

「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査」

＜2018年12月調査＞

深刻な人手不足を背景に、政府は外国人労働者受け入れ拡大に舵を切ったが、高度な専門的知識や技術を有する高度外国人材についても採用の機運が一層高まっている。高度人材の獲得は、今や企業の成長を左右する重要事項となりつつある。

ディスコでは全国の有力企業を対象に、日本の大学または大学院に留学する外国人留学生の採用実態を中心に、日本で勤務する高度外国人材（大学卒以上）の採用や活用、課題等を調査し、分析した。

1. 外国人留学生の採用（新卒）・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 2

- [1] 外国人留学生の採用状況
- [2] 外国人留学生の採用規模と属性
- [3] 外国人留学生を採用する目的と求める資質
- [4] 外国人留学生に求める語学力
- [5] 外国人留学生の出身国（地域）
- [6] 2019年度の募集・採用方法
- [7] 外国人留学生を採用したことによる自社への影響

2. 海外大学卒の外国人材の採用（新卒・中途問わず）・・・・・・・・ P 8

- [1] 海外大学卒の外国人材の採用状況
- [2] 採用でウエイトを置いている出身国（地域）
- [3] 採用のために講じた施策

3. 外国人社員共通・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 10

- [1] 外国人社員の受け入れと採用活動の課題
- [2] 外国人社員活用の課題

■企業 Voice

外国人留学生採用による自社への好影響 / グローバル人事制度導入の課題

外国人社員を活用する上での課題の具体例 / 外国人留学生の内定後フォローの方法

《調査概要》

調査対象 : 全国の主要企業 23,582社
 調査時期 : 2018年12月10日～19日
 調査方法 : インターネット調査法
 回答社数 : 732社

《従業員数》			《業種》		《株式》	
300人未満	300～999人	1000人以上	製造	非製造	上場	非上場
313社	277社	142社	324社	408社	144社	588社
《地域》						
北海道	東北	関東	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄
17社	49社	338社	113社	114社	61社	40社

調査機関 : 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

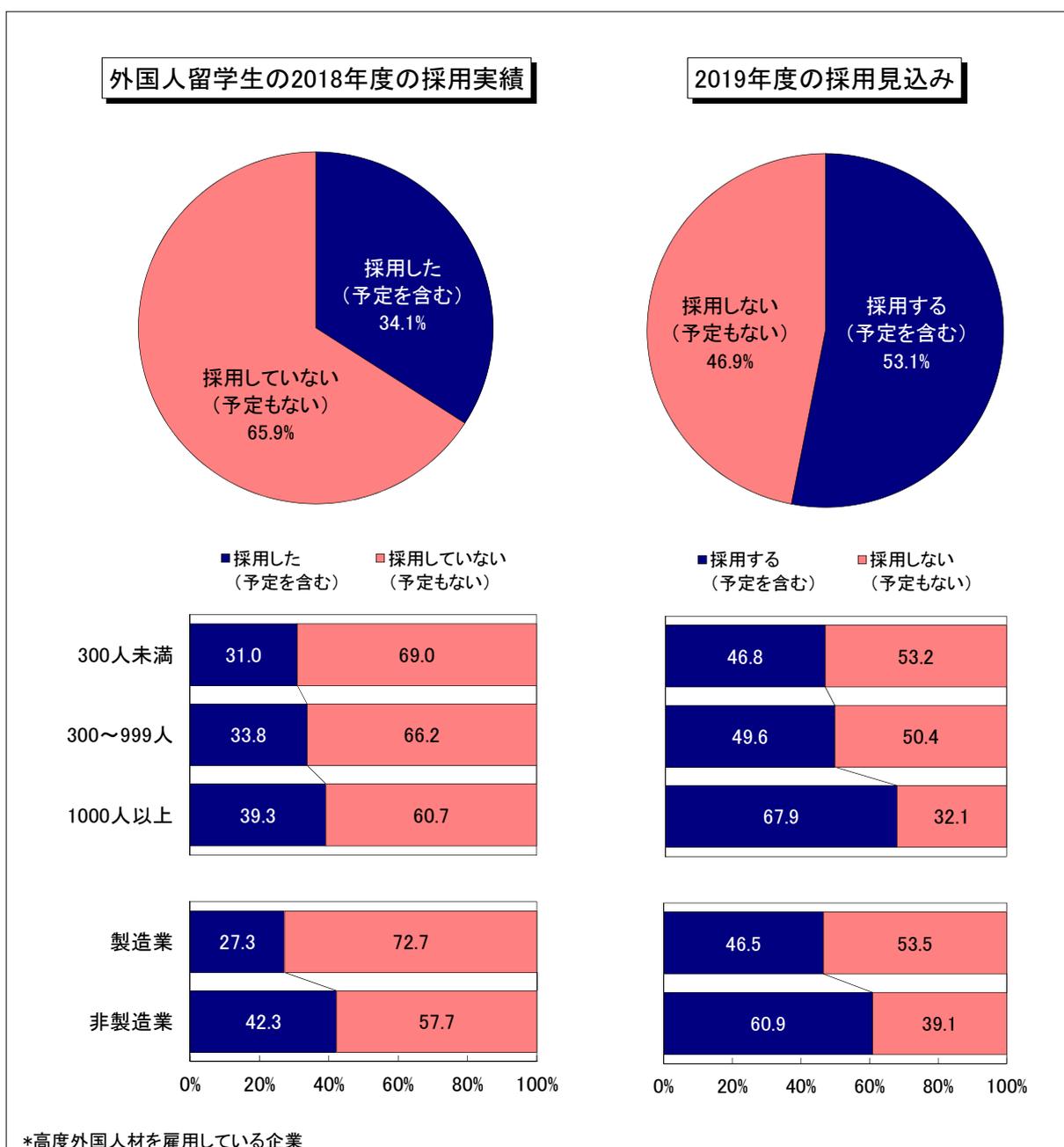
1. 外国人留学生の採用（新卒）

[1] 外国人留学生の採用状況

調査に回答した企業のうち、大卒以上の高度外国人材の雇用経験をもつ（または雇用予定のある）企業は68.2%。高度外国人材雇用企業のうち、2018年度（2018年4月～2019年3月入社）に外国人留学生を「採用した」企業は、予定を含め全体の34.1%。また、2019年度（2019年4月～2020年3月入社）の採用を見込んでいる企業は53.1%に上る。

従業員規模別に見ると、2019年度の採用見込みは、すべての規模で2018年度の採用実績を上回る。特に、1000人以上の大手企業では、7割近くに上り（67.9%）、実績を28.6ポイント上回る。

また、製造業・非製造業別で見ても、両者とも採用見込みが実績を上回る。2019年度の採用を予定している企業は、製造業46.5%、非製造業60.9%。特に非製造業で採用意欲が高い。

