

「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」

(2022年12月調査)

グローバル化への対応やイノベーション創出など、国境を超え活躍が期待される高度外国人材。コロナ禍による採用抑制の動きも見られたが、その後、企業の採用意欲は変化しているだろうか——。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。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68.0%）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. 2023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. 2023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. 入国規制緩和による影響
4. 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 20,889社
 調査時期 : 2022年12月12日～12月26日
 調査方法 : インターネット調査法
 回答社数 : 453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
254社	144社	55社	211社	242社	67社	386社
《地域》						
北海道	東北	関東	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄
23社	29社	177社	73社	84社	29社	38社

調査機関 : 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

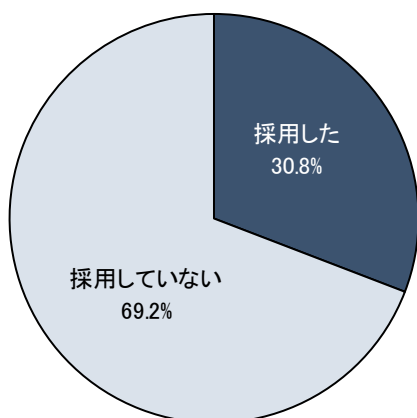
I. 外国人留学生の採用（新卒）

1. 外国人留学生の採用状況

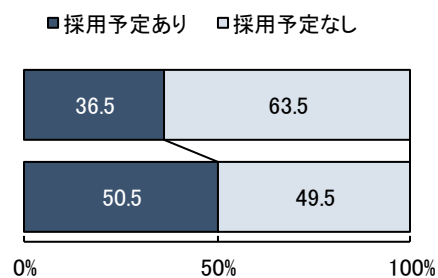
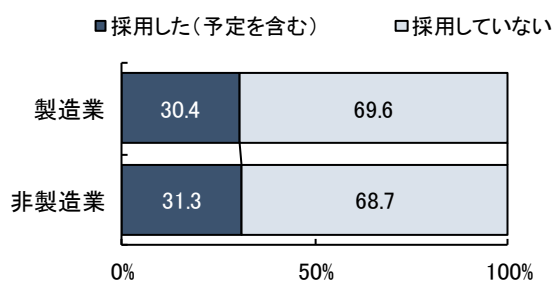
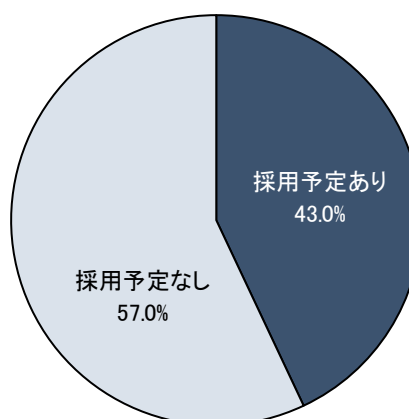
高度外国人材雇用企業のうち、2022年度（2022年4月～2023年3月入社）に外国人留学生を「採用した」企業は、全体の30.8%（予定を含む）。過去を振り返ると、採用企業の割合は、2020年度までは35%前後が続いていたが、コロナ禍により21年度で10ポイント以上減少していた。22年度では増加に転じ、3割台を回復した。

2023年度（2023年4月～2024年3月入社）の採用を見込んでいる企業は4割強（43.0%）に上り、2022年度の実績企業の割合を上回る。特に非製造業で5割を超え（50.5%）、採用意欲の高さが目立つ。

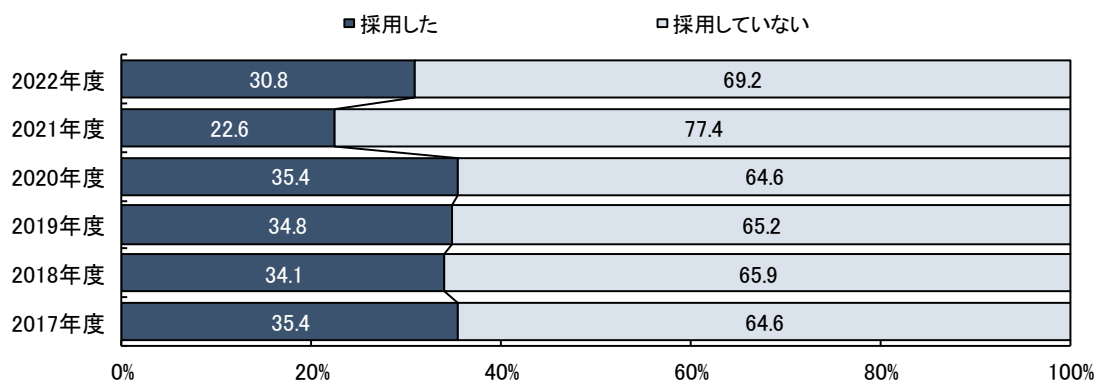
外国人留学生の2022年度の採用実績(予定含む)



2023年度の採用見込み



外国人留学生の採用実績【経年】



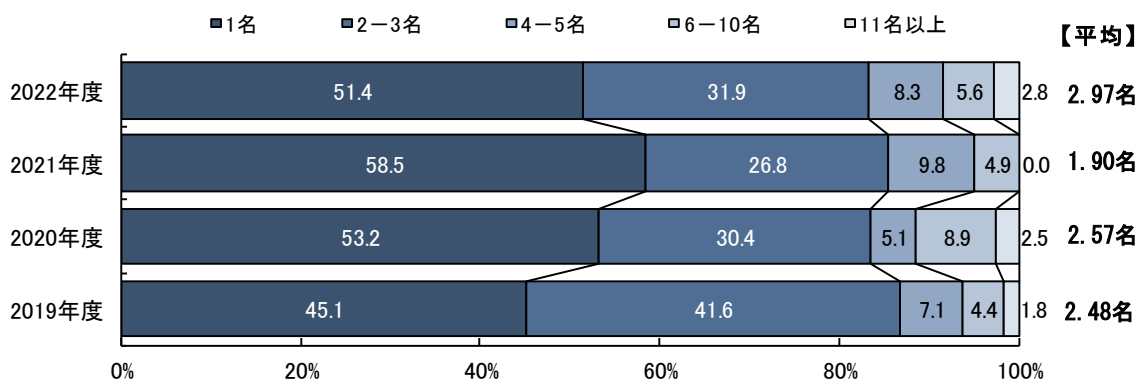
2. 採用規模と属性

2022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」という企業が約半数(51.4%)。採用人数の平均は2.97名で、前年度(1.90名)、前々年度(2.57名)を上回る。採用企業の割合だけでなく、1社あたりの採用人数も増加したことがわかる。

