

# 2020年卒

## マイナビ企業外国人留学生採用状況調査

2020/5/25

- 回答方法：WEBアンケート回答フォームより
- 調査期間：2019年11月19日(火)～ 2019年12月6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：1,209社
- 回答企業の内訳

### 上場・非上場

区分	上場	非上場	未回答
回答数	94	1,073	42
全体に対する割合	7.8%	88.8%	3.5%

### 製造業・非製造業

区分	製造業 (建設含む)	非製造業
回答数	468	741
全体に対する割合	38.7%	61.3%

### 従業員規模

区分	100名未満	100～ 299名	300～ 499名	500～ 999名	1,000～ 2,999名	3,000～ 4,999名	5,000名 以上
回答数	380	105	164	131	96	11	22
全体に対する割合	31.4%	33.6%	13.5%	10.8%	8.0%	0.9%	1.8%

### ■ 本調査に関するお問い合わせ先

株式会社マイナビ グローバル採用企画事業室

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。

## <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) 2020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／2021年卒における予定について
  - (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

## <調査結果のまとめ>

20年卒の採用実績は前年比20.4pt増加し、採用しようとした企業含め45.4%の企業が採用活動をしたことが分かる。採用できなかった理由はほしい人材からの接点不足が上げられ、採用していない理由は日本人優先や受け入れ体制問題が上位を占めた。採用活動のスケジュールに関しては、選考と内々定通知時期両方も3~4月の割合が増え前倒しに変わりつつあることがうかがえる。また、企業の採用目的は直近3回の調査(19年卒は調査せず)で連続して「優秀な人材の確保のため」が1位となり、入社後の活躍については普通以上に評価している企業が79.5%を占める結果となった。

今後の採用予定に関しては、57.2%が採用意欲があると答えている。特に採用実績があるもしくは採用しようとした企業の90%以上は採用すると回答しており、過去の採用実績が今後の検討に影響していることが分かった。

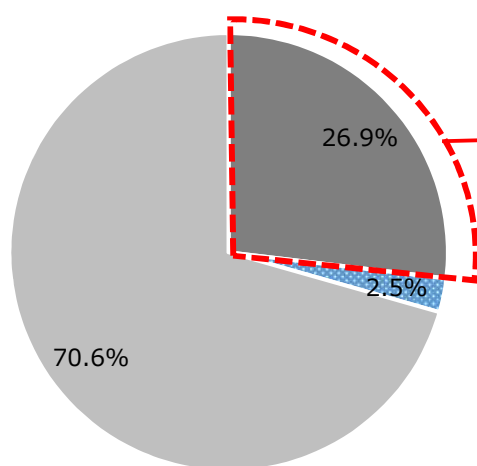
# 1. 外国人留学生の採用活動状況や結果について

## (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26.9%だった。本年度(20年卒)の採用状況では「採用した(する予定)」が35.8%と、18年卒の状況と比較すると20.4pt増加している。「採用したかったが、できずに終了した」の9.6%をあわせると、20年卒において外国人留学生を採用しようとした企業は調査企業全体の半数近くとなった。

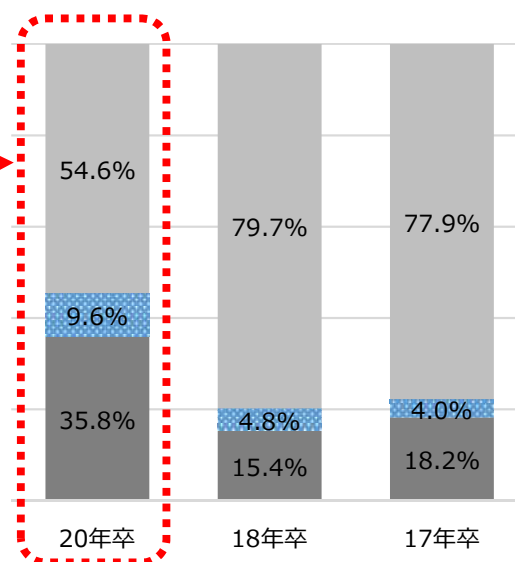
従業員数別では「～300人未満」の企業では「採用の実績はない」が全体平均より低い結果となり、従業員規模が大きい企業ほど外国人留学生採用に前向きな傾向が伺える。

■【全体】過去の採用実績について (N=1,209)



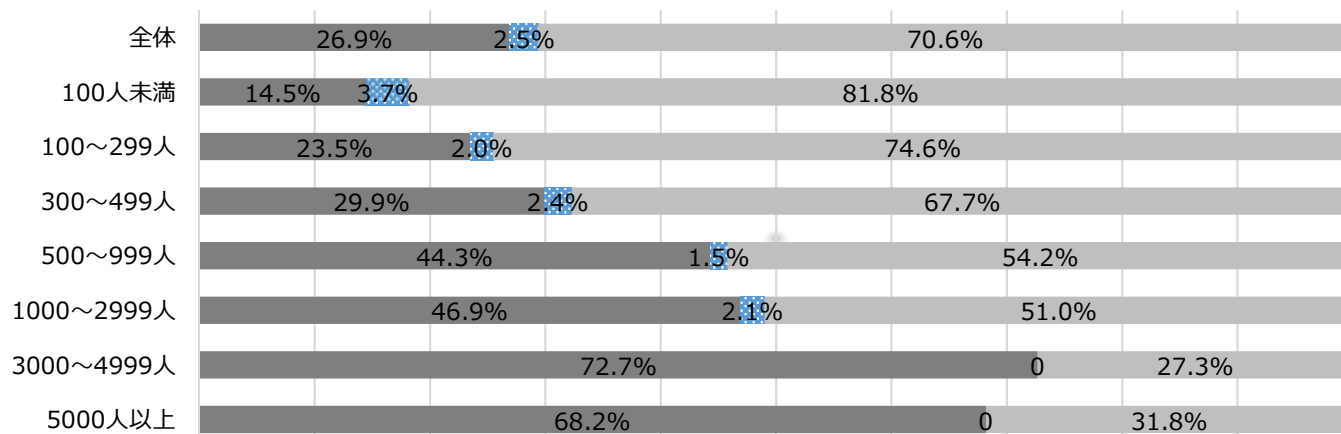
- 過去に採用実績がある
- 採用しようとしたができなかった
- 採用の実績はない

■【全体】20年卒の採用状況について (N=1,209)



- 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=1,209)



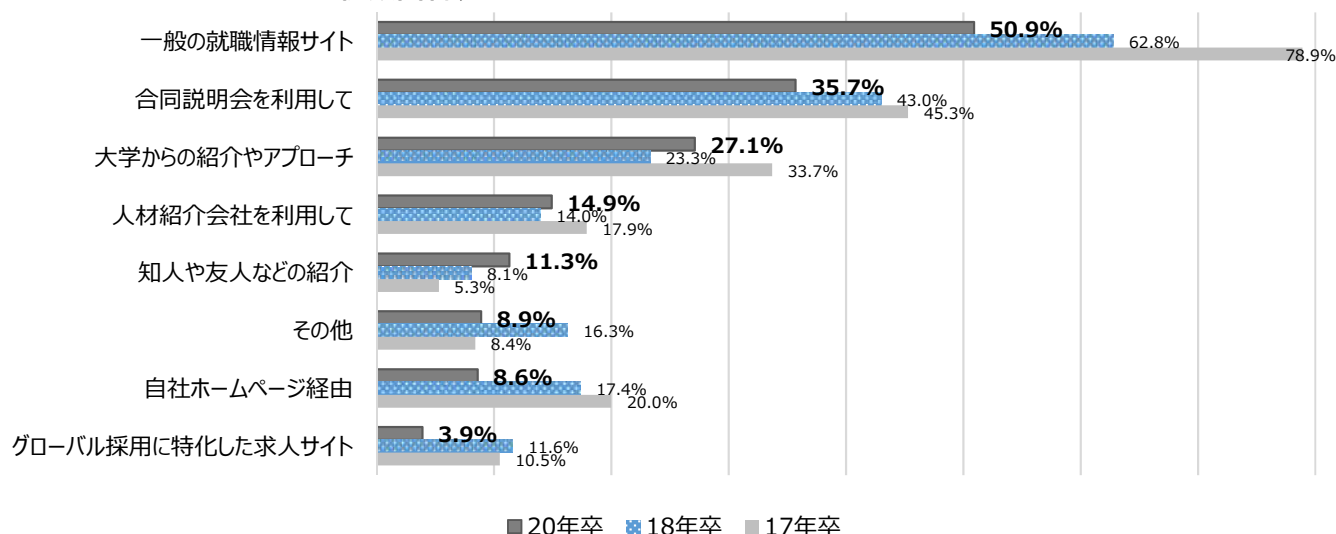
- 過去に採用実績がある
- 採用しようとしたができなかった
- 採用の実績はない

## (2) 採用手法について

採用手法に関しては「一般の就職情報サイト」が最多となった。外国人留学生採用に特化した手法より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。

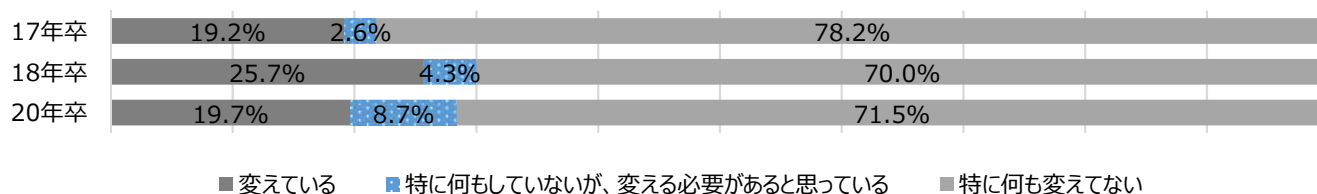
外国人留学生向けに「選考フローを変えているか」については、70%以上の企業が変えていないと回答している。変えている場合は「選考時期を変えている」が最多となった。

