

アジアの友

The Asia-no Tomo

2-3

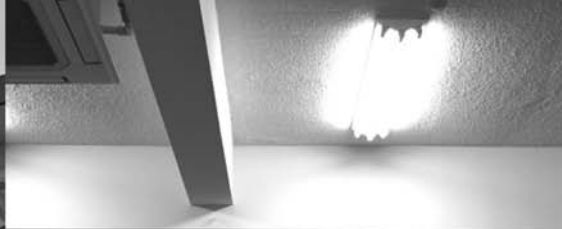
FEBRUARY-MARCH

2011

留学生の日本就職は、今

採用・就労状況調査から見る企業と留学生、それぞれの意識





ABK 年末恒例行事

餅つき開催! (2010/12/28)

この日は朝から会館大掃除。職員と在館生総出で大掃除を行いました。掃除が終わったあとは恒例の餅つき。留学生がかわるがわる杵を持って餅つきに挑戦しました。納豆、大根おろし、きなこ、ごま、おしるこ・・・みんなでできたてのやわらかい餅を味わいました。



月刊 アジアの友

2011年2-3月号 第489号

目次

- 2 ご挨拶 (財) アジア学生文化協会 理事長 小木曾 友
- 4 巻頭
留学生の日本就職は、今
～採用・就労状況調査から見る企業と留学生、それぞれの意識
- 20 インタビュー
留学生の就活Ⅳ
「私の日本就職 ドンズンさんの場合」
- 25 お知らせ
TPA 主催、タイ ABK-AOTS 同窓会・TNI 共催 講演会
「堅固なる企業となるための革新的組織作り」開催 (タイ・バンコク)
- 26 知友会通信 奨学金情報
- 28 MEMBERS ご入会・ご寄付のご報告
- 30 ABK 同窓生募金 (2011 年 1 月 31 日現在)
- 32 募金に関するメール

<表紙写真> 文京区の国際交流フェスタ 2011 (2/19 開催) にて、
成澤文京区長 (後列左から 6 人目) と ABK 日本語学校生たち

ご挨拶

(財) アジア学生文化協会 理事長 小木曾 友

春暖の候、愈々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、ここで私は、かつて ABK で生活した一人の元留学生が最近提起した問題をご紹介します、私たち日本人の側がどのようにこれに対応したらよいか、を考えてみたいと思います。

2010 年 12 月 23 日付読売新聞は、次のような記事を報じています。

【北京＝大木聖馬】中国の有名 5 大学で、日本との交流センターを作る計画が進んでいる。

尖閣諸島沖の漁船衝突事件以来、日中の国民感情が悪化した経緯を踏まえ、学生や研究者の交流を支援して若い世代間の相互理解を深める狙いだ。中日青年交流センターの建設が予定されているのは、北京大、清華大、復旦大、上海交通大学、浙江大。香港の実業家、曹其鏞（そうきよう）さん（71）が各大学に 2000 万元（約 2 億 5000 万円）の資金を提供し、学生や研究者用の交流施設や留学生らの宿舎を建設する。（中略）「5 大学は中国社会で中枢を担う優秀な人材を輩出している。日本の学生と交流を深め、友情を築いて欲しい」と述べ、今後日本の大学にも同様のセンター設立を呼びかける考えだ。

文中にある香港の曹其鏞（Ronald Chao Kee Young）さんは、1957 年、日本へ留学し、東京大学工学部を卒業した後帰国、父の創設した会社（ノーベルエンタープライズ社）の跡を継いで社長、会長を歴任し、香港実業界で活躍されました。日本留学中は、60 年 7 月～62 年 8 月、穂積五一氏（(財) アジア学生文

化協会初代理事長）の創設したアジア文化会館（ABK・東京都文京区）に第一期生として滞在し、アジア・アフリカ・ラテンアメリカの留学生・技術研修生、日本人学生たちと生活を共にし交流を深めました。爾来ほぼ 50 年、穂積五一氏、田井重治氏（(財) アジア学生文化協会前理事長）、杉浦正健氏（同創設関係者、元法務大臣）、小木曾友氏（同現理事長）等の ABK 関係者をはじめ、日本各界の人々と親交を深めながら、日中民間交流の促進に熱意を注がれ、今日に及んでいます。曹さんが、このようなことを考えられるに至った背景には、今日の日中関係に対する深い憂慮がありますが、そのような思いを克明につづった日本各界の友人にあてた呼びかけ文「ご友人の皆様」が出されていますので、ここに掲載いたします。

中日二千年余の長きに亘る交流の歴史を顧みれば、宋滅亡後の蒙古による日本侵攻計画および前世紀の日本の中国侵略の史実を除き、両国間の一衣帯水関係は特殊な文化および悠久なる友好の伝統を維持して来ています。我々は過去を忘却することは出来ませんが、それ以上に未来に目を向ける必要があります。恨みには恨みを持って仕返しをというネガティブナ考え方が、両国関係に影響を与え続けるべきではありません。

グローバリズムが進展する中、国と国との関係は未だかつてない変化を遂げています。中日両国はアジア太平洋地区のもっとも重要な国であり、

その相互補完性は日々増えています。歴史を鏡とするという前提の下で、両国関係の正常化と善隣友好を時宜に適って積極的に促進させることこそ、積極的で理性的な対応と言えます。我々両国の関係は、すぐさま米英ほど緊密になり得ないとしても、長年宿敵であった独仏に比べて劣ってもよいという理由はありません。この局面を変えるため、中日両国は民間交流を増加させ、また、強化することにより、両国人民間相互の認識と理解を深める必要があります。相互信頼が増す基礎の上に作られた固い友誼の関係があつてこそ、持続的な発展が可能となります。

私は過去数年、中日関係が起伏を繰り返し停滞する状況に困惑するばかりです。これまで時間をかけて思いをめぐらしてきましたが、このたび中国の大学に青年交流センターを立てるため資金を提供することにしました。長期的な観点より、中国と日本の逸材の相互認識、理解さらに友誼を将来にわたって確保するためです。このような信念に沿って、9月15日、私は北京精華大学内に中日青年交流センター（総建築面積5000平方米）を建設するため、同大学に二千万円を寄付する契約を結びました。同センター建設後は、両国の学生、学者が日常的に交流、学習する場となることに加えて、100室を下回らない高規格の宿舍を中国と日本の学生に提供することになります。これらの青年がこのセンターで一緒に生活し、一緒に学ぶことにより、お互いの理解を深め、強固な友誼を育み、中日両国の世代間の友好関係を推し進める中堅勢力となってくれることを希望しています。

精華大学以外にも、北京大学、復旦大学、上海交通大学および浙江大学との間で、校内に同様の学生交流センターを建設することについて協議をしており、年内に契約にまで至ると思います。

中日両国の青年交流は、双方向で長期に取り組む必要があります。過去数ヶ月の間、私は何度も日本に赴き、日本の各界の友人に対して、中国の5大学で中日青年交流センターを建設することに

ついて紹介するとともに、類似のセンターを日本に建設する可能性について、とりあえず相談し意見を求めました。喜ばしいことに、私の構想は広範な賛同と支持を得ることが出来ました。日本各界の方々の積極的な支持の下で、類似のセンターが短期間の内に具体化し、実現に向かって歩みだすものと信じています。

中日の友好関係の促進は意義深く、かつ困難な事業です。信念に導かれて行動した事ですが、中国の5大学との共同による中日青年交流センター建設計画は既に着手されています。私自身は力量不足ではありますが、中日友好に向かつて呼び水としての役割を発揮できればと希望しています。私の行動に皆様方のご支持、ご協力が得られ、中日間に横たわる現下の困難を変え、関係正常化を図ることが出来ればと心から願っています。

中日間の善隣友好は、両国にとって有利であるばかりでなく、全世界の平和、繁栄および安定にとっても非常に積極的な影響を及ぼすことが出来ます。前世紀の60年代に幸いにも日本に留学出来た70過ぎの老人にとって、中日友好のため微力を尽くすことができれば欣快に存じます。ご健勝を祈念申し上げます。（日本語原文のまま）

2010年10月25日

曹其鏞敬上

曹さんのこの呼びかけに応え、私は、現在、日本語学校校舎の新築と併行して進行中のABKの改築計画の中で、ABKが、中国をはじめ、アジアに広がる同窓生のヒューマンネットワークを基盤とする新しい「人物交流事業」を展開するための拠点となることはできないか、と考えています。今は、まだ私の個人的な考えの段階ですが、皆様のご意見はいかがでしょうか。忌憚のないご意見・ご提案をいただければ幸甚に存じます。

留学生の日本就職は、今

採用・就労状況調査から見る企業と留学生、それぞれの意識

郡司 正人

労働政策研究・研修機構 調査解析部（政策課題担当）主任調査員

I. はじめに

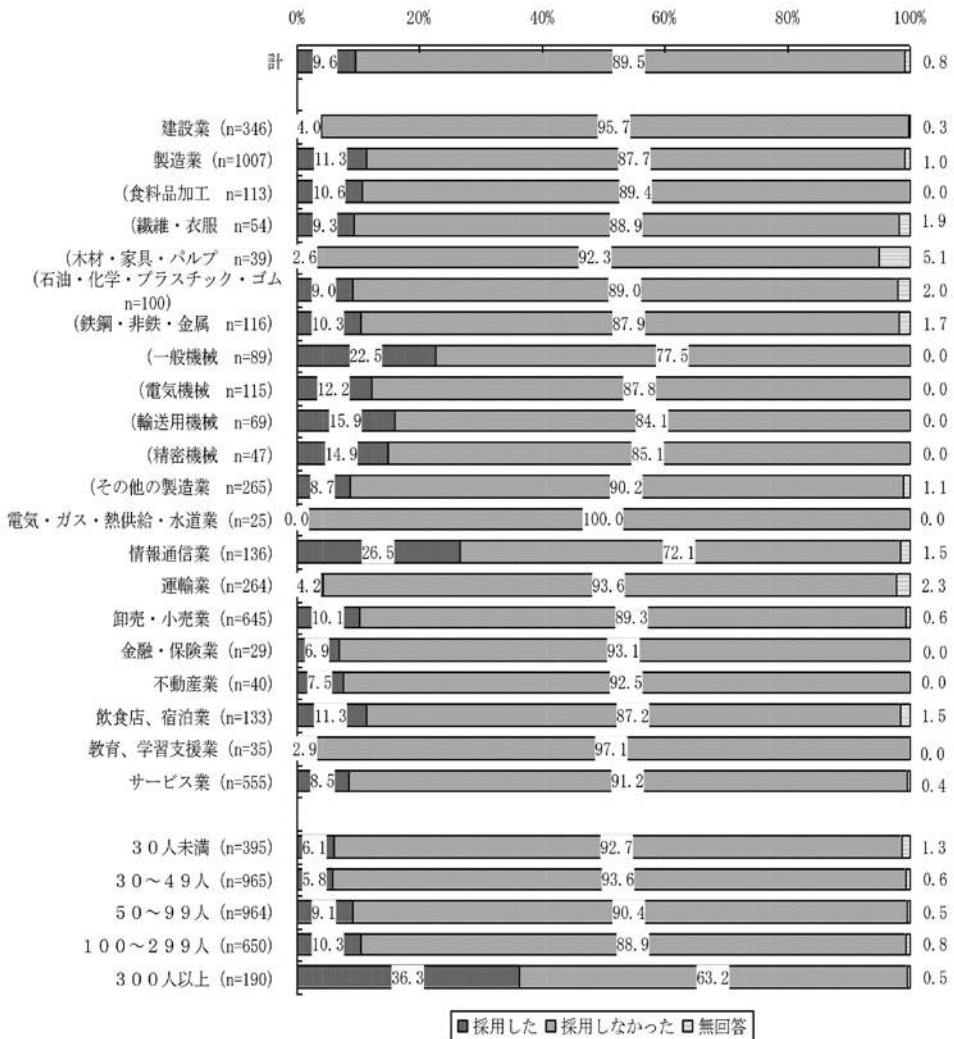
近年、激化するグローバル競争を背景として、日本政府、企業ともに、外国人留学生を専門的な知識・技能を持つ高度人材と位置づけ、生き残るために、積極的に取り込んでいかなければならない人材として注目しはじめている。日本の大学や大学院等で学ぶ外国人留学生は年々増加しており、2009年の留学生数は13万2720人と、10年前（1999年）の5万5755人（日本学生支援機構調べ）から倍増している。前自公政権は「経済成長戦略」に「2020年に留学生30万人の実現」を掲げ、高い技術・技能をもった外国人人材を積極的に受入れる方針を示していた。昨年夏に政権についた民主党も昨年末にまとめた「新経済成長戦略」で、外国人留学生の積極的な受入れを打ち出している。しかし、実際には、留学生の国内での就職は思うように進んでいないのが現状だ。日本に留学してくれた貴重な留学生たちのうち、どのくらいの人が日本に残って働いているのだろうか。留学の在留資格から、働くための在留資格への変更許可件数（法務局の「在留資格変更許可件数」）からみると、07年に10,262人と初めて1万人を超え、08年では11,040人、09年度は9,584人となっている。04年（5,264人）、05年（5,878人）から、ほ

