

# 2021年卒 マイナビ企業外国人留学生採用状況調査

- 回答方法：WEBアンケート回答フォームより
- 調査期間：2020年12月4日(金)～ 2020年12月24日(金)
- 調査依頼方法：
  - ・弊社営業担当より、各企業様にご案内
  - ・採用・研修担当者のための新卒採用支援情報サイト「新卒採用サポネット」会員にメールマガジンにて案内
- 有効回答数：994社

## <INDEX>

1. 外国人留学生の採用活動状況や結果について
  - (1) 過去の外国人留学生の採用状況について
  - (2) 採用手法について／選考フローについて
  - (3) 2021年卒の外国人留学生の採用状況について
    - ア 採用意思はあったができなかった理由／採用していない理由
    - イ 当初の採用予定人数 ウ 選考時期／内定通知時期
  - (4) 採用した(しようとした)学生の出身国／配属(予定)先の職種
2. 外国人留学生の採用目的や求めている要件等について
  - (1) 外国人留学生の採用目的について
  - (2) 外国人留学生に求める要件について
    - ア 日本語レベル イ 資質・スキル ウ 出身国 エ 募集したい(可能性がある)職種
  - (3) 外国人留学生に対して日本人と比べて感じた「違い」について
3. 外国人留学生の採用後・入社後について
  - (1) 在留資格(就労ビザ)取得のサポート状況について
  - (2) 外国人留学生採用後のフォローについて
  - (3) 外国人留学生の入社後の活躍について
  - (4) 外国人留学生の退職について
    - ア 退職までの在籍期間 イ 退職理由
4. 今後の外国人留学生の採用予定について
  - (1) 今後の外国人留学生の採用予定
  - (2) 2022年卒においての予定について
    - (2) 予定している選考時期／内定通知時期について
  - (3) 外国人留学生の採用予定人数について
  - (4) 外国人留学生採用の際の懸念点／採用予定がない理由について

### ■ 本調査に関するお問い合わせ先

株式会社マイナビ グローバル採用統括部

TEL：03-6267-4565 E-mail：job-mgc@mynavi.jp

※本資料に掲載のデータ、図版等の無断転載を禁じます。資料のご利用やご質問に関しては上記までご連絡ください。

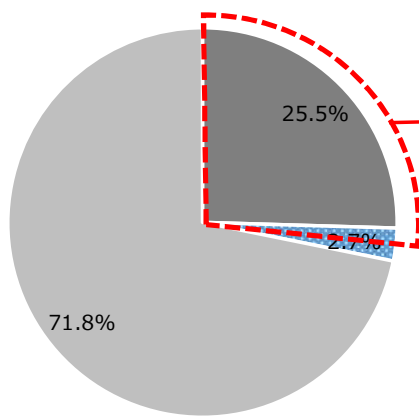
# 1. 外国人留学生の採用活動状況や結果について

## (1) 過去の外国人留学生の採用状況について

過去に外国人留学生の採用実績があると答えた企業は全体の25.5%だった。本年度(21年卒)の採用状況では「採用した(する予定)」が36.4%と、20卒と比較すると0.6pt増加とほぼ横ばい。18年卒の状況と比較すると21pt増加している。ここ数年で採用実績企業が増加したことが伺える。

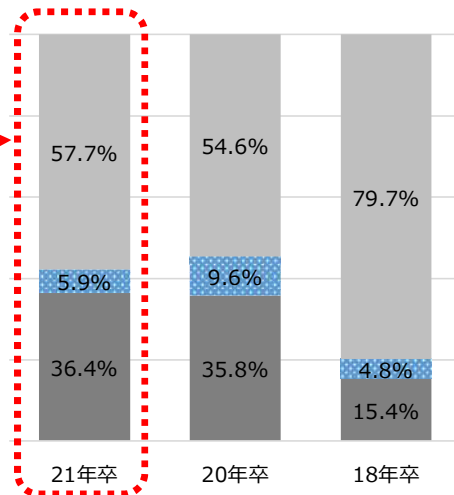
従業員数別では「~300人未満」の企業では「採用の実績はない」が全体平均より低い結果となり、特に「100人未満」の企業では85.1%の企業が採用していない。従業員数が増えるに従い、採用実績のある企業が増えていく傾向が見える。

■【全体】過去の採用実績について (N=994)



- 過去に採用実績がある
- 採用しようとしたかできなかった
- 採用の実績はない

■【全体】21年卒の採用状況について (N=245)



- 採用していない
- 採用したかったが、できずに採用を終了した
- 採用した(する予定)

■【従業員数別】過去の採用実績について (N=994)

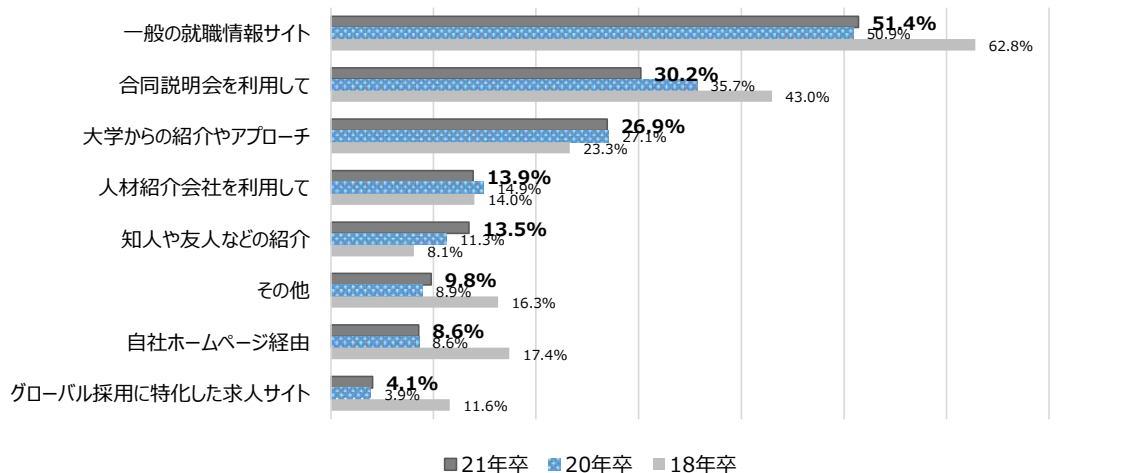
従業員数	過去に採用実績がある	採用しようとしたかできなかった	採用の実績はない
全体	25.5%	2.7%	71.8%
100人未満	12.2%	2.7%	85.1%
100~299人	22.3%	3.9%	73.8%
300~499人	35.8%	0.9%	63.2%
500~999人	36.0%	2.6%	61.4%
1000~2999人	44.7%	1.3%	53.9%
3000~4999人	73.7%	0.0%	26.3%
5000人以上	63.2%	0.0%	36.8%

- 過去に採用実績がある
- 採用しようとしたかできなかった
- 採用の実績はない

## (2) 採用手法について

採用手法については「一般の就職情報サイト」が最多となった。多くの企業は、通常の新卒採用活動の中で外国人留学生採用を行っていると考えられる。外国人留学生向けに「選考フローを変えているか」については、79%の企業が「特に変えていない」と回答している。コロナ禍で採用枠数が減少する中、あえて留学生に配慮した採用活動を行っている企業は減少傾向にあるようだ。

