

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 社のほかに、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かい離はない。

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

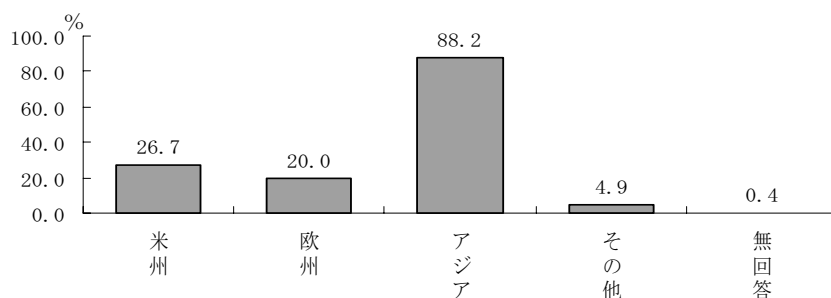
海外展開の状況を見ると、「海外に現地法人や支店を設立し、海外企業等と取引を行っている」が9.0%、「海外に事務所のみ設置している」が0.9%、「海外企業との間で、業務上の協力関係を構築している」が8.5%で、「どれにもあてはまらない」が74.8%となっている（**図表 1-6**）。全体でみると海外展開割合はそれほど高くないが、300人以上規模ではほぼ半数の企業が何らかの海外展開を行っている。

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）。

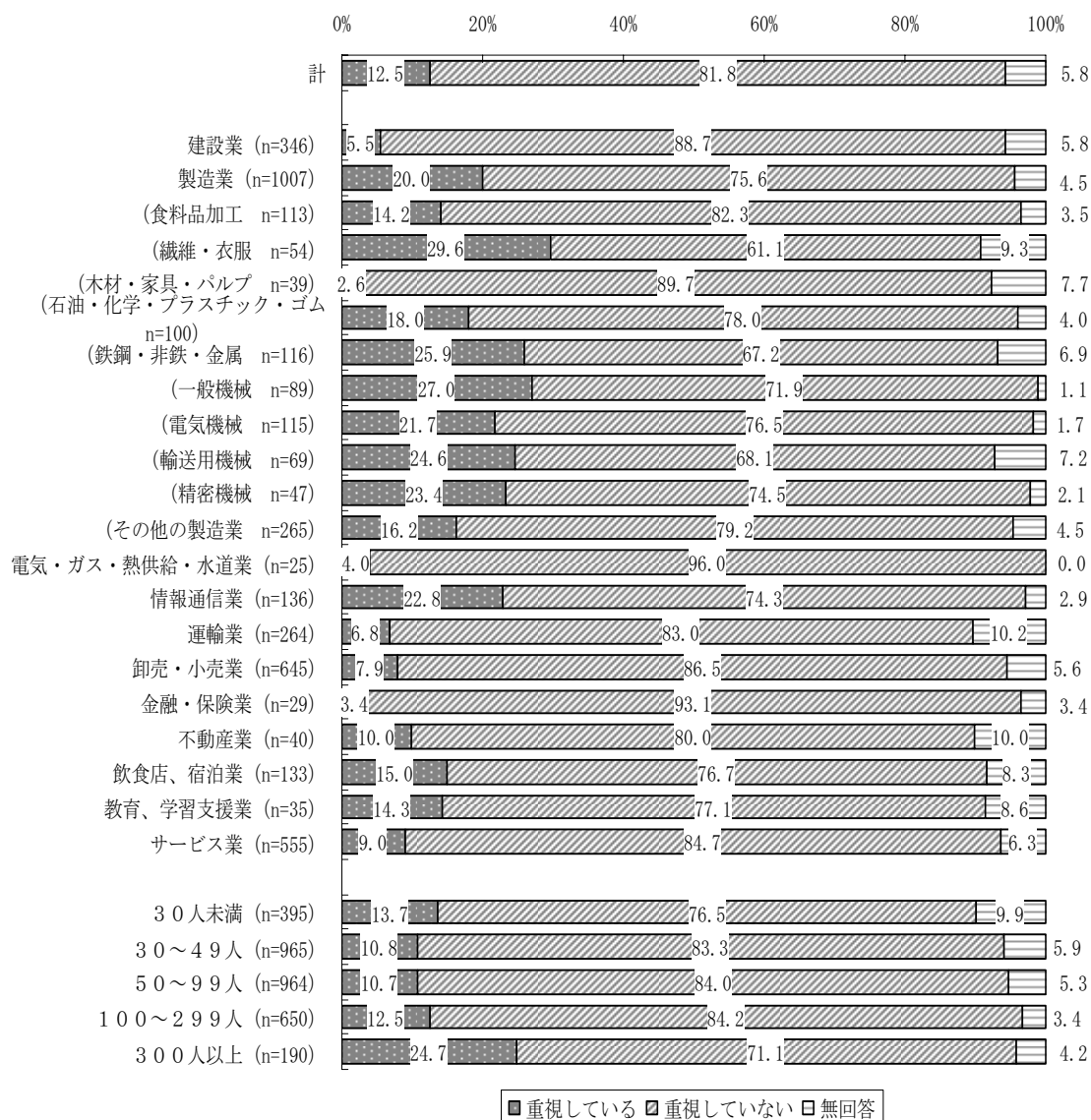
第2章 調査結果報告

第1節 外国人社員の活用・採用の方針等

1. 外国人社員の活用方針

外国人社員（派遣・請負労働者を含む）の活用が人材活用方針として重視されているかを尋ねたところ、「重視している」は12.5%で、「重視していない」が81.8%となっている。産業別にみると、製造業全般と情報通信業で「重視している」が20%を超えている。規模別にみると、300人以上ではほぼ4社に1社（24.7%）が「重視している」と回答した（図表2-1）。

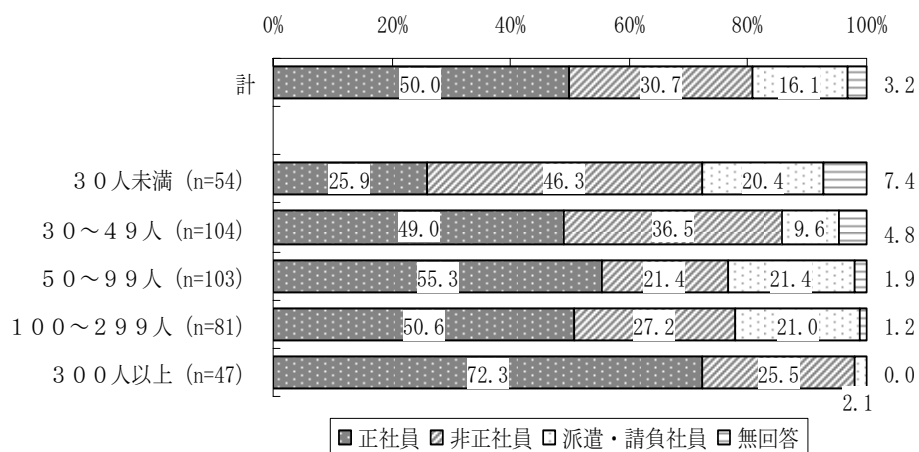
図表2-1：人材活用の方針 外国人社員の活用（n=3244）



2. 活用する外国人社員の就業形態

外国人社員の活用を「重視している」と回答した企業に対し、どのような就業形態の社員として活用することをもっとも重視しているか尋ねたところ、「正社員」が 50.0%ともっとも多く、次いで「非正社員」30.7%、「派遣・請負社員」16.1%となっている。規模別にみると、300人以上では7割以上の企業が「正社員」と回答している（図表 2-2）。

図表 2-2：どのような社員で外国人社員の活用を重視するか（n=404）



第2節 留学生の採用状況

1. 留学生に対するイメージ

留学生に対して企業がどのようなイメージを抱いているかについて、具体的なイメージを12項目あげ、それぞれの項目について「そう思う」か「どちらでもない」か「そう思わない」かを選択してもらう方式で尋ねた。

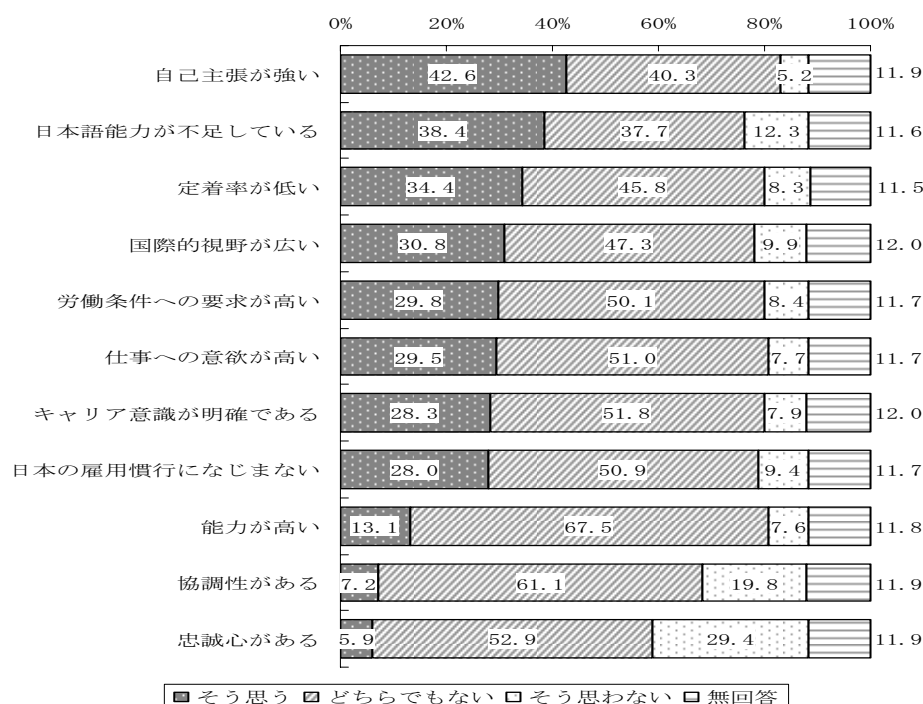
具体的なイメージの12項目は以下のとおりである。

1 自己主張が強い	7 能力が高い
2 忠誠心がある	8 定着率が低い
3 協調性がある	9 キャリア意識が明確である
4 国際的視野が広い	10 日本の雇用慣行になじまない
5 日本語能力が不足している	11 労働条件への要求が高い
6 仕事への意識が高い	12 在留手続き等がわずらわしい

上記12項目のうち留学生の属性に関する項目に絞り、その結果をみると(図表2-3)、「そう思う」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%)、「国際的視野が広い」(30.8%)の順だった。

