

## 「外国人留学生の採用に関する企業調査」アンケート結果

＜2014年10月調査＞

グローバル化が加速する中、優秀な外国人留学生の獲得をめぐり、各企業がしのぎを削る状況が生まれている。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. 採用対象とする外国人留学生の種類	.....	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. 外国人留学生に求める語学力	.....	P 7
8. 外国人留学生を採用したことによる社内への影響	.....	P 8
9. 外国人留学生に期待する役職	.....	P 9
10. 今後採用したい外国人留学生の出身国（地域）	.....	P 9
11. 海外大学卒の外国人材の採用状況	.....	P 10
12. 海外大学卒の外国人材の就いた職種	.....	P 11
13. 海外大学卒の外国人材の出身国（地域）	.....	P 11
14. 外国人社員の受け入れと課題	.....	P 12

### 《調査概要》

調査対象 : 全国の主要企業 7,970社  
 調査時期 : 2014年10月15日～24日  
 調査方法 : インターネット調査法  
 回答社数 : 493社

#### 《従業員数》

300人未満	300～ 1000人未満	1000人以上
210社	181社	102社

#### 《業種》

製造	非製造
231社	262社

#### 《海外拠点》

拠点あり	拠点なし
236社	257社

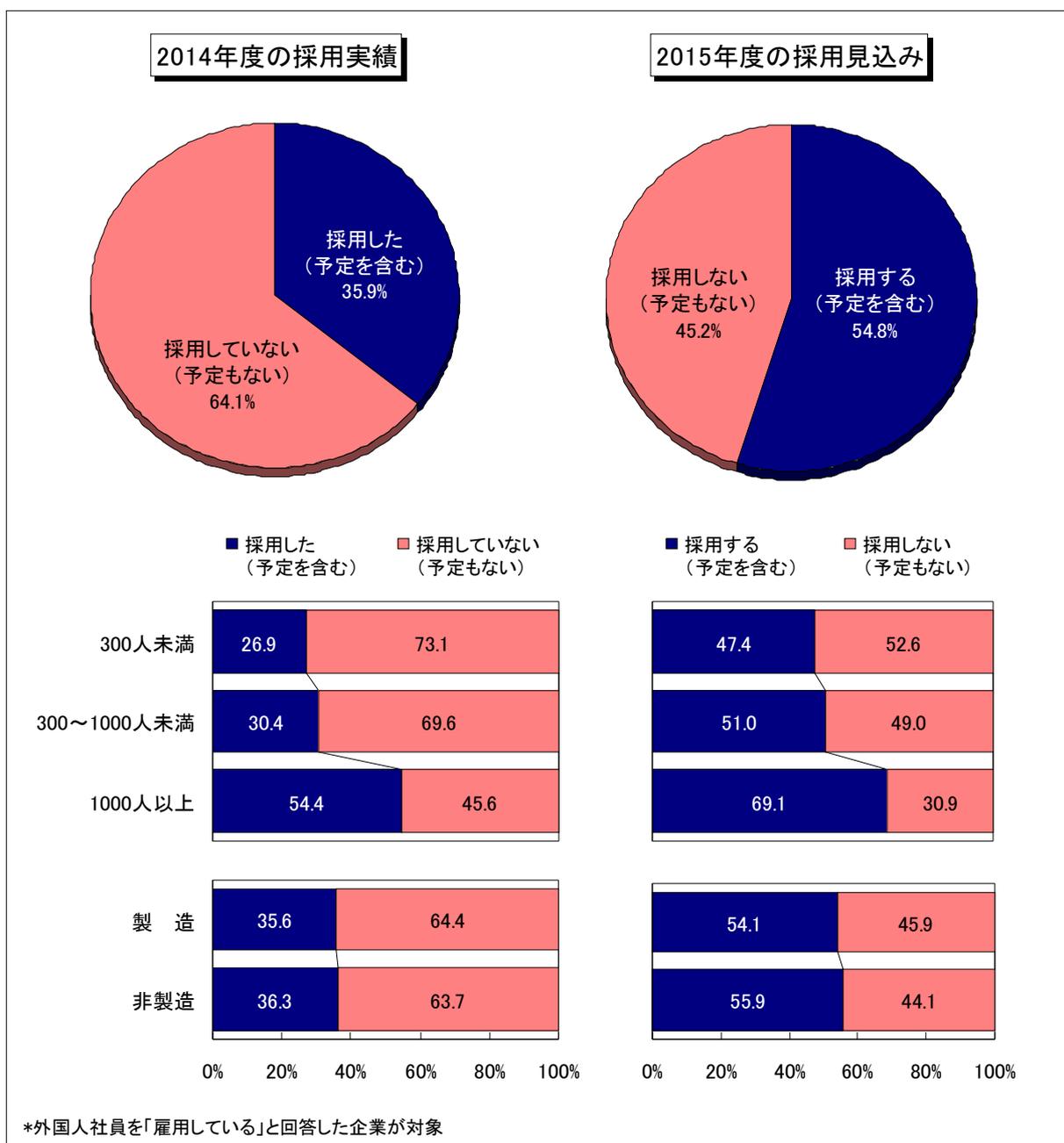
調査機関 : 株式会社ディスコ キャリアリサーチ

### 1. 外国人留学生の採用状況

調査に回答した企業のうち、外国人社員を雇用している企業は50.3%と半数強。現在就労している外国人社員の数は、平均すると1社あたり10.1名だった。

外国人社員を雇用している企業のうち、2014年度（2014年4月～2015年3月入社）に外国人留学生を採用した企業は、35.9%。2015年度（2015年4月～2016年3月入社）の見込みについては、「採用する」という企業が54.8%で、半数を超える。従業員規模別でも2015年度の採用見込みは、すべての規模で2014年度の採用実績を大きく上回り、特に1000人以上の大手企業では69.1%と7割に迫る。

製造業・非製造業での大きな違いはなく、製造業は2014年度の35.6%から2015年度は54.1%へ、非製造業では36.3%から55.9%へと「採用する」との見通しを高めており、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ことが分かる。

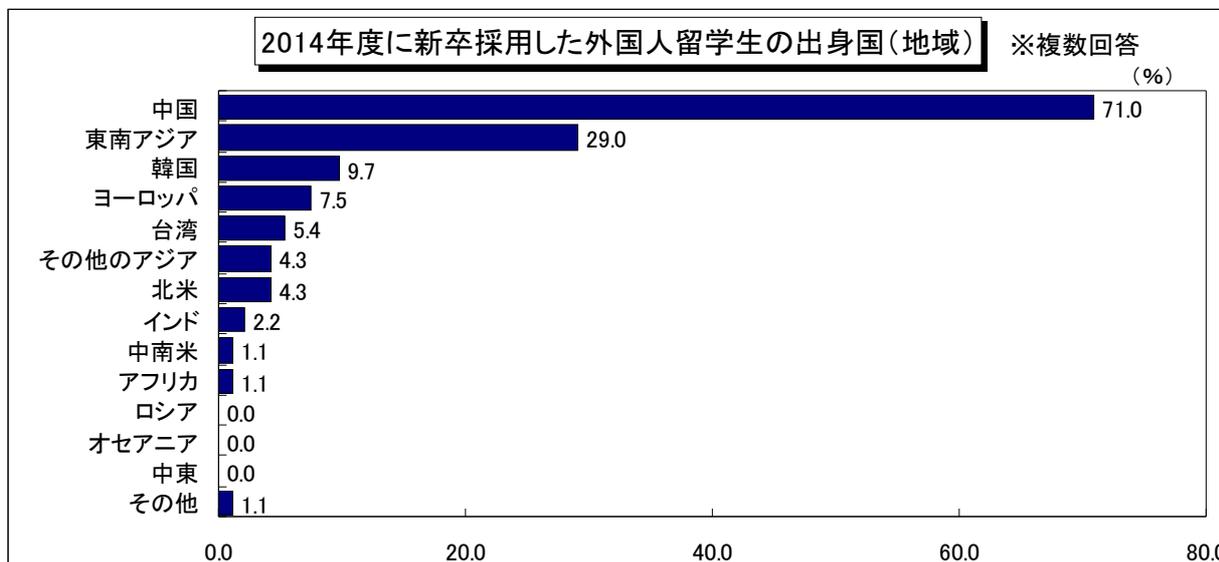
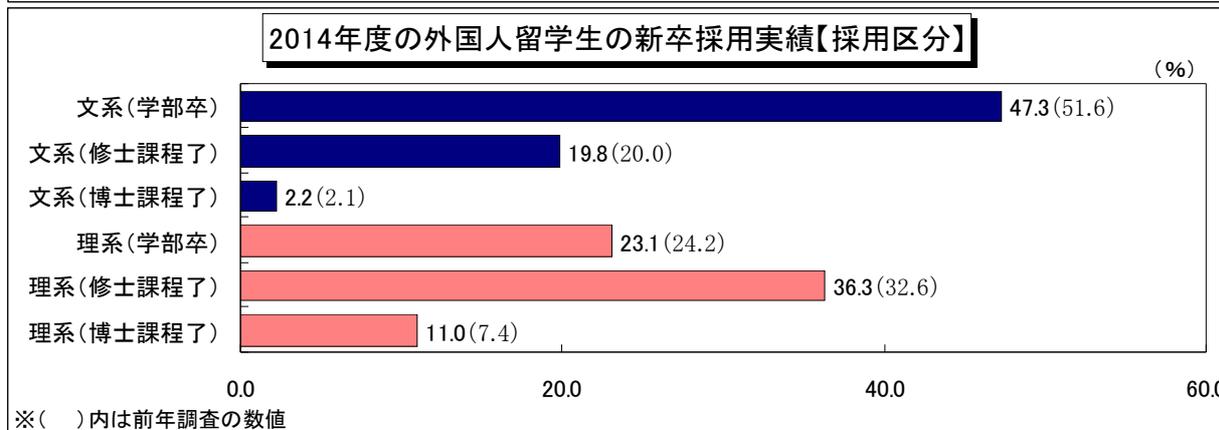
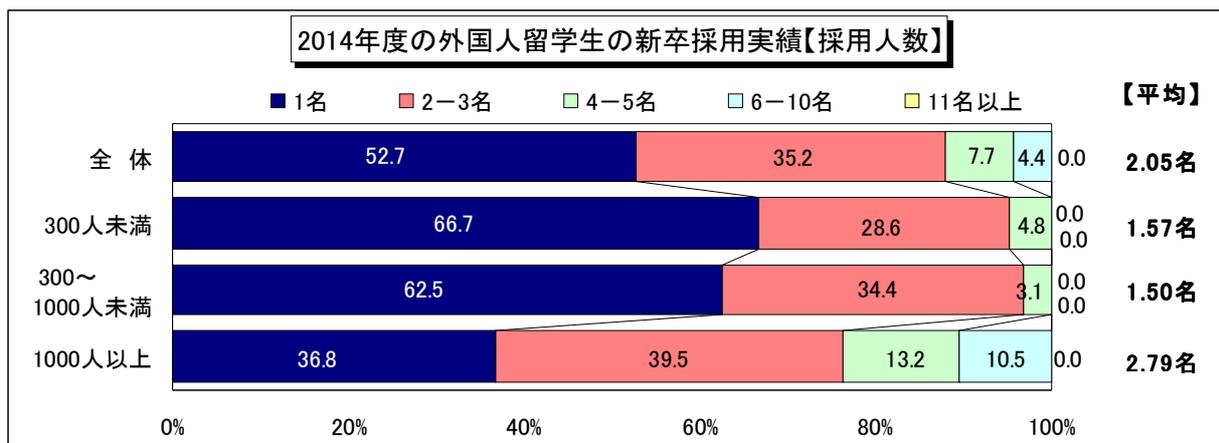


