

企業の留学生の受入れ状況 ～コロナが明けて～

一般社団法人留学生支援ネットワーク 事務局長

久保田 学

自己紹介

久保田 学 一般社団法人留学生支援ネットワーク 事務局長

プロフィール

経済産業省・文部科学省の共催事業である「アジア人財資金構想」事業全体のマネジメントに携わり、事業終了後に事業を継承する目的で一般社団法人留学生支援ネットワークを設立。以後、政府の主要外国人留学生事業を行いながら、留学生の就職支援・企業における外国人材採用促進のための啓発活動を行う。また、これまでに蓄積した知見や経験をもとに、政府や自治体の政策立案のアドバイザーも務める。講演実績についても、政府、自治体、経済団体、教育機関等が開催するセミナーを年間200件以上実施しており、この分野における日本一の講演実績を有する。

講演・執筆活動

企業向け講演：経済産業省、中小企業庁、東京都、JETRO、関西経済連合会、日本経済新聞等 210回以上

留学生向け講演：一橋大学、筑波大学、静岡大学、首都大学東京、同志社大学、帝京大学等 年間150回以上

教育機関向け講演：経済産業省、文部科学省、中小企業庁等 50回以上

執筆活動：「留学生のための就職活動HANDBOOK」、「留学生のためのビジネス日本語HANDBOOK」、「留学生のための自己分析・企業研究WORKBOOK」、日本能率協会マネジメントセンター「留学生のための就職内定ワークブック」、(独)日本学生支援機構「外国人留学生のための就活ガイド」、(独)日本学生支援機構「留学交流」、(財)入管協会「国際人流」等



主な公務

文部科学省「留学生就職促進プログラム委員会」専門委員（2018年-現在）

文部科学省「住環境・就職支援等受入れ環境充実事業委員会」委員（2016年-2019年）

JETRO「新輸出大国コンソーシアム」エキスパート（高度外国人材分野）・高度外国人材スペシャリスト（2016年-現在）

文部科学省「専修学校グローバル化対応推進支援事業実施委員会」委員（2017年-2019年）

内閣府「クールジャパン人材育成委員会」外部有識者（2018年）

内閣官房「未来投資会議構造改革徹底推進会合企業関連制度・イノベーション会合（雇用・人材）」外部有識者（2018年）

法務省「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策検討会」外部有識者（2018年）

（独）日本学生支援機構 客員研究員（2019年ー現在）



本日の内容

- ① 外国人材採用市場の動向
- ② 支援の対象者の考え方
- ③ 留学生就職支援の方策
- ④ 就職の質を変えるための企業研究



①

外国人材採用市場の動向

②

支援の対象者の考え方

③

留学生就職支援の方策

④

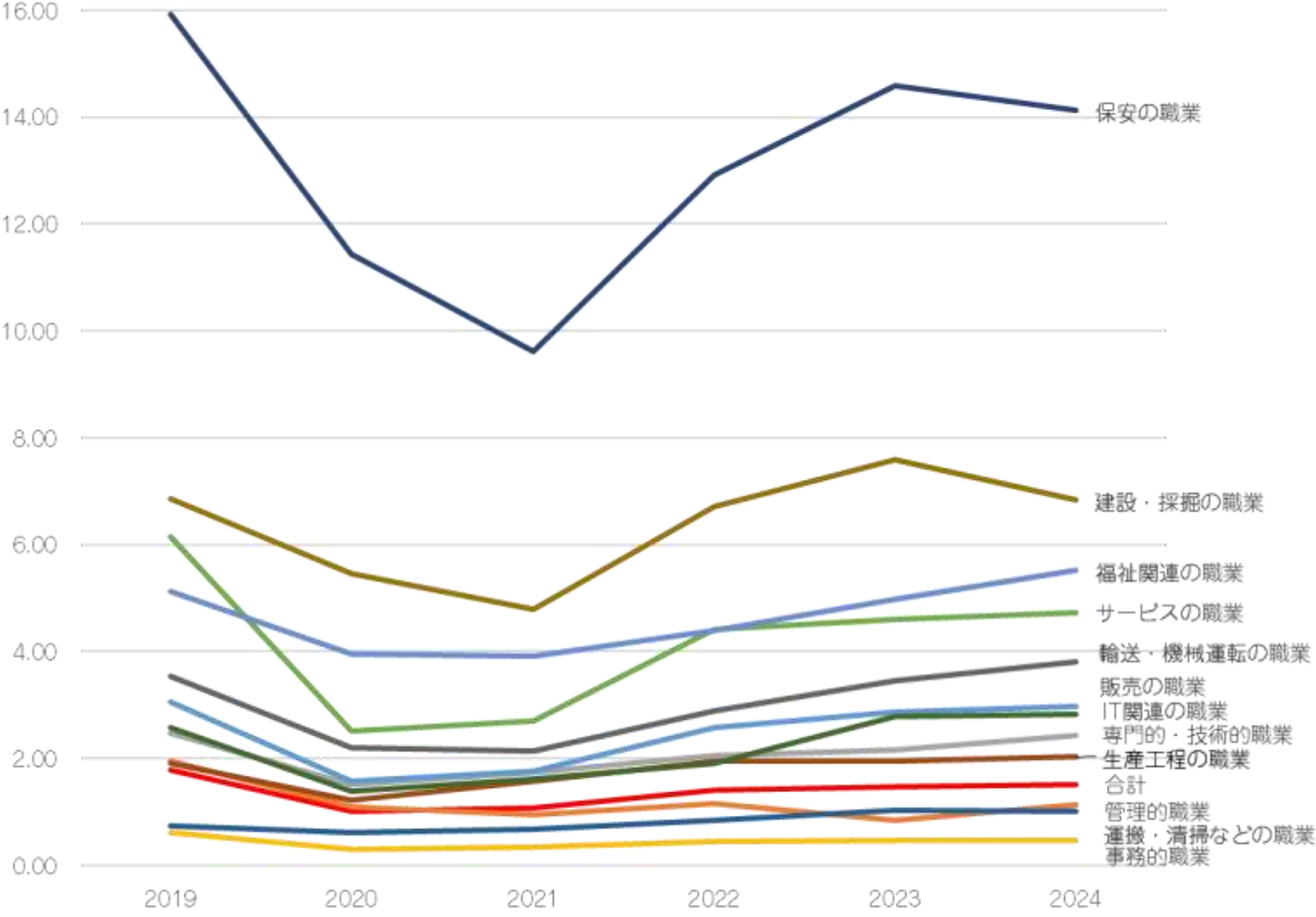
就職の質を変えるための企業研究



1-1. 東京ハローワークの職業別求人倍率の推移

❗ ハローワークの求人倍率はコロナ前2019年と同レベルまで回復

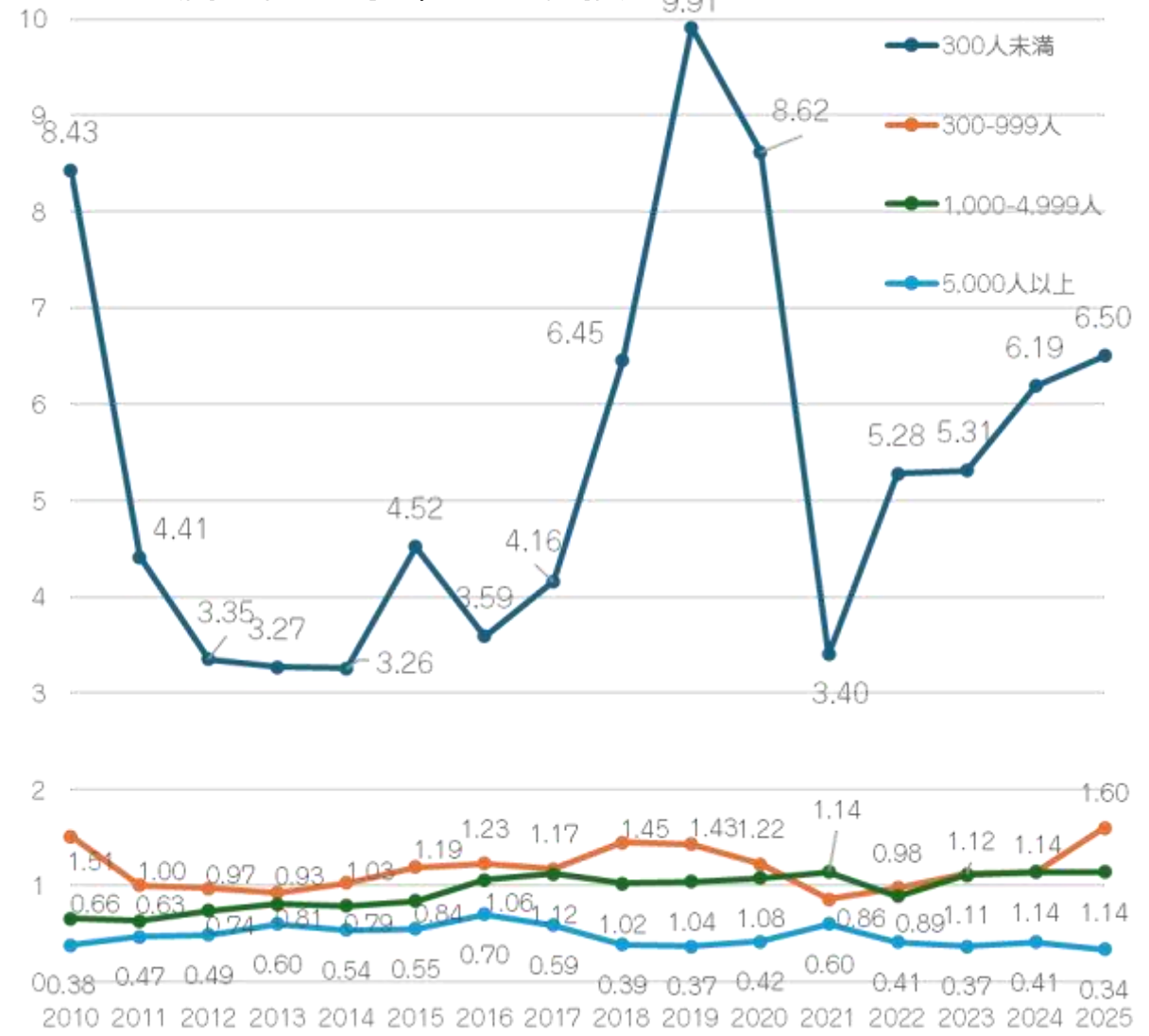
	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
合計	1.78	1.02	1.07	1.41	1.48	1.52
管理的職業	1.96	1.10	0.95	1.15	0.85	1.14
専門的・技術的職業	2.48	1.52	1.74	2.05	2.17	2.44
事務的職業	0.61	0.30	0.35	0.44	0.46	0.47
販売の職業	3.05	1.58	1.76	2.58	2.87	2.98
サービスの職業	6.15	2.51	2.70	4.42	4.61	4.73
保安の職業	15.92	11.43	9.61	12.92	14.60	14.14
生産工程の職業	1.90	1.23	1.57	1.95	1.96	2.03
輸送・機械運転の職業	3.54	2.21	2.14	2.90	3.45	3.82
建設・採掘の職業	6.87	5.47	4.79	6.72	7.59	6.84
運搬・清掃などの職業	0.73	0.61	0.67	0.84	1.03	1.01
IT関連の職業	2.57	1.38	1.61	1.90	2.79	2.83
福祉関連の職業	5.12	3.96	3.92	4.39	4.98	5.53



