

人材育成学会 グローバル人材育成研究プロジェクト
「外国籍学生の採用・定着に関する企業アンケート調査」
調査結果（概要版）

結果概要

1. 外国籍学生の採用目的

○「日本人、外国人関係なく優秀な学生を確保したいから」が文系、理系とも最も多い

2. 外国籍学生を採用しない理由

○「日本人で必要な人材を確保できるため」が最も大きく、次いで、「コミュニケーションの問題など、社内での受け入れ体制が整っていないため」となっている

3. 外国籍学生の採用の評価

○能力や資質については、文系・理系とも「期待どおりである」の3を下回っている

4. 外国籍学生の採用上の課題

○「外国籍学生に対して、キャリアパスやロールモデルを上手く説明できない」や「採用にかかる費用や、人的・時間的負担が大きい」などが多い

5. 外国籍学生を採用してよかった点

○「組織が活性化した」「日本人社員がグローバルな視野を持つようになった」がやや多い

6. 外国籍学生を採用して困った点

○「在留資格の更新などの手続きで時間と手間を要した」「外国籍学生の日本語能力不足によって、従事させる職務が限られた」などがやや高い

7. 外国籍学生採用の際の不安要素

○「転職や帰国ですぐやめてしまうこと」「外国籍学生を管理できる管理職が不足し、研修制度が整っていないこと」「在留資格の延長や法制度上の制約が多いこと」などが高い

8. 外国籍社員の定着・活躍施策

○「学校で学んだ専門性を生かした配置・育成をする」「生活面も含めて、相談できる体制を社内に整備する（上司・先輩・同僚、メンターによるサポート等）」などが高い

【調査実施概要】

調査対象：株式会社ディスコの協力により全国の主要企業 47, 838 社

調査時期：2020年8月17日～8月31日

調査方法：インターネットによる回答 有効回答数：629

【従業員規模】

1～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人～
110社	207社	200社	85社	27社

【業種】（回答数が多い順）

製造業	医療、福祉	建設業	卸売業、小売業	その他
144社	114社	81社	77社	213社

【本調査に用いる学生区分】

「日本人学生」：日本の大学・大学院を卒業（修了）した日本人学生

「外国籍学生」：下記の「留学生」または「海外大卒外国人学生」

・留学生 = 日本の大学・大学院を卒業（修了）した外国人留学生

・海外大卒外国人学生 = 外国の大学・大学院を卒業（修了）した外国人学生

1. 外国籍学生の採用状況

(1) 外国籍学生の採用の有無 (Q1 & Q10) (図表1) (全企業対象 n=629)

2019年度に外国籍学生を採用した企業は全体の9.4%であり、また、2019年度には採用しなかったが、過去に外国籍学生を採用したことがある企業は14.6%であった。したがって、2019年度も含め過去に外国籍学生を採用したことがある企業は全体の24.0%となっている。

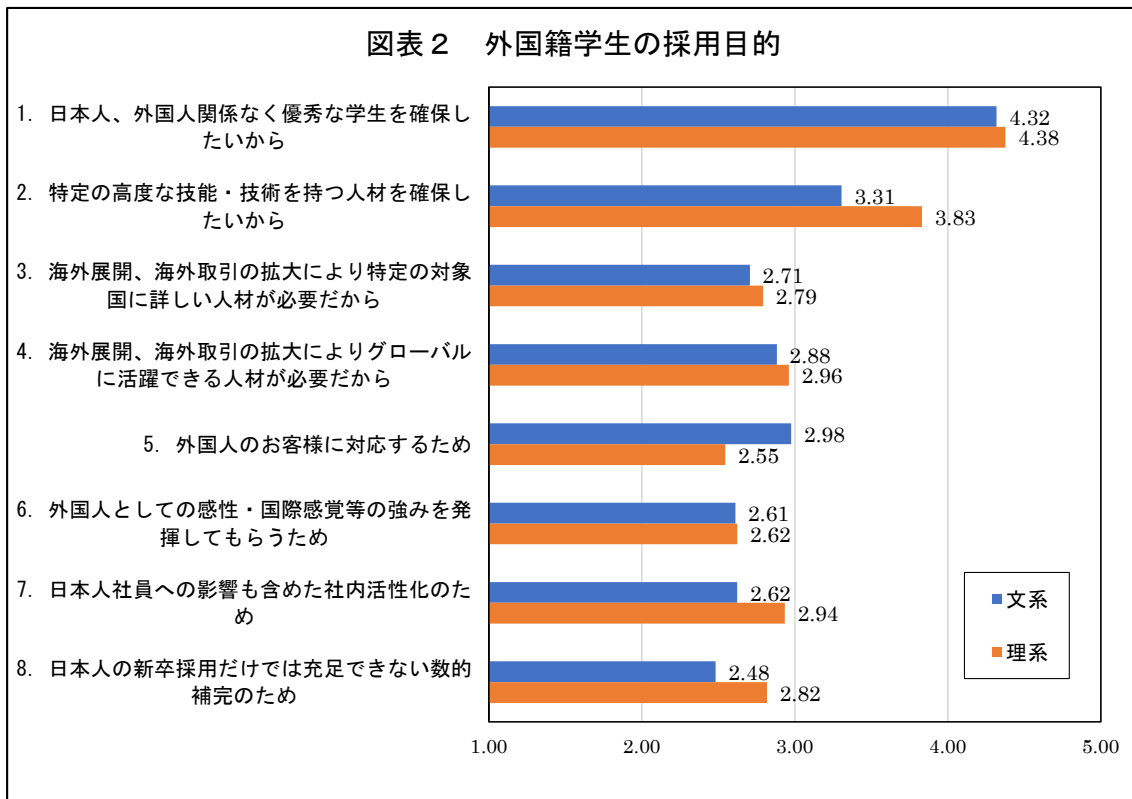
図表1 外国籍学生の採用の有無

2019年度外国籍学生採用 (Q1)		
あり	59	9.4%
留学生採用あり	45	7.2%
海外大卒外国人学生採用あり	17	2.7%
なし	570	90.6%
過去に外国籍学生採用あり (Q10)	92	14.6%
過去に外国籍学生採用なし (Q10)	478	76.0%
これまでに外国籍学生採用あり	151	24.0%

(2) 外国籍学生の採用目的 (Q4 & Q11) (図表2) (これまでに外国籍学生採用あり n=85, 77)

2019年度を含めこれまでに外国籍学生を採用したことがある企業 (文系 85社、理系 77社) に対して、その採用目的について各設問を5件法で聞き、その回答の平均値でみると、「日本人、外国人関係なく優秀な学生を確保したいから」が文系、理系とも最も高く、次いで、「特定の高度な技能・技術を持つ人材を確保したいから」「外国人のお客様に対応するため」などが高くなっている。なお、「特定の高度な技能・技術を持つ人材を確保したいから」では理系の方が高く、「外国人のお客様に対応するため」では逆に文系の方が高くなっている。