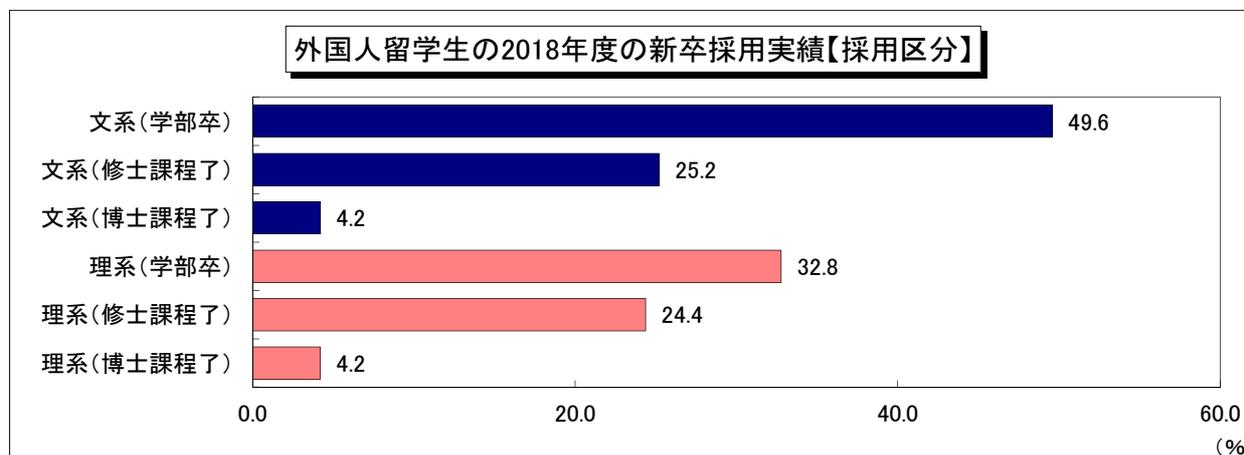
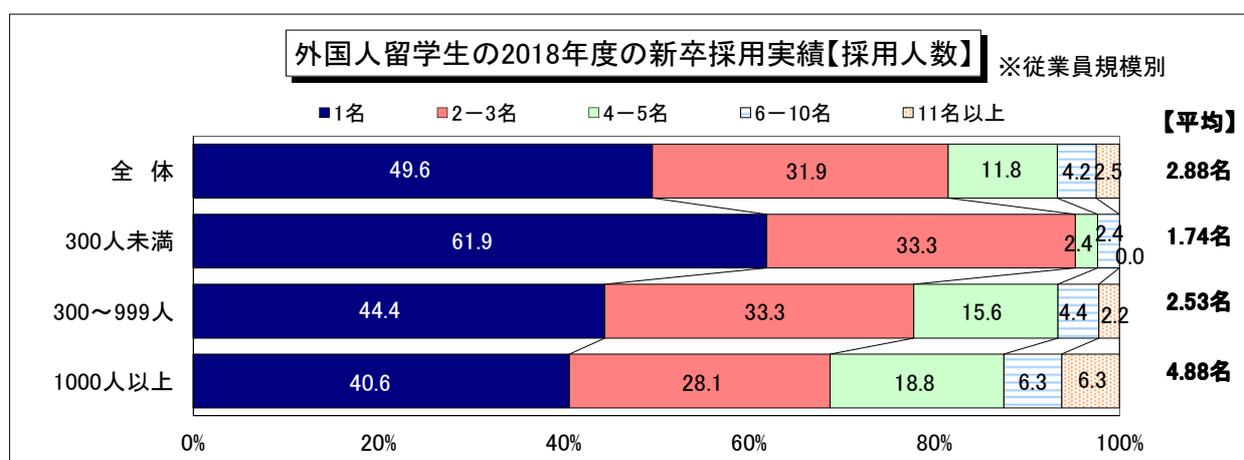


【2】外国人留学生の採用規模と属性

2018年度に外国人留学生を採用した企業に採用実績を尋ねた。採用人数の分布を見ると、「1名」という企業が約半数を占め（49.6%）、「2-3名」（31.9%）とあわせると、全体の8割強が3名以内に収まる（81.5%）。平均人数は2.88名。従業員規模別が大きくなるほど採用数も増え、大手企業で4.88名と、中小企業の2倍以上に上る。大手企業の中には、大量採用を行っているケースも見られる。

最終学歴を見ると、「文系（学部卒）」49.6%、「理系（学部卒）」32.8%の順に多く、「文系（修士課程了）」25.2%、「理系（修士課程了）」24.4%が2割超。博士課程については1割を下回る。

外国人留学生が就いた職種を見てみると、製造業においては、「研究・開発・設計関連」が最も多く、4割超（43.4%）と集中している。非製造業では、「IT・ソフトウェア関連」が3割超（35.3%）で最も多い。



外国人留学生が就いた職種

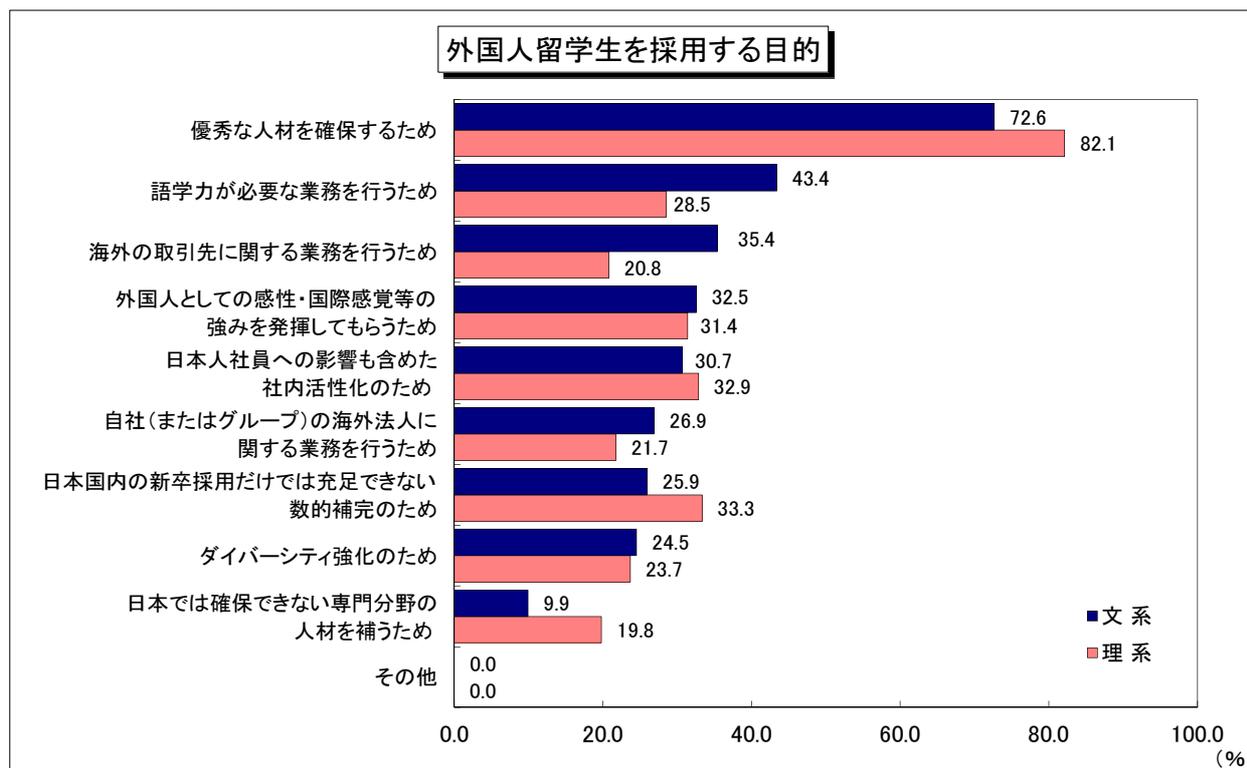
製造業			非製造業		
1	研究・開発・設計関連	43.4	1	IT・ソフトウェア関連	35.3
2	海外営業関連	26.4	2	流通サービス・販売関連	17.6
3	事務・管理関連	24.5	3	専門・スペシャリスト関連	16.2
4	生産・製造・品質管理関連	20.8	4	国内営業関連	11.8
5	企画・マーケティング関連	9.4	5	企画・マーケティング関連	8.8
	建築・土木設計関連	9.4	6	海外営業関連	7.4
	国内営業関連	9.4	7	事務・管理関連	5.9

