

## 「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」

(2025 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調査。高度外国人材（大学卒以上）の採用や活用、課題等についても尋ねた。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（回答企業全体の 63.9%）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. 2026 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. 2026 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. 高度外国人材採用の展望

#### 《 調査概要 》

調 査 対 象 : 全国の主要企業 16,681 社  
 調 査 時 期 : 2025 年 12 月 8 日 ～ 12 月 24 日  
 調 査 方 法 : インターネット調査法  
 回 答 社 数 : 487 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
262社	160社	65社	232社	255社	66社	421社
《地域》						
北海道	東北	関東	中部	関西	中国・四国	九州・沖縄
19社	32社	187社	85社	87社	46社	31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

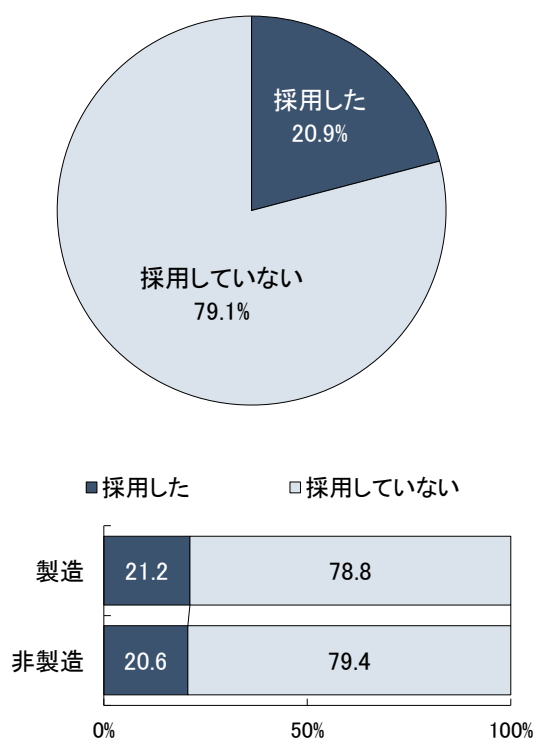
## I. 外国人留学生の採用（新卒）

### 1. 外国人留学生の採用状況

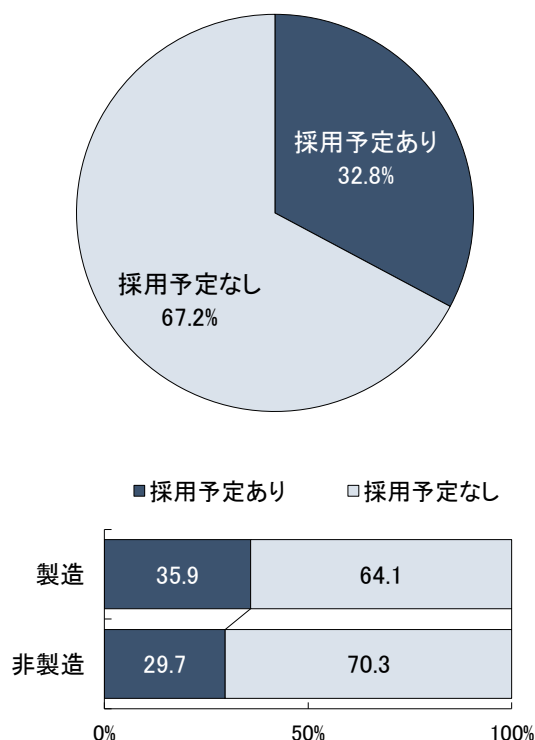
高度外国人材雇用企業のうち、2025 年度（2025 年 4 月～2026 年 3 月入社）に外国人留学生を「採用した」企業は、全体の 20.9%（3 月までの予定を含む）。過去を振り返ると、採用企業の割合は、2020 年度までは 35%前後が続いていたが、コロナ禍により 21 年度で 10 ポイント以上減少。その後増加に転じる年もあったものの、25 年度は前年調査（25.6%）よりも減少した。大学入学時の入国規制の影響などもあり、外国人留学生の数が戻っていない面も影響しているとみられる。

2026 年度（2026 年 4 月～2027 年 3 月入社）の採用を見込んでいる企業は 3 割超（32.8%）。2025 年度の実績を大幅に上回り、外国人留学生のニーズは底堅いことがうかがえる。製造業において積極的な姿勢が目立つ。

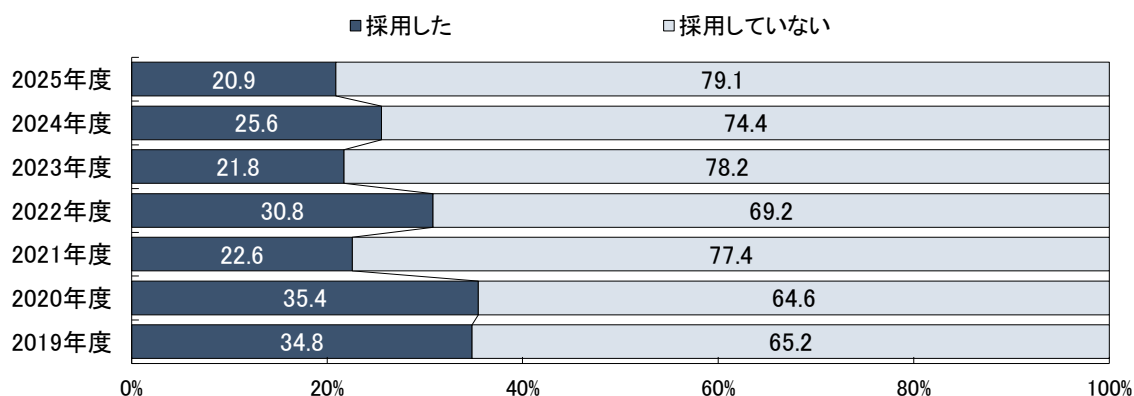
外国人留学生の2025年度の  
採用実績(予定含む)



