# 北陸企業の留学生の活用に関するアンケート調査

平成19年７月

北陸ＡＪＥＣ

# 北陸企業の留学生の活用に関するアンケート調査

**序文**

**当協議会では、留学生の活用について、北陸の企業がどの様な考えを持って、行動しているのか、或いは行動しようとしているのかを把握し、北陸地域企業の国際展開能力の強化・促進や、有能な若手社員の採用難が報じられる昨今の情勢に鑑み、何らかの有効な対応策を打ち出せぬかを検討するためのステップとして、今回この調査を実施した。**

**調査は、今年１～２月にかけて、北陸３県に事業所を有する企業を対象に実施し、総計824事業所に直接アンケート調査票を郵送し、234社から回答を得た。回収率は27.1%である。アンケート結果の取りまとめに当たっては、設問間のクロスチェックを行なうことで、有効な情報を引き出すことに努めた。アンケートの各設問ごとの取りまとめページで、【切り口】と表示されているのは、その設問の回答を他のどの設問と横通しして分析したかを示す。**

**本調査結果から見えてきたことは、思いのほか多くの北陸の企業が既に留学生を活用しているし、その数は漸増しつつあり、また、多くの企業が新たに留学生の活用を模索し、そのための情報や関係当局の支援を求めているという事実である。さらに採用目的を見ると、海外事業への対応だけでなく、国籍を問わず優秀な人材を確保したいという企業の採用姿勢が窺える。留学生を採用している多くの企業が、その効果を認めている事実は、今後、採用を考えている企業にとっては支援材料であろう。**

**この調査を足がかりに、関係者とも協議のうえ、何らかの有効な対応策が見出せれば幸いである。**

**なお、今回の調査では、留学生の活用を調査目的としているが、参考設問として、外国人労働者・研修生の問題についての企業の考えを聞いている。企業は留学生の有効活用に前向きなのとは対照的に外国人労働者導入についての意見はかなり割れており、一概に是非を論じることは難しい。しかし、研修制度の活用について極めて真摯でまじめな制度運用を求める意見もあり、関係当局には、この様な意見を是非くみ上げて貰いたいと考える次第である。**

**末筆となったが、本アンケート調査実施に当たって、ご協力頂いた各社に厚く御礼を申し上げる。**

**平成19年７月**

**北陸環日本海経済交流促進協議会**

**（北陸ＡＪＥＣ（えーじぇっく））**

# 目　　次

序文

［アンケート調査結果の概要］……1
１．調査の目的
２．調査の対象
３．調査方法
４．調査実施時期
５．調査数
・アンケート発送件数と回収率
・業種別回答件数（設問１および２）
６．アンケート回答企業の企業規模
・従業員数（設問３）
・資本金（設問４）

［アンケート結果要旨］
１．留学生の採用状況（設問５～７）……3
２．留学生採用を決定する箇所と配属先（設問８および９）……4
３．雇用条件（設問10）……4
４．求人方法（設問11）……4
５．留学生の採用動機・目的（設問12）……5
６．採用判断に重視する点（設問13）……5
７．留学生の出身地（設問14）……5
８．留学生の活用・処遇（設問15）……5
９．今後の留学生の活用・処遇（設問16）……6
10．留学生の定着状況（設問17）……6
11．留学生を採用した効果（設問18）……6
12．留学生採用による問題点（設問19）……6
13．今後の採用予定（設問20）……7
14．留学生採用に躊躇する理由（設21）……7
15．留学生を雇用しない理由（設問22）……7
16．留学生の日本企業への受け入れについての意見【一般論としての質問】（設問23～25）……7
17．留学生受け入れに関する問題点（記述式回答）（設問26）……8
18．留学生受け入れに関する行政への要望（記述式回答）（設問27）……9
19．外国人労働者受け入れ状況（設問28）……9
20．外国人労働者の母国（設問29）……10
21．外国人労働者の受け入れ規模（設問30）……11
22．外国人労働者の受け入れ方法（設問31）……11
23．外国人労働者受け入れの問題点（設問32）……12
24．外国人労働者受け入れに関する問題点（記述式回答）（設問33）……12
25．外国人労働者受け入れに関する行政への要望（記述式回答）（設問34）……12

［調査結果の詳細］

設問１．本社の所在地……14
設問２．業種……15
設問３．従業員規模……16
設問４．資本金……17
設問５．留学生の採用状況……17
設問６．留学生採用開始時期……19
設問７．留学生採用数……20
設問８．留学生採用を決定する箇所……22
設問９．配属先……24
設問10．雇用条件……26
設問11．求人方法……28
設問12．留学生の採用動機・目的……29
設問13．採用判断に重視する点……31
設問14．留学生の出身地……32
設問15．留学生の活用・処遇……33
設問16．今後の留学生の活用・処遇……35
設問17．留学生の定着状況……36
設問18．留学生を採用した効果……37
設問19．留学生採用による問題点……38
設問20．今後の採用予定……39
設問21．留学生採用に躊躇する理由……40
設問22．留学生を雇用しない理由……41
設問23．留学生の日本企業への受け入れについて……42
設問24．留学生の日本企業への受け入れについて、問題点……43
設問25．留学生の日本企業への受け入れに関しての興味のある方策……44
設問26．留学生受け入れに関する問題点（自由意見）……45
設問27．留学生受け入れに関する行政への要望（自由意見）……47
設問28．外国人労働者の受け入れ状況……48
設問29．外国人労働者の母国……50
設問30．外国人労働者の受け入れ規模……52
設問31．外国人労働者の受け入れ方法……53
設問32．外国人労働者の受け入れによる問題点……55
設問33．外国人労働者の受け入れ制度に関する問題点（自由意見）……57
設問34．外国人労働者に関する行政への要望（自由意見）……59

北陸企業の留学生の活用に関するアンケート調査票

## ［アンケート調査結果の概要］

**１．調査の目的**

北陸企業の留学生の活用状況並びにニーズがどの様なものであるかを把握することを目的として実施した。調査結果はとりまとめの上、具体的な施策の検討或いは関係機関への働き掛け等に結びつけて行くこととする。

**２．調査の対象**

北陸３県（富山県、石川県、福井県）に事業所を有する企業を対象とした。

**３．調査方法**

調査対象企業に直接アンケート調査票を郵送し、回収した。

**４．調査実施時期**

平成19年１月22日：アンケート調査票発送

平成19年２月15日：回収期限

**５．調査数**

調査票を発送した824社のうち、223社から回答を得た。回収率は27.1%である。

◆アンケート発送件数と回収率

（単位:件・社）

| | 富山県 | 石川県 | 福井県 | 無回答 | 合　計 |
|---|---|---|---|---|---|
| 発送件数 | 333 | 316 | 175 | | 824 |
| 回答件数 | 89 | 84 | 48 | 2 | 223 |
| 回　収　率 | 26.7% | 26.6% | 27.4% | － | 27.1% |

◆業種別回答件数（設問１および２）

（単位:件・社）

| 本社所在地 | 富山県 | 石川県 | 福井県 | 3県外 | 無回答 | 合　計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 〔非製造業〕 | | | | | | |
| 農・林・漁業 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 |
| 鉱業 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 |
| 建設業 | 5 | 7 | 0 | 2 | | 14 |
| 商業・貿易業 | 8 | 10 | 11 | 3 | | 32 |
| 情報通信業(コンピュータ関連含む) | 0 | 2 | 1 | 1 | | 4 |
| 運輸業 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 11 |
| 金融・保険業 | 2 | 1 | 0 | 0 | | 3 |
| 飲食店・宿泊業 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| 医療・福祉業 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 |
| 教育・学習支援業 | 0 | 1 | 0 | 0 | | 1 |
| 旅行業 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 |
| その他 | 13 | 8 | 8 | 4 | | 33 |
| 小計 | 33 | 32 | 21 | 12 | 2 | 100 |
| 〔製造業〕 | | | | | | |
| 食料品製造業 | 3 | 6 | 1 | 1 | | 11 |
| 繊維・衣服製造業 | 5 | 8 | 11 | 2 | | 26 |
| 木材・紙パルプ製造業 | 4 | 3 | 0 | 0 | | 7 |
| 印刷・同関連業 | 1 | 2 | 0 | 0 | | 3 |
| 化学工業 | 5 | 1 | 2 | 3 | | 11 |
| 鉄鋼業・非鉄金属製造業 | 1 | 0 | 0 | 1 | | 2 |
| 金属製品製造業 | 6 | 4 | 4 | 2 | | 16 |
| 一般機械器具製造業 | 2 | 6 | 0 | 2 | | 10 |
| 電気機械器具製造業 | 5 | 4 | 2 | 4 | | 15 |
| 輸送用機械器具製造業 | 1 | 1 | 2 | 1 | | 5 |
| その他製造業 | 9 | 3 | 4 | 1 | | 17 |
| 小計 | 42 | 38 | 26 | 17 | 0 | 123 |
| 合計 | 75 | 70 | 47 | 29 | 2 | 223 |

## ６．アンケート回答企業の企業規模

### ◆従業員数（設問３）

| | 件数･社数 | 割　合 |
|---|---|---|
| 50人未満 | 58 | 26.0% |
| 50～100人未満 | 48 | 21.5% |
| 100～300人未満 | 62 | 27.8% |
| 300～500人未満 | 18 | 8.1% |
| 500～1000人未満 | 14 | 6.3% |
| 1000人以上 | 22 | 9.9% |
| 無　回　答 | 1 | 0.4% |
| 回答企業数 | 223 | 100.0% |

### ◆資本金（設問４）

| | 件数･社数 | 割　合 |
|---|---|---|
| 1千万円未満 | 1 | 0.4% |
| 1千万円～3千万円未満 | 23 | 10.3% |
| 3千万円～5千万円未満 | 46 | 20.6% |
| 5千万円～1億円未満 | 64 | 28.7% |
| 1億円～10億円未満 | 44 | 19.7% |
| 10億円以上 | 45 | 20.2% |
| 回答企業数 | 223 | 100.0% |

## ［アンケート結果要旨］

１．留学生の採用状況（設問５～７）

回答企業223社のうち；

①「定期的採用」と回答している企業は４社。

②「随時採用」と答えた企業は９社。（①＋②：13社）

③「以前は採用・現在はなし」と答えた企業は16社で、留学生採用経験のある企業の中で最も数が多い。（①＋②＋③：29社）

④「採用を計画」している企業５社。（①＋②＋③＋④：34社）

⑤「採用計画なし・可能性はあり」とする企業27社。（①＋②＋③＋④＋⑤：61社）

⑥「採用予定なし」：147社

⑦「わからない」：８社

⑧「その他」：５社

⑨無回答：２社（①～⑨：223社）

という内訳であった。①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」と回答した留学生採用を経験済みの企業が29社あり、また、④「採用を計画」、⑤「計画はないが可能性あり」と答えた企業も32社あり、これらを合計すると61社、回答企業総数223社の27.4%が留学生の採用を既に実行し・計画し、或いは採用の可能性があると回答している。

①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」と回答した留学生採用を経験済みの企業29社を業種別に見ると、「商業・貿易業」６社が最多で、「食料品製造業」、「繊維・衣服製造業」、「電気機械器具製造業」各３社、「化学工業」、「金属製品製造業」、「一般機械器具製造業」、「その他の製造業」各２社、「印刷・同関連業」、「運輸業」各１社、「その他」４社である。これらの企業を従業員数別に見ると、「1000人以上」５社、「500人～1000人未満」１社、「300人～500人未満」５社、「100人～300人未満」７社、「50人～100人未満」６社、「50人未満」５社と、企業規模にあまり関係なく企業は留学生を採用している。但し、これら29社を資本金規模別に見ると、資本金「10億円以上」の企業が９社、「１億円～10億円未満」５社、「１千万円～１億円未満」の企業15社、「１千万円未満」の企業は０、という分布になっている。また、これらの企業29社を留学生の採用を開始した時期別に見ると、「1989年以前」２社、「1990～1994年」３社、「1995～1999年」７社、「2000～2004年」８社、「2005～2006年」６社という分布になっており、「1989年以前」からの留学生採用があったことが分かるし、近年になって採用企業数が漸増している状況も見て取れる。

これら29社を業種別に見た場合、〔1989年以前〕に採用を開始した企業は、「化学工業」、「その他」各１社（計２社）、〔1990～1994年〕は「化学工業」、「電気機械器具製造業」、「商業・貿易業」各１社（計３社）、〔1995～1999年〕は「食料品製造業」２社、「繊維・衣服製造業」、「印刷・同関連業」、「電気機械器具製造業」、「商業・貿易業」、「その他」各１社（計７社）、〔2000～2004年〕は「その他」２社、「繊維・衣服製造業」、「一般機械器具製造業」、「電気機械器具製造業」、「その他の製造業」、「商業・貿易業」、「運輸業」各１社（計８社）、〔2005～2006年〕は「金属製品製造業」、「商業・貿易業」各２社、「一般機械器具製造業」、「その他の製造業」各１社（計６社）。なお、企業が留学生を採用し始めた時期が早いか遅いかは、企業規模とは必ずしも関連していない。

では、留学生の採用人数がどのくらいになるかだが、アンケートでは①「定期的採用」と②「随時採用」と回答した企業13社に質問している。その結果は以下の通りだが、留学生を採用している企業29社中16社と最も数が多い③「以前は採用・現在はなし」と答えた企業が含まれていないので、この数は倍以上に見なければならないのかも知れない；

・事務系・技術系合わせて見ると、１社が１名、４社が２名、１社が２～３名、２社が３名、１社が５

名、１社が８名、１社が９名、１社が10名超と回答（計49～50名超）。
・事務系では、３社が１名、２社が２名、１社が２～３名、１社が７名と回答（計16～17名）。
・技術系では、４社が１名、１社が２名、１社が３名、１社が５名、１社が９名、１社が10名超と回答（計33名超）。

技術系の採用数が事務系よりも倍近く多い。事務系・技術系合わせて見た場合、業種別で数が多いのは、「商業・貿易業」17名、「電気機械器具製造業」10名超、「食料品製造業」７名など。事務系だけで見た場合、業種別で数が多いのは、「商業・貿易業」７名、「その他製造業」４名、「繊維・衣服製造業」２～３名など。技術系だけで見た場合、業種別で数が多いのは、「電気機械器具製造業」10名超、「商業・貿易業」10名、「食料品製造業」６名などである。従業員数（企業規模）別に（事務系、技術系を合わせて）見た場合、「1000人以上」の企業が21人超と多いのは順当なところかも知れぬが、それに次いで「50人未満」の企業が11人で、「300～500人未満」８人、「100～300人未満」４～５人、「50～100人未満」３人、「500～1000人未満」２人を上回っているのは興味深い。企業の意思決定の素早さを象徴する事象とも考えられる。但し、「1000人以上」の企業にしても、「50人未満」の企業にしても１～２社の特定の企業が固めて多人数を採用しているので、断定的に捉えるのは危険である。

２．留学生採用を決定する箇所と配属先（設問８および９）

アンケートでは、留学生の採用が企業内のどの部門で決定され、どの部門に配属されるのかを質問している。設問の対象は、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」、④「採用を計画」と回答した企業34社であった。複数回答であるが、採用決定については、回答の半分22件が「本社企画総務部門」が決定すると回答しているが、残り半分は現業の営業・技術・国内の営業所・工場・研究所、海外の営業所・工場・研究所が決定するとしている。しかし、ここで海外の営業所・工場・研究所が決定するという回答が４件しかないというのは、北陸企業の海外展開が遅い表れなのであろうか？　得られた回答を、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」と回答した企業29社に絞って見ても、結果は大同小異であった。採用後の配属先がどうなるかを質問した結果は、「本社企画総務部門」に配属されるのは58件の回答総数のうち10件に留まり、残りは現業に配属されるが、ここでも海外の営業所・工場・研究所への配属が９件に留まり、海外配属の少なさに目を引かれる。

３．雇用条件（設問10）

アンケートでは、留学生を採用する際の雇用条件が「日本人と同様」なのか、それとも「日本人と同様でない」特別のものなのかを、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」、④「採用を計画」と回答した企業34社に対して質問している。「日本人と同様」という回答が76.5%を占めて、「日本人と同様でない」は20.6%に留まった。これも、上記のように、海外配属が少ないことと関連しているように見受けられる。「日本人と同様でない」場合の雇用条件は、「単年・複数年契約雇用」が最も多く、「年俸制」、「外国人独自の給与体系（成果重視）」と続く。「日本人と同様でない」と回答した企業は全て製造業（「繊維・衣服製造業」、「化学工業」各２社、「食料品製造業」、「金属製品製造業」、「電気機械器具製造業」各１社）。なお、この５つの業種の中で、「日本人と同様でない」という回答が占める割合は、「化学工業」で100%、「繊維・衣服製造業」50%、「食料品製造業」、「金属製品製造業」、「電気機械器具製造業」はそれぞれ33.3%であった。

４．求人方法（設問11）

アンケートでは、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」、④「採用を計画」、⑤「採用計画なし・可能性はあり」と回答した企業61社に質問している。回答は複数回答だが、「大学を通じて」という回答が回答企業の55.7%、続いて「自社のホームページの求人情報」27.9%、

「友人・知人・会社関係者を通じて」24.6%、「ハローワーク（外国人雇用サービスセンター）」19.7%、「就職情報サイト」16.4%、「民間の就業紹介所」13.1%のいう結果であった。しかし、①、②、③という留学生採用を経験済みの企業だけで見ると、「大学を通じて」が最も多い点は同じであるが、①、②では「自社のホームページの求人情報」が続き、「就職情報サイト」、「民間の就業紹介所」を挙げる企業もある。③の企業では「大学を通じて」に続いて「友人・知人・会社関係者を通じて」を挙げる企業が多かった。「友人・知人・会社関係者を通じて」の採用は、どちらかと言うと以前から留学生採用に踏み切っていた企業に多く、「ハローワーク（外国人雇用サービスセンター）」を挙げる企業は留学生採用未経験な企業に多いようである。

５．留学生の採用動機・目的（設問12）

アンケートでは、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」、④「採用を計画」、⑤「採用計画なし・可能性はあり」と回答した企業61社に質問している。「海外への事業展開への対応」（41）と答えた回答が最も多く、「国籍問わず優秀な人材確保」（20）が続く。「日本人の採用が困難」（９）や「個別の専門知識技術の活用」（６）も考慮すると、この２番目の理由（人材確保）はかなりの重みを持つ。更に、「国内の国際関連業務への対応」（12）や「現地と日本の言語・文化・慣習を理解」（９）など、日本人では対応が不十分なところを補うという採用目的も窺える。

「日本人の採用が困難」を挙げた回答は、「食料品製造業」、「金属製品製造業」各２、「繊維・衣服製造業」、「電気機械器具製造業」、「商業・貿易業」、「運輸業」、「その他」各１。本設問に対する回答の中で、「日本人の採用が困難」が占める比重が高い業種は、「運輸業」（100%）、「食料品製造業」（40%）、「金属製品製造業」（33%）など。

「海外への事業展開への対応」は、企業規模（従業員数）の如何を問わず、最も多い回答である。「国籍問わず優秀な人材確保」も企業規模を問わず、二番目に多い回答である。「日本人の採用が困難」という回答は、「1000人以上」の企業の28.6%（７社中２社）が挙げており、この数字は小規模企業よりもむしろ高く、留学生採用のニーズは普遍的なものになっていると見られる。

６．採用判断に重視する点（設問13）

アンケートでは、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」、④「採用を計画」、⑤「採用計画なし・可能性はあり」と回答した企業61社に質問している。「日本語能力」（38）を重視する企業が最も多く、「コミュニケーション能力」（29）と「人柄」（29）が続く。ほかには「大学の推薦」（９）、「学業成績」（８）などがあるが、前述３項目が突出している。

７．留学生の出身地（設問14）

アンケートでは、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」、④「採用を計画」と回答した企業34社に質問している。「中国」（31）が突出して多く、「東南アジア」（７）、「韓国」（４）、「台湾」（３）、「インド・パキスタン」（３）、「中南米」（３）などを大きく引き離している。また、アジアの比重が圧倒的ではあるが、「インド・パキスタン」、「中南米」各３件、「中近東」、「北米」、「欧州」各２件、「ロシア」１件など黄色人種のアジア以外を挙げる回答もかなりあって、企業の目線の向け先が世界各地に及んでいる姿が窺える。

８．留学生の活用・処遇（設問15）

アンケートでは、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」、④「採用を計画」と回答した企業34社に質問している。「役職の登用に至っていない」（19）が突出して多い。しかし、「役員・幹部（部長等）に登用」（３）、「海外事業所の総括責任者（所長等）」（３）、「海外事業

所で管理者（部長・課長等)」（６)、「海外事業所で役職（チーフ・リーダー等)」（６）の回答もあって、一部に幹部への登用も見られる。なお、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」と回答した留学生採用経験済みの企業29社を対象として見てみると、「1989年以前」に留学生採用を開始した企業にあっては、「役員・幹部（部長等）に登用」１件、「海外事業所の総括責任者（所長等)」１件、「海外事業所で役職（チーフ・リーダー等)」１件、「日本の事業所で役職（チーフ・リーダー等)」１件の回答があった。一方、1990年以降に採用を開始した企業では、「役員・幹部（部長等）に登用」、「海外事業所の総括責任者（所長等)」はなく、あっても中間管理職への登用に留まる。幹部への登用には時間が掛かる実態を表すものであろうか。但し、採用開始時期不明の企業において、「役員・幹部（部長等）に登用」、「海外事業所の総括責任者（所長等)」各１件の回答があったことを申し添える。

９．今後の留学生の活用・処遇（設問16)

アンケートでは、①「定期的採用」、②「随時採用」と回答した企業13社に質問している。前項では幹部登用がなかなか進まない状況が窺われたが、今後の活用・処遇については、「役員・幹部(部長等）に登用」（２)、「海外事業所の総括責任者（所長等)」（２）の回答や「海外事業所で管理者（部長・課長等)」（５)、「海外事業所で役職（チーフ・リーダー等)」（５）など、活用に前向きな回答が多く、「役職に登用する予定はない」（１）を大きく上回った。以前から留学生を採用してきた企業において、年数を経て機が熟してきたことも考えられる。

10．留学生の定着状況（設問17)

アンケートでは、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」と回答した企業29社に質問している。「数年（５年未満）で退職し母国に帰る者が多い」（９)、「数年（５年未満）で転職する者が多い」（５)、「短期間（１年未満）で退職する者が多い」（２）を足し合わせると、５年未満で退社するとする回答が16件あり、「長期間勤務している者が多い」（12）を上回り、かなりの流動性がある。「短期間（１年未満）で退職する者が多い」と回答した企業は「繊維・衣服製造業」、「商業・貿易業」各１社に留まるが、特に「商業・貿易業」においては、「長期間勤務している者が多い」という回答の比率も低く、流動性が高いように見える。製造業においても、「数年（５年未満）で退職し母国に帰る者が多い」（７)、「数年（５年未満）で転職する者が多い」（３)、「短期間（１年未満）で退職する者が多い」（１）を足し合わせると、５年未満で退社するという回答が11件と、「長期間勤務している者が多い」（７）を大きく上回る。

11．留学生を採用した効果（設問18)

アンケートでは、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」と回答した企業29社に質問している。「所期の採用動機・目的の達成」（13）が最も多く、「職場が活性化」（７)、「留学生の出身国と繋がりができた」（６）と好意的な回答がある反面、「会社の業績が向上」（１）は少なく、「あまり効果は上がっていない」（６）という回答もある。「商業・貿易業」では、「所期の採用動機・目的の達成」（１）よりも「職場が活性化」（３）と回答する企業が多かった。

12．留学生採用による問題点（設問19)

アンケートでは、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」と回答した企業29社に質問している。「わからない・特になし」（18）という回答が多いが、「定着率が悪い」（４)、「勤務地・業務のミスマッチ」（４）という回答もある。また、「居住環境の整備」（２)、「雇用条件のミスマッチ」（１)、「協調性がない」（１）などという回答もあることに留意する必要がある。この

様な問題点の指摘は、③「以前は採用・現在はなし」の比較的早い時期から留学生採用に踏み切った企業から出ていることに留意する必要がある。

13．今後の採用予定（設問20）

アンケートでは、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」と回答した企業29社に質問している。設問対象企業29社中14社が「今後も採用」と回答している。「しばらく採用を控える」（４）、「もう採用しない」（１）は少数派である。業種別に見ると、「繊維・衣服製造業」、「一般機械器具製造業」では、留学生採用経験のある全社が「今後も採用」と回答、「食料品製造業」、「商業・貿易業」では回答企業の66.7%が、「金属製品製造業」、「その他の製造業」では50.0%が、それぞれ「今後も採用」と回答している。しかし、「化学工業」では、１社が「もう採用しない」、１社が「わからない」と回答、「電気機械器具製造業」でも「今後も採用」と回答したのは３社中１社である。「運輸業」では「わからない」という回答しかなく、「その他」でも１社が「しばらく採用を控える」、３社が「わからない」と回答している。

14．留学生採用に躊躇する理由（設問21）

本設問の対象は、設問20で「しばらく採用を控える」、「もう採用しない」と答えた企業５社。「定着率が低い」（１）、「コミュニケーションが不安」（１）、「留学生以外の外国人で対応」（１）、「所期の目的を達成したので必要ない」（１）、「その他」（２）という回答であった。「今後の留学生の採用に躊躇する理由」を挙げた企業は５社中４社が③「以前は採用・現在はなし」の企業で、「定着率が悪い」（１）、「コミュニケーションが不安」（１）、「留学生以外の外国人で対応」（１）を理由に挙げている。残り１社は①「定期的採用」の企業で「所期の目的を達成したので必要ない」を理由に挙げている。

15．留学生を雇用しない理由（設問22）

本設問の対象は、設問５で⑥「採用予定なし」と回答した企業147社。「日本人社員で対応可能」（90）、「日本人従業員を含め人員に不足感がない」（50）、「事業面で直接海外との関係がない」（45）、「雇用面・処遇面で不安」（32）といった回答が主なところで、留学生採用を考える必要性を明らかに感じていない企業が多い。最も理由として多かった「日本人社員で対応可能」（90件）とした企業の業種を見ると、「情報通信業」（１社）、「運輸業」（10社）、「金融・保険業」（３社）、「飲食店・宿泊業」（１社）が理由として挙げ（100%）、以下「一般機械器具製造業」の85.7%（６社）、「繊維・衣服製造業」の73.7%（14社）、「建設業」、「商業・貿易業」それぞれの66.7%（それぞれ８社、12社）、「その他」の60.9%（14社）、「木材・紙・パルプ製造業」、「印刷・同関連業」のそれぞれ50.0%（それぞれ３社、１社）、「電気機械器具製造業」の30.0%（３社）が、雇用しない理由として挙げている。

16．留学生の日本企業への受け入れについての意見【一般論としての質問】（設問23～25）

本設問の対象は、アンケート送付先全社（回答企業223社）。

留学生の受け入れ自体については、「受け入れを推進すべき」（22.0%）、「範囲を絞って受け入れるべき」（36.8%）の肯定派が58.8%を占める。「拡大は望ましくない」（6.7%）という反対派は少数である。「わからない」（27.4%）、「その他」（4.9%）は立場を明らかにしていない。（設問23）

