

過去3年間で

留学生を採用した企業は約1割

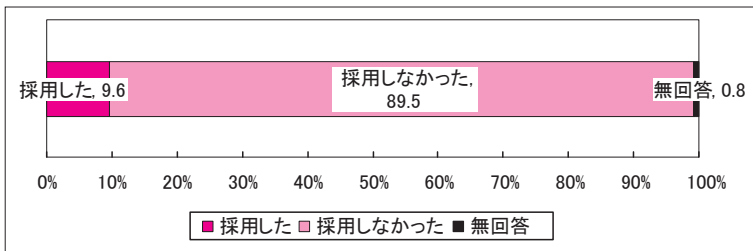
採用企業の8割がこれからも採用を予定

JILPT「外国人留学生の採用に関する調査」

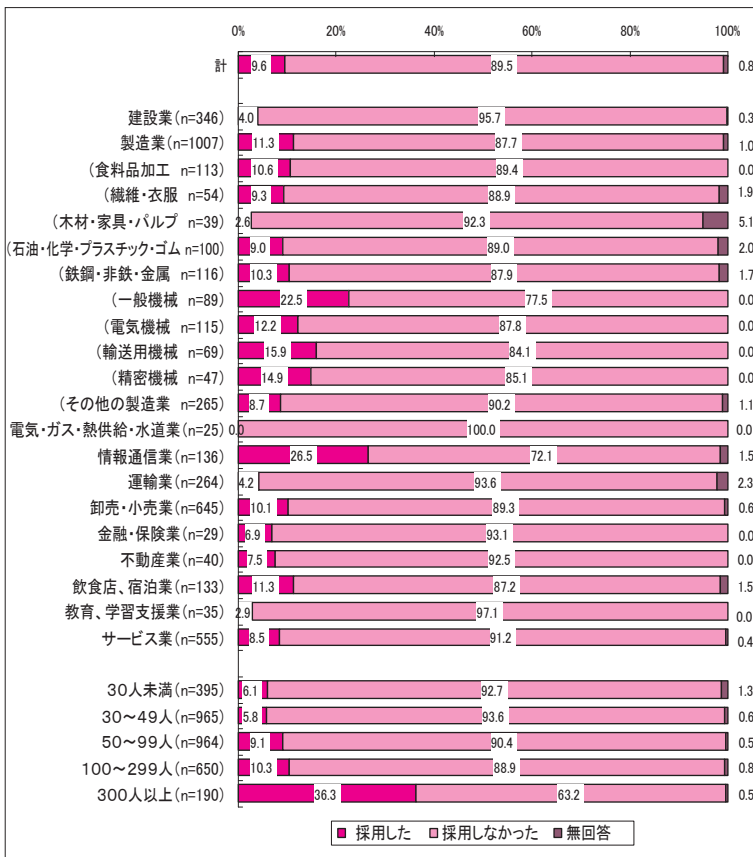
近年、政府、企業ともに、激化するグローバル競争などを背景として、外国人留学生を専門的な知識・技能を持つ高度人材と位置づけ、生き残るために、積極的に取り込んでいかなければならない人材として注目しはじめている。日本の大学や大学院等で学ぶ外国人留学生は年々増加しており、二〇〇七年の留学生数は一万八四九八人と一〇年前（一九九七年）の五万一〇四七人（日本学生支援機構調べ）から倍増している。政府のアジア・ゲートウ



図表1 過去3年間で留学生の採用の (n=3244)



産業別・企業規模別にみた過去3年間で留学生の採用の有無 (n=3244)



エイ戦略会議は昨年、その最終報告で留学生政策を最重要項目の一つとして掲げ、産官学の連携によるプログラム開発やインターシップの充実などの「新たな留学生戦略策定に向けた基本方針」を打ち出している。しかし、実

際には、留学生の国内での就職は思うように進んでいないのが現状だ。労働政策研究・研修機構では、こうした現状を踏まえ、留学生の国内就職の実態や就職が進まない原因を、企業の意識や雇用管理のあり方などから探

るため、従業員三〇人以上の民間企業一万五〇〇社を対象にアンケート調査を実施し、三三四社から得た回答をとりまとめた（有効回収率二一・六％、調査期間は二〇〇七年一月五日（二三日））。以下、調査結果を紹介する（昨年のBLT八月号「企業における外国人留学生の活用」で、中間段階の集計概要を紹介している）。

