

## 第 I 部 調査結果の概要

## 第1章 調査要綱

### 1. 調査の趣旨：

本調査は、専門的な知識や技術を有し、わが国の経済活性化を支える人材となりえる外国人留学生の国内就職・定着を促進するため、留学生の就労実態等を明らかにすることを目的として実施した（本調査は、厚生労働省からの要請をうけて行ったものであり、調査結果は、留学生の国内就職への支援策を検討する際の基礎資料に活用される予定である）。

### 2. 調査名：

「日本企業における留学生の就労に関する調査」

本調査では、調査対象企業に現在、正社員または契約社員（フルタイム）で雇用されている者で、日本国内の短期大学・高等専門学校または4年制大学・大学院に留学した経験のある者を「留学生」と定義している（以下、同じ）。

### 3. 調査期間 2008年8月5日～22日

### 4. 調査方法

郵送による調査票の配布・回収

企業調査は、企業の人事・労務担当者宛に郵送。留学生調査は、企業を通じて、そこで働く留学生に6部配布した。

なお、留学生調査の調査票に記載される漢字については総ルビをふっている。

### 5. 調査対象

企業調査：全国の従業員数300人以上の企業10,349社。

調査対象は、帝国データバンクの企業データベースから、日本標準産業分類の全産業・中分類の「農、林業」、「漁業」、「教育、学習支援業」のうちの小分類「学校教育」、中分類の「複合サービス事業」、「サービス業（他に分類されないもの）」の小分類「政治・経済・文化団体」、「宗教」、「外国公務」、「公務」を除く産業を主業とする民間企業で、従業員数300人以上の企業の全数を対象とした。

留学生調査：企業調査の対象企業で働く留学生（企業1社につき6通配布）。

### 6. 有効回収数

企業調査：3,018社（有効回収率29.2%）

留学生調査：902人

## 第2章 調査結果の概要

### 第1節 回答企業の基本属性、及び留学生の採用状況

#### 1. 企業調査の回答企業の基本属性

回答企業の業種別の構成は図表 1-1 のとおりである。業種をまとめたものをみると、「その他サービス業」が 30.7%、「製造業」が 27.7%、「卸売・小売業、飲食店、宿泊業」が 17.1%などとなっている。従業員規模をみると、「300～499 人」が 35.6%と最も多く、次いで「500～999 人」が 34.2%となっている（従業員規模には、契約社員、パート・アルバイト社員などの有期契約の社員を含めている）。正社員規模をみると、「300～499 人」が 41.0%、「500～999 人」が 26.8%などとなっている。

海外展開については、「海外との直接取引は一切ない」が 61.2%で最も割合が高く、次いで、「現地法人や海外支店があり海外と取引を行っている」が 19.7%、「現地法人や事務所などはないが海外と直接取引している」が 12.4%、「海外に駐在事務所のみをおいている」3.6%となっている。何らかの海外業務がある企業（「現地法人や海外支店があり海外と取引を行っている」「海外に駐在事務所のみをおいている」「現地法人や事務所などはないが海外と直接取引している」の合計。以下同じ）は、35.7%だった。

なお、海外展開を業種別にみると、何らかの海外業務がある企業の割合が最も高いのは、「製造業」で 69.2%となっている（製造業は、「現地法人や海外支店があり海外と取引を行っている」の割合が 46.4%となっている）。規模別にみると、規模が大きくなるほど、「現地法人や海外支店があり海外と取引を行っている」の割合は高くなる（図表 1-2）。

図表 1-1: 企業の属性〔企業調査〕

総数		社数	%
		3018	100.0
業種	製造業	2	0.1
	建設業	135	4.5
	食料品加工	84	2.8
	繊維・衣服	18	0.6
	木材・家具・パルプ	21	0.7
	石油・化学・プラスチック・ゴム	98	3.2
	鉄鋼・非鉄・金属	74	2.5
	一般機械	73	2.4
	電気機械	154	5.1
	輸送用機械	112	3.7
	精密機械	54	1.8
	その他の製造業	149	4.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	8	0.3
	情報通信業	140	4.6
	運輸業	244	8.1
	卸売・小売業	469	15.5
	金融・保険業	138	4.6
	不動産業	35	1.2
	飲食店	22	0.7
	宿泊業	25	0.8
	教育、学習支援業	11	0.4
	人材派遣業	55	1.8
	医療・福祉・介護	338	11.2
その他サービス業	522	17.3	
その他	20	0.7	

総数		社数	%	
		3018	100.0	
業種 (まとめ)	製造業	837	27.7	
	情報通信業	140	4.6	
	運輸業	244	8.1	
	卸売・小売業、飲食店、宿泊業	516	17.1	
	金融・保険業、不動産業	173	5.7	
	その他サービス	926	30.7	
	その他	165	5.5	
	従業員規模	300人未満	131	4.3
		300～499人	1074	35.6
		500～999人	1033	34.2
1000～4999人		670	22.2	
5000人以上		91	3.0	
正社員規模	300人未満	486	16.1	
	300～499人	1238	41.0	
	500～999人	808	26.8	
	1000～4999人	387	12.8	
5000人以上	40	1.3		
海外展開	現地法人や海外支店があり海外と取引を行っている	594	19.7	
	海外に駐在事務所のみをおいている	109	3.6	
	現地法人や事務所などはないが海外と直接取引している	375	12.4	
	海外との直接取引は一切ない	1847	61.2	

1: 総数には、業種、従業員規模などの不明の企業を含む。

2: 「業種(まとめ)」では、「鉱業」「建設業」「電気・ガス・熱供給・水道業」は「その他」にまとめた。また、「その他サービス業」には「教育、学習支援業」「人材派遣業」を含めている(以下、同じ)。

図表 1-2：海外展開（単位＝％）〔企業調査〕

	現地法人や海外支店があり海外と取引を行っている	海外に駐在事務所のみをおいている	現地法人や事務所などはないが海外と直接取引している	海外との直接取引は一切ない	無回答	何らかの海外業務がある企業
計 (n=3018)	19.7	3.6	12.4	61.2	3.1	35.7
<業種別>						
製造業 (n=837)	46.4	4.3	18.5	28.8	2.0	69.2
情報通信業 (n=140)	15.0	8.6	24.3	48.6	3.6	47.9
運輸業 (n=244)	11.5	6.6	6.6	74.6	0.8	24.7
卸売・小売業、飲食店、宿泊業 (n=516)	10.3	3.7	17.1	66.3	2.7	31.1
金融・保険業、不動産業 (n=173)	10.4	5.2	7.5	73.4	3.5	23.1
その他サービス (n=926)	5.8	1.7	5.1	83.3	4.1	12.6
その他 (n=165)	18.8	0.6	13.3	61.2	6.1	32.7
<規模別>						
300人未満 (n=486)	6.6	2.7	9.1	77.0	4.7	18.4
300～499人 (n=1238)	15.2	2.7	12.5	66.9	2.7	30.4
500～999人 (n=808)	21.2	4.0	16.1	55.7	3.1	41.3
1000～4999人 (n=387)	40.1	7.2	9.8	40.6	2.3	57.1
5000人以上 (n=40)	77.5	5.0	10.0	5.0	2.5	92.5

1：ここでの規模は「正社員規模」のこと（以下、同じ）。

2：ここでの「何らかの海外業務がある企業」とは、「現地法人や海外支店があり海外と取引を行っている」「海外に駐在事務所のみをおいている」「現地法人や事務所などはないが海外と直接取引している」の合計のこと。

## 2．留学生採用の有無

過去3年間で、留学生を正社員またはフルタイムの契約社員として採用したか尋ねたところ、「過去3年間で採用したことがある」が16.7%となっており、「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」（以下、「過去3年間以前に採用したことがある」と略す）の6.6%を合わせると、23.3%の企業が留学生を採用したことがある企業である（「留学生を採用したことがある企業」と略す。以下、同じ）。「過去に一度も採用したことがない」は76.0%だった。

これを業種別にみると、「留学生を採用したことがある企業」の割合は、「情報通信業」が47.8%でもっとも高く、次いで「製造業」が39.3%などとなっている（参考として、製造業の内訳を記載）。

規模別にみると、「留学生を採用したことがある企業」の割合は規模が大きくなるほどその割合が高くなる。

また、海外展開別にみると、「海外との直接取引は一切ない」「現地法人や事務所などはないが海外と直接取引している」「海外に駐在事務所のみをおいている」「現地法人や海外支店があり海外と取引を行っている」の順（以下、「海外展開の程度」と略す）にその割合は高まっており、海外展開の程度が高くなるほど、留学生採用の経験がある企業割合は高まる傾向にある（図表1-3）。

図表 1-3：留学生の採用状況（単位＝％）〔企業調査〕

	過去3年間で採用したことがある	過去3年間以前に採用したことがある	過去に一度も採用したことがない	無回答	留学生を採用したことがある企業
計(n=3018)	16.7	6.6	76.0	0.7	23.3
<業種別>					
製造業(n=837)	29.5	9.8	60.1	0.6	39.3
【製造業の内訳】					
(食料品加工(n=84))	16.7	8.3	73.8	1.2	25.0
(繊維・衣服(n=18))	55.6	11.1	33.3	0.0	66.7
(木材・家具・パルプ(n=21))	19.0	9.5	71.4	0.0	28.5
(石油・化学・プラスチック・ゴム(n=98))	30.6	16.3	51.0	2.0	46.9
(鉄鋼・非鉄・金属(n=74))	25.7	6.8	67.6	0.0	32.5
(一般機械(n=73))	32.9	6.8	60.3	0.0	39.7
(電気機械(n=154))	33.8	9.1	57.1	0.0	42.9
(輸送用機械(n=112))	40.2	8.0	50.9	0.9	48.2
(精密機械(n=54))	38.9	7.4	53.7	0.0	46.3
(その他の製造業(n=149))	18.8	12.1	68.5	0.7	30.9
情報通信業(n=140)	40.7	7.1	51.4	0.7	47.8
運輸業(n=244)	10.7	3.3	84.8	1.2	14.0
卸売・小売業、飲食店、宿泊業(n=516)	11.0	7.0	81.2	0.8	18.0
金融・保険業、不動産業(n=173)	8.1	2.9	88.4	0.6	11.0
その他サービス(n=926)	9.6	4.8	85.1	0.5	14.4
その他(n=165)	8.5	8.5	82.4	0.6	17.0
<規模別>					
300人未満(n=486)	6.8	3.3	89.3	0.6	10.1
300～499人(n=1238)	12.5	8.0	78.8	0.6	20.5
500～999人(n=808)	18.1	6.3	74.6	1.0	24.4
1000～4999人(n=387)	31.5	8.0	60.5	0.0	39.5
5000人以上(n=40)	80.0	2.5	17.5	0.0	82.5
<海外展開別>					
現地法人や海外支店があり海外と取引を行っている(n=594)	48.3	12.8	37.9	1.0	61.1
海外に駐在事務所のみをおいている(n=106)	25.7	11.0	63.3	0.0	36.7
現地法人や事務所などはないが海外と直接取引している(n=374)	24.0	11.2	64.0	0.8	35.2
海外との直接取引は一切ない(n=1847)	5.0	3.4	91.0	0.6	8.4

ここでの「留学生を採用したことがある企業」とは、「過去3年間で採用したことがある」「過去3年間以前に採用したことがある」の合計のこと（以下、同じ）。

### 3. 留学生を採用しなかった理由

留学生を「過去に一度も採用したことがない」企業（以下、「留学生を採用したことがない企業」と略す）について、留学生を採用してこなかった理由を尋ねたところ、「留学生の応募がなかったから」が42.9%ともっとも多く、次いで、「社内の受け入れ体制が整っていないから」(39.5%)、「外国人は自社の業種・業態と合わないから」(38.4%)などとなっている。なお、「将来帰国・転職を希望する者が多く、離職率が高いから」は、6.4%であり、定着率の低さを危惧して採用しない企業は1割に満たない（図表 1-4）。

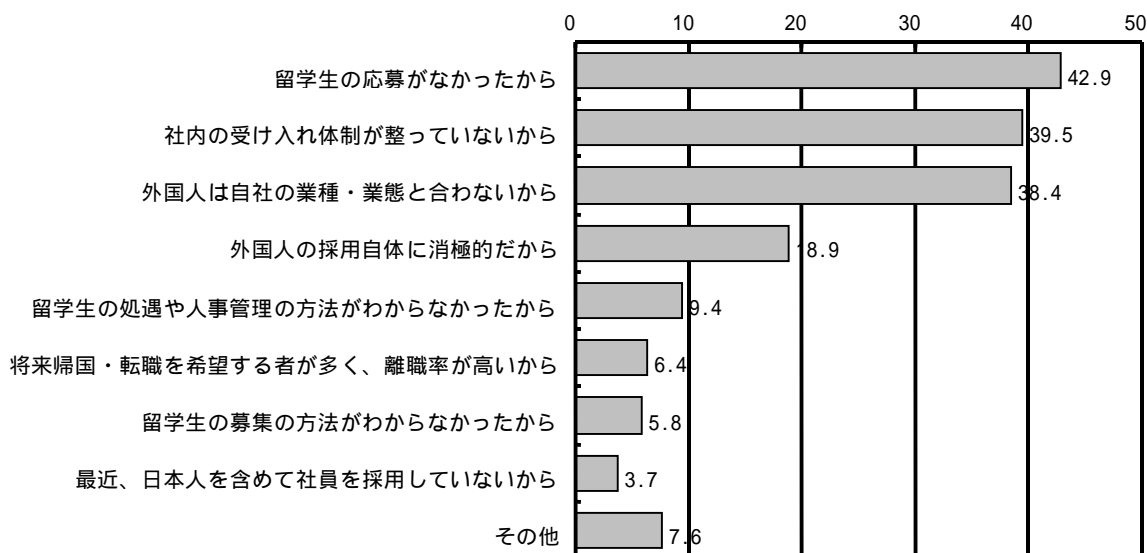
これを業種別にみると、製造業で採用してこなかった理由でもっとも多いのは、「社内の受け入れ体制が整っていないから」だった。「情報通信業」は「留学生の応募がなかったから」が41.7%ともっとも高いものの、次いで、「社内の受け入れ体制が整っていないから」も31.9%あった。先述のとおり、「製造業」「情報通信業」は留学生採用の経験がある企業割合が高い業態であるが、これらの業態で採用したことの無い理由をみると、社内の受け入れ体制が整っていないことが重要な要素となっているようである。

規模別にみると、「社内の受け入れ体制が整っていないから」はどの規模も4割前後存在する。また、規模が小さくなるほど、「留学生の処遇や人事管理の方法がわからなかった

から」とする割合が高まる傾向にある。

なお、海外展開別にみると、海外展開の程度が高まるほど、「将来帰国・転職を希望する者が多く、離職率が高いから」の割合が高くなる。海外展開の程度が高まるほど、留学生の離職率の高さが気になる傾向にあるようだ（図表 1-5）。

図表 1-4：留学生を採用しなかった理由（n=2295、複数回答、単位＝％）〔企業調査〕



留学生を採用したことがない企業（「過去に一度も採用したことがない」と回答した企業）を対象に集計。

図表 1-5：留学生を採用してこなかった理由（複数回答、単位＝％）〔企業調査〕

	留学生の応募がなかったから	社内の受け入れ体制が整っていないから	外国人は自社の業種・業態と合わないから	外国人の採用自体に消極的だから	留学生の処遇や人事管理の方法がわからなかったから	将来帰国・転職を希望する者が多く、離職率が高いから	留学生の募集の方法がわからなかったから	最近、日本人を含めて社員を採用していないから	その他	無回答
総数 (n=2295)	42.9	39.5	38.4	18.9	9.4	6.4	5.8	3.7	7.6	1.4
<業種別>										
製造業 (n=503)	39.4	45.7	8.9	26.6	12.3	11.3	7.4	6.6	11.5	2.2
情報通信業 (n=72)	41.7	31.9	19.4	13.9	5.6	8.3	0.0	4.2	20.8	1.4
運輸業 (n=207)	35.3	35.7	51.2	18.4	6.8	7.2	5.3	3.4	6.3	0.5
卸売・小売業、飲食店、宿泊業 (n=419)	43.9	39.1	44.4	20.5	7.9	5.3	2.9	3.6	6.2	1.4
金融・保険業、不動産業 (n=153)	45.1	36.6	50.3	10.5	8.5	2.6	3.9	1.3	10.5	0.0
その他サービス (n=788)	46.6	35.8	50.3	15.4	9.9	3.3	7.5	2.5	4.2	1.0
その他 (n=136)	39.0	51.5	39.0	18.4	8.1	10.3	4.4	2.9	10.3	
<規模別>										
300人未満 (n=434)	45.6	33.6	36.9	16.1	10.4	5.5	5.3	7.1	7.1	1.2
300～499人 (n=976)	42.9	42.2	39.0	20.2	9.7	6.3	7.1	4.2	6.3	1.0
500～999人 (n=603)	42.3	41.0	37.6	21.1	9.6	7.3	5.1	1.3	7.8	1.5
1000人以上 (n=241)	41.1	35.7	40.2	12.9	7.1	6.6	3.3	1.7	12.9	0.8
<海外展開の別>										
現地法人や海外支店があり海外と取引を行っている (n=225)	37.3	41.8	14.2	20.0	7.6	13.8	4.4	4.4	16.9	1.8
海外に駐在事務所のみを置いている (n=69)	37.7	40.6	20.3	21.7	10.1	11.6	8.7	1.4	14.5	0.0
現地法人や事務所などはないが海外と直接取引している (n=240)	41.3	46.3	27.1	18.8	9.2	8.8	3.8	4.2	11.7	2.5
海外との直接取引は一切ない (n=1681)	44.3	38.3	43.6	19.0	9.6	4.8	6.1	3.6	5.7	1.2

留学生を採用したことがない企業（「過去に一度も採用したことがない」と回答した企業）を対象に集計。

#### 4. 留学生の採用状況

##### 4-1. 留学生をはじめて採用した年

「留学生を採用したことがある企業」について、留学生をはじめて採用した時期を尋ねたところ、「2000～2005年」が31.6%ともっとも割合が高く、次いで、「1990～1999年」が27.2%などとなっている。「90年代以前」（「1989年以前」「1990～1999年」の合計）は35.0%だった。

これを業種別にみると、「90年代以前」は「製造業」が38.9%、「情報通信業」が38.8%などとなっている。規模別にみると、規模が大きくなるほど、「90年代以前」の割合は高まる傾向にある。海外展開別にみると、「現地法人や海外支店があり海外と取引を行っている」でもっとも「90年代以前」の割合が高い（図表1-6）。

図表1-6：留学生をはじめて採用した年（単位＝％）〔企業調査〕

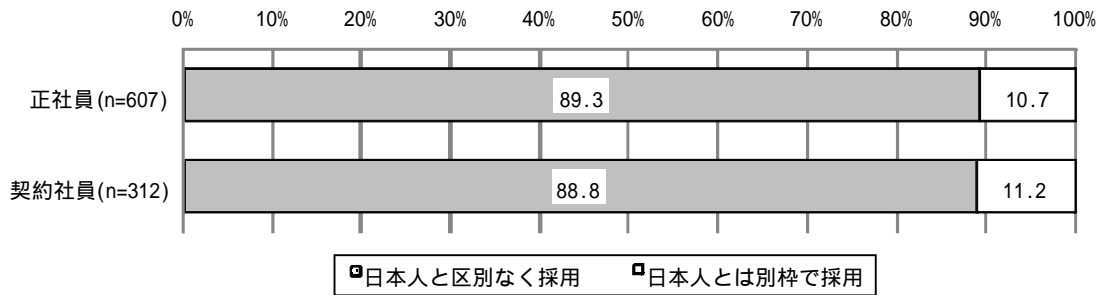
	1989年 以前	1990～ 1999年	2000～ 2005年	2006年 以降	わから ない	無回答	90年代 以前
計(n=703)	7.8	27.2	31.6	21.8	9.4	2.3	35.0
<業種別>							
製造業(n=329)	10.0	28.9	30.7	19.8	9.1	1.5	38.9
情報通信業(n=67)	7.5	31.3	29.9	14.9	16.4	0.0	38.8
運輸業(n=34)	11.8	5.9	44.1	29.4	8.8	0.0	17.7
卸売・小売業、飲食店、宿泊業(n=93)	2.2	23.7	36.6	24.7	9.7	3.2	25.9
金融・保険業、不動産業(n=19)	0.0	36.8	21.1	21.1	15.8	5.3	36.8
その他サービス(n=133)	5.3	24.8	31.6	27.8	7.5	3.0	30.1
<規模別>							
300人未満(n=49)	0.0	28.6	34.7	30.6	4.1	2.0	28.6
300～499人(n=254)	3.9	27.6	34.6	24.0	6.3	3.5	31.5
500～999人(n=197)	4.6	26.9	34.0	23.9	8.6	2.0	31.5
1000～4999人(n=153)	17.0	27.5	25.5	15.7	13.1	1.3	44.5
5000人以上(n=33)	27.3	24.2	15.2	6.1	27.3	0.0	51.5
<海外展開の別>							
現地法人や海外支店があり海外と取引 を行っている(n=363)	11.3	29.8	30.0	16.8	10.5	1.7	41.1
海外に駐在事務所のみを おいている(n=40)	0.0	37.5	35.0	22.5	5.0	0.0	37.5
現地法人や事務所などは ないが海外と直接取引 している(n=132)	4.5	19.7	34.1	27.3	11.4	3.0	24.2
海外との直接取引は 一切ない(n=155)	5.2	24.5	32.9	28.4	5.2	3.9	29.7

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。「業種別」の「その他」は割愛した。

##### 4-2. 外国人採用率

「留学生を採用したことがある企業」について、留学生を採用する際（直近の状況で）に、日本人社員とは別に採用率を設けているかを尋ねたところ、正社員の採用では、89.3%とほとんどの企業が日本人と区別なく採用したと回答しており、「日本人とは別枠で採用」は10.7%だった。また、契約社員の採用でも、88.8%とほとんどの企業が日本人と区別なく採用したと回答しており、「日本人とは別枠で採用」は11.2%だった（図表1-7）。いわゆる「外国人採用率」は、正社員採用も、契約社員採用も1割程度に過ぎず、ほとんどの企業では、留学生の採用は、日本人と区別なく採用がなされているようである。

図表 1-7：留学生を採用する際の採用方式〔企業調査〕



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、「この社員区分では留学生を採用していない」とする企業及び無回答を除き集計。

#### 4-3．留学生の採用理由

「留学生を採用したことのある企業」について、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（人材のダイバーシティー戦略など）」が65.3%ともっとも多く、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。なお、「外国人ならではの技能・発想を採り入れるため」は9.4%と1割に満たない（図表 1-8）。採用理由は、国籍に関係のない採用（ダイバーシティー戦略）や国際化に対応した理由が多くを占める一方で、「外国人ならではの技能・発想」を採用理由としている企業は少数にとどまっている。

これを規模別にみると、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」「事業の国際化に資するため」「外国人ならではの技能・発想を採り入れるため」はおおむね規模が大きくなるほど高まる傾向にある。なお、規模が小さくなるほど、「特に理由はない」とする割合が高まる。

留学生をはじめて採用した年でみると、おおむね採用開始年が古くなるほど「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」「事業の国際化に資するため」の割合が高まる一方で、採用開始年が最近になるほど「職務上、外国語の使用が必要なため」の割合は高まる傾向にある。

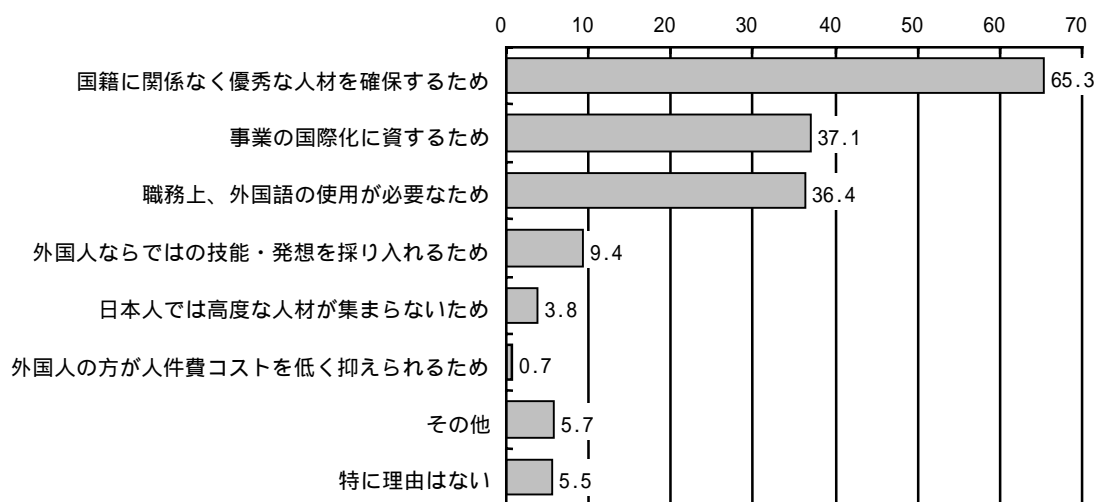
正社員の留学生採用枠別にみると、「事業の国際化に資するため」「職務上、外国語の使用が必要なため」「外国人ならではの技能・発想を採り入れるため」については、「日本人と区別なく採用」に比べ「日本人とは別枠で採用」のほうが割合は高い。なお、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」については、「日本人とは別枠で採用」に比べ「日本人と区別なく採用」のほうが割合は高い（図表 1-9）。「日本人とは別枠で採用」を行う企業は少数派であるが、そのような採用方式の場合、外国人の特性に着目した採用を実施しているようである。その一方で、先述のとおり、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」を採用理由としている企業は、おおむね規模の大きな企業であり、外国人を選好するというよりは就職機会の均等による優秀な人材確保を意識した採用動機であることから、「日本人



と区別なく採用」の割合が高いようである。

なお、海外展開別にみると、おおむね海外展開の程度が高まるほど、「事業の国際化に資するため」「職務上、外国語の使用が必要なため」「外国人ならではの技能・発想を採り入れるため」の割合が高くなる。「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」については、海外展開の程度に関わらず6割前後あり、差はあまりみられない(図表1-10)。

図表 1-8：留学生を採用した理由 (n=703、複数回答、単位 = %) [企業調査]