### ■【全体】採用手法について（複数回答、N=336）

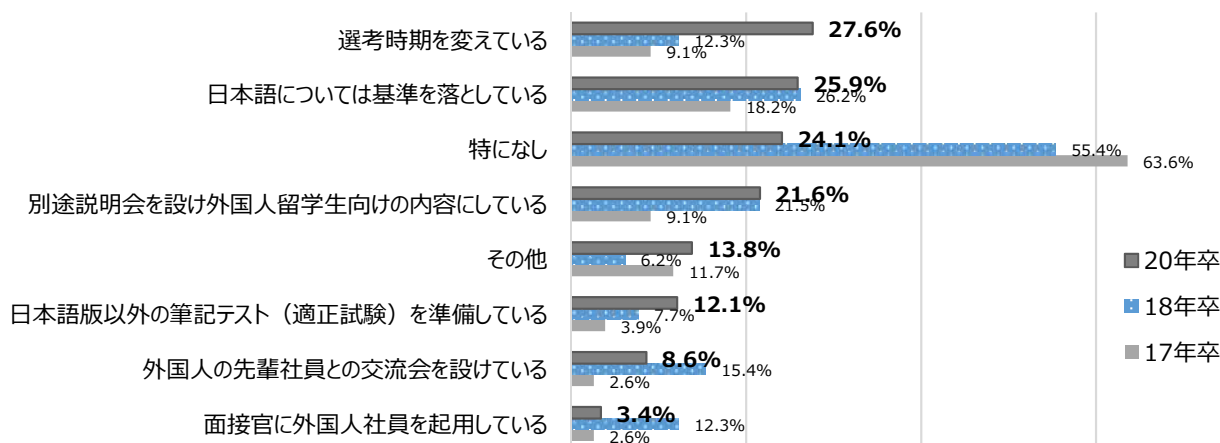


## (2) 選考フローについて

### ■【全体】選考フローを変えているかについて（N=355）



### ■【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=116）



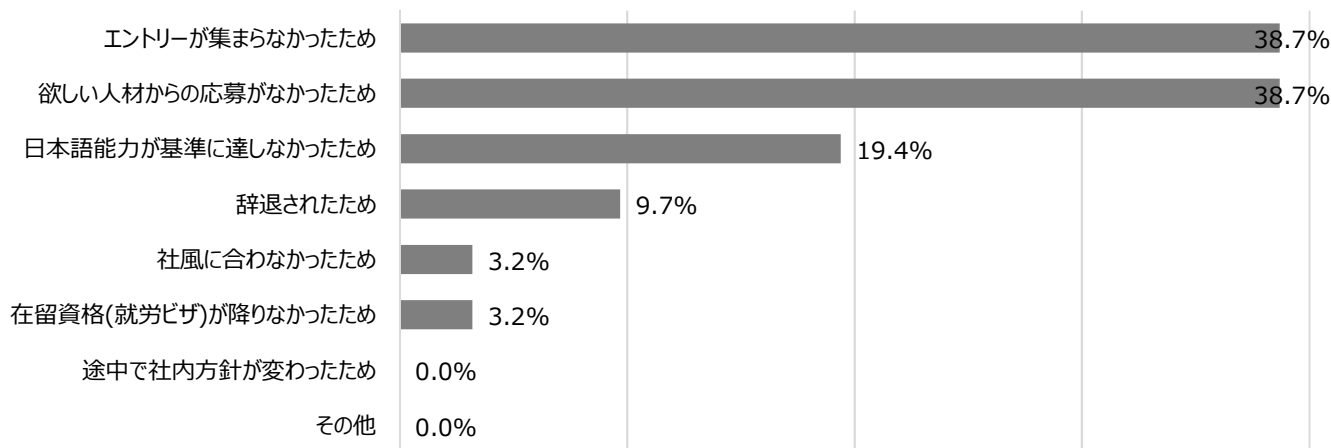
### (3) 2020年卒の外国人留学生の採用状況について

#### 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

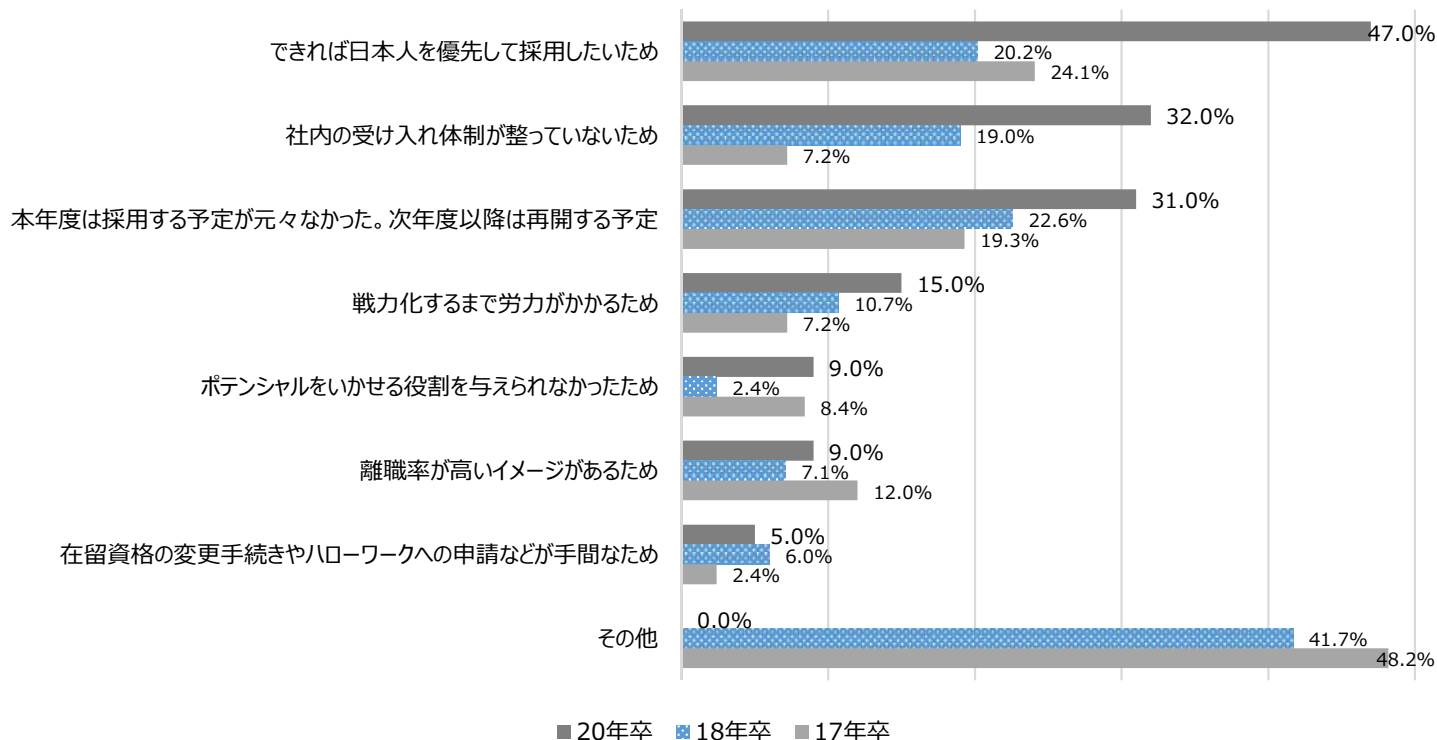
20年卒の採用において「採用したかったが、できずに終了した理由」について「エントリーが集まらなかった」、「欲しい人材からの応募がなかった」が他項目と比較して突出しており、企業が求める人材要件と外国人留学生のマッチング精度が課題として考えられる。

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47%で最多となった。続いて「社内の受け入れ態勢が整っていない」が32%、「本年度は元々予定がなかった」が31%と上位を占めている。

##### ■【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=31）



##### ■【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=100）

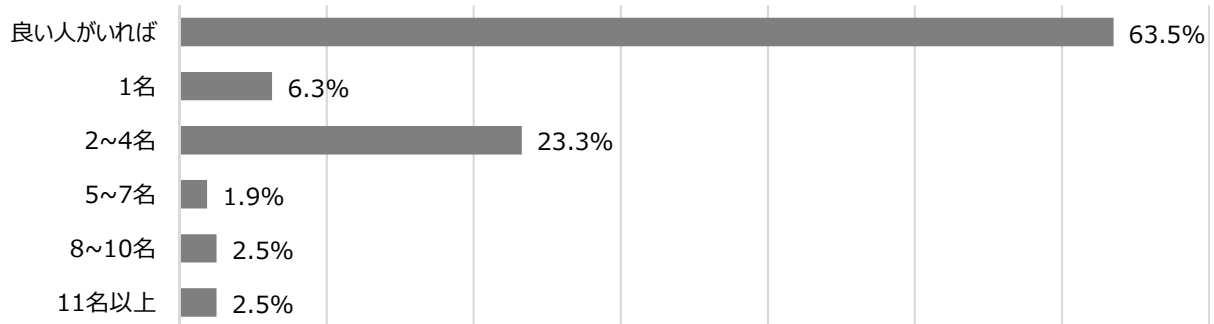


## イ 当初の採用予定人数

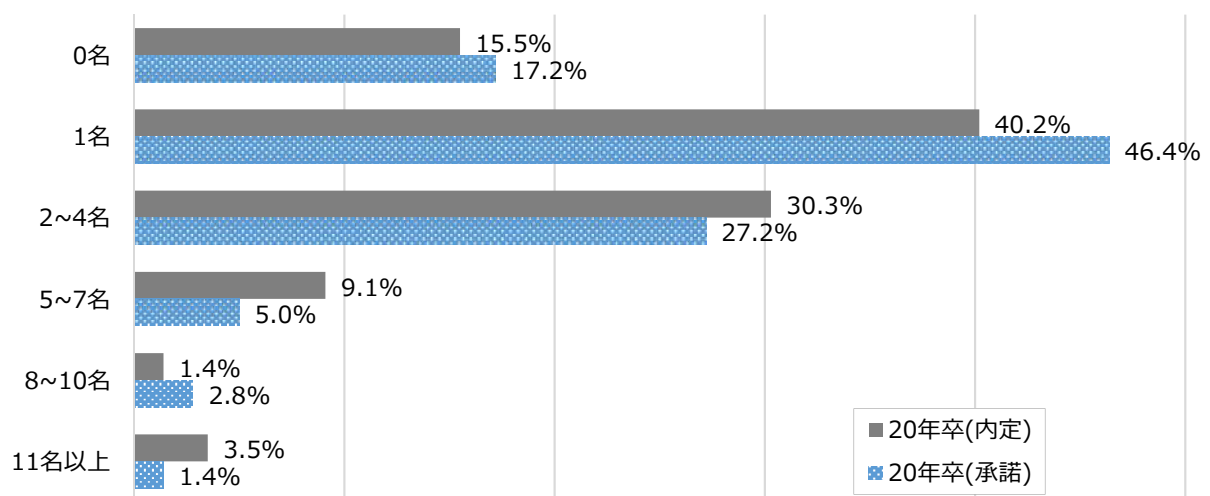
当初考えていた採用目標人数に関しては、半数以上の63.5%が「良い人がいれば」と回答している。予め採用目標人数を決めている場合は「2~4名」が23.3%と最多となった。

内定通知人数は平均2.4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64.4%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。

