



第2特集 高度外国人材のマネジメントを考える



日本企業に就職した留学生の6割強が、ずっと日本にとどまって働きたい
日本企業への就職を勧めたくない理由、トップは「出世に限界」

JILPT 「日本企業における留学生の就労に関する調査」

(留学生調査・企業調査)

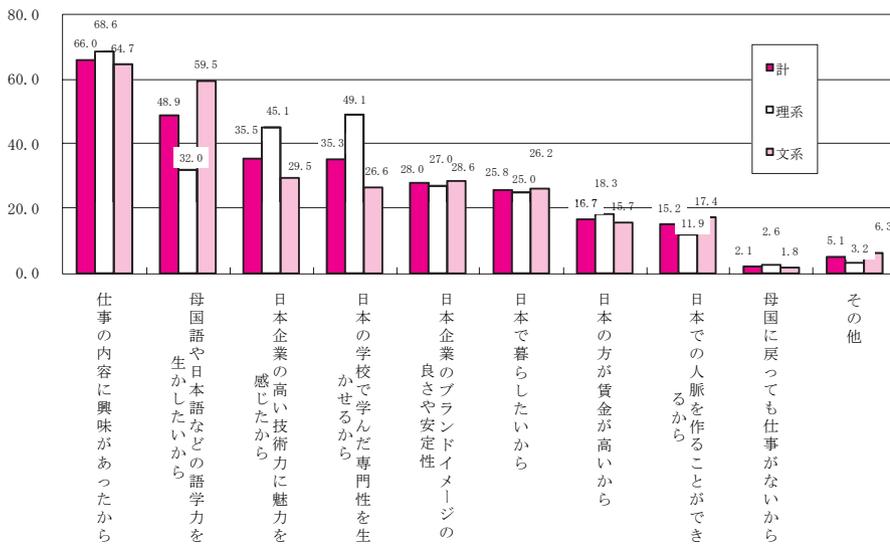
調査・解析部

このような状況を踏まえ、労働政策研究・研修機構では昨年八月、「日本企業における留学生の就労に関する調査」を実施し、現在日本で働いている元留学生が日本企業をどのように感じ、どのような意識で働いているのかについて、企業側の意識や施策などとともに探ることとした。調査は、従業員三〇〇人以上の民間企業一〇三四九社を対象として、企業調査票とともに、留学生アンケート票を各社六通送付し、企業三〇一八社、留学生九〇二人の回答を得ている。以下、留学生調査を中心に、企業調査と対比させながら調査結果を紹介する（ここでいう留学生とは、日本国内の短期大学、高等専門学校、四年制大学・大学院を卒業し、日本企業に正社員または契約社員（フル

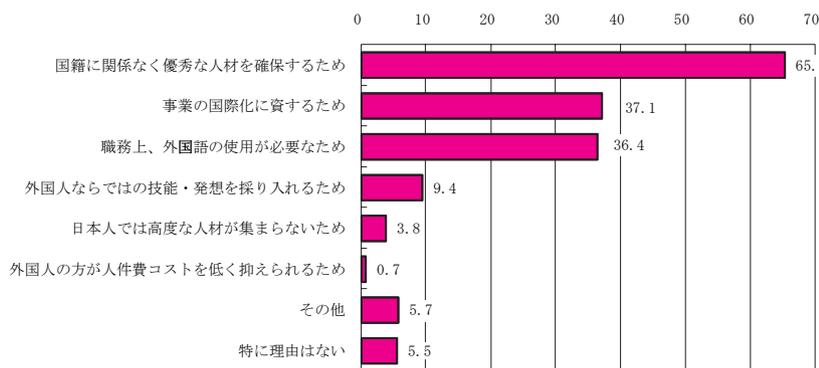
政府が国家戦略として外国人留学生の受け入れ拡大を掲げ、高度人材としての活用を打ち出しているものの、実際に留学生を採用している企業は少数派にすぎない。採用している企業も意識して外国人留学生を採用したところは少なく、ほとんどの企業が雇用管理上でも日本人社員とまったく同一に扱っており、外国人留学生の特性を活かした積極的な活用とは言い難いのが現状だ。



図表1：現在の会社に就職した理由 (n=902、複数回答、単位=%、専攻別) [留学生調査]



図表2：留学生を採用した理由 (n=703、複数回答、単位=%) [企業調査]