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%)などとなっている。

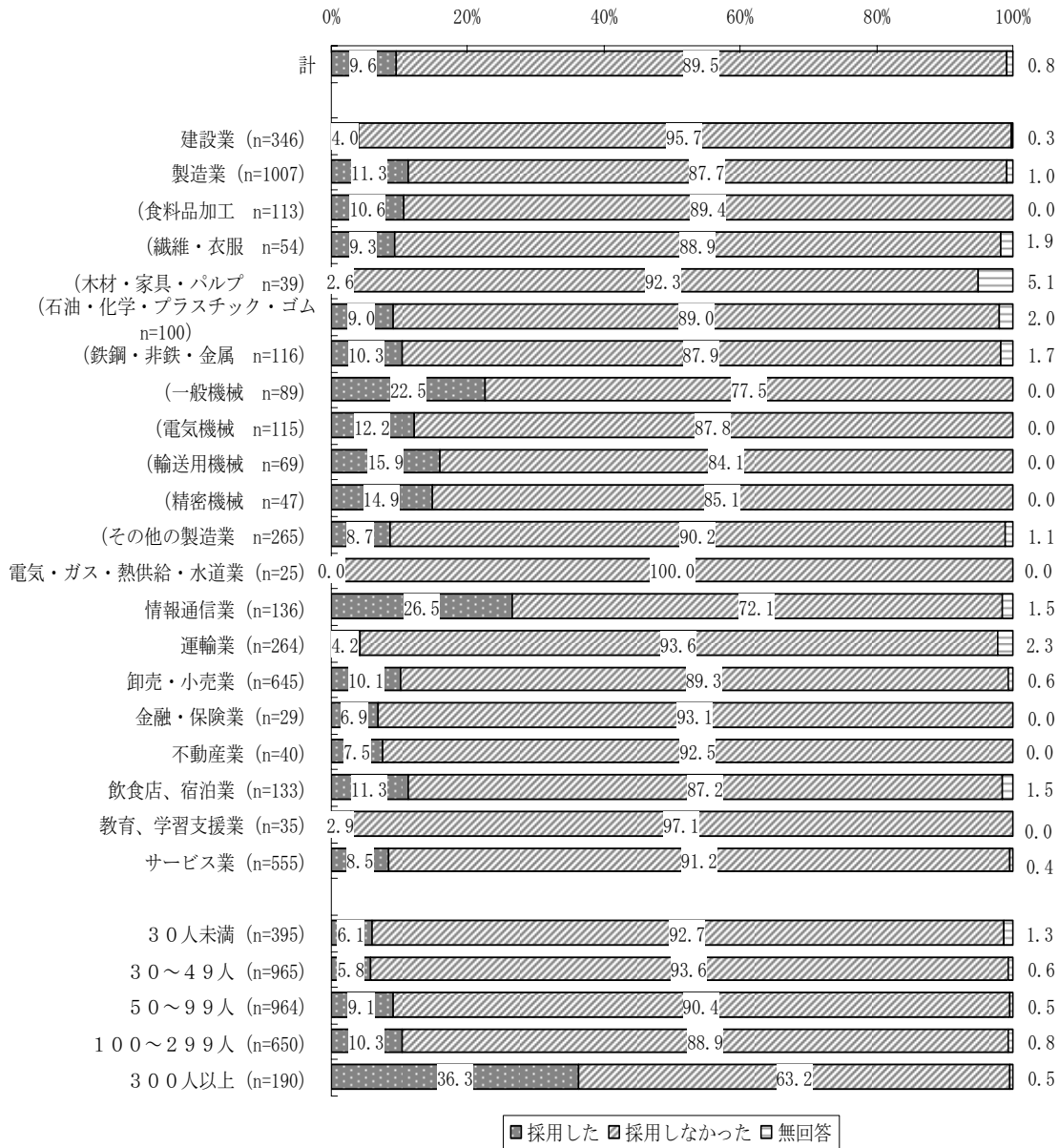
図表 2-3：外国人留学生に対するイメージ（属性項目のみ n=3244）



2. 過去3年間での留学生の採用経験

過去3年間で留学生を正社員または契約社員として採用したかどうか尋ねたところ、「採用した」とする企業は9.6%とほぼ1割で、「採用しなかった」が89.5%となっている。業種別にみると、情報通信業と一般機械の製造業で20%を超える企業が「採用した」としており（情報通信業=26.5%、一般機械=22.5%）、製造業では多くの業種で1割を超えている（食料品加工=10.6%、鉄鋼・非鉄・金属=10.3%、電気機械=12.2%、輸送用機械=15.9%、精密機械=14.9%）。規模別にみると、規模が大きい企業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社のうち1社に留学生の採用経験があった(図表2-4)。

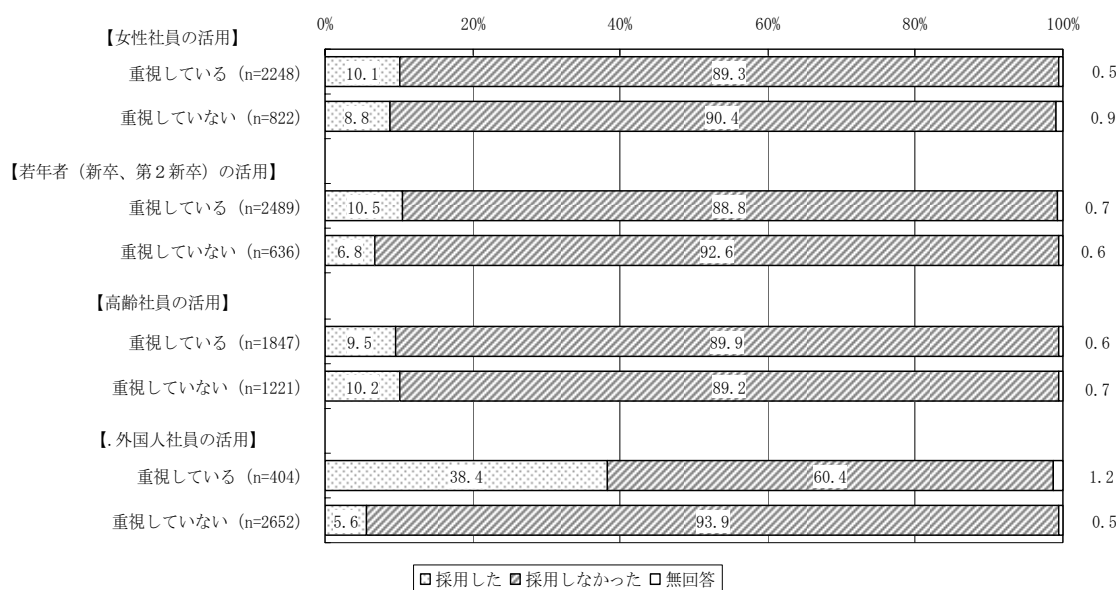
図表 2-4：過去 3 年間で留学生の採用の有無 (n=3244)



本調査では、現在の人材活用方針や「専門・技術、管理職」人材の採用方法についても設問を設けたが、これらの違いによって留学生の採用経験の有無について違いがあらわれるのかどうかをクロス集計でみてみることにした。

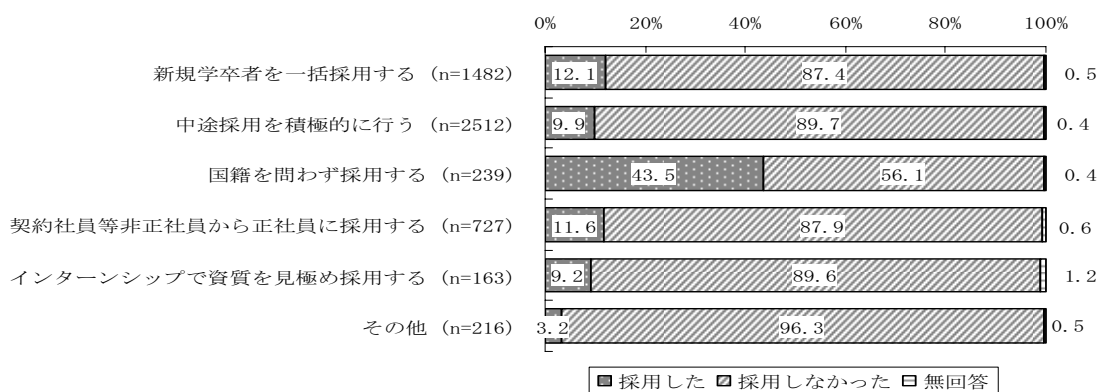
まず、現在の人材活用方針と留学生の採用経験の有無のクロス集計（図表 2-5）をみると、【外国人社員の活用】については、「重視している」とした企業の 4 割近く（38.4%）が「採用した」と回答しており、活用方針と符合した結果を示している。【女性社員の活用】、【若年者（新卒、第 2 新卒）の活用】および【高齢社員の活用】に関しては、「重視している」企業も「重視していない」企業も、留学生を採用した割合は 1 割前後にとどまった。

図表 2-5：人材活用方針別にみた留学生採用の有無



次に、「専門・技術、管理職」人材の採用方法（複数回答）と留学生の採用経験の有無のクロス集計（図表 2-6）をみると、専門・技術、管理職を「国籍を問わず採用する」と答えた企業では、過去3年間で留学生を「採用した」割合が43.5%と4割以上に達した。

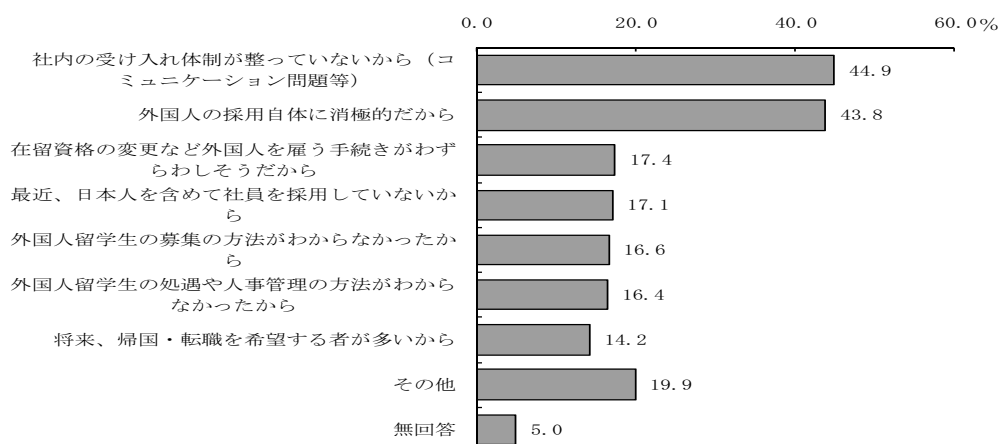
図表 2-6：専門・技術、管理職の採用方法別にみた留学生採用の有無



3. 採用しなかった理由

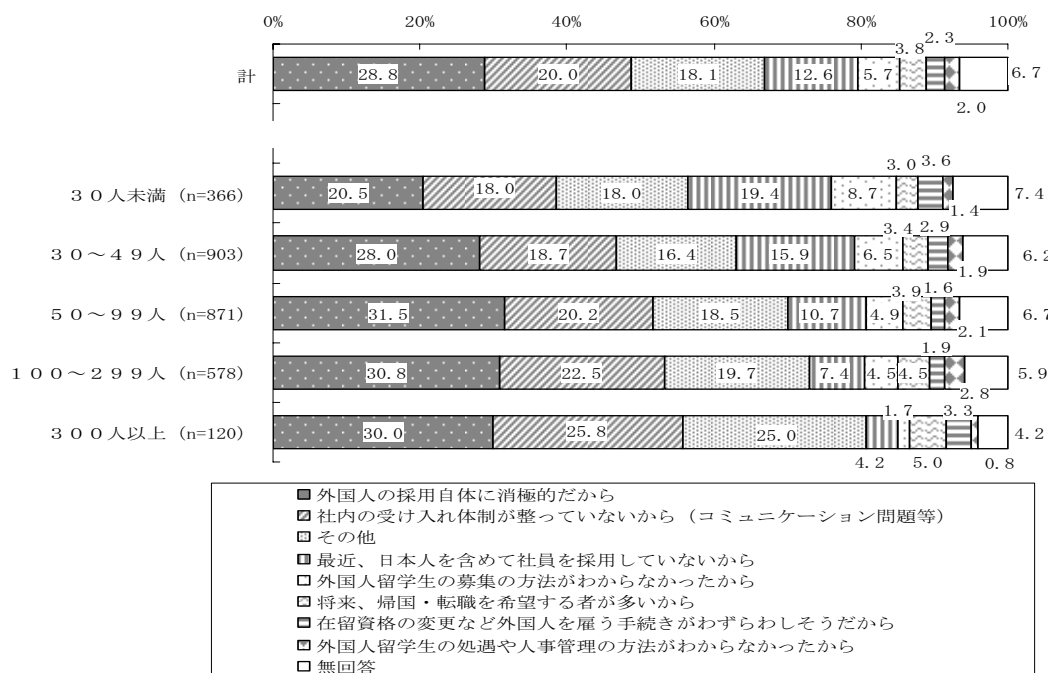
過去3年間で留学生を「採用しなかった」企業は、どのような理由から留学生を採用しなかったのだろうか。その理由をみると（複数回答）、「社内の受け入れ体制が整っていないから（コミュニケーションの問題等）」が44.9%ともっとも割合が高く、「外国人の採用自体に消極的だから」が43.8%となっている（図表 2-7）。

図表 2-7：留学生を採用しなかった理由（複数回答 n=2905）



採用しなかった理由のなかでもっともあてはまるものを1つ回答してもらったところ、「外国人の採用自体に消極的だから」が28.8%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（コミュニケーションの問題等）」20.0%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「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）」および「その他」⁵の割合が高くなり、規模が小さい企業ほど「最近、日本人を含めて社員を採用していない」の割合が高くなる（図表 2-8）。

