

# グローバル人材の育成・ 採用に関する調査 2020

2021年9月

東北大学高度教養教育・学生支援機構

グローバルラーニングセンター

キャリア支援センター

## 【調査の目的】

大学のグローバル人材育成に関する教育活動への社会からの期待はますます高まっています。他方、グローバル人材としてどのような知識や経験、資質を備えた大学卒業生が社会から求められているか、その具体的なニーズは、世界や国内の情勢などに応じて常に変化するため、継続的なニーズ把握が必要です。

本調査は、東北大学生の就職先として実績がある、または将来その可能性の高い企業や官公庁を対象とし、大学生の採用過程において重視されている知識や経験、スキルに関するご見解やニーズを把握することを目的として実施しました。次頁からの調査結果は、全国展開の企業および官公庁等と、東北地区を拠点とする企業および官公庁等に分けて紹介し、さらに一部の結果について、全国版と東北版の単純比較を補足として掲載しています。

## 【調査方法】

調査期間：2021年2月～3月

質問票配布方法：オンラインフォームでの質問票送付と回答

## 【調査票回収数】

全国版：314

東北版：90

## 【調査主体】

東北大学高度教養教育・学生支援機構グローバルラーニングセンター

東北大学高度教養教育・学生支援機構キャリア支援センター

## 【ご協力団体・企業】

一般社団法人東北経済連合会

JETRO仙台

株式会社ディスコ

## 【書誌情報】

東北大学高度教養教育・学生支援機構グローバルラーニングセンター・キャリア支援センター(2021)  
『グローバル人材の育成・採用に関する調査2020』

## 全国版調査結果

### 【結果概要】

1. 本調査回答企業等のうち、過去10年以内に海外留学経験のある国内学生を採用した企業等は約半分であった。一方、外国人留学生の採用実績のある企業等は有効回答の約3割であった。
2. 採用にあたり学生の海外留学経験を重視すること、留学経験のある学生の実際の採用実績には相関があった。また、グローバル人材の採用や育成を重視していること、留学経験のある学生の採用実績についても相関がみられた。
3. 海外留学経験のある学生に期待する英語力は「日常会話レベル」や「業務上の文書・会話レベル」など、基本的なコミュニケーションをとるのに必要なレベルを求めている一方、英語力はあまり期待していないという回答も約1/4であった。
4. 一方、外国人留学生に求める日本語力は「日常会話レベル」「業務上の文書・会話レベル」がそれぞれ35から40%と高い一方、日本語力は期待しないという回答は少なく、多くの企業等で基本的な日本語力が求められる結果となった。
5. グローバルビジネスにおいて必要とされる知識や能力については、「多様性の受容」「外国語能力」「異文化理解」「チャレンジ精神」「関係構築力」「主体的行動力」に比較的回答が集まった。
6. 外国人留学生の採用の際に重視していることとしては、「日本語能力」「日本文化の理解」「専門基礎力」「関係構築力」に回答が集まった。
7. 外国人留学生を採用した実績のある企業等においては、留学生の採用は社員や社内全体への刺激や活性化、多様性に関する組織内理解の向上、グローバル化推進への意識醸成など、組織構成員の意識変化に貢献したという回答が多かった。
8. 外国人留学生の採用における懸念事項としては、「日本語でのコミュニケーション」「同僚との関係構築」「企業文化への理解」など認知的・心理的な面とともに、「社内の受け入れ態勢」「ビザ手続き」など制度的側面での課題も挙げられた。

【調査対象】従業員数100名以上の企業等（キャリアスUCアカウント保有企業）

【調査方法】インターネット調査法

【調査期間】2021年2月19日～3月12日

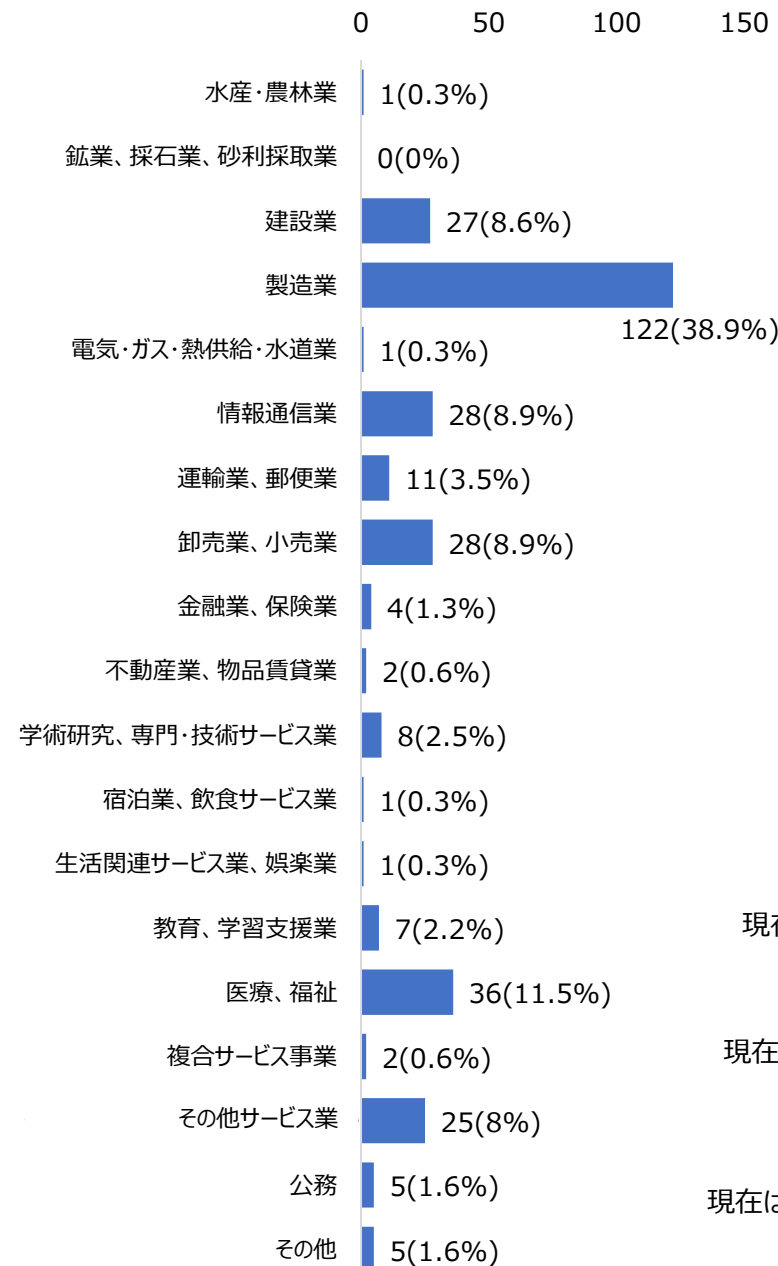
【対象数】29,478社

【回収数】314社（全国版）（うち過去5年間で東北大学新卒採用実績があるのは62社）

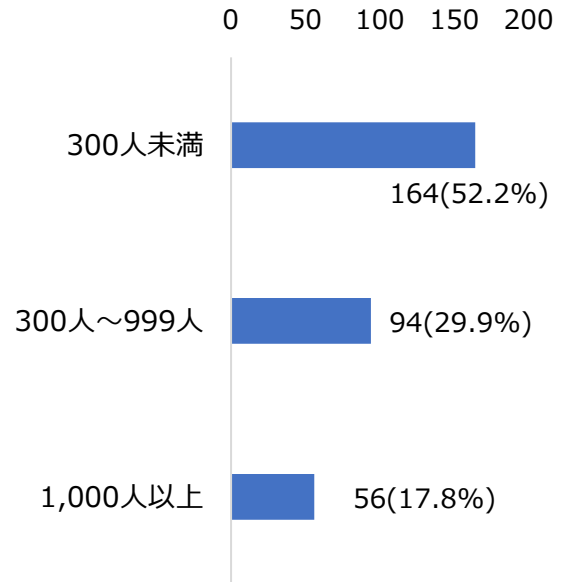
【調査協力機関】株式会社ディスコ

本ページ内すべて n=314

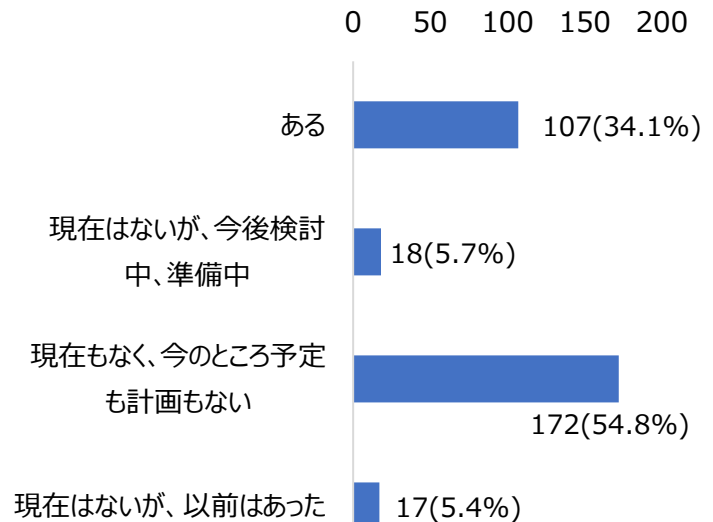
## ご回答企業の業種



## ご回答企業の従業員数



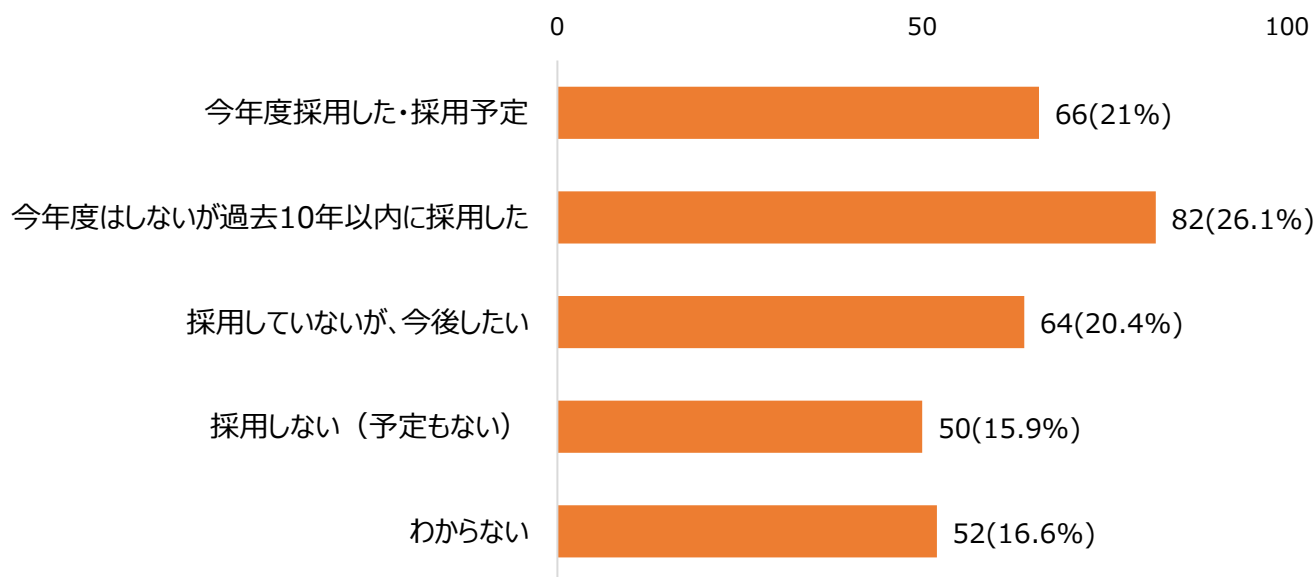
## ご回答企業の海外拠点



海外留学経験のある国内学生を採用したことがある回答企業等は合わせて47.1%であり、採用したことがないとする回答（36.3%）をわずかに上回った。また、海外留学経験のある学生に英語力を期待するかという質問に対しては、期待しないという回答が約4分の1（25.5%）あった一方で、「日常会話レベル」（34.7%）「業務上の文書・会話レベル」（29.9%）などの比較的簡単な英語力を期待する回答が多かった。

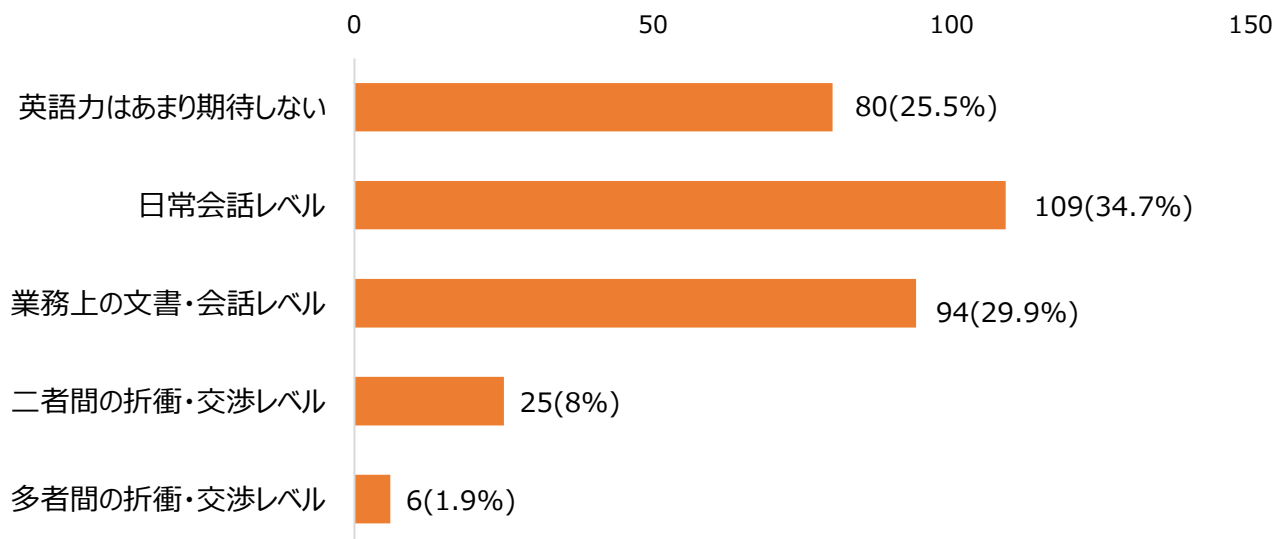
## 海外留学経験のある日本人学生を採用していますか？

n=314



## 海外留学経験学生に英語力を期待しますか？

n=314

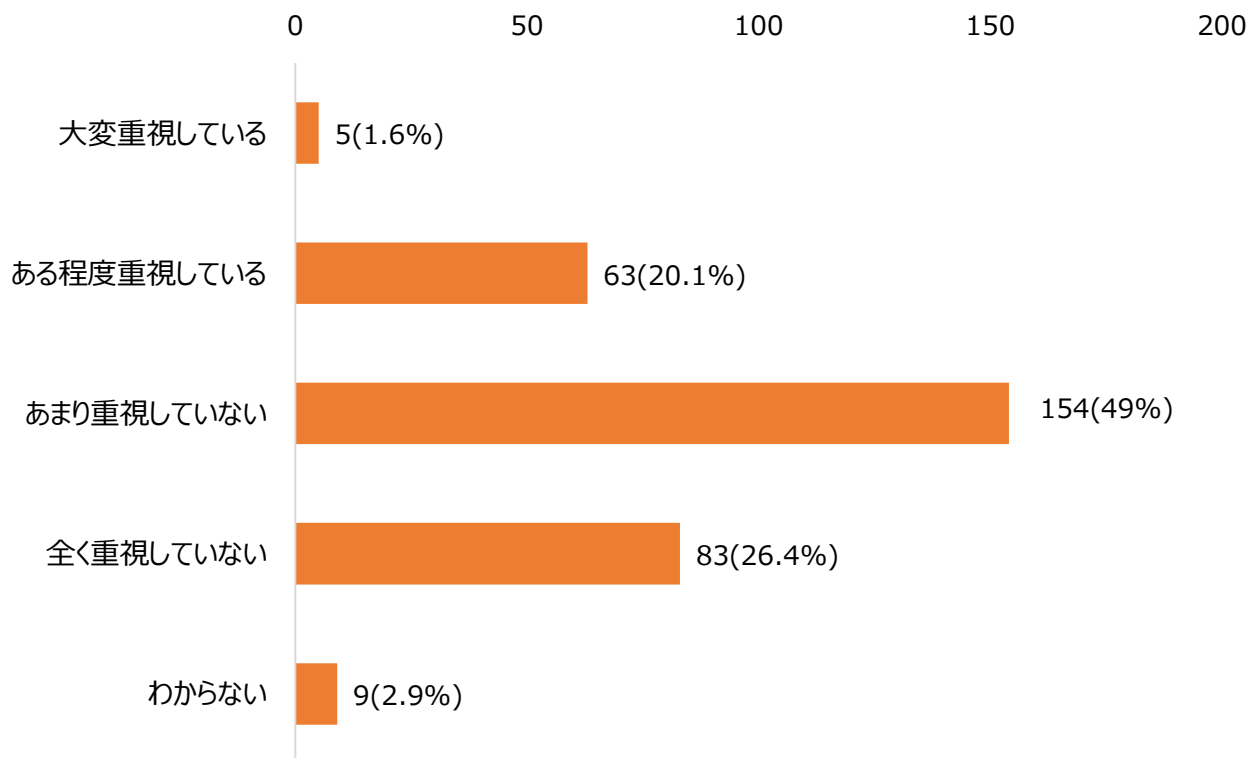


採用にあたり海外留学経験を重視しているかという質問に対しては、回答の2割（21.7%）は重視するとした一方、75.4%は重視していなかった。これを海外留学経験のある学生を採用した実績の有無（p. 5参照）に分けてみると、海外留学経験のある学生の採用実績がある企業等で留学経験を重視する割合が高かった。

