

② 技術系学生の質・量両面の向上に関する報告書(日本経団連、2009年2月)

(ア) 調査概要

留学生の採用・活用に積極的に取り組むことで、より多くの優秀な人材の確保に加え、人材の多様化による社内活性化にもつながり、自社の国際競争力強化に資することになるとの考えから、イノベーションの主たる担い手となる技術系留学生について質・量両面での向上を図ることを目的に現状調査と分析を実施したもの。

外国人学生の留学や就職に対する考え方を把握するため、日本企業で勤務している技術系の元留学生にヒアリングを行っている。

(イ) 調査結果抜粋

<ヒアリング対象者>

A氏(製造業研究所勤務、インドネシア出身、理学系修士卒、2008年入社)

B氏(製造業事業部門研究所勤務、中国出身、工学系博士卒、2007年入社)

C氏(製造業研究所勤務、中国出身、工学系博士卒、2002年入社)

D氏(情報通信業研究所勤務、中国出身、工学系博士卒、2006年入社)

●日本での就職を選択した理由

- ・母国に貢献したいと思う反面、学んだことが活かせる場所として日本での就職を選択した。(A氏)
- ・日本の良さは、人にできるだけ迷惑をかけないという姿勢や、調和を重んじる精神だと思う。(A氏)
- ・博士課程在籍中に産業連携テーマに携わり、そのときに企業での研究活動に興味を持った(B氏)
- ・(留学生活で)同じ東アジアのためか文化的な馴染みがある。社会の安定性も魅力である。(B氏)
- ・博士課程まで進み、学術の世界を見てきたが、次に企業の研究活動に興味を持った。他の選択肢として、中国の大学、欧米の研究機関、日本の研究機関もあったが、キャリアを考えると日本企業への就職が良いと思った。(C氏)
- ・中国から海外に留学する学生は増えており、海外の大学の学位を持っているだけでは母国に戻って活躍するというのは難しい。学位に加え、経験や実績が必要な時代になってきている。そのような考えもあり、日本での就職を選択した。(D氏)

●就職活動で苦労した点

- ・ 留学生を採用したことがない中小企業では、留学生の採用に抵抗感があるように思う。(A氏)
- ・ 大学に残るか、企業に就職するかを選択する時期が遅くなり、新卒採用の就職活動に間に合わなかった。(A氏)
- ・ 就職活動を進める上で、情報が少ないことが一番の障害と思う。特に、求める人材像(専攻分野との関係等)や、人事システム(評価制度、キャリアパス等)の情報が少なく、本当に自分が申し込んで良いかの判断が難しい。(B氏)
- ・ いくつかの企業に接触したが、欧米企業と違い、博士卒の採用意欲のある日本企業は少ないと感じた。仮に採用したとしても、処遇は「修士卒プラス3年」が基本で、最初に与えられる仕事も学部卒や修士卒と大差がない。この扱いも欧米企業とは全然違うと感じた。(C氏)
- ・ 情報収集では苦労しなかった。ホームページでの先輩社員のメッセージは、会社の雰囲気を知る上で役に立った。(C氏)
- ・ 博士課程まで進むと就職の選択肢が少なくなる印象を受けた。自分でも何社か就職活動で回ったが、特に自分の専門性を活かした職に就こうとすると、博士卒はあまり歓迎されていない印象を受けた。(D氏)

●日本企業で働いて良かった点

- ・ 良かった点は、学んだことが活かせること、人材育成に重点が置かれていること。(A氏)
- ・ 総じて働きやすいと思う。日本企業はサービス残業が多いというイメージもあったが、全くそんなことはない。グローバル化を進めている点、研究開発活動に力を入れている点、ユーザと共同で製品開発を行なう点など、入社して良かったと思える点が多い。(B氏)
- ・ 今の会社の社風は気に入っている。コミュニケーション上の問題も感じない。自分の考えをきちんと主張すれば大丈夫と思う。(C氏)
- ・ 今は自分のやりたい仕事、専門性の活かせる仕事に従事できており、良かったと思う。(D氏)

●日本企業で働いて大変な点

- ・ 大変な点は、やはりコミュニケーション。会議で議論が活発になった時に、議論内容についていくのが大変である。(A 氏)
- ・ 今は研究所勤務なので仕方がないが、大学で身に付けた技術は活かしているが、留学生の強みである母国に関する知識や語学力は活かせていないと感じる。(C 氏)
- ・ 自分の自由な時間は自己啓発に使いたい、周囲が残業していると、自分一人だけ早く帰ることはできないと感じてしまう。(C 氏)
- ・ 終身雇用が前提にあるためか、同じ会社で一生働くという前提で人材を育成していると感じる。中長期的な育成を考えていてくれると思う反面、短期間で即戦力に育てようという意識は低いように思える。(C 氏)

