

## 「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」

(2020年12月調査)

グローバル化やダイバーシティ強化の観点から、企業が積極的に採用する機運が高まってきた高度外国人材。新型コロナウイルス感染拡大の影響は、その採用ニーズにどこまで影響を与えたのか——。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/全体の67.8%)の結果を分析する。

### 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. 2020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. 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・活用の課題
2. オンライン面接実施状況
3. オンライン面接のメリット・デメリット

#### 《調査概要》

調査対象 : 全国の主要企業 14,030社  
 調査時期 : 2020年12月16日 ~ 12月25日  
 調査方法 : インターネット調査法  
 回答社数 : 494社

#### 《従業員数》

300人未満	300~999人	1000人以上
206社	207社	81社

#### 《業種》

製造	非製造
235社	259社

#### 《株式》

上場	非上場
85社	409社

#### 《地域》

北海道	東北	関東	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄
22社	31社	205社	81社	86社	33社	36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）

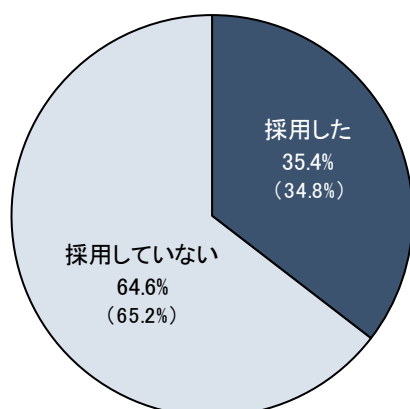
### 1. 外国人留学生の採用状況

高度外国人材雇用企業のうち、2020年度（2020年4月～2021年3月入社）に外国人留学生を「採用した」企業は、全体の35.4%（予定を含む）。また、2021年度（2021年4月～2022年3月入社）の採用を見込んでいる企業は39.2%。前年調査と比べて、採用実績は微増（34.8%→35.4%）。一方、採用見込みは約10ポイント減少し、採用意欲の減退が見られる（50.6%→39.2%）。新型コロナウイルス感染拡大による先行きの不透明さが、外国人留学生の採用に影響を及ぼしているものと推測される。

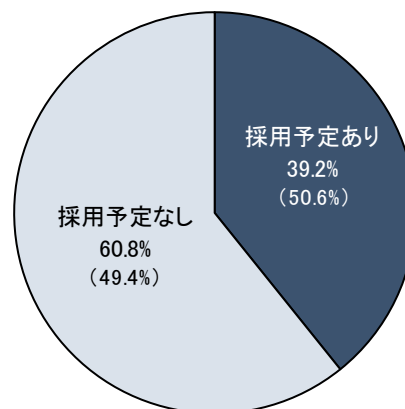
これを従業員規模別に見ると、規模が大きいほど採用実績、見込みとも高い。ただし、1000人以上の大手企業では、2021年度の採用見込み（50.0%）が、2020年度の実績（54.2%）をわずかに下回っており、大手企業において採用意欲の低下が見られる。

製造業・非製造業別に見ると、両者とも採用見込みが実績を上回る。2021年度の採用を予定している企業は、製造業36.6%、非製造業42.5%で、非製造業の方が採用意欲が高い。

外国人留学生の2020年度の採用実績(予定含む)



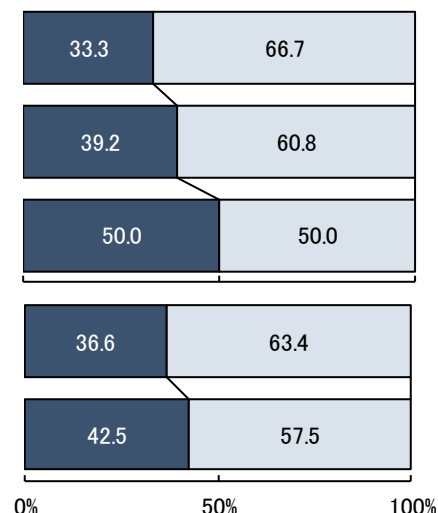
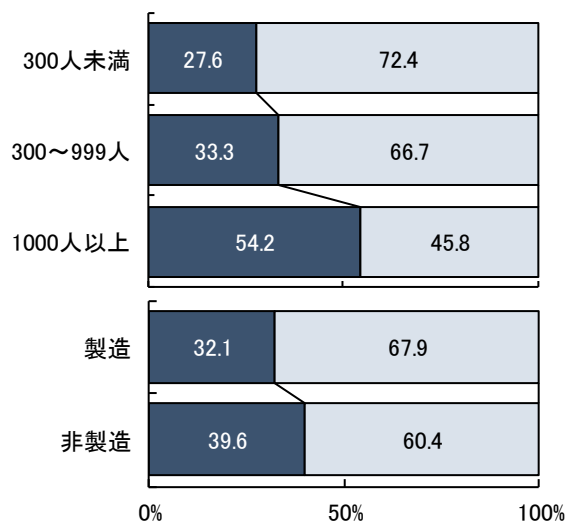
2021年度の採用見込み



※( )内は2019年12月調査の数値

■採用した(予定含む) □採用していない

■採用予定あり □採用予定なし



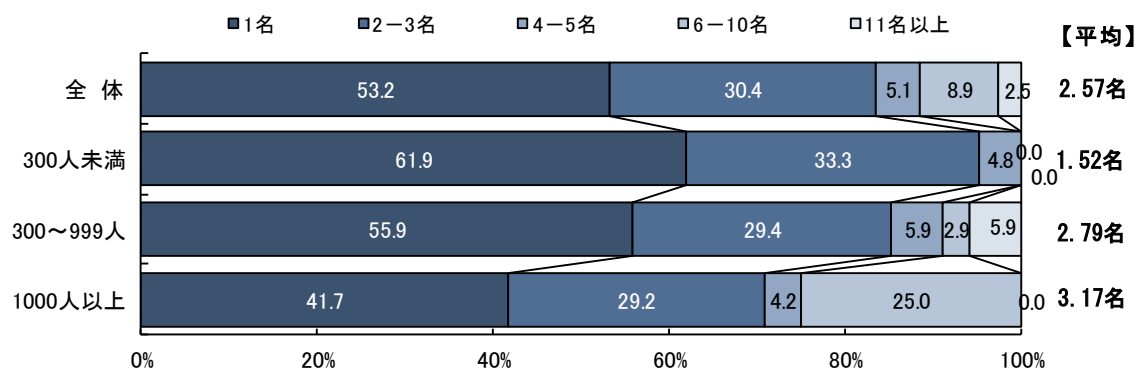
## 2. 採用規模と属性

2020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」という企業が過半数を占め(53.2%)、「2-3名」(30.4%)とあわせると、全体の約8割強が3名以内に収まる(計83.6%)。平均人数は2.57名。従業員規模別では、中小企業で1.52名に対し、大手企業では3.17名と、規模が大きいほど外国人留学生の採用人数も多い。

