

「外国人社員の採用に関する企業調査」アンケート結果

<2013年9月調査>

日本の市場規模が縮小していく中で、企業のアジア進出が加速している。日本企業は今後ますます外国人を雇用し、活用する必要性が増しているが、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有力企業を対象に、外国人社員（日本に留学している外国人留学生、または、海外に在住の外国人）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. 外国人留学生の配属先と、就いた職種 | | P 4 |
| 4. 外国人留学生の採用のために講じている施策 | | P 5 |
| 5. 外国人留学生の内定受諾率 | | P 5 |
| 6. 外国人留学生を採用する目的と、求める資質 | | P 6 |
| 7. 外国人留学生に期待する日本語力 | | P 7 |
| 8. 採用したい外国人留学生の出身国（地域） | | P 7 |
| 9. 外国人留学生を採用したことによる社内への影響 | | P 8 |
| 10. 海外で採用し日本で勤務する人材の採用状況 | | P 9 |
| 11. 海外で採用し日本で勤務する人材の出身国（地域） | | P 10 |
| 12. 海外で採用し日本で勤務する人材の募集・採用のために講じている施策 | | P 10 |
| 13. 外国人社員の雇用について | | P 11 |

《調査概要》

調査対象 : 全国の主要企業 8,478社
 調査時期 : 2013年8月29日～9月10日
 調査方法 : インターネット調査法
 回答社数 : 539社

《従業員数》

～299人	300～999人	1000人以上
213社	203社	123社

《業種》

製造	非製造
232社	307社

《海外拠点》

拠点あり	拠点なし
250社	289社

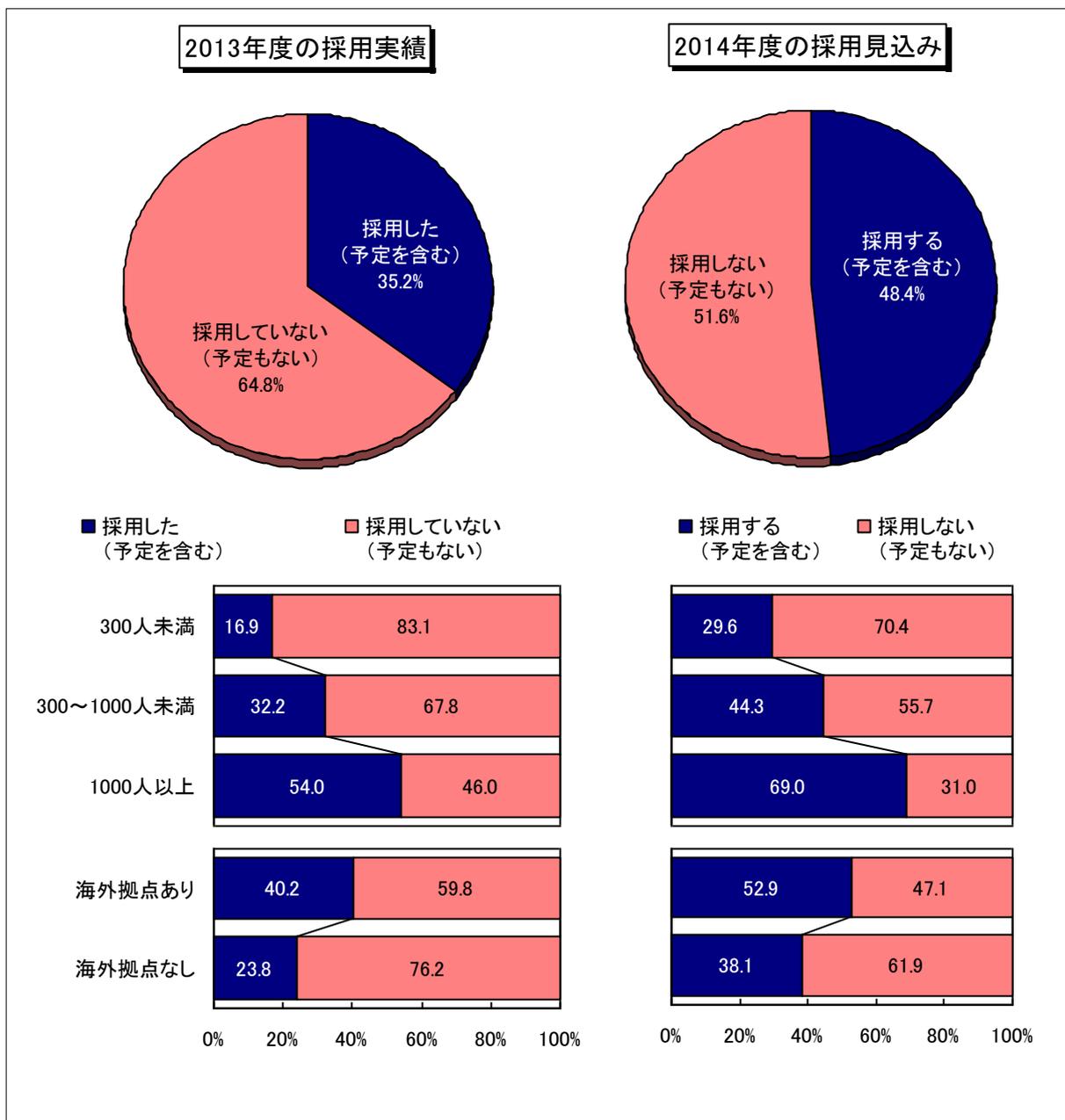
調査機関 : 株式会社ディスコ キャリアリサーチ

◆本資料に関するお問い合わせ先 : 03-4316-5505 / 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

2013年度（2013年4月～2014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35.2%。2014年度（2014年4月～2015年3月入社）の見込みについては、「採用する」企業が48.4%で、半数近くに達する。従業員規模別でも2014年度の採用見込みは、すべての規模で2013年度の採用実績を上回り、特に1000人以上の大手企業では69.0%と7割に迫る勢いだ。