### ■【全体】採用手法について（複数回答、N=245）

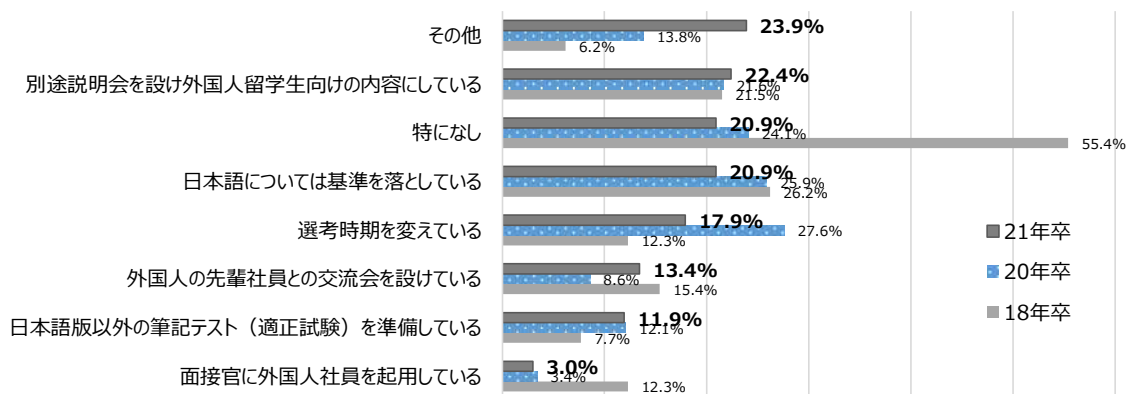


## (2) 選考フローについて

### ■【全体】選考フローを変えているかについて（N=245）



### ■【全体】変えている場合、どんな違いを設けているかについて（複数回答、N=67）



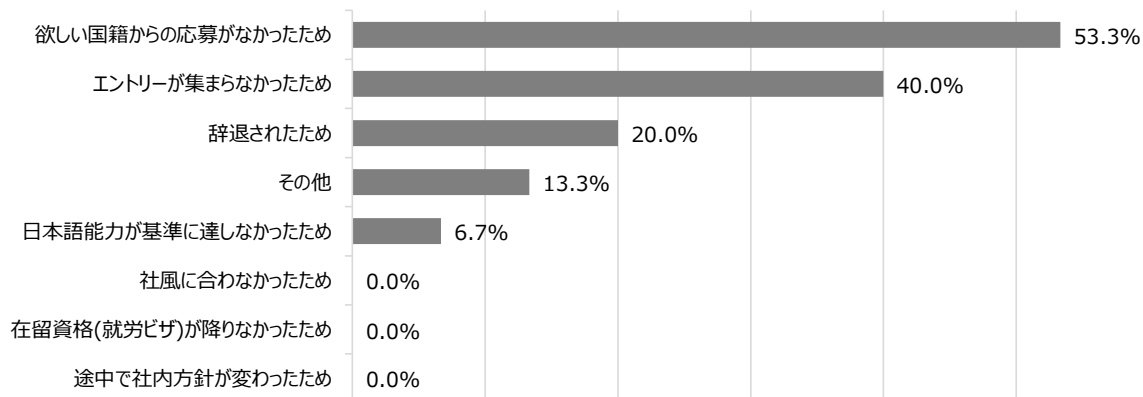
### (3) 2021年卒の外国人留学生の採用状況について

#### ア 採用意思はあったができなかった理由／採用していない理由

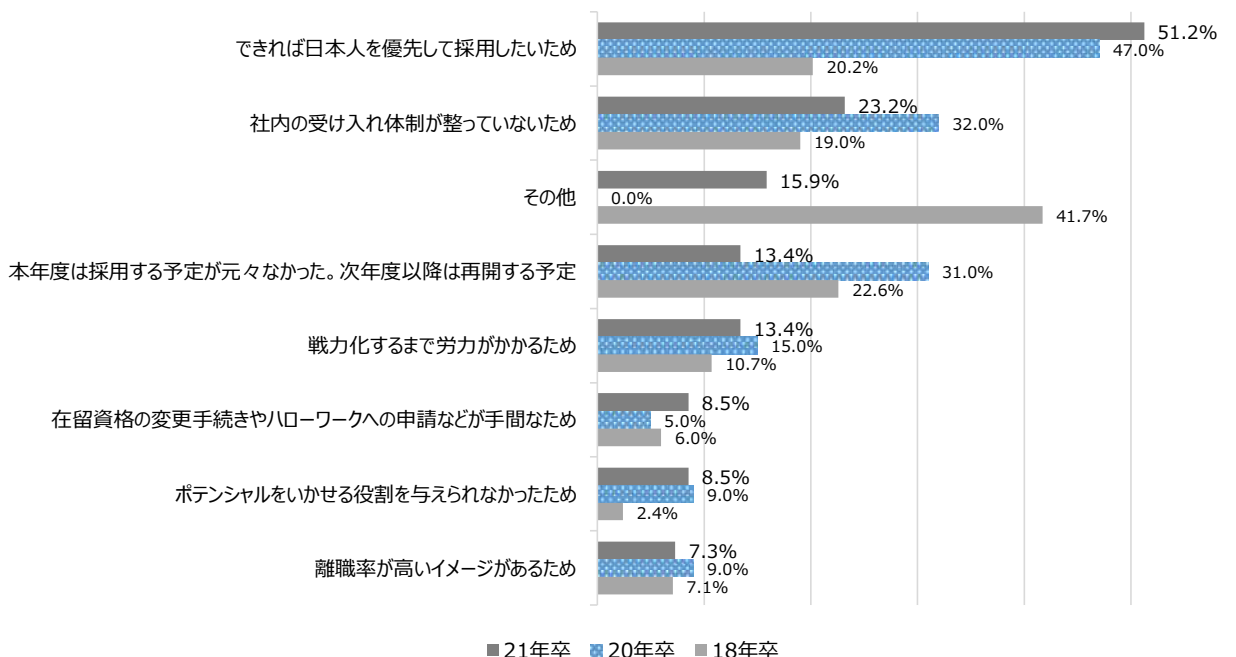
21年卒の採用において「採用したかったが、できずに終了した理由」について「エントリーが集まらなかった」、「欲しい人材からの応募がなかった」が他項目と比較して突出しており、企業が求める人材要件と外国人留学生のマッチング精度が課題として考えられる。

過去の採用実績はありながらも、本年度の採用を見送っている理由に関しては「できれば日本人を優先したい」が51.2%で最多。受入体制の整備以前に、日本人応募者で採用枠を充足させることができた企業がすくなくなかったようだ。

##### ■【全体】採用したかったが、できずに採用を終了した理由について（複数選択、N=15）



##### ■【全体】採用していない企業／本年度の採用を見送った（止めた）理由について（複数選択、N=82）

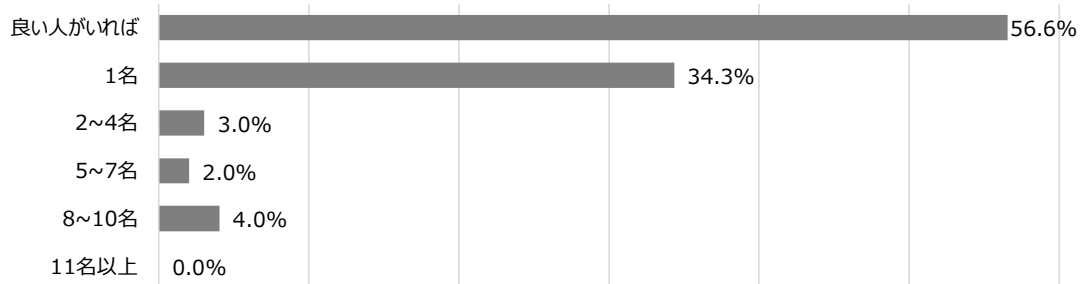


## イ 当初の採用予定人数

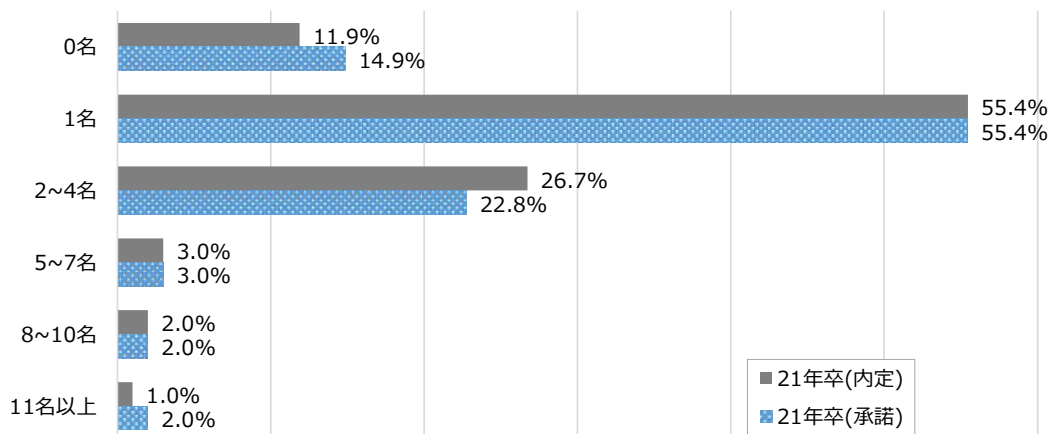
当初考えていた採用目標人数に関しては、半数以上の56.6%が「良い人がいれば」と回答している。予め採用目標人数を決めている場合は「1名」が34.3%と最多（昨年は「2～4名」が23.3%と最多）となり、採用人数を絞る傾向が伺える。

内定通知人数は最多が「1名」と前述の目標人数と近い結果となっている。なお内定辞退については全体の67.2%とが0名と答えており、内定辞退に直面した企業は決して多くはないことが伺える。

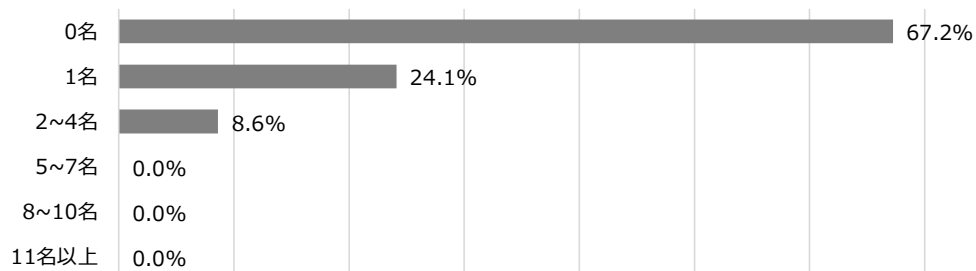
### ■【全体】当初採用目標人数について（N=99）



### ■【全体】内定出した人数と、承諾した人数について（N=101(内定)／N=101(承諾)）



### ■【全体】内定通知後、辞退した人数について（N=58）

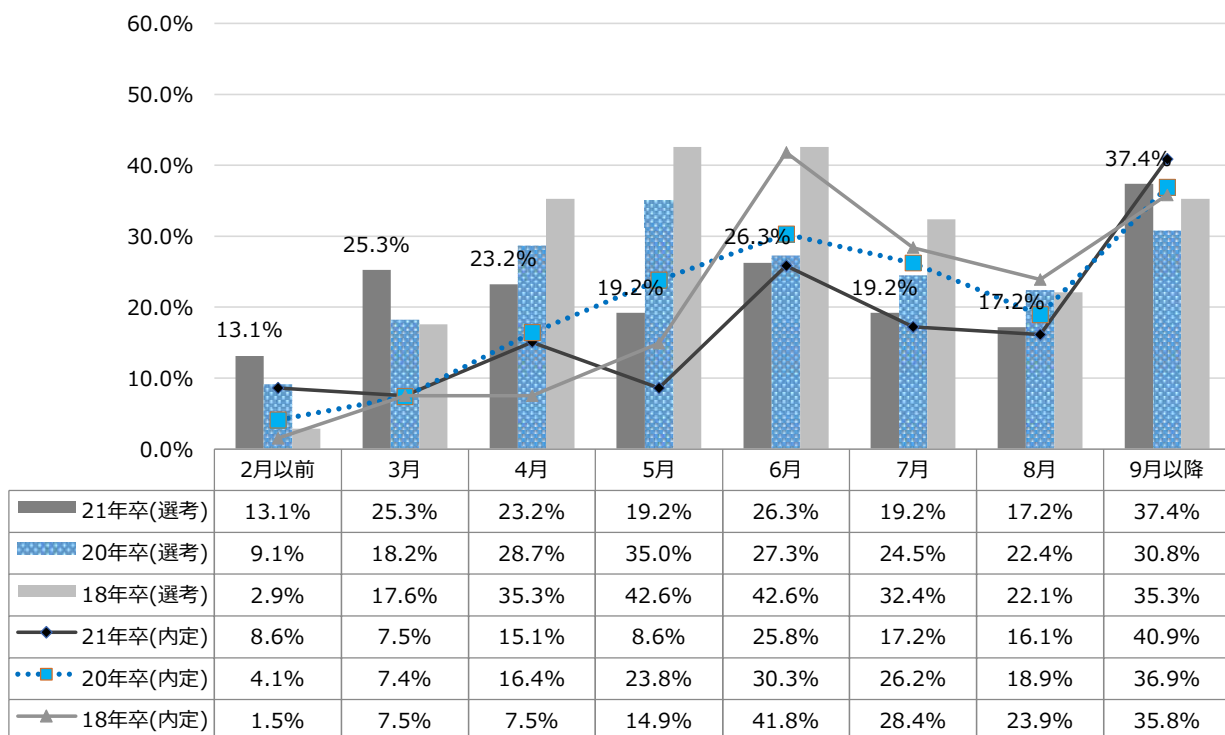


## ウ 選考時期／内定通知時期

選考時期のピークについて、17年卒は6月だったが、20年卒は5月、21卒では「6月」だけでなく「3月」「4月」の比率も高まる中、最多は「9月以降」となった。年々加速する選考の前倒し傾向と新型コロナウイルス感染防止を狙いとした緊急事態宣言下での選考活動の一時休止に伴う選考活動の長期化が見て取れる。

