

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 同枠 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 同枠 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。

①修士：	採用を減らしたい, 0	現状維持 46	採用を増やしたい 5

②博士：	採用を減らしたい, 0	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くと助かります。

①修士：	特にない 47	配慮している, 2	未記入 2

②博士：	特にない 46	配慮している, 3	未記入 2

配慮例：

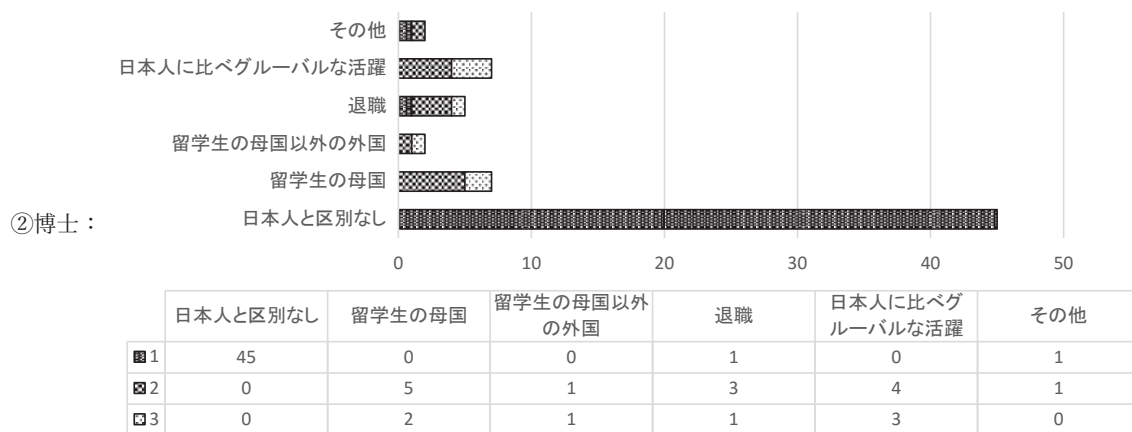
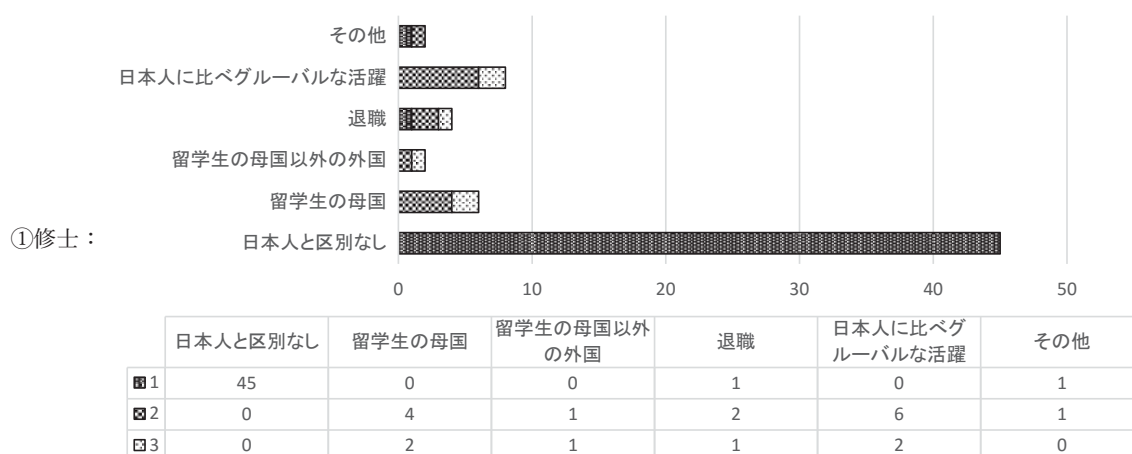
離職の懸念（日本人は組織への帰属心が強い傾向あり）（修士・博士共通）