2026年度の採用見込み



外国人留学生の採用実績【経年】



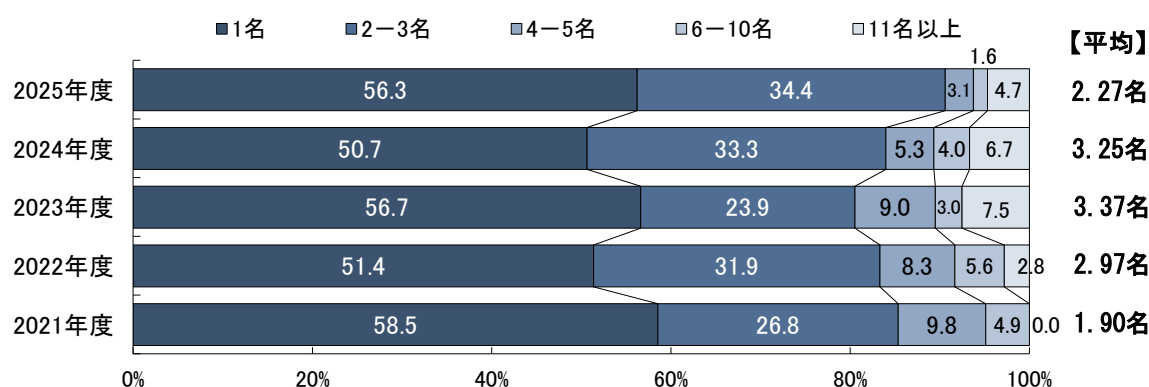
## 2. 採用規模と属性

2025 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」という企業が半数超（56.3%）。1 社あたりの採用人数の平均は 2.27 名で、前年度（3.25 名）より減少した。

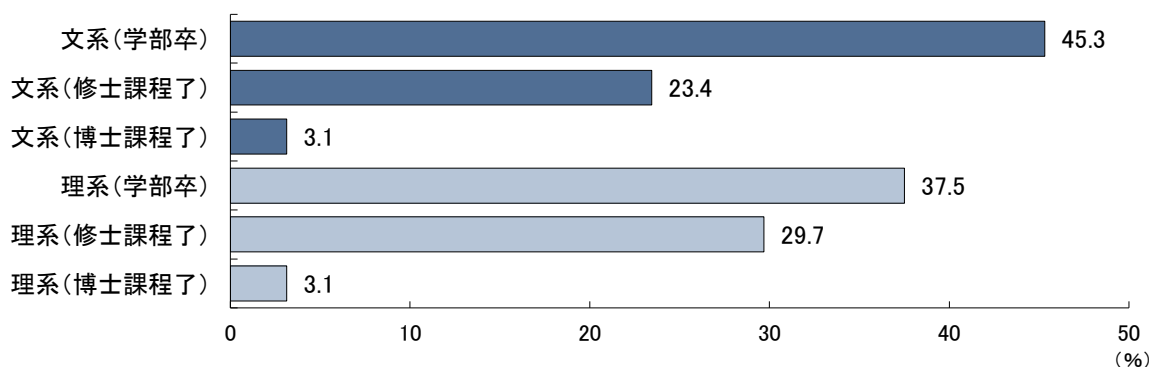
最終学歴を見ると、「文系（学部卒）」が最も多く（45.3%）、次いで「理系（学部卒）」37.5%、「理系（修士課程了）」29.7%の順。

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」が最も多い（48.5%）。非製造業では「IT・ソフトウェア関連」が 5 割（50.0%）と他の職種に比べ突出している。

外国人留学生の新卒採用実績【採用人数】



外国人留学生の2025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

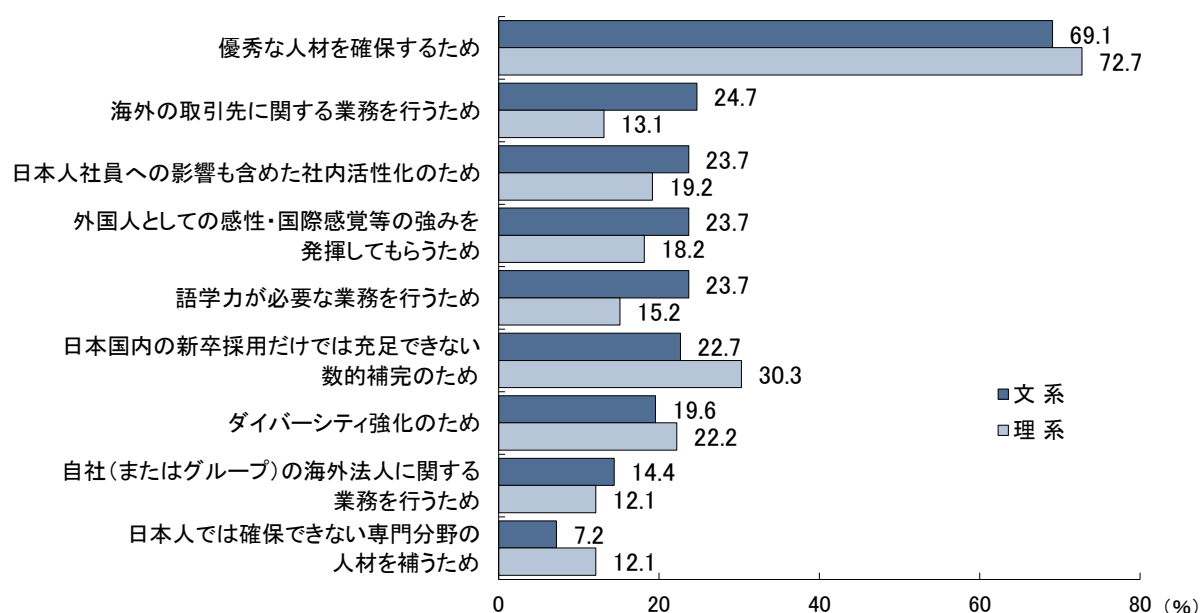
製造業			非製造業		
1	研究・開発・設計関連	48.5	1	IT・ソフトウェア関連	50.0
2	建築・土木設計関連	24.2	2	事務・管理関連	18.8
3	事務・管理関連	18.2	3	流通サービス・販売関連	15.6
4	生産・製造・品質管理関連	12.1	4	国内営業関連	12.5
5	海外営業関連	9.1	5	クリエイティブ関連	9.4
	IT・ソフトウェア関連	9.1	6	専門・スペシャリスト関連	6.3
	国内営業関連	3.0		企画・マーケティング関連	3.1
7	企画・マーケティング関連	3.0	7	生産・製造・品質管理関連	3.1
	流通サービス・販売関連	3.0		海外営業関連	3.1
				建築・土木設計関連	3.1

