

留学生を採用するには？ 外国人留学生の募集・採用実務

2021年01月作成
株式会社ASIA Link

はじめに ～「外国人留学生」と一言で言っても・・・



留学生としての強みを生かして、日本企業の事業拡大に貢献したい。将来は、会社の幹部を目指して活躍したい。



【幹部候補になりうる留学生】

売り手市場



日本の生活は便利で快適。
どんな仕事でもいいから、日本に残るために就労ビザとりたい。

＊幹部候補になりうる留学生は、売り手市場

→「選ぶ」ではなく「口説く」という姿勢が必要

＊彼らの企業選びの判断基準は日本人学生と異なる（企業の規模や知名度だけではない）

→日本人とは異なる工夫を取り入れることで、幹部候補になりうる留学生を採用可能

留学生の企業選びの判断基準とは？

- ①「留学生**でも**いい」ではなく、「留学生**だから**採用したい」と言ってくれる企業で働きたい。
 - ②母国との架け橋になれる仕事、または自分の語学力や専門性を生かせる仕事がしたい。
 - ③経営層の近くで働き、経営を学びたい（起業家精神）。
 - ④一人一人の存在感が大きいチームで働きたい。上下関係が厳しすぎず、若くても意見が言いやすい社風がいい。
 - ⑤外国人に対して壁や偏見のない社風の企業で働きたい。努力すれば外国人にもチャンスがある環境がいい。
-
- ⑥成長性のある企業で働きたい。

外国人留学生 募集・採用の流れ

【ステップ0】受け入れ態勢の整備



【ステップ1】募集ルート・方法の検討 / 選考フローの設計



【ステップ2】求人票作成・求人webサイト作成



【ステップ3】選考



【ステップ4】労働条件の提示・雇用契約



【ステップ5】在留資格変更手続き（就労ビザ申請）



【ステップ6】入社

***留学生の就活方法は、
基本的には日本人学生と同じ**

【ステップ0】受け入れ態勢の整備

外国人採用の意義の社内共有

→留学生採用の必要性・重要性を社内に浸透させておく
(特に、人事担当者や配属先の現場責任者へ)

※経営者が外国人採用に前向きでも、採用・活躍がうまくいかないケース

1. 配属先の現場責任者がNOと言って採用に至らないケース
2. 人事担当者に会社の経営ビジョン（海外展開方針）が共有されていないため、求める人材像がずれてしまうケース
3. 入社後、留学生採用の意義が浸透していないがために配属先で孤立してしまい、退職に至るケース

【ステップ1】 募集ルート・方法の検討

■ 募集ルート・方法一覧

＊ 自社WEBサイトの採用ページ

＊ 公的機関：ハローワーク、商工会議所、地方自治体など

- ・ ハローワークの求人票掲載
- ・ 無料の合同企業説明会

＊ 教育機関：大学・専門学校・日本語学校の就職課、就職担当教員

- ・ 就職課での求人票掲載
- ・ 就職担当教員からの紹介

＊ 民間の採用支援会社：人材紹介会社 / 求人広告会社

- ・ 人材紹介（成功報酬型）
 - ・ 就職ナビサイトでの求人掲載（掲載料） / 合同企業説明会（参加費）
-

【ステップ2】求人票作成・求人webサイト作成

■求人掲載方法

（外国人留学生に検索で見つけてもらうための工夫）

- * キャッチコピーに、国の名前などを入れ込む（例：インドへ展開中の医療機器メーカー！）
- * 採用したい留学生の出身国の国旗写真を使用
- * 「ベトナム語ネイティブ」「日本語能力試験N1レベル」のように、言語力の項目を入れる

（外国人留学生に興味を持ってもらうための工夫）

- * 今後の海外展開や事業展開のビジョン
- * 入社してから行うくわしい仕事内容
- * キャリアパス
- * 留学生採用実績
- * 外国人社員の写真、職場の雰囲気の写真 などを掲載

【ステップ3】選考

★留学生選考の際のポイント

① 選考をスピーディに行う

＊留学生の母国(海外)は1社あたりの選考がスピーディ

＊留学生(とくに理系)は、早期に就活を終えて卒業研究に集中したい

② 日本語力の伸びしろを見る

＊留学生の日本語力の条件→どの時点のもので判断するか？面接時？入社時？
入社半年後？

＊留学生は日本語習得中であり、これからどんどん上達することを見越した上で採用する。面接時点の日本語力だけで判断しないことが大切。

③ 誰が選考に関わるかを検討する

＊配属先の現場責任者も面接官に

【ステップ3】選考フローの設計例

【事例①】医療設備・医療機器メーカー（従業員数300名）

- ・ 留学生限定の会社説明会兼選考会を実施 →留学生を本気で採用するという企業方針が、留学生に伝わる
- ・ 説明会の冒頭で、社長自らメッセージを伝える（経営ビジョン・留学生の必要性・重要性）
- ・ 外国人社員による会社見学案内 →留学生にとってのロールモデルを示すことができる
- ・ SPI・筆記試験は無し →日本人学生との不公平感を感じることもある、日本語の適性試験を廃止

【事例②】環境調査・分析企業（従業員数250名）

- ・ 留学生グループ面接の担当面接官を社内公募 →社内メンバーを巻き込んだ留学生採用で気持ちが一つに
- ・ リラックス・カジュアルな雰囲気 of 選考 →留学生の本音を引き出す
- ・ グループ面接から役員面接、内定まで約一か月 →選考期間が短い企業は、研究が忙しい留学生に人気

【事例③】素材メーカー（従業員数50名）

- ・ 一次面接は社長が担当、最終面接を配属先の上司・先輩社員が担当 →上司・先輩との関係性重視
- ・ 面接合格者に対し、個別にフィードバックと次回面接のアドバイス →きめ細かい選考で信頼感

【ステップ4】労働条件の提示・雇用契約

＊内定・労働条件の通知方法

→書面による通知（内定通知書・労働条件通知書等）

・労働基準法に則った必要項目を書面で提示

（雇用形態、契約期間、所属、勤務地、入社日、勤務時間、休日休暇、給与及び手当、賞与、各種保険、他）

※内定時に待遇の詳細な内容をきちんと提示・説明

※あらかじめ提示した求人票と相違がないよう、求人票を作る段階から詰めておく

※固定残業代の制度は外国人にはわかりにくいので、その制度を使っている場合は丁寧に説明

＊保証人欄について

→入社時に保証人を求めない企業も増えている。

※どうしても留学生にも保証人を求める際は、母国の両親等へメールで書面を送り、署名してもらったものをPDFでメール返信してもらうと良い（郵送にこだわらない）。

募集・採用の年間スケジュール

■ 2022年4月入社スケジュール

2021年2月末まで 求人票作成・求人WEBサイト記事作成

↓

2021年3月から エントリー受付開始、選考

↓

2021年12月末まで 内定

↓

2022年1月末まで 在留資格変更手続き（就労ビザ申請）

↓

2022年4月 入社

留学生の内定ピークは、
日本人学生と同じ
6月～7月頃。

在留資格変更手続きには、
2～3ヶ月かかる。

※あくまで一般的な採用スケジュールとして、
参考にしてください。