

# 外国人留学生の採用・活用についてのアンケート調査

平成29年10月17日  
異文化コミュニケーション研究所®

## 1. 調査の趣旨

《異文化コミュニケーション研究所(R)》は、日々多くの優秀な外国人留学生と接しています。彼らには日本人学生とは違った、頭脳・才能・積極性があり、日本人の私たちには計り知れない可能性を感じます。ところが多くの日本企業は、ダイバーシティ(多様性)の有用性を認識していても、「長年の慣習」と「漠然とした不安」から、まだまだ彼らに門戸を広げずにいます。

今回のアンケートは、調査対象を「既に外国人を採用している企業」並びに「外国人の採用を検討している企業」に絞り込み、それぞれの企業のニーズや現状から、日本企業における外国人留学生の採用・活用実態を明らかにするものです。

有効求人倍率がバブル期を抜き1.48倍となり、年々、優秀な人財の確保が難しくなっています。また、すべての業界でグローバルな競争に直面している中、このアンケートは日本企業におけるダイバーシティ採用・活用の方向性を占うものです。

アンケートの趣旨に賛同頂き、多くの企業にご協力を頂きました。この場をもって御礼申し上げます。

## 2. 調査概要

(1)実施期間：平成29年7月13日(木)～8月31日(木)

(2)調査対象：外国人留学生の採用を検討している企業 298社

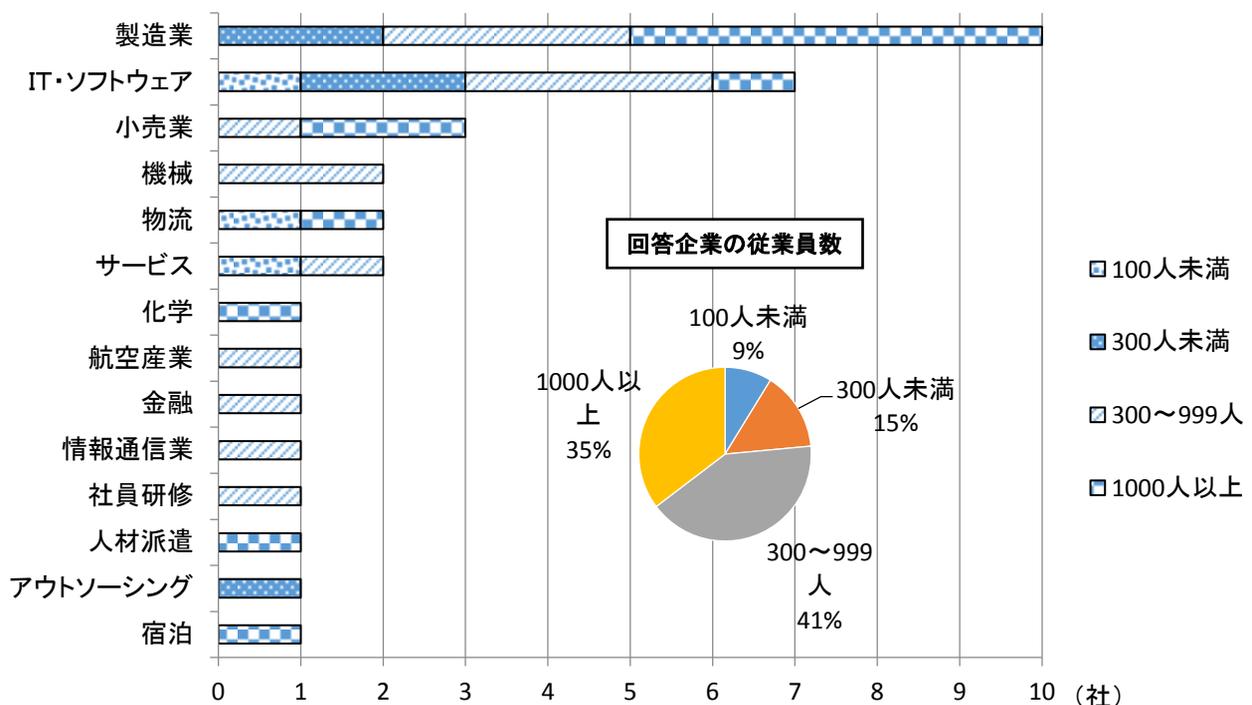
	製造業	IT・ソフトウェア	サービス	卸売業	小売業	金融	宿泊	エンジニアリング	建設業	不動産業	飲食業
企業数	123	37	36	24	17	17	9	7	6	5	3
割合	41.3%	12.4%	12.1%	8.1%	5.7%	5.7%	3.0%	2.3%	2.0%	1.7%	1.0%
	情報通信業	物流	アウトソーシング	機械	航空産業	社員研修	人材派遣	鉱業	ガス	化学	
企業数	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
割合	1.0%	0.7%	0.7%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	

(3)アンケート方法：インターネット調査法、郵送法

(4)回収社数：34社(回答率11.4%)