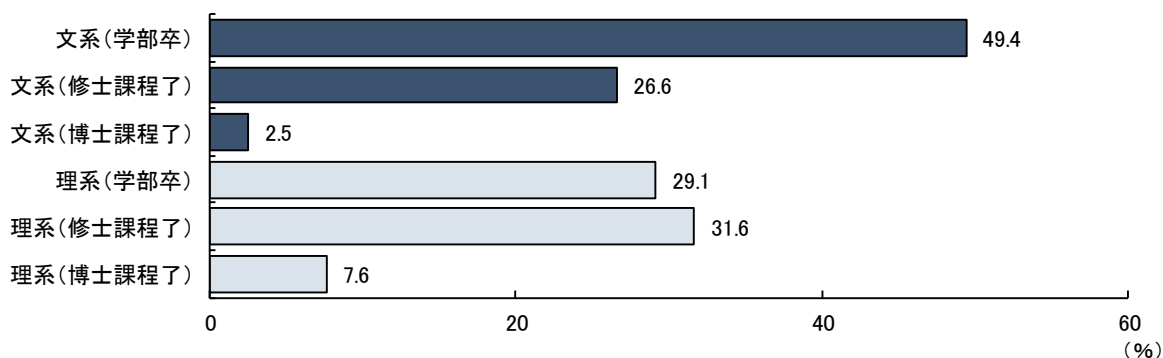
最終学歴を見ると、「文系(学部卒)」が最も多く(49.4%)、次いで「理系(修士課程了)」31.6%、「理系(学部卒)」29.1%が続く。博士課程については文理とも1割を下回る。

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(38.1%)、「海外営業関連」(28.6%)が続く。非製造業では「IT・ソフトウェア関連」が最も多い(38.6%)。

外国人留学生の2020年度の新卒採用実績【採用人数】 ※従業員規模別



外国人留学生の2020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	38.1	1	IT・ソフトウェア関連	38.6
2	海外営業関連	28.6	2	流通サービス・販売関連	22.7
3	生産・製造・品質管理関連	26.2	3	国内営業関連	13.6
4	事務・管理関連	19.0	4	海外営業関連	11.4
5	国内営業関連	14.3	5	研究・開発・設計関連	9.1
	企画・マーケティング関連	14.3		企画・マーケティング関連	9.1
7	IT・ソフトウェア関連	11.9	7	生産・製造・品質管理関連	6.8
				専門・スペシャリスト関連	6.8

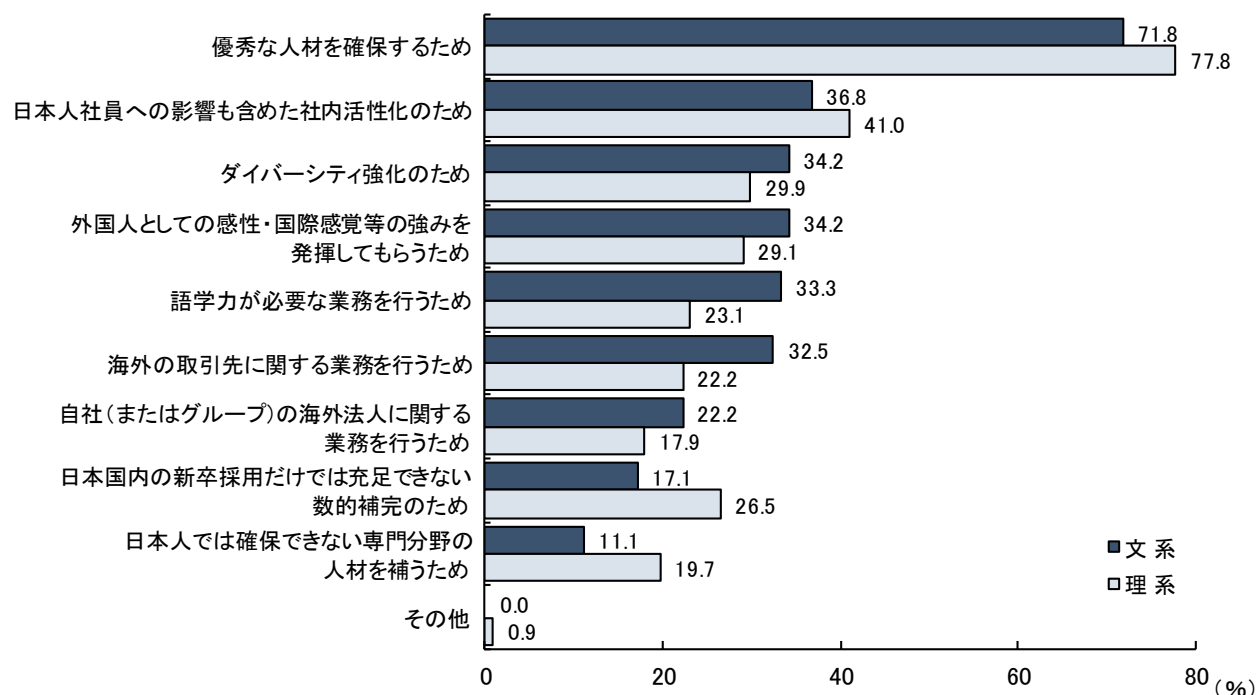
\*全12項目のうち、上位7項目を掲載

### 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（71.8%）、理系で8割近くに上り（77.8%）、突出している。続いて「日本人社員への影響も含めた社内活性化のため」、「ダイバーシティ強化のため」、「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」が上位に挙がり、外国人である強みを発揮してもらうだけでなく、社内の活性化や多様性に対する意識の醸成など日本人社員への好影響をもたらすことも目的としていることがわかる。

外国人留学生に求める資質は、文理とも「日本語力」が1位（文系53.4%、理系49.6%）、「コミュニケーション能力」が2位（文系52.5%、理系40.5%）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。理系の3位に「専門知識（38.8%）」が挙がり、海外から優秀な理系人材を求めていることがわかる。

