

「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」

(2021年12月調査)

グローバル対応やダイバーシティ強化の観点から、企業が注目している高度外国人材。いまだ世界中で続くコロナ禍は、高度外国人材の採用にどのような影響を与えたのか——。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、高度外国人材（大学卒以上）の採用や活用、課題等について調査を実施した。回答企業のうち、高度外国人材の雇用経験・予定のある企業（＝高度外国人材雇用企業／回答企業全体の64.6%）の結果を分析した。

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. 2022年度の募集・採用方法
6. 外国人留学生の出身国（地域）
7. 入社3年後の離職率
8. 外国人留学生を採用したことによる自社への影響

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. 2022年度の採用施策

III. 高度外国人材共通

1. 外国人社員採用の課題
2. 外国人社員活用の課題
3. 高度外国人材の採用の展望

《 調査概要 》

調査対象 : 全国の主要企業 15,345社
 調査時期 : 2021年12月13日～12月23日
 調査方法 : インターネット調査法
 回答社数 : 432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
222社	157社	53社	199社	233社	68社	364社

《地域》

北海道	東北	関東	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄
31社	21社	165社	78社	74社	31社	32社

調査機関 : 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

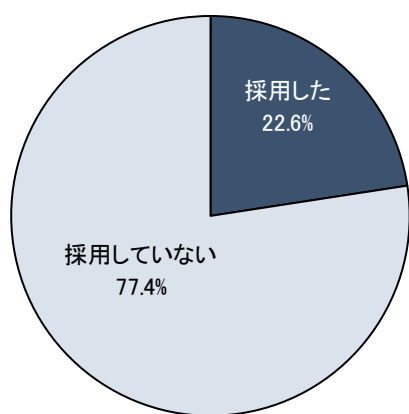
I. 外国人留学生の採用（新卒）

1. 外国人留学生の採用状況

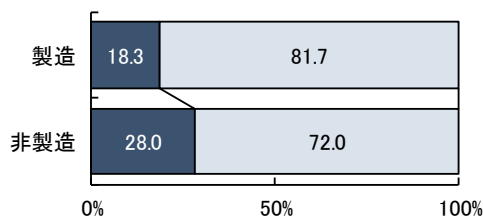
高度外国人材雇用企業のうち、2021年度（2021年4月～2022年3月入社）に外国人留学生を「採用した」企業は、全体の22.6%（予定を含む）。過去5カ年を振り返ると、採用実績のある企業の割合は、2020年度までは35%前後が続いていたが、21年度で10ポイント以上減少。コロナ禍により、採用計画を下方修正した企業もあったことから、外国人留学生の採用も減少したと考えられる。

一方、2022年度（2022年4月～2023年3月入社）の採用を見込んでいる企業は4割弱（38.7%）に上り、2021年度の実績企業の割合を上回り、採用意欲は回復の兆しが見られる。

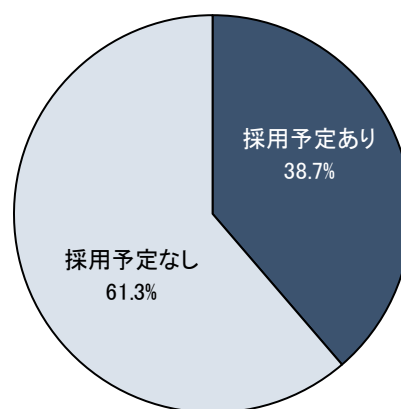
外国人留学生の2021年度の
採用実績(予定含む)



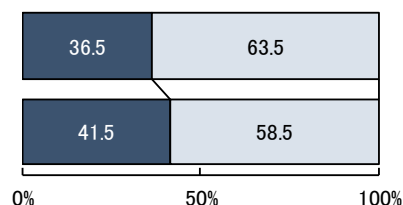
■ 採用した(予定を含む) □ 採用していない



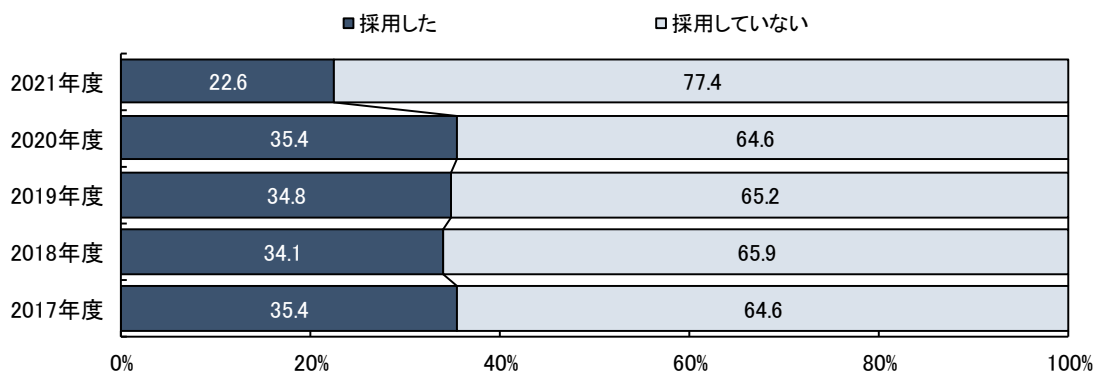
2022年度の採用見込み



■ 採用予定あり □ 採用予定なし



外国人留学生の採用実績【経年】



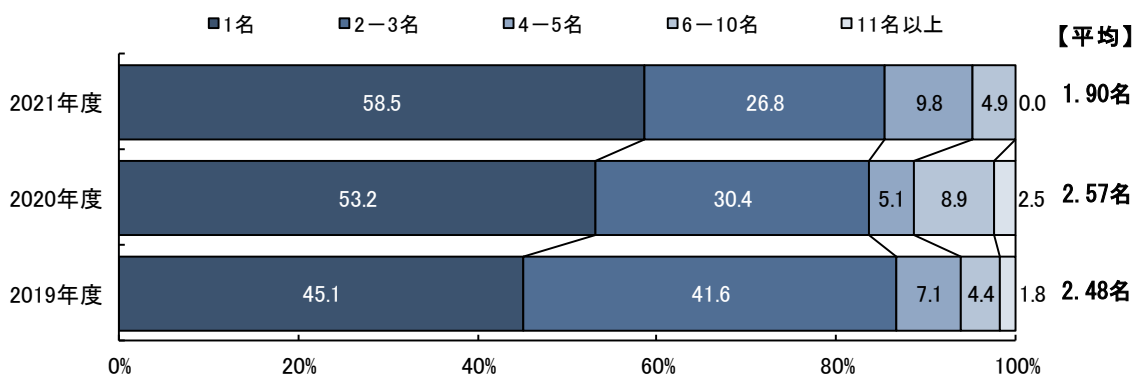
2. 採用規模と属性

2021年度に外国人留学生を採用した企業に、採用実績を詳しく尋ねた。まず、採用人数を見てみると、「1名」という企業が約6割を占める(58.5%)。また、採用人数の平均は1.90名で、前年度(2.57名)、前々年度(2.48名)を下回る。採用企業の割合だけでなく、1社あたりの採用人数も減少したことがわかる。

