

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（理事長 稲上毅）
 調査・解析部
 主任調査員 郡司 正人
 主任調査員補佐 荒川 創太、奥田 栄二
 （電話）03-5903-6283/6284 （URL）http://www.jil.go.jp

《 日本企業に就職した留学生の3割が、いずれ日本を離れ、母国・第三国で働きたいと回答 》

《 日本企業への就職を勧めたくない理由、トップは「出世に限界」 》

《 留学生の定着策、「異文化理解」「外国人向け研修の実施」で留学生と企業の認識にギャップ 》

—— 「日本企業における留学生の就労に関する調査」(留学生調査・企業調査) ——

※ここでの「留学生」とは、日本の大学等に留学し、現在、正社員・契約社員として、日本企業に就職・就労している者のこと。

I. 調査結果のポイント

《留学生の日本企業への就職理由》

留学生の就職理由は「仕事の内容に興味があったから」(66.0%)がもっとも割合が高く、「母国語や日本語などの語学力を生かした
 いから」(48.9%)も文系を中心に高くなっている。また、「日本の学校で学んだ専門性を生かせるから」も理系を中心に高くなっている
 (3頁 図表1)。一方、企業の採用理由は、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」(65.3%)がもっとも高く、次いで「事業の国
 際化に資するため」(37.1%)、「職務上、外国語の使用が必要なため」(36.4%)などが高くなっているが、「外国人ならではの技能・発
 想を採り入れるため」(9.4%)は低くなっている(4頁 図表2)。また、留学生に期待する将来の役割について、「高度な専門性を生かす」
 (15.5%)は低くなっている(5頁 図表4)。

《留学生が望む日本企業における将来のキャリア》

留学生調査によれば、「海外の現地法人の経営幹部」が36.1%でもっとも高く、「高度な技能・技術を活かす専門人材」も理系を中心
 に高くなっているが、「会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部」は14.7%にとどまっている(5頁 図表3)。一方、企業調査に
 よると、企業が留学生に期待する将来の役割においては、「高度な技能・技術を生かす専門人材」(15.5%)や「海外の現地法人の経営幹
 部」(0.3%)といった回答は低く、「日本人社員とほぼ同様に考えている」がほぼ半数の48.9%となっている(5頁 図表4)。

《今後の日本での就労見込み、留学生の3割がいずれ日本を離れ、母国・第三国で働きたい》

留学生調査によれば、約3分の1が「日本の今の会社で働きたい」としつつ、残りの3分の2は今の会社で働くことにはこだわっ
 ていない。3分の1(34.8%)はいずれ日本以外の母国や第三国で働きたいとしている(6頁 図表5)。

《日本企業への就職を勧めたいか》

母国出身の留学生に日本企業への就職を勧めたいと思うか尋ねると、全体的に勧める割合が高いが、海外現地法人幹部をめざす人や、
 帰国、第三国での就労を希望する人は、勧めない割合がやや高くなっている(7頁 図表6)。

《日本企業への就職を勧めたい理由》

勧めたい理由では「先端技術や生産方式で学ぶ点が多い」(58.8%)がもっとも高く、「語学力を生かした仕事ができる」(45.9%)
 も高いが、日本企業へ就職した理由で高かった「日本の学校で学んだ専門性を生かせるから」は低くなっている(8頁 図表7)。

《日本企業への就職を勧めたくない理由、トップは「出世に限界」》

勧めたくない理由では「外国人が出世するのに限界があるようにみえるから」(73.1%)、「日本企業は外国人の異文化を受け入れない
 場合が多い」(61.9%)が高くなっており、「労働時間の長さ」、「不十分な成果主義」など雇用管理面も高くなっている。また、雇用管理
 面については現在の企業での就労を希望する人とそれ以外の人に大きな差がある(10頁 図表10)。

《留学生の定着促進策、「異文化理解」「外国人向け研修の実施」で留学生と企業の認識にギャップ》

留学生の定着・活躍のための施策について、留学生が希望する施策の上位にくるのは「日本人社員の異文化への理解度を高める」「外
 国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」「外国人向けの研修を実施する」などであるが、企業が実施している施策は「外国人
 の特性や語学力を生かした配置・育成をする」「学校で学んだ専門性を生かした配置・育成をする」「生活面も含めて相談できる体制を社
 内に整備する」などである。比較すると、「語学力等を生かした配置・育成をする」については、双方の認識は一致しているが、「日本人
 社員の異文化への理解度を高める」「外国人向けの研修を実施する」「短期間の勤務でもキャリア形成できる多様なコースを用意する」「労
 働時間を短くし仕事と私生活を両立できるようにする」などで隔りがある(14頁 図表16)。

《留学生が日本企業へ就職する際の障害》

日本企業に就職する際の障害としては、半数の留学生が「留学生を採用する企業が少ない」(50.7%)、「留学生に対する求人数が少な
 い」(50.3%)をあげている(15頁 図表17)。

II. 調査の概要

1. 調査趣旨

本調査は、専門的な知識や技術を有し、わが国の経済活性化を支える人材となりえる外国人留学生の国内就職・定着を促進するため、留学生の就労実態等を明らかにすることを目的として実施した(本調査は、厚生労働省からの要請をうけて行ったものであり、調査結果は留学生の国内就職への支援策を検討する際の基礎資料に活用される予定である)。

2. 調査名

「日本企業における留学生の就労に関する調査」

※本調査では、調査対象企業に現在、正社員または契約社員（フルタイム）で雇用されている者で、日本国内の短期大学・高等専門学校または4年制大学・大学院に留学した経験のある者を「留学生」と定義している（以下、同じ）。

3. 調査期間 2008年8月5日～22日

4. 調査方法 郵送による調査票の配布・回収
企業調査は、企業の人事・労務担当者宛に郵送。留学生調査は、企業を通じて、そこで働く留学生に6部配布した。

5. 調査対象 企業調査 : 全国の従業員数300人以上の企業10,349社。
留学生調査 : 企業調査の対象企業で働く留学生(企業1社につき6通配布)

6. 有効回収数 企業調査 : 3,018社(有効回収率29.2%)
留学生調査 : 902人

7. 回答者の属性

回答企業の属性 : 別紙(16頁)付表1、付表2参照。

回答留学生の属性 : 別紙(16頁)付表3参照

Ⅲ. 調査結果の概要

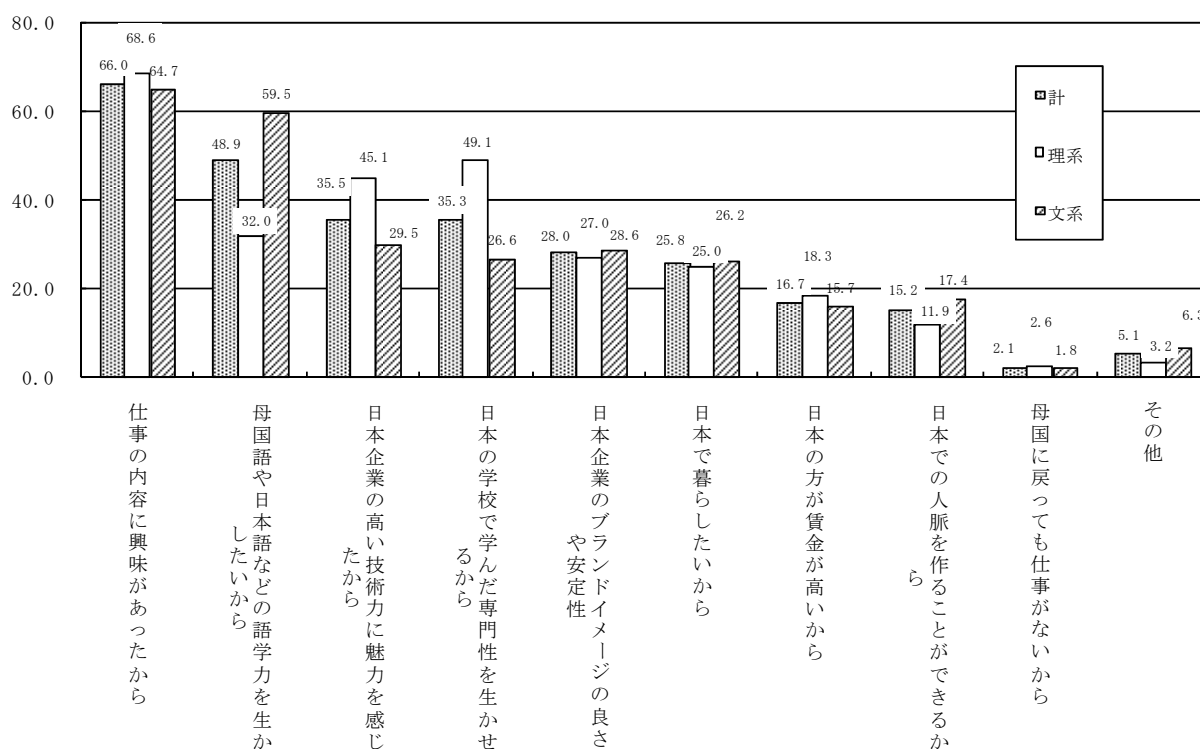
1. 留学生が日本企業に就職した理由、企業が留学生を採用する理由

留学生調査では、留学生に現在の会社に就職した理由を尋ねている。それによれば、「仕事の内容に興味があったから」が **66.0%**と最も多く、次いで、「母国語や日本語などの語学力を生かしたいから」が **48.9%**、「日本企業の高い技術力に魅力を感じたから」が **35.5%**、「日本の学校で学んだ専門性を生かせるから」が **35.3%**などとなっている（**図表 1**）。

