

# 「外国人留学生の採用に関する企業調査」アンケート結果

## ＜2015年11月調査＞

企業のグローバル競争が激しさを増し、新興国へのビジネス展開が進む中、優秀な外国人留学生の獲得をめぐり、各企業がしのぎを削る状況が続いている。日本企業は今後ますます外国人を雇用し、活用する必要に迫られているが、実際にはどのように外国人社員の採用を行っているのだろうか。

ディスコでは全国の実業を対象に、外国人社員（日本に留学している外国人留学生、または、海外の大学を卒業した外国人）の採用動向や見通しを調査し、分析した。

【主な調査内容】

- 1. 外国人留学生の採用状況 . . . . . P 2
- 2. 外国人留学生の採用規模と属性 . . . . . P 3
- 3. 外国人留学生の就いた職種 . . . . . P 4
- 4. 採用対象とする外国人留学生の種類 . . . . . P 4
- 5. 外国人留学生を採用する目的と、求める資質 . . . . . P 5
- 6. 外国人留学生に求める語学力 . . . . . P 6
- 7. 外国人留学生の出身国（地域） . . . . . P 9
- 8. 外国人留学生を採用したことによる社内への影響 . . . . . P 8
- 9. 海外大学卒の外国人材の採用状況 . . . . . P 9
- 10. 海外大学卒の外国人材の就いた職種 . . . . . P 10
- 11. 海外大学卒の外国人材の出身国（地域） . . . . . P 10
- 12. 外国人社員の受け入れと採用活動の課題 . . . . . P 11
- 13. 外国人社員の退職理由と活用課題 . . . . . P 12

《調査概要》

調査対象 : 全国の主要企業 12,795社  
 調査時期 : 2015年11月26日～12月4日  
 調査方法 : インターネット調査法  
 回答社数 : 609社

《従業員数》

300人未満	300～999人	1000人以上
257社	214社	138社

《業種》

《株式》

製造	非製造	上場	非上場
240社	369社	142社	467社

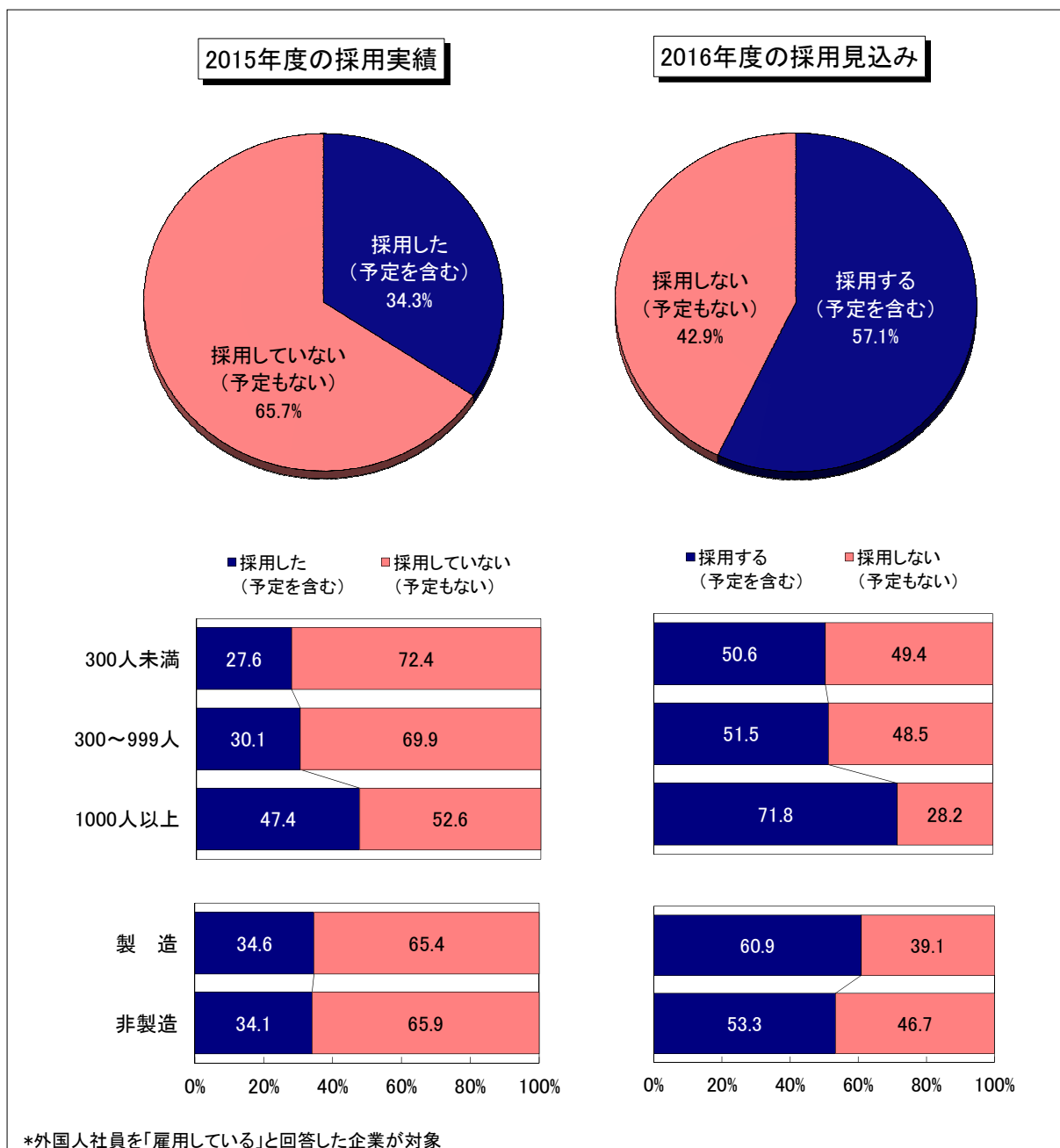
調査機関 : 株式会社ディスコ キャリアリサーチ

### 1. 外国人留学生の採用状況

調査に回答した企業のうち、大卒以上の外国人留学生をいわゆる高度人材として雇用している企業は50.6%と半数を超えており、そのうち2016年度の採用を見込んでいる企業は57.1%だった。

2016年度の採用予定を従業員規模別でみると、従業員数1000人以上の企業では「採用予定あり」が7割を超えているが(71.8%)、1000人未満の企業でも半数を超えており、外国人社員の採用が企業規模に関わらず、かなり浸透してきた様子が表れている。