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。

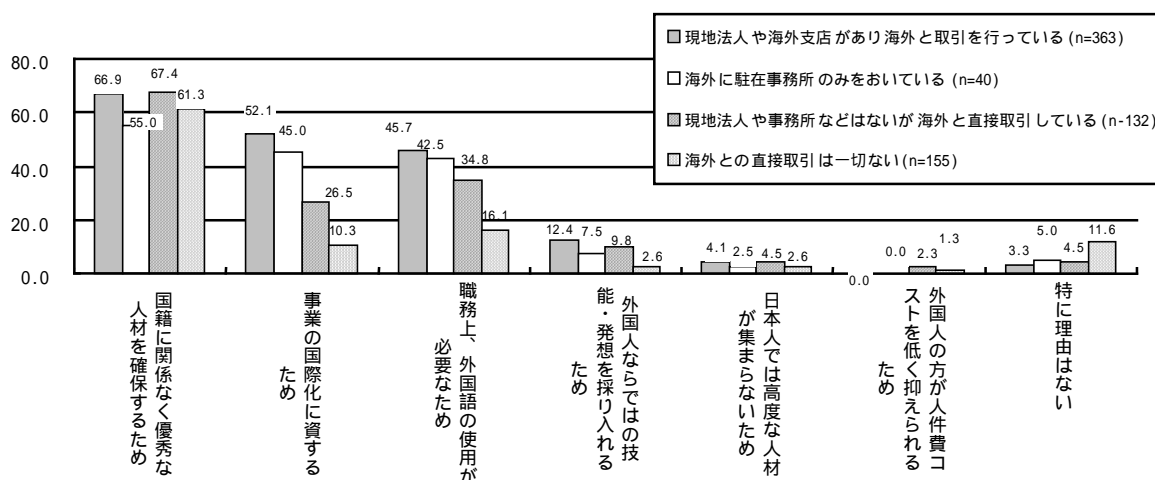
図表 1-9：留学生を採用した理由 (複数回答、単位 = %) [企業調査]

	国籍に関係なく優秀な人材を確保するため	事業の国際化に資するため	職務上、外国語の使用が必要なため	外国人ならではの技能・発想を採り入れるため	日本人では高度な人材が集まらないため	外国人の方が人件費コストを低く抑えられるため	その他	特に理由はない	無回答
計(n=703)	65.3	37.1	36.4	9.4	3.8	0.7	5.7	5.5	1.8
<業種別>									
製造業(n=329)	62.3	45.6	45.9	10.9	4.6	0.3	5.2	3.3	1.8
情報通信業(n=67)	89.6	29.9	7.5	9.0	3.0	1.5	3.0	3.0	0.0
運輸業(n=34)	58.8	55.9	50.0	8.8	0.0	0.0	5.9	8.8	0.0
卸売・小売業、飲食店、宿泊業(n=93)	54.8	29.0	49.5	10.8	1.1	2.2	4.3	6.5	3.2
金融・保険業、不動産業(n=19)	68.4	36.8	31.6	21.1	0.0	0.0	5.3	10.5	5.3
その他サービス(n=133)	66.2	21.1	20.3	4.5	4.5	0.8	9.0	11.3	1.5
<規模別>									
300人未満(n=49)	63.3	22.4	38.8	4.1	4.1	2.0	4.1	8.2	0.0
300~499人(n=254)	57.5	29.9	39.4	3.9	5.5	0.8	7.9	6.7	3.1
500~999人(n=197)	64.5	39.1	37.6	11.2	2.5	0.5	5.6	5.6	1.5
1000~4999人(n=153)	74.5	44.4	28.8	15.0	2.6	0.7	3.3	3.9	1.3
5000人以上(n=33)	87.9	66.7	39.4	27.3	3.0	0.0	3.0	3.0	0.0
<留学生をはじめ採用した年>									
1989年以前(n=55)	80.0	50.9	36.4	9.1	3.6	1.8	5.5	3.6	0.0
1990年~1999年(n=191)	68.6	42.4	37.2	12.0	5.8	0.0	6.3	2.6	0.0
2000年~2005年(n=222)	63.1	32.9	38.3	9.0	2.7	1.4	5.4	5.9	1.4
2006年以降(n=153)	60.1	36.6	40.5	6.5	4.6	0.0	6.5	6.5	0.0
<留学生採用特別(正社員)>									
日本人と区別なく採用(n=542)	76.2	35.2	33.4	9.8	4.6	0.4	4.4	5.4	0.0
日本人とは別枠で採用(n=65)	26.2	64.6	61.5	12.3	1.5	3.1	7.7	1.5	0.0

1: 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。

2: 「業種」の「その他」は割愛した。「留学生をはじめ採用した年」の「わからない」は割愛した。

図表 1-10：海外展開別にみた留学生を採用した理由（n=703、複数回答、単位＝％）〔企業調査〕



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。なお、採用理由の「その他」は割愛した。

#### 4-4．留学生に期待する将来役割

企業調査では、「留学生を採用したことがある企業」について、留学生に対して将来どのような役割を果たしてほしいかを尋ねている。それによれば、「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% ともっとも割合が高い。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。次いで、「海外との取引を担う専門人材（海外営業など）」が 19.3% となっており、「高度な技能・技術を生かす専門人材（研究者、技術者など）」が 15.5%、海外法人などのトップ層にあたる「海外の現地法人の経営幹部」は 9.8% と 1 割弱、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」は 3.0% にすぎなかった。

留学生の採用理由別にみると、「職務上、外国語の使用が必要なため」「事業の国際化に資するため」「外国人ならではの技能・発想を採り入れるため」などの外国人の特性を生かした採用理由をもっている企業ほど、「一般の日本人社員と同様に考えている」とする割合が低くなる傾向にある。一方、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」での「一般の日本人社員と同様に考えている」とする割合は、「特に理由はない」の 82.1% に次いで 2 番目に高い（図表 1-11）。国籍に関係なく優秀な人材を確保することを採用理由にあげる企業の半数は、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持っていないようである。

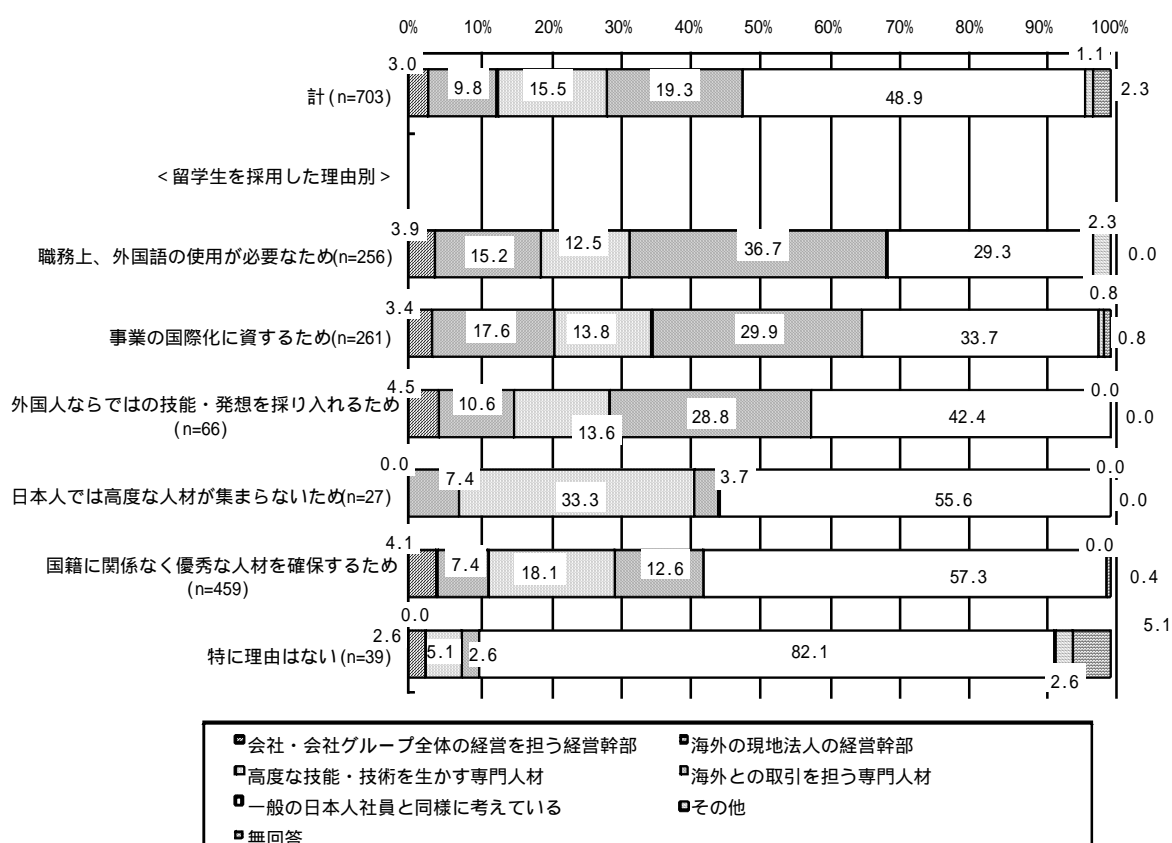
次に、これを規模別にみると、いずれの規模も、「一般の日本人社員と同様に考えている」とする割合は 5 割前後存在する。業種別にみると、いずれの業種も「一般の日本人社員と同様に考えている」とする割合が最も高いが、「製造業」では、次いで「海外との取引を行う専門人材」（22.5%）、「高度な技能・技術を生かす専門人材」（15.2%）、「海外の現地法人の経営幹部」（14.3%）などとなっており、「情報通信業」では、次いで「高度な技

能・技術を生かす専門人材」(22.4%)などとなっている。

留学生をはじめ採用した年でみると、「海外との取引を担う専門人材」については、おおむね採用開始年が最近になるほど、その割合が高まる傾向にある。

また、海外展開別にみると、海外展開の程度が高くなるほど、「一般の日本人社員と同様に考えている」とする割合が低くなる傾向にある。「現地法人や海外支店があり海外と取引を行っている」企業では、20.4%が「海外との取引を行う専門人材」を担って欲しいと考えており、「海外の現地法人の経営幹部」も17.4%となっている。なお、「現地法人や事務所などはないが海外と直接取引している」企業は他の企業に比べ、「海外との取引を行う専門人材」の割合が29.5%でもっとも割合が高い(図表 1-12)。

図表 1-11：留学生に期待する将来の役割 (n=703) [企業調査]



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。採用理由の「その他」および、n数が15以下の「外国人の方が人件費コストが低く抑えられるため」は割愛。

図表 1-12：留学生に期待する将来の役割（単位＝％）〔企業調査〕

	会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部	海外の現地法人の経営幹部	高度な技能・技術を生かす専門人材	海外との取引を担う専門人材	一般の日本人社員と同様に考えている	その他	無回答
計(n=703)	3.0	9.8	15.5	19.3	48.9	1.1	2.3
<業種別>							
製造業(n=329)	4.0	14.3	15.2	22.5	41.0	1.2	1.8
情報通信業(n=67)	0.0	1.5	22.4	9.0	67.2	0.0	0.0
運輸業(n=34)	2.9	17.6	0.0	35.3	35.3	2.9	5.9
卸売・小売業、飲食店、宿泊業(n=93)	4.3	6.5	5.4	30.1	49.5	1.1	3.2
金融・保険業、不動産業(n=19)	5.3	0.0	0.0	10.5	73.7	0.0	10.5
その他サービス(n=133)	0.8	3.8	26.3	9.0	57.1	1.5	1.5
<規模別>							
300人未満(n=49)	0.0	6.1	16.3	14.3	57.1	2.0	4.1
300～499人(n=254)	2.8	11.4	13.8	23.6	43.3	1.6	3.5
500～999人(n=197)	0.5	8.6	17.8	20.3	50.8	1.0	1.0
1000～4999人(n=153)	4.6	7.8	13.7	15.7	55.6	0.7	2.0
5000人以上(n=33)	12.1	12.1	12.1	9.1	54.5	0.0	0.0
<留学生をはじめて採用した年>							
1989年以前(n=55)	3.6	12.7	23.6	14.5	45.5	0.0	0.0
1990年～1999年(n=191)	3.1	8.9	19.9	17.8	48.2	0.5	1.6
2000年～2005年(n=222)	2.3	9.9	10.8	23.0	50.0	1.8	2.3
2006年以降(n=153)	2.6	10.5	15.0	22.9	47.7	1.3	0.0
<海外展開>							
現地法人や海外支店があり海外と取引を行っている(n=363)	5.2	17.4	13.2	20.4	42.1	0.6	1.1
海外に駐在事務所のみをおいている(n=40)	0.0	5.0	25.0	22.5	42.5	5.0	0.0
現地法人や事務所などはないが海外と直接取引している(n=132)	0.8	0.0	12.1	29.5	55.3	0.8	1.5
海外との直接取引は一切ない(n=155)	0.6	2.6	21.3	7.7	59.4	1.9	6.5

1: 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。

2: 「業種」の「その他」は割愛した。「留学生をはじめて採用した年」の「わからない」は割愛した。

#### 4-5. 留学生が仕事をするうえで、企業が求める日本語能力

留学性が仕事をするうえで求められる日本語能力のレベルは、「報告書やビジネスレターなどの文書を作成できるレベル」とする企業が68.8%となっており、「ビジネス上のやり取りができるレベル」(26.2%)を加えると、95.0%とほとんどの企業が日常会話程度を超えるレベルの日本語を求めている。

規模別にみると、規模が大きくなるほど、「報告書やビジネスレターなどの文書を作成できるレベル」の割合は高まる。

留学生をはじめて採用した年で見ると、採用開始年が古くなるほど「報告書やビジネスレターなどの文書を作成できるレベル」の割合は高まる。

採用理由別にみると、「報告書やビジネスレターなどの文書を作成できるレベル」を求める企業割合は、「外国人ならではの技能・発想を採り入れるため」(75.8%)、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」(72.5%)、「事業の国際化に資するため」(72.4%)などの理由の割合が他に比べて高い。

期待する将来の役割別にみると、「報告書やビジネスレターなどの文書を作成できるレベル」を求める企業割合は、いずれの理由も7割前後と高いが、とくに「会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部」で81.0%となっており、次いで、「高度な技能・技術を生かす専門人材」(73.4%)、「海外の現地法人の経営幹部」(72.5%)、「海外との取引を担

う専門人材」(69.9%)、「一般の日本人社員と同様に考えている」(69.2%)となっている。より上位の役割(会社・会社グループの経営幹部や現地法人の経営幹部等)を担ってほしいと考えている企業であるほど、求める日本語のレベルも高くなるようである。

海外展開別にみると、おおむね海外展開の程度が高くなるほど、「報告書やビジネスレターなどの文書を作成できるレベル」を求める企業割合は高まる傾向にある(図表 1-13)。

図表 1-13：留学生が仕事をするうえで、企業が求める日本語能力(単位=%)〔企業調査〕

	報告書やビジネスレターなどの文書を作成できるレベル	ビジネス上のやり取りができるレベル	簡単な日常会話ができるレベル	日本語はほとんど必要はない	無回答
計(n=703)	68.8	26.2	3.1	0.1	1.7
<業種別>					
製造業(n=329)	74.2	22.5	1.5	0.3	1.5
情報通信業(n=67)	79.1	19.4	1.5	0.0	0.0
運輸業(n=34)	70.6	20.6	5.9	0.0	2.9
卸売・小売業、飲食店、宿泊業(n=93)	53.8	36.6	7.5	0.0	2.2
金融・保険業、不動産業(n=19)	68.4	21.1	0.0	0.0	10.5
その他サービス(n=133)	60.2	33.1	5.3	0.0	1.5
その他(n=28)	71.4	28.6	0.0	0.0	0.0
<規模別>					
300人未満(n=49)	53.1	40.8	4.1	0.0	2.0
300～499人(n=254)	66.5	26.8	3.5	0.0	3.1
500～999人(n=197)	70.1	24.9	4.1	0.0	1.0
1000～4999人(n=153)	71.2	25.5	2.0	0.7	0.7
5000人以上(n=33)	84.8	15.2	0.0	0.0	0.0
<留学生をはじめ採用した年>					
1989年以前(n=55)	74.5	21.8	3.6	0.0	0.0
1990年～1999年(n=191)	71.7	24.1	3.7	0.0	0.5
2000年～2005年(n=222)	69.4	26.1	2.7	0.5	1.4
2006年以降(n=153)	64.7	33.3	2.0	0.0	0.0
<採用理由別>					
国籍に関係なく優秀な人材を確保するため(n=459)	72.5	24.6	2.6	0.2	0.0
職務上、外国語の使用が必要なため(n=256)	68.8	30.5	0.8	0.0	0.0
外国人ならではの技能・発想を採り入れるため(n=66)	75.8	21.2	3.0	0.0	0.0
事業の国際化に資するため(n=261)	72.4	26.1	0.8	0.4	0.4
日本人では高度な人材が集まらないため(n=27)	63.0	37.0	0.0	0.0	0.0
外国人の方が人件費コストを低く抑えられるため(n=5)	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0
特に理由はない(n=39)	61.5	20.5	15.4	0.0	2.6
<期待する将来の役割別>					
会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部(n=21)	81.0	19.0	0.0	0.0	0.0
海外の現地法人の経営幹部(n=69)	72.5	27.5	0.0	0.0	0.0
高度な技能・技術を生かす専門人材(n=109)	73.4	24.8	1.8	0.0	0.0
海外との取引を担う専門人材(n=136)	69.9	28.7	1.5	0.0	0.0
一般の日本人社員と同様に考えている(n=344)	69.2	25.9	4.7	0.3	0.0
<海外展開の別>					
現地法人や海外支店があり海外と取引を行っている(n=363)	76.3	21.5	1.1	0.3	0.8
海外に駐在事務所のみを置いている(n=40)	65.0	35.0	0.0	0.0	0.0
現地法人や事務所などはないが海外と直接取引している(n=132)	66.7	29.5	2.3	0.0	1.5
海外との直接取引は一切ない(n=155)	53.5	32.3	9.7	0.0	4.5

1: 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。

2: 「留学生をはじめ採用した年」の「わからない」は割愛した。「採用理由別」の「その他」は割愛した。「期待する将来の役割」の「その他」は割愛した。

## 5. 採用された留学生の状況

### 5-1. 留学生（正社員）の定着率

企業調査では、採用した留学生（正社員）のうち、採用後5年を超えるまで勤める割合（留学生の定着率）について尋ねている。「留学生の採用を始めてからまだ5年たっていない」を選択した企業を除いた回答企業について集計し、選択肢「わからない」を除いた「定着率」をみると、48.7%と半数弱の企業が「7割以上」と回答しており、「4～6割程度」が21.8%、「3割以下」が29.5%となっている（図表1-14「(b)定着率」参照。選択肢「わからない」を含めて集計した「(a)定着率」を参考として記載）。

図表1-14：留学生（正社員）の定着率（単位＝％）〔企業調査〕

	(a)定着率					(b)定着率			
	n数	7割以上	4～6割程度	3割以下	わからない	n数	7割以上	4～6割程度	3割以下
計	438	34.7	15.5	21.0	28.8	312	48.7	21.8	29.5
<規模別>									
300人未満	20	35.0	5.0	35.0	25.0	15	46.7	6.7	46.7
300～499人	149	25.5	10.1	32.2	32.2	101	37.6	14.9	47.5
500～999人	197	39.2	20.0	17.5	23.3	92	51.1	26.1	22.8
1000人以上	138	41.3	18.8	10.9	29.0	98	58.2	26.5	15.3
<過去3年間の採用の有無別>									
過去3年間で採用したことがある	282	40.8	17.4	14.5	27.3	205	56.1	23.9	20.0
過去3年間で以前に採用したことがある	156	23.7	12.2	32.7	31.4	107	34.6	17.8	47.7
<留学生をはじめに採用した年>									
1989年以前	52	34.6	23.1	17.3	25.0	39	46.2	30.8	23.1
1990年～1999年	184	44.6	19.0	21.7	14.7	157	52.2	22.3	25.5
2000年～2005年	115	30.4	12.2	30.4	27.0	84	41.7	16.7	41.7
2006年以降	28	10.7	3.6	14.3	71.4	8	37.5	12.5	50.0
わからない	55	23.6	10.9	5.5	60.0	22	59.1	27.3	13.6

「留学生の採用を始めてからまだ5年たっていない」を除いた回答企業を対象に集計。「(a)定着率」は、選択肢「わからない」を含めて集計。「(b)定着率」は選択肢「わからない」を除いて集計。

### 5-2. 留学生（正社員）の人数

現在（調査時点。以下同じ）、在籍している留学生（正社員）の人数をみると、回答企業の平均値は0.6人であり、1人以上の留学生（正社員）の在籍者がいる企業のみでみると、その平均値は4.1人となっている。なお、最大値は80人だった。

その分布をみると、「0人」が84.3%であり、ほとんどの企業に留学生は在籍していない。次いで、「1～4人」が12.1%、「5～9人」が2.0%となっている。

これを業種別にみると、「情報通信業」で「1人以上」の割合が38.0%と最も高く、次いで、「製造業」が28.6%などとなっている。人数の内訳をみると、とくに「情報通信業」は、「1～4人」が24.1%、「5～9人」が8.0%、「10～19人」が4.4%などと、他の業種に比べ、在籍する留学生の人数は多い。

規模別にみると、規模が大きくなるほど、「0人」の割合が低下する。人数の内訳をみると、規模が大きくなるほど、在籍する留学生の人数は増える傾向にある。

海外展開別にみると、おおむね海外展開の程度が高まるほど、「1人以上」の割合は高まる傾向にある。人数の内訳をみると、とくに「現地法人や海外支店があり海外と取引を行っ

ている」企業では、「1～4人」が33.7%、「5～9人」が7.0%、「10～19人」が5.0%などと、他の属性に比べ、在籍する留学生の人数は多い。

留学生をはじめ採用した年でみると、採用開始年が最近であるほど、「1～4人」の割合が高まる傾向にある一方で、「5～9人」「10～19人」「20人以上」の割合が低くなる傾向にある。採用開始年が古くなるほど、在籍する留学生の人数は増える傾向にあるようである。

次に、留学生の定着率でみると、定着率が高くなるほど、「1人以上」の割合は高まる傾向にある。人数の内訳をみると、定着率が高くなるほど、在籍する留学生の人数は増える傾向にある（図表 1-15）。

図表 1-15：現在在籍している留学生の人数（単位＝％）〔企業調査〕

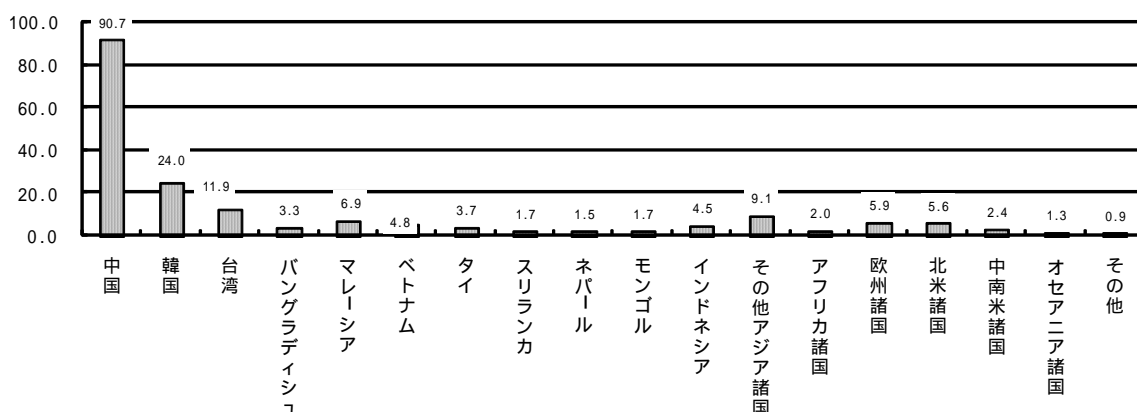
	0人	1～4人	5～9人	10～19人	20人以上	1人以上
計(n=2839)	84.3	12.1	2.0	1.2	0.5	15.8
<業種別>						
製造業(n=779)	71.4	22.3	3.1	2.4	0.8	28.6
情報通信業(n=137)	62.0	24.1	8.0	4.4	1.5	38.0
運輸業(n=225)	89.8	7.6	1.8	0.9	0.0	10.3
卸売・小売業、飲食店、宿泊業(n=490)	88.8	9.4	1.0	0.6	0.2	11.2
金融・保険業、不動産業(n=167)	92.8	3.6	2.4	1.2	0.0	7.2
その他サービス(n=875)	91.9	6.5	0.9	0.2	0.5	8.1
その他(n=154)	92.9	6.5	0.6	0.0	0.0	7.1
<規模別>						
300人未満(n=460)	94.8	4.8	0.4	0.0	0.0	5.2
300～499人(n=1184)	87.8	10.9	0.7	0.5	0.1	12.2
500～999人(n=774)	82.0	15.5	1.8	0.6	0.0	17.9
1000～4999人(n=363)	69.1	17.1	7.7	4.7	1.4	30.9
5000人以上(n=30)	23.3	20.0	16.7	16.7	23.3	76.7
<海外展開>						
現地法人や海外支店があり海外と取引を行っている(n=543)	52.5	33.7	7.0	5.0	1.8	47.5
海外に駐在事務所のみを置いている(n=103)	76.7	20.4	1.0	1.0	1.0	23.4
現地法人や事務所などはないが海外と直接取引している(n=358)	76.0	19.6	3.1	1.4	0.0	24.1
海外との直接取引は一切ない(n=1751)	96.0	3.5	0.3	0.1	0.1	4.0
<留学生をはじめ採用した年>						
1989年以前(n=53)	24.5	24.5	24.5	17.0	9.4	75.4
1990年～1999年(n=178)	34.8	46.6	9.6	7.9	1.1	65.2
2000年～2005年(n=208)	37.0	50.5	8.2	3.4	1.0	63.1
2006年以降(n=147)	19.0	76.9	2.7	0.7	0.7	81.0
わからない(n=56)	32.1	46.4	10.7	5.4	5.4	67.9
<留学生の定着率>						
7割以上(n=139)	12.2	53.2	19.4	10.8	4.3	87.7
4～6割程度(n=59)	13.6	59.3	18.6	6.8	1.7	86.4
3割以下(n=89)	69.7	21.3	4.5	3.4	1.1	30.3
わからない(n=117)	41.9	45.3	2.6	7.7	2.6	58.2
留学生の採用を始めてからまだ5年たっていない(n=205)	14.6	77.6	5.9	1.5	0.5	85.5

回答企業を対象に集計。

### 5-3 . 在籍している留学生の国籍

現在在籍している留学生の出身国・地域を尋ねたところ、9割の企業が「中国」出身の留学生を採用していた。次いで、「韓国」24.0%、「台湾」11.9%などとなっている（図表1-16）。

図表1-16：現在在籍している留学生の出身国・地域（n=538、複数回答、単位=%）〔企業調査〕



留学生在「現在、在籍していない」とする企業を除いた、回答企業を対象に集計。

### 5-4 . 在籍している留学生の最高職位

現在在籍している留学生の最高職位を尋ねたところ、「部長クラス以上」が5.6%、「課長クラス」が13.3%、「課長補佐、係長・主任クラス」が16.1%となっており、「役職なし」は64.9%だった。

留学生をはじめ採用した年でみると、採用開始年が古くなるほど、「役職あり」（「部長クラス以上」「課長クラス」「課長補佐、係長・主任クラス」の合計。以下同じ）の割合は高くなる。より長期に採用した蓄積がある企業ほど、「役職あり」の割合が高まるようである。