## 3. 回答企業属性

回答企業の業種と従業員数



# 《調査結果》

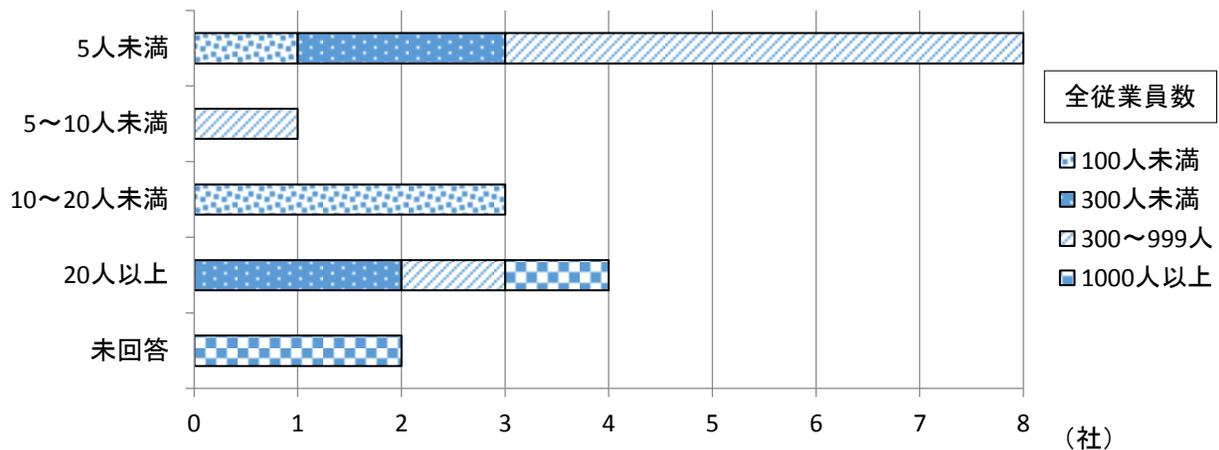
## 1. 現在、高度外国人財を雇用していますか？



### ★「はい」の方(18社)

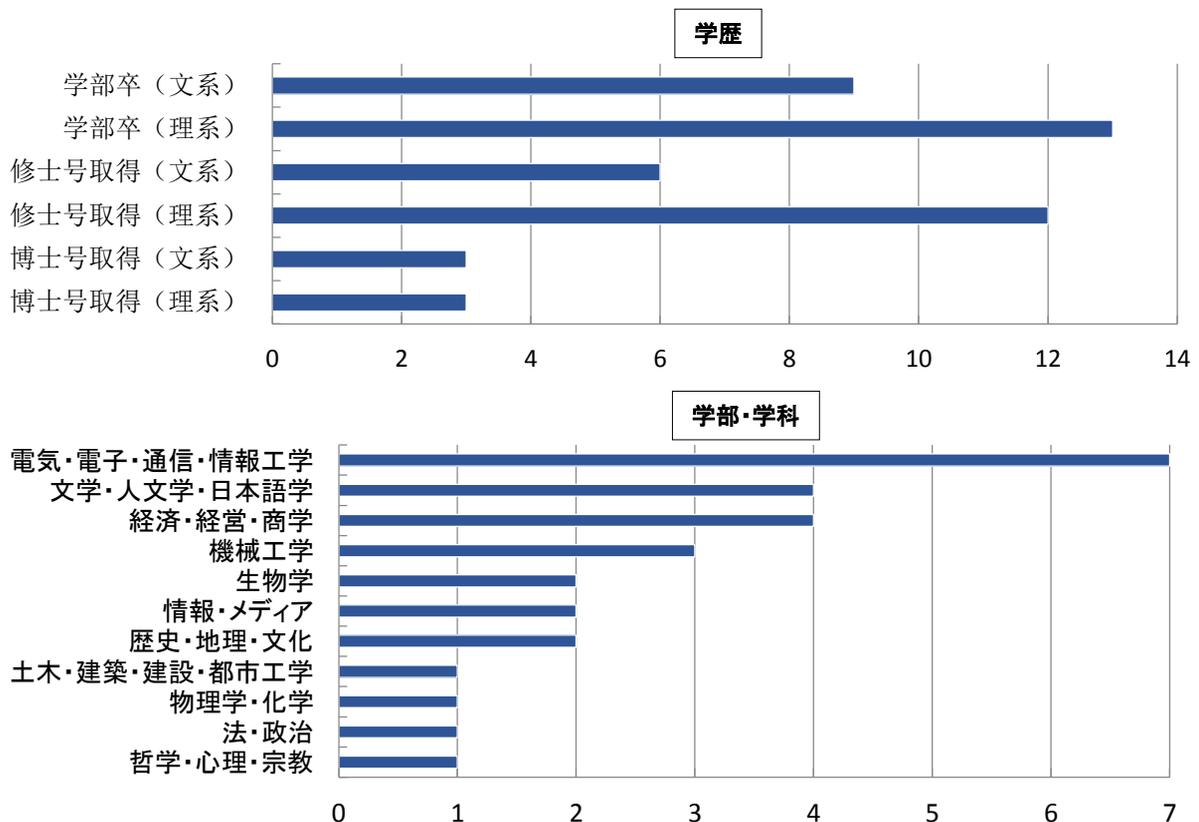
#### (1)何人雇用していますか？

IT・ソフトウェア、製造業界で外国人の雇用人数が多い傾向が見受けられた。

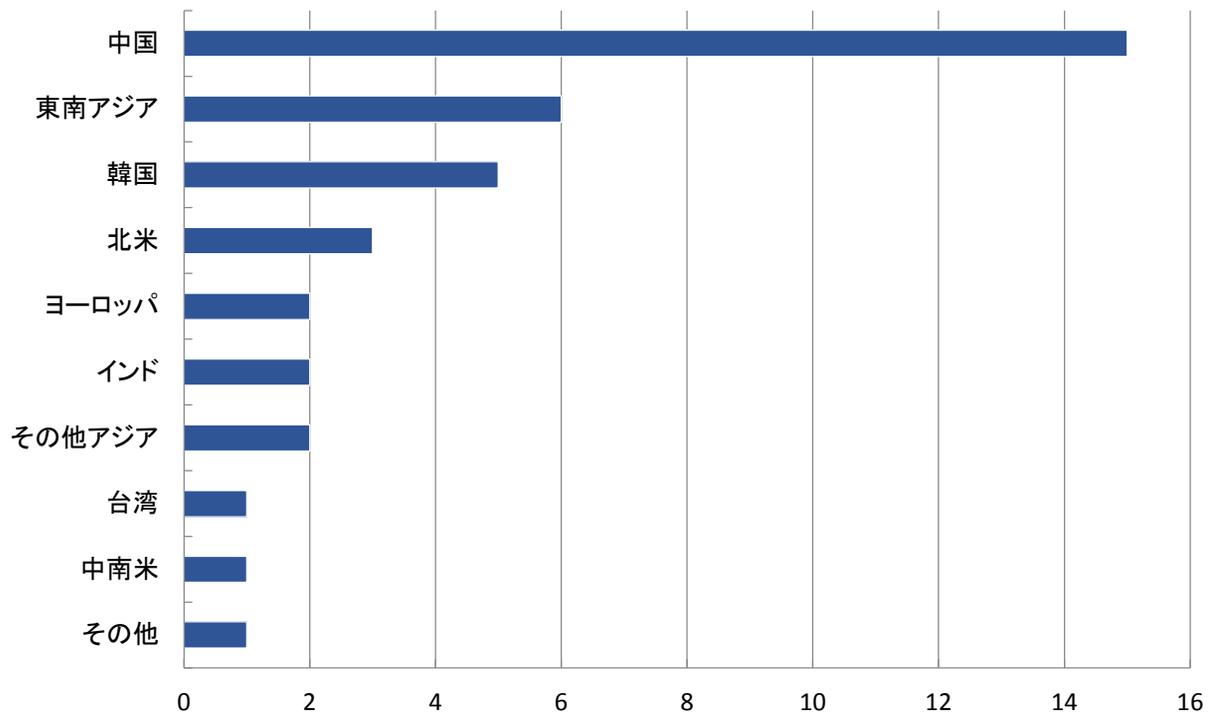


#### (2)高度外国人財の採用区分は次のうちどれですか？(複数回答可)

留学生を多く雇用しているIT・ソフトウェア業、製造業は理系2:文系1の比率で雇用している。  
なお、小売業、物流業、金融業では、文系の雇用比率が高い。

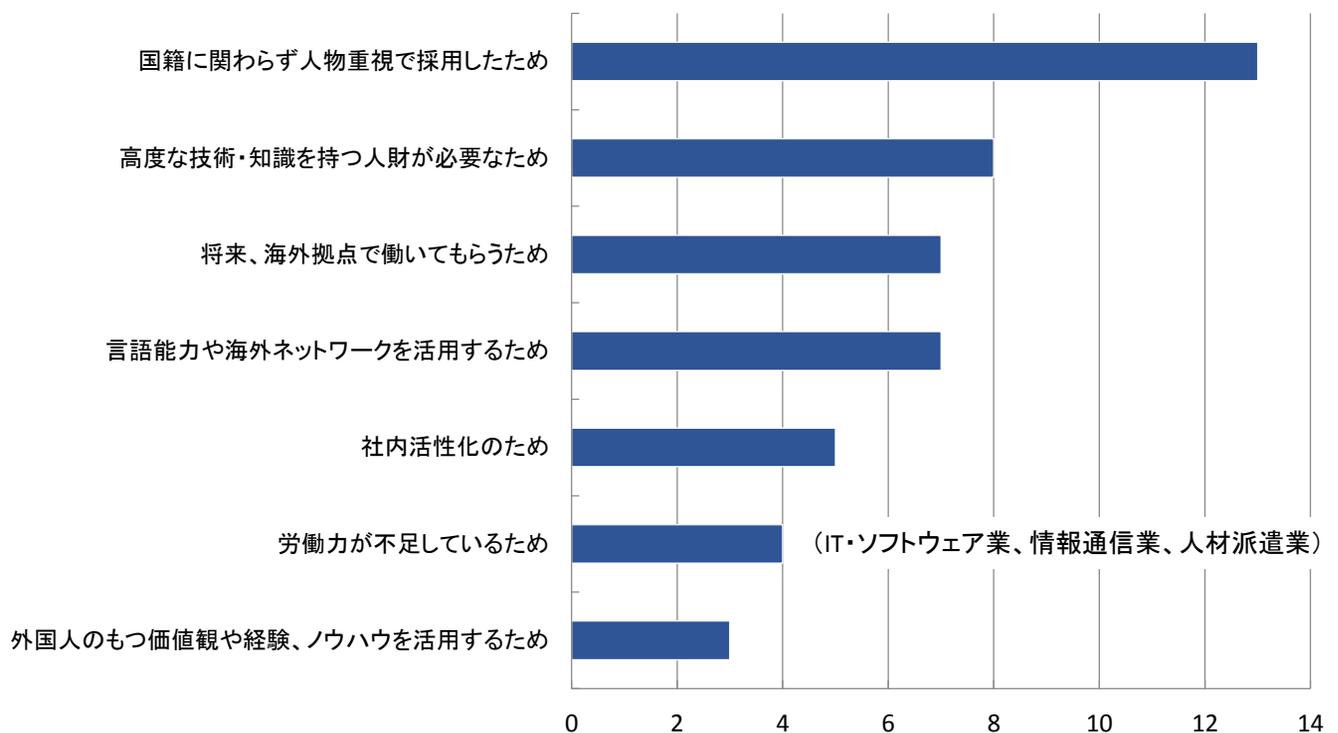


### (3)雇用している高度外国人財の出身国はどこですか？(複数回答可)



### (4)高度外国人財を雇用した理由は何ですか？(複数回答可)

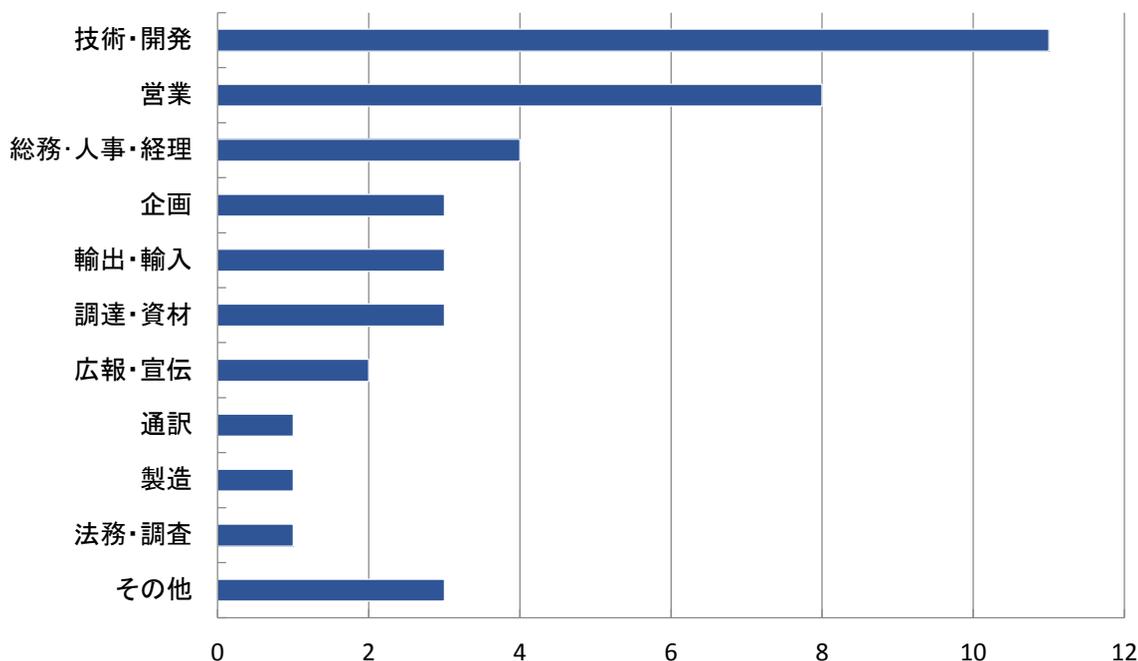
労働力が不足しているわけではなく、国籍にとらわれない人物重視の採用、またグローバル化の推進のため雇用しているケースが多いようである。  
一方で、IT・ソフトウェア業、情報通信業、人材派遣業では労働力が不足している模様。



## (5) 高度外国人財の配属部署はどちらですか？(複数回答可)

日本語が上手でなくても出来る職種が多いという背景から、高度外国人財を理系分野で活用している場合が多く見受けられる。

営業部門では、日本語能力の高い中国出身の留学生を活用しているケースがほとんどであった。

