

令和4年度文部科学省委託事業
「専修学校留学生の学びの支援推進事業」

留学生に関する 実態把握アンケート調査報告書

企業対象

令和4年10月調査

一般社団法人大阪府専修学校各種学校連合会

1 調査概要／INDEX



◇調査方法

調査対象：大阪商工会議所 会員企業、キャリアマップ(株式会社グッドニュース運営)登録企業、
会員校関係企業 ほか

調査方法：インターネット調査 (アンケート)

調査期間：2022年10月7日～27日

回答数：604

◇INDEX

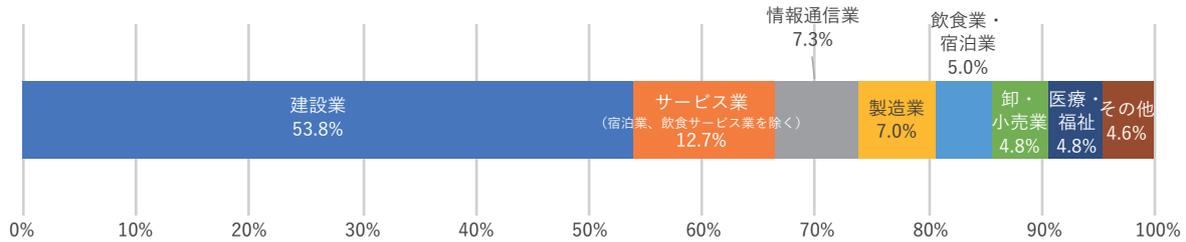
P01	1. 調査概要／INDEX
P02	2. 回答者属性
P05	3. 本調査
P05	1-1 外国人留学生採用状況
P06	1-2 外国人留学生の求人および応募状況
P07	1-3 今後の外国人留学生採用方針
P08	2-1 専修学校卒業生の採用計画
P09	2-2 専修学校で学ぶ留学生像
P10	2-3 留学生採用への期待
P11	2-4 留学生採用による成果
P12	2-5 留学生に期待すること
P13	2-6 留学生採用における情報収集方法
P14	2-7 留学生採用で求める情報
P15	2-8 留学生採用の課題
P16	2-9 留学生採用で政府自治体に期待すること
P17	2-10 留学生採用への意見

2 回答者属性



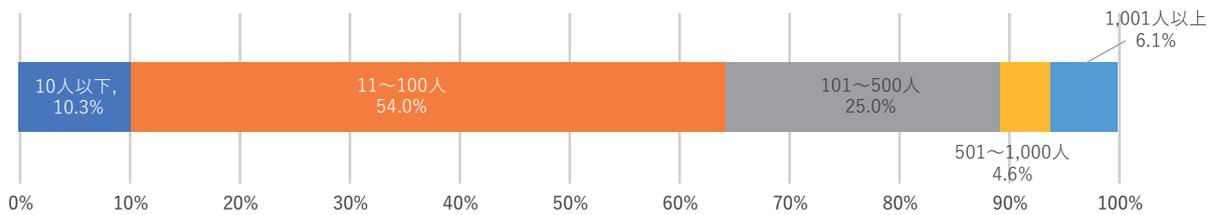
◇業種 (※総務省作成 日本標準産業分類準拠)

回答数：604件



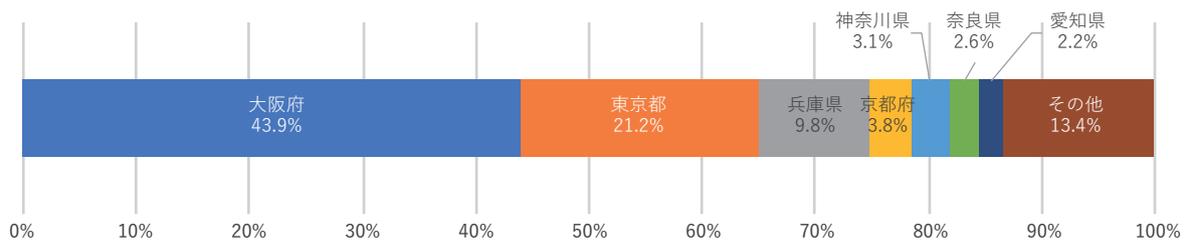
◇従業員数

回答数：604件



◇本社/本店所在地

回答数：604件



◇業種×外国人従業員数

回答数：604件

業種	総計 (n)	外国人従業員数					小計/総計
		なし	10人未満	10~19人	20~29人	30人以上	
総計	(n=604)	364	181	20	15	24	604
		60.3%	30.0%	3.3%	2.5%	4.0%	100.0%
製造業	(n=42)	19	18	2	0	3	42
		45.2%	42.9%	4.8%	0.0%	7.1%	7.0%
建設業	(n=325)	205	96	7	9	8	325
		63.1%	29.5%	2.2%	2.8%	2.5%	53.8%
エネルギー供給業	(n=1)	1	0	0	0	0	1
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
卸・小売業	(n=29)	11	13	3	1	1	29
		37.9%	44.8%	10.3%	3.4%	3.4%	4.8%
情報通信業	(n=44)	19	21	0	0	4	44
		43.2%	47.7%	0.0%	0.0%	9.1%	7.3%
飲食業・宿泊業	(n=30)	18	6	3	1	2	30
		60.0%	20.0%	10.0%	3.3%	6.7%	5.0%
不動産業・物品賃貸業	(n=4)	2	1	0	0	1	4
		50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.7%
サービス業 (宿泊業、飲食サービス業を除く)	(n=77)	54	17	2	2	2	77
		70.1%	22.1%	2.6%	2.6%	2.6%	12.7%
医療・福祉	(n=29)	20	5	1	1	2	29
		69.0%	17.2%	3.4%	3.4%	6.9%	4.8%
教育・学習・研究	(n=3)	1	0	1	1	0	3
		33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.5%
団体・公務	(n=4)	3	0	1	0	0	4
		75.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.7%
その他	(n=16)	11	4	0	0	1	16
		68.8%	25.0%	0.0%	0.0%	6.3%	2.6%

