

第1章 調査の目的・実施要領

第1節 調査の目的

留学生の国内就職が進まない原因として、企業側の意識の問題のほか、外国人に対する処遇や雇用管理面等での問題も考えられる。本調査は、外国人を積極的に採用しない理由等、留学生の採用に関する企業の意識の実態や、外国人を活用する上での雇用管理体制の整備状況などを明らかにすることを目的に実施した。本調査は厚生労働省から要請をうけて行ったものであり、調査結果は今後、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。

第2節 調査対象・方法

調査対象は、東京商工リサーチの企業データベースから抽出した、日本標準産業分類大分類における農林漁業、鉱業、医療・福祉、複合サービス事業を除く全国の従業員数 30 人以上の民間企業 1 万 5,000 社。

抽出方法は、10,000 社を総務省「平成 16 年事業所・企業統計調査」にあわせて業種・規模別に層化無作為抽出し、その 10,000 社を除いた中から東京都、千葉県、神奈川県、埼玉県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、福岡県に本社を置く企業 5,000 社¹を同様に業種・規模別に層化抽出した。

調査票は郵送で配布・回収し、3,244 社から回答を得た（有効回収率 21.6%）。なお、10,000 社サンプルだけでみた有効回収数は 2,237 社で、有効回収率は 22.4%である²。

調査期間は 2007 年 1 月 5 日～23 日。調査時点は 2007 年 1 月 1 日現在である。

¹ 過去に実施された他調査の結果からみて、当初から留学生を採用する企業の回収数が少なくなることが予想されたため、データサイズの小ささにより分析に支障が出ないように、全国から無作為に抽出する 10,000 社のほか、特に留学生数が多い 9 都府県からさらに 5,000 社を抽出して調査対象とした。9 都府県は、(独)日本学生支援機構の『留学生受け入れの概況』(平成 17 年版)における地方別・都道府県別留学生数を参考にして選んだ。

² 10,000 社サンプルだけでの回答集計も行っており、その単純集計結果は巻末の付属統計表を参照のこと。なお、1 万 5,000 社ベースの回答結果と大きな離れはない。

第3節 用語の定義

本調査における、①外国人②留学生③正社員④非正社員⑤契約社員⑥パート・アルバイト社員——の定義は下記のとおりである。

① 外国人	日本の国籍を有しない者。ただし、入管特例法における「特別永住者」は含まない
② 留学生	外国から、日本国内の①短期大学・高等専門学校、あるいは②4年制大学・大学院に留学し、卒業・修了した外国人（新規学卒で採用されたか、途中で採用されたかは問わない）。ただし、本表で定義する「正社員」あるいは「契約社員」として採用された者のみが本調査における設問対象であり、断りのない限りパート・アルバイト社員や、派遣・請負など間接雇用の留学生社員は設問対象外である
③ 正社員	期間の定めのない労働契約によって働いている社員
④ 非正社員	期間の定めがある有期契約で直接雇用している（自社で雇っている）社員
⑤ 契約社員	上記の非正社員のうち、フルタイムで働く社員
⑥ パート・アルバイト社員	非正社員のうち、上記の契約社員以外の社員

第4節 回答企業のプロフィール

1. 業種・正社員規模

回答企業の業種別および規模別（＝正社員規模、以下同様）の分布をみると、**図表 1-1**のとおりとなっている。

図表 1-1：回答企業の業種・規模別の分布（単位：％）

総数	100.0 (3244社)
【業種】	
建設業	10.7
製造業	31.0
（食料品加工）	3.5
（繊維・衣服）	1.7
（木材・家具・パルプ）	1.2
（石油・化学・プラスチック・ゴム）	3.1
（鉄鋼・非鉄・金属）	3.6
（一般機械）	2.7
（電気機械）	3.5
（輸送用機械）	2.1
（精密機械）	1.4
（その他の製造業）	8.2
電気・ガス・熱供給・水道業	0.8
情報通信業	4.2
運輸業	8.1
卸売・小売業	19.9
金融・保険業	0.9
不動産業	1.2
飲食店・宿泊業	4.1
教育、学習支援業	1.1
サービス業	17.1
その他	0.9
【正社員数】	
30人未満	12.2
30人～49人	29.7
50人～99人	29.7
100人～299人	20.0
300人以上	5.9
無回答	2.5