東京ハローワーク「職業別有効求人・求職状況」 ※各年度一般常用・10月のデータ

1-2. 新卒大学生の求人倍率の推移

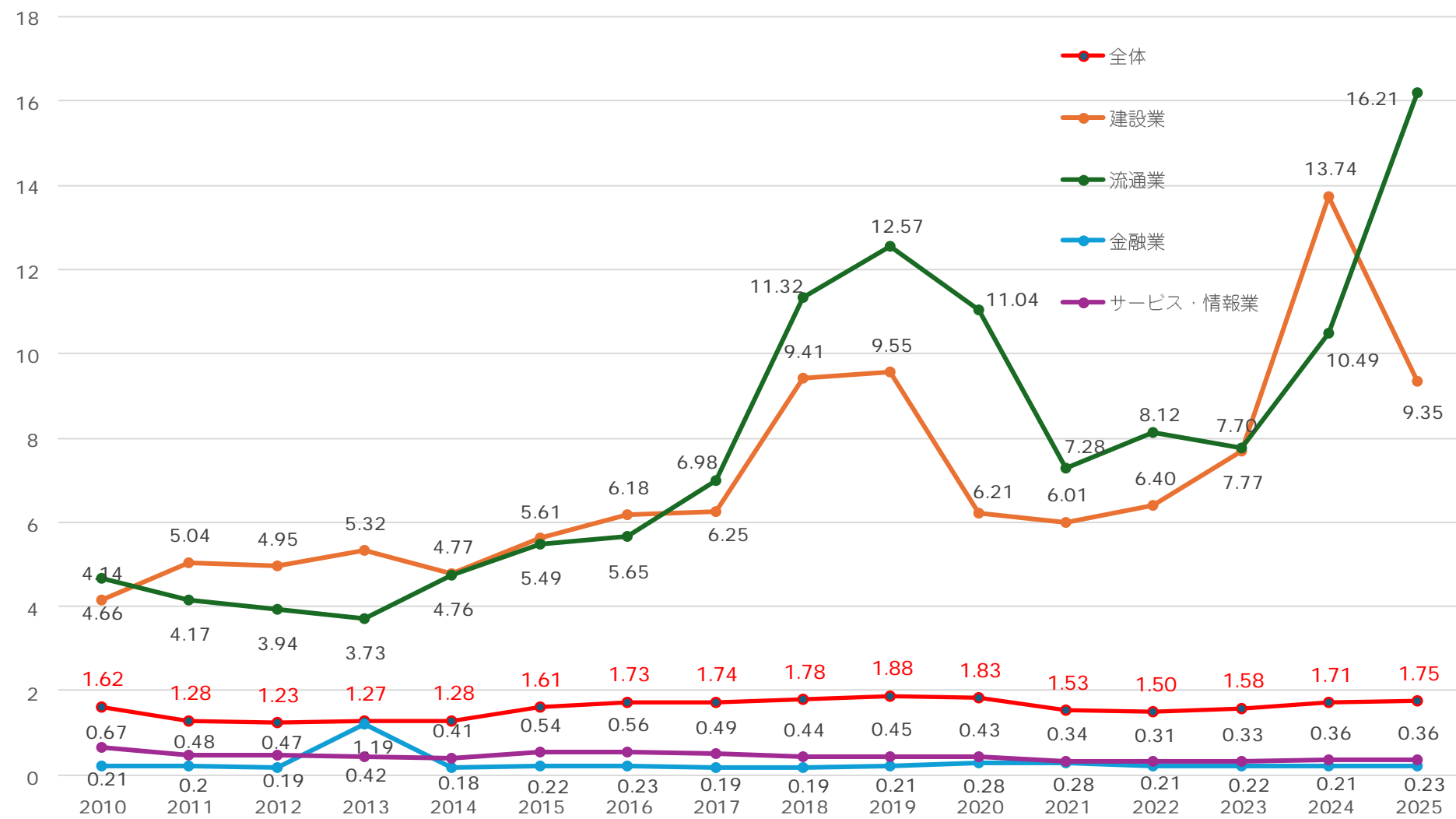
❗ 新卒大学生の求人倍率はコロナ前2019年と同レベルまで回復し売り手市場へ転換



リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」

1-3. 新卒大学生の業界別求人倍率の推移

❗ 新卒大学生の求人倍率はコロナ前2018年と同レベルまで回復し売り手市場へ転換



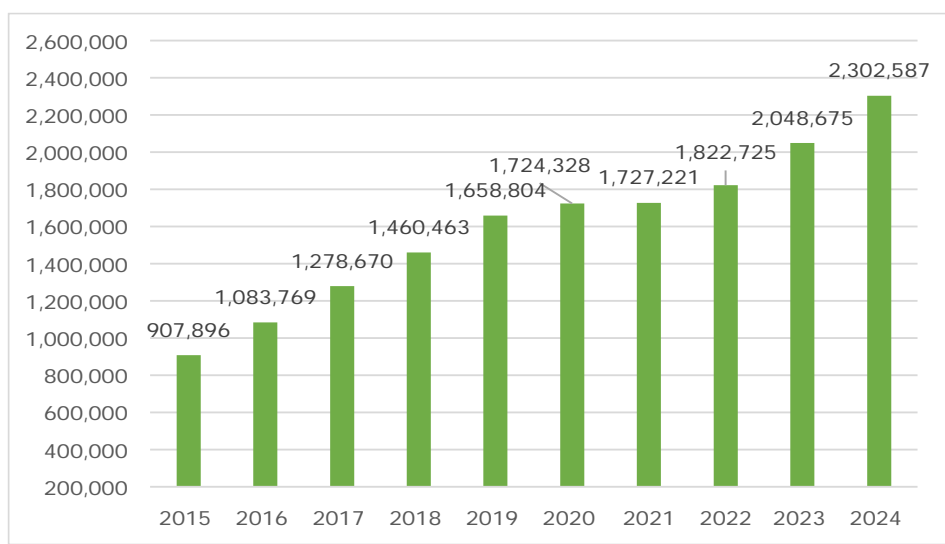
リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」

1-4. 日本における外国人労働者数

外国人労働者数は約230万人（2024年10月末）

- ・ 外国人労働者は10年間で約140万人増加している
 - ・ 政府では人材不足解消のため新たな在留資格「特定技能」を2019年4月に創設
 - ・ 外国人留学生についても在留資格の緩和
- ➡ 今後も外国人労働者の大幅な増加が予測される

10年間の日本における外国人労働者数



厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

外国人労働者比率

業界	2014年 外国人比率		2023年 外国人比率		10年比較
農業、林業	0.84%	1/119	2.76%	1/36	3.3倍
建設業	0.41%	1/246	3.00%	1/33	7.4倍
製造業	2.62%	1/38	5.24%	1/19	2.0倍
情報通信業	1.56%	1/64	3.07%	1/33	2.0倍
運輸業、郵便業	0.81%	1/123	1.91%	1/52	2.3倍
卸売業、小売業	0.86%	1/116	2.53%	1/39	2.9倍
学術研究、専門・技術サービス業	1.28%	1/78	2.80%	1/36	2.2倍
宿泊業、飲食サービス業	2.38%	1/42	5.88%	1/17	2.5倍
生活関連サービス業、娯楽業	0.49%	1/204	1.15%	1/87	2.4倍
教育、学習支援業	1.75%	1/57	2.33%	1/43	1.3倍
医療、福祉	0.16%	1/634	1.00%	1/100	6.3倍
サービス業(他に分類されないもの)	2.59%	1/39	7.00%	1/14	2.7倍
合計	1.24%	1/81	3.04%	1/32	2.4倍

厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ、総務省「労働力調査」から算出

1-5. 外国人留学生の就職数

② 留学生の就職状況

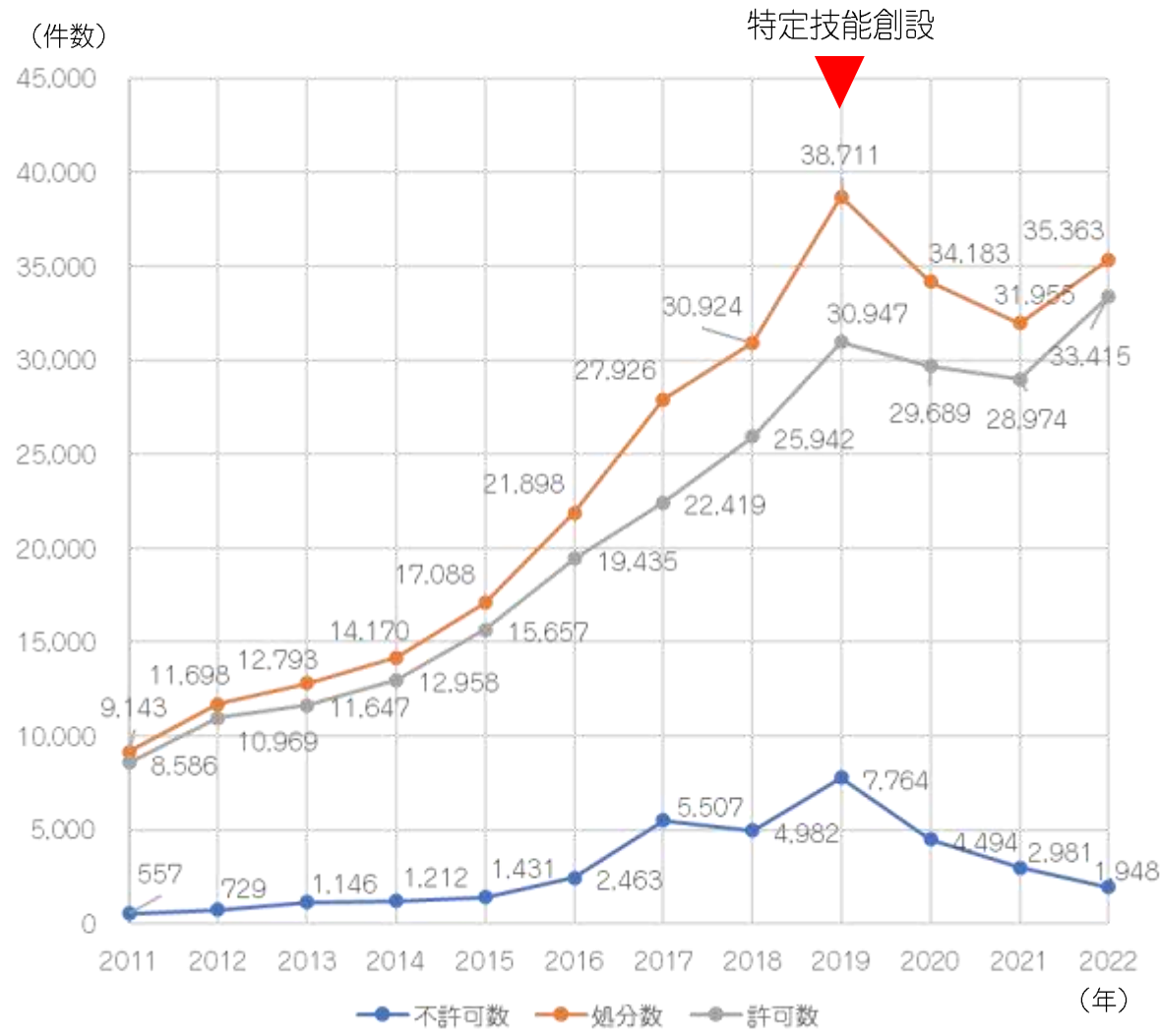
- ❗ 処分数では2019年比で3,348件少ない
- ❗ 許可数では**過去最高**の33,415件
- ❗ 許可率も94.5%と高水準



