

平成 24 年 度
経 済 産 業 省 委 託 事 業

平成 24 年度

アジア人財資金構想プロジェクトサポートセンター事業

「日本企業における高度外国人材の採用・活用に関する調査」

報告書

平成 24 年 1 月

株式会社 クオリティ・オブ・ライフ

目次

第1章 調査の目的と概要	3
1-1. 調査目的	3
1-2. 調査内容	3
1-3. 調査概要	3
第2章 結果・考察	7
2-1. 現在の高度外国人材の活用状況について	7
2-2. 今後の外国人留学生の採用について	8
2-3. 採用試験（日本語能力・筆記試験）	9
2-4. 企業における活用への取り組みについて	10
第3章 調査結果	11
3-1. 現在の高度外国人材の採用状況について	11
3-2. 今後の外国人留学生の採用について	20
3-3. 採用試験について（日本語能力・筆記試験）	27
3-4. 企業における活用への取り組みについて	32
付属資料 調査票	35

第1章 調査の目的と概要

1-1. 調査目的

近年、我が国の大学や大学院に留学する外国人が増加しており、(独)日本学生支援機構の調査によると2010年5月1日現在の留学生は141,774人となり過去最高を記録した。

また、日本で就職する外国人留学生の数は2009年には9,584人(法務省入国管理局)となっており、近年の景気悪化の影響を受けたものの、1999年には2,989人だったことを考えると10年間で3倍以上の増加となっている。このことは、経済のグローバル化の進展によって、国籍に関わらず多様な人材を活用していく目的から留学生を積極的に採用する日本企業が増えつつあることを示しているともいえる。しかしながら、依然として留学生を継続的に採用する企業はまだ多数を占めているとは言えないのが現状である。

このような状況下において、今回の調査は、高度外国人材の採用、活用の実態を調査分析し、アジア人財資金構想に参加している留学生のターゲット企業の検討や、管理法人の就職支援と自立化活動の指針作り等の参考として頂くことを目的として実施するものである。

1-2. 調査内容

(1) 基本情報

- ・所在地、資本金、年間売上、業種、従業員数、海外売上比率

(2) 現在の高度外国人材の活用状況について

- ・現在の雇用状況、過去5年間の採用実績、国籍、採用職種、採用課題、インターンシップ

(3) 今後の外国人留学生の採用について

- ・2013年4月入社採用予定、2014年4月入社採用予定、採用予定学籍、採用予定国籍、採用予定職種、採用エリア、採用手法

(4) 採用試験について(日本語能力・筆記試験)

- ・採用時に重視すること、日本語コミュニケーションレベル、英語コミュニケーションレベル
SPI試験の位置づけ

(5) 企業における留学生活用への取り組みについて

- ・活用の成果、受け入れのための取り組み、活用への課題、教育機関に求める留学生教育等

1-3. 調査概要

(1) 調査方法

Webにてアンケート回答サイトを構築し、企業8,587社にメールにて調査協力の配信にて実施
調査期間は、平成24年10月23日～平成24年11月16日

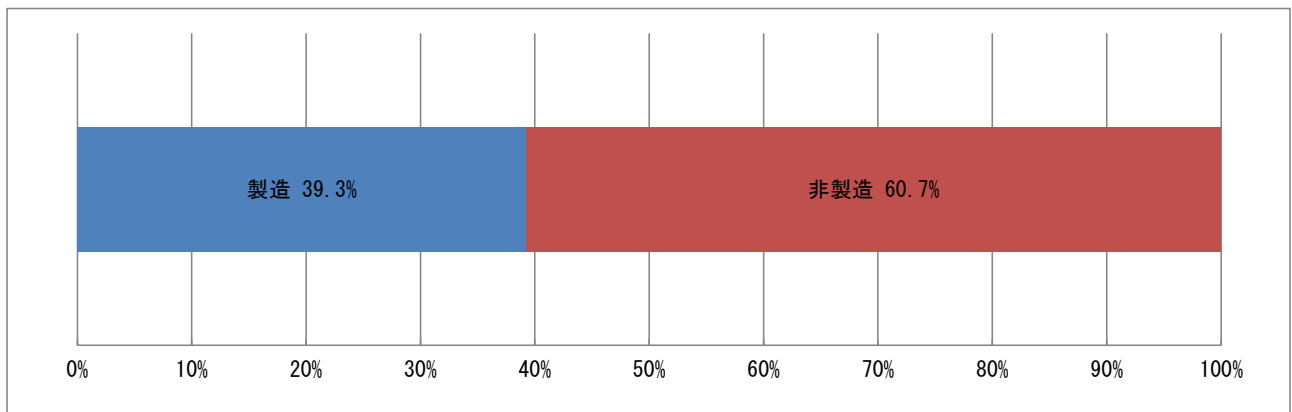
(2) 回収結果

送付件数8,587社 回収件数433社(回収率5.0%)

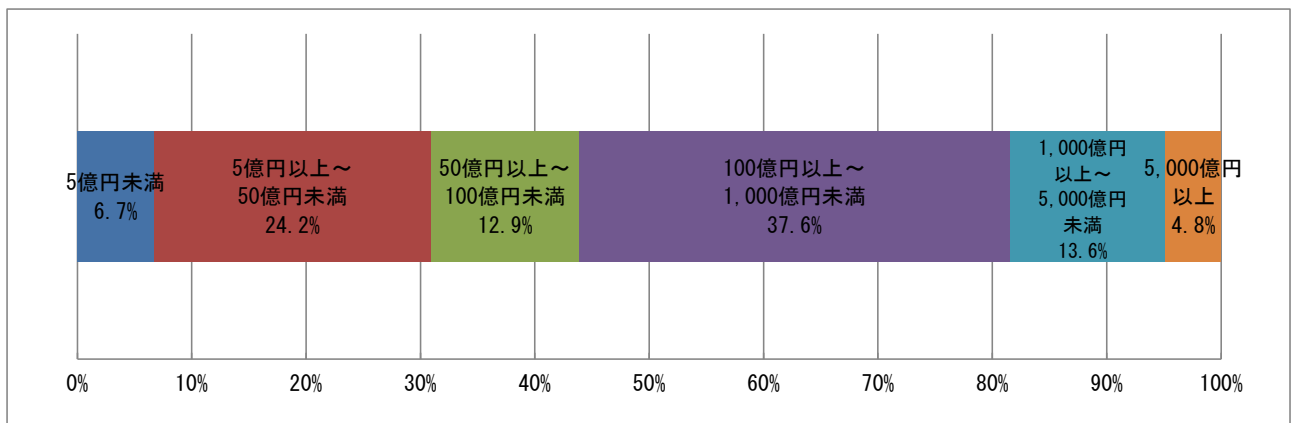
(3) 回答企業のプロフィール

【業種】

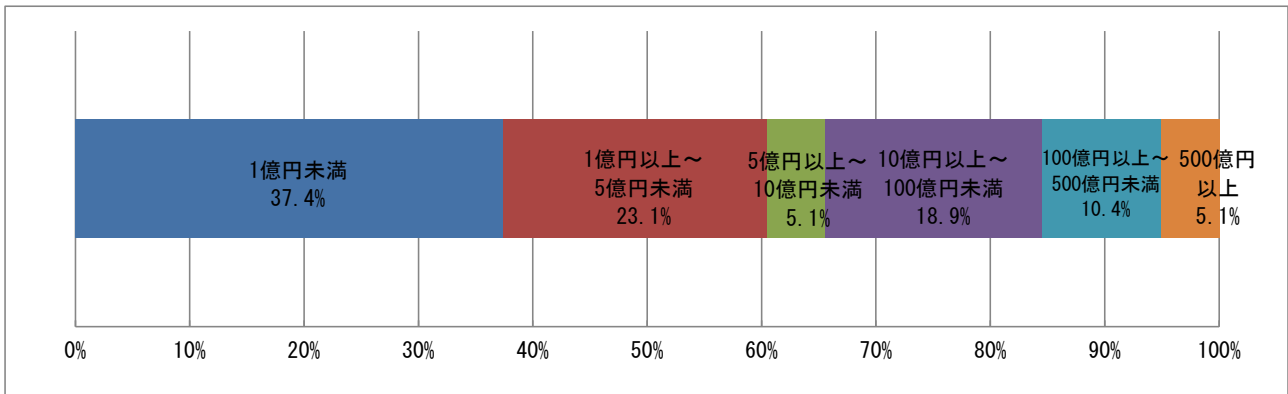
区分	CD	業種	度数	%	区分	CD	業種	度数	%
製造	1	農林・水産・鉱業	2	0.5	非製造	28	商社（専門）	44	10.2
	2	食品	15	3.5		29	百貨店・ストア・専門店	24	5.5
	3	バイオ	0	0.0		30	通信販売	0	0.0
	4	医薬品	3	0.7		31	銀行	7	1.6
	5	化粧品	2	0.5		32	証券	4	0.9
	6	繊維・アパレル・服飾	9	2.1		33	商品取引	0	0.0
	7	紙・パルプ	3	0.7		34	信販・クレジット・リース・消費者金融	1	0.2
	8	建設・設備・プラント	17	3.9		35	保険	5	1.2
	9	建築・土木・設計	7	1.6		36	その他金融	3	0.7
	10	住宅・インテリア	3	0.7		37	不動産	5	1.2
	11	化学	16	3.7		38	印刷	3	0.7
	12	石油・ゴム・ガラス・セメント・セラミック	6	1.4		39	フードサービス	11	2.5
	13	鉄鋼・金属製品・非鉄金属	12	2.8		40	マスコミ関連	8	1.8
	14	機械	14	3.2		41	情報サービス・インターネット関連	22	5.1
	15	電機	14	3.2		42	医療・福祉関連	15	3.5
	16	電子	2	0.5		43	教育	8	1.8
	17	家電	2	0.5		44	美容・理容	0	0.0
	18	精密機器	9	2.1		45	保安・警備・清掃	1	0.2
	19	医療機器	4	0.9		46	ビジネスコンサルタント・シンクタンク	0	0.0
	20	ナノテクノロジー	0	0.0		47	マーケティング・リサーチ・テレサービス	1	0.2
	21	輸送機器・自動車	21	4.8		48	ゲーム・アミューズメント・スポーツ施設	5	1.2
	22	その他メーカー	9	2.1		49	旅行・ホテル	7	1.6
非製造	23	電気・ガス・水道・エネルギー	1	0.2		50	人材サービス	5	1.2
	24	運輸・倉庫・輸送	5	1.2		51	その他サービス	24	5.5
	25	通信	4	0.9		52	公共団体・政府機関	6	1.4
	26	情報処理・ソフトウェア	32	7.4	合計			433	100.0
	27	商社（総合）	12	2.8					



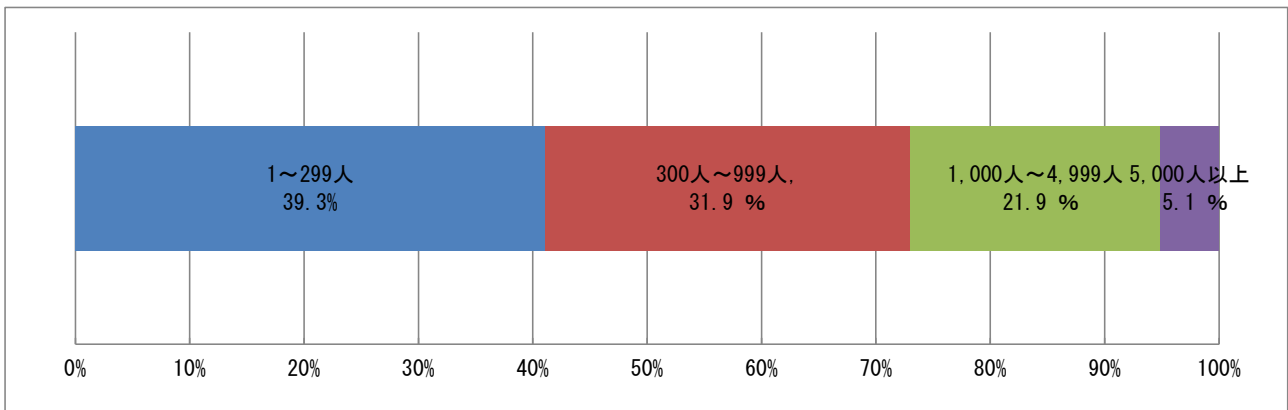
【資本金】



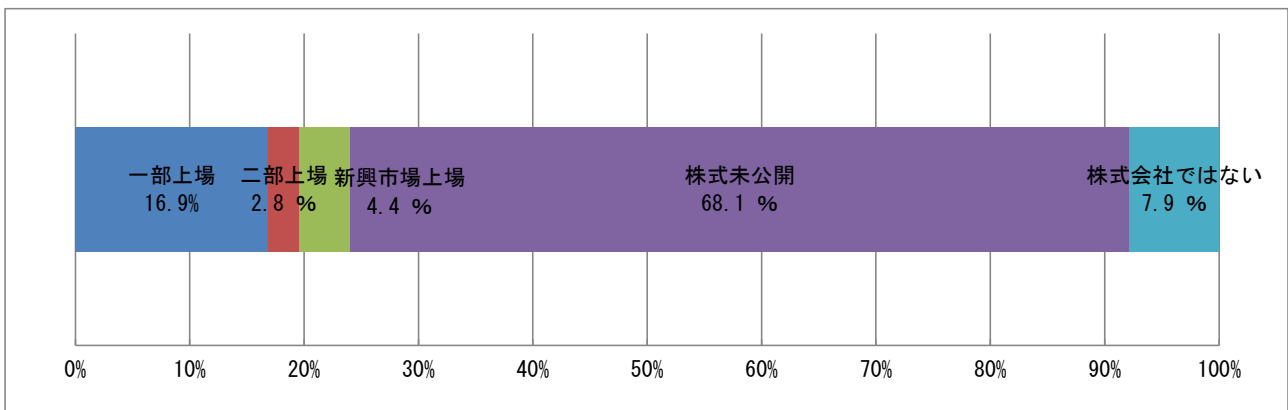
【年間売上高】



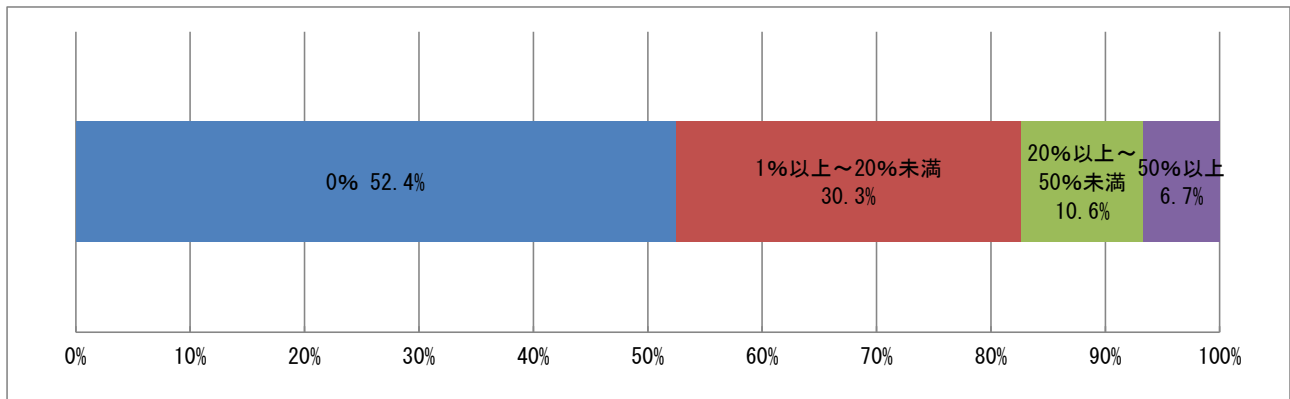
【従業員数】



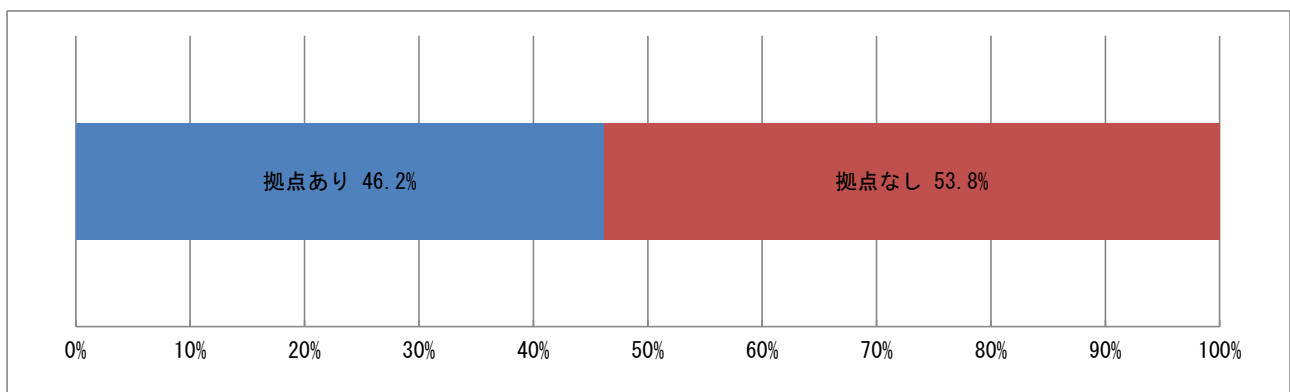
【株式公開】



【海外売上比率】



【海外拠点の有無】



【所在地】

県CD	所在地	度数	%
01	北海道	9	2.1
02	青森県	2	0.5
03	岩手県	3	0.7
04	宮城県	5	1.2
05	秋田県	0	0.0
06	山形県	1	0.2
07	福島県	2	0.5
08	茨城県	13	3.0
09	栃木県	3	0.7
10	群馬県	4	0.9
11	埼玉県	11	2.5
12	千葉県	4	0.9
13	東京都	182	42.0
14	神奈川県	27	6.2
15	新潟県	5	1.2
16	富山県	1	0.2

県CD	所在地	度数	%
17	石川県	3	0.7
18	福井県	0	0.0
19	山梨県	4	0.9
20	長野県	6	1.4
21	岐阜県	7	1.6
22	静岡県	8	1.8
23	愛知県	42	9.7
24	三重県	5	1.2
25	滋賀県	4	0.9
26	京都府	4	0.9
27	大阪府	25	5.8
28	兵庫県	11	2.5
29	奈良県	1	0.2
30	和歌山県	1	0.2
31	鳥取県	0	0.0
32	島根県	0	0.0

県CD	所在地	度数	%
33	岡山県	6	1.4
34	広島県	11	2.5
35	山口県	1	0.2
36	徳島県	0	0.0
37	香川県	2	0.5
38	愛媛県	1	0.2
39	高知県	0	0.0
40	福岡県	5	1.2
41	佐賀県	1	0.2
42	長崎県	1	0.2
43	熊本県	3	0.7
44	大分県	1	0.2
45	宮崎県	1	0.2
46	鹿児島県	6	1.4
47	沖縄県	1	0.2
合計		433	100.0

第2章 結果・考察

2-1. 現在の高度外国人材の活用状況について

将来の高度外国人材の活用については、「重要である」、「どちらかといえば重要である」と回答した割合は 52.4%であり半数以上の企業が重要性を認識している。特に企業規模が大きくなる程その傾向は強く、従業員 1,000 以上の企業では約 7 割が重要性を認識している。

高度外国人材の主な採用目的としては、「国籍に関係なく優秀な人材の確保」、が一番多く、「海外との取引に関する業務を行うため」、「本社のダイバーシティ(人材多様化)政策の一環」、「自社(グループ)海外現地法人との調整業務」の順となっている。

現在の高度外国人材の雇用状況については、「雇用している」、「(過去に)雇用していた」、と回答した企業は、49%と約半数の企業は採用実績があり、また、6.7%が今後雇用する予定と回答しており高度外国人材の採用拡大の傾向が伺える。

「雇用している」企業の各種属性別では、業種別では製造業が 50%と非製造業と比べ 21.1 ポイント高く、会社規模では 5,000 人以上の大企業が 72.7%と全体平均に比べ 35.5 ポイント高い結果となった。また、海外拠点を有する企業とそうでない企業を比較すると前者が 42.4 ポイント高くなっている。

高度外国人材の採用を「外国人留学生新卒採用」、「海外大学卒の外国人材新卒採用」、「キャリア採用」の 3 つに分けた、それぞれの過去 5 年間の採用実績については、「外国人留学生新卒採用」については、65.6%の企業が採用しており、業種別では、製造業が 76.2%と非製造業に比べ 21.1 ポイント高くなっている。規模別では 5,000 人以上の企業が 94.4%と高く、規模が小さくなるほど低くなる傾向が見られる。

「海外大学卒の外国人材新卒採用」については、20.8%の企業が採用しておりまだ「外国人留学生新卒採用」に比べ多くはないが、約 2 割の企業が採用をしている。業種別では非製造業の方が 2.4%製造業より高くなっている。規模別では、5,000 人以上の大企業の約 3 割の企業が採用を行っている。

また、「キャリア採用」については、36.3%の企業が採用を行っており、5,000 人以上の大企業が 61.1%と高い結果となった。

2012 年 4 月「外国人留学生新卒採用」をした企業は 40.6%であり、製造業が 51.4%と 21.5 ポイント非製造業より高く、会社規模では、5,000 人以上が 83.3%と高く、規模が小さくなるほど低くなる傾向が見られる。

一方で、2012 年 4 月「外国人留学生新卒採用結果」の満足度については、「質」について満足している企業は 79.1%と非常に高く、一方で「量」についても 74.4%と高く比較的採用については満足していることが伺える。