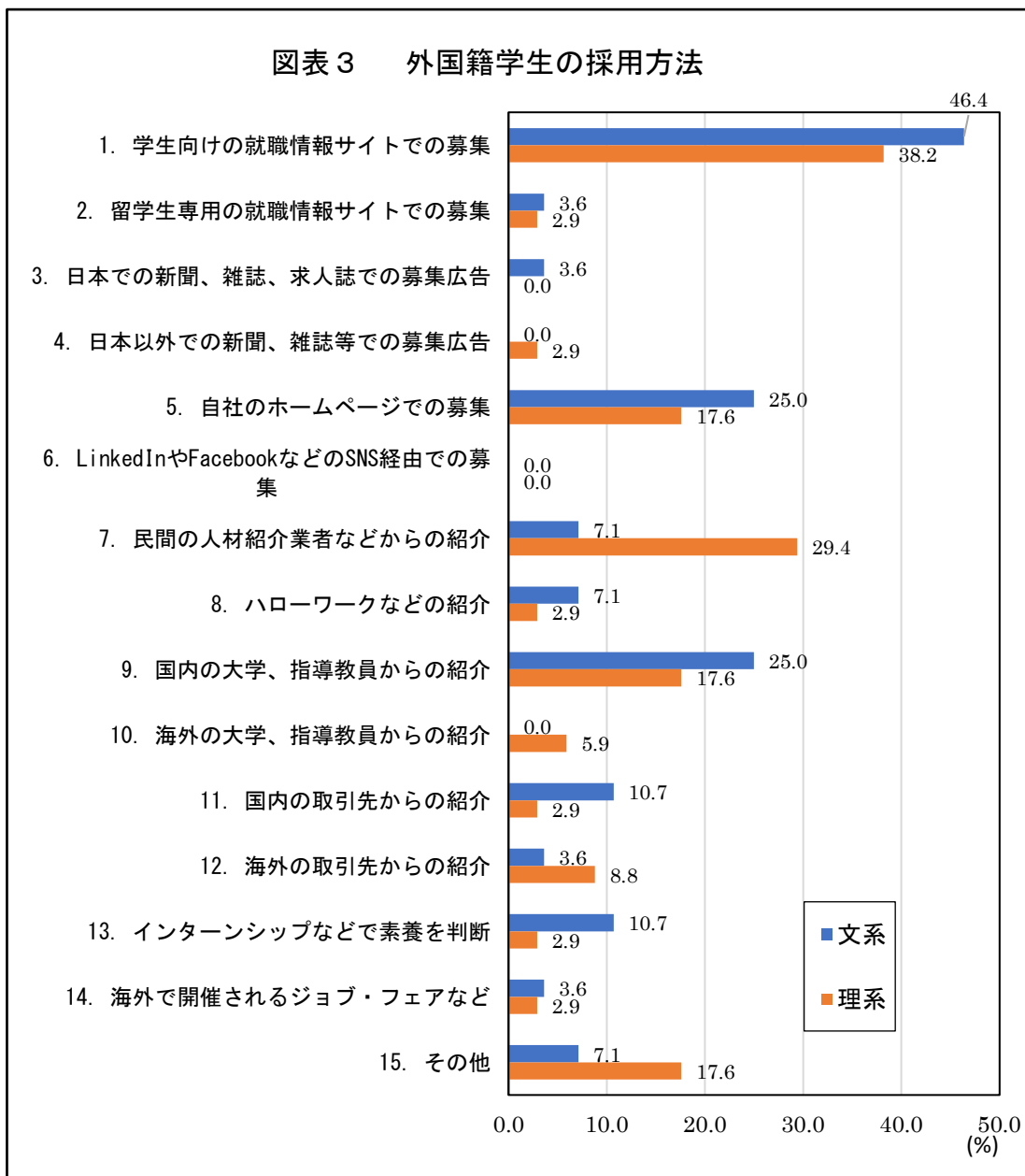
図表2 外国籍学生の採用目的



(注) 数値は、「重要ではない」=1, 「あまり重要ではない」=2, 「どちらとも言えない」=3, 「やや重要である」=4, 「重要である」=5 の平均値

(3) 外国籍学生の採用方法 (Q2) (図表 3) (2019 年度外国籍学生採用あり n=28, 34)

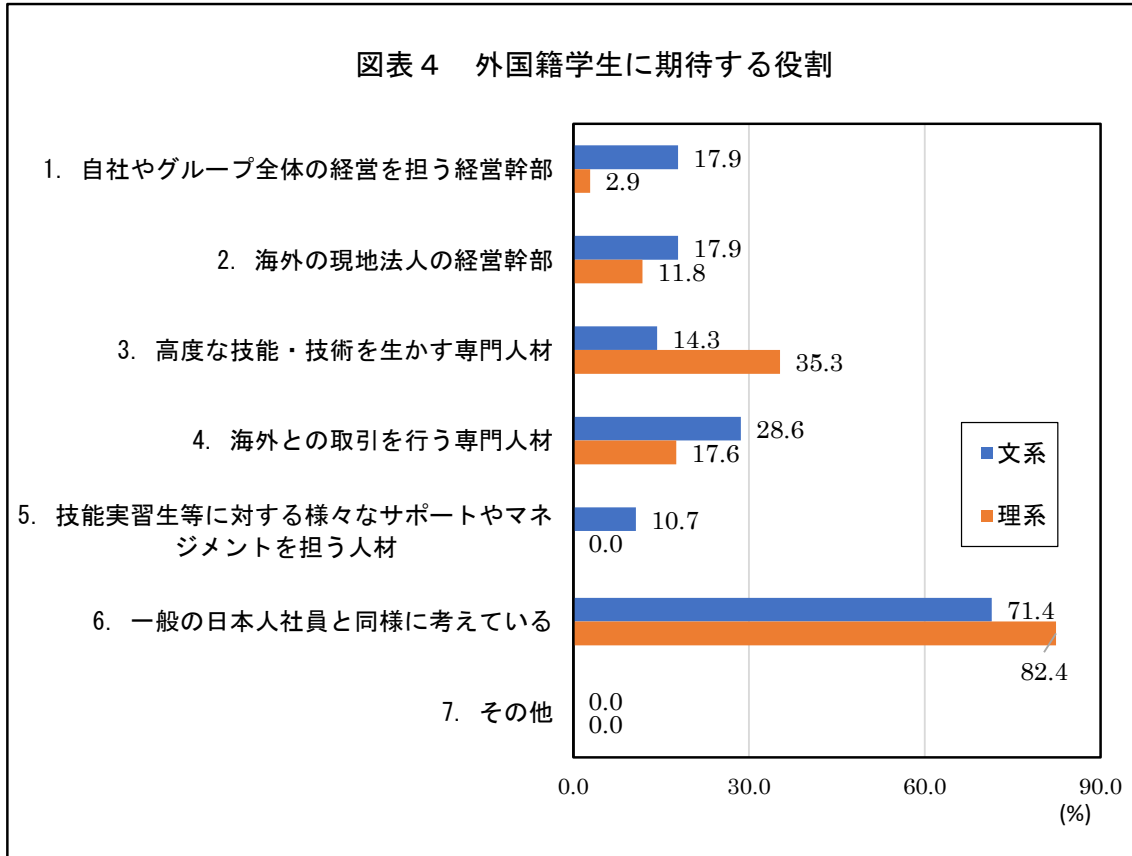
2019 年度に外国籍学生を採用したことがある企業（文系 28 社、理系 34 社）に対して、実施した採用方法について複数回答で聞くと、文系、理系とも「学生向けの就職情報サイトでの募集」が最も多くなっている。次いで、文系では、「自社のホームページでの募集」「国内の大学、指導教員からの紹介」、理系では「民間の人材紹介業者などからの紹介」が多くなっており、文系と理系の採用方法では若干異なる傾向が見られた。



