

「外国人留学生就職支援」に関する

市内企業調査・分析報告書

～市内大手企業向け外国人留学生のインターンシップ受入れ及び
採用に関するアンケート調査報告（第2回）

令和4年2月

横浜市政策局大学調整課

(目次)

1	本調査の背景及び目的	1
2	調査の概要	
(1)	調査・分析期間	1
(2)	アンケート調査対象	1
(3)	アンケート回答企業数と業種構成	1
(4)	アンケート調査手法	2
(5)	アンケート調査票の構成	2
(6)	調査・分析実施委託先	2
3	調査結果概要	
(1)	「外国人留学生のインターンシップ受入れ」について	3
(2)	「外国人留学生の採用」について	3～4
(3)	「ヨコハマ・カナガワ留学生就職促進プログラム」について	4
(4)	「自由意見欄」における各企業からの意見	4～5
4	個別質問項目と回答集計結果及び分析コメント	
(1)	「外国人留学生のインターンシップ受入れ」に関する質問（質問 1～5）	6～11
(2)	「外国人留学生の採用」に関する質問（質問 6～24）	12～23
(3)	「ヨコハマ・カナガワ留学生就職促進プログラム」に関する質問（質問 25～27）	24～25
(4)	「自由意見欄」における各企業からの意見（質問 28）	26

1 本調査の背景及び目的

横浜市では、横浜国立大学、横浜市立大学、経済団体等と共同で、「ヨコハマ・カナガワ留学生就職促進プログラム」（以下「本プログラム」という）の推進に取り組んでいる。この取組の一環として、外国人留学生のインターンシップ受入れや採用に関する企業の実情及びニーズの把握、企業に対する各取組の周知及び参加促進を行うため、平成28年度に市内中小企業を対象としたアンケート調査を実施、その後、企業への訪問・ヒアリング調査、さらに令和元年度に大手企業を対象としたアンケート調査を行った。

本プログラムは、令和4年3月をもって終了するが、その後の市内企業に対する取組みを検討するための企業訪問・ヒアリング調査を想定する中、コロナ禍による企業側の留学生採用動向の変化、留学生の雇用促進に係る中長期的な政策の選択肢・優先度合を探り、前回調査との比較などを行い、予め外国人留学生のインターンシップ受入れ及び採用に関心を有する企業を把握することを目的として、あらためて大手企業を対象としたアンケート調査を行うこととした。

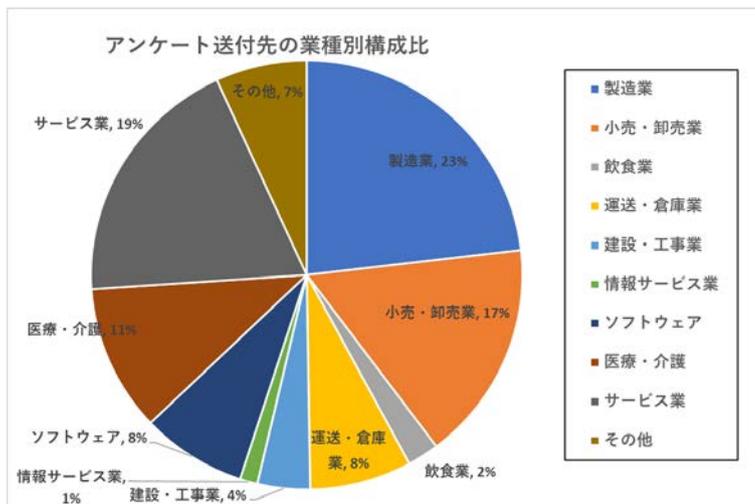
2 調査の概要

(1) 調査・分析期間

令和3年11月12日（金）～令和4年2月28日（月）

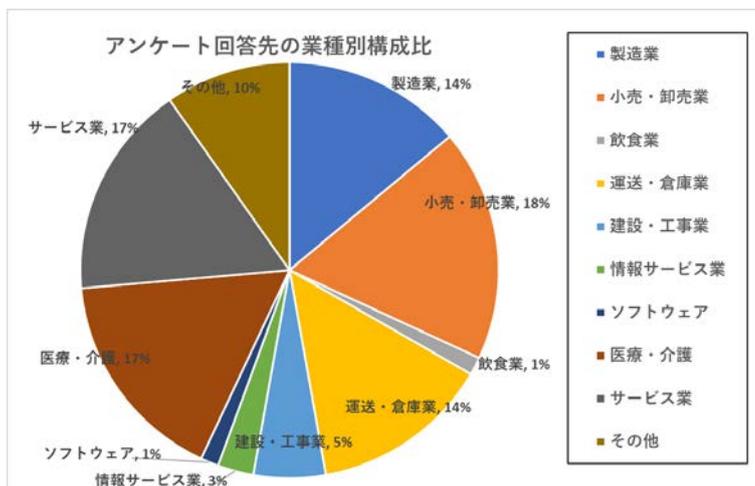
(2) アンケート調査対象

横浜市内に所在する従業員数300名を超える企業・団体380社



(3) アンケート回答企業数と業種別構成

回答企業数は72社であり調査対象企業数の19%となり、回答率は前回とほぼ同程度である。業種別には小売・卸売業が18%、サービス業が17%、医療介護が17%、製造業ならびに運送・倉庫業がそれぞれ14%を占める。



(4) アンケート調査手法

郵送によるアンケート調査票の送付及び郵送による回答

アンケート実施期間：令和3年12月10日（金）～令和4年1月14日（金）

(5) アンケート調査票の構成

基本的に、令和元年度の「大手企業向けアンケート」と共通する質問と今回新たに設定した質問（下線あり）により構成されている。

「インターンシップ」については、大手企業が実際に行っているインターンシップの内容を、「採用」については、特に採用後の教育面や採用に関してのコロナの影響についての質問を追加した。最後に前回と同様に「ヨコハマ・カナガワ留学生就職促進プログラム」の認知度に関する質問を行っている。

ア 「外国人留学生のインターンシップ受入れ」に関する質問事項（5項目）

受入れの有無、受入れを実施する理由、受入れルート、受入れに当たっての課題、受入れの内容（小項目として8つの質問を設定：インターンシップ受入れ計画作成有無、受入れ日数、報酬の支払い、交通費負担、オンライン対応、実際に行った業務内容、実施頻度、受入れ人数）

イ 「外国人留学生の採用」に関する質問事項（19項目）

採用の有無、採用しない理由、将来の採用検討の可能性、採用した目的、採用してよかった点、採用した外国人留学生の業務内容、採用した外国人留学生に対するサポート、受入側の社内での対応、採用した外国人留学生の出身国、採用時に重視するポイント、採用時に求める日本語能力、新卒採用全体の採用人数の変化（コロナ前との比較）、外国人留学生の採用人数の変化（コロナ前との比較）、2022年度以降の新卒採用方針、2022年度以降の外国人留学生の採用方針、外国人留学生の選考や採用方法に関するコロナ以降の変化、採用する際に不安に思う点、就労資格に関する課題、外国人留学生に対する認知度をあげる取組

ウ 「ヨコハマ・カナガワ留学生就職促進プログラム」に関する質問事項（3項目）

同プログラムの存在を知っているかどうか、同プログラムのコンテンツの中で興味があるもの、同プログラムにおいて重点的に取り組むべき内容

エ 「外国人留学生のインターンシップ受入れ及び採用」に関する自由意見

(6) 調査・分析実施委託先

株式会社 浜銀総合研究所

3 調査結果概要

(1) 「外国人留学生のインターンシップ受入れ」について

横浜市内の大手企業において、外国人留学生を対象としたインターンシップ受入れを行ったことが「ある」と回答した企業は回答社数 72 社の 14% [10 社]、「ないが、今後受入れを検討したい」は 4% [3 社] にとどまっている。令和元年 9 月に実施した前回の「大手企業向けアンケート」における「ある」25% [14 社]、「今後受入れ検討」13% [7 社] からいずれも大幅に減少している。必ずしも同一企業の回答ではないため、受け入れたことがある企業の割合を単純比較できないが、コロナ禍の影響下とはいえ、留学生の就職促進の観点からは懸念される結果となっている。また、インターンシップ受入企業 10 社のうち一部でもオンライン対応を行った企業は 3 社にとどまっており、オンライン化がかえってインターンシップの受入れを難しくしていることが窺える。

インターンシップ受入実績がある企業ならびに検討中の企業では、その 69% が、受入れ理由として「将来の採用候補者を探すため」をあげており、インターンシップを通じた採用への期待が高いと言えるだろう。また、38% が「ダイバーシティーの強化」をその理由としている。

受入れにあたっての課題として、前回調査では「採用につながらない」としている企業が 38% あったが、今回は 1 社のみ（1% 未満）であり、「社内での受入体制」をあげる企業が 54% と最も多かった。また、「コロナ禍の影響をふまえ、インターンシップ受入れを停止せざるをえない」の回答も 31% あり大手企業によるインターンシップ受入れの継続に影響を与えており、コロナの収束が期待される。

(2) 「外国人留学生の採用」について

外国人留学生の採用については、「現在採用している」が 28% [20 社]（前回 40%）、「過去採用したことがある」が 17% [12 社]（前回 11%）となり、合計 44% と前回 51% をやや下回る結果となった。

「採用した事がない」、「不明」と回答した 40 社の採用していない理由は多岐にわたるが、「外国人を受け入れる社内体制ができていない」が 65%（前回 48%）、その他 28%（前回 41%）、「コミュニケーションがとれない不安」が 25%（前回 15%）となっている。また、将来にわたる採用検討の可能性については、53% [21 社]（前回 41%）が「今後も採用の予定なし」と回答し、「検討してみたい」及び「採用活動を行う予定」と回答した企業は合計で 20% [8 社]（前回 19%）にとどまっている。

また、「現在採用している」「過去採用したことがある」32 社の採用目的として回答が多い上位 3 つは、「優秀な人材確保」75%（前回 79%）、「日本人の新卒採用補完」41%（前回 39%）、「ダイバーシティー強化」34%（前回 43%）とほぼコロナ前と同様の結果となった。次いで「外国語ができる人材確保」22%（前回 18%）「社内活性化」13%（前回 29%）「海外業務関連の人材確保」13%（前回 29%）と続いている。

今回より新たな質問として追加した採用後のサポートについては、「日本人採用者と同様の教育・研修プログラム」を実施する企業が72%、「定期的な面談の励行」が25%、「日本での生活面についての個別相談」19%の回答があるが、「特別なプログラムは実施していない」が22%となっている。また、留学生を受け入れる管理職・上司・先輩にあたる従業員に対する対応としては、「外国人雇用に係る留意点の理解促進・情報共有」を行っている企業は44%に対して、「特別なプログラムは実施していない」が50%となっており、コミュニケーションや受入体制の不安がありながら、十分な対応ができていないケースが多いものと思われる。

また、外国人留学の採用実績のある企業に関してコロナ禍以降の新卒採用人数変化を質問しているが、学生全体では「変化なし」が69%、「抑制」、「採用していない」の合計は16%、「増加」16%であるが、外国人留学生については、それぞれ50%、34%、9%となっており、留学生の雇用環境が日本人学生と比べて、やや厳しめの状況となっていたことが窺える。

一方で、2022年度以降の新卒採用方針については、「採用人数横ばい」の回答が学生全体では69%となったが、留学生については44%と開きが見られる。ただし、その他意見にある「外国人枠は特別に設けていない」、「良い人材であれば採用する」、「方針未定」等ニュートラルな回答を加えると75%となる。基本的に日本人学生と留学生との採用方針には大きな差がなく、あくまで人物本位のスタンスであるといえるだろう。

(3) 「ヨコハマ・カナガワ留学生就職促進プログラム」について

ヨコハマ・カナガワ留学生就職促進プログラムについて、「良く知っている」、「大まかな内容を知っている」、「聞いたことはあるが内容はわからない」の合計では38% [27社]であり、前回38%と同水準となっている。ただし、「聞いたことはあるか内容が分からない」という回答が圧倒的に多いことから、同プログラムの認知度が十分上がっていない状況である。

同プログラムの中で興味あるコンテンツは、前回同様に「セミナー・勉強会（留学生採用事例）」、「セミナー・勉強会（外国人手続き、在留資格について）」の回答率が高い。また、プログラムにて重点的な取組を希望する内容としては、「留学生の日本語能力向上」、「留学生の日本のビジネス習慣の習得」、「留学生向けの日本における生活習慣習得」の回答率が高い。

(4) 「自由意見欄」における各企業からの意見

今回寄せられた自由意見に関しては、大学・公的機関への要望のほか、外国人留学生インターンシップや採用に関する期待、外国人の雇用そのものに対する不安、制度対応を求める意見、外国人採用についての肯定的意見等が寄せられた。