* 全12項目のうち、上位7項目を掲載

【3】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文理別に尋ねた。文系・理系ともに「優秀な人材を確保するため」が最も多く、文系で7割超（72.6%）、理系で8割超（82.1%）と突出している。文系は「語学力が必要な業務を行うため」「海外の取引先に関する業務を行うため」など、外国人留学生ならではの項目が続く。一方、理系は「日本国内の新卒採用だけでは充足できない数的補完のため」（33.3%）が続く。

外国人留学生に求める資質については、文系・理系とも「日本語力」が1位（文系57.7%、理系57.4%）、「コミュニケーション能力」が2位（文系56.3%、理系51.2%）だった。優秀であるのはもちろんのこと、外国人である強みを活かしつつ、日本語でのコミュニケーション力を発揮できる人材を求めていることが読み取れる。



外国人留学生に求める資質

文系			理系		
1	日本語力 ②	57.7	1	日本語力 ②	57.4
2	コミュニケーション能力 ①	56.3	2	コミュニケーション能力 ①	51.2
3	協調性 ③	32.9	3	専門知識 ③	34.4
4	基礎学力 ⑤	23.0	4	協調性 ④	29.2
5	異文化対応力 ④	13.1	5	基礎学力 ⑤	21.5
6	社交性 ⑧	12.7	6	異文化対応力 ⑥	13.4
7	日本語・英語以外の語学力	12.2	7	熱意 ⑦	12.0
8	バイタリティー ⑦	11.3	8	バイタリティー ⑧	10.0
	熱意 ⑧	11.3	9	社交性	9.1
10	一般常識 ⑥	9.4		日本語・英語以外の語学力	9.1
11	英語力	8.5	11	発想の豊かさ	7.2
12	明るさ ⑩	8.0	12	英語力 ⑩	6.7
	専門知識	8.0		信頼性	6.7
14	信頼性	7.0	14	明るさ	5.7
15	ストレス耐性	5.6	15	ストレス耐性	5.3

* 全26項目から3つまで選択

* 上位15項目を掲載

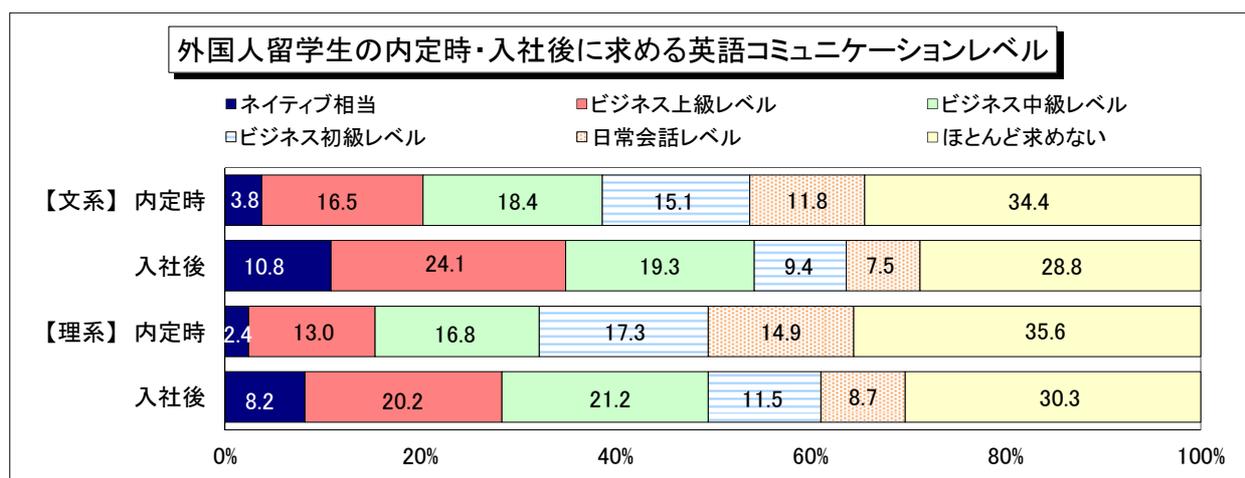
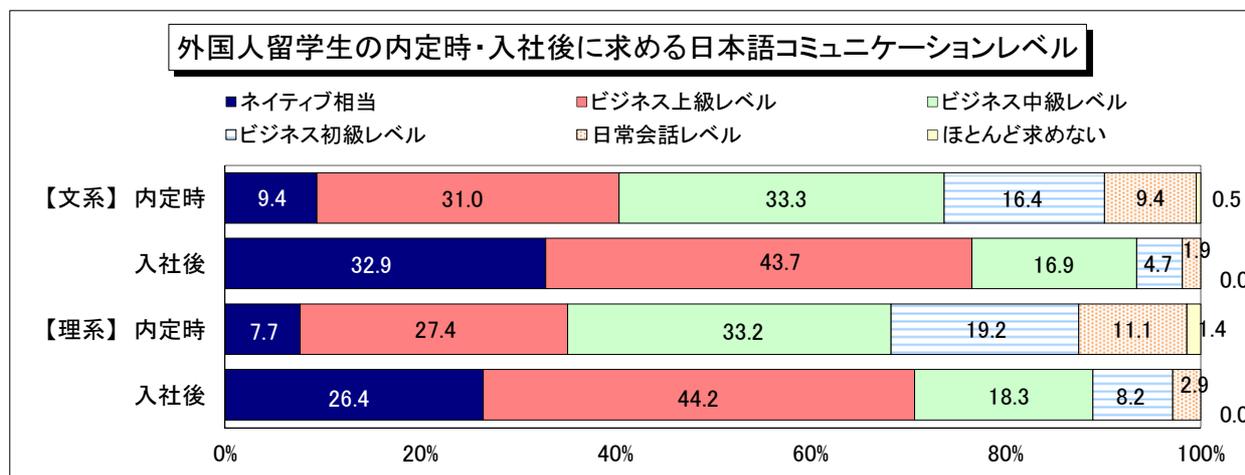
* ○の中の数字は前年同調査の全体順位10位以内

【4】外国人留学生に求める語学力

企業は外国人留学生に対し、どの程度の日本語コミュニケーションレベルを求めているのだろうか。文理別に内定時と入社時とに分けて尋ねた。

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 40.4%、理系 35.1% だった。これが入社後には文系 76.6%、理系 70.6% と大きく増える。採用時すぐに必要というわけではないが、入社後に業務を進める上で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。多くの企業が入社後には幅広い場面での日本語による適切なコミュニケーションを求めており、外国人留学生にとってそのハードルは決して低くないと想像できる。

