

「国際人材の採用に関するアンケート」調査報告

—日本企業における外国人留学生等の国際学生の採用活動—

名古屋大学 国際教育交流センター
アドバイジング部門 キャリア支援室

坂 井 伸 彰

要旨

日本企業のグローバル展開が加速する中、政府は外国人留学生の日本企業への就職を支援する方針を打ち出した。そのためには、外国人留学生や海外留学経験を持つ学生の特徴を活かした選考・採用を行なうことが必要だと考えられる。名古屋大学では、外国人留学生や海外への留学経験を持つ学生（以下、海外留学生と表記）等の国際学生¹の採用に関するアンケート調査を実施した。その結果、回答企業136社のうち、外国人留学生に特別枠を設けて選考活動を行なう企業は12社、海外留学生への特別枠を設ける企業は僅か6社に留まることが判明した。つまり、多くの日本企業では、国際的なバックグラウンドを持つ学生の特徴を十分考慮できないまま、新卒一括採用という画一的な枠組（選考時期・基準）で採用活動を行なっているのが実態だと言える。その一方、外国人留学生の採用を2017年より踏み切った企業2社の人事担当者に聞き取り調査を行なった結果、一般学生の枠組みを越えた採用活動を実施し、日本での滞在意向、キャリアパス等、応募者である外国人留学生と企業側の双方が、互いの認識を何度も確認し合う場面を作っていることが分かった。

キーワード

国際学生、外国人留学生、海外留学生、新卒採用、就職活動、キャリア支援

目次

1. はじめに
2. 調査の目的・方法
3. 調査結果
4. まとめ

1. はじめに

政府は「ニッポン一億総活躍プラン」において、大卒の外国人留学生の日本国内での就職率を現状の3割から5割に引き上げるため、ビザ審査の優遇措置や各大学へのインターンシップ及びキャリア教育に対する支援を強化する方針を打ち出した（平成28年6月2日閣議決定）。その一方、日本企業の多くが新卒採用活動時には「外国人留学生を特別視していない（採用方針は一般/日本人学生と同じ）」ということが、複数の調査結果で報告されている。例えば、「企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査」（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2015）では、新卒正社員の留学生を採用した企業（109社）のうち、「日本人学生と区別なく採用」したのは88社（全体の81%）であり、「別枠で採用」したのは14社（全体の13%）に過ぎないことが報告されている。この他にも、外国人留学生に入社後に求める日本語コミュニケーションレベルについて、文系であれば約82%、理系であれば約76%の企業が、ビジネス上級レベル以上の日本語力が必要と答えた調査報告もある（株式会社ディスコ 2016）。こうしたことから岩崎（2015）は、「政策意図とは異なり、日本企業の多くが外国人留学生などの高度外国人

¹ 本稿では、外国人留学生、海外留学経験を有する学生（海外留学生）、本学入学前に海外での長期滞在経験を持つ学生（帰国生）等、国際的なバックグラウンドを持つ学生の総称として「国際学生」という用語を使用している。

材を採用する必要性を感じておらず、社内のコミュニケーションでは日本語が必須であるため、外国人には高度な日本語能力を求めている」と指摘している。この他に、主に欧米諸国に留学する学部4年や修士2年の海外留学生が、留学期間を満了する6月以降に日本に帰国をしても、多くの企業が春季に採用活動を終了しているため、卒業年度を1年遅らせて就職活動を行なうケースが各大学で問題となっている（日本経済新聞 2017年3月17日記事）。

2. 調査の目的・方法

このような背景を踏まえ、筆者の所属する名古屋大学国際教育交流センターアドバイジング部門キャリア支援室では、名古屋大学が関わりを持つ企業（名古屋大学OB・OGが在籍している企業、或いは名古屋大学学生への採用意向を持つ企業）に対し、外国人留学生をはじめ海外留学生等の国際学生の採用に関する最新動向を調査し、その採用・受入時の課題について考察を行いたいと考えた。調査方法としては、先ず、下記に示す調査概要に従い質問紙調査を実施した。その上で、2017年に名古屋大学の外国人留学生を採用する企業2社の人事担当者に取り組み調査を行ない、外国人留学生を中心とした国際学生の採用・受入に関する現状と課題について、その実態の把握を試みた。

【調査概要】

- (1) 質問紙調査（題目：「国際人材の採用に関するアンケート」）（*巻末資料参照）
 - ・調査対象：名古屋大学学生支援課就職支援室が繋がりを持つ企業 900社
 - ・調査方法：アンケート票を郵送し、FAX又はEメールにて回答を回収
 - ・調査期間：2016年5月9日～6月10日
 - ・回答者数：136社（回答率：15.1%）
- (2) 聞き取り調査
 - ・調査対象：上記質問紙調査に回答し、2017年に名古屋大学外国人留学生を採用する企業の人事担当者
 - ・調査実施日：2016年7月20日及び8月9日

