

調査研究 1

外国人留学生の日本および京都地域における
就業阻害要因に関する調査

「外国人留学生の日本および京都地域における就業阻害要因に関する調査」

研究代表者¹ 中谷 真憲（京都産業大学法学部 教授）
共同研究者 中井 歩（京都産業大学法学部 教授）
浦中千佳央（京都産業大学法学部 准教授）
佐野 亘（京都大学大学院地球環境学堂 教授）
杉岡 秀紀（京都府立大学公共政策学部 講師）
中岡 大記（京都産業大学博士後期課程・研究実施者・執筆）²
研究協力部署 大学コンソーシアム京都 国際事業部

要旨

グローバル化が進展する中で、外国人留学生を日本企業に受け入れる重要性やその意義についての一般的なコンセンサスが認められる一方、大学（あるいは大学院）修了と日本企業への就職には大きなギャップがあり、それは全国的な傾向に留まらず、京都も軌を一にしている。実際に、アンケート調査の結果、留学生の就職希望に比べて京都企業に就職している留学生は少なく、そのギャップは、企業の採用意欲はあるものの「日本人のような留学生」を求めており、留学生にとっては就職までのハードルが高いということから生じていると分かった。

しかし、就職を希望している、していない、ということに関わらず、「大学のまち・学生のまち」である京都の大学への留学人口が少ないため、仮に就職希望者が全員京都で就職できたとしても、東京・大阪・神奈川に就職する留学生数には及ばない。それでも留学生数は他の都道府県に比べ相対的に多いにも関わらず、京都での就職は他の都道府県に比べ相対的に少ない。

従って政策提言の方向性としては、①京都の受け入れ留学生数の増加、②留学生の日本人化、③企業の留学生採用ハードルの低下、④他府県からの留学生就職の誘致、といったことになってくる。①と④は、統計的なデータを論拠とした京都外からの外国人・留学生の誘致政策であり、②と③に関しては、費用便益と限界費用の観点から、短期的な留学生政策（優秀な留学生の確保）が同時に長期的な留学生政策（企業の留学生採用ハードルの低下）となることを論拠とする、主要な京都内政策として位置づけられる。

そして確かにこういった都道府県レベルでの留学生獲得の動きが盛んになってきているとしても、持続的な発展のためにはあくまで留学生が納得して企業を選択できる環境、すなわち「質の高いマッチング」が必要である。

1) 研究代表者以下、所属は調査開始時点のものを記載している。

2) 京都産業大学大学院法学研究科法政策学専攻。

本調査に関する問い合わせは『daiki040101@yahoo.co.jp』。

目次

はじめに

第1章 - 京都企業と留学生の需給関係

第1節 - 京都企業の外国人留学生採用意欲の検証

第2節 - 京都の大学に籍を置く外国人留学生の日本での就職意欲の検証

第3節 - 京都企業と京都の留学生の採用・就職意欲に関する比較検証

第2章 - 京都及び日本の留学生の就職分析

第1節 - 留学生の行動モデルと都道府県の類型化

第2節 - 京都府下の留学生就職数の評価

第3節 - 京都における留学生政策の全体論

第3章 - 他県の政策事例

第1節 - 福岡県・兵庫県・愛知県の事例

第2節 - 費用対効果の奨学金政策

第4章 - 京都への政策提言

第1節 - 愛知県型奨学金政策と京都企業が抱える就職阻害要因との整合性

第2節 - 中間層への就職支援

第3節 - 東京都からの就職促進

第4節 - 京都における留学生就職支援体制

おわりに

謝辞

参考文献

はじめに

グローバル化の進展に伴い、一般に、日本企業での外国人との協働による新たな価値の創造の必要性がつとに指摘されている。それに対して、日本学生支援機構を始めとする国家機関から各地方公共団体まで、様々な水準での外国人留学生（以下、留学生）の採用に向けた動きが展開されている。

しかし、京都において地元企業と留学生が適切にマッチングされているかといえば、必ずしもそうとは言えない。本研究では、企業、大学、留学生、行政に対するアンケート調査及びインタビュー調査を行うことによって、留学生の就業、特に京都企業への就職を阻む壁がどこにあるのかを明らかにするとともに、そういった阻害要因を克服するような政策提言を行うことを目的としている。

本調査では、留学生の就職阻害要因を特定するにあたって、大きく4つの調査とそれに基づく研究会を行った。それらは、①京都企業に対する郵送アンケート調査、②京都の大学に対するインタビュー調査、③京都の留学生への web アンケート調査、④他県へのインタビュー調査、⑤共同研究会、である。①については京都府下に本店のある800の企業を対象とし、9月中旬から11月下旬までの6週間で、229件の回答を得た（回収率28.625%）。

②については、京都で留学生数を多く抱える龍谷大学（10月21日）・立命館大学（10月27日）・同志社大学（10月29日）にインタビュー調査を行った。③については、コンソーシアム京都加盟大学の留学生に対し、1月5日～2月20日の期間で、日本語・英語・中国語・韓国語によるwebアンケート調査を実施し、247件の回答を得た。④に関しては、福岡県留学生サポートセンター 総務グループ（2月15日）、兵庫県 産業労働部 国際局 国際交流課（2月29日）、愛知県 政策企画局 国際課（電話調査、2月10日、3月4日）の3県に対しインタビュー調査を行った。⑤については、1月23日、2月8日、3月2日に3回にわたる共同研究会を行った。本報告は、そういった一連の調査研究に基づいたものである。

第1章 - 京都企業と留学生の需給関係

本章では、企業アンケートおよび留学生アンケートの結果から、京都企業の実質的な採用意欲と、留学生の就職意欲を検証する。一般的に、企業は留学生の採用意欲が増していると言われる中で、京都企業がどれだけ採用に積極的であり、留学生がどれだけ就職を希望しているのかということをはっきりと示していく。

第1節 - 京都企業の外国人留学生採用意欲の検証

添付資料の通り、今回用いた企業アンケート票では「Ⅰ：貴社の企業情報について」と「Ⅱ：外国人留学生の採用について」に大別されている。さらに、Ⅱの1では、外国人留学生のこれまでの採用実績と今後の採用についての意欲を組み合わせた質問を行った。今後の採用の予定についてこの5つの選択肢を分類すると、（※1）（※3）（※4）は今後の採用を考えており、（※2）と（※5）は今後の採用を考えていない、ということを示す。

アンケートでは、（※1）＝42社、（※2）＝10社、（※3）＝7社、（※4）＝47社、（※5）＝123社、という結果が得られた。すなわち、採用する（※1）（※3）（※4）と採用しない（※2）（※5）の比率が96：133ということとなり、約6割（58%）の企業は留学生を採用するつもりはないということが分かった。次に、採用したいと考えている残りの約4割（42%）の企業を子細に検討する。

まずは、採用意欲について観ていきたい。以下に示した4つのアンケート結果（**企業アンケート結果群A**）は、採用したいと答えた約4割の企業の回答である。それを観ていくと、基本的に「日本人と同様のプロセス」で「本当に適切だと思える人材」でないと採用しない、という姿勢がうかがえる。

さらに、「なぜ」あるいは「どのような」外国人留学生を採用したいのかという一連の質問についての結果である**企業アンケート結果群B**を観ていくと、「外国人であることそれ自体が生かせるような状況」、換言すれば、「必要にかられたときに外国人の採用を考え」、あるいは、「グローバル化の中での外国人雇用の責務」という時代の潮流の一環として位置付けている企業が多い傾向にある。

※1-9. 外国人留学生の採用方法に関しまして、以下の中から当てはまるものを選んでください。(複数回答可)	
☐ 国内の日本人学生と同じ枠で募集・採用を検討している	35
☐ 基本は国内の日本人と同じ枠だが、一部の職種のみ別枠で募集・採用を検討している	4
☐ 基本は国内の日本人と同じ枠だが、一部の言語圏のみ別枠で募集・採用を検討している	2
☐ 外国人留学生は全員、国内の日本人学生とは別枠で募集・採用を検討している	5
※1-16. 今後の外国人留学生の採用に対する意欲を選んでください。	
☐ 日本人と同様のプロセスで、積極的に採用したい	21
☐ 外国人留学生枠などを作って、積極的に採用したい	4
☐ 会社の状況(海外展開など)によっては採用したい	11
☐ アルバイトであれば採用したい	0
☐ その他()	2
無回答、判読不能など	0
※3-13. 今後の外国人留学生の採用に対する意欲を選んでください。	
☐ 日本人と同様のプロセスで、積極的に採用したい	2
☐ 外国人留学生枠などを作って、積極的に採用したい	2
☐ もし適切な人材が現れなければ今回は見送る	2
☐ アルバイトであれば採用したい	0
☐ その他()	0
無回答、判読不能など	1
※4-15. 今後の外国人留学生の採用に対する意欲を選んでください。	
☐ 日本人と同様のプロセスで、積極的に採用したい	4
☐ 外国人留学生枠などを作って、積極的に採用したい	1
☐ 採用したことはないが、とにかく1名でも採用したい	5
☐ 採用したことがないので、本当に適切だと思える人材が出てこない限りは採用するつもりはない	28
☐ アルバイトであれば採用したい	4
☐ その他()	1
無回答、判読不能など	4

企業アンケート結果群A

※1-5. 外国人留学生を採用するにあたって期待していたことは何ですか？(複数回答可)	
☐ 自社の海外拠点での業務に携わらせるため	11
☐ 外国企業との取引業務に携わらせるため	18
☐ 専門知識に期待して	6
☐ 日本人と異なる視点に期待して	13
☐ 人手不足解消のため	3
☐ 海外業務(あるいは国籍)に関係なく優秀な人材であったため	17
☐ 外国人顧客に対応するため	16
☐ その他()	2
☐ 特になし	1
※3-15. なぜ今年度、外国人留学生を採用しようと考えようになりましたか？下記の中から選択してください。(複数回答可)	
☐ 海外展開を視野に入れているから	2
☐ グローバル化の流れで外国人留学生を雇用することも企業としての責務のひとつと考えているから	3
☐ 海外業務を行う中で、外国人の必要性を感じたから	2
☐ その他()	2

※4-17. なぜ今後、外国人留学生を採用しようとするようになりましたか？下記の中から選択してください。(複数回答可)		
☐ 海外展開を視野に入れているから		6
☐ グローバル化の流れで外国人留学生を雇用することも企業としての責務のひとつと考えているから		16
☐ 海外業務を行う中で、外国人の必要性を感じたから		9
☐ その他()		19

企業アンケート結果群B

まとめると、「グローバル化の中で外国人を雇わないといけない」と思いつつも、「何らかの業務上、外国人が必要である」あるいは「日本人と同じような外国人」で「本当に適切であると思えるような人材」が出てくるまでは採用しない、というのがアンケート結果から見えてくる京都企業の採用意欲である。従って、今回のアンケート結果からは、留学生を受け入れようというコンセンサスが一般的にある一方で、京都企業自身はそれほど留学生の採用に関して積極的ではないという結果になった。

第2節 - 京都の大学に籍を置く外国人留学生の日本での就職意欲の検証

それでは、一方の留学生は日本での就職に関してどのように考えているのか。留学生の就職に関する調査は、立命館大学を中心としたものを2014年度に石原を研究代表者としたグループが取り組んでいる。そこに卒業後の進路希望についての質問があり、63.4% (n=243) が日本企業に就職したいと回答している(石原：2015)。選択肢の内容が異なるものの、本調査でも同様の質問を行ったところ、次のような結果を得た³。

1-1. あなたは大学(あるいは大学院)卒業後、日本で就職したいと考えていますか？							
はい	146	いいえ	28	将来的には	48	分からない	25

留学生アンケート結果A

すなわち、60%が「はい」と、卒業後に日本での就職を希望しており、二年度に渡って同様の傾向が観られた。しかしながら、これらの質問はいずれも「就職を希望するか？」という問い方であり、その希望のいわば本気度までは窺い知ることが出来ない。そこで、**留学生アンケート結果A**を学年別に分類したものが**留学生アンケート結果B**である⁴。

さらに、この「日本で就職したい」と回答した学生だけを取り出し、現在の就職活動状況についての質問の回答別に表にしたものが、**留学生アンケート結果C**である。ここにき

3) この回答者には正規生と交換留学生が含まれており、「はい」と答えた交換留学生もいたが、母国の大学を卒業後に日本で就職することも可能なので、ここでは回答者全員をnとした。

4) 留学生アンケート結果では、就職活動に主に関わりのある学部3年生(U3)から修士2年生・3年生(M2+M3)までの4学年に色付けをしている。

		U1	U2	U3	U4	M1	M2+M3	D	研究員
就職したい		9	19	31	18	31	21	17	0
いいえ 将来的には 分からない	就職したい 以外の回答	19	16	10	9	16	15	15	1
学年別就職希望者数									

留学生アンケート結果B

		U1	U2	U3	U4	M1	M2+M3	D	研究員
就活中		2	5	18	10	19	7	4	0
何もしていない		7	13	12	3	10	6	13	0
内定をもらった		0	0	0	5	2	5	1	0
内定をもらったが続けている		0	1	1	0	0	2	0	0
就職希望者のうち、学年別で見た就活状況(N=146)									

留学生アンケート結果C

て初めて「日本で就職したい」と回答した留学生の本気度が見えてくる。**留学生アンケート結果C**で示された緑色は、自ら内定を得ることのできる多分に優秀な学生であると言える。黄色は、就職活動の真っ只中であるということなので、少なくとも何らかの準備を行っており、日本での就職を確かに視野に入れている学生層であると言える。そしてオレンジでは、就職を希望しているにもかかわらず現状、特に何もしていない、つまり「日本で就職出来ればできただけ嬉しい」といった心持ちの層であると言える。U3 から M2+M3 までのこの3つの層に就職を希望しない層（以下、帰国層と呼ぶことにする）を加えた、京都の留学生の就職希望の幅（本気度）を示したものが図1である。