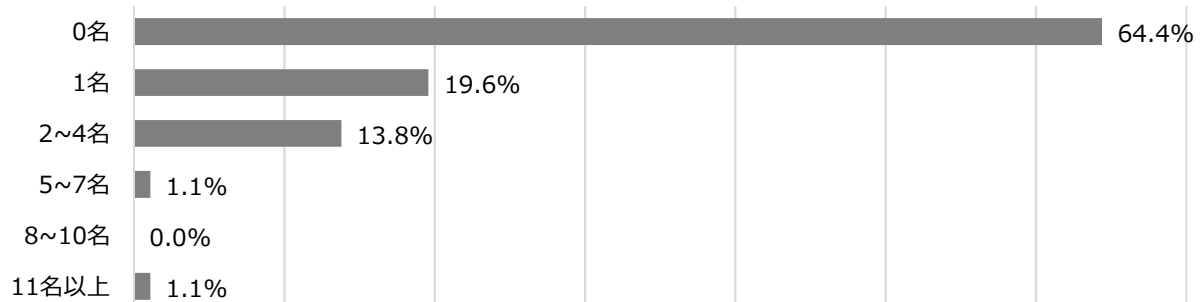
### ■【全体】当初採用目標人数について（N=159）



### ■【全体】内定出した人数と、承諾した人数について（N=159(内定)／N=140(承諾)）



### ■【全体】内定通知後、辞退した人数について（N=87）

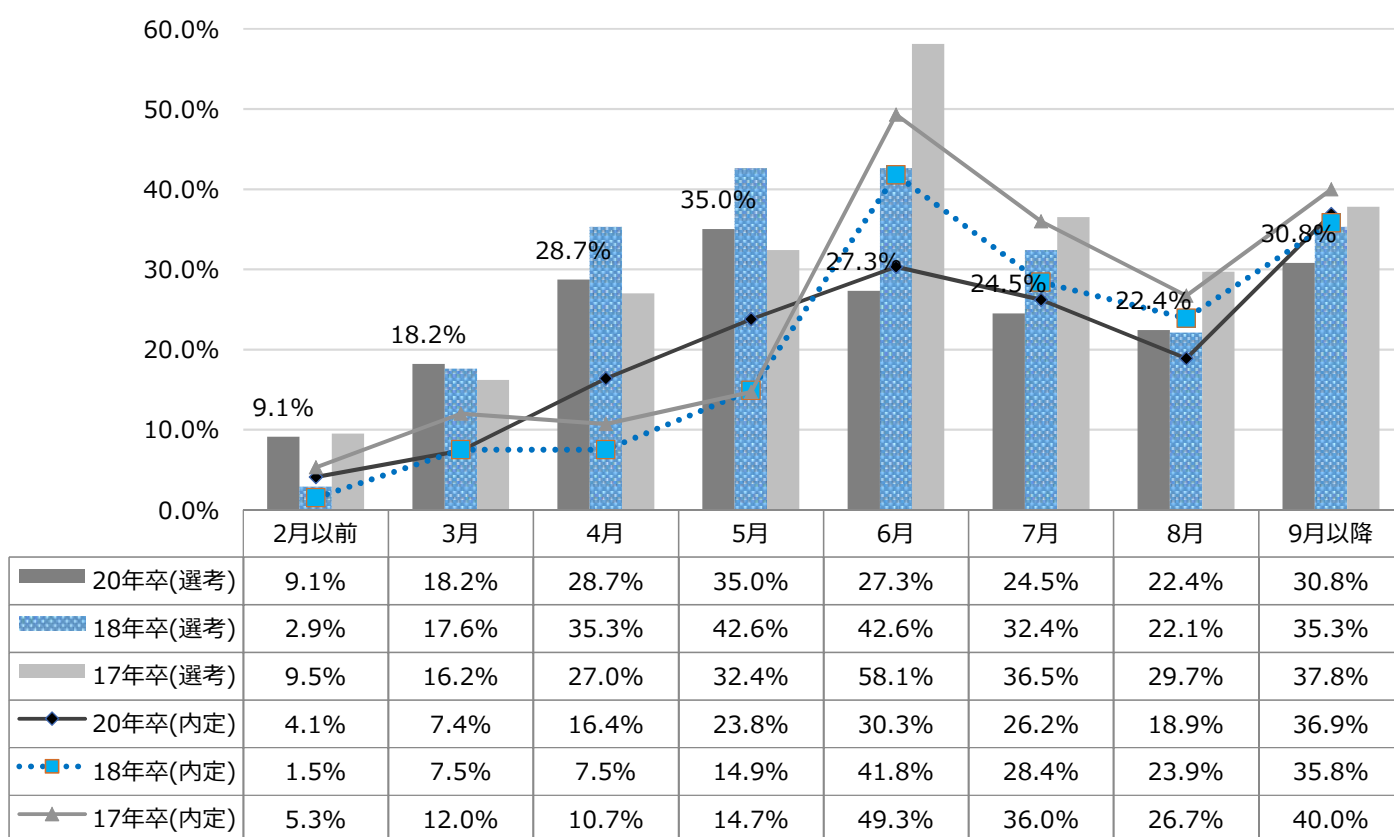


## ウ 選考時期／内定通知時期

選考時期のピークについて、17年卒は6月だったことに対して18年卒は5~6月、20年卒は5月が最多となり、すこしずつ前倒しになってきていることが分かる。

内定通知時期も17年卒・18年卒では3~4月は約10%以下でピークは6月だったが、20年卒では4~5月の数値が上昇しており、選考時期同様、前倒し傾向が伺える。しかし、6月と9月以降がボリューム時期であることは変わらない。

### ■【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=143(選考)/122(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、中国が直近3回の調査(19年卒は調査せず)で連続して1位を占めた。続いて長らく3位のベトナムが韓国を上回り2位となった。結果、上位は東アジア・東南アジアの国・エリアが占めている。

配属先に関しては「営業・コンサルタント職系」が最多となり、「製造技術・生産・管理職系」、「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=341)

選択肢	20年卒	18年卒	17年卒
中国(香港除く)	66.6%	73%	73%
ベトナム	30.5%	23%	19%
韓国	25.2%	28%	22%
台湾	16.1%	16%	19%
ネパール	10.6%	-	-
インドネシア	8.5%	5%	7%
その他	7.6%	-	-
タイ	6.7%	8%	12%
フィリピン	6.5%	6%	5%
ミャンマー	5.3%	4%	5%
アメリカ合衆国	4.7%	10%	11%
マレーシア	4.4%	8%	7%
香港	3.8%	10%	9%
インド	3.2%	7%	5%
スリランカ	2.3%	-	-
フランス	2.3%	5%	3%
バングラデシュ	1.8%	2%	1%
イギリス	1.5%	7%	6%
カンボジア	1.5%	1%	2%
シンガポール	1.5%	6%	6%
ブラジル	1.5%	3%	3%
アフリカ	1.2%	2%	2%
ドイツ	1.2%	5%	4%
ロシア	1.2%	4%	2%
オーストラリア	0.9%	5%	5%
カナダ	0.9%	4%	5%
オランダ	0.6%	2%	2%
ラオス	0.3%	2%	1%
スペイン	0.0%	4%	3%

### ■【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=341)

選択肢	20年卒	18年卒
営業・コンサルタント職系	25.2%	33%
製造技術・生産・管理職系	17.9%	15%
販売・サービス職系	17.3%	28%
IT・情報システム職系	14.7%	-
総務・経理・人事などの管理職系	13.2%	11%
その他	11.1%	7%
技術サービス職系	10.3%	6%
研究・技術開発職系	7.6%	12%
海外事務職	6.7%	-
マーケティング・商品企画・調査職系	6.2%	14%
クリエイティブ職系	2.3%	7%
医療・福祉系	1.5%	2%
未定	1.5%	8%
広報・宣伝職系	1.2%	6%
金融職系	0.9%	0%



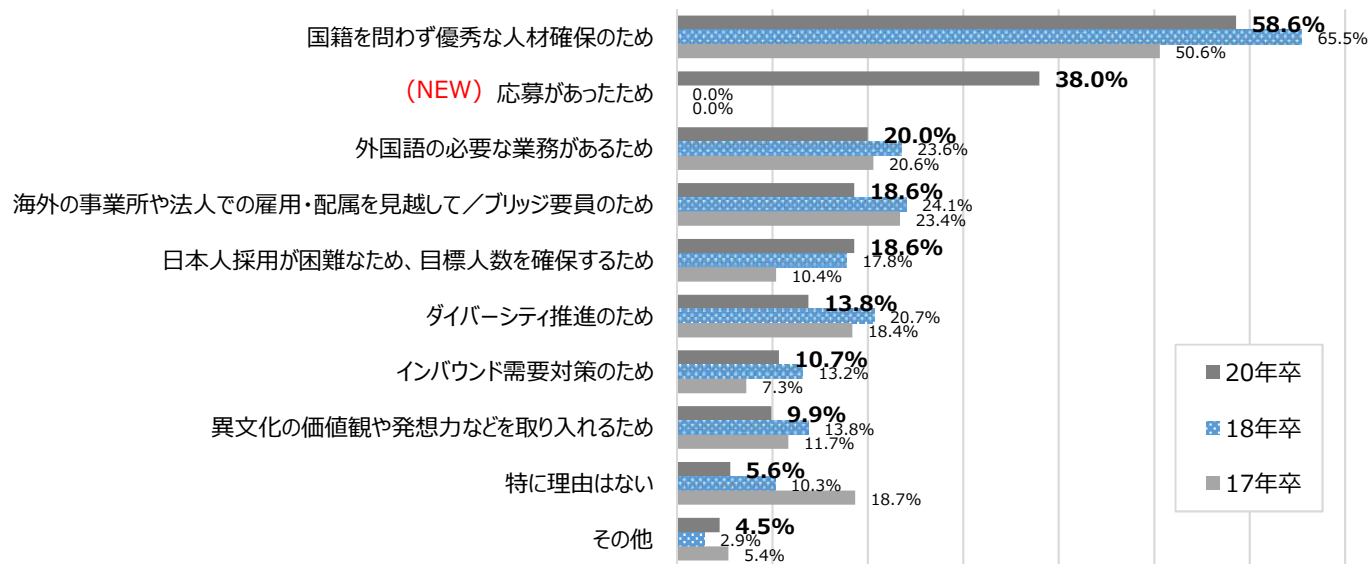
## 2. 外国人留学生の採用目的や求めている要件、懸念点等について

### (1) 外国人留学生の採用目的について

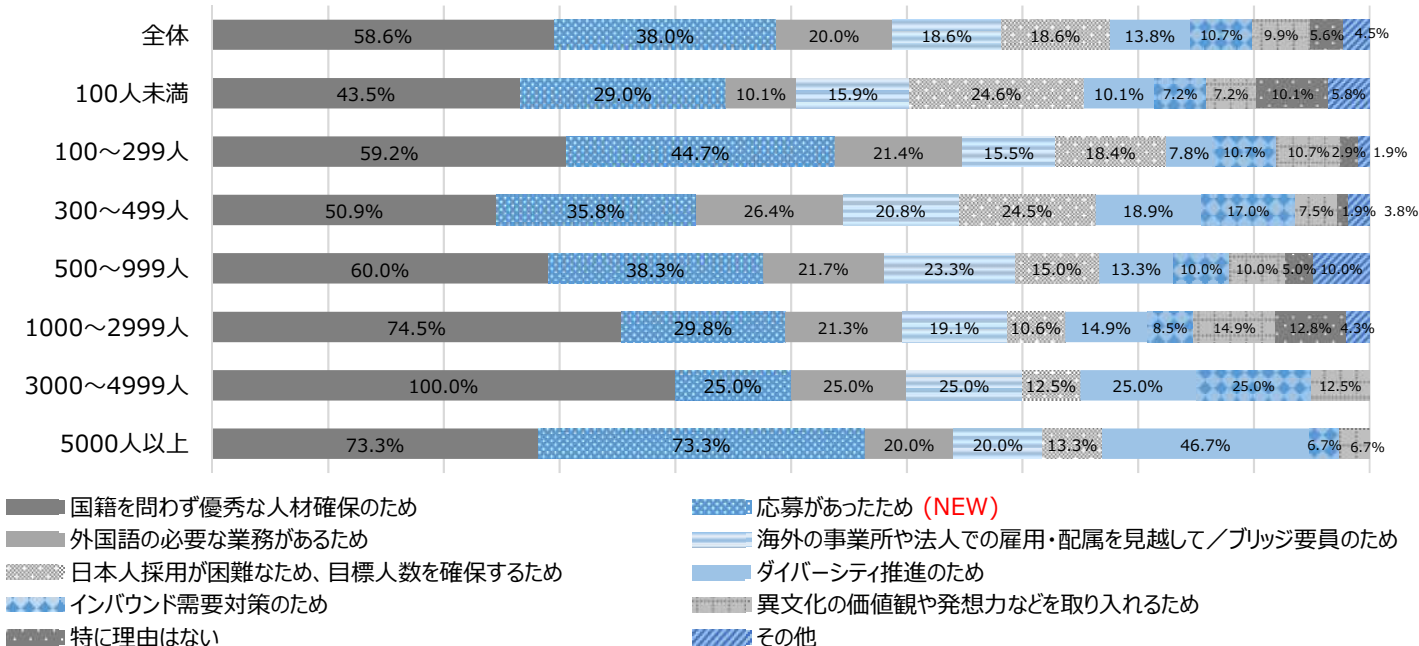
外国人留学生を採用している理由に関して「国籍を問わず優秀な人材確保のため」が最多となった。次いでは今回新しく追加して項目の「応募があったため」となり、当初予定していなかったが採用したという企業も一定数あると考えられる。