2. 本社所在地

回答企業の本社の所在地（ブロック別）は、東京都、千葉県、埼玉県および神奈川県のみならず「首都圏」が 35.3%を占め、「中部・甲信越」が 20.2%、「近畿」が 18.5%などとなっている³（図表 1-2）。

図表 1-2：本社所在地（n=3244 単位：％）

	北海道・東北	関東（首都圏（一都三県）を除く）	首都圏	中部・甲信越	近畿	中国・四国	九州・沖縄
計	8.2	2.8	35.3	20.2	18.5	6.7	8.3
【業種】							
建設業（n=346）	10.7	2.0	26.9	26.9	15.3	9.0	9.2
製造業（n=1007）	7.5	2.7	27.8	26.5	22.2	6.5	6.8
電気・ガス・熱供給・水道業（n=25）	16.0	8.0	28.0	12.0	12.0	20.0	4.0
情報通信業（n=136）	1.5	2.2	63.2	6.6	16.2	2.9	7.4
運輸業（n=264）	12.1	3.4	35.2	15.2	19.3	5.3	9.5
卸売・小売業（n=645）	8.1	2.9	39.4	15.8	18.0	7.6	8.2
金融・保険業（n=29）	6.9	3.4	51.7	17.2	13.8	0.0	6.9
不動産業（n=40）	2.5	0.0	52.5	10.0	20.0	5.0	10.0
飲食店、宿泊業（n=133）	9.8	3.0	26.3	25.6	19.5	5.3	10.5
教育、学習支援業（n=35）	5.7	0.0	40.0	20.0	8.6	8.6	17.1
サービス業（n=555）	7.7	3.2	42.3	15.7	15.5	6.5	9.0
【正社員数】							
30人未満（n=395）	7.8	3.5	35.4	19.5	17.0	7.3	9.4
30～49人（n=965）	9.7	3.4	32.2	21.8	18.1	6.0	8.7
50～99人（n=964）	7.8	2.6	33.6	20.7	19.1	7.7	8.5
100～299人（n=650）	7.1	1.8	39.8	17.7	19.4	7.2	6.9
300人以上（n=190）	5.3	3.2	43.7	18.4	20.0	3.2	6.3

3. 正社員に占める短大・高専卒以上の比率

正社員に占める学歴が短大・高専卒以上の社員比率は、「20～50%未満」が 29.2%ともっとも多く、次いで「20%未満」が 28.0%、「80%以上」が 24.2%、「50～80%未満」が 18.6%となっている（図表 1-3）。⁴

図表 1-3：正社員に占める短大・高専卒以上の比率（n=2226 単位：％）

	20%未満	20～50%未満	50～80%未満	80%以上
計	28.0	29.2	18.6	24.2
【業種】				
建設業（n=265）	32.8	29.4	21.1	16.6
製造業（n=698）	33.8	37.5	12.3	16.3
電気・ガス・熱供給・水道業（n=21）	33.3	19.0	33.3	14.3
情報通信業（n=96）	5.2	11.5	20.8	62.5
運輸業（n=158）	53.8	18.4	14.6	13.3
卸売・小売業（n=426）	16.7	28.6	25.4	29.3
金融・保険業（n=22）	0.0	9.1	31.8	59.1
不動産業（n=30）	10.0	16.7	26.7	46.7
飲食店、宿泊業（n=80）	30.0	41.3	12.5	16.3
教育、学習支援業（n=25）	20.0	16.0	8.0	56.0
サービス業（n=386）	25.4	24.9	20.7	29.0
【正社員数】				
30人未満（n=294）	29.9	28.2	15.0	26.9
30～49人（n=679）	30.0	29.0	17.5	23.4
50～99人（n=702）	28.3	28.3	17.5	25.8
100～299人（n=447）	25.7	31.3	21.5	21.5
300人以上（n=104）	16.3	28.8	31.7	23.1

³ 「関東圏」は茨城県、栃木県、群馬県の3県で、山梨県は「中部・甲信越」に含まれる。

⁴ 正社員に占める短大・高専卒以上の比率は、回答してもらった正社員の実数と、正社員のうち短大・高専卒以上の人の実数をもとに算出した。どちらか一方が無回答のサンプルは集計から外したため、このデータサイズ(2,226)となっている。