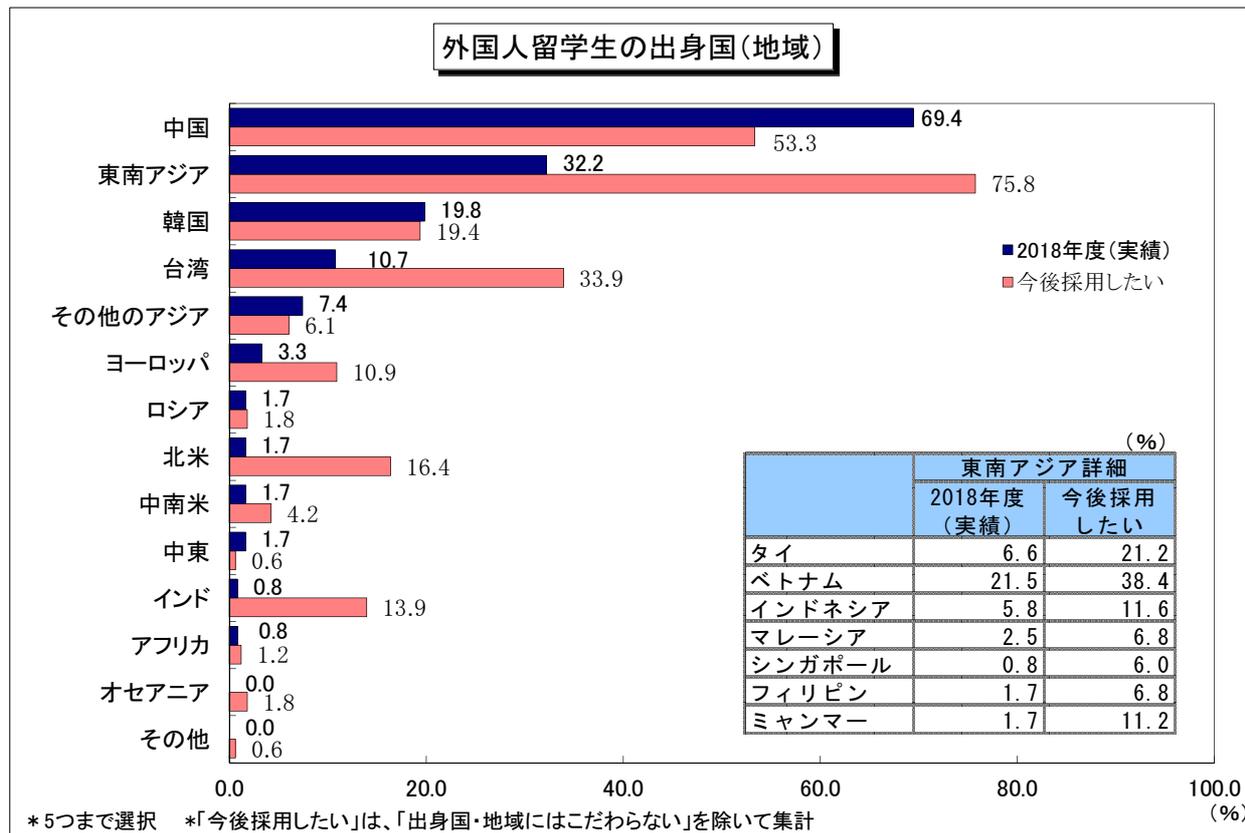
同様に、求める英語コミュニケーションレベルについても尋ねた。内定時にビジネス上級レベル以上を求める企業は、文系 20.3%、理系 15.4% といずれも 1 割台。入社後には、文系 34.9%、理系 28.4% と倍近くに増加するが、「ほとんど求めない」も 3 割程度あり、日本語ほど高いレベルを求める企業は多くないことがわかる。



- ネイティブ相当 = どのようなビジネス場面でも日本語／英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／英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／英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／英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／英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／英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

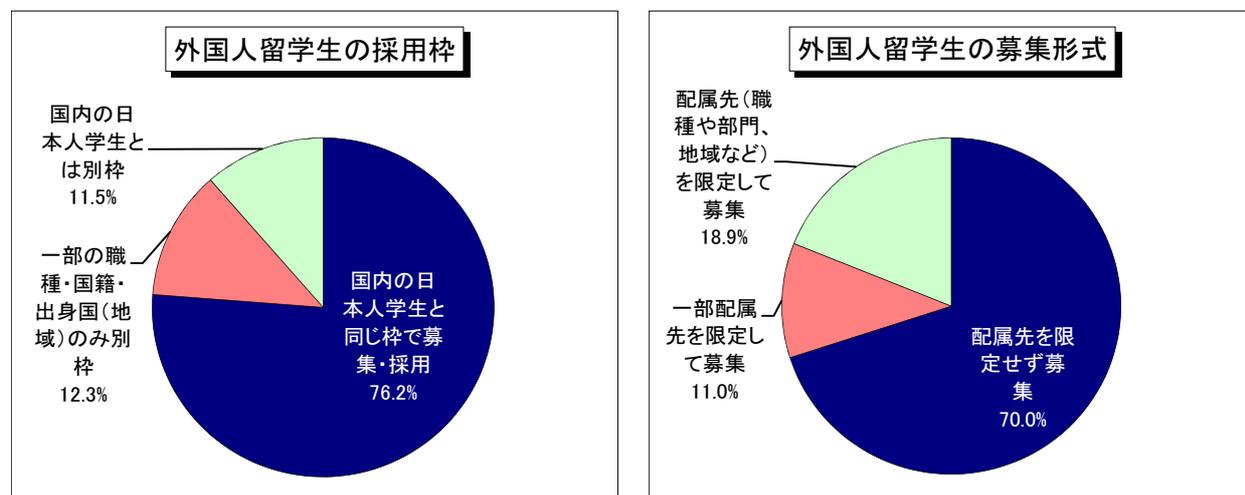
[5] 外国人留学生の出身国（地域）

外国人留学生の出身国（地域）を、2018年度の採用実績と今後に分けて尋ねた。2018年度の実績が最も多いのは「中国」（69.4%）。ただし今後については53.3%にとどまる。一方、「東南アジア」は、2018年度実績は32.2%だが、今後採用したいと回答した企業は75.8%に上り、高いニーズが読み取れる。「東南アジア」の詳細を見ると、特に「ベトナム」が高く、2018年度の実績で21.5%、今後採用したい企業は38.4%と4割近くに上る。



[6] 2019年度の募集・採用方法

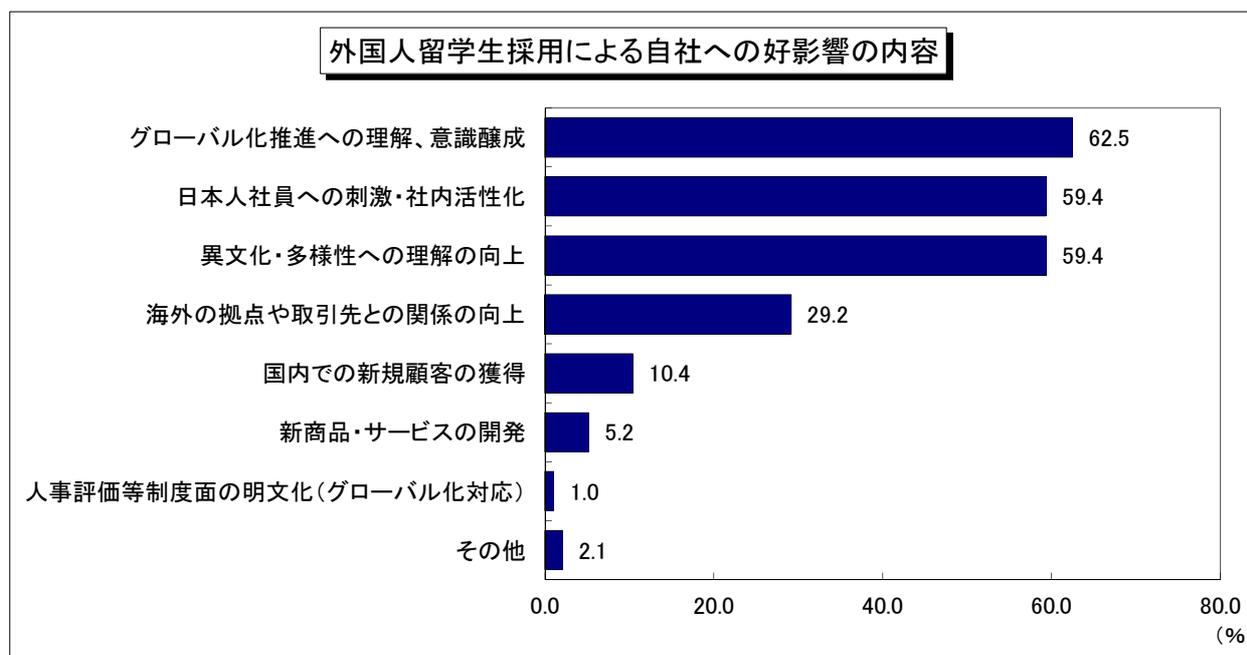
外国人留学生の採用枠については、全体の7割強（76.2%）が、「国内の日本人学生と同じ枠で募集・採用」と回答し、別枠での採用（一部別枠含む）は2割程度（23.8%）にとどまる。また、募集形式については「配属先を限定せず募集」が7割（70.0%）と大半を占めた。