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	53.4	1	日本語力 ①	49.6
2	コミュニケーション能力 ②	52.5	2	コミュニケーション能力 ②	40.5
3	協調性 ③	30.5	3	専門知識 ③	38.8
4	基礎学力 ④	23.7	4	協調性 ④	26.4
5	バイタリティー ⑥	19.5	5	基礎学力 ⑤	23.1
6	異文化対応力 ⑤	17.8	6	熱意 ⑦	16.5
7	熱意 ⑥	16.1	7	異文化対応力 ⑥	15.7
8	社交性 ⑧	11.9	8	バイタリティー ⑦	14.0
9	英語力	9.3	9	日本語・英語以外の語学力	9.9
10	信頼性 ⑩	8.5	10	英語力	9.1
11	日本語・英語以外の語学力 ⑩	7.6	11	社交性 ⑨	6.6
12	専門知識 ⑨	5.9	11	信頼性	6.6
13	一般常識	5.1	11	発想の豊かさ	6.6
	フットワークの良さ	5.1	14	一般常識 ⑨	5.8
	ストレス耐性	5.1	14	ストレス耐性	5.8

\* 全26項目から3つまで選択

\* 上位15項目を掲載

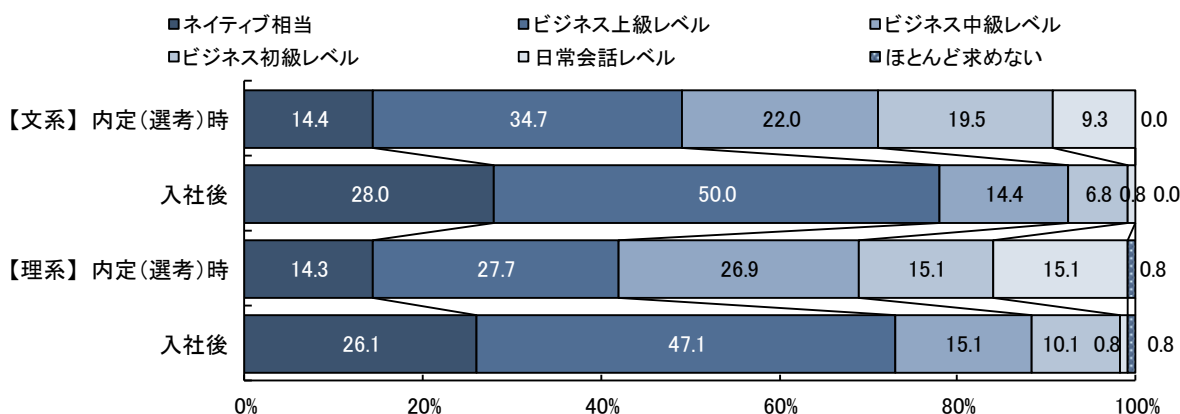
\* ○の中の数字は前年同調査の全体順位10位以内

#### 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1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49.1%、理系42.0%。これが入社後には文系78.0%、理系73.2%と大きく増えることから、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。

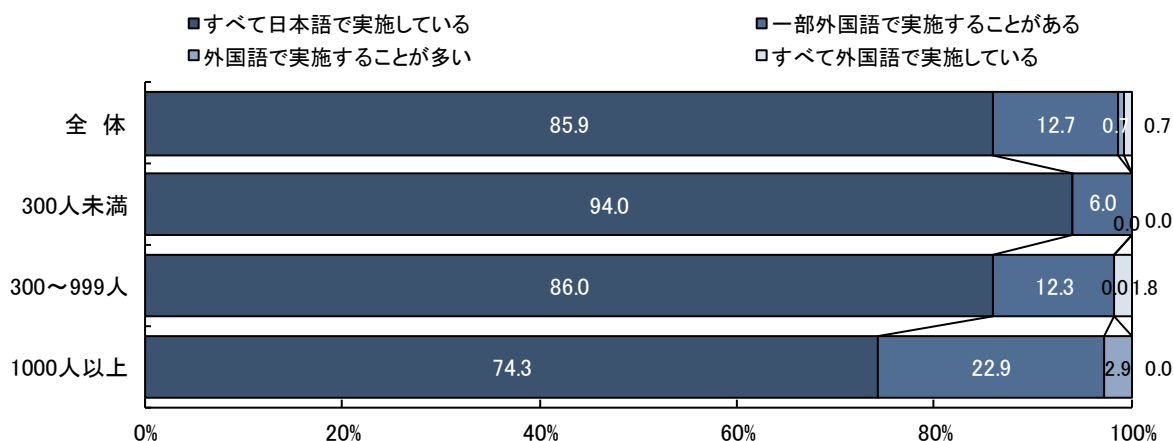
外国人留学生の内定(選考)時・入社後に求める  
日本語コミュニケーションレベル



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

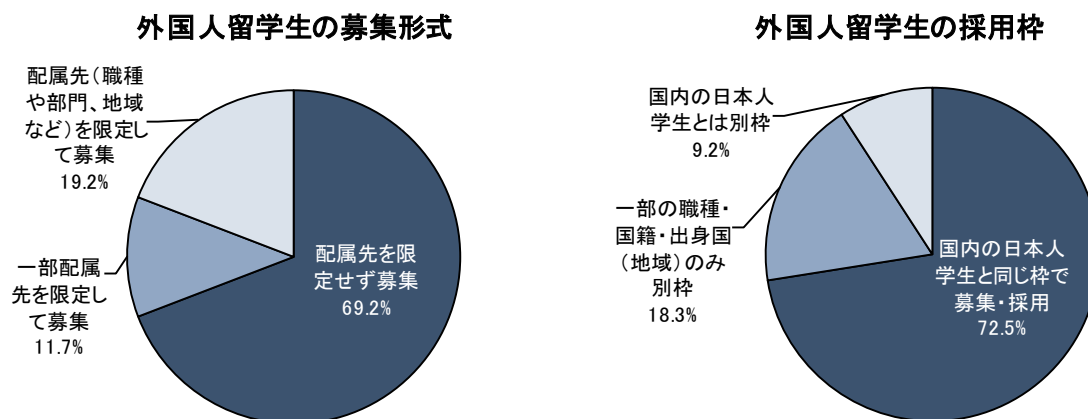
ただ、一方で、外国人留学生の選考（面接）時に使用する言語は「すべて日本語で実施している」が全体の8割強を占めており（85.9%）、実際には、就職活動の段階から高い日本語力を求める企業が多いようだ。