代表的な意見について要約したうえ、3つのカテゴリーごとに次のとおりまとめた。

ア 大学・公的機関等に対するもの

(ア) 国家2級ガソリン・ジーゼル整備士資格取得見込みの方と話す機会等はありませんか。

(イ) 留学生向けの日本の就職活動文化の理解

イ 制度対応を求める意見

(ア) 介護分野における「在留資格」要件の緩和

(イ) 当社はタクシー会社なので、国家試験の免許取得ができないと、お客様の送迎ができませんので、普通免許経験が3年以上の方で、日本語の理解力がないと普通第2種免許試験に合格できませんので、なかなか外国人留学生の採用は現在ハードルが高いです。

ウ 外国人採用に関する肯定的な意見

(ア) 現状、留学生を受け入れてないですが、将来的にはその必要性を感じています。そういう意味では本アンケートで考える機会になりました。

(イ) 当社では外国人留学生に特化した特別な採用プロセスは設けておりませんが、良い人材であれば国籍問わずに採用を行っています。

(ウ) 外国人留学生のインターンシップの受入れなどについての説明会に一度参加したいと思っております。今後機会がありましたらご案内お願い致します。また、受入れの際の保険など万一何かある場合の対応方法もご教示委いただけると大変ありがたいと存じます。

(エ) 弊社では、営業職、受付職、整備職を採用する中で、外国人留学生の採用は整備職のみです。数年前から採用してきておりますが、在留資格における書類の複雑さや生活スタイルの違い、言葉の壁などから慎重に採用すすめるようにしております。

(オ) 弊社は採用枠が少ないため、国籍を問わず採用活動を実施しています。今後、外国人留学生の採用を積極的に実施するか未定ですが、今回このようなプログラムがあることを知ることができ参考にさせていただきます。

(カ) コロナが終息しましたら、また検討したいと思えます。

なお、採用に関する個別質問の中で、その他意見欄にみられた特徴的な意見についても以下付記する。

【外国人留学生を採用していないケース】

- ・日本の義務教育を受けていない状態で学習、受験指導は困難（教育事業）
- ・建築士の資格があれば検討できます（サービス業）
- ・外国人留学生も含めた募集を行っているが応募がない（運送業）
- ・米国原産技術の関係でハードルが高い（製造業）
- ・運送業が認められるビザがないから（運送業）
- ・研究内容、国外流出防止のため現状難しい（研究機関）
- ・日本人を優先したい為（製造業）

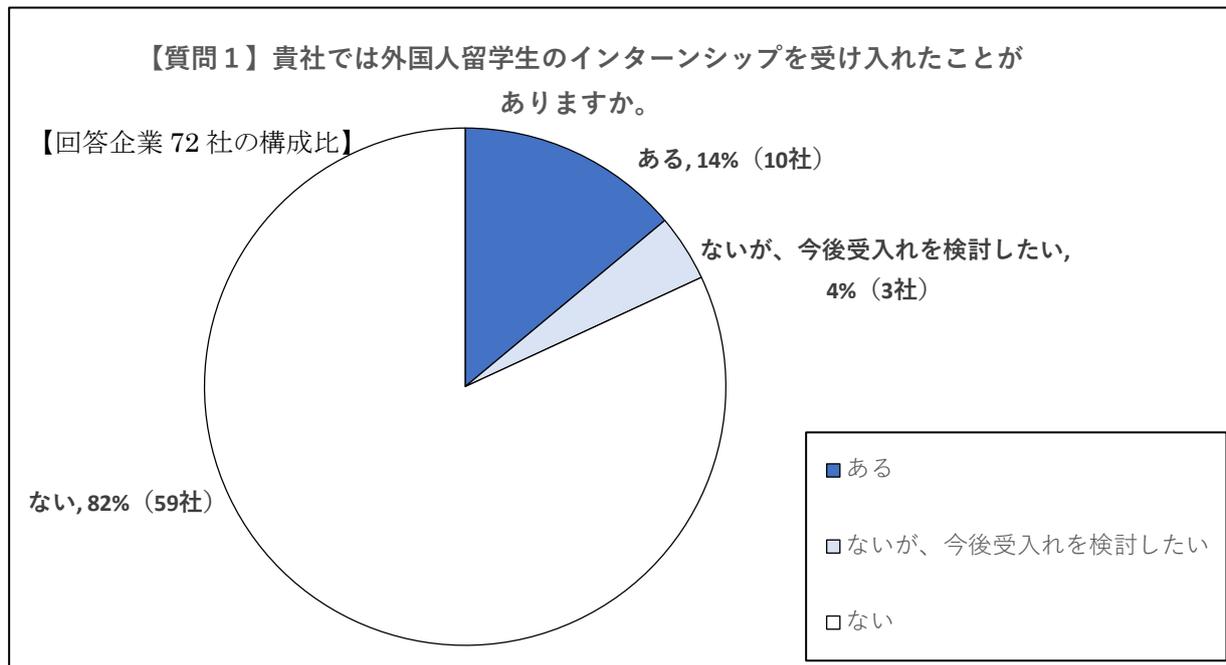
【外国人留学生を採用しているケース】

- ・技能実習生受入した際の通訳として採用（小売業）
- ・介護職としての採用あり（介護事業）

4 個別質問項目と回答集計結果及び分析コメント

(*各グラフにおける%表示については、少数点以下を四捨五入している)

(1) 「外国人留学生のインターンシップ受入れ」に関する質問 (質問 1~5)

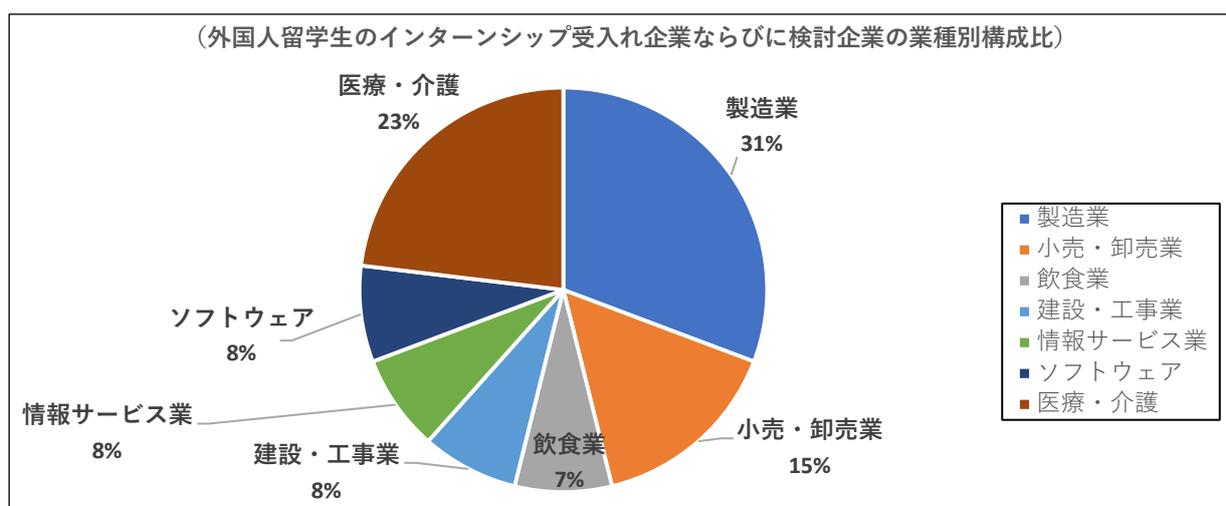


【コメント 1】

外国人留学生のインターンシップ受入れに関し、回答社数 72 社のうち、受入れをしたことが「ある」が 14%、「ないが、今後受入れを検討したい」が 4%と合計 18%にとどまり、「ない」の回答が 80%を超えている。

令和元年に実施した「大企業アンケート」においては、「ある」は 25%、「今後受入検討」が 13%、合計で 38%であり、今回調査では大幅に減少している。

(参考資料①)

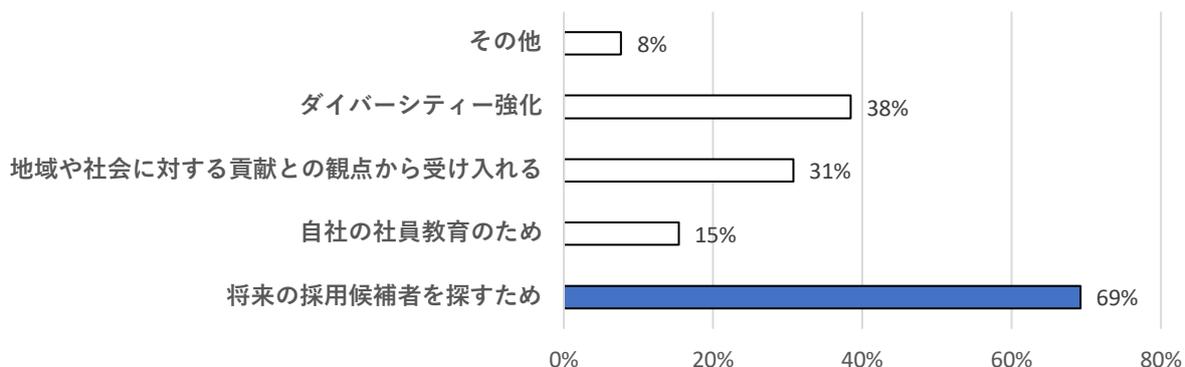


【参考資料①コメント】

「外国人留学生のインターンシップ受入れを行っている」、あるいは「受入検討予定」の業種は、製造業ならびに医療・介護の割合が大きい。

**【質問2】 外国人留学生のインターンシップ受入れを実施する
（又は希望する）理由を教えてください。（複数回答可）**

【「外国人留学生のインターンシップを受け入れたことがある企業10社」、
「今後受入れを検討したい企業3社」の合計13社の回答率】



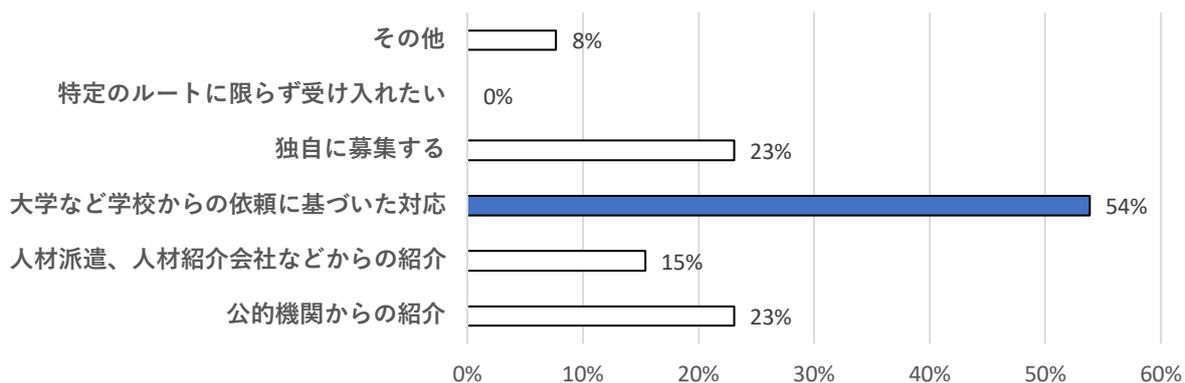
【コメント2】

インターンシップ受入れ理由としては、「将来の採用候補者を探すため」が最も多い。受入れ実績がある企業10社ならびに検討中企業3社の合計13社のうち、69%の9社がこの理由をあげており、前回調査の81%に引き続きインターンシップを通じた採用への期待が高いと言えるだろう。

また、「ダイバーシティー強化」という回答も38%に達している。

**【質問3】 外国人留学生のインターンシップ受入れは、
どのようなルートで実施していますか。（複数回答可）**

【「外国人留学生のインターンシップを受け入れたことがある企業10社」、
「今後受入れを検討したい企業3社」の合計13社の回答率】

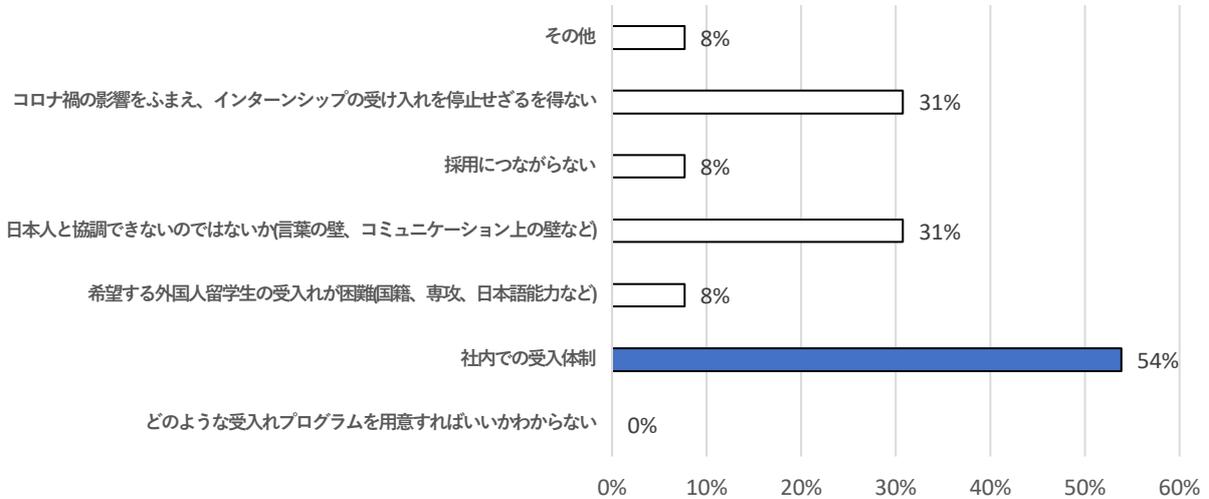


【コメント3】

インターンシップの受入ルートとしては、「大学など学校からの依頼に基づいた対応」が最も多い（54%）。次いで「公的機関からの紹介」、「独自に募集」が同数の回答（23%）となっている。