なお、従業員数別では、500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」の回答率が高く、中小起業において売り手市場の影響を受けて外国人留学生の採用を始めていることがうかがえる。

■【全体】外国人留学生を採用した理由について（複数回答、N=355）



■【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=355）



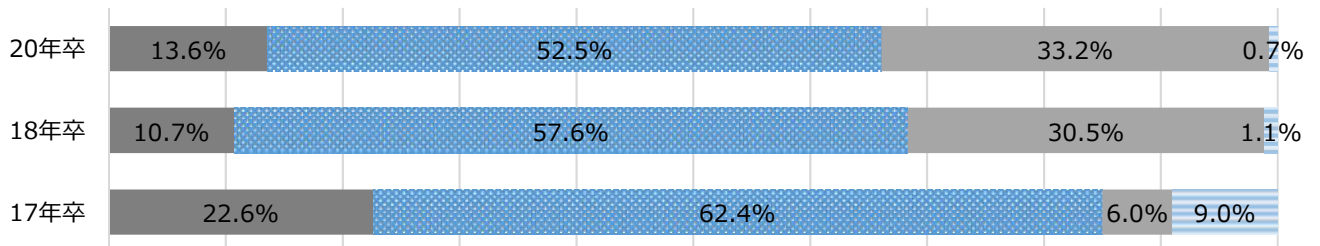
## (2) 外国人留学生に求める要件について

### ア 日本語レベル

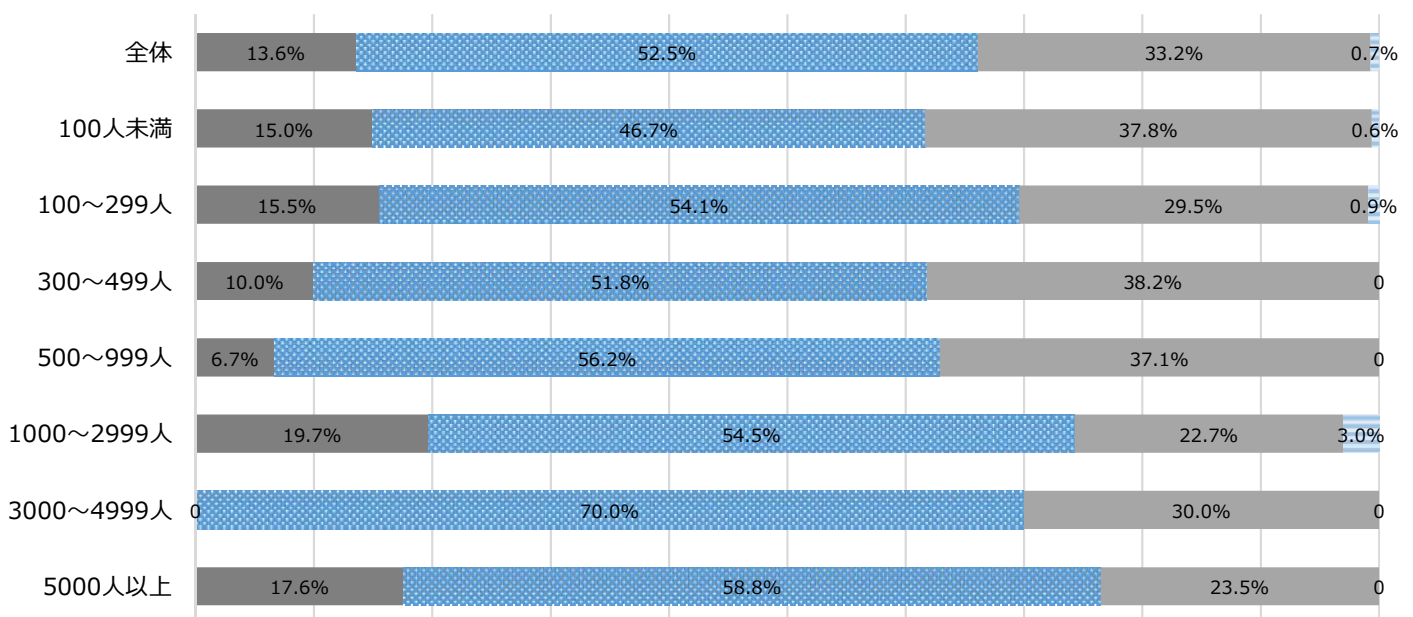
外国人留学生に求めている日本語レベルについて、会話レベルと回答している企業は33.2%と過去最大の割合となった。ネイティブレベルもしくはビジネスレベルを求めている企業は微減し、少しずつ採用のハードルを下げていくように見える。



#### ■【全体】外国人留学生に求める日本語レベルについて（N=692）



#### ■【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=692）

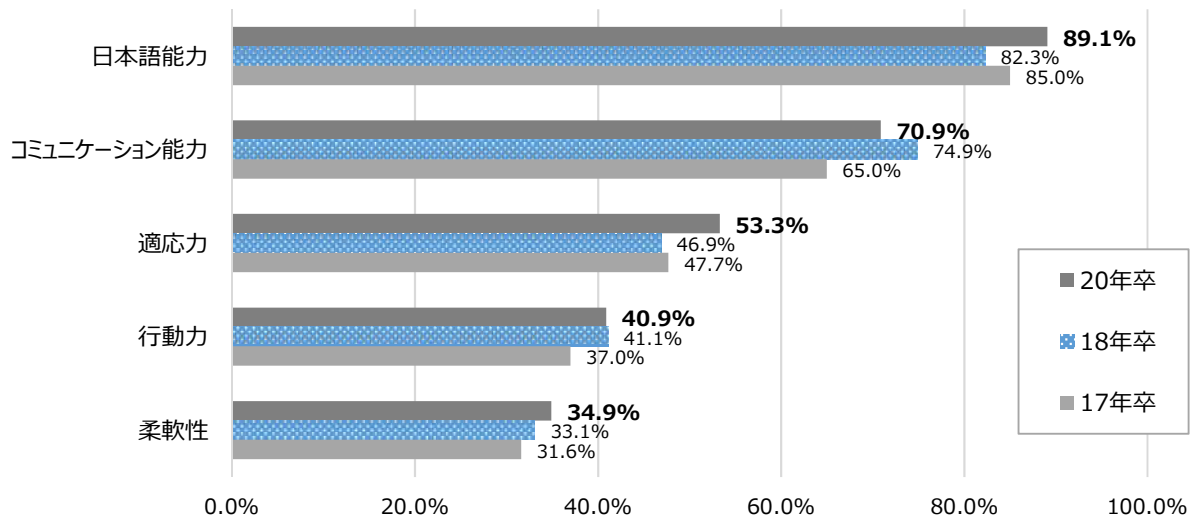


## イ 資質・スキル

前項目で企業が外国人留学生に求めている日本語のレベルを下げている傾向にあると述べたが、企業が求めている全ての資質の中でみると日本語能力がずっと最多を占めていることから、ハードル下げているとはいえ、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=653)



	20年卒	18年卒	17年卒
日本語能力	89.1%	82.3%	85.0%
コミュニケーション能力	70.9%	74.9%	65.0%
適応力	53.3%	46.9%	47.7%
行動力	40.9%	41.1%	37.0%
柔軟性	34.9%	33.1%	31.6%
忍耐力	32.8%	25.7%	26.6%
企業や業界に対する興味・志望	32.3%	30.9%	32.5%
バイタリティ	31.4%	32.0%	33.1%
ビジネスマナー	30.9%	21.1%	32.2%
日本語以外の語学力	26.5%	42.9%	34.7%
課題発見・解決力	22.1%	22.3%	17.8%
日本文化の知識・経験	20.2%	24.6%	-
創造的思考力	18.4%	19.4%	15.3%
国際感覚	15.2%	26.9%	24.6%
母国（海外）文化の知識・経験	10.1%	14.3%	-
日本人学生と異なるキャラクター性	8.9%	14.3%	13.0%
留学で培われた専攻や研究などの知識・経験	8.4%	9.1%	9.3%
オーガナイズ能力（計画・調整力）	7.4%	6.9%	5.9%
決断力	5.1%	11.4%	6.2%
統率力	4.6%	5.7%	3.4%
人脈	2.8%	2.9%	-
特にない	1.2%	1.1%	4.8%
その他	0.0%	3.4%	4.5%

## 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。3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=366)

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

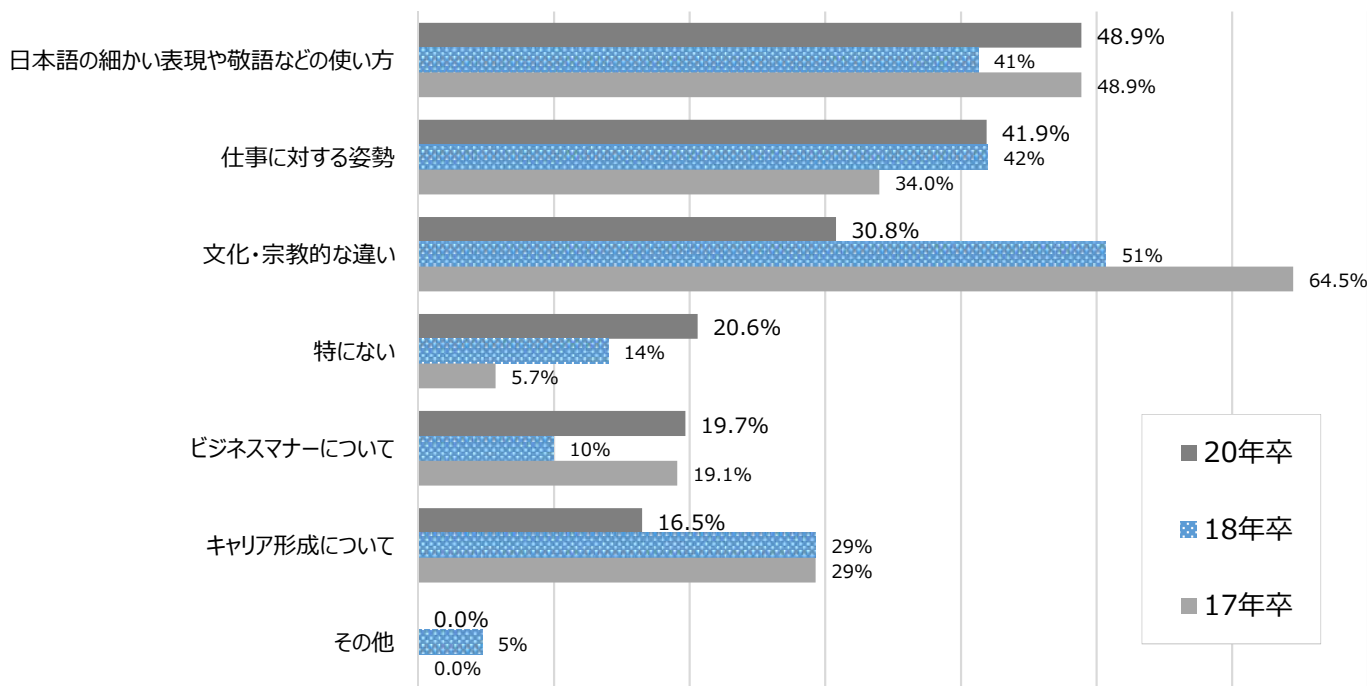
### ■【全体】外国人留学生を募集している/ 募集する可能性がある配属予定先の職種について (複数回答、N=558)

