

「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査」

＜2017年12月調査＞

国際競争力強化のため、国内外問わず多様な人材を活用する機運が高まっている。これまでも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ってきたが、国内の深刻な人材不足という事情も加わり、日本企業における外国人採用は重要度を増している。

ディスコでは全国の有効企業を対象に、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、日本で勤務する高度外国人材（大学卒以上）の採用や活用、課題等を調査し、分析した。

1. 外国人留学生の採用（新卒）・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 2

- [1] 外国人留学生の採用状況
- [2] 外国人留学生の採用規模と属性
- [3] 外国人留学生を採用する目的と、求める資質
- [4] 外国人留学生に求める日本語力
- [5] 外国人留学生の出身国（地域）
- [6] 2018年度の募集・採用方法
- [7] 外国人留学生を採用したことによる社内への影響

2. 海外大学卒の外国人材の採用（新卒・中途問わず）・・・・・・・・ P 8

- [1] 海外大学卒の外国人材の採用状況
- [2] 海外大学卒の外国人材の出身国（地域）
- [3] 海外大学卒の外国人材に求める日本語力

3. 外国人社員共通・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 10

- [1] 外国人社員の受け入れと採用活動の課題
- [2] 外国人社員の退職理由と活用課題

■企業 Voice

- ・外国人留学生採用による社内への好影響
- ・外国人留学生採用による社内トラブル

《調査概要》

調査対象 : 全国の主要企業 20,462社
 調査時期 : 2017年11月27日～12月5日
 調査方法 : インターネット調査法
 回答社数 : 611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
252社	244社	115社	268社	343社	121社	490社
《地域》						
北海道	東北	関東	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄
18社	34社	284社	93社	103社	41社	38社

調査機関 : 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

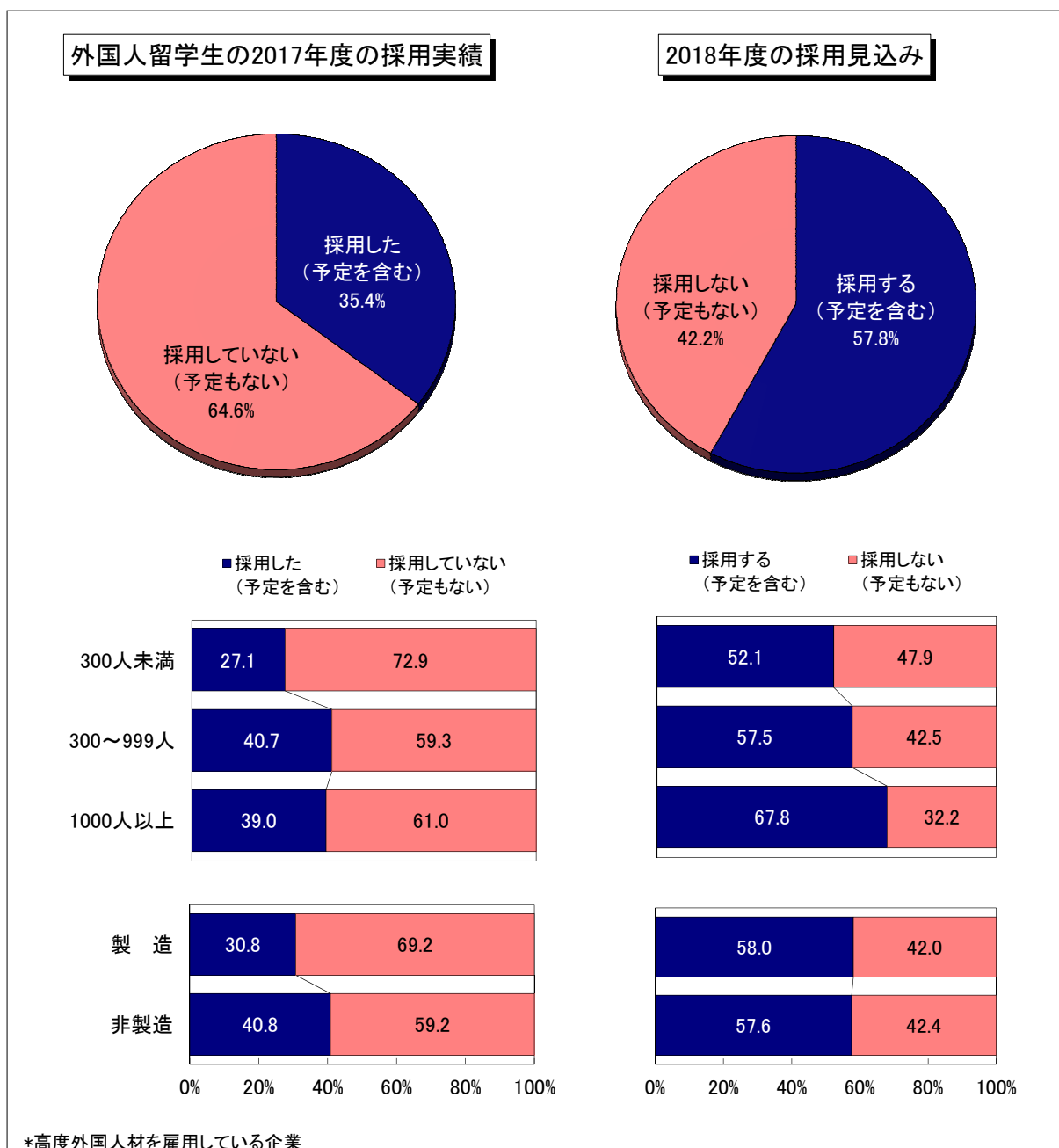
1. 外国人留学生の採用（新卒）

【1】外国人留学生の採用状況

調査に回答した企業のうち、大卒以上の高度外国人材の雇用経験をもつ（または雇用予定のある）企業は63.2%。高度外国人材雇用企業のうち、2017年度（2017年4月～2018年3月入社）に外国人留学生を「採用した」企業は、予定を含め全体の35.4%。また、2018年度（2018年4月～2019年3月入社）の採用を見込んでいる企業は57.8%に上る。

従業員規模別に見ると、2018年度の採用見込みは、すべての規模で2017年度の採用実績を上回り、半数を超える。特に、1000人以上の大手企業において伸びが大きい。

また、製造業・非製造業別で見ても、両者とも採用見込みが実績を上回る。2018年度の採用を予定している企業は、製造業58.0%、非製造業57.6%で、いずれも6割近い。高度外国人材の採用は企業属性に関わらず、一般化してきた様子が見て取れる。