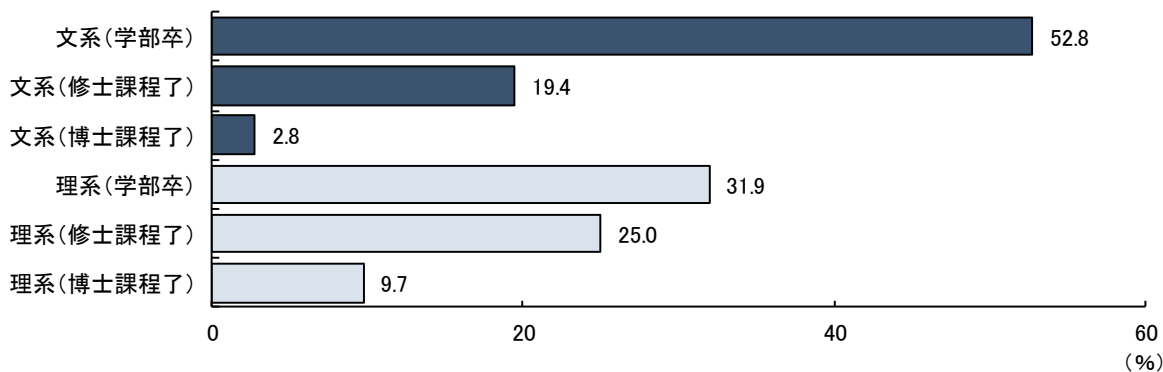
最終学歴を見ると、「文系(学部卒)」が最も多く(52.8%)、次いで「理系(学部卒)」31.9%、「理系(修士課程了)」25.0%が続く。

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(44.7%)、「事務・管理関連」(23.7%)が続く。非製造業では「IT・ソフトウェア関連」が5割と圧倒的に多い(50.0%)。

外国人留学生の新卒採用実績【採用人数】



外国人留学生の2022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		
1	研究・開発・設計関連	44.7
2	事務・管理関連	23.7
3	生産・製造・品質管理関連	21.1
	IT・ソフトウェア関連	21.1
5	建築・土木設計関連	10.5
6	海外営業関連	7.9
7	国内営業関連	5.3

非製造業		
1	IT・ソフトウェア関連	50.0
2	事務・管理関連	26.5
3	国内営業関連	17.6
4	流通サービス・販売関連	8.8
	企画・マーケティング関連	8.8
	専門・スペシャリスト関連	8.8
7	海外営業関連	5.9
	生産・製造・品質管理関連	5.9

*全12項目のうち、上位7項目を掲載

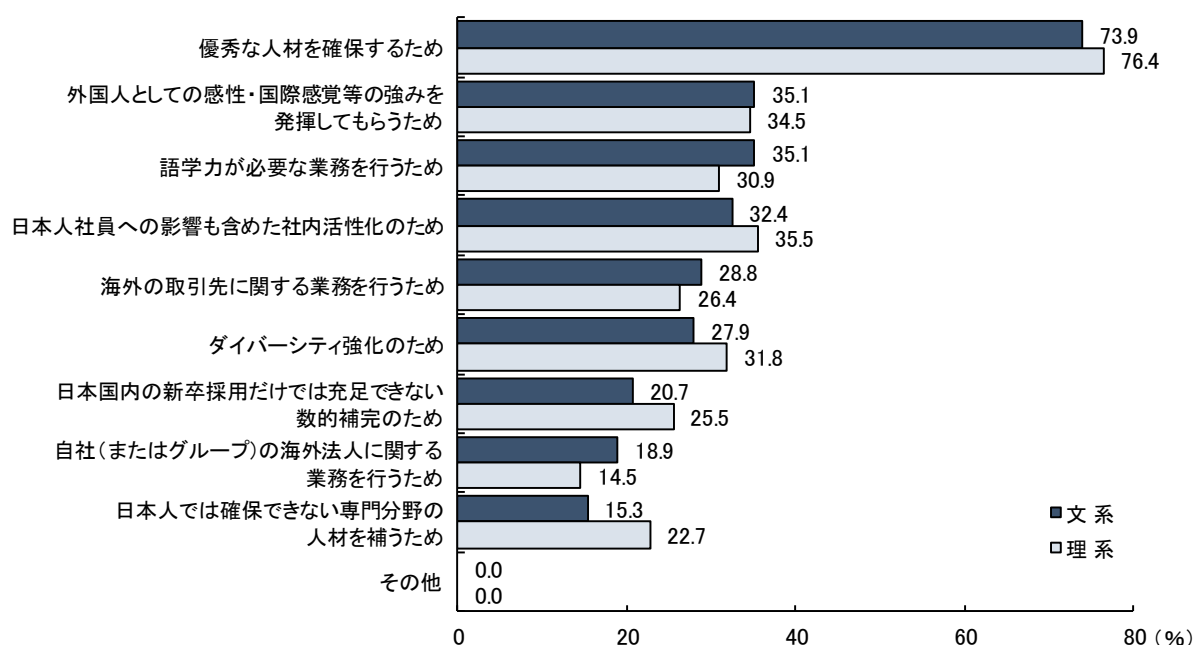
3. 外国人留学生を採用する目的と求める資質

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7割を超え、突出している（文系73.9%、理系76.4%）。続いて「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」「語学力が必要な業務を行うため」「日本人社員への影響も含めた社内活性化のため」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だけでは充足できない数的補完のため」「日本人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。それぞれ約半数の企業が選び、日本語でコミュニケーションがとれ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①	55.8	1	日本語力①	48.6
2	日本語力②	49.6		コミュニケーション能力②	48.6
3	協調性③	28.3	3	専門知識③	38.7
4	基礎学力④	22.1	4	基礎学力④	25.2
5	バイタリティー⑥	21.2	5	協調性④	18.0
6	異文化対応力⑤	13.3		バイタリティー⑧	18.0
7	社交性⑦	12.4	7	英語力	11.7
8	英語力	11.5	8	異文化対応力⑥	10.8
	信頼性⑩	8.0	9	信頼性	9.0
9	明るさ	8.0	10	社交性⑩	8.1
	リーダーシップ	8.0		熱意⑦	7.2
	熱意⑦	7.1	11	日本語・英語以外の語学力⑧	7.2
12	一般常識	7.1		発想の豊かさ⑩	7.2
	発想の豊かさ	7.1	14	ストレス耐性	6.3
	専門知識⑨	6.2	15	リーダーシップ	5.4
15	日本語・英語以外の語学力	6.2			

