

「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」

(2024年12月調査)

日本国内における人材獲得競争の激化に加え、グローバル化やダイバーシティ強化などの観点からも、高度外国人材のニーズは高まっている。株式会社キャリアタス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62.8%）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. 2025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. 2025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 22,404社
 調査時期 : 2024年12月9日～12月25日
 調査方法 : インターネット調査法
 回答社数 : 486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
276社	148社	62社	211社	275社	76社	410社
《地域》						
北海道	東北	関東	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄
25社	23社	181社	92社	78社	45社	42社

調査機関 : 株式会社キャリアタス／キャリアタスリサーチ

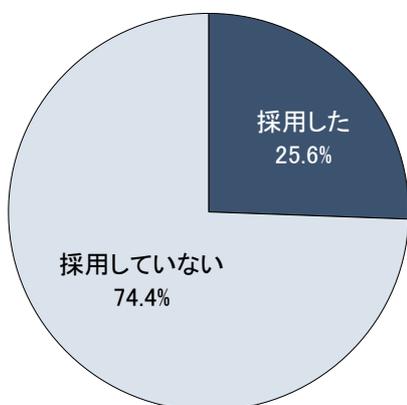
I. 外国人留学生の採用（新卒）

1. 外国人留学生の採用状況

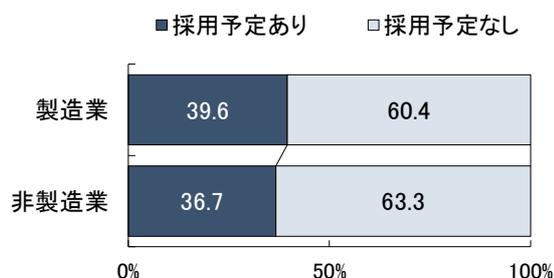
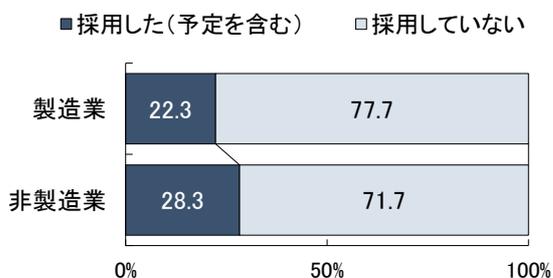
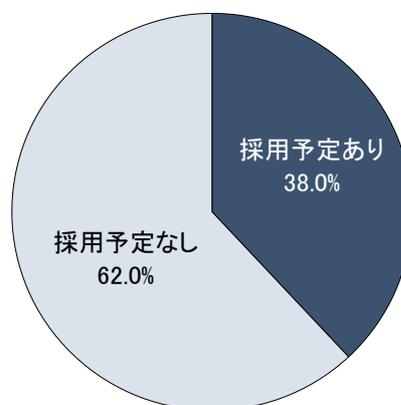
高度外国人材雇用企業のうち、2024年度（2024年4月～2025年3月入社）に外国人留学生を「採用した」企業は、全体の25.6%（3月までの予定を含む）。前年調査（21.8%）より増加し、4社に1社が採用したと回答した。2020年度までは35%前後が続いていたが、コロナ禍により2021年度で10ポイント以上減少。その後は企業の採用意欲は回復傾向も見られるものの、当時の入国規制による留学生の減少なども影響し、コロナ禍前の水準には及んでいない。

2025年度（2025年4月～2026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（38.0%）、2024年度の実績企業の割合を大幅に上回る。

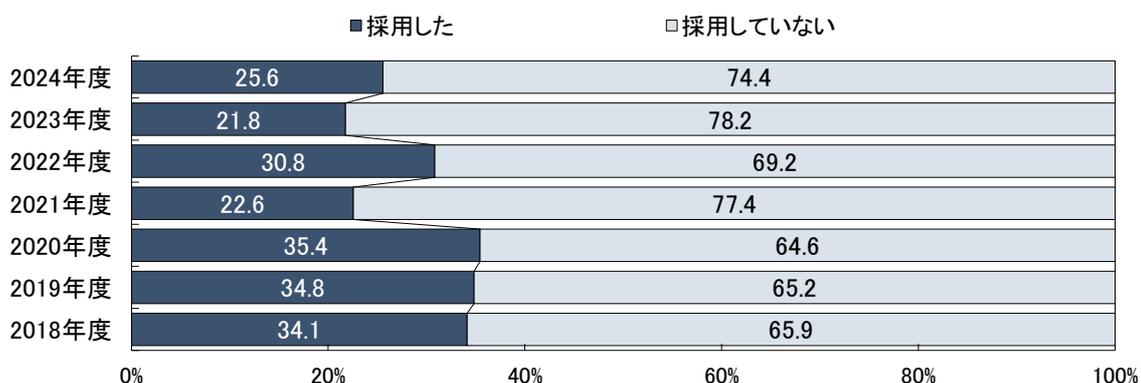
外国人留学生の2024年度の採用実績(予定含む)



2025年度の採用見込み



外国人留学生の採用実績【経年】



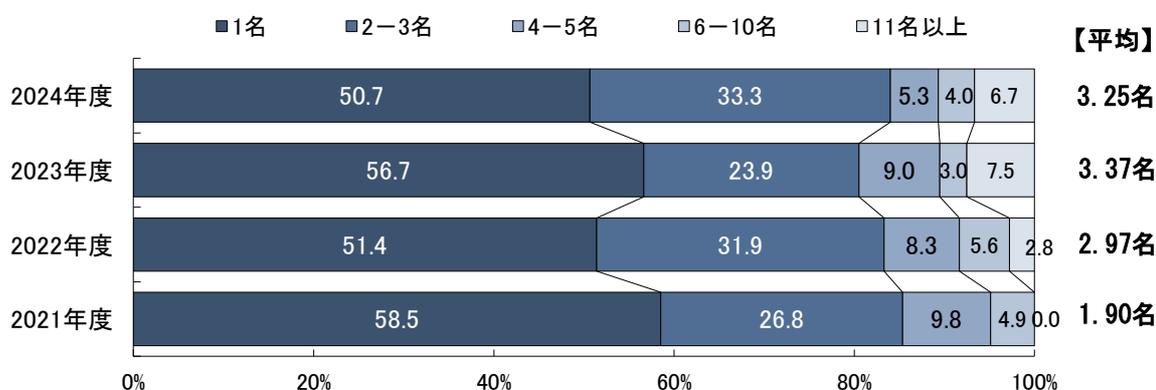
2. 採用規模と属性

2024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(50.7%)。1社あたりの採用人数の平均は3.25名で、前年度(3.37名)よりわずかに減少した。

