」の合計。
 「問題である」:「やや問題である」、「かなり問題である」の合計。

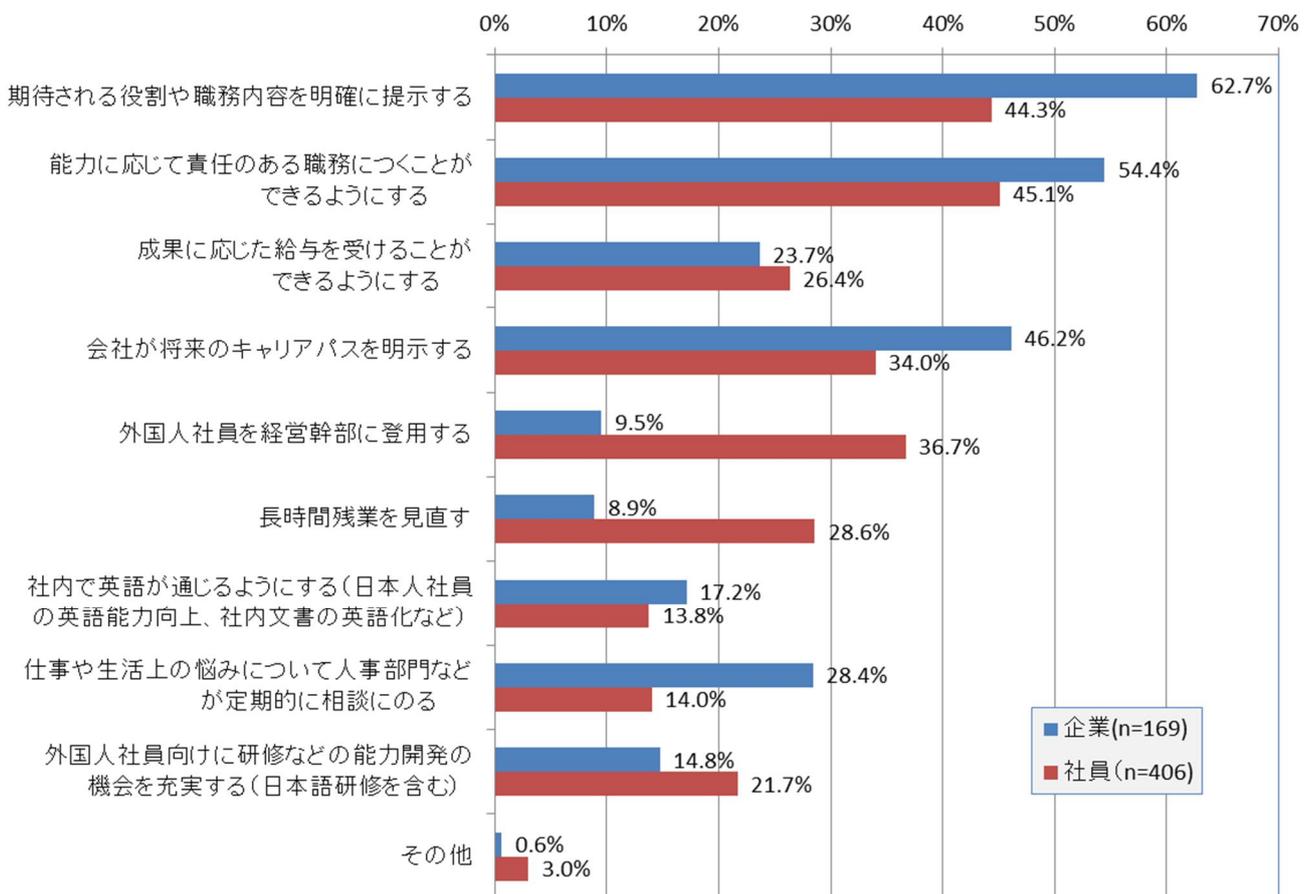
(2) 企業と社員における認識のギャップ

企業が留学生の定着のために重要だと思う取組としては、「期待される役割や職務内容を明確に提示する」(62.7%)、「能力に応じて責任のある職務につくことができるようにする」(54.4%)、「会社が将来のキャリアパスを明示する」(46.2%)が上位であった。

一方、外国人社員の考える、外国人社員の定着のために企業が取り組むべきことは、「能力に応じて責任のある職務につくことができる」(45.1%)、「期待される役割や職務内容を明確に提示する」(44.3%)、「外国人社員を経営幹部に登用する」(36.7%)、「会社が将来のキャリアパスを明示する」(34.0%)が多かった。

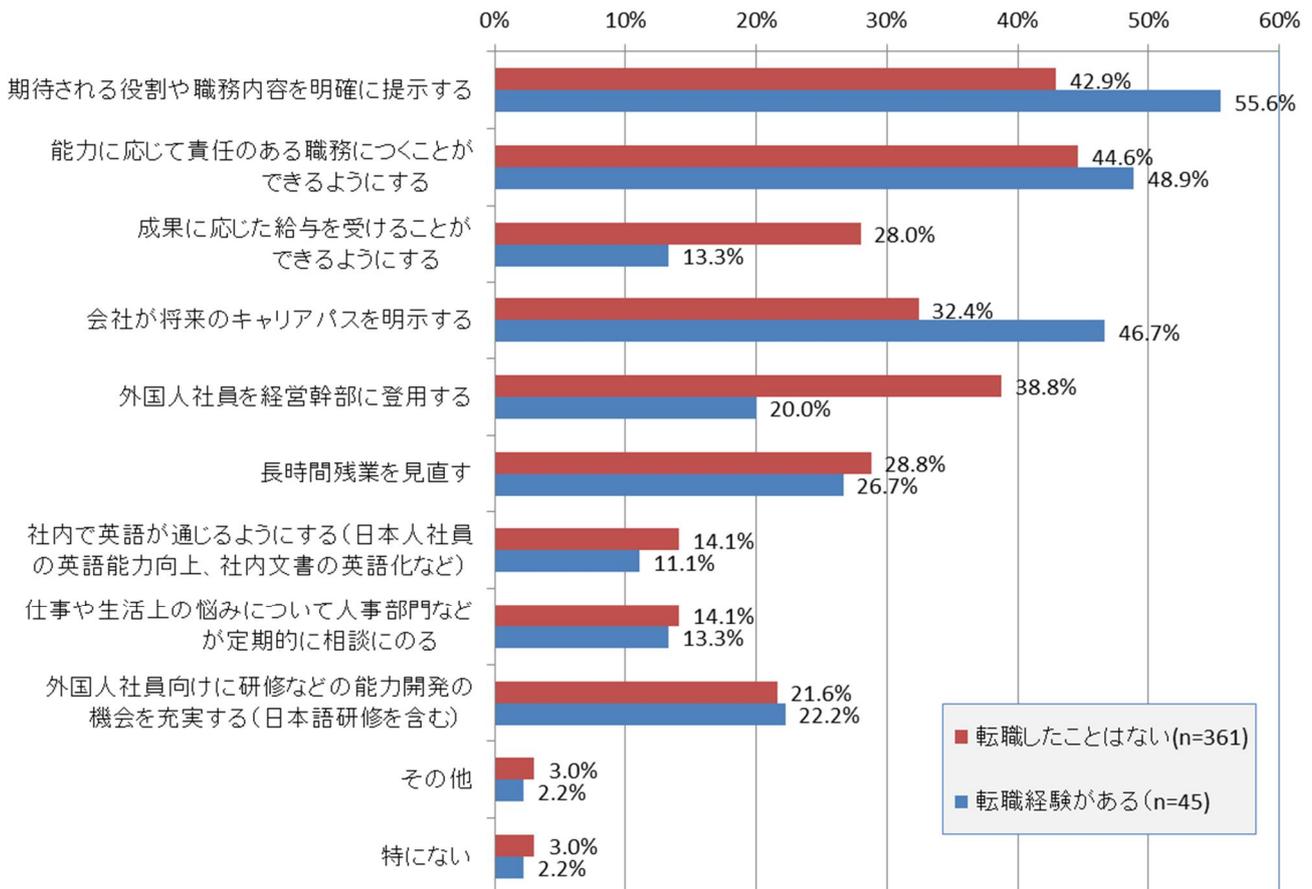
特に、「外国人の経営幹部への登用」と、「長時間残業の見直し」については、企業と社員における認識のギャップが顕著である。

図表 2-79 外国人社員の定着のための取組で重要だと思うもの【MA3、企業アンケート】、外国人社員の定着のために企業が取り組むべきこと【MA3、社員アンケート】



社員を転職経験の有無別にみると、転職経験がある外国人社員は特に「期待される役割や職務内容を明確に提示する」「能力に応じて責任のある職務につくことができるようにする」「会社が将来のキャリアパスを明示する」が多く、一方で「外国人社員を経営幹部に登用する」「成果に応じた給与を受けられることができるようにする」は少ないのが特徴である。

図表 2-80 外国人社員の定着のために企業が取り組むべきこと（転職経験の有無別）
【MA3、社員アンケート】



一方、社員アンケートにおいて、留学生の日本企業への定着のための課題や企業に求められる取組について自由記述を求めたところ、多様な指摘を得られたが、特に後述するヒアリング調査においては指摘のなかった、ユニークな意見として以下のものがある。

図表 2-81 留学生の日本企業への定着のため課題や求められる取組
就職・採用段階に関する意見（抜粋）【社員アンケート】

社内の商習慣、文化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 言葉と仕事のやり方で苦勞する人が多いと思います。ある程度慣れるまでの期間を与えます。 ・ 留学生として、日本語がとても日本人並なるのは難しいので、会話する時、日本人特有な曖昧言い方止めてほしい ・ 普通の日本人にとって暗黙なルール、付き合い方法など紹介してほしい ・ 日系企業の特有な文化・商習慣（例：年功序列、意思決定が遅い、昇進が遅い、外国人を信頼しない変な不安、仕事を任せないなど）は変更しないと、いくらがんばって留学生を採用しても定着しないし、グローバルで勝てないと思いますので、根本的に社会商文化を徐々に変わらないといけないですね ・ 日本の企業文化に馴染めない（飲み会、残業）
人事制度、方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ 留学生にも日本人と同様に昇格、管理職登用などのチャンスを与えます。将来的に母国や海外への働く機会を提供してくれます。 ・ 平等な昇進チャンスを与えます。 ・ 外国人に対する人権尊重
人脈づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・ 留学生はやはり日本国内での人脈が少ないですので、社内・社外の人々とより接触できる機会を企業側が設けてくれれば、仕事もプライベートもより充実でき、定着率が上がると思います。
文化や生活面への配慮	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人が日本企業で働きやすい環境を作ることが大事だと思う。まず、文化的な影響による休暇使用を奨励する文化の定着が必要と思う。母国の大事な休日（お正月、お盆など）や冠婚葬祭には、一時帰郷を希望する外国人が多いと思う（後略）。 ・ 寮制度の見直し。 ・ 社内食堂メニューの充実。 ・ 年金制度の理解を深めるための説明が必要と思う。外国人はいつ母国に帰るかがわからないまま働きながら日本で年金を支払っている。（後略）

第3章 外国人留学生の就職及び定着に関する好事例

本章では、企業、大学、外国人社員に対するヒアリング調査の結果について考察する。

3.1 企業に関する事例

3.1.1 日揮株式会社（建設業、大企業）

- ◇ 同社は、海外売上比率が 8 割を超えるエンジニアリング会社であり、本社ビルで働く 3,000~3,500 人のうち、850 人が外国人となっている。ただし、その多くは派遣会社や海外子会社の人員であり、直接雇用する外国人社員は 100 名程度と少数である。
- ◇ 海外プロジェクトへ対応するとともに、業務運営や社内の仕組みをよりグローバルなものに変えていくための「触媒」として、同社では 2008 年頃から、外国人の新卒採用を始めた。新卒採用者の 25%を外国人とすることを目標に、外国人留学生、海外大学卒業の外国人及び日本人を採用している。
- ◇ 外国人留学生の採用は日本人学生と同様のスキームで実施。新卒採用の約 8 割を占める技術職については、日本語能力は必須ではなく、英語での面接も実施している。
- ◇ 外国人社員の離職率は 4%程度で、業界としては低めであるが、同社の日本人社員よりは高い。その要因としては、外国人社員の短期キャリア志向があると考えられる。また、英語利用が普及している同社においても、一部は日本語のみの資料等もあり、外国人社員が情報面での疎外感を感じる要因となっている。
- ◇ このため、同社では社内資料や会議の英語化・英語併用化を進め、外国人社員の疎外感の解消に努めている。同時に、日常生活には日本語が必要との考えから、日本語学校通学への助成や、BJT ビジネス日本語能力テスト 600 点以上取得に対する奨励金も支給している。
- ◇ 同社のエンジニアリング職は高い専門性が求められるため、専門分野を超えた異動は一般的ではない。こうしたことから、キャリア形成に関する外国人社員と会社側のギャップは比較的小さいと考えられる。
- ◇ 一方、同社では長期スパンでの人材育成を考えており、外国人社員の短期キャリア志向とのギャップを解消するために、採用時にそのことを繰り返し説明している。また、そうした長期的なキャリア形成についての考え方や日本企業特有の働き方を理解し、適応できるかどうかを確認するために、外国人社員は入社後 3 年間は 1 年更新の嘱託契約としている。

(1) 企業の概要

同社は各種プラントの設計、建設、運営、維持管理等を行うエンジニアリング企業である。1960 年代から海外進出をはじめ、現在は海外売上比率が 8 割以上に達する。本社ビルで働く 3,000~3,500 人のうち、850 人が外国人となっている。ただし、その多くは派遣会社や海外子会社の人員であり、直接雇用する外国人社員は 100 名程度と少数である。

海外事業の比率が高いため、約 20 年前に外国人の中途採用を始めたが、定着率が低い

ことが課題であった。そこで、海外プロジェクトに対応するとともに、業務運営や社内の仕組みをよりグローバルなものに変えていくための「触媒」としての役割を期待し、2008年頃からは日本人と区別なく新卒の外国人を採用することとなった。

現在は、日本の大学卒業の外国人留学生、海外大学卒業の外国人、そして海外大学卒業の日本人を採用している。現在の全社員約 2,200 名のうち、外国人比率は 4~5%程度であるが、全社員の 10%、新卒採用者の 25%を外国人とすることを目標としている。ここ数年は毎年 20~25 名程度の外国人及び海外大卒日本人を採用しており、外国人留学生、海外大学卒の外国人、海外大卒の日本人の比率はおおむね 1:2:1 となっている。

留学生の出身国・地域は中国、韓国、台湾などアジア圏が多いので、海外大学に関しては、留学生では採用しにくい他の地域（米国、英国等）に重点を置いているほか、韓国に関しては定着率が高いため、海外からの採用に関しても重点国としている。海外大学からの採用に関しては、エージェントを通じて複数の大学に広く声をかけて学生を集め、選考会を開いている。

(2) 外国人留学生採用のための取組

外国人留学生は、日本人学生と同一のスキームで採用・選考している。新卒採用の約 8割を占める技術職については、英語は必須だが、日本語能力は必須ではなく、その意味で留学生が不利になることはない。事務職については一定の日本語能力を求めている。

採用はエージェントの利用や大学への求人票を通じて行っている。説明会は英語でも実施し、技術職については英語での面接も行う。理系学生の内定者の出身大学には挨拶に行くが、そうした機会に留学生も採用していることをアピールしている。

特に修士課程から日本に来た留学生は、日本の就職活動事情に対応できるまで時間がかかるとみられることから、同社では日本人学生と留学生とで応募期間をずらすとともに、留学生も海外採用外国人と同様に 10 月入社とすることを認めている。

インターンシップは実施しているが、国内向けのインターンシップへの留学生の参加は少ない。それとは別に、海外学生向けのインターンシップを、1年間の長期プログラムと、2か月前後との短期プログラムの双方について実施している。

(3) 外国人出身社員の定着に関する課題

同社の日本人社員の離職率は 1~2%であるのに対して、外国人社員の離職は年間 3 名程度で、離職率は約 4%である。業界としては低めであるが、同社の日本人社員よりは高い。

日本人より定着率が低い理由としては、外国人社員には短期間での昇進を求める傾向があり、同社における長期的なキャリアアップの仕組みとミスマッチが生じていることが考えられる。ただし、外国人社員の退職理由は、MBA を含む大学院への進学や、家族の事情や健康上の問題等による母国への帰国が多く、競合他社への転職は少ないという。

同社では後述するように社内文書や会議等での英語利用が普及している。しかし、それでも日本語を利用することはあり、また社内文書や、過去のプロジェクトの資料やデータの一部は日本語のみのみであり、外国人社員が情報面での疎外感を感じる要因となっていると考えられる。

(4) 外国人出身社員の定着のための取組

① 言語に関する配慮

外国人社員の疎外感を防ぐため、同社では社内情報の開示・共有化を工夫している。そのため、通達や人事評価項目等の社内文書やイントラネット等の英語化・英語併用化を進めている。本社の社内放送も英語を併用している。

会議は日本語が話せない外国人がいる場合はなるべく英語で実施している。同社はもともと、業務で英語を使っている職場が多いため、外国人社員が配置されたからと言って、特別な何かをするということはありません。

同社の新人研修は、入社時期に合わせて4月と10月の2回、実施している。4月は日本語で実施され、必要に応じて英語の通訳をつける。10月は外国人社員が主な対象であるため、英語での研修となっている。

また、日本人社員に対しては、語学学校通学への助成や、TOEIC860点以上を採った際には奨励金を出しているが、外国人社員に対しても同様に、日本語学校通学への助成や、BJT ビジネス日本語能力テスト 600点以上取得に対する奨励金を支給している。業務は英語で完結したとしても、日常生活上は日本語が必要との考えが背景にある。

② 異文化に対する配慮

同社はグローバル文化に関する研修を社内で行っているほか、社員の多くは海外経験があるため、異なる文化や宗教への配慮ができると考えられる。

施設面でも、社員以外の外国人も多数勤務する本社ビルにおいて、イスラム教徒のための礼拝室や礼拝の際の足洗い場などを用意するなどの配慮がとられている。

③ キャリアパスに関するギャップ解消に向けた取組

同社では、エンジニアリング職はそれぞれ高い専門性が求められるとの考えから、専門分野を超えた異動やジョブ・ローテーションは一般的ではない。エンジニア職と、プロジェクトを束ねる役割を担うプロジェクト・エンジニア職との間を異動していく社員はいるが、これは人事部門が技術系社員一人一人の思考や状況を見極めて決定している。また、高い日本語能力が求められる国内営業に外国人社員が配属されることはほとんどない。こうしたことから、キャリア形成に関する外国人社員と会社側のギャップは比較的小さいと考えられる。

一方、同社では長期スパンでの人材育成を考えているが、外国人、特に欧米系の社員は、より短期間でキャリアアップを志向し、早く責任あるポジションに付きたいという願望が強い傾向がある。そのため、採用段階でそうした考えに適應できるかを確認するために、日本文化への関心や、海外大学卒外国人には日本留学の経験などを聞き取るようにしているほか、採用時や新卒社員教育の場で同社におけるキャリアパスについて繰り返し説明している。

さらに、こうしたキャリア形成についての考え方や、日本企業特有の働き方等を理解し、適合できるかどうかの確認が外国人社員に関しては特に重要と考えられることから、外国

人は入社後 3 年間は嘱託契約としている。

【入社後 3 年間の嘱託契約】

- ・ 外国人社員は全員、入社後 3 年間は 1 年更新の嘱託契約とし、その後に双方が合意すれば正社員となることとしている。
- ・ 嘱託契約であること以外は、処遇や育成・配属など、すべてが日本人社員と同等である。
- ・ 1 年ごとの契約更新の際に配属先の上司が継続の意思を確認するほか、3 年後に正社員に切り替わる際に、上司と面談をして継続の意思を確認するとともに、今後の働き方について話し合う。そして、上司は正社員に切り替えてよいかどうか、簡単な評価を行う。
- ・ 外国人社員との間には日本人以上に誤解が生じやすいため、このように双方が定期的に互いの意思を、書類をもって明示的に確認する機会を持つことが、特に重要と同社では考えている。
- ・ 嘱託期間中に離職する外国人社員はいるが、これまでのところ、3 年たった時点ではすべての外国人社員が正社員に切り替わっている。

(5) 今後の課題

同社では、日本本社で採用する外国人は日本で働き続けることが前提であり、母国での勤務は想定しておらず、母国に移ったケースでは現地法人での採用・処遇に切り替えている。逆に、現地法人から日本法人に来る外国人社員は、本社採用の外国人社員と処遇が異なることになる。しかし、グローバルに人事・賃金を統一するという議論はまだ始まったばかりであり、今後の課題となっている。

3.1.2 A 社（化学工業、大企業）

- ◇ 同社では、海外事業拡大への対応や、社内のダイバーシティを高めること、優秀な学生を広く募りたいことを目的に、2011 年に外国人留学生の積極採用を開始。
- ◇ 採用開始当初は外国人留学生に対して入社後の海外業務の可能性をポジティブに示唆する説明をおこなってきたが、そうして入社してきた外国人社員が入社後にギャップを抱いてモチベーションを低くしたことから、現在は面接段階で、特に海外業務を望む傾向のある事務系志望の留学生に対して、必ずしも海外業務はできないこと等を明確に説明し、留学生の期待が過剰とにならないよう努めている。一方、技術系については配属予定先の責任者が面接を担当するため、配属先、社員双方に期待とのギャップが生じにくくなっている。
- ◇ 外国人内定者に対して、日本企業特有の働き方等に関する研修を行っている。
- ◇ 事務系外国人社員は、国内営業への配属が難しいこと等から、配属先の確保が課題となっている。また、希望する海外関連等の業務以外に配属された社員に関しては、将来のキャリア・イメージを持たせることが課題となっている。
- ◇ 入社後も、採用担当者が外国人社員の身近な相談相手となって、ケアをしている。今

後はよりフォーマルなケアの仕組みづくりを行う必要があると考えている。

◇ 同業他社と、外国人社員の受入に関する情報交換を行っている。

(1) 企業の概要

同社は化成品、機能性樹脂、発泡製品、食品、医療器、医薬品、エレクトロニクス、合成繊維等を取り扱う大手化学メーカーであり、北米、欧州のほか、中国やマレーシア等の新興国にも拠点を置いている。

2011年から外国人留学生の積極的採用を開始し、2014年入社までの4年間で技術系9名、事務系12名の外国人を採用している。博士課程からも採用している。

外国人を採用する目的は海外事業拡大への対応や、社内のダイバーシティを高めること、優秀な学生を広く募りたいことであるが、同社が拠点を置く国の出身者については母国との懸け橋となるという可能性も考慮して採用を決めている。

日本人学生と同じプロセスで留学生も採用しており、採用数の具体的な目標は設定していない。その他、海外の大学に在籍しているが過去に日本に交換留学等で滞在していた経験のある学生の採用や、外国人の中途採用も実施している。今後は海外の大学からの採用にも取り組んでいく意向である。

(2) 外国人留学生採用のための取組

留学生採用のための取組として、外国人留学生向けのセミナーや説明会等に参加している。

【インターンシップ】

- ・ 同社は通常の学生向けのインターンシップを事務系及び技術系の学生に対して実施しており、外国人留学生が参加することもある。
- ・ インターンシップの実施にあたっては、学生・企業の双方の要望が合致した形で実施することが必要であり、そのためのマッチングや選考が重要であるとの指摘があった。

【キャリアパスに関する採用時の説明】

- ・ 同社では、社内の多様化を進め、また時期が来れば海外事業の戦力として活用できることも期待して、外国人を採用しているところであるが、多くの外国人社員（特に事務系）が望むような海外関連業務が現時点で多くあるわけではない。
- ・ そのため同社の新卒採用向けウェブサイトには、2020年には同社の海外売上高比率を現在の2倍にするという長期ビジョンを示すとともに、同社が「まだまだ（中略）グローバル企業として発展途上」であることも記載し、面接時においてもそうした説明をしている。また、留学生の母国に行けるとは限らないこと、母国に戻ると現地採用の社員との賃金格差が大きくなるため、十分に経験を積んだ後でなければ難しいこと等を説明し、留学生の母国に同社が拠点を置いている場合はその点も含めて説明していたが、それにより社員の期待と現実とのギャップが大きくなることが分かった

ため、現在はそうした期待が膨らまないよう、丁寧に説明しているという。

- ・ また、面接の際には、ジョブ・ローテーションがあることについても説明している。

【配属予定先の責任者による面接】

- ・ 同社では、技術系社員については配属予定の責任者が面接を担当する。
- ・ 国籍や専門技術を踏まえ、後のキャリアを想定しながら面接を進めることとなるため、外国人、配属先の双方が期待とのギャップを抱えることは少ないと考えられる。

(3) 外国人社員の定着に関する課題

これまで同社では外国人留学生出身の社員で離職者は出ていない。

外国人社員の配属先は、技術系に関しては専門性を考慮して決定しており、研究、生産技術研究、製造技術、プラントエンジニア等となっている。同社の生産拠点がある国出身の外国人に関しては、将来的には母国との懸け橋となる可能性があり、その他の社員についても海外に異動となる可能性はあるが、基本的には海外事業との関連性を考慮した採用・配属ではない。

一方、事務系に関しては、専門性を考慮した採用・配属ではない。ほとんどの新入社員の場合、最短でも1年間、工場勤務で生産管理や物流について学んだ後に、事業部に配属となる。具体的な配属先は海外営業、事業部管理、資材購買、経営企画、物流等である。配属先のニーズや本人の希望や国籍を考慮した結果、海外営業や、業務の中で母国と関連のある業務に配属となった社員もいるが一部にとどまり、特に国内のみの業務を担当している社員に対して、将来のキャリア・イメージを持たせることが課題となっている。また、外国人受け入れが難しい部署もあり、特に国内営業については顧客側とのマッチングにも配慮する必要があるため、これまで配属実績はない。このように、事務系の配属先はそれほど多くなく、外国人の採用者数を増やすのは現状では難しいという。

その他、同社が外国人を採用する理由の一つは、社内のダイバーシティを高め、日本人社員にも刺激を与えて職場を活性化することであるが、外国人社員の中には日本企業の働き方によくない結果として、活性化を促すという役割をあまり果たせなくなっていることも課題として捉えている。

(4) 外国人社員の定着率向上のための取組

① 異文化に対する配慮

同社にはイスラム教徒の社員もいるため、礼拝用の部屋を設置する、男性社員の金曜礼拝の際のフレックス勤務を認める、といった配慮をしている。また、一部の社員寮には、共同の浴場利用になじめない社員のために、シャワーブースにカーテンを作るなどをしている。

② 外国人社員に対する研修

同社では入社1年目の外国人社員に日本語によるコミュニケーションに関する研修を実施しているほか、内定段階においても研修を実施している。

【内定者研修】

- ・ 入社前の内定式の際に、外国人内定者のみに対する研修を実施。
- ・ 外国人には理解しにくいと思われる、日本企業の特徴を説明する。業務分掌が明確ではないこと、「根回し」や「察する」ことの重要性、「飲み会」も仕事の一部という側面があることなど、これまで外国人社員から相談があったり、疑問を呈されたりした点について、座学及びグループワークを通じて学んでもらう。
- ・ こうしたことは一度聞いただけで理解できるものではなく、何度もインプットすることが重要と会社では考えており、内定段階から実施しているものである。
- ・ 外国人先輩社員を呼んで、悩み等を語ってもらうこともある。
- ・ 合わせて、在留資格の手続きに関する説明も行っている。

③ 外国人社員との相談や面談に関する取組

会社では各拠点の人事部門が外国人社員の相談を受け付ける体制をとっている。一方、外国人社員にとっては本社人事の採用担当者の方が、採用段階で何度もコミュニケーションをとった経緯があり、気軽に相談しやすいため、例えば、採用担当者が工場を往訪したときに会いに行ったり、会食をしたりするなど、インフォーマルではあるが身近な相談相手として入社後もケアを続けている。

現時点では外国人社員の採用開始から日が浅く、人数も少なく、また採用担当者が異動になっていないため、こうした対応が可能となっている。将来的にはよりフォーマルな形で、外国人社員をケアする仕組みづくりが必要であると考えている。

(5) 今後の課題

会社は同業他社との間で、外国人社員の受入に関する情報交換を行っているほか、他社から問い合わせを受けることもあるという。各企業の担当者には異動もあり、また新たな課題が浮上することもあるため、企業間で情報交換することは意義があり、留学生受入の支援方策としても有効であるとの指摘があった。

3.1.3 三井化学株式会社（化学工業、大企業）

- ◇ 会社では 2005 年度より、外国人留学生の新卒採用を本格化。年度により増減はあるが、新卒採用人数約 45 名の 10%程度を占めている。職種は、研究、生産技術、営業、人事、総務などと多様であるが、留学生に期待する主な役割は、海外関連業務への従事に加え、内なるグローバル化推進への寄与である。
- ◇ 特に技術系の人材について、最近では化学工学を教える日本の大学が少なくなっていることもあり、現場で即戦力となる専門性の高い人材を国内で探すことが困難になり、シンガポールや中国の大学での直接採用にも注力している。しかし優秀な人材を見出しても、外国人社員を受け入れる体制が十分に整っていないために受入れ先がなく、採用を見送るケースもある。
- ◇ 理系・文系ともに海外大学向けのインターンシップ・プログラムを実施している。

- ◇ 2005年以降、2014年までに採用した外国人社員約50名に対し、離職率は15%程度となっている。学部の新卒採用の場合、入社後10年間は職能資格をベースとした制度が適用されることからキャリアに差がつきにくいため、自身のキャリア観（スピード）とのギャップが離職の原因の一つと考えられている。
- ◇ 2011年に、外国人社員とその上司を対象に「グローバルマインド研修」を実施、その後も外国人社員のネットワークイベント等を実施し、相互の異文化理解を促進し、互いに提案し合える職場環境を構築することを目指している。
- ◇ 2011年の東日本大震災をきっかけに、コミュニティ形成の支援、在留資格や人事制度などの情報を掲載した社内イントラサイト・相談窓口の開設などを通じて、外国人社員が不安に感じることなく生活できる環境整備を進めている。

(1) 企業の概要

同社は、機能化学品事業、石化事業などを展開するグローバル企業。2005年度より、外国人留学生の新卒採用を本格化しており、年度により増減はあるが、新卒採用人数約45名の10%程度を占めている。職種は、研究、生産技術、営業、人事、総務などと多様であるが、留学生に期待する主な役割は、海外関連業務への従事に加え、内なるグローバル化推進への寄与である。

一方、特に技術系の人材について、最近では化学工学を教える日本の大学が少なくなっていることもあり、現場で即戦力となる専門性の高い人材を国内で探すことが困難になっている。こうした日本では採用しづらい職種の優秀な人材を獲得するために、インターンの受け入れや奨学金の提供などによって、中国、インド、シンガポールの有力大学からの直接採用も始め、これまでに生産技術系人材、MBA保有者を数名採用している。

同社では、外国人社員および海外経験を有する日本人を、グローバル経営を担うことのできる「グローバル人材」と位置付け、確保と育成に取り組んでいる。2011年、人事部内に「グローバルHRグループ⁴」を設置、配属・教育・労制などグローバル人材に関する人事業務を集約し、同社のグローバル人材の採用と、現地スタッフの育成の仕組みの構築を進めた。マネージャー職約300名を登録したデータベースの作成、評価制度・研修制度にグローバル共通の枠組み作りを進めており、国内外の拠点に最適な人材を配置するなど、グローバル経営の実現に向けた人材マネジメントを目指している。

また、「グローバル人材は入社後5年以内に海外関連部署へ配属する」との方針を掲げており、現時点の達成率は50%程度である。特に研究・生産技術系の社員の海外配属が難しいが、その主な理由は有機合成や高分子化学のプロセス開発などのレベルの高い研究・生産技術の拠点は基本的に日本にあるためである。

(2) 外国人留学生採用のための取組

留学生の採用ルートは、日本人学生と同様である。理系は大学の研究室経由で推薦された学生を採用することが多く、文系は主に学校説明会、留学生を対象とした採用イベント

⁴ 人事部全体のグローバル化が進展したことから、現在はグローバルHRグループは発展的に解消。

などを活用している。留学生を特に多く受け入れている大学については、直接訪問して採用活動を行っている。

採用にあたり、日本語力・英語力ともに明確な基準を設定してはいないが、日本語については日本語能力試験 N2 以上を目安としている。

【海外大学向けインターンシップ・プログラム】

- ・ 研究・生産技術系部門のプログラムでは、留学生が社員に同行して研究施設や生産設備の見学など現場を回り、同社の専門技術に触れるとともに、社員の生の声を聞いてもらう機会となっている。
- ・ 文系や MBA の学生については、事業部等でインターンシップを行っている。

(3) 外国人社員の定着に関する課題

2005 年以降、2014 年までに採用した外国人社員約 50 名に対し、離職率は 15%程度となっている。同社では、日本人学生と留学生を区別しておらず、学部の新卒採用の場合、入社後 10 年間は職能資格をベースとした制度が適用されるため、キャリアに差がつきにくい。プロモーションに対する外国人社員のスピード感との間にギャップがあり、もどかしく感じる事が離職の原因の一つと考えられている。また伝統的に「若手は工場で育成する」というのが同社の考えであり、入社後 1、2 年の間は地方の工場に配属になることが多い。入社時に予め説明はしているが、慣れない地方での生活に不安を募らせ、本社への配属も年次順になりがちなことから、もどかしく感じるケースがあるようだ。

(4) 外国人社員の定着率向上のための取組

① キャリアパスに関するギャップ解消に向けた取組

留学生の採用にあたっては、内なるグローバル化への寄与を期待することを明確に示すとともに、母国など海外での活躍を前提とした採用ではないことを予め伝えることで、留学生との間に認識のずれが生じないようにしている。

② 生活面を含めた相談体制づくり

2011 年の東日本大震災の際に、外国人社員が上司に十分な連絡を取ることなく帰国してしまい、一部、職場が当惑した。その背景には、外国人社員同士のネットワークが構築されていなかったこと、災害時の休暇取得のルールが徹底していなかったことなどがあつたと捉えている。これをきっかけとして、外国人社員が不安に感じることなく生活できる環境整備として、コミュニティの形成支援や相談窓口の設置を進めている。

【コミュニティ形成支援】

- ・ 2011 年以降、年に一度のネットワークイベントなどを通じて、外国人社員のコミュニティ形成を支援している。
- ・ 初年度には、各地区を人事担当者が往訪して外国人社員懇談会を開催、2 年目以降は、外国人社員を本社に招いて、チームビルディングのためのイベントを実施した。

【社内イントラサイト・相談窓口】

- ・ 2011年、外国人社員向けの社内イントラサイトを開設、人事制度や在留資格などに関する情報やFAQを掲載している。台湾出身の人事部社員が、外国人社員が働きたいと感じられる環境を作りたいという思いから、企画段階から携わって開設したものである。
- ・ 窓口では担当者が直接相談を受けている。在留資格やビザの取得・更新、永住権の取得、年金制度や育児休業制度についてなど、様々な問い合わせが寄せられている。
- ・ 外国人社員の在留資格の更新は本人に任せているが、それを確実に実施させる効果も期待している。