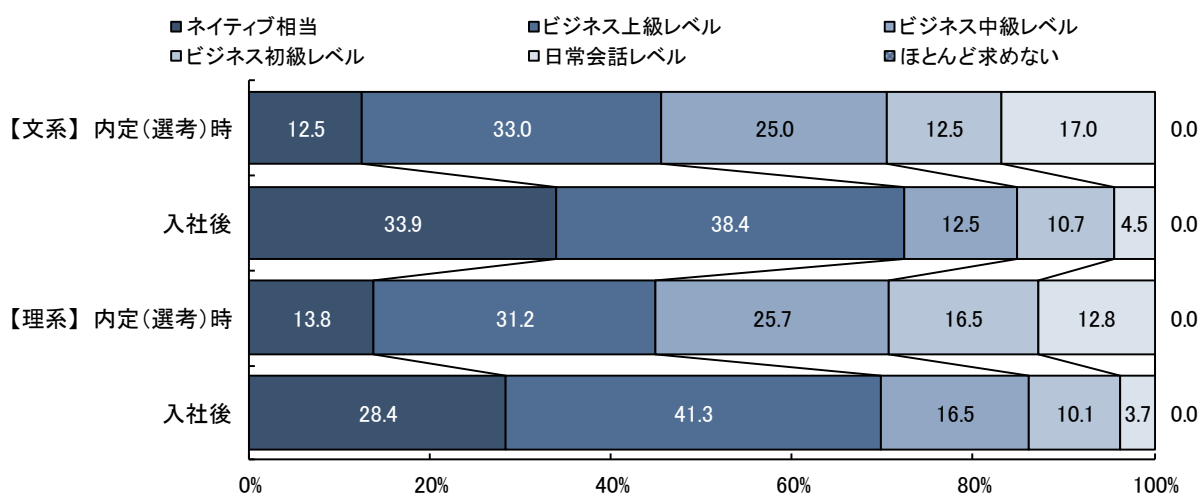
*全26項目から3つまで選択
*上位15項目を掲載
*○の中の数字は前年同調査の全体順位10位以内

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45.5%、理系45.0%であるのに対し、入社後は文系72.3%、理系69.7%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。

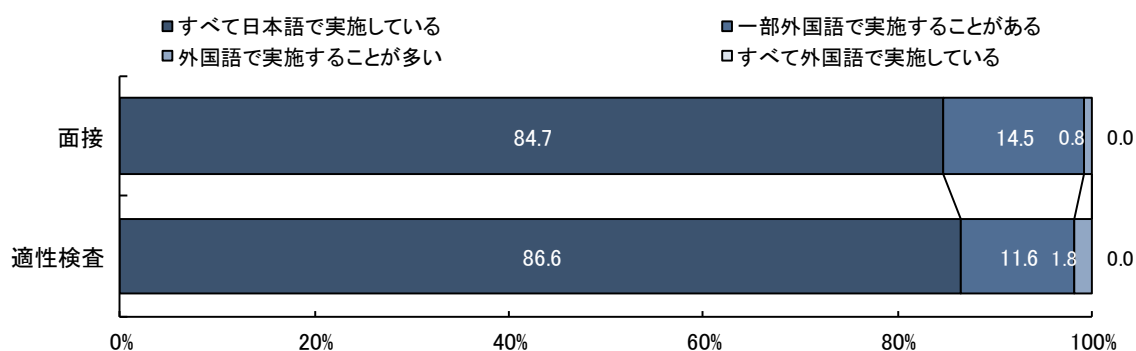
外国人留学生の内定（選考）時・入社後に求める
日本語コミュニケーションレベル



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も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

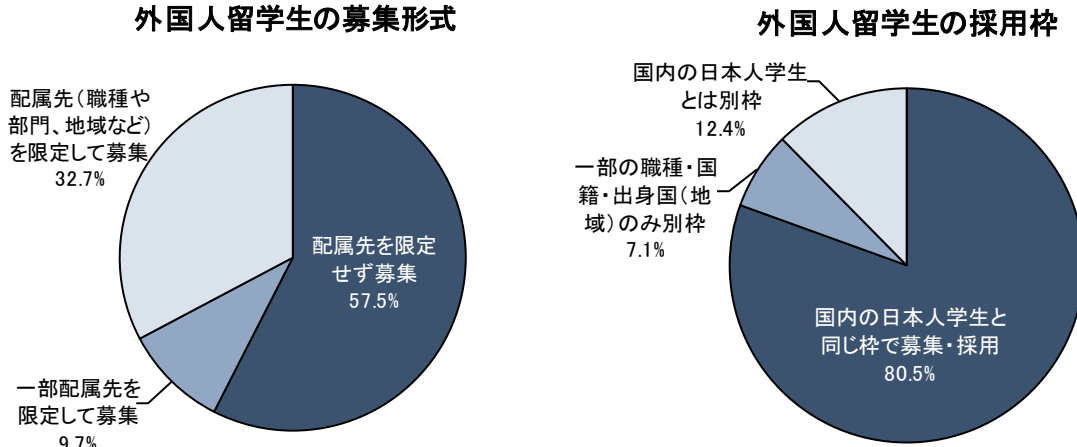
一方で、外国人留学生の選考時に使用している言語を尋ねたところ、「すべて日本語で実施している」企業の割合は、面接で8割強（84.7%）、適性検査では9割近い（86.6%）。外国語での選考実施企業は限定的で、入社後からではなく就職活動の段階から、高い日本語力を有していることを求める企業が多いのが実態のようだ。

