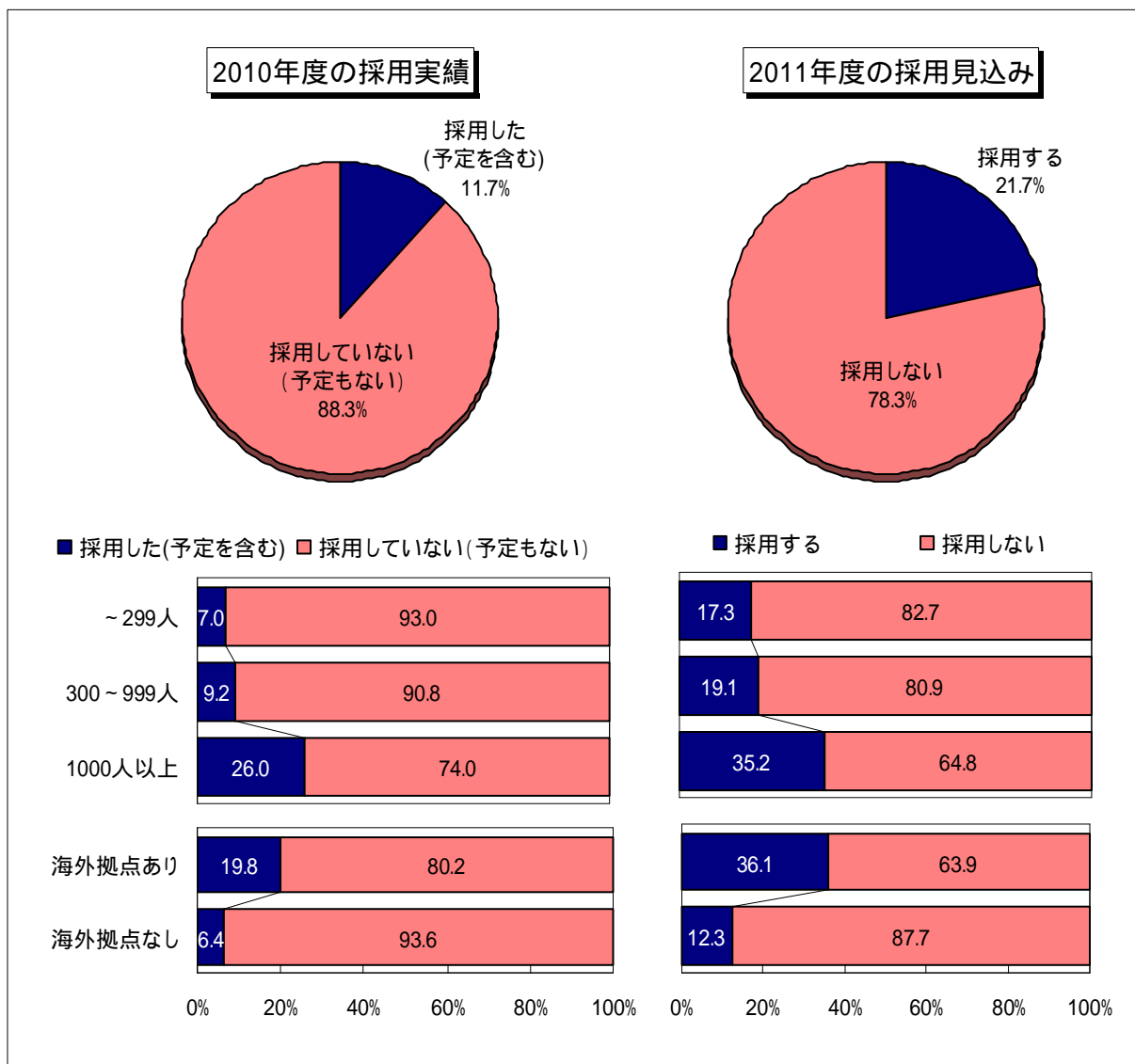


「外国人留学生の採用に関する調査」アンケート結果

< 2010年8月調査 >

1. 外国人留学生の採用状況

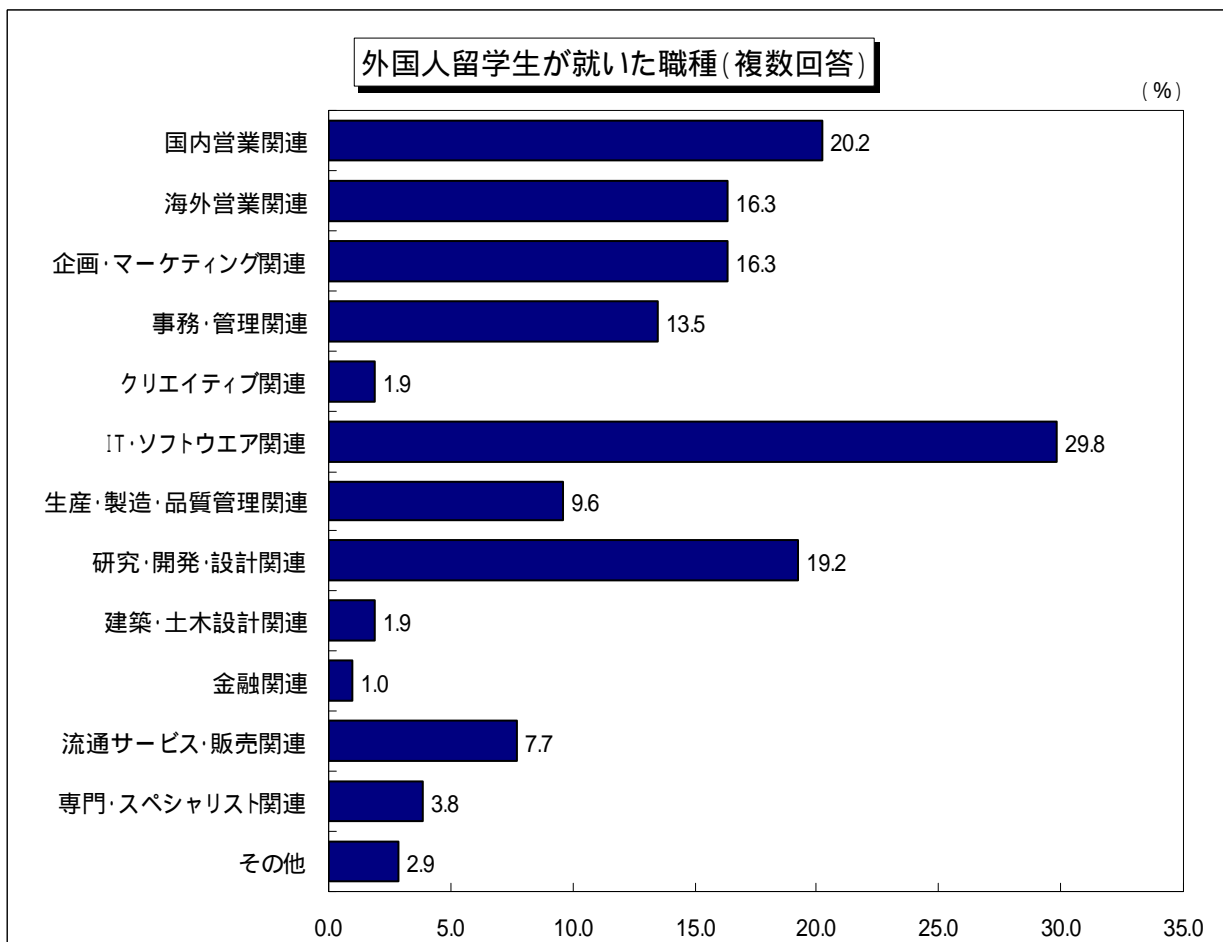
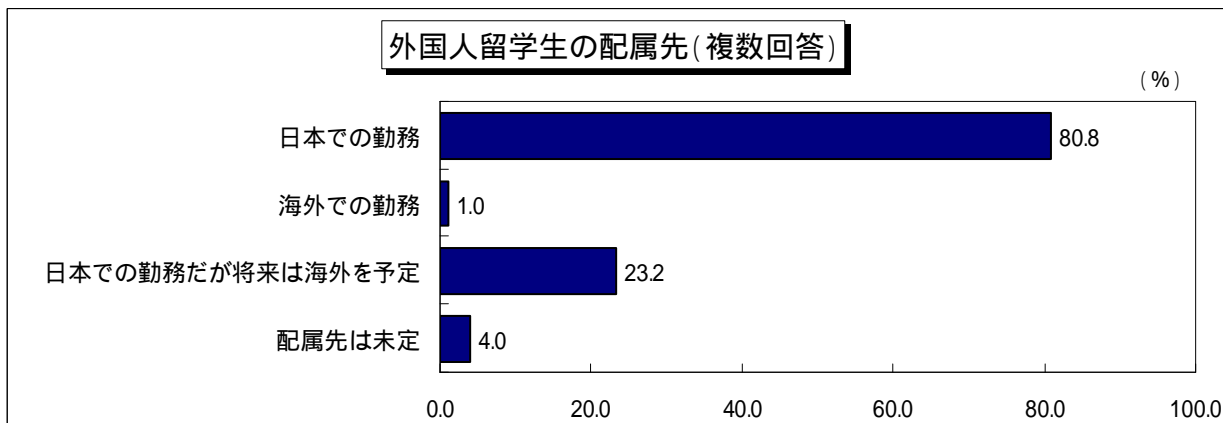
2010年度（2010年4月～2011年3月入社）に外国人留学生を「採用した」企業は、予定を含め全体の11.7%。1割をわずかに超える程度だが、2011年度（2011年4月～2012年3月入社）の見込みについては、「採用する」企業が21.7%とほぼ倍増する。従業員規模別にみると、1000人以上の大手企業では、その割合が35.2%と3社に1社にまで達している。また海外拠点の有無別では、海外拠点を持つ企業が2010年度の19.8%から2011年度は36.1%へ、海外拠点を持たない企業でも6.4%から12.3%へと「採用する」割合を高めており、外国人留学生に対する採用意欲が強まっていることが見て取れる。



