

1. 企業 / About the companies

1-1. 回答企業の属性 / basic information of companies

実施期間：平成 20 年 6 月～8 月

実施方法：①社団法人静岡県国際経済振興会へ静岡県留学生等交流推進協議会より依頼（6、7月）

②静岡大学に求人票提出企業のうち静岡県に事業所のある企業へ静岡県留学生等交流推進協議会より依頼（8月）

回答媒体：web アンケート

回答数：136 企業

図 1：回答企業数と業種（件） / number of companies and categories of industry

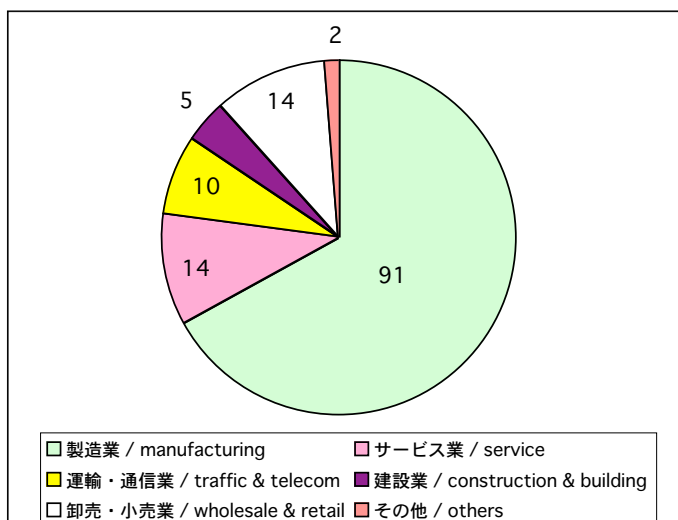


図 2：回答企業数と従業員数（件） / number of companies and employee

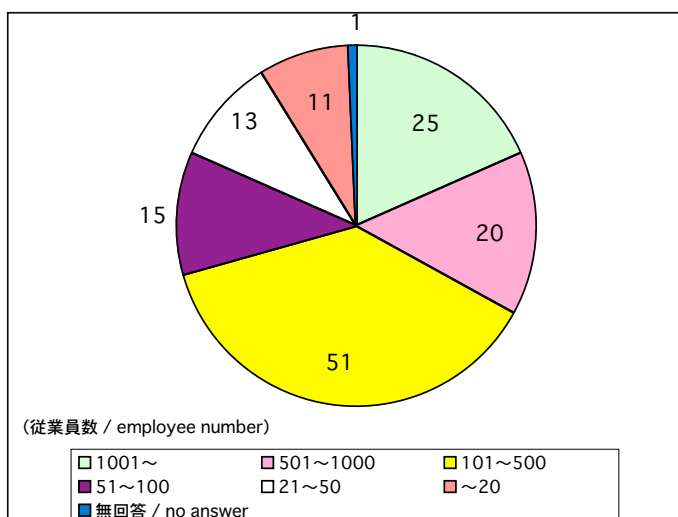


図 1 を見ると、製造業が回答の多くを占めるが、これは、静岡県に製造業が多いことに加え、静岡大学工学部へ求人票を提出した企業へも調査を依頼したことによる。従業員数（図 2）では、500 人以下の企業が 7 割近くを占めていることから、いわゆる中小企業からの回答が多いことが分かる。

1-2. 留学生採用の意向 / plan of employing international students

留学生を「採用経験あり」（過去に採用した、または既にしてる企業）が 37%、「採用希望」（採用実績はないが採用の意志がある企業）が 22%、「採用なし」（採用していない企業）が 41%だった（図 3）。回答企業の多くが、日本で就職を希望する留学生の増加を知っていた（図 4）。

