

「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」

(2023年12月調査)

日本国内における人材獲得競争が激化する中、国境を超え活躍が期待される高度外国人材に改めて注目が集まっている。政府も日本で活躍する高度外国人材を増やそうと制度や環境の整備に注力する。コロナ禍が収束した今、企業の採用意欲にどのような変化が見られるだろうか。

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（回答企業全体の64.4%）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. 2024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. 2024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 22,110社
 調査時期 : 2023年12月11日 ~ 12月25日
 調査方法 : インターネット調査法
 回答社数 : 478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
267社	143社	68社	223社	255社	64社	414社

《地域》						
北海道	東北	関東	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄
24社	27社	170社	89社	80社	40社	48社

調査機関 : 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

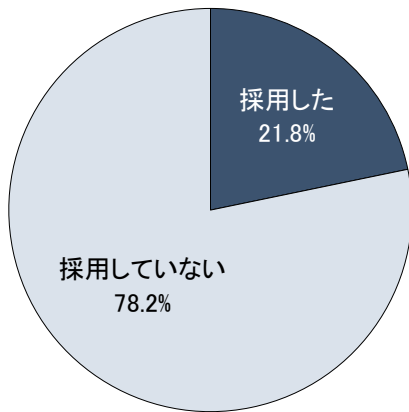
I. 外国人留学生の採用（新卒）

1. 外国人留学生の採用状況

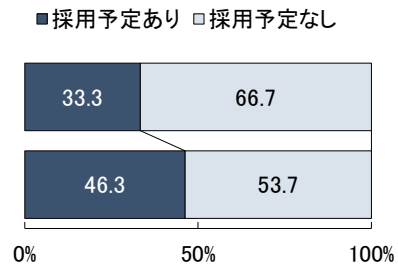
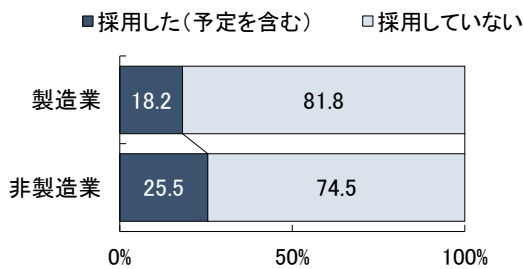
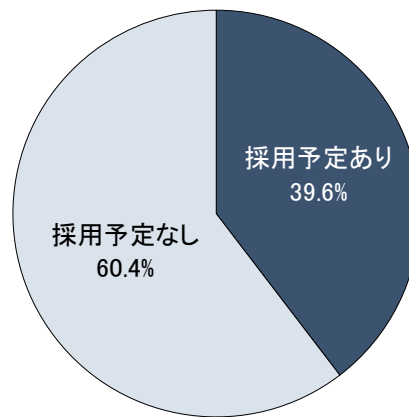
高度外国人材雇用企業のうち、2023年度（2023年4月～2024年3月入社）に外国人留学生を「採用した」企業は、全体の21.8%（3月までの予定を含む）。過去を振り返ると、採用企業の割合は、2020年度までは35%前後が続いていたが、コロナ禍により21年度で10ポイント以上減少していた。22年度では増加に転じたものの、23年度は再び減少。外国人留学生の数自体が戻っていないことも影響しているだろう。

2024年度（2024年4月～2025年3月入社）の採用を見込んでいる企業は4割近くに上り（39.6%）、2023年度の実績企業の割合を大幅に上回る。特に非製造業で高い（46.3%）。

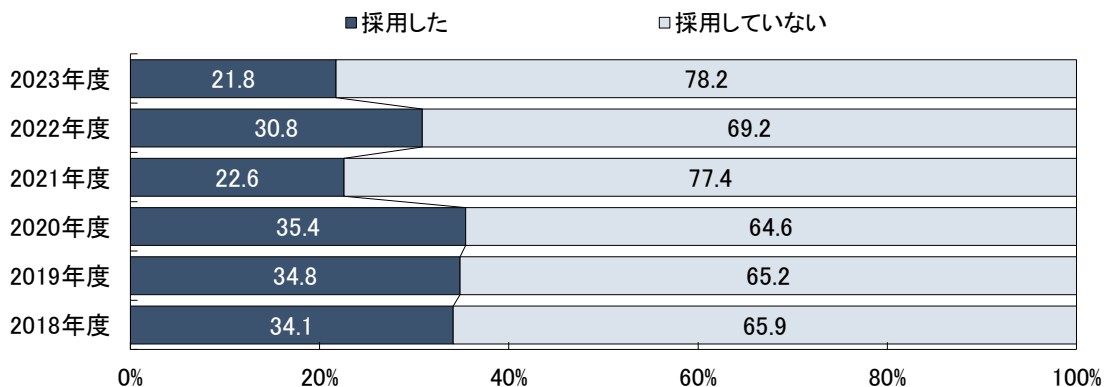
外国人留学生の2023年度の採用実績(予定含む)



2024年度の採用見込み



外国人留学生の採用実績【経年】



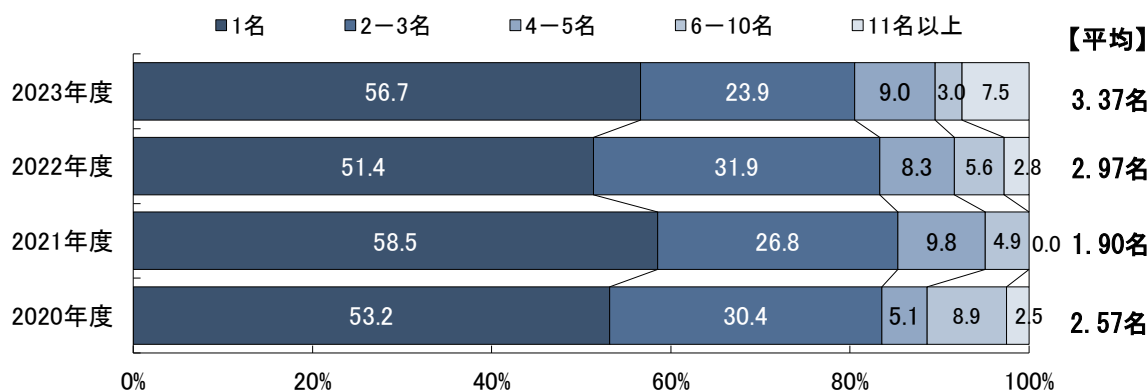
2. 採用規模と属性

2023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」という企業が半数強(56.7%)。採用人数の平均は3.37名で、前年度(2.97名)、前々年度(1.90名)を上回る。採用企業の割合は減少したものの、1社あたりの採用人数は増加したことがわかる。

