

企業と外国人留学生を結び付ける  
「出会いと理解」推進事業

外国人採用に関するアンケート調査  
報告書

平成 25 年 6 月

特定非営利活動法人 人材育成センター

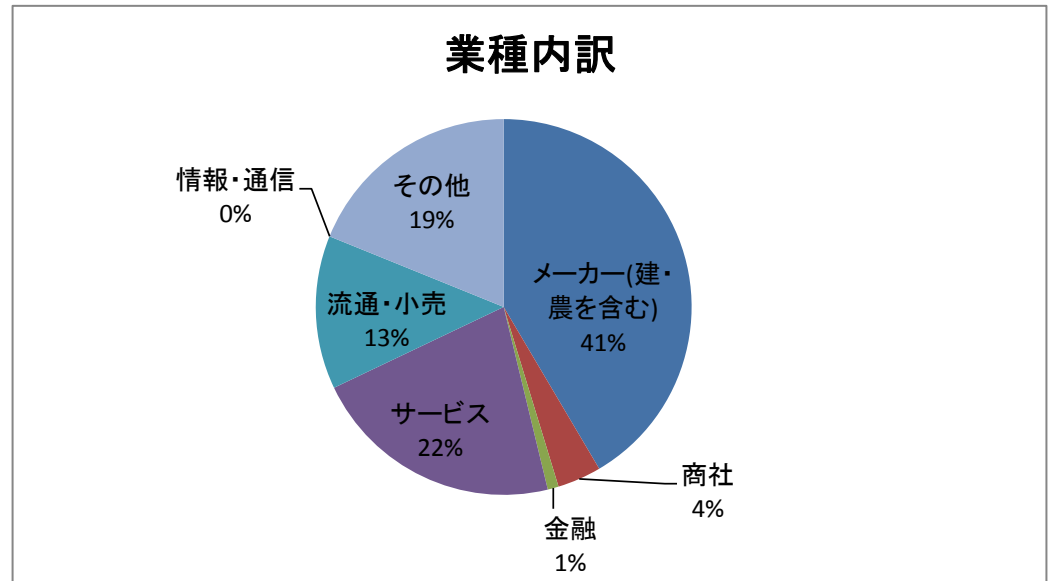
# 1. アンケート調査結果

調査結果から、外国人を採用したことがある企業は回答企業の約半数の52社であるが、そのうち約30%の18社が外国人留学生を採用したことがあると回答している。以下にアンケート結果を示す。