3. 調査結果

(1) 質問紙調査（題目：「国際人材の採用に関するアンケート」）

Q1. 外国人留学生・海外留学生・帰国生の採用を行っている

外国人留学生に限らず、海外留学経験学生、帰国生など国際的なバックグラウンドを持つ学生の採用活動を行っているのかを尋ねたところ104社（約76%）が「はい」と回答し、90社（約66%）が「採用実績有り」と回答した。一方、32社（約24%）の企業は「いいえ」と回答しており、外国人留学生や海外留学生等の国際学生の採用・登用が企業において充分には進んでいない（その必要性が、必ずしも全ての企業で求められていない）ことが伺える。

以降の設問では、「Q1. 外国人留学生・海外留学生・帰国生の採用を行っている」に対し「はい」或いは「いいえ」と回答した企業の内訳を示し、「外国人留学生等の国際学生の採用を進めている企業群」及び「国際学生の採用を進めていない企業群」で顕著と言える傾向を取り上げて説明を行なう。

Q2. 秋卒業生への採用活動について

主に海外留学経験学生や欧米基準の学位プログラムを卒業・修了する学生を考慮して、各企業は秋季にも採用活動を実施しているのか、或いは秋入社に対応しているのかを尋ねた。その結果、秋季採用活動を実施している企業は計26社（約19%）、秋入社に対応している企業は計28社（約21%）、春入社のみ対応している企業は計82社（約61%）であった。特に、Q1で「外国人留学生・海外留学生・帰国生の採用を行なっている」と答えた企業104社のうち、61社が「春入社対応のみ」に対応していると回答した。このことから、国際学生の採用を進めている企業であっても、秋季採用や秋入社等、従来の新卒一括採用の方式にとらわれず柔軟な採用活動を行う企業は少ないことが伺える。

Q3. 外国人留学生・海外留学生等に特化した企業説明会を実施している

外国人留学生や海外留学生等に特化した企業説明会を実施している企業は22社（約16%）であり、今後検討予定と回答した企業は20社（約15%）であった。一方、本設問に対し「いいえ」と回答した企業は全体の

図1. 「Q1. 外国人留学生・海外留学生・帰国生の採用を行っている」集計結果

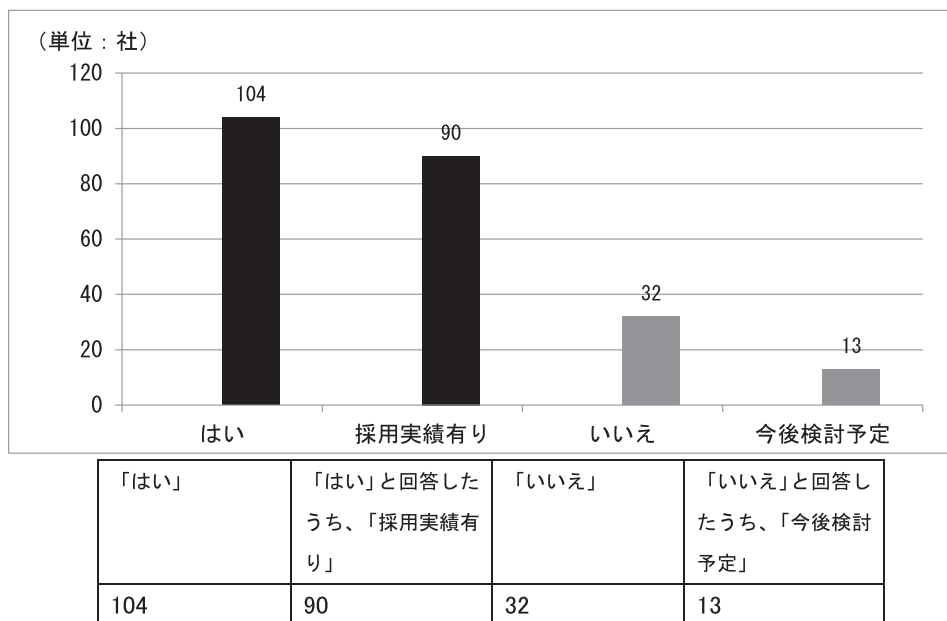
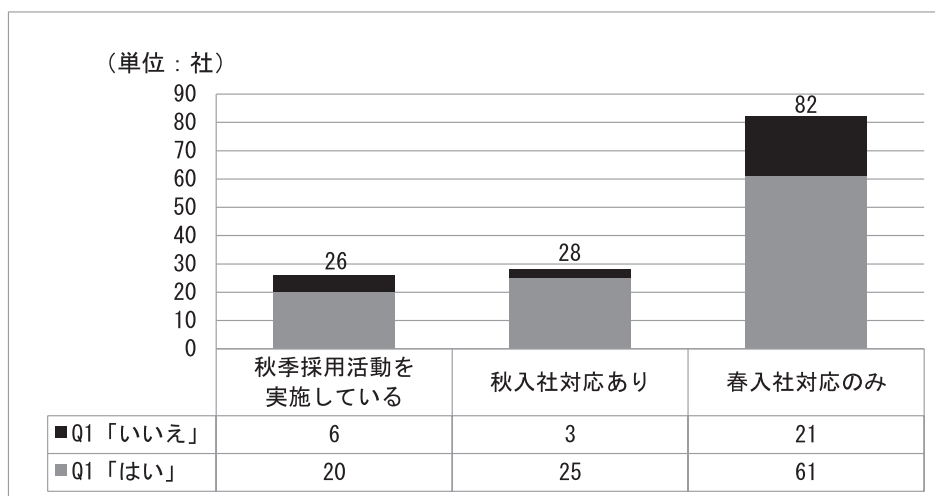