2-2. 今後の外国人留学生の採用について

2013 年 4 月 外国人留学生新卒採用については、「採用する」と回答した企業は 42.5%である。「今後採用活動する予定」と回答した企業が 2.8%あり、「未定・検討中」と回答した企業も 19.3%あることから 2013 年 3 月卒業の未内定者に 1 2 月以降も採用のチャンスがあると考えられる。特に企業規模が 5,000 人以上の企業が 8 割「採用する」と回答しており積極的に採用活動を行っている。

また、2014 年 4 月 外国人留学生新卒採用については、「採用予定」と回答した企業は 37.7%であり、「今年度より増員」と回答した企業が 10.8%であるため、引き続き外国人留学生の採用拡大の兆候が見られる。

業種では、製造業が、「採用予定」と回答した企業が 46.7%と非製造業より 17.7 ポイント高い。また、会社規模では、従業員数 5,000 人以上の企業については「今年度より増員」と回答した企業が 27.8%と高い結果となり積極性が伺える。

高度外国人材の国籍の採用実績については、「中国」が 69.8%と圧倒的に多く、「韓国」30.2%、「台湾」14.6%がこれまで多かったが、今後採用を行いたい国籍については、「中国」が 34%と高水準ながら半減する中、「タイ」21.2% (12.2%増)、「ベトナム」19.8% (8.5%増)、「インドネシア」17.5% (9%増)、などの東南アジアの学生需要が高まっている。

外国人留学生の採用職種としては、「研究開発」、「システム開発・設計」、「営業・販売」、「国際業務」が現在、今後の採用予定ともに高く、今後の採用予定傾向としては、全体的にあらゆる職種が増加していることにより、あらゆる部門での登用が見込まれる。

外国人留学生の採用手法については、現在は、「日本人新卒採用募集と同じプロセス」で行っている企業が約 8 割であるが、今後については「外国人向け合同企業説明会に出展」25.9% (4.2%増)、「日本人と別に枠を設けて採用」18.9% (6.2%増)「留学生のネットワークを利用した採用」13.2% (7.5%増)、「外国人採用実施を広報媒体に明記」13.2% (2.4%増)、などの多様化が見込まれることから今後の動向についてフォローが必要である。

企業の高度外国人材の採用課題としては、「優秀な学生の判断が難しい」、「社内の受け入れ体制が未整備」、「優秀な高度外国人材の採用ルートが分からない」、「求める日本語コミュニケーション能力を有する人材が少ない」が多くを占めている。

2-3. 採用試験（日本語能力・筆記試験）

採用時に重視することとして、「語学力（日本語）」が約7割という結果となった。業種別では、製造業については「バイタリティ」、「語学力（英語）」が平均と比べ高い結果となった。

外国人留学生の採用時に求める日本語能力については、BJT ビジネス日本語能力テストの J1+レベルを希望する企業が、13.7%、J1 レベルが 43.4%、J2 レベルは 27.4%となり、概ね J2 レベル以上（84.5%）が日本企業に就職するための必要とされる日本語力である。業種別では、非製造業では日本人とほぼ同等のレベルである J1+を求める企業が 15.9%と高い日本語能力を求めていることが分かった。

一方で、外国人留学生の採用時に求める英語能力については、TOEIC860 点以上のレベルを希望する企業が、7.1%、730～855 点が 31.1%、655～725 点は 21.2%、470～650 点は 19.8%となり、概ね最低 470 点以上が日本企業に就職するための必要とされる英語力である。業種別では、製造業は求める英語レベルがさらに高くなり、約半数が 730 点以上を求めている。

採用時における SPI 等の能力試験については、半数の企業がどちらかというと重要視していない傾向にあった。

2-4. 企業における活用への取り組みについて

高度外国人材受け入れのための取り組みについては、7割以上の企業が特に高度外国人材向けに研修を行っていない。

日本語コミュニケーション能力研修については、実施をしている企業は15.6%であり、日本の企業文化研修については研修については、7.1%の企業が実施していた。

企業はビジネス日本語能力を高い水準で求めながら社内の研修はあまり実施されていないことが判明した。学生は就職前にビジネス日本語能力のレベルアップに努める必要がある。

一方で高度外国人材の活用に向けた課題については、「高度外国人材を活用できる日本人管理者の不足」35.4%、「社内での日本語によるコミュニケーション能力不足」31.1%、「希望するキャリア形成と会社の考えに乖離がある」29.2%が高く、業種別では、非製造業においては、「取引先での日本語によるコミュニケーション能力不足」、「社内での日本語によるコミュニケーション能力不足」という日本語でのコミュニケーション能力についての課題や「在留資格による職務制限」が製造業と比較して高く、製造業においては、「日本人管理者の不足」が非製造業と比較すると10ポイント以上高い傾向がある。

企業が教育機関（大学等）に求める外国人留学生教育については、「日本の企業文化への理解を促す教育」、「日本語能力（日常会話・読み書き）」が6割以上を占め、「日本企業の基本的なビジネスマナー教育」や「ビジネスシーンで使用する高度な日本語教育」、「社会人基礎力の育成」など企業で働くための予備教育的な知識やコミュニケーション能力の育成を求めていることが伺える。

第3章 調査結果

3-1. 現在の高度外国人材の採用状況について

【1】将来の高度外国人材活用の重要性について（問1 n=433）

- ・将来の高度外国人材活用について、「重要である」と回答した企業は、22.6%、「どちらかといえば重要である」と回答した企業は29.8%であり半数以上の企業が重要だと考えている。
- ・業種別では、「重要である」と「どちらかといえば重要である」の合計が、製造業が63.5%と高くなっている。
- ・規模別では、「重要である」と「どちらかといえば重要である」の合計が、1,000人以上の企業が約9割と高くなっており、大企業ほど重要と考えている。
- ・海外拠点有無別では、「重要である」と「どちらかといえば重要である」の合計が、海外拠点がある企業が約8割と高くなっている。

図 I-1 将来の高度外国人材活用の重要性（業種別）

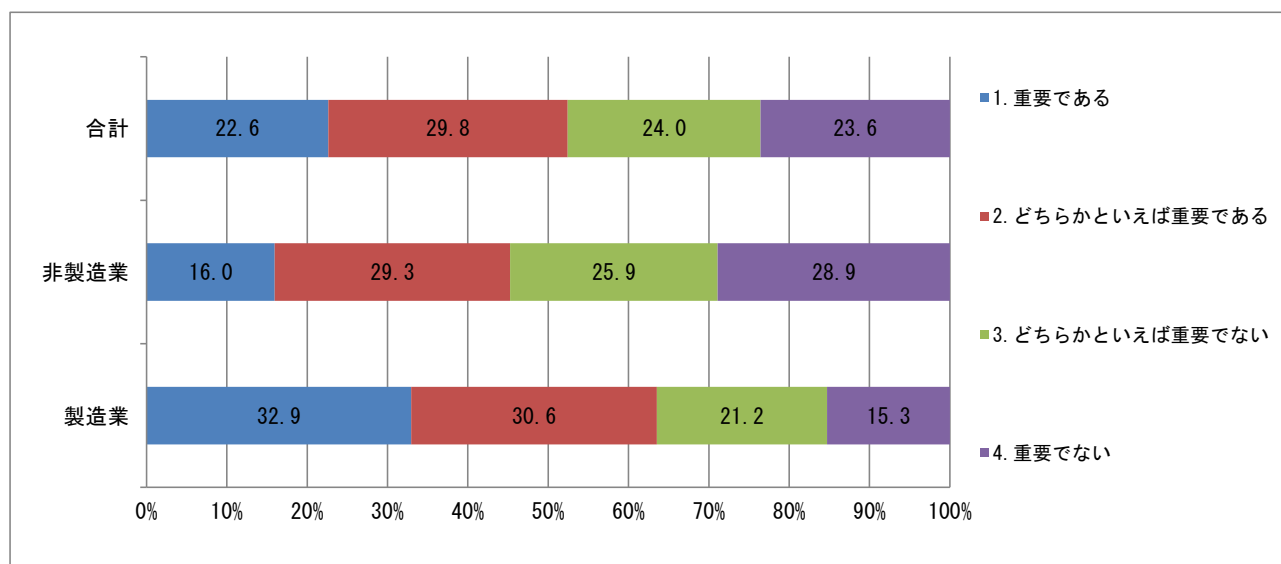


図 I-2 将来の高度外国人材活用の重要性（規模別）

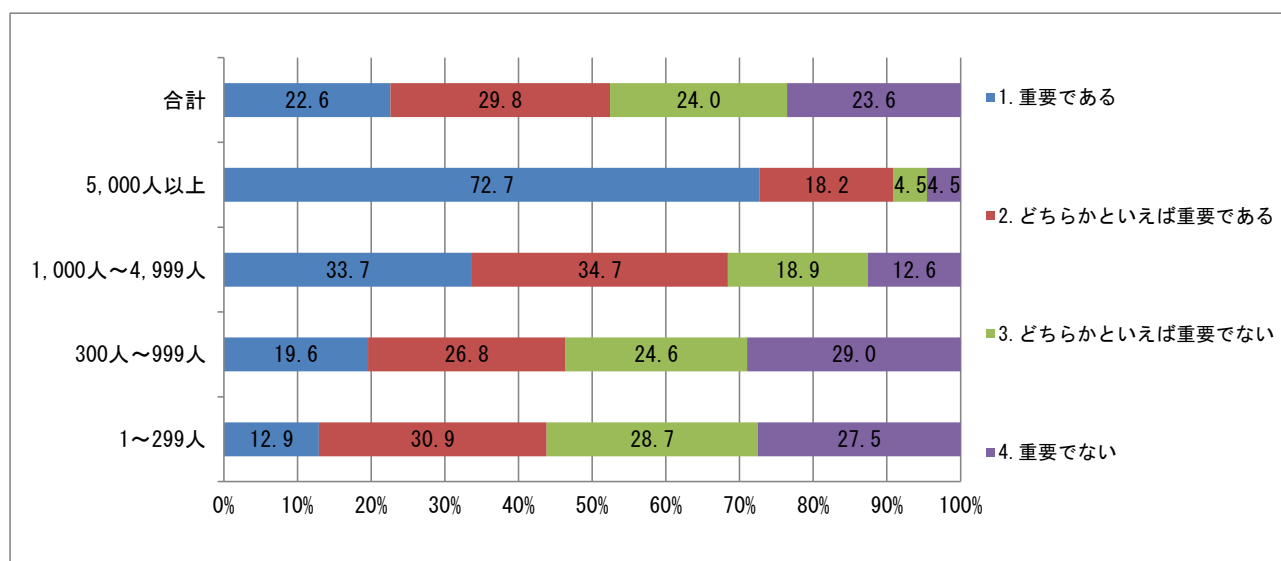
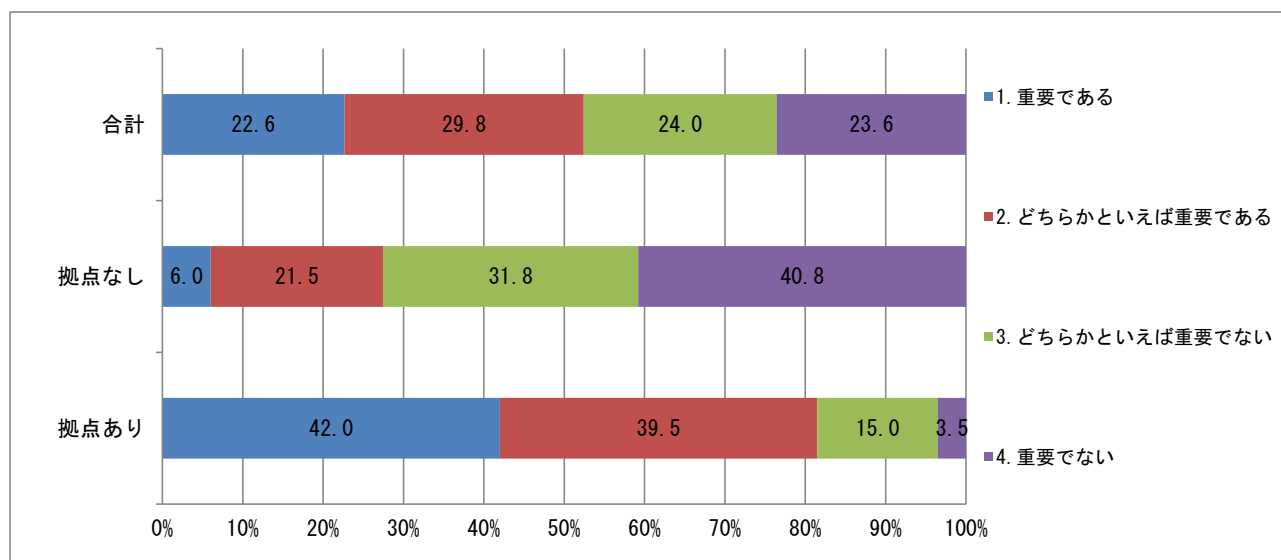


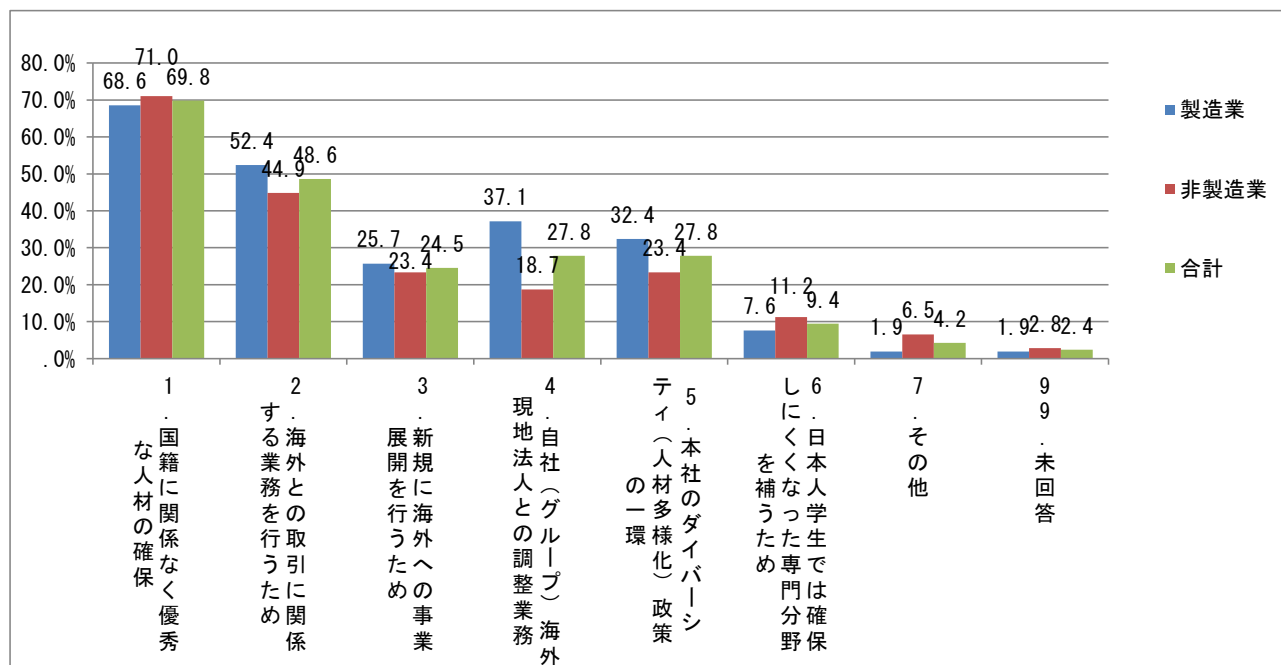
図 I-3 将来の高度外国人材活用の重要性(海外拠点有無別)



【2】高度外国人材の採用目的について (問3 n=212)

- ・採用目的で多いのが「国籍に関係なく優秀な人材の確保」で 69.8%と高く、次いで「海外との取引に
関係する業務を行うため」で 48.6%となっている。
- ・業種別では、製造業が「本社のダイバーシティ（人材多様化）政策の一環」、「自社（グループ）海外
現地法人との調整業務」「海外との取引に関する業務を行うため」が非製造業と比べ高い。

図 I-4 高度外国人材の採用目的(業種別)



【3】高度外国人材の雇用状況について（問2 n=433）

- ・高度外国人材を「雇用している」、「雇用する予定」、「以前雇用していた」企業は49.0%である。また、「雇用する予定」の企業が6.7%と企業の高度外国人材の採用意欲の高さが伺える。
- ・業種別では、「雇用している」企業は製造業が50.0%と非製造業の28.9%と比べ21.1ポイント高くなっている。
- ・規模別では、「雇用している」企業は企業規模が大きいほど高くなっている。
- ・海外拠点有無別では、「雇用している」企業は海外拠点ありが60.0%と海外拠点なしの17.6%に比べ42.4ポイント高くなっている。

図 I-5 高度外国人材の雇用状況（業種別）

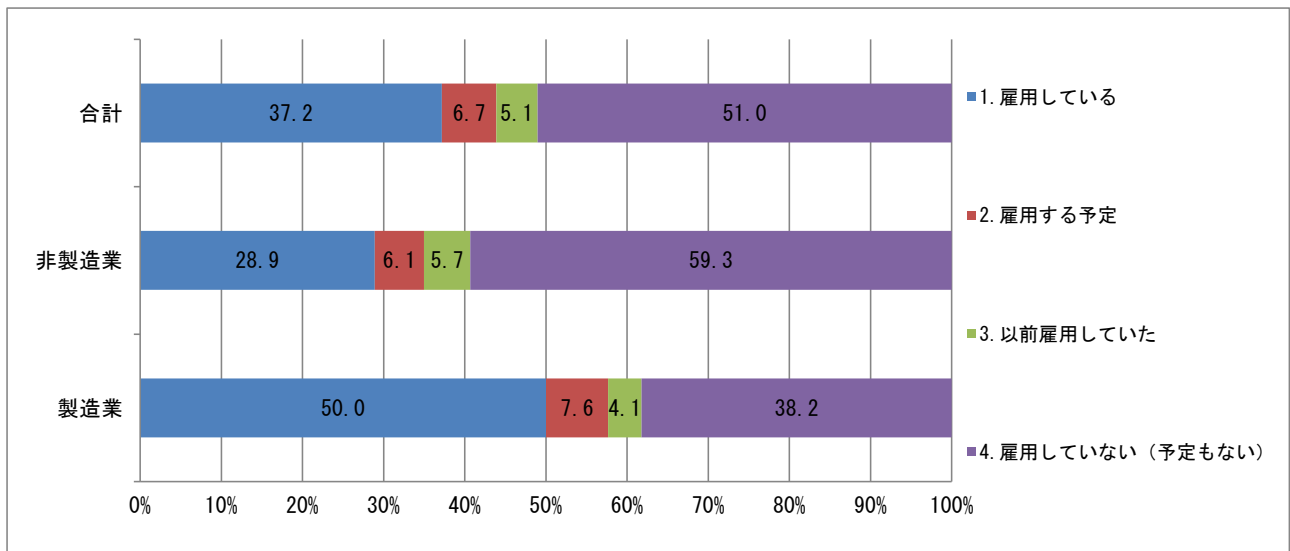


図 I-6 高度外国人材の雇用状況（規模別）

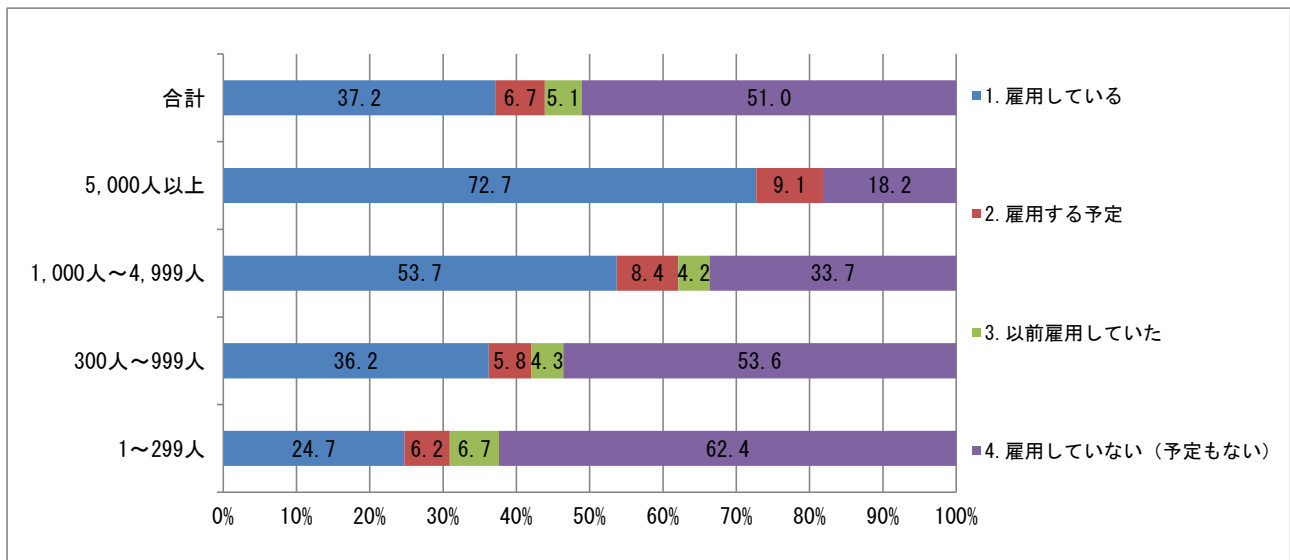
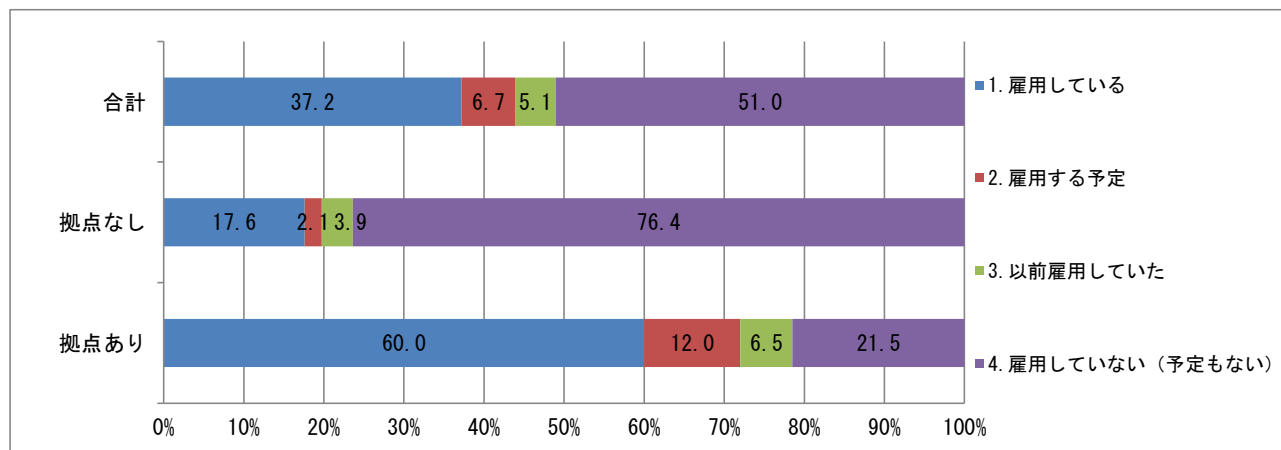