図 3：静岡県での留学生採用の現状（件） / employment of foreign graduates in Shizuoka prefecture

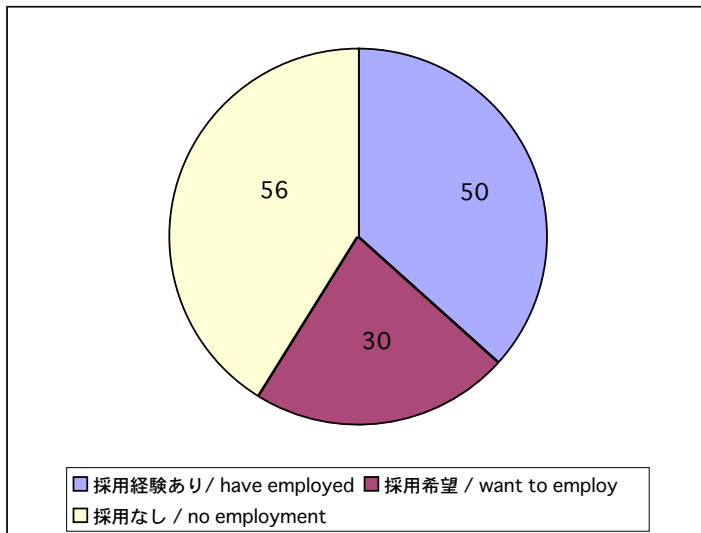
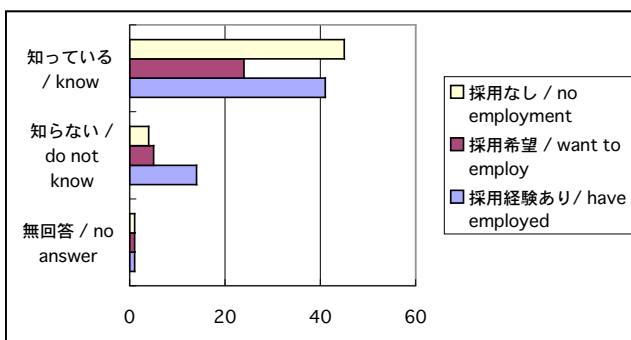


図 4：日本での就職希望留学生の増加について（件） / about the increasing number of international students who desire employment in Japan



留学生の採用は、業種によってやや異なる（図 5）。留学生を採用していない業種は、建設業だが、金融・保険業、電気・ガス・熱供給・水道業からは回答を得ていないため、今回の調査結果には反映されていない。「採用経験あり」は、製造業、運輸・通信業の企業に多く、かつ今後も採用の意志を持つ企業が多い。

また従業員数と留学生採用の現状（図 6）からは、従業員数の多い企業のほうが、留学生採用経験があることが分かる。

図 5 : 業種別留学生採用の現状 (%) / employment of foreign graduates in each industry

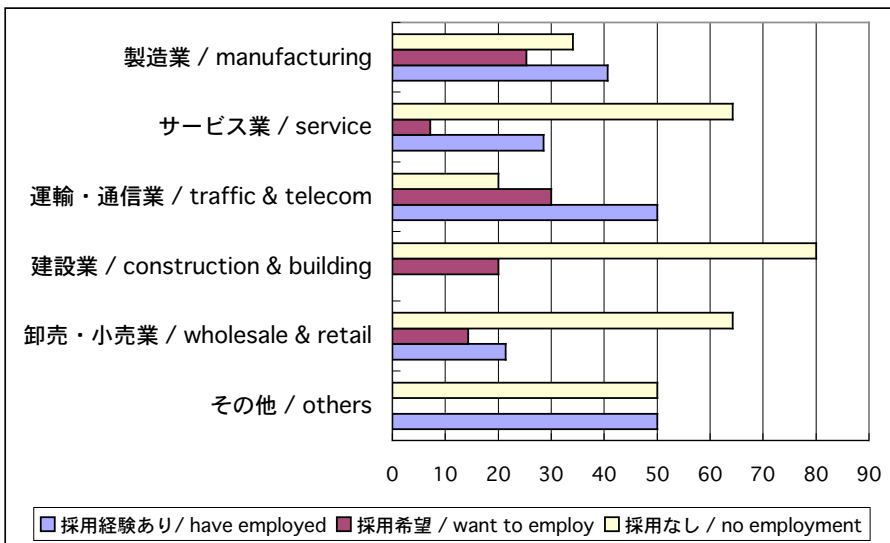
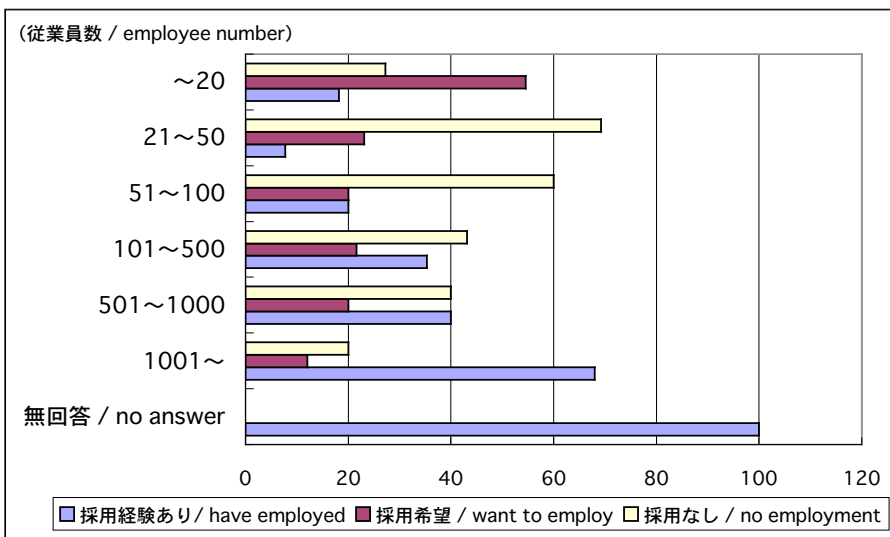