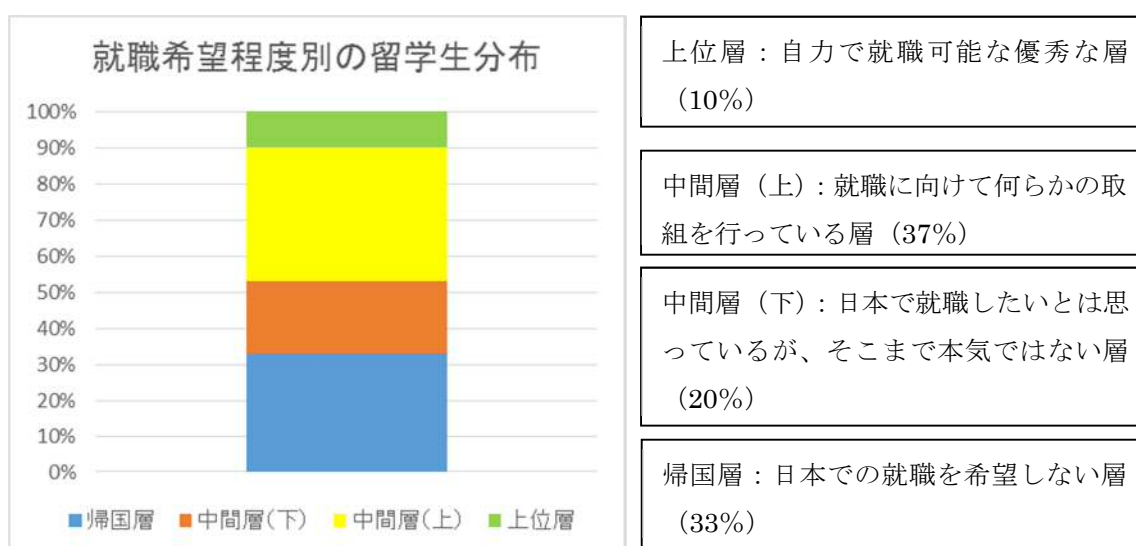


図1：留学生アンケート結果より筆者作成

石原と今回の**留学生アンケート結果A**をそのまま読めば、「就職したい」という回答が約

6割であったのに対し、実際には約5割の留学生が日本での就職を現実的に希望していることになり、およそ1割のギャップがあることが明らかになった。ただしアンケートにおいては、「就活」が何を指すかをこちらで定義したわけではないので、何をもって「就活」と考えているのかは回答者の判断による。それを考慮すれば、一定数の中間層（上）は、実際には中間層（下）に吸収されると考えられる。それを今回のアンケート結果から明らかにするには限界があるが、少なくとも47%を下回ることだけは確かである。

第3節 - 京都企業と京都の留学生の採用・就職意欲に関する比較検証

最後に、果たして京都企業の留学生に対するニーズと京都の留学生の日本で就職したいという希望は合致しているのかどうかを検討し、本章を締めくくりたい。京都企業は、事業として必要であれば留学生採用したいと思うし、日本人のような留学生であれば採用したいと考えている。

それに対して留学生の5割弱が現実的に日本で就職したいと考えていた。平成26年度で言えば、京都では377名が就職するに至っている。平成26年度の京都への留学生数（正規の学部・大学院生）は5,725名であるが、これは、学部生2,820名、大学院生2,905名で構成されている⁵。ここで留学生アンケートを回答した留学生（正規生のためn=233）の学年構成比を見てみると、次のようになる。

	U1	U2	U3	U4	M1	M2+M3	D	研究員
正規生数	28	35	40	26	45	28	30	1
割合(%)	21.7	27.1	31.0	20.2	43.3	26.9	28.8	1.0
回答者のうち正規生の学年(n=233)								
(注): 割合(%)は、U1からU4までを、M1から研究員までをそれぞれ100%として算出している。								
(注2): 割合(%)は小数点第二位を四捨五入している。								

留学生アンケート結果D

この留学生アンケート結果Dの構成比率を参考にして学部生2,820名と大学院生2,905名から学年別の人数を算出すると次のようになる。

	U1	U2	U3	U4	M1	M2+M3	D	研究員
単位(人)	612	764	874	570	1,257	781	837	29
平成26年度の京都への留学生の学年別内訳(参考)								

留学生アンケート結果E

図1は、留学生全学年が対象となっていたが、ここで、U4、M2+M3、Dが就職していく学年ということを考慮し、上位層・中間層（上）の合計割合をそれぞれに算出すると、

5) 出所は次章の表1を参照されたい。

U4 が 55.6%、M2+M3 が 38.9%、D が 15.6%となる。この比率を**留学生アンケート結果 E**に適用して、日本での就職をそれなりに現実的に希望している留学生数を算出すると、U4 が約 317 名、M2+M3 が約 304 名、D が 131 名となり、約 752 名が日本での就職をそれなりに現実的に希望している留学生数となる。もちろん年によって誤差は出てくるだろうが、概ね 750 名が日本での就職を希望しており、京都への就職が 377 名ということを考えれば、やはり就職意欲に対して、採用意欲が後手に回っていると言えよう。

この差を埋めていくためには、第 1 節で検討したように、第一に、「留学生の日本人化」が必要であるが、同時に企業が留学生採用のハードルを下げることも検討していく必要がある。これに関しては第 4 章で詳しく論じていくが、まずは次章で、政策提言に向けて、京都という都市を留学生という観点から分析していく。

第 2 章 - 京都及び日本の留学生の就職分析

本章では、外国人の大学留学と日本での就職の実態を、統計データを基に分析していくことによって、京都の全国的な位置づけを捉えていく。

第 1 節－留学生の行動モデルと都道府県の類型化

留学生を大学卒業後も地元地域に就職して定着させるという目標を掲げるならば、留学生の行動を統計的に検証し、当該地方自治体がどのような状況にあるのか、ということ把握することは有益である。そこで、さしあたって留学生が大学に入学してから就職するまでの行動モデルを提示し、それに応じて各都道府県を類型化していく。

留学生はまず A 県の大学に入学する。この大学選択は、住環境の良さ、あるいは自分の関心に応じた研究ができるかどうか、ということが主な理由になってくる。そして卒業時には帰国するか、国内に留まって就職するか、ということになるが、このとき、A 県で就職するか、その他の都道府県で就職するか、という選択肢がある。この行動モデルを、留学生の就職という観点から見た都道府県の特徴と置き換えると、①留学生・留学生の就職人口（以下、就職人口）ともに多い、②留学生は多いが就職人口は少ない、③留学生は少ないが就職人口は多い、④留学生が少なく就職人口も少ない、という 4 類型が生じてくる。

留学生の国内移動を具体的に数値化したものが、**表 1**である。これは各都道府県について、左に留学生数を、中央に就職した留学生数を、それぞれランキング形式で示し、右にそのランキングの差を記したものである。先ほどの 4 類型について、どれくらいの人数をもって多いか少ないかということに絶対的な指標はなく、その境界は恣意的にならざるを得ない部分があるが、基本的には留学生数と就職人口ランキングの相対的なものであると考えてもらいたい⁶。これを観ていくと、東京は言うまでもなく留学生・就職人口共に多く、類型①に属する。大阪・神奈川・愛知・静岡といった都市は、留学生は少ないものの留学生の就職数は多く、類型③に属する（**表 1** 青色）。そして、福岡・兵庫・茨城といった都市ではランキングが下がっているため、類型②ということになる（**表 1** 緑色）。そして**表 1**の黄色で

	都道府県	留学生数(人)	都道府県	許可人員(人)	全許可人員に 占める割合(%)	留学生数ランカー就職ランク
1	東京都	25,556	東京都	6,140	47.5	—
2	福岡県	7,342	大阪府	1,354	10.5	1↗
3	大阪府	6,330	神奈川県	854	6.6	7↗
4	京都府	5,725	愛知県	665	5.1	1↗
5	愛知県	4,162	福岡県	475	3.7	3↘
6	埼玉県	3,728	埼玉県	471	3.6	—
7	兵庫県	3,558	京都府	377	2.9	3↘
8	千葉県	3,372	千葉県	304	2.3	—
9	大分県	2,927	兵庫県	301	2.4	2↘
10	神奈川県	2,379	静岡県	183	1.4	12↗
11	茨城県	2,155	北海道	160	1.2	1↗
12	北海道	1,885	茨城県	155	1.2	1↘
13	広島県	1,655	広島県	149	1.2	—
14	岡山県	1,375	宮城県	122	0.9	1↗
15	宮城県	1,326	群馬県	105	0.8	3↗
16	石川県	1,151	岐阜県	88	0.7	5↗
17	山口県	1,100	三重県	77	0.6	9↗
18	群馬県	1,052	栃木県	73	0.6	9↗
19	新潟県	1,049	岡山県	69	0.5	5↘
20	長崎県	893	大分県	64	0.5	11↘
21	岐阜県	794	長野県	63	0.5	7↗
22	静岡県	779	沖縄県	62	0.5	9↗
23	奈良県	779	新潟県	61	0.5	4↘
24	鹿児島県	760	熊本県	54	0.4	5↗
25	山梨県	625	長崎県	51	0.4	5↘
26	三重県	586	滋賀県	45	0.3	6↗
27	栃木県	568	石川県	39	0.3	11↘
28	長野県	452	富山県	38	0.3	2↗
29	熊本県	439	山梨県	35	0.3	4↘
30	富山県	406	香川県	34	0.3	9↗
31	沖縄県	356	鹿児島県	34	0.3	7↘
32	愛媛県	347	愛媛県	31	0.2	—
33	滋賀県	296	福島県	30	0.2	5↗
34	徳島県	228	奈良県	30	0.2	11↘
35	福井県	223	和歌山県	26	0.2	6↗
36	青森県	208	福井県	17	0.1	1↘
37	岩手県	198	山口県	16	0.1	20↘
38	福島県	198	徳島県	14	0.1	4↘
39	香川県	180	山形県	11	0.1	6↗
40	秋田県	179	佐賀県	11	0.1	2↗
41	和歌山県	161	宮崎県	10	0.1	3↗
42	佐賀県	161	秋田県	9	0.1	2↘
43	島根県	154	島根県	9	0.1	—
44	宮崎県	144	岩手県	7	0.1	7↘
45	山形県	136	高知県	6	0	1↗
46	高知県	128	青森県	4	0	10↘
47	鳥取県	113	鳥取県	4	0	—
合計		88,318		12,937		

※左図は日本学生支援機構「留学生調査」の結果による、平成26年度 都道府県別大学院・学部別留学生数【正規生】(学部生＋大学院生)

※中央図は法務省入国管理局「平成26年における留学生の日本企業等への就職状況について(平成27年7月)」より、平成26年 留学ビザから就労ビザへの切り替え(就職企業等の所在地別)

表 1 : 留学生の都道府県間移動指標

表した京都は類型②に属することになる。

従って、基本的には、類型②に属する都道府県では、留学生がその土地に留まらない傾向にあり、おそらくは青色で示したような都市に流れていってしまっているように思われる。翻って、類型②は、その土地の「産業」が外国人からあまり評価されていないという指標にもなりうる。しかしながら、果たしてこの評価は妥当な評価なのであろうか。次節では、各都道府県の「産業」に視点を移し、留学生の就職先としての京都の評価の再考を試みる。

第2節 - 京都府下の留学生就職数の評価

第1節での類型分けによる京都の評価、すなわち、京都は留学生の就職が少ないという評価が果たして適切なのかどうかということを検討していく。まず、留学生の就職人数に関しては、多かれ少なかれ、各都道府県の事業所数や従業者数と関連するはずである。当然のことではあるが、事業所の無いところに就職することは出来ないからである。例えば、留学生の就職先で第1位の東京都と最下位の鳥取県について言えば、東京都は事業所数も従業者数も全国で第1位であるし、鳥取県はその両方において最下位である⁷。

表2は都道府県別の事業所数と従業者数の上位13位をまとめたものである⁸。事業所数と従業者数は、北海道と福岡、京都と茨城が入れ替わっている以外は同じランキングになっている。従業者数は、いわば日本で働く人の全国的な分布図である。ここで**表2**の従業者数について**表1**の中央図と比較して観ていくと、東京・大阪・静岡・茨城は差がなく、愛知・神奈川・埼玉・福岡・千葉は1ランク差であり、兵庫・広島が2ランク差、北海道で3ランクの開きが認められるが、こと京都に関しては、6ランクの差がある。具体的に言えば、留学生の就職数ランキングが7位なのに対して従業者数では13位であるため、全国的な従業者数の分布からすれば、かなり多くの留学生が京都で働いているということになる。

これまでの議論を小括すればこうだ。まず京都には多くの留学生がやってきている（**表1**左4位）が、就職ランキングで観れば留学生が京都に定着しているとはいいいがたい（**表1**中央7位）。しかしながら、全国的な事業所数・従業者数の傾向から言えば、京都の留学生はかなり多いということになる（**表2**）。京都で就職した377人の留学生が、京都の大学から「留まった」結果なのか、京都外から「入ってきた」結果なのか、あるいはその比率がどの程

6) この区分を採用すると、埼玉・千葉・広島など、ランキングに変動がない場合に類型分けが困難になってしまうし、結局、類型④にどの都道府県が当てはまるのかが決定されない。そのため、絶対的な数値で区分することが望ましいが、そういった犠牲を払ってでも、ここでは京都の特徴を捉えることを優先するために、あえてこのような不完全な指標を採用することにした。また、ここでは次節との関連から上位13位までを考察の対象とすることにした。

7) この出所は**表2**のそれと同じである。

8) 上位13位までは、直後に説明しているように留学生の就職人口と就業者人数の傾向が京都を除いてほぼ一致した。14位以下に関しては本節で後述する。

	都道府県	事業所数	全国に占める割合 (%)	都道府県	従業者数 (人)	全国に占める割合 (%)
1	東京都	701,848	12. 2	東京都	8,655,267	15. 5
2	大阪府	442,249	7. 7	大阪府	4,334,776	7. 8
3	愛知県	331,581	5. 7	愛知県	3,637,298	6. 5
4	神奈川県	313,856	5. 4	神奈川県	3,370,740	6. 0
5	埼玉県	258,199	4. 5	埼玉県	2,492,294	4. 5
6	北海道	242,432	4. 2	福岡県	2,174,722	3. 9
7	兵庫県	231,113	4. 0	兵庫県	2,173,594	3. 9
8	福岡県	224,833	3. 9	北海道	2,159,641	3. 9
9	千葉県	200,702	3. 5	千葉県	2,042,622	3. 7
10	静岡県	184,470	3. 2	静岡県	1,736,157	3. 1
11	広島県	135,296	2. 3	広島県	1,287,533	2. 3
12	京都府	125,948	2. 2	茨城県	1,216,659	2. 2
13	茨城県	122,835	2. 1	京都府	1,118,404	2. 0

表 2：都道府県別事業所数と従業者数

(出所：平成 24 年経済センサス・活動調査（確報）結果 産業小分類、市町村、都道府県のランキング)