外国人留学生の選考(面接)で使用している言語



## 5. 2020年度の募集・採用方法

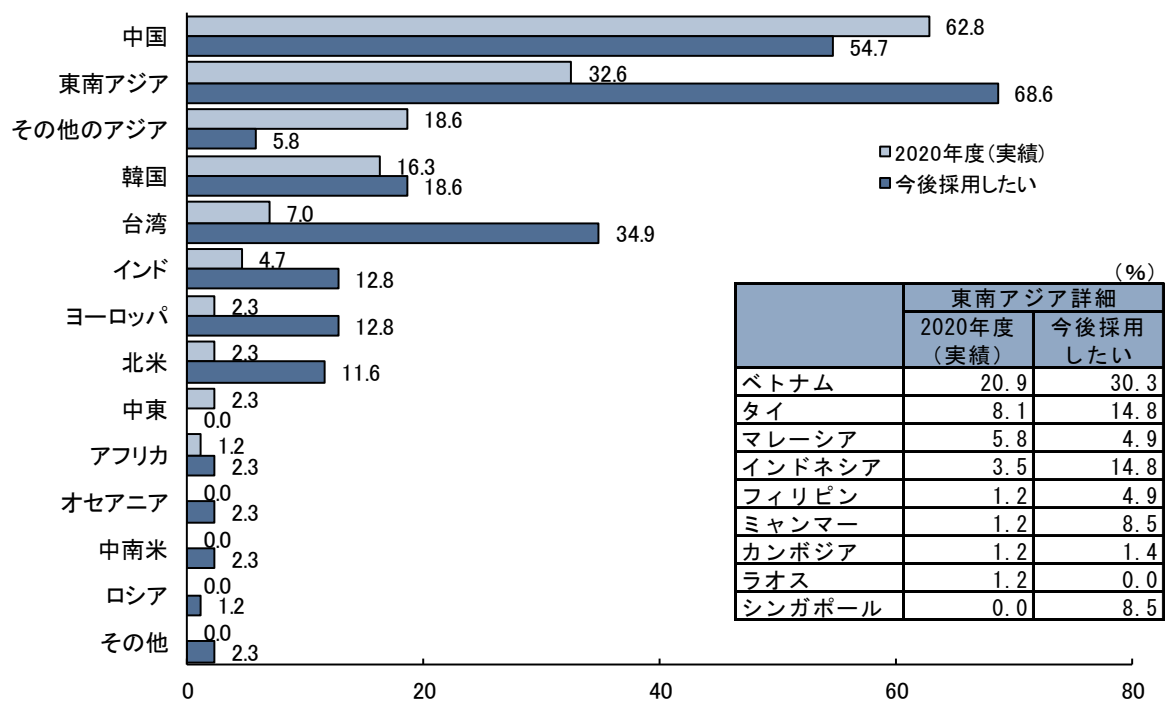
外国人留学生の募集・採用方法を尋ねた。入社後の配属先を「限定せず募集」が約7割と圧倒的に多い（69.2%）。採用枠についても、「国内の日本人学生と同じ枠で募集・採用」する企業が大半を占め（72.5%）、別枠での採用（一部別枠含む）は計27.5%にとどまる。



## 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、2020年度の採用実績と今後に分けて尋ねた。2020年度の実績が最も多いのは「中国」（62.8%）。次いで「東南アジア」（32.6%）、「その他のアジア」（18.6%）、「韓国」（16.3%）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68.6%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、2020年度の実績で20.9%、今後採用したい企業は3割に上る（30.3%）。

外国人留学生の出身国(地域)

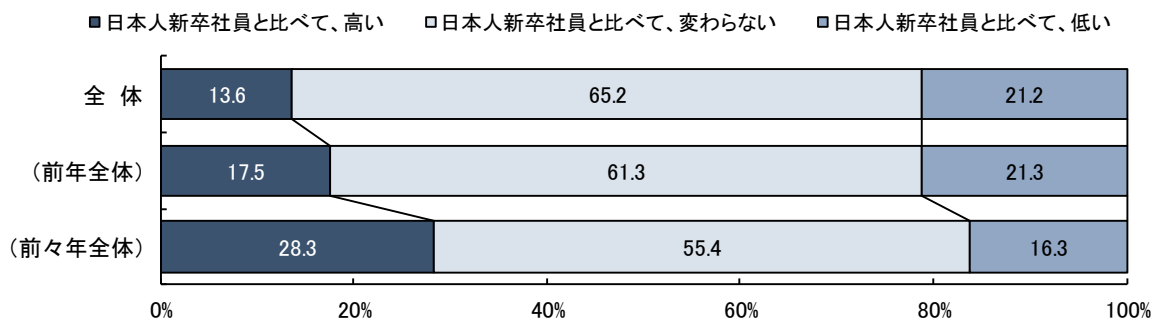


\*5つまで選択 \*「今後採用したい」は、「出身国・地域にはこだわらない」を除いて集計

## 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、日本人社員のそれと比較し回答してもらった。「日本人新卒社員より高い」と回答した企業は13.6%にとどまり、「日本人新卒社員より低い」(21.2%)を下回った。3カ年分を比較すると、「日本人新卒社員より高い」と回答した企業は大きく減少。「日本人新卒社員と同程度」は年々増加し、6割を超える(65.2%)。高い離職率を懸念されがちな外国人社員だが、日本人社員の離職率と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

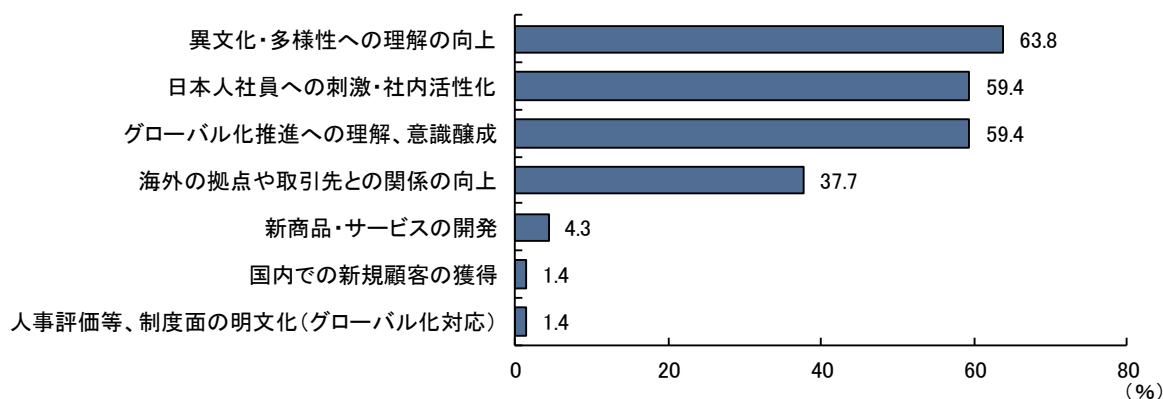


## 8. 外国人留学生を採用したことによる自社への影響

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」(63.8%)、「日本人社員への刺激・社内活性化」(59.4%)、「グローバル推進への理解、意欲醸成」(59.4%)で、いずれも6割前後が選択。海外拠点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

