

我が国の発展を支える優秀な留学生人材の育成と定着

—海外人材獲得の大競争時代へ向けて—

平成 29(2017) 年 4 月 21 日
一般社団法人八大学工学系連合会

エグゼクティブ サマリー

現在日本においては、少子・高齢化社会の到来により、労働/産業人口が確実に減少しつつある状況下、中長期的に日本経済の発展を支える優秀な外国人の確保・育成・定着がその対策の1つとなっている。例えば、政府の成長戦略（未来投資会議）においても、「高度外国人材の獲得システムの整備」が主要課題の一つとして挙げられている。この方策を実現するためには、産官学がそれぞれの立場から協力することが不可欠となる。特に、科学技術立国として技術開発を長期的な社会経済発展にその方途を見出す時、高等教育機関が「優秀な理工系外国人」を留学生として確保・育成することが重要な役割を担うことは言うまでもない。また、留学生の確保・育成は、日本企業が海外進出する際に日本と当該国との文化・慣習の違いを埋めながら課題解決を進める「知日派・親日派の海外エージェント育成」にもつながる。しかしながら、アジア主要国・地域においては、高度外国人材の確保・育成・定着を目的とした教育ハブ化計画が立案され、優秀な理工系外国人留学生の獲得が大競争時代を迎えており、もはや日本は唯一の魅力あるアジアの留学先とは言えない状況になっている。このような背景を踏まえ、本提言は「我が国の発展を支える優秀な留学生人材の育成と定着」に関する現状での課題を明らかにするとともに、それを解決する方策として、以下の3項目を提言するものである。

- (1) 産業界と高等教育機関が協力した魅力ある教育プログラム（インターンシップ・企業研修等）を構築することによって、留学生へ付加価値を付与し、定着を促進する。このプログラムへの産業界からの経済的支援を要請したい。
- (2) 留学生の確保・育成・定着の流れに好影響を与える留学前段階からの予備教育の充実の方策として、アジア地域からのサマースクール受入枠を拡大し、理数系科目および日本語の教育を行う八大学合同のプレスクールを開催する。これらへの文部科学省および産業界からの財政的支援強化を要請したい。
- (3) これまでの各大学個別の海外拠点とは一線を画し、優秀な留学生人材の育成と定着に関わる教育活動（留学生のリクルート、予備教育、スクリーニング/セレクション）を効率的・効果的に実施するとともに、副次的に国際的産官学連携事業を推進するリエゾンオフィスとしての活用が期待される八大学合同海外拠点の設置と整備に向けた施策への各方面の支援を要請したい。

1. 我が国における留学生受入状況とアジア主要国・地域における留学生獲得の動向

八大学工学系連合会のメンバー大学は、これまでに多くの留学生を受け入れるとともに、文部科学省補助金事業を始めとする様々な国際的事業での留学生受入を含む多様な国際化関連プロジェクトに参画し、留学生の育成に努めてきた。これまでの実績で、留学生の卒業後の進路は、「母国へ帰国後就職」、「他の国での就職」、および「日本での就職」の3パターンに分類される。日本学生支援機構 JASSO の発表によると、平成 25 年度において、日本で学ぶ外国人留学生のうち日本での就職を希望する者は 65% に達するものの、実際に日本国内で就職できている者は希望者の 50% 程度にとどまる。平成 15 年度からの 10 年間で見ると、リーマンショックによる就職機会減少の年以降、外国人留学生全体の国内就職率は 30% 程度に留まっている。その数を増加させるには受け皿となる産業界の協力が望まれる。なお、この国内就職率は世界的にみて低い値でないという指摘もある。例えば、OECD の調査(2008 年もしくは 2009 年の値) で最も高いカナダでも 33% であり、日本はほぼ同等である（資料 1 参照）。ただし、上記の国内就職率は、全留学生（専門学校生、学部生、修士課程学生、博士課程学生）および全産業分野を対象としたものであり、「優秀な理工系外国人」に特化した数値とは異なる可能性がある。

ここで、日本の社会や経済の国際化が進む現状において、留学生受入れの目的は何であるかを再定義すべき段階にある。文部科学省による国費留学生の受入れは、日本としての国策の一環であり国費が投入されているため、その目的を明らかにすることは納税者である国民への説明責任を果たす上で重要な課題である。本来、留学生の受入れは多様な目的を有していると考えられるが、本提言では、連合会参加者による討議を踏まえ、前述の「**高度外国人材の供給**」に加えて、「**日本の文化・伝統を理解した知日派・親日派の増加**」、および「**留学生を通じた日本人学生の国際化促進**」の 3 項目を対象とする。この内、「**日本の文化・伝統を理解した知日派・親日派の増加**」は「海外エージェント」の確保につながる。近年、国際化が進行する中で日本のみでは解決不可能な課題、および日本企業が海外進出する際に直面するカントリーリスクに起因する課題が増加している。この現状において、「海外エージェント」は、日本と当該国の間の文化・慣習の違いを埋めながら課題解決を支援する存在である。留学生のうち特に、「母国へ帰国後就職」した留学経験者は、「海外エージェント」としての活躍が期待されることから、広義の**優秀な理工系外国人の定着**と捉えられる。また、「**留学生を通じた日本人学生の国際化促進**」については、これまで議論されることが少なかったが、近年の文部科学省補助金事業での多様な国際化関連プロジェクトにおいて、留学生との交流による成果が報告されつつある。なお、エリート留学生の増加は、日本人学生にとって「国際化」のみならず「**質や知的水準の向上**」も図れる可能性がある。

いざれにせよ、上記の目的を達成するためには、**優秀な理工系外国人を留学生として確保する**ことが不可欠である。一方で、優秀な理工系留学生の確保に関して、近年世界規模で劇的に変化が起きつつある。その主要因は少子化である。少子化は日本のみでなく、先進国（G8 諸国）と同様、アジア諸国においても進行しつつある（資料 2 参照）。また、労働人口

比率（15-64歳人口/総人口）については、日本では1997年にピークとなりその後低下しつつあるが、アジア諸国（特に中国・韓国・タイ）においても今後、ピークにある現状から、日本と同様に低下する傾向にある（資料3参照）。このような状況下で、アジア主要国・地域においては、高度外国人材の確保・育成・定着を目的とした教育ハブ化計画が国家戦略として立案され、優秀な理工系外国人留学生の獲得が大競争時代をむかえている（資料4参照）。これらの計画における留学生獲得の取組および強みとしては、留学中の経済的支援（奨学金、アルバイト制度整備）、英語による教育環境（公用語、外国人教員・研究者の誘致、外国大学の誘致、英語での授業の拡大）、および外国人の就労環境（就職支援を含む）等が挙げられている。この内、英語による教育環境については、多くの国・地域がその強みとして挙げている。具体的には、シンガポール、マレーシア、香港（Common Wealth Countries）は英語が公用語であること、韓国、中国は英語での授業の拡大をそれぞれの強みとして挙げている。なお、シンガポール、香港は、英語のみならず近年の大学ランキングに基づき高等教育の水準が高いことも強みとしている（資料5参照）。また、就労環境に関して、シンガポール、香港は、外国人を受け入れるカルチャー、および東洋と西洋が融合し国際性豊かであることを強みとして挙げている。

以上の状況から、まず日本の強みである高等教育の水準が高いことのみでは、近年進歩が目覚ましいアジア諸国との差別化は容易ではない。また、留学生30万人計画に代表される英語による教育環境の整備は、語学のバリアーを取り除くという点では有効ではあるが、この方策のみで他国と差別化を図ることはできない。従来日本の高等教育機関では、アジア（主として東アジア・東南アジア）諸国からの留学生が主体であったが、既に「アジア諸国の学生が留学先として他のアジアの国を選択」、あるいは「日本との教育格差の縮小により自国の大学へ進学」という日本にとって危機的シナリオが顕在化しつつある。結果として、アジアの学生にとって、もはや日本は唯一の魅力あるアジアの留学先とは言えない状況となっている。このような状況に対処ためには、従来より指摘されてきた奨学金等の経済的支援の充実は不可欠であるが、加えて産官学が一体となり、留学生にとって魅力ある育成および定着を実現できる体制を整備することが喫緊の課題となる。

このような観点から、本提言では、留学生の日本企業への就職・定着の促進を、資料6に示した入口（リクルート）から出口（就職）までを見据えた八大学工学系連合会としての戦略立案における骨幹をなす方策と位置づける。ただし、大学のみの努力によりこの方策を実現することは不可能であることは言うまでもない。例えば、産業界の協力なしに留学生の日本企業への定着は不可能であるとともに、留学生に付与される付加価値に関する大学と産業界での共通認識の構築が必要となる。また、優秀な留学生の確保に関して、海外人材獲得が大競争時代をむかえている状況では、従来の受入待ちの姿勢に代り、文部科学省主導の下、国策として積極的に獲得を図るという新たな方策の立案が必要になると推察される。さらに、この新たな方策の実施に当たっては、産業界の協力も不可欠であることは言うまでもない。

以上の事項を踏まえ、以下に「高度外国人材の獲得」に関する現状と課題について示す。

2. 産業界の「高度外国人材の獲得」に関する現状と課題

本提言の骨幹である、留学生が卒業後に日本の企業に就職することのフィージビリティを検討するため、研究産業・産業技術振興協会 JRIA のメンバー各社を対象に、産業界の「高度外国人材の獲得」に関する現状認識、および中長期的取組に関するアンケートを実施した。このアンケートは工学系の研究・開発職にフォーカスしたものであることに特徴がある。その分析結果から、現状において以下の事項が指摘される（付属資料参照¹）。

- 1) 高度外国人材の採用については、「海外から直接雇用を重視」する企業が 16% であるのに対し、「国内留学生採用を重視」する企業は 76% である^{(*)1}。これは留学生の日本の慣習への理解を「必要」「どちらかといえば必要」とする企業が 85% であること^{(*)2}、企業が留学生にある程度以上の日本語能力を必要としている^{(*)3}ことが関係していると推察される。英語だけで学位を取得するプログラムの留学生の採用については 60% の企業が採用したくないと答えている^{(*)4}ことも同様の理由であると考えられる。
- 2) 採用・待遇・活躍・昇進などに関して、留学生と日本人との区別は第 1 選択としては無い。ただし、採用方針の第 2 選択以降では「社内のグローバル化」や「母国での活躍」への期待が大きい^{(*)5}。企業における留学生採用のメリットは「優秀な人材の確保」「ビジネス・研究開発の多様性、グローバル化」「社内のグローバル化」である^{(*)6}、一方、デメリットとしては「退職リスク・技術流出リスク」「日本文化・社内コミュニケーション」である。インターンシップに関しては半数以上の企業がすでに受け入れているか、受け入れを検討している^{(*)7}。留学生のインターンシップについては多くの企業が「就職活動」の一環として考えているが、「社内の活性化」に役立つと考えている企業も多い。ただし、「受け入れの負担」や「技術流出のリスク」「日本語の問題」が支障になることが多い^{(*)8}。
- 3) 企業から留学生の奨学金・宿舎の提供は否定的な企業が大半である^{(*)9}。ただし、単なる奨学金ではなく、企業が戦略的に採用の段階から関わるような奨学金・宿舎の提供については約 40% の企業が関心を持っている。また、長期アルバイトとしての雇用は 30% の企業が関心を持っている^{(*)10}。
- 4) アンケート結果の修士・博士の差はほとんどない。

