

## 「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」

(2019年12月調査)

高度外国人材の受け入れを国家戦略として進めている中、グローバル化、イノベーションに大きく影響する外国人材を積極的に採用する機運が高まっている。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。

### I. 外国人留学生の採用（新卒）

1. 外国人留学生の採用状況
2. 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. 求める語学力
5. 選考（面接）時の使用言語
6. 外国人留学生の出身国（地域）
7. 2020年度の募集・採用方法
8. インターンシップ受け入れ状況
9. 入社3年後の離職率
10. 外国人留学生を採用したことによる自社の影響

### II. 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
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

### III. 外国人社員共通

1. 外国人社員採用の課題
2. 外国人社員活用の課題

#### 《 調査概要 》

調査対象 : 全国の主要企業 14,509社  
 調査時期 : 2019年12月9日～12月18日  
 調査方法 : インターネット調査法  
 回答社数 : 679社

《従業員数》

| 300人未満 | 300～999人 | 1000人以上 | 《業種》 |      | 《株式》 |      |
|--------|----------|---------|------|------|------|------|
|        |          |         | 製造   | 非製造  | 上場   | 非上場  |
| 313社   | 259社     | 107社    | 310社 | 369社 | 114社 | 565社 |

《地域》

| 北海道 | 東北  | 関東   | 中部   | 近畿   | 中国・四国 | 九州・沖縄 |
|-----|-----|------|------|------|-------|-------|
| 32社 | 34社 | 282社 | 110社 | 130社 | 46社   | 45社   |

調査機関 : 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

## I. 外国人留学生の採用（新卒）

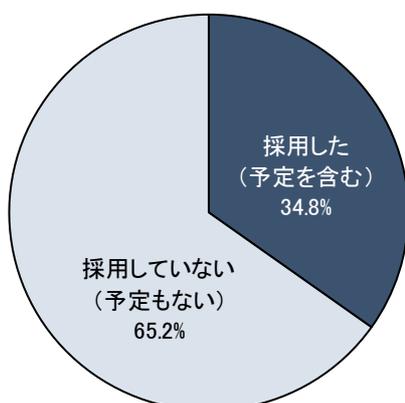
### 1. 外国人留学生の採用状況

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67.3%。高度外国人材雇用企業のうち、2019年度（2019年4月～2020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34.8%。また、2020年度（2020年4月～2021年3月入社）の採用を見込んでいる企業は50.6%に上る。

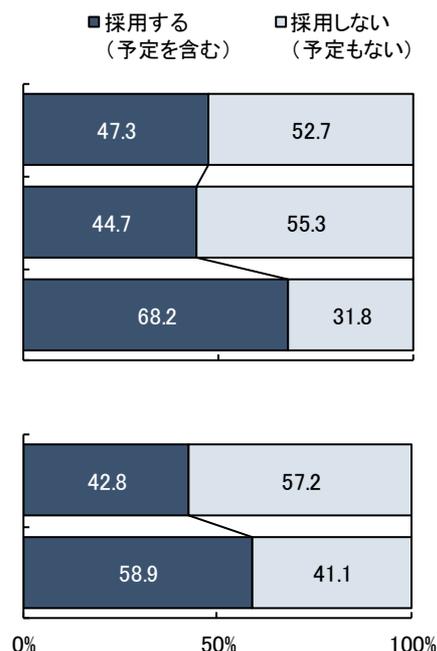
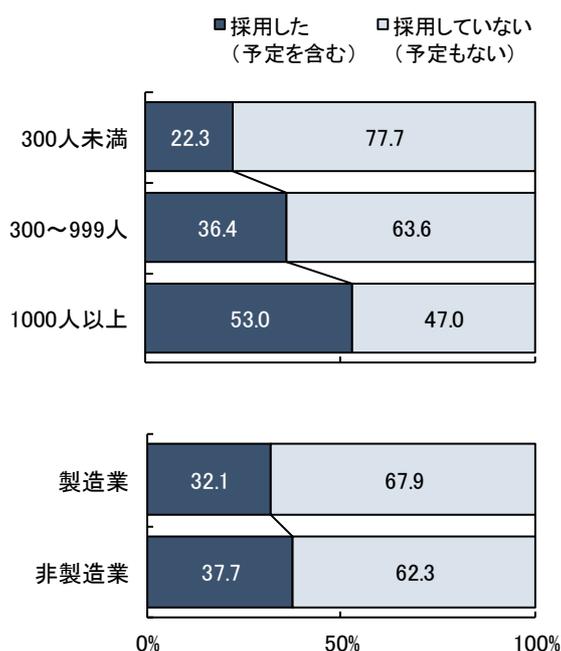
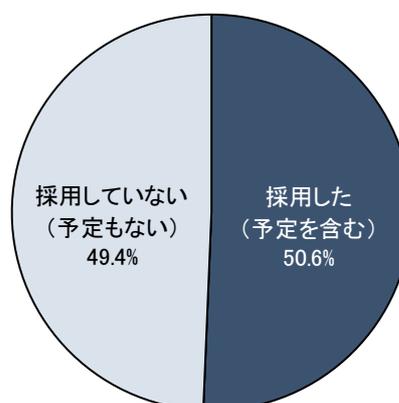
従業員規模別に見ると、2020年度の採用見込みはすべての規模で2019年度の採用実績を上回る。特に1000人以上の大手企業では、7割近くに上り（68.2%）、採用に積極的な傾向が見られる。

また、製造業・非製造業別に見ても、両者とも採用見込みが実績を上回る。2020年度の採用を予定している企業は、製造業42.8%、非製造業58.9%と非製造業でより採用意欲が高い。