これを最終学歴の専攻別にみると、「理系」「文系」ともに、「仕事の内容に興味があったから」が最も多く（「理系」**68.6%**、「文系」**64.7%**）、次いで、「理系」では、「日本の学校で学んだ専門性を生かせるから」（**49.1%**）、「日本企業の高い技術力に魅力を感じたから」（**45.1%**）などと続き、「文系」では、「母国語や日本語などの語学力を生かしたいから」（**59.5%**）、「日本企業の高い技術力に魅力を感じたから」（**29.5%**）などが続く。

一方、企業調査¹について、「留学生を採用したことがある企業」²に対して留学生を採用した理由を尋ねたところ、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」が 65.3%と最も割合が高く、次いで、「事業の国際化に資するため」（**37.1%**）、「職務上、外国語の使用が必要なため」（**36.4%**）などとなっている。「特に理由はない」は **5.5%**だった（**図表 2**）。

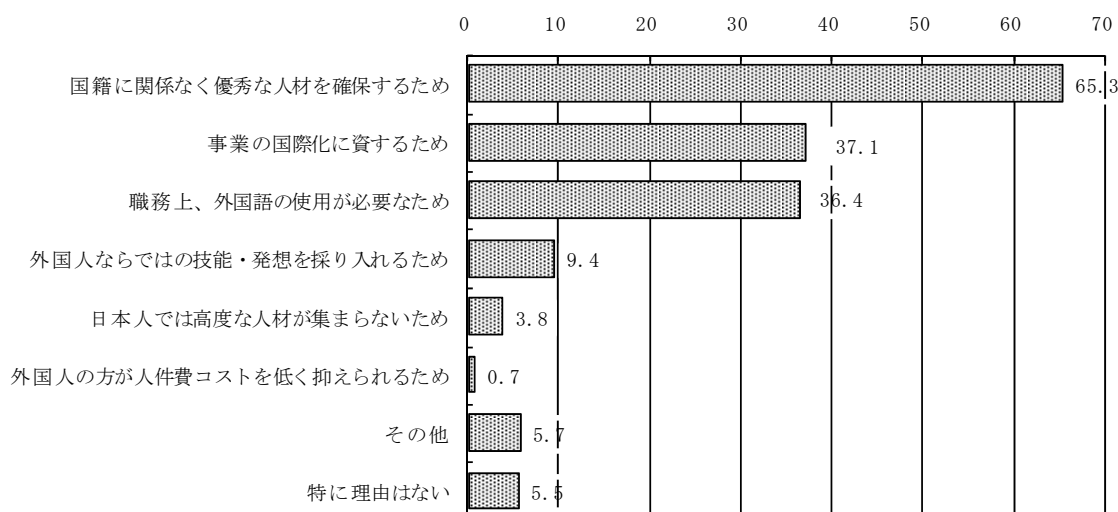
図表 1：現在の会社に就職した理由（n=902、複数回答、単位=%、専攻別）〔留学生調査〕



¹ 企業調査によれば、「過去3年間に留学生を採用したことがある」**16.7%**、「過去3年間では採用しなかったが、それ以前に採用したことがある」**6.6%**であり、両者をあわせると、これまでに留学生を採用したことがある企業割合は、**23.3%**となっている（詳しくは、別紙（16頁）の付表2参照）。

² 「留学生を採用したことがある企業」とは、ここでは、「過去3年間に留学生を採用したことがある」**16.7%**、「過去3年間では採用しなかったが、それ以前に採用したことがある」の合計のこと（以下、同じ）。

図表 2 : 留学生を採用した理由 (n=703、複数回答、単位=%) [企業調査]



※留学生を採用したことのある企業（「過去3年間で採用したことがある」＋「過去3年間では採用しなかったが、それ以前に採用したことがある」）を対象に集計。

2. 留学生が望む将来キャリア、企業が留学生に期待する将来の役割

留学生調査では、留学生が望む日本企業での将来キャリアを尋ねている。それによれば、「海外の現地法人の経営幹部」が **31.6%**ともっとも多く、次いで、「海外との取引を担う専門人材」が **26.2%**、「高度な技能・技術を生かす専門人材」が **25.2%**、「会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部」が **14.7%**となっている（図表 3）。

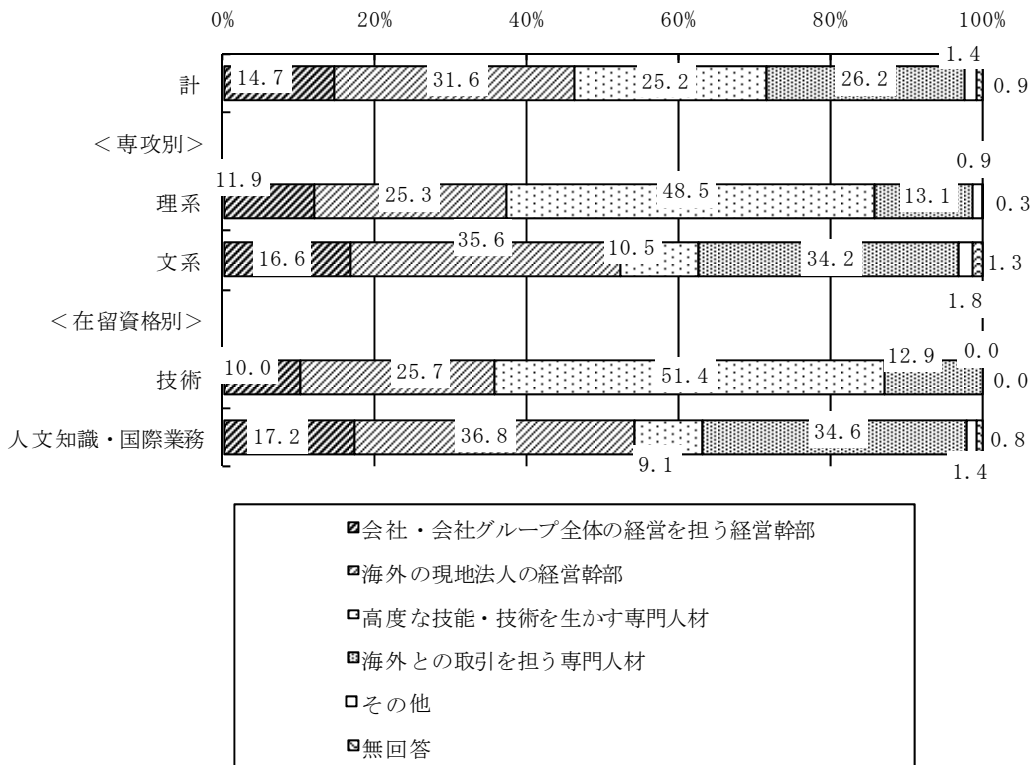
これを最終学歴の専攻別にみると、「理系」では、「高度な技能・技術を生かす専門人材」が **48.5%**ともっとも多い。一方、「文系」では、「海外の現地法人の経営幹部」が **35.6%**、「海外との取引を担う専門人材」が **34.2%**となっており、両方で7割弱を占める。

次に、在留資格別³にみると、理系出身者が多くを占める「技術」では、「高度な技能・技術を生かす専門人材」が **51.4%**ともっとも多い。一方、文系出身者が多くを占める「人文知識・国際業務」では、「海外の現地法人の経営幹部」が **36.8%**、「海外との取引を担う専門人材」が **34.6%**となっており、両方で約7割を占める。「会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部」は、「人文知識・国際業務」が **17.2%**で、「技術」の **10.0%**を **7.2**ポイント上回っている。