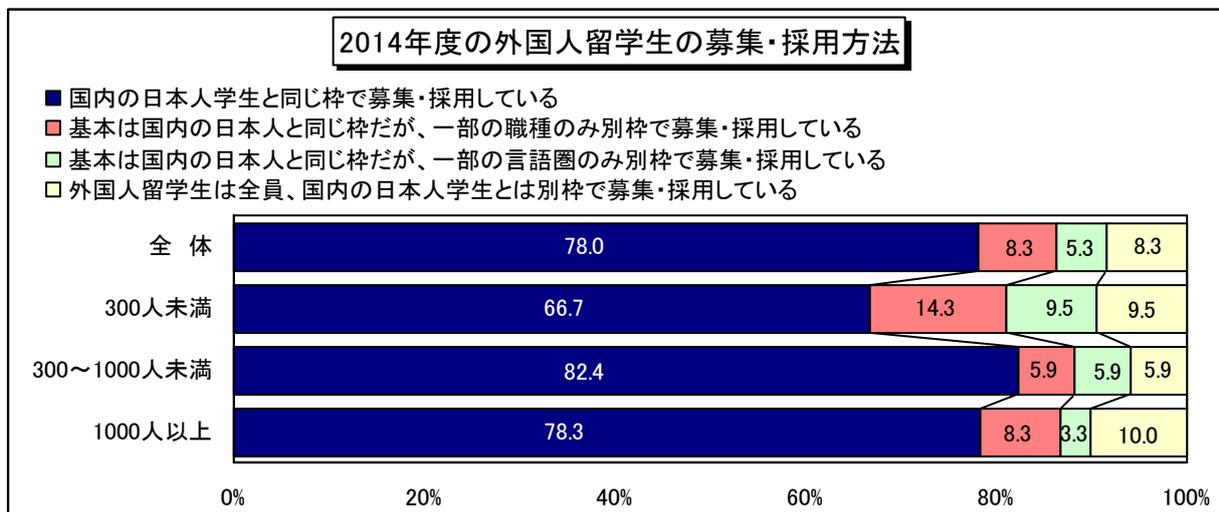
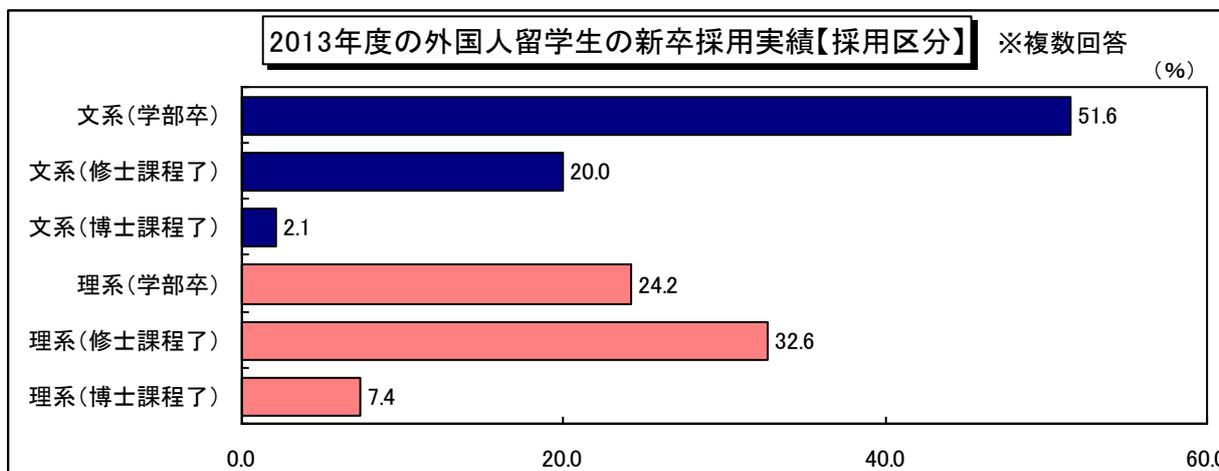
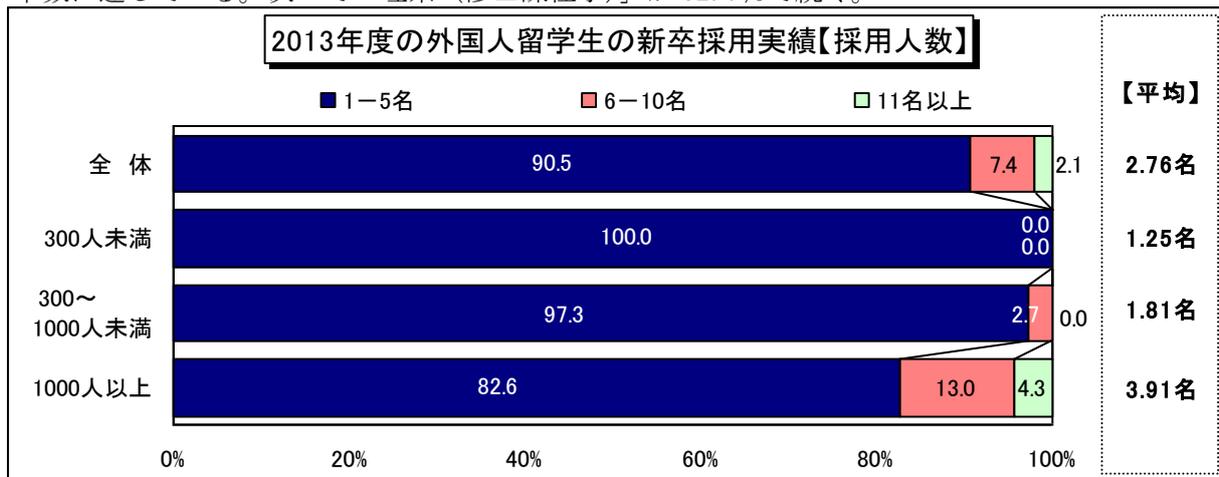
また海外拠点の有無別では、海外拠点を持つ企業が2013年度の40.2%から2014年度は52.9%へ、海外拠点を持たない企業でも23.8%から38.1%へと「採用する」割合を高めており、外国人留学生採用ニーズの裾野は企業属性を問わず拡大傾向にあると言える。



2. 外国人留学生の採用規模と属性

2013年度に外国人留学生を採用した企業（全体の35.2%）に、採用実績を尋ねた。採用人数の分布を見ると、「1-5名」という企業が全体の90.5%と9割を占めている。11名以上を採用した企業は限られ、今回の調査では約2%にとどまった。従業員1000人以上の大手企業でも5%未満だった。採用人数の平均は全体で2.76名。採用ニーズのある企業は増加しており、採用人数も従業員規模が大きくなるにつれ増えるが、大手企業でも3.91名と、5名未満にとどまっている。