留学生の就職はコロナ前の水準に回復

2024年はインバウンド回復に伴い観光産業を中心にさらに就職しやすい雇用環境に

留学生からの就職目的の処分数等の推移



出入国在留管理庁「令和4年における留学生の日本企業等への就職状況について」

1-6. 留学生の就職率

② 留学生の就職状況

2022年度の留学生の日本での就職者数は約2.6万人
(2022年4月～2023年3月卒業)

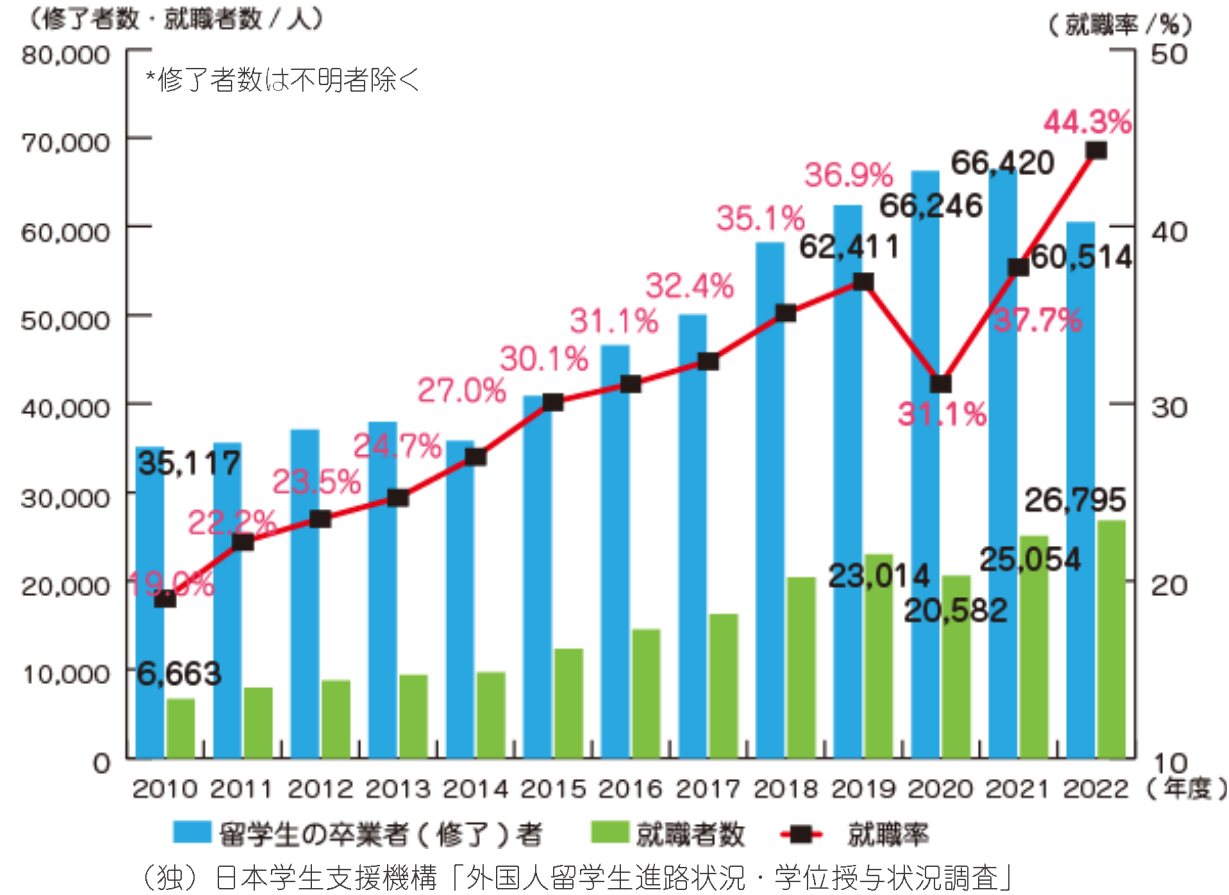
大学・専修学校等の卒業者の内、約44%が日本で就職

修了後、日本で就職を希望する留学生は約60%



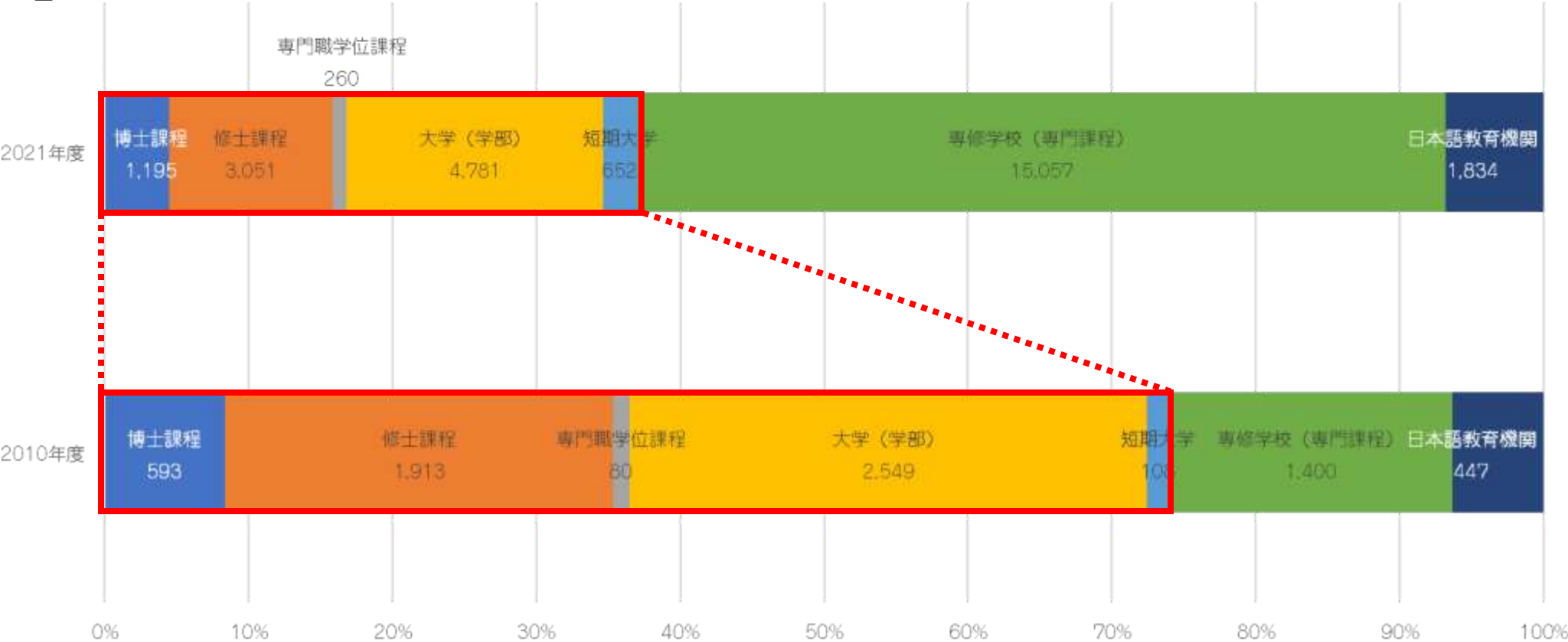
日本で就職を希望する留学生のうち
就職できる留学生は約70%

留学生の卒業者数・就職者数



1-7. 外国人留学生の就職者数（在学段階別）

- ① 大学院・大学・短期大学の就職者数は約10年間で約2倍に増加
- ② 専修学校の就職者数は約10倍に増加



(独)日本学生支援機構「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査」

1-8. 外国人留学生の就職状況（在留資格と業種）



技術・人文知識・国際業務への変更が約86%を占める



就職先で増加しているのは、卸売・小売(+4,010)、学術研究、専門・技術サービス業(+1,725)、情報通信(+1,502)、飲食サービス業(+1,462)、職業紹介・労働者派遣業(+1,383)、宿泊業(+1,380)

特定活動46号創設



	2017	2018	2019	2020	2021	2022
技術・人文知識・国際業務	20,486	24,188	28,595	26,268	24,861	28,853
特定活動	36	14	316	873	1,696	2,087
教授	626	538	640	785	890	934
経営・管理	712	560	500	477	554	430
その他	559	642	896	1,286	973	1,111
合計	22,419	25,942	30,947	29,689	28,974	33,415

業種	2021	2022
金属製品	865	1,284
食料品	790	956
電気機械器具	564	897
プラスチック製品	483	615
輸送用機械器具	478	646
生産用機械器具	435	449
繊維工業	190	234
その他製造業	1,476	2,050
製造業	5,281	7,131

業種	2021	2022
卸売・小売業	5,015	9,025
学術研究、専門・技術サービス業	2,218	3,943
情報通信業	2,131	3,633
医療・福祉業	2,045	2,664
宿泊業	1,649	3,029
職業紹介・労働者派遣業	1,611	2,994
建設業	1,313	1,448
不動産・物品賃貸業	1,247	1,356
飲食サービス業	1,185	2,647
教育	1,007	1,904
運輸・信郵便事業	461	687
金融・保険業	202	332
その他非製造業	3,350	5,843
非製造業	23,434	39,505

