



留学生採用の懸念

留学生採用の現状

2019年企業の新卒採用充足率は全体で84.4%でした。しかし、業界別に見ると「ソフトウェア・通信」が77.3%で最低で、日本ではいわゆるIT人材が不足していることがわかります。このことから、今後これらの分野では専門性の高い外国人留学生への置き換えが進んでいくことが予想されており、実際に留学生の採用人数は年々増加しています。しかし、企業側からは留学生の採用を懸念している企業も多くみられます。

※採用充足率(新卒全体)・業界大分類

	全体	※製造は建設を除く						※業界大分類の説明は最終ページ参照		
		建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
回答数	2,682	295	625	375	134	130	122	308	618	75
19年卒	84.4%	84.5%	92.0%	79.0%	82.1%	97.6%	90.0%	77.3%	79.7%	79.7%
18年卒	83.0%	78.9%	88.9%	86.2%	90.2%	98.0%	83.1%	89.6%	69.5%	67.3%
17年卒	87.7%	88.3%	93.3%	86.5%	82.0%	93.3%	97.2%	82.7%	82.4%	92.6%

出典：2019年卒マイナビ企業新卒内定状況調査

留学生採用の懸念点

① 日本語能力

技術力や知識レベル以上に日本語能力を重視する企業が目立ちます。社内や客先でコミュニケーションが取れることを前提とし、読み、書き、会話力、理解力を採用側が求めています。しかしN2,N1という資格だけで日本語レベルの判断が難しいという問題点があります。細かいニュアンスが伝わらない、日本語を読むことができるが書けない、読み書きはできるが会話ができない、等入社してから実態が露わになることも少なくなく、選考のなかで判断するのが難しいのが現状です。

② 長期的な就業

企業は即戦力になる人材を求めています。その第一条件として長期的な就労を求めています。企業側は留学生に対して、いつか国に帰ってしまうのではないかと、長期的に働くのは難しいのではないかと等の声が聞かれます。実際に留学生に日本での長期就労を希望しているかと伺うと、希望はあるがまだわからない、という回答が目立ちます。

③ 社内環境の整備

留学生採用を行うには現場の体制、外国籍社員と働くうえでの考え方等を社内に浸透させる必要があります。そのため企業側は、採用を実現するには時間がかかり、ハードルが高いと考えています。

まとめ

企業は人材不足だからと言って留学生の採用に簡単に踏み切れるわけではありません。むしろ日本人新卒学生の採用基準よりも留学生の採用基準のほうが高く、採用に至るまでが難しいと言わざるを得ない状況になっています。

<https://jopus.net/news/ryukatsu-news-201906.html>