

外国人材の入国制限等に関する 採用動向調査

調査概要

株式会社エイムソウル（本社：東京都品川区、代表取締役：稲垣隆司）は、調査を実施し、このほど結果を取りまとめましたので発表いたします。本調査は、「外国人材の入国制限等に関する採用動向調査」というテーマで実施いたしました。外国籍人材を採用または採用支援している企業を対象に、2021年12月に調査をおこない、最終的に90名の回答を得ています。

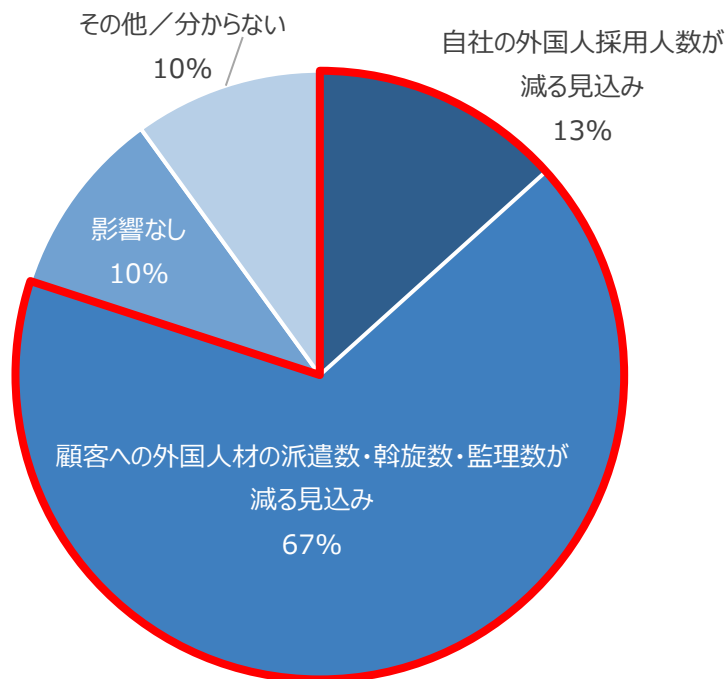
概要

- **調査名称** 「外国人材の入国制限等に関する採用動向調査」
- **調査目的** 外国人の新規入国停止措置による影響や、外国籍人材の受け入れにおける課題を明らかにする
- **調査期間** 2021年12月1日～12月28日
- **調査方法** WEB入力フォームによる回収
- **調査対象** 外国籍人材を採用、または採用支援している企業
- **有効回答** 90名
- **実施主体** 株式会社エイムソウル

調査内容①

Q1

11月30日からの外国人の新規入国停止措置によって、貴社にはどのような影響が考えられますか。



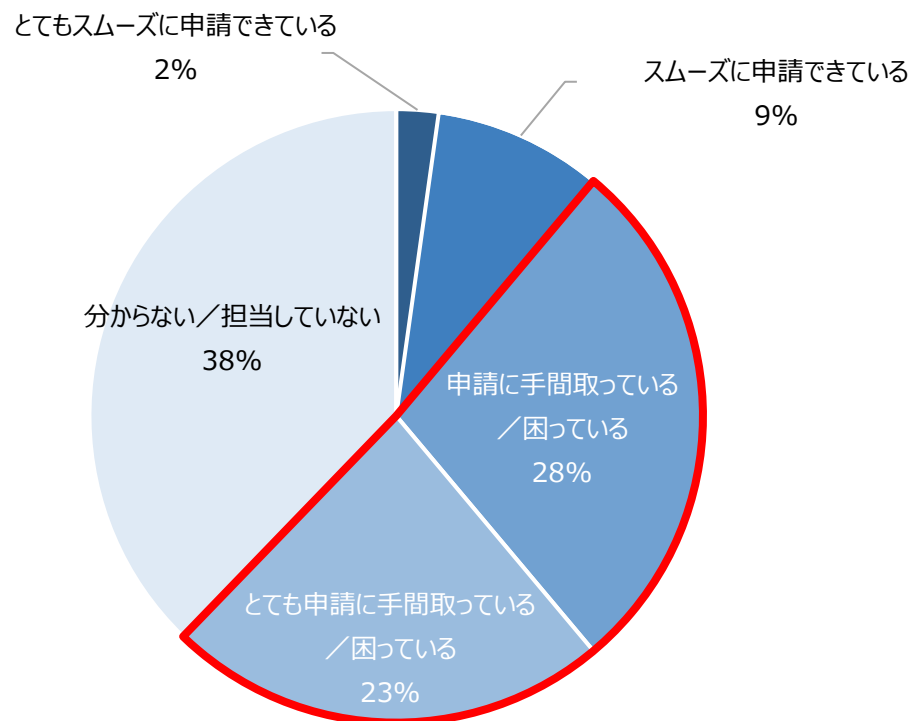
<Q1回答結果について>

- 11月30日からの外国人の新規入国停止措置によって、自社の外国人採用人数または顧客への外国人材の派遣数・斡旋数・監理数が減る見込みとの回答は80%にのぼった。影響なしとの回答が10%であることを考えると、外国人材採用や採用支援サービスにおいて、マイナスの影響が出ていると考えられる。