③ 外国人社員の受入側への支援

【グローバルマインド研修】

- ・ 2011年に、外国人社員と、外国人社員を受け入れる部署の上司を対象として「グローバルマインド研修」を実施している。
- ・ その後もコーチングの手法などを学習することを通じて、異文化への理解を促進し、上司と部下で互いに提案し合える職場環境を構築することを目指している。

(5) 今後の課題

外国人社員に対しても日本人と同じジョブ・ローテーションを行っているが、外国人社員が得意分野で実力を発揮しないまま、途中で挫折して退職してしまうことにもなりかねない。そのため、外国人社員がその特性を活かして活躍するためのジョブ・ローテーションについて、現在検討を進めているところである。

また同社では、海外からの直接採用にも力を入れているが、外国人社員を受け入れる体制が十分に整っていない職場が多く、優秀な人材が見つかって、受入れ先がなく採用を見送るケースがある。

現時点では、同社の意思決定や業務プロセス等は、日本語がかなり堪能でないと理解できない状況ではあるが、今後、役員や部課長クラスに外国人社員が登用されるようになれば、キャリアパスが明確化し、外国人社員の働く意識にも弾みがつき、全社的な外国人社員の採用・活用が進むものと考えている。同社では一歩ずつ外国人社員が活躍できる環境整備を進めているところである。

3.1.4 本多機工株式会社（一般機械製造業、中小企業）

- ◇ かつては海外企業との取引を商社等外部に依存していたが、グローバル化を経営方針として打ち出し、外国人材の採用することで、自社で対応できるようになった。
- ◇ 様々な機関が開催する外国人留学生とのマッチングの場に参加して、留学生との接点を増やしている。また、外国人採用に際しては、担当する業務（多くの場合は国際営業）を明示している。高い日本語能力は求めていないが、英語能力は必須。
- ◇ 外国人社員に対しては、社長から積極的に声をかけるとともに、適宜、会議室でマンツーマンでじっくり話し合う機会を設けて、問題があれば把握できるようにしている。

- ◇ 外国人社員はビザの制限があるため有期雇用契約であり、毎年目標とする業績を設定し、それに応じて評価し、処遇を決定する。グローバル市場開拓という戦略的目標のために、それを担う人材として手厚く処遇している。
- ◇ 外国人社員が母国で独立・起業し、同社の代理店となっているケースがあり、こうした動きを「のれん分け」と称して積極的にバックアップしている。
- ◇ 留学生との交流会などに際しては、事前に研究課題や業種で絞り込みが行われれば、効率的なマッチングができるのではないかと指摘があった。

(1) 企業の概要

同社は福岡県に本社を置き、オーダーメイドの産業用特殊ポンプを製造・販売する企業である。高い技術力を背景に、国内外の大手メーカー等に多数納入してきたが、外国人材を採用していなかった頃は、海外のエンドユーザーとのやり取りやアフターフォローは商社等を通じて対応していた。

しかし、創業 50 周年を経た 2003 年に発表した中期経営計画において、グローバル化を経営方針として打ち出し、2006 年には九州工業大学の研究室から紹介されて初めて外国人留学生（チュニジア人）を採用した。この人材の活躍により海外企業との直接取引や、海外企業との連携が可能となり、同社の海外市場の開拓等に大きく貢献した。続いて採用した外国人留学生（中国人）2 名も海外の取引先との交渉等で活躍した。

このように、外国人社員の活躍で同社は経営方針として打ち出したグローバル化を実現することとなった。そればかりか彼らは、日本人社員コミュニティに溶け込み、人気者となっていった。彼ら先駆者が日本人社員にも受け入れられたことにより、その後も外国人社員の採用が続くこととなった。

(2) 外国人留学生採用に関する課題

中小企業である同社が必要な外国人材と巡り合う機会はなかなかない。上述した初期に採用した外国人は、大学の研究室とのつながりから出会った学生が、たまたま外国人だったということであり、そうした彼らが同社で活躍することになるのは、同社にとっては非常にラッキーであった。しかし、継続的に外国人を採用するためには、こうした偶然への依存は望ましくなく、外国人と巡り合う場を確保することが課題であった。

(3) 外国人留学生採用のための取組

そこで、近年は外国人留学生とのマッチングや交流イベントを、福岡県でも様々な機関が実施しており、そうした場に参加して、外国人留学生との接点を持つようにしている。もちろん、以前と同様に、交流のある大学や研究室との縁で留学生と巡り合う場合もある。留学生の目標採用人数等を定めているわけではないが、優秀な人材がいれば、社長自らが働きかけて採用することとしている。また、大学等が実施するインターンシップも受け入れている。

採用に際しては、担当することとなる業務を明確に示している。これまでのケースでは

多くの外国人社員が国際営業を担当している。また、そうした業務を担当することが前提であるため、日本語能力については高いものを求めているが、英語能力は必須である。

(4) 外国人社員の定着に関する課題

最初の外国人社員とそれに続いた外国人社員は、それぞれ母国で起業し、同社の代理店となっている。また、家業を継ぐために帰国した者や、国内の大手企業に引き抜かれた者もいる。

しかし、こうした離職について、同社にとってはネットワークが広がり、それによりビジネスチャンスが広がるものとして、好意的に受け止められている（後述）。

(5) 外国人社員の定着のための取組

① 外国人社員との相談や面談に関する取組

外国人社員に関しては、グローバル化という経営方針に必要な人材として、社長が主導して採用している経緯もあることから、就職後も社長が責任を持って受け入れることが必要と考えられている。

そのため、社長から外国人社員に対して、積極的にコミュニケーションを取るようになっている。頻繁に声掛けをするだけでなく、何か問題を抱えていないかを把握するため、適宜、会議室でマンツーマンでじっくり話し合う機会を設けるようにしているという。

② 日本人社員とのコミュニケーション・ギャップの解消

同社では、外国人社員を受け入れるお膳立てを経営側がするのではなく、外国人社員とそれを受け入れる日本人社員とが一つ一つ工夫しながら乗り越えている。

例えば、国際営業を担当する外国人社員と、工場との間で、認識の齟齬が生じないようにチェックシートをつくっている。また、事務業務を担当する社員は、業務フローやフォーマットを作成して外国人社員にもわかりやすく説明できるようにしている。こうした工夫をそれぞれの現場で行っている。

③ 職務を明確にした、日本人社員とは異なる処遇

外国人社員は在留期間に合わせた有期雇用契約であり、労働組合には加入していない。

外国人社員は毎年、目標とする業績を設定し、その達成度について分析して、給与を決定するとともに、翌年の目標を設定しており、年俸制に近い制度としている。

グローバル人材の積極的活用によりグローバル市場を開拓するのは企業の戦略に基づくものであるため、それを担う人材への処遇を手厚くしているところである。ただし、これは過渡的な仕組みであり、今後の仕組みは模索中である。

④ 独立（「のれん分け」）の支援

同社では、すでに外国人社員が中東及び中国で独立・起業し、同社の代理店となっている実績があり、こうした動きを同社は「のれん分け」と称してバックアップしている。自社で海外拠点を作るよりも、彼ら「卒業生」が海外における代理店経営者となり、信頼で

きるビジネスネットワークを獲得できるほうが効率的であると考えられているからである。そのため、社員の独立はむしろ歓迎されており、起業支援として直接投資ではなく「退職金」という形で支援をしている。

(6) 今後の課題

上述したように、近年は外国人留学生とのマッチングの機会が数多く実施されているが、同社が求めるのはポンプや流体力学に興味がある人材である。マッチングの際、研究課題や業種で絞り込みが図られていれば、企業・学生双方にとって、効率的であると考えられる。特に九州においては、九州全域を対象としたイベント等が開催されることもあり、移動するだけでも大変なので、事前にネット上で情報交換するなどして、効率的にマッチングを調整する機能が必要であるとの指摘があった。

同様にインターンシップについても、コスト負担が大きいため、企業・学生（大学）ともに本気で取り組まなければそうした負担はできない。そのためには事前のインターンシップ先の選定を丁寧に実施する必要があるとの意見が示された。

今後、他の中小企業においても外国人留学生への関心が高まれば、人材獲得競争は激化することとなる。そうなった場合は、海外の大学等からの人材採用を考えたいという。

3.1.5 B社（電気・電子機器製造業、大企業）

- ◇ 同社では外国人留学生を日本人学生と同一のスキームで採用。外国人の採用比率は1割を目標としている。
- ◇ 職場配属後に職種・職能を越えたジョブ・ローテーションは原則として行わず、配属された当該職種・職能にて専門性を高めていく。
- ◇ 採用面接時は英語でも面接を行っており、入社時の新人研修等に関する資料については英語も併記している。
- ◇ 留学生向けの説明会等では留学生出身者も活躍している。

(1) 企業の概要

同社は重電、ITシステムなどをグローバルに展開する大手企業。外国人留学生は日本人学生と同一のスキームで採用・選考を行っている。新卒は一括採用を中心としながら、海外の外国人・日本人学生の採用に関しては通年採用としている。外国人の採用比率は1割を目標とし、2014年度は大学・高専卒の新規採用者600人中68名（11%）であった。

外国人採用の目的は国籍に関係なく優秀な人材を採用すること、重点地域・国での事業開拓・拡大、そしてダイバーシティ（多様性）の拡大である。

同社では2011年度から、これまでの「日本+海外」という発想から、「グローバル」視点での人財マネジメントへの転換を図るため、「グローバル人財マネジメント戦略」を策定・実施している。この戦略の一環として、グループ・グローバル全体で経営人財を共有するために、グループ会社・各国現地法人の枠を超えた経営人財の配置をめざし、タレントマネジメントといった仕組みや、グループ内における管理職に対する人材評価尺度を統

一（グローバル・グレーディング）するとともに、「グローバル人財データベース」を構築している。

採用に関して、日本は新卒一括採用の仕組みを中心としているが、グローバルには採用ホームページに求人対象となるジョブを掲載し、それに対する応募を受けるジョブ・ポスティングの仕組み（グローバル・リクルート・プロセス）を構築し、各国のグループ各社の採用プロセスを共通化している。

(2) 外国人留学生採用のための取組

【言語に関する配慮】

- ・ 採用に関する情報発信（採用ホームページ、エントリー・シート、会社説明会資料等）は英語を併記し、英語での面接等も実施している。
- ・ 内定期間中及び入社後 1 年間、本人が希望し配属先もその必要と認める場合は、日本語教育を実施している。目標水準は日本語能力試験 2 級以上、BJT ビジネス日本語能力テスト 420 点以上としている。

【留学生向けの説明会】

- ・ 留学生を対象とした各種セミナー等に参画し、留学生に対し企業説明を行う機会を作っている。当該セミナーや大学での説明時には留学生出身者も呼ぶことで、留学生の関心を高め、また留学生特有の不安や心配も相談しやすくなっているとみられる。

(3) 外国人社員の定着率向上のための取組

① 言語に関する配慮

社内ホームページ、イントラネット、e ラーニングの英語ページなど、社内環境の英語化を進めている。なお、入社式や新人の集合研修も日英併記で実施している。

② キャリアパスに関するギャップ解消に向けた取組

職場配属後に職種・職能を越えたジョブ・ローテーションは、事務系を含めて原則として行わず、配属された当該職種・職能にて専門性を高めていく。企業側と外国人社員のキャリアパスに対する意識のギャップを解消することにもつながる。

3.1.6 C 社（電気・電子機器製造業、大企業）

- ◇ 新卒採用の 1 割弱が留学生を中心とする外国人。外国人社員は、採用もその後の処遇も日本人社員と同様であり、様々な部署に配属される。
- ◇ 採用時に求める人材像を、面談調書の形に落とし込んで、全世界で共有、利用するなど、人事制度をグローバルに見直す取組を行っている。
- ◇ グローバル志向を持つ社員を採用しているが、現状では国内中心の部門もあり、過渡期にあると言える。そのため、キャリアパスに関して企業側の実情と、外国人社員側の希望との間にギャップもある。

◇ 外国人に限らず入社 4 年目の社員に対して、本社人事部門が面談を実施。キャリア形成に対する意識が高まるこの時期に、課題を含め、若手社員と人事とで意識を共有する場としている。

(1) 企業の概要

同社はグローバルに事業を展開している大手電機メーカー。新卒採用の 1 割弱が外国人で、その多くが外国人留学生の採用による。留学生は新卒採用の枠内で、日本人と同様に採用しており、人数や比率に関する明確な目標値は設けていないが、意識して採用活動を行っている。

外国人留学生を採用する目的は、第一に国籍に分け隔てなく優秀な人材を採用すること、第二にダイバーシティ（多様性）の確保である。

経営方針として海外での事業展開を積極化していくことを明確に打ち出しているので、新卒採用に際してもそうしたグローバル化に対応できる人材を求めている。

同社では、グローバルな事業展開に適合すべく、人事・賃金制度の見直しが始まっている。その一環として、新卒の採用基準・手法をグローバルで共通化している。これは、採用の際に求める人材像を標準化し、面談調書（質問のひな形等）として作成したものである。これにより、グローバルで採用する人材に求められる最低限の質が担保され、将来的には、グローバルで人材が配置され、交流するための基盤となることが期待されている。

(2) 外国人留学生採用に関する課題

グローバル化を進める一方で、現状においては国内中心の事業もあり、また、日本人社員と同様のキャリアを歩むことが前提での採用となるため、外国人留学生に関しても日本語能力があることを前提として採用活動が行われている。しかし、「日本語人材」という限られた市場からのみ採用するのは得策とは言えず、今後、日本語採用を続けるかどうかは課題となっている。

(3) 外国人留学生採用のための取組

日本人学生と同様の採用であり、留学生に特化した特段の取組をしているわけではないが、大学からの要請に応じて留学生向けの説明会等には参加している。

また、留学生に限定していないが、留学生も参加するインターンシップを実施している。

(4) 外国人社員の定着に関する課題

外国人の離職率は日本人を含む離職率の平均の 3 倍程度と高い。

離職理由としてはキャリアパスに関して企業側の実情と、外国人社員側の希望との間にギャップが生じていることも、離職時の面談等で指摘されているという。

同社はグローバル化を進めるというメッセージを発信して人材を採用しており、そのため、採用される人材も、海外に関する仕事をしたいという希望や志を持って入社する社員が多く、また短期間でキャリアを積み重ねていきたいと考える社員も増えていると考えら

れる。

しかし、社内すべてがグローバルな職場ではなく、国内中心の業務もあれば、海外業務の現地化が進んでいる部門もあり、必ずしも海外関連の仕事ができるわけではない。また短期間で多くのキャリアを積めるような人事制度が導入されているわけではないため、「思ったよりもグローバルな仕事ができない」「もっと短期間にキャリアを形成したい」といった理由で、退職するに至ると考えられる。現在はグローバル化の過渡期であることから、こうしたギャップが生じていると言える。

(5) 外国人社員の定着のための取組

【入社4年目面談】

- ・ 同社は全社的な人事部門の他に、事業部等の単位でも人事部門があるため、通常の人事業務は後者が行うことになる。
- ・ また、組織の規模が大きいため、所属部門外の社員との交流が限られてしまいがちで、全社的にどのような仕事があるのか、といった情報が共有されにくい面もある。
- ・ そこで、入社4年目のタイミングで、本社人事部門が社員全員（外国人に限らない）と面談を行う。
- ・ この面談を通じて、当初の配属の問題点も含めて状況を確認し、どのような課題を抱えているかを共有する。この時期はその後のキャリア形成に対する意識が高まっている時期であり、例えば仕事を変えたいと思っている社員の話を聞いて、それを踏まえて社内の別部門の仕事を紹介する、といったことができるという。

(6) 今後の課題

採用に関しては、今後は海外の大学の新卒者（日本人留学生を含む）の採用にも力を入れる予定。優秀な人材を獲得するために、日本の新卒市場に限定せずに、より広い市場から採用する意向である。ただし、こうした取組はまだ緒に就いたばかりである。

3.1.7 株式会社ローソン（小売業、大企業）

- ◇ 同社では、ダイバーシティの推進を経営戦略として打ち出し、2009年より新卒採用の3割を目標に留学生の採用を本格化。国籍に関わらず優秀な人材を採用する方針としており、現在も内定者の3割程度の留学生を採用している。
- ◇ 新入社員は国籍にかかわらず、入社後は国内の店舗に配属し、フランチャイズ（FC）ビジネスを現場で学ぶことを必須としているため、留学生には、一定レベル以上の日本語コミュニケーション能力を求めている。外国人社員が活躍する企業としての認知が高まり、留学生が多数エントリーするようになった結果、日本語能力の優れた留学生を採用しやすくなり、日本語能力についての入社までの特別なフォローも不要になりつつある。
- ◇ 外国人社員の定着率向上のための取組として、採用段階からキャリアパスを丁寧に説明し、理解を深めることに気を払うとともに、入社後3年程度が経過した外国人社員

を対象に、今後のキャリアを考える研修を行っている。

- ◇ 2015年3月より、全社的に人事制度を一新し、各職種に求められるスキルセットを明確化。キャリアパスの構築を、自分から積極的に働きかけることが可能となるため、特に外国人社員にとっては、将来のビジョンを実現するための手段として活用されることが期待される。
- ◇ 今後の課題として、日本人社員と同一の採用・育成システムや評価制度を適用してきた結果、入社時に感じられた“留学生らしさ”が、入社後数年が経過すると薄れていると感じることがあるという。外国人社員が独特の感性や能力を最大限に発揮し、それが日本人社員に波及し、相乗効果が高まるような人材活用の方策を、同社では模索しているところである。

(1) 企業の概要

同社は、コンビニエンスストアのフランチャイズ（FC）チェーンを国内外に展開する大手企業。ダイバーシティの推進を経営戦略として打ち出しており、留学生の採用はその取組の一つという位置付けである。

同社の外国人社員は現在約 110 名、その大半を留学生の新卒採用者が占めている。新卒採用者は、日本人・外国人の区別なく育成し、同一の基準で評価し、それぞれの能力に従ってキャリアアップしていくことになる。入社して間もなく、全員を国内の店舗に配属し、接客を含め、FC ビジネスを現場で学ぶことを必須としているため、留学生には、採用時から高い日本語コミュニケーション能力を求めている。

同社では、2008 年から留学生を採用しており、2009 年からは新卒採用の 3 割を留学生とする数値目標を設定した。2008 年から 2014 年までの新卒採用者合計 772 名に対し、留学生は 183 名で、全体の 2 割強を占めている。近年も変わらず同数程度の目標で継続採用している一方、特別な採用基準ではなく日本人と同じ基準にし、国籍に関わらず優秀な人材を採用する方針としている。それでも、結果として内定者に占める留学生の割合は 3 割程度を保っている。

留学生の採用をスタートした当初は、数値目標を達成することが難しかったが、これまでの採用実績や、同社での外国人社員の活躍が広く知られるようになり、多くの留学生がエントリーするようになった結果、日本語のコミュニケーション能力に優れた留学生にアプローチできるようになった。同社では採用時に、応募者を複数集めてグループ・ディスカッションを行い、各人のコミュニケーション能力を評価している。会話についていけずに不利になることへの配慮から、以前は日本人と留学生を別のチームにしていたが、2014 年からはチームを分けずにディスカッションを行っている。

また、留学生の内定者に対しては、入社前に異文化コミュニケーションや日本の商習慣などについての研修を実施していたが、2014 年度からは、内定者全員を対象とした研修に切り替え、内定から入社までの半年間、国籍に関係なく編成したチームによるグループ・ワークを行うことで、留学生内定者が日本文化になじむとともに、全体にとっても、国籍を超えた相互理解を深める機会としている。

(2) 外国人留学生採用のための取組

留学生の採用方法は、基本的には日本人学生と同様であるが、留学生向けの就職イベントや、留学生を多く受け入れている大学での合同就職説明会などにも参加している。これまでの実績から留学生に人気が高いため、就職イベント主催者から参加を依頼されることもある。

【日本語のコミュニケーション能力】

- ・ 入社後すぐ、接客に携わるため、最低でも日本語能力試験の N1 レベルを採用にあたっての基準としている。
- ・ 日本に滞在している年数によっても、判断基準が異なる。例えばひとつの目安として、来日後 3 年未満かそれ以上かで判断軸を変えている。来日後 3 年以上経ってもコミュニケーション能力に不安がある場合には、本人の生活スタイルが外国人コミュニティを中心にしている可能性が高く、入社後も日本の文化になじみづらい可能性が高い。逆に、3 年未満の場合であれば多少語学力が劣っていても、入社後に能力を伸ばす余地があることを加味して、判断するようにしている。

【奨学金制度】

- ・ ベトナム人学生を対象に日本に留学するための奨学金を提供し、日本での生活資金確保のためローソン店舗でのアルバイト先の紹介などの支援も行っている。ベトナム出身の人事担当者が現地に足を運び、優秀な学生を選抜している。
- ・ 現時点ではベトナムに限定した取組で、今後も留学生支援の一つとして維持する予定である。

(3) 外国人社員の定着に関する課題

同社における留学生出身者の 3 年目定着率は約 70% である。同社では、そもそも外国人社員は 20 代で転職を考える層が一般的に多いと捉え、定着率が日本人社員に比べて低いこと自体はさほど問題視していないが、採用の段階から同社におけるキャリアパスを丁寧に説明し、理解を深めることに気を払っている。

コンビニエンスストア事業の中核を担うのはスーパーバイザー（SV：店舗経営指導員）であり、SV を希望する社員は多い。新入社員は全員、入社 1 年目は店舗に配属になり、2 年目には店長を任される。3～4 年目でアシスタントスーパーバイザー（ASV）になるまでは全員がほぼ同じパスを進むが、その後は、国籍に関係なく公平な評価を受けて、SV を含め能力に応じた職務に就き、それぞれのキャリアを積んでいく。

海外勤務を希望する外国人社員は多いが、海外事業部に配属されるのは、SV や本社勤務を経験し、一連の FC ビジネスを理解してからのことであり、無論、外国人社員全員が配属されるわけではない。このことは採用の段階で説明を行っているが、例えば、何年後に海外勤務になるのかなど、具体的な職務内容と時期を、早い段階で明確に示すことを求める外国人社員は少なくない。このようなギャップを解消するために、期待している役割や職務内容、将来のキャリアパスを、外国人社員に理解してもらうためにはどのように伝

えたらよいのか、同社では検討を重ねているところである。

(4) 外国人社員の定着率向上のための取組

① キャリアパスに関するギャップ解消に向けた取組

【今後のキャリアを考える研修】

- ・ 入社後 3～4 年が経過した外国人社員を対象に、今後のキャリアを考える研修を行っている。店舗勤務が終わって ASV になる頃であるが、現在の業務が将来のキャリアにどのようなつながるのか、不安を感じる時期でもある。そこで一度立ち止まって、自らの将来のビジョンについて改めて考える機会として、この研修を行っている。
- ・ 研修では、現在の業務が将来のキャリアにどのようなつながるのかを丁寧に説明し、理解を促すことで、意義を実感しながら、やりがいを持って働いてもらうことを目指している。
- ・ また、人気が高い海外事業部のトップなどを招いて、外国人社員に対してエールを送るとともに、どのような人材が求められているか、必要となるスキルは何かを伝え、希望をかなえるために取り組むべきことを自覚させる機会にもなっている。将来的には、ロールモデルの一つとして、留学生出身の SV をゲストとして招くことも検討している。
- ・ 加えて、ビジネスマナーを再確認したり、困っていることや日頃の悩みなどを相談できる場を設けている。

【新たな人事制度の導入】

- ・ 2015 年 3 月より、全社的に人事制度を一新。各職種について、それぞれどのようなスキルが求められているかスキルセットを明確化し、その職種に就くために、これまでの職歴・経験などからすでに身に付けているスキルと、新たに習得することが必要なスキルについて、各人が把握できるようにする。
- ・ 希望する職種に就くために、自分が習得しているスキルをアピールしたり、必要となるスキルを e ラーニングなどで前倒して学習しておくことなどができるようになる。
- ・ 自身のキャリアパスの構築について、会社側の評価や判断に委ねるだけではなく、自分から積極的に働きかけることが可能となり、特に外国人社員にとっては、将来のビジョンを実現するための手段として活用されることが期待される。

② 生活面を含めた相談体制づくり

外国人社員に限らず全社員について、店舗配属時（入社 1 年目）時には、店長（入社 2 年目）がメンターとしての役割を果たしており、仕事面だけでなく、慣れない地域での生活面についても相談できる存在となっている。店長自身が外国人であるケースもある。また、地区人事担当や支店長などが店舗を頻繁に訪れ、適宜フォローを行う体制をとっている。

(5) 今後の課題

日本人学生と同じ基準で新卒採用を続けた結果、同社は、優れた日本語コミュニケーション能力を有する留学生を、一定の割合で獲得できるようになった。入社までの特別なフォローも不要になりつつあり、留学生の採用に要するコストは著しく低下しているという。

しかし、日本人社員と同一の育成システムや評価制度を適用してきた結果、入社時に感じられた“留学生らしさ”が、入社後数年が経過すると薄れていると感ずることがあるという。本来、ダイバーシティ推進の一環として登用された外国人社員に、日本人社員との同質化が進んでいることが危惧されている。

同社でキャリアを重ねるためには、高度な日本語コミュニケーション能力や日本文化の受容性は不可欠であるが、それらを身に付けた上で、外国人社員が独特の感性や能力を最大限に発揮し、それが日本人社員に波及し、相乗効果が高まるような人材活用のための方策を、同社では模索しているところである。

3.1.8 双日株式会社（商社、大企業）

- ◇ 同社では、日本人学生と同じプロセスで採用する留学生に加え、日本語力を求めない留学生の採用や、海外大学からの外国人採用も行っている。
- ◇ 外国人留学生出身社員の定着率は、日本人社員と変わらない。外国人社員が離職する理由としては、キャリアパスに関する時間に対する認識ギャップや、自分のキャリアは自分で決めたいという考えが強いといったことがある。
- ◇ 外国人社員の短期キャリア志向の強さに対応するため、通常は入社7～8年目の初海外赴任を、3～4年目に早める「前倒しキャリアプラン」を検討している。
- ◇ 定着率向上のための施策として、外国人社員、その上司、人事の三者面談によりキャリアプランを作成する取組を試験的に始めている。
- ◇ 日本語力を求めず採用した留学生や海外大学から採用した外国人については、四半期に1回、人事が本人へヒアリングを行い、悩み相談に乗る。また上司に対しても、四半期ごとに人事が面談を行っている。

(1) 企業の概要

同社は国内7か所、海外87か所の拠点⁵を有する総合商社である。これまで、海外相手のビジネスを主に日本人社員が中心となって担ってきたが、取引先が自ら海外ビジネスを手掛けるなか、今後のビジネス拡大のためには日本人だけではなく外国人材の活用が必要と考えられるようになった。

当初は現地で経験者を中途採用していたが、なかなか日本企業独特の働き方に適合できず定着しなかった。また、現地で若い人材を採用・育成することも考えたが、現地に育成機能がなく難しかった。そこで、日本本社で外国人社員を採用し、同社のビジネスの手法を身に着けるよう、採用・育成をすることとなった。

⁵ 国内は支店、国内法人等。海外は現地法人、駐在員事務所等。同社ウェブサイト (<http://www.sojitz.com/jp/corporate/profile/>)。

同社では以下の3つのカテゴリで外国人採用に取り組んでいる。

第一に、日本人学生と同じプロセスで採用する外国人留学生である。採用人数等の目標は設定していないが、毎年3~5名程度採用している。

第二に、外国大学の日本校や、留学生向けのキャリア・イベントを通じて、日本語能力を問わずに採用する外国人留学生である。ただし現状、採用実績は少ない。

第三に、海外大学から直接採用する外国人で、アジアの有力大学に直接出向き、毎年5名程度採用している。

第一のカテゴリは、日本人学生と同様のプロセスの中で結果として外国人を採用するということであり、同社が求める外国人材が見つかるかどうかは偶然性に頼る部分がある。そこで3年ほど前から日本語を問わない外国人留学生採用や、海外大学での直接採用を始めた。海外での直接採用は、優秀な人材を見つけ出すことが可能であるが、日本企業のビジネススタイルや考え方に適合するか、定着できるかどうかは分からない。一方、日本語能力を求めずに採用する外国人留学生は、日本での経験がある分、日本の企業文化への理解があると考え、その採用の拡大に取り組んでいるところである。

(2) 外国人留学生採用に関する課題

3つのカテゴリ別にみると、以下の課題があると同社は認識している。

第一の日本人と同様のプロセスで採用している外国人留学生に関しては、日本語が堪能であっても、自らの考えを面接等の場で表現するのは難しいようで、それをいかに評価するかが課題となっている。また、同社では「世界で活躍したい」「国と国の架け橋になりたい」といった高い志を持った学生や、外国人コミュニティ内で固まらずに日本人学生と一緒に部活動・サークル活動を行うといった積極性のある人材に魅力を感じるが、そうした学生は少ないという。

第二の日本語を問わない外国人留学生の採用に関しては、そもそも同社が求める人材像にマッチした外国人留学生にアプローチすることに苦勞しており、結果として採用者数が少なくなっている。一方で、英語のみで修了できるコースを設ける大学が増えていることから、今後はこうした大学と連携し、このカテゴリの採用を増やしていきたいと考えている。

第三の海外大学からの直接採用に関しては、優秀で志が高い人材はみつかるものの、日本の企業文化に合うかどうかは入社してみなければわからず、離職の可能性が高いのが課題である。

(3) 外国人留学生採用のための取組

【インターンシップ】

- ・ 学生の国籍を問わず、年間で5日間のインターンシップを3回実施し、計160人を受け入れているが、日本語での実施が前提となっていることもあり、外国人留学生の参加は5名程と少数である。
- ・ インターンシップで外国人留学生を受け入れる現場には一定のマンパワーが必要であり、受け入れ可能な部署は限定的である。また、ものづくりやB2Cビジネスの企業と

異なり、単なる見学等では企業や業務内容について理解してもらうのが難しいことも課題である。

(4) 外国人社員の定着に関する課題

外国人留学生出身社員の定着率は、日本人と変わらない。

ただし、外国人社員の配属先の決定に際しては、日本的な仕事の進め方をしている現場に外国人社員が入ることで軋轢が生じることもあるため、上司や顧客とのマッチングを考慮する必要があるという。

外国人社員が離職する理由は、第一に、キャリアパスに関する時間に対する認識ギャップである。同社は後述するように長期スパンでの人材育成を考えているが、外国人社員は短いスパンでのキャリアアップを望む傾向があるという。

第二に、キャリア形成について自己決定を望む点である。入社後にジョブ・ローテーションがあることについては採用時には一定の理解を示すものの、いざ入社してみると、自分の仕事やキャリアを自分で決められないことに不満を持つ外国人社員がいるという。

(5) 外国人社員の定着のための取組

① キャリアパスに関するギャップ解消に向けた取組

まず、採用段階において、外国人社員に対して将来的には海外での活躍を期待していること、ただし、それが母国とは限らないことを伝えている。

また、同社では日本人を含め、長期スパンで人材を育成しており、2009年には複数の部署、職能についての経験を積ませるジョブ・ローテーション制度を導入した。同一部署で働き続けるとビジネスの変化への対応が難しくなる懸念があること、中長期的かつ幅広い視点を持った人材を育成すること等を企図したものである。管理職になるには3種類以上の異なる職務経験があり、そのうち1つは出向や海外勤務でなければならない。

しかし、こうしたローテーションは、キャリアを自己決定したい外国人社員にとっては離職理由にもなりかねないため、外国人社員に関しては日本人社員以上に丁寧な対応を行っている。また、外国人社員の短期キャリア志向に対応するために、「前倒しキャリアプラン」を検討している。これは、日本人社員の場合、ジョブ・ローテーションの一環として、標準的には入社7～8年目に初海外赴任となるところを、外国人社員の場合は3～4年目に前倒しをするものである。

さらに、外国人社員、外国人社員を部下に持つ上司、人事の三者面談によりキャリアプラン作成を試験的に始めており、今後これを本格導入する計画である。

② 外国人社員との相談や面談に関する取組

日本語力を問わずに採用した外国人留学生や海外から直接採用した外国人社員に対しては、四半期に1回、人事が本人にヒアリングを行い、生活面を含めた悩み相談に応じ、会社への定着を促している。

③ 外国人社員の受入側への支援

日本語力を問わずに採用した外国人留学生や海外から直接採用した外国人社員の上司に対しては、人事部が四半期ごとに面談を実施している。

④ 言語に関する配慮

日本語力を問わずに採用した外国人留学生や海外から直接採用した外国人社員に対しては、入社後半年間、日本語を含めた研修を実施する。その後、4月に同月入社の日人社員と合流し、各職場に配属されるが、日本語能力試験 N3 をクリアする必要がある。また、配属後2年間で日本語能力試験 N1 に合格することを求めており、その期間中は毎週1回、日本語の講義を行っている。これまでほぼ全員が N1 に期間中に合格している。

同社では昇進のための社内試験があり、特に入社5年目までに簿記、貿易実務等全5科目の昇進試験すべてに合格する必要があるため、日本語力のフォローアップが必要となっている。

なお、同社では社員同士がボランティアで英語や中国語を教えあう「Salon de Eigo」「Salon de Chinese」といった取組が行われており、外国人社員はこうした場で講師役として活躍している。外国人社員にとっては、日本語以外で会話できる機会にもなっており、好評を得ている。

(6) 今後の課題

日本の企業文化や働き方、価値観についての教育は、大学ではあまり行われておらず、企業が入社後に実施しているのが現状である。また、同社が求める留学生との接点がなかなか確保できていないのも課題である。そのため同社では、留学生に対する日本企業に関する教育や、留学生と企業との交流の場づくりに関して協力する意向を持っている。例えば大学における留学生向けキャリア教育において、日本の企業文化や働き方に関する講義に協力することなどが考えられる。

3.1.9 楽天株式会社（通信業（インターネットサービス）、大企業）

- ◇ 同社では、日本の大学卒や海外大学卒、キャリア採用、国籍など分け隔てなく、候補者それぞれに最適な職務を想定し、採用活動をグローバルに展開していることが特徴。同社の企業理念や行動規範・価値観である「楽天主義」に共感し、日本人も含めて入社時に一定の英語力（TOEIC 800 点以上）を持つ人材が求められている。
- ◇ 全社員に占める外国籍社員の比率は 20%程度であるが、近年増加傾向。海外から日本国内大学への留学生は日本文化に理解があり、日本語でのコミュニケーション力が高い点などから貴重な採用候補と位置付けており、現時点では外国籍社員の比率は年々増えてきている。
- ◇ 外国籍の全社員について、採用の段階、入社後に密にコミュニケーションをとり、本人のキャリアビジョンや職種の希望をたずね、本人と企業側でキャリアパスに対する考えにギャップが生じないように努めている。
- ◇ 2014年4月より「スペシャル・メンター・プログラム」をスタートし、外国籍の新入

- 社員を対象に、グローバル人事部の有志がフォローアップミーティングを実施。日本での生活で不安に感じている点などを把握・共有し、今後の施策につなげている。
- ◇ 社内公用語の英語化により外国籍社員にとって言語面の負荷は著しく軽減したが、母国語が日本語でない社員に対しては、日本語レッスンの援助を行っている。
 - ◇ 外国籍社員の受入れ先では、業務の目標設定や評価のフィードバックなどについて、日本人よりもさらに時間をかけて丁寧に行う必要があるため、人事部からミドルマネジメントに対して意識づけ等の支援を行っている。

