

# 2017年卒 企業 外国人留学生採用状況調査

2017年2月27日 Ver.1

本調査に関するお問い合わせ先  
株式会社マイナビ 就職情報事業本部  
グローバル採用企画統括部 福田謙一  
TEL:03(6267)4565  
E-mail:mgc-k01@mynavi.jp



Mynavi Corporation

## 調査目的について

少子高齢化に伴う労働人口の減少は、現在の日本の大きな課題です。ダイバーシティ推進の一環なども含め、昨今外国人留学生の採用が徐々に活発化していることから、企業様の採用に関する現時点での採用実績や価値観、また今後の採用計画などについての明らかにすることを目的とし、調査を行いました。

調査方法 WEBアンケート回答フォームより

調査期間 2016年11月7日(月)～2016年12月2日(金)

調査対象 2017年卒新卒採用を実施されている人事担当者

有効回答数 429社

回答企業の内訳

上場・非上場 / 製造業・非製造業

区分	上場	非上場	製造業	非製造業
回答数	67	362	123	306
全体に対する割合	15.6%	84.4%	28.7%	71.3%

従業員規模数

従業員規模	100人未満	100～299人	300～499人	500～999人	1,000～2,999人	3,000～4,999人	5,000人以上
回答数	104	124	61	55	55	10	20
全体に対する割合	24.2%	28.9%	14.2%	12.8%	12.8%	2.3%	4.7%

### 【INDEX】

#### 0 1 外国人留学生の採用目的・理由について

- 1) 外国人留学生の採用目的について
- 2) 外国人留学生に求める要件について (資質・スキル・日本語レベル)
- 3) 採用した (予定している) 学生の国籍・エリアについて
- 4) 外国人留学生の配属予定先について
- 5) 外国人留学生の配属実績について
- 6) 外国人留学生を採用する際の懸念点 / 採用を行わない理由について

#### 0 2 外国人留学生の採用活動状況や結果について

- 7) 外国人留学生の採用状況について
- 8) 外国人留学生の採用手法について
- 9) 外国人留学生の採用実績人数について
- 10) 外国人留学生の採用フローや採用基準について
- 11) 2017年卒・2018年卒選考時期と内々定時期について (1)、(2)

#### 0 3 外国人留学生の採用後・入社後について

- 12) 外国人留学生の入社前の準備について
- 13) 外国人留学生の入社後の「活躍」と「違い」について
- 14) 外国人留学生の入社後の離職期間について
- 15) 外国人留学生の入社後の離職理由について

#### 0 4 今後の採用活動について

- 16) 今後の外国人留学生採用予定について
- 17) 外国人留学生の2018年卒採用予定について

# 01

## 外国人留学生の採用目的・理由について

---



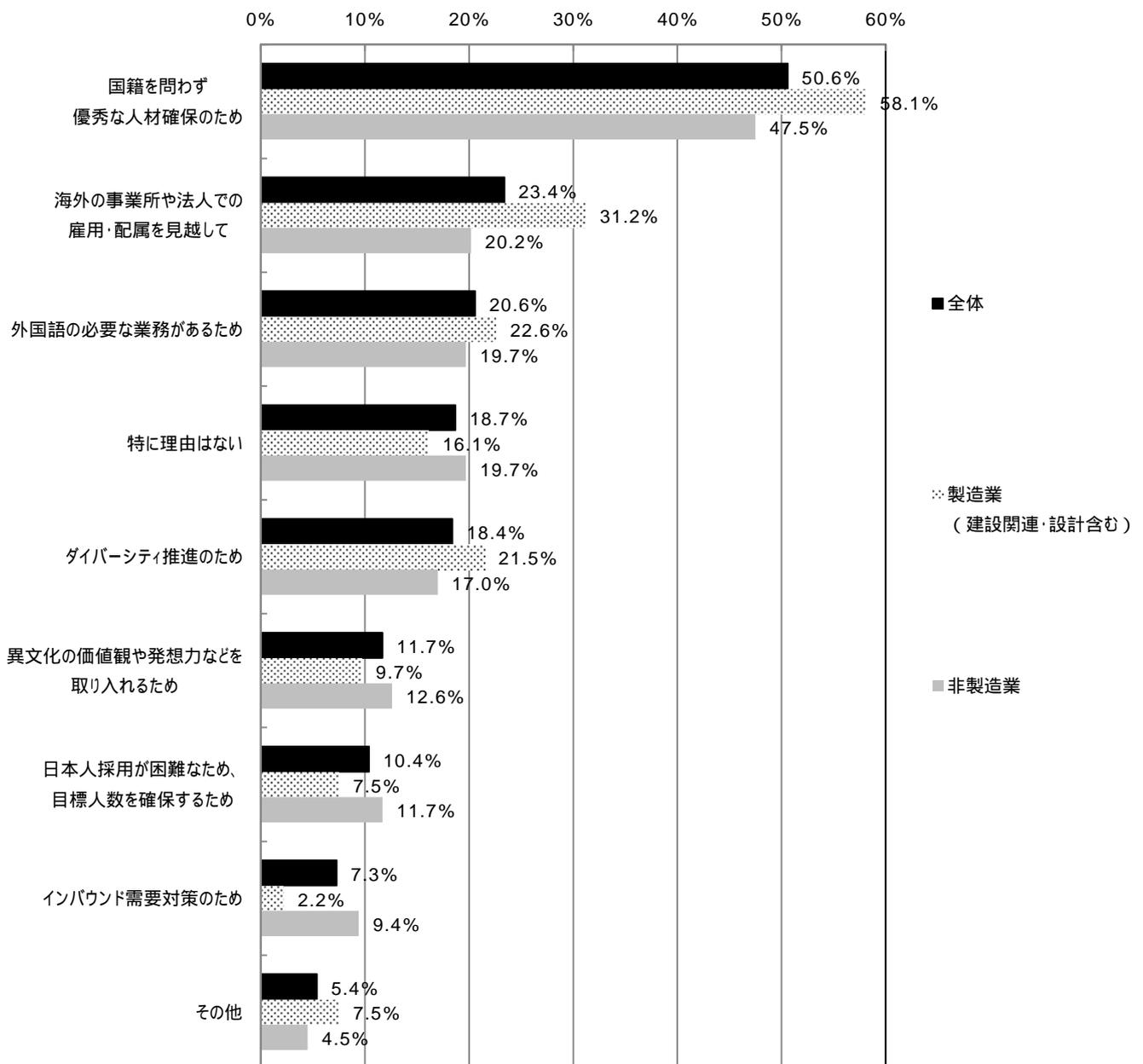
## 「優秀人材確保のため」が約半数。国際業務に起因する採用は2割程度

外国人留学生の採用目的に関しては、「国籍を問わず優秀な人材確保のため」が50.6%と優秀人材確保が最も多く、「海外の事業所や法人での雇用・配属を見越して」23.4%、「外国語の必要な業務があるため」20.6%。このことから、国際業務のための採用だけでなく、優秀人材の確保を意識した採用の延長線上で外国人留学生採用を行っているケースが見られる。外国人観光客の増加などに伴う「インバウンド対策」は非製造業で9.4%という結果であった。

### 外国人留学生の採用目的について教えてください

(複数選択、316社回答 %表記)

本調査にご回答頂いた全企業による任意回答



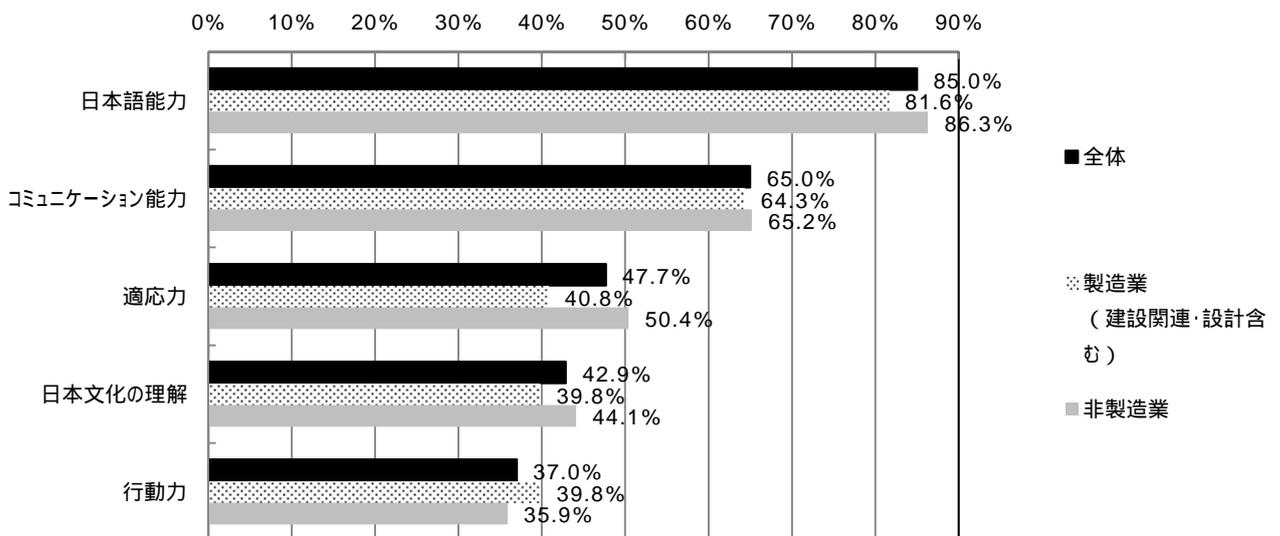
## 日本語習得レベルと、コミュニケーション能力の高さが求められている

求められる日本語能力は、会話、読み書きが問題なくできるレベル以上で85%を超えている。日本企業で働く以上、社内・社外で日本語を使ったコミュニケーションは、基本的なスキルとして求められている。求める日本語レベルについて、「会話レベル」6%、「特に求めていない」9%と、低いレベルでも可とする企業の割合は低い。

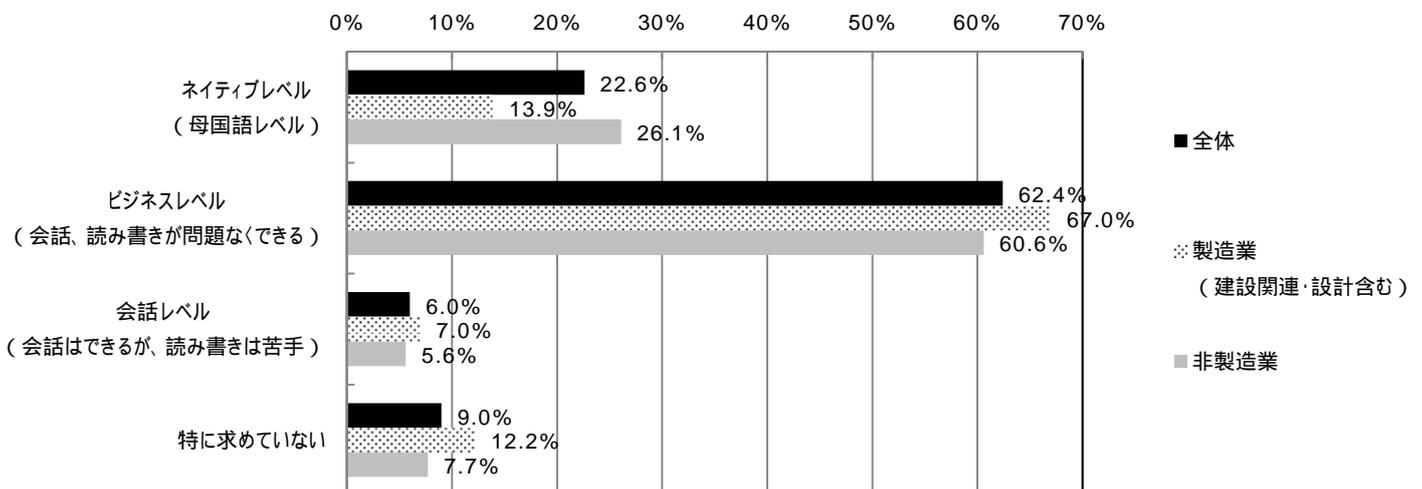
### 外国人留学生に求める資質・スキルについて (複数選択、354社回答 %表記) 本調査にご回答頂いた全企業による任意回答