- 配属部署やそこに関連する部署の人材が自発的に異文化・多様性の理解に努めている。 <素材・化学/中堅>
- 仕事に対する情熱、率直に意見・考えを伝えられる点など、日本人が学ぶ点が多いと感じます。 <専門商社/中堅>
- 日本人特有のその場の空気を読むことは通用せず、些細な事でも納得するまで議論する点など、社員にとっても会社にとっても刺激になっている。今までの当たり前を見直すきっかけとなっている。 <その他メーカー/中小>
- 日本人従業員のTOEIC等での自主的な語学研鑽の推進。 <自動車・輸送用機器/大手>
- 海外において、現地感覚を活かした営業活動の結果、新たな取引先と繋がり、ビジネス伸長に寄与。 <食品/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）

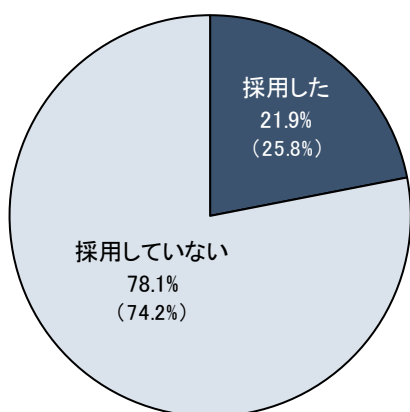
### 1. 海外大学卒の外国人材の採用状況

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く。

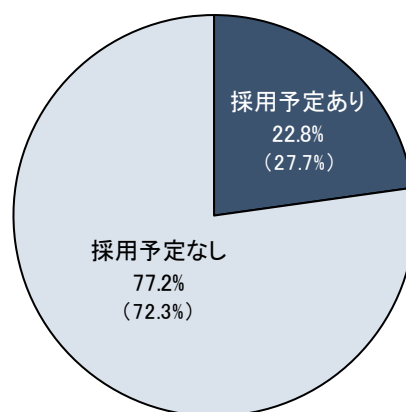
高度外国人材雇用企業のうち、2020年度に「海外大学卒の外国人」を採用したと回答した企業は21.9%。2021年度の採用見込みについては、「採用予定あり」が22.8%で、採用実績と同水準。前年調査と比較すればポイントは低下しているものの、コロナ禍においても一定のニーズはあることが読み取れる。

従業員規模別に見ると、1000人以上の大手企業で採用実績、見込みともに最も高く3割台。非製造業に比べて、製造業でやや高い。

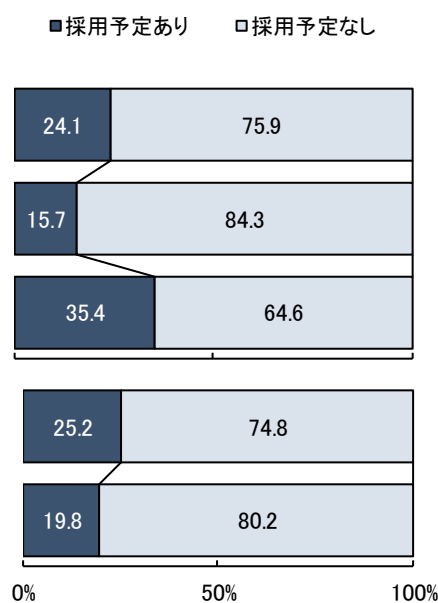
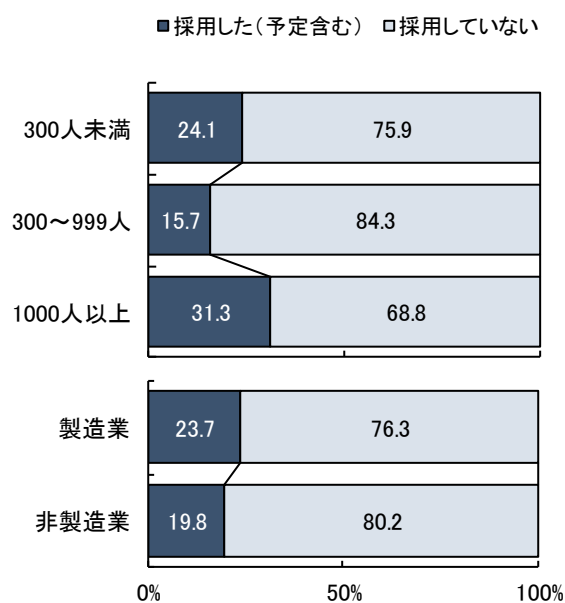
海外大学卒の2020年度の  
採用実績(予定含む)



2021年度の採用見込み



※( )内は2019年12月調査の数値

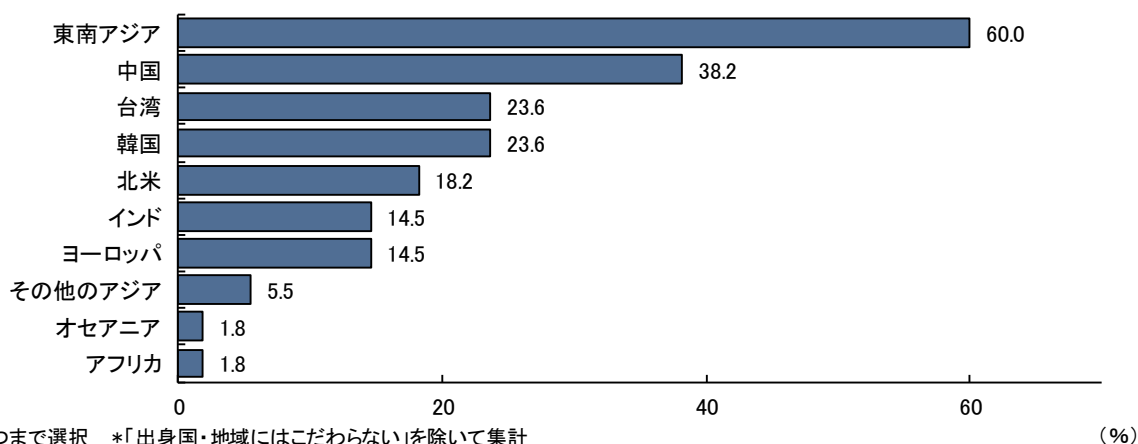




## 2. 採用でウエイトを置いている出身国(地域)

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60.0%。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」38.2%、「台湾」「韓国」23.6%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だ。