(1) 企業の概要

同社は1997年に創業し、「楽天市場」に代表されるeコマースやデジタルコンテンツを中心としたインターネットサービス、クレジットカード等の金融サービスを展開するグローバル企業。2010年より段階的に社内公用語を英語化し、世界で一体感のある経営体制を目指している。

「インターネットを通じて、人々と社会を“エンパワーメント”すること」を経営の基本理念とし、企業理念や行動規範・価値観である「楽天主義」に共感し、環境の変化にすばやく対応できる柔軟性に富んだグローバル人材を求めている。日本の大学卒や海外大学卒、キャリア採用、国籍等すべてにおいて分け隔てなく、候補者それぞれに最適な職務を想定し、採用活動をグローバルに展開していることが特徴である。日本人も含めて全社員にとって最低必要条件として英語力が求められており、入社時までにはTOEIC 800点クリアを必須としている。

エンジニアは、2014年夏より新卒採用の枠組みを廃止し、新卒・中途の通年採用を実施している。2014年の新卒採用エンジニアに限れば、8割以上が外国籍であり、海外からの直接採用が多い。エンジニア以外は、4月と10月に新卒採用を行っている。国内外のビジネススクール在籍者や、MBA保有者を対象とした採用活動も行っている。

全社員に占める外国籍社員の比率は20%程度であるが、近年増加している。留学生の外国籍社員は、営業職など日本語力が比較的重要となる職務に就いている。

同社は、2008年には「グローバル人事部」を立ち上げ、2013年には世界各地にいる社員を「グローバル人事データベース」に登録し、グローバルでの採用・育成システムの統一や、人材の最適配置などに取り組んでいるところである。

(2) 外国人留学生採用のための取組

外国人留学生は、すでに一定期間日本で生活しており日本文化を理解し、日本語が堪能であるためコミュニケーション力が高い点などから、貴重な採用候補と位置付けている。

留学生の採用にあたっては、自社および外部が主催するイベントでの説明会や、大学への往訪など、日本人学生の新卒採用と同じ方法で行っているが、今後はさらにチャネルを増やしていきたいと考えている。

日本語能力については特に基準は設けていない。エンジニア以外のポジションにおいては、部署によっては高い日本語能力が求められる場合があるが、日本語が出来なくてもマイナスになるということではなく、必要に応じて配置が考えられている。

【インターンシップ・プログラム】

- ・ 国内外の MBA 取得予定者やエンジニア候補の修士・博士学生、留学生を含む国内外の学生などを対象に行っている。国内営業職向けインターンシップの期間は 1 週間程度である。MBA 取得予定者については国内外のビジネススクールから夏季に約 2 ヶ月間受け入れている。
- ・ 外国人留学生や外国籍の学生のインターンシップの受け入れは、一般的には主に言語の問題から企業側の負担が大きく敬遠されがちであるが、同社の場合は英語が社内公用語であるため、問題なく行うことができる。

(3) 外国籍社員の定着率向上のための取組

同社の日本人を含めた全社的な定着率は 10～15%と業界平均並みとなっているが、外国籍社員の定着率向上のために以下の取組を行っている。

① キャリアパスに関するギャップ解消に向けた取組

専門性を極めるスペシャリスト、ローテーションで複数の職務を順次経験するジェネラリスト、いずれのパターンでの採用も行っているが、どちらが向いているかを採用面接時に見極めるとともに、入社後にも本人と密にコミュニケーションをとって、本人のキャリアビジョンやどんな職種を経験したいかなどをたずね、社員一人ひとりのキャリアパスを考え、本人と企業側の認識にギャップが生じないようにしている。

② 生活面を含めた相談体制づくり

【スペシャル・メンター・プログラム】

- ・ 2014 年 4 月から試行的にスタートした取組で、外国籍の新入社員半数を対象に、グローバル人事部の有志が 1 週間に 1 回、一対一で約 30 分間のフォローアップミーティングをする活動を 2 か月間継続した。
- ・ この取組を通じて、外国籍社員が日本での生活でどのようなところに不安を感じているかを把握し、人事部内で共有し、新たな制度設計構築などに役立てることを目指した。

【コミュニティ形成支援】

- ・ 2014 年 10 月からは、“インテグレーション”すなわち大きな一つの楽天グループをつくることを目標に、上記のプログラムを横展開し、全社員を対象とした「ファミリー・プログラム」としてスタート。有志で各社員がメンターとなって、相談に応じる活動を行っている。
- ・ これらのプログラムを通じて、文化背景とのコミュニティの形成を支援していくことも考えている。

【ウェルカム・パッケージ】

- ・ 外国籍社員の入社時に、教会やモスクの所在地、日本の休日などについて記載した書類一式を手渡している。
- ・ 上述の「スペシャル・メンター・プログラム」の成果が活用された一つの例である。

③ 言語に関する配慮

社内公用語の英語化は、外国籍社員に対する言語面の負荷を著しく軽減したが、母国語が日本語でない社員に対しては、上長の承認を得ることを条件に、日本語レッスンの援助を行っている。また、全社的取組ではないが、現場が自主的に、エンジニア向けに日本語の技術用語をデータベース化するなどの取組が一部行われている。

また、外国籍社員の採用全般について、必ずしも高い日本語能力は求めておらず、その人に応じた適材適所の配属に努めている。

④ 外国籍社員の受入側への支援

同社では6か月に1度、人事評価を行っているが、外国籍社員は、業務の目標設定や評価のフィードバックなどについて、日本人社員よりも明確な説明を求める傾向にある。そのため人事部では、外国籍社員の受け入れにあまり慣れていないミドルマネジメント層に対して、外国籍社員にはより時間をかけて丁寧に対応するといった意識づけを行っている。

今後、外国籍社員の採用・育成を進めていくためには、現場のミドルマネジメントの意識を変えていくことが重要であり、人事部として注力している点である。

(4) 今後の課題

同社では次の段階として、多様な人材を統合するという“インテグレーション”への取組を進めている。先述の通り、同社では、外国籍の新入社員を対象とした「スペシャル・メンター・プログラム」などの機会を活用して、社員のコミュニティの形成を支援している。そのほかにも、週1回、全世界の拠点をテレビ会議でつないだ「朝会」を行っているが、これらの取組を通じて、全社的な“インテグレーション”という方向性のもと、外国籍社員が活躍できる環境整備を進めている。

また、エンジニアの採用については、人材の採用・配置・育成を戦略と連動させたタレント・マネジメントを導入するとともに、ジョブ・ディスクリプションを明確にした雇用へと切り替えていくことを検討している。

3.2 大学に関する事例

3.2.1 名古屋大学

- ◇ 同学では、就職する学年に在籍する留学生の約半数が日本で就職。在学中に日本企業と交流する機会が多いことが、日本での就職希望者増に寄与していると考えられる。特に地元の中小企業と交流する機会があることから、中小企業や地元企業への関心が高まっている。
- ◇ 文科省の国際拠点整備事業に採択され、英語のみで学位が取得できる「グローバル 30 (G30) 国際プログラムコース」を開設している。
- ◇ 留学生等のキャリア教育・就職支援のために「国際教育交流センターキャリア支援部門 (CSO)」を設置。また留学生向け就職情報を提供する企業が増加するなど、留学生にとって就職に関する情報入手がしやすくなっていることもあり、留学生の就職活動開始のタイミングは日本人学生と同等になってきた。ただし、日本人学生との情報交換は限定的で、特に G30 コースの学生は日本人学生との交流が少ない。
- ◇ 地元の中小製造業企業からは、海外拠点立ち上げ等に伴い、国を指定した求人が増えているが、その一方で求める日本語能力が高すぎるといった課題が指摘されている。
- ◇ CSO では就職活動に関するセミナーを日本語・英語双方で開催し、就職希望者からの個別の相談に応え、エントリー・シートの添削等を行っている。ビジネス日本語・マナー講座も開いている。また、学内で業界研究セミナー、個別企業説明会、合同企業説明会等を開催している。
- ◇ また、G30 コースの学生向けにキャリア形成に関する講義を行うほか、一般学生も参加可能なワークショップや、地域内の企業を見学するプロジェクトも実施している。

(1) 大学の概要

同学は名古屋市内に本部を置く国立大学で、在籍する留学生数は 1,812 名⁶。このうち就職学年は約 300 名であり、その半数以上が日本で就職する。同学が位置する愛知県はものづくりが盛んな地域であることもあって、在学中は日本企業を見学したり、経営者と交流したりする機会が多く、このことが日本での就職を希望する留学生の増加に寄与していると考えられる。

2011 年 10 月に文部科学省事業「国際化拠点整備事業（大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業）」に採択。英語による授業のみで学位が取得できる「グローバル 30 (G30) 国際プログラム」が開始されている。対象は外国人留学生及び日本人帰国子女である。

(2) 就職活動段階の課題

留学生は大企業志向が強いが、在学中に中小企業と交流する機会があることから、中小

⁶ 平成 26 年 11 月 1 日現在。内訳は大学院学生（特別コース含む）前期 541 名、同後期 509 名、学部学生 330 名、その他（研究生、特別聴講学生、特別研究学生、日本語研修生、日本語・日本文化研修生 432 名。同学国際部調べ。

企業への就職を考える学生は増加傾向にあるという。また、地元企業への就職にこだわる学生もいるという。

留学生が就職活動を開始するタイミングは、日本人学生と同等になってきたという。この背景には同学における国際教育交流センターキャリア支援部門（CSO、後述）の設置や、留学生向け就職情報を提供する企業の増加など、留学生にとって就職に関する情報が入手しやすくなっていることが背景として考えられる。その一方、本やインターネット・サイトの情報に影響を受け、個性を発揮せず、型にはまった就職活動をする留学生が増加しており、「就職活動が日本人化している」との指摘もあった。

ただし、日本人学生との情報交換は研究室単位など、狭い傾向が強く、特に日本語を得意としない留学生や、日本人学生との交流が少ない G30 学生が情報収集に苦勞することが課題となっている。

就職活動の際、留学生は自身のスキルアップを重視する傾向が強く、そのために企業にいかに関与するかという視点が弱いという。その結果、入社後のキャリアイメージと、受け入れ企業側の採用意図のミスマッチが起こりうることが課題として認識されている。

一方、企業の福利厚生や産休・育休、女性は管理職になれるのか、といった質問が増えているといい、留学生が企業で長期間働く志向が高まっていることの表れと考えられる。

企業（特に中小企業）が求める日本語のレベルは高く、特に非漢字圏の留学生にとっては厳しい。逆に、特定の国からの留学生を求めるのであれば、日本語だけではなく英語やその国の母語で求人情報を出すなどの工夫が必要との指摘があった。

(3) 外国人留学生の就職活動を支援するための取組

同学は、外国人留学生及び留学経験のある学生へのキャリア教育・就職支援のため、国際教育交流センターキャリア支援部門（CSO）を設置している。もとは G30 学生向けの支援のために設置された国際交流協力推進本部キャリアデベロップメントオフィスが、2013 年に再編されたものである。

① 日本の就職活動への対応のための取組

CSO では、個別に留学生からの就職相談に応じ、模擬面接等も実施するほか、以下の取組を実施している。

【日本の就職活動に関するセミナー】

- ・ 日本の就職に関する説明を行う。対象は全学年で、日本語と英語のセッションを開催。
- ・ 英語セッションのほうが、多様な国籍の留学生が参加する傾向にある。
- ・ 英語のほうが情報を理解しやすい学生が、将来日本企業での就職を考えるきっかけとなっている。

【ミニキャリアセミナー】

- ・ 学内の研究科の要請に応じ、研究科の状況にカスタマイズした、就職活動やエントリー・シートについての講座を開催。

【履歴書&エントリー・シート添削】

- ・ 予約制で面談し、個別に履歴書やエントリー・シートの添削を行う。
- ・ 留学生は「〇〇で 1 位になった」といった事実を強くアピールする傾向にあるが、そのための努力や、その過程で学んだこと、その経験をいかに企業で活用できるか、といった点を書くよう指導している。また、日本語の添削も行う。
- ・ 各研究科において、講義形式でエントリー・シート対策講座を開催することもある。

【ビジネス日本語・マナー講座】

- ・ 2015 年 3 月に初めて開催。3 日間の集中コースで、就職活動に関する日本語やビジネス・マナーを学ぶ、実践的な講座。内容は履歴書やエントリー・シートの書き方、電話の掛け方、メール対応、面接や会社訪問時の日本語、挨拶と雑談、等。
- ・ 対象は就職を希望する外国人留学生及び G30 学生。

② 企業との交流、ネットワーキングのための取組

CSO は、学内で開催される合同企業説明会において、留学生相談コーナーを設置するほか、以下の取組を実施している。

【名古屋大学留学生対象業界研究セミナー “Industries in JAPAN”】

- ・ 平成 26 年 1 ～2 月に、10 回シリーズで、10 の業界について開催。毎回 1～3 社が参加して、参加企業の簡単な紹介の後、パネルディスカッション、Q&A、個別企業との座談会などを通じて、業界の概要や業界内での企業の役割、業務について学ぶ。
- ・ 全学生が対象だが、留学生、G30 学生の参加を優先。
- ・ 英語と日本語で実施し、日本語しか対応できない企業には英語のサポートを提供。

【合同企業説明会&選考会】

- ・ 外国人留学生及び海外留学経験のある学生を対象とした学内の説明会。今年度までは学生支援課就職支援室が主催で、来年度から CSO が主催する。30 社程度が参加。
- ・ 直前ガイダンスを開催して、意識の持ち方などを指導した後、各企業のブースで 30～40 分のセッションを 6 回開催する。

【個別学内企業説明会】

- ・ 企業からの要望に合わせて、留学生向けの個別説明会を実施。
- ・ 地元の中小企業が多いが、首都圏の企業が開催する場合もある。

【留学生インターンシップの支援】

- ・ 愛知県では留学生の県内企業への就職を促進するため、就職するにあたり必要な基礎的知識を習得するための講座（インターンシップ事前セミナー）と、職場体験として

のインターンシップを組み合わせたプログラムを実施している。⁷

- ・ 同学 CSO は、事前セミナーや事後の振り返りセミナーの開催に協力している。

③ その他の取組

CSO ではキャリア教育として、以下の取組も行っている。

【Career Exploration in Japan (キャリア形成論)】

- ・ G30 学生を対象とした正規講義で、英語で実施する。2014 年 10 月～翌年 2 月に初めて実施し、受講生のほとんどは学部 1 年生だった。
- ・ 内容は、日本の就職活動についての講義や、工場見学とその後の学生からの企業への提案（それに対する企業からのフィードバック）、等。

【グローバルキャリア探究プログラム】

- ・ 全 8 回シリーズで参加型のワークショップや、ゲストスピーカーセッションからなり、参加する学生は英語を使い、国籍や文化の垣根を越えて自分たちの意見を交わし、ディスカッションを行う⁸。日本人学生と留学生とが交流しながら意見交換する機会となっている。
- ・ 元々は G30 学生向けのプログラムだったが、現在は全学生が対象。

【The Art and Science of Monozukuri (ものづくりプロジェクト)】

- ・ 大企業から小さな工房まで、ものづくり企業を訪れて、社員と交流を図るプログラム。
- ・ 県内の優れたものづくり企業を見学し、留学生らに親しみを持ってもらい、就職先として考えてもらおうという狙いから始まった。
- ・ 上述の「Career Exploration in Japan」受講者は必修。一般の学生も参加可能。

(4) 今後の課題

企業の求人は、大企業であれば（表向きは）留学生と日本人を区別しない傾向が強い。一方、中小の特に製造業企業からは、海外拠点の立ち上げ等に伴い、東南アジアの国を指定した求人が増加しているという。こうした求人に対しては、そうした国籍の多い研究科に情報を提供すること等が行われているが、日本での就職希望者が少ない研究科もあり（国際開発研究科など）、企業側のニーズとギャップが生じている。CSO ではこうした企業に対して、入社後のキャリアパスとして、日本で活動してほしいのか、現地で活動してほしいのか、求人票に記載するよう依頼している。

就職支援に関する活動は、現在は個別に実施されており、一貫した取組として行くことが課題である。また、英語でのイベント開催により、多くの国籍の留学生の参加を促し、日本での就職について知る機会を増やすことや、留学生のみではなく日本人学生も

⁷ 愛知県ウェブサイト「留学生支援ポータルサイト」
(<http://www.pref.aichi.jp/kokusai/ryugakusei-portal/recruit/internship.html>)

⁸ 同学 CSO パンフレット。

参加できるイベントを増やし、両者の交流を促していくことが、課題となっている。

G30 の一期生については 2015 年 9 月に卒業予定であるが、就職を希望する留学生は日本語がネックとなって、就職活動では苦戦している。

3.2.2 山形大学

- ◇ 同学大学院理工学研究科ものづくり技術経営学 (MOT) 専攻では、「アジア人財資金構想」で設置した「とうほく MITRAI コース」を独自のプログラムとして継続、私費留学生を受け入れ、現在は 14 名が在籍している。
- ◇ 地域において産学官連携のコンソーシアムを構築し、地元に着した形で留学生の育成に取り組んでいる。現在では 35 の団体・個人が参加し、会費は留学生の奨学金に充てられている。
- ◇ 山形県内の企業に就職することを要件として、希望するすべての留学生に奨学金を支給しており、同コースの奨学金受給者の多くは、県内企業に就職している。
- ◇ 留学生の必修科目である「日本ビジネス」や「キャリア開発」、「インターンシップ」への参加などを通じて、スキルを身に付けることに加え、留学生に県内企業で働くことの魅力を理解させることに努めている。
- ◇ 同コースの留学生のなかでは、大企業・都市志向が強い学生もおり、県内企業への定着率が課題となっている。県内の中小企業にとっても毎年、留学生を継続的に採用することは難しい状況もある。そのため現在は、奨学金支給の方法や企業向けの取り組みなどについて、検討しているところである。

(1) 大学の概要

同学は、山形県内に設置されている唯一の総合大学で、学生数は学部・大学院をあわせて約 10,000 名⁹、28 の国・地域から 202 名の正規留学生を受け入れている¹⁰。その過半数は文系学部 に在籍しており、卒業後は帰国し、母国の日系企業に就職する学生がほとんどである。

同学大学院理工学研究科ものづくり技術経営学 (MOT) 専攻は、「アジア人財資金構想」の高度専門留学生育成事業に採択され、「とうほくものづくり国際人財育成プログラム」(以下、「とうほく MITRAI コース」) に取り組み、国費留学生を受け入れ、教育と就職支援を実施した (平成 20 年 10 月～平成 23 年 9 月)。同事業終了以降は、同研究科の独自プログラムとして「とうほく MITRAI コース」を継続させ、私費留学生を受け入れており¹¹、現在では 14 名が在籍している。

同コースは、「アジア人財資金構想」の流れを受けて、大学・企業・地方自治体でコン

⁹ 平成 26 年 5 月 1 日現在。学部 7,633 名、大学院 1,282 名。岩手大学大学院連合農学研究科 (帯広畜産大学・弘前大学・山形大学・岩手大学の 4 大学から構成される農学分野博士課程の独立研究科) は除く。同学ウェブサイト (<http://www.yamagata-u.ac.jp/jpn/university/pdf/gaiyo-26-5.pdf>)

¹⁰ 平成 26 年 10 月 1 日現在。同学ウェブサイト

(http://www.yamagata-u.ac.jp/jpn/international/pdf/kyoken_j.pdf)

¹¹ 綾部誠、楊帆「産学官連携による留学生教育の特徴と成果」、山形大学紀要 (社会科学) 第 44 巻第 1 号、平成 25 年 7 月

ソーシアムを構築し、産学官連携のもとで、山形県に密着した形で留学生の育成に取り組んでいる。在籍する学生のうち、山形県内企業への就職を希望する留学生全員に、奨学金を支給しており、同コースの修了生の多くは県内企業に就職している。

(2) 就職活動段階の課題

山形県には製造業の中小企業が多いが、同コースの留学生は就職先について、大企業重視、都市重視の傾向がある。そのため同コースでは、必修科目である「日本ビジネス」や「キャリア開発」、「インターンシップ」への参加などを通じて、留学生に県内企業で働くことの魅力を理解してもらうことに努めている。

(3) 外国人留学生の就職活動を支援するための取組

「とうほく MITRAI コース」の留学生は、日本人の大学院生よりも多い、40 単位を修得することが求められる。同コースでは、留学生のみを対象とした、就職支援やビジネス日本語の指導などに特化した必修科目が 10 単位設定されており、それ以外の 30 単位は日本人学生と共通の科目から取得する。

① 日本語能力、ビジネス・スキル向上のための取組¹²

【ビジネス日本語 I～IV】（※8 単位、うち必修は 4 単位）

- ・ 日本で就業・学習するうえで必要な知識を得るため、またこれらを円滑に実践するために必要なビジネスとアカデミックな日本語力、日本語でのコミュニケーション力を磨く。
- ・ 学生のレベルに応じて I から IV のコースに分かれており、II・III は必修、加えて I もしくは IV のいずれかを習得する。
- ・ 授業は社会人基礎力（前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力）を身に付けるため、講義形式だけでなく協働作業形式でも授業を行う。
- ・ 講座の内容としては、自己分析、エントリーシートの書き方、必要となる語彙の習得、面接のリハーサルなど、就職活動に連動する形で、実践的な日本語教育を行っている。ハローワークの見学なども含まれる。

【日本語基礎集中】（※単位なし）

- ・ 「ビジネス日本語」のレベルに達しない留学生向けには、補講として「日本語基礎集中」などの科目を複数、設置している。

【日本ビジネス】（※必修、2 単位）

- ・ 日本のビジネスの基礎となる根幹的な理論や考え方を学びつつ、これからのグローバル時代を切り開くマネジメントを学ぶ。また多国籍企業やダイバーシティマネジメント

¹² とうほく MITRAI コース ウェブサイト

(<http://www2.yz.yamagata-u.ac.jp/mot/asia/ja/course/content.html>)

トなど、これからの企業に求められるビジネス理論を経営学と社会学を基礎に学習する。

② 日本の就職活動への対応のための取組

【キャリア開発】（※必修、2単位）

- ・ 就職支援のエキスパートによる「キャリア開発」科目で、エントリーシートや履歴書の書き方、企業研究、SPI 対策、面接対策などの就職に関するノウハウを学ぶ。
- ・ 加えて、同学主催の「合同企業説明会」や同学・山形県共催の「留学生のための就職説明会」などに参加する。
- ・ 同学のキャリアサービスセンターと連携しながら就職情報を共有し、同専攻の教員が就職の進捗状況を把握しながら支援を行う。

③ 企業との交流、ネットワーキングのための取組¹³

【インターンシップ】（※日本国内就職希望者は必修、2単位）

- ・ 担当教員が事前・事中・事後指導を行う。学生がインターンシップ前に課題を見つけ、インターンシップ終了後に、課題解決について成果を発表する。
- ・ スタート時期は、4月入学生はその年（修士1年）の10月、10月入学生は次の年（修士2年）の10月である。
- ・ 同コース教員がコーディネータとなって、留学生を連れて複数の企業を往訪し、受入れ先を決めている。主な受入れ先は「もっとみらいコンソーシアム」（後述）の参加企業である。
- ・ 学生の研究テーマ・専門に合うかどうか、企業の負担にならず、かつ企業に対して何らかのメリットがあることを要件としている。
- ・ 具体的には、企業から技術指導を受ける代わりに、留学生はホームページやパンフレットの英訳・中国語訳などの作業も合わせて行っている。
- ・ 企業からは「社員の意識が劇的に変わった」など好意的なフィードバックが多いが、インターンシップから採用につながったケースについては数件にとどまる。

【もっとみらいコンソーシアム】

- ・ 「アジア人財資金構想」では、大学・企業・地方自治体がコンソーシアムを構築し、連携して留学生を育成することとなっており、同学の「とうほく MITRAI コース」の採択を受けて、産学官連携の「もっとみらいコンソーシアム」が設立された（平成21年3月）。
- ・ 現在では35の団体・個人が参加し、会費は留学生の奨学金に充てられている（後述）。
- ・ 現在コンソーシアムの活動として行われているのは、大学が行っている「企業向けセミナー」である（後述）。
- ・ 同コンソーシアムの参加企業は、同コースのインターンシップの受け入れ（前述）、同

¹³ 綾部誠「コンソーシアムを活かした留学生の教育と就職支援」、山形大学紀要（教育科学）、第16巻第2号、平成27年（2015年）2月

学主催の「合同企業説明会」や同学・山形県共催の「留学生のための就職説明会」にも、継続的に協力している。

【県内企業のバスツアー】

- ・ 留学生の採用に積極的な企業と、県内企業への就職を希望する留学生との間の理解促進、就職活動を円滑化させることを目的に、山形大学に在籍する全留学生を対象として平成 24 年度よりスタートした取組である。
- ・ 県内企業 3 社をバスで移動しながら訪問し、企業を見学することに加えて、留学生 OB などから日本企業で働くことの意義などを聞く機会としている。
- ・ 同コースの取組として実施していたが、平成 26 年度からは山形県が主催し、現在は年に 2 回開催している。

【留学生のための就職説明会】

- ・ 山形県と山形大学との共催によるもので、開始した平成 20 年度には県内からの参加企業は 5 社程度であったが、平成 22 年度以降は、県内から 10 社以上の企業が継続的に参加している。

④ その他の取組

【奨学金】

- ・ 「もっとみらいコンソーシアム」（前述）に参加している 35 団体・個人の会費（賛助会員：年間 10,000 円、正会員：年間 36,000 円、特別会員：年間 60,000 円）、工学部 OB 会、山形県内の自治体（県・市）からの負担金等を財源として、現在の「とうほく MITRAI コース」に在籍する私費留学生に安定した額の奨学金を提供している（年間 60 万円×6 名程度）。1 年生には月額 50,000 円、2 年生には月額 25,000 円を供与。
- ・ 在籍する県内企業就職希望者のすべての留学生に、県内の企業に就職することを要件として奨学金を支給しており、同コースの修了生の多くは県内企業に就職している。（再掲）

【企業向けセミナー】

- ・ 同コンソーシアム事業の一環として、同コースの教員が「もっとみらいコンソーシアム」の参加企業を往訪し、ものづくりなどに関する講演を行うことに加え、外国人雇用のメリットと雇用方法に関する講義・講演を実施し、留学生が就職できる機会を広げることに努めている。

(4) 今後の課題

同コースの留学生のなかでは、大企業・都市志向が強い学生もおり、県内企業への定着率が課題となっている。また、グローバル化を考える企業が増加する中、これまでの取組の成果によって、県内企業の留学生採用も常態化しつつあるものの、中小企業にとって留学生を毎年、継続的に採用することは困難であることから、増加する県内企業就職希望の

留学生全員が、県内企業に就職する面で課題が存在する。そのため現在は、奨学金支給の方法や企業向けの取り組みなどについて、検討しているところである。

3.2.3 明治大学

- ◇ 同学には全体で約 1,000 名の留学生が在籍。2013 年度の学部卒業生については、2014 年 3 月時点で約 4 割が日本で就職している。
- ◇ 同学では 2007 年より、外国人留学生に特化した就職支援を実施。就職キャリア支援センターが担当となり、「プレ就職・進路ガイダンス」に始まり、留学生 OB・OG との交流会、ビジネス日本語講座、面接対策、エントリー・シートの添削など、複数の支援 행사를 3 年次に集中して体系立てて行っているのが特徴である。
- ◇ 留学生内定者（学部 4 年生・大学院 2 年生）や留学生 OB・OG を招いた「交流会」を開催し、就職活動や仕事現場での経験を聞くことのできる機会としている。講演後には母国語で個別に相談できる時間が設けられ、留学生からの評価は高い。
- ◇ 同学では、留学生に視野を広げて多様な企業に関心をもってもらうこと、就職活動のスタートを早めてもらうことを、今後の留学生への就職支援における課題として認識している。

(1) 大学の概要

同学には全体で約 1,000 名の留学生が在籍し、国籍は中国、韓国が大半を占める。2013 年度の学部卒業生については、2014 年 3 月時点で、全留学生の約 4 割が日本での就職者、約 3 割が帰国者、約 1 割弱が就職希望だが未定、その他は進学・第三国への留学という状況であった。日本での就職を希望する留学生は、毎年、全留学生の半数超である。

同学では文系学生が多いため営業職の就職が中心となる。留学生の就職先として多いのは、海外へ進出している製造業や通信業である。同学の日本人学生は金融機関への就職者が多いが、それに比して留学生の就職者は少ない。

留学生は全般的に一つの日本の企業に勤める続けることを希望しない傾向にあり、ヘッドハンティングなどにより日本国内で転職し、キャリアアップするケースが出てきている。

(2) 就職活動段階の課題

同学の留学生も就職活動を開始する時期は遅い傾向にはあるが、その対策として支援 행사를あまり早く開始しても、留学生自身がまだ就職を自身の問題と捉えていないため、行事に参加しようとしにくい。例えば後述する留学生 OB・OG との交流会は、日本での就職や就職活動について真剣に考える契機となり得るが、交流会開催時期の設定が早すぎると、参加する留学生が少ない、もしくは参加はしても就職に対する問題意識が高まっていないため、有効に機能しないという。

また、学内の就職支援行事に参加していた留学生は、ほぼ順調に就職先を決めているのに対し、行事に参加しなかった留学生は日本での就職を希望したものの、具体的な活動につなげることができず、結果として卒業時に就職先が未定となるケースが多い。さらに、

今年度から就職活動の解禁日が3年次の3月へと繰り下げられたこと、また景気が良くなって現4年生が就職活動で比較的苦労していないことなどから、現3年生についてはさらに開始時期が遅れ、就職支援のための行事における参加率は例年に比べて半減しており、留学生の就職に対する影響が懸念されるとのことである。

また、外国人留学生は母国にいる時から名前を知っている大企業を志望する者が多く、中小企業に対する関心が低いため、大企業から内定が得られないと日本での就職活動自体をやめてしまうことが多い。一方、中小企業においては、日本人学生の採用が難しいこともあり、留学生に門戸を開く企業が増えている。このため同学では外国人留学生に中小企業への関心を持ってもらうように、中小企業による留学生向けのセミナーを開催したこともあったが、参加者は少なく現在では実施していない。

その他、留学生の就職活動段階の課題に関して、企業の採用試験時に、留学生の日本語能力におけるハンディが勘案されず、筆記試験で落ちてしまうケースが多いとの指摘があった。同室では、実際に本人に会ってもらえれば、高い評価を得られる優秀な学生が多いことを確信しており、面接による人物本位の採用が進めば、留学生の進路はさらに広がるものと考えている。

(3) 外国人留学生の就職活動を支援するための取組

同学では就職キャリア支援センターが留学生の就職活動支援の中心であり、その他に国際連携部、大学院の各研究科も支援を行っている。大学院に関しては、各研究科の取組を就職キャリア支援事務室が支援している。

① 日本語能力向上を支援するための取組

【BJT ビジネス日本語能力テストの受験料負担】

- ・ 年間 50 名を上限としているが毎年それを上回る希望があり、希望者全員（約 70 名）が利用している。企業の採用要件となっているケースはほとんどないが、本テストの成績は企業に対する強いアピールになり、実際採用につながっているとの感触を得ている。

② 日本の就職活動への対応のための取組

同学では 2007 年より、外国人留学生に特化した就職支援を実施している。就職キャリア支援室が担当となり、「プレ就職・進路ガイダンス」に始まり、留学生 OB・OG との交流会、ビジネス日本語講座、面接対策、エントリー・シートの添削など、複数の支援行事を3年次に集中して体系立てて行っているのが特徴である。これらの支援行事は、同学の3つのキャンパスすべてで同じ仕組みで行われている。

【プレ就職・進路ガイダンス】

- ・ 就職支援行事のスタートとなるもので、就職活動の流れや外国人留学生として心がけるべきこと、今後の就職支援行事の紹介など、就職活動全般についての説明を行う。
- ・ 続いて就職内定者による体験報告、アドバイスが行われ、質疑応答では内定者、就職

キャリア支援センターの担当者が個別形式で対応している。

- ・ 同室では、日本での就職を希望する留学生には必ず参加するように呼びかけている。

【就職・進路ガイダンス】

- ・ 就職活動の概要とスケジュール、日本企業の雇用環境・採用動向などについて解説するとともに、同学の就職キャリア支援センターの活用方法など、各種手続きについて説明する。
- ・ 大学院への進学希望者も含め多くの学生が参加する（2014年は約280名のうち150～160名が参加）が、それ以降は行事への参加者は減る傾向にある。

【就職ガイダンス（実践編）】

- ・ 就職活動を始めるとの心構え、エントリー・シートについての説明、面接のリハーサルを行う。
- ・ 加えて、内定者を招き、就職活動の体験談を聞く機会を設けている。

【エントリーシート対策講座】

- ・ エントリー・シートの書き方についての指導を行う。
- ・ 受講後、模擬エントリー・シートを記入して提出すると、添削を受けることができる。

【外国人留学生のための筆記試験対策講座】

- ・ 筆記試験が実施される時期とその種類、ならびに効果的な対策方法についての指導を行う。
- ・ 適性検査「SPI3」対策としてSPIテストセンターの画面操作を学び、実際に問題を解く演習を行う。「SPI3」以外の適性検査についての解説も行っている。
- ・ 筆記試験を苦手とする留学生が多いため、同室では同講座を機に、なるべく早く対策に取り組むように呼びかけている。

【“日本での就職活動のための”ビジネス日本語講座】

- ・ 正規の講義ではなく就職活動に特化したものとして、3年次の秋に行っている。全5回で、指導内容はエントリー・シートの作成や、面接での受け答えなどである。

【直前対策！！外国人留学生のためのビジネスマナー講座・面接対策講座】

- ・ 「ビジネスマナー講座」では、日本と海外のビジネスマナーの違い、マナーや第一印象がどのように影響するかなどについての講義と実践を行う。
- ・ 「面接対策講座」では、ビジネスマナーを意識しながら、ロールプレイによる面接の練習を行う。

【外国人留学生のためのエントリー・シート添削】

- ・ 完全予約制で一对一の対面式で行っている。全面的に手を入れる必要がある場合が多く、1人あたり1時間かけて、丁寧に添削している。

③ 企業との交流、ネットワーキングのための取組

【外国人留学生内定者、留学生 OB・OG との交流会】

- ・ 留学生内定者（学部 4 年生・大学院 2 年生）や留学生 OB・OG を毎回 3 名程度招いて、就職活動や仕事現場での経験を聞くことのできる機会として交流会を開催している。
- ・ 講演の後に個別に話を聞ける時間を設けており、母国語で相談できることなどから留学生からの高い評価を得ている。参加人数は毎回 30～50 名程度である。
- ・ 大学在籍中に就職キャリア支援センターに相談に来ていた留学生 OB・OG に交流会への参加を依頼している。同室では、今後は同窓会との連携などにより、日本の企業に就職した留学生をネットワーク化して、交流会をはじめとする就職支援に活用することを検討している。

④ その他の取組

【在留資格切替のための支援】

- ・ 卒業後に引き続き就職活動を行う留学生のために、在留資格を「特定活動」に変更するための支援を行っている。
- ・ 同学の国際連携部では毎年 4 年次の 12 月頃、行政書士を招いて必要書類等についての説明会を行っている。就職キャリア支援センターでは、留学生や、外国人の採用に慣れていない企業からの問い合わせに適宜対応している。