外国人留学生の2019年度の採用実績



2020年度の採用見込み

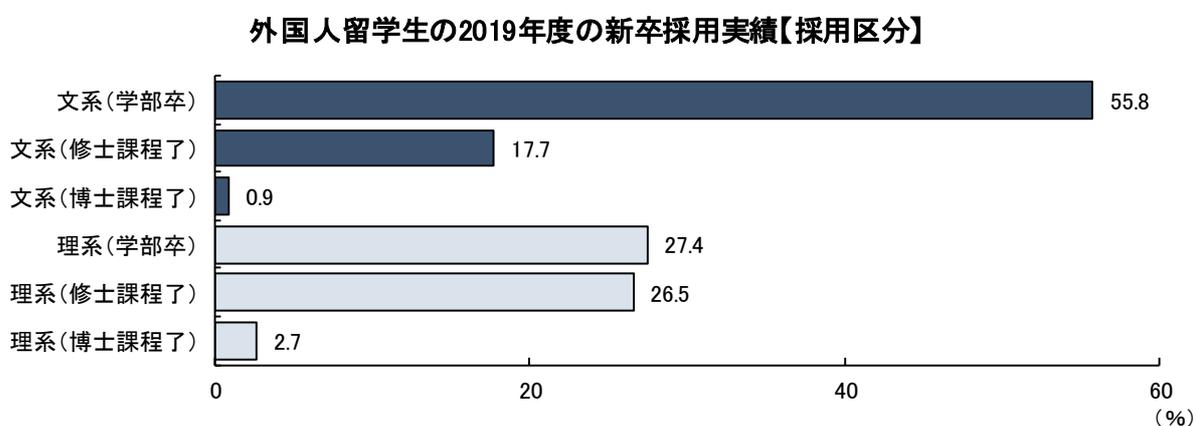
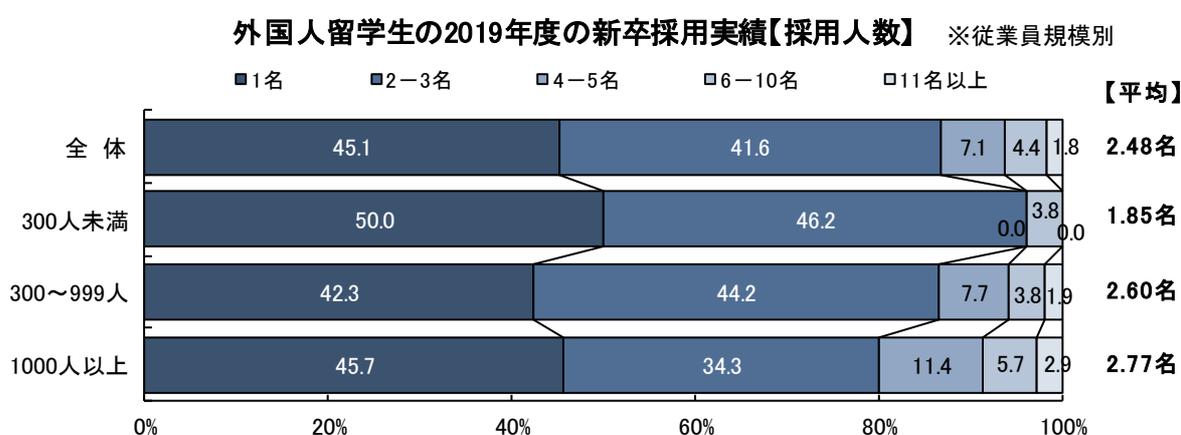


## 2. 採用規模と属性

2019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」という企業が半数近くを占め(45.1%)、「2-3名」(41.6%)とあわせると、全体の約9割が3名以内に収まる(計86.7%)。平均人数は2.48名。従業員規模別では、中小企業で1.85名に対し、大手企業では2.77名と、規模が大きいほど外国人留学生の採用人数も多い。

最終学歴を見ると、「文系(学部卒)」が最も多く(55.8%)、次いで「理系(学部卒)」27.4%、「理系(修士課程了)」26.5%が続く。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(35.8%)、非製造業では「IT・ソフトウェア関連」が最も多い(28.3%)。



### 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   | 35.8 | 1    | IT・ソフトウェア関連  | 28.3 |
| 2   | 生産・製造・品質管理関連 | 30.2 | 2    | 国内営業関連       | 18.3 |
| 3   | 事務・管理関連      | 28.3 | 3    | 企画・マーケティング関連 | 13.3 |
| 4   | 国内営業関連       | 22.6 |      | 専門・スペシャリスト関連 | 13.3 |
| 5   | 海外営業関連       | 18.9 | 5    | 流通サービス・販売関連  | 11.7 |
| 6   | 企画・マーケティング関連 | 13.2 | 6    | 研究・開発・設計関連   | 10.0 |
|     |              |      |      | 事務・管理関連      | 10.0 |
| 7   | 建築・土木設計関連    | 11.3 |      |              |      |

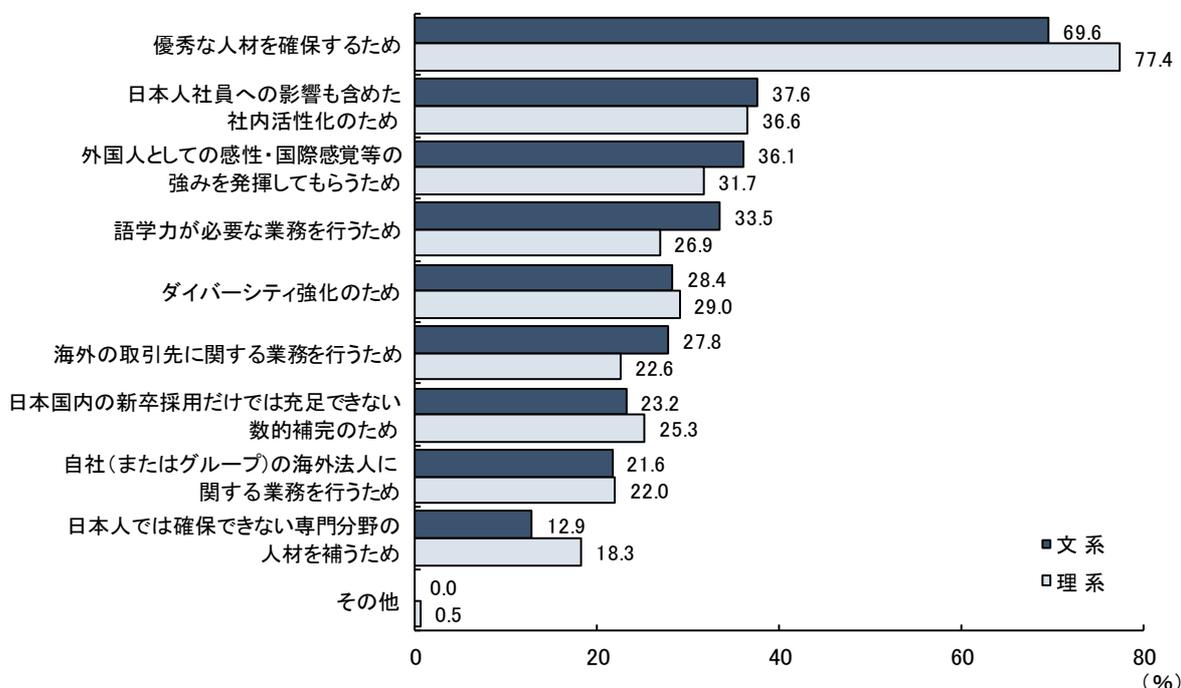
※全12項目のうち、上位7項目を掲載

### 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、文系で約7割(69.6%)、理系で8割近くに上り(77.4%)、突出している。また文理とも「日本人社員への影響も含めた社内活性化のため」、「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2、3番手に続いており、外国人である強みを発揮してもらうだけでなく、日本人社員に刺激や多様性に対する意識の醸成など好影響をもたらすことも目的とされていることがわかる。

