



日本で就職した留学生が 日本企業に対して感じていること

～日本企業における留学生の
就労に関する調査結果概要から～

平成20年12月11日

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

調査の概要

▶ 調査対象

- 従業員数300人以上の企業1万349社に対し企業調査票(1部) 及び日本の大学等を卒業し、当該企業に就職した留学生向け調査票(6部) を郵送により配付し、企業から留学生に調査票を配付してもらった

▶ 調査期間

- 2008年8月5日～22日

▶ 有効回収数

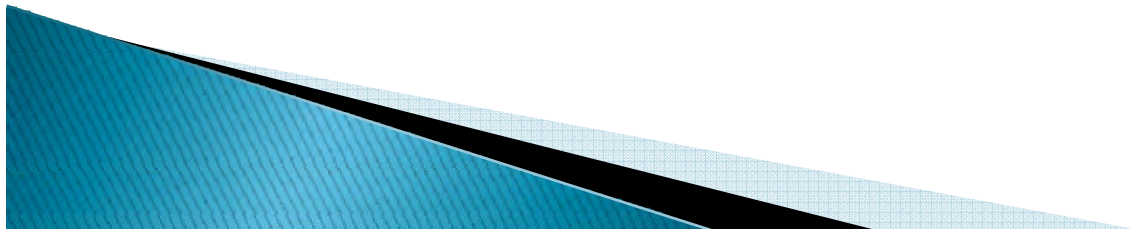
- 企業:3018社(有効回収率29.2%)
- 留学生:902人

▶ 元留学生の定義

- 日本の短大・高専または大学・大学院を卒業し、日本の企業に就職した正社員・フルタイム契約社員

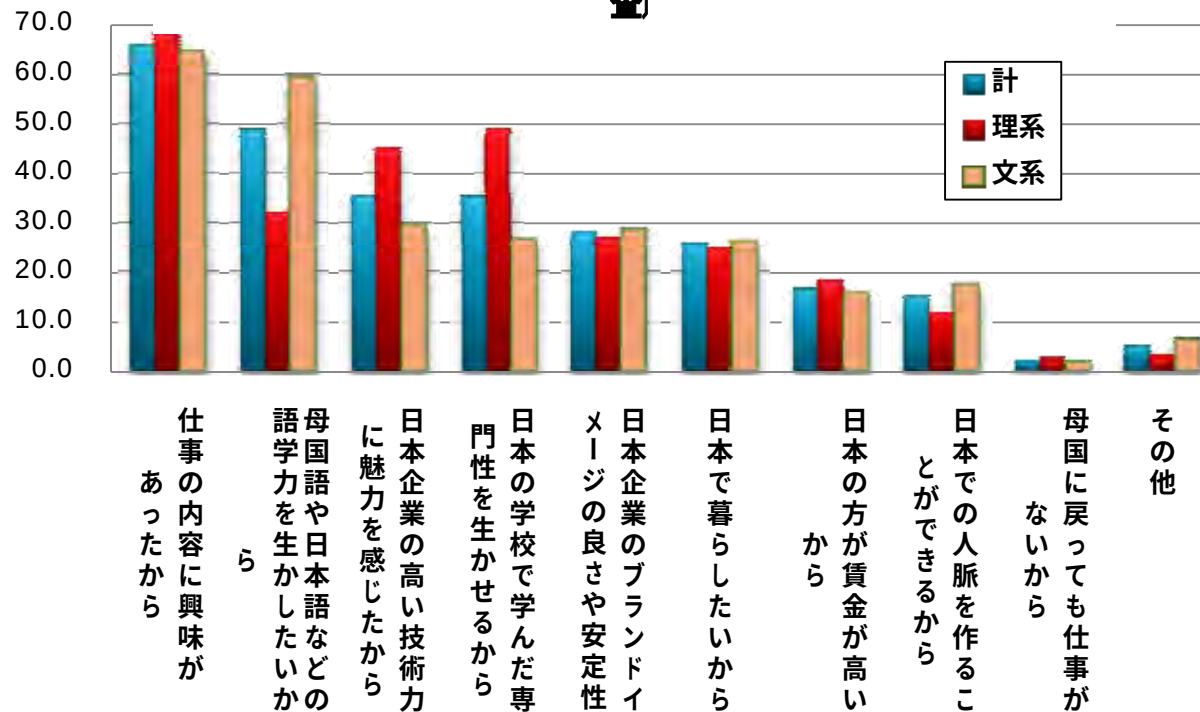
回答した元留学生の属性

- ◆ 男性57%、女性43%
- ◆ 30代以下が全体のほぼ9割
- ◆ 中国出身が8割弱
- ◆ ほとんどが大卒以上
- ◆ 現在の在留資格は「人文知識・国際業務」が5割強、「技術」が3割弱
- ◆ 日本での就労年数は、6割が3年未満



1. なぜ日本企業に就職したのか

現在の会社に就職した理由(複数回答、単位=%、専攻別)(留学生調査)



- ▶ 「仕事の内容に興味があったから」(66.0%)が最も多く、第2位は「語学力の活用」(48.9%)
- ▶ とくに文系では語学活用の割合が高い
- ▶ 「日本の学校で学んだ専門性を活かせるから」(35.5%)も理系を中心に(理系は49.1%)高くなっている。

○企業の採用理由(複数回答)