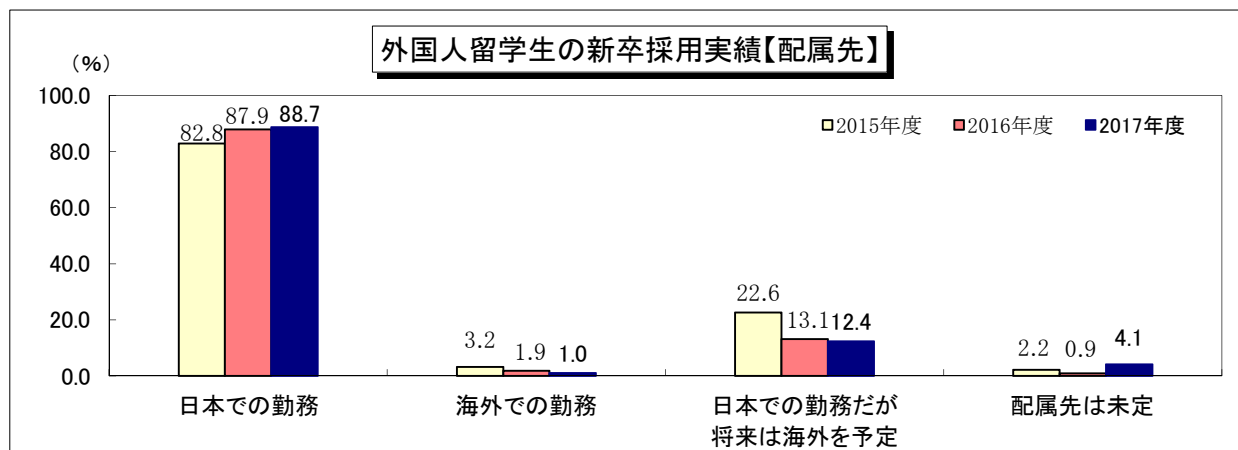
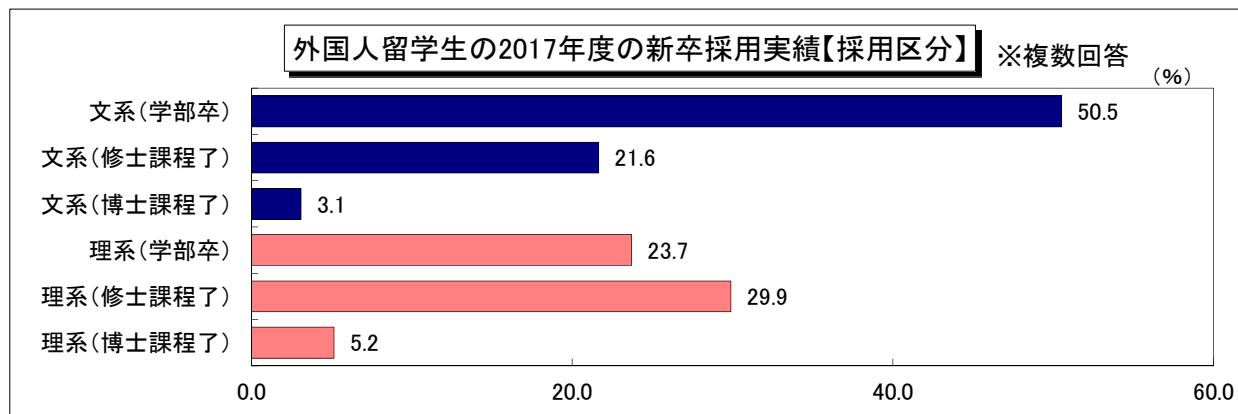
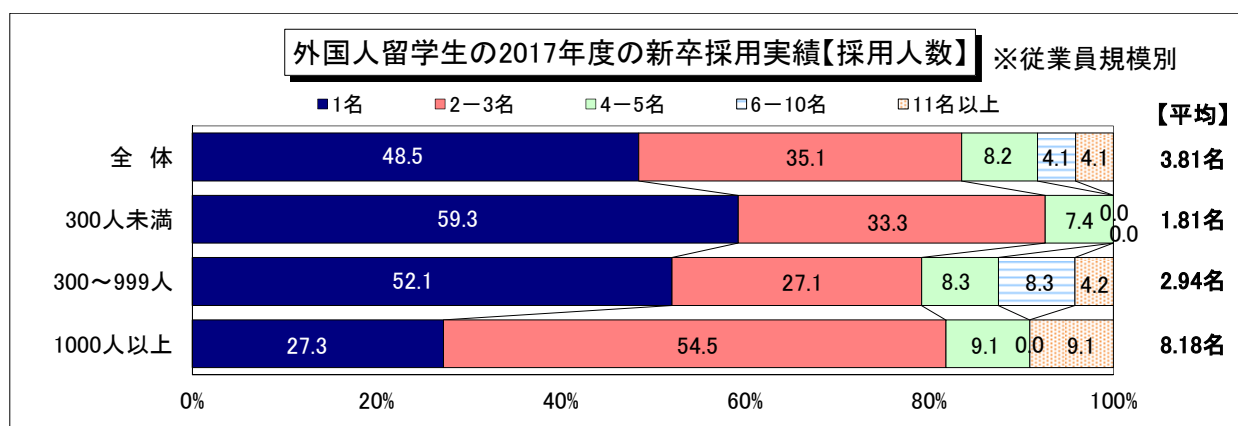


【2】外国人留学生の採用規模と属性

2017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」という企業が約半数を占め（48.5%）、「2-3名」（35.1%）とあわせると、全体の8割強が3名以内に収まる（83.6%）。平均人数は3.81名。従業員規模別では、大手企業で8.18名と、全体平均の2倍以上に上る。大手企業の中には、大量採用している企業も見られる。

最終学歴を見ると、「文系（学部卒）」50.5%、「理系（修士課程了）」29.9%の順に多く、「理系（学部卒）」23.7%、「文系（修士課程了）」21.6%までが2割超。博士課程については1割を下回る。

入社後の配属先について、「日本での勤務」と回答した企業は88.7%。日本勤務の割合は年々増加しており、2015年度（82.8%）に比べ5.9ポイント増。外国人留学生に対し、日本国内での活躍を期待する企業が増えていることがわかる。