\*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、約 7 割（文系 69.1%、理系 72.7%）。文系は「海外の取引先に関する業務を行うため」（24.7%）、「語学力が必要な業務を行うため」（23.7%）が理系に比べ多く、海外経験や語学力を生かした活躍を期待されていることがわかる。理系においては「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」が 2 番目に多く（30.3%）、文系でも比較的高い（22.7%）。売り手市場が続く日本人学生の採用が困難になる中、留学生採用に活路を見出そうという企業も少なくないようだ。

#### 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「日本語力」が最多で、「コミュニケーション能力」、「協調性」が続く。日本語による円滑なコミュニケーションがとれ、日本の企業人として協調性をもって働ける人材が強く求められている。

#### 外国人留学生に求める資質

文 系			理 系		
順位	資質	(%)	順位	資質	(%)
1	日本語力②	55.6	1	日本語力②	51.5
2	コミュニケーション能力①	53.5	2	コミュニケーション能力①	48.5
3	協調性④	38.4	3	協調性⑤	35.9
4	基礎学力③	16.2	4	専門知識③	35.0
5	バイタリティー⑦	15.2	5	基礎学力④	19.4
6	一般常識	14.1	6	一般常識	12.6
6	日本語・英語以外の語学力⑤	14.1	7	バイタリティー⑥	11.7
8	異文化対応力⑩	13.1	7	日本語・英語以外の語学力⑨	11.7
9	専門知識	10.1	9	熱意⑦	8.7
10	熱意⑦	8.1	9	異文化対応力⑧	8.7
	英語力⑦	8.1	11	信頼性⑩	6.8
12	身だしなみ・マナー	7.1		身だしなみ・マナー	6.8
13	社交性⑤	6.1	13	英語力	5.8
14	明るさ	5.1	14	社交性	4.9
	信頼性	5.1		ストレス耐性	4.9
	フットワークの良さ	5.1			
	ストレス耐性	5.1			

\* 全26項目から3つまで選択

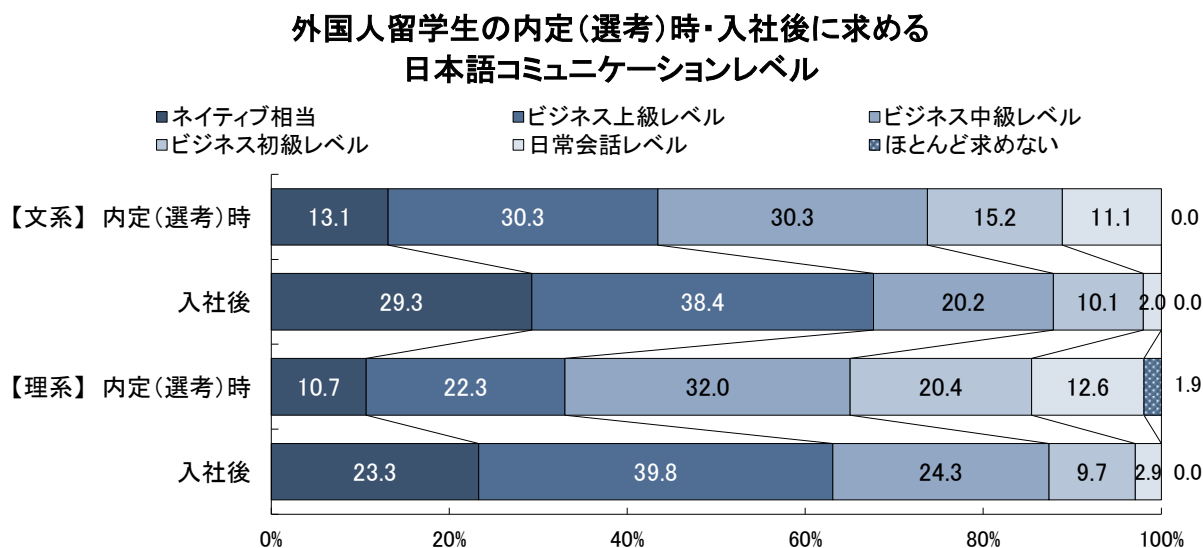
\* 上位15項目を掲載

\* ○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

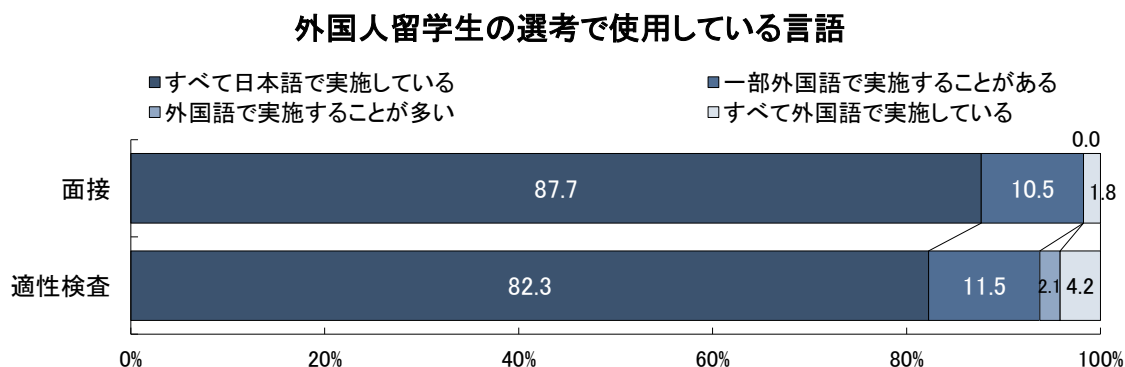
外国人留学生に求める資質として「日本語力」が 1 位に挙げたが、企業は外国人留学生に対し、どの程度の日本語コミュニケーションレベルを求めているのだろうか。文理別に内定（選考）時と入社時とに分けて尋ねた。

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 43.4%、理系 33.0%であるのに対し、入社後は文系 67.7%、理系 63.1%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。



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

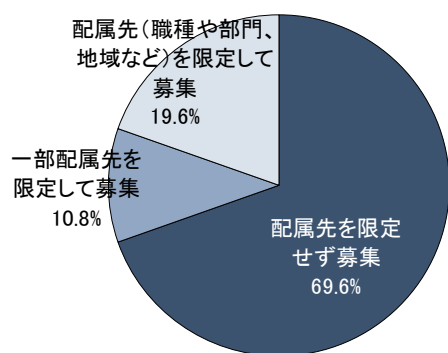
一方で、外国人留学生の選考時に使用している言語を尋ねたところ、「すべて日本語で実施している」企業の割合は、面接で 9 割近く（87.7%）、適性検査で 8 割強（82.3%）に上る。外国語での選考実施企業は限定的で、入社後からではなく就職活動の段階から、高い日本語力を有していることを求める企業が多いのが実態だ。