**【質問4】 インターンシップ受入れにあたっての課題等について
教えてください。（複数回答可）**

【「外国人留学生のインターンシップを受け入れたことがある企業10社」、「今後受入れを検討したい企業3社」の合計13社の回答率】



【コメント4】

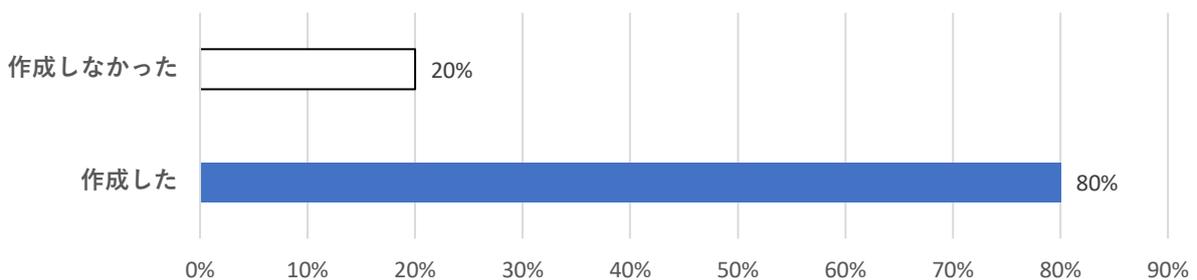
インターンシップ受入れにあたっての課題として最も多い回答は、「社内の受入体制」(54%)、次いで「日本人と協調できないのではないか」(31%)と「コロナの影響をふまえ、インターンシップの受け入れを停止せざるを得ない」(31%)が並ぶ。

前回調査では【質問2】の受入理由において「将来の採用候補者を探すため」が最も多いにも関わらず、「採用につながらない」との回答が38%と多かったが、今回調査では、少なめとなっている。

【質問5】 外国人インターンシップ受入れの内容について教えてください。

a.具体的なインターンシップ計画を作成されましたか

【「外国人留学生のインターンシップを受け入れたことがある企業10社」の回答率】



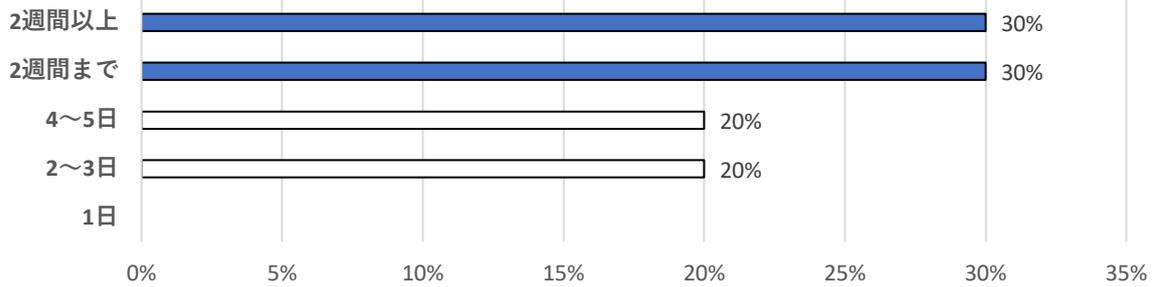
【コメント5-a】

インターンシップ受入企業のうち80%が具体的なインターンシップ計画を作成している(前回も約80%の回答)。

【質問5】外国人インターンシップ受入れの内容について教えてください。

b.受入日数について教えてください

【「外国人留学生のインターンシップを受け入れたことがある企業10社」の回答率】



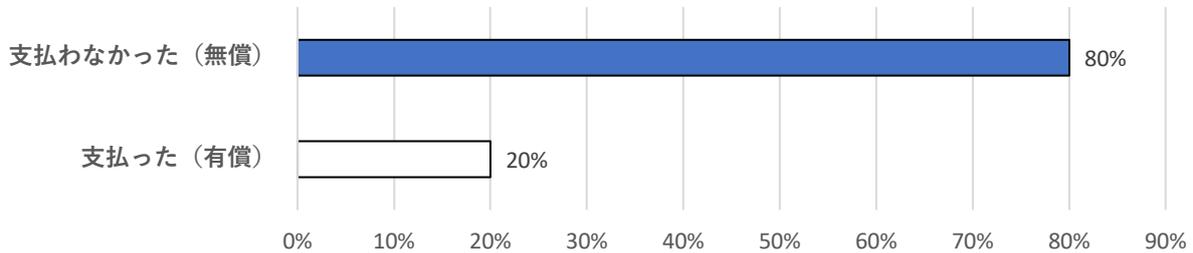
【コメント5-b】

受入日数は「2週間以上」、「2週間まで」がそれぞれ30%。中には90日という回答や最長3か月といった回答があった。前回調査では、1日のみとする企業が20%ほどあったが、今回は該当がなく、現在受け入れている企業では、相応の期間をもって対応する傾向がみられる。

【質問5】外国人インターンシップ受入れの内容について教えてください。

c.インターンシップ受入れに際し、参加した留学生に報酬を支払いましたか

【「外国人留学生のインターンシップを受け入れたことがある企業10社」の回答率】



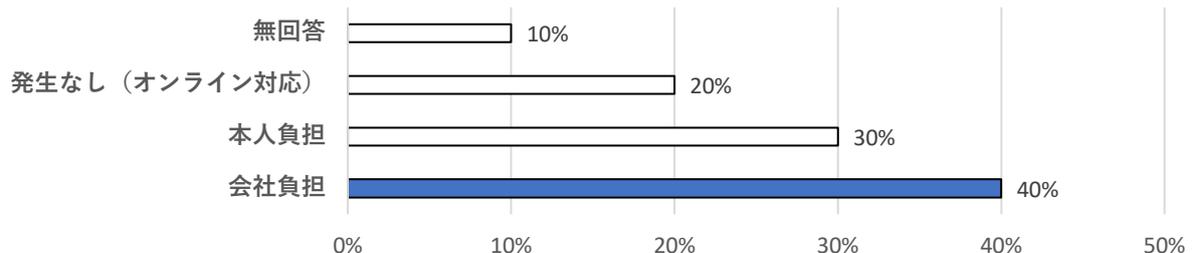
【コメント5-c】

インターンシップ受入時の報酬に関しては、80%の企業が無償対応としている。

【質問5】インターンシップ受入れの内容について教えてください。

d.交通費の負担について

【「外国人留学生のインターンシップを受け入れたことがある企業10社」の回答率】

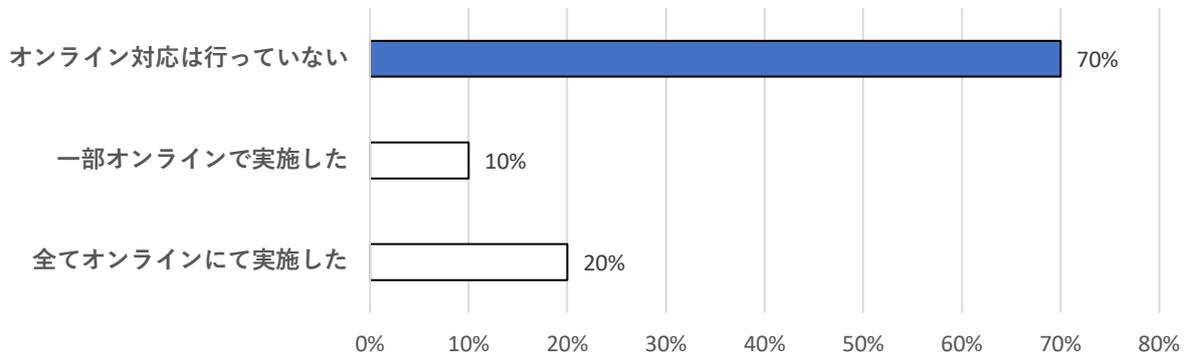


【コメント5-d】

30%の企業が交通費を本人負担としており、無償でのインターンシップ受入れが多い点と合わせてみると、学生側には相応の負担がかかっていると考えられる。

【質問5】 インターンシップの受入れの内容について教えてください。
e. インターンシップの受入れに際し、オンラインでの対応を行いましたか

【「外国人留学生のインターンシップを受け入れたことがある企業10社」の回答率】

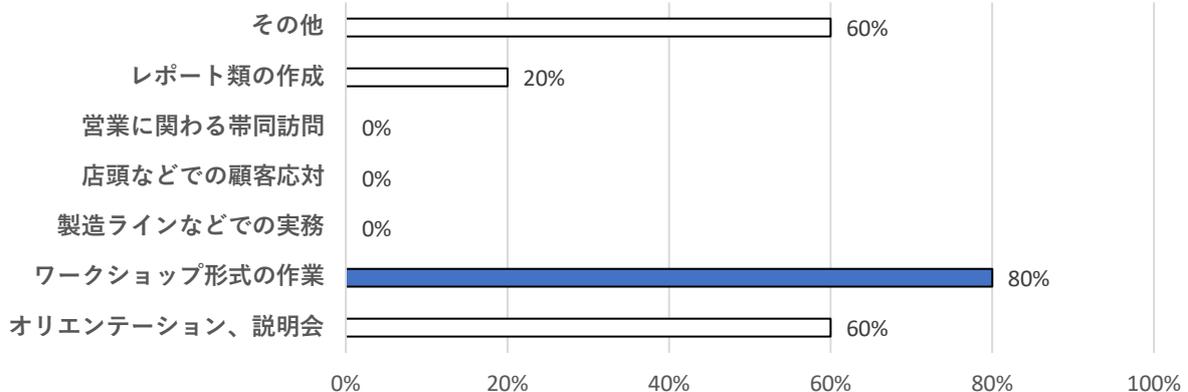


【コメント 5-e】

コロナ禍におけるインターンシップではあるが、全10社のうち、70%の企業が「オンライン対応を行っていない」との結果となり、オンライン対応にてインターンシップを行うことのハードルが高いことが窺える。