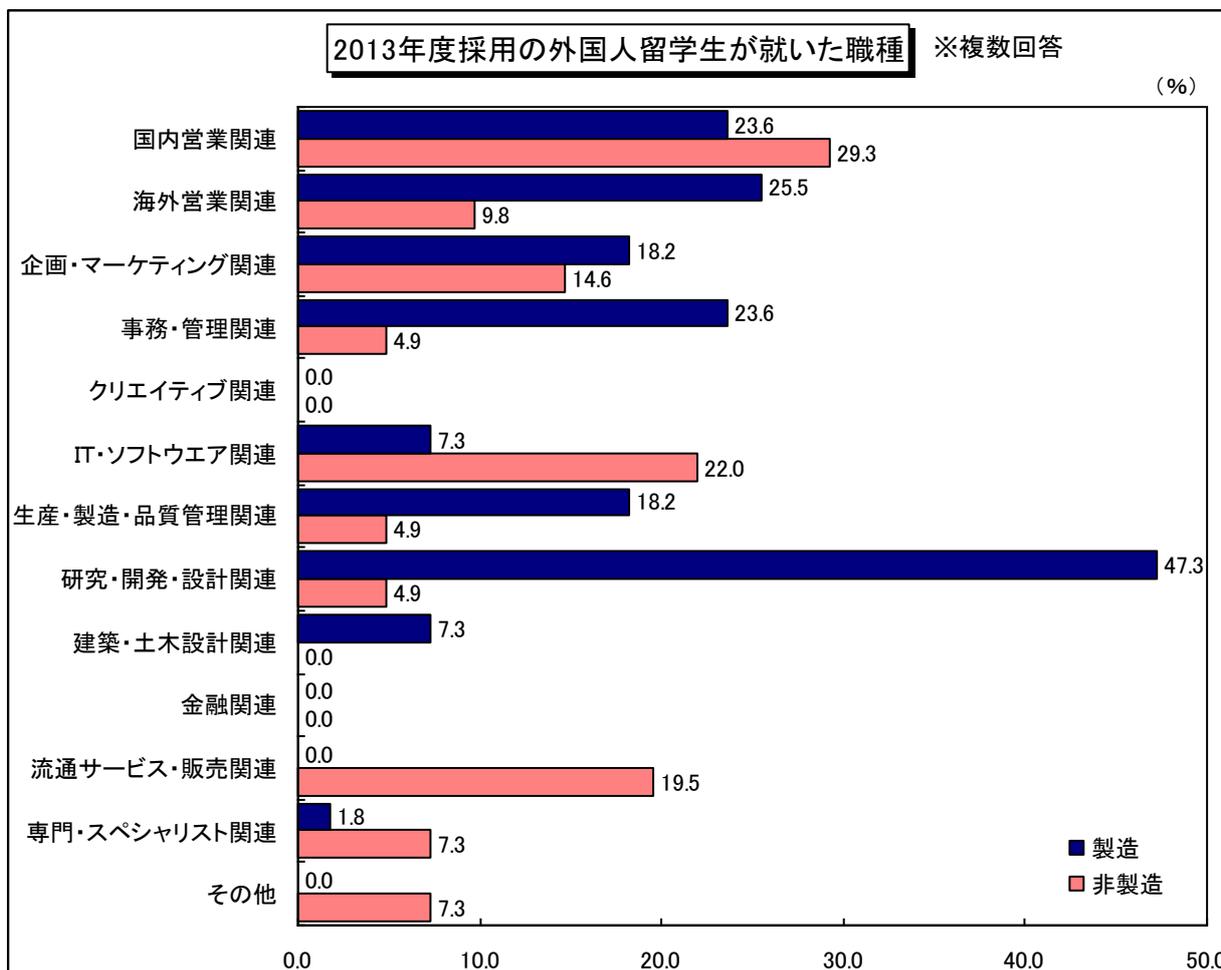
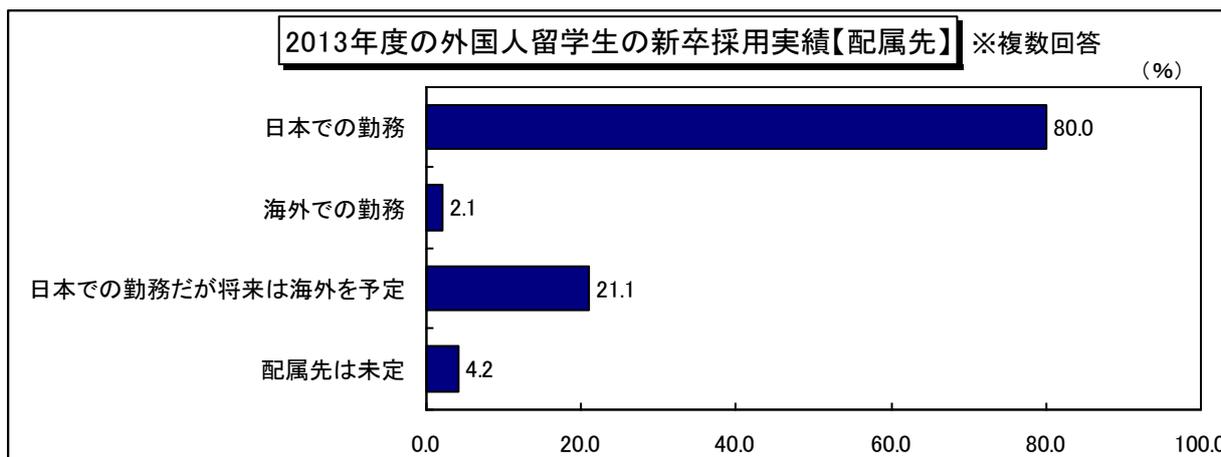
文系・理系や学位といった採用属性を見ると、最も多いのは「文系（学部卒）」で51.6%と過半数に達している。次いで「理系（修士課程了）」が32.6%で続く。