ぼ倍増した格好で、着実に伸びていることがわかる。しかし、毎年だいたい約3万人の留学生が学校を卒業することを考えると、まだ、3割程度の留学生が日本で職を得て働いているにすぎない。つまり、残りの7割は、本国に帰るか、その他の国に出て働いていることになる。

労働政策研究・研修機構では、留学生の国内就職の実態や就職が進まない原因を、企業の意識や雇用管理のあり方などから探るため、従業員30人以上の民間企業1万5000社を対象にアンケート『外国人留学生の採用に関する調査』（以下、『企業調査』）を実施し、3,244社から得られた回答をとりまとめている（有効回収率21.6%、調査期間は07年1月5日～23日）。また、この企業調査と対をなす形で、日本企業で働く元留学生が、日本企業をどのように感じ、どのような意識で働いているかについて探るアンケート『日本企業における留学生の就労に関する調査』（以下、『留学生調査』）も実施しており、元留学生902人から得た回答を取りまとめている（従業員規模300人以上の民間企業10,349社経由で在籍する元留学生にアンケート票を配布）。

この2本の調査結果とともに、企業の事例なども紹介しながら、外国人留学生の就労がスムーズに進んでいない現状について考える。

図表1：過去3年間の留学生の採用の有無（n=3244）



Ⅱ. 企業調査から

1. 外国人留学生の採用経験と採用方法

具体的にどのくらいの企業が留学生を採用しているのか、『企業調査』の調査結果からみてみよう。過去3年間に外国人留学生を正社員または契約社員として採用したかを尋ねた

ところ、「採用した」とする企業が9.6%とほぼ1割で、「採用しなかった」企業が89.5%を占めた（以下、採用については過去3年間）。

正社員規模別にみると、30人以上50人未満で5.8%、50人以上100人未満では9.1%、100人以上300人未満が10.3%。規模が大きくなるほど「採用した」とする割合が高くなっており、300人以上では36.3%と、3社に1社が留学生

の採用経験があった（図表1）。

また、採用したときの採用枠について、外国人留学生を日本人社員とは別に採用枠を設けて採用したかどうかを尋ねたところ、「日本人社員と区別なく採用」が77.6%と8割近くを占め、「日本人社員と別枠で採用」が17.3%、「その他」が1.0%であった。正社員規模による結果の違いはあまりみられなかった。

人事労務管理についても、①配置・配転②昇進・昇格③評価制度④賃金・賞与制度⑤退職金制度⑥教育訓練の実施——の6項目に分けて尋ねたところ、6項目すべてで「日本人社員と全く同様の扱い」が半数以上を占めた。外国人留学生の採用経験のある企業でも、ほとんどが日本人社員と同じ採用枠、人事労務管理となっており、戦略として積極的に外国人留学生を採用しようとする意識はまだ薄いようだ。

2. 外国人留学生を採用する理由、採用しない理由

留学生を「採用しなかった」企業は、具体

的にはどのような理由から留学生を採用しなかったのだろうか。採用しなかったと回答した企業に対し、採用しなかった理由（複数回答）を尋ねたところ、「社内の受け入れ体制が整っていないから（コミュニケーションの問題等）」が44.9%ともっとも高く、「外国人の採用自体に消極的だから」が43.8%と僅差で続いている（図表2）。

採用した企業が外国人留学生を採用した理由（複数回答）をみると、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため（学歴・公的資格等を含めた専門知識・技術）」が52.2%ともっとも高く、次いで「職務上、外国語の使用が必要のため」38.8%、「事業の国際化に資するため」32.4%、「外国人ならではの技能・発想を採り入れるため」9.3%の順となっている（図表3）。

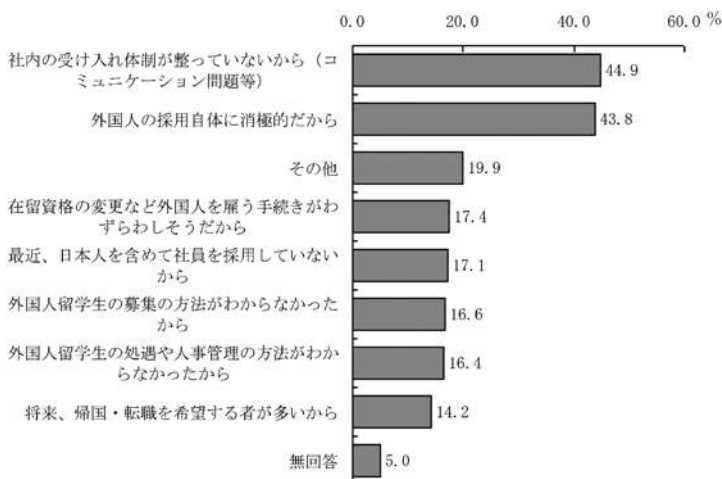
3. 外国人留学生に対するイメージ

では、外国人留学生の属性や留学生を雇うことに対して、企業はどのようなイメージを持っているのだろうか。具体的なイメージ項目

目をあげ、それぞれについて、「そう思う」「どちらでもない」「そう思わない」の3段階で回答してもらった。

それによると、「そう思う」との割合がもっとも高かったイメージは「自己主張が強い」（42.6%）で、次いで「日本語能力が不足している」（38.4%）、「定着率が低い」（34.4%）、「国

図表2：留学生を採用しなかった理由（複数回答 n=2905）



際的視野が広い」(30.8%)となっている。一方、「そう思わない」の割合がもっとも高かったイメージは、「忠誠心がある」(29.4%)で、次いで「協調性がある」(19.8%)、「日本語能力が不足している」(12.3%)となっている。

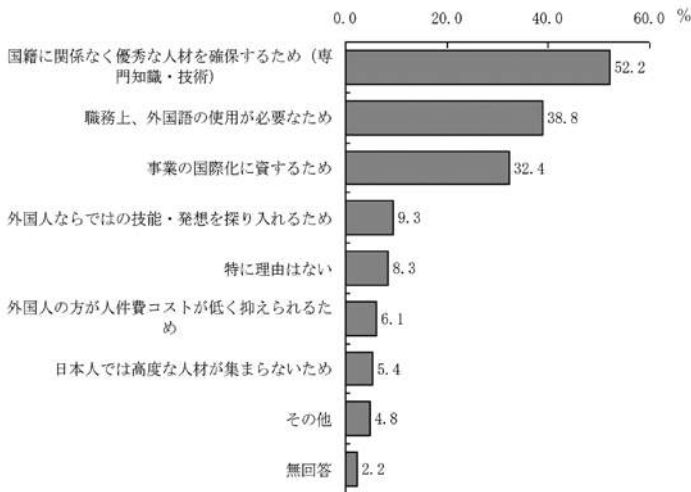
この結果について、外国人留学生を「採用

した」企業と「採用しなかった」企業とを比較してみよう。図表4は、留学生を「採用した」企業と「採用しなかった」企業別に、各イメージに対する「そう思う」の回答割合をみたもの。これを見ると、全体的な傾向として、プラス

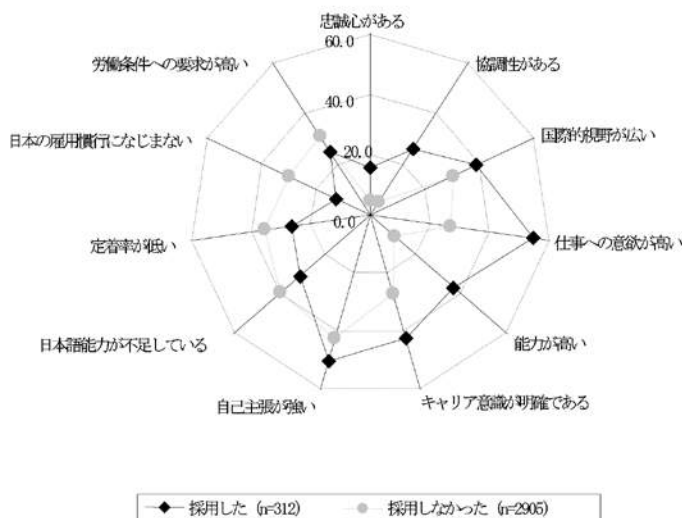
企業の方が「採用しなかった」企業より「そう思う」の割合が高いことが分かる(図表4の右半分側)。一方、マイナスととれるイメージ項目については、「採用しなかった」企業の方が「採用した」企業より総じて「そう思う」の割合が高い(同左半分側)。

イメージ項目ごとにみていくと、「仕事への意欲が高い」、「能力が高い」、「協調性がある」では、「採用した」企業で「そう思う」の割合が比較的高く、「採用しなかった」企業での割合に比べ大きな開きが出た。具体的には、「仕事への意欲が高い」では「採用した」企業と「採用しなかった」企業との差が27.1ポイント(「採用した」54.2%マイナス「採用しなかった」27.1%)、「能力が高い」は25.9ポイント(同36.5%マイナス同10.6%)、「協調性がある」は20.8ポイント(同26.0%マイナス

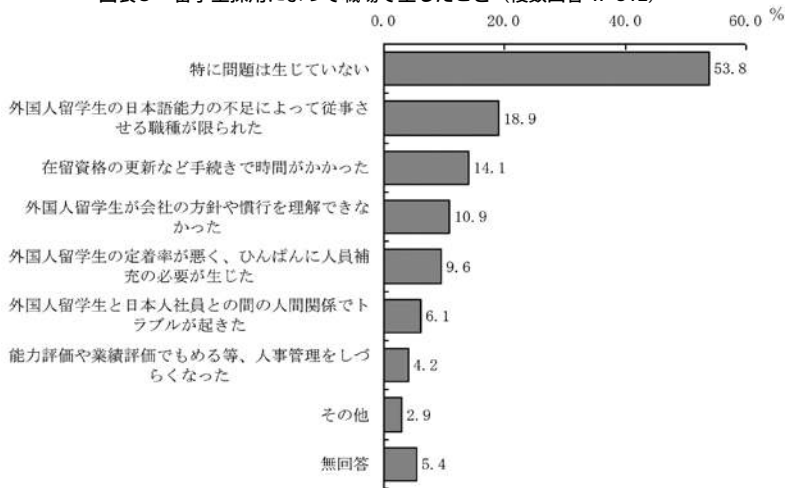
図表3：外国人留学生を採用した理由(複数回答 n=312)



図表4：留学生の採用の有無別にみた留学生イメージ(「そう思う」の割合)

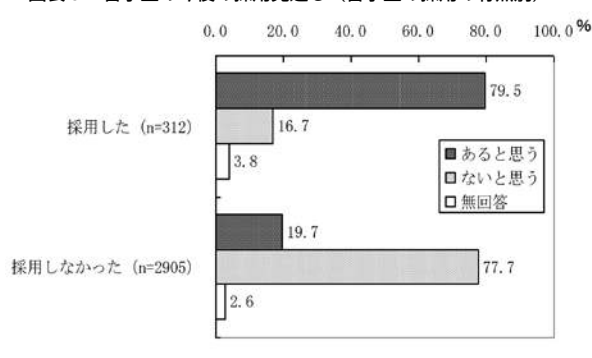


図表5：留学生採用によって職場で生じたこと（複数回答 n=312）



えは想像としてのイメージに近いことを考えると、採用企業のイメージの方がより外国人留学生の実像に近いといえそうだ。「採用しなかった」企業は、このようにマイナスのイメージを持っているため、留学生の採用を不安視するが、実際に採用し

図表6：留学生の今後の採用見通し（留学生の採用の有無別）



た企業に、採用したために職場で生じたことを尋ねたところ（複数回答）、「特に問題は生じていない」とする企業が53.8%と半数以上に達している（図表5）。

4. 今後の外国人留学生採用

今後、外国人留学生を採用することがあると思うか否かについては、

同5.2%)と、その差が特に大きい。

また、「採用しなかった」企業で「そう思う」の割合が高かったイメージ項目は、「日本語能力が不足している」、「定着率が低い」、「日本の雇用慣行になじまない」、「労働条件への要求が高い」などであった。とくに「日本の雇用慣行になじまない」については「採用しなかった」企業と「採用した」企業との割合の開きが17.0ポイントと大きくなっている。

「採用した」企業が経験を踏まえて回答しているのに対して、「採用しなかった」企業の答

留学生を「採用した」企業では「あると思う」が79.5%で、「ないと思う」が15.7%となっている。一方、「採用しなかった」企業では「あると思う」は19.7%と2割弱にとどまり、「ないと思う」(77.7%)が8割近くに達している（図表6）。「採用した」企業では留学生を積極的に評価して、今後の採用についても前向きな姿勢を示していることがわかる。