## ① 業種は何ですか。

メーカー(建・農を含む)	44
商社	4
金融	1
サービス	23
流通・小売	14
情報・通信	0
その他	20

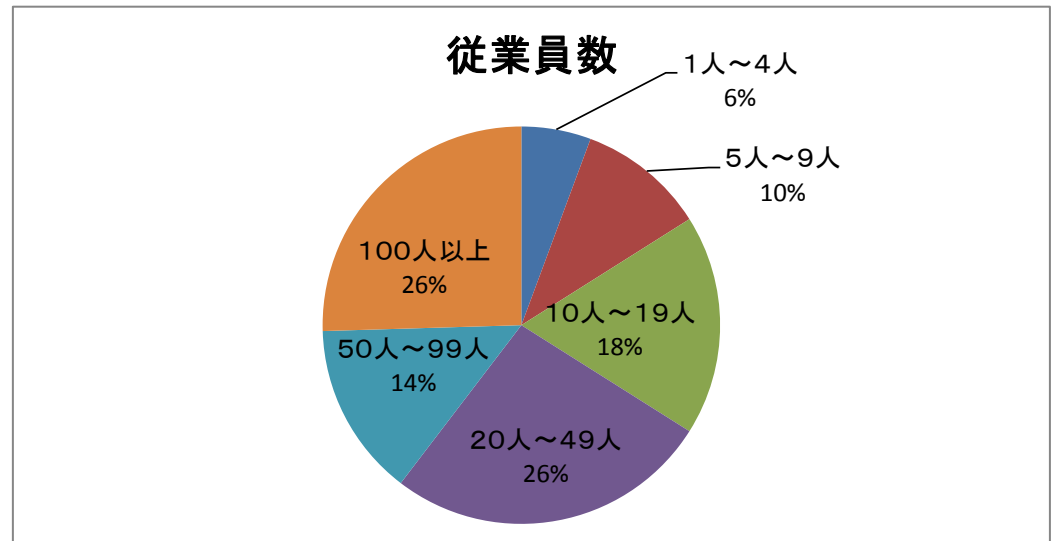
メーカー、サービス、流通・小売りの順に多く、3業種で80%を占める。



## ② 従業員数について、お答えください。

1人~4人	6
5人~9人	11
10人~19人	19
20人~49人	28
50人~99人	15
100人以上	27

100人以上の事務所が、26%、50~99人が、14%、20~49人が26%となっている。

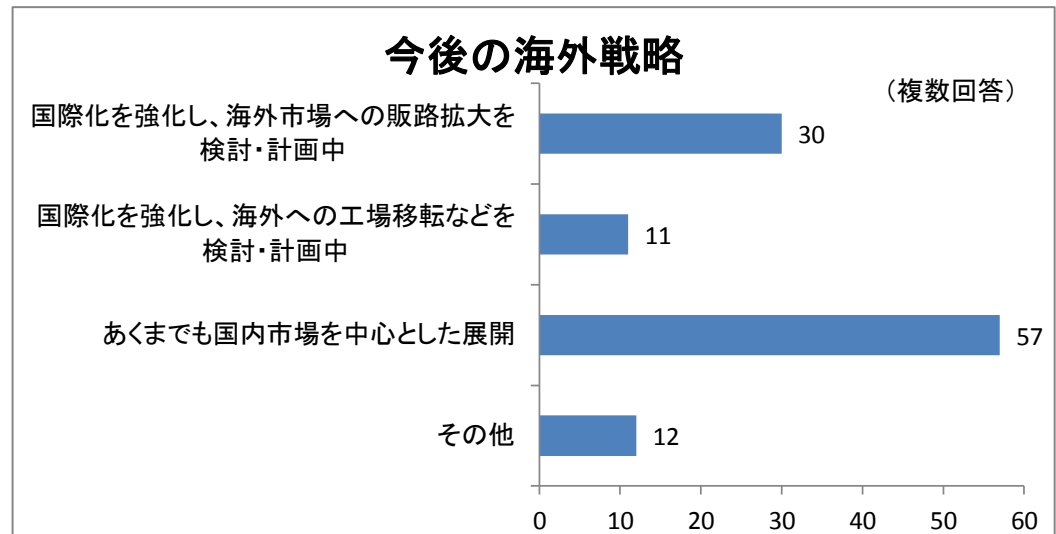


## ③ 今後の海外経営戦略について、お答えください。

国際化を強化し、海外市場への販路拡大を検討・計画中	30
国際化を強化し、海外への工場移転などを検討・計画中	11
あくまでも国内市場を中心とした展開	57
その他	12

(複数回答)