内定通知時期も21卒では「6月」に大きな山を迎えているが、「9月」以降にも多くの企業で内定通知が行われている。コロナ禍という例年にない傾向が伺えるものの、全体的な活動は前倒し傾向が強い。

### ■【全体】本年度の選考時期、内定通知の時期について（複数選択、N=99(選考)/93(内定)）



## (4) 採用した(しようとした)学生の出身国/配属(予定)先の職種

採用した(しようとした)学生の出身国に関しては、中国(香港除く)が調査開始依頼、連続して1位を占めた。続いて昨年韓国を上回り2位となったベトナム、韓国、台湾と上位には東アジア・東南アジアの国・エリアが占めている。

配属先に関しては「製造技術・生産・管理職系」が1.2pt差で最多。「営業・コンサルタント職系」「IT・情報システム職系」、「販売・サービス職系」と続いた。

### ■【全体】採用した(しようとした)学生の 国籍・エリアについて(複数選択、N=244)

カテゴリ	21年卒	20年卒	18年卒
中国(香港除く)	73.0%	66.6%	73.2%
ベトナム	33.2%	30.5%	22.5%
韓国	31.1%	25.2%	28.3%
台湾	16.8%	16.1%	15.9%
ネパール	11.5%	10.6%	-
マレーシア	8.2%	4.4%	8.0%
タイ	7.8%	6.7%	8.0%
インドネシア	5.7%	8.5%	5.1%
ミャンマー	5.7%	5.3%	4.3%
香港	4.9%	3.8%	10.1%
アメリカ合衆国	4.5%	4.7%	10.1%
スリランカ	4.5%	2.3%	0.0%
フィリピン	4.5%	6.5%	5.8%
バングラデシュ	4.1%	1.8%	2.2%
その他	3.7%	7.6%	-
インド	3.3%	3.2%	6.5%
(NEW) モンゴル	3.3%	-	-
イギリス	2.9%	1.5%	6.5%
シンガポール	2.5%	1.5%	5.8%
ドイツ	2.5%	1.2%	5.1%
アフリカ	1.6%	1.2%	2.2%
カナダ	1.2%	0.9%	3.6%
カンボジア	1.2%	1.5%	0.7%
ブラジル	1.2%	1.5%	2.9%
フランス	1.2%	2.3%	5.1%
ラオス	1.2%	0.3%	2.2%
ロシア	1.2%	1.2%	3.6%
オーストラリア	0.8%	0.9%	5.1%
スペイン	0.4%	0.0%	3.6%
オランダ	0.0%	0.6%	2.2%

### ■【全体】採用した(しようとした)学生の 配属先の職種について(複数選択、N=246)

カテゴリ	21年卒	20年卒	18年卒
製造技術・生産・管理職系	19.5%	17.9%	14.6%
営業・コンサルタント職系	18.7%	25.2%	32.6%
IT・情報システム職系	17.1%	14.7%	-
販売・サービス職系	16.3%	17.3%	28.1%
研究・技術開発職系	14.6%	7.6%	12.4%
技術サービス職系	13.4%	10.3%	5.6%
海外事務職	11.0%	6.7%	-
その他	11.0%	11.1%	6.7%
マーケティング・商品企画・調査職系	6.9%	6.2%	13.5%
総務・経理・人事などの管理職系	6.5%	13.2%	11.2%
クリエイティブ職系	4.1%	2.3%	6.7%
広報・宣伝職系	3.7%	1.2%	5.6%
未定	1.2%	1.5%	7.9%
金融職系	0.8%	0.9%	0.0%
医療・福祉系	0.4%	1.5%	2.2%

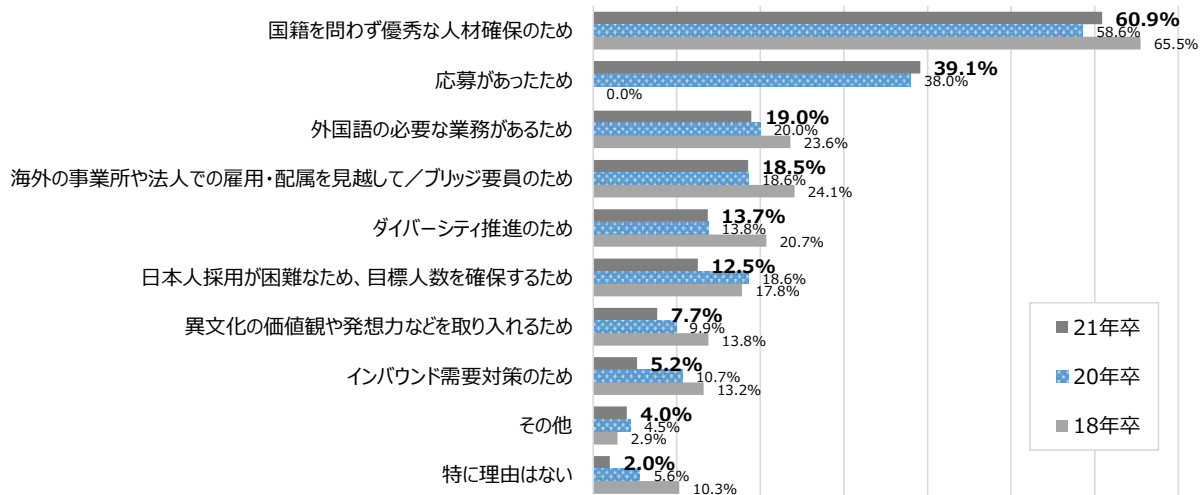
## 2. 外国人留学生の採用目的や求めている要件、懸念点等について

### (1) 外国人留学生の採用目的について

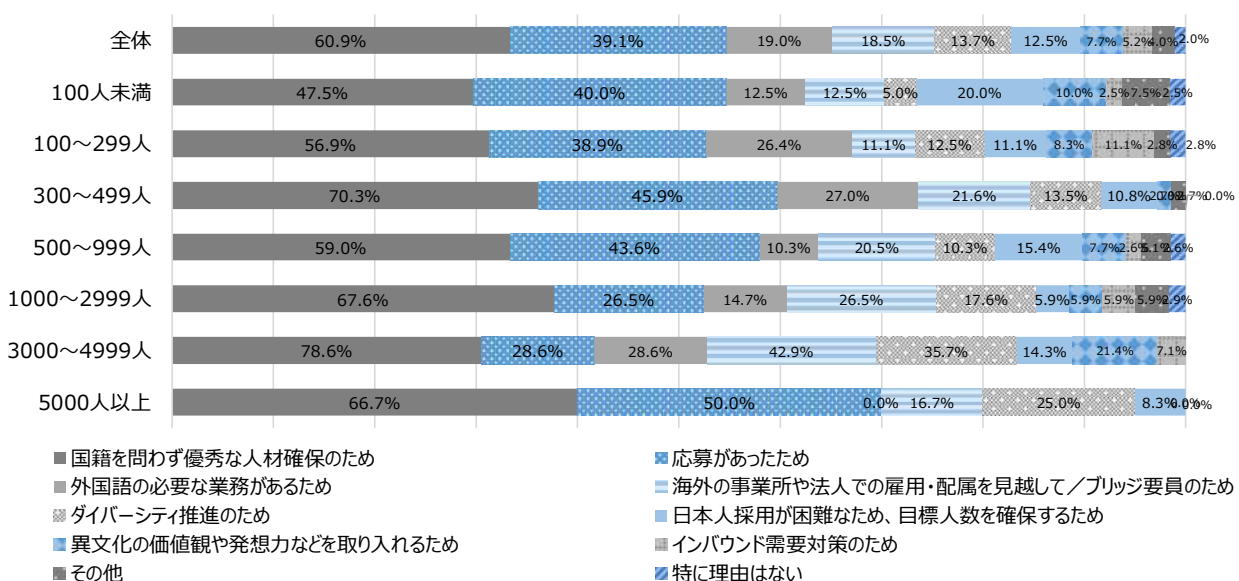
外国人留学生を採用している理由に関して例年同様「国籍を問わず優秀な人材確保のため」が最多となった。次いで「応募があったため」が39.1%を占めている。当初外国人を採用するという意図がなかったが、応募者が優秀であった為、選考を行い、採用したという企業も一定数あると考えられる。

なお、従業員数別では、100人未満の企業の「日本人採用が困難なため、目標人数を確保するため」の回答率が比較的高い（20%）一方、1,000以上の企業では「優秀人材の確保」「海外事業所や法人での配属」といった回答が多く見られる。