図 6 : 従業員数別留学生採用の現状 (%) / number of employees in each company



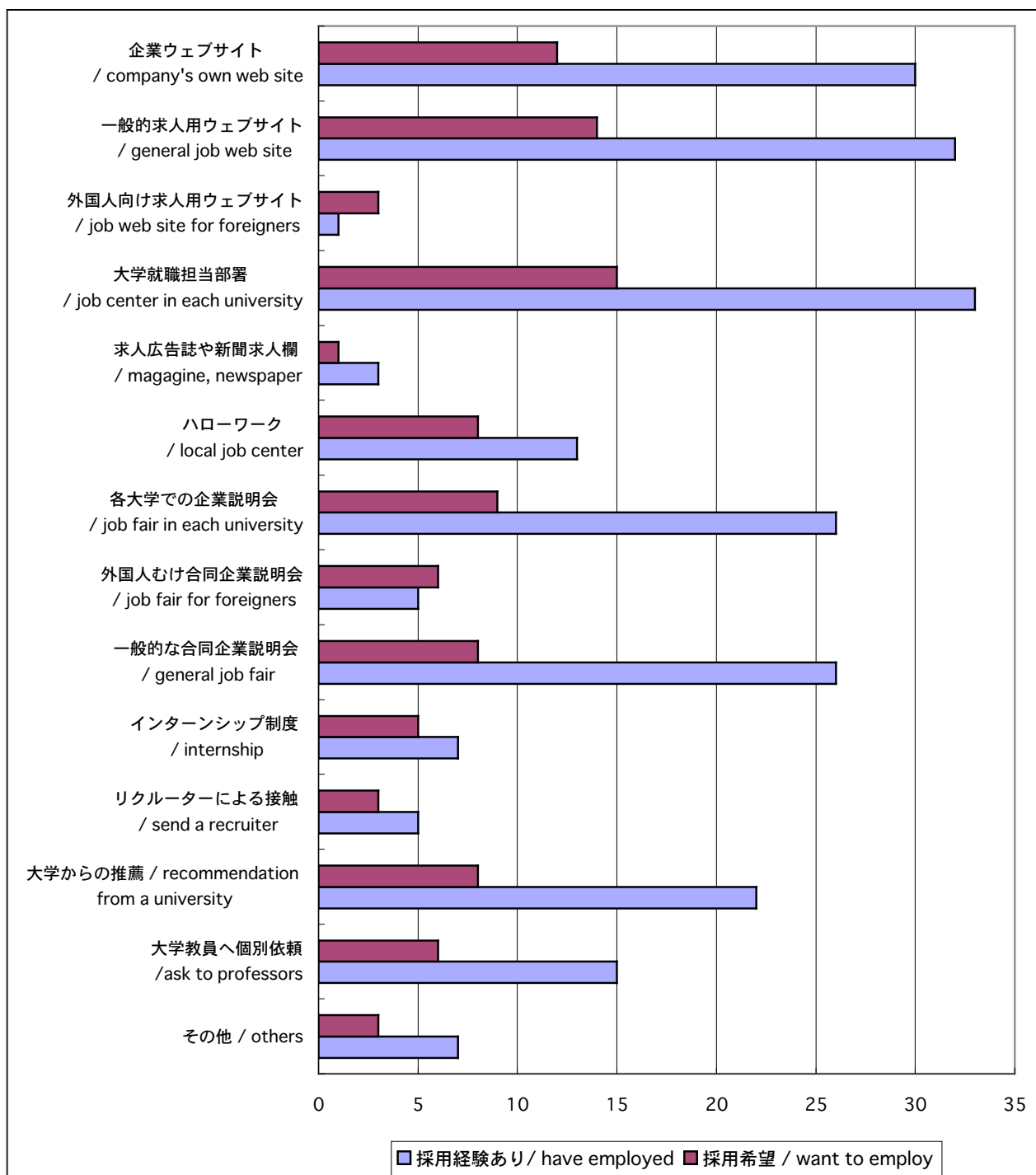
1-3. 留学生への会社情報提供 / information for international students