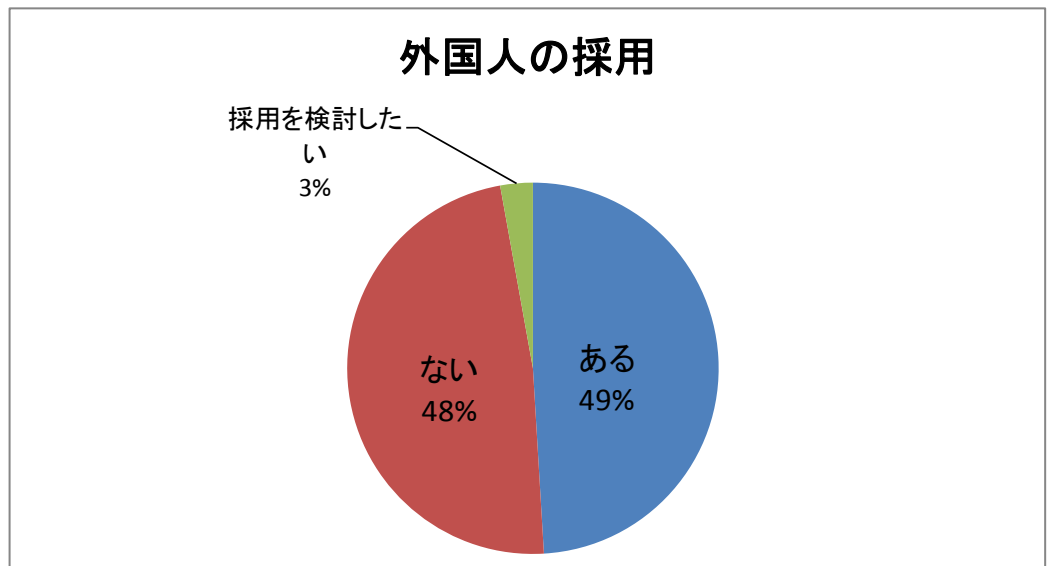
海外への販路拡大が30件、海外への工場移転が11件となる。



④ 外国人を採用したことありますか。

ある	52
ない	51
採用を検討したい	3

外国人を採用したことがある企業とない企業は半々となっている。また採用を検討したい企業は3%である。

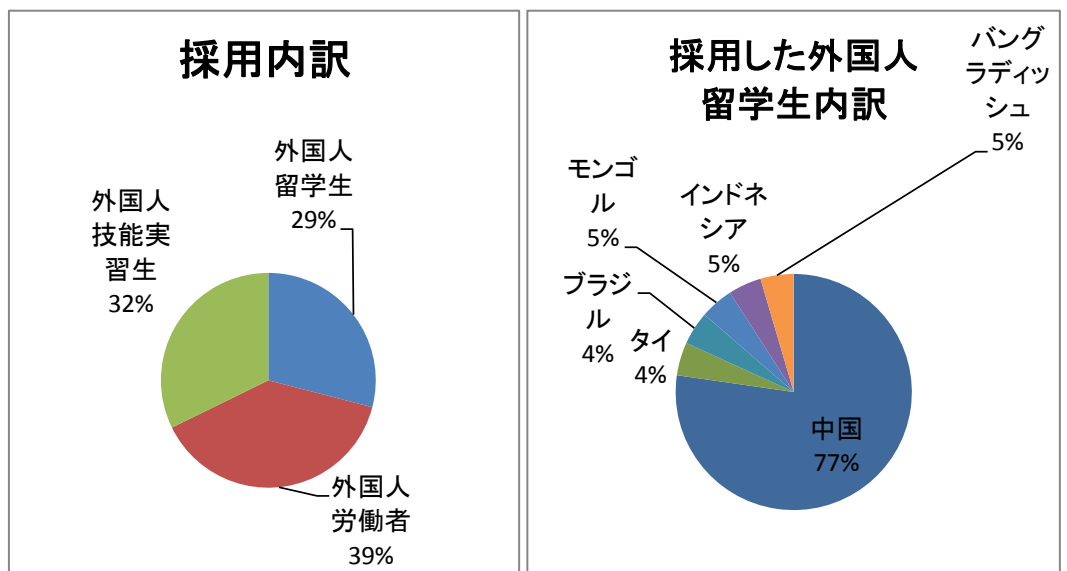


<採用した外国人の内訳>

外国人留学生	18
外国人労働者	24
外国人技能実習生	20

外国人を採用したことが、ある企業のうち約3割が、外国人留学生、約4割が外国人労働者を、約3割が外国人技能実習生を採用している。

外国人留学生の内訳は中国人留学生が77%と大多数を占めるが、タイ、インドネシア等東南アジアからの留学生も含まれている。

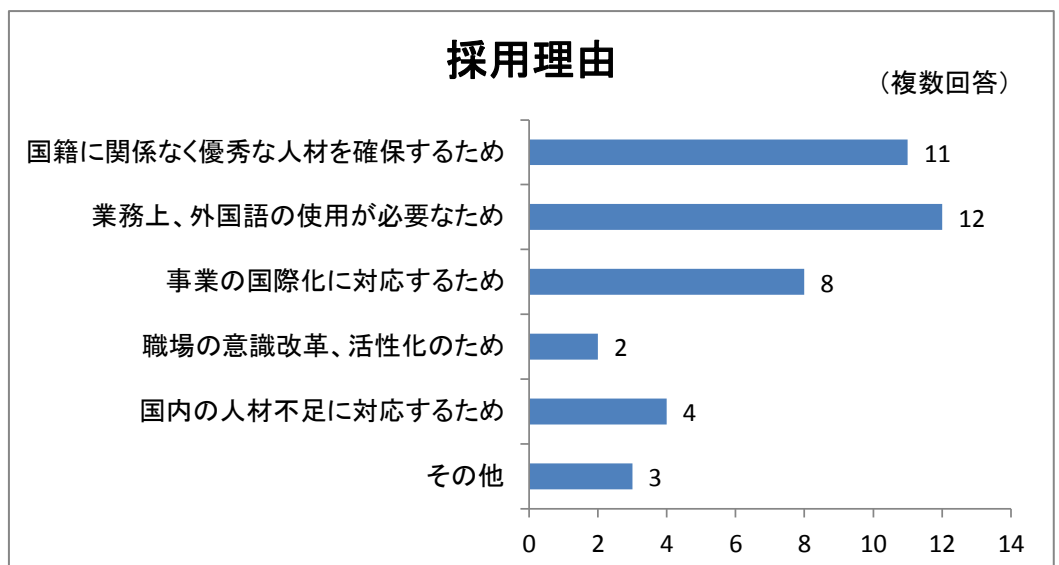


⑤ 外国人留学生を採用する理由は何ですか。

国籍に関係なく優秀な人材を確保するため	11
業務上、外国語の使用が必要なため	12
事業の国際化に対応するため	8
職場の意識改革、活性化のため	2
国内の人材不足に対応するため	4
その他	3

(複数回答)