※留学生を採用したことのある企業（「過去3年間で採用したことがある」+「過去3年間では採用しなかったが、それ以前に採用したことがある」）を対象に集計。

一方、企業調査で「留学生を採用したこと

だ。意識が強いよう

活かしたいとの

んだ高度技能を

日本に大学で学

く。理系では、

から」(二九・

在留資格別では、理系出身者が多く

を占める「技術」で、高度な技能・技

術系が約四割(三九・三%)。日本で

学んだ専門性を生かせるから(四

九・一%)、「日本企業の高い技術力に魅力を感じたから」(四

五・一%)など

と続き、「文系」では、「母国語や日本語などの語学力を生かした

タイム)で勤めている者を指す)。
回答した留学生九〇二人のイメージは、回答企業三〇一八社のなかで留学生を採用した経験のある七〇三社(二三・三%)に勤めている元留学生で、約八割(七七・四%)が中国出身者。年齢は三〇歳代以下が約九割(八九・八%)を占め、男女比は男性五七・三%、女性四二・六%となっている。学歴は大学院卒が五三・九%、大卒が四〇・八%で、文系が約六割(五五・七%)、理系が約四割(三九・三%)。日本で

の就労年数は、六割の人が三年未満と
なっている。
留学生が日本企業に就職した理由
企業が留学生を採用する理由
日本で学んだ留学生の約八割は日本
企業で働くことを希望していると言わ
れているが、留学生はどんな理由から
現在の会社に就職しようと思ったのだ
ろうか。調査結果によると、「仕事の内
容に興味があったから」が六六・〇%

ともっとも多く、次いで、「母国語や日
本語などの語学力を生かしたいから」
が四八・九%、「日本企業の高い技術力
に魅力を感じたから」が三五・五%、「日
本の学校で学んだ専門性を生かせるか
ら」が三五・三%などとなっている(図
表1)。
これを最終学歴の専攻別にみると、
「理系」「文系」とともに、「仕事の内容に
興味があったから」がもっとも多く
(「理系」六八・六%、「文系」六四・七%)、
次いで、「理系」では、「日本の学校で学
んだ専門性を生かせるから」(四

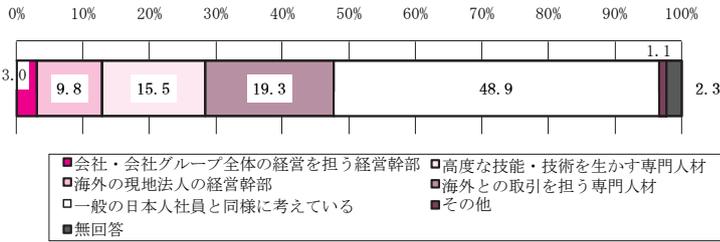
ある企業」に対して留学生を採用した
理由を尋ねたところ、「国籍に関係なく
優秀な人材を確保するため」が六五・
三%ともっとも割合が高く、次いで、
「事業の国際化に資するため」(三七・
一%)、「職務上、外国語の使用が必要
なため」(三六・四%)などとなってい
る。語学活用という意味では留学生の
ニーズと合致しているが、外国人留学
生の特性を積極的に活用する「外国人
ならではの技能・発想を取り入れるた
め」は九・四%にすぎなかった。(図
表2)。

留学生が望む将来キャリア

企業が留学生に期待する将来の役割

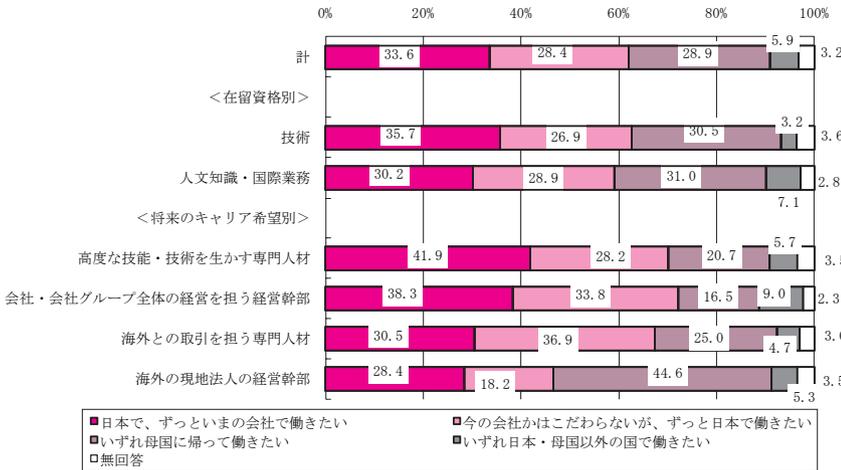
それでは、留学生は日本の会社で、
将来どのようなキャリアを思い描いて
いるのだろうか。留学生が望む将来
キャリアは、「海外の現地法人の経営幹
部」が三一・六%ともっとも多く、次
いで、「海外との取引を担う専門人材」
が二六・二%、「高度な技能・技術を生
かす専門人材」が二五・二%、「会社・
会社グループ全体の経営を担う経営幹
部」が一四・七%となっている(図表
3)。

図表4：留学生に期待する将来の役割 (n=703) [企業調査]