調査結果によると、過去三年間で実際に外国人留学生を採用した企業は約一割に過ぎなかったが、採用した企業では積極的な評価が大多数で、約八割が今後も採用を続けたいと回答している。一方、採用しなかった企業では、相対的に留学生をネガティブなイメー

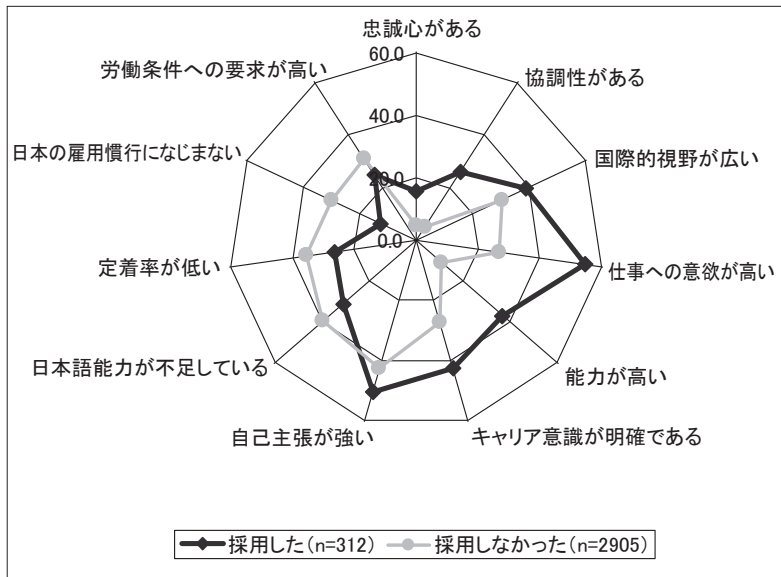
ジで捉えており、今後の採用も八割近くが「ないと思う」としている。実際に採用して留学生の実像を理解している企業が、今後も積極的に活用したいと考えていることは、この問題を解くうえで重要なヒントとなりそうだ。企業にとつては、先例のない最初の一步を踏み出すハードルは非常に高く、どの段階で「案ずるより産むが易し」と思えるかが、留学生採用に対する取り組みを大きく左右するといえそうだ。過去三年間に外国人留学生を正社員または契約社員として採用したかを尋ねたところ、「採用した」とする企業が九・六％とほぼ一割で、「採用しなかった」が八九・五％を占めた（以下、採用については過去三年間）。

業種別に「採用した」割合をみると、情報通信業と一般機械の製造業が「採用した」とする割合が二〇％を超えており（情報通信業二・六・五％、一般機械二・二・五％）、このほかの製造業でも、食料品加工（一〇・六％）、鉄鋼・非鉄・金属（一〇・三％）、電気機械（二・二・二％）、輸送用機械（一・五・九％）、精密機械（一・四・九％）で「採用した」とする割合が一〇％を超えている。

正社員規模別にみると、三〇人以上五〇人未満で五・八％、五〇人以上一〇〇人未満で九・一％、一〇〇人以上三〇〇人未満が一〇・三％となっており、規模が大きくなるほど「採用した」とする割合が高くなっており、三〇〇人以上では三六・三％と、三社に一つの割合で留学生の採用経験があった（図表1）。

外国人留学生の属性や留学生を雇う

図表2 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）



ことに対して、各企業がどのようなイメージを持っているかを尋ねた。具体的なイメージ項目をあげ、それぞれについて、「そう思う」「どちらでもない」「そう思わない」の三段階で回答してもらった。それによると、「そう思う」との割合がもっとも高かったイメージは「自己主張が強い」（四二・六％）で、次いで「日本語能力が不足している」（三八・四％）、「定着率が低い」（三四・四％）、「国際的視野が広い」（三〇・八％）となっている。一方、「そう思わない」の割合がもっとも高かったイメージは、「忠誠心がある」（二九・四％）で、次

いで「協調性がある」（一九・八％）、「日本語能力が不足している」（二二・三％）となっている。この結果について、外国人留学生を「採用した」企業と「採用しなかった」企業とを比較してみよう。図表2は、留学生を「採用した」企業と「採用しなかった」企業別に、各イメージに対する「そう思う」の回答割合をみたもので、これをみると、全体的な傾向として、プラスととれるイメージ項目については、「採用した」企業の方が「採用しなかった」企業より「そう思う」の割合が高いことが分かる（図表2の右半分側）。一方、マイナスととれるイ