採用理由は、業務上外国語が必要なため、トップで次に優秀な人材確保と国際化対応となっている。

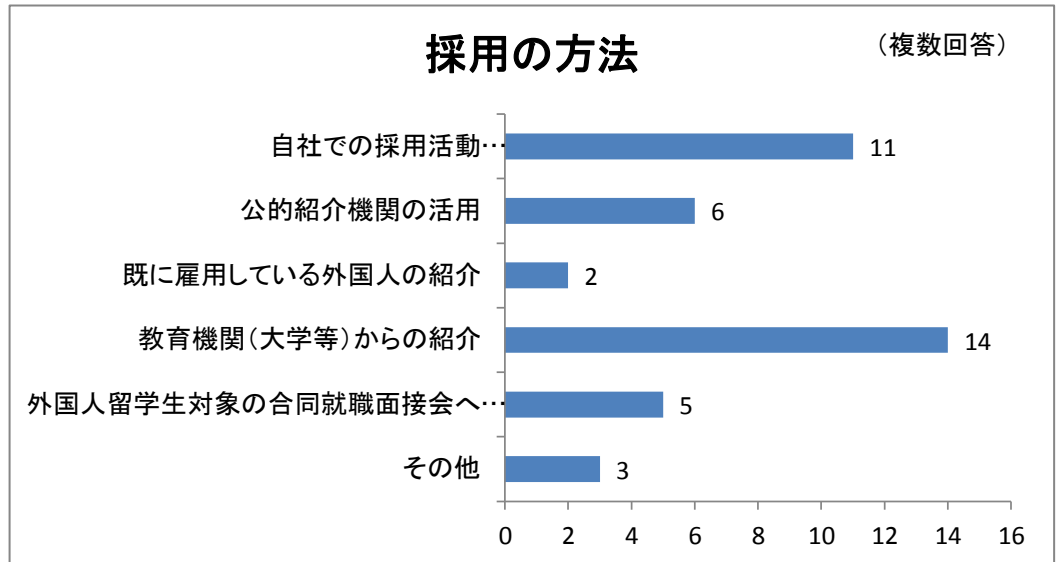


⑥ 外国人留学生の採用の仕方についてお答えください。

自社での採用活動 (新聞広告・Webサイト等)	11
公的紹介機関の活用	6
既に雇用している外国人の紹介	2
教育機関(大学等)からの紹介	14
外国人留学生対象の合同就職面接会への参加	5
その他	3

(複数回答)

採用方法は、自社での活動より、教育機関からの紹介が一番多い。

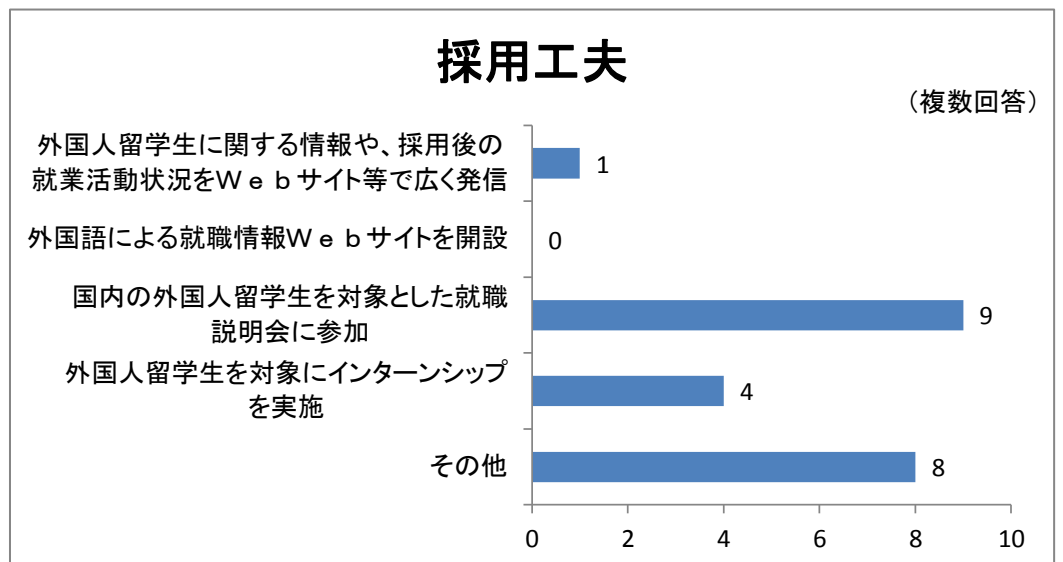


⑦ 外国人留学生の採用で工夫していることを教えてください。

外国人留学生に関する情報や、採用後の就業活動状況をWebサイト等で広く発信	1
外国語による就職情報Webサイトを開設	0
国内の外国人留学生を対象とした就職説明会に参加	9
外国人留学生を対象にインターンシップを実施	4
その他	8

(複数回答)

