

外国人留学生の 就職活動の現状

明治大学 経営学部 経営学科
キムインゴル

目次

- I はじめに
- II 外国人留学生を採用する日本企業
- III 日本で就職活動をする外国人留学生
- IV 外国人留学生向け就職支援サービス
- V おわりに

I はじめに

日本における外国人留学生の数は年々増加しており、日本学生支援機構の調査によると、2014年の外国人留学生の総数は184,266人と前年度における16,010人と比べ9.5%増加している。また、出身国別留学生の数を見てみると中国(94,399人、3.6%減)、ベトナム(26,439人、91.6%増)、韓国(15,777人8.7%増)、ネパール(10,448人、79.9%増)、台湾(6,231人10.1%増)であり、中国を除いたすべての国の留学生の数が増加している。¹そして、大学卒業後、日本企業に就職を希望する外国人留学生も増加しており、法務省の発表によると、2014年、日本で就職を希望する留学生の割合は52.2%²だったという。さらに、厚生労働省の調査によると、2014年度における外国人労働者数は、787,627人で、前年度と比べ9.8%増加し過去最大になったという。³また、日本企業も国内における少子高齢化による労働力不足・企業のグローバル化戦略の展開により、外国人留学生を採用する企業も年々増加している。それに伴い、リクナビやマイナビ等の一部の就職支援企業は従来の日本人学生向けのサービスだけでなく、外国人向けサービスの展開も開始している。本論文では

1. 企業の視点
2. 外国人留学生の視点
3. 外国人就職支援企業の視点

の3つの視点を基に、日本企業における外国人留学生の就職活動に関して紹介していく。

尚、本論文での研究方法として以下の方法で行われている。

- ・本、大学論文、ウェブサイト等を用いた文献調査

¹ 独立行政法人 日本学生支援機構 「平成26年度外国人留学生在籍状況調査結果」
「http://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/data14.html」(2015年10月21日)

² 法務省 「<http://www.moj.go.jp/>」(2015年8月12日)

³ 厚生労働省 「<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000036114.html>」(2015年7月22日)

・インタビュー

- 1) S社人事部（2015年8月11日、東京）
- 2) N社人事部（2015年11月11日、東京）
- 3) マイナビ社員（2015年7月、東京）
- 4) VG社（2015年12月1日、東京）
- 5) アンケート調査（以下の方法）

図3, 図4, 図6, 図8～図10

調査方法	<ul style="list-style-type: none"> ・以下の2つの方法でアンケート調査への協力を依頼。 ① カカオトーク、ライン、SNS等のインターネットツール。 ② 回答者との直接インタビュー
調査対象	外国人留学生120人（韓国：30人、中国30人、その他：30人）
調査期間	2015年8月18日～2015年9月18日
条件	<ul style="list-style-type: none"> ・日本の大学・大学院への留学経験者 ・2016年度就職活動経験者 ・アンケート調査終了時点で内定先が決まっている外国人留学生 ・9割以上関東県内の学生を対象
有効回答数	120名

図11～図12

調査方法	<ul style="list-style-type: none"> ・以下の2つの方法でアンケート調査への協力を依頼。 ① カカオトーク、ライン、SNS等のインターネットツール。 ② 回答者との直接インタビュー
調査対象	外国人留学生60人（韓国：20人、中国：20人、その他：20人）
調査期間	2015年12月18日～2015年12月22日
条件	<ul style="list-style-type: none"> ・日本の大学・大学院への留学経験者 ・2016年度就職活動経験者 ・アンケート調査終了時点で内定先が決まっている外国人留学生 ・9割以上関東県内の学生を対象
有効回答数	50人（10人未回答）

Ⅱ 外国人留学生を採用する日本企業

① 外国人留学生を雇用する背景・政府の政策

日本企業における外国人留学生の採用が盛んになっている。その理由として、日本国内の少子高齢化による労働力不足、日本国内市場の縮小・グローバル化戦略による事業拡大、ダイバーシティー（多様な視点の重要性）等が挙げられる。また、日本政府も外国人留学生に関する政策を発表しており、2007年5月に行われた「アジア・ゲートウェイ会議」では「国際人材の受け入れ・育成戦略」の重要性を述べている。さらに、留学生の数だけを増加させその後の支援が行われなかった1983年の「留学生10万人計画」とは異なり、留学生交流の拡大を国家的戦略課題であると認識すべきであるとした上で、安倍晋三総理は、2007年5月16日に行われた「アジア・ゲートウェイ戦略会議」にて以下の7つの新たな留学生戦略に向けた基本方針を発表している。

- ① 留学生受け入れシェアの確保
- ② 日本人の海外学習機会の拡大
- ③ キャリア・パスを見据えた産学連帯の推進
- ④ 海外現地機能の強化
- ⑤ 日本文化の魅力を活かした留学生獲得
- ⑥ 国費外国人留学精製度の充実
- ⑦ 短期留学生受け入れ促進⁴

さらに、2008年には、外国人留学生の入学から、卒業後の社会の受け入れ推進を強調した「留学生30万人計画」により、企業側・学生側共に、日本企業への就職が容易になったといえる。

② 企業側の視点

- ・外国人留学生を採用する理由

2015年8月11日に筆者が行ったS社の人事部担当へのインタビューによるとS社が外国人留学生を採用する理由として語学能力や語学能力を活かした海外のいち早い情報収集能力を挙げていた。また、それに伴う、企業のグローバル化の促進が主な理由であるとも説明していた。

⁴ 首相官邸 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/asia/>（2015年11月20日）

また、2015年11月11日に行ったN社の人事部担当へのインタビューによると、外国人留学生採用後、会社の利益率が3割増加したと述べていた。そして、その理由として、＜1＞母国と日本、2つの文化を理解した上での架け橋の役割を行った。＜2＞日本人にない発想から、新しい製品を生み出すことが出来た。＜3＞彼自身が有していた、母国のネットワーク・人脈を活用することが出来た。と述べていた。また、その結果、現在社員の8割以上が外国人社員になっていると話していた。

要するに、図1でも分かるとおおり、日本企業が外国人留学生を採用する理由・メリットを纏めてみると

1. 語学能力
 2. 外国人の視点（独自の文化）
 3. 母国のネットワーク、人脈（から得られる情報）
- の3つの要因からであると考える。

表1. 外国人留学生を採用する理由

採用理由	割合
国際的な観点で優秀な人材を確保するため	46.9
高い語学力を有しているから	46.5
人材の多様性をもたせるため	33.3
海外の取引に関する業務を行うため	31.8
社員への影響も含めた社内活性化のため	24.8
自社（またはグループ）の海外法人における将来の幹部候補として	21.3
自社（またはグループ）の海外法人との調整業務を行うため	19.0
新卒採用で日本国内の学生を確保しにくくなったため	17.8
新しい新卒採用マーケットとして位置づけているため	16.3
日本では確保しにくくなった専門分野の人材を補うため	15.9
新規の海外進出（工場、現地法人等）が決定しているため	6.2
人件費などのコストを低く抑えられるため	0.8
その他	5.4