3. 外国人留学生の配属先と、就いた職種

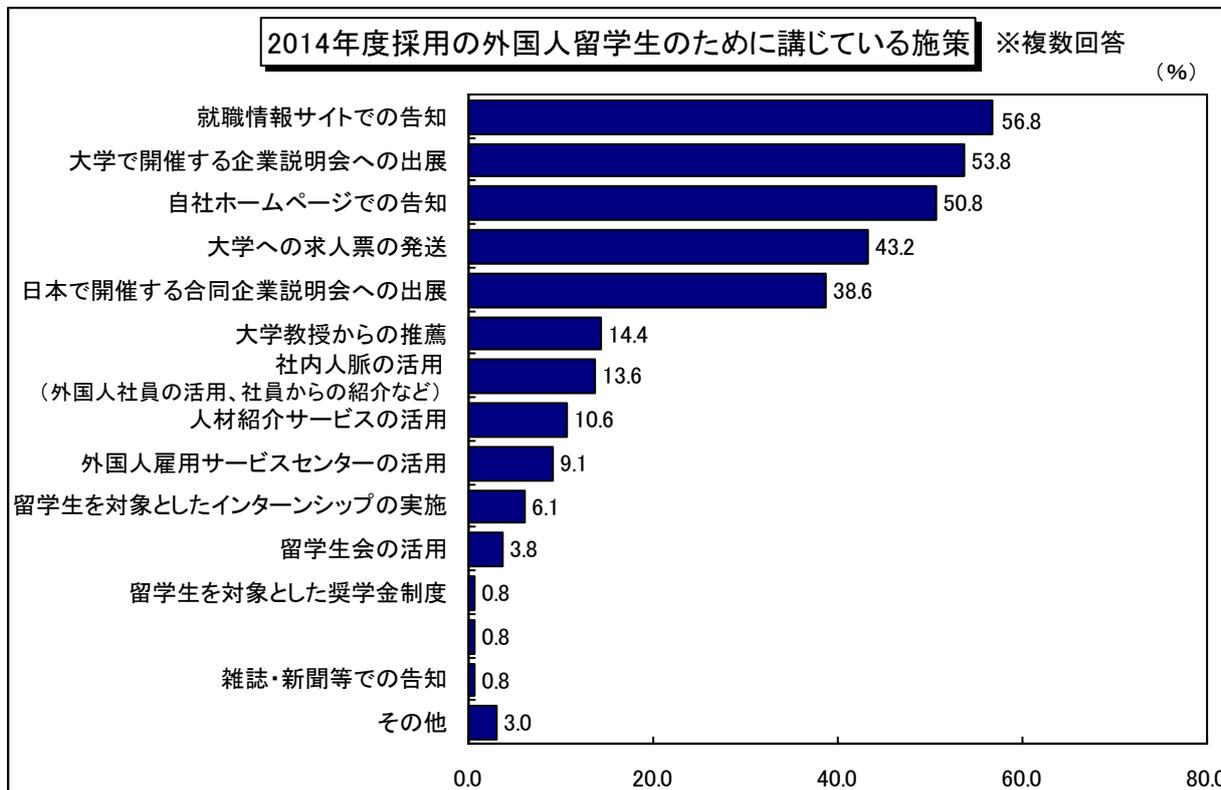
2013年度に新卒採用した外国人留学生の配属先について、「日本での勤務」と回答した企業は、80.0%。「日本での勤務だが将来は海外を予定」という企業も21.1%と2割を超えており、大半の企業が当初の配属先として日本国内を考えていることがわかる。

2013年度入社外国人留学生が就いた職種を業種別にみると、製造業では「研究・開発・設計関連」が圧倒的に多く、47.3%。次いで「海外営業関連」25.5%が続く。非製造業では、「国内営業関連」が最多で29.3%。「海外営業関連」は9.8%にとどまる。非製造業では「IT・ソフトウェア関連」が22.0%で2番目に多かった。



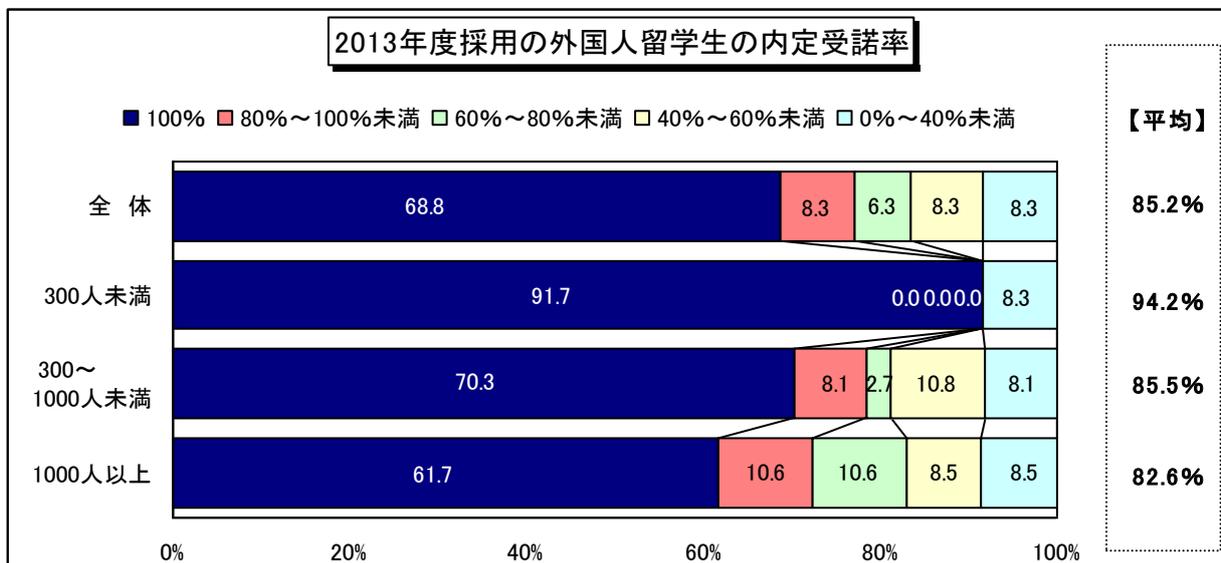
4. 外国人留学生の採用のために講じている施策

外国人留学生の採用のために講じている施策で、最も多かったのは「就職情報サイトでの告知」で56.8%。次いで「大学で開催する企業説明会への出展」53.8%、「自社ホームページでの告知」50.8%までが過半数に達している。国内の日本人学生の採用と同じように、WEB や大学を介してのアプローチなど、複数の方法を選択するケースが多い。