出入国在留管理庁「令和4年における留学生の日本企業等への就職状況について」

1-9. 外国人材の採用ニーズのある業界

❗ 採用目的から考える

【日本企業が外国人留学生を採用する目的】

① 語学力等外国人特有のスキルを求める採用



海外に進出している企業
海外と取引がある企業
海外で生産・製作をしている企業
外国人観光客を顧客としている企業等

② 国籍不問採用



大企業・ベンチャー企業等

③ ダイバーシティ採用

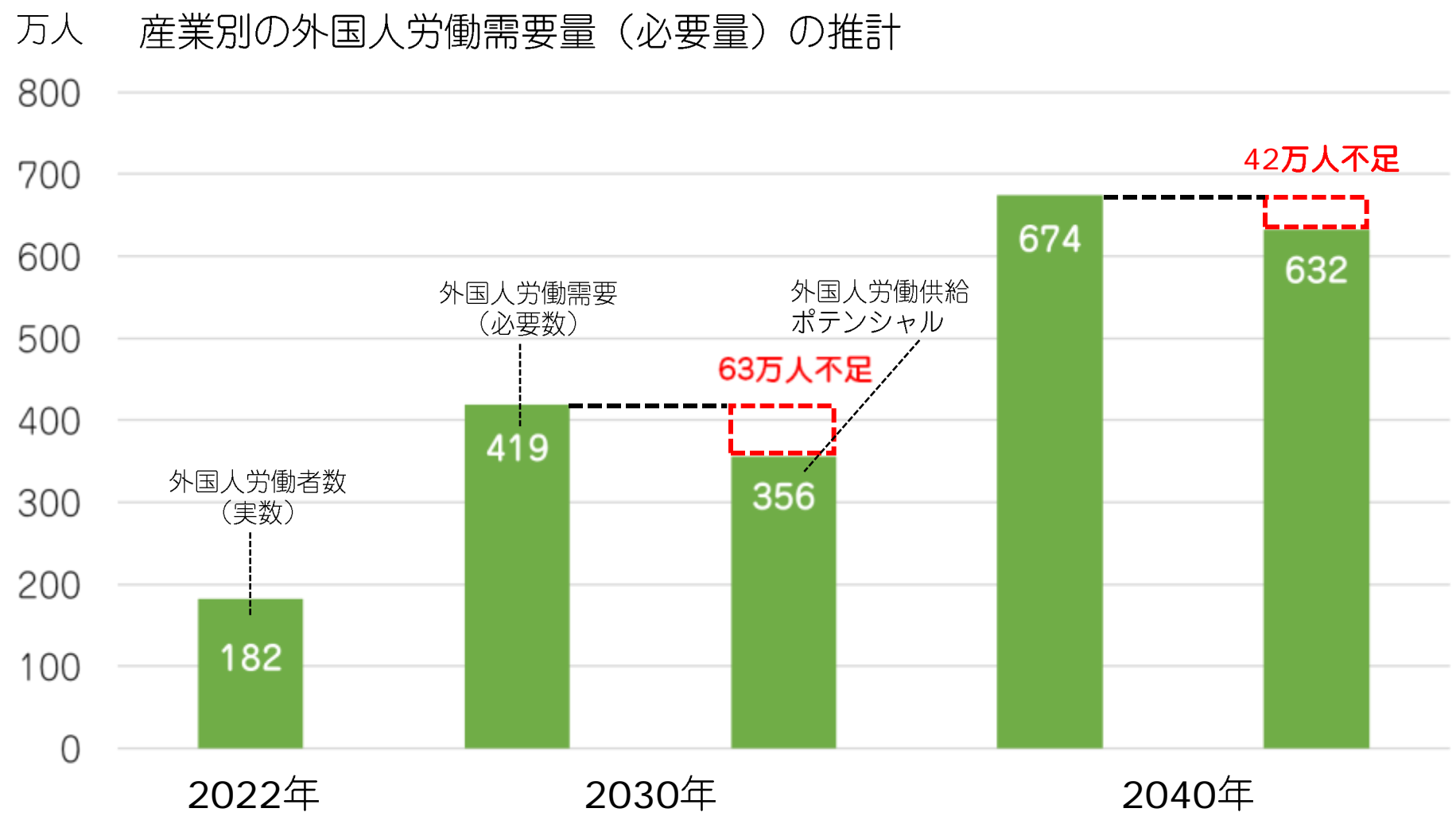
④ 人手不足



製造業界、IT業界、建設業界、サービス業界
運輸業界、宿泊・飲食・小売業界、
医療・福祉業界等

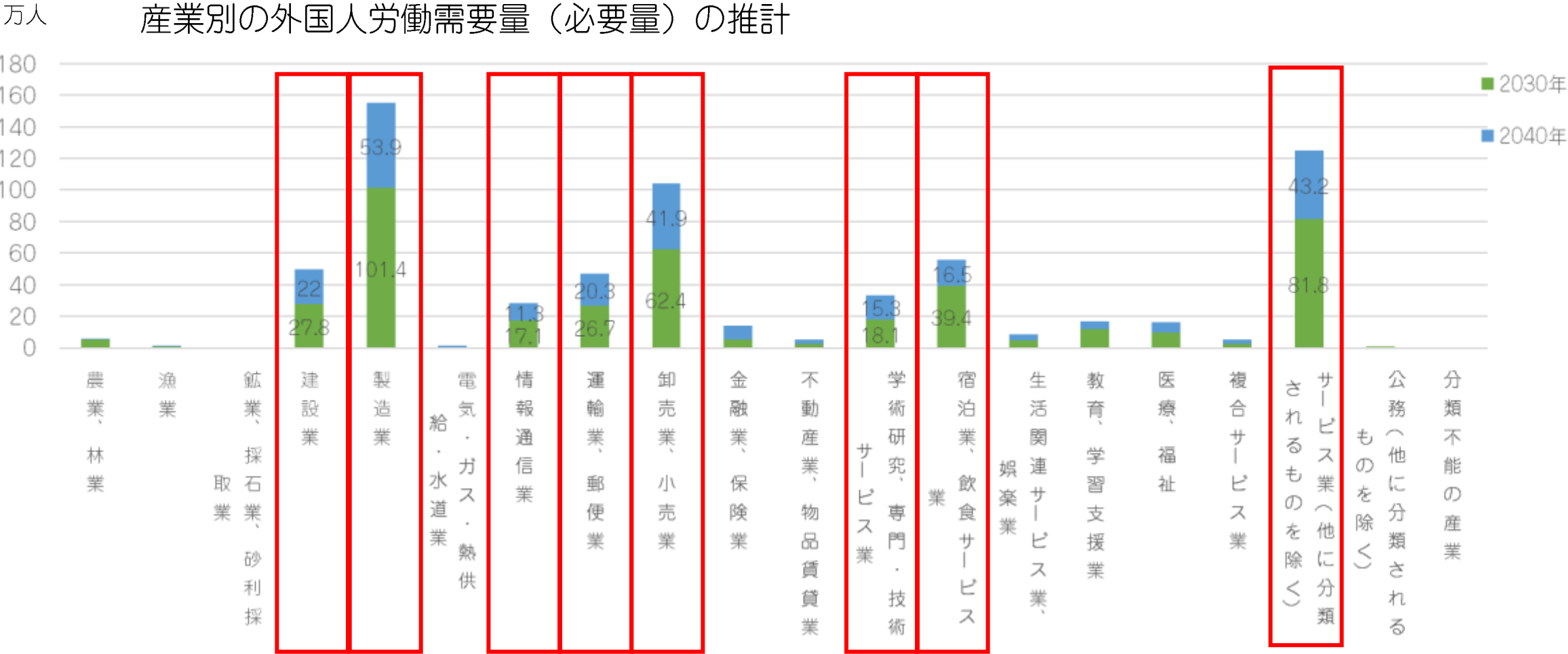
※「技・人・国」ではなく「特定技能」で
採用する企業も多い

1-10. 外国人労働者の不足見通し



（注）外国人労働者の不足は、目標GDP（2040年に704兆円、年平均成長率1.24%）達成に必要な外国人労働者数（2030年：419万人、2040年：674万人）から、外国人労働者の労働供給ポテンシャルを引いたもの。

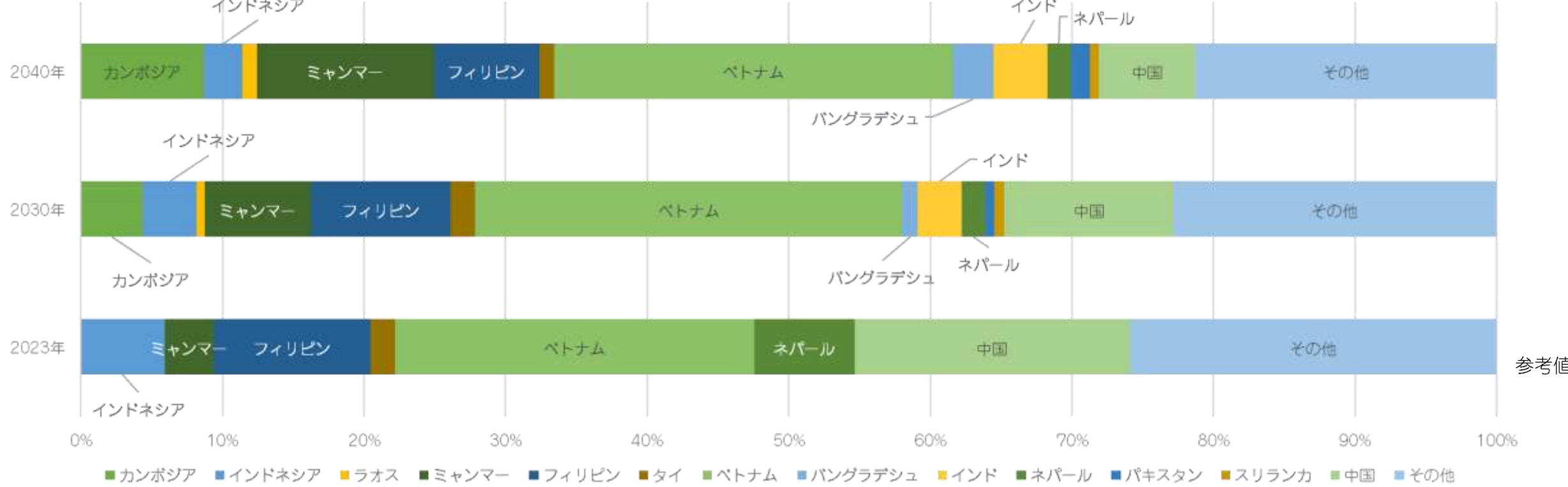
1-11. 産業別の外国人労働需要量（必要量）の推計



1-12. 来日外国人労働者数（将来ストック）の推計

- ・ 2030年はベトナム、カンボジア、インドネシア、ミャンマー、フィリピン、中国、インドが多数を占める
- ・ 2040年にかけてインドネシア、フィリピン、ベトナム、中国は減少

来日外国人労働者数（将来ストック）の推計



独立行政法人国際協力機構「2030/40年の外国人との共生社会の実現に向けた取り組み調査・研究報告書」
厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月現在）
※ラオス、カンボジア、バングラデシュ、インド、パキスタン、スリランカはその他に含まれる

