令和５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5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

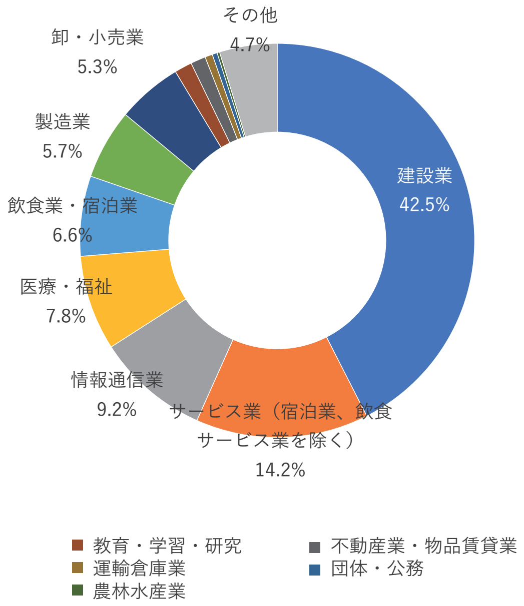
調査対象：大阪商工会議所 会員企業、キャリアマップ(株式会社グッドニュース運営)登録企業
調査方法：インターネット調査（アンケート)
調査期間：2023年10月10日～10月27日
回 答 数：487

◇INDEX

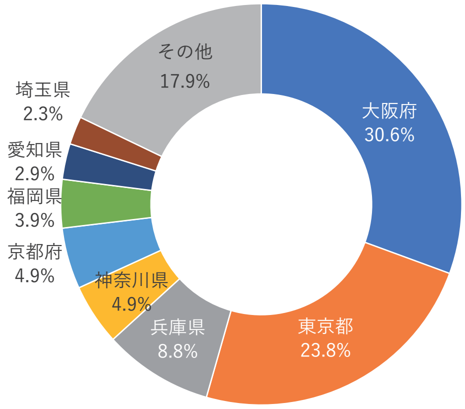
P01	1. 調査概要／INDEX
P02	2. 回答者属性
P05	3. 本調査
P05	1－1　外国人留学生採用状況
P06	1－2　外国人留学生の求人および応募状況
P07	1－3　今後の外国人留学生採用方針
P08	2－1　専門学校卒業生の採用計画
P09	2－2　専門学校で学ぶ留学生像
P10	2－3　留学生採用への期待
P11	2－4　留学生採用後の変化
P12	2－5　留学生に期待すること
P13	2－6　在留資格制度に関する認知度
P14	2－7　留学生採用における情報収集
P15	2－8　留学生採用の課題
P16	2－9　留学生採用で政府自治体に期待すること
P17	2－10 留学生採用への意見

2 回答者属性

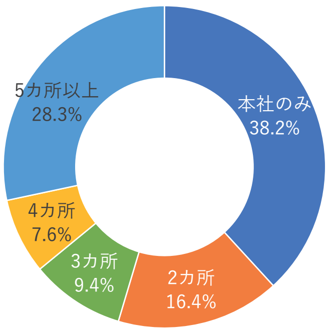
◇業種
（※総務省作成日本標準産業分類準拠）　回答数：487件



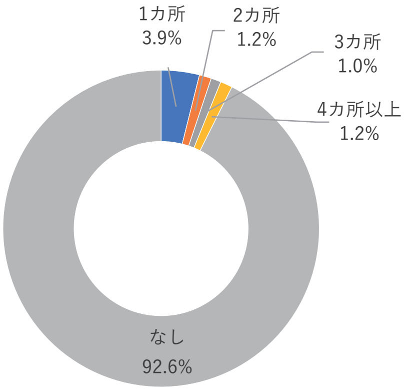
◇本社／本店所在地
回答数：487件



◇国内事業所数
回答数：487件



◇海外事業所数
回答数：487件

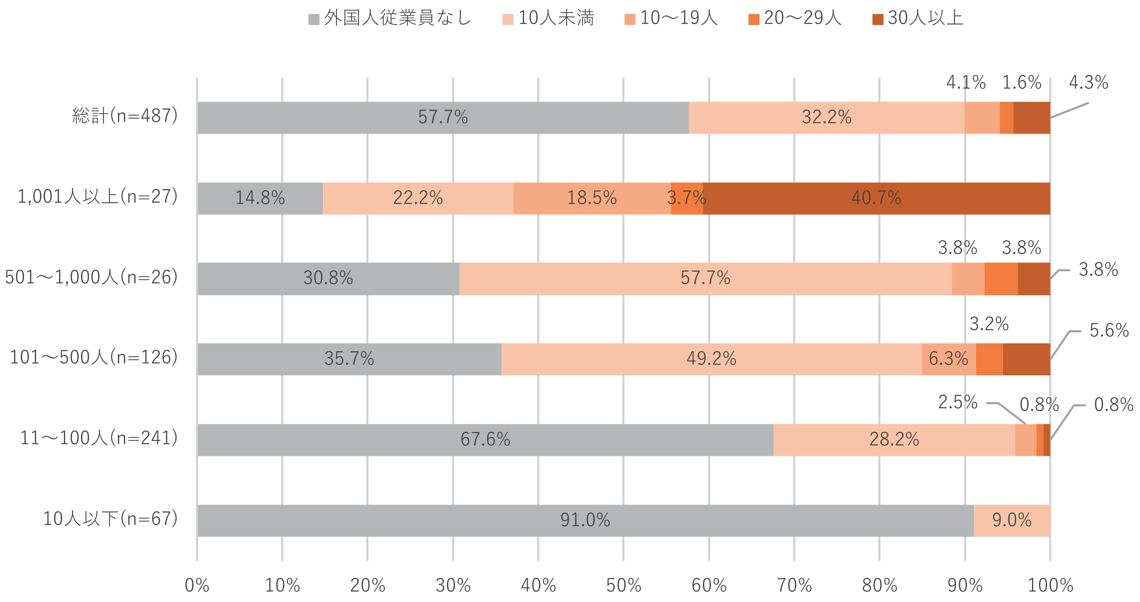


		国内事業所					
		本社のみ	2カ所	3カ所	4カ所	5カ所以上	総計
海外事業所	なし	181	76	44	36	114	451
		37.2%	15.6%	9.0%	7.4%	23.4%	92.6%
	1カ所	4	2	1		12	19
		0.8%	0.4%	0.2%		2.5%	3.9%
	2カ所	1	1		1	3	6
		0.2%	0.2%		0.2%	0.6%	1.2%
	3カ所			1		4	5
				0.2%		0.8%	1.0%
	4カ所以上		1			5	6
			0.2%			1.0%	1.2%
	総計	186	80	46	37	138	487
		38.2%	16.4%	9.4%	7.6%	28.3%	100.0%