図 7 を見ると、留学生雇用に関心のある企業の多くは、ホームページや企業説明会で情報を提供し、人材を募集している。また、「大学の就職担当部署」も多いことから、求人票は、各大学にある場合が多いようである。これらは、日本人学生に対する情報提供と変わらない。「外国人向け求人用ウェブサイト」「外国人向け合同企業説明会」の利用が少ないことから、留学生向けの情報提供は特に行っているわけではないことが分かる。

いずれにしても、求職者は、まずインターネット、または大学にある求人票で情報を得た上で、説明会でさらに詳しく説明を受けられる体制はあると言える。留学生は自分に必要な情報を効果的に得る工夫をすべきであろう。しかしながら、日本人と同様となると、膨大な数の企業から留学生雇用の意志がある企業を選び出さなければならなくなる。

「大学からの推薦」や「大学教員への個別依頼」は、留学生が留学生雇用の意志がある企業を選び出すための役割を果たしていると言えるだろう。その他にも、静岡大学では、学務部学生生活・就職支援チームが平成 20 年 10 月より求人票を電算化しウェブ上で閲覧できる体制を整えた。その際、求人票に留学生の採用に関する項目を掲載し、留学生雇用の意志がある企業を選び出せるようになった。静岡大学での取り組みは一例だが、留学生採用希望の企業を特定できるなんらかの方策が必要である。

図 7：募集方法（件） / recruitment



1-4. これまでと今後の留学生採用 / employment of international students in the past and the future

表1を見ると、留学生の「採用経験あり」の企業における採用実績は、国内採用の正社員が中心である。

留学生採用開始の理由（図8）について、「採用希望」の企業を「募集したが採用なし」と「採用を検討中」に分けてみると、海外業務が発生したことを理由としている場合が多い。一方、留学生の「採用なし」の企業の採用しない理由（図9）を見ると、早期離職の恐れ、国籍や文化の異なる人材雇用によって業務上支障が出る恐れとともに、「業務的に必要でない」という回答が18%あった。人手不足や社内の国際化も挙げられているが、まずは業務上の必要に迫られた形での検討開始となったようである。

表1：これまでの採用実績（件） / number of foreign students employed

採用数 /number of employees	国内採用 / domestic employees			現地採用 / local employees
	正社員 / permanent employees	契約社員 / part-time employees	その他社員/ other employees	正社員 / permanent employees
1	17	3	1	1
2	6	1	1	2
3	3	1	0	0
4	2	1	0	0
5	5	0	1	0
6 - 10	3	0	0	0
11 - 20	5	0	0	0
30 -	2	0	0	0