5. 外国人留学生の内定受諾率

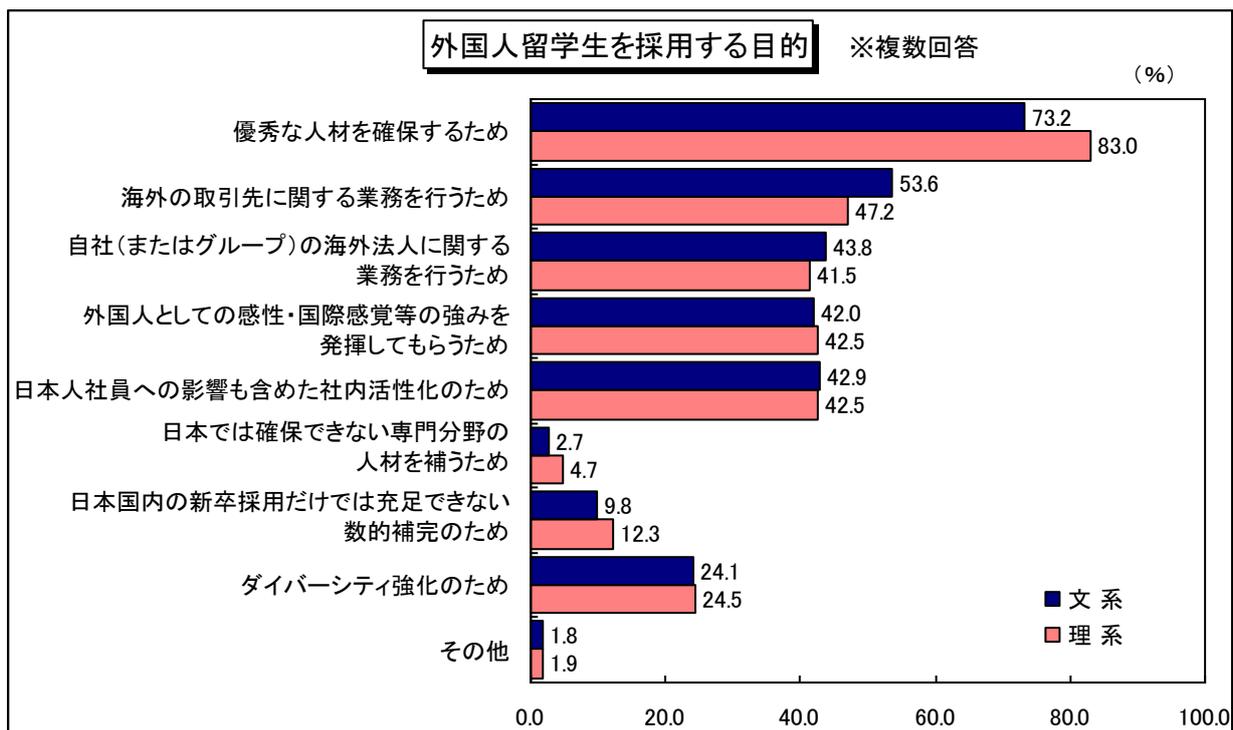
外国人留学生の内定受諾率（内定通知者数に占める受諾者の割合）を尋ねたところ、全体の68.8%が「100%」と回答した。すべての従業員規模で「100%」が最も多く、高水準と言える。規模が小さいほど受諾率が高まるが、中堅・中小企業では職種別採用など仕事内容を明確にして留学生に提示するケースが多く、総合職として一括採用をする大手企業に比べて受諾率が高いのだと考えられる。



6. 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に文系・理系による大きな違いは見られず、いずれも「優秀な人材を確保するため」が7割を超え圧倒的に多かった。続いて選ばれたのは、「海外の取引先に関する業務を行うため」で文理とも5割前後。「ダイバーシティ強化のため」を選んだのは4社に1社程度だった。

外国人留学生に求める資質については、1位～3位までが文理で同じ結果となった。1位は「日本語力」で文理ともに半数を超えている。2位に「異文化対応力」、3位に「コミュニケーション力」が選ばれた。4位は文系が「主体性」、理系が「専門知識」だった。



外国人留学生に求める資質

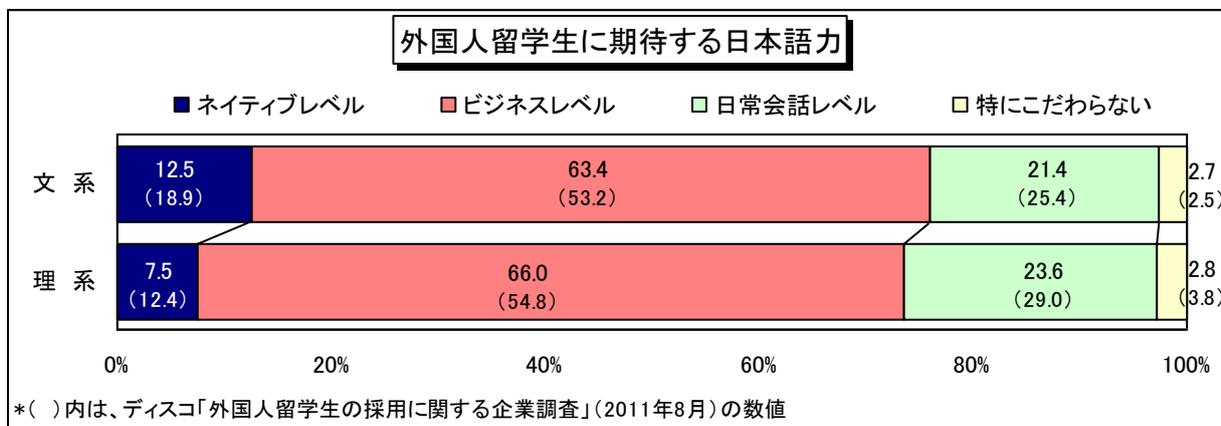
文 系 (%)			理 系 (%)		
1	日本語力	58.9	1	日本語力	52.8
2	異文化対応力	41.1	2	異文化対応力	41.5
	コミュニケーション力	41.1	3	コミュニケーション力	34.9
4	主体性	26.8	4	専門知識	33.0
5	英語力	19.6	5	主体性	24.5
6	チームワーク力	18.8	6	英語力	16.0
7	日本語・英語以外の語学力	13.4	7	日本語・英語以外の語学力	11.3
8	柔軟性	10.7	8	基礎学力	9.4
9	達成志向	9.8	9	チームワーク力	8.5
10	明るさ	8.0		ストレス耐性	8.5