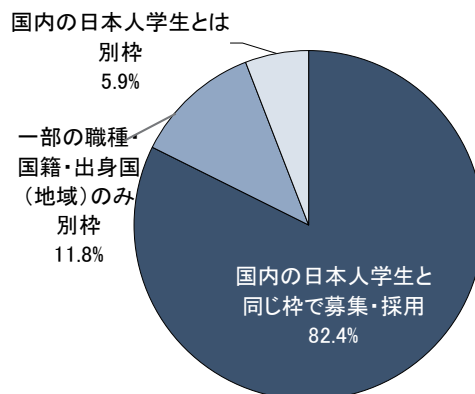
## 5. 2026 年度の募集・採用方法

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」が約 7 割を占める（69.6%）。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」とする企業が 8 割を超え（82.4%）、別枠での採用（一部別枠を含む）を行う企業は 2 割を下回る（計 17.7%）。

外国人留学生の募集形式



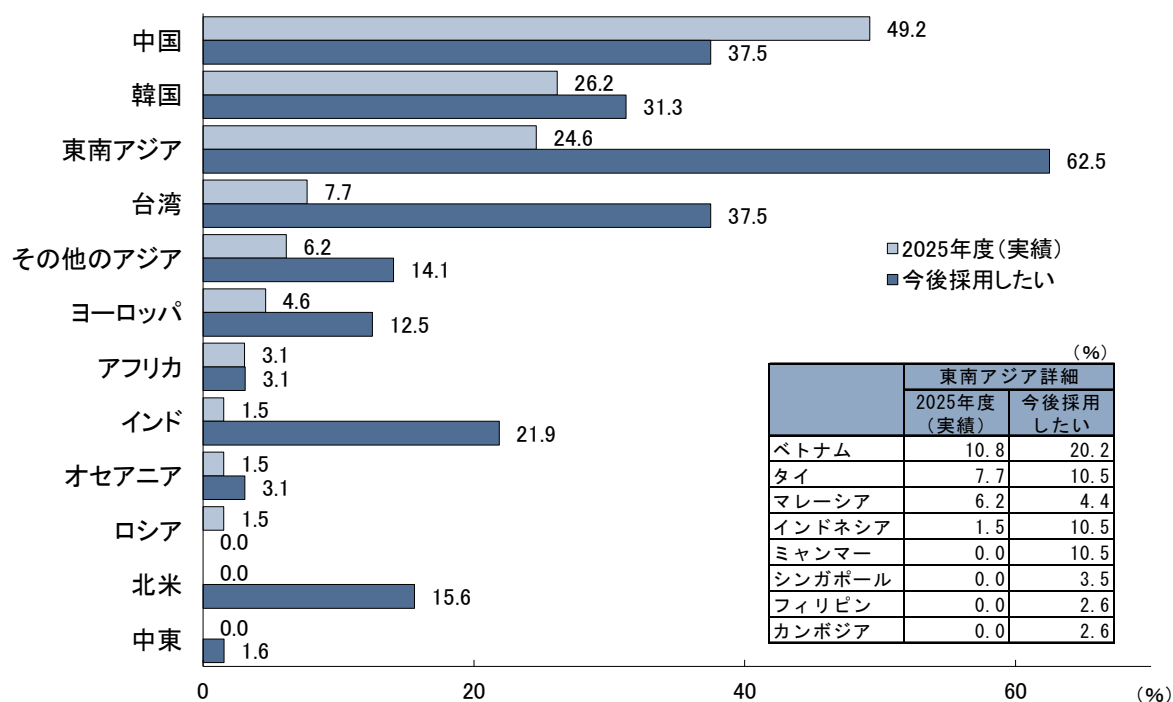
外国人留学生の採用枠



## 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、2025 年度の採用実績と今後の方針に分けて尋ねた。2025 年度の実績が最も多いのは「中国」（49.2%）。次いで「韓国」（26.2%）と「東南アジア」（24.6%）が僅差で続く。一方、今後採用したい地域としては「東南アジア」が最も高く、採用したいと回答した企業は 62.5%に上った。なお、「東南アジア」の中では、「ベトナム」が最も多く、2025 年度の採用実績は 10.8%で、今後採用したい企業は 20.2%。

外国人留学生の出身国（地域）

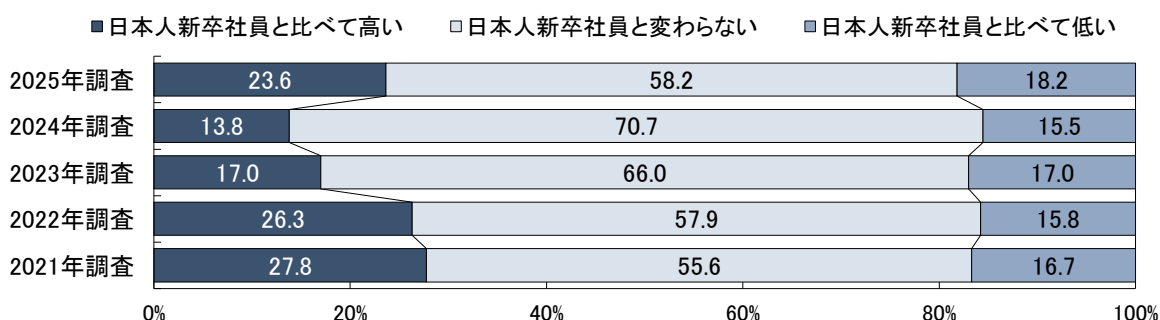


\*「今後採用したい」は5つまで選択。「出身国・地域にはこだわらない」を除いて集計

## 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。「日本人社員と比べて高い」と回答した企業が23.6%で、「日本人社員と比べて低い」（18.2%）をやや上回る。ただし「日本人社員と変わらない」との回答が6割近くと圧倒的に多く（58.2%）、国籍による離職率の差はない企業が大半だ。