#### ■【全体】外国人留学生を採用した理由について（複数回答、N=248）



#### ■【従業員数別】外国人留学生を採用した理由について（複数回答、N=248）





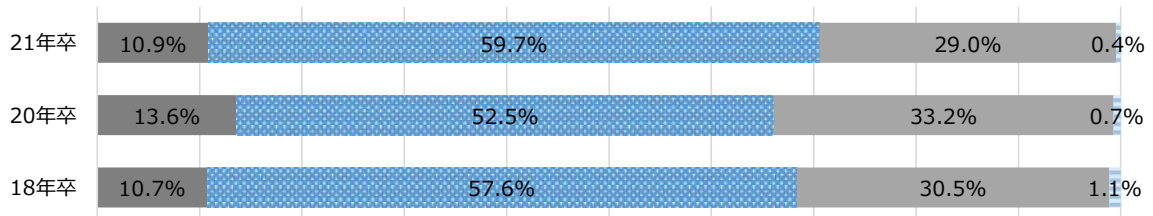
## (2) 外国人留学生に求める要件について

### ア 日本語レベル

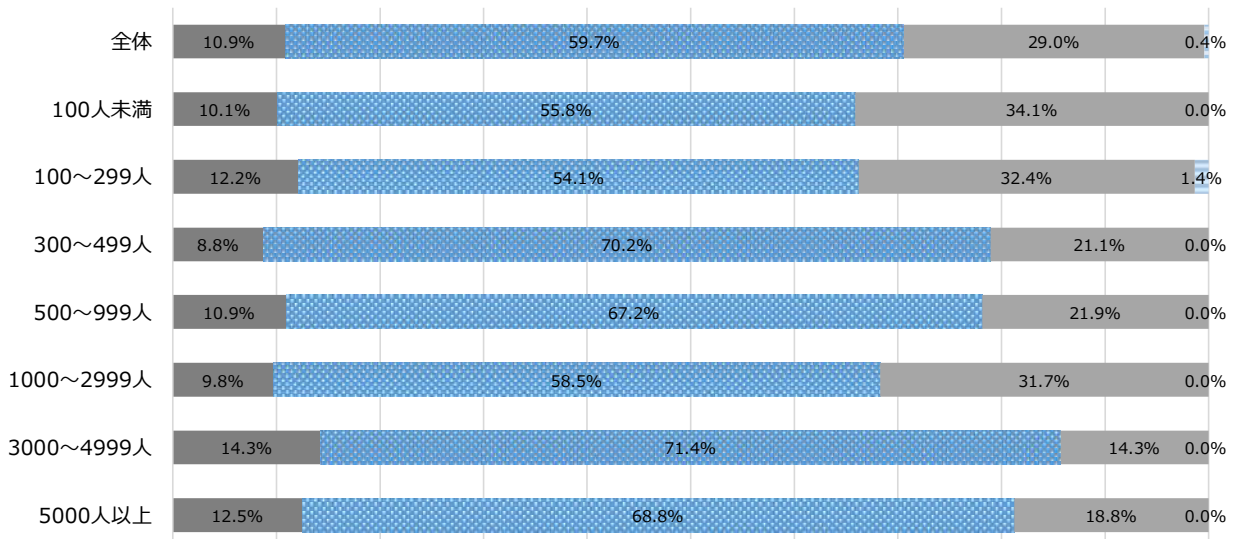
外国人留学生に求めている日本語レベルについて、「ビジネスレベル」と回答している企業は59.7%と過去最大の割合となった。ネイティブレベルもしくはビジネスレベルを求めている企業の割合は全体の70%を越えており、多くの企業が非常に高い日本語レベルを求めている。



#### ■【全体】外国人留学生に求める日本語レベルについて（N=469）



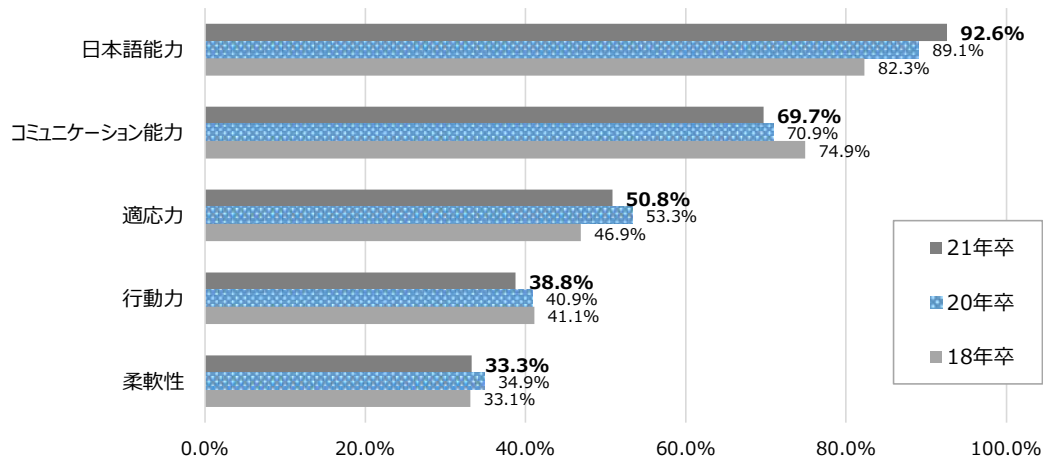
#### ■【従業員数別】外国人留学生に求める日本語レベルについて（N=469）



## イ 資質・スキル

「求める資質」は例年、日本語能力が最多を占めている。特にコロナ禍を経た21採用では、日本語能力が全体の92%を越えており、日本企業において外国人雇用は日本語能力が最も重要視されていることがうかがえる。日本語能力に次いで、コミュニケーション能力、適応力、行動力などが上位を占めた。

### ■【全体】外国人留学生に求める資質について（N=472）



	21年卒	20年卒	18年卒
日本語能力	92.6%	89.1%	82.3%
コミュニケーション能力	69.7%	70.9%	74.9%
適応力	50.8%	53.3%	46.9%
行動力	38.8%	40.9%	41.1%
柔軟性	33.3%	34.9%	33.1%
企業や業界に対する興味・志望	33.3%	32.3%	30.9%
バイタリティ	30.5%	31.4%	32.0%
忍耐力	30.3%	32.8%	25.7%
ビジネスマナー	28.2%	30.9%	21.1%
日本語以外の語学力	26.9%	26.5%	42.9%
課題発見・解決力	23.9%	22.1%	22.3%
創造的思考力	19.1%	18.4%	19.4%
日本文化の知識・経験	19.1%	20.2%	24.6%
国際感覚	13.6%	15.2%	26.9%
留学で培われた専攻や研究などの知識・経験	9.1%	8.4%	9.1%
決断力	7.4%	5.1%	11.4%
オーガナイズ能力（計画・調整力）	7.4%	7.4%	6.9%
母国（海外）文化の知識・経験	6.6%	10.1%	14.3%
日本人学生と異なるキャラクター性	6.1%	8.9%	14.3%
統率力	5.5%	4.6%	5.7%
その他	3.0%	0.0%	3.4%
人脈	1.7%	2.8%	2.9%
特にない	0.8%	1.2%	1.1%

## ウ 出身国 エ 募集したい(可能性がある)職種

採用したい学生の国籍・エリアに関しては、ベトナムが最多となり、近年、採用ニーズが高まっていることがうかがえる。

募集したい職種に関しても、採用実績と同様の結果になっている。5位の「本人の適性をみて検討する」は総合職としての募集予定と考えられる。

### ■【全体】採用したい学生の国籍・エリアについて (複数回答、N=179)

	21年卒	20年卒
ベトナム	49.2%	51.4%
中国（香港除く）	39.7%	40.4%
台湾	29.1%	35.5%
韓国	21.8%	23.8%
アメリカ合衆国	21.2%	23.2%
タイ	19.0%	23.5%
香港	18.4%	19.9%
マレーシア	14.5%	15.8%
イギリス	13.4%	11.7%
ミャンマー	12.8%	16.1%
インドネシア	10.1%	15.0%
シンガポール	10.1%	12.0%
フィリピン	10.1%	17.8%
その他	9.5%	0.0%
オーストラリア	8.4%	8.5%
ネパール	7.8%	13.1%
カナダ	7.3%	8.5%
インド	6.7%	9.3%
フランス	6.7%	8.7%
ドイツ	5.6%	6.6%
オランダ	3.9%	5.5%
スペイン	3.4%	4.9%
モンゴル	3.4%	-
カンボジア	2.8%	7.1%
スリランカ	2.8%	4.9%
バングラデシュ	2.8%	6.6%
ラオス	2.8%	6.3%
ブラジル	2.2%	4.9%
ロシア	1.1%	4.1%
アフリカ	0.6%	3.0%

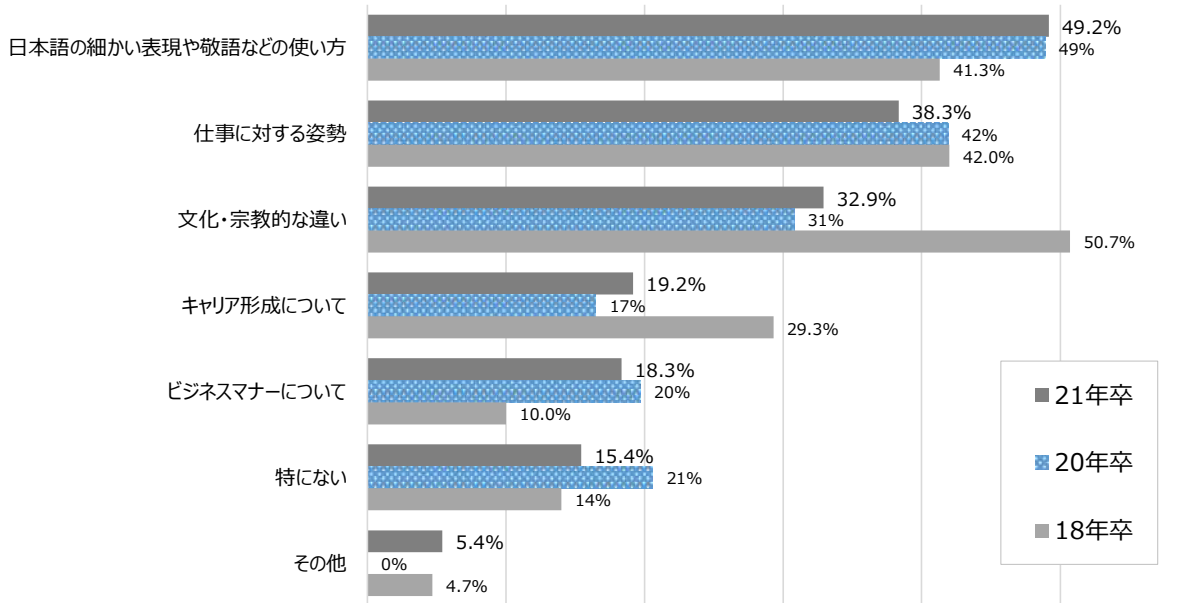
### ■【全体】外国人留学生を募集している／募集する可能性がある配属予定先の職種について (複数回答、N=448)