以上の事項から、まず「国内大学の留学生採用を重視」していることから、高等教育機関が「優秀な理工系外国人」を留学生として確保・育成することへの期待が高いと推察される。次に、産業界から高等教育機関への「高度外国人材の供給」に関するニーズは、日本人学生と同様に、資料 6 に示す高度な教育・研究を提供することに加えて、付加価値の付与としての日本語能力向上・日本の習慣の理解に関する方策を講じることであり、インターンシップとしての受入にも前向きである。したがって、留学生の日本企業への就職・定着を促進するためには、インターンシップおよび企業研修等を核とし、産業界と高等教育機関が協力して教育プログラムを構築することが今後の重要な取組みとなる。その具体的な先行事例とし

¹ 以下の付属資料に関する標記^{(*)1}～^{(*)10}に対応するアンケート項目(カッコ内が項目番号)は以下の通り。
*1(1-1), *2(3-3), *3(6-2), *4(6-1), *5(3-1), *6(3-6,3-7), *7(5-1), *8(5-2), *9(5-3,5-4), *10(5-5,5-6)

では、「大阪大学大学院におけるアジア人材プログラムでの日本語による留学生教育プログラム」（資料 7 参照）、および「JICA イノベーティブ・アジア」（資料 8 参照）等が挙げられる。

一方で、奨学金・寮の提供・アルバイト等の経済的支援については消極的である傾向が認められる。しかし、前述のように奨学金等の経済的支援の充実は優秀な留学生を確保する上では不可欠であり、資料 7 および資料 8 に示したような産業界と高等教育機関が協力して構築する教育プログラムを運営する上では、産業界からの経済的支援が切に望まれる。

3. 八大学工学系の取り組みおよび課題

3.1 入学前予備教育プログラムの整備

八大学工学系においては、これまでに採択された補助金事業を契機として、「高度外国人材の供給」および「留学生を通じた日本人学生の国際化促進および質や知的水準の向上」を目的とした教育プログラムを実施するとともに、対応する事務機能の強化を図ってきた。ただし、これまでの取組は、国際化拠点整備事業（グローバル 30）に代表されるように、主として英語による教育研究プログラムに主眼が置かれてきた。これに対して、前述のように、「高度外国人材の供給」を目的として産業界と協力して高度な教育・研究を提供するとともに日本語能力向上・日本の習慣の理解に関する教育を効率的に実施するためには、来日前の予備教育の充実を図る必要がある。

まず、第一の方策としては、近年八大学工学系の多くが、各大学の認知度向上/日本人学生の国際化を目的として開催しているサマースクールの枠組みを、文部科学省補助金あるいは産業界の財政支援により拡張する、「東/東南アジアからのサマースクール受入枠の拡大」を提案する。

第二の方策としては、海外での予備教育としてのプレスクールの実施を提案する。これまでの留学生への予備教育は、主として学部生を対象として実施されてきた（資料 9 参照）。しかし、大学院修士課程学生を対象とした場合には、学部生に比較して滞在期間が短いため、専門分野のコースワークの支障にならないことを勘案すると、予備教育の重要性が高まると推察される。例えば、日本語能力を想定した場合には、JICA イノベーティブ・アジア（資料 8 参照）のような短期間の予備教育で実効をあげるのは困難が予想される。加えて、アジアからの留学生の多くは、日本に比較して理系科目の教育機会が乏しいことが、学習上の支障となっていることが教育現場では指摘されている。このような課題に対応するため、比較的長期間（1 年程度）留学前準備として八大学工学系が合同で、数学/理科教育（共通）および日本語教育（日本での就職目的者）を目的としたプレスクールを開催し、受講者を対象としたスクリーリング/セレクションを行い、優秀な留学生のみを集める仕組みを構築することを提案する。そして、この方策を実施する拠点として、以下に八大学工学系合同海外拠点の設置を提案する。

3.2 新たなミッションを有する八大学工学系合同海外拠点の設置

まず、3.1に示した八大学工学系合同海外拠点設置の必要性を明らかにするため、文部科学省による「海外の大学との大学間交流協定、海外における拠点に関する調査結果」²を踏まえ、現状で増加しつつある本邦大学の海外拠点の動向と、その分析結果について示す。

- 1) 平成 21 年度以降、海外拠点数は増加しつつあり、国立大学で顕著である（資料 10 参照）。
- 2) 拠点は、主に東アジア（中国・韓国）・東南アジア（タイ・ベトナム）・米国に設置（資料 11 参照）。特に ASEAN に加盟する東南アジア 10 か国に限定した本邦大学の各国への海外拠点設置数の過去 8 年間の状況を記す（資料 12 参照）。この 8 年間で拠点数は約 3 倍に伸びていることが分かる。例えば、タイに設置された本邦大学の海外拠点数は、平成 25 年度で 44 拠点となっている（資料 13 参照）。
- 4) 同調査で設定されている拠点の主な活動内容は 10 種類に区分されている（資料 14 参照）。このうち活動内容種別を数で見ると、「現地の教育・研究事情に関する情報の収集」や「大学の海外における広報活動」、「留学生の受入を目指した募集活動」等が多いものの、「現地における日本語教育の提供」や「学校教育の提供」を実施している拠点は極めて限られている。これを ASEAN に加盟する東南アジア 10 か国に限定した本邦大学の海外拠点の過去 8 年間の状況（資料 15 参照）に限定した場合においても同様の傾向にあり、現地において教育活動がほとんど行われていないことが分かる。その理由は様々検討し得るが、大学ごとに設置される拠点の規模、教育活動を実施するために必要な教員の確保、それを実施するマネジメント体制に要する経費の問題が考えられる。現行では多くの本邦大学拠点が、数名以下の日本人職員（教員でないこともある）が現地職員と共に活動しているのが実情である。

以上の分析結果を踏まえ、本提言で提案する八大学工学系合同海外拠点は、優秀な留学生の受入を目指した募集（リクルート）活動、プレスクールによる予備教育、およびスクリーニング/セレクションを一貫して実施する拠点であり、既存の大学の海外拠点とは差別化されるものである。すなわち、国際的な学生獲得に関する大競争時代において、日本におけるリーディング大学である八大学工学系に課されたミッションは、本邦大学同士での競争ではなく、アジア他国を含む諸外国の大学との競争である。このミッションを達成するため、教育研究活動において一定の基準・価値観を共有するコンソーシアムを形成し、教育活動を効率的・効果的に実施する「海外合同拠点」の整備を提言する。

なお、上記「海外合同拠点」は本来教育を目的とするものであるが、以下のような副次的效果を発揮することも可能であると推察される。すなわち、現状アジア諸国における活発な産官学連携活動状況を勘案すれば、国際活動に関連する URA 等のスタッフを常駐させることで、同合同拠点は、国際的産官学連携事業を推進するリエゾンオフィスとして活用されることが期待される。

²文部科学省 海外の大学との大学間交流協定、海外における拠点に関する調査結果海外拠点調査（平成 25 年度）：http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/shitu/1287263.htm

4. 提 言

(1) 優秀な留学生の人材育成および定着に関して

留学生の日本企業への就職・定着を促進するためには、インターンシップおよび企業研修等を核とし、産業界と高等教育機関が協力して教育プログラムを構築することが今後の重要な取組みとなる。そして、産業界と高等教育機関が協力して構築する教育プログラムを実施するため、産業界からの経済的支援が切に望まれる。

(2) 入学前予備教育プログラムの整備に関して

(1)に示した事項を効果的に達成するためには、来日前の予備教育の充実を図る必要がある。第一の方策は、文部科学省補助金あるいは産業界の財政支援により拡張する、「東/東南アジアからのサマースクール受入枠の拡大」である。第二の方策は、海外での予備教育として比較的長期間（1年程度）八大学工学系が合同で、数学/理科教育（共通）および日本語教育（日本での就職目的者）を目的としたプレスクールを開催、受講者を対象としたスクーリング/セレクションなどによる優秀な留学生のみを集める仕組みの構築である。ここに、これらの施策を産官学が連携して進めることを提案したい。

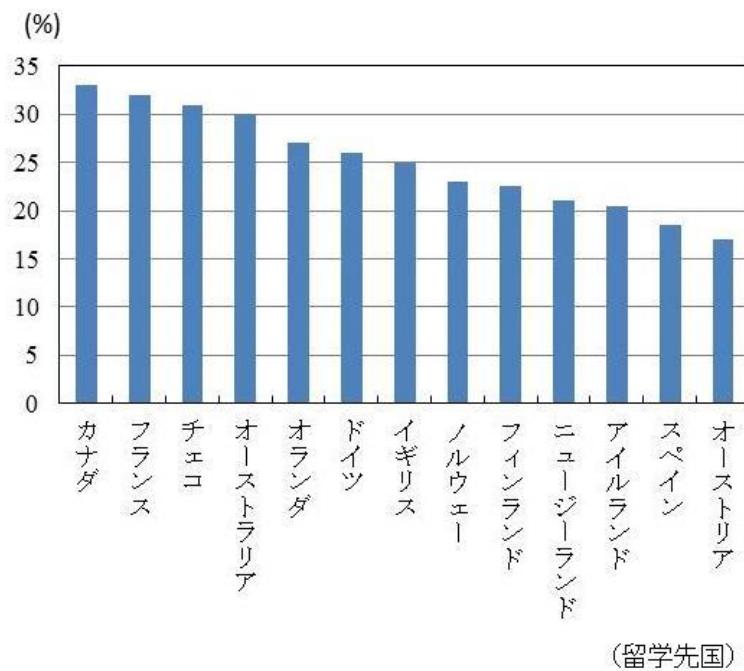
(3) 八大学工学系合同海外拠点の設置に関して

(2)に示した事項、すなわち優秀な留学生の受入を目指した募集（リクルート）活動、プレスクールによる予備教育、およびスクーリング/セレクションを一貫して実施する八大学工学系合同海外拠点の設置を提言する。特に昨今の国際的な学生獲得競争という環境において、本邦大学同士での競争ではなく、アジア他国を含む諸外国の大学との競争であることに注意が必要である。このため、教育研究活動において一定の基準・価値観を共有する本邦大学同士がコンソーシアムを形成し、教育活動を効率的・効果的に実施するとともに、副次的に国際的産官学連携事業を推進するリエゾンオフィスとしての活用が期待される「海外合同拠点」の整備への支援を要請したい。

本提言のテーマのような我が国の基幹的重要な課題については、長期的戦略の下に産業界からの要請も勘案し、総合的かつ体系的な施策が実行されるべきである。本提言は、大学人の立場から大学における現状を訴え、政策立案に活かしていただけるよう訴えるものである。