(4) 今後の課題

同学では、留学生にもっと視野を広げて多様な企業に関心をもってもらうこと、就職活動のスタートをもう少し早めてもらうことを、今後の留学生への就職支援における課題として認識している。

また、同学では学部の授業がすべて日本語で行われることもあり、留学生の日本語能力は高く、企業側も、留学生と日本人学生を区別せずに採用するようになってきている。これらのことから、就職キャリア支援センターとしては、将来的には留学生向けの就職支援を全学生向けの支援に統合する方針で、2012 年度以降、留学生に特化した支援行事は絞り込んでいる。留学生を区別することのない就職支援で、留学生が自分のキャリアに向き合い、就職先を見つけることができることが理想と考えている。

3.2.4 立命館アジア太平洋大学

- ◇ 同学では、学部学生を中心に 75 の国・地域から約 2,500 名の留学生を受け入れている。
- ◇ 英語力を基準に留学生を受け入れているため、留学生は日本語未学習者 90%を超えるが、入学当初から集中的な日本語クラスの受講を課し、低回生のうちに日本語力を身につけ、その後は日本人学生と共通の就職支援を受けていることが特徴である。
- ◇ 同学では、企業がキャンパスで説明会や選考会を開催する、「オンキャンパス・リクルーティング」を行っており、2014 年度採用には 355 社が来学した。多くの留学生は、就職活動においてこのイベントを積極的に活用し、最終面接まで進むと東京などで選

考を受けるといったケースが多い。

- ◇ 同学との協定企業・団体を受入先とした「インターンシッププログラム」を実施。事前・事後に授業を行い、目的を明確化し成果を振り返り、就職について考える機会としている。受入れ先の大半は東京の企業で、製造業や観光業が多い。
- ◇ 留学生は将来のキャリアパスに不安を感じることが多いが、同学では今後、卒業生のキャリアパスを網羅的に把握して留学生に様々な将来像を示すこと、キャリア・オフィスと教学部（教務担当部門）が連携して低回生から就職の意識を持たせることなどを通じて、留学生が個性を發揮できる多様な就職先を選択できるように支援したいと考えている。

(1) 大学の概要

同学は、「自由・平和・ヒューマニティ」「国際相互理解」「アジア太平洋の未来創造」を基本理念として、2000年4月、大分県別府市に設立された。国際社会においてリーダーとして活躍できる人材を育成することを目的としており、開学以来、積極的に留学生を受け入れている¹⁴。国際学生（留学生）の出身地は75の国・地域にわたり、学部の留学生数は2,435名、国内学生は3,082名であり、学部学生総数（5,517名）の半数近くを留学生が占めている。大学院学生、科目等履修生等（短期留学生）の受け入れは限定的で、同学で受け入れている留学生総数（2,659名）の9割以上は正規課程の学部生である（2014年11月時点）¹⁵。

第1期生のうち就職を希望した留学生は全体の3割の101名、そのうちの7割が日本で就職した。現在は、就職を希望する留学生（350名程度）の約6割が日本で就職を希望し、毎年200名程度が日本で就職している。

(2) 就職活動段階の課題

留学生は就職活動を始める時期が遅いと一般的にはいわれているが、同学では留学生・日本人学生を区別せずに就職活動を支援していることもあり、日本人学生とほぼ同じタイミングで活動している。一方、開学当初から大手企業志向、東京の企業志向が強い傾向にあり、同学で行われる「オンキャンパス・リクルーティング」（後述）で就職先を決めるケースが多い。このイベントに参加している企業は製造業が多いことから、結果として製造業に就職する留学生が多い。

(3) 外国人留学生の就職活動を支援するための取組

ガイダンスを日本語・英語両方で行うことはあるが、企業説明会などは日本語で行われる場合が多い。同学のキャリア・オフィスは、全学生の就職を支援する役割を担っており、日本企業で就職するためには日本人学生と同じ活動プロセスが必要であるため、基本的には留学生向けの特別な支援は行っていない。

¹⁴ 立命館アジア太平洋大学ウェブサイト (<http://www.apu.ac.jp/home/>)

¹⁵ 立命館アジア太平洋大学「国・地域別の学生数」（2014年11月1日付）

① 日本語能力向上を支援するための取組

同学では英語力を基準に留学生を受け入れているため、入学時点ではほとんどの留学生が日本語未学習者であるため、入学当初から集中的な日本語クラスの受講を課している。これにより、同学では年間約 600 名の留学生を受け入れているが、そのうち日本で就職する約 200 名については、卒業時まで十分に日本語を習得できている。

留学生は低回生のうちに日本語力を身につけ、その後は日本人学生と共通の就職支援を受けていることが特徴である。

【キャリア日本語】¹⁶（※留学生のみ）

- ・ 学年が上がり日本での就職を希望する留学生は、「キャリア日本語」のコースを選択する（約 100 名が受講）。キャリア関連の正課授業の 1 つ。
- ・ 「キャリア日本語 I」は、日本の就職活動について知識を深め、就職面接やエントリーシート作成に必要な日本語能力を養い、自己分析や企業分析を通して自分の能力・適性に合う職業について考察する。
- ・ 「キャリア日本語 II」は、「キャリア日本語 I」を終了した学生を対象とし、「自己分析」「企業研究」を踏まえ、志望動機を書く上で必要な「職業観」を考えるワーク、課題を実施し、各自が就職活動のための「自分軸」を形成する。就職活動に向けた実践的な練習を通して、話す練習、敬語、マナー、グループディスカッションの能力を養う。

② 日本の就職活動への対応のための取組

【就職活動ハンドブック（日英）】¹⁷

- ・ 就職活動の流れと準備（自己分析・業界企業研究・OB・OG 訪問・求人情報の探し方など）、実際に選考を受けるための基礎知識（エントリーシートの書き方や面接対策など）、マナーの基礎知識（身だしなみや電話のマナー、Eメールや手紙の書き方など）、留学生を対象とした在留資格に関する説明などをとりまとめている。
- ・ 日本語版を全学生に配布し、英語版をウェブサイトからダウンロードできるようにしている。

【キャリ・カレ！@APU】¹⁸

- ・ 「キャリ・カレ！@APU」は、日本での就職活動を終えたばかりの 4 回生スタッフ（SCA：スチューデント・キャリア・アドバイザー）による就職支援プロジェクト。
- ・ 就職活動を有効に進めるための就活準備講座として、学生の自己分析とそれに基づく面接対策や個別相談、東京などに行くための交通機関・安いホテルの情報提供、ゲストスピーカーによる講演などが行われる。

¹⁶ 立命館アジア太平洋大学 キャリア・オフィス キャリア関連の正課授業
(<http://www.apu.ac.jp/careers/page/content0006.html/>)

¹⁷ 立命館アジア太平洋大学 キャリア・オフィス 就職活動ハンドブック
(<http://www.apu.ac.jp/careers/page/content0012.html/>)

¹⁸ 立命館アジア太平洋大学 パンフレット

③ 企業との交流、ネットワーキングのための取組

【オンキャンパス・リクルーティング】

- ・ 同学では、企業がキャンパスで説明会や選考会を開催する「オンキャンパス・リクルーティング」を行っている。東京で就職活動を行うのは費用もかかり学生への負担が大きいため、開学当初から「オンキャンパス・リクルーティング」は重要と考えており、企業に協力を仰いで 2002 年からスタート、2014 年度採用では 355 社が来学するに至っている。留学生は、就職活動においてこの「オンキャンパス・リクルーティング」を積極的に活用し、最終面接まで進むと東京などで選考を受けるといったケースが多い。スタート時の参加企業が大企業であったこともあり、現在も大企業が中心である。最近では日系の現地法人が採用に訪れるケースも増えている。
- ・ 「オンキャンパス・リクルーティング」が集中する時期には黒いリクルートスーツの留学生がキャンパスにあふれる。先輩学生の姿をみて、後輩の留学生は就職活動の時期を意識するようになる。

【業界別セミナーやガイダンス】

- ・ 企業の人事部や卒業生を招いて、業界別セミナーやガイダンスを実施。就職希望者の多い 5 業種（メーカー、商社、金融・保険、通信・マスコミ、観光・サービス）を選定して行っていたが、現在ではこの 5 業種以外も対象としている。最近では総合商社や、B2B の業界も含まれるようになっている。

【インターンシップ】

- ・ 同学との協定企業・団体がインターンシッププログラムを提供し、学生がその内容・条件等を検討して希望を出し、学内の選考を経て参加する。学生個人が見つめてきたプログラムなど、この協定型以外のインターンシップへの参加による単位認定は認められていない。
- ・ インターンシップの事前・事後には授業を行う。事前に、参加にあたっての心構え、意味合いなどを学び、企業に失礼がないようにするとともに目的を明確にしている。事後は成果を振り返って、それを次にどうつなげるかを考える場としている。
- ・ インターンシップの受入企業の大半は東京の企業で、製造業や観光業が多い。会社の概要を学び実際の営業活動を経験するといった業務が多く、学生が自らの適性について考える良い機会となっている。
- ・ 協定型インターンシップは夏期・春期休暇に実施しており、期間は 5 日～1 か月程度である。

④ その他の取組

【キャリアデザイン】¹⁹

¹⁹ 立命館アジア太平洋大学 キャリア・オフィス キャリア関連の正課授業
(<http://www.apu.ac.jp/careers/page/content0006.html/>)

- ・ キャリア関連の正課授業の1つ。
- ・ 「キャリアデザインⅠ」(1回生)では、様々な理論や手法を駆使することで、「自分らしい生き方」を主体的にデザインし、仕事を通じてどのように自己表現を行っていくのかをプランニングする。自分という存在を、興味、価値観、性格、強み、変化への抵抗などから多角的に理解し、その理解を具体的な将来の職業や生き方に反映させる方法を学ぶ。
- ・ 「キャリアデザインⅡ」(2回生)では、ライフキャリアの考えを学ぶことで、有意義な人生の生き方と働き甲斐のある職業選択を探求するための思考方法とスキルを学習する。また、自己理解、職業理解、メンタル理解を深めることを目標とする。
- ・ 「キャリアデザインⅢ」(3回生)では、様々な業界より講師を招聘し、「企業名」だけではなく、業務内容、将来性、適性など企業を総合的に分析、判断する必要性を学び、また、各業界・企業の状況について理解を深める。
- ・ 「キャリアデザインⅠ・Ⅱ」は日本語と英語の両方で開講しているが、「キャリアデザインⅢ」はすべて日本語で行われる。

【コミュニケーション能力の育成】

- ・ 留学生は全員、1回生の間は国際学生寮（APハウス）に入居する。日本人学生の一部も入居しており、言語や文化、宗教、生活習慣などが異なる学生同士が寝食をともにし、年間の様々なイベントに参加することで、コミュニケーション能力を育成している。

(4) 今後の課題

同学の中心である文系学部の留学生が就職する総合職は、キャリアパスが見えづらい。海外で就職する場合にはプロモーションのスピードが比較的早いのにに対し、日本では入社後3年程度は現在の業務が将来にとって必要なのかがわかりづらく、不安を感じるようだ。例えば「オンキャンパス・リクルーティング」では、各企業は、留学生にどのような役割を期待するかについて、日本でずっと活躍してほしい、5年程度日本で働いた後に将来的には母国で活躍してほしい、世界を舞台に活躍してほしいなど、いくつかのパターンを示して、それを留学生に選択させることで、キャリアパスの明確化に努めるようになっている。

同学では、これまでの卒業生がどのように活躍しているのか、キャリアパスを網羅的に把握することで、留学生に様々な将来像を示していきたいと考えている。就職先としては製造業が多いが、今後はキャリア・オフィスと教学部（教務担当部門）が連携して、低回生から意識を醸成することで、留学生が個性を発揮できる多様な就職先を選択していけるような、支援を目指している。

3.2.5 広島県留生活躍支援センター

◇ 広島県内の留学生数は2,689人だが、県内に就職する留学生数は118人とどまり(ともに平成25年)、県内就職者数が少ないことが課題となっている。

- ◇ 留学生の受け入れ促進から就職支援までを一元的に行うため、産学官連携により留学生支援を行う「広島県留学生活躍支援センター」が設置されている。これにより、留学生数が少ない大学においても、留学生向けの就職支援を実施することが可能となっている。
- ◇ 同センターでは、外国人留学生向けに就職活動の実践的なノウハウについてのセミナーを開催するほか、個別に指導・相談を行うコンサルティングを実施している。また、企業説明会やインターンシップ、企業と留学生とが少人数で交流する「企業と留学生の交流サロン」などを実施し、企業と留学生の接点の拡大に取り組んでいる。
- ◇ また、県内企業に対して、留学生の活用事例を紹介する「留学生活用セミナー」を開催するなど、県内企業の留学生採用の促進にも取り組んでいる。

(1) 地域の概要

広島県内の留学生数は 2,689 人²⁰で、うち約 1,000 人を占める広島大学は大学院生、国費留学生が多く、就職者数が比較的少ないのが特徴である。

同県には大企業が少なくこともあり、就職先企業が広島県である留学生数は 118 人（平成 25 年）となっており²¹、県内企業に就職する留学生が少ないことが課題である。

(2) 外国人留学生の就職活動を支援するための取組

広島県における取組は、公益財団法人ひろしま国際センターに設置されている、広島県留学生活躍支援センターが中心となって実施している。

同センターは、優秀な留学生の受入促進から、入学後の勉学・生活の支援、就職の支援までを一元的に行うために、それまで県内の複数の団体が個別に行っていた留学生支援の取組を一本化し、産学官の連携によるオール広島の体制で留学生を支援する組織として、平成 23 年 4 月 1 日に一般社団法人教育ネットワーク中国に新規事業部門として設置された。その後、平成 24 年 4 月 1 日に、ひろしま国際センターへ留学生支援専門チームとして移管し、現在に至っている。²²

同センターの設置により、留学生が少ない県内の大学においても、留学生に特化した支援事業を享受することができるようになっている。

こうした取り組みの背景には、広島県が長期計画「ひろしま未来チャレンジビジョン」（平成 22 年 10 月）において、留学生の受入れと県内企業の就職等による定着促進の目標を掲げるなど、留学生支援を重視する姿勢を見せており、同センターの会費や委託費の支出が財政的な支えとなっている。

以下では同センターが実施する留学生支援のための個別の取組を示す。

²⁰ 平成 25 年 5 月 1 日現在。広島県留学生活躍支援センター調べ。

²¹ 法務省「平成 25 年における留学生の日本企業等への就職状況について」。

²² 広島県留学生活躍支援センター資料。

図表 3-1 広島県留学生生活躍支援センターの構成団体

大学・短期大学	エリザベト音楽大学、尾道市立大学、近畿大学工学部、県立広島大学、比治山大学、広島市立大学、広島経済大学、広島工業大学、広島国際学院大学、広島国際大学、広島修道大学、広島女学院大学、広島大学、広島都市学園大学、広島文化学園大学、広島文教女子大学、福山大学、福山平成大学、安田女子大学、山陽女子短期大学、鈴峯女子短期大学、広島国際学院大学自動車短期大学部、広島文化学園短期大学
高等専門学校	呉工業高等専門学校、広島商船高等専門学校
日本語専門学校	IGL 医療福祉専門学校、広島国際ビジネスカレッジ、広島 YMCA 専門学校、福山 YMCA 国際ビジネス専門学校、福山国際外語学院、三原国際外語学院、ヒューマンウェルフェア広島専門学校
関係団体	(公財)ひろしま産業振興機構、(公財)広島平和文化センター、広島経済同友会、広島商工会議所、福山商工会議所、東広島商工会議所、中国経済連合会
行政	広島市、福山市、東広島市、広島県

(注) 平成 26 年 (2014 年) 10 月 1 日現在。

(資料) 広島県留学生生活躍支援センター

① 日本の就職活動への対応のための取組

【外国人留学生のための就職活動実践セミナー】

- ・ これから就職活動を始めようとしている留学生 (学部 3 年、修士 1 年等) を対象とした実践的な内容で、エントリー・シートの準備、自己分析、筆記試験対策等、日本の就職活動のノウハウ、テクニックを学ぶ。
- ・ 同じ内容のセミナーを、広島、東広島、福山の 3 か所で開催している。

【就職活動個別コンサルタント】 ※県委託事業

- ・ 県内企業に就職を希望している留学生に対し、就職支援担当のコンサルタントがマンツーマンで就職活動に対する個別指導・相談を行う。
- ・ 月 1 回の相対のコンサルティングであり、その間はメール等の連絡で対応する。
- ・ 今までは各大学に出向いていたが、利用者を増やすため、Skype でのコンサルティングも始めている。

② 企業との交流、ネットワーキングのための取組

【留学生合同企業説明会】 ※県委託事業

- ・ 外国人留学生に特化した企業説明会。企業と留学生とのマッチングの促進を図るために、年に 2 回開催している。
- ・ 昨年、一昨年は中小企業庁の「地域中小企業の海外人材確保・定着支援事業」による合同説明会とも連携し、中国地方の 5 県合同で実施。
- ・ 平成 27 年 3 月開催の留学生合同企業説明会は広島県内のみの開催となるが、岡山県内の大学からの参加も受け入れている。

【外国人留学生インターンシップ】

- ・ 日本企業への理解促進や就職意識の向上のため、外国人留学生を対象として県内企業での就職体験学習（インターンシップ）を実施。
- ・ 日本語能力試験 1 級程度の能力を有する留学生を対象とした「就業体験コース」（5 日～2 週間程度）に加えて、平成 26 年度からは、学部 1 年生から参加可能で 1 日で 2～3 社を訪問する「企業見学ツアーコース」も実施している。

【企業と留学生の交流サロン】 ※県委託事業

- ・ 企業と留学生の相互理解を深める場を提供し、留学生採用企業の掘り起こしにもつなげることを目的として実施している。
- ・ 企業と留学生とが、少人数で気軽に話せるイベントで、例えば企業の採用事例について質疑応答をした後は、立食パーティ形式で軽食を取りながら気楽に喋れる内容となっている。学部 1 年生から参加可能である。

③ その他の取組

【留学生活用セミナー】 ※県委託事業

- ・ 同センターでは、企業の留学生採用を促進するための取組として、留学生を活用した海外事業拡大の先進事例等を紹介し、留学生採用企業の掘り起こしを行うためのセミナーを年 2 回開催している。
- ・ 参加企業の関心がそれぞれ異なるため、基調講演、事例発表の後に、「理工系留学生の採用と定着」「インターンシップの効果と課題」などのテーマ別分科会を行っている。大学向けのテーマの分科会も設け、大学関係者の参加も促している。

(3) 今後の課題

同センターでは、県内にはオンリーワン、ナンバーワンの中堅企業が多いにも拘らず、留学生採用の県内企業は少ないとの認識から、今後、更なる留学生採用のニーズを喚起し、留学生の就職・定着によって地域経済を活性化することを課題としている。

3.3 外国人社員の事例

本節では、外国人社員グループ・インタビューにおける意見を整理する。インタビューの対象者は、経済産業省・文部科学省が実施した「アジア人財資金構想」のプログラム参加者7名とした。以下に示す枠線内の記載はインタビュー結果の要約であり、その後に示す箇条書きで主な個別の回答内容を記載している。

3.3.1 就職前（就職活動段階）における課題

(1) 就職活動段階の課題

① 新卒時の就職先に就職した理由、就職時の志望動機

【大企業・都市志向】

- ◇ 一定期間日本で働いて有利な条件で転職したい、日本での働き方を学びたいなどの理由から、歴史が長くブランド力のある大企業を希望する留学生が多い。一方、中小企業や地方企業の方が、採用の段階から職務内容やキャリアパスが明確に示されることが多く、留学生にとって適切な選択肢となる可能性がある。
- ・ 母国（中国）では大学卒業後すぐに就職するのは難しいため、いずれ戻るとしても一定期間日本で就職してから、母国で転職する方が有利である。
- ・ ブランド力のある有名企業での経験は、母国（中国）で転職する際に有利である。
- ・ 大手志向や大都市志向が強い留学生ほど、就職活動に失敗しやすいと考える。大企業であるほど、説明会の内容は建前の話ばかりでおもしろくない。中小企業や地方にあるメーカーなどの方が、業務内容やキャリアパスを明確に説明してくれるので、留学生にとって良い選択肢だと思う。
- ・ 留学生は大手志望が強いが、中小企業も自社の長所をアピールする必要がある。政府から地方の中小企業に対する支援があれば、留学生もきっと中小企業の魅力を感じて就職先の選択肢を広げることができる。
- ・ 歴史のある大企業に就職したが、研修制度が整っておりスキルを磨けること、日本企業での働き方や制度を知るには大企業がよいと考えたことが理由である。

【専門知識・外国人としての強みを生かす】

- ◇ 専門職では、専門を活かせる職場であること、研修制度が整っていることなど、専門知識を深めることのできる環境が整っていることが重視される。
- ◇ 専門知識を活かすことに加えて、留学生としての強みを活かすために、海外展開に関連する部署を希望することが多い。また日本人学生に対して不利にならないために、総合職でなく、専門職を選ぶことがある。
- ◇ インターンシップ先の上司との出会いなどがきっかけとなり、それまで知らなかった企業への就職につながる場合もある。
- ・ 最初の就職先は、日本の伝統的な社風の、歴史の長いソフトウェア開発会社で、SEとして入社した。志望した動機は、研修の制度が整った会社であり専門技術を学ぶこと、もう一つは日本企業での働き方や会社の制度を知るには、大企業がよいと思ったことである。入社当初はSEとして、モバイルアプリの開発からリリースまで関わった。

その後配属された部門は、自分の専門から若干離れた分野であり、自分の専門をさらに深めたかったため、そうした希望を叶えるべく転職した。

- ・ 留学生は日本語力、コミュニケーション力、日本の歴史や文化的背景の知識などの面では日本人学生より不利になるため、総合職ではなく、専門知識を生かせる就職先を希望した。
- ・ 金融関連のゼミに所属していたので、専門知識を生かして金融機関への就職を考えていたこと、海外展開事業で留学生の強みを活かしたいこと、そして担当者の人柄が就職の決め手となった。
- ・ 日本で3~5年働いてから帰国する予定であったため、母国で事業を展開している会社、もしくは事業展開を計画している会社を希望した。留学生枠があること、採用担当者が魅力的であったことから入社を決めたが、2年間、海外事業に配属されなかったため、母国への事業展開を開始したIT企業に転職し、海外事業を担当している。
- ・ 母国と日本との架け橋になることを希望しており、日本企業の長所を学ぶために地方の金融機関に入社した。
- ・ インターンシップに参加し、その時の上司に誘われ入社を決めた。当時はまだ成立して5年目の比較的小さい企業であった。

② 就職活動時に困った点、不安だった点

【就職活動の開始時期】

◇ 就職活動の開始時期が早すぎて、学業と両立できないことを懸念する声がある。日本人学生が早めに就職活動をスタートするので参考にできるが、企業が採用したい人材像は日本人学生と留学生とで異なっていることがあり、日本人学生との情報交換で役に立つことは限られている。

- ・ 修士課程の日本人学生は1年生から就職活動を始めるが、留学生はどうしても開始が遅くなる傾向がある。4月に入学したのに8月には学内の就職セミナーが開かれたことには驚いた。就職活動にかかる時間が多すぎて、学業と両立できない状態になることもあった。また、就職説明会に多数参加するのは効率がよくないと思う。
- ・ 日本では学部3年次から就職活動を始めなくてはならないことに驚いた。早くから社会勉強できるのはよいことだが、その分大学の勉強に時間が回らなくなってしまうことは問題であると感じた。
- ・ 日本人学生の就職活動のスタートが留学生よりも早かったおかげで、次の段階にすべきことのイメージを早く持つことができた。
- ・ 日本人学生が留学生より早く活動し、エントリーする企業数も多いので、彼らと自らを比べても焦ることにしかならず、日本人学生とは比べないようにしていた。また、内定時期が日本人学生は4月以降、留学生は6月以降であることが多く、4月から6月の間は、ストレスを感じた。

【移動のための時間・費用の負担】

◇ 就職活動は東京や大阪などの都市圏が中心となることが多く、特に地方大学の留学生

にとっては、交通費や宿泊や滞在に要する時間・費用の負担が大きい。説明会などへの参加を控えると、十分な情報を得られない。

- ・ 地方大学の留学生は就職の資金が足りないのが問題である。就職活動のために移動する距離が多く各種費用もかかる。交通費や滞在費などコストを考えると、事前に 40～50 万円を用意しないと就職は難しい。また数か月の間、一時的に東京に居住する人もいる。
- ・ 地方大学出身であり就職活動では交通費がかさんだため、夜行バスや航空会社の学生割引などを利用して極力節約していた。
- ・ 移動にコストがかなりかかることから、参加必須の説明会と面接以外の就活イベントへの参加を控えた結果、応募したい企業の情報がインターネットで公開されたものしか得られなかった。また、大学から情報を提供されることもなかった。特に社内の雰囲気や社員の仕事ぶりなどは、実際に訪問しに行かないと分かりにくい。

【日本人学生に対して不利な点】

◇ 日本企業への適応性などは日本人学生に対して強みにならないと認識し、自分の特性を活かすことに努力を払っている。その一方で、面接のスキルが未熟であったことが理由で、内定に結びつかなかったケースがある。

- ・ 就職活動に関しては、日本人学生と留学生とで異なる部分があるため、日本人学生との情報交換はあまり役に立たない。
- ・ 就職活動の際には多くの情報を入手して検討したが、実際にエントリーして面接まで行っても、面接のスキルが未熟で、断られる一方であった。最終的には大学時代のインターンシップ先に入社することになった。
- ・ ゼミによって積極的に情報交換するところと、各自で努力するところがあった。所属していたゼミでは日本人学生が多かったので、日本人（学部生）と留学生（院生）の間で積極的にコミュニケーションを行っていた。しかし、同じゼミの学生であっても、会社が採用したい人材像は日本人学生と留学生とでは異なることがあり、日本人学生との情報交換で役に立つことは限られていた。
- ・ 専門以外の基本的な素質や日本企業への適応性などは、日本人学生と比べると強みにならないと認識した。自己分析にもっと力を入れて、自分に特有の長所を見つけるように努力した。

(2) 就職活動を支援するための取組に対する評価

① 就職活動時に役に立った大学や企業等の取組

【大学における就職支援】

◇ 一部の大学において、留学生に対する手厚い就職支援が行われている一方で、大学や専攻によってそのレベルは異なっており、大学間及び同一大学内の専攻間で得られる情報やスキルに差が生じている。

- ・ 留学先では毎年、全学の学部 3 年生と修士 1 年生を対象とした必須の就職活動セミナーが、10 月頃開催される。これに参加したことが就職活動のスタートであった。手帳

や資料を配布されたことを記憶している。大学における就職支援自体が充実しており、就職支援の授業は月に2~3回実施され、エントリー・シートの書き方や面接の練習などの指導を受けられたため、これを受けていれば十分と感じていた。その他、大学の就職支援センターに行けば随時カウンセリングやエントリー・シートの添削を受けられた他、予約すれば面接のアドバイス（ビデオ撮影とフィードバック）も受けることができた。

- 大学の留学生センターに留学生向けの求人情報やセミナー情報が掲示されていた。企業の人事担当者が校内説明会を実施することもあった。
- 所属していたコースでは留学生に対する支援に力を入れていた。就職活動のためのビジネス日本語の授業やビジネス・マナーの指導、面接のスキルを鍛える機会など多数の支援がある。敬語など日本語を正しく使うこと、面接の練習を撮影して動画を見ながら指導を行うことに力を入れていた。一方、同コース以外に在籍する留学生には、このような支援が行われていなかった。

【学内での採用活動】

◇ 企業を大学に招いて説明会や面接などの採用活動を行うことは、就職活動のための移動時間と費用の負担を軽減するために有効であった。

- 留学先（地方大学）では、就職活動のために移動時間と費用が多くかかることを避けるために、多数の企業を大学に招いて説明会や面接を行っていた。最終面接を東京で受けた（交通費は企業負担）以外はすべて、学内で選考が行われた。一方で、これとは別のルートで他の企業にも応募した方が比較ができるし、自分に合う企業に出会えたかもしれない。

【インターンシップ・プログラムの有効性】

◇ 企業での業務、仕事の進め方、社風などを理解するために、インターンシップ・プログラムへの参加は有効であるが、留学生を対象とするものは限定的である。

- 社会経験がないため、募集要項を見ても、説明会に参加しても、仕事のイメージができず、自分のこととして想像ができない。会社の説明会は多くが大まかな内容の説明だけであり、事業内容や仕事の進め方を具体的に紹介してほしい。最も良い方法は、インターンシップ・プログラムに参加することである。職場に実際に入って、社内の事情や社風、仕事の内容を事前に把握できると思う。
- インターンシップは大学にいる間しか経験できないもので、積極的に参加したほうが良い。社会人になったらこのように企業のことを体験するチャンスはほとんどない。また、インターンシップを通して、実践的なスキルを身に付けることができる。自分の専攻と少し異なる、技術系のメーカーのサポートをするコンサルティング会社のインターンシップに参加した結果、就職につながった。
- インターンシップの募集を行っている企業の一覧から行きたい企業を選び、修士1年の7月~10月の3か月間参加した。ソフトウェアの開発を実際に行うことができ、大変参考になった。

- ・ インターンシップには、大学等を通さず、直接個人的に応募し、2回参加した。1回目は会社とはどういうものかを知るため、学部3年次の後半に2週間ほど、ITベンチャー企業のプログラムに参加した。内容としては、海外の情報を日本語に訳す仕事だった。2回目は、会計の知識を活かせる仕事を知るという目的から、学部4年次の前半に2週間ほど、大手家電メーカーのプログラムに参加した。実際にはいろいろな部署に行って現場の社員の話を聞くという、勉強中心のプログラムであった。いずれも日本人学生と一緒に参加したが、会社の業務というもののイメージが具体的に付き、役に立った。
- ・ 留学生をインターンシップで受け入れている企業が見つからず、インターンシップに参加するチャンスはなかった。

【留学生 OB・OG との交流】

◇ 企業で活躍する留学生 OB・OG との交流は、日本企業の働き方を知り、相談にも乗ってもらえる貴重な機会となる。

- ・ 理系の学生は、研究室の強みや教授の推薦など就職のルートが多いが、文系は基本的に自分でアタックする必要がある。その際は、OB・OG 訪問が一番有効な取組である。大学は企業に勤めている留学生出身者を連れてきて紹介し、その人が色々な相談にも乗ってくれる。また、リクルータも大学に来て、説明会を行うが、その中に留学生出身の人もいたので、会って話を聞くこともできる。
- ・ 希望する企業で働く留学生の OB・OG に知り合う機会がなかったため、留学生の採用実績など企業の情報が全く得られず苦労した。仮に OB・OG の存在を知っていたとしても、突然コンタクトを取ることは、採用のプロセスに進んでしまうようで躊躇した。同郷の留学生の集まりといったような場も、興味ある企業の情報が得られるわけではない。留学生の募集を積極的にしている企業や、一般の学生とは別の採用試験を設けて留学生の採用を行っている企業もあったようだが、そうした情報は当時得られなかったので、OB・OG との懇親会など気軽に話を聞くことのできる機会があれば、非常に役に立ったと思う。
- ・ OB・OG との交流がもっとあればよかったと思う。日本の学生仲間との交流から情報を得られたかといえれば必ずしもそうではなかった。交友範囲は、アジア人財資金構想プログラムや研究室の仲間に限られていた。

【心理面のケアの必要性】

◇ 就職がなかなか決まらない場合など、就職活動で受けるストレスに対して、心理面のケアも必要である。

- ・ 就職先が決まるまでの期間が長くて辛かった。大学は就職セミナーの開催、求人情報の提示、履歴書の修正、面接のスキルまでは支援していたが、心理面のケアに対する支援はほとんどない。会社に多数応募したがエントリー・シートの段階で落ちるケースも少なくなく、その際に自分が何を修正すればいいか、どのようなことが足りなかったかなどについては、結局自分で悩むしかない。企業から具体的なフィードバック

がほしかった。就職活動で受けるストレスに対して、心理面でのケアがほしかった。

② 「アジア人財資金構想」事業で参加した取組と、その成果

- ◇ アジア人財資金構想プログラムでは、エントリー・シート作成のための講座や面接対策などの実践的な指導が行われ、就職活動に非常に役立ったという声が多い。
- ◇ 同プログラムによる就職支援に参加することで、適切なタイミングで就職活動をスタートすることができた。

- ・ 修士1年の終わり頃、アジア人財資金構想プログラムにて、エントリー・シートの書き方や、服装、歩き方などの指導を受けた。面接の練習では自分の姿をビデオで撮影し、それを見ながら先生からフィードバックを受けるといった授業が大変役立った。
- ・ 学部4年次に、アジア人財資金構想プログラムを通じて月1回程度、定期的に外部講師が大学に来て、面接の仕方、志望動機の書き方等を添削指導してくれたことが大変役に立った。日本企業が求める人物像と、留学生のアピールポイントにギャップがあることが多いため、特にこれらについてはぜひ今後も広く実施していただきたい。
- ・ 「アジア人財資金構想」の就職支援プログラムが修士1年の夏からスタートしたこと、また大学における就職支援自体が充実していたことが大変大きかった。
- ・ 修士論文の準備が忙しく就職活動の開始が少し遅れたが、修士1年の終わり頃、3か月の企業インターンシップに参加した後、アジア人財資金構想プログラムでの就職説明会に参加したのをきっかけに、就職活動をスタートした。

3.3.2 就職後における課題

(1) 外国人社員の受入のために企業が行う取組に対する評価

- ◇ 海外採用の外国人社員に対しては、日本語や生活を支援する制度があることが多いが、留学生出身者向けの支援は限定的である。
- ◇ 今後のキャリアについての定期面談、社内公募制度などが設けられているが、全社員共通で、留学生出身者に特化したものではないことが多い。
- ◇ 企業を超えた外国人コミュニティの形成支援に対する要望があった。情報交換に加えて、外国人社員の悩みをすくい上げて政府などに伝えることを通じて、外国人が日本企業で活躍する上での、課題を解決する手段として機能することが期待される。

- ・ 海外で直接採用した外国人社員には、入社後半年間の日本語研修が行われ、英語を話せるメンターがつく。一方、留学生出身の社員には特別な支援はない。採用試験・給与体系など日本人と同条件なので仕方ないが、不公平に思うことがある。
- ・ 日本語学習の支援は行われていないが、ソフトウェア開発であるため、特に苦勞することはなく、仕様書の日本語が理解できなかつたとしても、先輩社員に都度たずねることで解決できるレベルである。日本人と外国人をあまり区別していないが、英語力向上のための支援のしくみなどは設けられている。
- ・ 全社員が半年に一度、配属先の上司とキャリアに関する面談を行っている。面談内容は上司や部署によって異なる。また社内公募でも、一定数の社員が異動している。
- ・ 賞与の決定時に上司とキャリア面談を行い、今後の希望などについて相談している。

キャリア形成が日本人と比較すると不利であるため、完全に自分の身を会社に託すことはできないと考え、自分なりにいろいろと検討している。

- ・ 企業単独での取り組みには限界があり、国あるいは地域として、外国人のコミュニティ形成を支援していただきたい。外国人社員は社内でまだ少数派であるため、企業側に意見を主張することが難しい。複数の企業にまたがって外国人の悩みをすくい上げ、地方自治体や政府につなぐことができるような仕組みが欲しい。外国人の働き方を変えていくことは、一企業だけで判断できない問題である。