受け入れに当たっての問題点としては、「居住環境などの整備」（回答企業の43.5%）、「相談窓口の不足」（同21.5%）、「優秀な留学生をなかなか確保できない」（同21.5%）、「留学生を採用する方法がわからない」（同20.2%）を問題点として選択。（設問24）

留学生採用についての興味ある方策としては、「インターンシップ」（回答企業の28.7%）、「留学生

の人材登録センター」（同24.2%）、「大学、労働局等の就職斡旋」（同22.4%）、「留学生の合同就職説明会」（同13.5%）を興味ある方策として選択。（設問25）

17．留学生受け入れに関する問題点（記述式回答）（設問26）

本設問の対象は、アンケート送付先全社（回答企業223社）。

参考にすべき意見は大別して、〔問題点の指摘〕と〔留学生採用に向けての意見〕に分けられる。それらの意見の中から特に目を引かれたもののみピックアップしてみると；

〔問題点の指摘〕

・不法就労等犯罪に対する悪いイメージを払拭する必要がある。（実際に起きている犯罪やトラブルの原因を分析し対策を講じる。）
・文化や国民性の違いを感じる。この事が原因でトラブルが起きやすい。いろんな企業で働く留学生同士の横のつながりがあって、情報交換や企業批判の場になる事がある。
・会社に対するロイヤリティ、会社と個人との関係の意見差（二重就労、夜のアルバイト）就業規則に対する理解不足、常識の差異
・中小企業は職務が複雑多岐であり複数の部署を渡り仕事をする。器用さに欠けると思うし、教える方も大変である。又、生活する慣習、文化に対する指導に自信がない。
・受け入れ側の語学力不足。（留学生側の日本語力不足）
・生活習慣、言葉に不安を感じる。居住環境等の整備に投資が必要である。
・海外へ進出する時に留学生を雇用することは将来その国に対応する上で有効と思われる。しかし投資した分が有効に働くかが不安である。
・身元保証等の問題で他の業種や企業より、突然連絡がとれなくなったりする事が多いと聞く。
・在留資格支援等
・一般的には学生の質にバラツキがある。
・雇用が継続するかが不安材料

〔留学生採用に向けての意見〕

・不法滞在等は厳しく対処すべきだが、法を厳守している企業にはもっと留学生の門戸を開くべき。ブラジル日系２世であれば受け入れる等は、法の内容が悪く、日本に役立つ留学生や企業までも迷惑。
・これ迄不安が先行していたため、一切の受入れは行なって居りません。相当受入れ実施企業も増加しているやに聞いておりますが、断片的な情報しか有りませんので、実体の説明会等有れば一度参加して見たいと思って居ります。
・受入の目的は、数年日本で経験を積み、将来は当社中国工場の幹部として活躍を期待しています。しかし、留学生は、日本にとどまりたい人が多い様であり、ギャップがある。（日本人を長く、海外へ勤務させるには、問題が多く、又、海外勤務可能者が少ないため）
・治安維持。安価な労働力だけを求めて留学生を受け入れるのには反対である。秩序ある方針の基に受入体制を整えるべき。
・優秀な留学生を確保できるよう、また雇用のミスマッチを起こさないようインターンシップ等の受け入れ策を試すことが有効と思う。
・語学力だけであれば留学生にこだわる必要はありません。一般の学生と同じ基準で総合的に判断しています。
・留学生に対する生活習慣、ことば語学に対する対策などフォロー出来る施設、居住出来るスペースを確保することが大切だと思う。
・弊社は本社（東京）にて留学生の採用をしており、いち事業所としてはニーズは特にありません。（本社採用→各事業所に配属）工場としては主に現業職の採用のみ実施しております。

以上のような意見を見てみると、企業の留学生採用についての考え方は、安い労働力としての採用を指向するものでは決してなく、自社の戦力として如何に留学生を取り入れて行くかというオーソドックスな取組姿勢で臨んでいることが見て取れる。

18．留学生受け入れに関する行政への要望（記述式回答）（設問27）

本設問の対象は、アンケート送付先全社（回答企業223社）。

意見の中から特に目を引かれたもののみピックアップしてみると；

・行政の一層の関与が必要。
・どこまでを認めるのか？等　国民全体のコンセンサス形成が不十分であり、行政には、積極的に議論を促し、日本社会としてどのような姿を目指すのか、明確にして欲しい。
・言葉の障害対策。居住整備等の補助・助成。
・就労ビザ取得において、専門学部、研究内容と職務内容のマッチングに厳しすぎる。現状の規制では、現実的には中小企業は留学生を採用出来ない。日本人学生と同等に規制緩和すべき。
・留学生に関する情報が少ない。
・相談窓口として機能していって欲しい。

以上のような意見を見ていると、はっきりした問題としては、企業は採用した留学生の就労ビザの件で制度の改善を求めているし、留学生採用のための相談窓口等情報提供の充実と語学面や居住環境整備の面での助成を求めていることが分かる。

【以下は留学生問題を離れて、外国人労働者（研修生含む）受け入れについての企業の意見を、〔参考設問〕として、聞いた結果である。】

19．外国人労働者受け入れ状況（設問28）

本設問の対象は、アンケート送付先全社（回答企業223社）。

「直接雇用、派遣会社を通じて受け入れ、または外国人研修制度を利用して」外国人労働者を受け入れているか否かを聴いたのに対して；

「A いる or いた or 今後可能性がある」と回答した企業は70社で、留学生の採用企業数に比べて、かなり多い。「B いない or 今後も可能性がない or わからない」と回答した企業は、143社。無回答10社。

「A」と回答した企業を対象に以下の設問（１）および（２）を行なっている；

（１）直接雇用又は派遣会社を通じての受け入れ状況

本設問の対象は上の設問で「A」と回答した企業70社。

「a」、「b」、「c」、「d」の「いる」、「いた」という受け入れ経験済みの回答が57件、「今後、あり得る」が14件。

（複数回答）

| | 件　数 | 割　合 |
|---|---|---|
| a　「直接雇用で受け入れている」 | 22 | 31.4% |
| b　「派遣会社を通じて受け入れている」 | 21 | 30.0% |
| c　「過去に直接雇用で受け入れていた」 | 8 | 11.4% |
| d　「過去に派遣会社を通じて受け入れていた」 | 6 | 8.6% |
| e　「今後､直接雇用で受け入れもあり得る」 | 7 | 10.0% |
| f　「今後､派遣会社を通じて受け入れもあり得る」 | 7 | 10.0% |
| 無回答 | 12 | 17.1% |
| 回答企業数 | 70 | 100.0% |

「A」と回答した企業は、業種別では、「繊維・衣服製造業」(13件)、「金属製品製造」(12件)、「電気機械器具製造業」(８件)、「商業・貿易業」(７件)、「運輸業」(５件)、「化学工業」(４件)、「輸送用機械器具製造業」(４件)、などで高く、しかも全業種に拡がっていることが注目される。「直接雇用で受け入れ」と「派遣会社を通じて受け入れ」に大きな差はなく、ほぼ半分ずつであった。

（２）外国人研修制度の利用状況

本設問の対象は上の設問で「A」と回答した企業70社。

（単数回答）

| | 件　数 | 割　合 |
|---|---|---|
| g　「外国人研修制度を利用している」 | 34 | 48.6% |
| h　「過去に外国人研修制度を利用していた」 | 7 | 10.0% |
| i　「今後､外国人研修制度を利用する可能性もある」 | 17 | 24.3% |
| 無回答 | 13 | 18.6% |
| 回答企業数 | 70 | 100.0% |

（注）回答件数が71件と、単数回答にもかかわらず、回答企業数を１件上回るのは、「繊維・衣服製造業」の１社が「h」と「i」の両方に丸を付けたため。

外国人労働者を受け入れて「A　いる or いた or 今後可能性がある」と回答した企業（70社）は外国人研修制度を利用する割合がかなり高いことが分かる。また、「g 研修制度を利用している」企業を県別に見ると富山県（12件)、石川県（７件)、福井県（12件）であった。県別に研修制度を多く利用している業種を見ると、富山県と石川県は「金属製品製造業」(３件)、福井県は「繊維・衣服製造業」(８件）が最も多かった。

20．外国人労働者の母国（設問29）

（１）外国人労働者

本設問の対象は Q28（１）で「a」、「b」と回答した企業38社。

（単数回答）

| | 件　数 | 割　合 | 回答企業数で割った割合 |
|---|---|---|---|
| a　中国 | 26 | 48.1% | 68.4% |
| b　韓国 | 2 | 3.7% | 5.3% |
| c　台湾 | 0 | 0.0% | 0.0% |
| d　東南アジア | 8 | 14.8% | 21.1% |
| e　インド･パキスタン | 1 | 1.9% | 2.6% |
| f　中近東 | 0 | 0.0% | 0.0% |
| g　北米 | 1 | 1.9% | 2.6% |
| h　中南米 | 9 | 16.7% | 23.7% |
| I　欧州 | 0 | 0.0% | 0.0% |
| j　ロシア | 1 | 1.9% | 2.6% |
| k　その他 | 3 | 5.6% | 7.9% |
| 無回答 | 3 | 5.6% | 7.9% |
| 合　計 | 54 | 100.0% | |

回答数は、（１）中国26件、（２）中南米９件（うちブラジル７件)、（３）東南アジア８件、（４）韓国２件、（５）インド・パキスタン、北米、ロシア各１件、その他３件、無回答３件、合計54件であった。また、中国人労働者受け入れ26件を業種別に見て多かったのは、「繊維・衣服製造業」５件、「金属製品製造業」５件、「電気機械器具製造業」、「商業・貿易業」各３件などだが、一部を除きほとんど全ての業種で中国人労働者の受け入れが行なわれている。なお、「電気機械器具製造業」、「輸送用機械器具製造業」などでは、東南アジアから受け入れの回答もそれぞれ３件ずつあった。

（２）外国人研修生

本設問の対象は Q28（２）で「g」と回答した企業34社。

回答数は、（１）中国26件、（２）東南アジア７件、無回答２件、合計34件であった。また、中国人研修生受け入れ26件を業種別に見て多かったのは、「繊維・衣服製造業」10件、「金属製品製造業」４件、「食料品製造業」、「電気機械器具製造業」各２件などだが、中国人研修生の受け入れは広範囲な業種で行なわれている。また、「金属製品製造業」３件、「電気機械器具製造業」２件などの東南アジアから受け入れの回答があった。

21．外国人労働者の受け入れ規模（設問30）

（１）外国人労働者

本設問の対象は Q28（１）で「a」、「b」と回答した企業38社。

Q28（１）で外国人労働者を「a 直接雇用で受け入れている」、「b 派遣会社を通じて受け入れている」と回答した企業の受入規模は、大半（38件中26件）が「10名未満」とする回答であった。しかし、「10～30人未満」（４件）、「40～50人未満」（１件）、「50名以上」（３件）という回答もあって、数は少なくても人数的にはインパクトが大きい。因みに、「40～50人未満」（１件）、「50名以上」（３件）の回答があった業種は、前者が「電気機械器具製造業」、後者が「電気機械器具製造業」、「その他の製造業」、「その他」（各１件）である。

（２）外国人研修生

本設問の対象は Q28（２）で「g」と回答した企業34社。

外国人研修生が多い業種は、「繊維・衣服製造業」（11件）、「金属製品製造業」（７件）など。大半（34件中20件）は「10人未満」の受け入れだが、「10～30人未満」（８件）、「30～40人未満」（２件）、「50名以上」（２件）の回答もあった。因みに、「50名以上」の２件は「繊維・衣服製造業」、「金属製品製造業」各１件である。

22．外国人労働者の受け入れ方法（設問31）

（１）外国人労働者

本設問の対象は Q28（１）で「a」、「b」と回答した企業38社。

外国人労働者の受け入れ方法として、回答選択肢の中から最も多く選ばれたのは「派遣又は請負会社を通じて」（15件）で、その他は「民間の就業紹介所」、「友人・知人・会社関係者を通じて」各６件、「公営の就業紹介所（ハローワーク等）」、「自社のホームページの求人情報」各４件、「就職情報サイト」１件であった（「その他」７件、計48件）。業種別に見てみると、「公営の就業紹介所（ハローワーク等）」は「電気機械器具製造業」で、「自社のホームページの求人情報」は「商業・貿易業」で比較的利用度が高い。

（２）外国人研修生

本設問の対象は Q28（２）で「g」と回答した企業34社。

「g 外国人研修制度を利用している」企業が研修生受け入れルートとして利用しているのは、圧倒的に（34件中29件）「業界団体、外国人研修生受入のための組合等を通じて」で、「自社単独で受け入れている」は５件。なお、この５件は、従業員規模「50～100人未満」１社、「100～300人未満」１社、「1000人以上」３社である。

**23．外国人労働者受け入れの問題点（設問32）**

**（１）外国人労働者**

**本設問の対象は Q28（１）で「a」、「b」、「c」、「d」と回答した企業45社。**

**Q28（１）で「a」、「b」、「c」、「d」と回答した外国人労働者を受け入れたことがある企業に聴いた外国人受け入れの問題点は、「言語など意思疎通が難しい」（22件）、「居住環境の整備」（11件）を選択する企業が多い。**

**（２）外国人研修生**

**本設問の対象は Q28（２）で「g」、「h」と回答した企業41社。**

**Q28（２）で「g」、「h」と回答した外国人研修制度を利用して研修生を受け入れたことがある企業に聴いた外国人研修生受け入れの問題点は、「言語など意思疎通が難しい」（25件）、「居住環境の整備」（18件）を選択する企業が多い。外国人労働者受け入れについての問題点と共通の受け止め方である。**

**なお、外国人労働者受入人数規模別に見た外国人研修制度利用人数規模を突き合わせて見ると、外国人労働者の受入人数が多い企業は、研修生の受け入れも多い。**

**24．外国人労働者受け入れに関する問題点（記述式回答）（設問33）**

**本設問の対象は、アンケート送付先全社（回答企業223社）。**

**留学生受け入れに比べて、外国人労働者の受け入れについての意見はかなり割れているように思われる。特に目を引かれたもののみ以下にピックアップしてみた；**

- **単純労働者の受入れは反対である。**
- **受入れ企業側の制度が未整備であったり、教育訓練を施せない企業があったりして外国人労働者とのトラブルが起こっているので、そうしたトラブルを防ぐための受入れ制度を構築しておくべき。**
- **両刃の剣とならないような、制度を望む。**
- **外国人による犯罪が多くなって来る現状を踏まえ、受け入れる企業側も責任を持って教育・雇用環境の整備をすべき。**
- **外国人、特に中国人を扱う派遣会社の中には悪い会社が実に多い。日本のイメージを悪くする会社があれば県条例を決めて取締るべきである。認可制度にすべきである。**
- **早かれ遅かれ人不足になることとグローバル化が促進されるはずなので、他国の事例を参考にして門戸を開くべき。**
- **研修生制度　①研修１年＋実習２年では短すぎる（合計５年ぐらい希望）、②研修１年は長すぎる（半年ぐらいで良いのでは）。**
- **外国人受け入れ制度の中の研修制度の職種が少なく、仕事内容とマッチしない職種がある。**

**25．外国人労働者受け入れに関する行政への要望（記述式回答）（設問34）**

**本設問の対象は、アンケート送付先全社（回答企業223社）。**

**特に目を引かれたもののみ以下にピックアップしてみた；**

- **今後は受けいれるべきである。介護などの医療関係を進めるべきと思う。**
- **３年間の研修期間を４年間に変更してほしい。労働力が不足している。その上松下、シャープ等が進出し、尚不足する状態である。**
- **居住環境の整備。相談窓口の設置。**
- **犯罪者、マフィア等の不良外国人の取締を強化すべき。真面目な外国人労働者まで、偏見を持たれる。**
- **不法就労者及びこれを行っている会社をもっと厳しく取締るべきだと思う。**
- **外国人労働者についての実態把握を速やかに進めること。**

・海外にある子会社からの受入れ枠を増加して欲しい。一定の規則を守らない他のビザの受給者の違反に対する○○県警の取締りの甘さが悪影響を与えている（まともな就業、研修ビザで、規則を守っている者に対して）○○町での中国人によるマッサージなど（不法就労者）による客引きを含めた行為に対する取締。当社100%中国子会社からの長期研修生受入れに対して（過去20年に亘り問題なく続いていることに対して厳しく減らされているのに）ここ数年の○○町にみられる中国人の行為は目にあまり、不公平感がある。どうして入国できるのか？コストの高い派遣会社を通じて、自社と関係のない労働者を研修教育しても後のメリットはない。これに対して、既に自社子会社で採用した社員を研修制度を通じ技術を修得させれば帰国後本人及び自社子会社に対するメリットは大きく且それが本社の利益向上にもつながる。関連のない派遣会社を通じれば、実際の受け入れ枠以上の研修生を受入れられるような制度は全くおかしい。又自社と全く関係のない地域からの受入れを増大させた結果、不法滞在等の問題が起こるとともに、それに対して、責任の所在がはっきりしない。本来研修の目的はする方もされる方も会社と関連したものであるべきで双方にメリットがあり、将来の共益になるべきもの。又当社のような手の技術の継承を必要とする企業の若年労働力の確保が困難な企業には単純労働者として以外に特別枠をもうけて優遇すべき、又過去の実績（20年間に渡り2000年まで毎年５名、以後、本社社員数減少により現在１名）に応じて増枠をみとめて欲しい。理由は新規参入者等の不足による従業員の確保が困難になった企業への増枠（20年間何の問題もなく且、子会社社員の受入れに対しては100%責任を持った管理が可能。研修生の身元が確かで、帰国後も研修経験を100%生かせる）。
・１年研修生　２～３年実習生＞ようやく仕事をおぼえた（日本語能力含む）〔基本的な業務ですが〕単純作業労働者→一時帰国後、再度就労が困難。再就労が無理なら、期間延長を。現地法人があるような企業さんの場合はメリットがあるでしょうが、当社のような会社の場合、３年で帰国では、専門的業務は、任せられない。

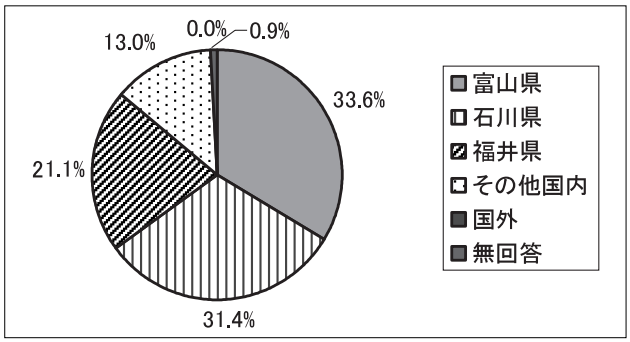
## [調査結果の詳細]

**設問１　本社の所在地**

**本設問の対象はアンケート対象全企業（回答企業数：223社）。**

（単数回答）

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　富山県 | 75 | 33.6% |
| b　石川県 | 70 | 31.4% |
| c　福井県 | 47 | 21.1% |
| d　その他国内 | 29 | 13.0% |
| e　国外 | 0 | 0.0% |
| 無回答 | 2 | 0.9% |
| 回答企業数 | 223 | 100.0% |




**回答企業数は、富山県75社、石川県70社、福井県47社、本社が３県以外にある企業が29社、無回答２社、合計223社であった。**

**富山県の場合は、「その他の製造業」９社、「商業・貿易業」８社、「金属製品製造業」６社、「建設業」、「繊維・衣服製造業」、「化学工業」、「電気機械器具製造業」、「運輸業」各５社などが多く、石川県は、「商業・貿易業」10社、「繊維・衣服製造業」８社、「建設業」７社、「食料品製造業」、「一般機械器具製造業」各６社、「電気機械器具製造業」４社など、福井県は、「繊維・衣服製造業」、「商業・貿易業」各11社が突出して多い。**

| | 富山県 | 石川県 | 福井県 | 3県外 | 無回答 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 「農・林・漁業」 | 0 | 0 | 0 | | | |
| 「鉱業」 | 0 | 0 | 0 | | | |
| 「建設業」 | 5 | 7 | 0 | 2 | | |
| 「食料品製造業」 | 3 | 6 | 1 | 1 | | |
| 「繊維・衣服製造業」 | 5 | 8 | 11 | 2 | | |
| 「木材・紙・パルプ製造業」 | 4 | 3 | 0 | 0 | | |
| 「印刷・同関連業」 | 1 | 2 | 0 | 0 | | |
| 「化学工業」 | 5 | 1 | 2 | 3 | | |
| 「鉄鋼業・非鉄金属製造業」 | 1 | 0 | 0 | 1 | | |
| 「金属製品製造業」 | 6 | 4 | 4 | 2 | | |
| 「一般機械器具製造業」 | 2 | 6 | 0 | 2 | | |
| 「電気機械器具製造業」 | 5 | 4 | 2 | 4 | | |
| 「輸送用機械器具製造業」 | 1 | 1 | 2 | 1 | | |
| 「その他の製造業」 | 9 | 3 | 4 | 1 | | |
| 「商業・貿易業」 | 8 | 10 | 11 | 3 | | |
| 「情報通信業（コンピュータ関連含む）」 | 0 | 2 | 1 | 1 | | |
| 「運輸業」 | 5 | 2 | 1 | 2 | | |
| 「金融・保険業」 | 2 | 1 | 0 | 0 | | |
| 「飲食店・宿泊業」 | 0 | 1 | 0 | 0 | | |
| 「医療・福祉業」 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| 「教育、学習支援業」 | 0 | 1 | 0 | 0 | | |
| 「旅行業」 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| 「その他」 | 13 | 8 | 8 | 4 | | |
| 合計 | 75 | 70 | 47 | 29 | 2 | 223 |

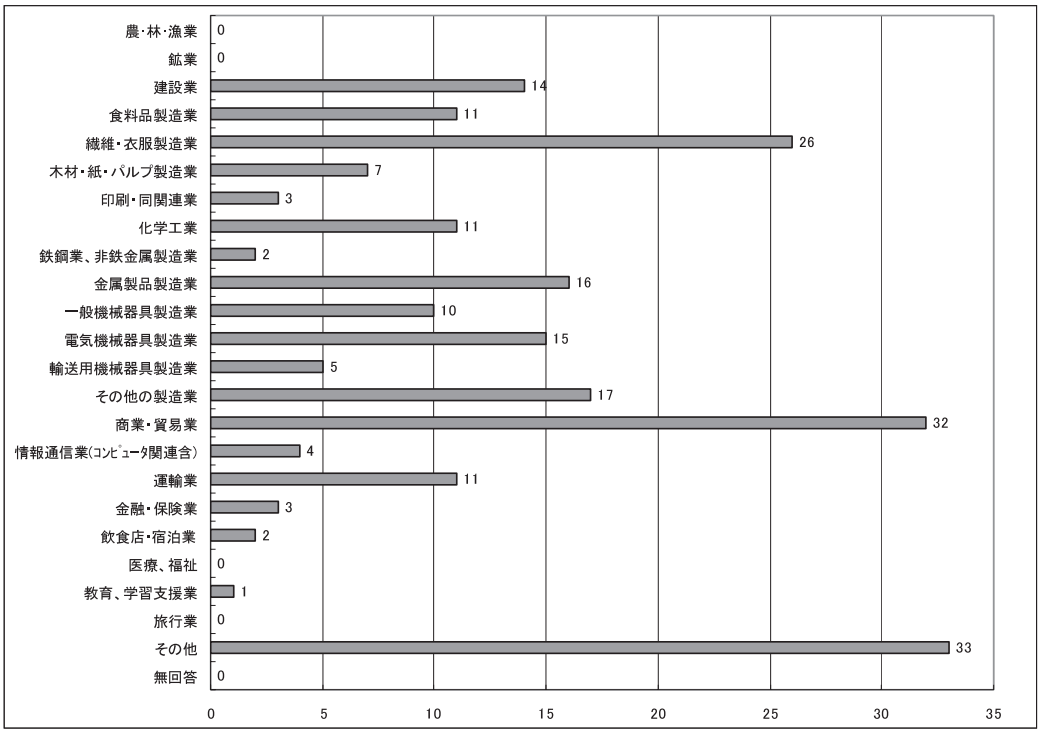
## 設問２　業種

**本設問の対象はアンケート対象全企業（回答企業数：223社）。**

**業種**

（単数回答）

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　農・林・漁業 | 0 | 0.0% |
| b　鉱業 | 0 | 0.0% |
| c　建設業 | 14 | 6.3% |
| d　食料品製造業 | 11 | 4.9% |
| e　繊維・衣服製造業 | 26 | 11.7% |
| f　木材・紙・パルプ製造業 | 7 | 3.1% |
| g　印刷・同関連業 | 3 | 1.3% |
| h　化学工業 | 11 | 4.9% |
| i　鉄鋼業、非鉄金属製造業 | 2 | 0.9% |
| j　金属製品製造業 | 16 | 7.2% |
| k　一般機械器具製造業 | 10 | 4.5% |
| l　電気機械器具製造業 | 15 | 6.7% |
| m　輸送用機械器具製造業 | 5 | 2.2% |
| n　その他の製造業 | 17 | 7.6% |
| o　商業・貿易業 | 32 | 14.3% |
| p　情報通信業（コンピュータ関連含） | 4 | 1.8% |
| q　運輸業 | 11 | 4.9% |
| r　金融・保険業 | 3 | 1.3% |
| s　飲食店・宿泊業 | 2 | 0.9% |
| t　医療、福祉 | 0 | 0.0% |
| u　教育、学習支援業 | 1 | 0.4% |
| v　旅行業 | 0 | 0.0% |
| w　その他 | 33 | 14.8% |
| 無回答 | 0 | 0.0% |
| 合計 | 223 | 100.0% |



（単位：件・社）

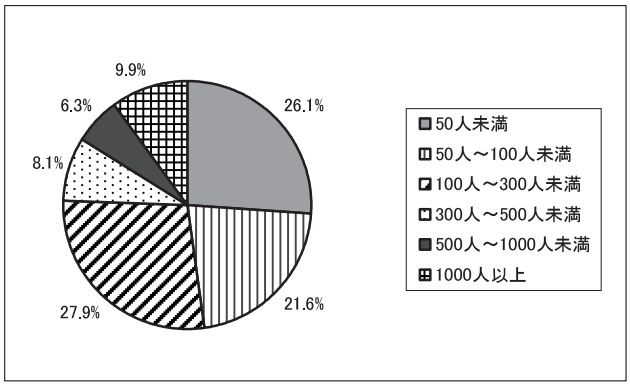
| 本社所在地 | 富山県 | 石川県 | 福井県 | 3県外 | 無回答 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 〔非製造業〕 | | | | | | |
| 農・林・漁業 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 |
| 鉱業 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 |
| 建設業 | 5 | 7 | 0 | 2 | | 14 |
| 商業・貿易業 | 8 | 10 | 11 | 3 | | 32 |
| 情報通信業（コンピュータ関連含む） | 0 | 2 | 1 | 1 | | 4 |
| 運輸業 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 11 |
| 金融・保険業 | 2 | 1 | 0 | 0 | | 3 |
| 飲食店宿泊業 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| 医療・福祉業 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 |
| 教育・学習支援業 | 0 | 1 | 0 | 0 | | 1 |
| 旅行業 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 |
| その他 | 13 | 8 | 8 | 4 | | 33 |
| 小計 | 33 | 32 | 21 | 12 | 2 | 100 |
| 〔製造業〕 | | | | | | |
| 食料品製造業 | 3 | 6 | 1 | 1 | | 11 |
| 繊維・衣服製造業 | 5 | 8 | 11 | 2 | | 26 |
| 木材・紙パルプ製造業 | 4 | 3 | 0 | 0 | | 7 |
| 印刷・同関連業 | 1 | 2 | 0 | 0 | | 3 |
| 化学工業 | 5 | 1 | 2 | 3 | | 11 |
| 鉄鋼業・非鉄金属製造業 | 1 | 0 | 0 | 1 | | 2 |
| 金属製品製造業 | 6 | 4 | 4 | 2 | | 16 |
| 一般機械器具製造業 | 2 | 6 | 0 | 2 | | 10 |
| 電気機械器具製造業 | 5 | 4 | 2 | 4 | | 15 |
| 輸送用機械器具製造業 | 1 | 1 | 2 | 1 | | 5 |
| その他製造業 | 9 | 3 | 4 | 1 | | 17 |
| 小計 | 42 | 38 | 26 | 17 | 0 | 123 |
| 合計 | 75 | 70 | 47 | 29 | 2 | 223 |