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

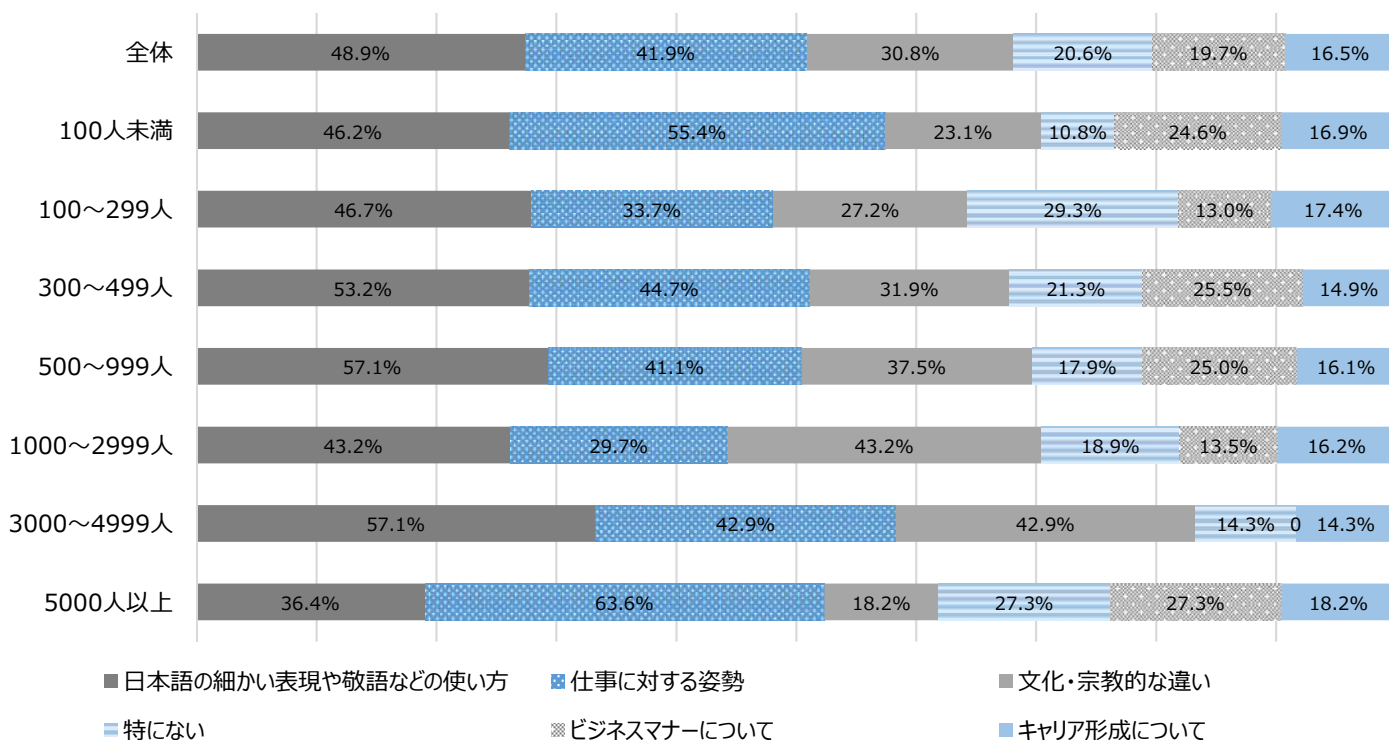
### (3) 外国人留学生に対して日本人と比べて感じた違いについて

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=315）



#### ■【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=315）



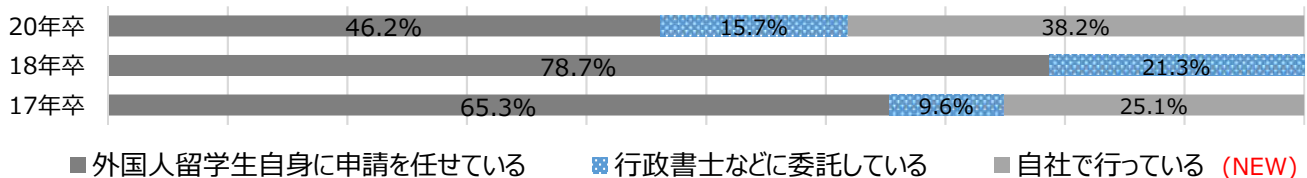
### 3. 外国人留学生の採用後・入社後について

#### (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53.9%を占めた。

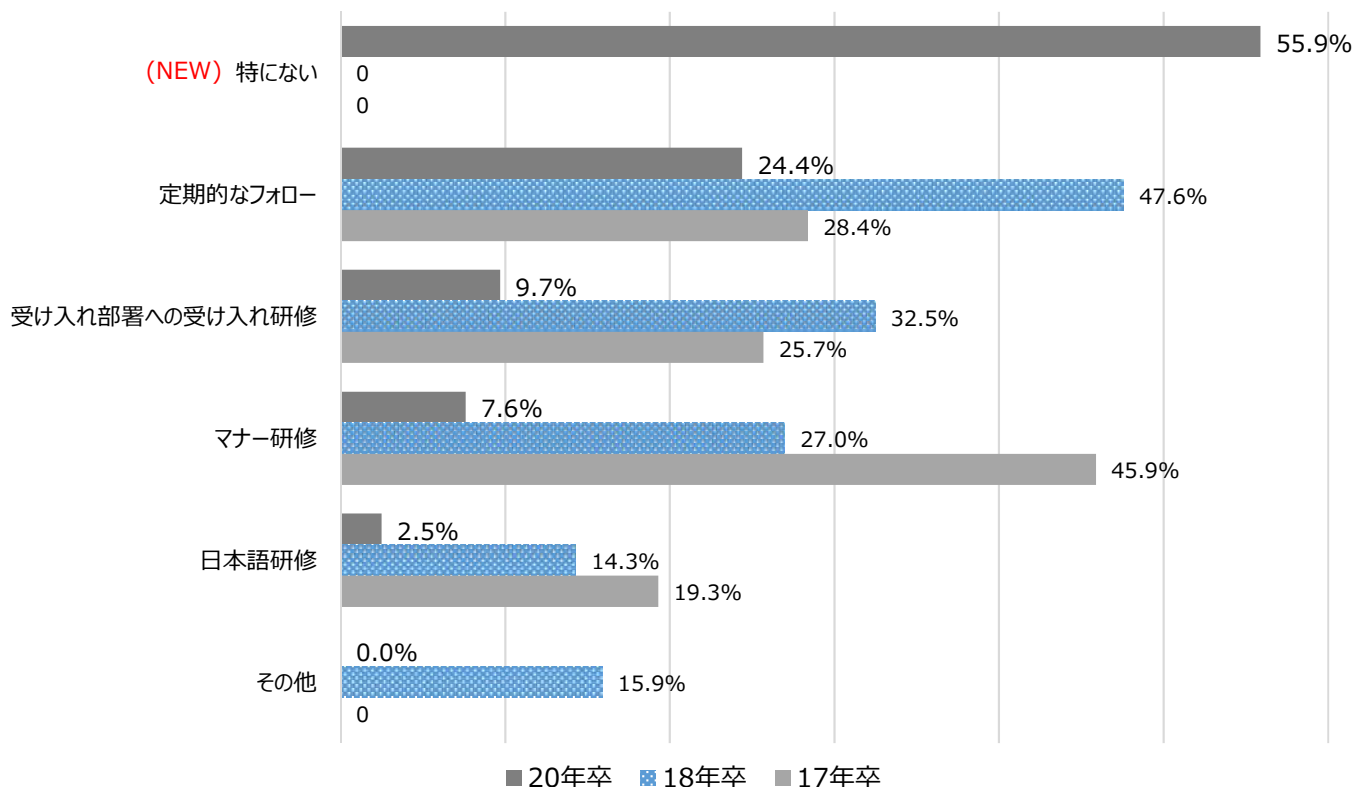
採用後のフォローに関しては「特にない」と回答している企業が55.9%と最も多かった。次いで2位は前回1位だった「定期的なフォロー」が占め、17年卒の際に1位だった「マナー研修」は38.3pt減り今回は4位の7.6%という結果となった。