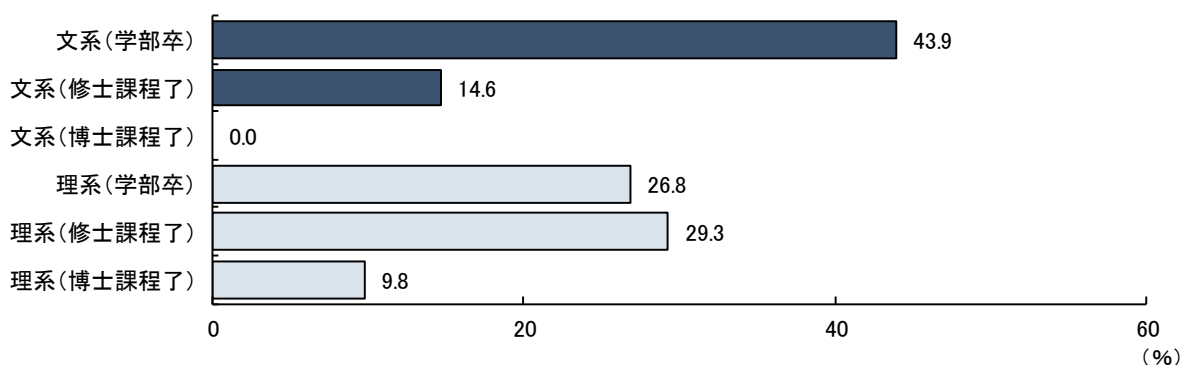
最終学歴を見ると、「文系(学部卒)」が最も多く(43.9%)、次いで「理系(修士課程了)」29.3%、「理系(学部卒)」26.8%が続く。

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(42.1%)、「海外営業関連」(31.6%)が続く。非製造業では「IT・ソフトウェア関連」が最も多い(33.3%)。

外国人留学生の新卒採用実績【採用人数】



外国人留学生の2021年度の新卒採用実績【採用区分】



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	42.1	1	IT・ソフトウェア関連	33.3
2	海外営業関連	31.6	2	国内営業関連	16.7
3	生産・製造・品質管理関連	26.3	2	流通サービス・販売関連	16.7
4	IT・ソフトウェア関連	15.8	4	研究・開発・設計関連	12.5
5	建築・土木設計関連	15.8	5	海外営業関連	8.3
6	企画・マーケティング関連	10.5	5	生産・製造・品質管理関連	8.3
7	事務・管理関連	5.3	5	企画・マーケティング関連	8.3

*全12項目のうち、上位7項目を掲載

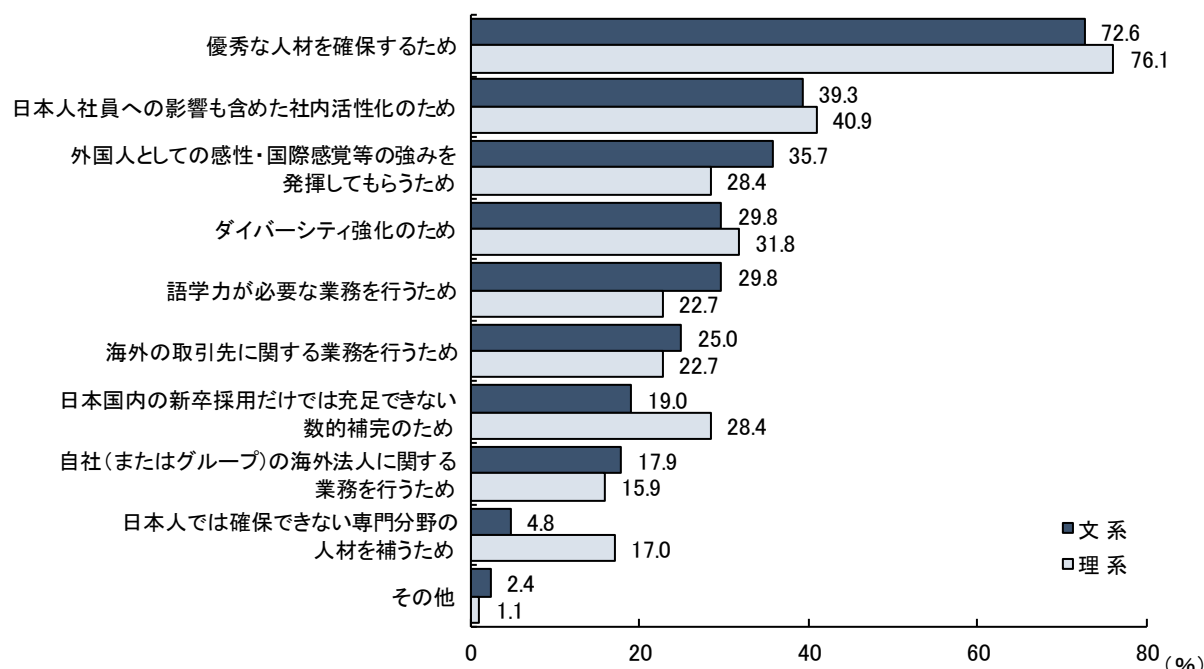
3. 外国人留学生を採用する目的と求める資質

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7割を超え、突出している(文系72.6%、理系76.1%)。続いて「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」が上位に挙げられた。多くの企業が、外国人である強みを発揮しながら、社内の活性化など日本人社員への好影響をもたらすことを期待としていることがわかる。

なお、「日本国内の新卒採用では充足できない数的補完のため」「日本では確保できない専門分野の人材を補うため」の2項目は、理系のポイントが文系より大幅に高いのが目立つ。