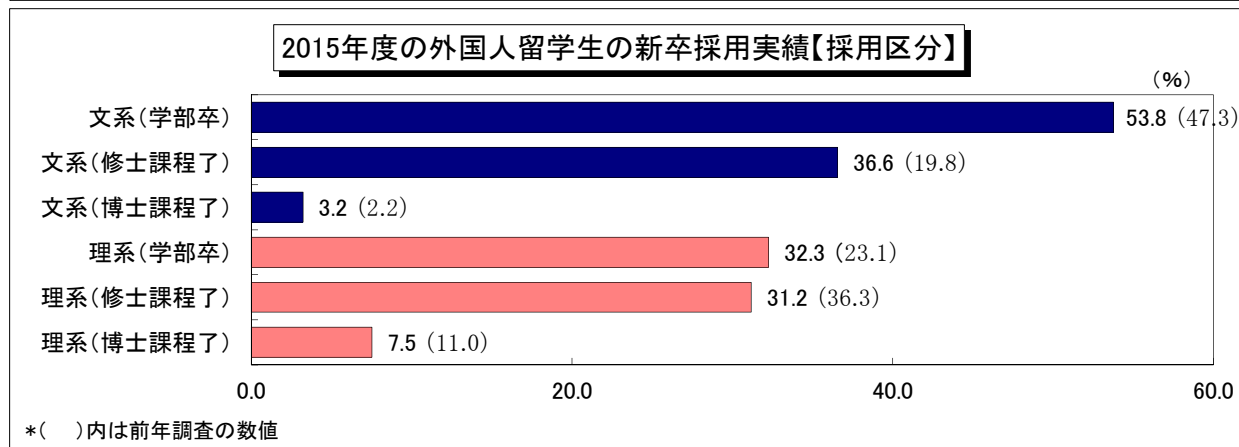
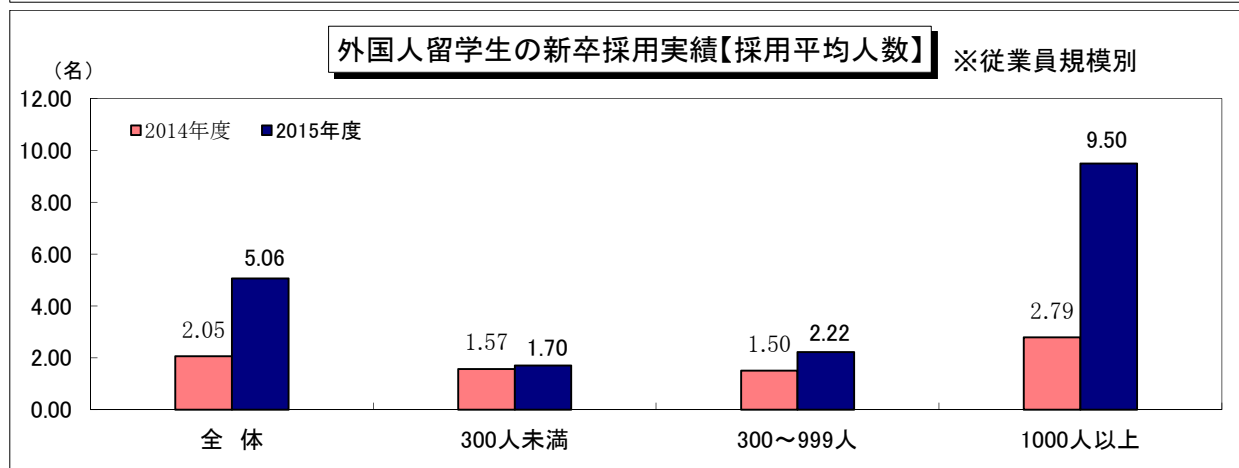
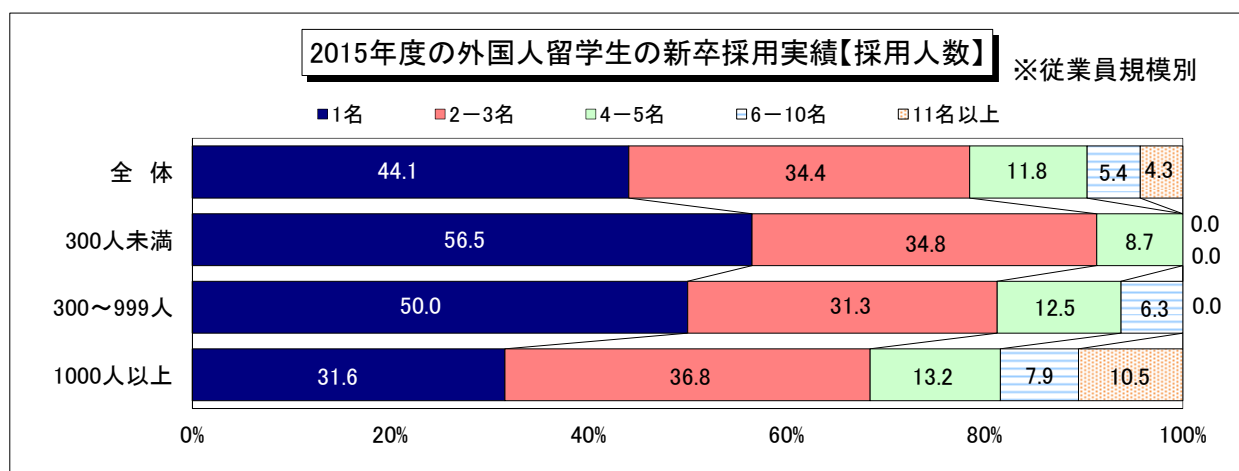
製造業・非製造業で見ると、2015年度の実績は「製造」が34.6%、「非製造」が34.1%で大きな差は見られなかったが、2016年度の見込みは、「製造」が60.9%と「非製造」の53.3%と大きく上回り、製造業において、より外国人社員採用への意欲が高まっていることがわかる。



## 2. 外国人留学生の採用規模と属性

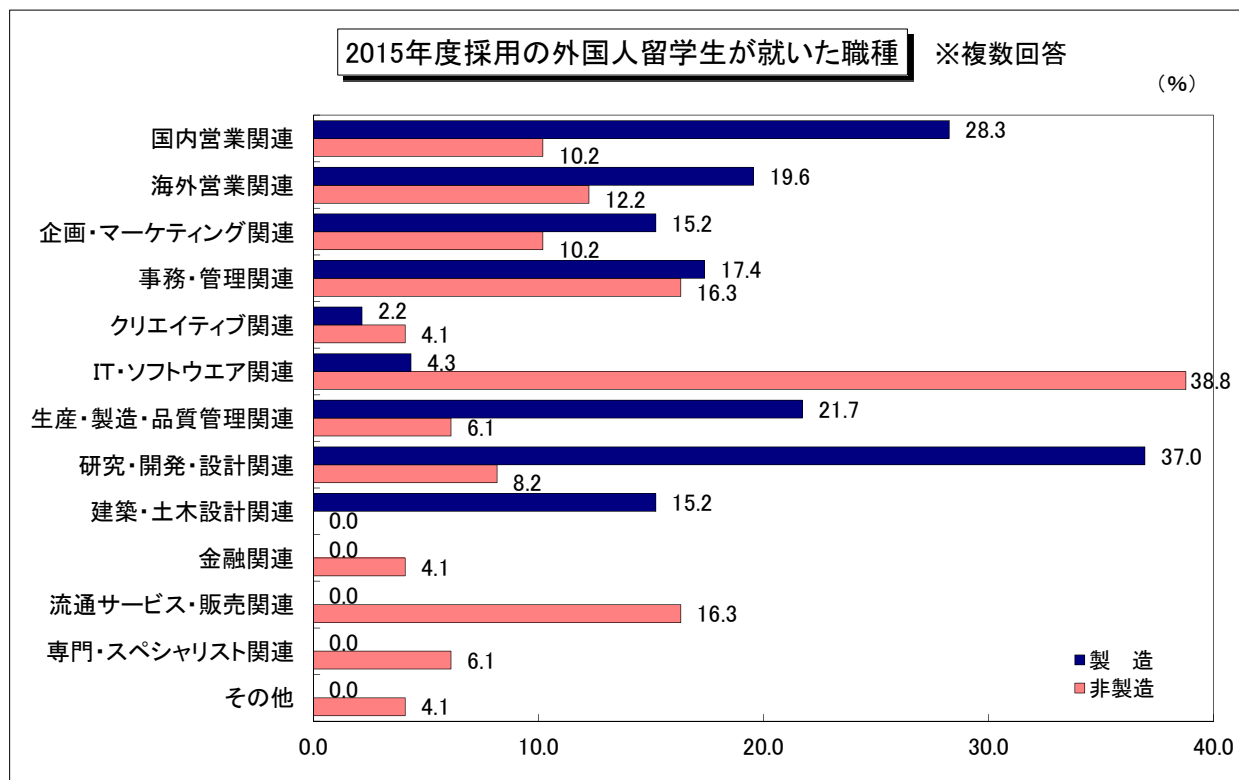
2015年度に外国人留学生を採用した企業の採用人数をまとめた。「1名」という企業が44.1%を占め、「2-3名」(34.4%)とあわせると、全体の8割近く(78.5%)が3名以下にとどまる。「11名以上」は4.3%だった。ただし、従業員1000人以上の大手企業では「11名以上」が1割を超えるなど(10.5%)、企業規模が大きくなるほど採用人数も多くなる。平均人数を見ても、大手企業は9.50名で、前年実績(2.79名)の3倍以上と急増しているのが目立つ。大手企業に牽引されるかたちで、全体平均も2.05名から5.06名へと大きく増加した。