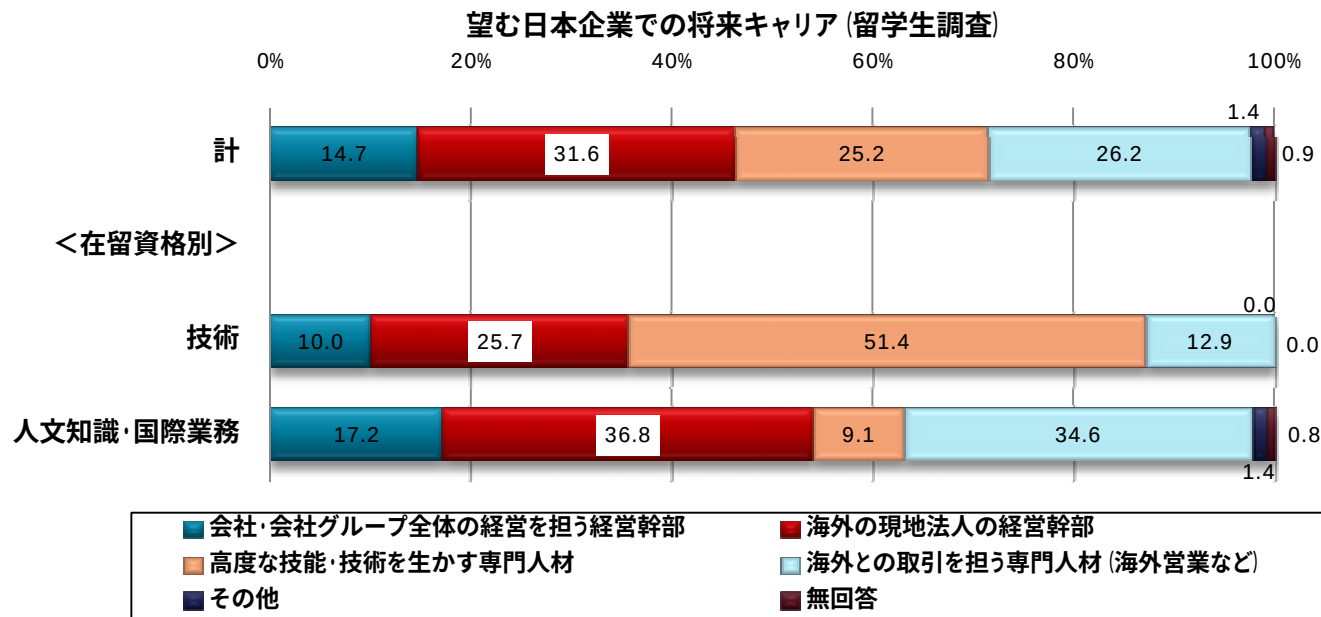
職務上外国語の使用が必要 36.4% (3位)

事業の国際化に資するため 37.1% (2位)

→ 語学活用という面において、お互いのニーズは合致している

一方、採用理由で「外国人ならではの技能・発想を採り入れるため」(9.4%)という回答や、期待する将来の役割で「高度な専門性を活かす」(15.5%)という回答は低い。