出所 神谷（2010、p75）

・外国人留学生採用の問題点

表2では、企業が外国人留学生を採用する際に求めている資質について説明したものである。

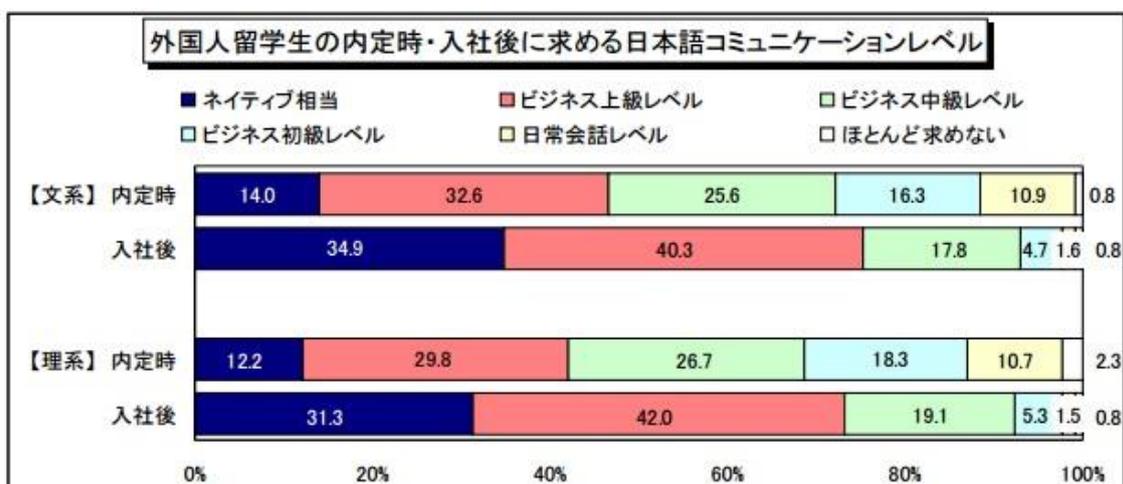
表2. 外国人留学生に求める資質

外国人留学生に求める資質			理 系		
文 系			理 系		
1	日本語力	68.2	1	日本語力	60.0
2	コミュニケーション力	41.9	2	コミュニケーション力	40.8
3	異文化対応力	37.2	3	専門知識	28.5
4	英語力	24.8	4	英語力	25.4
5	チームワーク力	24.0	5	異文化対応力	23.8
6	主体性	17.8	6	主体性	14.6
7	日本語・英語以外の語学力	11.6	7	チームワーク力	14.6
8	達成志向	9.3	8	日本語・英語以外の語学力	10.0
9	リーダーシップ	7.0	9	分析的思考力	9.2
10	規律性・倫理観	6.2	10	課題発見力	8.5
	ストレス耐性	6.2		基礎学力	8.5
12	学習力	5.4		創造力	8.5
13	創造力	4.7	13	達成志向	6.2
14	明るさ	3.9	14	学習力	5.4
	柔軟性	3.9		明るさ	4.6
	専門知識	3.9	15	柔軟性	4.6
				ストレス耐性	4.6
				リーダーシップ	4.6

(%)

*全24項目から3つまで選択
*上位15項目を掲載

図1. 外国人留学生の内定時・入社後に求める日本語コミュニケーションレベル

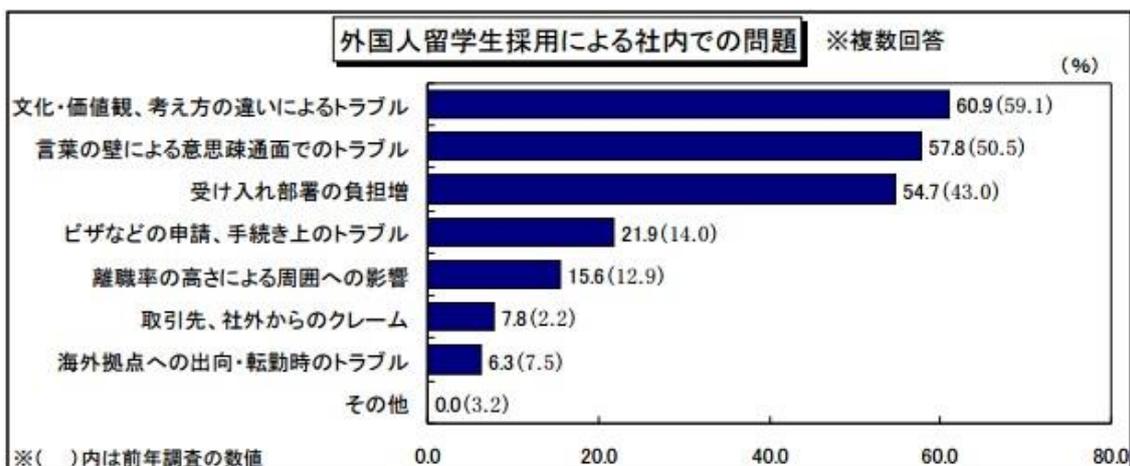


出所 DISCO「外国人留学生採用に関する企業調査」

調査対象	全国の主要企業 7,970社
調査時期	2014年10月15日～24日
調査方法	インターネット調査法
回答社数	493社
調査機関	株式会社ディスコ キャリアリサーチ

表2を見ても分る通り、アンケート調査に協力した多くの企業が外国人留学生を採用する際に、求める資質として日本語力を挙げている（文系 68.2%、理系 60%）さらに、日本語による意思疎通が必要不可欠となっている為、日本語能力同様、コミュニケーション能力（文系 41.9%、理系 40.8%）を挙げていた。また、図1を見ても分るとおり、入社後は文系・理系共に、7割以上の割合でビジネス上級レベルの日本語能力を求めている。しかし、日本に長い期間滞在していたとしても、ネイティブの日本人と同様のレベルで日本語を扱える外交人留学生は少なく、また、それがビジネス（企業）に必要なレベルとなった場合、極めて少なくなると考える。また、日本独自の文化や習慣などを、理解・納得している外国人も少なく、言語・文化による意見の衝突が発生する可能性がある。実際に DISCO の調査結果を見てみると、外国人留学生採用により、多くの割合で「文化・価値観・考え方によるトラブル」、「言語の壁による意思疎通面でのトラブル」が発生したと述べている。

図2. 外国人留学生採用による社内での問題



出所 DISCO「外国人留学生採用に関する企業調査」⁶

また、技術流出の危険性も1つの問題点であるといえる。産経 West が掲載した経済産業省の技術流出に関するアンケートによると“調査対象の国内約3千社のうち約14%が過去5年間で『営業秘密が漏洩した可能性がある』と回答”⁷したという。その他にも、2012年の新日鉄住金技術漏洩事件、2014年の東芝の NAND 型フラッシュメモ

⁵ 株式会社ディスコ 「外国人留学生採用に関する企業調査」アンケート結果 Pg. 6

⁶ 株式会社ディスコ 「外国人留学生採用に関する企業調査」アンケート結果 Pg. 8

⁷ 産経 West

「韓国企業などへの技術流出深刻化…営業秘密狙う“魔の手”から防衛力強化へ」
<http://www.sankei.com/west/news/150101/wst1501010014-n1.html> (2015年12月8日)