図8：採用開始の理由（件） / reason of recruiting

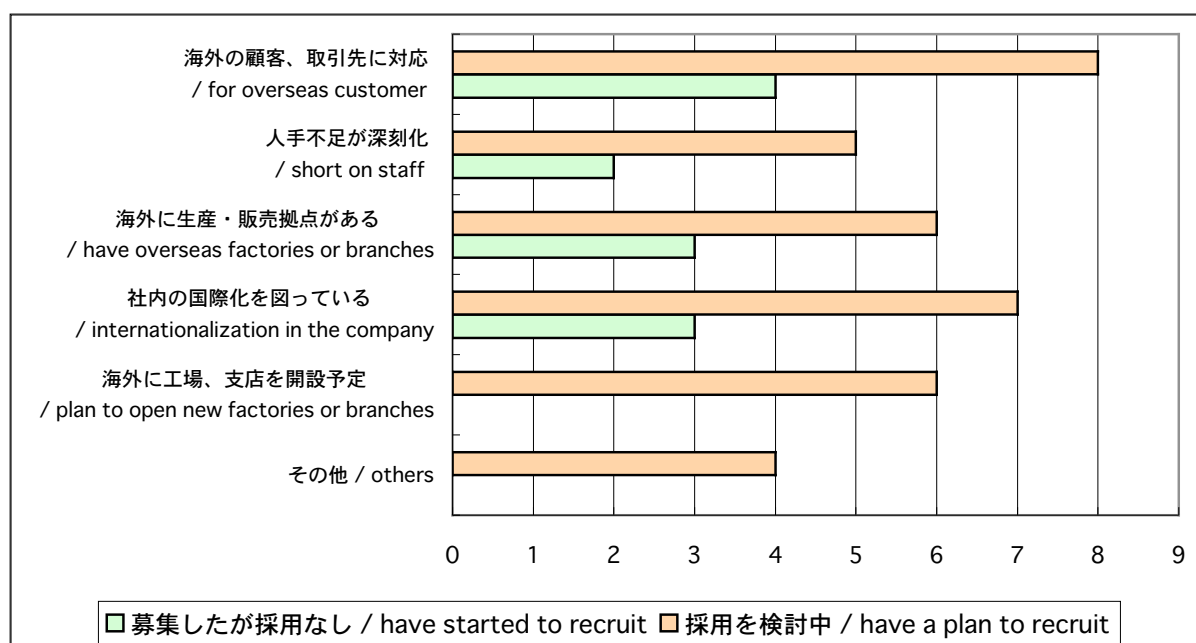
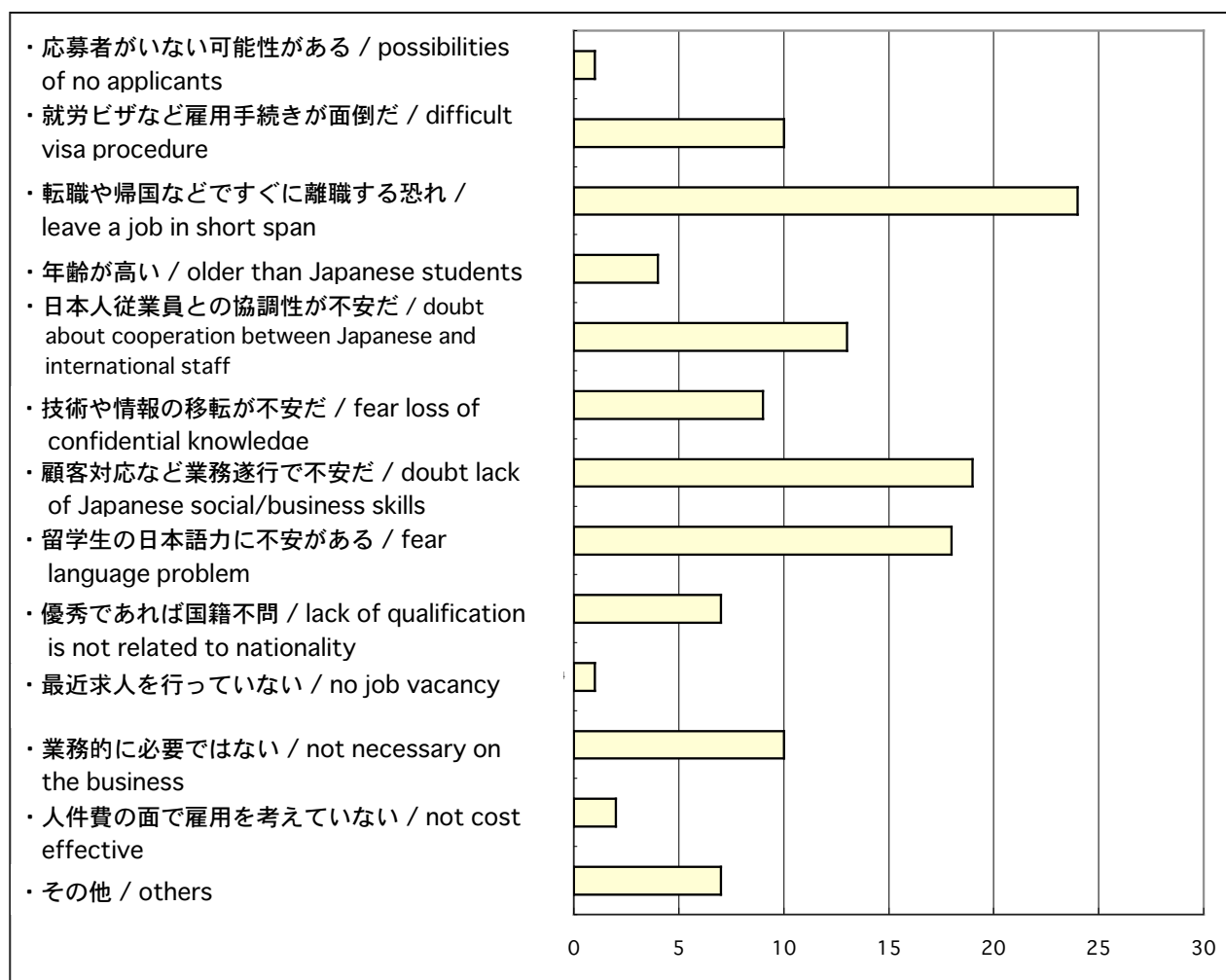


図 9 : 留学生を採用しない理由 (件) / reason to hesitate to employ



では、企業は、どのような留学生を求めているのだろうか。現在までの留学生採用について図 10 をみると、一見して、東アジア、東南アジア出身の留学生の採用、採用希望が多いことが分かる。その内訳を表 2 で見ると、東アジアでは、圧倒的に中国出身者を求めている。一方、東南アジアでは、さまざまな国の出身者が求められている。県内に在籍する留学生の出身地を見ると、東アジア出身者については、十分に企業の採用計画に当ててきた、または応えられると思われるが、東南アジア出身者については、国による偏りがあり、東アジア出身者と同様というわけにはいかない。