	21年卒	20年卒	18年卒
営業・コンサルタント職系	20.5%	21.1%	32.6%
製造技術・生産・管理職系	19.2%	20.1%	14.6%
技術サービス職系	17.9%	14.7%	5.6%
IT・情報システム職系	16.7%	14.9%	0.0%
未定・本人の適性を見て検討する	16.1%	19.7%	0.0%
販売・サービス職系	15.0%	16.7%	28.1%
研究・技術開発職系	10.9%	11.3%	12.4%
その他	8.0%	0.0%	6.7%
マーケティング・商品企画・調査職系	7.6%	6.8%	13.5%
総務・経理・人事などの管理職系	6.5%	6.1%	11.2%
海外事務職	6.0%	6.3%	0.0%
広報・宣伝職系	3.8%	2.7%	5.6%
クリエイティブ職系	3.1%	2.9%	6.7%
金融職系	0.4%	0.4%	0.0%
医療・福祉系	0.4%	3.6%	2.2%

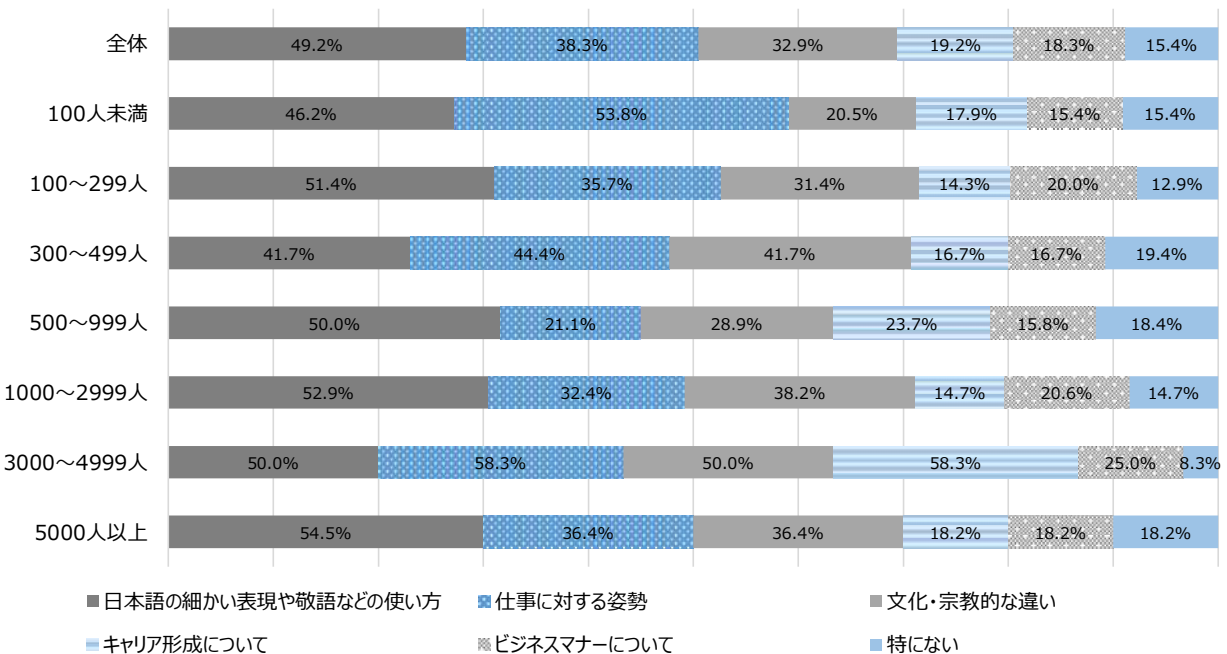
### (3) 外国人留学生に対して日本人と比べて感じた違いについて

これまでに外国人留学生に対して感じた日本人との違いに関して、「日本語の細かい表現や敬語などの使い方」が前回より多く、最多となった。ほか「文化・宗教的な違い」「仕事に対する姿勢」が上位を占めている。

#### ■【全体】これまでに外国人留学生に対して感じた「違い」について（複数回答、N=240）



#### ■【従業員数別】これまでに外国人留学生に対して感じた「違い」について（複数回答、N=240）



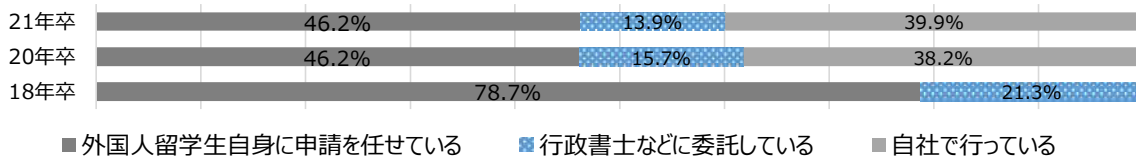
### 3. 外国人留学生の採用後・入社後について

#### (1) 在留資格(就労ビザ)取得のサポート状況について

在留資格(就労ビザ)の取得サポート実施に関して、「行政書士などに委託している」もしくは「自社で行っている」と回答している企業が53.8%を占めた。20卒では全体の53.9%と、資格取得のサポートが根付いてきたことが伺える。

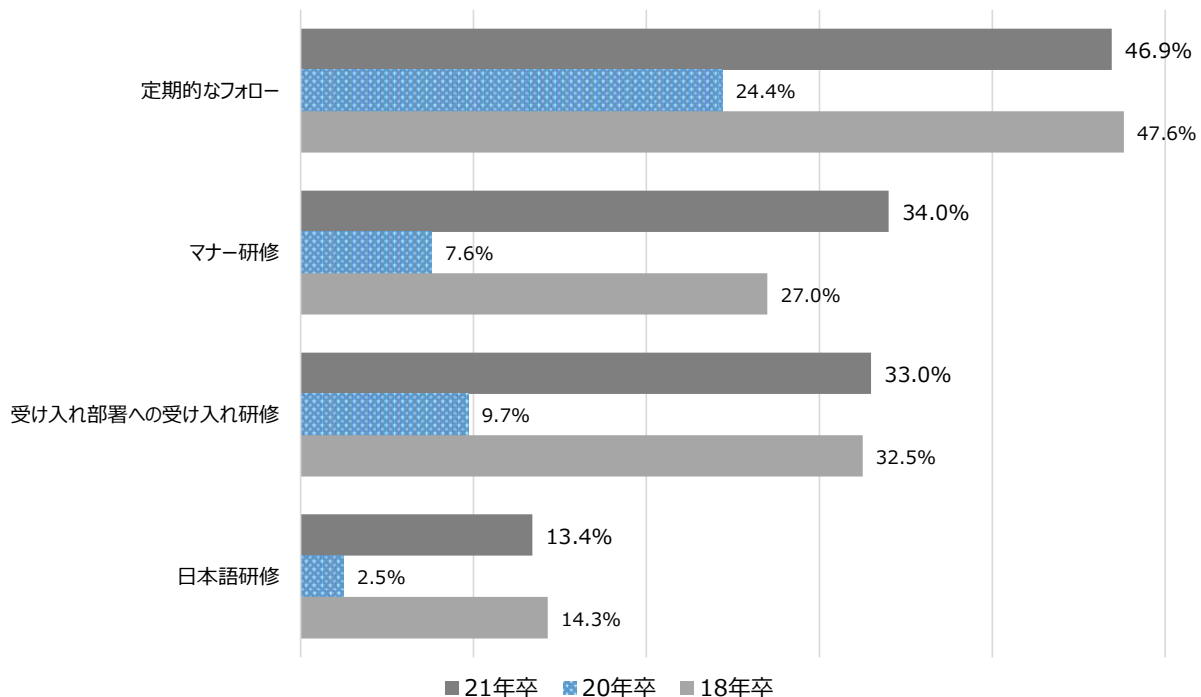
採用後のフォローに関しては「定期的なフォロー」が46.9%と最多。「受け入れ部署への受け入れ研修」が34%を占めるなど、採用後の定着を見据えた動きが見て取れる。日本語能力の高い人材を採用する企業が多いこともあり、日本語研修をフォロー策として行っている企業は13.4%と多くはなかった。