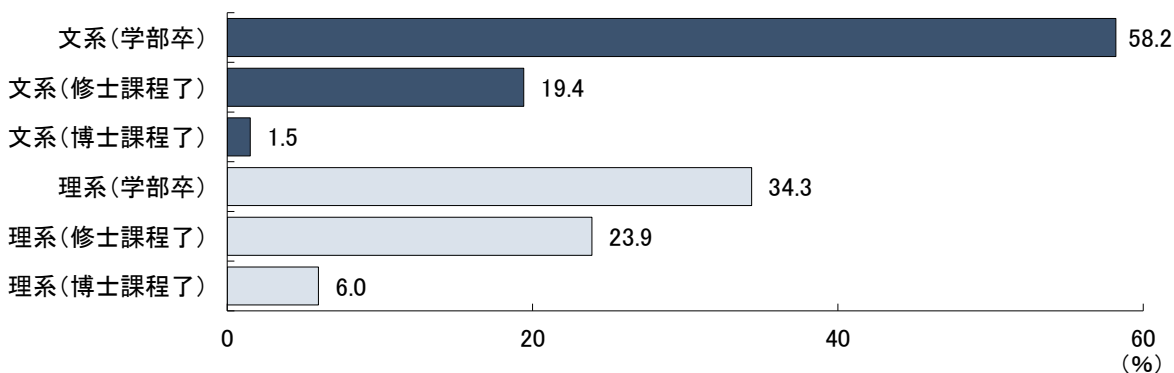
最終学歴を見ると、「文系(学部卒)」が最も多く(58.2%)、次いで「理系(学部卒)」34.3%、「理系(修士課程了)」23.9%の順。

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、「生産・製造・品質管理」が最も多く(34.5%)、「研究・開発・設計関連」(27.6%)が続く。非製造業では「IT・ソフトウェア関連」が4割近くに上り(39.5%)、集中している。

外国人留学生の新卒採用実績【採用人数】



外国人留学生の2023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

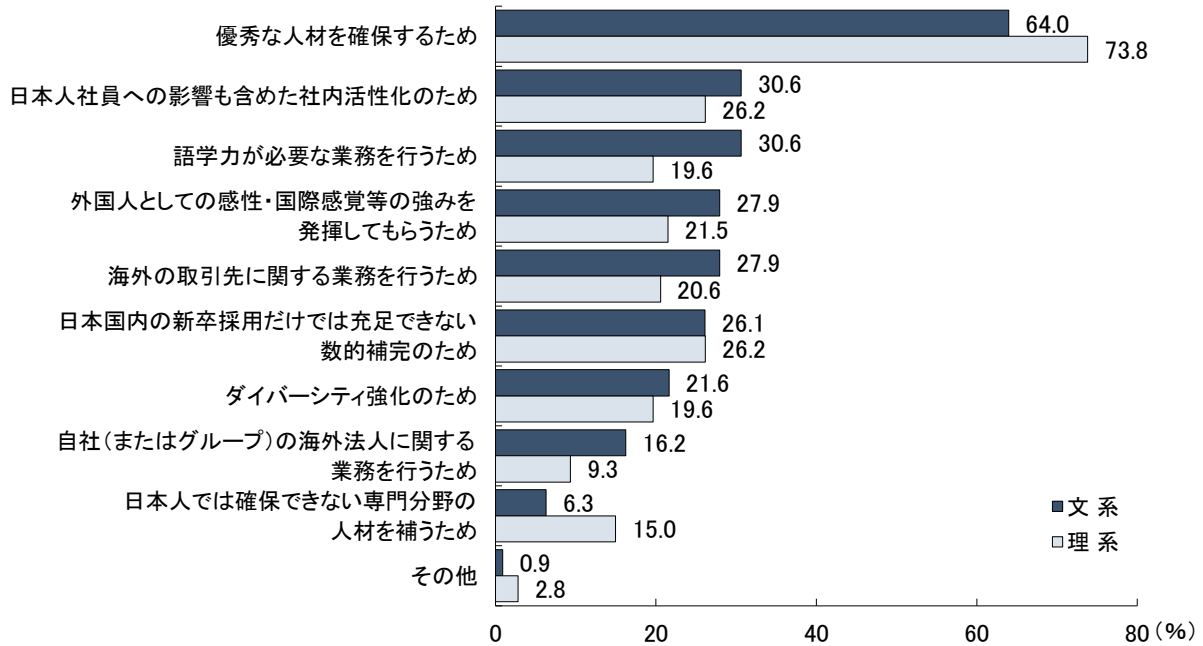
製造業			非製造業		
1	生産・製造・品質管理関連	34.5	1	IT・ソフトウェア関連	39.5
2	研究・開発・設計関連	27.6	2	国内営業関連	21.1
3	海外営業関連	13.8	3	事務・管理関連	15.8
	企画・マーケティング関連	13.8	4	専門・スペシャリスト関連	13.2
5	事務・管理関連	10.3	5	企画・マーケティング関連	7.9
	建築・土木設計関連	10.3		流通サービス・販売関連	7.9
7	IT・ソフトウェア関連	6.9	7	海外営業関連	5.3
	国内営業関連	6.9		生産・製造・品質管理関連	5.3
				建築・土木設計関連	5.3

*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」が圧倒的に多く、理系では7割を超える（文系64.0%、理系73.8%）。文系は「日本人社員への影響も含めた社内活性化のため」「語学力が必要な業務を行うため」とともに30.6%で続く。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。

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は、文理にかかわらず「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。