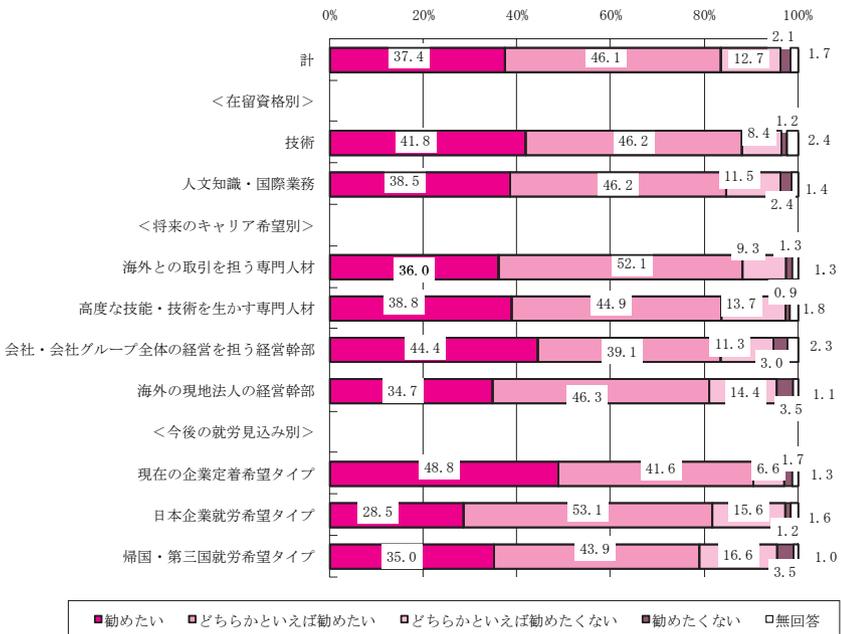
※留学生を採用したことがある企業（「過去3年間で採用したことがある」+「過去3年間は採用しなかったが、それ以前に採用したことがある」）を対象に集計。

図表5：今後の日本の就労見込み (n=902) [留学生調査]



※「技術」と「人文知識・国際業務」以外の在留資格については、ここでは割愛した。

図表6：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 (n=902) [留学生調査]



※「技術」と「人文知識・国際業務」以外の在留資格については、ここでは割愛した。

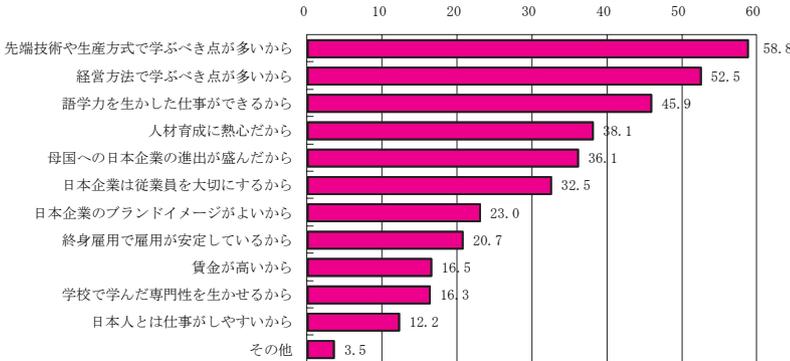
術を生かす専門人材」が五一・四%と
もつとも多い。一方、文系出身者が多
くを占める「人文知識・国際業務」で
は、「海外の現地法人の経営幹部」が三
六・八%、「海外との取引を担う専門人
材」が三四・六%となっており、両者
で約七割を占める。
これに対し、留学生を採用したこと
のある企業は、採用した留学生に将来
どのような役割を果たして欲しいと考
えているのだろうか。調査結果によれ
ば、「一般の日本人社員と同様に考えて
いる」とする企業割合が四八・九%と

もつとも高い。約半数の企業は、留学
生に期待する将来の役割について明確
なイメージをもっていないことが窺え
る。
思い描く留学生が多かった「海外の
現地法人の経営幹部」「海外との取引を
担う専門人材」「高度な技能・技術を生
かす専門人材」についてあげる企業の
割合は高くなく、それぞれ九・八%、
一九・三%、一五・五%と、意識にギャッ
プがあるようだ。本社のトップ層にあ
たる「会社・会社グループ全体の経営
を担う経営幹部」になるとする企業は

三・〇%にすぎなかった(図表4)
留学生の今後の日本での就労見込み
留学生調査では、ずっとこのまま日
本で働くか、母国など国外に出て働く
かなど、今後の就労見込みも聞いてい
る。それによれば、「日本です」といま
の会社で働きたい(以下、「現在の企業
定着希望タイプ」と略す)が三三・六%
となっており、三分の一が現在の会社
で働きたいとしている。次いで、「いま
の会社であるかどうかはこだわらない