2 回答者属性



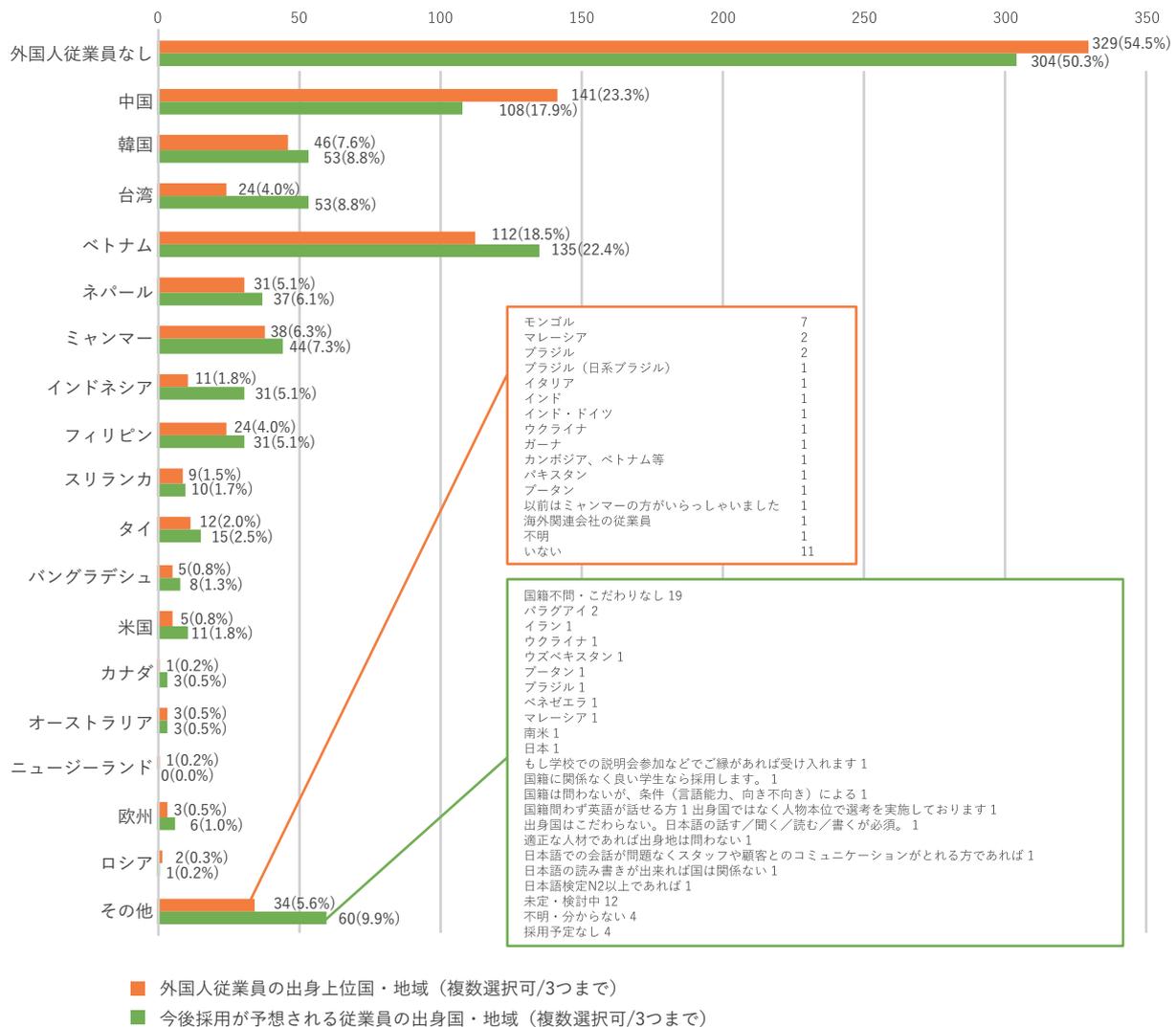
◇国内事業所数×海外事業所数

回答数：604件

		海外事業所数					小計／総計
		なし	1カ所	2カ所	3カ所	4カ所以上	
総計	(n=604)	545	24	12	6	17	604
		90.2%	4.0%	2.0%	1.0%	2.8%	100.0%
国内事業所数	本社のみ (n=201)	196	2	1	2	0	201
		97.5%	1.0%	0.5%	1.0%	0.0%	33.3%
	2カ所 (n=108)	102	4	0	0	2	108
		94.4%	3.7%	0.0%	0.0%	1.9%	17.9%
	3カ所 (n=63)	58	1	2	1	1	63
		92.1%	1.6%	3.2%	1.6%	1.6%	10.4%
4カ所 (n=38)	36	2	0	0	0	38	
	94.7%	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%	
5カ所以上 (n=194)	153	15	9	3	14	194	
	78.9%	7.7%	4.6%	1.5%	7.2%	32.1%	

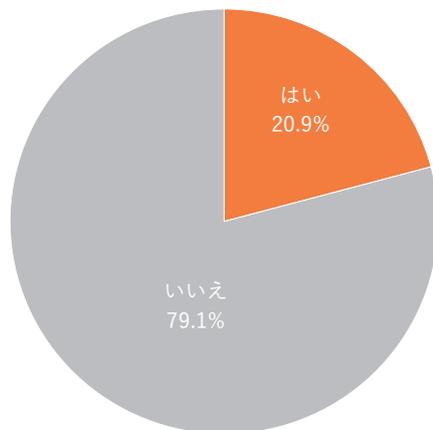
◇国・地域別 外国人従業員採用/今後の採用計画

回答数：604件



2 回答者属性

◇一般社団法人大阪府専修学校各種学校連合会（大専各）を知っていましたか？ 回答数：604件

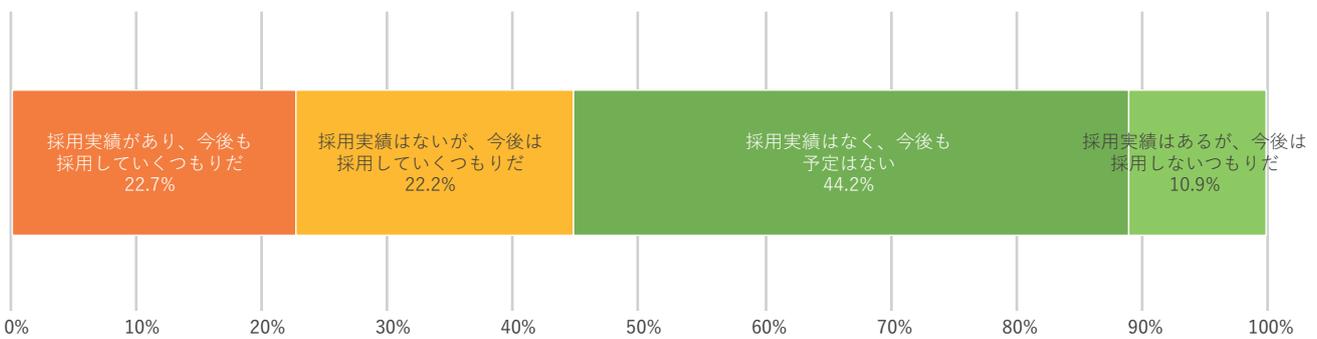


1-1 外国人留学生採用状況

現在の外国人留学生の採用状況について尋ねた。全体では、「採用実績はなく、今後も予定がない」が最も多く、44.2%。「採用実績があり、今後も採用していくつもりだ」の22.7%を21ポイント上回った。業種別にみると、「卸・小売業」「情報通信業」「飲食業・宿泊業」で積極的な採用を行っている。また、「建築業」「医療・福祉」は前年よりも採用実績がある企業の割合が増えており、留学生の採用が進んでいる可能性がある。一方、「製造業」は採用実績が少しずつ見えるものの、まだ消極的な企業も多い結果となっている。

◇2022年9月現在の外国人留学生の採用について伺います。

回答数：604件



		採用実績があり、今後も採用していくつもりだ	採用実績はないが、今後は採用していくつもりだ	採用実績はなく、今後も予定はない	採用実績はあるが、今後は採用しないつもりだ	
総計		(n=604)	22.7%	22.2%	44.2%	10.9%
業種	製造業	(n=42)	23.8%	16.7%	50.0%	9.5%
	建設業	(n=325)	21.2%	21.8%	46.2%	10.8%
	エネルギー供給業	(n=1)	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	卸・小売業	(n=29)	44.8%	3.4%	34.5%	17.2%
	情報通信業	(n=44)	29.5%	11.4%	45.5%	13.6%
	飲食業・宿泊業	(n=30)	30.0%	30.0%	30.0%	10.0%
	不動産業・物品賃貸業	(n=4)	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%
	サービス業 (宿泊業、飲食サービス業を除く)	(n=77)	14.3%	33.8%	41.6%	10.4%
	医療・福祉	(n=29)	24.1%	24.1%	48.3%	3.4%
	教育・学習・研究	(n=3)	33.3%	0.0%	0.0%	66.7%
	団体・公務	(n=4)	0.0%	25.0%	75.0%	0.0%
	その他	(n=16)	12.5%	31.3%	43.8%	12.5%

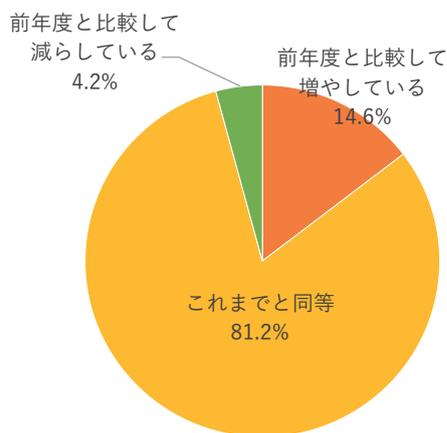
「採用実績あり・今後採用予定」「採用実績なし・今後採用予定」と回答した企業

1-2 外国人留学生の求人および応募状況

留学生の求人募集状況および求人応募状況については、いずれも「これまでと同等」の回答が最も多く、それぞれ募集で81.2%、応募で75.0%の回答があった。募集と応募状況を合わせてみると、求人を「前年と比較して減らしている」かつ応募も「前年と比較して減っている」企業が54.5%あるが、求人は「これまでと同等」ながら応募が「前年度と比較して増えている」という企業が7.3%、求人を「前年度と比較して増やしている」にも関わらず応募が「前年度と比較して減ってしまっている」という回答も10.5%あった。