【質問5】 インターンシップの受入れの内容について教えてください。
f. 実際に行った業務などの内容について教えてください（複数回答可）

【「外国人留学生のインターンシップを受け入れたことがある企業10社」の回答率】



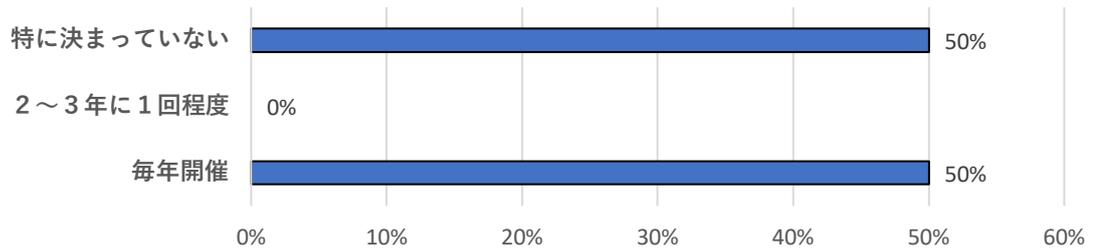
【コメント 5-f】、

60%の企業が「オリエンテーション、説明会」を実施しているが、営業や顧客対応などは行われず、ワークショップ形式の作業、レポート作成が中心となっている。

【質問5】 インターンシップの受入れ内容について教えてください。

g.インターンシップの実施（希望）頻度を教えてください

【「外国人留学生のインターンシップを受け入れたことがある企業10社」の回答率】



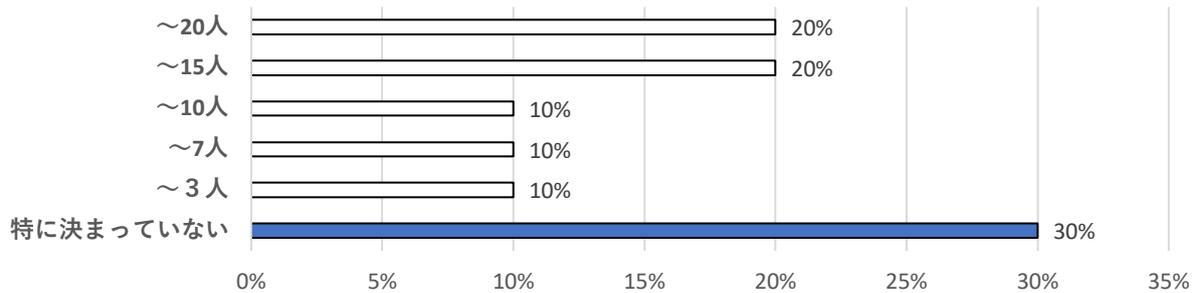
【コメント5-g】

インターンシップ実施頻度は、「毎年」と「特に決まっていない」企業が半々となった。

【質問5】 インターンシップの受入れ内容について教えてください。

h.一回あたりの受入れ人数を教えてください

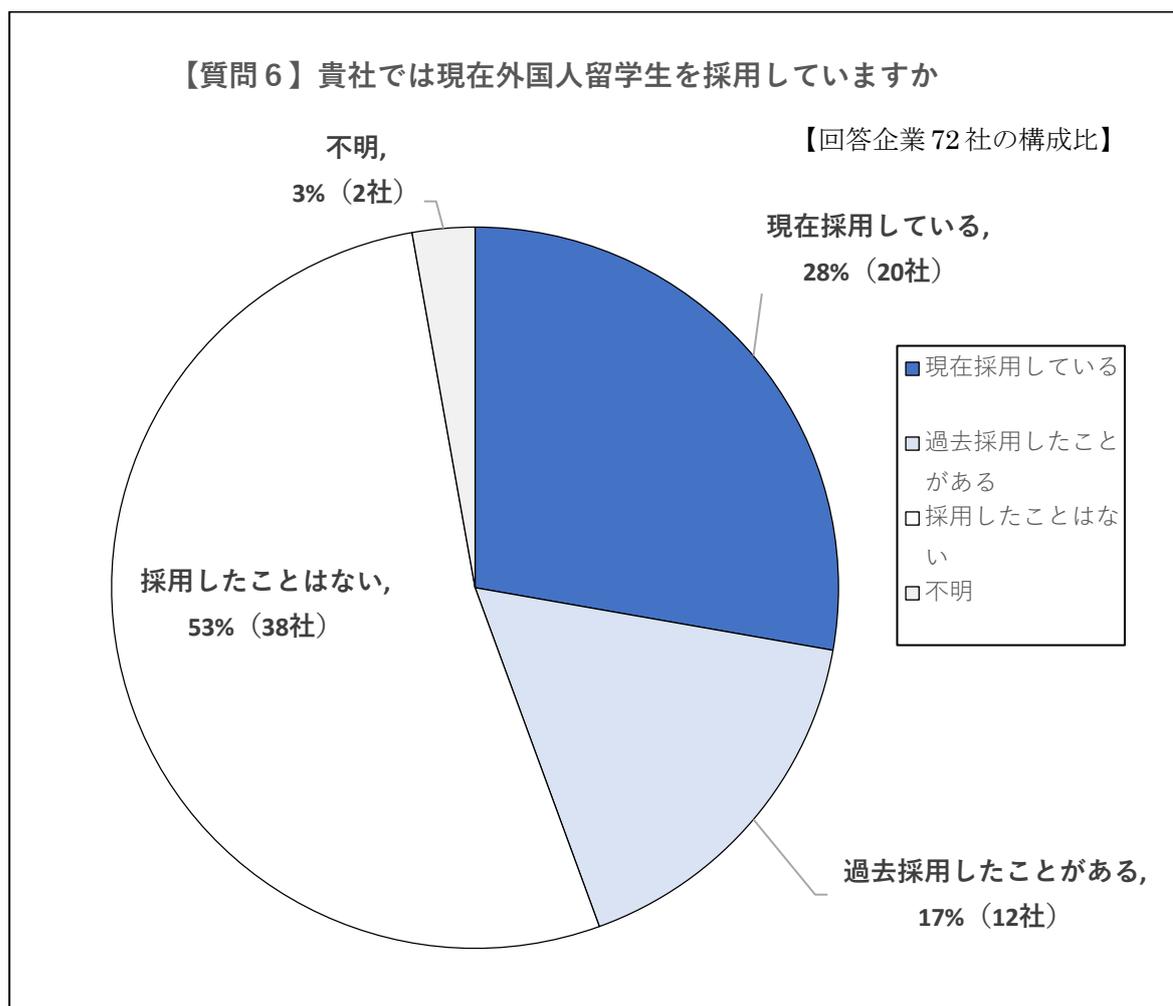
【「外国人留学生のインターンシップを受け入れたことがある企業10社」の回答率】



【コメント5-h】

受入人数に関しては、「特に決まっていない企業」が30%となっている。一方で「決まっている企業」6社の回答内訳は、3人まで、7人まで、10人まで、15人まで、20人までとなり、ばらつきがみられる。

(2) 「外国人留学生の採用」に関する質問 (質問 6～24)

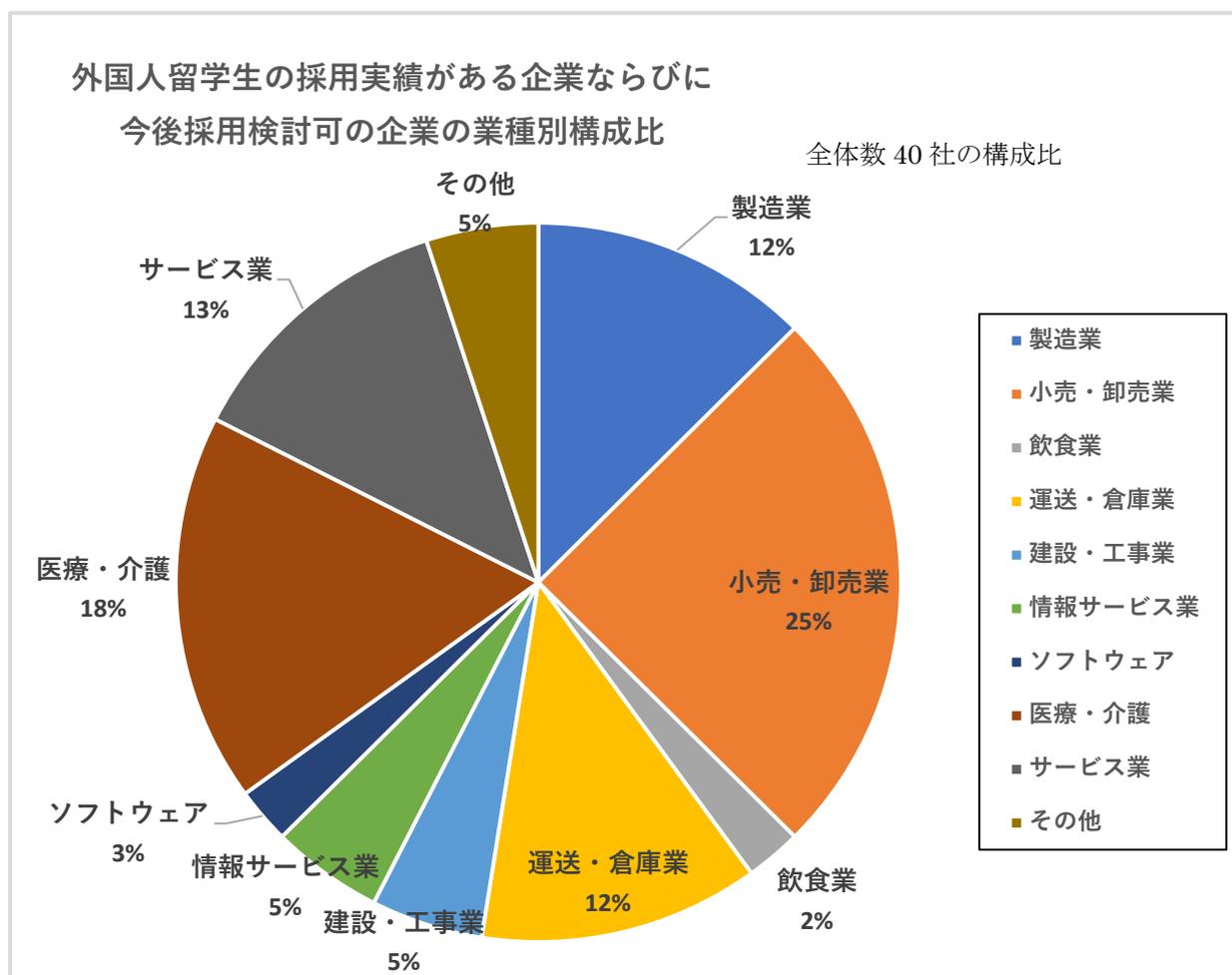


【コメント 6】

外国人留学生の採用については、回答企業 72 社のうち、「現在採用している」が 28%、「過去採用したことがある」が 17%と採用実績のある企業は、44%と 5 割を下回っている。令和元年 9 月に実施した前回の「大手企業アンケート」では、「現在採用している」が 40%、「過去採用したことがある」が 11%の合計 51%と比較すると、回答率は低下している。

同一の企業による回答ではないことから、断定できないが、「現在採用している」割合が減り、「過去採用したことがある」が増えていることから、外国人留学生採用の手控えの可能性は否定できない。

(参考資料②)

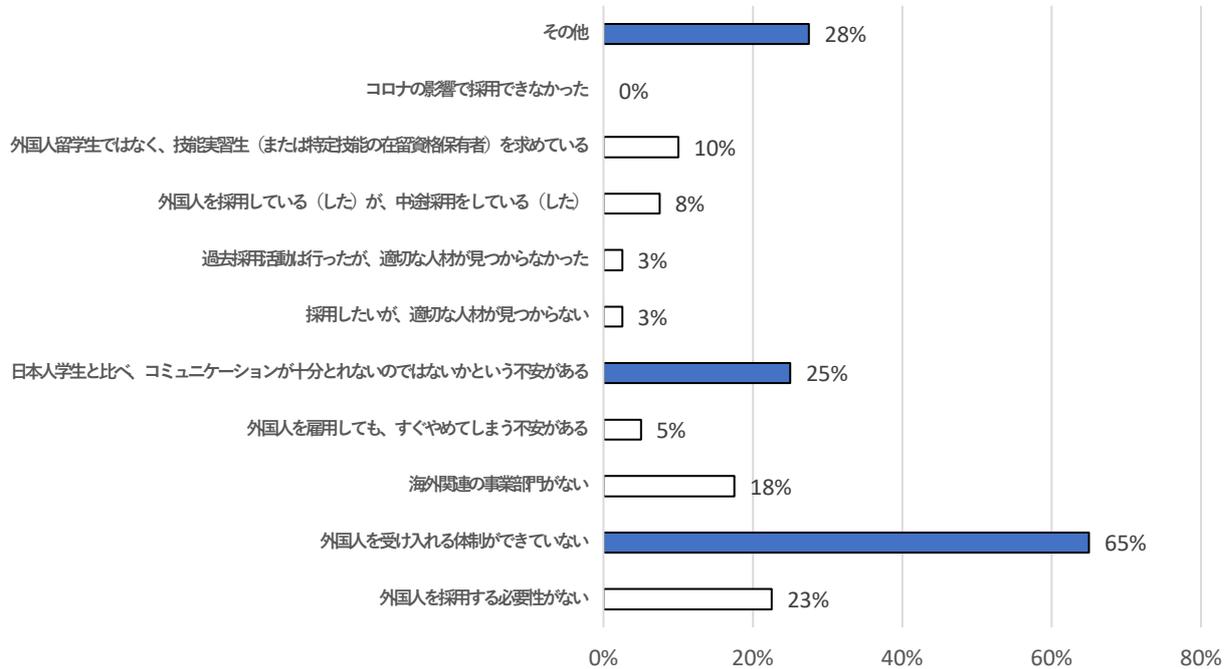


【参考②】

外国人留学生採用実績がある企業（32社）ならびに今後採用検討可とする企業（8社）の業種をみると、「インターンシップ受入れを行っている」、あるいは「インターンシップ受入検討予定」の企業と異なり、「小売・卸売業」、「医療・介護」、「サービス業」が上位3業態となっている。