※質問「海外留学経験のある日本人学生を採用していますか？」（p.5参照）に対し「今年度採用した・採用予定」および「今年度はしないが過去10年以内に採用した」と回答した群と「採用していないが、今後したい」および「採用しない（予定もない）」と回答した群に分けた変数と、採用において海外留学経験を大変またはある程度「重視している」群と、あまりまたは全く「重視していない」群に分けた変数とをクロス集計した。

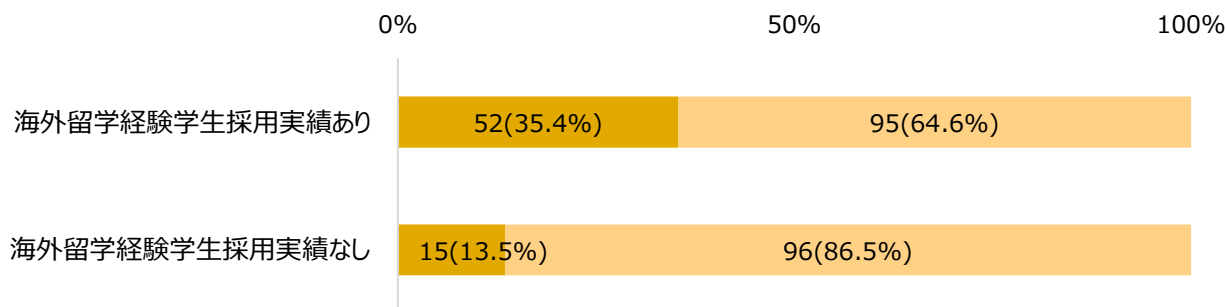
## 採用において海外留学経験は重視していますか？

n=314



## 【採用実績別】

n=258



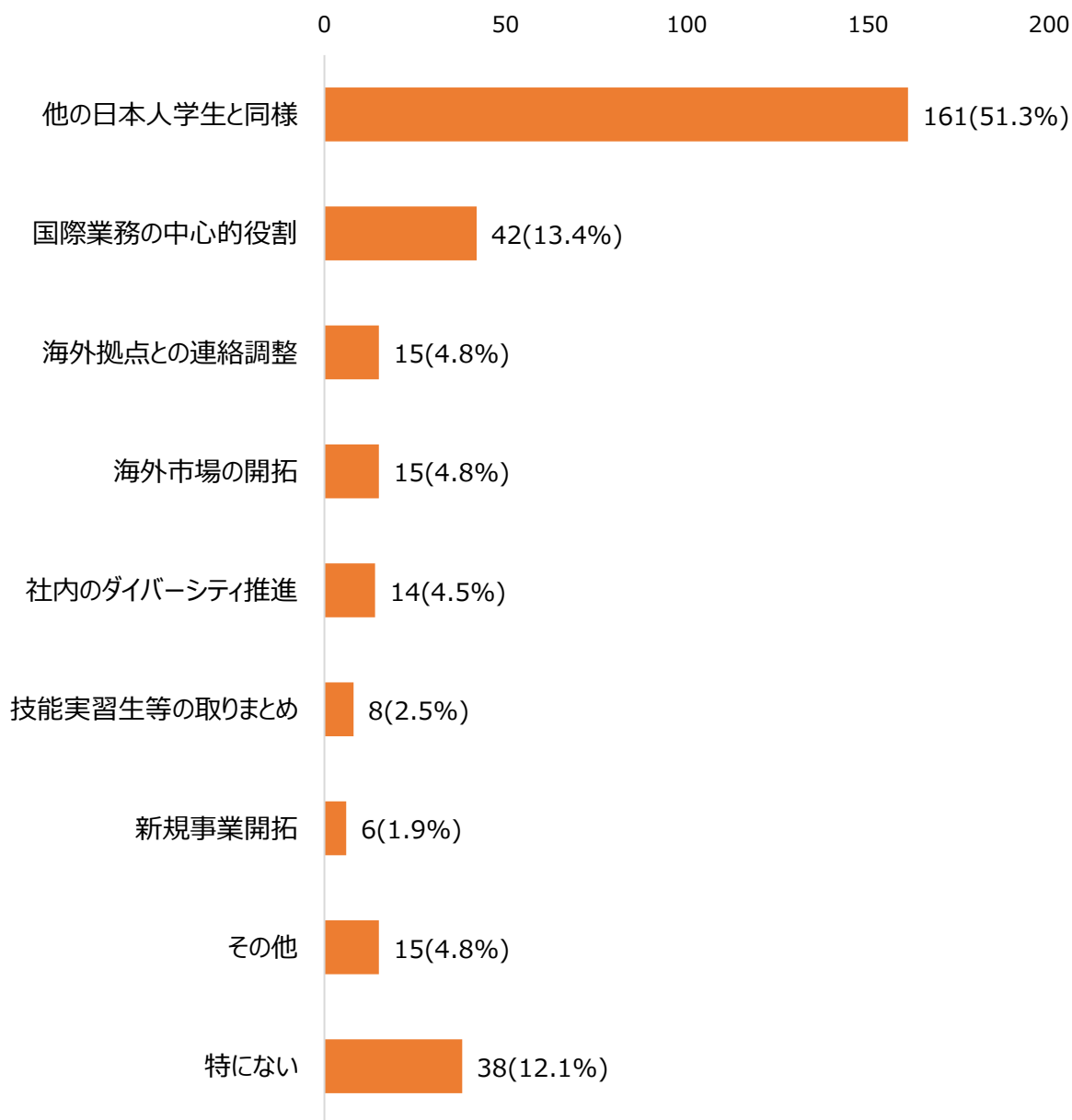
■ 大変・ある程度重視している    ■ あまり・全く重視していない

\*\*\*\*  $p < .0001$

海外留学経験のある学生に最も期待することを尋ねた質問に対しては、約半数（51.3%）が「他の日本人学生と同様」と回答し、他方で海外留学経験に対して特別な期待を寄せる回答は全体の4割弱であった。その期待の内容としては、「国際業務の中心的役割」（13.4%）が最も多く、「海外拠点との連絡調整」「海外市場の開拓」（どちらも4.8%）「社内のダイバーシティ推進」（4.5%）がそれに次いだ。

### 海外留学経験学生に最も期待することを教えてください

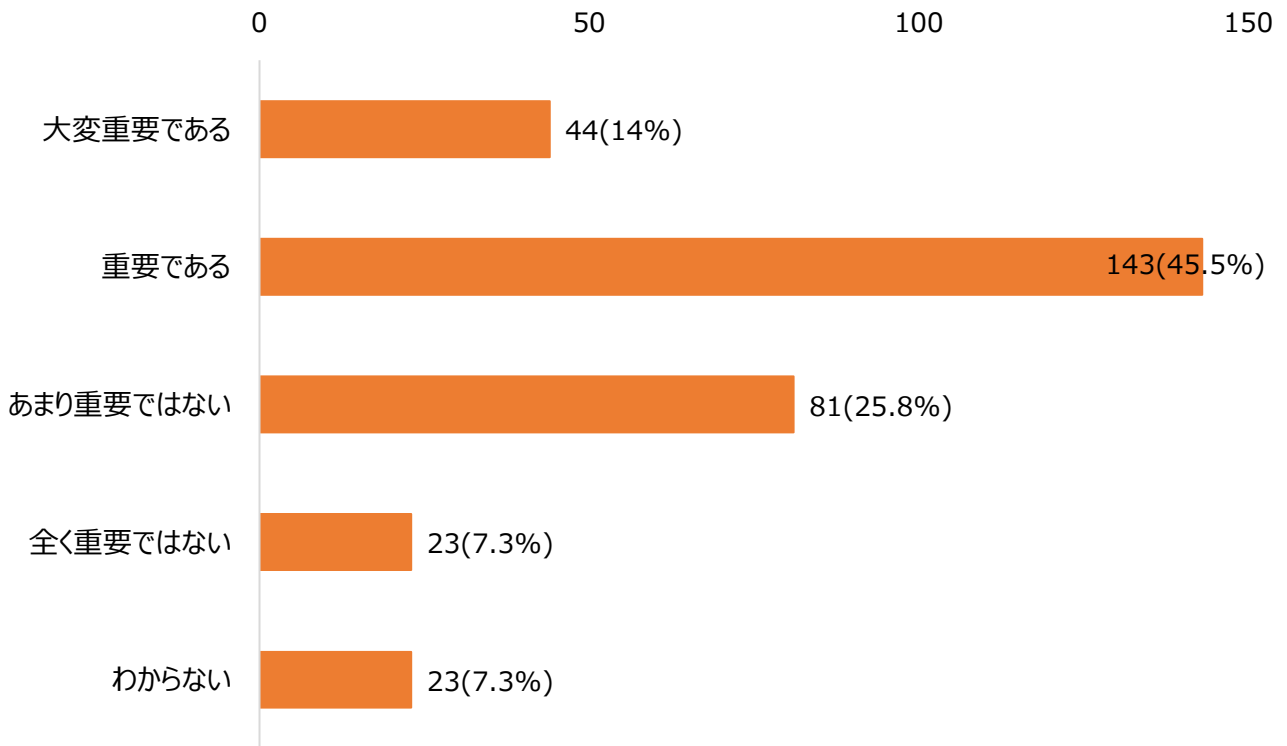
n=314



グローバル人材の採用や育成を重要と捉えるかという質問に対しては、「大変重要である」「重要である」を合わせて約6割（59.5%）が重視していた。これを海外留学経験のある学生の採用実績の有無（p. 5参照）で分けてみると、海外留学経験のある学生の採用実績のある企業等でグローバル人材採用・育成を重要として見る回答割合が高かった。

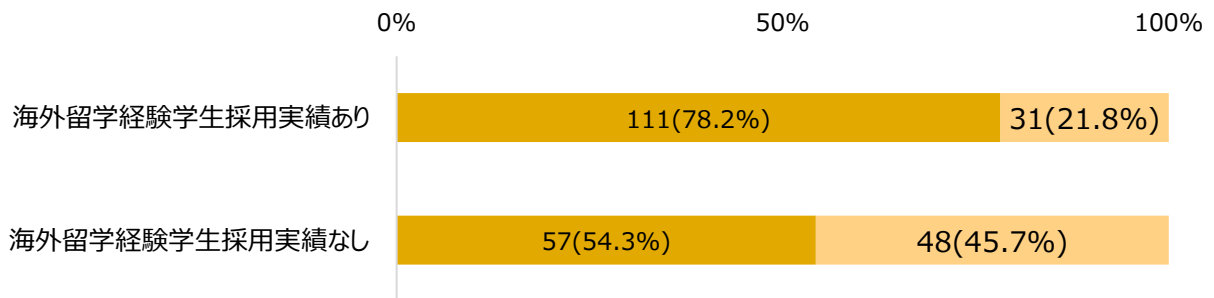
※質問「海外留学経験のある日本人学生を採用していますか？」（p.5参照）に対し「今年度採用した・採用予定」および「今年度はしないが過去10年以内に採用した」と回答した群と「採用していないが、今後したい」および「採用しない（予定もない）」と回答した群に分けた変数と、グローバル人材採用・育成が「大変重要である」および「重要である」とした群と「あまり重要ではない」および「全く重要ではない」とした群に分けた変数とをクロス集計した。

貴社においてグローバル人材の採用や育成は重要ですか？ n=314



【採用実績別】

n=247



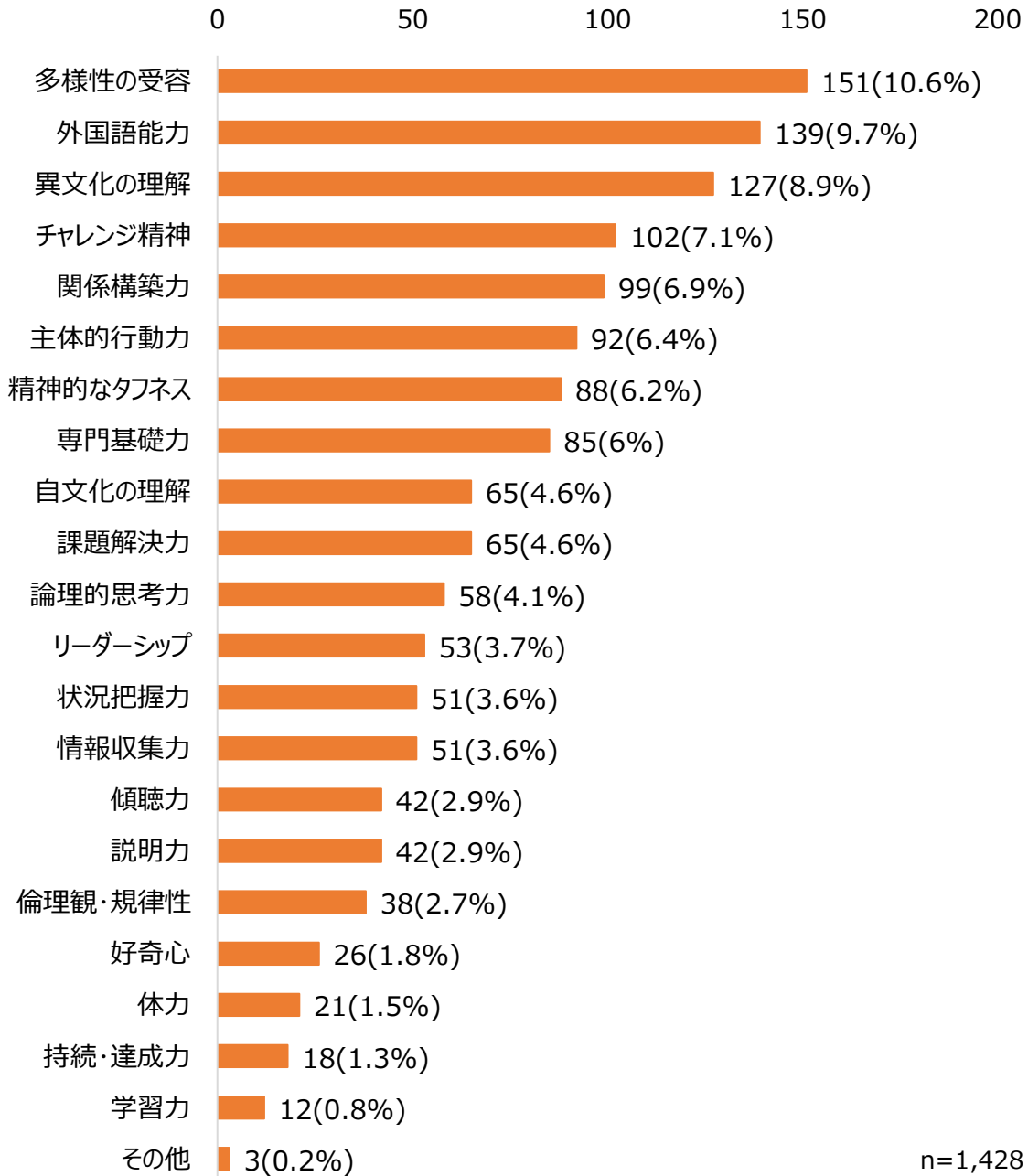
■ 大変重要である・重要である    ■ あまり・全く重要でない

\*\*\*\*  $p < .0001$



グローバルビジネスにおいて必要な知識や能力を尋ねた質問では回答が多岐にわたったが、「多様性の受容」(10.6%)「外国語能力」(9.7%)「異文化の理解」(8.9%)「チャレンジ精神」(7.1%)「関係構築力」(6.9%)「主体的行動力」(6.4%)といった、TGLプログラムで向上を目指す能力が上位に挙げられた。