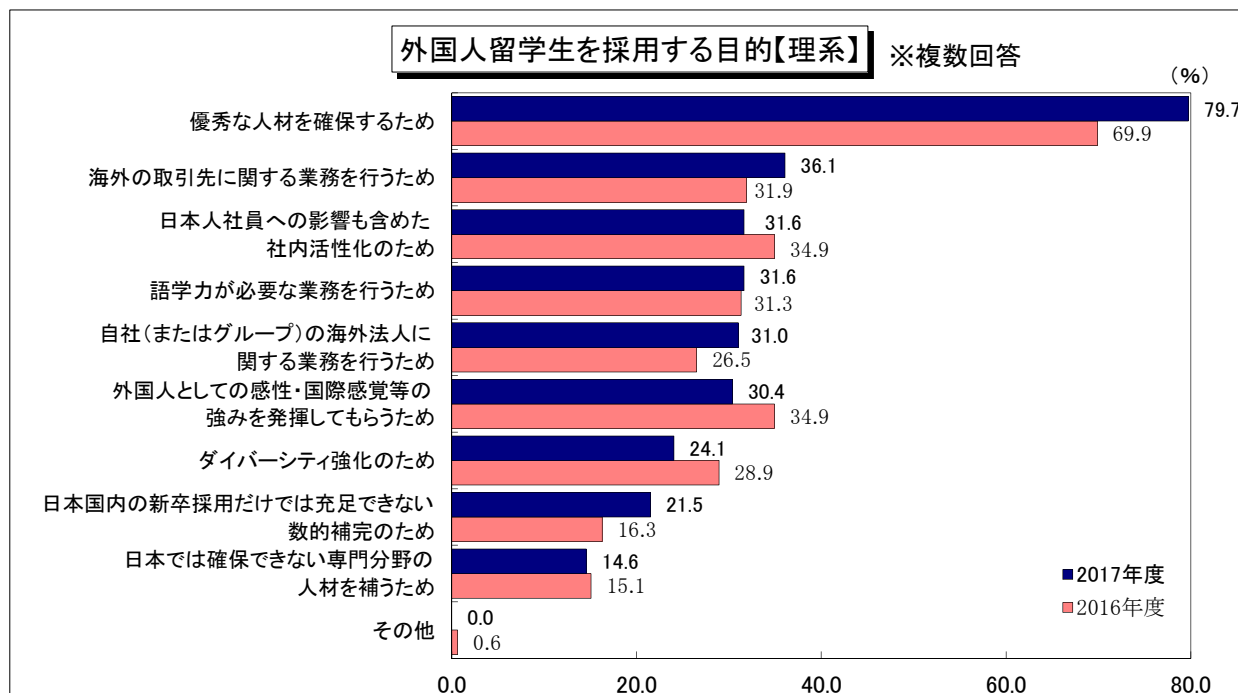
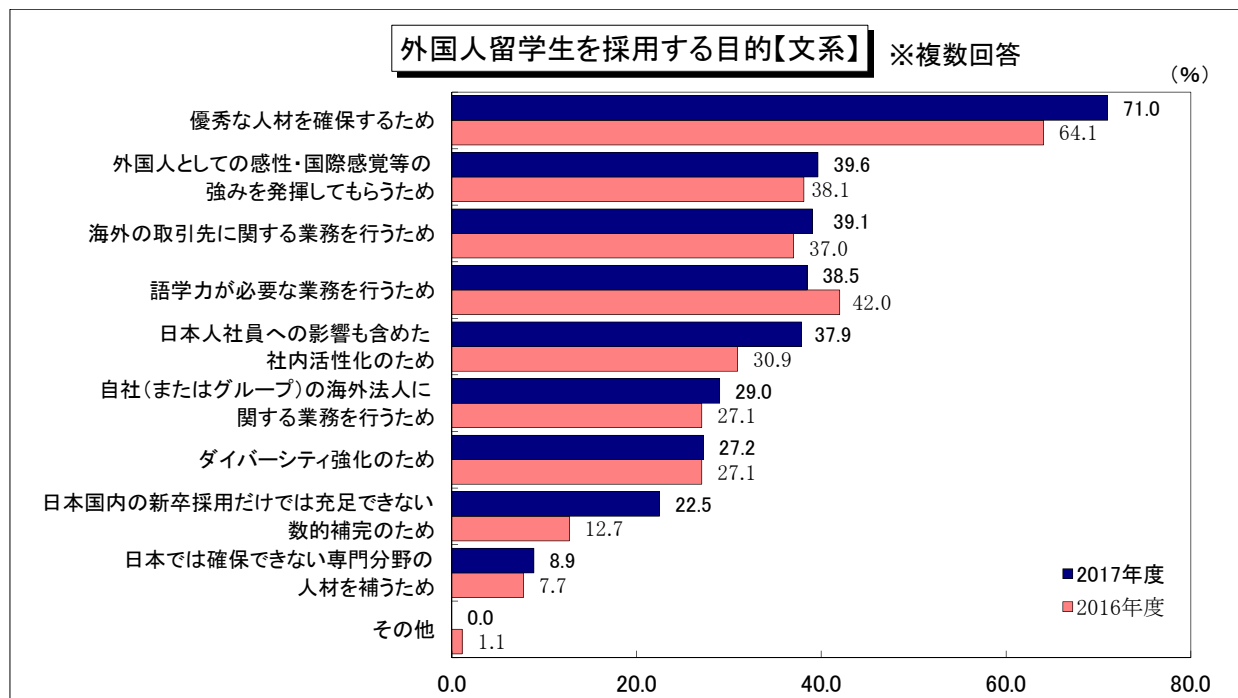


【3】外国人留学生を採用する目的と、求める資質

外国人留学生を採用する目的を文理別で尋ね、前年調査と比較した。文系では「優秀な人材を確保するため」が最も多く約7割（71.0%）と、前年より6.9ポイント増加した。割合は多くないものの「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」が約10ポイント伸びている。理系でも「優秀な人材を確保するため」が圧倒的に多く約8割（79.7%）。前年より約10ポイント増。

外国人留学生に求める資質については、文系・理系とも「コミュニケーション能力」が1位（文系62.9%、理系50.3%）、「日本語力」が2位（文系51.2%、理系48.5%）だった（データは次ページ）。

優秀であるのはもちろんのこと、外国人である強みを活かしつつ、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。



外国人留学生に求める資質

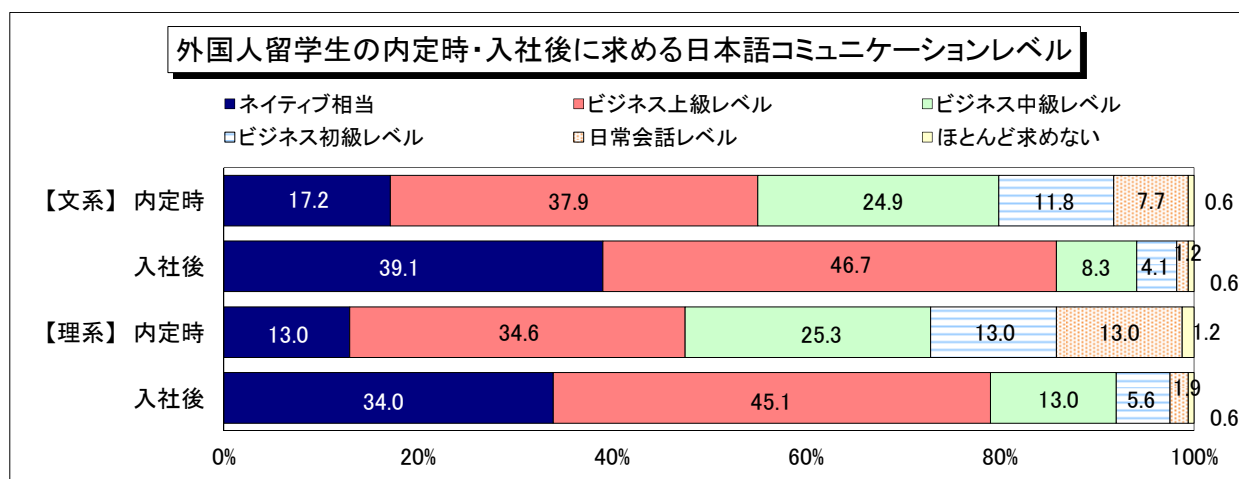
文 系			理 系		
1	コミュニケーション能力 ①	62.9	1	コミュニケーション能力 ①	50.3
2	日本語力 ②	51.2	2	日本語力 ②	48.5
3	協調性 ④	27.6	3	専門知識 ③	35.6
4	異文化対応力 ⑥	17.6	4	協調性 ⑥	23.9
5	基礎学力 ③	15.9	5	基礎学力 ④	22.1
6	一般常識	14.7	6	異文化対応力 ⑧	14.1
7	バイタリティー ⑤	14.1	7	熱意 ⑦	13.5
8	熱意 ⑧	11.8	8	バイタリティー ⑤	12.9
	社交性 ⑩	11.8	9	一般常識	11.0
10	明るさ	10.0	10	英語力	8.6
11	英語力 ⑨	9.4	11	明るさ	7.4
12	日本語・英語以外の語学力 ⑥	8.2	12	社交性	6.7
13	リーダーシップ	6.5		発想の豊かさ	6.7
14	信頼性	5.9	14	日本語・英語以外の語学力 ⑨	6.1
15	専門知識	4.7		信頼性	6.1