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。

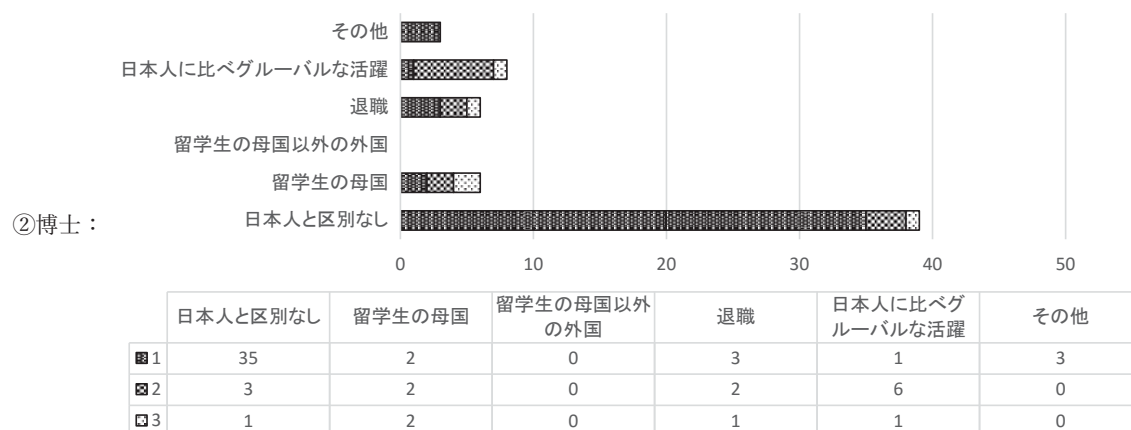
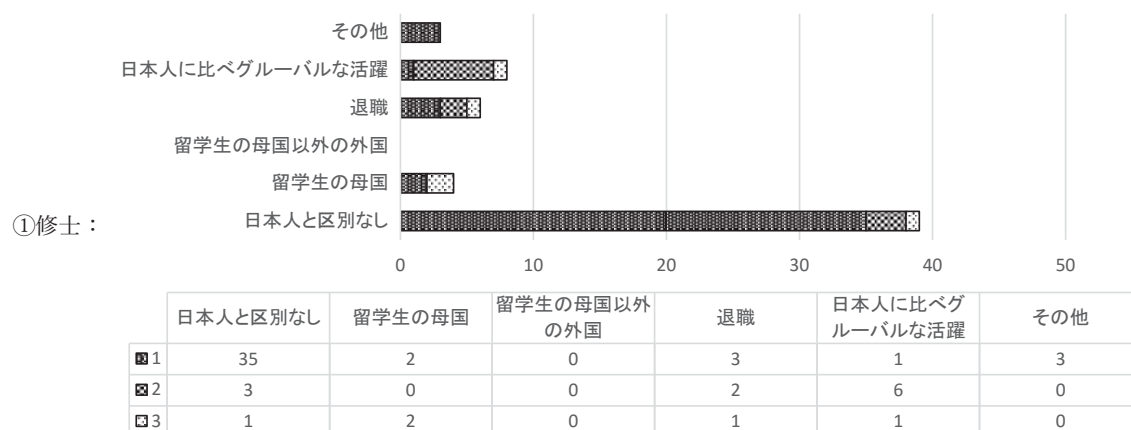


その他：(修士・博士共通)

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くと助かります。

①修士：	特にな 36	ある 11	未記入 4
------	-----------	----------	----------

②博士：	特にな 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ない学生がいる
- ・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が理解されない）
- ・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事など)
- ・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くと助かります。

	早い, 0	遅い, 1	未記入
①修士:	同じ 41	その他 7	2

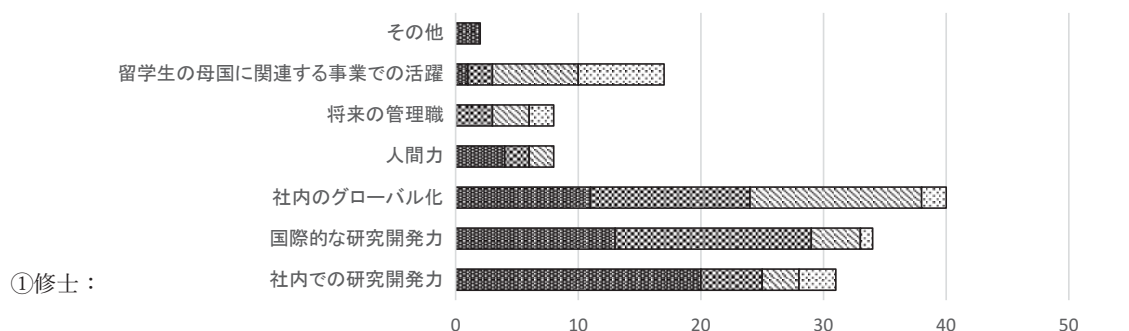
	早い, 0	遅い, 1	未記入
②博士:	同じ 42	その他 6	2

その他：(修士・博士共通)