【7】外国人留学生を採用したことによる自社への影響

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自社への影響を尋ねた。

好意的な影響として多くの企業が選んだのは、「グローバル化推進への理解、意識醸成」で6割超（62.5%）。続く「日本人社員への刺激・社内活性化」「異文化・多様性への理解の向上」も6割近くの企業が選んだ（ともに59.4%）。語学力や出身国との関係性強化などの直接的な利点にとどまらず、間接的にも好影響を与えているケースが多いようだ。



【Voice-1】——外国人留学生採用による自社への好影響

- プロジェクト等において、日本人とは違う角度からの視点で物事を見て、提案できている。
<情報処理・ソフトウェア／大手>
- 留学生の向上心、探求心の高さが日本人社員へ良い刺激になり、モチベーションの底上げになっている。また、異文化交流を目的とした社員同士の懇親会も増え、社内の活性化に繋がっている。
<商社（専門）／中小>
- 海外展開の拡大に伴い、英語の必要性が高まってきているが、留学生が入社したことによって、社員が積極的に英語学習に取り組むなど、意識の向上がみられる。
<建設・住宅・不動産／中堅>
- 語学力の面もそうだが、日本人とは違う考え方を持っていることが多く、それらのアイデアに周囲が刺激を受けている。
<その他サービス／大手>
- 外国人実習生との間に入ってくれることで、よくコミュニケーションがとれるようになった。<機械／中堅>
- 出身国の政府機関とも連絡を取ることができるようになり、情報の質が向上した。 <商社（専門）／中堅>
- 仕事の進め方、引継ぎ方法などを根本から見直すきっかけとなった。相互理解を意識し社内活性化（WLB改善など）を進めるようになった。
<環境サービス／中小>
- 海外拠点での案件獲得につながっている。
<医薬品・医療関連／中堅>
- 出身国の拠点とのコミュニケーションの円滑化に寄与した。
<ホテル・旅行／中堅>
- 留学生は打たれ強く、前向きでまじめなので、日本人社員の良い刺激となっています。
<素材・化学／大手>