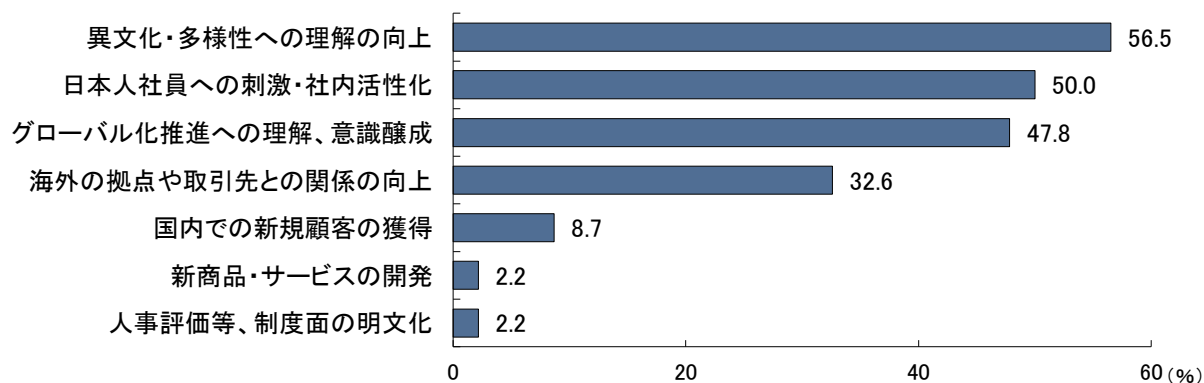
外国人留学生の入社3年後の離職率



## 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。最も多くの企業を選んだのは、「異文化・多様性への理解の向上」（56.5%）。「日本人社員への刺激・社内活性化」（50.0%）、「グローバル化推進への理解、意識醸成」（47.8%）が続く。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

- 語学面で、海外顧客や海外グループ会社とのやり取りがスムーズになった。 <電子・電機／大手>
- コミュニケーション能力が高く、同期を引っ張って行ってくれる存在に。 <情報処理・ソフトウェア／中小>
- 異文化理解の促進につながった。また社員同士の刺激も感じられた。 <機械・プラントエンジニアリング／中小>
- 社員同士のコミュニケーションの幅が広がった。 <フードサービス／中小>
- これまで外国人の採用がなかった事業所なので、お互い新たな一面が知れた。 <建設・住宅・不動産／中小>
- インバウンド顧客への対応力が増した。 <人材サービス／中堅>
- 説明がきちんと伝わっているかを意識するようになった。 <電子・電機／中小>
- 海外人材受け入れに合わせて、マニュアルを更新できた。 <運輸・倉庫／中堅>
- 展示会等での国外企業へのアプローチ力が向上。 <サービス／中小>

※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）

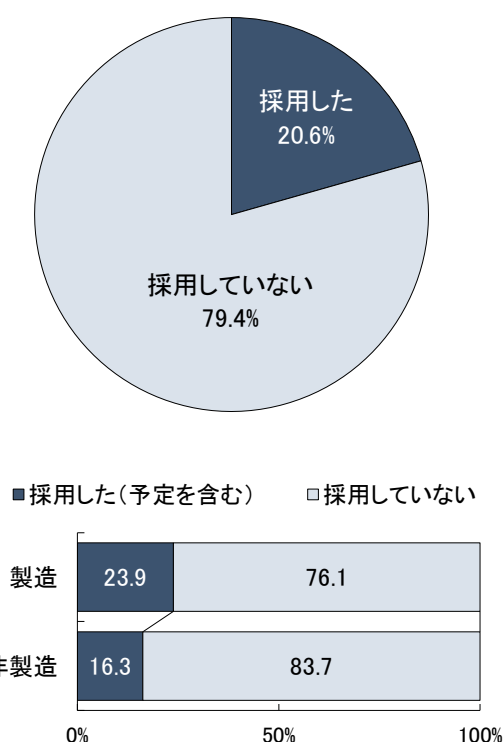
### 1. 海外大学卒の外国人材の採用状況

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。

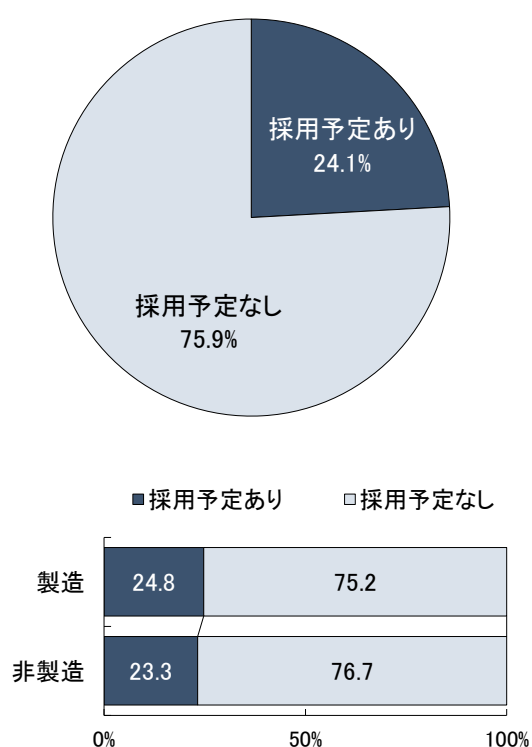
高度外国人材雇用企業のうち、海外大学卒の外国人を 2025 年度に「採用した」企業は 20.6%。前年度（26.0%）より 5.4 ポイント減少したものの、4 年連続で 2 割台を維持。2026 年度の採用を見込んでいる企業は 24.1%で、25 年度実績を上回る。

製造業・非製造業別に見ると、実績・見込みともに、製造業の方がやや高い。

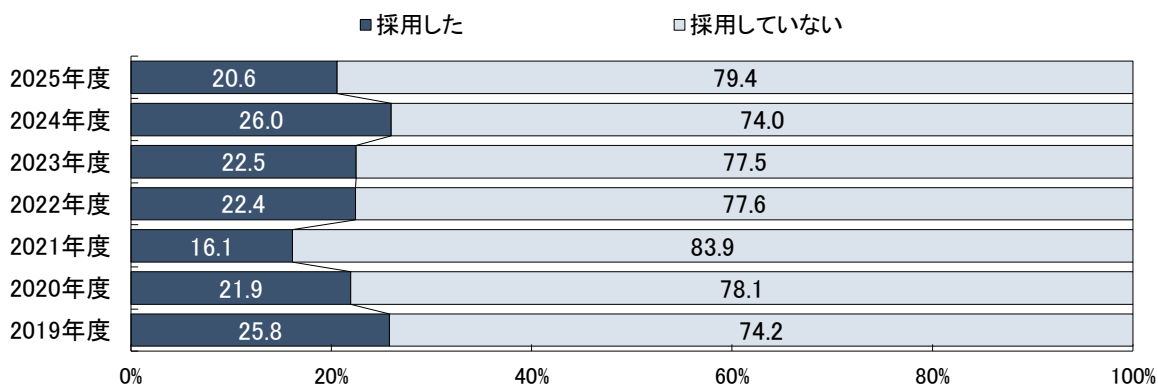
海外大学卒の2025年度の  
採用実績(予定含む)