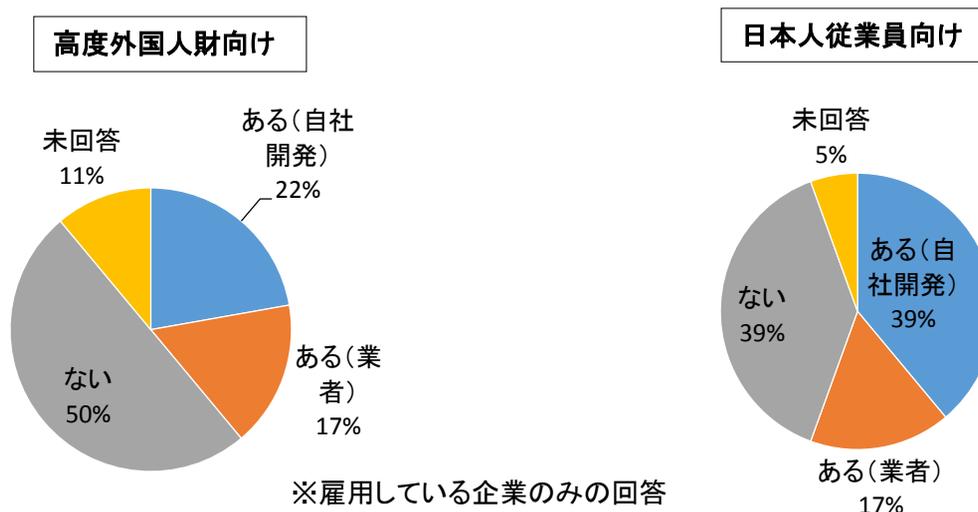


### 【その他の回答】

運用、管理職・マネージャー、logistics、ISD

## (6) 高度外国人財に関する教育プログラムはありますか？

高度外国人財に関する教育プログラムについて、高度外国人財向けに「ある」と回答した企業が約4割、日本人従業員向けに「ある」と回答した企業が約6割あることは当研究所の想定より多い結果となった。しかし、雇用していても教育制度が整っていない企業が半数あることも事実である。



高度外国人財を雇用している企業18社のうち、それぞれの研修内容の実施割合は以下のとおりである。

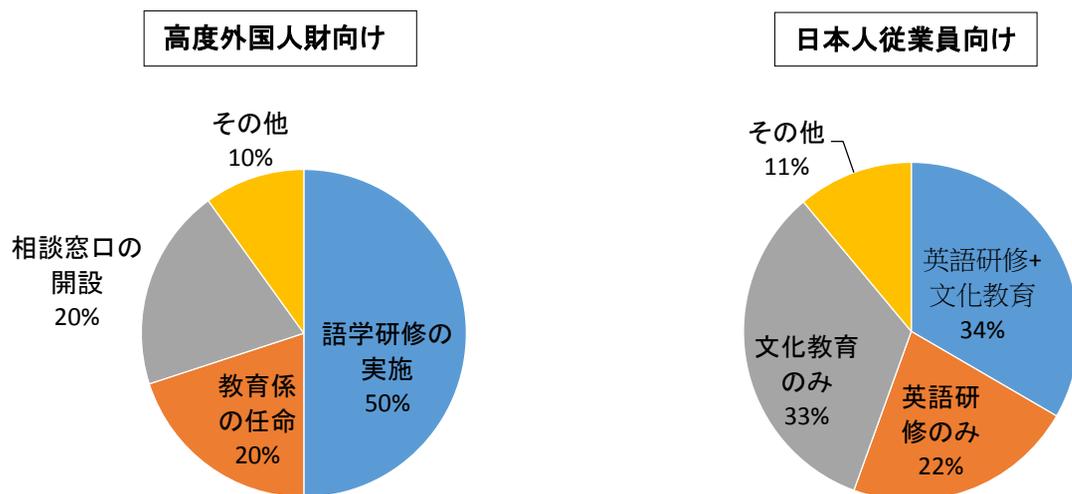
(高度外国人財向け)

- ◆語学研修の実施…5社(29.4%)
- ◆教育系の任命…2社(11.8%)
- ◆相談窓口の開設…2社(11.8%)

(日本人従業員向け)

- ◆英語研修…5社(29.4%)
- ◆文化教育…6社(35.3%)

**【教育プログラムが「ある」方】教育プログラムの内容について(複数回答可)**



**※その他、工夫している仕組み(高度外国人財向け)**

- ・日本の働き方の研修
- ・日本語での技術スキル研修
- ・生産工程・業務のマニュアル及び現場実習
- ・派遣先にラウンダーが定期訪問し、メンタルケア等を実施。
- ・イベントの実施
- ・メンター制度、面談の実施
- ・外国人、日本人共通の研修プログラム

問11「高度外国人財の採用・活用に関する課題」において、「文化・価値観の違い」と「言語の壁によるコミュニケーション欠如」が上位にあがっている。しかし、語学研修や文化教育を実施している企業は約3割程度と少ない。