※中小＝従業員数300人未満、中堅＝300～999人、大手＝1000人以上

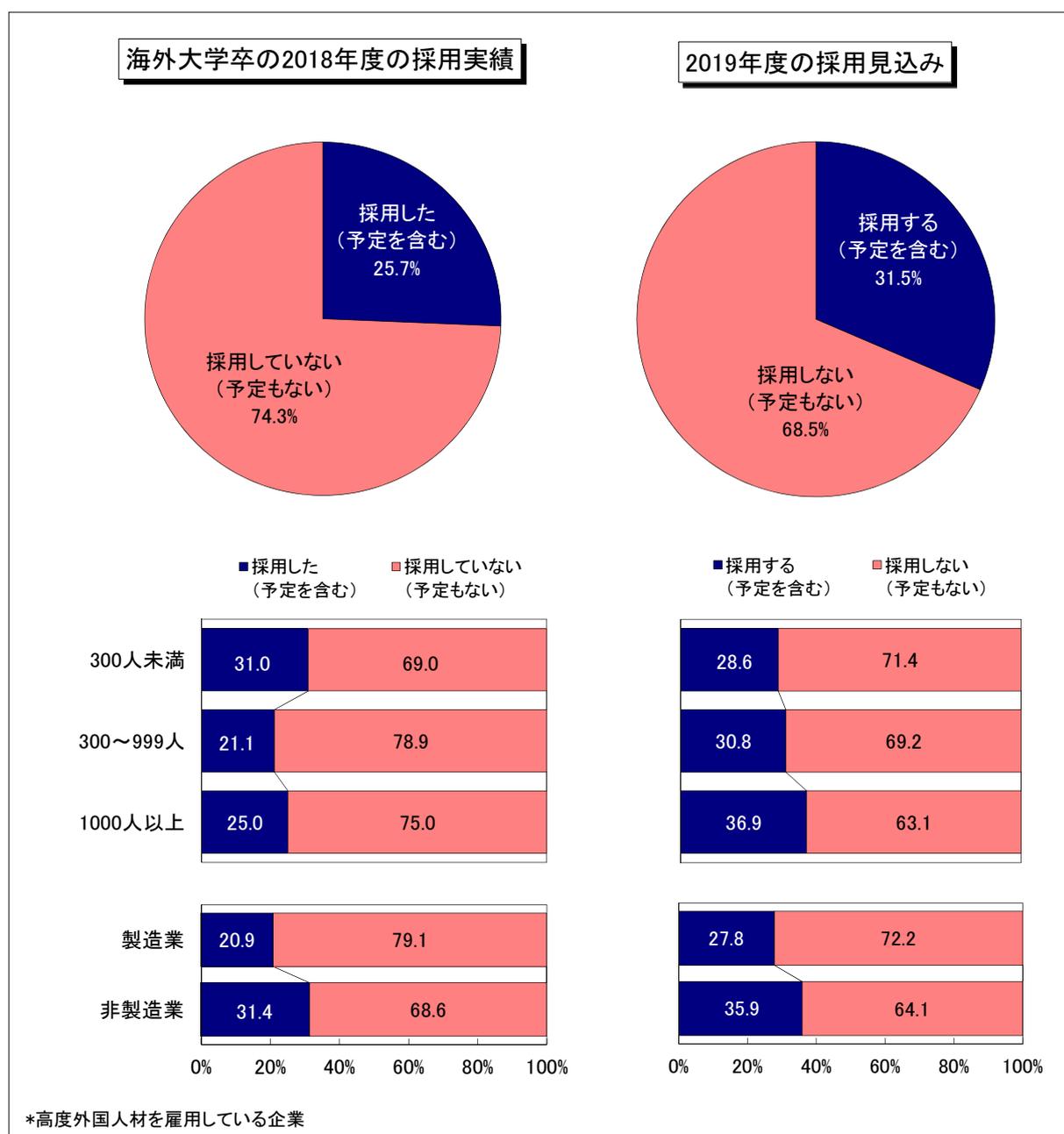
2. 海外大学卒の外国人材の採用（新卒・中途問わず）

【1】海外大学卒の外国人材の採用状況

ここからは、日本以外の国や地域の大学・大学院（海外大学）を卒業した外国籍社員の採用状況について見ていく。

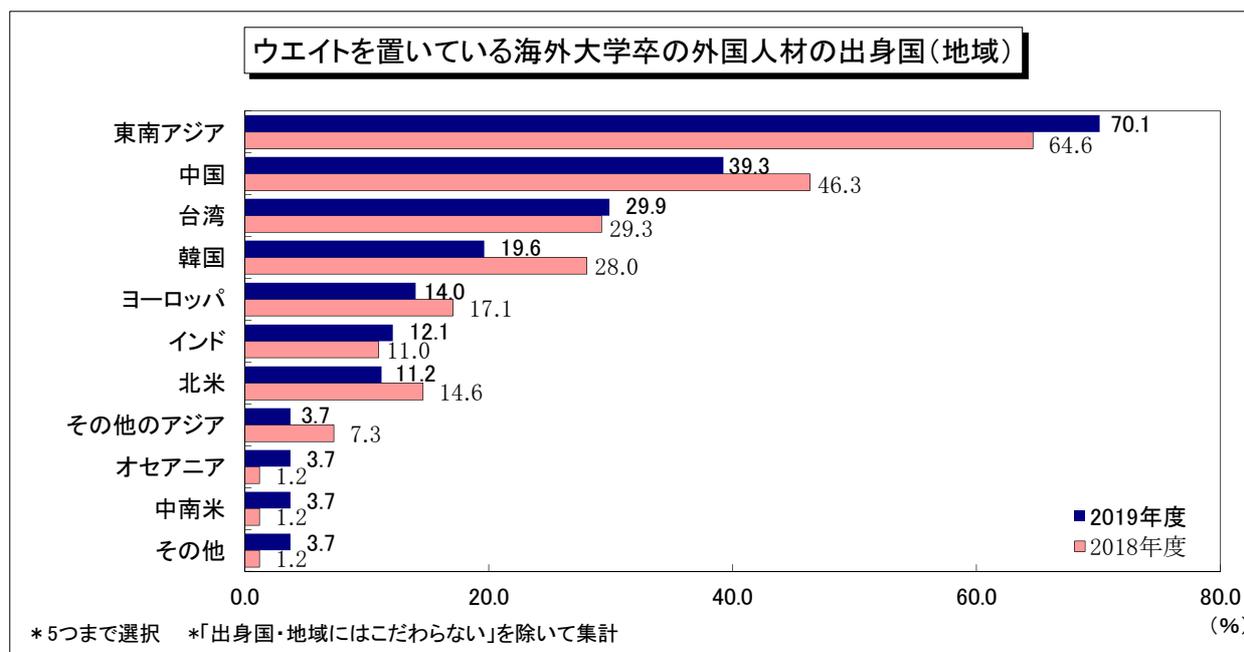
高度外国人材雇用企業のうち、2018年度に「海外大卒の外国人」を採用したと答えた企業は25.7%。前年調査（20.1%）より5.6ポイント増加した。海外大卒の外国人材の採用は2013年度から増加傾向が続いていたが、2016年度採用で国内学生の採用スケジュール大幅繰り下げで企業の負担が増したことなどが影響し、一旦鈍化。そして、2017年度から再び増加に転じていた。

2019年度の採用見込みについては「採用予定あり」が31.5%と3割を超えている。事業の成長に必要な人材を、国籍はもちろん、学位を取得した国や地域にも関係なく採用していきたいという、高度外国人材への期待が感じ取れる結果と言える。



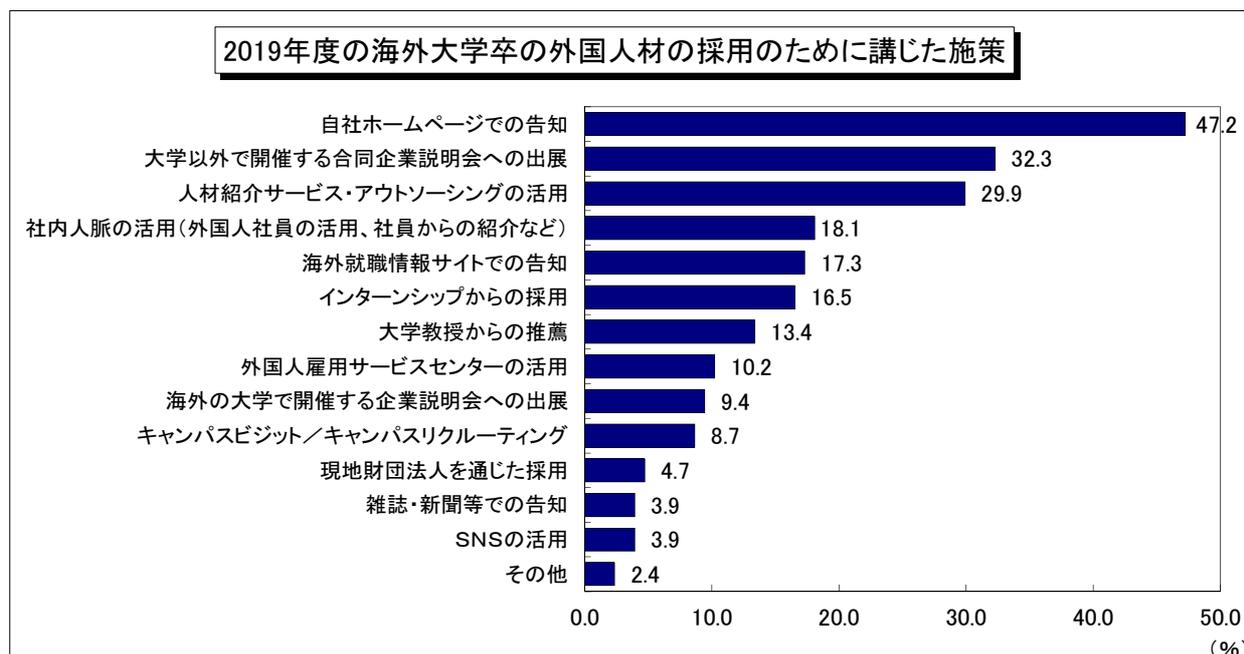
【2】採用でウエイトを置いている出身国（地域）

海外大学卒の外国人材採用にあたりウエイトを置いている国（地域）を5つまで選んでもらった。最も多いのは前年調査に引き続き「東南アジア」で、5.5ポイント増加した（64.6%→70.1%）。東南アジアは外国人留学生採用でもニーズの高さが目立つが、現地の大学を卒業した人材にも注目が集まっている。一方「中国」は39.3%で、前年調査（46.3%）より7ポイント減少。他に「韓国」「北米」なども前年調査より減少しており、東南アジアへの集中度が強まっている様子がわかる。



【3】採用のために講じた施策

海外大学卒の外国人材採用のために講じた施策として最も多かったのは「自社ホームページでの告知」（47.2%）。次いで「大学以外で開催する合同企業説明会への出展」（32.3%）が続く。日本国内においても合同企業説明会は主要な施策の1つだが、海外での利用も進んでいる。