図 I-7 高度外国人材の雇用状況(海外拠点有無別)



【4】過去5年間における“外国人留学生”の新卒採用実績について(問4-1 n=212)

- ・過去5年間に外国人留学生を「採用した」企業は65.6%となっている。
- ・業種別では、「採用した」企業は製造業が76.2%と非製造業と比べ21.1ポイント高くなっている。
- ・規模別では、「採用した」企業は5,000人以上が94.4%と最も高く、規模が小さくなるほど低くなっている。

図 I-8 過去5年間における外国人留学生の新卒採用実績(業種別)

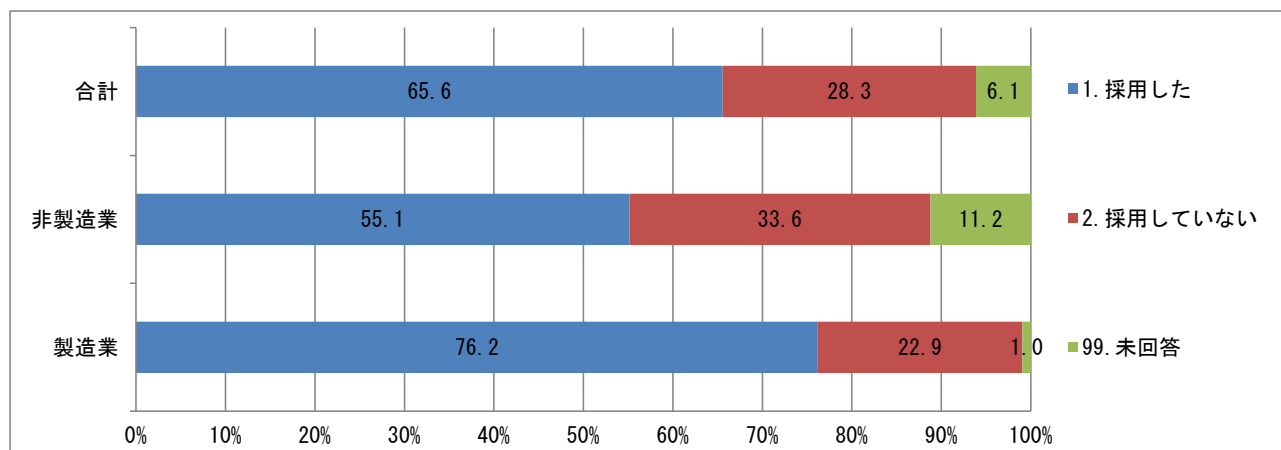
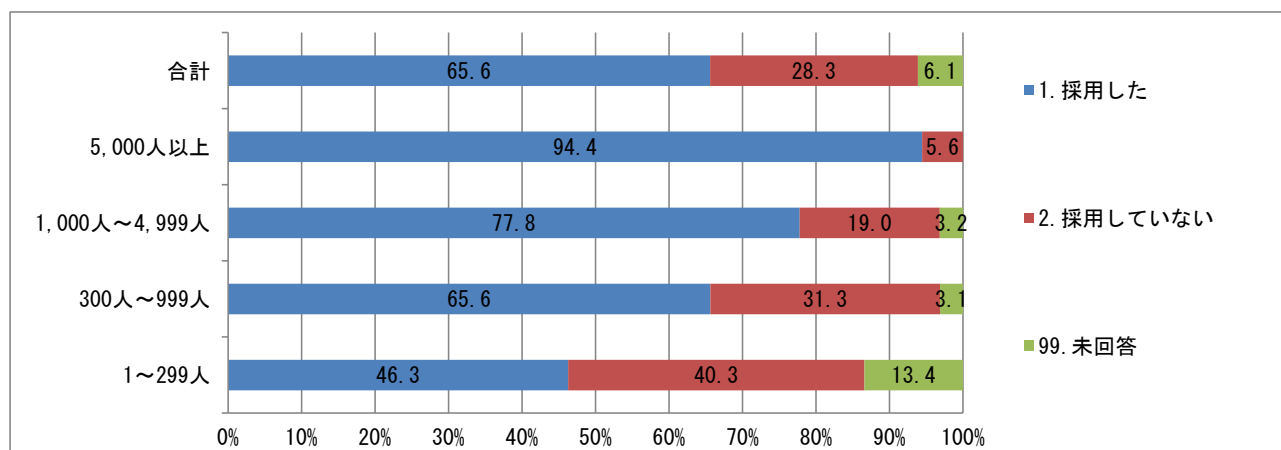


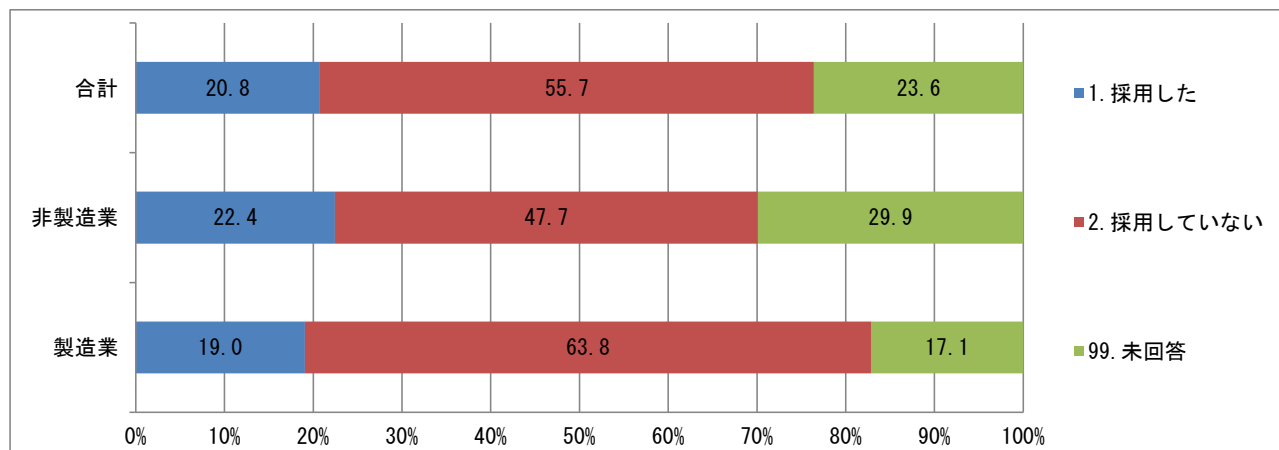
図 I-9 過去5年間における外国人留学生の新卒採用実績(規模別)



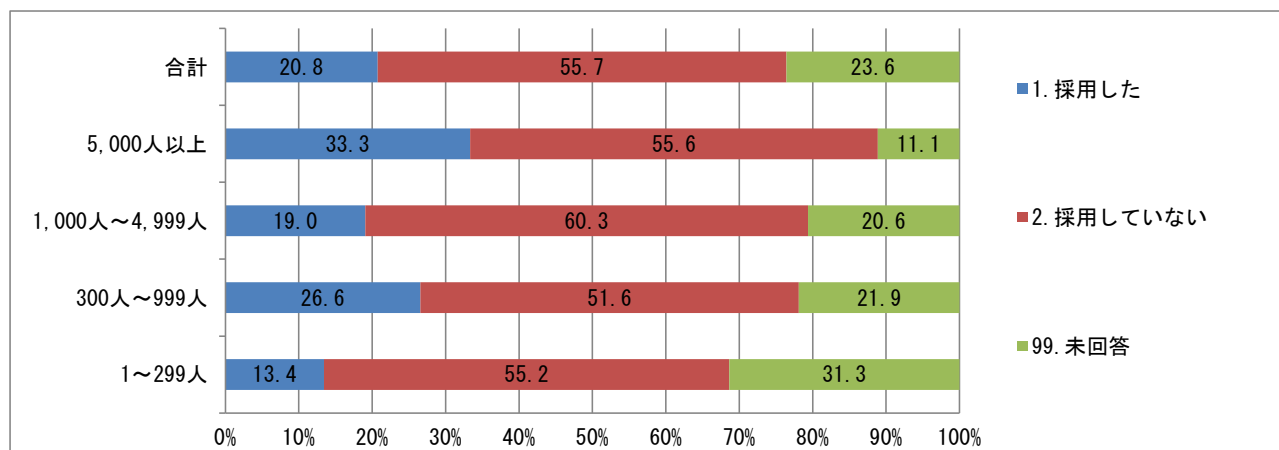
【5】過去5年間における“海外大学卒の外国人材”の新卒採用実績について（問4-1 n=212）

- ・過去5年間に海外大学卒の外国人材を「採用した」企業は20.8%となっている。
- ・業種別では、「採用した」企業は非製造業が22.4%と製造業と比べ3.4ポイント高くなっている。
- ・規模別では、「採用した」企業は5,000人以上が33.3%と最も高くなっている。

図I-10 過去5年間における海外大学卒の外国人材の新卒採用実績（業種別）



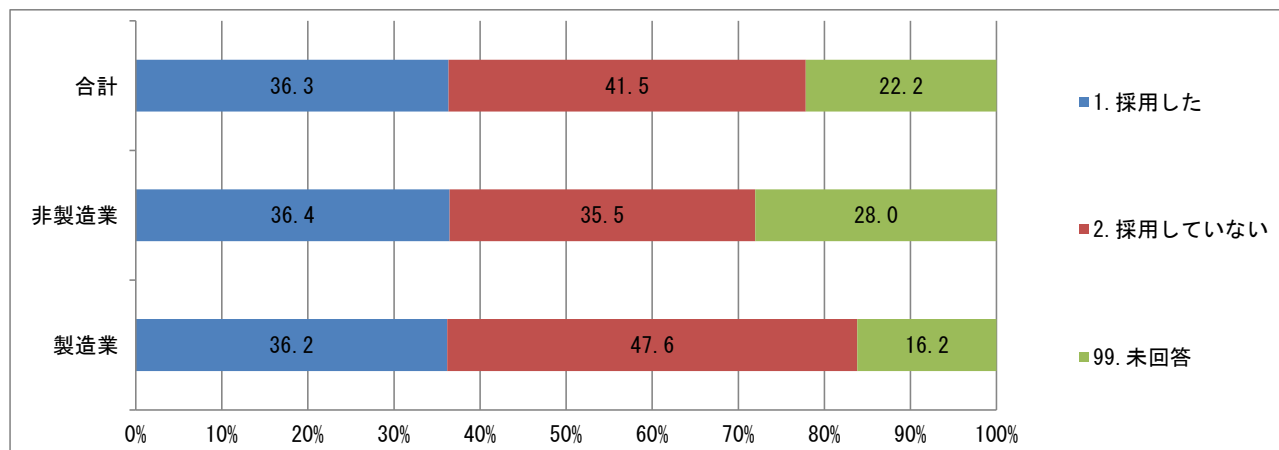
図I-11 過去5年間における海外大学卒の外国人材の新卒採用実績（規模別）



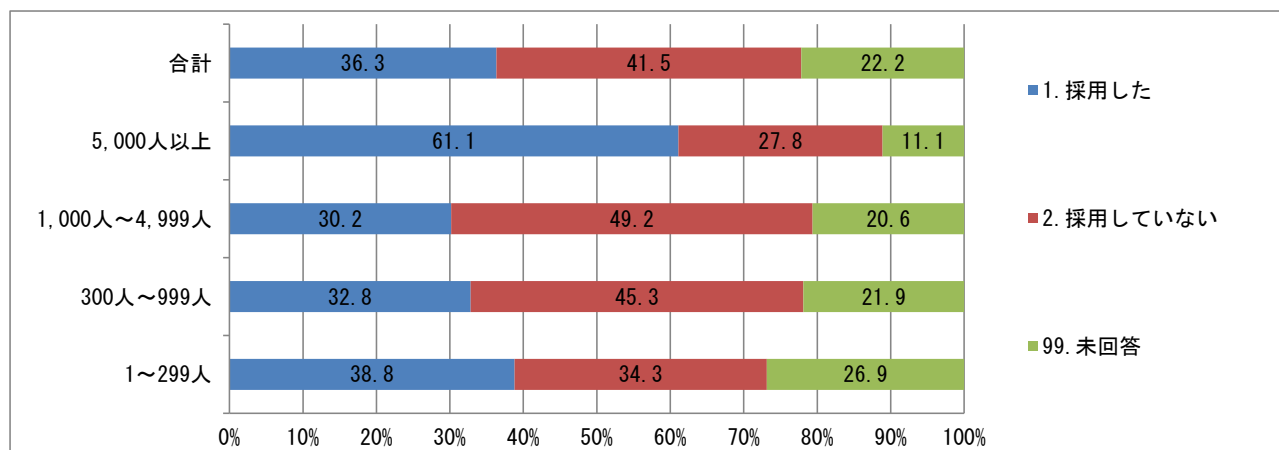
【6】過去5年間における“キャリア採用”実績について（問4-1 n=212）

- ・過去5年間に「キャリア採用した」企業は36.3%となっている。
- ・業種別では特に差異はみられなかった。
- ・規模別では、5,000人以上が61.1%と最も高くなっている。

図I-12 過去5年間におけるキャリア採用実績（業種別）



図I-13 過去5年間におけるキャリア採用実績（規模別）



【7】外国人留学生の2012年4月新卒採用状況について（問5-1 n=212）

- ・外国人留学生を2012年4月に「新卒採用した」企業は40.6%となっている。
- ・業種別では、「採用した」企業は製造業が51.4%と製造業に比べ21.5ポイント高くなっている。
- ・規模別では、「採用した」企業は5,000人以上の企業が83.3%と高く、規模が小さくなるほど低くなっている。
- ・海外拠点有無別では、「採用した」企業は海外拠点ありが48.4%と高く、海外拠点なしに比べ30.2ポイント高くなっている。

図 I-14 外国人留学生の2012年4月新卒採用（業種別）

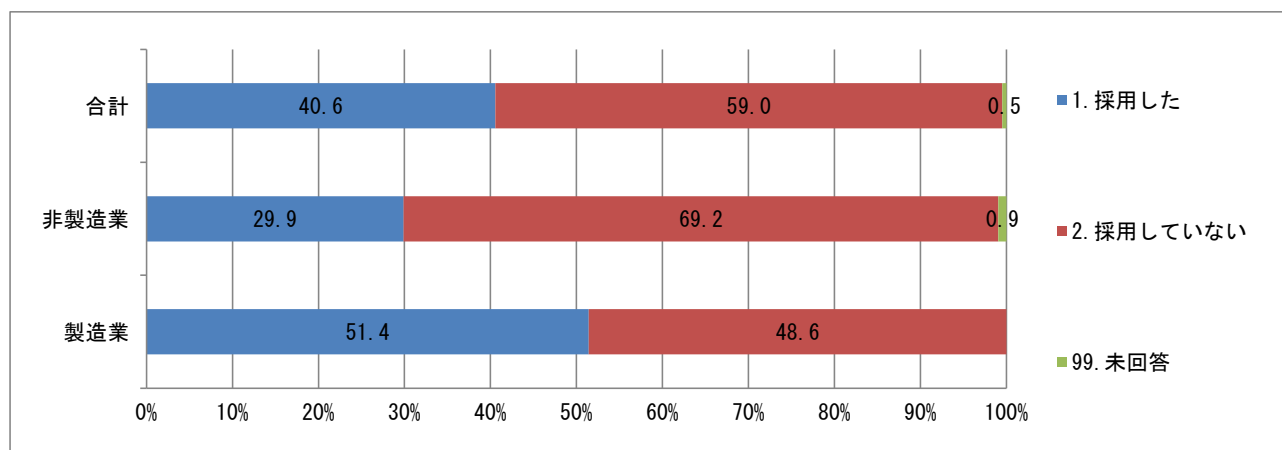


図 I-15 外国人留学生の2012年4月新卒採用（規模別）

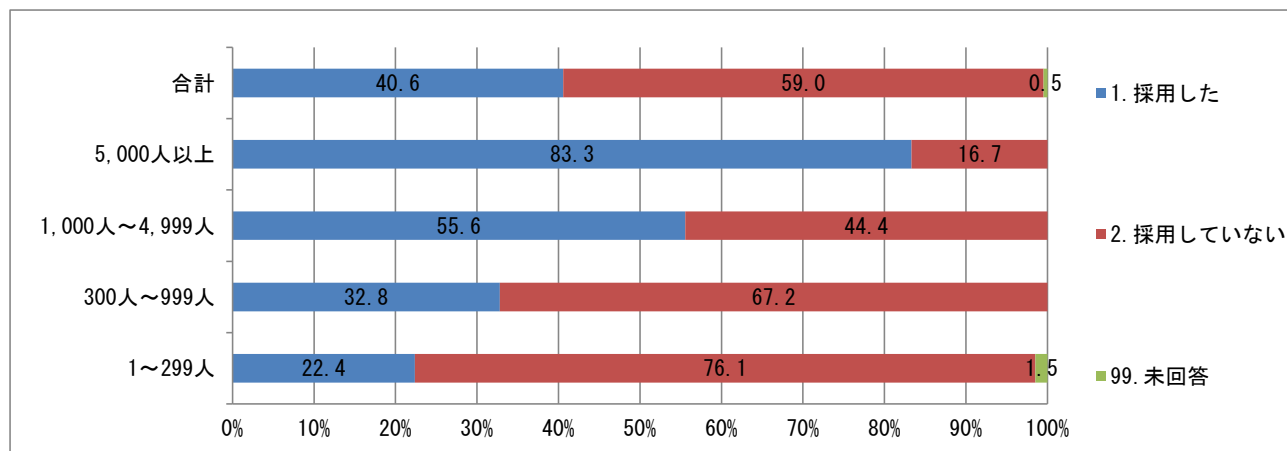
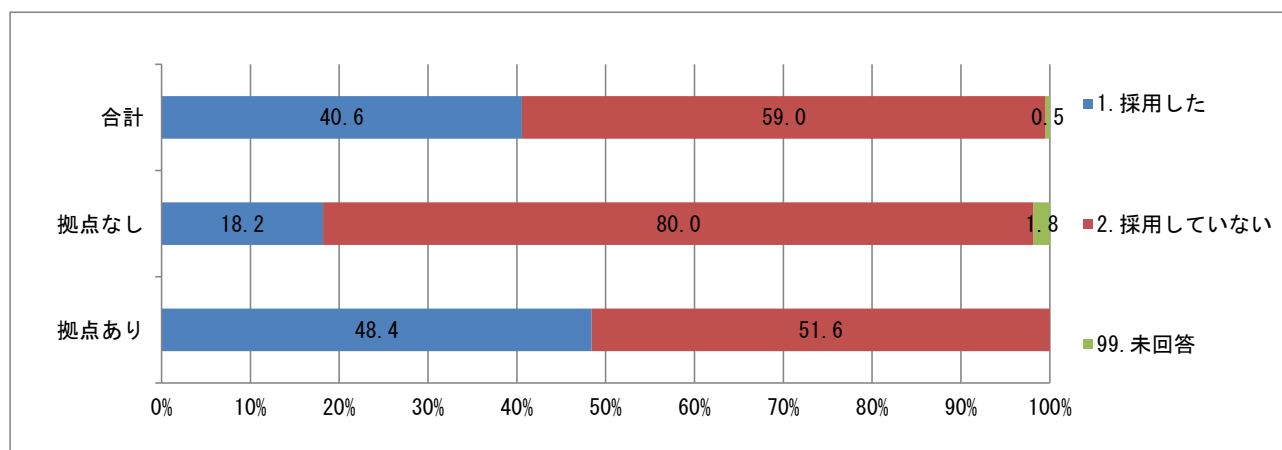