(2) 外国人留学生出身社員のキャリアパス

【希望職種・海外業務への配属】

- ◇ 専門職、もしくは募集時に職種を分けて採用に至った場合には、本人の描くキャリアパスと企業側のそれとのギャップが生じにくい。
- ◇ 留学生出身者の多くは、母国と関係のある業務に就くことを希望しており、国内部門や母国以外の海外部門への配属が続くことも離職の原因の一つとなっている。
- ◇ 留学生の採用実績が限定的である場合には、ロールモデルがない、育成プランがないことなどから、希望と異なる仕事に配属されること、将来のキャリアに不安を感じるなどが離職につながっている。

- ・ 情報工学が専門であり、ソフトウェア開発に携わることを合意の上で採用・配属され、希望通りの職務内容であったため不満はなかった。入社後、配属される前に、希望する部署・業務内容を提出し、希望部署の上長との面談を行い、それを踏まえて配属先を決めるという制度があった。
- ・ 総合職として採用されると、ジョブ・ローテーションでどのような部門に配属されるかわからないと考え、中小企業で、かつ専門的な職種の募集をしているところに絞って入社を決めたため、希望する業務に配属され、専門知識を活かすことができている。
- ・ 採用時から、技術職と事務職、さらに事務職を人事・経理・営業に分けて募集を行っているため、入社後に希望しない部門に配属されることはない。営業の採用ルートでは希望する事業部を3つまで選ぶことができ、それら事業部の上長の面談を受けた。一次試験は一斉に実施し、二次試験から事業部ごとに実施している。
- ・ 入社前はレポートを作成する業務に就くと思っていたが、配属されたのは営業職で、金融商品の営業などを担当した。外国人だからといって特別扱いはなく、同期の日本人社員と比較すると営業成績は悪かった。
- ・ 就職活動時から、中国人であることを活かした仕事を希望していた。母国と関係のある仕事をしたいと考える留学生は多いと思う。現在の会社では海外営業部門への配属後、最初は翻訳・通訳業務を多く担当した。その後、それまで日本人が担当していた中国への営業を徐々に任されるようになり、満足している。
- ・ 自分は社内で唯一の中国人であるため、最初から中国に関係した仕事を中心であった。ただ入社当初、会社からはそのような説明は受けなかった。語学などのスキル・専門知識を活かした仕事をしたいと考えるのは、日本人も同じだと思う。
- ・ 最初の就職先では、顧客は日本国内の企業のみであり、母国のベトナムと関係する仕

事はなかった。現在の勤務先は、最先端の技術をアメリカの企業から学びつつ、母国のベトナムでオフショア開発を行っており、非常に満足している。

- ・ 留学生枠で採用されたが、新入社員に共通の育成プランがあるだけで、外国人社員のための育成プランやキャリアパスがなく、日本人社員と同じ扱いとするのが企業側の方針であった。母国に転職したいと上司に相談したがかなわず、入社後 2 年半で転職するに至った。
- ・ 母国にある支社に異動を希望したが認められないこと、何年間も勤めた結果、日系企業が自分に合わない判断したことなどから、日本国内での転職を断念して帰国する留学生出身者がいる。

【会社とのミスコミュニケーション】

- ◇ キャリアパスに対する方針がわかりづらい、評価結果に納得がいけないなど、会社側とのコミュニケーションがうまくいかないことが、将来の不安を広げることにつながっている。
- ◇ 規模の小さな企業では、円滑なコミュニケーションが比較的とりやすい。また、大企業においても、外国人社員と人事担当者がしっかりコミュニケーションをとって、社員の要望に応えた配属を行っているケースもある。

- ・ 長く勤めたいと考えていたが、人事部がキャリアパスをはっきりと提示しないので、3 年後までに自分がどこまで成長できるか不安になり、転職を決めた。会社側とのコミュニケーションが少ないのが主な原因だと思う。日本人の社員は日本ならではのコミュニケーションや社風になじんでおり、会社との間に暗黙の信頼関係があるようだが、それを理解できない外国人は不安になる。
- ・ 本人は仕事が出来ていると認識していても会社側が認めてくれない、日本語がある程度上達しても実績に反映できなければ認められない、自分にもっと任せてほしいと強く思っても会社はしばらく育成して基礎固めをしたい意向である、顧客に合わせたつもりでも日本式の交流ができていないと指摘されるといったように、あらゆる場面で、会社側の認識とのギャップを感じた経験がある。
- ・ 規模の小さな企業に勤めていた時は、人事担当との距離が近く、上司との交流をはかることのできる機会も多かった。本社にも相談しやすかった。
- ・ 自社（大企業）には長く勤めている外国人社員が少ないため、まず国内事業を経験してから海外事業に異動したいという要望を伝えたところ、要望通りの配属となった。

【企業の好事例】

- ◇ 外資系企業や新興企業等においては、多様なキャリアパスを提示する、海外業務の希望があれば優先させるなど、外国人社員の活用に長けている例がある。
- ・ 勤務していた外資系企業は、日系企業よりチャンスを与えることが多いと感じた。社員に多様な成長の仕方を提示するだけで、社員のモチベーションは向上する。何も言わない方が不安を広げやすい。
- ・ 現在の勤務先（新興 IT 企業）は一般的な日本企業と異なり、外国人の活用に長けてい

ると感じている。前職の日本企業では、新入社員は国内事業でのジョブ・ローテーションの後、様子を見て、海外担当にするか検討していた。現在の勤務先では、希望を出せば海外業務を担当できるため、入社前と後のギャップがほとんどない。国内業務を経験してから、海外業務に変更することもできる。

- ・ 会社に長く勤めている外国人の先輩社員が少ないため、国内事業を経験してから、海外事業に変更したいという志望を人事担当者に伝えたところ、希望通りに配属され、その後入社3年目で海外業務を担当することとなった。

【外国人社員活躍への貢献を期待】

◇ 外国人の先輩社員に限られていることから、自らがロールモデルになること、外国人社員のキャリアパスを考えることを任せられ、外国人社員が活躍できる環境を構築する上で、中核となることが期待されている例がある。

- ・ 会社に長く働いている外国人社員がまだ少ないため、キャリアパスについて人事に相談したところ、まず自分で探究し、後輩たちのロールモデルになってほしいとのことであった。来年から会社の人事部に配属になるが、多くの社員を巻き込んで、外国人社員のキャリアパスについて考えていく予定である。

(3) 在留資格に係る課題

◇ 日本の在留資格は所属先が決まっていることが原則であり、退職を決めた場合、速やかに転職先が決まらなると帰国せざるを得ず、転職活動を制限する一因となっている。

◇ 永住許可申請にあたっては、原則として引き続き10年以上の在留が求められるが、海外転勤等によって途切れてしまうこともあり、それを避けるために退職する至るケースもある。

◇ 介護・看病のために両親を日本に呼び寄せたくても、長期滞在が認められないために、やむなく帰国する外国人は多い。

- ・ 外国人の転職活動は日本人より難しい。退職を決めてから求職活動を始めた場合、一定期間内に就職先が見つからないと、在留資格の更新ができず帰国せざるを得ない。
- ・ 退職を決めた場合、在職中に転職活動を行って次の職を見つけるか、退職して帰国するかは2パターンしかない。
- ・ 友人は日系企業に4~5年間勤め、日本滞在が合計9年となった時点で海外異動を命じられた。海外に異動したら永住権が獲得できなくなるため、会社に相談したが人事が対応してくれず、退職せざるを得なかった。
- ・ 将来的には母国にいる両親の介護や看病などについて考えなくてはならない。外国人の両親を含め、長期滞在の要件緩和を求めたい。
- ・ 母国に住む親を日本に呼び寄せられるようにしてほしい。親が呼べないために、帰国する外国人も多い。

第4章 調査結果のまとめと考察

本章では、前章までの調査結果から、留学生の就職・定着における課題とそれに対する取組を整理し、それらを踏まえた今後の支援の方向性について、提言を行う。

4.1 段階ごとの課題とそれに対する取組

4.1.1 就職前における課題とそれに対する取組

(1) 外国人留学生就職／採用の現状

留学生アンケートによると、日本への留学目的については、日本文化や教育・研究への関心との回答が多く、必ずしも日本での就職を目的としているわけではない。専門別にみると、文系は日本文化、理系は技術への関心が高いことがうかがえる。また、留学前の段階では、就職に関する情報が十分に入手できなかったことが指摘されている。大学ヒアリングによると、留学中、企業との接点を増やすことなどにより日本企業への関心が高まると、就職に関する意識も高まるとの指摘があった。

社員ヒアリングによると、日本での就職を希望する背景としては、母国（特に中国）での就職先が限られており、大学卒業後、帰国してすぐに就職することが難しいため、いずれ戻るとしても、一定期間日本で就職してから母国で転職する方が有利ということもあるといった意見もあった。

企業アンケートによると、外国人を採用する理由は、ダイバーシティの推進と、優秀な人材の確保との回答が最多で、次いで、留学生の母国に関わらず海外事業の開拓・拡大するためとの回答が多い。一方で、留学生を採用しない理由の最多は、海外事業展開の計画がないことであった。

留学生の採用方法については、「日本人学生と区別なく採用している」と回答した企業が全体の7割を占め、英語による採用・選考を実施している企業は1割にとどまった。一方、留学生アンケートによると、多くの留学生が就職活動で困っていることとして、「留学生向けの求人が少ない」ことを挙げている。企業は、採用にあたって留学生を特別扱いしなくなってきたが、留学生は、別枠で募集・採用されることを求めていることがうかがえる。日本人学生と区別なく採用を行うのは、主に大企業にみられる傾向であるが、中小企業では、海外進出に伴うブリッジ人材に対する需要が高まっている。

企業ヒアリングによると、留学生の採用は日本人学生と同じ枠で行うという企業が多いが、日本人と同じプロセスでの採用と異なるプロセスでの採用を併用する企業や、留学生は日本人とは別に採用している企業もある。一部の企業では、日本本社と海外の現地法人をまたぐグローバル人事への取組が始まっているが、留学生出身の社員を、日本法人所属のまま母国の現地法人に派遣すると待遇の差が生じるなど、解決すべき点は多い。

企業アンケートによると、留学生を新卒採用している企業の4分の1は、海外大学からの新卒採用も実施している。優秀な外国人学生を獲得する手段として海外大学からの新卒採用が始まっており、留学生よりも多く採用している企業もある。未実施の企業も、今後の課題として言及する企業が多かった。

(2) 外国人留学生就職／採用に関する課題

① 概要

企業・社員・留学生アンケートによると、留学生が就職活動について困っていることは、就職活動の仕組みがよくわからない、適性試験や能力試験が日本語で行われるため難しいといった点である一方で、企業側は留学生に対し、日本語能力を高めること、日本企業における働き方への理解を深めることを望んでいる。企業側は高い日本語力を求め、留学生はそれに苦勞している状況である。

社員アンケートでは就職活動中に困ったこととして、「仕事内容が不明確であること」との回答が最多であった。この点については企業側も認識しており、企業アンケートでは、留学生採用における課題としては、「キャリアパスや社内ロールモデルをうまく説明できない」が最多であった。

企業アンケートで留学生を採用していると回答した企業の過半数は製造業であるが、留学生アンケートで、留学生が就職を希望する業種は多様であった。大学ヒアリングによると、地方の中小企業で留学生の採用に関心があるのは製造業が多い。一方、地方部においては、(個別の)中小企業は継続的に留学生を雇用できない(受け皿がない)ことが課題となっている。

② 留学生の問題

【大企業志向、大都市志向】

留学生アンケートによれば、就職を希望する企業の規模は「グローバルに事業を展開している大企業」が最多であった。世界的にブランド力の高い大企業で安心感を持てること、海外業務に就くことを希望していることなどが主な理由と考えられる。社員ヒアリングによると、将来帰国して転職する際に、母国でも知られている大企業での就業経験は有利に働くという点も、大企業の人気が高いことの一因とのことである。

また、大学・企業ヒアリングによると、都市圏での就職を希望する留学生が多い。大企業が集中していることや、生活インフラが充実していることなどが理由と考えられるが、現実には地方においては留学生の就職先が限定的であり、都市部で就職せざるを得ないという背景もある。結果として、地方大学の留学生の多くが、東京や大阪などの都市圏に向いて就職活動を行っており、交通費や宿泊・滞在に要する費用が大きな負担となっている。社員アンケートでは、地方大学の留学生に対して、経済的な支援をしてほしいとの声があった。ヒアリングを行った大学では、大学主導で企業を招き、学内で就職説明会を行っており、有効な取組として機能している。

ヒアリングを行った大学では、大学コンソーシアムなど、産学官連携で地元企業への就職を推進している例があるが、地方には大企業が少ないため都市圏への流出が避けられず、域内企業への就職率、就職後の定着率が課題となっている。大学によっては、就職支援などを通じて、留学生に対して中小企業に関心を広げる指導を行っている場合もあるが、就職活動を開始した後に行っても効果は薄いことが指摘されている。

企業ヒアリングにおいて、地方の中小企業にとっては、留学生の採用に関心があっても、

留学生と巡り合う機会自体が限定的との指摘があった。一方、大学ヒアリングでは、地域ぐるみで留学生の就職支援に取り組んだ結果、中小企業での採用に結びついた場合であっても、中小企業が留学生を継続的に採用することは難しいとの意見があった。

【日本の就職活動に対する認識】

留学生アンケートによると、留学生が就職活動を開始する時期は、卒業の1年～1年半未満前が最多である。大学ヒアリングによると、留学生に対する就職支援は民間サービス、大学ともに充実してきており、特に充実している大学では、就職活動の開始時期が日本人学生とあまり変わらなくなっている。一方、依然として開始が遅い学生もおり、特に10月に入学する学生はさらに遅れる傾向にあり状況は深刻である。半面、インターネットサイトなどの情報に影響を受け、型にはまった就職活動をする留学生が増加しており、「就職活動の日本人化」が進んでいるとの指摘もある。

また、留学生は自分のスキルアップを重視する傾向が強いため、ヒアリングを行った大学では、企業にいかに関与するかという視点をもつように、エントリー・シートの添削などを通じて丁寧な指導を行っている。

企業ヒアリングでは、日本人学生との交流について、サークル活動などを通じて日本人コミュニティに加わるような積極的な人材は限られているとの声があった。一方、社員ヒアリングによると、留学生からすると、企業が採用したい人材像は、日本人学生と留学生とで異なることがあり、日本人学生との情報交換はあまり役に立たないとの指摘があった。

③ 日本語に関する両者のギャップ

【求められる日本語能力】

企業ヒアリングにおいて、留学生に期待する資質として、日本語能力・日本文化を理解していることが挙げられており、採用段階で留学生の日本語能力は重視されている。企業・留学生アンケートによると、企業が留学生に求める日本語能力は、留学生の現状（自己評価）より高い。また多くの企業は、英語能力があっても日本語能力を有することを求めている。

企業ヒアリングによると、求める日本語能力のレベルに達している留学生を採用しているため、入社後に日本語研修を実施する例は限定的になっている。例えば接客が必要となる企業では、面接やディスカッションなどを通じて、採用の段階で一定レベル以上の日本語コミュニケーション能力を有する留学生を見極めている。

留学生アンケートによると、就職活動時に役立った英語の情報源は「特になし」という回答が多く、英語による情報提供は限られていることがうかがえる。英語の情報源の活用度を、学部・修士の別でみると、修士の学生の方が、英語の情報源を活用している。大学ヒアリングでは、英語・母国語での情報発信があれば、より留学生の目に留まりやすくなるとの指摘もあった。

企業ヒアリングによると、就職活動における情報提供や採用プロセスは、日本語を中心に行われており、日本語能力のハンデが企業にあまり考慮されていない。採用時のグループ・ディスカッションを、日本人学生と分けずに実施している企業もある。適性試験なども日本語で行われているため、その中で留学生の特性をどのように見極めるかが課題とな

っている。ヒアリングを行った企業のなかには、日本に滞在している年数によって異なる判断基準を適用し、面接等において、来日後3年未満であれば日本語力・日本文化への親和性が今後向上する可能性があることを考慮している例があった。

留学生の就職活動は、日本語能力を見極める目的から、情報提供や採用プロセスなどが日本語中心で行われるようになってきている。最近、大学では英語コースの創設が進んでいるが、これらのコースに在籍する留学生は、日本語を学ぶ機会がなく、日本人学生との交流も少ないため、就職活動に苦戦している状況である。

【配属先による相違】

前述の接客などでは一定レベル以上の日本語コミュニケーション能力を有する学生が求められるが、社員ヒアリングによると、システムエンジニアなどの専門職では、仕様書などで日本語の理解が求められるものの、高度な日本語コミュニケーション能力までは求められない。日本人学生に対して不利にならないために、専門職を目指したとの例もあった。

企業ヒアリングによると、日本人社員と同様に外国人社員に対しても幅広くジョブ・ローテーションを行う企業においては、社内のグローバル化が進んでおらず職場が英語で対応できない、海外展開のある部署ばかりでないといったことから、日本語能力が必要となる。一方、外国人社員の配属先が事実上、その属性を考慮して決定されている企業や、ジョブ・ローテーションがあまりない企業では高い日本語能力は不要とする傾向がみられる。技術職では、英語能力が必須の職種・配属先もあり、英語力向上の仕組みを会社が設けている例もある。

(3) 外国人留学生就職／採用に関する取組

① 日本企業や日本の就職活動に関する意識づけ

【キャリア教育】

大学ヒアリングによると、一部の大学では、日本企業のビジネスや働き方、自身のキャリアデザインを考える講義などの「キャリア教育」が行われているが、社員・留学生アンケートでは、このような授業があれば良かったとの回答が多かった。ヒアリングを行った企業からは、これらの教育の強化を大学に求める声があった。就職活動に先立ち、低学年など早い段階から日本で働くことについて考える機会を設けることで、留学生が個性を發揮し、多様な就職先を選択できるように支援したいとする大学もあった。

社員アンケートにおいても、1年次から企業の求める人材を伝える必要があるとの指摘があった。

【就職活動に関するセミナー】

大学ヒアリングによると、日本企業で就職するためには、日本人学生と同じ活動プロセスが必要であり、大学によっては留学生向けの特別な支援は行っていない。一方、留学生アンケートによれば、留学生向けの就職活動に関するセミナーは役に立ったと評価されている。

② 日本におけるビジネス・スキル、就活スキルの習得

大学ヒアリングによると、就職活動のための実践的なスキルを身に付ける機会を設けている大学がある。社員・留学生アンケートではこれらの機会が役に立ったとの回答が得られている。

大学・社員ヒアリングによると、取組の進んでいる大学では、企業研究、自己分析などに加え、エントリー・シートの添削や、ビデオ撮影をしながらの面接リハーサルなど、一対一の対面式で丁寧な指導が行われている。単に形式を学ぶだけでなく、自分の長所は何か、企業に対して何をアピールすべきかなどについて、総合的に考える機会が設けられている。留学生のなかには、面接まで進んだものの、面接のスキルが未熟で落とされることが多く精神的に厳しかったとの意見があったため、面接指導などの機会を拡充することが求められる。

また、社員・留学生アンケートによると、留学生向けの個別の就職カウンセリングが役立ったという回答が多く、個別に相談する機会は有効であることがうかがえる。

大学ヒアリングによると、就職活動に必要な日本語を含む「ビジネス日本語」、「ビジネス・マナー」の指導を行っている大学がある。社員・留学生アンケートによると、これらについては役立ったという評価が多い。

③ 企業との交流、ネットワーキング

【企業からの情報提供】

大学・企業ヒアリングによると、留学生に対する企業からの情報提供の場としては、留学生に限らず全学生を対象とした大学主催の企業説明会・選考会、業界別セミナー、地域で開催する合同企業説明会などがある。

大学・社員ヒアリングによると、特に地方大学においては、企業を招いて学内で説明会を開催しており、留学生の時間・費用に対する負担の削減に役立っている。

社員アンケートでは、Linkedin など、外国人がよく利用する就職サイトを活用して、情報を共有するのがよいとの提案があった。

【インターンシップ・プログラム】

社員・留学生アンケート、社員ヒアリングにおいて、インターンシップ・プログラムは、実際の開発を経験したり、社員の話を聞いて会社の業務に対するイメージを持つことができるなど、日本で就職すること、職場への理解を深めること、各企業の社風を知ることなどについて効果は高かったとする意見が多い。

企業・社員ヒアリングによると、留学生限定ではなく、日本人学生も含めたインターンシップ・プログラムを実施している企業が多い。インターンシップ・プログラムを設けているが、外国人学生・留学生を対象外としている企業もある。外国人社員の採用が進んでいない、グローバル化があまり進んでいない企業では、留学生受入にはコストがかかる、職場が対応できない、といったことがその理由となっている。

企業ヒアリングにおいて、インターンシップ・プログラムを行うにあたっては、学生・企業双方の要望が合致した形で行われることが必要であり、そのためにはマッチングや選

考が重要との指摘があった。その意味では、説明会等と同様、インターンシップも多くの企業及び留学生が参加する中で行うことが有効と考えられる。また、大学ヒアリングでは、長期のインターンシップ・プログラムの増加を希望する声があった。

【地元企業との交流促進】

大学ヒアリングによると、特に地方の大学では、留学生の大企業志向・都市志向への対応策として、前述のインターンシップ・プログラムや企業を巡るバスツアーの実施、交流会の開催などを通じて、地元企業との交流促進が行われている。就職活動段階にとどまらず、その前の段階から地元企業と交流し、留学生が企業と職務を知る機会、企業にとっては留学生を知る機会を提供している。

④ その他の取組

【留学生 OB・OG の活用】

大学・社員ヒアリングによると、留学生にとって、留学生 OB・OG の社員との交流は、企業における留学生出身者の活躍の様子を知り、日本で働くことについて相談ができる貴重な機会となっている。

大学・企業ヒアリングによると、大学ではセミナーでの講師依頼、交流会の開催などを通じて交流の場を設けている。留学生出身者の企業での定着が進んだ結果、留学生が OB・OG 訪問を行ったり、OB・OG がリクルータとして出身大学を往訪したりするケースもみられるようになってきている。限られた例ではあるが、企業アンケートによると、こういった活動における企業の満足度は高い。一方、社員ヒアリングでは、就職を希望する企業の OB・OG にコンタクトできるルートがない、採用の一環ではなく気軽に話を聞きたいといった要望もあった。

社員アンケートでは、大学が主導して、留学生学友会など留学生独自のパイプと連携することで、留学生と OB・OG をつなぐ仕組みを作るのがよいのではとの提案があった。

【企業に対する啓発セミナー】

大学ヒアリングによると、地方大学においては、留学生に対して地元企業に対する就職の意識を高めることに加え、地元企業に対して、留学生採用の好事例の紹介、留学生を採用することによって得られるメリット、雇用方法などを紹介し、留学生の就職の機会を拡大することに努めている例がある。

【その他の取組】

企業ヒアリングによると、海外での直接採用など留学生以外の外国人採用が進んでいる企業では、海外採用組とともに 10 月入社を認めたり、4 月・10 月に新卒採用を行っている例がある。英語による面接の実施や、採用関連の資料は日本語・英語併記を行っている企業もある。

(4) 今後の方向性

【留学生に特化しない方向へ】

大学ヒアリングの結果からは、留学生支援に積極的な大学ほど、留学生に特化しない支援への移行を志向する傾向がうかがえる。日本人学生と留学生を交流させることによって、双方に刺激を与えるという効用もある。大学の支援内容には、就職支援とキャリア教育の大きな二つの流れがあり、特に前者については、大規模校において留学生に特化した支援をなくす流れにある。後者も日本人学生を混ぜて進める流れにある。

今後の課題としては、現行では個別に実施している取組を一貫性あるものとして取り組みたい、留学生支援に携わる人材に専門性が必要であることなどが大学ヒアリングで指摘された。企業ヒアリングによると、企業としても、留学生からの人気の拡大とそれに伴う応募者の日本語力の上昇傾向を踏まえ、近年は留学生を特別扱いしない方向に進んでいる。

【地域内での産学官連携】

規模の小さな大学では大学独自の取組に限界があるが、ヒアリング対象の大学（地域）では、地域内での産学官連携によって大学コンソーシアムを形成し、小規模大学の留学生も就職支援を受けられる仕組みを作っている例があった。

【心理面でのケア】

社員ヒアリングにおいて、就職がなかなか決まらない場合など、就職活動で受けるストレスに対して、心理面のケアも必要であるとの発言があった。

4.1.2 就職後における課題とそれに対する取組

(1) 外国人社員の定着に関する課題

① キャリアパスに関する企業と外国人社員間のギャップ

企業アンケートによると、企業にとっての留学生採用の課題は、「キャリアパスや社内ロールモデルをうまく説明できない」が最多であった。企業ヒアリングにおいては、キャリアパスに関する企業と外国人社員間のギャップが、外国人社員離職の要因として挙げられている。

【業務に関するギャップ】

留学生アンケートによると、留学生（特に文系）は自らの強みを活かせる「国際業務」「貿易業務」への配属を希望する者が多いが、企業アンケートによると、実際の配属は「国際業務」も多いものの、それ以上に「営業・販売」へ配属する企業が多い。理系留学生が希望する、「研究開発」や「システム開発・設計」など国籍に関わらない専門性を活かした職種を除けば、留学生の希望と企業における配属の実態の間にはギャップが生じている。

ただし実施には、「営業・販売」のなかでも、留学生の特性を活かして、海外を対象とした業務に配属されているとみられる。留学生側は各職種の具体的な内容や期待される役割について理解が不足していることがあると考えられ、大学や企業からこうした点に対してより具体的な説明を行うことが期待される。

【外国人の母国への考え方、グローバル志向】

留学生・社員アンケートによると、日本で就職したい理由・就職した理由は、「将来日本の海外拠点で働きたい」が最多であった。留学生アンケートによると、就職を希望する企業の規模は「グローバルに事業を展開している大企業」が最多であり、就職先を決める要素として「国際的な仕事ができる」ことが、「将来性がある」に次いで2位となっており、留学生は国際的な業務に就いて、グローバルに活躍することを希望している。

企業アンケートによると、留学生の採用理由として、比較的規模の小さな企業では、「母国への海外事業を開拓・拡大するため」との回答があるが、大学・企業ヒアリングによれば、母国への帰国を望まない外国人社員もいる。一方で、留学生を日本人学生と区別なく採用している企業では、必ずしも外国人社員を母国も含めた海外に配属するとは限らないところもある。グローバルな仕事に対する外国人社員の意向と、企業の実態とのギャップが生じるところとなっている。

また、社員・留学生アンケートにおいて、転職先として、母国や母国以外の海外を考える社員・留学生の中には、転職先で日本との関わりを持ちたいと考えているものも多い。

【キャリアの自己決定】

企業ヒアリングにおいて、外国人社員が離職する理由の一つとして、自分のキャリアは自分で決めたいという考えが強いことが挙げられた。日本の企業では、ジョブ・ローテーション、配属決定などにおいて、自分のキャリアは会社に委ねるという意識が強く、キャリアを自己決定したい外国人社員との間にギャップが生じる要因となっている。

一方、社員ヒアリングにおいては、人事としっかりコミュニケーションをとることにより、満足度の高い配属が行われているケースもみられ、自分のキャリアに自らが関わったという意識を持たせるような丁寧なコミュニケーションが重要であることがうかがえる。

【キャリア観のギャップ】

企業・社員・留学生アンケートによると、企業はほとんどが「できるだけ長く」働くことを希望しているが、社員・留学生で「できるだけ長く」働くことを希望している比率は4割前後となっている。

企業ヒアリングでは、外国人社員の離職理由として、短期間でのキャリアアップを望む外国人社員と、長期的な人材育成を望む企業との間のギャップが指摘されている。入社後10年間は職能資格をベースとした制度が適用されるため、キャリアに差がつきにくく、それをもどかしく感じることで離職の原因の一つになっているという企業もあった。

【留学生のためのロールモデルやキャリアパスがない】

社員ヒアリングによると、留学生の採用実績が限定的である場合には、ロールモデルがない、育成プランがないことなどから、希望と異なる仕事に配属されること、将来のキャリアに不安を感じるなどが離職につながっている。留学生枠で採用されたにも関わらず、国内部門に配属になった例もある。一方で、自らがロールモデルとなって、外国人社員のキャリアパスを考えることを任された例もある。

② 受け入れ態勢の不備

企業ヒアリングによると、配属される職場が外国人社員の受け入れに慣れていないことを課題とする企業があった。また、顧客のことを考えると、国内営業に外国人を配属できないことから事務系の採用は増やせない、入社後に地方の工場勤務になると、慣れない地方での生活に不安を募らせることになるといった課題もあげられた。その他、社内環境が日本語であることが、外国人社員が疎外感を受ける要因となっているという指摘もあった。

③ 定着する外国人社員の変容～「日本人化」

企業ヒアリングでは、ダイバーシティ推進の一環として採用された留学生が、日本人社員と同一の育成システム・評価制度が適用された結果、日本人社員との同質化が進んで“留学生らしさ”がなくなり、職場の活性化につながらないという矛盾が指摘された。日本人社員とは異なる特性や能力を発揮し、日本人社員に対する相乗効果が得られるような人材活用の方策が求められるところである。

(2) 外国人社員の定着に関する取組

① キャリアパス

社員アンケートによると、外国人社員の定着のために企業が取り組むべきことは、多い順に「能力に応じて責任ある職務につくことができるようにする」「期待される役割や職務内容を明確に提示する」「外国人を経営幹部に登用する」「会社が将来のキャリアパスを明示する」ことであった。企業アンケートの結果と比較すると、特に「外国人の経営幹部への登用」と「キャリアパスの明示」については会社の実施状況が比較的低く、社員の期待とのギャップが大きいことが明らかになった。

そのため、外国人社員定着のためには、こうしたギャップを解消するための取組が必要となる。大きく分けると以下の3つの取組が行われている。

- ・ (日本人にも共通の) 専門職型人事の実施
- ・ (日本型人事制度の継続を前提とした) 外国人に対する特例
- ・ (日本型人事制度の継続を前提とした) キャリアパスの明示、丁寧なコミュニケーション

【(日本人にも共通の) 専門職型人事の実施】

ヒアリングを行った企業では、日本人社員を含めて職種横断的な異動は少ない、エンジニアは職種を越えた異動は少ないといったように、職種をまたがるジョブ・ローテーションを行わないことで、外国人社員が考えるキャリアパスと配属先との間にあまりギャップが生じていない例があった。

社員ヒアリングでも、職種別の採用についての紹介があった。情報工学など専門知識を活かして就職した例では、ソフトウェア開発に携わることを合意の上で採用・配属され、希望通りの職務に就いている。また、募集時に技術職と事務職、事務職は人事・経理・営業を分けて募集が行われた企業に就職した例においても、希望する配属先とのギャップは

生じていないとのことだった。

このほか、ヒアリングを行った企業から、各職種において求められるスキルセットを明確化する計画が紹介された。これは、自分が習得しているスキルをアピールしたり、必要となるスキルを前倒しして学習しておくことにより、自身のキャリアパスについて積極的に働きかけることが目指すものである。

【(日本型人事制度の継続を前提とした)外国人に対する特例】

(配属)

ヒアリングを行った企業では、グローバル経営を担うことのできる「グローバル人材」(外国人社員及び海外経験を有する日本人)は入社後5年以内に海外関連部署に配属する、国内営業に外国人は配属しない、「前倒しキャリアプラン」に基づき外国人社員の初海外赴任を入社3~4年目に早めるなどにより、外国人社員の海外志向・短期キャリア志向に対応している。

社員ヒアリングでは、海外関連部署を強く希望していたが、国内部門の配属が2年続いたことから不安になって転職した例があり、前述の取組はこのような事例の回避に有効であることがうかがえる。

(キャリアプランの検討)

ヒアリングを行った企業では、外国人社員・上司・人事の三者面談によるキャリアプランを作成する、入社3~4年次に今後のキャリアを考える研修を行うなどによって、社員のキャリアプランを検討する機会を設けている例があった。

(処遇)

ヒアリングを行った企業では、外国人社員の処遇を日本人と異なるものにする(有期雇用で非組合員であり、年俸制に近い業績評価制度)、外国人社員は入社後3年間は1年更新の嘱託契約とする、といった例があった。

【(日本型人事制度の継続を前提とした)キャリアパスの明示、丁寧なコミュニケーション】

(採用段階)

ヒアリング先の企業では、海外業務に必ずしも配属されるわけではないことを明確に伝えるなど、キャリアパスに関する期待が実態と異なるものとならないよう、丁寧に説明している例がみられた。

(入社後)

ヒアリングを行った企業では、入社時やその後の研修を通じて、社員との丁寧なコミュニケーションをはかっている例があった。長期的な人材育成やジョブ・ローテーションについて丁寧に説明する、外国人限定ではない(全社員を対象とする)人事担当者との面談などである。

また、専門性を極めるスペシャリストと複数の職務をローテーションするゼネラリストの双方を採用している企業のケースでは、採用時から入社後も引き続いて、本人と密にコ

コミュニケーションをとり、キャリアビジョンや経験したい職種などをたずね、ギャップが生じないようにしている。同社では、受入先のみドルマネジメントに対して、外国人社員に対してはより時間をかけて丁寧に説明するように意識づけを行っていた。

なお、ヒアリングを行った中小企業では、社員の独立（起業）を企業の外部ネットワークの拡大と好意的にとらえ、独立を支援している例もあった。

② 言語への配慮

（日本語教育）

企業ヒアリングによると、適材適所の配属に努め、留学生には必ずしも高い日本語能力を求めない（あるいは一定レベル以上の日本語コミュニケーション能力を有する留学生を採用している）ことを明確にしている企業では、入社後の日本語教育は行われなくなる傾向がみられる。一方、日本語でのコミュニケーションを要する職務に配属している企業では、日本語学校通学に対する助成や、日本語試験合格者への奨励金支給などを通じて、日本語学習の機会提供が行われている。

社員ヒアリングでは、海外採用の外国人社員にのみ日本語教育があり、英語を話せるメンバーがつくことに、若干不公平感を覚えるとの声があった。

（社内における英語使用）

企業ヒアリングによると、社内文書や社内会議の英語化などを通じて、外国人社員が疎外感を持たないように配慮している企業もある。新人研修で英語を利用している企業もある。

③ その他受け入れ態勢

【相談体制の充実】

ヒアリングを行った企業の例では、社内イントラサイト・相談窓口の設置、外国人社員とその上司への「グローバルマインド研修」、四半期に一度の人事面談、新人外国人社員へのフォローアップ・ミーティングなどを実施することによって、外国人社員が悩み事などを相談しやすい体制づくりが行われている。

また、社長や人事の採用担当者が、継続的に外国人社員に声掛けをし、必要に応じてマンツーマンでじっくりと話し合ったり、会食をしたりするなど、インフォーマルな対応ではあるが、身近な相談相手としてケアを続けている企業もあった。

【外国人社員コミュニティの形成】

ヒアリングを行った企業では、年に一度のネットワークイベントを開催することでコミュニティ形成を支援している例があった。

社員ヒアリングでは、外国人社員の悩みを救い上げ、政府や自治体につなげる仕組みとして、企業を超えた外国人コミュニティ形成の支援に対する要望があった。

【外国人社員を受け入れる日本人社員に対する支援】

ヒアリングを行った企業では、「グローバルマインド研修」として、外国人社員と配属先の上司を対象に研修を行って、異文化理解の促進、互いに提案し合える職場環境の構築を目指している例があった。また、四半期に一度、外国人社員の上司に対して人事部が面談を行っている企業や、現場のミドルマネジメント層に対し外国人社員には時間をかけて対応することなどについての意識づけを行っている企業もあった。