次に、現在、または今後の事業展開における重要な地域 (表 2 中「a」) を見ると、中国を挙げる企業は減少し、ベトナム、タイ、インド、アメリカ、ブラジル、ヨーロッパが増えていることから、今後の留学生の採用に変化があると予想される。現在のところ、ベトナム、タイ、インド、アメリカ、ブラジル、ヨーロッパ出身の留学生は、限られた人数が県内に在学しているにすぎない。今後も県内に在籍する留学生の出身国に変化がないようなら、企業からの留学生採用の希望があっても、応えられない場合も起こるだろう。

図 10：これまで採用した、採用予定の留学生の出身地（件） / home countries of international employee

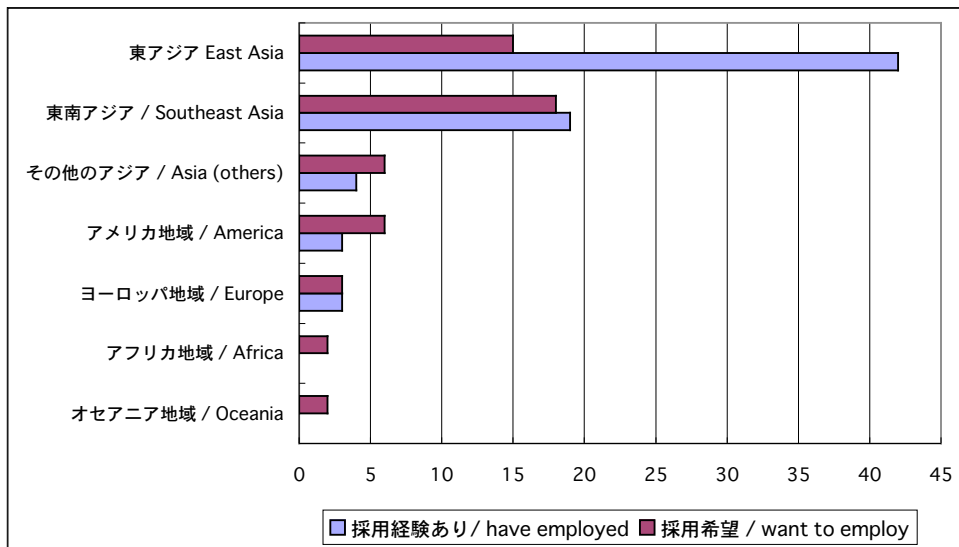


表 2：採用したい留学生の出身地（件） / regions and countries interesting to Japanese employers

A：採用した／している、a：Aのうち今後重要度が高い、B：募集したが採用なし、C：検討中)

A : have employed, a : important regions among A, B : have started to recruit, C : have a plan to recruit)

地域・国 regions and countries	A	a	B	C
東アジア East Asia	42	4	3	12
中国 China	42	19	3	10
韓国 Korea	11	3	1	1
その他 Others	1	0	1	2
東南アジア South-eastern Asia	19	3	3	15
台湾 Taiwan	6	2	1	4
ベトナム Viet Nam	4	7	2	6
マレーシア Malaysia	4	1	0	1
インドネシア Indonesia	4	3	1	4
タイ Thailand	3	8	1	3
香港 Hong Kong	1	1	1	1
フィリピン Philippine	1	1	0	2
シンガポール Singapore	0	0	0	1
その他 Others	1	0	0	0

地域・国 regions and countries	A	a	B	C
その他のアジア Other Asia	4	2	1	5
インド India	3	12	1	5
バングラデシュ Bangladesh	1	0	0	0
アメリカ地域 America	3	9	3	3
ブラジル Brazil	3	4	2	2
アメリカ USA	1	9	2	2
ペルー Peru	0	0	1	0
メキシコ Mexico	0	1	1	0
カナダ Canada	0	0	2	1
オセアニア地域 Oceania	0	0	1	1
オーストラリア Australia	0	1	1	1
ニュージーランド New Zealand	0	1	1	1
アフリカ地域 Africa	0	0	0	2

地域・国 regions and countries	A	a	B	C
ヨーロッパ地域 Europe	3	4	1	2
イギリス England	1	0	0	1
ドイツ Germany	1	0	0	0
オランダ Netherlands	0	0	0	1
スイス Swiss	0	0	0	1
ハンガリー Hungary	0	0	0	1
ルーマニア Romania	0	0	0	1
スペイン Spain	0	0	0	1
フランス France	0	1	0	0
チェコ Czech	0	2	0	0
ロシア Russia	0	2	0	0
その他 Others	1	0	0	0