外国人留学生に求める資質は、文系・理系ともに「コミュニケーション能力」「日本語力」が上位に挙げられた。それぞれ半数以上の企業が選び、日本語でコミュニケーションできる人材を強く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	コミュニケーション能力②	60.0	1	日本語力①	55.7
2	日本語力①	52.9	2	コミュニケーション能力②	50.0
3	協調性③	23.5	3	専門知識③	37.5
4	基礎学力④	20.0	4	協調性④	23.9
5	異文化対応力⑥	17.6	5	基礎学力⑤	23.9
6	バイタリティー⑤	15.3	6	異文化対応力⑦	14.8
7	社交性⑧	12.9	7	熱意⑥	13.6
	熱意⑦	12.9	8	バイタリティー⑧	9.1
9	専門知識	10.6		日本語・英語以外の語学力⑨	9.1
10	信頼性⑩	9.4	10	社交性	8.0
11	日本語・英語以外の語学力	8.2		発想の豊かさ	8.0
	一般常識	7.1	12	一般常識	6.8
12	明るさ	7.1		明るさ	6.8
	英語力⑨	7.1	14	信頼性	5.7
15	発想の豊かさ	5.9	15	ストレス耐性	4.5
				社会的モラル	4.5

*全26項目から3つまで選択

*上位15項目を掲載

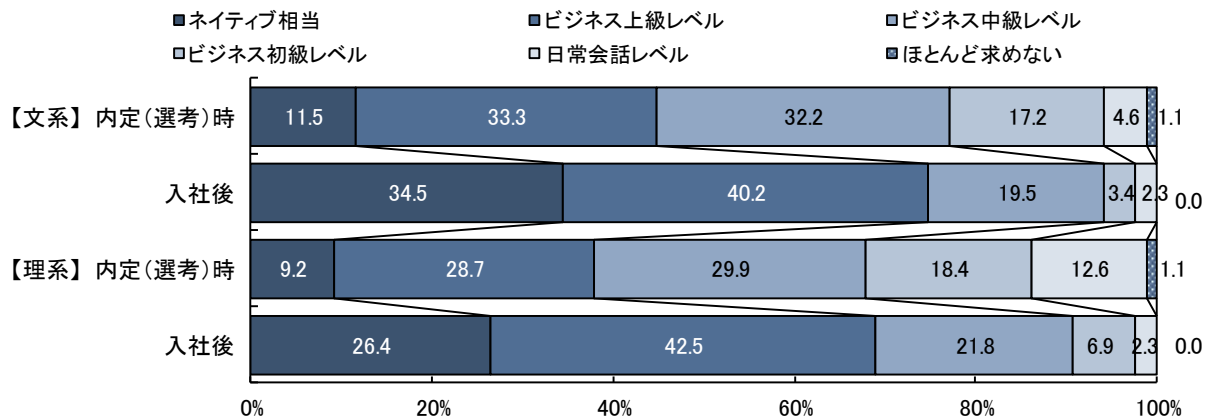
*○の中の数字は前年同調査の全体順位10位以内

4. 求める語学力

外国人留学生に求める資質として「日本語力」が上位に挙げたが、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（選考）時と入社時とに分けて尋ねた。

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、内定時は文系 44.8%、理系 37.9%であるのに対し、入社後は文系 74.7%、理系 68.9%と大きく増加している。入社後は、業務を進める上で、高い水準の日本語力を求める企業が多いことがわかる。

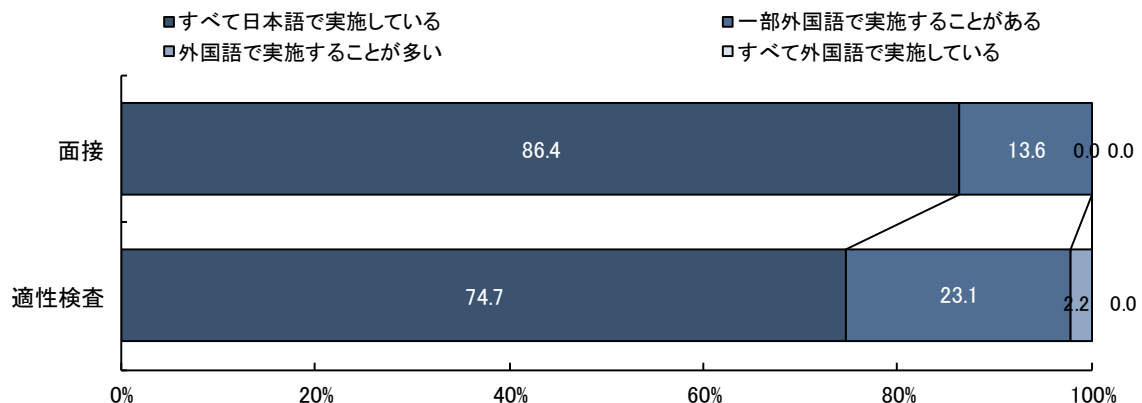
外国人留学生の内定（選考）時・入社後に求める
日本語コミュニケーションレベル



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

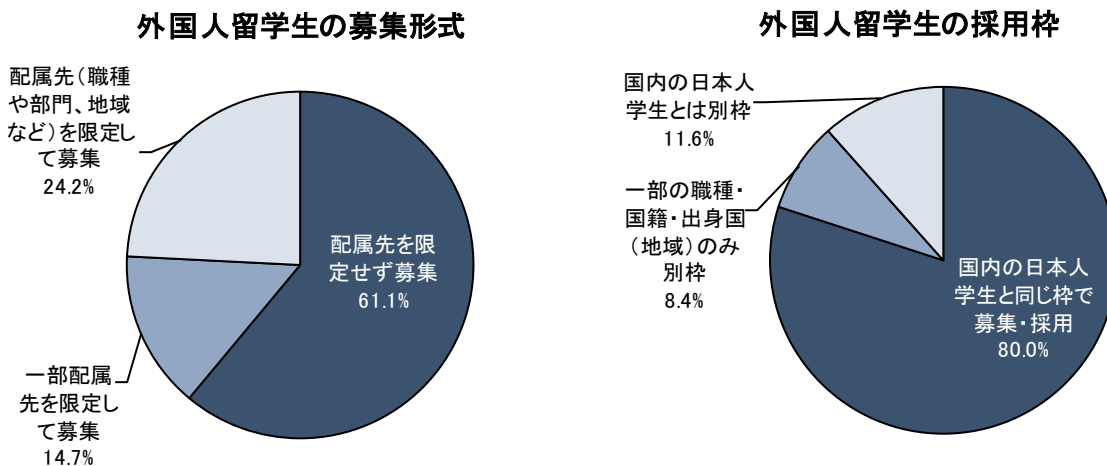
一方で、外国人留学生の選考時に使用している言語を尋ねたところ、「すべて日本語で実施している」企業の割合は、面接で9割近く（86.4%）、適性検査で7割強（74.7%）。外国語での選考実施企業は限定的で、入社後からではなく就職活動の段階から、高い日本語力を有していることを求める企業が多いのが実態のようだ。