## グローバルビジネスにおいて社員に重要な知識や能力は何だと思いますか？ (5つまで回答可)



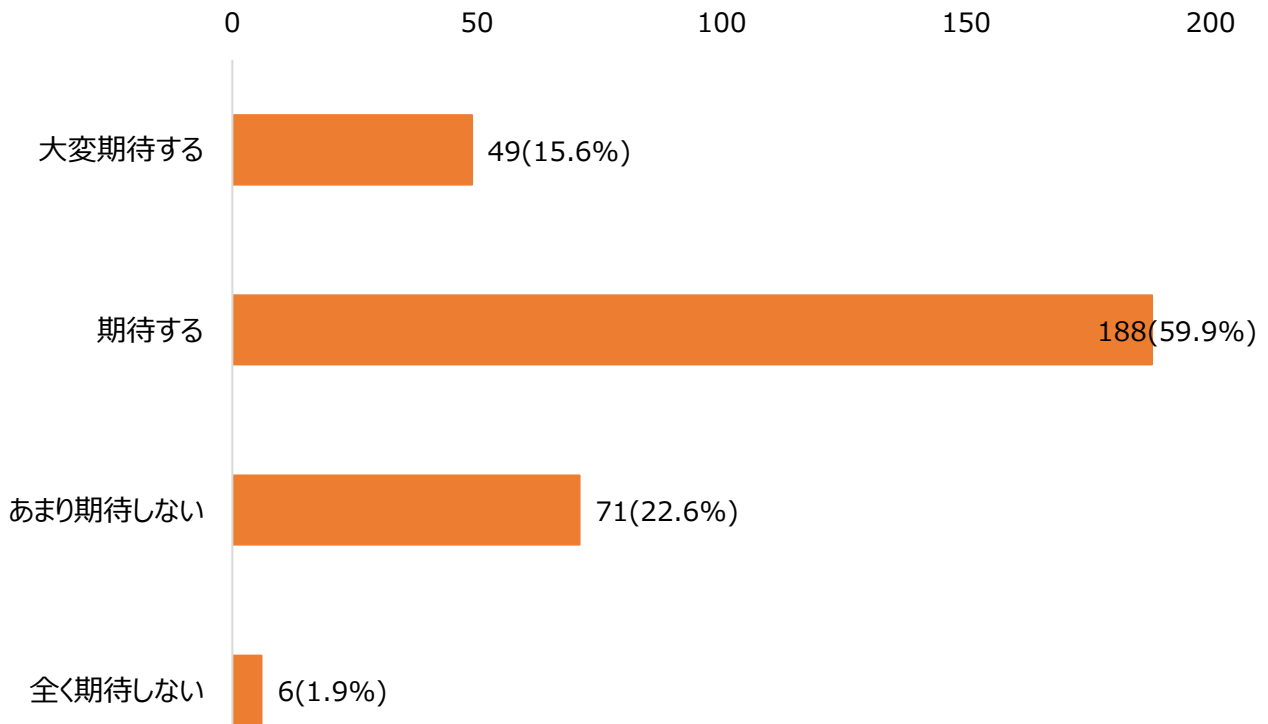
n=1,428

グローバル人材の育成を大学に期待しているかという質問に対しては、75.5%が「大変期待する」または「期待する」と回答した。これを海外留学経験のある学生を採用した実績の有無（p. 5参照）に分けてみると、海外留学経験のある学生の採用実績がある企業等でグローバル人材育成を大学に期待する回答割合が若干高い傾向にあった。

※質問「海外留学経験のある日本人学生を採用していますか？」（p.5参照）に対し「今年度採用した・採用予定」および「今年度はしないが過去10年以内に採用した」と回答した群と「採用していないが、今後したい」および「採用しない（予定もない）」と回答した群に分けた変数と、グローバル人材育成を大学に「大変期待する」および「期待する」とした群と「あまり期待しない」および「全く期待しない」とした群に分けた変数とをクロス集計した。

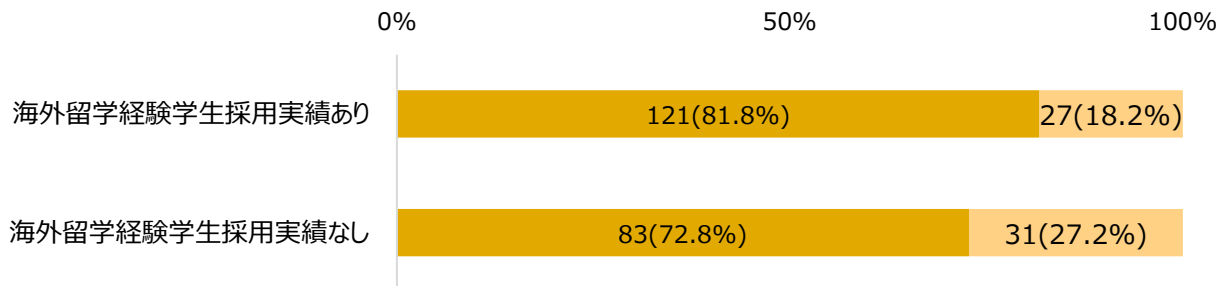
## グローバル人材の育成を大学に期待していますか？

n=314



### 【採用実績別】

n=262



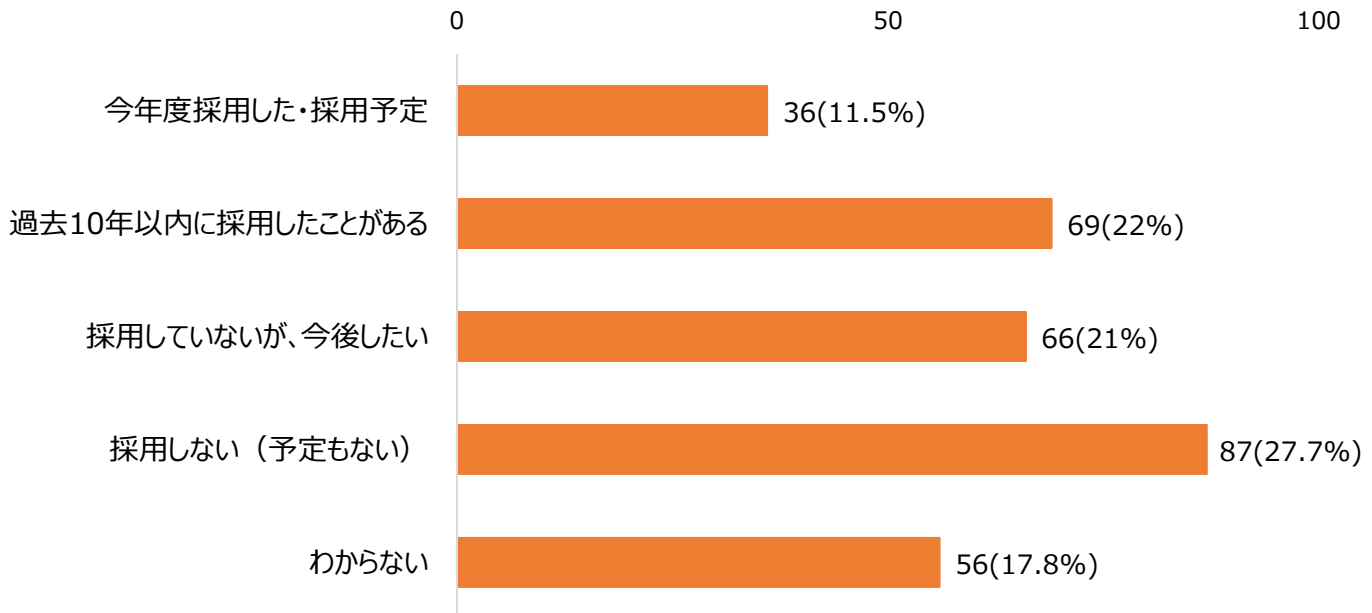
† p < .1

■ 大変期待する・期待する    ■ あまり・全く期待しない

過去10年以内に外国人留学生を採用したことがある回答企業等は約3割（33.5%）であり、採用したことがない企業等（48.7%）より少なかった。また、採用にあたり日本語力を期待しないとする回答はわずか1.3%で、日常会話レベルの日本語（35.0%）または業務上の文書・会話で必要なレベルの日本語（38.5%）を求める回答が比較的多かった。

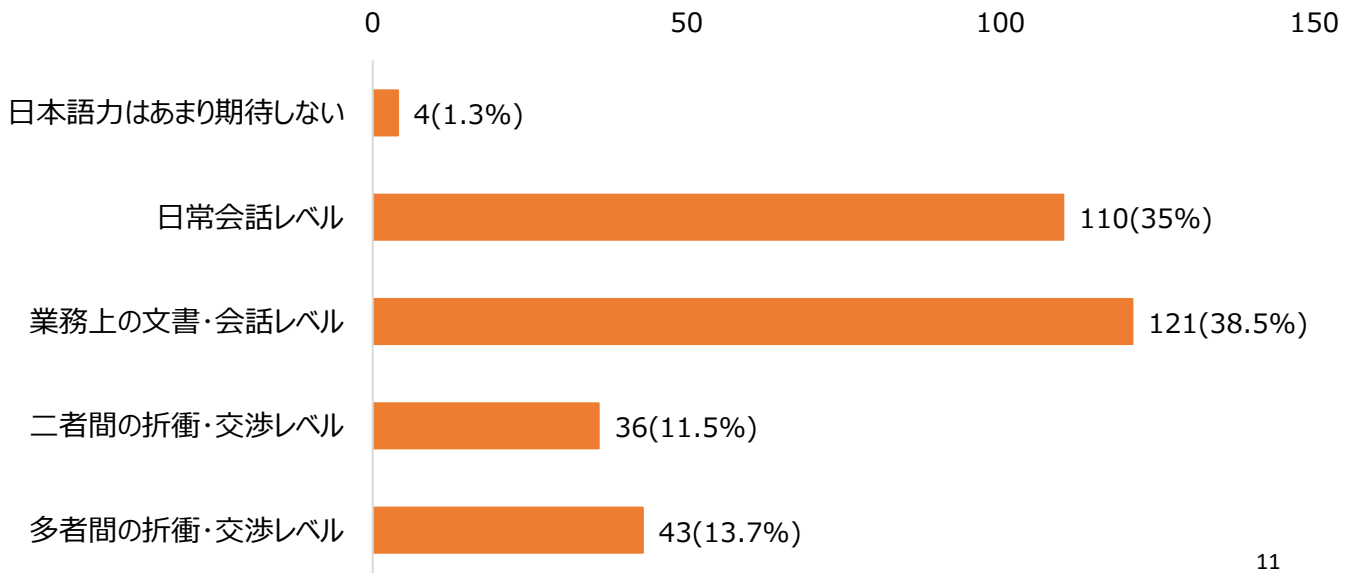
## 外国人留学生を採用していますか？

n=314  
100



## 外国人留学生の採用にあたってどの程度の日本語力を求めますか？

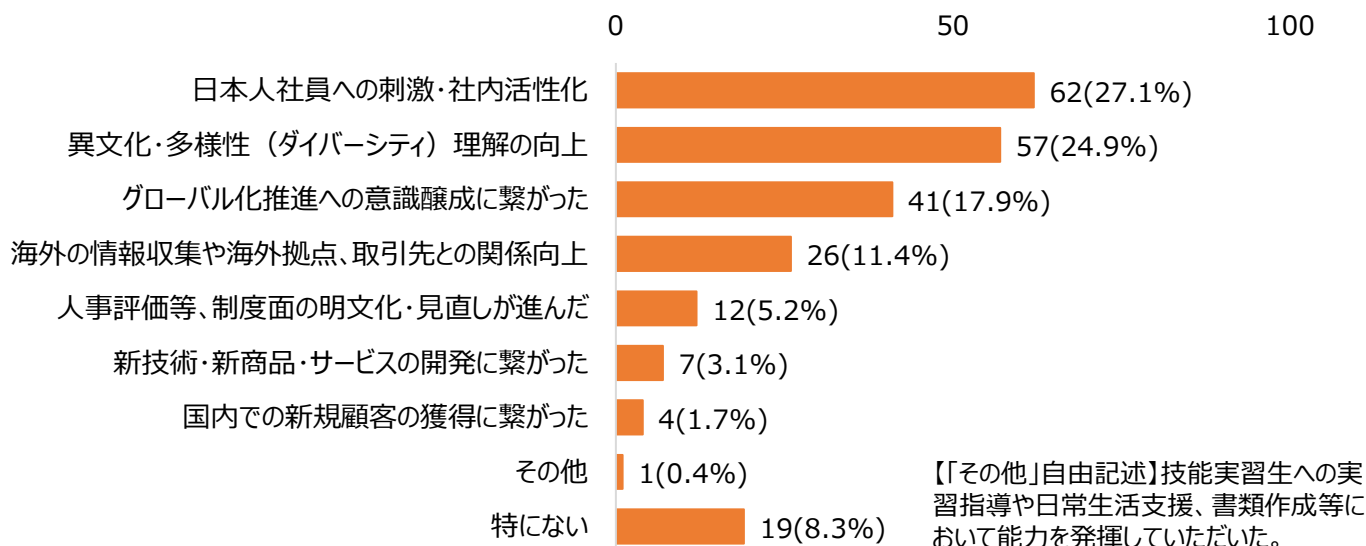
n=314



外国人留学生を採用したことのある回答企業等が得た好影響として挙げられたのは、「日本人社員への刺激・社内活性化」(27.1%)、「異文化・多様性(ダイバーシティ)理解の向上」(24.9%)など、直接的利益とは別の企業文化、組織文化の変化における影響についての見解が比較的よく回答された。また、外国人留学生に期待することとしては日本人学生に対する期待と同じであるという回答が最も多かった(65.5%)。

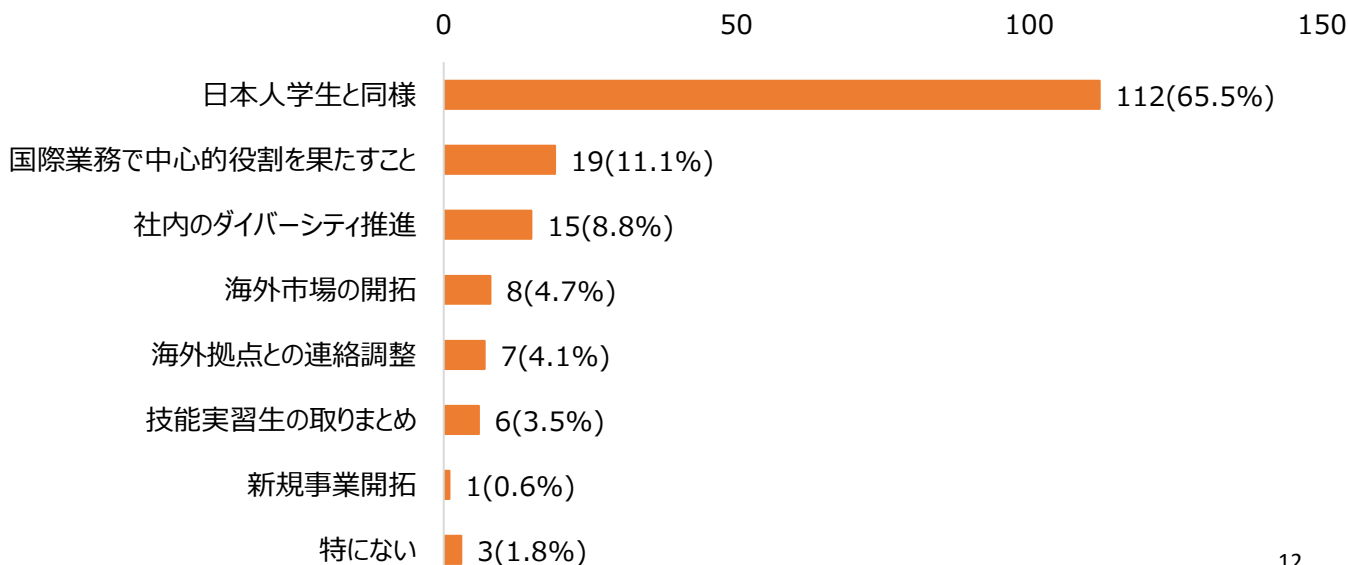
## (外国人留学生採用実績がある場合) 採用によりどのような好影響がありましたか？(複数回答可)