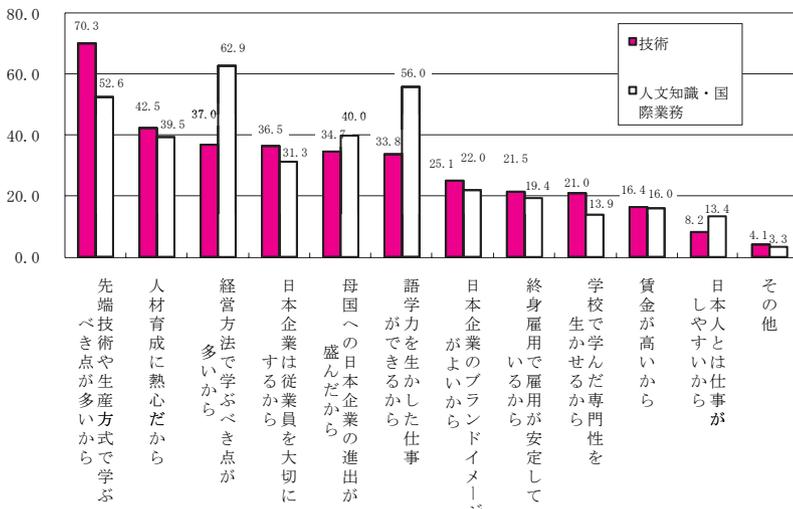
が、ずっと日本で働きたい(以下、「日
本企業就労希望タイプ」と略す)が二
八・四%で、合計すると六割強(六二・
〇%)が日本にとどまりたいと考えて
いる。これに対して、「いずれ母国に
帰って働きたい(二八・九%)、「いず
れ日本・母国以外の国で働きたい(五・
九%)を合わせると、三人に一人(三
四・八%)が、いずれ日本を離れて母
国や第三国で働きたいと考えているこ
とになる(以下、「帰国・第三国就労希
望タイプ」と略す)(図表5)。
これを在留資格別にみると、「技術」

図表7：日本企業への就職を勧めたい理由 (n=753、複数回答、単位=%) [留学生調査]



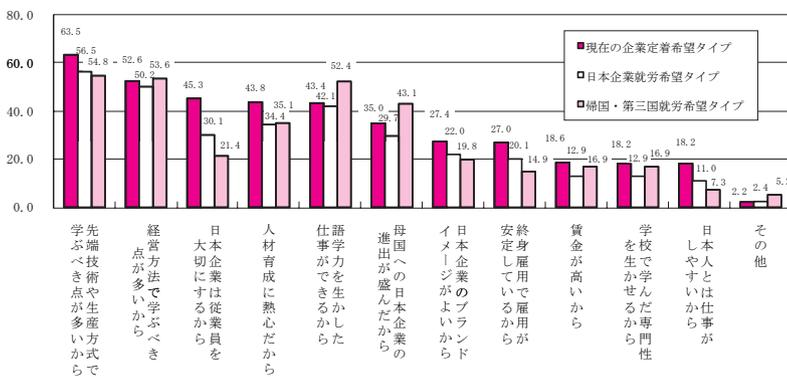
※日本企業への就職を勧めたい(「勧めたい」+「どちらかといえば勧めたい」と)と回答した留学生を対象に集計。

図表8：日本企業への就職を勧めたい理由 (在留資格別) (n=753、複数回答、単位=%) [留学生調査]



※1：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い」と)と回答した留学生を対象に集計。
 ※2：「技術」と「人文知識・国際業務」以外の在留資格については、ここでは割愛した。

図表9：日本企業への就職を勧めたい理由 (今後の就労見込み別) (n=753、複数回答、単位=%) [留学生調査]



※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い」と)と回答した留学生を対象に集計。

は、「日本企業就労希望タイプ」が六二・六%と、「人文知識・国際業務」の五九・一%を上回っており、日本への定着志向が若干強いようだ。逆に、「人文知識・国際業務」は、「帰国・第三国就労希望タイプ」の割合が若干高くなっている。将来のキャリア希望別にみると、将来希望するキャリアとして、「海外の現地法人の経営幹部」とする者のうち「いずれ母国に帰って働きたい」は四四・六%となっており、「いずれ日本・母国以外の国で働きたい」(五・三%)を含めると、四九・九%と二人に一人が日本を離れたいとしている。

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

母国出身の留学生に対して、日本企業を勧めたいと思うかどうかを聞いたところ、大多数の八三・五%が「勧めたい」(「勧めたい」+「どちらかといえば勧めたい」として)と回答しており、「勧めない」(「勧めたくない」+「どちらかといえば勧めたくない」)の割合は、一四・八%であった(図表6)。