外国人留学生に求める資質

文 系			理 系		
1	コミュニケーション能力①	54.0	1	日本語力①	55.0
2	日本語力②	52.2	2	コミュニケーション能力①	46.8
3	協調性③	25.7	3	専門知識③	37.8
4	社交性⑦	18.6	4	協調性⑤	28.8
5	基礎学力④	17.7	5	基礎学力④	18.0
6	日本語・英語以外の語学力	14.2	6	社交性⑩	13.5
7	異文化対応力⑥	13.3	7	異文化対応力⑧	12.6
8	バイタリティー⑤	10.6	8	バイタリティー⑤	11.7
	信頼性⑨	10.6	9	日本語・英語以外の語学力	10.8
	熱意	10.6	10	発想の豊かさ	9.9
11	英語力⑧	9.7	11	熱意	9.0
	専門知識	9.7	12	英語力⑦	6.3
	一般常識	9.7		一般常識	6.3
14	発想の豊かさ	8.0	14	信頼性⑨	4.5
15	フットワークの良さ	6.2		リーダーシップ	4.5
				社会的モラル	4.5
			15	フットワークの良さ	3.6

* 全26項目から3つまで選択

* 上位15項目を掲載

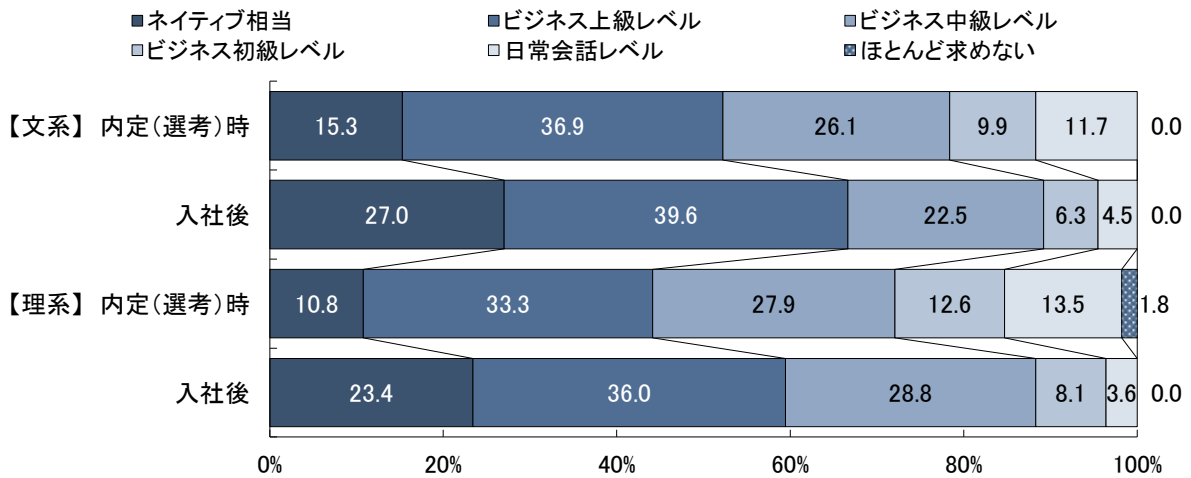
* ○の中の数字は前年同調査の全体順位10位以内

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 52.3%、理系 44.1%であるのに対し、入社後は文系 66.6%、理系 59.4%へと増加している。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。

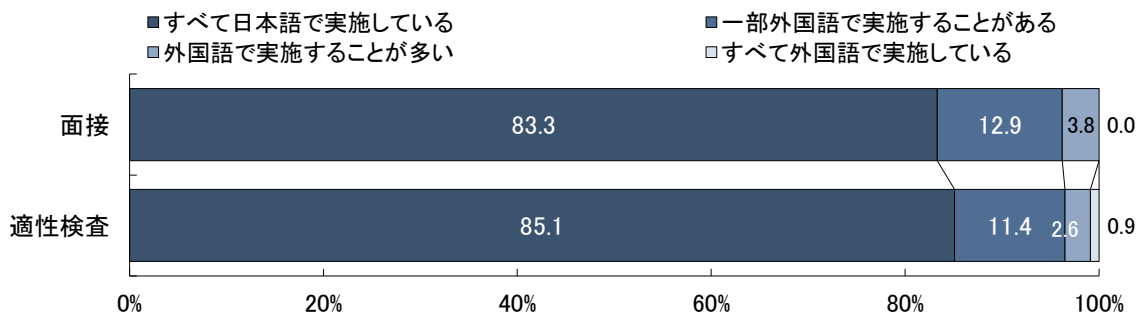
外国人留学生の内定(選考)時・入社後に求める
日本語コミュニケーションレベル



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の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の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の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の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

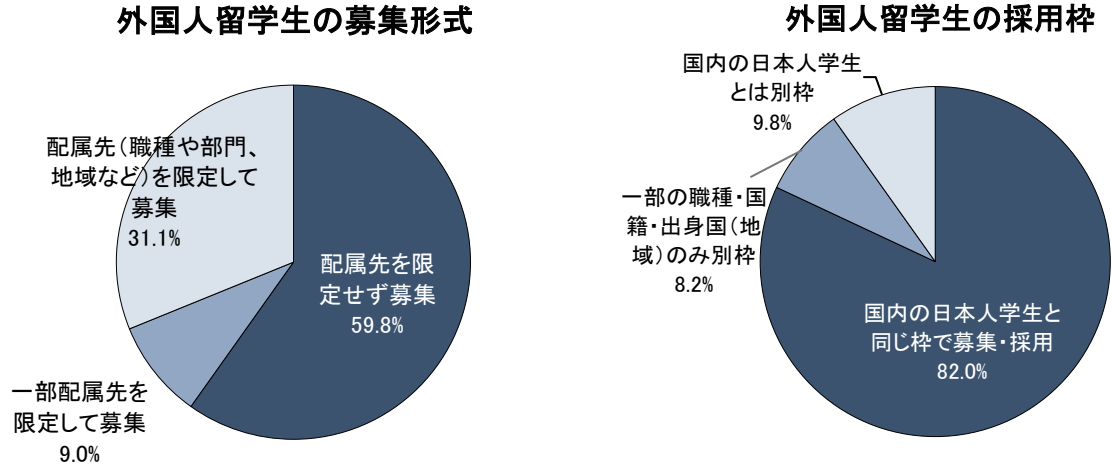
一方で、外国人留学生の選考時に使用している言語を尋ねたところ、「すべて日本語で実施している」企業の割合は、面接（83.3%）、適性検査（85.1%）、ともに8割を超える。外国語での選考実施企業は限定的で、入社後からではなく就職活動の段階から、高い日本語力を有していることを求める企業が多いのが実態のようだ。