n=229



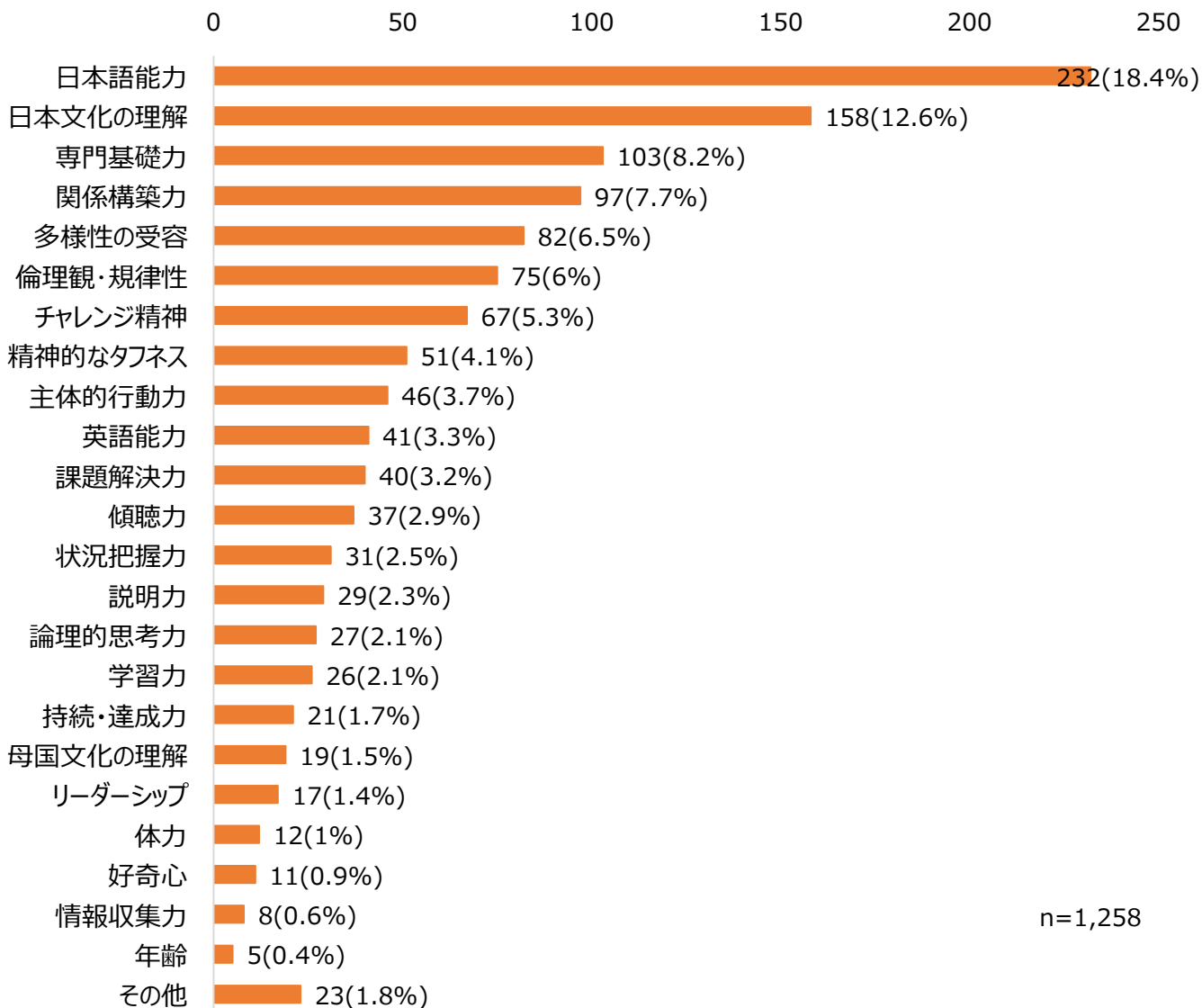
## (外国人留学生採用実績がある、または採用希望がある場合) 外国人留学生に最も期待することを教えてください。

n=171



外国人留学生の採用において重視していることは「日本語力」(18.4%)や「日本文化の理解」(12.6%)であり、次いで「専門基礎力」(8.2%)、「関係構築力」(7.7%)であった。一方、「英語力」(3.3%)、「母国文化の理解」(1.5%)といった日本語・日本文化に相対する語学力や文化理解に対しては比較的回答が少なかった。

## 外国人留学生の採用の際にどのような点を重視していますか？ (5つまで回答可)

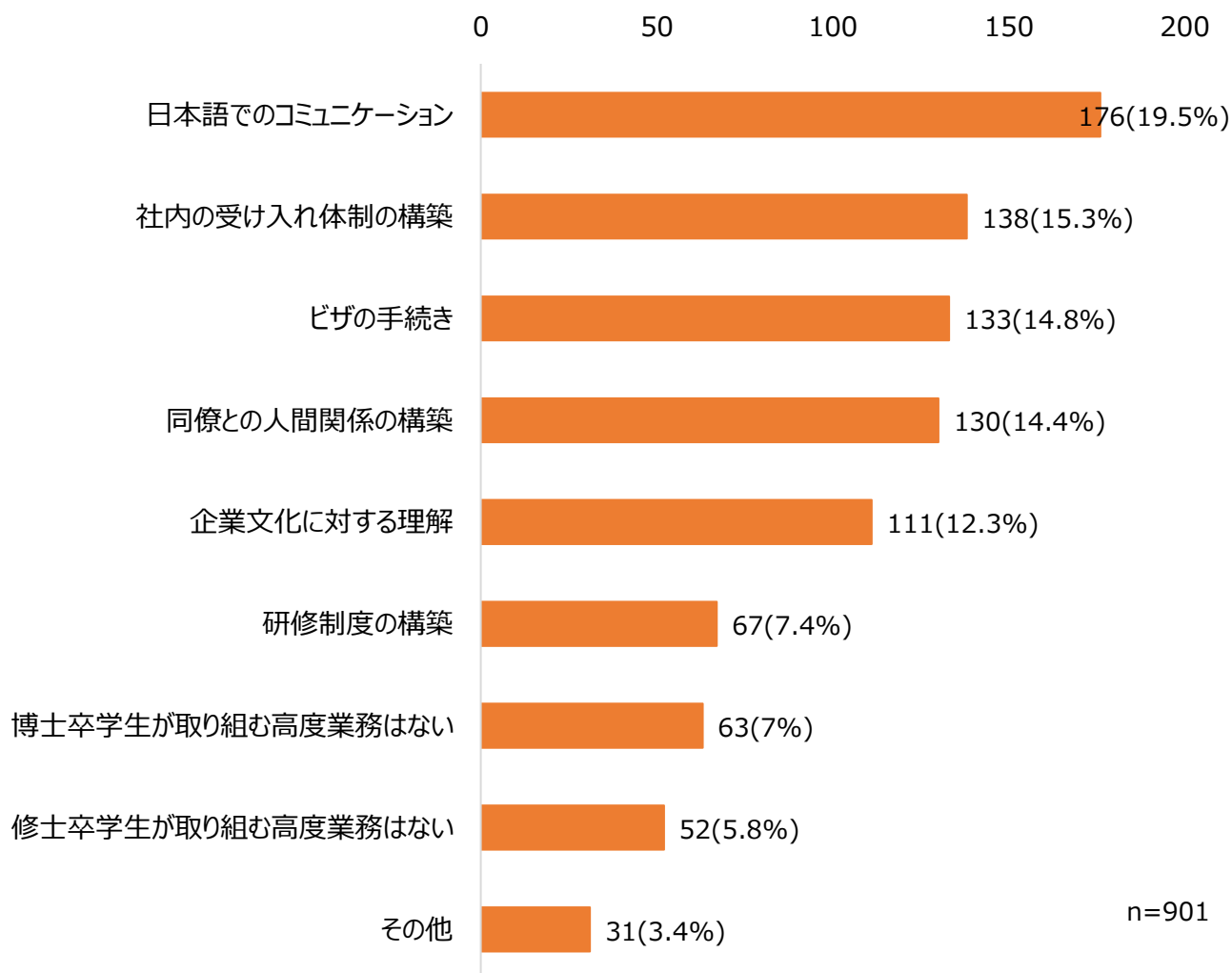


### 【「その他」の自由記述 (一部)】

- ・将来居住年数
- ・在留資格
- ・明るさ
- ・健康
- ・短期的な視野ではなく長期的な視野で物事を捉え、生まれ育った母国に貢献していくためにと逆算して考える事
- ・当社の営業エリアに定着していただく必要があるため、帰国する可能性のある留学生を採用できません。
- ・外国人に限った点はありません

大学院生の留学生を採用するとなった場合に懸念される事項を尋ねた質問では、「社内の受け入れ態勢の構築」(15.3%)や「ビザの手続き」(14.8%)などのテクニカルな問題とともに、「日本語でのコミュニケーション」(19.5%)「同僚との人間関係の構築」(14.4%)「企業文化に対する理解」(12.3%)など職場の組織文化や認知的関係性を築くうえでの不安材料を挙げた回答も見られた。

## 大学院生の留学生採用に際して懸念される事柄があれば教えてください。(複数回答可)



### 【「その他」の自由記述 (一部)】

- ・長く働き続けていただけるかどうか
- ・日本人の特性に対する理解
- ・社内で受け入れ職種が流動的である点
- ・給与
- ・会社の業務が、学識レベルで区別されることは基本的にはないと思います
- ・留学生以外の外国人が多いので気にしていない
- ・宗教上必要な事項への対応

# 東北版調査結果

## 【結果概要】

1. 海外留学経験のある日本人学生の採用目的と外国人留学生への期待  
両項目共に「他の日本人学生と同様」が最も多く、次いで「国際業務の中心的役割」であった。「国際業務の中心的役割」に対しては、海外留学経験のある日本人学生よりも、外国人留学生への期待の方が高かった。
2. グローバルに活躍できる人材の育成  
「大変重要である」と「重要である」を合わせると6割の企業が重要であると回答していた。海外留学経験のある日本人学生の採用実績のある企業では76%が重要視しており、あまり・全く重要ではないとする企業は3割に過ぎなかった。
3. グローバルビジネスにおいて必要な知識や能力  
「異文化の理解」「多様性の受容」「外国語能力」が上位3項目を占め、次いで「関係構築力」となっており、異文化のなかでもコミュニケーションが取れる能力や知識が重視されていると言える。
4. 外国人留学生の採用  
過去10年以内に採用経験のある企業等（42.3%）が、これまでに採用経験のない企業（44.4%）をわずかに下回った。
5. 外国人留学生採用時に重視する事柄  
「日本語力」「日本文化の理解」「専門基礎力」への期待が高く、日本語力については約5割の企業が「業務上の文書・会話レベル」を求めている。
6. 外国人留学生を採用して良かった点  
「日本人社員への刺激・社内活性化」「日本人社員の異文化・多様性（ダイバーシティ）理解の向上」が共に高く、次いで「グローバル化推進の意識の醸成」となっていた。