2 . 外国人留学生の配属先と、就いた職種

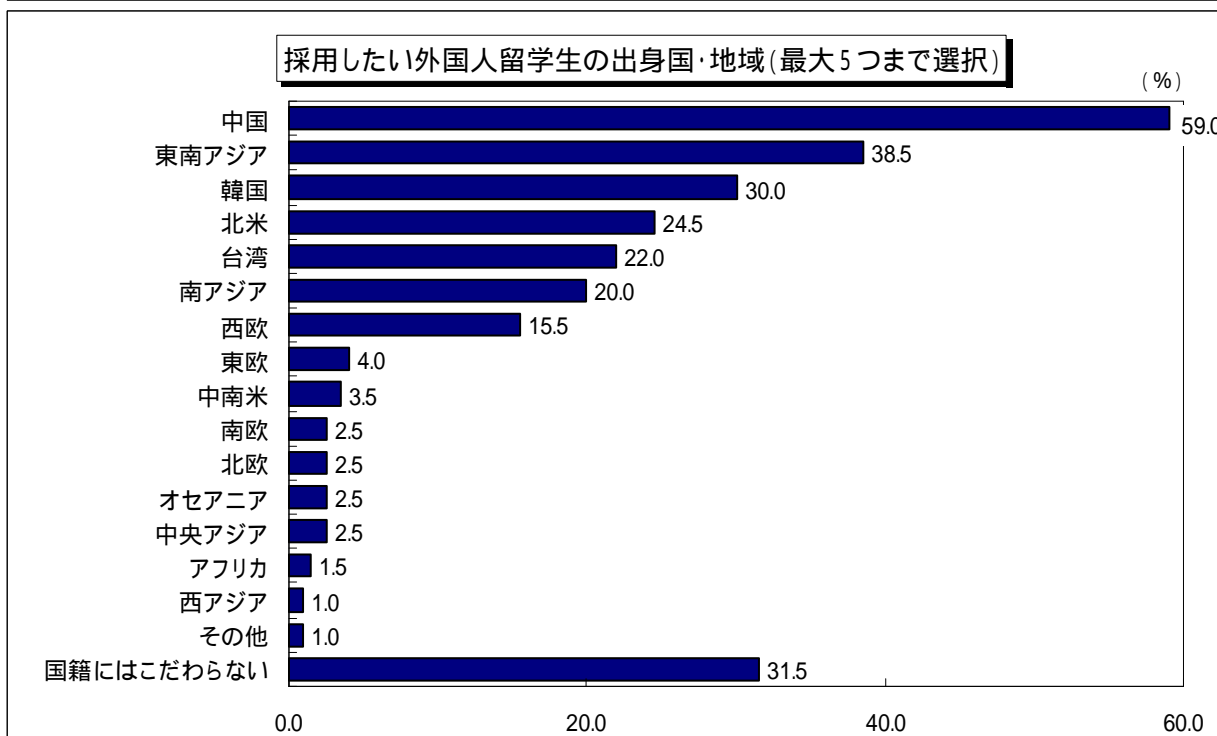
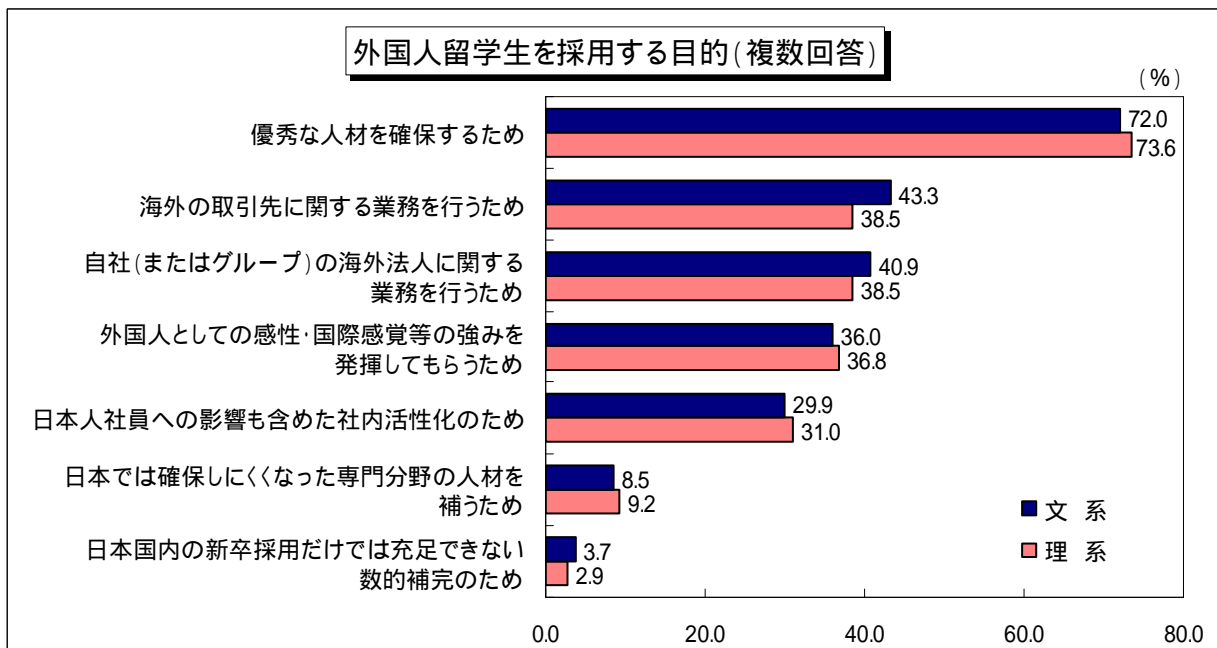
2010 年度に新卒採用した外国人留学生の配属先について、「日本での勤務」と回答した企業は 80.8%。「日本での勤務だが将来は海外を予定」という企業も 23.2%あった。一方、「海外での勤務」との回答はわずか 1.0%で、大半の企業が当初の配属先として日本国内を考えている。

同じく外国人留学生が就いた職種で、最も多かったのは「IT・ソフトウェア関連」で 29.8%。以下、「国内営業関連」20.2%、「研究・開発・設計関連」19.2%、「海外営業関連」と「企画・マーケティング関連」が 16.3%で続いた。