り技術漏洩等、数多くの企業で外国人労働者による技術漏洩が大きな問題となっている。

③ 問題点・改善策

現状最大の問題点として政府が目指した・企業が求めた外国人労働者を得られる環境が出来ていないと考えられる。政府が発表した「留学生 30 万人計画」や、大学内での留学生就職支援プロセスの増加、外国人留学生用の日本語授業などにより以前と比べ改善されているが、現状、多くの企業が内定後の外国人留学生に対する不満点として日本語能力を挙げている等、未だに会社で必要としている日本語能力を学ぶための環境が不足しているといえる。

また、就職活動においても同様のことが言える。現在、外国人留学生が日本企業への入社を望む際に日本人学生と同様のプロセス「エントリーシート提出→SPI・玉手箱などの試験→1次面接→2次面接→3次面接→最終面接→内定」（会社によって若干異なる）を行う必要がある。

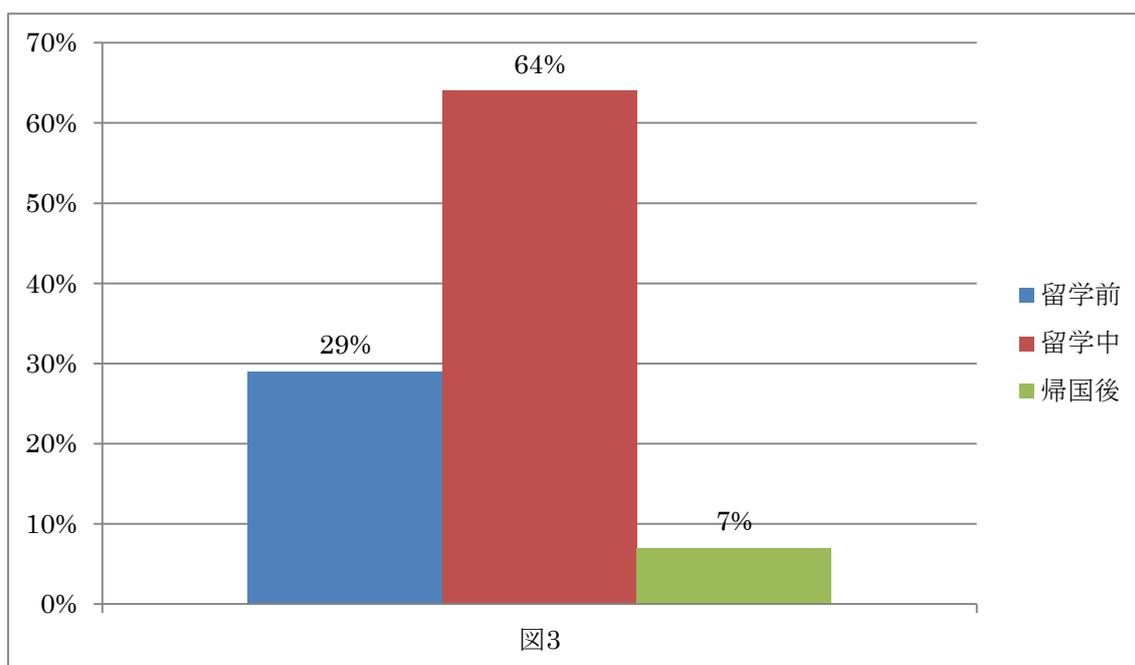
日本企業が外国人留学生を採用する理由として「1. 語学能力、2. 外国人の視点、3. 母国のネットワーク」を主に挙げていたが、現在の企業が行っている就職プロセスでは、SPI等により、より多くの外国人留学生を接する機会がなくなっているといえる。また、真に日本語能力を問題視している現状で外国人留学生の採用活動を続ける場合、SPI等の日本人の学生の能力を確かめる為の試験ではなく、日本語能力試験 JLPT の 1 級（点数のラインを作る）、ビジネス日本語能力テスト（BJT）等を使い、企業において納得の出来る日本語能力者を探し、企業が求める能力「1. 語学能力、2. 外国人の視点、3. 母国のネットワーク」を持つプロセスを探せる採用活動を行うべきだと考える。

Ⅲ 外国人留学生の視点 —就職活動を行う外国人留学生—

2014年度、日本における外国人労働者の数は787,627人であり、前年度に比べ9.8%上昇し過去最大となった。日本企業の外国人労働者の受け入れ強化や日本政府の外国人労働者対策により、外国人労働者の数は年々増加している。2016年度新卒採用に関しても、前年度と比べ採用時期などの変更により一部混乱を招いたものの、依然多くの外国人留学生は卒業後日本での就職を望み、就職活動を行っている。本章では、日本で就職を望み、就職活動を行った外国人留学生の動向について説明する。