2026年度の採用見込み



海外大学卒の採用実績【経年】

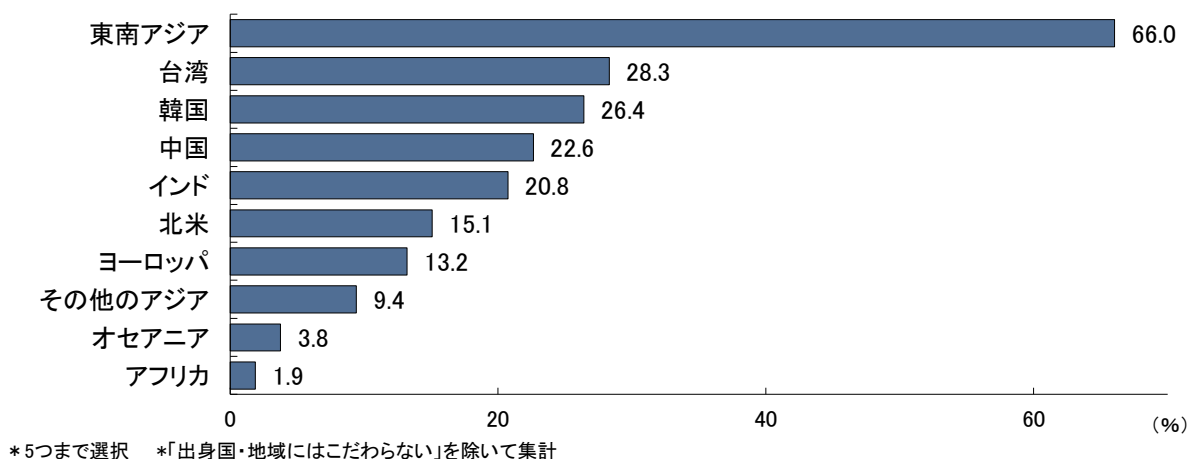




## 2. 採用でウエイトを置いている出身国（地域）

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（66.0%）。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、「台湾」（28.3%）、「韓国」（26.4%）と続く。前年調査 2 位の「中国」は 15.6 ポイント減少し 4 位に。

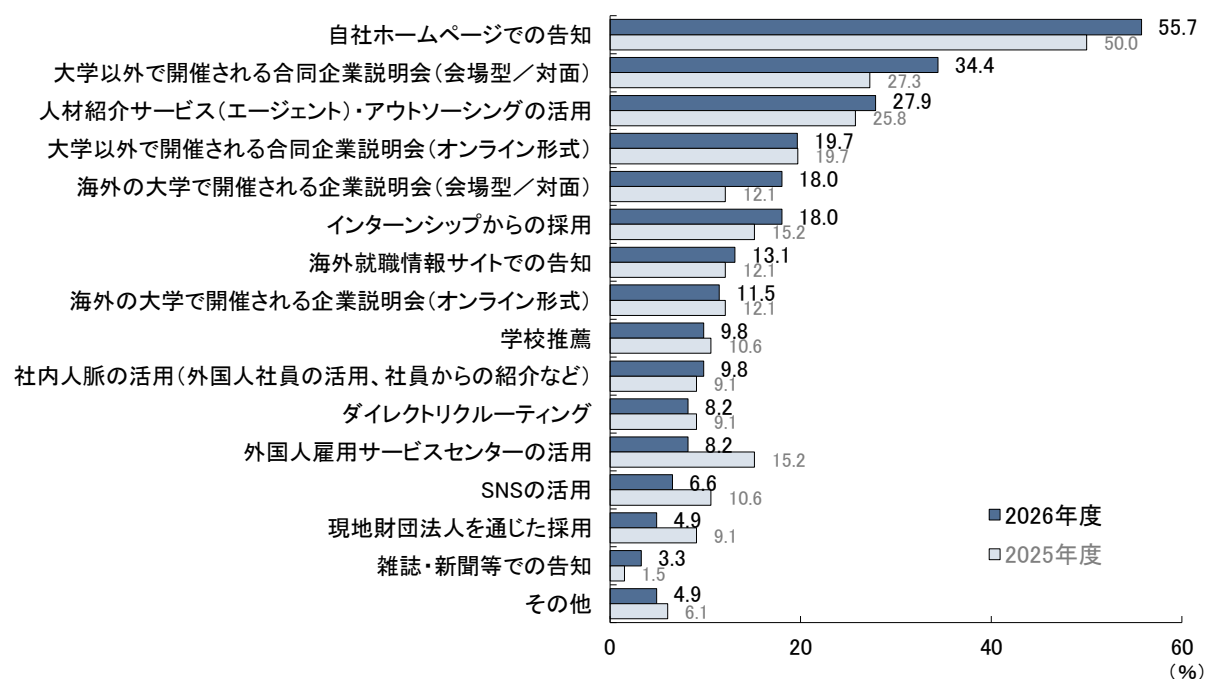
ウエイトを置いている海外大学卒の外国人材の出身国(地域)



## 3. 2026 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」（55.7%）。次点は「大学以外で開催される合同企業説明会（会場型）」（34.4%）で、「人材紹介（エージェント）・アウトソーシングの活用」（27.9%）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。