2. 留学生は日本企業でどんな将来キャリアを望んでいるのか

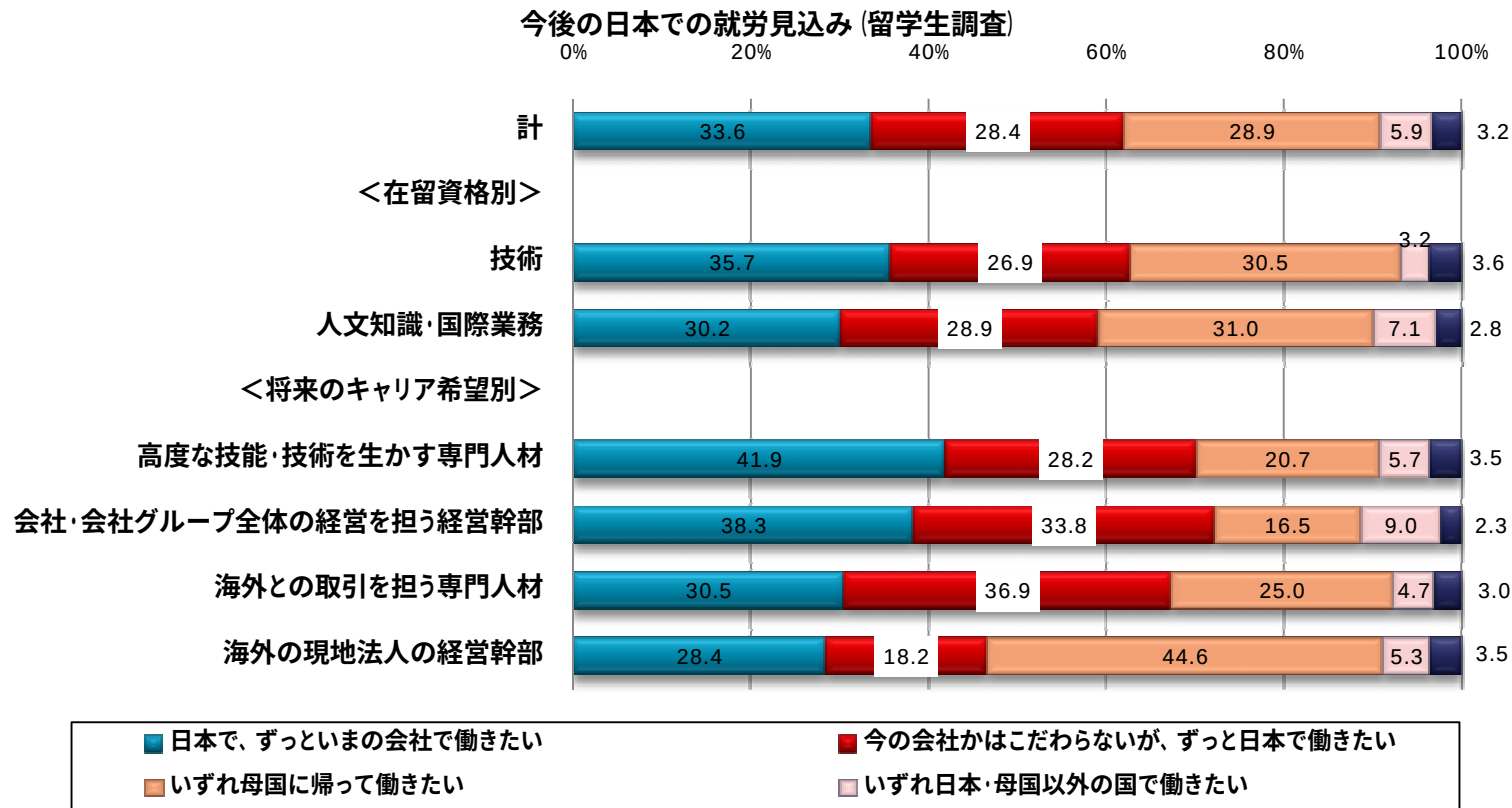


- ▶ 「現地法人の経営幹部」が31.6%で最も多い。
- ▶ 「高度な技能・技術を活かす専門人材」も技術系を中心に高くなっている（技術系は51.4%）。
- ▶ 「会社・会社グループ全体の経営を担う経営幹部」は14.7%にとどまる。

○企業が期待する将来役割

元留学生が望んでいる、「高度な技能・技術を活かす専門人材」(15.5%) や「海外の現地法人の経営幹部」(3.0%) という回答は少なく、「日本人社員と同様に考えている」がほぼ半数の48.9%。