* 全27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】外国人留学生に求める日本語力

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。

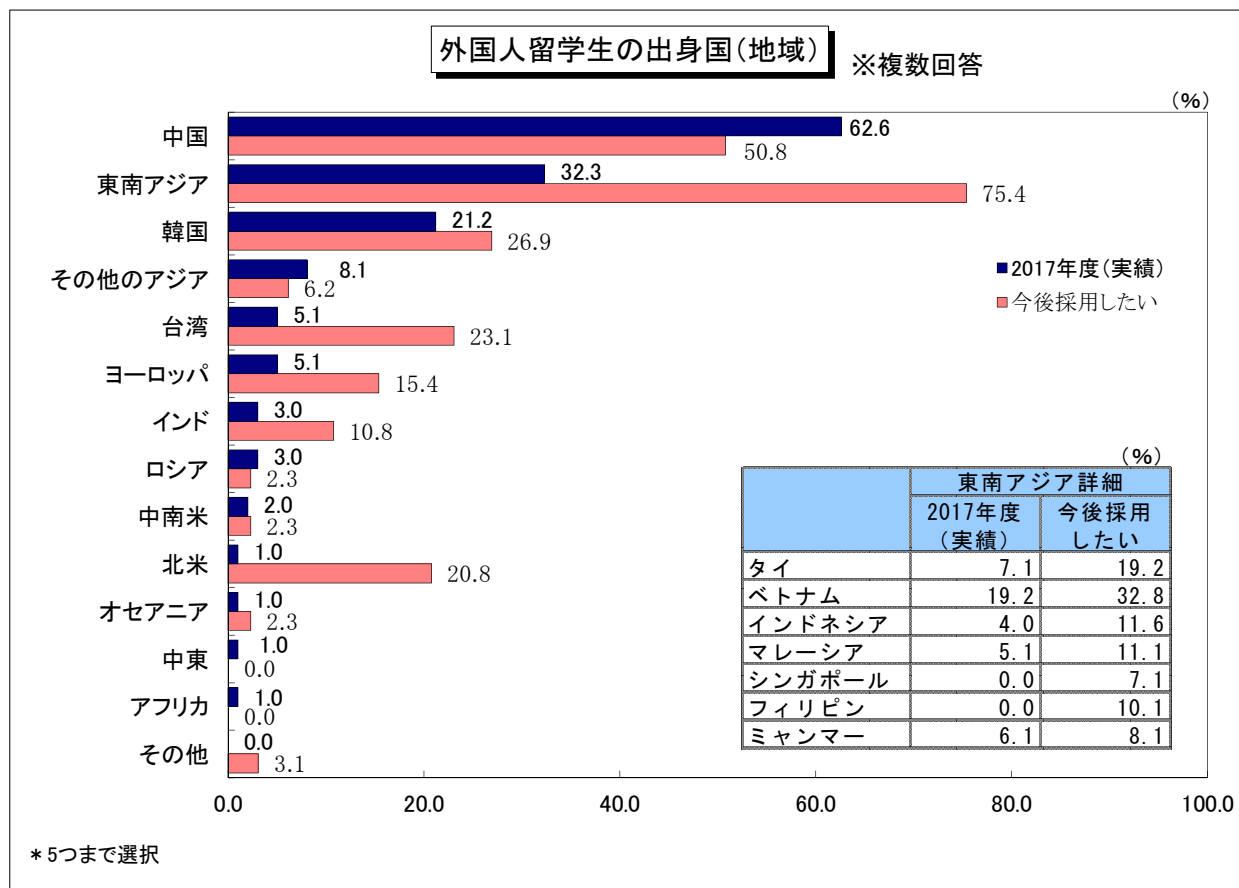
内定時にビジネス上級レベル以上（レベルの目安は下表参照）を求める企業は、文系 55.1%、理系 47.6% だった。これが入社後には文系 85.8%、理系 79.1% と大きく増える。採用時すぐに必要というわけではないが、入社後に仕事を進める上でかなり高い水準の日本語力を求める企業が多いことがわかる。多くの企業が入社後には幅広い場面での日本語による適切なコミュニケーション力を求めており、外国人留学生にとってそのハードルは決して低くないと想像できる。



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

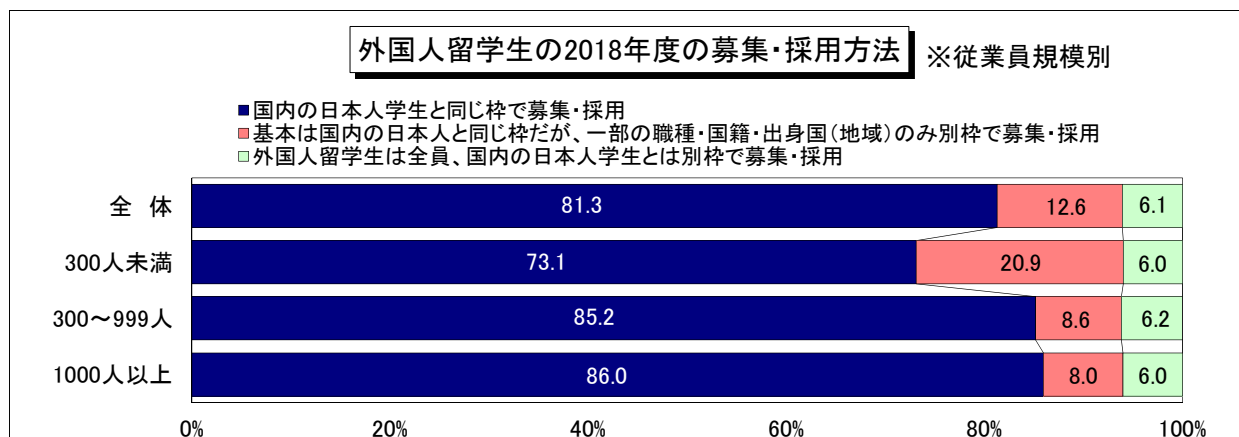
【5】外国人留学生の出身国（地域）

外国人留学生の出身国（地域）を、2017年度の実績と今後に分けて尋ねた。2017年度の実績が最も多いのは「中国」（62.6%）。ただし今後については50.8%にとどまる。一方、「東南アジア」は、2017年度実績は32.3%だが、今後採用したいと回答した企業は75.4%に上り、高いニーズが読み取れる。「東南アジア」の詳細を見ると、特に「ベトナム」が高く、2017年度の実績で19.2%、今後採用したい企業は32.8%と3割を超える。



【6】2018年度の募集・採用方法

今後の募集・採用については、全体の約8割（81.3%）が、「国内の日本人学生と同じ枠で募集・採用」と回答し、別枠での採用（一部別枠含む）は2割弱（18.7%）にとどまる。