図表 2-8：留学生を採用しなかった理由（もっともあてはまるもの n=2905）



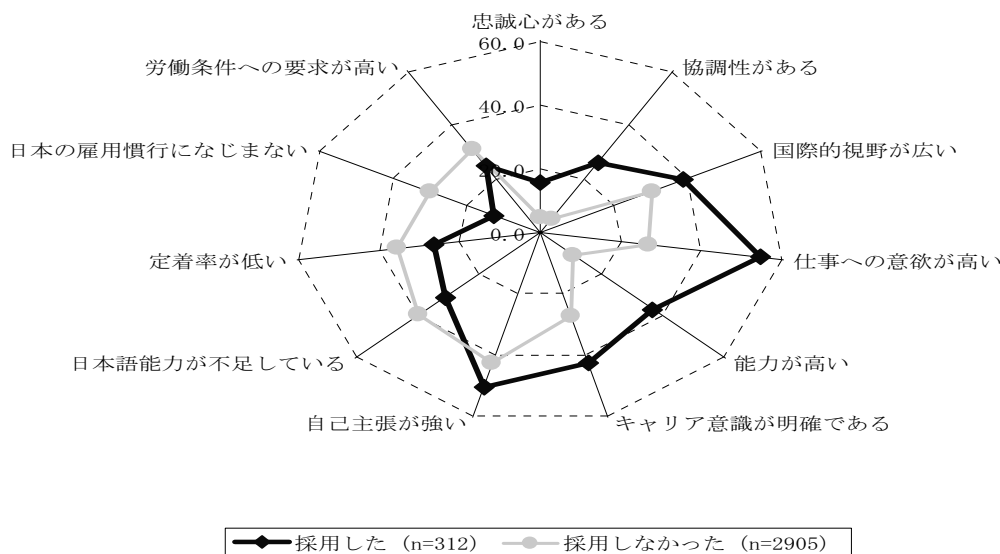
⁵ 「その他」の自由記述をみると、「応募がなかったから」や「国内の公的資格が必要だから」などの記載が比較的多かった。

4. 採用の有無と留学生イメージとのクロス集計

＜本節1. 留学生に対するイメージ＞において、留学生に対して企業が抱くイメージの回答結果を紹介したが、過去3年間で留学生を実際に「採用した」企業と「採用しなかった」企業とで、抱いているイメージの回答結果に違いがあるのかどうかをクロス集計でみてみた⁶。

それぞれのイメージに対する「そう思う」の回答割合を、**図表 2-9** のとおり、留学生を「採用した」企業と「採用しなかった」企業別にレーダーチャート図でみたところ、「仕事への意欲が高い」や「能力が高い」など、プラスと受け取れるイメージ項目については全体的に「採用した」企業の方が「採用しなかった」企業より割合が高くなっている（主にレーダーチャート図の右半分側の項目）。一方、「定着率が低い」など、マイナスと受け取れるイメージ項目（左半分側）については、「採用しなかった」企業の方で割合が総じて高くなっている。

図表 2-9：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 単位：％）



	採用した (n=312)	採用しな かった (n=2905)	「採用した」 - 「採用しな かった」
忠誠心がある	15.7	4.8	10.9
協調性がある	26.0	5.2	20.8
国際的視野が広い	38.8	30.2	8.6
仕事への意欲が高い	54.2	27.1	27.1
能力が高い	36.5	10.6	25.9
キャリア意識が明確である	42.0	27.0	15.0
自己主張が強い	50.0	42.0	8.0
日本語能力が不足している	30.8	39.4	-8.6
定着率が低い	26.3	35.4	-9.1
日本の雇用慣行になじまない	12.8	29.8	-17.0
労働条件への要求が高い	24.4	30.6	-6.2

※ 「採用した」企業と「採用しなかった」企業との間で15ポイント以上の差があった箇所に網掛け

⁶ 留学生を採用した経験がないことで、実際とは異なった留学生に対する思いこみ（マイナスイメージ）等を抱き、それを理由に留学生の採用を敬遠するケースが考えられるため。

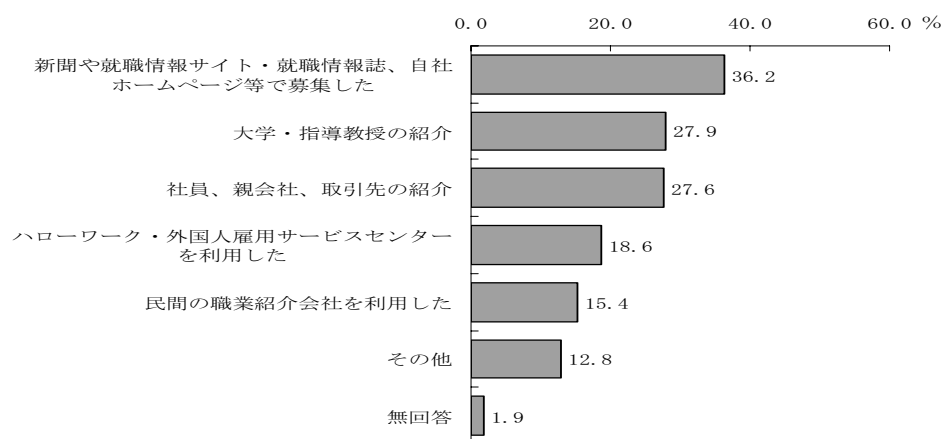
再び**図表 2-9**において、イメージごとの「そう思う」の割合の違いを1つひとつみていくと、「仕事への意欲が高い」、「能力が高い」、「協調性がある」では、「採用した」企業の割合が「採用しなかった」企業の同割合を大幅に上回っている（「仕事への意欲が高い」ではその差 27.1 ポイント、「能力が高い」では 25.9 ポイント、「協調性がある」では 20.8 ポイント）。一方、「日本の雇用慣行になじまない」に関しては、「採用した」企業の「そう思う」の割合が「採用しなかった」企業の割合を 17.0 ポイント下回る結果となっている。

第3節 採用した留学生の状況

1. 採用経路

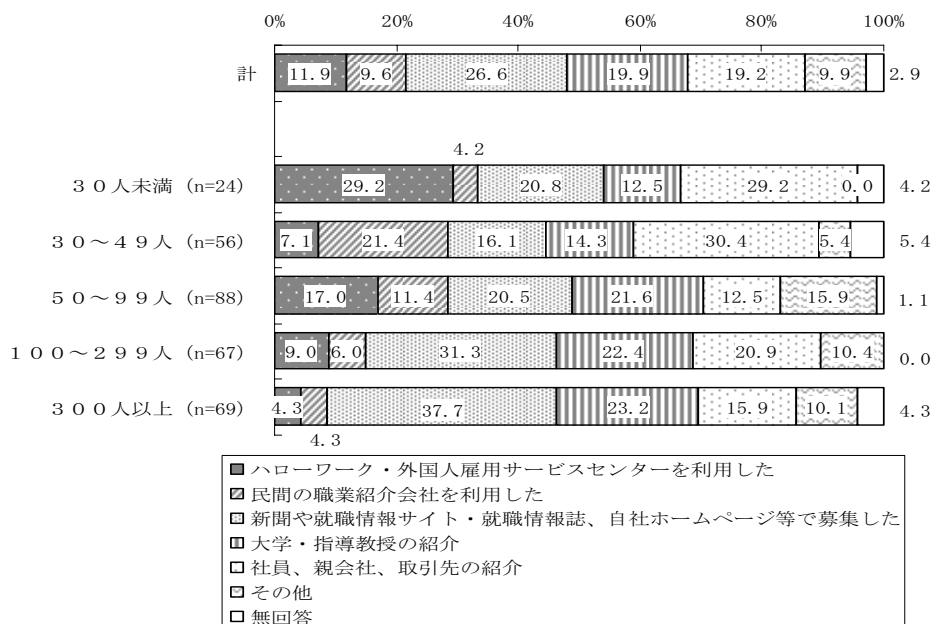
過去3年間で留学生を採用した企業に対し、留学生の採用経路（複数回答）を尋ねたところ（以下本節9.「同じ仕事をしている日本人と比べた人事管理」までは同様に、採用した企業だけに尋ねた回答結果）、「新聞や就職情報サイト・就職情報誌、自社ホームページ等で募集した」が 36.2%と最も割合が高く、次いで「大学・指導教授の紹介」27.9%、「社員、親会社、取引先の紹介」27.6%、「ハローワーク（公共職業安定所）・外国人雇用サービスセンターを利用した」18.6%などとなっている（**図表 2-10**）。

図表 2-10：留学生の採用経路（複数回答 n=312）



採用経路のなかでもっとも主要な経路を1つ回答してもらったところ、「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 26.6%でもっとも多く、次いで「大学・指導教授の紹介」の 19.9%となっている。規模別にみると、規模が大きくなるほど「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」の割合が高くなっている。また、30人未満の企業では、ハローワーク等を利用している企業割合が高いのが目立つ（**図表 2-11**）。

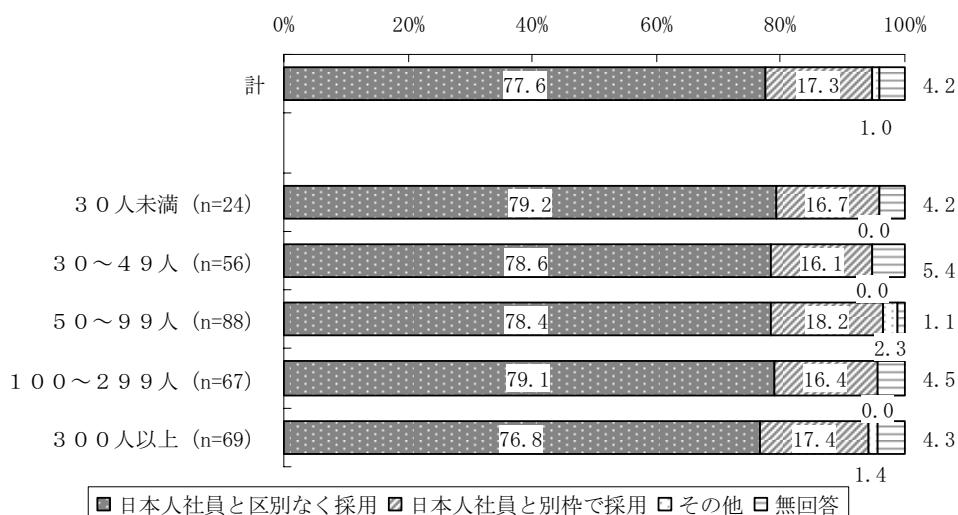
図表 2-11：留学生の採用経路（もっとも主要な経路 n=312）



2. 採用枠

留学生を採用する際、日本人社員と別に採用枠を設けている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。規模別にみてもこれらの割合に大きな違いはみられなかった（図表 2-12）。

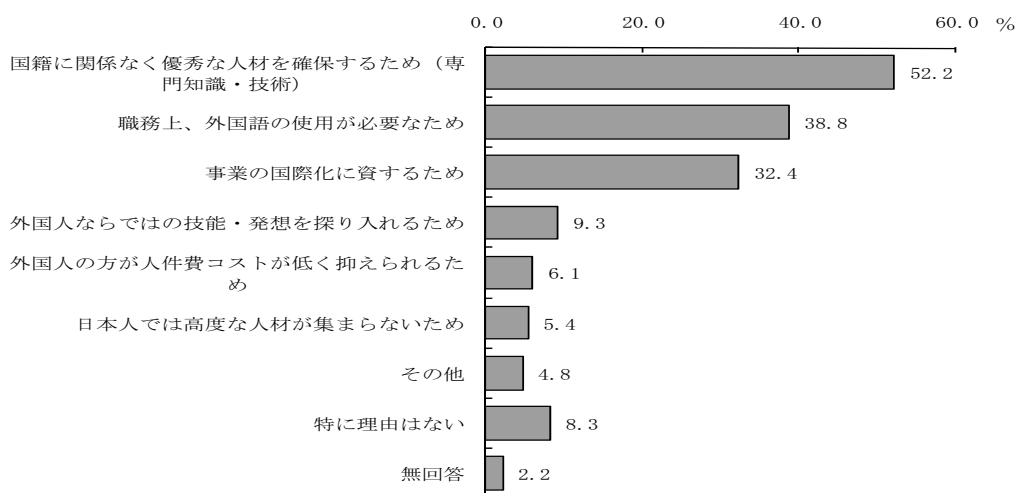
図表 2-12：日本人と区別した留学生の採用枠の有無（n=312）



3. 採用した理由

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」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%などの順となっている。「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%にとどまっている（図表 2-13）。