度なのかは、既存の公開されているデータでは分からない。

就職人口を中心として二つのデータ（留学生数及び事業者数）を比較検証することによって生じた、この相反する評価をどのように解釈すればよいのか。ひとつの解釈としては、従業者数と比較した場合に、確かに就職人口ランキングは高いが、そもそもの全国的な留学生の就職人口の絶対数が少ないため、まだまだ完全な相関関係になり得ていないという可能性である。つまり、表 2 で表した従業者数に比べれば、留学生の就職人口などは取るに足らない人数であり、今後の経過を観察する必要があるということだ。実際に、留学生の就職数がかかり落ちてくる 14 位下では、かなりのばらつきが観られた。

逆に言えば、今後、留学生が増加し、全体の傾向が均されていき、表 2 との相関関係が現れてくるようになれば、京都に就職する留学生は比較的多い、とは言えなくなるということである。これは同時にもうひとつのことを意味する。それは、京都が今後、留学生の就職数を増加させる政策を推進することができれば、全国のグッド・プラクティスとしてモデル化することが可能である、ということである。しかし、そのような位置に至るにはまだまだ越えるべき多くの壁がある。次節ではその問題点を指摘しつつ、京都における留学生就職政策の全体的なパースペクティブを描いてみたい。

第 3 節—京都における留学生政策の全体論

以上の結果から言えることは、意外にも、直接的な留学生に対する就職支援体制の構築

ではなく、第一に「留学生そのものの数を増やす」ことが求められているということである。京都では、第1章で観てきたように、潜在的に就職を視野に入れている留学生数が約750名とかなり少ない。仮にもこの750名全員が京都で就職したとしても、第3位の神奈川県就職者数を超えることさえ出来ない（表1中央参照）。そのように考えると、就職ということ以前に、留学生数そのものを増やすことが留学生就職政策にとって非常にクリティカルな課題であることが分かるだろう。図1で観たように、5割弱の留学生が就職を希望しているとしても、その絶対数を増やせば、少なくとも二人に一人は日本での就職を見込める留学生が増えるということになる。この観測がたとえ希望的であったとしても、留学生の絶対数を増やすことに注力しない理由にはならない。なぜなら、東京はともかくとしても、福岡・大阪よりも留学生が少ないという事実があるからである。確かに京都は外国人にとって魅力的な日本の都市のひとつだろう。しかし逆に言えば、その魅力があるはずの都市が、こと留学生数について言えば、全国で4位という結果になっており、外国人の留学生としての誘致が「京都ブランド」という本来的に備わっている要素に余りにも大きく依存しているのではないか。京都での留学生の就職数を増やすという政策目標を掲げるならば、外国人の、とりわけ正規生としての大学誘致について真剣な議論が求められる。

続いて言えることは、就職を希望する人口を増加させる、すなわち「5割弱」の改善である。これは在学中にどれだけ京都企業（あるいは日本）で就職したいと思わせられるかがポイントであり、3回生・4回生や大学院生の就活人口にだけでなく、学部1年生・2年生へのアプローチが必要である。インターンシップを始めとした京都企業をより深く知る機会への門戸を特に学部1年生・2年生に対して開くことが求められる。

では就職を希望しない留学生がなぜ希望しないのか、という要因について少しばかり検討したいと思う。このことも非常に重要な阻害要因のひとつである。留学生アンケートの（1－4）の自由記述回答を見ていくと、比較的目立った回答としては「母国で就職する」、「進学する」、「求められる日本語能力が高い（英語でコミュニケーションできる日本人が少ない）」、「ワークライフバランスがない」、「女性が働くには適した環境とはいえない（男女格差やセクハラ）」というものがあつた。特に後半2つの留学生が企業に対して持つイメージは、ブラック企業という言葉が人口に膾炙しているように、昨今の日本人就活生が共通して持つイメージでもある。それは逆に言えば、京都企業の体質改善、あるいは京都企業の適切な労働環境をしっかりと留学生に伝えることで、留学生の日本での就職に対する意識が変化する可能性を孕んでいるとも言える。

これまでは留学生の就職状況について分析を行ってきたが、その要因を左右するのは地方自治体の取組そのものである。そこで次章では他県の留学生政策の事例研究を行うことによって、その政策の有効性を検討していく。

第3章 - 他県の政策事例

本章で掲げる他県の政策事例として、福岡県・兵庫県・愛知県を取り上げる。事例選択

の根拠としては表 1 で示しているように、外国人の留学生数が比較的近く、また就職となると流出傾向にある福岡と兵庫は京都と同様な傾向を持っていることから、この二県を選択した。逆に愛知は、外国人留学生数は京都と大差がないにも関わらず、京都以上に就職者数が多いため、その差はどこにあるのかという観点から選択した。

第 1 節 - 福岡県・兵庫県・愛知県の事例⁹

はじめに福岡県の留学生就職支援政策を観ていく。福岡県の留学支援は 2008 年に設立された福岡県留学生サポートセンター運営協議会（Fukuoka international Student Support Center、以下 FiSSC）が担っている。FiSSC は主に、留学生向けの就職セミナー、企業訪問、日本語講座、そして企業向けの外国人留学生雇用促進セミナーを行っている。また、福岡県国際交流センターが、学費捻出が困難な留学生を対象とした奨学金事業として、月額 2 万円を 10 名に対して 1 年間給付する「福岡県国際交流センター留学生奨学金」と、経済支援を目的とした月額 2 万円を約 30 名に対して 1 年間の給付を行う「福岡アジア留学生里親奨学金」を行っている¹⁰。

次に兵庫県の留学生の就職支援政策を観ていく。兵庫県の主な事業としては、インターンシップ事業、企業向け就職サポート事業（人材活用セミナー）、就職マッチング事業（合同企業説明会）、留学生 OB・OG との車座懇談会（就職活動等意見交換会）、外国人留学生の活用・育成についての相談会を行っている。兵庫県が行う金銭的な支援としては企業と留学生に対して行っているものがある。企業に対しては、「県内中小企業の海外展開の支援及び県内大学に在籍する外国人留学生等の就職を支援するため、中小企業が海外事業展開等に当たって必要な人材として外国人留学生等を採用内定又は採用した場合に、（筆者注：企業に対して正規の場合ひとり当たり 30 万円の）採用奨励金を支給」する国際ビジネス人材採用奨励金という取組を行っている。私費外国人留学生に対しては、生活支援として月額 3 万円を 200 人の留学生に対して支給するというものがある¹¹。

愛知でも兵庫や福岡と同様に留学生支援事業を行っている。主な事業としては、留学生インターンシップ、留学生のための就職フェア、留学生向け企業見学ツアー、留学生就職活動支援プログラム、留学生ビジネス日本語講座を行っている。こういった支援事業に加えて愛知県も奨学金政策を行っている。「愛知のものづくりを支える留学生受入事業（以下、留学生受入事業）」が平成 25 年から開始されており、これは、「大学院レベルの留学生をアジア諸国から毎年 10 名受け入れ、学費等の奨学金を支給することにより、卒業後の県内企業への就職を目指す」というものである¹²。

9) 本節は三県ともインタビュー調査で得られた情報に基づいている。

10) 公益財団法人福岡県国際交流センター

『<https://www.kokusaihiroba.or.jp/project/infomation/support.html>』 4 月 15 日最終閲覧

11) 受給条件などの詳細は、公益財団法人兵庫県国際交流協会

『http://www.hyogo-ip.or.jp/assistance/modtreepage01_7240/』（4 月 15 日最終閲覧）を参照されたい。

愛知県は 2008 年に「あいちグローバルプラン」を策定したが、それをより時代に即した形で、2013 年度から 2017 年度までを期間とする「あいち国際戦略プラン」を再策定した。留学生受入事業はその一環として行われているものであり、滞在費（月額 15 万円）、渡日旅費、研究生・大学院の授業料・入学料・検定料を給付している。細かな条件はあるものの、最も肝要なものとしては、「在学中に、愛知県が紹介する企業等において実施されるインターンシップに参加すること」そして「卒業後、愛知県に本社または支社がある企業（勤務地は日本国内外を問わない。）へ就職することを目指して努力する意思があること」を条件としている。それに加えて、インタビュー調査では「例えばインドの大臣級の要人が愛知に来たことがあった。その時に、この奨学金を受けているインド人の学生を同席させた。大臣は留学生を誇らしく思い、留学生も研究に対するモチベーションが上がっていた」といったようなエピソードを伺った。

第 2 節 - 費用対効果の奨学金政策

兵庫県・福岡県・愛知県に共通している留学生政策は、インターンシップや企業説明会、マナー講座などであった。こういった一連の政策が有体なものとなっているということは、各地方が持つ悩みが共通のものとなっていることでもある。すなわち、「地元企業に就職してもらうためには、日本文化を知り、ビジネスマナーを身につけ、日本語能力を向上させる必要がある、しかし、それがどうも就職に結びつかない」という悩みである。この点に関しては次章で論じることとして、本節では「留学生を地元企業に就職させる」という政策目標に対しての適切な奨学金政策はどのようなものか、ということ进行考察していく。

前節で観てきたように、福岡県・兵庫県においては、奨学金は基本的には留学生の就職支援政策ではなく、日常生活における補助としての役割を果たしており、そのように位置付けられている。実際に兵庫県でのインタビューでは、「受給者からは好評であるということであるが、同時に、3 万円を 12 か月間、200 人に対して 7200 万円を支出しているということになり、いわば 7200 万円という出資に見合うだけの何らかの効果が県に還元されているかといえば、必ずしもそうではなく、今後の課題である」ということであった。また、付言しておけば、日本に留学する際には「在留資格認定証明書交付申請」が必要であり、それは銀行残高証明書、両親などの収入証明書などによって審査されるという事情もある。従って、確かに留学生にとって月 3 万円という奨学金が非常に嬉しいものであることは事実であるが、それによって地元企業への就職へと結びつくことは考えにくい。

それに対して愛知県は奨学金政策を単なる生活補助としてではなく、愛知県への就職と結びつける形で機能させている。加えて就職時には、大学院修了レベルで、かつ、日本語も職務をこなす上で支障のないレベルを身につけているため、2 年以上の日本での暮らしや高度な専門知識、日本語能力が担保された、極めて優秀な留学生が愛知県の企業に就職

12) 愛知のものづくりを支える留学生受入事業

『<http://www.pref.aichi.jp/kokusai/ryugakusei-portal/ukeire/index.html>』 4 月 15 日最終閲覧

していくことになる。留学生にとっては、奨学金やインドの例は「愛知に愛着を持つ」ための仕掛けとして機能している。実際にこの奨学金を受けていた留学生 10 名のうち 9 名が愛知県の関連企業に就職している¹³⁾。

確かに愛知県の奨学金政策では毎月の奨学金だけでも年間 1,800 万円がかかっているし、それに加えて授業料なども給付しているので、かなりの支出になる。しかし、それだけの費用をかけてでも極めて優秀な学生を育てて地元企業に就職させることには意義があると愛知県は判断した。その理由は、より戦略的な産業計画に基づいたものとなっているが、ここでは、むしろ、そういった人材が企業に就職することによる、その次の世代の就職への良い影響を強調しておきたい。簡潔に言えば、留学生が地元企業に就職していくことによって生じる企業の留学生採用に関する限界費用が逡減していくことが期待されるのである。

次章では、本章で検討してきた費用便益という観点からの留学生政策をひとつの政策フレームワークとして捉え、それをもとに京都の留学生就職政策のあり方を次章で論じていく。

第4章 - 京都への政策提言

前章で論じてきたように、愛知県型の奨学金政策は絞ったターゲットをほぼ確実に就職へと導ける点で、アウトカム（成果）が見えやすい政策であると言える。しかし、これが単に数字上のアウトカムに留まらず、企業が抱える留学生の就職阻害要因を減少へと導くというアウトカムへと繋がる可能性を内包している。

以下では、なぜ愛知県型の奨学金政策が、今後の京都企業と留学生のマッチングに良い影響を与えるのかを論じ、それを補強していく留学生の就職に関する政策提言を行っていく。

第1節 - 愛知県型奨学金政策と京都企業が抱える就職阻害要因との整合性

まず初めに、外国人留学生を採用することによって実際に生じる課題、あるいは懸念される課題を、**企業アンケート結果群C**をもとに観ていく。

これらの質問に対する答えとしては、「文化・価値観・考え方によるトラブル」や「言葉の壁による意思疎通面でのトラブル」がやはり多いことは確かである。しかしながら、その他の項目も一定の回答を得ている。やはり全体的に外国人留学生を採用することには少なからず懸念はあり、それが留学生の採用を阻害していることは否定できない。これらのアンケートの回答項目は、青・オレンジ・緑で色付けしているように類型分けが可能である。すなわち、青は①文化背景の違いに対する懸念、オレンジは②（狭義の）採用コストに対する懸念、そして緑が③離職や転職に対する懸念である。企業のこれら3つの懸念を取り除くことが政策に求められることである。

13) 1名は諸般の事情により休学を余儀なくされたということであった。

※1-8. 外国人留学生の採用によって生じた課題を以下の中から選択してください。(複数回答可)	
☐ 文化・価値観・考え方の違いによるトラブル	16
☐ 言葉の壁による意思疎通面でのトラブル	13
☐ 受け入れ部署の負担増	10
☐ ビザなどの申請・手続き上のトラブル	5
☐ 離職率の高さによる周囲への影響	6
☐ 取引先や顧客からのクレーム	1
☐ 海外拠点への出向や転勤時のトラブル	5
☐ その他()	1
☐ 特になし	14

※3-6. 外国人留学生の採用によって懸念される課題を以下の中から選択してください。(複数回答可)	
☐ 文化・価値観・考え方の違いによるトラブル	3
☐ 言葉の壁による意思疎通面でのトラブル	4
☐ 受け入れ部署の負担増	0
☐ ビザなどの申請・手続き上のトラブル	1
☐ 離職率の高さによる周囲への影響	3
☐ 取引先や顧客からのクレーム	1
☐ 海外拠点への出向や転勤時のトラブル	1
☐ その他()	1
☐ 特になし	1

※4-8. 外国人留学生の採用によって懸念される課題を以下の中から選択してください。(複数回答可)	
☐ 文化・価値観・考え方の違いによるトラブル	39
☐ 言葉の壁による意思疎通面でのトラブル	36
☐ 受け入れ部署の負担増	13
☐ ビザなどの申請・手続き上のトラブル	19
☐ 離職率の高さによる周囲への影響	11
☐ 取引先や顧客からのクレーム	10
☐ 海外拠点への出向や転勤時のトラブル	1
☐ その他()	0
☐ 特になし	3