図 I-16 外国人留学生の2012年4月新卒採用（海外拠点有無別）



【8】2012年4月外国人留学生採用結果の満足度について（問5-4 n=86）

- ・2012年4月外国人留学生採用に「量・質ともに満足している」企業は59.3%となっている。
- ・「質に満足している」企業は79.1%と高くなっている。
- ・規模別では、「質・量ともに満足している」企業は1～299人の企業が66.7%と一番高くなっている。

図 I-17 2012年4月外国人留学生採用の結果満足度（業種別）

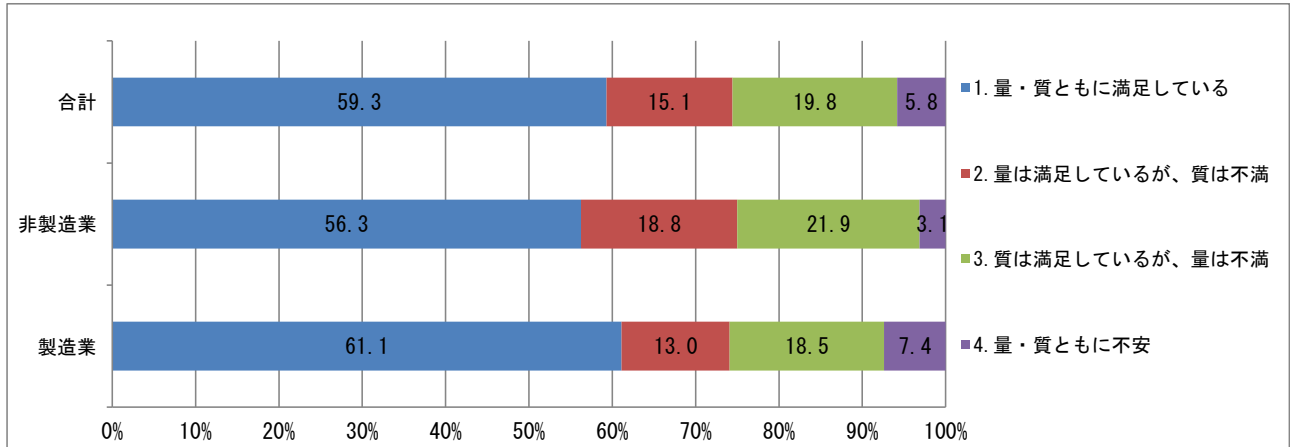
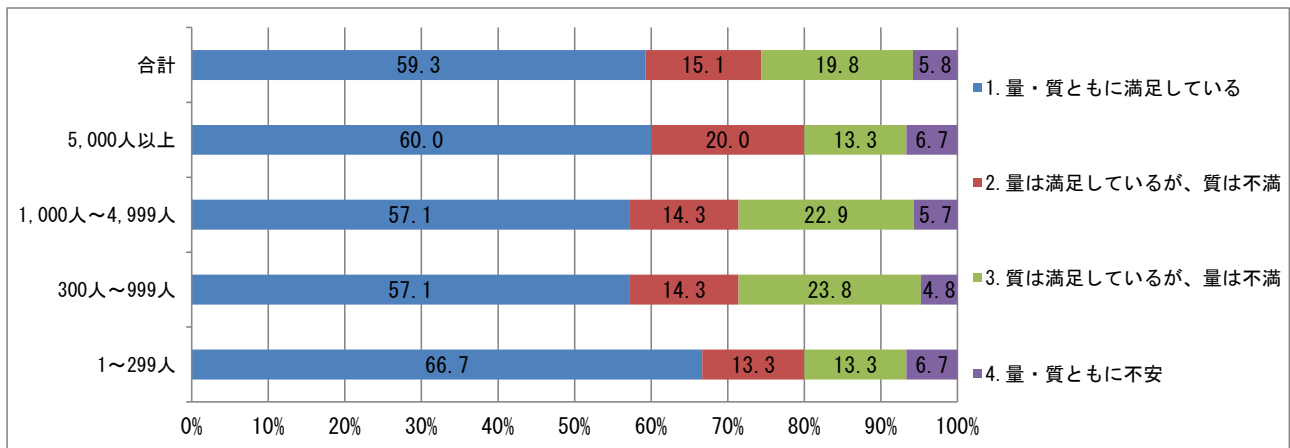


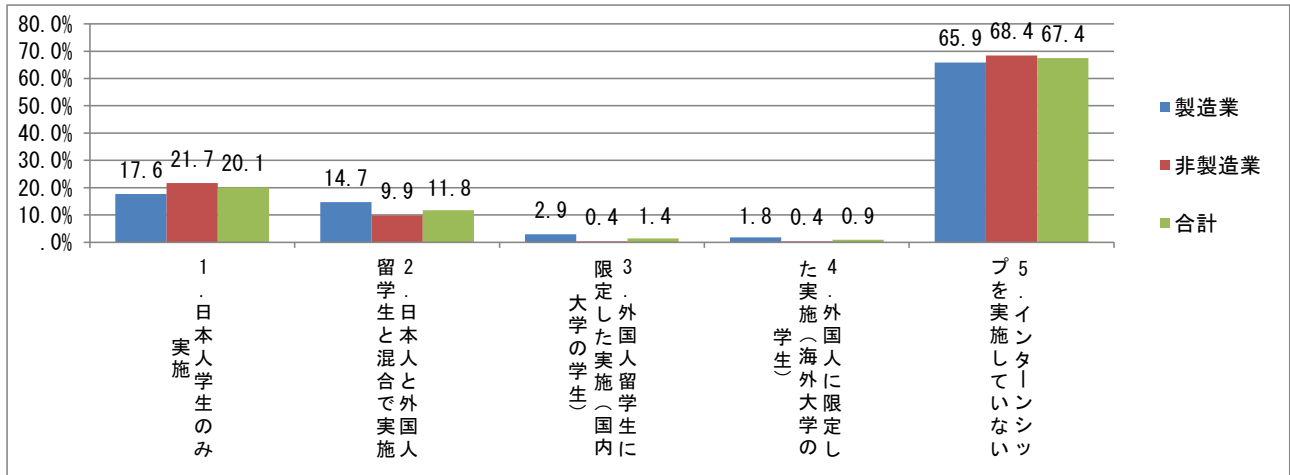
図 I-18 2012年4月外国人留学生採用の結果満足度（規模別）



【9】外国人留学生を対象としたインターンシップの実施状況（問 15 n=433）

- ・「日本人学生のみ実施」している企業が 20.1%、「混合で実施」している 11.8%を上回っている。
- ・「外国人留学生に限定した実施」は 2%も満たない実施率となっている。
- ・業種別では、外国人留学生向けにおいては製造業が全体的に高い実施率となっている。

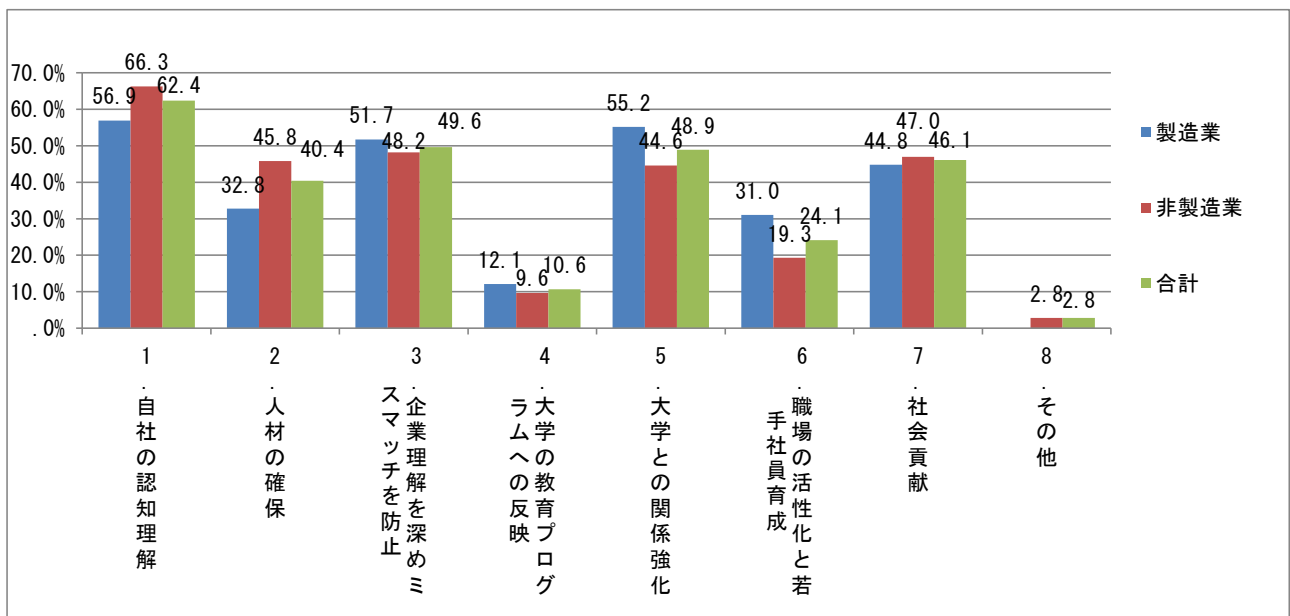
図 I-19 高度外国人材のインターンシップ実施（業種別）



【10】日本人も含めたインターンシップの効果として期待するもの（問 16 n=141）

- ・インターンシップの効果については、「自社の認知理解」と回答した企業が 62.4%と多く、「企業理解を深めミスマッチを防止」49.6%「大学との関係強化」48.9%「社会貢献」46.1%の順となっている。
- ・業種別では、非製造業は「人材の確保」「自社の認知理解」と回答した企業が合計より高く、製造業が「大学との関係強化」「職場の活性化と若手社員育成」「企業理解を深めミスマッチを」と回答した企業が平均より高くなっている。

図 I-20 高度外国人材のインターンシップ効果（業種別）

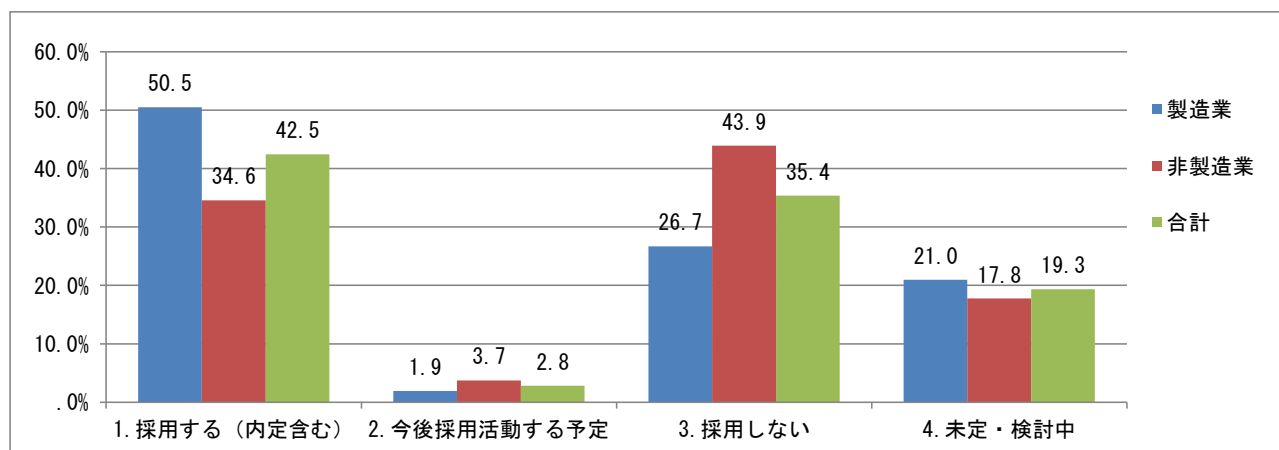


3-2. 今後の外国人留学生の採用について

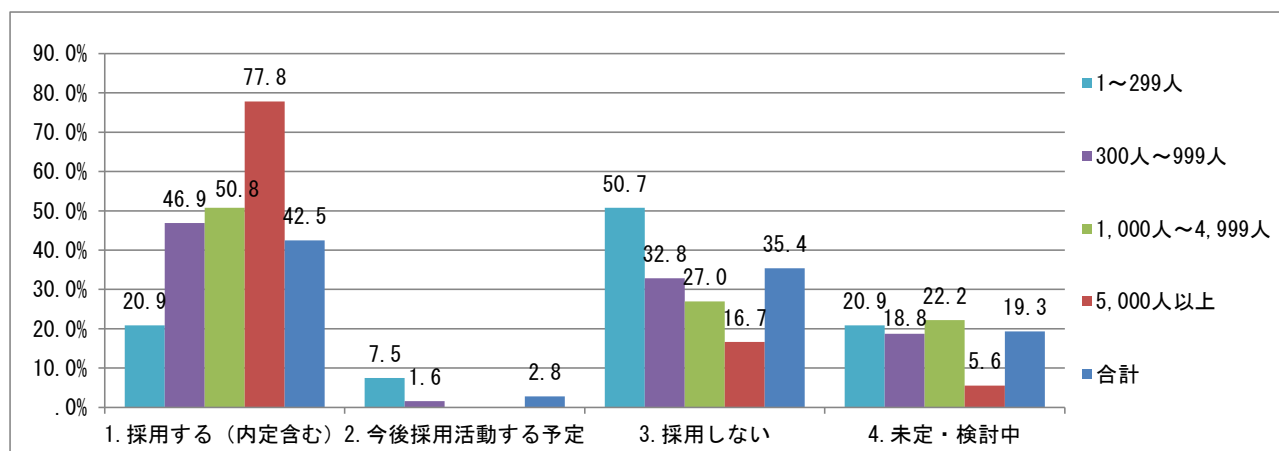
【1】外国人留学生の2013年4月新卒採用について（問6-1 n=212）

- ・「採用する（内定含む）」と回答したのが42.5%で「今後採用活動をする予定」との回答が2.8%、「未定・検討中」と回答したのが19.3%であり今後も採用の可能性が伺える。
- ・規模別では、5,000人以上の企業で「採用する（内定を含む）」と回答した割合が77.8%と高く、299人以下の企業は20.9%と二極化の傾向が見られる。
- ・海外拠点有無別では、海外拠点ありで「採用する（内定を含む）」企業が49.7%と高くなっている。

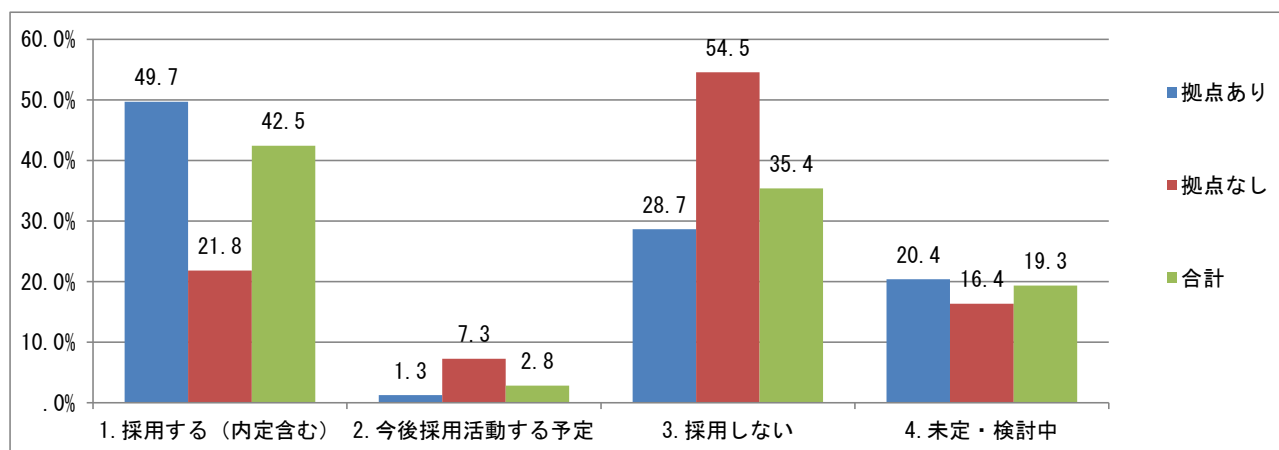
図Ⅱ-1 外国人留学生の2013年4月採用（業種別）



図Ⅱ-2 外国人留学生の2013年4月採用（規模別）



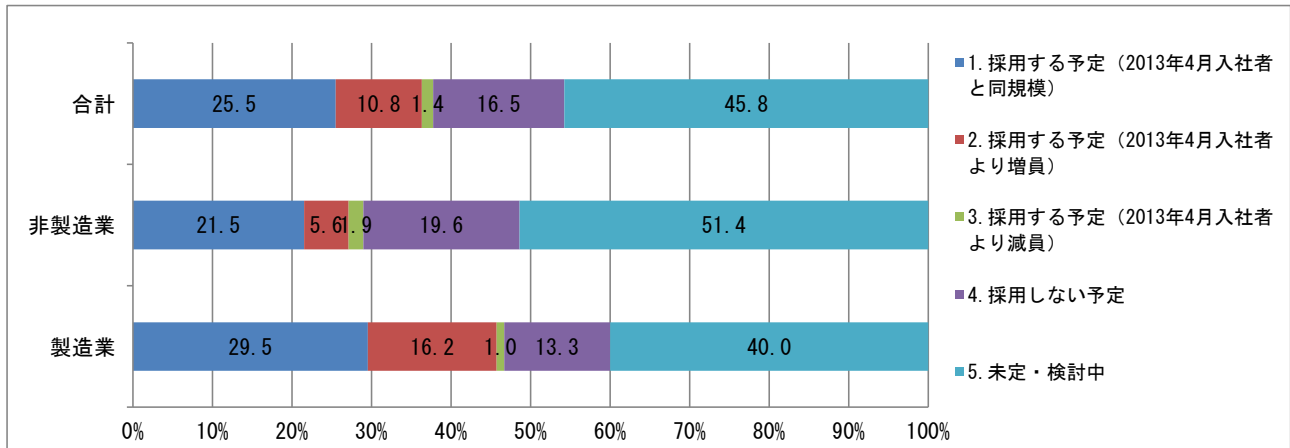
図Ⅱ-3 外国人留学生の2013年4月採用（海外拠点有無別）



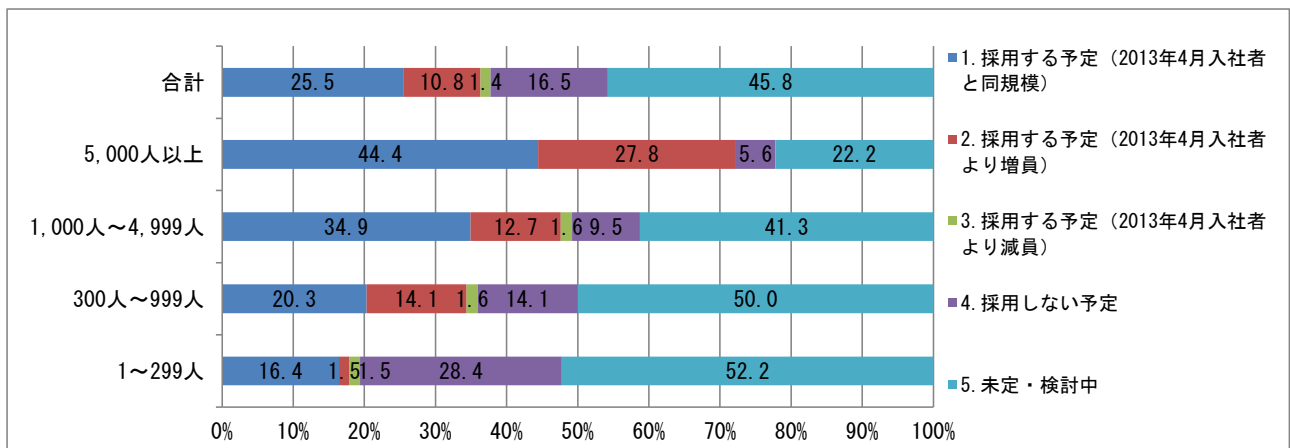
【2】外国人留学生の2014年4月新卒採用の予定について（問6-2 n=212）

- ・「採用する予定」と回答したのが合計で37.7%であり、10.8%の企業が「採用する予定（今年度より増員）」と回答している。
- ・規模別では、5,000人以上の企業で「採用する予定」が72.2%で、その内「増加」と回答したのが27.8%と高くなっている。
- ・海外拠点有無別では、海外拠点ありの企業で「採用する予定」が45.2%と高くなっている。