2. 外国籍学生への期待

(1) 外国籍学生に期待する役割 (Q5) (図表4) (2019年度外国籍学生採用あり n=28, 34)

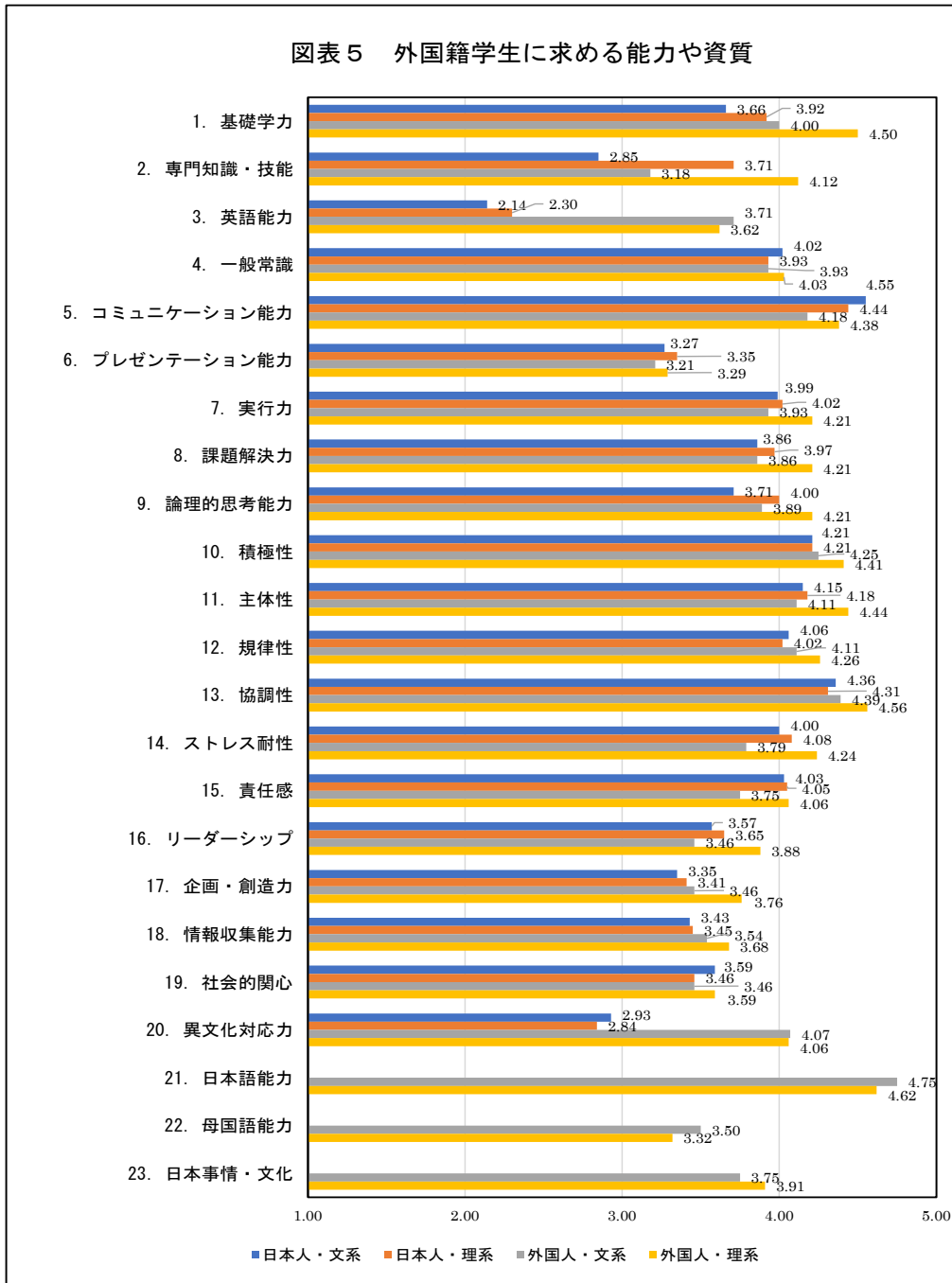
2019年度に外国籍学生を採用したことがある企業(文系28社、理系34社)に対して、外国籍学生に期待する役割を複数回答で聞くと、文系、理系とも「一般の日本人社員と同様に考えている」(文系71.4%、理系82.4%)が最も多くなっている。次いで、文系では、「海外との取引を行う専門人材」(28.6%)、理系では「高度な技能・技術を生かす専門人材」(35.3%)が多くなっている。つまり、日本人社員と同様に考えている企業が多いものの、文系と理系では期待する役割が異なる企業も多い。



(2) 学生に求める能力や資質 (Q6) (図表 5)

(2019 年度日本人学生、外国籍学生採用あり 日本人学生 n=295, 222 外国籍学生 n=28, 34)

2019 年度に日本人学生または外国籍学生を採用したことがある企業(日本人学生文系 295 社、日本人学生理系 222 社、外国籍学生文系 28 社、外国籍学生理系 34 社) に対して、学生に求める能力や資質について 5 件法で聞くと、「コミュニケーション能力」「協調性」「積極性」などは日本人学生・外国籍学生、文系・理系問わず高くなっている。また、「英語能力」「異文化対応力」は外国籍学生の方が日本人学生よりも高くなっている。また、「専門知識・技能」は理系の方が文系よりも高くなっている。

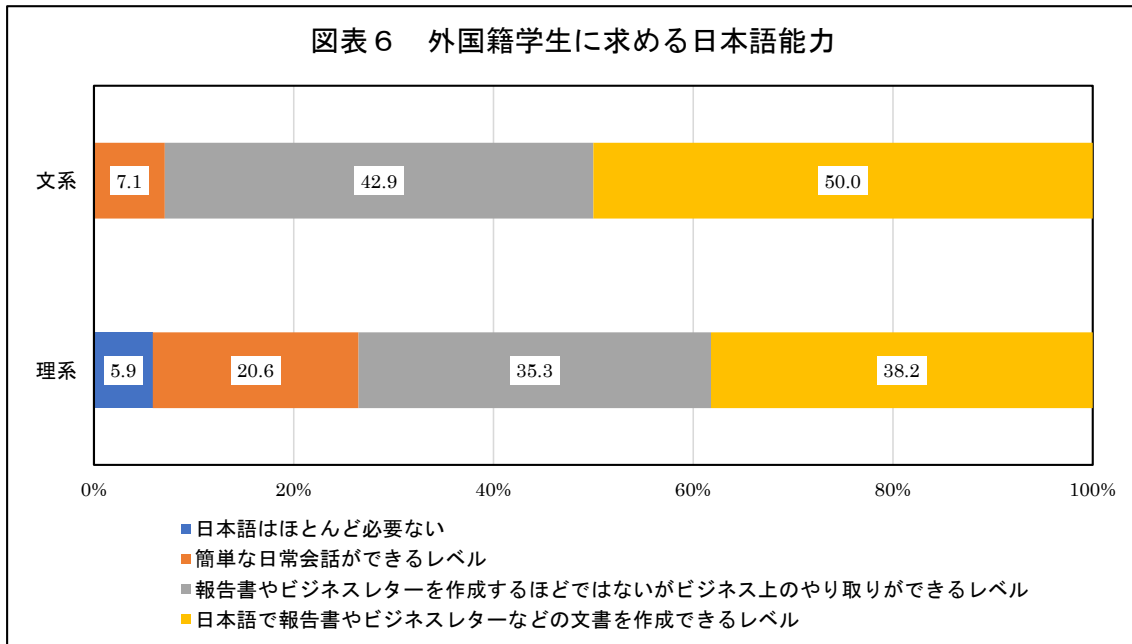


(注) 数値は、「重視しない」=1, 「あまり重視しない」=2, 「どちらとも言えない」=3, 「やや重視する」=4, 「重視する」=5 の平均値

(3) 外国籍学生に求める日本語能力 (Q9) (図表 6)