1-5. 学歴や大学名の影響 / influence of university name and academic record

図 11 をみると、日本国内での採用の場合、採用時に大学名が影響すると回答した企業が 4 割、学歴では 6 割である。つまり、大学名や学歴は、留学生が就職活動をする際に、ある程度影響があると言える。これは、あまりに多数の応募があった場合に、大学名などを基準に企業が採用活動の効率化を図っていることも考えられるが、むしろ、募集方法で「大学からの推薦」が多かったことから、企業と関わりのある大学、大学教員を意味する可能性が高いと思われる。特に、理系の学部・研究科においては、伝統的に大学推薦、学部推薦で就職するケースが多く、留学生も同様の形で就職していると考えられる。また、「学歴が影響を与える」と回答した企業が圧倒的に多いが、その学歴はほとんどが「4 年制大学卒業」である（図 12）。

図 11：学歴、大学名の影響（件） / influence of university name and academic record

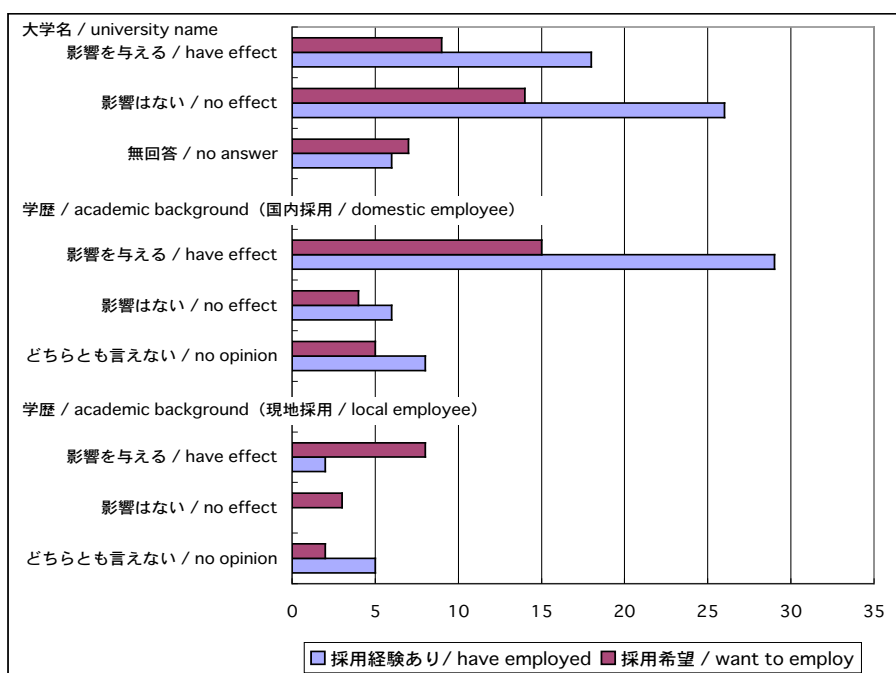
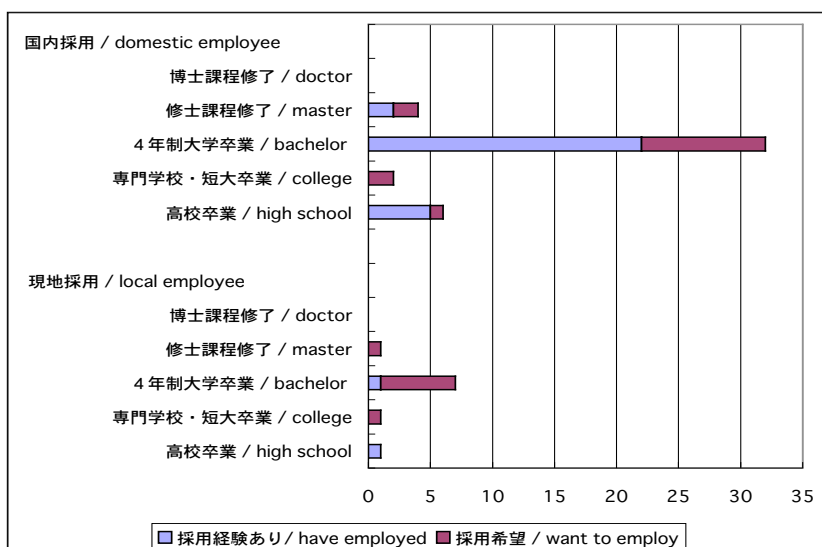