外国人留学生の選考で使用している言語



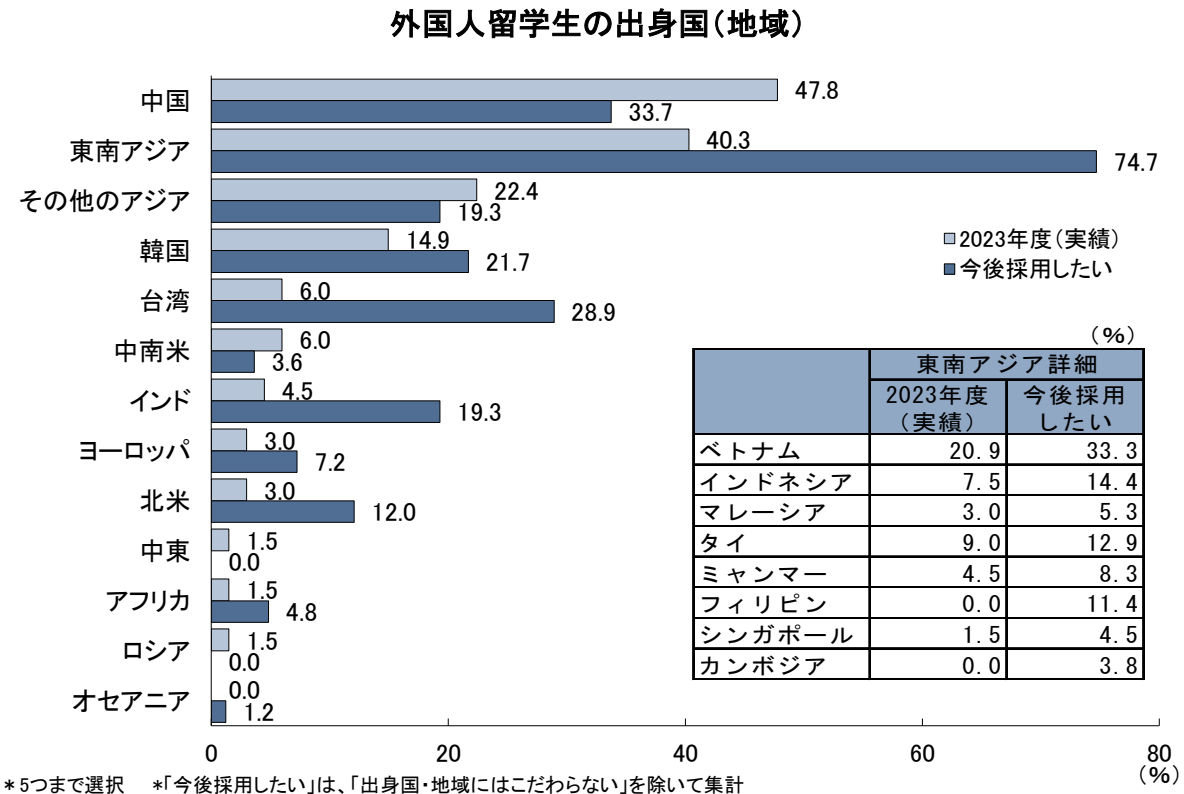
5. 2024年度の募集・採用方法

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(59.8%)。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割を超え(82.0%)、別枠での採用(一部別枠を含む)は2割未満(計18.0%)にとどまる。



6. 外国人留学生の出身国(地域)

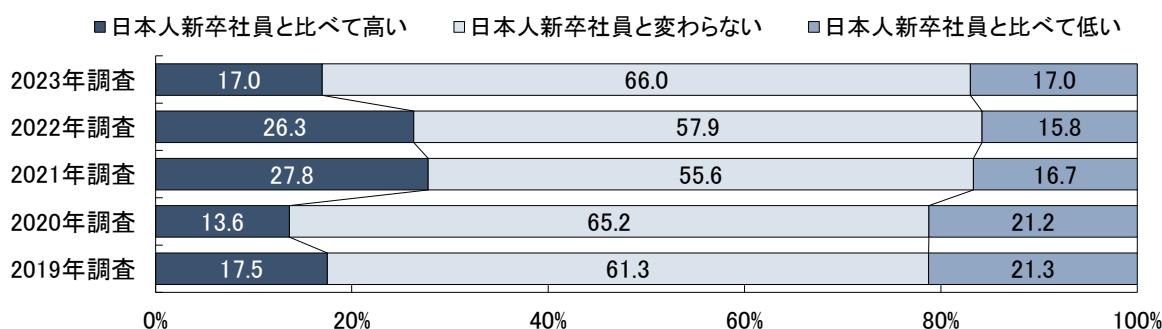
外国人留学生の出身国(地域)を、2023年度の実績と今後の方針に分けて尋ねた。2023年度の実績が最も多いのは「中国」(47.8%)。次いで「東南アジア」(40.3%)が続く。一方、今後採用したい地域として最も高いのは「東南アジア」で、採用したいと回答した企業は74.7%に上り、ニーズが高いことが表れている。「東南アジア」を詳細に見ると、「ベトナム」の数字が最も高く、2023年度の実績で20.9%、今後採用したい企業は33.3%に上る。



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17.0%で、「日本人新卒社員と比べて低い」と同率。コロナ禍の影響などにより、2021年調査で「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、昨年微減し、今年は大きく減少した。

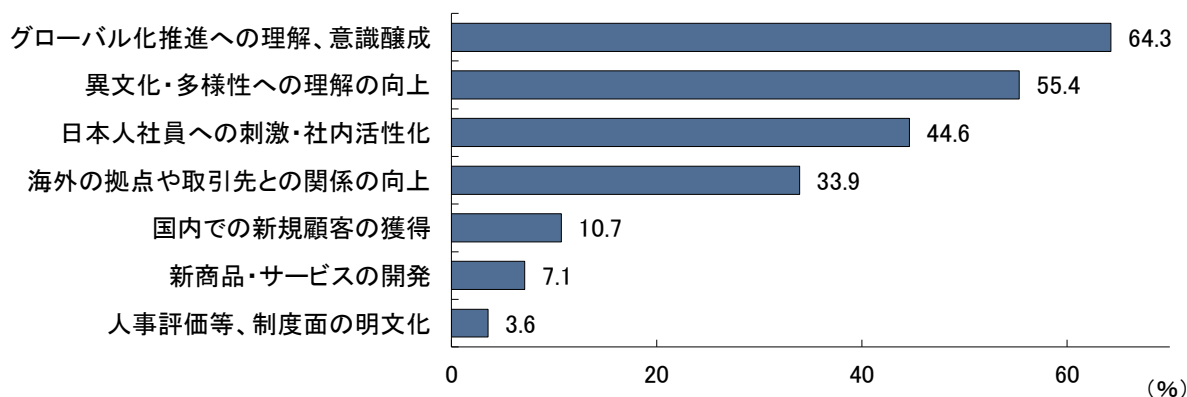
外国人留学生の入社3年後の離職率



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、「グローバル化推進への理解、意識醸成」で6割強（64.3%）。「異文化・多様性への理解の向上」（55.4%）、「日本人社員への刺激・社内活性化」（44.6%）が続く。ビジネス上の直接的なメリットだけでなく、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企業が多いことがうかがえる。