2016年度新卒採用時期にて就職活動を行った120人の外国人留学生に対しアンケート調査を行ったものである。

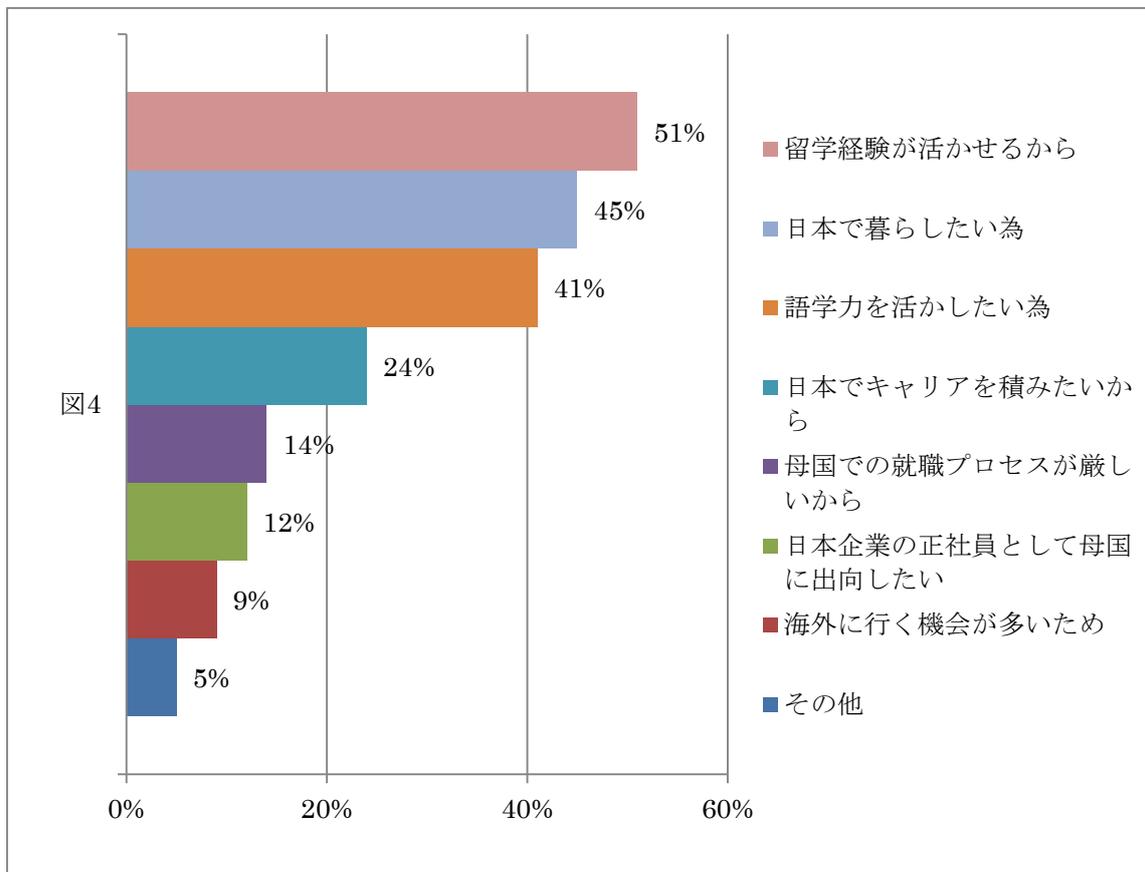
図3. 日本での就職を決めた時期



「出所 筆者作成」

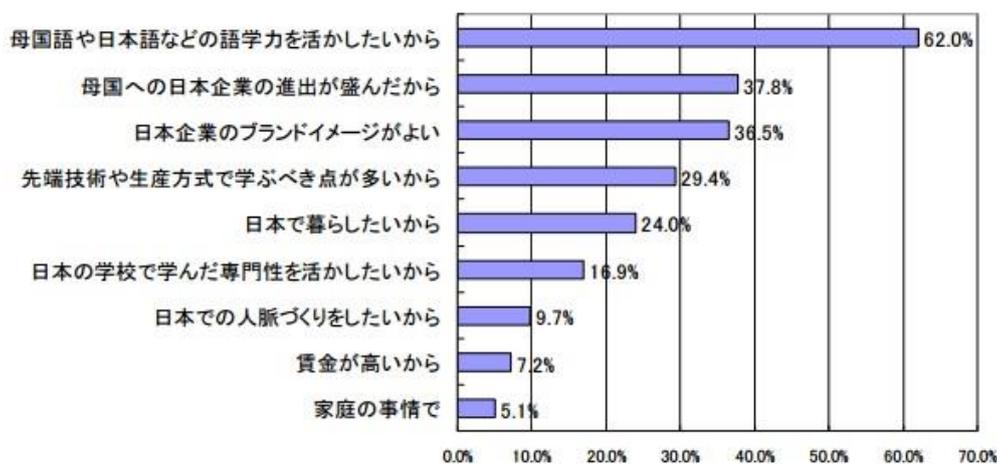
図3の結果から分かる通り、64%の外国人留学生が、大学・大学院の在学中に、日本企業への就職を決めていた。そして、図4では外国人留学生が日本で就職活動を決めた理由についてアンケート調査をPASONA GROUPの調査と比較し、行ってみた。

図4. 日本で就職活動を行った理由（1人3つ回答必須）



「出所 筆者作成」

図5. 日本で就職活動を行った理由



8

調査概要

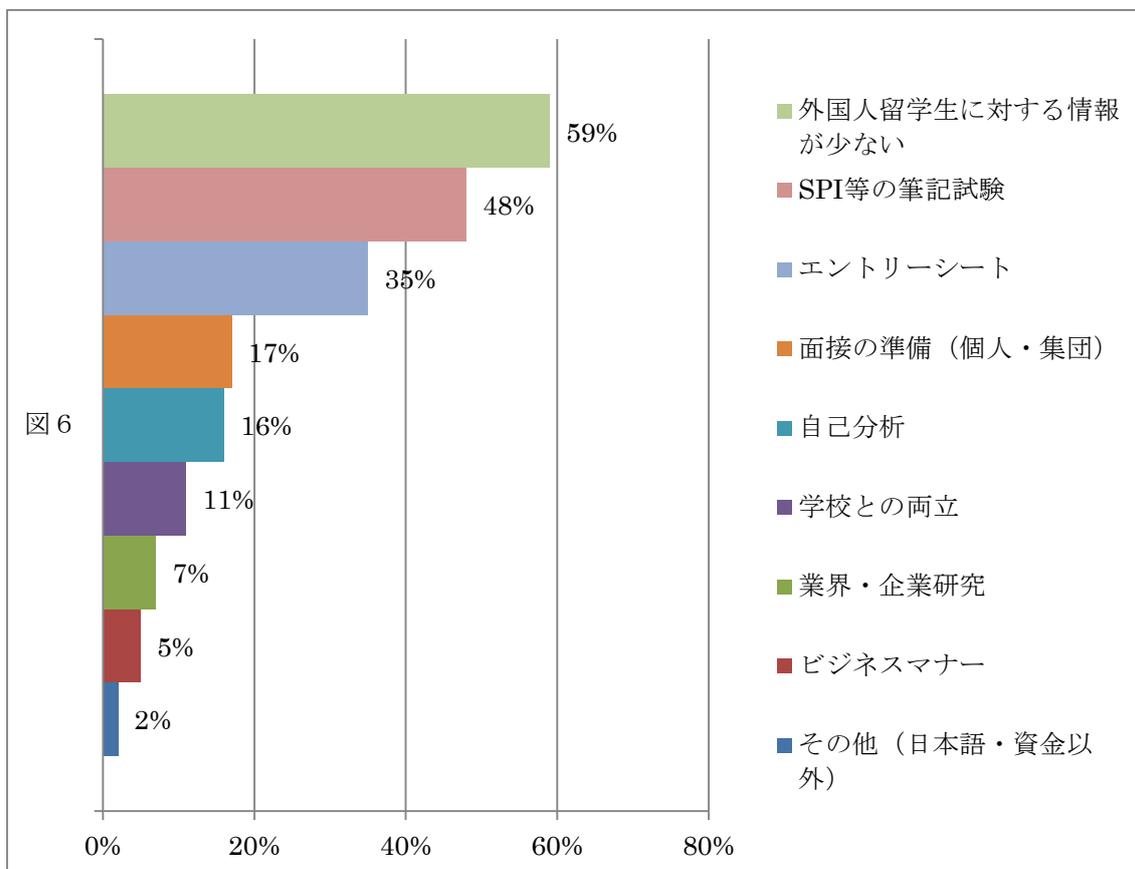
実施日時	2012年1月14日、21日
実施対象	「外国人留学生のための合同企業説明会」参加者
実施方法	アンケート表記入方式
回答数	1,100件

図4～図5を見ても分かる通り、両調査結果（図4．51.2％・図5．62％）とも日本の大学で得た留学の経験・日本語能力・母国語能力等を活かしたい為、日本で就職活動を行ったと述べている。さらに、図4のアンケート調査を行った際に韓国・中国、それぞれの国で就職活動に関する特徴が現れていた。先ず、韓国出身の外国人留学生の8割以上が「母国での就職プロセスが厳しい」を選択する傾向が強く見られた。その理由として、2016年度新卒採用率が日本の場合96.7%だったのに対し、韓国は58.6%であることが原因であるといえる。