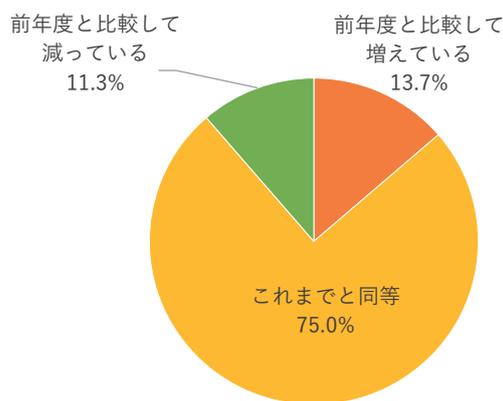
◇2022年9月現在、23年卒の外国人留学生の求人状況について伺います。

回答数：260件



◇2022年9月現在、23年卒の外国人留学生の応募状況について伺います。

回答数：256件



			応募状況		
			前年度と比較して増えている	これまでと同等	前年度と比較して減っている
求人状況	総計	(n=256)	35 13.7%	192 75.0%	29 11.3%
	前年度と比較して増やしている	(n=38)	18 47.4%	16 42.1%	4 10.5%
	前年度と比較して減らしている	(n=11)	2 18.2%	3 27.3%	6 54.5%
	これまでと同等	(n=206)	15 7.3%	173 84.0%	18 8.7%
	未回答	(n=1)	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%

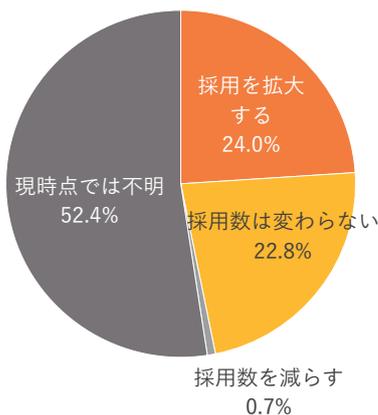
「採用実績あり・今後採用予定」「採用実績なし・今後採用予定」と回答した企業

1-3 今後の外国人留学生採用方針

今後の留学生の採用方針については、「現時点では不明」が52.4%、次いで「採用を拡大する」が24.0%となった。また、採用数の増減理由については、「これまでと同等」の回答が最も多かったが、「国内向け事業強化」を理由に挙げた企業が23.4%あった。留学生の「採用を拡大する」企業では、「国外向け事業の強化」よりも、「国内向け事業強化」のため留学生採用を増やす予定であることがわかる。

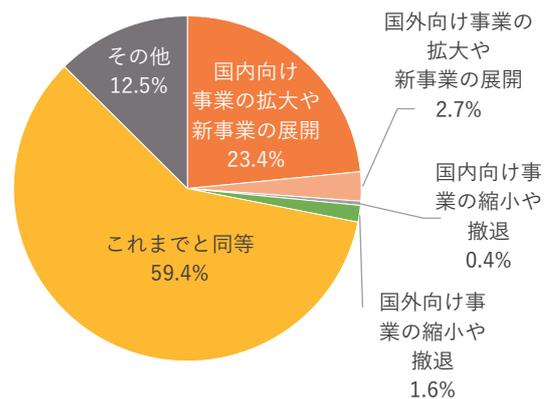
◇今後の留学生採用方針について
いずれか一つお選びください。

回答数：267件



◇留学生採用数の変化(増減)の理由を教えてください。

回答数：256件



		変化の理由						
		国内向け事業の拡大や、新事業の展開	国外向け事業の拡大や、新事業の展開	国内向け事業の縮小や撤退	国外向け事業の縮小や撤退	これまでと同等	その他	
総計	(n=256)	23.4%	2.7%	0.4%	1.6%	59.4%	12.5%	
留学生採用方針	採用を拡大する	(n=63)	65.1%	7.9%	0.0%	0.0%	12.7%	14.3%
	採用数は変わらない	(n=58)	17.2%	1.7%	0.0%	0.0%	75.9%	5.2%
	採用数を減らす	(n=2)	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%
	現時点では不明	(n=133)	6.8%	0.8%	0.8%	2.3%	75.2%	14.3%

3 本調査

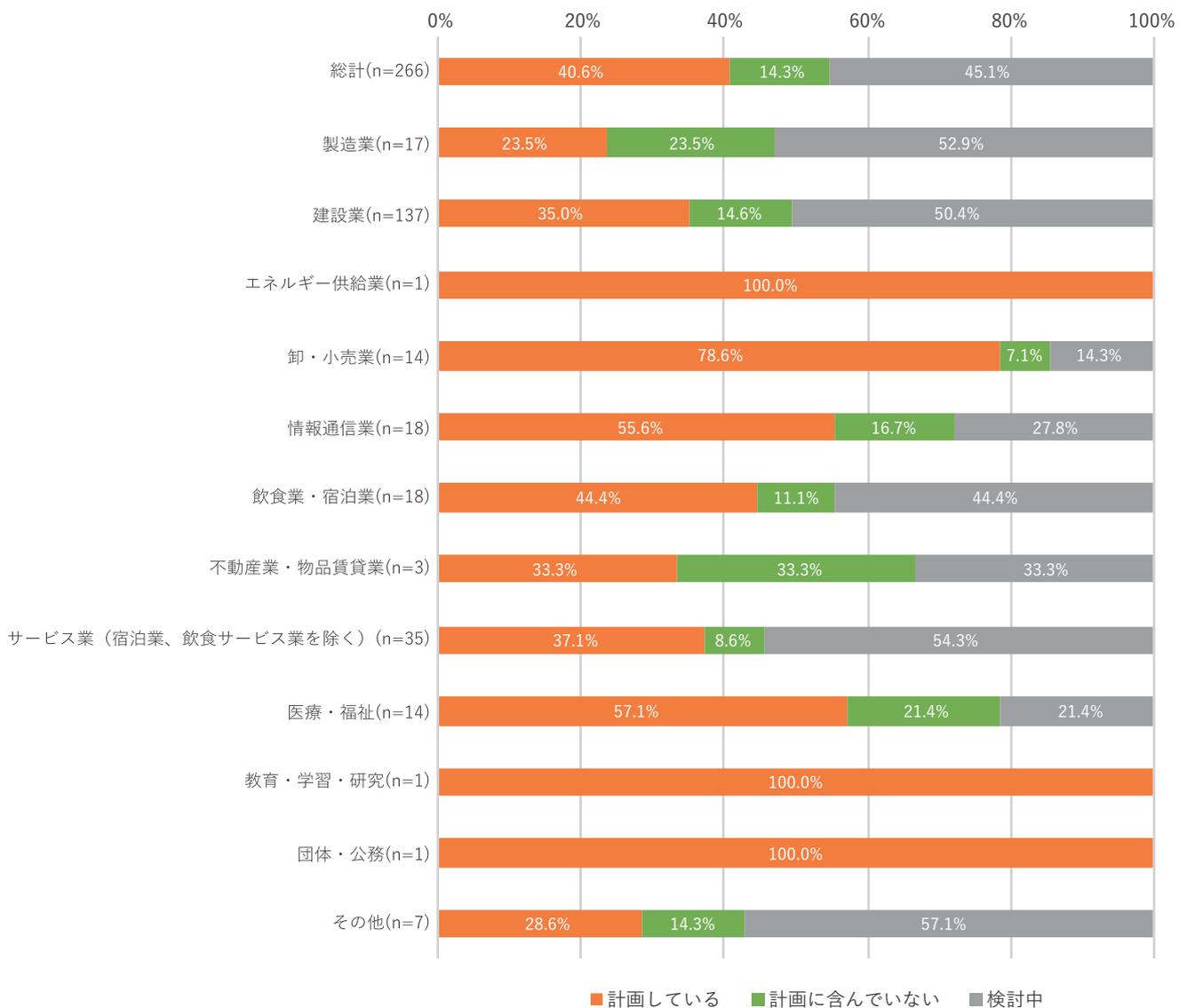
「採用実績あり・今後採用予定」「採用実績なし・今後採用予定」と回答した企業

2-1 専修学校卒業生の採用計画

専修学校卒業生に限定して採用計画を尋ねた。「計画をしている」40.6%、「計画していない」14.3%、「検討中」45.1%。留学生採用を予定する企業のうち、85%以上が専修学校卒業生の採用を計画または検討している。業種別にみると、「卸・小売業」「情報通信業」「飲食業・宿泊業」「医療・福祉」は特に専修学校卒業生の採用に前向きな結果となっている。