##### ■【全体】在留資格取得のサポート実施について (N=238)



#### (2) 外国人留学生採用後のフォローについて

##### ■【全体】外国人留学生採用の後、フォローとして実施しているものについて (複数選択、N=194)

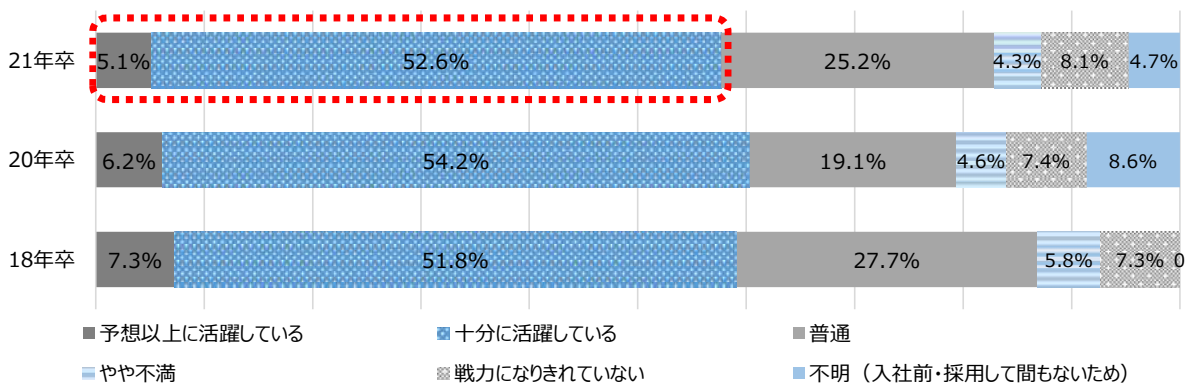


### (3) 外国人留学生の入社後の活躍について

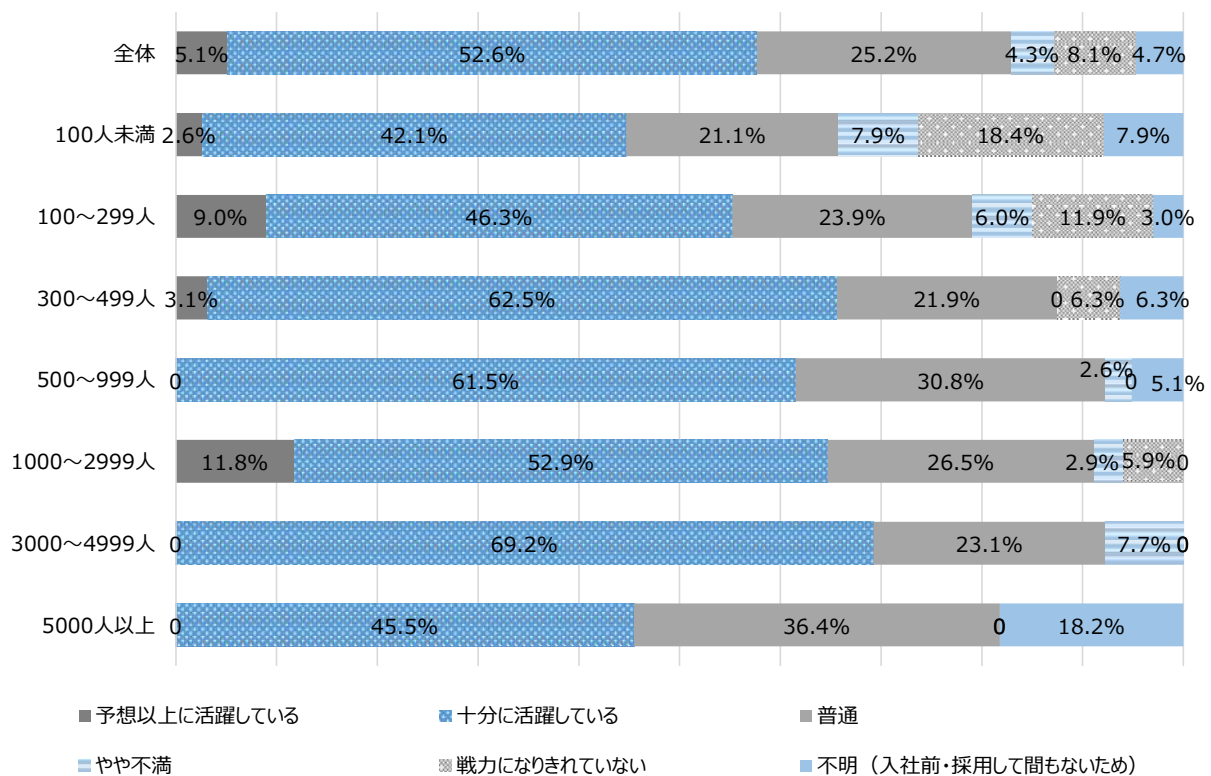
外国人留学生の入社後の活躍については、57.7%が活躍していると回答した。普通の25.2%を合わせると全体の82.9%が、その活躍ぶりに不満がないとの結果となった。

従業員数別で見ると、「100人未満」の企業の18.4%が「戦力になりきれていない」と回答していることが特徴として見受けられる。実際に受け入れたものの、活用しきれていない現状がうかがえる。

#### ■【全体】外国人留学生の入社後の活躍について (N=234)



#### ■【従業員数別】外国人留学生の入社後の活躍について (N=234)



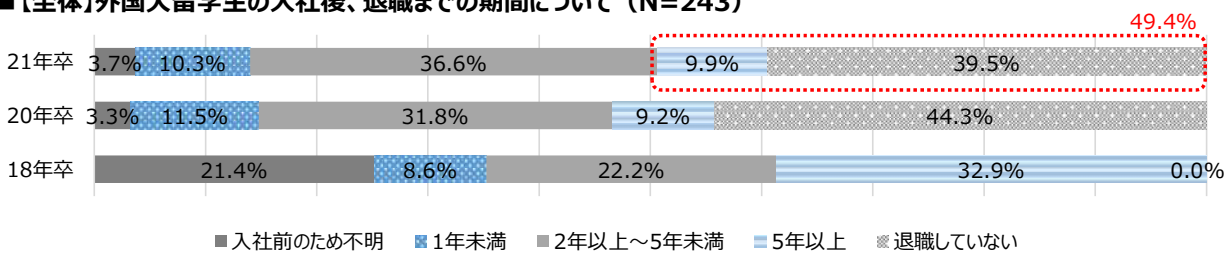
## (4) 外国人留学生の退職について

### ア 退職までの在籍期間

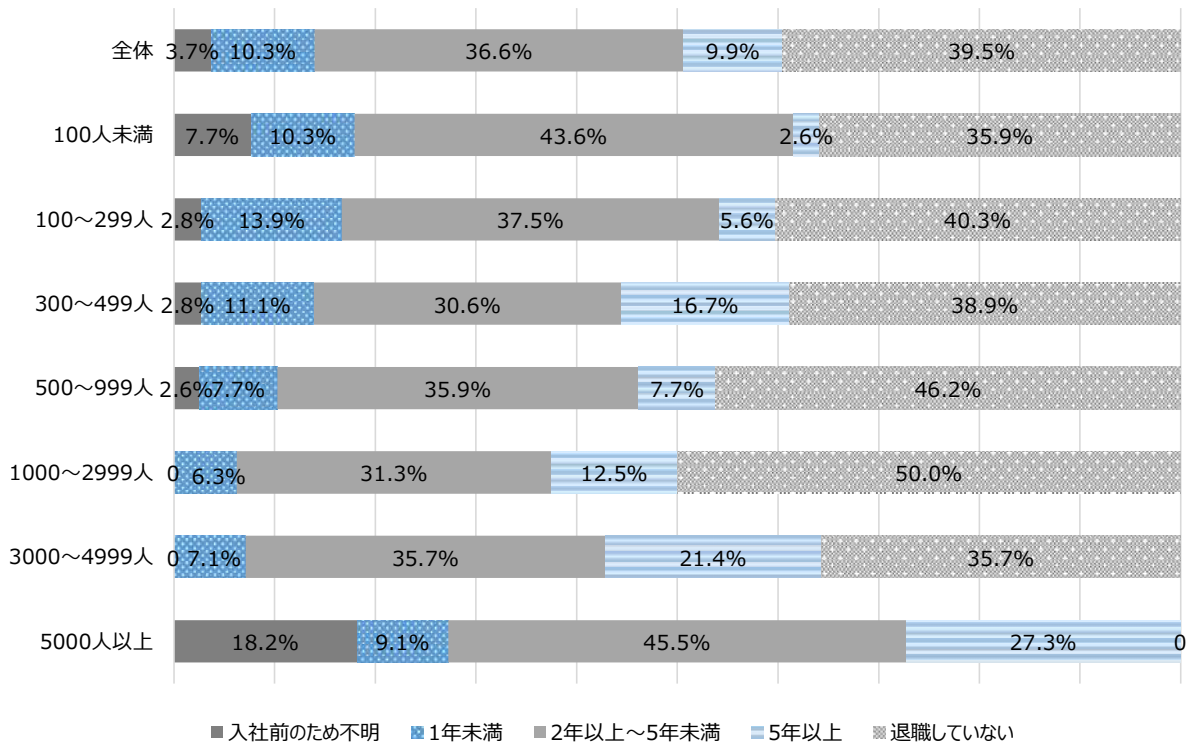
外国人留学生の入社から退職までの期間について「5年以上」もしくは「退職していない」と回答している企業が49.4%と半数近くを占めた。

一方、従業員数別では「100人未満」の企業の43.6%は「2年以上5年未満」で退職していると回答し、比較的小規模の企業での定着率は課題であることがみえる。

#### ■【全体】外国人留学生の入社後、退職までの期間について (N=243)



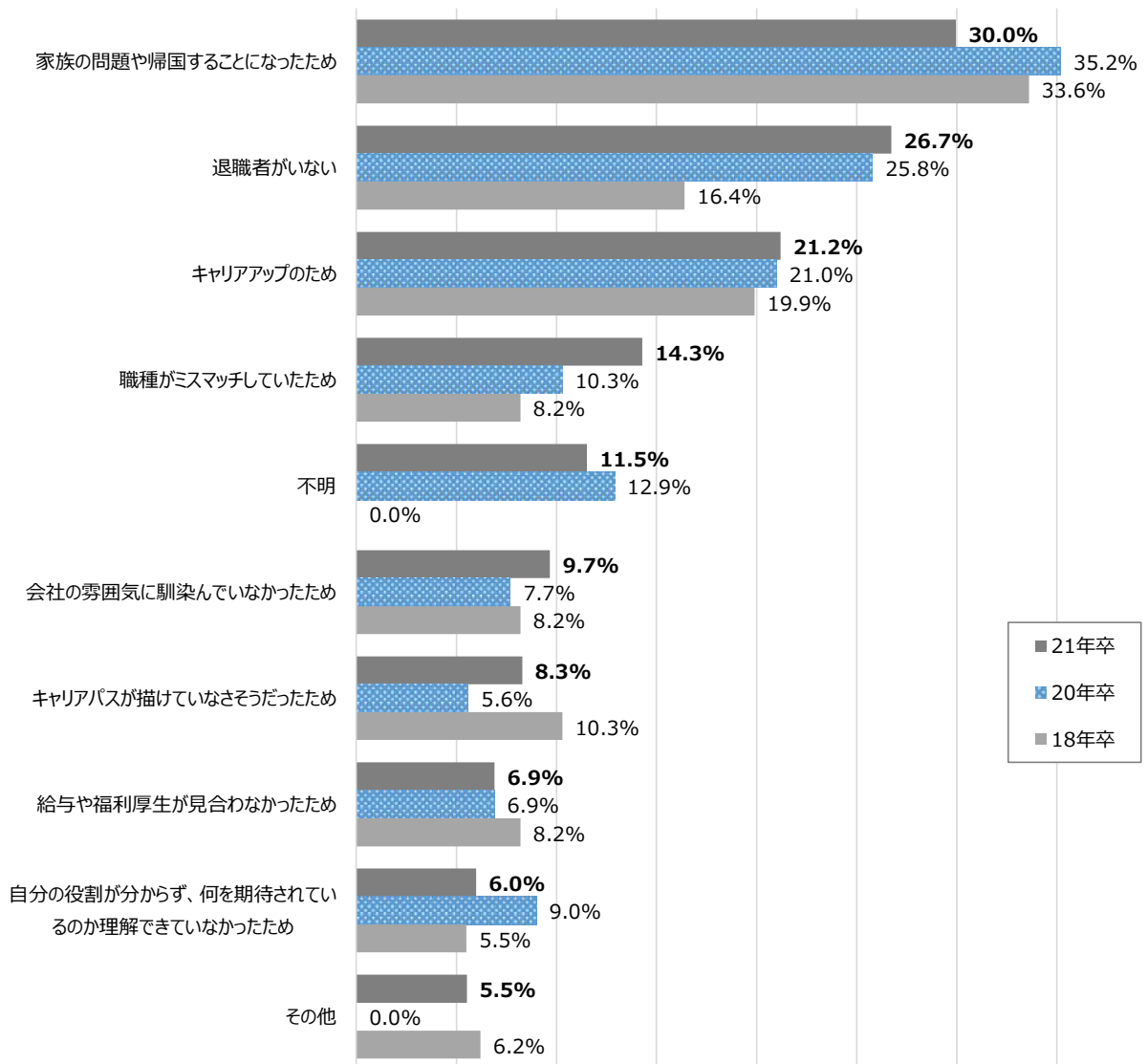
#### ■【従業員数別】外国人留学生の入社後、退職までの期間について (N=243)