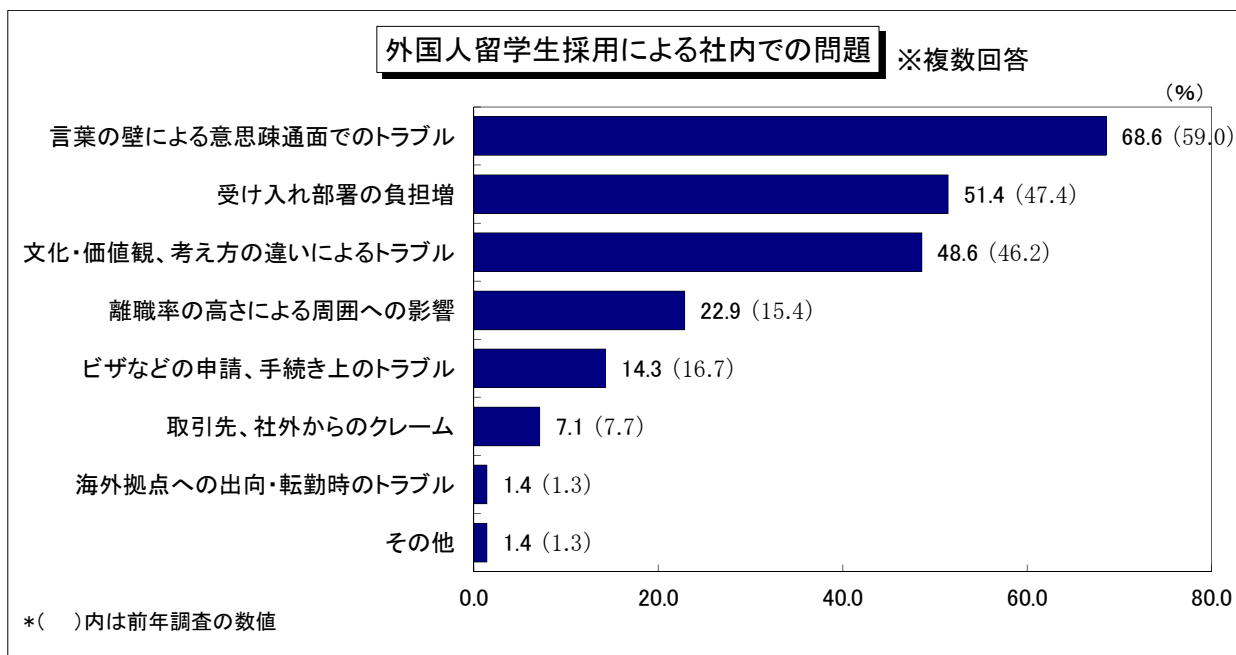
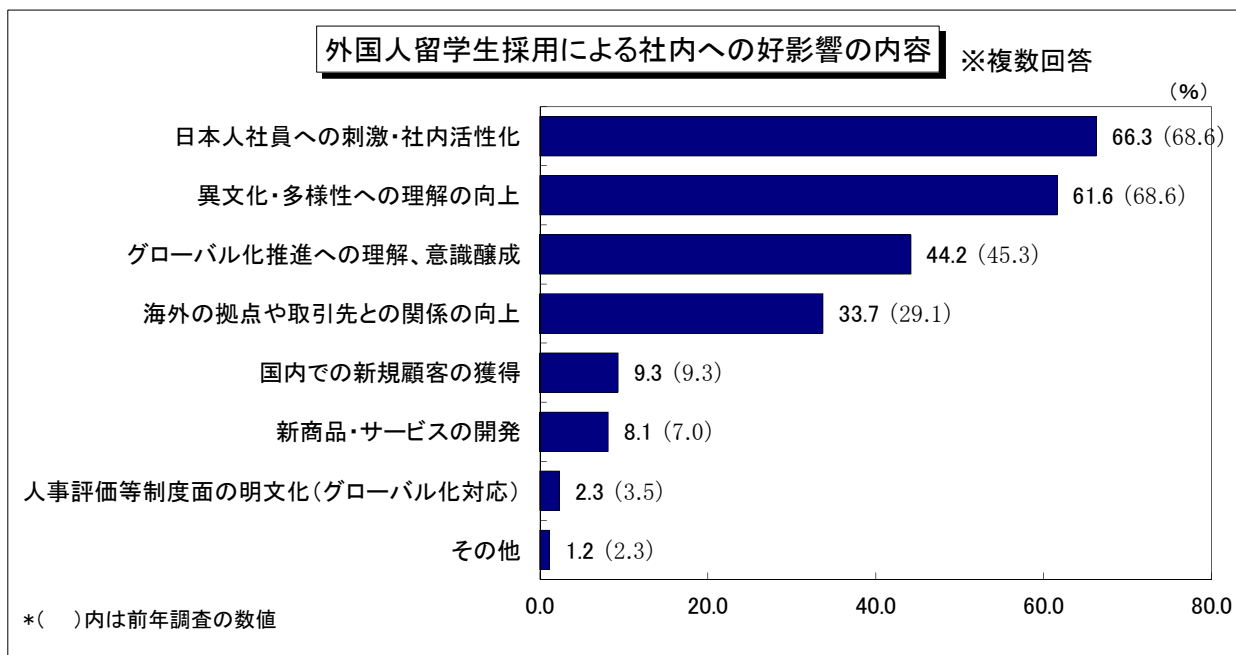


〔7〕外国人留学生を採用したことによる社内への影響

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、「日本人社員への刺激・社内活性化」「異文化・多様性への理解の向上」で、ともに6割を超える（66.3%、61.6%）。

一方、外国人留学生を採用することにより社内では起きた「問題」としては、「言葉の壁による意思疎通面でのトラブル」が最も多く（68.6%）、「受け入れ部署の負担増」51.4%、「文化・価値観、考え方の違いによるトラブル」48.6%と続いた。前年調査と比べ、全体的にポイントが増加傾向だが、特に言葉の壁によるトラブルのポイント増が目立つ。こうしたことから、P5 で見たように、多くの企業が外国人留学生に対し高い日本語コミュニケーション力を求めていることが推測される。