以上

資料 1 留学終了後の留学先国にとどまる人の割合



(注1) 留学終了後に留学先に留まるのは、就労以外にも、当該国の国民との結婚など家庭の理由にもよる。

(注2) 2008年もしくは2009年の値

(出典) OECD. "2011 International Migration Outlook", および岩崎薰里：日本における外国人留学生誘致政策—高度外国人材受け入れの観点から一, 環太平洋ビジネス情報 RIM 2015 Vol.15 No.58

資料2 先進国（G8諸国）およびアジア諸国での出生率

順位	国名	出生率	地域
117位	フランス	2.01	ヨーロッパ
123位	マレーシア	1.96	アジア
125位	ミャンマー	1.94	アジア
127位	イギリス	1.92	ヨーロッパ
132位	アメリカ	1.87	北米
144位	ベトナム	1.74	アジア
148位	ロシア	1.70	ヨーロッパ
149位	中国	1.67	アジア
152位	カナダ	1.61	北米
173位	日本	1.43	アジア
173位	イタリア	1.43	ヨーロッパ
176位	タイ	1.40	アジア
177位	ドイツ	1.38	ヨーロッパ
185位	シンガポール	1.19	アジア
186位	韓国	1.19	アジア
187位	香港	1.12	アジア
188位	マカオ	1.08	アジア

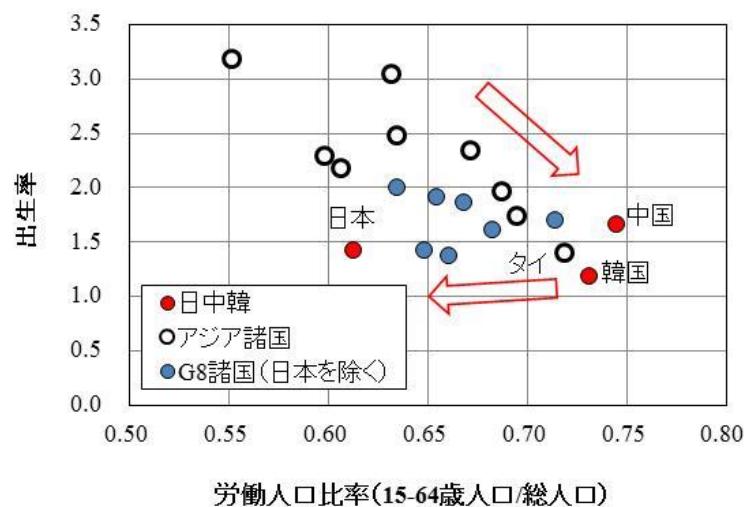
(資料) 世界の合計特殊出生率ランキング（2014年）

http://ecodb.net/ranking/wb_tfrtin.html

注) 特殊出生率

- 15～49歳までの女性の年齢別出生率を合計した値であり、「1人の女性が一生の間に産むとされる子供の数」に相当する。
- 各国で異なる年齢構造の影響を除いた出生率を表す。

資料3 先進国（G8諸国）およびアジア諸国での出生率と労働人口比率との相関



注) 総務省統計資料（第2章 人口：<http://www.stat.go.jp/data/sekai/0116.htm#c02>）および世界の合計特殊出生率ランキング（2014年）の基づき作成

資料4 アジア主要国・地域における教育ハブ化計画の概要

	シンガポール	マレーシア
目的	自国の科学技術イノベーション力の向上、頭脳流出の抑制、少子化対策。	2020年までに先進国の仲間入り、頭脳流出の抑制。
政策目標取り組み	“Global Schoolhouse Initiative”（2002年）で、2015年までに授業料を満額自己負担する外国人留学生を15万人誘致する数値目標を設定。2009年に数値目標を放棄。	マレーシアの大学に在籍する外国人留学生の数を、2020年までに20万人、2025年までに25万人に増やす計画。そのために、国内大学のレベルアップ、外国の大学の誘致に尽力。
強み課題	英語が公用語、外国人を受け入れるカルチャー、安全、などが強み。外国人教員・研究者の積極誘致等が奏功して大学の質が向上し、世界的な評価が高まったことが、留学生誘致の新たな武器に。	政治が安定、イギリスの旧植民地として英語が通じる、授業料や生活コストが比較的安価、などが強み。隣国シンガポールとの差別化が課題。
台 湾		韓 国
目的	大学の少子化対策、国内のイノベーション力向上、ハードパワーでは太刀打ちできない中国に対抗するためのソフトパワーの強化。	少子化対策、イノベーションの創出、頭脳流出の抑制。
政策目標取り組み	2020年までに外国人留学生数を15万人に増やす目標	「Study Korea 2020」で、2020年までに外国人留学生を20万人とする目標。仁川経済自由区域に松島（ソンド）グローバル大学キャンパス、済州国際自由都市開発センターに済州国際教育都市を開発、外国大学を誘致等。
強み課題	中国語を、中国に比べて生活インフラや衛生面で整った環境のもとで習得できる点が強み。	留学生誘致のための広報活動の強化、英語による授業の拡大、卒業後の就労支援などを実施。
香 港		中 国
目的	香港への高度人材の供給、彼らを通じた香港学生のレベルアップ、香港経済の国際競争力強化。	世界中で知中派・親中派を増やすことによる中国の国際的地位向上。
政策目標取り組み	2008年に留学生受入促進策。公的機関における外国人学生枠を10%から20%へ拡大、奨学金基金設立、留学生のアルバイト規制緩和、卒業後の就労規制緩和、卒業後12カ月まで滞在可能に。	「国家中長期教育改革及び発展計画綱要（2010～2020年）」のなかで、2020年までに留学生数を50万人に拡大し、アジア最大の留学生受入国になる計画。英語での授業の拡大、外国大学の誘致、奨学金の強化などを推進。
強み課題	①東洋と西洋が融合し国際性豊か、②高等教育の水準が高い、③英語で授業を受けられる、などが強み。約9割を占める中国大陆以外からの留学生の誘致が課題。	出身国がアジア周辺国にとどまらず多様。政治・外交上重要な国に奨学金を提供して留学生を誘致してきたことを反映。

(出典) 各種資料を基に日本総合研究所作成（岩崎薰里：日本における外国人留学生誘致策－高度外国人材受け入れの観点から－，環太平洋ビジネス情報 RIM 2015 Vol.15 No.58）

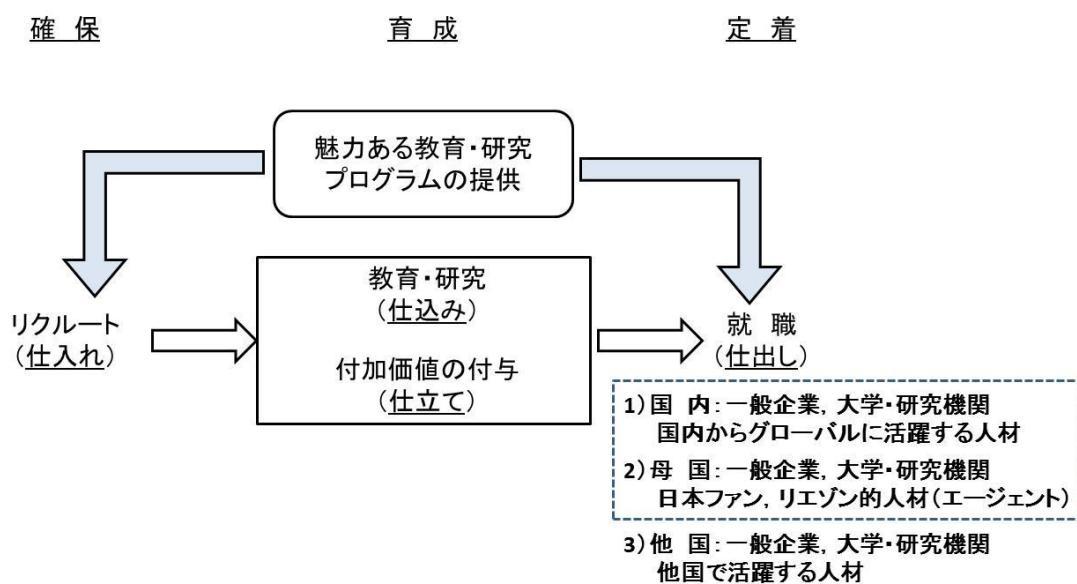
資料5 2015年QS世界大学ランキング アジア地域・工学分野 トップ100大学

順位	大学名
1	National University of Singapore (NUS) (Singapore)
2	Nanyang Technological University (NTU) (Singapore)
3	Tsinghua University (China)
4	The University of Tokyo (Japan)
5	KAIST - Korea Advanced Institute of Science & Technology (Korea)
6	The Hong Kong University of Science and Technology (Hong Kong)
7	Seoul National University (Korea)
8	Tokyo Institute of Technology (Japan)
9	University of Hong Kong (Hong Kong)
10	Peking University (China)
11	Kyoto University (Japan)
12	Shanghai Jiaotong University (China)
13	National Taiwan University (NTU) (Taiwan)
14	Pohang University of Science and technology (POSTECH) (Korea)
14	The Chinese University of Hong Kong (Hong Kong)
16	Indian Institute of technology Delhi (IITD) (India)
16	The Hong Kong Polytechnic University (Hong Kong)
18	Sungkyunkwan University (Korea)
19	Indian Institute of technology Bombay (IITB) (India)
20	Universiti Malaya (UM) (Malaysia)
21	Yonsei University (Korea)
21	Korea University (Korea)
23	City University of Hong Kong (Hong Kong)
24	Hanyang University (Korea)
25	Osaka University (Japan)
25	Zhejiang University (China)
27	Indian Institute of technology Madras (IITM) (India)
28	Tohoku University (Japan)
29	National Tsing Hua University (Taiwan)
30	Fudan University (China)
31	Universiti Sains Malaysia (USM) (Malaysia)
32	Indian Institute of technology Kharagpur (IITKGP) (India)
33	University of Science and Technology of China (China)
34	Indian Institute of technology Kanpur (IITK) (India)
35	King Fahd University of Petroleum & Minerals (Saud Arabia)
36	Universiti Teknologi Malaysia (UTM) (Malaysia)
37	National Cheng Kung University (Taiwan)
38	Nagoya University (Japan)
39	National Taiwan University of Science and Technology (former NTIT) (Taiwan)
40	Hokkaido University (Japan)
41	Kyushu University (Japan)
42	National Chiao Tung University (Taiwan)