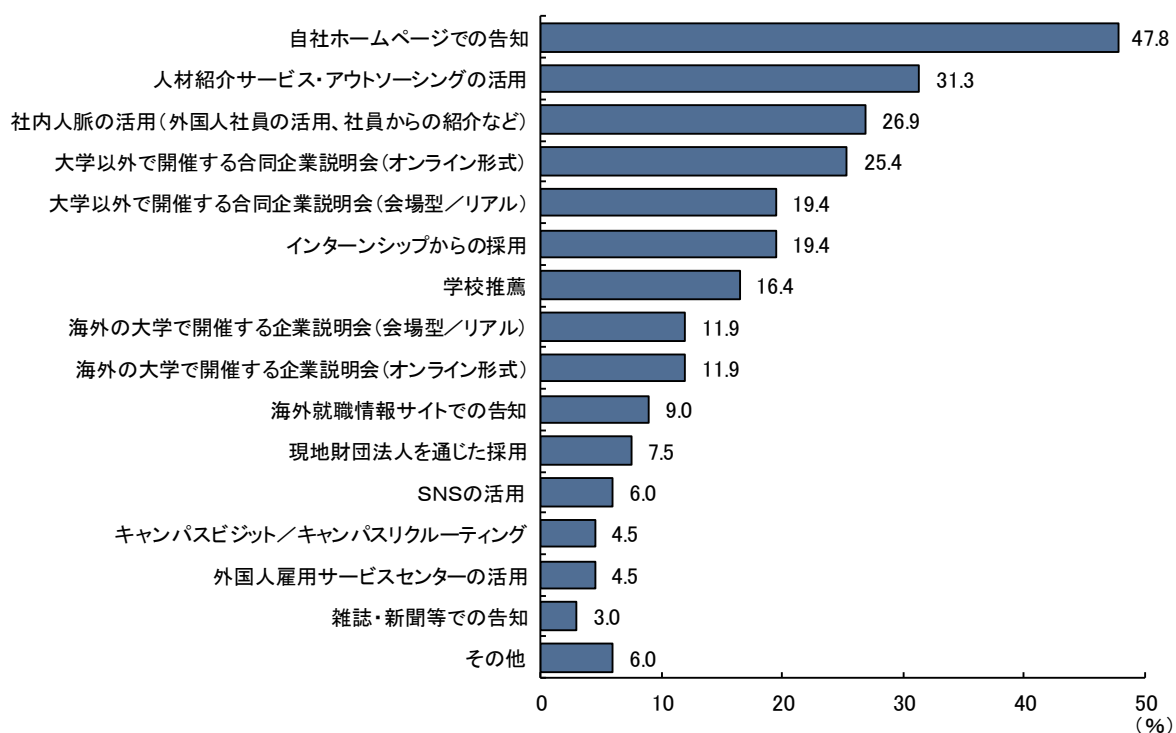
ウエイトを置いている海外大学卒の外国人材の出身国(地域)



## 3. 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」(47.8%)。次いで「人材紹介サービス・アウトソーシングの活用」(31.3%)、「社内人脈の活用」(26.9%)が続く。「合同企業説明会(オンライン形式)」は4社に1社が選び(25.4%)、オンライン施策も活用されていることが表れている。