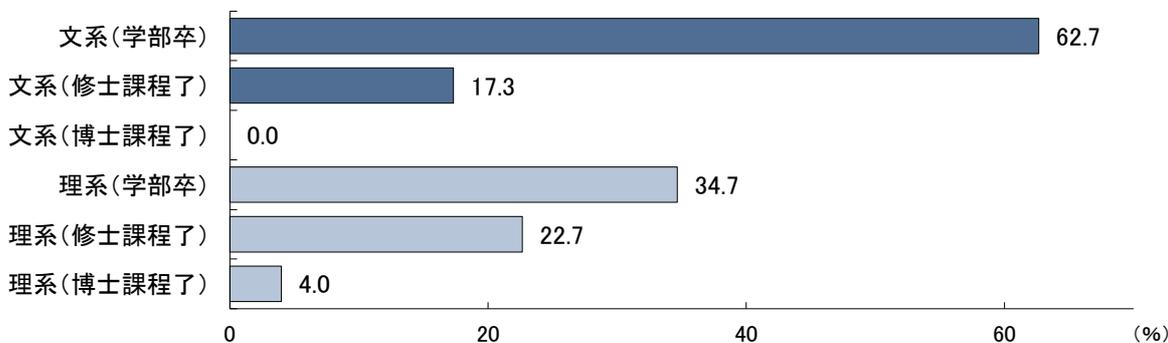
最終学歴を見ると、「文系(学部卒)」が最も多く(62.7%)、次いで「理系(学部卒)」34.7%、「理系(修士課程了)」22.7%の順。

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「研究・開発・設計関連」(25.8%)が最も多く、「建築・土木設計関連」(22.6%)が続く。非製造業では「IT・ソフトウェア関連」が4割を超え(44.7%)、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2024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

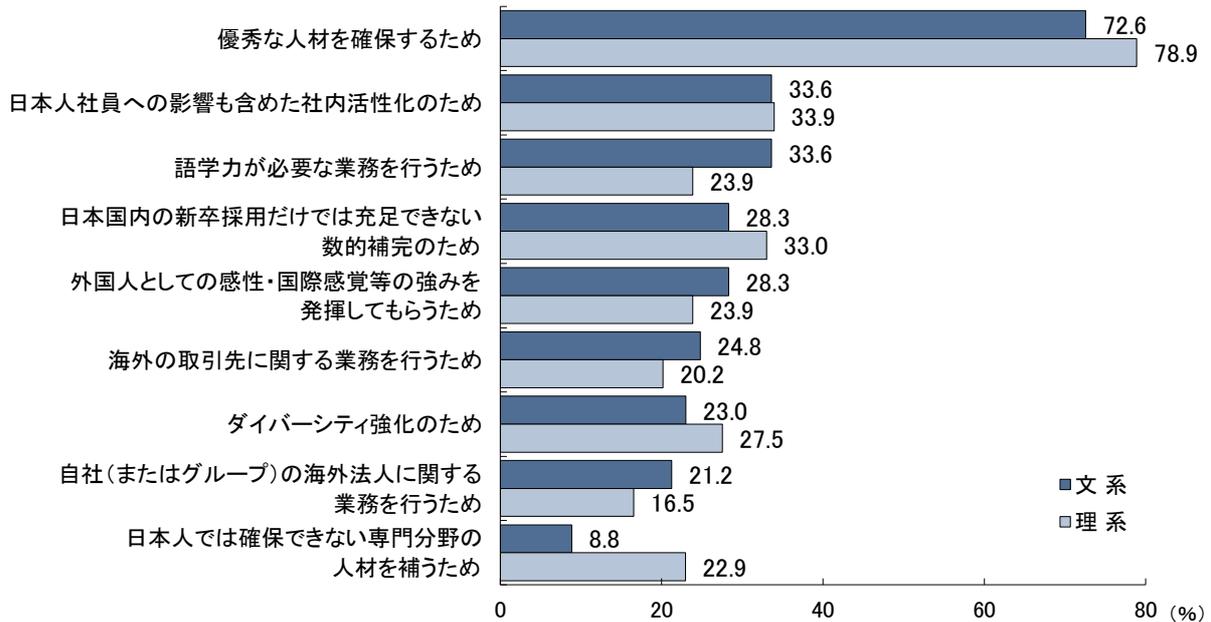
製造業			非製造業		
1	研究・開発・設計関連	25.8	1	IT・ソフトウェア関連	44.7
2	建築・土木設計関連	22.6	2	国内営業関連	17.0
3	事務・管理関連	19.4	3	専門・スペシャリスト関連	12.8
4	国内営業関連	16.1		流通サービス・販売関連	12.8
	海外営業関連	16.1	5	事務・管理関連	10.6
6	生産・製造・品質管理関連	12.9	7	企画・マーケティング関連	8.5
	企画・マーケティング関連	6.5		クリエイティブ関連	8.5
7	IT・ソフトウェア関連	6.5			
	専門・スペシャリスト関連	6.5			
	その他	6.5			

*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8割近い(文系72.6%、理系78.9%)。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」がともに33.6%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。理系は「日本人では確保できない専門分野の人材を補うため」が、文系に比べて高いのが特徴的(文系8.8%、理系22.9%)。