## 設問３　従業員規模

**本設問の対象はアンケート対象全企業（回答企業数：223社）。**

（単数回答）

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　50人未満 | 58 | 26.0% |
| b　50人～100人未満 | 48 | 21.5% |
| c　100人～300人未満 | 62 | 27.8% |
| d　300人～500人未満 | 18 | 8.1% |
| e　500人～1000人未満 | 14 | 6.3% |
| f　1000人以上 | 22 | 9.9% |
| 無回答 | 1 | 0.4% |
| 回答企業数 | 223 | 100.0% |

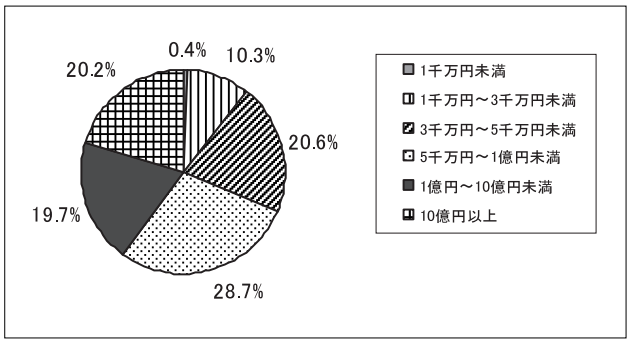


**設問４　資本金**

**本設問の対象はアンケート対象全企業（回答企業数：223社）。**

**（単数回答）**

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　1千万円未満 | 1 | 0.4% |
| b　1千万円～3千万円未満 | 23 | 10.3% |
| c　3千万円～5千万円未満 | 46 | 20.6% |
| d　5千万円～1億円未満 | 64 | 28.7% |
| e　1億円～10億円未満 | 44 | 19.7% |
| f　10億円以上 | 45 | 20.2% |
| 回答企業数 | 223 | 100.0% |

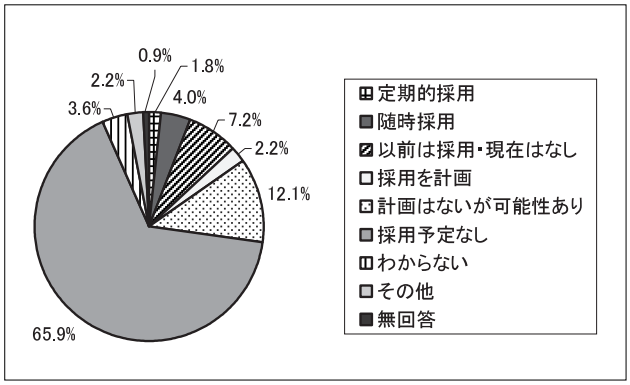



**設問５　留学生の採用状況**

**本設問の対象はアンケート対象全企業（回答企業数：223社）。**

**（単数回答）**

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　定期的採用 | 4 | 1.8% |
| b　随時採用 | 9 | 4.0% |
| c　以前は採用･現在はなし | 16 | 7.2% |
| d　採用を計画 | 5 | 2.2% |
| e　計画はないが可能性あり | 27 | 12.1% |
| f　採用予定なし | 147 | 65.9% |
| g　わからない | 8 | 3.6% |
| h　その他 | 5 | 2.2% |
| 無回答 | 2 | 0.9% |
| 回答企業数 | 223 | 100.0% |




**留学生採用実績のある企業は29社。**

**①「定期的採用」と回答している企業は４社。**

**②「随時採用」と答えた企業は９社。（①＋②：13社）**

**③「以前は採用・現在はなし」と答えた企業は16社で、最も多い。（①＋②＋③：29社）**

**④「採用を計画」している企業５社。（①＋②＋③＋④：34社）**

**⑤「採用計画なし・可能性はあり」とする企業27社。（①＋②＋③＋④＋⑤：61社）**

**⑥「採用予定なし」：147社**

**⑦「わからない」：８社**

**⑧「その他」：５社**

**⑨無回答：２社（①～⑨：223社）**

**①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」と回答した留学生採用を経験済みの企業が29社あり、④「採用を計画」、⑤「計画はないが可能性あり」と答えた企業も32社あり、合計すると61社、回答企業総数223社の27.4%を占める。**

**【切り口】**

**Ｑ１　①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」と回答した企業は29社。本店が北陸３県以外の企業が６社含まれる。３県の分布は富山県が５社、石川県が11社、福井県が７**

社。
①②だけで見ると、富山県１社、石川県７社、福井県１社と石川県が突出して多い。③だけでは、富山県４社、石川県４社、福井県６社とほぼ拮抗している。
なお、④「採用を計画」、⑤「計画はないが可能性あり」と答えた企業は富山県12社、石川県10社、福井県６社。

Ｑ２　①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」と回答した留学生採用を経験済みの企業29社を業種別に見ると、「商業・貿易業」６社が最多で、「食料品製造業」、「繊維・衣服製造業」、「電気機械器具製造業」各３社、「化学工業」、「金属製品製造業」、「一般機械器具製造業」、「その他の製造業」各２社、「印刷・同関連業」、「運輸業」各１社、「その他」４社である。④「採用を計画」、⑤「採用計画なし・可能性はあり」と回答した企業を業種別に見ると、「商業・貿易業」６社、「繊維・衣服製造業」、「金属製品製造業」各４社、「化学工業」、「その他の製造業」各３社、「食料品製造業」、「電気機械器具製造業」各２社、「一般機械器具製造業」、「輸送用機械器具製造業」、「情報通信業」、「飲食店・宿泊業」各１社、「その他」４社と、留学生採用可能性がある企業は色々な業種に拡がっている。しかし、「商業・貿易業」の企業が多いことと、「繊維・衣服製造業」、「金属製品製造業」という北陸の代用的業種の企業が多いことが注目される。

Ｑ３　①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」と回答した留学生採用を経験済みの企業29社を企業の従業員数別に見ると、「1000人以上」５社、「500人～1000人未満」１社、「300人～500人未満」５社、「100人～300人未満」７社、「50人～100人未満」６社、「50人未満」５社と、企業規模にあまり関係なく企業は留学生を採用している。
④「採用を計画」、⑤「採用計画なし・可能性はあり」と回答した企業を従業員数別に見ると、「1000人以上」２社、「500人～1000人未満」４社、「300人～500人未満」１社、「100人～300人未満」８社、「50人～100人未満」10社、「50人未満」７社という分布になっている。

Ｑ４　①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」と回答した留学生採用を経験済みの企業29社を資本金規模別に見ると、資本金「10億円以上」の企業が９社、「１億円～10億円未満」５社、「１千万円～１億円未満」の企業15社、「１千万円未満」の企業は０、という分布になっている。

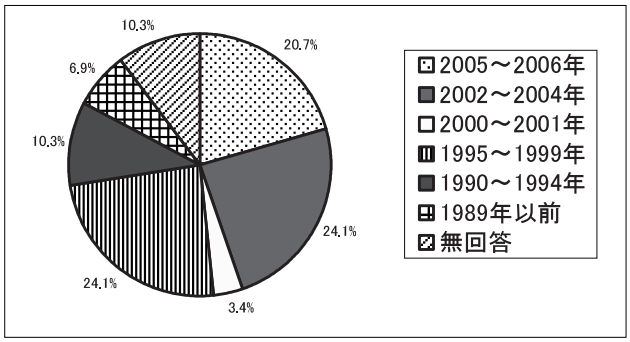
Ｑ６　①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」と回答した留学生採用を経験済みの企業29社を留学生の採用を開始した時期別に見ると、「1989年以前」２社、「1990～1994年」３社、「1995～1999年」７社、「2000～2004年」８社、「2005～2006年」６社という分布になっており、「1989年以前」からの留学生採用があったことが分かるし、近年になって採用数が漸増している状況も見て取れる。なお、②、③の企業は「1989年以前」から留学生採用を開始し、その後も採用を続けてきたのに対し、①の企業が採用を開始したのは、2002年以降のことである。

**設問６　留学生採用開始時期（単数回答）**

**本設問の対象は、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」と回答した企業29社。**

（単数回答）

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　2005～2006年 | 6 | 20.7% |
| b　2002～2004年 | 7 | 24.1% |
| c　2000～2001年 | 1 | 3.4% |
| d　1995～1999年 | 7 | 24.1% |
| e　1990～1994年 | 3 | 10.3% |
| f　1989年以前 | 2 | 6.9% |
| 無回答 | 3 | 10.3% |
| 回答企業数 | 29 | 100.0% |




**1999年以前に採用開始した企業数が12社、２社は1989年以前から採用を開始していた。**
**2000年以降に採用開始した企業は14社、2002年以降採用を開始する企業が増えてきている。**

**【切り口】**

**Ｑ２　業種別に見た場合、〔1989年以前〕に採用を開始した企業は、「化学工業」、「その他」各１社（計２社）、〔1990～1994年〕は「化学工業」、「電気機械器具製造業」、「商業・貿易業」各１社（計３社）、〔1995～1999年〕は「食料品製造業」２社、「繊維・衣服製造業」、「印刷・同関連業」、「電気機械器具製造業」、「商業・貿易業」、「その他」各１社（計７社）、〔2000～2004年〕は「その他」２社、「繊維・衣服製造業」、「一般機械器具製造業」、「電気機械器具製造業」、「その他の製造業」、「商業・貿易業」、「運輸業」各１社（計８社）、〔2005～2006年〕は「金属製品製造業」、「商業・貿易業」各２社、「一般機械器具製造業」、「その他の製造業」各１社（計６社）。**

**Ｑ３　①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」と回答した留学生採用を経験済みの企業29社を対象に、企業の従業員規模別に留学生採用を開始した時期を見てみると、〔1989年以前〕に採用を開始した企業は「1000人以上」、「100人～300人未満」各１社（計２社）、〔1990～1994年〕は「1000人以上」、「300人～500人未満」、「50人未満」各１社（計３社）、〔1995～1999年〕は「300人～500人未満」３社、「100人～300人未満」、「50人～100人未満」各２社（計７社）、〔2000～2004年〕は「100人～300人未満」、「50人～100人未満」各３社、「1000人以上」、「300人～500人未満」各１社（計８社）、〔2005～2006年〕は「1000人以上」２社、「500人～1000人未満」、「100人～300人未満」、「50人～100人未満」、「50人未満」各１社（計６社）。企業が留学生を採用し始めた時期は企業規模とは必ずしも関連していないように見える。**

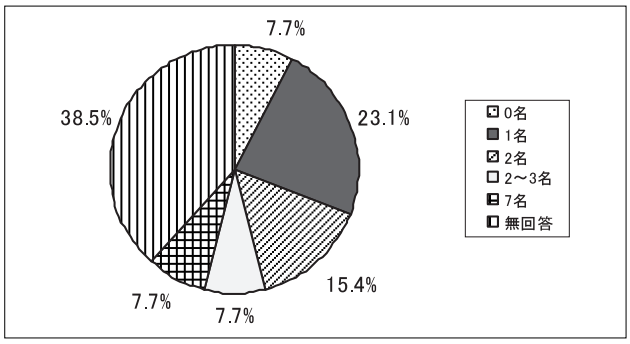
**Ｑ５　①の企業が留学生採用を始めたのは2002年以降のこと。**
**②の企業数は９社で、その内６社は1999年以前に採用を開始している（〔1989年以前〕１社、〔1990～1994年〕２社、〔1995～1999年〕３社）。**
**③の企業数は16社で、その内３社が採用開始時期を答えていない。採用を開始した時期は1989年以前から現在まで比較的均等に分散している（〔1989年以前〕１社、〔1990～1994年〕１社、〔1995～1999年〕４社、〔2000～2004年〕５社、〔2005～2006年〕２社）。**

**設問７　留学生採用数（単数回答）**

**本設問の対象は、①「定期的採用」、②「随時採用」と回答した企業13社。**

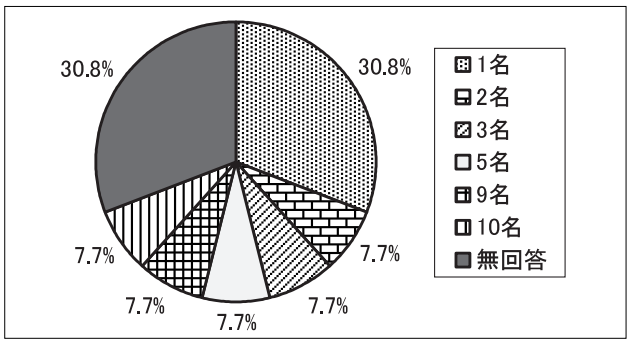
**事務系**　　**（単数回答）**

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　0名 | 1 | 7.7% |
| b　1名 | 3 | 23.1% |
| c　2名 | 2 | 15.4% |
| d　2～3名 | 1 | 7.7% |
| e　7名 | 1 | 7.7% |
| 無回答 | 5 | 38.5% |
| 回答企業数 | 13 | 100.0% |



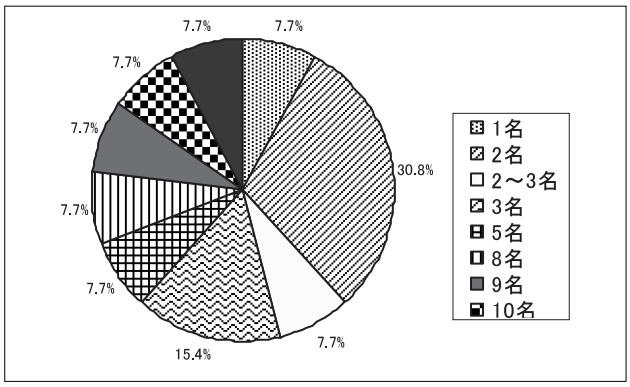

**技術系**　　**（単数回答）**

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　1名 | 4 | 30.8% |
| b　2名 | 1 | 7.7% |
| c　3名 | 1 | 7.7% |
| d　5名 | 1 | 7.7% |
| e　9名 | 1 | 7.7% |
| f　10名 | 1 | 7.7% |
| 無回答 | 4 | 30.8% |
| 回答企業数 | 13 | 100.0% |




**事務系・技術系**　　**（単数回答）**

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　1名 | 1 | 7.7% |
| b　2名 | 4 | 30.8% |
| c　2～3名 | 1 | 7.7% |
| d　3名 | 2 | 15.4% |
| e　5名 | 1 | 7.7% |
| f　8名 | 1 | 7.7% |
| g　9名 | 1 | 7.7% |
| h　10名 | 1 | 7.7% |
| 無回答 | 1 | 7.7% |
| 回答企業数 | 13 | 100.0% |




**設問対象：①②　１社白紙回答**

**事務系・技術系合わせて見ると、１社が１名、４社が２名、１社が２～３名、２社が３名、１社が５名、１社が８名、１社が９名、１社が10名超と回答（計49～50名超）。**

**事務系では、３社が１名、２社が２名、１社が２～３名、１社が７名と回答（計16～17名）。**

**技術系では、４社が１名、１社が２名、１社が３名、１社が５名、１社が９名、１社が10名超と回答（計33名超）。**

**技術系の採用数が事務系よりも倍近く多い。**

**【切り口】**

**Ｑ２　事務系・技術系合わせて見た場合、業種別で数が多いのは、「商業・貿易業」17名、「電気機械**

器具製造業」10名超、「食料品製造業」７名など。
事務系だけで見た場合、業種別で数が多いのは、「商業・貿易業」７名、「その他製造業」４名、「繊維・衣服製造業」２～３名など。
技術系だけで見た場合、業種別で数が多いのは、「電気機械器具製造業」10名超、「商業・貿易業」10名、「食料品製造業」６名など。

Ｑ３　①「定期的採用」、②「随時採用」と答えた企業13社の留学生採用数（規模）を企業の従業員数（企業規模）別に（事務系、技術系を合わせて）見た場合、「1000人以上」の企業が21人超と多いのは順当なところかも知れぬが、それに次いで「50人未満」の企業が11人で、「300～500人未満」８人、「100～300人未満」４～５人、「50～100人未満」３人、「500～1000人未満」２人を上回っているのは興味深い。企業の意思決定の素早さを象徴する事象とも考えられる。但し、「1000人以上」の企業にしても、「50人未満」の企業にしても１～２社の特定の企業が固めて多人数を採用しているので、断定的に捉えるのは危険である。

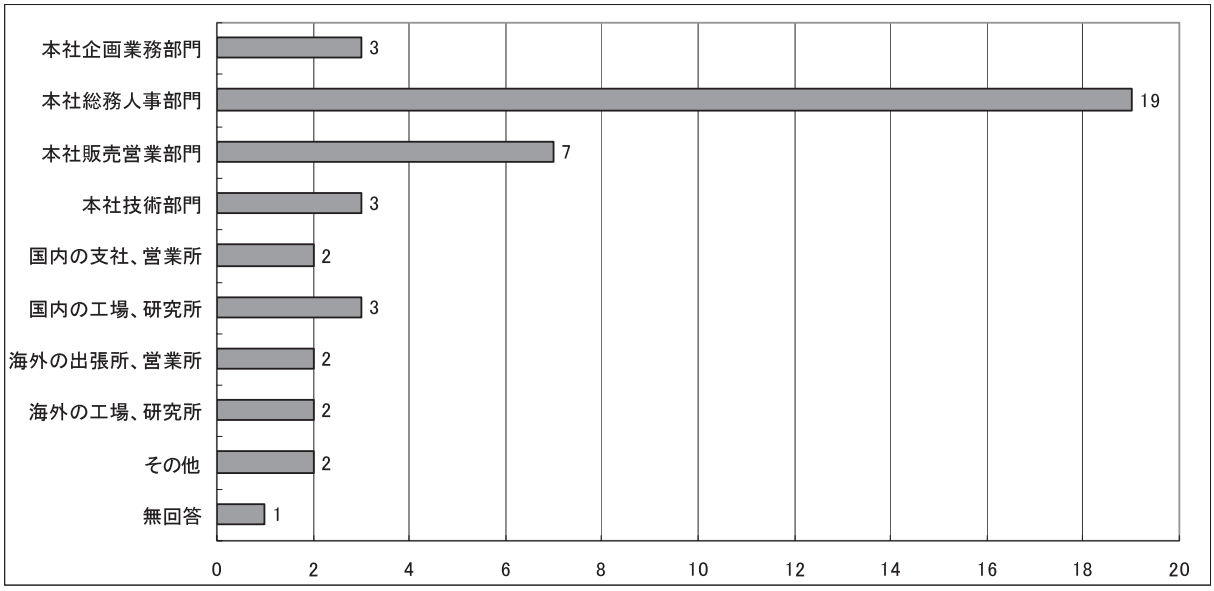
Ｑ５　①「定期的採用」と答えた企業４社の留学生採用人数は１社当たり２ないし３名で、②「随時採用」と答えた企業９社の１社平均４～５名を下回る。

**設問８　留学生採用を決定する箇所（複数回答）**

**本設問の対象は、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」、④「採用を計画」と回答した企業34社。１社白紙回答**

（複数回答）

| | 件　数 | 割　合 |
|---|---|---|
| a　本社企画業務部門 | 3 | 8.8% |
| b　本社総務人事部門 | 19 | 55.9% |
| c　本社販売営業部門 | 7 | 20.6% |
| d　本社技術部門 | 3 | 8.8% |
| e　国内の支社、営業所 | 2 | 5.9% |
| f　国内の工場、研究所 | 3 | 8.8% |
| g　海外の出張所、営業所 | 2 | 5.9% |
| h　海外の工場、研究所 | 2 | 5.9% |
| i　その他 | 2 | 5.9% |
| 無回答 | 1 | 2.9% |
| 回答企業数 | 34 | 100.0% |




**本社企画総務部門が決定するとする割合が過半を占めるが、本社営業・技術部門、国内の営業所・工場・研究所、海外の営業所・工場・研究所という現業部門が決定する割合も半分に近い。**

| | | | |
|---|---|---|---|
| 本社企画総務部門 | 22 | 本社企画総務部門 | 22 |
| 本社営業・技術部門 | 10 | 国内外の営業部門 | 11 |
| 国内の営業所・工場・研究所 | 5 | 国内外の技術部門 | 8 |
| 海外の営業所・工場・研究所 | 4 | その他・白紙 | 3 |
| その他・白紙 | 3 | | |
| 計 | 44 | 計 | 44 |

**【切り口】**

**Ｑ２　本社企画総務部門という企業の経営中枢で採用を決定するのか、それとも本社営業・技術部門という本社の現業部門でか、国内の営業所・工場・研究所という国内場所でか、或いは海外の営業所・工場・研究所という海外場所でか、という視点から見て、更に、業種別に見るとどの様な差異があるのかを見てみる。全業種では、本社企画総務部門が決めるとする回答が22件、本社営業**

・技術部門10件、国内の営業所・工場・研究所５件、海外の営業所・工場・研究所４件である。個別業種では、「印刷・同関連業」、「一般機械器具製造業」、「情報通信業」では100%本社企画総務部門が決めるとしている。「食料品製造業」では100%本社現業部門が決める。「金属製品製造業」では100%国内場所。「化学工業」では本社現業部門１件、国内場所１件。「繊維・衣服製造業」では本社企画総務部門が決めるとする回答が４件、本社現業部門１件、海外場所１件。「電気機械器具製造業」では本社企画総務部門が決めるとする回答が２件、本社現業部門１件、海外場所１件。「その他製造業」では本社企画総務部門が決めるとする回答が３件、本社現業部門１件。「商業・貿易業」では本社企画総務部門が決めるとする回答が４件、本社現業部門２件、国内場所１件。「運輸業」では本社企画総務部門が決めるとする回答が１件、国内場所１件、海外場所１件。「その他」では本社企画総務部門が決めるとする回答が３件、本社現業部門１件である。

本社企画総務部門という企業の経営中枢で採用を決定するのか、それとも営業、技術という現業部門で採用を決定するのかという視点から見て、業種別に見るとどの様な差異があるのかを見てみる。全業種では、本社企画総務部門が決めるとする回答が22件、営業部門11件、技術部門８件である。個別業種では、「印刷・同関連業」、「一般機械器具製造業」、「情報通信業」では100%本社企画総務部門が決めるとしている。「食料品製造業」では100%営業部門が決める。「化学工業」、「金属製品製造業」では100%技術部門が決める。「繊維・衣服製造業」では本社企画総務部門が決めるとする回答が４件、営業部門１件、技術部門１件。「電気機械器具製造業」では本社企画総務部門が決めるとする回答が２件、本社現業部門１件、海外場所２件。「その他製造業」では本社企画総務部門が決めるとする回答が３件、営業部門１件。「商業・貿易業」では本社企画総務部門が決めるとする回答が４件、営業部門３件。「運輸業」では本社企画総務部門が決めるとする回答が２件、営業部門２件。「その他」では本社企画総務部門が決めるとする回答が３件、営業部門１件である。

Ｑ５　本設問の対象は、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」、④「採用を計画」と回答した企業34社であるが、①、②、③の留学生採用実績のある企業29社で上の表を作り直すと次のようになる。

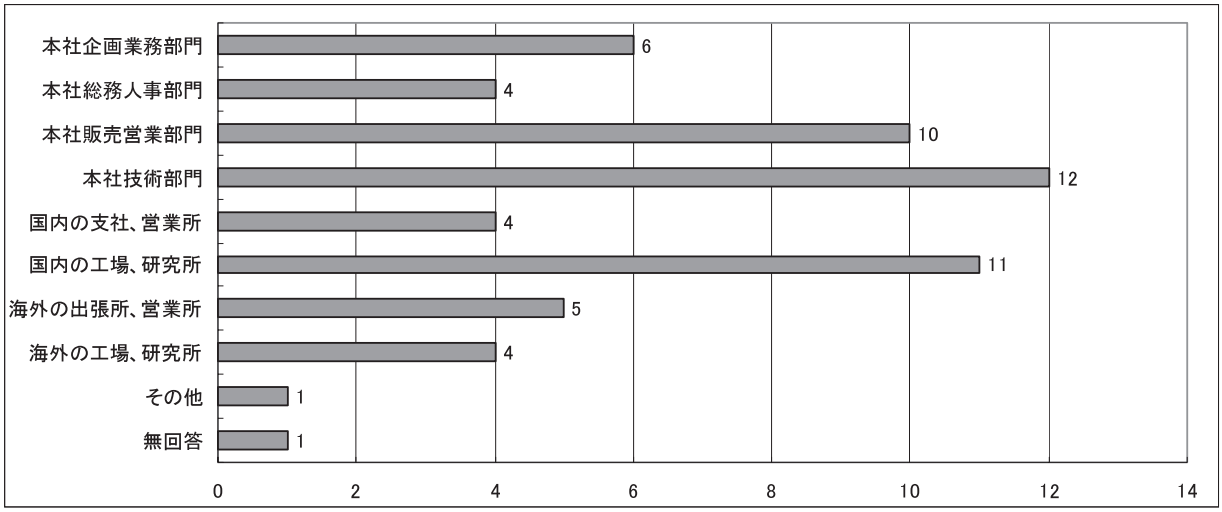
| | | | |
|---|---|---|---|
| 本社企画総務部門 | 19 | 本社企画総務部門 | 19 |
| 本社営業・技術部門 | 9 | 国内外の営業部門 | 10 |
| 国内の営業所・工場・研究所 | 4 | 国内外の技術部門 | 7 |
| 海外の営業所・工場・研究所 | 4 | その他・白紙 | 2 |
| その他・白紙 | 2 | | |
| 計 | 38 | 計 | 38 |

**設問９　配属先（複数回答）**

**本設問の対象は、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」、④「採用を計画」と回答した企業34社。１社白紙回答**

（複数回答）

| | 件　数 | 割　合 |
|---|---|---|
| a　本社企画業務部門 | 6 | 17.6% |
| b　本社総務人事部門 | 4 | 11.8% |
| c　本社販売営業部門 | 10 | 29.4% |
| d　本社技術部門 | 12 | 35.3% |
| e　国内の支社、営業所 | 4 | 11.8% |
| f　国内の工場、研究所 | 11 | 32.4% |
| g　海外の出張所、営業所 | 5 | 14.7% |
| h　海外の工場、研究所 | 4 | 11.8% |
| i　その他 | 1 | 2.9% |
| 無回答 | 1 | 2.9% |
| 回答企業数 | 34 | 100.0% |