外国人留学生の選考で使用している言語



5. 2022年度の募集・採用方法

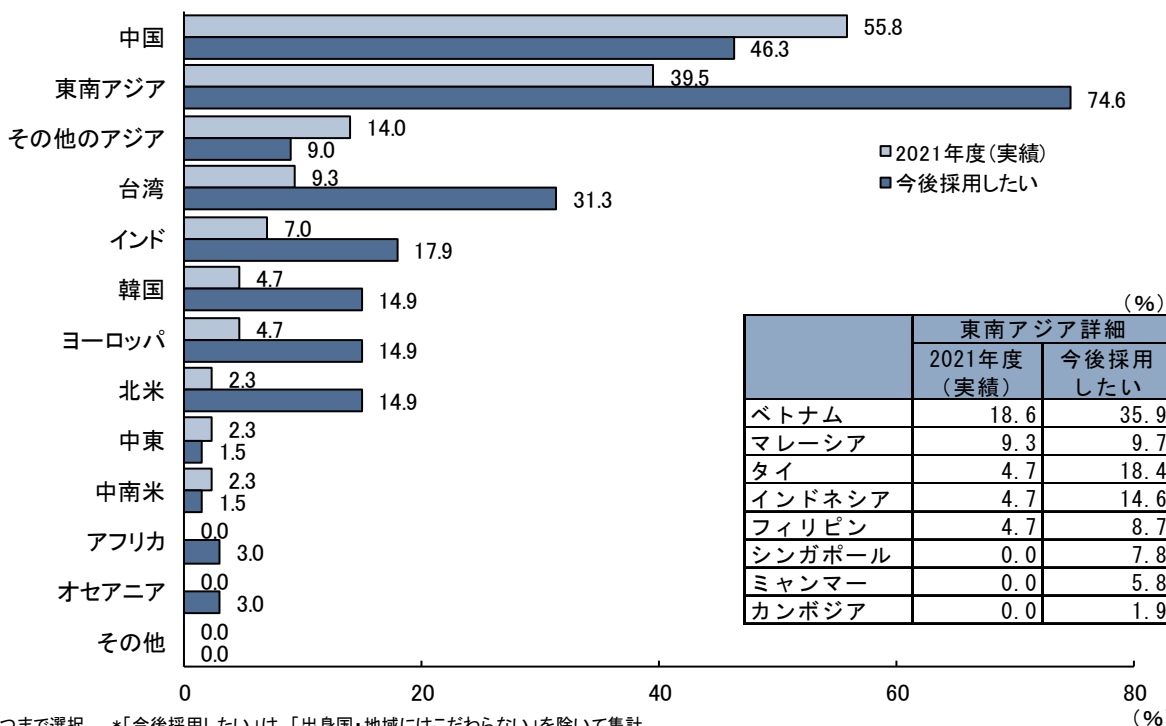
外国人留学生の募集・採用方法を尋ねた。入社後の配属先を「限定せず募集」が約6割を占める(61.1%)。採用枠については、「国内の日本人学生と同じ枠で募集・採用」する企業が8割に上り(80.0%)、別枠での採用(一部別枠を含む)は2割(計20.0%)にとどまる。



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、2021年度の採用実績と今後に分けて尋ねた。2021年度の実績が最も多いのは「中国」(55.8%)。次いで「東南アジア」(39.5%)、「その他のアジア」(14.0%)が続く。一方、今後採用したい地域として最も高いのは「東南アジア」で、採用したいと回答した企業は74.6%に上り、ニーズが高いことが表れている。「東南アジア」を詳細に見ると、特に「ベトナム」の数字が高く、2021年度の実績で18.6%、今後採用したい企業は35.9%に上る。

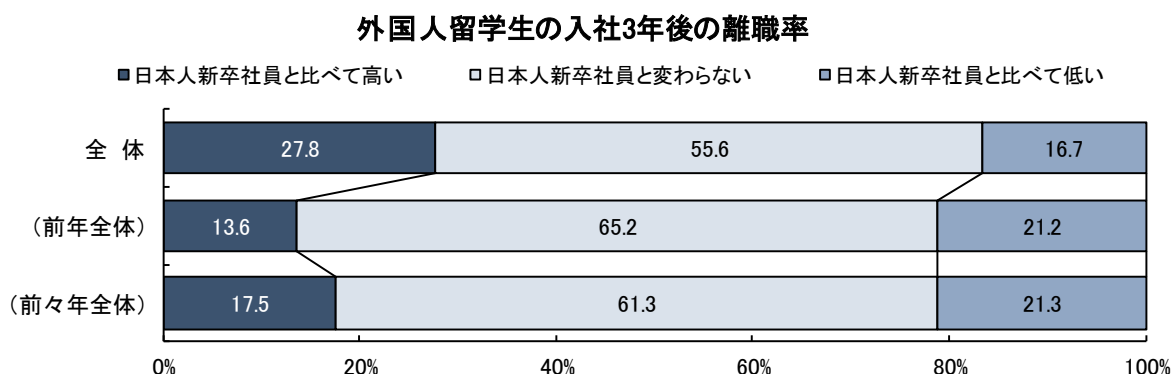
外国人留学生の出身国(地域)



*5つまで選択 *「今後採用したい」は、「出身国・地域にはこだわらない」を除いて集計

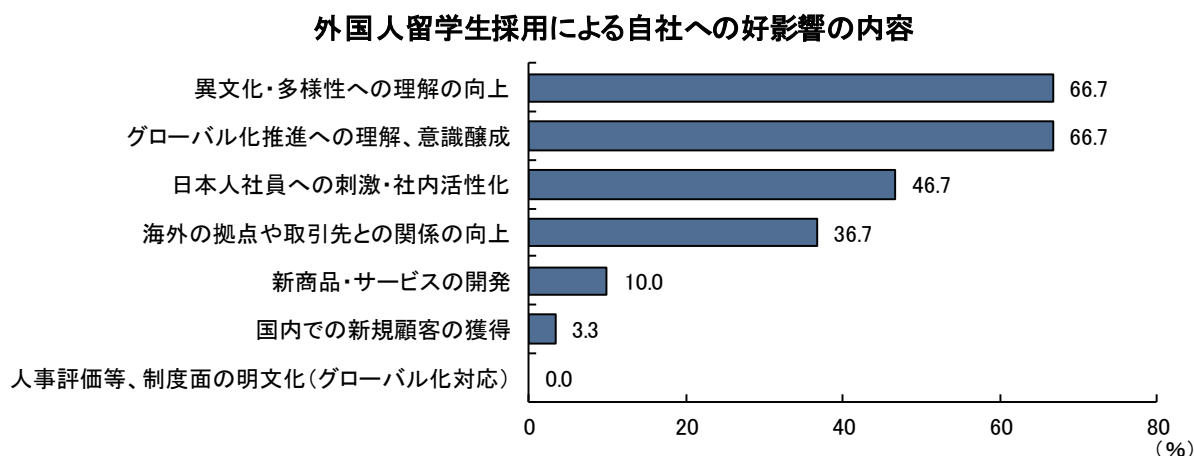
7. 入社3年後の離職率

外国人留学生の入社3年後の離職率を、日本人社員と比較して回答してもらった。「日本人新卒社員と比べて高い」と回答した企業は約3割で(27.8%)、「日本人新卒社員と比べて低い」(16.7%)を上回った。前年と比較すると、「日本人新卒社員と比べて高い」と回答した企業が大きく増加した(14.2ポイント増)。新型コロナウイルスの感染拡大を受け、母国に帰国する者も一定数いたものと見られる。