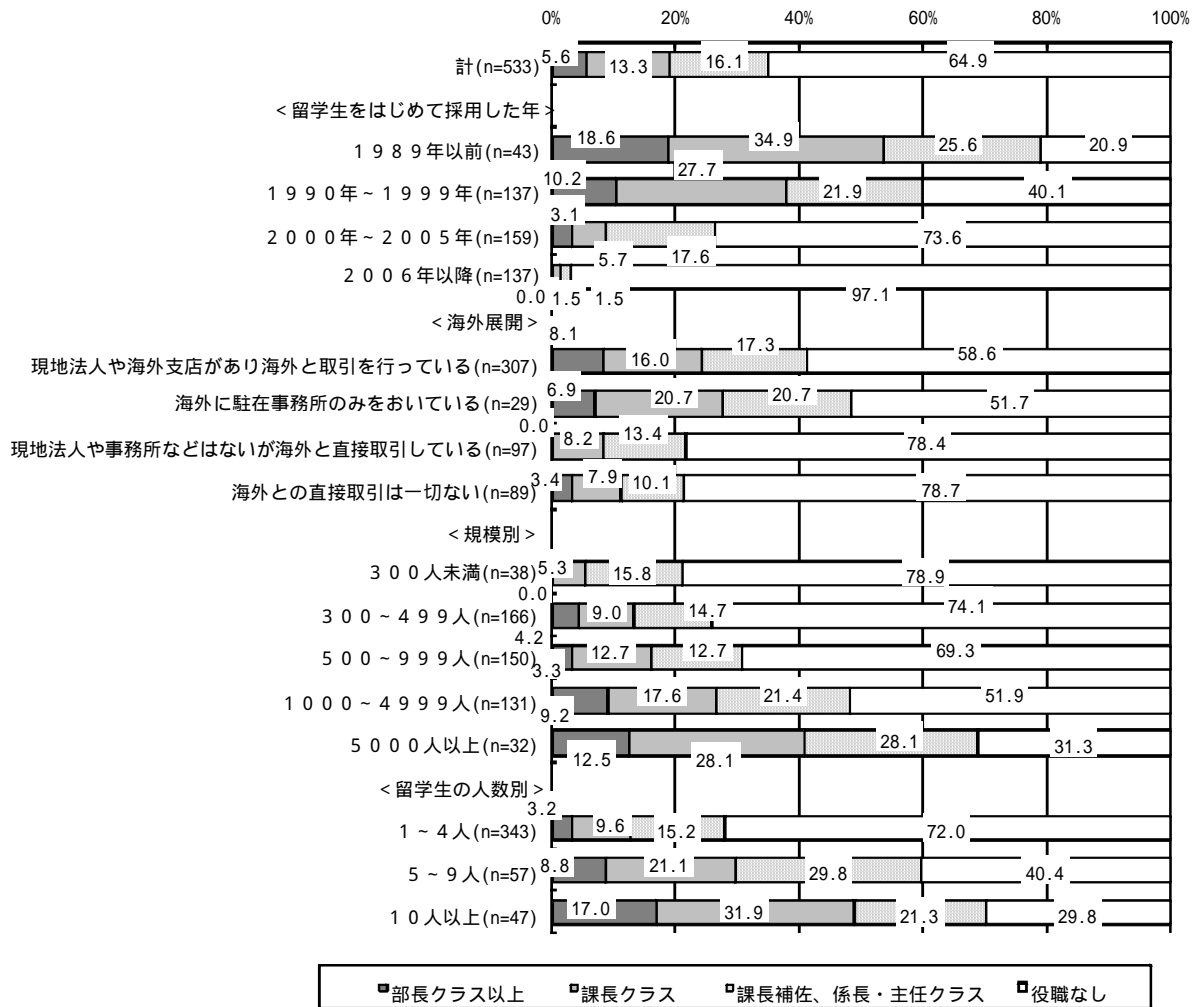
海外展開別にみると、おおむね海外展開の程度が高くなるほど、「役職あり」の割合は高くなる。

次に、規模別にみると、規模が大きくなるほど、「役職あり」の割合が高まる。「役職あり」の内訳をみると、「部長クラス以上」「課長クラス」「課長補佐、係長・主任クラス」それぞれについて、規模が大きくなるほどそれらの割合は高まる。

留学生の人数別にみると、現在在籍している留学生の人数が増えるほど、「役職あり」の割合は高まる。「役職あり」の内訳をみると、「部長クラス以上」「課長クラス」「課長補佐、係長・主任クラス」それぞれについて、規模が大きくなるほどそれらの割合はおおむね高まる傾向にある（図表1-17）。



図表 1-17：留学生で最高位にある人の職位〔企業調査〕



「現在、在籍していない」を除く、回答企業を対象に集計。

## 6. 過去3年間に採用した留学生（正社員）の採用人数

過去3年間に採用した留学生（正社員）の採用人数をみると、回答企業の平均値は0.4人である。1人以上の留学生（正社員）を採用した企業のみでみると、その平均値は3.4人となっている（単年度平均でみると、1.1人（3.4人/3年）程度ということになる）。なお、最大値は90人だった（単年度平均でみると、30人（90人/3年）ということになる）。

1人以上の留学生（正社員）を採用した企業のみでみると、「1～4人」が80.3%、「5～9人」が12.7%、「10～19人」が5.7%、「20人以上」が1.3%となっている。

これを業種別にみると、平均値がもっとも高いのは「情報通信業」で4.4人である。なお、分布をみると、「1～4人」の割合は、「その他サービス」で84.7%ともっとも高く、次い

<sup>1</sup> 今回の企業調査では、留学生を毎年継続的に採用している企業が少なく可能性があることから、3年間での採用人数の合計を尋ねている。

で、「製造業」が 83.1%などとなっている。

規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、採用人数の平均値は増加する傾向にある。分布をみると、「5人以上」（「5～9人」「10～19人」「20人以上」の合計。以下同じ）の割合は規模が大きくなるほど高まる傾向にある。とくに「5000人以上」では、「5人以上」の割合は 60.9%に及ぶ（「在籍している留学生の人数別」の集計結果も参考として記載）。

過去 3 年間の正社員の採用人数別にみると、採用人数が増えるほど、その平均値は高くなる傾向にある。分布をみても、採用人数が増加するほど、留学生の採用人数はおおむね増加の傾向にある。

海外展開別にみると、海外展開の程度が高まるほど、「1～4人」の割合が低くなる傾向にある一方で、「5人以上」の割合が高くなる傾向にある。

留学生をはじめ採用した年でみると、採用開始年が最近であるほど、「1～4人」の割合が高まる傾向にある一方で、「5～9人」「10～19人」「20人以上」の割合が低くなる傾向にある。採用開始年が古くなるほど、留学生の採用人数は増加する傾向にあるようである。

留学生の定着率でみると、定着率が高くなるほど、採用人数の平均値は高まる傾向にある。分布をみると、定着率が高くなるほど、「5人以上」の割合が高くなる傾向にある。定着率が高くなるほど、採用人数は増加傾向にあるようだ。

採用理由別に採用人数の平均値をみると、「日本人では高度な人材が集まらないため」が 7.7 人でもっとも高い（ただし、分布をみると、「1～4人」が 84.2%でほとんどを占めている）。次いで、「外国人ならではの技能・発想を採り入れるため」が 5.4 人となっており、分布をみると「5人以上」の割合も 46.7%ともっとも高い。採用理由としては、外国人ならではの技能・発想を採り入れるような動機を持っている企業ほど、採用人数が多いようである。

期待する将来役割別に採用人数の平均値をみると、「会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部」が 5.5 人でもっとも高く、次いで、「高度な技能・技術を生かす専門人材」が 5.2 人となっている。将来の役割として、「会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部」を留学生に担ってほしいと考えている企業では、採用人数も多いようである（図表 1-18）。

図表 1-18：過去3年間における留学生採用企業の留学生の採用人数（単位＝％）〔企業調査〕

	1～4人	5～9人	10～19人	20人以上	5人以上	平均値(人)
計(n=385)	80.3	12.7	5.7	1.3	19.7	3.4
<業種別>						
製造業(n=195)	83.1	10.8	5.1	1.0	16.9	2.9
情報通信業(n=49)	71.4	16.3	10.2	2.0	28.6	4.4
運輸業(n=21)	81.0	14.3	4.8	0.0	19.0	2.9
卸売・小売業、飲食店、宿泊業(n=40)	77.5	12.5	10.0	0.0	22.5	3.4
金融・保険業、不動産業(n=12)	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	4.0
その他サービス(n=133)	84.7	8.5	3.4	3.4	15.3	4.1
<規模別>						
300人未満(n=20)	90.0	10.0	0.0	0.0	10.0	1.7
300～499人(n=120)	90.0	5.8	3.3	0.8	10.0	2.4
500～999人(n=117)	86.3	12.0	1.7	0.0	13.7	2.3
1000～4999人(n=99)	68.7	23.2	6.1	2.0	31.3	4.9
5000人以上(n=23)	39.1	13.0	43.5	4.3	60.9	7.9
<在籍している留学生の人数別>						
0人(n=24)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.1
1～4人(n=253)	98.4	1.6	0.0	0.0	1.6	1.7
5～9人(n=52)	48.1	48.1	3.8	0.0	51.9	4.8
10～19人(n=34)	11.8	55.9	32.4	0.0	88.2	8.2
20人以上(n=12)	0.0	8.3	58.3	33.3	100.0	20.9
<過去3年間の採用人数別>						
1～4人(n=67)	91.0	7.5	1.5	0.0	9.0	2.0
50～99人(n=79)	89.9	10.1	0.0	0.0	10.1	2.1
100～199人(n=96)	87.5	8.3	3.1	1.0	12.5	2.5
200～299人(n=49)	65.3	26.5	8.2	0.0	34.7	3.8
300人以上(n=78)	61.5	17.9	15.4	5.1	38.5	6.4
<海外展開>						
現地法人や海外支店があり海外と取引を行っている(n=225)	75.6	16.0	7.1	1.3	24.4	3.5
海外に駐在事務所のみをおいている(n=21)	81.0	9.5	9.5	0.0	19.0	3.1
現地法人や事務所などはないが海外と直接取引している(n=72)	84.7	11.1	4.2	0.0	15.3	2.8
海外との直接取引は一切ない(n=63)	90.5	4.8	1.6	3.2	9.5	3.6
<留学生を初めて採用した年>						
1989年以前(n=36)	58.3	25.0	11.1	5.6	41.7	5.5
1990年～1999年(n=82)	73.2	18.3	7.3	1.2	26.8	3.7
2000年～2005年(n=106)	76.4	16.0	6.6	0.9	23.6	4.0
2006年以降(n=124)	95.2	4.0	0.0	0.8	4.8	1.9
<留学生の定着率別>						
7割以上(n=96)	68.8	19.8	10.4	1.0	31.3	4.0
4～6割程度(n=39)	71.8	17.9	7.7	2.6	28.2	3.9
3割以下(n=29)	75.9	13.8	10.3	0.0	24.1	3.3
わからない(n=54)	81.5	14.8	1.9	1.9	18.5	3.1
<採用理由別>						
外国人ならではの技能・発想を採り入れるため(n=45)	53.3	31.1	13.3	2.2	46.7	5.4
事業の国際化に資するため(n=162)	73.5	17.9	7.4	1.2	26.5	3.7
職務上、外国語の使用が必要なため(n=148)	75.7	17.6	5.4	1.4	24.3	3.2
国籍に関係なく優秀な人材を確保するため(n=285)	77.2	14.4	6.7	1.8	22.8	3.7
日本人では高度な人材が集まらないため(n=19)	84.2	5.3	0.0	10.5	15.8	7.7
特に理由はない(n=12)	91.7	8.3	0.0	0.0	8.3	1.9
<期待する将来役割別>						
会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部(n=17)	58.8	17.6	17.6	5.9	41.2	5.5
海外の現地法人の経営幹部(n=40)	80.0	10.0	7.5	2.5	20.0	3.4
高度な技能・技術を生かす専門人材(n=58)	74.1	13.8	6.9	5.2	25.9	5.2
海外との取引を担う専門人材(n=66)	89.4	6.1	4.5	0.0	10.6	2.5
一般の日本人社員と同様に考えている(n=200)	80.5	15.0	4.5	0.0	19.5	2.9

1:過去3年間に留学生を1人以上採用した企業を対象に無回答を除き集計。

2:「留学生をはじめて採用した年」の「わからない」は割愛した。「採用理由別」の「その他」は割愛した。「期待する将来の役割」の「その他」は割愛した。

## 7. 留学生の定着・活躍のための施策

企業調査では、留学生の定着・活躍のための施策を尋ねている。それによれば、企業が実施している施策は、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」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%)などとなっていた。その一方で、「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。

これを業種別にみると、「特に何もしていない」とする割合がもっとも高いのは、「運輸業」で35.3%、次いで「その他サービス業」が29.3%などとなっている。具体的な施策の中身をみると、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」の割合が高い業種は「製造業」「卸売・小売業、飲食店、宿泊業」などである。「学校で学んだ専門性を生かした配置・育成をする」の割合が高い業種は、「その他サービス業」「製造業」「情報通信業」などだった。

次に規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」「学校で学んだ専門性を生かした配置・育成をする」の割合が高くなる一方で、規模が小さくなるほど「職務分担を明確にする」の割合は高まる。

在籍している留学生の人数別にみると、留学生の人数が増えるほど、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」「学校で学んだ専門性を生かした配置・育成をする」「日本人社員の異文化への理解度を高める」の割合が高まる傾向にある。

海外展開別にみると、海外展開の程度が高まるほど、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」の割合は高まる。

留学生をはじめ採用した年でみると、採用開始年が古くなるほど、「学校で学んだ専門性を生かした配置・育成をする」の割合が高くなる傾向にある。

留学生の定着率でみると、定着率が低くなるほど、「日本人社員の異文化への理解度を高める」「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」の割合が高まる傾向にある。

正社員の留学生採用枠別にみると、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」「職務分担を明確にする」「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」については、「日本人と区別なく採用」に比べ「日本人とは別枠で採用」のほうが割合は高い。外国人採用枠により留学生を採用する企業のほうが、外国人の特性や語学力に配慮した配置や職務分担明確化、終身雇用を前提としない短期間での勤務によるキャリア形成などについて取り組んでいるようである。

採用理由別にみると、「外国人ならではの技能・発想を採り入れるため」「職務上、外国語の使用が必要なため」「事業の国際化に資するため」で、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」の割合が高くなっている。なお、「特に何もしていない」とする企

業割合は、採用理由で「特に理由はない」「外国人の方が人件費コストを低く抑えられるため」で、他の理由に比べ高くなっている。

期待する将来役割別にみると、「海外との取引を担う専門人材」「海外の現地法人の経営幹部」で、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」の割合が高くなっている（図表 1-19）。

図表 1-19：留学生の定着・活躍のための施策（複数回答、単位＝％）〔企業調査〕

	外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする	学校で学んだ専門性を生かした配置・育成をする	生活面も含めて相談できる体制を社内に整備する	個人業績・成果を重視した評価・処遇制度を構築する	日本人社員の異文化への理解度を高める	職務分担を明確にする	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	その他	特に何もしていない	無回答
計 (n=703)	44.7	33.6	26.2	15.8	14.7	12.7	4.4	2.8	0.7	1.1	24.8	2.0
<業種別>												
製造業 (n=329)	53.5	38.6	26.1	14.9	14.6	12.8	4.6	2.4	0.3	1.8	20.1	1.5
情報通信業 (n=67)	26.9	34.3	32.8	28.4	22.4	7.5	9.0	3.0	0.0	0.0	26.9	1.5
運輸業 (n=34)	47.1	5.9	17.6	5.9	17.6	14.7	0.0	5.9	0.0	5.9	35.3	2.9
卸売・小売業、飲食店、宿泊業 (n=93)	50.5	16.1	26.9	17.2	14.0	15.1	3.2	4.3	1.1	0.0	26.9	2.2
金融・保険業、不動産業 (n=19)	36.8	26.3	26.3	21.1	5.3	10.5	0.0	0.0	0.0	0.0	26.3	10.5
その他サービス (n=133)	29.3	39.1	24.8	12.8	14.3	12.0	5.3	3.0	2.3	0.0	29.3	2.3
<規模別>												
300人未満 (n=49)	34.7	22.4	32.7	12.2	16.3	18.4	2.0	4.1	2.0	0.0	26.5	2.0
300～499人 (n=254)	42.9	32.3	26.8	16.1	14.6	16.5	5.1	2.0	1.2	0.8	27.2	3.9
500～999人 (n=197)	48.2	34.0	22.8	19.3	10.2	11.2	2.5	3.0	0.0	2.0	20.3	1.0
1000～4999人 (n=153)	42.5	37.9	28.8	13.1	19.0	9.2	3.3	2.0	0.7	0.7	26.8	0.7
5000人以上 (n=33)	63.6	36.4	15.2	12.1	18.2	6.1	15.2	3.0	0.0	3.0	24.2	0.0
<在籍している留学生の人数別>												
1～4人 (n=343)	49.0	36.2	28.9	16.3	13.4	12.8	3.8	2.3	0.0	1.7	19.0	0.3
5～9人 (n=57)	50.9	36.8	29.8	24.6	17.5	8.8	3.5	1.8	1.8	0.0	26.3	0.0
10人以上 (n=47)	53.2	40.4	27.7	21.3	27.7	10.6	6.4	4.3	0.0	2.1	17.0	0.0
<海外展開別>												
現地法人や海外支店があり海外と取引を行っている (n=363)	55.9	35.8	24.8	15.2	14.6	13.2	4.4	3.0	0.3	0.8	19.8	1.1
海外に駐在事務所のみを置いている (n=40)	47.5	27.5	37.5	22.5	20.0	17.5	5.0	0.0	2.5	2.5	20.0	0.0
現地法人や事務所などはないが海外と直接取引している (n=132)	42.4	28.0	30.3	14.4	18.9	14.4	5.3	2.3	0.8	1.5	27.3	1.5
海外との直接取引は一切ない (n=155)	20.6	34.2	23.9	16.8	10.3	9.0	2.6	3.9	1.3	1.3	34.2	5.2
<留学生をはじめ採用した年>												
1989年以前 (n=55)	52.7	47.3	25.5	16.4	23.6	9.1	7.3	1.8	0.0	1.8	23.6	0.0
1990年～1999年 (n=191)	40.8	38.7	22.5	21.5	13.6	14.7	2.6	1.6	0.5	1.6	27.2	1.0
2000年～2005年 (n=222)	46.4	32.0	26.1	13.5	13.5	13.1	5.0	2.3	0.5	0.5	26.1	1.8
2006年以降 (n=153)	50.3	28.8	32.7	12.4	13.7	15.0	3.3	5.9	1.3	2.0	17.0	0.0
<留学生の定着率>												
7割以上 (n=152)	47.4	36.2	20.4	20.4	13.8	8.6	3.9	0.0	0.0	2.0	25.0	0.7
4～6割程度 (n=68)	47.1	45.6	32.4	29.4	16.2	17.6	4.4	2.9	0.0	1.5	14.7	0.0
3割以下 (n=92)	41.3	28.3	25.0	15.2	21.7	15.2	3.3	4.3	0.0	0.0	31.5	1.1
<留学生採用枠別（正社員）>												
日本人と区別なく採用 (n=542)	43.9	37.3	27.7	18.3	16.1	11.3	4.6	2.6	0.2	1.3	24.7	0.4
日本人とは別枠で採用 (n=65)	64.6	18.5	27.7	4.6	10.8	23.1	4.6	4.6	1.5	1.5	16.9	0.0
<採用理由別>												
国籍に関係なく優秀な人材を確保するため (n=459)	41.4	41.2	29.6	18.5	17.4	9.2	5.7	2.8	0.2	1.5	24.4	0.0
職務上、外国語の使用が必要なため (n=256)	73.4	34.8	30.9	17.6	16.0	19.9	5.1	4.3	1.2	0.4	11.3	0.0
外国人ならではの技能・発想を採り入れるため (n=66)	80.3	36.4	40.9	21.2	19.7	16.7	7.6	3.0	0.0	3.0	7.6	0.0
事業の国際化に資するため (n=261)	68.6	40.6	32.2	20.7	19.9	17.6	6.1	3.8	0.8	1.1	10.7	0.8
日本人では高度な人材が集まらないため (n=27)	40.7	63.0	40.7	25.9	29.6	14.8	11.1	3.7	0.0	3.7	7.4	0.0
外国人の方が人件費コストを低く抑えられるため (n=5)	20.0	20.0	40.0	0.0	40.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0
特に理由はない (n=39)	7.7	12.8	12.8	7.7	5.1	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	64.1	5.1
<期待する将来の役割別>												
会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部 (n=21)	47.6	33.3	9.5	23.8	19.0	14.3	4.8	4.8	0.0	0.0	23.8	0.0
海外の現地法人の経営幹部 (n=69)	72.5	36.2	29.0	11.6	18.8	14.5	4.3	11.6	0.0	1.4	10.1	0.0
高度な技能・技術を生かす専門人材 (n=109)	38.5	57.8	34.9	21.1	18.3	7.3	9.2	6.4	0.9	0.0	15.6	0.0
海外との取引を担う専門人材 (n=136)	76.5	24.3	27.9	16.9	19.9	22.8	5.9	1.5	1.5	0.7	11.0	0.0
一般の日本人社員と同様に考えている (n=344)	30.2	31.1	24.1	15.1	10.8	10.2	2.3	0.6	0.6	1.7	36.0	0.6

1: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。

2:「業種」の「その他」は割愛した。「留学生をはじめ採用した年」の「わからない」は割愛した。「採用理由別」の「その他」は割愛した。「期待する将来の役割」の「その他」は割愛した。

## 8. 留学生の今後の採用可能性

企業調査では、「今後、留学生を採用すると思うか」とについて、尋ねている。それによれば、40.0%が「あると思う」と回答している。

これを業種別（まとめ）にみると、留学生の採用が「あると思う」とする割合は、「情報通信業」が66.4%でもっとも多く、次いで、「製造業」が51.1%、「その他サービス業」が38.0%などとなっている（参考として、業種別の詳細を掲載）。

規模別にみると、規模が大きくなるほど「あると思う」とする割合が高くなる（図表 1-20）。

次に、過去の留学生採用経験別にみると、「過去3年間で採用したことがある」企業の94.2%は「あると思う」と回答している。「過去3年間以前に採用したことがある」とする企業の66.8%が「あると思う」と回答しており、「過去に一度も採用したことがない」企業では、「あると思う」とする割合は25.6%だった。過去3年間に採用した経験のある企業のほとんどは、今後も採用する可能性が高いとみているようである。

海外展開別にみると、海外展開の程度が高まるほど、今後留学生の採用が「あると思う」割合は高まる。

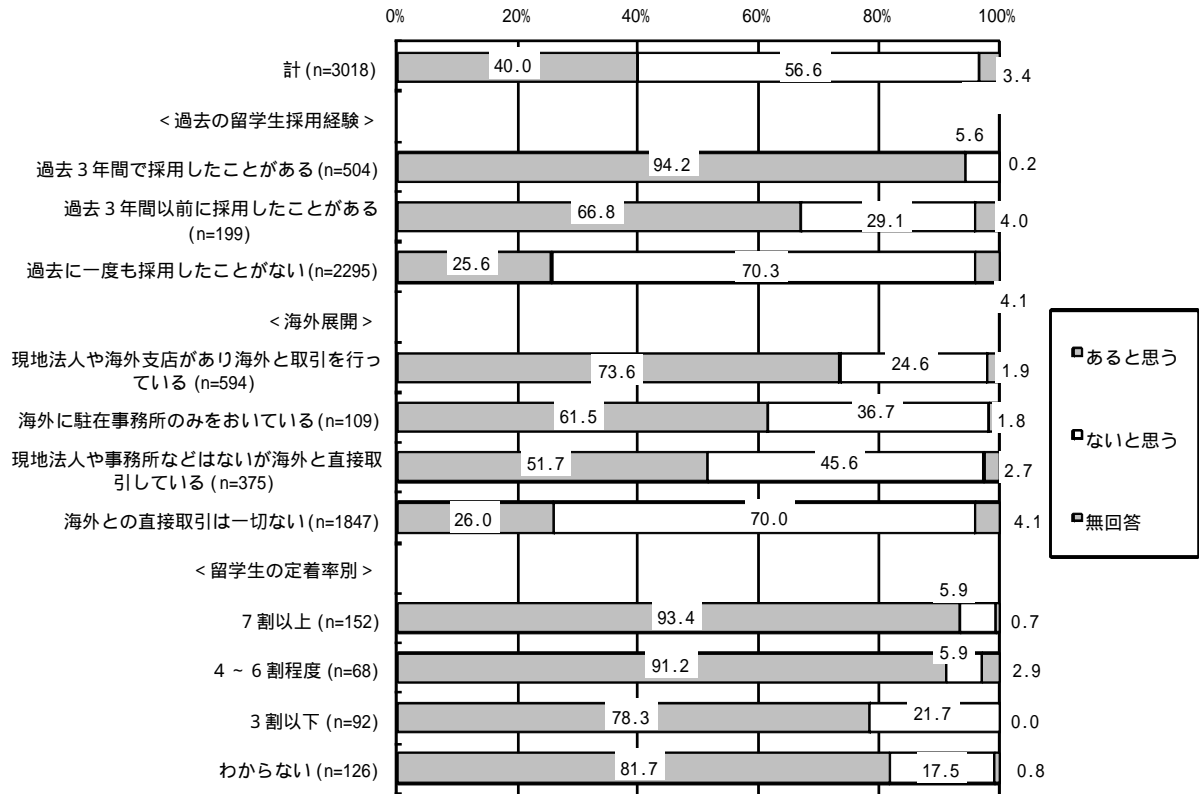
留学生の定着率別にみると、定着率が高まるほど、今後留学生の採用が「あると思う」割合は高まる（図表 1-21）。

図表 1-20：今後の留学生の採用可能性（単位＝％）〔企業調査〕

		社数	あると思う	ないと思う	無回答
総数		3018	40.0	56.6	3.4
業種	製造業				
	鋳業	2	50.0	50.0	0.0
	建設業	135	28.1	69.6	2.2
	食料品加工	84	28.6	65.5	6.0
	繊維・衣服	18	77.8	22.2	0.0
	木材・家具・パルプ	21	52.4	38.1	9.5
	石油・化学・プラスチック・ゴム	98	60.2	38.8	1.0
	鉄鋼・非鉄・金属	74	51.4	45.9	2.7
	一般機械	73	58.9	38.4	2.7
	電気機械	154	50.6	46.1	3.2
	輸送用機械	112	56.3	42.0	1.8
	精密機械	54	61.1	38.9	0.0
	その他の製造業	149	43.6	53.0	3.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	8	0.0	87.5	12.5
	情報通信業	140	66.4	29.3	4.3
	運輸業	244	23.4	73.4	3.3
	卸売・小売業	469	32.6	64.0	3.4
	金融・保険業	138	23.2	74.6	2.2
	不動産業	35	31.4	62.9	5.7
	飲食店	22	63.6	36.4	0.0
	宿泊業	25	76.0	24.0	0.0
	教育・学習支援業	11	54.5	36.4	9.1
	人材派遣業	55	50.9	41.8	7.3
その他サービス業	522	37.5	58.8	3.6	
医療・福祉・介護	338	36.1	60.1	3.8	
その他	20	35.0	65.0	0.0	
業種（まとめ）					
製造業		837	51.1	46.0	2.9
情報通信業		140	66.4	29.3	4.3
運輸業		244	23.4	73.4	3.3
卸売・小売業、飲食店、宿泊業		516	36.0	60.9	3.1
金融・保険業、不動産業		173	24.9	72.3	2.9
その他サービス		926	38.0	58.0	4.0
その他		165	27.9	69.7	2.4
規模					
300人未満		486	28.4	67.1	4.5
300～499人		1238	33.6	63.2	3.2
500～999人		808	44.6	52.2	3.2
1000～4999人		387	60.5	36.7	2.8
5000人以上		40	92.5	7.5	0.0