採用区分で見ると、「文系(学部)」が53.8%、「文系(修士)」が36.6%、「理系(学部)」が32.3%、「理系(修士)」が31.2%と、修士以下では文理とも3割を超えた。博士課程については1割を下回る。



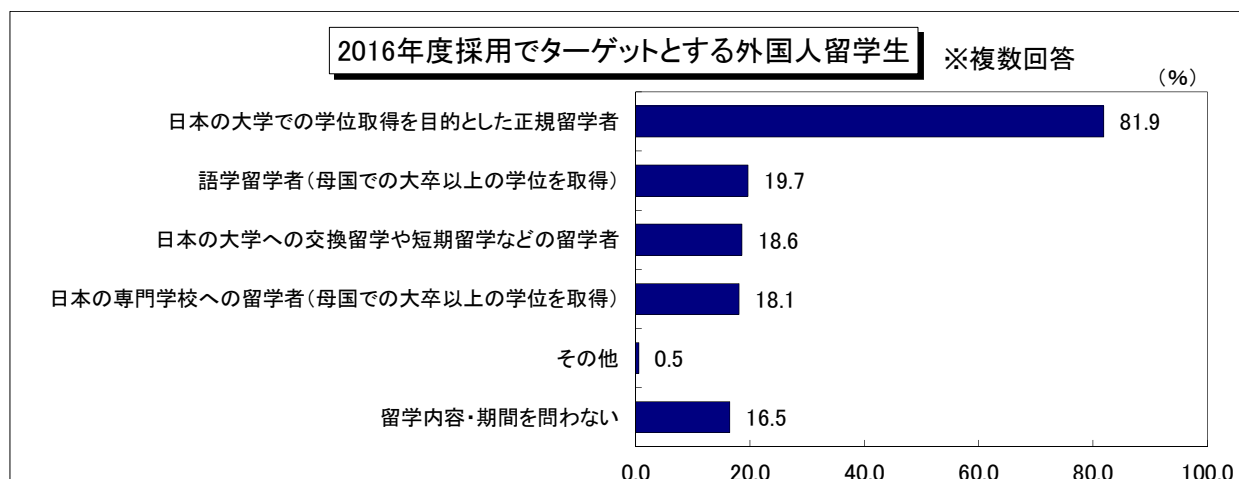
### 3. 外国人留学生が就いた職種

2015年度に採用した外国人留学生の就いた職種について尋ねた。製造業では「研究・開発・設計関連」が37.0%と最も多く、「国内営業」28.3%、「生産・製造・品質管理関連」21.7%と続いた。非製造業では「IT・ソフトウェア関連」が38.8%と集中している。IT技術者の人材ニーズの高まりがうかがえる。また、非製造業では「流通サービス・販売関連」(16.3%)が営業職を上回っており、インバウンド対策による需要増を反映した結果と言える。



### 4. 採用対象とする外国人留学生の種類

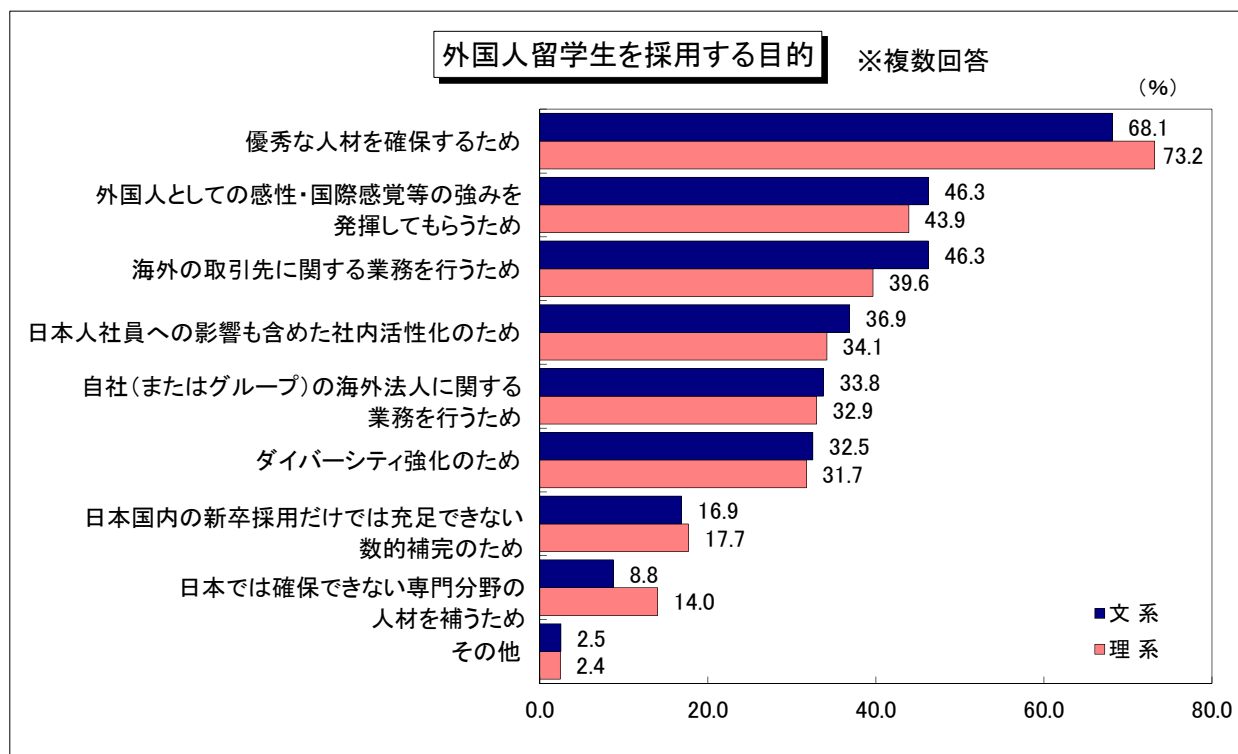
2016年度に採用対象とする外国人留学生の属性について尋ねると、「日本の大学での学位取得を目的とした正規留学生」が81.9%と圧倒的に多いものの、「語学留学生(母国で大卒以上の学位を取得)」19.7%、「日本の専門学校への留学生(母国で大卒以上の学位を取得)」18.1%と、それぞれ2割弱の企業が母国の大学を卒業していれば採用対象としていることがわかった。外国人留学生のニーズが高まり続けていることで、日本への留学形態にこだわることなく採用したいという考えが表れている。



### 5. 外国人留学生を採用する目的と、求める資質

外国人留学生を採用する目的を尋ねた。文系・理系ともに「優秀な人材を確保するため」が最も多く、それぞれ68.1%、73.2%。次いで「外国人としての感性・国際感覚等の強みを発揮してもらうため」が続き、文系で46.3%、理系で43.9%だった。一方で、「ダイバーシティ強化のため」が文系で32.5%、理系で31.7%と3割を超え、社内の体質強化に急ぐ企業の思惑も見てとれる。