企業アンケート結果群C

こういった企業の懸念に対する配慮とは、とりもなおさず、第1章で明らかにしてきた「日本人のような外国人」の採用を促進させることに他ならない。問題なのは、そのような「日本人のような外国人」が必ずしも京都企業に就職していないということだ。なぜなら、もし「日本人のような外国人」が京都企業に就職しているのであれば、**企業アンケート結果群C**のような結果にはならないからである。従って、第1章での言葉を用いれば、留学生上位層は京都から流出してしまっているという現状がある。この上位層をいかに京都企業とマッチングさせるかが京都における留学生政策のポイントとなってくる。

そこで愛知県型の奨学金政策が求められる。これは単に「日本人のような外国人」を採用したいという企業のニーズに応えるだけではなく、それ以上の効果が期待される。そもそもなぜ企業が留学生を雇用し、一緒に働くことに躊躇するのかといえば、そのような経験がないからである。つまり、京都企業にとって留学生を雇うことは、測定できないリス

クを背負うことに他ならない。これは逆に言えば、まずは極めて優秀な留学生上位層を京都企業に取り込み、リスクの少ない状況で、外国人留学生と働くことが何を意味し、彼らが自分たち（企業）にとってどういう存在であるのか、どういった条件下で外国人という多様性を生かせるのか、といったことを考えることで、外国人との協働ノウハウを蓄積することができる。それを基にすることで、それ以降の留学生の採用に対するハードルが下がり、留学生と協働するリスクを減少させることが見込まれる。つまり、一人目を雇用する心理的ハードルを乗り越えることが出来れば、二人目以降の雇用のハードルは相対的に低下することが期待できる。すなわち、愛知県型奨学金政策導入の提言は、「京都企業が初めて外国人留学生を採用するハードルをいかにして下げるか」ということの提言に他ならない。

こういった点で、留学生の採用コストを下げることも有効である。例えば第3章で紹介した兵庫県の国際ビジネス人材採用奨励金のような取組も有効であろう。

それでは外国人留学生の離職や転職についてはどうか。荻原は、アジア8ヶ国の大卒20代・30代の労働者を対象に転職の実態やその要因を分析している。荻原によれば、『転職を繰り返す人は「一部」にすぎない。その「一部」とは、インドネシア・マレーシア・タイ』である。『しかし、その他の国では日本と同程度の離職率で、むしろ転職経験率で言えば日本人女性が最も高』く、『日本を除くすべての国で転職理由は「賃金への不満」「労働条件や勤務地での不満』』であるという（荻原：2013）。この調査のサンプルには有期雇用も含まれており、無期雇用に限定すれば離職率はさらに下がるであろうし、日本企業であれば、荻原が列举するような理由で退職する確率はさらに下がることが見込まれる。つまり、日本人を雇用しようが、外国人留学生を雇用しようが、離職率はほとんど変わらないのだから、離職という観点からすれば留学生を採用することは大きなコストではない。

ただし、最後に付言しておけば、愛知県型の奨学金政策を行うとしても、愛知県の場合は国際的な産業戦略に裏打ちされた金額の設定があるため、京都の文脈に合わせた支援金額の設定を行う必要はある。

第2節 - 中間層への就職支援

実は広く浅い奨学金政策だけでなく、一般的に行われている説明会やインターンシップ、日本語講座などといった、日本での就職を希望するが支援が必要な留学生中間層に対する就職支援政策は、費用対効果の面でかなり効率が悪い。皮肉なことにこういった政策が有効性を発揮するのは、東京・大阪・神奈川・愛知といった、そもそも就職人口が多い都市だけなのである。福岡県のFiSSCでは「求人票は県外の企業も受け付けており、留学生の県外就職希望も対応しているが、今後は縮小方向で検討中。福岡県のお金で留学生を育てて、そのまま県外に持って行かれることもある。FiSSCが何かしらの支援を行って就職した留学生はおそらく年間50-60名で、直接的には10名程度だろう」という話を伺った。いわば、留学生が就職していくような東京・大阪・神奈川・愛知のために他府

県は留学生を育てるというような結果になっているという現実がある。

これまで、奨学金政策を基調とした上位層の留学生の就職を図るよう提言してきたし、中間層への支援が費用便益の観点からして課題の多い政策でもあることを強調してきたが、このことは必ずしも中間層への支援を行わないということを意味しない。いや、それどころか、中間層に対する支援は、むしろ推奨すべきでさえある。これまでの提言は折に触れて「費用対効果」あるいは「費用便益」という言葉を用いてきたが、行政に期待される役割・機能のひとつとして、市場を補完するという役割がある。行政自身があまりにも費用便益だけに基づいた施策を行うこともまた、行政本来の役割を見失いかねない。つまり、今回の調査でも明らかなように、留学生の日本語能力・日本文化・企業文化・ビジネスマナーといった、留学生がより日本の企業が求めるような人材になるための支援を行政は行っていく必要がある。これは第4節でも触れる点であるが、一定数の留学生を抱える大学では、そういったことについての独自のサポートを行っている一方で、留学生の人数が少ない小規模な大学では、なかなかサポートできないことが多い。そういった留学生にも支援が行き届く体制を行政は確保する必要がある。

ただし、そういった事情があるからと言って、費用便益の観点を無視して限られた予算を無造作に追加すればよいということでもない。ここまで上位層への奨学金政策に加えて、中間層の支援を行う必要性を強調してきたが、このふたつの政策は決して対立するものではなく、むしろ補完関係にある。というのも、どれだけ愛知県型の奨学金政策を行ったところで、京都の企業、とりわけ中小企業を上位層の留学生に知ってもらう機会は確保する必要があるからだ。すなわち、企業訪問や説明会、インターンシップといった今まで行われてきたような中間層への支援に、奨学金受給者の上位層を受給条件上の義務として参加させることで、そういったイベント開催の費用に対する便益を改善することができる。

第3節 - 東京都からの就職促進

前節での提案は、京都の産業発展に留学生を生かすという政策目標を念頭に置きながらも、地域間での留学生の「奪い合い」を意図するものではない。もとより、この政策目標は留学生が主体的に企業を選択し、有体に言えば「この企業に入って良かった」と思い、自らの仕事における満足度を高めることと表裏一体である。企業・留学生双方が納得のいくマッチング、すなわち「質の高いマッチング」を目指す必要があり、留学生の他府県での就職を妨げるものではない。それは裏返して言えば、他府県から京都への就職希望者を増やすこともまた重要な政策のひとつだということである。

現在、京都府と京都市は東京都に京都府東京事務所・京都市東京事務所をそれぞれが抱えている。京都府東京事務所では、就職関連活動について、京都府内での就職、移住などの情報提供やUターン登録の受付など、ふるさと京都府へのUターン等を支援している¹⁴。京都市東京事務所では就職に関するサポートは現時点ではなされていない¹⁵。

14) 京都府東京事務所『<http://www.pref.kyoto.jp/tokyojimu/>』4月15日最終閲覧

しかしながら、東京都は全国でも他の追随を許さない留学生数を誇り、東京都に数多くの学生が就職している一方で、東京都から流出する留学生も多いだろう。その中でも京都で就職したいと考える潜在的な留学生に対するフォローを行う余地は十分にある。例えば、事務所での企業情報紹介や、京都に本社があり、東京に支社や営業所がある企業でのインターンシップ、京都企業の東京での説明会の開催といったことを行うことで、京都への就職促進に取り組むことが出来る。

第4節 - 京都における留学生就職支援体制

これまで、京都の留学生を就職に繋げることと、東京からの就職促進を同時に行うという、京都内外からの留学生の就職を目指すという提言を行ってきた。最後に、京都での留学生の支援体制についての提言を行う。

まず現在の京都における就職支援体制であるが、これに関しては様々な団体が様々な支援を行っており、大変複雑な様相を呈している。インターネットで少し調べただけでも、**Kyoto language Center**、NPO 法人京都留学生支援機構、京都ジョブパーク・留学生コーナー（京都府）、公益財団法人 京都府国際センター、京都市国際交流協会、留学生ステイ京都ネットワーク、京トウモロア카데미などといった支援団体が出てくるが、各団体が何をしており、どのような団体であり、各団体間の関係がどうなっているのか、ということが非常に分かりにくい。

それに対して、例えば福岡県は、留学生に対する就職支援がほぼ一元化されている。もちろん福岡県には複数の留学生支援団体が存在しはするが、基本的には **FiSSC** という中心機関があり、そこをハブに他団体と役割が分担されている¹⁵。そのため、留学生にとっても取りまとめを行っている中心の機関を頼れば良いので、非常に利便性が高い。特に京都の場合、京都市にほとんどの大学があり、核となる事務所を京都の中心地に構えても、それを不便に思う学生は少ないし、遠い大学に在籍している場合には、大学自体がサテライト機能を備えることで対処が可能である。

支援機関の一元化にはもうひとつの理由がある。現在の京都の就職支援体制は上記の機関に加え、各大学の支援に依っているところが大きい。しかし、大学それぞれに任せるやり方では、小規模大学への留学生への支援が手薄になってしまう。どのような大学に留学したとしても、適切な支援を受けることが出来る体制を整えるという意味でも、就職支援体制を収斂させることが求められる。

おわりに

本報告においては、京都における企業・留学生に対するアンケート結果をもとに、京都企業が留学生に求める人材像や、留学生の就職希望の程度に応じた実質的な就職希望人口を

15) 京都市東京事務所『<http://www.city.kyoto.lg.jp/sogo/page/0000165573.html>』4月15日最終閲覧

16) これは建物としてのハード、支援内容としてのソフトの両方に言えることである。

同定してきた。それを全国的な傾向と比較することで、留学生就職政策はとりもなおさず大学への誘致政策と表裏一体であること、そしてその大学生活において1・2年次の早い段階から京都企業との接点が求められることを明らかにしてきた。そして奨学金政策による京都企業に対する優秀な留学生の確保が、長期的には採用コストを減減させていくことを述べてきた。本調査はこういった一連の分析・提言に主要なオリジナリティがある。

しかし、紙幅の都合もあり、可能な限り本調査のアンケートで得られた知見を盛り込んだが、全てのアンケート結果について触れることができなかった。また、政策提言にあたって決して欠かすことのできない現状分析に紙面を割いたため、最終章で行った4つの提案も、それぞれにより詳細な議論を展開するには限界があった。

そして何より、この報告書の範疇は京都、少し広げても日本に限られている。しかしながら、現在アジアでは大学を中心とした優秀な人材の獲得競争が不可避免に行われている。それはとりもなおさず、大学教育が就職と直結していることもあり、まさに産官学が一体となって取り組むべき課題として現前している。企業が留学生を選ぶだけでなく、留学生が企業を選ぶ時代において、日本国内での留学生政策の議論からアジア、そして世界を見据えた留学生政策を国家だけではなく、地方自治体レベルで取り組む必要性が生じてきている。地域産業の持続的な発展と留学生目線の両方を併せ持った政策が求められている。本報告が少しでもその政策の一助となれば幸甚である。

謝辞¹⁷

本調査は多くの方々の協力によって最後まで走りきることが出来た。本調査に付随する事務全般に関してはNPO法人グローバル人材開発センター（とりわけ、大橋かなで様、仲田匡史様）のご協力を得た。

企業アンケートでは、京都経済同友会様、京都商工会議所様、留学生アンケートでは京都に門戸を構える多くの大学にご協力頂いた。

インタビュー調査では、久志敦男様（龍谷大学グローバル教育推進センター）、寺本憲昭様（立命館大学キャリアセンター）、渡辺由季子様（立命館大学キャリアセンター）、吉田則之様（同志社大学学生支援機構キャリアセンター）、笹井由香利様（同志社大学学生支援機構キャリアセンター）、上田修三様（同志社大学学生支援機構キャリアセンター）、中村悦也様（福岡県留学生サポートセンター総務グループ）、土井英樹様（兵庫県産業労働部国際局国際交流課）、廣野洋子様（兵庫県産業労働部国際局国際交流課）、舩田様（愛知県政策企画局国際課）にご協力頂いた。

留学生アンケートでは日本語のみならず、英語・中国語・韓国語と多言語に渡る調査となった。黒上久生さん（三重大学人文社会科学研究科修士課程）、陳亭叡さん（国立台湾大学社会学研究科博士前期課程）、陳巧菱さん（東吾大学外国語学部日本語学科）、王文心さん（東吾大学外国語学部日本語学科）、沈政郁先生（京都産業大学経済学部准教授）、夏呈

17) ご所属はご協力頂いた当時のものである。

和さん（韓国海洋大学校国際学部）の翻訳にあたっての度重なる打ち合わせに割いていた時間と誠実で献身的な言語面での調査協力がなければ、本調査自体が成り立たなかったことは言うまでもない。

そして何より、本調査の核となる企業アンケート及び留学生アンケートに御回答頂いた京都企業及び留学生の皆様、に、末筆ながら著して感謝申し上げる次第である。

このように多くのご協力の上に本研究が成り立っているとはいえ、本調査についての全ての責任は調査実施者である筆者が負うものであることは付言しておく。

引用文献

石原一彦他（2014）『外国人留学生の大学卒業後の就業に関する動向の分析と自治体、企業及び大学における支援方策に関する研究』大学コンソーシアム京都
萩原牧子（2013）『彼らは本当に転職を繰り返すのか』リクルートワークス研究所

全体的な参考文献

愛知県地域振興部国際課（2011）『県内留学生就職活動実態調査報告書』
株式会社ディスコ キャリアリサーチ（2013）『外国人留学生の就職活動に関する調査結果』
株式会社ディスコ キャリアリサーチ（2015）『外国人留学生の採用に関する企業調査』
木槻美菜穂（2014）『留学生から高度人材へ「産官学連携による人材獲得の展開と課題」～3府県の比較事例研究～』京都産業大学大学院法学研究科修士論文
共立総合研究所調査部編（2011）『グローバル時代の人材として外国人留学生を考える』共立総合研究所 Report 142, pp3-14
守屋貴司編著（2011）『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題 労働と人材のグローバル化と企業経営』晃洋書房
柳基憲ほか（2014）『グローバル人材活躍型都市形成に向けた外国人留学生の就職支援に関する研究調査 報告書』公益財団法人福岡アジア都市研究所