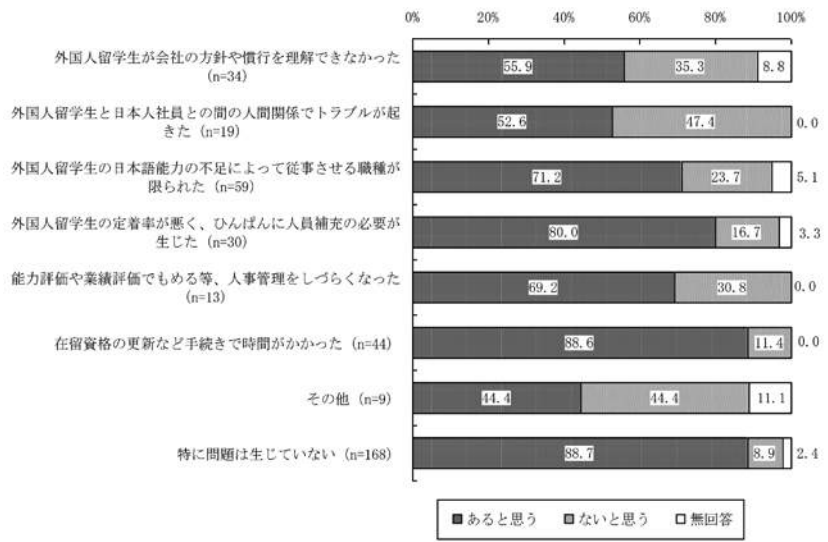
今後の留学生の採用見込みを正社員規模別にみると、採用が「あると思う」とした企業は、30人以上50人未満で73.2%、50人以上

100人未満で81.8%、100人以上300人未満が79.1%、300人以上が84.1%となっており、規模による差異はほとんどない。過去3年間の実際の採用では、「採用した」中小企業（300人未満）は5～10%に止まっているが、今後の

採用見込みでは規模に関係なく中小企業でも70～80%が「あると思う」と回答しているのが目を引く。中小企業の多くは、実際には採用に踏み切れないまでも、留学生の採用について関心が高いことがわかる。

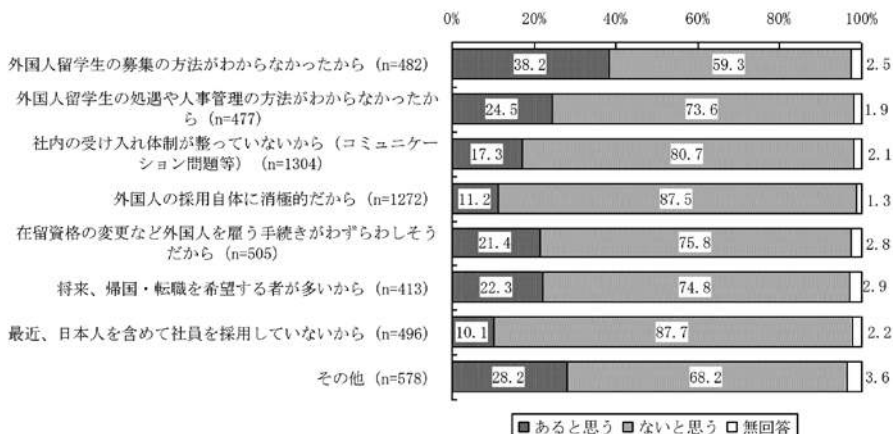
留学生を採用した企業で生じた職場のトラブル別に、今後の留学生の採用見込みをみる

図表7：留学生採用によって職場で生じたこと別にみた今後の留学生の採用見込み有無



と、「外国人留学生と日本人社員との間の人間関係でトラブルが起きた」と回答した企業でも、52.6%と半数以上が今後の採用が「あると思う」としており、「在留資格の更新など手続きで時間がかかった」や「外国人留学生の定着率が悪く、ひんばんに人員補充の必要が生じた」「外国人留学生の日本語能力の不足に

図表8：留学生を採用しなかった理由別にみた今後の採用見込み



よって従事させる職種が限られた」企業では、7 割以上（それぞれ 88.6%、80.0%、71.2%）が今後の採用について「あると思う」と回答している（図表 7）。

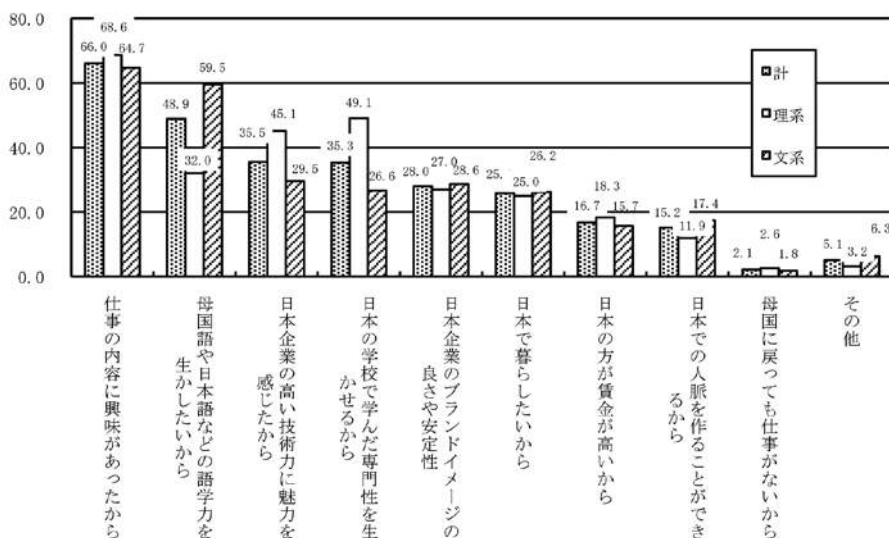
また、外国人留学生を採用しなかった企業の理由別に、今後の外国人留学生の採用見込みをみると、「外国人留学生の募集の方法がわからなかったから」を理由にあげた企業では、4 割近く（38.2%）が今後の採用が「あると思う」と回答している。これは裏を返せば、募集の方法がわかっているならば留学生を採用する企業は今以上に増える可能性があるということだろう。「外国人の採用自体に消極的だから」を理由にあげた企業では、「あると思う」の割合は 11.2%にとどまり、今後の採用についても消極的な姿勢であることがうかがえた（図表 8）。

5. 外国人留学生採用のための課題

『企業調査』からは、多くの日本企業が、留

学生の採用について、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」に、日本人学生と同じ採用枠、選考過程を経て採用し、その後の労務管理についても日本人と全く同じに扱っていることがわかった。その結果として、約 1 割の企業で留学生の採用経験があり、300 人以上規模では採用経験企業は 3 割強に及んでいる。この実態をどう評価するか。採用経験の有無で単純に見れば、全体では留学生の採用は少ないが、300 人以上の中堅・大手では相当数の企業が採用している。しかし、この 300 人以上規模の採用経験企業も、「外国人留学生を積極的に採用しているか」もしくは「戦略的に採用しているか」の角度から見ると、「ふたを開けてみたら、外国人留学生が採用者に混じっていた」というケースが多いのではないだろうか。企業の採用方法やその後の労務管理のあり方を見るとそのように感じられてならない。名の通った大手企業であれば、企業が拒絶しないかぎり、日本人と同じ採用

図表 9：現在の会社に就職した理由（n=902、複数回答、単位=%、専攻別）



枠、採用過程という厳しいハードルも突破するような優秀な留学生在が沢山エントリーしてくると考えるのが自然だ。

つまり、今後、外国人留学生の日本企業での就労を広げるためには、まず、採用未経験企業の外国人留学生に対する意識

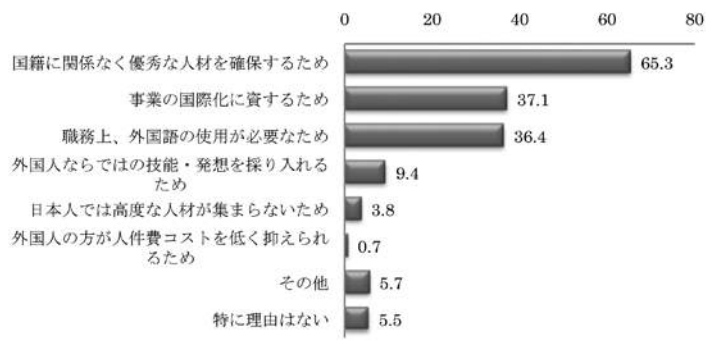
面での障壁をなくし、留学生（大学）と企業を結びつける具体的な仕組みを整備することが必要なのは言うまでもないが、加えて、採用経験がある企業でも、外国人留学生を積極的に活用するためには、意識的に採用・労務管理のあり方について考えることが重要になる。外国人留学生の日本企業の人事労務等に対する評価は、次の『留学生調査』で紹介する。

Ⅲ. 留学生調査から

1. 留学生在が日本企業に就職した理由と企業が留学生を採用する理由

『企業調査』の通り、政府が国家戦略として外国人留学生の受け入れ拡大を掲げ、高度人材としての活用を打ち出しているものの、実際に留学生を採用している企業は少数派にすぎない。採用している企業も意識して外国人留学生を採用したところは少なく、ほとんどの企業が雇用管理上でも日本人社員とまったく同一に扱っており、外国人留学生の特性を活かした積極的な活用とは言い難いのが現状だ。このような状況の中、現在日本で働いて

図表 10：留学生を採用した理由（複数回答、単位＝％）〔企業調査〕



いる元留学生在が日本企業をどのように感じ、どのような意識で働いているのかについて、企業側の意識や施策などとともに『留学生調査』から見てみよう。

回答した留学生 902 人のイメージは、回答企業 3018 社（従業員 300 人以上の民間企業 10,349 社を対象に調査）のなかで留学生を採用した経験のある 703 社（23.3％）に勤めている元留学生在で、約 8 割（77.4％）が中国出身者。年齢は 30 歳代以下が約 9 割（89.8％）を占め、男女比は男性 57.3％、女性 42.6％となっている。学歴は大学院卒が 53.9％、大卒が 40.8％で、文系が約 6 割（55.7％）、理系が約 4 割（39.3％）。日本での就労年数は、6 割の人が 3 年未満となっている。

日本で学んだ留学生の約 8 割は日本企業で働くことを希望していると言われているが、留学生はどんな理由から現在の会社に就職しようと思ったのだろうか。調査結果によると、「仕事の内容に興味があったから」が 66.0％と最も多く、次いで、「母国語や日本語などの語学力を生かしたいから」が 48.9％、「日本企業の高い技術力に魅力を感じたから」が 35.5％、「日本の学校で学んだ専門性を生かせるから」が 35.3％などとなっている（図表 9）。

『留学生調査』では、同時に企業にも調査を行っており（以下、『留学生調査／企業票』）、「留学生を採用したことがある企業」に対して留学生を採用した理由を尋ねたところ、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」が65.3%と最も割合が高く、次いで、「事業の国際化に資するため」(37.1%)、「職務上、外国語の使用が必要なため」(36.4%)などとなっている。語学活用という意味では留学生のニーズと合致しているが、外国人留学生の特性を積極的に活用する「外国人ならではの技能・発想を取り入れるため」は9.4%と僅かにすぎなかった。(図表10)。

2. 留学生が望む将来キャリアと企業が留学生に期待する将来の役割

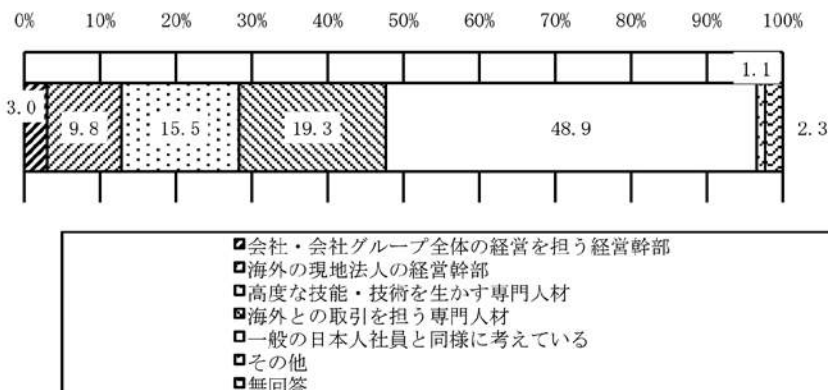
留学生は日本の会社で、将来どのようなキャリアを思い描いているのだろうか。留学生が望む将来キャリアは、「海外の現地法人の経営幹部」が31.6%と最も多く、次いで、「海

外との取引を担う専門人材」が26.2%、「高度な技能・技術を生かす専門人材」が25.2%、「会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部」が14.7%となっている（図表11）。

これに対し、留学生を採用したことがある企業は、採用した留学生に将来どのような役割を果たして欲しいと考えているのだろうか（『留学生調査／企業票』）。調査結果によれば、「一般の日本人社員と同様に考えている」とする企業割合が48.9%と最も高い。約半数の企業は、留学生に期待する将来の役割について明確なイメージをもっていないことが窺える。