業種別/項目別	日本語能力	コミュニケーション能力	適応力	日本文化の理解	行動力	日本語以外の語学力	バイタリティ	企業や業界に対する興味・志望	ビジネスマナー	柔軟性	忍耐力	国際感覚	課題発見・解決力	創造的的思考力	日本人学生と異なるキャラクター性	留学で培われた専攻や研究などの知識・経験	決断力	オーガナイズ能力 (計画・調整力)	特になし	その他	統率力
全体	85.0%	65.0%	47.7%	42.9%	37.0%	34.7%	33.1%	32.5%	32.2%	31.6%	26.6%	24.6%	17.8%	15.3%	13.0%	9.3%	6.2%	5.9%	4.8%	4.5%	3.4%
製造業 (建設関連・設計含む)	81.6%	64.3%	40.8%	39.8%	39.8%	41.8%	39.8%	30.6%	24.5%	26.5%	22.4%	28.6%	22.4%	18.4%	18.4%	12.2%	4.1%	7.1%	4.1%	4.1%	3.1%
非製造業	86.3%	65.2%	50.4%	44.1%	35.9%	32.0%	30.5%	33.2%	35.2%	33.6%	28.1%	23.0%	16.0%	14.1%	10.9%	8.2%	7.0%	5.5%	5.1%	4.7%	3.5%

### 外国人留学生に求める資質・スキルについて ベスト5 (複数選択、354社回答 %表記) 本調査にご回答頂いた全企業による任意回答



### 外国人留学生に求める日本語レベルについて (単一選択、399社回答 %表記) 本調査にご回答頂いた全企業による任意回答



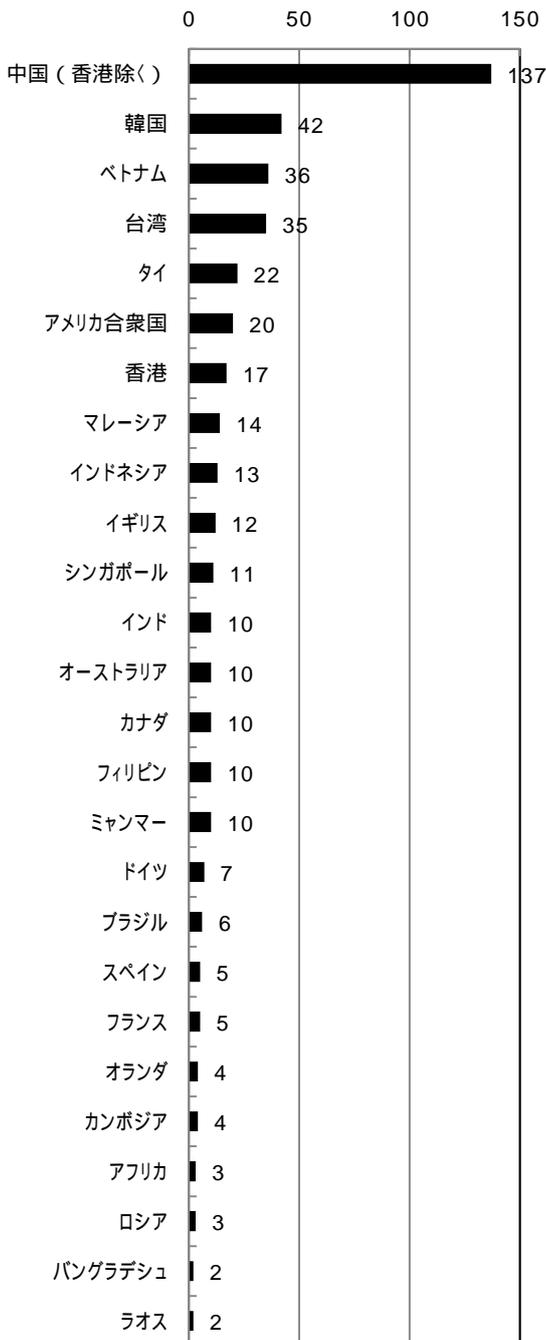
## 「中国籍」が圧倒的多数。続いて「韓国」、「ベトナム」と留学生数に概ね比例

国内に在籍する外国人留学生のうち「中国籍」(94,111人、約45%)が圧倒的に中国籍(137社)が多いこともあり、採用されている数も圧倒的に多い。続いて韓国籍(42社)、ベトナム籍(36社)、台湾籍(35社)と留学生数において上位の国が続く。

独立行政法人日本学生支援機構(JASSO)平成27年度外国人留学生在籍状況調査結果より

### 採用した(予定している)外国人留学生の国籍・エリアについて (複数選択、235社回答 件数表記)【単位：社】

本調査にご回答頂いた全企業による任意回答



自由記述では「国籍不問」、「どこでも良い」、「こだわらない」など日本語レベルが問題なければ、国籍までセグメントしているわけではないとの回答が目立った。

#### 以下、自由記述より抜粋

##### 【ヨーロッパ圏】

イタリア、ルーマニア、スウェーデン、フィンランド、リトアニアやセルビア

##### 【東南アジア】

ネパール、東南アジアならどこでも

##### 【その他】

モンゴル、メキシコ、トルコ

国(地域)名	留学生数	構成比	国(地域)名	留学生数	構成比
中国	94,111人	45.2%	ドイツ	860人	0.4%
ベトナム	38,882人	18.7%	ロシア	692人	0.3%
ネパール	16,250人	7.8%	サウジアラビア	587人	0.3%
韓国	15,279人	7.3%	スウェーデン	568人	0.3%
台湾	7,314人	3.5%	イタリア	530人	0.3%
インドネシア	3,600人	1.7%	ブラジル	510人	0.2%
タイ	3,526人	1.7%	カンボジア	509人	0.2%
ミャンマー	2,755人	1.3%	英国	494人	0.2%
マレーシア	2,594人	1.2%	ウズベキスタン	471人	0.2%
アメリカ合衆国	2,423人	1.2%	オーストラリア	408人	0.2%
スリランカ	2,312人	1.1%	カナダ	355人	0.2%
モンゴル	1,843人	0.9%	スペイン	339人	0.2%
バングラデシュ	1,459人	0.7%	シンガポール	315人	0.2%
フランス	1,122人	0.5%	アフガニスタン	308人	0.1%
フィリピン	1,028人	0.5%	その他	6,056人	2.9%
インド	879人	0.4%	計	208,379人	100.0%

( )内は平成26年5月1日現在の数

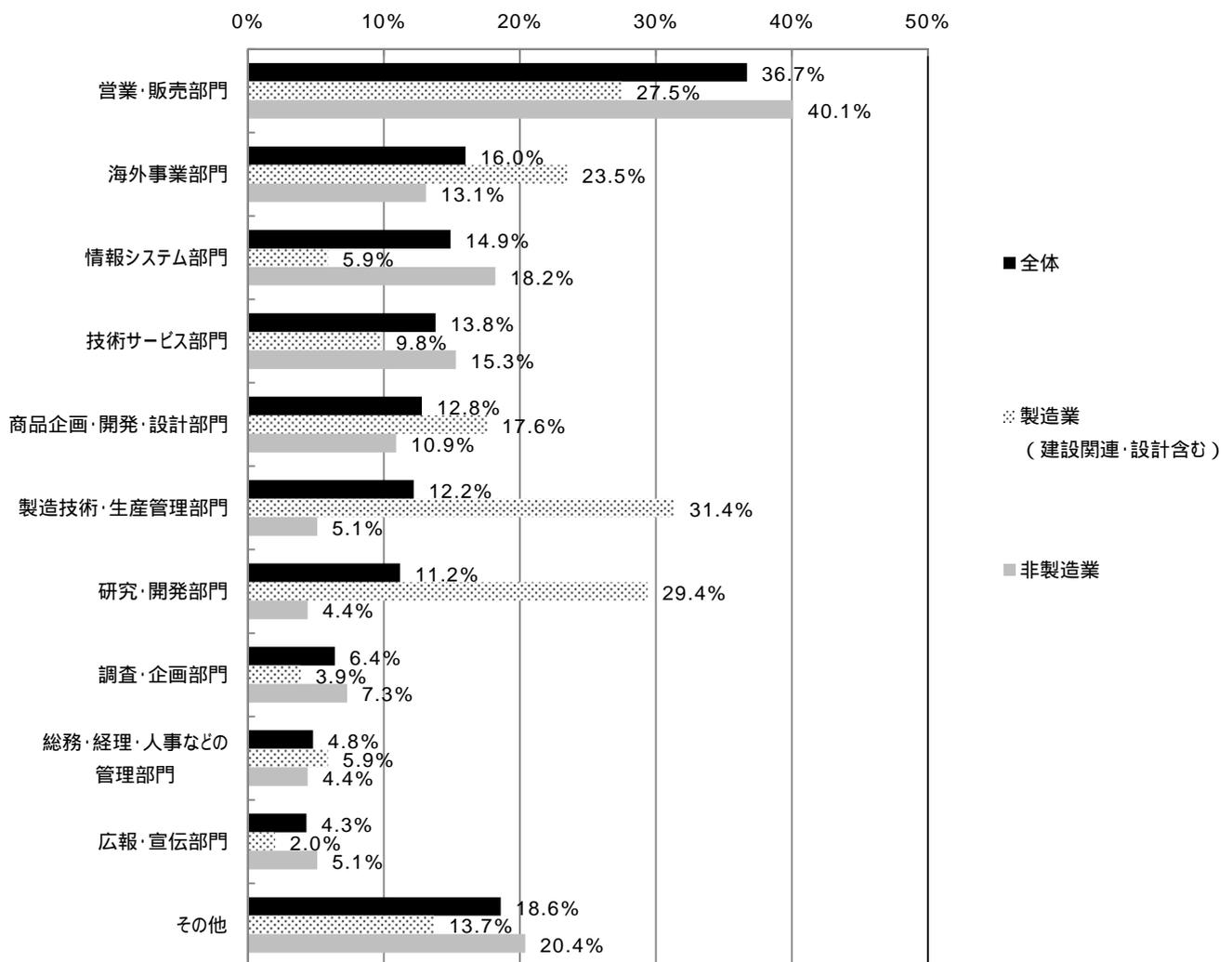
独立行政法人日本学生支援機構(JASSO)  
平成27年度外国人留学生在籍状況調査結果より

## 営業・販売部門への配属が最多。製造業は技術系職としての現場配属も多い

全体としては、「営業・販売部門」への配属が36.7%で、外国人だからといって「海外事業部門」に偏っているわけではない結果となった。製造業では、「製造技術・生産管理部門」が31.4%や「研究・開発部門」が29.4%と技術系職としての配属予定が多いことが伺える。一方で、非製造業は「情報システム部門」18.2%と製造業と比較すると多く見られる。

### 外国人留学生の配属先予定の部署について (複数選択、188社回答 %表記)

本調査にご回答頂いた全企業による任意回答



### その他、自由記述について

- ・クリエイティブ部門 (デザイナー、編集、プロデューサーディレクター)
- ・サービス系 (接客系、介護、自動車整備、講師、警備、現場作業)
- ・とくに日本人と変わらない配属