一方、企業調査では、留学生を採用したことのある企業に対し、採用した留学生に将来どのような役割を果たして欲しいか尋ねている。それによれば、「一般の日本人社員と同様に考えている」とする企業割合が **48.9%**ともっとも割合が高い。約半数の企業は、留学生に期待する将来の役割について明確なイメージをもっていないことが窺える。次いで、「海外との取引を担う専門人材」が **19.3%**となっており、「高度な技能・技術を生かす専門人材」が **15.5%**、海外法人などのトップ層にあたる「海外の現地法人の経営幹部」は **9.8%**と1割弱、本社のトップ層にあたる「会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部」は **3.0%**にすぎなかった（図表 4）。

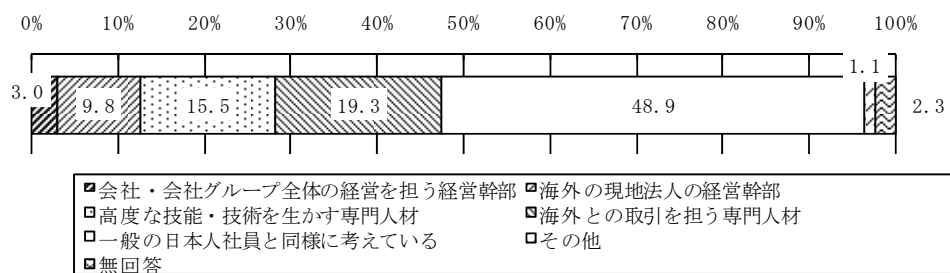
³ 在留資格を最終学歴の専攻別にみると、「理系」では、66.6%が「技術」であり、「文系」では85.5%が「人文知識・国際業務」となっている。

図表 3：日本企業での将来キャリア(n=902) [留学生調査]



※「技術」と「人文知識・国際業務」以外の在留資格については、ここでは割愛した。

図表 4：留学生に期待する将来の役割 (n=703) [企業調査]



※留学生を採用したことのある企業（「過去3年間で採用したことがある」＋「過去3年間では採用しなかったが、それ以前に採用したことがある」）を対象に集計。

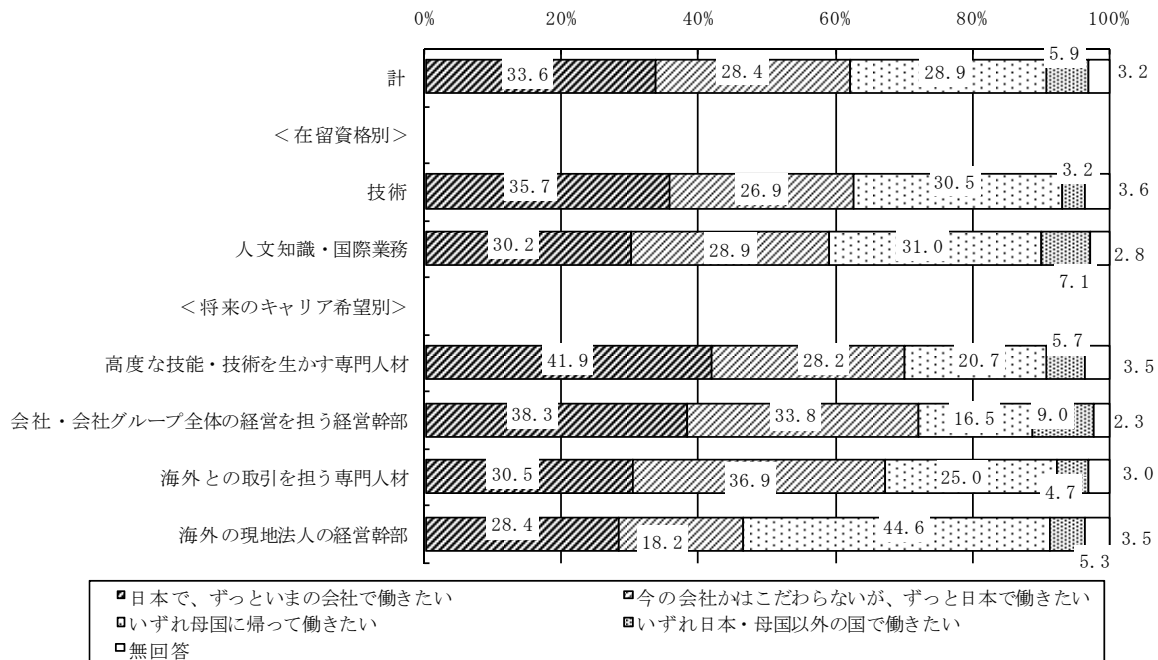
3. 留学生の今後の日本での就労見込み

留学生調査では、留学生の今後の就労見込みを尋ねている。それによれば、「日本でずっといまの会社で働きたい」（以下、「現在の企業定着希望タイプ」と略す）が33.6%となっており、3分の1が現在の会社で働きたいとしている。一方、「いまの会社であるかどうかはこだわらないが、ずっと日本で働きたい」（以下、「日本企業就労希望タイプ」と略す）が28.4%、「いずれ母国に帰って働きたい」が28.9%、「いずれ日本・母国以外の国で働きたい」が5.9%となっており、残りの3分の2は今の会社で働くことにはこだわっていないことが窺える。母国や第三国で働きたい（いずれ日本を離れたい）とする割合は34.8%と3分の1は日本以外で働きたいとしている（以下、「帰国・第三国就労希望タイプ」と略す）（図表5）。

これを在留資格別にみると、「技術」は、30.5%が「いずれ母国に帰って働きたい」と考えており、「いずれ日本・母国以外の国で働きたい」（3.2%）を含めると、「帰国・第三国就労希望タイプ」は33.7%となっている。一方、「人文知識・国際業務」は、31.0%が「いずれ母国に帰って働きたい」と考えており、「いずれ日本・母国以外の国で働きたい」（7.1%）を含めると、38.1%が「帰国・第三国就労希望タイプ」となっている。「技術」と「人文知識・国際業務」を比較すると、「人文知識・国際業務」のほうが、「帰国・第三国就労希望タイプ」の割合が4.4ポイント高く、「人文知識・国際業務」のほうが「技術」に比べ、日本を離れたいとする割合がわずかに高い。

次に、将来のキャリア希望別にみると、将来希望するキャリアとして、「海外の現地法人の経営幹部」とする者のうち「いずれ母国に帰って働きたい」は44.6%となっており、「いずれ日本・母国以外の国で働きたい」（5.3%）を含めると、49.9%と2人に1人が日本を離れたいとしている。