2 回答者属性

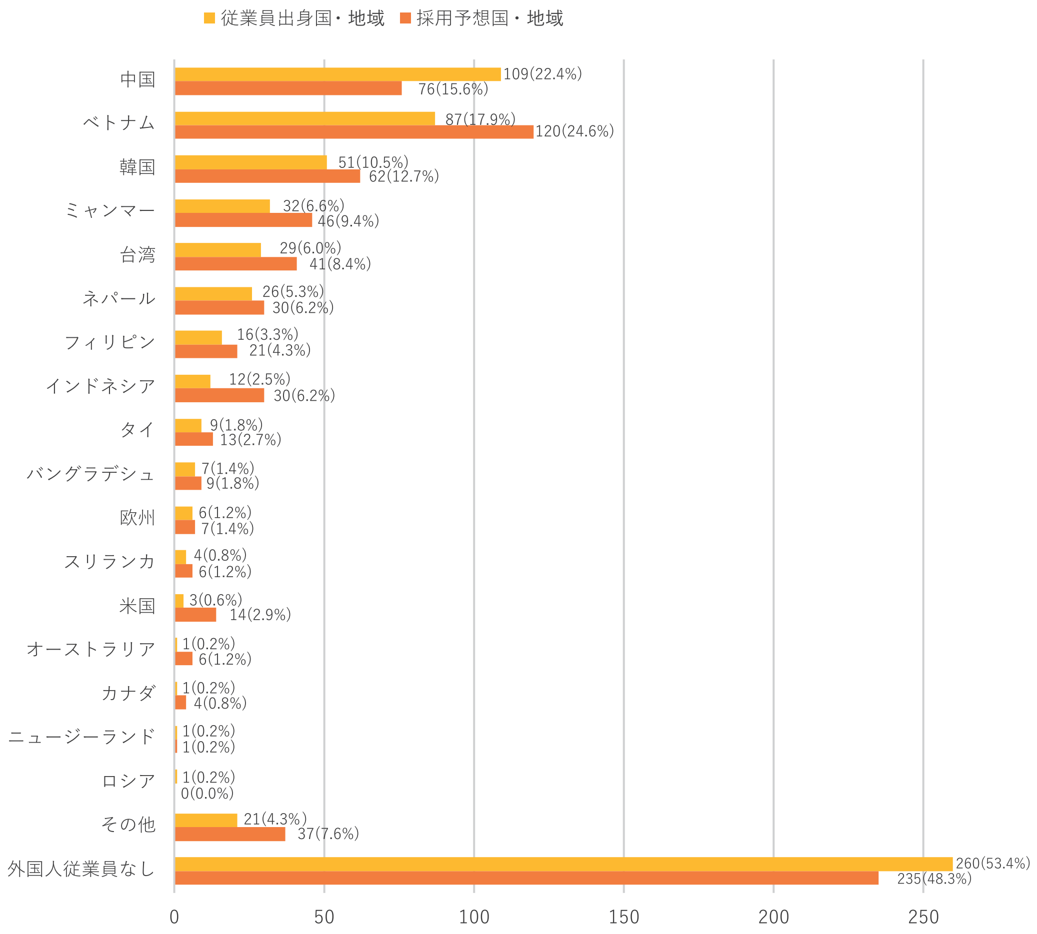
◇従業員総数と外国人従業員数

回答数：487件



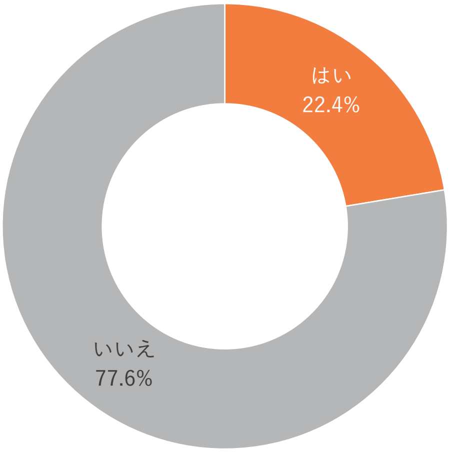
◇外国人従業員の出身と今後の採用予想上位国・地域 (複数回答可/3つまで)

回答数：487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：487件

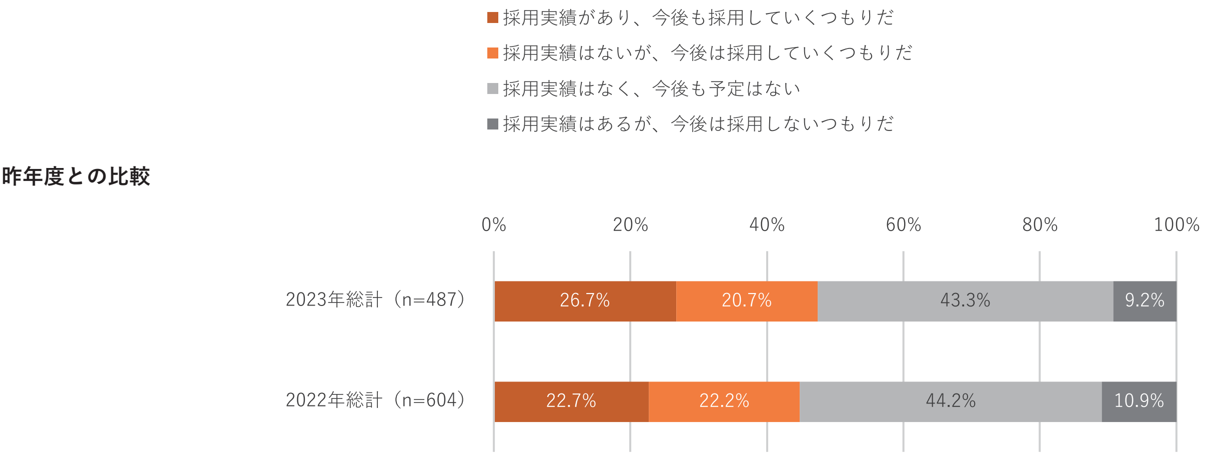


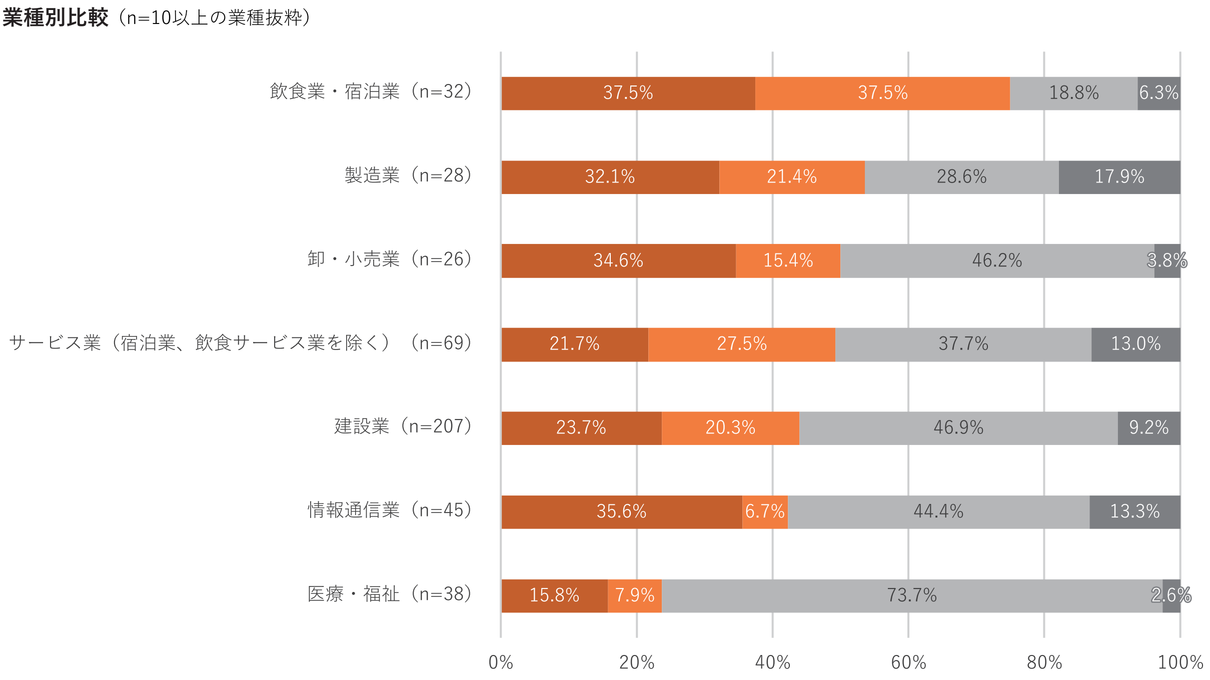
1-1 外国人留学生採用状況

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、43.3%。「採用実績があり、今後も採用していくつもりだ」の26.7%を16ポイント上回った。ただし採用実績がある企業が採用に前向きな傾向がみられる。業種別にみると、「飲食業・宿泊業」「情報通信業」「卸・小売業」で積極的な採用を行っており、前年比では飲食・宿泊、情報通信の伸びが大きい。また「医療・福祉」では採用予定・実績がないという企業が7割超を占めており、外国人採用に慎重な姿勢が推察される。