①

外国人材採用市場の動向

②

支援の対象者の考え方

③

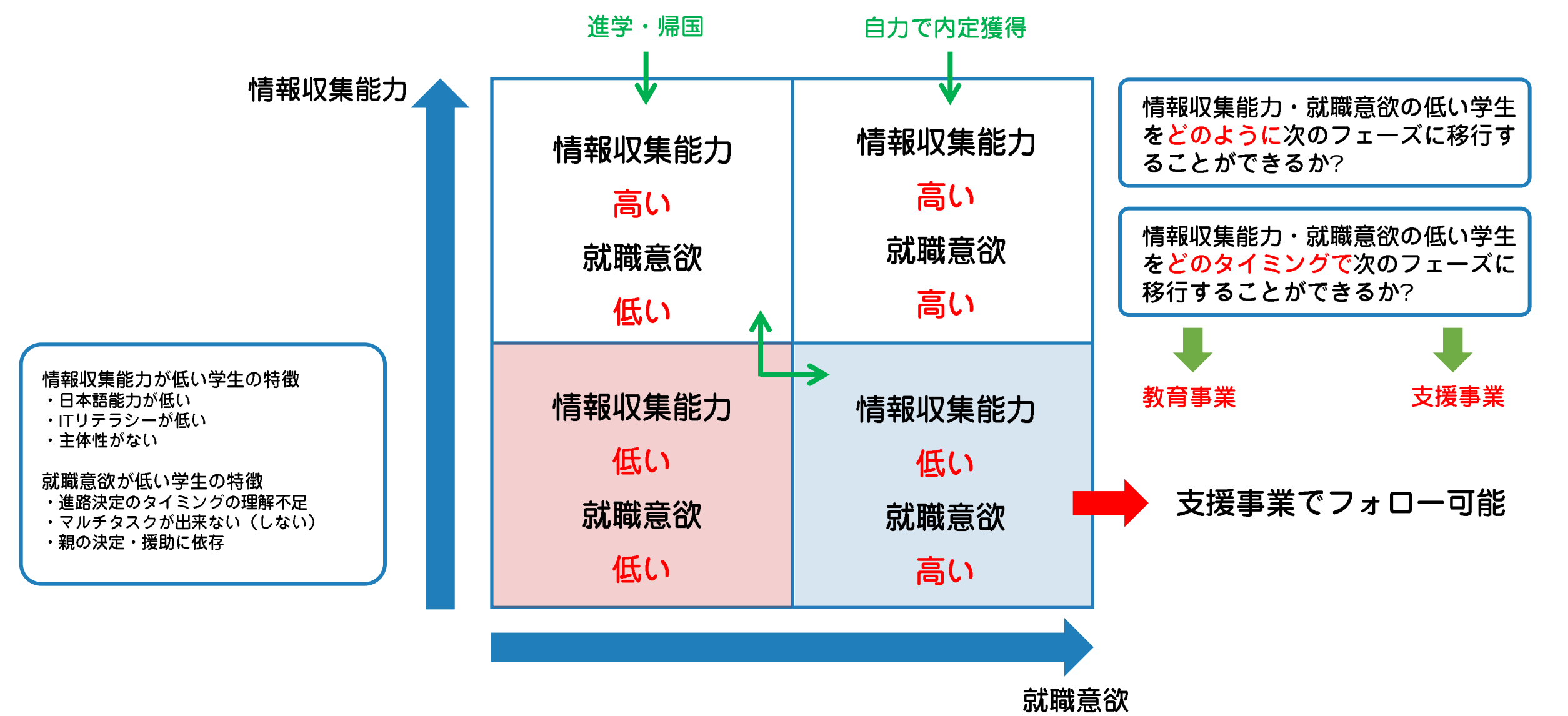
留学生就職支援の方策

④

就職の質を変えるための企業研究

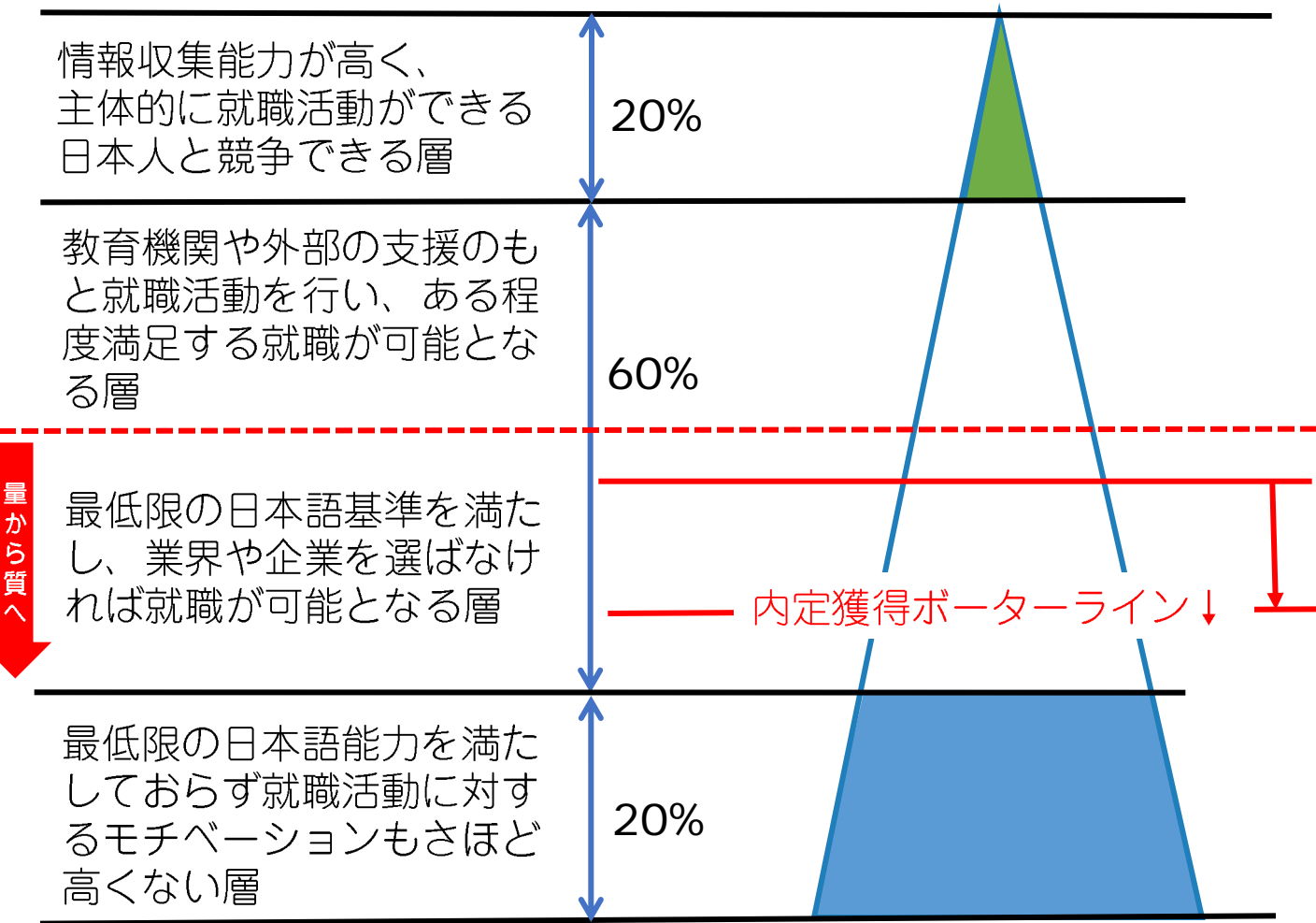


2-1. 支援の対象者



2-2. 留学生の就職活動における4分類

❗ 今後の就職支援は就職率(量)から質へ移行が求められる



- ① 主体的に日本人と競争をし、教育機関の支援を受けることなく希望の就職ができる層
⇒教育機関の支援を受けず、主体的に就職を行うことができ、日本人学生と競争が可能
- ② 就職機関等の就職支援を受けることによりほぼ希望の就職ができる層
⇒教育機関等の支援を受けることにより、様々な業種や職種において一部日本人との競争をしながら希望の企業への就職が可能
- ③ 主に人手不足の業界・企業において最低限の日本語能力を担保に就職が可能となる層
⇒主に特定技能対応業種（技・人・国での就職もあり）において採用試験のハードルが低い就職先での就職が可能
- ④ 最低限の日本語要件を満たさず就職に対するモチベーションも低い層
⇒帰国もしくは特定技能により就職が可能

2-3. 外国人留学生の就職動向



大学

- ・新興国の経済成長、円安などの影響により相対的に日本での就職の魅力が減退
- ・コロナ禍以降キャリアセンターを利用する留学生が減少(特に対面イベント参加者の減少)
- ・中国を中心に母国の就職難から進学及び日本での就職を目指す学生が増加傾向



専門学校

- ・入国制限の世代が2025年3月に卒業し、2026年3月卒業者の大幅な増加
- ・技術・人文知識・国際業務での就職支援に加え特定技能での就職支援を行う学校が増加傾向
- ・コロナ以降の学生の質の低下（日本語能力・モチベーション）