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

- グローバル化推進が活発化し、社内に新しい価値観が芽生えたように感じる。
<機械・プラントエンジニアリング/大手>
- 外国籍のお客が増えているため、共通言語が話せる社員が活躍している。また、外国にグループ会社があるため、出向している社員もいる。
<エネルギー/大手>
- 中堅社員が外国人の能力の高さに刺激を受けている。
<建設・住宅・不動産/中小>
- 1人で来日し日本で活躍している姿を見て、周囲のメンバーも「自分も頑張ろう」と向上心が上がり、自己研鑽に取り組んでいます。
<人材サービス/大手>
- 文化が異なるメンバーの受け入れ・対応は、新たな考えの広がりを与えてくれた。
<専門商社/中小>
- 外国人従業員（技能実習生、特定技能、留学生など）とのコミュニケーション強化。
<水産・食品/中堅>

※中小=従業員300人未満、中堅=300~999人、大手=1000人以上

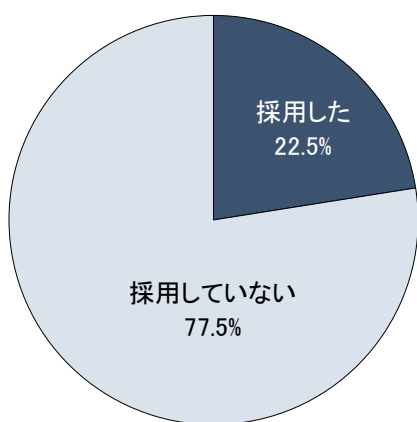
II. 海外大学卒の外国人材の採用（新卒・中途問わず）

1. 海外大学卒の外国人材の採用状況

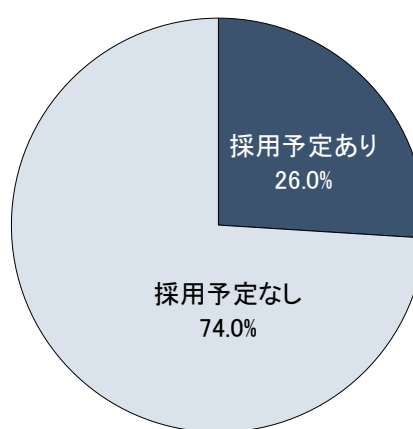
この章では、日本以外の国や地域の大学・大学院（＝海外大学）を卒業した外国籍社員の採用状況について見ていきたい。

高度外国人材雇用企業のうち、海外大学卒の外国人を2023年度に「採用した」企業は22.5%。2019年度（25.8%）をピークに減少した後、昨年度3年ぶりに増加に転じ、同水準を維持している。2024年度の採用を見込んでいる企業は26.0%で、2023年度の実績（22.5%）をやや上回る。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。