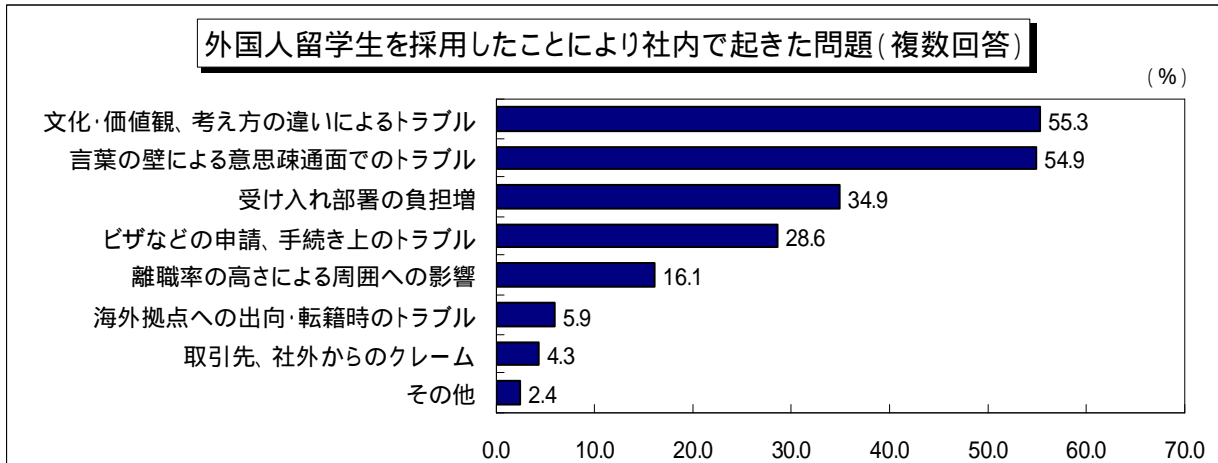
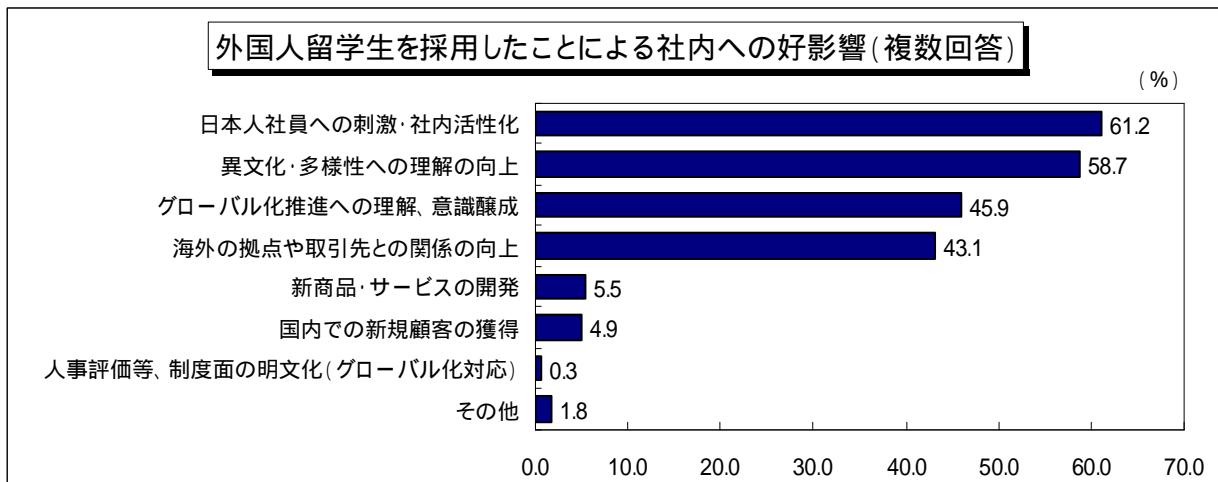
3. 外国人留学生を採用する目的と、採用したい出身国・地域

外国人留学生を採用する目的に文系・理系とで違いはほとんどなく、いずれも「優秀な人材を確保するため」が7割を超え圧倒的に多かった。「外国人留学生の枠を用意しているわけではなく、フラットな状態で選考した中で優秀な学生に内定を出す、というスタンスで採用を行っている」(精密機器)といったコメントに代表されるように、特別に外国人ということを意識せず、日本人と同じ土俵で選考を進める企業は多い。続いて選ばれたのは、「海外の取引先に関する業務を行うため」と、「自社(またはグループ)の海外法人に関する業務を行うため」の2つ。下段グラフの「採用したい外国人留学生の出身国・地域」にも表れているように、アジアを中心とした新興国でのビジネス展開を意識している企業が多いことがわかる。



4. 外国人留学生を採用したことによる社内への影響

これまで外国人留学生を採用したことがある企業に、採用したことによる社内への「好影響」を聞いたところ、「日本人社員への刺激・社内活性化」61.2%、「異文化・多様性への理解の向上」58.7%、「グローバル化推進への理解、意識醸成」45.9%など、職場や社員の意識変革につながったとするものが多く挙げられた。一方、外国人留学生を採用することにより社内でも起きた「問題」では、「文化・価値観、考え方の違いによるトラブル」55.3%、「言葉の壁による意思疎通面でのトラブル」54.9%が上位に挙がり、職場での摩擦に発展するケースが多いこともうかがえる。



【Voice】 外国人留学生の採用について

「グローバルに活躍できる人材」を前提に採用を行っているので、日本人であろうと、外国人であろうと、語学力や業務知識・経験など、必要な要件を満たしていれば採用する。 < 情報処理・ソフトウェア >
 中国の合弁会社での現地採用が厳しい状況にあるため、日本で中国人留学生を採用し、現地とのパイプ役、あるいは現地スタッフとして送り込みたい。 < 自動車・輸送用機器 >
 就労ビザ等で職種の範囲や期間など制限も多く、現時点では積極雇用にはつなげられない。 < O A 機器 >
 自社のグローバル化のためにも外国人留学生の採用を継続すべきと考える。経営方針が海外強化に転向になってから採用するのは遅く、今から人材育成を始めておかなければならない。長期的視野で外国人を採用する体制になればベスト。 < 設備 >
 多様な人材を採用する目標のもと、日本人学生と同じく外国人留学生に求める能力は、他の人にはない魅力的な個性を持っていること、そして行動力があること。異文化理解(クロスカルチャー)という点でグローバルな人材を期待している。 < 総合商社 >

・外国人留学生採用の実績と見込みについて

外国人留学生の2011年度(2011年4月～2012年3月入社)の採用見込み

(%)

	全体 (N=923)	～299人 (n=445)	300～999人 (n=282)	1000人以上 (n=196)
2010年度よりも採用人数を増やしたい	3.0	1.3	1.4	9.2
2010年度と同程度の人数を採用したい	6.7	4.5	5.0	14.3
2010年度よりも採用人数を減らしたい	0.2	0.0	0.7	0.0
2010年度は採用するが、2011年度は取りやめる	1.7	1.1	2.1	2.6
2010年度は採用しないが、2011年度は採用したい	11.7	11.5	12.1	11.7
2010年度は採用せず、2011年度も採用予定はない	76.6	81.6	78.7	62.2

2010年度の採用実績

(%)