8. 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」「グローバル化推進への理解、意識醸成」(ともに66.7%)。続く「日本人社員への刺激・社内活性化」は4割強(46.7%)。海外拠点との関係性強化などの直接的なメリットに加えて、自社の企業文化や社員の意識にも間接的に良い影響をもたらしていることを実感しているようだ。



【Voice-1】——外国人留学生採用による自社への好影響

- 日本人では躊躇するようなことも、過去実績にはとらわれず、挑戦する野心がある。 <自動車・輸送用機器/大手>
- ハングリー精神があり、またひたむきに努力する姿は同期の日本人の刺激になっている。また、礼儀正しいので改めて日本人が礼儀について考えるきっかけとなっている。 <電子・電機/大手>
- 海外顧客、海外子会社のスタッフとのコミュニケーションが円滑になり、開発やプロジェクトの進むスピードが向上した。 <ゴム・ガラス・セメント・セラミックス/中堅>
- 駐在員派出の際の業務連絡が円滑になった。また、新製品の海外での売上が上がった。 <機械・プラントエンジニアリング/中小>
- 国内メインの企業であったが、海外を意識する社員が増えたように感じる。 <素材・化学/中堅>

※中小=従業員300人未満、中堅=300~999人、大手=1000人以上

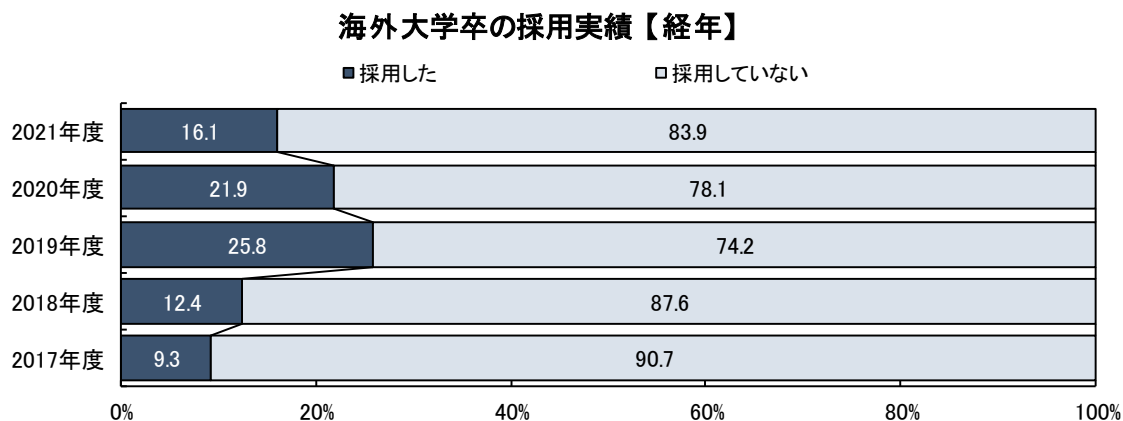
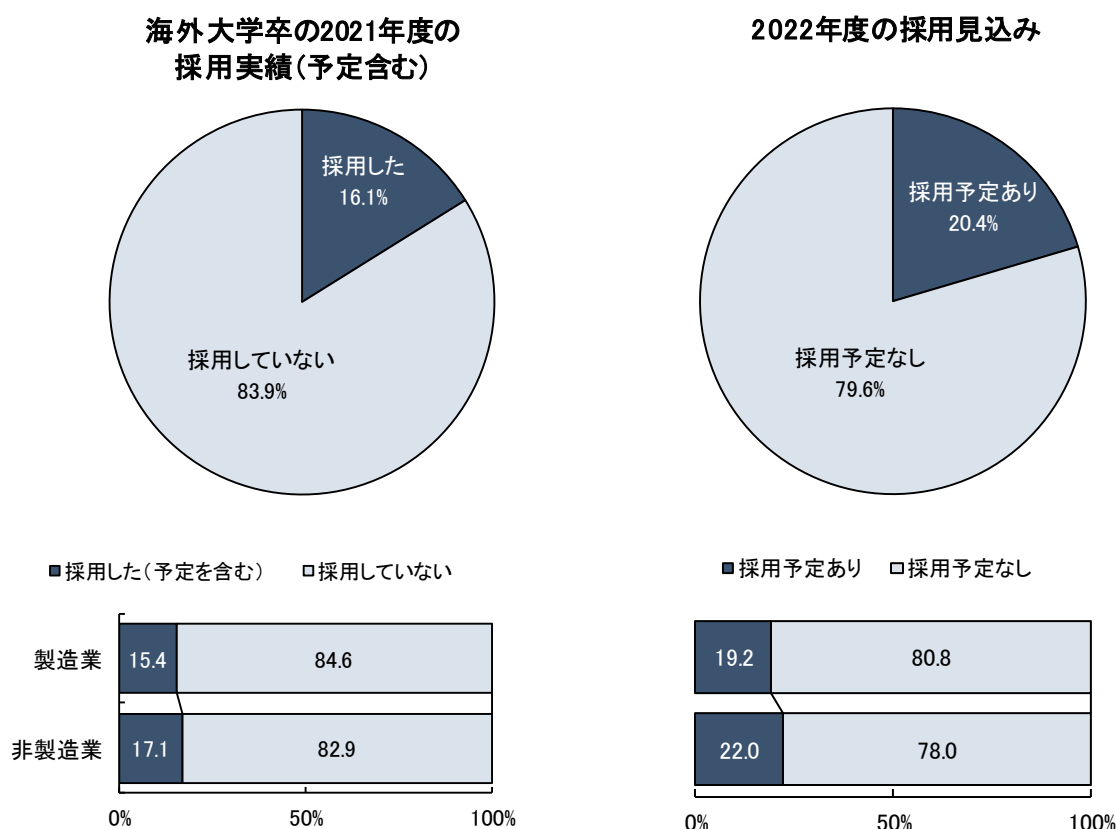
II. 海外大学卒の外国人材の採用（新卒・中途問わず）