また、中国出身の外国人留学生の場合、「日本企業の正社員として母国に出向したい」を選択する傾向が強った。その理由として、＜1＞帰国し母国で再就職する際に1つのブランドとなる、＜2＞正社員として母国に出向した場合、得られる給与が高い、＜3＞母国語（中国語）を使いたいといった理由を挙げていた。

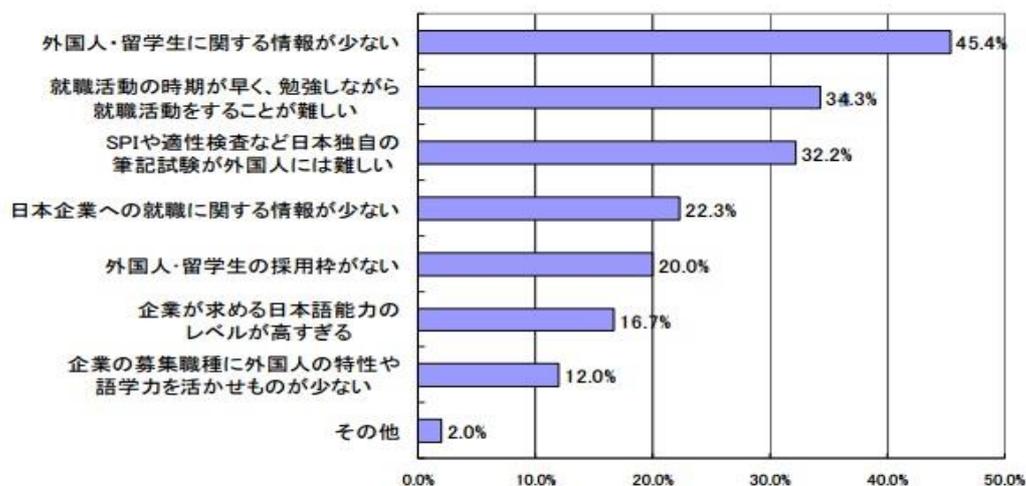
さらに、日本で就職活動を行った外国人留学生達に対し、「日本で就職活動をする際に困難だったこと」について再度アンケート調査を行い図4～図5と同様 PASONA GROUP の調査結果と比較してみた。

図 6. 就職活動で苦労したこと（3つ回答必須）



「出所 筆者作成」

図 7. 就職活動で苦労したこと



9

日本における外国人留学生が留学生用の就職活動の情報を得る手段は次の3つに分類することが出来る。まず、知り合い(留学生会など)を通して情報を得ることである。次に、大学内で提供されている情報から得ることである。最後に、一部の企業が開始している留学生就職支援サービスを利用することである。しかし、図5～図6を見ても分かるとおり、図5では59.4%図7では45.5%の学生が就職活動で苦勞したものとして「情報の少なさ」を答えている。現在、全体的な日本における外国人留学生の就職率は増加しているものの、大学単体で見た場合、留学生会に所属していない学生や卒業後、本国に帰国する学生の割合が、留学生会に所属し、日本で就職を行う学生と比べ圧倒的に多いことが情報が伝わらない原因となっている。また、大学内でのキャリアサービスも年々増加しており、外国人向けの就職支援サービスは、ビジネス日本語や面接対策を含め微々たるものであるといえる。さらに、外国人留学生就職支援サービスは開始されたサービスであるため、多くの留学生に伝わっていないため、1番の理由として「情報の少なさ」が挙げられていと考えられる。その他に、「SPIの筆記試験、エントリーシート、面接の準備」等日本語に関連したものが多く見られており、第1章で企業の外国人留学生の不満点として挙げられていた。

しかし、2015年12月1日に行ったVG(仮名、以下VGと表記)とのインタビューによると、こういった状況の中で「外国人留学生」というブランドを特別なものであると考えている外国人留学生も確かに増加しているという。(日本語が出来なくて当たり前、外国人がからグローバル企業はとにかく合格できる等)また、次の章で扱う外国人留学生就職支援サービス企業(VG)でも、同様に外国人留学生に対する不満点として、留学生という特別感、日本のマナー(基本的な文化を知らない)を挙げていた。こういった現象により、外国人留学生の就職活動に関する問題は企業だけの問題ではなく、外国人留学生の行動からも発生し、企業が求める外国人留学生の人材と、外国人留学生との間の認識のギャップが年々増加していると考えられる。

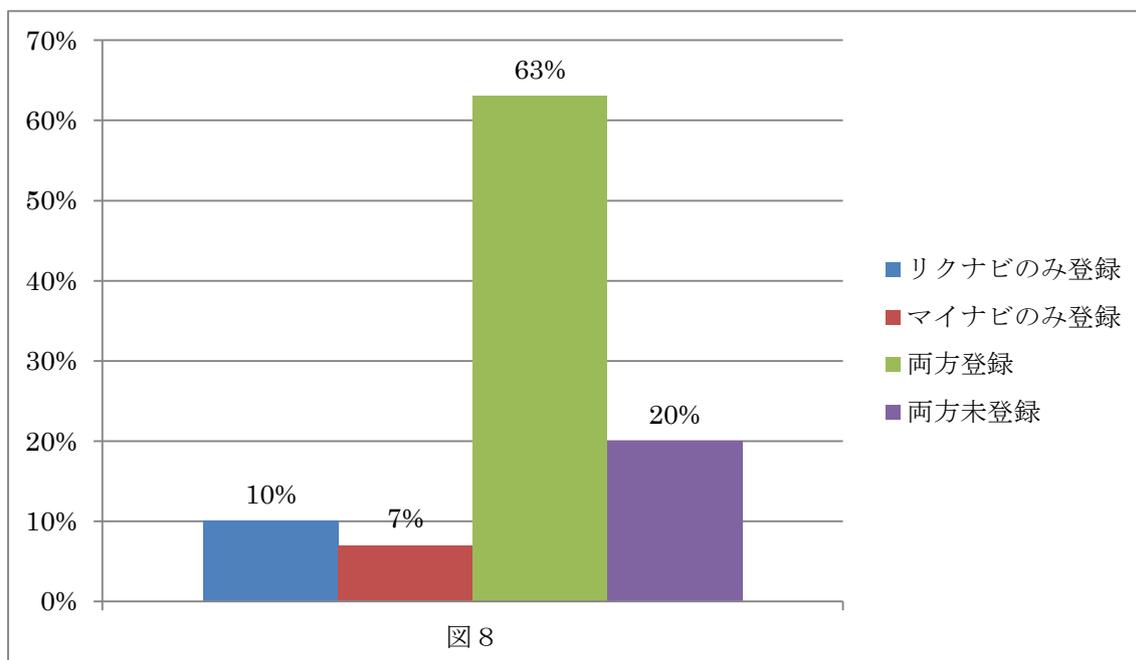
IV 外国人留学生向け就職支援サービス

第1章から～3章までの調査の結果、政府・企業が求めた外国人留学生の能力（日本語等）と外国人留学生が考えている企業が求める、モノの間に認識の違いがあることが分かった。本章では増加している認識の違いを解決し、外国人留学生と企業とのマッチング作業（支援サービス）を行っている企業について説明して行きたい。