図表5：今後の日本の就労見込み（n=902）〔留学生調査〕



※「技術」と「人文知識・国際業務」以外の在留資格については、ここでは割愛した。

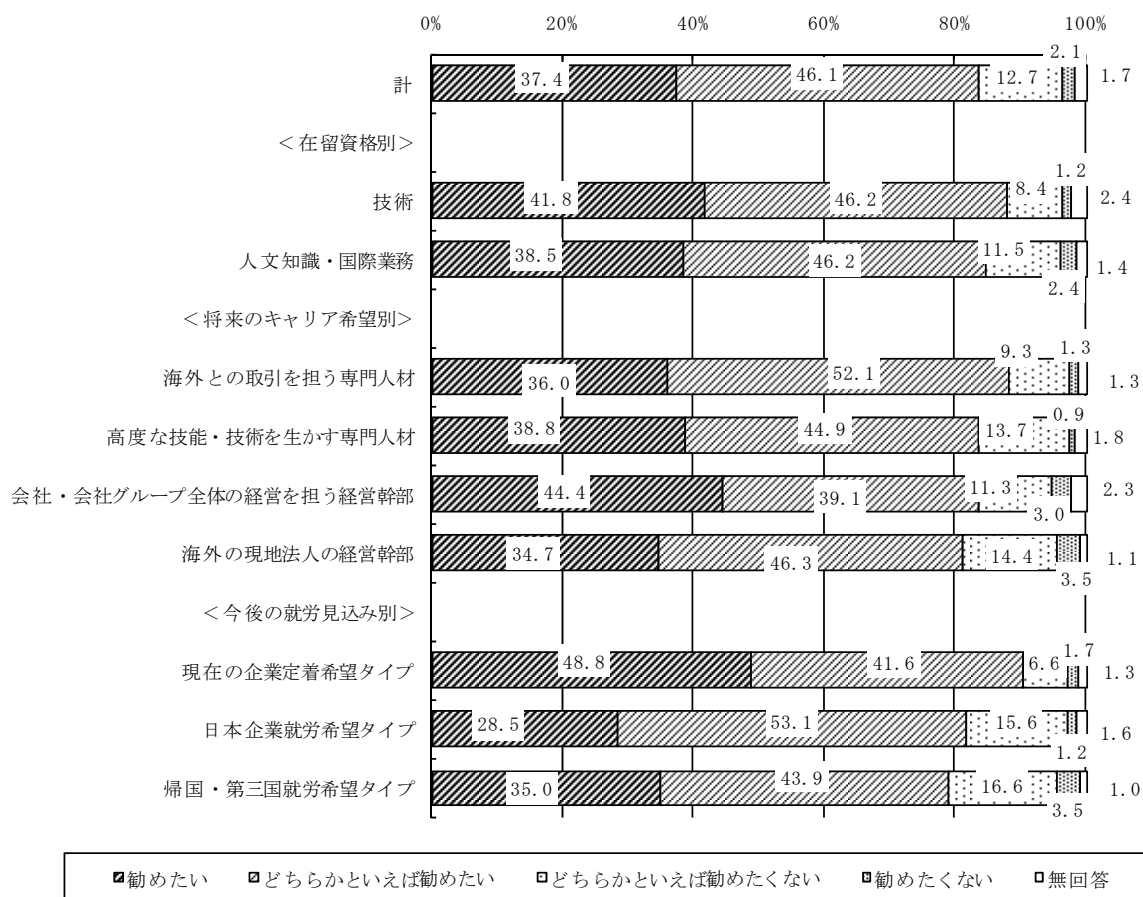
4. 日本企業を勧めている理由と勧めない理由

4-1. 母国出身の留学生に日本企業への就職を勧めたいと思うか

留学生調査では、母国出身の留学生に対して、日本企業を勧めたいと思うか尋ねている。それによれば、「勧めたい」（「勧めたい」＋「どちらかといえば勧めたい」とする割合は、83.5%となっている。「勧めたくない」（「勧めたくない」＋「どちらかといえば勧めたくない」）の割合は、14.8%である（図表6）。

「勧めたくない」とする割合について、在留資格別にみると、「人文知識・国際業務」のほうが、「技術」に比べ割合が高くなっている。将来のキャリア希望別にみると、「海外の現地法人の経営幹部」が17.9%と、もっとも割合が高い。今後の就労見込み別にみると、「帰国・第三国就労希望タイプ」が20.1%ともっとも割合が高くなっている。海外現地法人の幹部になりたいと考えている者や、いずれ日本を離れたと考えている者では、日本企業を勧めたくないと考えている割合がやや高いようである。

図表6：母国出身の留学生に日本企業への就職を勧めたいと思うか（n=902）【留学生調査】



※「技術」と「人文知識・国際業務」以外の在留資格については、ここでは割愛した。

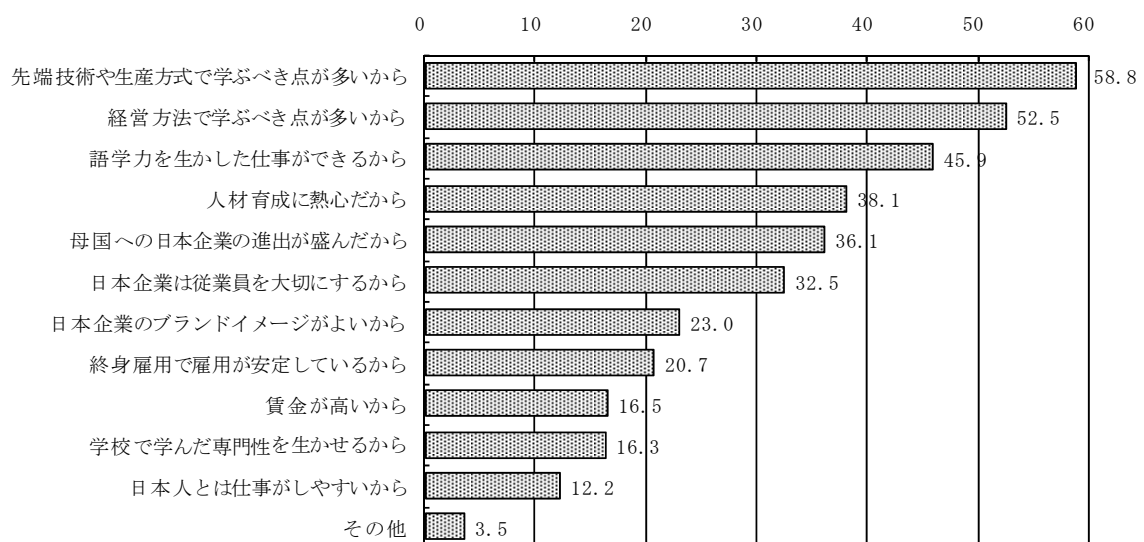
4-2. 勧めたいと思う理由

母国出身の留学生に対して、日本企業を勧めたいと回答した者について、勧めたいと思う理由を尋ねたところ、「先端技術や生産方式で学ぶべき点が多いから」が 58.8%と最も多く、次いで、「経営方法で学ぶべき点が多いから」(52.5%)、「語学力を生かした仕事ができるから」(45.9%)などが続くが、「賃金が高いから」(16.5%)、「学校で学んだ専門性を生かせるから」(16.3%)の割合は全体としては低くなっている。また、留学生が日本企業で就職した理由(3頁「1. 留学生が日本企業に就職した理由、企業が留学生を採用する理由」を参照)で高くなっていた「日本の学校で学んだ専門性を生かせるから」は勧めたいと思う理由では低くなっている(図表7)。

在留資格別にみると、「技術」のほうが「人文知識・国際業務」に比べ、「先端技術や生産方式で学ぶべき点が多いから」で17.7ポイント、「学校で学んだ専門性が生かせるから」で7.1ポイント高くなっている。一方、「人文知識・国際業務」のほうが「技術」に比べ、「経営方法で学ぶべき点が多いから」で25.9ポイント、「語学力を生かした仕事ができるから」で22.2ポイント高くなっている(図表8)。

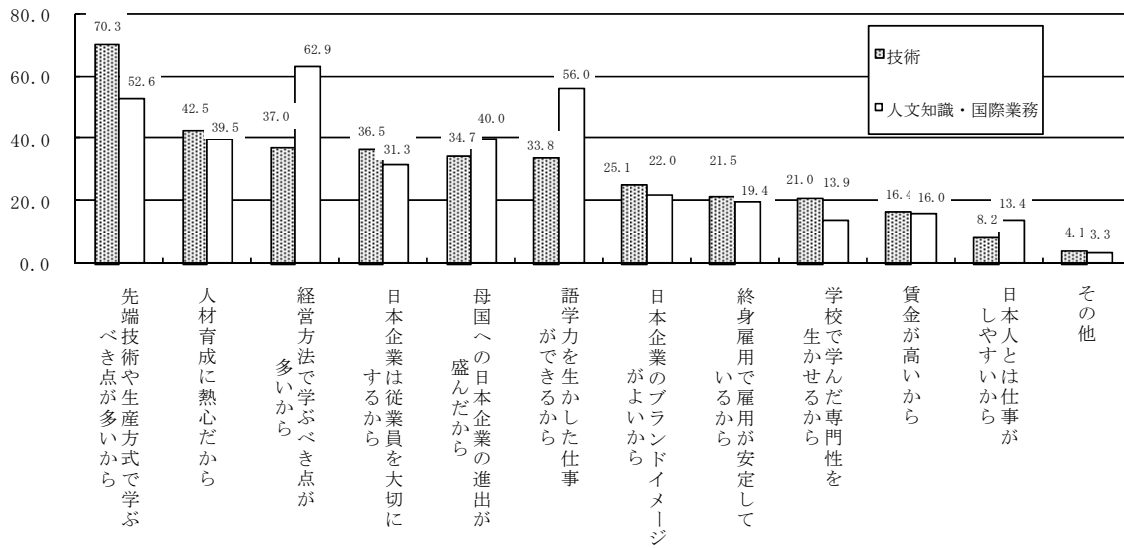
今後の就労見込み別にみると、「現在の企業定着希望タイプ」では、他のタイプに比べ、「日本企業は従業員を大切にするから」「先端技術や生産方式で学ぶべき点が多いから」「人材育成に熱心だから」などの割合が高くなっている。「帰国・第三国就労希望タイプ」は、他のタイプに比べ、「語学力を生かした仕事ができるから」「母国への日本企業の進出が盛んだから」などの割合が高くなっている(図表9)。

図表7：日本企業への就職を勧めたい理由 (n=753、複数回答、単位=%) [留学生調査]