**配属先としては、技術部門が約半分、営業を中心に非技術部門が約半分。国内外の配属比率で見ると、海外が思いのほか少ない。**

| | | | |
|---|---|---|---|
| 本社企画総務部門 | 10 | 本社企画総務部門 | 10 |
| 本社営業・技術部門 | 22 | 国内外の営業部門 | 19 |
| 国内の営業所・工場・研究所 | 15 | 国内外の技術部門 | 27 |
| 海外の営業所・工場・研究所 | 9 | その他・白紙 | 2 |
| その他・白紙 | 2 | | |
| 計 | 58 | 計 | 58 |

①、②、③の留学生採用実績のある企業29社で上の表を作り直すと次のようになる。

| | | | |
|---|---|---|---|
| 本社企画総務部門 | 10 | 本社企画総務部門 | 10 |
| 本社営業・技術部門 | 20 | 国内外の営業部門 | 16 |
| 国内の営業所・工場・研究所 | 11 | 国内外の技術部門 | 23 |
| 海外の営業所・工場・研究所 | 8 | その他・白紙 | 2 |
| その他・白紙 | 2 | | |
| 計 | 51 | 計 | 51 |

【切り口】

Q２　採用した留学生の配属先が本社企画総務部門という経営の中枢なのか、営業・技術という本社の現業部門なのか、国内場所なのか、海外場所なのか、業種別に見た場合の差異を見てみる。全業種では、本社企画総務部門が10件、本社現業部門22件、国内の営業所・工場・研究所15件、海外の営業所・工場・研究所９件である。個別業種では、「食料品製造業」、「印刷・同関連業」では100%本社現業部門への配属。「情報通信業」では100%国内場所配属。「繊維・衣服製造業」では本社企画総務部門１件、本社現業部門４件、国内場所２件、海外場所４件。「金属製品製造業」では本社企画総務部門１件、国内場所１件。「一般機械器具製造業」では本社企画総務部門１件、本社現業部門２件。「その他の製造業」では本社企画総務部門１件、本社現業部門３件、国内場所２件。「商業・貿易業」では本社企画総務部門１件、本社現業部門３件、国内場所４件、海外場所１件。「化学工業」では本社現業部門１件、国内場所１件。「電気機械器具製造業」では本社現業部門３件、国内場所２件、海外場所２件。「運輸業」では本社企画総務部門２件、国内場所１件、海外場所１件。「その他」では本社企画総務部門３件、本社現業部門３件、国内場所１件、海外場所１件である。

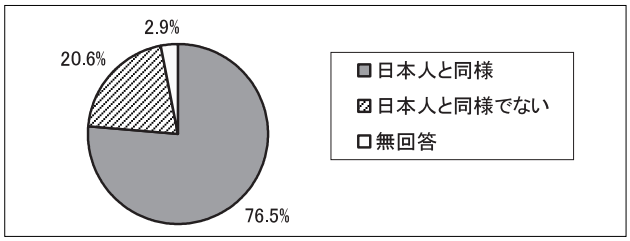
採用した留学生の配属先が本社企画総務部門という経営の中枢なのか、国内外を問わず現業の営業部門なのか、技術部門なのか、業種別に見た場合の差異を見てみる。全業種では、本社企画総務部門が10件、営業部門19件、技術部門27件である。個別業種では、「食料品製造業」、「情報通信業」では100%営業部門への配属。「印刷・同関連業」、「化学工業」では100%技術部門への配属。「電気機械器具製造業」では営業部門２件、技術部門７件と100%現業部門への配属である。「繊維・衣服製造業」では本社企画総務部門１件、営業部門３件、技術部門７件。「金属製品製造業」では本社企画総務部門１件、技術部門１件。「一般機械器具製造業」では本社企画総務部門１件、技術部門２件。「運輸業」では本社企画総務部門２件、営業部門２件。「その他」では本社企画総務部門３件、営業部門２件、技術部門３件である。

**設問10　雇用条件（単数回答）**

**本設問の対象は、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」、④「採用を計画」と回答した企業34社。１社白紙回答**

**雇用条件　　（単数回答）**

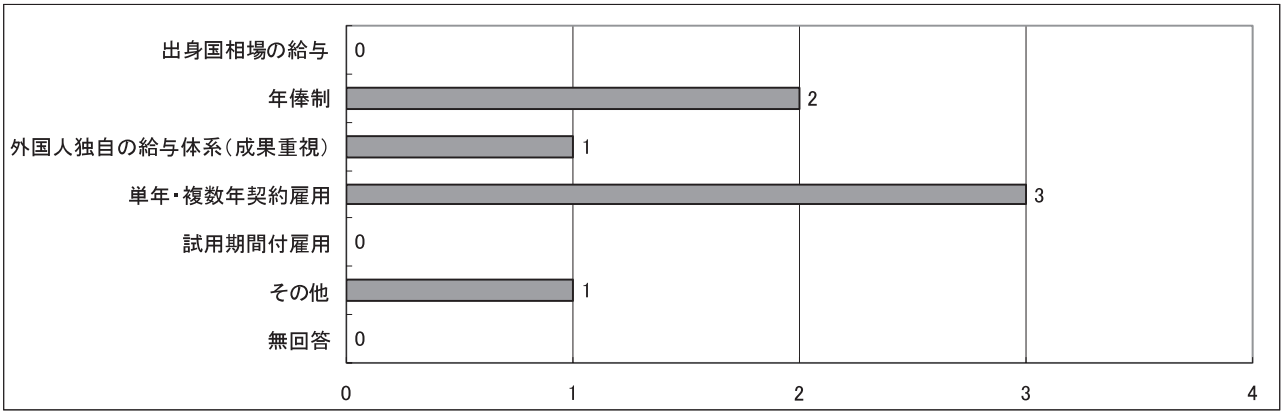
| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　日本人と同様 | 26 | 76.5% |
| b　日本人と同様でない | 7 | 20.6% |
| 無回答 | 1 | 2.9% |
| 回答企業数 | 34 | 100.0% |




**b．日本人と同様でない**

**（複数回答）**

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　出身国相場の給与 | 0 | 0.0% |
| b　年俸制 | 2 | 28.6% |
| c　外国人独自の給与体系（成果重視） | 1 | 14.3% |
| d　単年・複数年契約雇用 | 3 | 42.9% |
| e　試用期間付雇用 | 0 | 0.0% |
| f　その他 | 1 | 14.3% |
| 合　計 | 7 | 100.0% |




**「日本人と同様」とした企業が26社と過半を占めた。「日本人と同様でない」と回答した企業は７社。**

**【切り口】**

**Ｑ２　「日本人と同様でない」と回答した企業は全て製造業（「繊維・衣服製造業」、「化学工業」各２社、「食料品製造業」、「金属製品製造業」、「電気機械器具製造業」各１社）。なお、この５つの業種の中で、「日本人と同様でない」という回答が占める割合は、「化学工業」100%、「繊維・衣服製造業」50%、「食料品製造業」、「金属製品製造業」、「電気機械器具製造業」はそれぞれ33.3%。これら７件の雇用条件は、「単年・複数年契約雇用」３件、「年俸制」２件、「外国人独自の給与体系（成果重視）」、「その他」各１件。**

**Ｑ３　「日本人と同様でない」と回答した企業７社の企業規模（従業員数）は、「1000人以上」１社（回答に占める比率16.7%）、「300人～500人未満」１社（同20.0%）、「100人～300人未満」２社（同**

28.6%)、「50人未満」３社（同50.0%）と小規模企業になるほど割合が高くなっている。

Ｑ５　「日本人と同様でない」と回答した企業７社は、その内５社が③「以前は採用・現在はなし」と回答した企業で、①「定期的採用」、②「随時採用」と答えた企業が１社ずつ。④「採用を計画」と回答した企業は１社もない。

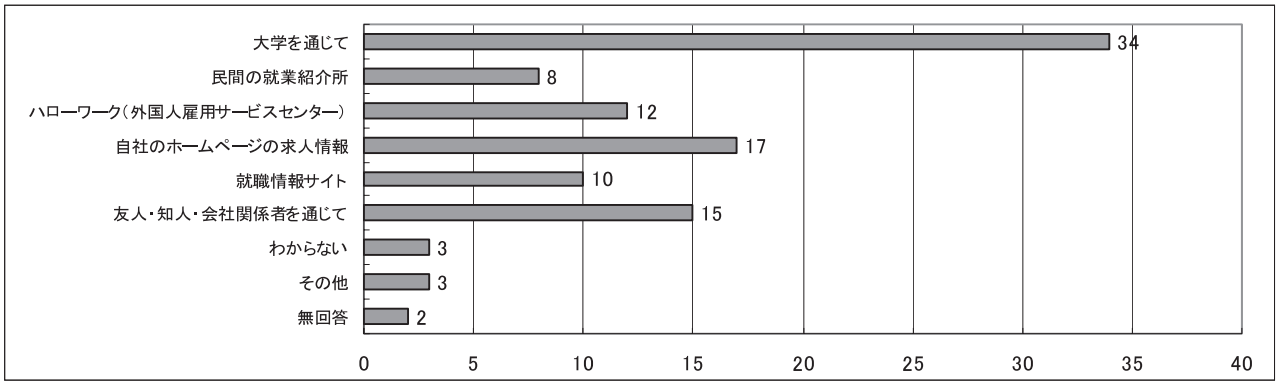
Ｑ６　「日本人と同様でない」と回答した企業７社が留学生採用を開始した時期は、「1989年以前」１社、「1990～1994年」２社、「2000～2004年」１社、「2005～2006年」１社と分布しており（残り２社は留学生採用開始時期を回答していない）、比較的に古くからの留学生採用企業にその傾向が見られるが、前述のように①「定期的採用」、②「随時採用」と答えた企業も「日本人と同様でない」雇用条件での採用を行なっているので、決して過去のことと片付ける事柄ではない。

**設問11　求人方法（複数回答）**

**本設問の対象は、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」、④「採用を計画」、⑤「採用計画なし・可能性はあり」と回答した企業61社。２社白紙回答**

**（複数回答）**

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　大学を通じて | 34 | 55.7% |
| b　民間の就業紹介所 | 8 | 13.1% |
| c　ハローワーク（外国人雇用サービスセンター） | 12 | 19.7% |
| d　自社のホームページの求人情報 | 17 | 27.9% |
| e　就職情報サイト | 10 | 16.4% |
| f　友人・知人・会社関係者を通じて | 15 | 24.6% |
| g　わからない | 3 | 4.9% |
| h　その他 | 3 | 4.9% |
| 無回答 | 2 | 3.3% |
| 回答企業数 | 61 | 100.0% |




**「大学を通じて」（34）が最も多く、「自社のホームページの求人情報」（17）および「友人・知人・会社関係者を通じて」（15）が続く。**

**「ハローワーク（外国人雇用サービスセンター）」（12）、「就職情報サイト」（10）、「民間の職業紹介所」（８）などの就職・求人斡旋サービスも合わせてみると（30）、それなりの比重を占める。**

**【切り口】**

**Ｑ５　③「以前は採用・現在はなし」と回答した企業では、「大学を通じて」に続いて、「友人・知人・会社関係者を通じて」を挙げる企業が多い。①「定期的採用」、②「随時採用」の企業では、「大学を通じて」に続いて、「自社のホームページの求人情報」が続き、「就職情報サイト」、「民間の就業紹介所」を挙げる企業もある。④「採用を計画」と答えた企業では、同じく「大学を通じて」に続いて、「友人・知人・会社関係者を通じて」、「自社のホームページの求人情報」を挙げる企業が多く、「民間の就業紹介所」、「ハローワーク（外国人雇用サービスセンター）」などを挙げる企業もある。⑤「採用計画なし・可能性はあり」の企業は、「大学を通じて」に続いて、「ハローワーク（外国人雇用サービスセンター）」を挙げる企業が多い。**

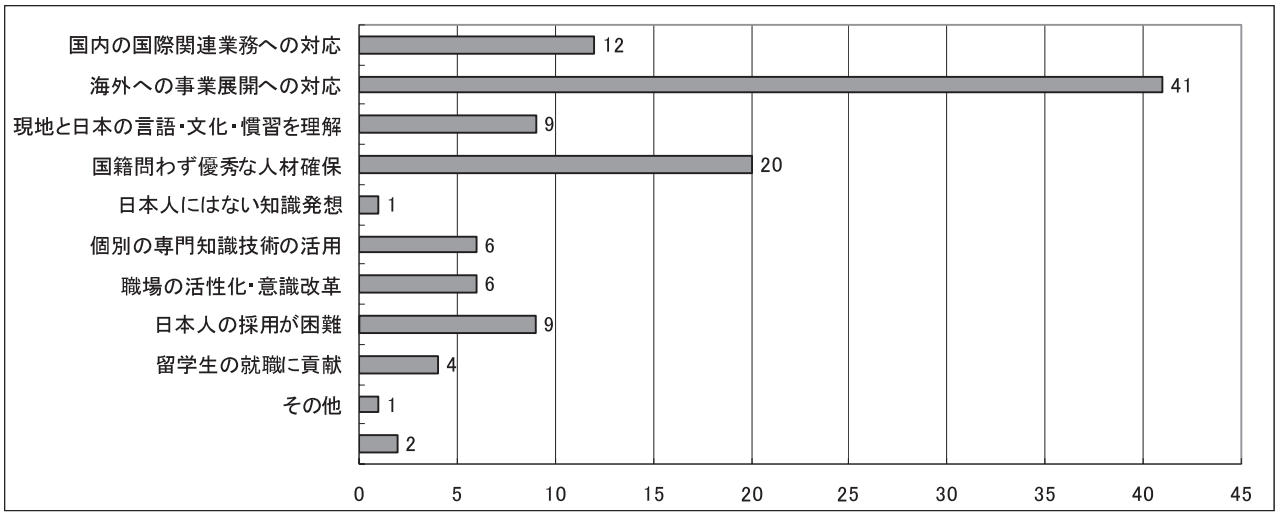
**Ｑ６　「1989年以前」に留学生採用を開始している企業は、「大学を通じて」と並んで「友人・知人・会社関係者を通じて」を挙げている。1999年以前の1990年代に採用を開始した企業も、「大学を通じて」に続いて、「友人・知人・会社関係者を通じて」を挙げているが、2000年以降に採用を開始した企業ではこれをあげる企業はない。代わって比重を高めているのが「自社のホームページの求人情報」であり、「2005～2006年」に採用を開始した企業では、「民間の就業紹介所」、「ハローワーク（外国人雇用サービスセンター）」、「就職情報サイト」などを挙げる企業も見られる。**

**設問12　留学生の採用動機・目的（複数回答）**

**本設問の対象は、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」、④「採用を計画」、⑤「採用計画なし・可能性はあり」と回答した企業61社。２社白紙回答**

**（複数回答）**

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　国内の国際関連業務への対応 | 12 | 19.7% |
| b　海外への事業展開への対応 | 41 | 67.2% |
| c　現地と日本の言語・文化・慣習を理解 | 9 | 14.8% |
| d　国籍問わず優秀な人材確保 | 20 | 32.8% |
| e　日本人にはない知識発想 | 1 | 1.6% |
| f　個別の専門知識技術の活用 | 6 | 9.8% |
| g　職場の活性化・意識改革 | 6 | 9.8% |
| h　日本人の採用が困難 | 9 | 16.4% |
| i　留学生の就職に貢献 | 4 | 6.6% |
| j　その他 | 1 | 1.6% |
| 無回答 | 2 | 3.3% |
| 回答企業数 | 61 | 100.0% |




**「海外への事業展開への対応」（41）と答えた回答が最も多く、「国籍問わず優秀な人材確保」（20）が続く。「日本人の採用が困難」（９）や「個別の専門知識技術の活用」（６）も考慮すると、この２番目の理由はかなりの説得力を持つ。更に、「国内の国際関連業務への対応」（12）や「現地と日本の言語・文化・慣習を理解」（９）など、日本人では対応が不十分なところを補うという採用目的も窺える。**

**【切り口】**

**Ｑ２　「日本人の採用が困難」を挙げた回答は、「食料品製造業」、「金属製品製造業」各２、「繊維・衣服製造業」、「電気機械器具製造業」、「商業・貿易業」、「運輸業」、「その他」各１。本設問に対する回答の中で、「日本人の採用が困難」が占める比重が高い業種は、「運輸業」（100%）、「食料品製造業」（40%）、「金属製品製造業」（33%）など。**

**Ｑ３　「海外への事業展開への対応」は、企業規模（従業員数）の如何を問わず、最も多い回答。「国籍問わず優秀な人材確保」も企業規模を問わず、二番目に多い回答である。「日本人の採用が困難」という回答は、「1000人以上」の企業の28.6%（７社中２社）が挙げており、この数字は小規模企業よりもむしろ高く、留学生採用のニーズは普遍的なものになってきていると見られる。**

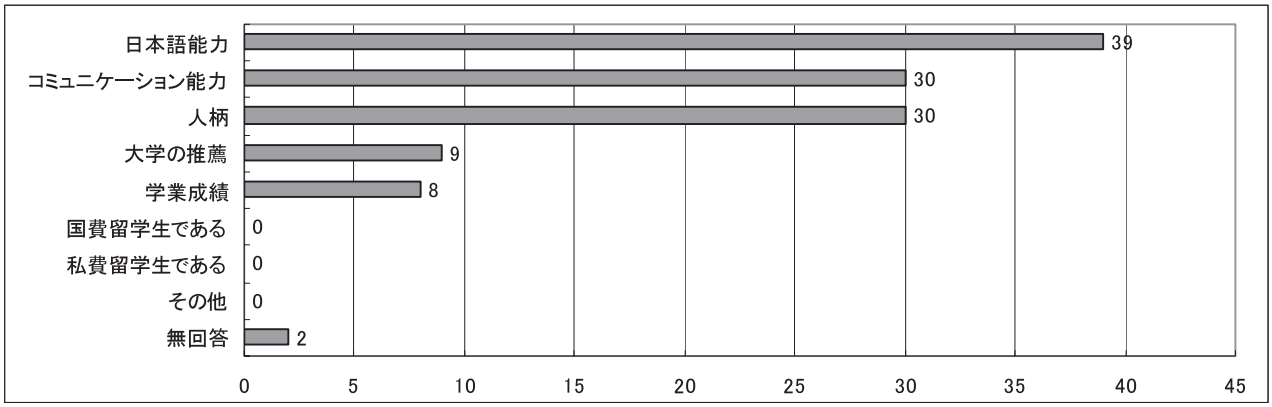
**Ｑ５　本設問の対象である①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」、④「採用を計画」、⑤「採用計画なし・可能性はあり」で仕分けして、それぞれの回答を見てみると、「海外への事業展開への対応」は全ての回答者に共通の最も多い回答である。それに続く二番目以降の回答は、③「以前は採用・現在はなし」と回答した企業では、「国内の国際関連業務への対応」、「現地と日本の言語・文化・慣習を理解」などが挙げられて、その後に「国籍問わず優秀な人材確保」が来る。①「定期的採用」、②「随時採用」の企業では、「国籍問わず優秀な人材確保」が二番目に（①「定期的採用」の企業では「国内の国際関連業務への対応」や「職場の活性化・意識改革」と並んで）来るという意味で、③の企業と違いが見られる。④「採用を計画」と回答した企業では、回答はかなりバラけているが、「個別の専門知識技術の活用」や「国籍問わず優秀な人材確保」、「日本人の採用が困難」を挙げる企業も多く、全体としては留学生採用に前向きな回答と見られる。⑤「採用計画なし・可能性はあり」と回答した企業では、「国籍問わず優秀な人材確保」が２番目、「日本人の採用が困難」が３番目に挙げられており、留学生採用のニーズは強いと見られる。**

**設問13　採用判断に重視する点（複数回答）**

**本設問の対象は、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」、④「採用を計画」、⑤「採用計画なし・可能性はあり」と回答した企業61社。２社白紙回答**

**（複数回答）**

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　日本語能力 | 39 | 63.9% |
| b　コミュニケーション能力 | 30 | 49.2% |
| c　人柄 | 30 | 49.2% |
| d　大学の推薦 | 9 | 14.8% |
| e　学業成績 | 8 | 13.1% |
| f　国費留学生である | 0 | 0.0% |
| g　私費留学生である | 0 | 0.0% |
| h　その他 | 0 | 0.0% |
| 無回答 | 2 | 3.3% |
| 回答企業数 | 61 | 100.0% |




**「日本語能力」（38）を重視する企業が最も多く、「コミュニケーション能力」（29）と「人柄」（29）が続く。ほかには「大学の推薦」（９）、「学業成績」（８）などがあるが、前述３項目が突出している。**

**【切り口】**

**Ｑ５　本設問の回答全体としては、「日本語能力」、「コミュニケーション能力」、「人柄」を重視する回答が多く、「大学の推薦」、「学業成績」を挙げる企業が少ないが、①「定期的採用」、②「随時採用」と回答した企業については、「大学の推薦」、「学業成績」を同程度に重視する姿勢が見られ、決して軽視してはいないことが分かる。**

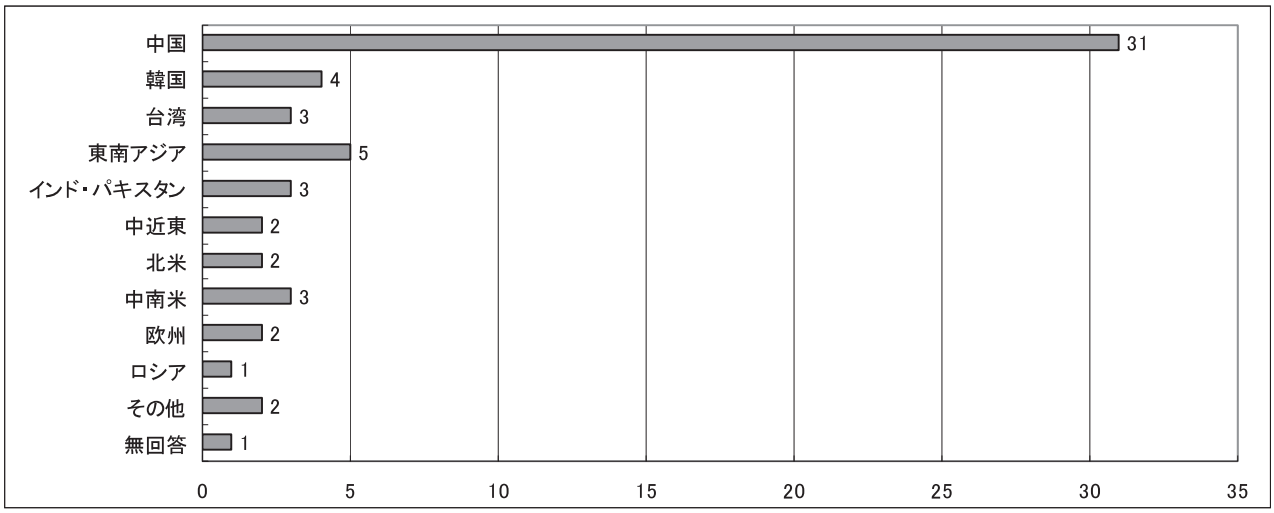
**Ｑ６　「大学の推薦」、「学業成績」を重視するという意味では、「1989年以前」に採用を開始した企業や「1990～1994年」に採用を開始した企業は、この２項目を「日本語能力」、「コミュニケーション能力」、「人柄」３項目と同等に重視し、「1989年以前」に採用を開始した企業にあっては「日本語能力」を挙げる企業さえいないという興味深い事象も注目される。**

**設問14　留学生の出身地（複数回答）**

**本設問の対象は、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」、④「採用を計画」と回答した企業34社。１社白紙回答**

**（複数回答）**

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　中国 | 31 | 91.2% |
| b　韓国 | 4 | 11.8% |
| c　台湾 | 3 | 8.8% |
| d　東南アジア | 5 | 14.7% |
| e　インド･パキスタン | 3 | 8.8% |
| f　中近東 | 2 | 5.9% |
| g　北米 | 2 | 5.9% |
| h　中南米 | 3 | 8.8% |
| i　欧州 | 2 | 5.9% |
| j　ロシア | 1 | 2.9% |
| k　その他 | 2 | 5.9% |
| 無回答 | 1 | 2.9% |
| 回答企業数 | 34 | 100.0% |




**「中国」(31）が突出して多く、「東南アジア」（７）、「韓国」（４）、「台湾」（３）、「インド・パキスタン」（３）、「中南米」（３）などを大きく引き離している。また、アジアの比重が圧倒的。**

**【切り口】**

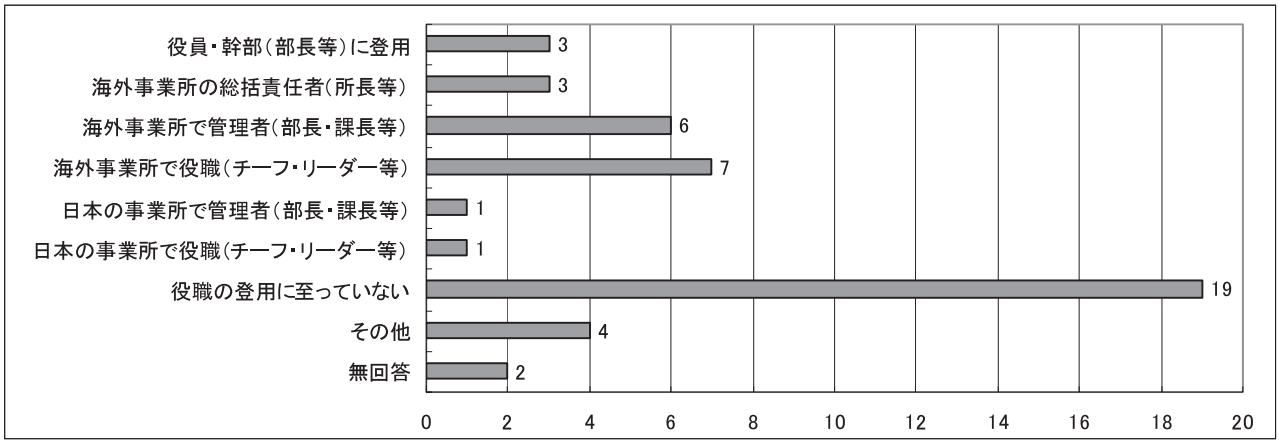
**Ｑ２　業種別に見ると、全ての業種において、中国人の比率は圧倒的であるが、中国人以外の留学生を採用しているのは、「食料品製造業」（中国人３名）で４名（韓国１、東南アジア１、インド・パキスタン１、その他１）、「繊維・衣服製造業」（中国人３名）で４名（台湾２、東南アジア１、欧州１）、「印刷・同関連業」（中国人１名）で１名（中南米)、「化学工業」（中国人２名）で１名（北米)、「金属製品製造業」（中国人１名）で１名（その他)、「一般機械製造業」（中国人２名）で１名（韓国)、「電気機械器具製造業」（中国人３名）で１名（東南アジア)、「その他の製造業」（中国人４名）で１名（ロシア)、「商業・貿易業」（中国人６名）で４名（韓国１、台湾１、インド・パキスタン１、中近東１)、「運輸業」（中国人１名）で３名（東南アジア１、北米１、中南米１)、「その他」（中国人４名）で６名（韓国１、東南アジア１、インド・パキスタン１、中近東１、中南米１、欧州１)。**