## 2. 外国人留学生の採用規模と属性

2014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52.7%と過半数を占めている。「2-3名」が35.2%で、あわせて87.9%が3名以内に収まる。従業員1000人以上の大手企業では「2-3名」の採用が最多となるなど、採用人数は従業員規模が大きくなるにつれ増えている。

採用属性で最も多いのは「文系(学部卒)」(47.3%)だが、前年より数値を下げた。「理系(修士課程了)」(32.6%→36.3%)、「理系(博士課程了)」(7.4%→11.0%)と理系大学院の増加が目立つ。

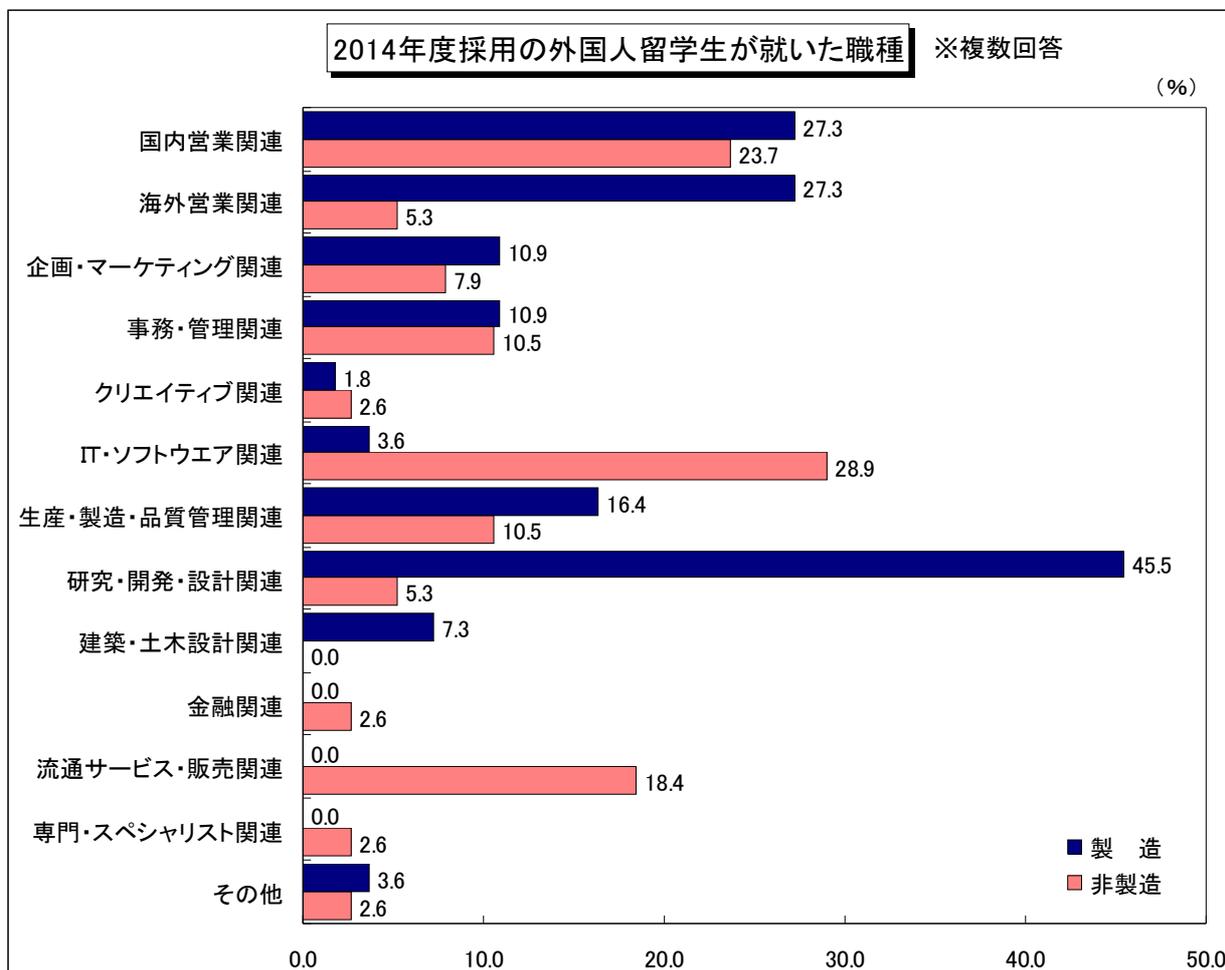
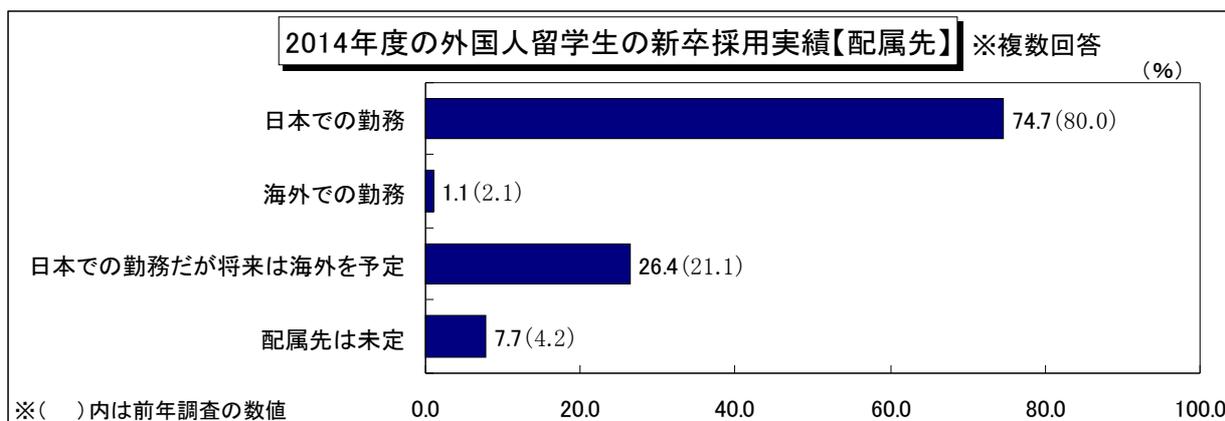
出身国(地域)は、「中国」が71.0%と圧倒的に多い。



