

調査報告

過去3年間で外国人留学生を採用した企業は1割にとどまる

「外国人留学生の採用に関する調査」中間まとめの概要

JILPT調査・解析部

1. 調査の趣旨

外国人留学生(1)は専門的な知識や

技術を有する労働者として、わが国の経済活性化を支える人材となり得るため、日本国内での就職を促進すること

が必要とされている。しかし、現状を見ると、留学生の国内就職はなかなか進んでいないのが実情である。留学生の国内就職が進まない原因としては、企業側の意識の問題のほか、外国人材に対する適切な処遇や雇用管理といった面での問題も考えられる。そこで、JILPTではこのほど、外国人材を積極的に採用しない理由など留学生の採用に関する企業の意識や、外国人を活用するにあたっての社内システム上の問題点など雇用管理面での問題等を明らかにするために、企業アンケート調査を実施した。以下、中間まとめ結果(2)からその概要を紹介する。

2. 調査の方法

調査対象は、鉱業、農林漁業、協同組合、医療、宗教、社会保険・福祉、政・経・文化団体に属する企業を除く、従業員数30人以上の企業一万五〇〇社である。東京商工リサーチの企業データベースから、まず、全国の一万社を業種・規模別に層化抽出し、これに、東京都、千葉県、神

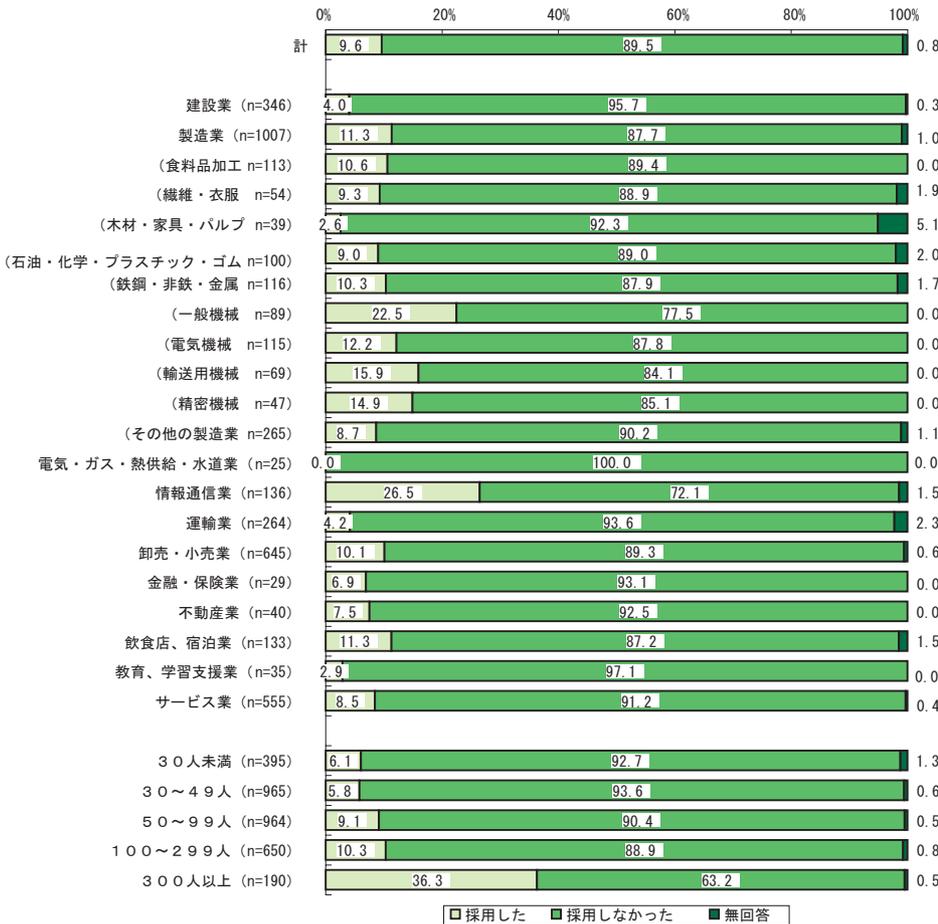
3. 結果概要

(1) 留学生の採用経験

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たかを聞いたところ、「採用した」とする企業は九・六%とほぼ一割で、「採用しなかった」が八九・五%となっている(図表

奈良県、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五〇〇社を加えた(こちらも同様に層化抽出)。  
郵送により調査票を配布し、三三四社から回答を得た(有効回収率二一・六%)。調査実施期間は二〇〇七年一月五日〜二三日である(調査時点は同年一月一日現在)。

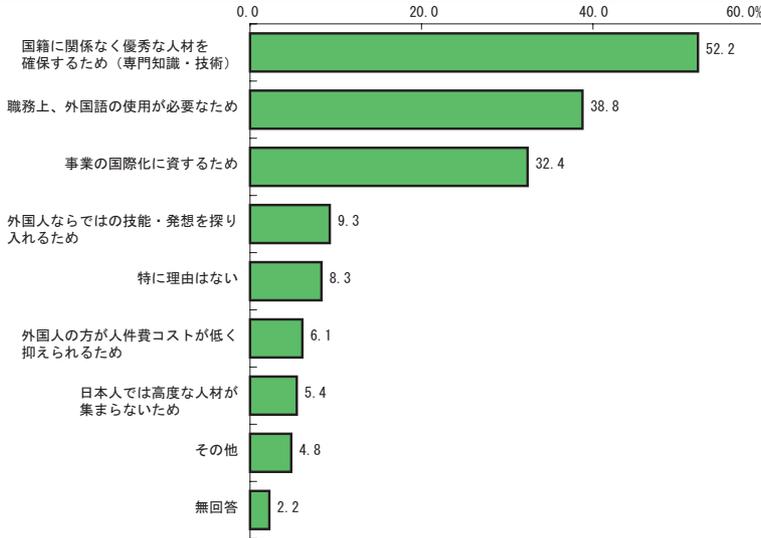
図表1 過去3年間で留学生を正社員または契約社員として採用した企業割合 (n=3244)