(2019 年度外国籍学生採用あり n=28, 34)

2019 年度に外国籍学生を採用したことがある企業 (文系 28 社、理系 34 社) に対して、外国籍学生に求める日本語能力を聞くと、文系、理系とも「日本語で報告書やビジネスレターなどの文書を作成できるレベル」(文系 50.0%、理系 38.2%) が最も多くなっている。次いで、「報告書やビジネスレターを作成するほどではないがビジネス上のやり取りができるレベル」(文系 42.9%、理系 35.3%) となっており、文系、理系とも比較的高い日本語能力を求めているが、文系の方がより高いレベルを求めているといえる。

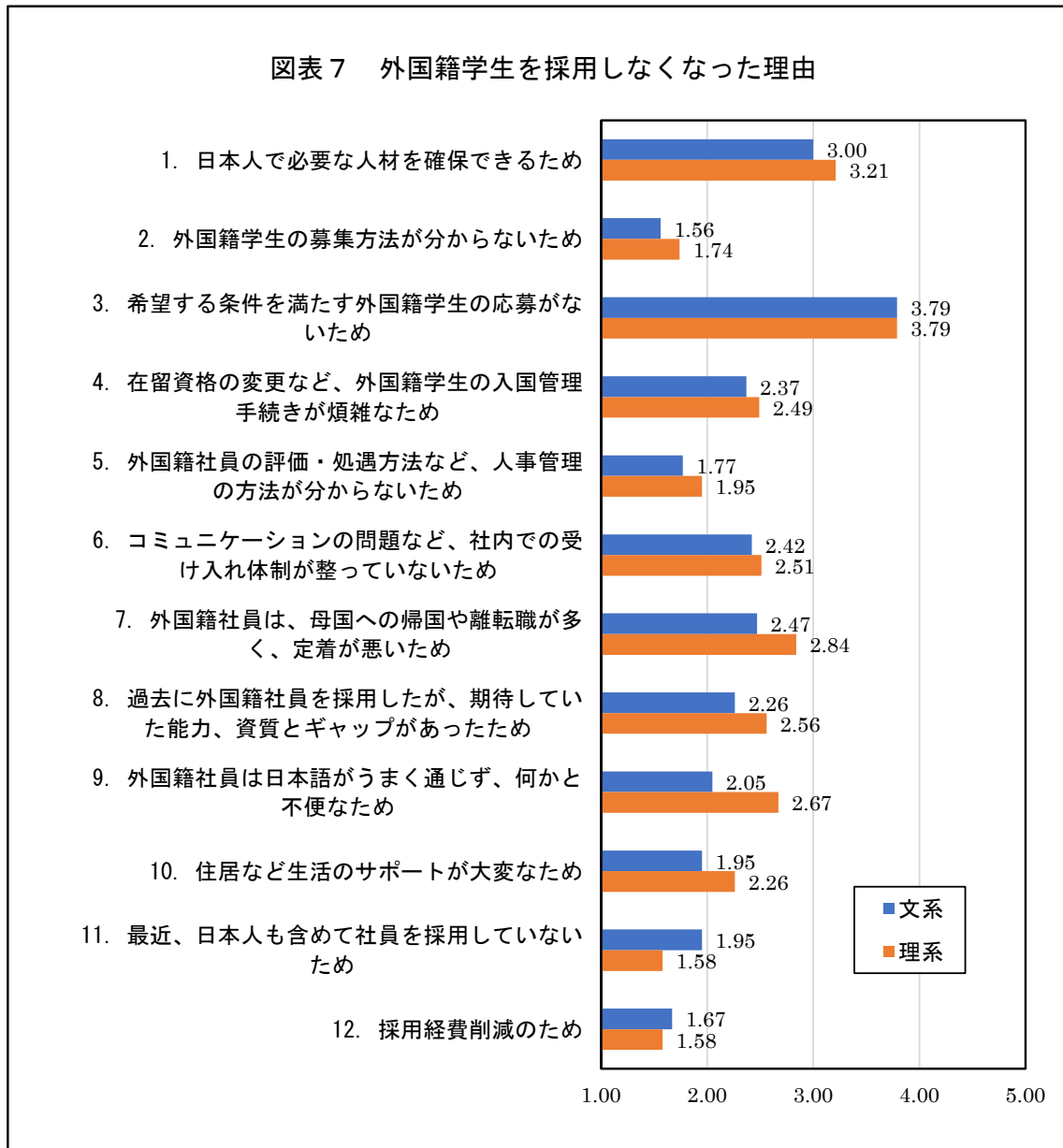


3. 外国籍学生の採用上の課題等

(1) 外国籍学生を採用しなくなった理由 (Q12) (図表7)

(過去に外国籍学生を採用していたが、2019年度は採用しなかった企業 n=57, 43)

過去に外国籍学生を採用していたが、2019年度には採用しなかった企業(文系57社、理系43社)に対して、外国籍学生に採用しなくなった理由を5件法で聞くと、文系、理系とも「希望する条件を満たす外国籍学生の応募がないため」が最も多く、次いで、「日本人で必要な人材を確保できるため」となっている。つまり、外国籍学生の応募がないことや日本人で対応できることがその理由の上位にあがっている。