◇2023年10月現在の外国人留学生の採用について伺います。

回答数：487件





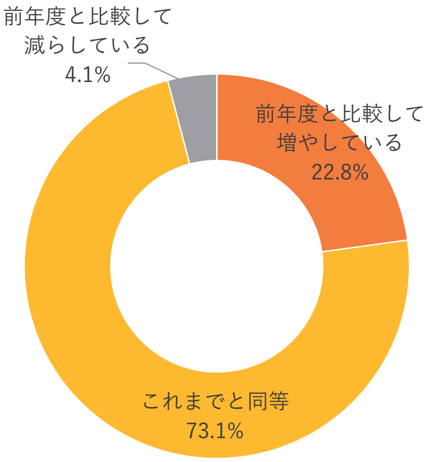
「採用実績あり・今後採用予定」「採用実績なし・今後採用予定」と回答した企業

1-2 外国人留学生の求人および応募状況

留学生の求人状況および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、それぞれ求人で73.1%、応募で72.1%の回答があった。ただし昨対で見ると求人で8.2%、応募で1.4%増えており、外国人採用に前向きな様子がうかがえる。求人と応募状況を合わせてみてみると、もっとも高い割合になるのは求人、応募とも「これまでと同様」で63.0%となっている。また、求人を「前年と比較して増やしている」かつ応募も「前年と比較して増えている」企業が12.3%あり、採用意欲に比例して応募状況の増加がうかがえる。

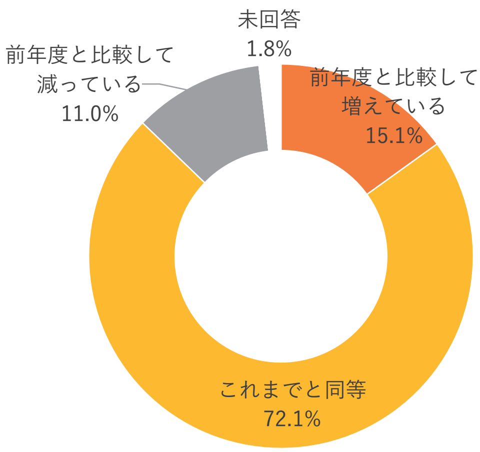
◇2023年10月現在、24年卒の
外国人留学生の求人状況について伺います。

回答数：219件



◇2023年10月現在、24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：215件



		求人状況			
		前年度と比較して増やしている	これまでと同等	前年度と比較して減らしている	総計
応募状況	前年度と比較して増えている	27	6		33
		12.3%	2.7%		15.1%
	これまでと同等	17	138	3	158
		7.8%	63.0%	1.4%	72.1%
	前年度と比較して減っている	3	16	5	24
		1.4%	7.3%	2.3%	11.0%
	（未回答）	3		1	4
		1.4%		0.5%	1.8%
	総計	50	160	9	219
		22.8%	73.1%	4.1%	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

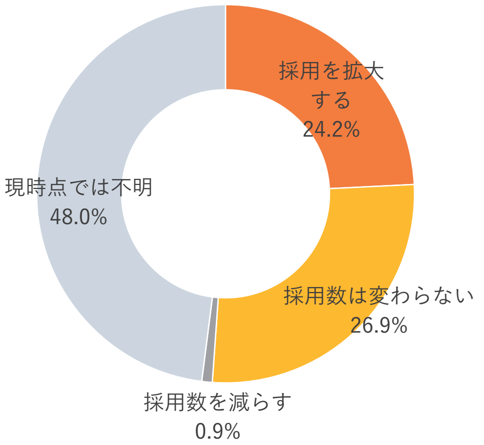
1-3 今後の外国人留学生採用方針

　今後の留学生の採用方針については、「現時点では不明」が48.0%、次いで「採用数は変わらない」が26.9%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」の回答が最も多く、次点で「国内向け事業の拡大や、新事業の展開」となっている。これは前年比では大きな変化は見られない。

　留学生の「採用を拡大する」企業でも同様の動向が見られ、昨年同様「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。

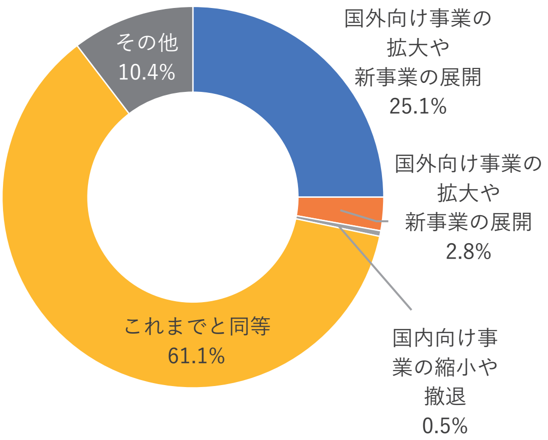
◇今後の留学生採用方針について　いずれか一つお選びください。

回答数：223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：211件



		留学生採用方針				
		採用を拡大する	採用数は変わらない	採用数を減らす	現時点では不明	総計
変化理由	国内向け事業の拡大や、新事業の展開	31	14		8	53
		13.9%	6.3%		3.6%	23.8%
	国外向け事業の拡大や、新事業の展開	3	1		2	6
		1.3%	0.4%		0.9%	2.7%
	国内向け事業の縮小や撤退				1	1
					0.4%	0.4%
	これまでと同等	13	41		75	129
		5.8%	18.4%		33.6%	57.8%
	（空白）		1		11	12
			0.4%		4.9%	5.4%
	その他	7	3	2	10	22
		3.1%	1.3%	0.9%	4.5%	9.9%
	総計	54	60	2	107	223
		24.2%	26.9%	0.9%	48.0%	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

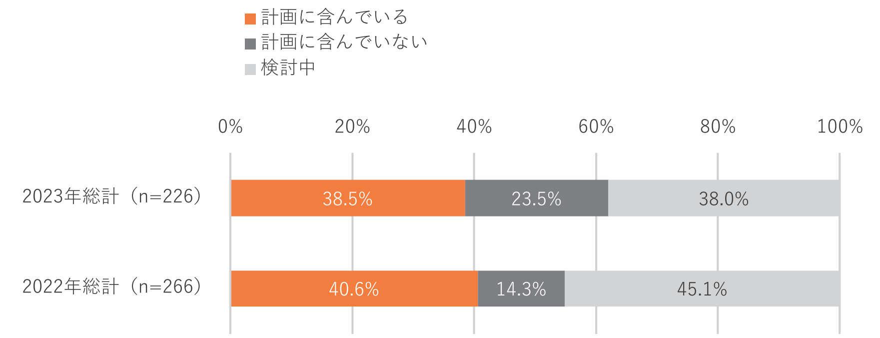
2-1 専門学校卒業生の採用計画

　留学生採用の予定がある企業を対象に、専門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」38.5%、「計画していない」23.5%、「検討中」38.0%となっており、前年よりも採用意欲が減少している。業種別にみると、「情報通信業（61.1%）」「製造業（46.7%）」「卸・小売業（46.2%）」などが高い数値を示す。半面、「飲食業・宿泊業（26.1%）」については昨年と比較して採用計画ありが18.3%減少しており、今回調査母集団にみられる揺らぎなのか業界全体の傾向なのか継続して注視したい。