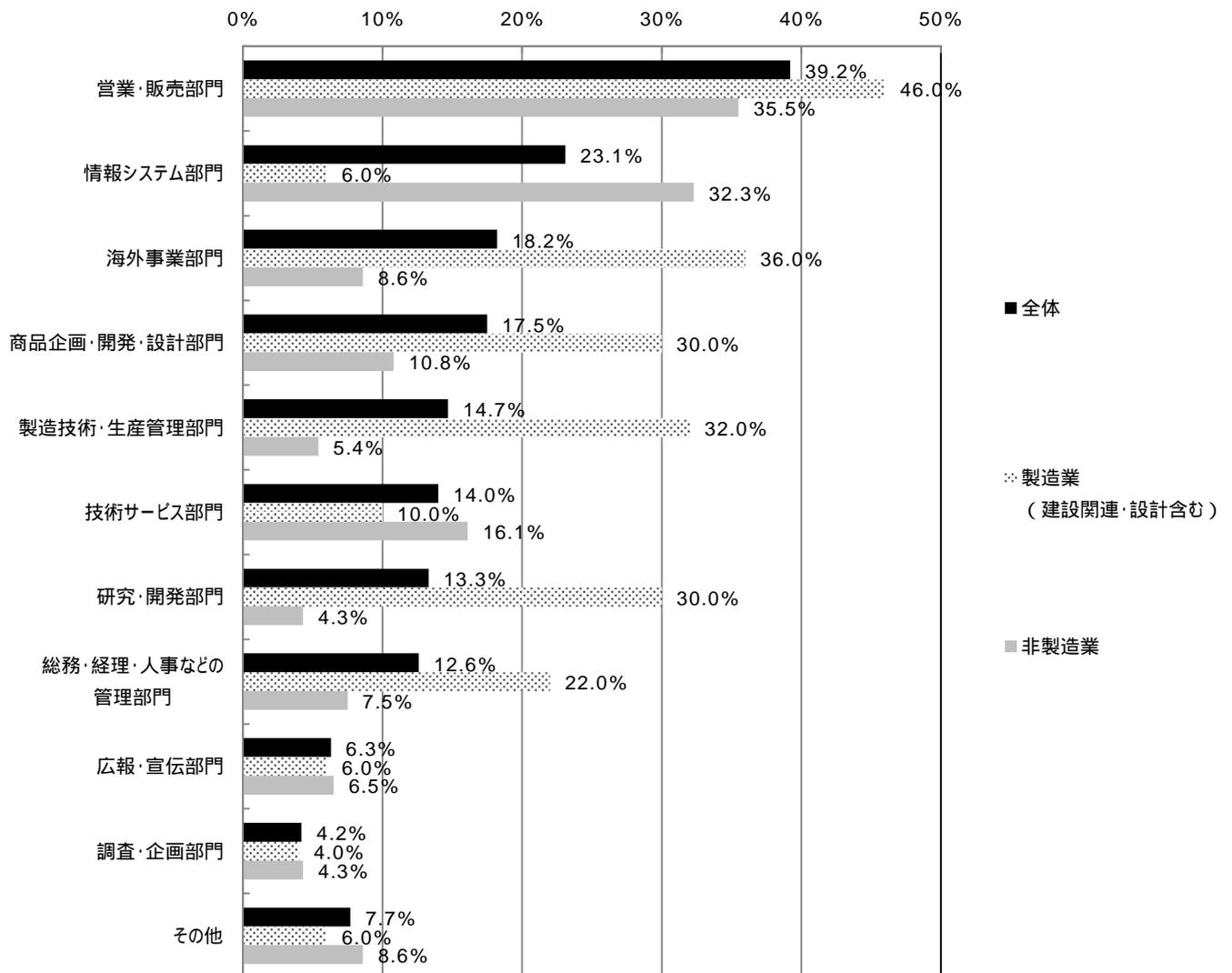
以上3点が目立っていた。

製造業は「海外事業部門」が36.0%と海外要員として、また「商品企画・開発・設計部門」が30.0%や「製造技術・生産管理部門」は32.0%、「研究・開発部門」30.0%と製造業ならではの結果になっている。一方で非製造業では「情報システム部門」は32.3%と高い割合で配属が多かった。配属予定と実績における比較について傾向は概ね予定通りだが、とくに製造業の「総務・経理・人事などの管理部門」は予定が5.9%のところ実績22.0%と大きく数値が跳ね上がっている。

### 外国人留学生の配属した実績のある部署について

(複数選択、158社回答 %表記)

本調査にご回答頂いた全企業による任意回答



### その他、自由記述について

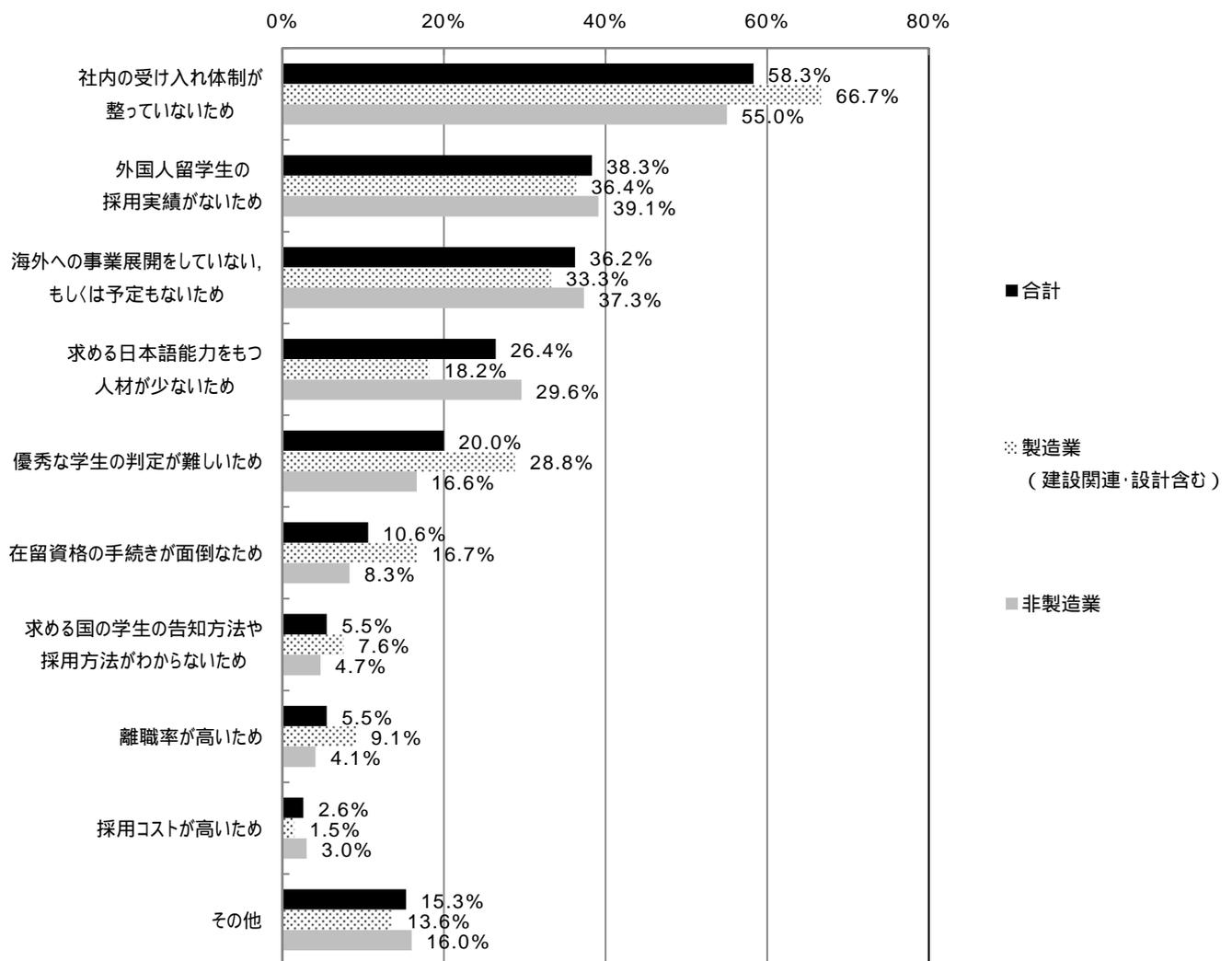
- ・クリエイティブ部門 (デザイナー、編集)
  - ・サービス系 (接客、介護、自動車整備)
  - ・とくに日本人と変わらない配属
- など以上大きく分けて上記3点が目立っていた。

## 「受け入れ体制が整っていないこと」が最も多い理由となっている

「社内の受け入れ体制が整っていないため」が全体で58.3%と最も多く、採用にあたっての懸念点よりも受け入れ環境が整っていない企業が多いために、採用実施に至っていないことが推察できる。また、「海外への事業展開をしていない、予定もない」が36.2%あるが、業務内容によっては在留資格の取得ができず就労できないという外国人ならではの制度が影響するケースも考えられる。

### 外国人留学生採用の際の懸念点 / 採用を行っていない理由について (複数選択、235社回答 %表記)

本調査にご回答頂いた採用実績が無い企業による任意回答



### その他、自由記述について

- ・そもそも、応募がない
  - ・採用基準を満たしていない
- 以上2点が目立っていた。

また、外国人留学生を職務上採用できない、という会社の方針が定まっている企業も目立った。

# 02

## 外国人留学生の採用活動状況や結果について

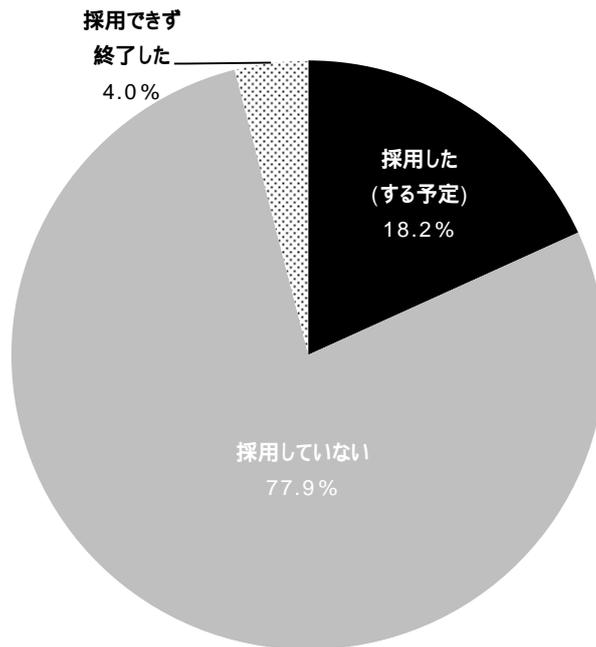
---



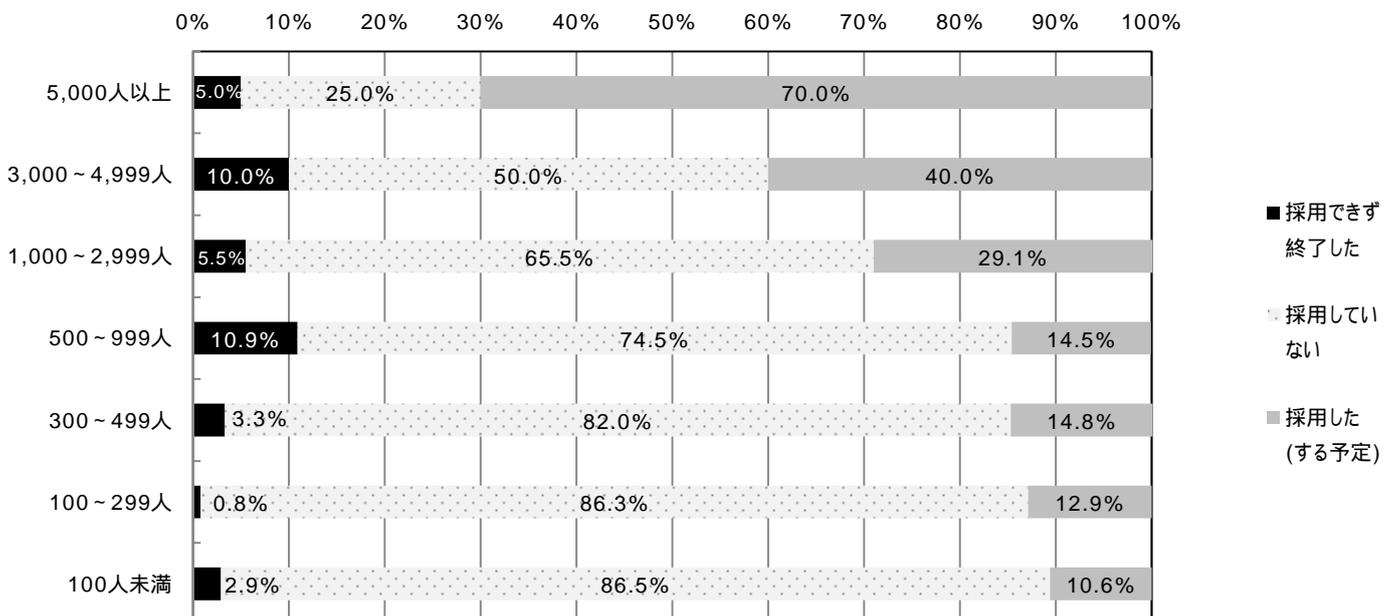
## 「採用実施あり」は約2割、5,000名以上の企業では7割が実施

2017年卒の外国人留学生採用は「採用した(する予定)」18.2%と「採用できずに終了」4.0%を合計して22.2%で実施されている。従業員数別にみると「採用した(する予定)」が多いのは5,000人以上の企業のみで、それ以下は、「採用していない」が多くなっている。