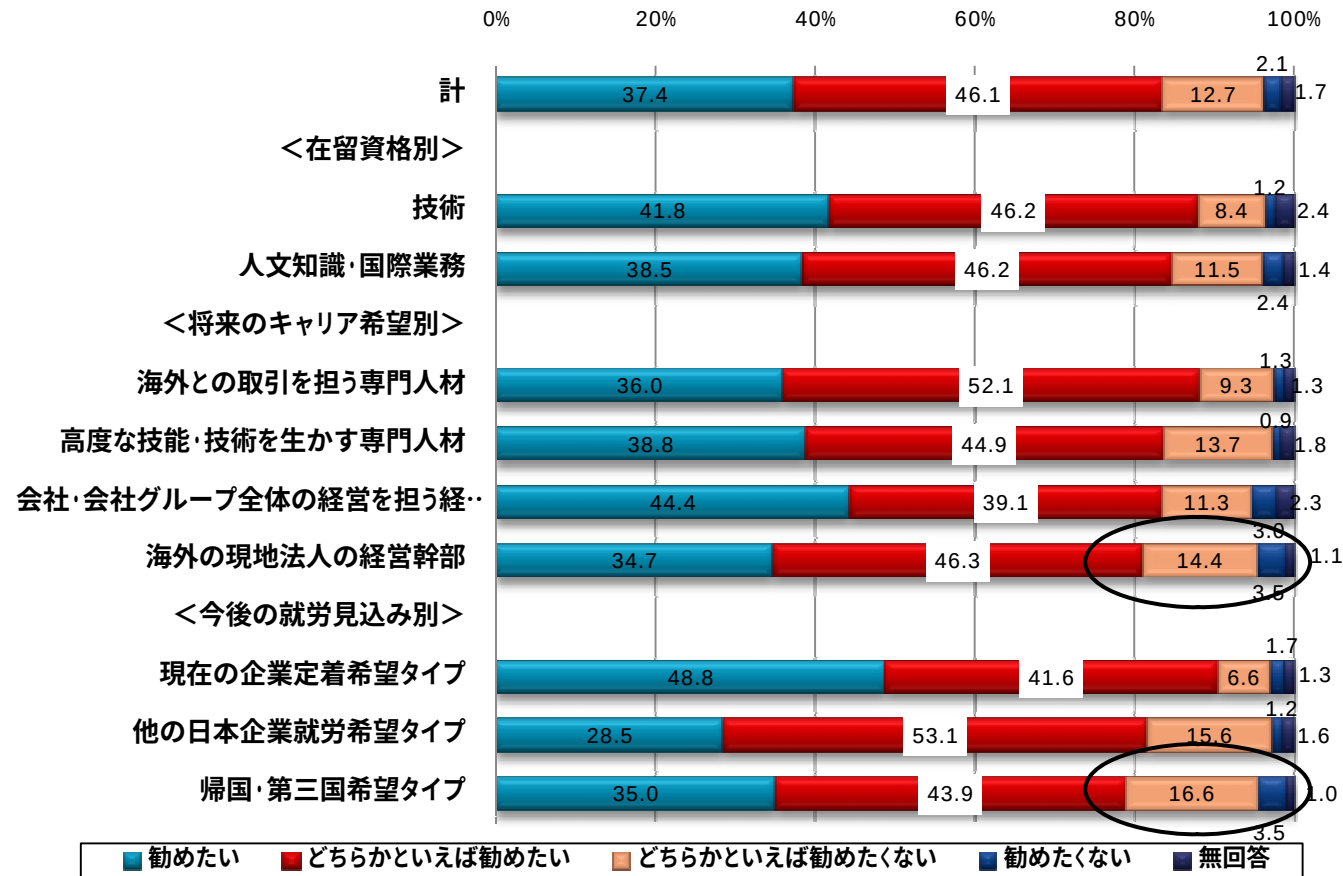
3. 今後も日本で働きたいと思っているのか



- ▶ 約3分の1が「日本の今の会社で働きたい」としつつ、残りの3分の2は今の会社で働くことにはこだわっていない（「今の会社にはこだわらないが日本で働きたい」（28.4%）、「母国に帰って働きたい」（28.9%）、「日本・母国以外で働きたい」（5.9%））。
- ▶ さらに、3分の1は日本以外で働きたいと回答している。

4. 母国出身の留学生に日本企業への就職を勧めるか

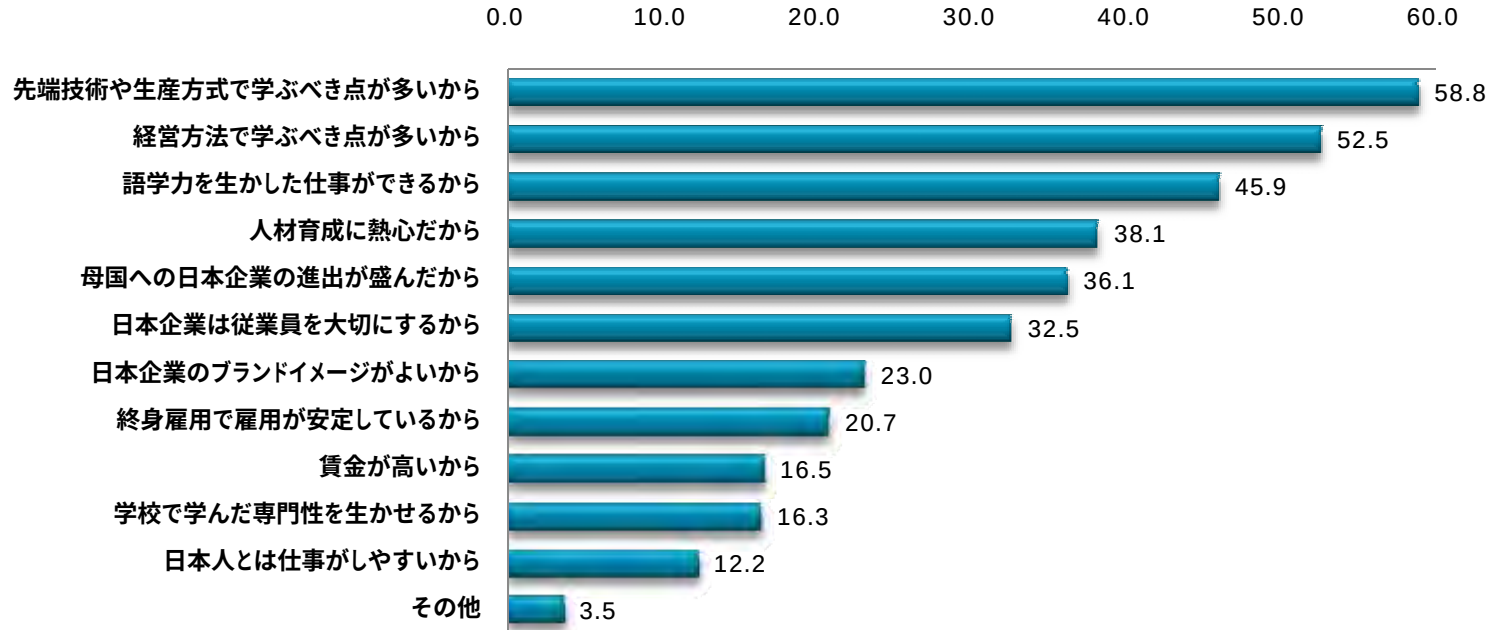
母国出身の留学生に日本企業への就職を勧めたいと思うか (留学生調査)



全体的に勧める割合が高いが、海外現地法人幹部をめざす人や、帰国・第3国希望タイプでは、勧めない割合がやや高くなっている。

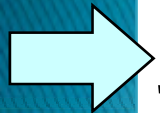
5. 就職を勧めたいと思う理由

母国出身の留学生に日本企業への就職を勧めたい理由 (留学生調査 複数回答 単位: %)



※日本企業への就職を勧めたい（「勧めたい」＋「どちらかといえば勧めた」）と回答した企業を対象に集計。

- ▶ 「先端技術や生産方式で学ぶべき点が多い」が58.8%で最も多い
- ▶ 「語学力を生かした仕事ができる」(45.9%) が第3位に入る
- ▶ 「賃金が高いから」(16.5%)、「学校で学んだ専門性を活かせるから」(16.3%) は低い。