##### ■【全体】在留資格取得のサポート実施について (N=325)



#### (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=238)

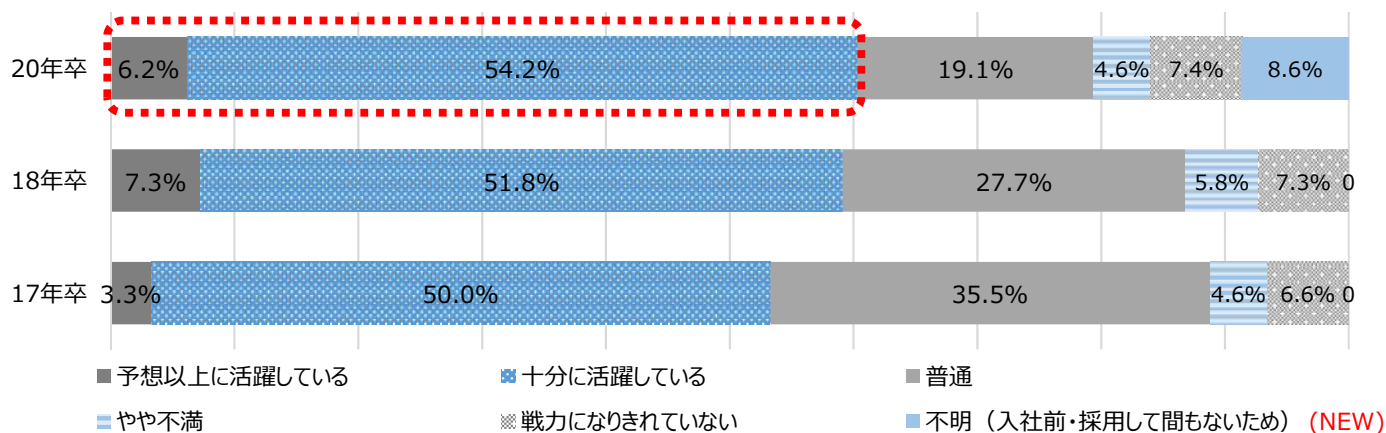


### (3) 外国人留学生の入社後の活躍について

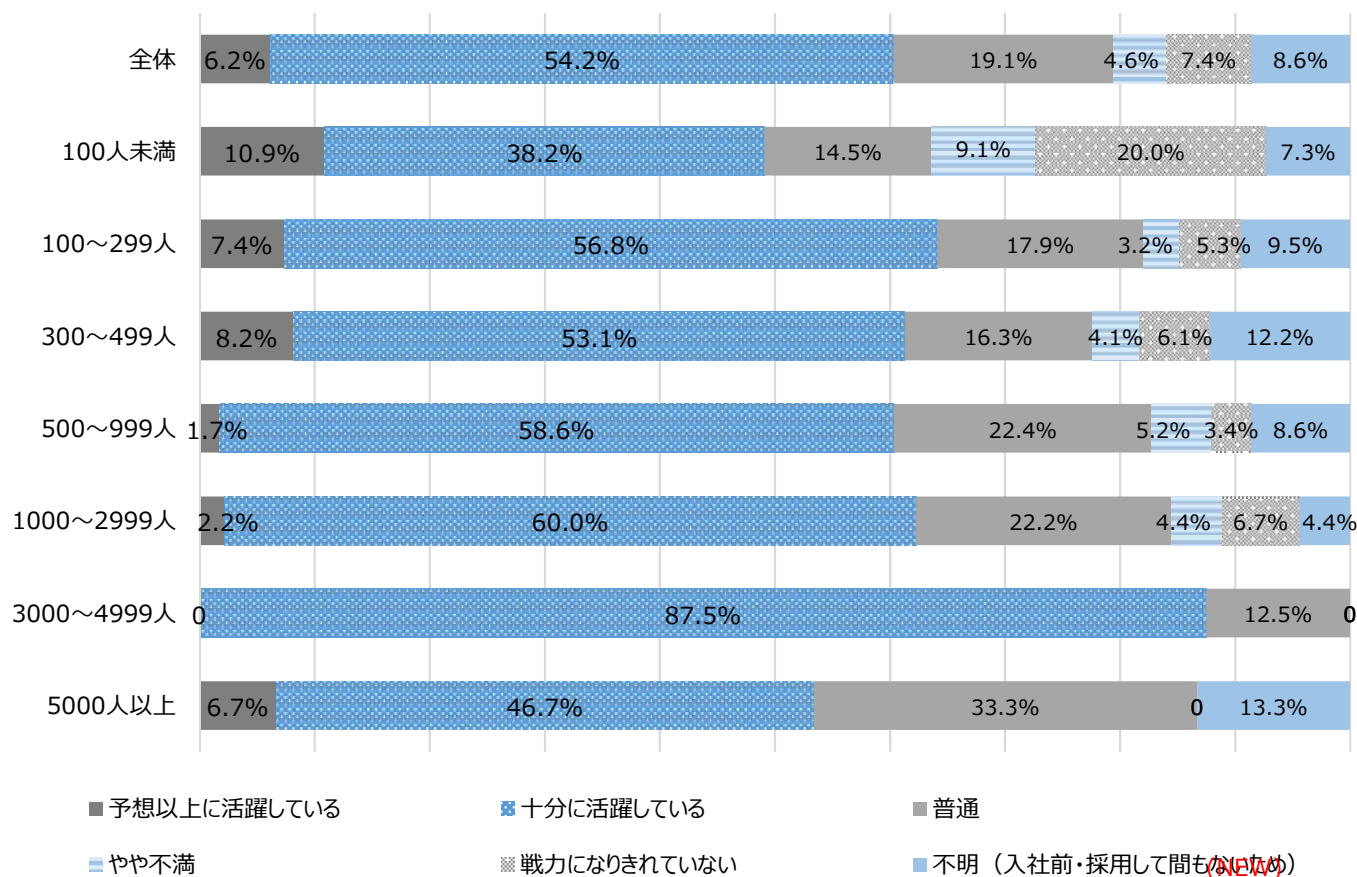
外国人留学生の入社後の活躍については、60.4%が活躍していると回答し、過去最高の数値となった。普通の19.1%を合わせると全体の79.5%が活躍を評価しているということが分かる。

従業員数別でみると、「100人未満」の企業の20%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。

#### ■【全体】外国人留学生の入社後の活躍について (N=325)



#### ■【従業員数別】外国人留学生の入社後の活躍について (N=325)



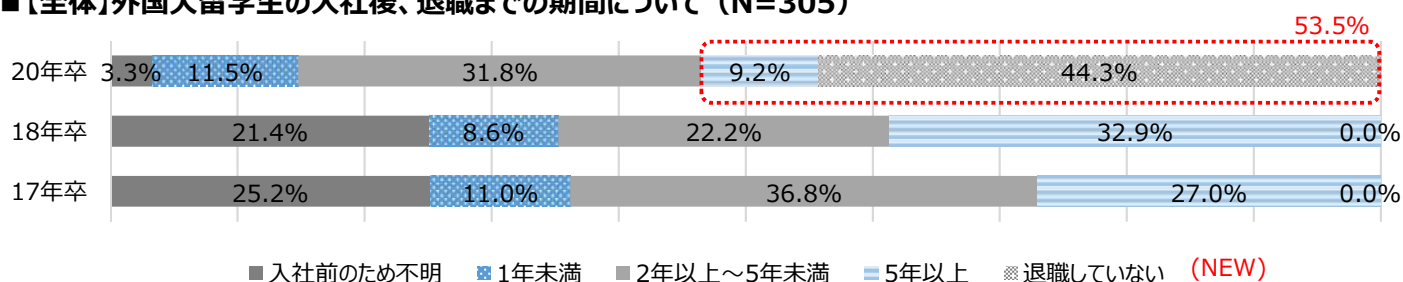
## (4) 外国人留学生の退職について

### ア 退職までの在籍期間

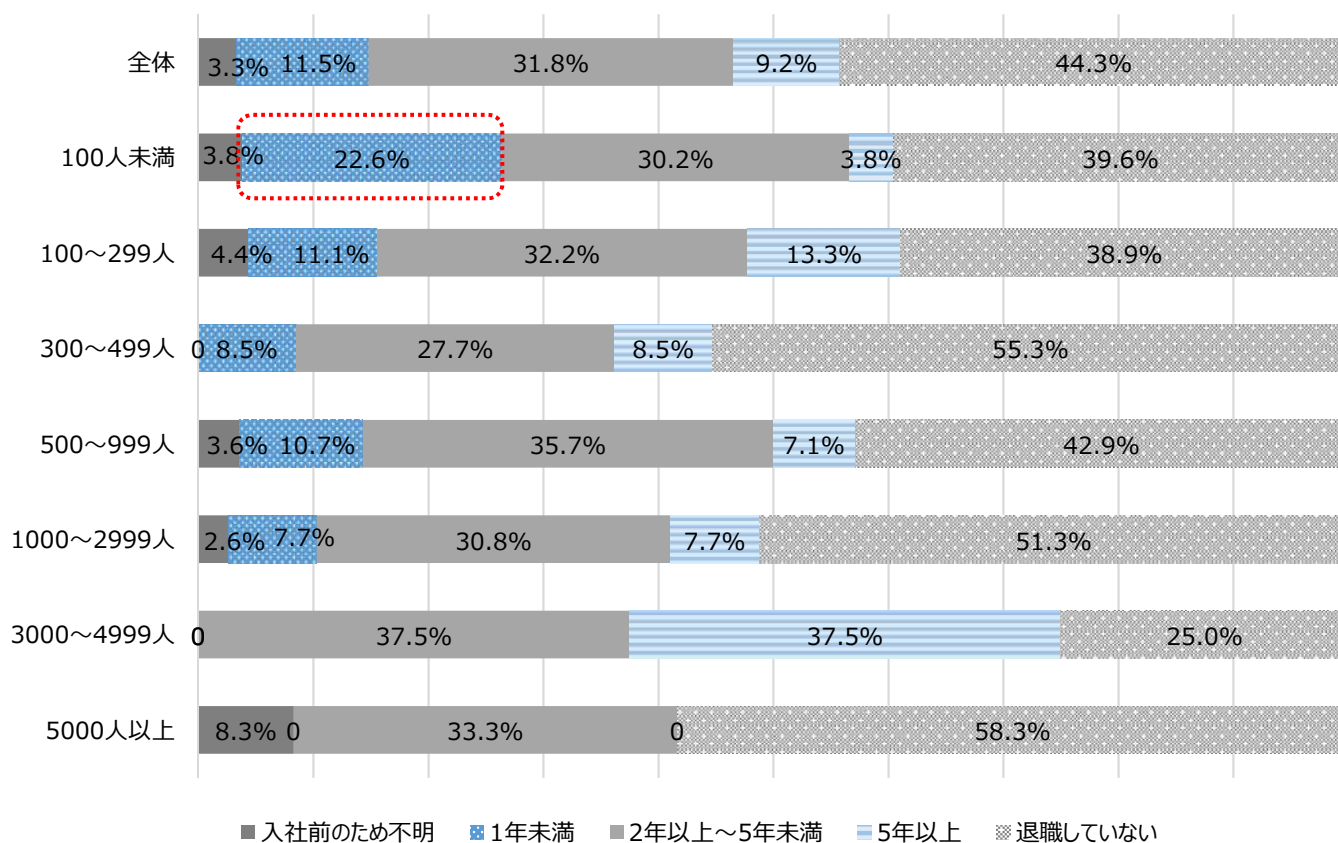
外国人留学生の入社から退職までの期間について「5年以上」もしくは「退職していない」と回答している企業が53.5%と半数以上を占めた。

一方、従業員数別では「100人未満」の企業の22.6%は「1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=305)



#### ■【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=305)

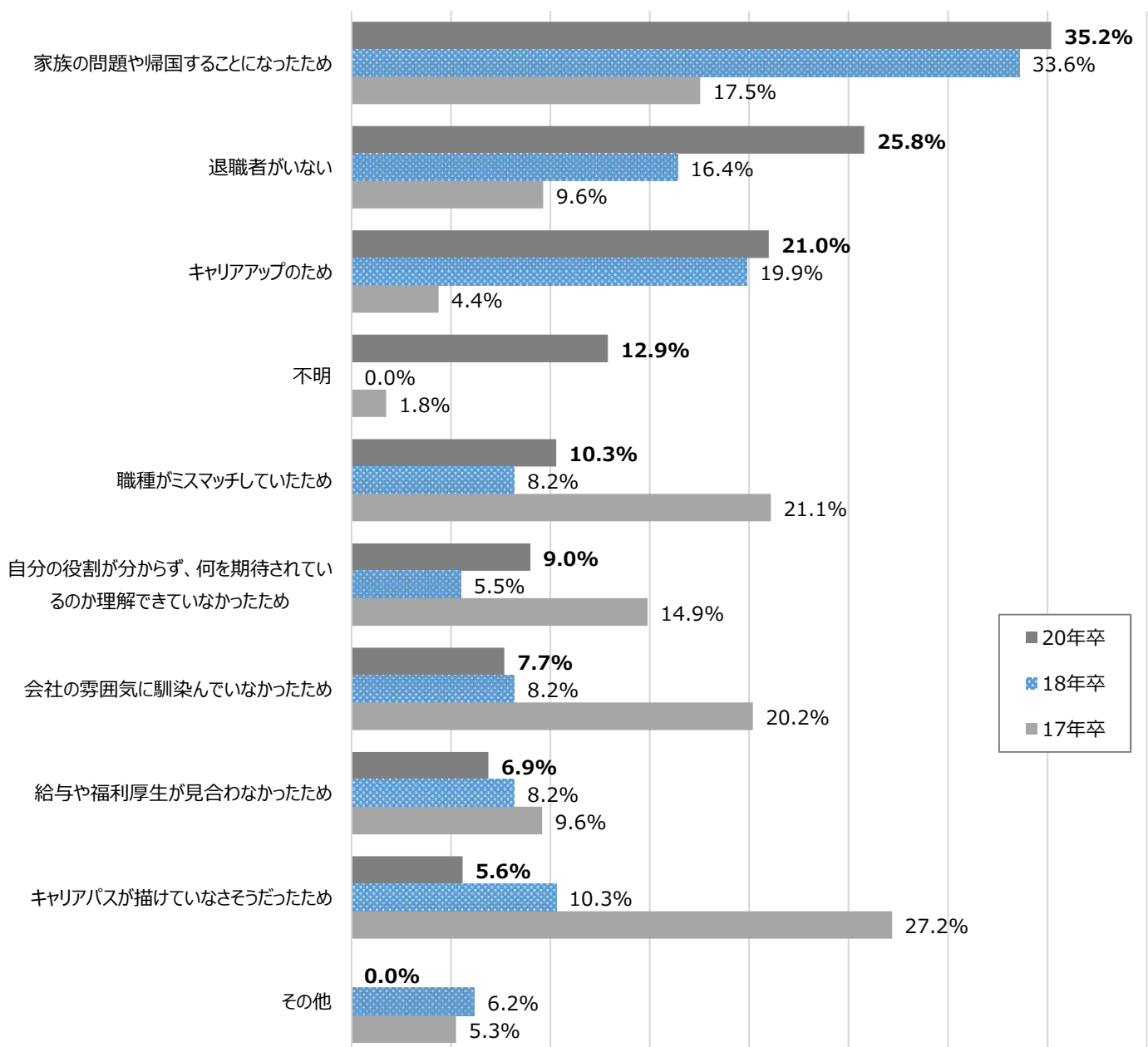




## イ 退職理由

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(19年卒は調査せず)で2回連続1位という結果となった。18年卒の結果とはさほど変わりはないが、17年卒の結果と比べると「職種がミスマッチしていたため」や「会社の雰囲気に馴染んでいなかった」といった原因が10pt以上減少したことが特徴として見受けられる。