【全体】2017年卒採用において、外国人留学生を採用しましたか？  
 (単一回答、429社回答 %表記)  
 本調査にご回答頂いた全企業による任意回答



【従業員数別】2017年卒採用において、外国人留学生を採用しましたか？  
 (単一回答、429社回答 %表記)  
 本調査にご回答頂いた全企業による任意回答



## 採用手法に、国内採用の手法との大きな違いは見られない

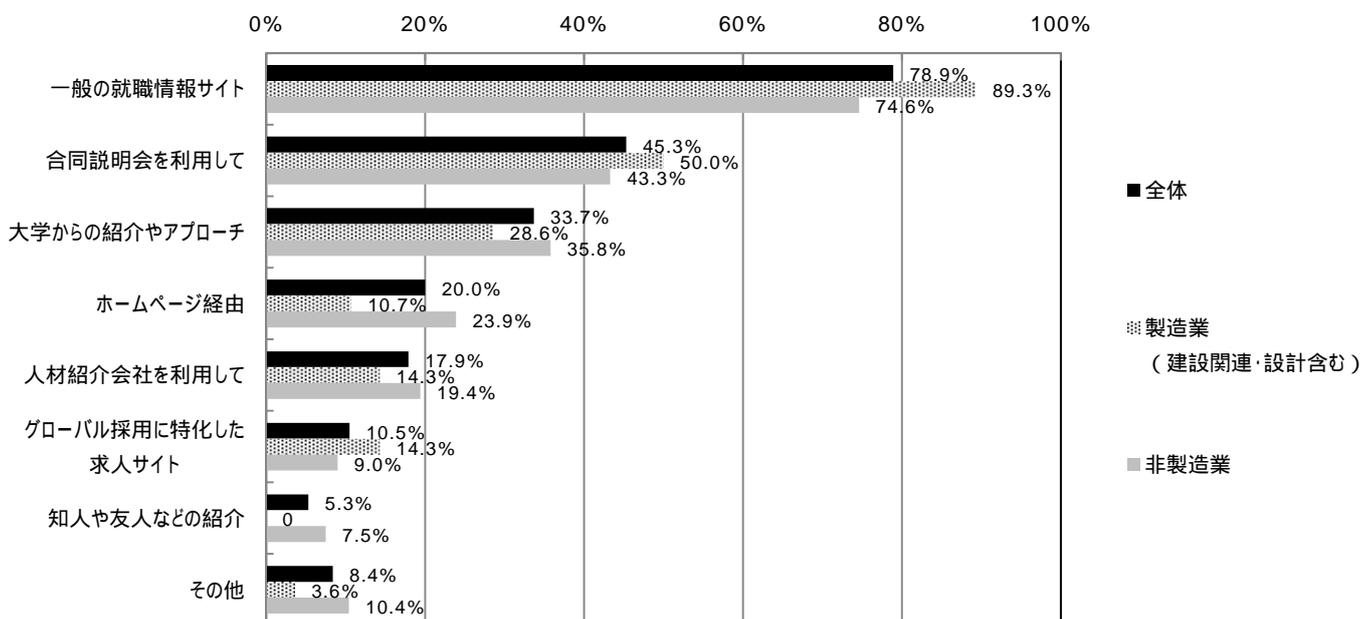
外国人留学生の採用手法に関しては、「一般の就職情報サイト」や「合同説明会を利用して」という回答が順に多かった。外国人留学生も『日本の大学生』という位置づけで日本人学生と同じツールを利用して就職活動をしていることがわかる。

5名以上採用している企業は合同説明会や人材紹介を利用する割合が高い。より接触機会を増やし採用に結びつける手法は国内採用と変わらない。

### 【全体】2017年卒外国人留学生をどのような手法で採用しましたか？

(複数選択、95社回答 %表記)

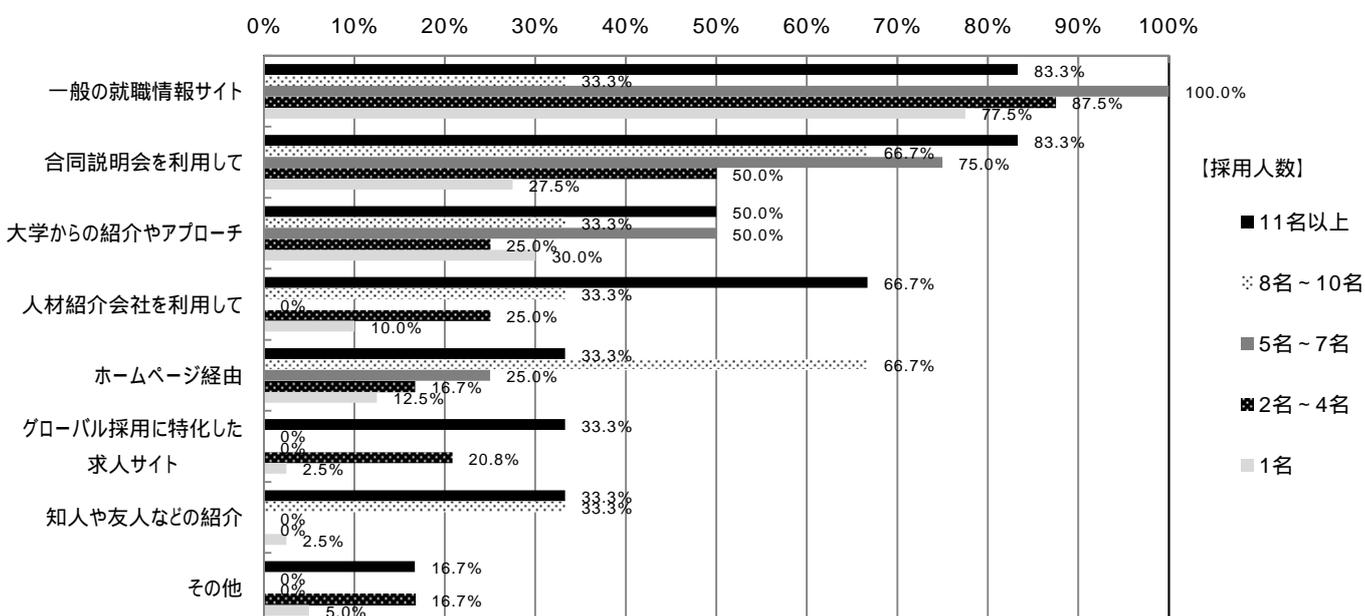
2017年卒採用実績のある企業のみ回答



### 【採用人数別】2017年卒外国人留学生をどのような手法で採用しましたか？

(複数選択、95社回答 %表記)

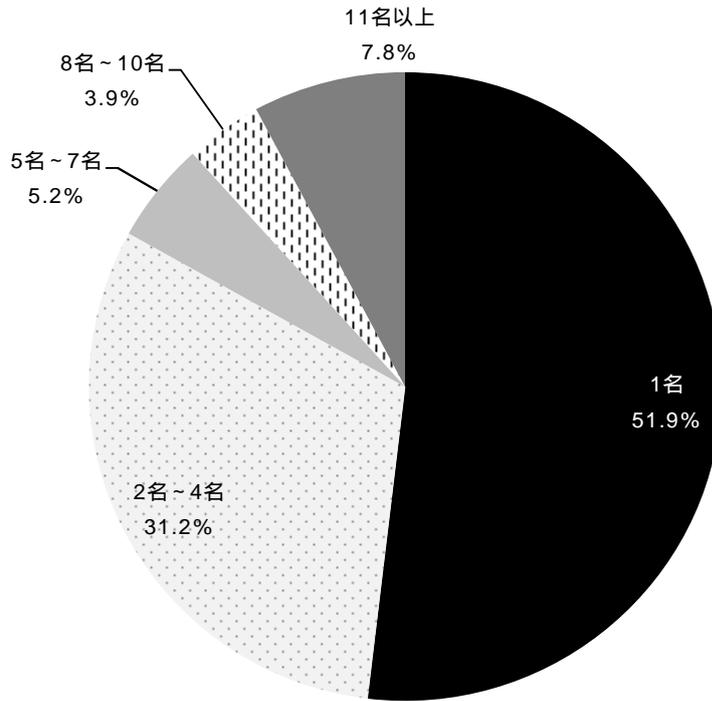
2017年卒採用実績のある企業のみ回答



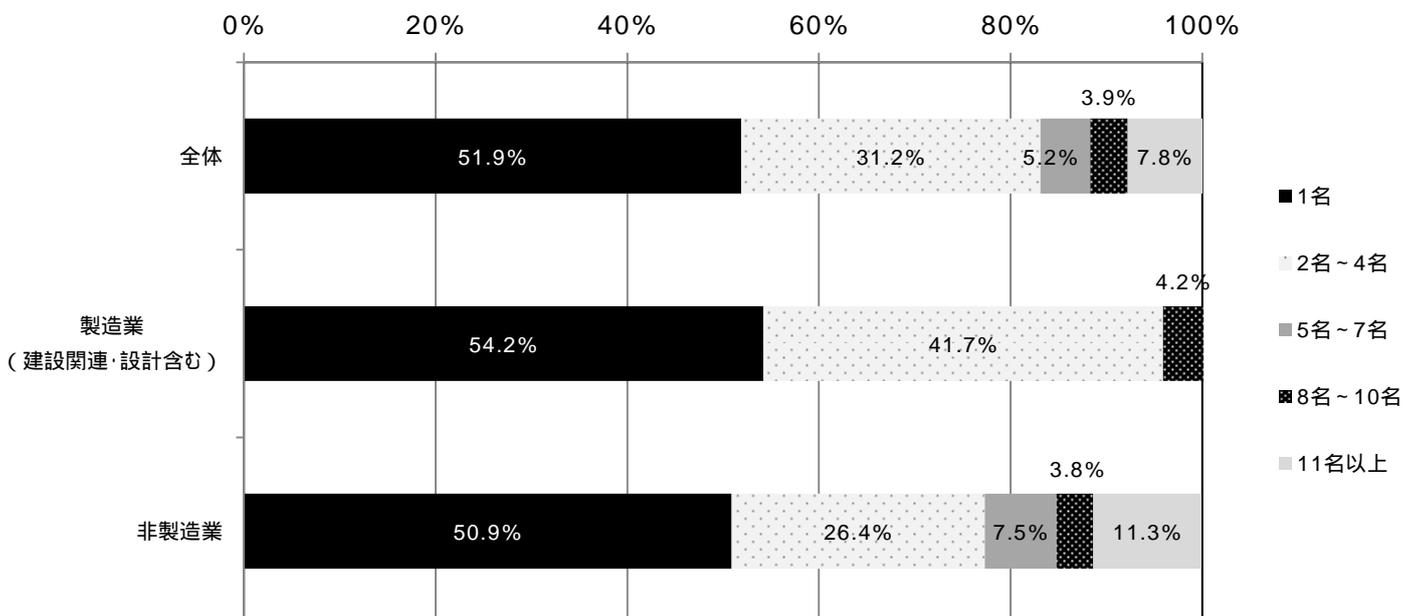
## 採用人数「4名以下」が約8割、「1名」が半数を占める結果に

採用実績のある企業の外国人留学生の採用数は、「4名以下」が圧倒的に多く、中でも半数が「1名」の採用であることが分かった。5名以上の採用を行った企業も16.9%見られる。

【全体】2017年卒採用における、外国人留学生の採用人数について  
 (単一回答、77社回答 %表記)  
 2017年卒採用実績のある企業のみ回答



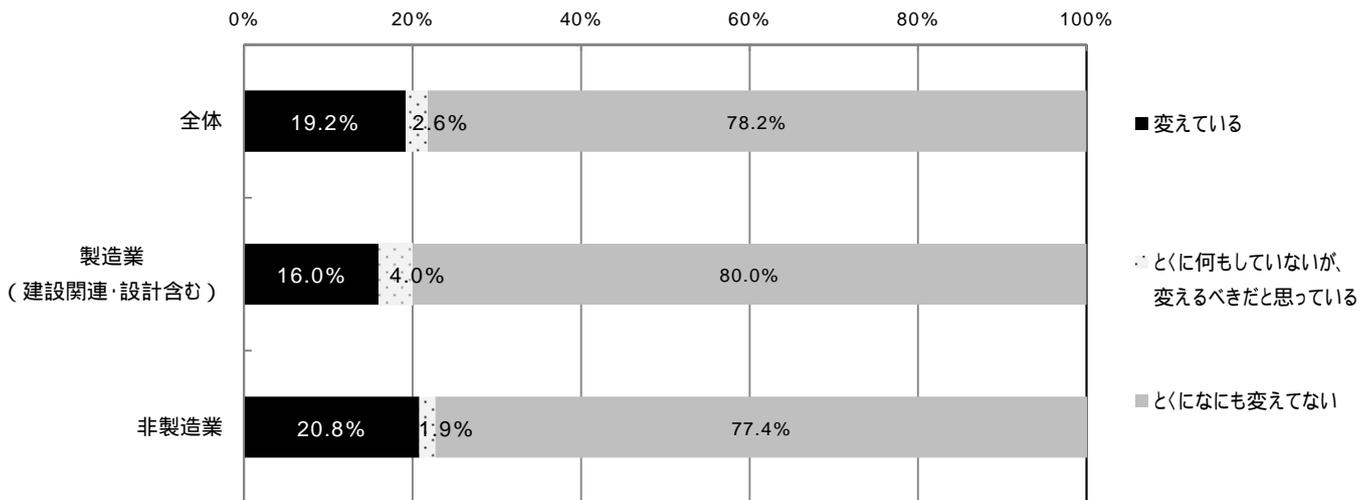
【業種別】2017年卒採用における、外国人留学生の採用人数について  
 (単一回答、77社回答 %表記)  
 2017年卒採用実績のある企業のみ回答



## 外国人留学生独自の採用を行う企業は2割。内定後の承諾率は80%超え

企業の外国人留学生の採用のためにフローや基準を別途設けず実施している割合は約8割で、国内採用と同様のプロセスで採用している。具体的に「変えている」という企業からは、日本語の基準を別途設けている例が多く見られ、説明会や選考時期をずらしている例もあった。また、内定通知後の承諾率は高い傾向であることがわかった。