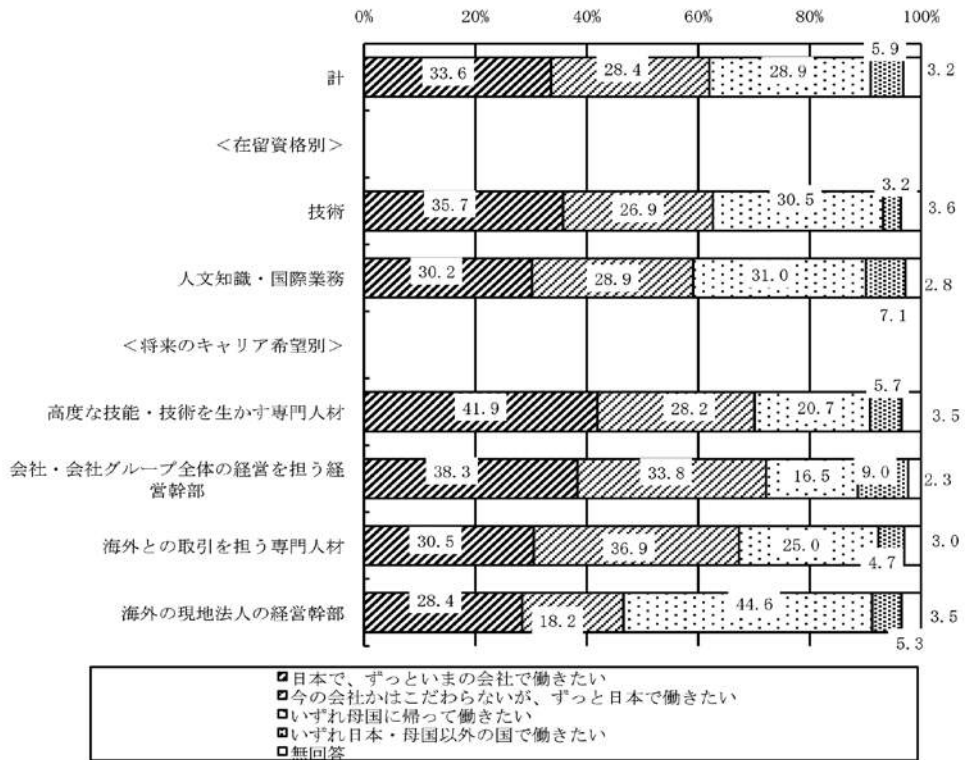
思い描く留学生が多かった「海外の現地法人の経営幹部」「海外との取引を担う専門人材」「高度な技能・技術を生かす専門人材」をあげる企業の割合は高くなく、それぞれ9.8%、19.3%、15.5%と、意識にギャップがあるようだ。本社のトップ層にあたる「会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部」になるとする企業は3.0%にすぎなかった（図表12）。

図表12：留学生に期待する将来の役割（n=703）〔留学生調査／企業票〕



※留学生を採用したことがある企業（「過去3年間で採用したことがある」＋「過去3年間では採用しなかったが、それ以前に採用したことがある」）を対象に集計。

図表 13：今後の日本での就労見込み (n=902)〔留学生調査〕



※「技術」と「人文知識・国際業務」以外の在留資格については、ここでは割愛した。

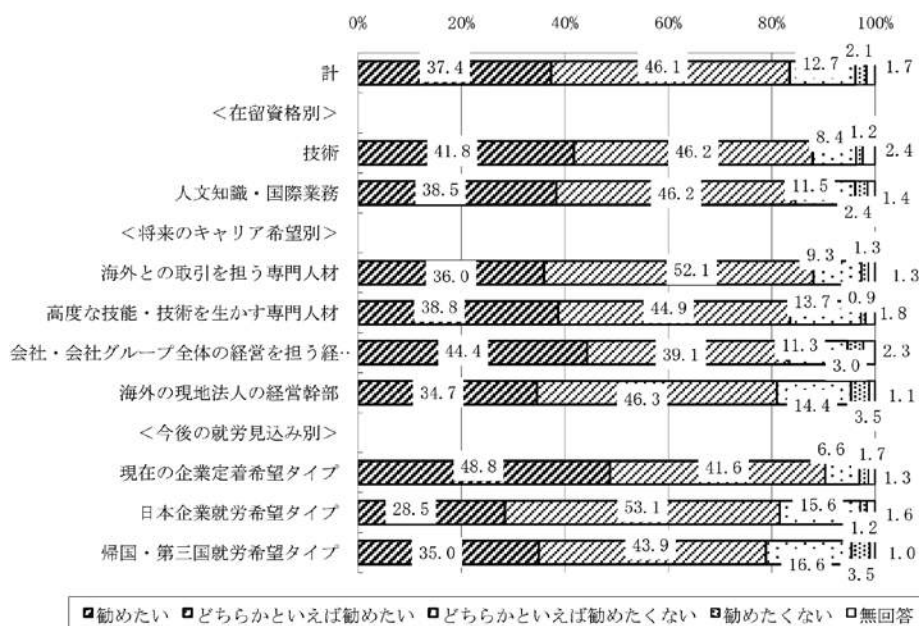
3. 留学生の今後の日本での就労見込み

ずっとこのまま日本で働くか、母国など国外に出て働くかなど、今後の就労見込みも聞いている。それによれば、「日本でずっといまの会社で働きたい」（以下、「現在の企業定着希望タイプ」と略）が33.6%となっており、3分の1が現在の会社で働きたいとしている。次いで、「いまの会社であるかどうかはこだわらないが、ずっと日本で働きたい」（以下、「日本企業就労希望タイプ」と略）が28.4%で、合計すると6割強（62.0%）が日本にとどまり

たいと考えている。これに対して、「いずれ母国に帰って働きたい」（28.9%）、「いずれ日本・母国以外の国で働きたい」（5.9%）を合わせると、3人に1人（34.8%）が、いずれ日本を離れて母国や第3国で働きたいと考えていることになる（以下、「帰国・第3国就労希望タイプ」と略）（図表13）。

これを在留資格別にみると、「技術」は、「日本企業就労希望タイプ」が62.6%と、「人文知識・国際業務」の59.1%を上回っており、日本への定着志向が若干強いようだ。逆に、「人文知識・国際業務」は、「帰国・第3国就労希

図表 14: 母国出身の留学生に日本企業への就職を勧めたいと思うか (n = 902) [留学生調査]



※「技術」と「人文知識・国際業務」以外の在留資格については、ここでは割愛した。

望タイプ」の割合が若干高くなっている。

将来のキャリア希望別にみると、将来希望するキャリアとして、「海外の現地法人の経営幹部」とする者のうち「いずれ母国に帰って働きたい」は44.6%となっており、「いずれ日本・母国以外の国で働きたい」(5.3%)を含めると、49.9%と2人に1人が日本を離れたいとしている(図表13)。

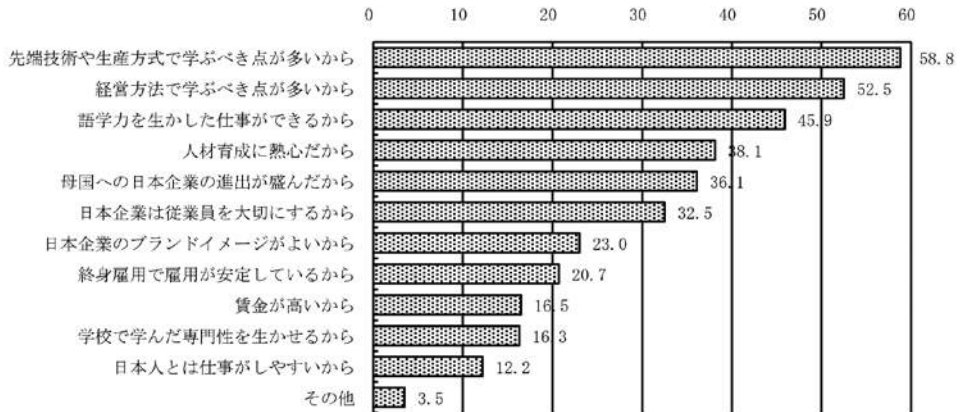
4. 母国出身の留学生に日本企業への就職を勧めたいと思うか

母国出身の留学生に対して、日本企業を勧めたいと思うかどうかを聞いたところ、大多数の83.5%が「勧めたい」(「勧めたい」+「どちらかといえば勧めたい」)としており、「勧めたくない」(「勧めたくない」+「どちらか

といえば勧めたくない」)の割合は、14.8%であった(図表14)。母国出身の留学生に対して、日本企業を勧めたいと回答した者について、勧めたいと思う理由を聞いたところ、「先端技術や生産方式で学ぶべき点が多いから」が58.8%と最も多く、次いで、「経営方法で学ぶべき点が多いから」(52.5%)、「語学力を生かした仕事ができるから」(45.9%)などが続くが、「賃金が高いから」(16.5%)、「学校で学んだ専門性を生かせるから」(16.3%)の割合は全体としては低くなっている。日本企業に就職した理由では「日本の学校で学んだ専門性を生かせるから」の割合が高かったが、勧めたい理由では低くなっており、思いと現実のギャップを感じている様子が見えてくる。(図表15)。

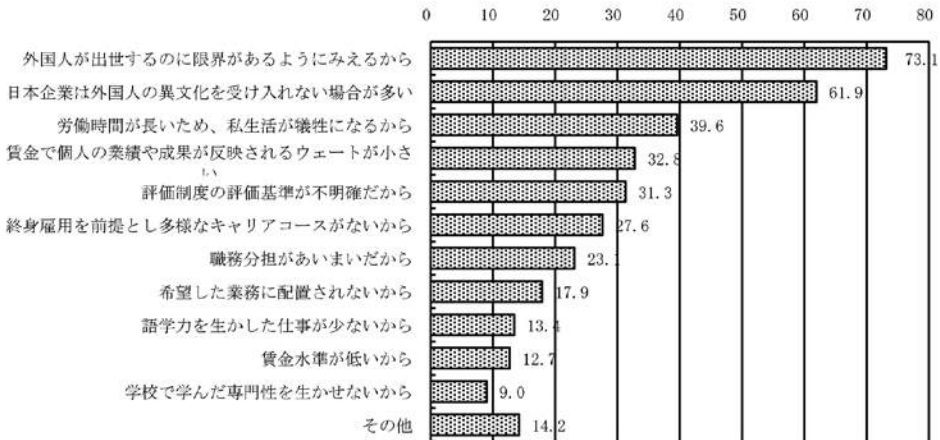
母国の留学生に、日本企業を勧めたくない

図表 15：日本企業への就職を勧めたい理由（n = 753、複数回答、単位 = %）〔留学生調査〕



※日本企業への就職を勧めたい（「勧めたい」＋「どちらかといえば勧めたい」）と回答した留学生を対象に集計。

図表 16：日本企業への就職を勧めたくない理由（n=134、複数回答、単位 = %）〔留学生調査〕



※日本企業への就職を勧めたくない（「勧めたくない」＋「どちらかといえば勧めたくない」）と回答した留学生を対象に集計。

と回答した者に、その理由を聞いたところ、「外国人が出世するのに限界があるようにみえるから」が73.1%と最も多く、次いで、「日本企業は外国人の異文化を受け入れない場合が多い」で61.9%となっている。また、「労働時間が長い、私生活が犠牲になるから」（39.6%）、「賃金で個人の業績や成果が反映されるウェイトが小さい」（32.8%）などの雇用

管理面をあげる人も少なくない（図表16）。

「評価制度の評価基準が不明確だから」、「賃金水準が低いから」、「終身雇用を前提とし多様なキャリアコースがないから」といった雇用管理に関するものについては、「現在の企業定着タイプ」に比べて、「他の日本企業就労希望タイプ」「帰国・第3国等希望タイプ」で割合が大幅に高くなっており、現在勤めている

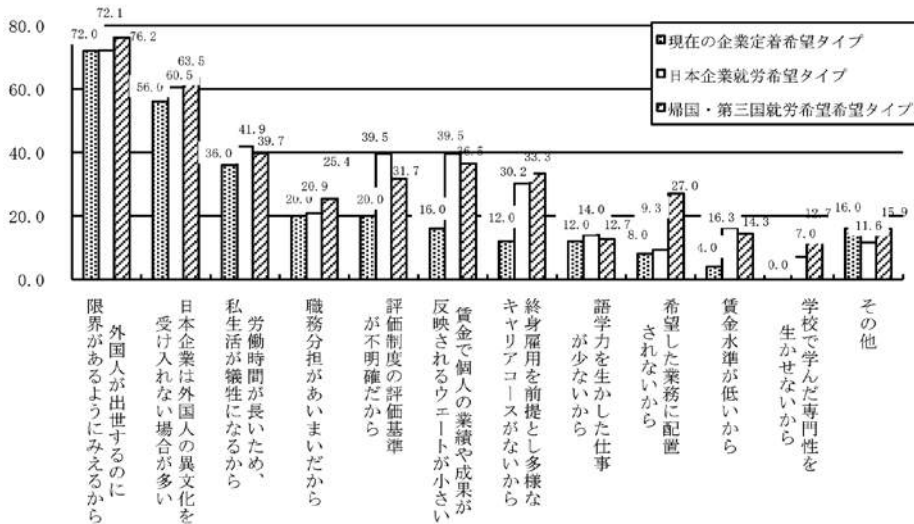
日本企業に不満を持っている様子がわかる。また、「帰国・第3国就労希望タイプ」は、他のタイプに比べ、「希望した業務に配置されないから」を理由にあげる割合が高くなっている（図表17）。