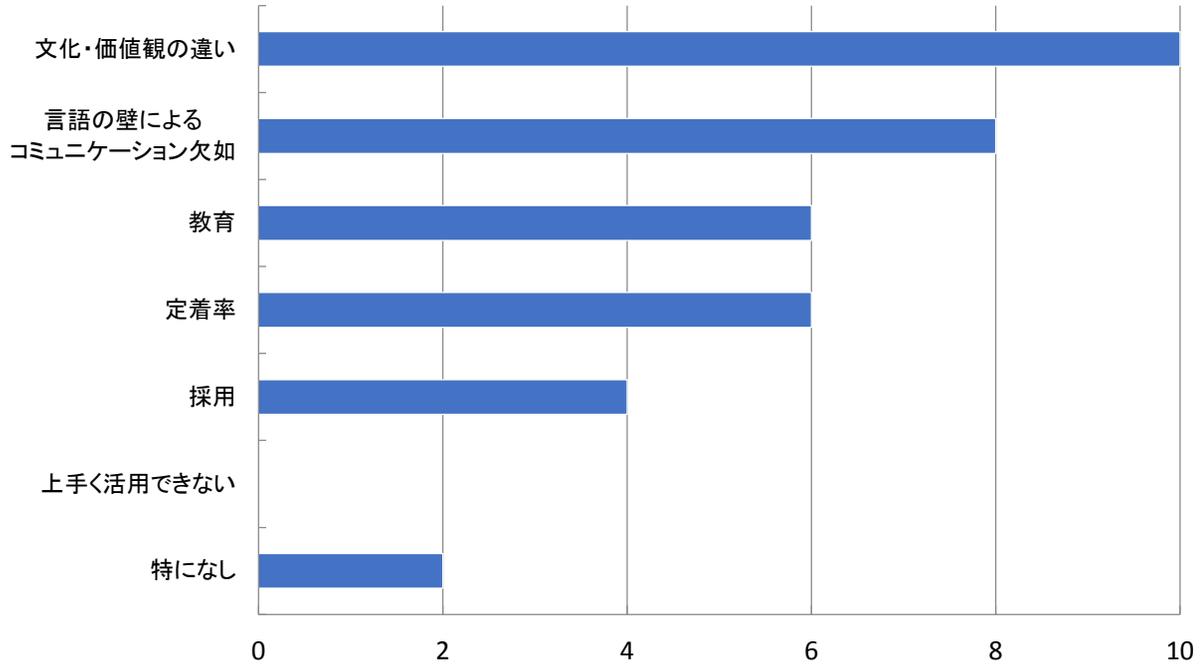
高度外国人財に向けて日本文化や日本語の教育制度を整えること、日本人従業員に向けて文化や価値観の「違い」の良さ(ダイバーシティの可能性)や英語の教育制度を整えることで、上記の課題は解決出来るのではないかとと思われる。

また、高度外国人財向けの語学研修が少ない理由としては、採用時に日本語力が高い人財のみを選んでしている可能性がある。

大手企業では教育やメンターなどを実施している傾向が高いこともわかった。

**(11) 高度外国人財の採用・活用に関して、  
課題と感じていることはありますか？(複数回答可)**

全ての会社で、高度外国人財を上手く活用できていることがわかる。



雇用している企業18社中の割合

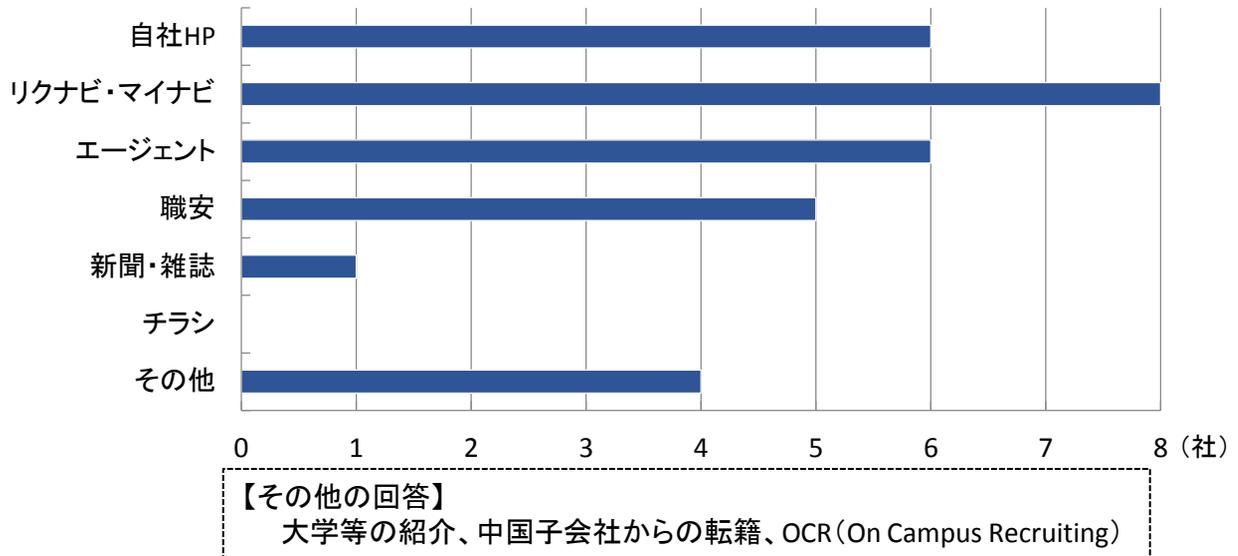
文化・価値観の違い	55.6%
言語の壁による コミュニケーション欠如	44.4%
教育	33.3%
定着率	33.3%
採用	22.2%
上手く活用できない	0.0%
特になし	11.1%

**【具体的に】**

- ・日本語コミュニケーション能力がないと、中小企業では現在のところ難しい。
- ・国によって文化が違う。
- ・金銭、キャリア形成等について、日本人よりもドライな考えを持っている。
- ・高度外国人財も最初は日本で仕事をするので、日本社会に入らなければならない。そこで、自国の文化・慣習との軋轢を感じてしまう。
- ・給与上昇幅が日本人と同様で、キャリアアップを目指す価値観の中で定着率が低い。
- ・コミュニケーションの課題
- ・キャリアアップのため、やめる人が多い。

## (7)どのような方法で雇用しましたか？(複数回答可)

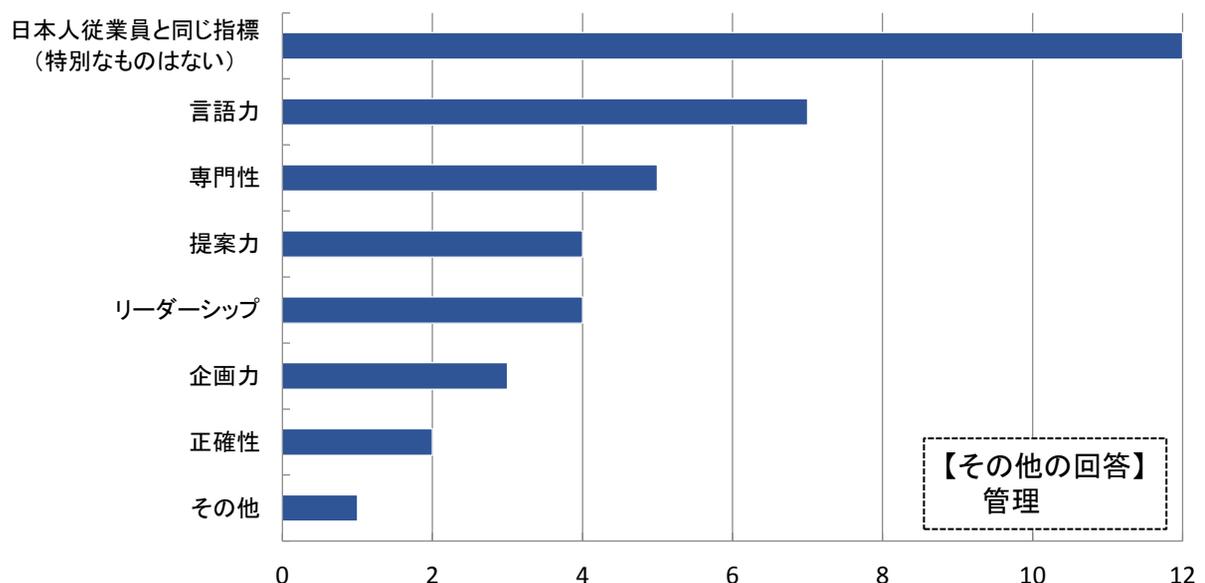
自社HPやリクナビ・マイナビ等の就職サイトを経由することがやはり多いが、一部ではエージェントの活用や大学等の紹介、OCRを経由して積極的に高度外国人財を採用しているということが見受けられた。



## (8)高度外国人財に対して、特にどんな活躍を求めますか？(複数回答可)

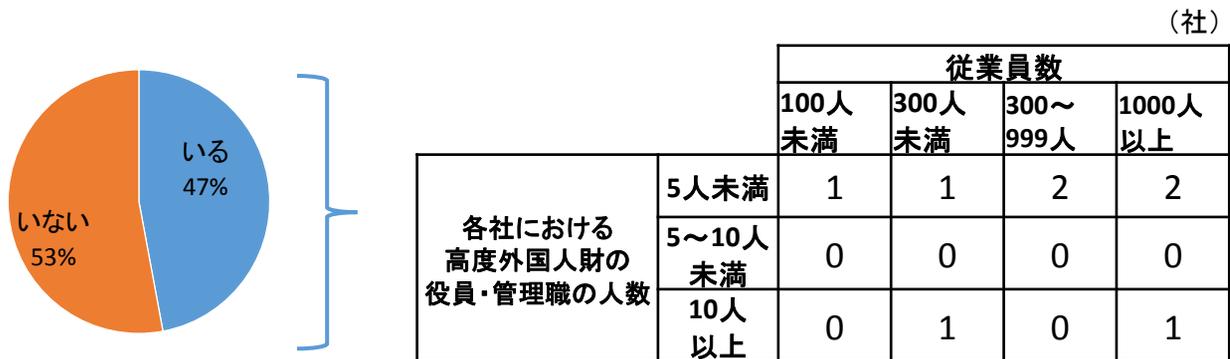
「言語力」や「専門性」が上位に入っているが、これは専門性が高く優秀な高度外国人財に対する期待の表れと思われる。