メージ項目については、「採用しなかった」企業の方が「採用した」企業より総じて「そう思う」の割合が高い（同左半分側）。イメージ項目ごとにみていくと、「仕事への意欲が高い」、「能力が高い」、「協調性がある」では、「採用した」企業で「そう思う」の割合が比較的高く、「採用しなかった」企業での割合に比べて大きな開きが出た。具体的には、「仕事への意欲が高い」では「採用した」企業と「採用しな

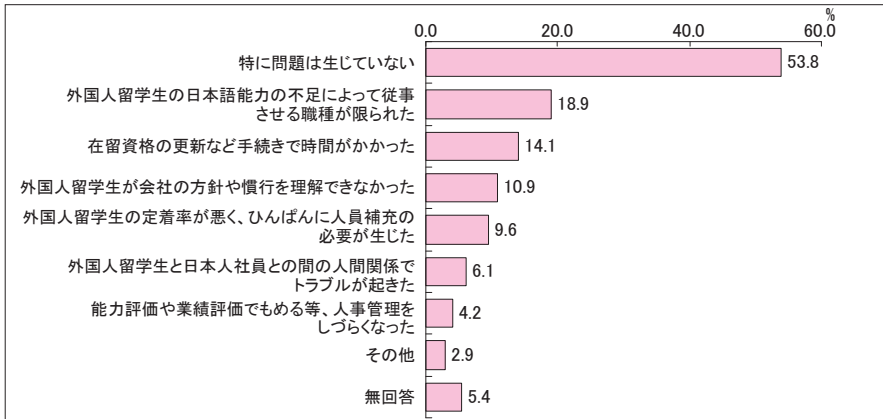
かった」企業との差が二七・一ポイント（「採用した」五四・二％マイナス「採用しなかった」二七・一％）、「能力が高い」は二五・九ポイント（同三六・五％マイナス同〇・六％）、「協調性がある」は二〇・八ポイント（同二六・〇％マイナス同五・二％）と、その差がとくに大きい。

また、「採用しなかった」企業で「そう思う」の割合が高かったイメージ項目は、日本語能力が不足している「定着率が低い」「日本の雇用慣行になじまない」「労働条件への要求が高い」——などであった。とくに「日本の雇用慣行になじまない」については「採用しなかった」企業と「採用した」企業との割合の開きが七一・〇ポイントと大きくなっている。

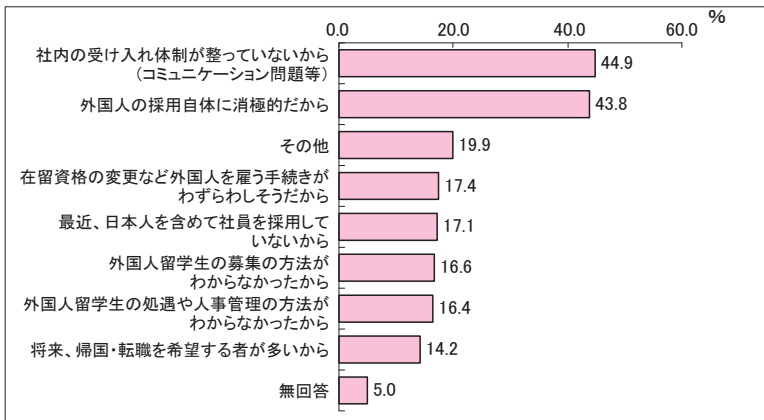
「採用した」企業が経験を踏まえて回答しているのに対して、「採用しなかった」企業の答えは留学生に対する漠然としたイメージに近いことを考えると、採用企業の実像に近いといえそうだ。「採用しなかった」企業は、このように留学生に対するマイナスのイメージが強いので、採用を不安視するが、実際に採用した企業に、採用したために職場で生じたこと（複数回答）を尋ねたところ、「特に問題は生じていない」とする企業が五三・八％と半数以上に達している（図表3）。

では、留学生を「採用しなかった」企業は、具体的にはどのような理由から留学生を採用しなかったのだろうか。採用しなかったと回答した企業に対し、理由を尋ねたところ（複数回答）、「社内