① リクナビ・マイナビ

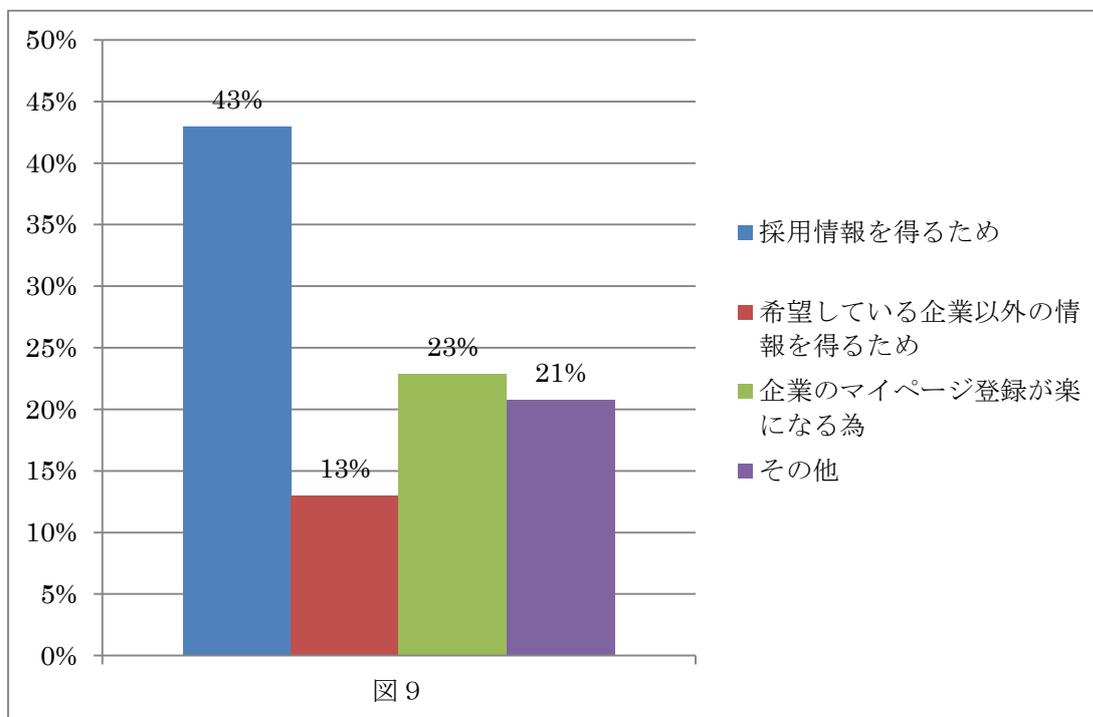
日本の就職活動時期が始まると、多くの日本人の学生が最も利用する就職支援サービスとしてリクナビやマイナビ等を挙げている。外国人留学生も例外ではなく、就職活動が開始されると9割以上の学生がリクナビ・マイナビのホームページに会員登録を行っている。また、リクナビ・マイナビでは数は少ないものの、現在外国人留学生向けのサービスも開始されており、2014年7月に行ったマイナビ社員とのインタビューではこれからマイナビでは外国人留学生向けサービスの拡大を計画しているという。では、リクナビ・マイナビに関する外国人留学生の認識について話して行きたい。下記の図は就職活動時のリクナビ・マイナビに関する質問について纏めたものである。

図8. リクナビ・マイナビの外国人留学生登録者数



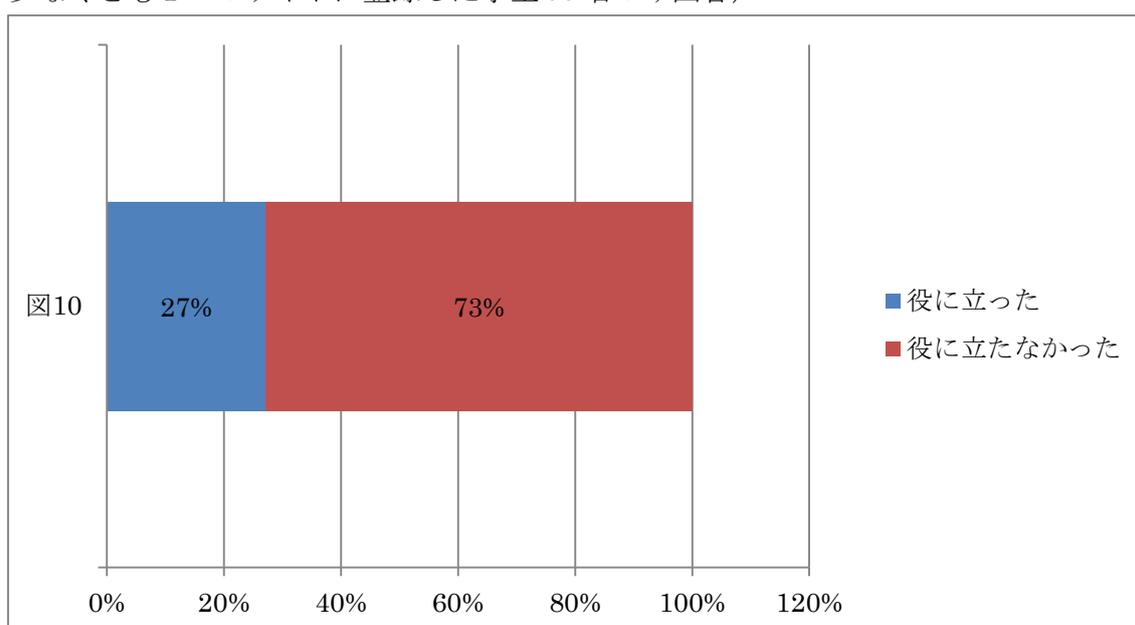
「出所 筆者作成」

図 9. リクナビ・マイナビの登録理由（図 7 で少なくとも 1 つのサイトに登録した学生 96 名のみ回答）



「出所 筆者作成」

図 10. リクナビ・マイナビの登録は留学生として就職活動に役に立ったのか？（図 7 で少なくとも 1 つのサイトに登録した学生 96 名のみ回答）



「出所 筆者作成」

図8をみても分かるとおり、8割以上の外国人留学生が少なくとも1つの就職支援サイト（リクナビ・マイナビ）に登録している。また、その理由として42.7%が、志望している企業の採用情報を得るためであると答えており、その他にも、多種多様な企業が登録されているリクナビ・マイナビで自分が知っている・希望している企業以外の情報を得られる為登録していると答えており、さらに、リクナビ、マイナビの登録情報を利用した企業のマイページ登録が容易に出来るため、サイトを利用していると答えている学生もいた。

しかし、図10を見てもわかるとおり、8割以上の学生がリクナビ・マイナビのどちらかに登録し、利用したにもかかわらず、就職活動終了後、72.9の外国人留学生が就職活動に役に立たなかったと答えている。その理由として、図8で両方未登録と答えた学生と同様の答えをしており、リクナビ・マイナビは日本人学生向けのサイトであるため、留学生に関係ない情報、留学生を採用していない企業からの情報も入ってくるため、情報の選別に時間が掛かり困難であったこと。次に、外国人留学生向けサービスが少なかった為。最後に、リクナビ・マイナビの紹介で企業に行ったものの、企業と学生の間、学生と企業の間で求めるものが異なることが多かったという理由が述べられていた。