日本語学校

- ・日本での就職を目指すコースの設置を行う日本語学校の増加
- ・進学コースにおいても就職希望者の増加（大卒⇒技術・人文知識・国際業務、高卒⇒特定技能）

①

外国人材採用市場の動向

②

支援の対象者の考え方

③

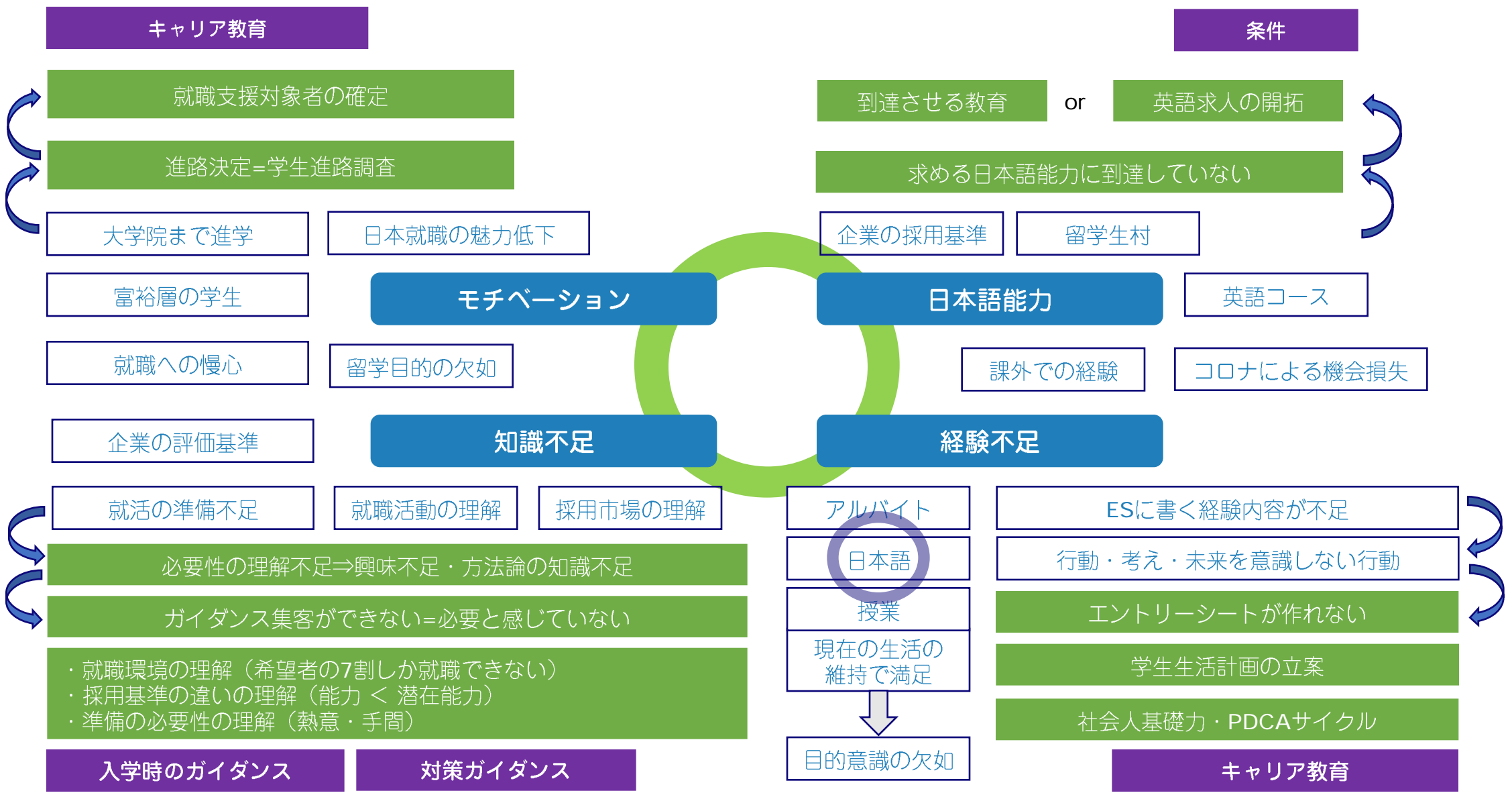
留学生就職支援の方策

④

就職の質を変えるための企業研究

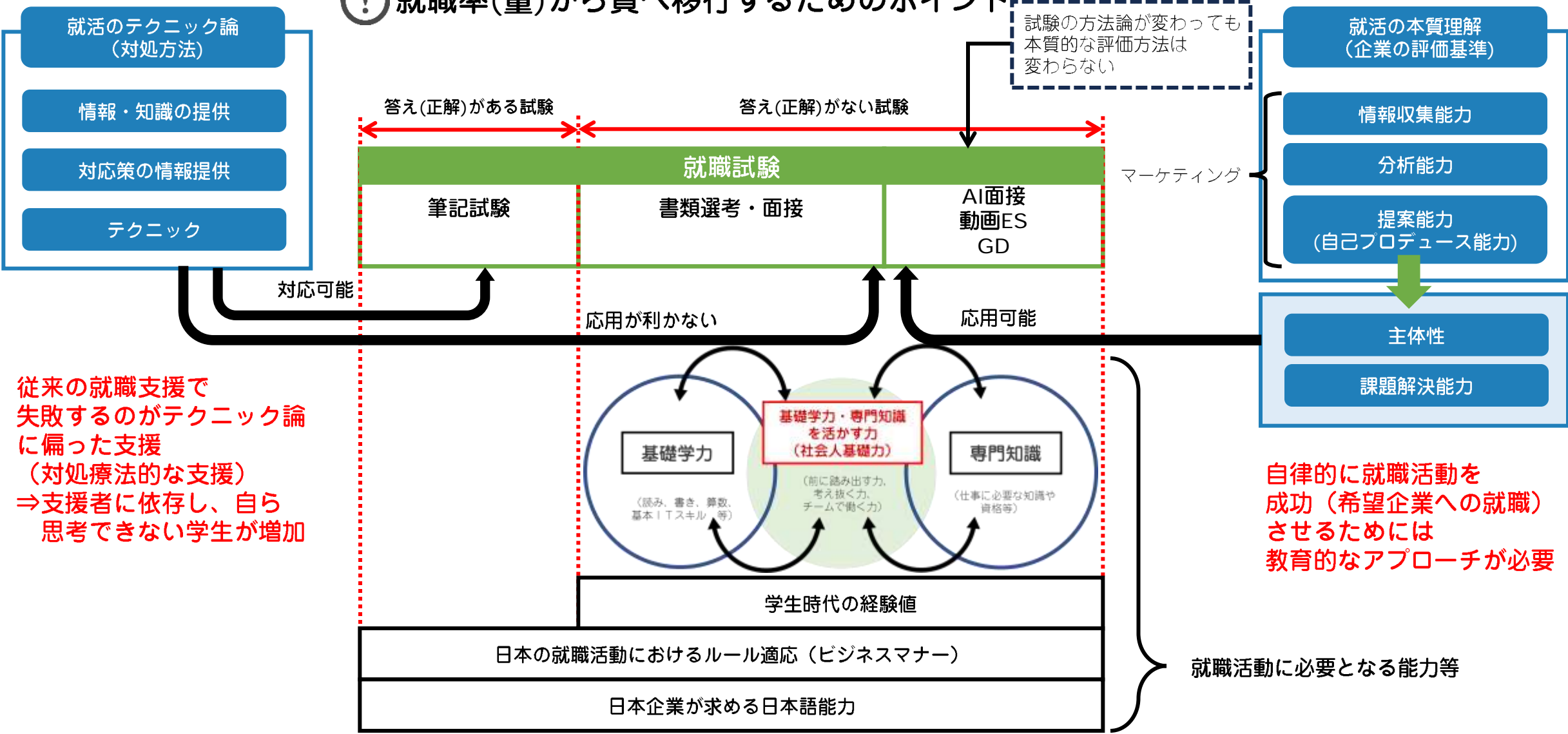


3-1. 留学生の就職支援現場での課題



3-2. 留学生の就職活動の支援方法

❗ 就職率(量)から質へ移行するためのポイント



3-3. 日本語能力

【条件と理想】

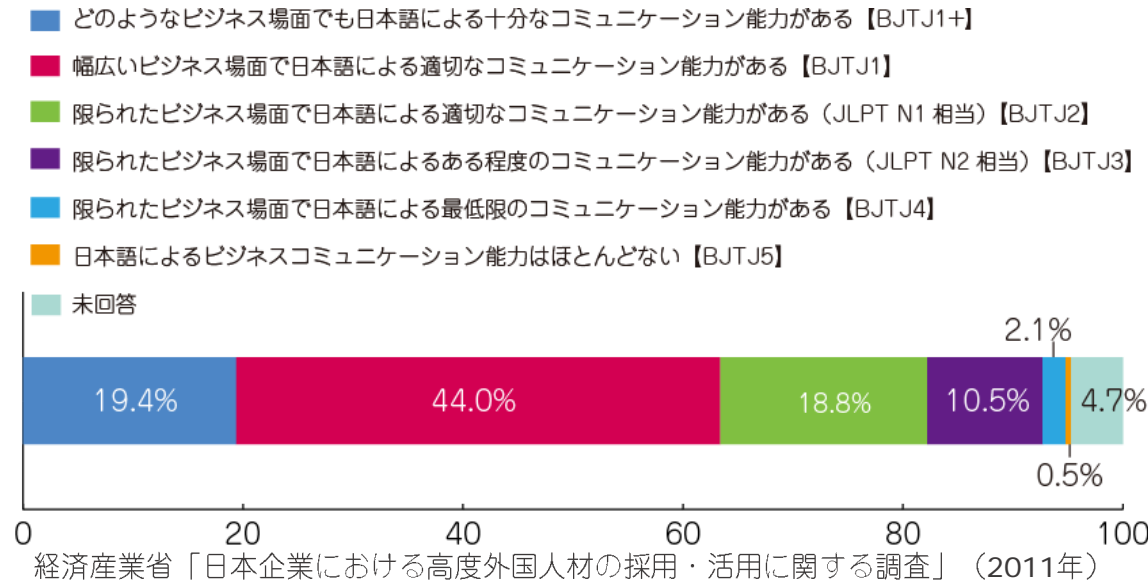
- ・理想はビジネスレベル（BJT J1+・J1）の日本語能力
- ・条件はN1レベルの日本語能力が大多数



【最低条件】

	文系	理系
漢字圏	N1	N2
非漢字圏	N2	N3

企業が採用時に求める日本語コミュニケーションレベル



条件に合わせる(必要な語学力に到達させる) or 条件に合う企業を探す(教育機関が自力で)

- 1.日本語の到達目標に達する教育ができないのであれば、入口(入学時)の日本語基準の設定を上げる検討も必要
※特に入学時の日本語能力が低い学生はJLPTのスコア取得は3回（専門学校）しかチャンスはない
- 2.知識習得型の教育から言語運用能力育成型へシフトが必要
※「知っている」(理解)から「できる」（運用能力）ようにするためには教育の仕組みとしてアウトプットする機会を更に増加させる
- 3.非漢字圏の学生は日本語学習期間が学内の教育だけでは圧倒的に足りない
※日本人学生、地域、課外活動での日本語活用場面をどれだけ創出することができるかがポイント

3-4. 知識不足

- ・ 最適な取り組み方法は各校で違う
- ・ 事例はあくまでも各校の方法論であり、自校の現状課題を把握せずに最適な方法論は見つからない
- ・ Try and Errorを繰り返しながら最適な方法論を探す（時間がかかる）
- ・ 現状把握、支援の方法論と運営、支援プログラムの質、集客の4点を組み合わせて何を行うかを設計する
- ・ 方法論は知識スキルの習得と実践を組み合わせると効果的に理解が進む

【留学生就職支援を効果的に行うための4つの要素】



【方法論】

- ☑ 概論（手続、スケジュール、採用条件・評価等）
- ☑ ガイダンス（試験対策）:筆記試験・ES・面接
- ☑ ガイダンス（準備）:自己分析、業界企業研究
- ☑ キャリア教育
- ☑ 日本語教育（ビジネス日本語）
- ☑ インターンシップ
- ☑ 職場見学（産学連携講座）
- ☑ 会社説明会・面接会
- ☑ 個別相談

知識・スキル

実践

マッチング
その他

【運営方法】

- ☑何をどれくらい行うか（頻度）
- ☑いつ行うか（時期）
- ☑集合型支援と個別支援をどのように使い分けるか
- ☑inputとoutputのバランス
- ☑どのような目的（到達目標）で行うか

3-5. 支援プログラムの質

- ❗ 支援の質が低いと行動しない(できない)学生が増加する
- ❗ 必要性やルールの理解⇒知識習得⇒体験⇒フィードバックのサイクルを回すことにより効果的な支援を実施