### 3. 外国人留学生の配属先と、就いた職種

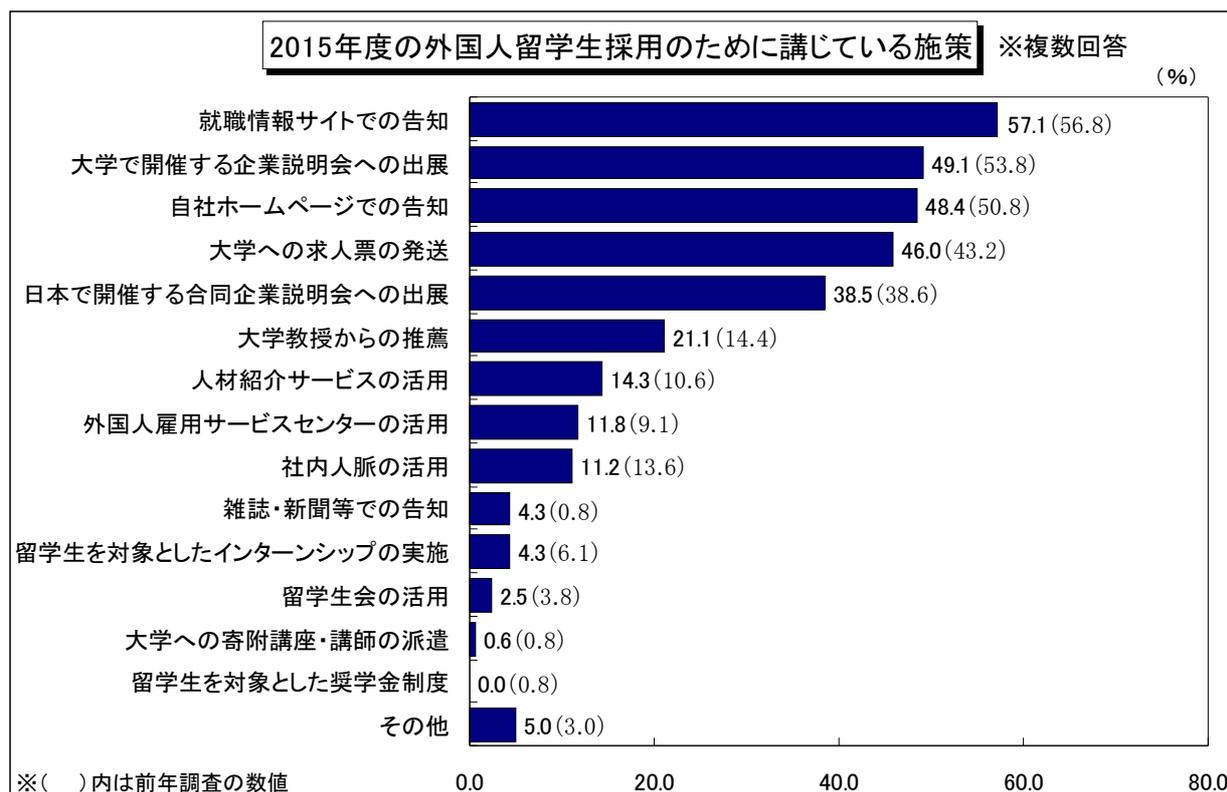
2014年度に新卒採用した外国人留学生の配属先について、「日本での勤務」と回答した企業は74.7%。前年調査(80.0%)より5ポイント余り減った。代わりに「日本での勤務だが将来は海外を予定」という企業が前年の21.1%から26.4%へと増加した。いずれにしても大半の企業が最初の配属先は日本国内としていることがわかる。

2014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(45.5%)、次いで「国内営業」と「海外営業関連」が同率で続く(27.3%)。「海外営業関連」は、非製造業では5.3%にとどまる。非製造業で最も多いのは「IT・ソフトウェア関連」(28.9%)で、IT技術者の需要が高いことがうかがえる。



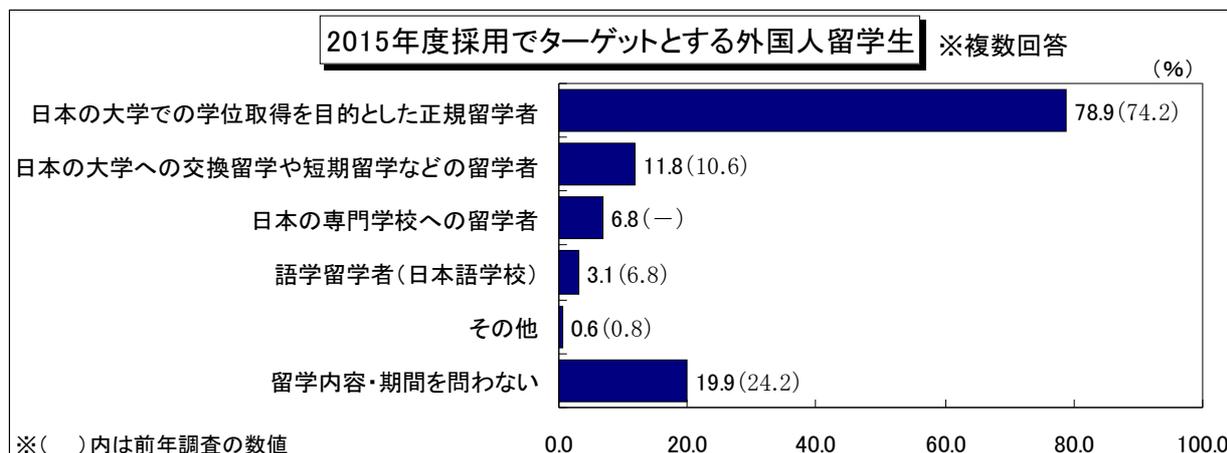
#### 4. 外国人留学生の採用のために講じている施策

2015年度の外国人留学生採用のために講じている施策として最も多かったのは、前年調査に引き続き「就職情報サイトでの告知」(57.1%)。次いで「大学で開催する企業説明会への出展」(49.1%)が続くが、前年のスコア(53.8%)より4.7ポイント減った。逆にポイントが増えたのは「大学教授からの推薦」(14.4%→21.1%)だが、先に見たように理系の大学院生の採用が増えていることが関連しているのだろう。他に「人材紹介サービスの活用」もポイントを増やし(10.6%→14.3%)、留学生採用の施策の1つとして活用が進んでいることが分かる。



#### 5. 採用対象とする外国人留学生の種類

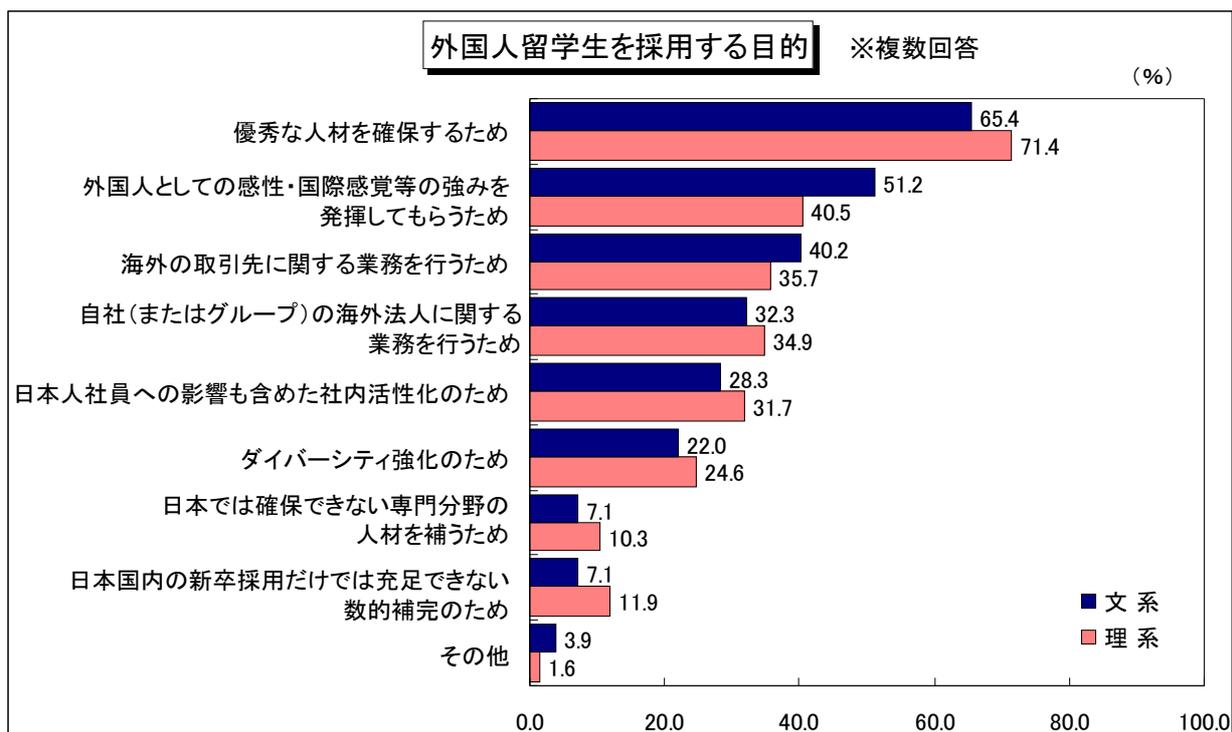
採用対象とする外国人留学生の種類は、「日本の大学での学位取得を目的とした正規留学生」が78.9%で、前年調査(74.2%)より4.7ポイント増えた。一方で「留学内容・期間を問わない」は前年の24.2%から19.9%へと減少。日本の大学での学位取得や滞在年数にこだわる企業が増えており、日本語力や教養も含め、留学生に求めるものが高度化していることがうかがえる。