図 12：企業が求める学歴（件） / academic record required by companies



1-6. 留学生の雇用による影響など / influence of international employees on their company

図 13 をみると、多くの企業が留学生雇用で期待する効果として「職場が活性化する」「会社の業績が向上する」「技術力が高まる」「社員が国際的な視野を持つようになる」を挙げている。留学生採用が業務上の必要に迫られて開始されたことから、留学生雇用によって業務に直結する効果が期待されるのは当然である。しかし、日本人とは異なる背景を持つ人材が職場にいることによって、「職場の活性化」「社員が国際的な視野を持つようになる」など、現在在職している社員への影響を重視する企業が非常に多い。留学生雇用は、短期的には直接業績に影響を与えないかもしれないが、社内に刺激を与えることによって、長期的に見れば、業績向上に結び付くのであろう。

逆に、留学生雇用の不安（図 14）では、留学生採用の希望に関係なく「転職や帰国などですぐに離職する恐れ」が最も多い。その次に多いのは、これから雇用する「採用希望」では、「日本人社員との協調性が不安だ」「留学生の日本語力に不安がある」である。「採用経験あり」では、「留学生の日本語力に不安がある」「顧客対応など業務遂行で不安だ」が多い。

留学生雇用によって業務に直結する効果を期待するが、社内に刺激を与えることによって、長期的に業績向上に結び付けるためには、ある程度長期間勤務し、同僚と良好な人間関係を築いた上で業務に当たられなければならない。企業が、技術や知識の移転もさることながら、離職と日本語能力、人間関係に懸念を感じているのは当然と言えるだろう。

図 13 : 留学生雇用で期待する効果（件） / effect expected by international employment

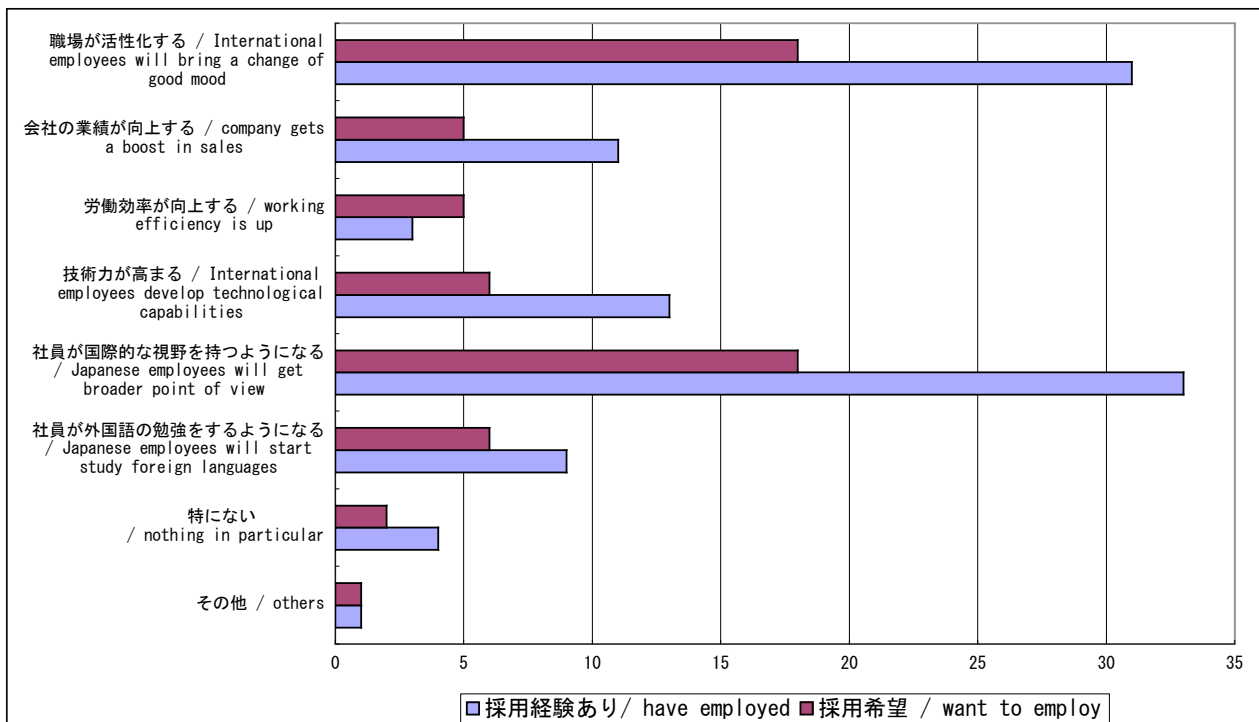


図 14 : 留学生雇用の不安 / fear of risks by employing international students (%)