【調査対象】一般社団法人東北経済連合会会員企業等（850社）

【調査方法】インターネット調査法

【調査期間】2021年2月5日～2月26日

【対象数】850社

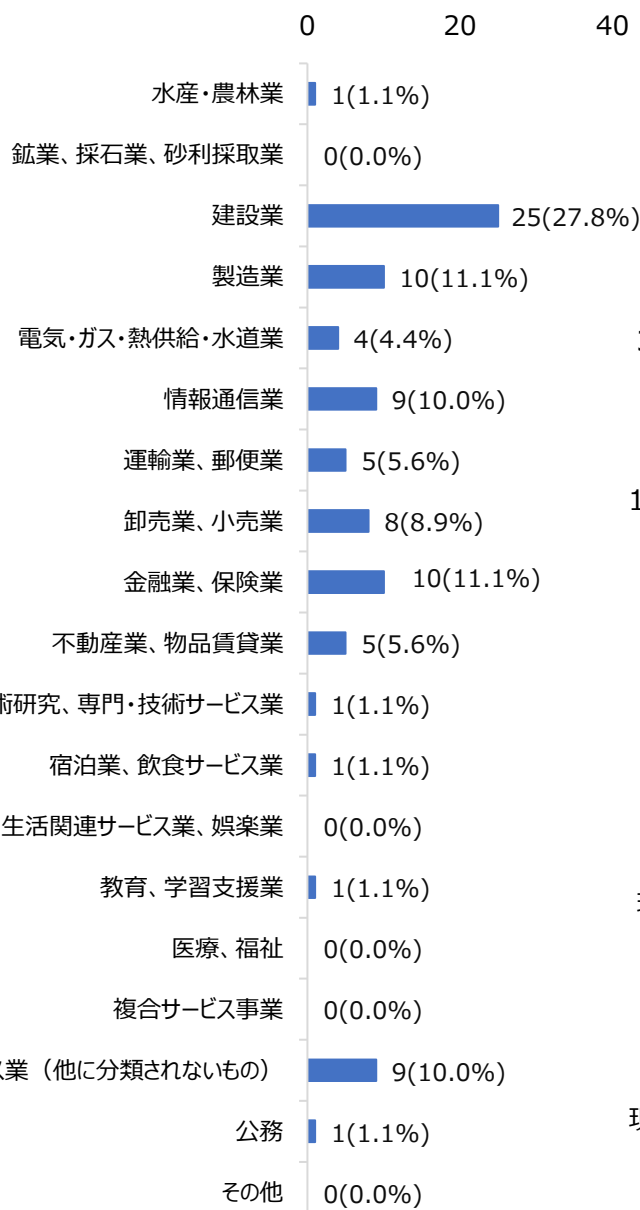
【回収数】90社 \* 92社回答のうち2社重複回答

回答重複（うち過去5年間で採用実績のある企業等37社）

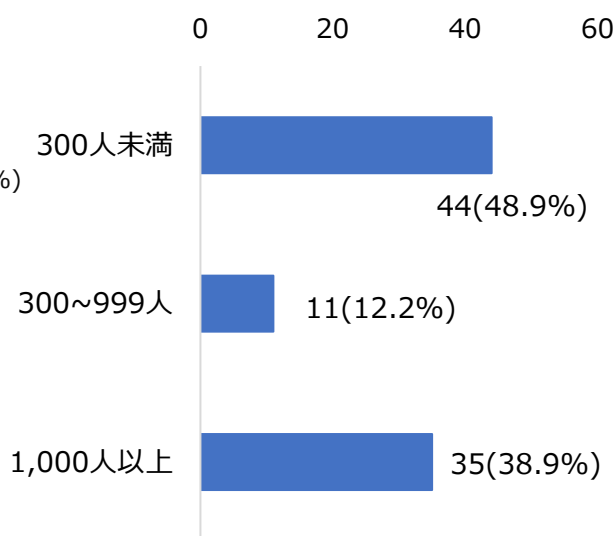
【調査協力機関】一般社団法人東北経済連合会

本ページ内すべて n=90

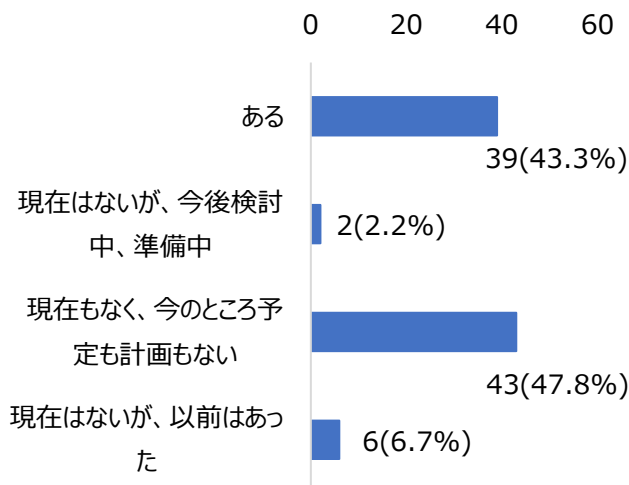
## ご回答企業の業種



## ご回答企業の従業員数



## ご回答企業の海外拠点

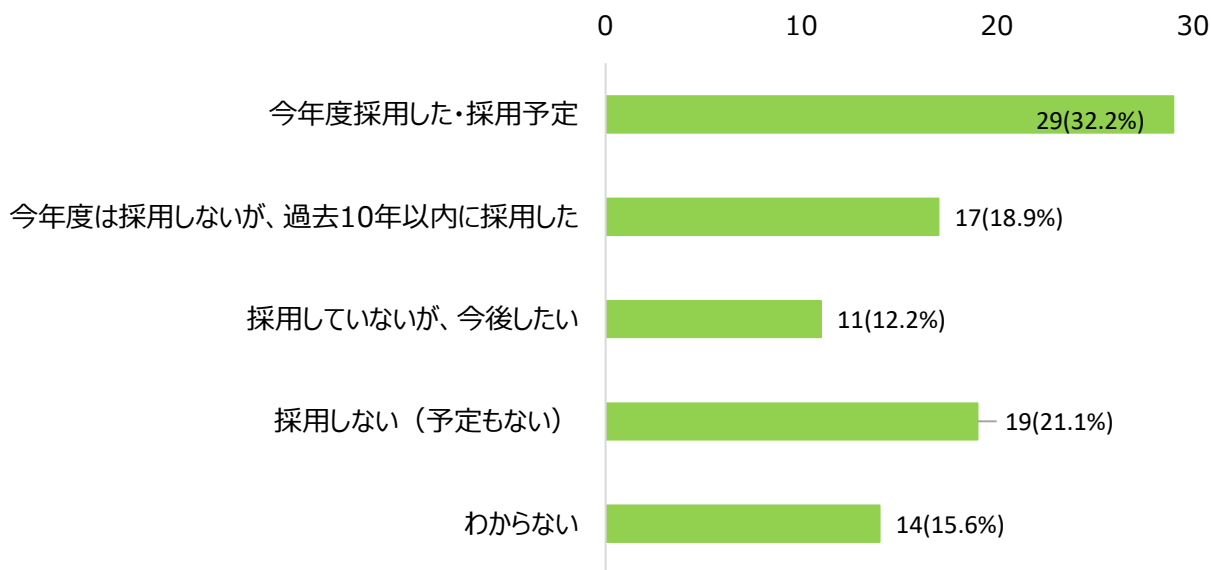




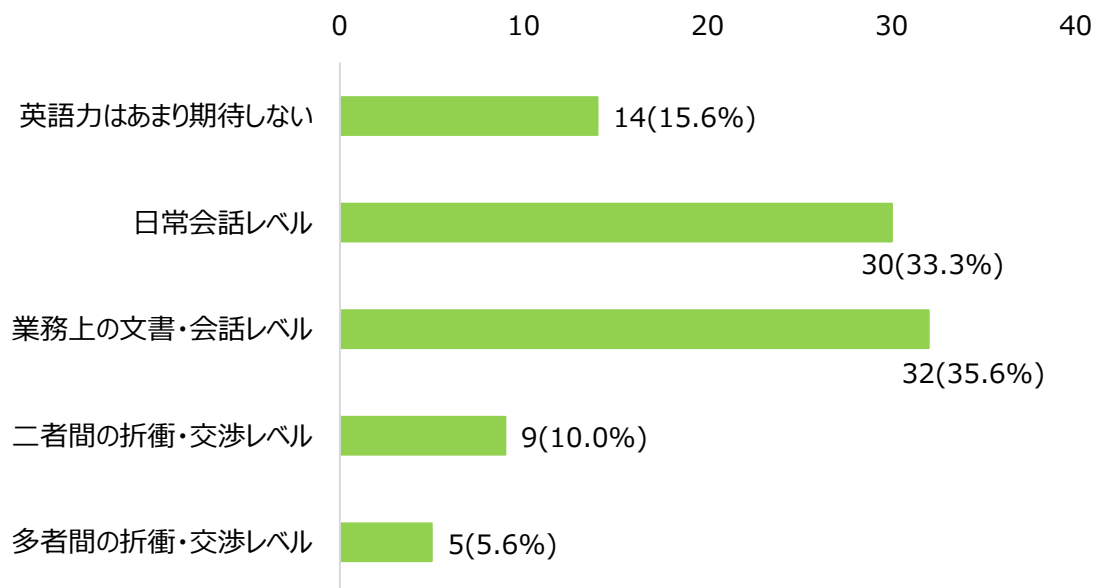
海外留学経験のある国内学生を採用したことがある回答企業等は合わせて51.1%であり、採用したことがないとする回答（33.3%）を上回った。また、海外留学経験のある学生に英語力を期待するかという質問に対しては、期待しないという回答は約6分の1（15.6%）あった一方で、「日常会話レベル」（33.3%）「業務上の文書・会話レベル」（35.6%）などの比較的簡単な英語力を期待する回答が多かった。

本ページ内すべて n=90

## 海外留学経験のある日本人学生を採用していますか？



## 海外留学経験学生に英語力を期待しますか？

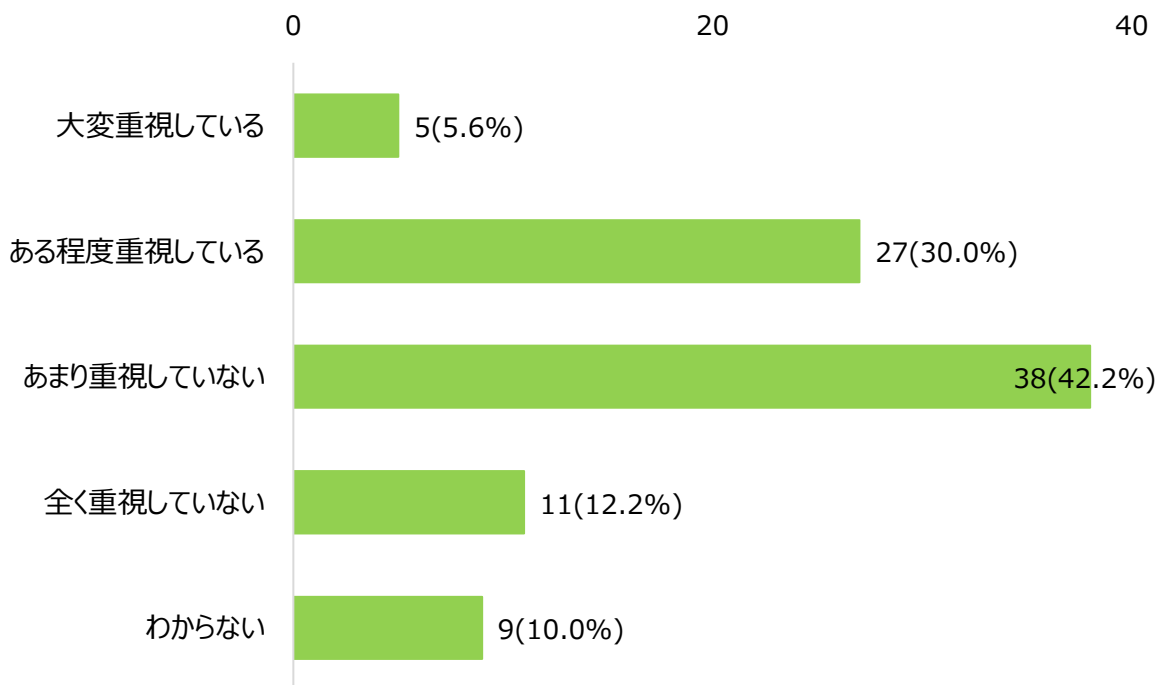


採用にあたり海外留学経験を重視しているかという質問に対しては、回答の3割強（35.6%）は重視するとした一方、54.4%は重視していなかった。なお、海外留学経験のある国内学生を採用した実績の有無（p. 17参照）に分けて結果をみると、大きな相違があった。海外留学経験のある国内学生の採用実績のある企業では海外留学経験を「大変・ある程度重視する」との回答が5割を超えている（57.8%）一方、採用実績のない企業では「あまり・全く重視していない」との回答が8割（81.5%）を占めていた。

※質問「海外留学経験のある日本人学生を採用していますか？」（p.17参照）に対し「今年度採用した・採用予定」および「今年度はしないが過去10年以内に採用した」と回答した群と「採用していないが、今後したい」および「採用しない（予定もない）」と回答した群に分けた変数と、採用において海外留学経験を大変またはある程度「重視している」群と、あまりまたは全く「重視していない」群に分けた変数とをクロス集計した。

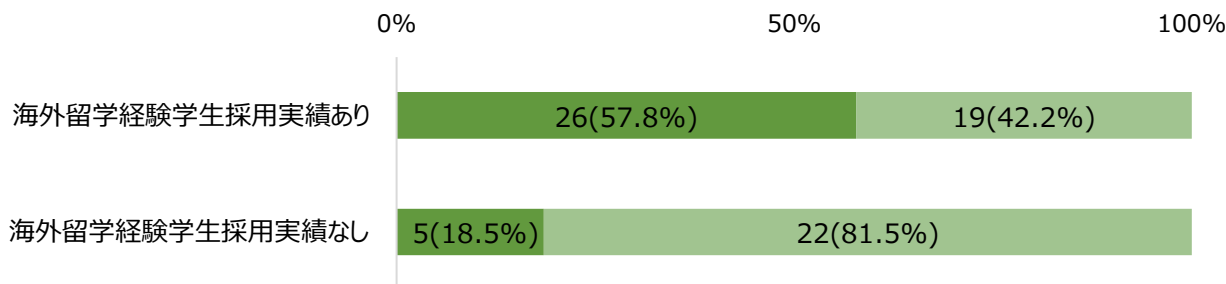
## 採用において海外留学経験は重視していますか？

n=90



## 【採用実績別】

n=72



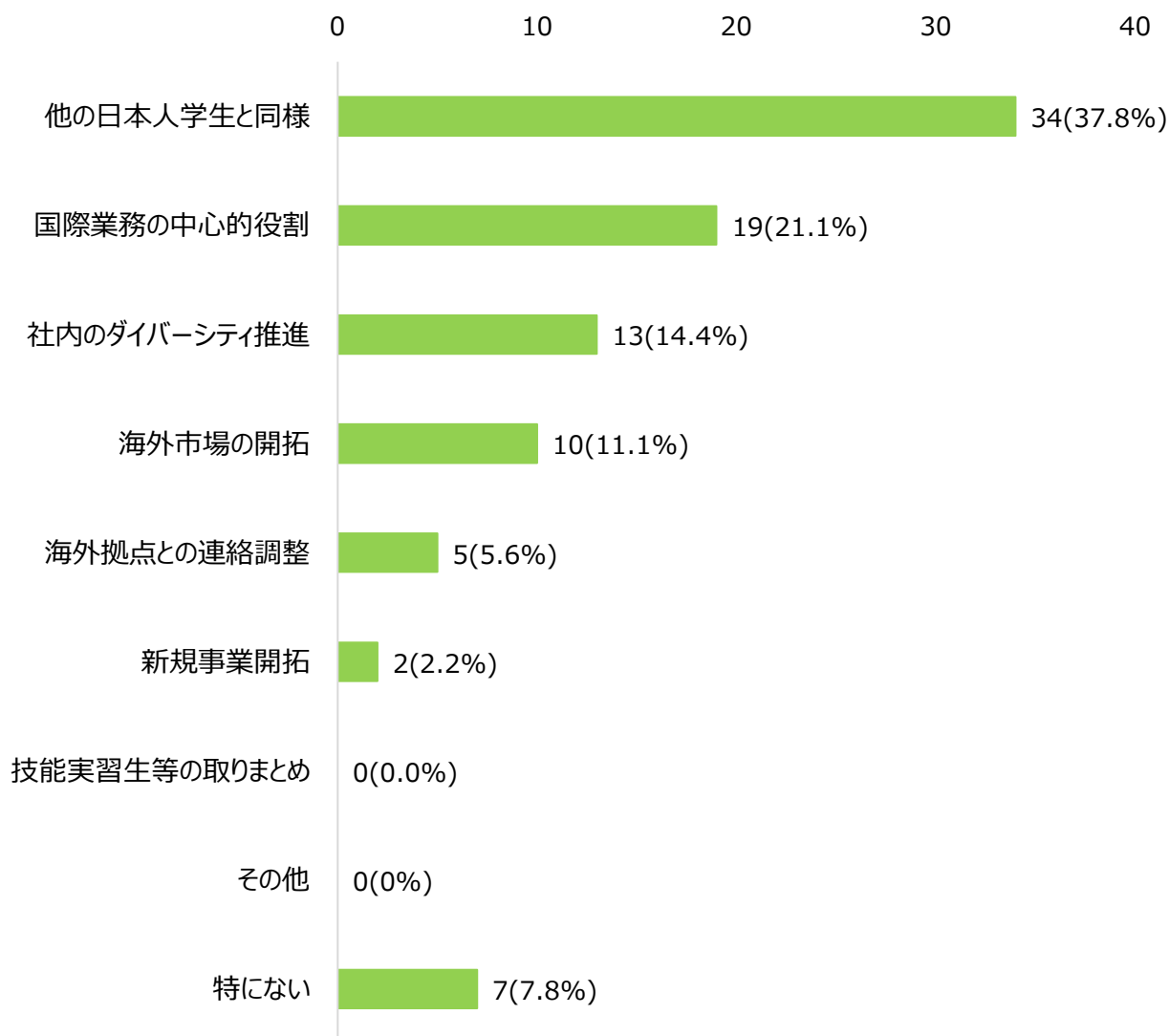
\*\*\*  $p < .001$

■ 大変・ある程度重視している ■ あまり・全く重視していない

海外留学経験のある学生に最も期待することを尋ねた質問に対しては、約4割（37.8%）が「他の日本人学生と同様」と回答した。一方、海外留学経験に対して特別な期待を寄せる回答は全体の4割強ほどであった。その期待の内容としては、「国際業務の中心的役割」（21.1%）が最も多く、「社内のダイバーシティ推進」（14.4%）、「海外市場の開拓」（11.1%）がそれに次いだ。全国企業等への調査では、既にある海外拠点の連絡調整が期待されていたが、東北地域では海外市場の開拓も期待されている。

## 海外留学経験学生に最も期待することを教えてください

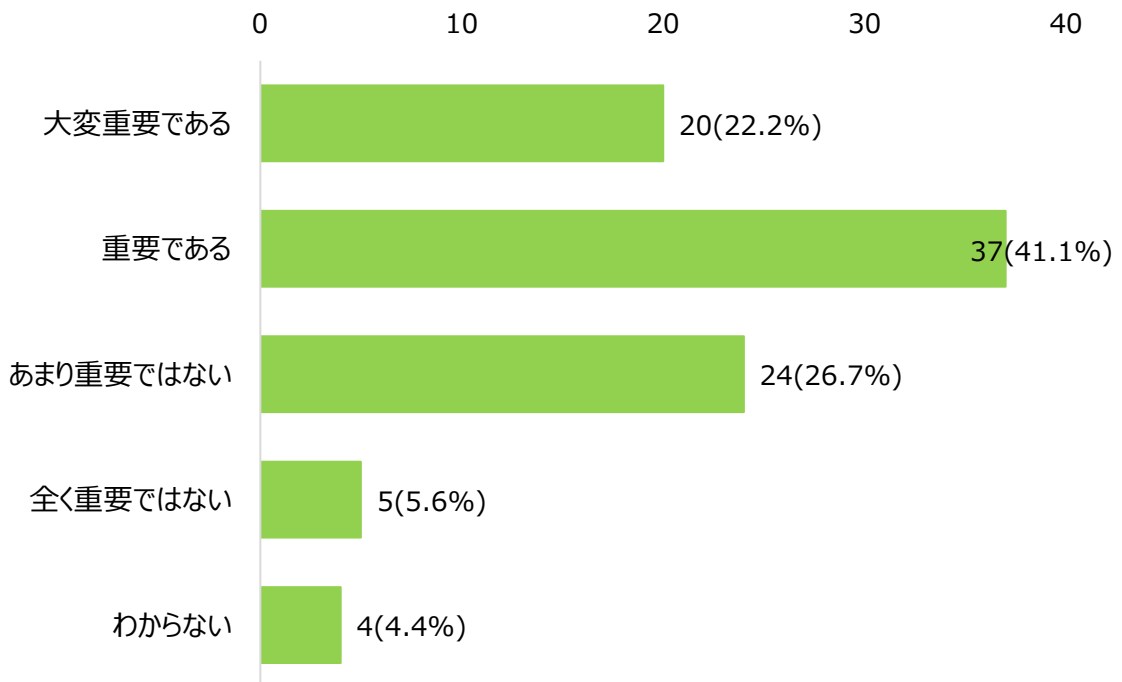
n=90



グローバル人材の採用や育成を重要と捉えるかという質問に対しては、「大変重要である」「重要である」を合わせて6割（63.3%）が重視していた。これを海外留学経験のある国内学生を採用した実績の有無（p. 17参照）に分けてみると、海外留学経験のある国内学生の採用実績がある企業では84.4%が「大変重要である・重要である」と回答しているのに対し、採用実績のない企業では57.1%が「あまり・全く重要ではない」と回答していた。

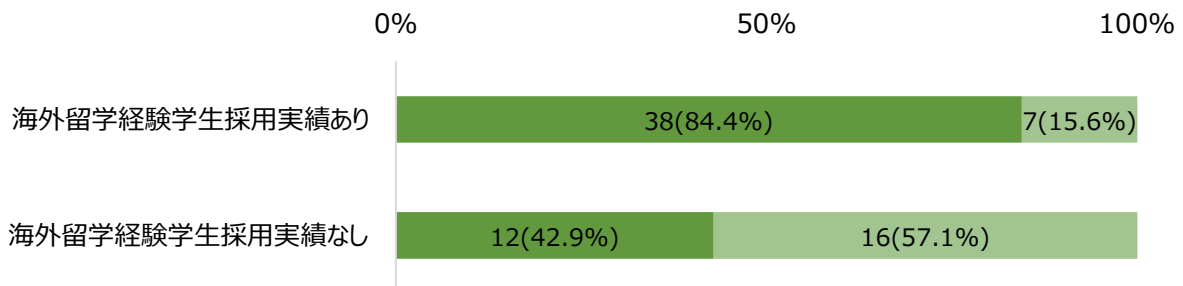
※質問「海外留学経験のある日本人学生を採用していますか？」（p.17参照）に対し「今年度採用した・採用予定」および「今年度はしないが過去10年以内に採用した」と回答した群と「採用していないが、今後したい」および「採用しない（予定もない）」と回答した群に分けた変数と、グローバル人材採用・育成が「大変重要である」および「重要である」とした群と「あまり重要ではない」および「全く重要ではない」とした群に分けた変数とをクロス集計した。