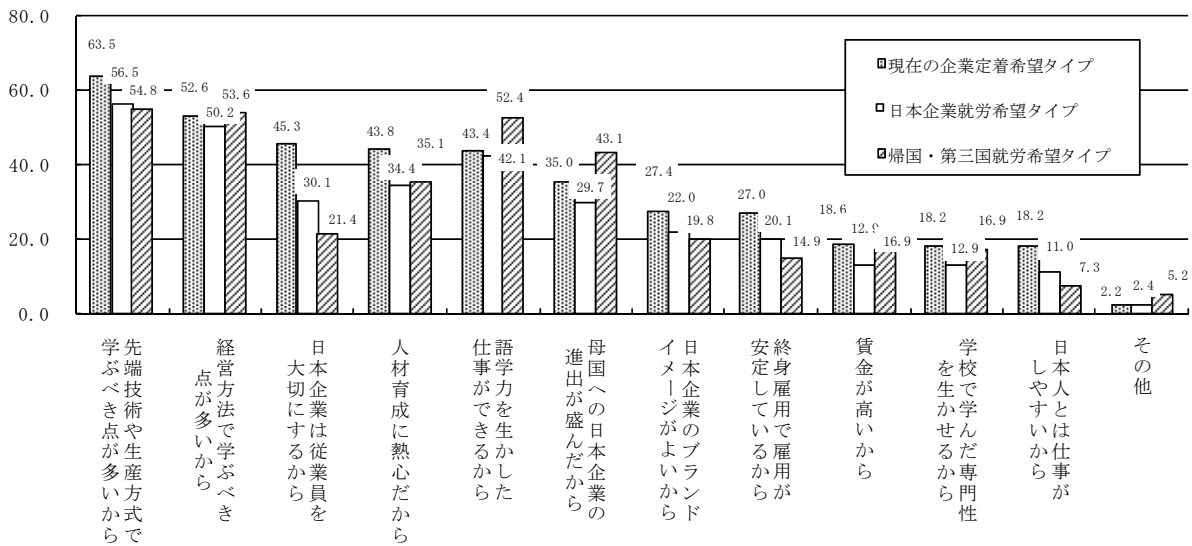
※日本企業への就職を勧めたい(「勧めたい」+「どちらかといえば勧めたい」と回答した留学生を対象に集計)。

図表 8：日本企業への就職を勧めたい理由（在留資格別）
 (n=753、複数回答、単位=%) 【留学生調査】



※1：日本企業への就職を勧めたい（「勧めたい」＋「どちらかといえば勧めたい」）と回答した留学生を対象に集計。
 ※2：「技術」と「人文知識・国際業務」以外の在留資格については、ここでは割愛した。

図表 9：日本企業への就職を勧めたい理由（今後の就労見込み別）
 (n=753、複数回答、単位=%) 【留学生調査】



※日本企業への就職を勧めたい（「勧めたい」＋「どちらかといえば勧めたい」）と回答した留学生を対象に集計。

4-3. 勧めたくない理由

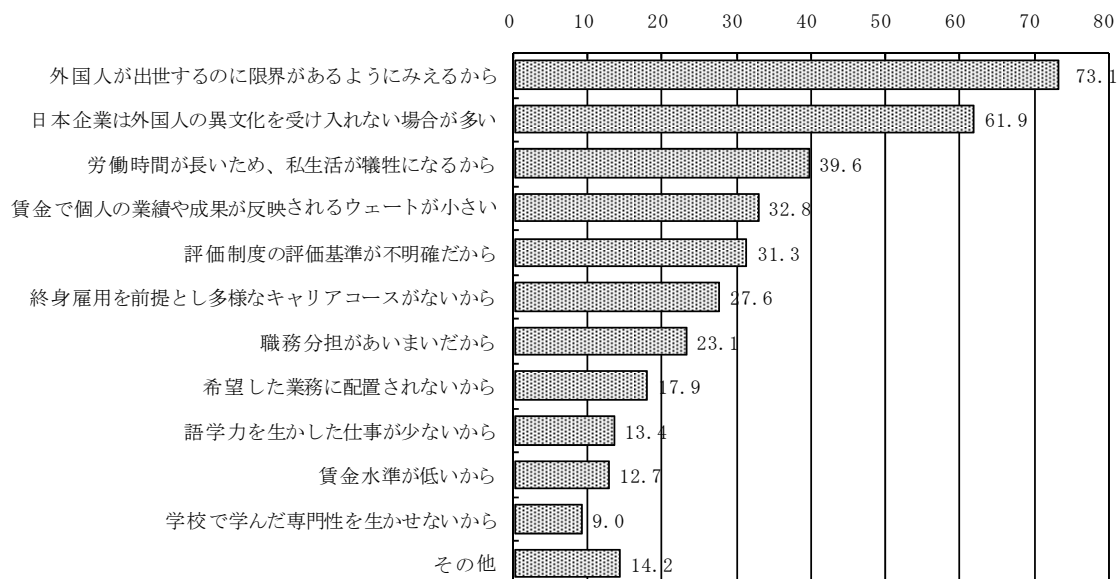
母国出身の留学生に対して、日本企業を勧めたくないと回答した者について、勧めたくないと思う理由を尋ねたところ、「外国人が出世するのに限界があるように見えるから」が73.1%と最も多く、次いで、「日本企業は外国人の異文化を受け入れない場合が多い」で61.9%となっている。また、「労働時間が長いため、私生活が犠牲になるから」(39.6%)、「賃金で個人の業績や成果が反映されるウェイトが小さい」(32.8%)などの雇用管理面をあげる人も少なくない(図表10)。

これを在留資格別にみると、「人文知識・国際業務」のほうが「技術」に比べ、「外国人が出世するのに限界があるように見えるから」で12.7ポイント高くなっており、「終身雇用を前提とし多様なキャリアコースがないから」「賃金水準が低いから」「職務分担があいまいだから」「希望した業務に配置されないから」などの割合もより高くなっている(図表11)。

今後の就労見込み別にみると、いずれのタイプも、「外国人が出世するのに限界があるように見えるから」が最も割合が高く、次いで、「日本企業は外国人の異文化を受け入れない場合が多い」の割合が高い。

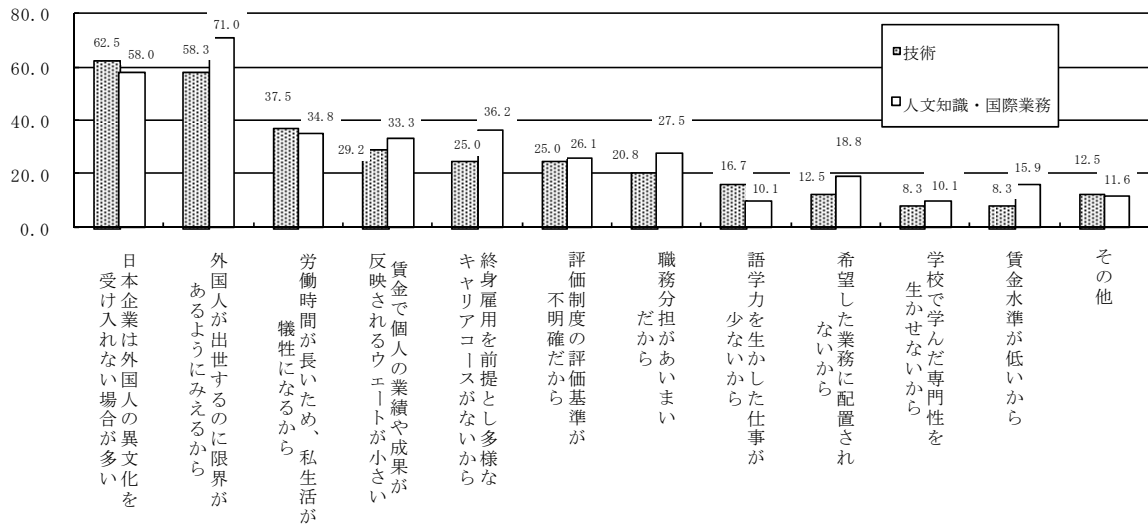
なお、「評価制度の評価基準が不明確だから」、「賃金水準が低いから」、「終身雇用を前提とし多様なキャリアコースがないから」といった雇用管理に関するものについては、「現在の企業定着タイプ」とその他のタイプとの間に大きな差がある。また、「帰国・第三国就労希望タイプ」は、他のタイプに比べ、「希望した業務に配置されないから」の割合が高くなっている(図表12)。