日本企業へ就職した理由(1.)では「学校で学んだ専門性を活かせるから」が高くなっていたにもかかわらず、勧めたいと思う理由では低くなっている。

6. 就職を勧めたくないと思う理由

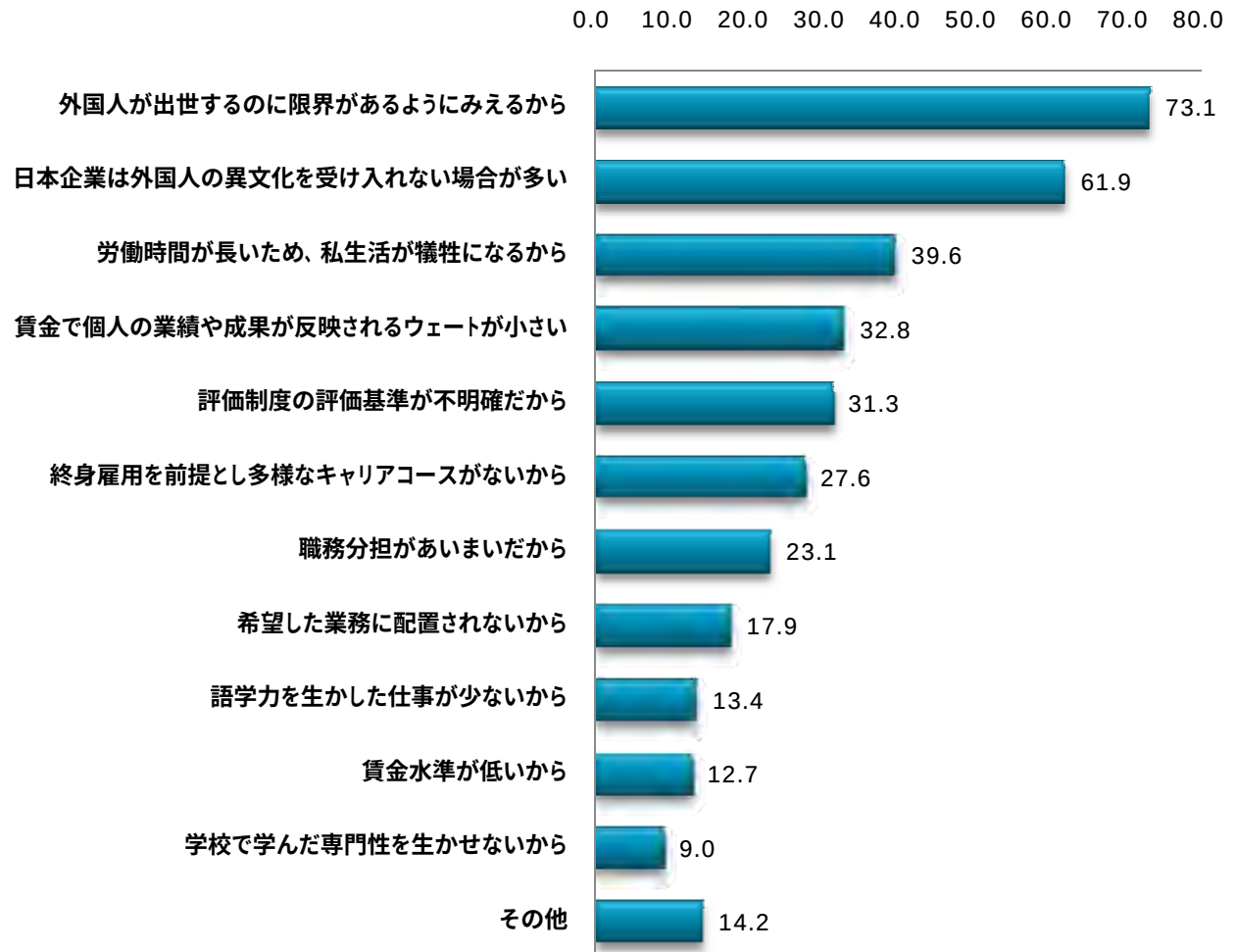
▶ 「出世に限界があるように見える」
73.1%

▶ 「異文化を受け入れない場合が多い」61.9%

→日本企業に距離を感じている。

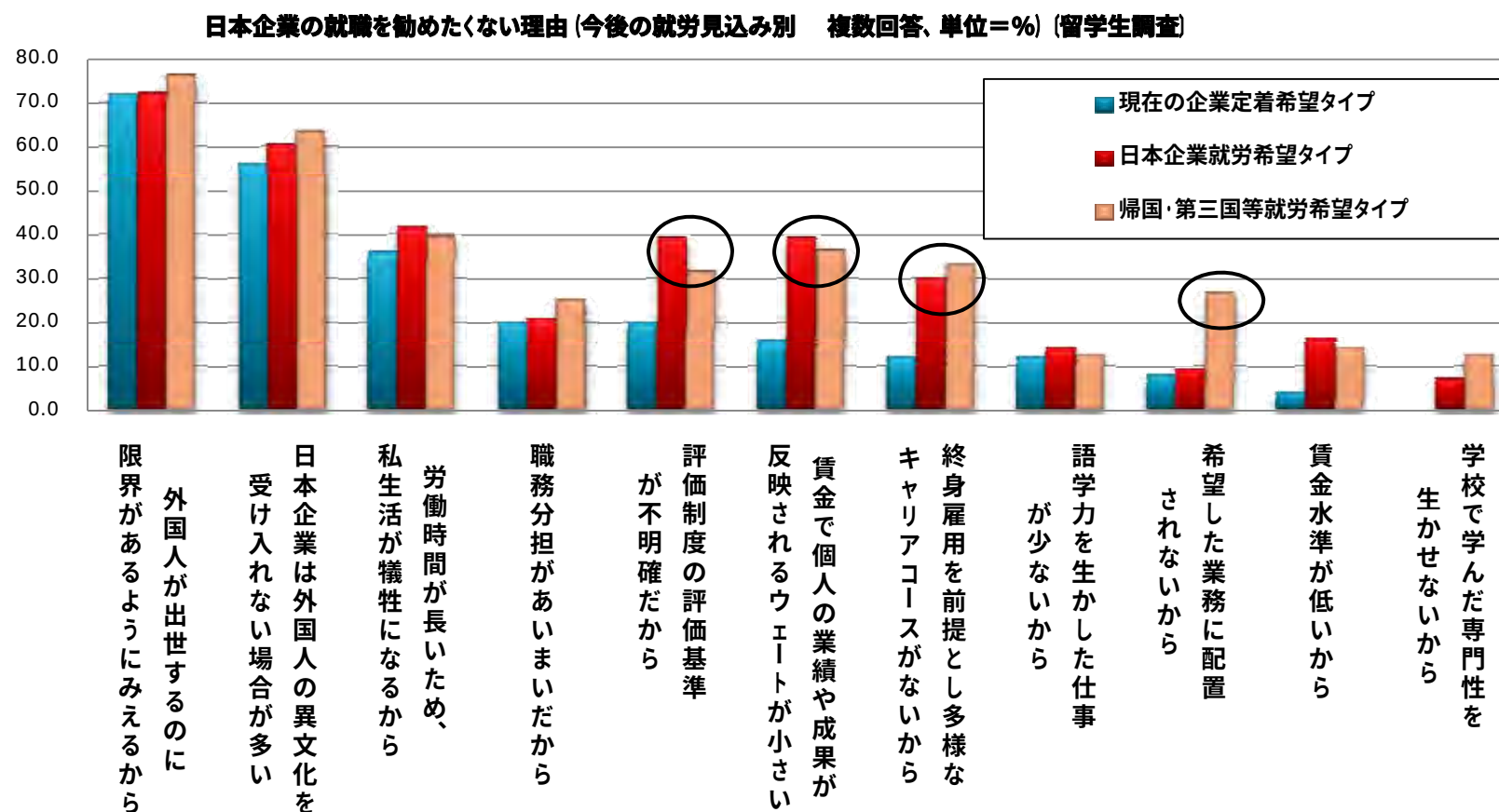