外国人留学生に求める資質については、文系・理系とも前年首位だった「日本語力」を抑えて、「コミュニケーション力」が1位となった（文系55.1%、理系46.3%）。これは、単に語学力を活用する段階から、語学力を活用して社内外の要衝で力を発揮することを求める段階に深化していると判断できそうだ。



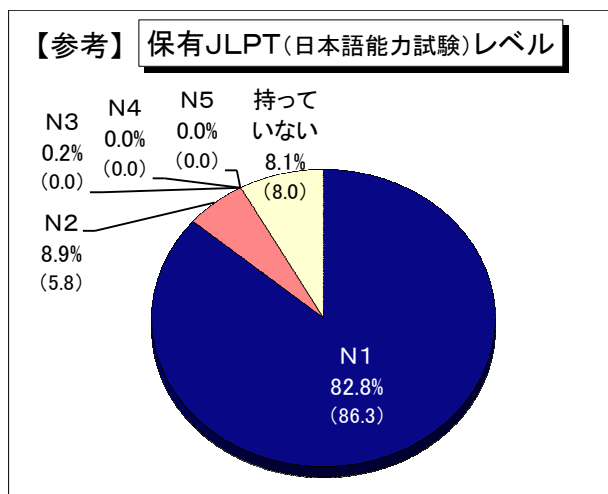
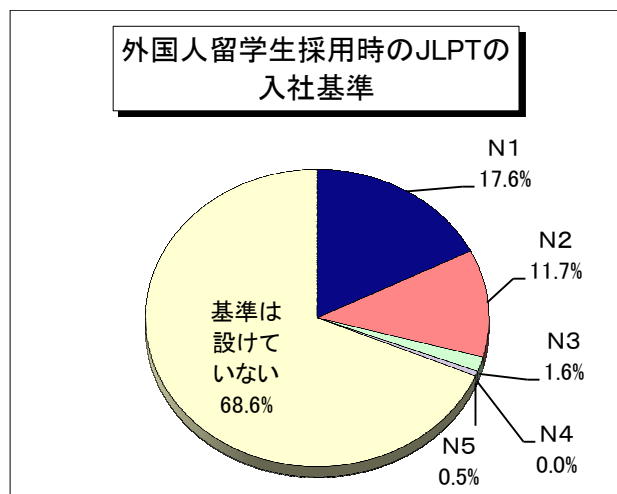
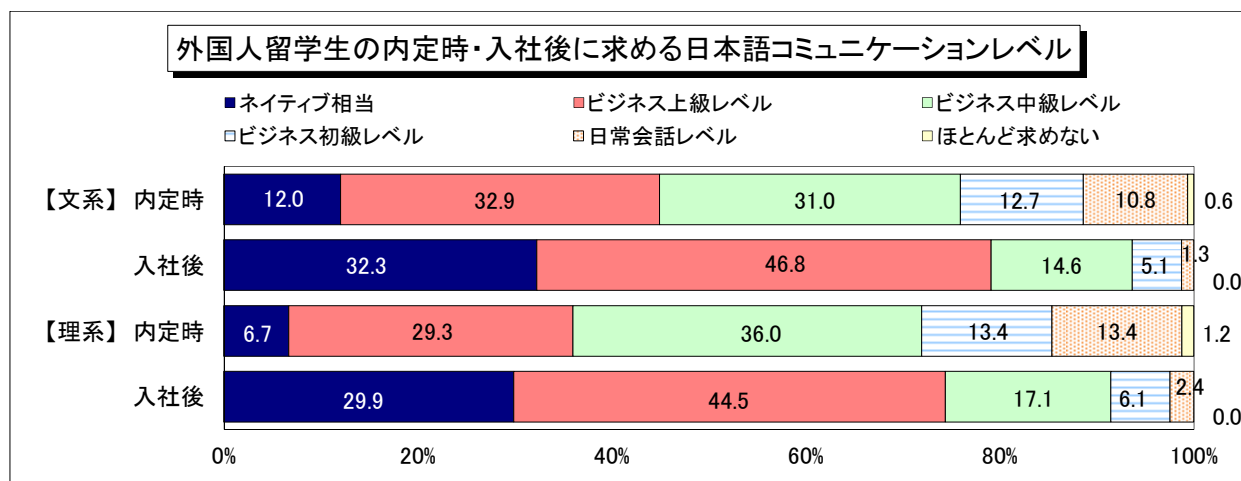
### 外国人留学生に求める資質

文 系 (%)			理 系 (%)		
1	コミュニケーション能力 ②	55.1	1	コミュニケーション能力 ②	46.3
2	日本語力 ①	45.6	2	日本語力 ①	40.9
3	バイタリティー	27.2	3	専門知識 ③	31.7
4	異文化対応力 ③	23.4	4	バイタリティー	23.8
5	基礎学力	17.1	5	異文化対応力 ⑤	22.6
6	協調性	15.8	6	協調性	20.1
7	日本語・英語以外の語学力 ⑦	14.6	7	基礎学力	18.9
8	熱意	13.9	8	英語力 ④	14.0
9	英語力 ④	11.4	9	日本語・英語以外の語学力 ⑧	12.2
10	発想の豊かさ	10.1	10	熱意	11.6
11	信頼性	8.2	11	発想の豊かさ	9.8
12	リーダーシップ ⑨	7.6	12	信頼性	7.3
13	社交性	7.0	13	リーダーシップ	4.9
14	一般常識	6.3	14	一般常識	3.7
15	明るさ	5.7		社交性	3.7
				明るさ	3.7
				プレゼンテーション能力	3.7

\* 全27項目から3つまで選択  
 \* 上位15項目を掲載  
 \* ○の中の数字は前年同調査の全体順位10位以内

## 6. 外国人留学生に求める語学力

相対的に順位を下げた語学力だが、求められていることに変わりはない。具体的にどの程度のコミュニケーションレベルを求めているのかをまとめた。まず日本語については、内定時にビジネス上級レベル以上（レベルの目安は下表参照）を求める企業は、文系 44.9%、理系 36.0%と4割前後だった。これが入社後には、文系 79.1%、理系 74.4%と大きく増えることから、かなり高い水準の日本語力を求める企業が多いことがわかる。採用時に設ける JLPT（日本語能力試験）のレベルも尋ねたが、最高レベルの「N1」は17.6%に過ぎず、7割近く（68.6%）の企業は JLPT の基準を設けていなかった。つまり、基準は設けていないものの、求める日本語能力のハードルは高いということだ。