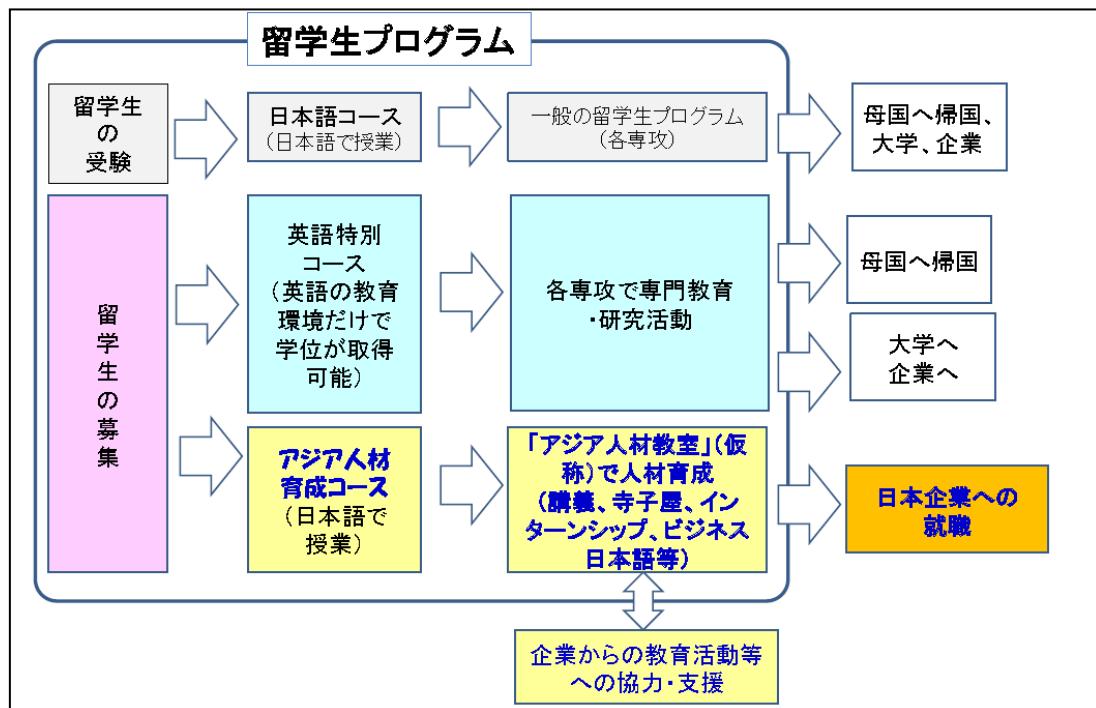
42	Universiti Putra Malaysia (UPM) (Malaysia)
44	Indian Institute of technology Roorkee (IITR) (India)
44	King saud University (Saud Arabia)
46	Chulalongkorn University (Thailand)
46	Harbin Institute of technology (China)
46	Nanjing University (China)
49	Technion - Israel Institute of Technology (Israel)
50	Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) (Malaysia)
51	Waseda University (Japan)
52	Xi'an Jiaotong University (China)
53	Beijing Institute of Technology (China)
54	Istanbul Technical University (Turkey)
55	Huazhong University of Sciene and Technology (China)
56	Middle East Technical University (Turkey)
57	King Abdullah University of Science & Technology (Saud Arabia)
58	Tongji University (China)
59	Keio University (Japan)
60	Kyung Hee University (Korea)
61	Pusan National University (Korea)
62	Tianjin University (China)
63	National Central University (Taiwan)
64	King Abdullah University (KAU) (Saud Arabia)
65	Asian Institute of Technology (Thailand)
66	Shanghai University (China)
67	Sogang University (Korea)
68	Bogazici Universitesi (Turkey)
69	Bandung Institute of Technology (ITB) (Indonesia)
69	Beihang University (firmer BUAA) (China)
71	Wuhan University (China)
72	Kyungpook National University (Korea)
73	University of Tsukuba (Japan)
73	Bilkent University (Turkey)
76	Dalian University of Technology (China)
77	Tel Aviv University (Israel)
78	National Sun Yat-sen University (Taiwan)
79	Indian Institute of technology Guwahati (IITG) (India)
80	Beijin Normal University (China)
80	Universiti Teknologi Petronas (Petronas) (Malaysia)
82	Anna University (India)
83	Sejong University (Korea)
84	Southeast University (China)
84	Gwangju Institute of Science and Technology (GIST) (Korea)
84	The Hebrew University of Jerusalem (Israel)
87	Chonbuk National University (Korea)
88	Inha University (Korea)
89	Beijin University of Technology (China)

90	Jilin University (China)
91	National Chung Hsing University (Taiwan)
92	National University of Sciences and Technology (NUST) Islamabad (Pakistan)
93	Beijing Jiaotong University (China)
94	Tokyo University of Science (TUS) (Japan)
94	Universiti Teknologi MARA -UiTM (Malaysia)
94	Nankai University (China)
94	Weizmann Institute of Science (Israel)
98	East China University of Science and Technology (China)
99	King Mongkut's University of Technology Thonburi (Thailand)
100	Hong Kong Baptist University (Hong Kong)
100	National Taipei University of Technology (Taiwan)

資料 6 留学生受入・育成・定着に関する基本コンセプト



資料7 アジア人材プログラム（大阪大学大学院工学研究科）



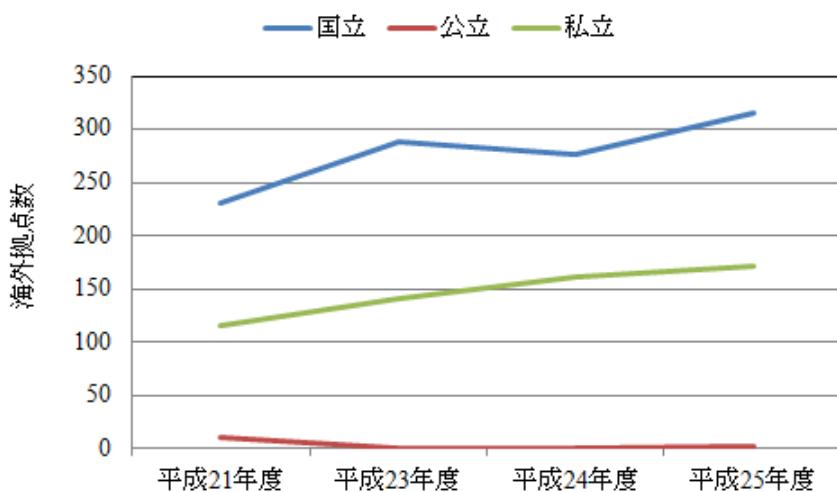
資料8 JICA イノベーティブ・アジア事業における長期研修（留学）でのスケジュール案



資料9 既往の留学生予備教育プログラム事例

区分	場 所	対 象	予備教育内容
国外	中国（東北師範大学内中国赴日本国費留学生予備学校）	日本政府国費外国人留学生 <u>博士課程留学生</u>	10ヶ月間の基礎的な日本語をはじめとする日本留学に必要な日本語予備教育
	マレーシア（マラヤ大学予備教育センター、帝京マレーシア予備教育センター）	マレーシア政府派遣留学生 学部留学生	2年間の現地予備教育課程（日本語および、日本の高等学校指導要領に準じた数学、化学、物理）
国内	東京外国語大学、大阪大学	日本政府国費外国人留学生 学部留学生	1年間の日本語及びそれ以外の専門領域科目の集中教育 理系：日本語、理系数学、化学、物理、生物、多文化コミュニケーション 文系：日本語、文系数学、日本史、政経、日本事情、多文化コミュニケーション
	日韓理工系学部プログラム (韓国慶熙大学+受入大学)	韓国政府派遣留学生 学部留学生	6ヶ月間：韓国慶熙大学、6ヶ月：受入大学

資料10 大学の海外拠点数の推移



資料 11 拠点設置上位 5 か国・地域と件数（平成 25 年度）

順位	国・地域名	件数
1	中国	126
2	タイ	46
3	米国	33
3	韓国	31
5	ベトナム	30

資料 12 東南アジアにおける 7 年間の本邦大学拠点の設置状況*

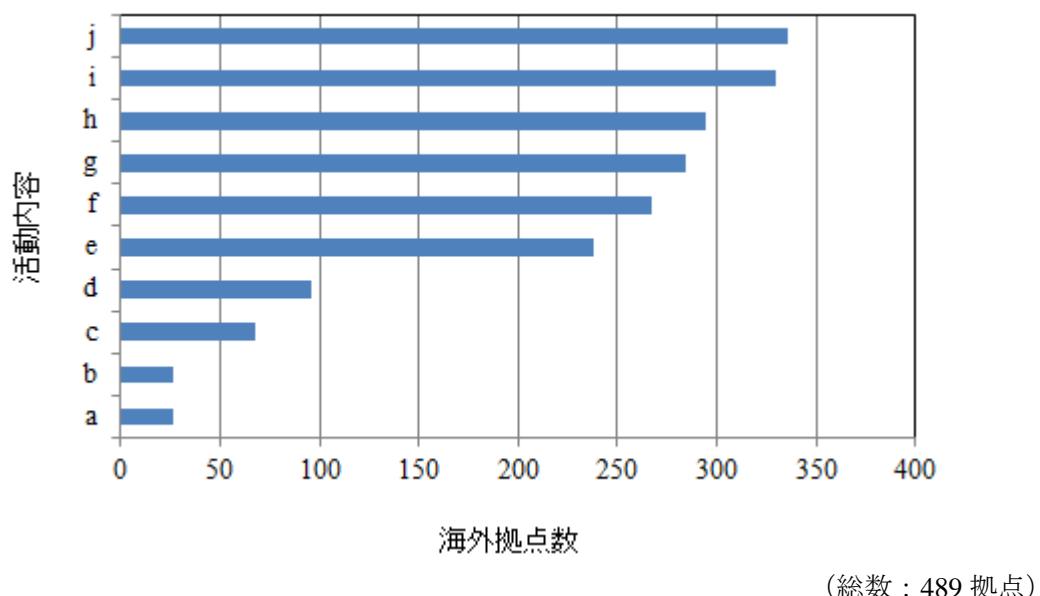
	H19	H20	H21	H23	H24	H25
ブルネイ	0	0	0	1	1	1
カンボジア	0	2	1	3	3	2
インドネシア	7	8	18	23	22	24
ラオス	0	1	1	1	1	2
マレーシア	2	5	10	13	16	17
ミャンマー	1	4	4	4	5	5
フィリピン	3	4	5	7	8	11
シンガポール	4	6	6	5	4	4
タイ	19	23	23	35	38	46
ベトナム	8	18	24	30	30	30
合計	49	71	92	122	128	142