* 全23項目から3つまで選択

* 上位10項目を掲載

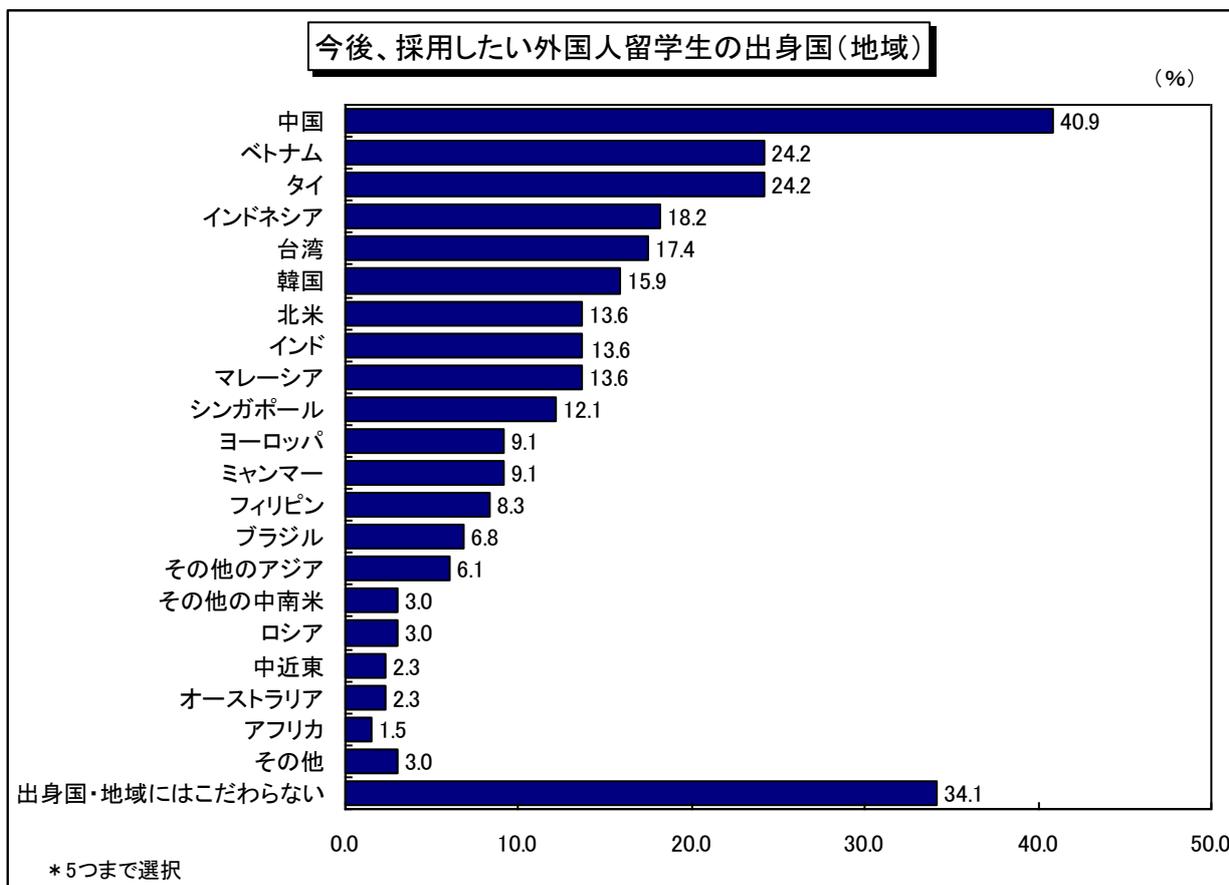
7. 外国人留学生に期待する日本語力

「日本語力」は外国人留学生に求める資質の1位に挙げられたが、ビジネスレベル以上の日本語力を求める企業は、文系75.9%、理系73.5%と7割強にのぼる。2011年調査（文系72.1%、理系67.2%）と比較しても、日本語力重視の傾向が高まっていることがわかる。



8. 採用したい外国人留学生の出身国（地域）

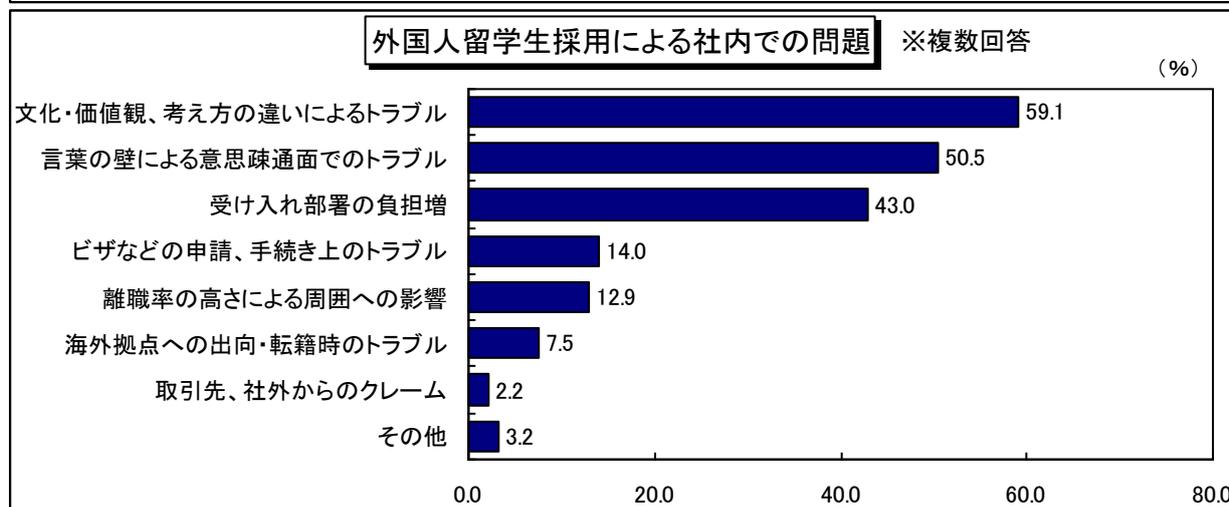
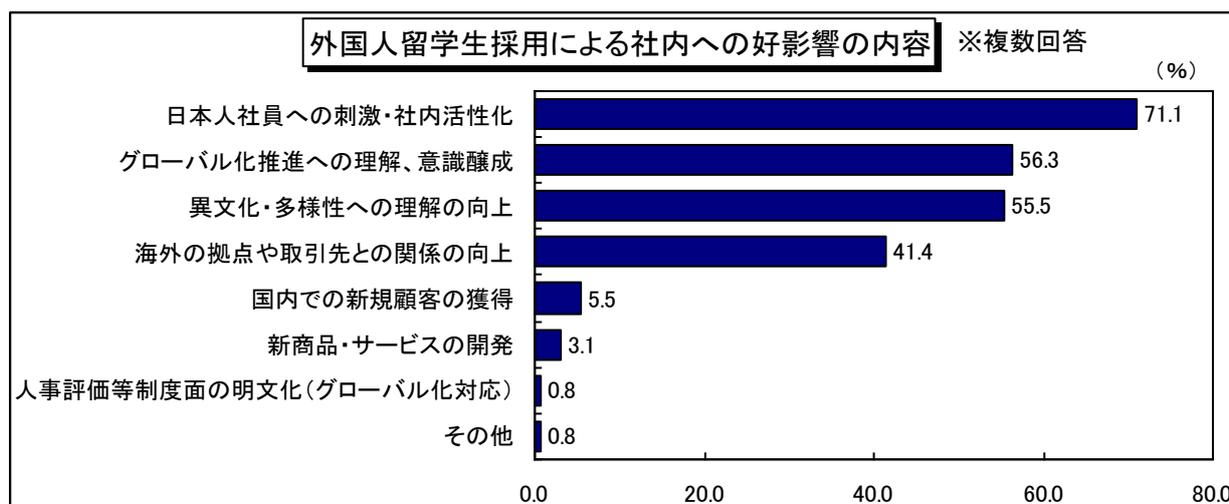
採用したい外国人留学生の出身国（地域）は、中国の40.9%を筆頭に、ベトナム、タイともに24.2%、インドネシア18.2%、台湾17.4%、韓国15.9%と、6位までを経済成長著しいアジア圏が独占。企業の海外戦略を色濃く反映している。