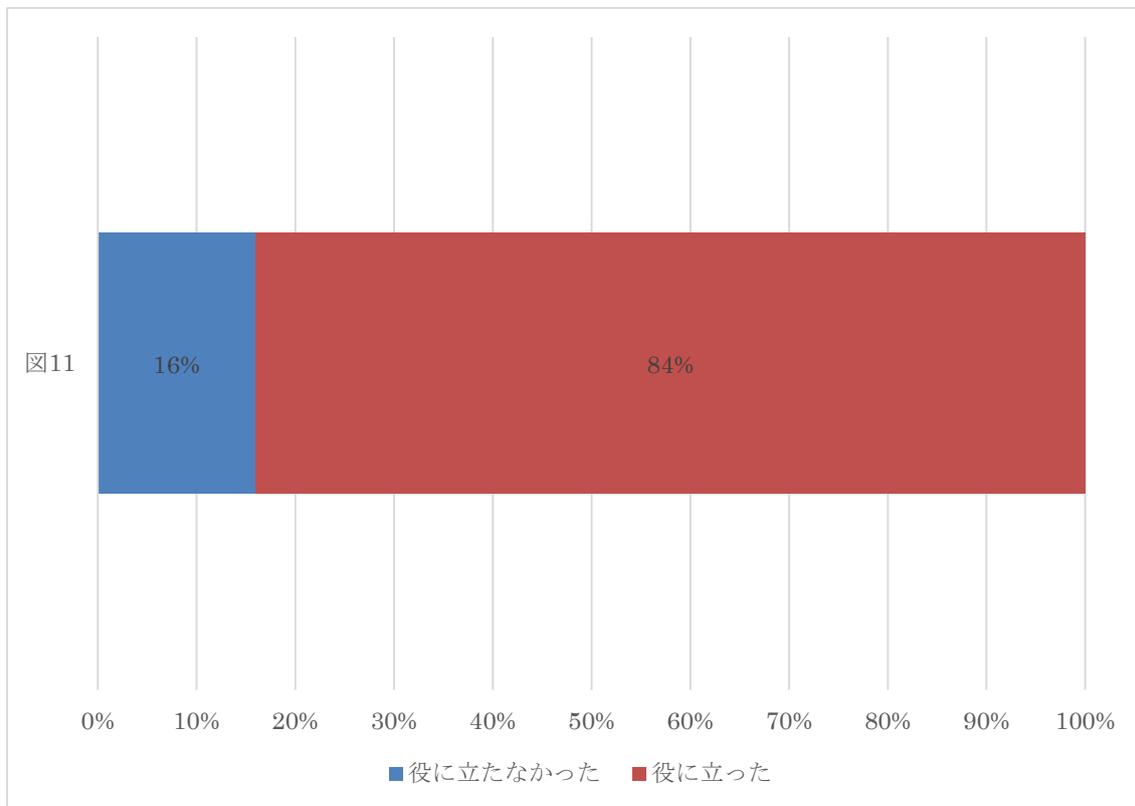
② 外国人留学生支援サービス企業

本章では、リクナビ・マイナビのように日本人・外国人両方を含めている就職支援サービス企業ではなく、現在最も有名な2つの就職支援サービス企業（TPとVG、仮名）のなかでVGの支援サービスについて視点を当てて行きたい。

VGとは、企業が求める外国人留学生を面接やエントリーシートなどの就職活動に関する作業を支援し、企業と学生の間で企業を主体としたマッチング作業を行う企業である。2015年12月1日に行ったインタビューによると、VGが作られた主な理由は、日本の人口が減り、優秀な人材も減少した現在、世界を超えて活躍できる優秀な人材のプラットフォームを作る為、創設されたという。そして、主な活動としては、4つの軸があり、1、外国人留学生対象の就職フェア、2、企業別単独セミナー、3、求人媒体運営、4、グローバル企業に聞く「就職活動&A」のサイト運営だという。そして、そのほかの活動として学生のサポート（就職活動講座、面接、交流会、履歴書の添削）を行っているという。外国人留学生が年々増加した結果、現在の年間平均利用者数は約1万人にまで増加したという。

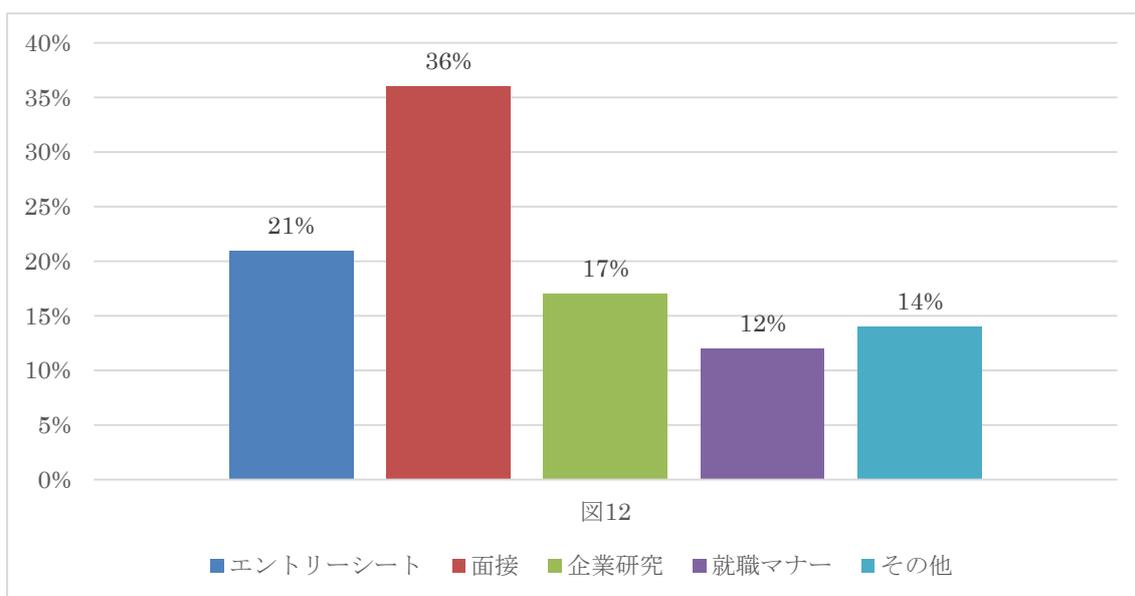
さらに、2016年度新卒採用の際に、VGを利用していた外国人留学生にアンケート調査を行ってみた

図 11. VG の登録・利用は就職活動に役に立ったのか？



「出所 筆者作成」

図 12. VG の利用により就職活動で役に立ったところは？ (図 9 で役に立ったと答えた人のみ)



「出所 筆者作成」

図 11 を見ても分かる通り 84%の外国人留学生在が就職活動の際に登録・利用した VG のサービスに関して役に立ったと答えている。また、図 12 で行ったアンケート調査によると、VG に関して役に立ったと答えた多くの学生が、エントリーシート、面接、企業研究、就職マナーといった就職活動の全般に渡り役に立ったと答えており、特に面接では、自分自身が予想できなかった面接用質問の対策、面接用の日本語能力の準備等が出来、特に役に立ったと答えていた。さらに、VG の登録・参加により同じ外国人留学生同士のコミュニティーを形成し、情報共有が出来た面も 1 つのメリットとしてあげていた。