* H22 年度は東日本大震災の影響で調査活動を実施せず。

資料 13 在タイ海外事務所一覧

No.	地域	大学	オフィス名
1	北海道・東北	北海道情報大学	北海道情報大学インターナショナルオフィス
2	北海道・東北	秋田大学	チュラロンコン大学共同研究室 / バンコク事務所
3	北海道・東北	弘前大学	コンケンリエゾンオフィス
4	北海道・東北	東北大學	
5	関東・甲信越	長岡技術科学大学	タイ事務所
6	関東・甲信越	千葉大学	IECオフィス(マヒドン大学)
7	東京	青山学院大学	タイオフィス
8	東京	文化学園	
9	東京	中央大学	タイ・オフィス
10	東京	デジタルハリウッド大学	バンコク事務局
11	東京	電気通信大学	ASEAN教育研究支援センター
12	東京	上智大学	ASEANリブセンター
13	東京	国立高等専門学校機構	リエゾンオフィス
14	東京	明治大学	ASEANセンター
15	東京	芝浦工業大学	タイサテライトオフィス
16	東京	首都大学東京	首都大学東京バンコク事務所
17	東京	創価大学	創価大学タイ事務所
18	東京	拓殖大学	拓殖大学タイ連絡事務所
19	東京	東海大学	東海大学ASEANオフィス
20	東京	東京医科歯科大学	チュラロンコーン大学-東京医科歯科大学研究教育協力センター
21	東京	東京工業大学	タイオフィス
22	東京	東京農工大学	東京農工大学ASEAN事務所
23	東京	東京農業大学	
24	東京	東洋大学	バンコク・オフィス
25	東京	早稲田大学	
26	中部	静岡大学	タイ連絡事務所
27	中部	三重大学	タイ教育研究センター
28	中部	金沢大学	バンコク事務所
29	中部	福井大学	産学官連携本部タイ・バンコクオフィス
30	中部	福井工業大学	ASEAN事務所
31	中部	名古屋大学	バンコク事務所
32	中部	名城大学	タイサテライトオフィス
33	関西	京都大学	京都大学ASEAN拠点
34	関西	京都工芸繊維大学	国際学術交流クラブ連絡事務所
35	関西	大阪大学	ASEANセンター
36	関西	大阪市立大学	バンコク拠点
37	関西	関西大学	バンコクオフィス
38	四国	高知大学	タイリエゾンオフィス
39	中国	東亜大学	東亜大学ASEANセンター
40	九州	九州大学	マヒドン大学内ブランチオフィス
41	九州	立命館アジア太平洋大学	タイオフィス
42	九州	宮崎大学	バンコクオフィス
43	九州	大分大学	バンコクオフィス
44	九州	福岡工業大学	バンコクオフィス

資料 14 海外拠点の活動内容（平成 25 年度）



項目	活動内容
a	現地における日本語教育の提供
b	学校教育の提供
c	職員の海外研修
d	現地の研究者の招聘を目指した募集活動
e	学生の留学・インターンシップに伴う現地での支援
f	帰国した留学生、外国人研究者とのネットワークの維持・構築
g	我が国の研究者が現地で行う研究のサポート
h	留学生の受入を目指した募集活動
i	大学の海外における広報活動
j	現地の教育・研究事情に関する情報の収集

資料 15 東南アジアにおける 7 年間の本邦大学拠点の活動内容の状況

活動内容	H19 (49拠点)	H20 (71拠点)	H21 (92拠点)	H23 (122拠点)	H24 (128拠点)	H25 (142拠点)
日本語教育拠点	6	7	16	20	12	12
学校教育拠点	3	4	4	6	8	6
留学生募集	23	38	51	69	77	88
邦人学生の支援	17	29	38	52	53	63
帰国留学生支援	16	32	54	71	70	81
邦人教員の研修	5	8	12	21	23	28
研究者募集	7	7	20	24	35	31
邦人研究者の支援	32	40	61	78	86	87
現地情報集	35	56	68	77	80	96
広報活動	21	40	59	83	88	100
総数	165	261	383	501	532	592

*H22 年度は東日本大震災の影響で調査活動を実施せず。

八大学工学系連合会
企業（研究・開発職）の留学生採用活動及び留学生教育への要望に関するアンケート
集計結果

0. 貴社の産業分野をお教え下さい。(ひとつ選択)

電機 14	化学 9	素材・マテリアル 7	土木・建築 3	重工 2	医薬, 1	その他, 15
----------	---------	---------------	------------	---------	-------	---------

その他：研究開発支援、機械(3)、精密機械、エネルギー、自動車製造、試験・分析、分析・受託試験サービス、分析サービス
シンクタンク・コンサルティング

1. 高度外国人材の採用について

1-1. 高度外国人材の採用についてはどのようにお考えですか。一つ選択して下さい。

国内大学の留学生採用を重視 38	海外から直接採用を重視 8	未記入 5
---------------------	------------------	----------

2. 現在の留学生採用状況について

2-1. 八大学に限ることなく工学系の修士、博士留学生のそれぞれの採用状況について、過去3年の平均の値を数字でお答え下さい。

- ①修士：工学系出身者（日本人+留学生）の〇〇%程度： 5%: 3社, 10%: 1社, 他は0%または未回答
 ②博士：工学系出身者（日本人+留学生）の〇〇%程度： 10%: 1社, 他は0%または未回答

2-2. 八大学工学系出身の修士、博士留学生の採用についてお尋ねします。

①修士：	消極的 7	通常の日本人学生と 同様 35	積極的 6	未記入 3
------	----------	-----------------------	----------	----------

②博士：	消極的 7	通常の日本人学生と 同様 36	積極的 6	未記入 2
------	----------	-----------------------	----------	----------

2-3. 八大学工学系留学生の修士、博士留学生の採用について、それぞれ 1つ選択して下さい。

採用を減らしたい, 0		
①修士 :	現状維持 46	採用を増やしたい 5

採用を減らしたい, 0		
②博士 :	現状維持 46	採用を増やしたい 5

2-4. 留学生の待遇について特別な配慮をする場合がありますか。修士、博士それぞれ 1つ選択して下さい。なお「配慮している」を選択された場合具体的に記述していただけますと助かります。

配慮している, 2		
①修士 :	特にない 47	未記入 2

配慮している, 3		
②博士 :	特にない 46	未記入 2

配慮例 :

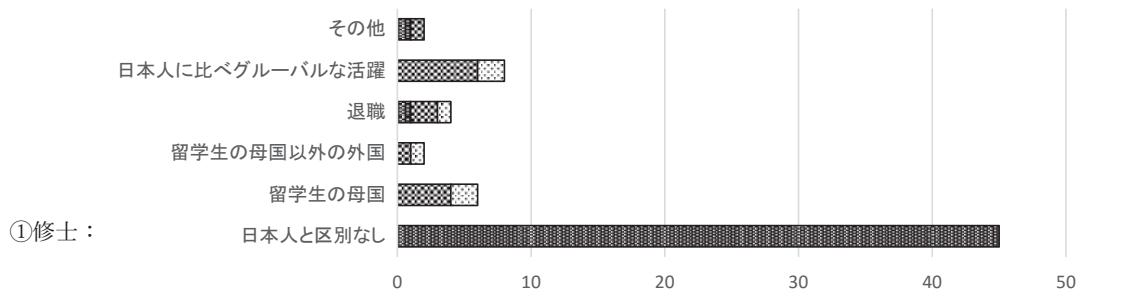
離職の懸念（日本人は組織への帰属心が強い傾向あり）（修士・博士共通）

ビザ取得のサポート（修士・博士共通）

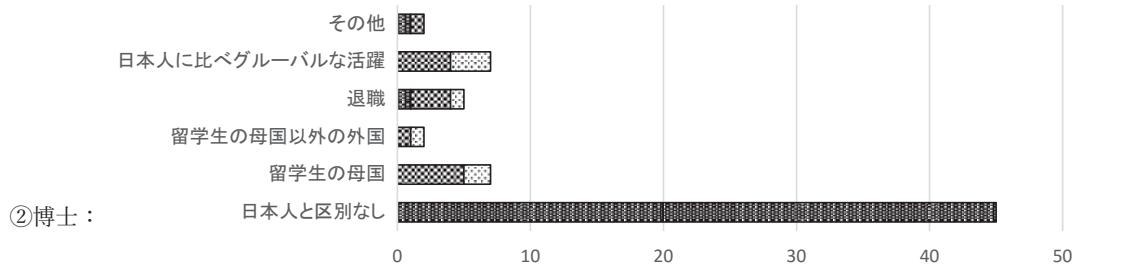
特勤手当の支給（修士・博士共通）

専門分野に関わりの深い部署への配属。（博士のみ）

2-5. 留学生の入社およそ5年後の勤務地について、最大3つまでの範囲で多い順に1から順に記入して下さい。



	日本人と区別なし	留学生の母国	留学生の母国以外の外国	退職	日本人に比べグローバルな活躍	その他
■1	45	0	0	1	0	1
■2	0	4	1	2	6	1
■3	0	2	1	1	2	0



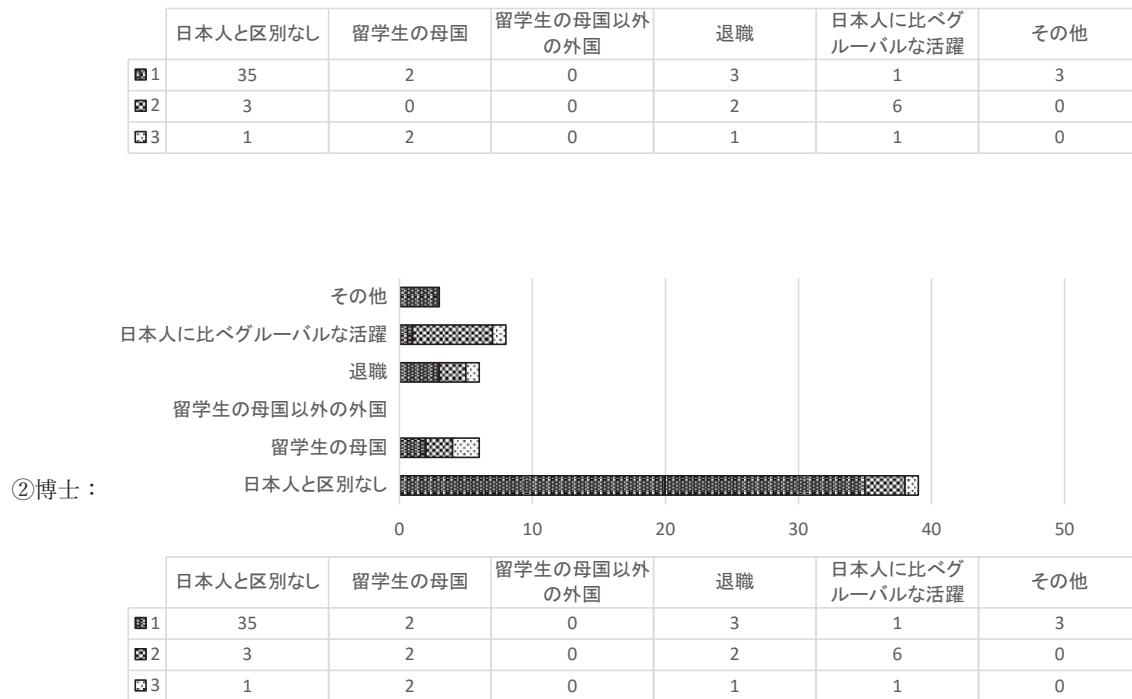
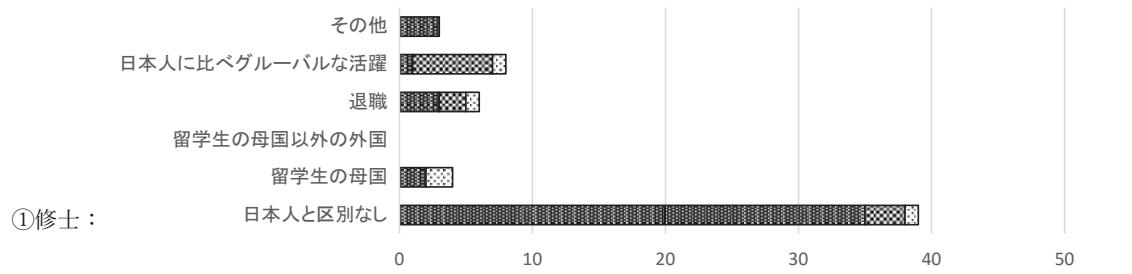
	日本人と区別なし	留学生の母国	留学生の母国以外の外国	退職	日本人に比べグローバルな活躍	その他
■1	45	0	0	1	0	1
■2	0	5	1	3	4	1
■3	0	2	1	1	3	0