「日本人従業員と同じ指標」での活躍を求め、日本人と外国人を区別なく平等に扱っている企業が多いことは良いことである。しかし一方で、外国人の立場から考えた場合、「同じ土俵で同じ評価を受ける」ということは「外国人が日本人のフリをする」「自分を表現できなくなってしまう」ことにも繋がる。外国人の雇用をダイバーシティ視点で見ると、違う価値観に意味があるので、そういった視点を持っても良いのではないかと思う。



### (9) 日本国内拠点で、高度外国人財で役員や管理職についている人はいますか？

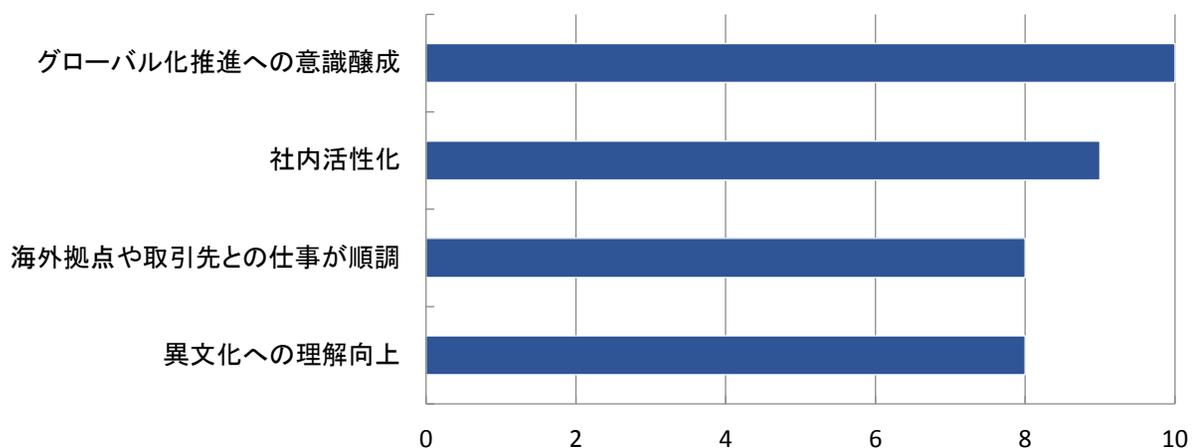
高度外国人財を雇用している企業の約半数は、彼らを役員や管理職に起用しており、高度外国人の中に優秀な人財が多いということが見受けられる。



### (10) 高度外国人財を雇用したことによる社内への好影響はありますか？

(複数回答可)

全ての企業が何らかの形で好影響を受けていることがわかる。

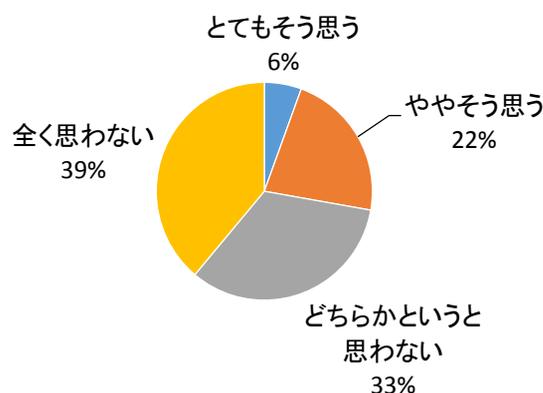


※(11)はP.6を参照

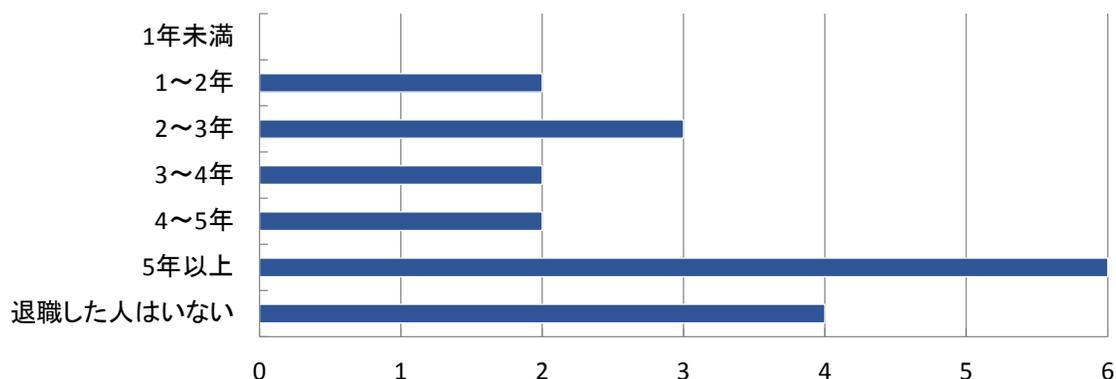
### (12) 高度外国人財の定着率について

#### a) 日本人従業員と比べて、高度外国人財の方が定着率が悪いと思いますか？

一般的には外国人はすぐに辞めるとわれがちだが、今回の調査で日本人従業員と定着率が変わらないと思っている企業が大半であることがわかった。



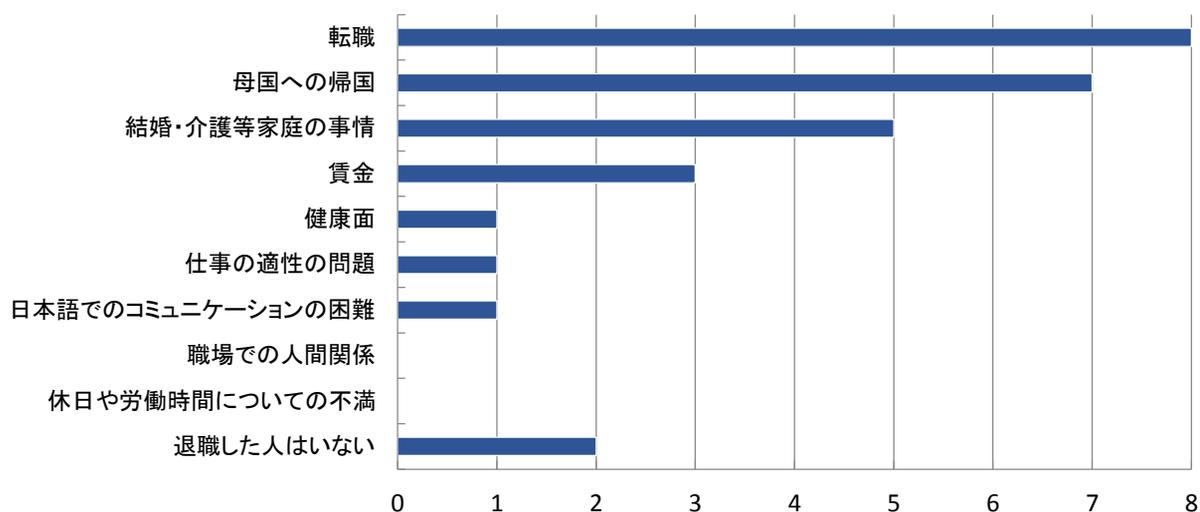
**b) 今までに退職した高度外国人材の定着年数をお教えてください。**  
**(複数回答可)**



**c) 今までに退職した高度外国人材の退職理由をお教えてください。**  
**(複数回答可)**

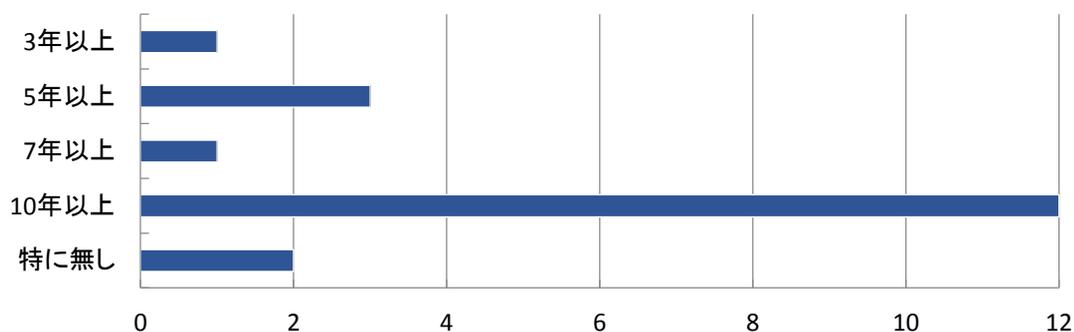
「母国への帰国」や「日本語でのコミュニケーションの困難」を除くと、退職理由は日本人とほぼ変わりはない。