	全体 (N=923)	～299人 (n=445)	300～999人 (n=282)	1000人以上 (n=196)
採用した(予定を含む)	11.7	7.0	9.2	26.0
採用していない(予定もない)	88.3	93.0	90.8	74.0

2011年度の採用見込み

(%)

	全体 (N=923)	～299人 (n=445)	300～999人 (n=282)	1000人以上 (n=196)
採用する	21.7	17.3	19.1	35.2
採用しない	78.3	82.7	80.9	64.8

・2010年度(2010年4月～2011年3月入社)の外国人留学生の採用について

外国人留学生の2010年度の採用実績(予定を含む)

【採用人数】

(人)

	全体 (N=99)	～299人 (n=28)	300～999人 (n=23)	1000人以上 (n=48)
採用人数/平均	2.95	2.00	2.17	3.88
<採用人数内訳>				(%)

	全体 (N=99)	～299人 (n=28)	300～999人 (n=23)	1000人以上 (n=48)
1人	53.5	60.7	56.5	47.9
2人	21.2	21.4	26.1	18.8
3人	9.1	7.1	13.0	8.3
4人	2.0	0.0	0.0	4.2
5人	2.0	3.6	0.0	2.1
6人～10人	6.1	7.1	0.0	8.3
11人～20人	5.1	0.0	4.3	8.3
21人以上	1.0	0.0	0.0	2.1

【区分】

(%)

	全体 (N=99)	～299人 (n=28)	300～999人 (n=23)	1000人以上 (n=48)
文系(学部卒)	46.5	50.0	39.1	47.9
文系(修士課程了)	32.3	17.9	34.8	39.6
文系(博士課程了)	4.0	3.6	0.0	6.3
理系(学部卒)	32.3	35.7	30.4	31.3
理系(修士課程了)	35.4	25.0	30.4	43.8
理系(博士課程了)	7.1	3.6	0.0	12.5

【配属先】

(%)

	全体 (N=99)	～299人 (n=28)	300～999人 (n=23)	1000人以上 (n=48)
日本での勤務	80.8	75.0	91.3	79.2
海外での勤務	1.0	3.6	0.0	0.0
日本での勤務だが将来は海外を予定	23.2	21.4	17.4	27.1
配属先は未定	4.0	7.1	0.0	4.2

2010年度の外国人留学生の選考・面接・内定の開始時期およびピーク時期

【日本での勤務】*「日本での勤務だが将来は海外を予定」を含む

< 選考の開始時期 >

(%)

	全 体 (N=89)	~ 299人 (n=25)	300 ~ 999人 (n=22)	1000人以上 (n=42)
2008年 1 2月以前	4.5	4.0	9.1	2.4
2009年 1月	9.0	8.0	9.1	9.5
2月	11.2	8.0	9.1	14.3
3月	5.6	8.0	9.1	2.4
4月	29.2	20.0	27.3	35.7
5月	1.1	0.0	4.5	0.0
6月	4.5	4.0	4.5	4.8
7月	4.5	8.0	0.0	4.8
8月	2.2	4.0	4.5	0.0
9月	0.0	0.0	0.0	0.0
10月	5.6	4.0	9.1	4.8
11月	3.4	4.0	0.0	4.8
12月	1.1	4.0	0.0	0.0
2010年 1月	3.4	12.0	0.0	0.0
2月	5.6	0.0	13.6	4.8
3月以降	9.0	12.0	0.0	11.9

< 選考のピーク時期 >

(%)

	全 体 (N=89)	~ 299人 (n=25)	300 ~ 999人 (n=22)	1000人以上 (n=42)
2008年 1 2月以前	0.0	0.0	0.0	0.0
2009年 1月	0.0	0.0	0.0	0.0
2月	4.5	8.0	4.5	2.4
3月	13.5	12.0	13.6	14.3
4月	21.3	4.0	22.7	31.0
5月	9.0	4.0	13.6	9.5
6月	10.1	16.0	9.1	7.1
7月	5.6	8.0	9.1	2.4
8月	4.5	4.0	0.0	7.1
9月	1.1	4.0	0.0	0.0
10月	3.4	4.0	9.1	0.0
11月	3.4	8.0	0.0	2.4
12月	1.1	0.0	0.0	2.4
2010年 1月	2.2	8.0	0.0	0.0
2月	2.2	0.0	4.5	2.4
3月以降	18.0	20.0	13.6	19.0

< 面接の開始時期 >

(%)

	全 体 (N=89)	~ 299人 (n=25)	300 ~ 999人 (n=22)	1000人以上 (n=42)
2008年 1 2月以前	0.0	0.0	0.0	0.0
2009年 1月	5.6	4.0	4.5	7.1
2月	6.7	4.0	9.1	7.1
3月	10.1	8.0	13.6	9.5
4月	24.7	16.0	22.7	31.0
5月	10.1	12.0	9.1	9.5
6月	1.1	0.0	4.5	0.0
7月	10.1	12.0	9.1	9.5
8月	1.1	4.0	0.0	0.0
9月	1.1	0.0	4.5	0.0
10月	1.1	0.0	4.5	0.0
11月	3.4	12.0	0.0	0.0
12月	2.2	4.0	0.0	2.4
2010年 1月	3.4	4.0	4.5	2.4
2月	2.2	0.0	9.1	0.0
3月以降	16.9	20.0	4.5	21.4

<面接のピーク時期>

		(%)			
		全体 (N=89)	~299人 (n=25)	300~999人 (n=22)	1000人以上 (n=42)
2008年	12月以前	0.0	0.0	0.0	0.0
2009年	1月	0.0	0.0	0.0	0.0
	2月	3.4	0.0	9.1	2.4
	3月	9.0	4.0	9.1	11.9
	4月	25.8	16.0	22.7	33.3
	5月	6.7	8.0	4.5	7.1
	6月	10.1	8.0	13.6	9.5
	7月	6.7	12.0	9.1	2.4
	8月	5.6	4.0	4.5	7.1
	9月	2.2	8.0	0.0	0.0
	10月	2.2	0.0	9.1	0.0
	11月	2.2	8.0	0.0	0.0
	12月	2.2	4.0	0.0	2.4
2010年	1月	2.2	4.0	0.0	2.4
	2月	2.2	4.0	4.5	0.0
	3月以降	19.1	20.0	13.6	21.4