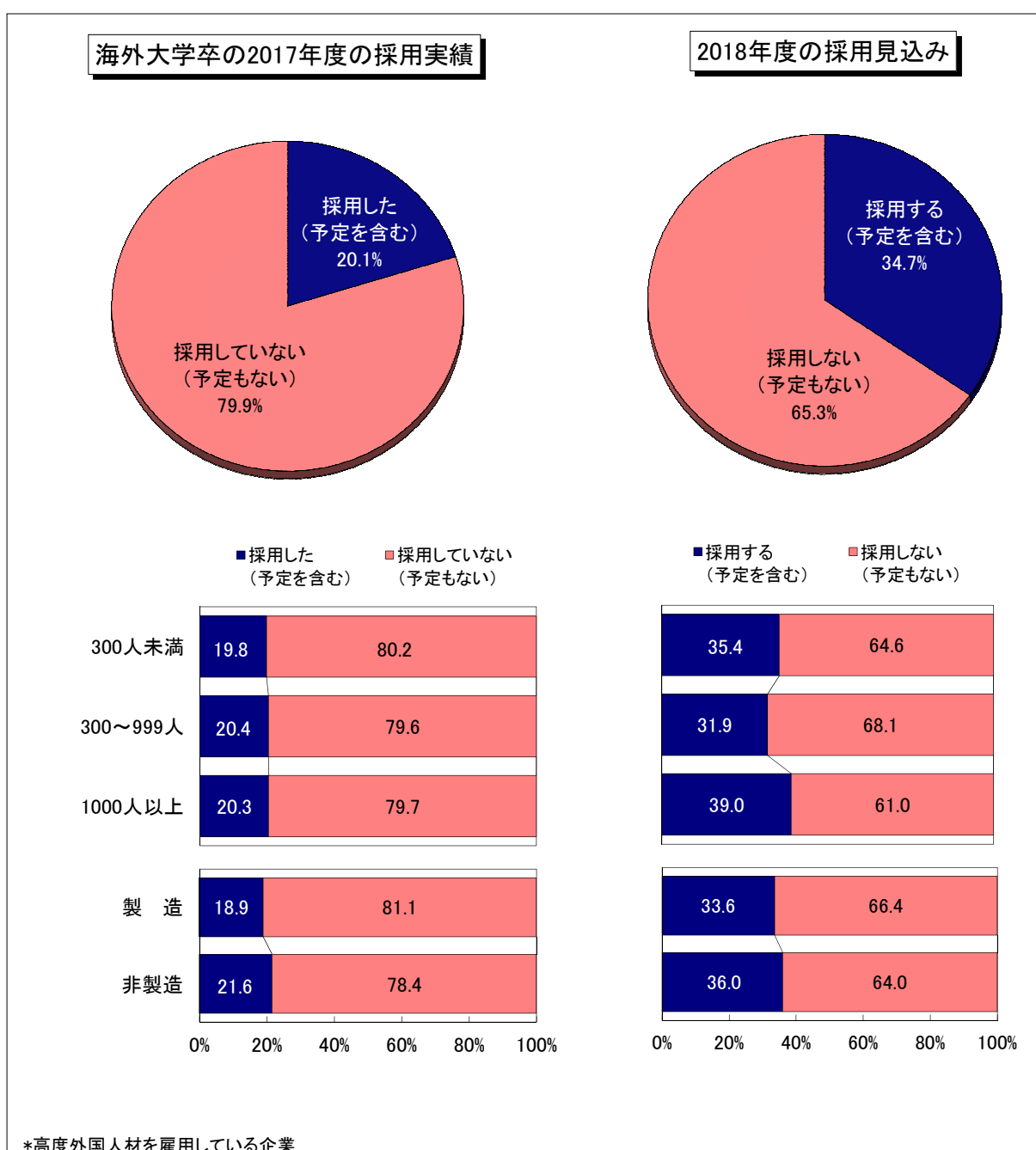
2. 海外大学卒の外国人材の採用（新卒・中途問わず）

[1] 海外大学卒の外国人材の採用状況

ここからは、日本以外の国や地域（海外）の大学・大学院を卒業した外国籍社員の採用状況について見ていく。

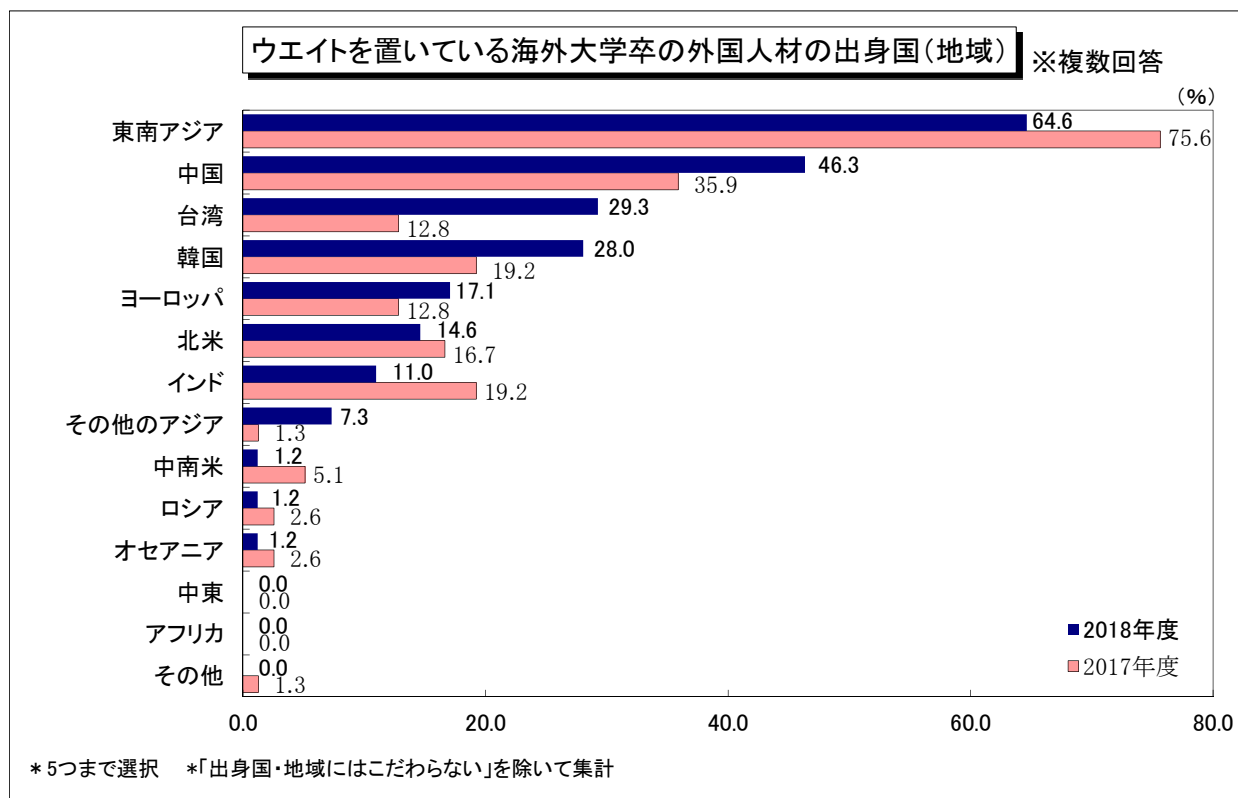
高度外国人材雇用企業のうち、2017年度に「海外大卒の外国人」を採用したと答えた企業は20.1%。前年調査（18.9%）より1.2ポイント増加した。海外大卒の外国人材の採用は2013年度から増加傾向が続いていたが、前年調査（2016年度採用）は国内学生の採用スケジュール大幅繰り下げで企業の負担が増したことが影響し、一旦鈍化。そして、2017年度については再び増加に転じた。

2018年度の採用見込みについては「採用予定あり」が34.7%と3割を超えており、海外大卒の外国人材の採用ニーズは依然高いことがうかがえる。



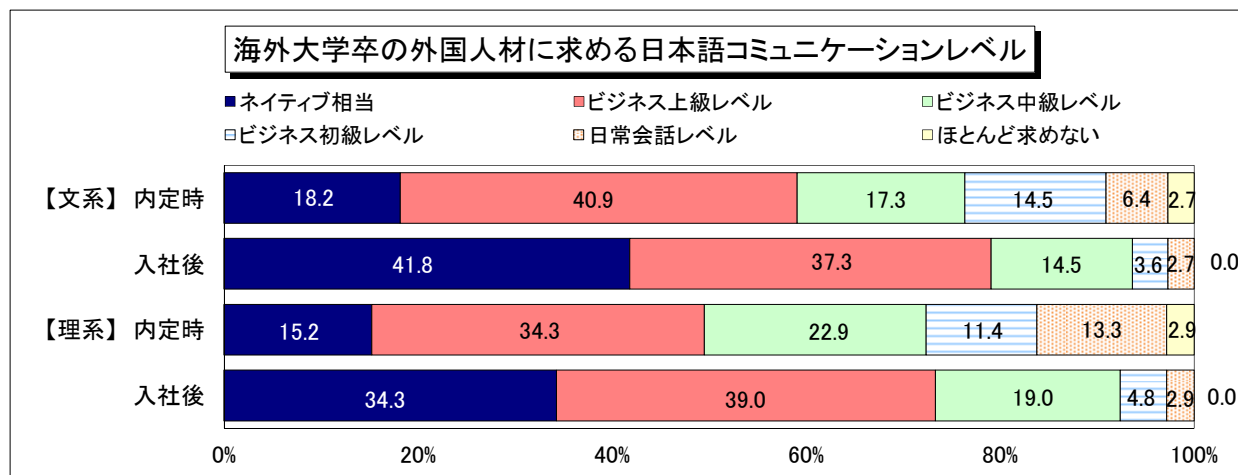
[2] 海外大学卒の外国人材の出身国（地域）

海外大学卒の外国人材の出身国（地域）について、今後重視する順に5つまで選んでもらった。最も多いのは前年調査に引き続き「東南アジア」。前年調査に比べ減少したが（75.6%→64.6%）、外国人留学生で増加が目立つ「ベトナム」は伸びており、国による濃淡が強まっている。「中国」は46.3%で、前年調査（35.9%）より10.4ポイント増加し、「東南アジア」との差は縮まった。他に「韓国」「台湾」などもポイントが増え、アジアを中心に海外人材のニーズが高まっている様子が見える。



[3] 海外大学卒の外国人材に求める日本語力

海外大学卒の外国人社員に求める日本語コミュニケーション力について尋ねた。内定時にビジネス上級レベル以上（レベルの目安はP5表参照）を求める企業は、文系59.1%、理系49.5%。入社後には、文系79.1%、理系73.3%と、ともに7割台へと増えている。日本の大学への留学生だけでなく、海外大学卒の外国人材に対しても、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。