参考資料1. 京都企業に対するアンケート様式

- 大学コンソーシアム京都指定調査課題 -
外国人留学生の日本および京都地域における就職阻害要因に関する調査

アンケート票

調査主体：公益財団法人 大学コンソーシアム京都
調査委託先：中谷真憲（京都産業大学 法学部 教授）
調査実施者：中岡大記（京都産業大学大学院 法学研究科 法政策学専攻 博士後期課程）

※アンケート結果は調査報告書として公開いたしますが、ご回答いただいたアンケートから企業情報や、採用したあるいは採用する予定の外国人留学生の個人情報特定できないように統計処理を施し公開いたします。また、ご回答いただいた**アンケート結果を本調査の目的外で使用することはありません。**



I：貴社の企業情報について

1. 常勤の全従業員数（正社員）は何名程度ですか？
☐ 1名～10名 ☐ 11名～50名 ☐ 51名～100名
☐ 101名～300名 ☐ 300名以上
またそのうち、京都の支店あるいは営業所における従業員数は何名程度ですか？
_____名
2. 貴社の設立年数を教えてください。
☐ 3年未満 ☐ 3年～10年未満 ☐ 10年～50年未満
☐ 50年～100年未満 ☐ 100年以上
3. 貴社の業種を下記の中から選んで□に回答ください。（複数回答可）
- 製造業**
☐ 飲料・食品 ☐ 医療・繊維 ☐ 重化学 ☐ 機械 ☐ 電子部品 ☐ 医薬品
☐ 輸送用機器 ☐ ガラス・土石・ゴム ☐ 金属 ☐ 鋼鉄 ☐ 非鉄 ☐ その他製造
- サービス業**
☐ 電気・ガス・熱供給・水道業 ☐ 情報通信業 ☐ 運輸業 ☐ 金融・保険業 ☐ 不動産業
☐ 飲食店 ☐ 宿泊業 ☐ 医療・福祉 ☐ 教育・学習支援業 ☐ 洗濯・理容・美容・浴場業 ☐ 旅行業 ☐ 冠婚葬祭業 ☐ その他サービス業
- その他**
☐ 卸売全般 ☐ 小売業全般 ☐ 農業 ☐ 林業 ☐ 漁業 ☐ 鉱業 ☐ 建設業
☐ その他（ ）（ ）（ ）
4. 海外拠点はありますか？
☐ ある
☐ 今はないが今後設置の予定 ☐ 今後も設置の予定はない
（→質問 7へ） （→質問 7へ）
5. 4で「ある」を選んだ企業の方にお伺いします。海外拠点の売上比率は約何%ですか？
☐ 10%未満 ☐ 10～20%未満 ☐ 20～30%未満
☐ 30～40%未満 ☐ 40～50%未満 ☐ 50%以上

アンケートについて

ご回答上の注意

- 本アンケートの回答は、直接このアンケートにご記入いただき、ご回答ください。（別紙回答用紙は設けておりません）
- 本アンケートでは、**I：貴社の企業情報について** **II：外国人留学生の採用についての**大きく二つに分かれています。IIについては、II-1の質問の回答により、その後の質問が異なりますので、該当ページの質問のみご回答ください。
- 本アンケートの**全ての質問に対する回答は任意です**ので、**すべての質問にご回答頂く必要はございません**。ご回答が難しい質問は空欄でご提出ください。
- 回答方式は選択、あるいは自由記述です。（**複数選択可**）と記載されている質問は、当てはまる選択肢すべてを選んでください。
- 選択式の回答は□に**☑**を入れてください。
- 選択肢の中で「その他」を選択した場合にはその理由を括弧内に記述してください。

アンケート及び調査結果の公開

- 本調査は企業・行政・大学・留学生、そして京都の発展と外国人留学生に関心のある全てのステークホルダーの皆様に、このアンケート調査を含めた全体の調査結果を公開いたします。
- その他、アンケート結果の取り扱いについてのご質問などは、別紙「アンケートご協力のお願ひ」に記載しておりますお問い合わせ先までご連絡ください。

6. 4で「ある」を選んだ企業の方にお伺いします。海外拠点の設置数を下記より選択してください。また、その所在地（都市名）を（**複数の場合は複数**）回答ください（グループ会社・関連会社は含まない）。
- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5以上
- 所在地：_____
7. 国内における京都府以外の拠点（工場など含む）があれば、その都道府県名を（**複数の場合は複数**）回答ください。
- 所在地：_____

Ⅱ：外国人留学生の採用について

1. 外国人留学生の採用についてお伺いします。外国人留学生を新卒で正社員として採用したことがありますか？ご回答いただいた結果に応じて、指定されたページへ進んでください。

- ☐ (※1) これまで（今年度を除く）に採用したことがあり、今後も採用を考えている。
⇒ **P 5 (※1-2) ～ P 9 (※1-17)** までご回答ください
- ☐ (※2) これまで（今年度を除く）に採用していたことはあるが、今後の採用予定はない。
⇒ **P 1 0 (※2-2) ～ P 1 4 (※2-15)** までご回答ください
- ☐ (※3) これまでに採用したことはないが、今年度の採用を見込んでいる。
⇒ **P 1 5 (※3-2) ～ P 1 9 (※3-15)** までご回答ください
- ☐ (※4) これまでも、今年度も採用の予定はないが、今後の採用を考えている。
⇒ **P 2 0 (※4-2) ～ P 2 4 (※4-17)** までご回答ください
- ☐ (※5) これまでも、今年度も、今後も採用する予定はない
⇒ **P 2 5 (※5-2) ～ P 2 7 (※5-10)** までご回答ください

4

P 4 の質問で(※1)「外国人留学生を新卒で正社員として、これまで（今年度を除く）に採用したことがあり、今後も採用を考えている。」に回答された企業の方は以下の質問にお答えください。質問は(※1-2) ～ (※1-17) までとなります。

※1-2. 外国人留学生の採用状況（正社員）に関して以下の質問にお答えください。

A：過去10年間に何名程度の外国人留学生の応募がありましたか？

名

B：初めて外国人留学生を採用したのは何年度ですか？西暦でお答えください。

西暦 年度

C：過去10年間に通算で何名の外国人留学生を採用していますか？

名

D：過去10年間における通算で、何名の外国人留学生に内定を出しましたか？
また、学生の内定受諾率は約何％ですか？

名

☐ 0～40％未満 ☐ 40～60％未満 ☐ 60～80％未満
☐ 80～100％未満 ☐ 100％

E：採用された外国人留学生の国籍を全て教えてください。

F：採用された外国人留学生の最終学歴について、以下の区分をもとに、**それぞれ何名か**をご回答ください。

・文系（学部卒） 名
・文系（修士課程修了） 名
・文系（博士課程修了） 名
・理系（学部卒） 名
・理系（修士課程修了） 名
・理系（博士課程修了） 名
・その他（高等学校、専門学校、語学学校など） 名

5

※1-3. 正社員以外の雇用形態で日本国籍を持たない外国人を、現在を含みこれまでに採用したことがありますか？採用したことがある場合には、その形態に○をし、**(複数回答可)**、延べ人数を回答ください。

☐ はい（アルバイト・パート・派遣社員・契約社員・嘱託社員・その他）
名
☐ いいえ

※1-4. 正社員として中途採用で日本国籍を持たない外国人を、現在を含みこれまでに採用したことがありますか？採用したことがある場合には、何名採用したことがありますか？

☐ はい・・・ 名
☐ いいえ

※1-5. 外国人留学生を採用するにあたって期待していたことは何ですか？**(複数回答可)**

- ☐ 自社の海外拠点での業務に携わらせるため
☐ 外国企業との取引業務に携わらせるため
☐ 専門知識に期待して
☐ 日本人と異なる視点に期待して
☐ 人手不足解消のため
☐ 海外業務（あるいは国籍）に関係なく優秀な人材であったため
☐ 外国人顧客に対応するため
☐ その他（ ）
☐ 特になし

※1-6. 外国人留学生が就いた業務に関しまして、以下の中から当てはまるものを選んでください。**(採用が1名でも異動などがあった場合は複数回答してください。また複数の外国人留学生を採用した経験のある企業は該当する業務をすべて選択してください。)**

- ☐ 国内営業関連 ☐ 海外営業関連 ☐ 経理・財務
☐ 研究・開発・設計関連 ☐ 生産・製造・品質管理関連 ☐ 販売 ☐ 接客
☐ IT・ソフトウェア関連 ☐ デザイン関連 ☐ 総務・労務
☐ 企画・マーケティング関連 ☐ 通訳・翻訳関連 ☐ 広報関連
☐ その他（ ）（ ）（ ）（ ）

6

※1-7. 外国人留学生が与えた好影響を以下の中から選択してください。**(複数回答可)**

- ☐ 日本人社員への刺激・社内活性化
☐ グローバル化推進への理解・意識醸成
☐ 異文化・多様性への理解の向上
☐ 海外の拠点や取引先との関係の向上
☐ 国内での新規顧客の獲得
☐ 新商品・サービスの開発
☐ 就業規則等、社内規程の外国語表記
☐ その他（ ）
☐ 特になし

※1-8. 外国人留学生の採用によって生じた課題を以下の中から選択してください。**(複数回答可)**

- ☐ 文化・価値観・考え方の違いによるトラブル
☐ 言語の壁による意思疎通面でのトラブル
☐ 受け入れ部署の負担増
☐ ビザなどの申請・手続き上のトラブル
☐ 離職率の高さによる周囲への影響
☐ 取引先や顧客からのクレーム
☐ 海外拠点への出向や転勤時のトラブル
☐ その他（ ）
☐ 特になし

※1-9. 外国人留学生の採用方法に関しまして、以下の中から当てはまるものを選んでください。**(複数回答可)**

- ☐ 国内の日本人学生と同じ枠で募集・採用していた
☐ 基本は国内の日本人と同じ枠だが、一部の職種のみ別枠で募集・採用していた
☐ 基本は国内の日本人と同じ枠だが、一部の言語圏のみ別枠で募集・採用していた
☐ 外国人留学生は全員、国内の日本人学生とは別枠で募集・採用していた

7

※1-10. 外国人留学生を採用するにあたって特別に、過去に実施していたことを左の□に、現在実施していることを中央の□に、実施していないが関心のあることを右の□にチェックを入れてください。(複数回答可)

過去 - 実施中 - 関心

- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| ☐ | ☐ | ☐ | 就活情報サイトでの告知 |
| ☐ | ☐ | ☐ | 大学で開催する企業説明会への出展 |
| ☐ | ☐ | ☐ | 大学教授からの推薦 |
| ☐ | ☐ | ☐ | 日本で開催する合同企業説明会への出展 |
| ☐ | ☐ | ☐ | 大学への求人票の発送 |
| ☐ | ☐ | ☐ | 自社ホームページでの告知 |
| ☐ | ☐ | ☐ | 社内人脈の活用(外国人社員の活用、社員からの紹介など) |
| ☐ | ☐ | ☐ | 人材紹介サービスの活用 |
| ☐ | ☐ | ☐ | 外国人雇用サービスセンターの活用 |
| ☐ | ☐ | ☐ | 留学生を対象としたインターンシップ(無償)の実施 |
| ☐ | ☐ | ☐ | 留学生を対象としたインターンシップ(有償)の実施 |
| ☐ | ☐ | ☐ | 留学生会の活用 |
| ☐ | ☐ | ☐ | 留学生を対象とした奨学金制度 |
| ☐ | ☐ | ☐ | 雑誌・新聞などでの告知 |
| ☐ | ☐ | ☐ | その他() |
| ☐ | ☐ | ☐ | 特になし |

※1-11. 外国人留学生を採用するにあたって、どの程度の日本語能力を求めていますか? 語学レベルを選択し、[] に各レベルで想定される職種をお書きください。

- ☐ ネイティブレベル
[]
- ☐ ビジネスレベル (文書の作成や会議の参加など通常業務にほぼ支障がない)
[]
- ☐ 日常会話レベル (通常業務にはやや不安がある)
[]
- ☐ 特にこだわらない []

※1-12. 外国人留学生を採用するにあたって、日本語以外でどのような言語能力を求めていますか? (複数回答可)

- ☐ 中国語 ☐ 韓国語 ☐ フランス語 ☐ スペイン語 ☐ イタリア語
☐ 英語 ☐ インドネシア語 ☐ ドイツ語 ☐ ベトナム語
☐ その他 () 語 ☐ 特に求めているない

8

P 4 の質問で (※2) 「外国人留学生を新卒で正社員として、これまで (今年度を除く) に採用していたことはあるが、今後の採用予定はない。」に回答された企業の方は以下の質問にお答えください。質問は (※2-2) ～ (※2-15) までとなります。

※2-2. 外国人留学生の採用状況に関して以下の質問にお答えください。

A: 過去 1 0 年間に何名程度の外国人留学生の応募がありましたか?
名

B: 初めて外国人留学生を採用したのは何年度ですか? 西暦でお答えください。
西暦 年度

C: 過去 1 0 年間に通算で何名の外国人留学生を採用していますか?
名

D: 過去 1 0 年間における通算で、何名の外国人留学生に内定を出しましたか?
また、学生の内定受諾率は約何%ですか?
名

- ☐ 0 ～ 4 0 % 未満 ☐ 4 0 ～ 6 0 % 未満 ☐ 6 0 ～ 8 0 % 未満
☐ 8 0 ～ 1 0 0 % 未満 ☐ 1 0 0 %

E: 採用された外国人留学生の国籍を全て教えてください。

F: 採用された外国人留学生の最終学歴について、以下の区分をもとに、それぞれ何名かをご回答ください。

- | | |
|-------------------------|---|
| ・文系 (学部卒) | 名 |
| ・文系 (修士課程修了) | 名 |
| ・文系 (博士課程修了) | 名 |
| ・理系 (学部卒) | 名 |
| ・理系 (修士課程修了) | 名 |
| ・理系 (博士課程修了) | 名 |
| ・その他 (高等学校、専門学校、語学学校など) | 名 |

10

※1-18. 外国人留学生の採用にあたって、何か不安に感じることがありますか? 不安に感じることがありましたら下記に自由にご記入ください。

※1-14. 外国人留学生の採用後についてお伺いします。就労ビザなど、法的な手続きに関してどのように対処されましたか?