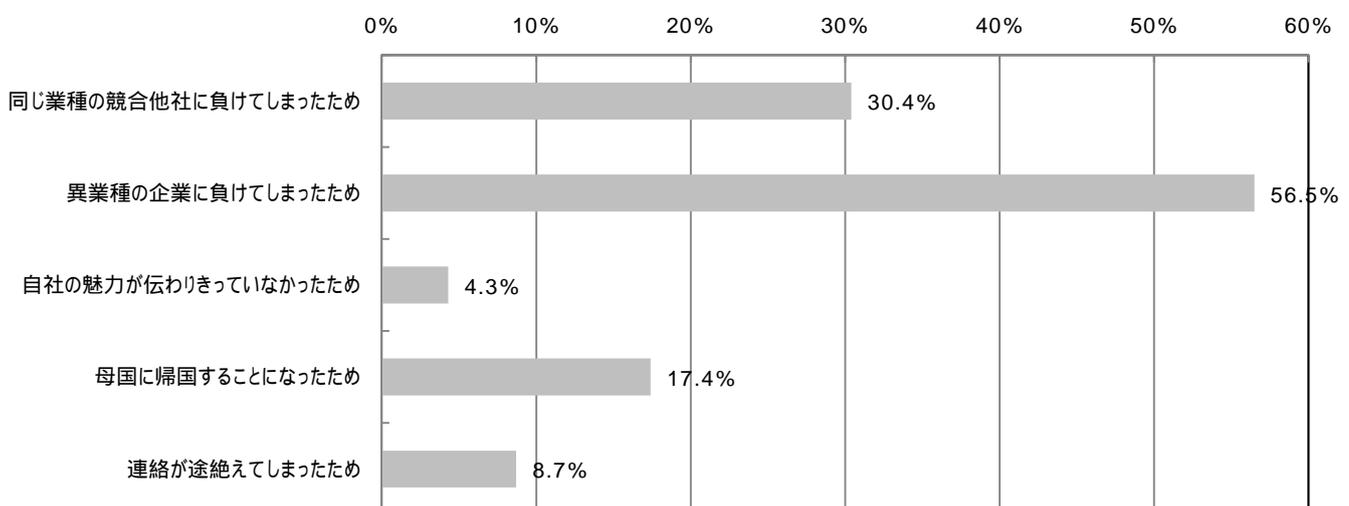
外国人留学生の採用フローや採用基準を変えているか？（複数選択、78社回答 %表記）  
2017年卒採用実績のある企業のみ回答



外国人留学生の内定通知後の辞退率について（複数選択、72社回答）【単位：名】  
2017年卒採用実績のある企業のみ回答

アンケート回答企業様 留学生  
 平均内定者数 3.57名  
 平均辞退数 0.71名  
 辞退率 約19.8%

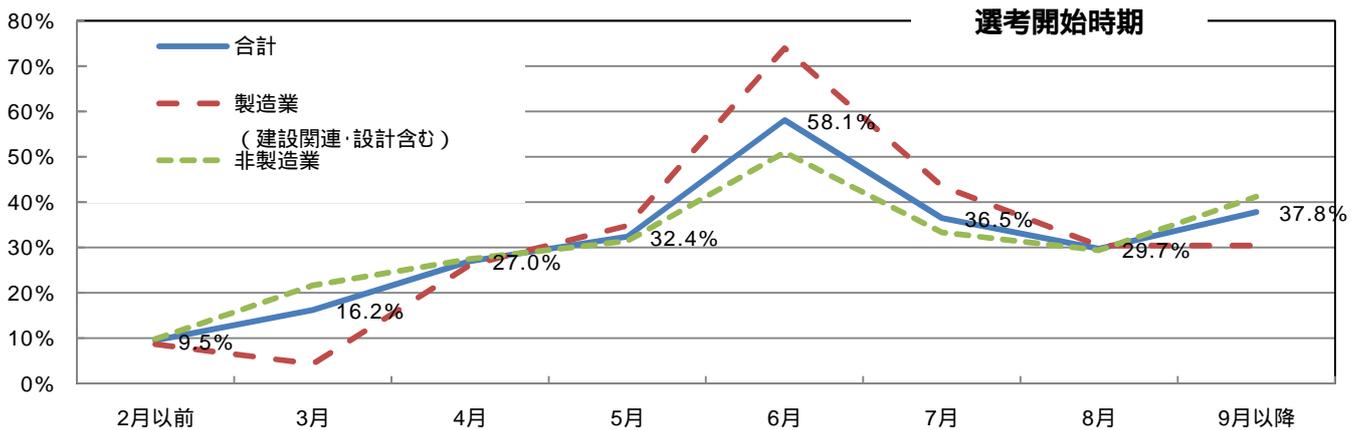
主な内定辞退の理由について（複数選択、23社回答 %表記）  
2017年卒採用実績のある企業のみ回答



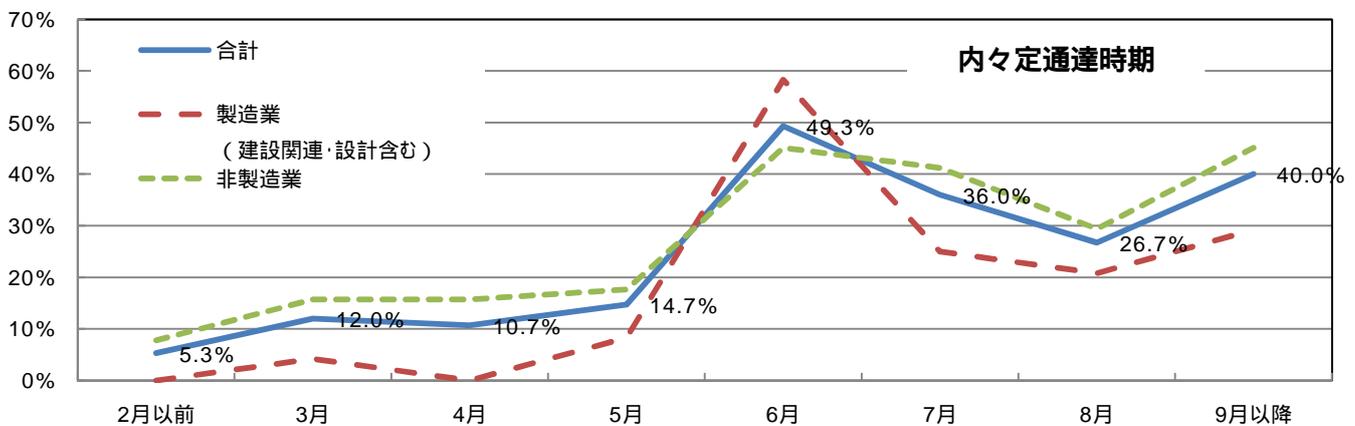
## 国内日本人採用と比較して外国人留学生の選考開始時期が全体的に遅い

国内日本人学生の選考開始時期はピークが4月であるのに対し、外国人留学生の選考開始時期は6月がピークになっており、企業の採用における優先順位が垣間見える。また、外国人留学生の採用に関しては国内採用と合わせて行う企業が多いことから、2017年卒、2018年卒の選考時期と内々定時期に関しては、国内採用と同様の時期での実施という結果になっている。

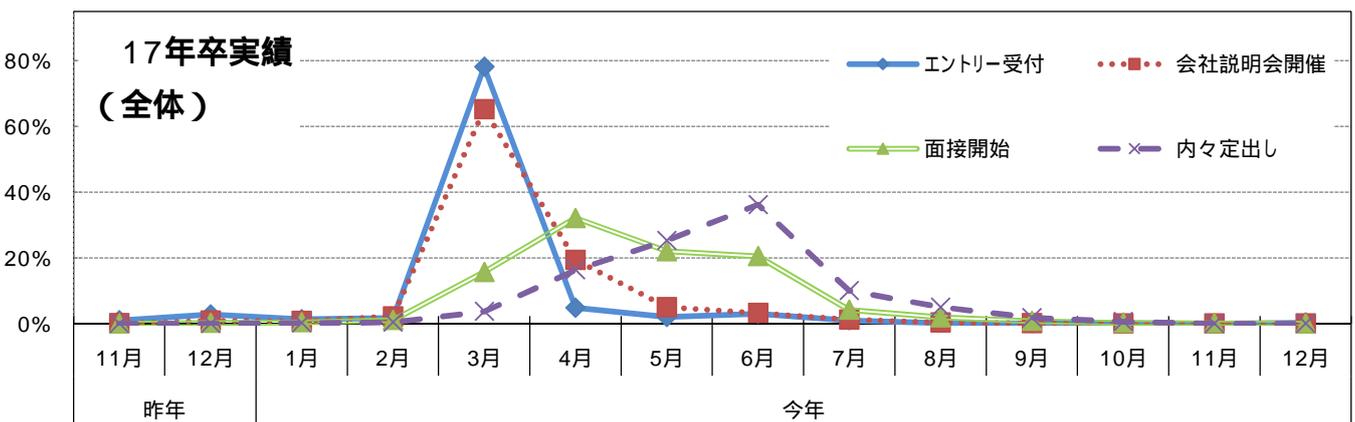
2017年卒、外国人留学生選考活動時期について(複数選択、74社回答 %表記)  
2017年卒採用実績のある企業のみ回答