貴社においてグローバル人材の採用や育成は重要ですか？ n=90



【採用実績別】

n=73

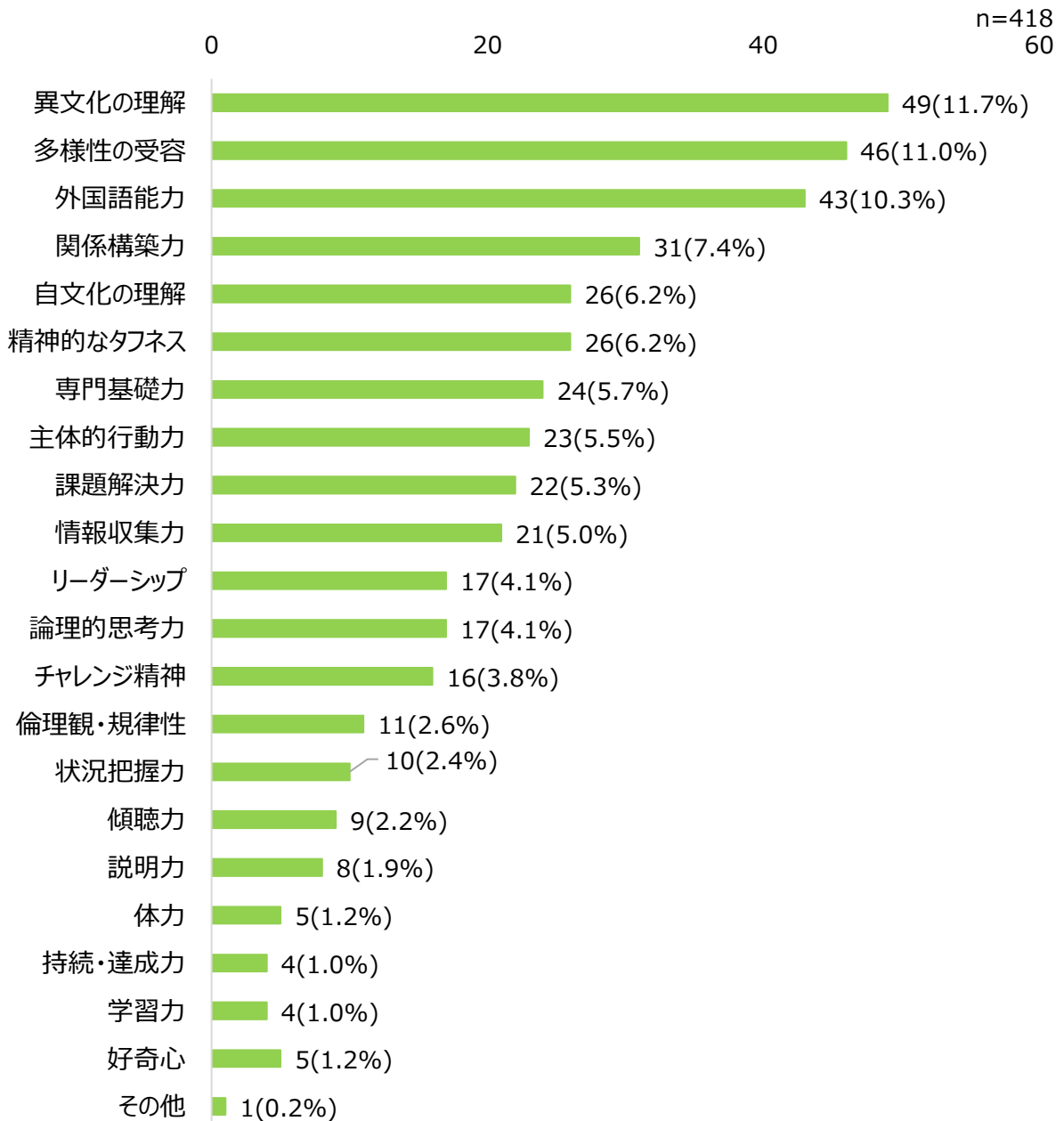


\*\*\* p < .001

■ 大変重要である・重要である ■ あまり・全く重要でない

グローバルビジネスにおいて必要な知識や能力として、「異文化の理解」(11.7%) 「多様性の受容」(11.0%) 「外国語能力」(10.3%) が特に高くなっている。次いでコミュニケーションを図るための「関係構築力」(7.4%)、異文化のなかでアイデンティティを維持するための「自文化の理解」(6.2%)、どのような環境でもモチベーションを維持できる「精神的なタフネス」(6.2%) が求められている。

## グローバルビジネスにおいて社員に重要な知識や能力は何だと思いますか？ (5つまで回答可)

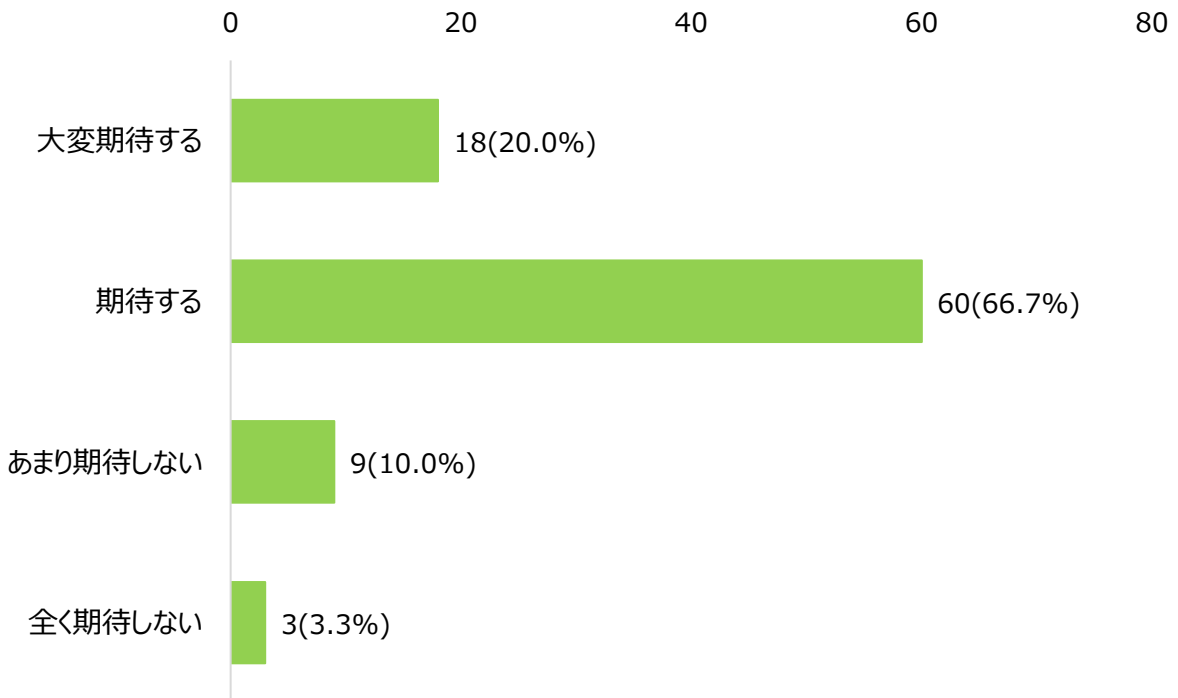


グローバル人材の育成を大学に期待しているかという質問に対しては、86.7%が「大変期待する」または「期待する」と回答した。これを海外留学経験のある国内学生を採用した実績の有無（p. 17参照）に分けてみると、採用実績のある企業では89.1%、採用実績のない企業でも82.8%が「大変期待する・期待する」と回答しており、採用実績に関わらず大学に対するグローバル人材育成の期待度の高さが伺えた。

※質問「海外留学経験のある日本人学生を採用していますか？」（p.17参照）に対し「今年度採用した・採用予定」および「今年度はしないが過去10年以内に採用した」と回答した群と「採用していないが、今後したい」および「採用しない（予定もない）」と回答した群に分けた変数と、グローバル人材育成を大学に「大変期待する」および「期待する」とした群と「あまり期待しない」および「全く期待しない」とした群に分けた変数とをクロス集計した。

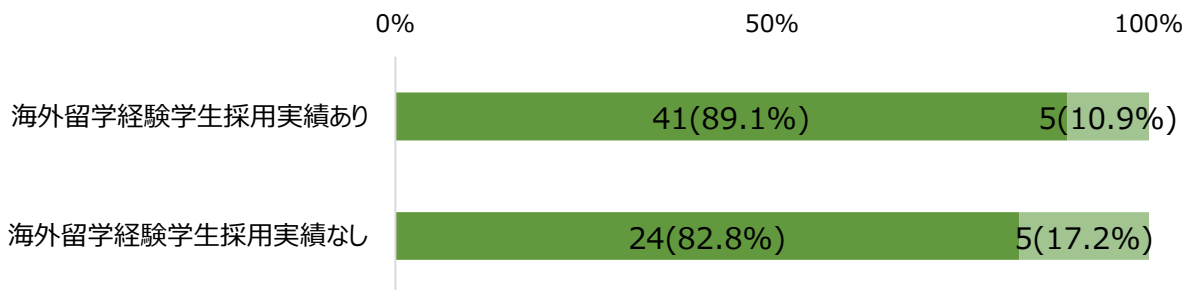
## グローバル人材の育成を大学に期待していますか？

n=90



## 【採用実績別】

n=75



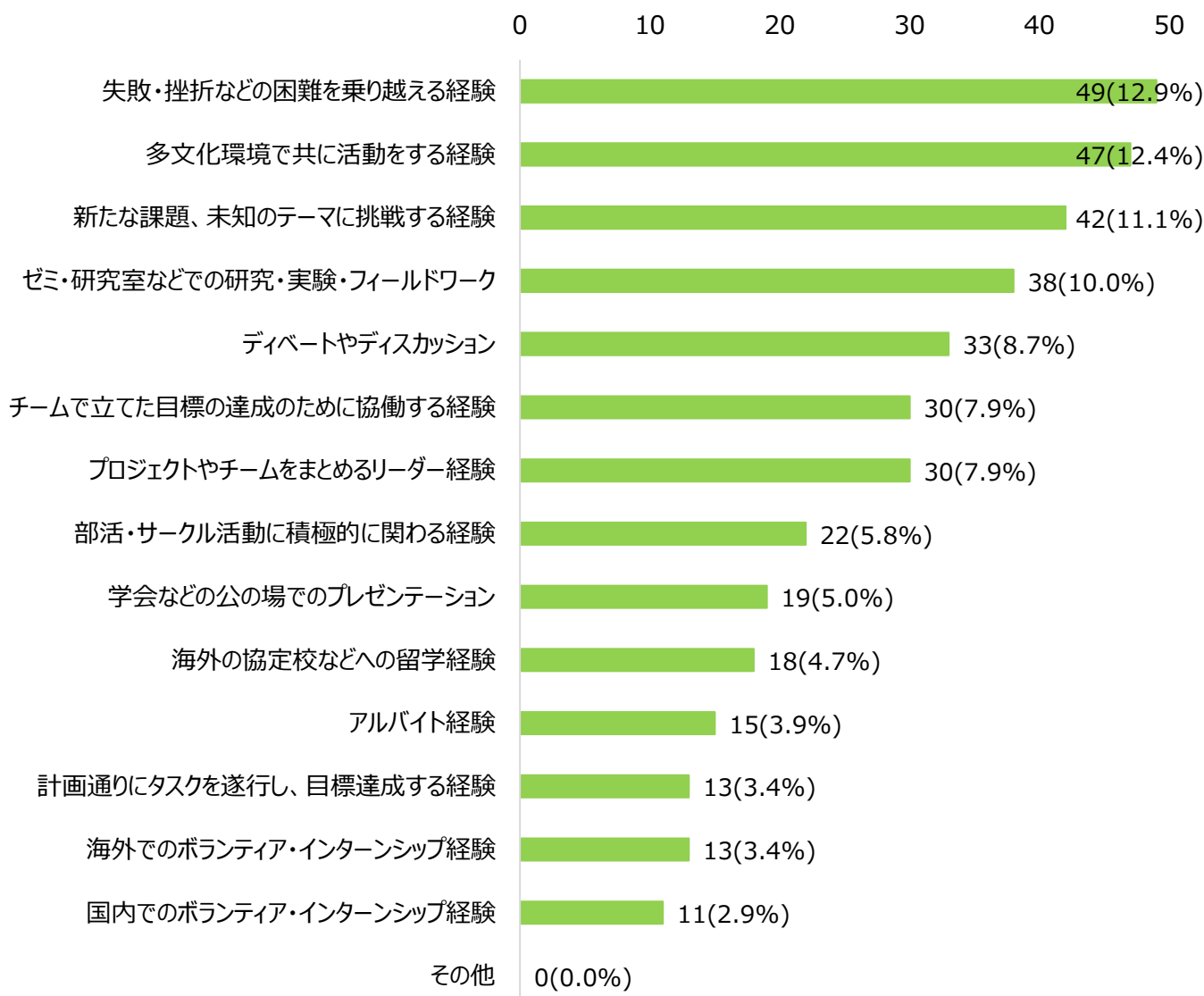
\*\* p < .01

■ 大変期待する・期待する ■ あまり・全く期待しない

東北大学生に座学以外の学習経験としてどのようなことを期待するかという問いに対しては、「失敗・挫折などの困難を乗り越える経験」(12.9%)が最も多く、次いで「多文化環境で共に活動をする経験」(12.4%)「新たな課題、未知のテーマに挑戦する経験」(11.1%)となっていた。東北に拠点を置く企業等では、既にグローバル展開をしているのではなく、これからグローバル展開を目指し、市場を切り開いていく人材となるため、困難な環境でも力を発揮できるような経験が期待されていることが分かった。

## 東北大学生に座学以外でどのような学習・経験を期待していますか？ (5つまで回答可)

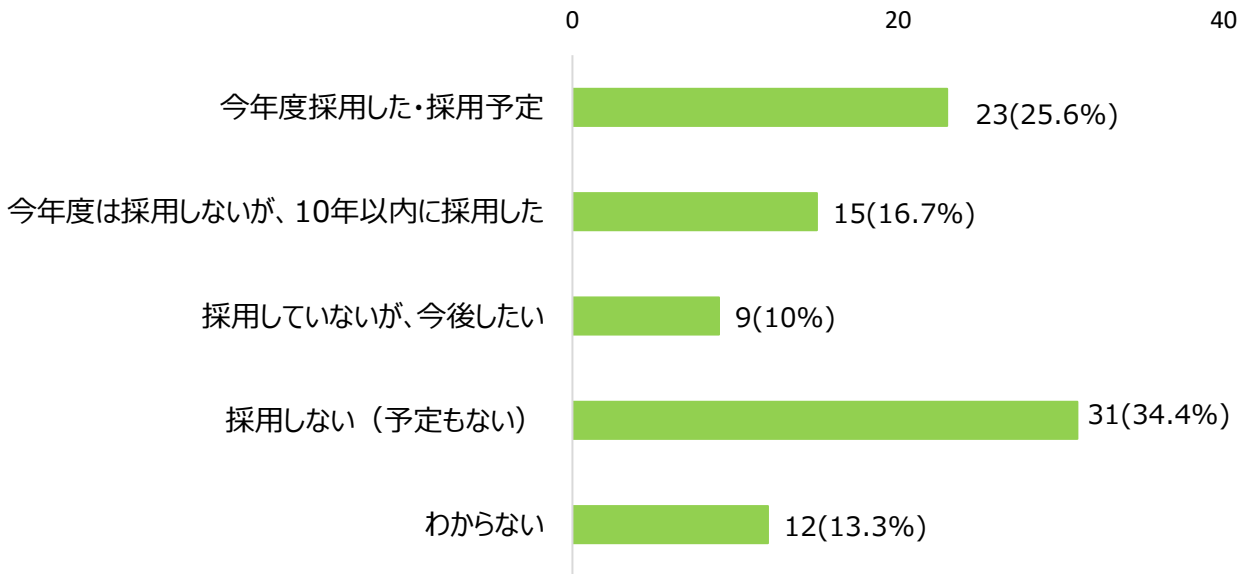
n=380



過去10年以内に外国人留学生を採用したことがある回答企業等は約4割（42.3%）であり、採用したことがない企業等（44.4%）をわずかに下回った。また、採用にあたり日本語力を期待しないとする回答はわずか1.3%で、日常会話レベルの日本語（30%）または業務上の文書・会話に必要なレベルの日本語（48.8%）を求める回答が約8割と圧倒的に多く、日本語力は必要不可欠と言える。