【質問7】外国人留学生を採用していない、あるいは採用しなかった理由を教えてください。（複数回答可）

【「外国人留学生を採用したことはない」+「不明」の企業40社】の回答率】



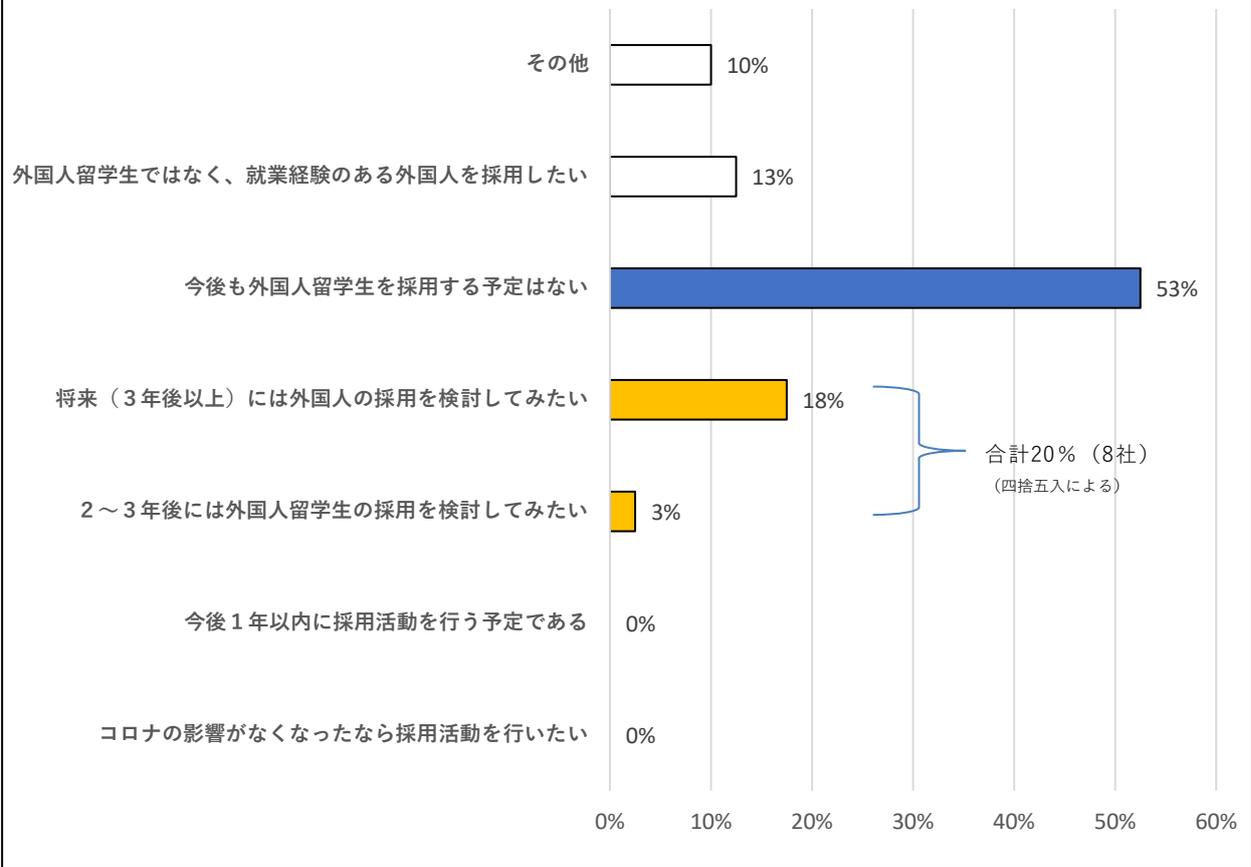
【コメント7】

外国人留学生の採用をしていない、あるいは採用しなかった理由については、「外国人を受け入れる体制ができていない」との回答が65%（前回アンケートでも48%）と最も大きい。「その他」の中では機密保持などの理由により不可、応募自体がない、就労資格の点で外国人採用が難しいとの回答が前回同様に目立っている。また、「日本人学生と比べコミュニケーションが十分にとれないのではないかと不安がある」も25%（前回15%）あり、採用していない企業の理由についての傾向は大きく変化していない。

一方で「外国人を採用する必要性がない」という回答は23%（前回アンケートでも19%）にとどまっており、大手企業では何らかの事情により困難であるものの、多様化が求められる中で、外国人採用の必要性を感じているケースがあることが窺える。

【質問8】 将来、外国人留学生の採用を検討する可能性はありますか

【「外国人留学生を採用したことはない」+「不明」の企業40社】の回答率】



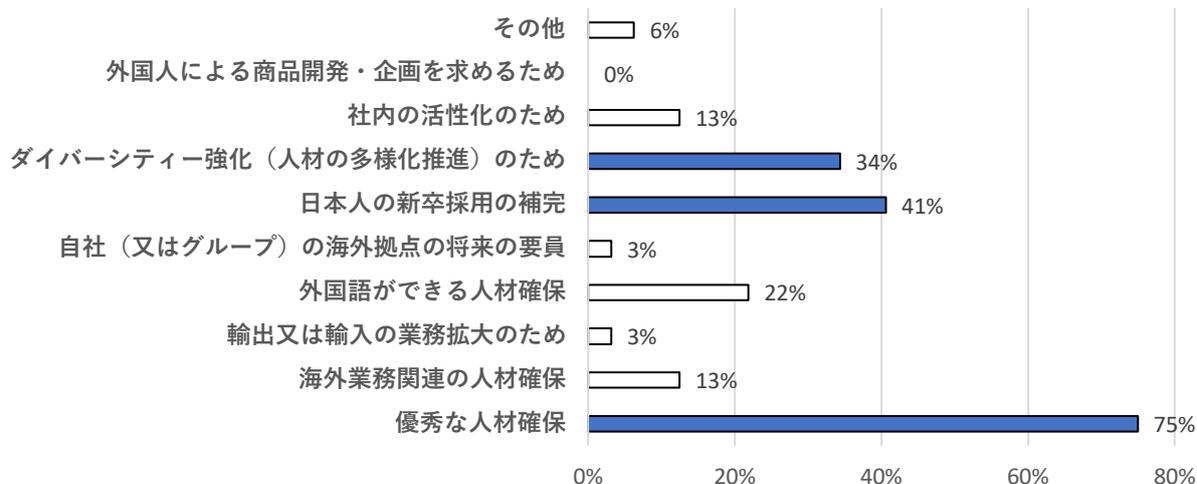
【コメント8】

外国人留学生の採用を行っていない企業の中で、将来にわたる検討の可能性を質問したが、53%（前回41%）の企業が今後も「採用する予定はない」としており、将来的には「採用を検討してみたい」とする企業についても合計で20%（前回19%）にとどまっている。

しかしながら、「その他」の回答の中には、「他の採用と同様に対応している」、「資格があれば」、「今のところは考えていない」、「未定」という回答も含まれており、消極的ではあるが外国人採用を不可とはしていないケースも見られた。

【質問9】外国人留学生を採用した目的を教えてください。（複数回答可）

【「外国人留学生を採用している企業20社」、「過去採用したことがある企業12社」の合計32社の回答率】



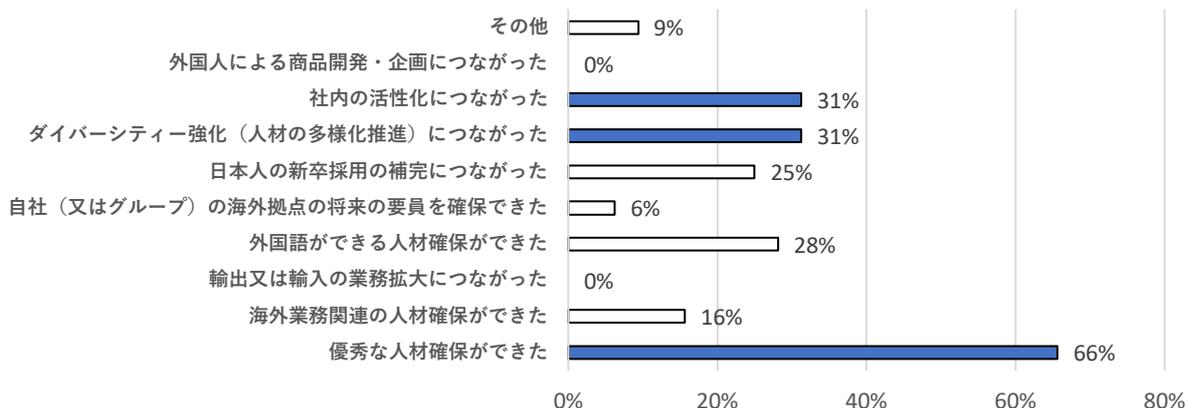
【コメント9】

外国人留学生の採用実績のある企業の採用目的は、「優秀な人材確保」が前回（79%）と同様に群を抜いており、対象32社中24社（75%）がこれをあげている。次いで「日本人新卒採用の補完」41%（前回39%）、「ダイバーシティー強化（人材の多様化推進）」34%（前回43%）の回答が多く、大きな変化は見られない。企業側では、圧倒的に「優秀な人材」であることが採用のうえで最優先のポイントとしていることが明らかである。

【質問10】外国人留学生を採用してよかった点を教えてください。

（複数回答可）

【「外国人留学生を採用している企業20社」、「過去採用したことがある企業12社」の合計32社の回答率】

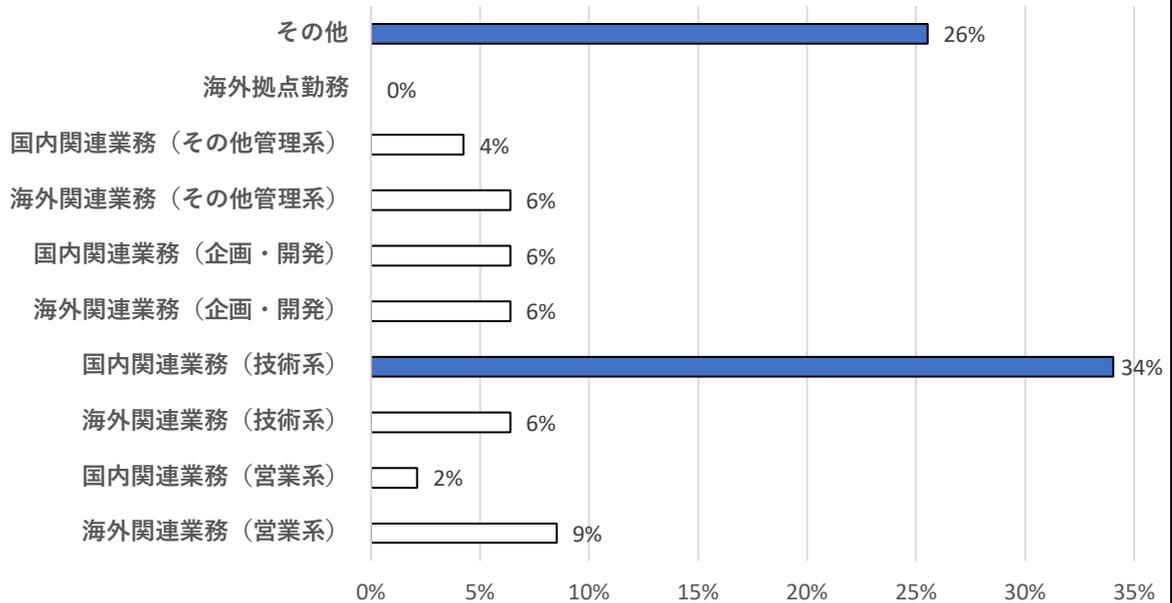


【コメント10】

【質問9】に関連し、外国人留学生採用企業が採用してよかった点として、「優秀な人材確保ができた」が66%と高く、続いて「ダイバーシティー強化につながった」、「社内の活性化につながった」がそれぞれ31%となっている。全体としては概ね目的に合致した効果があったと評価しているが、特に「社内の活性化」については、前問の採用目的としての13%を上回る回答となっている点は、外国人雇用の副次的効果といえる。

【質問 11】 採用した外国人留学生の主な業務内容について教えてください。
(複数回答可)

【「外国人留学生を採用している企業20社」、「過去採用したことがある企業12社」の合計32社の回答率】



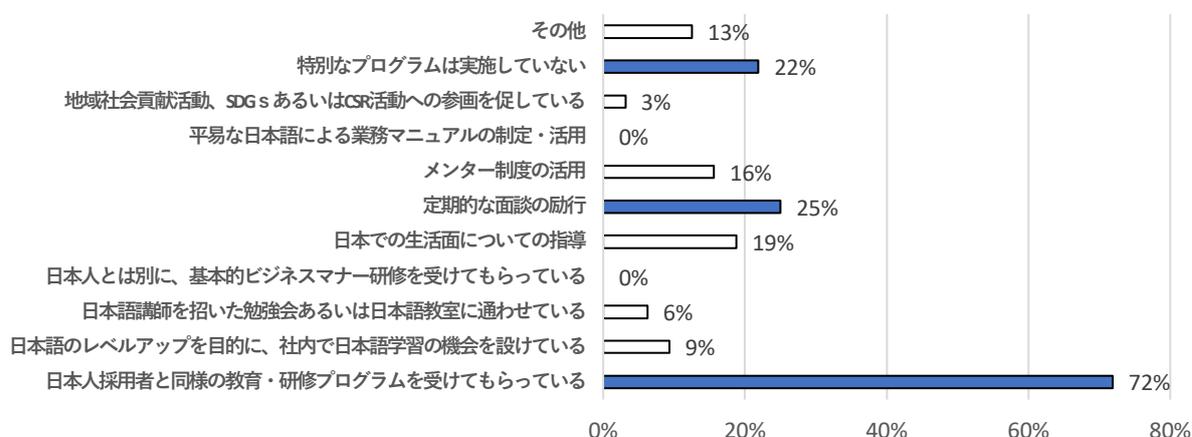
【コメント 11】

採用した外国人留学生の主な業務内容に関しては、34%が「国内関連業務 (技術系)」と回答しており、前回アンケートでの34%と同程度となっている。次いで「海外関連業務 (営業系)」が9%、「国内関連業務 (企画・開発系)」、「海外関連業務」の技術系、企画・開発系、その他管理系がそれぞれ6%となっているが、全体としては、「その他」における介護職や自動車整備などの回答を含め専門性が必要な業務に従事するケースが多い。