【異文化への配慮】

ヒアリングを行った企業では、異文化に対する配慮として、異文化理解に関する研修の実施や、ベジタリアンメニューの提供、イスラム教徒のための礼拝所設置・礼拝時間への配慮などを行っている。入社時に、「ウェルカム・パッケージ」として、宗教・文化面の情報を記載した書類を配布しているケースもあった。

【仕事の進め方への配慮】

ヒアリングを行った企業では、チェックシートやフォーマットを作成して外国人社員と日本人社員との間で明確な意思疎通を行えるよう工夫する、日本語の技術用語データベースを構築する、といった取組が行われている。

また、日本企業における働き方や企業文化に関する内定者研修を行っている企業もある。

【長時間労働の見直し】

外国人社員の定着のために企業が取り組むべきことのうち、企業と外国人社員の認識のギャップが顕著に大きいものに「長時間労働の見直し」が挙げられていた。「長時間労働の見直し」は、企業アンケートでは「既に実施している」とする比率が高いが、外国人社員の定着を促進し、組織の多様性を高めるためには、さらなる見直しが必要であると考えられる。

4.2 今後の外国人留学生の就職及び定着支援に向けて

これまでの考察から、外国人留学生の就職や定着に関する傾向、課題として以下のことが確認できた。

- ▶ 外国人留学生のうち日本での就職を希望する比率は約6割、就職を希望する学部4年生と修士2年生のうち内定を得ることができた留学生は約半数となっており、日本で就職を希望しながらも内定を得られていない留学生も多く存在している。
- ▶ 大企業志向の留学生も多いが、実際には中小企業に多数就職している。また、日本企業で「できるだけ長く」働きたいという留学生も一定の比率で存在する。
- ▶ ただし、キャリアパスに対する考え方にはギャップが存在し、外国人社員の定着に向けた大きな課題である。企業だけではなく、大学でのキャリア教育や就職支援も必要である。
- ▶ 企業における定着のための取組のうち、「外国人社員を経営幹部に登用する」と「長時間労働を見直す」において企業と外国人社員の認識に顕著なギャップがあった。外国人留学生の活用に向けて、これらも含めたギャップを解消していく必要がある。

以下、外国人留学生の就職及び定着に向けた支援策の今後の方向性を提示する。

4.2.1 外国人留学生の就職／採用支援

(1) 外国人留学生の就職／採用に対する支援策の今後の方向性

外国人留学生の就職／採用を支援するための方策としては、今後は以下のような方向性が求められると考えられる。

① 大学と企業の連携

外国人留学生の就職／採用を支援するためには、留学生が企業における仕事の内容や職場の雰囲気などを知り、また企業が留学生の人となりや能力、ポテンシャルなどを知る機会を創出することが必要である。また、そうした場を通じて、企業と留学生がお互いのニーズや考え方について理解を深めていくことも期待できる。そのため、大学等が実施する就職支援の取組に、企業が参画することが重要と考えられる。

一方、企業における留学生の受入状況によって、そうした取組の目的や内容は異なるものと考えられる。そこで企業の状況を非常に大まかであるが、以下の三つの類型に区分し、それぞれにおける企業の目的や役割について提言することとしたい。

図表 4-1 企業の留学生受入に関する類型と、
就職／採用支援に求められる役割に関する方向性

	留学生受入初期	留学生の受入浸透	社内のグローバル化進展
企業の状況、ニーズ	<ul style="list-style-type: none"> 最近、留学生の受入を開始または開始しようとしている まずは留学生との接点づくりが必要 	<ul style="list-style-type: none"> 留学生採用を一定期間継続し、定着のための取組も開始 ゼネラリストとして優秀な社員を育成するという従来型の人事体系を変えずに留学生を受け入れたい 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人受入が浸透 スペシャリストとして優秀な社員を採用・育成し、英語の利用など外国人・日本人が区別なく働ける環境を構築
求められる支援の方向性	<ul style="list-style-type: none"> 就職活動開始前の時期における企業・留学生間の交流会や企業見学会の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 大学におけるキャリア教育への協力(企業が課題を提供する課題解決型学習を取り入れた講義、インターンシップ等) 	<ul style="list-style-type: none"> 大学におけるキャリア教育への協力(英語による講義への協力、英語でのインターンシップ受け入れ) 英語での情報発信

【留学生受入初期段階の企業の役割】

留学生の受入を開始した企業、または開始しようとしている企業においては、まず留学生との接点をつくり、企業と留学生とが互いを知る機会を作り出すことが重要と考えられる。

そうした接点としては、就職活動期より前の段階において(例えば学部1、2年生の時点から)、立食パーティ形式等により企業関係者と留学生が気軽に参加・交流できるイベントや、企業の施設等を見学するイベント等が考えられる。

【留学生の受入浸透段階の企業の役割】

留学生の採用を一定期間継続し、定着のための取組も開始したような企業で、ゼネラリストとして優秀な社員を育成するという従来型の人事制度を維持したまま留学生を受け入れたい、という企業においては、そうした日本企業の特徴を含めた、当該企業の実態を具体的に留学生に伝え、また留学生側もそうした環境で自分が活躍できそうか、確認できる機会を広く作っていくことが重要と考えられる。

そうした機会としては、以下のような取組が考えられる。

第一に、インターンシップ・プログラムの実施である。インターンシップは一定の期間をかけて、企業と留学生が互いに学びあう機会をつくることのできるものであり、留学生側には有効であったとの評価が高い。ただし、インターンシップ・プログラムは受け入れる企業側の負担が大きいことが指摘されている。

そのため第二に、インターンシップ・プログラムより企業負担が小さい手法として、大学がキャリア教育の一環で実施する講義に、企業が協力するという手法が考えられる。座学に加えて、課題解決型学習(PBL)を取り入れることが有効と考えられる。企業は自社の抱える課題を学習のテーマとして提供したり、講師や参加者を派遣して議論に参画し、それを通じて企業における業務の進め方や、業務内容について、留学生に伝えたりする役割が期待される。

こうした取組は、就職活動が始まってから行うのではなく、学部1年生など、より早い段階から実施することが望ましい。留学生の日本企業に対する関心を高めるとともに、企業の業務や人事制度に対する考え方を、繰り返し留学生に伝えることができるようになるためである。

【社内のグローバル化が進展している企業の役割】

日本人社員も含めて社内の各種制度の「グローバル化」を進め、日本人・外国人の区別なく働くことができる社内環境を構築している企業もある。すなわち、総合職ではなく専門職として優秀な社員を採用・育成する、具体的に職務を限定してそれに応じて処遇が決定される（職務を越えたジョブ・ローテーションは実施しない）仕組みを導入する、あるいは英語を業務で使用する、といった取組を実施している企業である。

現状では、こうした企業はそれほど多くはないと考えられ、多くの企業は日本型の人事制度のもと、日本語を使用することを前提として新卒採用を行っている。そのため、日本語能力が高くなかったり、日本企業の人事制度に違和感を覚える外国人留学生（典型的には、英語のみで実施されるコースを受講している留学生）の受入先として、こうした「グローバル化」を進めている企業は重要と考えられる。そこでこうした企業には、以下のような、英語によって留学生と企業との接点を構築する取組への協力が期待される。

第一に、英語（ないしその他の日本語以外の言語）によるインターンシップの受入。

第二に、大学におけるキャリア教育のうち、特に英語で実施する講義への協力。

第三に、英語による就職・採用に関する情報発信の充実。

② 地域内の連携

留学生の就職に関して先行的に取り組んでいる大学の支援方策は、ある程度標準化されつつあり、今後はそうした取組をより多くの留学生が享受できるようにすることが求められると考えられる。

その一方で、特に留学生数が少ない大学においては、留学生に特化した支援を実施するのは難しいと考えられる。また同じ大学内にあっても、留学生支援に注力するコースとそうではないコースが併存している場合があり、このような大学間ないし大学内の支援方策に関する格差は縮小されることが望ましい。

そうした格差縮小のためには、地域単位で大学間や自治体が連携することが重要と考えられる。「広島県留学生活躍支援センター」のような、地域内の複数の大学が参加し、留学生支援に対する取組を地域の産学官が連携して取り組むことは効果的と考えられる。

また企業説明会のように、一定規模の企業数や留学生数を確保して実施した方がマッチング機会が増え、有効性がより高まる取組もある。一校でそうしたボリュームに達することが難しい大学においても、地域内の連携の枠組みを通じて実施することで、そうした量の確保が容易になると考えられる。そのためには、地域によっては都道府県単位で連携するよりも、地方ブロック単位で連携するほうが、より多くの企業と留学生が参加する可能性が高まると考えられる。

③ 脱・留学生特化支援、日本人学生との共通化

本調査でヒアリング調査対象とした大学の一部においては、留学生を特別扱いするのはやめ、留学生に特化した就職支援を縮小する動きや、留学生（特に英語コースの留学生）を対象として実施していた取組に、日本人学生も含めて広く門戸を開くことで、留学生・日本人学生がともに刺激しあうことを模索する動きが出てきている。

特に後者のような取組に関しては、日本人学生のグローバル化のための取組としても活用できると考えられる。すなわち、日本で学ぶ多様な留学生と日本人学生が交流することで、留学生は日本人学生と接点を持ち、日本について学ぶ機会を得ることができるとともに、日本人学生にとっては様々な出身国の留学生と交流することで、国際感覚を養うことが期待できる。

(2) 外国人留学生就職支援の課題

多くの外国人留学生に対する就職支援が実施されている一方で、就職活動がより困難な留学生や、外国人留学生の採用が困難な企業もまた存在する。今後、外国人留学生の就職／採用支援を検討するにあたっては、こうした就職／採用困難層について重点的に検討することもまた必要と思われる。

① 就職活動がより困難な留学生

【文系の留学生】

理系の留学生が従事することが多い技術職（研究職やシステム開発職等）は、専門性に基づいて採用・配属が行われ、職種や業務内容も比較的明確で、職種横断的なジョブ・ローテーションが行われず、求められる日本語レベルも比較的高度ではないことが多い。

一方、文系の留学生の場合は、そうした専門職は少なく、多くの場合はいわゆる職種が限定されない「総合職」として雇用されることになる。そのため、職務や業務内容はあいまいで、ジョブ・ローテーションを経て時間をかけてキャリアを積む傾向が強く、入社時点ないしその数年後の時点でキャリアパスが不明確である可能性が高い。このような日本企業独特の人事制度になじむ必要があるうえに、求められる日本語能力も高い。文系の留学生は自らの強みを活かして海外業務に従事したいと考えがちであるが、就職後にそうした業務に従事できるとは限らない。このように文系の留学生は、理系以上に日本人と同じような働き方を求められがちである。そのため、自らの希望と実際の配属とが異なる可能性も高い。

このようなことから、文系の学生（特に文系の修士課程の学生）は、就職活動時に苦労し、採用後も自らの理想とのギャップに苦しむ傾向が強いと考えられる。しかも留学生の数としては、理系よりも文系が多いと考えられる。そのため、今後の留学生の就職支援を検討するにあたっては、文系の留学生に対する支援を中心に組み立てていくことが必要と考えられる。

【英語人材】

近年、我が国の大学においても、日本語は使わず、英語のみで履修できるコースを設置する大学が増えている。こうしたコースを履修する留学生は、日本語能力が低く、また学生を含む日本人・日本社会との接点が少ない傾向にある。そのため、日本における就職はより困難と考えられる。

こうしたことから、各大学においては、日本語の研修や日本企業との接点づくりのための取組強化が求められる。

一方、企業においては外国人の採用ルートとして、海外大学からの採用に着目する動きがある。日本語を使わず、日本社会への理解度が比較的低いという点では、英語コースの留学生と共通するため、こうした人材と合わせて受入方策を改善していくことが望まれる。例えば、日本語不要な求人の増加とそれらへのアクセス改善が求められる。また、前項で指摘したように、産学の連携により、英語によるインターンシップ・プログラムやキャリア教育等の取組を強化することも望まれる。

【地方圏の留学生】

外国人留学生は大企業志向が強いこともあり、地方圏の大学の留学生であっても、就職先としては大企業が多く立地する大都市を志向する学生が多い。大都市圏の企業を大学内で開催する説明会等に招聘している大学もあるが、一部の有力校にとどまる。そのため、多くの地方圏在住の留学生は、移動や滞在に関する費用を負担して、大都市圏での就職活動を行っている。

こうした留学生に対しては、地方圏の企業の魅力を伝える取組を進めるとともに、地方単位の大学間連携・産学官連携により、地方圏における企業・留学生間のマッチング機会を多くすること、例えば、大都市圏の企業を招聘した合同説明会の実施、地方ブロック単位での企業・留学生が集積するイベントの開催等が望まれる。

② 外国人留学生の採用がより困難な企業

【地方圏の企業】

上述の通り、留学生は大企業志向・大都市志向が強く、地方圏の大学においては留学生が就職段階で地域外の大都市圏に流出することが課題となっている。

一方、地方圏の特に中小企業においては、その規模の小ささから（個々の企業単位でみれば）毎年継続的に留学生を採用することは難しい。また、地方圏の企業のなかには、留学生ないし外国人が身近な存在ではないため、留学生の雇用について積極的ではない姿勢もみられる。

こうしたことから、地方圏の企業への留学生の就職を拡大するためには、留学生だけではなく、企業側の留学生採用に対する関心を高めることも重要である。そのため、地方圏の企業と留学生との接点となる機会の創出・拡大（前述の交流会や見学会等）に加え、企業に対して留学生採用に対する関心を高める、啓発のためのセミナー実施等も必要と考えられる。

【中小企業】

実際には多くの留学生が中小企業に就職しているにもかかわらず、外国人留学生の関心はグローバルな大企業にあり、中小企業では留学生の採用が難しいという状況である。一方で、中小企業においては、今後のグローバル化ないし現地進出の担い手として、留学生の力量・特性を活用したいというニーズもある。進出先の国と橋渡しする人材として、当該国を母国とする留学生に期待する傾向もみられる。これは、キャリアパスが明確な採用であり、そうしたキャリアパスを望む留学生にとってはメリットが大きいと考えられる。

さらに、中小企業は社員と経営者の距離が近く、外国人社員に対して柔軟な処遇（日本

人社員とは異なる処遇)を行うことも、経営者の判断次第で比較的容易に実施可能と考えられる。その意味では、留学生の求めるキャリアパスは、むしろ中小企業の方が実現しやすいともいえる。

中小企業への留学生の就職を支援していくためには、こうした中小企業のメリットを積極的にアピールすることが重要である。また、上述の地方圏の企業と同様に、中小企業に関しても留学生との交流機会を創出することによって、相互の関心を高めることが重要と考えられる。

4.2.2 外国人社員の定着支援の取組

(1) 外国人社員の定着支援策の今後の方向性

外国人社員の定着を支援するための方策としては、今後は以下のような方向性が求められると考えられる。

① 大学との連携

外国人社員の定着支援は、ともすると企業内の問題と捉えられがちである。しかし、定着を妨げるキャリアパスに関する認識の不一致は、すでに学生時代にその芽があると考えられる。留学生は(学生の時点では)キャリアパスに関する認識は薄く、キャリアパスが明確であることを理由に就職先を選択することは少ない。しかし、企業に就職し、また(日本以外での就職者を含む)友人・知人の動向とも比較することで、次第に自らのキャリアパスに対する認識を深めていくものと考えられる。そして、自らが追い求めたいキャリアパスと、日本企業が想定しているそれとの違いに気づくに至ると考えられる。

こうした入社後に顕在化するキャリアパスに対する認識の相違を埋めるためには、就職先の選定前の段階、すなわち学生時代において、日本企業(の多く)が想定しているキャリアパスが、日本以外の企業のそれとは異なっているということを知ることが重要と考えられる。

そのためには、大学におけるキャリア教育の一環として、日本の企業文化や日本企業のキャリアパスの特質について留学生が学ぶ講義を、企業の協力の下に実施する、といった取組が必要と考えられる。日本企業の特異な人事制度については、入社後も繰り返し丁寧な説明が必要と考えられるが、それは入社前の段階から始めるべきものと考えられる。

同様に、日本企業において必要な日本語やビジネス上の慣習等についても、就職後に学生時代に思い描いたものと異なるということが考えられる。こうした点についても、企業が協力して(具体的にはカリキュラムの検討・作成、講師の派遣等)、留学生に教えるといった取組が、定着支援の方策として検討が必要と考えられる。

② 企業間の連携

外国人社員受入に当たっての課題は、各企業固有の問題もあるが、企業間で共通する点も多いと考えられる。そのため、企業間が連携し、それを公的に支援するといった仕組みの構築が、今後の方向性として考えられる。

それは第一に、企業間の情報交換の場づくりに対する支援である。これは地域レベルと

ナショナル・レベルの双方の可能性がある。

第二に、企業横断的な研修実施の支援である。例えば、①で述べた点に関しては、内定取得後など、就職前の段階で企業横断的に共通の研修を実施する、といった対応が考えられる。同様に、就職後においても、外国人社員ないし外国人社員の配属先の社員（上司等）への研修を、企業横断的に実施するといった対応が考えられる。

第三に、企業を越えた外国人社員コミュニティの形成支援である。企業単独で外国人社員コミュニティの形成促進を図る取組はあるが、これを企業を超えて実施しようというものである。これも地域レベルとナショナル・レベルの双方の可能性がある。また、出身国別に形成するといったことも考えられる。すでに国別・地域別に作られている留学生学友会等との連携なども考えられる。こうしたコミュニティがあれば、就職活動の時点で、外国人留学生がOB・OGの経験を、大学や企業の枠を超えて聞きに行くこともできるようになると考えられる。

(2) 外国人社員の定着支援の課題

① 最大の課題は「キャリアパス」に関するギャップ

外国人社員の定着支援に関する最大の課題は、キャリアパスに関する外国人社員の認識と企業の認識のギャップであると考えられる。すなわち、外国人社員は、専門性を活かした特定の職種において、短期間でキャリアアップを、自らの意思決定により成し遂げたいと考えている。一方、多くの日本企業は、特定の職種に限定しない「総合職」として、長期間にわたるジョブ・ローテーションと人材育成を通じたキャリアアップを、企業による意思決定の下に行おうと考える。

こうした相違は、技術職を中心とした、専門性を活かして配属される職種では生じにくい。問題は、文系留学生の多くが配属されると考えられる、「総合職」においてである。

こうしたギャップへの企業側の対応策は、大きく二つに分けられる。「企業のグローバル化」と「外国人社員の日本人化」である。

「企業のグローバル化」とは、日本人社員も含めて、多くの海外企業と同様に職種・職務を限定した配属を行い、外国人社員にとってなじみやすい人事制度を構築することで、ギャップを解消するものである。事業の国際化の進展とともに長い時間をかけてそうした制度に転換していった企業もあれば、経営陣の強いリーダーシップによって短期間にそうした制度を構築した企業もある。こうした企業においては、外国人社員定着のために特例的に実施する取組は、生活や文化面での配慮が中心となる。ただし、こうした企業は少数派であると考えられる。

一方、「外国人社員の日本人化」とは、企業内の「日本的な」人事制度は維持し、外国人社員がそういった制度を理解し、なじんでいくことによって、ギャップを解消するというものである。そのためには、外国人社員に対して配属や処遇面で一定の特例を提供しながらも、基本的には既存の人事制度を維持し、それについて繰り返し丁寧に説明しコミュニケーションを図り、社員側の理解と納得を得る、といった取組を行うことになる。こうした企業は、外国人社員の日本人社員への同質化を求めることになり、そのために採用段階からそうした特性を見極めて、すなわち「日本人化できそうな」外国人社員を採用する、

といったことになりがちである。

現状では多くの日本企業は後者であると考えられる。そのため、外国人社員定着のための取組は、外国人社員に対する一定の特例（配属に関する特例、キャリアプランを検討する機会の提供、処遇に関する特例、等）の提供と、キャリアパスに関する丁寧な説明・コミュニケーションが中心となる。しかし、これはダイバーシティの向上や、日本人に限定しない優秀な人材の獲得という、外国人留学生の採用目的とは矛盾することになる。「日本人化」した外国人であれば、国籍は多様でも考え方などは多様ではないし、日本人に限定しない代わりに「日本人化しやすい外国人」に限定しているに過ぎないからである。「日本人化」の取組を進める企業は、こうしたジレンマに直面することになる。

② 企業内の「グローバル化推進」と「日本的特質の維持」の相克

①で述べたキャリアパスに関するギャップは、「外国人と企業のギャップ」というだけではなく、企業内のギャップの問題でもあり得る。

すなわち、一方では全社的な要請として（経営者ないし人事部の判断として）、ダイバーシティや優秀な人材の確保という観点から外国人雇用が行われる（この場合はどちらかというところ「日本人とは異なる」外国人が求められる）。その背景には、企業のグローバル化を進めるという考えがある。

他方、業務における要請あるいは外国人が配属される現場でのニーズとしては、日本市場において、日本語を使いこなし、日本の事情に通じ、日本社会に溶け込める「日本人化した」外国人が求められる。別の言い方をすれば、現時点では配属先の各部署はグローバル化しておらず、日本人化していない外国人の受入は難しい。

これは、経営・人事と現場のギャップともいえるし、外国人社員受入に対する「総論賛成・各論反対」とまとめることもできるだろう。あるいは、全社的にグローバル化を進める中で、各現場ではグローバル化が十分に進んでいないために起きる、グローバル化の過渡期の問題と位置づけることも可能である。

しかし、このギャップを突き詰めていくと、過渡期の問題ではなく、今後も引き続き日本企業が考えなければならない、二つの潮流の選択の問題と捉えることもできる。それは、日本企業の競争力の源泉を何に見出すかという問題である。

一つは、日本人に限らず優秀な人材を世界中から獲得するための仕組みづくりが必要であるという、グローバル標準の人事制度の構築が競争力の源泉となるという考え方がある。

反対に、（正社員であれば）誰もが高い可能性を持っているという前提の下、長期的な人材育成・確保を行う人事制度こそが日本企業の競争力の源泉であり、それを日本人社員だけではなく、外国人社員にも等しく適用することが、今後の競争力維持のためにも必要である、という考え方もある。

おそらく、日本企業の多くは後者の考えに立つ。その一方で、同質的な日本人社員ばかりで成り立った人事制度を、外国人社員を迎える中で維持できるのか、あるいは前述のようにダイバーシティの向上という目的と矛盾するのではないかと、といったジレンマも生じる。そのため、基本的には後者を選びつつも、部分的には前者の要素も取り入れる、ハイブリッド型の人事制度を模索する企業もあるだろう。

自社の競争力を維持・向上するためにどのような人事制度を構築し、そのなかで留学生

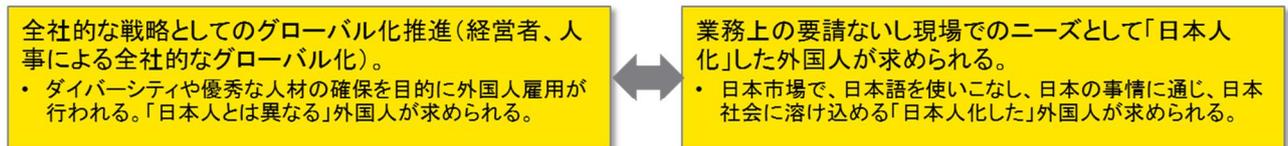
出身者をはじめとする外国人社員をどう位置づけるかは、各企業の選択の問題であろう。国としては、そうした企業の選択を踏まえながら、留学生出身者のポテンシャルを活用して、我が国全体としての産業競争力を強化する方向を、検討していく必要がある。

図表 4-2 外国人社員定着を巡るギャップ

キャリアパスに関する外国人社員と日本企業間のギャップ



企業内のグローバル化推進路線と日本の特質維持路線の相克



今後の日本企業の競争力の源泉



参考資料：アンケート調査票

1. 企業アンケート調査票

外国人留学生の採用及び定着状況に関するアンケート調査 調査票【企業向け】

1. 貴社について

問1 貴社の主な業種をお答えください。(当てはまるもの1つに○)

1. 農林・水産・鉱業	12. 小売・流通
2. 土木・建設	13. 商社・問屋・卸売
3. 食料品	14. 金融・証券・保険
4. 繊維・パルプ・紙	15. 不動産
5. 化学・医薬品	16. 運輸・倉庫
6. 石油・ゴム・窯業・土石製品	17. 情報・通信
7. 鉄鋼・非鉄・金属製品	18. 旅行・宿泊
8. 一般機械・精密機械	19. 飲食
9. 電気・電子機器	20. 医療・介護・福祉
10. 自動車・輸送用機器	21. 専門・技術サービス業
11. その他製造	22. その他のサービス業

問2 あなたの会社の従業員数はどの程度ですか。(当てはまるもの1つに○)

1. 300人未満	2. 300人以上～1,000人未満
3. 1,000人以上～5,000人未満	4. 5,000人以上

問3 貴社には海外拠点がありますか。(当てはまるもの1つに○)

1. ある	2. 現在は無いが、今後設置予定	3. 現在は無く、設置の予定もない
-------	------------------	-------------------

問4 貴社の海外売上比率はどの程度ですか。(当てはまるもの1つに○)

1. 10%未満	2. 10%以上～20%未満	3. 20%以上～30%未満
4. 30%以上～50%未満	5. 50%以上	

問7 貴社では直近3年間に、どのような方法で外国人留学生を新卒採用していますか。(当てはまるもの全てに○)

- | |
|---------------------------------------|
| 1. 日本人学生と区別なく採用している |
| 2. 日本人学生と同様の採用方法だが、ある程度の採用目標人数を設定している |
| 3. 日本人学生とは異なる方法で採用している |
| 4. その他 () |

問8 貴社では直近3年間に、年平均で何名の外国人留学生を新卒採用しましたか。(当てはまるもの1つに○)

- | | | | |
|--------------|---------------|-------------|-------------|
| 1. 1名未満 | 2. 1名以上2名未満 | 3. 2名以上3名未満 | 4. 3名以上5名未満 |
| 5. 5名以上10名未満 | 6. 10名以上20名未満 | 7. 20名以上 | 8. わからない |

問9 貴社の直近3年間における外国人留学生の採用結果について、質的・量的な観点からの満足度をお聞かせください。(それぞれ当てはまるもの1つに○)

質的な観点から	1. 満足	2. ある程度満足	3. どちらとも言えない
	4. やや不満	5. 不満	
量的な観点から	1. 満足	2. ある程度満足	3. どちらとも言えない
	4. やや不満	5. 不満	

問10 貴社における今年度の外国人留学生の新卒採用人数について、3年前と比べた増減および3年後の見通しについてお聞かせください。(それぞれ当てはまるもの1つに○)

3年前と比べて	1. 増加した	2. 横ばい	3. 減少した
3年後の見通し	1. 増加する	2. 横ばい	3. 減少する

問11 貴社が外国人留学生を採用しているのは、どのような理由からですか。(当てはまるものに3つまで○)

- | |
|--------------------------------|
| 1. 留学生の母国への海外事業を開拓・拡大するため |
| 2. 留学生の母国に関わらず海外事業を開拓・拡大するため |
| 3. 専門能力をもった人材を獲得し、事業を高度化するため |
| 4. 社内の多様性を高め、職場を活性化するため |
| 5. 国籍に関わらず選考を行った結果、留学生が採用されたため |
| 6. 日本人だけでは十分な人員を確保できないため |
| 7. その他 () |

問12 採用した外国人留学生の主な職種は何ですか。(当てはまるものに3つまで○)

- | | | |
|----------------|-----------------|--------------------|
| 1. 研究開発 | 2. システム開発・設計 | 3. 事務職 (総務・人事・広報等) |
| 4. 事務職 (法務・会計) | 5. マーケティング・商品開発 | 6. 営業・販売 |
| 7. 生産・製造 | 8. 国際業務 | 9. 貿易業務 |
| 10. 通訳・翻訳 | 11. その他 () | |

問13 外国人留学生の就職活動について、留学生が改善すべき点はどのようなことだと思いますか。(当てはまるものに3つまで○)

- | |
|-------------------------------|
| 1. 日本の就職活動の仕組みを理解していない |
| 2. 業界研究や企業研究が不十分である |
| 3. 自己分析が不十分である |
| 4. 企業がどのような人材を求めているのかを理解していない |
| 5. 日本語能力が不十分である |
| 6. 面接や試験への対策が不十分である |
| 7. 日本企業における働き方への理解が不十分である |
| 8. その他 () |
| 9. 特に改善すべき点はない |

問14 外国人留学生の採用に関して、貴社ではどのような課題がありますか。(当てはまるものに3つまで○)

- | |
|---|
| 1. 外国人留学生へのアクセスの仕方がわからない |
| 2. なかなか志望者が集まらない |
| 3. 採用にかかる費用や、人的・時間的負担が大きい |
| 4. 外国人留学生に対してキャリアパスや社内のロールモデルを上手く説明できない |
| 5. 外国人留学生の採用に対する社内の理解が得られない |
| 6. その他 () |

問15 貴社では英語による採用・選考活動を実施していますか。(当てはまるもの1つに○)

- | |
|----------------------------|
| 1. 実施している |
| 2. 現在は実施していないが、今後実施する予定である |
| 3. 現在は実施しておらず、今後実施する予定もない |

問16 外国人留学生の採用のために、貴社で実施している取組として当てはまるもの全てに○をつけてください。また、○をつけた取組について、どれくらい採用に役立ったか、それぞれ当てはまるもの1つに○をつけてください。

	実施している取組	役立った	ある程度役立った	あまり役立たなかった	役立たなかった
1.	留学生を対象とした会社説明会の実施				
2.	大学主催の留学生向け会社説明会への参加				
3.	留学生を対象とした合同説明会への参加				
4.	留学生を対象としたインターンシップの実施				
5.	留学生を対象とした奨学金制度の設置				
6.	ゼミや研究室の指導教官へのアプローチ				
7.	留学生 OB・OG によるリクルーター制度				
8.	留学生を対象とした就職情報サイトの利用				
9.	大学への求人				
10.	ハローワークへの求人				
11.	採用代行エージェントの利用				
12.	その他 ()				

問17 貴社では外国人留学生の採用時に、どの程度の日本語能力を求めていますか。(外国人留学生に英語能力がある場合と無い場合に分けて、それぞれ当てはまるもの1つに○)
 ※ここでいう英語能力とは、「幅広いビジネス場面で英語による適切なコミュニケーション能力がある」レベルのことを言います。

	英語能力がある場合	英語能力が無い場合
1. どのようなビジネス場面でも日本語による十分なコミュニケーション能力がある BJT 日本語能力テストの目安：J1+		
2. 幅広いビジネス場面で日本語による適切なコミュニケーション能力がある BJT 日本語能力テストの目安：J1		
3. 限られたビジネス場面で日本語による適切なコミュニケーション能力がある BJT 日本語能力テストの目安：J2/日本語能力試験の目安：N1		
4. 限られたビジネス場面で日本語によるある程度のコミュニケーション能力がある BJT 日本語能力テストの目安：J3/日本語能力試験の目安：N2		
5. 限られたビジネス場面で日本語による最低限のコミュニケーション能力がある BJT 日本語能力テストの目安：J4/日本語能力試験の目安：N3		
6. 日本語によるコミュニケーション能力は問わない		

問18 貴社では外国人留学生の採用後に在留資格を変更するにあたって、大学での専攻と職種との関連性において、在留資格変更手続き上の問題が生じたことはありますか。(当てはまるもの1つに○)

- | | |
|------------------|-------------------|
| 1. 問題となったことは全くない | 2. 問題となったことはあまりない |
| 3. たびたび問題となる | |

問19 (問18で「3」を選択した方のみお答えください) どのような問題が生じたかを差し支えない範囲でご記入ください。

--

問20 貴社における新卒採用した外国人留学生の定着率の状況を、どのように捉えていますか。(当てはまるもの1つに○)

- | | |
|---------------|--------------|
| 1. まったく問題ではない | 2. あまり問題ではない |
| 3. やや問題である | 4. かなり問題である |

問21 貴社では留学生出身の外国人社員に何年程度働き続けてほしいとお考えですか。(当てはまるもの1つに○)

- | | | |
|------------|----------|----------|
| 1. 3年以内 | 2. 5年程度 | 3. 10年程度 |
| 4. できるだけ長く | 5. 分からない | |

問22 貴社では留学生出身の外国人社員は、平均して何年程度働き続けていますか。(当てはまるもの1つに○)

- | | | | |
|---------|---------|----------|---------|
| 1. 3年以内 | 2. 5年程度 | 3. 10年程度 | 4. それ以上 |
|---------|---------|----------|---------|

3. 外国人留学生採用後の活用について

問23 (1) 外国人社員が定着するために、以下の取組を行っていますか。(取組ごとにそれぞれ当てはまるもの1つに○)

(2) また、貴社における取組み状況に関わらず、外国人社員の定着のために重要であると思うものはどれですか。(当てはまるものに3つまで○)

	貴社における取組み状況 (取組ごとにいずれか1つに○)			重要な取組 (3つまで○)
	既の実施 している	1、2年以内 に実施する 予定	当面実施 する予定 はない	
1. 期待される役割や職務内容を明確に提示する				
2. 能力に応じて責任のある職務につくことができるようにする				
3. 成果に応じた給与を受けられるようにする				
4. 会社が将来のキャリアパスを明示する				
5. 外国人社員を経営幹部に登用する				
6. 長時間労働を見直す				
7. 社内で英語が通じるようにする(日本人社員の英語能力向上、社内文書の英語化など)				
8. 仕事や生活上の悩みについて人事部門等が定期的に相談にのる				
9. 外国人社員向けに研修などの能力開発の機会を充実する(日本語研修を含む)				
10. その他 ()				

問24 問23で「既の実施している」とお答えになった取組について、その内容を差し支えない範囲でご記入ください。(1つのみでも構いません)

問25 (直近3年間において留学生を採用していない場合のみお答えください) 外国人留学生を採用していない理由は何ですか。(当てはまるもの3つまでに○)

- | |
|---------------------------------|
| 1. 海外事業展開の計画がなく外国人社員の必要性がないから |
| 2. 外国人社員の活用メリットが分からないから |
| 3. 採用してもすぐに離職してしまいそうだから |
| 4. 日本人社員とのコミュニケーションが上手くいかなそうだから |
| 5. 外国人留学生の採用方法が分からないから |
| 6. 求人しても志望者が集まらないから |
| 7. その他 () |

※ 興味深い取組を実施している企業様には別途、インタビュー調査をお願いする場合がございます。インタビューをお引き受けいただくことが可能であれば、下欄に連絡先のご記入をお願いいたします。

貴社名	
ご所属	
ご回答者様氏名	
お電話番号	
メールアドレス	

アンケート調査は以上です。ご協力ありがとうございました。

調査票は、2月27日(金)までに、同封の返送用封筒にて投函してください。 以上

2. 外国人社員アンケート調査票

アンケート画面開始

Page 1

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

1.あなたのプロフィールについて About Your Profile

Q1 必須設定 回答必須

Q1
あなたの性別(せいべつ)はどちらですか。
What is your gender?