▶ 続いて、「労働時間の長さ」(39.6%)、「不十分な成果主義」(32.8%)など雇用管理面が挙がる。

母国出身の留学生に日本企業への就職を勧めたくない理由 (留学生調査 複数回答 単位: %)



※日本企業への就職を勧めたくない（「勧めたくない」＋「どちらかといえば勧めたくない」）と回答した企業を対象に集計。

6 - 1. 就職を勧めない理由 (今後の就労希望タイプ別)



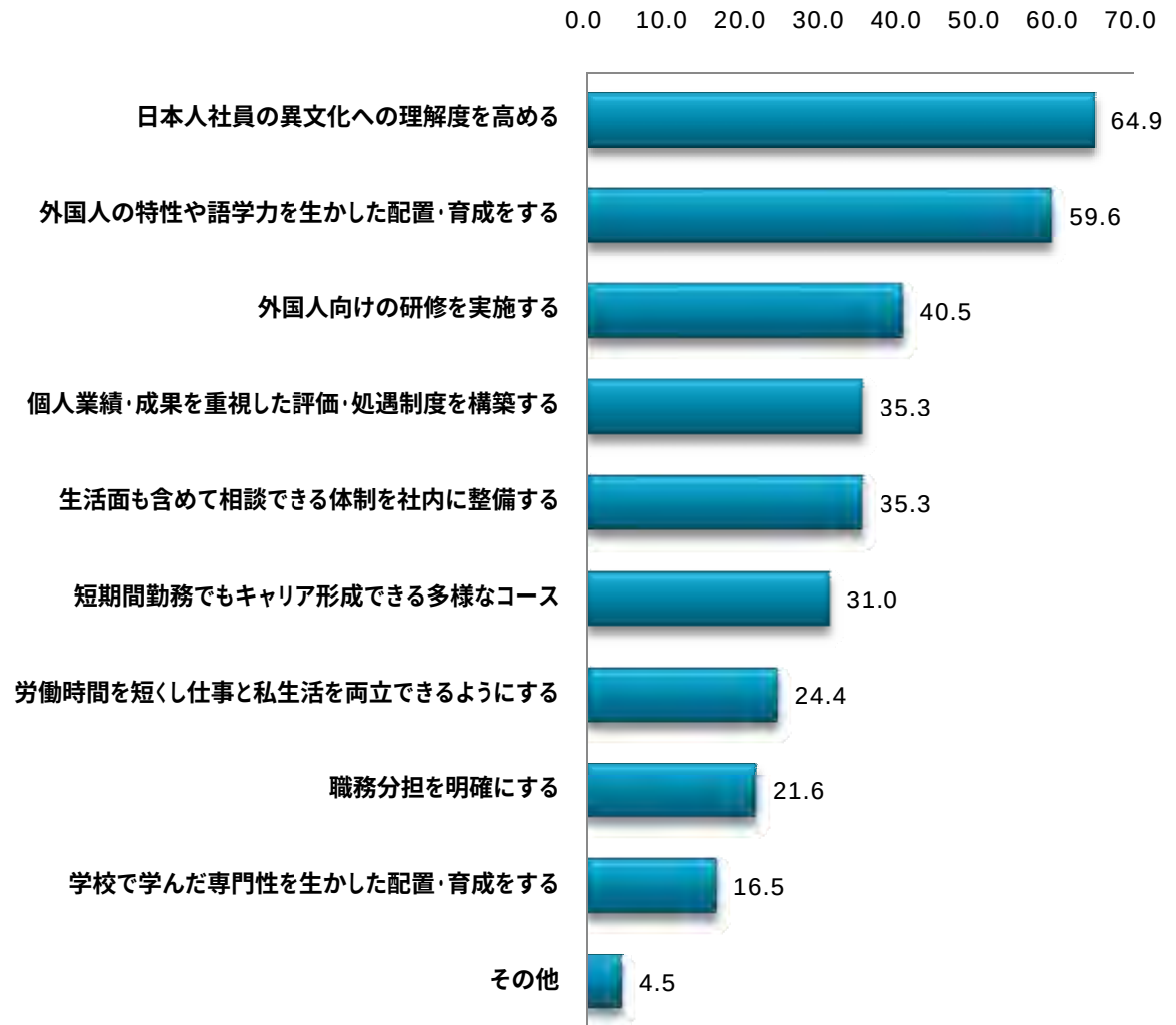
※日本企業への就職を勧めたくない（「勧めたくない」＋「どちらかといえば勧めたくない」）と回答した企業を対象に集計。