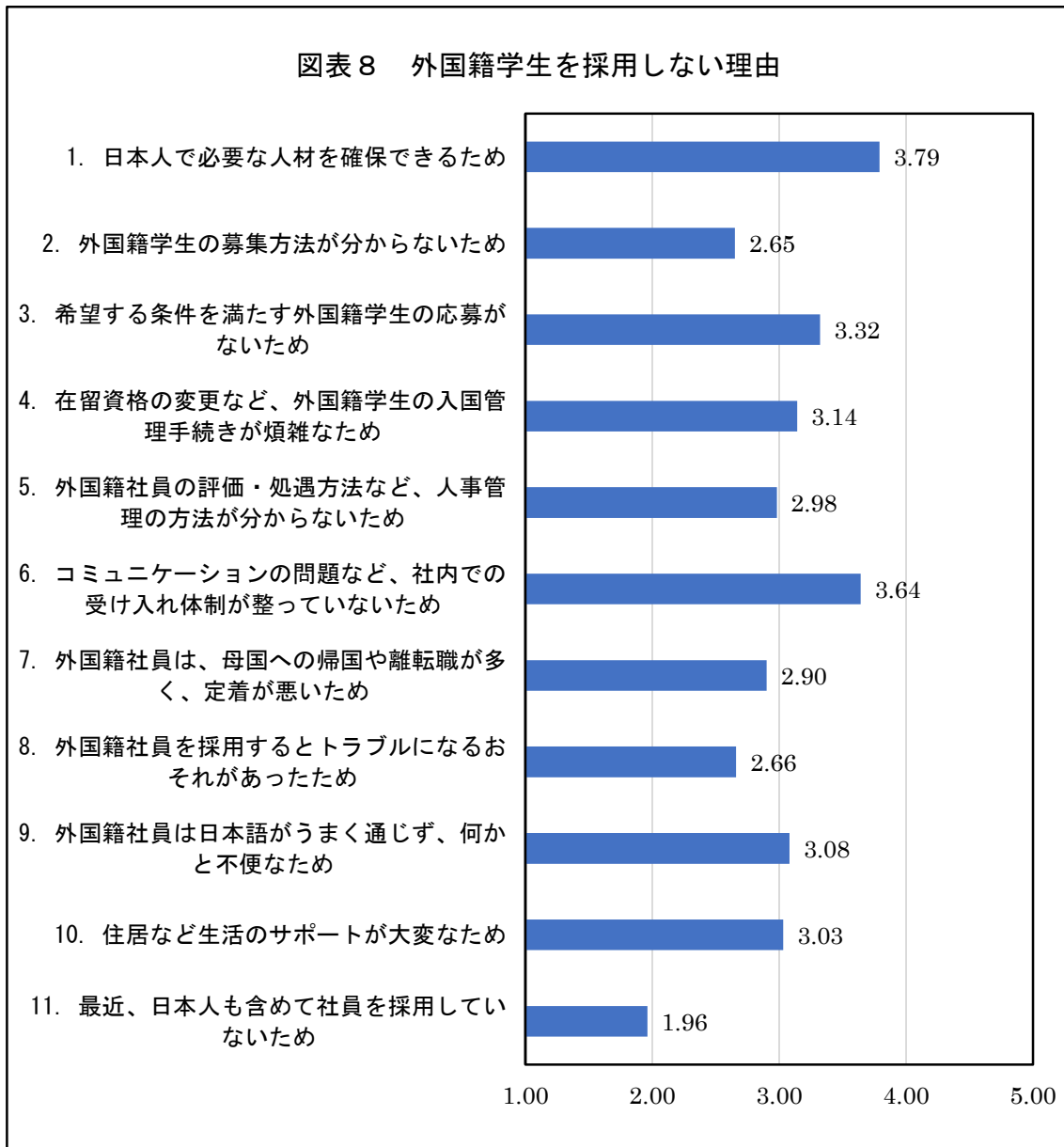


(注) 数値は、「まったく当てはまらない」=1, 「あまり当てはまらない」=2, 「どちらとも言えない」=3, 「やや当てはまる」=4, 「非常に当てはまる」=5 の平均値

(2) 外国籍学生を採用しない理由 (Q13) (図表 8)

(これまでに外国籍学生を採用したことがない企業 n=478)

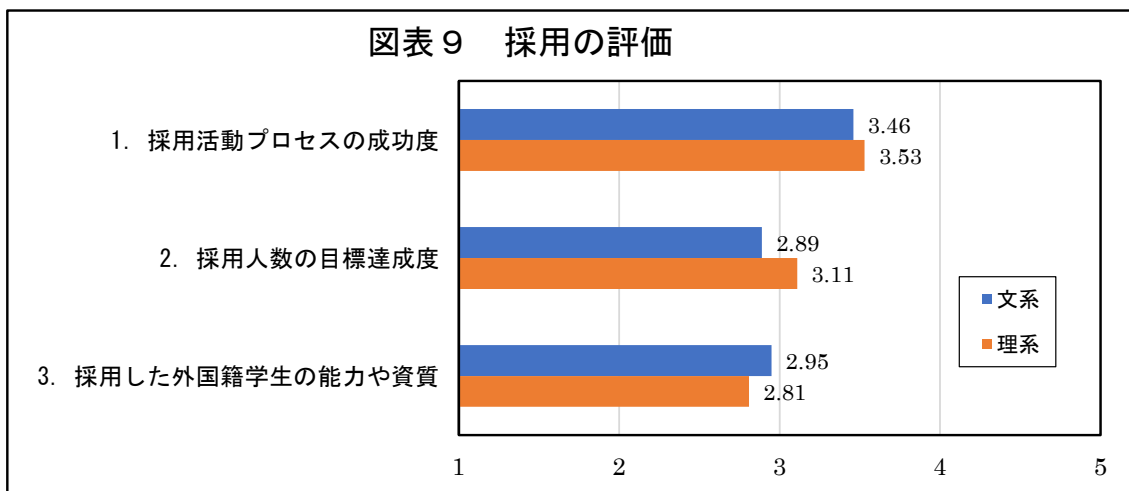
2019 年度を含め過去に外国籍学生を採用したことがない企業 (478 社) に対して、外国籍学生に採用しない理由を 5 件法で聞くと、「日本人で必要な人材を確保できるため」(3.79) が最も大きく、次いで、「コミュニケーションの問題など、社内での受け入れ体制が整っていないため」(3.64)、「希望する条件を満たす外国籍学生の応募がないため」(3.32) となっている。これを過去に外国籍学生を採用していたが 2019 年度には採用しなかった企業の回答 (図表 7) と比較すると、「コミュニケーションの問題など、社内での受け入れ体制が整っていないため」は外国籍学生を採用したことがない企業で高くなっているのが特徴的である。



(注) 数値は、「まったく当てはまらない」=1, 「あまり当てはまらない」=2, 「どちらとも言えない」=3, 「やや当てはまる」=4, 「非常に当てはまる」=5 の平均値

(3) 外国籍学生の採用の評価 (Q15) (図表 9) (これまでに外国籍学生採用あり n=85, 77)

2019 年度を含めこれまでに外国籍学生を採用したことがある企業 (文系 85 社、理系 77 社) に対して、採用活動の評価を 5 件法で聞き、その回答の平均値でみると、採用プロセスについては、文系、理系とも「どちらとも言えない」の 3 を上回っているが、採用人数については、文系でやや「目標どおりである」の 3 を下回っており、能力や資質については、文系・理系とも「期待どおりである」の 3 を下回っている。