図2. 「Q2. 秋卒業生への採用活動について」集計結果 (※複数選択可)



8割を超える結果(94社)となった。この結果からも、外国人留学生や海外留学生だからこそ採用したいと考える企業は未だ少なく、一般学生と同じ基準で選考を行う企業が圧倒的多数を占めていることが分かる。

特に、Q1で「外国人留学生・海外留学生・帰国生等を採用を行っている」と答えた企業104社のうち66社は、これらの学生に特化した企業説明会を実施していない。こうした企業は、一般学生や国際学生という属性は考慮せず、自社に相応しい人材であれば採用するという方針を持つため、国際学生にフォーカスした広報活動をわざわざ実施する必要性を感じていないことが伺える。

Q4. 採用方針について

新卒採用時に特別選考枠を設置しているかを尋ねたところ、「外国人留学生」には12社(約9%)が、「海外留学生」には6社(約4%)が、「帰国生」には6社(約4%)が特別選考枠を設置していると回答があった。一方で、「特別選考枠を設けず、日本人学生と同じ条件で選考」と回答した企業は多数(112社、約82%)を占める形となった。この結果からも、多くの企業は、一般学生(日本人学生)、外国人留学生、海外留学生等を区別することなく、基本的に同じ条件で選考活動を行なっていること(即ち書類選考から面接試験等、全ての選考プロセスで日本語が必要となること)が伺え

図3. 「Q3. 外国人留学生・海外留学生等に特化した企業説明会を実施している」集計結果

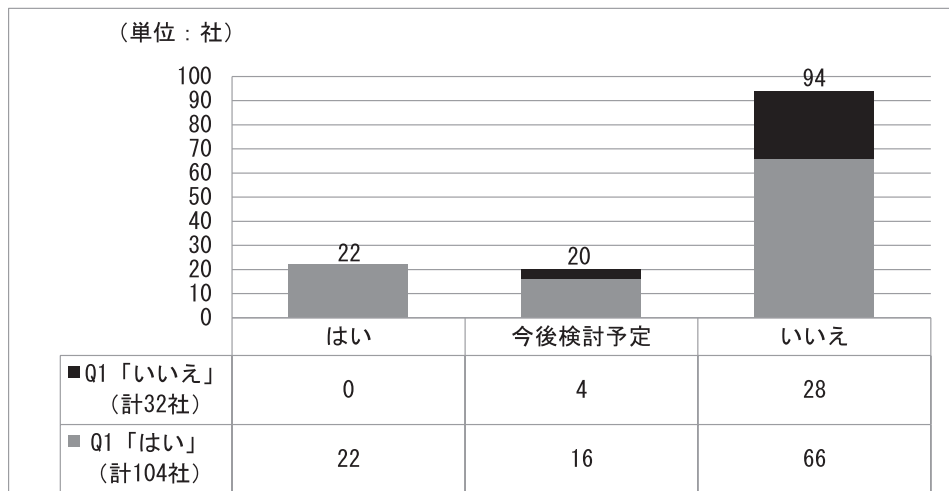
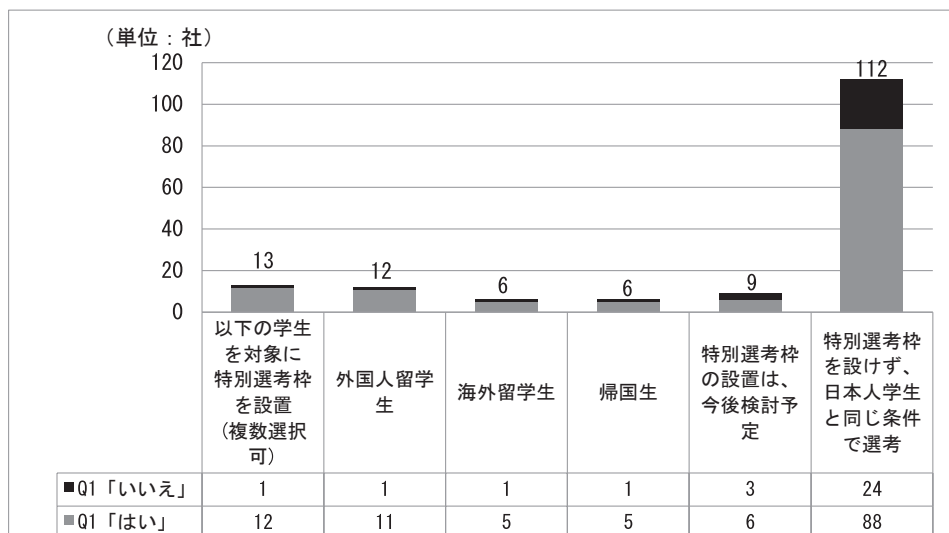


図4. 「Q4. 採用方針について」集計結果



る。そのため、外国人留学生には一般学生（日本人学生）と同レベルの日本語によるコミュニケーションスキルが求められ、必然的に外国人留学生は言語面でのハンディキャップを背負うことになる。また、海外留学生の場合、6月以降に日本に帰国した場合、就職活動に乗り遅れてしまう恐れがあるが、企業側は特別な配慮を行っていないことも分かる。