このアンケートとは別に、高度外国人材にヒアリングをすると、「賃金」よりも「キャリア(スキル)アップ」を理由とした転職が多い。



**d) 何年程度、働いてほしいと思いますか？**

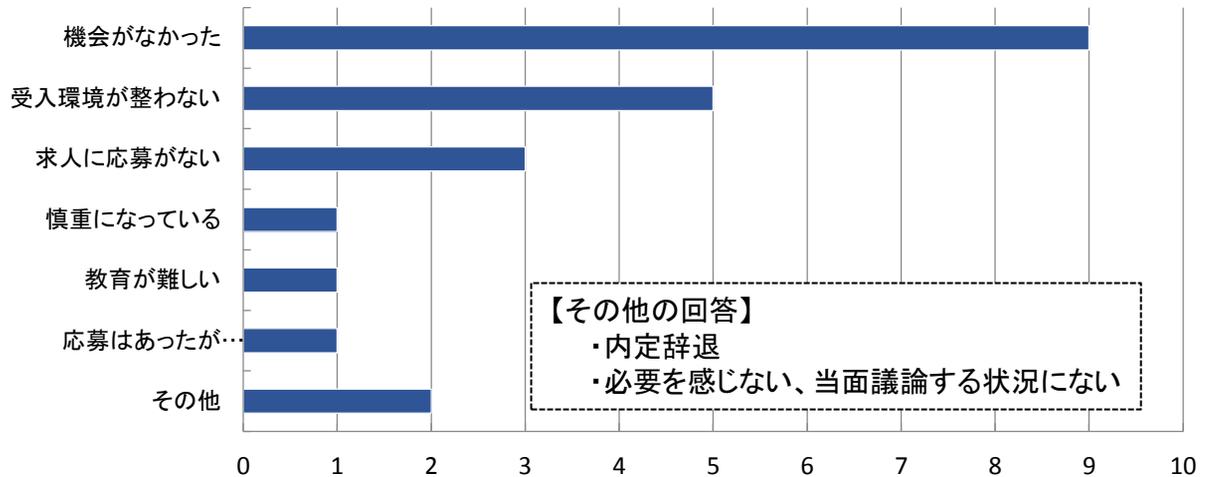
日本企業は、やはり労使関係を重視している傾向が強く、長く勤務してほしいということが表れている。長く勤務してもらうためには、外国人のキャリアアップ志向に対して、日本企業は何か対策をとることが必要なのではないかとと思う。



## ★「いいえ」の方(16社)

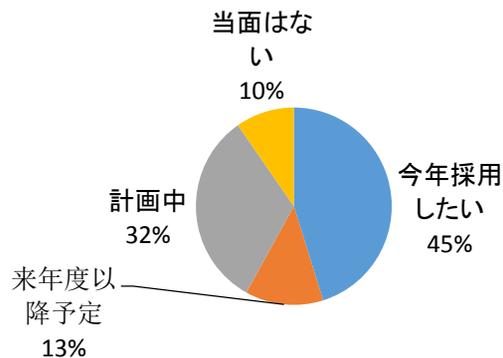
### (13)雇用しない(しなかった)理由はありますか？(複数回答可)

今まで高度外国人財を雇用しなかった理由として、「機会がなかった／応募がない」や「求める人物からの応募がない」というものが多かった。回答企業にBtoBの企業が多く、外国人がBtoBの企業情報を多く持っていないのではないかと考えられる。



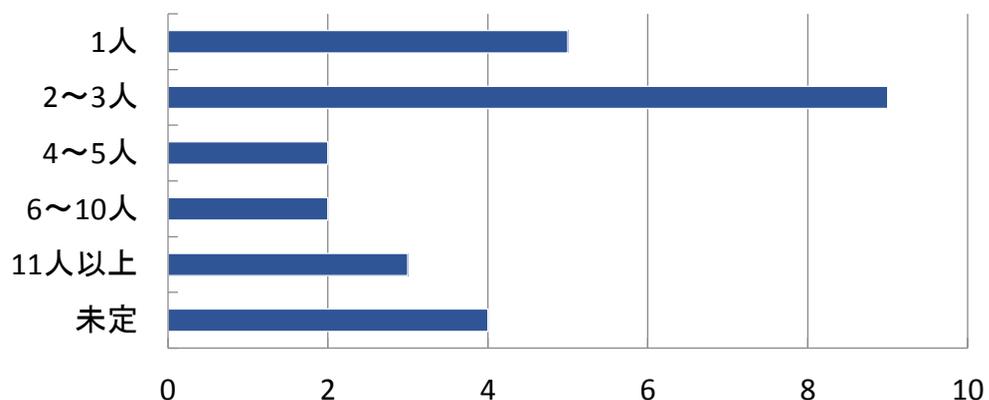
## 2. 外国人留学生を採用される予定はありますか？

今回、アンケートの回収率は11.4%である。アンケートの特性上、採用を考えている企業から回答をいただいたという可能性が高いため、このような数字になったと思われる。



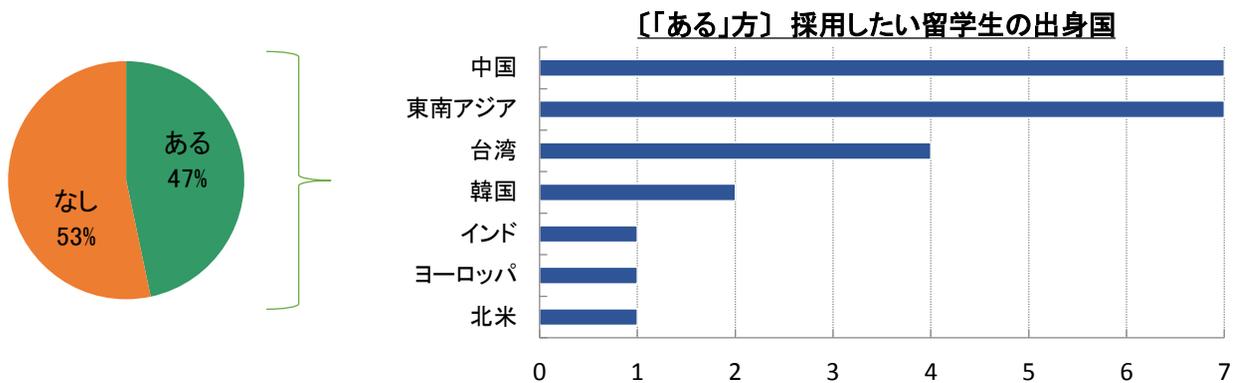
## ★少しでも採用を考えている方(28社)