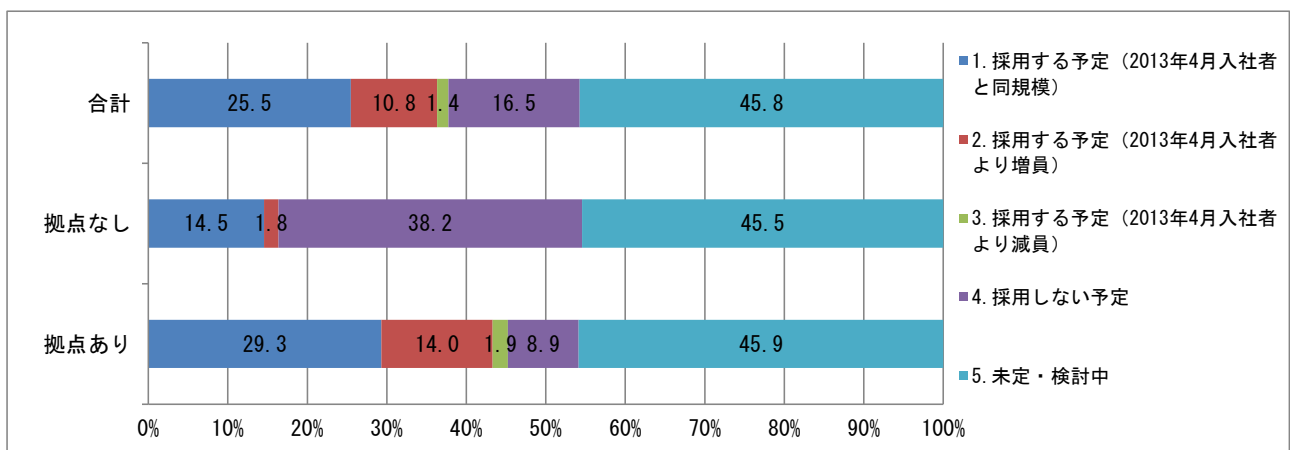
図Ⅱ-4 外国人留学生の2014年4月採用（業種別）



図Ⅱ-5 外国人留学生の2014年4月採用（規模別）



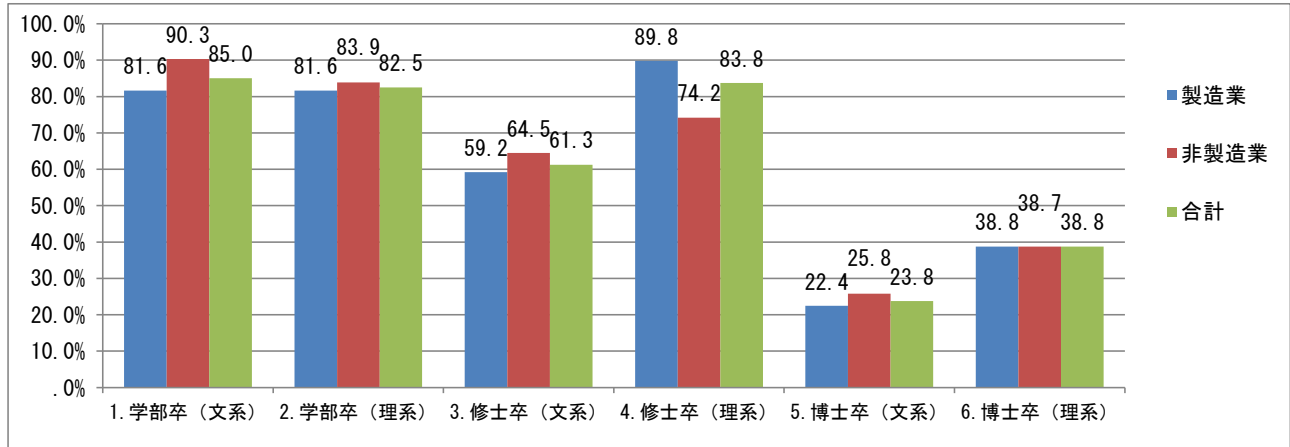
図Ⅱ-6 外国人留学生の2014年4月採用（海外拠点有無別）



【3】今後採用する外国人留学生の学籍について（問 6-3 n=80）

- ・採用学籍で多いのが「学部卒（文系）」「修士卒（理系）」「学部卒（理系）」でそれぞれ 85.0%、83.8%、82.5%であり、「博士卒（理系）」「博士卒（文系）」は半分以下の 38.8%、23.8%となっている。

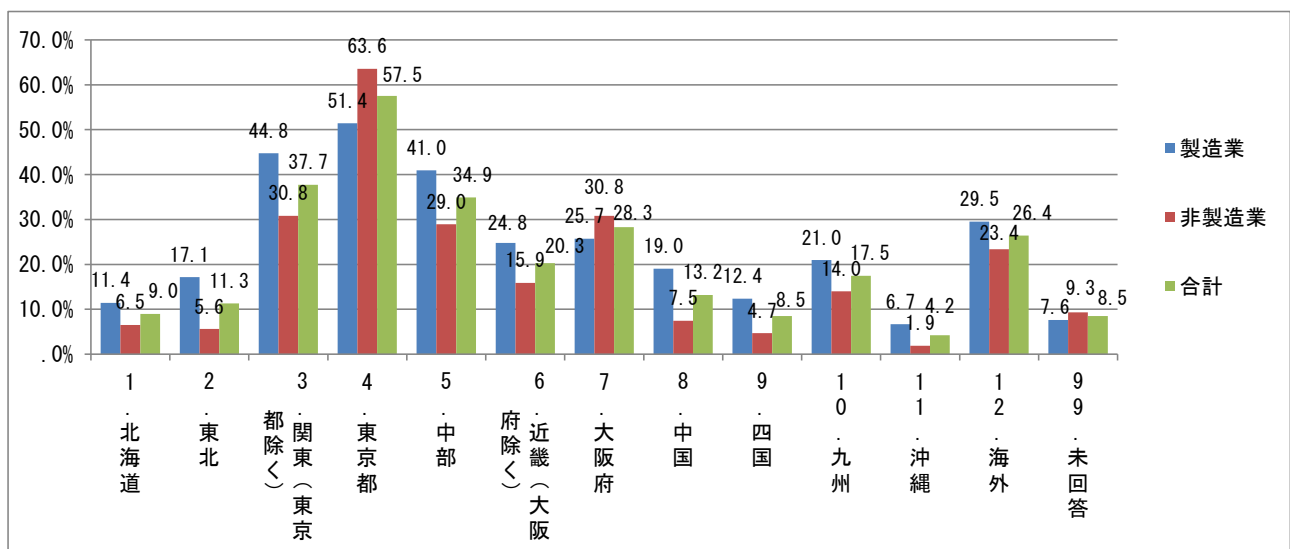
図Ⅱ-7 外国人留学生の採用予定学籍（業種別）



【4】今後高度外国人材の採用を予定する勤務エリアについて（問 6-6 n=212）

- ・採用予定者の勤務エリアについては、「東京」が一番多く 57.5%。次いで「関東（東京都を除く）」37.7%、「中部」34.9%、「大阪」28.3%の順となっている。
- ・業種別では、非製造業は「東京」が平均より高く 63.6%、製造業は、「関東（東京都を除く）」44.8%、「中部」41.0%、「東北」17.1%、「近畿（大阪府を除く）」24.8%等が合計より高くなっている。

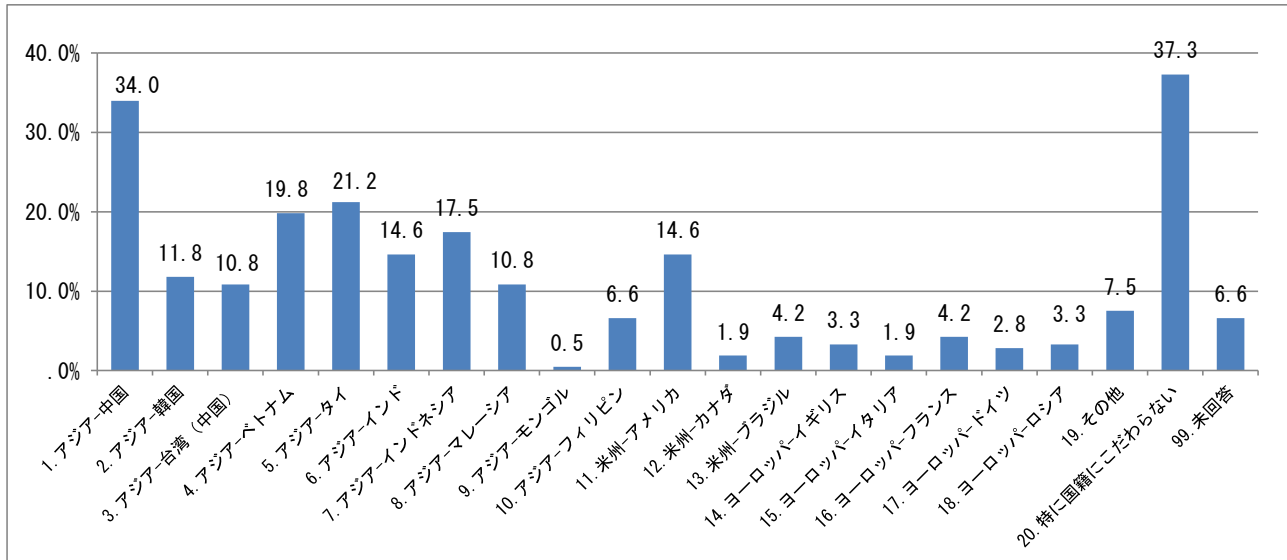
図Ⅱ-9 高度外国人材の採用予定者勤務エリア（業種別）



【5】今後採用を行いたい高度外国人材の国籍について（問 4-3 n=212）

- ・今後採用したい国籍で最も多いのが、「特に国籍にこだわらない」であり 37.3%、次いで「中国」が 34.0%となっている。
- ・アジアで特に高い割合であったのが、「タイ」21.2%、「ベトナム」19.8%、「インドネシア」17.5%となっている。

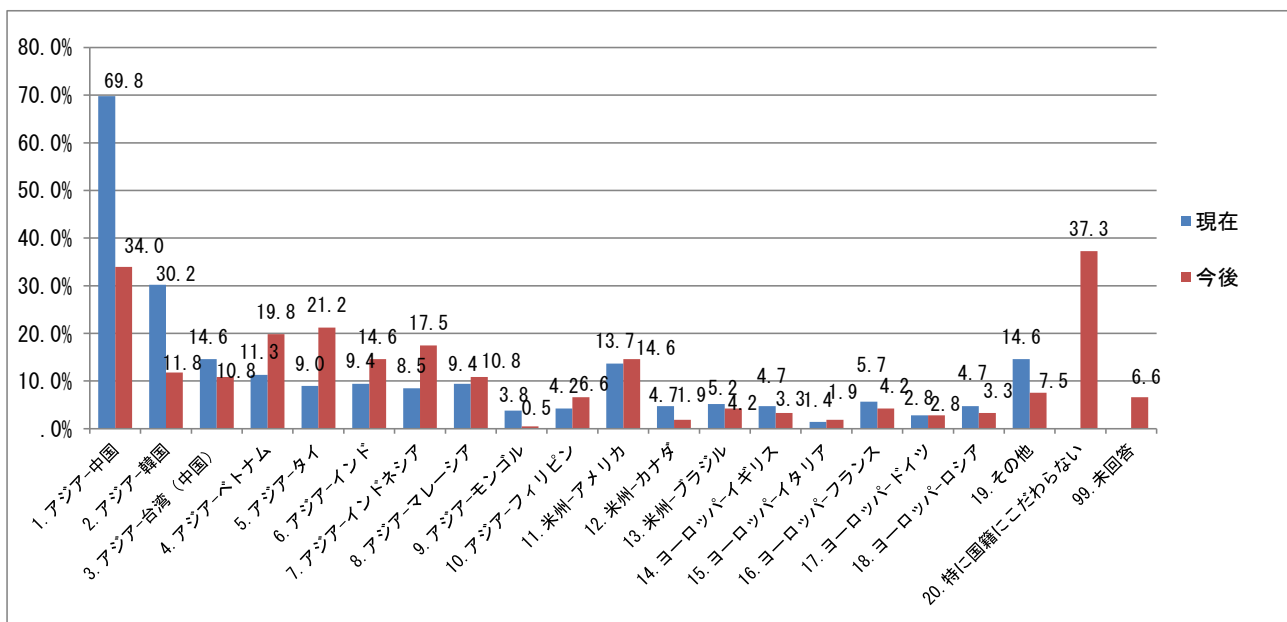
図Ⅱ-10 高度外国人材の採用予定国籍



【6】現在採用している国籍と今後採用したい国籍【比較集計】（問 4-2×問 4-3）

- ・現在採用している国籍は、中国が圧倒的に多く韓国が続くが、今後を採用したい国籍については、「中国」、「韓国」が半減している。
- ・「アジア」の一部の国の需要が高まっており、「タイ」で 12.2%、「インドネシア」で 9.0%増加している。

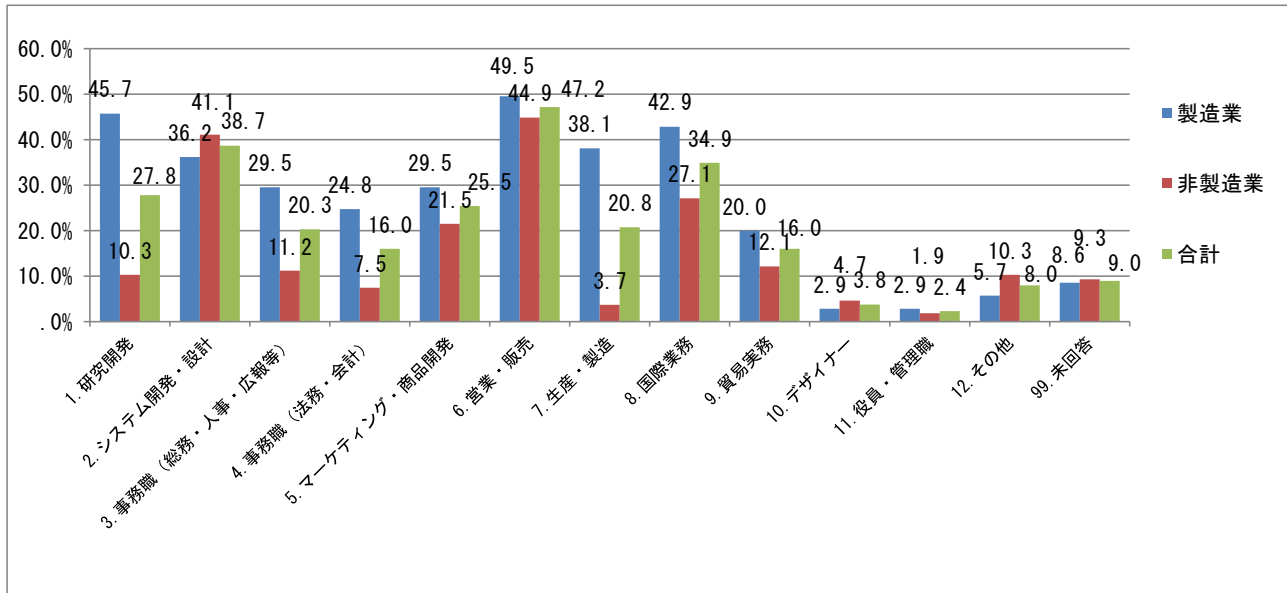
図Ⅱ-8 高度外国人材の採用国籍の現在と今後



【7】今後採用したい外国人留学生の職種について（問 6-5 n=212）

- ・採用職種で多いのが「営業・販売」で 35.8%、次いで「システム開発・設計」30.2%、「研究開発」で 20.3%、「国際業務」19.8%となっている。
- ・業種別では、製造業の「営業・販売」が 41.0%、「研究開発」が 36.2%、「生産・製造」が 33.3%、「国際業務」が 25.7%と合計より高くなっている。

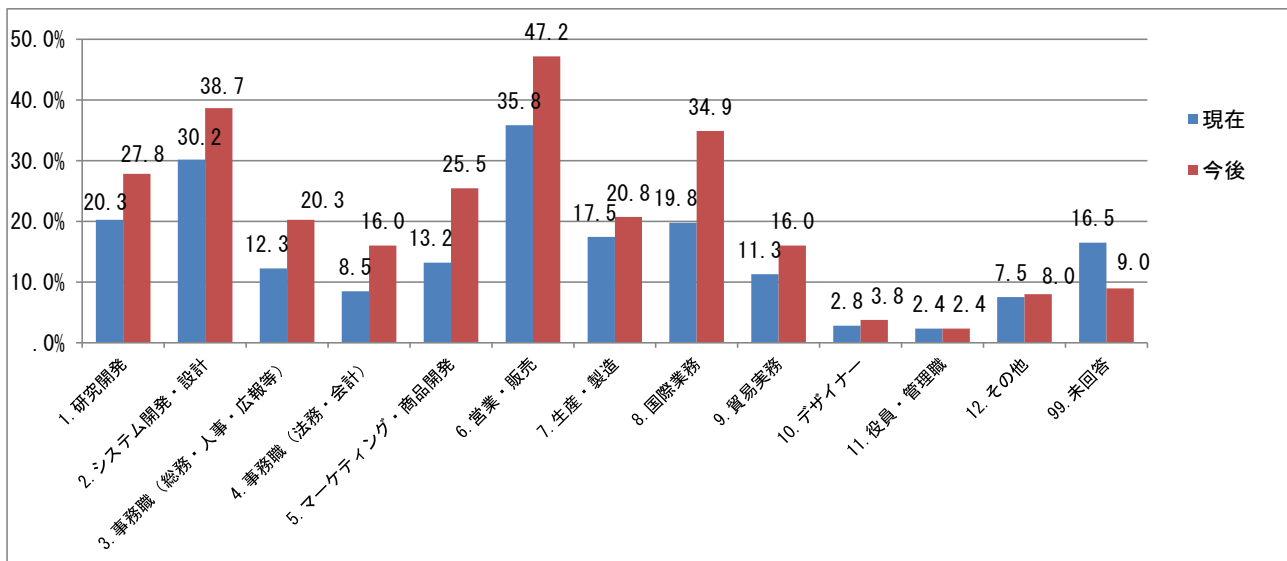
図Ⅱ-9 外国人留学生の採用予定職種（業種別）



【8】現在採用している職種と今後採用したい職種【比較集計】（問 5-3×問 6-5）

- ・全ての職種が増加している傾向があり、今後様々な職種で採用することが予測される。
- ・特に増加している職種は、「営業・販売」、「マーケティング・商品開発」、「国際業務」となっている。

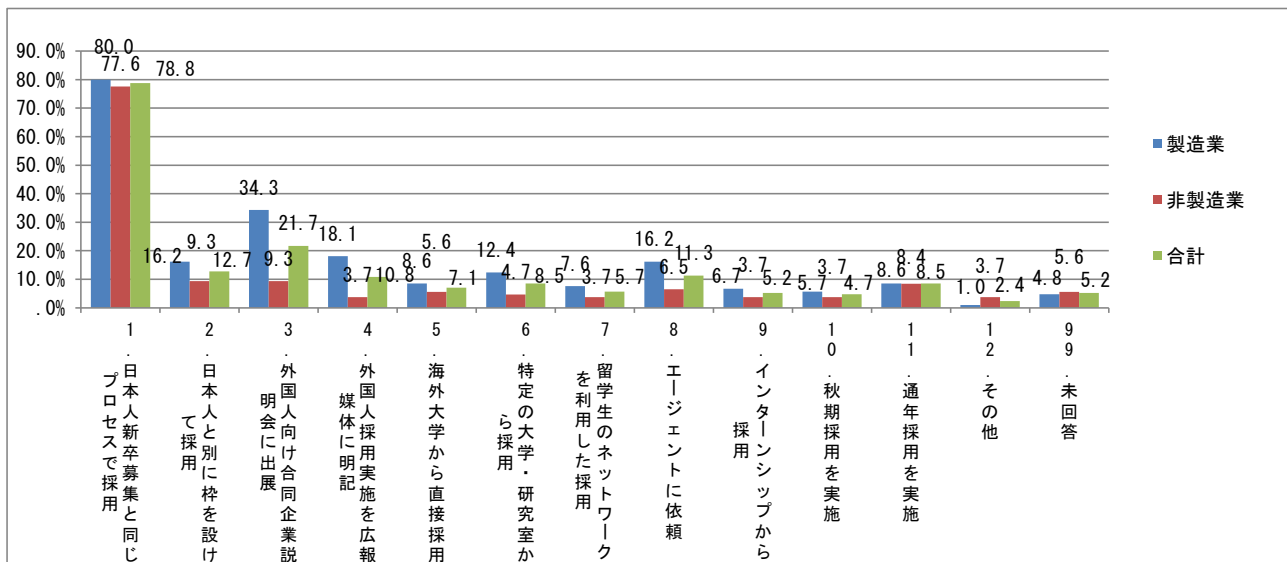
図Ⅱ-10 外国人留学生の採用職種の現在と今後



【9】今後検討している外国人留学生の採用手法について（問 12 n=212）

- ・採用手法については、「日本人新卒募集と同じ」と回答した企業が 78.8%と多く「外国人向け合同企業説明会に出展」21.7%、「日本人と別に枠を設けて採用」12.7%、「外国人採用実施を広報媒体に明記」10.8%となっている。
- ・業種別では、製造業については、「外国人向け合同企業説明会に出展」、「外国人採用実施を広報媒体に明記」の割合が高く、外国人留学生に特化した採用手法への興味が伺える。