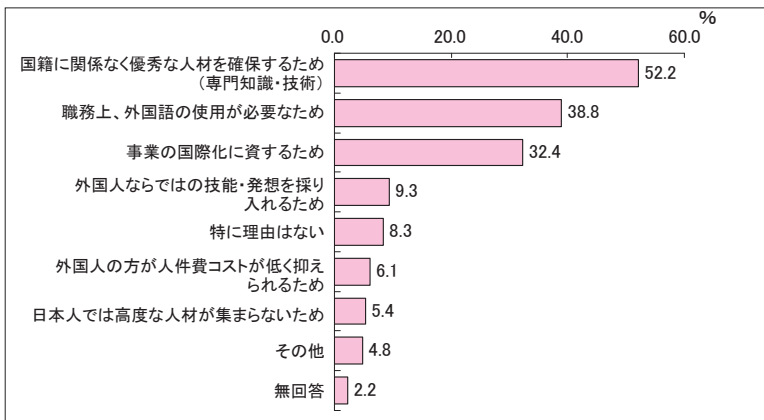
図表3 留学生採用によって職場で生じたこと（複数回答 n=312）



図表4 留学生を採用しなかった理由（複数回答 n=2905）



図表5 外国人留学生を採用した理由（複数回答 n=312）



（コミュニケーションの問題等）」が四四・九%ともっとも多くあり、「外国人の採用自体に消極的だから」が四三・八%と僅差で続いた（図表4）。

一方、「採用した」企業が外国人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）」が五一・二%ともっとも多く、次いで「職務上、外国語の使用が必要のため」三八・八%、「事業の国際化に資するため」三二・四%、「外

国人ならではの技能・発想を採り入れるため」九・三%——の順となっている（図表5）。

また、外国人留学生を採用したこと、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」が四五・八%でもっとも多く、「職場が活性化した」が二六・〇%、「社員が国際的視野を持つようになった」が二四・七%、「外国人留学生の母国語の勉強を社員がするようにになった」が一〇・九%などとなっている。

留学生の採用経路については（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」が三六・二%ともっとも多く割合が高く、次いで「大学・指導教授の紹介」（二七・九%）、「社員、親会社、取引先の紹介」（二七・六%）、「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」（一八・六%）——などの順となっている。

採用枠について、外国人留学生を日本人社員と別枠で採用したかどうかを尋ねたところ、「日本人社員と区別なく採用」が七七・六%と八割近くを占め、「日本人社員と別枠で採用」が一七・三%、「その他」が一・〇%であった。この結果は、正社員規模別にみても違



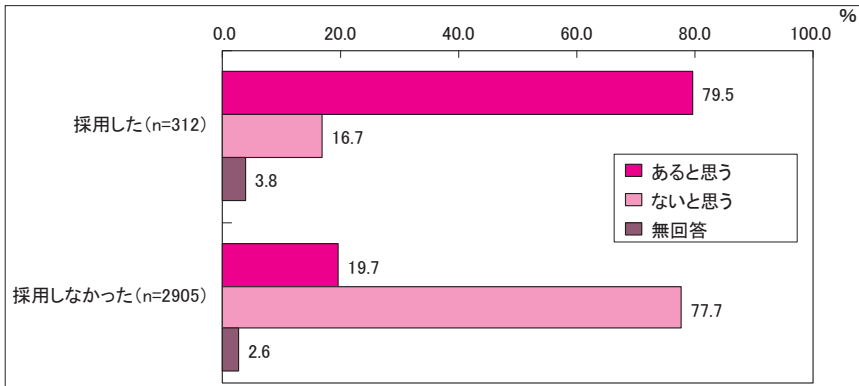
いはあまりみられなかった。

人事労務管理については、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——の六項目に分けて尋ねたところ、六項目すべてで「日本人社員と全く同様の扱い」が半数以上を占めた。

採用された外国人留学生のうち、現在、もっとも高い職位にある人の職位を尋ねたところ、「一般職員クラス」が四八・七%ともっとも多く、次いで「課長クラス」（九・六%）、「主任・係長クラス」（九・〇%）などの順となっている。正社員規模別にみると、三〇〇人以上では「課長クラス」をあげる企業が二割（二一・七%）に達する。

今後、外国人留学生を採用することがあるか否かについては、留学生を「採用した」企業では「あると思う」が七九・五%で、「ないと思う」が一六・七%となっている。一方、「採用

図表6 留学生の今後の採用見通し（留学生の採用の有無別）



しなかった」企業では「あると思う」は一九・七％と二割弱にとどまり、「ないと思う」(七七・七％)が八割近くに達している(図表6)。「採用した」企業では留学生を積極的に評価して、今後の採用についても前向きな姿勢を示していることがわかる。