- 1 男(おとこ)
Male
- 2 女(おんな)
Female

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q2 必須設定 無回答可

Q2

あなたの年齢(ねんれい)はどれにあてはまりますか。
How old are you?

- 1 20歳(さい)未満(みまん)
Under 20
- 2 20～24歳(さい)
between 20 to 24
- 3 25～29歳(さい)
between 25 to 29
- 4 30～34歳(さい)
between 30 to 34
- 5 35～39歳(さい)
between 35 to 39
- 6 40歳(さい)以上(いじょう)
over 40

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q3 必須設定 回答必須

- カテゴリ 21.その他(た)
Others

- カテゴリ 21.その他(た)
Others の詳細入力 1

必須設定 無回答可

入力文字数 100文字まで

Q3

あなたの出身国(しゅっしんこく)・地域(ちいき)はどこですか。
Where are you originally from?

- | | |
|--|--|
| 1 <input type="radio"/> 中国(ちゅうごく)
China | 12 <input type="radio"/> バングラデシュ
Bangladesh |
| 2 <input type="radio"/> 韓国(かんこく)
Korea | 13 <input type="radio"/> フランス
France |
| 3 <input type="radio"/> ベトナム
Vietnam | 14 <input type="radio"/> スリランカ
Sri Lanka |
| 4 <input type="radio"/> 台湾(たいわん)
Taiwan | 15 <input type="radio"/> ドイツ
Germany |
| 5 <input type="radio"/> ネパール
Nepal | 16 <input type="radio"/> インド
India |
| 6 <input type="radio"/> インドネシア
Indonesia | 17 <input type="radio"/> フィリピン
Philippines |
| 7 <input type="radio"/> タイ
Thailand | 18 <input type="radio"/> サウジアラビア
Saudi Arabia |
| 8 <input type="radio"/> マレーシア
Malaysia | 19 <input type="radio"/> イギリス
United Kingdom |
| 9 <input type="radio"/> アメリカ合衆国(がっしゅうこく)
United States of America | 20 <input type="radio"/> ロシア
Russia |
| 10 <input type="radio"/> ミャンマー
Myanmar | 21 <input type="radio"/> その他(た)
Others <input type="text"/> |
| 11 <input type="radio"/> モンゴル
Mongolia | |

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q4 必須設定 回答必須

Q4

あなたが日本(にほん)での留学時(りゅうがくじ)に最後(さいご)に卒業(そつぎょう)した学校(がっこう)の種類(しゅるい)は、なんですか。

What is your highest educational attainment in Japan?

- 1 大学院(だいがくいん)修士課程(しゅうしかてい)
Master degree
- 2 大学(だいがく)(学部(がくぶ))
Bachelor degree
- 3 その他(た)
Others

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
 *Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q5 必須設定 回答必須

- カテゴリ 12.その他(た)

Others

- カテゴリ 12.その他(た)

Others の詳細入力 1

必須設定 無回答可

入力文字数 100文字まで

Q5

学生時代(がくせいじだい)のあなたのおもな専攻(せんこう)分野(ぶんや)はどれですか。

What is your major?

- 1 ● 人文科学(じんぶんかがく) : 文学(ぶんがく)、哲学(てつがく)、宗教学(しゅうきょうがく)、言語学(げんごがく)、歴史学(れきしがく)、心理学(しんりがく)など
Human sciences: Literature, Philosophy, Theology, Linguistics, History, Psychology, etc.
- 2 ● 社会科学(しゃかいかがく) : 法学(ほうがく)、政治学(せいじがく)、経済学(けいざいがく)、経営学(けいえいがく)、商学(しょうがく)など
Social sciences: Law, Politics, Economics, Business administration, Commercial science, etc.
- 3 ● 理学(りがく) : 数学(すうがく)、物理学(ぶつりがく)、化学(かがく)、生物学(せいぶつがく)、地学(ちがく)など
Natural sciences: Mathematics, Physics, Chemistry, Biology, Earth science, etc.
- 4 ● 工学(こうがく) : 機械工学(きかいこうがく)、電気通信工学(でんきつうしんこうがく)、土木建築工学(どぼくけんちくこうがく)、情報工学(じょうほうこうがく)など
Engineering: Mechanical engineering, Telecommunications engineering, Structural engineering, Information engineering, etc.
- 5 ● 農学(のうがく)
Agriculture
- 6 ● 医学(いがく)、歯学(しがく)
Medical science, Dentistry
- 7 ● 薬学(やくがく)
Pharmacy
- 8 ● 家政(かせい)、食物(しょくもつ)、被服(ひふく)、住居学(じゅうきょがく)など
Home economics, Food science, Clothing science, Housing science, etc.
- 9 ● 教育学(きょういくがく)
Education
- 10 ● 芸術(げいじゆつ) : 美術(びじゆつ)、デザインなど
Art: Fine Arts, Design etc.
- 11 ● 看護(かngo)、福祉(ふくし)、保育(ほいく)
Nursing care, Social welfare, Child care
- 12 ● その他(た)
Others

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q6 必須設定 回答必須

Q6

あなたが卒業後(そつぎょうご)、初(はじめて)日本(にほん)で就職(しゅうしょく)した年(とし)はいつですか。

When was the first time you found a job in Japan after your graduation?

- 1 2005
- 2 2006
- 3 2007
- 4 2008
- 5 2009
- 6 2010
- 7 2011
- 8 2012
- 9 2013
- 10 2014
- 11 2015
- 12 その他(た)
Other

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q7 必須設定 回答必須

- カテゴリ 3.その他(た)
Others

- カテゴリ 3.その他(た)
Others の詳細入力 1

必須設定 無回答可

入力文字数 100文字まで

Q7

あなたが現在(げんざい)勤(つと)めている会社(かいしゃ)での雇用形態(こようけいたい)はどれですか。

What is your type of employment?

- 1 正社員(せいしゃいん) : 雇用期間(こようきかん)の定(さだ)めのない
雇用契約(こようけいやく)の社員(しゃいん)
Regular employee : Period of employment is not limited
- 2 契約社員(けいやくしゃいん) : 雇用期間(こようきかん)の定(さだ)めのある
雇用契約(こようけいやく)の社員(しゃいん)
Contract employee : Period of employment is limited
- 3 その他(た)
Others

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q8 必須設定 回答必須

Q8

あなたが現在(げんざい)勤(つと)めている会社(かいしゃ)はどこにありますか。
Where is your office located?

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q9 必須設定 回答必須

- カテゴリ 11.その他(た)
Others

- カテゴリ 11.その他(た)
Others の詳細入力 1

必須設定 無回答可

入力文字数 100文字まで

Q9

あなたが現在(げんざい)勤(つと)めている会社(かいしゃ)での職種(しよくしゆ)はどれですか。
What is your occupation?

- 1 研究開発(けんきゆうかいはつ)
Research and development
- 2 システム開発(かいはつ)・設計(せつけい)
System development and design
- 3 事務職(じむしよく)(総務(そうむ)・人事(じんじ)・広報等(こうほうとう))
General affairs, Human resources, Public relations
- 4 事務職(じむしよく)(法務(ほうむ)・会計(かいけい))
Legal affairs, Accounts
- 5 マーケティング・商品開発(しょうひんかいはつ)
Market research, Product development
- 6 営業(えいぎょう)・販売(はんばい)
Sales
- 7 生産(せいさん)・製造(せいぞう)
Manufacturing
- 8 国際業務(こくさいぎょうむ)
International services
- 9 貿易業務(ぼうえきぎょうむ)
Trade practices
- 10 通訳(つうやく)・翻訳(ほんやく)
Interpreter, Translator
- 11 その他(た)
Others

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q10 必須設定 回答必須

- カテゴリ 6.その他(た)
Others

- カテゴリ 6.その他(た)
Others の詳細入力 1

必須設定 無回答可

入力文字数 100文字まで

Q10

あなたが現在(げんざい)勤(つと)めている会社(かいしゃ)のおもな業種(ぎょうしゅ)はどれですか。

What type of business does your company conduct?

- 1 製造業(せいぞうぎょう)
Manufacturing
- 2 IT・情報通信(じょうほうつうしん)
Information Technology and telecommunication
- 3 金融(きんゆう)
Finance
- 4 商業・貿易(しょうぎょう・ぼうえき)
Wholesale and retail trade
- 5 その他(た)サービス
Other service
- 6 その他(た)
Others

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q11 必須設定 回答必須

Q11

あなたが現在(げんざい)勤(つと)めている会社(かいしゃ)の従業員数(じゅうぎょういんすう)はどの程度(ていど)ですか。

What is the number of employees in your company?

- 1 300人(にん)未満(みまん)
Under 300
- 2 300人(にん)以上(いじょう)～1,000人(にん)未満(みまん)
300 — Under 1,000
- 3 1,000人(にん)以上(いじょう)～5,000人(にん)未満(みまん)
1,000 — Under 5,000
- 4 5,000人(にん)以上(いじょう)
Over 5,000
- 5 その他(た)
Others

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
 *Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q12 必須設定 回答必須

Q12

あなたの日本語能力(にほんごのうりょく)はどの程度(ていど)ですか。
 What is your Japanese language level?

- 1 ● どのようなビジネス場面(ばめん)でも日本語(にほんご)による十分(じゅうぶん)なコミュニケーション能力(のうりょく)がある
 Able to communicate sufficiently in Japanese in any business situation
 BJT日本語能力(にほんごのうりょく)テストの目安(めやす):J1+。
 Nearly equal to J1+ (Business Japanese Proficiency Test)
- 2 ● 幅広(はばひろ)いビジネス場面(ばめん)で日本語(にほんご)による適切(てきせつ)なコミュニケーション能力(のうりょく)がある
 Able to communicate appropriately in Japanese in a wide range of business situations
 BJT日本語能力(にほんごのうりょく)テストの目安(めやす):J1。
 Nearly equal to J1
- 3 ● 限(かぎ)られたビジネス場面(ばめん)で日本語(にほんご)による適切(てきせつ)なコミュニケーション能力(のうりょく)がある
 Able to communicate appropriately in Japanese in a limited range of business situations
 BJT日本語能力(にほんごのうりょく)テストの目安(めやす):J2、
 日本語能力試験(にほんごのうりょくしけん)の目安(めやす):N1。
 Nearly equal to J2, and N1 (Japanese-Language Proficiency Test)
- 4 ● 限(かぎ)られたビジネス場面(ばめん)で日本語(にほんご)によるある程度(ていど)のコミュニケーション能力(のうりょく)がある
 Able to achieve some degree of communication in Japanese in a limited range of business situations
 BJT日本語能力(にほんごのうりょく)テストの目安(めやす):J3、
 日本語能力試験(にほんごのうりょくしけん)の目安(めやす):N2。
 Nearly equal to J3 and N2
- 5 ● 限(かぎ)られたビジネス場面(ばめん)で日本語(にほんご)による最低限(さいていげん)のコミュニケーション能力(のうりょく)がある
 Able to achieve a minimal degree of communication in Japanese in a limited range of business situations
 BJT日本語能力(にほんごのうりょく)テストの目安(めやす):J4、
 日本語能力試験(にほんごのうりょくしけん)の目安(めやす):N3。
 Nearly equal to J4 and N3
- 6 ● 日本語(にほんご)によるビジネスコミュニケーション能力(のうりょく)はほとんどない
 Virtually no ability to communicate in Japanese in business situations

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q13 必須設定 回答必須

Q13

あなたは、平成(へいせい)19年度(ねんど)から平成(へいせい)24年度(ねんど)まで経済産業省(けいざいさんぎょうしょう)・文部科学省(もんぶかがくしょう)が実施(じっし)した「アジア人財資金構想(じんざいしきんこうそう)」事業(じぎょう)において実施(じっし)された人材育成(じんざいいくせい)プログラムに参加(さんか)していましたか。

Did you participate in the "Career Development Program for Foreign Students in Japan" by the Ministry of Economy, Trade and Industry and the the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology in Japan through 2007~2012?

- 1 参加(さんか)していた
Yes, I did
- 2 参加(さんか)していない
No, I didn' t

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q14 必須設定 回答必須

回答者条件 Q13 = 「1. 参加(さんか)していたYes, I did」

Q14

参加(さんか)していたプログラムはなんですか
Which program did you join?

- 1 高度専門留学生育成事業(こうどせんもんりゅうがくせいいくせいじぎょう):
本(ほん)プログラムのために、新(あら)たに来日(らいにち)した留学生(りゅうがくせい)を
対象(たいしょう)としたもの
Advanced Education Program for Career Development of Foreign Students in Japan:
Support for foreign students who newly visit Japan
- 2 高度実践留学生育成事業(こうどじっせんりゅうがくせいいくせいじぎょう):
すでに日本(にほん)の大学(だいがく)・大学院(だいがくいん)に在籍(ざいせき)していた
留学生(りゅうがくせい)を対象(たいしょう)としたもの
Regional Internship program for Career Development of Foreign Students in Japan:
Support for foreign students by Japanese region
- 3 わからない
I do not know

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q15 必須設定 回答必須

回答者条件 Q13 = 「1. 参加(さんか)していたYes, I did」

- カテゴリ 3. その他(た)の国(くに) other country
国名(くにめい) Country name

- カテゴリ 3. その他(た)の国(くに) other country
国名(くにめい) Country name の詳細入力 1

必須設定 無回答可

入力文字数 100文字まで

Q15

現在(げんざい)はどこに住(す)んでいますか
Where do you live now?

- 1 日本(にほん)
Japan
- 2 母国(ぼこく)
Home country
- 3 その他(た)の国(くに) other country
国名(くにめい) Country name

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q16 必須設定 回答必須

回答者条件 Q15 = 「2. 母国(ほこく)Home country」, 「3. その他(た)の国(くに) other country国名(くにめい) Country name」

Q16

日本(にほん)を離(はな)れたのは卒業(そつぎょう)の何年後(なんねんご)ですか。
When did you leave Japan after your graduation?

- 1 卒業後(そつぎょうご)すぐ
Right after graduation
- 2 1年未満(ねんみまん)
Within a year (not including 1 year)
- 3 1年以上(ねんいじょう)2年未満(ねんみまん)
1 year - less than 2 years
- 4 2年以上(ねんいじょう)3年未満(ねんみまん)
2 years - less than 3 years
- 5 3年以上(ねんいじょう)4年未満(ねんみまん)
3 years - less than 4 years
- 6 4年以上(ねんいじょう)5年未満(ねんみまん)
4 years - less than 5 years
- 7 5年以上(ねんいじょう)6年未満(ねんみまん)
5 years - less than 6 years
- 8 6年以上(ねんいじょう)7年未満(ねんみまん)
6 years - less than 7 years

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
 *Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q17 必須設定 回答必須

回答者条件 Q15 = 「2. 母国(ほこく)Home country」, 「3. その他(た)の国(くに) other country国名(くにめい) Country name」

回答制御 回答個数値 (Q17) <= 3 に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 12.その他(た)
Others

- カテゴリ 12.その他(た)
Others の詳細入力 1

必須設定 無回答可

入力文字数 100文字まで

Q17

日本(にほん)を離(はな)れた理由(りゆう)はなんですか(3つまで)
 Why did you leave Japan? (Please select upto three answers)

- 1 もともと数年(すうねん)で帰国(きこく)する予定(よてい)だったため
My initial plan was to stay in Japan for only a few years.
- 2 希望(きぼう)する職務(しよくむ)につけないから
I was not able to get the job I wanted.
- 3 年功型賃金(ねんこうじよれつがたちんぎん)のため、
給与(きゆうよ)がなかなか増(ふ)えないから
My salary was not going to rise because of the seniority system.
- 4 昇進(しょうしん)が遅(おそ)かった、
または昇進(しょうしん)する見込(みこ)みが感(かん)じられなかったため
My promotion was slow /I didn' t think I would be able to get promotion
- 5 労働時間(ろうどうじかん)が長(なが)かったため
Working hours were too long
- 6 思(おも)ったよりも日本語能力(にほんごのうりょく)を求(もと)められたため
The level of Japanese language skill necessary for work was too high for me.
- 7 職場(しよくば)の上司(じょうし)や同僚(どうりょう)との人間関係(にんげんかんけい)が
うまくいっていなかったため
Human relations at the office were not good.
- 8 日本(にほん)での生活(せいかつ)が合(あ)わなかったため
The lifestyle in Japan did not match me.
- 9 家庭(かてい)の事情(じじょう)のため(結婚(けっこん)、育児(いくじ)、
子供(こども)の教育関係(きょういくかんけい)が未整備(みせいび)など)
Family issues (e.g. marriage, child care, educational environment)
- 10 進学(しんがく)するため
To go on to school
- 11 日本以外(にほんいがい)の勤務地(きんむち)への異動(いどう)や出向(しゅっこう)のため
Transfer to office outside Japan.
- 12 その他(た)
Others

次へ/Next

0

50

100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q18 必須設定 回答必須

回答者条件 Q15 = 「2. 母国(ほこく)Home country」, 「3. その他(た)の国(くに) other country国名(くにめい) Country name」

Q18

現在(げんざい)はどのような仕事(しごと)をしていますか。
Do you still have a relationship with Japan in business?

- 1 現地(げんち)の日系企業(につけいきぎょう)で働(はたら)いている
I am working at a Japanese company
- 2 日系企業(につけいきぎょう)ではないが、日本(にほん)と関(か)わりのある仕事(しごと)をしている
I am not working at a Japanese company, but I do business related to Japan.
- 3 日本(にほん)とは関(か)わりのない仕事(しごと)をしている
I do business that is not related to Japan.
- 4 今(いま)は働(はたら)いていない
I am not working now.

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
 *Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

2.就職活動(しゅうしょくかつどう)について About Your Job Hunting

Q19 必須設定 回答必須

回答制御 回答個数値 (Q19) <= 3 に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 9.その他(た)
Others

- カテゴリ 9.その他(た)
Others の詳細入力 1

必須設定 無回答可

入力文字数 100文字まで

Q19

あなたが日本(にほん)に留学(りゅうがく)した目的(もくてき)はなんですか。(3つまで)
 Why did you choose to study in Japan? (Please select upto three answers)

- 1 日本(にほん)の文化(ぶんか)に興味(きょうみ)があったから
I was interested in the Japanese culture.
- 2 母国(ぼこく)で日本語(にほんご)を学(まな)んでいたから
I had been studying Japanese language in my home country.
- 3 日本(にほん)の大学(だいがく)などの教育(きょういく)、
研究(けんきゅう)が魅力的(みりよくてき)であったため
I felt that education and research in Japanese universities were attractive.
- 4 日本(にほん)の企業(きぎょう)に就職(しゅうしょく)するため
I want to find a job in Japan.
- 5 母国(ぼこく)で日系企業(につけいきぎょう)に就職(しゅうしょく)するため、
または日本人相手(にほんじんあいて)の仕事(しごと)をしたいため
I want to find a job at a Japanese company, or at a company
that works with Japanese people, in my home country,
- 6 日本(にほん)からの奨学金(しょうがくきん)を得(え)られたため
I was able to receive scholarship to study in Japan.
- 7 友人(ゆうじん)、知人(ちじん)、家族(かぞく)などに勧(すす)められたため
I received recommendations from other people. (e.g. friends, acquaintance, family members)
- 8 学力(がくりょく)や費用(ひよう)などの条件(じょうけん)が一番(いちばん)合(あ)ったため
As compared with other countries, Japan met most of my conditions. (e.g. academic ability, expense)
- 9 その他(た)
Others

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
 *Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q20 必須設定 回答必須

回答制御 回答個数値 (Q20) <= 3 に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 10.その他(た)

Other

- カテゴリ 10.その他(た)

Other の詳細入力 1

必須設定 無回答可

入力文字数 100文字まで

Q20

日本(にほん)で就職(しゅうしょく)したのは主(おも)にどのような理由(りゆう)からですか。
 (3つまで)

Why did you choose to work in Japan? (Please select upto three answers)

- 1 日本語(にほんご)を使(つか)って仕事(しごと)がしたいから
To use Japanese language for a job
- 2 将来(しょうらい)日本企業(にほんきぎょう)の
海外拠点(かいがいきよてん)で働(はたら)きたいから
To work at overseas offices of Japanese companies in the future
- 3 日本企業(にほんきぎょう)の技術力(ぎじゅつりょく)が高(たか)いから
High level of technical skills
- 4 日本企業(にほんきぎょう)の給与水準(きゅうよすいじゅん)が高(たか)いから
High income standard
- 5 日本企業(にほんきぎょう)では長期間(ちようきかん)雇用(こよう)が保障(ほしょう)されるから
To be ensured the lifetime employment system
- 6 日本企業(にほんきぎょう)の人材育成(じんざいいくせい)は
充実(じゅうじつ)しているから
High quality of human resources development
- 7 衣食住(いしょくじゅう)などの環境(かんきょう)が良(よ)いから
High level of living standard
- 8 母国(ぼこく)で就職(しゅうしょく)するのが難(むずか)しいから
Difficult to find a job in home country
- 9 日本(にほん)の文化(ぶんか)が好(す)きだから
Interested in Japanese culture
- 10 その他(た)
Other

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
 *Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q21_1 必須設定 回答必須

回答制御 排他カテゴリ「7. 特(とく)にないNothing」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 6. その他(た)(具体的(ぐたいてき)に):
Others(More Specific:)
- カテゴリ 6. その他(た)(具体的(ぐたいてき)に):
Others(More Specific:) の詳細入力 1

必須設定 無回答可

入力文字数 100文字まで

Q21_2 必須設定 回答必須

回答制御 排他カテゴリ「7. 特(とく)にないNothing」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 6. その他(た)(具体的(ぐたいてき)に):
Others(More Specific:)
- カテゴリ 6. その他(た)(具体的(ぐたいてき)に):
Others(More Specific:) の詳細入力 1

必須設定 無回答可

入力文字数 100文字まで

Q21
 就職活動(しゅうしょくかつどう)に関(かん)する情報収集(じょうほうしゅうしゅう)において、
 役(やく)に立(た)った情報源(じょうほうげん)はどれですか。日本語(にほんご)および英語(えいご)
 で実施(じっし)されたものに分(わ)けてお答(こた)えください。(それぞれいくつでも)
 What are useful sources of information for job hunting in Japan? Please select the language
 (Japanese and English) of the sources as well.
 (Please select all that apply for each)

	1	2
	役(やく)に立(た)った情報源(じょうほうげん) (日本語(にほんご)での実施(じっし)) Useful source (Japanese)	役(やく)に立(た)った情報源(じょうほうげん) (英語(えいご)での実施(じっし)) Useful source (English)
人材(じんざい)サービス会社(がいしや)による 就職情報(しゅうしょくじょうほう)サイト や 合同説明会(ごうどうせつめいかい) など Job search websites and joint sessions by recruiting firms	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
個別企業(こべつきぎょう)のウェブサイトや 説明会(せつめいかい)、リクルータ など Websites, company information sessions, and recruiters of companies	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>

	1	2
	役(やく)に立(た)った情報源(じょうほうげん) (日本語(にほんご)での実施(じっし)) Useful source (Japanese)	役(やく)に立(た)った情報源(じょうほうげん) (英語(えいご)での実施(じっし)) Useful source (English)
学校(がっこう)のキャリアセンターや就職課(しゅうしょくか) Placement offices and career support center of school	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
公的機関(こうてききかん) (ハローワークや外国人雇用(がいこくじんこよう)サービスセンターなど) Public employment service office (such as "Hello Work", "Employment Service Center for Foreigners")	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
大学(だいがく)の友人(ゆうじん)や先輩(せんぱい)などの個人(こじん)ネットワーク Personal network such as friend in school.	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
その他(た)(具体的(ぐたいてき)に) Others(More Specific:)	6 <input type="checkbox"/> <input type="text"/>	6 <input type="checkbox"/> <input type="text"/>
特(とく)にない Nothing	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
 *Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q22 必須設定 回答必須

回答制御 回答個数値 (Q22) <= 3 に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 10.特(とく)にない
Nothing

回答制御 (Q22 ≠ 「1. 日本(にほん)の就職活動(しゅうしょくかつどう)の仕組(しく)みが分(わ)からないHard to understand structure of job hunting system (schedule) in Japan」～「9. 企業(きぎょう)が求(もと)める日本語能力(にほんごのうりよく)のレベルが高(たか)すぎるThe requirement for the level of Japanese language is too high.」) かつ Q22 ≠ 「11. その他(た)Others」 に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 11.その他(た)
Others

- カテゴリ 11.その他(た)
Others の詳細入力 1

必須設定 無回答可

入力文字数 100文字まで

Q22

就職活動時(しゅうしょくかつどうじ)に困(こま)ったことはなんですか。(3つまで)
 What were your concerns when job hunting in Japan? (Please select upto three answers)

- 1 日本(にほん)の就職活動(しゅうしょくかつどう)の仕組(しく)みが分(わ)からない
Hard to understand structure of job hunting system (schedule) in Japan
- 2 業界研究(ぎょうかいけんきゅう)や企業研究(きぎょうけんきゅう)の仕方(しかた)がわからない
Hard to gain information on Japanese companies.
- 3 入社後(にゅうしゃご)の仕事内容(しごとないよう)が不明確(ふめいかく)
Job description is not clear
- 4 企業(きぎょう)がどのような人材(じんざい)を求(もと)めているのかがわからない
Hard to know what type of person a company is wanting to hire.
- 5 日本語(にほんご)による書類(しょるい)の書(か)き方(かた)が分(わ)からない
Hard to write document (resume) in Japanese
- 6 日本語(にほんご)による適性試験(てきせいしけん)や
能力試験(のうりよくしけん)が難(むずかしい)
The qualification test and ability test done in Japanese is difficult.
- 7 日本語(にほんご)での面接(めんせつ)への対応(たいおう)が難(むずかしい)
Difficult to have job interviews in Japanese
- 8 外国人(がいこくじん)留学生(りゅうがくせい)向(む)けの求人(きゅうじん)が少(すくない)
Few recruitment information for international students
- 9 企業(きぎょう)が求(もと)める日本語能力(にほんごのうりよく)のレベルが高(たか)すぎる
The requirement for the level of Japanese language is too high.
- 10 特(とく)にない
Nothing
- 11 その他(た)
Others

次へ/Next

0

50

100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
 *Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0

50

100(%)

Q23_1**必須設定** 回答必須**回答制御** 排他カテゴリ「9. 特(とく)にないNothing」に該当しない場合はアラートを表示- カテゴリ 8. その他(た)(具体的(ぐたいてき)に):
Others(More Specific:)- カテゴリ 8. その他(た)(具体的(ぐたいてき)に):
Others(More Specific:) の詳細入力 1**必須設定** 無回答可**入力文字数** 100文字まで**Q23_2****必須設定** 回答必須**回答制御** 回答個数値 (Q23_2) <= 3 に該当しない場合はアラートを表示**回答制御** 排他カテゴリ「9. 特(とく)にないNothing」に該当しない場合はアラートを表示- カテゴリ 1. ビジネスで使(つか)える日本語(にほんご)に
関(かん)する研修(けんしゅう)

Training of Japanese skills for business use

回答者条件 Q23_1 ≠ 「1. ビジネスで使(つか)える日本語(にほんご)に関(かん)する研修(けんしゅう)Training of
Japanese skills for business use」**回答制御** Q23_1 ≠ 「1. ビジネスで使(つか)える日本語(にほんご)に関(かん)する研修(けんしゅう)Training of
Japanese skills for business use」に該当しない場合はアラートを表示- カテゴリ 2. 日本(にほん)の企業文化(きぎょうぶんか)・価値観(かちかん)・
雇用慣行(こようかんこう)に関(かん)する研修(けんしゅう)

Lecture of Companies' culture and values in Japan

回答者条件 Q23_1 ≠ 「2. 日本(にほん)の企業文化(きぎょうぶんか)・価値観(かちかん)・雇用慣行(こようかんこ
う)に関(かん)する研修(けんしゅう)Lecture of Companies' culture and values in Japan」**回答制御** Q23_1 ≠ 「2. 日本(にほん)の企業文化(きぎょうぶんか)・価値観(かちかん)・雇用慣行(こようかんこ
う)に関(かん)する研修(けんしゅう)Lecture of Companies' culture and values in Japan」に該当しない
場合はアラートを表示- カテゴリ 3. 日本(にほん)におけるビジネス・マナー、
礼儀作法(れいぎさほう)に関(かん)する研修(けんしゅう)

Lecture of manners in business situations in Japan

回答者条件 Q23_1 ≠ 「3. 日本(にほん)におけるビジネス・マナー、礼儀作法(れいぎさほう)に関(かん)する研修
(けんしゅう)Lecture of manners in business situations in Japan」**回答制御** Q23_1 ≠ 「3. 日本(にほん)におけるビジネス・マナー、礼儀作法(れいぎさほう)に関(かん)する研修
(けんしゅう)Lecture of manners in business situations in Japan」に該当しない場合はアラートを表示- カテゴリ 4. 企業(きぎょう)などへのインターンシップ
Internship**回答者条件** Q23_1 ≠ 「4. 企業(きぎょう)などへのインターンシップInternship」**回答制御** Q23_1 ≠ 「4. 企業(きぎょう)などへのインターンシップInternship」に該当しない場合はアラートを表
示- カテゴリ 5. 留学生向(りゅうがくせいむ)けの
求人情報(きゅうじんじょうほう)の提供(ていきょう)

Recruiting information for international students

回答者条件 Q23_1 ≠ 「5. 留学生向(りゅうがくせいむ)けの求人情報(きゅうじんじょうほう)の提供(ていきよ
う)Recruiting information for international students」**回答制御** Q23_1 ≠ 「5. 留学生向(りゅうがくせいむ)けの求人情報(きゅうじんじょうほう)の提供(ていきよ
う)Recruiting information for international students」に該当しない場合はアラートを表示- カテゴリ 6. 留学生向(りゅうがくせいむ)けの
就職活動(しゅうしょくかつどう)に関(かん)するセミナー

Seminar on job hunting for international students

回答者条件 Q23_1 ≠ 「6. 留学生向(りゅうがくせいむ)けの就職活動(しゅうしょくかつどう)に関(かん)するセミナー
Seminar on job hunting for international students」

回答制御 Q23_1 ≠ 「6. 留学生向(りゅうがくせいむ)けの就職活動(しゅうしょくかつどう)に関(かん)するセミナー Seminar on job hunting for international students」 に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 7. 留学生向(りゅうがくせいむ)けの
個別(こべつ)の就職(しゅうしょく)カウンセリング
Career counseling for international students

回答者条件 Q23_1 ≠ 「7. 留学生向(りゅうがくせいむ)けの個別(こべつ)の就職(しゅうしょく)カウンセリング Career counseling for international students」

回答制御 Q23_1 ≠ 「7. 留学生向(りゅうがくせいむ)けの個別(こべつ)の就職(しゅうしょく)カウンセリング Career counseling for international students」 に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 8. その他(た)(具体的(ぐたいてき)に)
Others(More Specific.)

- カテゴリ 8. その他(た)(具体的(ぐたいてき)に)
Others(More Specific.) の詳細入力 1

必須設定 無回答可

入力文字数 100文字まで

Q23

大学(だいがく)が外国人留学生(がいこくじんりゅうがくせい)の就職(しゅうしょく)を支援(しえん)するために実施(じっし)している取組(とりくみ)で、役(やく)に立(た)ったものはどれですか。
(いくつでも)

また、あれば良(よ)かったと思(おも)ったものはなんですか。(3つまで)

Out of the activities done by the university to support job hunting of international students, which activities were useful? (Please select all that applies)

Also, which activities were not done by your university and you wish they had? (Please select upto three answers)

	1	2
	役(やく)に立(た)った 取組(とりくみ) Useful activities	あれば良(よ)かった 取組(とりくみ) Activities you wanted
ビジネスで使(つか)える日本語(にほんご)に 関(かん)する研修(けんしゅう) Training of Japanese skills for business use	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
日本(にほん)の企業文化(きぎょうぶんか)・価値観(かちかん)・ 雇用慣行(こようかんこう)に関(かん)する研修(けんしゅう) Lecture of Companies' culture and values in Japan	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
日本(にほん)におけるビジネス・マナー、 礼儀作法(れいぎさほう)に関(かん)する研修(けんしゅう) Lecture of manners in business situations in Japan	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
企業(きぎょう)などへのインターンシップ Internship	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
留学生向(りゅうがくせいむ)けの 求人情報(きゅうじんじょうほう)の提供(ていきょう) Recruiting information for international students	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
留学生向(りゅうがくせいむ)けの 就職活動(しゅうしょくかつどう)に関(かん)するセミナー Seminar on job hunting for international students	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
留学生向(りゅうがくせいむ)けの 個別(こべつ)の就職(しゅうしょく)カウンセリング Career counseling for international students	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
その他(た)(具体的(ぐたいてき)に) Others(More Specific.)	8 <input type="checkbox"/> <input type="text"/>	8 <input type="checkbox"/> <input type="text"/>

	1	2
	役(やく)に立(た)った 取組(とりくみ) Useful activities	あれば良(よ)かった 取組(とりくみ) Activities you wanted
特(とく)にない Nothing	9 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

3.就職後(しゅうしょくご)の仕事(しごと)について About Your Current Job

Q24 必須設定 回答必須

Q24

あなたは今(いま)働(はたら)いている会社(かいしゃ)で、入社(にゅうしゃ)から何年間(なんねんかん)ぐらい働(はたら)きたいと思(おも)いますか。
How long do you plan to work at your current company ?

- 1 3年以内(ねんい)ない
Within 3 years
- 2 5年程度(ねんてい)ど
About 5 years
- 3 10年程度(ねんてい)ど
About 10 years
- 4 できるだけ長(なが)く
As long as I can
- 5 わからない
I do not know yet

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
 *Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q25 必須設定 回答必須

回答者条件 Q24 = 「1. 3年以内(ねんいがない)Within 3 years」～「3. 10年程度(ねんていど)About 10 years」

- カテゴリ 5. その他(た)
Others

- カテゴリ 5. その他(た)
Others の詳細入力 1

必須設定 無回答可

入力文字数 100文字まで

Q25

前問(ぜんもん)でお答(こた)えいただいた期間(きかん)(〇〇〇(Q24回答テキスト再掲))が経過(けいか)した後(あと)の予定(よてい)を教(おし)えてください。

What is your plan after your answer for the previous question is over?

- 1 日本(にほん)で転職(てんしょく)する
Find a job in Japan
- 2 母国(ぼこく)で転職(てんしょく)する
Find a job in home country
- 3 日本(にほん)もしくは母国以外(ぼこくいがい)の国(くに)で転職(てんしょく)する
Find a job in other country
- 4 まだ決(き)めていない
Not decided yet
- 5 その他(た)
Others

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q25_1 必須設定 回答必須

回答者条件 Q25 = 「2. 母国(ぼこく)で転職(てんしょく)するFind a job in home country」, 「3. 日本(にほん)もしくは母国以外(ぼこくいがい)の国(くに)で転職(てんしょく)するFind a job in other country」

Q25_1

転職後(てんしょくご)はどのような仕事(しごと)を希望(きぼう)しますか。
What kind of job will you do after your job change?