5. 留学生が日本企業に求める定着・活躍のための施策

どのようにすれば、留学生が日本企業に定着し、活躍してもらうことができるだろうか。

図表 17：日本企業への就職を勧めたくない理由〈今後の就労見込み別〉

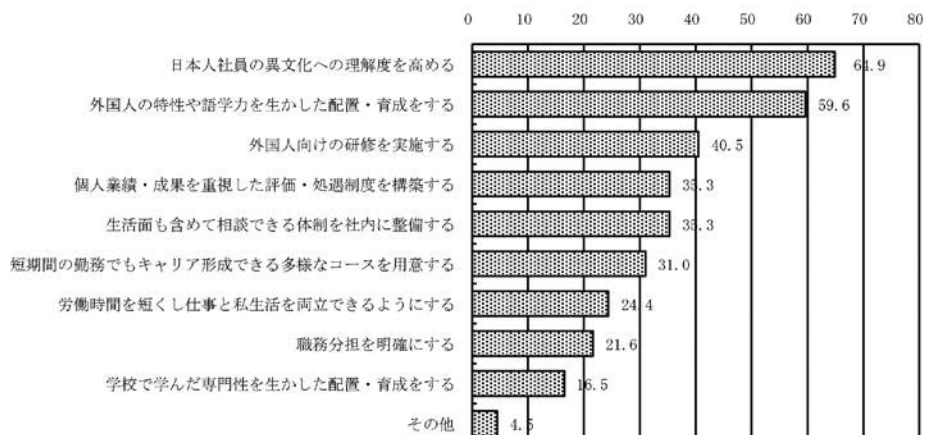
(n=134、複数回答、単位=%)〔留学生調査〕



※日本企業への就職を勧めたくない（「勧めたくない」＋「どちらかといえば勧めたくない」）と回答した留学生を対象に集計。

図表 18：留学生が日本企業に定着・活躍するうえで取り組みべき施策

(n=902、複数回答、単位=%)〔留学生調査〕



調査では、「あなた自身の経験から、今後、日本企業で留学生が定着・活躍していくために日本企業が取り組んでいくべきこと」について聞いている。それによれば、「日本人社員の異文化への理解度を高める」が64.9%でもっとも割合が高く、次いで、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」が59.6%、「外国人向けの研修を実施する」が40.5%などとなっている（図表18）。

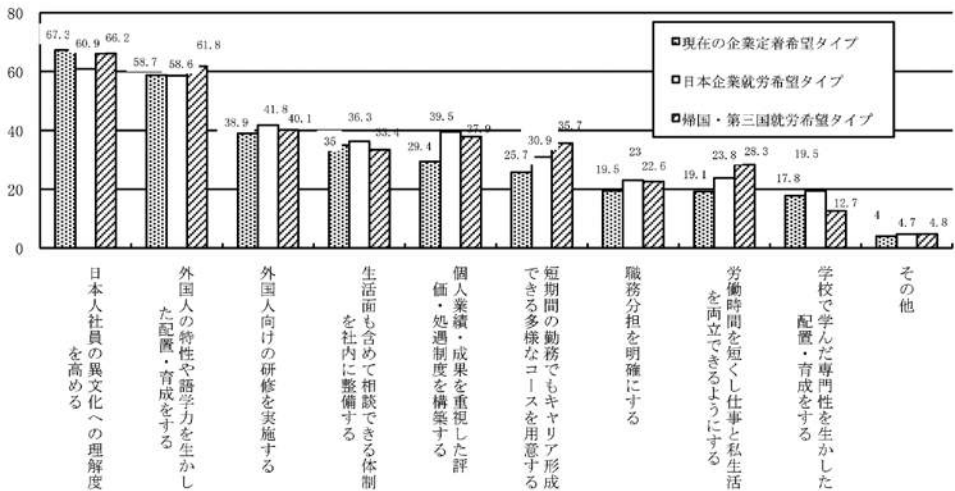
今後の就労見込み別にみると、いずれのタイプも、「日本人社員の異文化への理解度を高める」がもっとも割合が高く、次いで、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」の割合が高い。ただ、「短期間の勤務でもキャリアを形成できるような多様なコースを用意する」の割合は、「現在の企業定着タイプ」から「日本企業就労希望タイプ」「帰国・第3国就労希望タイプ」へと向かって割合が高くなっており、とくに日本を離れたいと考えている者において、早期にキャリア形成ができるよ

うな多様なキャリアコースに対するニーズが高いことが示唆される。また、「労働時間を短くし仕事と私生活を両立できるようにする」でも、「帰国・第3国就労希望タイプ」の割合が他のタイプに比べ高くなっている（図表19）。

6. 留学生の定着策に関する留学生と企業の認識ギャップ

このような留学生の意識に対し、企業はどのような対策をとっているのだろうか（『留学生調査／企業票』）。留学生の定着・活躍のための施策については、企業と留学生にほぼ同じ設問で尋ねている。留学生が希望する施策の上位は、「日本人社員の異文化への理解度を高める」（64.9%）、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」（59.6%）、「外国人向けの研修を実施する」（40.5%）などだった。一方、企業が実施している施策では、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をす

図表 19：留学生が日本企業に定着・活躍するうえで取り組みべき施策〈今後の就労見込み別〉
(n=902、複数回答、単位=%)〔留学生調査〕



る」が44.7%と最も多く、次いで、「学校で学んだ専門性を生かした配置・育成をする」(33.6%)、「生活面も含めて相談できる体制を社内に整備する」(26.2%) などとなっている。「特に何もしていない」とする割合も24.8%となっており、4社に1社は外国人ということでの特別な定着・活躍のための施策を打っていないことがわかった。

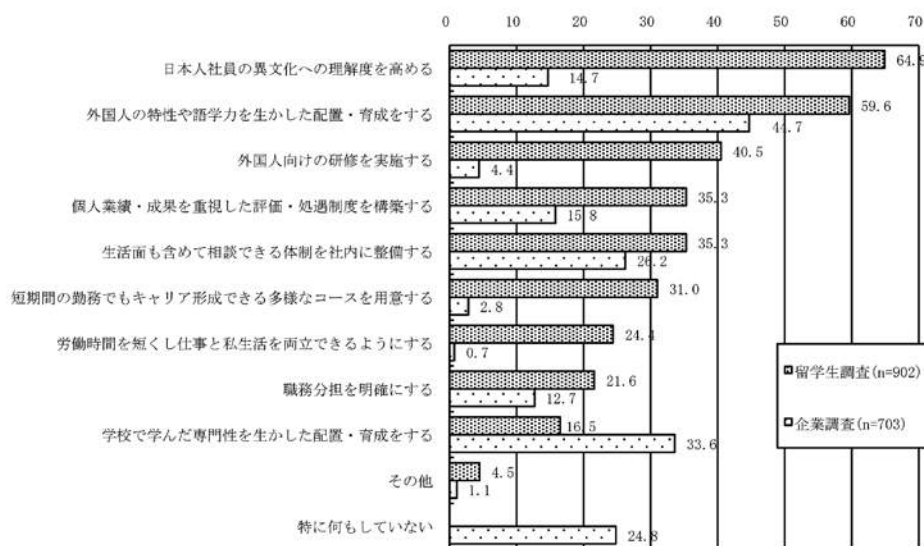
この結果を比較すると、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」については、企業、留学生双方の認識は一致している。しかしながら、「日本人社員の異文化への理解度を高める」や「外国人向けの研修を実施する」、「短期間の勤務でもキャリア形成できる多様なコースを用意する」、「労働時間を短くし仕事と私生活を両立できるようにする」といった雇用管理の面で、企業の取り組み割合に比べて、留学生の希望が多く、留学生の希望と企業が実施して

いる施策の間には大きく隔たりがあることが窺える結果となっている(図表20)。

IV. 企業の取り組み事例

企業が、留学生の採用をはじめた動機やその位置づけは様々だ。ホームケア用品やヘルスケア用品などで有名なK社は、2030年を目標に国内と海外の事業比率を同程度にする計画で、グローバル化と多様化を戦略の柱としている。採用でも2006年ごろからは、意識して外国人留学生の採用を進め、現在では採用の1割弱を占めるようになってきている。2011年には155人の新規採用のうち10人前後が留学生だという。「ダイバーシティの一環で、いろいろな価値観を共有できる社員として入社してもらおうのが狙いだ」と人事部門の担当者は

図表20：留学生の定着・活躍のための施策（複数回答、単位＝％）〔留学生調査、企業調査〕



※企業調査については、留学生を採用したことのある企業（「過去3年間で採用したことがある」＋「過去3年間で採用しなかったが、それ以前に採用したことがある」）を対象に集計。なお、「特に何もしていない」の選択肢があるのは、企業調査のみ。

話している。

自動車内装材をつくっているトヨタ系のH社では、経済環境のグローバル化を脱んで5年ほど前から留学生の採用をはじめた。昨年から、より活用のあり方を明確にするため、採用の時点から、具体的な中長期のキャリアパス（何年後に出身国現地に赴任するなど）を示しながら採用を行っているようだ。経験から得た留学生管理のツボは、「日本人のように『見て習え』でなく、課題を与えて、その結果に白黒を付け、結果分析をしっかりとやらせることだ」という。留学生を受け入れたことによる職場の活性化を実感しているそうで、日本人社員が積極的になり、海外に対する意識のハードルもなくなったと評価している。

コンビニ大手のR社は08年採用から、留学生採用を本格化し、毎年その数を拡大させている。地域密着の事業展開が求められるコンビニ業界で生き残るためには、様々な価値観を持った人材が必要不可欠で、ダイバーシティの一環として外国人留学生に目を付けたという。中国の上海でも300店舗ほどを展開しており、将来的には中国現地と日本本社を結ぶブリッジ人材の役割も期待されているようだ。各企業とも、まだ、留学生の採用が定着しはじめた段階とういのが実態のようだ。その中から、キャリアパスの明確化など、次のステップに向けた取り組みも始めている。

V.『企業調査』『留学生調査』から見える 今後の課題

これまで紹介してきた『企業調査』『留学生調査』を通じて明確になった今後の課題を振り返って、まとめたい。

過去3年間で実際に外国人留学生を採用した企業は約1割に過ぎないが、採用した企業では積極的な評価が大多数で、約8割が今後も採用を続けたいとしている。一方、採用しなかった企業では、相対的に留学生をネガティブなイメージで捉えており、今後の採用も8割近くが「ないと思う」としている。実際に採用して留学生の実像を理解している企業が、今後も積極的に活用したいと考えていることは、留学生の採用を進めるうえで、重要なヒントとなる。企業にとっては、先例のない最初の一步を踏み出すハードルは非常に高いようだが、ここを突破出来れば、状況を大きく変えることも不可能ではない。また、採用した企業でも、外国人留学生の特質に合わせたキャリア管理や労務管理を行っているところは少なく、留学生を活かしきれていないのが現状。グローバル競争を勝ち抜くための留学生の戦略的な活用には、人事労務管理の面などで、留学生の様々な意識やバックグラウンドを踏まえたきめ細かなケアが必要不可欠だろう。

郡司正人（ぐんじ・まさと）：労働政策研究・研修機構 調査解析部（政策課題担当）主任調査員

1989年、日本労働協会（現労働政策研究・研修機構）に入社。同協会発行の『週刊労働ニュース』記者として、労働問題・労使関係などの取材・報道に従事したのち、8年前から現職。その間、97年から99年まで、JICA専門家として国際労働機関（ILO）のアジア太平洋総局（タイ・バンコク）に勤務し、共同研究プロジェクトの運営を担当した。直近の調査では、『企業における若年層の募集・採用に関する実態調査』『日本企業における留学生の就労に関する調査』『副業者の就労に関する調査』などを実施。

インタビュー

留学生の就活 Vol. IV

「私の日本就職 ドンズンさんの場合」

ベトナム出身 2002 年来日

大阪大学大学院基礎工学部基礎工学研究科修士課程修了

2010 年4月より食品系エンジニアリング会社勤務



今回の「留学生の就活」は、昨年4月に日本で就職をしたベトナム出身のドンズンさん（仮名）に、就活の方法や会社選びのポイント、そして現在のお仕事についてうかがいました。

—— 今のお仕事について教えてください。

会社は食品系のエンジニアリング会社で、グループ会社の工場では設備機械のメンテナンスをしています。

—— 会社には他に外国人スタッフは何人いますか？

会社の国内スタッフは全事業所で200人ほどですが、外国人は僕1人です。以前はタイ人がいたそうですが、辞めてしまったということです。

—— 日本で就職をしようと思ったのはいつからですか？

日本に留学した当初からそのつもりでした。もちろん学生生活が終わる頃には帰国したいという気持ちもありましたが、それよりも日本に残って企業で実務経験を積みたいという気持ちが強かったんです。

—— 就職活動（就活）を始めたのはいつか

らですか？ また、主にどのような方法で行ったのでしょうか。

就活を始めたのは修士1年生の10月頃からです。やり方は日本人学生とまったく同じで、「マイナビ」などインターネットの就職情報サイトから企業を探してエントリーをしたり、就職セミナーに参加したりしていました。大学のキャリアセンターでは就職に関する本の閲覧をする程度で、相談などはしませんでした。大学にも留学生向けの求人情報がありましたが、数は少なく興味があるものはありませんでした。

—— 企業の説明会にはどのくらい参加しましたか？ また業界、業種などは絞って活動したのでしょうか。

業界や業種は自分の興味のあるものに絞って、最終的には15社くらいの説明会に参加しました。最初は海外営業に興味があったこと

もあり、知人に紹介をしてもらった商社の説明会に参加し、試験（面接）を受けましたがだめでした。その後3月までは水処理分野に絞って就活をしました。水処理というのはベトナムではまだ需要が少ない分野なのですが、将来環境への意識が高まれば、必ず必要になる技術ですから、まずは日本で経験を積み、将来ベトナムに戻ってその技術が活かさればと考えたんです。結局5社を受けて、第一希望だった最大手の会社では最終面接まで進んだのですが、内定はもらえませんでした。この時点で水処理系の企業は諦めることにしたんです。