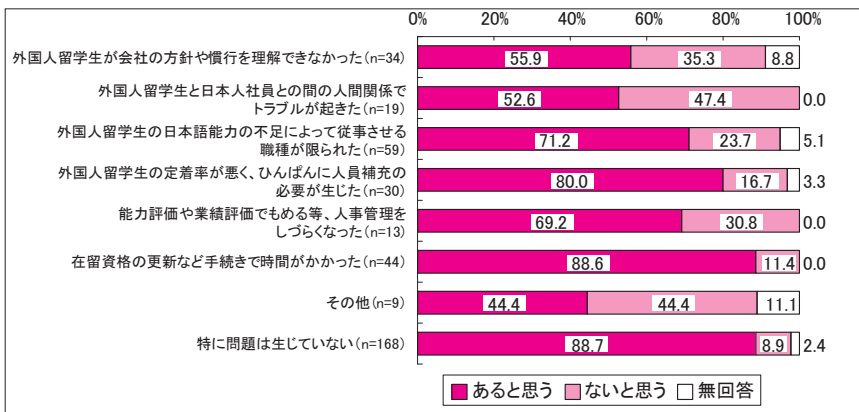
今後の留学生の採用見込みを正社員規模別にみると、採用が「あると思う」とした企業は、三〇人以上五〇人未満で七三・二％、五〇人以上一〇〇人未満で八一・八％、一〇〇人以上三〇〇人未満が七九・一％、三〇〇人以上が



八四・一％となっており、規模による差異はほとんどない。過去三年間の実際の採用では、「採用した」中小企業(三〇〇人未満)は五〇・〇％に止まっているが、今後の採用見込みでは規模に関係なく中小企業でも七〇・八〇％が「あると思う」と回答しているのが目を引く。中小企業の多くは、実際には採用に踏み切れないまでも、留学生の採用について関心が高いことがわかる。

留学生を採用した企業で生じた職場のトラブル別に、今後の留学生の採用見込みをみると、「外国人留学生と日本人社員との間の人間関係でトラブルが起きた」と回答した企業でも、五二・六％と半数以上が今後の採用が「あると思う」としており、「在留資格の更新など手続きで時間がかかった」や「外国人留学生の定着率が悪く、ひんぱんに人員補充の必要が生じた」「外国人留学生の日本語能力の不足によって従事させる職種が限られた」企業では、七割以

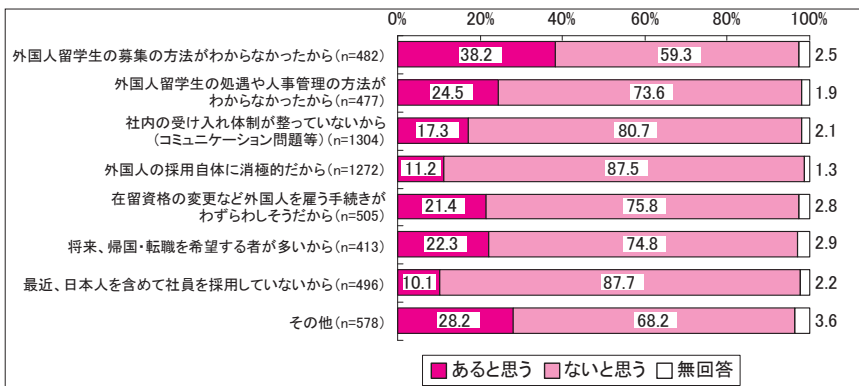
図表7 留学生採用によって職場で生じたこと別にみた今後の留学生の採用見込みの有無



上(それぞれ八八・六％、八〇・〇％、七一・二％)が今後の採用について「あると思う」と回答している(図表7)。

また、外国人留学生を採用しなかった企業の理由別に、今後の外国人留学生の採用見込みをみると、「外国人留学生の募集の方法がわからなかったから」を理由にあげた企業では、四割近く(三八・二％)が今後の採用が「あると思う」と回答している。これは裏を返せば、募集の方法がわかっていれば留学生を採用する企業は今以上に増える可能性があるということだろう。

図表8 留学生を採用しなかった理由別にみた今後の採用見込み



「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」の割合は一一・二％にとどまり、今後の採用についても消極的な姿勢であることがうかがえる結果となっている(図表8)。

(主任調査員・郡司正人)