採用においては留学生を対象とした就職説明会や、インターンシップが有効と考えている。

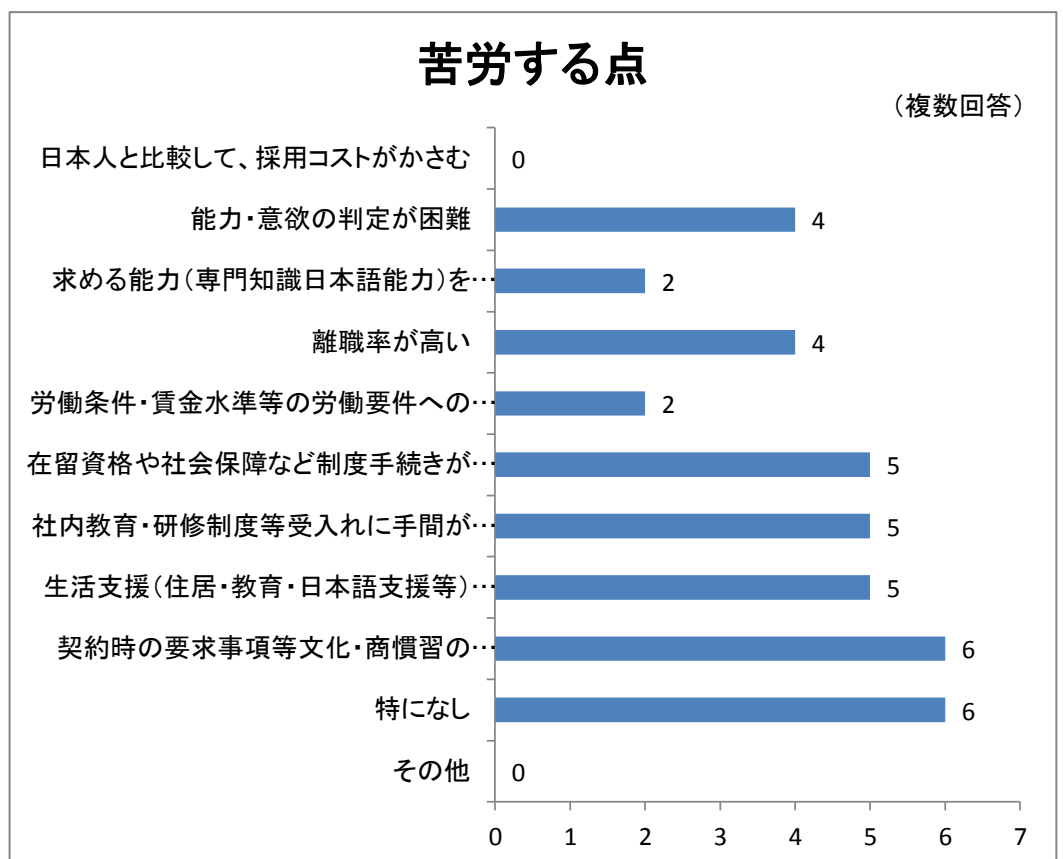


⑧ 外国人留学生の採用・雇用に関して、苦労されている点についてお答えください。

日本人と比較して、採用コストがかさむ	0
能力・意欲の判定が困難	4
求める能力(専門知識日本語能力)を保有する人材が少ない	2
離職率が高い	4
労働条件・賃金水準等の労働要件への高い要求	2
在留資格や社会保障など制度手続きが煩雑	5
社内教育・研修制度等受入れに手間がかかる	5
生活支援(住居・教育・日本語支援等)に手間がかかる	5
契約時の要求事項等文化・商慣習の相違	6
特になし	6
その他	0

(複数回答)

外国人留学生の雇用に関して、苦労している点は、様々であるが、能力の判断が難しいことと、手間がかかるという意見が多い。



⑨ 外国人留学生に期待する将来の役割は何ですか。

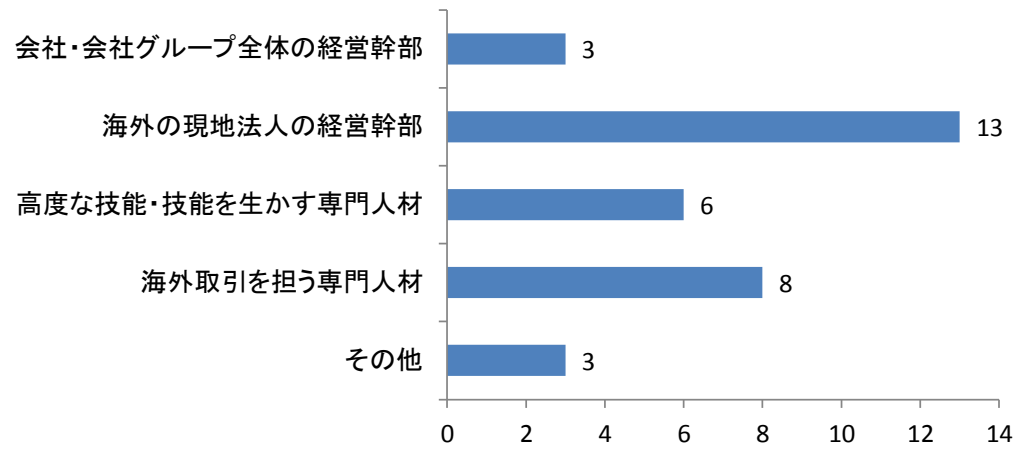
会社・会社グループ全体の経営幹部	3
海外の現地法人の経営幹部	13
高度な技能・技能を生かす専門人材	6
海外取引を担う専門人材	8
その他	3

(複数回答)

外国人留学生への将来の期待は、海外現地法人の幹部や、海外取引を担う人材になってほしいということである。

将来に期待する役割

(複数回答)