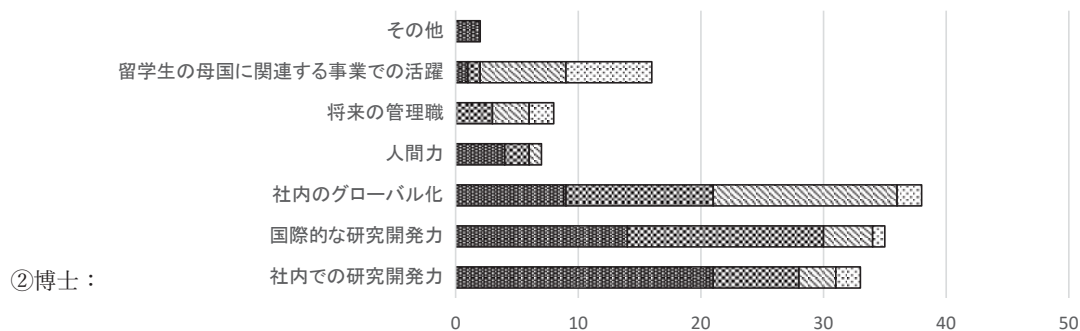
- ・“母数が少ない”または“該当者なし“(6)
- ・過去の場合、雇用形態が個別契約となっていたため、総合職の日本人に比べ昇進が遅かった。

## 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。



	社内の研究開発力	国際的な研究開発力	社内のグローバル化	人間力	将来の管理職	留学生の母国に関連する事業での活躍	その他
■1	20	13	11	4	0	1	2
■2	5	16	13	2	3	2	0
■3	3	4	14	2	3	7	0
■4	3	1	2	0	2	7	0



	社内の研究開発力	国際的な研究開発力	社内のグローバル化	人間力	将来の管理職	留学生の母国に関連する事業での活躍	その他
■1	21	14	9	4	0	1	2
■2	7	16	12	2	3	1	0
■3	3	4	15	1	3	7	0
■4	2	1	2	0	2	7	0

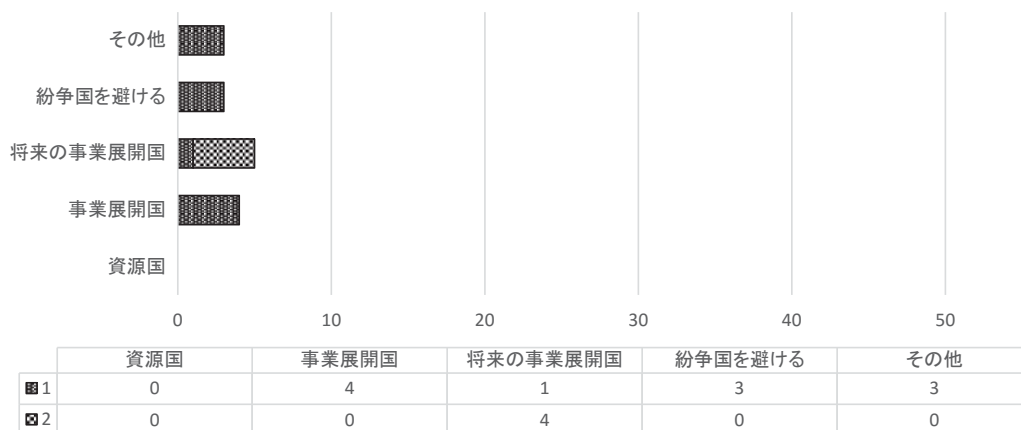
その他：(修士・博士共通)

- ・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

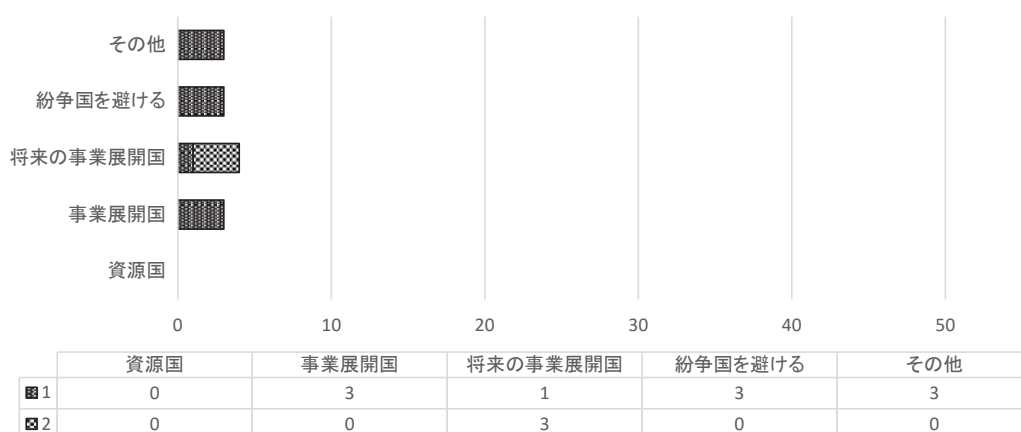
①修士：

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。

①修士：	必要なし 4	どちらかといえば必要なし, 2	どちらかといえば必要 30	必要 13	未 記 入 2

②博士：	必要なし 4	どちらかといえば必要なし, 2	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。