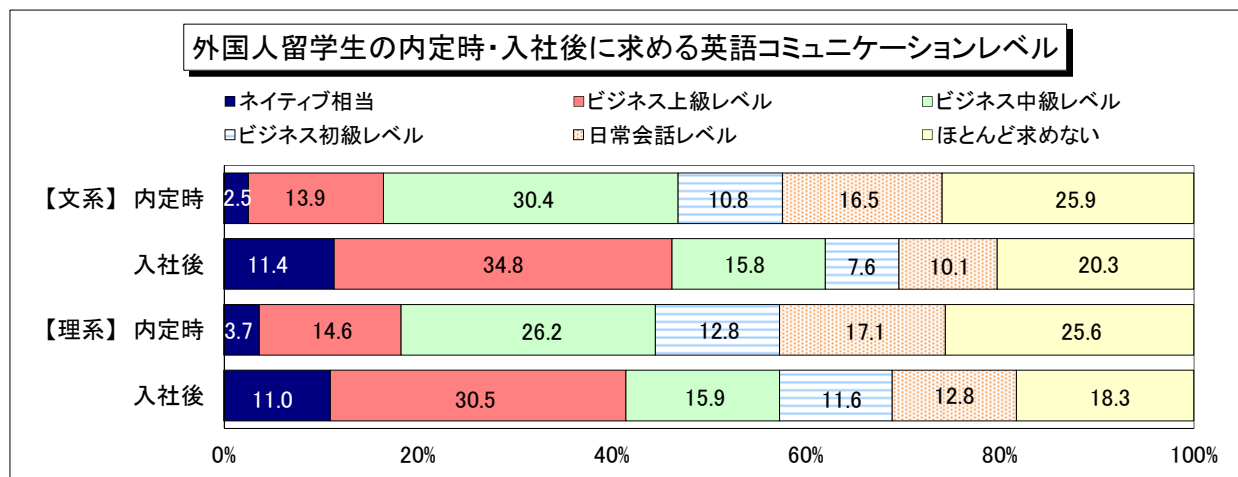


「外国人留学生の就職活動に関する調査結果」(2015年6月)より

ネイティブ相当	= どのようなビジネス場面でも日本語による十分なコミュニケーション能力がある
ビジネス上級レベル	= 幅広いビジネス場面で日本語による適切なコミュニケーション能力がある
ビジネス中級レベル	= 限られたビジネス場面で日本語による適切なコミュニケーション能力がある
ビジネス初級レベル	= 限られたビジネス場面で日本語によるある程度のコミュニケーション能力がある
日常会話レベル	= 限られたビジネス場面で日本語による最低限のコミュニケーション能力がある
ほとんど求めない	= 日本語によるビジネスコミュニケーション能力はほとんどない

■ JLPT(日本語能力試験)とは？  
日本語を母国語としない人の日本語能力を測定し認定する試験。  
【N1】幅広い場面で使われる日本語を理解することができる。  
【N2】日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる。  
【N3】日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる。  
【N4】基本的な日本語を理解することができる。  
【N5】基本的な日本語をある程度理解することができる。

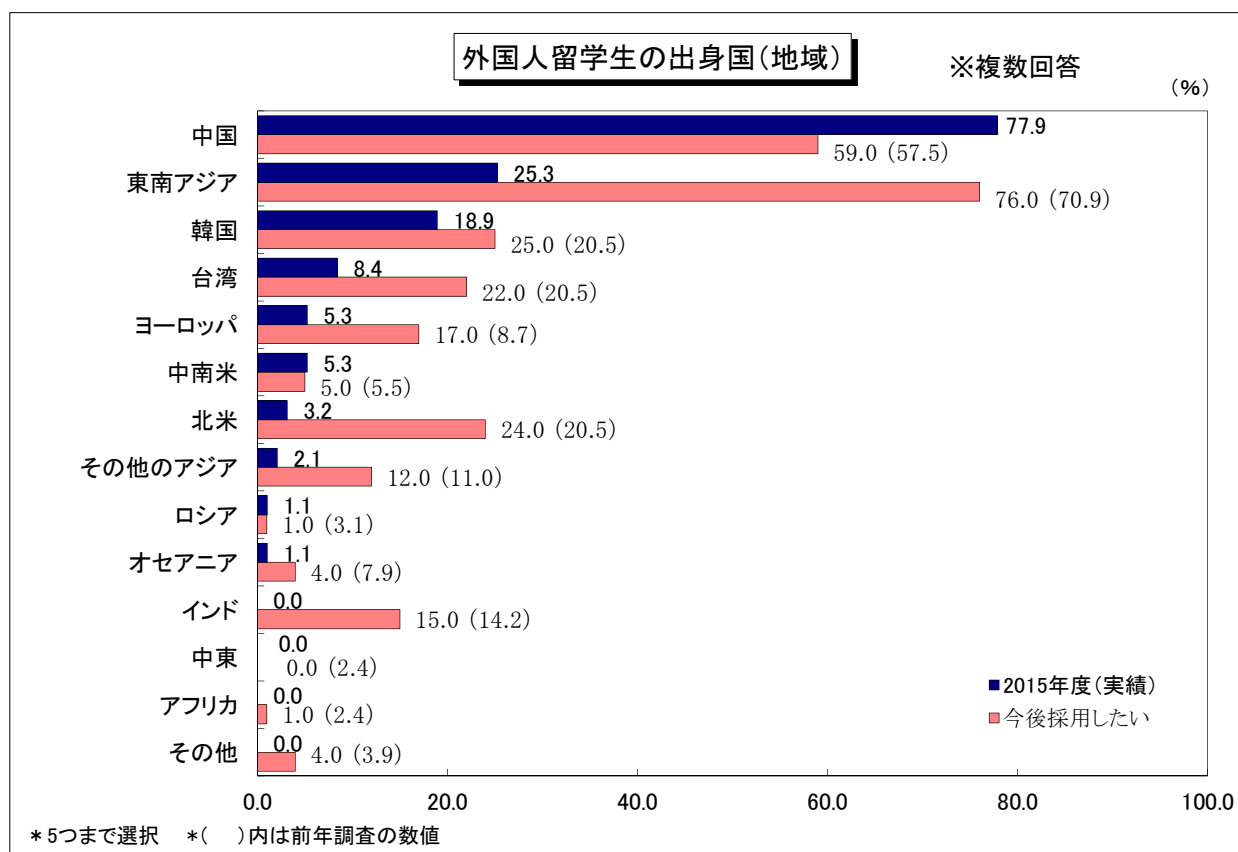
一方、求める英語力のレベルは日本語に比べると若干下がる。内定時にビジネス上級レベル以上を求める企業の割合は、文理とも2割弱にとどまり（16.4%、18.3%）、入社後は文系46.2%、理系41.5%と半数弱だった。



### 7. 外国人留学生の出身国（地域）

2015年度に採用した外国人留学生の出身国（地域）は、「中国」が77.9%と圧倒的に多く、「東南アジア」25.3%、「韓国」18.9%と続く。

一方、今後採用したい国（地域）となると「東南アジア」が最も多く（76.0%）、「中国」は59.0%で2位。これに「韓国」が25.0%で続く。「東南アジア」は前年調査においても今後採用したい地域の筆頭だった（70.9%）。日本企業の中国進出に伴う中国人材需要が一段落し、人材ニーズが東南アジアへとシフトする中、思うように採用できていない実態が浮き彫りとなった。