- ☐ 特段、手間のかかる手続きはなく、日本人を採用するにあたっての負担と変わりはありません
- ☐ 手間はかかったが、通常業務に支障が出るほどの大きな負担ではなかった
- ☐ 手間がかかり、かなりの負担増であった
- ☐ 専従する者を置いて対応するほどの負担であった

※1-15. 今後、採用したい外国人留学生の出身国 (あるいは地域) はどこですか? (複数回答可)

- ☐ 中国 ☐ 韓国 ☐ 台湾 ☐ フィリピン ☐ ミャンマー ☐ ベトナム
☐ マレーシア ☐ インドネシア ☐ タイ ☐ シンガポール ☐ インド
☐ オーストラリア ☐ ロシア ☐ ブラジル ☐ ヨーロッパ ☐ 北米
☐ 中近東 ☐ アフリカ ☐ その他の中南米 ☐ その他のアジア
☐ 国籍にこだわりはなく採用したい ☐ その他 ()

※1-16. 今後の外国人留学生の採用に対する意欲を選んでください。

- ☐ 日本人と同様のプロセスで、積極的に採用したい
- ☐ 外国人留学生枠などを作って、積極的に採用したい
- ☐ 会社の状況 (海外展開など) によっては採用したい
- ☐ アルバイトであれば採用したい
- ☐ その他 ()

※1-17. なぜ今後も外国人留学生を採用しようと考えますか?あるいは、貴社によって外国人留学生を採用するメリットはどこにありますか? 自由にお書きください。

質問はこれで終了です。ご協力頂きありがとうございます。

9

※2-3. 正社員以外の雇用形態で日本国籍を持たない外国人を、現在を含みこれまでに採用したことがありますか? 採用したことがある場合には、その形態に○をし (複数回答可)、延べ人数を回答ください。

- ☐ はい (アルバイト・パート・派遣社員・契約社員・嘱託社員・その他) 名
- ☐ いいえ

※2-4. 正社員として中途採用で日本国籍を持たない外国人を採用したことがありますか? 採用したことがある場合には、これまでに何名採用したことがありますか?

- ☐ はい・・・ 名
- ☐ いいえ

※2-5. 外国人留学生を採用するにあたって期待していたことは何ですか? (複数回答可)

- ☐ 自社の海外拠点での業務に携わらせるため
- ☐ 外国企業との取引業務に携わらせるため
- ☐ 専門知識に期待して
- ☐ 日本人と異なる視点に期待して
- ☐ 人手不足解消のため
- ☐ 海外業務 (あるいは国籍) に関係なく優秀な人材であったため
- ☐ 外国人顧客に対応するため
- ☐ その他 ()
- ☐ 特になし

※2-6. 外国人留学生が就いた業務に関しまして、以下の中から当てはまるものを選んでください。(採用が 1 名でも異動などがあった場合は複数回答してください。また複数の外国人留学生を採用した経験のある企業はすべて選択してください。)

- ☐ 国内営業関連 ☐ 海外営業関連 ☐ 経理・財務
- ☐ 研究・開発・設計関連 ☐ 生産・製造・品質管理関連 ☐ 販売 ☐ 接客
- ☐ I T ・ソフトウェア関連 ☐ デザイン関連 ☐ 総務・労務
- ☐ 企画・マーケティング関連 ☐ 通訳・翻訳関連 ☐ 広報関連
- ☐ その他 () () () ()

11

※2-7. 外国人留学生在与えた好影響を以下の中から選択してください。(複数回答可)

- ☐ 日本人社員への刺激・社内活性化
☐ グローバル化推進への理解・意識醸成
☐ 異文化・多様性への理解の向上
☐ 海外の拠点や取引先との関係の向上
☐ 国内での新規顧客の獲得
☐ 新商品・サービスの開発
☐ 就業規則等、社内規程の外国語表記
☐ その他 ()
☐ 特になし

※2-8. 外国人留学生の採用によって生じた課題を以下の中から選択してください。(複数回答可)

- ☐ 文化・価値観・考え方の違いによるトラブル
☐ 言語の壁による意思疎通面でのトラブル
☐ 受け入れ部署の負担増
☐ ビザなどの申請・手続き上のトラブル
☐ 離職率の高さによる周囲への影響
☐ 取引先や顧客からのクレーム
☐ 海外拠点への出向や転勤時のトラブル
☐ その他 ()
☐ 特になし

※2-9. 外国人留学生の採用方法に関しまして、以下の中から当てはまるものを選んでください。(複数回答可)

- ☐ 国内の日本人学生と同じ枠で募集・採用している
☐ 基本は国内の日本人と同じ枠だが、一部の職種のみ別枠で募集・採用している
☐ 基本は国内の日本人と同じ枠だが、一部の言語圏のみ別枠で募集・採用している
☐ 外国人留学生は全員、国内の日本人学生とは別枠で募集・採用している

12

※2-12. 外国人留学生を採用するにあたって、日本語以外でどのような言語能力を求めていますか？(複数回答可)

- ☐ 中国語 ☐ 韓国語 ☐ フランス語 ☐ スペイン語 ☐ イタリア語
☐ 英語 ☐ インドネシア語 ☐ ドイツ語 ☐ ベトナム語
☐ その他 () 語 ☐ 特に求めている

※2-13. 外国人留学生の採用にあたって、何か不安に感じることがありますか？ 不安に感じることがありましたら下記に自由にご記入ください。

※2-14. 外国人留学生の採用後についてお伺いします。就労ビザなど、法的な手続きに関してどのように対処されましたか？

- ☐ 特段、手間のかかる手続きはなく、日本人を採用するにあたっての負担と変わりなかった
☐ 手間がかかったが、通常業務に支障が出るほどの大きな負担ではなかった
☐ 手間がかかり、かなりの負担増であった
☐ 専従する者を置いて対応するほどの負担であった

※2-15. 今後は外国人留学生を採用しないと考えるようになった理由を教えてください。下記に、自由にご記入ください。

質問はこれで終了です。ご協力頂きありがとうございました。

14

※2-10. 外国人留学生を採用するにあたって特に、過去に実施していたことを左の□に実施していることを中央の□に、実施していないが関心のあることを右の□にチェックを入れてください。(複数回答可)

- 過去・実施中・関心
- ☐ ☐ ☐ 就活情報サイトでの告知
☐ ☐ ☐ 大学で開催する企業説明会への出展
☐ ☐ ☐ 大学教授からの推薦
☐ ☐ ☐ 日本で開催する合同企業説明会への出展
☐ ☐ ☐ 大学への求人票の発送
☐ ☐ ☐ 自社ホームページでの告知
☐ ☐ ☐ 社内人脈の活用(外国人社員の活用、社員からの紹介など)
☐ ☐ ☐ 人材紹介サービスの活用
☐ ☐ ☐ 外国人雇用サービスセンターの活用
☐ ☐ ☐ 留学生を対象としたインターンシップ(無償)の実施
☐ ☐ ☐ 留学生を対象としたインターンシップ(有償)の実施
☐ ☐ ☐ 留学生会の活用
☐ ☐ ☐ 留学生を対象とした奨学金制度
☐ ☐ ☐ 雑誌・新聞などでの告知
☐ ☐ ☐ その他 ()
☐ ☐ ☐ 特になし

※2-11. 外国人留学生を採用するにあたり、どの程度の日本語能力を求めていますか？語学レベルを選択し、[] に各レベルで想定される職種をお書きください。

- ☐ ネイティブレベル
[]
☐ ビジネスレベル(文書の作成や会議の参加など通常業務にほぼ支障がない)
[]
☐ 日常会話レベル(通常業務にはやや不安がある)
[]
☐ 特にこだわらない []

13

P4の質問で(※3)「外国人留学生を新卒で正社員として、これまでに採用したことはないが、今年度の採用を見込んでいる。」に回答された企業の方は以下の質問にお答えください。質問は(※3-2)～(※8-15)までとなります。

※3-2. 外国人留学生の採用状況(正社員)に関して以下の質問にお答えください。

A: 過去10年間に何名程度の外国人留学生の応募がありましたか？

名

B: 今後、採用したい外国人留学生の国籍を全て教えてください。

C: 今後、採用したい外国人留学生の最終学歴について、以下の区分をもとに、それぞれ何名かをお答えください。

- ・文系(学部卒) 名
・文系(修士課程修了) 名
・文系(博士課程修了) 名
・理系(学部卒) 名
・理系(修士課程修了) 名
・理系(博士課程修了) 名
・その他(高等学校、専門学校、語学学校など) 名

※3-3. 外国人留学生を採用するにあたって期待していることは何ですか？(複数回答可)

- ☐ 自社の海外拠点での業務に携わらせるため
☐ 外国企業との取引業務に携わらせるため
☐ 専門知識に期待して
☐ 日本人と異なる視点に期待して
☐ 人手不足解消のため
☐ 海外業務(あるいは国籍)に関係なく優秀な人材であったため
☐ 外国人顧客に対応するため
☐ その他 ()
☐ 特になし

15

※3-4. 今後、外国人留学生をどのような業務に従事させたいと考えていますか？以下の中から当てはまるものを選んでください。(複数回答可)

- ☐国内営業関連
 ☐海外営業関連
 ☐経理・財務
☐研究・開発・設計関連
 ☐生産・製造・品質管理関連
 ☐販売
 ☐接客
☐IT・ソフトウェア関連
 ☐デザイン関連
 ☐総務・労務
☐企画・マーケティング関連
 ☐通訳・翻訳関連
 ☐広報関連
☐その他 () () ()

※3-5. 外国人留学生が与えると思われる好影響を以下の中から選択してください。
(複数回答可)

- ☐ 日本人社員への刺激・社内活性化
- ☐ グローバル化推進への理解・意識醸成
- ☐ 異文化・多様性への理解の向上
- ☐ 海外の拠点や取引先との関係の向上
- ☐ 国内での新規顧客の獲得
- ☐ 新商品・サービスの開発
- ☐ 就業規則等、社内規定の外国語表記
- ☐ その他（ ）
- ☐ 特になし

※3-6. 外国人留学生の採用によって懸念される課題を以下の中から選択してください。(複数回答可)

- ☐ 文化・価値観・考え方の違いによるトラブル
- ☐ 言語の壁による意思疎通面でのトラブル
- ☐ 受け入れ部署の負担増
- ☐ ビザなどの申請・手続き上のトラブル
- ☐ 離職率の高さによる周囲への影響
- ☐ 取引先や顧客からのクレーム
- ☐ 海外拠点への出向や転勤時のトラブル
- ☐ その他（ ）
- ☐ 特になし

※3-7. 外国人留学生の採用方法に関しまして現在実施している事項、あるいは検討中の事項を、以下の中から当てはまるものを選んでください。(複数回答可)

- ☐ 国内の日本人学生と同じ枠で募集・採用を検討している
- ☐ 基本は国内の日本人と同じ枠だが、一部の職種のみ別枠で募集・採用を検討している
- ☐ 基本は国内の日本人と同じ枠だが、一部の言語圏のみ別枠で募集・採用を検討している
- ☐ 外国人留学生は全員、国内の日本人学生とは別枠で募集・採用を検討している

※3-8. 外国人留学生を採用するにあたって特別に、実施している事項を左の□に、実施していないが関心のあることを右の□にチェックを入れてください。
(複数回答可)

- 実施中・関心
- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|-----------------------------------|---|
| ☐ | ☐ | 就活情報サイトでの告知 | |
| ☐ | ☐ | 大学で開催する企業説明会への出席 | |
| ☐ | ☐ | 大学教授からの推薦 | |
| ☐ | ☐ | 日本で開催する合同企業説明会への出席 | |
| ☐ | ☐ | 大学への求人票の発送 | |
| ☐ | ☐ | 自社ホームページでの告知 | |
| ☐ | ☐ | 社内人脈の活用（外国人社員の活用、社員からの紹介など） | |
| ☐ | ☐ | 人材紹介サービスの活用 | |
| ☐ | ☐ | 外国人雇用サービスセンターの活用 | |
| ☐ | ☐ | 留学生を対象としたインターンシップ（ 無償 ）の実施 | |
| ☐ | ☐ | 留学生を対象としたインターンシップ（ 有償 ）の実施 | |
| ☐ | ☐ | 留学生会の活用 | |
| ☐ | ☐ | 留学生を対象とした奨学金制度 | |
| ☐ | ☐ | 雑誌・新聞などでの告知 | |
| ☐ | ☐ | その他（ | ） |
| ☐ | ☐ | 特になし | |

※3-9. 今年度採用するとすれば、何名の外国人留学生に内定を出そうと考えていますか？

名

16

17

※3-10. 外国人留学生を採用するにあたって、どの程度の日本語能力を求めていますか？
語学レベルを選択し、[] に各レベルで想定される職種をお書きください。

- ☐ ネイティブレベル
☐ ビジネスレベル（文書の作成や会議の参加など通常業務にはほぼ支障がない）
☐ 日常会話レベル（通常業務にはやや不安がある）
☐ 特にこだわらない

※3-11. 外国人留学生を採用するにあたって、日本語以外でどのような言語能力を求めていますか？（複数回答可）

- ☐中国語 ☐韓国語 ☐フランス語 ☐スペイン語 ☐イタリア語
☐英語 ☐インドネシア語 ☐ドイツ語
☐その他（ 語） ☐特に求めていない

※3-12. 今年度を含め今後、採用したい外国人留学生の出身国（あるいは地域）はどこですか？（複数回答可）

- ☐中国 ☐韓国 ☐台湾 ☐フィリピン ☐ミャンマー ☐ベトナム
☐マレーシア ☐インドネシア ☐タイ ☐シンガポール ☐インド
☐オーストラリア ☐ロシア ☐ブラジル ☐ヨーロッパ ☐北米
☐中近東 ☐アフリカ ☐その他の中南米 ☐その他のアジア
☐国籍にこだわりはなく採用したい ☐その他 ()

※3-13. 今年度の外国人留学生の採用に対する意欲を選んでください。

- ☐日本人と同様のプロセスで、積極的に採用したい
☐外国人留学生枠などを作って、積極的に採用したい
☐もし適切な人材が現れなければ今回は見送る
☐アルバイトであれば採用したい
☐その他（ ）

※3-14. なぜこれまで外国人留学生の採用を見送ってきましたか？（複数回答可）

- 採用するつもりはあったが、外国人留学生の応募がなかったから
 □そもそも外国人留学生を採用するつもりはなかったので、募集もしていなかったから
 □外国人留学生の応募もあり、採用する意欲もあったが、日本人就活生と同様の基準で面接などを行った結果、適切な人材がいなかったから
 □就労ビザなど法的手続き上の不安があったから
 □その他（ ）