2017年卒、外国人留学生内々定通達時期について(複数選択、75社回答 %表記)  
2017年卒採用実績のある企業のみ回答

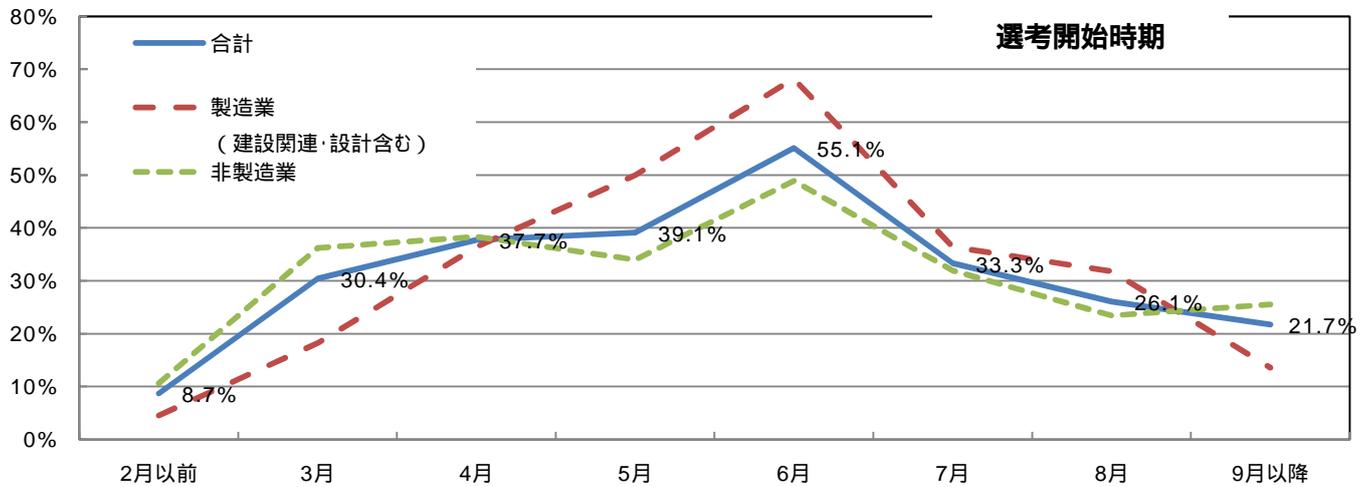


参考資料：2017年卒マイナビ企業内定状況調査(2016年12月13日リリース)より引用

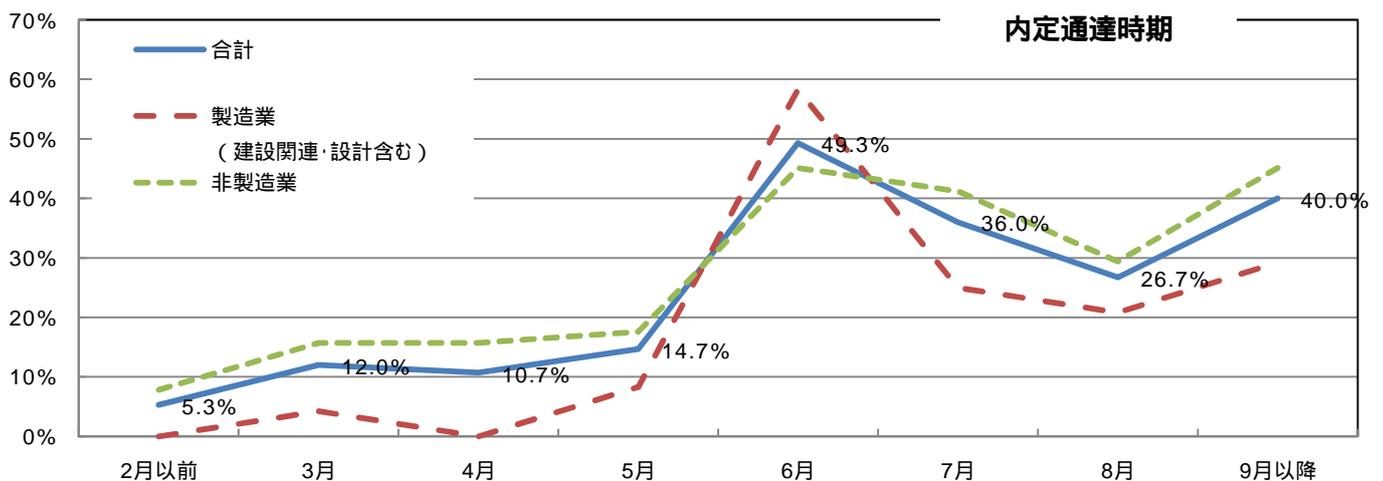


2017年卒マイナビ企業内定状況調査(2016年12月13日リリース)より引用

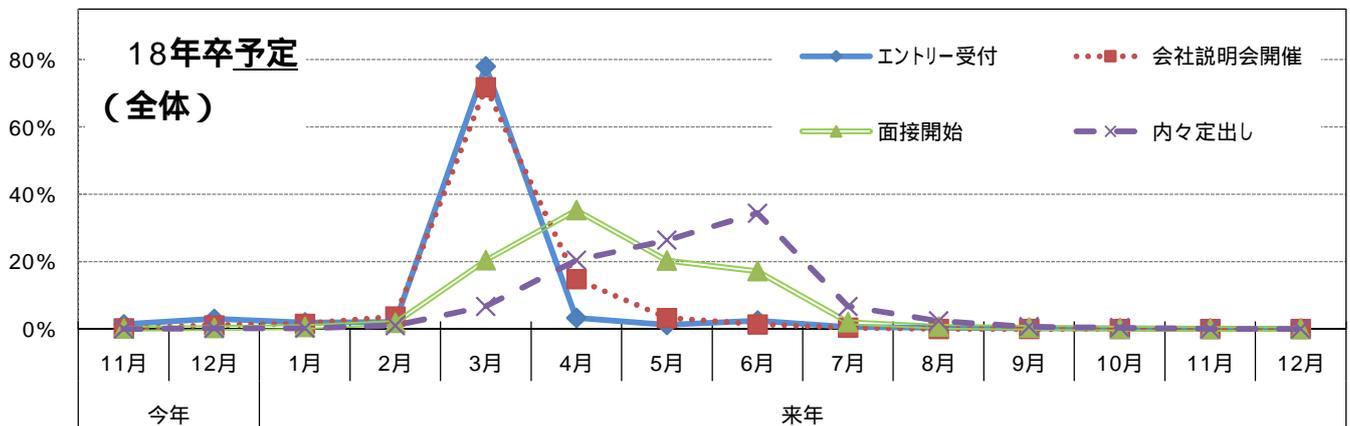
2018年卒、外国人留学生採用活動予定時期について(複数選択、69社回答 %表記)  
2017年卒採用実績のある企業のみ回答



2018年卒、外国人留学生採用内々定通達予定時期について(複数選択、69社回答 %表記)  
2017年卒採用実績のある企業のみ回答



参考：2018年卒マイナビ企業内定状況調査(2016年12月13日リリース)より引用



2017年卒マイナビ企業内定状況調査(2016年12月13日リリース)より引用

# 03

## 外国人留学生の採用後・入社後について

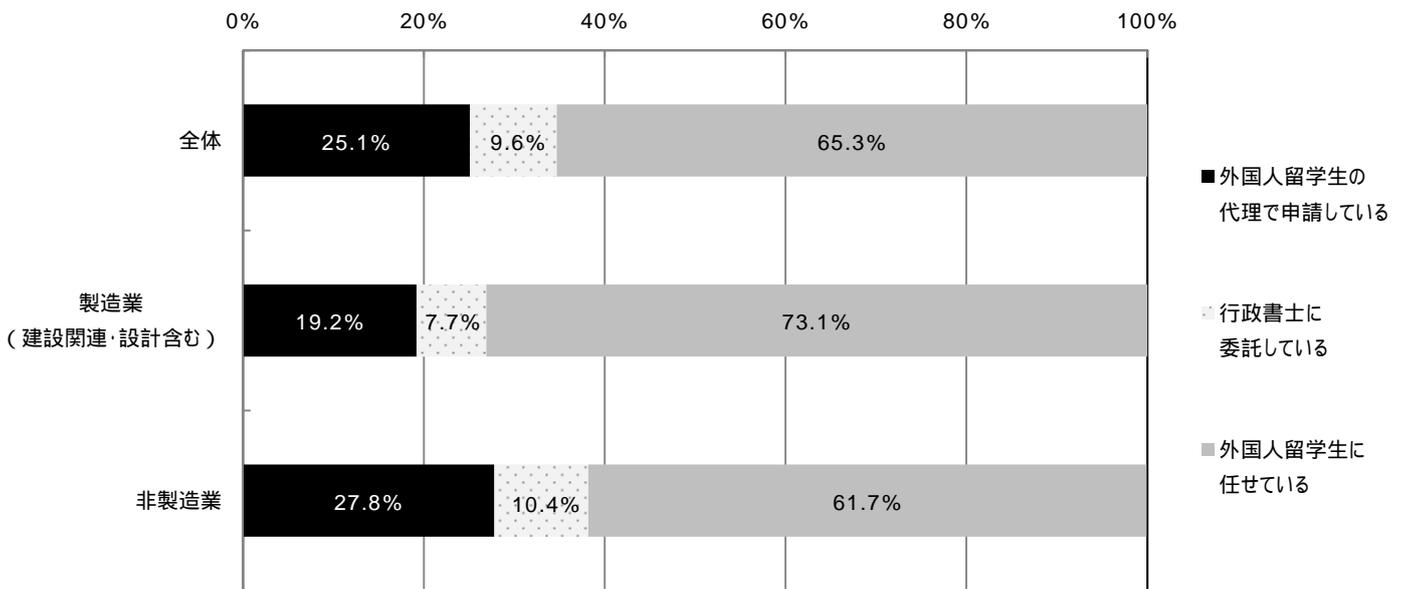
---



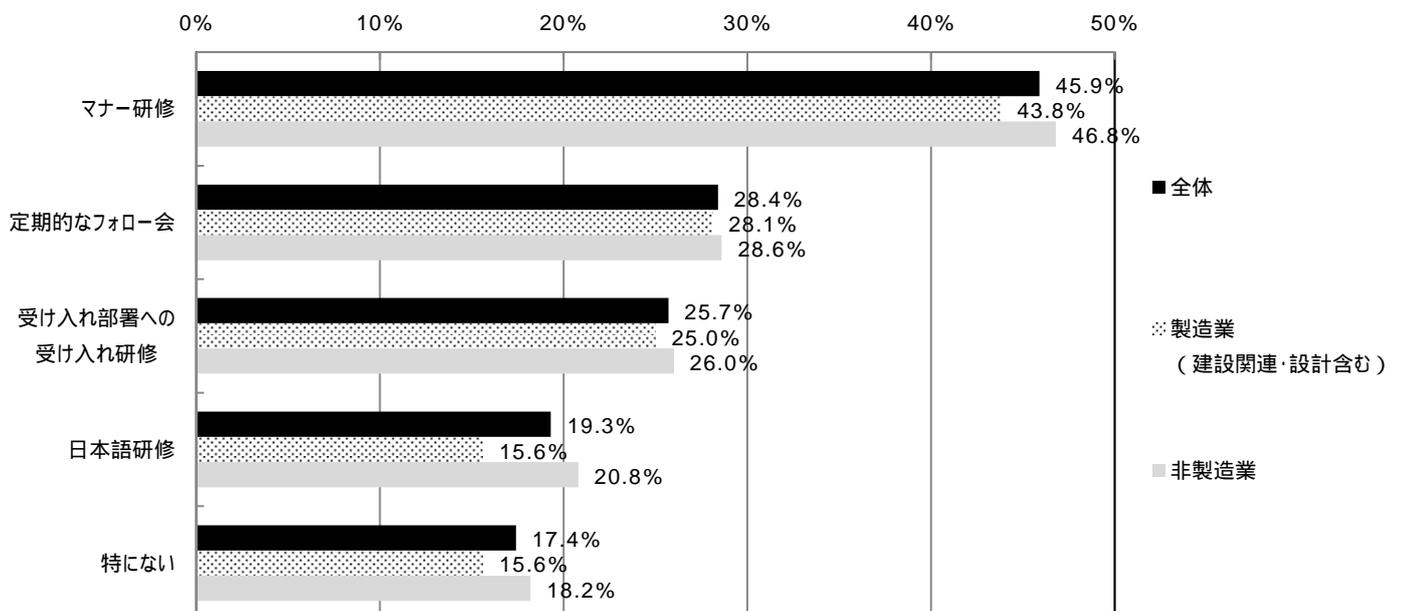
## 在留資格の取得を学生に任せている企業は全体の65.3%

在留資格取得は、原則本人による申請であることから65.3%と外国人留学生にまかせている企業の割合が最も高い結果に。採用した後の受入れ準備として行っているのは、「マナー研修」が45.9%と最も高い。ついで「定期的なフォロー会」が28.4%。「受け入れ部署の受け入れ研修」は25.7%実施されており、「日本語研修」も19.3%の企業で行われている。

業種別、在留資格の取得について（単一選択、167社回答 %表記）  
本調査にご回答頂いた全企業による任意回答



外国人留学生採用後のフォローについて（複数選択、109社回答 %表記）  
本調査にご回答頂いた全企業による任意回答



## 入社後の状況は、「十分に活躍している」が最多。戦力としては期待通り

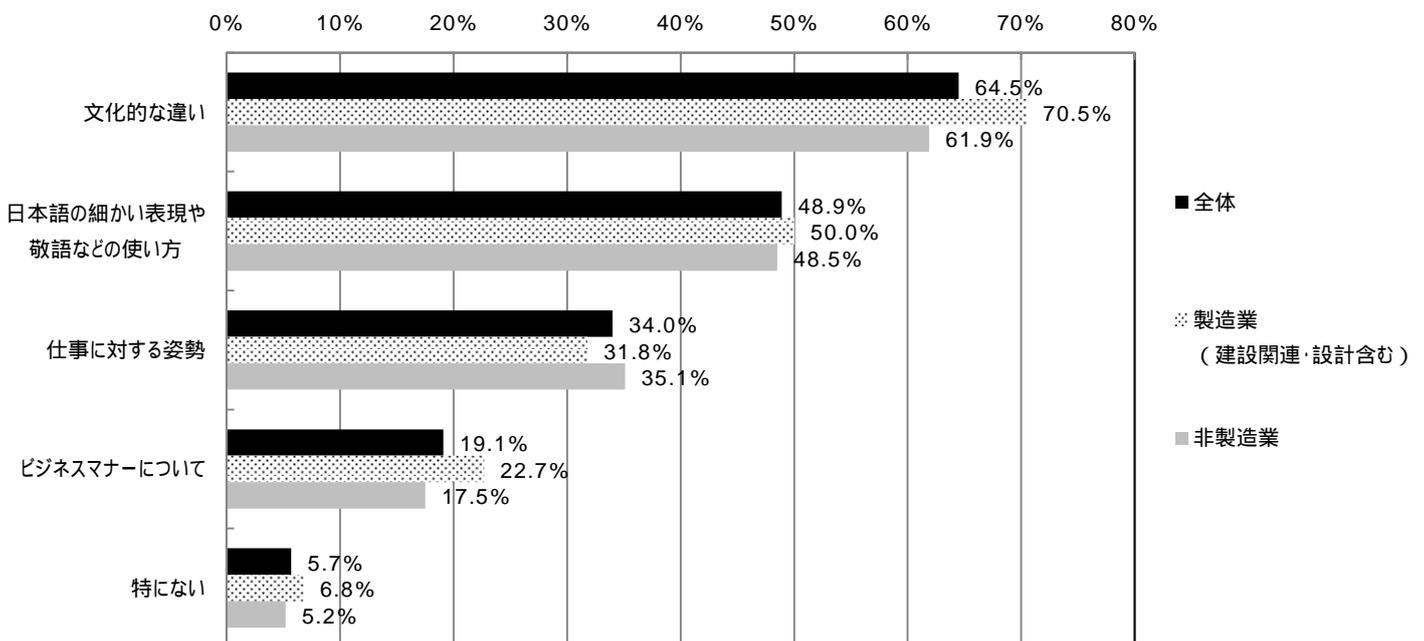
「予想以上に活躍している」2.7%、「十分に活躍している」41.8%と「普通」29.7%を上回っており就業現場で十分に活躍できていることがわかる。一方、「やや不満」3.8%、「戦力になりきれていない」は5.5%と少数にとどまった。