2021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



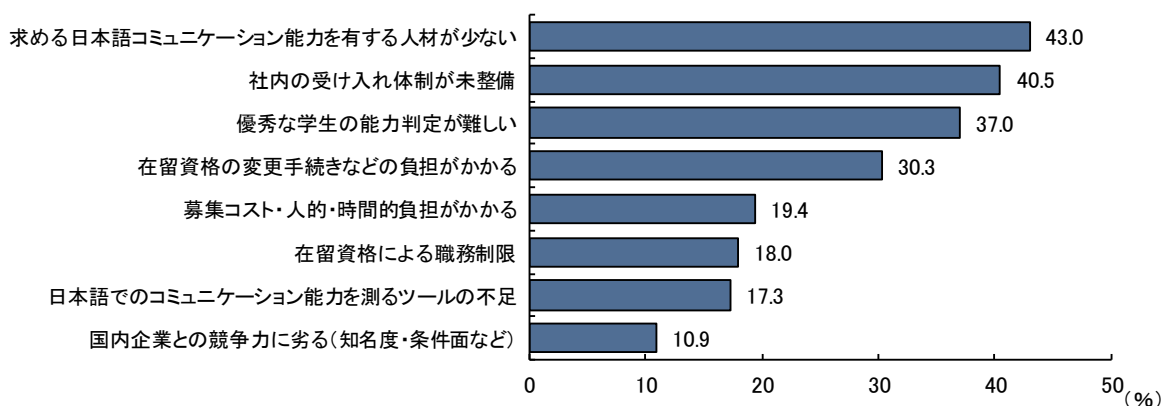
### Ⅲ. 外国人社員共通

#### 1. 外国人社員採用・活用の課題

最後に、外国人の採用や活用における共通の課題や、コロナ禍における面接のオンライン化などに関するデータを紹介したい。

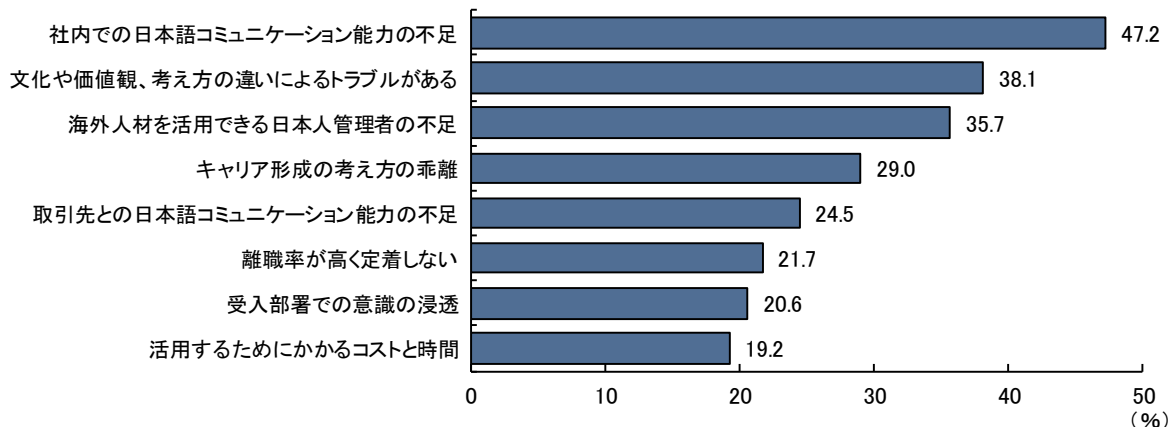
まず、外国人社員の採用活動における課題で多いのは、「求める日本語コミュニケーション能力を有する人材が少ない」（43.0%）、「社内の受け入れ体制が未整備」（40.5%）、など。多くの企業が高度な日本語力を求め、採用の高いハードルになっていることがこのデータからもわかる。

外国人社員採用の課題(上位8項目)



外国人社員の活用に向けた課題はどうだろうか。「社内での日本語コミュニケーション能力の不足」（47.2%）が最も多く、「文化や価値観、考え方の違いによるトラブルがある」（38.1%）、「海外人材を活用できる日本人管理者の不足」（35.7%）が続く。外国人社員の日本語力向上、多様性に対する相互の理解、受け入れ態勢など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(上位8項目)



#### 【Voice-2】——外国人社員を採用・活用する上での課題の具体例

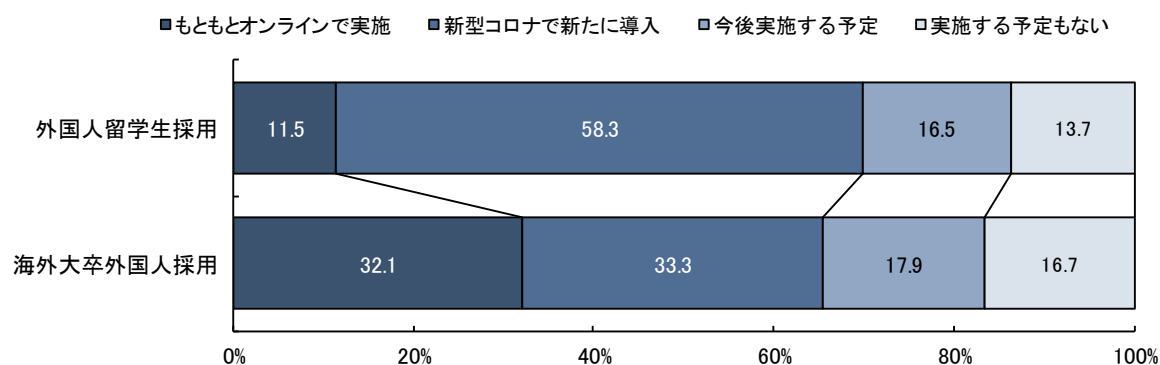
- コロナの影響により、オンラインのみでのアプローチになるため確保がむずかしい。 <通信関連/大手>
- 日本人と同レベルの日本語が必要であり、専門知識を把握した外国人材は極めて少ない。 <素材・化学/中堅>
- 人によるが、企業への理解が乏しいままに話をしようとしたり、そもそも会話がたどたどしい学生が多い印象。 <スーパーマーケット/大手>
- 異動ローテーション等キャリアパスの設定が困難。 <エネルギー/大手>
- 日本のルール（給与、日常生活）を理解してもらうのが難しい。 <エンターテインメント/中堅>
- 職務が限定され、他の部署でも実力が発揮できそうでも、配置転換ができないのが残念。 <その他サービス/中小>

## 2. オンライン面接実施状況

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選考実施状況を調査した。外国人留学生採用では、「もともとオンラインで実施」は約1割(11.5%)。「新型コロナで新たに導入」(58.3%)が約6割に上り、日本人学生の採用同様、コロナをきっかけに急増した。一方、海外大卒外国人採用では「もともとオンラインで実施」していた企業が約3割(32.1%)と比較的高く、遠隔での選考を進めるために、コロナ前から活用されていたことがわかる。

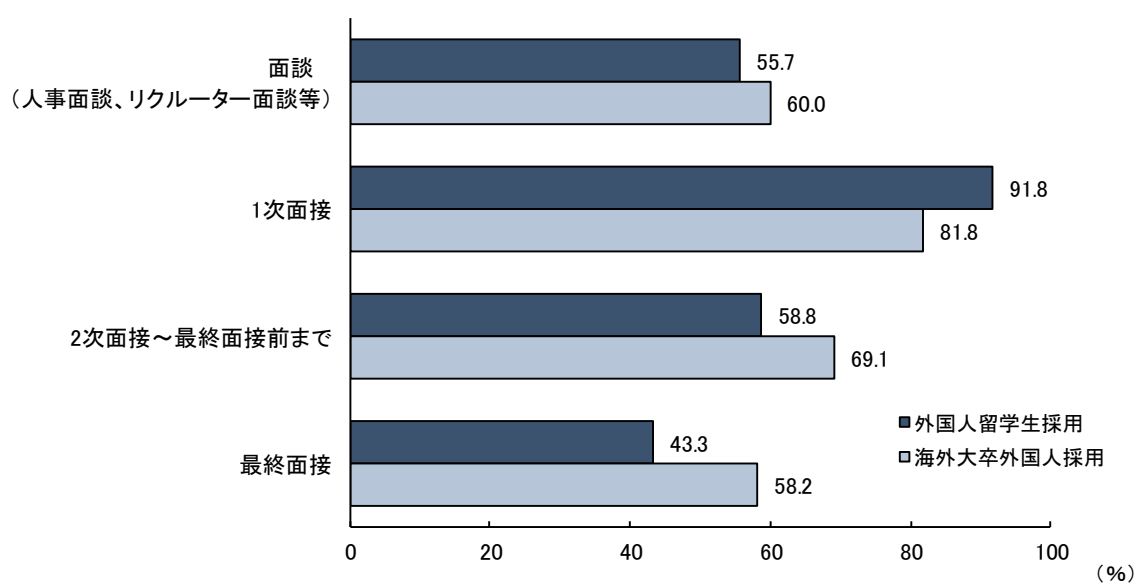
「今後実施する予定」も含めると、外国人留学生採用、海外大卒外国人採用ともに、8割強に上り(計86.3%、計83.3%)、オンライン化がさらに進むと見られる。