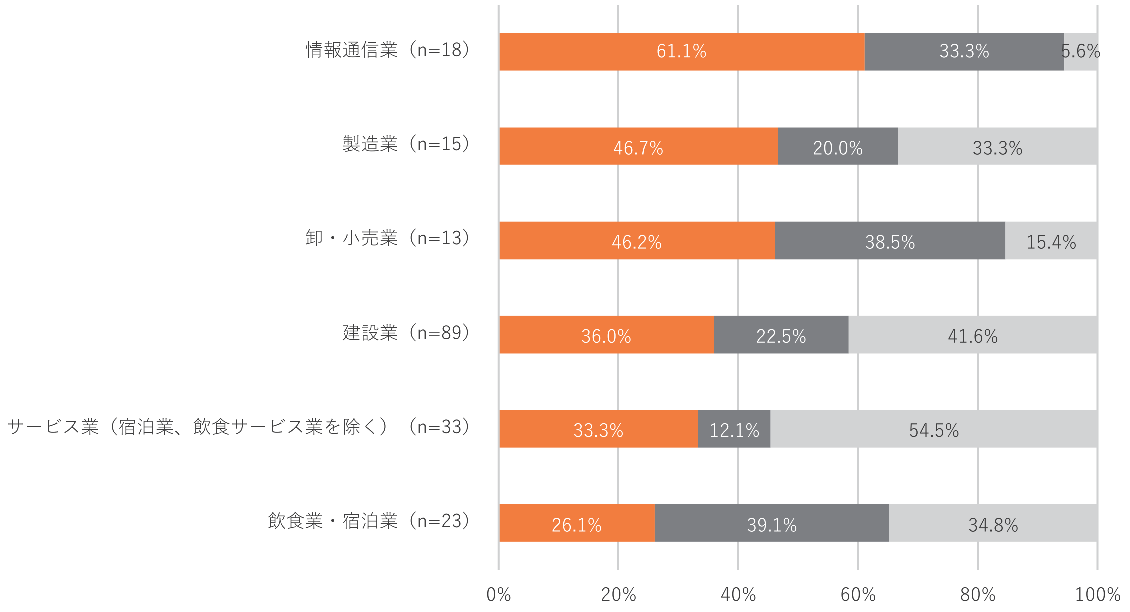
◇専門学校を卒業する留学生の採用を、採用計画に含んでいますか？

回答数：226件

昨年度との比較



業種別比較（n=10以上の業種抜粋）



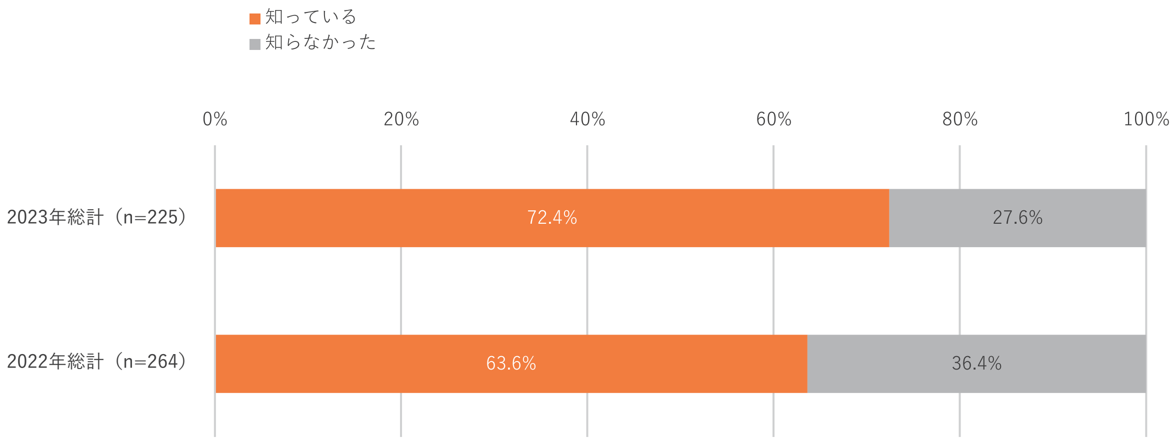
「採用実績あり・今後採用予定」「採用実績なし・今後採用予定」と回答した企業

2-2 専門学校で学ぶ留学生増

専門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72.4%と前回調査よりも10%近い高い認知結果となった。3か年連続で「知っている」の割合が増加しており、留学生への理解が拡がりつつあること、そして専門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：225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

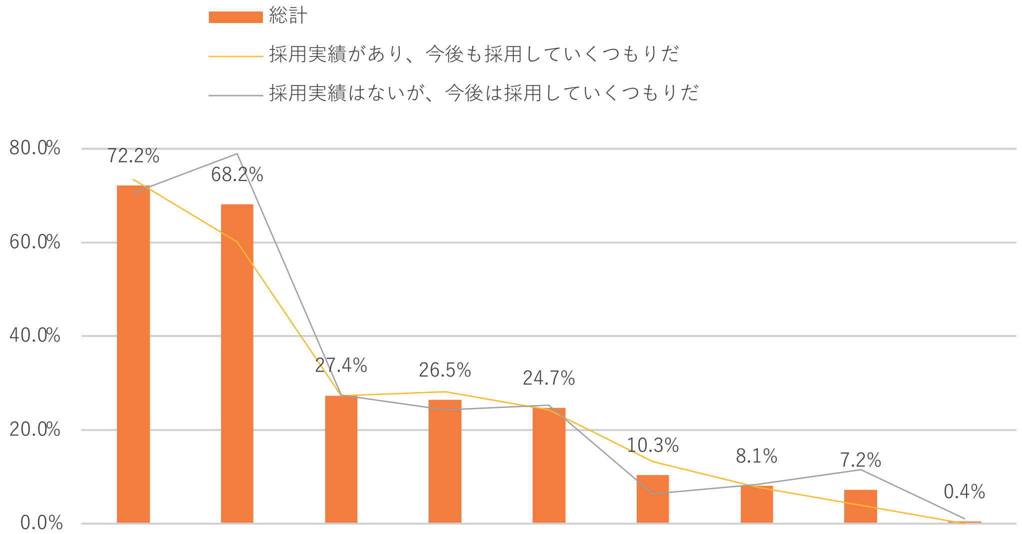
2-3 留学生採用への期待

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72.2%だった。また「人手不足の解消」も68.2%と高く、特に採用実績はないが今後採用したいという企業で高まっている。その他の数値については前回調査より下がっており、特に社内活性化については24.7%（前回37.8%）と10%以上減少している。

『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（8.1%）」や「国際感覚（7.2%）」は比較的低い回答率となっている。