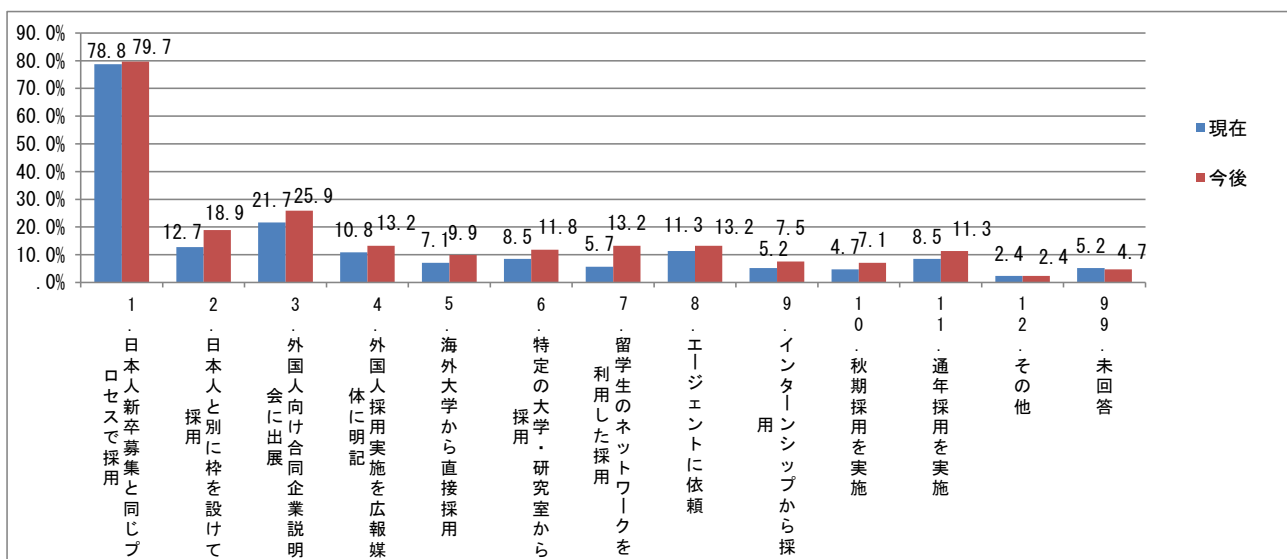
図Ⅱ-11 外国人留学生の今後の採用手法（業種別）



【10】現在実施している採用手法と今後実施したい採用手法【比較集計】（問 12×問 13）

- ・現在実施している採用手法と今後実施したい採用手法の比較をすると、今後も圧倒的に「日本人新卒募集と同じプロセスで採用」の傾向が強いが、「日本人と別に枠を設けて採用」、「留学生のネットワークを利用した採用」、「外国人向け合同企業説明会に出展」の割合が高くなっており、今後は、少しずつ従来の採用形態が変化し多様な採用活動が行われる兆しが見られる。

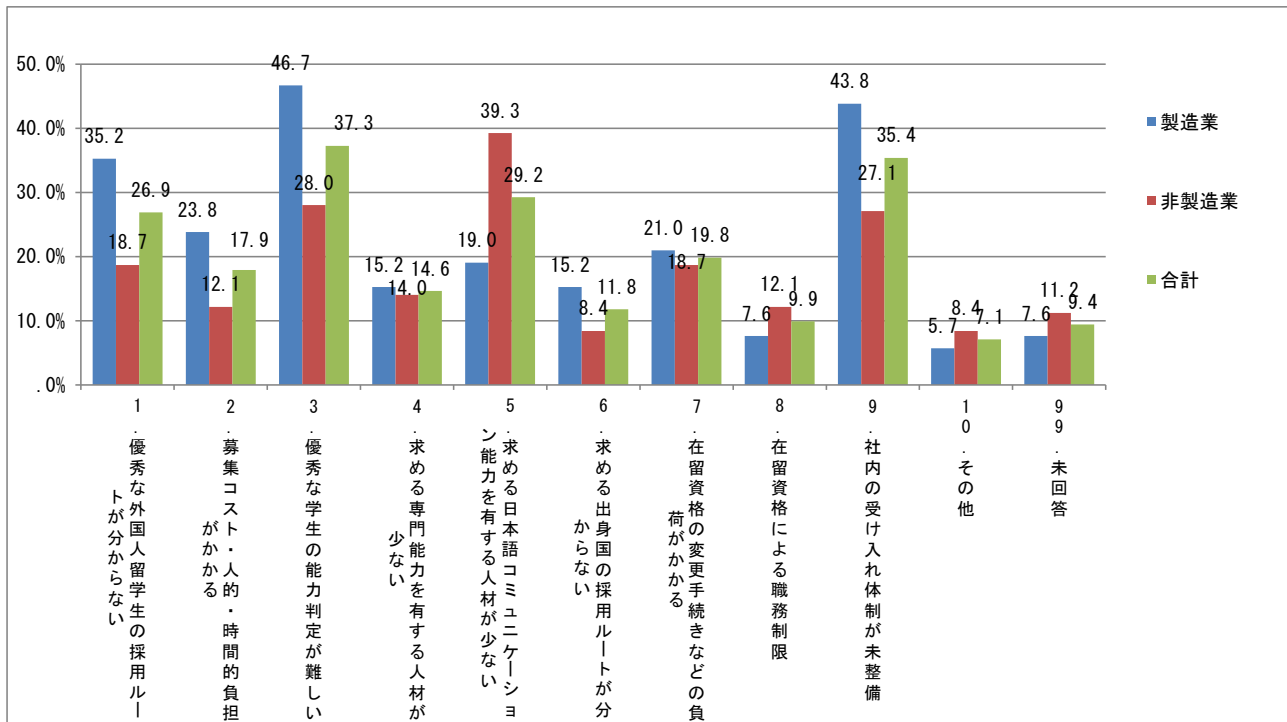
図Ⅱ-12 外国人留学生の採用手法の現在と今後



【11】外国人留学生の採用活動についての課題について（問 14 n=212）

- ・採用の課題については、「優秀な学生の判定が難しい」と回答した企業が37.3%と最も高く、次いで「社内の受け入れ体制が未整備」35.4%、「求める日本語コミュニケーション能力を有する人材が少ない」29.2%となっている。
- ・業種別では、製造業が「優秀な学生の能力判定が難しい」と回答した企業が全体より高く46.7%、「社内の受け入れ体制が未整備」43.8%、「優秀な外国人留学生の採用ルートが分からない」35.2%であった。一方で非製造業については、「求める日本語コミュニケーション能力を有する人材が少ない」、「在留資格による職務制限」と解答する企業が平均より高くなっている。

図Ⅱ-13 外国人留学生の採用活動の課題（業種別）

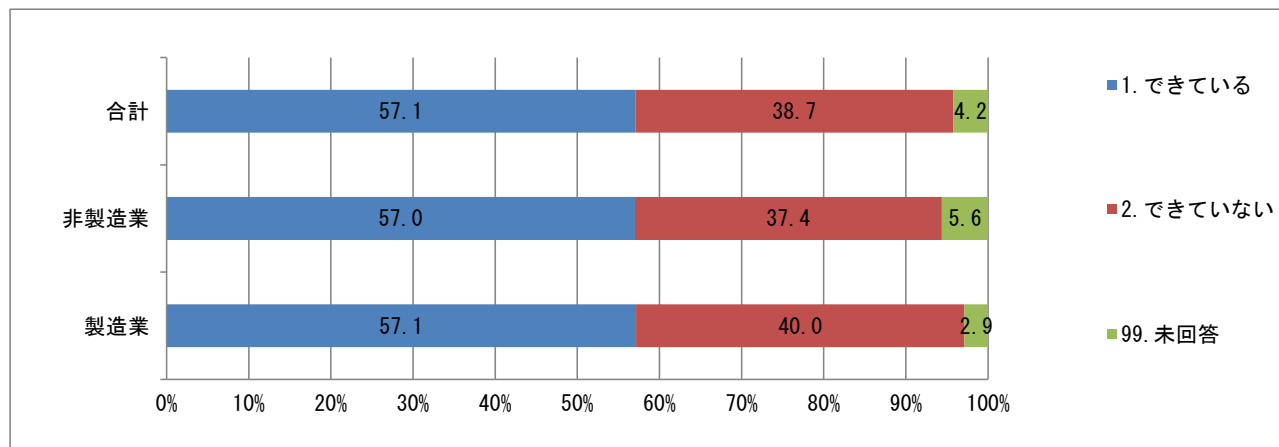


3-3. 採用試験について（日本語能力・筆記試験）

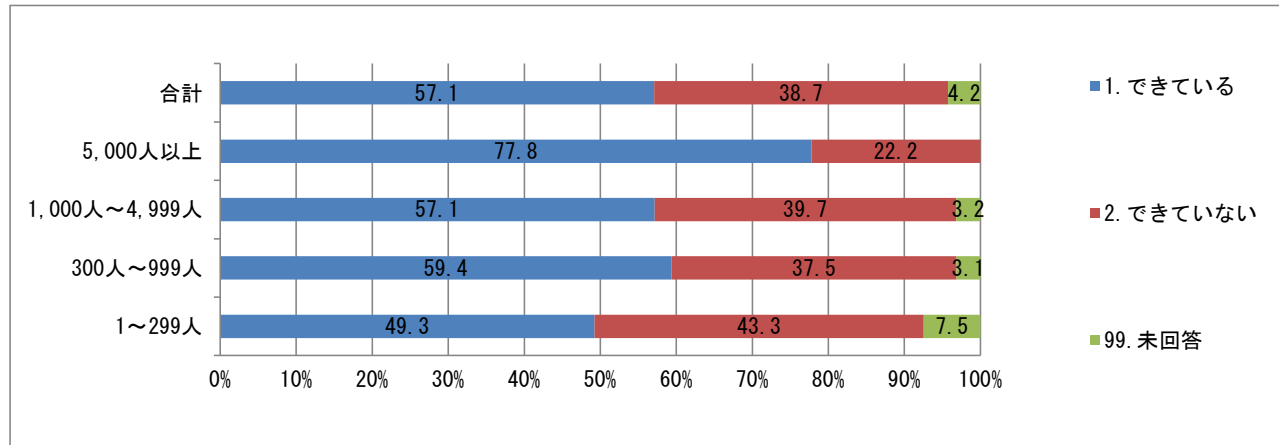
【1】外国人留学生の採用時の見極めの可否について（問7 n=212）

- ・採用時の見極めの可否については、「できている」と回答した企業が57.1%となっている。
- ・業種別では、有意差は特には見られなかった。
- ・規模別では、「できている」企業が5,000人以上の企業が77.8%と高く、規模が小さくなるほど低くなっている。

図Ⅲ-1 外国人留学生の採用時の見極めの可否（業種別）



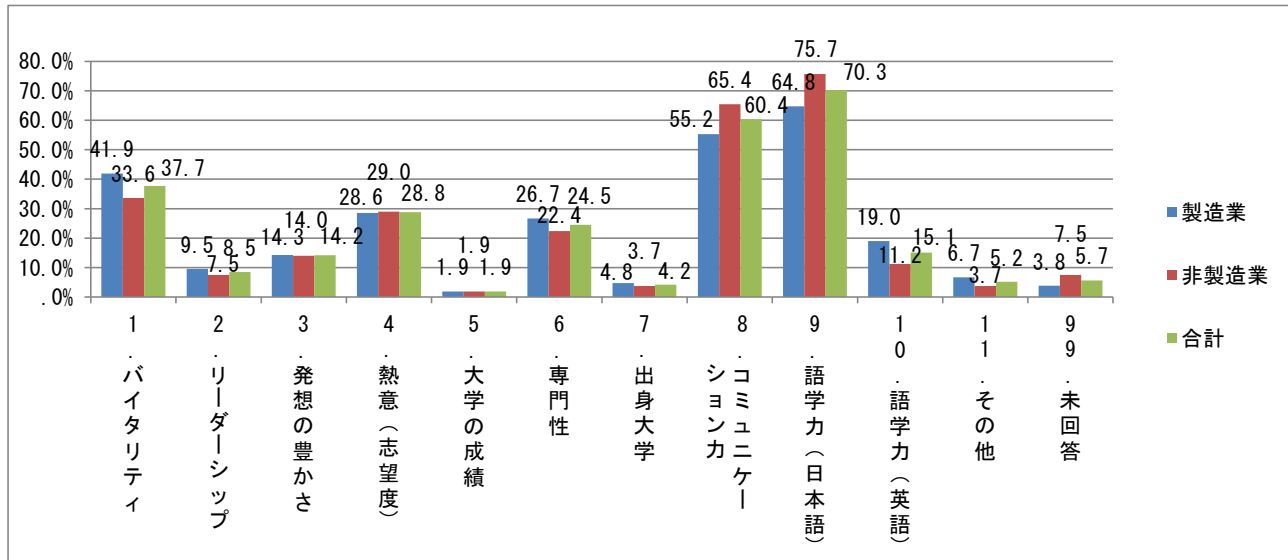
図Ⅲ-2 外国人留学生の採用時の見極めの可否（規模別）



【2】外国人留学生の採用時に重視すること（問8 n=212）

- ・圧倒的に高かったのが「語学力（日本語）」で70.3%、次いで「コミュニケーション力」で60.4%となっている。
- ・業種別では、製造業では「バイタリティ」、「語学力（英語）」が平均より高くなっている一方で、非製造業については、「語学力（日本語）」、「コミュニケーション力」が平均より高くなっている。

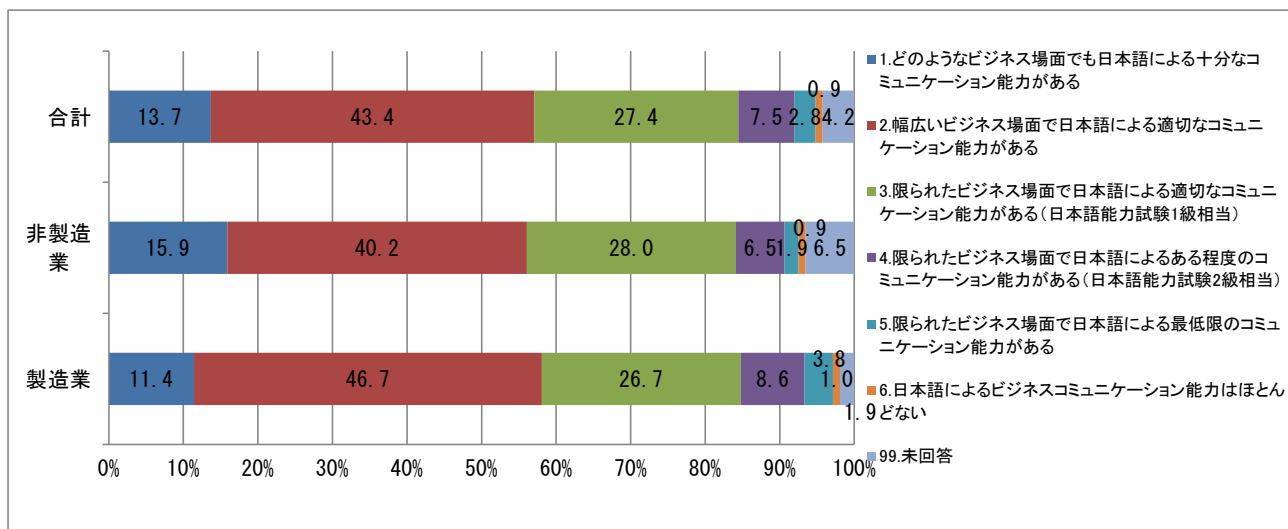
図Ⅲ-3 外国人留学生の採用時に重視すること（業種別）



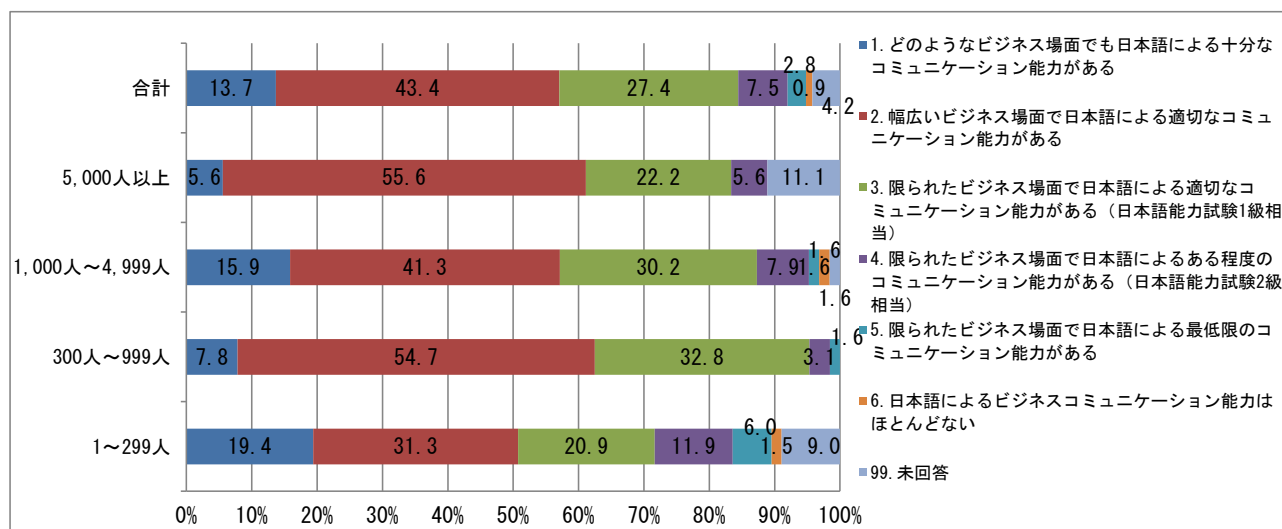
【3】外国人留学生の採用時にもとめる日本語コミュニケーションレベルについて（問9 n=212）

- ・採用時に求める日本語能力については、BJT ビジネス日本語能力テストの J1+レベルを希望する企業が、13.7%、J1 レベルが43.4%、J2 レベルは27.4%となり、概ね最低 J2 レベル以上（N1 相当）が日本企業に就職するための必要とされる日本語力となっている。

図Ⅲ-4 外国人留学生の採用時にもとめる日本語コミュニケーションレベル（業種別）



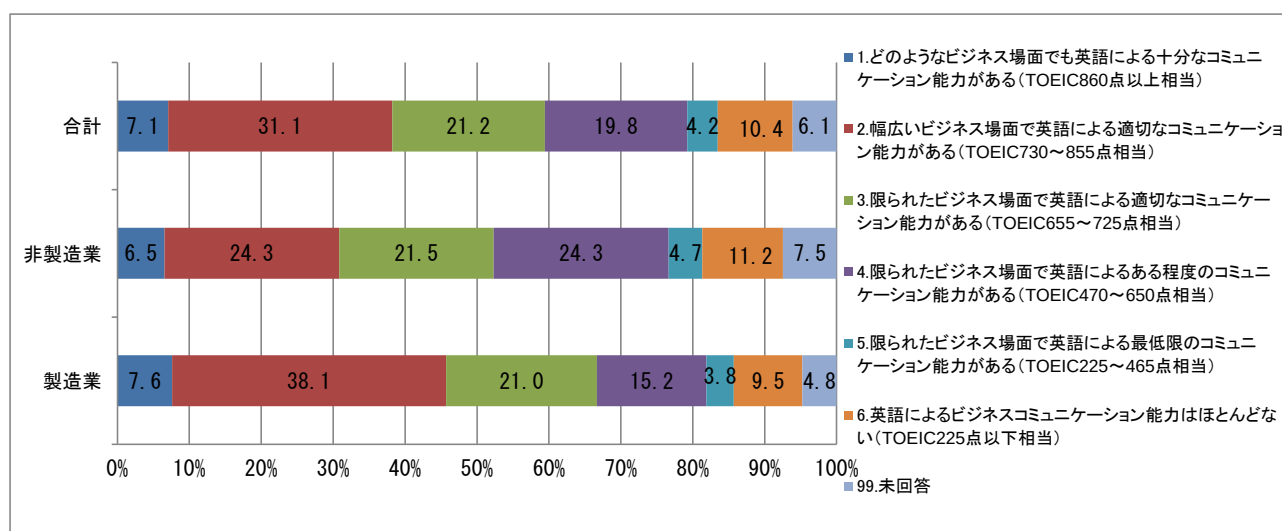
図Ⅲ-5 外国人留学生の採用時にもとめる日本語コミュニケーションレベル(規模別)



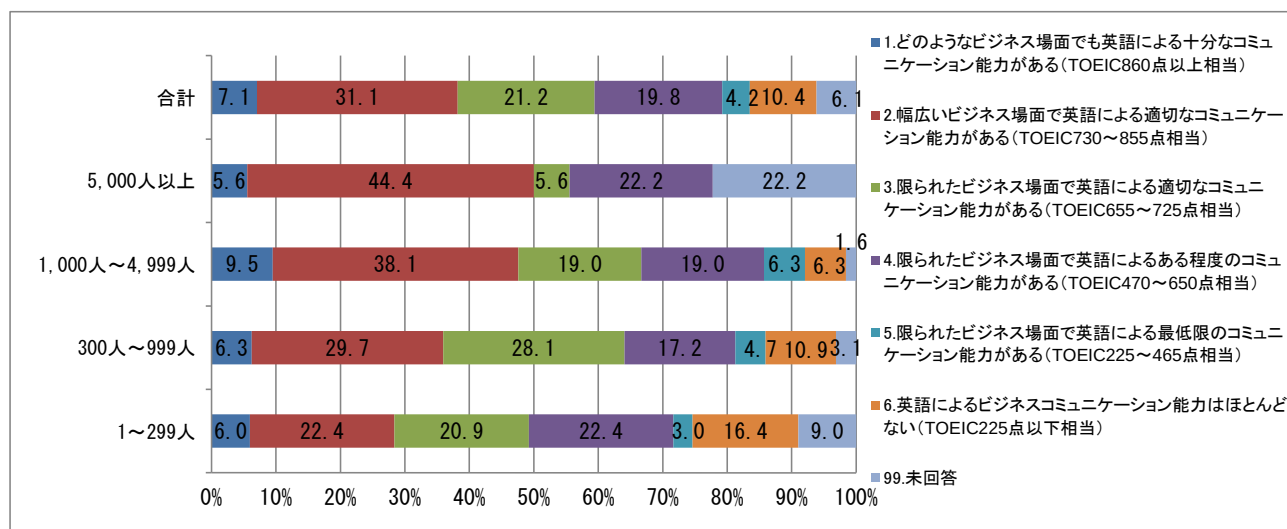
【4】外国人留学生の採用時にもとめる英語コミュニケーションレベルについて (問 10 n=212)