2026年度の海外大学卒の外国人材の採用のための施策



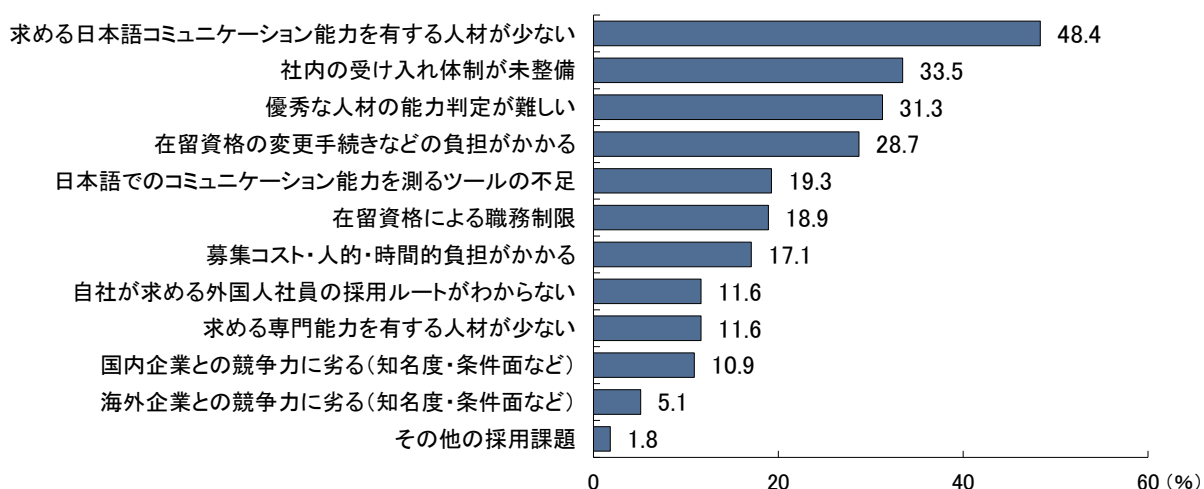
## Ⅲ. 高度外国人材共通

### 1. 外国人社員採用の課題

ここからは、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」で半数近い企業が選んだ（48.4%）。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。

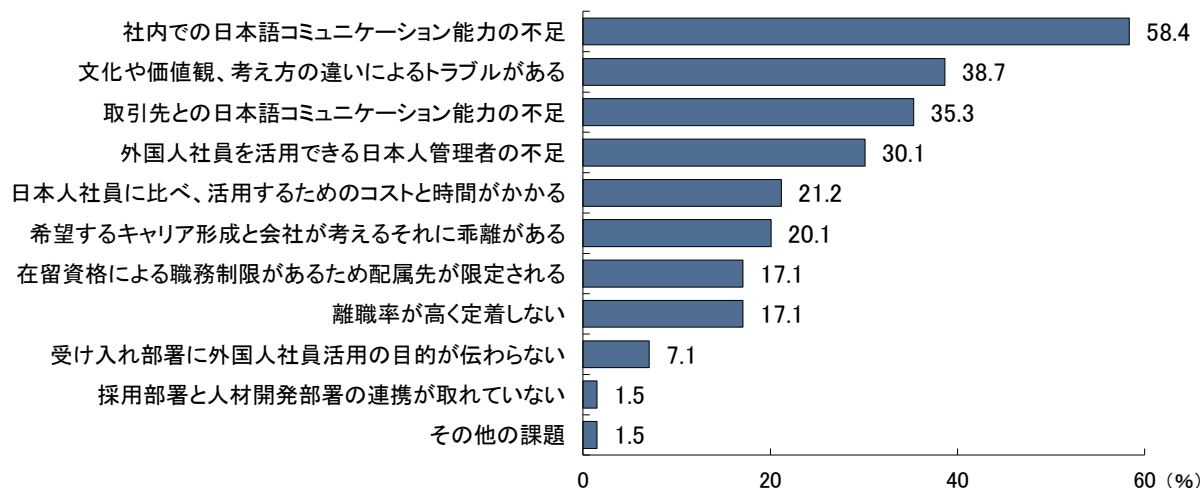
#### 外国人社員採用の課題



### 2. 外国人社員活用の課題

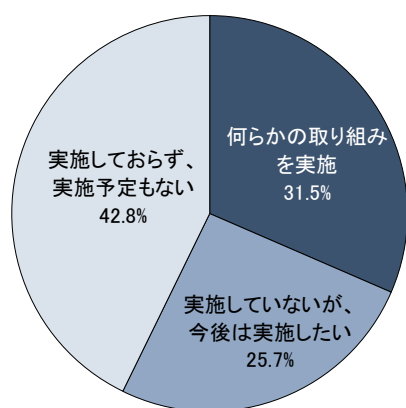
外国人社員を活用していく上での課題として最も多いのは「社内での日本語コミュニケーション能力の不足」（58.4%）。「取引先との日本語コミュニケーション能力の不足」（35.3%）も 3 番目に多く、採用の課題同様に、日本語力が大きな課題として挙げられた。また、「文化や価値観、考え方の違いによるトラブルがある」（38.7%）、「外国人社員を活用できる日本人管理者の不足」（30.1%）も 3 割台が選んでおり、受け入れ態勢や相互理解などを課題とする企業も多いことがわかる。

#### 外国人社員活用の課題

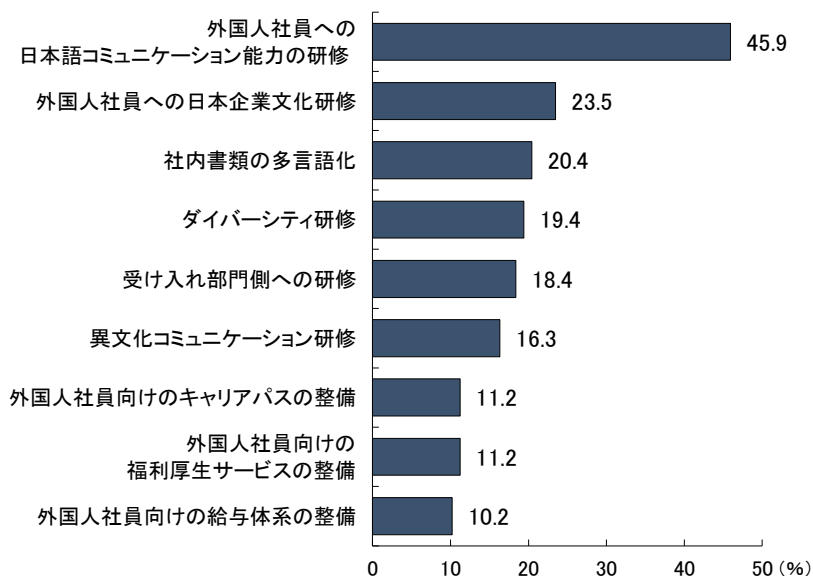


なお、外国人社員受け入れのために「何らかの取り組みを実施」している企業は約 3 割 (31.5%)。「実施していないが、今後は実施したい」企業は 25.7%。実施している取り組みの中で最も多いのは、「外国人社員への日本語コミュニケーション能力の研修」(45.9%)。このデータからも、日本語によるコミュニケーションが外国人材活用の鍵と捉えられていることがうかがえる。