また、「特別選考枠を設けず、日本人学生と同じ条件で選考」と回答した企業112社のうち、88社はQ1で「外国人留学生・海外留学生・帰国生の採用を行っている」と回答している。つまり、国際的なバックグラウンドを有する社員を採用する企業でも、基本的には日本人学生と同じ選考基準で採用していることから、外国人社員や海外経験を持つ社員が自らの長所やスキル

を発揮して仕事を行える環境やキャリアパスは、社内で確保されていない可能性もある。

Q5. 選考試験の使用言語について

125社（約92%）の企業が、選考試験を日本語で実施しており、試験の一部を英語等の外国語で実施している企業は9社（約7%）であった。特に、Q1で「外国人留学生・海外留学生・帰国生の採用を行っている」と回答した104社の企業のうち、95社が日本語で選考試験を実施するという結果となった。このことから、国際学生を採用する企業の殆どが、外国人留学生に日本人と同レベルの日本語能力を求めていることが分かる。

図5. 「Q5. 選考試験の使用言語について」集計結果

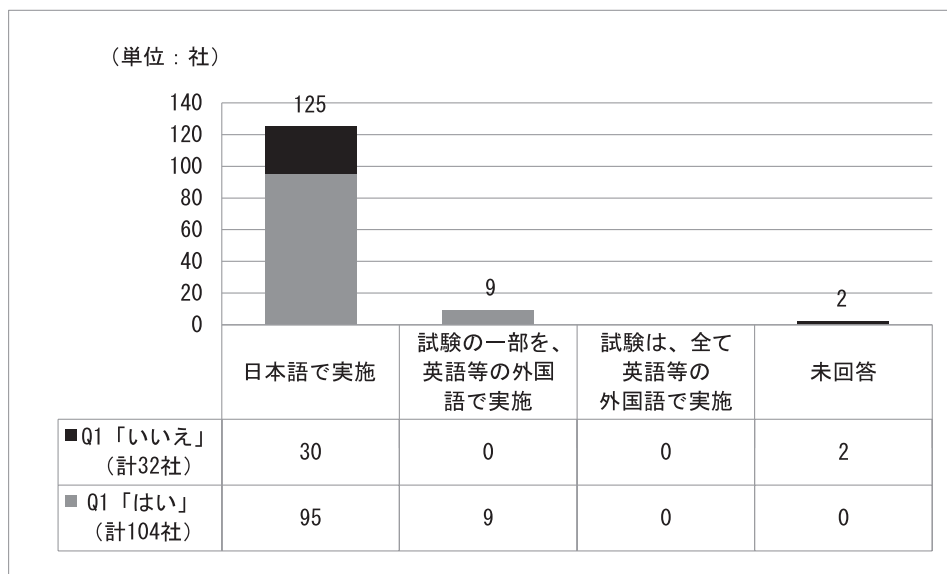
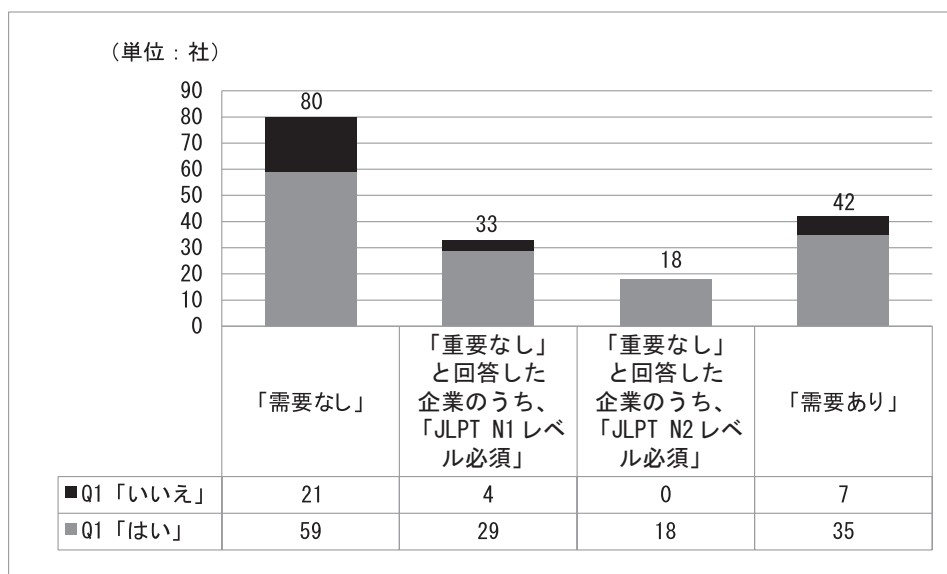