●日本における留学生の受入・採用・活用に関する課題

- ・ テレビや新聞で得られる日本人のイメージ「ワーカホリック」は、実際の日本人に必ずしも当てはまらないことが、会社に入ってはじめて分かった。そのイメージで日本を敬遠している人もいるので、イメージと実際は異なることをもっとアピールすべきではないか。(A 氏)
- ・ 年齢のことを気にする留学生がいる。母国で一度働いた後に留学する人は、卒業時の年齢が高くなる。それが直接の理由かは分からないが、日本企業への就職を希望したが採用されず、母国に戻ってしまった友人もいる。(C 氏)
- ・ 上司と会話していて、日本語の微妙なニュアンスが分からずに戸惑う人もいる。上司は激励したつもりでも、本人は逆の意味に捉えている場合もある。そのような場合には、外国人同士で相談したりしている。(D 氏)

③ 東アジアと九州を繋ぐブリッジ人材醸成のための留学生等海外高度人材活用方策調査報告書(九州経済産業局、2010年3月)

(ア) 調査概要

現在、九州で学ぶ留学生は全国の約11%を占めているが、九州企業への就職は全国の約4%に止まっているという現状を踏まえ、留学生など海外高度人材の活用に係る現状・課題、企業ニーズ等を整理するとともに、海外高度人材の活用促進に向けて取り組むべき方策等を調査・検討したものの。

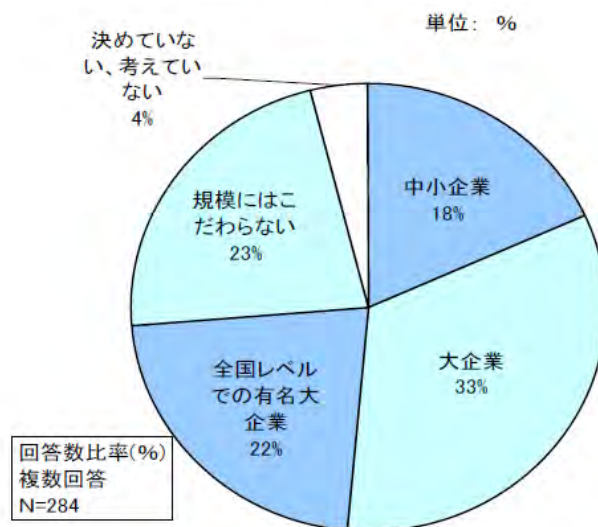
(イ) 調査結果抜粋

<大企業志向の一方で、中小企業を希望する留学生も2割弱>

現在九州の大学に在籍している留学生が就職を希望する企業規模に対する回答では、「大企業」が33%、「全国レベルでの有名大企業」が22%と約半数の留学生が大企業や有名大企業を希望している。

一方で、「中小企業」が18%、「規模にこだわらない」が23%であり、両方を合計すると40%以上になる。

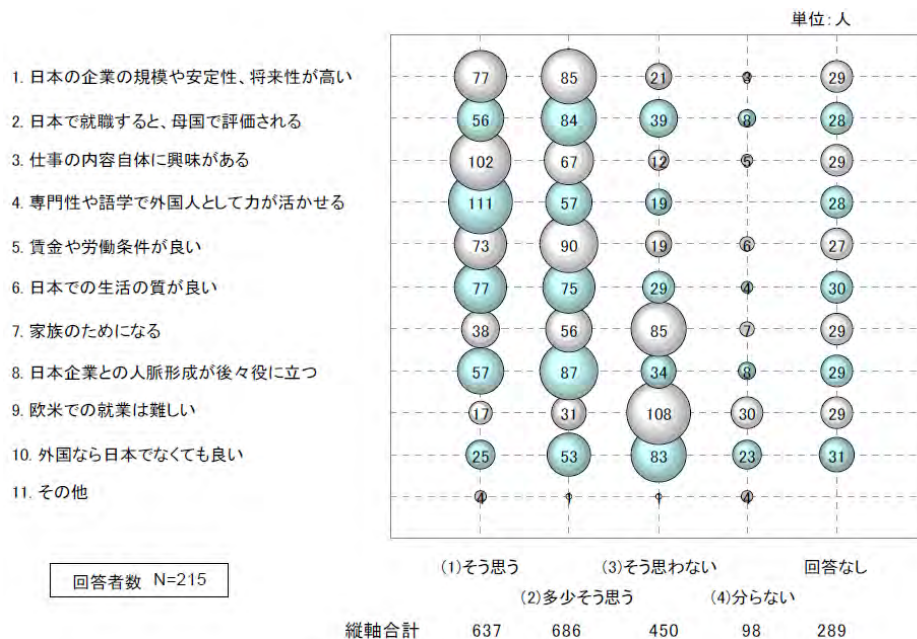
図表 2-59：留学生が希望する企業規模



<日本で就職を希望する理由は専門性や語学力を活かしたい>

現在九州の大学に在籍している留学生が日本で就職を希望する理由は様々であるが、あえて言えば、「専門性や語学で外国人として力が活かせる」、「仕事の内容自体に興味がある」の2項目をあげる者が多い。