## イ 退職理由

退職理由に関しては「家族の問題や帰国することになったため」が直近3回の調査で1位という結果となった。前年比より5pt以上下がっているのは、コロナ禍で帰国そのものが難しい状況であることが要因と考えられる。ほか「キャリアアップのため」「職種がミスマッチしていたため」といった理由が上位を占めており、本質的な理由は留学生と国内学生と大きく変わらないようようだ。

### ■【全体】外国人留学生の退職理由について（複数回答、N=217）





## 4. 今後の外国人留学生の採用予定について

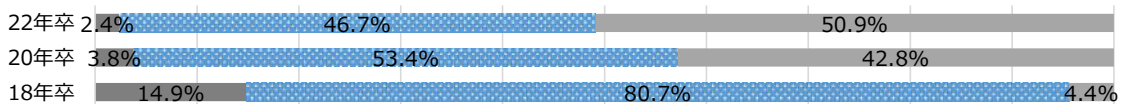
### (1) 今後の外国人留学生の採用予定

今後の採用予定に関して「積極的に採用していきたい」もしくは「いい人がいれば採用する」と回答した企業を合わせると49.1%とほぼ半数を占めた。前年度は57.2%と半数以上を占めており、採用意欲は微減傾向にあると言える。

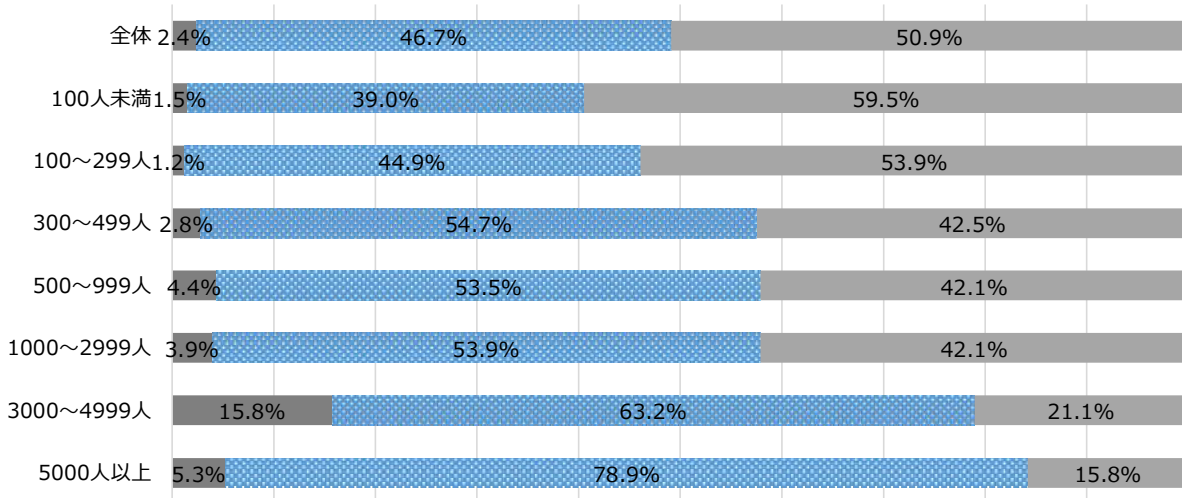
今まで「実績がない」企業のうち、66.5%が引き続き「採用するつもりはない」と回答している一方で、「実績がある」もしくは「採用しようとした」企業のうち、80%以上は、採用を前向きに検討している。この結果から、採用実績の有無が今後の検討に大きく影響していることが分かる。

■ 積極的に採用していきたい ■ いい人がいれば採用する ■ 採用するつもりはない

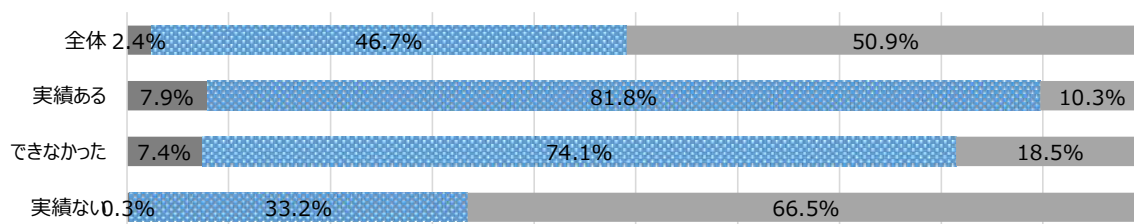
#### ■【全体】今後の外国人留学生の採用予定について (N=994)



#### ■【従業員数別】今後の外国人留学生の採用予定について (N=994)



#### ■【過去の採用実績別】今後の外国人留学生の採用予定について (N=994)



## (2) 2022年卒の予定について

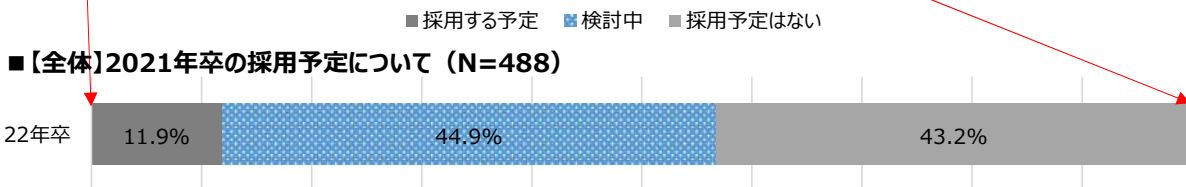
今後の採用予定がある企業に対して、2022年卒の予定について聞いたところ、半数近くが「採用予定」もしくは「検討中」と回答した。しかしそのうち43%は今後の予定はあるが、2022年卒といった直近での予定はないということが分かる。

従業員数別では「3,000人以上」の企業が採用意欲が高い。また、過去の採用実績別でみると「採用実績がない」企業の62.3%は「2022卒予定がない」と回答しており、「実績がある」もしくは「採用しようとした」企業と比較した場合、直近の採用は躊躇していると考えられる。

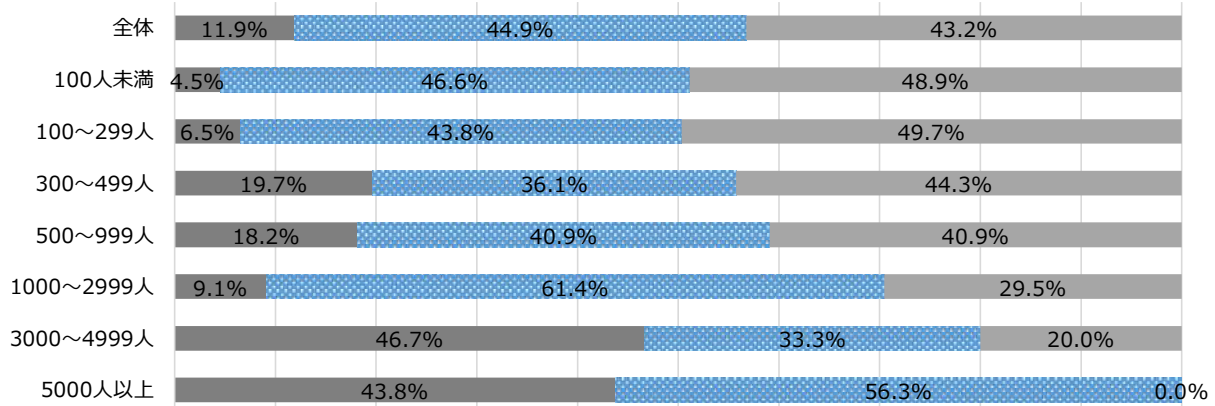
### ■【全体】今後の外国人留学生の採用予定について (N=994)