9. 外国人留学生を採用したことによる社内への影響

これまで外国人留学生を採用したことがある企業に、採用したことによる社内への「好影響」を尋ねたところ、「日本人社員への刺激・社内活性化」が71.1%で、最も多くの企業に選ばれた。「グローバル化推進への理解、意識醸成」56.3%、「異文化・多様性への理解向上」55.5%の順に多く、職場や社員の意識変革につながったとするものが多く挙げられた。

一方、外国人留学生を採用することにより社内でも起きた「問題」では、「文化・価値観、考え方の違いによるトラブル」59.1%、「言葉の壁による意思疎通面でのトラブル」50.5%が上位に挙げられ、職場での摩擦に発展するケースが多いこともうかがえる。



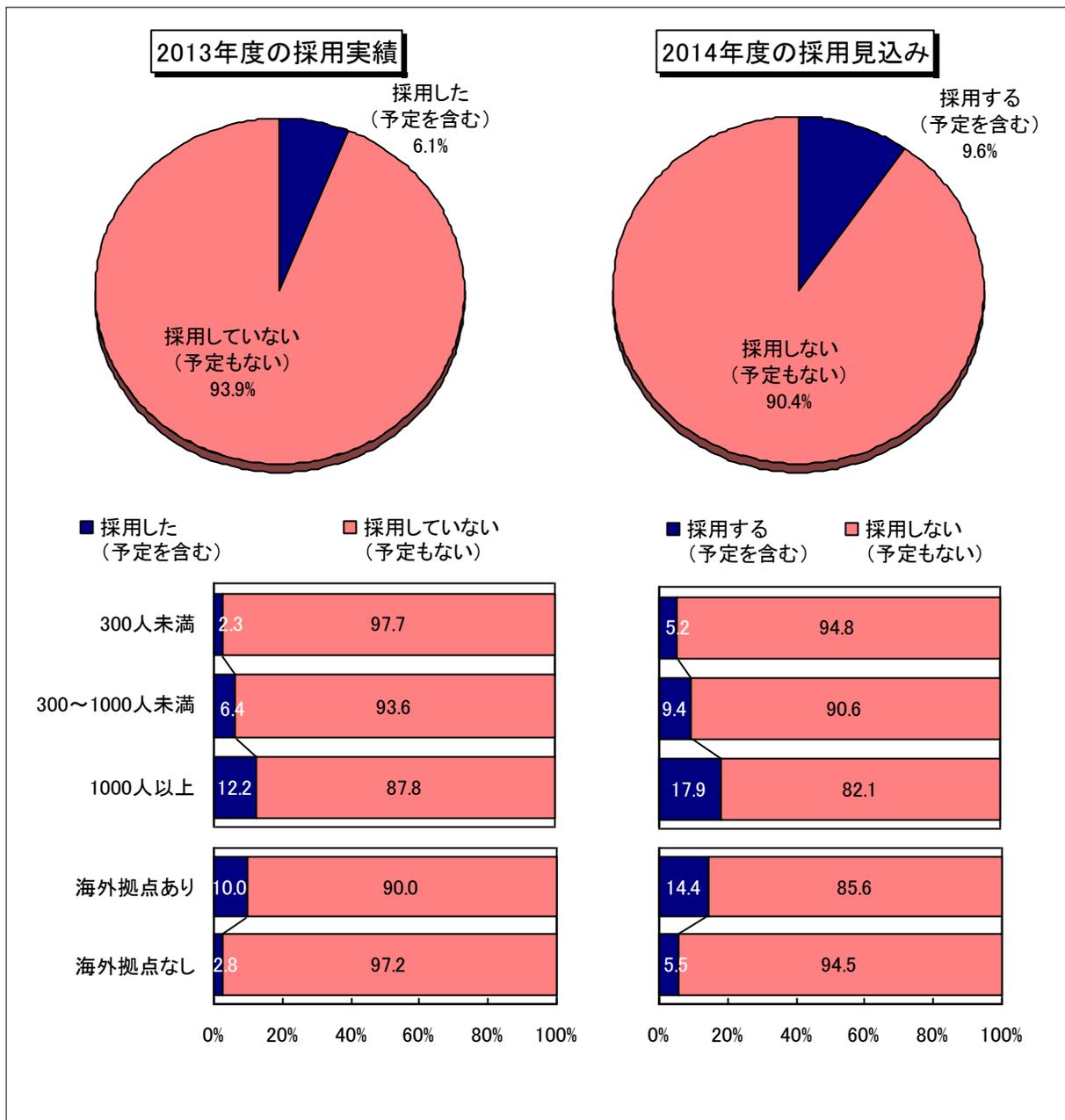
【Voice】——外国人留学生の採用について

- コミュニケーションカと、日本の文化の理解が必須だと思います。 <官公庁・団体>
- 必ずしも日本に合わせるのではなく、母国で培った個性を発揮していただきたい。 <精密機器・医療用機器>
- 外国人留学生の早期退職に頭を悩ませている企業も多いと思いますので、日本企業に就職するのであれば、その会社で一生働くつもりで入社してほしいです。 <サービス業>
- 東南アジア圏への海外事業進出により東南アジア圏出身の学生採用に意欲的だが、中でも英語を主とする出身国の学生は他の国々とのビジネスでも活躍できる可能性が高いと考えられる。 <建設・住宅・不動産>
- オフショア開発でのブリッジSEとして、また、日本語を重視するのであれば中国・ベトナムになる印象は強い。 <情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト>