図6. 「Q6. 外国語能力の需要について」集計結果



Q6. 外国語能力の需要について

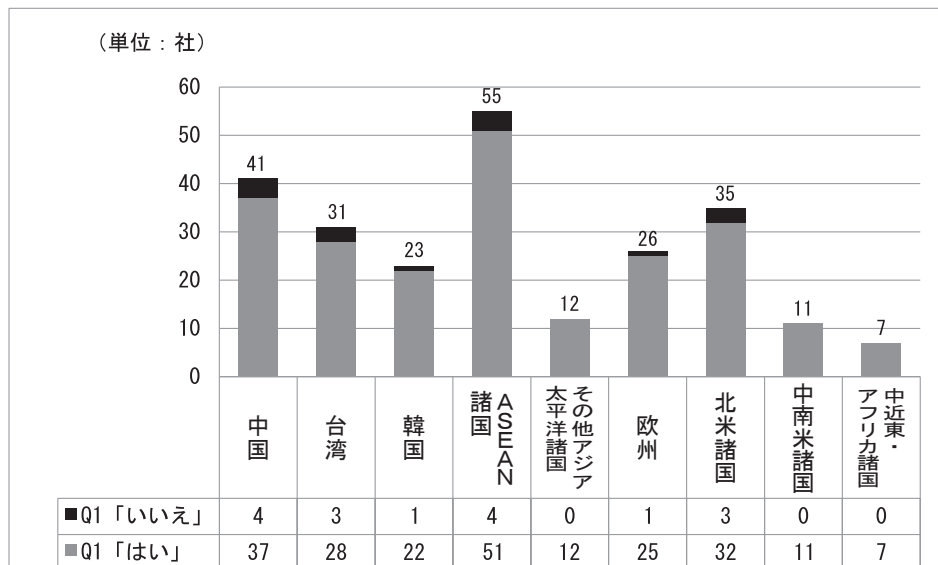
国際学生の採用時における（日本語以外の）外国語能力の需要について尋ねたところ、「需要なし」と答えた企業は80社に上った。但し、そのうち33社（約24％）は日本語能力試験（JLPT）N1レベルの保有を求めており（その33社の中で29社は国際学生を採用すると答えた企業）、同試験N2レベルでは18社（約13％）が必要と回答した。この他に外国語能力の「需要あり」と答えた企業は42社（約31％）であり、具体的な希望言語を自由記述で記載を求めたところ、英語が18社、中国語が5社、韓国語が2社、スペイン語、イタリア語、

ベトナム語がそれぞれ1社、回答があった。

Q7. 外国人留学生採用において、特に興味のある学生の出身国（複数選択可）

採用時に興味のある学生の出身国を複数の選択が可能な形で回答を求めたところ、ASEAN 諸国55社（約40％）、中国41社（約30％）、北米35社（約26％）、台湾31社（約23％）、欧州26社（約19％）、韓国23社（約17％）等という結果になった。日本企業の進出が著しいアジア諸国に偏りが見られるものの、欧米諸国の出身学生にも一定の需要が見られる結果となった。な

図7. 「Q7. 外国人留学生採用において、特に興味のある学生の出身国」集計結果（複数選択可）



お、本項目では、「国際学生を採用する」と回答した企業は勿論、「採用しない」と回答した企業でも、幾つかの国・地域の出身学生への興味を示していることが分かった。今後のグローバル展開を見据え、これらの国・地域への関心を企業側が既に示していることの表われとも言えよう。

Q8. 外国人留学生の採用活動を行う上で課題等ございましたら、ご記入ください（自由記述）

外国人留学生に対する採用活動上の課題を各企業に尋ねた結果、主に「社内の受入体制が不十分」であること、「留学生の日本語能力が不十分」という2点に回答が多く寄せられた。自由記述で回答を求めたにも関わらず、この2点に回答が集中したことから、企業側の受入体制（従業員の語学力、社内及び取引先の理解不足、採用ノウハウの不足等）と外国人留学生に求める能力や資質（日本語能力や就業観）との間に大きなギャップが存在していることが伺える。この他に、「求める人物像にマッチする学生との出会いが少ない」という意見や、「イスラム教徒への宗教上の配慮が必要」或いは「技術流出を懸念」という意見等も寄せられた。次表は、本設問への回答をまとめたものである。

Q9. 名古屋大学キャリア支援室と連携した採用活動、インターンシップや、名古屋大学からのヒアリング訪問などへの協働に興味がある

筆者の勤務するキャリア支援室との協働の可能性に

ついて尋ねた所、80社の企業が関心を示し、そのうち「詳しい話しを聞きたい」と回答を寄せた企業は22社であった。新卒採用時における外国人留学生や海外留学生への理解が充分とは言い難い状況にも関わらず、多数の企業から今後の協業に向けて前向きな回答が寄せられた。これらの企業の数社とは、国際学生に特化したインターンシップ等のキャリア教育に関する協業に向け、現在協議を進めている。