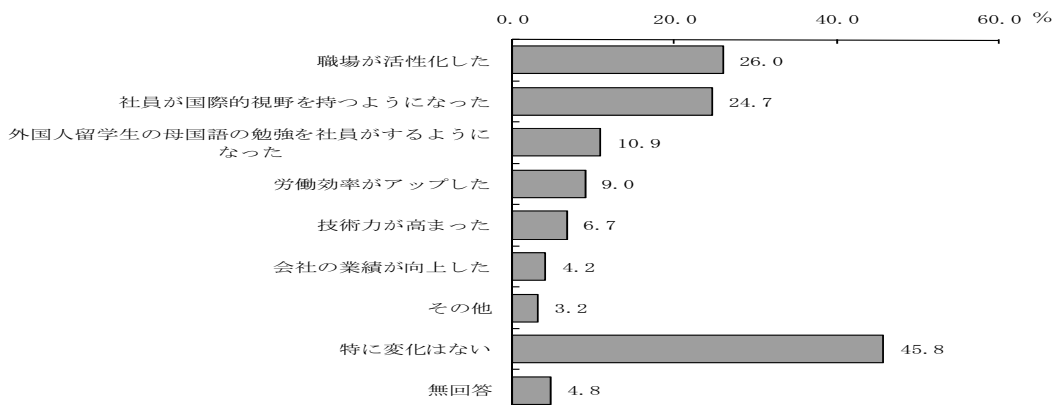
図表 2-13：留学生を採用した理由（複数回答 n=312）



4. 採用による日本人社員や組織への効果（プラス面）

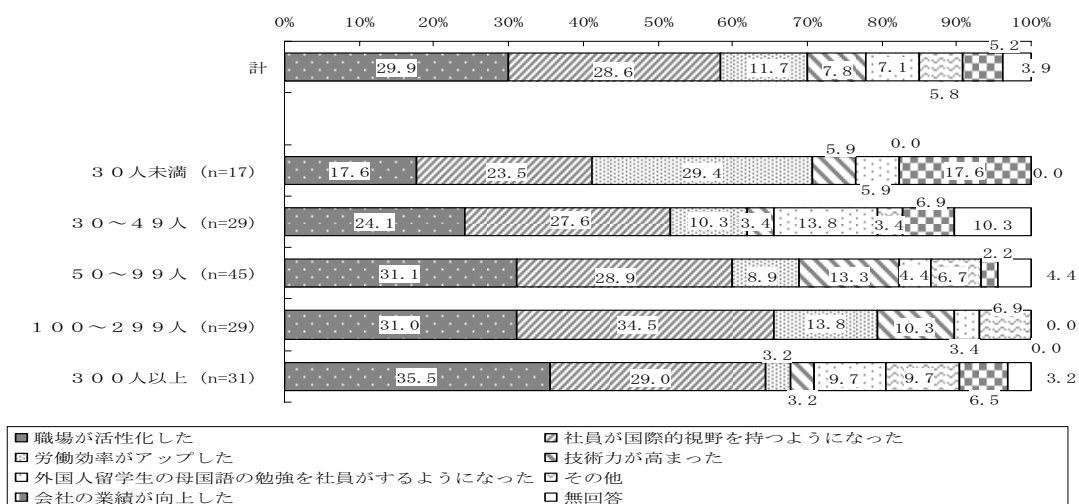
留学生を採用したことで、日本人社員や組織に対してどんな効果があったかを尋ねたところ（複数回答）、「特に変化はない」が45.8%でもっとも多く、何らかの効果としては「職場が活性化した」26.0%、「社員が国際的視野を持つようになった」24.7%、「外国人留学生の母国語の勉強を社員がするようになった」10.9%などの順となっている（図表 2-16）。

図表 2-16：留学生採用による日本人社員や組織への効果（複数回答 n=312）



「特に変化はない」以外の選択肢に回答があった企業に対し、そのなかでもっともあてはまるものを1つあげてもらったところ、「職場が活性化した」が29.9%ともっとも多く、「社員が国際的視野を持つようになった」(28.6%)が次いで多い。規模別にみると、規模が大きくなるほどこの2項目を選択した回答割合が高まる傾向がみてとれる(図表2-17)。

図表 2-17：採用による日本人社員や組織への効果（もっともあてはまるもの n=154）

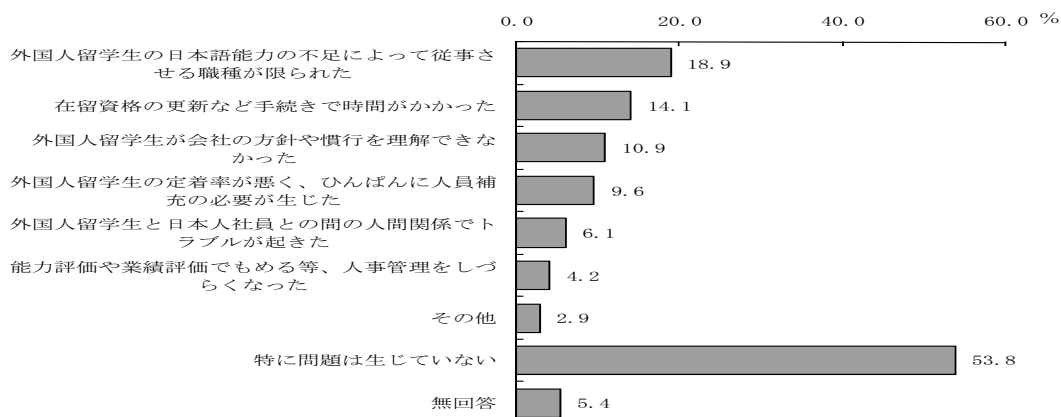


5. 採用によって職場で生じたこと（マイナス面）

(1) 生じたことの内容

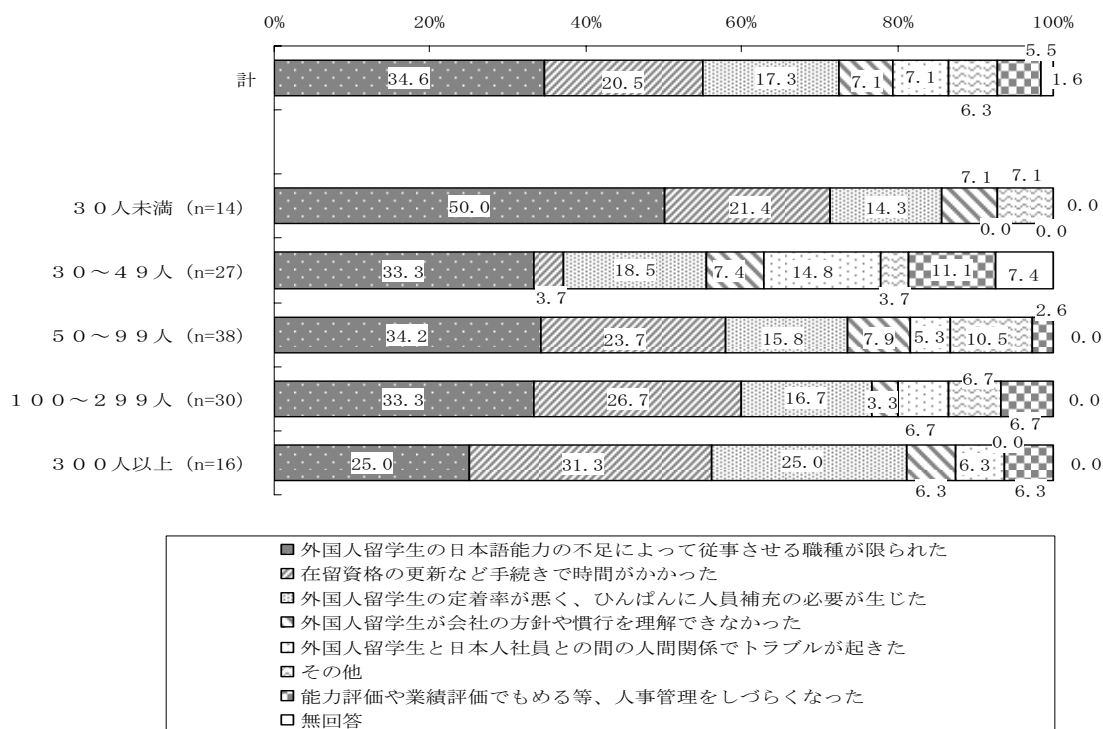
留学生を採用したことによって職場で生じたことを尋ねたところ(複数回答)、約半数の企業が「特に問題は生じていない」(53.8%)と回答し、他の回答割合を大きく引き離している。生じたこととしては「外国人留学生の日本語能力の不足によって従事させる職種が限られた」(18.9%)がもっとも多く、次いで「在留資格の更新など手続きで時間がかかった」14.1%、「外国人留学生が会社の方針や慣行を理解できなかった」10.9%、「外国人留学生の定着率が悪く、ひんばんに人員補充の必要が生じた」9.6%などとなっている。人間関係や人事管理を原因として職場で揉め事があったとする回答割合は高くない(図表2-18)。

図表 2-18：留学生採用によって職場で生じたこと（複数回答 n=312）



「特に問題は生じていない」以外の選択肢に回答があった企業に対し、そのなかでもっともあてはまるものを1つあげてもらったところ、「外国人留学生の日本語能力の不足によって従事させる職種が限られた」が34.6%でもっとも割合が高かった（図表2-19）。

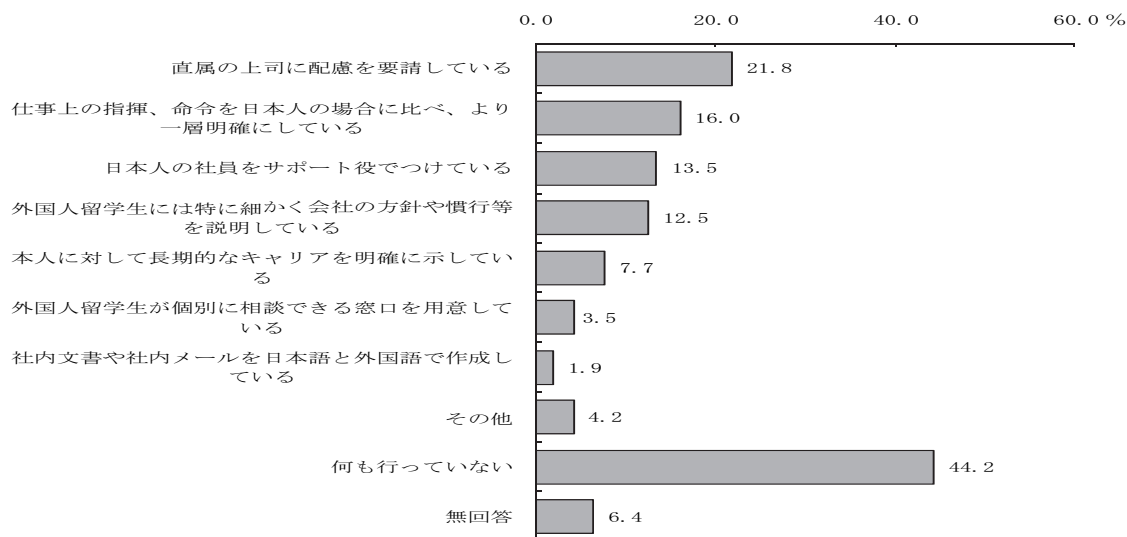
図表2-19：留学生採用によって職場で生じたこと（もっともあてはまるもの n=127）



(2) 事前の対処策

上記(1)であげたようなケースに備えて、あるいは対処策として現在、何か実施していることを尋ねたところ（複数回答）、4割強の企業は「何も行っていない」（44.2%）と回答した。行われている対処策としては「直属の上司に配慮を要請している」が21.8%でもっとも多く、「仕事上の指揮、命令を日本人の場合に比べてより一層、明確にしている」が16.0%、「日本人の社員をサポート役でつけている」が13.5%などとなっている（図表2-20）。

図表 2-20：留学生採用にかかわる事前の対処策（複数回答 n=312）



6. 在籍している留学生の出身国・地域

正社員および契約社員として現在も在籍している留学生の出身国・地域を尋ねたところ(複数回答)、「中国」が 65.7%と最も多く、次いで「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 (図表 2-21)。

図表 2-21：在籍している留学生の出身国・地域（複数回答 n=312 単位：%）

中国	65.7	モンゴル	2.6
韓国	17.3	ベトナム	1.6
台湾	5.4	バングラディシュ	1.6
マレーシア	4.8	スリランカ	1.6
その他アジア諸国	4.5	アフリカ諸国	1.3
ヨーロッパ諸国	4.5	中南米諸国	1.3
北米諸国	3.8	オセアニア諸国	0.6
インドネシア	3.2	その他	5.1
タイ	2.9	無回答	17.9

7. 在籍している留学生の在留資格・人数

正社員および契約社員として現在も在籍している留学生の在留資格を尋ねたところ（複数回答）、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%ともっとも多く、「技術（IT分野を除く）」が14.7%、「技術（IT分野）」が10.3%などとなっている。本来、大卒要件と関係ない「技能」、「日本人の配偶者等」も10%近くにのぼっている（**図表 2-22**）。（巻末の付属資料に在留資格一覧を掲載）