◇専修学校を卒業する留学生の採用を、採用計画に含んでいますか？

回答数：266件



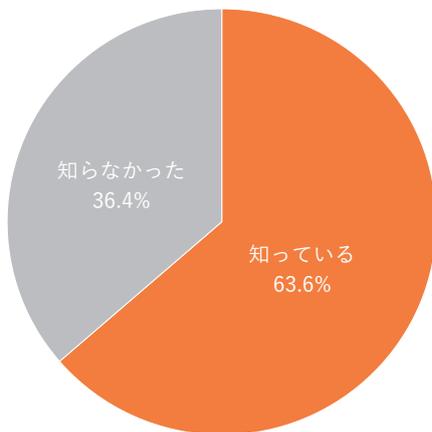
「採用実績あり・今後採用予定」「採用実績なし・今後採用予定」と回答した企業

2-2 専修学校で学ぶ留学生像

専修学校で学ぶ留学生には現地大学・大学院を卒業後に日本語を習得し、来日しているケースも多い。そうした実態についての理解度を尋ねたところ、「知っている」の回答が63.6%と半数を超える回答となった。回答者属性が異なるものの、前年度が「知っている」の回答が半数を下回っていたことから、留学生への理解が拡がりつつあること、そして専修学校にはこうした優秀な留学生も多く在籍していることが認知されつつある印象を受ける。

◇ 専門学校で学ぶ留学生の中に母国の大学や大学院を卒業した生徒がいることをご存じですか？

回答数：264件



3 本調査

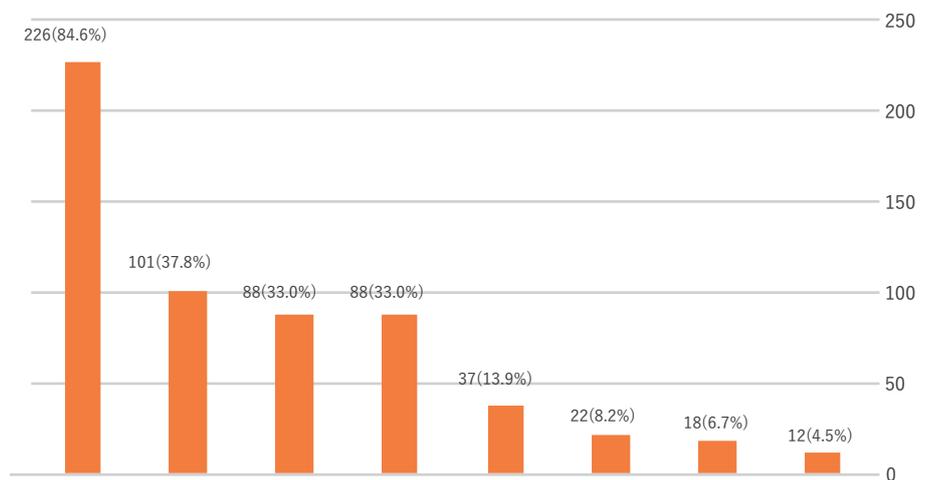
「採用実績あり・今後採用予定」「採用実績なし・今後採用予定」と回答した企業

2-3 留学生採用への期待

留学生の採用に期待している点としては「優秀な人材確保」が最も多く、84.6%だった。『1-3.今後の外国人留学生採用方針』で留学生には国内事業での活躍を期待していることがわかったとおり、「海外事業強化(8.2%)」や「国際感覚(6.7%)」は比較的低い回答率となっていた。業種別にみると、「建設業」「情報通信業」「医療・福祉」などは専門分野の知識・経験を求めている特徴もあるが、どの業種も「優秀な人材確保」を最も重要視している。

◇留学生の採用において、もっとも期待する成果・効果はどんな点ですか？
(複数回答可/3つまで)

回答数：267件



		優秀な人材確保	社内活性化	語学力 (母国語や英語など)	専門分野の知識・経験	ダイバーシティ推進	海外事業強化	国際感覚	その他	
総計		(n=267)	84.6%	37.8%	33.0%	33.0%	13.9%	8.2%	6.7%	4.5%
業種	製造業	(n=17)	88.2%	29.4%	52.9%	11.8%	11.8%	29.4%	5.9%	0.0%
	建設業	(n=138)	84.8%	38.4%	24.6%	36.2%	15.9%	4.3%	5.1%	4.3%
	エネルギー供給業	(n=1)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	卸・小売業	(n=14)	85.7%	42.9%	42.9%	42.9%	7.1%	21.4%	0.0%	7.1%
	情報通信業	(n=18)	94.4%	5.6%	16.7%	72.2%	11.1%	5.6%	5.6%	0.0%
	飲食業・宿泊業	(n=18)	77.8%	38.9%	55.6%	11.1%	16.7%	0.0%	5.6%	5.6%
	不動産業・物品賃貸業	(n=3)	100.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%
	サービス業 (宿泊業、飲食サービス業を除く)	(n=35)	77.1%	48.6%	37.1%	20.0%	8.6%	17.1%	17.1%	8.6%
	医療・福祉	(n=14)	85.7%	28.6%	42.9%	42.9%	21.4%	0.0%	0.0%	7.1%
	教育・学習・研究	(n=1)	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	団体・公務	(n=1)	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	その他	(n=7)	100.0%	71.4%	42.9%	28.6%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%

3 本調査



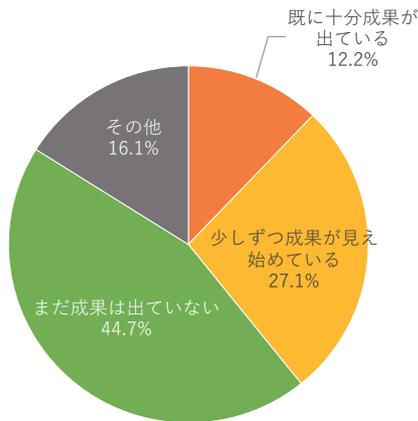
「採用実績あり・今後採用予定」「採用実績なし・今後採用予定」と回答した企業

2-4 留学生採用による成果

留学生採用により得られた効果・成果については「既に十分に成果が出ている」12.2%、「少しずつ成果が見え始めている」27.1%と、39.3%の企業で成果を感じている。その中でも最も成果が高かった項目については「優秀な人材確保」が最も高く29.8%だった。成果に関する回答別に見ると「既に十分に成果が出ている」と回答した企業では、「優秀な人材確保」「語学力(母国語や英語など)」「専門分野」といった項目が高く、「少しずつ成果が見え始めている」と回答した企業では、「社内活性化」「専門分野」といった項目の回答が多く、留学生の採用は社内にポジティブな変化をもたらしていることがわかる。