—— 内定をもらえなかった理由は何だと思いますか？

本当の理由はわかりませんが、企業が外国人を採用する理由の一つに母国と事業との関連性があると思います。その点で、水処理業界がベトナムに進出するにはまだ時間がかかるということが一つあったと思います。それからもっと大きいと思われる理由は日本で長く勤務してくれるかどうかということです。この点はどの会社でも面接で必ず聞かれました。僕はいつも正直に数年でベトナムに戻り、できれば日本の会社との掛け橋となって仕事をしたいと答えていたので、そこがダメだったのかも知れません。

—— 面接官に対して、数年で帰国したいと言っていたんですか？

はい（笑）。先生にも「そんなこと言ったらあかんがな！」と怒られたのですが、僕は嘘を言えないタイプで、嘘を言ってもすぐ顔に出てしまうんです。それで、どうせばれるの

なら自分の気持ちを会社には先に理解しておいて欲しい。それでダメなら仕方がないという感じなんです。また、当時は自分に自信があったというか、出来るだけ早く帰国して起業したい、その独立を会社がサポートしてくれるれば理想的だと考えていたんですね。

—— その後受けたのが現在の会社だったのでしょうか。

そうです。食品にも興味があったので、今度は食品業界に切り替えました。僕の専攻は化学工学で、何を作っても必要になる知識ですからいろんな分野に応用できるんです。今の会社は業界の中でもトップの技術を持っているところですが、会社のホームページの採用コーナーには「この会社はプラント設計だけではなくて、建設からメンテナンスまで、いろいろなことが経験できる」とあり、僕の理想にピッタリだと思ったんです。

—— 何人くらいの人が試験を受けて、内定はどのくらいの人に出たのでしょうか。

正確な数はわかりませんが、100人くらいの人が受けていたと思います。内定をもらったのは僕を含めて3人でした。

—— 試験はどのようなものでしたか？

数学と英語、それに適性試験でした。筆記試験はそれまでもう何度も受けてましたから、ある程度落ち着いて取り組みました。その後1次面接があり、後日1次合格者を対象にした2次面接がありました。

—— 面接ではどのようなことを聞かれましたか？

1次面接では基礎的なことですね。志望動機、自分の特徴、留学の理由や大学で力を入

れたことなどです。それからやはり日本でずっと働けるかどうかを聞かれたのですが、実は僕はここで少し熱くなってしまったんです（笑）。

このときも正直に3～4年日本で働いてベトナムに帰り、自分のやりたいことにチャレンジしたいと言ったのですが、会社側からはそれでは困る、会社に入ったら定年までずっと働いてほしいと言われたんです。それに対して僕は反論をしてしまい、日本の慣習はわかるが、自分は若いうちにいろんなことに挑戦したい、定年まで一つの会社で働くと、自分の能力の幅が狭まるのではないかと断言してしまいました（笑）

——あとで後悔はしませんでしたか？

後悔はしませんでした。間違いなく落ちたと思いました（笑）。ところが1次面接に合格して、2次面接に進んで内定をもらいました。内定をもらったのは5月でしたが、その時点ではこの会社が第一希望でしたから本当に嬉しかったですね。

——なぜ合格したと思いますか？

実は2次面接で初めて知ったのですが、会社には将来ベトナムに支社を作る計画があるそうなので、それが大きかったのかもしれない。それからやはり正直に自分の人生設計について話したことを評価してくれたのかもしれない（笑）。

——では会社を辞めなくても、ベトナムに駐在員として行ける可能性があるわけですね。

僕は最初は2～3年でベトナムに赴任できると期待したのですが、そう簡単にはいかないようです。それで、最近そのことを考えて少し悩んでいるところです。上司からは、「長

い期間日本で働いたほうがいい。様々な知識を身に付けて、部長クラスになってからベトナムに行けばいいじゃないか」とも言われてますし・・・。

——悩んでいるということは今の仕事に満足していないということでしょうか。

今は現場の機械の修理計画をたてたり、工事の管理をしたりしていますが、入社前はいろいろな所に行ってプラントの設計をしたりその立ち上げをしたりすることを想像していたので、その点ではこのままでいいのかという焦りがあります。ただ、まだ入社して1年も経っていませんし、大きな仕事をする時にはその中の細かい仕事を全て把握しておかなければならないわけですから、今の仕事が無駄ということではありません。仮にベトナムに行ったら、現地スタッフを指揮する立場になるわけですから、そのためには全体を見渡せるたくさんの知識や技術を持っていないといけないわけです。それは頭ではわかっているのですが、焦る気持ちとのバランスがとれていないという感じです。

——もともと数年で帰国して起業したいという思いがあったということですが。

それはすぐにはできないということが会社に入ってよくわかりました。いろいろな人と組んでやらなければ何もできないということ、最近実感しています。大学生の時の理想と現実とは全然違うなあと今更ですが分かってきましたね（笑）。

——外国人社員は1人だけということですが、社内の日本的な慣習などで困ることはありませんか？

困るというか、苦勞はしています（笑）。一番感じるのは仕事のやり方です。一般的にベトナム人は100%を求めず、80%でも早く仕事を進めたいと考えます。一方で日本人は100%を求めて、なんでもきっちり完璧に仕上げたいというところがあります。僕は8年ほど日本に住んでいてアルバイトもかなりやりましたから、ある程度日本人の考え方には慣れて

いるはずなんですが、やはり責任ある立場になってみると大きな違いを感じます。

——日本語についてはいかがですか？

会社に入って初めて聞く言葉が次々と、たくさん出てきます。辞書を引いて調べるしかないんですが、特に会議で議事録を書かなければならない時などは、本当に大変です。言葉の意味が理解できない時があるので、何の話をしているのかもわからない。進行が速いので簡潔に要点をメモしないといけないのですが、内容がつかめないので全く書くことができないんです。

——そういった時はどのように対処するのでしょうか？

会議が終わってから、正直に書けなかったことを上司に話して、改めて会議の内容を説明してもらいます。いつものことなので、さすがに最近では迷惑がられているかもしれません（笑）。

図面や報告書にしても出したら必ず書き直しという感じで、日本語と日本人の完成度に



発展著しいホーチミン（ベトナム）

こだわるどころには本当に苦勞しています。

——これも日本の会社の慣習かもしれませんが、飲み会などはいかがでしょう？

飲み会は好きなので、積極的に参加するほうなんです（笑）。ただ、飲み会といっても歓送迎会とか忘年会という特別なときだけで、普段頻繁に飲みに行かなければいけないということはありません。

——日本人社員とのコミュニケーションで役に立っていることなどはありますか？

僕は大学の時からサッカーをやっていたので、会社ではフットサルクラブに入っています。趣味があるとそれを通じて他のスタッフと話が広がりますから、趣味は大切ですね。何もないと日本人と良い人間関係を作るのに時間がかかると思います。

——では就職活動に関して後輩留学生にアドバイスをしていただけますか。

これは僕の考えですが、面接の時は嘘をつかず、自分の考えていることを全部出して、会社にぶつけたほうがいいと思います。そう



美しいハノイの街並み

することで、会社が自分に合っているかどうか確認できますから。

ただ企業は留学生というだけで将来の帰国のことを心配していますから、その点は留学生が就活で不利になるところですね。僕は正直に話して成功しましたが、帰国の意味については言い方を曖昧にするなど少し工夫をしたほうがいいのかもかもしれません。また、ずっと日本で仕事をするのではなく、いずれ母国の支社などに赴任したいと考えているのなら、いつその可能性があるのか、会社側に確認をしたほうがいいですね。

そういう意味で、留学生向けの就職説明会に参加している企業は、留学生の母国や言語を見て採用を決めるところが多いようなので、早くに母国と関わる仕事ができるのではないかと思います。

——会社選びについてはいかがでしょう？

あまり職種や業界を絞らないで幅広く探したほうがいいと思います。僕は水処理をやっていたのですが、結果的には今の仕事で良かったと思っています。もちろん自分がどうしてもやりたい分野があればそこにこだわって活動するべきですが、いくつか受けてダメ

だったら、視野を広げて選択肢を増やしたほうがいいでしょう。それから大事なのは自分がその会社に合っているかどうかということです。ただ、どんなに自分に向いている会社だと思っても、現実とのギャップは必ず出るんですね。それは仕方がないと思っていたほうがいいと思います。

——学生の時に、これは勉強しておいたほうがいいというものはありますか？

一番力を入れて欲しいのは日本語ですね。日常会話はみんなできると思いますが、仕事で会話をするのはまた違うんですね。日常生活では多少間違っても被害は出ませんが仕事では言葉の意味を少しでも誤解されると大変なことになりますから。言葉は正確にはつきりと伝えられるように訓練しておかないといけない。正確な発音や自然な話し方など、できるだけ気を使って日本語を使うようにする。そためのには色々な日本人と色々な話をするのが大切だと思います。

それから大切なのはコミュニケーション力ですね。専門知識はそれなりに必要ですが、会社に入ればそれぞれの業種でまた新たな知識が必要になりますから、それよりも日本人の習慣を理解し、身に付ける努力をしたほうがいいと思います。外国人と日本人の考え方は違いますが、自分の文化を捨てて日本人と同じ考え方を持つということではなく、日本の文化、日本人の考え方を理解した上でこちらの意見も言える。そんなコミュニケーション力が必要だと思います。

——貴重なお話をありがとうございました。これからのご活躍を期待しています。

TPA 主催、タイ ABK-AOTS 同窓会・TNI 共催

「堅固なる企業となるための革新的組織作り」開催（タイ）

講演者：Mr.Tawee Butsunporn (ThaiSri Insurance Co.,LTD. 会長)

TPA主催、タイ ABK-AOTS 同窓会・TNI 共催による講演会がタイ・バンコクにて開催されます。
収益金は、現在 ABK 日本語学校の校舎建設資金支援のために行われている「ABK 同窓生募金」
に寄付されます。

日時：3月9日（水） 18：30～21：00

場所：インペリアルクイーンズパークホテル（バンコク Skhumvit Soi22）



ABK & AOTS Alumni Association (Thailand)
Technology Promotion Association (Thailand-Japan)
Thai-Nichi Institute of Technology

堅固な企業となるための 革新的組織づくり

(Innovative Organization for Sustainability)



講演者 Mr. Tawee Butsunporn

ThaiSri Insurance Co.,Ltd. 会長
元The Siam Cement Public Company Limited 取締役副社長
元タイ工業連盟会長
30年以上に渡り持続可能な企業作りのための
革新的組織管理を実践

- 2011年3月9日（水）18:30 - 21:00
- Imperial Queen's Park Hotel, Grand Hall
（スクンビット ソイ22）
- チケット 2,000 Baht / 人
- V.I.P.席 24,000 Baht / テーブル
- 講演形式 ディナートーク（同時通訳付き）
- 言語：日本語（タイ語から日本語への通訳者あり）

革新的組織づくりの重要性

革新とは新たなアイデアから新しい価値を生み出すことです。したがって、今日の競争社会において、ビジネスを行う上で重要な要素であります。革新無くして企業の長期的かつ持続的な成功は望めません。どのような業種の企業であろうとも、革新に焦点をあてるべきであると言えます。トップを走る企業として成功するには、製品であれ、業務プロセスや管理、またはサービスやマーケティングであれ、何であらうと革新によるべきなのです。

- 経済危機を“革新”が解決できるか？
- 革新で、自社の製品やサービスのレベルを向上し、ライバルに差をつける
- 革新は、アセアン自由貿易社会において、企業を生き残らせる
- 企業の発展のためには、革新的組織であるべき。容易ではなくとも、経営者の手にあるほど難しいことではないものである
- 革新で大きなリターンを得るためには長期的投資が必要だが、それだけの価値が十分にある
- 経営者にとって、熾烈な競争社会の中で、組織が目標に向かって押し進む上で必要な答えが、革新的組織なのである

開催趣旨

このイベントによって得られた収益金は、ABK・AOTS同窓会、TPAならびにTNIの母団体ともいえるアジア学生文化協会（アジア文化会館（通称ABK）の、老廃化した日本語学校校舎新築のための支援金として寄付をさせていただきます。

対象

- 経営者、CEO、V.P.
- 企業家
- 企業革新ならびに研究開発担当の管理者
- ABK・AOTS同窓生



しょうがくきんじょうほう 奨学金情報

■ J E E S奨学金・日能奨学金

たいしょう 対象：① 2010年7月と12月に日本国内で
じっし 実施した日本語能力試験N1を受験し、165
てん い 点以上の成績を修めた者。ただし、中国・
かんこく 韓国・台湾以外の国・地域を母国とする者は
135点以上の者（年齢は関係ありません）

② 2011年4月現在、大学、大学院の日本語、
にほんぶんがく にほんぶんかとうにほんごしどうしゃようせい みつ
日本文学、日本文化等日本語指導者養成に密
せつ 接な分野を専攻し、正規生として在籍（入学
しゃふく 者含む）する私費外国人留学生