図表10：日本企業への就職を勧めたくない理由 (n=134、複数回答、単位=%)
〔留学生調査〕



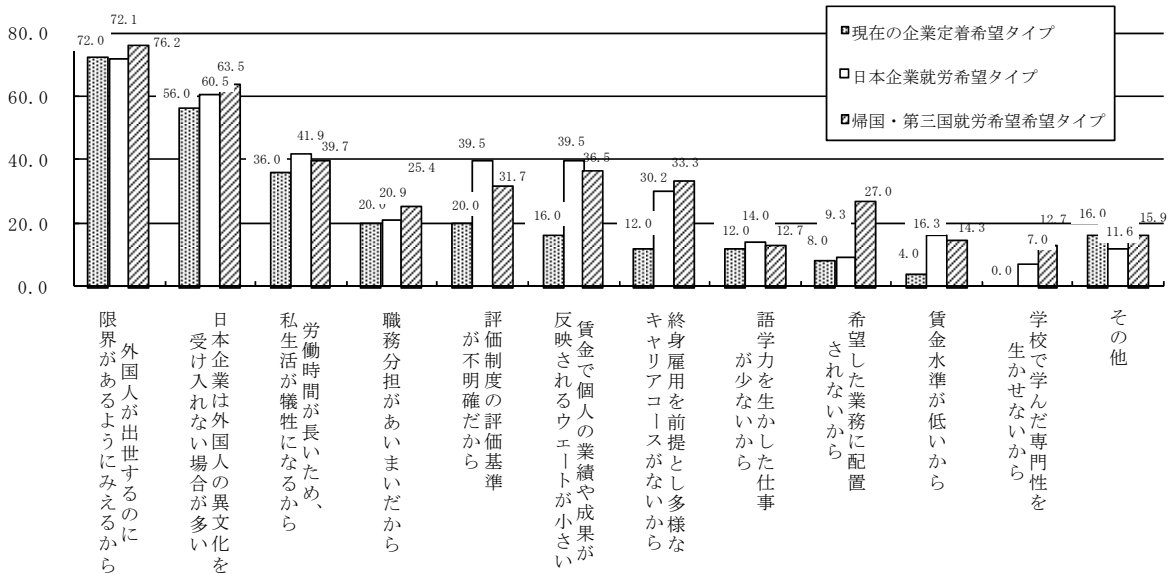
※日本企業への就職を勧めたくない（「勧めたくない」＋「どちらかといえば勧めたくない」）と回答した留学生を対象に集計。

図表11：日本企業への就職を勧めたくない理由（在留資格別）
 (n=134、複数回答、単位=%) [留学生調査]



※1：日本企業への就職を勧めたくない（「勧めたくない」＋「どちらかといえば勧めたくない」）と回答した留学生を対象に集計。
 ※2：「技術」と「人文知識・国際業務」以外の在留資格については、ここでは割愛した。

図表12：日本企業への就職を勧めたくない理由（今後の就労見込み別）
 (n=134、複数回答、単位=%) [留学生調査]



※日本企業への就職を勧めたくない（「勧めたくない」＋「どちらかといえば勧めたくない」）と回答した留学生を対象に集計。

5. 留学生の定着・活躍のための施策

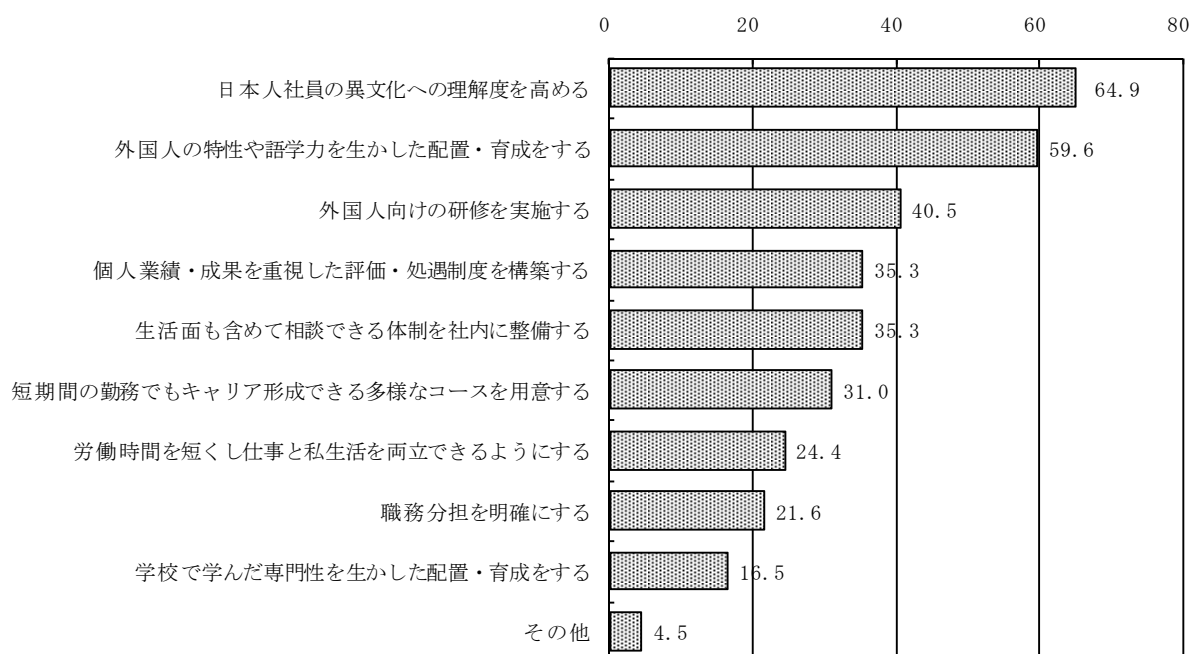
5-1. 留学生が日本企業に求める定着・活躍のための施策

留学生調査では、「あなた自身の経験から、今後、日本企業で留学生が定着・活躍していくために日本企業が取り組んでいくべきこと」について尋ねている（以下、「留学生の定着・活躍のための施策」と略す）。それによれば、「日本人社員の異文化への理解度を高める」が64.9%でもっとも割合が高く、次いで、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」が59.6%、「外国人向けの研修を実施する」が40.5%などとなっている（**図表13**）。

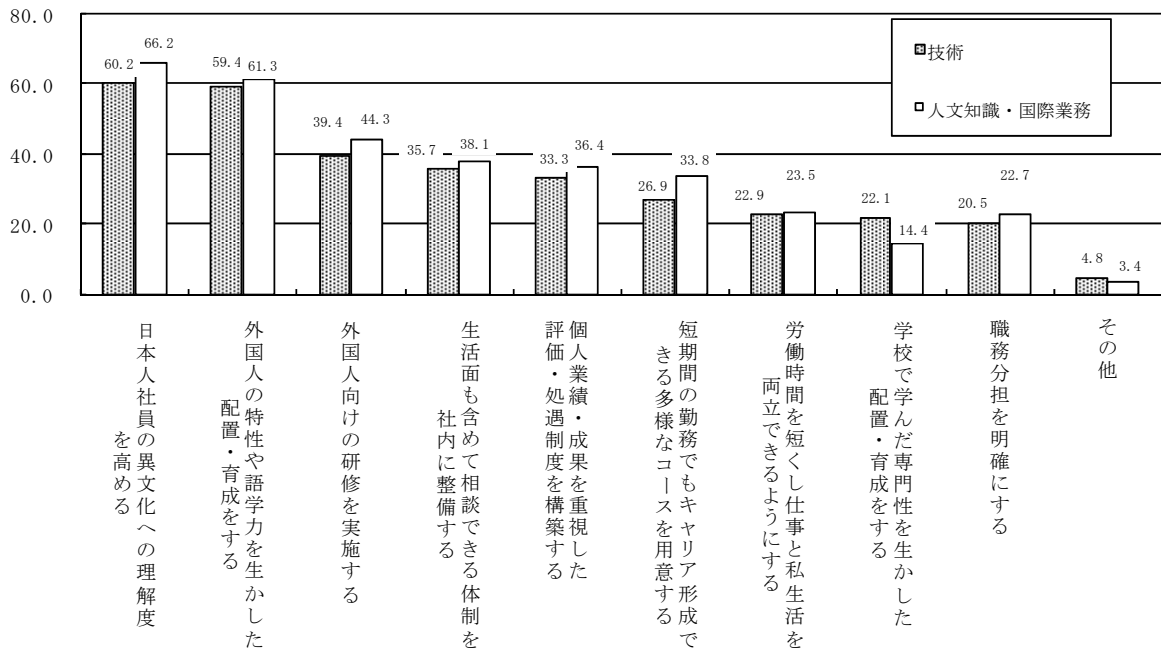
これを在留資格別にみると、いずれの在留資格も、「日本人社員の異文化への理解度を高める」「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」「外国人向けの研修を実施する」が上位にくることに変わりはない。ただ、「人文知識・国際業務」のほうが「技術」に比べ、「短期間の勤務でもキャリアを形成できるような多様なコースを用意する」「日本人社員の異文化への理解度を高める」「外国人向けの研修を実施する」などの割合が高くなっている。一方、「技術」のほうが「人文知識・国際業務」に比べ、「学校で学んだ専門性を生かした配置・育成をする」の割合は高い（**図表14**）。