総数には、業種、従業員規模などの不明の企業を含む。

図表 1-21：今後の留学生の採用可能性〔企業調査〕



「留学生の定着率」は、留学生を採用したことがある企業のみが回答している。「留学生の定着率別」では、「留学生の採用を始めてから5年たっていない」を割愛している。

## 第2節 留学生の基本属性

### 1. 留学生調査の回答者の基本属性

留学生調査の回答者の基本属性は図表 2-1 のとおり。年齢では「20 代以下」が 49.4%、「30 代」が 40.4%で、両者を合わせて 89.8%を占める。男女の割合は、「男性」57.3%、「女性」42.6%となっている。国籍では、77.4%と 8 割弱が「中国」である。最終学歴は、留学生を調査対象としたため、「大学」が 40.8%、「大学院（修士課程）」が 42.7%、「大学院（博士課程）」が 11.2%となっている。就業形態は、「正社員」86.7%、「契約社員」13.0%。業種は、「製造業」が 53.5%でもっとも多く、次いで、「その他サービス業」15.2%、「情報通信業」12.5%などとなっている。現在の在留資格は、「人文知識・国際業務」が 54.8%、「技術」（「技術（IT 分野）」「技術（IT 分野以外）」の合計）が 27.6%などとなっている。現在の役職は、「部長クラス以上」0.8%、「課長クラス」3.0%、「課長補佐、係長・主任クラス」6.1%、「一般社員」89.5%となっている。回答者の 9 割弱は一般社員である。転職経験では、「転職をしたことがある」が 14.5%であり、「転職をしたことはない」が 82.0%である。現在の会社の勤続年数では、「3 年未満」（「1 年未満」「1 年以上 2 年未満」「2 年以上 3 年未満」の合計）が約 7 割を占める。

図表 2-1：留学生の属性（留学生調査）

		人数	%
総数		902	100.0
年齢	20 代以下	446	49.4
	30 代	364	40.4
	40 代	76	8.4
	50 代以上	13	1.4
男女	男性	517	57.3
	女性	384	42.6
国籍	中国	698	77.4
	韓国	67	7.4
	台湾	37	4.1
	バングラディシュ	8	0.9
	マレーシア	20	2.2
	ベトナム	16	1.8
	タイ	7	0.8
	スリランカ	4	0.4
	ネパール	4	0.4
	モンゴル	4	0.4
	インドネシア	3	0.3
	米国	1	0.1
	英国	1	0.1
	ロシア	2	0.2
その他	30	3.3	
最終学歴	大学院（博士課程）	101	11.2
	大学院（修士課程）	385	42.7
	大学	368	40.8
	短期大学	10	1.1
	高等専門学校	28	3.1
その他	6	0.7	
専攻	人文科学	85	9.4
	社会科学	387	42.9
	理学	45	5.0
	工学	288	31.9
	農学	11	1.2
	医学・歯学・薬学	11	1.2
	教育	14	1.6
	芸術	16	1.8
その他	40	4.4	
就業形態	正社員	782	86.7
	契約社員	117	13.0

総数には、年齢、国籍等不明の者を含む。

		人数	%
総数		902	100.0
従業員規模	300 人未満	40	4.4
	300 - 499 人	260	28.8
	500 - 999 人	231	25.6
	1000 - 4999 人	276	30.6
	5000 人以上	94	10.4
	業種	製造業	483
	情報通信業	113	12.5
	運輸業	37	4.1
	卸売・小売業、飲食店、宿泊業	94	10.4
	金融・保険業、不動産業	28	3.1
	その他サービス	137	15.2
	その他	10	1.1
現在の在留資格	教授	4	0.4
	投資・経営	2	0.2
	研究	16	1.8
	教育	0	0.0
	技術（IT 分野）	89	9.9
	技術（IT 分野以外）	160	17.7
	人文知識・国際業務	494	54.8
	企業内転勤	0	0.0
	技能	2	0.2
	日本人の配偶者等	17	1.9
現在の役職	部長クラス以上	7	0.8
	課長クラス	27	3.0
	課長補佐、係長・主任クラス	55	6.1
	一般社員	807	89.5
転職経験	転職をしたことがある	131	14.5
	転職をしたことはない	740	82.0
現在の会社の勤続年数	1 年未満	315	34.9
	1 年以上 2 年未満	194	21.5
	2 年以上 3 年未満	139	15.4
	3 年以上 5 年未満	112	12.4
	5 年以上 10 年未満	83	9.2
	10 年以上	55	6.1
後日本の学校卒業後の就業	1 年未満	268	29.7
	1 年以上 2 年未満	172	19.1
	2 年以上 3 年未満	137	15.2
	3 年以上 5 年未満	137	15.2
	5 年以上 10 年未満	100	11.1
	10 年以上	70	7.8



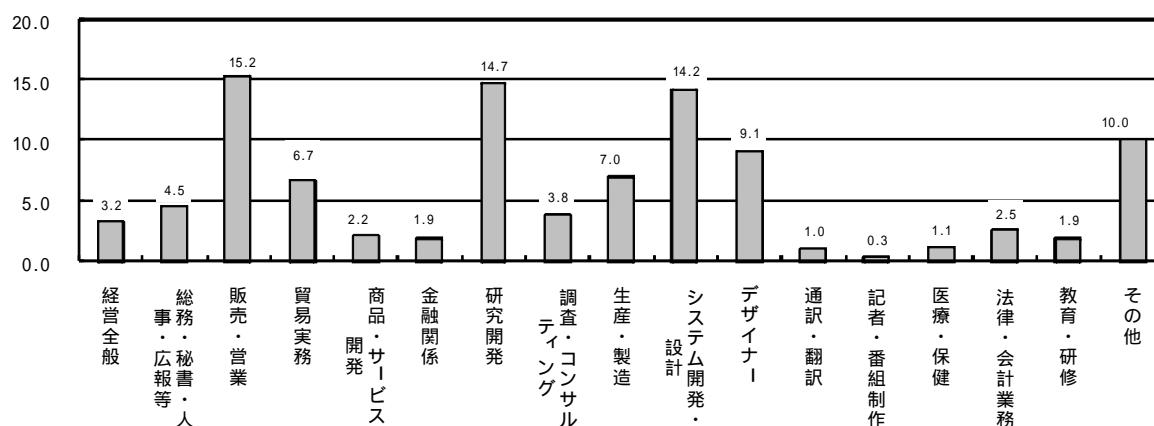
## 2. 現在担当している仕事

留学生の現在担当している仕事としては、「販売・営業」(15.2%)、「研究開発」(14.7%)、「システム開発・設計」(14.2%)などとなっている(図表2-2)。

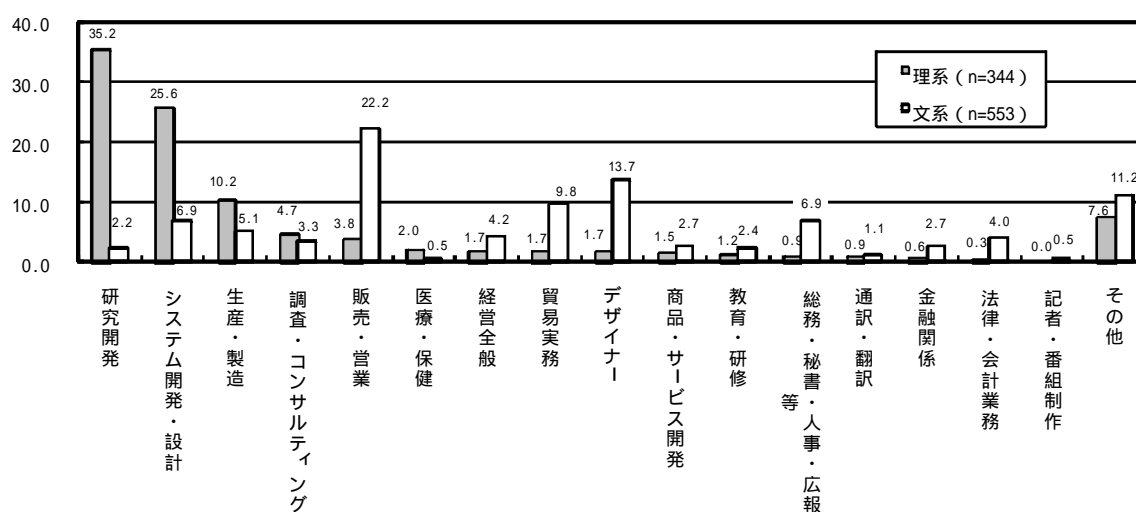
これを日本の学校の専攻別<sup>2</sup>にみると、「理系」は、「研究開発」が35.2%と最も多く、次いで「システム開発・設計」(25.6%)、「生産・製造」(10.2%)などとなっており、「文系」は、「販売・営業」が22.2%と最も多く、次いで「デザイナー」(13.7%)、「貿易実務」(9.8%)などとなっている(図表2-3)。

就業形態別にみると、正社員は「販売・営業」(16.5%)、「システム開発・設計」(15.9%)、「研究開発」(15.1%)などが上位を占める。契約社員は「デザイナー」が18.8%と最も多く、次いで「研究開発」などが続く(図表2-4)。

図表2-2: 現在担当している仕事(単位=%)〔留学生調査〕

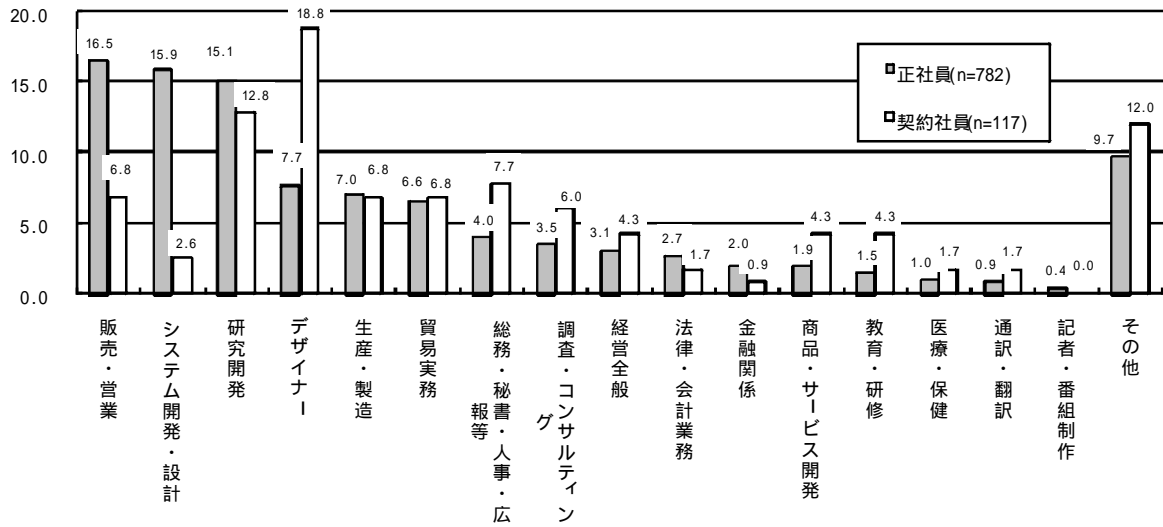


図表2-3: 現在担当している仕事(専攻別、単位=%)〔留学生調査〕



<sup>2</sup> ここでは、「理学」「工学」「医学・歯学・薬学」を「理系」とし、それ以外を「文系」としている(以下、同じ)。

図表 2-4：現在担当している仕事（就業形態別、単位＝％）〔留学生調査〕



### 3．留学生の日本語能力

#### 3-1．留学生の日本語能力の2時点比較

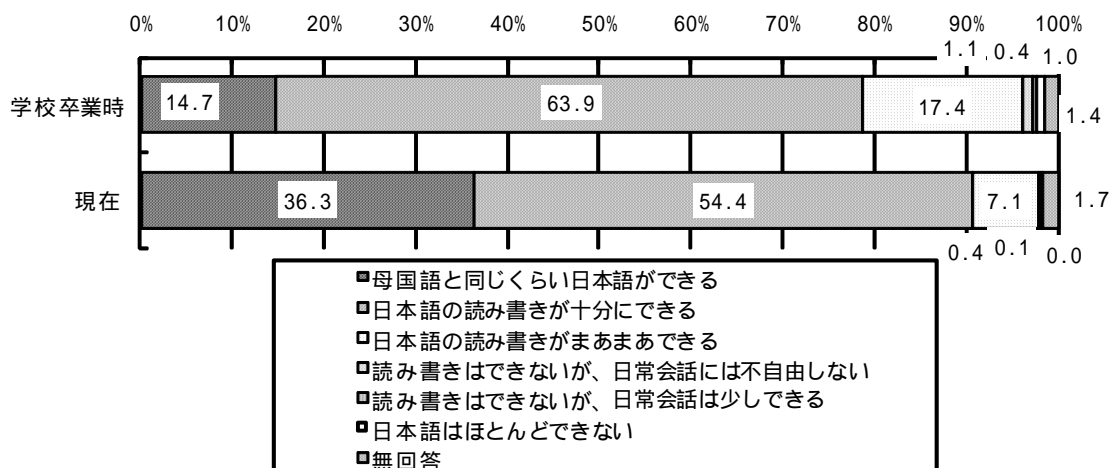
留学生調査では、留学生の日本語能力を「学校卒業時」と「現在（調査時点）」の2時点で尋ねている。それによれば、「学校卒業時」で「日本語の読み書きが十分にできる（日本語能力試験1級程度）」が63.9%となっており、次いで、「日本語の読み書きがまあまあできる（日本語能力試験2～3級程度）」が17.4%、「母国語と同じくらい日本語ができる」レベルが14.7%などとなっている。一方、「現在」では、「日本語の読み書きが十分にできる」が54.4%となっており、次いで、「母国語と同じくらい日本語ができる」が36.3%、「日本語の読み書きがまあまあできる」が7.1%などとなっている。

「日本語の読み書きが十分にできる（日本語能力試験1級程度）」以上の者（「母国語と同じくらい日本語ができる」＋「日本語の読み書きが十分にできる」）は、「学校卒業時」でも78.6%を占めており、採用された留学生の語学能力の高さをうかがわせる。また、「母国語と同じくらい日本語ができる」者は、「学校卒業時」で14.7%だが、「現在」では36.3%となっており、日本企業に就職後にさらに日本語能力が高まっている現状が示唆される（図表2-5）。

「現在」の日本語能力を、「学校卒業時」の日本語能力別にみると、「学校卒業時」に「日本語の読み書きが十分にできる」者のうち、30.4%が「現在」では、「母国語と同じくらい日本語ができる」レベルになったとしている。また、「学校卒業時」に「日本語の読み書きがまあまあできる」としていた者でも、「現在」では、53.5%が「日本語の読み書きが十分にできる」ようになり、8.3%が「母国語と同じくらい日本語ができる」レベルになったとしている。

なお、「現在」の日本語能力について、日本の学校卒業後の日本での就労年数別にみると、就労年数が長くなるほど、「母国語と同じくらい日本語ができる」者の割合はおおむね高くなる傾向にある（図表 2-6）。

図表 2-5：留学生の日本語能力（学校卒業時・現在）（n=902）〔留学生調査〕



図表 2-6：留学生の現在の日本語能力（単位 = %）〔留学生調査〕

	母国語と同じくらい日本語ができる	日本語の読み書きが十分にできる	日本語の読み書きがまあまあできる	読み書きはできないが、日常会話には不自由しない	読み書きはできないが、日常会話は少しできる	日本語はほとんどできない	無回答
計 (n=902)	36.3	54.4	7.1	0.4	0.1	0.0	1.7
< 学校卒業時の日本語能力 >							
母国語と同じくらい日本語ができる (n=133)	98.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5
日本語の読み書きが十分にできる (n=576)	30.4	67.5	0.0	0.0	0.0	0.0	2.1
日本語の読み書きがまあまあできる (n=157)	8.3	53.5	37.6	0.0	0.0	0.0	0.6
読み書きはできないが、日常会話には不自由しない (n=10)	0.0	30.0	30.0	40.0	0.0	0.0	0.0
読み書きはできないが、日常会話は少しできる (n=4)	0.0	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
日本語はほとんどできない (n=9)	33.3	44.4	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0
< 日本の学校卒業後、日本での就労年数 >							
1 年未満 (n=268)	21.6	65.7	9.7	0.7	0.0	0.0	2.2
1 年以上 2 年未満 (n=172)	32.6	58.1	5.8	0.6	0.6	0.0	2.3
2 年以上 3 年未満 (n=137)	41.6	46.7	9.5	0.0	0.0	0.0	2.2
3 年以上 5 年未満 (n=137)	40.9	54.7	3.6	0.0	0.0	0.0	0.7
5 年以上 10 年未満 (n=100)	54.0	41.0	4.0	0.0	0.0	0.0	1.0
10 年以上 (n=70)	58.6	34.3	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0

網かけは、「学校卒業時」と「現在」で同じ日本語能力レベルを指す。

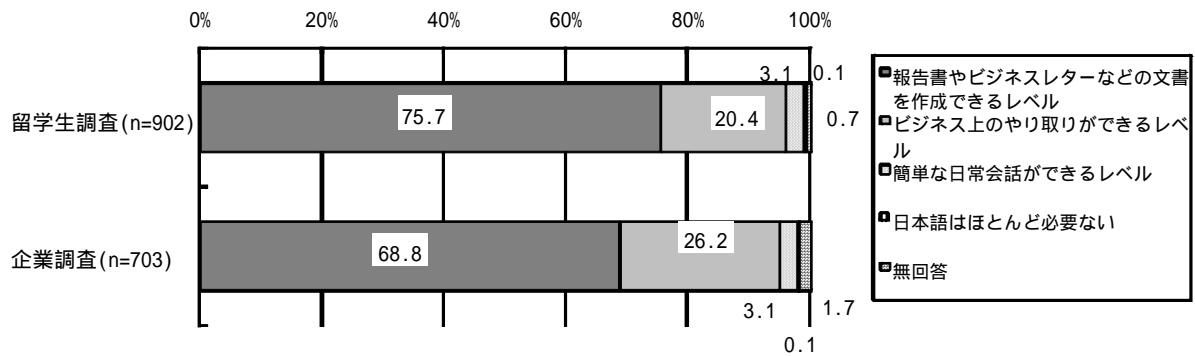
### 3-2. 留学生が考える現在の仕事に必要な日本語能力と、企業が求める日本語能力

留学生調査では、留学生が現在担当している仕事に必要な日本語能力のレベルを尋ねている。それによれば、「報告書やビジネスレターなどの文書を作成できるレベル」が 75.7% ともっとも割合が高く、次いで「ビジネス上のやり取りができるレベル」が 20.4% となっており、合計すると 96.1% がビジネス上のやり取り以上のことができるとしている。

一方、企業調査では、前述のとおり（本報告書 13～14 頁「4-5. 留学生が仕事をするうえで、企業が求める日本語能力」）、留学生が仕事をするうえでどのくらいのレベルの日本語能力を求めるか尋ねている。それによれば、「報告書やビジネスレターなどの文書を作成できるレベル」が 68.8% ともっとも割合が高く、次いで「ビジネス上のやり取りができる

レベル」が 26.2%となっており、合計すると 95.0%がビジネス上のやり取りができる以上の日本語能力を求めている。留学生、企業双方とも、仕事上で必要な日本語能力は、ビジネス上のやり取りができる以上の日本語能力が必要と考えており、日常会話程度の日本語能力では、日本企業で働く上で不十分であることがうかがえる（図表 2-7）。

図表 2-7：企業が求める日本語能力と留学生が考える日本語能力〔留学生調査、企業調査〕



#### 4. 入社当初の相談相手

調査では、「現在の会社に入社したばかりの時期に、仕事上で何かわからないことがあったり、問題が生じた際に、社内で誰を相談相手にしたか」について尋ねている。それによれば、「職場の先輩や同僚」が 75.2%と最も多く、次いで、「職場の上司」が 64.0%となっている。「誰にも相談できなかった」のは 2.3%だった。

男女別でみると、女性のほうが「職場の先輩や同僚」「先輩の外国人社員」などで割合が高い。年齢別にみると、年齢が低くなるほど、「先輩の外国人社員」「メンター（会社が用意した教育・指導担当者）」の割合が高まる。最近採用された者ほど、先輩の外国人社員が多くいることや、会社がメンターを用意するなどの配慮を受けたのかもしれない。

現在の会社での就労年数別にみると、「誰にも相談できなかった」が「5年以上 10年未満」で 7.2%、「10年以上」で 9.1%あり、他に比べて高い。入社時期が古い層では、会社の支援が乏しかったとの印象があるのかもしれない。

在留資格別<sup>3</sup>にみると、「人文知識・国際業務」は「技術」に比べ、「先輩の外国人社員」「職場の先輩や同僚」などの割合が高い。一方、「技術」は「人文知識・国際業務」に比べ、「メンター」「人事部門」などの割合が高くなっている。

学校卒業時の日本語能力別<sup>4</sup>にみると、「母国語同様」の者に比べ、「日本語能力 1 級程

<sup>3</sup> 「在留資格別」については、「技術」は、在留資格の「技術（IT分野）」「技術（IT分野以外）」の合計のこと。「技術」と「人文知識・国際業務」以外の在留資格については割愛している（以下、同じ）。なお、在留資格を日本の学校の専攻別にみると、「理系」では、66.6%が「技術」であり、「文系」では 85.5%が「人文知識・国際業務」となっている。

<sup>4</sup> 「学校卒業時の日本語能力」については、「母国語と同じくらい日本語ができる」を「母国語同様」とし、「日本語の読み書きが十分にできる（日本語能力試験 1 級程度）」を「日本語能力 1 級程度」とし、「日本語の読み書きがまあまあできる（日本語能力試験 2～3 級程度）」、「読み書きはできないが日常会話には不自由しない」「読み書きはできないが、日常会話は少しできる」「日本語はほとんどできない」の合計を「日本語能力 2 級以下」と分類した（以下、同じ）。

度」「日本語能力 2 級程度以下」の者のほうが、「先輩の外国人社員」「メンター」「人事部門」の割合が高くなっている。日本語能力いかににかかわらず、「職場の上司」や「職場の先輩や同僚」を相談相手としていることに変わりはないが、日本語能力が 1 級程度以下になると、「先輩の外国人社員」や「メンター」「人事部門」の役割が高まるようである。

転職経験別にみると、転職経験がある者のほうが、転職経験がない者に比べ、「職場の上司」の割合が高く、また、わずかではあるが、「誰にも相談できなかった」の割合が高い（図表 2-8）。

図表 2-8：留学生が入社した当初の相談相手（複数回答、単位 = %）〔留学生調査〕

	職場の上 司	職場の先 輩や同僚	先輩の外 国人社員	メンター	人事部門	その他	誰にも相 談できな かった	無回答
計(n=902)	64.0	75.2	19.8	18.7	16.2	1.2	2.3	0.3
<性別>								
男性(n=517)	65.6	73.3	17.0	18.6	19.0	1.2	3.5	0.2
女性(n=384)	61.7	77.9	23.4	19.0	12.5	1.3	0.8	0.5
<年齢別>								
20代(n=446)	63.7	79.8	22.6	25.6	19.1	0.9	0.7	0.4
30代(n=364)	63.2	70.6	19.0	14.8	14.3	1.4	3.3	0.3
40代(n=76)	68.4	67.1	10.5	1.3	9.2	1.3	6.6	0.0
50代(n=13)	61.5	84.6	0.0	0.0	15.4	7.7	7.7	0.0
<現在の会社での就労年数別>								
1年未満(n=315)	61.6	77.8	22.9	29.5	19.4	1.3	1.3	0.3
1年以上2年未満(n=194)	63.4	74.2	21.6	18.0	18.6	0.5	1.0	0.5
2年以上3年未満(n=139)	64.7	74.8	17.3	13.7	12.9	0.7	1.4	0.7
3年以上5年未満(n=112)	70.5	78.6	22.3	14.3	13.4	2.7	1.8	0.0
5年以上10年未満(n=83)	63.9	71.1	15.7	7.2	9.6	0.0	7.2	0.0
10年以上(n=55)	63.6	65.5	3.6	0.0	12.7	3.6	9.1	0.0
<在留資格別>								
技術(n=249)	59.4	76.3	17.3	28.5	18.9	0.8	1.6	0.0
人文知識・国際業務(n=494)	64.8	77.3	24.5	17.6	15.6	1.2	1.4	0.4
<学校卒業時の日本語能力>								
母国語同様(n=133)	63.2	78.2	12.8	13.5	9.8	0.8	3.0	0.8
日本語能力1級程度(n=576)	64.8	75.3	21.4	20.3	17.0	1.6	1.9	0.3
日本語能力2級以下(n=180)	62.2	72.8	20.0	18.9	17.8	0.0	2.8	0.0
<転職経験別>								
転職経験あり(n=131)	70.2	71.0	15.3	9.2	10.7	1.5	3.1	0.0
転職経験なし(n=740)	63.0	76.8	19.9	20.1	17.0	1.2	2.2	0.3

1: 「学校卒業時の日本語能力」については、ここでは、「母国語と同じくらい日本語ができる」を「母国語同様」とし、「日本語の読み書きが十分にできる（日本語能力試験1級程度）」を「日本語能力1級程度」とし、「日本語の読み書きがまあまあできる（日本語能力試験2~3級程度）」「読み書きはできないが日常会話には不自由しない」「読み書きはできないが、日常会話は少しできる」「日本語はほとんどできない」の合計を「日本語能力2級以下」と分類した（以下、同じ）。

2: 「在留資格別」については、「技術」は、在留資格の「技術（IT分野）」「技術（IT分野以外）」の合計のこと。「技術」と「人文知識・国際業務」以外の在留資格については割愛した（以下、同じ）。

## 5. 留学生の残業、深夜残業、休日出勤の頻度

留学生調査では、現在の会社での残業や、深夜残業（午後 10 時から午前 5 時までの間に働くこと）、休日出勤についてその頻度をそれぞれ尋ねている。留学生の残業頻度については、「頻繁にある」が 36.1%、「たまにある」が 43.8%、「ほとんどない」が 20.0%となっている。年齢別にみると、「頻繁にある」とする割合は、「40 代」（50.0%）でもっとも高い。男女別にみると、「頻繁にある」とする割合は、女性に比べ男性のほうが高い。就業形態別にみると「頻繁にある」とする割合にほとんど差はみられない。規模別にみると、規