## 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」が最も多く、「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」が続く。「ダイバーシティ強化のため」を選んだのは全体の2割強だが、従業員規模によって大きな違いが見られ、大手企業では文系38.8%、理系41.5%と4割前後に上る。外国人の採用が、職場のニーズというよりもトップダウンで行われているとも取れるデータだ。(巻末付表参照)

外国人留学生に求める資質についても2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6割を超えている。2位は「コミュニケーション力」。3位は文系が「異文化対応力」、理系が「専門知識」で、4位は文理とも「英語力」だった。



## 外国人留学生に求める資質

(%)

文 系		
1	日本語力	68.2
2	コミュニケーション力	41.9
3	異文化対応力	37.2
4	英語力	24.8
5	チームワーク力	24.0
6	主体性	17.8
7	日本語・英語以外の語学力	11.6
8	達成志向	9.3
9	リーダーシップ	7.0
10	規律性・倫理観	6.2
	ストレス耐性	6.2
12	学習力	5.4
13	創造力	4.7
14	明るさ	3.9
	柔軟性	3.9
	専門知識	3.9

\* 全24項目から3つまで選択

\* 上位15項目を掲載

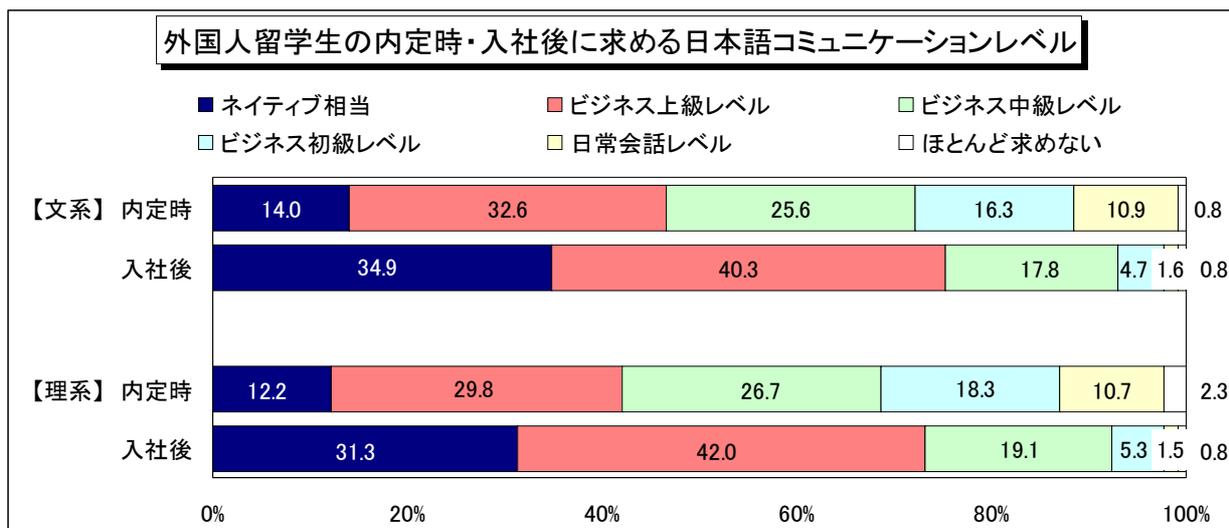
(%)

理 系		
1	日本語力	60.0
2	コミュニケーション力	40.8
3	専門知識	28.5
4	英語力	25.4
5	異文化対応力	23.8
6	主体性	14.6
6	チームワーク力	14.6
8	日本語・英語以外の語学力	10.0
9	分析的思考力	9.2
10	課題発見力	8.5
	基礎学力	8.5
	創造力	8.5
13	達成志向	6.2
14	学習力	5.4
15	明るさ	4.6
	柔軟性	4.6
	ストレス耐性	4.6
	リーダーシップ	4.6

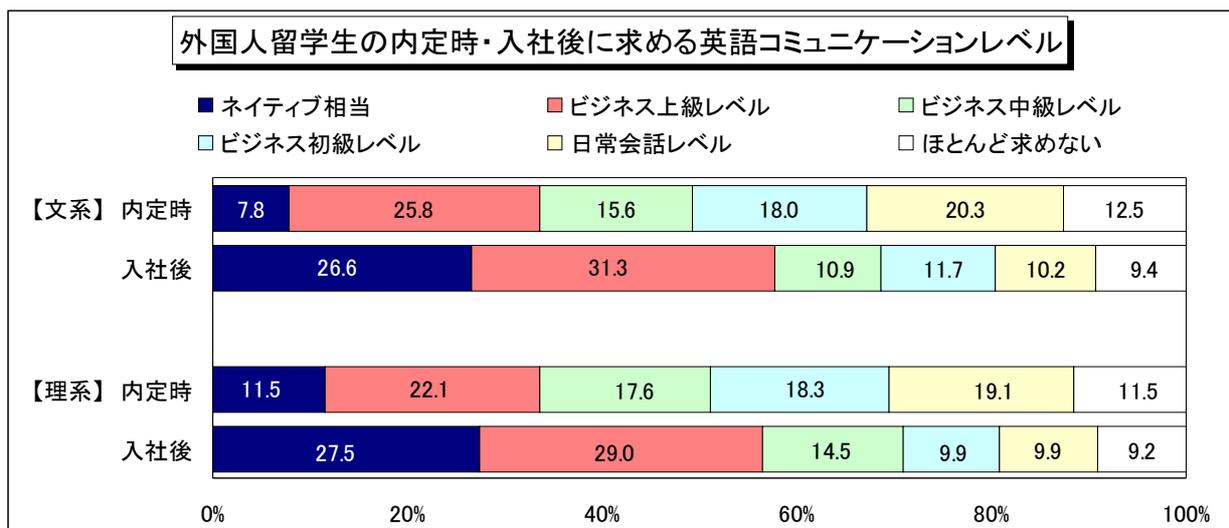
### 7. 外国人留学生に求める語学力

文理ともに求める資質の1位に「日本語力」、4位に「英語力」が挙げられたが、具体的にどの程度のコミュニケーションレベルを求めているのだろうか。内定時と入社後に分けて尋ねた。

日本語については、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）を求める企業の割合は、文系 46.6%、理系 42.0%と4割台。十分多いと言えるが、入社後は文系 75.2%、理系 73.3%へと大幅に増加。7割以上の企業が、外国人に幅広い場面で日本語による適切なコミュニケーション力があることを求めているというのは、かなり多いと言えるのではないだろうか。留学生は日本で教育を受けているとは言え、そのハードルは決して低くないと想像できる。



求める英語力のレベルは日本語に比べれば低く、内定時にビジネス上級レベル以上を求める企業の割合は、文理とも 33.6%と3割強。入社後は、文系 57.9%、理系 56.5%と6割弱だった。