- ・採用時に求める英語能力については、TOEIC860 点以上のレベルを希望する企業が、7.1%、730～855 点が 31.1%、655～725 点は 21.2%、470～650 点は 19.8%となり、概ね最低 470 点以上が日本企業に就職するための必要とされる英語力となっている。
- ・業種別では、製造業は求める英語レベルがさらに高くなり、45.7%が 655 点以上を求めている。
- ・規模別では、1,000 人以上の企業が TOEIC730～855 点を希望する割合が高く、高い英語コミュニケーション能力を要求している。

図Ⅲ-6 外国人留学生の採用時にもとめる英語コミュニケーションレベル(業種別)



図Ⅲ-7 外国人留学生の採用時にもとめる英語コミュニケーションレベル(規模別)



【6】日本語コミュニケーション能力と英語コミュニケーション能力【クロス集計】(問9×問10)

・最も企業からニーズの高い日本語コミュニケーション能力、英語コミュニケーション能力はBJT ビジネス日本語能力テストの J1 レベルかつ TOEIC 730～855 点レベルのかなり高い言語コミュニケーションレベルを求めている。

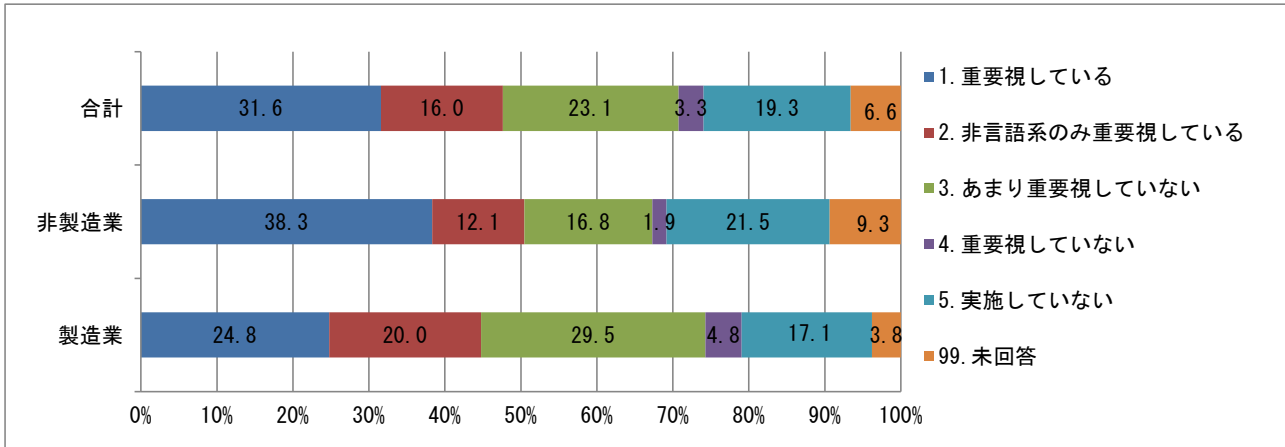
図Ⅲ-8 日本語コミュニケーション能力と英語コミュニケーション能力

(問9×問10)								99. 未回答
上段：度数 下段：%	合計	1. どのようなビジネス場面でも英語による十分なコミュニケーション能力がある	2. 幅広いビジネス場面で英語による適切なコミュニケーション能力がある	3. 限られたビジネス場面で英語による適切なコミュニケーション能力がある	4. 限られたビジネス場面で英語によるある程度のコミュニケーション能力がある	5. 限られたビジネス場面で英語による最低限のコミュニケーション能力がある	6. 英語によるビジネスコミュニケーション能力はほとんどない	
合計	212	15	66	45	42	9	22	13
	100.0	7.1	31.1	21.2	19.8	4.2	10.4	6.1
1. どのようなビジネス場面でも日本語による十分なコミュニケーション能力がある	29	7	11	2	3	1	5	0
	100.0	24.1	37.9	6.9	10.3	3.4	17.2	0.0
2. 幅広いビジネス場面で日本語による適切なコミュニケーション能力がある	92	3	34	18	21	3	9	4
	100.0	3.3	37.0	19.6	22.8	3.3	9.8	4.3
3. 限られたビジネス場面で日本語による適切なコミュニケーション能力がある	58	4	17	20	10	2	5	0
	100.0	6.9	29.3	34.5	17.2	3.4	8.6	0.0
4. 限られたビジネス場面で日本語によるある程度のコミュニケーション能力がある	16	1	3	4	6	1	1	0
	100.0	6.3	18.8	25.0	37.5	6.3	6.3	0.0
5. 限られたビジネス場面で日本語による最低限のコミュニケーション能力がある	6	0	1	0	2	2	1	0
	100.0	0.0	16.7	0.0	33.3	33.3	16.7	0.0
6. 日本語によるビジネスコミュニケーション能力はほとんどない	2	0	0	1	0	0	1	0
	100.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
99. 未回答	9	0	0	0	0	0	0	9
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

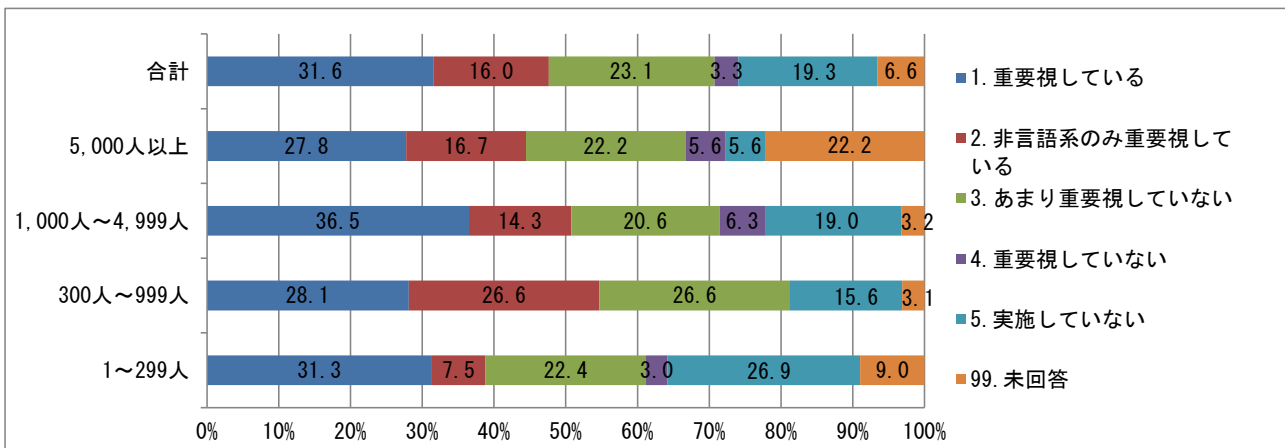
【6】外国人留学生の採用時における SPI 等の能力試験の位置づけについて（問 11 n=212）

- ・採用時における能力試験については、「実施していない」「重要視していない」「あまり重要視していない」の合計が 45.7%であり、半数の企業がどちらかというとも重要視していない傾向が見られた。

図Ⅲ-9 外国人留学生の採用時における SPI 等の能力試験の位置づけ（業種別）



図Ⅲ-10 外国人留学生の採用時における SPI 等の能力試験の位置づけ（規模別）

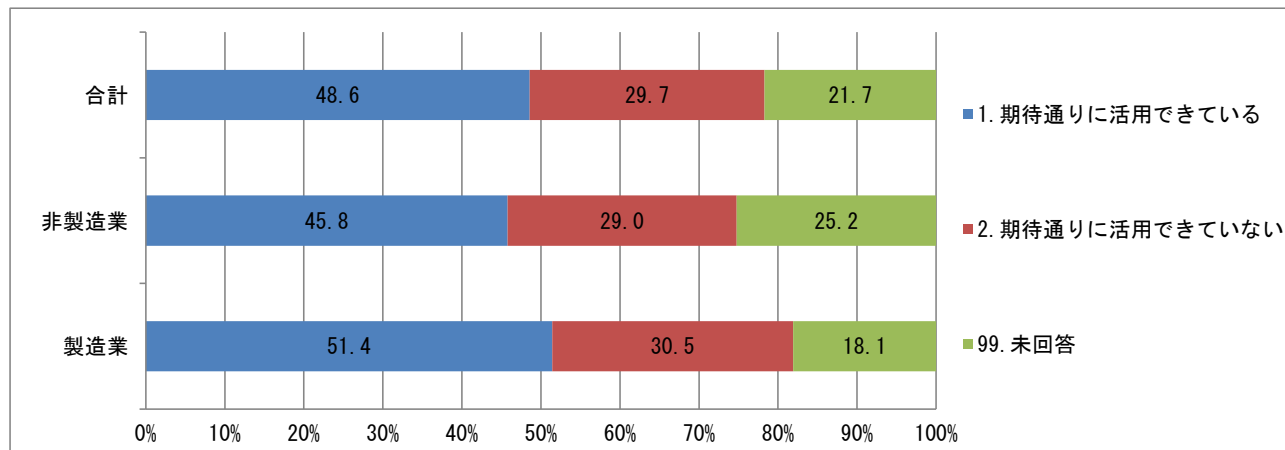


3-4. 企業における活用への取り組みについて

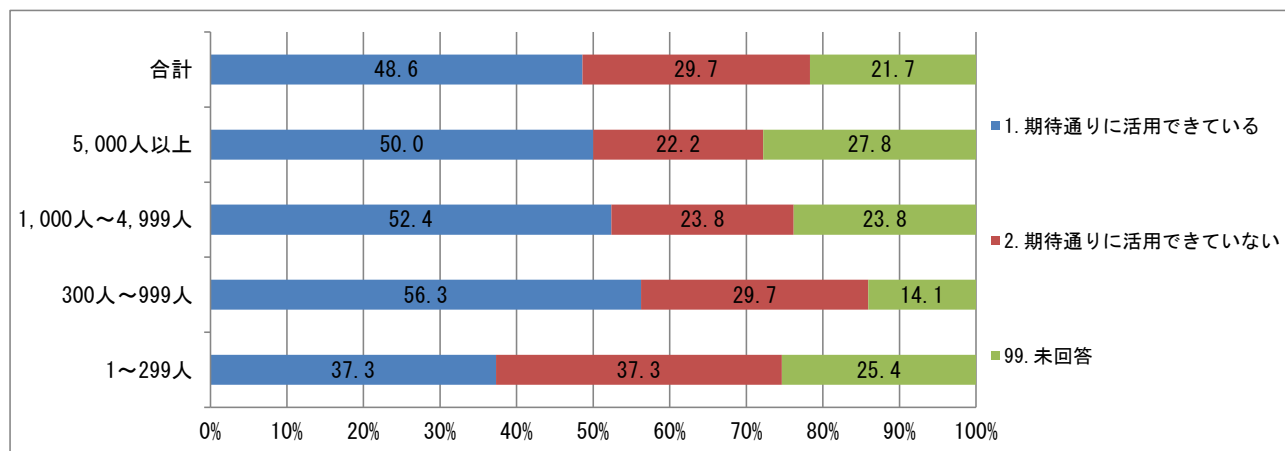
【1】外国人留学生の活用の成果について（問 17 n=212）

- ・外国人留学生の活用については、「期待通りに活用できている」と回答した企業が 48.6%となっている。
- ・業種別では、「期待通りに活用できている」企業は製造業が 51.4%と非製造業に比べ 5.6 ポイント 高くなっている。

図Ⅳ-1 外国人留学生の活用の成果（業種別）



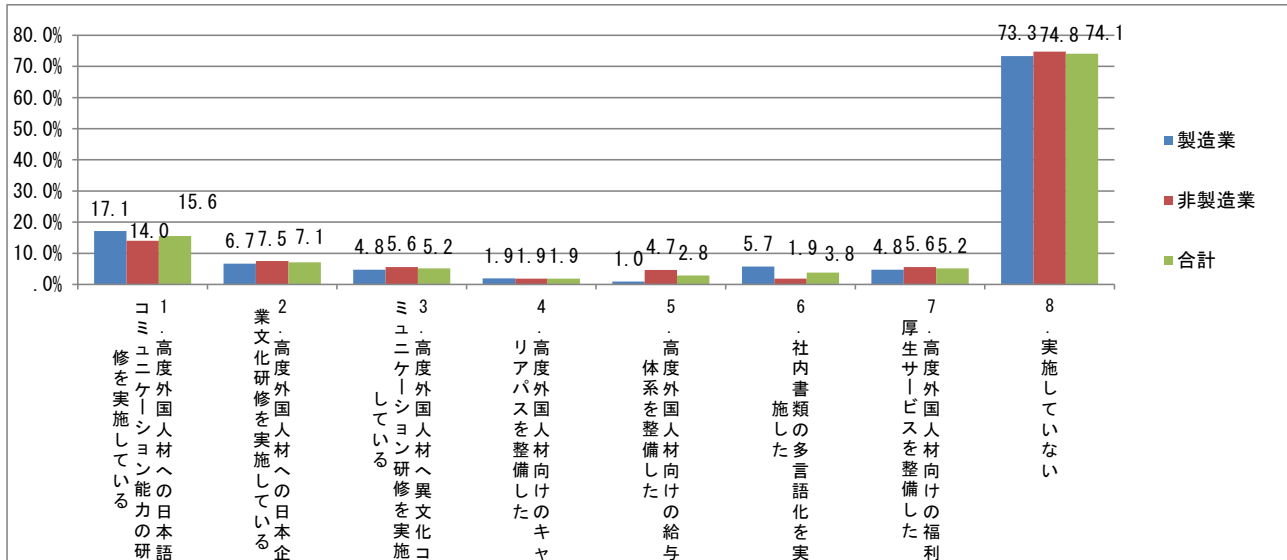
図Ⅳ-2 外国人留学生の活用の成果（規模別）



【2】高度外国人材受け入れのための取り組みについて（問 20 n=212）

- ・日本語コミュニケーション能力研修については、「日本語コミュニケーション能力の研修」15.6%、「日本企業文化研修」7.1%となっており、「実施していない」企業が圧倒的に多く74.1%となっている。

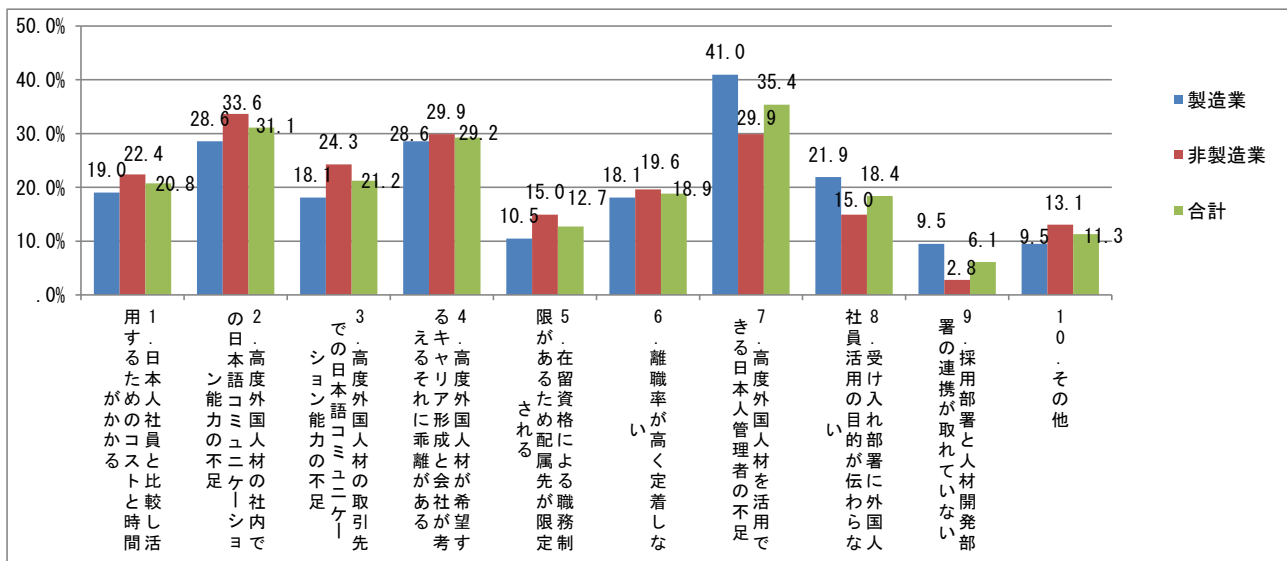
図IV-3 高度外国人材受け入れのための取り組み（業種別）



【3】高度外国人材の活用に向けた課題について（問 21 n=212）

- ・高度外国人材の活用に向けた課題については、「日本人管理者の不足」35.4%、「社内での日本語によるコミュニケーション能力不足」31.1%、「希望するキャリア形成と会社の考えに乖離がある」29.2%高くなっている。
- ・業種別では、非製造業において「取引先での日本語によるコミュニケーション能力不足」、「社内での日本語コミュニケーション能力の不足」、「在留資格による職務制限があるため配属先が限定される」は、合計より高くなっている。

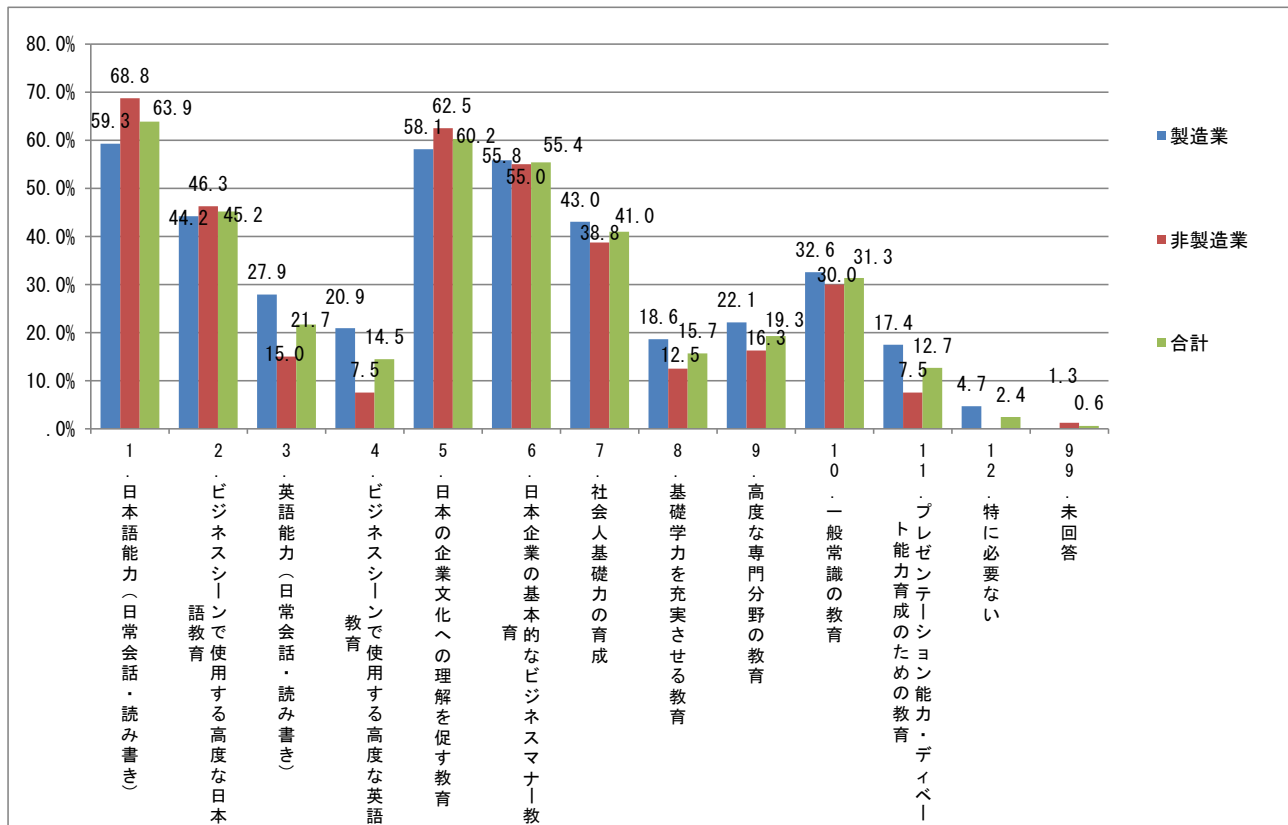
図IV-4 高度外国人材の活用に向けた課題（業種別）



【4】教育機関（大学等）に求める外国人留学生教育について（問 18 n=212）

- ・教育機関に求める外国人留学生教育については、「日本語能力（日常会話・読み書き）」63.9%、「日本の企業文化への理解を促す教育」60.2%、「日本企業の基本的なビジネスマナー教育」55.4%となっている。

図Ⅳ-3 教育機関（大学等）に求める外国人留学生教育（業種別）



日本企業における高度外国人材の採用・活用に関する調査

アンケートページにアクセスいただき、ありがとうございます。

質問文と選択肢をよく読んで、お間違えのないようにご回答ください。

※は回答必須の質問ですので、必ずご回答ください。



「高度外国人材」とは、就労可能な在留資格である専門的・技術分野の在留資格を有する外国人労働者（四年制大学卒業資格を持つ者及びまたはそれと同等の知識を必要とする職に就いている者）としています。

【問1】貴社において将来の高度外国人材活用は重要だとお考えですか。※

- | | |
|------------------|------------------|
| 1. 重要である | 3. どちらかといえば重要でない |
| 2. どちらかといえば重要である | 4. 重要でない |