4. 正社員に占める外国人社員・外国人留学生の人数

正社員のうち外国人社員の人数をみると、「0人」の企業が67.0%で、「1人」が5.6%、「2～4人」が4.7%、「5人以上」が1.9%で、無回答が20.7%となっている（図表1-4）。

なお、無回答を除いて集計すると（n=2,572）、「0人」が84.5%、「1人」が7.1%、「2～4人」が5.9%、「5人以上」が2.4%である。

図表1-4：正社員に占める外国人社員の人数（n=3224 単位：％）

	0人	1人	2～4人	5人以上	無回答
計	67.0	5.6	4.7	1.9	20.7
【業種】					
建設業（n=346）	78.0	3.5	1.4	1.2	15.9
製造業（n=1007）	60.3	6.4	7.6	3.2	22.5
電気・ガス・熱供給・水道業（n=25）	88.0	0.0	4.0	0.0	8.0
情報通信業（n=136）	57.4	11.8	8.1	5.1	17.6
運輸業（n=264）	70.8	3.0	1.9	0.8	23.5
卸売・小売業（n=645）	70.9	5.6	4.5	0.5	18.6
金融・保険業（n=29）	75.9	6.9	0.0	6.9	10.3
不動産業（n=40）	82.5	5.0	0.0	5.0	7.5
飲食店、宿泊業（n=133）	59.4	5.3	4.5	0.8	30.1
教育、学習支援業（n=35）	65.7	5.7	2.9	5.7	20.0
サービス業（n=555）	68.1	5.6	2.9	1.3	22.2
【正社員数】					
30人未満（n=395）	71.4	3.5	2.3	1.0	21.8
30～49人（n=965）	71.3	4.1	4.4	0.7	19.5
50～99人（n=964）	68.9	5.9	4.9	1.5	18.9
100～299人（n=650）	67.8	7.8	3.5	3.2	17.5
300人以上（n=190）	46.8	11.1	16.3	8.4	17.4

正社員のうち留学生の人数は、「0人」が70.7%、「1人」が1.6%、「2～4人」が1.2%、「5人以上」が0.4%で、無回答が26.0%となっている（図表1-5）。

なお、無回答を除いて集計すると（n=2,400）、「0人」が95.6%、「1人」が2.1%、「2～4人」が1.7%、「5人以上」が0.6%である。

図表1-5：正社員に占める外国人留学生の人数（n=3224 単位：％）

	0人	1人	2～4人	5人以上	無回答
計	70.7	1.6	1.2	0.4	26.0
【業種】					
建設業（n=346）	79.2	0.3	0.3	0.3	19.9
製造業（n=1007）	66.7	2.8	1.3	0.6	28.6
電気・ガス・熱供給・水道業（n=25）	84.0	0.0	0.0	0.0	16.0
情報通信業（n=136）	59.6	5.1	4.4	0.0	30.9
運輸業（n=264）	72.3	0.8	0.0	0.0	26.9
卸売・小売業（n=645）	72.2	0.6	1.4	0.2	25.6
金融・保険業（n=29）	82.8	3.4	0.0	3.4	10.3
不動産業（n=40）	85.0	0.0	2.5	2.5	10.0
飲食店、宿泊業（n=133）	66.9	3.0	0.8	0.0	29.3
教育、学習支援業（n=35）	68.6	0.0	0.0	0.0	31.4
サービス業（n=555）	71.5	0.7	1.3	0.7	25.8
【正社員数】					
30人未満（n=395）	72.4	0.3	1.3	0.0	26.1
30～49人（n=965）	73.9	1.5	0.7	0.0	23.9
50～99人（n=964）	72.1	1.8	0.7	0.0	25.4
100～299人（n=650）	75.5	0.9	1.4	0.6	21.5
300人以上（n=190）	53.2	6.8	6.3	5.3	28.4