調査内容②

Q2

11月8日から11月30日の入国制限緩和期間において日本政府が行っていた、外国人入国における「水際対策」の書類申請についてお感じになることをお聞かせください。



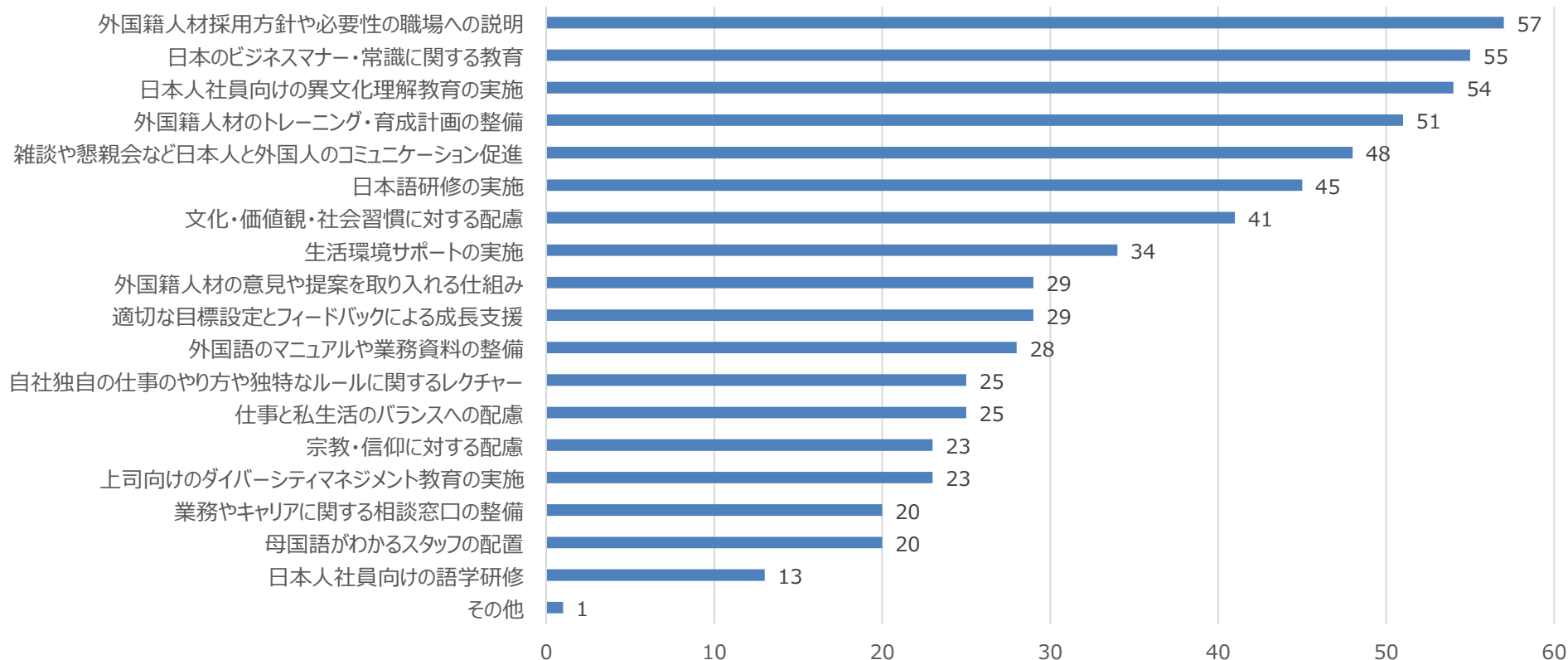
<Q2回答結果について>

- 日本政府が行っていた、外国人入国における「水際対策」の書類申請においては、とてもスムーズに申請できている / スムーズに申請できているとの回答が11%であることと比べて、とても手間取っている / 手間取っているとの回答が51%となっている。外国人材を採用する企業にとって、混乱が生じていることが考えられる。

調査内容③

Q3

日本の会社が外国籍人材の受け入れでより工夫・努力するべきと思う点は何でしょうか。（複数選択可能）



<Q3回答結果について>

- 日本の会社が外国籍人材の受け入れでより工夫・努力するべきと思う点としては、受け入れ側（主に日本人）に対するものと、入社する外国人材側に対するものがあり、それぞれで工夫・努力すべきと捉えられている。
- 当社では2021年3月でも上記に近い調査を行っているが、その際も受け入れ側（主に日本人）に対する課題を感じていると回答した企業が多く、外国人材採用においては、重点課題になっていると考えられる。

CQIサービス



厚生労働省等後援
「第10回
日本HRチャレンジ大賞」
人材サービス優秀賞受賞



経済産業省後援
「第5回
HRテクノロジー大賞」
採用サービス部門
優秀賞受賞



厚生労働省
経済産業省後援
「HRアワード2020」
プロフェッショナル部門入賞

CQI SERVICE

外国人採用をお考えの企業さま全てに活用できる、サービスをご用意しております



グローバル採用 適性検査

グローバル採用に特化した測定項目で応募者の適性を正確に把握することができます。



グローバル採用 受け入れ力検査

外国籍人材を受け入れる現場の上司・同僚の受容力を測り、改善点を明らかにすることができます。



外国籍人材の定着・活躍を促す研修です。外国籍人材向け、受け入れ現場向け、面接官向けなど多彩なラインナップを用意しています。



受検者のフィットする配属先や育成方針に関する情報をレポートします。



組織分析を行い、採用ターゲットや選考基準を設定。配属ミスマッチを防ぐ分析レポートです。

無料トライアル実施中

- ▶ グローバル採用適性検査CQI
- ▶ グローバル採用受け入れ力検査CQI-II

<https://hr-cqi.net/concept/cqi/>
<https://hr-cqi.net/concept/cqi2/>