③ 外国人留学生就職支援サービスの今後

リクナビでは外国人留学生を積極的に採用する企業情報を掲載しており、マイナビでは、外国人留学生専用のサービスを開始する等、外国人留学生向けの就職支援サービスは増加している。しかし、現状外国人留学生就職支援サービスが充実しているとは言えず、数多くの外国人留学生が使用した VG においても、以下の改善点を挙げていた。

1. 出身国専用採用情報・セミナー
2. SPI 等の対策
3. セミナーの拡大

1 に関しては、企業が本当に必要としている人材を知る為、そして自分の国がマッチングした場合、エントリーが可能である為、国別のセミナーの必要性を挙げていた。(実際、TP では国別セミナー等を行っており、そこで選ばれなかった国の外国人留学生はその企業を研究・エントリーする時間削減が可能であったと述べていた) また、SPI 対策は、VG において個々人で行うべきモノという意見があったものの、実際、実量区がある学生であっても SPI で脱落する学生は多くいる為、VG だけでなく大学などでも外国人留学生向けの SPI 対策などを講じる必要があると考える。さらに、セミナーの拡大に関しては参加できるセミナーが満席で得たかった参加しなかった情報・セミナーに参加できなかった為、セミナーの拡大を望んでいた。

V おわりに

本論文では、年々増加した日本における外国人留学生の就職活動を<1>企業の視点、<2>外国人留学生の視点、<3>外国人就職支援企業の視点を基にして述べてきた。第1章である企業の視点では、外国人留学生を雇用する企業の背景について述べ、外国人留学生を雇用する理由、それによる問題点などを挙げ、現在の就職活動に関する問題点を挙げていた。第2章では、実際に就職活動を行った学生のデータを基に、日本で就職活動を行った理由、苦勞した点等を纏め、外国人留学生就職支援企業から見た外国人留学生の問題点を挙げていた。さらに、第3章では、外国人留学生就職支援を行っている企業をもとに、現在どのようなサービスが展開されており、どのような改善点を外国人留学生が求めているのかについて述べてきた。企業に関しては、現在行っている外国人留学生の採用の方式に関して見直す必要があると考える。学生に関しては、「特別扱い」ではなく、企業が求める人材として企業にエントリーする必要があるだろう。また、就職支援サービスに関しては現在、主に活動しているのは2つの企業だけである為、今後、増加するであろう、外国人留学生の日本就職に対応する為には多くの企業だけでなく、大学などでも留学生向けの支援を行うべきであると考えている。

参考文献

1. 神谷順子(2010) 日本における外国人留学生の就業に関する研究 : 大学・企業・行政との連携による就職支援の効果
2. 株式会社ディスコ 「外国人留学生採用に関する企業調査」アンケート結果
<http://www.disc.co.jp/uploads/2015/12/2015kigyou-gaikoku-report.pdf> (2016年1月4日)
3. 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000036114.html> (2015年7月22日)
4. 産経 West
「韓国企業などへの技術流出深刻化…営業秘密狙う“魔の手”から防衛力強化へ」
<http://www.sankei.com/west/news/150101/wst1501010014-n1.html> (2015年12月8日)
5. 首相官邸 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/asia/> (2015年11月20日)
6. 独立行政法人 日本学生支援機構 「平成26年度外国人留学生在籍状況調査結果」http://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/data14.html (2015年10月21日)
7. 法務省 <http://www.moj.go.jp/> (2015年8月12日)
8. PASONA GROUP 「外国人留学生の『日本企業への就職』に関するアンケート」
www.pasonagroup.co.jp/news/public/20120316.pdf (2015年10月12日)

図8～図12 質問リスト

注

1. 当てはまる質問の答えにチェックを入れてください。
2. カカオトーク、ライン、SNS等で答える場合は番号を教えてください。
3. 複数回答必須の回答は必ず複数答えてください。
4. 回答は2015年12月22日までをお願いします。

1. 就職活動の際に登録したサイトについて教えてください。

- ① リクナビのみ登録
- ② マイナビのみ登録
- ③ 両方登録
- ④ 両方未登録

2. リクナビ・マイナビに登録した理由とは？

- ・質問1で少なくとも1つのサイトに登録した方のみお願いします。
- ・その他の方はその他の理由について教えてください。

- ① 採用情報を得る為
- ② 希望している企業以外の情報を得る為
- ③ 企業のマイページ登録が楽になる為
- ④ その他

()

3. リクナビ・マイナビの登録は留学生として就職活動に役に立ちましたか？

- ・質問1で少なくとも1つのサイトに登録した方のみお願いします。

- ① 役に立った
- ② 役に立たなかった。

・任意で教えてください。

質問3で役に立ったと答えた方はその理由を、役に立たなかったと答えた方はその理由を教えてください。

()

4. VGの登録・利用は就職活動に役に立ちましたか？

- ① 役に立った
- ② 役に立たなかった

5. VGの利用で最も役に立ったところは？

・その他の方はその他 について教えてください。

- ① エントリーシート
- ② 面接の準備
- ③ 企業研究
- ④ 就職活動のマナー
- ⑤ その他
()

・任意で教えてください。

VGの利用で改善してほしいところについて教えてください。

()

単純集計結果

図3

設問	度数	%
留学前	35名	29%
留学中	77名	64%
帰国後	8名	7%
合計	120名	100%

図4

設問	度数	%
留学経験が活かせるから	31名	51%
日本で暮らしたい為	27名	45%
語学力を活かしたい為	24名	41%
日本でキャリアを積みたいから	15名	24%

母国での就職プロセスが厳しいから	8名	14%
日本企業の正社員として母国に出向したい	7名	12%
海外に行く機会が多い為	5名	9%
その他	3名	5%
合計	120名	100%

図6

設問	度数	%
外国人留学生に対する情報が少ない	35名	59%
SPI等の筆記試験	29名	48%
エントリーシート	21名	35%
面接の準備(個人・集団)	10名	17%
自己分析	9名	16%
学校との両立	6名	11%
業界・企業研究	5名	5%
ビジネスマナー	4名	4%
その他	1名	1%
合計	120名	100%

図8

設問	度数	%
リクナビのみ登録	12名	10%
マイナビのみ登録	8名	7%
両方登録	76名	63%
両方未登録	24名	20%
合計	120名	100%

図9

設問	度数	%
採用情報を得る為	42名	43%
希望している企業以外の情報を得る為	13名	13%
企業のマイページ登録が楽になる為	21名	23%
その他	20名	21%
合計	96名	100%

図10

設問	度数	%
役に立った	26名	27%
役に立たなかった	70名	73%
合計	96名	100%

図11

設問	度数	%
役に立たなかった	8名	16%
役に立った	42名	84%
合計	50名	100%

図12

設問	度数	%
エントリーシート	9名	21%
面接	14名	36%
企業研究	6名	17%
就職マナー	5名	12%
その他	8名	14%
合計	50名	100%