今後の就労見込み別にみると、いずれのタイプも、「日本人社員の異文化への理解度を高める」がもっとも割合が高く、次いで、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」の割合が高い。ただ、「短期間の勤務でもキャリアを形成できるような多様なコースを用意する」の割合は、「現在の企業定着タイプ」から「日本企業就労希望タイプ」「帰国・第三国就労希望タイプ」へと向かって割合が高くなっており、とくに日本を離れたと考えている者において、早期にキャリア形成ができるような多様なキャリアコースに対するニーズが高いことが示唆される。また、「労働時間を短くし仕事と私生活を両立できるようにする」も、「帰国・第三国就労希望タイプ」の割合が他のタイプに比べ高くなっている（**図表15**）。

図表13：留学生が日本企業に定着・活躍するうえで取り組むべき施策
(n=902、複数回答、単位=%) [留学生調査]

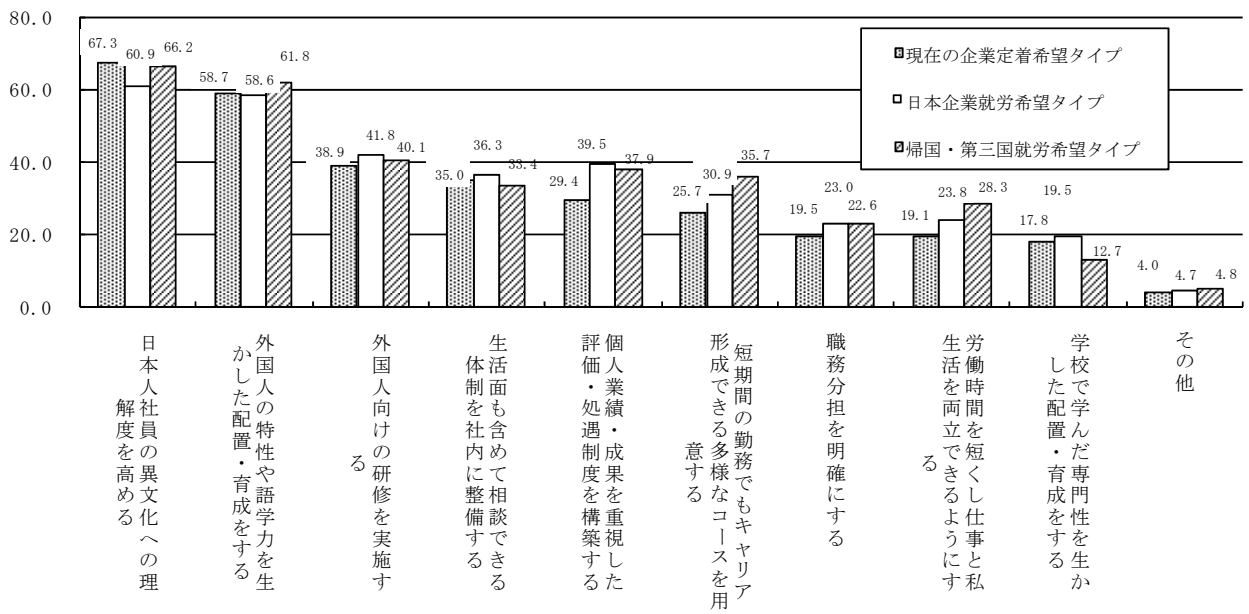


図表14：留学生在日本企業に定着・活躍するうえで取り組むべき施策（在留資格別）
 (n=902、複数回答、単位=%) [留学生調査]



※「技術」と「人文知識・国際業務」以外の在留資格については、ここでは割愛した。

図表15：留学生在日本企業に定着・活躍するうえで取り組むべき施策（今後の就労見込み別）
 (n=902、複数回答、単位=%) [留学生調査]

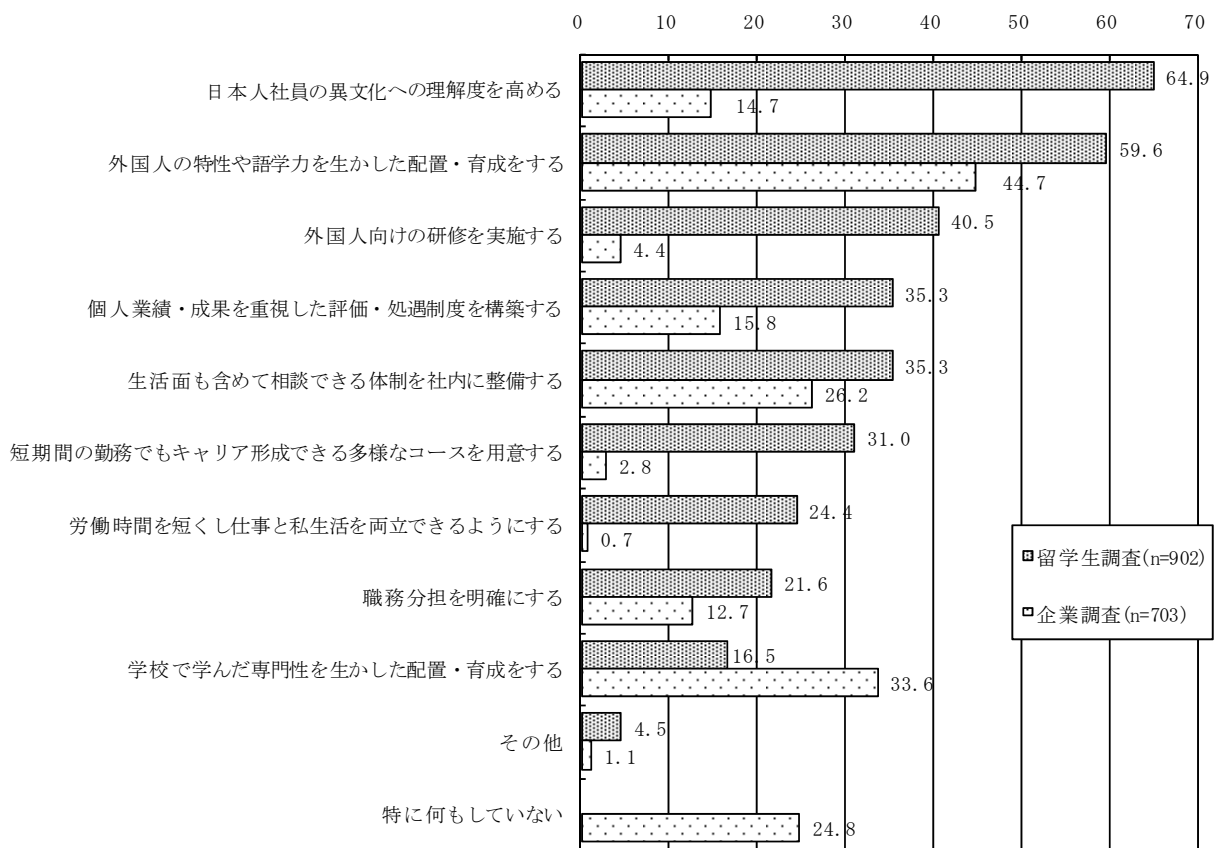


5-2. 留学生の定着・活躍の施策にかかわる留学生と企業の認識ギャップ

留学生の定着・活躍のための施策については、企業調査と留学生調査において、ほぼ同じ設問で尋ねている。留学生調査で、希望する施策の上位にくるのは、「日本人社員の異文化への理解度を高める」(64.9%)、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」(59.6%)、「外国人向けの研修を実施する」(40.5%)などとなっている。その一方、企業調査で、企業が実施している施策は、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」が44.7%と最も多く、次いで、「学校で学んだ専門性を生かした配置・育成をする」(33.6%)、「生活面も含めて相談できる体制を社内に整備する」(26.2)などであった。「特に何もしていない」とする割合も24.8%となっており、4社に1社は外国人ということでの特別な定着・活躍のための施策を打っていないことがわかった。