◇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：223件



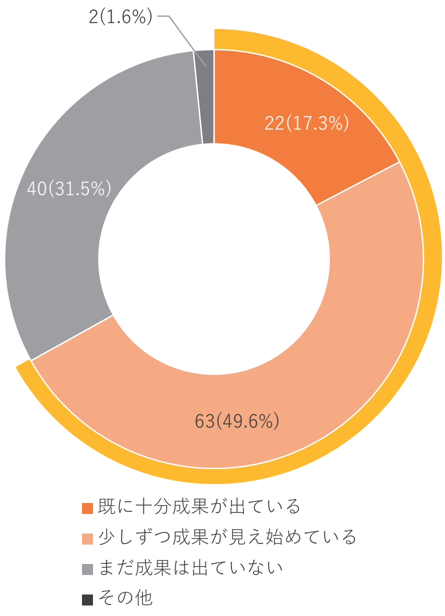
		優秀な人材確保	人手不足の解消	語学力（母国語や英語など）	専門分野の知識・経験	社内活性化	ダイバーシティ推進	海外事業強化	国際感覚	その他
総計	（n=223）	72.2%	68.2%	27.4%	26.5%	24.7%	10.3%	8.1%	7.2%	0.4%
採用実績があり、今後も採用していくつもりだ	（n=128）	73.4%	60.2%	27.3%	28.1%	24.2%	13.3%	7.8%	3.9%	0.0%
採用実績はないが、今後は採用していくつもりだ	（n=95）	70.5%	78.9%	27.4%	24.2%	25.3%	6.3%	8.4%	11.6%	1.1%

「採用実績あり・今後採用予定」と回答した企業

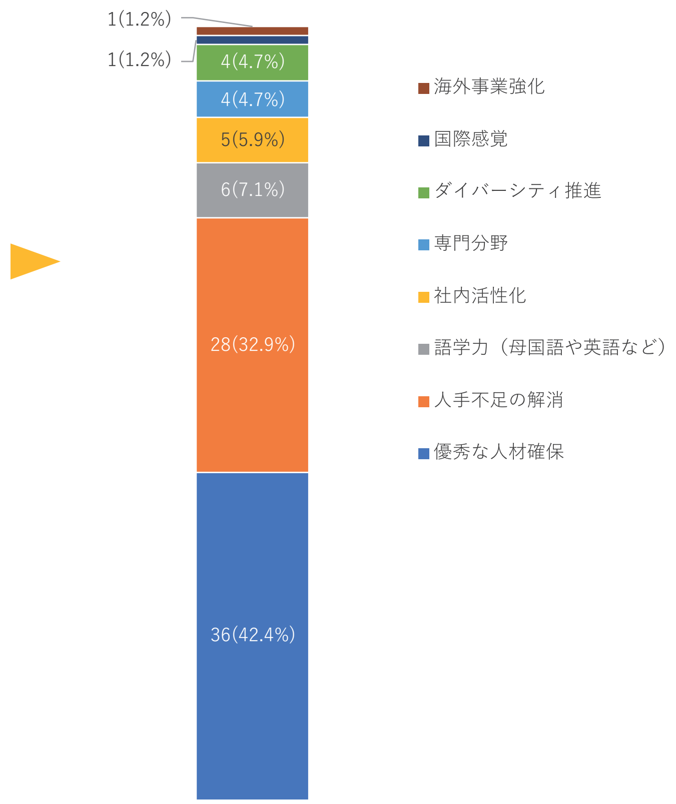
2-4 留学生採用後の変化

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」17.3%、「少しずつ成果が見え始めている」49.6%と、66.9%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42.4%、次点で「人手不足の解消（32.9%）」となっておりこの2項目で75%を超える結果となった。

◇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：127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：85件



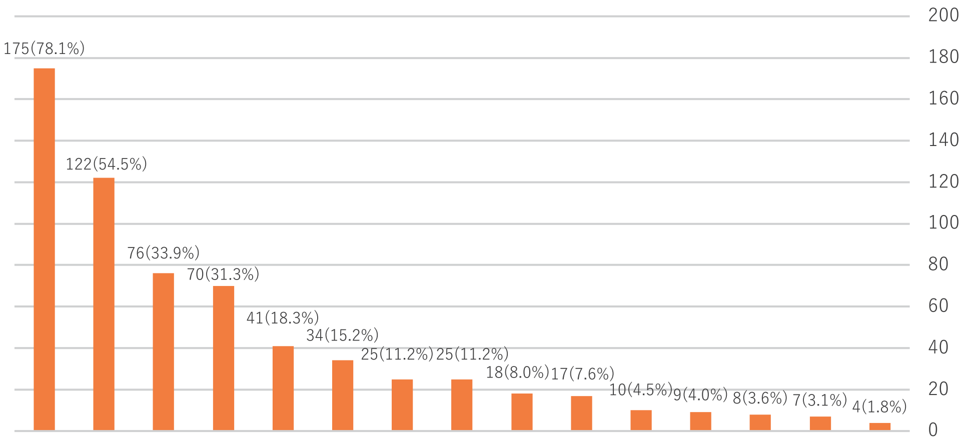
「採用実績あり・今後採用予定」「採用実績なし・今後採用予定」と回答した企業

2-5 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78.1%、次いで「コミュニケーション能力」で54.5%、「まじめ」33.9%だった。上位3項目については昨年と変化はない。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、事業規模を問わず重視されていると言える。また事業規模が小さい企業は「責任感」「語学力」を、大きい企業は「協調性」「文化適応」などを重視傾向にあり、採用後の業務範囲の違いが推察される。

◇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：224件



			日本語能力	コミュニケーション能力	まじめ	協調性	責任感があること	日本文化に適応していること	専門知識	熱意	語学力（英語や母国語など）	バイタリティ	社交性	基礎学力	明るさ	将来性（海外事業所のリーダーとして期待など）	ストレス耐性があること
	総計	(n=224)	78.1%	54.5%	33.9%	31.3%	18.3%	15.2%	11.2%	11.2%	8.0%	7.6%	4.5%	4.0%	3.6%	3.1%	1.8%
従業員数	10人以下	(n=20)	70.0%	50.0%	35.0%	20.0%	35.0%	0.0%	10.0%	10.0%	15.0%	10.0%	0.0%	0.0%	5.0%	5.0%	0.0%
従業員数	11～100人	(n=98)	78.6%	48.0%	36.7%	31.6%	20.4%	15.3%	10.2%	12.2%	9.2%	6.1%	4.1%	5.1%	6.1%	3.1%	2.0%
従業員数	101～500人	(n=68)	77.9%	54.4%	35.3%	26.5%	13.2%	22.1%	14.7%	8.8%	7.4%	7.4%	7.4%	4.4%	1.5%	2.9%	2.9%
従業員数	501～1,000人	(n=18)	88.9%	72.2%	33.3%	38.9%	16.7%	16.7%	5.6%	5.6%	0.0%	11.1%	5.6%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%
従業員数	1,001人以上	(n=20)	75.0%	75.0%	15.0%	50.0%	10.0%	5.0%	10.0%	20.0%	5.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%