外国人留学生の選考で使用している言語



5. 2023年度の募集・採用方法

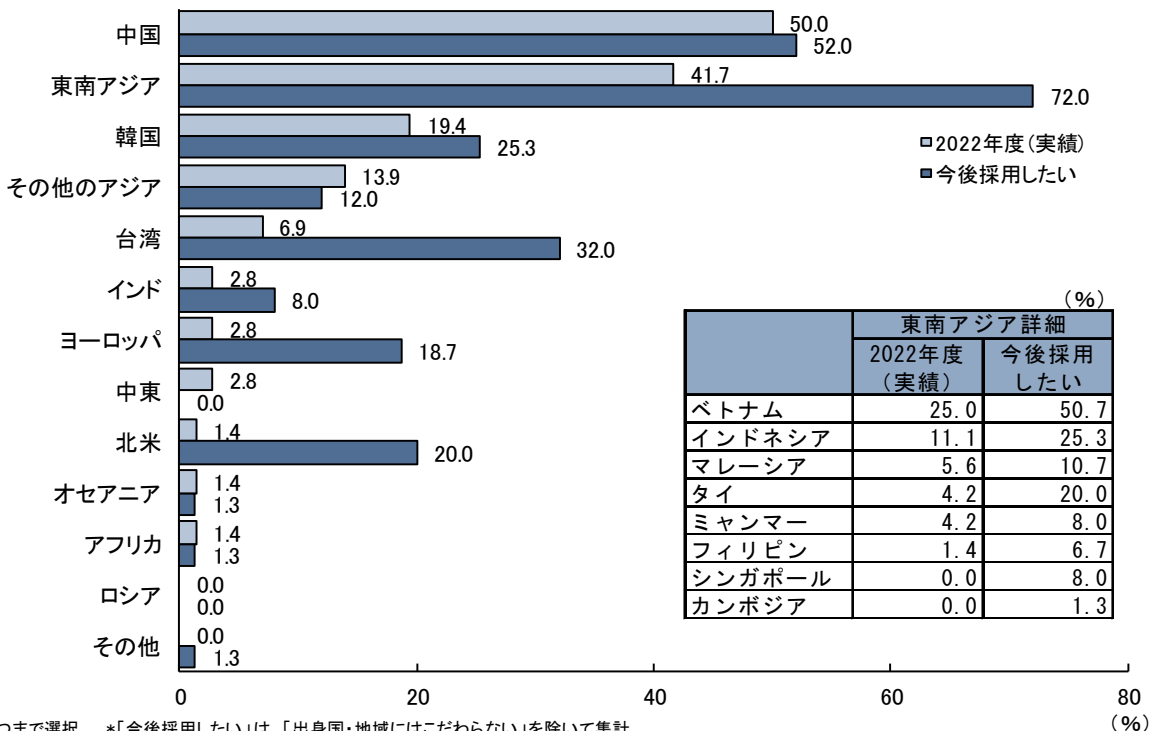
外国人留学生の募集・採用方法を尋ねた。入社後の配属先を「限定せず募集」が5割強を占める（57.5%）。採用枠については、「国内の日本人学生と同じ枠で募集・採用」する企業が8割に上り（80.5%）、別枠での採用（一部別枠を含む）は2割（計19.5%）にとどまる。



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、2022年度の採用実績と今後に分けて尋ねた。2022年度の実績が最も多いのは「中国」（50.0%）。次いで「東南アジア」（41.7%）、「韓国」（19.4%）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72.0%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、「ベトナム」の数字が最も高く、2022年度の実績で25.0%、今後採用したい企業は50.7%に上る。

外国人留学生の出身国(地域)

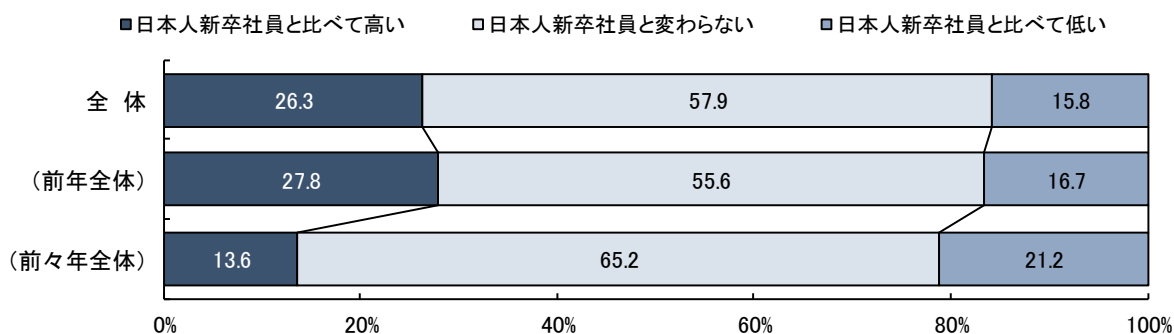


*5つまで選択 *「今後採用したい」は、「出身国・地域にはこだわらない」を除いて集計

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（26.3%）、「日本人新卒社員と比べて低い」（15.8%）を上回った。コロナ禍の影響などにより、前々年から前年にかけて、「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が、今年はやや減少した。

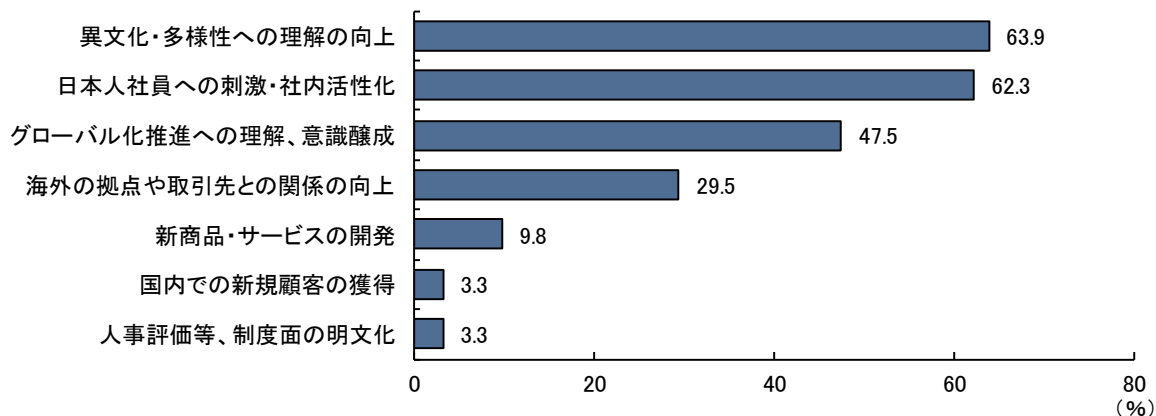
外国人留学生の入社3年後の離職率



8. 外国人留学生を採用したことによる自社への影響

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好影響を尋ねた。影響として多くの企業を選んだのは、「異文化・多様性への理解の向上」（63.9%）、「日本人社員への刺激・社内活性化」（62.3%）。続く「グローバル化推進への理解、意識醸成」は4割強（47.5%）。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。

