

平成26年度産業経済研究委託事業  
(外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査)

報告書 概要版

2015年3月

新日本有限責任監査法人

# 調査目的と調査方法

## 調査目的:

- 外国人留学生の就職や、その後の企業への定着に関する課題を明らかにし、就職率・定着率の向上や外国人留学生の受入増加に必要な施策の検討に資するものとする。

## 調査方法

企業アンケート	
調査方法	郵送でアンケート票を送付し、郵送で回収。
調査対象企業	計3,000社 ・全上場企業約3,600社のうち従業員数上位2,500社 ・「就職四季報」掲載の非上場企業(約1,700社)のうち従業員数上位500社
回収数	535社(回収率:17.8%)

外国人社員アンケート	
調査方法	以下の方法でアンケート調査への協力を依頼し、各社員が回答用のインターネットサイトにアクセスして回答。
依頼方法	・企業アンケートの送付先企業に対し、留学生出身の社員10名程度に対するアンケート調査への協力を依頼 ・「アジア人財資金構想」プログラムの受講生OB・OGに対する回答依頼
調査対象	・日本の大学・大学院修士課程への留学経験者、卒業後10年以内 ・現在、日本で常勤社員として勤務
回答数	406名

外国人留学生アンケート	
調査方法	以下の方法で大学に対してアンケート調査への協力を依頼し、各留学生が回答用のインターネットサイトにアクセスしてアンケートに回答。
依頼方法	留学生数(大学学部及び大学院修士課程の正規生)の多い大学上位102校に対し、留学生30名程度に対するアンケート調査への協力を依頼
調査対象	・学部3年生～4年生および修士1年生～2年生の外国人留学生
回答数	1,104名

## 企業ヒアリング

- 外国人留学生の受入に積極的で、その採用及び定着に関する課題に直面し、それらに対して有用な取組を行っている企業に対するヒアリング調査を実施
- 調査対象:9社(製造業大企業4社、非製造業大企業4社、中小企業1社)

## 外国人社員ヒアリング

- 外国人留学生の就職に関する事業の支援を受け、日本において就職した留学生出身の外国人社員に、グループインタビューを実施
- 調査対象:「アジア人財資金構想」プログラムの受講生で、現在、日本企業(外資系含む)において常勤社員として雇用されている外国人社員

## 大学ヒアリング

- 外国人留学生の受入に積極的で、その就職に関する課題に直面し、それらに対して有用な取組を行っている大学等にヒアリング調査を実施
- 調査対象:5か所(国立大学2校、私立大学2校、大学コンソーシアム1か所)

# 外国人留学生の就職／採用に関する支援の動向と今後の方向性

- 留学生の就職に対する支援策の動向(主に大学における取組)
  - 以下のための取組を多くの大学が実施。
    - キャリア教育の一環として、日本企業や日本の就職活動に関する意識づけ。
    - 日本のビジネスないし就職活動において必要なスキルやテクニックの習得。
    - 企業との交流やネットワーキングのための機会の提供。
  - 民間事業者による外国人留学生向けの就職支援サービスも、多くの留学生及び企業が利用。
- 今後の方向性
  - 大学と企業の連携(企業と留学生が互いに知り合う機会、企業のニーズを大学・留学生に伝える機会の創出)。
    - 企業の留学生の受入は段階的に進展する。その段階によって求められる企業との連携は変わる。

	留学生受入初期	留学生の受入浸透	社内のグローバル化進展
企業の状況、ニーズ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・最近、留学生の受入を開始または開始しようとしている</li> <li>・まずは留学生との接点づくりが必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・留学生採用を一定期間継続し、定着のための取組も開始</li> <li>・ゼネラリストとして優秀な社員を育成するという従来型の人事体系を変えずに留学生を受け入れたい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人受入が浸透</li> <li>・スペシャリストとして優秀な社員を採用・育成し、英語の利用など外国人・日本人が区別なく働ける環境を構築</li> </ul>
求められる支援の方向性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就職活動開始前の時期における企業・留学生間の交流会や企業見学会の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学におけるキャリア教育への協力(企業が課題を提供する課題解決型学習を取り入れた講義、インターンシップ等)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学におけるキャリア教育への協力(英語による講義への協力、英語でのインターンシップ受け入れ)</li> <li>・英語での情報発信</li> </ul>

- 地域内の連携: 先行的な大学の取組をある程度標準化→多くの大学に広げること(横展開)が重要。
  - 留学生が少ない大学や学部・研究科等においては、支援が充実しておらず、大学間格差、コース間格差の縮小が重要。そのためには、地域内の大学間や自治体との連携が必要。
- 脱・留学生特化支援、日本人学生との共通化: 取組が先行する大学においては、留学生に特化した就職支援を縮小したり、留学生向けの取組に日本人学生も参加可能としたりする動きがみられる。特に後者は、日本人学生のグローバル化のための取組としても活用可能と考えられる。