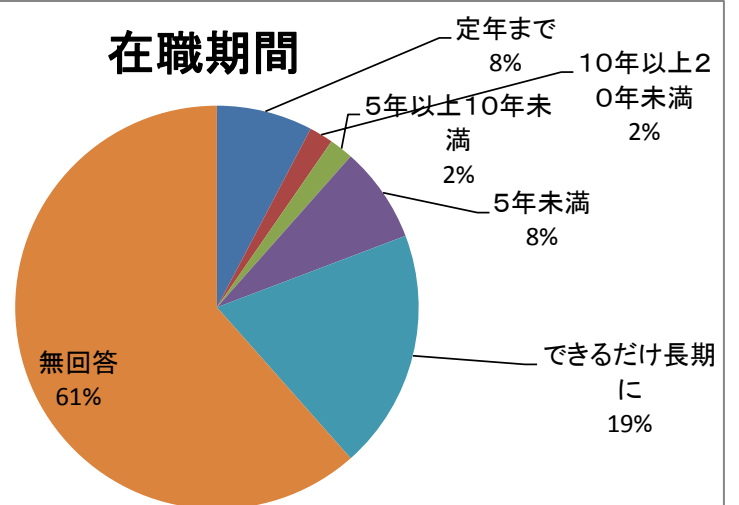


⑩ 外国人留学生に期待する在職期間はどれくらいですか。

定年まで	4
10年以上20年未満	1
5年以上10年未満	1
5年未満	4
できるだけ長めに	10
無回答	32

多くの企業が定年まであるいはできるだけ長く勤務してほしいと考えている。

在職期間



⑪ 外国人留学生を採用するにあたって、不安な点がありますか。

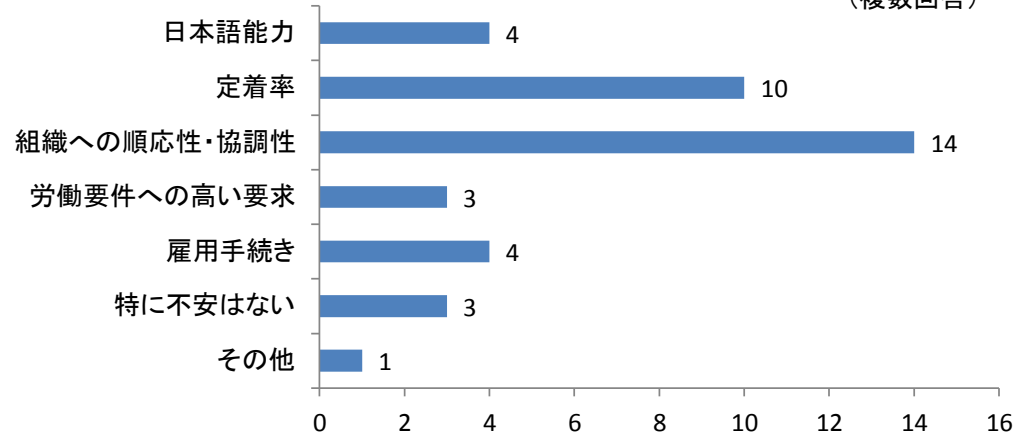
日本語能力	4
定着率	10
組織への順応性・協調性	14
労働要件への高い要求	3
雇用手続き	4
特に不安はない	3
その他	1

(複数回答)

採用にあたっての不安は、組織への順応性、協調性がトップで、次に定着率となっている。

不安な点

(複数回答)