【問2】高度外国人材の雇用状況についてお答えください。※

- | | |
|-------------------|---------|
| 1. 雇用している | →【問3】へ |
| 2. 雇用する予定 | →【問3】へ |
| 3. 以前雇用していた | →【問3】へ |
| 4. 雇用していない(予定もない) | →【問15】へ |

<【問2】で「1」「2」「3」を選択された方は、【問3】～【問14】までお答えください>

【問3】貴社における高度外国人材の採用目的について該当するものを、3つまでお選びください。

- | | |
|-------------------------|------------------------------|
| 1. 国籍に関係なく優秀な人材の確保 | 5. 本社のダイバーシティ(人材多様化)政策の一環 |
| 2. 海外との取引に係る業務を行うため | 6. 日本人学生では確保しにくくなった専門分野を補うため |
| 3. 新規に海外への事業展開を行うため | 7. その他(※30文字以内で) |
| 4. 自社(グループ)海外現地法人との調整業務 | |

■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■ 以下2ページ目 ■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■

■■高度外国人材採用の実績・予定についてお答えください。■■

【問4－1】貴社における高度外国人材の過去5年間(2008年4月～2012年4月入社)の採用についてお答えください。具体的な人数が不明の場合は、概数で構いません。

外国人留学生(新卒)	1. 採用した _____人	2. 採用していない
海外大学卒の外国人材(新卒)	1. 採用した _____人	2. 採用していない
キャリア採用	1. 採用した _____人	2. 採用していない

【問4－2】貴社においてこれまで採用した高度外国人材の出身国・地域の実績をお答えください。あてはまるものをすべてお選びください。

- | | | | |
|-------|-----------|---------|---------------------|
| アジア { | 1. 中国 | 米州 { | 11.アメリカ |
| | 2. 韓国 | | 12.カナダ |
| | 3. 台湾(中国) | | 13.ブラジル |
| | 4. ベトナム | ヨーロッパ { | 14.イギリス |
| | 5. タイ | | 15.イタリア |
| | 6. インド | | 16.フランス |
| | 7. インドネシア | | 17.ドイツ |
| | 8. マレーシア | | 18.ロシア |
| | 9. モンゴル | | 19.その他(*30 文字以内で) |
| | 10.フィリピン | | |

【問4－3】貴社において今後採用を行いたい高度外国人材の国籍をお答えください。あてはまるものをすべてお選びください。

- | | | | |
|-------|-----------|---------|---------------------|
| アジア { | 1. 中国 | 米州 { | 12.アメリカ |
| | 2. 韓国 | | 13.カナダ |
| | 3. 台湾(中国) | | 14.ブラジル |
| | 4. ベトナム | ヨーロッパ { | 15.イギリス |
| | 5. タイ | | 16.イタリア |
| | 6. インド | | 17.フランス |
| | 7. インドネシア | | 18.ドイツ |
| | 8. マレーシア | | 19.ロシア |
| | 9. モンゴル | | 20.その他(*30 文字以内で) |
| | 10.フィリピン | | 21.特に国籍にこだわらない |

■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■ 以下3ページ目 ■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■

■■■■ここからは、**外国人留学生**の採用実績についてお答えください。■■■■

【問5－1】貴社における外国人留学生(2012 年 4 月入社者)の新卒採用についてお答えください。採用人数については、具体的な人数が不明の場合、概数で構いません。

1. 採用した _____人 2. 採用していない

【問5－2】貴社における外国人留学生(2012 年 4 月入社者)において配属先とそれぞれの人数をお答えください。具体的な人数が不明の場合、概数で構いません。(0 人の場合は 0 と入力してください)

1. 日本で勤務	人
2. 日本で勤務(将来は海外勤務予定)	人
3. 海外勤務	人
4. 不明(未定を含む)	人

【問5－3】貴社においてこれまで採用した外国人留学生の職種の実績についてお答えください。あてはまるものすべてをお選びください。

- | | |
|-------------------|-----------------------|
| 1. 研究開発 | 7. 生産・製造 |
| 2. システム開発・設計 | 8. 国際業務 |
| 3. 事務職(総務・人事・広報等) | 9. 貿易実務 |
| 4. 事務職(法務・会計) | 10. デザイナー |
| 5. マーケティング・商品開発 | 11. 役員・管理職 |
| 6. 営業・販売 | 12. その他(* 30 文字以内で) |

【問5－4】貴社において外国人留学生(2012 年 4 月入社者)の採用結果の満足度についてお答えください。※

1. 量・質ともに満足している
2. 量は満足しているが、質は不満
3. 質は満足しているが、量は不満
4. 量・質ともに不満

■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■ 以下 4 ページ目 ■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■

■■■■ここからは、**外国人留学生**の採用予定についてお答えください。■■■■

【問6－1】貴社における外国人留学生の新卒採用(2013 年 4 月入社者)についてお答えください。あてはまるものをすべてお選びください。採用人数については、具体的な人数が不明の場合、概数で構いません。✖

- | | | |
|---------------|--------|-----------|
| 1. 採用する(内定含む) | _____人 | 3. 採用しない |
| 2. 今後採用活動する予定 | _____人 | 4. 未定・検討中 |

【問6－2】貴社における外国人留学生の新卒採用(2014 年 4 月入社者)の予定についてお答えください。✖

- | | |
|------------------------------|------------|
| 1. 採用する予定(2013 年 4 月入社者と同規模) | 4. 採用しない予定 |
| 2. 採用する予定(2013 年 4 月入社者より増員) | 5. 未定・検討中 |
| 3. 採用する予定(2013 年 4 月入社者より減員) | |

【問6－3】貴社において(2014 年度に)採用を予定する外国人留学生の学位をお答えください。あてはまるものをすべてお選びください。✖

- | | |
|------------|------------|
| 1. 学部卒(文系) | 4. 修士卒(理系) |
| 2. 学部卒(理系) | 5. 博士卒(文系) |
| 3. 修士卒(文系) | 6. 博士卒(理系) |

【問6－4】貴社において今後採用を予定する外国人留学生の採用職種をお答えください。あてはまるものをすべてお選びください。

- | | |
|-------------------|-----------------------|
| 1. 研究開発 | 7. 生産・製造 |
| 2. システム開発・設計 | 8. 国際業務 |
| 3. 事務職(総務・人事・広報等) | 9. 貿易実務 |
| 4. 事務職(法務・会計) | 10. デザイナー |
| 5. マーケティング・商品開発 | 11. 役員・管理職 |
| 6. 営業・販売 | 12. その他(* 30 文字以内で) |

【問6－5】貴社において今後採用を予定する外国人留学生の配属エリアについてお答えください。あてはまるものをすべてお選びください。

- | | |
|--------------|--------|
| 1. 北海道 | 7. 大阪府 |
| 2. 東北 | 8. 中国 |
| 3. 関東(東京都除く) | 9. 四国 |
| 4. 東京都 | 10. 九州 |
| 5. 中部 | 11. 沖縄 |
| 6. 近畿(大阪府除く) | 12. 海外 |

■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■ 以下 5 ページ目 ■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■

■ ■ここからは、**外国人留学生**の採用手法についてお答えください。■ ■

【問7】貴社において外国人留学生の採用時の能力の見極めはできていますか。

1. できている
2. できていない

【問8】貴社において外国人留学生の採用時に重視することをお答えください。あてはまるものを3つまでお選びください。

- | | |
|------------|-----------------------|
| 1. バイタリティ | 7. 出身大学 |
| 2. リーダーシップ | 8. コミュニケーション力 |
| 3. 発想の豊かさ | 9. 語学力(日本語) |
| 4. 熱意(志望度) | 10. 語学力(英語) |
| 5. 大学の成績 | 11. その他(* 30 文字以内で) |
| 6. 専門性 | |

【問9】貴社において外国人留学生の採用時に求める日本語コミュニケーションレベルについてお答えください。

1. どのようなビジネス場面でも日本語による十分なコミュニケーション能力がある
2. 幅広いビジネス場面でも日本語による適切なコミュニケーション能力がある
3. 限られたビジネス場面でも日本語による適切なコミュニケーション能力がある (日本語能力試験1級相当)
4. 限られたビジネス場面でも日本語によるある程度のコミュニケーション能力がある (日本語能力試験2級相当)
5. 限られたビジネス場面でも日本語による最低限のコミュニケーション能力がある
6. 日本語によるビジネスコミュニケーション能力はほとんどない

【問10】貴社において外国人留学生の採用時に求める英語コミュニケーションレベルについてお答えください。

1. どのようなビジネス場面でも英語による十分なコミュニケーション能力がある (TOEIC860 点以上相当)
2. 幅広いビジネス場面でも英語による適切なコミュニケーション能力がある (TOEIC730～855 点相当)
3. 限られたビジネス場面でも英語による適切なコミュニケーション能力がある (TOEIC655～725 点相当)
4. 限られたビジネス場面でも英語によるある程度のコミュニケーション能力がある (TOEIC470～650 点相当)
5. 限られたビジネス場面でも英語による最低限のコミュニケーション能力がある (TOEIC225～465 点相当)
6. 英語によるビジネスコミュニケーション能力はほとんどない (TOEIC225 点以下相当)

【問11】貴社の外国人留学生の採用時における能力試験(SPI 等)の位置づけについてお答えください。

- | | |
|------------------|-------------|
| 1. 重要視している | 4. 重要視していない |
| 2. 非言語系のみ重要視している | 5. 実施していない |
| 3. あまり重要視していない | |

【問12】貴社における現在の外国人留学生の採用手法についてお答えください。あてはまるものをすべてお選びください。

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1. 日本人新卒募集と同じプロセスで採用 | 7. 留学生のネットワークを利用した採用 |
| 2. 日本人と別に枠を設けて採用 | 8. エージェントに依頼 |
| 3. 外国人向け合同企業説明会に出展 | 9. インターンシップから採用 |
| 4. 外国人採用実施を広報媒体に明記 | 10. 秋期採用を実施 |
| 5. 海外大学から直接採用 | 11. 通年採用を実施 |
| 6. 特定の大学・研究室から採用 | 12. その他（*30文字以内で） |

【問13】貴社における今後検討している外国人留学生の採用手法についてお答えください。あてはまるものをすべてお選びください。

※問12で回答されたものが自動的にチェックされています。あてはまらないものはチェックを外してください。

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1. 日本人新卒募集と同じプロセスで採用 | 7. 留学生のネットワークを利用した採用 |
| 2. 日本人と別に枠を設けて採用 | 8. エージェントに依頼 |
| 3. 外国人向け合同企業説明会に出展 | 9. インターンシップから採用 |
| 4. 外国人採用実施を広報媒体に明記 | 10. 秋期採用を実施 |
| 5. 海外大学から直接採用 | 11. 通年採用を実施 |
| 6. 特定の大学・研究室から採用 | 12. その他（*30文字以内で） |

【問14】貴社における外国人留学生の採用活動の課題についてお答えください。あてはまるものをすべてお選びください。

1. 優秀な外国人留学生の採用ルートが分からない
2. 募集コスト・人的・時間的負担がかかる
3. 優秀な学生の能力判定が難しい
4. 求める専門能力を有する人材が少ない
5. 求める日本語コミュニケーション能力を有する人材が少ない
6. 求める出身国の採用ルートが分からない
7. 在留資格の変更手続きなどの負荷がかかる
8. 在留資格による職務制限
9. 社内の受け入れ体制が未整備
10. その他（*30文字以内で）

■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■ 以下6ページ目 ■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■

【問15】貴社では外国人留学生を対象としたインターンシップを実施していますか。あてはまるものをすべてお選びください。※

- | | |
|---------------------------|------------------------|
| 1. 日本人学生のみ実施 | 4. 外国人に限定した実施(海外大学の学生) |
| 2. 日本人と外国人留学生と混合で実施 | 5. インターンシップを実施していない |
| 3. 外国人留学生に限定した実施(国内大学の学生) | |

【問16】貴社において日本人も含めたインターンシップの効果として期待するものは何かお答えください。あてはまるものをすべてお選びください。※

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1. 自社の認知理解 | 5. 大学との関係強化 |
| 2. 人材の確保 | 6. 職場の活性化と若手社員育成 |
| 3. 企業理解を深めミスマッチを防止 | 7. 社会貢献 |
| 4. 大学の教育プログラムへの反映 | 8. その他(※30文字以内で) |

＜【問2】で「1」、「2」、「3」を選択された方は、引き続き【問17】～【問22】までお答えください＞

■■ここからは、外国人留学生の活用についてお答えください。■■

【問17】貴社において外国人留学生の活用の成果についてお答えください。(外国人留学生を採用していない場合は、未回答のままお進みください)

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1. 期待通りに活用できている | 2. 期待通りに活用できていない |
|-----------------|------------------|

【問18】教育機関(大学等)に求める外国人留学生の教育について必要とを感じるものをお答えください。あてはまるものをすべてお選びください。

1. 日本語能力(日常会話・読み書き)
2. ビジネスシーンで使用する高度な日本語教育
3. 英語能力(日常会話・読み書き)
4. ビジネスシーンで使用する高度な英語教育
5. 日本の企業文化への理解を促す教育
6. 日本企業の基本的なビジネスマナー教育
7. 社会人基礎力の育成
8. 基礎学力を充実させる教育
9. 高度な専門分野の教育
10. 一般常識の教育
11. プレゼンテーション能力・ディベート能力育成のための教育
12. 特に必要ない

【問19】貴社において外国人留学生の適正な採用・活用のために、何らかの施策が必要だとお考えですか。

- | | |
|-----------------|----------------|
| 1. 何らかの施策が必要である | 2. 施策の必要性を感じない |
|-----------------|----------------|

【問20】貴社において外国人留学生の適正な採用・活用のために必要と考えるツール・仕組みについてお答えください。あてはまるものをすべてお選びください。

1. ビジネスシーンでの日本語コミュニケーション能力が測定できるツール
2. 国籍や文化背景による影響を受けない基礎学力を測定できるツール
3. 優秀な外国人留学生の母集団から条件抽出することができるマッチングシステム
4. 優秀な外国人留学生のインターンシップマッチングシステム
5. ビジネスシーンで使用する日本語 E-learning
6. 日本の企業文化や基礎的なビジネスマナーE-learning
7. 外国人社員採用・活用のための研修・マニュアル
8. (日本人の)管理職向けの異文化コミュニケーション能力研修
9. 様々な企業の外国人社員採用・活用事例
10. 大学の留学生就職支援担当窓口との接点創出
11. 大学と教育・人材育成について意見交換ができる場
12. その他(*30 文字以内で)

■■ここからは、**高度外国人材**受け入れのための取り組み・課題についてお答えください。■■

【問21】貴社において高度外国人材受け入れのための取組みで実施したものをお答えください。あてはまるものをすべてお選びください。※

1. 高度外国人材への日本語コミュニケーション能力の研修を実施している
2. 高度外国人材への日本企業文化研修を実施している
3. 高度外国人材へ異文化コミュニケーション研修を実施している
4. 高度外国人材向けのキャリアパスを整備した
5. 高度外国人材向けの給与体系を整備した
6. 社内書類の多言語化を実施した
7. 高度外国人材向けの福利厚生サービスを整備した
8. 実施していない

【問22】貴社における高度外国人材の活用に向けた課題についてお答えください。あてはまるものをすべてお選びください。※

1. 日本人社員と比較し活用するためのコストと時間がかかる
2. 高度外国人材の社内での日本語コミュニケーション能力の不足
3. 高度外国人材の取引先での日本語コミュニケーション能力の不足
4. 高度外国人材が希望するキャリア形成と会社が考えるそれに乖離がある
5. 在留資格による職務制限があるため配属先が限定される
6. 離職率が高く定着しない
7. 高度外国人材を活用できる日本人管理者の不足
8. 受け入れ部署に外国人社員活用の目的が伝わらない
9. 採用部署と人材開発部署の連携が取れていない
10. その他(*30 文字以内で)

■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■ 以下7ページ目 ■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■

■■日本への出入国・在留に関する制度について■■

【問 2 3】日本への出入国・在留に関する制度において、本年 5 月 7 日から、学歴、職歴、年収等を点数化し 70 点を超える方には、一定の条件の下で、永住権の早期申請、配偶者の就労、親の帯同、家事使用人の帯同が認められる制度（「ポイント制」）がスタートしました。

この制度についてご存じでしたか。✖

1. 知っていた 2. 知らなかった

【問 2 4】日本への出入国・在留に関する制度は、どのようなところが広報すると高度外国人材を活用する企業にとって効果的だと思いますか。あてはまるものを2つまでお選びください。✖

1. 大学
2. 市区町村
3. 国等の政府系機関（「法務省」以外）
4. 民間（具体例があればご記入ください）
5. 海外（具体例があればご記入ください）
6. その他（* 30 文字以内で）

【問 2 5】貴社における高度外国人材の受入れにあたって、「ポイント制」の活用は有益だと考えますか。✖

1. 有益だと考える
2. 有益ではない
3. その他（* 30 文字以内で）

【問 2 6】「ポイント制」は 1 年後をメドに見直しを行うことになっていますが、より使いやすい制度になるためのご意見があれば、ご記入下さい。（自由記入）

* 200 文字以内で

●問 2 5・問 2 6 は、問 2 3 で「1. 知っていた」と回答した人のみアクティブに。

■■今後のアジア人財資金構想の取り組みについて■■

アジア人財資金構想プロジェクトサポートセンターでは、全国の国公立大学を中心に大学の留学生の就職支援をサポートするネットワークシステム（大学の公式コンテンツ）の運営を 10 月から開始しました。12 月より本システムに参加する大学の留学生に求人情報を無料で提供できるサービスを開始する予定です。

全国の大学が参加することにより、これまで困難であった特定の国籍や専攻の学生へのアプローチが、採用経費をかけずに実施することが可能となります。

【問 2 7】上記のネットワークサービスに外国人留学生向けの求人情報を登録（無料）したいと思いますか。✖

* 「登録したい」と回答された方には、アジア人財資金構想プロジェクトサポートセンターより、後日別途ご案内を送付させていただきます。

1. 登録したい
2. 登録したくない（外国人留学生の採用予定あり）
3. 登録したくない（外国人留学生採用予定なし）

以下貴社の企業情報についてご回答ください。

【企業情報】

(ヨミガナ)	
貴社名	
所在地	(〒) 都道府県
所属部署	
(カナ)	
ご回答者名	
お電話番号	- -
メールアドレス	@
確認用	@

■従業員規模についてお答えください。

1. 1～299 人 2. 300 人～999 人 3. 1,000 人～4,999 人 4. 5,000 人以上

■株式公開についてお答えください。

1. 一部上場 2. 二部上場 3. 新興市場上場 4. 株式未公開 5. 株式会社ではない

■業種についてお答えください。

- | | | |
|--------------------------|------------------------|-------------------------|
| 1. 農林・水産・鉱業 | 19. 医療機器 | 37. 不動産 |
| 2. 食品 | 20. ナノテクノロジー | 38. 印刷 |
| 3. バイオ | 21. 輸送機器・自動車 | 39. フードサービス |
| 4. 医薬品 | 22. その他メーカー | 40. マスコミ関連 |
| 5. 化粧品 | 23. 電気・ガス・水道・エネルギー | 41. 情報サービス・インターネット関連 |
| 6. 繊維・アパレル・服飾 | 24. 運輸・倉庫・輸送 | 42. 医療・福祉関連 |
| 7. 紙・パルプ | 25. 通信 | 43. 教育 |
| 8. 建設・設備・プラント | 26. 情報処理・ソフトウェア | 44. 美容・理容 |
| 9. 建築・土木・設計 | 27. 商社（総合） | 45. 保安・警備・清掃 |
| 10. 住宅・インテリア | 28. 商社（専門） | 46. ビジネスコンサルタント・シンクタンク |
| 11. 化学 | 29. 百貨店・ストア・専門店 | 47. マーケティング・リサーチ・テレサービス |
| 12. 石油・ゴム・ガラス・セメント・セラミック | 30. 通信販売 | 48. ゲーム・アミューズメント・スポーツ施設 |
| 13. 鉄鋼・金属製品・非鉄金属 | 31. 銀行 | 49. 旅行・ホテル |
| 14. 機械 | 32. 証券 | 50. 人材サービス |
| 15. 電機 | 33. 商品取引 | 51. その他サービス |
| 16. 電子 | 34. 信販・クレジット・リース・消費者金融 | 52. 公共団体・政府機関 |
| 17. 家電 | 35. 保険 | |
| 18. 精密機器 | 36. その他金融 | |

■年間売り上げについてお答えください。

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| 1. 5 億円未満 | 4. 100 億円以上～1,000 億円未満 |
| 2. 5 億円以上～50 億円未満 | 5. 1,000 億円以上～5,000 億円未満 |
| 3. 50 億円以上～100 億円未満 | 6. 5,000 億円以上 |

■資本金についてお答えください。

- | | |
|-------------------|----------------------|
| 1. 1 億円未満 | 4. 10 億円以上～100 億円未満 |
| 2. 1 億円以上～5 億円未満 | 5. 100 億円以上～500 億円未満 |
| 3. 5 億円以上～10 億円未満 | 6. 500 億円以上 |

■海外売上比率についてお答えください。

- | | | | |
|---------|-----------------|------------------|------------|
| 1. 「0%」 | 2. 「1%以上～20%未満」 | 3. 「20%以上～50%未満」 | 4. 「50%以上」 |
|---------|-----------------|------------------|------------|

■海外拠点の有無についてお答えください。

- | | |
|-------|-------|
| 1. あり | 2. なし |
|-------|-------|

調査は以上で終了です。ご協力ありがとうございました。