図表2 外国人留学生に対するイメージ (n=3244) 「そう思う」の割合が高かった上位5項目(属性に関する項目中)



図表3 留学生を採用した理由 (n=312 複数回答)



(4) 留学生の採用枠  
留学生を採用した企業に  
対し (以下 (6) まで同じ)、

「日本語能力が不足している」(三八・四%)、「定着率が低い」(三四・四%)などがあった(図表2)。一方、「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」(二九・四%)、「協調性がある」(一九・八%)であった。

「採用自体に消極的だから」をあげ、二割の企業(二〇・〇%)が「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)」をあげた。

「採用しなかった理由」を聞いたところ、「社内で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)」(四四・九%)、「外国人の採用自体に消極的だから」(四三・八%)の割合が高かった。

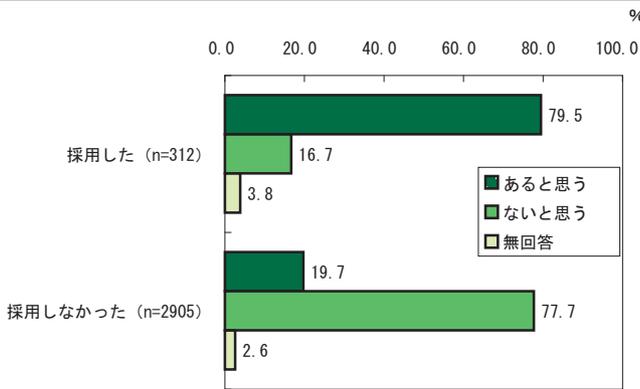
「採用しなかった理由」を聞いたところ、「社内での受け入れ体制が整っていないから(コミュニケーションの問題等)」(四四・九%)、「外国人の採用自体に消極的だから」(四三・八%)の割合が高かった。

(3) 採用しなかった理由  
留学生を「採用しなかった」と回答した企業に対し、採用しなかった理由(複数回答)を聞いたところ、「社内で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)」(四四・九%)、「外国人の採用自体に消極的だから」(四三・八%)の割合が高かった。

留学生を「採用しなかった」と回答した企業に対し、採用しなかった理由(複数回答)を聞いたところ、「社内で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)」(四四・九%)、「外国人の採用自体に消極的だから」(四三・八%)の割合が高かった。

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」しているかを聞いたところ、「日本人社員と区別なく採用」が七七・六%と八割近くを占め、「日本人社員と別枠で採用」が一七・三%となっている。

図表4 留学生の今後の採用見通し (採用経験の有無別)



留学生を採用した理由(複数回答)を聞いたところ、図表3のとおり、「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)」が五二・二%とトップにあり、「職務上、外国語の使用が必要のため」が三八・八%、「事業の国際化に資するため」が三二・四%で、「日本では高度な人材が集まらないため」と回答した企業は五・四%にとどまっています。

(5) 留学生を採用した理由  
留学生を採用した理由(複数回答)を聞いたところ、図表3のとおり、「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)」が五二・二%とトップにあり、「職務上、外国語の使用が必要のため」が三八・八%、「事業の国際化に資するため」が三二・四%で、「日本では高度な人材が集まらないため」と回答した企業は五・四%にとどまっています。

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(複数回答)を尋ねると、「特に変化はない」が四五・八%と最も回答割合が高かったが、それ以外では「職場が活性化した」(二六・〇%)がもつとも回答割合が高く、「社員が国際的視野を持つようになった」(二四・七%)がこれに続く。

(6) 留学生採用の効果  
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(複数回答)を尋ねると、「特に変化はない」が四五・八%と最も回答割合が高かったが、それ以外では「職場が活性化した」(二六・〇%)がもつとも回答割合が高く、「社員が国際的視野を持つようになった」(二四・七%)がこれに続く。

(7) 留学生の今後の採用見通し  
今後、留学生を採用することがあると思うか否かを聞いたところ(図表4)、過去三年間で留学生を採用した企業では「あると思う」が七九・五%と八割近くに達したが、採用しなかった企業では「ないと思う」が七七・七%を占めた。

[注]  
1. 本調査における外国人留学生の定義は以下のとおりである。外国から日本国内の、短期大学・高等専門学校、あるいは四年制大学・大学院、に留学し、卒業・修了した外国人(調査対象企業に新卒で採用されたか、中途で採用されたかは問わない)。しかも、本調査で対象としたのは、正社員あるいは契約社員であり、パート・アルバイト社員や、直接の雇用関係にない派遣・請負社員は含まれない。  
2. 調査結果の最終とりまとめは今年度中の刊行を予定。