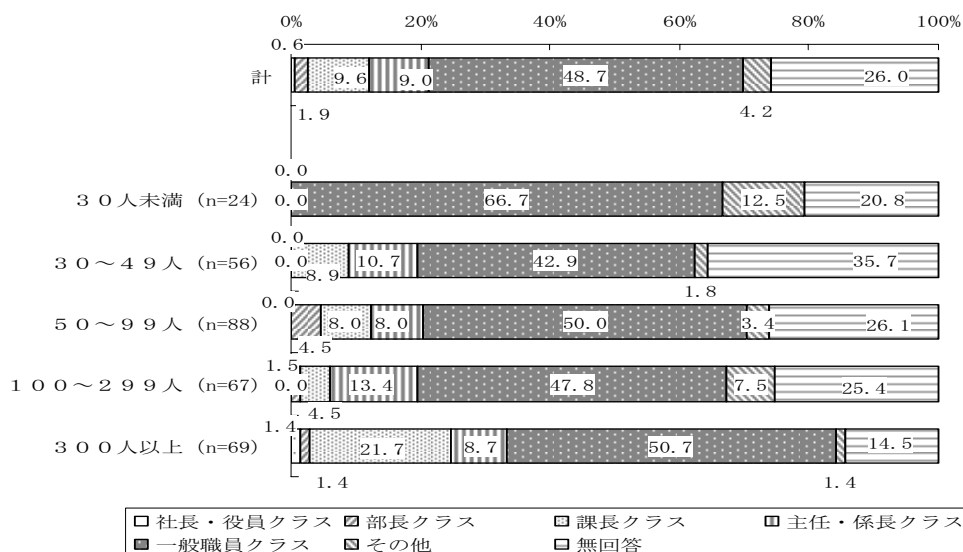
図表 2-22：在籍している留学生の在留資格（複数回答 n=312 単位：％）

人文知識・国際業務	技術（IT分野を除く）	技術（IT分野）	技能	日本人の配偶者等	研究	教育	企業内転勤	投資・経営	教授	その他	無回答
32.1	14.7	10.3	9.3	8.7	3.8	2.6	2.6	1.6	0.3	8.7	27.9

8. 最高位にある留学生の職位

正社員および契約社員として現在も在籍している留学生のなかで、最高位にある人の職位を尋ねたところ、「一般職員クラス」が48.7%ともっとも多く、次いで「課長クラス」(9.6%)、「主任・係長クラス」(9.0%)などの順となっている。規模別にみると、300人以上では「課長クラス」をあげる企業が2割(21.7%)にまで及んでいる（**図表 2-23**）。

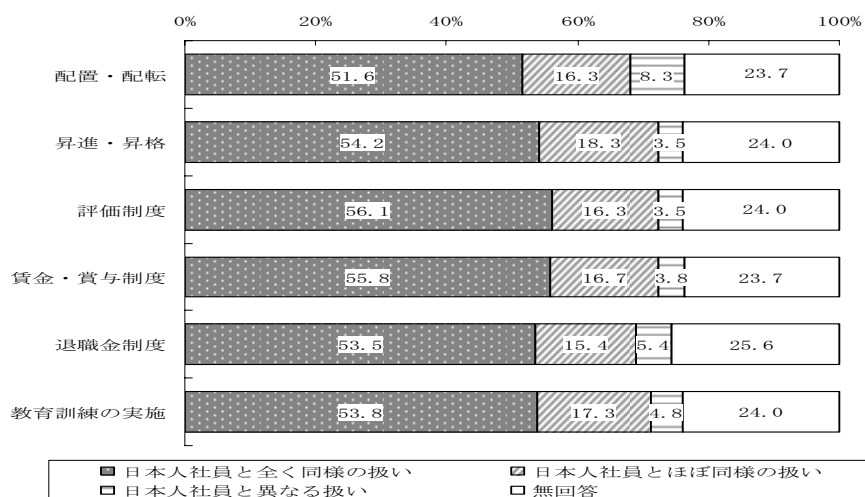
図表 2-23：最高位にある留学生の職位（n=312）



9. 同じ仕事をしている日本人と比べた人事管理

正社員および契約社員として現在も在籍している留学生のうち、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、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、**図表 2-24** にみるとおり、6項目すべてで「日本人社員と全く同様の扱い」とする企業が50%以上となっている。

図表 2-24 : 同じ仕事をしている日本人と比べた人事管理 (n=312)



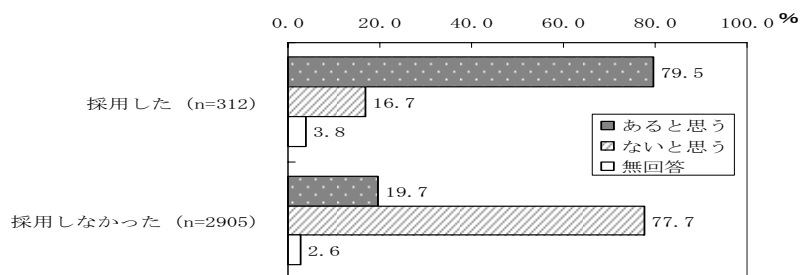
第4節 留学生の今後の採用見込み等

1. 留学生の今後の採用見込み

(1) 採用見込みの有無

今後の留学生の採用見込み(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割近くに上り、「ないと思う」が16.7%であった。一方、過去3年間で留学生を「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割近くに上った(**図表 2-25**)。

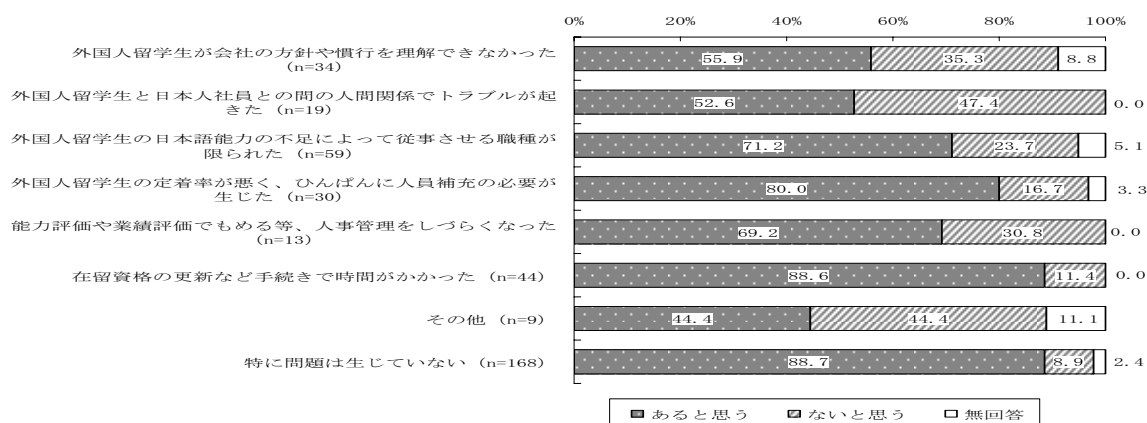
図表 2-25: 留学生の今後の採用見通し (留学生の採用の有無別)



(2) 職場で生じたことと採用見込みのクロス集計

過去3年間で留学生を「採用した」企業について、留学生の採用によって職場で生じたこととの回答と今後の留学生の採用見込みの回答をクロス集計したところ（図表2-26）、「在留資格の更新など手続きで時間がかかった」と回答した企業では88.6%と9割近くが「あると思う」とし、「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」と回答した企業では80.0%、「外国人留学生の日本語能力の不足によって従事させる職種が限られた」では7割以上の企業が「あると思う」としている。

図表2-26：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の有無

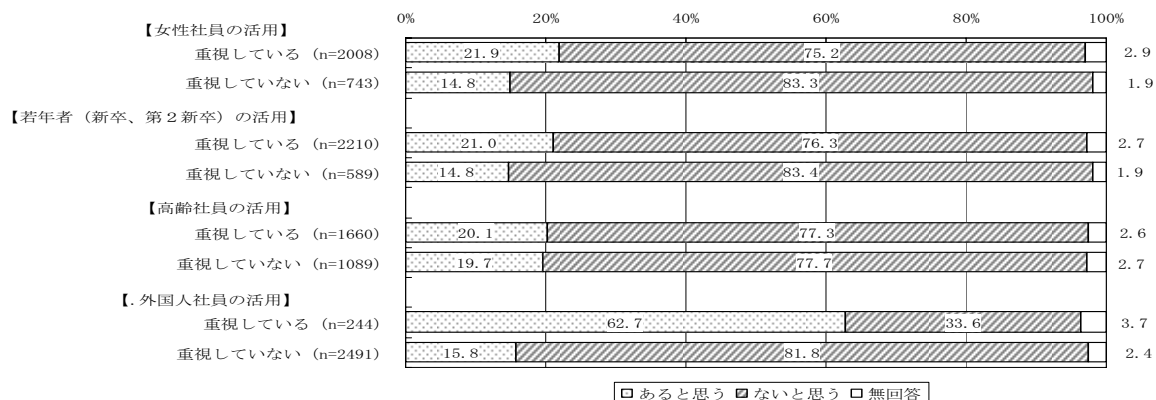


(3) 人材活用方針と採用見込みの有無のクロス集計

過去3年間で留学生を「採用しなかった」企業について、人材活用方針の回答と今後の留学生の採用見込みの回答をクロス集計したところ（図表2-27）、過去3年間で留学生を採用しなかった企業でも、【外国人社員の活用】を「重視している」企業では、今後の留学生採用について62.7%が「あると思う」と回答した。

図表2-27：人材活用方針別にみた今後の留学生の採用見込み

(過去3年間で留学生を採用しなかった企業)

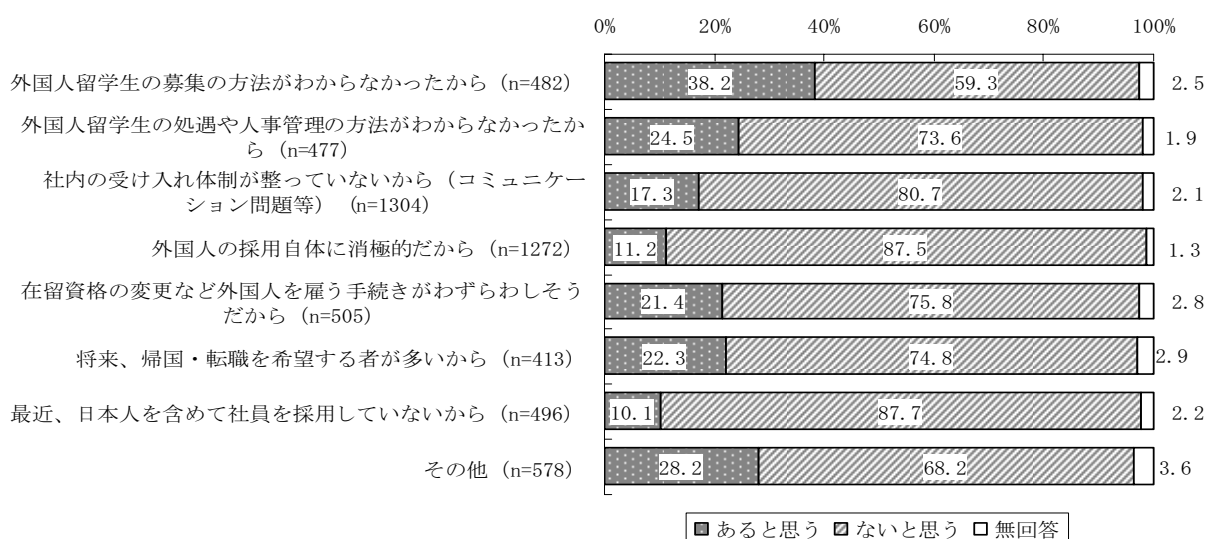


(4) 採用しなかった理由と採用見込みのクロス集計

過去3年で留学生を採用しなかった理由の回答と今後の留学生の採用見込みの回答をクロス集計してみたところ(図表2-28)、「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「あると思う」と回答した。募集の方法が企業に浸透すれば、留学生を採用する企業が今後増える可能性があることを示唆する結果とも受け取れる。