外国人留学生に求める資質については、文理とも「日本語力」が1位(文系59.1%、理系58.2%)、「コミュニケーション能力」が2位(文系47.7%、理系41.3%)。優秀であるのはもちろんのこと、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。

外国人留学生を採用する目的



外国人留学生に求める資質

| 文 系 (%) |                |      | 理 系 (%) |                |      |
|---------|----------------|------|---------|----------------|------|
| 1       | 日本語力 ①         | 59.1 | 1       | 日本語力 ①         | 58.2 |
| 2       | コミュニケーション能力 ②  | 47.7 | 2       | コミュニケーション能力 ②  | 41.3 |
| 3       | 協調性 ③          | 31.6 | 3       | 専門知識 ③         | 38.6 |
| 4       | 基礎学力 ④         | 22.8 | 4       | 協調性 ④          | 26.1 |
| 5       | 異文化対応力 ⑤       | 17.1 | 5       | 基礎学力 ⑤         | 21.2 |
| 6       | 熱意 ⑧           | 13.5 | 6       | 異文化対応力 ⑥       | 14.1 |
| 6       | バイタリティー ⑧      | 13.5 | 7       | 熱意 ⑦           | 12.5 |
| 8       | 社交性 ⑥          | 13.0 | 7       | バイタリティー ⑧      | 12.5 |
| 9       | 専門知識           | 10.9 | 9       | 社交性 ⑨          | 8.7  |
| 10      | 信頼性            | 9.3  | 9       | 一般常識           | 8.7  |
| 10      | 日本語・英語以外の語学力 ⑦ | 9.3  | 11      | 発想の豊かさ         | 7.1  |
| 12      | 一般常識           | 8.3  | 12      | 日本語・英語以外の語学力 ⑩ | 6.5  |
| 13      | 英語力            | 6.7  | 12      | 信頼性            | 6.5  |
| 14      | 身だしなみ・マナー      | 4.7  | 14      | 明るさ            | 6.0  |
| 14      | 明るさ ⑩          | 4.7  | 15      | 英語力            | 5.4  |

\* 全26項目から3つまで選択

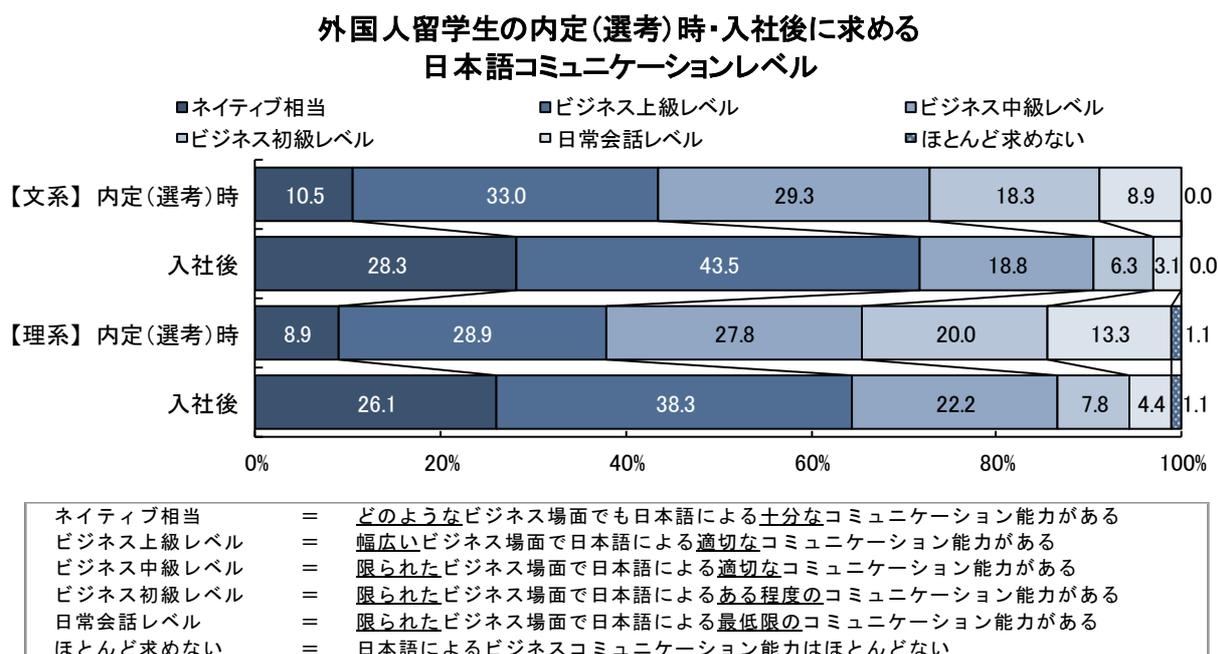
\* 上位15項目を掲載

\* ○の中の数字は前年同調査の全体順位10位以内

#### 4. 求める語学力

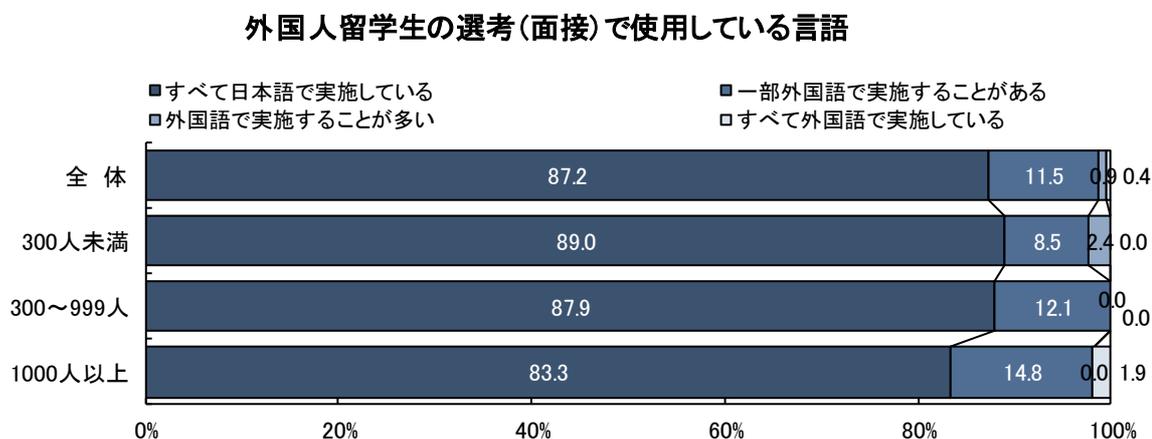
企業は外国人留学生に対し、どの程度の日本語コミュニケーションレベルを求めているのだろうか。文理別に内定時と入社時とに分けて尋ねた。