**設問15　留学生の活用・処遇（複数回答）**

**本設問の対象は、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」、④「採用を計画」と回答した企業34社。２社白紙回答**

（複数回答）

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　役員･幹部(部長等)に登用 | 3 | 8.8% |
| b　海外事業所の総括責任者(所長等) | 3 | 8.8% |
| c　海外事業所で管理者(部長･課長等) | 6 | 17.6% |
| d　海外事業所で役職(チーフ･リーダー等) | 7 | 20.6% |
| e　日本の事業所で管理者(部長･課長等) | 1 | 2.9% |
| f　日本の事業所で役職(チーフ･リーダー等) | 1 | 2.9% |
| g　役職の登用に至っていない | 19 | 55.9% |
| h　その他 | 4 | 11.8% |
| 無回答 | 2 | 5.9% |
| 回答企業数 | 34 | 100.0% |




**「役職の登用に至っていない」(19）が突出して多い。しかし、「役員・幹部（部長等）に登用」（３)、「海外事業所の総括責任者（所長等)」（３)、「海外事業所で管理者（部長・課長等)」（６)、「海外事業所で役職（チーフ・リーダー等)」（６）の回答もあって、一部に幹部への登用も見られる。**

**【切り口】**

**Ｑ２　「役員・幹部（部長等）に登用」、「海外事業所の総括責任者（所長等)」と回答した企業は、「繊維・衣服製造業」それぞれ２件「その他」それぞれ１件、の３件ずつ。その他の業種ではここまで権限委譲が進んでいる業種はない。「海外事業所での管理者（部長・課長等)」、「海外事業所で役職（チーフ・リーダー等)」という海外での中間管理者に留学生採用者を起用している企業は、「繊維・衣服製造業」でそれぞれ４件と２件、「電気機械器具製造業」でそれぞれ１件ずつ、「その他製造業」でそれぞれ１件ずつ、「商業・貿易業」、「運輸業」、「その他」で「海外事業所で役職（チーフ・リーダー等)」が各１件の回答が合った。「日本の事業所で管理者（部長・課長等)」、「日本の事業所で役職（チーフ・リーダー等)」に起用している企業は、「商業・貿易業」で「日本の事業所で管理者（部長・課長等)」が１件、「その他」で「日本の事業所で役職（チーフ・リーダー等)」が１件に留まり、全体として、責任者・管理者への登用は進んでいない。**

**Ｑ３　責任者、管理者への登用が進んでいない中にあって、「50人未満」の企業では、「役員・幹部（部長等）に登用」、「海外事業所の総括責任者（所長等）」各２件、「海外事業所での管理者（部長・課長等）」、「海外事業所で役職（チーフ・リーダー等）」各２件、「日本の事業所で管理者（部長・課長等）」１件が回答されており、注目される。小規模企業の意思決定面での柔軟さを表すものであろうか。責任者、管理者への登用という面で、もう一つ目を引くのが従業員「1000人以上」の企業で「役員・幹部（部長等）に登用」１件、「海外事業所の総括責任者（所長等）」１件、「海外事業所での管理者（部長・課長等）」１件、「海外事業所で役職（チーフ・リーダー等）」３件、「日本の事業所で役職（チーフ・リーダー等）」１件が回答されており、規模の大きい企業でも登用が相対的に進んでいることがわかる。50人から1000人という中規模企業にあっては、登用の事例が少ない（あっても中間管理職への登用に留まる）。**

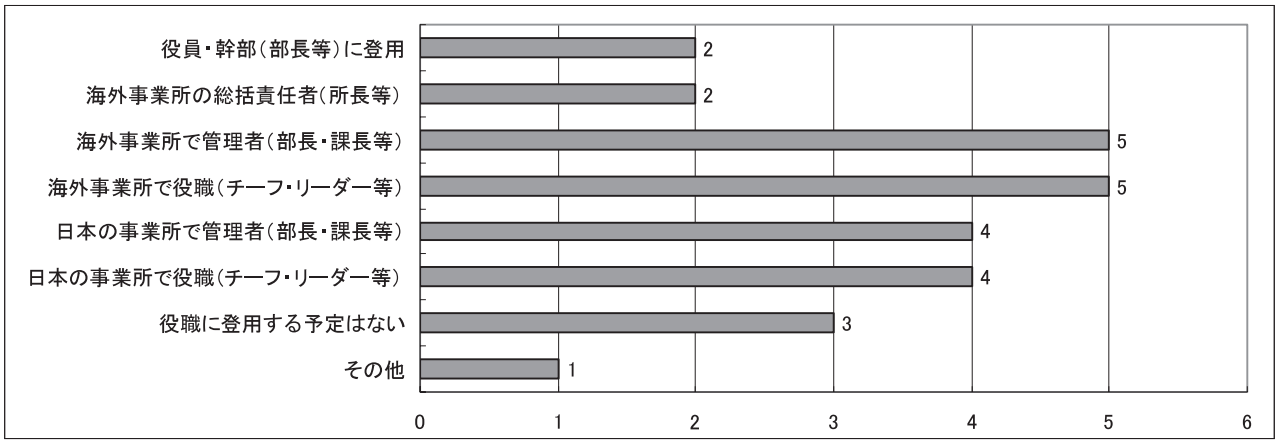
**Ｑ６　①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」と回答した留学生採用経験済みの企業29社を対象として見てみると、「1989年以前」に留学生採用を開始した企業にあっては、「役員・幹部（部長等）に登用」１件、「海外事業所の総括責任者（所長等）」１件、「海外事業所で役職（チーフ・リーダー等）」１件、「日本の事業所で役職（チーフ・リーダー等）」１件の回答があった。一方、1990年以降に採用を開始した企業では、「役員・幹部（部長等）に登用」、「海外事業所の総括責任者（所長等）」はなく、あっても中間管理職への登用に留まる。幹部への登用には時間が掛かる実態を表すものであろうか。但し、採用開始時期不明の企業において、「役員・幹部（部長等）に登用」、「海外事業所の総括責任者（所長等）」各１件の回答があった。**

**設問16　今後の留学生の活用・処遇（複数回答）**

**本設問の対象は、①「定期的採用」、②「随時採用」と回答した企業13社。**

（複数回答）

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　役員・幹部（部長等）に登用 | 2 | 15.4% |
| b　海外事業所の総括責任者（所長等） | 2 | 15.4% |
| c　海外事業所で管理者（部長・課長等） | 5 | 38.5% |
| d　海外事業所で役職（チーフ・リーダー等） | 5 | 38.5% |
| e　日本の事業所で管理者（部長・課長等） | 4 | 30.8% |
| f　日本の事業所で役職（チーフ・リーダー等） | 4 | 30.8% |
| g　役職に登用する予定はない | 3 | 23.1% |
| h　その他 | 1 | 7.7% |
| 回答企業数 | 13 | 100.0% |




**「役員・幹部（部長等）に登用」（２）、「海外事業所の総括責任者（所長等）」（２）の回答や「海外事業所で管理者（部長・課長等）」（５）、「海外事業所で役職（チーフ・リーダー等）」（５）など、活用に前向きな回答が多く、「役職に登用する予定はない」（１）を大きく上回った。**

**Ｑ２　「役員・幹部（部長等）に登用」（２）、「海外事業所の総括責任者（所長等）」（２）の回答は、「役員・幹部（部長等）に登用」が「商業・貿易業」および「その他」が各１件ずつ、「海外事業所の総括責任者（所長等）」が「電気機械器具製造業」および「その他」が各１件ずつ。「海外事業所での管理者（部長・課長等）」、「海外事業所で役職（チーフ・リーダー等）」、「日本の事業所で管理者（部長・課長等）」、「日本の事業所で役職（チーフ・リーダー等）」の中間管理職への登用については、「一般機械器具製造業」、「電気機械器具製造業」、「その他の製造業」、「繊維・衣服製造業」、「商業・貿易業」などに前向きな姿勢が窺える。**

**Ｑ３　従業員規模別に見ると、「1000人以上」の企業に積極姿勢が窺える。**

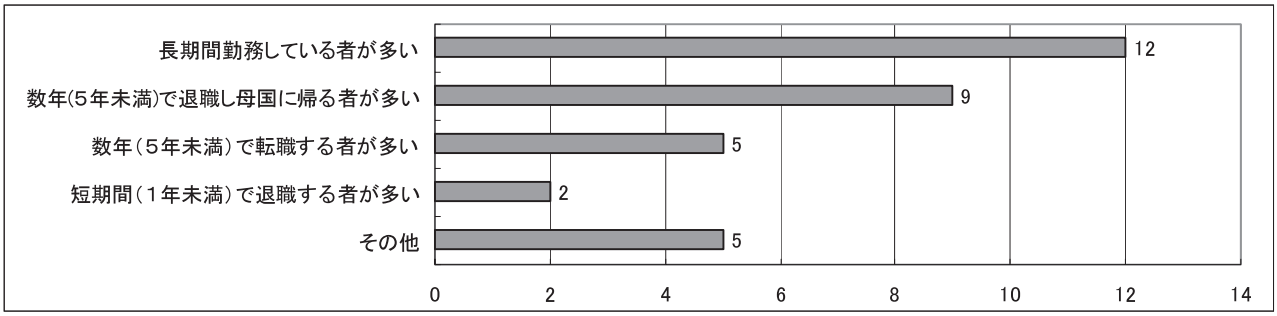
**Ｑ６　留学生採用を始めた時期別に見ると、「1989年以前」に採用を開始した企業や「1990～1994年」に採用を開始した企業の中には、「役員・幹部（部長等）に登用」、「海外事業所の総括責任者（所長等）」に登用予定と回答する企業もあり、年数を経て機が熟してきたとも考えられる。中間管理職への登用については、「2005～2006年」に採用を開始した企業にあっても、前向きな姿勢が窺える。**

**設問17　留学生の定着状況（複数回答）**

**本設問の対象は、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」と回答した企業29社。**

**（複数回答）**

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　長期間勤務している者が多い | 12 | 41.4% |
| b　数年(5年未満)で退職し母国に帰る者が多い | 9 | 31.0% |
| c　数年(5年未満)で転職する者が多い | 5 | 17.2% |
| d　短期間(1年未満)で退職する者が多い | 2 | 6.9% |
| e　その他 | 5 | 17.2% |
| 回答企業数 | 29 | 100.0% |




**「数年（５年未満）で退職し母国に帰る者が多い」（９）、「数年（５年未満）で転職する者が多い」（５）、「短期間（１年未満）で退職する者が多い」（２）を足し合わせると、５年未満で退社するとする回答が16件あり、「長期間勤務している者が多い」（12）を上回り、かなりの流動性がある。**

**【切り口】**

**Ｑ２　「短期間（１年未満）で退職する者が多い」と回答した企業は「繊維・衣服製造業」、「商業・貿易業」各１社に留まるが、特に「商業・貿易業」においては、「長期間勤務している者が多い」という回答の比率も低く、流動性が高いように見える。製造業においても、「数年（５年未満）で退職し母国に帰る者が多い」（７）、「数年（５年未満）で転職する者が多い」（３）、「短期間（１年未満）で退職する者が多い」（１）を足し合わせると、５年未満で退社するという回答が11件と、「長期間勤務している者が多い」（７）を大きく上回り、かなりの流動性がみられる。**

**Ｑ３　「従業員数別に見ると、「長期間勤務している者が多い」と回答した企業の比率が高かったのは「500～1000人未満」（100%）、「100～300人未満」（57.1%）で最も低かったのは「50人未満」（20.0%）であった。「短期間（１年未満）で退職する者が多い」という回答は「50人未満」と「100～300人未満」各１件があった。**

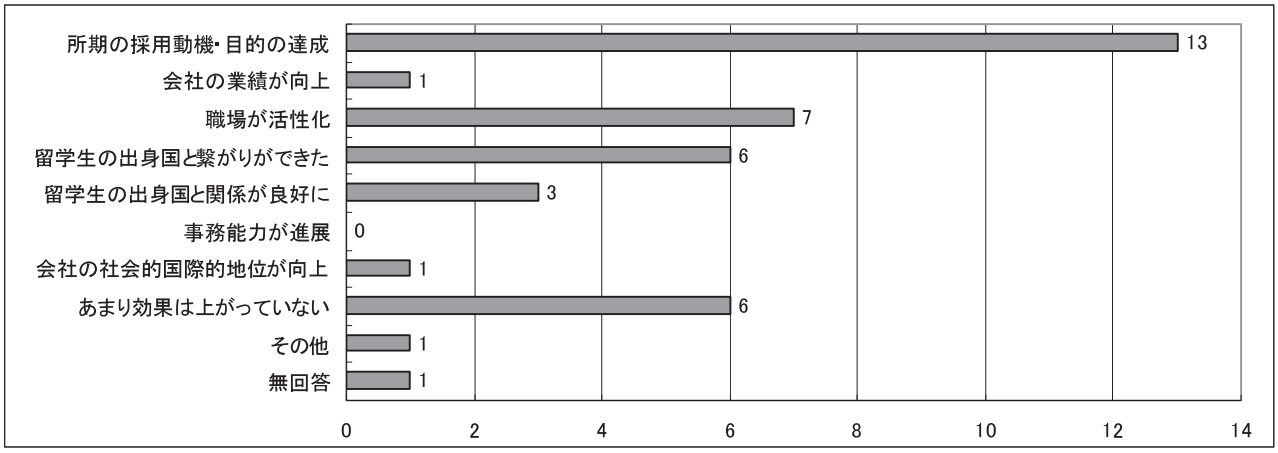
**Ｑ６　「長期間勤務している者が多い」という回答の比率（分母は回答企業数）は、留学生採用開始時期が「1989年以前」（50.0%）、「1990～1994年」（33.3%）、「1995～1999年」（42.9%）といった水準にあり、一方、2000年以降の採用開始企業では回答の如何を問わず、まだ長期間と言える年月が経過したとは言えない。**

**設問18　留学生を採用した効果（複数回答）**

**本設問の対象は、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」と回答した企業29社。１社白紙回答**

（複数回答）

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　所期の採用動機･目的の達成 | 13 | 44.8% |
| b　会社の業績が向上 | 1 | 3.4% |
| c　職場が活性化 | 7 | 24.1% |
| d　留学生の出身国と繋がりができた | 6 | 20.7% |
| e　留学生の出身国と関係が良好に | 3 | 10.3% |
| f　事務能力が進展 | 0 | 0.0% |
| g　会社の社会的国際的地位が向上 | 1 | 3.4% |
| h　あまり効果は上がっていない | 6 | 20.7% |
| i　その他 | 1 | 3.4% |
| 無回答 | 1 | 3.4% |
| 回答企業数 | 29 | 100.0% |




**「所期の採用動機・目的の達成」（13）が最も多く、「職場が活性化」（７）、「留学生の出身国と繋がりができた」（６）と好意的な回答がある反面、「会社の業績が向上」（１）は少なく、「あまり効果は上がっていない」（６）という回答もある。「商業・貿易業」では、「所期の採用動機・目的の達成」（１）よりも「職場が活性化」（３）と回答する企業が多かった。**

**【切り口】**

**Ｑ２　「あまり効果は上がっていない」と回答した企業はいろいろな業種にバラけていて、特定業種への片寄りは見られない。**

**Ｑ３　「あまり効果は上がっていない」（６）と回答した企業の従業員数は、全て50～500人未満で、「50人未満」、500人以上の企業では見られなかった。**

**Ｑ５　「あまり効果は上がっていない」（６）という回答は「以前は採用・現在はなし」（５）の比較的早い時期から留学生採用に踏み切った企業に多い。このことは何を意味するのであろうか。**

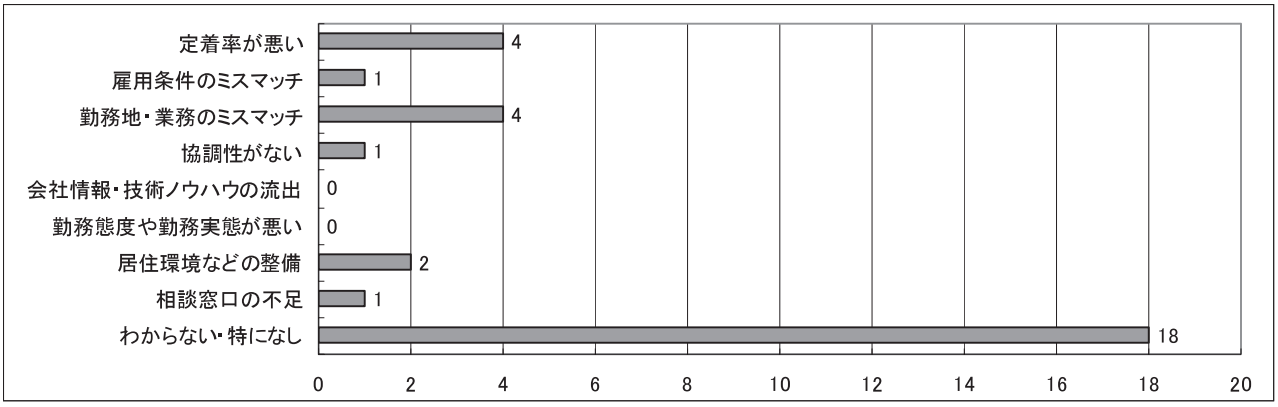
**Ｑ６　「あまり効果は上がっていない」と回答した企業を採用開始時期別に見ても、さしたる特徴があるとは言えない。**

**設問19　留学生採用による問題点（複数回答）**

**本設問の対象は、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」と回答した企業29社。**

（複数回答）

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　定着率が悪い | 4 | 13.8% |
| b　雇用条件のミスマッチ | 1 | 3.4% |
| c　勤務地･業務のミスマッチ | 4 | 13.8% |
| d　協調性がない | 1 | 3.4% |
| e　会社情報･技術ノウハウの流出 | 0 | 0.0% |
| f　勤務態度や勤務実態が悪い | 0 | 0.0% |
| g　居住環境などの整備 | 2 | 6.9% |
| h　相談窓口の不足 | 1 | 3.4% |
| i　わからない･特になし | 18 | 62.1% |
| j　その他 | 3 | 10.3% |
| 回答企業数 | 29 | 100.0% |




**「わからない・特になし」（18）という回答が多いが、「定着率が悪い」（４）、「勤務地・業務のミスマッチ」（４）という回答もある。また、「居住環境の整備」（２）、「雇用条件のミスマッチ」（１）、「協調性がない」（１）などという回答もあることに留意する必要がある。**

**【切り口】**

**Ｑ２　「定着率が悪い」（４）という回答は業種別では、「食料品製造業」（２）、「繊維・衣服製造業」（１）、「商業・貿易業」（１）で、「繊維・衣服製造業」では「勤務地・業務のミスマッチ」、「協調性がない」、「居住環境の整備」、「印刷・同関連業」では「雇用条件のミスマッチ」、「勤務地・業務のミスマッチ」、「金属製品製造業」では「居住環境の整備」、「商業・貿易業」では「勤務地・業務のミスマッチ」を問題点として挙げる回答があった。「化学工業」では「相談窓口の不足」と回答する企業もあったが、困った時の相談場所が欲しいということであろうか。**

**Ｑ５　「勤務地・業務のミスマッチ」（４）、「定着率が悪い」（３）、「雇用条件のミスマッチ」、「協調性がない」（１）「居住環境の整備」（１）、など多くの問題点の指摘は、「以前は採用・現在はなし」の比較的早い時期から留学生採用に踏み切った企業から出ていることに留意する必要がある。**

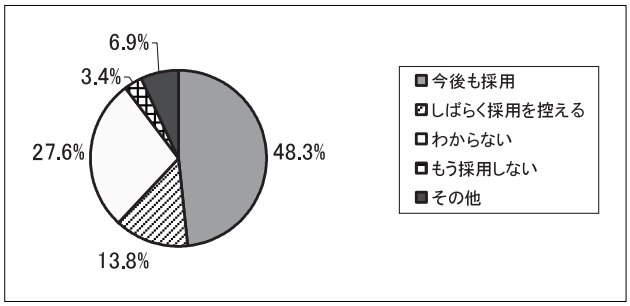
**Ｑ６　上記のような問題点の多くは1999年以前に留学生採用を開始した企業からの指摘である。**

**設問20　今後の採用予定（単数回答）**

**本設問の対象は、①「定期的採用」、②「随時採用」、③「以前は採用・現在はなし」と回答した企業29社。**

（単数回答）

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　今後も採用 | 14 | 48.3% |
| b　しばらく採用を控える | 4 | 13.8% |
| c　わからない | 8 | 27.6% |
| d　もう採用しない | 1 | 3.4% |
| e　その他 | 2 | 6.9% |
| 合　計 | 29 | 100.0% |




**設問対象企業29社中14社が「今後も採用」と回答している。「しばらく採用を控える」（４）、「もう採用しない」（１）は少数派である。**

**【切り口】**

**Ｑ２　業種別に見ると、「繊維・衣服製造業」、「一般機械器具製造業」では、留学生採用経験のある全社が「今後も採用」と回答、「食料品製造業」、「商業・貿易業」では回答企業の66.7%が、「金属製品製造業」、「その他の製造業」では50.0%が、それぞれ「今後も採用」と回答している。しかし、「化学工業」では、１社が「もう採用しない」、１社が「わからない」と回答、「電気機械器具製造業」でも「今後も採用」と回答したのは３社中１社である。「運輸業」では「わからない」という回答しかなく、「その他」でも１社が「しばらく採用を控える」、３社が「わからない」と回答している。**

**Ｑ３　従業員規模別に見ると、「今後も採用」が「しばらく採用を控える」、「もう採用しない」の合計を上回ったのは、「500～1000人未満」（１社）、「50人未満」（４社）、「1000人以上」（３社）、「100～300人未満」（３社）、同数が「50～100人未満」（２社：２社）、下回ったのが「300～500人未満」（１社：３社）であった。**

**Ｑ５　設問対象企業29社中14社が「今後も採用」と回答しているが、この中には③「以前は採用・現在はなし」の企業も４社含まれている。また、「しばらく採用を控える」（３）、「もう採用しない」（１）は、③「以前は採用・現在はなし」の企業からの回答である。「しばらく採用を控える」の残り１社は①「定期的採用」と回答した企業である。**

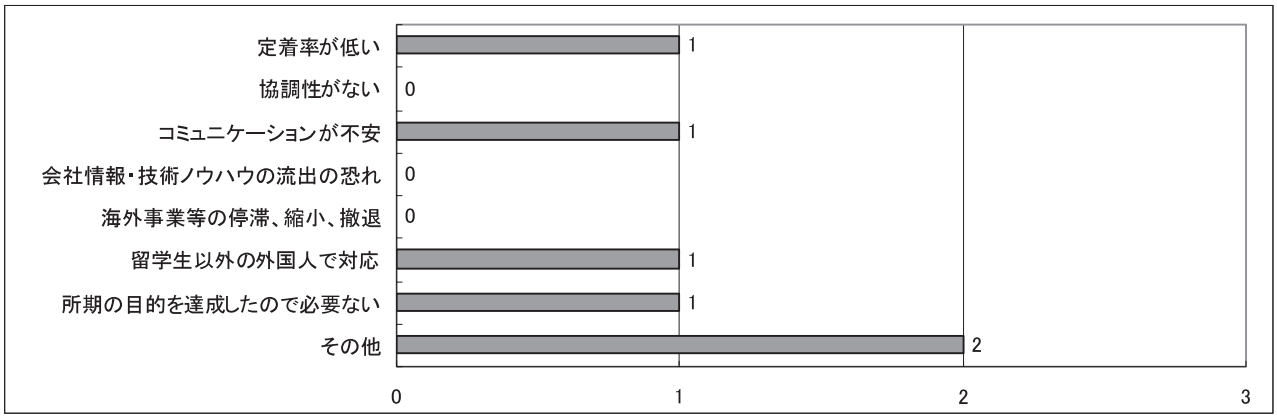
**Ｑ６　「今後も採用」と回答した14社を当該企業の留学生採用開始時期別に見ても、はっきりした特徴は見られない。**

**設問21　留学生採用に躊躇する理由（複数回答）**

**本設問の対象は、Q20で「しばらく採用を控える」、「もう採用しない」と答えた企業５社。**

**（複数回答）**

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　定着率が低い | 1 | 20.0% |
| b　協調性がない | 0 | 0.0% |
| c　コミュニケーションが不安 | 1 | 20.0% |
| d　会社情報・技術ノウハウの流出の恐れ | 0 | 0.0% |
| e　海外事業等の停滞、縮小、撤退 | 0 | 0.0% |
| f　留学生以外の外国人で対応 | 1 | 20.0% |
| g　所期の目的を達成したので必要ない | 1 | 20.0% |
| h　その他 | 2 | 40.0% |
| 回答企業数 | 5 | 100.0% |




**「定着率が低い」（１）、「コミュニケーションが不安」（１）、「留学生以外の外国人で対応」（１）、「所期の目的を達成したので必要ない」（１）、「その他」（２）という回答であった。**

**【切り口】**

**Ｑ２　これまでに採用実績があるが、今後の採用を躊躇するとした企業は５社のみであるが、その業種は「印刷・同関連事業」（１）、「化学工業」（１）、「その他の製造業」（１）、「商業・貿易業」（１）、その他（１）である。**

**Ｑ３　従業員規模別に見ると、「300～500人未満」の企業が３社、「50～100人未満」の企業が２社である。**

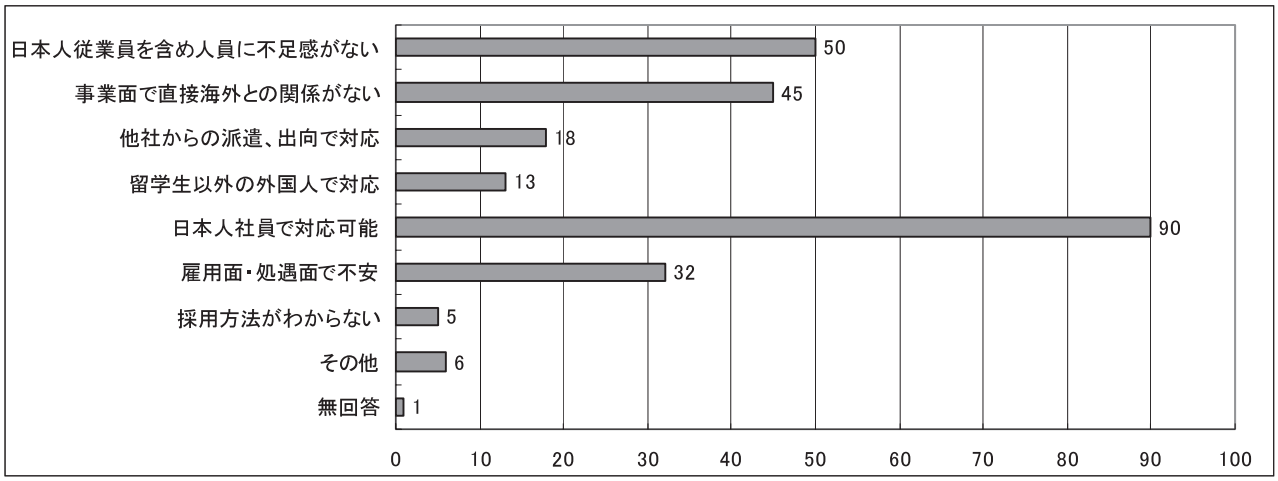
**Ｑ５　「今後の留学生の採用に躊躇する理由」を挙げた企業は５社中４社が③「以前は採用・現在はなし」の企業で、「定着率が悪い」（１）、「コミュニケーションが不安」（１）、「留学生以外の外国人で対応」（１）を理由に挙げている。残り１社は①「定期的採用」の企業で「所期の目的を達成したので必要ない」を理由に挙げている。**