【初期理解のための最低限の情報】

- ① 留学生の就職環境
- ② 就職活動のスケジュール
- ③ 必要となる日本語要件
- ④ 企業の評価基準
- ⑤ 採用試験の内容（レベル感）

【留学生に理解させるための工夫】

- ☑ 統計的なデータを提示している
- ☑ 事例（留学生に特化したもの）を積み立てる
- ☑ 留学生がなぜ失敗するか（文化・価値の違い）
- ☑ なぜ準備が必要なのか
- ☑ 到達目標を提示しているか（日本語などの基準）
- ☑ 具体的な方法論の提示
- ☑ 理解度をチェックする

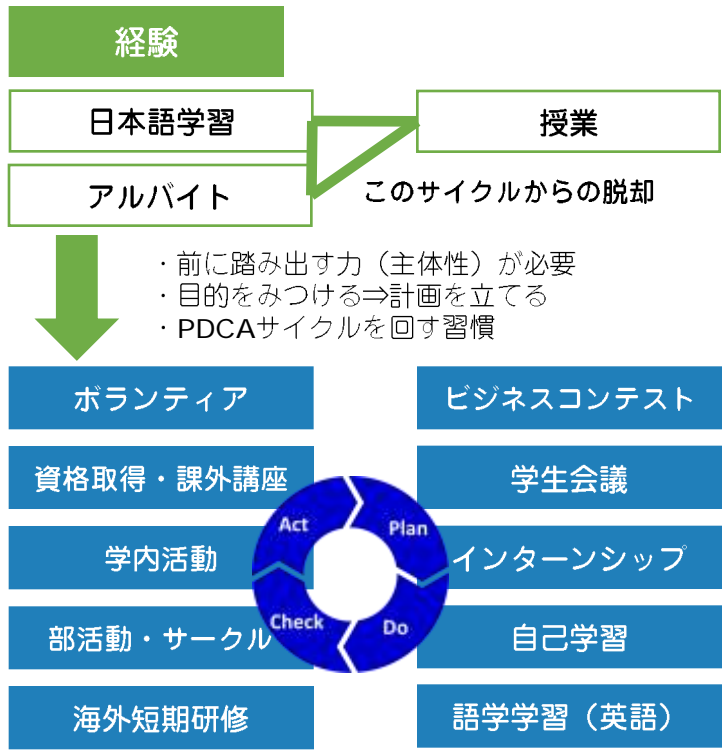
ここが不適切だと
信頼されない

ここが不適切だと
実行しない

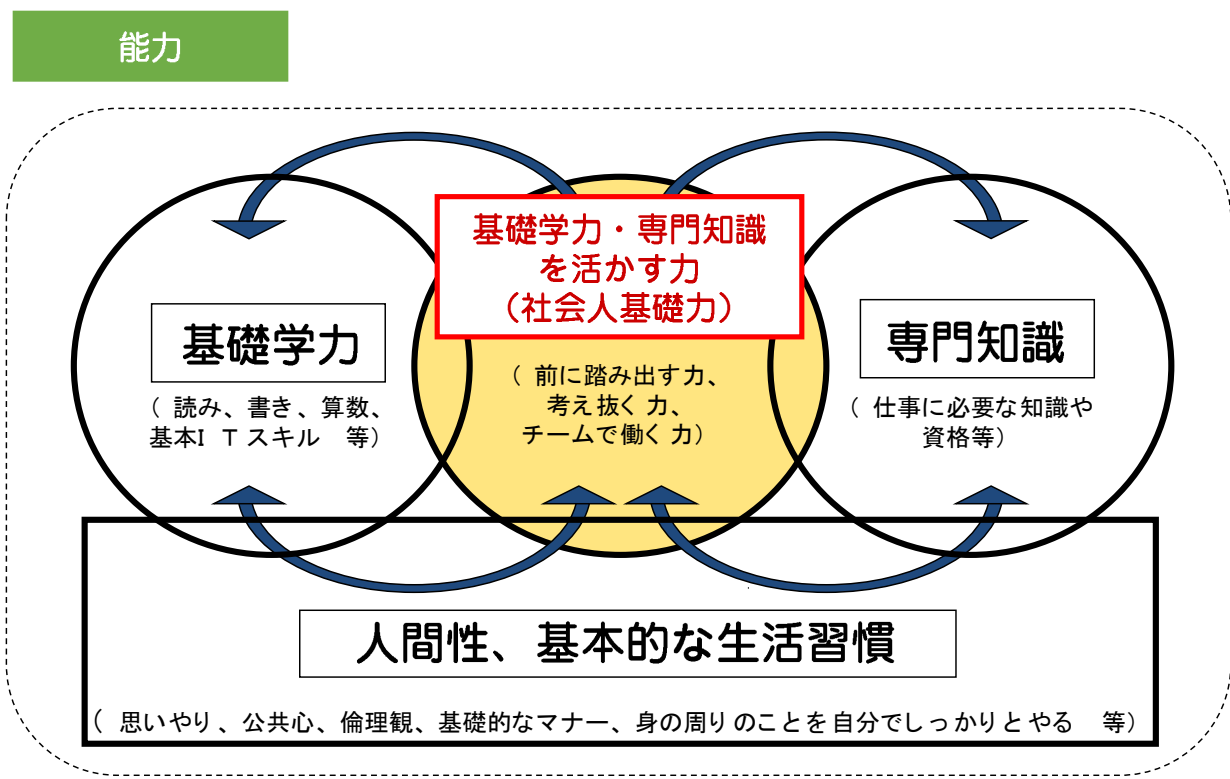
3-6. 経験不足

- ・ 就職活動で作成するエントリーシートの作成段階で記載するための経験値が不足
⇒前に踏み出す力（主体性）が必要、目的をみつける⇒計画を立てる、PDCAサイクルを回す習慣を身につける
- ・ 「社会人基礎力」は就職活動で必要となる「特性」を理解させるのに有効なツール
⇒日頃の行動から成長の指標として意識づけることが大事

【学生生活の計画立案・考えや行動を意識した経験】



【就業後を意識したジェネリックスキルの育成】



3-7. 日本で働くモチベーション(人材に関する競争力の国際比較)

❗ 国際経営開発研究所（IMD）の世界人材力ランキングでは、日本は43位

❗ 過去5年間で20-30%の円安傾向

世界人材力ランキング（IMD）

順位	国・地域	順位	国・地域
1	スイス	9	香港
2	シンガポール	14	オーストラリア
3	ルクセンブルグ	18	台湾
4	スウェーデン	26	韓国
5	デンマーク	33	マレーシア
6	アイスランド	38	中国
7	ノルウェイ	43	日本

世界人材力ランキング（IMD）の3つの評価項目

項目	内容	順位
人材投資と開発	教育に対する公的支出、生徒と教師の比率、従業員研修、女性労働者比率等	36位
魅力	労働者のモチベーション、頭脳流出、生活の質、高度外国人材への魅力、個人所得税等	19位
準備	労働力の成長率、国際的経験、マネージャーの能力、理系の人材、経営の教育、語学的能力等	54位

IMD ” World Talent Ranking ” (2024)

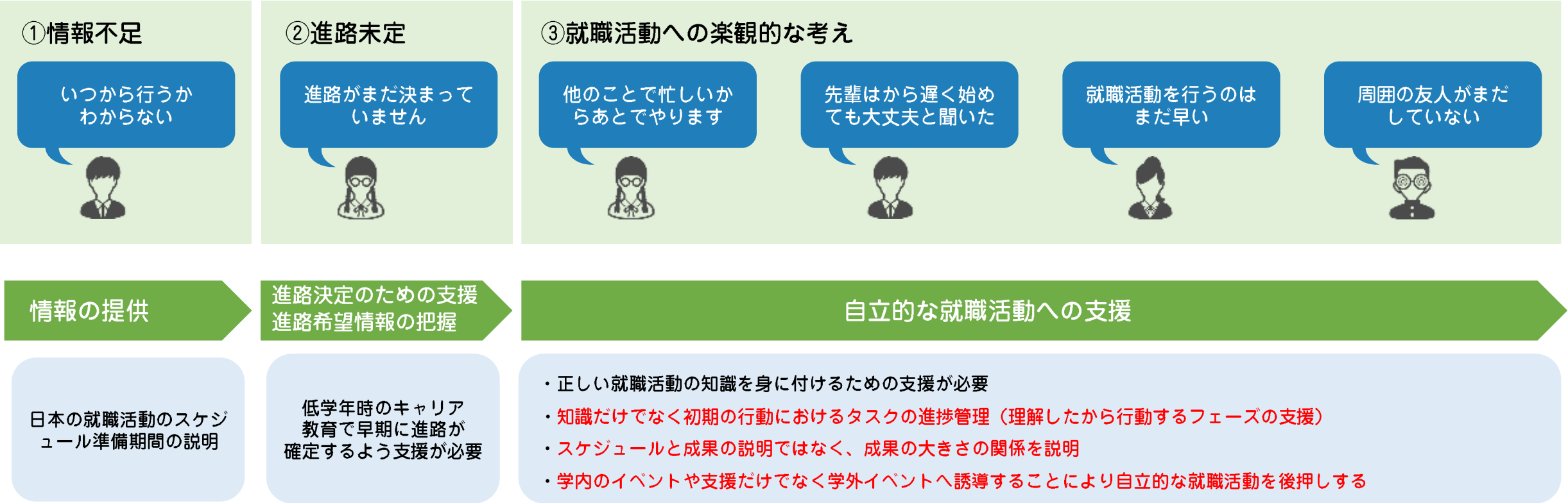
為替相場

国	通貨	円（2020年）	円(2025年)	5年比較
アメリカ	1ドル	109.374	158.016	69%
中国	1元	15.7329	21.5491	73%
ヨーロッパ	1ユーロ	121.519	162.834	75%
ベトナム	1ドン	0.00469	0.00622	75%
台湾	1台湾ドル	3.64857	4.7998	76%
インドネシア	1ルピア	0.00789	0.00974	81%
ネパール	1ルピー	0.94311	1.13719	83%
韓国	1ウォン	0.09425	0.10819	87%
ミャンマー	1チャット	0.07365	0.07457	99%