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

②博士：	採用する 8	履歴に問題がなければ採用する 39	採用したくない, 2	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くと助かります。

<p style="text-align: center;">同じ 35</p>	<p style="text-align: center;">異なる期待がある 14</p>	<p style="text-align: center;">未 記 入 2</p>
--	--	--

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バイタリティ、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。いわゆる腰掛的に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。
- ・個人々人によるが、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勞することが多い
- ・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
- ・特になし。型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合った事がない。
- ・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材。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>

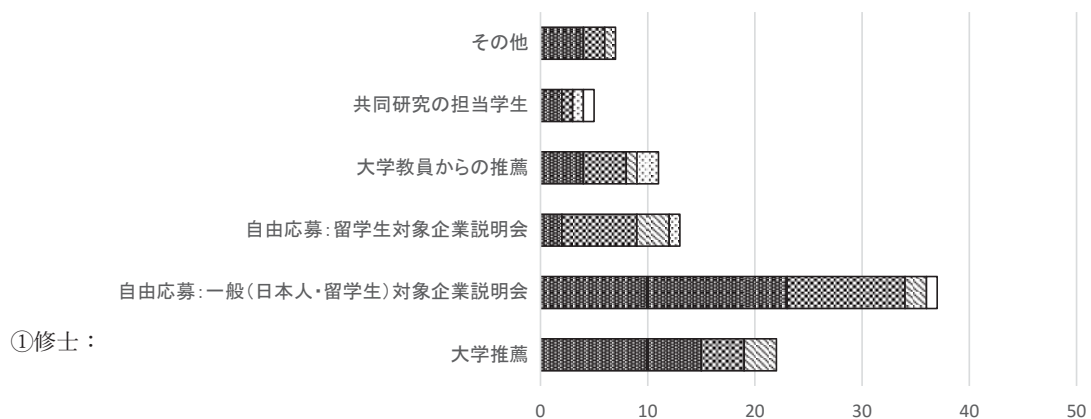
- ・母国、あるいは近いエリアでの事業展開、研究拠点強化の際に、日本での経験や繋がりを生かした活躍をされ、その推進に大きく貢献している。
- ・海外ビジネス展開の際の現地との橋渡しとして活躍等。
- ・海外研究機関との共同研究において、先方と意思疎通を図りながら、有効な交渉を行っています。また、JICA等の海外からの研修生の受け入れに対応してもらっています。

<その他>

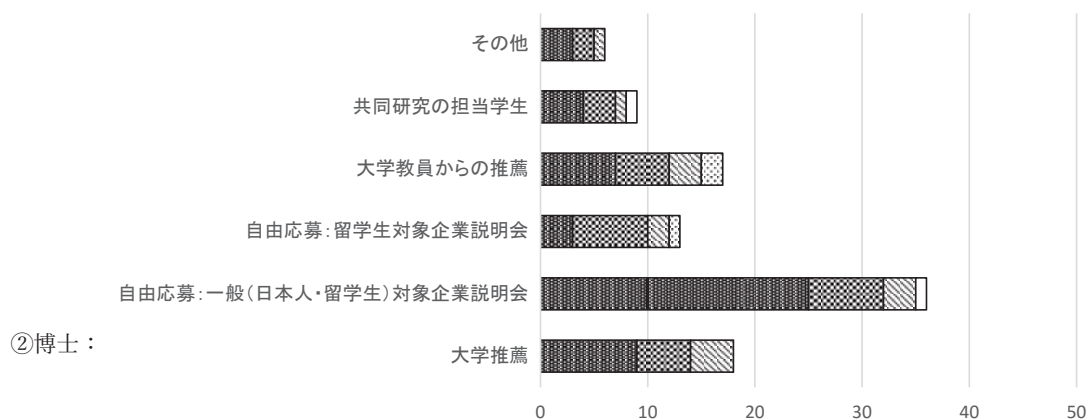
- ・外国人だから、ということはない
- ・実績なし(3)
- ・特になし

## 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
- ・ボ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。

		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	
①修士：	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		未記入 2

		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	
②博士：	受け入れていない。また、今後も受け入れる予定はない, 7	受け入れていないが、今後は受け入れたい, 5	既に受け入れている。 現状を維持したい 20		未記入 15

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よう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くと助かります。

メリット

## &lt;就職活動の円滑化&gt;

- ・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
- ・長期間に渡り社内にて実習することで、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こと
- ・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

## &lt;大学とのリンク&gt;

- ・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。

## &lt;社内の活性化&gt;

- ・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ること。研究を共に実施すること



で、社員にはない視点での気づきを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としているが、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
- ・インターンシップ生受け入れ部門、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ずかしい
- ・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舍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	職場内での 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	職場内での 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しろかしい
  - ・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、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。
  - ・留学生は求めている、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。