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

- 非常にやる気があり、努力するので、日本人若手社員も触発されて頑張るようになった。 <電子・電機／中小>
- 海外の取引先や技能実習生、特定技能生と円滑なコミュニケーションがとれる。 <自動車・輸送用機器／中堅>
- 外国人客の接客対応をしてもらうことで新規顧客の獲得につながる。 <専門店／中堅>
- 異文化背景を持つ社員に物事を伝える際、自分の「当たり前」は必ずしも相手にとって「当たり前」とは言えないという気付きがありました。これは、共通の文化背景を持つ社員同士のやり取りでもあてはまることであり、円滑な社内コミュニケーションの助けとなっています。 <機械・プラントエンジニアリング／中堅>
- 外国籍の社員との交流で、グローバルな考え方ができるようになった。 <情報処理・ソフトウェア／中堅>

※中小=従業員300人未満、中堅=300～999人、大手=1000人以上

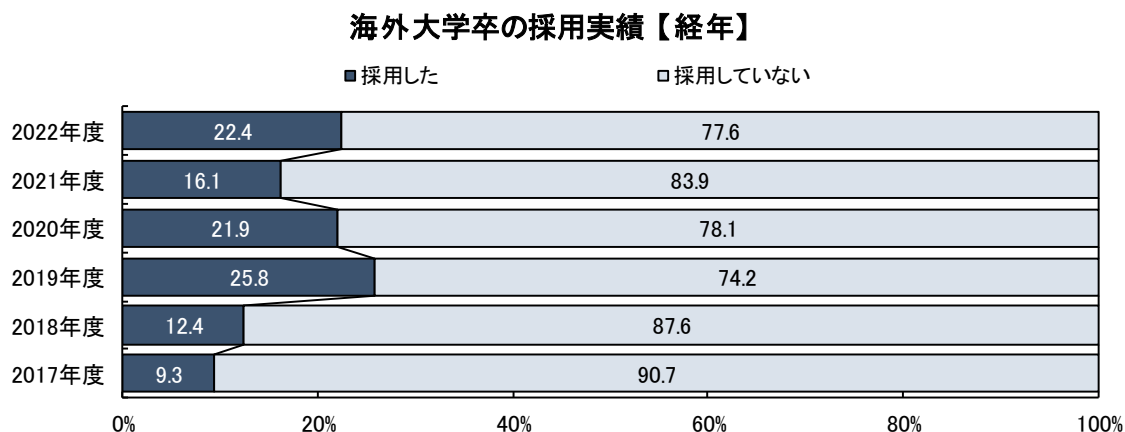
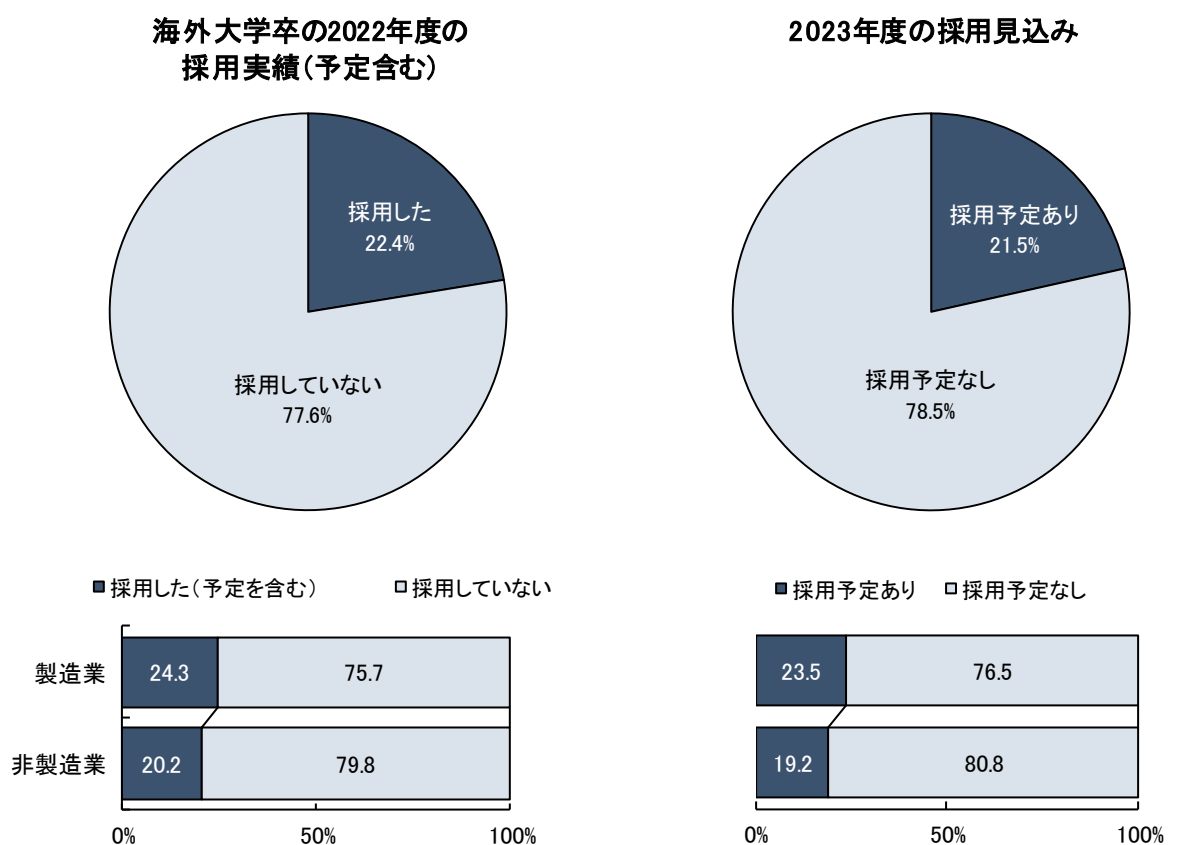
II. 海外大学卒の外国人材の採用（新卒・中途問わず）