10. 海外で採用し日本で勤務する人材の採用状況

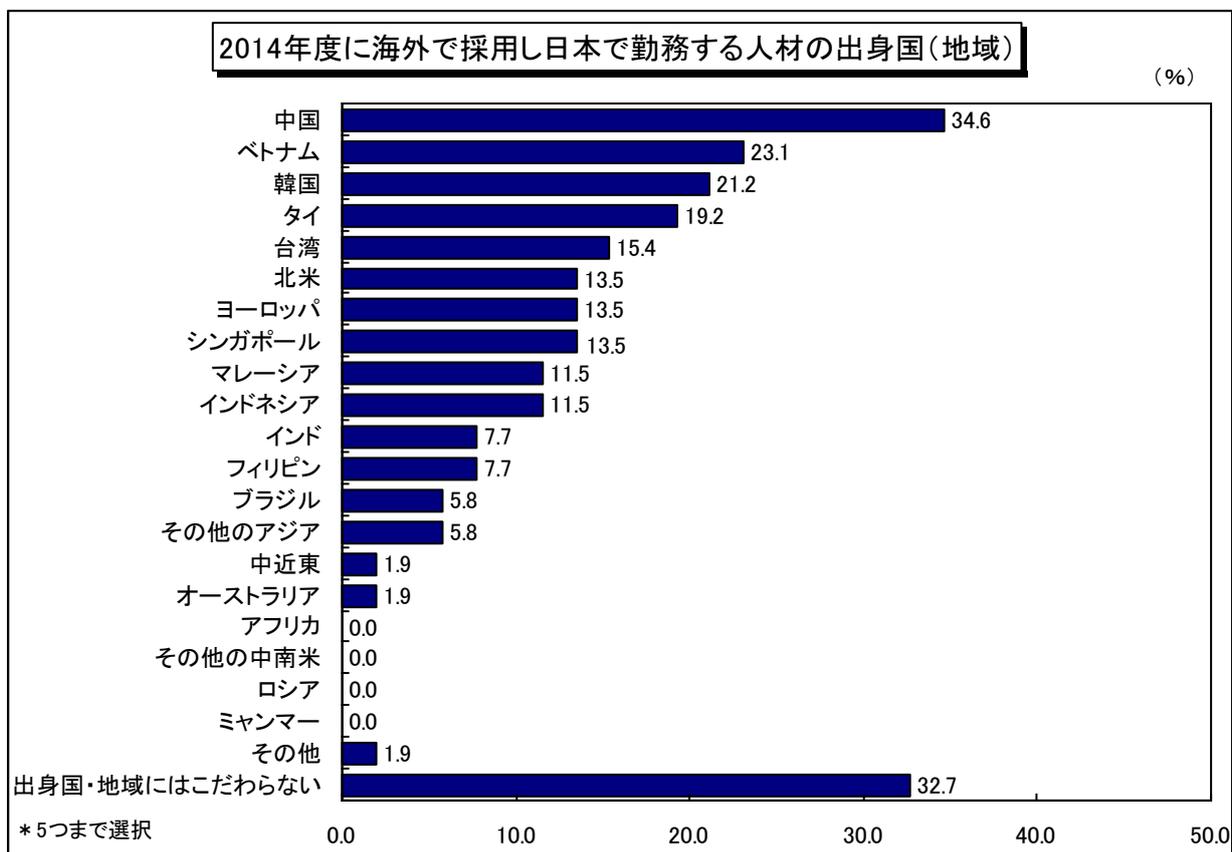
ここからは、海外で採用し日本で勤務する外国人社員についての調査結果を見ていきたい。

新卒・中途を問わず、2013年度（2013年4月～2014年3月入社）の採用実績のある企業は全体の6.1%。2014年度（2014年4月～2015年3月入社）の見込みについては、「採用する」との回答が9.6%で、少ないながらも増加傾向にある。日本に在住している外国人留学生の採用に比べればまだ一般的とは言えないが、日本で働く外国人社員を海外に採用しに行くという流れは、国際競争力の向上という観点から見ても、今後増えていくと予想される。



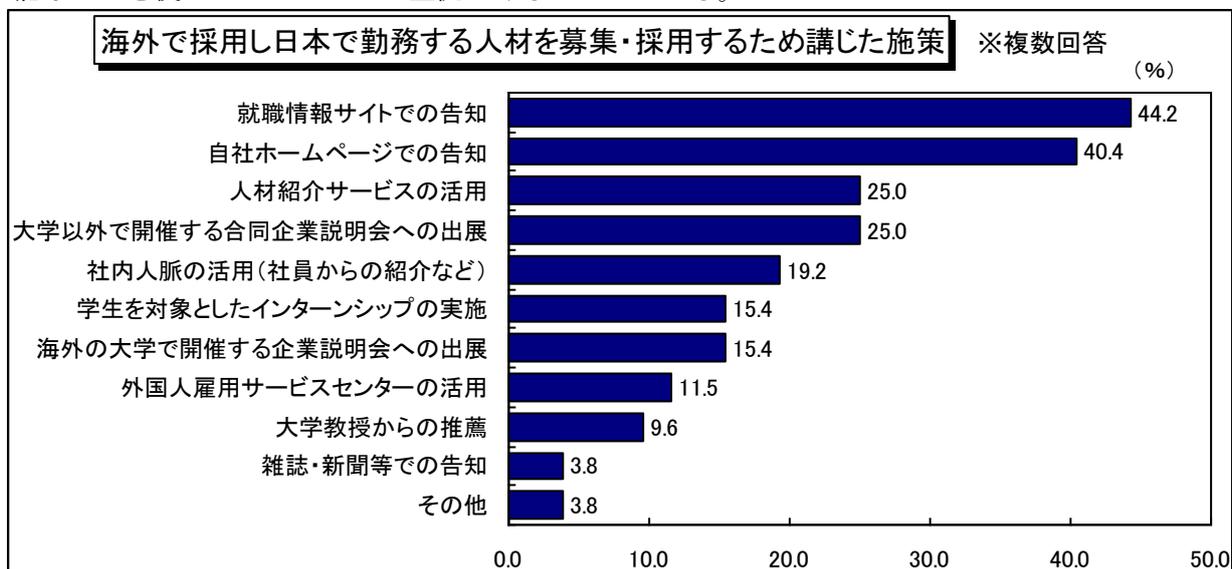
11. 海外で採用し日本で勤務する人材の出身国（地域）

海外で採用し日本で勤務する人材の出身国（地域）について、重視する順に5つまで選択してもらったところ、外国人留学生と同様に（7ページ）中国が最も多く、34.6%。ベトナム23.1%、韓国21.2%、タイ19.2%、台湾15.4%と、5位までをアジア圏が占めた。「出身国（地域）にはこだわらない」企業は32.7%で、外国人留学生（34.1%）とほぼ同率だった。



12. 海外で採用し日本で勤務する人材の募集・採用のために講じている施策

海外で採用し日本で勤務する外国人の採用のために講じている施策で多かったのは、「就職情報サイトでの告知」44.2%、「自社ホームページでの告知」40.4%で、世界に向けた情報発信が可能なWEBを使ったアプローチが主流であることがわかる。



13. 外国人社員の雇用について

最後に、外国人社員の雇用についてデータを紹介したい。

入社後3年間の定着率が「日本人社員と比べて高い」という企業は全体の11.4%。7割の企業は「日本人社員と変わらない」と回答し、「日本人社員と比べて低い」は18.3%だった。

新卒と中途のどちらを重視するかを尋ねた質問へは、全体の39.9%が「新卒採用を重視」と回答。従業員規模が大きくなるにつれ、その割合は増える。外国人社員を採用して期待した結果が得られているかどうかを尋ねたところ、全体の57.1%が「期待通り」または「期待以上」と回答した。