模が大きくなるほど、「頻繁にある」とする割合が高まる。

深夜残業の頻度については、「頻繁にある」が 4.7%、「たまにある」が 15.7%、「ほとんどない」が 72.3%となっている。男女別にみると、「頻繁にある」とする割合は、女性に比べ男性のほうが高い。就業形態別にみると、契約社員でも「頻繁にある」とする割合が 5.1%あり、わずかに正社員よりも割合が高い。規模別にみると、規模が大きくなるほど、「頻繁にある」とする割合が高まる。

休日出勤の頻度については、「頻繁にある」が 5.0%、「たまにある」が 29.6%、「ほとんどない」が 60.3%となっている。年齢別にみると、「休日出勤がある」（「頻繁にある」「たまにある」の合計）とする割合は、おおむね年齢が上がるほど高くなる傾向にある。男女別にみると、「頻繁にある」とする割合は、女性に比べ男性のほうが高い。規模別にみると、規模が大きくなるほど、「頻繁にある」とする割合が高まる（図表 2-9）。

図表 2-9：残業、深夜残業、休日出勤の頻度（単位＝％）〔留学生調査〕

	(a) 残業の頻度				(b) 深夜残業の頻度				(c) 休日出勤の頻度			
	頻繁にある	たまにある	ほとんどない	無回答	頻繁にある	たまにある	ほとんどない	無回答	頻繁にある	たまにある	ほとんどない	無回答
計 (n=902)	36.1	43.8	20.0	0.1	4.7	15.7	72.3	7.3	5.0	29.6	60.3	5.1
< 年齢別 >												
20代 (n=446)	30.0	46.4	23.3	0.2	4.3	13.5	76.2	6.1	5.8	26.7	63.0	4.5
30代 (n=364)	40.4	41.2	18.4	0.0	5.5	17.6	69.0	8.0	4.4	30.2	60.2	5.2
40代 (n=76)	50.0	40.8	9.2	0.0	3.9	17.1	68.4	10.5	2.6	40.8	48.7	7.9
50代 (n=13)	46.2	38.5	15.4	0.0	0.0	23.1	61.5	15.4	7.7	38.5	46.2	7.7
< 性別 >												
男性 (n=517)	43.3	40.6	16.1	0.0	5.8	19.3	67.5	7.4	5.6	34.0	55.7	4.6
女性 (n=384)	26.6	47.9	25.3	0.3	3.1	10.7	78.9	7.3	4.2	23.4	66.7	5.7
< 就業形態別 >												
正社員 (n=782)	35.8	44.9	19.3	0.0	4.6	16.1	72.5	6.8	5.4	29.4	60.4	4.9
契約社員 (n=117)	37.6	37.6	24.8	0.0	5.1	13.7	70.9	10.3	2.6	31.6	59.8	6.0
< 規模別 >												
300人未満 (n=40)	25.0	47.5	27.5	0.0	2.5	12.5	72.5	12.5	5.0	37.5	45.0	12.5
300～499人 (n=260)	28.1	47.7	24.2	0.0	3.5	15.0	71.9	9.6	6.5	30.8	56.5	6.2
500～999人 (n=231)	34.6	44.6	20.3	0.4	4.3	14.7	73.6	7.4	4.8	26.0	64.1	5.2
1000～4999人 (n=276)	40.6	41.3	18.1	0.0	5.4	15.9	73.2	5.4	5.1	30.8	60.5	3.6
5000人以上 (n=94)	53.2	37.2	9.6	0.0	7.4	21.3	67.0	4.3	1.1	28.7	67.0	3.2

## 6. 留学生の海外関連業務の担当の有無

### 6-1. 留学生の海外関連業務

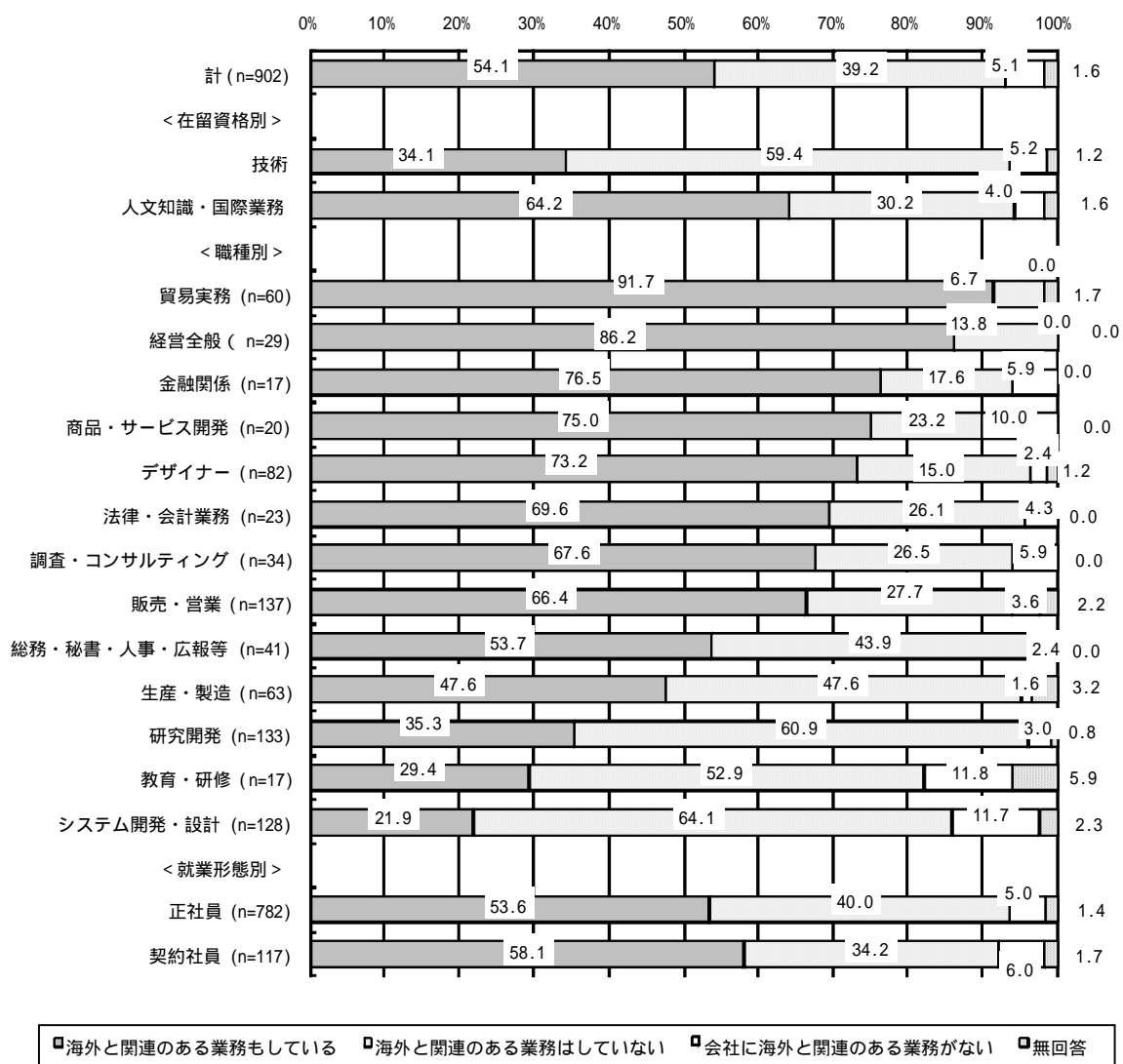
留学生が海外と関連のある業務を担当しているかについては、54.1%が「海外と関連のある業務もしている」と回答しており、「海外と関連のある業務はしていない」は 39.2%であり、そもそも「会社に海外と関連のある業務がない」も 5.1%あった。

在留資格別にみると、「海外と関連のある業務もしている」割合は、「人文知識・国際業務」が 64.2%、「技術」が 34.1%であり、「人文知識・国際業務」のほうが高い。

職種別にみると、「海外と関連のある業務もしている」割合は、「貿易実務」が 91.7%でもっとも多く、次いで、「経営全般」「金融関係」「商品・サービス開発」「デザイナー」などが続く。就業形態別にみると、わずかではあるが、契約社員のほうが「海外と関連

のある業務もしている」とする割合が高い(図表 2-10)。

図表 2-10：海外と関連のある業務担当の有無〔留学生調査〕



「職種別」については、n=15以下の「通訳・翻訳」「記者・番組制作」「医療・保健」、及び「その他」を割愛した。

## 6-2. 海外関連業務がある企業での留学性の海外関連業務担当割合

会社に海外と関連のある業務を持つ企業での海外関連業務を担当している留学生の属性をみるため、「会社に海外と関連のある業務がない」を除いた回答者のみについて、男女別にみると、「男性」よりも「女性」のほうが、「海外と関連のある業務もしている」割合が高い。

年齢別にみると、「海外と関連のある業務もしている」割合は、「40代」(63.9%)がもっとも高く、次いで「30代」(62.9%)などとなっている。現在の会社での就労年数別にみると、「3年以上5年未満」が73.0%と最も割合が高く、次いで、「2年以上3年未満」が69.7%などとなっている。

役職別にみると、「課長クラス」が 69.2%と最も割合が高く、次いで、「課長補佐、係長・主任クラス」が 63.6%などとなっている（図表 2-11）。

図表 2-11：海外と関連のある業務を担当している割合  
（単位＝％）〔留学生調査〕

	海外と関連のある業務もしている	海外と関連のある業務はしていない
計(n=842)	58.0	42.0
<性別>		
男性(n=493)	56.0	44.0
女性(n=384)	60.6	39.4
<年齢別>		
20代(n=403)	53.6	46.4
30代(n=350)	62.9	37.1
40代(n=73)	63.9	37.5
50代(n=13)	30.8	69.2
<現在の会社での就労年数>		
1年未満(n=281)	44.1	55.9
1年以上2年未満(n=179)	60.9	39.1
2年以上3年未満(n=132)	69.7	30.3
3年以上5年未満(n=111)	73.0	27.0
5年以上10年未満(n=81)	60.5	39.5
10年以上(n=54)	59.3	40.7
<役職別>		
部長クラス以上(n=7)	57.1	42.9
課長クラス(n=26)	69.2	30.8
課長補佐、係長・主任クラス(n=55)	63.6	36.4
一般社員(n=749)	57.2	43.2

「会社に海外と関連のある業務がない」と無回答を除いた回答者を対象に集計。

### 6-3 . 海外関連業務の頻度とその内容

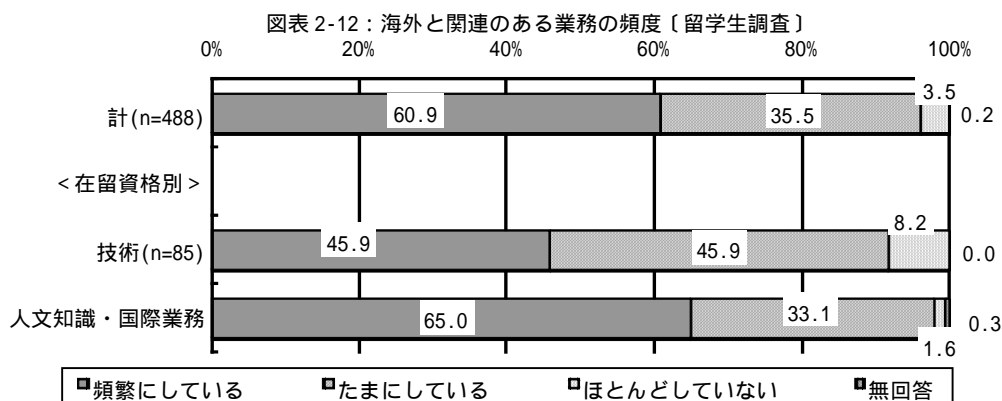
「海外と関連のある業務もしている」と回答した者について、海外と関連のある業務の頻度を尋ねたところ、「頻繁にしている」が 60.9%を占めた。これを在留資格別にみると、「頻繁にしている」とする割合は、「人文知識・国際業務」よりも、「技術」のほうが低い（図表 2-12）。

「海外と関連のある業務もしている」と回答した者について、海外と関連のある業務の種類を尋ねたところ、「海外の取引先と直接やりとりをする業務」が 51.2%で最も多く、次いで「海外にある自社の工場、現地法人との業務」が 45.1%などとなっている。

これを男女別にみると、「海外にある自社の工場、現地法人との業務」「工場や現地法人の立ち上げなど、新たに海外進出するときの業務（以下、「海外進出業務」と略す）」は女性よりも男性のほうが割合は高い（参考として、年齢別を記載）。

役職別にみると、「海外進出業務」は「課長クラス」が最も多く、「一般社員」が最も割合が低い。在留資格別にみると、「海外進出業務」は「技術」のほうが高い（図表 2-13）。





海外と関連のある業務もしている者を対象に集計。

図表 2-13：海外と関連のある業務の内容（複数回答、単位＝％）〔留学生調査〕

	海外の取引先と直接やりとりをする業務	工場や現地法人の立ち上げなど、新たに海外進出するときの業務	海外にある自社の工場、現地法人との業務	その他	無回答
計(n=488)	51.2	17.4	45.1	11.5	1.6
<男女別>					
男性(n=276)	49.6	19.6	46.0	12.7	1.4
女性(n=211)	53.1	14.7	43.6	10.0	1.9
<年齢>					
20代(n=216)	48.1	20.8	47.2	9.7	1.9
30代(n=220)	54.5	14.5	43.6	10.9	1.8
40代(n=46)	50.0	15.2	43.5	19.6	0.0
50代(n=4)	25.0	0.0	25.0	50.0	0.0
<役職別>					
部長クラス以上(n=4)	25.0	25.0	50.0	25.0	0.0
課長クラス(n=18)	61.1	38.9	33.3	22.2	0.0
課長補佐、係長・主任クラス(n=35)	62.9	17.1	42.9	8.6	0.0
一般社員(n=427)	50.4	16.6	45.9	10.8	1.9
<在留資格別>					
技術(n=85)	49.4	21.2	36.5	14.1	2.4
人文知識・国際業務(n=317)	53.9	16.4	46.7	9.1	1.6

海外と関連のある業務もしている者を対象に集計。

## 7. 現在の会社の仕事満足度

現在の仕事の満足度は、86.7%が「満足」（「満足している」「どちらかと言えば満足している」の合計。以下、同じ）としており、「不満」（「不満である」「どちらかと言えば不満である」の合計。以下、同じ）は12.1%だった。

これを年齢別にみると、わずかながら「50代以上」の「不満」の割合が高い。

深夜残業の頻度別にみると、深夜残業の頻度が高まるほど「不満」の割合は高まる。休日出勤の頻度別にみても、休日出勤の頻度が高まるほど「不満」の割合は高まる。海外関連業務の有無別にみると、「海外と関連のある業務もしている」者よりも、「海外と関連のある業務はしていない」者のほうが、不満の割合は高い（図表 2-14）。

次に、在留資格別にみると、「不満」の割合は、「技術」13.0%、「人文知識・国際業

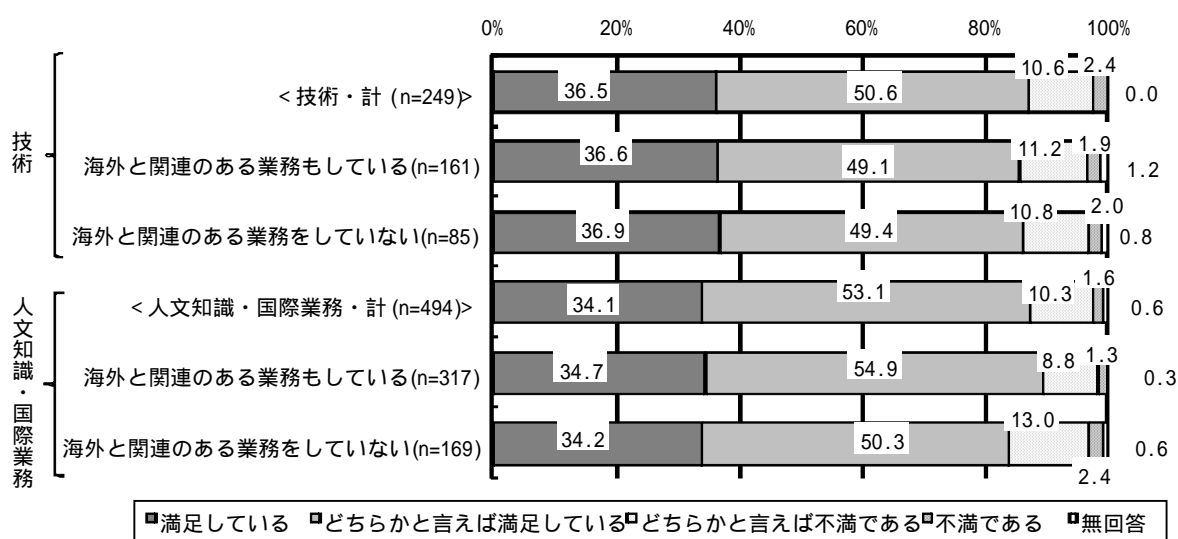
務」11.9%で、ほとんど差はみられない。そこで、在留資格ごとに、海外関連業務の有無別にみると、「技術」では海外関連業務の有無で「不満」の割合に差は見られないが、「人文知識・国際業務」での「不満」の割合は、「海外と関連のある業務もしている」が10.1%であるのに対し、「海外と関連のある業務をしていない」が15.4%となっている。「人文知識・国際業務」で海外と関連のある業務をしないと、不満が高まるようである（図表2-15）。

図表 2-14：現在の会社の仕事満足度（単位＝％）〔留学生調査〕

	満足している	どちらかと言えば満足している	どちらかと言えば不満である	不満である	無回答	満足	不満
計(n=902)	35.6	51.1	10.6	1.4	1.2	86.7	12.1
<性別>							
男性(n=517)	34.8	51.5	11.0	1.7	1.0	86.3	12.8
女性(n=384)	36.7	50.5	10.2	1.0	1.6	87.2	11.2
<年齢別>							
20代(n=446)	39.2	48.0	9.4	1.8	1.6	87.2	11.2
30代(n=364)	31.6	54.1	12.1	1.4	0.8	85.7	13.5
40代(n=76)	32.9	55.3	10.5	0.0	1.3	88.2	10.5
50代以上(n=13)	38.5	46.2	15.4	0.0	0.0	84.6	15.4
<就業形態別>							
正社員(n=782)	35.5	51.4	10.6	1.5	0.9	87.0	12.1
契約社員(n=117)	35.9	49.6	11.1	0.9	2.6	85.5	12.0
<深夜残業の頻度別>							
頻繁にある(n=42)	16.7	42.9	28.6	7.1	4.8	59.5	35.7
たまにある(n=142)	26.1	58.5	13.4	2.1	0.0	84.5	15.5
ほとんどない(n=652)	39.6	49.8	8.6	1.1	0.9	89.4	9.7
<休日出勤の頻度別>							
頻繁にある(n=45)	20.0	42.2	28.9	6.7	2.2	62.2	35.6
たまにある(n=267)	30.3	54.3	13.1	0.7	1.5	84.6	13.9
ほとんどない(n=544)	39.9	50.2	7.5	1.5	0.9	90.1	9.0
<海外関連業務の有無別>							
海外と関連のある業務もしている(n=488)	36.1	52.7	9.6	1.2	0.4	88.7	10.9
海外と関連のある業務はしていない(n=354)	36.4	48.6	12.4	2.0	0.6	85.0	14.4
会社に海外と関連のある業務がない(n=46)	23.9	58.7	8.7	0.0	8.7	82.6	8.7

「満足」とは、「満足している」「どちらかと言えば満足している」の合計。「不満」とは、「不満である」「どちらかと言えば不満である」の合計のこと。

図表 2-15：現在の会社での仕事満足度(n=902)〔留学生調査〕



ここでの、「海外と関連のある業務をしていない」は、「海外と関連のある業務はしていない」と「会社に海外と関連のある業務がない」の合計（以下、同じ）。

### 第3節 留学生の就労意識と日本企業に対する認識

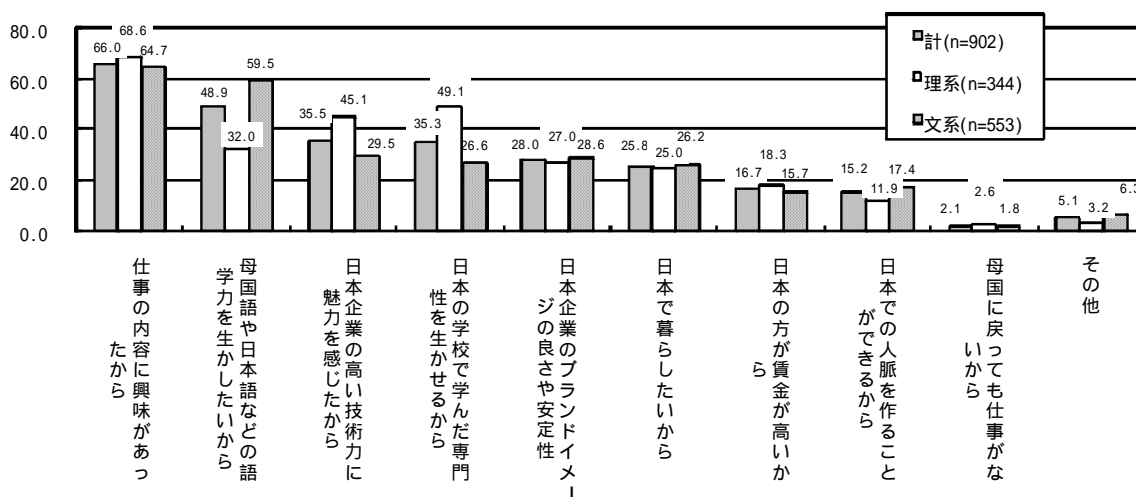
#### 1. 留学生が日本企業に就職した理由

留学生調査では、留学生に現在の会社に就職した理由を尋ねている。それによれば、「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。

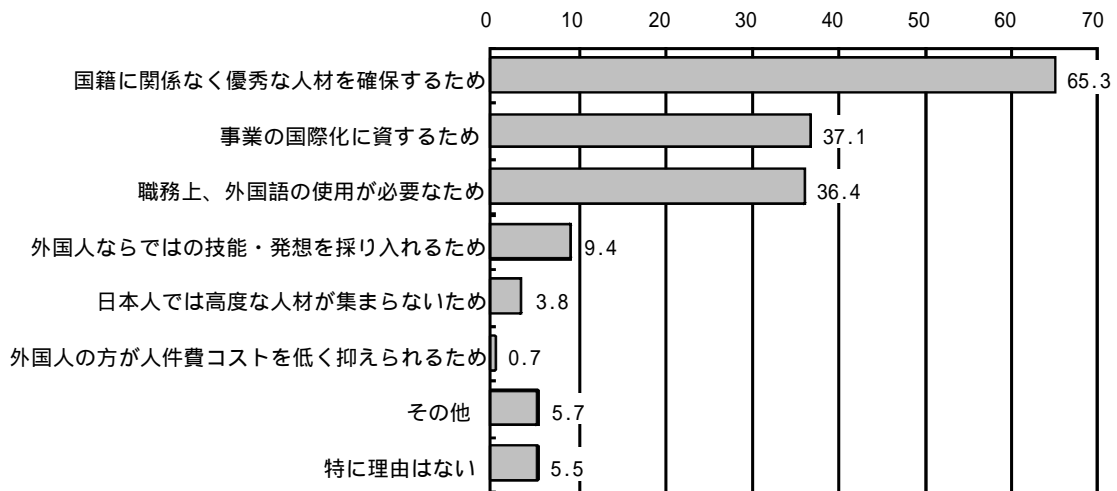
これを日本の学校の専攻別にみると、「理系」「文系」ともに、「仕事の内容に興味があったから」が最も多く（「理系」68.6%、「文系」64.7%）、次いで、「理系」では、「日本の学校で学んだ専門性を生かせるから」（49.1%）、「日本企業の高い技術力に魅力を感じたから」（45.1%）などが続き、「文系」では、「母国語や日本語などの語学力を生かしたいから」（59.5%）、「日本企業の高い技術力に魅力を感じたから」（29.5%）などが続く（図表3-1）。一方、企業調査では、前述のとおり（本報告書9～10頁「4-3. 留学生の採用理由」）、「留学生を採用したことのある企業」に対して、留学生を採用した理由を尋ねている。それによれば、「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。「特に理由はない」は5.5%だった（図表3-2）。

両者を比較すると、企業の採用理由では「事業の国際化に資するため」「職務上、外国語の使用が必要なため」が上位を占めており、留学生の就職理由でも「母国語や日本語などの語学力を生かしたいから」が志望動機の上位を占めることから、語学活用の面で両者のニーズは合致している。一方、留学生は、「日本の学校で学んだ専門性を生かせるから」を就職理由にあげる者が多いが（とくに「理系」では半数弱を占める）、企業の採用理由では、「外国人ならでの技能・発想を採り入れるため」は9.4%と回答割合は低い。

図表3-1：現在の会社に就職した理由（複数回答、単位＝%、専攻別）〔留学生調査〕



図表3-2：留学生を採用した理由（n=703、複数回答、単位＝％）〔企業調査〕



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。

## 2．留学生が望む将来キャリア、企業が留学生に期待する将来の役割

### 2-1．留学生が望む将来キャリア

留学生調査では、留学生が望む日本企業での将来キャリアを尋ねている。それによれば、「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。

これを男女別にみると、「男性」は「海外の現地法人の経営幹部」が 35.2%と最も割合が高く、次いで「高度な技能・技術を生かす専門人材」などが続く。「女性」は「海外との取引を担う専門人材」が 40.1%と最も割合が高く、次いで、「海外の現地法人の経営幹部」などが続く。