### 外国人採用におけるオンライン面接実施状況



オンライン選考実施企業に、採用活動のどのフェーズにおいて活用しているかを尋ねた。最も多いのは「1次面接」で、外国人留学生採用においては9割超(91.8%)、海外大卒外国人採用でも8割に上る(81.8%)。選考が進むにつれ実施率は下がるものの、海外大卒外国人採用では、最終面接においても6割近くがオンラインで実施(58.2%)。国内で面接実施が可能な外国人留学生比べ、地理的な制約のある海外大卒者採用において、より活用が進んでいる様子が見える。

### オンライン面接・面談の実施フェーズ

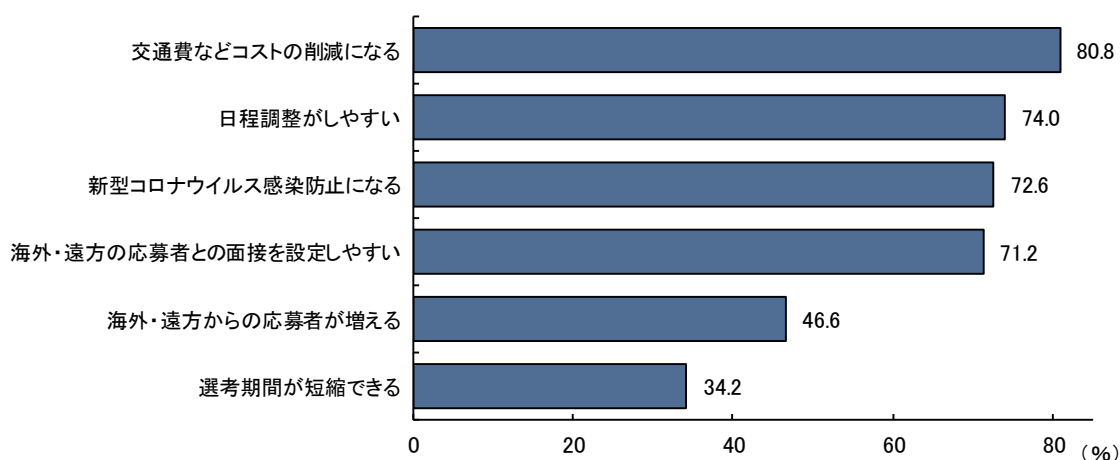


### 3. オンライン面接のメリット・デメリット

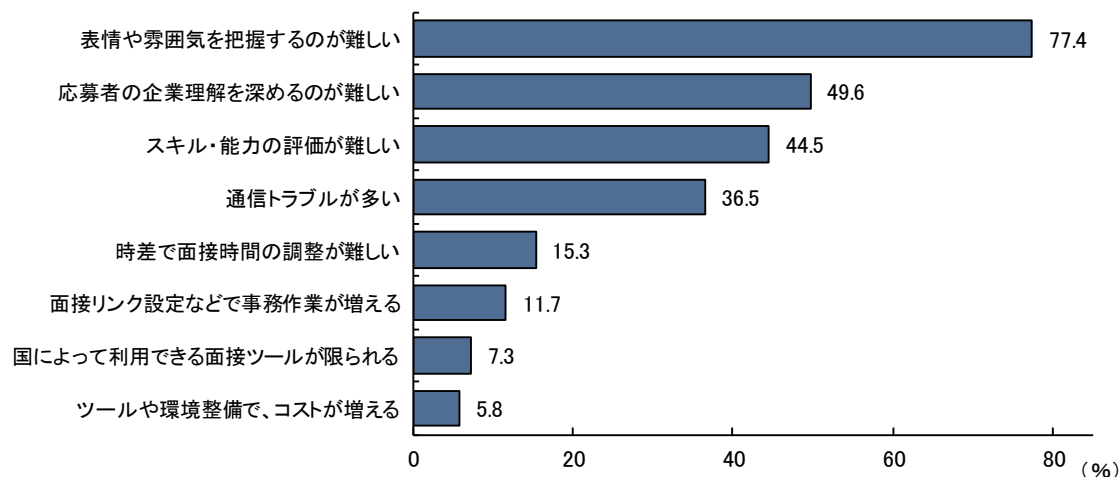
最後に、オンライン面接のメリット・デメリットとを感じる点についても見ていきたい。オンライン面接のメリットとしては、「交通費などのコストの削減になる」（80.8%）、「日程調整がしやすい」（74.0%）、「新型コロナウイルスの感染防止になる」（72.6%）、「海外・遠方の応募者との面接を設定しやすい」（71.2%）までが7割を超えており、様々なメリットを感じる企業が多いことがわかる。

一方、デメリットでは「表情や雰囲気を把握するのが難しい」（77.4%）が突出して高く、これに「応募者の企業理解を深めるのが難しい」（49.6%）、「スキル・能力の評価が難しい」（44.5%）が続く。日本人学生の採用においても共通した課題と言えるだろう。

オンライン面接のメリット



オンライン面接のデメリット



#### 【Voice-3】——新型コロナウイルス感染拡大による、外国人採用の具体的な方針の変化

○出入国制限が全面的に緩和されるまでは、海外大卒外国人は採用しない方針。

＜ゴム・ガラス・セメント・セラミックス/中堅＞

○来日希望者増とを感じるが、移動制限のため内定に踏み切れないケースがある。

＜教育/中小＞

○インバウンドの激減により、外国人採用については検討中。

＜専門商社/中堅＞

○外国人に関わらず、新卒での採用活動を中断・縮小し、一部中途採用に切り替えた。

＜建設・住宅・不動産/中堅＞

○2020年4月の入社を予定していたが、2021年1月入社へと入社時期を変更した。

＜精密機器・医療用機器/大手＞

○ビザ申請の時期を半年ほど遅らせた。

＜フードサービス/大手＞