<内定の開始時期>

		(%)			
		全体 (N=89)	~299人 (n=25)	300~999人 (n=22)	1000人以上 (n=42)
2008年	12月以前	0.0	0.0	0.0	0.0
2009年	1月	1.1	0.0	0.0	2.4
	2月	1.1	0.0	4.5	0.0
	3月	5.6	8.0	9.1	2.4
	4月	23.6	4.0	22.7	35.7
	5月	14.6	20.0	18.2	9.5
	6月	6.7	12.0	4.5	4.8
	7月	6.7	8.0	4.5	7.1
	8月	3.4	4.0	0.0	4.8
	9月	2.2	4.0	4.5	0.0
	10月	5.6	0.0	9.1	7.1
	11月	2.2	4.0	4.5	0.0
	12月	3.4	8.0	0.0	2.4
2010年	1月	0.0	0.0	0.0	0.0
	2月	2.2	4.0	0.0	2.4
	3月以降	21.3	24.0	18.2	21.4

<内定のピーク時期>

		(%)			
		全体 (N=89)	~299人 (n=25)	300~999人 (n=22)	1000人以上 (n=42)
2008年	12月以前	0.0	0.0	0.0	0.0
2009年	1月	0.0	0.0	0.0	0.0
	2月	0.0	0.0	0.0	0.0
	3月	2.2	0.0	4.5	2.4
	4月	21.3	8.0	18.2	31.0
	5月	15.7	16.0	27.3	9.5
	6月	7.9	12.0	9.1	4.8
	7月	9.0	8.0	4.5	11.9
	8月	4.5	8.0	0.0	4.8
	9月	1.1	0.0	4.5	0.0
	10月	7.9	8.0	9.1	7.1
	11月	3.4	4.0	4.5	2.4
	12月	2.2	4.0	0.0	2.4
2010年	1月	1.1	4.0	0.0	0.0
	2月	2.2	4.0	0.0	2.4
	3月以降	21.3	24.0	18.2	21.4

新卒採用した外国人留学生が就いた職種（複数回答）

(%)

	全体 (N=104)	~299人 (n=29)	300~999人 (n=26)	1000人以上 (n=49)
国内営業関連	20.2	17.2	23.1	20.4
海外営業関連	16.3	20.7	3.8	20.4
企画・マーケティング関連	16.3	13.8	15.4	18.4
事務・管理関連	13.5	10.3	11.5	16.3
クリエイティブ関連	1.9	6.9	0.0	0.0
IT・ソフトウェア関連	29.8	41.4	30.8	22.4
生産・製造・品質管理関連	9.6	3.4	15.4	10.2
研究・開発・設計関連	19.2	10.3	15.4	26.5
建築・土木設計関連	1.9	0.0	3.8	2.0
金融関連	1.0	3.4	0.0	0.0
流通サービス・販売関連	7.7	3.4	11.5	8.2
専門・スペシャリスト関連	3.8	10.3	0.0	2.0
その他	2.9	0.0	0.0	6.1

外国人留学生の採用のために実施した(する)適性検査

(%)

	全体 (N=108)	~299人 (n=31)	300~999人 (n=26)	1000人以上 (n=51)
日本語での試験を実施し、日本人と同じ評価基準として利用	75.0	74.2	84.6	70.6
日本語での試験を実施し、日本人と異なる評価基準として利用	10.2	16.1	0.0	11.8
日本語での試験を実施するが、結果は参考資料として利用	6.5	3.2	3.8	9.8
外国語・非言語の試験を実施し、日本人と同じ評価基準として利用	0.9	3.2	0.0	0.0
外国語・非言語の試験を実施するが、結果は参考資料として利用	0.9	0.0	0.0	2.0
適性試験は実施していない	6.5	3.2	11.5	5.9

・2011年度（2011年4月～2012年3月入社）の外国人留学生の採用について

外国人留学生を採用する目的（複数回答）

【文系】

(%)

	全体 (N=164)	~299人 (n=63)	300~999人 (n=42)	1000人以上 (n=59)
優秀な人材を確保するため	72.0	65.1	76.2	76.3
海外の取引先に関する業務を行うため	43.3	41.3	52.4	39.0
自社（またはグループ）の海外法人に関する業務を行うため	40.9	34.9	42.9	45.8
外国人としての感性・国際感覚等の強みを発揮してもらうため	36.0	34.9	35.7	37.3
日本人社員への影響も含めた社内活性化のため	29.9	31.7	28.6	28.8
日本では確保しにくくなった専門分野の人材を補うため	8.5	9.5	7.1	8.5
日本国内の新卒採用だけでは充足できない数的補完のため	3.7	7.9	2.4	0.0

【理系】

(%)

	全体 (N=174)	~299人 (n=68)	300~999人 (n=46)	1000人以上 (n=60)
優秀な人材を確保するため	73.6	64.7	80.4	78.3
海外の取引先に関する業務を行うため	38.5	38.2	47.8	31.7
自社（またはグループ）の海外法人に関する業務を行うため	38.5	35.3	32.6	46.7
外国人としての感性・国際感覚等の強みを発揮してもらうため	36.8	30.9	39.1	41.7
日本人社員への影響も含めた社内活性化のため	31.0	29.4	32.6	31.7
日本では確保しにくくなった専門分野の人材を補うため	9.2	11.8	8.7	6.7
日本国内の新卒採用だけでは充足できない数的補完のため	2.9	7.4	0.0	0.0