その他：(修士・博士共通)

アセスメントで本人の希望も共有

“母集団が極めて少ない”または“該当者なし”(3)

2-6. 留学生の入社およそ 20 年後の勤務地について、最大 3 つまでの範囲で多い順に 1 から順に記入して下さい。



その他：(修士・博士共通)

母集団が極めて少ないため入力できず

基本的に差はないが、日本語での会話能力など考えれば、仕方がない部分はある。

該当者無し(5)

2-7. 留学生の雇用において文化の違い、キャリアプランの違い、価値観の違いが問題になることがありますか。修士と博士それぞれ一つ選択して下さい。なお、「ある」とお答えになった場合、具体的に記述していただけると助かります。

①修士：	特にない 36	ある 11	未記入 4

②博士：	特にない 35	ある 11	未記入 5

具体例：(修士・博士共通)

<キャリアプラン>

- ・研修や育成方針・キャリアプランについて、外資系企業等との違いが課題となることがある
- ・主にキャリアプランの違いから定着に問題がある
- ・終身雇用を前提としている学生が多い
- ・キャリアプランの不明確
- ・給与体系が異なる（終身雇用的な考え方を理解されない）
- ・長期的なキャリアプランの提示が必要となる
- ・定着率の低さ

<日本的な仕事のやり方>

- ・日本的な仕事のやり方への抵抗感
(明確にミッション定義されていない仕事をすることなど)
- ・価値感の違い⇒専門分野に直接的な関係のない、新人研修の内容に理解が得られず、理解を得るのに時間を要したケースがあった。
- ・具体的な業務目標の提示が必要となる
- ・組織への帰属心を植え付けにくい

<その他>

- ・災害等があると帰国したがる
- ・該当者なし

2-8. 留学生の管理職への昇進は日本人と比べた場合いかがでしょうか。修士、博士それぞれ一つ選択して下さい。なお「その他」とお答えになった場合具体的に記述していただけると助かります。

①修士：	早い, 0	遅い, 1		
	同じ 41	その他 7	未記入 2	

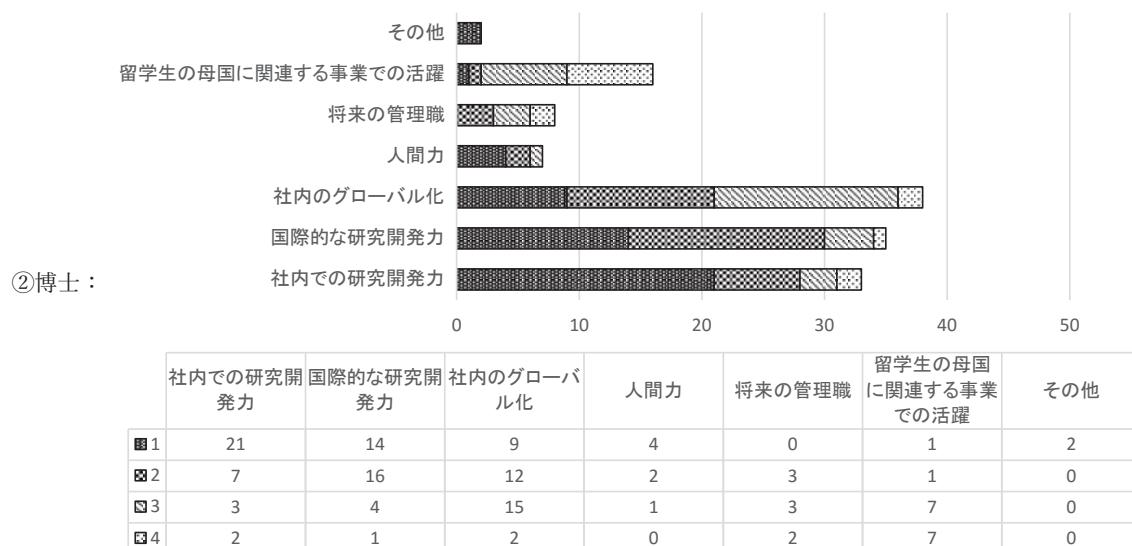
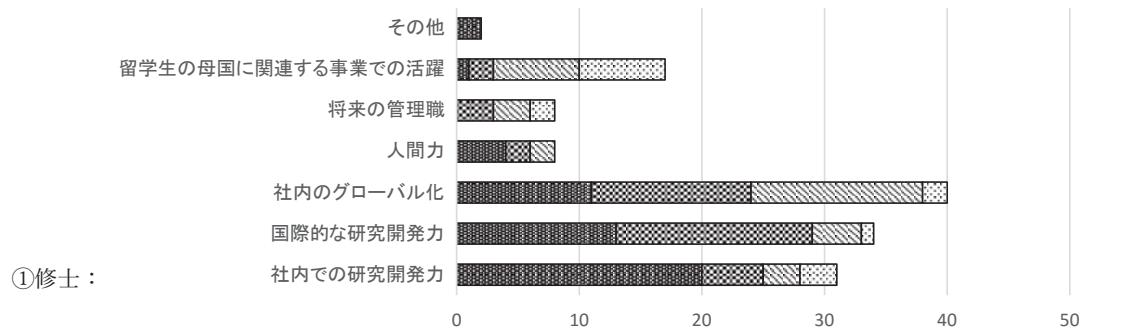
②博士：	早い, 0	遅い, 1		
	同じ 42	その他 6	未記入 2	

その他：(修士・博士共通)

- ・“母数が少ない”または”該当者なし”(6)
- ・過去の場合、雇用形態が個別契約となっていたため、総合職の日本人に比べ昇進が遅かった。

3. 留学生の採用方針

3-1. 留学生人材に何を期待しますか。修士、博士それぞれ最大4つまでの範囲で、期待順に1から記入して下さい。

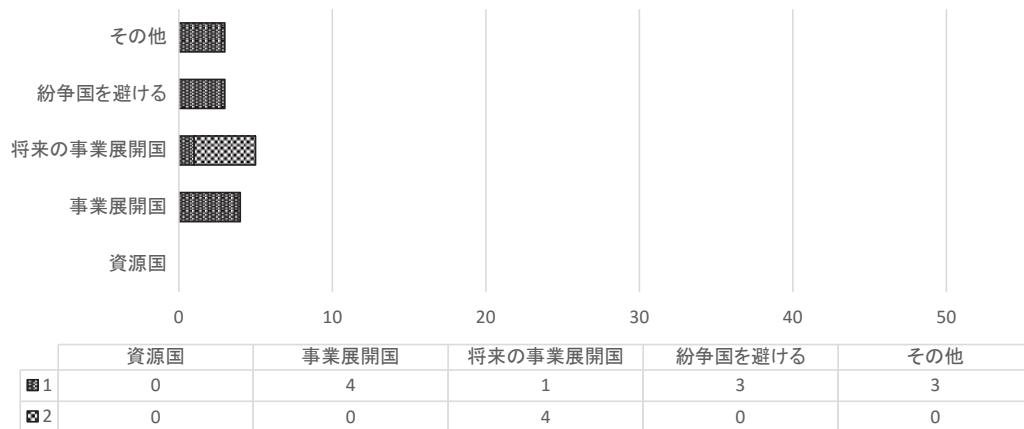


その他：(修士・博士共通)

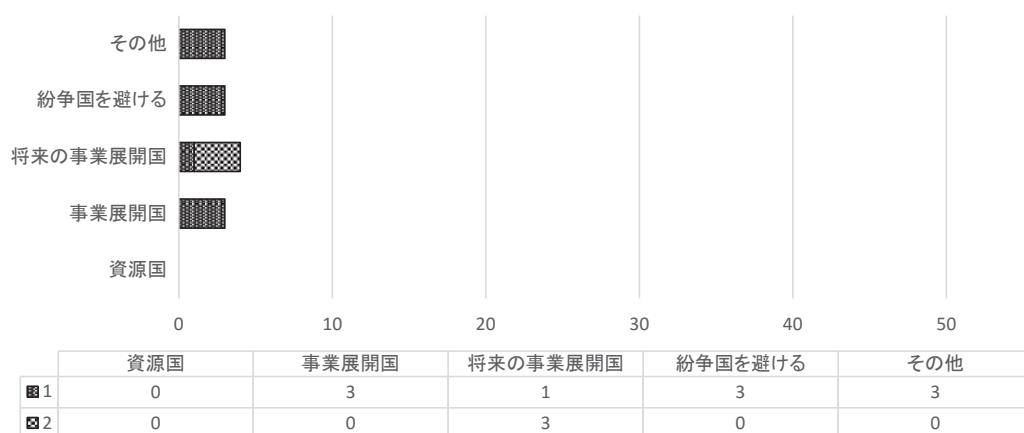
- ・日本人と区別なし(2)
- ・通常の技術力、コミュニケーション能力

3-2. 採用留学生の国籍は考慮しますか。なお、「考慮する」とお答えになった場合には、修士、博士それぞれに最大2つまでの範囲で、重視する順に1から記入して下さい

①修士：	考慮しない 36	考慮する 12	未記入 3



②博士：	考慮しない 37	考慮する 11	未記入 3



その他：(修士・博士共通)

- ・輸出管理上の制限
- ・輸出管理的に問題のない国
- ・積極的には採用しない。
- ・基科学の強い欧米であれば、その国の大学とのつながりを期待する。

3-3. 日本の慣習への理解を必要としますか。修士、博士それぞれ一つ選択して下さい。

どちらかといえば必要なし, 2				
①修士 :	必要なし 4	どちらかといえば必要 30	必要 13	未記入 2

どちらかといえば必要なし, 2				
②博士 :	必要なし 4	どちらかといえば必要 30	必要 13	未記入 2

3-4. 母国で大学卒業・就職後に来日する留学生は、新卒でも学歴に比べて高年齢になることがあります。このような留学生の採用について、修士、博士それぞれ一つ選択して下さい。

採用したくない, 2				
①修士 :	採用する 7	履歴に問題がなければ採用する 40	未記入 2	

採用したくない, 2				
②博士 :	採用する 8	履歴に問題がなければ採用する 39	未記入 2	

3-5. 採用に際して八大学工学系と他大学工学系の留学生に対する期待は異なりますか。一つ選択して下さい。なお、「異なる期待がある」を選択された場合には具体的に記述していただけると助かります。