※9-15. なぜ今年度、外国人留学生を採用しようと考えようになりましたか？下記の
から選択してください。(複数回答可)

- ☐海外展開を視野に入れているから
- ☐グローバル化の流れで外国人留学生を雇用することも企業としての責務のひとつと考えているから
- ☐海外業務を行う中で、外国人の必要性を感じたから
- ☐その他（ ）

質問はこれで終了です。ご協力頂きありがとうございました。

18

19

P 4 の質問で（※4）「外国人留学生を新卒で正社員として、これまでも、今年度も採用の予定はないが、今後の採用を考えている」に回答された企業の方は以下の質問にお答えください。質問は（※4-2）～（※4-17）までとなります。

※4-2. 外国人留学生の採用状況に関して以下の質問にお答えください。

A：過去10年間に何名程度の外国人留学生の応募がありましたか？

名

B：今後、採用したい外国人留学生の国籍を全て教えてください。

名

C：今後、採用したい外国人留学生の学歴及び学部について、下記の中から選択してください。（複数回答可）

- ☐ 文系（学部卒）
☐ 文系（修士課程修了）
☐ 文系（博士課程修了）
☐ 理系（学部卒）
☐ 理系（修士課程修了）
☐ 理系（博士課程修了）
☐ その他（高等学校、専門学校、語学校など）

※4-3. 正社員以外の雇用形態で日本国籍を持たない外国人を採用していますか？あるいは過去に採用していましたか？採用したことがある場合には、その形態に○をし（複数回答可）、延べ人数を回答ください。

☐ はい（アルバイト・パート・派遣社員・契約社員・嘱託社員、その他）

名

☐ いいえ

※4-4. 正社員として中途採用で日本国籍を持たない外国人を採用したことがありますか？採用したことがある場合にはこれまでに何名採用したことがありますか？

☐ はい・・・名

☐ いいえ

20

※4-5. 外国人留学生を採用するにあたって期待していることは何ですか？（複数回答可）

- ☐ 自社の海外拠点での業務に携わらせるため
☐ 外国企業との取引業務に携わらせるため
☐ 専門知識に期待して
☐ 日本人と異なる視点に期待して
☐ 人手不足解消のため
☐ 海外業務（あるいは国籍）に関係なく優秀な人材であったため
☐ その他（ ）
☐ 特になし

※4-6. 今後、外国人留学生をどのような業務に従事させたいと考えていますか？以下の中から当てはまるものを選んでください。（複数回答可）

- ☐ 国内営業関連 ☐ 海外営業関連 ☐ 経理・財務
☐ 研究・開発・設計関連 ☐ 生産・製造・品質管理関連 ☐ 販売 ☐ 接客
☐ IT・ソフトウェア関連 ☐ デザイン関連 ☐ 総務・労務
☐ 企画・マーケティング関連 ☐ 通訳・翻訳関連 ☐ 広報関連
☐ その他（ ）（ ）（ ）

※4-7. 外国人留学生がもたらすと思われる好影響を以下の中から選択してください。（複数回答可）

- ☐ 日本人社員への刺激・社内活性化
☐ グローバル化推進への理解・意識醸成
☐ 異文化・多様性への理解の向上
☐ 海外の拠点や取引先との関係の向上
☐ 国内での新規顧客の獲得
☐ 新商品・サービスの開発
☐ 就業規則等、社内規定の外国語表記
☐ その他（ ）
☐ 特になし

21

※4-8. 外国人留学生の採用によって懸念される課題を以下の中から選択してください。（複数回答可）

- ☐ 文化・価値観・考え方の違いによるトラブル
☐ 言葉の壁による意思疎通面でのトラブル
☐ 受け入れ部署の負担増
☐ ビザなどの申請・手続き上のトラブル
☐ 離職率の高さによる周囲への影響
☐ 取引先や顧客からのクレーム
☐ 海外拠点への出向や転勤時のトラブル
☐ その他（ ）
☐ 特になし

※4-9. 外国人留学生の採用方法に関しまして、今後実施しようと検討していることを、以下の中から当てはまるものを選んでください。（複数回答可）

- ☐ 国内の日本人学生と同じ枠で募集・採用を検討している
☐ 基本は国内の日本人と同じ枠だが、一部の職種のみ別枠で募集・採用を検討している
☐ 基本は国内の日本人と同じ枠だが、一部の言語圏のみ別枠で募集・採用を検討している
☐ 外国人留学生は全員、国内の日本人学生とは別枠で募集・採用を検討している

※4-10. 外国人留学生を採用するにあたって、今後、実施しようと検討している事項を以下の中から選んでください。（複数回答可）

- ☐ 就活情報サイトでの告知 ☐ 大学で開催する企業説明会への出展
☐ 大学教授からの推薦 ☐ 日本で開催する合同企業説明会への出展
☐ 大学への求人票の発送 ☐ 自社ホームページでの告知
☐ 人材紹介サービスの活用 ☐ 外国人雇用サービスセンターの活用
☐ 留学生会の活用 ☐ 留学生を対象とした奨学金制度
☐ 雑誌・新聞などでの告知
☐ 社内人脈の活用（外国人社員の活用、社員からの紹介など）
☐ 留学生を対象としたインターンシップ（無償）の実施
☐ 留学生を対象としたインターンシップ（有償）の実施
☐ その他（ ）
☐ 特になし

22

※4-11. 外国人留学生を採用するにあたって、不安に感じることがありますか？不安に感じることがございましたら、自由にお書きください。

※4-12. 今後、外国人留学生を採用するにあたって、どの程度の日本語能力を求めますか？語学レベルを選択し、「」に各レベルで想定される職種をお書きください。

- ☐ ネイティブレベル
「」
☐ ビジネスレベル（文書の作成や会議の参加など通常業務にほぼ支障がない）
「」
☐ 日常会話レベル（通常業務にはやや不安がある）
「」
☐ 特にこだわらない「」

※4-13. 外国人留学生を採用するにあたって、日本語以外でどのような言語能力を求めていますか？（複数回答可）

- ☐ 中国語 ☐ 韓国語 ☐ フランス語 ☐ スペイン語 ☐ イタリア語
☐ 英語 ☐ インドネシア語 ☐ ドイツ語
☐ その他（ ）語 ☐ 特に求めている

※4-14. 今年度を含め今後、採用したい外国人留学生の出身国（あるいは地域）はどこですか？（複数回答可）

- ☐ 中国 ☐ 韓国 ☐ 台湾 ☐ フィリピン ☐ ミャンマー ☐ ベトナム
☐ マレーシア ☐ インドネシア ☐ タイ ☐ シンガポール ☐ インド
☐ オーストラリア ☐ ロシア ☐ ブラジル ☐ ヨーロッパ ☐ 北米
☐ 中近東 ☐ アフリカ ☐ その他の中南米 ☐ その他のアジア
☐ 国籍にこだわりはなく採用したい ☐ その他（ ）

23

※4-15. 今後の外国人留学生の採用に対する意欲を選んでください。

- ☐日本人と同様のプロセスで、積極的に採用したい
☐外国人留学生枠などを作って、積極的に採用したい
☐採用したことはないが、とにかく1名でも採用したい
☐採用したことがないので、本当に適切だと思える人材が出てこない限りは採用するつもりはない
☐アルバイトであれば採用したい
☐その他（ ）

※4-16. なぜこれまで外国人留学生の採用を見送ってきましたか？（複数回答可）

- ☐採用するつもりはあったが、外国人留学生の応募がなかったから
☐そもそも外国人留学生を採用するつもりはなかったの、募集もしていなかったから
☐外国人留学生の応募もあり、採用する意欲もあったが、日本人就活生と同様の基準で面接などを行った結果、適切な人材がいなかったから
☐就労ビザなど法的手続き上の不安があったから
☐その他（ ）

※4-17. なぜ今後、外国人留学生を採用しようと考えようになりましたか？下記の中から選択してください。（複数回答可）

- ☐海外展開を視野に入れているから
☐グローバル化の流れで外国人留学生を雇用することも企業としての責務のひとつと考えているから
☐海外業務を行う中で、外国人の必要性を感じたから
☐その他（ ）

質問はこれで終了です。ご協力頂きありがとうございます。

24

P 4 の質問で（※5）「外国人留学生を新卒で正社員として、これまでも、今年度も、今後も採用する予定はない」に回答された企業の方は以下の質問にお答えください。質問は（※5-2）～（※5-10）までとなります。

（※5-3） 以外は正社員雇用を想定してお答えください。

※5-2. これまで何名程度の外国人留学生からの採用の問い合わせやエントリー、または、応募がありましたか？もしあった場合には延べ人数をお答えください。

☐はい・・・ 名
☐いいえ

※5-3. 正社員以外の雇用形態で日本国籍を持たない外国人を採用していますか？あるいは過去に採用していましたか？採用したことがある場合には、その形態に○をし（複数回答可）、延べ人数を回答ください。

☐はい（アルバイト・パート・派遣社員・契約社員・嘱託社員・その他） 名
☐いいえ

※5-4. 正社員として中途採用で日本国籍を持たない外国人を採用したことがありますか？採用したことがある場合にはこれまでに何名採用したことがありますか？

☐はい・・・ 名
☐いいえ

※5-5. 万が一、採用した場合に、外国人留学生がもたらすと思われる好影響を以下の中から選択してください。（複数回答可）

- ☐日本人社員への刺激・社内活性化 ☐グローバル化推進への理解・意識醸成
☐異文化・多様性への理解の向上 ☐海外の拠点や取引先との関係の向上
☐国内での新規顧客の獲得 ☐新商品・サービスの開発
☐人事制度など制度面の明文化（グローバル対応）
☐その他（ ）
☐特になし

25

※5-6. 外国人留学生の採用によって懸念される課題を以下の中から選択してください。（複数回答可）

- ☐文化・価値観・考え方の違いによるトラブル
☐言葉の壁による意思疎通面でのトラブル
☐受け入れ部署の負担増
☐ビザなどの申請・手続き上のトラブル
☐離職率の高さによる周囲への影響
☐取引先や顧客からのクレーム
☐海外拠点への出向や転勤時のトラブル
☐その他（ ）
☐特になし

※5-7. 外国人留学生の採用方法に関しまして、どのような条件であれば、採用を少しでも考慮に入れますか？（複数回答可）

- ☐海外展開が必要な場合
☐日本人学生では持っていない必要な専門知識を備えている場合
☐語学能力やビジネスマナーなどが日本人と同水準にある場合
☐外国人留学生を採用することで行政から何らかの補助が得られる場合
☐知り合いから推薦された場合
☐どのような場合でも採用するつもりはない
☐その他（ ）

※5-8. なぜこれまで外国人留学生の採用を見送ってきましたか？（複数回答可）

- ☐採用するつもりはあったが、外国人留学生の応募がなかったから
☐そもそも外国人留学生を採用するつもりはなかったの、募集もしていなかったから
☐外国人留学生の応募もあり、採用する意欲もあったが、日本人就活生と同様の基準で面接などを行った結果、適切な人材がいなかったから
☐就労ビザなど法的手続き上の不安があったから
☐その他（ ）

※5-9. 外国人留学生を採用するにあたって、不安に感じられることはございますか？不安に感じられることがございましたら自由にお書きください。

※5-10. 今後も外国人留学生を採用する予定はないと考えられる理由は何ですか？自由にお書きください。

質問はこれで終了です。ご協力頂きありがとうございます。

26

27

参考資料2. 京都の留学生へのアンケート様式

- 大学コンソーシアム京都指定調査課題 -

留学生アンケート票

外国人留学生の日本および京都地域における就職阻害要因に関する調査

The survey to find what factors make it hard for foreign students to find an employment in Japan and Kyoto area

外國留學生於日本京都地區之求職阻礙因素調查

이 조사는 외국 학생들이 일본과 교토에서 취업이 어려운 이유를 찾기 위한 것입니다

※：このアンケートは「外国人の正規生」あるいは「交換留学生」を対象としたものです。

This questionnaire is for “official student of foreigners” and “exchange student”.

本次调查是以【正規留学生】或是【交換留学生】为对象的调查。

이 설문조사는 정규생과 교환학생을 위한 것입니다.

1. 所要時間は約 15 分です。

It takes about 15 minutes to answer this questionnaire.

填寫本問卷所需時間為 15 分鐘左右。

이 질문에 대답하는데 약 15 분 정도가 소요될 것입니다.

2. このアンケートは一人一回だけ答えてください。

Please do not answer this questionnaire more than two times.

本問卷一人僅限填寫一次。

이 설문조사에 2 번 이상 응하지 마세요.

3. このアンケートは日本語・英語・中国語・韓国語で作られていますので、最初に言語を選択して下さい。

This questionnaire is made in Japanese, English, Chinese and Korean. Please choose one language to answer the questionnaire at first.

本次调查是分別用 日語、英語、漢語、和韓語作成的，請首先選擇語言。

이 설문조사는 일본어, 영어, 중국어, 한국어로 되어있습니다. 답을 하기 위해 먼저 언어를 선택해주세요.

4. このアンケートは、外国人留学生在日本で就職するにあたっての課題や、日本人学生との職業観の違いなどを調査することによって、今後の京都における外国人留学生政策に役立てようとするものです。

The purpose of this questionnaire is to contribute to the improvement of the foreign student policy conducted in Kyoto, which we aim to accomplish by collecting detailed information of any challenges met by foreign students when seeking for an employment in Japan, and whether or not there are any differences between Japanese and foreign students regarding their attitude towards work.

本問卷係以瞭解外國留學生在日本就職可能遭遇之困境，及其與日本學生在職業觀上之差異為目的所進行的問卷調查，並希望能在改善京都外國留學生之政策上有所貢獻

이 질문의 목적은 일하는 태도에 대해 일본학생들과 외국학생들이 어떤 차이가 있는지, 일본에서 일을 하고 있을 때 외국학생 들이 어떤 문제에 직면하는지에 대한 자세한 정보를 수집하는 것이며, 이를 교토에서 실행하는 외국학생들을 위한 정책의 개선에 공헌할 것입니다.

5. アンケート結果は調査報告書としてまとめ、ご回答いただいたアンケートから個人情報特定できないように統計処理を施し公開いたします。また、ご回答いただいたアンケート結果を本調査の目的以外で使用することはありません。

Your personal information is strictly protected. Survey results will be statistically processed before publication, guaranteeing the confidentiality of any information you provide. Furthermore, the results of this survey will not be used for any other purpose.