また、回答者が感じた既存の社員と外国人留学生との「違い」についても確認した。「文化的な違い」が最多の64.5%、日本語に対しては48.9%、「仕事に対する姿勢」は34.0%と様々な「違い」が職場に生まれている、受入れの際には心配りが必要かもしれない。

外国人留学生の入社後の活躍について（単一選択、182社回答 %表記）  
本調査にご回答頂いた全企業による任意回答



外国人留学生にどのような「違い」を感じましたか？（複数選択、141社回答 %表記）  
本調査にご回答頂いた全企業による任意回答

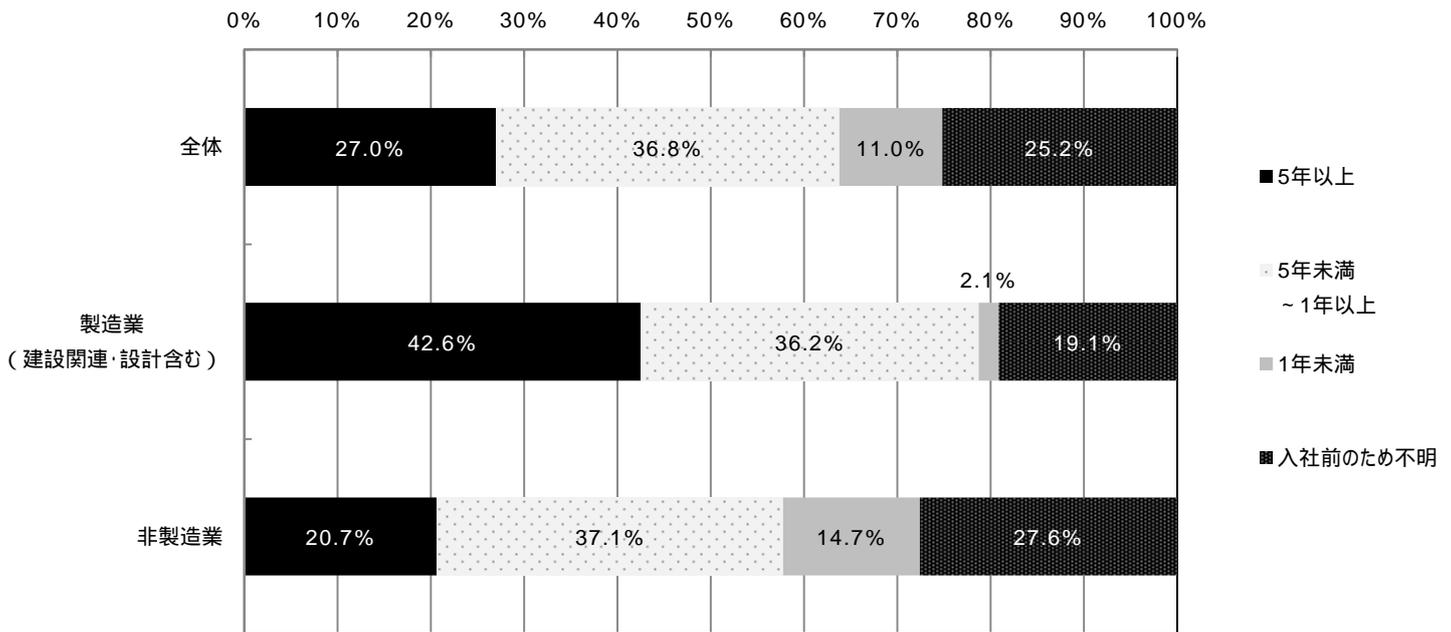


## 2年以上5年未満の離職が多いが、業種により差がある

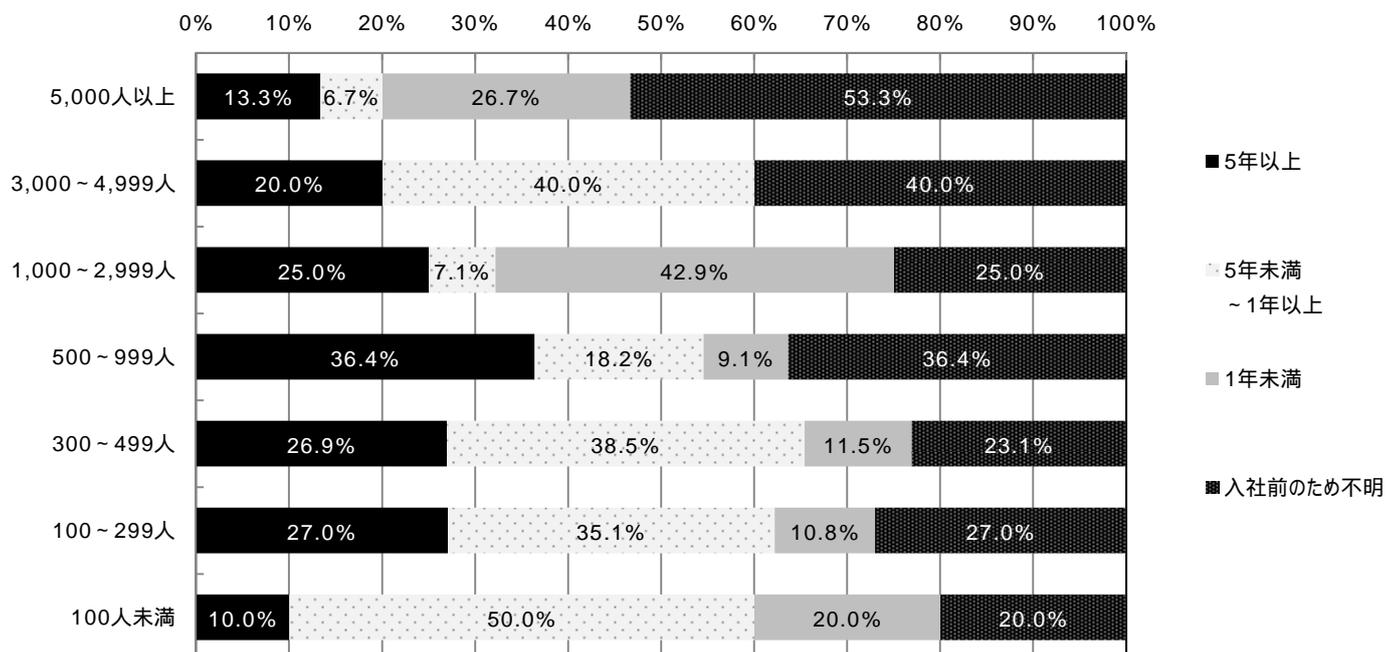
離職までの期間は、製造業・非製造業で違った。製造業では、5年以上での離職が42.6%で最多。1年未満での離職は2.1%とわずかであるのに対し、非製造業では2～5年未満の37.1%が最も高く1年未満の離職は14.7%になった。

離職理由としては、自由記述の中で家族の問題（帰国を含む）に関する回答が見られた。

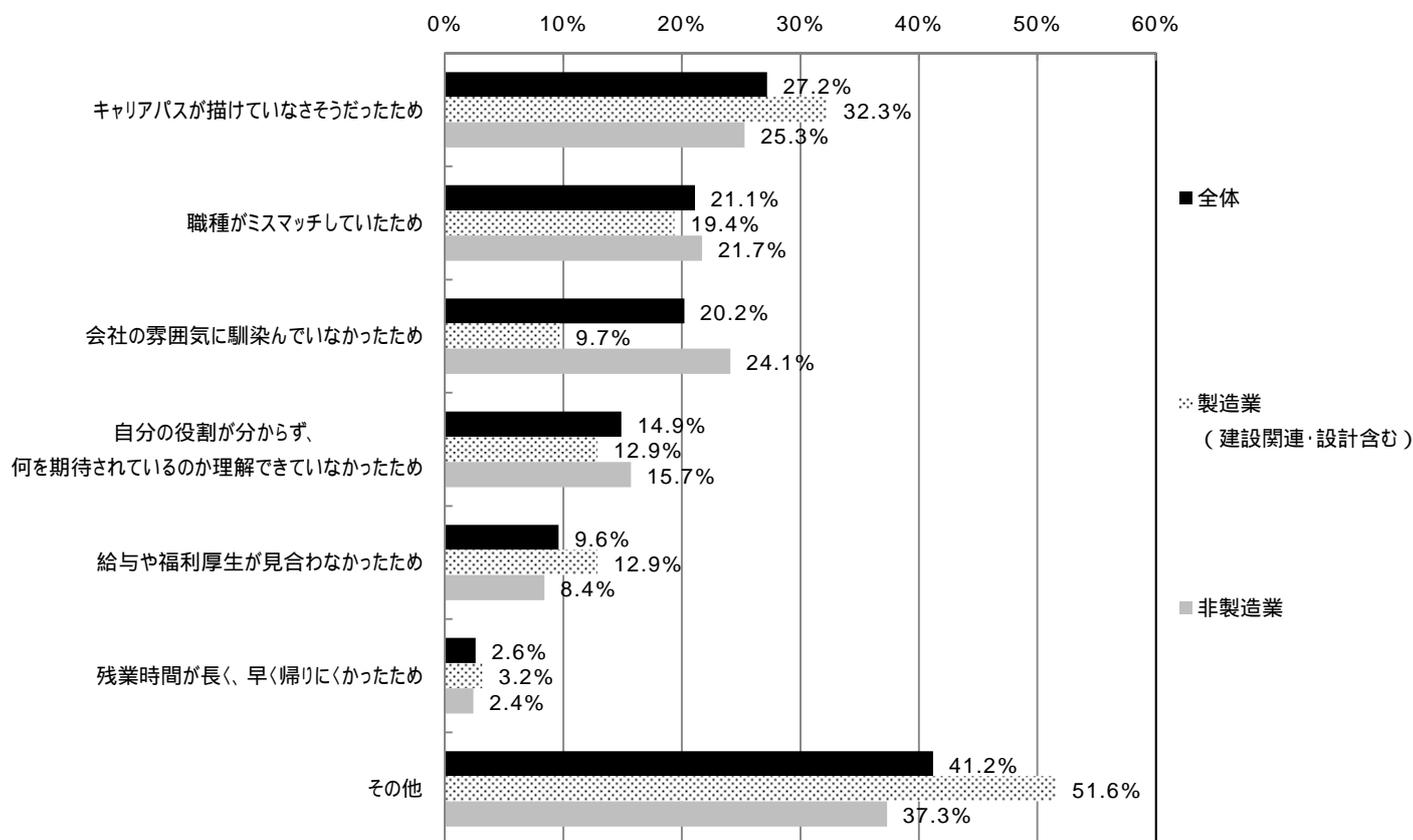
【業種別】外国人留学生の入社後の離職について（単一選択、163社回答 %表記）  
本調査にご回答頂いた全企業による任意回答



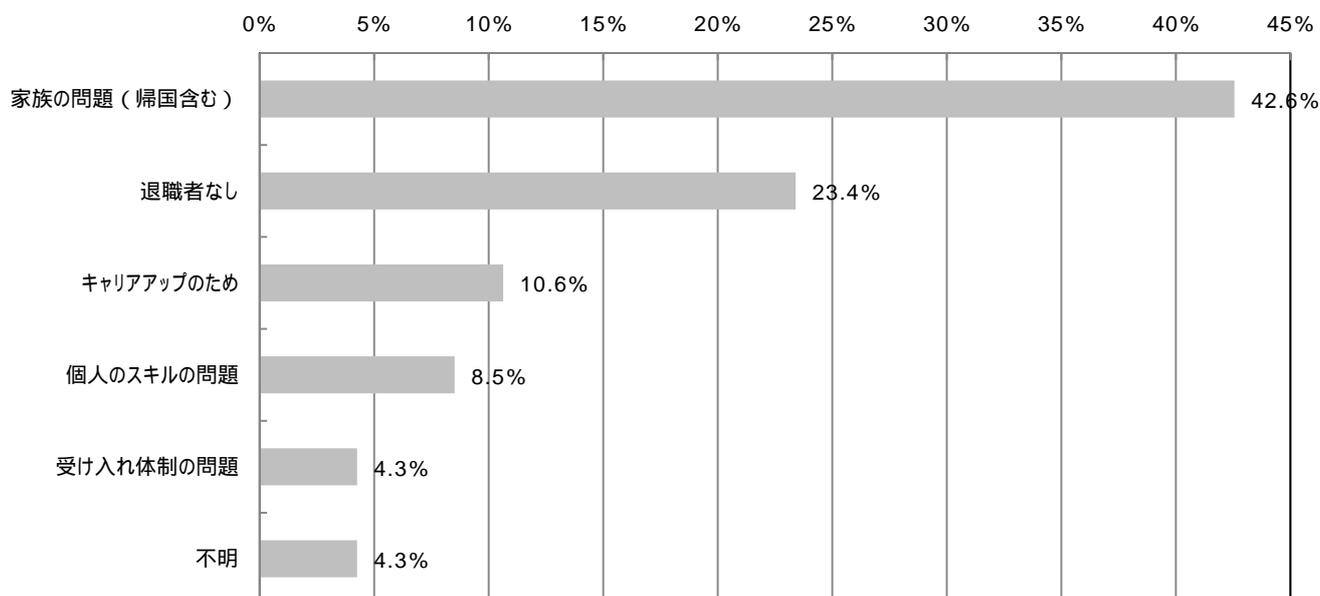
【従業員規模別】外国人留学生の入社後の離職について（単一選択、163社回答 %表記）  
本調査にご回答頂いた全企業による任意回答