1. 海外大学卒の外国人材の採用状況

この章では、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きたい。

高度外国人材雇用企業のうち、海外大学卒の外国人を2021年度に「採用した」企業は16.1%。2019年度（25.8%）をピークに2年連続で減少した。ただし、2022年度の採用を見込んでいる企業は20.4%で、2021年度の実績企業の割合（16.1%）をやや上回っており、採用は増加に転じる可能性がある。

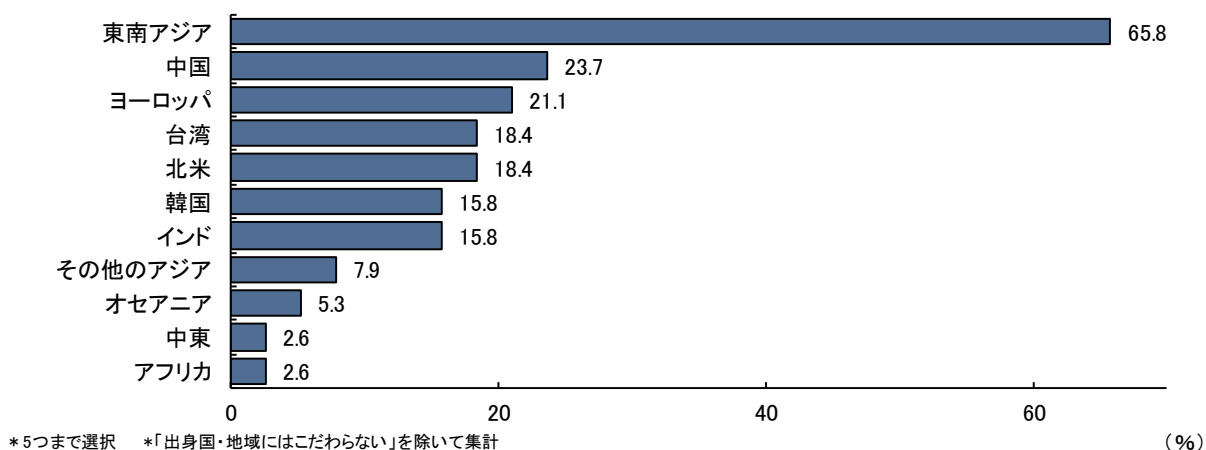
製造業・非製造業別に見ると、両者とも採用見込み企業の割合が実績企業の割合を上回っており、特に非製造業において、2割以上（22.0%）が「採用予定あり」と回答した。



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65.8%。東南アジアは外国人留学生採用でもニーズが高いが、現地の大学を卒業した人材についても同様の傾向が見られる。次いで、「中国」が23.7%、「ヨーロッパ」(21.1%)、「台湾」(18.4%)、「北米」(18.4%)、「韓国」(15.8%)、「インド」(15.8%)、「その他のアジア」(7.9%)、「オセアニア」(5.3%)、「中東」(2.6%)、「アフリカ」(2.6%)と続く。

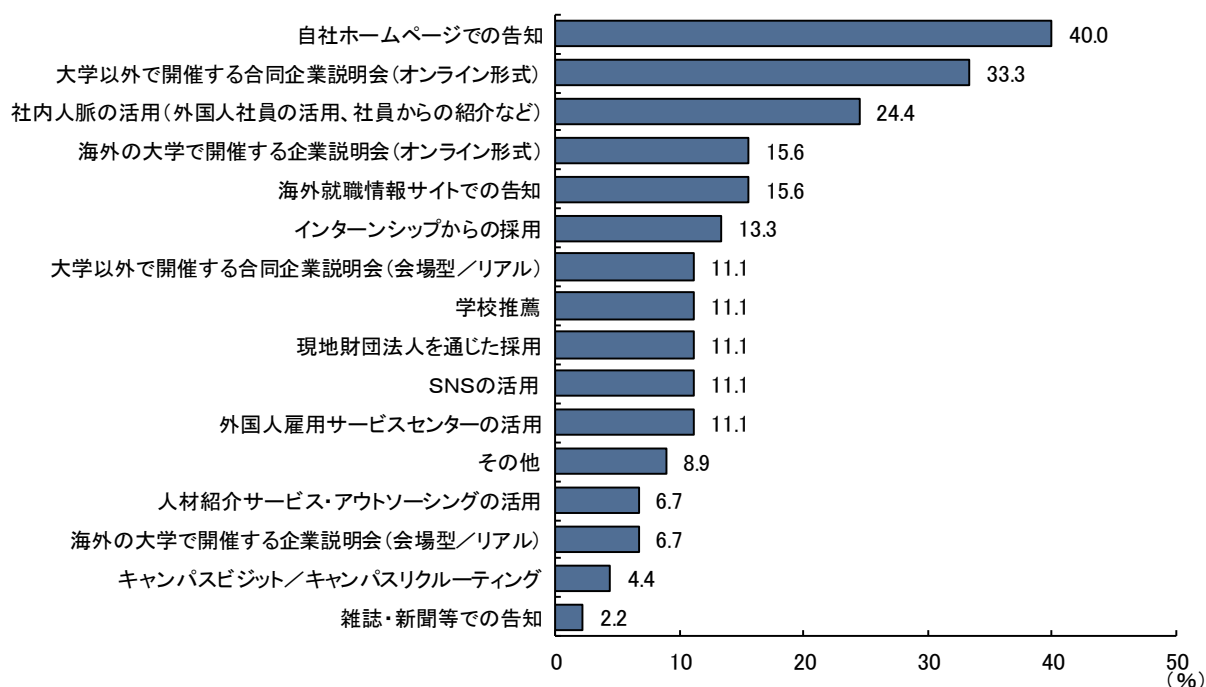
ウエイトを置いている海外大学卒の外国人材の出身国(地域)



3. 2022年度の採用施策

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」(40.0%)、次いで「大学以外で開催する合同企業説明会(オンライン形式)」(33.3%)の順。上位項目は、オンラインでの施策が中心だが、3位に「社内人脈の活用」が挙がるなど、様々な手段を活用していることがうかがえる。