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 43.5%、理系 37.8%だった。これが入社後には文系 71.8%、理系 64.4%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。日本語によるコミュニケーションは、「外国人社員採用の課題」の上位にも挙がる大きな課題にもなっている（11ページ）。



#### 5. 選考(面接)時の使用言語

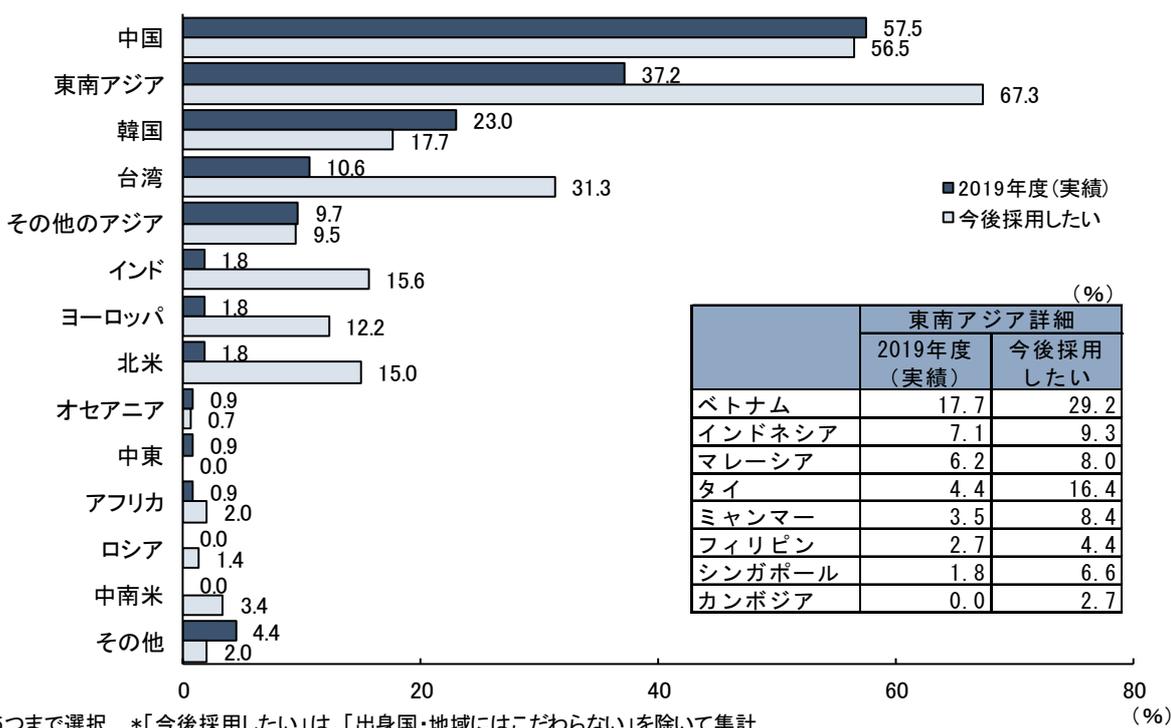
外国人留学生を選考する際に、面接においてどのような言語が使用されるのかを尋ねた。「すべて日本語で実施している」が全体の9割に上った(87.2%)。大企業において「一部外国語で実施することがある」が14.8%と中小企業と比べてやや高いものの、どの企業も概ね面接は日本語で実施している。



## 6. 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、2019年度の採用実績と今後に分けて尋ねた。2019年度の実績が最も多いのは「中国」(57.5%)で、今後の意向も56.5%と同程度。一方、「東南アジア」は、2019年度実績は37.2%だが、今後採用したいと回答した企業は67.3%に上り、高いニーズが読み取れる。「東南アジア」を詳細に見ると、特に「ベトナム」のポイントが高く、2019年度の実績で17.7%、今後採用したい企業は3割近くに上る(29.2%)。

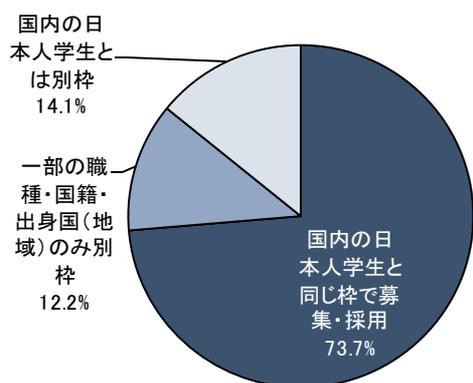
外国人留学生の出身国(地域)



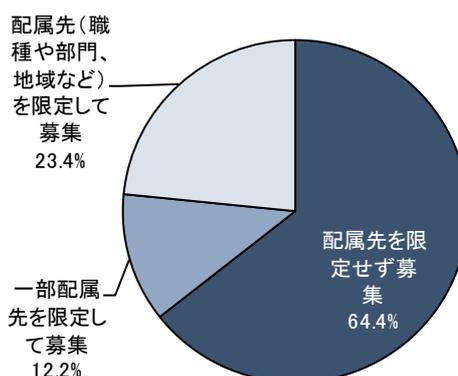
## 7. 2020年度の募集・採用方法

外国人留学生の採用枠については、全体の7割強(73.7%)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26.3%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64.4%と大半を占めた。

外国人留学生の採用枠



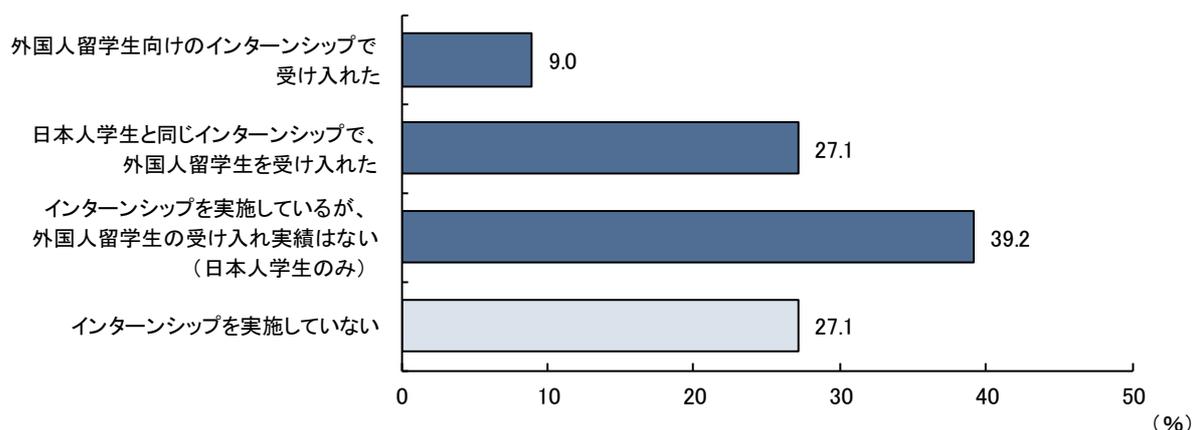
外国人留学生の募集形式



## 8. インターンシップ受け入れ状況

外国人留学生のインターンシップ受け入れ実績を尋ねた。「外国人留学生向けのインターンシップで受け入れた」企業は全体の約1割（9.0%）。「日本人学生と同じインターンシップで、外国人留学生を受け入れた」（27.1%）と合わせると、4割近い企業がインターンシップで外国人留学生の受け入れ実績を持つ（計36.1%）。特に大手企業で受け入れ実績を持つ割合が高い（計50.1%）。