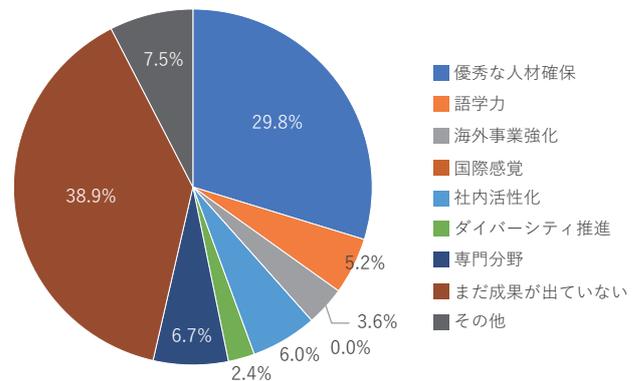
◇過去の留学生採用により、効果・成果は出ていますか？

回答数：255件



◇前問で選択した回答のうち、最も成果が高かった項目を教えてください。

回答数：252件



		優秀な人材確保	語学力(母国語や英語など)	海外事業強化	社内活性化	ダイバーシティ推進	専門分野	まだ成果が出ていない	その他	
総計	(n=252)	29.8%	5.2%	3.6%	6.0%	2.4%	6.7%	38.9%	7.5%	
留学生採用の効果	既に十分成果が出ている	(n=31)	67.7%	12.9%	9.7%	0.0%	0.0%	9.7%	0.0%	0.0%
	少しずつ成果が見え始めている	(n=69)	59.3%	8.5%	8.5%	20.3%	5.1%	13.6%	1.7%	0.0%
	まだ成果は出ていない	(n=111)	12.6%	3.6%	0.0%	0.9%	1.8%	3.6%	76.6%	0.9%
	その他	(n=36)	11.1%	0.0%	0.0%	2.8%	2.8%	2.8%	30.6%	50.0%
	未回答	(n=5)	20.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%

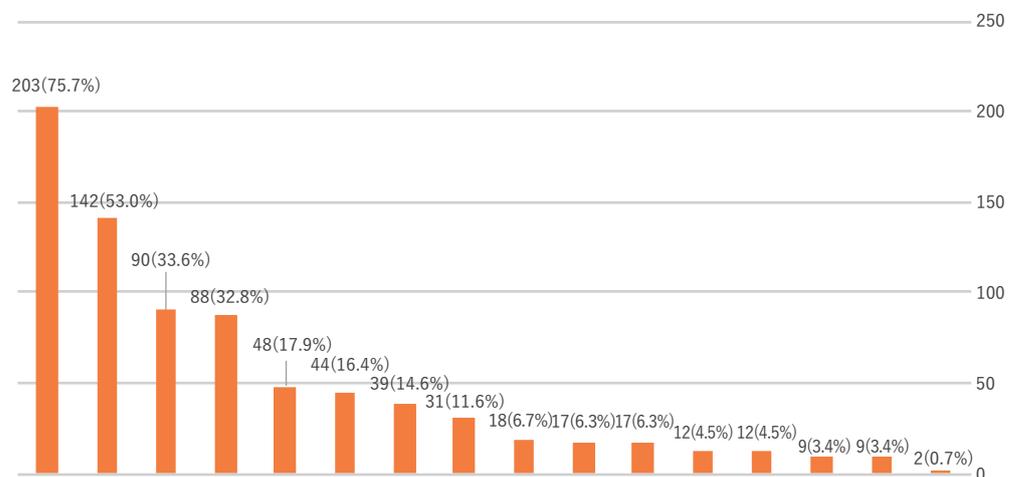
「採用実績あり・今後採用予定」「採用実績なし・今後採用予定」と回答した企業

2-5 留学生に期待すること

留学生採用にあたり、留学生に求めている事項としては「日本語能力」が最も高く75.7%、次いで「コミュニケーション能力」で53.0%、「まじめ」33.6%だった。日本国内戦略において留学生が求められている背景からもわかるとおり、留学生本人の母国語よりも日本語でしっかりとコミュニケーションを取れることが、業種問わず重視されている。業種別でみると、「製造業」「卸・小売業」「情報通信業」は、他の業種と比べて日本文化への適応を求めている傾向が出ている。

◇採用活動において、留学生に望むことはどんなことですか？
(複数回答可/3つまで)

回答数：268件



		日本語能力	コミュニケーション能力	まじめ	協調性	日本文化に適応していること	責任感があること	熱意	専門知識	明るさ	語学能力(英語や母国語など)	社交性	バイタリティ	ストレス耐性があること	基礎学力	将来性(海外事業所のリーダーとして期待など)	その他
総計 (n=268)		75.7%	53.0%	33.6%	32.8%	17.9%	16.4%	14.6%	11.6%	6.7%	6.3%	6.3%	4.5%	4.5%	3.4%	3.4%	0.7%
業種	製造業 (n=17)	76.5%	52.9%	35.3%	11.8%	35.3%	5.9%	5.9%	5.9%	0.0%	35.3%	11.8%	5.9%	0.0%	5.9%	0.0%	0.0%
	建設業 (n=138)	79.0%	52.2%	38.4%	31.9%	10.9%	16.7%	14.5%	10.9%	8.7%	2.9%	5.1%	6.5%	5.1%	5.1%	2.9%	0.7%
	エネルギー供給業 (n=1)	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	卸・小売業 (n=14)	85.7%	50.0%	21.4%	50.0%	42.9%	14.3%	7.1%	7.1%	0.0%	7.1%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	情報通信業 (n=18)	83.3%	50.0%	27.8%	16.7%	38.9%	22.2%	0.0%	38.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	5.6%	0.0%	0.0%
	飲食業・宿泊業 (n=18)	61.1%	55.6%	38.9%	50.0%	16.7%	5.6%	16.7%	5.6%	5.6%	5.6%	5.6%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	5.6%
	不動産業・物品賃貸業 (n=3)	66.7%	66.7%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%
	サービス業(宿泊業、飲食サービス業を除く) (n=36)	63.9%	47.2%	19.4%	30.6%	16.7%	25.0%	30.6%	11.1%	11.1%	8.3%	8.3%	5.6%	5.6%	0.0%	11.1%	0.0%
	医療・福祉 (n=14)	71.4%	64.3%	28.6%	28.6%	21.4%	21.4%	21.4%	14.3%	7.1%	7.1%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	教育・学習・研究 (n=1)	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	団体・公務 (n=1)	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	その他 (n=7)	100.0%	71.4%	42.9%	71.4%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

3 本調査



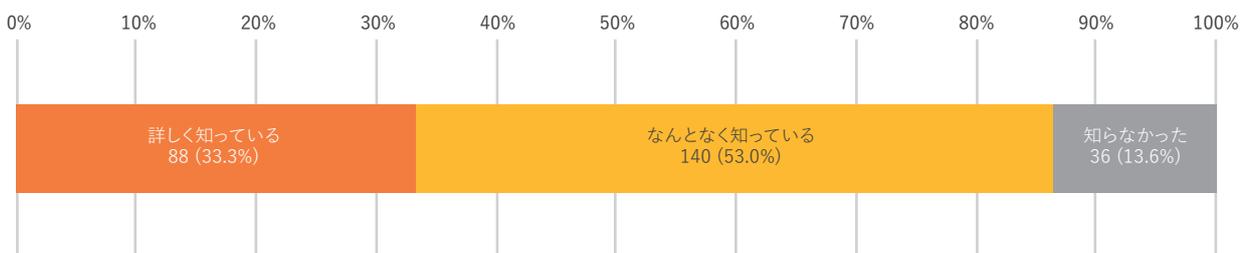
「採用実績あり・今後採用予定」「採用実績なし・今後採用予定」と回答した企業

2-6 留学生採用における情報収集方法

留学生を雇用するために必要な在留資格の手続きに関し、「詳しく知っている」と回答した企業は33.3%で、「なんとなく知っている(53.0%)」を合わせると86.3%は在留資格に関する知識の必要性を認識していることがわかる。「知らなかった」が13.6%だが、前年度の同調査では25.5%だったことを踏まえると、留学生採用への関心とともに制度に対する理解の必要性も認識されていると捉えられる。続いて、留学生採用に関する情報源について質問したところ、「専門学校」が最も多く45.8%。次いで「大学・短大・大学院から」「就職情報関連のWEBサイト」「政府や自治体などが実施するセミナー」となっている。

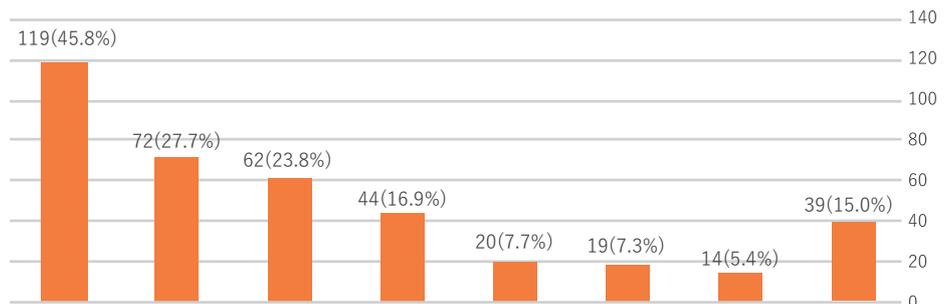
◇留学生の採用には在留資格の手続きが必要です。
在留資格の制度についてご存じですか？