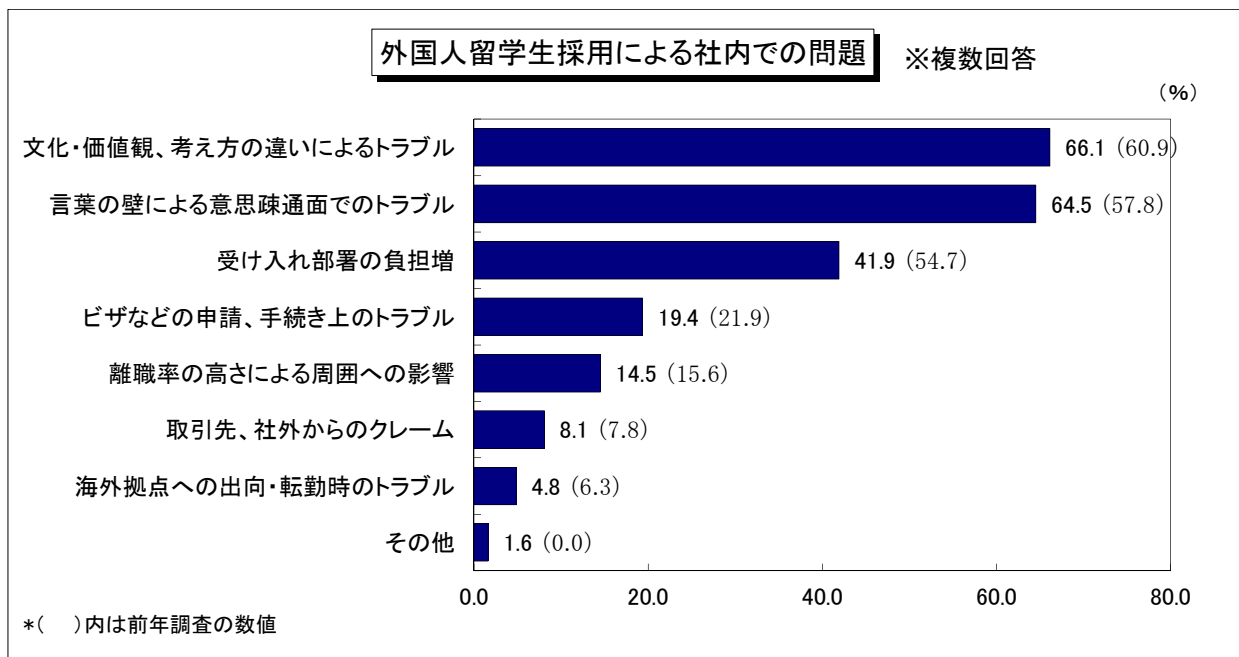
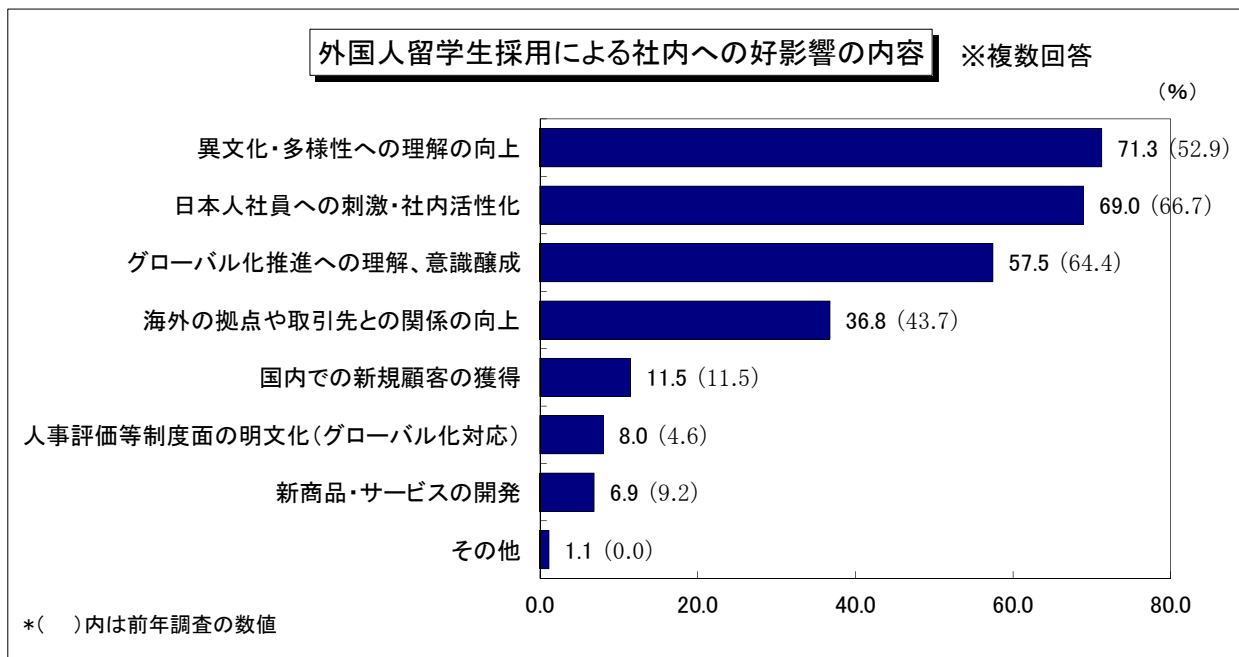
### 8. 外国人留学生を採用したことによる社内への影響

外国人留学生の採用実績のある企業に、採用したことによる社内へのさまざまな影響を尋ねた。

好意的な影響としては、「異文化・多様性への理解の向上」が71.3%と最も多く、「日本人社員への刺激・社内活性化」69.0%、「グローバル化推進への理解、意識醸成」57.5%と続いた。

反面、外国人留学生を採用することにより社内ですら起きた「問題」としては、「文化・価値観、考え方の違いによるトラブル」66.1%、「言葉の壁による意思疎通面でのトラブル」64.5%、「受け入れ部署の負担増」41.9%が挙げられている。