### ■【全体】外国人留学生の退職理由について（複数回答、N=233）



## 4. 今後の外国人留学生の採用予定について

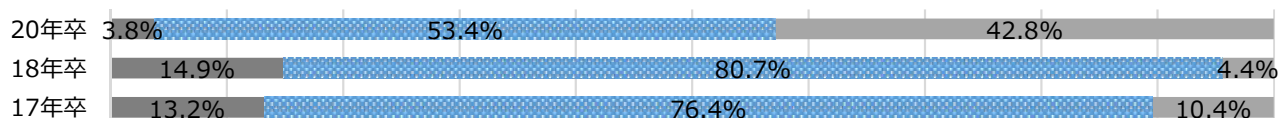
### (1) 今後の外国人留学生の採用予定

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」と回答した企業が合わせて57.2%と半数以上を占めた。

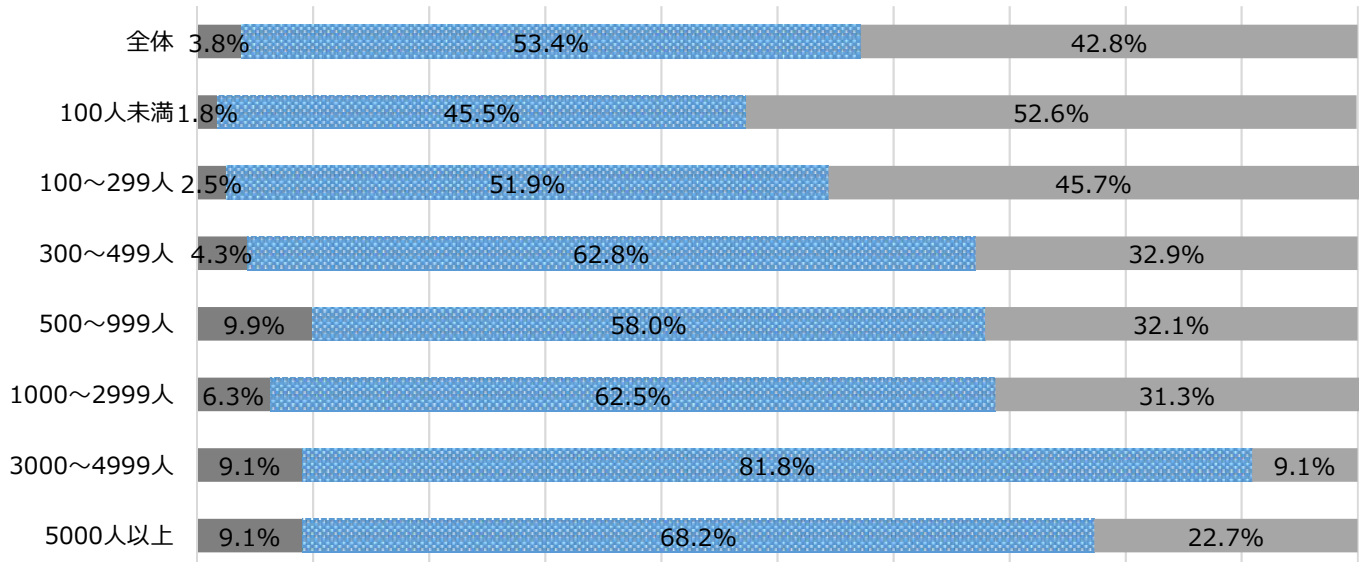
従業員数別の採用意欲は「300人未満」の企業が平均より低く、中小企業の方が外国人留学生採用に消極的な傾向であることがうかがえる。また、過去の採用実績の有無で分けた場合、「実績がない」企業は半数以上の56.9%が「採用するつもりはない」と回答している一方で、「実績がある」もしくは「採用しようとした」企業の内、90%以上が採用を予定している。この結果から採用実績の有無が今後の検討にも大きく影響していることが分かる。

■ 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

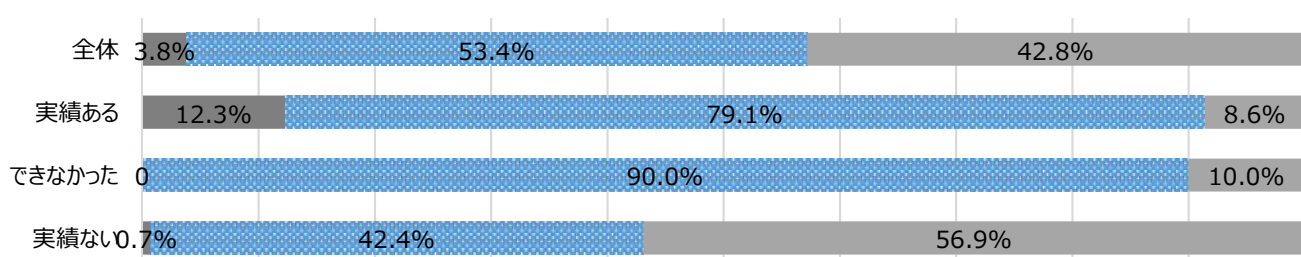
#### ■【全体】今後の外国人留学生の採用予定について (N=1,209)



#### ■【従業員数別】今後の外国人留学生の採用予定について (N=1,209)



#### ■【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=1,209)

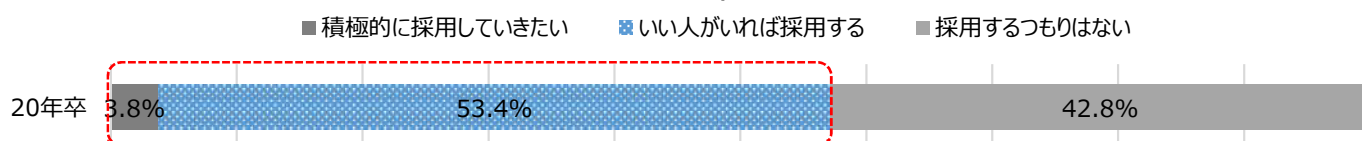


## (1) 2021年卒の予定について

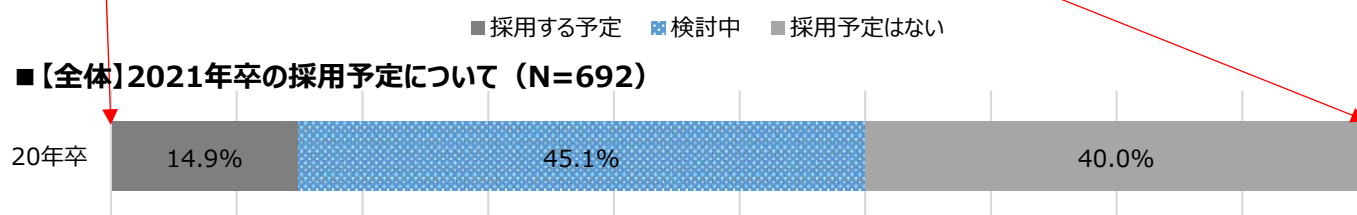
今後の採用予定がある企業に対して、2021年卒の予定について聞いたところ、60%が「採用予定」もしくは「検討中」と回答した。40%は今後の予定はあるが、2021年卒といった直近での予定はないということが分かる。

従業員数別では「1,000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40.2%は「2021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=1,209)