5. 海外展開の状況

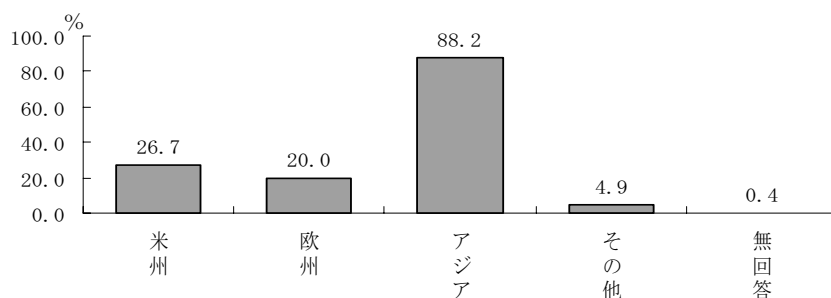
海外展開の状況を見ると、「海外に現地法人や支店を設立し、海外企業等と取引を行っている」が9.0%、「海外に事務所のみ設置している」が0.9%、「海外企業との間で、業務上の協力関係を構築している」が8.5%で、「どれにもあてはまらない」が74.8%となっている（**図表 1-6**）。全体でみると海外展開割合はそれほど高くないが、300人以上規模ではほぼ半数の企業が何らかの海外展開を行っている。

図表 1-6：海外展開の状況（n=3224 単位：％）

	海外に現地法人や支店を設立し、海外企業等と取引を行っている	海外に事務所のみ設置している	海外企業との間で、業務上の協力関係を構築している	上記のどれにもあてはまらない	無回答
計	9.0	0.9	8.5	74.8	6.8
【業種】					
建設業（n=346）	3.2	0.0	2.3	90.2	4.3
製造業（n=1007）	18.3	1.1	12.3	61.5	6.9
電気・ガス・熱供給・水道業（n=25）	4.0	0.0	4.0	88.0	4.0
情報通信業（n=136）	8.1	0.0	17.6	66.9	7.4
運輸業（n=264）	2.3	0.8	2.7	84.8	9.5
卸売・小売業（n=645）	8.5	1.4	11.5	72.1	6.5
金融・保険業（n=29）	3.4	3.4	0.0	89.7	3.4
不動産業（n=40）	12.5	0.0	0.0	85.0	2.5
飲食店、宿泊業（n=133）	2.3	0.0	3.0	86.5	8.3
教育、学習支援業（n=35）	2.9	0.0	5.7	77.1	14.3
サービス業（n=555）	2.2	0.9	5.4	84.3	7.2
【正社員数】					
30人未満（n=395）	2.5	0.5	7.3	81.3	8.4
30～49人（n=965）	4.6	1.0	8.5	79.7	6.2
50～99人（n=964）	8.2	0.9	8.8	76.9	5.2
100～299人（n=650）	12.0	0.9	9.8	73.2	4.0
300人以上（n=190）	40.5	1.6	7.4	46.8	3.7

「海外に現地法人や支店を設立し、海外企業等と取引を行っている」あるいは「海外企業との間で、業務上の協力関係を構築している」と回答した企業に、海外展開している主要な地域（複数回答）を尋ねたところ、「アジア」が88.2%と圧倒的に多く、次いで「米州」26.7%、「欧州」20.0%、「その他」4.9%となっている（**図表 1-7**）。

図表 1-7：海外展開している主要な地域（複数回答 n=566）



第5節 調査結果の要約

本調査の結果を要約すると、以下のとおりとなる。

<留学生の採用状況>

○企業が留学生に抱く主なイメージは「自己主張が強い」、「日本語能力が不足している」

企業が留学生に対して抱くイメージについて、具体的なイメージを数項目あげ、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」のいずれに当てはまるかを回答してもらった。「そう思う」の回答割合が高かった順にイメージ項目を並べると（留学生本人の属性に直接関連する項目に限定）、「自己主張が強い」（42.6%）、「日本語能力が不足している」（38.4%）、「定着率が低い」（34.4%）という結果となった。「そう思わない」の割合が比較的高かったのは「忠誠心がある」（29.4%）、「協調性がある」（19.8%）であった（p. 10）。

○過去3年間で留学生を採用した企業は約1割

過去3年間で留学生を正社員または契約社員（フルタイム勤務）として採用したかどうかについてみると、「採用した」が9.6%、「採用しなかった」が89.5%であった。規模別にみると、300人以上で36.3%と3社に1社に採用経験があった（p. 11）。