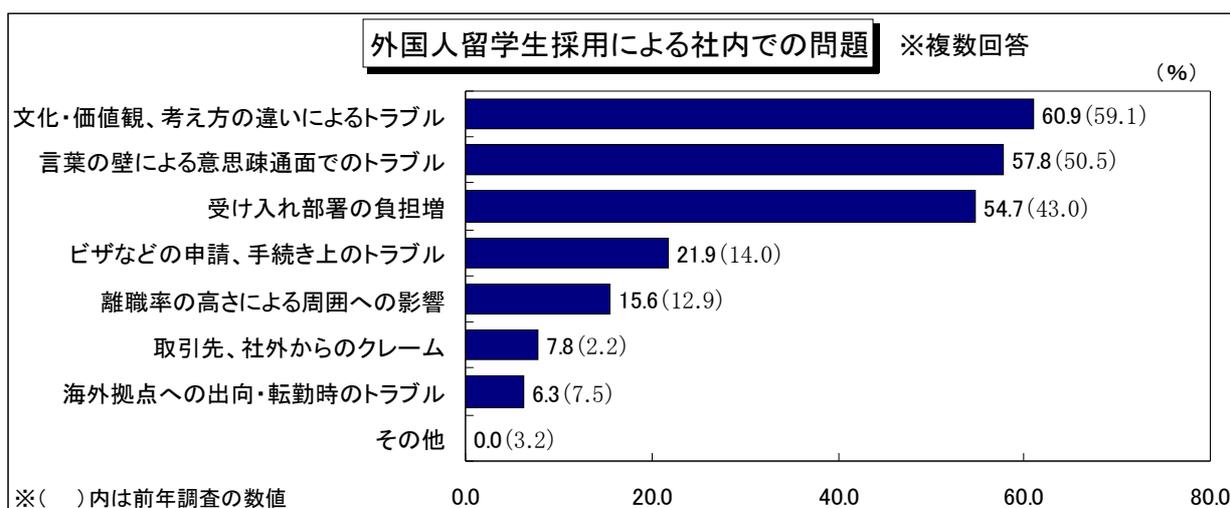
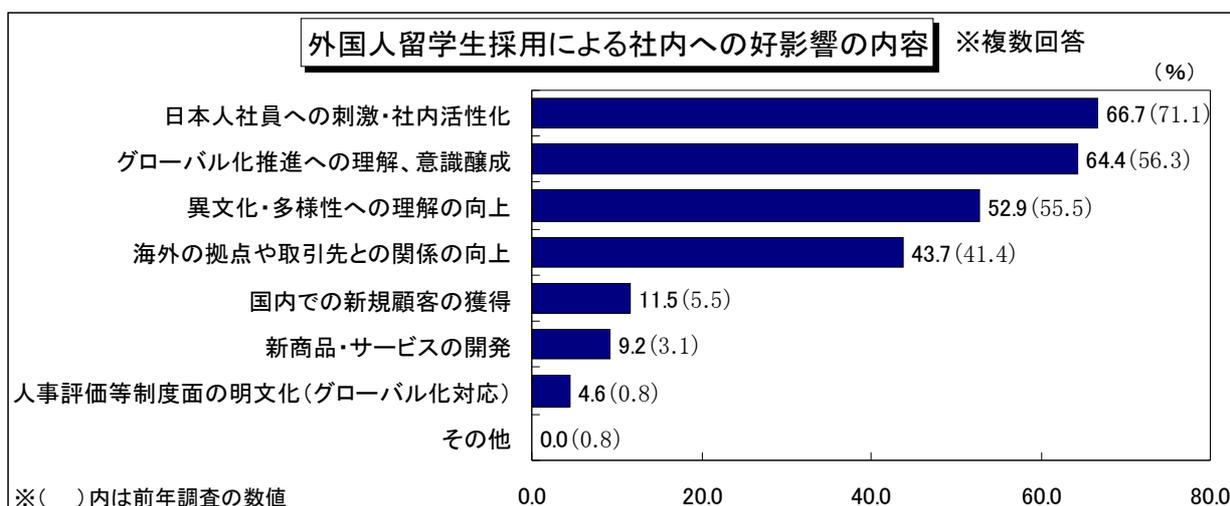


ネイティブ相当	= どのようなビジネス場面でも日本語による十分なコミュニケーション能力がある
ビジネス上級レベル	= 幅広いビジネス場面で日本語による適切なコミュニケーション能力がある
ビジネス中級レベル	= 限られたビジネス場面で日本語による適切なコミュニケーション能力がある
ビジネス初級レベル	= 限られたビジネス場面で日本語によるある程度のコミュニケーション能力がある
日常会話レベル	= 限られたビジネス場面で日本語による最低限のコミュニケーション能力がある
ほとんど求めない	= 日本語によるビジネスコミュニケーション能力はほとんどない

### 8. 外国人留学生を採用したことによる社内への影響

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66.7%で、最も多くの企業に選ばれた。僅差で「グローバル化推進への理解、意識醸成」(64.4%)が続くが、前年調査(56.3%)より8.1ポイントも伸ばしている。経営のグローバル化を標榜する企業は多いが、実際に職場に外国人が入ること、社員の理解や意識が高まったということだろう。

一方、外国人留学生を採用することにより社内で起きた「問題」では、「文化・価値観、考え方の違いによるトラブル」(60.9%)、「言葉の壁による意思疎通面でのトラブル」(57.8%)が上位に挙がり、コミュニケーションがうまくいかず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。また、「受け入れ部署の負担増」が、前年の43.0%から54.7%へと大きく増加しているのが目立つが、大手企業では75.9%に上る(下表)。先にも触れたが、大手企業は中堅・中小企業に比べ、現場ニーズの有無に関係なくトップダウンで外国人採用が行われる傾向が強いと見られ、結果として受け入れた部署の負担が増しているとも解釈できる。

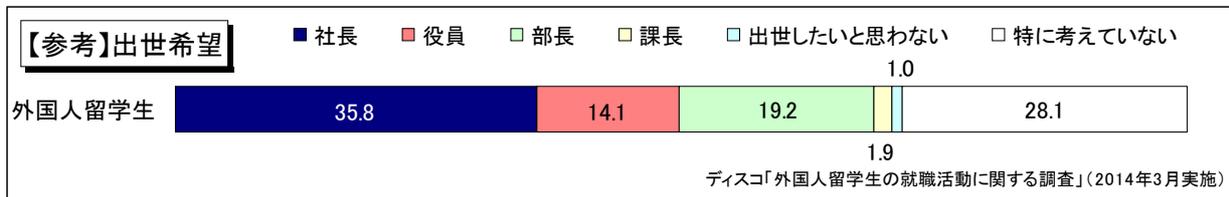
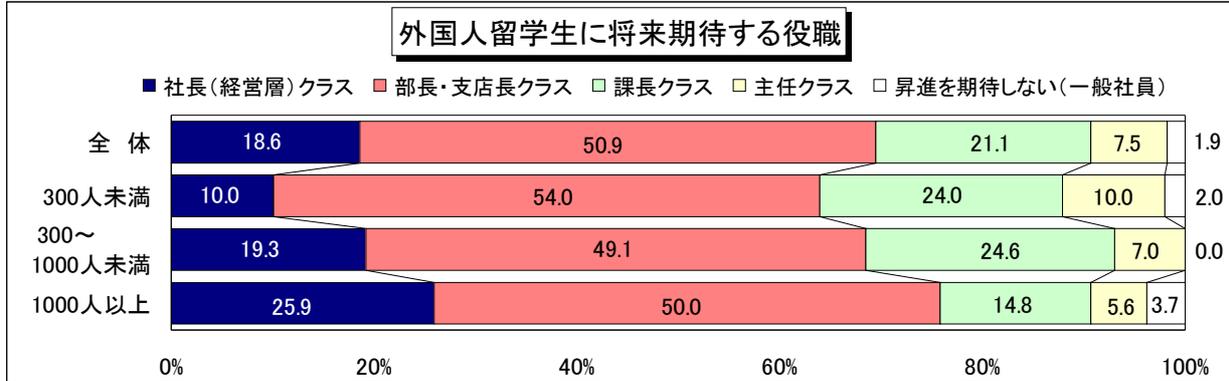


《従業員規模別》 (%)

	全体	300人未満	300~1000人未満	1000人以上
受け入れ部署の負担増	54.7	25.0	43.5	75.9

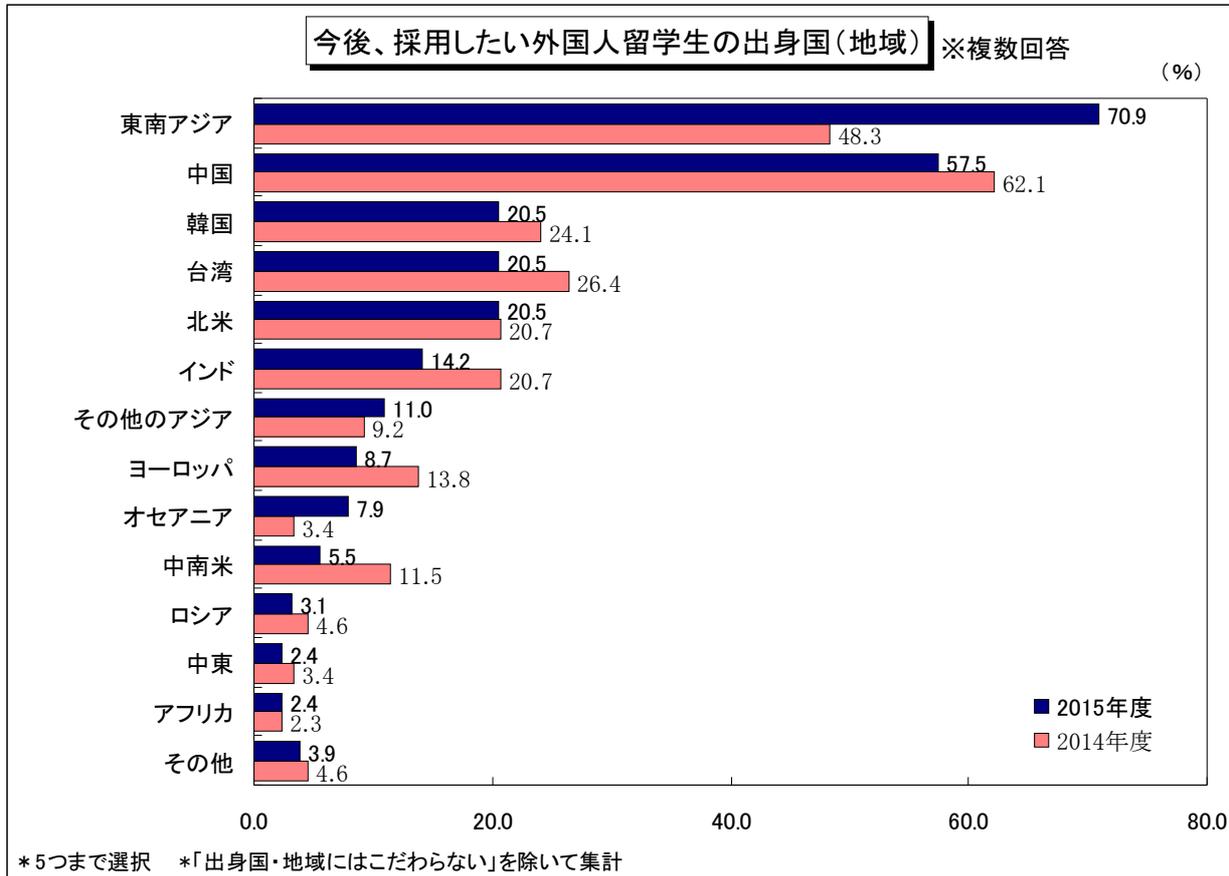
### 9. 外国人留学生に期待する役職

外国人留学生に将来的にどこまでの昇進を期待するのかを尋ねたところ、「部長・支店長クラス」が50.9%でもっとも多く、「課長クラス」21.1%、「社長（経営層）クラス」18.6%の順。外国人留学生への調査では、半数が経営層までの出世を希望しており、温度差が目立つ。