きゅうふきんがく 給付金額：月額 50,000円

きゅうふきん 給付期間：2011年4月より2013年3月ま
での2年間とします。

ぼしゅうにんずう 募集人数：15名程度

おうほほう 応募方法：所属大学を通じて（※ 在籍大学で
うけつけ 受付していない場合、協会の応募先に直接必
ようしよるい ていしゆつ 要書類を提出してください。必要書類はホー
ムページよりダウンロード可）

ぼしゅうきかん 募集期間：4月20日（火）

おうほ とういあわせきき にほんこくさいきよういくしえんきようかい じぎょう
応募・問合先：日本国際教育支援協会 事業
ぶ こくさいこうりゆうか 部 国際交流課

〒153-8503 東京都目黒区駒場 4-5-29

Tel 03-5454-5274 Fax 03-5454-5232

E-mail：ix@jees.or.jp

URL <http://www.jees.or.jp/foundation/jlpt-scholarship.htm>

■ 佐川留学生奨学財団

たいしょう 対象：東南アジア諸国の国籍を有する私費外
こくじんりゆうがくせい 国人留学生で ①学部3年次（ただし、医・
しんがく 歯・獣医学部は5年次）に進学する者 ②大
がくいんしゅうし かてい はかせぜんきかてい にゆう
学院修士課程（博士前期課程）の1年次に入
がく 学する者 ③大学院博士課程の2年次（ただ
し、医・歯・獣医学部は博士後期課程の3年
次）に進学する者 ④学業・人物ともに優秀
で、かつ健康であり、現実に経済的援助を必
要とする者 ⑤原則として2011年4月1日

現在で、年齢が学部生は27歳未満、大学院
がくせい 学生は35歳未満であること ⑥他の奨学金
う を受けていない者

きゅうふきんがく 給付金額：月額 10万円

きゅうふきん 給付期間：2011年4月から2013年3月ま
での2年間

さいようにんずう 採人数：16名

おうほほう 応募方法：大学の担当窓口を通して

ぼしゅうしめきり 募集締切：4月17日（日）（当日消印有効）

しゅざい といあわせさき こうえきざいだんほうじん さ がわりめがくせいようがく
主催・問合せ：公益財団法人 佐川留学生奨学
 財団事務局 〒 600-8009 京都市下京区四条
 通室町東入函谷鉾町 79 四条烏丸ウェストビ
 ル 9 F Tel 075-255-9310

URL <http://www.sagawa-ryugakusei.or.jp/>

かとうあさおこくさいしょうがくざいだんしょうがくきん
■加藤朝雄国際奨学財団奨学金

たいしょう
**対象：①アジアからの留学生で、大学学部（3、
 4 年次）、修士、博士課程に在籍の者 ②学部生
 30 歳程度以下、修士課程 35 歳程度以下、
 博士課程 40 歳程度以下 ③指定大学に在籍し**

もの していだいがく きょうと きょうとこうげいせんい
 ている者。（指定大学：京都、京都工芸繊維、
 京都市立芸術、愛知学院、大阪商業、
 京都外国語、立命館、龍谷、大阪、大阪府立、
 関西学院、神戸）

きゅうふきんがく げつがく えん
給付金額：月額 100,000 円

きゅうふきかん ねんかん さいしゅうがくねんせい
給付期間：2 年間（最終学年生は 1 年間）

おうぼ していだいがく たんとうまどぐち とお
応募：指定大学の担当窓口を通して

ぼしゅうきかん しめきり
募集期間：3 月 11 日締切

しゅざい といあわせさき かとうあさおこくさいしょうがくざいだん
主催・問合せ：加藤朝雄国際奨学財団

〒 607-8307 京都市山科区西野山射庭ノ上町
 237 番地 Tel 075-595-9020

じょうほう
イベント情報

だい かい がいこくじん にほんごべんろんたいかい しゅつじょうしゃぼしゅう あんない
「第 52 回 外国人による日本語弁論大会」 出場者募集のご案内

せ かい ひとびと にほんご いけん ほつびょう ば ていきょう にほん こくさいしゃかい かた
 世界の人々に日本語で意見を発表する場を提供することにより、日本や国際社会のあり方をお
 互いに考え合うことを目的としています。1960 年より毎年開催され、その模様はNHKテレビ
 で放送されるほか、出場者のスピーチは中学校高等学校の教科書にも利用されています。

第 52 回となる 2011 年度は茨城県つくば市にて、以下の要領で開催されます。

<日時> 2011 年 6 月 11 日（土）午後 1 時開始

<場所> 茨城県つくば市「ノバホール」

<出場資格> 次の①～③の条件を同時に満たす方 ①母語が日本語以外であること ②大会当
 日の年齢が満 15 歳以上であること ③過去の本大会で外務大臣賞または文部科学大臣奨励賞を
 受賞していないこと

<出場者決定> カセットテープまたは CD に録音したスピーチおよび原稿を審査基準に基づき
 審査を行い数名の方を選出、さらに第一次予選審査を国際教育振興会内で行い本選出場者 12 名
 を決定します。

<応募締切> 2011 年 4 月 14 日（木）

<主催> 財団法人国際教育振興会、国際交流基金、つくば市

<問い合わせ> 財団法人国際教育振興会「外国人による日本語弁論大会事務局」

Tel 03-3359-9620 E-mail: benron@iec-nichibei.or.jp

MEMBERS

〈ご入会とご寄付の報告〉

2010年12月

特別会員

(1口)

小山 富士夫 市川市

賛助会員

昭和西川(株) 中央区

(株) ナカノフード建設 千代田区

佃 吉一 板橋区

正会員

(1口)

辻 昌徳 国分寺市

寺門 克郎 習志野市

田中 洋一 柏市

(株) デリ一 文京区

田中 千佳子 江東区

(社) 東京都専修学校各種学校協会 渋谷区

富永 昭太郎 町田市

鶴尾 能子 横浜市

中畠 正喜 川崎市

武智 康子 練馬区

永田 隆彦／恭一 川内市

名越 修 三浦郡

西田 祥子 安城市

(財) 西原育英文化事業団 港区

野村 美知子 佐倉市

福本 一 船橋市

古川 恵世 我孫子市

堀 香奈美 横浜市

牧野 政子 宝飯郡

中元 管根 西之表市

勝山 桂香 千葉市

代田 泰彦／ますよ 所沢市

野口 明美 三鷹市

福 壤二 横須賀市

みずほ国際交流奨学財団 千代田区

天野 高明 白井市

安藤 哲生 小金井市

池田 俊二 横浜市

井上 駿

大木 隆二

大益 牧雄

鈴木 秀明

香月 恵美子

高木 桂子

池野 朋彦／晶子

川口 善行

北林 保之

工藤 博司

久保 亨

小林 浩

斎藤 伸子

栄通信工業(株)

米林 太久実

菅谷 真人

平野 健一郎

小笠原 靖子

田井 亮吉

小木曾 建

三上 英満

早乙女 和義／博子

松岡 弘

小川 輝夫

金野 隆光

榊 正義／正子

小川 巖

浜崎 長寿／和子

林 登居／ひさ子

重野 幸子

高柳 直正

菊池 幸子

田守 智恵子

渡辺 穰二

柴田 健司

吉原 秀男

星野 やよゐ

曾根 文子

山本 仁

古谷 馨／恵美子

工藤 幹雄

ご寄付

岡崎 道子

田守 智恵子

斎木 史

平塚市

福岡市

京丹後市

豊橋市

川西市

墨田区

横浜市

大田区

中川郡

酒田市

文京区

松戸市

豊橋市

川崎市

品川区

千葉市

保谷市

相模原市

神戸市

世田谷区

世田谷区

品川区

相模原市

上尾市

柏市

港区

入間市

堺市

八千代市

臼杵市

北区

笠間市

札幌市

越谷市

新宿区

白井市

三鷹市

杉並区

伊東市

文京区

文京区

太田 三郎／京子

東京第一友の会

武智 康子

神戸市

豊島区

練馬区

2011年1月

特別会員

(1口)

張 瑞騰 台湾

日本シグマックス(株) 新宿区

立命館アジア太平洋大学 別府市

賛助会員

亜細亜大学 武蔵野市

正会員

(3口)

工藤 正司 市川市

(2口)

澤登 千恵子 国立市

(1口)

平峯 克 川崎市

(有) プルミエ(アクア) 松戸市

横見 美昭 文京区

中原 和夫 那覇市

堤 祐子 江東区

近山 武子 横浜市

李 廣 目黒区

水戸アカデミー 水戸市

高橋 雄造 杉並区

三橋 隆資 習志野市

宮原 彬 長崎市

ご寄付

栗原 静子 気仙沼市

山口 憲明 日野市

照井 文隆 市川市

高橋 作太郎 静岡市

澤畑 龍也 小山市

たくさんのご協力あり
ありがとうございます



ABK同窓生募金 (2011年1月31日現在)



ご協力ありがとうございました。募金のご報告は『アジアの友』並びに同窓会ホームページで随時ご報告させていただきます。

●目標額：5,000万円

●募金額：10,280,262円

●寄付者数：214件

〈 〉内は出身・在住国、地域、ABC順。日本のみ五十音順

〈アメリカ〉宮下偉路 (趙偉路；中国・日本)

〈中国〉賈輔忠

〈インド〉AAAWI(AOTS Alumni Association of Western India)、

A. P. Wagle、M. Ramamurthy

〈マレーシア〉LEE KONG/LAM CHOK YAK、Lim Hock Lai

〈日本〉池添尚行、池野朋彦・晶子、伊佐玲子、石原誉慎、石原廣、井上駿、上高子、漆嶋才子、奥山義夫、小原正敏、北原千絵、工藤幹夫、金野隆光、早乙女和義・博子、栖原暁、高柳直正、田守智恵子、近山武子、外山経子、中畠正喜、中原和夫、忍足絵美、忍足眞理、野村美知子、平峯克、福譲二、布施知子、堀香奈美、榎操、山之内正彦・萩子、湯山佳代、吉田裕子、吉原エツ子、依田良子、渡辺譲二、匿名1

〈タイ〉Bandihit Rojarayanont、小野崎忠士 (日本)、Pornanong Niyomka H.、
泰日工業大学 (THAI-NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY)

以上、48件

2010年11月30日以前の寄付者 (166件)

〈バングラデシュ〉A.K.M. Moazzem Hussain、橋本イスラム・ヌルール

〈中国〉蔡堅平、郭南燕、李春利、Meng Xiao Xiao、全浩、Zhou Xiang、可軍 (広中軍二)、呂新一

〈カナダ〉張素華 (香港)

〈香港〉梁志瞬、YEUNG KING HONG 楊経航 / 蔡金燕 (Mrs. マレーシア)

〈インド〉ABK-AOTS Dosokai Chennai Center、Abul Sharah、Ashok Saraf

〈インドネシア〉Budhi Setiawan Kohar

〈カンボジア〉忍足林基 / 美恵子 (Mrs. 日本)

〈日本〉新井重光、井上恵子、石井信彦、植田泰史、大久保伸枝、小木曾建 (2)、小木曾友、奥山節子、

小野寺武夫、加倉井弘之、川上剛、北川泰弘、北山文泰、工藤正司、工藤幹雄、久保哲也、栗原静子、小林泰子、金野隆光、佐藤正文、佐藤玲、清水勇治・泰代、高木桂子、高道俊彦、高野靖子、高橋喜久江、高橋作太郎、田川明子、田口昌子、竹林惟允、田中多美子、田中美智子、田守智恵子、鶴尾能子、鴫田純一・由美、堤祐子、外山経子(2)、中曽根信、西原彰一、西本梶、樋川好美、平井まりこ、平岡明子、藤原一枝、細川哲士、堀幸夫、堀内智代子、松岡弘、山口憲明、吉田菜穂子、六文会、匿名希望(2名)、50 周年委員会売上

〈マレーシア〉Ang Wan Leng、Beh Teck Chuan、CHANG CHEW CHIN 張昭成、CHEW CHONG SENG 周昌盛、CHIA LITECK 謝礼得、CHONG TECK FOO 張德福、EE LEY TIONG 余励忠、FOO MING LIAN 符明蓮、FOO SIANG SENG 符祥盛、FOO SOO KONG 符素光、HEONG SEE YONG 香世運、KENNETH WONG 黃復翔、LEE KIAN LING 李建霖、LEE MIOW YING 李妙英、Lee Tee Boon、LEONG KEE HUO 梁其和、LIEW TECK BOON 劉德文、LIM SIN YEAN 林欣燕、LOKE HON YEE 陸漢宇、LOW KIM LEE 劉金莉、NG TIAN ENG 黃殿英、ONG CHENG CHUAN 王清川、ONG CHOOI LEE 王翠莉、PANG CHOON BOON 彭俊文、POH SIEW HUI 傅秀慧、Seah Boon Chieng、SIM KEE HONG 沈其豐、Soon Sai Kheng、SOO SECK HENG 蘇錫興、SU KUI SHENG 蘇桂昇、Tan Cheet Yong、TAN KEEHANG 陳繼漢、TAN SOO SIN 陳素芯、Tan Wee Pin、Tan Wee Seng、TANG ENG HUAT 陳永發、TENG KIM YIN 鄧錦雲、TEO KWEE SWEE 張貴水、Toh Leong Chee、WONG FEE PING 黃慧萍、WONG SENG KENG 黃成耕、WONG TZONG CHYANG 黃宗強