2022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



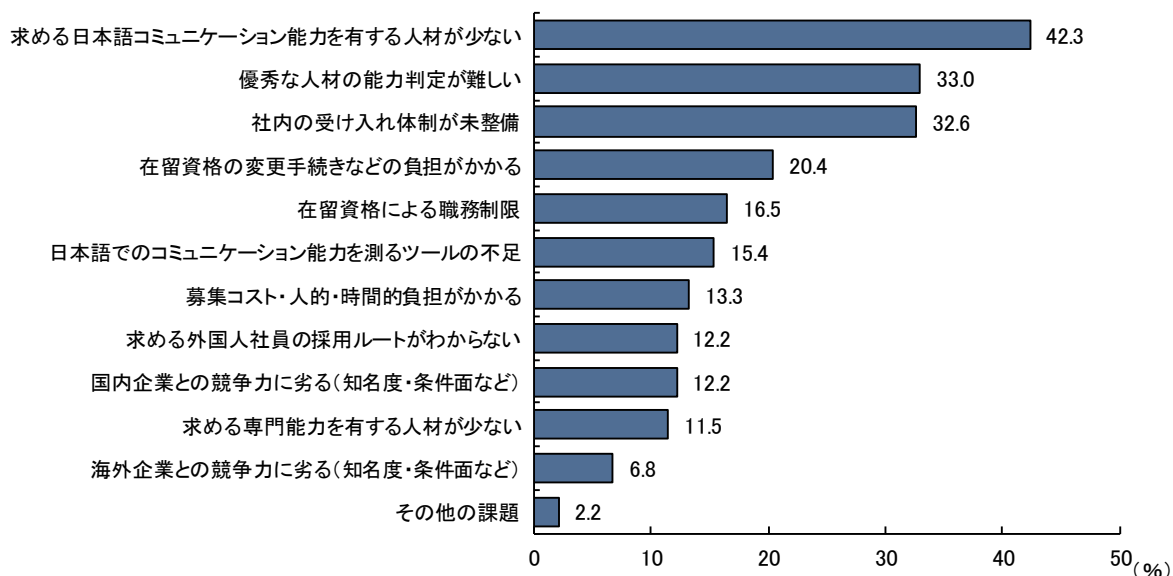
Ⅲ. 高度外国人材共通

1. 外国人社員採用の課題

最後に、外国人社員の採用・活用における課題や、コロナ禍における外国人採用方針の変化などに関するデータを紹介する。

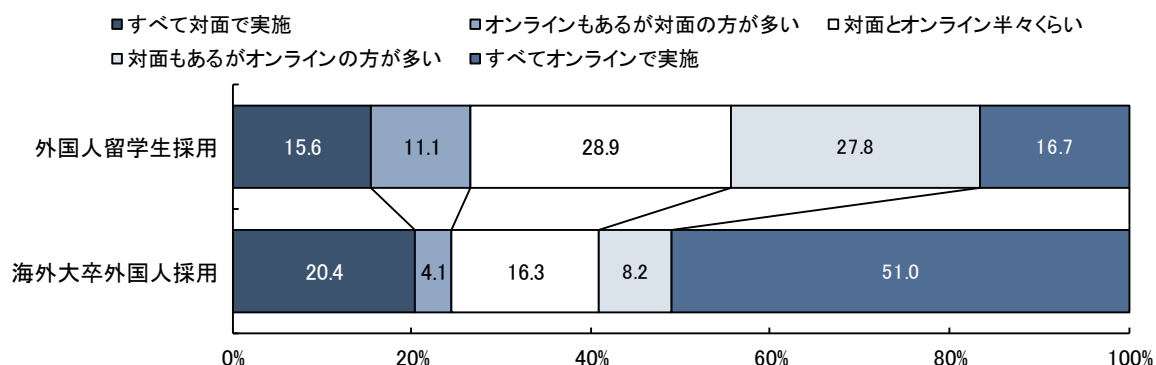
外国人社員の採用における課題で多いのは、「求める日本語コミュニケーション能力を有する人材が少ない」（42.3%）、「優秀な人材の能力判定が難しい」（33.0%）、「社内の受け入れ体制が未整備」（32.6%）などである。多くの企業が日本語での高度なコミュニケーション力を求めており、採用のハードルになっていることがこのデータからもわかる。

外国人社員採用の課題



コロナ禍で採用活動のオンライン化が進んだが、外国人採用でのオンライン面接の実施状況はどうだろうか。外国人留学生採用では「すべてオンラインで実施」が16.7%であるのに対し、海外大卒外国人採用では過半数に上る（51.0%）。日本に在住する外国人留学生の選考は、対面とオンラインを組み合わせるケースが多いが、日本国外の海外大卒外国人とはオンラインが主流ということがわかる。ただ、相互に理解を深めるために、来社してもらい対面で実施する方針の企業も一定数見られる。（コメントは次ページに掲載）

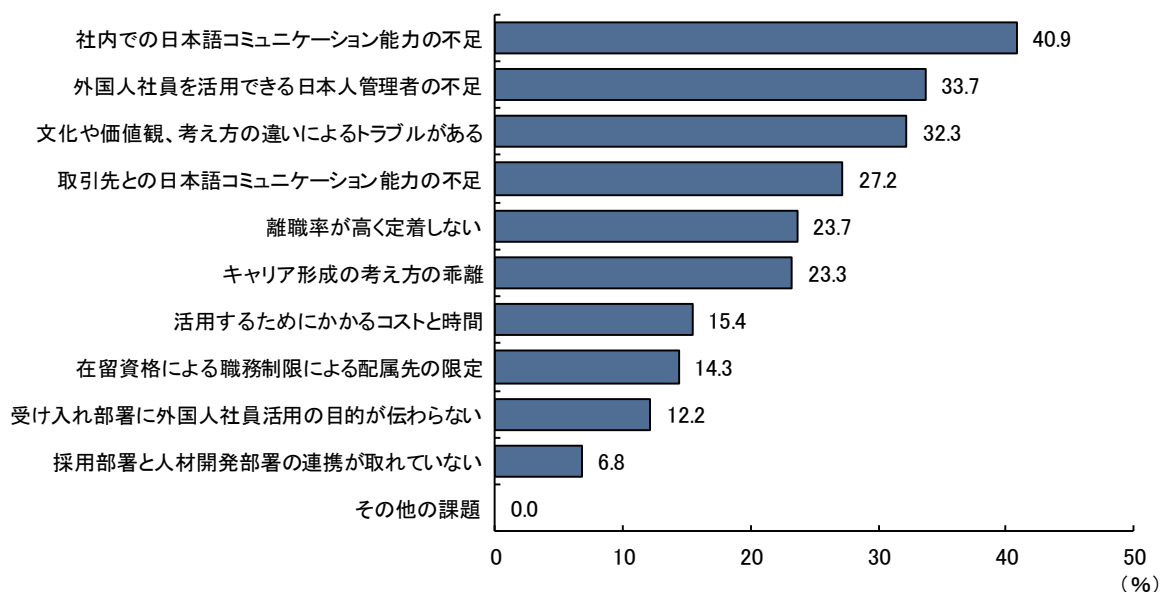
外国人採用におけるオンライン面接実施状況



2. 外国人社員活用の課題

外国人社員の活用していく上で、どのような点が課題になっているのだろうか。最も多いのは「社内での日本語コミュニケーション能力の不足」(40.9%)で、採用の課題同様に、日本語力が最大の課題として挙げられた。「外国人社員を活用できる日本人管理者の不足」(33.7%)、「文化や価値観、考え方の違いによるトラブルがある」(32.3%)が続き、受け入れ態勢や相互理解なども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】——外国人社員を採用・活用する上での課題の具体例