同じ 35	異なる期待がある 14	未記入 2
----------	----------------	----------

具体的な意見：

- ・よりグローバル且つイノベーティブな技術力と、高い素養を持った人材
- ・より高いレベルでの研究・開発に携わってもらいたい
- ・より高度な技術的部門（研究部門等）への配属を期待します。
- ・国内学生と同様に、八大学工学系として他大学に優る方であってほしいとの期待
- ・優秀な学生を送り込んでほしい
- ・より優秀な人材であることへの期待
- ・難関大学故、より優秀な学生に会えると期待
- ・能力の高さ
- ・本人の学力の高さ
- ・基礎学力
- ・基礎学力の幅広さや洋工に期待する
- ・学力に裏打ちされた業務知識の早期習得、早期戦力化。

3-6. 留学生を採用するメリットとデメリットを自由記述欄にそれぞれ記載していただけると助かります。

メリット

<優秀な人材>

- ・世界レベルの優秀人材の獲得、企業内のグローバル化
- ・優秀な人材をグローバルスケールで採用できること
- ・レベルの高い学生が多い。日本人の学生に比べて平均レベルが高い。英語力に関しても日本人学生よりレベルが高い
- ・国籍を問わず優秀人材を採用することを基本方針にしています
- ・特に留学生だからという区別はしていませんので、研究開発力の高い人を採用するというスタンスは変わりませんが、海外研究機関との連携において、語学は勿論のこと、研究に対する思考形態や取組み方への適用性が高いことが挙げられます。
- ・目標に向かって突っ走るパイタリティ、部門内のグローバル化

<ビジネス・研究開発の多様性・グローバル化>

- ・外国人留学生の採用による社内の多様性推進を行うことで、ビジネスの幅が広がることを期待している。
- ・海外事業を推進する上で、日本人にはない視点を社内に取り込める。また社内のグローバル化が加速する。
- ・日本人の特性と違う点：2か国以上の経験を持つことからよりグローバルな視点があり、打たれ強い面がある
- ・異なる文化を理解していること、異なる視点を有していることに起因する波及効果
- ・日本と母国の文化を理解しており、グローバル化を推進できる
- ・グローバル化の推進を加速することができる、・海外とのネットワークを形成しやすい
- ・ダイバーシティの推進、多様な価値観を統合して研究開発、技術開発を進める
- ・製品開発のグローバル化、コミュニケーション力向上、人材のグローバル化
- ・ダイバシティ ・グローバル化
- ・発想や考え方の多様性
- ・多様性
- ・多様性

<社内のグローバル化・ダイバーシティ>>

- ・企業・職場のグローバル化、ダイバーシティ推進への寄与
- ・多様な価値観による社内へのシナジー効果
- ・社員の語学力、表現力向上が期待できる。海外顧客対応力の向上
- ・社内のグローバル化（異文化を許容する土壌の形成）
- ・社内のダイバーシティ
- ・社内のグローバル化
- ・社員の語学力、表現力向上が期待される。　・海外顧客への対応力が向上する。
- ・開発現場のグローバル化

<事業展開国>

- ・中国やアジア等、今後事業展開上重要な国々の母国語が堪能であるため、将来的にそのような国々とのビジネスにおけるキーパーソンになり得る
- ・事業展開国での将来的な R&D リーダー候補
- ・今後の事業展開の幅が広がる
- ・企業の活性化につながる、事業展開国の将来的な赴任要員候補として育成が可能。

<その他>

- ・語学が堪能
- ・とくになし。

デメリット

<退職リスク・技術流出リスク>

- ・外国人留学生は日本人に比べ、定着率が低い。・技術流出の懸念がある。
- ・やめてしまうリスク、社内秘密の流出
- ・突然退職する可能性がある。
- ・会社への定着率が低い
- ・離職リスクが極めて高いこと
- ・退職リスク
- ・当然ですが、離職・転職、帰国などのリスクが高いことです。
- ・定着率が日本人に比べて低い。
- ・職業観の違いから早期離職するケールが高確率で発生
- ・長期的な戦力になるかが心配。いわゆる腰掛けて数年間勤めてもらう事では日本の会社の育成型の雇用と合わない。
- ・日本人と異なるキャリアプランの提示が必要
- ・一定の成果を上げた後の転職の懸念（組織への帰属意識の低さ）、周りとのコミュニケーション

<日本文化・社内コミュニケーション>

- ・日本国内の生活、言語、習慣への適用
- ・文化、価値観、言語の違いによる初期の戸惑い
- ・日本文化、慣習、企業文化を理解してもらう必要があるが、日本人よりも時間がかかる、もしくは理解できないと思われる。
- ・個々人によるが、日本語レベルに差があるため、職場でのコミュニケーションに本人もメンバーも苦労することが多い
- ・文化・慣習になじめない場合がある、言語レベルが十分でない場合には、コミュニケーション・社内教育などに弊害が出来る。
- ・社内の英語インフラが整っていないので、配属部門の負担が大きい・辞めてしまうリスク
- ・日本文化、企業文化（商慣習）を理解してもらうために、日本人よりも時間がかかると思われる。
- ・留学生の母国語、文化を理解。
- ・日本語を必要とする（英語化が進んでいない）業務を担当させられない
- ・意思疎通
- ・コミュニケーションの問題
- ・コミュニケーション不足によるミスマッチリスク
- ・特にはまった日本式労務管理にそぐわないケースがある。

<その他>

- ・母国との給与格差
- ・言葉の壁、中韓含めアジア系、またアフリカ系の学生で優秀な学生に出会った事がない。
- ・特になし(4)

3-7. 外国人エンジニア・研究者を採用して特によかったという個別事例があれば可能な範囲でご紹介下さい。

<優秀な人材>

- ・インド人と中国人の研究者を採用した経験がある。インド人：高周波技術を専門とする高いレベルの人を雇えた（修士）。中国人：光エレクトロニクスの専門家を雇えた。（博士）どちらも日本で探そうとするとなかなか見つからない人財。上記2名は、留学生ではなく外国の大学から直接雇用した。
- ・実際には優秀な研究者、技術者の採用につながっていることが多い
- ・研究力に加え、国際的アクティビティが向上すること

<社内活性化>

- ・日本人エンジニアが刺激を受け現場が活性化
- ・グループ内でのコミュニケーション力が向上した。日本人の英語力が向上した。
- ・企業・職場のグローバル化、ダイバーシティ推進への寄与
- ・社内のグローバル化

<母国・海外ビジネス>

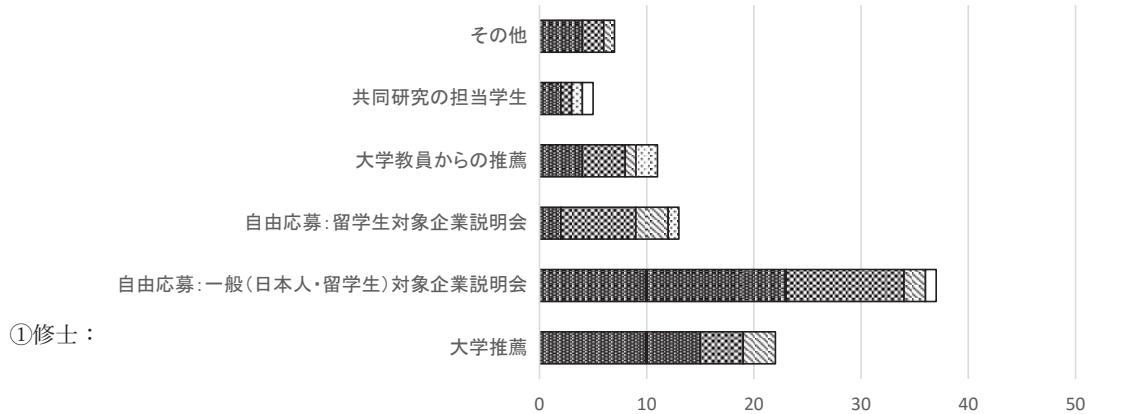
- ・母国、あるいは近いエリアでの事業展開、研究拠点強化の際に、日本での経験や繋がりを生かした活躍をされ、その推進に大きく貢献している。
- ・海外ビジネス展開の際の現地との橋渡しとして活躍等。
- ・海外研究機関との共同研究において、先方と意思疎通を図りながら、有効な交渉を行っています。また、JICA等の海外からの研修生の受け入れに対応してもらっています。

<その他>

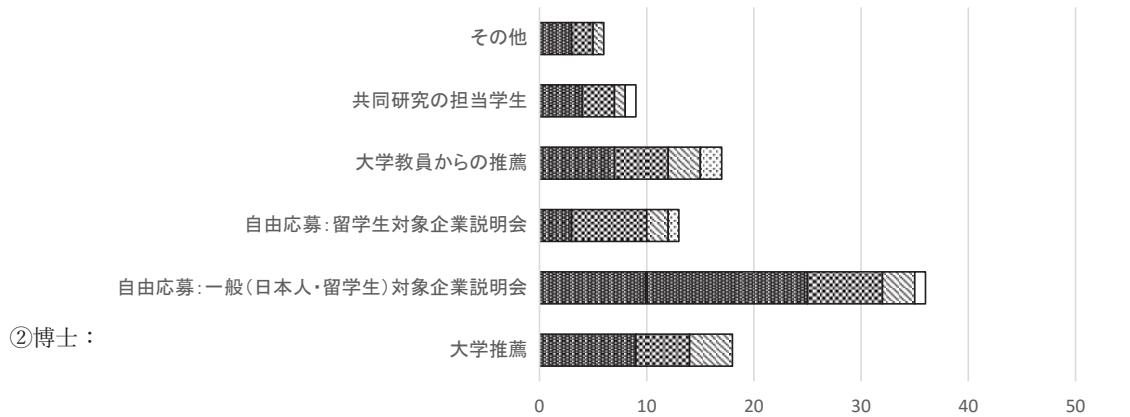
- ・外国人だから、ということはない
- ・実績なし(3)
- ・特になし

4. 留学生の採用活動

4-1. どのような方法で留学生を採用していますか。修士、博士それぞれに最大5つまでの範囲で多い順に1から記入して下さい。



	大学推薦	自由応募:一般(日本人・留学生)対象企業説明会	自由応募:留学生対象企業説明会	大学教員からの推薦	共同研究の担当学生	その他
■1	15	23	2	4	2	4
■2	4	11	7	4	1	2
■3	3	2	3	1	0	1
■4	0	0	1	2	1	0
□5	0	1	0	0	1	0



	大学推薦	自由応募:一般(日本人・留学生)対象企業説明会	自由応募:留学生対象企業説明会	大学教員からの推薦	共同研究の担当学生	その他
■1	9	25	3	7	4	3
■2	5	7	7	5	3	2
■3	4	3	2	3	1	1
■4	0	0	1	2	0	0
□5	0	1	0	0	1	0

その他:(修士・博士共通)

- ・従来から培ってきたアカデミックとの人脈のほか、各種の企業説明会、国内外学会など様々な手段により開拓
- ・ポストンキャリアフォーラムへの出展
- ・完全自由応募
- ・採用方法に優先順位はありません。
- ・日本人と区別なし
- ・”該当者なし”または”母集団が少ない”(3)