**設問22　留学生を雇用しない理由（複数回答）**

**本設問の対象は、Ｑ５で「採用予定なし」と回答した企業147社。**

**（複数回答）**

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　日本人従業員を含め人員に不足感がない | 50 | 34.0% |
| b　事業面で直接海外との関係がない | 45 | 30.6% |
| c　他社からの派遣、出向で対応 | 18 | 12.2% |
| d　留学生以外の外国人で対応 | 13 | 8.8% |
| e　日本人社員で対応可能 | 90 | 61.2% |
| f　雇用面・処遇面で不安 | 32 | 21.8% |
| g　採用方法がわからない | 5 | 3.4% |
| h　その他 | 6 | 4.1% |
| 無回答 | 1 | 0.7% |
| 回答企業数 | 147 | 100.0% |




**「日本人社員で対応可能」（90）、「日本人従業員を含め人員に不足感がない」（50）、「事業面で直接海外との関係がない」（45）、「雇用面・処遇面で不安」（32）といった回答が主なところで、留学生採用を考える必要性を感じていない企業が多い。**

**【切り口】**

**Ｑ２　最も理由として多かった「日本人社員で対応可能」（90件）とした企業の業種を見ると、「情報通信業」（１社）、「運輸業」（10社）、「金融・保険業」（３社）、「飲食店・宿泊業」（１社）が理由として挙げ（100%）、以下「一般機械器具製造業」の85.7%（６社）、「繊維・衣服製造業」の73.7%（14社）、「建設業」、「商業・貿易業」それぞれの66.7%（それぞれ８社、12社）、「その他」の60.9%（14社）、「木材・紙・パルプ製造業」、「印刷・同関連業」のそれぞれ50.0%（それぞれ３社、１社）、「電気機械器具製造業」の30.0%（３社）が、雇用しない理由として挙げている。**

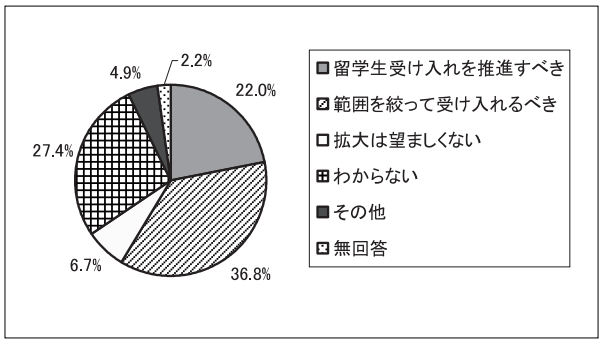
**Ｑ３　従業員規模別に見ると、「500～1000人未満」で「日本人従業員を含め人員に不足感がない」という回答が最も多かったが、その他は従業員規模に関わりなく、「日本人社員で対応可能」という回答が最も多かった。**

**設問23　留学生の日本企業への受け入れについて（単数回答）**

**本設問の対象はアンケート対象全企業（回答企業数：223社）。５社白紙回答**

（単数回答）

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　留学生受け入れを推進すべき | 49 | 22.0% |
| b　範囲を絞って受け入れるべき | 82 | 36.8% |
| c　拡大は望ましくない | 15 | 6.7% |
| d　わからない | 61 | 27.4% |
| e　その他 | 11 | 4.9% |
| 無回答 | 5 | 2.2% |
| 回答企業数 | 223 | 100.0% |




「受け入れを推進すべき」（22.0%）、「範囲を絞って受け入れるべき」（36.8%）の肯定派が58.8%を占める。「拡大は望ましくない」（6.7%）という反対派は少数である。「わからない」（27.4%）、「その他」（4.9%）は立場を明らかにしていない。

【切り口】

Q２　「受け入れを推進すべき」、「範囲を絞って受け入れるべき」の肯定派は、回答全体で58.8%を占めたが、業種別に見て、これを上回るのは「鉄鋼業・非鉄金属製造業」（100%）、「飲食店・宿泊業」（100%）、「教育・学習支援業」（100%）、「運輸業」（81.9%）、「一般機械器具製造業」（70.0%）、「印刷・同関連業」（66.7%）、「金融・保険業」（66.6%）、「その他の製造業」（64.7%）、「商業・貿易業」（62.5%）、「繊維・衣服製造業」（61.5%）であった。58.8%を下回った業種は、「その他」（57.6%、同業種では「拡大は望ましくない」という否定的回答が3.0%）、「木材・紙・パルプ製造業」（57.1%、否定的回答はなし）、「食料品製造業」（54.6%、「拡大は望ましくない」が9.1%）、「電気機械器具製造業」（53.3%、「拡大は望ましくない」が13.3%）、「金属製品製造業」（50.1%、否定的回答はなし）、「建設業」（50.0%、「拡大は望ましくない」が14.3%）、「化学工業」（45.5%、否定的回答はなし）、「輸送用機械器具製造業」（40.0%、否定的回答はなし）、「情報通信業」（０%、否定的回答もなし）。以上が回答があった業種で、回答がなかった業種は「農・林・漁業」、「鉱業」、「医療・福祉」、「旅行業」であった。

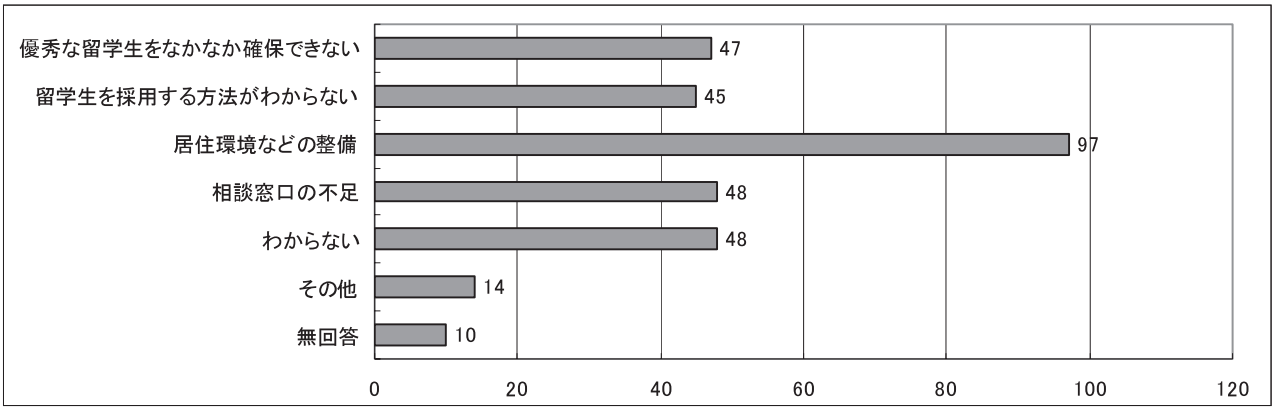
Q３　従業員規模別に見ると、「受け入れを推進すべき」、「範囲を絞って受け入れるべき」の肯定派は、従業員規模に関わりなく概ね50%を超えているが（「100～300人未満」で48.4%）、特に従業員規模が「1000人以上」の企業では86.4%と突出して高い。

**設問24　留学生の日本企業への受け入れについて、問題点（複数回答）**

**本設問の対象はアンケート対象全企業（回答企業数：223社）。10社白紙回答**

（複数回答）

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　優秀な留学生をなかなか確保できない | 47 | 21.1% |
| b　留学生を採用する方法がわからない | 45 | 20.2% |
| c　居住環境などの整備 | 97 | 43.5% |
| d　相談窓口の不足 | 48 | 21.5% |
| e　わからない | 48 | 21.5% |
| f　その他 | 14 | 6.3% |
| 無回答 | 10 | 4.5% |
| 回答企業数 | 223 | 100.0% |




**「居住環境などの整備」（回答企業の43.5%）、「相談窓口の不足」（同21.5%）、「優秀な留学生をなかなか確保できない」（同21.5%）、「留学生を採用する方法がわからない」（同20.2%）を問題点として選択。**

**【切り口】**

**Q２「優秀な留学生をなかなか確保できない」（全体では回答企業の21.1%が選択）を選択した企業の比率が21.1%を上回って高い業種は「飲食店・宿泊業」（50.0%）、「一般機械器具製造業」（30.0%）、「建設業」（28.6%）、「商業・貿易業」（28.1%）、「食料品製造業」（27.3%）、「運輸業」（27.3%）、「その他」（24.2%）、「その他の製造業」（23.5%）。「留学生を採用する方法がわからない」と「相談窓口の不足」を選択した企業は、全体ではそれぞれ20.2%と21.5%で合わせて（単純に合算して）41.7%だが、業種別に見て、この数字を上回る業種は「金属製品製造業」（87.6%）、「金融・保険業」（66.6%）、「商業・貿易業」（53.2%）、「鉄鋼業・非鉄金属製造業」（50.0%）、「情報通信業」（50.0%）、「飲食店・宿泊業」（50.0%）、「その他」（48.4%）、「電気機械器具製造業」（46.7%）、「運輸業」（45.5%）、「繊維・衣服製造業」（42.3%）。「居住環境の整備」（全体では回答企業の43.5%が選択）を選択した企業の比率が43.5%を上回って高い業種は「印刷・同関連業」（66.7%）、「輸送用機械器具製造業」（60.0%）、「建設業」（57.1%）、「木材・紙・パルプ製造業」（57.1%）、「金属製品製造業」（56.3%）、「食料品製造業」（54.5%）、「その他」（54.5%）、「繊維・衣服製造業」（53.8%）、「飲食店・宿泊業」（50.0%）、「電気機械器具製造業」（46.7%）、「化学工業」（45.5%）、「運輸業」（45.5%）。**

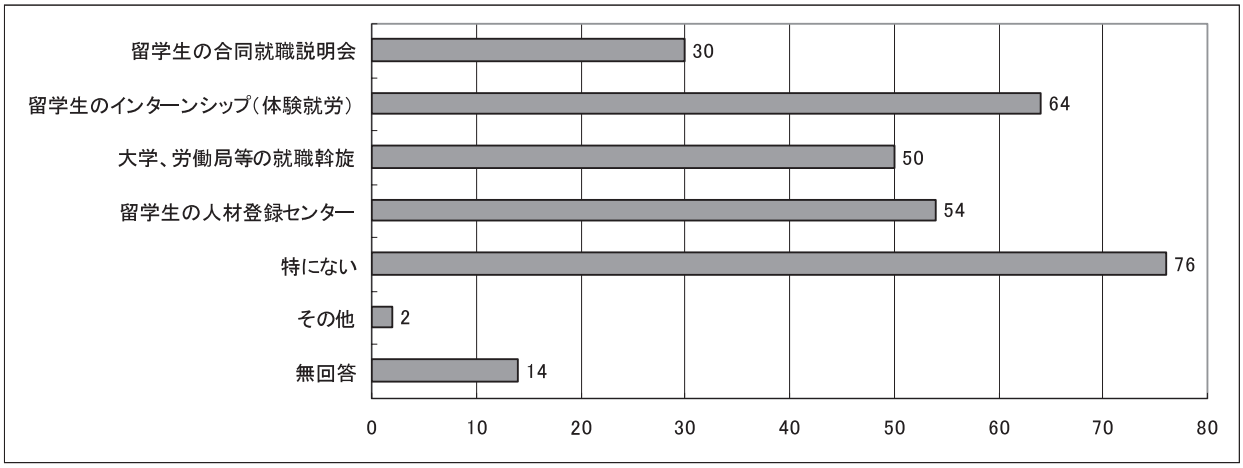
**Q３　従業員規模別に見ると、従業員が1000人未満の企業では、「居住環境の整備」を問題点として選択する企業が最も多かったが、従業員が1000人以上の企業では、「優秀な留学生をなかなか確保できない」とする選択が最も多かった。「留学生を採用する方法がわからない」と「相談窓口の不足」を選択した企業は、500人未満の企業に多く、500人以上の企業ではこれを問題として選択する企業は少ない。**

**設問25　留学生の日本企業への受け入れに関しての興味のある方策（複数回答）**

**本設問の対象はアンケート対象全企業（回答企業数：223社）。14社白紙回答**

（複数回答）

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　留学生の合同就職説明会 | 30 | 13.5% |
| b　留学生のインターンシップ(体験就労) | 64 | 28.7% |
| c　大学､労働局等の就職斡旋 | 50 | 22.4% |
| d　留学生の人材登録センター | 54 | 24.2% |
| e　特にない | 76 | 34.1% |
| f　その他 | 2 | 0.9% |
| 無回答 | 14 | 6.3% |
| 回答企業数 | 223 | 100.0% |




**「インターンシップ」（回答企業の28.7%）、「留学生の人材登録センター」（同24.2%）、「大学、労働局等の就職斡旋」（同22.4%）、「留学生の合同就職説明会」（同13.5%）を興味ある方策として選択。**

**【切り口】**

**Q２　業種別に見ると、「印刷・同関連業」、「電気機械器具製造業」、「商業・貿易業」、「情報通信業」の４業種を除く全業種で、「留学生のインターンシップ」を選択した比率が最も高かった（同率も含む）。「留学生の人材登録センター」選択の比率が最も高かったのは（同率も含む）、「印刷・同関連業」(33.3%)、「金属製品製造業」(37.5%)、「一般機械器具製造業」(20.0%)、「電気機械器具製造業」(40.0%)、「その他の製造業」(29.4%)、「商業・貿易業」(34.4%)、「情報通信業」(25.0%)、「金融・保険業」(33.3%)。「大学、労働局等の就職斡旋」選択の比率が最も高かったのは（同率も含む）、「食料品製造業」(27.3%)、「印刷・同関連業」(33.3%)、「化学工業」(18.2%)、「鉄鋼業、非鉄金属製造業」(50.0%)、「情報通信業」(25.0%)、「運輸業」(18.2%)、「金融・保険業」(33.3%)。「留学生の合同就職説明会」選択の比率が最も高かったのは（同率も含む）、「繊維・衣服製造業」(26.9%)、「印刷・同関連業」(33.3%)、「鉄鋼業、非鉄金属製造業」(50.0%)、「一般機械器具製造業」(20.0%)、「運輸業」(18.2%)。**

**Q３　従業員規模別に見ると、「留学生のインターンシップ」の選択比率が最も高かったのは（同率も含む）、「1000人以上」の企業（50.0%）、「50人未満」の企業（39.7%）、「500～1000人未満」の企業（28.6%）、「100～300人未満」の企業（22.6%）。「留学生の人材登録センター」の選択比率が最も高かったのは(同率も含む)､「300～500人未満」(33.3%)､「500～1000人未満」(28．６%)。「大学、労働局等の就職斡旋」選択の比率が最も高かったのは(同率も含む)、「50～100人未満」（29.2%）「100～300人未満」(22.6%)。従業員数別に見た場合、いずれのグループでも、「留学生の合同就職説明会」の選択比率がトップであったグループはない。**

**設問26　留学生受け入れに関する問題点（記述式回答を求める設問）**
**本設問の対象はアンケート対象全企業（回答企業数：223社）。**

**【問題点の指摘】**
- **交流、パイプという意味では、活用すべき、と思うが、単純労働といったワーカーの活用は避けるべき、と思う。**
- **本来区別される必要はないが宗教上の考え方のちがい受入れ側が理解できるのだろうか**
- **不法就労等犯罪に対する悪いイメージを払拭する必要がある。（実際に起きている犯罪やトラブルの原因を分析し対策を講じる）**
- **言語等の問題はいかがか（特に読み）**
- **習慣や思想の違いがおよぼす仕事（会社）への影響が全く未知であること。**
- **言語の違いによる意思疎通の難しさ。**
- **生活習慣、言葉に不安を感じる。居住環境等の整備に投資が必要である。**
- **受け入れ側の語学力不足。（留学生側の日本語力不足）**
- **身元保証等の問題で他の業種や企業より、突然連絡がとれなくなったりする事が多いと聞く。**
- **一般的には学生の質がバラツキがある。**
- **生活習慣の違い。**
- **文化や国民性の違いを感じる。この事が原因でトラブルが起きやすい。いろんな企業で働く留学生同士の横のつながりがあって、情報交換や企業批判の場になる事がある**
- **中小企業は職務が複雑多岐であり複数の部署を渡り仕事をする。器用さに欠けると思うし、教える方も大変である。又、生活する慣習、文化に対する指導に自信がない。**
- **会社に対するロイヤリティ、会社と個人との関係の意見差（二重就労、夜のアルバイト）就業規則に対する理解不足、常識の差異**
- **自社の語学力の不足**
- **海外へ進出する時に留学生を雇用することは将来その国に対応する上で有効と思われる。しかし投資した分が有効に働くかが不安である。**
- **言葉の問題、文化習慣の違いの問題があり、会社になじめるか疑問である。**
- **犯罪の多発　賃金の安さばかりが先行して人道的な点で疑問がある**
- **日本人の雇用の減少につながるのでは**
- **在留資格支援等**
- **雇用が継続するかが不安材料**
- **発展途上国や後進国に対する援助や支援は必要で、その一環となる行為としては大いに対応の窓口を広げねばならないと思うが、結果として、留学生個人の利益のみに留ってしまうなら、あまり大きな貢献とならないし、そういうケースが目立っていると思う。**
- **言葉・コミュニケーション　居住等の整備・準備**

**【留学生採用に向けての意見】**
- **優秀な留学生を確保できるよう、また雇用のミスマッチを起こさないようインターシップ等の受入れ策を試すことが有効と思う。**
- **語学力だけであれば留学生にこだわる必要はありません。一般の学生と同じ基準で総合的に判断しています。**
- **留学生に対する生活習慣、ことば語学に対する対策などフォロー出来る施設、居住出来るスペースを確保することが大切だと思う。**

・不法滞在等は厳しく対処すべきだが、法を厳守している企業にはもっと留学生の門戸を開くべき。ブラジル日系２世であれば受け入れる等は、法の内容が悪く、日本に役立つ留学生や企業までも迷惑。
・かつては低コスト労働力として、外国人・留学生を雇用しようという風潮があったが、グローバル化が進展する中で、有能な人材の確保・国と国との友好関係の構築等からも、進めていくべき事柄と考える。ただ、その為に国内労働者の就業率等雇用環境条件に悪影響が現われないようにしていかなければならないと思う。
・これ迄不安が先行していたため、一切の受入れは行なって居りません。相当受入れ実施企業も増加しているやに聞いておりますが、断片的な情報しか有りませんので、実体の説明会等有れば一度参加して見たいと思って居ります。
・受入の目的は、数年日本で経験を積み、将来は当社中国工場の幹部として活躍を期待しています。しかし、留学生は、日本にとどまりたい人が多い様であり、ギャップがある。（日本人を長く、海外へ勤務させるには、問題が多く、又、海外勤務可能者が少ないため）
・治安維持　安価な労働力だけを求めて留学生を受け入れるのには反対である。秩序ある方針の基に受入体制を整えるべき。
・企業も留学生もお互いにプラスとなる組合せを考慮すべき。単なる低賃金の単純労働者は要注意！！

【その他】
・弊社は本社（東京）にて留学生の採用をしており、いち事業所としてはニーズは特にありません。（本社採用→各事業所に配属）工場としては主に現業職の採用のみ実施しております。

【留学生のアルバイト雇用と誤解されての回答？】
・留学生が日本での正社員を希望しているのか。
・労働時間がどれぐらいか。学生であり、就業時間、学校からの通勤時間から難しいのでは。
・留学生は学びに来ているのであり、労働しに来ているわけではない。それを理由に労働者としての充分な保護を受けずに働いているのなら、問題である。充分な留学生の受け入れ体制の確保が必要。

**設問27　留学生受け入れに関する行政への要望（記述式回答を求める設問）**
**本設問の対象はアンケート対象全企業（回答企業数：223社）。**

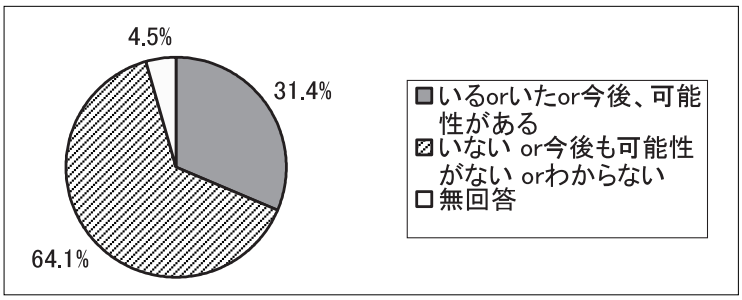
**・行政の一層の関与が必要。**
**・留学生に関する情報が少ない。**
**・就労ビザ取得において、専門学部、研究内容と職務内容のマッチングに厳しすぎる。現状の規制では、現実的には中小企業は留学生を採用出来ない。日本人学生と同等に規制緩和すべき。**
**・留学生の受け付け先の不明**
**・相談窓口として機能していって欲しい。**
**・集金業務等で損失保証に対する方策が解決できるか。**
**・変な業者の斡旋という形でない、行政がかかわった透明な形で、留学生の受入れを行うのが望ましい（きれいごとかもしれないが・・・）**
**・どこまでを認めるのか？等　国民全体のコンセンサス形成が不十分であり、行政には、積極的に議論を促し、日本社会としてどのような姿を目指すのか、明確にして欲しい。**
**・行政当局は居住環境などの整備に努めて欲しい。**
**・日本的文化を理解する教育をお願いしたい。**
**・留学生の一定期間、日本での就労義務化（卒業後）。日本人の就職活動との同一化。学校より企業への紹介制度。**
**・Q24．f．の業務内容の拡大。**
**・就労に関する規制緩和（外国人労働者の）**
**・行政が前に出て推進するのは少し問題を感じる。あくまで、これらは、国としての対応とそれに同感する民間企業が男気を出してやるもの。そうでなければ、公務員として留学生を受け入れれば良い。**
**・言葉の障害対策。居住整備等の補助・助成**

**設問28　外国人労働者の受け入れ状況（単数回答）**

**本設問の対象はアンケート対象全企業（回答企業数：223社）。**

**（単数回答）**

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| A　いる or いた or 今後、可能性がある | 70 | 31.4% |
| B　いない or 今後も可能性がない or わからない | 143 | 64.1% |
| 無回答 | 10 | 4.5% |
| 回答企業数 | 223 | 100.0% |




**「直接雇用、派遣会社を通じて受け入れ、または外国人研修制度を利用して」外国人労働者を受け入れているか否かを聴いたのに対して；**

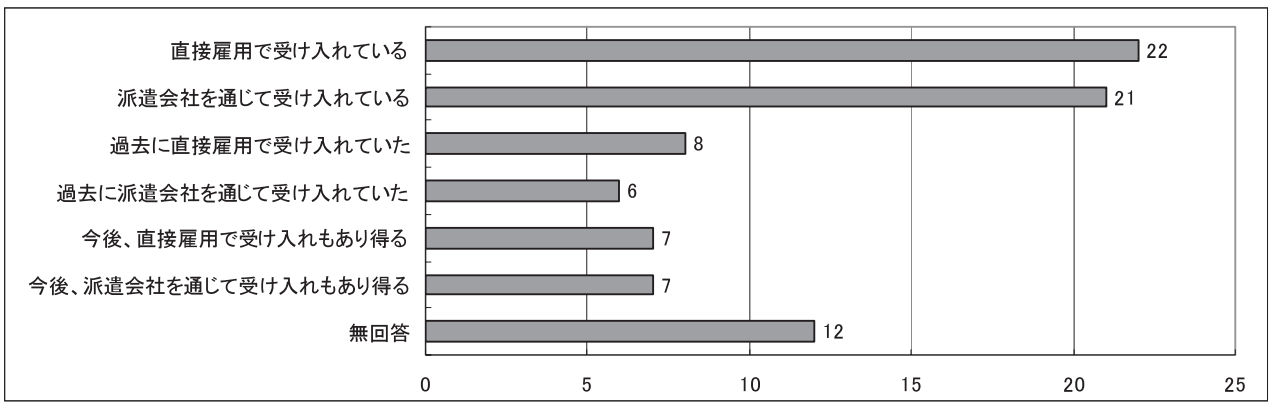
**「A いる or いた or 今後可能性がある」と回答した企業は、70社。「B いない or 今後も可能性がない or わからない」と回答した企業は、143社。無回答10社。留学生の採用企業数に比べて、かなり多い。**

**（１）直接雇用又は派遣会社を通じての外国人労働者受け入れ状況（複数回答）**

**本設問の対象は上の設問で「A」と回答した企業70社。**

**（複数回答）**

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　直接雇用で受け入れている | 22 | 21.0% |
| b　派遣会社を通じて受け入れている | 21 | 30.0% |
| c　過去に直接雇用で受け入れていた | 8 | 11.4% |
| d　過去に派遣会社を通じて受け入れていた | 6 | 8.6% |
| e　今後、直接雇用で受け入れもあり得る | 7 | 10.0% |
| f　今後、派遣会社を通じて受け入れもあり得る | 7 | 10.0% |
| 無回答 | 12 | 17.1% |
| 回答企業数 | 70 | 100.0% |



「a」、「b」、「c」、「d」の「いる」、「いた」という受け入れ経験済みの回答が57件、「今後、あり得る」が14件。

【切り口】

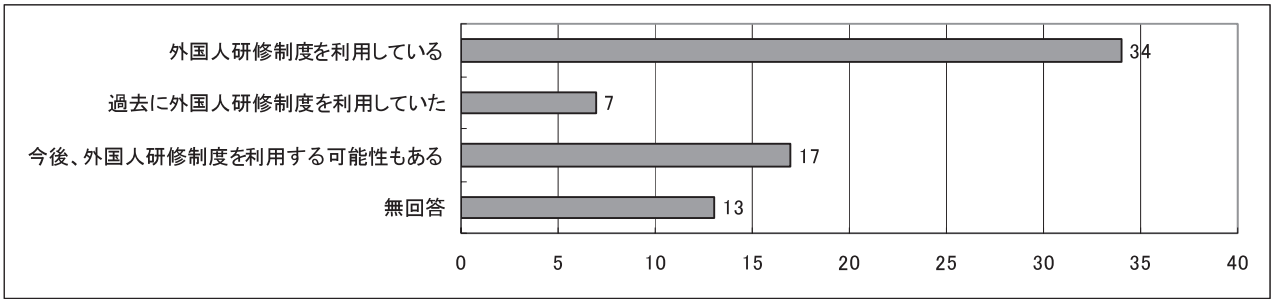
Q２　「A」と回答した企業は、業種別では、「繊維・衣服製造業」（13件）、「金属製品製造」（12件）、「電気機械器具製造業」（８件）、「商業・貿易業」（７件）、「運輸業」（５件）、「化学工業」（４件）、「輸送用機械器具製造業」（４件）、などで高く、しかも全業種に拡がっていることが注目される。「直接雇用で受け入れ」と「派遣会社を通じて受け入れ」に大きな差はなく、ほぼ半分ずつであった。