- 基本的にバイタリティのある人材が多いが、優劣はつけがたく、能力よりも定着や日本語力で選んでしまいがち。 <素材・化学/中堅>
- 知名度が高いわけではなく、優秀な人材はまず国内大手に応募する傾向がある。 <情報処理・ソフトウェア/中小>
- 国籍問わず採用は行っているが、専攻と業務(在留資格)が合致する場合が少ない。また、日本語での業務がほぼ100%のため、高度な日本語能力が求められる。 <自動車・輸送用機器/中小>
- 現行人事制度では、昇格のスピードが遅い、昇給額が少ないといった点から内定承諾に至らないケースがある。 <ゴム・ガラス・セメント・セラミックス/中堅>
- 求める出身国と言語レベルの掛け合わせを考えた際に、両方に合致する学生のパイがかなり少ない。そのような中で、選考基準や教育体制の整備が必要だが、その部分をどこから手を付けるべきかわからない。 <情報処理・ソフトウェア/大手>
- 海外大学の学生を採用していきたいが、受け入れる社内体制をどう構築していけば良いのか分からない。 <情報処理・ソフトウェア/中堅>
- コミュニケーションの問題でOJTの進行速度が遅く、仕事を十分に任せきれない場面が生じている。 <機械・プラントエンジニアリング/中堅>

【Voice-3】——選考の形式について(対面/オンライン)

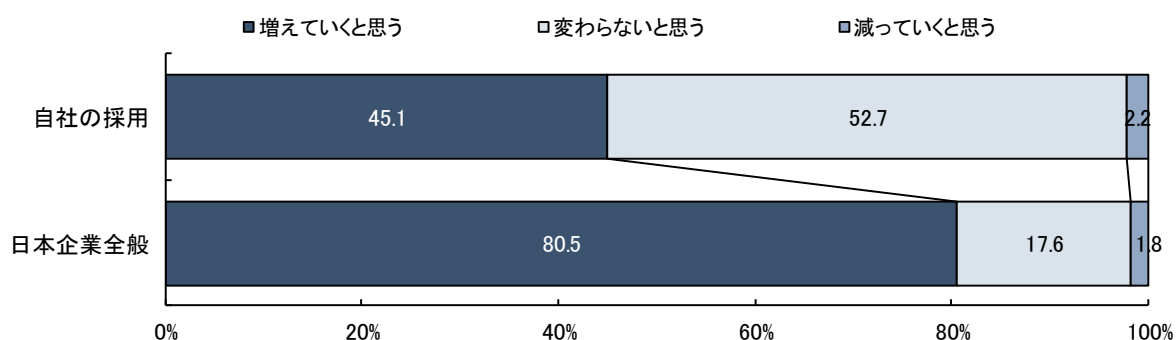
- コロナ禍前も遠隔地に住む方の選考はオンラインで実施していたため、特に方針は変わらない。 <マスコミ/中小>
- 国・地域問わず、面接は原則オンラインで実施している。 <電子・電機/中堅>
- 海外大卒外国人の場合、一次面接はオンラインで行うが、最終面接時は、社内の見学や説明をする必要があるため、来日してもらい対面で行う。 <ホテル・旅行/中小>
- 選考によってはオンラインでもやっているが、在留資格申請等の関係で間違いがあってはいけないため、最終選考は必ず対面。 <情報処理・ソフトウェア/中小>

3. 高度外国人材の採用の展望

最後に、今後の高度外国人材の採用について企業がどのように考えているのかを見ていきたい。自社の採用は、「変わらないと思う」が最も多いものの(52.7%)、「増えていくと思う」が4割強を占め(45.1%)、「減っていくと思う」(2.2%)を大幅に上回った。

さらに、日本企業全般については、「増えていくと思う」が約8割(80.5%)を占める。コロナ禍により足元の採用には減少傾向が見られるものの、長期的には増加していきだろうという見方が大半だ。グローバル化やダイバーシティの観点から、高度外国人材の拡充が企業の成長に欠かせないと考える企業も少なくないようだ。

将来的に、高度外国人材の採用が増えると思うか



【Voice-4】——高度外国人材の採用の展望について

- 会社の取引がグローバル化しており、取引先の国の社員がいた方が有利に進む。
<機械・プラントエンジニアリング/中堅>
- 国内での人材不足が見込まれている以上、優秀な外国籍社員の登用は行っていくと感じる。
<情報・インターネットサービス/中小>
- ダイバーシティの最たる例であり、日本人では保有者が少ないスキルを持っている人材も多い。
<機械・プラントエンジニアリング/中堅>
- 国内だけで利益を得られる企業は、ごく少数だと思いますし、海外に活路を見いだす企業が増えてくるはずなので、増えていくと思います。またコロナが終息すればインバウンド需要が高まってくるので増えるはずですよ。
<水産・食品/中堅>
- 在留資格に合わせた業務しか任せられないため、キャリアプラン等の構築が難しいとは思いますが、日本の人口が今後も減っていくことや、事業の多角化や海外進出などを図っていく上で、日本語以外の言語を母国語とする人材の活用は大変理にかなっている。
<エンターテインメント/大手>
- 自社においては、しばらくは限定的な活用にとどまり続けると考えるが、世界的には多様化とグローバル化の流れがあり、また、人口減少に伴う外国人材の流入が増えると思われるため。
<教育/大手>

【Voice-5】——外国人留学生向けのインターンシッププログラム事例

- 5日間、工場実習を行った。
<印刷・パッケージ/中堅>
- 会社見学や現場見学。日本に住むことを考え、日本文化体験も行なっている。
<建設・住宅・不動産/中小>
- パディ役の日本人大学生とペアで、1週間の現場でのカリキュラムで受け入れた。
<情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト/中堅>
- 社内業務をよりよく知ってもらうため、社内専用システムを使用した業務体験と社員との昼食交流会。
<運輸・倉庫/中小>
- 宿泊及び料飲での4週間の実習。
<ホテル・旅行/中堅>
- 平日5日間オンラインにて、3Dツールを使った制作。
<情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト/中小>