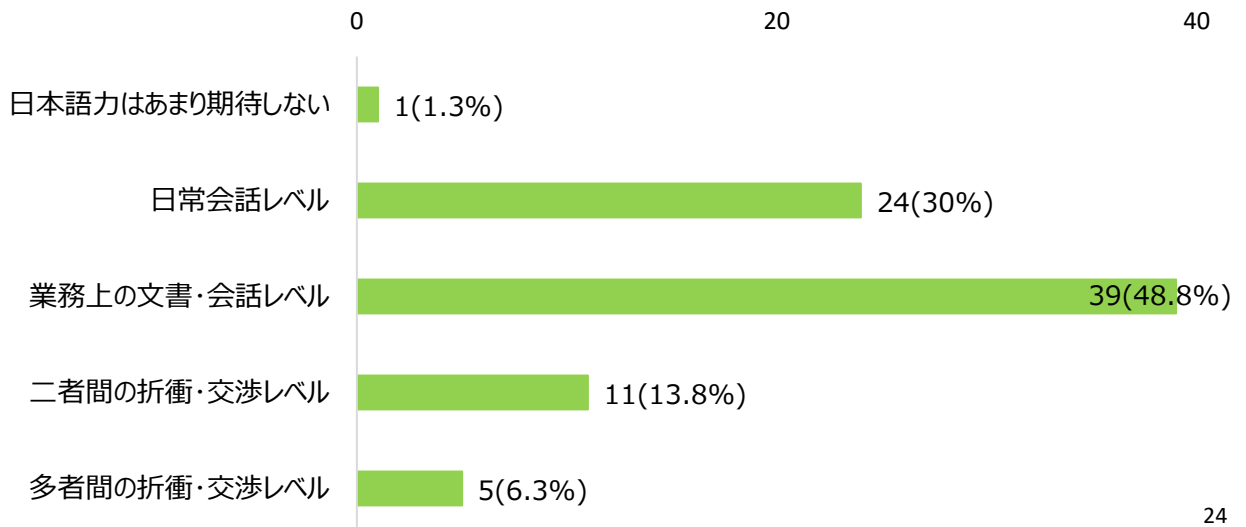
## 外国人留学生を採用していますか？

n=90



## 外国人留学生の採用にあたってどの程度の日本語力を求めますか？

n=80

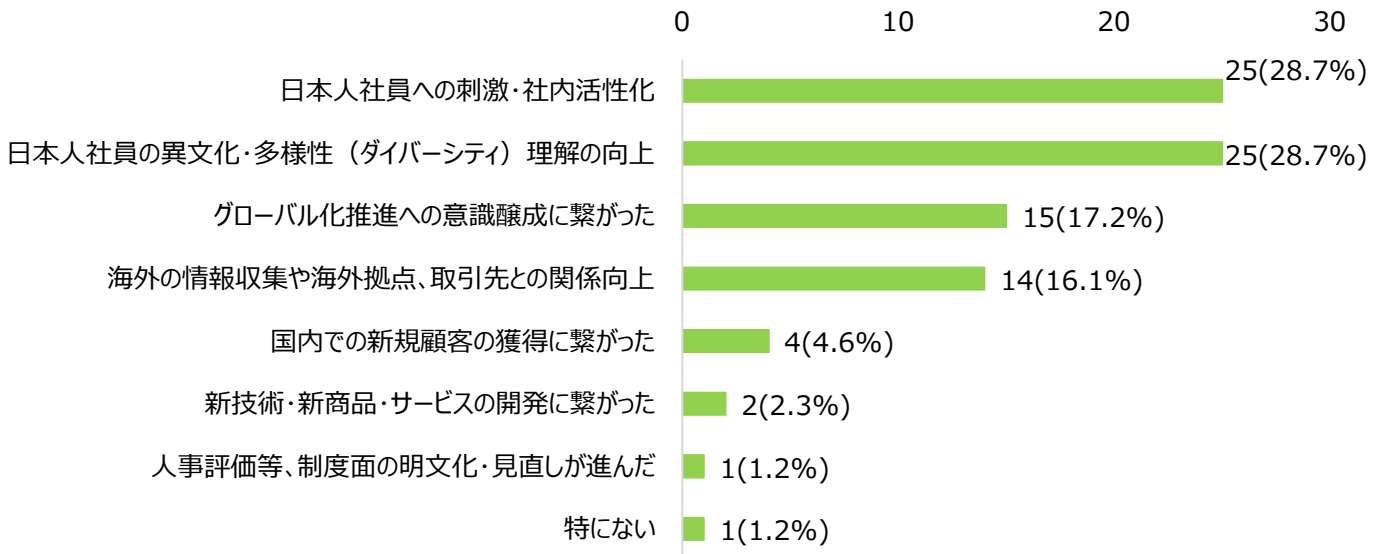




外国人留学生を採用したことがある回答企業等の好影響として、「日本人社員への刺激・社内活性化」「日本人社員の異文化・多様性（ダイバーシティ）理解の向上」（いずれも28.7%）が最も大きかった。次いで「グローバル化推進への意識醸成」（17.2%）となっており、外国人留学生の採用によって意識変容に大きな影響を与えていることがわかった。また、外国人留学生に期待することとしては「日本人学生同様」（39.5%）との意見も多かったが、「国際業務で中心的役割を果たすこと」（35.4%）に対する期待も高く、入社当初より留学生としての強みを活かして欲しいと考えていることが伺える。

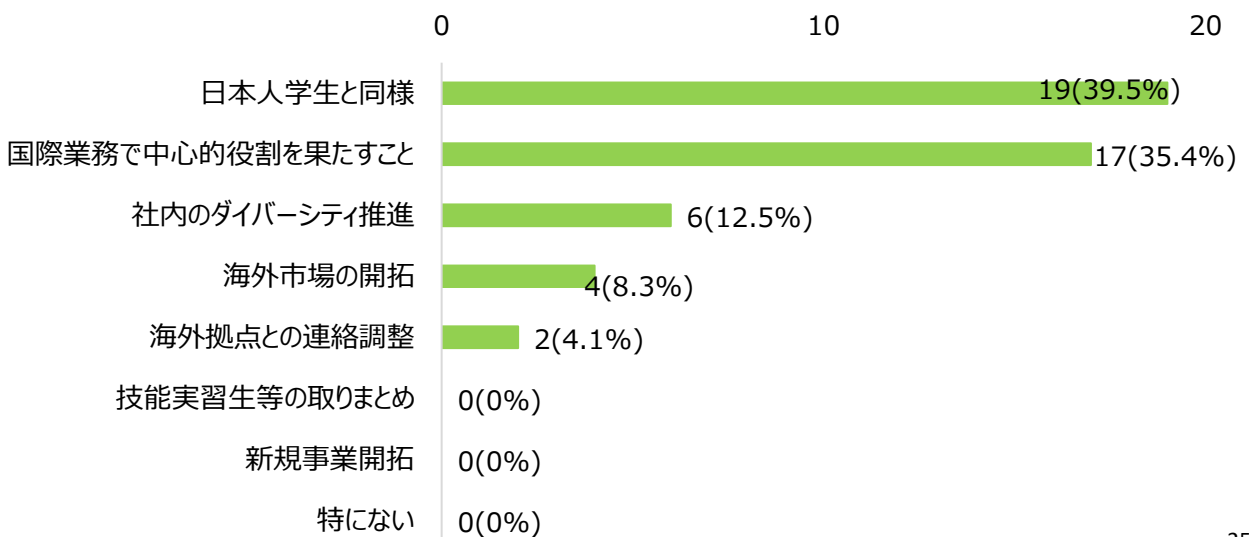
**（外国人留学生採用実績がある場合）採用によりどのような好影響がありましたか？（複数回答可）**

n=87



**（外国人留学生採用実績がある、または採用希望がある場合）外国人留学生に最も期待することを教えてください。**

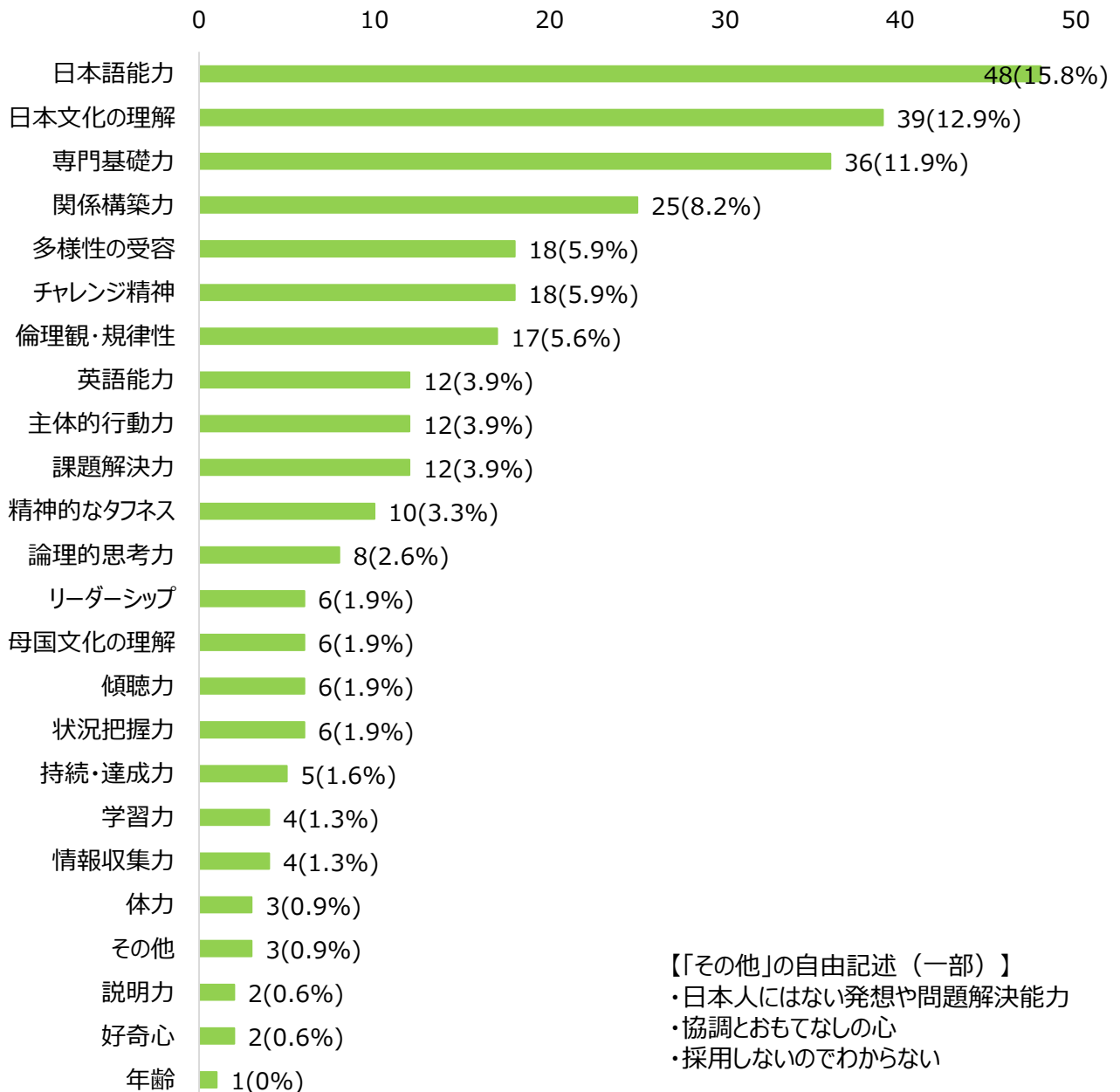
n=48



外国人留学生の採用において重視していることは「日本語力」(15.8%)や「日本文化の理解」(12.9%)であり、次いで「専門基礎力」(11.9%)、「関係構築力」(8.2%)であった。しかし、「学習力」(1.3%)や「情報収集力」(1.3%)への回答は少なく、日本語や日本文化に対する理解を前提としていること、積極的な情報収集には期待が低いことが伺える。

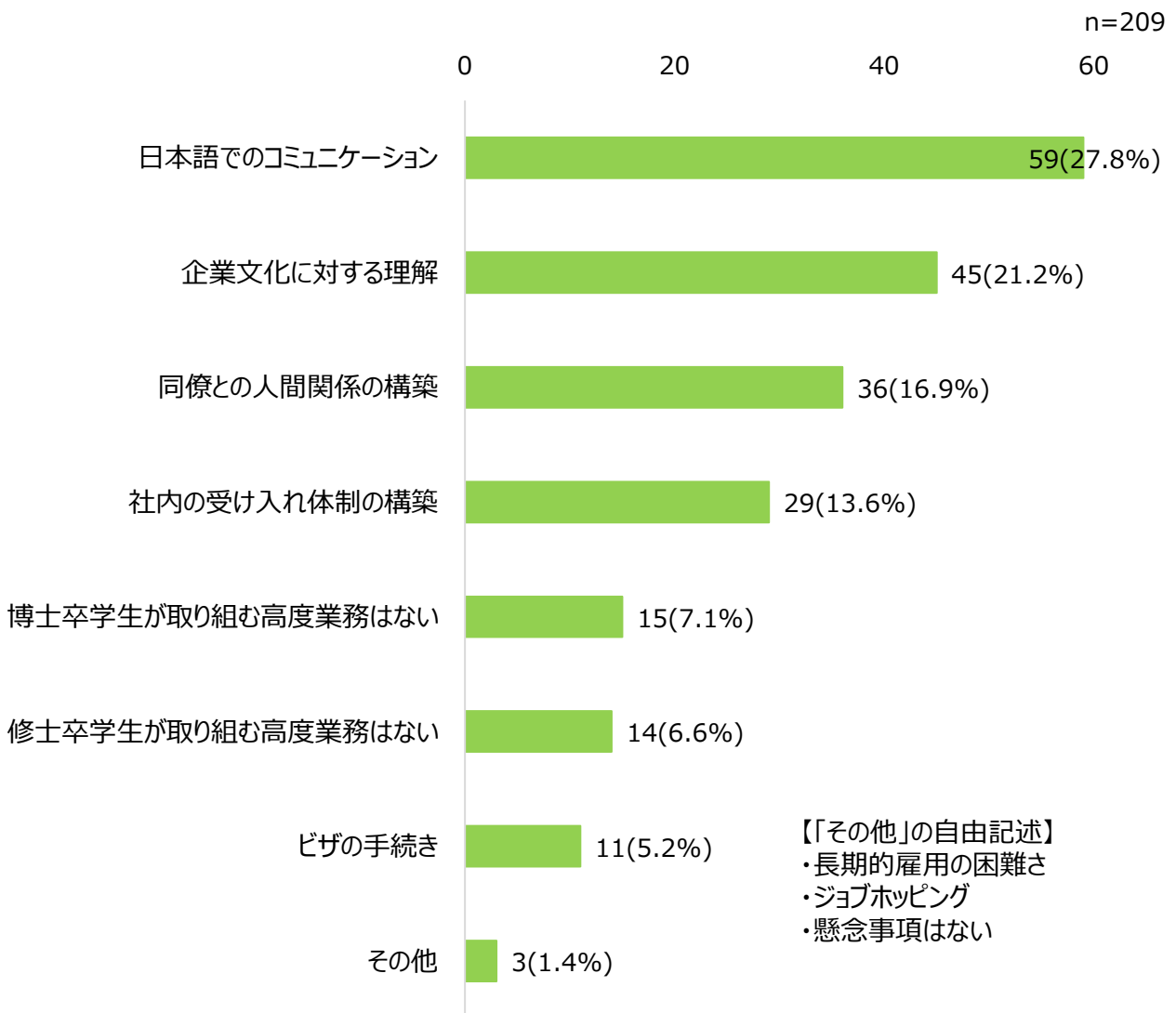
## 外国人留学生の採用の際にどのような点を重視していますか？ (5つまで回答可)

n=303



大学院卒の留学生を採用する際に懸念される事項を尋ねた質問では、「日本語でのコミュニケーション」(27.8%)「企業文化に対する理解」(21.2%)「同僚との人間関係の構築」(16.9%)などソフトな面での不安材料が高い割合を占めている。企業側で受け入れ体制は整備するが、外国人留学生自身にも企業の一員として理解の促進を期待していることが伺える。一方で「博士卒学生が取り組む高度業務はない」(7.1%)「修士卒学生が取り組む高度業務はない」(6.6%)など、業務内容そのものが高度外国人材と合致していないとする企業も13.7%となっていた。