（２）外国人研修制度の利用状況

本設問の対象は上の設問で「A」と回答した企業70社。

（単数回答）

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| g　外国人研修制度を利用している | 34 | 47.9% |
| h　過去に外国人研修制度を利用していた | 7 | 9.9% |
| i　今後、外国人研修制度を利用する可能性もある | 17 | 23.9% |
| 無回答 | 13 | 18.3% |
| 合　計 | 71 | 100.0% |




（注）回答件数が71件と、単数回答にもかかわらず、回答企業数を１つ上回るのは、「繊維・衣服製造業」の１社が「h」と「i」の両方に丸を付けたため。

【切り口】

Q２　「g 外国人研修制度を利用している」という回答は、「繊維・衣服製造業」（11件）、「金属製品製造業」（７件）で多かった。

Q28（１）　「a 直接雇用で受け入れている」、「b 派遣会社を通じて受け入れている」企業は、いずれも研修制度を利用している割合が高い（それぞれ38社中８社（a）、38社中13社（b））。
外国人労働者を「e 今後、直接雇用で受け入れもあり得る」、「f 今後、派遣会社を通じて受け入れもあり得る」と回答した企業は、「i 今後、外国人研修制度を利用する可能性もある」と回答した企業の割合が高い。

Q１・Q２　「g 研修制度を利用している」企業を県別に見ると富山県（12件）、石川県（７件）、福井県（12件）であった。県別に研修制度を多く利用している業種を見ると、富山県と石川県は「金属製品製造業」（３件）、福井県は「繊維・衣服製造業」（８件）が最も多かった。

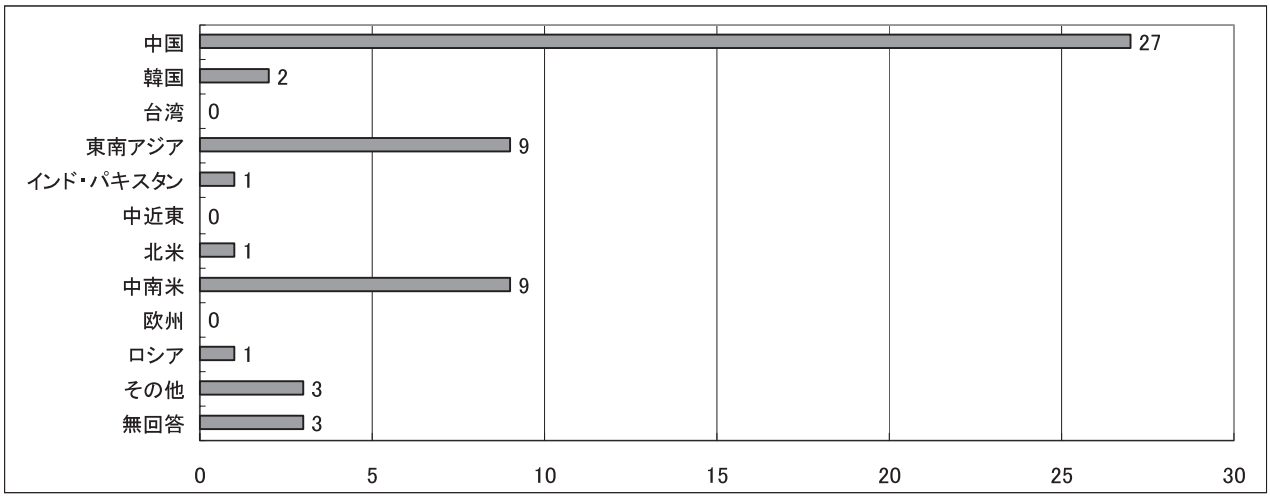
**設問29　外国人労働者の母国（複数回答）**

**（１）外国人労働者**

**本設問の対象はQ28（１）で「a」、「b」と回答した企業38社。**

（複数回答）

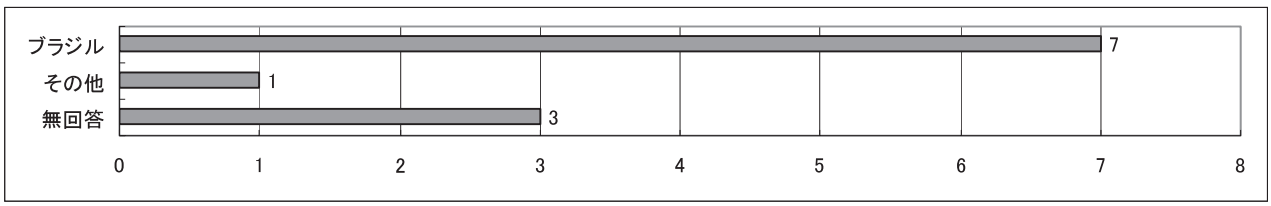
| | 件数 | 割合 | 回答企業数で割った割合 |
|---|---|---|---|
| a　中国 | 26 | 48.1% | 68.4% |
| b　韓国 | 2 | 3.7% | 5.3% |
| c　台湾 | 0 | 0.0% | 0.0% |
| d　東南アジア | 8 | 14.8% | 21.1% |
| e　インド・パキスタン | 1 | 1.9% | 2.6% |
| f　中近東 | 0 | 0.0% | 0.0% |
| g　北米 | 1 | 1.9% | 2.6% |
| h　中南米 | 9 | 16.7% | 23.7% |
| i　欧州 | 0 | 0.0% | 0.0% |
| j　ロシア | 1 | 1.9% | 2.6% |
| k　その他 | 3 | 5.6% | 7.9% |
| 無回答 | 3 | 5.6% | 7.9% |
| 合　計 | 54 | 100.0% | |




**h 中南米の内訳**

（単数回答）

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| 1　ブラジル | 7 | 77.8% |
| 2　その他 | 1 | 11.1% |
| 無回答 | 3 | 33.3% |
| 回答企業数 | 9 | 100.0% |




**回答数は、（１）中国26件、（２）中南米９件（うちブラジル７件）、（３）東南アジア８件、（４）韓国２件、（５）インド・パキスタン、北米、ロシア、各１件、その他各３件、無回答３件、合計54件であった。**

【切り口】

Ｑ２　中国人労働者受け入れ26件を業種別に見て多かったのは、「繊維・衣服製造業」５件、「金属製品製造業」５件、「電気機械器具製造業」、「商業・貿易業」各３件などだが、一部を除きほとんど全ての業種で中国人労働者の受け入れが行なわれている。また、「電気機械器具製造業」、「輸送用機械器具製造業」などでは、東南アジアから受け入れの回答がそれぞれ３件ずつあった。

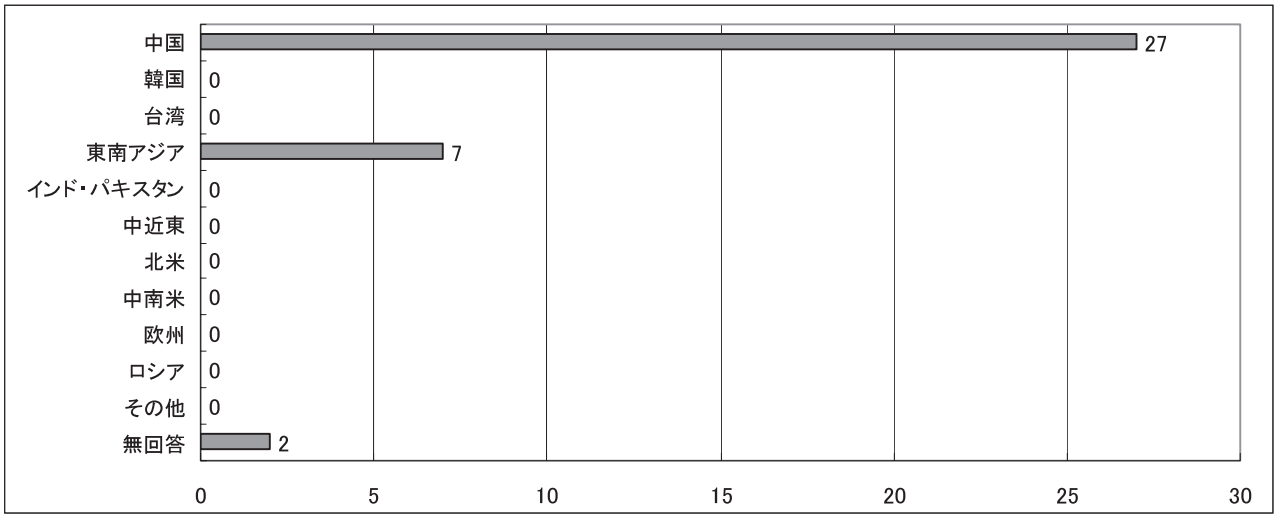
（２）外国人研修生

Q28（２）で、g 外国人研修制度を利用していると答えた企業

本設問の対象はQ28（２）で「g」と回答した企業34社。

（複数回答）

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　中国 | 26 | 76.5% |
| b　韓国 | 0 | 0.0% |
| c　台湾 | 0 | 0.0% |
| d　東南アジア | 7 | 20.6% |
| e　インド･パキスタン | 0 | 0.0% |
| f　中近東 | 0 | 0.0% |
| g　北米 | 0 | 0.0% |
| h　中南米 | 0 | 0.0% |
| i　欧州 | 0 | 0.0% |
| j　ロシア | 0 | 0.0% |
| k　その他 | 0 | 0.0% |
| 無回答 | 2 | 5.9% |
| 回答企業数 | 34 | 100.0% |




回答数は、（１）中国26件、（２）東南アジア７件、無回答２件、合計35件であった。

【切り口】

Ｑ２　中国人研修生受け入れ26件を業種別に見て多かったのは、「繊維・衣服製造業」10件、「金属製品製造業」４件、「食料品製造業」、「電気機械器具製造業」各２件などだが、中国人研修生の受け入れは広範囲な業種で行なわれている。また、「金属製品製造業」３件、「電気機械器具製造業」２件などの東南アジアから受け入れの回答があった。

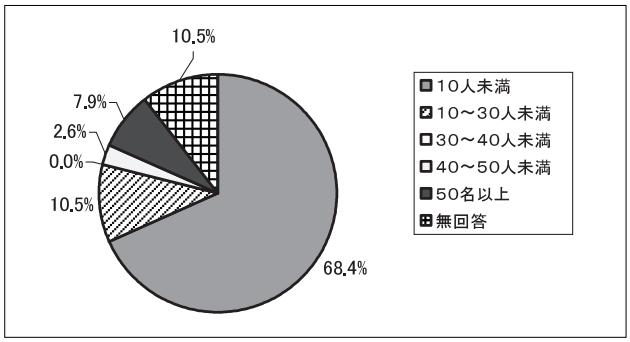
**設問30　外国人労働者の受け入れ規模（単数回答）**

**（１）外国人労働者**

**本設問の対象はQ28（１）で「a」、「b」と回答した企業38社。**

（単数回答）

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　10人未満 | 26 | 68.4% |
| b　10～30人未満 | 4 | 10.5% |
| c　30～40人未満 | 0 | 0.0% |
| d　40～50人未満 | 1 | 2.6% |
| e　50名以上 | 3 | 7.9% |
| 無回答 | 4 | 10.5% |
| 回答企業数 | 38 | 100.0% |




**【切り口】**

**Ｑ２　Q28（１）で外国人労働者を「a 直接雇用で受け入れている」、「b 派遣会社を通じて受け入れている」と回答した企業の受入規模は、大半（38件中26件）が「10名未満」とする回答であった。しかし、「10～30人未満」（４件）、「40～50人未満」（１件）、「50名以上」（３件）という回答もあって、数は少なくても人数的にはインパクトが大きい。因みに、「40～50人未満」（１件）、「50名以上」（３件）の回答があった業種は、前者が「電気機械器具製造業」、後者が「電気機械器具製造業」、「その他の製造業」、「その他」（各１件）である。**

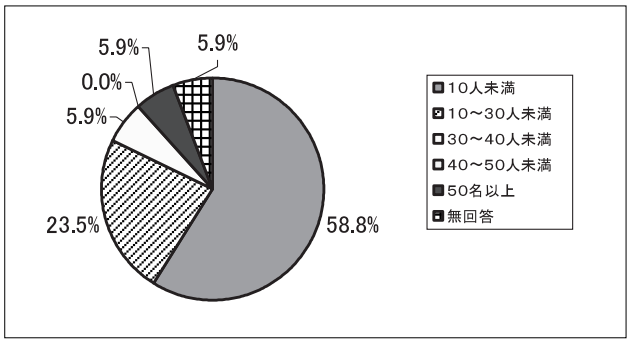
**（２）外国人研修生**

**Q28（２）で、g 外国人研修制度を利用していると答えた企業**

**本設問の対象はQ28（２）で「g」と回答した企業34社。**

（単数回答）

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　10人未満 | 20 | 58.8% |
| b　10～30人未満 | 8 | 23.5% |
| c　30～40人未満 | 2 | 5.9% |
| d　40～50人未満 | 0 | 0.0% |
| e　50名以上 | 2 | 5.9% |
| 無回答 | 2 | 5.9% |
| 回答企業数 | 34 | 100.0% |




**【切り口】**

**Ｑ２　外国人研修生が多い業種は、「繊維・衣服製造業」（11件）、「金属製品製造業」（７件）など。大半（34件中20件）は「10人未満」の受け入れだが、「10～30人未満」（８件）、「30～40人未満」（２件）、「50名以上」（２件）の回答もあった。因みに、「50名以上」の２件は「繊維・衣服製造業」、「金属製品製造業」各１件である。**

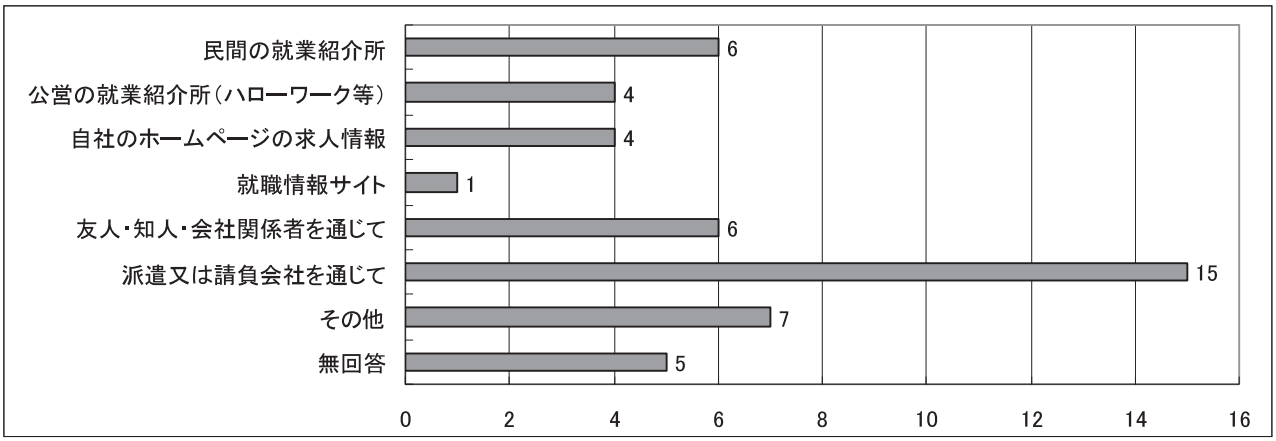
**設問31　外国人労働者の受け入れ方法（複数回答）**

**（１）外国人労働者**

**本設問の対象はQ28（１）で「a」、「b」と回答した企業38社。**

**（複数回答）**

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　民間の就業紹介所 | 6 | 15.8% |
| b　公営の就業紹介所(ハローワーク等) | 4 | 10.5% |
| c　自社のホームページの求人情報 | 4 | 10.5% |
| d　就職情報サイト | 1 | 2.6% |
| e　友人･知人･会社関係者を通じて | 6 | 15.8% |
| f　派遣又は請負会社を通じて | 15 | 39.5% |
| g　その他 | 7 | 18.4% |
| 無回答 | 5 | 13.2% |
| 回答企業数 | 38 | 100.0% |




**【切り口】**

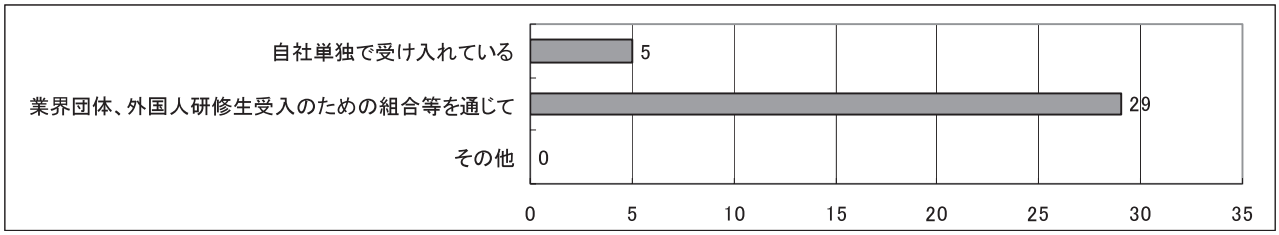
**Ｑ２　外国人労働者の受け入れ方法として、回答選択肢の中から最も多く選ばれたのは「派遣又は請負会社を通じて」(15件）で、その他は「民間の就業紹介所」、「友人・知人・会社関係者を通じて」各６件、「公営の就業紹介所（ハローワーク等)」、「自社のホームページの求人情報」各４件、「就職情報サイト」１件であった（「その他」７件、計48件)。業種別に見てみると、「公営の就業紹介所（ハローワーク等)」は「電気機械器具製造業」で、「自社のホームページの求人情報」は「商業・貿易業」で比較的利用度が高い。**

**（２）外国人研修生**

**本設問の対象はQ28（２）で「g」と回答した企業34社。**

**（複数回答）**

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　自社単独で受け入れている | 5 | 14.7% |
| b　業界団体､外国人研修生受入のための組合等を通じて | 29 | 85.3% |
| c　その他 | 0 | 0.0% |
| 回答企業数 | 34 | 100.0% |




**【切り口】**

**Ｑ２　「g 外国人研修制度を利用している」企業が研修生受け入れルートとして利用しているのは、圧倒的に（34件中29件）「業界団体、外国人研修生受入のための組合等を通じて」で、「自社単独で受け入れている」は５件。なお、この５件は、従業員規模「50～100人未満」１社、「100～300人未満」１社、「1000人以上」３社である。**

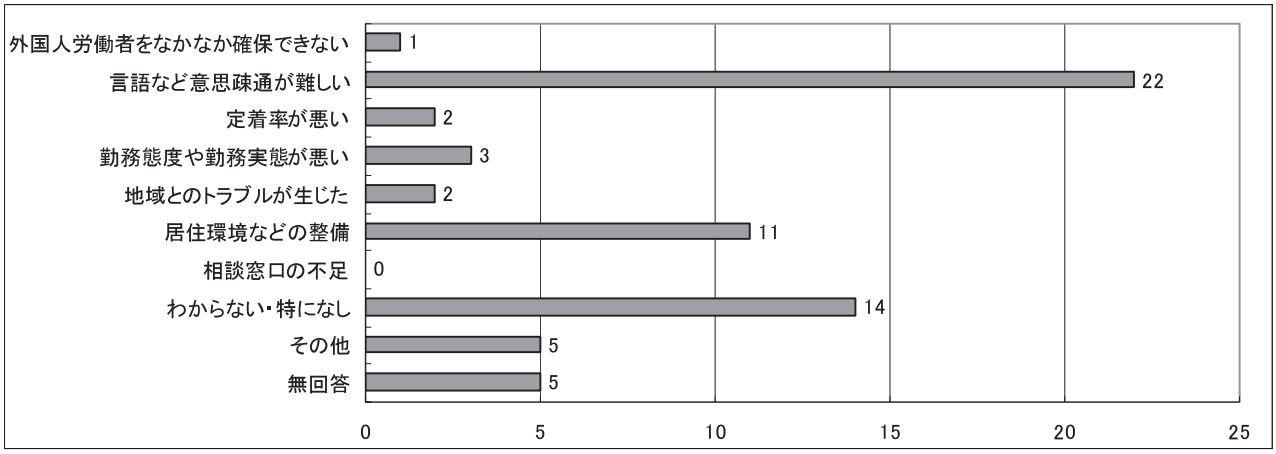
**設問32　外国人労働者の受け入れによる問題点（複数回答）**

**（１）外国人労働者**

**本設問の対象はQ28（１）で「a」、「b」、「c」、「d」と回答した企業45社。**

（複数回答）

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　外国人労働者をなかなか確保できない | 1 | 2.2% |
| b　言語など意思疎通が難しい | 22 | 48.9% |
| c　定着率が悪い | 2 | 4.4% |
| d　勤務態度や勤務実態が悪い | 3 | 6.7% |
| e　地域とのトラブルが生じた | 2 | 4.4% |
| f　居住環境などの整備 | 11 | 24.4% |
| g　相談窓口の不足 | 0 | 0.0% |
| h　わからない・特になし | 14 | 31.1% |
| i　その他 | 5 | 11.1% |
| 無回答 | 5 | 11.1% |
| 回答企業数 | 45 | 100.0% |



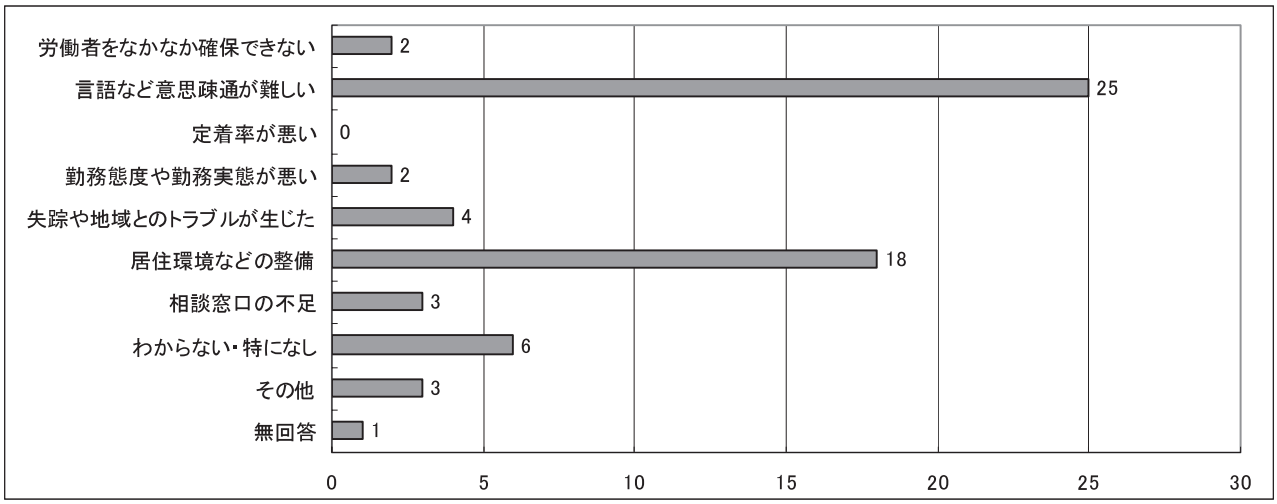

**Q28（１）で「a」、「b」、「c」、「d」と回答した外国人労働者を受け入れたことがある企業に聴いた外国人受け入れの問題点は、「言語など意思疎通が難しい」（22件）、「居住環境の整備」（11件）を選択する企業が多い。**

**（２）外国人研修生**

**本設問の対象はQ28（２）で「g」、「h」と回答した企業41社。**

（複数回答）

| | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| a　労働者をなかなか確保できない | 2 | 4.9% |
| b　言語など意思疎通が難しい | 25 | 61.0% |
| c　定着率が悪い | 0 | 0.0% |
| d　勤務態度や勤務実態が悪い | 2 | 4.9% |
| e　失踪や地域とのトラブルが生じた | 4 | 9.8% |
| f　居住環境などの整備 | 18 | 43.9% |
| g　相談窓口の不足 | 3 | 7.3% |
| h　わからない・特になし | 6 | 14.6% |
| i　その他 | 3 | 7.3% |
| 無回答 | 1 | 2.4% |
| 回答企業数 | 41 | 100.0% |




**Q28（２）で「g」、「h」と回答した外国人研修制度を利用して研修生を受け入れたことがある企業に聴いた外国人研修生受け入れの問題点は、「言語など意思疎通が難しい」(25件)、「居住環境の整備」（18件）を選択する企業が多い。外国人労働者受け入れについての問題点と共通の受け止め方である。**

**Q32（１）　外国人労働者受入人数規模別に見た外国人研修制度利用人数規模を突き合わせて見ると、外国人労働者の受入人数が多い企業は、研修生の受け入れも多い。**

**設問33　外国人労働者の受け入れ制度に関する問題点（記述式回答を求める設問）**
**本設問の対象はアンケート対象全企業（回答企業数：223社）。**

**・早かれ遅かれ人不足になることとグローバル化が促進されるはずなので、他国の事例を参考にして門戸を開くべき**
**・受入れ企業側の制度が未整備であったり、教育訓練を施せない企業があったりして外国人労働者とのトラブルが起こっているので、そうしたトラブルを防ぐための受入れ制度を構築しておくべき。**
**・単純労働者の受入れは反対である**
**・外国人研修制度は業種的に制限がある（日本人の人材確保が困難になってきている）。受け入れ各社の情報交換や発信する場が少ない。**
**・外国人労働者に対する偏見や差別を払拭する為の啓蒙や教育が必要。姉妹都市等を活用し、国際交流（ホームステイ等）の一層の推進を！**
**・一般的に許容出来るルールを広く報らしめる（一行政機関により）ことが受け入れ側の前提条件になると思います。**
**・外国人労働者を受け入れる前に、高年齢者、女性、ニート等の若者の雇用を、優先的に検討すべきである。**
**・就労条件の差別（日本人との）**
**・若年労働者として採用計画に今後取組みたい。**
**・互いの語学力（最低でも英語力）**
**・両刃の剣とならないような、制度を望む。**
**・地方の活性化の為に、必要であると考える。**
**・不法滞在等は厳しく対処すべきだが、法を厳守している企業にはもっと留学生の門戸を開くべき。ブラジル日系２世であれば受け入れる等は、法の内容が悪く、日本に役立つ留学生や企業までも迷惑。**
**・研修生制度　①研修１年＋実習２年では短すぎる（合計５年ぐらい希望）　②研修１年は長すぎる（半年ぐらいで良いのでは）**
**・かつては低コスト労働力として、外国人・留学生を雇用しようという風潮があったが、グローバル化が進展する中で、有能な人材の確保・国と国との友好関係の構築等からも、進めていくべき事柄と考える。ただ、その為に国内労働者の就業率等雇用環境条件に悪影響が現われないようにしていかなければならないと思う。**
**・正規の方法で受入れし、賃金の支払、労働時間の問題等発生しないよう努めるべし。**
**・日本の雇用確保・等**
**・受け入れ制度についての PR が不足しているように思われます。**
**・言葉の違い慣習の違い**
**・すべては人材次第と思われ、受け入れ制度が整備されていれば選択の幅が増えるとは思うが・・・。**
**・当業界は、ドライバーが営業マンとして機能する場が多く、運転能力とともに営業力（言葉も含めて）が必要となる。このため、単純労働者としての受入れがむずかしい。**
**・基本的に留学生の受入れと同様**
**・生活習慣等の相違によるトラブル解消**
**・Q24で回答したように外国人受入に対する基本的な問題点はないと思う。但し、企業に対する忠誠心については疑問であり、Know How 等の知的財産の漏出については可能性大である。**
**・外国人による犯罪が多くなって来る現状を踏まえ、受け入れる企業側も責任を持って教育・雇用環境の整備をすべき**
**・外国人　特に中国人を扱う派遣会社の中には悪い会社が実に多い。日本のイメージを悪くする会社が**