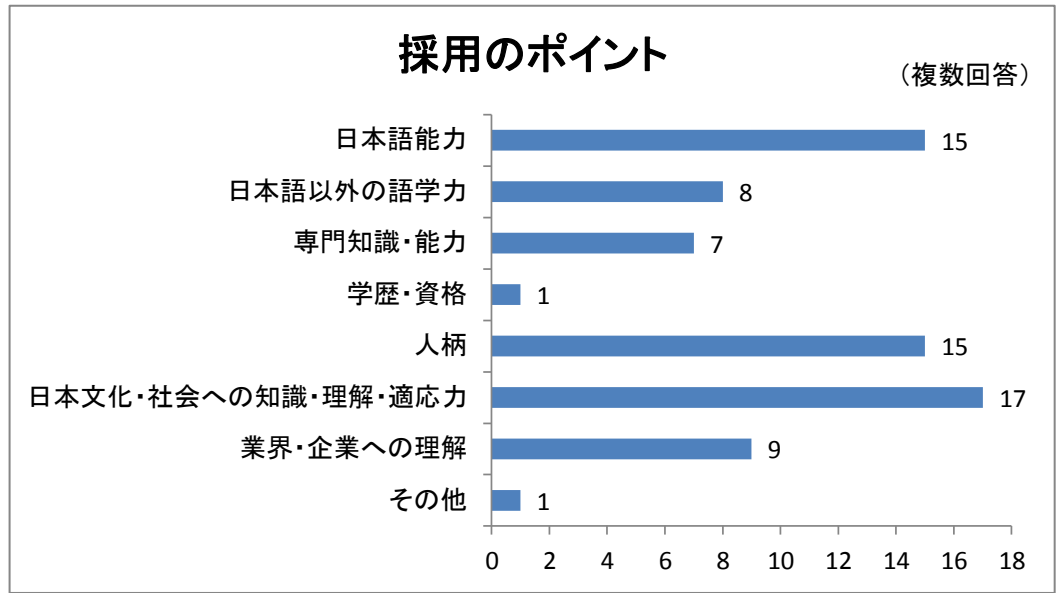


⑫ 外国人留学生の採用の際のポイントは何ですか。

日本語能力	15
日本語以外の語学力	8
専門知識・能力	7
学歴・資格	1
人柄	15
日本文化・社会への知識・理解・適応力	17
業界・企業への理解	9
その他	1

(複数回答)

採用のポイントは、日本文化・社会への適応力がトップで、日本語能力、人柄が続いている。

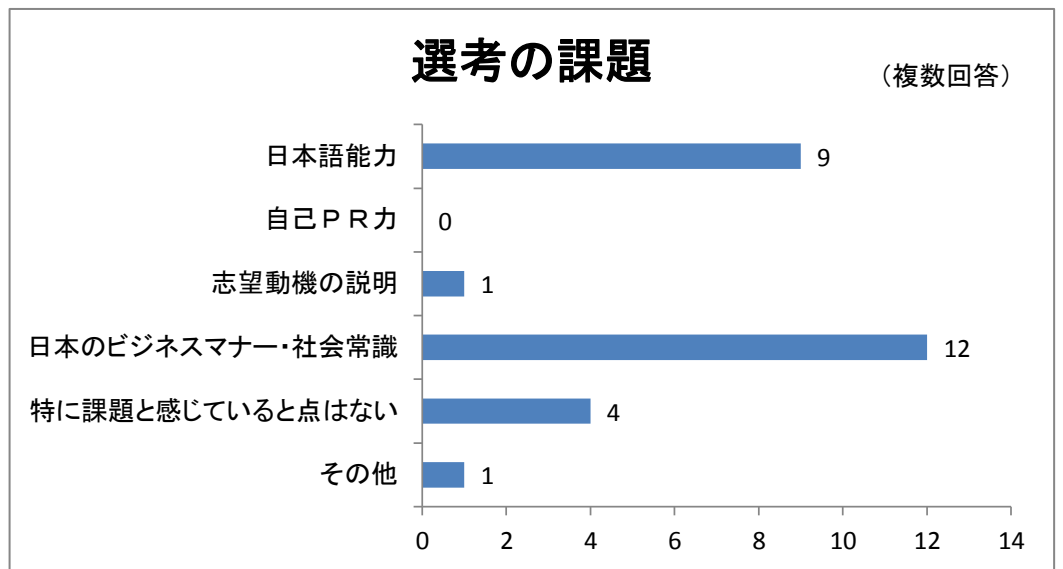


⑬ 選考において、外国人留学生について日本人学生と比較して課題であると感じる点は何ですか。

日本語能力	9
自己PR力	0
志望動機の説明	1
日本のビジネスマナー・社会常識	12
特に課題と感じている点はない	4
その他	1

(複数回答)

