

# 外国人社員の退職・転職理由と 職場定着に向けた工夫とは？

2021年4月作成  
株式会社ASIA Link

# 外国人社員はなぜ退職・転職してしまうのか？



## 外国人社員の退職（転職）理由

★日本人と共通の退職理由に加え、外国人特有の退職理由がある

→ 外国人のほうが退職につながる原因が多いため、そこに対する入社前、入社後の対策がないと外国人の離職率は下がらない。

<補足>

※5～6年前に比べ、留学生が就職・転職できる求人が増えている。

そのため、一度就職したら、そう簡単には辞められないという危機感は、留学生の間で弱まっている。

※留学生の出身国であるアジア地域の経済が発展し、日本で苦勞して就職しなくても、母国に戻って食べていける留学生が増えた。

## <日本人・外国人共通の退職(転職)理由>

- 入社してみたら、会社説明会や面接のときに聞いていた仕事内容と違っていた
- 求人票に書かれていた待遇と異なっている
- 上司が威圧的で、ストレスが強すぎる
- サービス業界なので、シフト制で土日も出勤。夜勤もあり、友人と疎遠になってしまった。土日休みで日勤の仕事に転職したい。
- 離職率の高い業界で、まわりの先輩や同僚が毎月のように辞めていく。このままでは自分の将来もないと思うので、転職したい。

# <外国人特有、または外国人に多い退職（転職）理由>

## 1. 外国人としての強みが生かせない

・インドネシアへのビジネス拡大を目的に、自分が採用された。しかし、会社のインドネシアビジネスがうまく進まず、白紙に。インドネシア人としての自分の存在意義がなくなってしまう、退職。

・中国向けの海外営業職として採用された。しかし、会社の中国向けのシェアが思うように伸びず、先輩の中国人社員だけで仕事が回せている状況。自分は入社以来3年間、生産管理部で働いてきたが、この先も中国営業を担当できる見通しがなく、退職。

# <外国人特有、または外国人に多い退職（転職）理由>

## 2. 現地拠点への転籍のトラブル

・ずっと日本で働きたいと考えて入社した会社が、ベトナムに子会社を設立することに。入社3年目のベトナム人の自分が、ベトナム子会社へ転籍するという話が持ち上がった。自分はベトナムへ戻りたくないなので、退職。

・入社3年後をめどに、マレーシアの子会社に転籍するという条件で、入社した会社。しかし、実家の父が病気になり、入社1年半でマレーシアの子会社に転籍したいと相談したところ、まだマネジャーレベルの知識がついていないので、給与が現地水準に下がると言われた。日本と同水準の給与がもらえる会社に行きたいので、退職。

# <外国人特有、または外国人に多い退職（転職）理由>

## 3. 言語の問題

・母国語である中国語を生かせるとの理由で、中国人のお客様の接客を行う仕事に就職。しかし、本当に毎日中国語ばかり使い、同僚も中国人ばかりで、日本語がすっかり下手になってしまった。日本語力を伸ばせる仕事に転職したい。

# <外国人特有、または外国人に多い退職（転職）理由>

## 4. 社内での孤立感

- ・新入社員の同期30人の中で、外国人は自分だけ。研修後の配属で、自分以外は都内の店舗の接客担当に配属になったが、自分だけは地方の配送センターへ配属になった。理由は日本語力がまだ足りないからと言われた。外国人であることの壁を感じ、退職。
- ・社長さんから、うちの会社もグローバルにしていきたいので、ぜひ留学生を採用したいと請われ、張り切って入社した。しかし、配属先の上司も先輩も、なぜ外国人である自分が採用されたのかを社長から知らされていない様子。明らかに、上司や先輩が自分の扱いに困惑している雰囲気を感じる。自分の存在意義がわからなくなり退職。



# <外国人特有、または外国人に多い退職（転職）理由>

## 5. キャリアパスが見えない不安

・メーカーの技術職として採用された。設計開発を希望だったが、最初は製品知識を身に着けるため製造全般を経験してほしいと言われ、NC旋盤などを使った部品加工の仕事を行っている。入社して丸2年が経つが、一向に設計開発部門にまわしてもらえない。製造現場はつねに人手不足で、自分はそのために現場にいるのではと感じている。このままでは自分の成長はないと感じ、退職。

・大手アパレルメーカーに入社し、店舗で働いている。もともと、海外への出店の仕事がしたいと思い、面接でもそのキャリアパスがあると言われて入社した。入社して丸3年になるが、毎年海外事業部への異動願いを提出しているが、まったく異動はない。人事面接では、引き続き異動願いを出し続ければ、チャンスがまわってくるかもしれないと言われていたが、人事担当者もそれがいつなのかは知らない。このまま接客だけでは自分のキャリア形成にならないと感じ、退職。

# <外国人特有、または外国人に多い退職（転職）理由>

## 6. 日本企業と外国人社員のステップアップの感覚のずれ

・機械専門商社の海外営業職として採用された。最初の1～2年は、機械を覚えるための勉強と、先輩社員に付いて国内営業で仕事を覚えることになっている。入社して10ヶ月が過ぎたが、自分としてはもう仕事の知識は覚えたので、早く海外営業に行かせてほしい。しかし、上司からはまだ知識も経験も足りないので海外営業には早いと言われた。この企業では自分の成長スピードが遅いと感じ、転職を考えている。

**外国人社員の事情**：自分は外国人なので、実家で何かあれば母国へ戻らなければならない可能性がある。日本で長く働きたいが、3年・5年後のことは正直わからない。母国に戻ったときに、次の仕事で活躍するためにも、日本にいる貴重なこの期間にできるだけ実力をつけておきたい。

**企業の事情**：機械の売買は1台数千万というお金が動く取引であり、顧客やサプライヤーとの長年培ってきた信頼関係の上で成り立っている。機械は顧客の要望に応じたカスタマイズも必要であり、高度な専門知識が必要。また、顧客やサプライヤーとの信頼関係を維持しながら、価格については自社の利益を最大にしていく交渉力も求められる。その難しさ、奥深さを理解してもらうためには、まだ知識と経験が足りない。

# <外国人特有、または外国人に多い退職（転職）理由>

## 7. 日本企業で箔をつけて母国へ転職

- ・もともと日本企業で長く働く計画はなく、日本の大手有名企業で2～3年働いて経歴に箔を付けたら、母国企業へ有利な条件で転職するつもり。

# 外国人社員の職場定着に向けた工夫とは？



# 1. 外国人社員の強みを活かす工夫をする

「当社では、日本人社員も外国人社員もまったく区別していません」

→ 差別はダメだが、適材適所で正しい「**区別**」をする

例) これまでは、海外営業希望者でも最初の2～3年間は国内営業で経験を積ませていたが、外国人社員で、且つ意欲・能力が伴っている人には、早い段階から海外営業を任せていく。

## 2. 密なコミュニケーションを心がける

＊「我が社には、なぜあなたが必要なのか」「どのような活躍を期待しているのか」を、事あるごとに**伝え続ける**。

会社のビジネスの方向性（とくに海外ビジネスの状況）などもきちんと伝える。

＊小さい悩みや誤解が、次第に大きな溝になっていくこともある。  
日頃から相談しやすい環境を作っておく。

### 3. 経営陣と現場が意識を共有する

外国人社員を採用する「目的」と、「自社のメリット」が、経営陣だけでなく現場社員みんなに**浸透**するようにする。

→ 外国人社員が強みを生かして活躍できる会社づくりは、経営者の責任であり、力の見せ所。