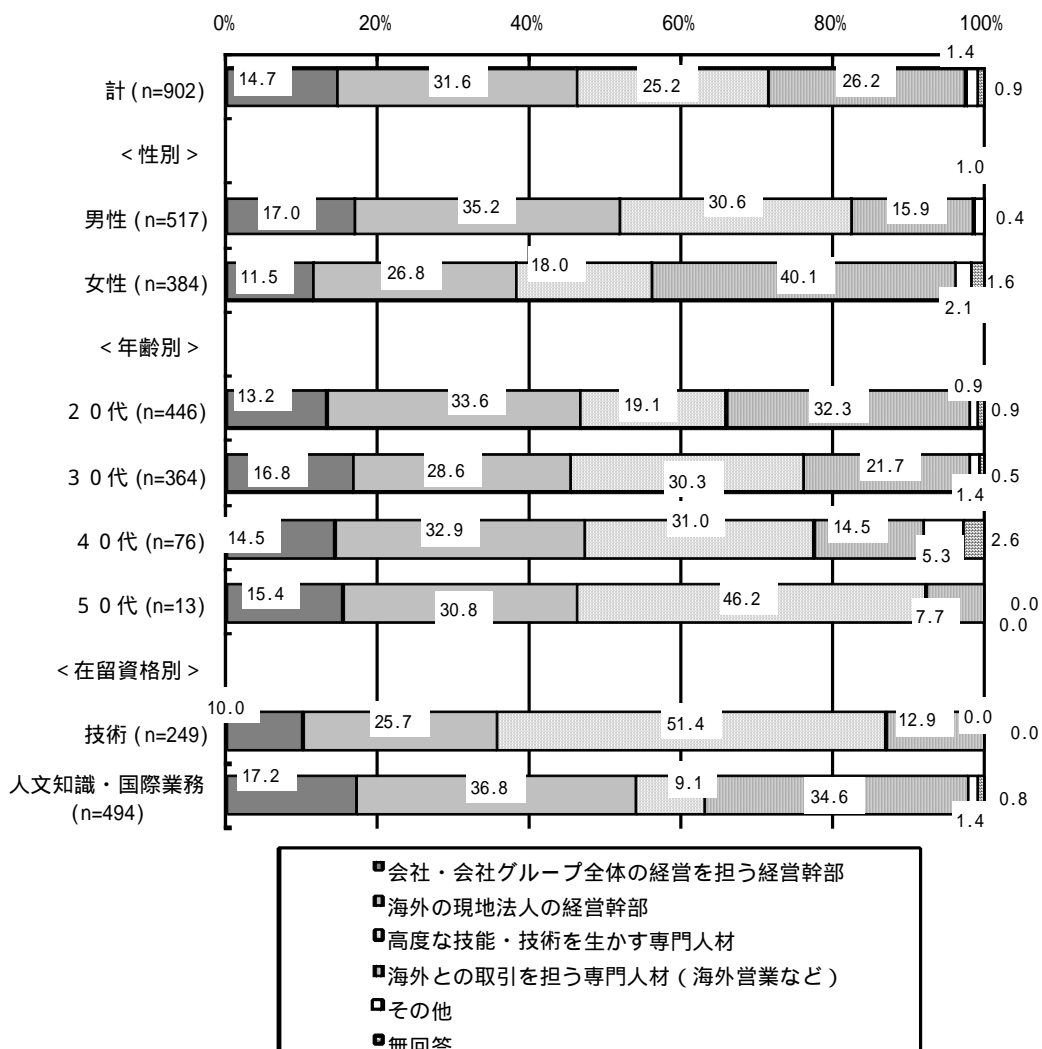
年齢別にみると、年齢が高くなるほど、「高度な技能・技術を生かす専門人材」の割合が高まる一方で、「海外との取引を担う専門人材」の割合は低くなる。年齢にかかわらず、「会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部」「海外の現地法人の経営幹部」の割合にほとんど変化はみられない。

在留資格別にみると、「技術」では、「高度な技能・技術を生かす専門人材」が 51.4%と最も多い。一方、「人文知識・国際業務」では、「海外の現地法人の経営幹部」が 36.8%、「海外との取引を担う専門人材」が 34.6%となっており、両者で約 7 割を占める。「会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部」は、「人文知識・国際業務」が 17.2%で、「技術」の 10.0%を 7.2 ポイント上回っている（図表 3-3）。

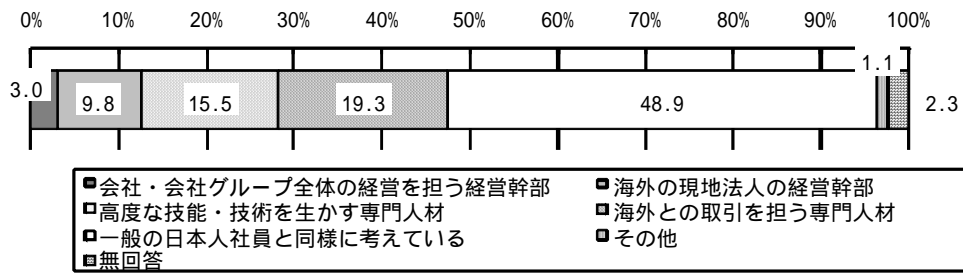
一方、企業調査では、前述のとおり（本報告書 11～13 頁「4-4．留学生に期待する将来

役割」)、留学生を採用したことのある企業について、将来、採用した留学生にどのような役割を果たして欲しいか尋ねている。それによれば、「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%と最も割合が高い。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ようである。次いで、「海外との取引を担う専門人材」が 19.3%となっており、「高度な技能・技術を生かす専門人材」が 15.5%、海外法人などのトップ層にあたる「海外の現地法人の経営幹部」は 9.8%と 1 割弱、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」は 3.0%にすぎなかった(図表 3-4)。

図表 3-3 : 日本企業での将来キャリア(n=902)〔留学生調査〕



図表 3-4：留学生に期待する将来の役割（n=703）〔企業調査〕



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。

## 2-2．留学生が望む将来キャリアに対する企業の影響

企業調査と留学生調査をマッチング集計し、「留学生が望む将来希望（留学生調査）」を「企業側が求める留学生の将来役割別（企業調査）」にみたところ、企業側が将来留学生に担ってほしい役割と、留学生側が希望する将来役割が一致する組み合わせで、他の将来役割（企業側）に比べもっとも割合が高くなっていった（図表の網かけ部分）。例えば、「会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部」を将来担ってほしいと考えている企業で、留学生側が「会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部」を希望する割合が、他の将来役割に比べてもっとも高い。「海外の現地法人の経営幹部」を将来担ってほしいと考えている企業に属する留学生の50.6%が「海外の現地法人の経営幹部」を希望している。「高度な技能・技術を生かす専門人材」を将来担ってほしいと考えている企業に属する留学生の42.1%が「高度な技能・技術を生かす専門人材」を希望している。「海外との取引を担う専門人材」を将来担ってほしいと考えている企業に属する留学生の36.9%が「海外との取引を担う専門人材」を希望している。企業側が留学生に将来担ってほしい役割像が明確になっている企業では、企業が求める将来役割を留学生側も希望する割合が高いようである。企業が提供しているキャリアの可能性が留学生側に伝わることで、企業が望む将来役割を希望する留学生の割合が高まるのかもしれない。

次に、企業調査と留学生調査をマッチング集計し、「留学生が望む将来希望（留学生調査）」を「海外展開別（企業調査）」にみたところ、海外展開の程度が高まるほど、「海外の現地法人の経営幹部」を希望する割合が高まる傾向にある。企業の海外展開の可能性が開けている企業に属する留学生のほうが、「海外の現地法人の経営幹部」を希望するようだ。

また、企業調査と留学生調査をマッチング集計し、「留学生が望む将来希望（留学生調査）」について、「留学生をはじめ採用した年（企業調査）」でみると、おおむね採用開始年が古いほど「会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部」「海外の現地法人の経営幹部」「高度な技能・技術を生かす専門人材」の割合が高まる一方で、「海外との取引を担う専門人材」の割合は低くなる傾向にある。留学生を採用した経験が長い企業に属する留学

生ほど、経営幹部層や「高度な技能・技術を生かす専門人材」を希望する割合が高まる。

さらに、企業調査と留学生調査をマッチング集計し、「留学生が望む将来希望（留学生調査）」について、「在籍している留学生の最高職位（企業調査）」でみると、最高職位が「管理職（課長以上）」である企業では、他の役職（「課長補佐クラス」「役職なし」）に比べて、「会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部」「海外の現地法人の経営幹部」の割合がもっとも高くなっている。在籍する留学生が管理職に昇進できている企業では、昇進の可能性が目に見えるためか、留学生側も「会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部」「海外の現地法人の経営幹部」などを希望する割合が高まるようである（図表 3-5）。

図表 3-5：日本企業での将来キャリア（単位＝％）〔留学生調査、企業調査〕

	留学生の将来希望（留学生調査）					
	会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部	海外の現地法人の経営幹部	高度な技能・技術を生かす専門人材	海外との取引を担う専門人材	その他	無回答
計 (n=823)	14.5	31.3	25.8	26.4	1.5	0.6
< 企業側の留学生の将来役割（企業調査） >						
会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部 (n=32)	21.9	40.6	9.4	28.1	0.0	0.0
海外の現地法人の経営幹部 (n=85)	11.8	50.6	15.3	18.8	1.2	2.4
高度な技能・技術を生かす専門人材 (n=140)	12.1	22.9	42.1	21.4	1.4	0.0
海外との取引を担う専門人材 (n=149)	13.4	34.2	12.8	36.9	2.0	0.7
一般の日本人社員と同様に考えている (n=410)	15.9	28.3	28.3	25.9	1.5	0.2
< 海外展開別（企業調査） >						
現地法人や海外支店があり海外と取引を行っている (n=521)	14.8	37.4	23.2	22.8	1.2	0.6
海外に駐在事務所のみを置いている (n=37)	18.9	29.7	13.5	35.1	2.7	0.0
現地法人や事務所などはないが海外と直接取引している (n=153)	13.1	24.2	21.6	38.6	2.0	0.7
海外との直接取引は一切ない (n=102)	12.7	11.8	49.0	23.5	2.0	1.0
< 留学生をはじめ採用した年（企業調査） >						
1989年以前 (n=118)	20.3	31.4	31.4	14.4	1.7	0.8
1990年～1999年 (n=235)	14.9	32.8	27.2	23.0	1.7	0.4
2000年～2005年 (n=236)	11.9	29.7	23.7	32.6	1.3	0.8
2006年以降 (n=154)	13.0	29.9	20.8	33.8	1.9	0.6
< 留学生の最高職位（企業調査） >						
管理職（課長以上） (n=214)	17.8	38.8	22.0	19.6	0.9	0.9
課長補佐クラス (n=148)	10.8	29.7	34.5	22.3	2.7	0.0
役職なし (n=459)	14.2	28.3	24.6	30.9	1.3	0.7

1：企業調査と留学生調査をマッチング集計して集計。

2：「留学生の最高職位（企業調査）」の「管理職（課長以上）」は「部長クラス以上」と「課長クラス」の合計。「課長補佐クラス」とは「課長補佐、係長・主任クラス」のこと。ここでは、「現在、在籍していない」を割愛している（以下、同じ）。

3：「留学生の最高職位（企業調査）」及び「企業側の留学生の将来役割（企業調査）」については、もっとも割合の高いものに網をかけてある。

### 3．留学生の今後の日本での就労可能性

#### 3-1．留学生の今後の日本での就労可能性

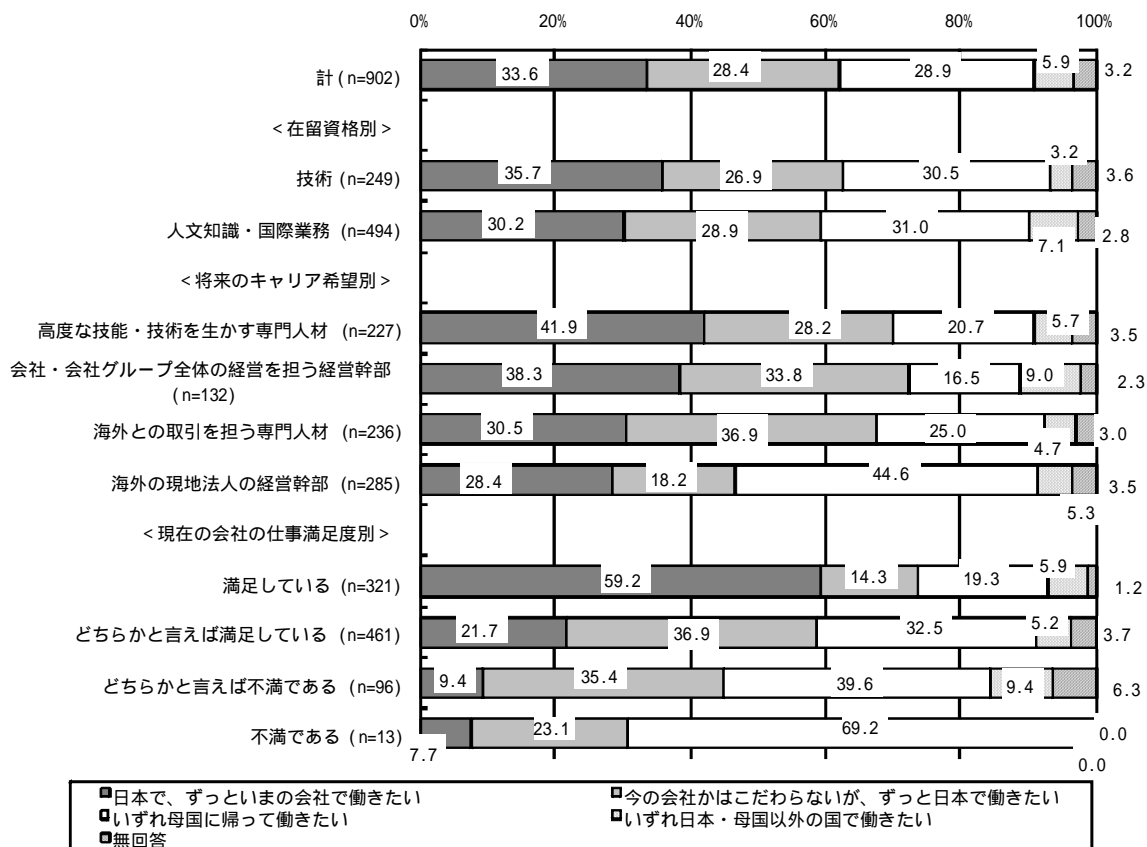
留学生調査では、留学生の今後の日本での就労見込みを尋ねている。それによれば、「日本でずっといまの会社で働きたい」（以下、「現在の企業定着希望タイプ」と略す）が 33.6% となっており、3 分の 1 が現在の会社で働きたいとしている。一方、「いまの会社であるかどうかはこだわらないが、ずっと日本で働きたい」（以下、「日本企業就労希望タイプ」と略す）が 28.4%、「いずれ母国に帰って働きたい」が 28.9%、「いずれ日本・母国以外の国で働きたい」が 5.9% となっており、残りの 3 分の 2 は今の会社で働くことにはこだわっていないことが窺える。母国や第三国で働きたい（いずれ日本を離れたい）とする割合は 34.8% と 3 分の 1 は日本以外で働きたいとしている（以下、「帰国・第三国就労希望タイプ」と略す）。

これを在留資格別にみると、「技術」は、30.5%が「いずれ母国に帰って働きたい」と考えており、「いずれ日本・母国以外の国で働きたい」(3.2%)を含めると、「帰国・第三国就労希望タイプ」は 33.7%となっている。一方、「人文知識・国際業務」は、31.0%が「いずれ母国に帰って働きたい」と考えており、「いずれ日本・母国以外の国で働きたい」(7.1%)を含めると、38.1%が「帰国・第三国就労希望タイプ」となっている。「技術」と「人文知識・国際業務」を比較すると、「人文知識・国際業務」のほうが、「帰国・第三国就労希望タイプ」の割合が 3.3 ポイント高く、「人文知識・国際業務」のほうが「技術」に比べ、日本を離れたいとする割合がわずかに高い。

次に、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「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。

現在の会社の仕事満足度別にみると、満足度が下がるほど、「帰国・第三国就労希望タイプ」の割合が高まる（とくに「いずれ母国に帰って働きたい」の割合が高まる）。「満足している」とする者の 59.2%が「日本で、ずっといまの会社で働きたい」としているが、満足度が低下するほどその割合は低くなり、「どちらかと言えば満足している」者でも、その割合が 21.7%に低下（現在の会社にこだわる割合が低下）している（図表 3-6）。

図表 3-6：今後の日本での就労見込み (n=902)〔留学生調査〕





### 3-2. 年齢、性別などからみた留学生の今後の日本での就労可能性

今後の日本での就労見込みについて、年齢別にみると、年齢が高くなるほど「日本で、ずっといまの会社で働きたい」とする割合が高まる。男女別にみると、男性のほうが、「日本で、ずっといまの会社で働きたい」とする割合が高い。その一方で、女性のほうが「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」「いずれ母国に帰って働きたい」「いずれ日本・母国以外の国で働きたい」の割合が高い。

規模別にみると、規模が小さくなるほど、「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」の割合が高まる。規模が小さくなるほど、日本での就労を希望するが、現在の会社にはこだわらない（転職志向が高まる）傾向にあるのかもしれない。

就業形態別にみると、正社員のほうが「日本で、ずっといまの会社で働きたい」とする割合が高い。その一方で、契約社員のほうが「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」「いずれ母国に帰って働きたい」「いずれ日本・母国以外の国で働きたい」の割合が高い（とくに「いずれ母国に帰って働きたい」の割合が高い）。

勤務状況から、今後の日本での就労見込みをみるため、深夜残業の頻度別にみると、深夜残業の頻度が高まるほど、「日本で、ずっといまの会社で働きたい」とする割合が低くなる一方で、「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」の割合が高くなる。深夜残業は現在の会社の労働負荷を表すため、深夜残業がきつくなる者ほど、現在の会社へのこだわりが薄れる（転職志向が高まる）ようである（図表 3-7）。

図表 3-7：今後の日本での就労見込み（単位＝％）〔留学生調査〕

	日本で、 ずっといまの会社 で働きたい	いまの会社 かはこだわ らないが、 ずっと日本 で働きたい	いずれ母 国に帰っ て働きた い	いずれ日 本・母国 以外の国 で働きた い	無回答	日本で働 きたい	帰国・第 三国就労 希望タイ プ
計(n=902)	33.6	28.4	28.9	5.9	3.2	62.0	34.8
<年齢別>							
20代(n=446)	31.4	24.0	33.4	8.1	3.1	55.4	41.5
30代(n=364)	31.6	36.0	25.3	3.8	3.3	67.6	29.1
40代(n=76)	52.6	21.1	19.7	2.6	3.9	73.7	22.3
50代以上(n=13)	61.5	7.7	23.1	7.7	0.0	69.2	30.8
<性別>							
男性(n=517)	36.4	26.7	28.6	4.3	4.1	63.1	32.9
女性(n=384)	29.9	30.7	29.2	8.1	2.1	60.6	37.3
<規模別>							
300人未満(n=40)	27.5	35.0	32.5	5.0	0.0	62.5	37.5
300～499人(n=260)	32.3	30.4	27.7	6.2	3.5	62.7	33.9
500～999人(n=231)	34.6	29.4	28.1	5.2	2.6	64.0	33.3
1000～4999人(n=276)	34.8	26.1	30.1	5.1	4.0	60.9	35.2
5000人以上(n=94)	34.0	24.5	28.7	9.6	3.2	58.5	38.3
<海外関連業務の有無>							
海外と関連のある業務もしている(n=488)	32.0	29.1	29.5	6.1	3.3	61.1	35.6
海外と関連のある業務はしていない(n=354)	37.0	26.3	27.4	5.9	3.4	63.3	33.3
会社に海外と関連のある業務がない(n=46)	21.7	37.0	37.0	4.3	0.0	58.7	41.3
<就業形態別>							
正社員(n=782)	35.2	28.0	27.7	5.6	3.5	63.2	33.3
契約社員(n=117)	23.1	29.9	37.6	7.7	1.7	53.0	45.3
<深夜残業の有無別>							
頻繁にある(n=42)	23.8	35.7	21.4	11.9	7.1	59.5	33.3
たまにある(n=142)	23.9	34.5	26.1	10.6	4.9	58.4	36.7
ほとんどない(n=652)	36.7	25.6	30.1	4.9	2.8	62.3	35.0

「日本で働きたい」とは、ここでは、「日本で、ずっといまの会社で働きたい」と「いまの会社かはこだわらないが、ずっと日本で働きたい」の合計のこと。「帰国・第三国就労希望タイプ」とは、「いずれ母国に帰って働きたい」「いずれ日本・母国以外の国で働きたい」の合計のこと（以下、同じ）。

### 3-3. 企業の採用開始年、定着率、最高職位と今後の日本での就労見込み

企業調査と留学生調査をマッチング集計し、「今後の日本での就労見込み（留学生調査）」について、「留学生をはじめて採用した年（企業調査）」でみると、おおむね採用開始年が古いほど「日本で、ずっといまの会社で働きたい」を希望する割合が高まる。留学生を採用してきた歴史がある企業に属する留学生ほど、現在の会社への長期勤続希望が高まるようである。

同様に、企業調査と留学生調査をマッチング集計し、「留学生の定着率別（企業調査）」にみると、定着率が高まるほど、「日本で、ずっといまの会社で働きたい」を希望する割合が高まる。留学生の定着率が高い企業に属する留学生ほど、現在の会社への長期勤続希望が高まるようだ。

さらに、企業調査と留学生調査をマッチング集計し、「在籍している留学生の最高職位（企業調査）」でみると、最高職位が高くなるほど、「日本で、ずっといまの会社で働きたい」を希望する割合が高まる。社内での留学生の昇進可能性が見えてくるほど、現在の会社への長期勤続希望が高まるのかもしれない（図表 3-8）。

図表 3-8：今後の日本での就労見込み（単位＝％）〔留学生調査・企業調査〕

	日本で、 ずっといまの 会社で働きた い	今の会社 かはこの かわらない が、ずっと 日本で 働きたい	いずれ母 国に帰っ て働きた い	いずれ日 本・母国 以外の国 で働きた い	無回答
計(n=823)	34.1	27.6	29.0	6.2	3.0
< 留学生をはじめて採用した年（企業調査） >					
1989年以前(n=118)	45.8	21.2	24.6	4.2	4.2
1990年～1999年(n=235)	37.0	22.6	31.5	6.4	2.6
2000年～2005年(n=236)	30.1	36.0	25.4	5.9	2.5
2006年以降(n=154)	31.2	26.6	29.9	8.4	3.9
< 留学生の定着率（企業調査） >					
7割以上(n=268)	41.4	24.6	26.1	5.2	2.6
4～6割程度(n=99)	32.3	28.3	33.3	3.0	3.0
3割以下(n=48)	31.3	22.9	33.3	10.4	2.1
< 留学生の最高職位（企業調査） >					
管理職（課長以上）(n=214)	38.3	25.2	28.0	5.1	3.3
課長補佐クラス(n=148)	36.5	26.4	28.4	4.7	4.1
役職なし(n=459)	31.4	29.2	29.6	7.2	2.6

企業調査と留学生調査をマッチング集計して集計。

### 3-4. 日本を離れたい希望年齢

留学生調査では、「いずれ母国に帰って働きたい」「いずれ日本・母国以外の国で働きたい」と回答した者（「帰国・第三国就労希望タイプ」）について、「あとどのくらい日本で働こうと思っているか」（「日本での就労希望年数」）を尋ねている。そこで、「日本を離れたい希望年齢」（「回答者年齢」+「日本での就労希望年数」）を集計したところ、「帰国・第三国就労希望タイプ」のその平均は、35歳だった。分布をみると、「30～34歳」が39.6%と最も割合が高く、次いで「35～39歳」が29.7%、「25～29歳」が14.1%などと続く。

これを在留資格別にみると、その平均値は、「技術」が 36.2 歳、「人文知識・国際業務」が 33.4 歳などとなっている。同じ「帰国・第三国就労希望タイプ」であっても、「人文知識・国際業務」のほうが「技術」に比べ、より早期に日本を離れたいと考える傾向にある。分布をみると、「技術」では、「35～39 歳」が 34.2%と最も割合が高く、次いで「30～34 歳」が 30.3%、「40～44 歳」が 17.1%などと続く。一方、「人文知識・国際業務」では、「30～34 歳」が 46.0%と最も割合が高く、次いで「35～39 歳」が 29.3%、「25～29 歳」が 16.1%などと続く。

次に、海外業務の有無別にみると、その平均値は、「海外と関連のある業務もしている」が 35.6 歳、「海外と関連のある業務はしていない」（ここでは、「会社に海外と関連のある業務がない」を含む）が 34.2 歳となっており、海外業務をしていないほうが、早期に日本を離れたいと考える傾向にある。分布をみると、「海外と関連のある業務もしている」では、「30～34 歳」が 40.1%と最も割合が高く、次いで「35～39 歳」が 30.3%、「40～44 歳」が 11.2%などと続く。一方、「海外と関連のある業務はしていない」では、「30～34 歳」が 39.1%と最も割合が高く、次いで「35～39 歳」が 28.9%、「25～29 歳」が 18.8%などと続く。

在留資格に分けて、海外業務の有無別にみても、その平均値は、「技術」で「海外と関連のある業務もしている」が 36.9 歳、「海外と関連のある業務はしていない」が 35.6 歳となっており、わずかではあるが、同じ「技術」でも、「海外と関連のある業務はしていない」ほうが早期に日本を離れたいと考える傾向にある。一方、「人文知識・国際業務」でも、「海外と関連のある業務もしている」が 34.0 歳、「海外と関連のある業務はしていない」が 32.6 歳となっており、「海外と関連のある業務はしていない」ほうが早期に日本を離れたいと考える傾向にある。「人文知識・国際業務」のほうが、「海外と関連のある業務はしていない」場合、「日本を離れたい希望年齢」は早まる傾向にあるようだ。

将来のキャリア希望別にみると、その平均値は、「会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部」が 36.8 歳、「海外の現地法人の経営幹部」が 35.2 歳、「高度な技能・技術を生かす専門人材」が 35.5 歳、「海外との取引を担う専門人材」が 33.3 歳となっている。将来のキャリア希望では、「海外との取引を担う専門人材」を考えている者で、もっとも「日本を離れたい希望年齢」が早まる傾向にある（図表 3-9。参考として、「日本の学校卒業後から帰国希望までの就労年数」についても図表 3-10 に記載）。

図表 3-9：日本を離れたい希望年齢（単位＝％）〔留学生調査〕

	25歳未満	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50歳以上	平均(歳)
計(n=283)	0.0	14.1	39.6	29.7	9.5	4.9	2.1	35.0
<在留資格別>								
技術(n=76)	0.0	10.5	30.3	34.2	17.1	6.6	1.3	36.2
人文知識・国際業務(n=174)	0.0	16.1	46.0	29.3	6.9	1.7	0.0	33.4
<海外業務の有無別>								
海外と関連のある業務もしている(n=152)	0.0	9.9	40.1	30.3	11.2	5.9	2.6	35.6
海外と関連のある業務はしていない(n=128)	0.0	18.8	39.1	28.9	7.8	3.9	1.6	34.2
<在留資格別にみた、海外業務の有無別>								
技術								
海外と関連のある業務もしている(n=29)	0.0	10.3	34.5	17.2	27.6	6.9	3.4	36.9
海外と関連のある業務はしていない(n=46)	0.0	10.9	28.3	43.5	10.9	6.5	0.0	35.6
人文知識・国際業務								
海外と関連のある業務もしている(n=107)	0.0	10.3	46.7	33.6	7.5	1.9	0.0	34.0
海外と関連のある業務はしていない(n=65)	0.0	24.6	44.6	23.1	6.2	1.5	0.0	32.6
<将来のキャリア希望別>								
会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部(n=32)	0.0	9.4	34.4	28.1	18.8	3.1	6.3	36.8
海外の現地法人の経営幹部(n=128)	0.0	13.3	39.1	28.9	9.4	7.8	1.6	35.2
高度な技能・技術を生かす専門人材(n=58)	0.0	10.3	29.3	46.6	8.6	3.4	1.7	35.5
海外との取引を担う専門人材(n=61)	0.0	21.3	50.8	18.0	6.6	1.6	1.6	33.3