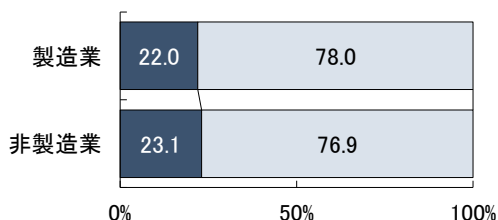
海外大学卒の2023年度の採用実績（予定含む）



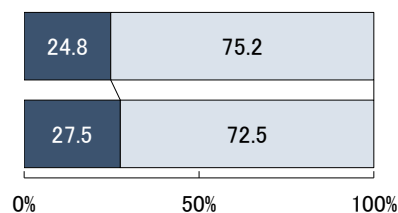
2024年度の採用見込み



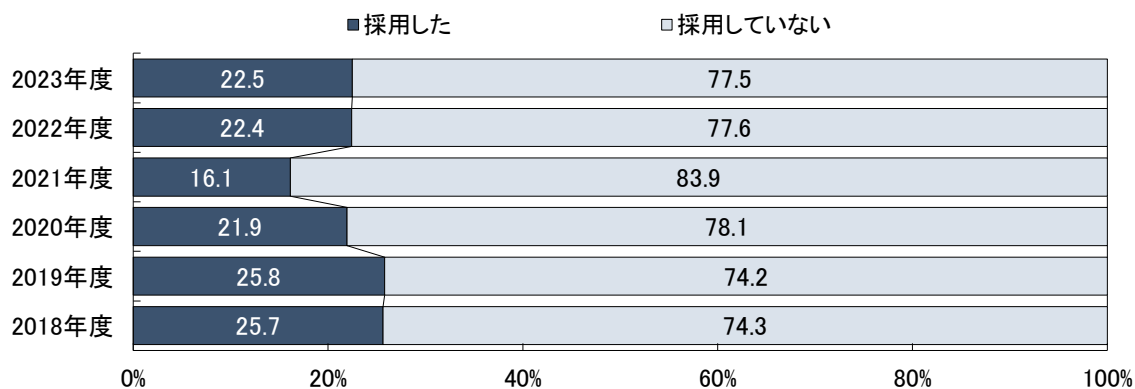
■採用した（予定を含む） □採用していない



■採用予定あり □採用予定なし



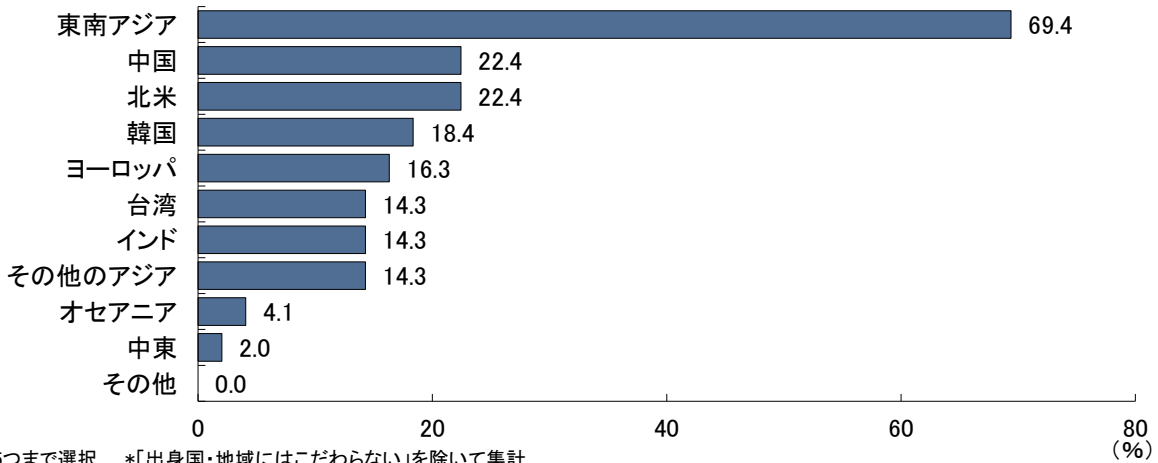
海外大学卒の採用実績【経年】



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」(69.4%)。7割近くが選び、突出しているのが目立つ。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集中している。次いで、「中国」(22.4%)、「北米」(22.4%)と続く。

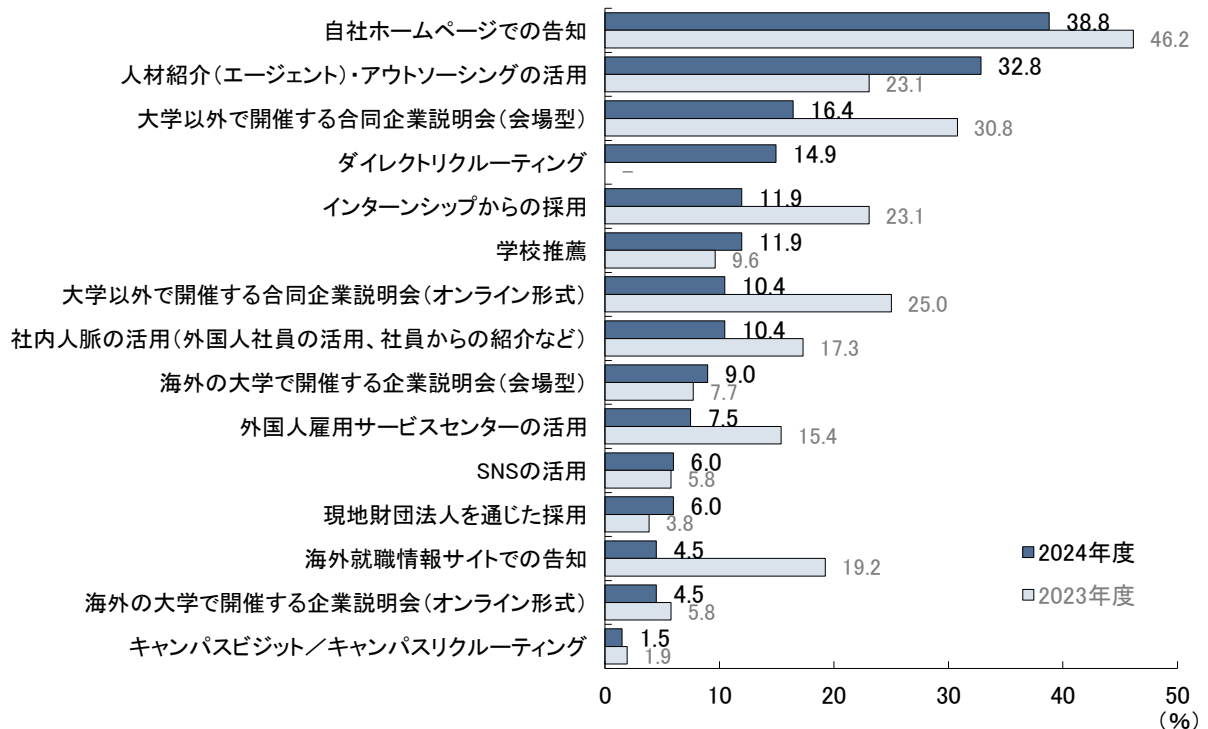
ウエイトを置いている海外大学卒の外国人材の出身国(地域)



3. 2024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」(38.8%)。次点は「人材紹介(エージェント)・アウトソーシングの活用」で、前年より9.7ポイント増加。現地に出向くよりは、オンラインやエージェント、ダイレクトリクルーティング等を通して効率的に採用活動を行う企業が多いことがうかがえる。

2024年度の海外大学卒の外国人材の採用のための施策



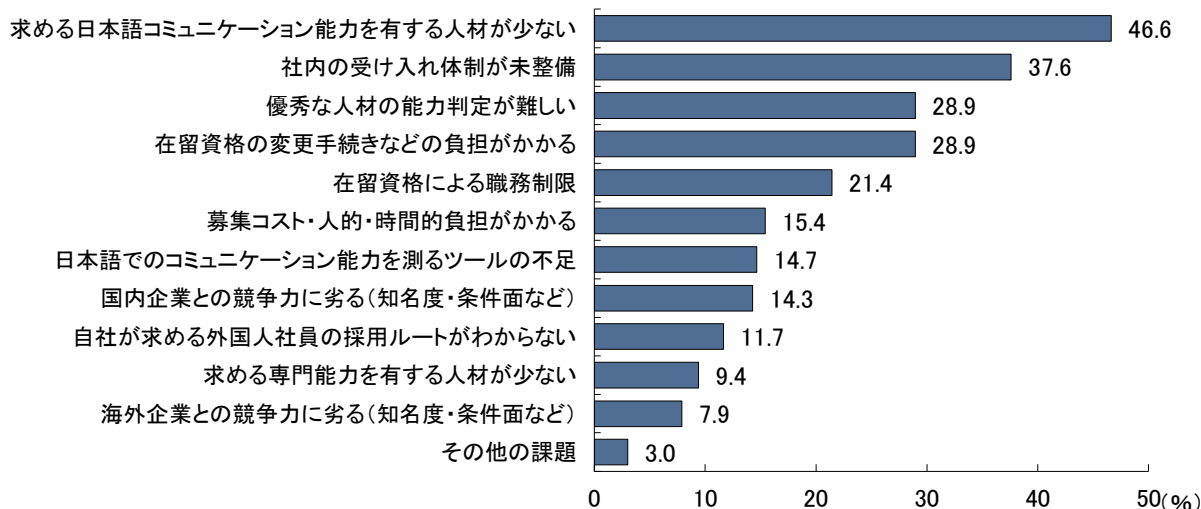
Ⅲ. 高度外国人材共通

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取り組み、将来の展望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」（46.6%）、「社内の受け入れ体制が未整備」（37.6%）など。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。