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2022年度に「採用した」企業は22.4%。2019年度（25.8%）をピークに2年連続で減少していたが、今年度は増加に転じた。2023年度の採用を見込んでいる企業は21.5%で、2022年度実績と同水準。

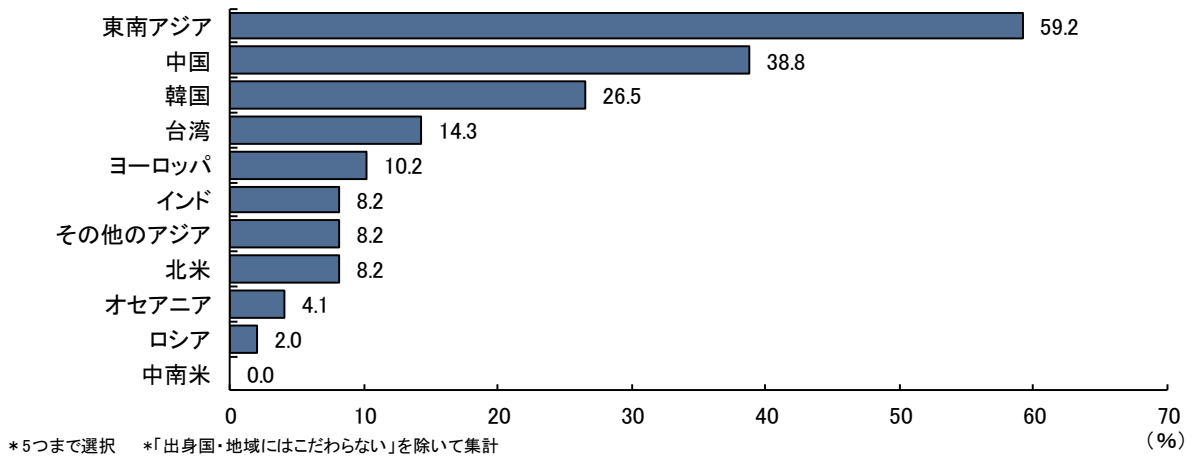
製造業・非製造業別に見ると、実績・見込みともに、非製造業に比べ製造業の方がやや高い。



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59.2%。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ニーズが突出している。次いで、「中国」(38.8%)、「韓国」(26.5%)、「台湾」(14.3%)と続く。

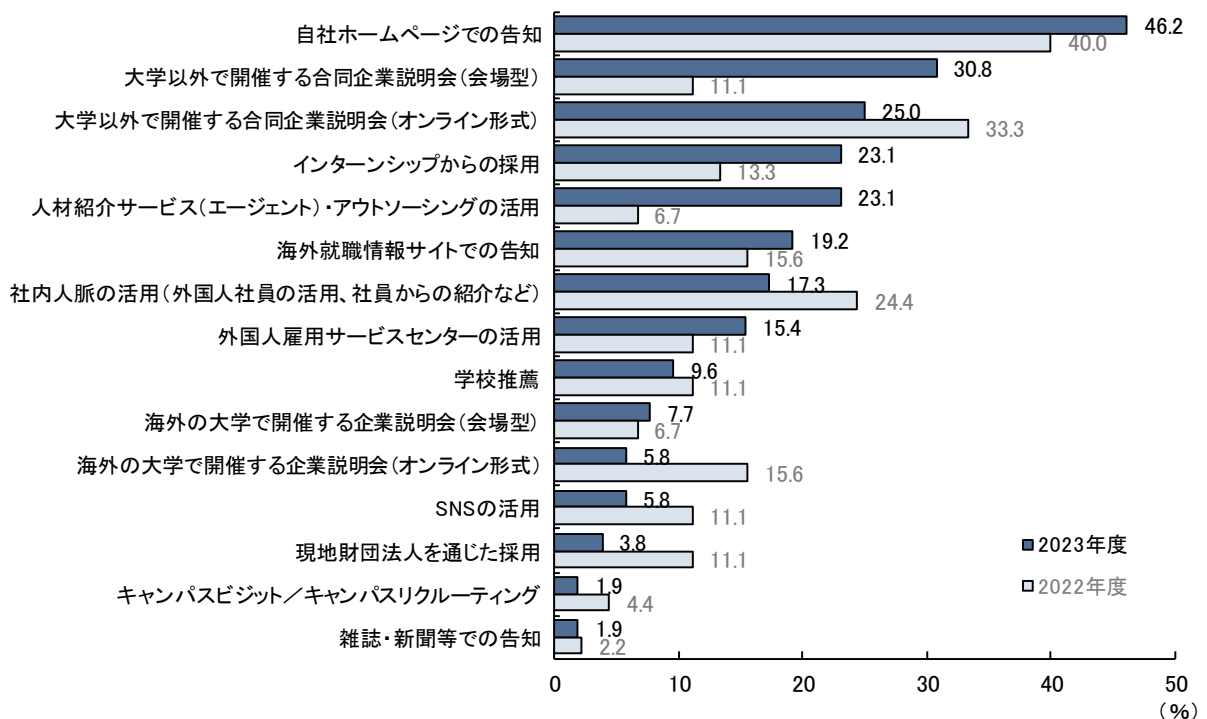
ウエイトを置いている海外大学卒の外国人材の出身国（地域）



3. 2023年度の採用施策

海外大学卒の外国人材採用のための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」(46.2%)。次いで「大学以外で開催する合同企業説明会（会場型）」で、前年の3倍近くに増加(11.1%→30.8%)。前年調査ではコロナ禍の影響でオンライン施策が中心だったが、23年度は対面の施策が増加していることが読み取れる。