Q10. その他、ご意見（例：外国人留学生に対する期待）及び名古屋大学へのご要望など（自由記述）

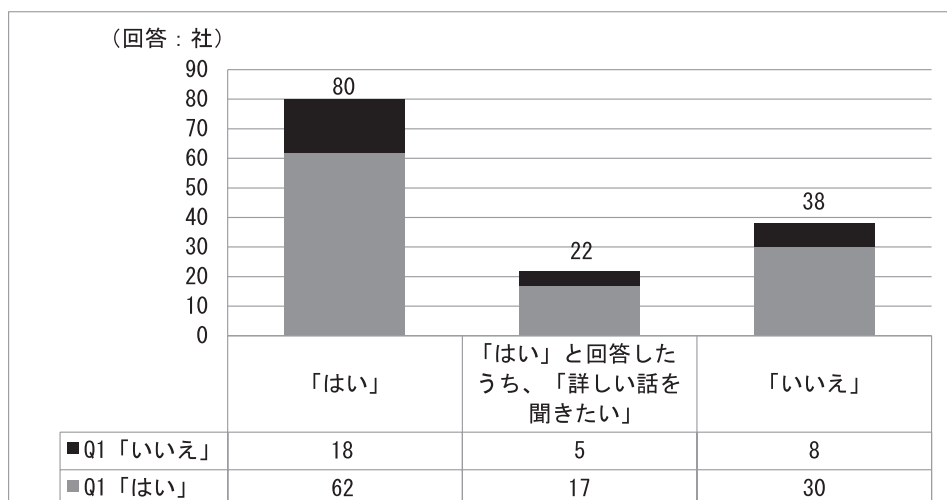
最後に自由記述形式で外国人留学生など国際学生の採用に関する意見を募ったところ、以下の意見が寄せられた。

- ・ここ数年留学生採用に力を入れている。採用から入社後のサポートまで一貫した社内制度を強化していくことが課題。（アパレル）
- ・貴部署と連携したインターンやヒアリングの機会があったら是非参加したい。（化学）
- ・国際人材の期待が増すばかりである。（自動車部品）
- ・欧米系の留学生採用に興味を持っている。説明会を開催し採用に結び付けたい。（機械）
- ・これまでは留学生採用はしていなかったが、海外展開が本格的になり興味を持っている。会社に興味を持っている学生がいれば企業説明会をしたいので教えて欲しい。（IT）

表1. 「Q8. 外国人留学生の採用活動を行う上で課題等ございましたら、ご記入ください」回答一覧（自由記述）

「社内の受入体制が不十分」 (化学, 機械, 電機, 住宅, 食品, 運輸, 教育, IT 等, 20社より回答)
「留学生の日本語能力が不十分」 (マスコミ, 化学, 電機, 機械, 運輸, 流通, サービス業等, 20社より回答)
「採用実績がない・採用活動のノウハウ不足・能力の見極めが難しい」 (運輸, 機械, 金融, 製鉄業等, 4社より回答)
「(外国人従業員の) 定着率の向上, 離職・定着可能性の見極め」等 (自動車部品, 化学, IT 業等, 3社より回答)
「職業観の違い, 留学生が日本での就職を望んでいない, 日本での就労継続意欲」等 (自動車部品等, 3社より回答)
「取引先対応が不安, 取引先から理解が得られないことが多い」(機械, IT 等, 3社より回答)
「従業員の外国語能力が不十分, 外国人への理解が進んでいない」(金属, IT 等, 2社より回答)
「イスラム教徒の宗教上の配慮の対応」(自動車部品等, 2社より回答)
「求める人物像にマッチする学生との出会いが少ない」(機械メーカーより回答)
「技術流出を懸念」(IT 企業より回答)

図8. 「Q9. 名古屋大学キャリア支援室と連携した採用活動, インターンシップや, 名古屋大学からのヒアリング訪問などへの協働に興味がある」集計結果



- ・日本語だけでなく、ビジネスマナーについても大学で指導してほしい。(IT)
- ・東南アジア中心に優秀な学生が多いと感じている。(機械)
- ・ドメスティックな日本の会社と理解していただきたい。(化学)
- ・インターンの受入は難しいが、採用中心に検討を進めたい。(機械)
- ・防衛系なので、留学生を採用することは困難。(機械)
- ・2016年入社の留学生は14名, 積極的に採用している。(自動車部品)
- ・毎年留学生を1~2名採用している, システムエンジニアとして。(IT)
- ・外国人留学生の企業に対する要望事項が知りたい。(金融)
- ・2016年, 2017年と名大から中国人学生を1名ずつ採用している。(建築)
- ・ご縁があって入社頂く外国人留学生(もしくは海外の外国人学生)の方には, やりがいを持って長く日本で働いて欲しい。そのためには, 当社としても各種受入体制の充実を図っていきたい。(エネルギー)

(2) 聞き取り調査

国際学生の採用に関わる実態をさらに詳しく把握するため、人事担当者への聞き取り調査を行なった。調査対象者は、本質問紙調査で外国人留学生に特別枠を設けて採用すると回答し、2017年より名古屋大学の外国人留学生を採用する2社の企業の人事担当者である。

【調査対象企業】

- ・A社（インフラ企業／従業員数：約3,000名）
- ・B社（金融機関／従業員数：約3,500名）

【質問事項】

- Q1. 国際学生の採用状況及び採用理由
- Q2. 国際学生に対するニーズ
- Q3. 選考試験時の配慮及び工夫

< A社人事担当者へのインタビュー（調査日：2016年7月20日） >

Q1. 国際学生の採用状況及び採用理由

創業100年を間もなく迎えるA社では、海外留学経験を有する社員或いは帰国生の社員は在籍していたが、これまで中途採用を含め、外国籍社員を採用した実績が無かった。しかし、2016年に同社として初めて名古屋大学文系学部卒業見込者である東南アジア出身学生に内々定を通知することになった。その理由として、A社では海外の調達先が拡大する一途に有ることから、社内のグローバル事業を牽引できる人材の確保が急務となり、外国人留学生の採用に踏み切ることになった。