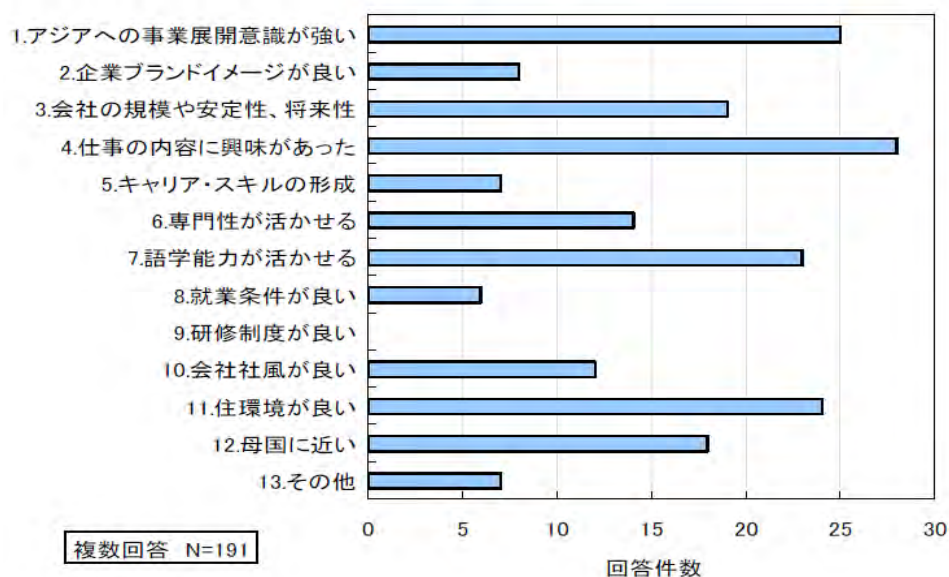
図表 2-60：日本での就職を希望する理由



<九州地域では、海外展開の意識の強さに加えて、住環境がポイントに>

既卒就労者が九州企業を選択した理由では、「仕事の内容に興味があった」とする回答が最も多いが、「アジアへの事業展開意識が強い」や、「語学能力を活かせる」という回答が続いている。また、九州の住環境もメリットとして評価されている。

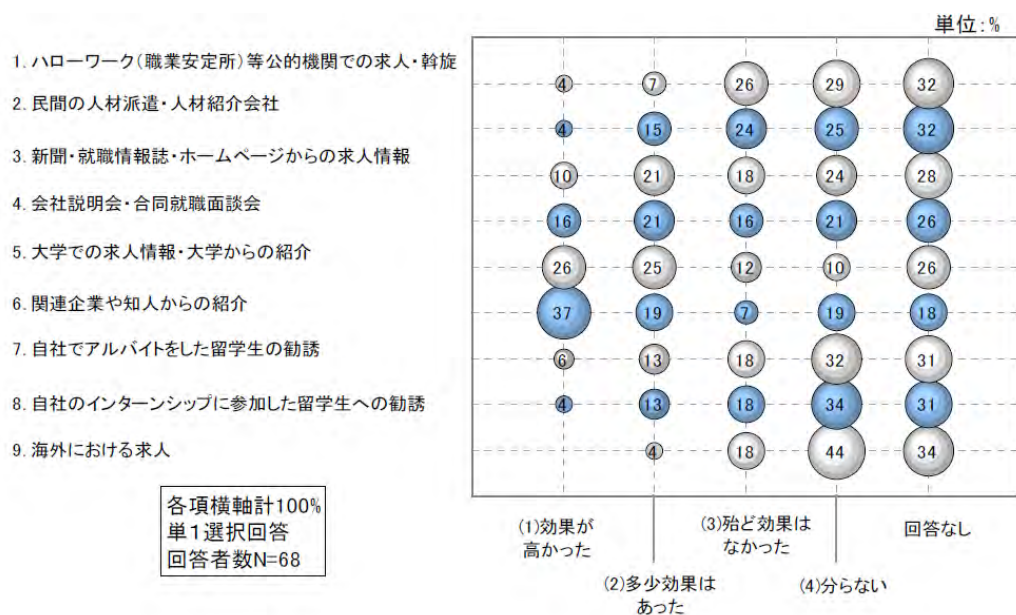
図表 2-61：九州の企業を選んだ主要な理由



＜就職先の情報入手の手段は、関連企業や知人からの紹介＞

アンケートに回答した就労者の就職先企業の情報の入手手段で「効果が高かった」ものは、「関連企業や知人からの紹介」が最も多く、続いて「大学での求人情報・大学からの紹介」、「会社説明会・合同就職面談会」となっている。「新聞・就職情報誌・ホームページからの求人情報」や「ハローワーク(職業安定所)等公的機関での求人・斡旋」は比較的少ない。