1：「日本を離れたい希望年齢」は、「回答者年齢」+「日本での就労希望年数」で算出。

2：無回答を除く回答者を対象に集計。

図表 3-10：日本の学校卒業後から帰国希望までの就労年数（単位＝％）

	3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10年以上	平均(年)
計(n=279)	6.1	22.9	43.7	27.2	7.2
<在留資格別>					
技術(n=75)	2.7	12.0	49.3	36.0	7.9
人文知識・国際業務(n=172)	7.6	26.2	48.3	18.0	6.3
<海外業務の有無別>					
海外と関連のある業務もしている(n=149)	6.0	17.4	47.7	28.9	7.6
海外と関連のある業務はしていない(n=127)	6.3	29.1	39.4	25.2	6.8
<在留資格別にみた、海外業務の有無別>					
技術					
海外と関連のある業務もしている(n=27)	7.4	3.7	55.6	33.3	8.1
海外と関連のある業務はしていない(n=47)	0.0	17.0	46.8	36.2	7.7
人文知識・国際業務					
海外と関連のある業務もしている(n=107)	6.5	22.4	50.5	20.6	6.5
海外と関連のある業務はしていない(n=63)	9.5	31.7	44.4	14.3	5.9
<将来のキャリア希望別>					
会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部(n=31)	0.0	19.4	45.2	35.5	8.4
海外の現地法人の経営幹部(n=128)	7.8	20.3	46.1	25.8	7.3
高度な技能・技術を生かす専門人材(n=57)	1.8	22.8	38.6	36.8	7.4
海外との取引を担う専門人材(n=59)	5.1	32.2	45.8	16.9	6.5

1：「日本の学校卒業後から帰国希望までの就労年数」は、「日本の学校を卒業してから、日本で合計何年働いているか」を聞いた設問の満年数に、帰国等希望者の「あとどれくらい日本で働こうと思っているか」の年数を加算して算出した。

2：無回答を除く回答者を対象に集計。

#### 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、及びその理由

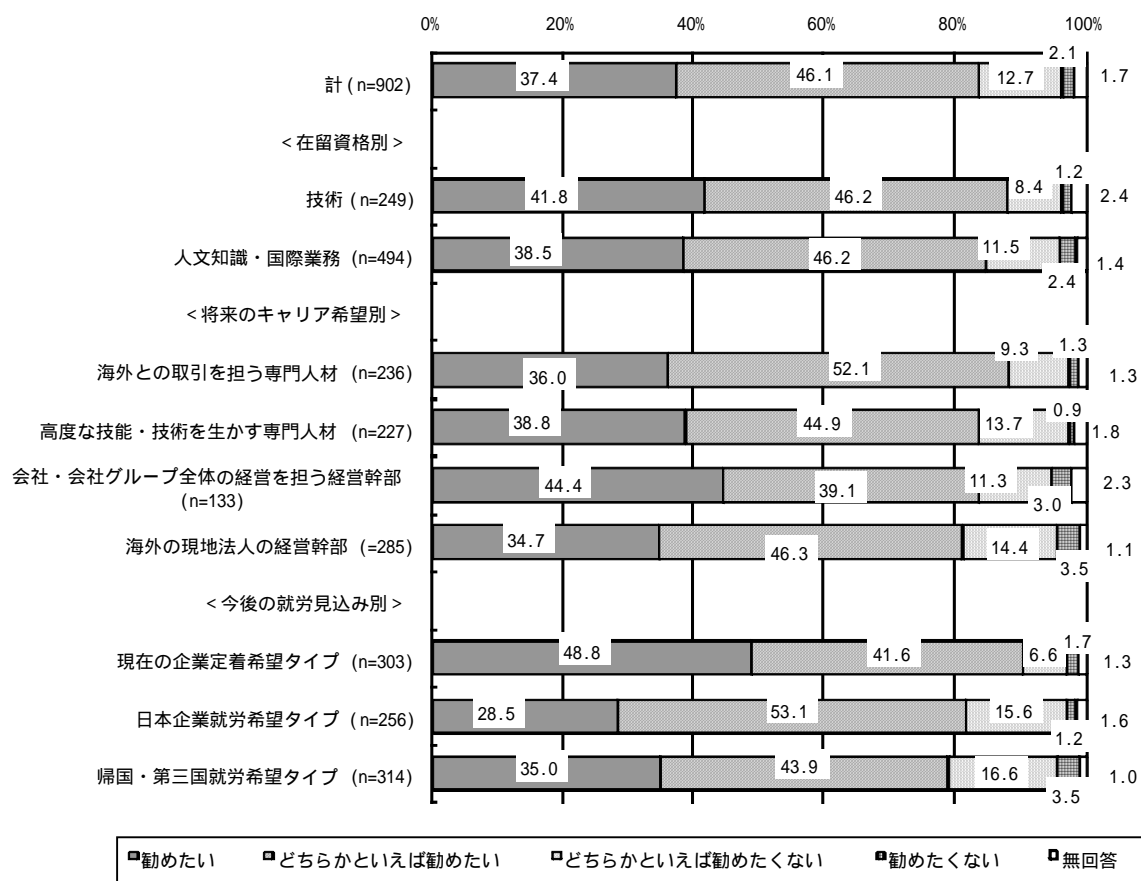
##### 4-1．母国出身の留学生に日本企業への就職を勧めたいと思うか

留学生調査では、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尋ねている（以下、「日本企業への就職推奨の有無」と略す）。それによれば、「勧めたい」（「勧めたい」+「どちらかといえば勧めたい」とする割合は、83.5%となっている。「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%である。

「勧めたくない」とする割合について、在留資格別にみると、「人文知識・国際業務」のほうが、「技術」に比べ割合が高くなっている。将来のキャリア希望別にみると、「海外の現地法人の経営幹部」が17.9%と、もっとも割合が高い。今後の就労見込み別にみると、「帰国・第三国就労希望タイプ」が20.1%と、もっとも割合が高くなっている。海外現地法人の幹部になりたいと考えている者や、いずれ日本を離れたいと考えている者では、日本企

業を勧めたくないと考えている割合がやや高いようである（図表 3-11）。

図表 3-11：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〕



#### 4-2. 勧めたいと思う理由

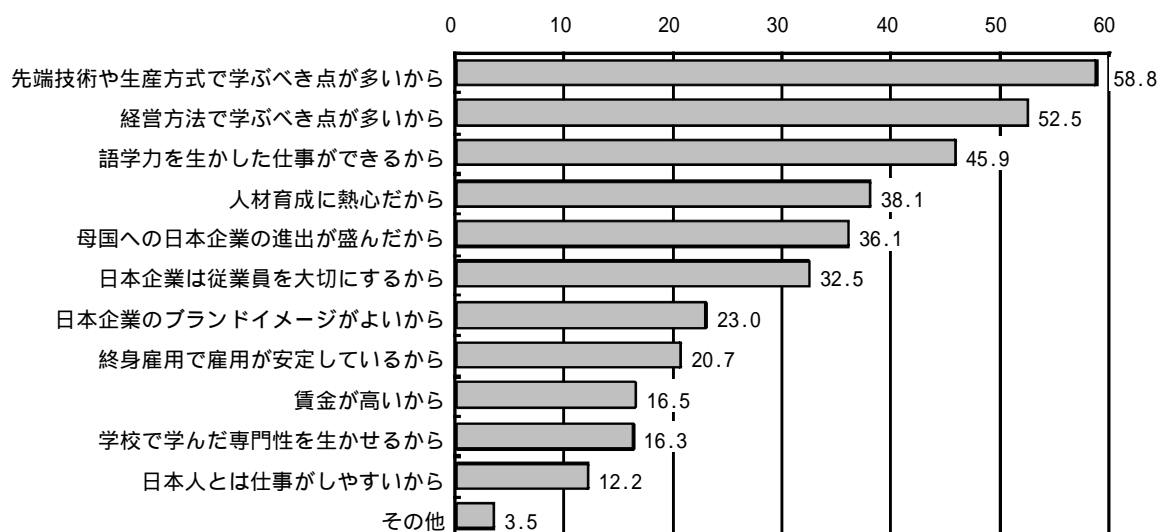
母国出身の留学生に対して、日本企業を勧めたいと回答した者について、勧めたいと思う理由を尋ねたところ、「先端技術や生産方式で学ぶべき点が多いから」が 58.8%ともっとも多く、次いで、「経営方法で学ぶべき点が多いから」(52.5%)、「語学力を生かした仕事ができるから」(45.9%)などが続くが、「賃金が高いから」(16.5%)、「学校で学んだ専門性を活かせるから」(16.3%)は全体としては低くなっている（図表 3-12）。前述のとおり（本報告書 36 頁「1. 留学生が日本企業に就職した理由」）、留学生が日本企業で就職した理由では、「日本の学校で学んだ専門性を活かせるから」が 35.3%と上位にきていたが（図表 3-13 参照）、勧めたいと思う理由（図表 3-12 参照）では「学校で学んだ専門性を活かせるから」が低くなっている。就職理由で上位を占める「専門性」が、勧めたいという理由のなかでは、必ずしも上位に来ていないことから、日本企業は採用後、留学生が望むほど専門性を活かしているとは言えない可能性が示唆される。

次に、在留資格別にみると、「技術」のほうが、「人文知識・国際業務」に比べ、「先

端技術や生産方式で学ぶべき点が多いから」で 17.7 ポイント、「学校で学んだ専門性が生かせるから」で 7.1 ポイント高くなっている。一方、「人文知識・国際業務」のほうが、「技術」に比べ、「経営方法で学ぶべき点が多いから」で 25.9 ポイント、「語学力を生かした仕事ができるから」で 22.2 ポイント高くなっている（図表 3-14）。

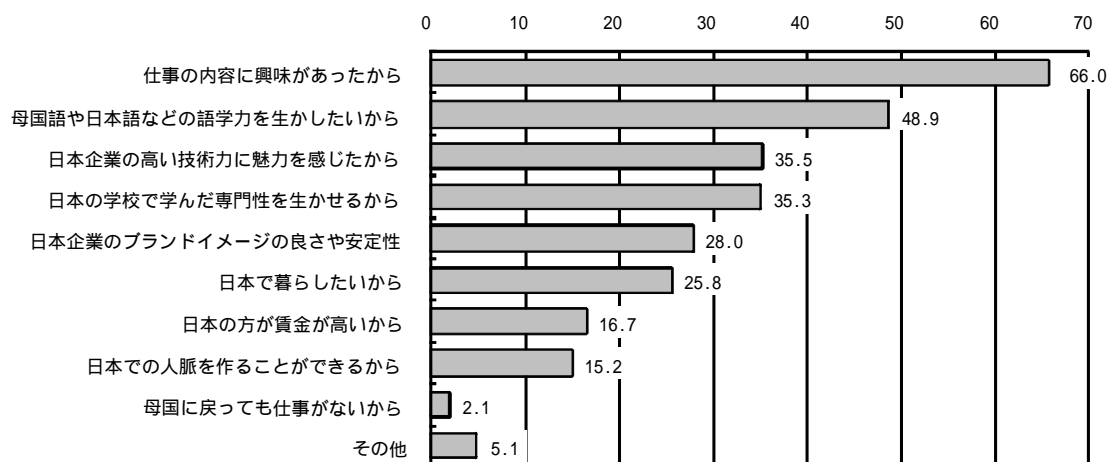
今後の就労見込み別にみると、「現在の企業定着希望タイプ」では、他のタイプに比べ、「日本企業は従業員を大切にするから」「先端技術や生産方式で学ぶべき点が多いから」「人材育成に熱心だから」などの割合が高くなっている。「帰国・第三国就労希望タイプ」は、他のタイプに比べ、「語学力を生かした仕事ができるから」「母国への日本企業の進出が盛んだから」などの割合が高くなっている（図表 3-15）。

図表 3-12：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〕

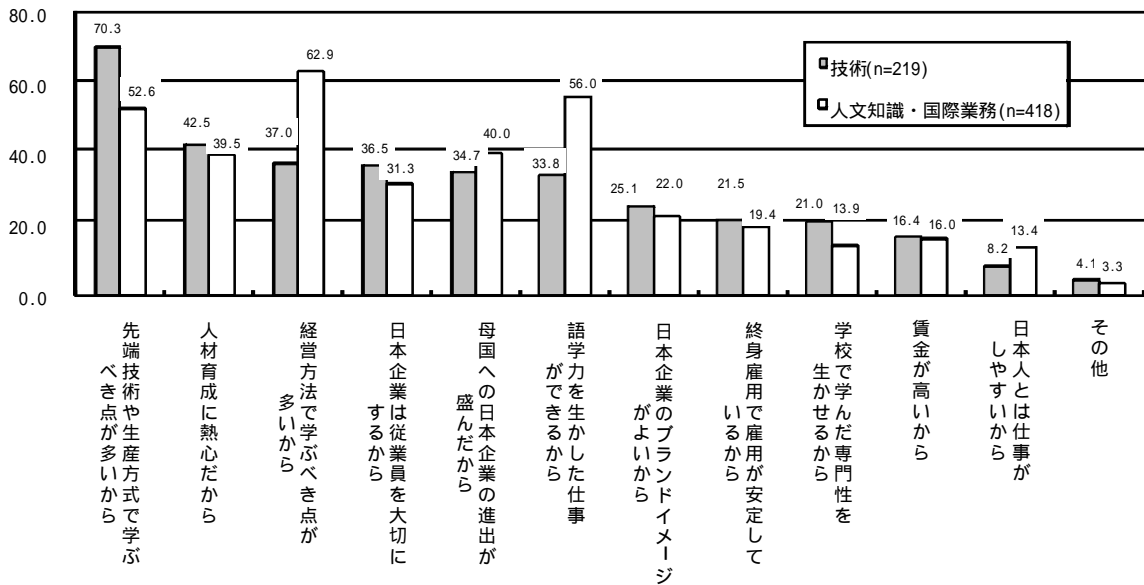


日本企業への就職を勧めたい（「勧めたい」＋「どちらかといえば勧めたい」と回答した者を対象に集計）。

図表 3-13：現在の会社に就職した理由（n=902、複数回答、単位＝％）〔留学生調査〕

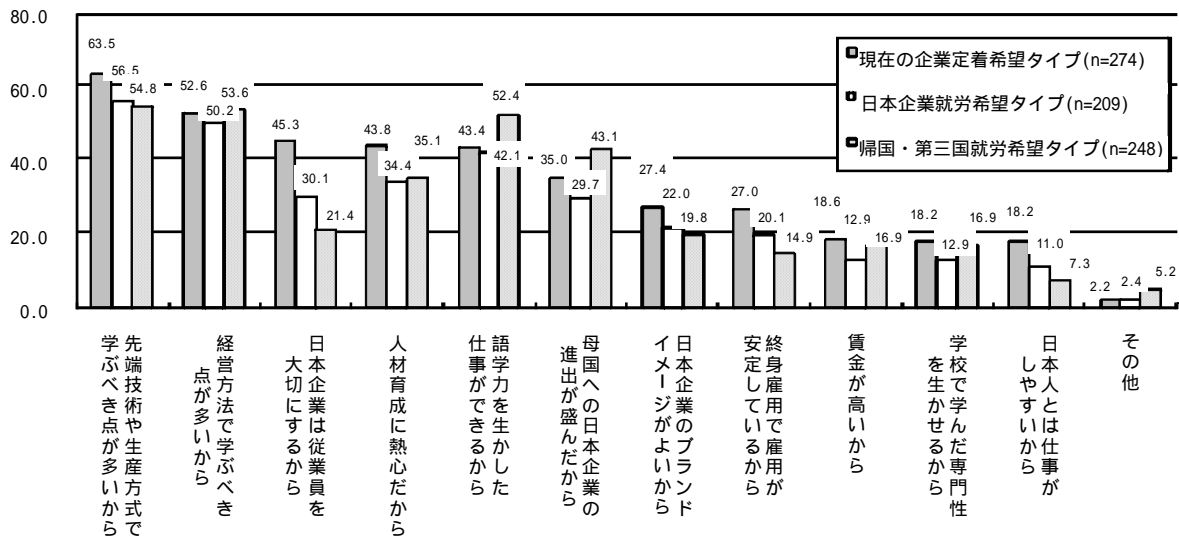


図表 3-14：日本企業への就職を勧めたい理由（在留資格別）  
（複数回答、単位＝％）〔留学生調査〕



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」と回答した者を対象に集計。

図表 3-15：日本企業への就職を勧めたい理由（今後の就労見込み別）  
（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」と回答した者を対象に集計。

#### 4-3. 勧めたくない理由

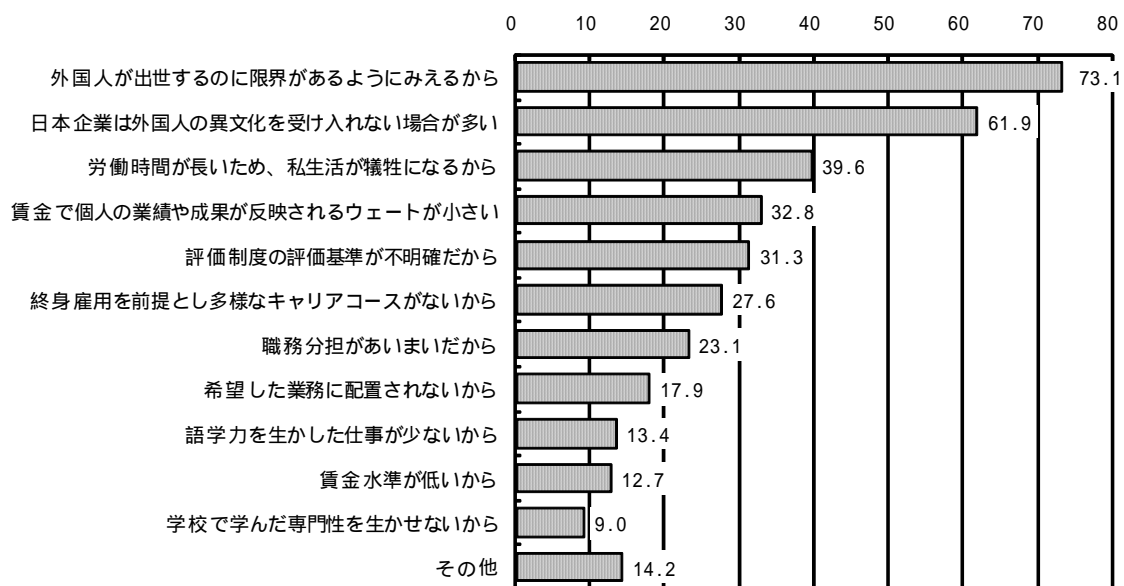
母国出身の留学生に対して、日本企業を勧めたくないと回答した者について、勧めたくないと思う理由を尋ねたところ、「外国人が出世するのに限界があるように見えるから」が73.1%と最も多く、次いで、「日本企業は外国人の異文化を受け入れない場合が多い」も61.9%となっている。また、「労働時間が長いため、私生活が犠牲になるから」(39.6%)、「賃金で個人の業績や成果が反映されるウェートが小さい」(32.8%)などの雇用管理面も高くなっている(図表3-16)。

これを在留資格別にみると、「人文知識・国際業務」のほうが、「技術」に比べ、「外国人が出世するのに限界があるように見えるから」で12.7ポイント高くなっており、「終身雇用を前提とし多様なキャリアコースがないから」「賃金水準が低いから」「職務分担があいまいだから」「希望した業務に配置されないから」などの割合もより高くなっている(図表3-17)。

今後の就労見込み別にみると、いずれのタイプも、「外国人が出世するのに限界があるように見えるから」がもっとも割合が高く、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」の割合も高い。

なお、「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」の方がその他のタイプに比べ低い。また、「帰国・第三国就労希望タイプ」は、他のタイプに比べ、「希望した業務に配置されないから」の割合が高くなっている(図表3-18)。

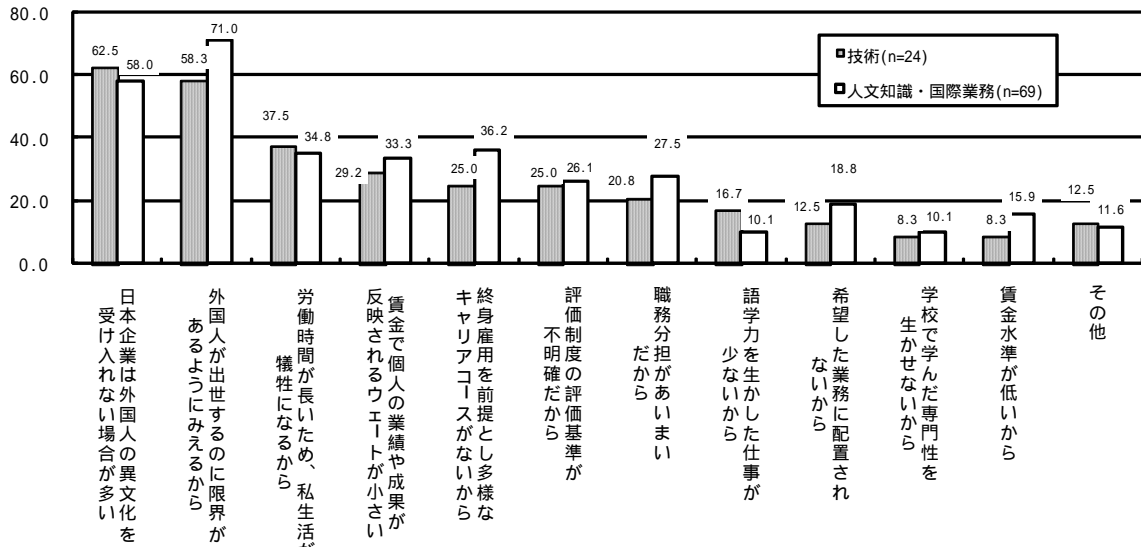
図表 3-16：日本企業への就職を勧めたくない理由 (n=134、複数回答、単位=%)  
〔留学生調査〕



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」と回答した者を対象に集計。

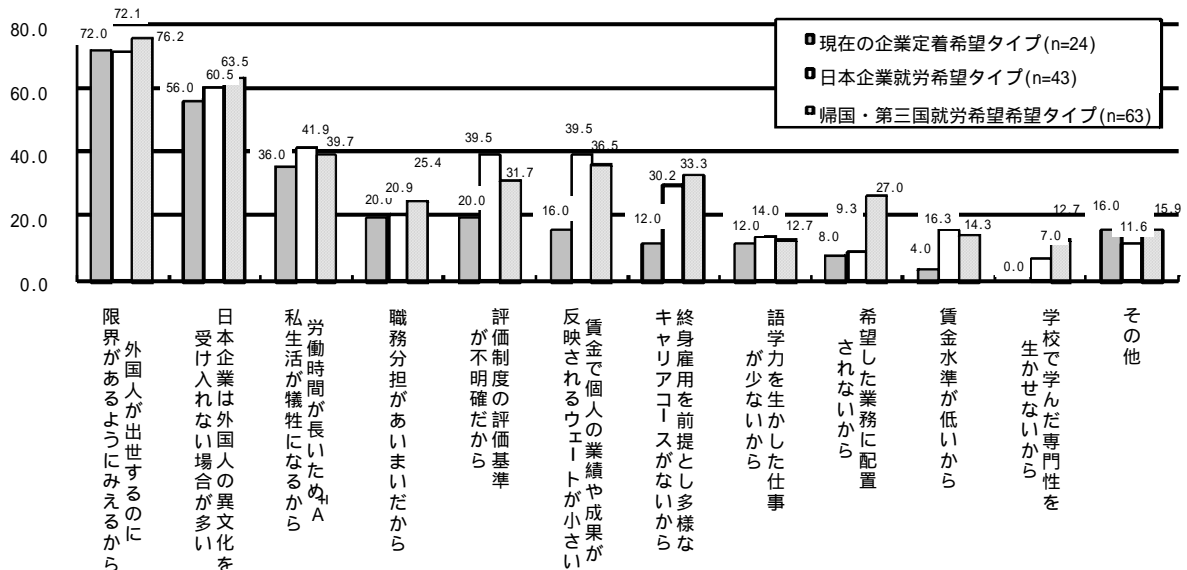


図表 3-17：日本企業への就職を勧めたくない理由（在留資格別）  
（複数回答、単位＝％）〔留学生調査〕



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」）と回答した者を対象に集計。

図表 3-18：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）  
（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」）と回答した者を対象に集計。

## 5．留学生の定着・活躍のための施策

### 5-1．留学生が日本企業に求める定着・活躍のための施策

留学生調査では、「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」について尋ねている（以下、「留学生の定着・活躍のための施策」と略す）。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 3-19）。

在留資格別にみると、いずれの在留資格も、「日本人社員の異文化への理解度を高める」「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」「外国人向けの研修を実施する」が上位にくることに変わりはない。なお、「人文知識・国際業務」のほうが、「技術」に比べ、「短期間の勤務でもキャリア形成できるような多様なコースを用意する」「日本人社員の異文化への理解度を高める」「外国人向けの研修を実施する」などの割合が高くなっている。一方、「技術」のほうが、「人文知識・国際業務」に比べ、「学校で学んだ専門性を生かした配置・育成をする」の割合が高い（図表 3-20）。

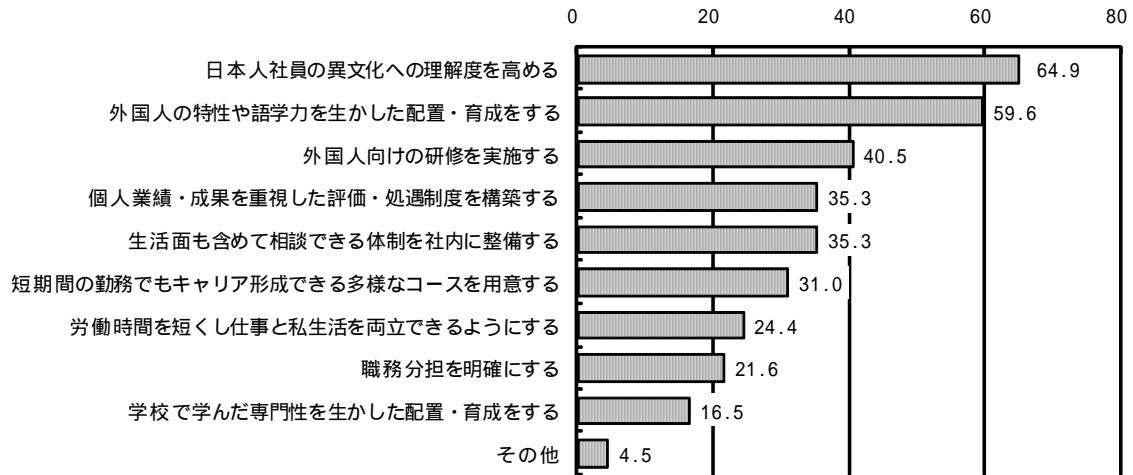
学校卒業時の日本語能力別にみると、日本語能力が低い者ほど、「外国人向けの研修を実施する」「生活面を含めて相談できる体制を社内に整備する」などの割合が高まる傾向にある（図表 3-21）。