Q2. 国際学生に対するニーズ

A社では、外国人留学生の採用活動を通じて「英語に堪能であれば、日常会話程度の日本語が出来れば良い」と考えていた（そのため、日本人と同等レベルの日本語力は採用時点では求めていなかった）。具体的には、「英語及び母国語で、東南アジア地域の企業（調達先）とのコミュニケーションが取れる人材を採用したい」と人事担当者は思っていた。また、「将来は現地法人の幹部候補として育成したいと考えている」という。この他に、「多様な価値観を持つ人材を登用することで、社内のダイバーシティ（多様性）をさらに推進したい」という思いもあった。

Q3. 選考試験時の配慮及び工夫

A社では、筆記試験を実施する際に、当該学生のた

めに英語で受験できるよう配慮を行なった。また入社直後の配属予定先へのイメージにギャップを生じさせないように、配属予定部署のトップ自らが当該学生と面接を行なうようにした。また、面接時には、「当該学生が何故母国ではなく日本での就職を希望しているのか、将来は母国に帰国する意思は本当に無いのか（日本で長く働く希望を持っているのか）を何度も確認するようにした」という。そして、「一般社員とは違うキャリアパスとなることが予想されるため、当該学生に相応しいキャリアパスを本人に内定を出す前に、社内で何度も検討を重ねた」そうである。

< B社人事担当者へのインタビュー（調査日：2016年8月9日） >

Q1. 国際学生の採用状況及び採用理由

B社の場合、過去に外国人留学生を1名採用したが、本年より毎年定期的に外国人留学生を中心に採用する方針となった。その背景には、同社の海外事業部にて日本の法人顧客の海外進出時の支援を行えるような、海外現地と日本とを繋げる人材を求めていることが挙げられる。この他に、B社では、東海地域の顧客企業が、海外展開やインバウンド需要の取込みをさらに加速させることから、外国人留学生等の国際学生を採用したいという意欲が高まると想定している。そのため、「自社で率先して国際学生を採用し、顧客企業にその採用及び受入れのノウハウを提供したいと考えようになった」という。

Q2. 国際学生に対するニーズ

B社は、国際学生に対し「10年後には、海外現地法人の幹部候補として活躍できるよう育成したい」という思いを持って、採用活動を行なった。具体的には、「まずは当面は国内の数部署で経験を積み、将来は海外の現地法人に派遣したい」という。入社後の最初の配属部署は海外事業部を予定しており、当面はその部署で「海外と日本との“橋渡し役”を期待したい」という思いがあったという。

Q3. 選考試験時の配慮及び工夫

B社でも、一般学生の採用活動とは切り離して、国際学生採用のための特別枠を設けて選考を行なっていた。具体的には、「日本人（日本企業）の顧客対応が求められるため、日本文化を受け止められる“素直さ”を採用試験では重視した」という。

4. まとめ

このように、本調査においても、他の調査報告書同様、外国人留学生や海外留学生に対し、採用活動上での特別な配慮を行なう企業はごく少数に留まっていること、外国人留学生には日本人と同レベルの日本語力を期待していることが分かった。その要因として、受入体制の不備、社内や取引先の理解不足、従業員の語学力不足等の企業側の課題に加え、留学生の日本語能力や就業観を課題視する指摘も多く寄せられた。しかしながら、日本企業が画一的な採用活動を進める限り、多様なバックグラウンドを持つ国際学生の長所が評価されているとは言い難い。新卒一括採用という旧来の画一的な雇用習慣のために、国際学生の採用や定着が進まず、人材の多様性が企業内で進展せず、国際化も一向に進まないのではなからうか。

その一方、今後の国際展開を見据えて外国人留学生への採用に関心を示す旨を答えた企業や、名古屋大学とのキャリア教育活動に関わる協業に前向きな意向を示した企業も多く存在した。また聞き取り調査では、外国人留学生などの国際学生への採用を積極的に行なう企業では、国際学生の特徴を考慮した採用活動を別途実施し、具体的な配属先を想定した選考試験を行っていた。そして、日本での滞在意向、キャリアパス等、応募者と企業側の双方が互いの認識を丁寧にすり合わせていた。

若年層の就職・キャリア支援では、学生に対する自己理解、職業理解、インターンシップ等の啓発的経験

を促すことが重要と言われて久しい。しかし、国際学生への就職・キャリア支援担当者には、企業側に上述の2社のような思考と取組みを取り入れるよう働きかけること、そしてこのような姿勢を持つ企業を国際学生に周知することも必要であろう。

筆者は、引き続き企業側との連携を模索し、外国人留学生や海外留学生等の国際学生だからこそ必要とされるキャリア支援活動の更なる充実を図りたい。

参考文献

- 岩崎薫里(2015)「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 Vol.15 No.58 (2015年11月), pp.1-38.
- 株式会社ディスコ(2016)「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査<2016年11月調査>」
<<http://www.disc.co.jp/uploads/2016/12/2016kigyougaiikoku-report.pdf>>
(2017年3月18日閲覧)
- 首相官邸「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)
<<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/pdf/plan1.pdf>>
(2017年3月18日閲覧)
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2015)「企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査」
<<http://www.jil.go.jp/institute/research/2013/documents/0110.pdf>>
(2017年3月18日閲覧)
- 日本経済新聞2017年3月17日朝刊記事「就活、留学組なお寒風 6月解禁「間に合わない」」