一方、「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となっている。

図表2-28：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



2. 今後の採用見込みと留学生イメージとのクロス集計

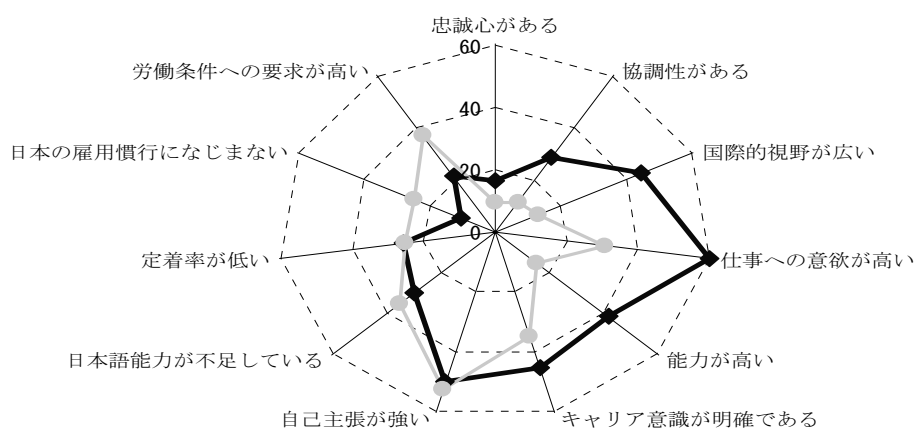
企業の留学生に対するイメージの回答結果を今度は、今後の留学生の採用見込みの回答とクロス集計してみた。

(1) 過去3年間で留学生を「採用した」企業でみた場合

まず、過去3年間で留学生を「採用した」企業だけで、各イメージに対する「そう思う」の割合を、今後、留学生を採用することが「あると思う」・「ないと思う」別にみると(図表2-29)、「ないと思う」企業での「国際的視野が広い」や「仕事への意欲が高い」、「能力が高い」などプラス面についての「そう思う」の割合が、「あると思う」企業の割合に比べて際立って低かった(「国際的視野が広い」はその差は30.5ポイント、「仕事への意欲が高い」は28.5ポイント、「能力が高い」は25.7ポイント)。

図表 2-29：今後の留学生の採用見込み別にみた留学生イメージ(「そう思う」の割合 単位：%)

(過去3年間で外国人留学生を「採用した」企業だけで集計)



● あると思う (n=248) ● ないと思う (n=52)

	採用した		「あると思う」-「ないと思う」
	あると思う (n=248)	ないと思う (n=52)	
忠誠心がある	16.5	9.6	6.9
協調性がある	28.2	11.5	16.7
国際的視野が広い	44.0	13.5	30.5
仕事への意欲が高い	59.3	30.8	28.5
能力が高い	41.1	15.4	25.7
キャリア意識が明確である	44.8	34.6	10.1
自己主張が強い	49.6	51.9	-2.3
日本語能力が不足している	29.4	34.6	-5.2
定着率が低い	25.8	25.0	0.8
日本の雇用慣行になじまない	10.5	25.0	-14.5
労働条件への要求が高い	21.4	36.5	-15.2

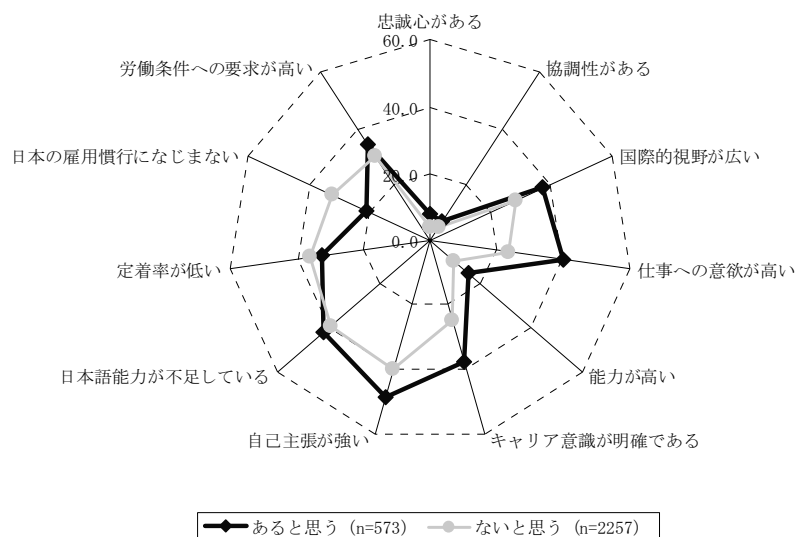
※「あると思う」企業と「ないと思う」企業との間に15ポイント以上の差があった箇所に網掛け

(2) 過去3年間で留学生を「採用しなかった」企業でみた場合

次に、過去3年間で留学生を「採用しなかった」企業だけの同様のクロス集計をみると、こちらの方では、「あると思う」とする企業と「ないと思う」とする企業で「そう思う」の割合が大きくかい離したイメージ項目はみられなかったが、「仕事への意欲が高い」では「あると思う」とする企業の割合が「ないと思う」とする企業の割合を15ポイント以上上回った（図表2-30）。

図表2-30：今後の留学生の採用見込み別にみた留学生イメージ（「そう思う」の割合 単位：％）

（過去3年間で外国人留学生を「採用しなかった」企業だけで集計）



	採用しなかった		「あると思う」－「ないと思う」
	あると思う (n=573)	ないと思う (n=2257)	
忠誠心がある	7.9	4.0	3.8
協調性がある	6.8	4.7	2.1
国際的視野が広い	37.2	28.1	9.0
仕事への意欲が高い	40.3	23.8	16.5
能力が高い	15.2	9.5	5.7
キャリア意識が明確である	37.3	24.5	12.8
自己主張が強い	48.7	40.2	8.5
日本語能力が不足している	42.1	39.1	2.9
定着率が低い	32.8	36.1	-3.3
日本の雇用慣行になじまない	20.9	32.4	-11.4
労働条件への要求が高い	33.9	30.0	3.9

※「あると思う」企業と「ないと思う」企業との間に15ポイント以上の差があった箇所に網掛け

3. 留学生を採用しやすくなる環境整備の方策

今後、どのような環境が整備されれば留学生を採用しやすくなるかを尋ねたところ（複数回答）、過去3年間で留学生を「採用した」企業では、「外国人留学生の採用や雇用をサポートできる公的機関の体制の充実」が36.5%、「在留資格要件の緩和、手続きの簡素化」が51.9%、「外国人留学生への就職活用方法や雇用慣行に関する学校就職部の指導の充実」が27.2%などという結果となった。

それに対して、「採用しなかった」企業では、「外国人留学生の採用や雇用をサポートできる公的機関の体制の充実」が38.0%ともっとも多く、次いで「在留資格要件の緩和、手続きの簡素化」30.3%、「外国人留学生への就職活用方法や雇用慣行に関する学校就職部の指導の充実」28.5%などとなっている（図表2-31）。

図表2-31：留学生の採用の有無別にみた留学生を採用しやすくなる環境整備の方策

（複数回答 単位：％）

	外国人留学生の採用や雇用をサポートする公的機関等の体制の充実	在留資格要件の緩和、手続きの簡素化	外国人留学生への就職活動方法や雇用慣行に関する学校就職部の指導等	企業同士が外国人留学生の活用に関する情報を交換できる場の提供	その他	無回答
採用した (n=312)	36.5	51.9	27.2	8.7	5.1	18.6
採用しなかった (n=2905)	38.0	30.3	28.5	11.8	11.7	16.2

上記の設問で、「外国人留学生の採用や雇用をサポートできる公的機関の体制の充実」を選択した企業に対し、具体的にどのような公的機関等の充実が役に立つかを尋ねたところ（複数回答）、過去3年間で留学生を「採用した」企業では「外国人留学生と企業とのマッチングシステムの強化・充実」が65.8%ともっとも多く、次いで「外国人留学生に対するビジネスレベルの日本語教育への行政の支援」50.9%、「外国人留学生の人事管理に関する企業へのアドバイスシステムの強化・充実」35.1%などとなっている。「採用しなかった」企業では、「外国人留学生と企業とのマッチングシステムの強化・充実」(56.5%)が同様にもっとも多く、次いで「外国人留学生に対するビジネスレベルの日本語教育への行政の支援」52.7%、「外国人留学生の人事管理に関する企業へのアドバイスシステムの強化・充実」51.7%などとなっている（図表2-32）。

図表2-32：留学生の採用の有無別にみたどのような公的機関等の充実が役に立つか

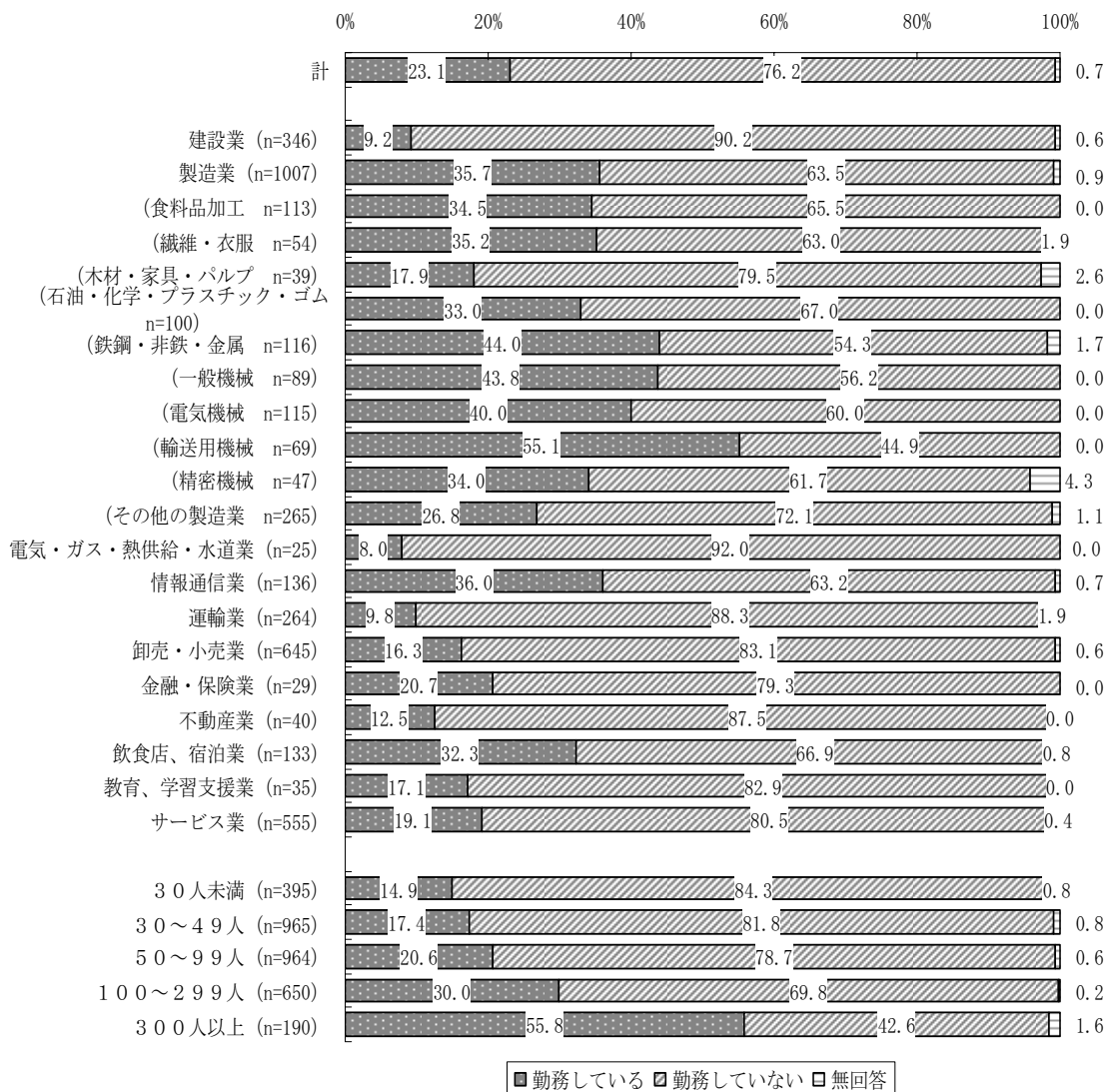
（複数回答 単位：％）

	外国人留学生と企業とのマッチングシステムの強化・充実	外国人留学生の人事管理に関する企業へのアドバイスシステムの強化等	外国人留学生を活用している先進的企業の事例等マニュアルの整備	外国人留学生に対するビジネスレベルの日本語教育への行政の支援	その他	無回答
採用した (n=114)	65.8	35.1	24.6	50.9	1.8	1.8
採用しなかった (n=1105)	56.5	51.7	28.4	52.7	4.1	1.1