## 外国人留学生の入社後の離職理由について（複数選択、114社回答 %表記） 本調査にご回答頂いた全企業による任意回答



## 外国人留学生の入社後の「その他」の離職理由について（自由記述、47社回答 %表記）



# 04

## 今後の外国人留学生の採用予定について

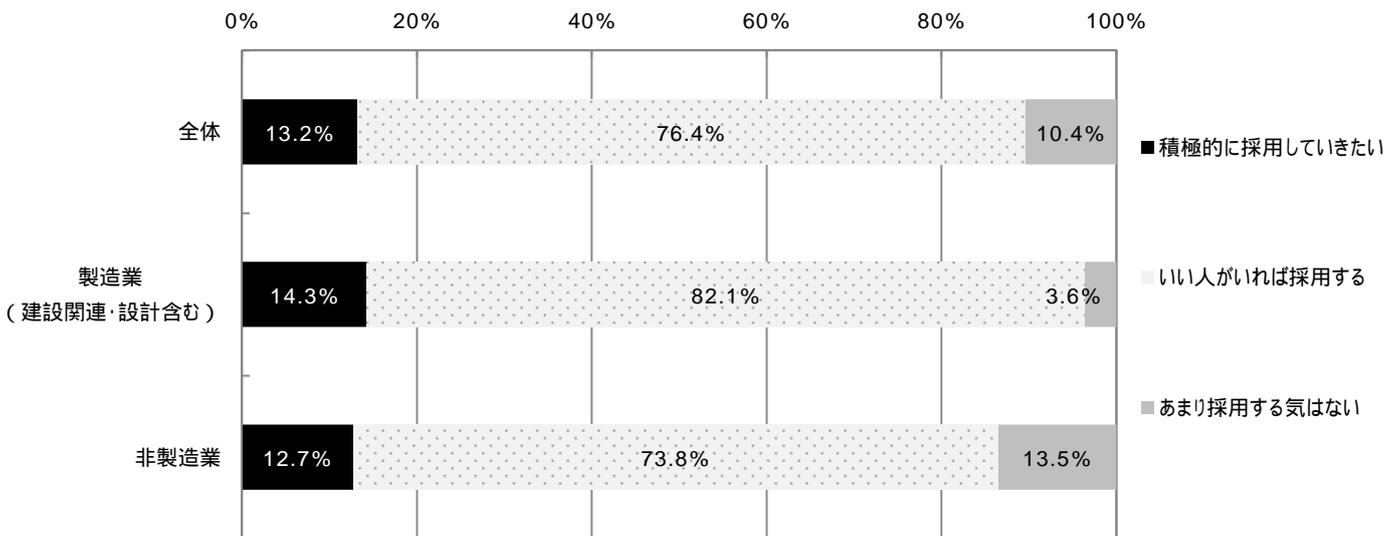
---



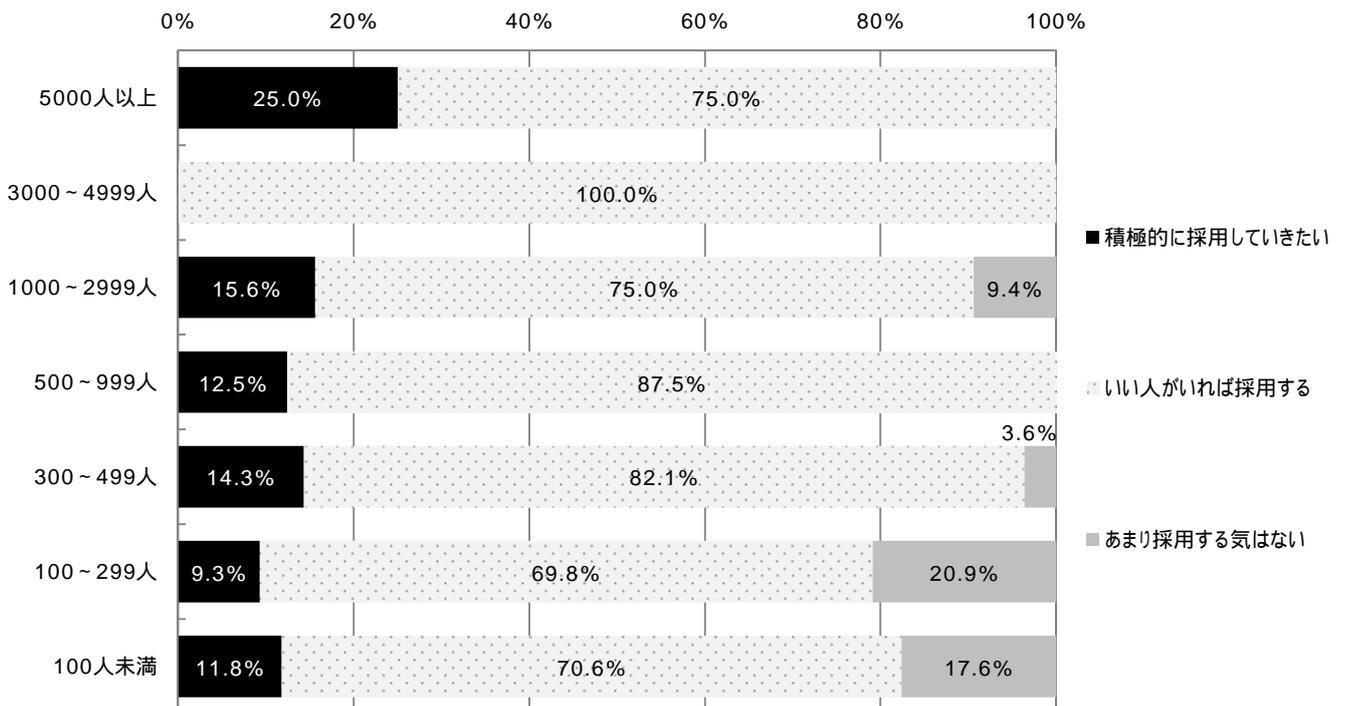
## 積極的な企業はまだ少ないが、人物重視での採用の間口は多い

「積極的に採用していきたい」という回答は合計で13.2%と高い数値ではないが、「いい人がいれば採用する」は76.4%と間口を広げている企業は多い。「あまり採用する気はない」は、合計で10.4%にとどまり、中でも製造業では、3.6%のみの回答だった。  
従業員別では5,000人以上の企業が「積極的に採用していきたい」が25.0%と最も高かった。

【業種別】外国人留学生を今後採用したいと思うか（単一選択、182社回答 %表記）  
本調査にご回答頂いた全企業による任意回答



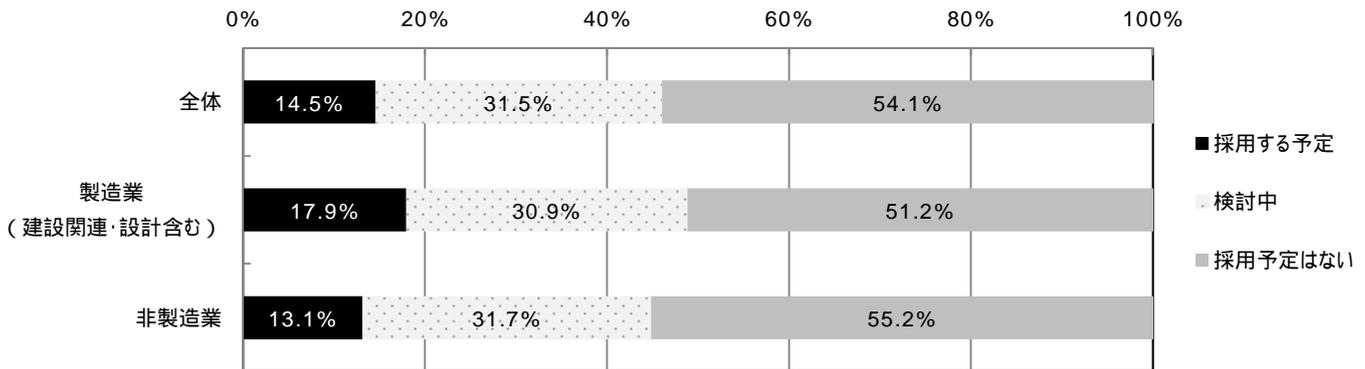
【従業員別】外国人留学生を今後採用したいと思うか（単一選択、182社回答 %表記）  
本調査にご回答頂いた全企業による任意回答



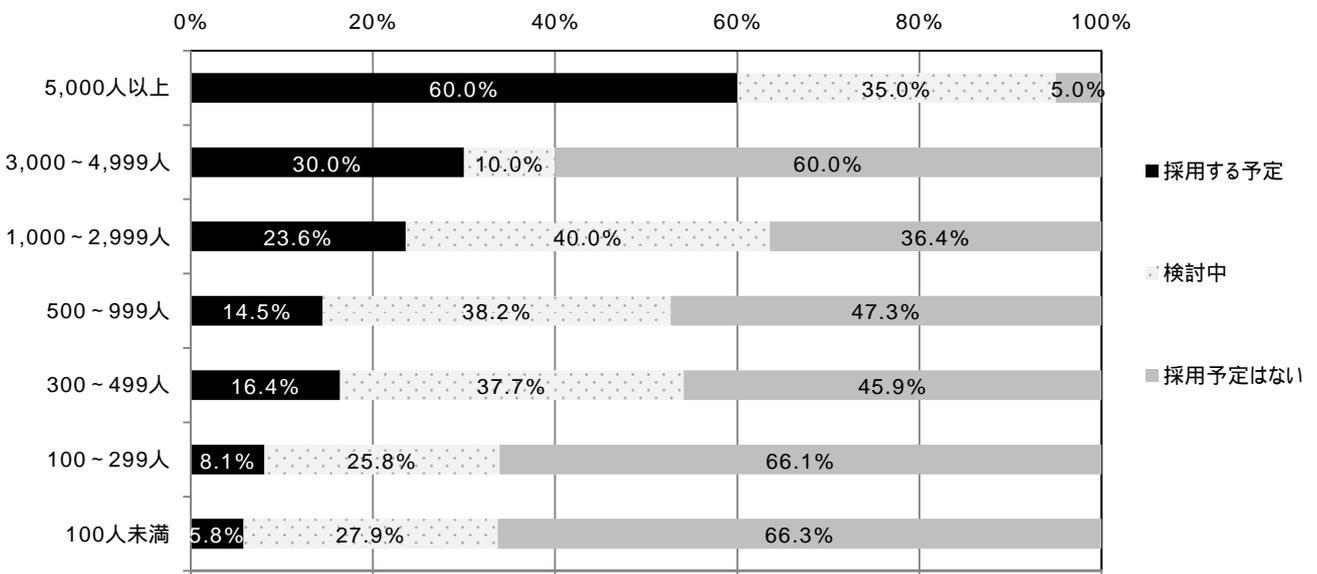
「採用する予定」の企業数は少ないが、2018年卒採用では「検討中」が約3割

2018年卒の採用については、採用予定の企業は全体で14.5%にとどまっており、製造業17.9%、非製造業13.1%である。採用予定がない企業は全体で54.1%、製造業51.2%、非製造業55.2%でまだ過半数の企業では、採用予定がない結果となった。また、従業員規模別では、採用予定であるという割合は5,000人以上の企業は6割で、検討中の企業を上回っている。2017年卒において採用を実施しなかった企業も2018年卒採用では「検討中」が28.7%もあり、市場がシフトしていることが伺える。

【業種別】2018年卒外国人留学生の採用予定について（単一選択、429社回答 %表記）  
本調査にご回答頂いた全企業による必須回答



【従業員規模別】2018年卒外国人留学生の採用予定について（単一選択、429社回答 %表記）  
本調査にご回答頂いた全企業による必須回答



2017年卒採用実績なし企業のみ、2018年卒採用予定について  
（単一選択、334社回答 %表記） 本調査にご回答頂いた全企業による任意回答