これらの諸問題は表裏一体であり、「問題」に対して組織として取り組むことで、社内のグローバル化、ダイバーシティへの理解がなお一層進むと考えて間違いないだろう。



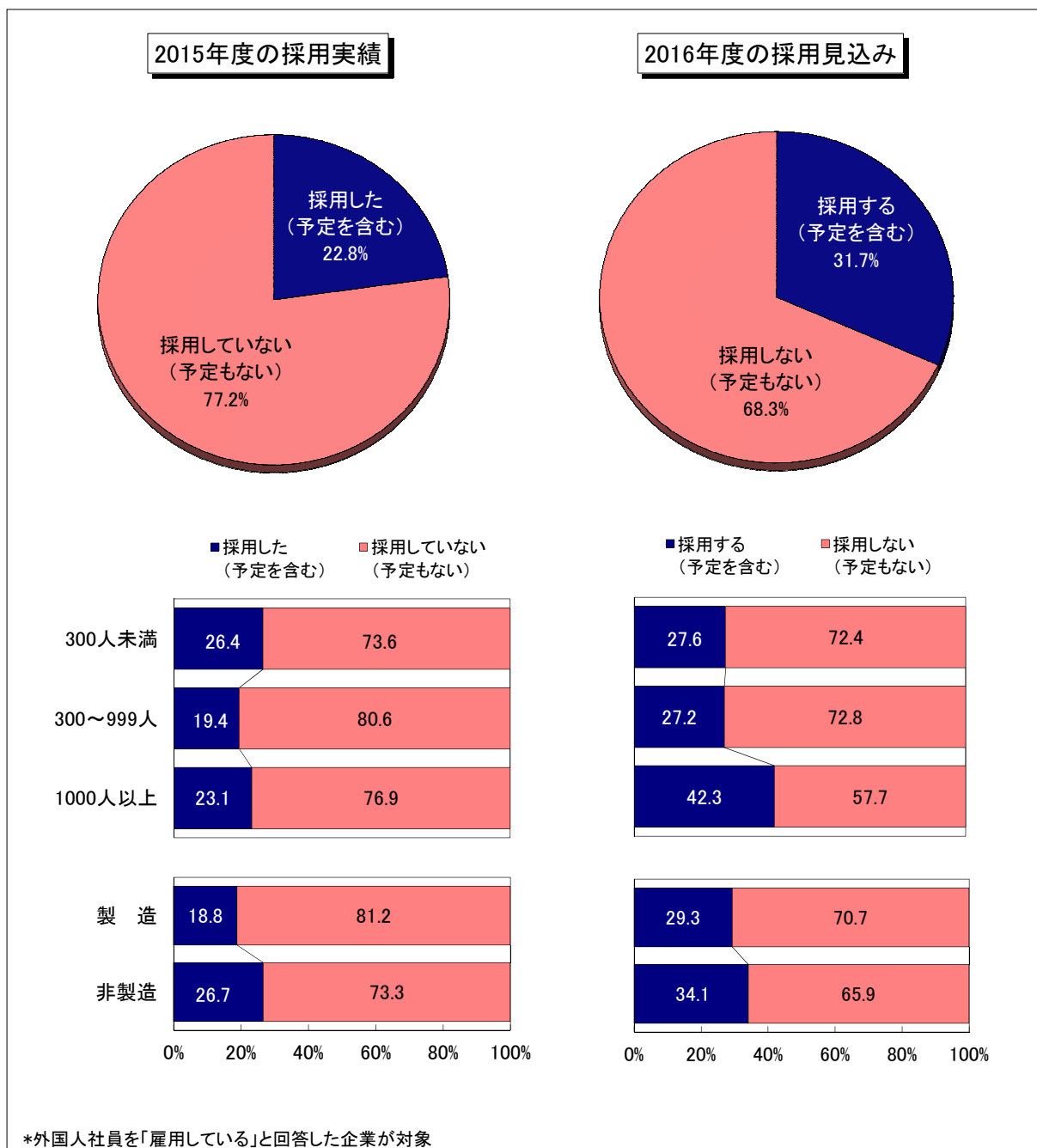


### 9. 海外大学卒の外国人材の採用状況

ここからは、海外大学を卒業した外国高度人材の採用状況について見ていく。

海外卒外国人社員の採用は増加の一途をたどっている。外国人社員を雇用している企業のうち、「2015年度に採用した」と答えた企業は22.8%と、「2013年度」の10.2%、「2014年度」の17.3%から増加傾向が続いている。

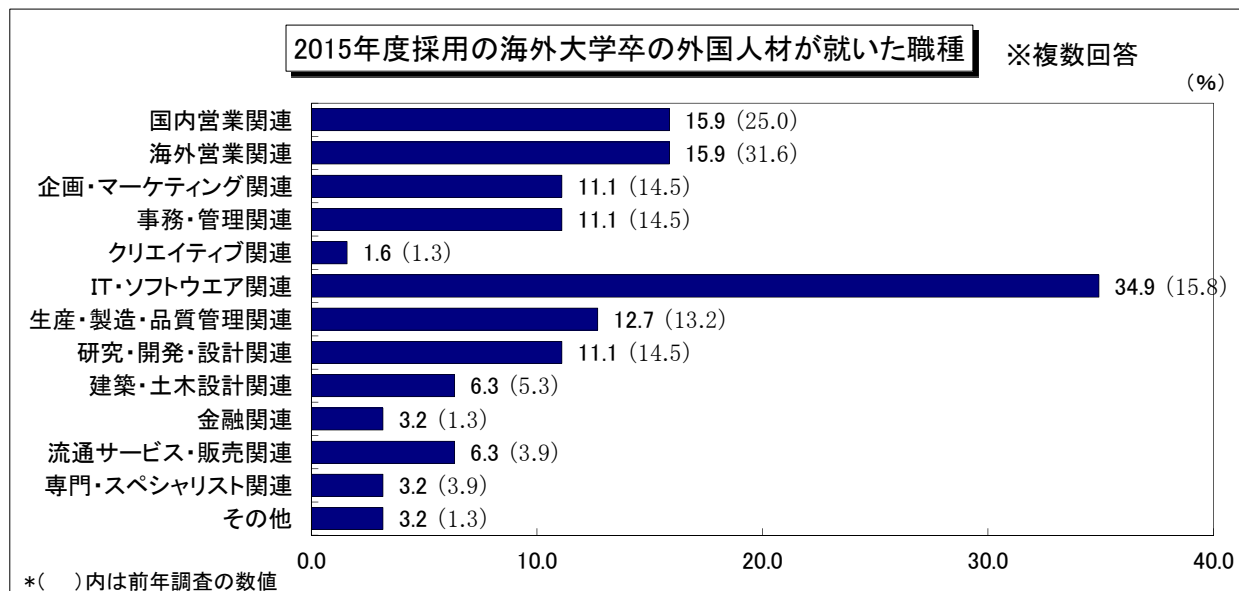
2016年度の採用見込みについても「採用予定あり」が31.7%と着実に増加傾向が表れており、海外大学卒の外国人材採用は、今後、日本企業の大きな課題の1つとなっていくと思われる。



### 10. 海外大学卒の外国人材の就いた職種

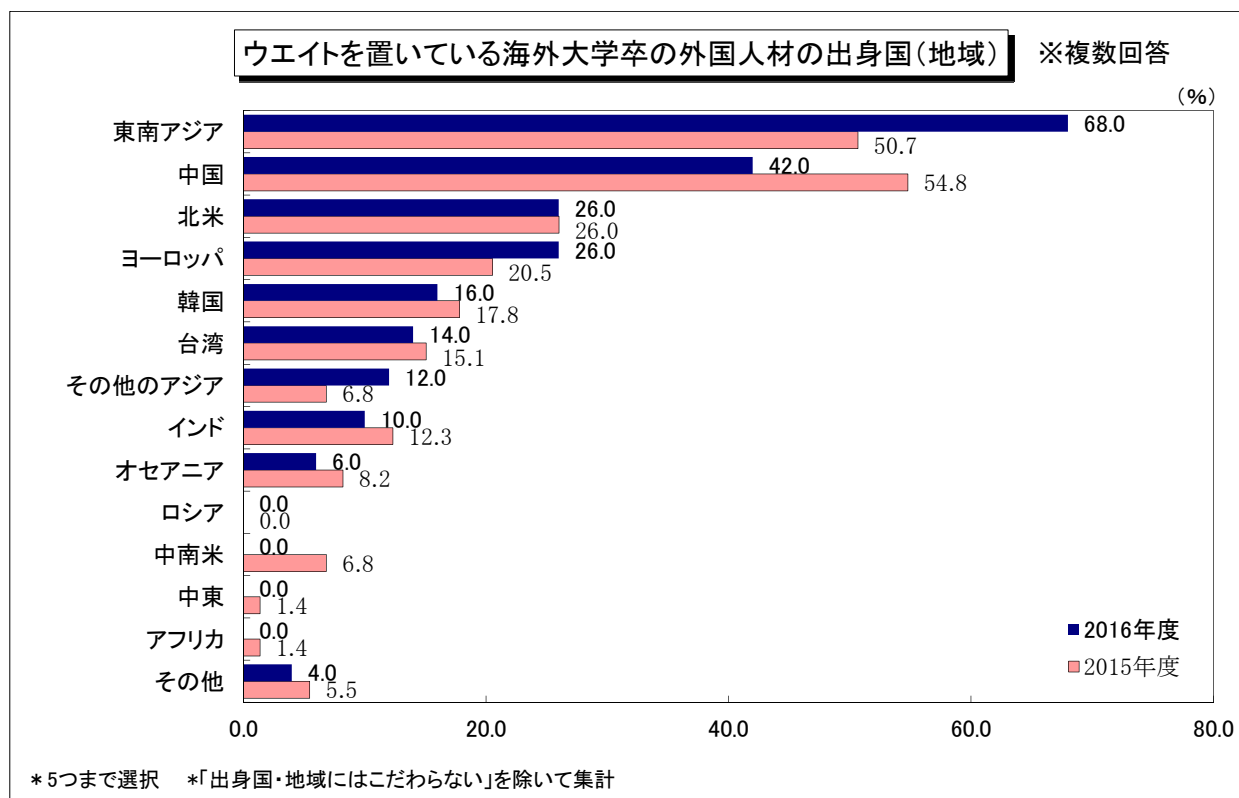
2015年度に採用された海外大学卒の外国人材が就いた職種で最も多いのは「IT・ソフトウェア関連」(34.9%)。昨年31.6%で1位だった「海外営業関連」は15.9%に減り、「国内営業関連」と同ポイントで2位となった。以下、「生産・製造・品質管理関連」が12.7%で続いた。