第5節 現在の外国人社員の勤務の状況

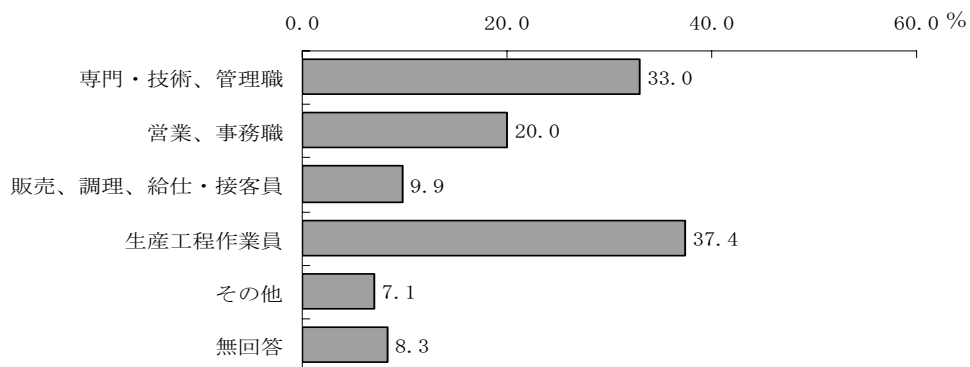
現在、派遣・請負労働者を含めて外国人社員が勤務しているかを尋ねたところ、「勤務している」が23.1%、「勤務していない」が76.2%と、8割近くの企業で勤務していなかった。業種別にみると、輸送用機械の製造業では55.1%と半数以上が「勤務している」と回答し、鉄鋼・非鉄・金属、一般機械、電気機械それぞれの製造業で「勤務している」が40%台となっている。規模別にみると、規模が大きくなるほど勤務している割合が高まり、300人以上では「勤務している」が55.8%と半数以上となっている（**図表 2-33**）。

図表 2-33：現在の派遣・請負労働者も含めた外国人社員の勤務の有無（n=3244）



外国人社員が「勤務している」と回答した企業に対し、どんな職種で勤務しているかを尋ねたところ（複数回答）、「生産工程作業員」が37.4%ともっとも多く、次いで「専門・技術、管理職」33.0%、「営業、事務職」20.0%、「販売、調理、給仕・接客員」9.9%、「その他」7.1%となっている（図表2-34）。

図表 2-34：外国人社員が勤務している職種（複数回答 n=749）



「外国人留学生の採用に関する調査」
調査票

外国人留学生の採用に関する調査

—ご記入にあたってのお願い—

1. この調査は、**労働政策研究・研修機構が、厚生労働省からの要請に基づき実施するものです**。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得る外国人留学生の国内就職を促進するため、留学生の採用の実態や企業の意識等を明らかにするのが主な目的です（本調査では、短期大学・高等専門学校および4年制大学・大学院に留学し、卒業した者を外国人留学生と定義しています）。調査の結果は今後の労働行政の基礎資料となるものですので、ご多用のところ誠に恐縮ですが、何卒ご協力いただきますようお願い申し上げます。
2. **ご記入いただいた内容はすべて統計的に処理され、回答が他にもれることはありませんので、ありのままをご記入ください。**
3. 設問へのご回答は、選択肢がある場合はその番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜ご記入ください（選択肢で「その他」に○をつける場合、なるべく具体的な事柄を記入してください）。なお、各問において特別の回答方法をお願いしている場合はそれに沿ってお答えください。特にことわりのない場合、調査に回答いただく時点として、**2007年1月1日現在の状況**をお答えください。
4. この調査は、**企業の国内の事業所**を対象としています。**本社事業所だけでなく、国内の支店、出張所、営業所等を含めた範囲**でお答えください。特にことわりのない場合、**企業グループ全体ではなく貴社のみの状況について**お答えください。
5. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒で、**2007年1月23日（火）まで**に郵便ポストにご投函ください。
6. 調査結果をご希望の方には、結果がまとまり次第、要約をお送りいたしますので、別紙の記入欄に、必要事項を記入してください。

平成 19 年 1 月

※ この調査の実施業務は、調査機関である**株式会社日経リサーチ**に業務委託しておりますので、この調査についてのご質問は、当該機関の下記担当部署までお問い合わせください。なお、その他不明な点がありましたら、当機構の調査担当までご照会ください。

○この調査についてのご照会先

【調査票の記入方法・締め切りなど実査について】

株式会社 日経リサーチ（営業開発室 担当：大橋）

（TEL：☎0120-515-713、FAX：03-5296-5107、E-mail： ）

受付時間 平日10:00～12:00 13:30～17:00

【調査の趣旨・内容について】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（調査部 担当：荒川、才川、郡司）

（TEL：03-5903-6283/6285、FAX 03-5903-6116、E-mail： ）

受付時間 平日10:00～12:00 13:30～17:00



C820037(04)

日経リサーチは1999年8月に財団法人日本情報処理開発協会より、個人情報に適切な取り扱いを行う企業に付与されるプライバシーマークの付与認定を受けています。

※回答に際しての注意

- ◆ この調査における「外国人」とは、日本の国籍を有しない者をいいます。ただし、入管特例法における「特別永住者」は、この調査では外国人には含みません。
- ◆ この調査における「正社員」とは、期間の定めのない労働契約によって働いている社員をいい、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）社員は「非正社員」といいます。
- ◆ また、非正社員のうち、有期の雇用契約であるがフルタイムで働く社員を「契約社員」といい、契約社員以外を「パート・アルバイト社員」といいます。したがって、直接雇用ではない派遣・請負社員は非正社員には含みません。

最初に、貴社の人材活用や採用の方針等についてうかがいます。

問1 現在、貴社では人材活用の方針において以下にあげる項目を重視していますか。a～dそれぞれの項目について近い方の番号に○を1つだけお付けください。

(それぞれ近いものに1つだけ○)

		重視している	重視していない
a. 女性社員の活用	→	1	2
b. 若年者（新卒、第2新卒**1）の活用	→	1	2
c. 高齢社員の活用	→	1	2
d. 外国人社員の活用（**2）	→	1 → 問1-1へ	2

**1 学校卒業後、おおむね3年以内の者。 **2 派遣・請負社員を含む。

(問1 (d. 外国人社員の活用) で「1 重視している」に○を付けた企業の方へうかがいます。)

問1-1 外国人社員について、どのような社員として活用することをもっとも重視していますか。

(1つだけ○)

1. 正社員 2. 非正社員 3. 派遣・請負社員

問1-2 また、どのような職種で問1-1で○を付けた外国人社員の活用をお考えですか。

(1つだけ○)

1. 専門・技術、管理職 4. 生産工程作業員
 2. 営業、事務職 5. その他
 3. 販売、調理、給仕・接客員 (具体的に_____)

問2 (1) 貴社では**専門・技術、管理職**の人材をどのように採用していますか。

(あてはまるものすべてに○を付け、うちもっとも重視しているものの番号を(2)の枠に記入)

1. 新規学卒者を一括採用する 5. インターンシップで資質を見極め採用する
 2. 中途採用を積極的に行う 6. その他
 3. 国籍を問わず採用する (具体的に_____)
 4. 契約社員等非正社員から正社員に採用する

(2) ○をつけた採用方法のなかで、もっとも重視している番号を1つだけ記入→

問3 現在、貴社には派遣・請負社員を含めて外国人社員が勤務していますか。

(1つだけ○)

1. 勤務している →問3-1へ	2. 勤務していない
------------------	------------

問3-1 外国人社員が勤務しているのはどんな職種ですか。

(あてはまるものすべてに○)

1. 専門・技術、管理職	4. 生産工程作業員
2. 営業、事務職	5. その他
3. 販売、調理、給仕・接客員	(具体的に)

外国人留学生の採用状況についておうかがいします。

- ◆ 以下でいう「外国人留学生」とは、外国から日本国内の、①短期大学・高等専門学校、または、②4年制大学・大学院、に留学し、卒業・修了した外国人をいいます。新卒採用か中途採用であるかは問いません。
- ◆ なお、外国人留学生でも、この調査の対象としているのは、①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)、および、②契約社員(有期の雇用契約であるがフルタイムで働く社員)として採用された外国人留学生であり、パート・アルバイト社員および派遣・請負社員である外国人留学生は含みません。

問4 貴社(採用担当部署)では外国人留学生に対してどのようなイメージをお持ちですか。

a~lのそれぞれの項目について、もっともあてはまる番号に○をお付けください。

(それぞれ1つだけ○)

		そう思う	どちらでもない	そう思わない
a. 自己主張が強い	→	1	2	3
b. 忠誠心がある	→	1	2	3
c. 協調性がある	→	1	2	3
d. 国際的視野が広い	→	1	2	3
e. 日本語能力が不足している	→	1	2	3
f. 仕事への意欲が高い	→	1	2	3
g. 能力が高い	→	1	2	3
h. 定着率が低い	→	1	2	3
i. キャリア意識が明確である	→	1	2	3
j. 日本の雇用慣行になじまない	→	1	2	3
k. 労働条件への要求が高い	→	1	2	3
l. 在留手続き等がわずらわしい	→	1	2	3

問5 貴社では過去3年間で、外国人留学生を正社員または契約社員として採用しましたか。

1. 採用した →問8へ(4ページ)

2. 採用しなかった →問5-1へ

→ 問5-1 (1) 外国人留学生を採用しなかったのはどんな理由からですか。

(あてはまるものすべてに○を付け、うちもっともあてはまる番号を(2)の枠に記入)

1. 外国人留学生の募集の方法がわからなかったから
2. 外国人留学生の処遇や人事管理の方法がわからなかったから
3. 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)
4. 外国人の採用自体に消極的だから
5. 在留資格の変更など外国人を雇う手続きがわずらわしそうだから
6. 将来、帰国・転職を希望する者が多いから
7. 最近、日本人を含めて社員を採用していないから
8. その他(具体的に_____)

→ (2) ○をつけた理由のなかで、もっともあてはまる番号を1つだけ記入→

問6 今後、貴社では外国人留学生を採用すると思うか。(1つだけ○)

1. あると思う

2. ないと思う

↓ ↓
問6で「1. あると思う」あるいは「2. ないと思う」に○を付けた理由を以下に自由にご記入ください。

問7 今後、どのような環境が整備されれば、外国人留学生を採用することを考えやすくなると思いますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 外国人留学生の採用や雇用をサポートする公的機関等の体制の充実 →問7-1へ
2. 在留資格要件の緩和、手続きの簡素化
3. 外国人留学生への就職活動方法や雇用慣行に関する学校就職部の指導の充実
4. 企業同士が外国人留学生の活用に関する情報を交換できる場の提供
5. その他(具体的に_____)

-----> 問7を回答後は、**F1(7ページ)**へお進みください

(問7で、「1. 外国人留学生の採用や雇用をサポートする公的機関等の体制の充実」に○をつけた方)

→ 問7-1 具体的にどのような公的機関等の体制の充実が役に立つと思いますか。

(あてはまるものすべてに○)

1. 外国人留学生と企業とのマッチングシステムの強化・充実
2. 外国人留学生の人事管理に関する企業へのアドバイスシステムの強化・充実
3. 外国人留学生を活用している先進的企業の事例等マニュアルの整備
4. 外国人留学生に対するビジネスレベルの日本語教育への行政の支援
5. その他(具体的に_____)

→ 問7-1を回答後は、**F1(7ページ)**へお進みください

以下、問8から問19までは、問5で「1. 採用した」に○を付けた企業の方がご回答下さい。

問8 (1) 貴社の外国人留学生の採用経路について、お答えください。

(あてはまるものすべてに○を付け、うちもっとも主要な採用経路の番号を(2)の枠に記入)

1. 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
2. 民間の職業紹介会社を利用した
3. 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
4. 大学・指導教授の紹介
5. 社員、親会社、取引先の紹介
6. その他（具体的に_____）

→ (2) ○を付けたなかで、もっとも主要な採用経路の番号を1つだけ記入→

--

問9 外国人留学生は日本人社員とは別に採用枠を設けて採用しましたか。

(1つだけ○)

- | | |
|-----------------|-------------|
| 1. 日本人社員と区別なく採用 | 3. その他 |
| 2. 日本人社員と別枠で採用 | (具体的に_____) |

問10 (1) 外国人留学生を採用したのはどんな理由からですか。あてはまるものすべてに○を付け、**理工系採用と文系採用とに区別して**、もっともあてはまる番号を(2)にご記入ください。

1. 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）
2. 職務上、外国語の使用が必要なため
3. 外国人ならではの技能・発想を採り入れるため
4. 事業の国際化に資するため
5. 日本人では高度な人材が集まらないため
6. 外国人の方が人件費コストが低く抑えられるため
7. その他（具体的に_____）
8. 特に理由はない →問11へ

→ (2) ○を付けた理由のなかで、理工系採用・文系採用別にもっともあてはまる**番号**を枠内に記入してください。
(それぞれ1つだけ記入)