また、回答総数 (複数回答) 47件の内、「国内関連業務」が28件 (うち介護系6件)、「海外関連業務 (海外拠点勤務含む)」が13件の内訳となっており、前回アンケートと同様に国内業務に登用される事例が多い。

【質問 1 2】 採用した留学生に対し、教育・研修を含め、どのようなサポートを行っていますか。（複数回答可）

【「外国人留学生を採用している企業20社」、「過去採用したことがある企業12社」の合計32社の回答率】

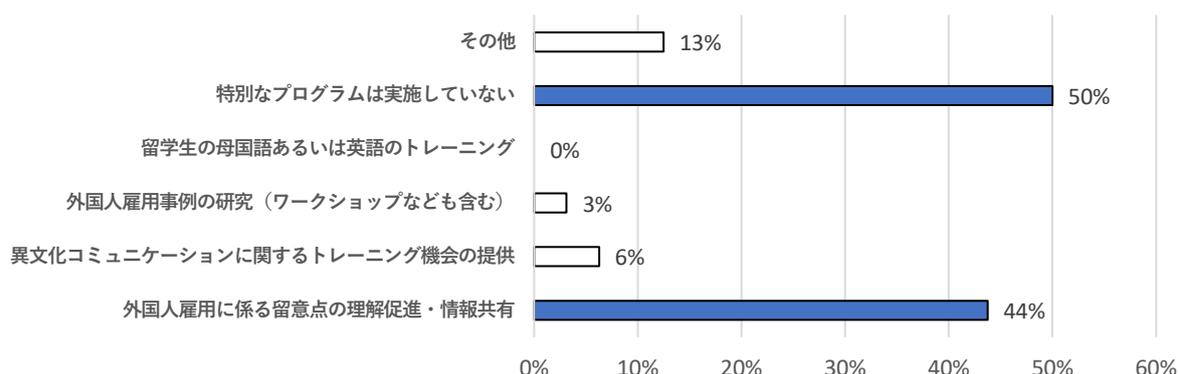


【コメント 12】

採用した留学生に対するサポートに関し、72%（23社）の企業が「日本人採用者と同様の教育・研修プログラムを受けてもらっている」となった。一方で「特別なプログラムは実施していない」という回答が22%（7社）あり、人材育成の観点からは消極的な企業も見受けられる。また、「定期的な面談」25%、「生活面の指導」19%、「メンター制度活用」16%を行うケースがあるが、「日本語」に関する支援を行う企業は少数にとどまっている。

【質問 1 3】 採用した留学生を受け入れる社内体制整備の観点から、管理職・上司・先輩にあたる従業員に対し、どのような対応を行っていますか。（複数回答可）

【「外国人留学生を採用している企業20社」、「過去採用したことがある企業12社」の合計32社の回答率】

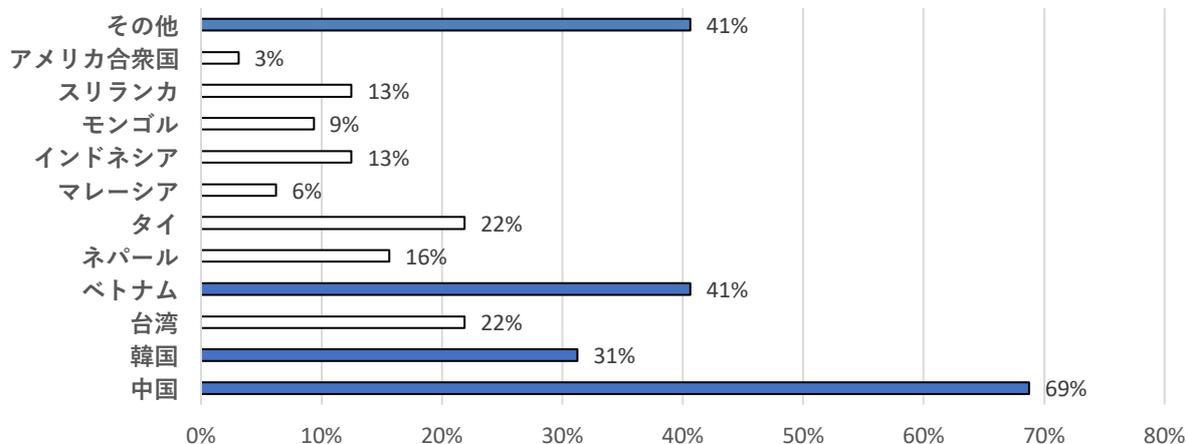


【コメント 13】

外国人留学生を受け入れる企業側の従業員向けの対応では、「日本人と協調できないのではないか（コミュニケーション課題）」や「長く働いてもらえないのではないか」の意見が多い（【質問 22】参照）にもかかわらず、50%もの企業が「特別なプログラムを実施していない」となっており、「外国人雇用に係る留意点の理解促進・情報共有」が必ずしもすべての企業で十分ではないことが窺える。

【質問14】採用した、あるいは採用を希望する外国人留学生の出身国を教えてください。（複数回答可）

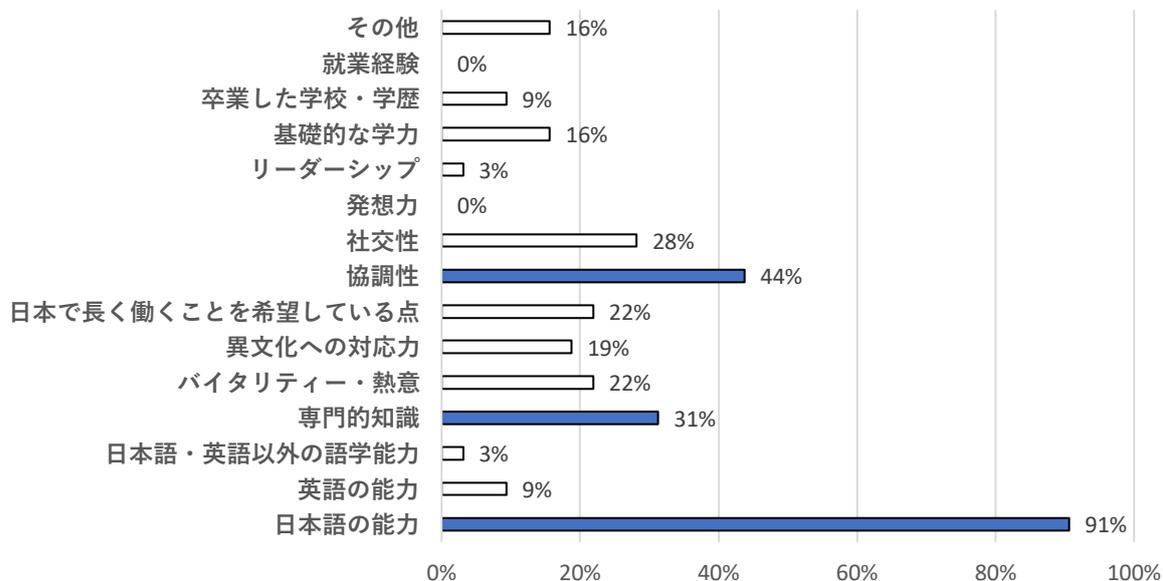
【「外国人留学生を採用している企業20社」、「過去採用したことがある企業12社」の合計32社の回答率】



【コメント14】外国人留学生の出身国は、複数回答総数98件（「その他」回答にて記載された国も含む）の内アジア圏内の出身者が91件と93%を占める。国別にみると中国出身者ありと回答した企業が69%と突出しており、ベトナム41%、韓国31%、台湾22%、タイ22%と続く。なお、その他の中では、ミャンマー25%、バングラデッシュ9%が目立っている。

【質問15】外国人留学生の採用時に重視するポイントを教えてください（3つ以内で選んでください）

【「外国人留学生を採用している企業20社」、「過去採用したことがある企業12社」の合計32社の回答率】

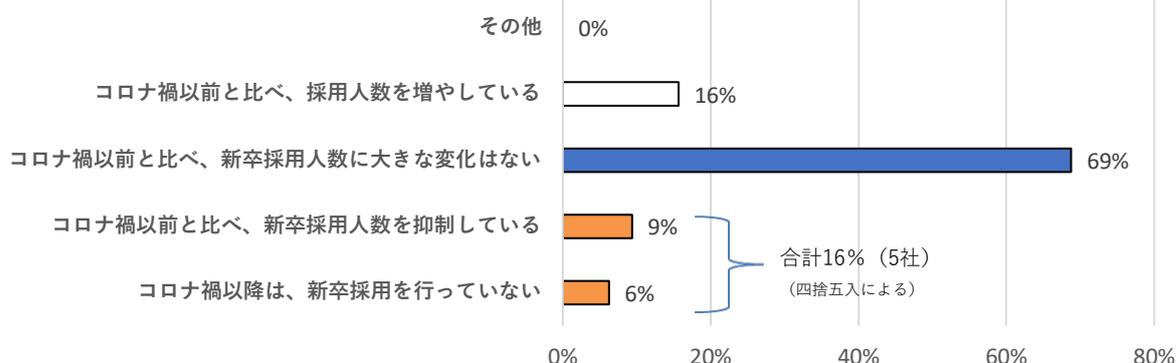


【コメント15】

採用時に重視するポイントについては、「日本語の能力」が91%と圧倒的に多く（前回調査でも82%）、次いで「協調性」44%（前回46%）であり、大きな変化はないが、「専門的知識」31%について、前回16%に比べやや高めの回答率となっている。

【質問17】新卒採用全体（外国人留学生に限らず）について、コロナ禍以前（2019年度以前）と比較し、コロナ禍以降（2020年度以降）、採用人数に変化がありましたか。

【「外国人留学生を採用している企業20社」、「過去採用したことがある企業12社」の合計32社の回答率】

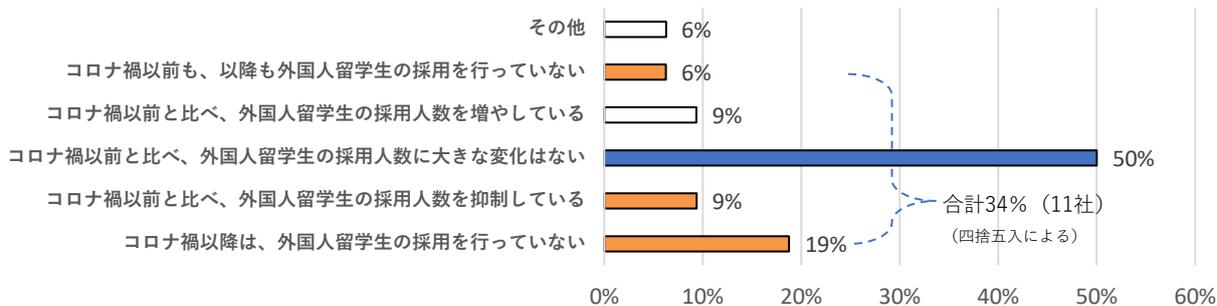


【コメント17】

外国人留学生の採用実績のある企業において、コロナ禍における新卒採用全体の人数に関しては、「大きな変化はない」とする割合が69%となっている。一方で、ネガティブ回答である新卒採用を「抑制」と「採用を行っていない」の合計は16%にとどまっている。