### 10. 今後採用したい外国人留学生の出身国（地域）

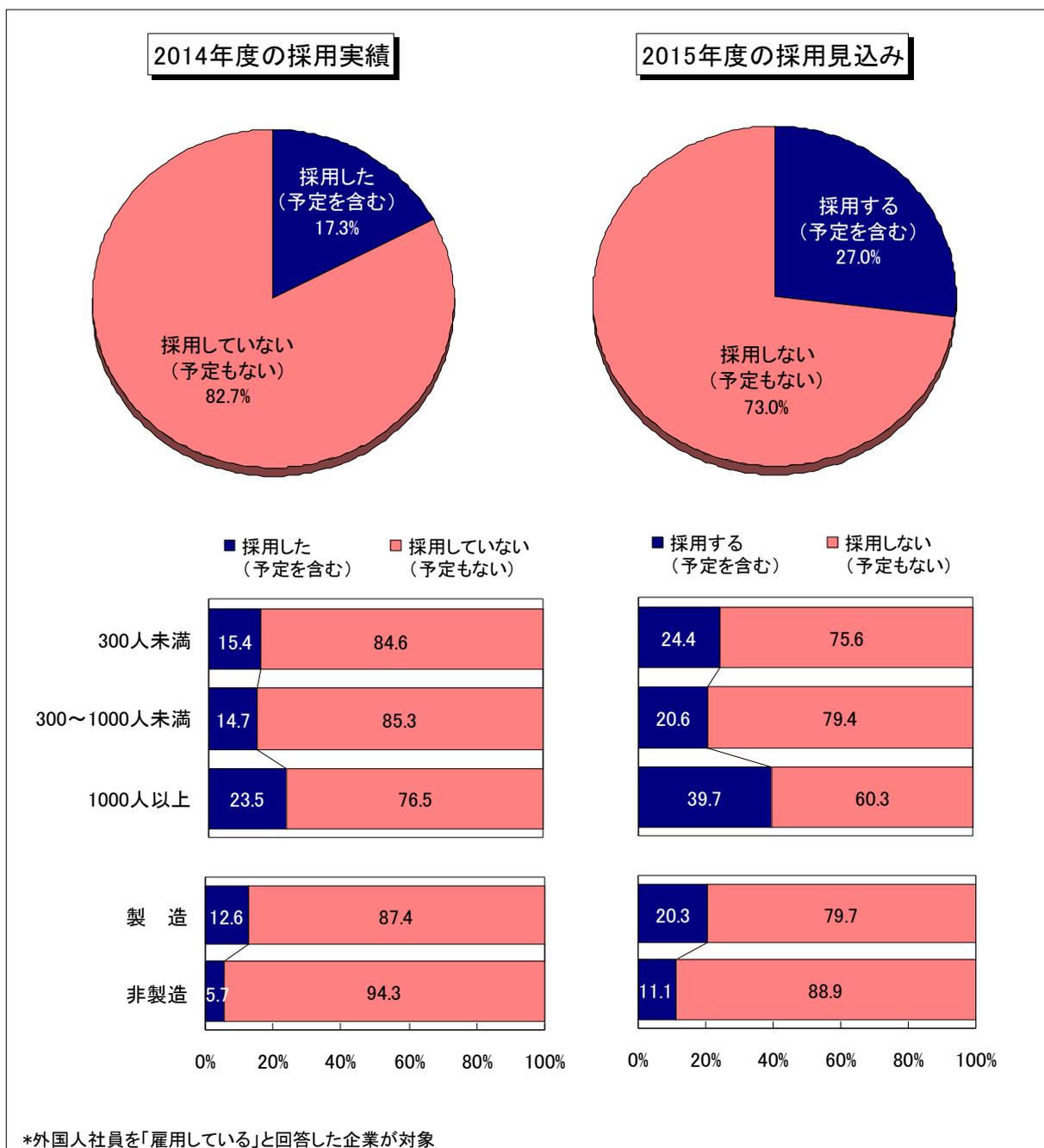
今後採用したい外国人留学生の出身国（地域）は「東南アジア」が70.9%で最多。前年調査では「中国」が首位だったが、経済成長著しい「東南アジア」出身者の人材ニーズが高まったことにより、順位が逆転した。企業の海外戦略を色濃く反映する結果となった。



### 11. 海外大学卒の外国人材の採用状況

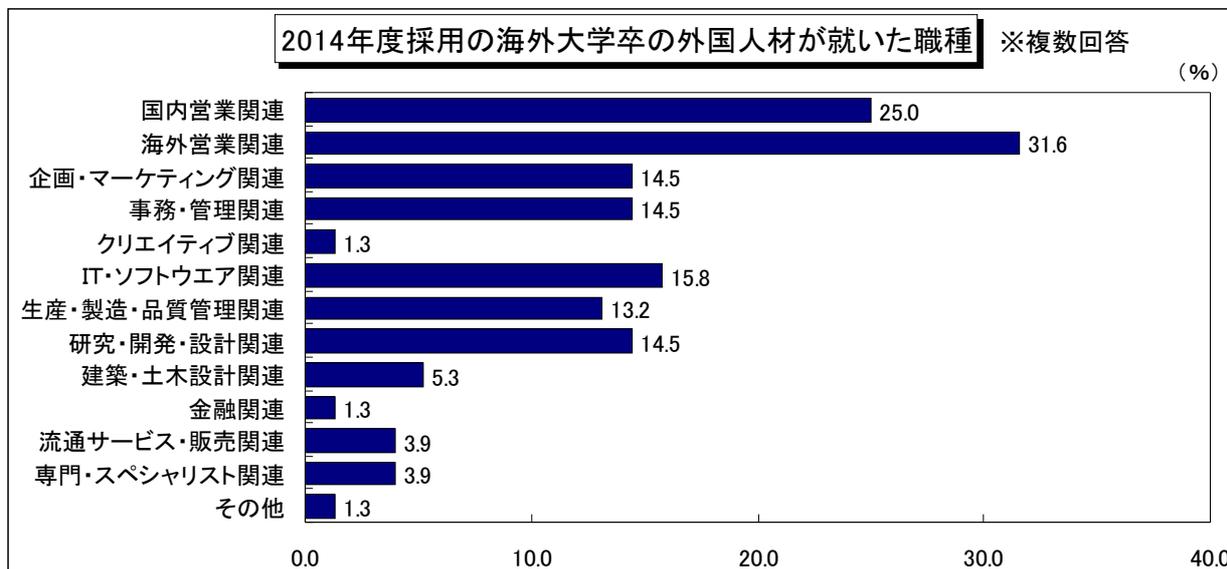
ここからは、海外大学卒の外国人材についての調査結果を紹介したい。

外国人社員を雇用している企業のうち、新卒・中途を問わず2014年度（2014年4月～2015年3月入社）の採用実績のある企業は全体の17.3%。2015年度（2015年4月～2016年3月入社）の見込みについては、「採用する」との回答が27.0%で、確実に増加傾向にある。日本で教育を受けた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、日本で教育を受けたことのない外国人を受け入れるという流れは、国際競争力の向上という観点からも、今後増えていくと見て間違いのないだろう。