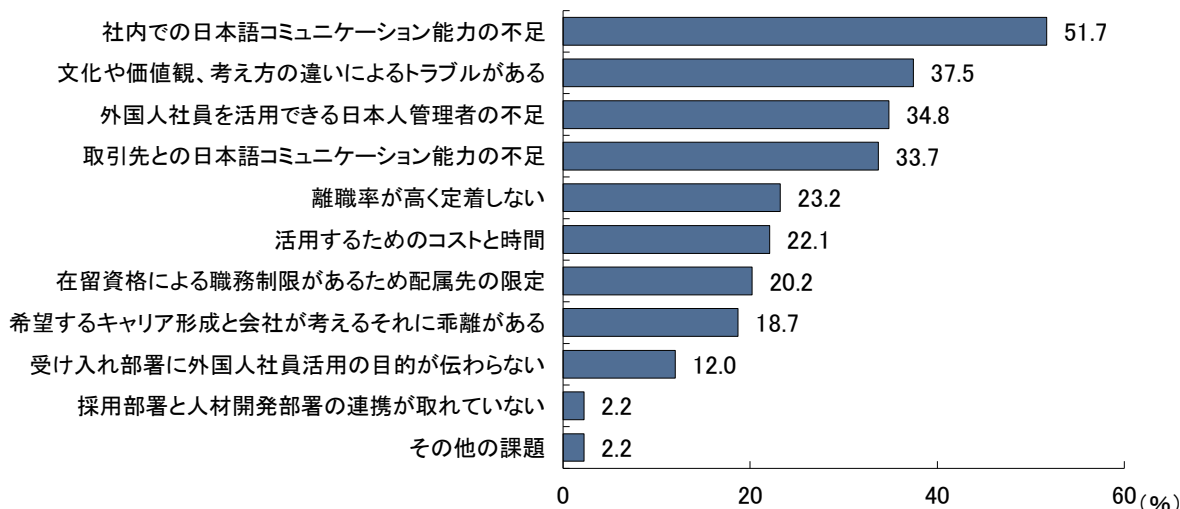
外国人社員採用の課題



2. 外国人社員活用の課題

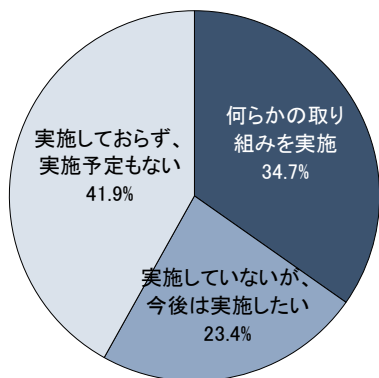
外国人社員を活用していく上での課題として最も多いのは「社内での日本語コミュニケーション能力の不足」（51.7%）で、採用の課題同様に、日本語力が最大の課題として挙げられた。「文化や価値観、考え方の違いによるトラブルがある」（37.5%）、「外国人社員を活用できる日本人管理者の不足」（34.8%）が続き、受け入れ態勢や相互理解などを課題とする企業も多いことがわかる。

外国人社員活用の課題

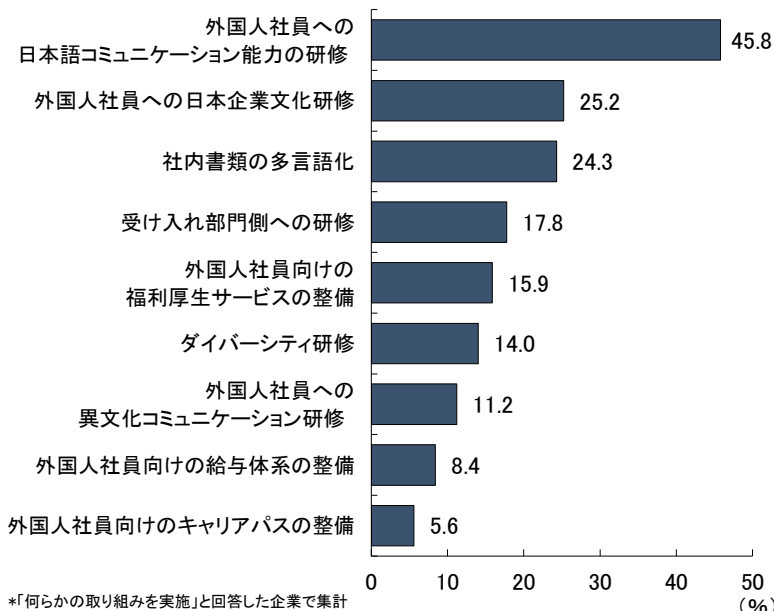


なお、外国人社員受け入れのために「何らかの取り組みを実施」している企業は3割強(34.7%)。「実施していないが、今後は実施したい」企業は23.4%。実施している取り組みの中で最も多いのは、「外国人社員への日本語コミュニケーション能力の研修」(45.8%)。ここからも、日本語によるコミュニケーションが外国人材活用の鍵と捉えられていることがうかがえる。