### 外国人留学生のインターンシップ受け入れ状況



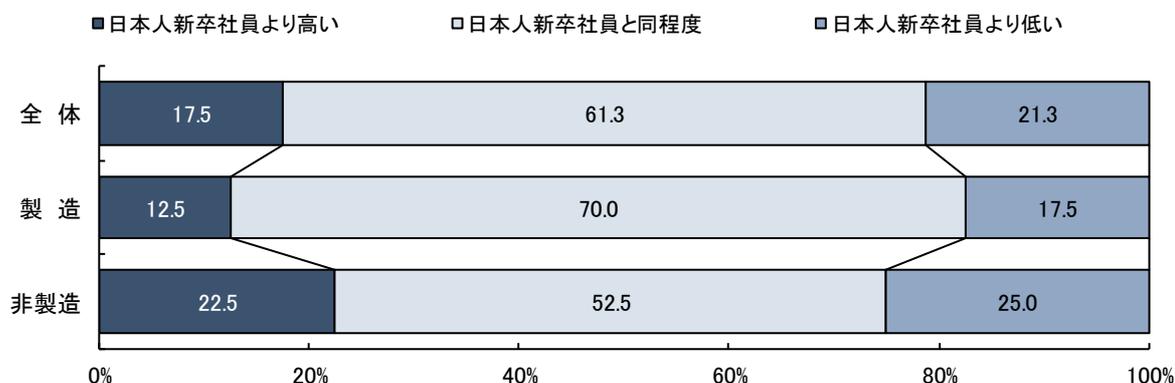
《従業員規模別》

|                                   | 300人未満 | 300～999人 | 1000人以上 |
|-----------------------------------|--------|----------|---------|
| 外国人留学生向けのインターンシップで受け入れた           | 9.9    | 9.2      | 6.3     |
| 日本人学生と同じインターンシップで、外国人留学生を受け入れた    | 20.3   | 27.0     | 43.8    |
| インターンシップを実施しているが、外国人留学生の受け入れ実績はない | 38.5   | 43.2     | 31.3    |
| インターンシップを実施していない                  | 33.9   | 23.2     | 20.0    |

## 9. 入社3年後の離職率

離職率が高いイメージのある外国人社員ではあるが、外国人留学生の入社3年後の離職率を、日本人社員のそれと比較してもらった。「日本人新卒社員より高い」と回答した企業は17.5%にとどまり、「日本人新卒社員より低い」（21.3%）を下回った。「日本人新卒社員と同程度」が6割を占め、外国人社員と日本人社員の離職率に大きな差はないことがわかる。

### 外国人留学生の入社3年後の離職率

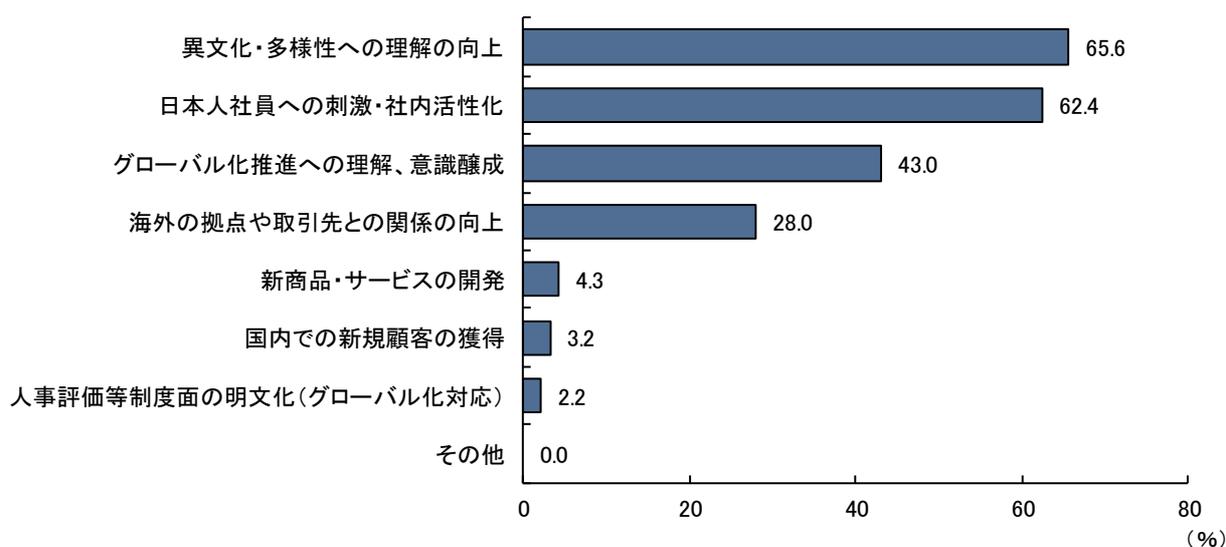


## 10. 外国人留学生を採用したことによる自社への影響

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、「異文化・多様性への理解の向上」(65.6%)、「日本人社員への刺激・社内活性化」(62.4%)で、ともに6割を超えた。これは「外国人留学生の採用目的」の傾向と一致する(4ページ)。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。

外国人留学生採用による自社への好影響の内容



### 【Voice-1】——外国人留学生採用による自社への好影響

- 折に触れてグローバルスタンダードを社内で意識することに役立ちました。 <医薬品・医療関連・化粧品/大手>
- 異なる感性が社内会議などでも活かされている。 <情報・インターネットサービス/中小>
- 日本人と比べ真面目、辛抱強い。取り組み方がひたむきで、周囲に影響を与えている。 <その他サービス/中小>
- IT基礎力や語学力が優秀で、日本人社員にも刺激があった。 <情報処理・ソフトウェア/大手>
- 仕事への直接的な影響は測れていませんが、外国人社員の出身国への理解が深まり、興味を持つ社員が増えた。 <情報・インターネットサービス/中小>
- 留学生の出身国に拠点を出すことが決まった際に、いろいろな手続きをする上でもスムーズに進めることができ、現地での仕事においてもグリップが強く、かなり活躍している。 <素材・化学/中堅>
- 大使館との協力関係が深まった。海外進出しやすくなっていると感じる。 <調査・コンサルタント/中小>
- 開発等に関して、海外子会社の現地スタッフと母国語もしくは英語で直接コンタクトが取れることにより、開発そのもののスピードが上がった。 <ゴム・ガラス・セメント・セラミックス/中堅>
- 現地法人とのコミュニケーションや仕事の効率性を上げることができた。 <精密機器・医療用機器/大手>
- 優秀な外国人の働きにより、日本人社員の活性化。また外国に対しての抵抗が少なくなり、海外進出がしやすくなる。 <その他サービス/中堅>
- 彼らの学習意欲、向上心はすばらしく、他社員への刺激となっている。日本に来ている留学生の実情についての情報提供や、翌年度以降の応募者の母国の大学レベルについても評価を聞けるので助かっている。 <情報処理・ソフトウェア/中小>