【質問18】外国人留学生について、コロナ禍以前（2019年度以前）と比較し、コロナ禍以降（2020年度以降）、採用人数に変化がありましたか。

【「外国人留学生を採用している企業20社」、「過去採用したことがある企業12社」の合計32社の回答率】



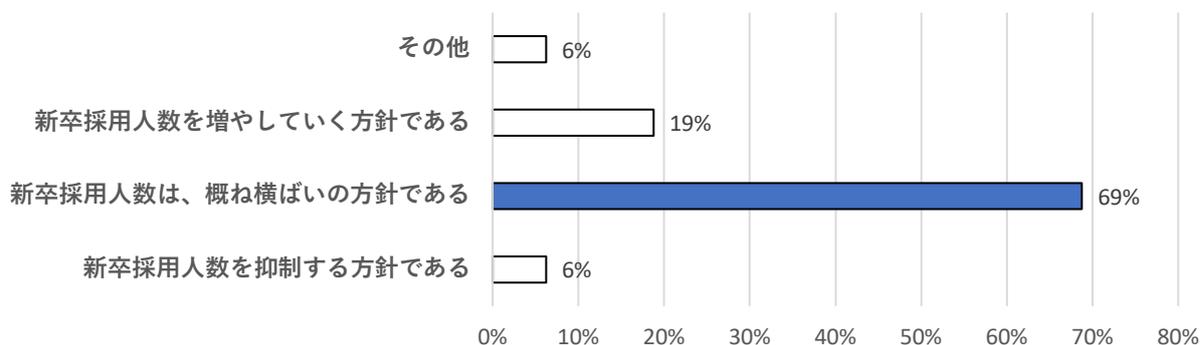
【コメント18】

外国人留学生の採用実績のある企業において、コロナ禍における外国人留学生の採用人数に関しては、「大きな変化はない」とする割合が50%となっている。

一方で、外国人留学生採用を「抑制」9%、「採用を行っていない」19%、「コロナ禍以前も以後も採用を行っていない」6%の合計は34%となり、【質問18】における新卒採用全体ネガティブ回答合計の15%と比べ、やや大きくなっている。

【質問19】2022年度以降の新卒採用全体（外国人留学生に限らず）の採用方針について教えてください。

【「外国人留学生を採用している企業20社」、「過去採用したことがある企業12社」の合計32社の回答率】

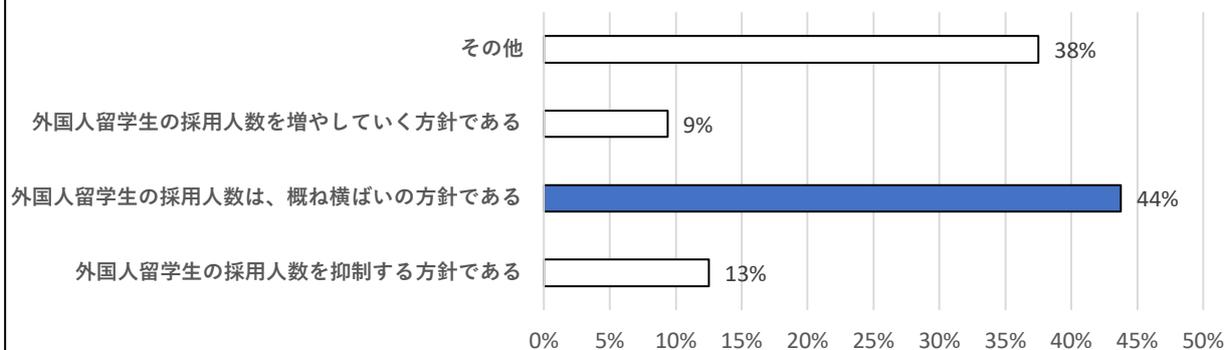


【コメント19】

2022年度以降の新卒採用全体については、「概ね横ばいの方針」が69%、「採用人数を増やしていく方針」が19%に対し、「採用人数の抑制」は6%であり、現状維持または増加を見込む企業が多い。

【質問20】2022年度以降の外国人留学生の採用方針について教えてください。

【「外国人留学生を採用している企業20社」、「過去採用したことがある企業12社」の合計32社の回答率】



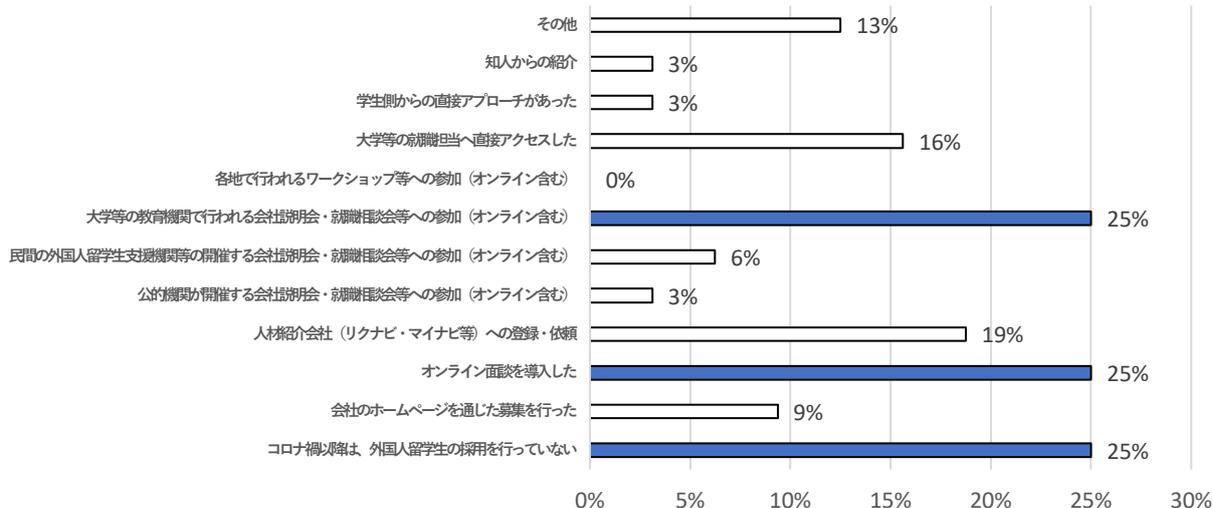
【コメント20】

2022年度以降の外国人留学生新卒採用については、「概ね横ばいの方針」が44%、「採用人数を増やしていく方針」が9%に対し、「採用人数の抑制」は13%であり、【質問19】の新卒全体の採用方針と比べると、やや消極的な分布となっている。

しかしながら、その他意見欄において、「外国人枠は特別に設けていない」、「良い人材であれば採用する」、「方針未定」等ニュートラルな回答を「概ね横ばい方針に」加えると75%に達することとなり、個別の採用に関しては、大きな差異はないものと考えられる。

【質問 21】外国人留学生の選考や採用方法に関し、コロナ禍以前（2019年度以前）と比較し、2020年度以降変化がありましたか。該当するものを選んでください。（複数回答可）

【「外国人留学生を採用している企業20社」、「過去採用したことがある企業12社」の合計32社の回答率】

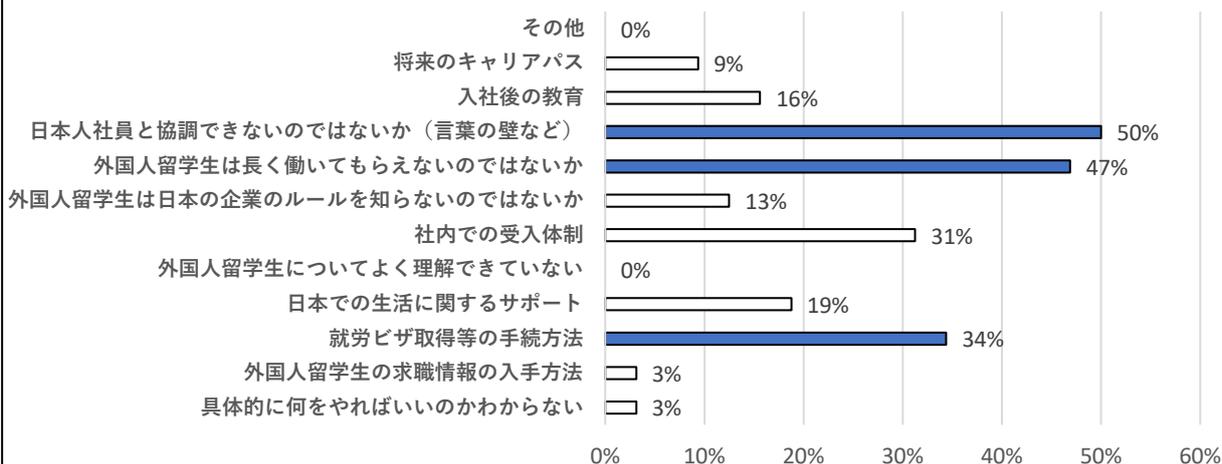


【コメント 21】

外国人留学生の採用に係るコロナ禍以降の変化に関しては、「大学等の教育機関で行われる会社説明会・就職相談会への参加」、「オンライン面談」が各 25%となっているが。「採用を行っていない」と見送り姿勢の企業も 25%となった。

【質問 22】外国人留学生の採用をする際に不安に思う（思った）点について教えてください。（複数回答可）

【「外国人留学生を採用している企業20社」、「過去採用したことがある企業12社」の合計32社の回答率】

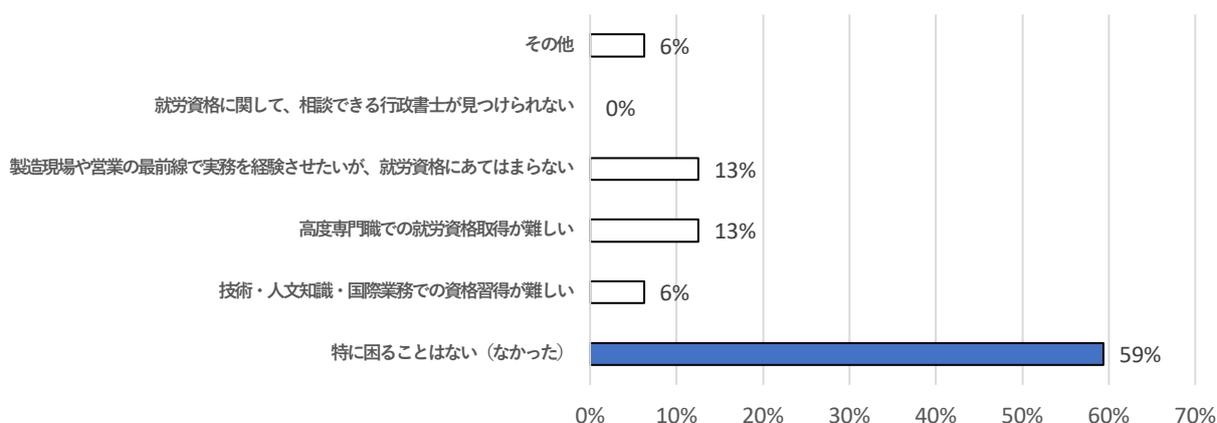


【コメント 22】

採用時に不安に思った点の上位 4 つは「日本人社員と協調できないのではないか」が 50%（前回 39%）、「長く働いてもらえないのではないか」47%（前回 43%）、「就労ビザ取得等の手続方法」34%（32%）、「社内での受入体制」31%（前回 39%）となっており、前回と似た傾向となっている。また、【質問 15】の採用時に重視するポイントとして、「日本語能力」や「協調性」を上位にあげていることと符合していると言えるだろう。

**【質問23】外国人留学生採用に係る就労資格に関する課題について
教えてください。（複数回答可）**

【「外国人留学生を採用している企業20社」、「過去採用したことがある企業12社」の合計32社の回答率】

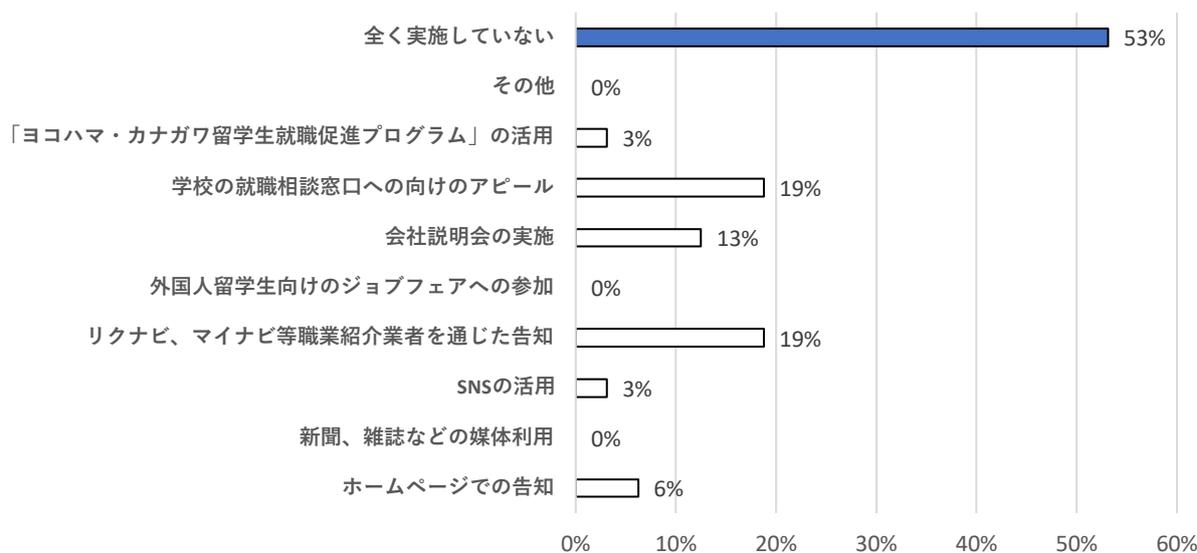


【コメント23】

外国人留学生採用に係る就労資格に関する課題については、「特に困ることはない」が59%（前回71%）と最も多かった。【質問22】において34%が「就労ビザ取得の手续等」の不安を上げていたが、残りの6割程度の企業では、就労資格に関して課題と認識していないものと思われる。