回答数：264件



◇留学生採用に関して、どうやって情報を入手していますか？
(複数回答可/3つまで)

回答数：260件



		専門学校から	大学・短大・大学院から	就職情報関連のWEBサイト	政府や自治体などが設置する相談窓口(外国人雇用サービスセンターなど)	政府や自治体、経済団体(商工会議所等)などが実施するセミナーに参加して	日本語教育機関から	留学生対象の合同企業説明会	その他
総計 (n=260)		45.8%	27.7%	23.8%	16.9%	7.7%	7.3%	5.4%	15.0%
在留資格の制度	詳しく知っている (n=87)	44.8%	39.1%	20.7%	24.1%	9.2%	8.0%	8.0%	11.5%
	なんとなく知っている (n=137)	48.2%	22.6%	25.5%	15.3%	8.8%	7.3%	5.1%	13.1%
	知らなかった (n=32)	37.5%	12.5%	21.9%	6.3%	0.0%	6.3%	0.0%	34.4%
	未回答 (n=4)	50.0%	75.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

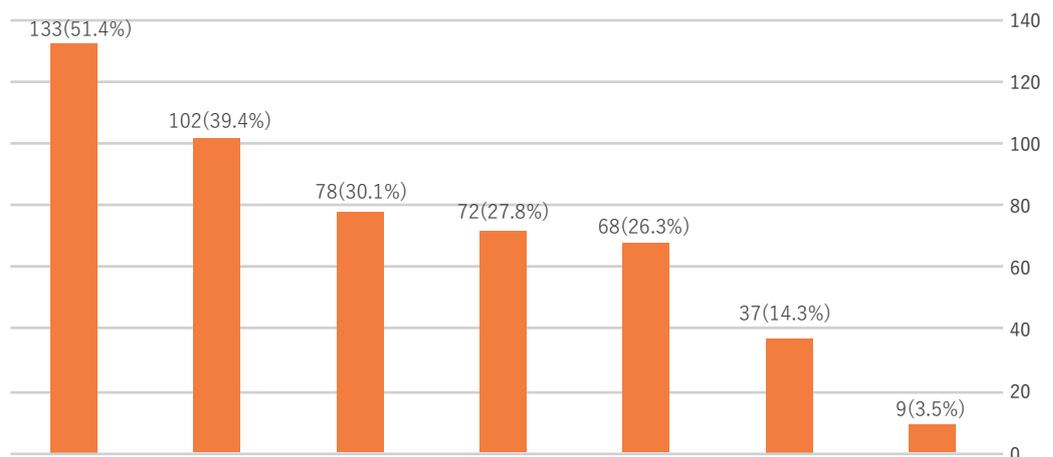
[採用実績あり・今後採用予定] [採用実績なし・今後採用予定] と回答した企業

2-7 留学生採用で求める情報

留学生採用に関して欲しい情報は、「企業における外国人採用の課題と解決策」が51.4%と最も多く、次いで「様々な企業での採用実績例(成功事例)」が39.4%、「留学生の募集方法・求人方法」が30.1%となっている。現在の外国人従業員数ごとに見てみると、外国人従業員が在籍しているか否か、またその人数に関わらず、総じて他社や他業種での具体的な事例に関する情報を求めていることがわかる。

◇留学生採用に関して、今後どのような情報が欲しいですか?(複数回答可)

回答数：259件



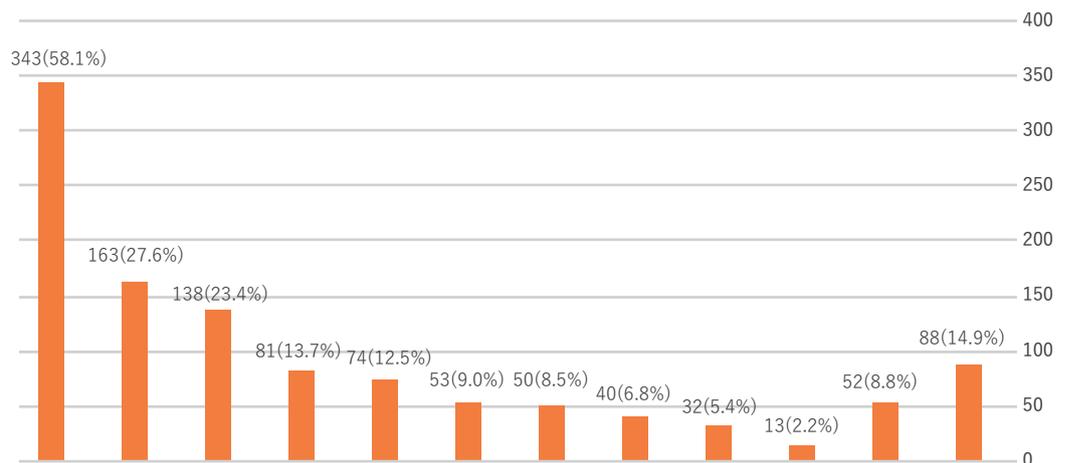
		企業における外国人採用の課題と解決策	様々な企業での採用実績例(成功事例)	留学生の募集方法・求人方法	外国人採用に関する行政機関の相談	短大・大学・大学院や専門学校のカリキュラムや支援内容	短大・大学・大学院や専門学校ごとの就職実績	その他	
総計	(n=259)	51.4%	39.4%	30.1%	27.8%	26.3%	14.3%	3.5%	
外国人従業員数	なし	(n=104)	55.8%	50.0%	45.2%	29.8%	24.0%	11.5%	3.8%
	10人未満	(n=112)	48.2%	31.3%	17.9%	31.3%	25.9%	15.2%	3.6%
	10～19人	(n=12)	58.3%	25.0%	25.0%	0.0%	33.3%	0.0%	8.3%
	20～29人	(n=10)	40.0%	30.0%	30.0%	20.0%	30.0%	30.0%	0.0%
	30人以上	(n=21)	47.6%	42.9%	23.8%	19.0%	33.3%	23.8%	0.0%

2-8 留学生採用の課題

採用へのハードルとして最も多く回答があったのは「日本語能力を含む語学力が不足」が最も高く58.1%だったが、「自社の求める人材が見つからない」が次いで27.6%だった。求める人材が日本語能力が高い人材であることも考えられ、この2つの問いは関連性がある可能性が高い。「ビザ申請の手続き」も次いで多く23.4%だったが、多くの外国人従業員が在籍している企業でも回答されており、制度の課題を感じられる。

◇留学生の採用活動において、課題(ハードル)になるのはどんなことですか?
(複数回答可/3つまで)