「勧めない」とする割合について、在留資格別にみると、「人文知識・国際業務」のほうが、「技術」に比べ若干だが割合が高くなっている。将来のキャリア

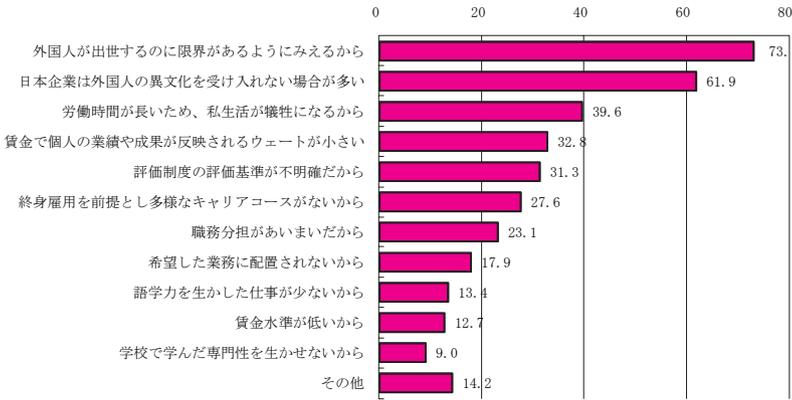
勧めたいと思う理由

母国出身の留学生に対して、日本企業を勧めると回答した者について、そ

リア希望別では、「勧めない」組は「海外の現地法人の経営幹部」希望が一七・九%と、もつとも割合が高い。今後の就労見込み別にみると、「帰国・第三国就労希望タイプ」で二〇・一%が勧めないとしており、もつとも割合が高くなっている。海外現地法人の幹部になりたいと考えている者や、いずれ日本を離れたいと考えている者では、日本企業を勧めたくないと考えている割合がやや高いようである。

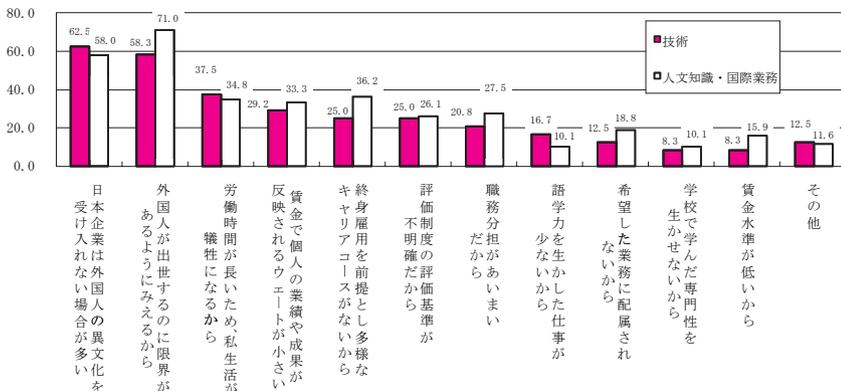
の理由を聞いたところ、「先端技術や生産方式で学ぶべき点が多いから」が五八・八%ともつとも多く、次いで、「経営方法で学ぶべき点が多いから」(五二・五%)、「語学力を生かした仕事ができるから」(四五・九%)などが続くが、「賃金が高いから」(一六・五%)、「学校で学んだ専門性を生かせるから」(一六・三%)の割合は全体としては低くなっている。日本企業に就職した理由では「日本の学校で学んだ専門性を生かせるから」の割合が高かったが、勧めたい理由では低くなっており、思いと現実のギャップを感じている様子がうかがわれる。(図表7)。

図表10：日本企業への就職を勧めたくない理由 (n=134、複数回答、単位=%) [留学生調査]



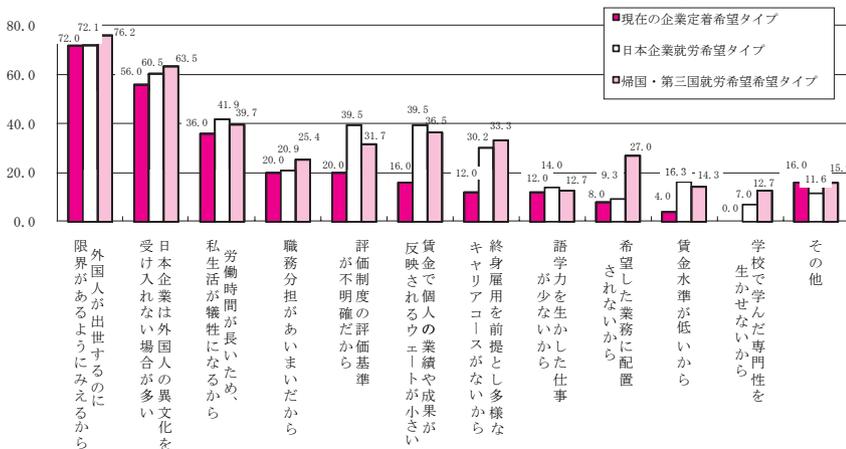
※日本企業への就職を勧めたくない（「勧めたくない」＋「どちらかといえば勧めたくない」と回答した留学生を対象に集計。

図表11：日本企業への就職を勧めたくない理由 (在留資格別) (n=134、複数回答、単位=%) [留学生調査]



※1：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」と回答した留学生を対象に集計。
 ※2：「技術」と「人文知識・国際業務」以外の在留資格については、ここでは割愛した。

図表12：日本企業への就職を勧めたくない理由 (今後の就労見込み別) (n=134、複数回答、単位=%) [留学生調査]