【添付資料】

平成28年5月吉日

人事部新卒採用ご担当者様

名古屋大学 国際教育交流センター
アドバイジング部門 キャリア支援室
特任講師 坂井 伸彰

『国際人材の採用に関するアンケート』ご協力へのお願い

拝啓 新緑の候、貴社ますますご盛栄のこととお慶び申し上げます。また、日頃は格別のご厚情を賜り、厚く御礼申し上げます。

私共、名古屋大学 国際教育交流センター キャリア支援室では、本学に在籍する外国人留学生・海外留学生・帰国子女生等に特化した就職・キャリア支援に関する教育活動を実施しております。

この度、本学にて開催を予定している「学内合同企業説明・選考会」及び「学内個別選考会」にご参加頂きたい企業・法人の皆様を対象に、国際人材の採用に関するご意見を伺いたく、アンケートのご協力をお願い致したく存じます。

本件へのご協力を頂ける場合、お忙しい中大変恐縮ではございますが、平成28年6月10日(金)迄を目処にご返送(返信)頂けますと幸いです。

何卒、ご高配を賜りますよう、宜しくお願い申し上げます。

記

名称：国際人材採用についてのアンケート - 1枚

ご提出方法：名古屋大学 国際教育交流センター キャリア支援室へ Fax、
または PDF ファイルを E メールにて返信

ご提出宛先：〒464-8601 名古屋市千種区不老町
名古屋大学 国際教育交流センター
アドバイジング部門 キャリア支援室 担当：坂井・大河内
FAX: (052)-789-3517 TEL: (052)747-6768
EMAIL: career@iee.nagoya-u.ac.jp

なお、当アンケートについてご不明な点等ございましたら、上記までご連絡ください。未筆ながら、貴社の益々のご発展をお祈り申し上げます。

敬具

国際人材の採用に関するアンケート

会社名			
回答者氏名		所属部署	
電話番号			
Email	@		

Q1	現在、外国人留学生・海外留学生・帰国子女生の採用を行っている	<input type="checkbox"/> はい (<input type="checkbox"/> 採用実績あり) <input type="checkbox"/> いいえ (<input type="checkbox"/> 今後検討予定)
Q2	秋卒業生への採用活動について	<input type="checkbox"/> 秋季採用活動を実施している <input type="checkbox"/> 秋入社対応あり <input type="checkbox"/> 春入社対応のみ
Q3	外国人留学生・海外留学生等に特化した企業説明会を実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ (<input type="checkbox"/> 今後検討予定)
Q4	採用方針について	<input type="checkbox"/> 以下の学生を対象に、特別選考枠を設置 <small>(該当する場合、○で囲んで下さい ※複数選択可)</small> <small>外国人留学生 海外留学生 帰国子女生</small> <input type="checkbox"/> 特別選考枠の設置は、今後検討予定 <input type="checkbox"/> 特別選考枠を設けず、日本人学生と同じ条件で選考
Q5	選考試験の使用言語について	<input type="checkbox"/> 日本語で実施 <input type="checkbox"/> 試験の一部を、英語等の外国語で実施 <input type="checkbox"/> 試験は、全て英語等の外国語で実施
Q6	外国語能力に対する需要 例：日本語を得意としない (JLPTN3 かそれ以下) が、母国語に加え英語がネイティブレベル 等	<input type="checkbox"/> 必要なし (<input type="checkbox"/> JLPT N1(1級) レベル必須) <small>(<input type="checkbox"/> JLPT N2(2級) レベル必須)</small> <input type="checkbox"/> 需要あり (希望言語：)
Q7	留学生採用において、特に興味のある学生の出身国 (複数記入可) ※具体的にフォーカスしている国があれば国名をご記入ください。	該当地域を○で囲んで下さい 中国・台湾 韓国 ASEAN 諸国 その他アジア太平洋諸国 欧州 北米諸国 中南米諸国 中近東・アフリカ諸国 国名：
Q8	外国人留学生の採用活動を行う上で課題等ございましたら、ご記入下さい (自由記述) 例：社内の受入体制が不十分、留学生の日本語能力が充分ではない 等	
Q9	本学キャリア支援室と連携した採用活動、インターシップや、本学からのヒアリング訪問などへの協働に興味がある	<input type="checkbox"/> はい (<input type="checkbox"/> 詳しい話を聞きたい) <input type="checkbox"/> いいえ
その他、ご意見 (例：外国人留学生に対する期待) 及び本学へのご要望など		

アンケートは以上です。ご協力、心より御礼申し上げます。

返信先：(Fax) 052-789-3517 (Email) career@iee.nagoya-u.ac.jp

(住所) 〒464-8601 名古屋市中種区不老町 (Tel) 052-747-6768

担 当：名古屋大学 国際教育交流センター キャリア支援室 坂井・大河内