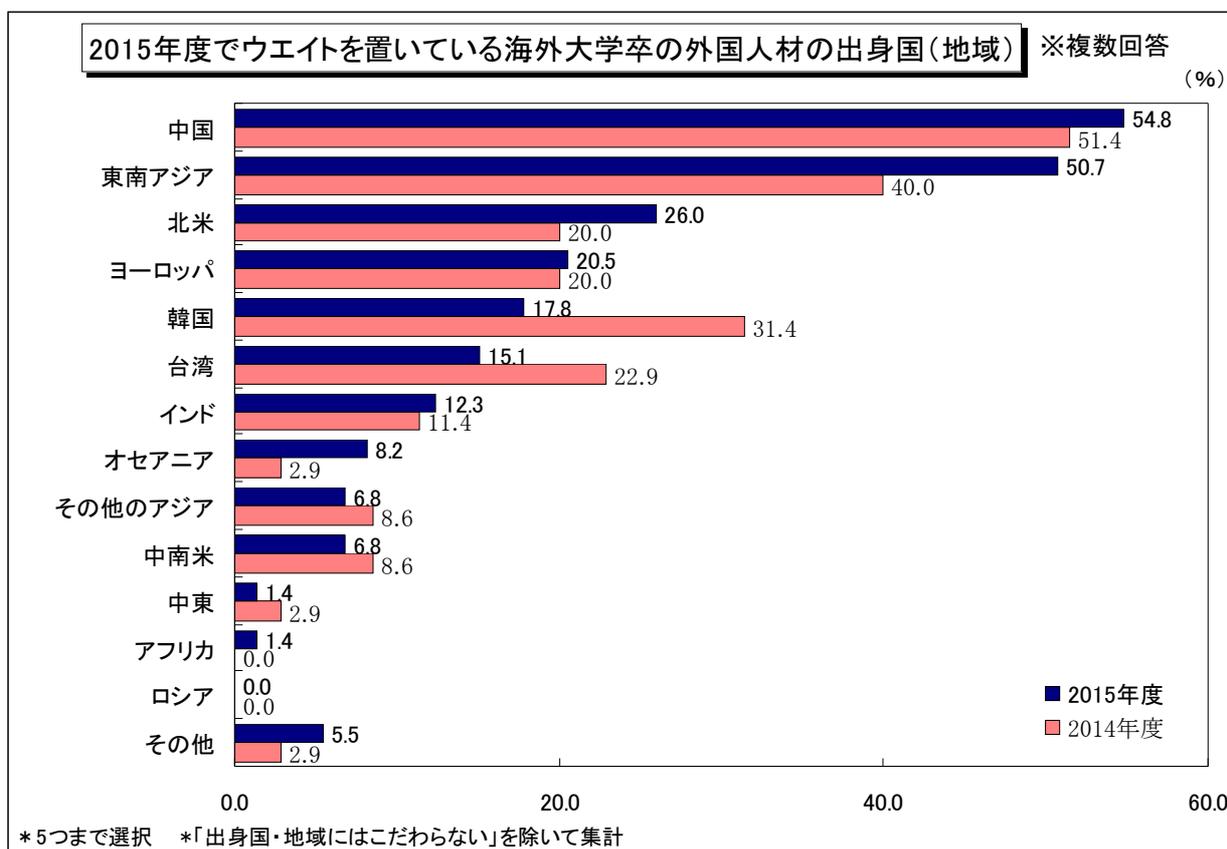
### 12. 海外大学卒の外国人材の就いた職種

2014年度に採用された海外大学卒の外国人材が就いた職種で最も多いのは「海外営業関連」(31.6%)で、次いで「国内営業関連」(25.0%)が続き、営業職としての採用が多いことが分かる。



### 13. 海外大学卒の外国人材の出身国(地域)

海外大学卒の外国人材の出身国(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、「中国」が最も多く、54.8%と5割強。僅差で「東南アジア」(50.7%)が続いている。「東南アジア」は、留学生と同様に前年調査から大きくポイントを伸ばしている。



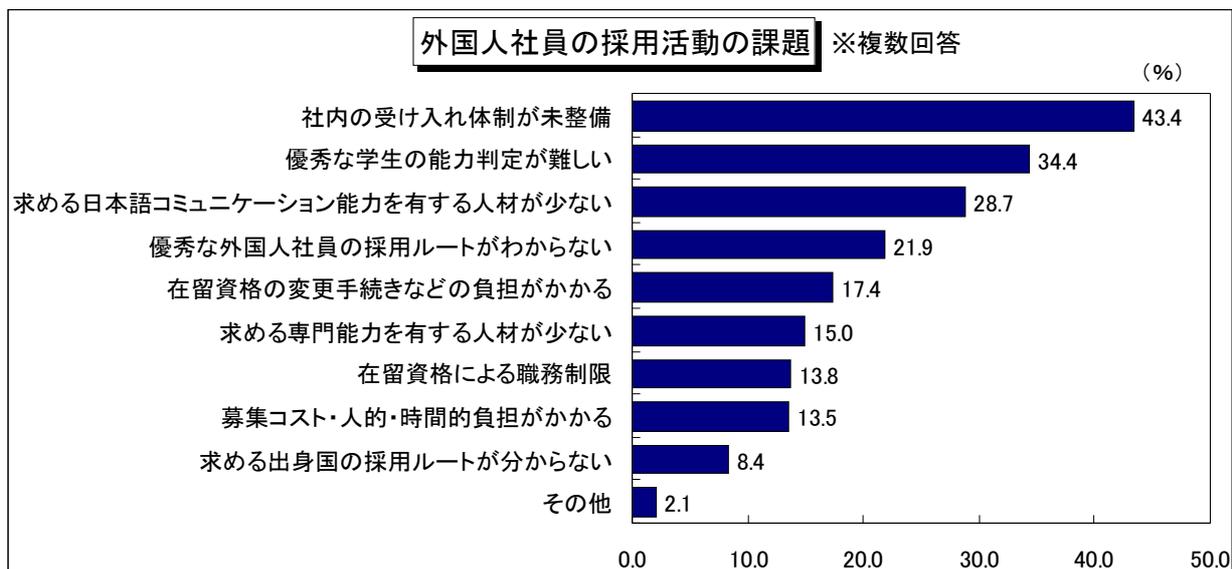
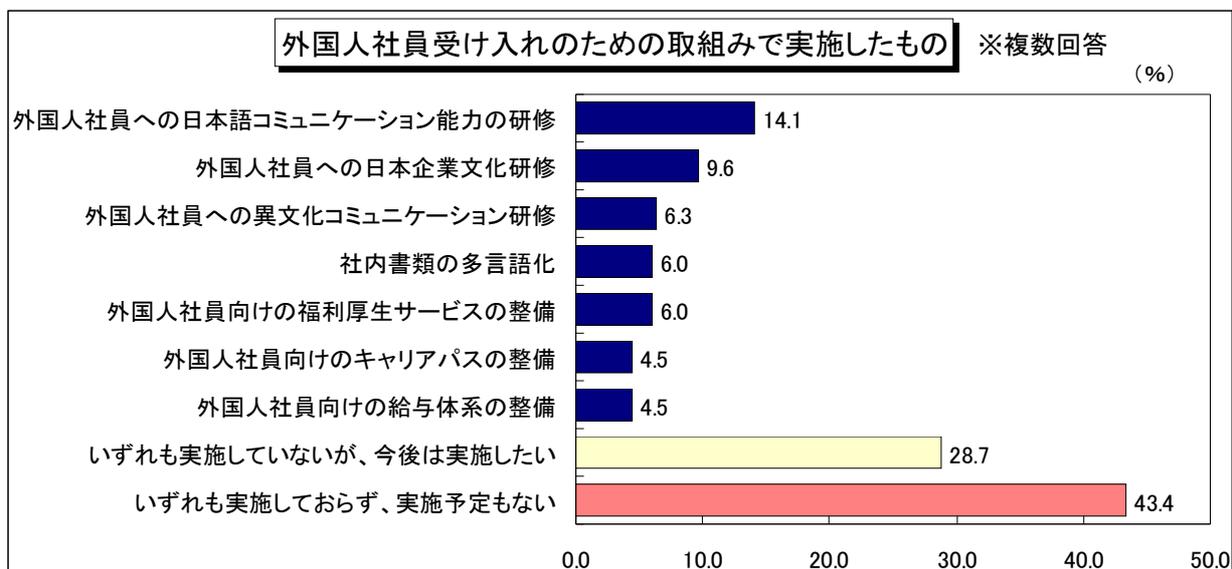
### 14. 外国人社員の受け入れと課題

最後に、日本への留学経験の有無に関わらず、外国人社員の受け入れのための施策や、採用課題についてのデータを紹介したい。

外国人社員受け入れのための取り組み状況を尋ねたところ、「いずれも実施しておらず、実施予定もない」(43.4%)、「いずれも実施していないが、今後は実施したい」(28.7%)と、あわせて72.1%が特に取り組みをしていないという結果が出た。高い日本語力を求める企業が多い中、「外国人社員への日本語コミュニケーション能力の研修」を実施しているのは14.1%にとどまった。

また、外国人留学生を採用することにより社内で起きた「問題」として、「文化・価値観、考え方の違いによるトラブル」「言葉の壁による意思疎通面でのトラブル」が上位に挙げたが(8ページ参照)、「外国人社員への日本企業文化研修」を実施しているのは9.6%、「外国人社員への異文化コミュニケーション研修」は6.3%と、かなり少数だった。

採用の課題の首位に「社内の受け入れ体制が未整備」(43.4%)が来るなど、外国人社員を受け入れ、活用していく体制が整っていないと感じている企業は多く、今後に期待がかかる。