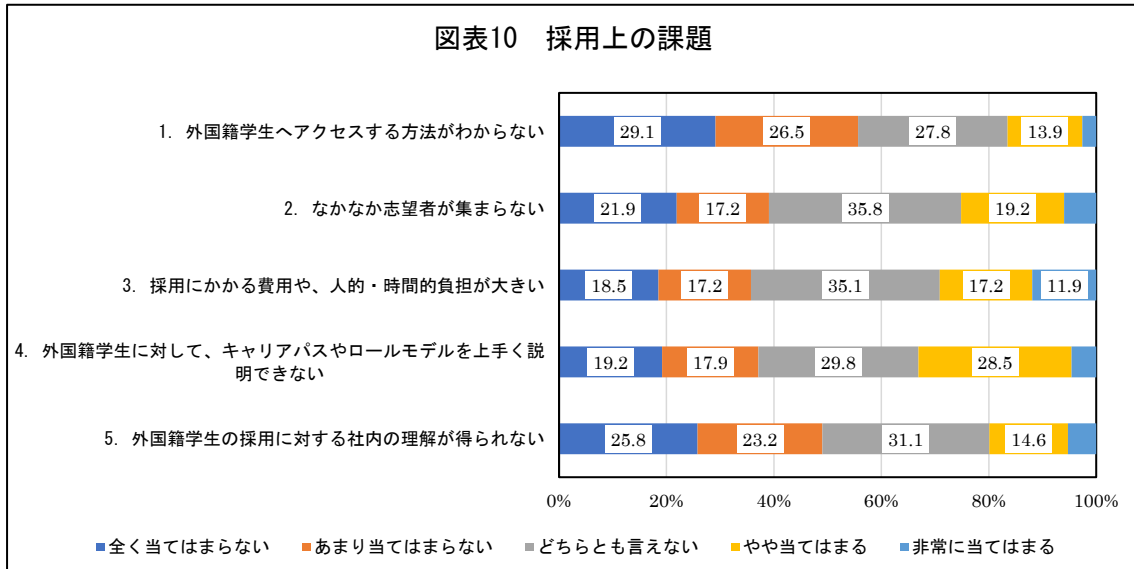


(注) 数値は、以下のとおりである。

- ・「採用活動プロセスの成功度」については、「失敗した」=1, 「やや失敗した」=2, 「どちらとも言えない」=3, 「やや成功した」=4, 「成功した」=5 の平均値。
- ・「採用人数の目標達成度」については、「大幅に目標を下回る」=1, 「目標を下回る」=2, 「目標どおりである」=3, 「目標を上回る」=4, 「大幅に目標を上回る」=5 の平均値 (ただし、「そもそも目標はなかった」という回答を除外して平均値を算出)。
- ・「採用した外国籍学生の能力や資質」については、「大幅に期待を下回る」=1, 「期待を下回る」=2, 「期待どおりである」=3, 「期待を上回る」=4, 「大幅に期待を上回る」=5 の平均値

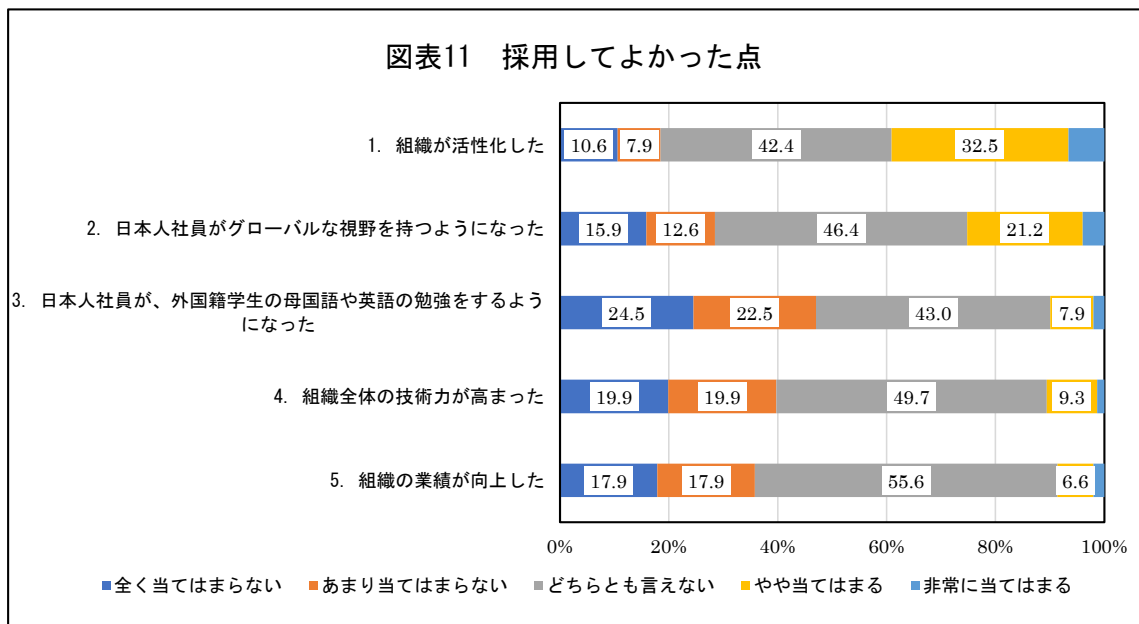
(4) 外国籍学生の採用上の課題 (Q16) (図表 10) (これまでに外国籍学生採用あり n=151)

2019年度を含めこれまでに外国籍学生を採用したことがある企業(151社)に対して、採用上の課題を各質問項目に対して5件法で聞くと、「外国籍学生に対して、キャリアパスやロールモデルを上手く説明できない」や「採用にかかる費用や、人的・時間的負担が大きい」などが当てはまると回答している企業が多くなっている。



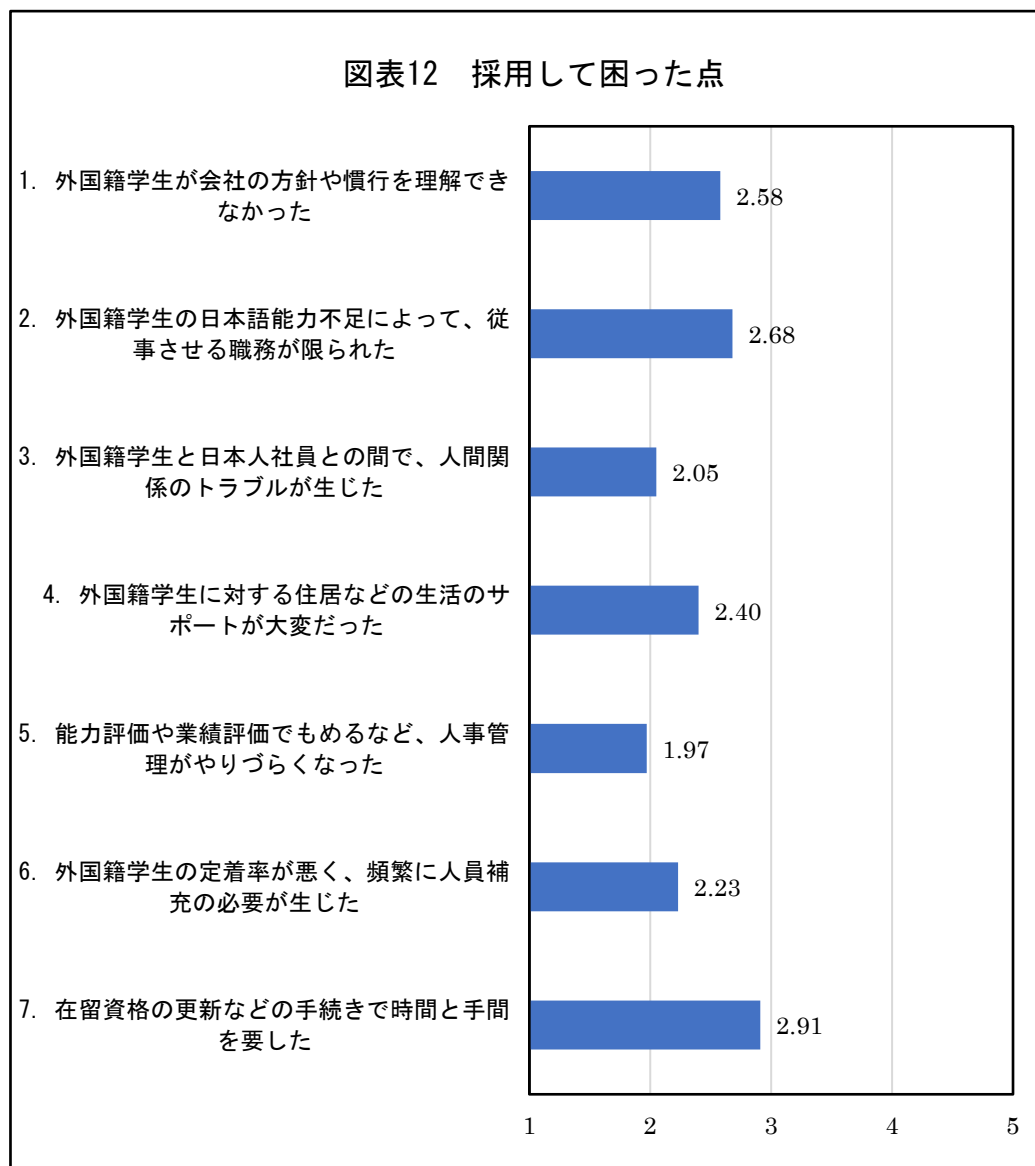
(5) 外国籍学生を用いてよかった点 (Q17) (図表 11) (これまでに外国籍学生採用あり n=151)