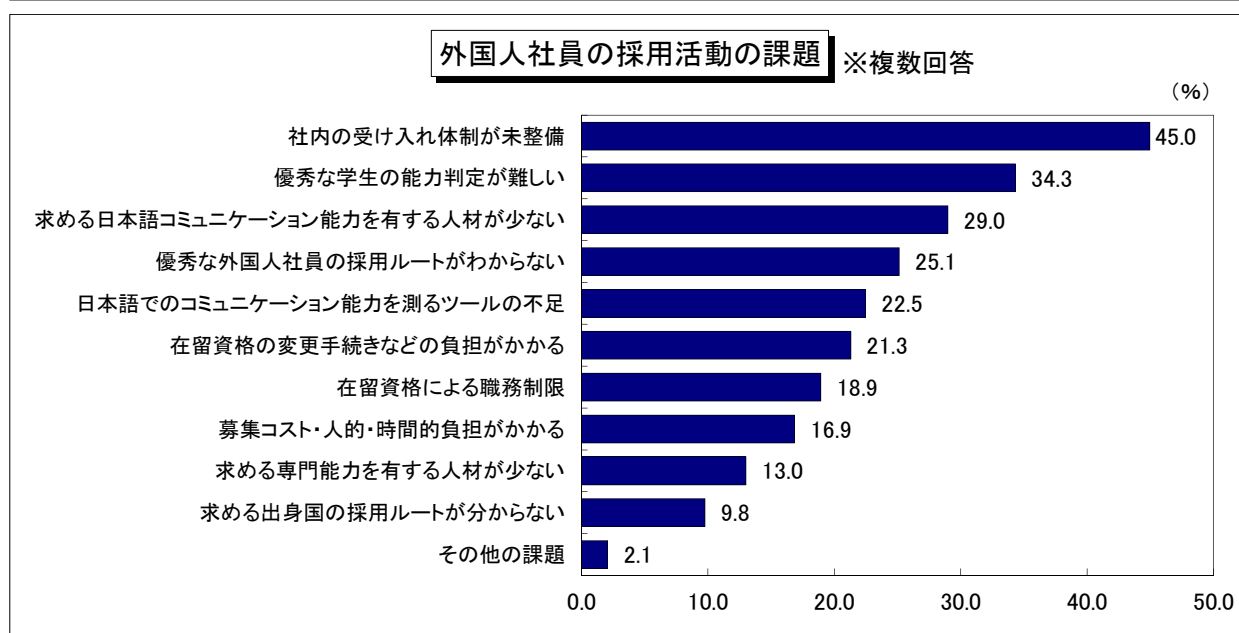
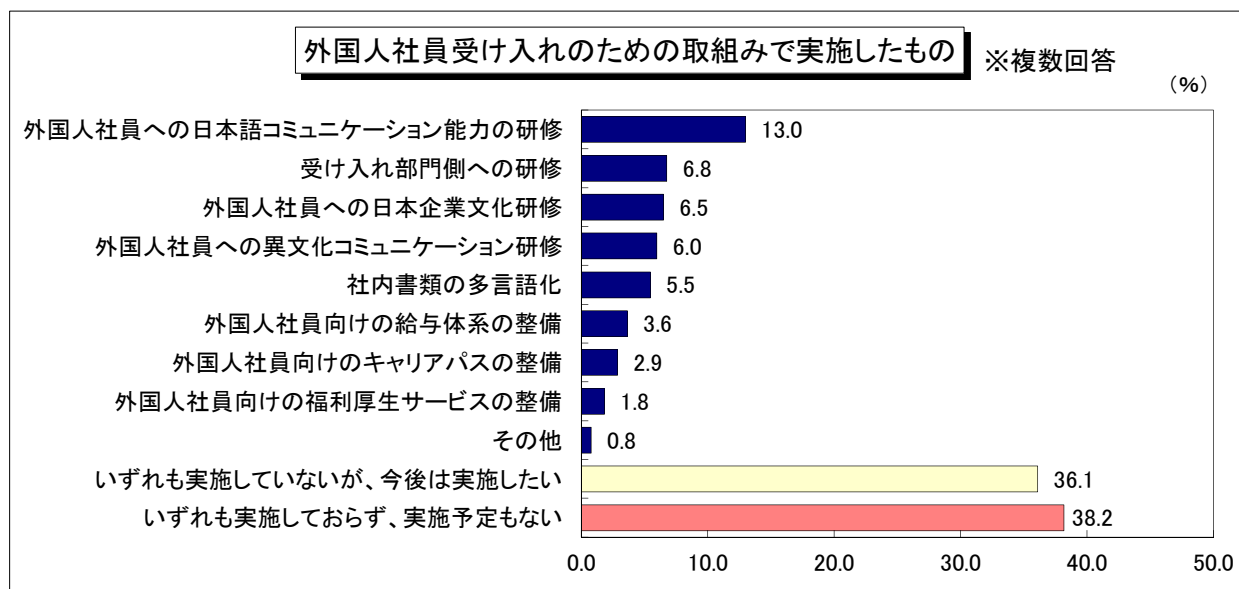
3. 外国人社員共通

[1] 外国人社員の受け入れと採用活動の課題

最後に、外国人社員の受け入れのために行っていることや、さまざまな課題、定着に向けての処方となるデータを紹介したい。

まず、外国人社員受け入れのための社内的な取り組みについて尋ねた。「いずれも実施しておらず、実施予定もない」が38.2%、「いずれも実施していないが、今後は実施したい」が36.1%と、合わせて7割を超える企業（74.3%）が現状では取り組みを行っていなかった。実施している取り組みで最も多いのは、「外国人社員への日本語コミュニケーション能力の研修」（13.0%）で、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。