選考における、社会常識、次に日本語能力が乏しいとなって課題は、日本でのビジネスマナーである。

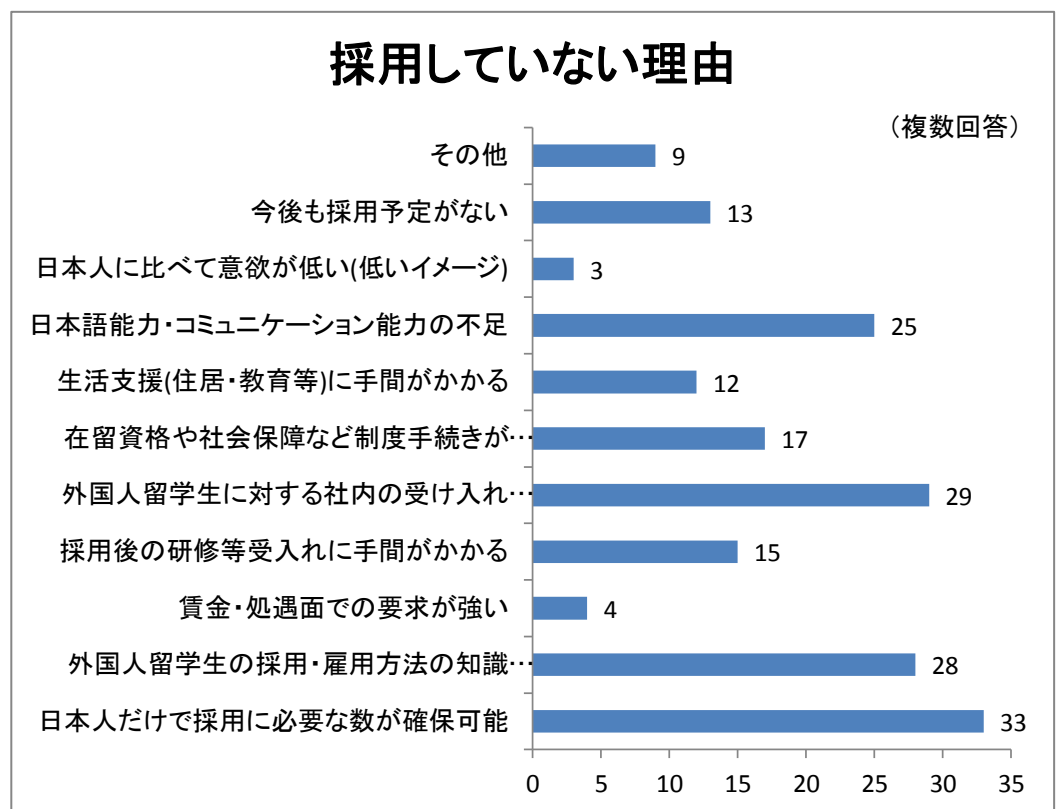


⑭ 外国人留学生を採用していない理由をお教えてください。

日本人だけで採用に必要な数が確保可能	33
外国人留学生の採用・雇用方法の知識不足	28
賃金・処遇面での要求が強い	4
採用後の研修等受入れに手間がかかる	15
外国人留学生に対する社内の受け入れ体制が未整備	29
在留資格や社会保障など制度手続きが煩雑	17
生活支援(住居・教育等)に手間がかかる	12
日本語能力・コミュニケーション能力の不足	25
日本人に比べて意欲が低い(低いイメージ)	3
今後も採用予定がない	13
その他	9

(複数回答)

外国人留学生を採用しない理由は、日本人だけで十分可能であるという以外に、外国人雇用の知識不足、受け入れ体制や、コミュニケーション不足等が多い。



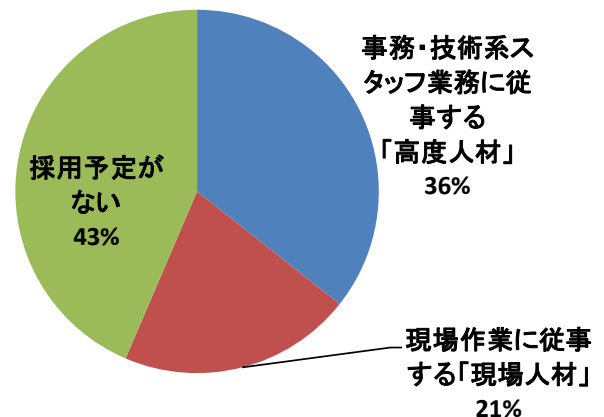
## その他

〈1〉 貴社では、今後どのような外国人人材を採用したいですか。

事務・技術系スタッフ業務に従事する「高度人材」	36
現場作業に従事する「現場人材」	21
採用予定がない	44

外国人の採用にあたっては、事務・技術スタッフとしての「高度人材」を一番求めている。

### 今後採用したい外国人人材



〈2〉 外国人人材の採用について自由なご意見をお聞かせください。

- ・グローバル化が進む中、弊社グループも海外現地法人の拡大、体制強化が課題であるので。
- ・海外での採用、教育体制の整備など研究・検討していきたいので情報展開等ご助力いただきたい。
- ・人格的に”日本人の心の豊かさ、もてなしの心”などトップなどトップがこだわりがこだわりがある為、なかなか目にかなう人材が見当たらない。
- ・サービス業(ホテル業)のため国内客が中心の運営の為、接客やコミュニケーション面で採用は難しいと思われる。
- ・問4について 外国人留学生=新卒 外国人労働者=転職 と理解しましたが、よろしかったでしょうか？
- ・当社は、中国ならびにタイに子会社があります。現地採用も含め当社に感心のある方はいつでも面談いたします。(ホームページも有ります。)
- ・将来、現地法人の幹部として働ける人 〈1〉の補足として 今後、海外展開を進めていく上では、必要となると思います。
- ・中国関連会社(子会社)が中国人を採用。国内では2名営業部に中国人スタッフを採用。中国関連会社と仕入会社が中国にあるので、中国以外にも販売を考えたい。
- ・連携大学院の研究者として受け入れていますので、本アンケートの趣旨と少し異なるかもしれません。
- ・タイ国にて生産抛長を有しており、日本で採用、数年間指導後、現地のリーダー(管理者)として活用を考えたい。
- ・海外進出に当り、現地の人材を管理しながら、日本語の話せる管理スタッフを養成し、現地の会社のスムーズな運営、管理に従事できる高度な人事材を確保したい。
- ・目先の待遇や給与等、条件が良ければ直ぐに退職してしまう。