※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」と回答した留学生を対象に集計。

「評価制度の評価基準が不明確だから」、「賃金水準が低いから」、「終身雇用を前提とし多様なキャリアコースがないから」といった雇用管理に関するものについては、「現在の企業定着タイプ」に比べて、「他の日本企業就労希望タイプ」「帰国・第三国等希望タイプ」で割合が大幅に高くなっており、現在勤めている日本企業に不満を持っている様子がわかる。

在留資格別にみると、「技術」のほうが「人文知識・国際業務」に比べ、「先端技術や生産方式で学ぶべき点が多いから」で七・七ポイント、「学校で学んだ専門性が生かせるから」で七・一ポイント高く、「語学力を生かした仕事ができるから」で二・二ポイント高く、「現在の企業定着希望タイプ」では、他のタイプに比べて、「語学力を生かした仕事ができるから」「母国への日本企業の進出が盛んだから」などの割合が高くなっている（図表9）。

勧めない理由

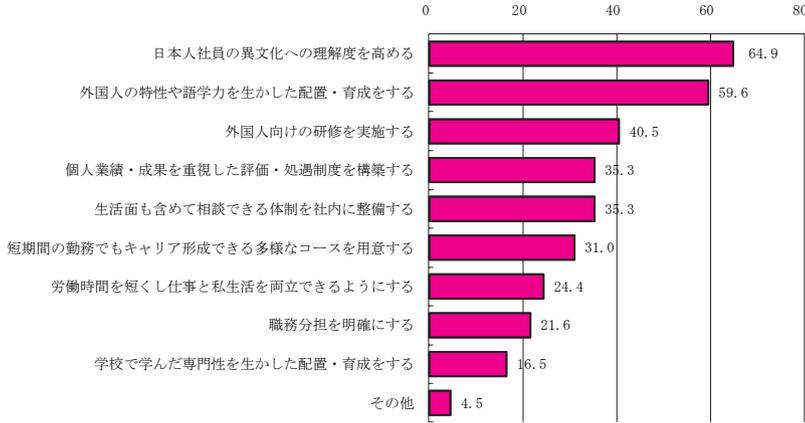
母国の留学生に、日本企業を勧めない理由を聞いた

これを在留資格別にみると、「人文知識・国際業務」のほうが「技術」に比

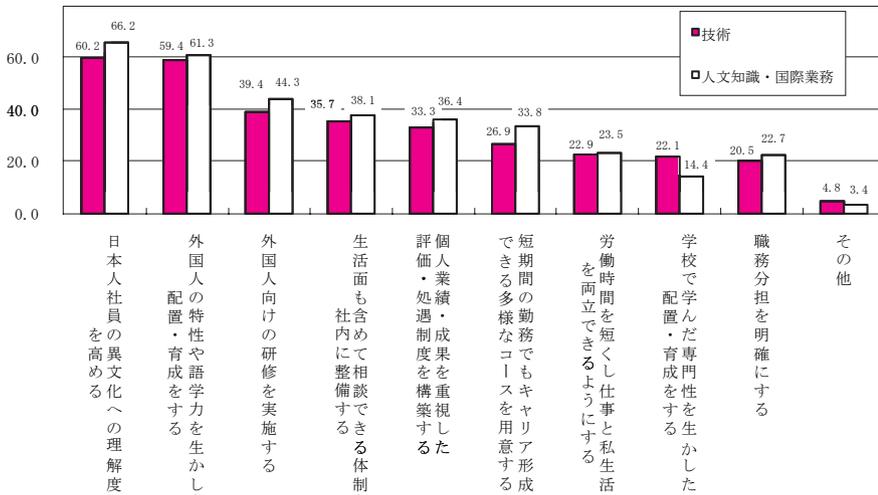
と、「外国人が出世するのに限界があるようにみえるから」が七三・一%と最も多く、次いで、「日本企業は外国人の異文化を受け入れない場合が多い」で六一・九%となっている。また、「労働時間が長い、私生活が犠牲になるから」（三九・六%）、「賃金で個人の業績や成果が反映されるウェイトが小さい」（三二・八%）などの雇用管理面をあげる人も少なくない（図表10）。

「評価制度の評価基準が不明確だから」、「賃金水準が低いから」、「終身雇用を前提とし多様なキャリアコースがないから」といった雇用管理に関するものについては、「現在の企業定着タイプ」に比べて、「他の日本企業就労希望タイプ」「帰国・第三国等希望タイプ」で割合が大幅に高くなっており、現在勤めている日本企業に不満を持っている様子がわかる。

図表13：留学生が日本企業に定着・活躍するうえで取り組むべき施策 (n=902、複数回答、単位=%) [留学生調査]