※中小=従業員300人未満、中堅=300~999人、大手=1000人以上

## II. 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

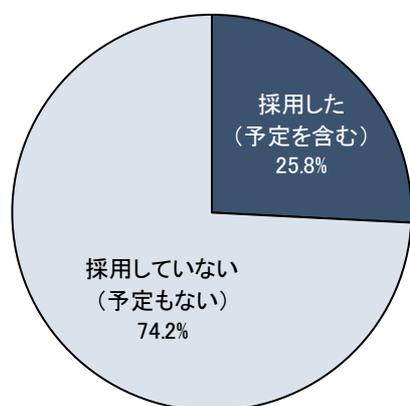
ここからは、日本以外の国や地域の大学・大学院（海外大学）を卒業した外国籍社員の採用状況について見ていく。

高度外国人材雇用企業のうち、2019年度に「海外大学卒の外国人」を採用したと回答した企業は25.8%。前年調査（25.7%）とほぼ同程度。

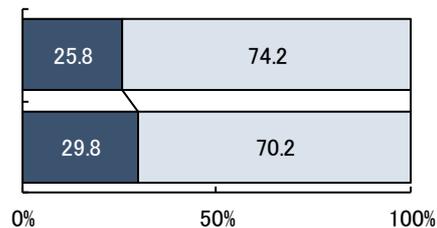
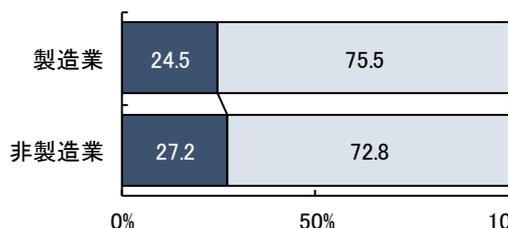
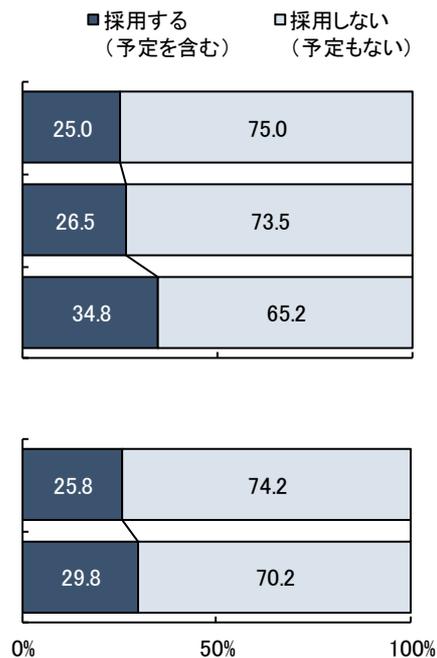
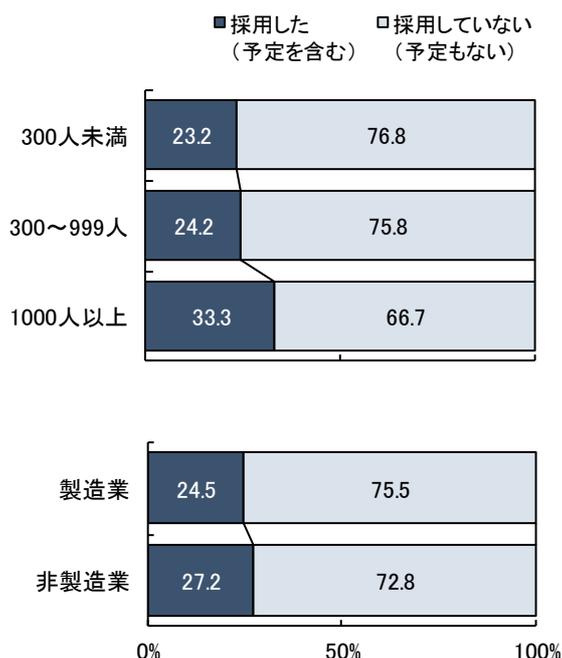
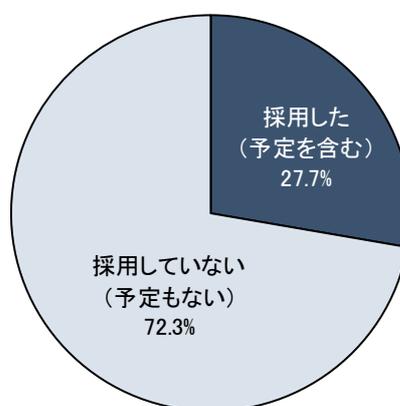
2020年度の採用見込みについては、「採用予定あり」が27.7%で、2019年度の実績をやや上回る。海外大卒の外国人材の採用ニーズは安定的に高いことがうかがえる。

従業員規模別に見ると、大手企業になるほど採用実績、見込みとも高い傾向。製造業・非製造業別では大きな差は見られないが、外国人留学生同様、非製造業の方がやや採用意欲が高い。