現在の会社の仕事満足度別にみると、「満足」「不満」に関わらず、「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」の割合も高い。「不満」に感じている者のほうが、「個人業績・成果を重視した評価・処遇制度を構築する」「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」「職務分担を明確にする」などの割合が高いようである（図表 3-22）。

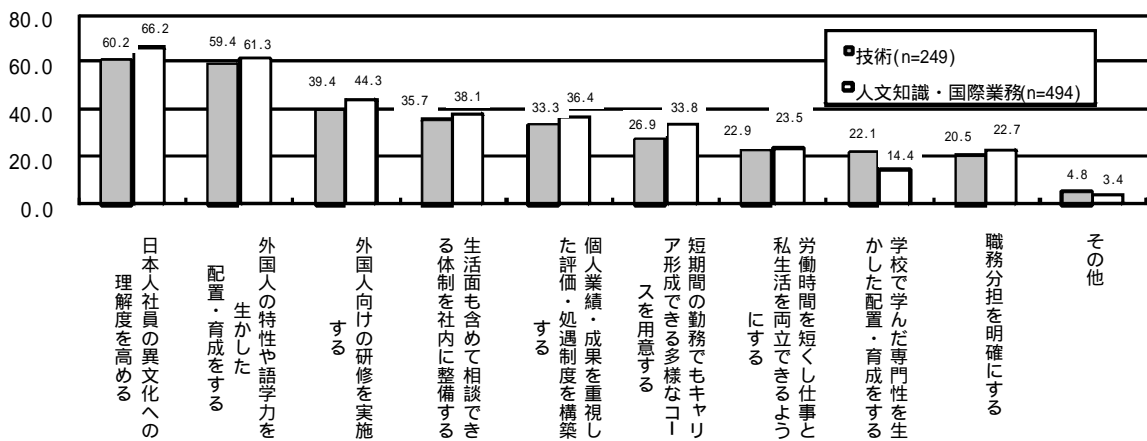
母国出身の留学生に日本企業を推奨するかどうか（日本企業への就職推奨度別）でみると、「勧めたい」「勧めたくない」に関わらず、「日本人社員の異文化への理解度を高める」がもっとも割合が高いが、とくに「勧めたくない」で「異文化への理解」を求める割合が高い。そのほか、「勧めたくない」のほうが割合が高いものとして、「労働時間を短くし仕事と私生活を両立できるようにする」「個人業績・成果を重視した評価・処遇制度を構築する」「短期間の勤務でもキャリア形成できる多様なコースを用意する」などがある（図表 3-23）。

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」の割合も高い。なお、「短期間の勤務でもキャリア形成できるような多様なコースを用意する」の割合は、「現在の企業定着希望タイプ」から「日本企業就労希望タイプ」「帰国・第三国就労希望タイプ」へと割合が高くなっている。とくにゆくゆくは日本を離れたたいと考えている者の中で、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うかがわれる。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」も、「帰国・第三国就労希望タイプ」の割合が他のタイプに比べ高くなっている（図表 3-24）。

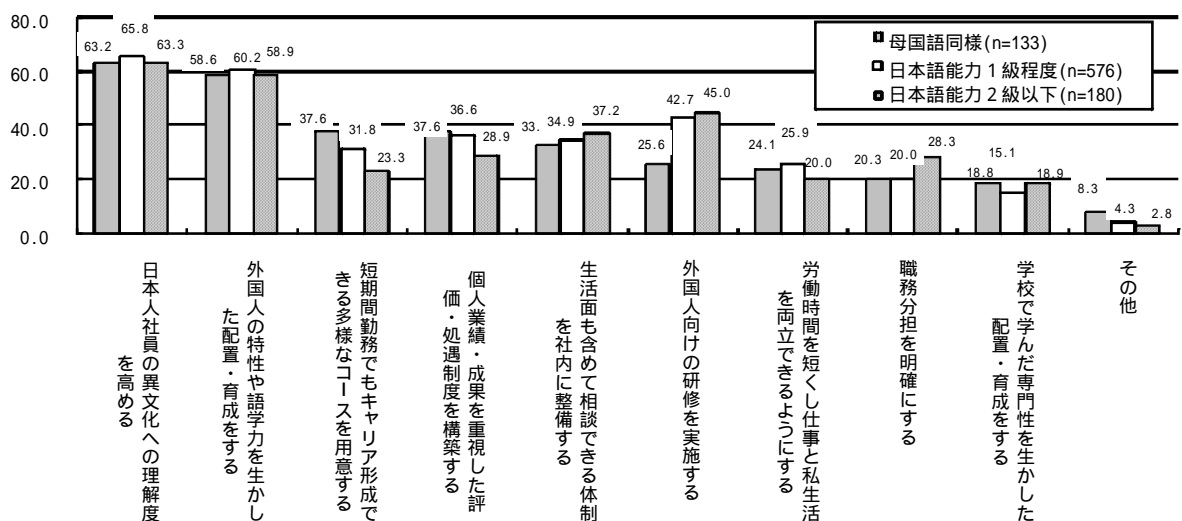
図表 3-19：留学生が日本企業に定着・活躍するうえで取り組むべき施策  
(n=902、複数回答、単位=%)〔留学生調査〕



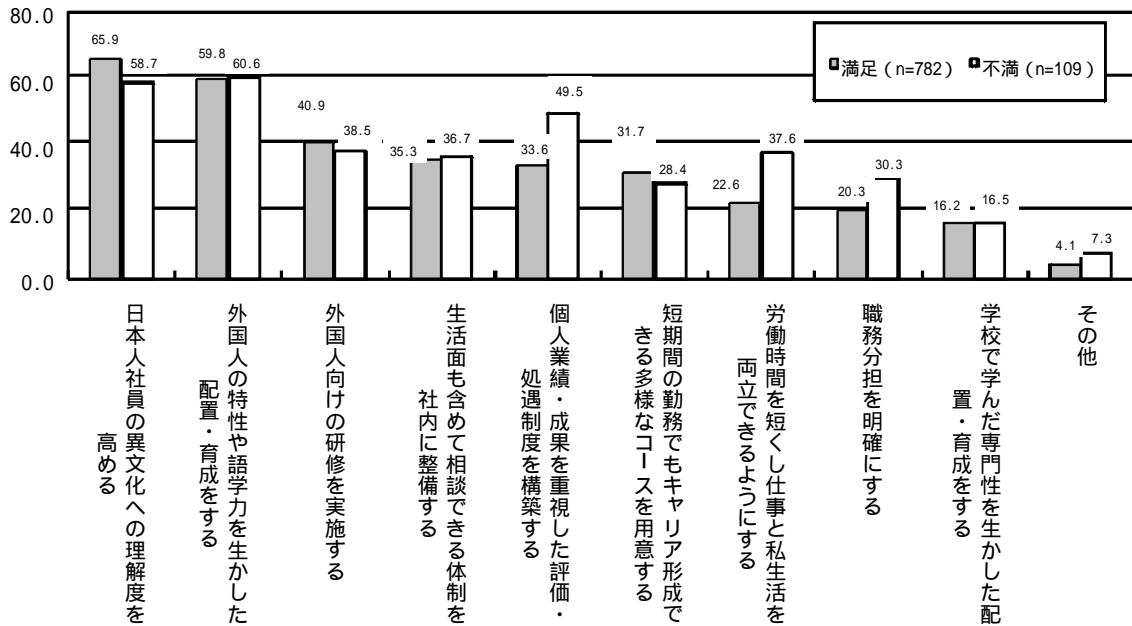
図表 3-20：留学生が日本企業に定着・活躍するうえで取り組むべき施策（在留資格別）  
(複数回答、単位=%)〔留学生調査〕



図表 3-21：留学生が日本企業に定着・活躍するうえで取り組むべき施策（学校卒業時の日本語能力別）  
(複数回答、単位=%)〔留学生調査〕

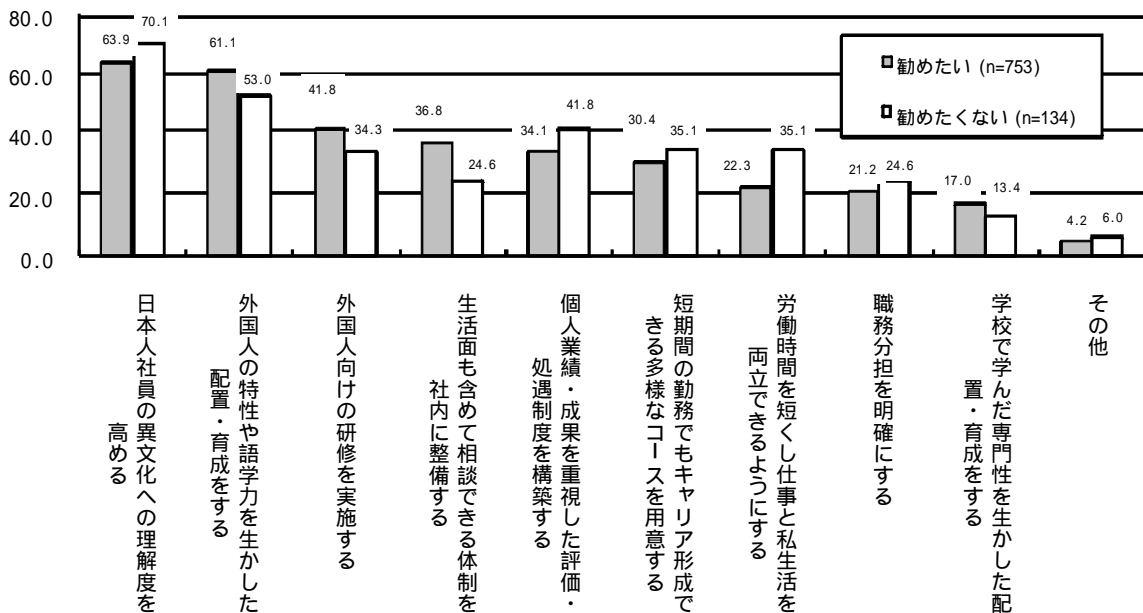


図表 3-22：留学生が日本企業に定着・活躍するうえで取り組むべき施策（現在の会社の仕事満足度別）  
（複数回答、単位＝％）〔留学生調査〕



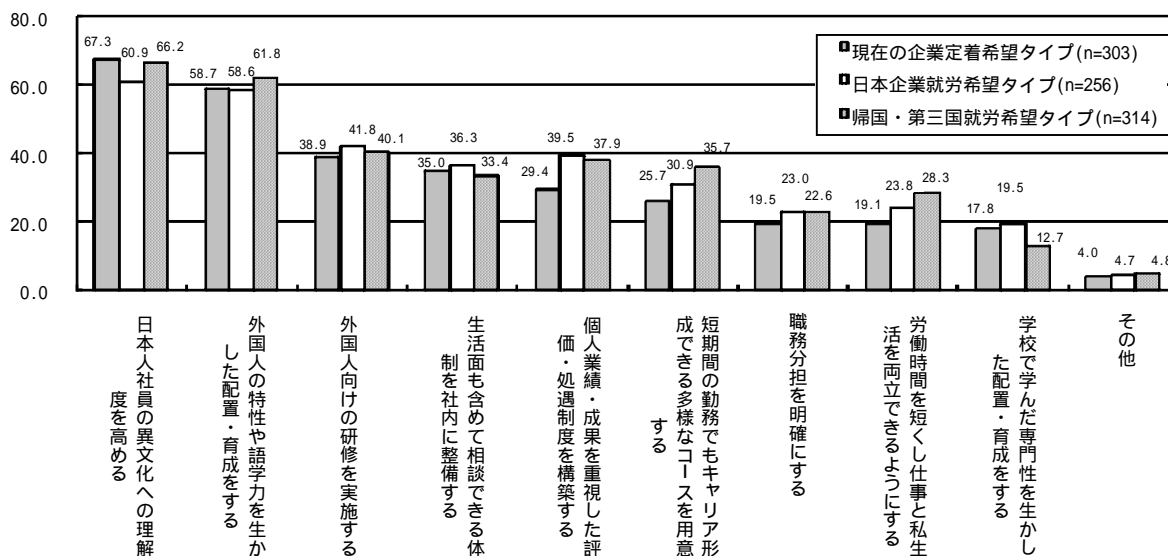
ここでの「満足」とは、「満足している」「どちらかといえば満足している」の合計。「不満」とは、「不満である」「どちらかといえば不満である」のこと。

図表 3-23：留学生が日本企業に定着・活躍するうえで取り組むべき施策（日本企業への就職推奨度別）  
（複数回答、単位＝％）〔留学生調査〕



ここでの「勧めたい」とは、「勧めたい」「どちらかといえば勧めたい」の合計。「勧めたくない」とは、「勧めたくない」「どちらかといえば勧めたくない」のこと。

図表 3-24：留学生が日本企業に定着・活躍するうえで取り組むべき施策（今後の就労見込み別）  
（複数回答、単位＝％）〔留学生調査〕

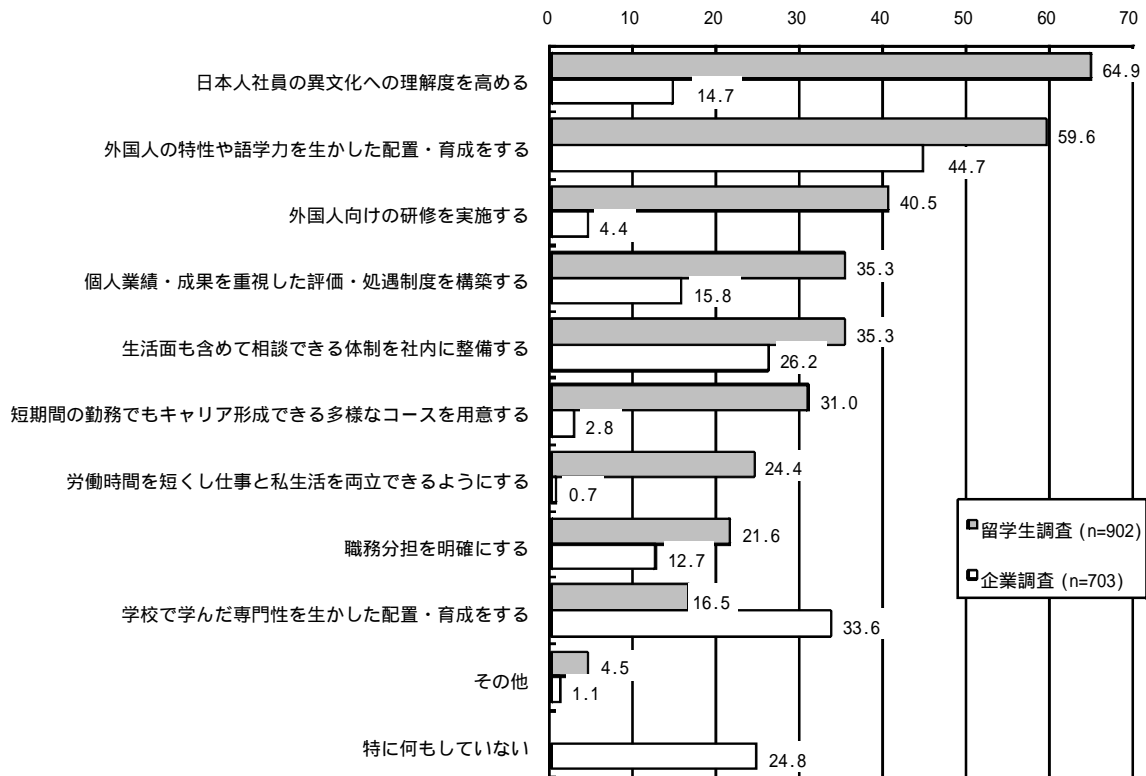


## 5-2. 留学生の定着・活躍の施策にかかわる留学生と企業の認識ギャップ

留学生の定着・活躍のための施策については、企業調査と留学生調査において、ほぼ同じ設問で尋ねている。留学生調査で、希望する施策の上位にくるのは、「日本人社員の異文化への理解度を高める」「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」「外国人向けの研修を実施する」などとなっている。その一方、企業調査では、前述のとおり（本報告書 21～22 頁「7. 留学生の定着・活躍のための施策」）、企業が実施している施策は、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」が 44.7% ともっとも多く、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。なお、「特に何もしていない」とする割合は 24.8% と 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（図表 3-25）。

両調査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、「日本人社会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、企業側の回答割合よりも、留学生側の回答割合が大きく、留学生側の希望と企業が実施している施策との間には大きな隔たりがあることが窺える。

図表 3-25：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。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。

## 6．留学生が日本企業へ就職する際の障害

留学生調査では、「あなた自身の経験からみて、留学生が日本で就職する上で障害となっていること」について尋ねている。それによれば、「留学生を採用する企業が少ない」が50.7%、次いで、「留学生に対する求人数が少ない」が50.3%と高くなっている。また、「SPI（総合適性検査）など日本独自の筆記試験が外国人には難しい」も34.4%と高くなっている（図表 3-26）。

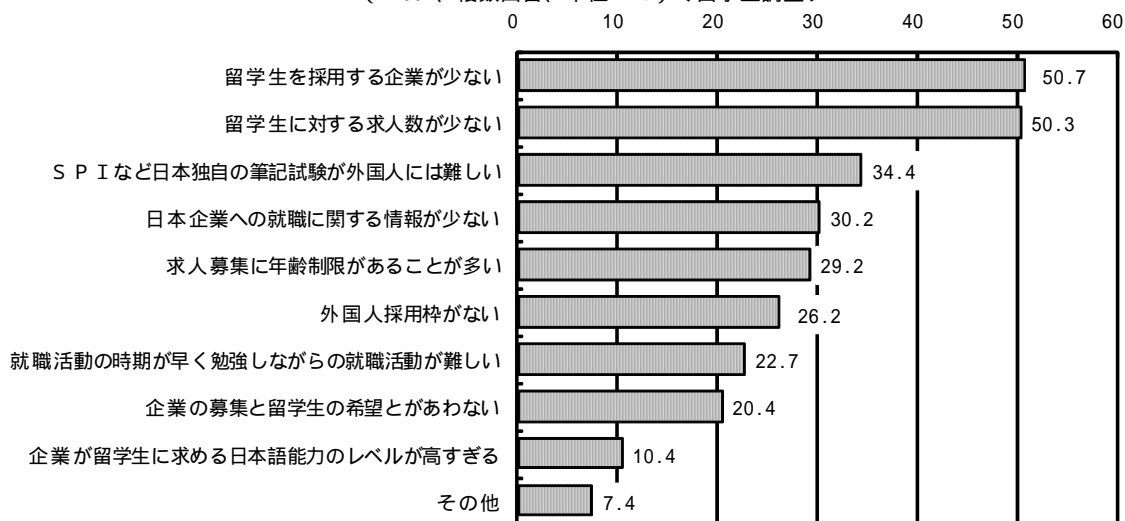
これを専攻別にみると、「文系」のほうが「理系」に比べ、「留学生に対する求人数が少ない」「SPI など日本独自の筆記試験が外国人には難しい」「求人募集に年齢制限があることが多い」などの割合が高い。一方、「理系」のほうが「文系」に比べ、「企業が留学生に求める日本語能力のレベルが高すぎる」「就職活動の時期が早く勉強しながらの就職活動が難しい」の割合が高い（図表 3-27）。

学校卒業時の日本語能力別にみると、日本語能力が低い者ほど、「SPI など日本独自の筆記試験が外国人には難しい」「企業が留学生に求める日本語能力のレベルが高すぎる」の割合が高くなる。一方、日本語能力が高くなるほど、「求人募集に年齢制限があることが多い」「外国人採用枠がない」の割合が高まる（図表 3-28）。

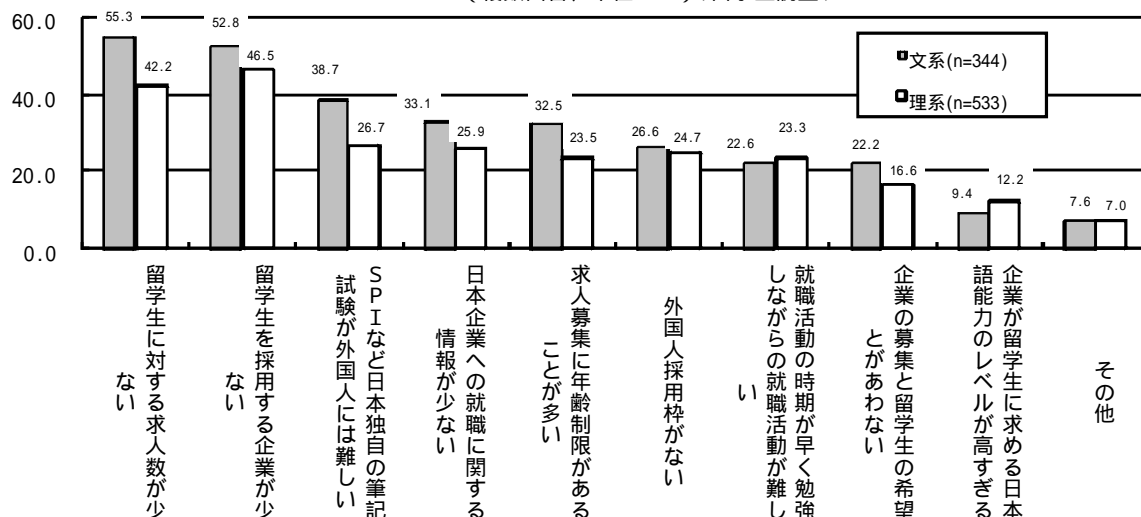
転職経験別にみると、「転職経験あり」のほうが「転職経験なし」に比べ、「企業が留学生に求める日本語能力のレベルが高すぎる」「外国人採用枠がない」「企業の募集と留学生の希望とがあわない」「求人募集に年齢制限があることが多い」などの割合が高い。一方、「転職経験なし」のほうが「転職経験あり」に比べ、「SPI など日本独自の筆記試験が外国人には難しい」「日本企業への就職に関する情報が少ない」「留学生を採用する企業が少ない」などの割合が高い(図表 3-29)。

なお、日本の学校を卒業してから日本での就労年数別にみると、就労年数が短くなるほど、「SPI など日本独自の筆記試験が外国人には難しい」「留学生に対する求人数が少ない」などの割合が高まる傾向にあり、就労年数が長くなるほど、「外国人採用枠がない」「求人募集に年齢制限があることが多い」などの割合が高まる傾向にある(図表 3-30)。

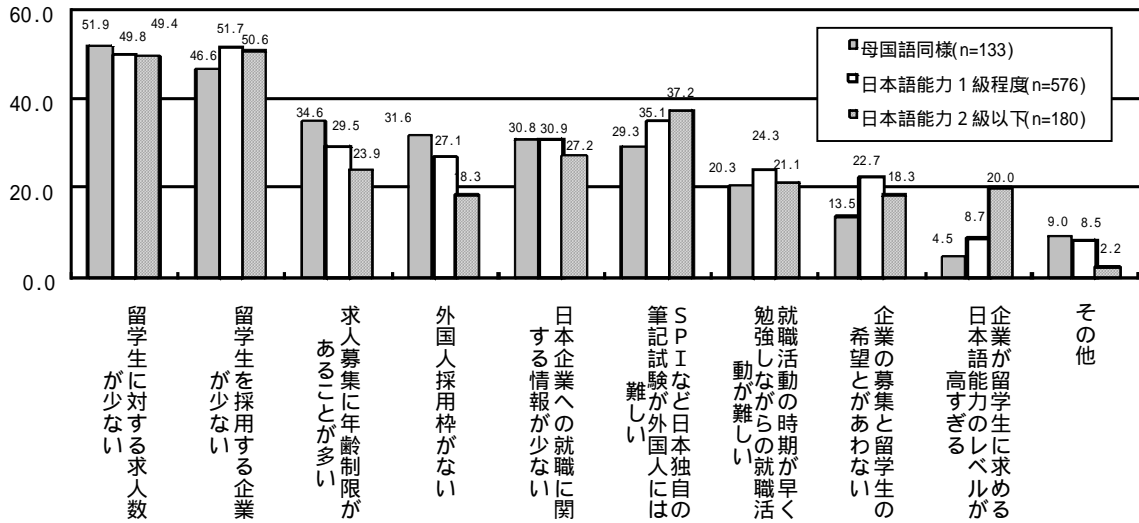
図表 3-26：留学生が日本で就職するうえでの障害  
(n=902、複数回答、単位=%)〔留学生調査〕



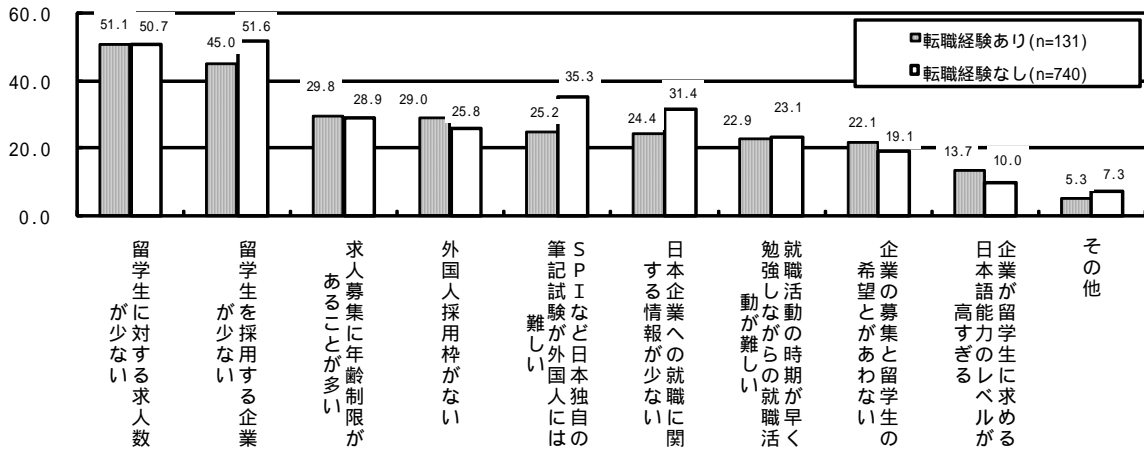
図表 3-27：留学生が日本で就職するうえでの障害(専攻別)  
(複数回答、単位=%)〔留学生調査〕



図表 3-28：留学生が日本で就職するうえでの障害（学校卒業時の日本語脳能力別）  
（複数回答、単位＝％）〔留学生調査〕



図表 3-29：留学生が日本で就職するうえでの障害（転職経験別）  
（複数回答、単位＝％）〔留学生調査〕



図表 3-30：留学生が日本で就職するうえでの障害（日本の学校卒業後、日本での就労年数別）  
（複数回答、単位＝％）〔留学生調査〕