- ▶ 「評価基準が不明確」、「賃金への業績等の反映」、「多様なキャリアコースがない」といった雇用管理に関するものについては、現在の企業定着希望タイプとその他のタイプとの間に大きな差がある。
- ▶ 帰国・第3国タイプは配置への不満が他のタイプより高い。

7. 留学生定着・活躍のために、企業に何を要望するか

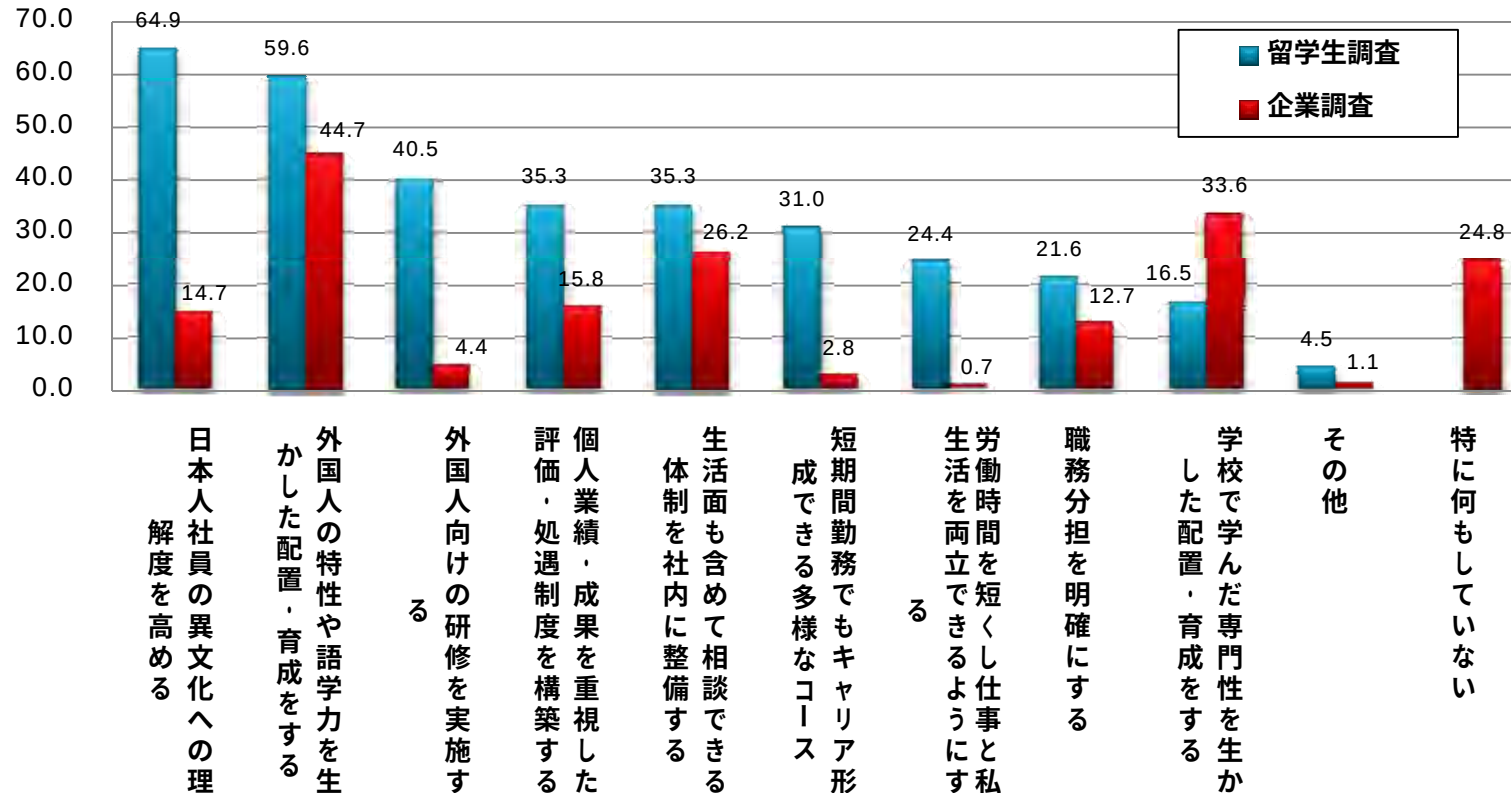
今後、日本企業で留学生が定着・活躍していくために日本企業が取り組んでいくべきこと
(留学生調査 複数回答 単位: %)