# 外国人留学生就職支援の課題

## ■ 就職活動がより困難な留学生

- 文系: 文系は理系以上に日本人と同様に働くことが求められがちである。
  - 技術職に関しては、専門性に基づいて採用・配属が行われ、職種横断的なジョブ・ローテーションが少なく、日本語の必要性も比較的低い職種が日本企業にも存在(特に製造業やIT業界)。
  - 文系留学生は、自らの強みとして海外業務に従事したいと考える傾向があるが、特に大企業においてはそうした希望が通るとは限らない。

- 英語人材: 英語のみで履修できる大学のコースの受講者は、日本語能力が低く、学生を含む日本人・日本社会との接点が少ないため、日本における就職はより困難。
  - 大学には、日本語研修や日本企業との接点づくりのための取組強化が求められる。
  - 一方で、企業には海外大学からの採用に着目する動きがあり、こうした人材と合わせた受入方策の改善が望まれる。

- 地方圏: 地方大学の留学生は大都市圏で就職機会を見つけるために高い費用負担を強いられている。

## ■ 外国人留学生の採用がより困難な企業

- 地方企業、中小企業: 留学生は大企業志向・大都市志向が強い。地方の企業や中小企業は留学生の採用が難しい。
  - 一方でこうした企業との接点(交流会、見学会等)をつくって、留学生・企業双方の関心を高める取組みも行われている。
  - 中小企業は、社員と経営者の距離が近く、柔軟な処遇が可能な面もあり、留学生の求めるキャリアパスはむしろ中小企業の方が実現しやすいともいえる。こうしたメリットのアピールが必要。

# 外国人社員の定着に関する取組の動向と今後の方向性

## ■ 企業における外国人社員定着促進のための取組の現状

～各企業が以下の取組を実施～

### ■ キャリアパスに関する企業側と社員側のギャップ解消

- (日本人にも共通の) 専門職型人事の実施: 職種別採用、職種間の異動なし、スキルセット明確化、等
- (日本型人事の継続を前提として) 外国人に対する特例
  - 配属に関する特例: 国内営業に配属しない、海外関連部署への配属、海外赴任前倒し、等
  - キャリアプランを検討する機会の提供: 3～4年目研修、本人・上司・人事によるプラン作成、等
  - 処遇に関する特例: 当初は嘱託職員として採用、有期雇用で(1年目から)業績評価制度
- (日本型人事の継続を前提として) キャリアパスの明示、丁寧な説明・コミュニケーション: 採用段階及び入社後

### ■ 言語への配慮

- 日本語教育
- 社内文書や社内会議の英語化、新人研修の英語化

### ■ その他:

- 外国人社員が悩み事を相談しやすい体制の構築
- 外国人社員コミュニティの形成支援
- 外国人社員を受け入れる日本人社員に対する研修・面談
- 異文化への配慮
- 仕事の進め方への配慮
- 長時間労働の見直し

## ■ 今後の方向性

- 大学との連携: 大学におけるキャリア教育として、企業の協力の下、日本企業のキャリアパスの特質を学習。
- 企業間の連携: 企業間の情報交換の場づくり、企業横断的な研修実施、外国人社員コミュニティの形成等。

# 外国人社員の定着促進の課題

## ■ 最大の課題:「キャリアパス」に関するギャップ

外国人の短期・専門職キャリア志向

- 専門性を活かした配属(技術職中心に)であれば問題は顕在化しない。問題は「総合職」。

## ■ 先行企業の対応は二つの方向性

- 企業のグローバル化
  - 職種・職務を限定した配属
  - 外国人社員にとって働きやすい環境へ  
→外国人への特例は生活・文化等に限定

日本企業の長期ジョブローテーション総合職人材育成

- 外国人社員の日本化
  - 企業内の日本的な人事制度等は変えず、一部の特例を提供しながら外国人社員の「日本人化」が進む
  - 外国人への特例は日本型キャリアパスに対する理解を得るための方策に重点
  - 採用段階でそうした留学生を選別

## ■ 企業内の「グローバル化推進」と「日本の特質の維持」の相克

- キャリアパスに関するギャップは、企業内のギャップの問題でもある。すなわち以下のギャップによる「総論賛成・各論反対」。

全社的な戦略としてのグローバル化推進(経営者、人事による全社的なグローバル化)。

- ダイバーシティや優秀な人材の確保を目的に外国人雇用が行われる。「日本人とは異なる」外国人が求められる。

業務上の要請ないし現場でのニーズとして「日本人化」した外国人が求められる。

- 日本市場で、日本語を使いこなし、日本の事情に通じ、日本社会に溶け込める「日本人化した」外国人が求められる。

- 日本企業の競争力の源泉をどちらに求めるのかという問題とも言える。

グローバル標準の人事制度(今後の国際競争力のためには優秀な人材を世界中から獲得できる仕組みが必要)

日本型人事制度(長期的人材育成・確保は日本企業の競争力の源泉)