- 1 現地(げんち)の日系企業(につけいきぎょう)で働(はたら)きたい
I will work at a Japanese company
- 2 日系企業(につけいきぎょう)ではないが、日本(にほん)と関(か)わりのある仕事(しごと)をしたい
I will not work at a Japanese company, but I will do business related to Japan
- 3 日本(にほん)とは関(か)わりのない仕事(しごと)をしたい
I will not do business that is related to Japan.
- 4 特(とく)に決(き)めていない
Not decided yet

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q26 必須設定 回答必須

Q26

あなたは今(いま)までに日本(にほん)で何回(なんかい)転職(てんしょく)したことがありますか。

How many times have you changed jobs in Japan?

- 1 転職(てんしょく)したことはない
I have not changed my job yet.
- 2 1回(かい)
once
- 3 2回(かい)
twice
- 4 3回以上(かいいいじょう)
more than 3 times

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
 *Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q27

必須設定 回答必須

回答者条件 Q26 = 「2. 1回(かい)once」～「4. 3回以上(かい いじょう)more than 3 times」

回答制御 回答個数値 (Q27) <= 2 に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 8.その他(た)

Others

- カテゴリ 8.その他(た)

Others の詳細入力 1

必須設定 無回答可

入力文字数 100文字まで

Q27

転職(てんしょく)をした主(おも)な理由(りゆう)はなんですか。(2つまで)

Why did you change your job? (Please select upto two answers)

- 1 様々(さまざま)な経験(けいけん)をしたかったため
To have a wider experience in business
- 2 希望(きぼう)する職務(しょくむ)につけるから
To get the job I wanted
- 3 給与(きゅうよ)が上(あ)がるため
To get a rise in salary
- 4 昇進(しょうしん)が早(はや)くなるため
To be promoted
- 5 労働時間(ろうどうじかん)が短(みじか)くなるため
To make working hours short
- 6 日本語能力(にほんごのうりょく)を
それほど求(もと)められない環境(かんきょう)であるため
To get a job where Japanese language skills are not necessary
- 7 職場(しょくば)での人間関係(にんげんかんけい)がうまくいきそうであったため
To work at an office with good human relations
- 8 その他(た)
Others

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
 *Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0

50

100(%)

Q28

必須設定 回答必須

回答制御 回答個数値 (Q28) <= 3 に該当しない場合はアラートを表示

回答制御 排他カテゴリ「11. 特(とく)にないNothing」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 10.その他(た)

Others

- カテゴリ 10.その他(た)

Others の詳細入力 1

必須設定 無回答可

入力文字数 100文字まで

Q28

外国人社員(がいこくじんしゃいん)の定着(ていちゃく)のために、日本企業(にほんきぎょう)が取(と)り組(く)むべきことはなんですか。(3つまで)

What should a Japanese company do to retain foreign workers?

(Please select upto three answers)

- 1 期待(きたい)される役割(やくわり)や職務内容(しよくないよう)を明確(めいかく)に提示(ていじ)する
Present roles and job descriptions clearly
- 2 能力(のうりょく)に応(おう)じて責任(せきにん)のある職務(しよくむ)につくことができるようにする
Give appropriate positions to employees based on their abilities
- 3 成果(せいいか)に応(おう)じた給与(きゅうよ)を受(う)けることができるようにする
Introduce performance-based-pay
- 4 会社(かいしゃ)が将来(しょうらい)のキャリアパスを明示(めいじ)する
Suggest clear career paths
- 5 外国人社員(がいこくじんしゃいん)を経営幹部(けいえいかんぶ)に登用(とうよう)する
Promote foreign workers for executive posts
- 6 長時間残業(ちょうじかんざんぎょう)を見直(みなお)す
Shorten working hours
- 7 社内(しゃない)で英語(えいご)が通(つう)じるようにする(日本人社員(にほんじんしゃいん)の英語能力(えいごのうりょく)向上(こうじょう)、社内文書(しゃないぶんしょ)の英語化(えいごか)など)
Use English more in Office
(improve English language skills for Japanese workers, make documents in English)
- 8 仕事(しごと)や生活上(せいかつじょう)の悩(なや)みについて
人事部門(じんじぶもん)などが定期的(ていきてき)に相談(そうだん)にのる
Help foreign workers for their concerns in work and daily life.
- 9 外国人社員(がいこくじんしゃいん)向(む)けに研修(けんしゅう)などの
能力(のうりょく)開発(かいはつ)の機会(きかい)を充実(じゅうじつ)する
(日本語(にほんご)研修(けんしゅう)を含(ふく)む)
Conduct more lectures for ability development (including Japanese lessons)
- 10 その他(た)
Others
- 11 特(とく)にない
Nothing

次へ/Next

0

50

100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q29

- カテゴリ 1.FA

必須設定 無回答可

入力文字数 1000文字まで

Q29

今後(こんご)、より多(おお)くの留学生(りゅうがくせい)が日本企業(にほんきぎょう)への就職(しゅうしょく)をするためには企業(きぎょう)において、どのような取組(とりくみ)が必要(ひつよう)ですか。自由(じゆう)にご意見(いけん)をください。(1000字まで)

Please give some comments on how companies can support international students for finding a job in Japan.

送信 / Send

0 50 100(%)

3. 外国人留学生アンケート調査票

アンケート画面開始

Page 1

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100%

Q1

あなたの性別(せいべつ)はどちらですか。
What is your gender?

- 1 男(おとこ)
Male
- 2 女(おんな)
Female

次へ/Next

0 50 100%

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100%

Q2

あなたの年齢(ねんれい)はどれにあてはまりますか。
How old are you?

- 1 20歳(さい)未満(みまん)
Under 20
- 2 20～24歳(さい)
between 20 to 24
- 3 25～29歳(さい)
between 25 to 29
- 4 30～34歳(さい)
between 30 to 34
- 5 35～39歳(さい)
between 35 to 39
- 6 40歳(さい)以上(いじょう)
over 40

次へ/Next

0 50 100%

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100%

Q3

あなたの出身国(しゅっしんこく)・地域(ちいき)はどこですか。
Where are you originally from?

- | | |
|--|--|
| 1 <input type="radio"/> 中国(ちゅうごく)
China | 12 <input type="radio"/> バングラデシュ
Bangladesh |
| 2 <input type="radio"/> 韓国(かんこく)
Korea | 13 <input type="radio"/> フランス
France |
| 3 <input type="radio"/> ベトナム
Vietnam | 14 <input type="radio"/> スリランカ
Sri Lanka |
| 4 <input type="radio"/> 台湾(たいわん)
Taiwan | 15 <input type="radio"/> ドイツ
Germany |
| 5 <input type="radio"/> ネパール
Nepal | 16 <input type="radio"/> インド
India |
| 6 <input type="radio"/> インドネシア
Indonesia | 17 <input type="radio"/> フィリピン
Philippines |
| 7 <input type="radio"/> タイ
Thailand | 18 <input type="radio"/> サウジアラビア
Saudi Arabia |
| 8 <input type="radio"/> マレーシア
Malaysia | 19 <input type="radio"/> イギリス
United Kingdom |
| 9 <input type="radio"/> アメリカ合衆国(がっしゅうこく)
United States of America | 20 <input type="radio"/> ロシア
Russia |
| 10 <input type="radio"/> ミャンマー
Myanmar | 21 <input type="radio"/> その他(た)
Others <input type="text"/> |
| 11 <input type="radio"/> モンゴル
Mongolia | |

次へ/Next

0 50 100%

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100%

Q4

あなたが留学(りゅうがく)している学校(がっこう)の種類(しゅるい)および学年(がくねん)は、な
んですか。

What grade are you in?

- 1 大学(だいがく)(学部(がくぶ))3年生(ねんせい)
Third grade in Undergraduate degree
- 2 大学(だいがく)(学部(がくぶ))4年生(ねんせい)
Fourth grade in Undergraduate degree
- 3 大学院(だいがくいん)(修士課程(しゅうしかてい))1年生(ねんせい)
First grade in Master degree
- 4 大学院(だいがくいん)(修士課程(しゅうしかてい))2年生(ねんせい)
Second grade in Master degree
- 5 その他(た)
Others

次へ/Next

0 50 100%

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100%

Q5

あなたが留学(りゅうがく)している学校(がっこう)の所在地(しょざいち)はどこですか。
Where is your school located?

次へ/Next

0 50 100%

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100%

Q6

あなたは現在(げんざい)通(かよ)っている学校(がっこう)をいつ、卒業(そつぎょう)する予定(よ)てい(い)ですか。

When will you graduate from your current school?

- 1 今年(ことし)3月(がつ)までの間(あいだ)
Before March 2015
- 2 今年(ことし)4月(がつ)から今年(ことし)9月(がつ)までの間(あいだ)
Between April to September 2015
- 3 今年(ことし)10月(がつ)から来年(らいねん)3月(がつ)までの間(あいだ)
Between October 2015 to March 2016
- 4 その他(た)
Others

次へ/Next

0 50 100%

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
 *Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0

50

100%

Q7

あなたのおもな専攻(せんこう)分野(ぶんや)はどれですか。
 What is your major?

- 1 ● 人文科学(じんぶんかがく) : 文学(ぶんがく)、哲学(てつがく)、宗教学(しゅうきょうがく)、言語学(げんごがく)、歴史学(れきしがく)、心理学(しんりがく)など
 Human sciences : Literature, Philosophy, Theology, Linguistics, History, Psychology, etc.
- 2 ● 社会科学(しゃかいかがく) : 法学(ほうがく)、政治学(せいじがく)、経済学(けいざいがく)、経営学(けいえいがく)、商学(しょうがく)など
 Social sciences : Law, Politics, Economics, Business administration, Commercial science, etc.
- 3 ● 理学(りがく) : 数学(すうがく)、物理学(ぶつりがく)、化学(かがく)、生物学(せいぶつがく)、地学(ちがく)など
 Natural sciences : Mathematics, Physics, Chemistry, Biology, Earth science, etc.
- 4 ● 工学(こうがく) : 機械工学(きかいこうがく)、電気通信工学(でんきつうしんこうがく)、土木建築工学(どぼくけんちくこうがく)、情報工学(じょうほうこうがく)など
 Engineering : Mechanical engineering, Telecommunications engineering, Structural engineering, Information engineering, etc.
- 5 ● 農学(のうがく)
 Agriculture
- 6 ● 医学(いがく)、歯学(しがく)
 Medical science, Dentistry
- 7 ● 薬学(やくがく)
 Pharmacy
- 8 ● 家政(かせい)、食物(しょくもつ)、被服(ひふく)、住居学(じゅうきょがく)など
 Home economics, Food science, Clothing science, Housing science, etc.
- 9 ● 教育学(きょういくがく)
 Education
- 10 ● 芸術(げいじゆつ) : 美術(びじゆつ)、デザインなど
 Art : Fine Arts, Design etc.
- 11 ● 看護(かんご)、福祉(ふくし)、保育(ほいく)
 Nursing care, Social welfare, Child care
- 12 ● その他(た)
 Others

次へ/Next

0

50

100%

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100%

Q8

あなたが日本(にほん)に留学(りゅうがく)した目的(もくてき)はなんですか。(3つまで)
Why did you choose to study in Japan? (Please select upto three answers)

- 1 日本(にほん)の文化(ぶんか)に興味(きょうみ)があったから
I was interested in the Japanese culture.
- 2 母国(ほこく)で日本語(にほんご)を学(まな)んでいたから
I had been studying Japanese language in my home country.
- 3 日本(にほん)の大学等(だいがくとう)の教育(きょういく)、
研究(けんきゅう)が魅力的(みりよくてき)であったため
I felt that education and research in Japanese universities were attractive.
- 4 日本(にほん)の企業(きぎょう)に就職(しゅうしょく)するため
I want to find a job in Japan.
- 5 母国(ほこく)で日系企業(につけいきぎょう)に就職(しゅうしょく)するため、
または日本人相手(にほんじんあいて)の仕事(しごと)をしたいため
I want to find a job at a Japanese company,
or at a company that works with Japanese people, in my home country,
- 6 日本(にほん)からの奨学金(しょうがくきん)を得(え)られたため
I was able to receive scholarship to study in Japan.
- 7 友人(ゆうじん)、知人(ちじん)、家族等(かぞくとう)に勧(すす)められたため
I received recommendations from other people.
(e.g. friends, acquaintance, family members)
- 8 学力(がくりょく)や費用等(ひようとう)の条件(じょうけん)が一番(いちばん)合(あ)ったため
As compared with other countries, Japan met most of my conditions.
(e.g. academic ability, expense)
- 9 その他(た)
Others

次へ/Next

0 50 100%

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100%

Q9

現在(げんざい)、あなたはどのような奨学金(しょうがくきん)をもらっていますか。(いくつでも)
Are you receiving some kind of scholarship?(Please select all that applies)

- 1 日本政府(にほんせいふ)からの奨学金(しょうがくきん)
From Japanese government
- 2 日本(にほん)の企業(きぎょう)・団体(だんたい)からの奨学金(しょうがくきん)
From Japanese companies and organizations
- 3 母国(ぼこく)(政府(せいふ)や企業(きぎょう)・団体等(だんたいとう))からの奨学金(しょうがくきん)
From home country (e.g. government, foundation)
- 4 国際的(こくさいてき)な機関(きかん)からの奨学金(しょうがくきん)
From international organizations
- 5 もらっていない
I don't receive any scholarship

次へ/Next

0 50 100%

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100%

Q10

最初(さいしょ)に留学(りゅうがく)のための奨学金(しょうがくきん)の受給(じゅきゅう)が決(き)まったのはいつですか。

When was the first time you won scholarship for studying in Japan ?

- 1 ● 日本(にほん)へ来(く)る前(まえ)
Before coming to Japan
- 2 ● 来日後(らいにちご)、6ヶ月(かげつ)未滿(みまん)
less than 6 months after coming to Japan
- 3 ● 来日後(らいにちご)、6ヶ月(かげつ)から1年未滿(ねんみまん)
6 months – less than a year after coming to Japan
- 4 ● 来日(らいにち)1年後(ねんご)以降(いこう)
More than a year (including 1 year) after coming to Japan

次へ/Next

0 50 100%

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
 *Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100%

Q11

あなたの日本語能力(にほんごのうりよくしけん)はどの程度(ていど)ですか。
 What is your Japanese language level?

- 1 日本語能力試験(にほんごのうりよくしけん):N1より上(うえ)
Higher than N1 of Japanese Language Proficiency Test.
- 2 日本語能力試験(にほんごのうりよくしけん):N1程度(ていど)
… 広(ひろ)い場面(ばめん)で使(つか)われる日本語(にほんご)を理解(りかい)することができる。
Nearly equal to N1:
The ability to understand Japanese used in a variety of circumstances.
- 3 日本語能力試験(にほんごのうりよくしけん):N2程度(ていど)
… 日常的(にちじょうてき)な場面(ばめん)で使(つか)われる日本語(にほんご)の理解(りかい)に加(く)わえ、より幅広(はばひろ)い場面(ばめん)で使(つか)われる日本語(にほんご)をある程度(ていど)理解(りかい)することができる。
Nearly equal to N2:
The ability to understand Japanese used in everyday situations, and in a variety of circumstances to a certain degree.
- 4 日本語能力試験(にほんごのうりよくしけん):N3程度(ていど)
… 日常的(にちじょうてき)な場面(ばめん)で使(つか)われる日本語(にほんご)をある程度(ていど)理解(りかい)することができる。
Nearly equal to N3:
The ability to understand Japanese used in everyday situations to a certain degree.
- 5 日本語能力試験(にほんごのうりよくしけん):N4程度(ていど)
… 基本的(きほんてき)な日本語(にほんご)を理解(りかい)することができる。
Nearly equal to N4: The ability to understand basic Japanese
- 6 日本語能力試験(にほんごのうりよくしけん):N4未満(みまん)
Less than N4

次へ/Next

0 50 100%

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100%

Q12

留学先(りゅうがくさき)を決(き)める際(さい)に、日本以外(にほんいがい)の国(くに)・地域(ちいき)への留学(りゅうがく)も検討(けんとう)しましたか。

もし検討(けんとう)した場合(ばあい)、それはどこですか。(いくつでも)

Before you decided to come to Japan, did you consider any other country(ies) for studying abroad? If yes, which country(ies)?(Please select all that applies)

- 1 アメリカ合衆国(がっしゅうこく)
United States of America
- 2 カナダ
Canada
- 3 オーストラリア
Australia
- 4 イギリス
United Kingdom
- 5 ドイツ
Germany
- 6 フランス
France
- 7 中国(ちゅうごく)
China
- 8 韓国(かんこく)
Korea
- 9 シンガポール
Singapore
- 10 インド
India
- 11 日本(にほん)のみ
Only Japan
- 12 その他(た)
Others

次へ/Next

0 50 100%

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
 *Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0

50

100(%)

Q13

留学前(りゅうがくまえ)、日本(にほん)への留学(りゅうがく)について、十分(じゅうぶん)な情報(じょうほう)を手(て)に入(い)れることができましたか。(それぞれひとつずつ)

Before you came to Japan, were you able to get enough information about Japan?

Please tell us how much information you were able to get, regarding the following types of information.(Select one for each)

	十分 (じゅうぶん) sufficient	比較的十分 (ひかくてきじゅうぶん) relatively-sufficient	どちらともいえない intermediate	比較的不十分 (ひかくてきふじゅうぶん) relatively-insufficient	不十分 (ふじゅうぶん) insufficient
1 生活全般(せいかつぜんぱん)に関(かん)する情報(じょうほう) (住宅(じゅうたく)や公共(こうきょう)サービスなど) Information about life in Japan (e.g. housing, public services)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
2 学校(がっこう)の情報(じょうほう) (カリキュラムや授業料(じゅぎょうりょう)、特色(とくしょく)など) Information about school (e.g. curriculum, tuition)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
3 奨学金(しょうがくきん)に関(かん)する情報(じょうほう) Information about scholarship	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
4 就職(しゅうしょく)に関(かん)する情報(じょうほう) Information about recruitment	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
5 ビザに関(かん)する情報(じょうほう) Information about visa status	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>

次へ/Next

0

50

100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100%

Q14

あなたの卒業後(そつぎょうご)の予定(よてい)または希望(きぼう)を教(おし)えてください。
What will you do after your graduation?

- 1 卒業後(そつぎょうご)、すぐに就職(しゅうしょく)する
Find a job right after graduation
- 2 進学後(しんがくご)、就職(しゅうしょく)する
Go on to graduate school, then find a job
- 3 その他(た)就職(しゅうしょく)する予定(よてい)はない
Others (Not finding a job)
- 4 特(とく)に決(き)めていない
Not decided yet

次へ/Next

0 50 100%

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100%

Q15

就職(しゅうしょく)はどの国(くに)にする予定(よてい)ですか。
What country will you be in when you have a job?

- 1 日本(にほん)
Japan
- 2 母国(ぼこく)
Home country
- 3 日本(にほん)および母国以外(ぼこく以外)の国(くに)
Others
国名(くにめい) Country name
- 4 決(き)めていない
Not decided yet

次へ/Next

0 50 100%

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100%

Q16

あなたは企業(きぎょう)から内定(ないてい)をもらっていますか。
Do you already have a job offer?

- 1 就職活動(しゅうしょくかつどう)をした結果(けっか)、内定(ないてい)をもらえた。
As a result of job hunting, I got a job offer.
- 2 就職活動(しゅうしょくかつどう)をしたが、内定(ないてい)をもらえていない。
I did job hunting, but I do not receive a job offer.
- 3 就職活動(しゅうしょくかつどう)をしていないので、もらっていない。
I did not do job hunting, so I do not have a job offer.

次へ/Next

0 50 100%

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100%

Q17

なりたい職種(しよくしゆ)はどれですか。(3つまで)
What type of profession are you interested in?(Please select upto three answers)

- 1 研究開発(けんきゆうかいはつ)
Research and development
- 2 システム開発(かいはつ)・設計(せつけい)
System development and design
- 3 事務職(じむしよく)(総務(そうむ)・人事(じんじ)・広報等(こうほうとう))
General affairs, Human resources, Public relations
- 4 事務職(じむしよく)(法務(ほうむ)・会計(かいけい))
Legal affairs, Accounts
- 5 マーケティング・商品開発(しょうひんかいはつ)
Market research, Product development
- 6 営業(えいぎょう)・販売(はんばい)
Sales
- 7 生産(せいさん)・製造(せいぞう)
Manufacturing
- 8 国際業務(こくさいぎょうむ)
International services
- 9 貿易業務(ぼうえきぎょうむ)
Trade practices
- 10 通訳(つうやく)・翻訳(ほんやく)
Interpreter, Translator
- 11 特(とく)にない
Not decided yet
- 12 その他(た)
Others

次へ/Next

0 50 100%

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100%

Q18

あなたが就職(しゅうしょく)したい会社(かいしゃ)の業種(ぎょうしゆ)はどれですか。
What type of company do you want to work in?

- 1 製造業(せいぞうぎょう)
Manufacturing
- 2 IT・情報通信(じょうほうつうしん)
Information Technology and telecommunication
- 3 金融(きんゆう)
Finance
- 4 商業・貿易(しょうぎょう・ぼうえき)
Wholesale and retail trade
- 5 その他(た)サービス
Other service
- 6 特(とく)にない
Not decided yet
- 7 その他(た)
Others

次へ/Next

0 50 100%

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
 *Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0

50

100(%)

Q19

就職(しゅうしょく)を決(き)める際(さい)に重視(じゅうし)している要素(ようそ)はなんですか。

(3つまで)

What do you value when searching for a job? (Please select upto three answers)

- 1 企業(きぎょう)の知名度(ちめいど)が高(たか)い、ブランドイメージがよい
Well-known companies, brand image
- 2 将来性(しょうらいせい)がある
High-potential companies
- 3 会社規模(かいしゃきぼ)が大(おお)きく、安定(あんてい)している
Stable, large size enterprises
- 4 企業理念(きぎょうりねん)に共感(きょうかん)できる
Corporate philosophy
- 5 優(すぐ)れた技術(ぎじゆつ)・ノウハウを身(み)に付(つ)けることができる
Can acquire capable skills and knowledge
- 6 やりたい仕事(しごと)ができる、学校(がっこう)で学(まな)んだことを活(い)かすことができる
Can work on what I want to and make use of what I learned at school
- 7 語学力(ごがくりょく)を活(い)かすことができる
Can make use of language skills
- 8 国際的(こくさいてき)な(グローバルな)仕事(しごと)ができる
Can work internationally
- 9 キャリアパスが明確(めいかく)である
Clear career path
- 10 実力主義(じつりょくしゆぎ)・成果主義(せいかしゆぎ)
Merit system, performance-based pay system
- 11 年収(ねんしゅう)(賃金(ちんぎん))が高(たか)い
High income standard
- 12 福利厚生(ふくりこうせい)が充実(じゅうじつ)している(休暇休日(きゅうかきゅうじつ)を含(ふく)む)
Companies with good employee benefits
- 13 仕事(しごと)と家庭(かてい)が両立(りょうりつ)できる
Work-life balance
- 14 外国人(がいこくじん)の採用(さいよう)に実績(じっせき)がある
Number of foreign employees
- 15 職場環境(しょくばかんきょう)や社風(しゃふう)が合(あ)う
Good working environment and corporate culture
- 16 その他(た)
Others

次へ/Next

0

50

100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100%

Q20

あなたは今度(こんど)就職(しゅうしょく)する会社(かいしゃ)で、入社(にゅうしゃ)から何年間(なんねんかん)ぐらい働(はたら)きたいと思(おも)いますか。
How long do you plan to work at the company you are planning to join?

- 1 3年以内(ねんい)ない
Within 3 years
- 2 5年程度(ねんてい)ど
About 5 years
- 3 10年程度(ねんてい)ど
About 10 years
- 4 できるだけ長(なが)く
As long as I can
- 5 わからない
I do not know yet

次へ/Next

0 50 100%

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100%

Q21

前問(ぜんもん)でお答(こた)えいただいた期間(きかん)(〇〇〇(Q20回答テキスト再掲))が経過(けいか)した後(あと)の予定(よてい)を教(おし)えて下(くだ)さい。
What is your plan after your answer for the previous question is over?

- 1 日本(にほん)で転職(てんしょく)する
Find a different job in Japan
- 2 母国(ぼこく)で転職(てんしょく)する
Find a job in home country
- 3 日本(にほん)もしくは母国以外(ぼこくいがい)の国(くに)で転職(てんしょく)する
Find a job in other country
- 4 まだ決(き)めていない
Not decided yet
- 5 その他(た)
Others

次へ/Next

0 50 100%

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q21_1

転職後(てんしょくご)はどのような仕事(しごと)を希望(きぼう)しますか。
What kind of job will you do after your job change?

- 1 現地(げんち)の日系企業(にっけいきぎょう)で働(はたら)きたい
I will work at a Japanese company
- 2 日系企業(にっけいきぎょう)ではないが、日本(にほん)と関(か)わりのある仕事(しごと)をしたい
I will not work at a Japanese company, but I will do business related to Japan
- 3 日本(にほん)とは関(か)わりのない仕事(しごと)をしたい
I will not do business that is related to Japan.
- 4 特(とく)に決(き)めていない
Not decided yet

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100(%)

Q22

あなたはどの規模(きぼ)の会社(かいしゃ)への就職(しゅうしょく)を希望(きぼう)していますか。
What kind of company do you wish to join?

- 1 グローバルに事業(じぎょう)を展開(てんかい)している大企業(だいきぎょう)
Large sized enterprises that operate mainly all over the world
- 2 主(おも)に日本(にほん)で事業(じぎょう)を展開(てんかい)している大企業(だい
きぎょう)
Large sized enterprises that operate mainly in Japan
- 3 会社規模(かいしゃきぼ)の大(おお)きさは気(き)にしない
I do not care how big the company is
- 4 その他(た)
Others

次へ/Next

0 50 100(%)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
 *Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100%

Q23

日本(にほん)で働(はたら)きたい理由(りゆう)はなんですか。(3つまで)
 Why do you want to work in Japan? (Please select upto three answers)

- 1 日本語(にほんご)を使(つか)って仕事(しごと)がしたいから
To use Japanese language for a job
- 2 将来(しょうらい)日本企業(にほんきぎょう)の海外拠点(かいがいきてん)で働(はたら)きたいから
To work at overseas offices of Japanese companies in the future
- 3 日本企業(にほんきぎょう)の技術力(ぎじゅつりょく)が高(たか)いから
High level of technical skills
- 4 日本企業(にほんきぎょう)の給与水準(きゅうすずいじゆん)が高(たか)いから
High income standard
- 5 日本企業(にほんきぎょう)では長期間(ちようきかん)雇用(こよう)が保障(ほしょう)されるから
To be ensured the lifetime employment system
- 6 日本企業(にほんきぎょう)の人材育成(じんざいいくせい)は充実(じゆうじつ)しているから
High quality of human resources development
- 7 衣食住(いしょくじゅう)などの環境(かんきょう)が良(よ)いから
High level of living standard
- 8 母国(ぼこく)で就職(しゅうしょく)するのが難(むずか)しいから
Difficult to find a job in home country
- 9 日本(にほん)の文化(ぶんか)が好(す)きだから
Interested in Japanese culture
- 10 その他(た)
Other

次へ/Next

0 50 100%

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100%

Q24

あなたは就職活動(しゅうしょくかつどう)をいつから始(はじめ)めましたか。
When did you start job hunting?

- 1 卒業(そつぎょう)の2年以上前(ねんいじょうまえ)
More than two years prior to graduation
- 2 卒業(そつぎょう)の1年半(ねんはん)～2年未満前(ねんみまんまえ)
1.5 - less than 2 years prior to graduation
- 3 卒業(そつぎょう)の1年(ねん)～1年半未満前(ねんはんみまんまえ)
1 - less than 1.5 years prior to graduation
- 4 卒業(そつぎょう)の半年(はんとし)～1年未満前(ねんみまんまえ)
6 months - less than 1 year prior to graduation
- 5 卒業(そつぎょう)の半年未満前(はんとしみまんまえ)
less than 6 months prior to graduation
- 6 まだはじめていない
Not started yet

次へ/Next

0 50 100%

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
 *Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100%

Q25

就職活動時(しゅうしょくかつどう)に困(こま)ったこと、困(こま)っていることはなんですか。

(3つまで)

What are/were your concerns when job hunting in Japan?

(Please select upto three answers)

- 1 日本(にほん)の就職活動(しゅうしょくかつどう)の仕組み(しくみ)が分(わ)からない
Hard to understand structure of job hunting system (schedule) in Japan
- 2 業界研究(ぎょうかいけんきゅう)や企業研究(きぎょうけんきゅう)の仕方(しかた)がわ(わ)からない
Hard to gain information on Japanese companies.
- 3 入社後(にゅうしゃご)の仕事内容(しごとないよう)が不明確(ふめいかく)
Job description is not clear
- 4 企業(きぎょう)がどのような人材(じんざい)を求(もと)めているのか(か)がわ(わ)からない
Hard to know what type of person a company is wanting to hire.
- 5 日本語(にほんご)による書類(しょるい)の書(か)き方(かた)がわ(わ)からない
Hard to write document (resume) in Japanese
- 6 日本語(にほんご)による適性試験(てきせいしけん)や能力試験(のうりょくしけん)が難(むずか)しい
The qualification test and ability test done in Japanese is difficult.
- 7 日本語(にほんご)での面接(めんせつ)への対応(たいおう)が難(むずか)しい
Difficult to have job interviews in Japanese
- 8 外国人(がいこくじん)留学生(りゅうがくせい)向(む)けの求人(きゅうじん)が少(すく)ない
Few recruitment information for international students
- 9 企業(きぎょう)が求(もと)める日本語能力(にほんごのうりょく)のレベルが高(たか)すぎる
The requirement for the level of Japanese language is too high.
- 10 特(とく)にない
Nothing
- 11 その他(た)
Others

次へ/Next

0 50 100%

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
 *Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0

50

100%

Q26

就職活動(しゅうしょくかつどう)に関(かん)する情報収集(じょうほうしゅうしゅう)において、役(やく)に立(た)った情報源(じょうほうげん)はどれですか。
 日本語(にほんご)および英語(えいご)で実施(じっし)されたものに分(わ)けてお答(こた)えください。(それぞれいくつでも)

What are useful sources of information for job hunting in Japan?
 Please select the language (Japanese and English) of the sources as well.
 (Please select all that apply for each)

	1	2
	役(やく)に立(た)った情報源(じょうほうげん) (日本語(にほんご)での実施(じっし)) Useful source (Japanese)	役(やく)に立(た)った情報源(じょうほうげん) (英語(えいご)での実施(じっし)) Useful source (English)
人材(じんざい)サービス会社(がいしゃ)による 就職情報(しゅうしょくじょうほう)サイトや 合同説明会(ごうどうせつめいかい) など Job search websites and joint sessions by recruiting firms	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
個別企業(こべつきぎょう)のウェブサイトや説明会(せつめいかい)、 リクルーター など Websites, company information sessions, and recruiters of companies	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
学校(がっこう)のキャリアセンターや就職課(しゅうしょくか) Placement offices and career support center of school	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
公的機関(こうてききかん) (ハローワークや外国人雇用(がいこくじんこよう)サービスセンターな ど) Public employment service office (such as "Hello Work", "Employment Service Center for Foreigners")	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
大学(だいがく)の友人(ゆうじん)や先輩(せんぱい)などの 個人(こじん)ネットワーク Personal network such as friend in school.	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
その他(た)(具体的(ぐたいてき)に) Others(More Specific:)	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
特(とく)にない Nothing	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>

次へ/Next

0

50

100%

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
 *Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100%

Q27

大学(だいがく)が外国人留学生(がいこくじんりゅうがくせい)の就職(しゅうしょく)を支援(しえん)するために実施(じっし)している取組(とりくみ)で、役(やく)に立(た)っているものはどれですか。(いくつでも)

また、あれば良(よ)かったと思(おも)うものはなんですか。(3つまで)

Out of the activities done by the university to support job hunting of international students, which activities were useful? (Please select all that applies)

Also, which activities were not done by your university and you wish they had? (Please select upto three answers)

	1	2
	役(やく)に立(た)った 取組(とりくみ) Useful activities	あれば良(よ)かった 取組(とりくみ) Activities you wanted
ビジネスで使(つか)える日本語(にほんご)に 関(かん)する研修(けんしゅう) Training of Japanese skills for business use	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
日本(にほん)の企業文化(きぎょうぶんか)・価値観(かちかん) ・雇用慣行(こようかんこう)に関(かん)する研修(けんしゅう) Lecture of Companies' culture and values	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
日本(にほん)におけるビジネス・マナー、 礼儀作法(れいぎさほう)に関(かん)する研修(けんしゅう) Lecture of manners in business situations	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
企業(きぎょう)などへのインターンシップ Internship	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
留学生向(りゅうがくせいむ)けの 求人情報(きゅうじんじょうほう)の提供(ていきょう) Recruiting information for international students	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
留学生向(りゅうがくせいむ)けの 就職活動(しゅうしょくかつどう)に関(かん)するセミナー Seminar on job hunting for international students	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
留学生向(りゅうがくせいむ)けの 個別(こべつ)の就職(しゅうしょく)カウンセリング Career counseling for international students	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
その他(た)(具体的(ぐたいてき)に) Others (More Specific:)	8 <input type="checkbox"/> <input type="text"/>	8 <input type="checkbox"/> <input type="text"/>
特(とく)にない Nothing	9 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>

次へ/Next

0 50 100%

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100%

Q28

日本(にほん)で就職(しゅうしょく)を希望(きぼう)しない理由(りゆう)はなんですか。(3つまで)
Why do you not want to find a job in Japan?(Please select upto three answers)

- 1 日本(にほん)の賃金水準(ちんぎんすいじゆん)が低(ひくい)いから
Low income standard
- 2 日本(にほん)ではやりたい仕事(しごと)ができないから
No job that I am interested in
- 3 日本(にほん)の生活環境(せいかつかんきょう)や文化(ぶんか)が合(あ)わないから
Can not adapt the living environment and culture in Japan
- 4 母国(ぼこく)またはその他(た)の国(くに)で働(はたら)きたいと考(かん)がえているから
Hope to work in home country or other country
- 5 日本(にほん)で就職先(しゅうしょくさき)がみ(み)つからなかったから
Could not find a job in Japan
- 6 日本企業(にほんきぎょう)の働(はたら)き方(かた)や制度(せいど)が合(あ)わないから
Can not adapt to the employment system in Japan
- 7 帰国(きこく)しなければならぬ理由(りゆう)があるから
Have to go back to home country for a reason
- 8 その他(た)
Others

次へ/Next

0 50 100%

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)
*Please do not use the [Back] button on your browser while answering the questions, or else your answers will be deleted.

0 50 100%

Q29

今後(こんご)、より多(おお)くの留学生(りゅうがくせい)が日本企業(にほんきぎょう)への就職(しゅうしょく)をするためには、企業(きぎょう)や大学(だいがく)はどのような取組(とりくみ)が必要(ひつよう)ですか。自由(じゆう)にご意見(いけん)を下(くだ)さい。(1000字まで)

Please give some comments on how companies and schools can make support international students for finding a job in Japan.

送信/Send

0 50 100%

平成26年度産業経済研究委託事業
(外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査)

報告書

平成27年3月

(委託) 経済産業省

(連絡先: 経済産業省経済産業政策局産業人材政策室)

東京都千代田区霞が関1-3-1 電話: 03-3501-2259

(受託) 新日本有限責任監査法人 アドバイザリー事業部

東京都千代田区霞が関3-2-5 電話: 03-3503-2680