- ▶ 「日本人社員の異文化への理解度を高める」64.9%
- ▶ 「外国人の特性を生かした配置・育成」59.6%
- ▶ 「外国人向けの研修」40.5%



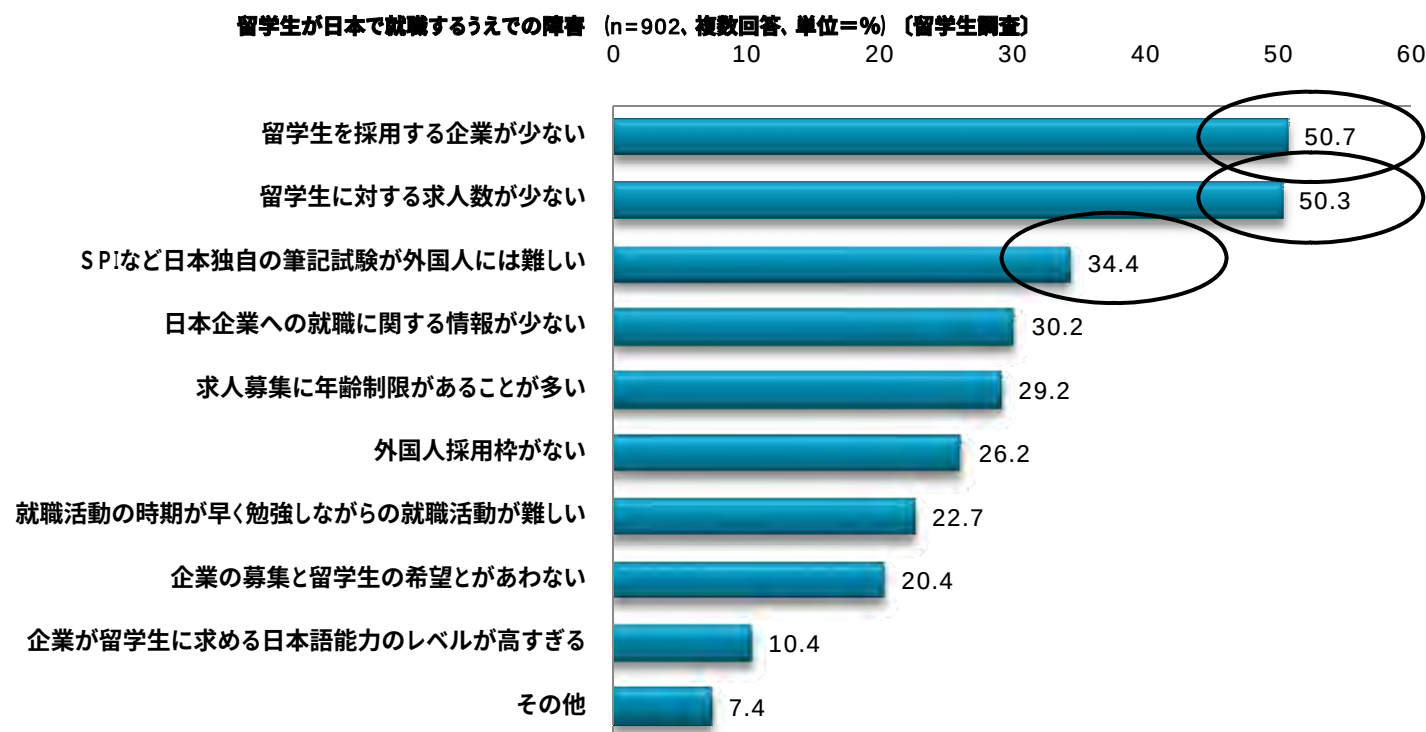
8. 定着・活躍のための施策（留学生の要望と企業の取り組み状況の比較）

留学生の定着化のための施策（複数回答、単位＝％）（留学生調査、企業調査）



- ▶ 「語学力等を活かした配置」については一致しているが、「異文化理解」や、「外国人向けの研修」、「短期間でもキャリア形成できる多様なコース」といった雇用管理の面では、元留学生の要望と企業の取組にギャップが見られる。

9. 留学生が日本企業へ就職する際の障害



- ▶ そもそも、「留学生に対する求人が少ない」(50.3%)や、「留学生を採用する企業が少ない」(50.7%)の割合が高くなっている。
- ▶ 「SPiなど日本独自の筆記試験が外国人には難しい」も34.4%と高い。

まとめ(調査結果からのインプリケーション)

- 元留学生と、企業のニーズは従来から「語学力の活用」という観点でマッチングしている。
- 留学生に本来求められるはずの「学校で学んだ専門性を活かす」や「外国人ならではの技能・発想を取り入れる」という観点でのマッチングは少ない。
- 日本企業の雇用管理と、元留学生が望む雇用管理にギャップ(お互いが描く将来のキャリア像、求める雇用管理施策など)があり、定着の障害となっている。

本来の高度人材としての適切な人事管理、教育訓練等を！

- 異文化理解と、特別なケアの実施にまだまだ努力の余地がある。
- そもそも留学生は日本の企業は留学生採用に前向きではないと感じている。

**異なる文化を受容し更なるイノベーションを図るため、
社内の環境整備と留学生の採用を積極的に！**