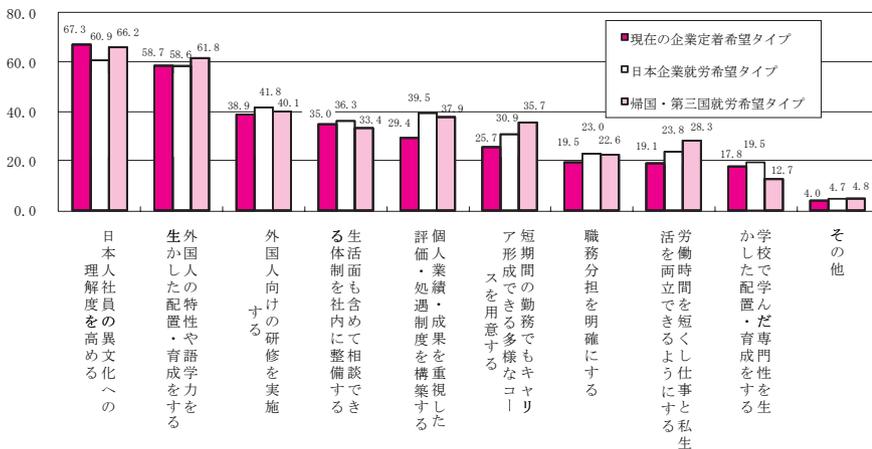


図表14：留学生が日本企業に定着・活躍するうえで取り組むべき施策 (在留資格別) (n=902、複数回答、単位=%) [留学生調査]



※「技術」と「人文知識・国際業務」以外の在留資格については、ここでは割愛した。

図表15：留学生が日本企業に定着・活躍するうえで取り組むべき施策 (今後の就労見込み別) (n=902、複数回答、単位=%) [留学生調査]



とくに日本を離れたいと考えている者において、早期にキャリア形成ができるような多様なキャリアコースに対するニーズが高いことが示唆される。また「労働時間を短くし仕事と私生活を両立できるようにする」でも、「帰国・第三国就労希望タイプ」の割合が他のタイプに比べ高くなっている (図表15)。

留学生が日本企業に求める定着・活躍のための施策

どのようになれば、留学生が日本企業に定着し、活躍してもらうことができるだろうか。調査では、「あなた自身の経験から、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」について

る。また、「帰国・第三国就労希望タイプ」は、他のタイプに比べ、「希望した業務に配置されないから」を理由にあげる割合が高くなっている (図表12)。

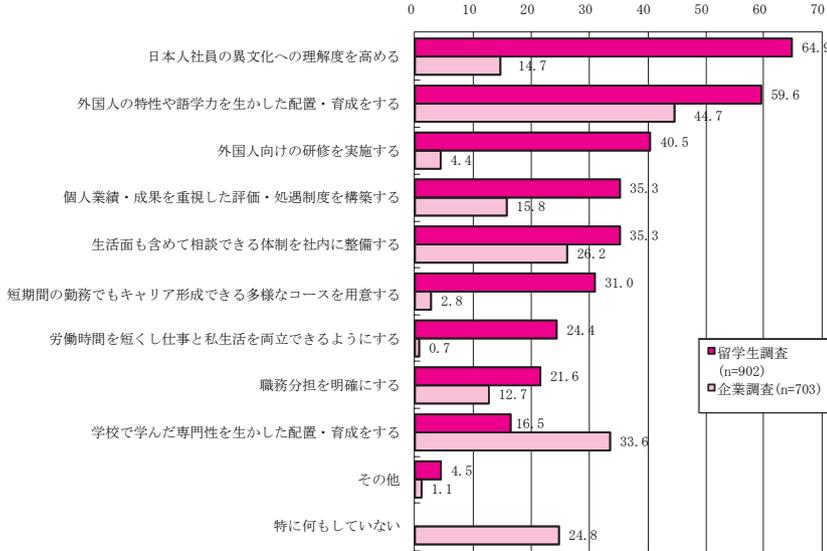
聞いている (以下、「留学生の定着・活躍のための施策」と略す)。それによれば、「日本社員の異文化への理解度を高める」が六四・九%でもっとも割合が高く、次いで、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」が五九・六%、「外国人向けの研修を実施する」が四〇・五%などとなっている (図表13)。

これに在留資格別にみると、いずれの在留資格も、「日本社員の異文化への理解度を高める」「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」が上位に下がることには変わりはない。ただ、「人文知識・国際業務」のほうが「技術」に比べ、「短期間の勤務でもキャリアを形成できるような多様なコースを用意する」「日本社員の異文化への理解度を高める」「外国人向けの研修を実施する」などの割合が高くなっている。一方、「技術」では、「人文知識・国際業務」に比べ、「学校で学んだ専門性を生かした配置・育成をする」の割合が高い (図表14)。

今後の就労見込み別にみると、いずれのタイプも、「日本社員の異文化への理解度を高める」の割合がもっとも高く、次いで、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」の割合が高い。ただ、「短期間の勤務でもキャリアを形成できるような多様なコースを用意する」の割合は、「現在の企業定着タイプ」から「日本企業就労希望タイプ」「帰国・第三国就労希望タイプ」へと向かって割合が高くなっており、