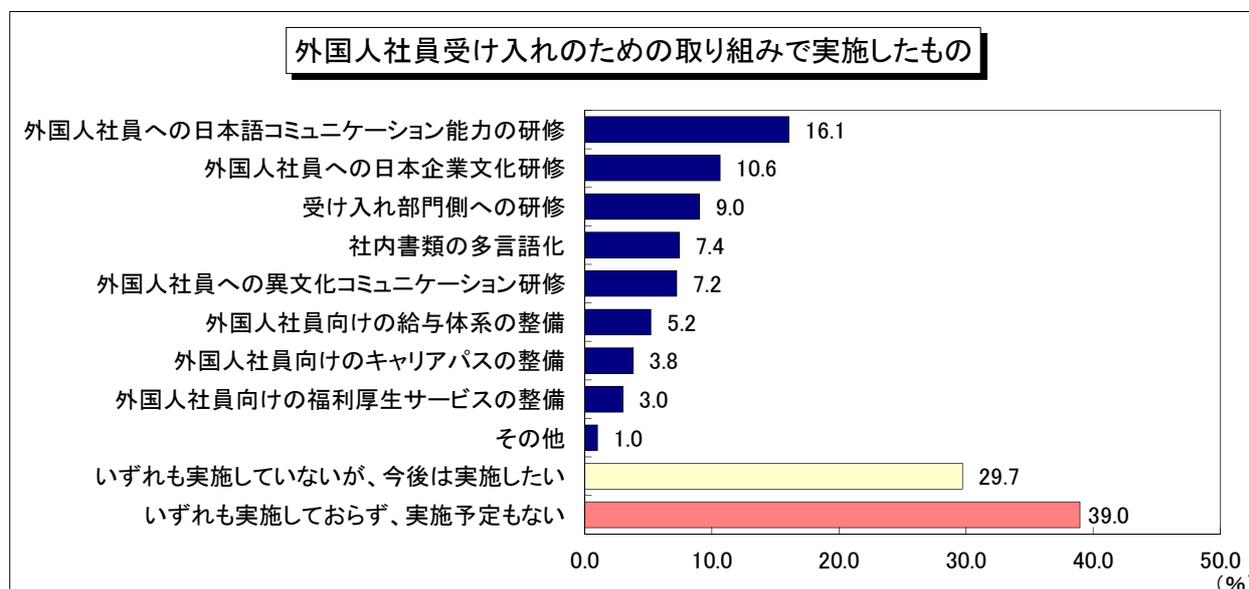
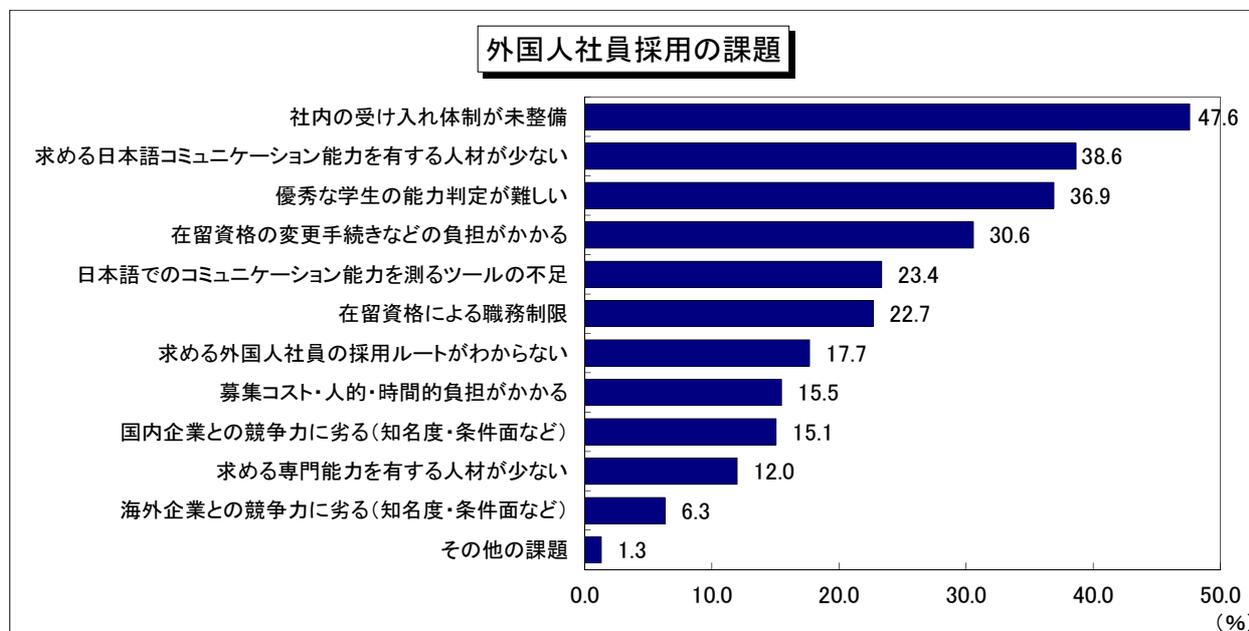
3. 外国人社員共通

[1] 外国人社員の受け入れと採用活動の課題

最後に、高度外国人材を雇用している企業が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、採用活動における課題で多いのは、「社内の受け入れ体制が未整備」（47.6%）、「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」（38.6%）など。多くの企業が高度な日本語力を求めることで、採用を難しくしていることが読み取れる。

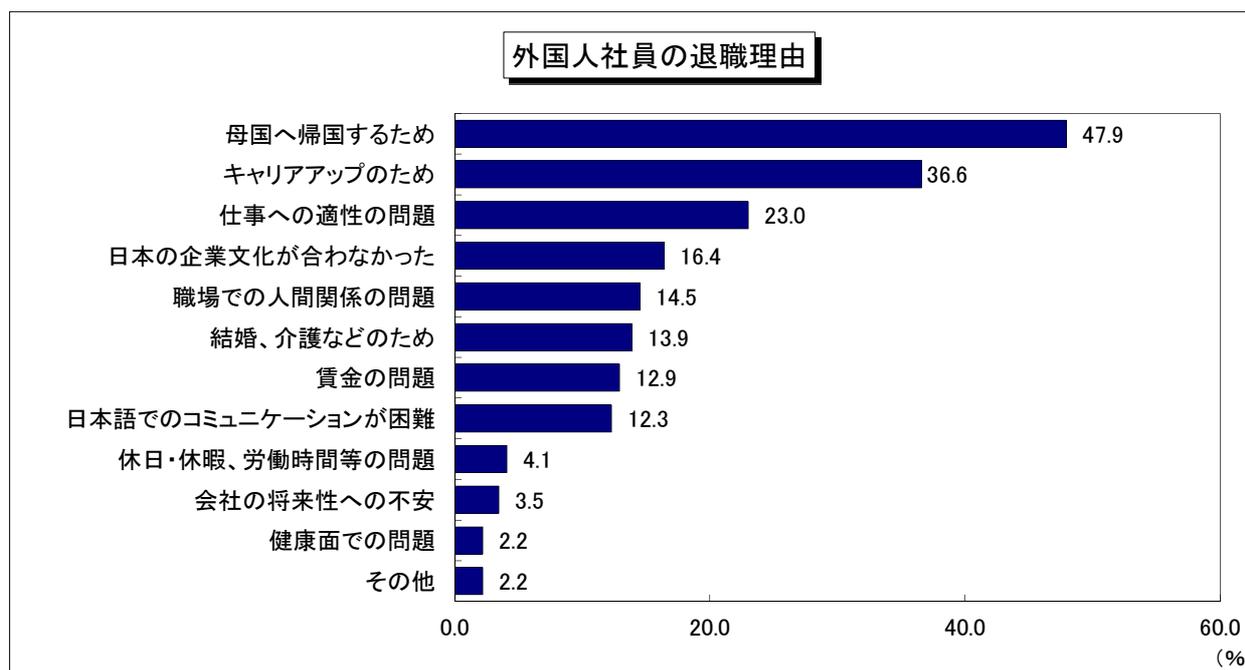
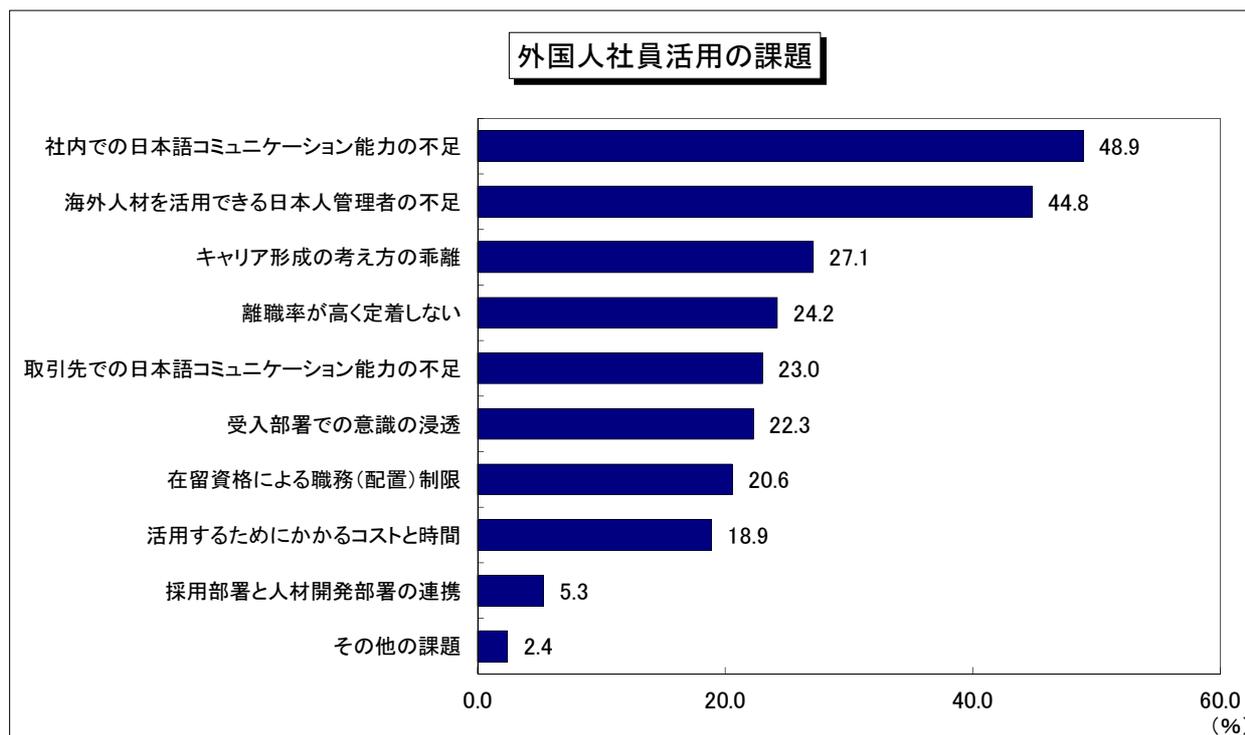
外国人社員受け入れのために実施した取り組みについては、「いずれも実施しておらず、実施予定もない」（39.0%）、「いずれも実施していないが、今後は実施したい」（29.7%）を合計すると68.7%。6割を超える企業が現状では取り組みを行っていなかった。実施している取り組みの中で最も多いのは、「外国人社員への日本語コミュニケーション能力の研修」（16.1%）。ここからも、日本語によるコミュニケーションが外国人材活用の鍵と捉えられていることがうかがえる。