### 【Voice-1】——外国人留学生の採用について

- 駐在事務所があるタイ人を採用。日本の本社で教育、実習体験、技術・技能の習得後、母国で活躍をしてほしい。その後は、東南アジアに幅広く活動拠点を広げたい。 <機械・プラントエンジニアリング／300人未満>
- ベトナムは当社の海外拠点が位置するところ。インドネシア・マレーシアは現地でのビジネスを円滑にする為に華僑系人材の採用に力を入れたいと考えている。 <建設・住宅・不動産／300～999人>
- ダイバーシティ強化のために外国人採用をしているが、大多数が中国出身者となっており、ダイバーシティの促進ができていないため、その他地域（中・韓・台湾以外）を重点的に採用したい。 <情報処理・ソフトウェア／5,000人以上>
- 採用予定の中国、台湾、ベトナムは日本と比較的近く、当社主要事業にとって、将来有望な地域であるとともに、国民性も比較的まじめで採用後の問題も少ないと思われるため。 <サービス業／300人未満>
- 将来的な配属等を考慮し、グループ企業の所在国の出身者を重視しています。 <電子・電機／1,000～4,999人>
- ネイティブレベルの日本語力を重視します。会社自体が英語のみで仕事ができる環境でないため。 <食品／300～999人>
- 大胆な発言ができる失敗を恐れない日本人学生が減っている気がする。国籍を問わず優秀な人材を採用できるようにしたい。 <マスコミ／300～999人>
- 英語の語学スキルの高い国からの留学生を希望します。 <運輸・倉庫／300人未満>
- 中国は留学生も多く、中国語、日本語、英語の三カ国語を話す学生が多い。ネイティブレベルの英語力を求めると、北米出身者も採用したい。 <素材・化学／300～999人>
- 海外展開事業所に関連する出身者を求めたい。 <鉄鋼・非鉄・金属製品／300～999人>

### 【Voice-2】——外国人留学生の内定後フォローについて

- 通常は人事がフォローするケースが多いが、外国人留学生の上司となる外国人管理職が入社までのサポートを積極的に行っている。 <官公庁・団体／300～999人>
- 特に在留資格変更手続に関する点で日本人学生より綿密なフォローを行う機会があり、結果的には外国人留学生へのフォローが日本人学生より手厚くなる部分があると思う。 <建設・住宅・不動産／300～999人>
- 宗教や食事に関するフォローを行った。 <自動車・輸送用機器／300～999人>
- 頻繁な定期面談の実施、日本についての研修を実施、語学研修。 <ゴム・ガラス・セラミックス／300～999人>

### 【Voice-3】——海外大学卒の外国人材の採用について

- OEM製品供給元が中国メーカーであり、社内で母国語として中国語を話せる人材を確保したい。 <自動車・輸送用機器／300人未満>
- 中国の企業とやりとりすることが多く、ネイティブの中国人が業務上必要である。 <調査・コンサルタント／300人未満>
- トルコ出身者を採用計画。自国だけでなく中東、中央アジアへの展開が可能となるため。 <機械・プラントエンジニアリング／300人未満>
- グループ企業や取引先の所在する国を特に重視しています。 <電子・電機 1,000～4,999人>
- 国内事業の人員補強であり、出身国はとくには限定しない。あくまで受け入れる日本人従業員になじみの深そうな国や地域がよい。 <食品／300人未満>

<付表>

外国人留学生を採用する目的（複数回答）

	(%)				
	全体	前年全体	300人未満	300~1000人未満	1000人以上
優秀な人材を確保するため	65.4	73.2	56.8	73.2	65.3
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	51.2	42.0	32.4	61.0	57.1
海外の取引先に関する業務を行うため	40.2	53.6	43.2	48.8	30.6
自社（またはグループ）の海外法人に関する業務を行うため	32.3	43.8	29.7	26.8	38.8
日本人社員への影響も含めた社内活性化のため	28.3	42.9	18.9	31.7	32.7
ダイバーシティ強化のため	22.0	24.1	2.7	19.5	38.8
日本では確保できない専門分野の人材を補うため	7.1	2.7	5.4	7.3	8.2
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	7.1	9.8	10.8	7.3	4.1
その他	3.9	1.8	8.1	2.4	2.0
<b>【文系】</b>					
	全体	前年全体	300人未満	300~1000人未満	1000人以上
優秀な人材を確保するため	71.4	83.0	60.5	78.7	73.2
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	40.5	42.5	18.4	48.9	51.2
海外の取引先に関する業務を行うため	35.7	47.2	34.2	42.6	29.3
自社（またはグループ）の海外法人に関する業務を行うため	34.9	41.5	26.3	38.3	39.0
日本人社員への影響も含めた社内活性化のため	31.7	42.5	18.4	34.0	41.5
ダイバーシティ強化のため	24.6	24.5	2.6	27.7	41.5
日本では確保できない専門分野の人材を補うため	10.3	4.7	10.5	14.9	4.9
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	11.9	12.3	18.4	10.6	7.3
その他	1.6	1.9	5.3	0.0	0.0
<b>【理系】</b>					
	全体	前年全体	300人未満	300~1000人未満	1000人以上
優秀な人材を確保するため	71.4	83.0	60.5	78.7	73.2
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	40.5	42.5	18.4	48.9	51.2
海外の取引先に関する業務を行うため	35.7	47.2	34.2	42.6	29.3
自社（またはグループ）の海外法人に関する業務を行うため	34.9	41.5	26.3	38.3	39.0
日本人社員への影響も含めた社内活性化のため	31.7	42.5	18.4	34.0	41.5
ダイバーシティ強化のため	24.6	24.5	2.6	27.7	41.5
日本では確保できない専門分野の人材を補うため	10.3	4.7	10.5	14.9	4.9
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	11.9	12.3	18.4	10.6	7.3
その他	1.6	1.9	5.3	0.0	0.0

今後、採用したい外国人留学生の出身国（地域）（上位5つまで）

	(%)				
	全体	前年全体	300人未満	300~1000人未満	1000人以上
中国	45.3	40.9	50.0	47.4	38.9
韓国	16.1	15.9	14.0	21.1	13.0
台湾	16.1	17.4	16.0	12.3	20.4
タイ	28.6	24.2	30.0	29.8	25.9
ベトナム	35.4	24.2	40.0	33.3	33.3
インドネシア	20.5	18.2	16.0	21.1	24.1
マレーシア	14.3	13.6	10.0	14.0	18.5
シンガポール	18.0	12.1	24.0	7.0	24.1
フィリピン	9.3	8.3	6.0	10.5	11.1
ミャンマー	6.8	9.1	8.0	5.3	7.4
インド	11.2	13.6	10.0	7.0	16.7
その他のアジア	8.7	6.1	12.0	7.0	7.4
英国	5.6	-	2.0	7.0	7.4
その他ヨーロッパ	8.7	9.1	4.0	12.3	9.3
ロシア	2.5	3.0	0.0	7.0	0.0
北米	16.1	13.6	10.0	19.3	18.5
オーストラリア	3.1	2.3	0.0	3.5	5.6
その他オセアニア	1.9	-	0.0	1.8	3.7
ブラジル	3.7	6.8	2.0	1.8	7.4
その他中南米	1.9	3.0	2.0	0.0	3.7
中東	1.9	2.3	2.0	0.0	3.7
アフリカ	1.9	1.5	2.0	1.8	1.9
その他	3.1	3.0	2.0	5.3	1.9
出身国・地域にはこだわらない	21.1	34.1	16.0	21.1	25.9

外国人留学生に期待する役職と勤務場所

	全体	勤務場所		
		日本	出身国	グローバル (日本・出身国以外の国)
社長（経営層）クラス	18.6	17.4	21.1	26.2
部長・支店長クラス	50.9	49.6	56.6	56.0
課長クラス	21.1	20.9	18.4	11.9
主任クラス	7.5	9.6	3.9	6.0
昇進を期待しない（一般社員）	1.9	2.6	0.0	0.0

2015年度で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）（上位5つまで）

	(%)				
	全体	前年全体	300人未満	300~1000人未満	1000人以上
中国	52.6	34.6	56.5	45.8	55.2
韓国	17.1	21.2	21.7	16.7	13.8
台湾	14.5	15.4	13.0	8.3	20.7
タイ	25.0	19.2	26.1	16.7	31.0
ベトナム	28.9	23.1	21.7	37.5	27.6
インドネシア	21.1	11.5	21.7	16.7	24.1
マレーシア	10.5	11.5	13.0	0.0	17.2
シンガポール	11.8	13.5	17.4	0.0	17.2
フィリピン	5.3	7.7	0.0	4.2	10.3
ミャンマー	5.3	0.0	4.3	4.2	6.9
インド	11.8	7.7	8.7	8.3	17.2
その他のアジア	6.6	5.8	8.7	4.2	6.9
英国	11.8	-	8.7	12.5	13.8
その他ヨーロッパ	15.8	13.5	8.7	20.8	17.2
ロシア	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
北米	25.0	13.5	13.0	25.0	34.5
オーストラリア	6.6	1.9	4.3	8.3	6.9
その他オセアニア	2.6	-	0.0	4.2	3.4
ブラジル	3.9	5.8	0.0	4.2	6.9
その他中南米	5.3	0.0	0.0	4.2	10.3
中東	1.3	1.9	4.3	0.0	0.0
アフリカ	1.3	0.0	0.0	0.0	3.4
その他	5.3	1.9	0.0	12.5	3.4
出身国・地域にはこだわらない	3.9	32.7	4.3	4.2	3.4