問卷結果為調查報告書之統整。因回答問卷所揭露的個人情報皆會經過無法辨識特定對象之統計處理，並將問卷結果加以公開。而本次問卷調查之結果並不會使用在本次調查以外之地方。

귀하의 개인 정보는 엄격히 보호됩니다. 조사 결과는 통계적으로 귀하가 제공하는 모든 정보의 기밀성을 보장 하고 공표 전에 처리 됩니다. 또한 답해 주신 양케이트 결과를 본 연구의 목적 이외에 사용되지 않습니다.

言語選択 (choose a language) (语言选择) (언어선택)

☐ English / 日本語

☐ 中文

☐ 한국어

☐ 2 年以上～3 年以内 (between 2 to 3 years)

☐ 3 年以上～4 年以内 (between 3 to 4 years)

☐ 4 年以上～5 年以内 (between 4 to 5 years)

☐ 5 年以上～10 年以内 (between 5 to 10 years)

☐ 10 年以上 (over 10 years)

II：日常生活について About your daily life

1. あなたはなぜ日本に来ましたか？最もよく当てはまるものひとつを選んでください。

What is the reason for coming to Japan? Please select one option.

☐ 日本で学位を取りたいと思ったから

To get a degree

☐ 日本で就職したいと思ったから

To find a job in Japan

☐ 日本語を向上させたいから

To improve my Japanese

☐ 日本というより京都に来たかったから

Because I wanted to come to / live in Kyoto.

☐ 日本の文化やイメージが良かったから

Because I had a good impressions for the Japanese culture / tradition.

☐ 特別な理由はない

I do not have any special reason.

☐ その他 ()

Other ()

2. あなたは日常で日本語を使うことについてどのように感じていますか？

How do you feel about using Japanese in daily life?

☐ 日本語を使うことが楽しい

I enjoy using Japanese.

☐ 日本語を使うことは苦ではない

I have no trouble using Japanese.

☐ 必要な場合には日本語を使うが、できるだけ使いたくない

I use Japanese when necessary but would rather not have to.

☐ 日本語を使うのが嫌だ

I do not like to use Japanese.

☐ その他 ()

Other ()

Ⅲ：職業観について What do you think about working?

3. あなたは日本人と接することについてどう思っていますか？

How do you feel about spending your time with Japanese people?

☐ とても楽しい

I enjoy it very much.

☐ 楽しい

I enjoy the time.

☐ 何とも思っていない

I feel nothing special.

☐ できるだけ接したくない

I'd rather not spend my time with Japanese people.

☐ その他 ()

Other ()

4. 文化の観点から、日本で生活する上で大変なことは何ですか？

What is the most difficult thing in terms of culture when you live in Japan?

5. 日本での生活は楽しいと感じていますか？ 1 0 点満点で答えてください。

Do you enjoy your life in Japan? Please answer on the scale of 1 to 10: 1 being the least fun; and 10 being the most fun.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

楽しい ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ 楽しい

the least fun the most fun

6. 日本での生活は何が楽しいですか？あるいは楽しくないですか？

Please write down what you enjoy or do not enjoy in Japan.

7. あなた自身はどうすればもっと日本での生活を楽しいと感じると思いますか？

What could you do to make your life in Japan more enjoyable? Please write down your opinion.

8. 日本の他の地域と比較して「京都」の特徴は何だと思えますか？

What do you think is unique or different about Kyoto when compared to other regions / cities in Japan? Please write down your opinion.

1-1. あなたは大学（あるいは大学院）卒業後、日本で就職したいと考えていますか？

Do you wish to find an employment in Japan after you finish your degree?

☐ はい (Yes, I do.) ☐ いいえ (No, I do not.)

☐ 将来的には (Not now, but in the future.) ☐ 分からない (I don't know.)

1-2. (1-1) で「はい」と答えた方は、あなたの現状に最も近いものを選択肢の中から選んでください。

If you answered "Yes, I do" for (1-1), which option expresses your present status about job hunting?

☐ 就職活動中 (in the middle of job hunting)

☐ 何もしていない (I do nothing)

☐ 内定をもらった (found a job)

☐ 内定をもらったがまだ続けている (found a job, but still looking for other options)

1-3. (1-1) で「はい」と答えた方は、なぜ日本で働きたいと思えますか？

If you answered "Yes, I do" for (1-1), Why do you want to work in Japan?

1-4. (1-1) で「いいえ」「将来的には」を選んだ方は、なぜ現状、日本で就職をしたくない、難しい、あるいはできない、と考えますか？

If you answered "No, I do not" or "Not now, but in the future" for (1-1), Why do you think it is not desirable, difficult or not possible for you to work in Japan?

2. あなたは日本でインターンシップを経験したことがありますか？

Have you been part of an internship in Japan?

☐ 有償インターンシップを経験した

I have done an internship with payment.

☐ 無償インターンシップを経験した

I have done an internship without payment.

☐ その他 ()

Other ()

3. あなたは日本のインターンシップについてどう思えますか？

What do you think about Japanese internship? Please write down your opinion.

I：基本資料

4. 日本で働くにあたって不安なことは何ですか？ 3 つ選んでください。もし選択肢以外の考えもあれば「その他」に 3 つまでご記入ください。

If you were to work in Japan, what makes you worried? Please select 3 options. If you have ideas other than those listed below, please write them down in the spaces marked "Others" (up to 3).

☐ 日本語能力 (Japanese language skills)

☐ 人間関係 (human relationships)

☐ 日本のビジネス文化 (Japanese business culture)

☐ 昇進 (promotion)

☐ 企業文化 (company's culture)

☐ 労働時間 (working hours)

☐ 自分の家族 (your family)

☐ その他 (others) ()

5. あなたは「京都の企業・会社」と言われたときに、どんな会社が思い浮かびますか？ 思いつく限り、書いてみてください。思い浮かばない場合には空欄で結構です。

Do you know any company with its head office located in Kyoto? Please list as many as possible. If you do not know any, please skip this question.

1. 请选择您的性别。

☐ 男性 ☐ 女性 ☐ その他

2. 請寫下您的國籍。

3. 請寫下您的年齡。

4. 請問您是正規生嗎？還是交換留學生呢？

☐ 正規生 ☐ 交換留學生

5. 請寫下您目前在日就讀之大學

6. 如果是正規生的話，請問您現在是幾年級生呢？如果是交換留學生的話，您在母校是幾年級生呢？

☐ 大學一年級 ☐ 大學二年級 ☐ 大學三年級 ☐ 大學四年級

☐ 碩士一年級 ☐ 碩士二年級 ☐ 博士生 ☐ 其他

7. 請寫下您的專攻科目。

8. 請問您已經在日本滯留多久了呢？

☐ 半年以內 ☐ 半年～1 年以內 ☐ 1 年以上～2 年以內

☐ 2 年以上～3 年以內 ☐ 3 年以上～4 年以內 ☐ 4 年以上～5 年以內

☐ 5 年以上～10 年以內 ☐ 10 年以上

II：關於日常生活

1. 為何您會來日本呢？請選擇一項最符合的理由。

☐ 因為想取得日本的學位

☐ 因為想在日本就職

☐ 因為想增進日文能力

☐ 與其說是想來日本，不如說是因為想來京都

☐ 因為對日本的文化和形象有良好的印象

☐ 沒什麼特別的理由

☐ 其他 ()

2. 您對於在日常生活中使用日文有什麼樣的感覺。
- ☐對於使用日文感到很快樂
- ☐對於使用日文不會感到辛苦
- ☐在必要的場合會使用日文，但如果可以的話並不想使用
- ☐不喜歡使用日文
- ☐其他（ ）

3. 您對於和日本人接觸有什麼想法？
- ☐非常快樂
- ☐很快樂
- ☐沒什麼特別的想法
- ☐盡可能不去接觸
- ☐其他（ ）

4. 以文化的觀點來看，在日本生活有什麼特別辛苦的地方嗎？

5. 對於在日本生活感到開心嗎？請以 10 分為滿分給予評分。

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
不快樂 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ 快樂

6. 在日本的生活有什麼快樂或者不快樂的事情嗎？

7. 您覺得自己該如何能讓在日本的生活更加快樂呢？

8. 與日本的其他地區相比，您認為「京都」的特徵是什麼呢？

III：關於職業觀

- 1-1. 您在大學（或者研究所）畢業以後，有考慮在日本就職嗎？
- ☐有 ☐沒有 ☐以後想 ☐不知道

- 1-2. 針對在 1-1 回答「有」選項的人，請在以下的選項中選擇與您的現狀最為接近的選項。
- ☐尋找工作中 ☐目前沒有特別做什麼
- ☐已經找到工作了 ☐已經找到工作了，但仍在持續尋找其他工作

- 1-3. 針對在 1-1 回答「有」選項的人，為何您會想在日本工作呢？

- 1-4. 針對在 1-1 回答「沒有」或「以後想」選項的人，為何您不想在日本就職，或者認為這很困難，甚至是不可能呢？

2. 您有在日本實習的經驗嗎？
- ☐曾經有支薪實習的經驗
- ☐曾經有無償實習的經驗
- ☐其他（ ）

3. 請問您如何看待日本的實習？

4. 您認為在日本工作可能所遭遇的不安有哪些？請從下列選項中選出三項。如果您有選項以外的考量，請於「其他」中填入至多三個答案。
- ☐日文能力 ☐人際關係 ☐日本的企業文化 ☐升遷
- ☐職場文化 ☐勞動時間 ☐家人 ☐其他（ ）

5. 當提到「京都的企業、公司」時，怎樣的公司會浮現在您的心中呢？請在您想得到的範圍內盡可能詳細地填寫。若沒有任何想法的話，此格可以空白。

I：기본정보

1. 당신의 성별을 고르세요.
- ☐남성 ☐여성 ☐기타
2. 당신의 국적을 적으세요.
3. 당신의 나이를 적으세요.
4. 당신은 정규생입니까, 교환학생입니까?
- ☐정규생 ☐교환학생
5. 현재 일본에서 다니고 있는 대학교명을 적으세요.
6. 정규생：당신은 몇 학년입니까?
교환 학생：당신의 모교에서 당신은 몇 학년입니까?
- ☐대학교 1 학년 ☐대학교 2 학년 ☐대학교 1 학년
- ☐대학교 4 학년 ☐석사 1 학년 ☐석사 2 학년
- ☐박사 과정 재학 ☐기타
7. 당신의 전공을 적으세요.
8. 당신은 일본에서 얼마나 공부를 하겠습니까?
- ☐반년 이하 ☐반년이상~1 년이하
- ☐1 년이상~2 년이하 ☐2 년이상~3 년이하
- ☐3 년이상~4 년이하 ☐4 년이상~5 년이하
- ☐5 년이상~1 0 년이하 ☐1 0 년이상

II： 일상 생활에 대해서

1. 당신이 일본에 머무르는 목적에 대해 하나만 고르세요.
- ☐학위 취득을 위해
- ☐취직을 하기 위해
- ☐일본어 실력을 키우기 위해
- ☐교토에 살고 싶기 때문에
- ☐일본의 문화와 전통에 좋은 인상을 갖고 있기 때문에

- ☐별 다른 이유가 없다.
- ☐기타（ ）

2. 일상 생활에서 일본어를 쓰는 것을 어떻게 느끼세요?
- ☐일본어 쓰는 것이 즐겁다.
- ☐일본어를 쓰는데 어려움이 없다.
- ☐필요할 때 말고는 굳이 일본어를 사용하지 않는다.
- ☐일본어 쓰는 것을 좋아하지 않는다.
- ☐기타（ ）

3. 일본인들과 함께 시간을 보내는 것을 어떻게 느끼세요?
- ☐매우 즐겁다.
- ☐즐겁다.
- ☐별 다른 감정이 없다.
- ☐일본인들과 다소 많은 시간을 보내지 않는다.
- ☐기타（ ）

4. 당신이 일본에 살고 있는 동안 문화의 관점에서 가장 어려운 것은 무엇입니까?

5. 일본에서의 생활은 어떻습니까? 1 부터 10 까지의 숫자로 표현하세요. 10 으로 갈수록 가장 즐거운 것.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
별로 즐겁지 않다 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ 매우 즐겁다

6. 일본에서 즐거운 것과 그렇지 않는 것을 적으세요.

7. 어떤 것이 일본에서의 삶을 더욱 즐겁게 해주나요? 의견을 적으세요.

8. 다른 일본 지역과 도시에 비교하여 교토의 어떤 점이 독특하다고 생각하나요? 의견을 적으세요.

III： 일에 대해 어떻게 생각하세요?

- 1-1. 학위를 끝내고 일본에서 일자리를 찾고 싶습니까?
- ☐네

- ☐ 아니요
- ☐ 지금은 아니지만 나중에
- ☐ 잘 모르겠다.

1-2. 만약 1-1 에서 네라고 대답했다면, 현재 당신의 구직은 어떤 상황입니까?

- ☐ 구직중
- ☐ 아무것도 안 한다.
- ☐ 일자리를 찾았다.
- ☐ 일자리를 찾았지만 다른 것도 알아보고 있다.

1-3. 만약 1-1 번 질문에 네라고 했다면, 왜 일본에서 일하고 싶은가요?

1-4. 만약 1-1 번 질문에 아니요 라고 대답했거나 지금은 아니지만 나중에라고 했다면, 일본에서 일하는 것이 왜 가치가 없고 어렵거나 가능성이 없다고 생각했나요?

2. 일본에서 인턴을 한 적 있나요?

- ☐ 유급 인턴을 했습니다.
- ☐ 무급 인턴을 했습니다.
- ☐ 기타 ()

3. 일본의 인턴에 대해 어떻게 생각하십니까? 의견을 적으세요.

4. 만약 일본에서 일한다면, 어떤 것이 가장 걱정되니까? 생각하는 보기가 아래에 없다면 기타 공간에 적어주세요. (3 개 이하)

- | | | |
|---------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| ☐ 일본어 실력 | ☐ 인간 관계 | ☐ 일본의 기업 문화 |
| ☐ 승진 | ☐ 회사 내 문화 | ☐ 일하는 시간 |
| ☐ 가족 | ☐ 기타 () | |

5. 교도에 본사가 위치하고 있는 회사를 안다면 아는 대로 적으세요. 만약 모른다면 이 질문은 대답하지 않아도 됩니다.