外国人社員受け入れのための
取り組み実施状況



外国人社員受け入れのために実施したもの



【Voice-2】——高度外国人材を採用・活用する上での課題の具体例

- 外国人材にアプローチするルートがわからないので、そもそも応募がこない。 <情報処理・ソフトウェア／中小>
- 国内新卒者と同じ総合職採用としたいが、そもそもそのような職掌を求めている外国人がいるのかわからない。 <エネルギー／中堅>
- 本業では職務制限にかかっているので、管理系での採用に限られる。 <農業・林業・鉱業／中堅>
- 日本語力が低いことで選考全体の評価も低くなってしまいう傾向がある。経営層が、同じ能力を持っているなら、日本社会を熟知している日本人が良いと考えているように思う。 <OA機器・家具・スポーツ・玩具他／中小>
- 人材として、採用したい方がいても、社内の教育体制が整っていないため、お互いにとって不幸になるのではという懸念があります。 <情報処理・ソフトウェア／中小>
- 機電系で日本語N1レベルを保有する中国籍以外の外国人が少ない。 <機械・プラントエンジニアリング／中堅>
- 社内に外国語を扱える日本人がいない。外国人材にばかり日本語を話させるという負担を押し付ける訳にはいかないと考えており、採用するからにはある程度社内での準備が必要と考えている。 <運輸・倉庫／中小>
- 日本人に比べ、実績に対する成果、報酬への還元意識が高く、給与を上げていかないと他社に転職を考える傾向がある。 <機械・プラントエンジニアリング／中小>
- 年功序列や終身雇用など日本独特の雇用慣行と合わない。 <運輸・倉庫／中小>
- 国籍によっては海外出張のためのビザ取得が困難なため、入社後の活躍に制限がかかってしまう。 <精密機器・医療用機器／大手>

【Voice-3】——採用活動において外国人留学生に行う特別な配慮やフォロー

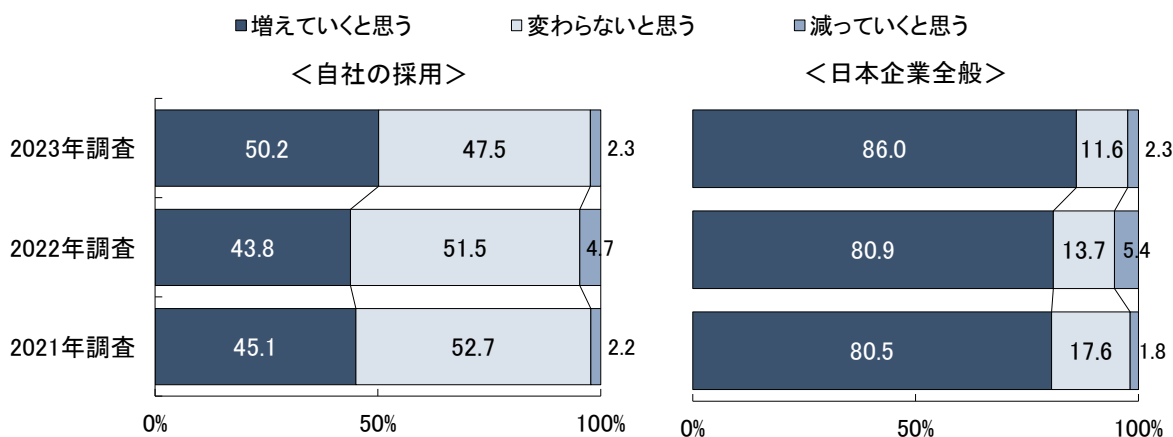
- 希望に応じて選考プロセスを英語で対応。同じ出身国の先輩社員との面談を実施。 <自動車・輸送用機器／大手>
- オンライン面接だけでなく、対面の面接を実施するほか、職場見学にもお越しいただく。また、入社に向けたビザの申請費用等については、会社で負担する。 <機械・プラントエンジニアリング／中堅>
- 外国籍の先輩社員との座談会。日本人の適性検査は2種類だが、留学生は1種類。 <鉄鋼・非鉄・金属製品／中堅>
- 不安を少しでも軽減できるように、同じ出身国の先輩とインターンシップや面談を実施。 <専門店／中小>

3. 高度外国人材の採用の展望

最後に、高度外国人材採用の将来的な展望について、企業がどのように考えているのかを見ていきたい。自社において高度外国人材の採用が「増えていくと思う」と回答した企業は50.2%。2021年にこの項目を調査し始めてから初めて半数を超え、「変わらないと思う」（47.5%）を上回った。人手不足の深刻化により日本人の採用が激化していることを要因にあげる声が目立つ。

日本企業全般については「増えていくと思う」が8割強に上り（86.0%）、過去2年の調査よりさらに増加した。少子化に伴う労働人口の減少を補うためだけでなく、企業競争力の向上のためにも、国籍問わず優秀な人材の採用・活用が必要不可欠との見方が強まっている。高度外国人材を採用し、能力を発揮してもらうためには、制度や待遇など彼らにとって魅力的な環境の整備が急がれる。

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

- 国内学生が少子化により減少の一途を辿っていく以上、優秀な学生層を外国人材で補っていくことは自然な流れだと思う。 ＜運輸・倉庫／中堅＞
- 人員不足解消は勿論のことだが、今後企業が発展していく上で様々な考えを持つ人材を確保していく必要がある。その一環として外国人採用はとても有効なものと考えている。 ＜エネルギー／中堅＞
- 製造業においては理系の若手人材の採用が年々厳しくなっており、国内人材だけでなく、海外人材にも目を向けざるを得ない状況になっていく。 ＜機械・プラントエンジニアリング／中小＞
- 価値観の移り変わりが最大の理由であると考えられる。特に優秀であるならば日本人である必要はまったくないという考えが浸透してきていると感じている。 ＜自動車・輸送用機器／大手＞
- 外国人とか日本人関係なく、優秀な人材を採用し定着してもらうことが、会社が生き残れる術だと思う。 ＜情報処理・ソフトウェア／中小＞
- 自社では採用そのものに拒否感はないが、年功序列型の古い考課制度を切り替えられないので、それに納得して入社する人材が増えるとは思わない。日本全般では、全体の生産年齢人口の減少と人材レベルの低下により、高度人材ほど外国人に置き換わりが進むと思う。 ＜運輸・倉庫／中小＞
- 優秀な方が多い。コロナも落ち着き来日する外国人が増えていくことが想定される。 ＜人材サービス／大手＞
- 少子化の影響もあり社会全体では増えていくと思うが、当社のような中小企業だと、外国人向けの積極的なアプローチをしない限り応募がこないように思う。 ＜情報処理・ソフトウェア／中小＞