【質問24】外国人留学生採用に関し、留学生に対する貴社の認知度をあげる取組みを行っていますか。あるいは今後取組む予定がありますか。（複数回答可）

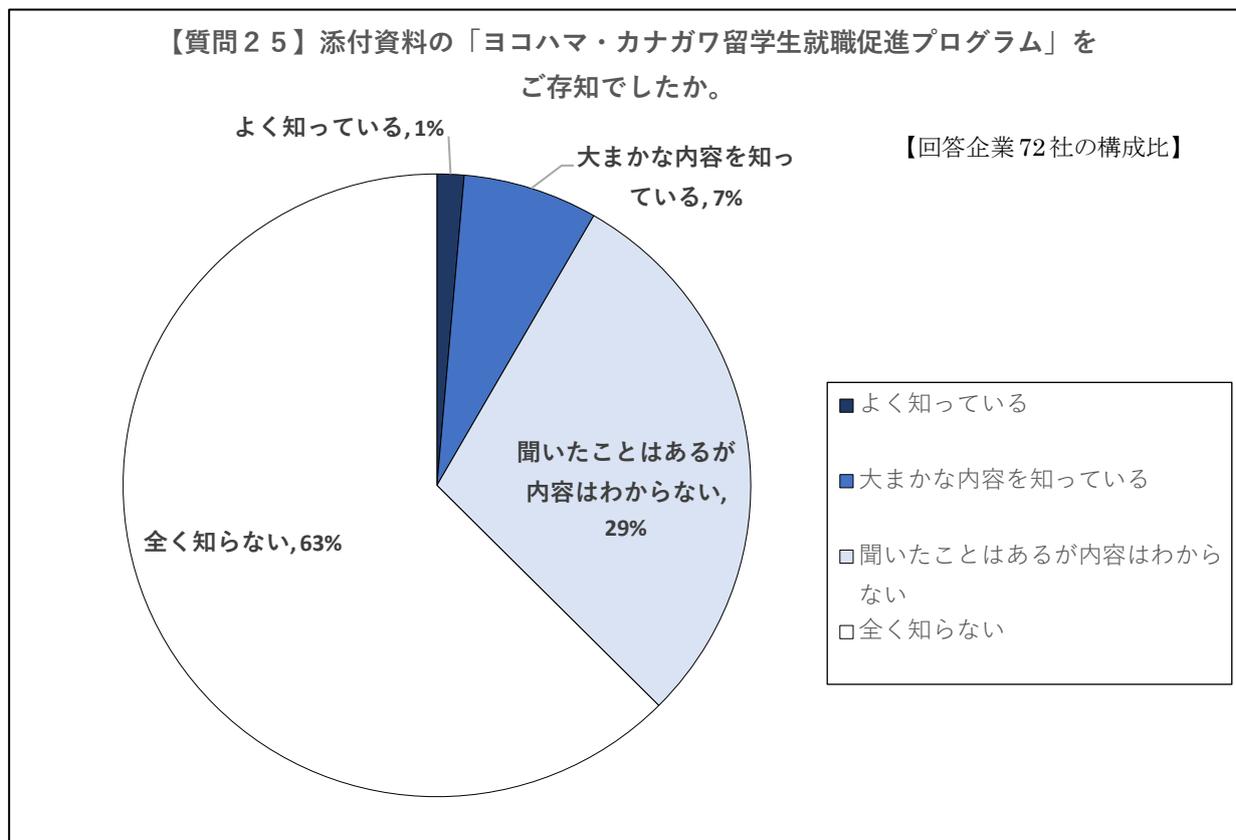
【「外国人留学生を採用している企業20社」、「過去採用したことがある企業12社」の合計32社の回答率】



【コメント24】

外国人留学生採用に関し、企業側の留学生に対する認知度をあげる取組みについては、「全く実施していない」の回答が53%（前回57%）と過半数を超えており、状況はコロナ前と大きく変わっていないものと考えられる。

(3) 「ヨコハマ・カナガワ留学生就職促進プログラム」に関する質問
(質問 25～27)



【コメント 25】

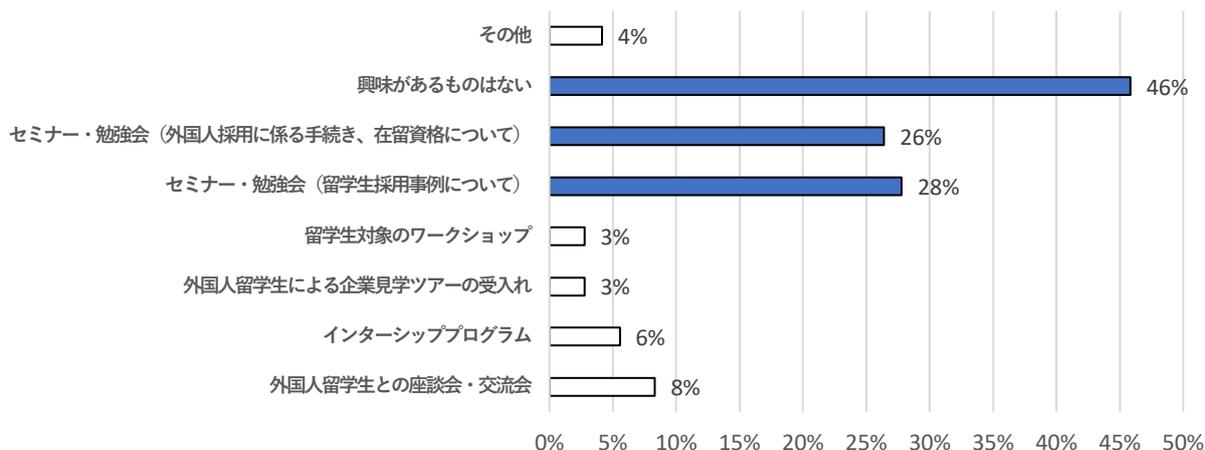
「ヨコハマ・カナガワ留学生就職促進プログラム」についての認知度に関しては、「良く知っている」が1%、「大まかな内容を知っている」が7%、「聞いたことはあるが内容はわからない」が29%、何らかの形で認知されている割合は合計38%（27社）であり、前回調査時の38%と同水準にとどまっている。インターンシップ受入れ「実績あり」（10社）および「検討予定」（3社）の合計13社（全体の18%相当）、「採用実績あり」（32社）および「採用検討予定」（8社）の合計40社（全体の56%）に照らすと、40%程度の認知度がある点は相応の認知度と言える。

ただし、「聞いたことはあるが内容が分からない」という回答が圧倒的に多いことから、同プログラムに関する認知度は、まだまだ不十分であると言えよう。

また、「外国人留学生のインターンシップ受入れを行っている」、あるいは「受入れ検討予定」の企業13社をみると、何らかの形で認知している企業は46%（6社）、「採用実績あり」、「過去採用検討予定」と回答した企業40社でも、40%（16社）にとどまっており、具体的に留学生のインターンシップ受入れや採用について関心が高いはずの企業群において、認知度がより高くなっているわけではない点は、今後の大きな課題と考えられる。

【質問26】 添付資料の「ヨコハマ・カナガワ留学生就職促進プログラム」における以下のコンテンツの中で興味があるものをお選びください。（複数回答可）

【回答企業72社の回答率】

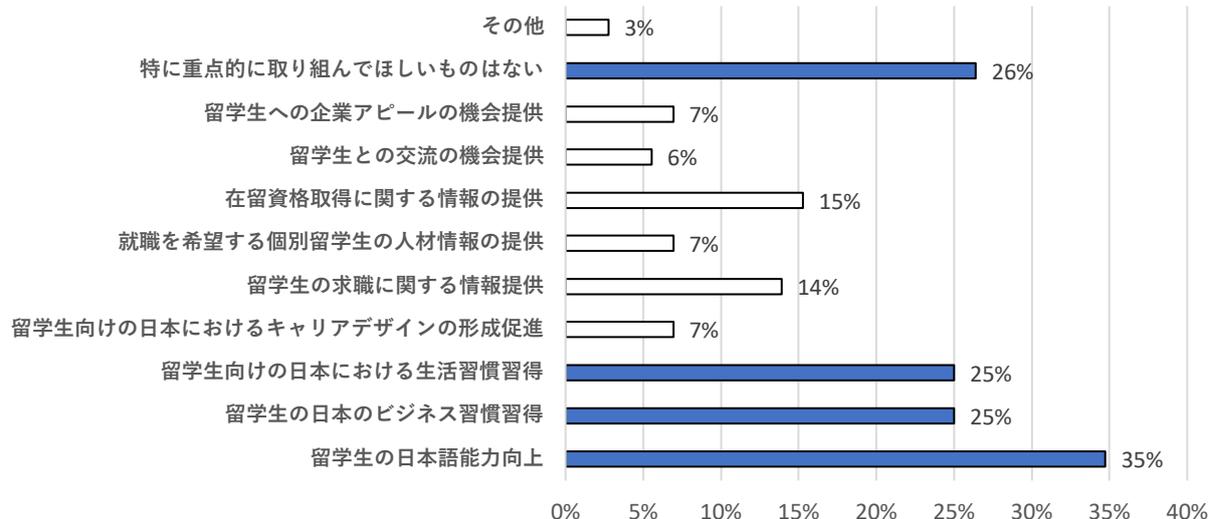


【コメント26】

「ヨコハマ・カナガワ留学生就職促進プログラム」における興味があるコンテンツについての質問に対し、「セミナー・勉強会」（採用事例28%、採用手続き・在留資格26%）の回答率が高いが、「興味があるものはない」の回答率46%が、前回の27%から上昇している点はやや懸念されるところである。

【質問27】 今後「ヨコハマ・カナガワ留学生就職促進プログラム」にて、特に重点的に取り組んでほしい内容を教えてください。（複数回答可）

【回答企業72社の回答率】



【コメント27】

「ヨコハマ・カナガワ留学生就職促進プログラム」にて、特に重点的に取り組んでほしい内容については、ばらつきはあるが、「留学生の日本語能力向上」35%、「留学生の生活習慣取得」25%、「留学生の日本のビジネス習慣習得」25%となり、留学生の日本での適応能力向上を期待する意見がやや多いと言えるだろう。

(3) 「自由意見欄」における各企業からの意見 (質問 28)

【質問 28】「外国人留学生のインターンシップの受入れ並びに採用に関するご要望、ご意見をご自由にお書きください」

	ご要望・ご意見 (注) 意味が判別できるものは原文のまま記載
A 社	・当社の回答は、留学生のアルバイト採用として回答しました。卒業する留学生は採用した事はありません。
B 社	・介護分野における「在留資格」要件の緩和
C 社	・現状、留学生を受け入れてないですが、将来的にはその必要性を感じています。そういう意味では本アンケートで考える機会になりました。ありがとうございます。
D 社	・当社では外国人留学生に特化した特別な採用プロセスは設けておりませんが、良い人材であれば国籍問わずに採用を行っています。本アンケートでは上記観点から回答させていただきました。
E 社	・留学生向けの日本の就職活動文化の理解
F 社	・外国人留学生のインターンシップの受け入れなどについての説明会に一度参加したいと思っております。今後機会がありましたらご案内お願い致します。また、受け入れの際の保険など万一何かある場合の対応方法もご教示委いただくと大変ありがたく存じます。今後ともよろしくお願い申し上げます。
G 社	・積極的な取組みを頂いており感謝申し上げます。
H 社	(欄外注記) 弊社ではそのプログラムを活かせないと思うので
I 社	・国家 2 級ガソリン・ジーゼル整備士資格取得見込みの方と話す機会等はありませんか。
J 社	・弊社では、営業職、受付職、整備職を採用する中で、外国人留学生の採用は整備職のみです。数年前から採用してきておりますが、在留資格における書類の複雑さや生活スタイルの違い、言葉の壁などから慎重に採用すすめるようにしております。
K 社	・当社はタクシー会社なので、国家試験の免許取得ができないと、お客様の送迎ができませんので、普通免許経験が 3 年以上の方で、日本語の理解力がないと普通第 2 種免許試験に合格できませんので、なかなか外国人留学生の採用は現在ハードルが高いです。
L 社	・弊社は採用枠が少ないため、国籍を問わず採用活動を実施しています。今後、外国人留学生の採用を積極的に実施するか未定ですが、今回このようなプログラムがあることを知ることができ参考にさせていただきます。
M 社	・コロナが終息しましたら、また検討したいと思えます

以 上