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、文理ともに「コミュニケーション能力」「日本語力」が上位2項目に挙げられた。それぞれ半数超の企業が選び、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	59.3	1	コミュニケーション能力 ②	54.0
2	日本語力 ②	55.9	2	日本語力 ①	52.2
3	基礎学力 ⑤	25.4	3	専門知識 ③	37.2
4	協調性 ③	21.2	4	基礎学力 ⑤	23.9
5	社交性 ④	14.4	5	協調性 ④	21.2
	日本語・英語以外の語学力⑥	14.4	6	バイタリティー ⑧	14.2
7	熱意 ⑧	12.7	7	熱意	11.5
	バイタリティー ⑧	12.7	8	異文化対応力 ⑦	10.6
	英語力	12.7	9	日本語・英語以外の語学力 ⑨	9.7
10	異文化対応力 ⑦	11.9	10	社交性 ⑥	7.1
11	専門知識	10.2		信頼性	7.1
12	一般常識	5.9	12	発想の豊かさ ⑩	6.2
	発想の豊かさ	5.9	13	一般常識	5.3
14	信頼性 ⑧	5.1		英語力	5.3
	社会的モラル	5.1		社会的モラル	5.3
	リーダーシップ	5.1			

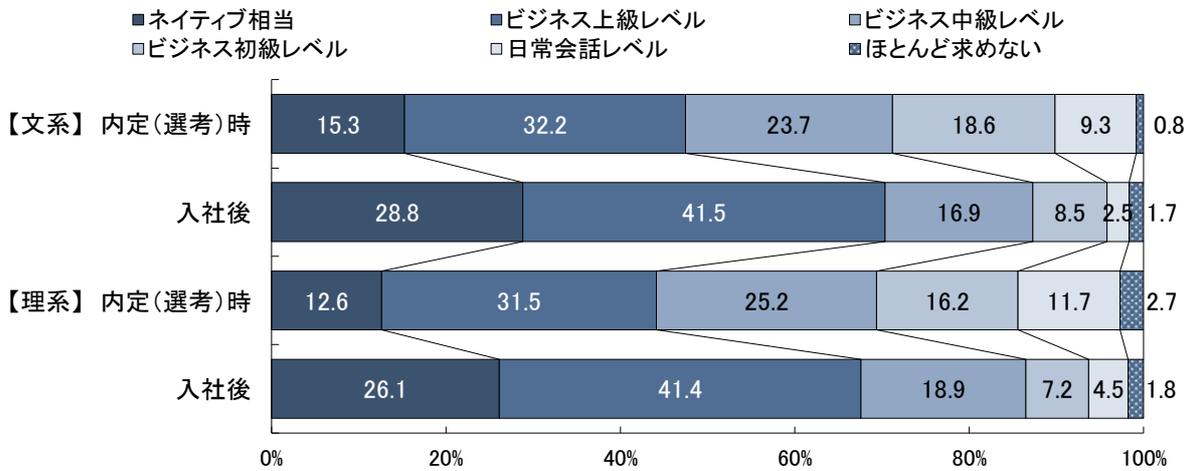
* 全26項目から3つまで選択
 * 上位15項目を掲載
 * ○の中の数字は前年同調査の順位10位以内

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、内定時は文系計47.5%、理系44.1%であるのに対し、入社後は文系70.3%、理系67.5%へと上昇している。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大半であることがわかる。

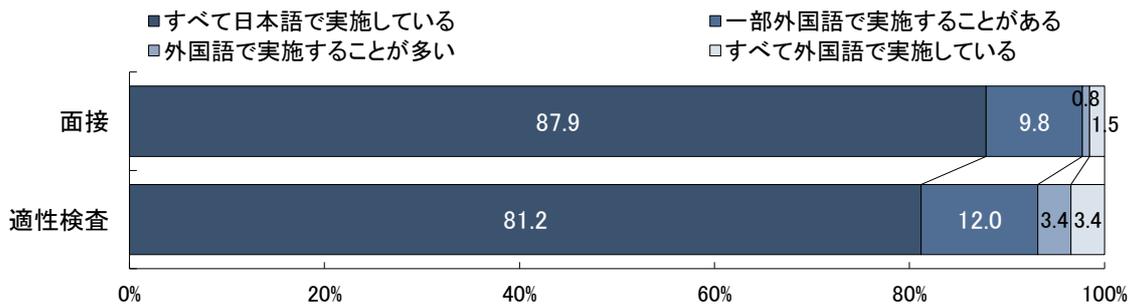
外国人留学生の内定(選考)時・入社後に求める日本語コミュニケーションレベル



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

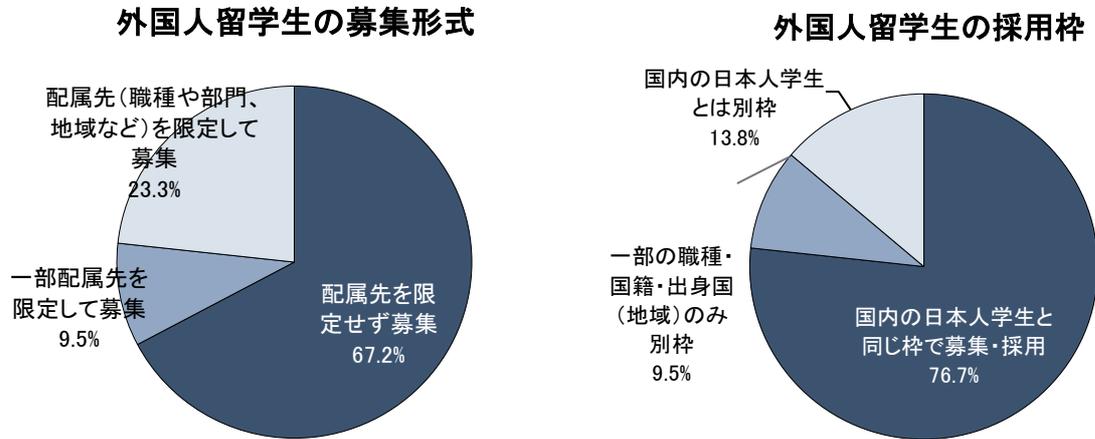
一方で、外国人留学生の選考時に使用している言語を尋ねたところ、「すべて日本語で実施している」企業の割合は、面接で約9割(87.9%)、適性検査で約8割(81.2%)に上る。外国語での選考実施企業は限定的で、入社後からではなく就職活動の段階から、高い日本語力を有していることを求める企業が多いのが実態のようだ。