### (1)採用予定人数は何人ですか？



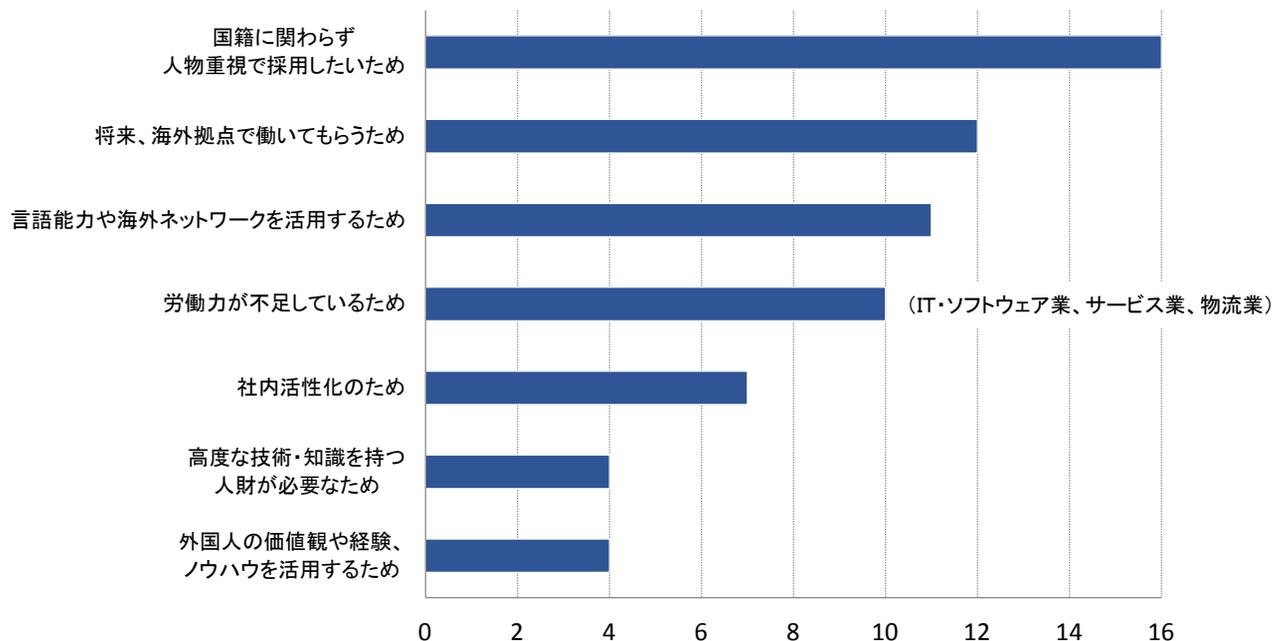
## (2)採用したい留学生の出身国はありますか？

採用したい留学生の出身国にこだわりのない企業は半数を超え、多様性や留学生の能力を求めていることがわかった。また、出身国の希望として中国や東南アジアが上位に来ているが、企業の進出先や取引先に影響をしていると考えられる。中国は、漢字が得意ということもあり、日本語が得意な留学生も必然的に多い傾向があるため、その点も考えられる。



## (3)採用したいと思う理由は何ですか？(複数回答可)

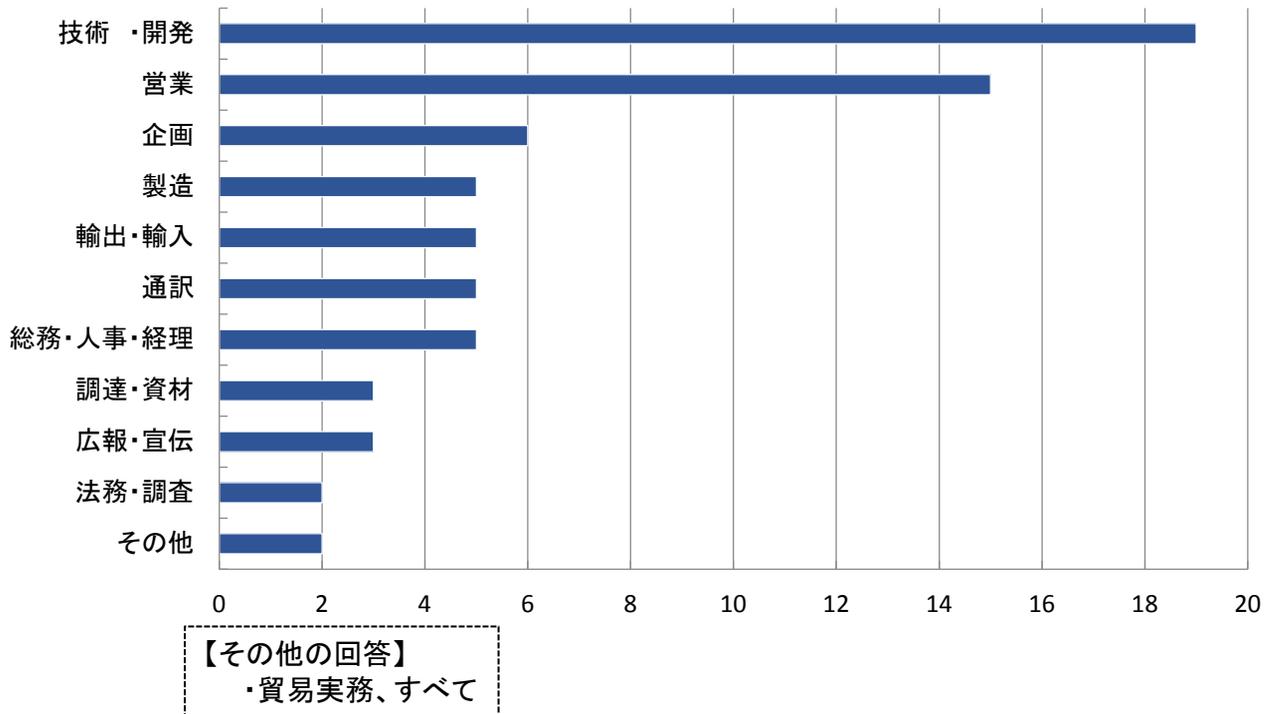
IT・ソフトウェアやサービス、物流業界では労働力として欲している傾向があり、人手不足という意識が強いことが見受けられる。また、国籍にとらわれない人物重視での採用を考えている企業が多いことは、多様性を重視していることの表れである。



### 【その他の回答】

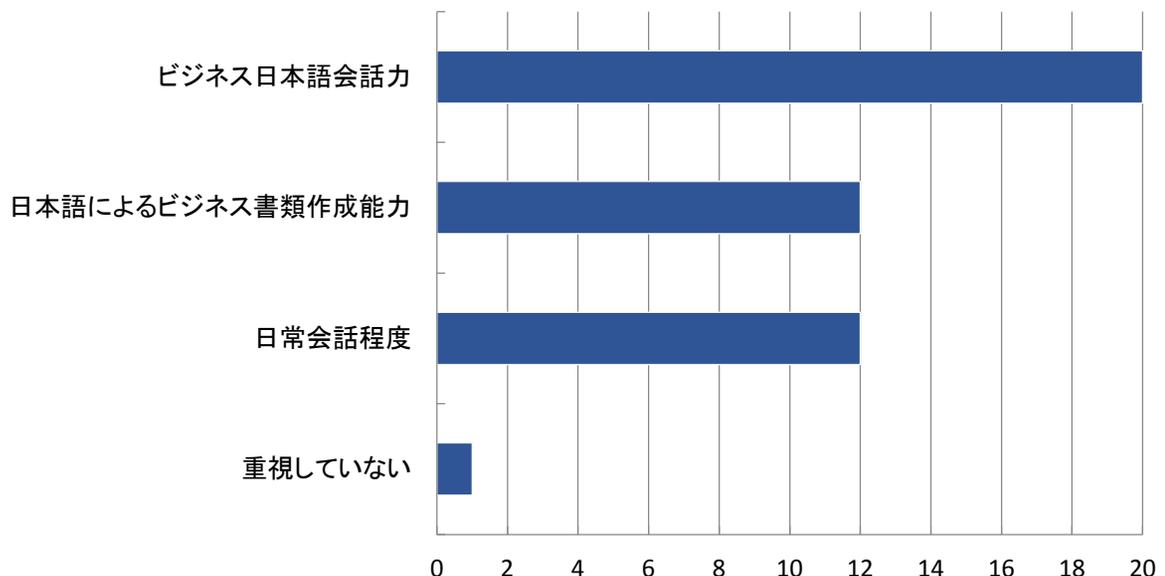
- ・現在も中国人留学生のみ採用中の為
- ・通訳兼労働

**(4)どのような分野で活躍する人材を採用したいと思いますか？(複数回答可)**



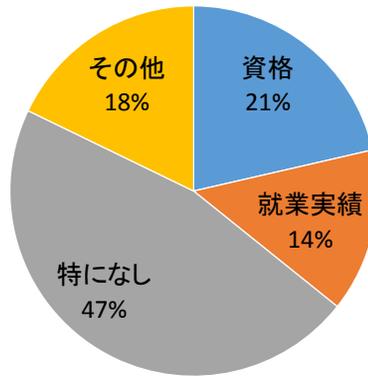
**(5)入社する外国人留学生にどの程度の日本語力を求めますか？  
(複数回答可)**

やはり多数の企業が外国人留学生に対して高い日本語力を求めている。しかし、大学の研究室等では英語で学んでいる学生も多く、数年在日していても、日本語力に乏しい留学生が多いという現実がある。日本の大学教育での日本語力アップを期待している。また、彼らは優秀なため、入社後に日本語教育をすることで、比較的短期間で日本語力が向上することも見込まれる。したがって、入社時の日本語力にこだわる必要性は低いと考える。