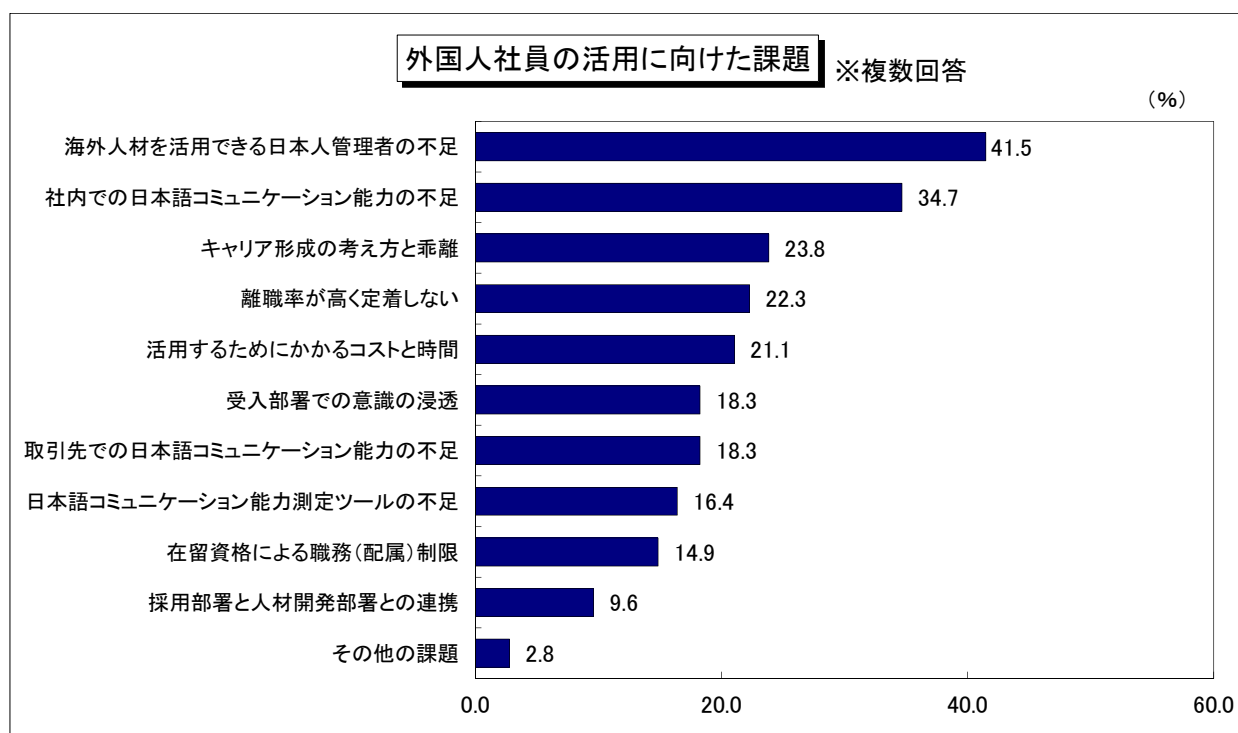
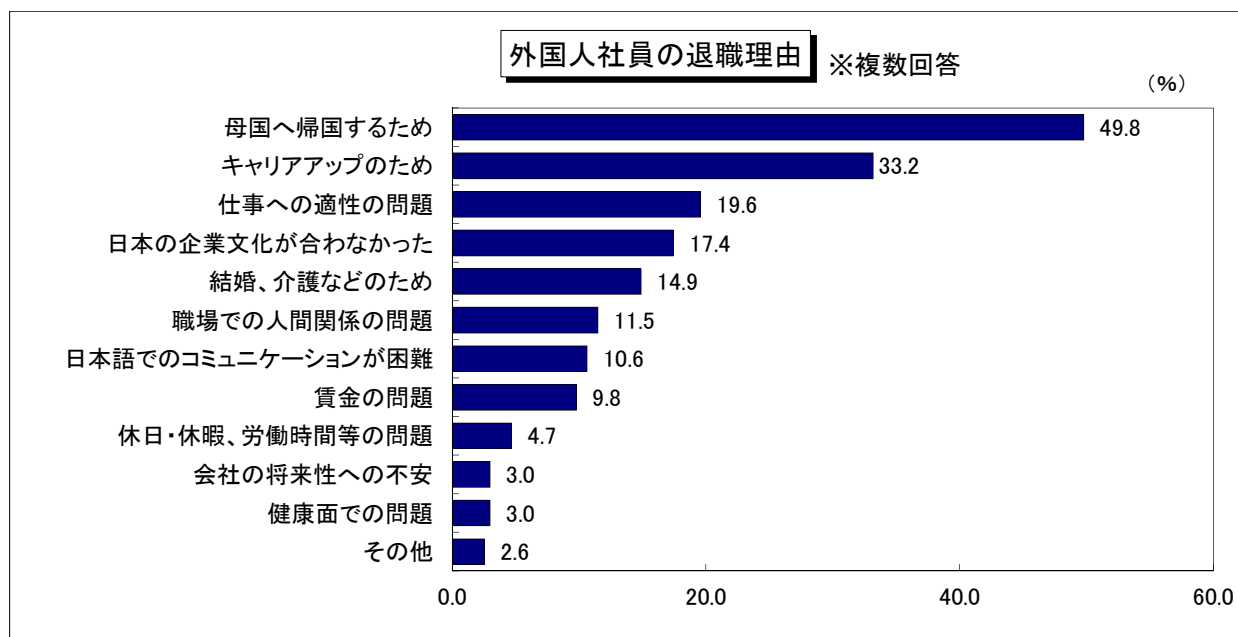
採用活動における課題で多いのは、「社内の受け入れ体制が未整備」45.0%、「優秀な学生の能力判定が難しい」34.3%、「求める日本語コミュニケーション能力を有する人材が少ない」29.0%など。高度外国人材の採用が増えていく中で、手探りで進めている企業も少なくないようだ。



〔2〕 外国人社員の退職理由と活用課題

雇用していた外国人社員の退職理由を尋ねてみた。最も多かったのが「母国へ帰国するため」(49.8%)で、続いて「キャリアアップのため」33.2%、「仕事への適性の問題」19.6%などが挙げられた。日本の企業文化や雇用慣行に起因する退職は比較的少ないものの、今後日本企業がグローバル化を押し進めて行く中で、越えなければならない壁だと言える。

外国人社員の活用に向けた課題は数字が分散しているが、回答が多いのは「海外人材を活用できる日本人管理者の不足」41.5%、「社内での日本語コミュニケーション能力の不足」34.7%、「キャリア形成の考え方と乖離」23.8%など。外国人社員を定着させ、さらに活躍してもらうためには、受け入れ体制を整備し、双方が納得できるキャリアパスを設定することが欠かせないと言える。



【Voice-1】——外国人留学生採用による社内への好影響

- 自社の海外進出の先駆けとして、橋渡しとなり、海外の顧客の獲得につながっている。
<情報・インターネットサービス／中小>
- 社内システムの英語化に現在取組中。日本語が苦手な外国籍社員が入社したことで、会社としてもダイバーシティの推進のためのツール整備、社内理解活動の促進につながっている。
<機械・プラントエンジニアリング／大手>
- ミーティング等を英語で開催するようになり、英語を話す機会が増えた。
<ゴム・ガラス・セラミックス／中堅>
- お金を儲けるため、技量を磨くために日本に来ている。皆が刺激を受け応援したくなる。<精密機器／中堅>
- 日本人より向上心、バイタリティがあり刺激を受けている。
<エネルギー／大手>
- 取引先への対応の厚さに加え、社員のモチベーション向上に繋がりました。
<商社（専門）／中堅>
- 海外ビジネスにおいて、現地語を使えることによるスムーズな商談。社内において、異文化多様性の理解向上。
<商社（専門）／中堅>
- 会社が始めて以降初めての外国人留学生が入社したことにより、海外進出・ダイバーシティに関する話が多少社員の口から発せられるようになり、意識が少し芽生えているように感じられる。
<機械・プラントエンジニアリング／中堅>
- 新人教育などを通じ、異なる国の方との接し方・伝え方など、日本人とは異なることを実感させられることがあり、外国人社員受け入れに関して理解を深めることができます。
<情報処理・ソフトウェア／中小>
- 元留学生（外国人社員）の勤務する店舗において、中華圏内に国籍を持つ顧客が評判を聞きつけ、販路拡大に貢献した。
<専門店／中堅>

【Voice-2】——外国人留学生採用による社内トラブル

- トラブルとまでは行かないが、意思の疎通がうまくいかなかったり、文化・考え方の違いがあったりと、改善事項がまったくないわけではない。
<情報処理・ソフトウェア／中堅>
- 通常の業務以外に日本語を教えなければならない現場の負担増。職能資格制度への理解不足による不満。
<情報・インターネットサービス／中堅>
- 日本の大学の奨学金を母国から受領しており、母国へ帰らなければならないことが採用決定後に判明。卒業後母国に帰るか、奨学金を返却するか2択だったが、短期間で高額返却が必要だったため母国に帰る選択をした。その後は、外国籍社員を採用する際は面接で奨学金の返却の有無、内容を確認している。
<機械・プラントエンジニアリン／大手>
- 通常業務の依頼なのですが、作業の様子を写真に収めさせて欲しいとお願いしたところ、自身の写真は撮影したくないと断られたことがありました。国の文化としてスナップ写真がNGなのか、個人的に写真がNGなのか、困ることがありました。同郷出身の外国人社員は写真OKでしたので、個人的なものであると思いますが。
<情報処理・ソフトウェア／中小>
- 日本の永住権取得を目的としている人もいるため、海外拠点への出向を命じた際に、当初は難色を示してきた。採用面接の際に「海外赴任はできるか？」といった質問に「大丈夫」と言っていたにもかかわらず、蓋をあけるとこのような事態になった。最終的には納得させて海外に出向したが、この問題はこの先も起こり得る。
<商社（専門）／中堅>

※中小＝従業員数300人未満、中堅＝300～999人、大手＝1000人以上