外国人留学生に求める資質（最大3つまで選択）

【文系】

（％）

	全 体 (N=165)	～299人 (n=63)	300～999人 (n=43)	1000人以上 (n=59)
基礎学力	18.2	17.5	18.6	18.6
専門知識	10.3	7.9	9.3	13.6
一般常識	5.5	6.3	4.7	5.1
社会的関心	0.6	0.0	0.0	1.7
コミュニケーション能力	59.4	52.4	60.5	66.1
プレゼンテーション能力	4.2	7.9	0.0	3.4
体力	0.6	1.6	0.0	0.0
身嗜み・マナー	4.8	6.3	4.7	3.4
社交性	6.7	4.8	7.0	8.5
協調性	20.6	17.5	23.3	22.0
リーダーシップ	6.7	7.9	4.7	6.8
明るさ	6.7	7.9	7.0	5.1
信頼性	6.1	11.1	7.0	0.0
熱意	14.5	17.5	20.9	6.8
機転	0.6	0.0	0.0	1.7
バイタリティー	30.3	30.2	25.6	33.9
フットワークの良さ	0.6	0.0	2.3	0.0
情報収集能力	1.8	3.2	2.3	0.0
発想の豊かさ	13.3	12.7	14.0	13.6
企画力	1.8	0.0	2.3	3.4
ストレス耐性	4.2	6.3	4.7	1.7
社会的モラル	13.3	12.7	16.3	11.9
日本語力	43.6	38.1	44.2	49.2
日本語以外の語学力	20.6	25.4	18.6	16.9
その他	3.0	4.8	2.3	1.7

【理系】

（％）

	全 体 (N=175)	～299人 (n=68)	300～999人 (n=47)	1000人以上 (n=60)
基礎学力	18.9	17.6	12.8	25.0
専門知識	40.0	39.7	34.0	45.0
一般常識	3.4	1.5	6.4	3.3
社会的関心	0.6	0.0	2.1	0.0
コミュニケーション能力	46.9	38.2	51.1	53.3
プレゼンテーション能力	2.3	2.9	2.1	1.7
体力	0.0	0.0	0.0	0.0
身嗜み・マナー	5.7	10.3	4.3	1.7
社交性	4.0	2.9	2.1	6.7
協調性	15.4	10.3	19.1	18.3
リーダーシップ	5.7	2.9	8.5	6.7
明るさ	5.1	7.4	4.3	3.3
信頼性	6.9	7.4	10.6	3.3
熱意	13.7	16.2	19.1	6.7
機転	1.1	1.5	0.0	1.7
バイタリティー	24.6	23.5	21.3	28.3
フットワークの良さ	1.7	4.4	0.0	0.0
情報収集能力	2.3	5.9	0.0	0.0
発想の豊かさ	18.3	20.6	14.9	18.3
企画力	2.3	2.9	2.1	1.7
ストレス耐性	4.0	5.9	4.3	1.7
社会的モラル	10.3	10.3	14.9	6.7
日本語力	43.4	41.2	48.9	41.7
日本語以外の語学力	17.7	20.6	17.0	15.0
その他	1.7	2.9	0.0	1.7

外国人留学生に期待する日本語力

【文系】

(%)

	全体 (N=166)	~299人 (n=64)	300~999人 (n=43)	1000人以上 (n=59)
ネイティブレベル	19.3	23.4	16.3	16.9
ビジネスレベル	56.0	43.8	62.8	64.4
日常会話レベル	22.9	29.7	20.9	16.9
特にこだわらない	1.8	3.1	0.0	1.7

【理系】

(%)

	全体 (N=172)	~299人 (n=65)	300~999人 (n=46)	1000人以上 (n=61)
ネイティブレベル	12.2	10.8	13.0	13.1
ビジネスレベル	57.0	58.5	52.2	59.0
日常会話レベル	27.9	27.7	32.6	24.6
特にこだわらない	2.9	3.1	2.2	3.3

外国人留学生に期待する英語力 (TOEICのスコアを目安に)

【文系】

(%)

	全体 (N=166)	~299人 (n=64)	300~999人 (n=43)	1000人以上 (n=59)
860~990点: ネイティブレベル	12.7	14.1	14.0	10.2
730~860点: ビジネスレベル	39.2	39.1	25.6	49.2
470~730点: 日常会話レベル	24.1	25.0	27.9	20.3
特にこだわらない	24.1	21.9	32.6	20.3

【理系】

(%)

	全体 (N=173)	~299人 (n=66)	300~999人 (n=47)	1000人以上 (n=60)
860~990点: ネイティブレベル	8.1	6.1	10.6	8.3
730~860点: ビジネスレベル	43.4	48.5	25.5	51.7
470~730点: 日常会話レベル	23.1	21.2	27.7	21.7
特にこだわらない	25.4	24.2	36.2	18.3

採用したい外国人留学生の出身国・地域について (最大5つまで選択)

(%)

	全体 (N=200)	~299人 (n=77)	300~999人 (n=54)	1000人以上 (n=69)
中国	59.0	57.1	59.3	60.9
東南アジア (タイ、ベトナム、シンガポール、インドネシア等)	38.5	35.1	44.4	37.7
韓国	30.0	31.2	31.5	27.5
北米	24.5	27.3	27.8	18.8
台湾	22.0	24.7	24.1	17.4
南アジア (インド、スリランカ、ネパール、パキスタン等)	20.0	19.5	20.4	20.3
西欧 (ドイツ、フランス、オランダ、スイス等)	15.5	15.6	16.7	14.5
東欧 (ロシア、ポーランド、チェコ、ルーマニア等)	4.0	3.9	1.9	5.8
中南米	3.5	6.5	0.0	2.9
中央アジア (カザフスタン、キルギス、タジキスタン等)	2.5	3.9	1.9	1.4
オセアニア	2.5	2.6	1.9	2.9
北欧 (スウェーデン、デンマーク、ノルウェー等)	2.5	2.6	3.7	1.4
南欧 (イタリア、スペイン、ポルトガル、ギリシャ等)	2.5	3.9	0.0	2.9
アフリカ	1.5	2.6	0.0	1.4
西アジア (アフガニスタン、イラン、イラク、トルコ等)	1.0	1.3	1.9	0.0
その他	1.0	2.6	0.0	0.0
国籍にはこだわらない	31.5	28.6	27.8	37.7