海外大学卒の2019年度の採用実績



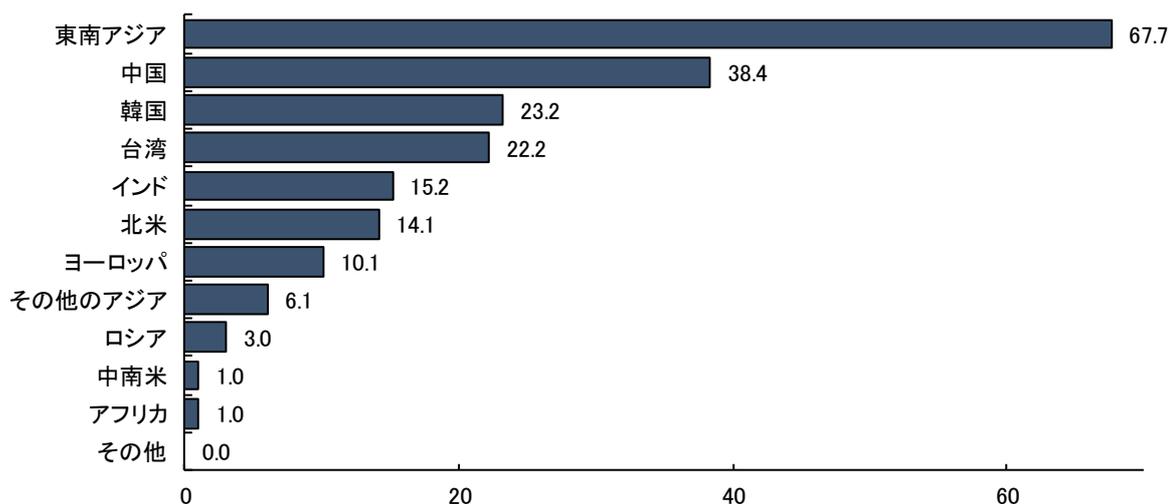
2020年度の採用見込み



## 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「東南アジア」で67.7%。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。次いで「中国」38.4%、「韓国」23.2%、「台湾」22.2%が続いており、東南アジアを含むアジア全般のニーズの強さが顕著。

ウエイトを置いている海外大学卒の外国人材の出身国(地域)



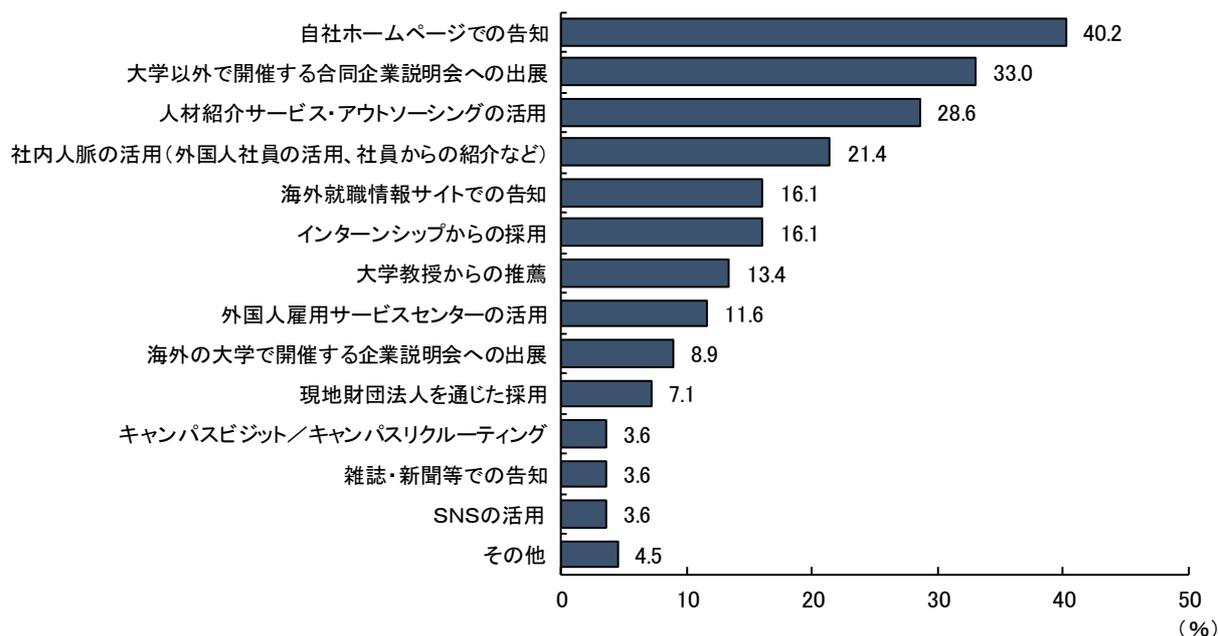
\*5つまで選択 \*「出身国・地域にはこだわらない」を除いて集計

(%)

## 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」(40.2%)。次いで「大学以外で開催する合同企業説明会への出展」(33.0%)が続く。合同企業説明会は日本人の採用のみならず、外国人採用においても主要な施策の1つとなっている。

2020年度の海外大学卒の外国人材の採用のために講じた施策



(%)

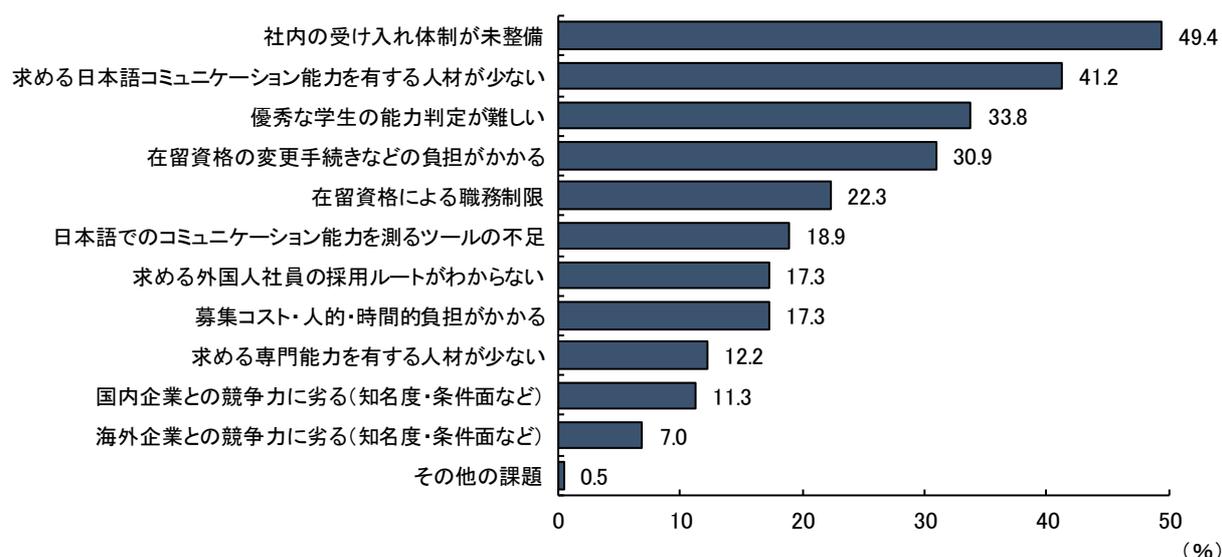
### Ⅲ. 外国人社員共通

#### 1. 外国人社員採用の課題

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。

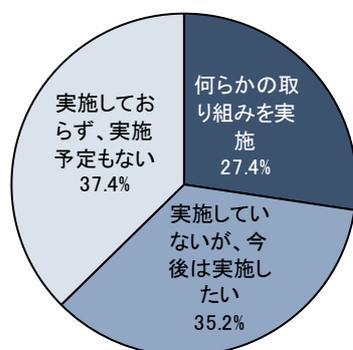
まず、採用活動における課題で多いのは、「社内の受け入れ体制が未整備」（49.4%）、「求める日本語コミュニケーション能力を有する人材が少ない」（41.2%）など。多くの企業が高度な日本語力を求めることで、採用を難しくしていることが読み取れる。