2023年度の海外大学卒の外国人材の採用のための施策

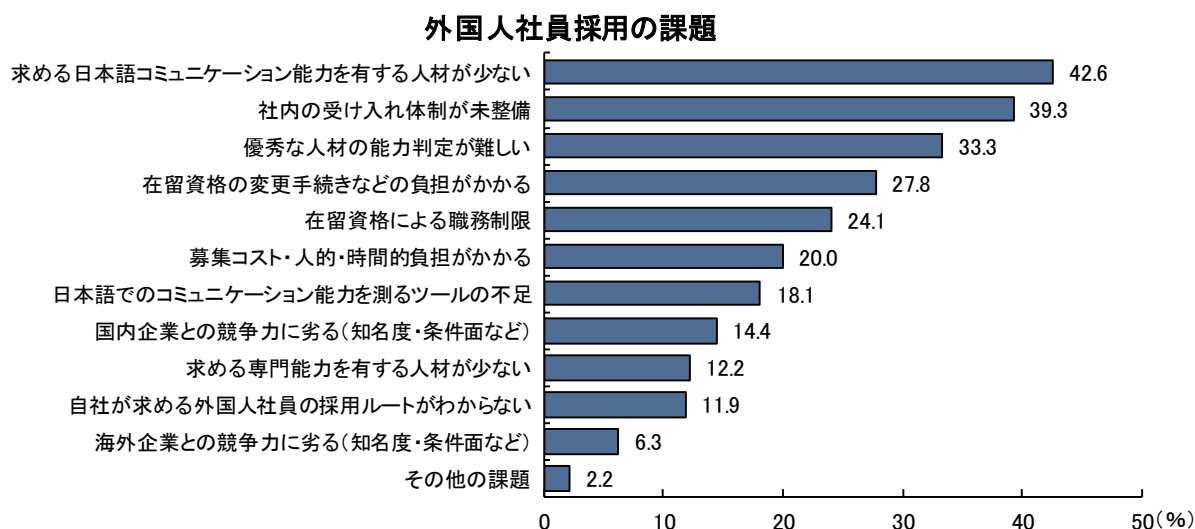


Ⅲ. 高度外国人材共通

1. 外国人社員採用の課題

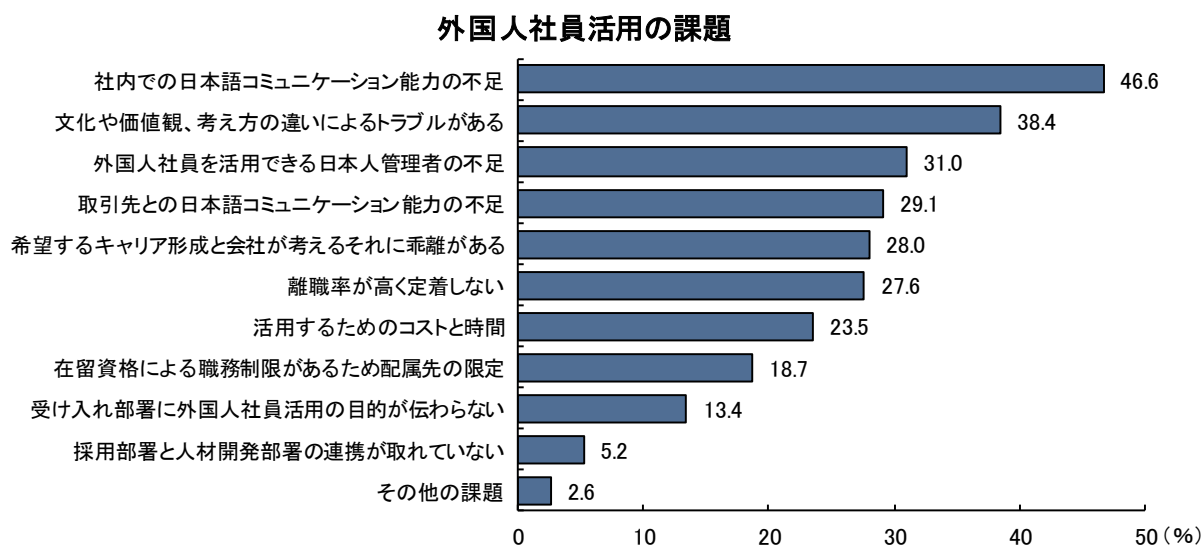
最後に、外国人社員の採用・活用における課題や、コロナ禍における外国人採用方針の変化などに関するデータを紹介する。

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」（42.6%）、「社内の受け入れ体制が未整備」（39.3%）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。



2. 外国人社員活用の課題

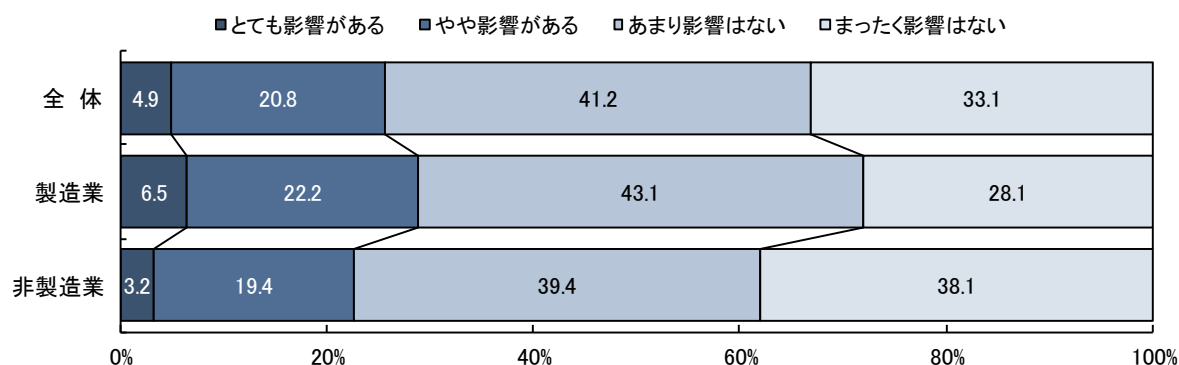
外国人社員を活用していく上での課題として最も多いのは「社内での日本語コミュニケーション能力の不足」（46.6%）で、採用の課題同様に、日本語力が最大の課題として挙げられた。「文化や価値観、考え方の違いによるトラブルがある」（38.4%）が続き、受け入れ態勢や相互理解なども課題とする企業が多いことがわかる。