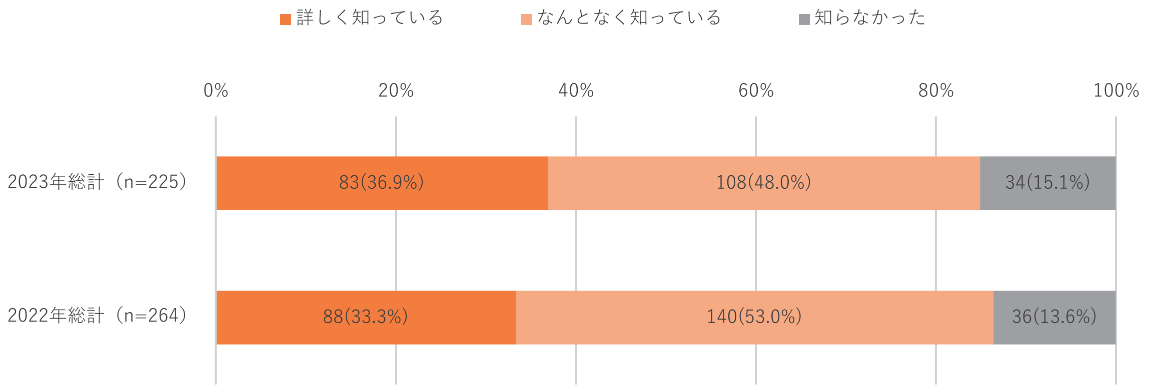
「採用実績あり・今後採用予定」「採用実績なし・今後採用予定」と回答した企業

2-6 在留資格制度に関する認知度

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36.9%で、「なんとなく知っている(48.0%)」を合わせると84.9%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。概ね前年同様の結果であり、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言える。また特定技能2号の対象分野追加についての認知調査については、「よく知っていて関心が高い(23.0%)」「知らないが関心がある(46.4%)」とおよそ7割が関心が高いことがわかる。一方で「知っているが関心は低い」という層も27.9%となっており、企業規模や業界による関心の差が推察される。

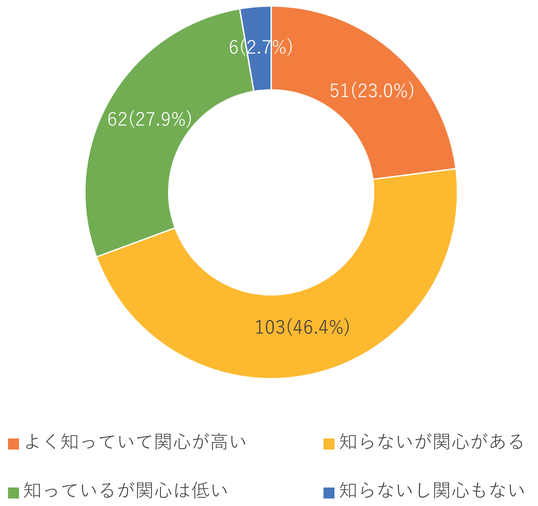
◇留学生の採用には在留資格の手続きが必要です。在留資格の制度についてご存じですか？

回答数：225件



◇令和5年6月に在留資格特定技能2号の対象分野追加が閣議決定しました。これにより様々な分野で、熟練した技術を持つ外国人の就労機会の拡大が期待されます。このニュースをご存知ですか？

回答数：222件



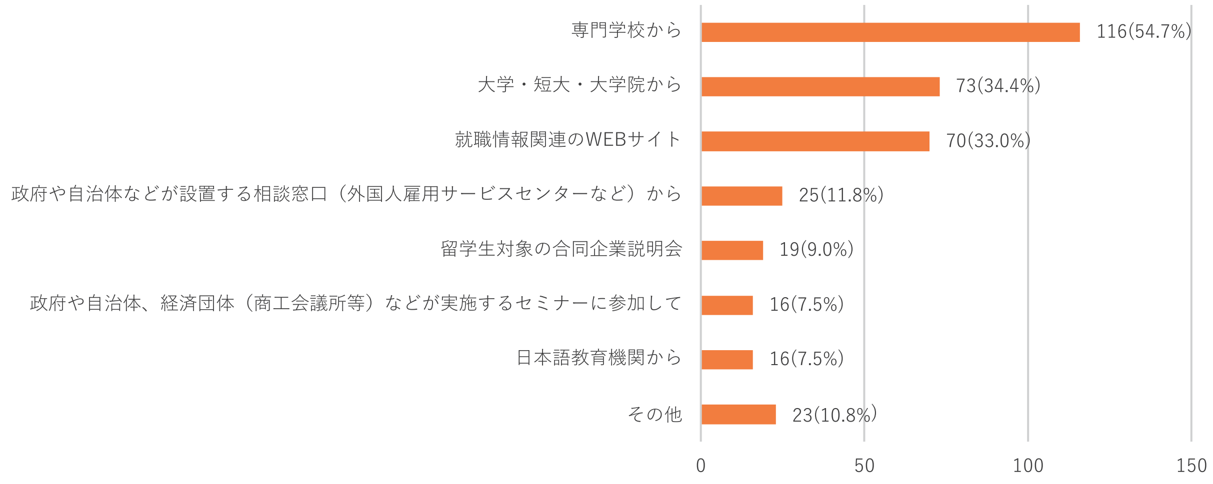
「採用実績あり・今後採用予定」「採用実績なし・今後採用予定」と回答した企業

2-7 留学生採用における情報収集

留学生採用に関しての情報の入手先としては「専門学校から」が最多で54.7%、「大学・短大・大学院から(34.4%)」、「就職情報関連のWEBサイト(33.0%)」と続いた。専門学校や大学から情報を得ている一方で、政府自治体の相談窓口やセミナー、説明会からの情報収集は少なく、企業側が情報にリーチできていないことが推察される。留学生採用に関して欲する情報としては、「企業における外国人採用の課題と解決」が最多で54.0%、「募集・求人方法(42.8%)」、「採用実績(33.5%)」と続く。いずれの項目も比較的高い数値となっており、留学生採用についての情報が全体的に不足していることがわかる。

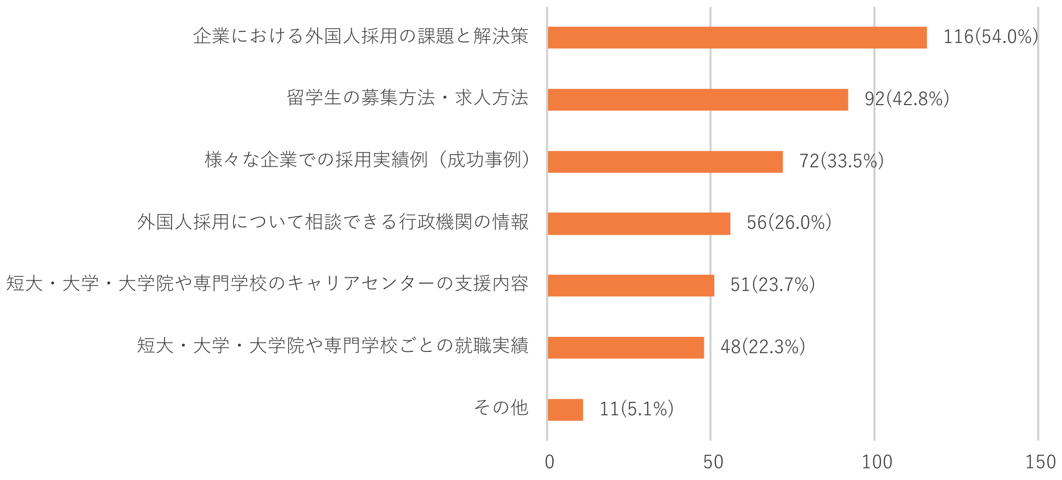
◇留学生採用に関して、どうやって情報を入手していますか?(複数回答可/3つまで)

回答数：212件



◇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/当てはまるものすべて)