・その他、外国人留学生の新卒採用について等

外国人留学生を新卒採用した経験の有無

(%)

	全体 (N=923)	~299人 (n=445)	300~999人 (n=282)	1000人以上 (n=196)
採用したことがある	44.0	35.7	44.3	62.2
採用したことがない	56.0	64.3	55.7	37.8

これまでに新卒採用した外国人留学生が就いている役職(複数回答)

(%)

	全体 (N=406)	~299人 (n=159)	300~999人 (n=125)	1000人以上 (n=122)
一般社員	78.3	75.5	79.2	81.1
主任・係長クラス	26.8	22.6	20.0	39.3
管理職クラス	15.3	10.7	10.4	26.2
役員	2.0	3.8	0.0	1.6
今はいない	12.8	13.8	12.8	11.5

外国人留学生の採用に際して、特別に行った研修・施策や、整備した人事制度について

【外国人留学生への研修】

(%)

	全体 (N=406)	~299人 (n=159)	300~999人 (n=125)	1000人以上 (n=122)
実施した	16.7	20.1	16.8	12.3
実施していない	83.3	79.9	83.2	87.7

【人事制度の整備】

(%)

	全体 (N=406)	~299人 (n=159)	300~999人 (n=125)	1000人以上 (n=122)
実施した	4.9	7.5	4.0	2.5
実施していない	95.1	92.5	96.0	97.5

【特別な施策】

(%)

	全体 (N=406)	~299人 (n=159)	300~999人 (n=125)	1000人以上 (n=122)
実施した	7.9	10.1	4.0	9.0
実施していない	92.1	89.9	96.0	91.0

外国人留学生を採用したことによる社内への好影響の有無

(%)

	全体 (N=405)	~299人 (n=159)	300~999人 (n=125)	1000人以上 (n=121)
好影響があった	80.7	82.4	76.8	82.6
特にない	19.3	17.6	23.2	17.4

外国人留学生を採用したことによる社内への好影響(複数回答)

(%)

	全体 (N=327)	~299人 (n=131)	300~999人 (n=96)	1000人以上 (n=100)
日本人社員への刺激・社内活性化	61.2	64.1	56.3	62.0
異文化・多様性への理解の向上	58.7	61.8	46.9	66.0
グローバル化推進への理解、意識醸成	45.9	38.9	44.8	56.0
海外の拠点や取引先との関係の向上	43.1	43.5	49.0	37.0
新商品・サービスの開発	5.5	6.1	8.3	2.0
国内での新規顧客の獲得	4.9	7.6	3.1	3.0
人事評価等、制度面の明文化(グローバル化対応)	0.3	0.0	0.0	1.0
その他	1.8	3.1	0.0	2.0

外国人留学生を採用したことにより社内で起きた問題の有無

(%)

	全 体 (N=406)	~299人 (n=159)	300~999人 (n=125)	1000人以上 (n=122)
問題が起きた	62.8	62.9	65.6	59.8
特になし	37.2	37.1	34.4	40.2

外国人留学生を採用したことにより社内で起きた問題(複数回答)

(%)

	全 体 (N=255)	~299人 (n=100)	300~999人 (n=82)	1000人以上 (n=73)
文化・価値観、考え方の違いによるトラブル	55.3	59.0	53.7	52.1
言葉の壁による意思疎通面でのトラブル	54.9	53.0	57.3	54.8
受け入れ部署の負担増	34.9	30.0	45.1	30.1
ビザなどの申請、手続き上のトラブル	28.6	33.0	19.5	32.9
離職率の高さによる周囲への影響	16.1	12.0	18.3	19.2
海外拠点への出向・転籍時のトラブル	5.9	2.0	4.9	12.3
取引先、社外からのクレーム	4.3	6.0	6.1	0.0
その他	2.4	2.0	2.4	2.7

外国人留学生の採用で障壁と感ずるものの有無

(%)

	全 体 (N=923)	~299人 (n=445)	300~999人 (n=282)	1000人以上 (n=196)
障壁と感ずるものがある	91.7	93.0	91.8	88.3
特に感ずらない	8.3	7.0	8.2	11.7

外国人留学生の採用で障壁と感ずるもの(複数回答)

(%)

	全 体 (N=846)	~299人 (n=414)	300~999人 (n=259)	1000人以上 (n=173)
受け入れるポジションがない/少ない	47.5	48.8	48.6	42.8
言語の壁により応募者の能力が適切に判断できない	45.6	48.6	42.5	43.4
ビザの申請などの雇用手続きが煩雑	33.9	35.0	34.4	30.6
キャリアパスを明確にイメージさせられない/ロールモデルがない	27.2	26.1	22.8	36.4
日本の文化や習慣になじみにくい	26.4	28.5	22.8	26.6
組織への順応性・マネジメント上の問題	25.8	26.8	27.0	21.4
採用に関する社内コンセンサスを得るのに苦労する	21.0	18.1	23.2	24.9
自社の求めるグローバル人材像が明確化されていない	20.3	17.4	21.6	25.4
年齢など採用条件に合わない場合が多い	17.6	15.2	18.9	21.4
応募者が少ない	16.5	15.2	16.6	19.7
離職率が高い	15.5	12.8	17.0	19.7
適切な採用の方法がわからない	13.9	16.4	11.6	11.6
その他	0.7	0.2	1.2	1.2

《調査概要》

調査対象 : 全国の主要企業 13,421社
 調査時期 : 2010年8月23日 ~ 31日
 調査方法 : インターネット調査法
 回答社数 : 923社
 調査機関 : 株式会社ディスコ 調査広報室
 協力 : JAFSA (国際教育交流協議会)

本資料に関するお問い合わせ先 : 03-5804-5505 / 株式会社ディスコ 調査広報室