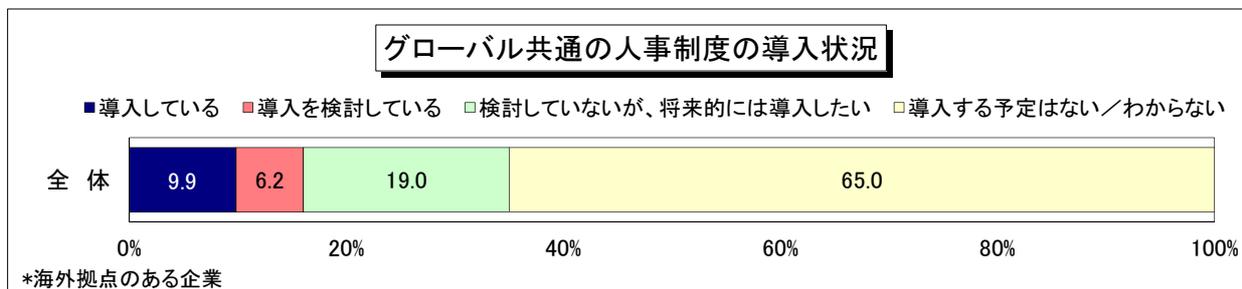
【2】外国人社員活用の課題

外国人社員の活用に向けた課題は「社内での日本語コミュニケーション能力の不足」(48.9%)と「海外人材を活用できる日本人管理者の不足」(44.8%)が4割を超え高い。受け入れ体制の整備や、外国人社員の日本語力向上を課題とする企業が多いことがわかる。

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」で半数近くが選んだ(47.9%)。続いて「キャリアアップのため」(36.6%)、「仕事への適性の問題」(23.0%)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少ないものの、外国人材が働きやすい環境を整えることで、退職を防ぐだけでなく能力発揮にも繋がっていくだろう。



海外拠点のある企業のうち「グローバル共通の人事制度」を導入している企業は1割程度（9.9%）。「導入を検討している」は6.2%にとどまった。多くの企業でグローバル化が進む中、人事制度の共通化については、一般化はまだ先のようだ。



【Voice-2】——グローバル人事制度導入の課題

- 当社では職務グレード基準を明確にはしているが、海外事業所は中小・零細企業の範疇を超えず、同じフレームで運用できるとは思えない。 ＜商社（総合）／中堅＞
- 旧来からある日本独特の制度を外国人社員に理解させるのは難しく、同様にグローバル基準を経営陣に理解させるのも非常に困難。 ＜ホテル／中堅＞

【Voice-3】——外国人材を活用する上での課題の具体例

- 中国で言うと「春節」のように、日本とは違う時期に長期帰国してしまう場合があるため、それぞれの文化などを容認していかなければならない。 ＜情報処理・ソフトウェア／中堅＞
- 社内であれば比較的英語ができる人もいるが、日本企業とも取引が多く、そこと上手くコミュニケーションが取れないことがネックになっている。弊社と言うよりも、お客さんの対応が日本語でないと厳しい現状がある。 ＜商社（専門）／中小＞
- 非常に優秀な外国人材であっても、日本の商文化に馴染めずうまく活用できていない。例えば、新人の頃は朝早く来て、郵便物の仕分けを率先して行う等、特に日本の「体育会系文化」に対してハードルが高い。 ＜商社（専門）／中堅＞
- 日本で経験を積んだ後、海外法人（出身国）で幹部としてのキャリアを考えているが、国内の給与水準と海外での給与水準が異なる（海外の方が低い）ため、マッチングしにくい。 ＜印刷・パッケージ／大手＞
- 社内の受入れ体制が整っておらず配属部署が限定されてしまう。今後は様々な部署で外国人材が活躍できるように環境を整えていきたい。 ＜プラントエンジニアリング／中堅＞

【Voice-4】——外国人留学生の内定後フォローの方法

- 新卒外国人材をメンターとして付け、新卒研修や仕事で苦労したことや困ったことを共有し、留学生に事前の準備・心づもりをしてもらう。 ＜調査・コンサルタント／中堅＞
- 外国と雇用形態、文化も違うため、面談にて入社までの細かい説明を行った。また、留学ビザから就労ビザに変更する際も入国管理局に同行し、不備の無いようフォローを行った。 ＜商社（専門）／中小＞
- 状況確認の面談を日本人学生より多く実施し、問題点についてサポートを実施した。 ＜情報処理・ソフトウェア／中小＞
- 母国に家庭訪問し、ご家族に会社の説明、募集要項に関する説明をし、家族を安心させた。 ＜運輸・倉庫／中堅＞

※中小＝従業員数 300 人未満、中堅＝300～999 人、大手＝1000 人以上