ここでも、IT分野の人材需要が高度外国人材の採用増をけん引している状況が見てとれる。



### 11. 海外大学卒の外国人材の出身国(地域)

海外大学卒の外国人材の出身国(地域)について、今後重視する順に最大で5つまで選んでもらった。「東南アジア」が最も多く68.0%。「中国」42.0%、「北米」「ヨーロッパ」が同順位で26.0%。留学生と同様に、東南アジア人材のニーズが増え続けている結果が表れている。

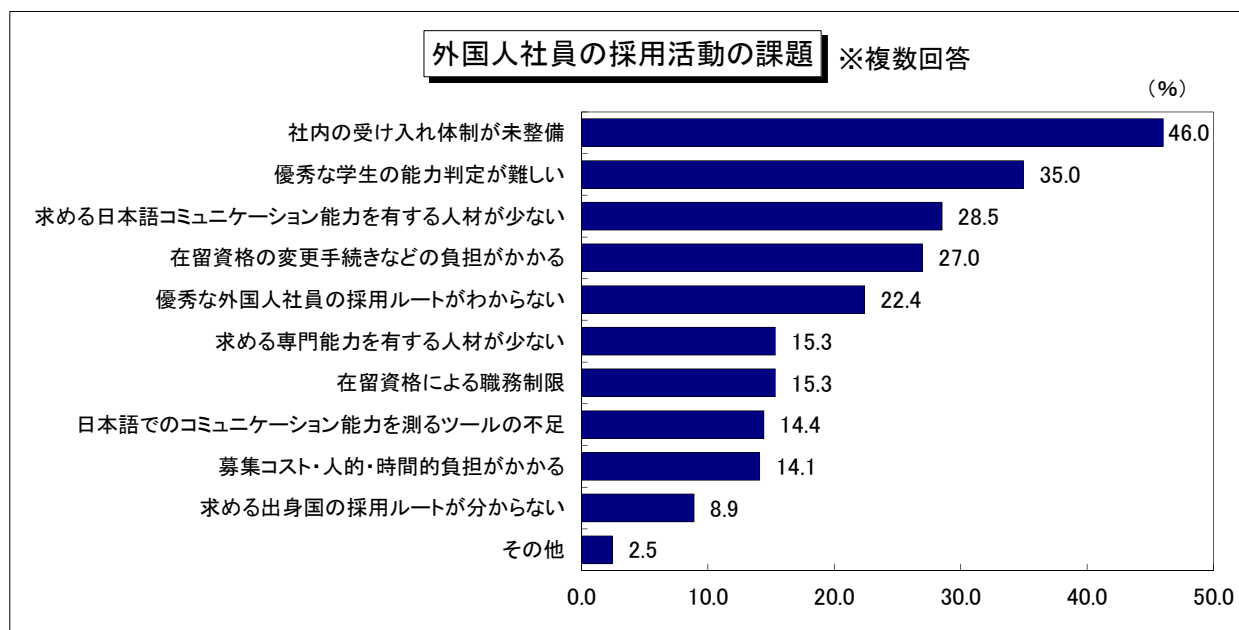
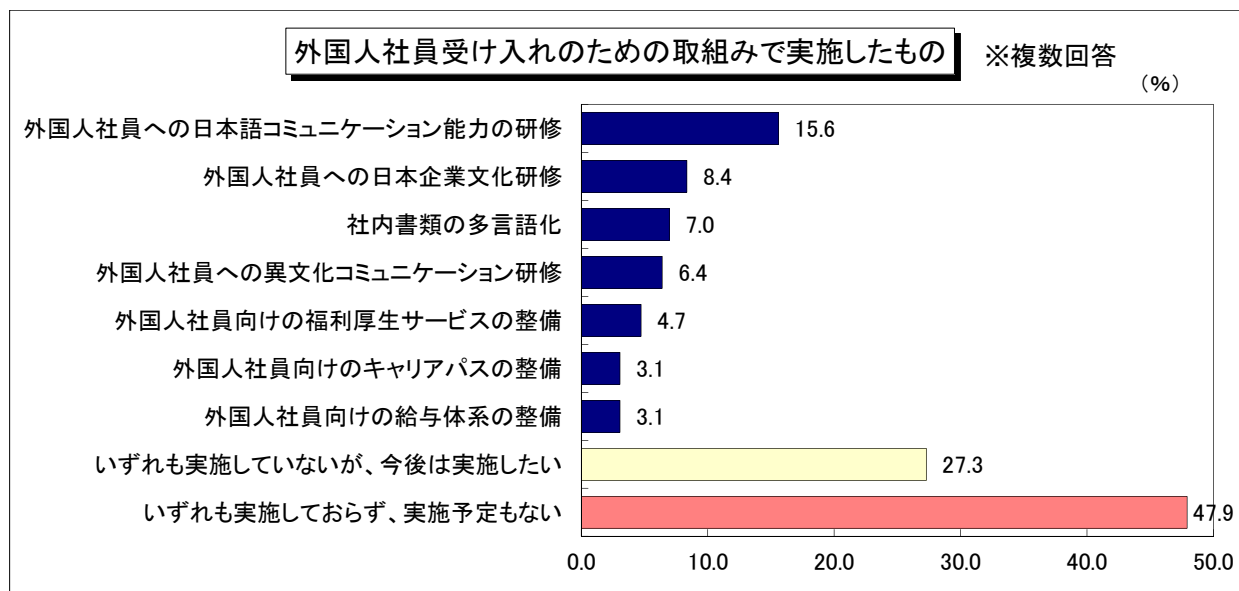


## 12. 外国人社員の受け入れと採用活動の課題

最後に、外国人社員の受け入れのために行っていることや、さまざまな課題、定着に向けての処方となるデータを紹介したい。

まず、外国人社員受け入れのための社内的な取組みについて尋ねた。「いずれも実施しておらず、実施予定もない」が47.9%、「いずれも実施していないが、今後は実施したい」が27.3%と、合わせて7割を超える企業（75.2%）が社内的な取組みを行っていないかった。実施しているものとしては、「外国人社員への日本語コミュニケーション能力の研修」が15.6%、「外国人社員の日本企業文化研修」が8.4%だった。

外国人社員の採用活動における課題としては、「社内の受け入れ体制が未整備」が46.0%、「優秀な学生の能力判定が難しい」が35.0%、「求める日本語コミュニケーション能力を有する人材が少ない」が28.5%だった。外国人社員の採用のすそ野が広がったとはいえ、企業としてはまだまだ手探りで採用活動を行っているようだ。



### 13. 外国人社員の退職理由と活用課題

雇用していた外国人社員の退職理由を尋ねてみた。最も多かったのが「母国へ帰国するため」(52.4%)で、続いて「キャリアアップのため」33.7%、「仕事への適性の問題」20.2%などが挙げられた。日本の企業文化や雇用慣行に起因する退職は比較的小さいものの、今後日本企業がグローバル化を進めるうえで、多かれ少なかれ越えなければならない壁だと言える。

外国人社員の活用のための課題としては、「海外人材を活用できる日本人管理者の不足」が41.7%、「海外人材の社内での日本語コミュニケーション能力の不足」が37.2%。外国人社員がさらに活躍するためには、外国人社員自身がコミュニケーション能力を高めるのと同時に、企業側も彼らとのコミュニケーション能力を磨かねばならないだろう。