あれば県条例を決めて取締るべきである。認可制度にすべきである。
・外国人受け入れ制度の中の研修制度の職種が少なく、仕事内容とマッチしない職種がある
・言葉や文化の違いから来るトラブルへの支援等必要です。
・言葉もさることながら、文化習慣の違いを外国人労働者が認識してほしい。
・制度の内容がわからないので、答えられない
・地理的に日本は島国であった為に他国との人的交流の歴史がなかった。しかし今は交通機関の発達・IT の発達で世界が小さくなった。これによりヨーロッパやアメリカの様に○○○系○○○人というのが日本でも存在が多くなってくる。今後の少子化、日本人の平和ボケにはよい刺激になると思う。問題なのはそういう中でどれだけの日本の若者が生き残れるかが重要と思う
・外国人労働者の受け入れの実態は殆んど分っていないし、分ろうともしていないが、重要な問題と考えています。人材派遣会社の全国的ネットワークの中に外国人労働者の部門を設けて、受入→居住・生活→教育から派遣迄を国家的事業として取組んでいくことが出来ないものか・・・
・技術流出に
・単純作業での外国人労働者について、考えたことがないので、意見はもっていません。
・賃金や安全衛生面などが劣悪な労働条件で外国人労働者を雇用し、ダンピング的な行為を行う企業に対し行政等が有効な対策を取れていない。真面目に労働条件を整える企業にとって不当な競争を強いられている
・研究制度において、入管審査に時間がかかりすぎる。（関連会社で受け入れた時に感じた事）
・食品製造では、衛生管理、品質管理における理解が心配される。文化、風習によって価値観が違うところが多い。
・言葉のカベ（言語の意味する理解度）
・少子高齢化等で将来外国人労働者の受け入れが不可避とよく論じられているが、そんなことの為に外国人を受け入れるのは大変失礼な話であると思う。そうではなく、日本を理解してもらい、帰国後も日本関連の仕事をしてもらえるような人の為の制度、対応とすべきである。

**設問34　外国人労働者に関する行政への要望（記述式回答を求める設問）**
**本設問の対象はアンケート対象全企業（回答企業数：223社）。**

**・今後は受けいれるべきである。介護などの医療関係を進めるべきと思う。**
**・居住環境の整備。相談窓口の設置。**
**・英語はもとより、中国語等の第２外国語を高校教育までにマスターさせる。外国人研修生の受入制度の充実（JITCO の PR・活用）。受入れ手続の簡素化、業種等規制の緩和。**
**・社会保険等（特に厚生年金）の便宜を図って欲しい。**
**・犯罪者、マフィア等の不良外国人の取締を強化すべき。真面目な外国人労働者まで、偏見を持たれる。**
**・日本語教育・生活面での支援、治安悪化を防ぐ各種施策・取組み**
**・安易な受入を推進すると、治安といった問題が出てくるように思う。**
**・規制をゆるめて、対応すべきである。外国人労働者の子供の教育も、真剣にとりくむべきである。**
**・就労ビザ取得において、専門学部、研究内容と職務内容のマッチングに厳しすぎる。現状の規制では、現実的には中小企業は留学生を採用出来ない。日本人学生と同等に規制緩和すべき。**
**・就労方法の確認を定期的に行い、又、日本の雇用がうばわれない等、一定の歯止めを考える必要がある。**
**・外国人（特に中国人）を有効活用をされている企業の情報を是非共ご紹介願いたく思います。（成功事例、と失敗事例を含む）**
**・基本的に留学生の受入れと同様**
**・犯罪の取締りの強化**
**・３年間の研修期間を４年間に変更してほしい。労働力が不足している。その上松下、シャープ等が進出し、尚不足する状態である**
**・一定の規則を守らない他のビザの受給者の違反に対する○○県警の取締りの甘さが悪影響を与えている（まともな就業、研修ビザで、規則を守っている者に対して）○○町での中国人によるマッサージなど（不法就労者）による客引きを含めた行為に対する取締。当社100%中国子会社からの長期研修生受入れに対して（過去20年に渡り問題なく続いていることに対して厳しく減らされているのに）ここ数年の○○町にみられる中国人の行為は目にあまり、不公平感がある。どうして入国できるのか？コストの高い派遣会社を通じて、自社と関係のない労働者を研修教育しても後のメリットはない。これに対して、既に自社子会社で採用した社員を研修制度を通じ技術を修得させれば帰国後本人及び自社子会社に対するメリットは大きく且それが本社の利益向上にもつながる。関連のない派遣会社を通じれば、実際の受け入れ枠以上の研修生を受入れられるような制度は全くおかしい。又自社と全く関係のない地域からの受入れを増大させた結果、不法滞在等の問題が起こるとともに、それに対して、責任の所在がはっきりしない。本来研修の目的はする方もされる方も会社と関連したものであるべきで双方にメリットがあり、将来の共益になるべきもの。又当社のような手の技術の継承を必要とする企業の若年労働力の確保が困難な企業には単純労働者として以外に特別枠をもうけて優遇すべき、又過去の実績（20年間に渡り2000年まで毎年５名、以後、本社社員数減少により現在１名）に応じて増枠をみとめて欲しい。理由は新規参入者等の不足による従業員の確保が困難になった企業への増枠（20年間何の問題もなく且、子会社社員の受入れに対しては100%責任を持った管理が可能。研修生の身元が確かで、帰国後も研修経験を100%生かせる）**
**・不法就労者及びこれを行っている会社をもっと厳しく取締るべきだと思う。**
**・外国人労働者についての実態把握を速やかに進めること。**
**・日本の文化習慣を教える機関があればよい。**
**・住宅など行政が仲介して外国人の方にとっても安くて住みよい環境を整えてあれば、安定した就業が**

**できるのではないかと考える。（雇用促進などの公的なもの）**

- **安全・安心・平和ボケの自己意識の危険性に一日も早く目覚めるべき、安全・安心の義務が自分の責任である位の自覚を持つべきと思う**
- **国籍取得、変更の簡素化。税体系、社会保障体系の見直し。**
- **生活習慣の違い等による地域住民とのトラブルや最近多く報道されている外国人犯罪に係る不安や疑問に対する説明が充分でない。**
- **規制緩和**
- **入国審査の緩和と国内警察力の強化**
- **１年研修生　２～３年実習生＞ようやく仕事をおぼえた（日本語能力含む）〔基本的な業務ですが〕単純作業労働者→一時帰国後、再度就労が困難。再就労が無理なら、期間延長を。現地法人があるような企業さんの場合はメリットがあるでしょうが、当社のような会社の場合、３年で帰国では、専門的業務は、任せれない。**

下記の項目について、ご記入又は該当するアルファベットに○を付けてください。
なお、Ⅰ、Ⅲについては全問お答えください。Ⅱ、Ⅳについては全問回答しなくてもよい場合がございますので、設問にしたがいお進みください。

## Ⅰ　貴社の基本情報についてお尋ねします。

| | | | |
|---|---|---|---|
| ふりがな<br>貴　社　名 | | | |
| 所　在　地 | 〒 | | |
| ご記入者名 | | ご所属部署 | |
| 連絡電話番号 | | E-mail | |
| FAX　番　号 | | ホームページ | |

**Q１．本社の所在地について以下の選択肢よりお選びください。**

a　富山県　　b　石川県　　c　福井県　　d　その他国内　　e国外

**Q２．業種について以下の選択肢よりお選びください。**

| | | |
|---|---|---|
| a　農・林・漁業 | b　鉱業 | c　建設業 |
| d　食料品製造業 | e　繊維・衣服製造業 | f　木材・紙・パルプ製造業 |
| g　印刷・同関連業 | h　化学工業 | i　鉄鋼業、非鉄金属製造業 |
| j　金属製品製造業 | k　一般機械器具製造業 | l　電気機械器具製造業 |
| m　輸送用機械器具製造業 | n　その他の製造業 | o　商業・貿易業 |
| p　情報通信業(コンピュータ関連含) | q　運輸業 | r　金融・保険業 |
| s　飲食店・宿泊業 | t　医療、福祉 | u　教育、学習支援業 |
| v　旅行業 | w　その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿） | |

**Q３．従業員数（全社）について以下の選択肢よりお選びください。**

| | | |
|---|---|---|
| a　50人未満 | b　50人～100人未満 | c　100人～300人未満 |
| d　300人～500人未満 | e　500人～1,000人未満 | f　1,000人以上 |

**Q４．資本金について以下の選択肢よりお選びください。**

| | | |
|---|---|---|
| a　１千万円未満 | b　１千万円～３千万円未満 | c　３千万円～５千万円未満 |
| d　５千万円～１億円未満 | e　１億円～10億円未満 | f　10億円以上 |

## Ⅱ　貴社における留学生の採用や活用状況についてお尋ねします。

**Q５．留学生の採用状況について以下の選択肢よりお選びください。**

※ひとつだけ○を付けてください

| | | |
|---|---|---|
| a　定期的採用 | b　随時採用 | c　以前は採用・現在はなし |
| d　採用を計画 | e　計画はないが可能性あり | f　採用予定なし |
| g　わからない | | |
| h　その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿） | | |

※　a・bと答えた場合はQ６～20にお進みください
※　cと答えた場合はQ６、８～15､17～20にお進みください(設問に応じて過去形でお答えください。)
※　dと答えた場合はQ８～15にお進みください（設問は計画や予定ベースでお答えください）
※　eと答えた場合はQ11～13にお進みください
※　fと答えた場合はQ22にお進みください
※　g、hと答えた場合はⅢにお進みください

**Q６．留学生の採用開始時期について以下の選択肢よりお選びください。**

※ひとつだけ○を付けてください

（Q５で、a定期的採用、b随時採用、c以前は採用・現在はなしと答えた企業にお伺いします）

| | | |
|---|---|---|
| a　2005～2006年 | b　2002～2004年 | c　2000～2001年 |
| d　1995～1999年 | e　1990～1994年 | f　1989年以前 |

**Q７．留学生の雇用規模についてお答えください。**

（Q５で、a定期的採用、b随時採用と答えた企業にお伺いします）

事務系（　　）名
技術系（　　）名

**Q８．留学生の採用箇所（どの部署で採用を決定するか）について以下の選択肢よりお選びください。**

※複数回答可

（Q５で、a定期的採用、b随時採用、c以前は採用・現在はなし、d採用を計画と答えた企業にお伺いします）

| | | |
|---|---|---|
| a　本社企画業務部門 | b　本社総務人事部門 | c　本社販売営業部門 |
| d　本社技術部門 | e　国内の支社、営業所 | f　国内の工場、研究所 |
| g　海外の出張所、営業所 | h　海外の工場、研究所 | |
| i　その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿） | | |

**Q９．採用した留学生の配属先について以下の選択肢よりお選びください。**※複数回答可

（Ｑ５で、ａ定期的採用、ｂ随時採用、ｃ以前は採用・現在はなし、ｄ採用を計画と答えた企業にお伺いします）

ａ　本社企画業務部門　　ｂ　本社総務人事部門　　ｃ　本社販売営業部門
ｄ　本社技術部門　　ｅ　国内の支社、営業所　　ｆ　国内の工場、研究所
ｇ　海外の出張所、営業所　　ｈ　海外の工場、研究所
ｉ　その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

**Q10．留学生の雇用条件（給与・雇用期間）について以下の選択肢よりお選びください。**

※複数回答可

（Ｑ５で、ａ定期的採用、ｂ随時採用、ｃ以前は採用・現在はなし、ｄ採用を計画と答えた企業にお伺いします）

ａ　日本人と同様
ｂ　日本人と同様でない　※該当するものに○
（ａ）．出身国相場の給与　　（ｂ）．年俸制
（ｃ）．外国人独自の給与体系（成果重視）　　（ｄ）．単年・複数年契約雇用
（ｅ）．試用期間付雇用
（ｆ）．その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

**Q11．留学生の求人方法について以下の選択肢よりお選びください。**※複数回答可

（Ｑ５で、ａ定期的採用、ｂ随時採用、ｃ以前は採用・現在はなし、ｄ採用を計画、ｅ可能性があると答えた企業にお伺いします）

ａ　大学を通じて　　ｂ　民間の就業紹介所
ｃ　ハローワーク（外国人雇用サービスセンター）
ｄ　自社のホームページの求人情報　　ｅ　就職情報サイト
ｆ　友人・知人・会社関係者を通じて　　ｇ　わからない
ｈ　その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

**Q12．留学生の採用動機・目的について以下の選択肢よりお選びください。**※複数回答可

（Ｑ５で、ａ定期的採用、ｂ随時採用、ｃ以前は採用・現在はなし、ｄ採用を計画、ｅ可能性があると答えた企業にお伺いします）

ａ　国内の国際関連業務への対応　　ｂ　海外への事業展開への対応
ｃ　現地と日本の言語・文化・慣習を理解　　ｄ　国籍問わず優秀な人材確保
ｅ　日本人にはない知識発想　　ｆ　個別の専門知識技術の活用
ｇ　職場の活性化・意識改革　　ｈ　日本人の採用が困難
ｉ　留学生の就職に貢献
ｊ　その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

**Q13．採用を決める際の判断基準として重視する点について以下の選択肢よりお選びください。**

※複数回答可（最も重視する２点までお選びください）

（Ｑ５で、ａ定期的採用、ｂ随時採用、ｃ以前は採用・現在はなし、ｄ採用を計画、ｅ可能性があると答えた企業にお伺いします）

ａ　日本語能力　　ｂ　コミュニケーション能力　　ｃ　人柄
ｄ　大学の推薦　　ｅ　学業成績　　ｆ　国費留学生である
ｇ　私費留学生である　　ｈ　その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

**Q14．留学生の出身地について以下の選択肢よりお選びください。**※複数回答可

（Ｑ５で、ａ定期的採用、ｂ随時採用、ｃ以前は採用・現在はなし、ｄ採用を計画があると答えた企業にお伺いします）

ａ　中国　　ｂ　韓国　　ｃ　台湾
ｄ　東南アジア　　ｅ　インド・パキスタン　　ｆ　中近東
ｇ　北米　　ｈ　中南米　　ｉ　欧州
ｊ　ロシア　　ｋ　その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

**Q15．留学生の活用・処遇について以下の選択肢よりお選びください。**※複数回答可

（Ｑ５で、ａ定期的採用、ｂ随時採用、ｃ以前は採用・現在はなし、ｄ採用を計画があると答えた企業にお伺いします）

ａ　役員・幹部(部長等)に登用　　ｂ　海外事業所の総括責任者（所長等）
ｃ　海外事業所で管理者(部長･課長等)　　ｄ　海外事業所で役職（チーフ・リーダー等）
ｅ　日本の事業所で管理者(部長･課長等)　　ｆ　日本の事業所で役職（チーフ・リーダー等）
ｇ　役職の登用に至っていない
ｈ　その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

**Q16．今後の留学生の活用・処遇予定について以下の選択肢よりお選びください。**※複数回答可

（Ｑ５で、ａ定期的採用、ｂ随時採用、と答えた企業にお伺いします）

ａ　役員・幹部（部長等）に登用　　ｂ　海外事業所の総括責任者（所長等）
ｃ　海外事業所で管理者(部長･課長等)　　ｄ　海外事業所で役職（チーフ・リーダー等）
ｅ　日本の事業所で管理者(部長･課長等)　　ｆ　日本の事業所で役職（チーフ・リーダー等）
ｇ　役職に登用する予定はない
ｈ　その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

**Q17．留学生の定着状況について以下の選択肢よりお選びください。**※複数回答可

（Ｑ５で、ａ定期的採用、ｂ随時採用、ｃ以前は採用・現在はなしと答えた企業にお伺いします）

ａ　長期間勤務している者が多い　　ｂ　数年（５年未満）で退職し母国に帰る者が多い
ｃ　数年（５年未満）で転職する者が多い　　ｄ　短期間（１年未満）で退職する者が多い
ｅ　その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

Q18．留学生を採用した効果について以下の選択肢よりお選びください。※複数回答可

（Q５で、ａ定期的採用、ｂ随時採用、ｃ以前は採用・現在はなしと答えた企業にお伺いします）

ａ　所期の採用動機・目的の達成　　ｂ　会社の業績が向上
ｃ　職場が活性化　　ｄ　留学生の出身国と繋がりができた
ｅ　留学生の出身国と関係が良好に　　ｆ　事務能力が進展
ｇ　会社の社会的国際的地位が向上　　ｈ　あまり効果は上がっていない
ｉ　その他（　　　　　　　　　　　　　　　　）

Q19．留学生の採用したことによる問題点について以下の選択肢よりお選びください。
※複数回答可

（Q５で、ａ定期的採用、ｂ随時採用、ｃ以前は採用・現在はなしと答えた企業にお伺いします）

ａ　定着率が悪い　　ｂ　雇用条件のミスマッチ
ｃ　勤務地・業務のミスマッチ　　ｄ　協調性がない
ｅ　会社情報・技術ノウハウの流出　　ｆ　勤務態度や勤務実態が悪い
ｇ　居住環境などの整備　　ｈ　相談窓口の不足
ｉ　わからない・特になし
ｊ　その他（　　　　　　　　　　　　　　　　）

Q20．今後の留学生の採用予定について以下の選択肢よりお選びください。
※ひとつだけ○を付けてください

（Q５で、ａ定期的採用、ｂ随時採用、ｃ以前は採用・現在はなしと答えた企業にお伺いします）

ａ　今後も採用　　ｂ　しばらく採用を控える　Q21へお進みください
ｃ　わからない　　ｄ　もう採用しない　Q21へお進みください
ｅ　その他（　　　　　　　　　　　　　　　　）

Q21．今後の留学生の採用に躊躇する理由について以下の選択肢よりお選びください。
※複数回答可

（Q20で、ｂしばらく採用を控える、ｄ採用しないと答えた企業にお伺いします）

ａ　定着率が低い　　ｂ　協調性がない
ｃ　コミュニケーションが不安　　ｄ　会社情報・技術ノウハウの流出の恐れ
ｅ　海外事業等の停滞、縮小、撤退　　ｆ　留学生以外の外国人で対応
ｇ　所期の目的を達成したので必要ない
ｈ　その他（　　　　　　　　　　　　　　　　）

**Q22．留学生を雇用しない理由について以下の選択肢よりお選びください。※複数回答可**

**（Ｑ５で、ｆ採用予定なしと答えた企業にお伺いします）**

- **ａ　日本人従業員を含め人員に不足感がない**
- **ｂ　事業面で直接海外との関係がない**
- **ｃ　他社からの派遣、出向で対応**
- **ｄ　留学生以外の外国人で対応**
- **ｅ　日本人社員で対応可能**
- **ｆ　雇用面・処遇面で不安**
- **ｇ　採用方法がわからない**
- **ｈ　その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）**

## Ⅲ　留学生の日本企業への受け入れについてお尋ねします。

（留学生受け入れについて企業は如何に対応すべきか、一般論としてご見解をお伺いします）

**Q23．留学生の日本企業への受け入れについて以下の選択肢よりお選びください。**

※ひとつだけ○を付けてください

a　留学生受け入れを推進すべき　　b　範囲を絞って受け入れるべき

c　拡大は望ましくない　　d　わからない

e　その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

**Q24．留学生の日本企業への受け入れに関する問題点について以下の選択肢よりお選びください。**

※複数回答可

a　優秀な留学生をなかなか確保できない　　b　留学生を採用する方法がわからない

c　居住環境などの整備　　d　相談窓口の不足

e　わからない

f　その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

**Q25．留学生の日本企業受け入れに関しての興味のある方策について以下の選択肢よりお選びください。**　※複数回答可

a　留学生の合同就職説明会　　b　留学生のインターンシップ（体験就労）

c　大学、労働局等の就職斡旋　　d　留学生の人材登録センター

e　特にない

f　その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

**Q26．留学生の日本企業への受け入れに関する問題などについてご意見をお聞かせ下さい。**

※記載自由、自由意見

| |
|---|
| |

**Q27．留学生の日本企業への受け入れに関する行政への要望などについてご意見をお聞かせ下さい。**

※記載自由、自由意見

| |
|---|
| |

## Ⅳ　＜参考＞　単純作業等のための外国人労働者の就労についてお尋ねします。

**Q28．貴社における外国人労働者の受け入れ状況についてａまたはｂよりお選び下さい。**

貴社は直接雇用、派遣会社を通じて外国人労働者の受け入れ、
または外国人研修制度を利用して　ａ　いるｏｒいたｏｒ今後、可能性がある
ｂ　いないｏｒ今後も可能性がないｏｒわからない

※　ａと答えた場合は以下の（１）または（２）にお進みください
※　ｂと答えた場合はQ33、34にお進みください

（１）直接雇用又は派遣会社を通じての外国人労働者受け入れ状況をお伺いします。※複数回答可

ａ　直接雇用で受け入れている　　ｂ　派遣会社を通じて受け入れている
ｃ　過去に直接雇用で受け入れていた　　ｄ　過去に派遣会社を通じて受け入れていた
ｅ　今後、直接雇用で受け入れもあり得る　ｆ　今後、派遣会社を通じて受け入れもあり得る

（２）外国人研修制度の利用状況をお伺いします。

ｇ　外国人研修制度を利用している　　ｈ　過去に外国人研修制度を利用していた
ｉ　今後、外国人研修制度を利用する可能性もある

※　ａ、ｂ、ｇと答えた場合はQ29～34にお進みください
※　ｃ、ｄ、ｈと答えた場合はQ32～34にお進みください
※　ｅ、ｆ、ｉと答えた場合はQ33、34にお進みください

**Q29．貴社の外国人労働者の出身地について以下の選択肢よりお選びください。**※複数回答可

（１）Q28（１）で、ａ直接雇用又はｂ派遣会社を通じて外国人労働者を受け入れていると答えた企業にお伺いします

| | | |
|---|---|---|
| ａ　中国 | ｂ　韓国 | ｃ　台湾 |
| ｄ　東南アジア | ｅ　インド・パキスタン | ｆ　中近東 |
| ｇ　北米 | ｈ　中南米<br>（１）ブラジル<br>（２）その他 | ｉ　欧州 |
| ｊ　ロシア | ｋ　その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿） | |

（２）Q28（２）で、ｇ外国人研修制度を利用していると答えた企業にお伺いします

| | | |
|---|---|---|
| ａ　中国 | ｂ　韓国 | ｃ　台湾 |
| ｄ　東南アジア | ｅ　インド・パキスタン | ｆ　中近東 |
| ｇ　北米 | ｈ　中南米 | ｉ　欧州 |
| ｊ　ロシア | ｋ　その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿） | |

**Q30．貴社の外国人労働者の受け入れ規模について以下の選択肢よりお選びください。**

※ひとつだけ○を付けてください

（1）Q28（1）で、ａ直接雇用又はｂ派遣会社を通じて外国人労働者を受け入れていると答えた企業にお伺いします

ａ　10人未満　　ｂ　10～30人未満　　ｃ　30～40人未満
ｄ　40～50人未満　　ｅ　50名以上

（2）Q28（2）で、ｇ外国人研修制度を利用していると答えた企業にお伺いします

ａ　10人未満　　ｂ　10～30人未満　　ｃ　30～40人未満
ｄ　40～50人未満　　ｅ　50名以上

**Q31．貴社の外国人労働者の受け入れ方法について以下の選択肢よりお選びください。**

※複数回答可

（1）Q28（1）で、ａ直接雇用又はｂ派遣会社を通じて外国人労働者を受け入れていると答えた企業にお伺いします

ａ　民間の就業紹介所　　ｂ　公営の就業紹介所（ハローワーク等）
ｃ　自社のホームページの求人情報　　ｄ　就職情報サイト
ｅ　友人・知人・会社関係者を通じて　　ｆ　派遣又は請負会社を通じて
ｇ　その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

（2）Q28（2）で、ｇ外国人研修制度を利用していると答えた企業にお伺いします

ａ　自社単独で受け入れている
ｂ　業界団体、外国人研修生受入のための組合等を通じて
ｃ　その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

**Q32．貴社での外国人労働者の受け入れによる問題点について以下の選択肢よりお選びください。**

※複数回答可

（1）Q28（1）で、ａ直接雇用、ｂ派遣会社を通じて外国人労働者を受け入れている、ｃ過去に直接雇用、ｄ過去に派遣会社を通じて外国人労働者を受け入れていたと答えた企業にお伺いします。

ａ　外国人労働者をなかなか確保できない　　ｂ　言語など意思疎通が難しい
ｃ　定着率が悪い　　ｄ　勤務態度や勤務実態が悪い
ｅ　地域とのトラブルが生じた　　ｆ　居住環境などの整備
ｇ　相談窓口の不足　　ｈ　わからない・特になし
ｉ　その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

（2）Q28（2）で、ｇ外国人研修制度を利用している、ｈ過去に外国人研修制度を利用していたと答えた企業にお伺いします

ａ　労働者をなかなか確保できない　　ｂ　言語など意思疎通が難しい
ｃ　定着率が悪い　　ｄ　勤務態度や勤務実態が悪い
ｅ　失踪や地域とのトラブルが生じた　　ｆ　居住環境などの整備
ｇ　相談窓口の不足　　ｈ　わからない・特になし
ｉ　その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

**Q33．わが国の外国人労働者の受け入れ制度に関する問題などについてご意見をお聞かせ下さい。**

**※日本企業における一般論としての自由意見、記載自由**

**Q34．外国人労働者に関する行政などへの要望などについてご意見をお聞かせ下さい。**

**※日本企業における一般論としての自由意見、記載自由**

**以上**

# 北陸企業の留学生の活用に関するアンケート調査

2007年７月

発行者　北陸環日本海経済交流促進協議会（略称：北陸AJEC）

〒920-0981 金沢市片町2-2-15 北国ビルディング４階（北陸経済連合会内）
TEL(076)231-5525, 232-0472　FAX(076)262-8127
URL : http : //www.hokkeiren.gr.jp/ajec/
E-mail : ajec@hokkeiren.gr.jp

# 北陸ＡＪＥＣ

〒920-0981　金沢市片町2-2-15　北国ビルディング4階
TEL:(076)231-5525, 232-0472　FAX:(076)262-8127
http://www.hokkeiren.gr.jp/