4-2. 留学生のための合同会社説明会があれば参加しますか。修士、博士それぞれ一つ選択してお答え下さい。

①修士：	既に参加している 11	参加する 4	関心がある 16	参加しない 16	未記入 4
------	----------------	-----------	-------------	-------------	----------

②博士：	既に参加している 10	参加する 4	関心がある 17	参加しない 16	未記入 4
------	----------------	-----------	-------------	-------------	----------

5. 大学への協力について

5-1. 御社では、現在、留学生のインターンシップを受け入れていますか。また、今後の予定も含め、修士、博士それぞれ一つ選択してお答え下さい。

①修士：	受け入れているが、今後は縮小したい, 0		既に受け入れている。今後は増やしたい, 3		未記入 2
	受け入れていない。また、今後も受け入れる予定はない 14	受け入れていな いが、今後は受け入れたい 9	既に受け入れている。 現状を維持したい 23		

②博士：	受け入れていないが、今後は受け入れたい, 5		受け入れているが、今後は縮小したい, 0		既に受け入れている。今後は増やしたい, 4	未記入 15
			既に受け入れている。 現状を維持したい 20			

受け入れていない。また、今後も受け入れる予定はない, 7

5-2. インターンシップ受け入れのメリットとデメリットはどの様なことがありますか。自由記述欄にそれぞれ記載していただけますと助かります。

メリット

<就職活動の円滑化>

- ・学生の企業や業界への理解が進む。学生に対して“仕事”を理解・経験する場が提供できる。社内の意識改革のチャンスになる。
- ・採用企業、インターンシップ生、双方ともに採用した場合のイメージを共有でき、安心感がある
- ・長期間に渡り社内で実習することで、業務内容をより深く理解してもらえる。
- ・日本の建設業が研究所を所有していることは、世界的に見れば珍しく、研究員は通常の研究開発の他に実プロジェクト対応や現業部門の支援業務も担当することになります。弊社に就職を希望する場合は、事前にインターンシップとして来ていただければ、研究員の業務について理解してもらうことができます。
- ・優秀人材の発掘。研究活動の加速。
- ・インターン期間での人材見極めができる
- ・適正、能力などを確認できる。
- ・企業理解が深まり、採用に結びつきやすい
- ・会社と本人とお互いに理解してから採用できる
- ・当社のPRにつながり、最終的に採用につながる可能性もある。
- ・CSRの実践　・学生に、業務のイメージや社会人生活について、身を持って知ってもらう事
- ・自社のアピール

<大学とのリンク>

- ・大学との良好な関係構築、リクルートへのリンク
- ・大学との関係性構築　・学生との関係性構築
- ・大学/研究室との関係強化　・当社事業のPR/理解に繋がる。

<社内の活性化>

- ・意欲ある学生さんに、HPや書面では伝えきれない企業活動の実際を体験いただけすること。研究と共に実施すること

で、社員にはない視点での気づきが得られるケースがあること。

- ・社内エンジニアの活性化
- ・研究員への刺激
- ・社内活性化、留学生採用や教育体制整備のきっかけとなる。
- ・職場の活性化、英語の勉強
- ・英語でのコミュニケーションによる周りの従業員への刺激
- ・指導者の英語力向上、職場のグローバル化
- ・社内技術開発の進捗、
- ・多様性理解
- ・多様な価値観によるシナジー効果

<その他>

- ・とくに留学生枠は設けず、日本人と同様基準での受け入れをしているが、これまでの実績はない

デメリット

<受け入れ側の負担>

- ・実習に対する意欲、意識が低い学生については、受入側の準備、負担に見合わない場合がある。
- ・受け入れ負荷、情報セキュリティリスク
- ・インターンシップ受け入れ部門、企画部門には相応の負荷（時間、費用）が発生する
- ・指導等も含め、受け入れ部門の手間がかかる。寮の手配等、事務手続きが発生し、工数が増える。工数がかかる
- ・インターンの受け入れや研修準備等に手間がかかる
- ・受け入れ部署の負担が増える（言語やコミュニケーションなど）
- ・受入担当者の負担増　・企業側の出費
- ・受入職場に対する負担が大きい。
- ・受け入れ担当部門の負担
- ・受け入れの負担
- ・費用負担と事務処理

<技術流出のリスク>

- ・研究部門での受け入れにおいては、知財面での配慮が必要なため、実施内容や受け入れ部署に制限をつけざるを得ない。
- ・技術流出の可能性がある。
- ・社内ノウハウの流出。
- ・多々のリスク回避

<インターンシップの効果>

- ・短期間では成果が期待できない
- ・必ずしも入社に結びつかない。・企業情報漏洩のリスク（特に研究開発部門）

<日本語の問題>

- ・日本語が上手でないと職場の負荷が多い。日本語が上手でない場合安全マニュアル等が日本語である場所にはむづかしい
- ・ある程度日本語が話せないと、お互いにストレスが溜まりかねないと思います。
- ・日本語が不自由な場合に十分なコミュニケーションが取れない

5-3. 貴社から留学生への奨学金実施についてお尋ねします。修士、博士それぞれについてお答え下さい。なお、実施している場合は年額と最長期間も記載して下さい。

関心はある, 4				
①修士 :	実施中 4		実施予定はない 39	未記入 4

関心はある, 4				
②博士 :	実施中 4		実施予定はない 37	未記入 6

修士 : 150 万円×1 年, 120 万円×2 年, 96 万円×2 年, 120 万円

博士 : 150 万円×1 年, 120 万円×3 年(2), 120 万円

5-4. 経済援助のため、貴社から留学生へ宿舎の提供をすることは可能ですか。修士、博士それぞれについて一つ選択して下さい。

①修士 :	可能 6	関心はある 7	不可 35	未記入 3
-------	---------	------------	----------	----------

②博士 :	可能 6	関心はある 7	不可 35	未記入 3
-------	---------	------------	----------	----------

5-5. 企業が特定の国の留学生を採用したい場合、企業が特定の留学生を現地で選抜し、日本留学の奨学金や宿舎の提供を行う方法が考えられます。(ただし、企業への就職を確約するものではありません。) 御社におけるこうした奨学金・宿舎の提供等についてお尋ねします。修士、博士それぞれ一つ選択して下さい。

既に行っている, 1		
①修士 :	関心はある 18	関心はない 27
	未記入 5	

既に行っている, 1		
②博士 :	関心はある 18	関心はない 27
	未記入 5	

5-6. 留学生を長期アルバイトとして雇用し、学費を援助する方法についてお尋ねします。修士、博士それぞれ一つ選択して下さい。

既に行っている, 1		
①修士 :	関心はある 15	関心はない 32
	未記入 3	

既に行っている, 1		
②博士 :	関心はある 15	関心はない 32
	未記入 3	

5-7. 「大学がこのような教育をすれば留学生を積極的に採用したい」という事項があればお教え下さい。

- ・日本語力の向上

6. 近年、英語授業だけで（日本語ができなくても）修了する大学のプログラムがあります。このようなプログラムについてご意見をお願いします。

6-1. これらのプログラムを修了した留学生の採用について、修士、博士それぞれ一つ選択してお答え下さい。

①修士：	採用したい 14	採用したくない 31	未記入 6

②博士：	採用したい 15	採用したくない 30	未記入 6

6-2. 英語が堪能である留学生の雇用において、採用時に必要とする日本語能力についてお尋ねします。修士、博士それぞれ一つ選択してお答え下さい。

①修士：	不要 4	生活に必要な日常会話ができる 9	職場内で雑談ができる 6	職場内で研究・開発の議論ができる 21	他社とのビジネスができる 4	その他 3	未記入 4

②博士：	不要 4	生活に必要な日常会話ができる 9	職場内で雑談ができる 6	職場内で研究・開発の議論ができる 21	他社とのビジネスができる 5	その他 3	未記入 3

その他：（修士・博士共通）

- ・採用予定部門の判断による
- ・所属する部門による
- ・N1 レベル
- ・不要ではあるが、日本語を学ぶ意欲が高いことが望ましい。
- ・一般論でまとめることは難しいが、4ないし5が必須。

7. 留学生の採用などでご意見があればご自由にお書き下さい。

- ・弊社の研究職採用においては、外国人かどうか等の国籍よりも、研究者としてのこれまでの研究歴やスキル・能力・ポテンシャルなどを重視して評価しております。
- ・設問が国籍問わずなので回答しづらい。該当なしと回答した設問が多い。
- ・従来から留学生を国内学生と同一基準で採用しており今後も継続。海外法人での現地学生採用も拡大させている。
- ・日本の大学に留学してきている学生に対しては、日本人の学生と全く同じ条件で採用をしています。日本語の読み書きができるということが前提条件になりますが、研究職であれば、日本語の読み書きが業務上必須ではないと考えています。日本の大学を卒用している留学生に関して言えば、十分な日本語力の方ばかりであると思っています。
- ・弊社研究所は、外国人研究者が 250 名中 4 名と未だ少ないため、研究所内のグローバル化はこれから進めていく段階です。また、業界の特徴として、専門領域が多種多様であり、応用研究や実装のための技術開発が主体となるため、自分の専門領域に固執しない、柔軟性のある人材を求めています。
- ・コストをかけて教育をするので単なるステップアップを考えている場合はむずかしい
- ・これまでの留学生採用では自然に中国人ばかりになってしまっているので、その他の国、特に英語ネイティブな国からの採用をしたい。

- ・【アンケートの対象、範囲について】対象を「研究・開発職」に限定していることは固定観念にとらわれている懸念を感じる。例えば技術に詳しい学生が、知財や技術営業の領域で活躍できるといったことも考えられるのではないか。
- ・回答補足：インターンシップについては受け入れていないのではなく、応募数がきわめて僅少で結果的に受け入れるに至っていないのが現状です。日本人と関係なく、採用活動・インターンシップでは門戸を開いておりますが、弊社の場合、多くが工場勤務となるため、日本語でのコミュニケーション能力を評価させて頂いております。
- ・(設問 4-2 留学生のための合同会社説明会があれば参加しますか？の質問に対しての枠外追記があった・回答は修士博士とも 2. 参加しないで回答のもの) 特に留学生のみと限らず博士を集めた説明会に参加。その中に留学生も管理の割合でいる。
- ・留学生は求めていない、八大学がどこかの情報が一切なく、回答が難しい
- ・従業員 24 名の中小企業のため現時点では社内受入体制ができていないので留学生の採用は考えていません。従って回答困難な箇所が多く未記入です。ご了承ください。

8. 最後にご記入者様の属性についてお聞きします。それぞれ一つ選択して下さい。

①所属部門：	人事部門 20	研究開発部門 15	技術管理部門 3	その他 4	未記入 9
--------	------------	--------------	-------------	----------	----------

②職制：	人事管理スタッフ 21	研究・技術者 2	技術管理スタッフ, 4	その他 5	その他管理スタッフ, 2	未記入 16	開発マネジャー, 1
------	----------------	-------------	-------------	----------	--------------	-----------	------------