外国人社員採用の課題

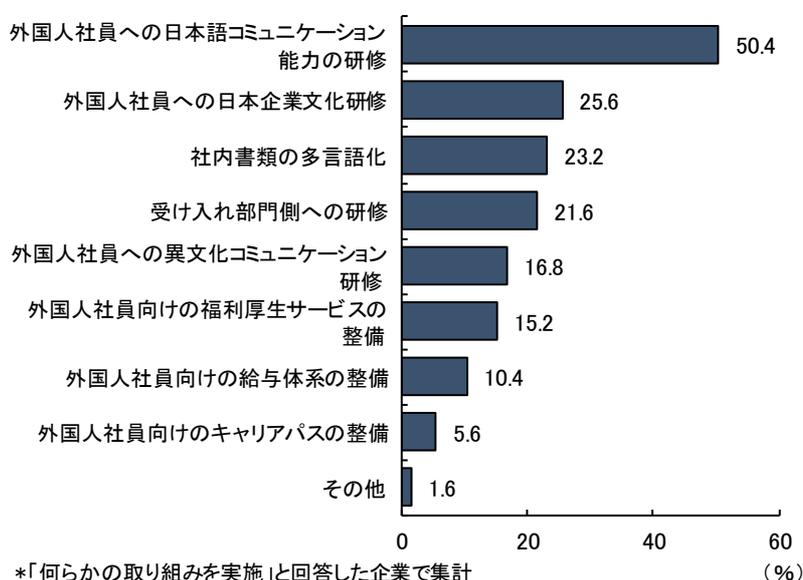


なお、外国人社員受け入れのために「何らかの取り組みを実施」している企業は3割未満（27.4%）。「実施していないが、今後は実施したい」企業は3割強（35.2%）。実施している取り組みの中で最も多いのは、「外国人社員への日本語コミュニケーション能力の研修」（50.4%）。ここからも、日本語によるコミュニケーションが外国人材活用の鍵と捉えられていることがうかがえる。

外国人社員受け入れのための  
取り組み実施状況



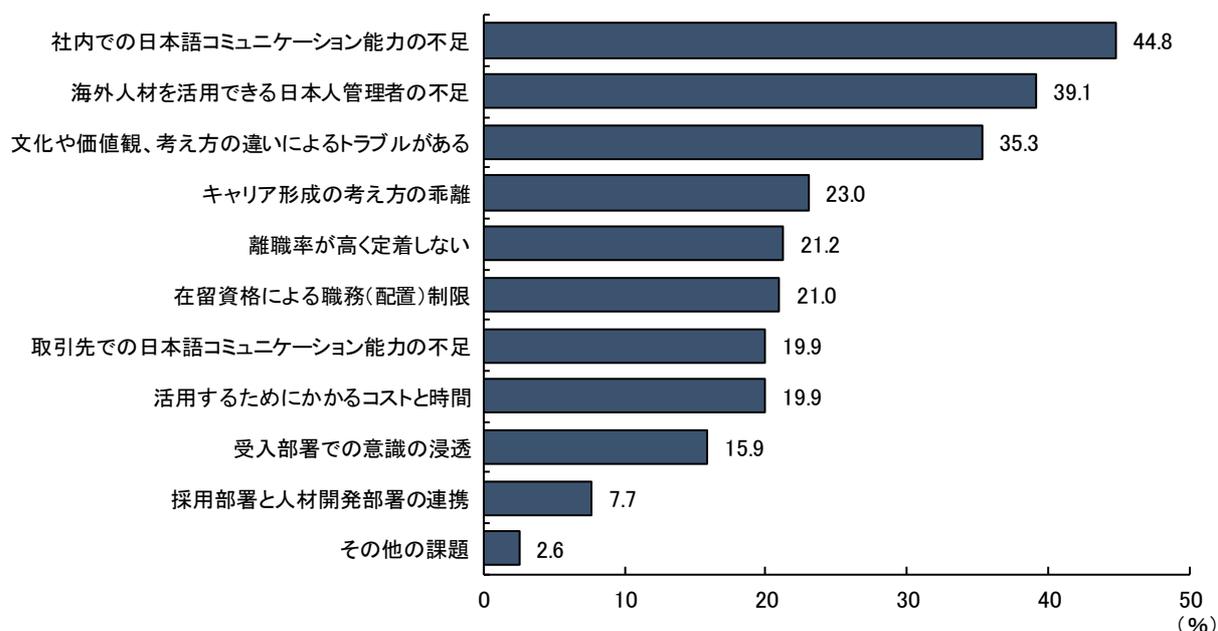
外国人社員受け入れのために実施したもの



## 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」（44.8%）が最も多く、「海外人材を活用できる日本人管理者の不足」（39.1%）と「文化や価値観、考え方の違いによるトラブルがある」（35.3%）が続く。受け入れ体制の整備や、外国人社員の日本語力向上、多様性に対する相互の理解を課題とする企業が多いことがわかる。

外国人社員活用の課題



### 【Voice-2】——外国人社員を活用する上での課題の具体例

- コミュニケーションを取る際、言葉のニュアンスや日本人の価値観との相違が見受けられる。  
<商社（専門）/中堅>
- 社員の英語能力が低く、細かい説明が伝わらないことがある。ただ、現場では身振り手振りやIT ツールを使い、努力して対応していることには、社員の意識変化を感じる。  
<その他サービス/大手>
- まだまだ日本的年功序列の風潮が残っており、特に給与面で外国人社員に理解が得られにくい。  
<鉄鋼・非鉄・金属製品/中堅>
- 帰省やクリスマス、正月等の意識の違い。パソコン等日本語以外の変換対応が必要。  
<機械・プラントエンジニアリング/中小>
- OJT 研修など、社内で現在行っている教育・研修がそのまま外国人社員に通用するのか疑問。  
<情報処理・ソフトウェア/大手>
- 社食でのハラールやイスラム教徒に対する対応。  
<自動車・輸送用機器/中小>

### 【Voice-3】——外国人留学生の内定者フォローの方法

- 2カ月間のビジネス日本語研修を実施。  
<情報処理・ソフトウェア/大手>
- 入社前に配属先メンバーと会食などで懇親を深める。  
<素材・化学/中堅>
- 母国のご家族へ会いに家庭訪問した。  
<運輸・倉庫/中堅>
- 外国人留学生だけでは難しい、住居や引越しの手配のフォローを行った。  
<ゴム・ガラス・セメント・セラミックス/中堅>