3. 入国規制緩和による影響

新型コロナ感染拡大防止のための海外からの入国規制が、2022年10月に大幅に緩和された。これにより高度外国人材の採用方針に影響があると回答した企業は、「とても影響がある」（4.9%）、「やや影響がある」（20.9%）を合わせて25.7%。製造業では3割近い（計28.7%）。外国人の入国増加に伴い、優秀な人材の採用の機会が増えることを期待する企業も少なくないと見られる。

入国規制緩和による高度外国人材の採用方針への影響



【Voice-2】——入国規制緩和による影響

- 規制があった時は、いつ入国（就業）できるか分からない状況だったため、入社試験を実施できない状態だったが、規制が緩和されたことで、通常通りの試験を実施することができる。 <情報処理・ソフトウェア／中小>
- 入国者が増えれば採用の機会が増える可能性があると考え。 <建設・住宅・不動産／中小>
- 留学が再開されたことで、大学からの問い合わせが増加。 <自動車・輸送用機器／中堅>
- 外国人留学生の問い合わせが増えた。 <専門店／中小>
- 新卒の母集団形成の中で、外国人エントリー者が増える可能性があり、優秀層の確保の可能性が出てくる。 <精密機器・医療用機器／大手>

【Voice-3】——外国人社員を採用・活用する上での課題の具体例

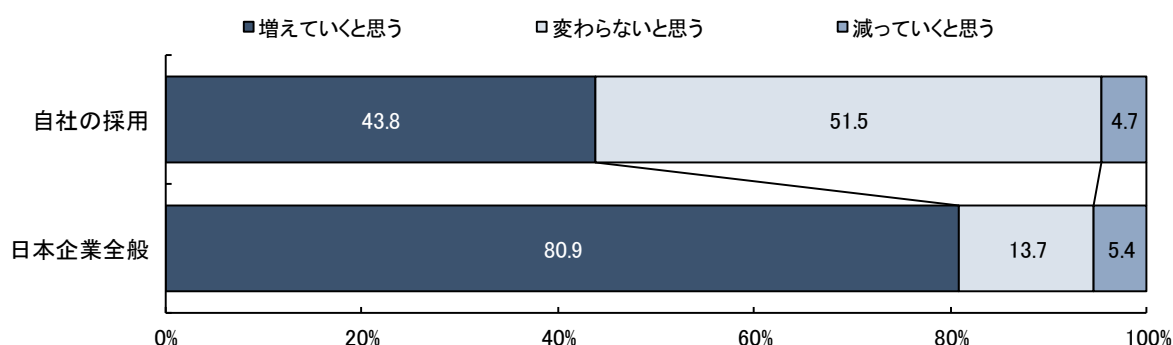
- 日本語検定などではコミュニケーション力が測れないので、書類選考の合否判定が難しい。 <専門商社／中堅>
- 人文知識国際業務ビザの仕事制限が厳しい。 <ホテル・旅行／中堅>
- 担当者レベルでは外国人採用を進め、社内整備に取り組むべきと考えるが、会社がOKしない。 <建設・住宅・不動産／中小>
- ジョブ型の賃金制度を取り入れていないので、ジョブ型が当たり前の感覚である外国人材への訴求力が弱い。 <鉄鋼・非鉄・金属製品／中堅>
- 日本的な就労ルール、礼儀作法などを理解、納得させるのに時間と手間がかかっている。 <鉄鋼・非鉄・金属製品／中堅>
- 外国人への配慮がどの程度まで必要なかが未知数である。日本人の社員と同じように育成をしており、そういったことが外国人であることに対してどのような影響があるかわからない。 <専門商社／中小>
- 受入れ部署で、他の技能実習生や特定技能生との違いがはっきり理解できず、なかなか管理的業務をまかせることができていない。 <農業・林業・鉱業／中小>
- 古い体質の会社で、コミュニケーションは日本語だけであり、外国人にとって魅力的な環境ではない。 <電子・電機／大手>
- 受け入れる部署のマネジャーが必ずしもグローバル対応できておらず、語学力、マネジメント力、経験などの不足により、モチベーションや能力を引き出せていない。 <医薬品・医療関連・化粧品／中小>

4. 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（51.5%）、「増えていくと思う」が4割強に上り（43.8%）、「減っていくと思う」（4.7%）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（80.9%）を占める。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多く、長期的には増加していくだろうという見方が大半だ。そのためには、制度や待遇など、高度外国人材にとって魅力的な環境の整備が必要だという意見も寄せられた。

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

- 日本国内での優秀人材確保の競争が激化している中で、海外の人材を登用するのは当然の流れだと思う。
<情報処理・ソフトウェア／中小>
- 日本国内での優秀層の取り合いは今後も続き、採り切れない部分の一部は外国人に頼らざるを得ない状況が続きそうであるため。
<精密機器・医療用機器／大手>
- 人口は減少していくし、外国人の方が積極性や、語学力が優れていることが多いため。
<電子・電機／大手>
- ダイバーシティの観点からポジティブに採用していかなければならなくなる。また、日本人技術系学生の採用難もある。
<自動車・輸送用機器／中堅>
- 製造業において、海外営業・貿易事務等の仕事量が増えていくため、採用も増えていくと思う。
<機械・プラントエンジニアリング／中小>
- 外国人留学生が今のまま、もしくは増えるという前提の下であれば、日本人の就活生の減少を補完するような形で増えていくと思う。特にコミュニケーション面での障壁については年々技術面での改良が進み低くなると思うので、企業側も採用ハードル自体は下がるのではないと思われる。
<専門商社／中小>
- 職務制限がある以上は変わりがありません。
<通信関連／中小>
- 自社においては、対応できる業務が狭まるため減っていくと思う。日本企業全般でいうと、円安・給与体系の問題から日本の企業が外国から魅力的だと映らないため、減っていくと思う。
<機械・プラントエンジニアリング／中堅>
- 今の日本が外国人にとって魅力的な国であるかは、技術面・待遇面ともに疑問があります。そこが変化すれば増加していくと思います。
<コンビニエンス・GMSストア／中堅>