回答数：215件

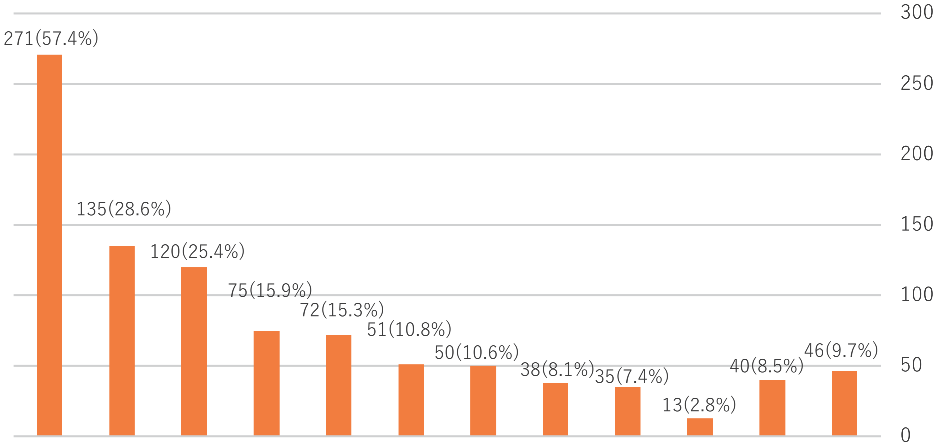


2-8 留学生採用の課題

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57.4%、「自社の求める人材が見つからない」が次いで28.6%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つの回答は関連性が推察される。「ビザ申請の手続き」も次いで多く25.4%と、採用実績に関わらず高い数値となっており、手続きの煩雑さなど制度課題が感じられる。また「採用実績があるが、今後は採用しないつもり」の回答群では「求める人材が見つからない」「採用してもすぐ辞めてしまう」が他と比較して高い数値となっており、採用のミスマッチが背景にあると推察される。

◇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：472件



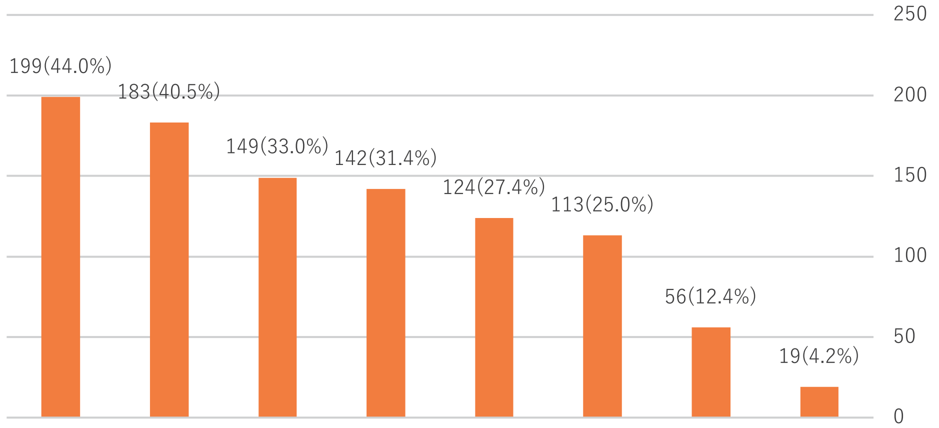
			日本語能力含む語学力が不足	自社の求める人材が見つからない	ビザ申請手続き	採用してもすぐ辞めてしまう	留学生を採用するまでの流れや必要な手続きがわからない	就職活動中の留学生と出会える機会が少ない	どこに求人を掛ければよいかわからない	社内に反対意見がある	求人を出しても留学生からの応募が少ない	内定を出しても入社を辞退される	その他	特にない
採用方針	総計	(n=472)	57.4%	28.6%	25.4%	15.9%	15.3%	10.8%	10.6%	8.1%	7.4%	2.8%	8.5%	9.7%
	採用実績があり、今後も採用していくつもりだ	(n=129)	66.7%	29.5%	21.7%	21.7%	2.3%	15.5%	7.8%	3.9%	15.5%	7.0%	5.4%	5.4%
	採用実績はないが、今後は採用していくつもりだ	(n=98)	57.1%	29.6%	31.6%	13.3%	28.6%	19.4%	24.5%	8.2%	10.2%	3.1%	6.1%	4.1%
	採用実績はなく、今後も予定はない	(n=201)	50.2%	25.9%	24.4%	10.4%	19.4%	5.5%	8.0%	10.0%	2.5%	0.5%	12.4%	15.4%
	採用実績はあるが、今後は採用しないつもりだ	(n=44)	63.6%	36.4%	27.3%	29.5%	4.5%	2.3%	0.0%	11.4%	0.0%	0.0%	4.5%	9.1%

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「日本のビジネスマナーなど入社後の教育研修支援」が最も多く44.0%。次いで「ビザ申請手続きなどの簡略化」が40.5%、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33.0%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。次点で「在留資格の制度の見直し」が31.4%となっており、上位4項目については昨年と変わらない結果になった。

◇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：452件



			日本のビジネスマナーの習得や日本人とのコミュニケーション能力を向上させる研修に対する支援	ビザ申請手続きなどの簡略化	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	在留資格の制度の見直し	日本人の社員が、外国人と一緒に働く心構えやノウハウを身に着ける研修に対する支援	ビザの手続きなど、外国人採用にかかる事務のノウハウを得るためのセミナー開催や相談対応	自社の魅力を留学生に伝えるノウハウを得るためのセミナー開催や相談対応	その他
	総計	(n=452)	44.0%	40.5%	33.0%	31.4%	27.4%	25.0%	12.4%	4.2%
採用方針	採用実績があり、今後も採用していくつもりだ	(n=125)	40.0%	47.2%	40.0%	38.4%	21.6%	19.2%	16.0%	2.4%
採用方針	採用実績はないが、今後は採用していくつもりだ	(n=97)	36.1%	53.6%	27.8%	34.0%	32.0%	37.1%	22.7%	1.0%
採用方針	採用実績はなく、今後も予定はない	(n=189)	49.7%	28.6%	29.6%	23.8%	30.2%	24.3%	7.4%	7.4%
採用方針	採用実績はあるが、今後は採用しないつもりだ	(n=41)	48.8%	43.9%	39.0%	39.0%	22.0%	17.1%	0.0%	2.4%

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：64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

- 留学生より就業困難層への優先度が高い状況が続いている。（情報通信業）
- 弊社は開発会社なので、語学（JLPT N1以上）の他に開発スキルが高い人材を望んでいますがなかなか専門学校以外の対応が厳しい状況です。（情報通信業）
- 今後も国籍によらず、意欲があるならば積極的に採用したい。（製造業）
- 国籍は関係なく採用させていただいておりますが、優秀な留学生を採用しても数年で自国に帰ってしまうことがあるので、もどかしさを感じております。（情報通信業）
- 留学生の採用には、その出発点となるコミュニケーション力の円滑な向上が不可欠なものと推察します。この辺りの対策として、講習などへの助成を拡充して欲しい。（建設業）
- 当社では卒業生が日頃より活躍してくれていますので、採用をより拡充したいと考えています。（建設業）
- 技術者育成のために長期雇用を前提としている関係で、短期で母国に帰国を考えている留学生の採用は回避しており、留学生の考え方とのギャップを感じています。（建設業）
- 弊社では、大学、専門学校からの紹介で外国人留学生を採用している。弊社としては、採用に留学生枠は設けていない。留学生採用で問題になることが多いのが、緊急時の連絡先、身元引受人で、多くが母国の親だったり、在日の親類、知人になる。（建設業）
- ダイバーシティ・人材不足解消に向けて積極的に優秀な留学生を今後も採用していきたいと考えます。（建設業）
- 求人に応募してきた留学生が、週28時間働けると言う事で採用したが、自分で勝手に勤務時間を決めたので、戦力にならないのでやめていただいた。勝手すぎる。（サービス業）
- 一般の募集で応募しています。留学生の枠はないですが、留学生だからという理由だけでお断りすることもありません。日本人の多い職場ですので、日本語でコミュニケーションが取れることが必須になります。（建設業）
- 日本企業との働く事への考え方の違いが大きい（建設業）
- 特にございません（情報通信業）
- 特になし（飲食業・宿泊業）