## 大学院生の留学生採用に際して懸念される事柄があれば教えてください。(複数回答可)



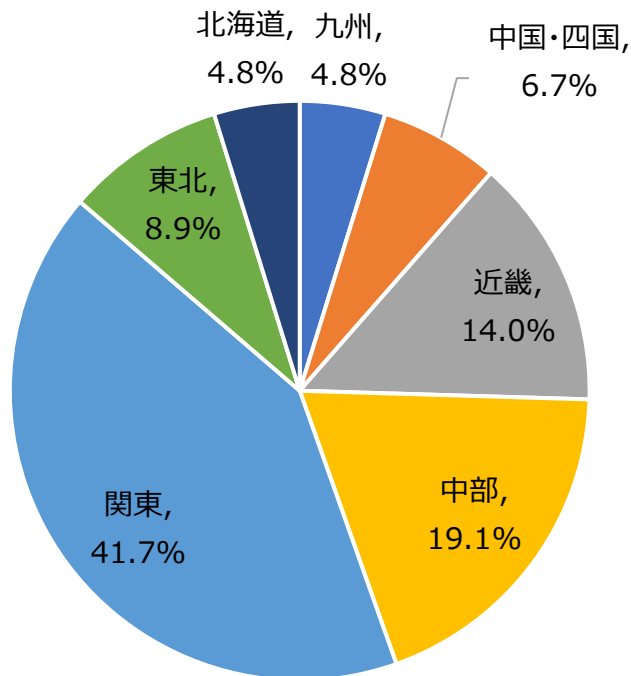
# 全国版と東北版 単純比較

ご回答いただいた企業等の所在地は全国企業等の41.7%が関東であり、東北地域の企業等は8.9%であった。東北地域の企業等では60.4%が宮城県であり、それ以外の県では10%を切っており、最も少ないのが秋田県であった。

## 回答企業等の所在地

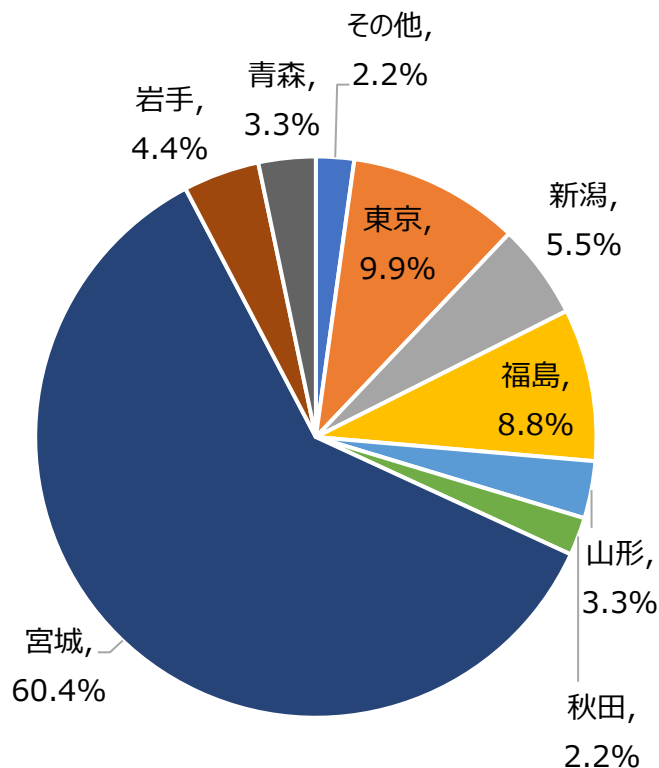
全国企業等

n=314



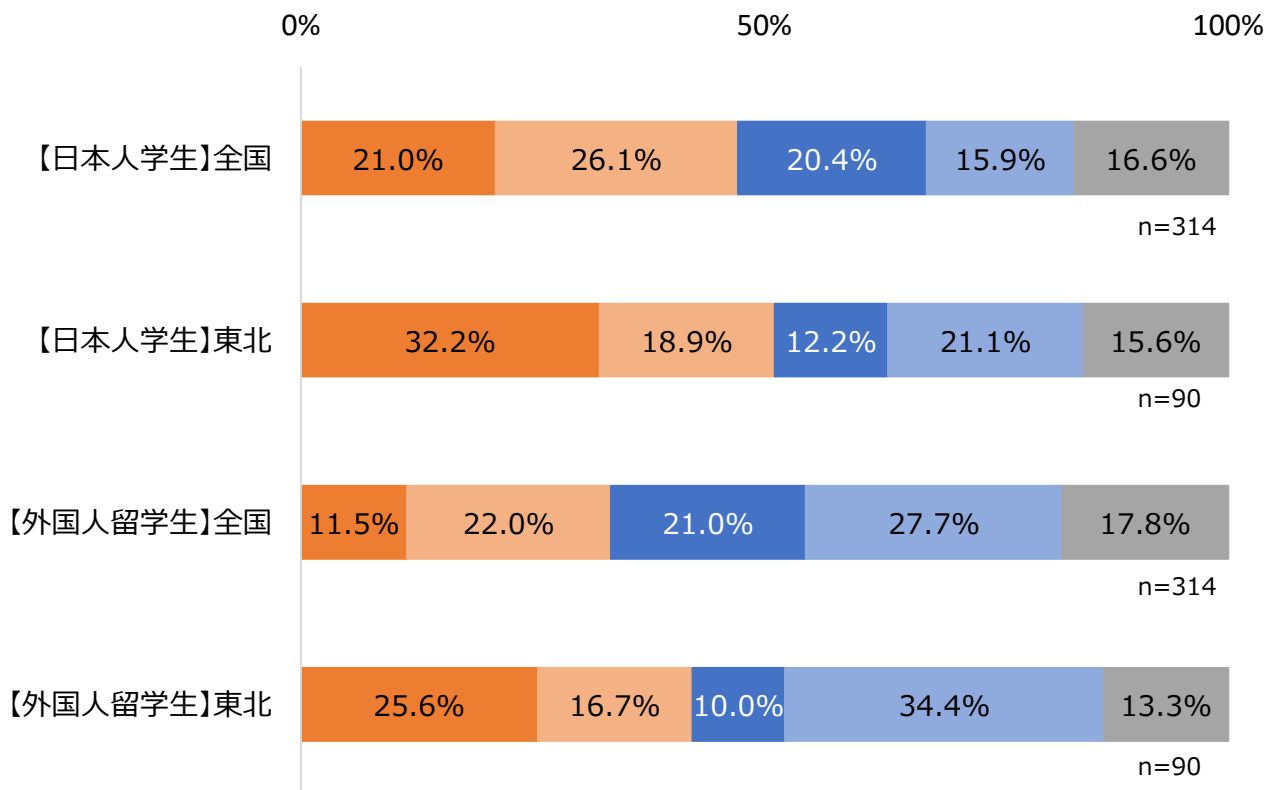
東北企業等

n=90



海外留学経験のある国内学生の採用について、採用実績のある企業等は全国では47.1%、東北地域では51.7%、採用実績のない企業等は全国では36.3%、東北地域では33%だった。次に外国人留学生の採用実績がある企業等は全国では33.5%、東北では42.3%採用実績のない企業等は全国では48.7%、東北では44.4%だった。東北地域の企業等では海外留学経験のある国内学生、外国人留学生の双方において「採用していないが、今後したい」とする企業等の割合は全国よりやや低いものの、採用実績割合は全国企業等よりやや高い。

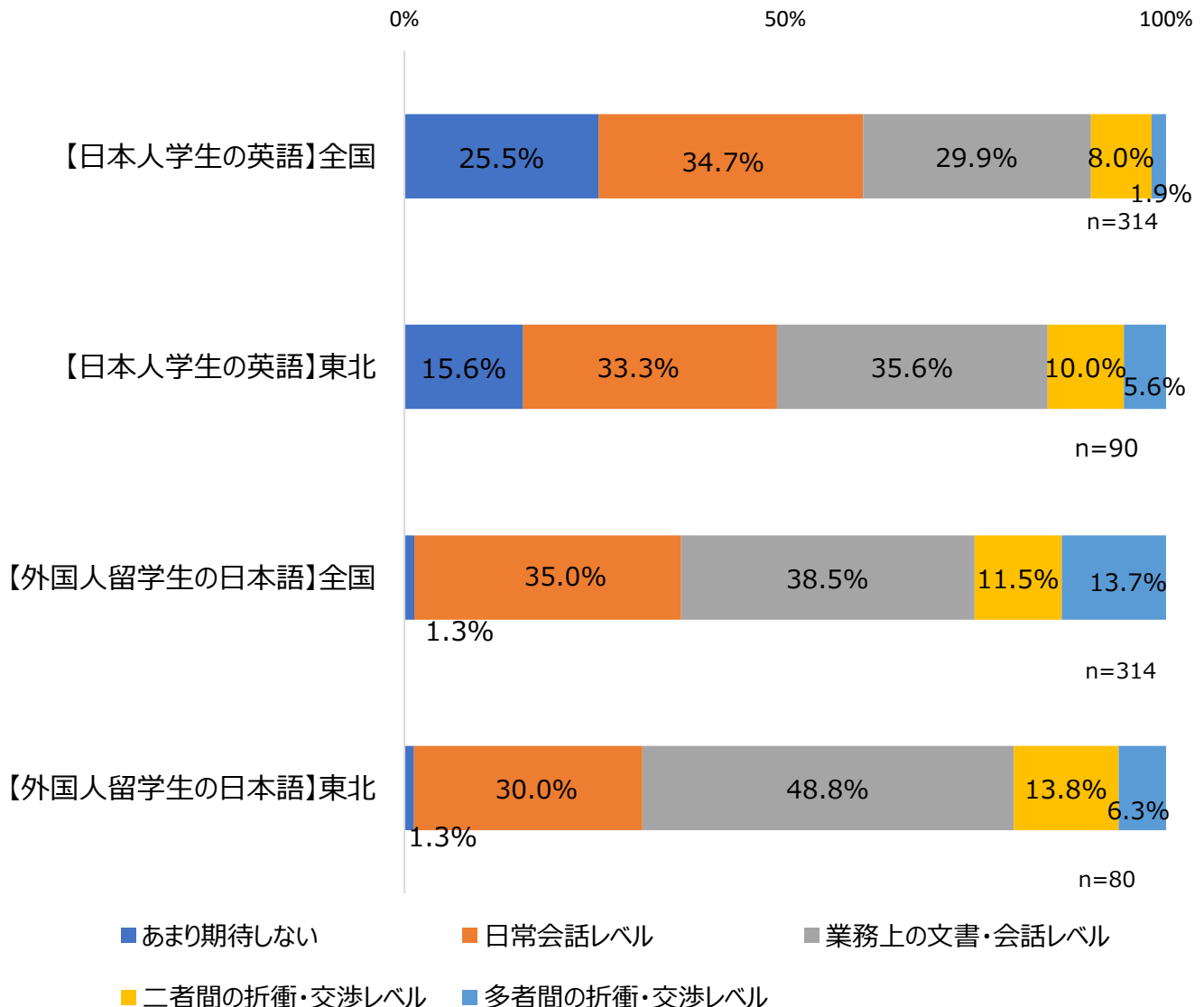
## 海外留学経験のある日本人学生と外国人留学生の採用経験・意向



- 今年度採用した・採用予定
- 今年度は採用しないが、過去10年以内に採用したことがある
- 採用していないが、今後したい
- 採用しない（予定もない）
- わからない

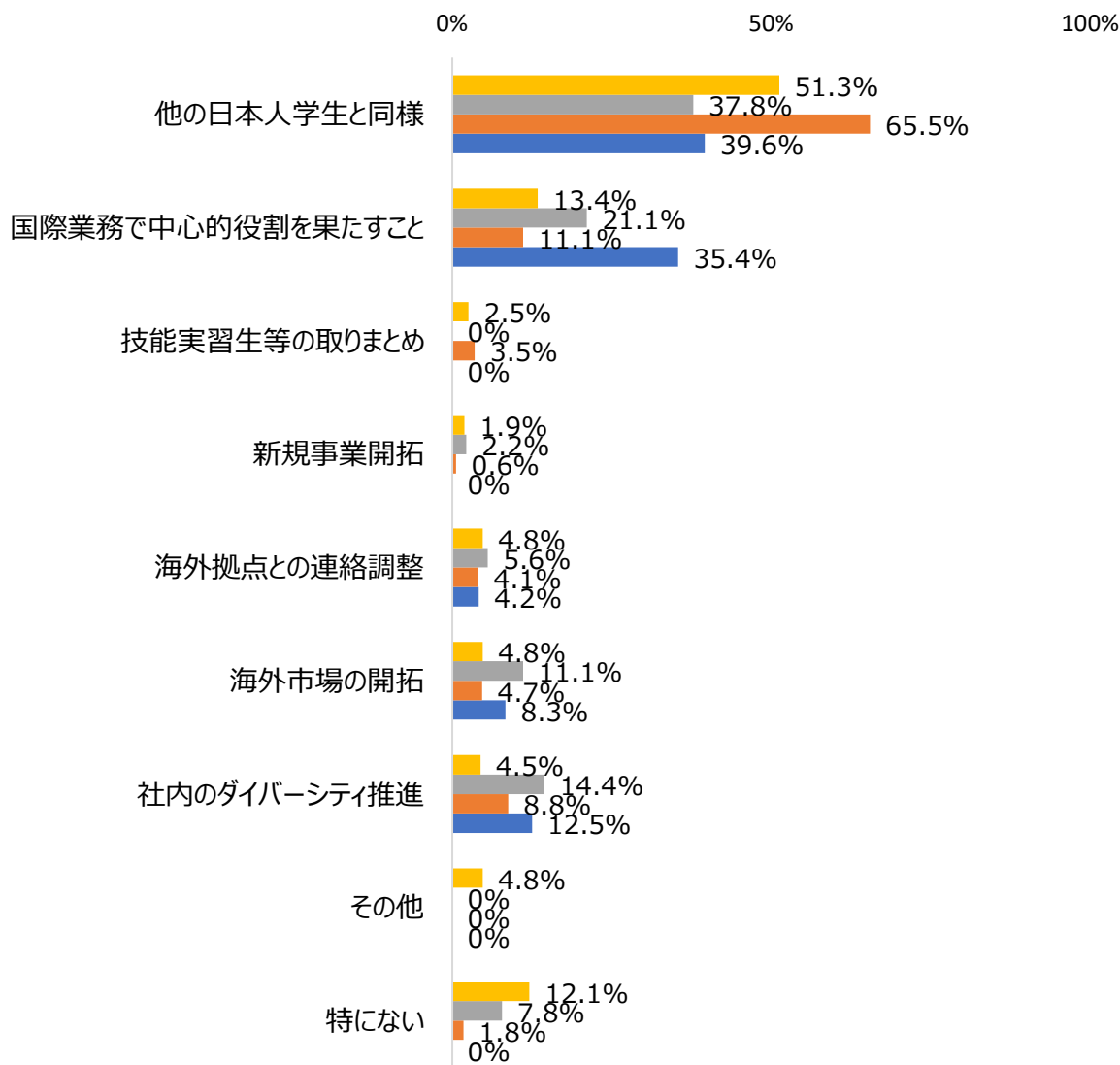
海外留学経験のある国内学生に期待する英語のレベルについては、全国では日常会話レベルが34.7%、業務上の文書・会話レベルが29.9%、東北では日常会話レベルが33.3%、業務上の文書・会話レベルが35.6%だった。外国人留学生の日本語レベルに対しては、全国は日常会話レベルが35%、業務上の文書・会話レベルが38.5%だった。東北では日常会話レベルが30%、業務上の文書・会話レベルが48.8%と約5割の企業等がビジネスレベルの日本語を期待している。しかし、他者間の折衝・交渉レベルとなると全国が13.7%、東北が6.3%となっており、複雑な折衝等までは期待していないがビジネスレベルの日本語を求めていることが伺える。

### 海外留学経験のある日本人学生に期待する英語と 外国人留学生に期待する日本語のレベル



全国版では海外留学経験のある国内学生・外国人留学生の双方に最も期待することとして50%以上の企業が「他の日本人学生同様」と回答している。東北地域の企業等でも同様に約40%の企業等が「他の日本人学生同様」と回答しているが、一方で35%以上の企業が外国人留学生に対し「国際業務で中心的役割を果たすこと」への期待を回答している。また、東北地域の企業等では10%を超える企業が「社内のダイバーシティ推進」へ期待を寄せている。

## 海外留学経験のある日本人学生と外国人留学生に最も期待すること



■ 日本人学生 (全国) n=314     ■ 日本人学生 (東北) n=90  
■ 外国人留学生 (全国) n=171     ■ 外国人留学生 (東北) n=48