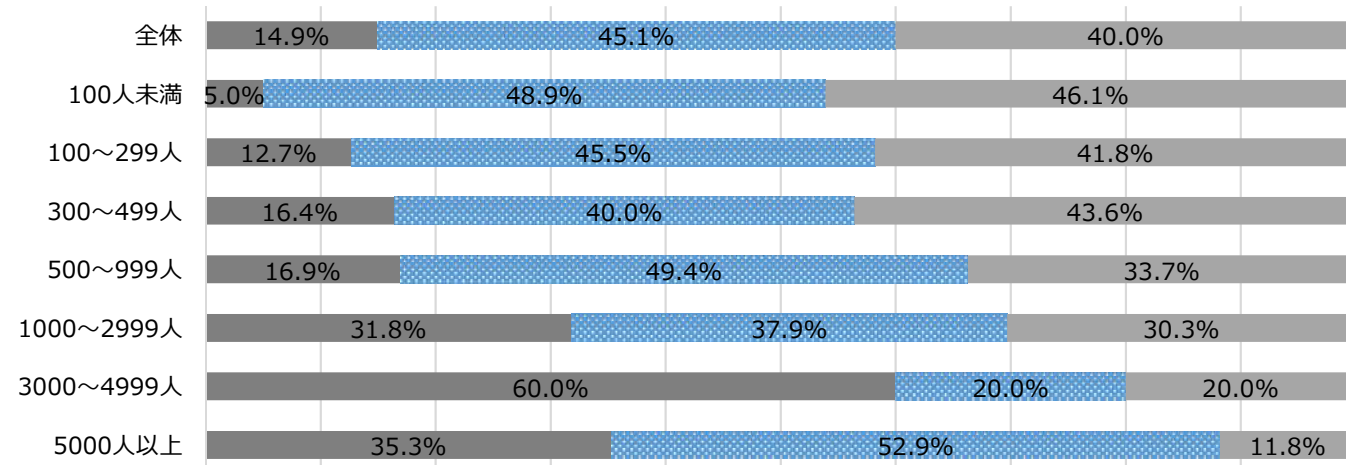


### 以下「積極的に採用する」もしくは「いい人がいれば」と回答した方のみ

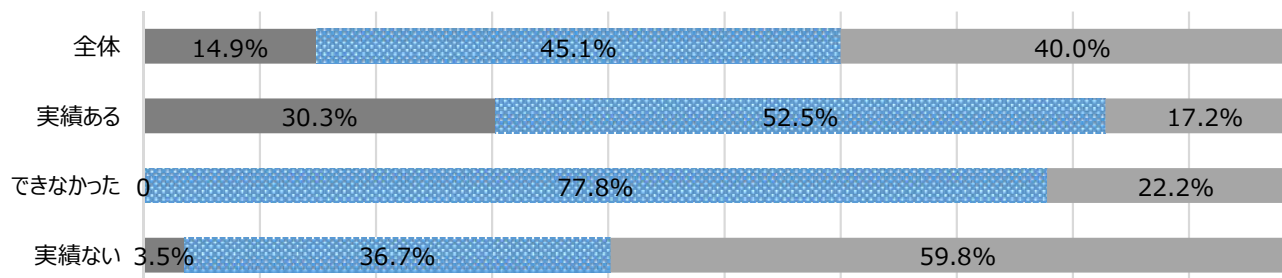


### ■【全体】2021年卒の採用予定について (N=692)

### ■【従業員数別】今後の外国人留学生の採用予定について (N=692)



### ■【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=692)

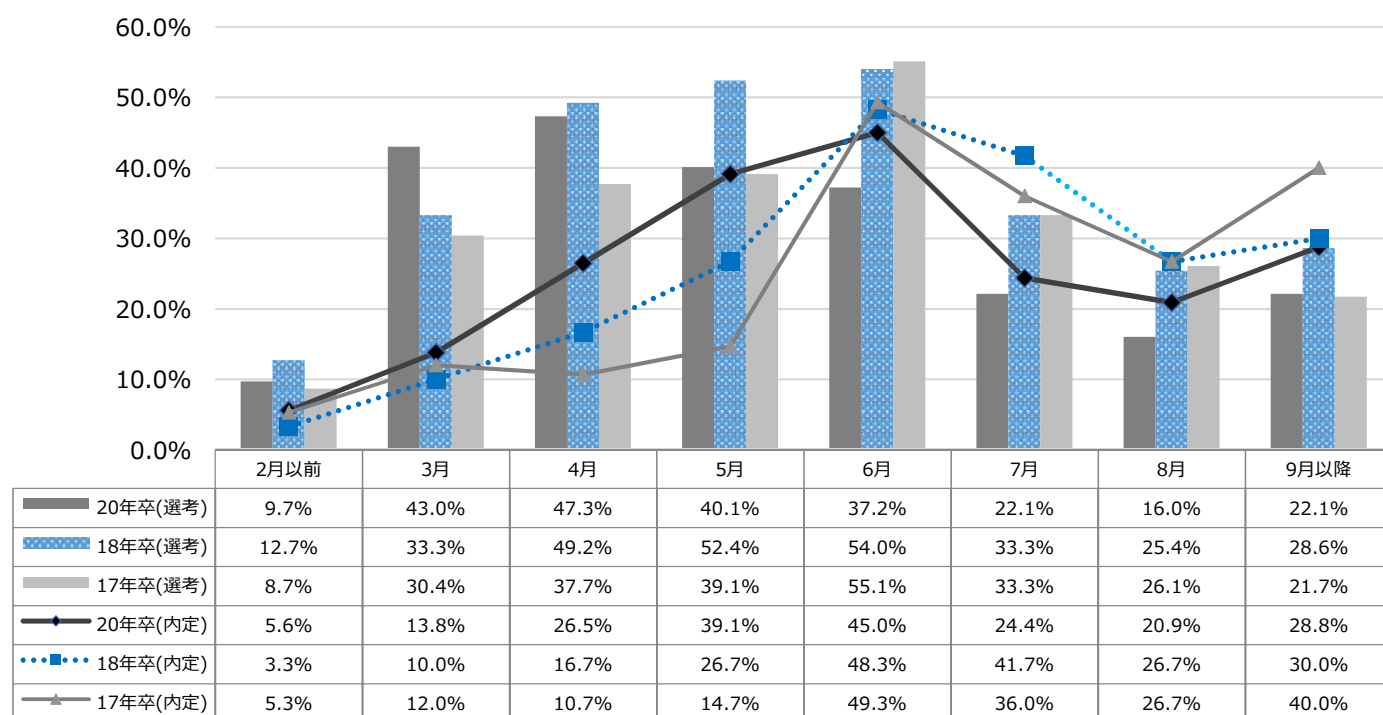


## (2) 予定している選考時期／内定通知時期について

2021年卒の採用スケジュールについては、選考ピークが17年卒は6月、18年卒は4～6月だったことに対して、今回は3～4月が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。

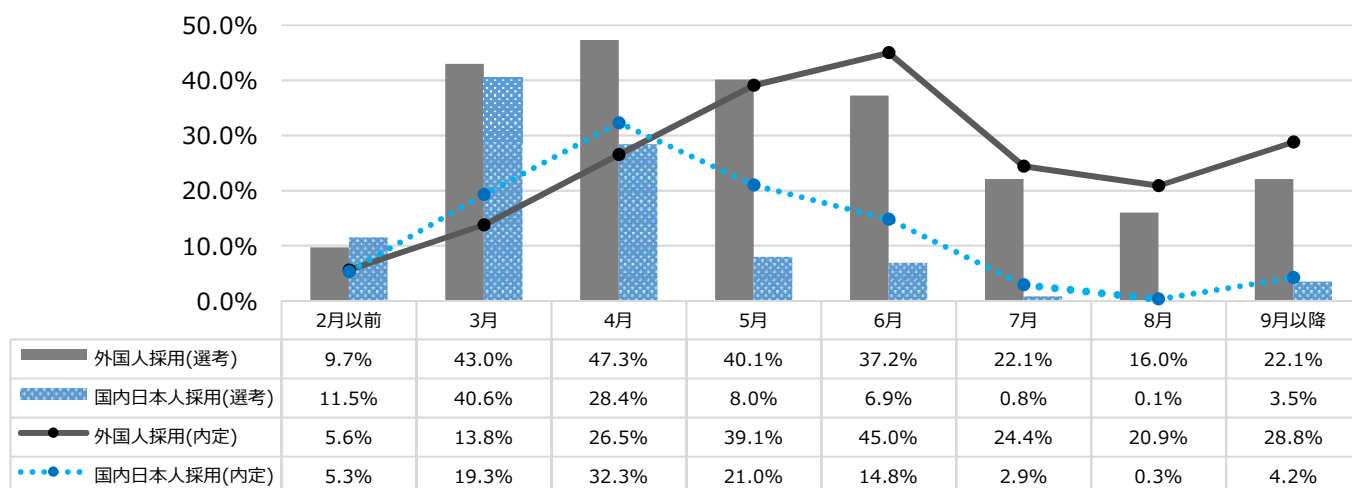
### ■【全体】2021年卒の選考予定、内定通知予定時期について（複数選択、N=349(選考)/N340(内定)）



### ■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）

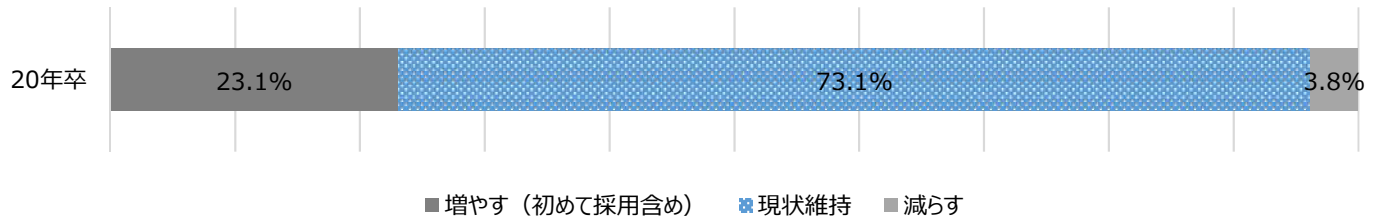
今回のアンケートの回答者とは異なります。書類や適性検査ではなく、面接を選考として集計しました。



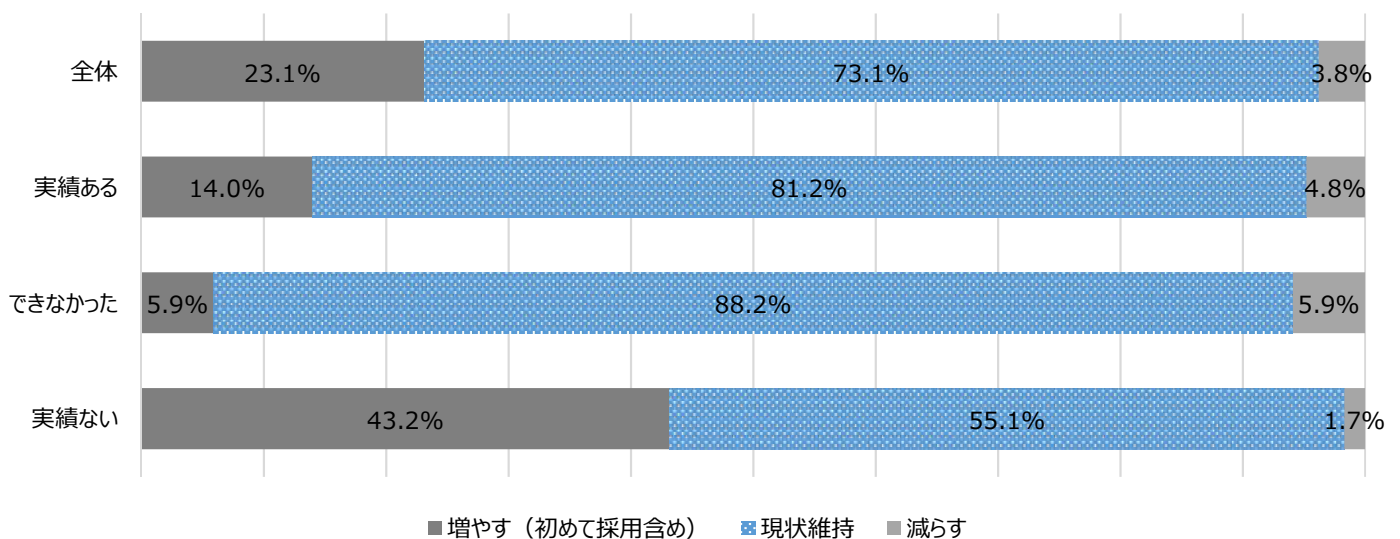
### (3) 外国人留学生の採用予定人数について

採用人数の増減予定については、73.1%が現状維持、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、過去の採用実績別で見ると実績がない企業の43.2%が増やすと回答し、これまで採用したことのない企業でも今後採用していくことが増えることがうかがえる。

#### ■【全体】採用人数の増減予定について (N=364)



#### ■【過去の採用実績別】採用人数の増減予定について (N=364)



## (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

外国人留学生採用の際の懸念点に関しては、直近3回の調査(19年卒は調査せず)で連続して受け入れ態勢が1位を占めた。一方で採用実績別で見ると、実績がない企業は受け入れ態勢をもっとも懸念しているが、採用実績がある企業（できなかった企業も含め）は、「求める日本語能力を持つ人材が少ない」が最多となり、実績有無によって懸念している部分は違うことがうかがえる。

### ■【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=971）

カテゴリ	20年卒	18年卒	17年卒
社内の受け入れ体制が整っていない	52.8%	56.0%	58.4%
外国人留学生の採用実績がない	31.7%	36.1%	38.3%
求める日本語能力をもつ人材が少ない	27.6%	19.2%	26.4%
外国人留学生からの応募がない／接点がない	23.7%	22.6%	0.0%
在留資格(就労ビザ)の知識不足 (NEW)	22.1%	0.0%	0.0%
日本人で充足している (NEW)	21.9%	0.0%	0.0%
優秀な学生の判定が難しい	20.9%	13.2%	20.0%
在留資格の手続きが面倒	17.2%	8.3%	10.6%
海外への事業展開をしていない、もしくは予定もない	17.0%	35.7%	36.3%
離職率が高いイメージがある	14.9%	3.0%	5.5%
特に懸念点はない (NEW)	6.2%	0.0%	0.0%
求める国の学生の告知方法・採用方法がわからない	5.1%	3.4%	5.5%
その他	0.0%	10.2%	15.3%

### ■【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=971）

	全体	実績ある	できなかった	実績ない
社内の受け入れ体制が整っていない	52.8%	22.6%	4.2%	63.4%
外国人留学生の採用実績がない	31.7%	0.5%	37.5%	40.8%
求める日本語能力をもつ人材が少ない	27.6%	40.6%	41.7%	23.3%
外国人留学生からの応募がない／接点がない	23.7%	22.6%	37.5%	23.6%
在留資格(就労ビザ)の知識不足 (NEW)	22.1%	10.1%	29.2%	25.5%
日本人で充足している (NEW)	21.9%	9.7%	12.5%	25.9%
優秀な学生の判定が難しい	20.9%	18.9%	12.5%	21.8%
在留資格の手続きが面倒	17.2%	13.8%	12.5%	18.4%
海外への事業展開をしていない、もしくは予定もない	17.0%	5.1%	8.3%	20.8%
離職率が高いイメージがある	14.9%	18.9%	4.2%	14.1%
特に懸念点はない (NEW)	6.2%	14.7%	8.3%	3.6%
求める国の学生の告知方法・採用方法がわからない	5.1%	3.7%	0	5.8%
その他	0	0	0	0