〈ペルー〉Olga Shimada Keiko

〈パキスタン〉A.R.Siddiqi

〈シンガポール〉Foo Choo Wei、顔尚強、王舜其

〈台湾〉Liu Li Mei

〈タイ〉浅見博子、Chamlong Srimuang、Chanintorn Mekaratana、Chovet Yimsirikul、Ditdi Chatputtongul、Gannnigar Koontanakulvong、Kornkeo Praisontarangkul、Krisada Visavateeranon、Meena Thamchaipenet、Navarat Srisuponvanit、Niramai Thanatavee、Patamavadee (Bongsayan) Narushiso、Phiphat Chaichanavichakij、Pholchai Limviphuvadh、Pilaipan Mekaratana(2)、Pisan Thanatavee、Prayoon Shiowatana、Saowanee Patrakarn、Sathida Mekaratana、新宅光、Sivaporn Sirilatthayakorn、Sucharit Koontanakulvong、Suchittra Hunbuncharkit(2)、Supong Chayutsahakij、Suvit Vibulsresth、Tana Tangtrongsakdi、泰日経済技術振興協会、Vachiranee Limviphuvadh、Vachiraporn Limviphuvadh、Virat Thiravathanavong、Wannadee O'sorup、Wiwut Tanthapanichakoon、柳瀬修三、Yoshiko Limviphuvadh

〈ベトナム〉Dao Thi Minh、Le Quynh Chi、To Buu Luong、Tran Thanh Viet

募金に関するメール

* メールの日付、氏名（在住国・地域）

2010/12/7 Arun Wagle（インド、ムンバイ同窓会会長）

Dear Sir ; When we received ABK's appeal for donation for a new building, I had telephoned you that I am sending it through Mr. Raghavan who is Hon. Secretary of AOTS Alumni Assn of Western India, of which I am the President. Mr. Raghavan could not make it to Japan at that time. He will be travelling to Japan this week and will call on you on Friday, December 10, 2010 in the afternoon. He will confirm the time by giving you ring. Hope the day and time is suitable for you. Please inform Ogiso san also. He is bringing with him my letter and the cheques. Please receive them. With kind regards, Wagle

2010/12/11

Dear Mr. Raghavan; Thanks for all the efforts taken. Probably you were not destined to visit ABK this time. Your schedule was too tight. By copy of this mail, I thank Shinichi Miyamoto san for taking over your task of reaching the envelope to Fuse san at ABK. Regards, Arun Wagle

2010/12/11 C S Raghavan（インド、ムンバイ同窓会）

Dear Sirs, Firstly I must apologize to both that I could not personally meet Ms Fuse, though we spoke to each other on phone twice. Also am really sorry that I could not receive you at Shinagawa later due to a dinner meeting

schedule at Hakozaki. Excuses apart, I would like to drop by ABK to meet one and all, at the first available opportunity. Now as discussed on phone with Ms Fuse and introducing Miyamoto San, I have handed over the envelope from Mr Wagle at the hands of Mr Shinichi Miyamoto of AOTS H.O., Adachi-Ku, Tokyo. He will arrange it to reach you. Thanks and Best regards, C S Raghavan

2010/12/13 山内アツシ（ブラジル、元サンパウロ同窓会会長）

ABK にメールしていたのですが、受け付けないのでどうしたものかと思案中にメールが来たので発信できたのかと思ったが、違うようですな。当方としては、ABK に世話になったメンバーリストが欲しいのです。私の持っているのは AOTS の古いのだけで、ABK メンバーがわからないところです。60 年代のメンバーではあまり協力を期待できません。忙しいとは思いますが願います。

2010/12/23 清水勇治（日本、元 ABK 在館生）

石原廣さん・石原誉慎（たかのり）さんより、ABK 同窓生募金にご寄付をいただきました。石原さんご一家は、ABK ホームステイをされたこともあり、極めて親しいお付き合いをお願いしています。ABK についてよく理解をされており、今回の募金の申し出をいただきました。誉慎さんは廣さんのご長男で、四川大学に留学、国際日本文化研究センターから九

州大学大学院で学び、中国へ強い関心を持ってお仕事をされています。

2010/1/3 Maliwan Dejaritt (タイ、ABK-AOTS タイ同窓会役員)

Wish you and ABK friends a Happy the rabbit year. The Cultural event in Bangkok to raise fund for ABK new building determined on June 19, 2011. The detail I will send you via email.

Maliwan Dejaritt



2010/1/11 小野崎忠士 (日本、在タイ、元蒼生寮生)

大変長らくご無沙汰をしております。バンコクの小野崎です。お送り頂いたお年賀が今日、届きました。私はここ 10 数年来年賀状をお出ししておらず皆様には大変失礼を重ねておりますが、これまでなんとか何とかやっておりますのも ABK の皆様をはじめ、いろいろな諸先輩方のご指導の賜物と思っております。ABK の再建案についてはいろいろな方からお話を伺っており、私の方からは正月に一時帰国？していた湯山さんをお願いして 3 口分 (30,000 円) を持って行って頂きましたので近いうちに ABK に届くと思いますので宜しくお願い致します。前回この件で来タイされていた小木曾さんと布施さんから、寄付の送金は年末まで、と伺っていたため仕事がひと段落した年末にカードで送金しようと思って手続きしようとしたしましたが、私は ABK が指定する VISA、MASTER 両カードを持っていないことから湯山さんの幸便に託してお届けすることになった次第です。年内にお送りするのが遅れて申し訳ありませんでしたが、届きましたら宜しくお願い致します。新年が、萩野さまご家族、ABK の皆様にとりま

して良い年となりますよう祈念いたしております。

2011/1/13 Aiko Mizuma Tachibana

あけましておめでとうございます。次男がお世話になり ありがとうございます。小木曾さん、年内にお便りいただきながら失礼していました。工藤さん、いつも年賀状ありがとうございます。このメール、読んでもらえるでしょうか？ 年末年始はなにかとばたばたしましたので、先日やっと山内さんと電話連絡しました。曰く元在館生で現在連絡の取れる人は 10 人くらいしかなくて、近々その人たちと集まって募金の件を話し合う予定にしているとか。個人個人ですか、皆で一緒に送るか検討したいとのこと。そちらにリストがないか問い合わせしているとのことですがそちらもどうも難しいようです。私は個人的に日本国内送金にします。わたしもいつも連絡とれるのは坂倉さんくらいで、ほかのひとは今からあたってみますが、どこまで連絡できるかわかりません。ファンさんも今はどうしていらっしゃるのか……。長年会っていません。又ご連絡します。

ご入会とご寄付のお願い

当協会は、政府の補助金を受けていない純民間運営の公益法人ですので、財源に限りがあり、皆様方からのお送りいただく会費、寄付金は、本協会の活動を支える貴重な財源となっています。何卒ご理解、ご協力をお願い致します。

協会のあらまし

名称：財団法人アジア学生文化協会

ASIAN STUDENTS CULTURAL ASSOCIATION
(ASCA)

所在地：東京都文京区本駒込2丁目12番地13号

代表者：理事長 小木曾 友

設立：1957年（昭和32年）9月18日
故郷積五一氏創設

目的：日本とアジア諸国の青年学生が共同生活を通じて、人間的和合と学術、文化および経済の交流をはかることにより、アジアの親善と世界の平和に貢献することを目的とする。

◆主な事業◆

- (1) 留学生宿舎の運営
- (2) 留学生日本語コースの運営（進学希望者向けの日本語を中心とする教育）
- (3) 留学生に対する情報提供支援
- (4) アジア語学セミナー
- (5) 帰国留学生のアジア文化会館同窓会、(社)日・タイ経済協力協会、ABK留学生友の会との連携・協力

◆会費（年額）◆

正会員 1口 1万円
賛助会員 1口 5万円
特別会員 1口 10万円

会員には広報誌「アジアの友」が無料配布されます。また、広報誌購入だけを希望される方には、購読料年間3千円（学生2千円）でお送りしています。

本誌で広告してみませんか。

団体・企業を問わず、編集部へご相談ください。

日本留学生活に必要な最新のニュースを毎月届けます！

ABK 留学生メールニュース

ビザ手続き関連情報

医療・保険情報

就職アルバイト情報

イベント情報

各種試験情報

奨学金情報

外国人相談情報 他

登録は WEB から <http://www.jpss.jp>

後記

当財団日本語学校の学校法人化のため新校舎を建設するに当たり、その資金の一部を同窓生、関係者にお願いするため昨年6月に開始したABK同窓生募金が、2011年1月末に1,000万円を超えた。感激、感謝と同時に身の引き締まる思いだ。見返りもない募金に海外の大勢のOB/OGからたくさんのご協力をいただいた。タイでは、早々にTPA、TNIから募金をいただいた他に、この3月9日にTPA主催、タイABK-AOTS同窓会、TNI共催でABK同窓生募金のためのチャリティー・ディナー・トークを、3月下旬にはチャリティー・ゴルフ大会を開催する。また、6月19日にはタイABK-AOTS同窓会主催、TPA、TNI共催で終日、セミナーおよびタイと日本の中小企業のビジネス・マッチングを、そしてハイライトは夕方からの『ABKでの一夜（One Night at ABK）』と題したカルチャー・ナイトを開催、参加者は全員浴衣を着て参加するとのこと。ABKも5,000万円の募金目標達成まで全力で臨まねばと。(F)

アジアの友 2011年2・3月号

2011年2月20日発行（通刊第489号）

年間購読（送料共）3,000円（学生2,000円） 1部 500円（税込）

発行人 小木曾 友
編集 友友編集部
発行所 財団法人 アジア学生文化協会
東京都文京区本駒込2-12-13 (〒113-8642)
電話番号：03-3946-7565/4121 ファクシミリ：03-3946-7599
振替口座：00150-0-56754 E-mail: tomo@abk.or.jp
ホームページ：(<http://www.abk.or.jp/>)

published by ASIAN STUDENTS CULTURAL ASSOCIATION
(ASIA BUNKA KAIKAN)
2-12-13, Honkomagome, Bunkyo-ku, Tokyo, 113-8642, JAPAN
☎+81-3-3946-7565/4121 ☎+81-3-3946-7599
Email: tomo@abk.or.jp
Home Page: <http://www.abk.or.jp/>

「アジアの友」の購読会員（年3,000円・学生2,000円）にご入会下さい。振替用紙又は電話等にて。

「ABK 同窓生募金」へのご協力のお願い

(財) アジア学生文化協会では、現在、下記の通り、「ABK 同窓生募金」を行っています。これまで長年にわたって ABK と縁を結んだ方々皆様 (留学生 OB・OGをはじめ、日本人関係者) にご協力をお願いしています。なお、ご寄付して下さった方々は、そのお名前を、金額の多寡にかかわらず、記念銘板に刻印し、長く保存させていただく考えております。また、高額寄付者への顕彰を別途用意いたします。世界的な不況の折、誠に心苦しい限りですが、何卒、ご理解とご協力を下さいますようお願い申し上げます。

財団法人アジア学生文化協会 (ASCA)

理事長 小木曾 友

募金内容

1. 名 称 同窓生募金
2. 目標額 50,000,000 円 (伍千万円也)
3. 寄付金額 一口 10,000 円 < 一口未満でもお受けします。但し、一口未満の時は 1000 円以上をお願いします >
4. 使 途 ABK が設立する学校法人の「運営資金」に当てる (注)
(注) 学校設立には、校舎建設資金 (約 5 億円) のほかに、教育の健全性を保証するために「運営資金」 (約 5,000 万円) を所有することが必要です。募金はそのためのものとします。
5. 募金対象 ABK と兄弟寮に居住したことのある各国 (在日を含む) 留学生・技術研修生・日本人学生の OB/OG (約 1,000 人)、ABK 日本語コースの卒業生 (約 4,000 人)、及び ASCA の日本人職員・会員等 (約 1,000 人)、並びに本募金趣旨に賛同されるすべての皆様
6. 期 間 2010 年 4 月 1 日から 2 年間
7. 送金方法 次の 1)、2)、3) のいずれかの方法で、ご送金下さい。

1) クレジットカード決済による送金 (下記ウェブサイトで手続きできます)

寄付のお申し込み <http://www.abk.or.jp/abkd/fund/fund.html>

* セキュリティ上の必要から、1 回の送金は上限 300,000 円 (参拾万円也) をお願いします。

2) 銀行振込みによる送金 (下記銀行口座にお振り込み下さい)

銀 行 名	みずほ銀行 本郷支店
口座番号	普通預金 NO.2789045
口座名義	財団法人 アジア学生文化協会
住 所	東京都文京区本駒込 2-12-13 ☎ 03-3946-4121

3) 郵便振替による送金

郵便振替口座	00150-0-56754
加入者名	財団法人 アジア学生文化協会

* 振替用紙は「アジアの友」に挟み込まれています

お問合せ先: (財) アジア学生文化協会 50 周年記念事業委員会事務局

〒113-8642 東京都文京区本駒込 2-12-13 アジア文化会館

Tel.+81-3-3946-4121 Fax.+81-3-3946-7566 E-mail: asca50com@abk.or.jp