2019年度を含めこれまでに外国籍学生を採用したことがある企業(151社)に対して、採用してよかった点を各質問項目に対して5件法で聞くと、いずれの項目も「どちらとも言えない」が最も多くなっているが、「組織が活性化した」「日本人社員がグローバルな視野を持つようになった」では「やや当てはまる」が次いで多くなっている。



(6) 外国籍学生を採用して困った点 (Q18) (図表 12) (これまでに外国籍学生採用あり n=151)

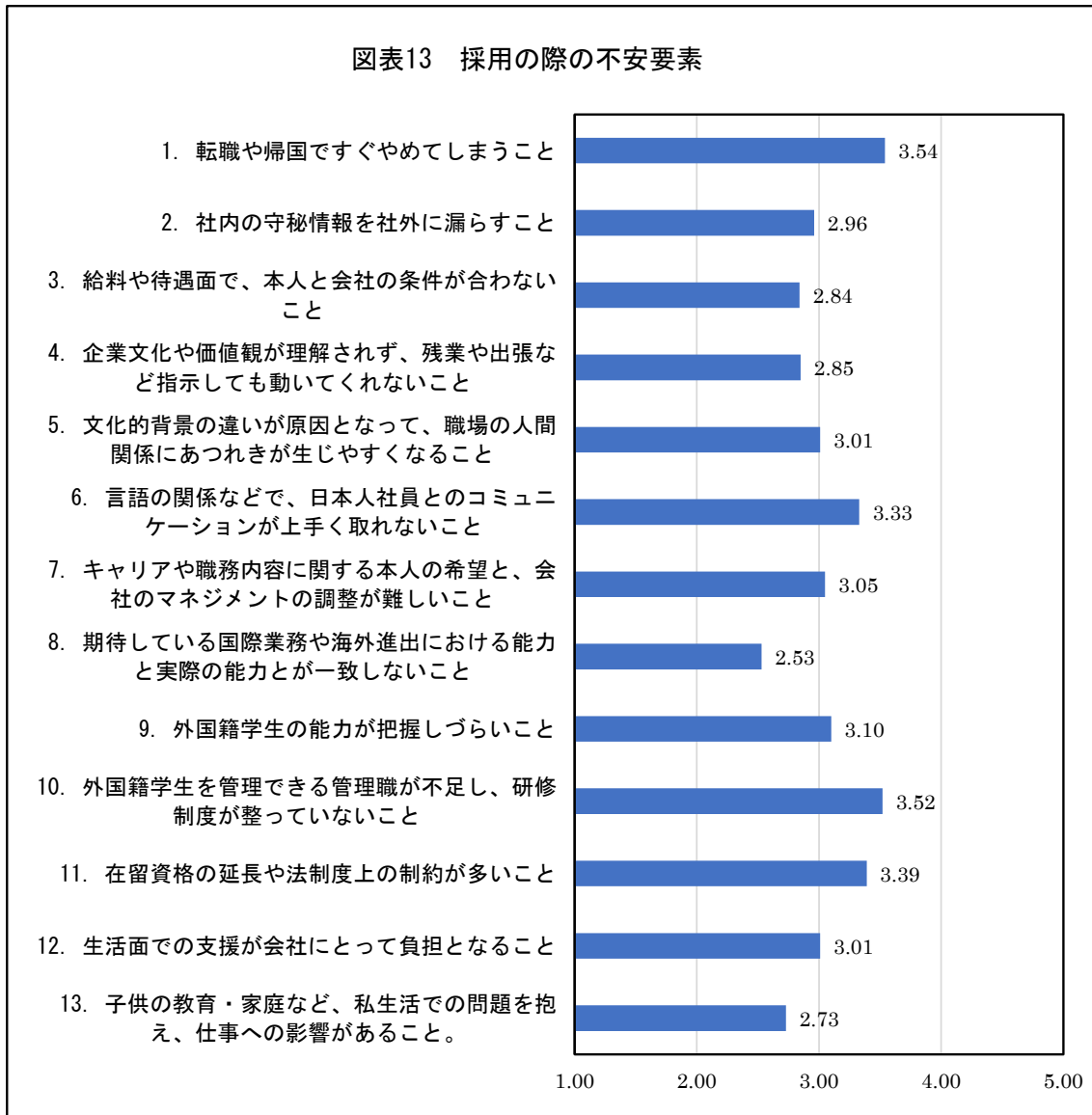
2019年度を含めこれまでに外国籍学生を採用したことがある企業(151社)に対して、採用してよかった点を各質問項目に対して5件法で聞き、その回答の平均値でみると、「在留資格の更新などの手続きで時間と手間を要した」「外国籍学生の日本語能力不足によって、従事させる職務が限られた」などが他の項目に比べてやや高くなっているものの、いずれも3.0を下回っている。



(注) 数値は、「全く当てはまらない」=1, 「あまり当てはまらない」=2, 「どちらとも言えない」=3, 「やや当てはまる」=4, 「非常に当てはまる」=5の平均値

(7) 外国籍学生採用の際の不安要素 (Q19) (図表 13) (全企業 n=629)

すべての回答企業に外国籍学生を採用する際の不安要素を各質問項目に対して5件法で聞き、その回答の平均値で見ると、「転職や帰国ですぐやめてしまうこと」「外国籍学生を管理できる管理職が不足し、研修制度が整っていないこと」「在留資格の延長や法制度上の制約が多いこと」「言語の関係などで、日本人社員とのコミュニケーションが上手く取れないこと」などが高くなっており、早期離職や管理者不足、在留資格などの法整備上の制約など不安は多岐にわたっている。

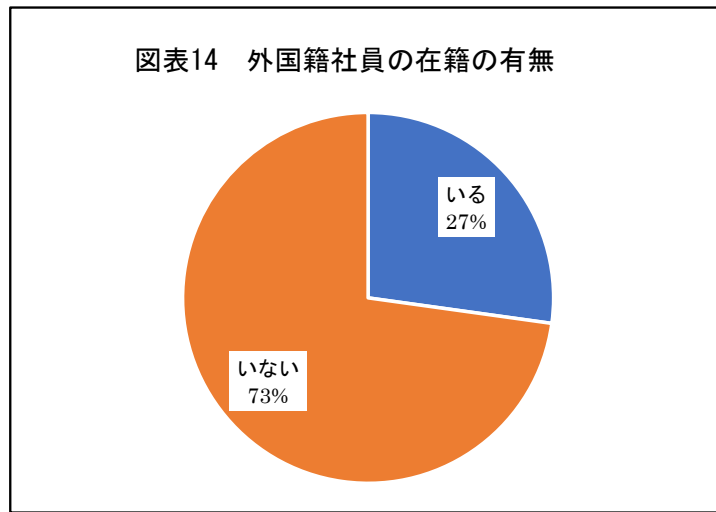


(注) 数値は、「全く当てはまらない」=1, 「あまり当てはまらない」=2, 「どちらとも言えない」=3, 「やや当てはまる」=4, 「非常に当てはまる」=5 の平均値