「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

- 日常会話がある程度できても、ビジネスの会話となると、お互いの小さな誤解や、また生活習慣の違いからトラブルが生じやすく、専門的な仕事は特に難しいと感じる。（製造業）
- 国民性による考え方、行動の違いをどう受け入れるか。受け入れられる社員もいれば、否定する社員もいる。（建設業）
- 採用はしたいが時間とお金が無い（医療・福祉）
- 就職までの留学生の態度と実際に入社後の就業イメージが追い付かず、離職が多い。留学生はとりあえず企業に入社し在留申請できれば良いと思っている人が多いように思う。企業として本人へのサポートを含めやる事をやっているが、要望ばかりで実際に企業への還元がないことに憤りを感じる。どうすれば、就業ギャップが生まれないか。どんな説明をすれば良いのか教えてほしい。（飲食業・宿泊業）
- マナーやビジネスの教育（卸・小売業）
- どの学校に何人の留学生が在籍していて、何人が日本国内での就職を希望しているのか情報がなさすぎる。（建設業）
- 建設業の施工管理に関しては、一人前になるには普通で10年、優秀な方でも5年以上はかかると考えているので、それまでは企業の投資と考えています。その為最低でも15年くらいは働いてもらいたいと考えています。だいたい留学生で多いのは、祖国に帰ってしまうイメージがあります。他企業においての平均在籍年数等があれば教えていただきたいです。（建設業）
- 日本語検定の「N1」「N2」の内容は知っているのですが、実際どのくらいの日本語の会話ができ業務に繋がるかのイメージがしにくいため、留学生様本人の会話レベルがイメージできればありがたいです。（建設業）
- ＤＭが来るまで全く考えていなかった（医療・福祉）
- 特にありません。（建設業）
- 特にありません。（サービス業）

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

- 個人的には多方面で留学生の受け入れは必要と思うが、自社レベルでは、未だ受け入れ態勢が整っていないので採用は困難と思っています。（建設業）
- 個人事業の為、採用予定はありませんが、機能訓練指導員の資格があれば採用は可能です。（医療・福祉）
- 一人前になるのに10年はかかることと、特殊技術の海外流出が心配（製造業）
- 外国人留学生へのいじめが多いと聞きます、呼び込むのであればその後のケアまでしっかりと行ってほしいと思っています（サービス業）
- 留学生が働ける職種には限りがあると感じる。（サービス業）
- 生活面、業務面での文化の違いが大きい。コミュニケーションのミスマッチが頻繁にある。（製造業）
- 言葉の問題及び資格所持や取得意欲の大きさ（継続勤務の視点）（サービス業）
- 留学生は弊社の仕事には不向きと思っている（サービス業）
- 製造業でも日本人と同様に新卒採用可能であれば採用を行いたいと思います。（製造業）
- 建設業は、ちょっとしたことでも事故災害に繋がる危険があります。事故災害を防ぐ上ではコミュニケーションが非常に大事になってきますが、言葉や意思の伝達、内容の理解度、状況の判断力などに心配な部分があります。（建設業）
- 事業所のある国の留学生の採用は可能性がある。また、永住する意思がある留学生には採用の可能性がある。技能職で業務を習得するまでにOJTに年数が掛かるので、いずれ帰国することがあるのならOJTに掛ける時間が損害となると考える。社内に留学生採用のメンタリティ、仕組みがない。（製造業）
- 土地所有者などと直接に交渉などを行う業務であり、円滑な業務遂行を考えるとなかなか難しいのではと判断している。（その他／補償コンサルタント業）
- 少人数企業のため技術力を継承していきたいと考えています。仮に留学生を採用した場合、短期間で離職されるとデメリットしかないため、年単位長期間で雇用継続していきたいです。会社、留学生双方にメリットがあるようなマッチングが出来るのであれば今後前向きに採用を検討していきたいです。（建設業）
- 業種によっては拡大していくべき課題と思います。（不動産業・物品賃貸業）
- 先日、外国人労働者の失踪が9,000人との報道があったように、これらのリスクが最小限に抑えられる仕組みが整備されなければ、積極的な採用に向けた機運が法人内で高まらないのが実情です。（医療・福祉）
- 田舎なので留学生を雇う概念がない不安もある（建設業）
- 一時期採用を考えたが当時外国人窃盗団のニュースが多くその中に留学制度を使って来日し職場から逃げている者がいた。客商売でイメージが大事なので見送った。難しいと思う。（飲食業・宿泊業）
- 日本人は、日本人と同等の日本語学力を求めるので苦労しています。（建設業）
- 外国籍を受け入れる客先企業がないため、採用予定はない。（情報通信業）
- 将来に向けて、外国人の方の採用は必要だと思います。推進しやすい社内風土づくりに努めていきたいです。（建設業）
- 長い目で見ると留学生の採用は控えたい（建設業）
- 安全が第一なので言葉の壁が大きいです。（建設業）
- 現在のところ採用の予定はありません。（その他／専門・技術サービス業）
- 作業系はある話でしょうが管理系はまだまだでは？（建設業）
- 単純な作業ではないため、覚えてもすぐ辞められるとこちらとしても非常に困る。（建設業）
- 小企業の為、余裕がなく即戦力または、長期雇用しか対応てできない（建設業）
- 仕事柄他の会社の人も含めて指示を出す立場となるため、安全面や緊急時の対応面で外国人採用は見送っておりました。しっかりしている方がいる反面単純作業ではできない仕事上悩んでいる所存です。（建設業）
- 会社としての受入事例など経営者に発信してほしい（建設業）
- 宗教上の問題等、配慮しなければいけないことがたくさんあり、当面は困難と考えている。（建設業）
- 特にありません。（建設業）
- 特にありません。（サービス業）
- とくに採用予定なし（情報通信業）

「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

- 当社では、現地採用のみとなっております。（情報通信業）
- 出向などがあるため他社で求められる日本語コミュニケーション能力のレベルが高く、なかなか採用に結びつかない。また就職に対する考え方が日本の企業にマッチしないことが多く、業界ルール的な部分を無視して転職などをされると、さすがに採用意欲には結びつかない。（サービス業）
- 採用実績はあるし拒みはしないが積極的な募集はしていない。（情報通信業）
- N2以上のベトナムの方が居られたら採用したい。（建設業）
- 留学生の採用内定の時期が年度末になり、ビザ申請の手続きに日数を要することが懸念されたため、入社時期の調整を行ったことがある。 実際には3月中に手続きが完了し4月入社ができたが、やはりビザ申請の簡略化など申請期間の短縮が必要であると考えます。（建設業）
- 在留資格の撤廃（製造業）
- 文化・生活習慣の違いに戸惑う（建設業）

令和５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　2023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/

OSAKA留学生情報サイト　https://study-osaka.com/