○留学生を採用しなかった理由は「社内の受け入れ体制が整っていないから」がトップ

留学生を採用しなかった企業にその理由を尋ねると（複数回答）、「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%でもっとも多く、次いで「外国人の採用自体に消極的だから」43.8%などとなっている（p. 13）。

<採用した留学生の状況>

○留学生の採用経路のトップは「新聞・就職情報誌、自社ホームページ等での募集」

留学生を採用した企業に採用経路を尋ねると（複数回答）、「新聞や就職情報サイト・就職情報誌、自社ホームページ等で募集した」が36.2%ともっとも多く、次いで「大学・指導教授の紹介」27.9%、「社員、親会社、取引先の紹介」27.6%、「ハローワーク（公共職業安定所）・外国人雇用サービスセンターを利用した」18.6%などとなっている（p. 16）。

○採用枠では、日本人と区別していない企業が8割近くを占める

留学生を採用する際に「日本人社員と区別なく採用」しているか、あるいは「日本人社員と別枠で採用」しているかについては、「日本人社員と区別なく採用」している企業が77.6%と大半を占める（p. 17）。

○留学生を採用した理由は「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」がトップ

留学生を採用した理由をみると（複数回答）、「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%ともっとも多く、次いで「職務上、外国語の使用が必要なため」が38.8%、「事業の国際化に資するため」が32.4%などとなっている。「日本人では高度な人材が集まらないため」と回答した企業は5.4%にとどまる（p. 18）。

○留学生採用の社員・組織に対する効果（プラス面）は、「特に変化はない」が45%

留学生を採用したことで日本人社員や組織に対してどんな効果があったかを尋ねたところ（複数回答）、「特に変化はない」が45.8%でもっとも多く、次いで「職場が活性化した」26.0%、「社員が国際的視野を持つようになった」24.7%などとなっている（p. 18）。

○留学生を採用しても、特に問題は生じていない企業が半数

留学生を採用したことによって職場で生じたことを尋ねると（複数回答）、「特に問題は生じていない」が53.8%と半数以上を占めた（p. 19）。一方、留学生の採用に伴い、職場においてその事前の対処策として現在実施していることを尋ねると（複数回答）、44.2%は「何も行っていない」と回答した（p. 20）。

○在籍している留学生社員の出身国・地域は、中国、韓国が中心

正社員および契約社員（フルタイム勤務）として現在も在籍している留学生の出身国・地域をあげてもらったところ（複数回答）、「中国」が65.7%、「韓国」が17.3%、「台湾」が5.4%、「マレーシア」が4.8%などとなっている（p. 21）。

○在籍している留学生社員の在留資格は「人文知識・国際業務」、「技術」が中心

現在も在籍している留学生の社員の在留資格（複数回答）は、留学生が雇用される際に通常、在留資格の種類として想定されている「人文知識・国際業務」をあげる企業が32.1%と最も多く、「技術（IT分野を除く）」が14.7%、「技術（IT分野）」が10.3%となっている。本来、大卒要件と関係ない「技能」、「日本人の配偶者等」も10%近くにのぼる（p. 22）。

○留学生社員の人事管理は、半数以上の企業が同じ仕事をしている日本人と全く同様の扱い

現在も在籍している留学生の社員のうち、日本人社員と同じ仕事をしている人をどのように人事管理しているかについて、「日本人社員と全く同様の扱い」、「日本人社員とほぼ同様の扱い」、「日本人社員と異なる扱い」の選択肢で尋ねたところ、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——以上すべての項目において、「日本人社員と全く同様の扱い」が50%以上を占めた（p. 23）。

<留学生の今後の採用見通し等>

○過去3年間で留学生を採用した企業では、8割近くが今後も採用の見込み

今後、留学生を採用するかどうかを尋ねたところ、過去3年間で留学生を採用した企業では「あると思う」が79.5%と8割近くを占め、採用しなかった企業では「ないと思う」が77.7%を占めた（p. 23）。なお、今後、留学生を採用しやすくなる環境整備の方策に関しては、行政に対する要望として、採用や雇用をサポートする体制の整備等の要望があった。また、在留資格の変更等の在留手続きが面倒であり、簡単化すべきとの声もあった（p. 28）。