**(6)外国人留学生に求める必要な条件(日本語レベル以外)はありますか？**  
**(複数回答可)**

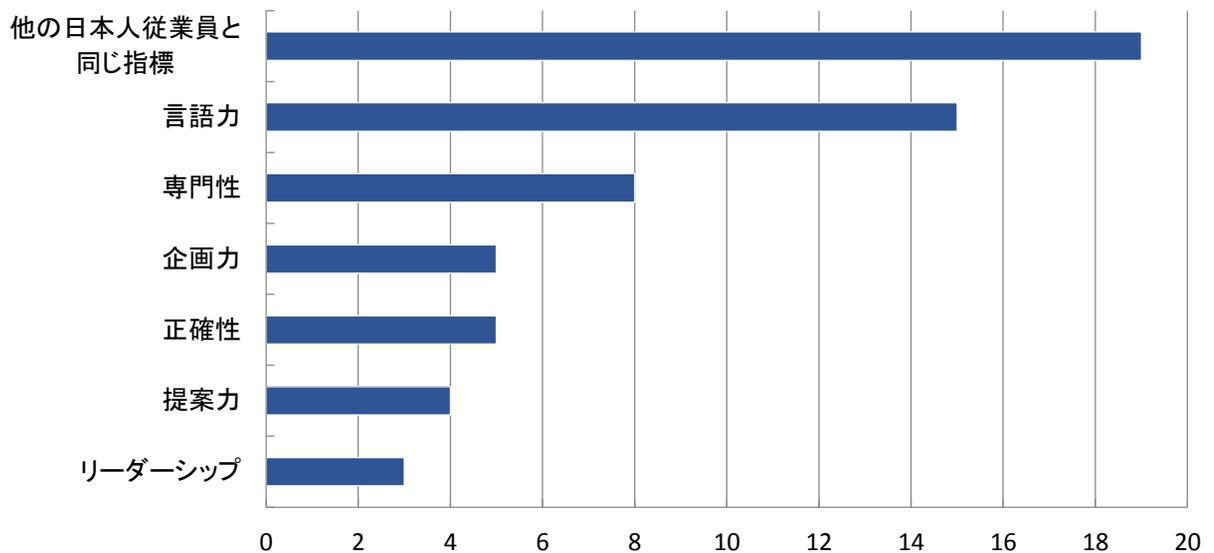
「日本語レベル以外での必要条件」という設問だったが、「N1取得」という回答が複数あった。それほど、日本語力を重要視しているということの表れだろう。一方で、日本企業における英語でのコミュニケーション力を高める必要性もあるのではないかと思われる。



**【資格(具体的に)】**  
 運転免許、技術ビザ

**【その他の回答】**  
 学歴(母国または日本で大学卒)、積極性、英語力が高い人物、理系、(可能であれば)MBA

**(7)外国人留学生に期待することは何ですか？(複数回答可)**



**【その他の回答】**  
 コミュニケーション力・マナー意識・グローバルな活躍・柔軟な発想力・クリエイティビティ・実行力

## 《まとめ》

### -----日本企業における採用の実態-----

今回のアンケート結果では、高度外国人財に対して一般的に言われている『定着率の悪さ』はなく、採用している企業の7割以上が、「そうは感じていない」という結論となりました。また管理職への登用も、高度外国人財を採用している企業の約半数で行われており、徐々にですが、グローバル視点・人物重視の採用が進んでいることが分かりました。

しかし、一方でさまざまなアンケートと同様に、

(1) 外国人留学生の採用ニーズは「製造業」「IT・ソフトウェア」「小売業」で高いこと。(他の業界では、あまり採用されていない)

(2) 採用の半数以上は中国人留学生である。

という実態も浮き彫りになりました。

人手不足を補う目的だけではなく、グローバル化を含め、変化が激しい市場環境を生き残るための企業戦略の一つに、ダイバーシティ(多様性)活用は重要となります。受け入れる側の日本企業が「文化・価値観の違い」に課題を感じ、また《100%日本語ベース》になっているため、活用は理系分野、採用者は漢字が理解でき、同じアジア圏の中国人に偏る傾向にあります。

ダイバーシティをより活用するためには、日本企業側における「ダイバーシティ対応教育」、またコミュニケーション強化のための「英語教育」が求められると考えます。

### ■過度に労働力は不足していない

採用理由に「労働力が不足しているため」を選択した企業数は少なく、日本企業全体では、人物重視、グローバル化推進を軸として外国人留学生の採用に徐々に着手している様子が見受けられます。

人財不足であっても、「製造業」や「IT・ソフトウェア」、「小売業」以外の日本企業では、日本人以外の外国人留学生を採用しなくてはならないほど切羽詰まった状況ではないことがわかります。

### ■進めなければいけないダイバーシティ教育

課題として「文化・価値観の違い」を上げている企業が多いことから、教育の中身を再検討する必要があると考えます。事実、異文化コミュニケーション教育を、単なる知識として行う研修が多いため、最も重要なそれぞれの立場におけるストレス・マネジメント教育を充実させることが大切だと考えます。

異なる国(文化)で育った外国人とベクトルを合わせて仕事をするためには、外国人に対してと、日本人に対して、別々にダイバーシティ教育が必要です。衝突や不理解を回避するだけでなく、多様性から見えてくる新たな視点を活用するノウハウを身につけなければ、『ダイバーシティの果実』を得ることができません。そのための教育が必要です。

過半数の企業では、ダイバーシティ教育を実施していないとの結果がでました。高度外国人財がごく少数のうち、その歪を許容できますが、なるべく早くから企業内教育を実施することを期待します。

### ■社内における英語教育の強化が必要

外国人を雇用している企業の約44%が「言語の壁によるコミュニケーション欠如」を課題として挙げています。

当研究所が開催する“ワークショップ型ジョブフェアROMA”(Recruiting Optimization Matching Academy)では、さまざまな国からの留学生たちが集まります。主催者の私たちが何も指示をしなければ、彼らは英語でコミュニケーションを取ります。出身がフランス、ドイツ、ロシア、ブラジル、等々、英語を母国語にしていない学生たちも、英語でコミュニケーションがとれるのです。

つまり日本企業における従業員も同様に、英語でコミュニケーションができるようになれば、このような課題は出てきません。企業にとっては、高度外国人財に日本語教育を行う必要はありますが、同時に日本人従業員に英語教育を実施することも、この課題を克服するのに有効です。

## ■ 定着率は問題ではない

高度外国人財を雇用している企業の約72%が、定着率が低いとは感じていません。

一般的に、外国人は直ぐに辞めるといふ「都市伝説」がありますが、実際にはそうではないという結果になりました。日本人と大差がないということです。

しかし、外国人留学生にインタビューすると、日本人の学生と比べてしっかりしたビジョンを持っている傾向が強いことから、優秀な外国人に長く企業で働いてもらうためには、単なる終身雇用を前提にした年功序列の慣習だけに頼らず、それぞれの企業で工夫をすることが求められると考えます。

また、高度外国人財を雇用している企業の約47%で、管理職への登用がされていることから、日本企業において、今後も外国人管理職が増えていくことが考えられます。

## ■ 留学生に知られていないBtoB企業

外国人留学生は、BtoC企業はさまざまなメディアを通じて知っていますが、BtoB企業について知識を持っていない傾向があります。

そのため、企業への応募がない(少ない)ため、企業にとっては優秀な人財を確保することが難しく、留学生にとっては働くチャンスを得られないことに繋がっています。

## ≪所感≫ダイバーシティ採用へ向けて

日本では現状まだ外国人留学生を採用対象としていない企業が大半ですが、一方で「日本人に限らず優秀な人財ならば、外国人も採用する」という企業も徐々に増えています。しかし、そんな企業でも採用手法は「今まで通り」です。ダイバーシティ採用の視点はありません。

多様性を求めていると言いながら、『画一的な方法』(優秀な日本人を選択することに特化した)で採用を行っています。これでは多様な人財を採用することなどできません。

また『ビジネスレベルで日本語ができる』ことを採用の条件にしている企業が多く、特に日本語のSP IIは、外国人留学生にとってとても難易度が高く、それが理由で選考から落とされるケースが多く見受けられます。

日本企業の場合、Job Description(職務記述書)がない場合が多く、「総合職」として採用するため、平均値の高いジェネラリストばかりを選んでしまう傾向があります。

Job Descriptionがある海外の企業の場合、特定の分野で特出する人財を選べるため、平均値は低くても、ある分野では金メダル級の人を選べます。すべての業界でグローバルな競争に直面している中、日本企業におけるダイバーシティ採用・活用は必要不可欠だと考えます。すべてを変えることはリスクがありますが、ダイバーシティ採用を行うための新たなWINDOWを持つことが重要だと考えます。

### ■ お問い合わせ ■

株式会社フィギュアネット  
異文化コミュニケーション研究所(R)  
～日本を世界中の優秀な人財が活躍する国にする～  
<http://www.globalforce.link>  
<https://www.globalforce.careers> (留学生向け)  
〒221-0057 横浜市神奈川区青木町3-15  
Tel:045-307-8248 Fax:045-461-1577