※各年度1月10日のデータで比較

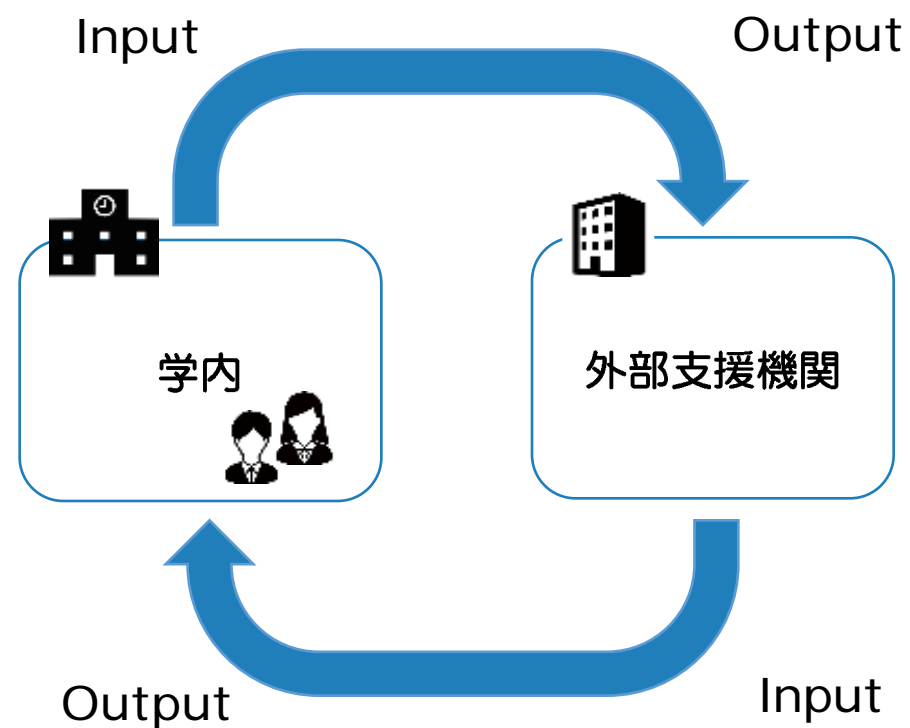
3-8. 日本の就職活動に対するモチベーション管理

❗ 外国人留学生が就職活動に乗り遅れる理由



3-9. 外部機関と連携した自立的な就職活動支援

❗ 外部機関をうまく活用することにより教育効果を高める



東京外国人材採用ナビセンター

東京都が令和2年から設置している都内に就職を希望する外国人材を対象とした、就職活動に関するセミナーの開催や就職の悩みを解決するための相談デスク、都内中小企業と出会うイベントを行う機関。

事業のホームページ

<https://tir-navicenter.metro.tokyo.lg.jp/>



東京都新宿区四ツ谷一丁目2番地
伊藤ビル1階・2階
東京メトロ四ツ谷駅 徒歩1分
JR四ツ谷駅 徒歩2分

- 1

学内で学んだ日本語能力やビジネスマナーについて実践的に確認する場として活用

インターンシップ
- 2

企業の研究を行い適切な質問を対面で実施すること、自己紹介・アピールについて確認する場として活用

企業との交流会
- 3

学内で学んだ企業研究の方法を実践し、自立的な企業研究、企業へ適切な質問を実施する場として活用

合同企業説明会
- 4

学内で学んだESの作成方法や面接対応について、ESの添削や模擬面接を第3者の目線から確認する場として活用

相談デスク
- 5

日本の就職活動の知識やスキルの情報収集の場として活用

就職セミナー
- 6

日本の就職活動の知識やスキルの情報収集の場として活用

先輩との交流会

①

外国人材採用市場の動向

②

支援の対象者の考え方

③

留学生就職支援の方策

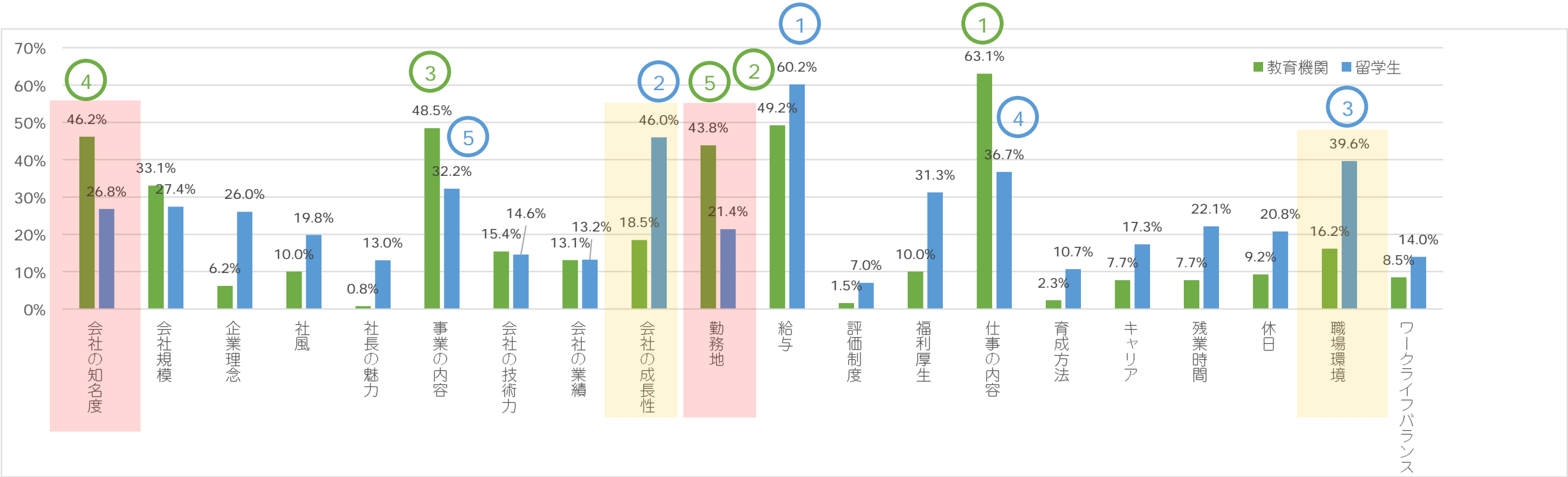
④

就職の質を変えるための企業研究



4-1. 留学生の企業選びの基準

留学生が企業選定で重要視しているのは①給与、②会社の成長性、③職場環境、④仕事の内容、⑤事業の内容
「会社の知名度」、「勤務地」はあまり重要ではなく「会社の成長性」、「職場環境」が重要
会社の成長性、職場環境、仕事の内容を求める留学生が企業選択する際に企業の事前研究ができていますか？



関東経済産業局「教育機関向けアンケート」
関東経済産業局「留学生アンケート」

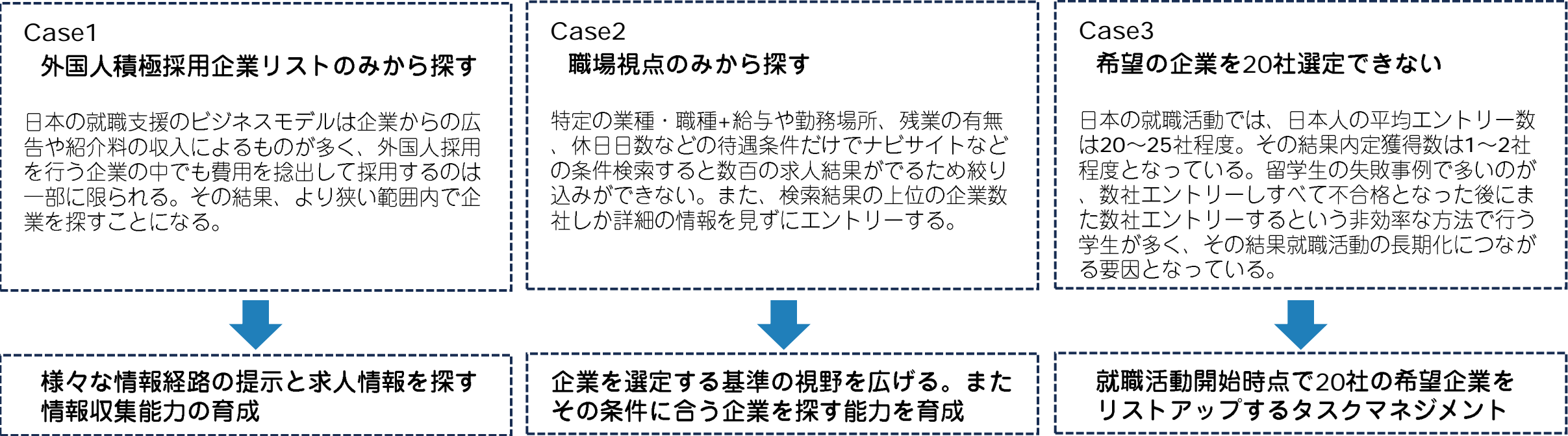
調査期間：2020年12月22日～2021年1月26日 n=151
調査期間：2020年10月2日～2021年1月21日 n=515

4-2. 希望の企業に合格するための企業研究の重要性

❗ 希望の企業を探し、内定獲得するための4つのフロー



❗ 失敗事例



4-3. 企業研究（志望企業の選択）

② 自分に合った企業選択ができない

外国人材積極採用企業という狭い範囲で求人を探す学生の増加⇒留学生向け合同企業説明会などのイベントで見つける
自己分析不足による企業選択する基準を決めずに企業探しする学生の増加⇒好待遇な採用条件、海外展開・母語の活用

❗ 「企業を選択する基準の設定」⇒企業探しのための自己分析講座

⇒ESを作成するための自己分析だけではなく、仕事を選択するための自己分析（内的キャリア）の充実が必要
⇒業種・職種・給与・勤務場所・外国人積極採用の基準だけでなく企業を選ぶ基準を広げる教育が必要

❗ 「企業の比較する力」⇒企業研究の講座（業界研究ではない）

⇒体系的な企業研究の講座だけでなく、留学生が企業を探すことに特化した方法論と実作業のワークを含めた講座が必要
⇒企業のリストアップ（20-30社）が就職活動開始時迄に完了するようなタスク管理が必要

❗ 企業選択の視野を広げるための接点創出

⇒学内の会社説明会への招聘だけでなく、より深く研究する機会を作ることによって試験対策にもつながる
⇒交流会やインターンシップ、ワークショップなどの踏み込んだ取り組みを行うことで企業の理解につなげる

4-4. 企業研究（志望理由への対策）

② ESや面接で志望理由の説明が出来ない（熱意が感じられない）

希望する企業から内定を獲得するためには志望理由のレベルを上げる必要がある

ES・2次面接で通過しない学生の増加⇒志望理由を重視している企業はこのタイミングで不合格を出す

① 企業の調査項目・調べ方の提示と実践

⇒企業研究について理論的な話ではなく、企業HPのどこから何を調べるのかを具体的に作業面での提示が必要

⇒実際の調査対象の企業を提示し実践的に調査するワークを取り入れることで自律的な企業研究の行動につなげる

① 経営視点での企業の比較の方法論の提示

⇒ESや面接での志望理由は企業に入りたいという熱意（志望度）＝企業の調査量であるため企業間の比較の方法論が必要

⇒志望理由に成長できる環境や職場環境等の職場視点ではなく経営視点での理由を伝える教育が必要

① 志望理由に必要な将来のキャリアに関する自己分析講座の充実

⇒短期的な目標設定から長期的な目標設定を考える自己分析が必要(将来のキャリア感は企業選びの軸につながる)

4-5. まとめ

- ① 留学生の就職環境は人手不足の業界を中心に良くなっている。しかし、希望の就職先への就職や内定率を向上させるためには更なる支援が必要。
- ① 希望の就職先への内定率を向上させるためには、モチベーションの管理、企業選定・企業分析の支援を充実させることが必要。
- ① 特に留学生数の多い大学においては、今後は支援事業から教育事業としての取り組みが必要。