回答数：590件



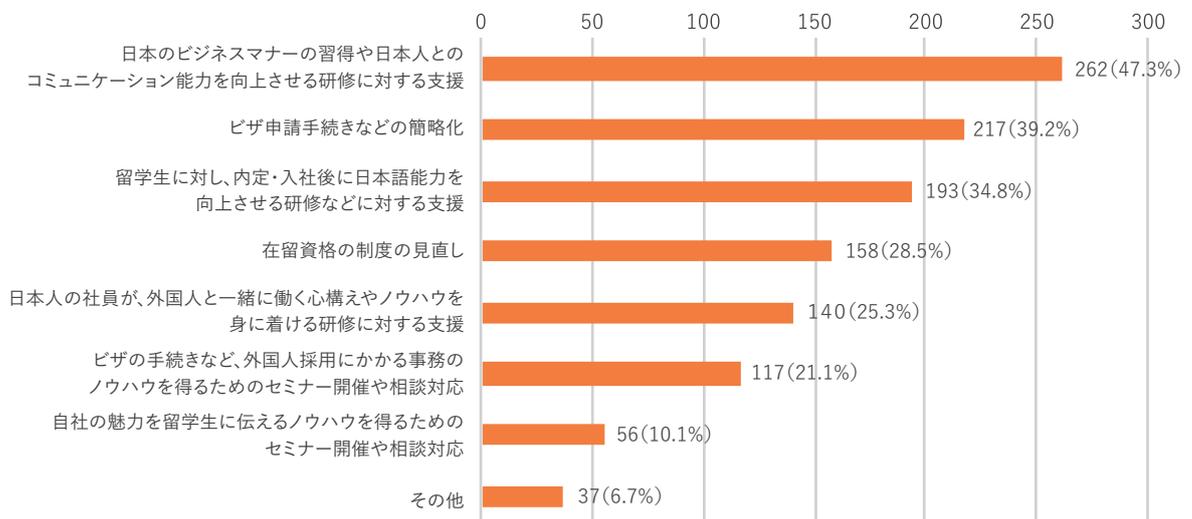
			日本語能力を含む語学力が不足	自社の求める人材が見つからない	ビザ申請手続き	採用してもすぐ辞めてしまう	留学生を採用するまでの流れや必要な手続きがわからない	留学生を採用する機会が少ない	就職活動中の留学生と出会える機会が少ない	どこに求人を掛ければよいかわからない	社内に反対意見がある	求人を出しても留学生からの応募が少ない	内定を出しても入社を辞退される	特にない	その他
総計		(n=590)	58.1%	27.6%	23.4%	13.7%	12.5%	9.0%	8.5%	6.8%	5.4%	2.2%	8.8%	14.9%	
外国人従業員数	なし	(n=354)	52.5%	27.7%	24.6%	11.9%	16.7%	7.6%	9.6%	7.3%	4.2%	1.4%	9.6%	17.8%	
	10人未満	(n=178)	68.0%	28.7%	20.8%	14.0%	7.3%	13.5%	7.9%	4.5%	9.6%	1.7%	6.2%	8.4%	
	10～19人	(n=19)	63.2%	31.6%	15.8%	15.8%	10.5%	0.0%	0.0%	21.1%	0.0%	0.0%	5.3%	10.5%	
	20～29人	(n=15)	66.7%	20.0%	46.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	13.3%	0.0%	0.0%	13.3%	26.7%	
	30人以上	(n=24)	58.3%	20.8%	16.7%	25.0%	0.0%	8.3%	8.3%	0.0%	0.0%	20.8%	16.7%	16.7%	

2-9 留学生採用で政府自治体に期待すること

留学生採用において、政府や自治体に求める項目としては「日本語、ビジネスマナーなど入社後の教育研修支援」が最も多く47.3%。次いで「ビザ申請手続きなどの簡略化」が39.2%、そして「留学生に対し、内定・入社後に日本語能力を向上させる研修などに対する支援」が34.8%となっており、日本語能力向上に関する支援のニーズが高い結果となった。

◇留学生の採用活動において、政府や自治体に期待する支援はどのようなことですか?(複数回答可/3つまで)

回答数：554件



〔その他・自由回答〕

- ・ITエンジニアに完全な文系の学生にも日本人同様、在留資格を与えて欲しい。
- ・そもそも日本人優先であり、外国人を入れるつもりは毛頭ない。
- ・なぜ外国人にお金を使うのか。日本の学生に使うべき。
- ・マニュアル整備
- ・わからない
- ・一般社会で外国人美容師を紹介する
- ・外国人の給与に関する助成。(今は円安なので。)
- ・外国人の社員が、日本人と一緒に働く心構え、風土、郷に入っては郷に従う、ノウハウを身に着ける、知識に対する研修
- ・外国人受け入れのための社内制度整備等の支援(会社規程の翻訳など)
- ・外国人職員が長く働くメリットのある年金制度
- ・考えていなかった
- ・採用基準が無く、接し方や保証人等の問題が解決できない

- ・在留期間の長期化
- ・支援を期待しない
- ・資格保持者など即戦力としての人材確保
- ・社会環境と意識が熟成すればと考えます
- ・助成金・補助金
- ・日本に住みたい外国人に日本国籍を与えてほしい
- ・日本人の意識改革と英語力の向上
- ・日本人の外国人に対する意識向上の促進
- ・美容師免許取得要項の緩和(まつ毛エクステのみ許可書)
- ・美容室は就労ビザがおりない
- ・未だ実績がないので思いつかない
- ・免許取得のための提携校や認定校作り

(注釈:表記は原文ママ/「採用予定なし」・「特になし」の回答10件)

2-10 留学生採用への意見

◇留学生の採用について、ご意見ご要望など自由にお聞かせください。(任意)

回答数：95件

「採用実績があり、今後も採用していくつもりだ」と回答した企業

- ・今後、日本では少子化で労働力が減少していくのは明らかです。足りない人材を外国人で補う必要があります。ビザの制限で人手の足りないレストランなどに外国人を配置できない今の制度を早く改めていただきたい。
- ・留学生の採用も積極的におこなって行きます。
- ・毎年留学生の採用を積極的に行っておりますので、今後も期待しております。
- ・留学生であることが特別だとは考えておらず、その方を採用するとなれば、他の方と同条件+必要事項の対応をしたいと思っています。
- ・留学生が卒業した母国の大学の学力レベルが知りたい。又、そのような検索サービスを行って欲しい。
- ・まじめで一生懸命だが、聞き取り(特に大阪弁の早口)ができず20%程度聞き逃している(本人の責任ではないが、語学力の問題)。それらが直接損益に繋がり、場合によってはかなりのマイナスに繋がる。また顧客の信用がなくなる。日本人より一生懸命だが、語学力の点でもったいない。過去一名採用させていただいたが、マイナスが大きすぎ、次の採用ではその点を重視したい。
- ・募集他社の採用時の給与の把握
- ・外国人留学生だけという訳ではないのですが、入社後のメンタルケア等は会社と学校と一緒にいける環境が作れればと思っています。
- ・留学生だから採用ということではなく、本人の実力があれば採用していきたい。
- ・うっかりミスを防ぐための申請書類マニュアルがあればありがたいです。
- ・今年度におきましては、建設関係の留学生のみを採用予定としております。(設計関連のみ) それ以外の通訳等につきましては、インバウンドの需要が戻り次第再開となるかと存じます。引き続きどうぞよろしくお願致します。

- ・2023.4入社の方を探している
- ・日本語でのコミュニケーションさえ取れば、特に留学生という意識を持たずに接しています。もちろん、留学生だからといって、何か特別に追加でオーダーする事ありません。あくまでも平等にお仕事いただいています。
- ・中国本土のかたと韓国のかたが多いけど、実際に2年以上勤められたのは中国本土の方だけ。あとの方は求めるレベルに達していなかった。在留資格を取ることは面倒だが難しくはない。あとは人材しだい。
- ・留学生同士のコミュニティにより求人を出しても日本で馴染みのない土地や県に就職することに抵抗を感じる留学生が多いと感じる。日本人でも初めて訪れる場所や町にすぐに馴染める人ばかりではないため、弊社では日本人も留学生も同じ対応している。もちろん習慣や言葉の違い、いざという時に頼れる人が近くにいない不安があることを承知しているので、日本人以上にフォローをする環境を整えている。優秀な人材ならば、自分を信じて思い切ってチャレンジしてほしいと思う。
- ・独身寮は必須でしょうか?
- ・採用に関しては、大学生は留学生については雇用したら在留資格を与えて欲しい。
- ・特定技能ビザ申請するさいに、年金や住民税を未納している場合、ビザが取れない場合がある。学校側で免除申請や支払い確認をしていただく採用しやすいです。
- ・特に留学生を採用する予定なし(実習生除く)
- ・少子化により、年々、新卒採用が厳しい状況になっています。一刻も早く外国人留学生の在留資格で許可される職種の制限を撤廃しないと人手不足は解消されません。
- ・人材定着の為に求職者の希望等を十分に吸収したい

「採用実績はないが、今後は採用していくつもりだ」と回答した企業

- ・大阪産業局で受託しております「外国人材マッチングプラットフォーム運営委託事業」大阪外国人材採用支援センターにて中小企業様に向けた相談を実施しておりますが、中小企業様のほとんどが自身の会社が大学生や専門学生を採用できないと思い込んでいるケースがほとんどでありました。どこに求人を掛ければよいかわからないなど、大手企業のみ留学生雇用の可能性があると認識されておりますので、正しい知識を連携して発信していければと思っています。
- ・留学生とは、を学ぶ必要があります。
- ・建設労働者の長期雇用を可能にして欲しい。近未来的に職人の高齢化が促進され戦力不足が懸念される。これからは国籍の違いなどで就労機会を失うことの無いようにして欲しい。
- ・日本語でのコミュニケーション力がどのくらいなのか事前に知りたい
- ・制度の改善が進めば、もっと採用しやすくなるとおもいます
- ・まずどのようなことから取り組みればいいの見当がつかない
- ・特に留学生に限定して募集することは行っていないが、一般の新卒採用として応募してきた人材が留学生であっても日本人の学生と区別することなく、個人の人間性や能力を見て、採用可否の判断を行っている。
- ・新卒の募集を始めてやってくるが、中途採用の応募者が決まってしまうので、力が入らないようになる。募者が来て埋ってしまうので
- ・今回が初めてセミナーに参加致します、日本人を募集してもすぐに辞めたり、来ないとかで人材不足で今回どんな感じか参加致しました。
- ・未経験だが採用に踏み切りたい思いはある。ただ、どんな問題が待ち受けているのかが未知数で怖い部分もある。

- ・弊社では具体的に留学生を採用枠に組み込んでいるわけではありませんが、エントリーがあれば適宜対応し適正を見極めて採用を行う予定です。採用のハードルとして募集部署の受け入れ態勢・在留資格・語学力がどの程度あるかというところですね。在留資格に問題がなく、読み書きにおいて日本人と遜色なく行うことができるのであれば問題なく採用できるものと考えております。
- ・採用実績は無いが、今後前向きに採用をして行きたいが、外国人における日本語の理解力等が心配である
- ・留学生かどうかは関係なく、業務への適正有無を重視して選考する予定
- ・犬の美容を中心にやっていますが、法的に採用できないと聞いていますが、打開できるでしょうか。
- ・会社の所在地が田舎なので衣食住(とくに住と移動)で留学生を採用しにくい
- ・建築関連の外国人留学生の募集についてどの様に対応するかをお教え願いたい。
- ・美容室への採用実例などがあれば今後に役立てたい
- ・海外からの働き手を要請し日本人の労働時間を減らすのが本当の働き方改革だと思っています。オーナーが国に税金を納めているのにこの制度のおかげでオーナーが1番労働が長くなってしまった。もっと全国的に外国労働力の確保をしてほしい。

2-10 留学生採用への意見

「採用実績はなく、今後も予定はない」と回答した企業

- ・外資系企業出身なので海外出者にネガティブな意識はありません
- ・今後は留学生の採用も検討いたします。
- ・採用の検討は今後も行って参ります。
- ・育ててから母国に帰られるのではないかと懸念しています。
- ・日本で能力を発揮して長く活躍できる環境になればよい
- ・基本的に優秀な人材が多いという印象があるが、将来的に帰国をされる事による退職や文化・宗教面での感覚の違いについて懸念する声が社内にあり、なかなか採用しようという方針に至らない点があり、もったいないと感じてはおります。
- ・技能実習生は受け入れております。
- ・今後対応は必要となる分野ですので積極的な展開が必要と思います。
- ・これまで会社で留学生の採用をしたことが無いため、受け入れ態勢や指導育成に対しても不安がある。
- ・住宅という高価で難しい商品を扱っていますので、日本人でもお客様からのニュアンス的な感覚の理解が難しいですので、外国の方には非常に難関だと思います。
- ・外国人を想定したイメージが無い【希薄】
- ・社宅や寮などの福利厚生が整っていないため、受け入れにはまだ時間がかかる。
- ・入社後の第三者によるサポート体制
- ・仕事を覚えたころに帰国してしまうのではないかと懸念あり。
- ・弊社は留学生実績はございませんが、正社員としてタジキスタン国籍の正社員は今年10月迄4年半雇用しております。
- ・一番の課題は語学力です。特に危険な建設業で働く際に、細かなニュアンスの違いで命を落としたり、奪ったりする可能性があり、N1受験相当の学生でも面接時不安を感じます。
- ・法改正がなされるならば雇用受入は前向きに検討したいと考えています

- ・以前、採用予定者がいましたがビザの延長の申請がおりず採用できませんでした。手続きも大変そうなので今後は留学生の採用は考えてません。
- ・現時点では予定はないですが、今後そのような人材と出会える機会や希望する人材がいれば前向きに検討したいです。
- ・自国で頑張りなさい。
- ・電気設備工事を特定技能実習生に加えて欲しい
- ・弊社は、センチではなく寸法を使用したりと特殊なので、外国人の採用は難しいです。
- ・資格が必要な職種では外国人の採用は難しいところがある。特に高度な技術が必要な資格においてはそれを学習している留学生は少なく、また採用の実績もないためなかなか採用しようという流れに行かないのが現状。
- ・言葉の問題で怪我等の危険を伴う現場への配属が気になるに
- ・なぜ、外国人がルールを合わすではなく、日本人側があわせるのか
- ・労働力不足が深刻化していくと思いますので、国を挙げての支援を期待したいところです。
- ・微細な部分も含め日本語が堪能でなければSEとして採用できない。
- ・興味がない
- ・留学生ご本人たちの問題より、受け入れ側が慣れていない問題が大きいと思う。
- ・地域には外国人も多いため、今後の高齢化を考えると必要であると考えますが、現状では外国人でなくても問題がない。
- ・語学、生活習慣、宗教などの不安が解消すれば採用を考えます。
- ・美容室で働くためのビザを認めて上げてほしい
- ・弊社は2～3年で辞められては困る会社なので、日本で働くこととする外国人は永住権を取得するつもりで就職してほしい。

「採用実績はあるが、今後は採用しないつもりだ」と回答した企業

- ・業種的に対人のコミュニケーション能力が求められるので、なかなか採用は難しい
- ・過去に中国人女性1名を新卒採用実績がありますが、2年程度で退職致しました。コミュニケーション面での問題が原因でした。
- ・仕事に対する価値観の違い、負担が日本人(一部)にのる
- ・2年前に中国人留学生を採用しましたが、語学能力の不足や本人のコミュニケーション不足により、昨年退職しました。日本語や日本で働いていく覚悟が不足していたように思われます。
- ・継続雇用を希望し採用するが、研修等費用をかけ当社のノウハウを学び終え、これからと言うところで同業他社へ転職してしまうケースがあり、その後の留学生採用が消極的になっている。
- ・日本語能力検定ではなく、日本人とのコミュニケーションを、より潤滑に取れる事を望みます。

- ・どうしてもビザの関係上採用に限られる。
- ・弊社は「人文知識・国際業務」の資格者でなければ雇用出来ず、通訳やガイドの職を与える事が必須となるが、私共のホテルは海外ゲストも少なく、必要な職、部署が用意出来ないため、積極的に留学生を雇用出来ない。
- ・弊社は現在は国内のみの展開(海外プロジェクトは海外でスタッフ調達)のため、国内スタッフとしては間15で書いた条件不足が多い。
- ・現状では留学生の採用は検討していません。
- ・当社は雇用する以上は日本に永住、最低でも10年はいてもらわないと困る業種なので。
- ・N日本語検定より会話重視の検定試験を知らないので教えてほしい

(注釈:表記は原文ママ/「特になし」の回答11件)

令和4年度文部科学省委託事業
「専修学校留学生の学びの支援推進事業」

留学生に関する実態把握アンケート調査報告書
[企業対象]

発行日 2022年12月 第1版

受託 一般社団法人大阪府専修学校各種学校連合会

編集 一般社団法人大阪府専修学校各種学校連合会
(データ集計・分析 株式会社アクセスネクステージ)

住所 〒534-0026 大阪府大阪市都島区網島町6-20 大阪私学会館1F

TEL 06-6352-0048 FAX 06-6352-7553

大専各サイト <https://daisenkaku.or.jp/>

大専各留学生支援サイト <https://study-osaka.com/>