理工系	文系

問11 (1) 外国人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りましたか。**

(あてはまるものすべてに○を付け、うちもっともあてはまる番号を(2)の枠に記入)

- | | |
|----------------------|------------------------------|
| 1. 職場が活性化した | 6. 外国人留学生の母国語の勉強を社員がするようになった |
| 2. 会社の業績が向上した | 7. その他 |
| 3. 労働効率がアップした | (具体的に_____) |
| 4. 技術力が高まった | 8. 特に変化はない →問12へ |
| 5. 社員が国際的視野を持つようになった | |

→ (2) ○を付けたなかで、もっともあてはまる番号を1つだけ記入→

--

問12 (1) 外国人留学生を採用したことで、職場で**次のようなことが生じたか。**

(あてはまるものすべてに○を付け、うちもっともあてはまる番号を(2)の枠に記入)

1. 外国人留学生が会社の方針や慣行を理解できなかった
2. 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
3. 外国人留学生の日本語能力の不足によって従事させる職種が限られた
4. 外国人留学生の定着率が悪く、ひんぱんに人員補充の必要が生じた
5. 能力評価や業績評価でもめる等、人事管理をしづらくなった
6. 在留資格の更新など手続きで時間がかかった
7. その他 (具体的に _____)
8. 特に問題は生じていない →問13へ

→ (2) ○を付けたなかで、もっとも顕著に現れたケースの番号を**1つだけ**記入→

問13 貴社では**問12 (1) であげたようなケースに備えて、あるいは対処策として、現在、何か実施していることはありますか。** (あてはまるものすべてに○)

1. 日本人の社員をサポート役でつけている
2. 直属の上司に配慮を要請している
3. 外国人留学生が個別に相談できる窓口を用意している
4. 社内文書や社内メールを日本語と外国語で作成している
5. 仕事上の指揮、命令を日本人の場合に比べより一層明確にしている
6. 本人に対して長期的なキャリアを明確に示している
7. 外国人留学生には特に細かく会社の方針や慣行等を説明している
8. その他 (具体的に _____)
9. 何も行っていない

問14 (1) 正社員および契約社員として、現在、**貴社に在籍している外国人留学生の出身国・地域**はどのようになっていますか。

(あてはまるものすべてに○を付け、人数の多い3カ国・地域の番号を記入)

- | | | | |
|----------|-------------|--------------|--------------|
| 1. 中国 | 6. タイ | 11. その他アジア諸国 | 16. オセアニア諸国 |
| 2. 韓国 | 7. インドネシア | 12. アフリカ諸国 | 17. その他 |
| 3. 台湾 | 8. バングラディシュ | 13. ヨーロッパ諸国 | (具体的に _____) |
| 4. マレーシア | 9. モンゴル | 14. 北米諸国 | |
| 5. ベトナム | 10. スリランカ | 15. 中南米諸国 | |

→ (2) ○を付けたなかで、**在籍人数の多い上位3カ国・地域の番号**を記入してください。

	1位	2位	3位
国・地域番号			

問15 (1) 正社員および契約社員として、現在、貴社に在籍している外国人留学生の在留資格および人数はどのようになっていますか。

(あてはまるものすべてに○を付け、人数の多い上位3つの番号とその人数を(2)の枠に記入)

1. 教授	5. 技術 (IT分野を除く)	9. 技能
2. 投資・経営	6. 技術 (IT分野)	10. 日本人の配偶者等
3. 研究	7. 人文知識・国際業務	11. その他
4. 教育	8. 企業内転勤	(具体的に _____)

(2) ○を付けたなかで、人数の多い上位3つの在留資格の番号とその資格を保有している人数をご記入ください。人数については、把握している範囲の記入で結構です。

	1位	2位	3位
在留資格			
人数	人	人	人

問16 正社員および契約社員として、現在、貴社に在籍している外国人留学生のなかで、最高位にある外国人留学生の職位をお教えてください。(1つだけ○)

1. 社長・役員クラス	5. 一般職員クラス
2. 部長クラス	6. その他
3. 課長クラス	(具体的に _____)
4. 主任・係長クラス	

問17 貴社では、現在、在籍している外国人留学生について同じ仕事をしている日本人社員と比べてどのように人事管理していますか。(それぞれ1つだけ○)

		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
a. 配置・配転	→	1	2	3
b. 昇進・昇格	→	1	2	3
c. 評価制度	→	1	2	3
d. 賃金・賞与制度	→	1	2	3
e. 退職金制度	→	1	2	3
f. 教育訓練の実施	→	1	2	3

問17-1 a~fのうち「3. 日本人社員と異なる扱い」に1つでも○を付けた場合、異なる扱いの具体的な内容を以下に自由にご記入ください。

問18 **今後**、貴社では、外国人留学生を採用することがあると思いますか。

(1つだけ○)

1. あると思う

2. ないと思う



問18-1 問18で「1. あると思う」あるいは「2. ないと思う」に○を付けた**理由**を以下に自由にご記入ください。

問19 今後、**どのような環境が整備されれば**、外国人留学生を採用することを考えやすくなると思いますか。
(あてはまるものすべてに○)

1. 外国人留学生の採用や雇用をサポートする公的機関等の体制の充実 →問19-1へ
 2. 在留資格要件の緩和、手続きの簡素化
 3. 外国人留学生への就職活動方法や雇用慣行に関する学校就職部の指導の充実
 4. 企業同士が外国人留学生の活用に関する情報を交換できる場の提供
 5. その他 (具体的に _____)

(問19で、「1. **外国人留学生の採用や雇用をサポートする公的機関等の体制の充実**」に○をつけた方)

問19-1 具体的にはどのような公的機関等の体制の充実が役に立つと思いますか。

(あてはまるものすべてに○)

1. 外国人留学生と企業とのマッチングシステムの強化・充実
 2. 外国人留学生の人事管理に関する企業へのアドバイスシステムの強化・充実
 3. 外国人留学生を活用している先進的企業の事例等マニュアルの整備
 4. 外国人留学生に対するビジネスレベルの日本語教育への行政の支援
 5. その他 (具体的に _____)

ここからはすべての企業の方がお答え下さい。

最後に貴社についてうかがいます。

F1 **本社所在地**をお教えてください。

都・道・府・県

F 2 貴社の主たる事業は次のうちの業種にあてはまりますか。 (1つだけ○)

製 造 業	1. 建設業	12. 電気・ガス・熱供給・水道業
	2. 食料品加工	13. 情報通信業
	3. 繊維・衣服	14. 運輸業
	4. 木材・家具・パルプ	15. 卸売・小売業
	5. 石油・化学・プラスチック・ゴム	16. 金融・保険業
	6. 鉄鋼・非鉄・金属	17. 不動産業
	7. 一般機械	18. 飲食店・宿泊業
	8. 電気機械	19. 教育、学習支援業
	9. 輸送用機械	20. サービス業
	10. 精密機械	21. その他
	11. その他の製造業	(具体的に _____)

F 3 貴社の2007年1月1日現在の正社員等の人数などをお教えてください。(概数で結構です) 在籍者がいない場合はゼロをご記入ください。派遣・請負社員については把握している範囲の記入で結構です。

	人数	うち外国人社員の人数	うち外国人留学生の人数
正社員	約 _____ 人 (うち短大・高専卒以上) (約 _____ 人)	約 _____ 人	約 _____ 人
契約社員	約 _____ 人	約 _____ 人	約 _____ 人
派遣・請負社員	約 _____ 人	約 _____ 人	約 _____ 人

F 4 貴社の海外展開について、下記のうち、もっとも近いものをお選びください。(1つだけ○)

1. 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 →F 4-1へ	<input type="checkbox"/>
2. 海外に事務所のみ設置している	
3. 海外企業との間で、業務上の協力関係を構築している →F 4-1へ	
4. 上記のどれにもあてはまらない	

→ F 4-1 海外展開している主要な地域をすべてお答え下さい。(あてはまるものすべてに○)

- | | | | |
|-------|-------|--------|--------|
| 1. 米州 | 2. 欧州 | 3. アジア | 4. その他 |
|-------|-------|--------|--------|

F 5 貴社には外国資本が入っていますか。入っている場合はその比率と、外国資本のうち10%を超える株主の有無についてお教えてください。(1つだけ○)

1. 外国資本が入っている →F 5-1および2へ	2. 外国資本は入っていない
---------------------------	----------------

→ F 5-1 貴社での外資比率はどのくらいですか。

約

--	--	--

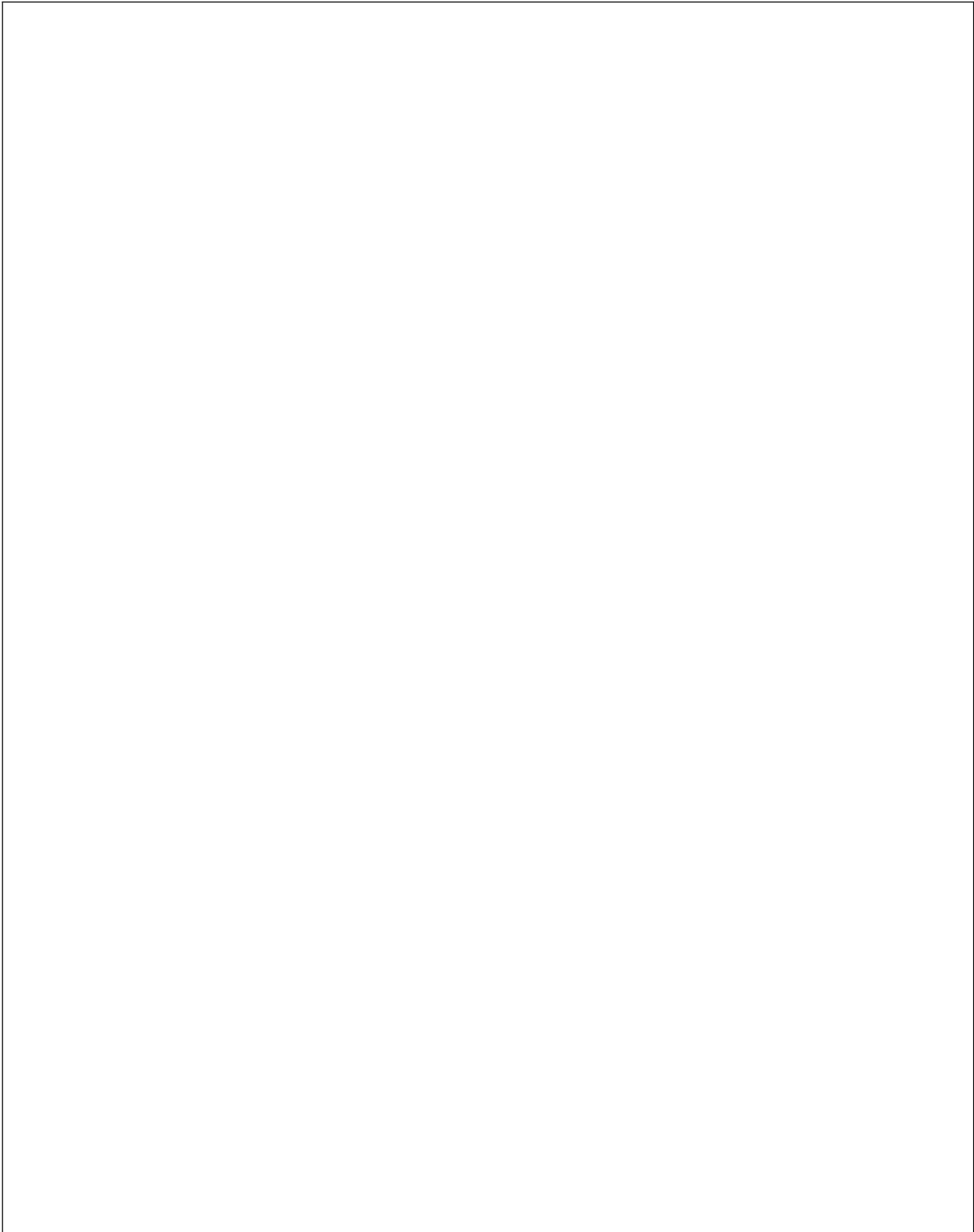
 %

→ F 5-2 外資のうち10%を超える株主はいますか。

(1つだけ○)

- | | |
|-------|--------|
| 1. いる | 2. いない |
|-------|--------|

最後に、外国人留学生の就職に関して、政府等にご意見・ご要望があれば、ご自由にご記入ください。



～以上で調査は終わりです。ご回答いただき誠にありがとうございました。～