両調査の結果を比較すると、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」については、企業、留学生双方の認識は一致している。しかしながら、「日本人社員の異文化への理解度を高める」や「外国人向けの研修を実施する」、「短期間の勤務でもキャリア形成できる多様なコースを用意する」、「労働時間を短くし仕事と私生活を両立できるようにする」といった雇用管理の面で、企業側の回答割合よりも、留学生側の回答割合が大きく、留学生側の希望と企業が実施している施策の間には大きく隔たりがあることが窺える(図表16)。

図表16：留学生の定着・活躍のための施策（複数回答、単位=%）〔留学生調査、企業調査〕



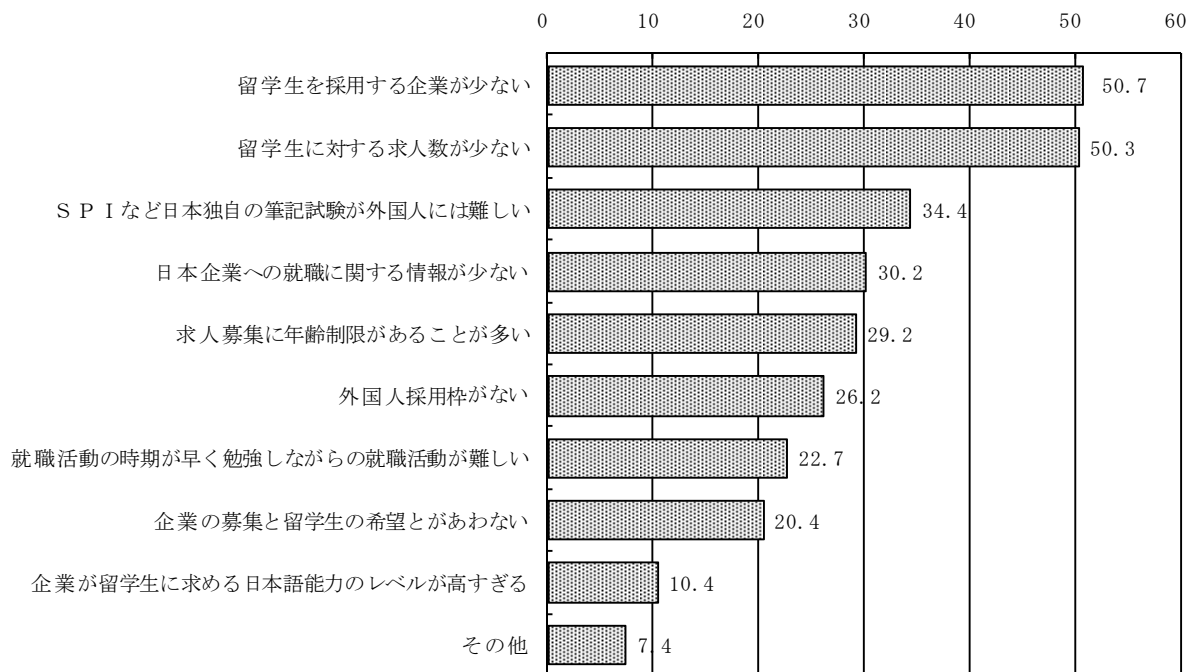
※企業調査については、留学生を採用したことがある企業（「過去3年間で採用したことがある」＋「過去3年間では採用しなかったが、それ以前に採用したことがある」）を対象に集計。なお、「特に何もしていない」の選択肢があるのは、企業調査のみ。

6. 留学生在が日本企業へ就職する際の障害

留学生調査では、「あなた自身の経験からみて、留学生在が日本で就職する上で障害となっていること」について尋ねている。それによれば、「留学生在を採用する企業が少ない」が 50.7%、次いで、「留学生在に対する求人数が少ない」が 50.3%と高くなっている。

また、「SPI（総合適性検査）など日本独自の筆記試験が外国人には難しい」も 34.4%と高くなっている（図表 17）。

図表 17：留学生在が日本で就職するうえでの障害
(n=902、複数回答、単位=%) [留学生在調査]



別紙

付表1：企業の属性〔企業調査〕

		社数	%
総数		3018	100.0
業種	製造業	837	27.7
	情報通信業	140	4.6
	運輸業	244	8.1
	卸売・小売業、飲食店、宿泊業	516	17.1
	金融・保険業、不動産業	173	5.7
	その他サービス	926	30.7
	その他	165	5.5
海外展開	現地法人や海外支店があり海外と取引を行っている	594	19.7
	海外に駐在事務所のみをおいている	109	3.6
	現地法人や事務所などはないが海外と直接取引している	375	12.4
	海外との直接取引は一切ない	1847	61.2

※総数には、業種、従業員規模などの不明の企業を含む。

		社数	%
総数		3018	100.0
従業員規模	300人未満	131	4.3
	300～499人	1074	35.6
	500～999人	1033	34.2
	1000～4999人	670	22.2
	5000人以上	91	3.0
正社員規模	300人未満	486	16.1
	300～499人	1238	41.0
	500～999人	808	26.8
	1000～4999人	387	12.8
5000人以上	40	1.3	

付表2：留学生採用の状況 (n=3018、単位=%)〔企業調査〕

	過去3年間で採用したことがある	過去3年間で以前に採用したことがある	過去に一度も採用したことがない	無回答
計	16.7	6.6	76.0	0.7
＜業種別＞				
製造業	29.5	9.8	60.1	0.6
情報通信業	40.7	7.1	51.4	0.7
運輸業	10.7	3.3	84.8	1.2
卸売・小売業、飲食店、宿泊業	11.0	7.0	81.2	0.8
金融・保険業、不動産業	8.1	2.9	88.4	0.6
その他サービス	9.6	4.8	85.1	0.5
その他	8.5	8.5	82.4	0.6
＜規模別＞				
300人未満	6.1	3.1	90.1	0.8
300～499人	10.5	7.3	81.4	0.8
500～999人	17.2	6.2	76.0	0.6
1000～4999人	23.0	7.0	69.6	0.4
5000人以上	52.7	6.6	39.6	1.1
＜海外展開別＞				
現地法人や海外支店があり海外と取引を行っている	48.3	12.8	37.9	1.0
海外に駐在事務所のみをおいている	25.7	11.0	63.3	0.0
現地法人や事務所などはないが海外と直接取引している	24.0	11.2	64.0	0.8
海外との直接取引は一切ない	5.0	3.4	91.0	0.6

付表3：留学生の属性〔留学生調査〕

		人数	%
総数		902	100.0
年齢	20代以下	446	49.4
	30代	364	40.4
	40代	76	8.4
	50代以上	13	1.4
男女	男性	517	57.3
	女性	384	42.6
国籍	中国	698	77.4
	韓国	67	7.4
	台湾	37	4.1
	バングラディシュ	8	0.9
	マレーシア	20	2.2
	ベトナム	16	1.8
	タイ	7	0.8
	スリランカ	4	0.4
	ネパール	4	0.4
	モンゴル	4	0.4
	インドネシア	3	0.3
	米国	1	0.1
	英国	1	0.1
	ロシア	2	0.2
その他	30	3.3	
学歴	大学院（博士課程）	101	11.2
	大学院（修士課程）	385	42.7
	大学	368	40.8
	短期大学	10	1.1
	高等専門学校	28	3.1
	その他	6	0.7
専攻	人文科学	85	9.4
	社会科学	387	42.9
	理学	45	5.0
	工学	288	31.9
	農学	11	1.2
	医学・歯学・薬学	11	1.2
	教育	14	1.6
	芸術	16	1.8
	その他	40	4.4

※総数には、年齢、国籍等不明の者を含む。

		人数	%
総数		902	100.0
形就態業	正社員	782	86.7
	契約社員	117	13.0
従業員規模	300人未満	40	4.4
	300～499人	260	28.8
	500～999人	231	25.6
	1000～4999人	276	30.6
	5000人以上	94	10.4
業種	製造業	483	53.5
	情報通信業	113	12.5
	運輸業	37	4.1
	卸売・小売業、飲食店、宿泊業	94	10.4
	金融・保険業、不動産業	28	3.1
	その他サービス	137	15.2
	その他	10	1.1
現在の在留資格	教授	4	0.4
	投資・経営	2	0.2
	研究	16	1.8
	教育	0	0.0
	技術（IT分野）	89	9.9
	技術（IT分野以外）	160	17.7
	人文知識・国際業務	494	54.8
	企業内転勤	0	0.0
	技能	2	0.2
	日本人の配偶者等	17	1.9
現在の役職	部長クラス以上	7	0.8
	課長クラス	27	3.0
海外業務	課長補佐、係長・主任クラス	55	6.1
	一般社員	807	89.5
	海外と関連のある業務もしている	488	54.1
	海外と関連のある業務はしていない	354	39.2
会社に海外と関連のある業務がない	46	5.1	