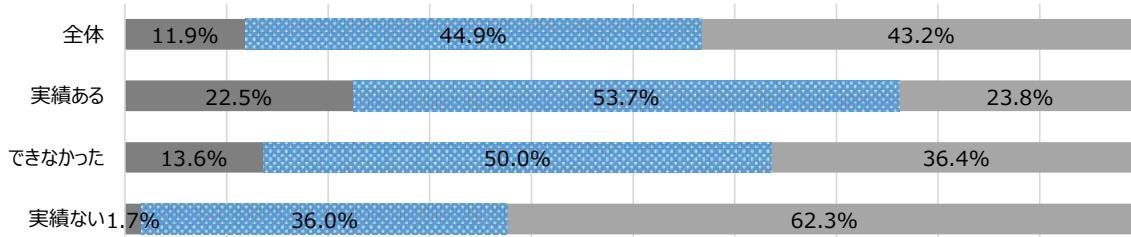
以下「積極的に採用する」もしくは「いい人がいれば」と回答した方のみ



### ■【従業員数別】今後の外国人留学生の採用予定について (N=488)



### ■【過去の採用実績別】今後の外国人留学生の採用予定について (N=488)

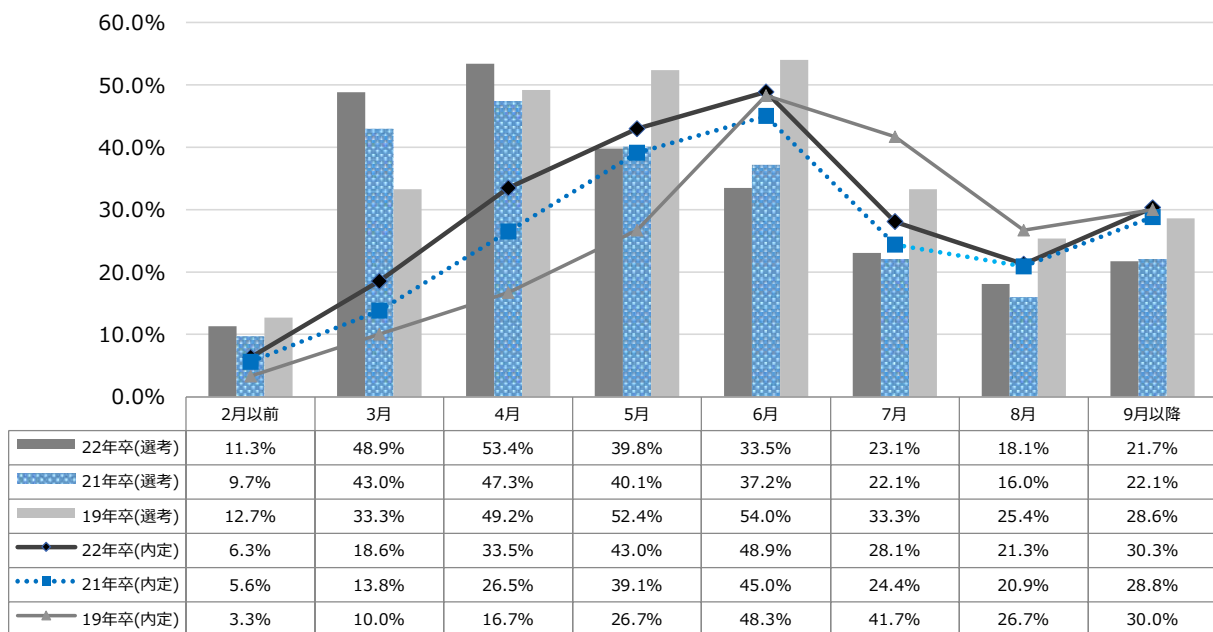


### (3) 予定している選考時期／内定通知時期について

2022年卒の採用スケジュールについては、選考ピークが3~4月に半数近くの割合となり、外国人留学生採用においても採用の前倒し傾向が進んでいることがみえる。また、内々定通知時期も過去と比べて4~5月が上昇し、6月末まで内定を出す企業が多くを占める結果となった。

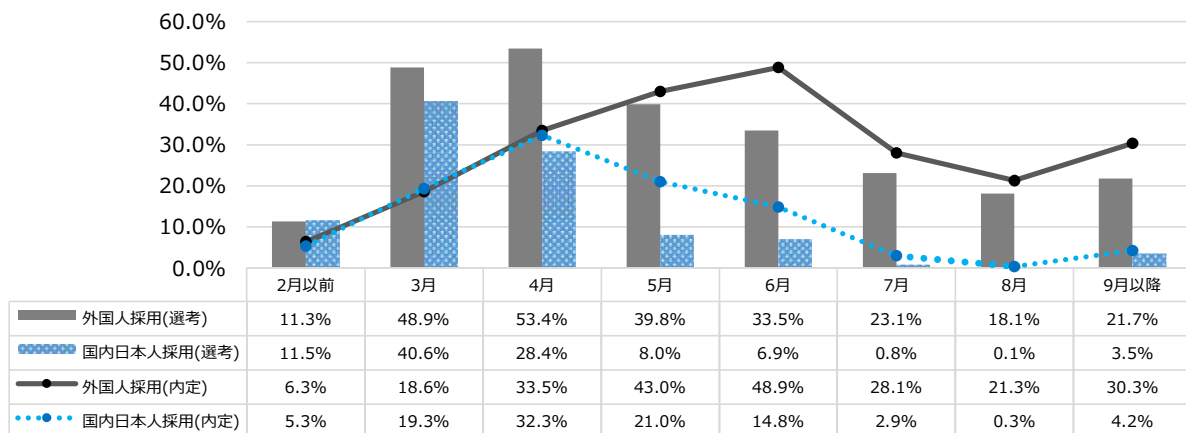
国内日本人学生に対する調査と比較すると、日本人学生は選考と内々定通知が3~4月にかなり集中していることが分かる。一方、外国人留学生は前倒しにはなっていないものの、内々定通知のピークがまだ6月であり、日本人学生ほど前倒しにはなっていないことが見受けられる。

#### ■【全体】2022年卒の選考予定、内定通知予定時期について（複数選択、N=221(選考)／N221(内定)）



#### ■国内の日本人学生の2021年卒の選考予定、内定通知予定時期について（N=1,013(選考)／N=972(内定)）

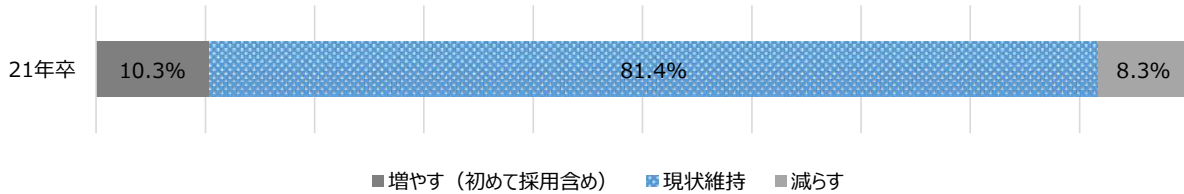
※「2021年卒マイナビ企業新卒採用予定調査」マイナビ調べ（2020年2月13日～3月6日）  
 今回のアンケートの回答者とは異なります。書類や適性検査ではなく、面接を選考として集計しました。



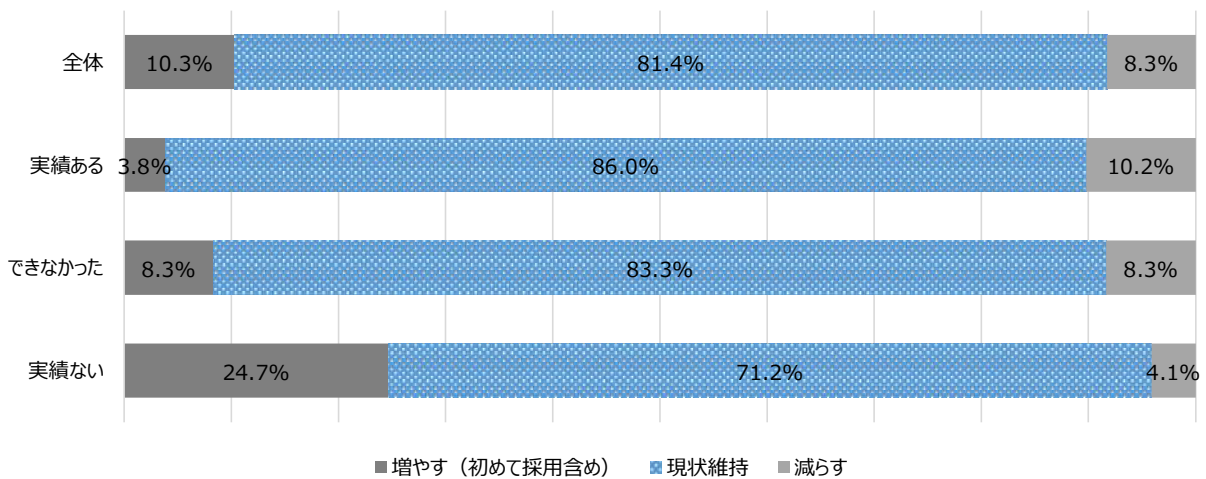
## (4) 外国人留学生の採用予定人数について

採用人数の増減予定については、81.4（昨年73.1）%が現状維持、10.3（昨年23.1）%が増やすと回答し、今後の採用人数は微増になることが考えられる。また、コロナ禍を経て外国人留学生の採用枠数は前年と比較して減少傾向にある。また、過去の採用実績別でみると実績がない企業の23.7%が「増やす」と回答しているが、昨年は43.2%が増やすと回答。全体的に採用数へ減少傾向にある。

### ■【全体】採用人数の増減予定について（N=242）



### ■【過去の採用実績別】採用人数の増減予定について（N=242）



**(5) 外国人留学生採用の際の懸念点／採用予定がない理由について**

外国人留学生採用の際の懸念点に関しては、例年、最多を占める「受け入れ体制が整っていない」より、多く占めたのが「日本人で充足している」という回答。（全体の62%）コロナ禍を経て、売り手市場は買い手市場へ変化したことから、留学絵師を対象にするまでもなく採用数が充足したことがうかがえる。

**■【全体】外国人留学生採用の際の懸念点／採用を行っていない理由について（複数選択、N=934）**

カテゴリ	21年卒	20年卒	18年卒
日本人で充足している	62.0%	21.9%	0.0%
社内の受け入れ体制が整っていない	58.0%	52.8%	56.0%
在留資格(就労ビザ)の知識不足	46.3%	22.1%	0.0%
在留資格の手続きが面倒	31.9%	17.2%	8.3%
外国人留学生の採用実績がない	27.2%	31.7%	36.1%
離職率が高いイメージがある	24.7%	14.9%	3.0%
海外への事業展開をしていない、もしくは予定もない	22.1%	17.0%	35.7%
外国人留学生からの応募がない／接点がない	18.2%	23.7%	22.6%
求める日本語能力をもつ人材が少ない	16.0%	27.6%	19.2%
求める国の学生の告知方法・採用方法がわからない	13.5%	5.1%	3.4%
特に懸念点はない	7.9%	6.2%	0.0%
その他	5.9%	0.0%	10.2%
優秀な学生の判定が難しい	3.0%	20.9%	13.2%

**■【過去の採用実績別】外国人留学生採用の際の懸念点／採用を行っていない理由について（複数選択、N=934）**

	全体	実績ある	できなかった	実績ない
日本人で充足している	62.0%	14.3%	23.1%	35.3%
社内の受け入れ体制が整っていない	58.0%	13.0%	19.2%	13.9%
在留資格(就労ビザ)の知識不足	46.3%	18.8%	38.5%	55.5%
在留資格の手続きが面倒	31.9%	30.5%	30.8%	19.3%
外国人留学生の採用実績がない	27.2%	0.9%	23.1%	35.9%
離職率が高いイメージがある	24.7%	5.8%	15.4%	22.2%
海外への事業展開をしていない、もしくは予定もない	22.1%	18.4%	26.9%	23.1%
外国人留学生からの応募がない／接点がない	18.2%	4.0%	3.8%	23.4%
求める日本語能力をもつ人材が少ない	16.0%	18.8%	15.4%	15.0%
求める国の学生の告知方法・採用方法がわからない	13.5%	18.4%	23.1%	11.5%
特に懸念点はない	7.9%	18.4%	0.0%	4.8%
その他	5.9%	6.7%	11.5%	5.4%
優秀な学生の判定が難しい	3.0%	0.0%	3.8%	3.9%