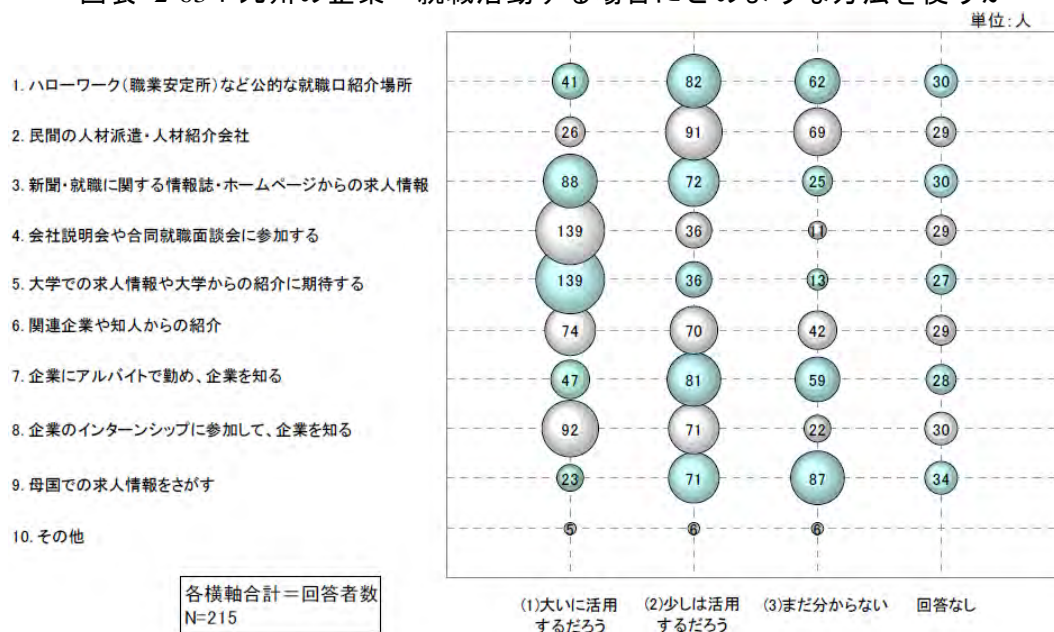
図表 2-62：就職した際の求人情報入手手段



<留学生は就職説明会や面談会、大学での求人情報提供に期待>

現在九州の大学に在籍している留学生が、就職活動の際にどのような方法を活用するかについて「大いに活用するだろう」と回答したのは、「会社説明会や合同就職面談会に参加する」、「大学での求人情報や大学からの紹介に期待する」が多い。続いて「企業のインターンシップに参加して、企業を知る」、「新聞・就職に関する情報誌・ホームページからの求人情報」が多い。

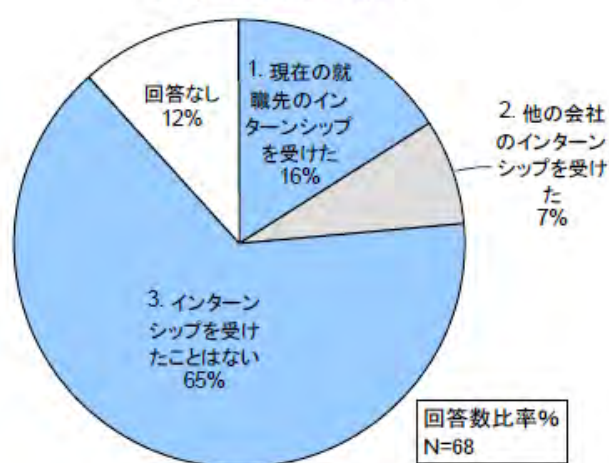
図表 2-63：九州の企業へ就職活動する場合にどのような方法を使うか



＜インターンシップは参加者に好評＞

既卒就労者でインターンシップを経験した者は「現在の就職先のインターンシップを受けた」(16%)と「他の会社のインターンシップを受けた」(7%)を合わせて 23%である。留学生ではインターンシップに「参加経験あり」と答えた者が 318 人中 114 人であり 3分の 1 以上がインターンシップを経験している。また、「受けたことはないが参加してみたい」と答えた者が、318 人中 91 人と約 3 分の 1 になる。なお、留学生では経験者 114 人のうち、83 人が参加して「良かった」と回答している。

図表 2-64: インターンシップについて(既卒就労者)



図表 2-65 : インターンシップについて (留学生)