外国人留学生の選考で使用している言語



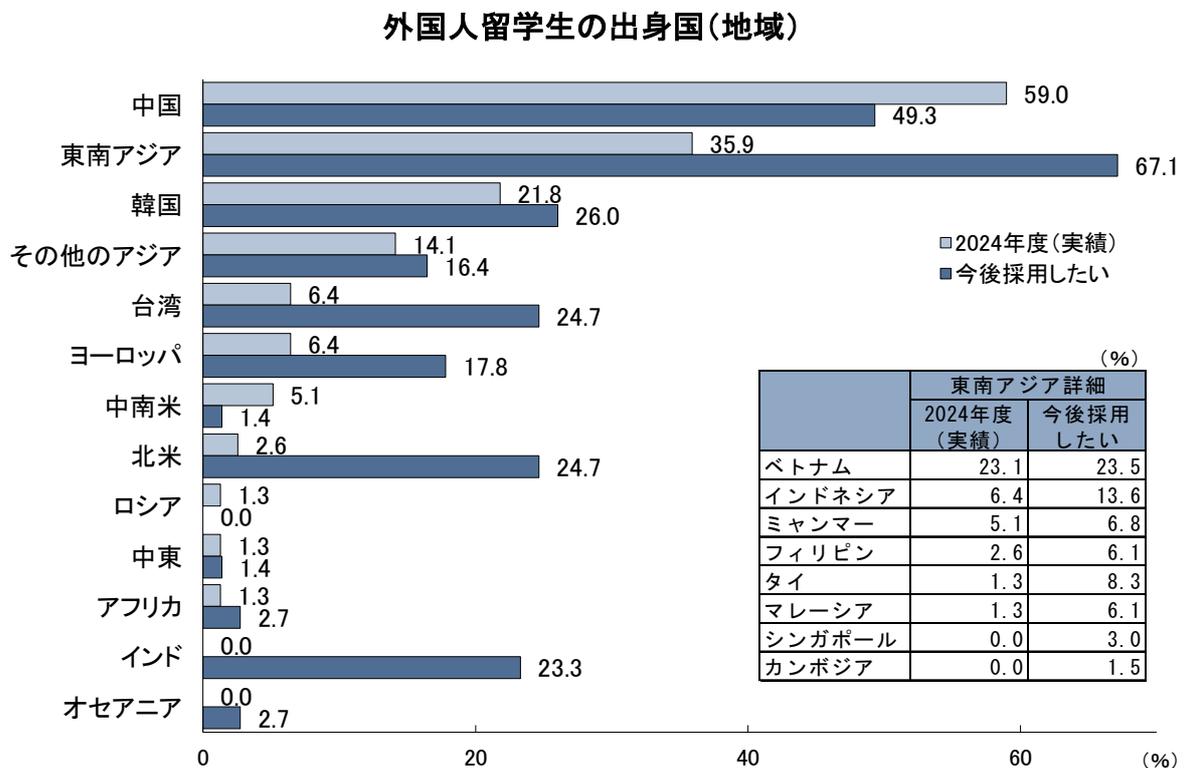
5. 2025年度の募集・採用方法

外国人留学生の募集・採用方法は、「入社後の配属先を限定せず募集」が6割強を占める(67.2%)。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7割を超え(76.7%)、別枠での採用(一部別枠を含む)は2割台(計23.3%)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、2024年度の実績と今後の方針に分けて尋ねた。2024年度の実績が最も多いのは「中国」(59.0%)。次いで「東南アジア」(35.9%)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67.1%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、2024年度の実績で23.1%、今後採用したい企業は23.5%。

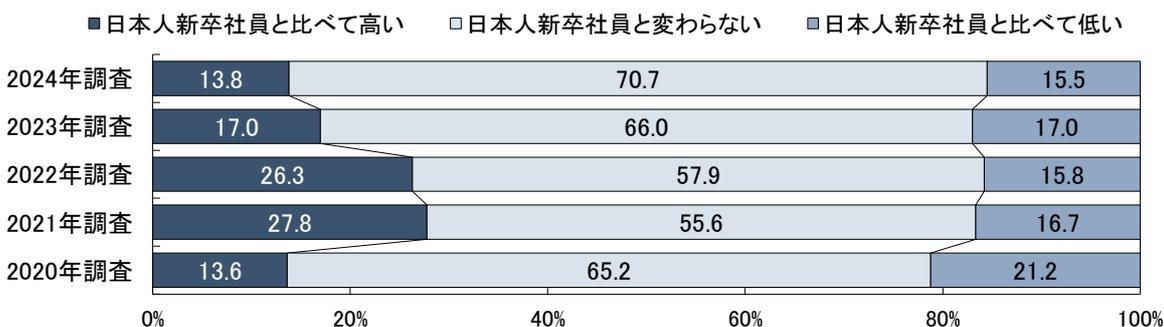


*「今後採用したい」は5つまで選択。「出身国・地域にはこだわらない」を除いて集計

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」と回答した企業が13.8%、「日本人新卒社員と比べて低い」が15.5%で、低い企業の方が多い。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、その後減少傾向が続き、今年はコロナ禍前の水準に戻った。

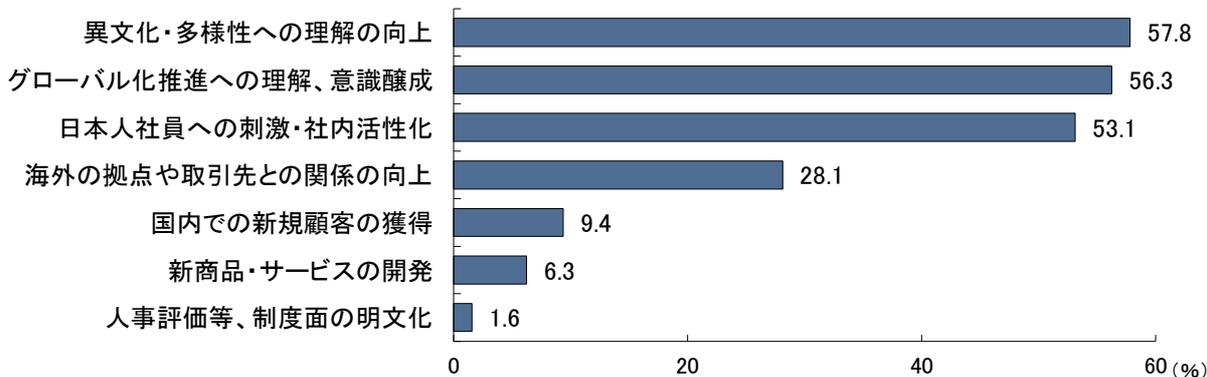
外国人留学生の入社3年後の離職率



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。最も多くの企業が選んだのは、「異文化・多様性への理解の向上」(57.8%)。「グローバル化推進への理解、意識醸成」(56.3%)、「日本人社員への刺激・社内活性化」(53.1%)が、いずれも5割台で続く。ビジネス上の直接的なメリットに加え、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

- 勤めさが日本人社員へ伝播した。 <情報処理・ソフトウェア/中堅>
- 英語ができるので、海外取引先とのやり取りに貢献している。 <素材・化学/中堅>
- 現地視点の意見を得られる。 <マスコミ/中堅>
- 高いポテンシャルと行動力があるので一緒に働くことで社内活性化が図れる。今後、更にグローバル企業として発展していくためには、外国人の感性や発想も取り入れていきたい。海外拠点に関してもゆくゆくは拡大していきたいため、その舵取りとなる有力候補として採用している。 <鉄鋼・非鉄・金属製品/中堅>
- 目的や意図の正確な説明が求められるようになったことで、日本人同士のコミュニケーションの質も上がった点が見られる。 <その他サービス/中小>
- 今後も海外人材を採用していく上での、社内の受け入れ態勢ができた。 <機械・プラントエンジニアリング/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）

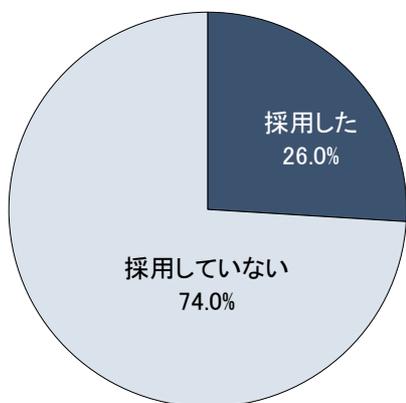
1. 海外大学卒の外国人材の採用状況

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。

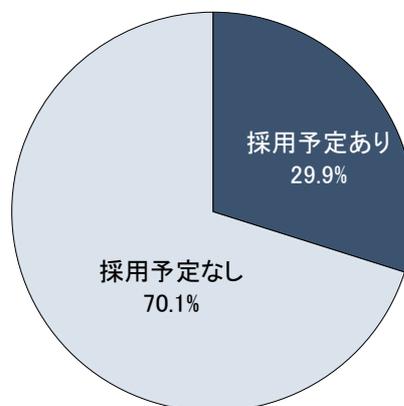
高度外国人材雇用企業のうち、海外大学卒の外国人を2024年度に「採用した」企業は26.0%。2019年度（25.8%）をピークに減少した後、2022年度以降は増加傾向が見られ、コロナ禍前を上回った。なお、2025年度の採用を見込んでいる企業は約3割（29.9%）で、さらに増加することも推測される。

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2024年度の採用実績(予定含む)



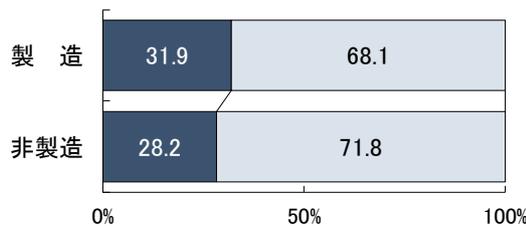
2025年度の採用見込み



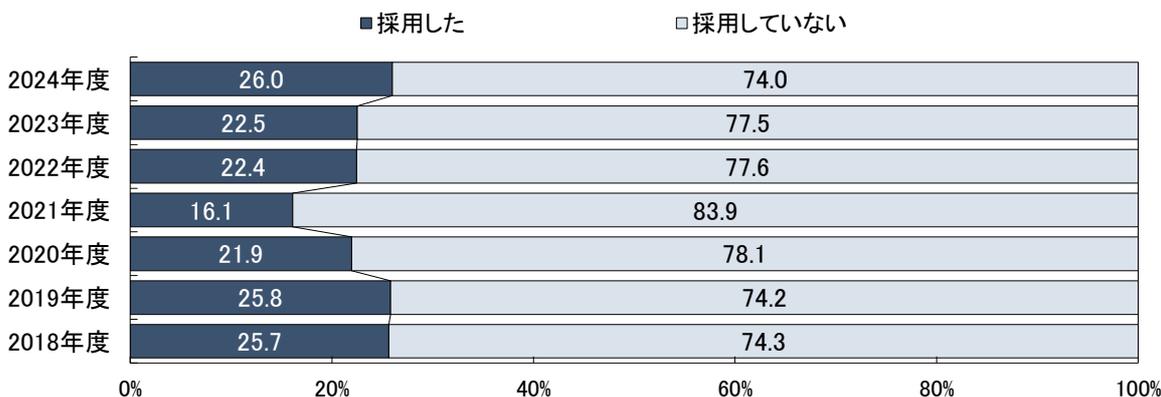
■採用した(予定を含む) □採用していない



■採用予定あり □採用予定なし



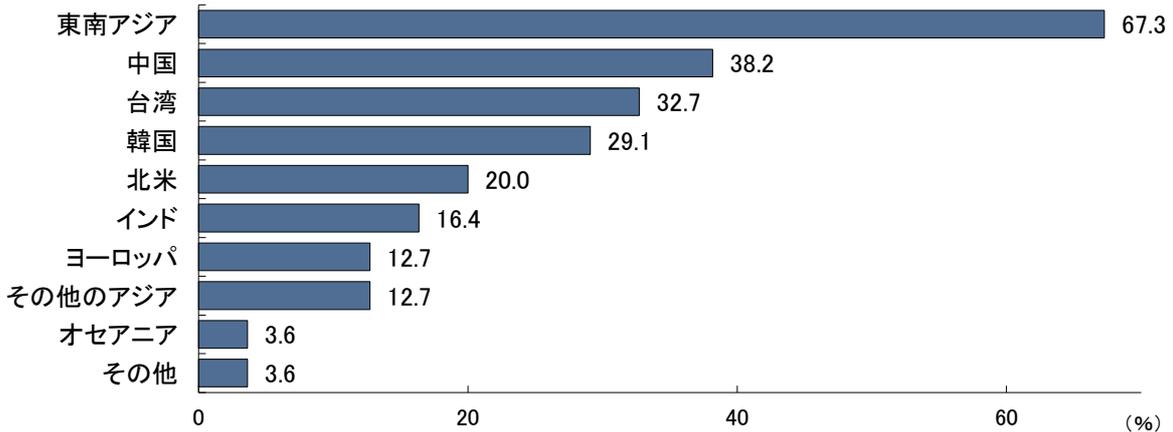
海外大学卒の採用実績【経年】



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」で、6割強と突出している(67.3%)。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」(38.2%)、「台湾」(32.7%)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)

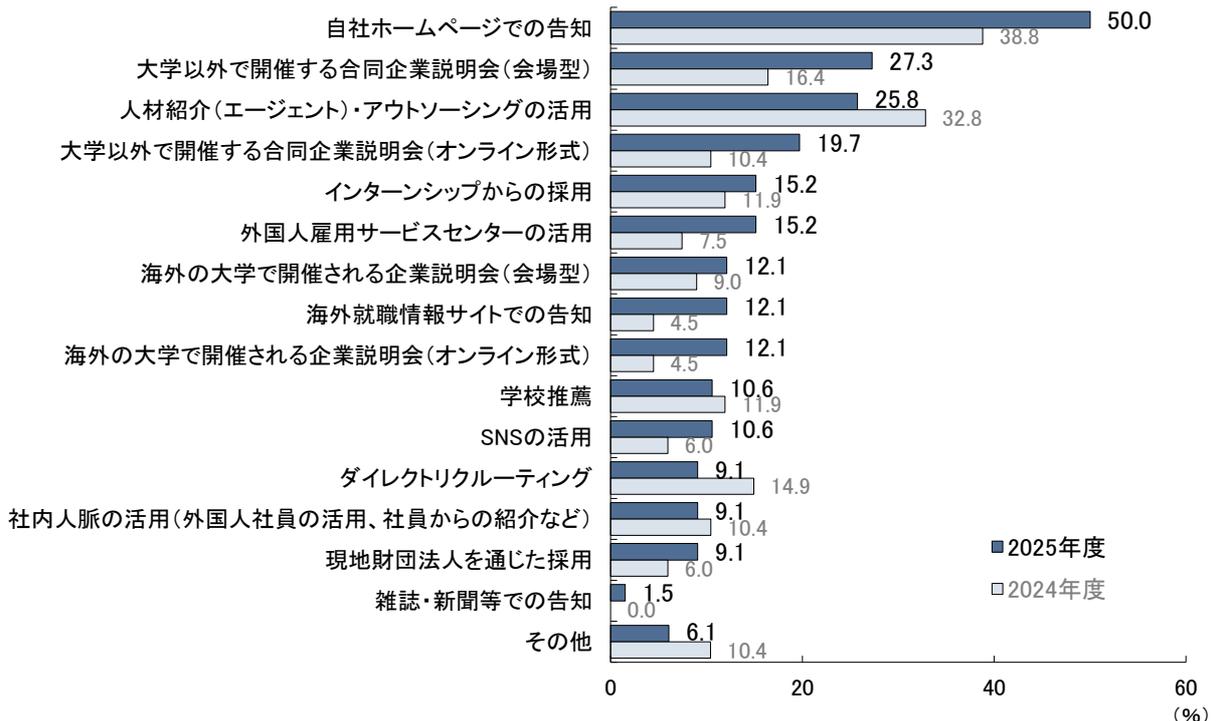


*5つまで選択 *「出身国・地域にはこだわらない」を除いて集計

3. 2025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」(50.0%)。次点は「大学以外で開催される合同企業説明会(会場型)」(27.3%)で、「人材紹介(エージェント)・アウトソーシングの活用」(25.8%)が続く。前年調査に比べ、ポイントが増加している項目が多く、様々な施策に取り組む傾向が強まっていることが読み取れる。

2025年度の海外大学卒の外国人材の採用のための施策



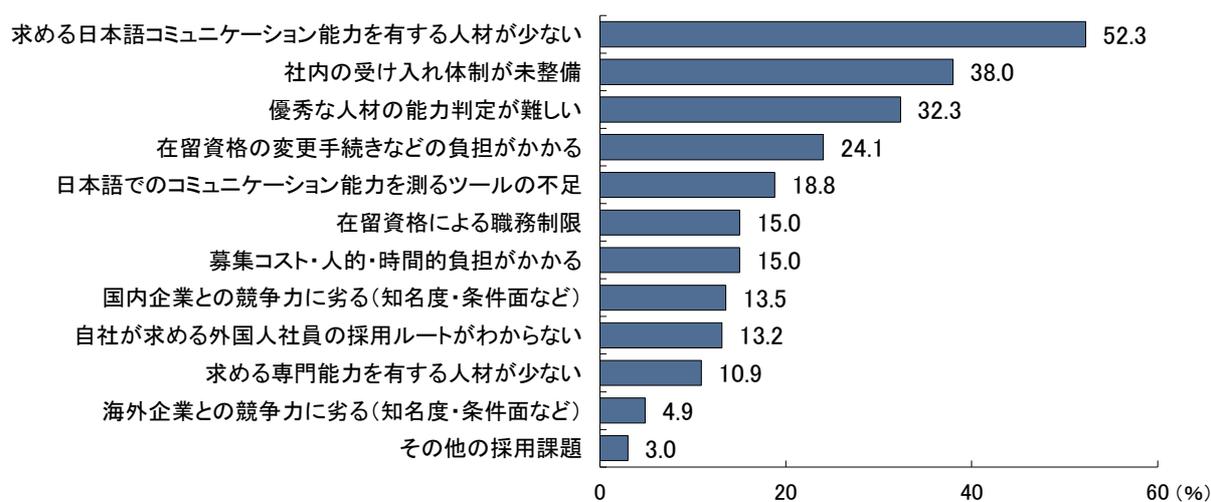
Ⅲ. 高度外国人材共通

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最も多いのは、「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」で半数を超える企業が選んだ（52.3%）。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。

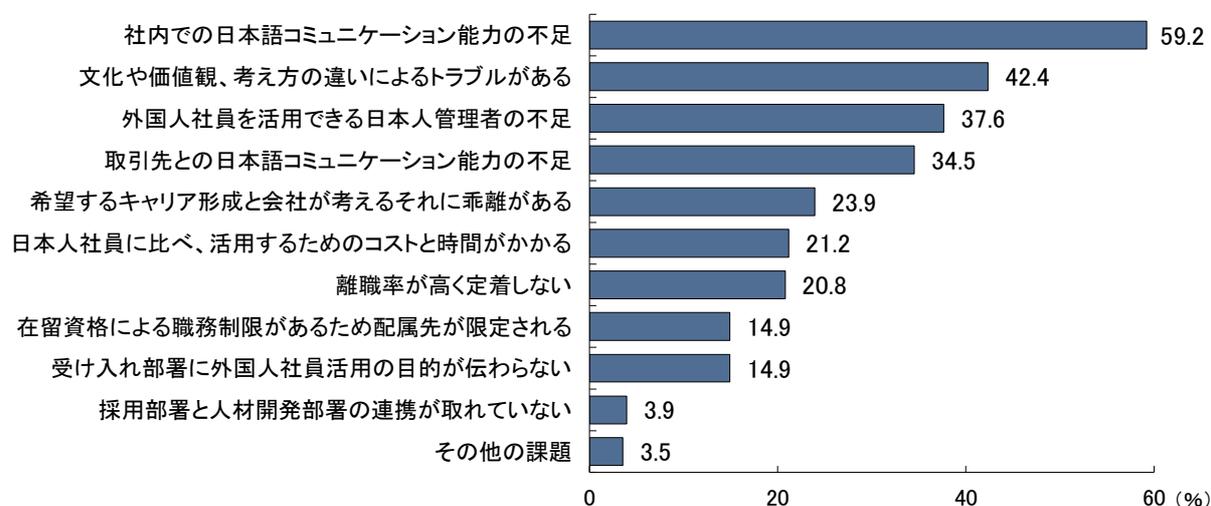
外国人社員採用の課題



2. 外国人社員活用の課題

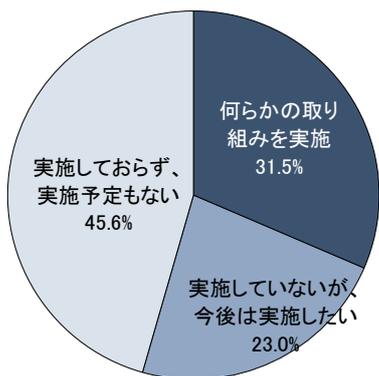
外国人社員を活用していく上での課題として最も多いのは「社内での日本語コミュニケーション能力の不足」（59.2%）で、採用の課題同様に、日本語力が最大の課題として挙げられた。「文化や価値観、考え方の違いによるトラブルがある」（42.4%）、「外国人社員を活用できる日本人管理者の不足」（37.6%）が続き、受け入れ態勢や相互理解などを課題とする企業も多いことがわかる。

外国人社員活用の課題

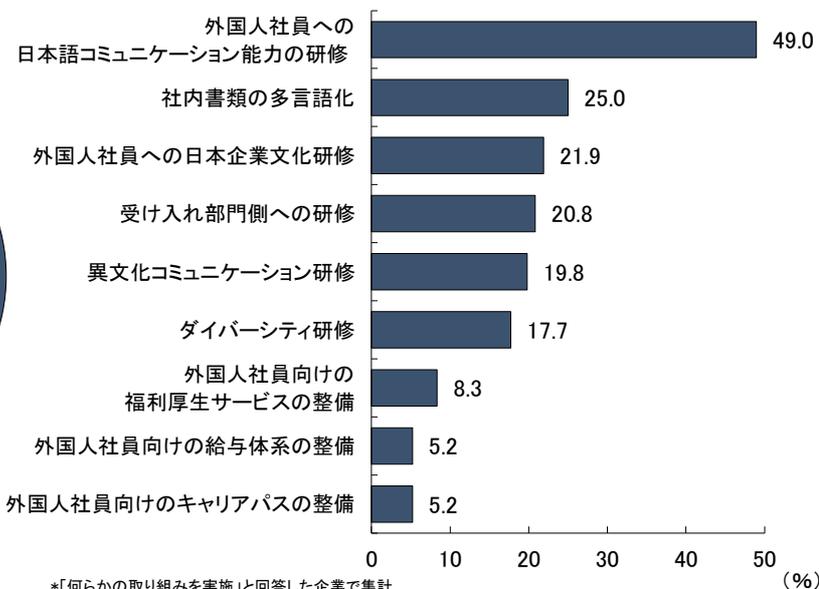


なお、外国人社員受け入れのために「何らかの取り組みを実施」している企業は約3割(31.5%)。「実施していないが、今後は実施したい」企業は23.0%。実施している取り組みの中で最も多いのは、「外国人社員への日本語コミュニケーション能力の研修」(49.0%)。ここからも、日本語によるコミュニケーションが外国人材活用の鍵と捉えられていることがうかがえる。

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

- 新卒採用にて英語での面接を希望するという留学生がいたが、対応ができませんでした。 <情報処理・ソフトウェア／中小>
- 業種柄、高度な技術を要する専門的な仕事があるわけではないので、そこを踏まえた上で興味を持ってもらうことが難しいと感じている。 <その他サービス／中堅>
- 海外大学卒の新卒採用では4月入社ではないケースがあるため、4月以外の月での入社になると新人一括研修が実施できず、OJT主体となるため、受け入れがなかなか難しい。 <情報処理・ソフトウェア／大手>
- 住宅手当などの条件が良い企業に取られてしまい内定辞退もある。 <鉄鋼・非鉄・金属製品／中堅>
- 当社では永住権のある方でないと採用できないため、採用したくてもできない。 <エンターテインメント／中小>
- 業務中のコミュニケーションは基本的に日本語のため、日本語能力がネイティブレベルでないと難しい。 <マスコミ／中堅>
- 発注先から、機密度が高い場合には日本人限定と言われることもある。 <情報処理・ソフトウェア／中小>
- 日本語能力の向上が見込み通りに実現していない。そのため本来の活躍に結びついていないように思っています。 <電子・電機／中堅>
- 客先トラブルにならないように、マナーや文化をしっかりと教える土台が必要である。 <印刷・パッケージ／大手>
- 管理者に、外国人社員と十分にコミュニケーション力を発揮させるマネジメント能力が不足していて、結果、外国人社員に十分な仕事を与えられていないままのケースがあった。 <医薬品・医療関連・化粧品／中小>

【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

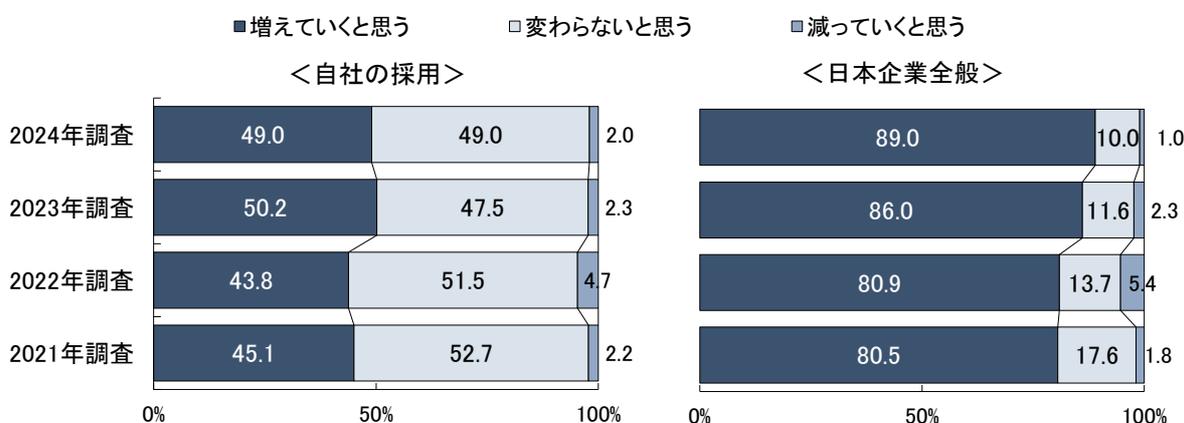
- 日本人と同じ条件（昇給・労働条件等）で採用している点を説明。同じ出身国の先輩社員との面談も設定。 <情報処理・ソフトウェア／中小>
- 日本人学生と区別せずに行っているが、制度や業務内容などについてはより一層詳しく伝えたり、個人面談でフォローしたりしている。 <機械・プラントエンジニアリング／中堅>
- 話をする際に、この早さで問題がないか確認している。 <情報処理・ソフトウェア／中小>

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みる。自社において高度外国人材の採用が「増えていくと思う」と回答した企業は約半数(49.0%)。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9割近くに上り(89.0%)、過去3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ことに加え、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より一層強まっている。一方で、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は、多くの日本企業にとってはハードルが高いため、思うようには増加しないことを予想する意見も見られた。

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

- 労働力不足への現実的な対処方は外国人によって補うしかないと思う。生成 AI の進化により言語やその国の文化等の障壁は乗り越えやすくなっていくと思う。
＜情報処理・ソフトウェア／中小＞
- 日本人だけで採用予定数を確保することが難しい。また、外国人の発想、スキルを弊社の取り組みに落とし込んで更なる発展をしたいと考えている。
＜運輸・倉庫／中堅＞
- 自社に関しては、日本人と同じ扱いをしているので、当社に合った人材であれば採用する。日本全般としては、日本人採用が困難になっている現状から増えると思われる。
＜建設・住宅・不動産／中小＞
- 採用を通し、日本の学生よりも海外の学生の方が優秀な傾向にあると感じた。また人手不足により日本の学生だけでは充足が難しい。
＜電子・電機／大手＞
- 今後も日本の労働人口が減っていく中で、日本で働きたい外国人がどんどん活躍して日本企業の発展に貢献してもらいたい。自社も世界に向けて発展していくために外国人の感性や能力は必要だと考えています。
＜鉄鋼・非鉄・金属製品／中堅＞
- 日本全体で言えば、人材難の問題やダイバーシティの取組の一環として、外国人材の採用が増えていくと思うが、自社に限って言えば、日本人と同様の採用基準（特に日本語コミュニケーション）で採用する方針が変わらなければ、増やすのは簡単ではないと思われる。
＜専門商社／中堅＞
- 日本で働くのなら、日本人（日本企業）の価値観をもっと理解しないと、外国人材を採用する企業は増えないと思われる。
＜情報処理・ソフトウェア／大手＞
- 労働人口減少により外国人採用は増える方向にあると思うが、日本企業で働く魅力が薄れているのも事実であり、実際は困難であると感じている。
＜情報処理・ソフトウェア／中小＞