### 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



\*「何らかの取り組みを実施」と回答した企業で集計

### 【Voice-2】——高度外国人材を採用・活用する上での課題の具体例

- 日本語力が母国語レベルで、日本文化にマッチングする人材がなかなかいない。 <素材・化学／大手>
- 面接など日常会話は問題なかったが、営業職に配属したところ、コミュニケーションに苦勞し退社された経験があるので、日本語レベルを測るツールに課題を持っている。 <建設・住宅・不動産／中小>
- 社内での高度外国人材の活用方針が決まっておらず、日本人と同様に評価して有能であればという判断以外の軸がない。 <運輸・倉庫／大手>
- 日常会話は問題なくできるが、業務上必要な専門用語は習得してもらう必要がある。お客様の要望の汲み取りや説明が難しい。 <機械・プラントエンジニアリング／中小>
- 入社後のフォローが必要だが、担当の負担が多く、別の問題に派生する。 <鉄鋼・非鉄・金属製品／中小>
- 日本人を指導する感覚で指導を行った結果、確認事項が共有されないなどの問題が起きている。本人の能力の問題か、コミュニケーションの問題、文化の違いの問題かの切り分けが難しい。 <専門商社／中堅>
- 自己評価と能力評価や給与が乖離している。 <ゴム・ガラス・セメント・セラミックス／中小>
- 外国籍の場合は出張等の渡航先に制限がある。 <官公庁・団体／中堅>
- まだ外国人社員の採用実績がなく、在留資格の手続き等含めどのように進めていくか不明な点が多い。また社内の受け入れ体制も万全とは言えない。 <エネルギー／大手>
- 外国人の社員が現在おらず過去にもほとんど在籍していなかったため、カルチャーフィットが難しい。 <情報処理・ソフトウェア／中小>

### 【Voice-3】——採用活動において外国人留学生に行っている特別な配慮やフォロー

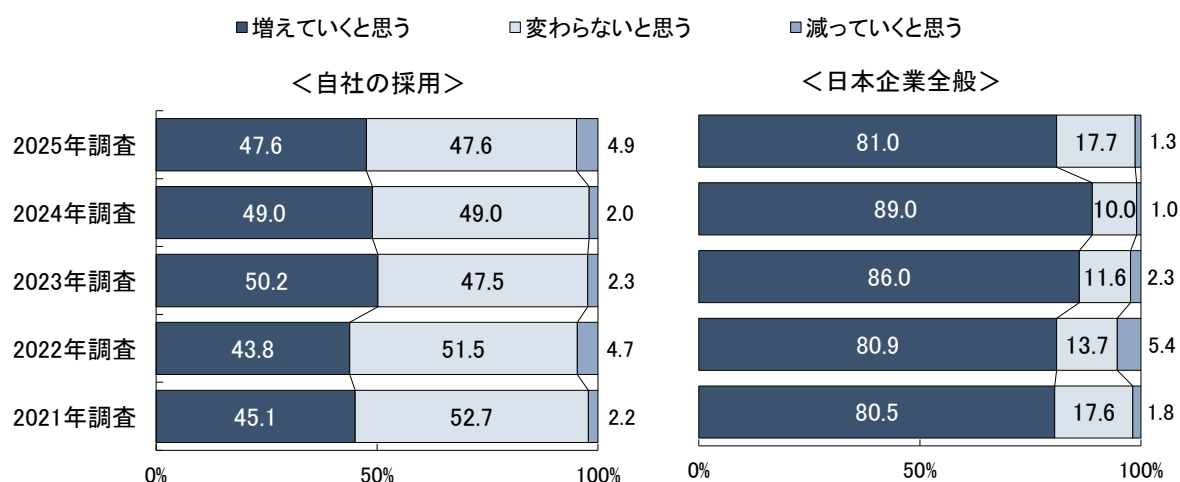
- もし同じ国の社員がいた場合は会えるようにしています。 <建設・住宅・不動産／中小>
- 既卒者で本国に帰国していたため、最終面接までオンラインで実施。内定承諾手続きの際に来日してもらいました。 <マスコミ／中堅>
- 人によっては、日本語対応能力がどれだけあるのかを別途時間を設けて確認した。例えば、業務で利用している書類の内容が理解できるか、わからない場合どのように解決できるかなど。 <情報処理・ソフトウェア／中小>

### 3. 高度外国人材採用の展望

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 47.6%。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挙げる声が目立つ。

日本企業全般については「増えていくと思う」が 8 割近くに上る（81.0%）。前年、前々年調査をやや下回るものの、大半が増加と予想。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、言語や文化的背景の違いに加え、高度外国人材にとって働きやすい待遇や環境の整備など、障壁は多く、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

- 人口減少局面であり、特に高度人材であれば、外国人社員は必然的に増えると考える。実際に採用して、課題もあるが上手くやっていると感じている。 <医薬品・医療関連・化粧品／中小>
- いろいろな価値観の人を受け入れることで、新たなビジネスが生まれると思う。 <エネルギー／中小>
- 日本人だけで会社の人員を回していくのはこの先困難だと思う。 <印刷・パッケージ／大手>
- 事業の多角化に伴う人員の確保や専門性の担保のため、増加すると考える。 <専門商社／中堅>
- IT 人材が不足している中、海外の優秀な人材を採用する企業が増えていくと思われる。 <情報処理・ソフトウェア／中小>
- 人材不足が深刻化している中で、特に理系人材は日本での採用はかなり厳しくなっている。それに比べて、海外では優秀な若者で就職難であることから、海外のやる気がある若者の採用が増加すると考えている。 <機械・プラントエンジニアリング／中堅>
- 当社においては、カルチャーフィットや日本語スキルの問題で採用予定はない。日本企業においても、情報漏洩問題や短期離職などの課題があるため今後急増することはないと考える。 <情報処理・ソフトウェア／中小>
- 円安・他国と比べ給与が安い状況で、わざわざ日本で働きたい人材がどれほどいるのか。 <自動車・輸送用機器／中堅>
- 当社では今のところ、海外との取引が限定的なので増えることはないと思います。ただ、売り手市場であるため採用する人材の幅を広げなくてはならないことを鑑みると今後は増えるのかなと思っています。 <OA機器・家具・スポーツ・玩具他／中小>