4. 外国籍社員の処遇

(1) 在籍の有無 (Q21) (図表 14) (全企業 n=629)

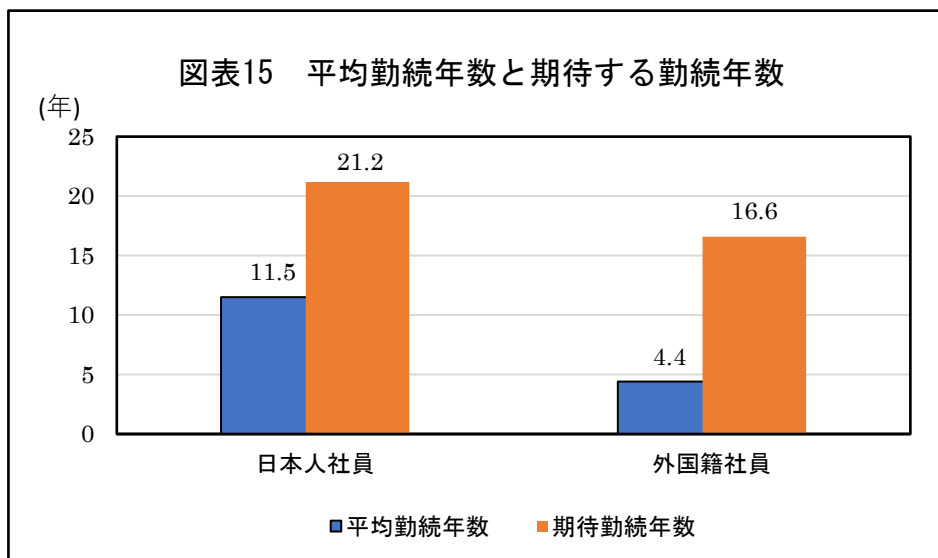
外国籍社員が在籍している企業は全体の27%と4分の1程度となっている。



(2) 平均勤続年数と期待する勤続年数 (Q24&Q25) (図表 15)

(現在外国籍社員がいる企業 n=171)

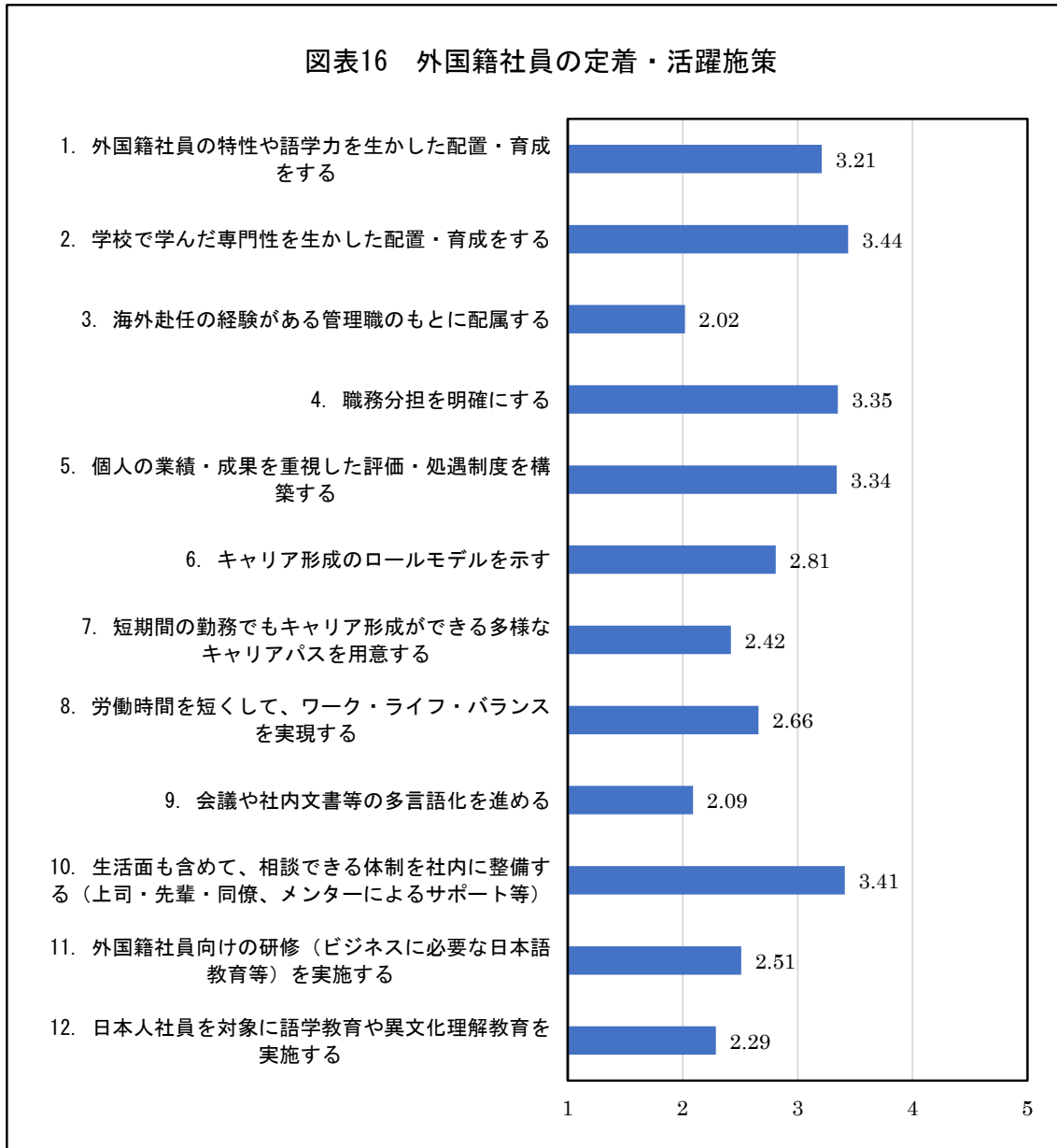
現在外国籍社員がいる企業に対して、日本人社員と外国正社員の現状の平均勤続年数と期待する勤続年数を聞くと、日本人社員、外国籍社員とも期待勤続年数が実際の平均勤続年数を上回っているが、外国籍社員の方がその差は大きくなっている。



(3) 外国籍社員の定着・活躍施策 (Q26) (図表 16)

(現在外国籍社員がいる企業 n=171)

現在外国籍社員がいる企業に対して、外国籍社員の定着・活躍施策を聞くと、「学校で学んだ専門性を生かした配置・育成をする」「生活面も含めて、相談できる体制を社内に整備する(上司・先輩・同僚、メンターによるサポート等)」「職務分担を明確にする」「個人の業績・成果を重視した評価・処遇制度を構築する」などが高くなっている。



(注) 数値は、「全く当てはまらない」=1, 「あまり当てはまらない」=2, 「どちらとも言えない」=3, 「やや当てはまる」=4, 「非常に当てはまる」=5 の平均値