表14

図表16：留学生の定着・活躍のための施策（複数回答、単位＝％）
〔留学生調査、企業調査〕



※企業調査については、留学生を採用したことのある企業（「過去3年間で採用したことがある」＋「過去3年間で採用しなかったが、それ以前に採用したことがある」）を対象に集計。なお、「特に何もしていない」の選択肢があるのは、企業調査のみ。

（主任調査員・
郡司正人）

「労働時間を短くし仕事と私生活を両立できるようにする」といった面では、企業実施割合よりも留学生の希望が多く、両者の意識の間には大きく隔たりがあることが窺える結果となっている（図表16）。

このような留学生の意識に対し、企業はどのような対策をとっているのだろうか。留学生調査が希望する施策の上位は、「日本人社員の異文化への理解度を高める」（六四・九％）、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」（五九・六％）、「外国人向けの研修を実施する」（四〇・五％）などだった。一方、企業が実施している施策は、「外国人の特性や語学力を生かした配

置・育成をする」が四四・七％ともっとも多く、次いで、「学校で学んだ専門性を生かした配置・育成をする」（三三・六％）、「生活面も含めて相談できる体制を社内に整備する」（二六・二）など。「特に何もしていない」企業も二四・八％と、四社に一家は特別な定着・活躍のための施策を打っていない。この結果を比較すると、「外国人の特性や語学力を生かした配置・育成をする」については、企業、留学生双方の認識は一致している。しかしながら、「日本人社員の異文化への理解度を高める」や「外国人向けの研修を実施する」、「短期間の勤務でもキャリア形成できる多様なコースを用意する」、「労働時間を短くし仕事と私生活を両立できるようにする」という点では、企業実施割合よりも留学生の希望が多く、両者の意識の間には大きく隔たりがあることが窺える結果となっている（図表16）。

定着・活躍のための施策についての認識ギャップ

日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)

年刊購読料10,740円
(〒サービス)

No.582 January, 2009

特集 = 派遣社員の適正なマネジメントに向けて

- 【提言】雇用の原則に立ち返る 高木剛
- 【論文】労働者派遣をめぐる法的問題 皆川宏之
製品開発における派遣技術者の活用
——派遣先による技能向上の機会提供と仕事意欲 佐野嘉秀 高橋康二
派遣労働者のキャリア形成に向けて——ヒアリング調査による考察 松浦民恵 木村琢彦
- 【紹介】製造業務請負の事例に見る業務請負適正化の課題
フランスにおける派遣社員への職業能力開発支援の取り組み 中道麻子
- 【座談会】平成20年版労働経済白書をめぐって——働く人の意識と雇用管理の動向 石水嘉夫 伊藤実 野田進 守島基博
- 【書評】小池和男著『海外日本企業の人材形成』 藤本隆宏
高木朋代著『高齢者雇用のマネジメント——必要とされ続ける人材の育成と活用』 田尾雅夫 竹内治彦
石塚史樹著『現代ドイツ企業の管理層職員の形成と変容』
- 【論文 Today】企業内の資金変動と昇進を説明する最大公約数的モデル構築の試み 天利浩
- 【フィールド・アイ】ドイツ法律家大会に参加して 小西康之

No.583 February, 2009

特別号 ワーク・ライフ・バランス(WLB)の現状と課題 2008年労働政策研究会議準備委員会責任編集

- パネルディスカッション
【論文】WLBの定着・浸透——制度・実態ギャップと中小企業 脳坂明
従業者の仕事特性とワーク・ライフ・バランス 藤本哲史
労働法が「ワーク・ライフ・バランス」のためにできること 大内伸哉
- 自由論議セッション
●第1分科会
【論文】ワーク・ライフ・バランスを実現する職場環境——出版社A社の事例から 加藤純子
- 【論文要旨】病院に勤務する看護職のワーク・ライフ・バランス支援の現状把握と今後の推進のための取組み 橋本美穂 竹内祐子 高島有聖子 関根小乃枝 廣瀬佐和子
- 第2分科会
【論文】WLB支援制度・基盤制度の組み合わせが決める経営パフォーマンス 西岡由美
- 【論文要旨】産業別組織における男女平等参画——UIゼンセン同盟の事例から 後藤嘉代
企業内保育所事例に見るワーク・ライフ・バランス 中村聡子
- 第3分科会
【論文】組織内プロフェッショナルの就業形態とキャリア意識
——A社の有期雇用契約とIC (Independent Contractor) を選択した
コンサルタントの事例 酒井之子
職業能力開発に対する政府関与のあり方 岩田克彦
——政府関与の理論的根拠、方法と公共職業訓練の役割
キャリア教育からシニアシップ教育へ——教育政策論の現状と課題 亀山俊明

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課
Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp