

【社会科学】

研究論文

長崎県における留学生雇用に関する意識調査

—企業に対するアンケート調査分析—

桑戸 孝子*1・岩下 真澄*2・冨田 美有紀*3・劉 偉*4

Company Attitudes toward Employment of Foreign Students:

A Survey in Nagasaki Prefecture

KUWATO Takako, IWASHITA Masumi, TADA Miyuki and LIU Uei

Summary

We conducted a questionnaire survey on foreign student employment in Nagasaki Prefecture. Our findings are as follows: (1) companies are generally willing to employ foreign students, (2) the job types requiring high language skills are ranked among the top, (3) more emphasis is placed on Japanese language proficiency than on English. However, the Japanese proficiency level required in Nagasaki is lower than the result of DISCO's survey (2018a). The results of the survey using Liu and Sugihara's questionnaire (2016) show that (1) "the fundamental competencies for working persons" resulted in high scores, especially the ability to function in a team was very high, (2) "the bachelor's degree-level academic ability" scored lower than "the fundamental competencies for working persons" and (3) applicants' "attitudes, directionality and teamwork" aspects are more highly evaluated than their "knowledge, comprehension and multipurpose skills" when companies in Nagasaki Prefecture employ foreign students. We also compared our results with that of Liu and Sugihara (2016) and found similarities and differences.

keywords : (employment of foreign students, questionnaire survey, bachelor's degree-level academic ability
fundamental competencies for working persons)

1. はじめに

2016 年の「日本再興戦略改訂 2016」において、留学生の日本国内での就職率を現状の 3 割から 5 割に向上させることを目指すことが閣議決定され（法務省出入国在留管理庁 2019）、留学生の就職を促進する動きが活発化

している。2017 年には「外国人材の我が国企業への就職の拡大」に向け、文部科学省によって「留学生就職支援プログラム」が開始され、全国 12 大学の留学生キャリア教育などを支援する取り組みが実施されている。また 2019 年 5 月には、優秀な人材の定着促進と外国人留学生（以下「留学生」とする）の就職の機会拡大を目的とし

*1 共通教育部門 講師

*2 福岡女子大学 国際文理学部 准教授

*3 長崎大学 留学生教育・支援センター 准教授

*4 天津理工大学管理学院工商管理系 准教授

2020 年 3 月 31 日受付

2020 年 5 月 20 日受理

て、法務省告示の一部が改正され、本邦の大学または大学院を卒業・修了した留学生在が日本語を用いた円滑な意思疎通を要する業務を含む幅広い業務に従事することを希望する場合は、在留資格「特定活動」による入国・在留が認められることとなった（出入国在留管理庁 2019）。

このような国レベルでの行政の取り組みと並行して、地方でも外国人材の地元企業での採用を視野にいたれた取り組みが行われつつある。本調査の対象となる長崎県においても深刻化する労働力不足を背景に、外国人材をより積極的に雇用しようという動きが見られるようになってきた（長崎経済研究所 2019:14）。この傾向は今後も続き、外国人労働者の増加が見込まれる（長崎経済研究所 2019:20）。長崎県内における留学生雇用促進の機運も高まってきており、海外人材の県内定着による産業の活性化を目的とした様々な就職支援が、留学生を対象に実施されている（長崎県 2019）。また、長崎県は 2011 年に長崎都市経営戦略推進会議の下、「留学生 3,000 人委員会」を組織し、留学生を 2020 年に当時の倍である 3,000 人に増加させるという方針を打ち出している（山田 2015:38）。この目標は長崎県の 2019 年度行動計画の中にも掲げられており（長崎県 2019）、今後さらなる留学生の増加および留学生に対する就職支援が予想される。

このような中、留学生教育を担う大学においては、企業が求める留学生人材育成を目的とした留学生に対するキャリア教育が求められている。しかしながら、管見の限り、長崎県で学ぶ留学生の主な就職先の一つとなる県内企業が求める具体的な留学生人材像は明らかになっておらず、企業側の声が留学生キャリア教育に十分に反映されているとは言いがたい。長崎県内の大学における留学生キャリア教育のより一層の充実を図るためには、県内企業がどのような留学生人材を求めているかを把握することが必要である。

そこで、本研究では「留学生雇用の実態」および「企業が求める留学生人材」について明らかにするため、地域を長崎県に限定し、県内企業に対するアンケート調査を実施することにした。具体的には、今後の大学における留学生キャリア教育の一助となるよう、留学生を雇用する際に求める能力を、経済産業省が掲げる「社会人基礎力」と文部科学省が掲げる「学士力」の観点から調査する。同時に、最新の状況を把握するため、2019 年時点

での「長崎県内企業における留学生雇用の実態」についても調査することにした。

2. 先行研究

留学生の採用に関する企業への調査は、これまでも多数実施されており、その規模は全国規模、特定の地域など様々であり、調査の内容も多岐にわたる。

全国規模の調査では、株式会社ディスコの「高度外国人材の採用に関する企業調査」（ディスコ 2018a）や株式会社マイナビの「企業外国人留学生採用状況調査」（マイナビ 2017）および「企業新卒内定状況調査」（マイナビ 2019）など就職支援会社の調査が挙げられる。特定の地域を対象にした調査のうち、地方都市における調査には、三重県内企業 300 社を対象にした調査（福岡・趙 2013）、栃木県の企業 278 社を対象にした調査（末廣 2013）、山口県企業 234 社を対象にした調査（進藤・柳蘇 2018）などがあり、それぞれの地域における留学生雇用の実態や課題が検証されている。

長崎における外国人雇用に関する調査としては、長崎経済研究所が 2018 年 8 月に実施した調査（長崎経済研究所 2018）と長崎県が 2018 年 11 月から 2019 年 3 月にかけて県内 1,828 社を対象に実施した「外国人材の雇用に関するアンケート」（回答 754 社）がある（長崎県若者定着課 2019、長崎経済研究所 2019）。

長崎経済研究所（2018）では、長崎県内主要企業 459 社に対して「外国人起用に関するアンケート」を実施し（回答 344 社）、留学生採用の意欲、外国人材を雇用するメリット、外国人材雇用に積極的になれない理由などを報告している。長崎経済研究所（2018）によると、344 社中 40 社（11.6%）が留学生を採用した経験があり、今後留学生の採用を検討したいという企業が 8 社あったと述べている。また、留学生を採用するメリットについては、「人手不足の解消」「意識改革や職場の活性化」など前向きな意見が見られる一方で、積極的になれない理由として労務管理にかかる負担を挙げる企業が多かったと報告している。

また、長崎県若者定着課（2019）の調べによると、留学生を含む外国人材の採用意欲について、全体の 36%の企業が採用する意欲があると回答したとのことであった

(長崎経済研究所 2019)。

しかし、長崎県における調査はいずれも留学生を含む外国人材の雇用に関するものであるため、留学生に限定した詳細な報告は行われておらず、長崎県内企業が求める留学生人材についても明らかになっていない。

前述したように留学生雇用が促進されている現在、長崎県においても留学生雇用に焦点を当てた調査を実施し、留学生雇用の実態および長崎県内企業がどのような留学生を求めているのかを明らかにすることは喫緊の課題であろう。また、調査によって得られた知見は、今後の大学における留学生キャリア教育に生かしていけるだろう。

本稿では、まず最新のデータを整理し、長崎県内の留学生数および就職状況を概観する。次に本調査のデータを分析し、長崎県内企業における留学生雇用の実態について報告する。

3. 日本国内および長崎県内の留学生数

2008年に留学生30万人計画が策定されて以降、日本国内の留学生数は急激に増加している。日本学生支援機構の調査(日本学生支援機構 2019)によると、2018年の留学生数は298,980人に達し、前年と比べ31,938人(12.0%)増加している。出身国別に見ると、最も多いのは中国の114,950人で全体の38.4%を占めている。次いでベトナム72,354人(24.2%)、ネパール24,331人(8.1%)、韓国17,012名(5.7%)であった。

長崎県の留学生数は、図1に示すように2018年は2,062人で、前年の1,914人より148人増加し、最も多い。図1によると、長崎県の留学生数は2015年に一旦減少したものの、その後は3年連続で増加していることがわかる。

長崎県における留学生全体の出身国別データは管見の限り確認できないが、日本語学校および専門学校を除く大学・短期大学・高専に在籍する留学生の出身国別データが公開されている。長崎留学生支援センター(2019a)の調べによると、2019年5月1日現在の長崎県の留学生数は日本語学校および専門学校を除き、1,568人で、最も多いのは中国の649人(41%)で、次いで韓国202人(13%)、ベトナム173人(11%)、ネパール93人(6%)である。韓国からの留学生数は長崎県においては

2番目に多いが、日本国内では先述のように4番目である。両者の違いには、長崎県と韓国が距離的に近いという地理的要因が関係していることが考えられる。

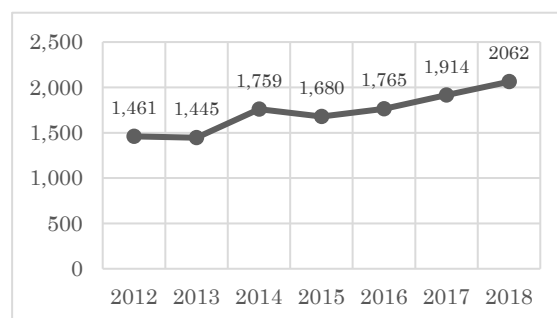


図1 長崎県の留学生数の推移(人)(各年5月1日現在)
(出所) 日本学生支援機構「留学生在籍状況調査結果」
平成30年から平成24年を参考に筆者作成

4. 留学生の就職状況

4.1 日本における留学生の就職状況

法務省入国管理局が2018年に発表した資料(法務省入国管理局 2018)によると、「留学」等の在留資格で在留する外国人が我が国の企業等への就職を目的として在留資格の変更許可申請を行い、許可された数は、2017年は22,419人であり、前年より15.4%増加している。変更後の在留資格は「技術・人文知識・国際業務」が20,486人で、全体の91.4%であった。また、2017年の就職先の業種は、非製造業の24,418人(81.0%)が最も多く、次いで製造業が5,720人(19.0%)であった。同年の就職先の職務内容は、主に「翻訳・通訳」(8,715人)、「販売・営業」(5,172人)、「海外業務」(3,479人)、「技術開発(情報処理分野)」(2,296人)で、許可された留学生の最終学歴は、大学卒が10,196人(45.5%)、大学院卒が5,477人(24.4%)で、両者が全体の69.9%を占めている。

同年の就職先企業等の所在地では、東京都が9,915人で最も多く、全体の44.2%を占めている。次いで大阪府2,228人(9.9%)、神奈川県1,278人(5.7%)、愛知県991人(4.4%)、埼玉県940人(4.2%)であった。一方、九州・沖縄地域においては、福岡県の892人(4.0%)が最も多く、上記の埼玉県に次いで全国で6番目であった。

その他の九州・沖縄地域の各県は、沖縄県 175 人 (0.8%)、熊本県 93 人 (0.4%)、大分県 68 人 (0.3%)、長崎県 59 人 (0.3%)、佐賀県 34 人 (0.2%)、鹿児島県 32 人 (0.1%)、宮崎県 11 人 (0.0%) の順であった。このことから、留学生の就職は東京をはじめとする都市圏に集中しており、九州・沖縄地域では福岡を除く各県はわずか 1% にも満たないことがわかる。

4.2 長崎県における留学生の就職状況

本節では、長崎県における外国人材雇用について述べる。長崎労働局がまとめた外国人雇用状況の集計結果 (長崎労働局 2018) によると、2018 年 10 月末時点の外国人を雇用する事業所数は 1,174 社で、2008 年度の調査開始から現在までで最も多く、前年に比べ 13.6% 増加していた。一方、外国人労働者数は 5,433 人で、前年より 2.6% 減少したものの、2013 年の 3,027 人の約 1.8 倍、2008 年の 2,131 人の約 2.5 倍と、5 年前や 10 年前と比べると大幅に増加したことがわかる。さらに、過去 3 年間の県内外国人労働者数の推移を見ると、2016 年が 5,410 人、2017 年が 5,555 人、2018 年が 5,433 人であり、近年 5 千人を超える数値であることがわかる。

次に長崎県の留学生雇用状況について述べる。前述した法務省入国管理局が発表した資料 (法務省入国管理局 2018) によると、長崎県での就職を目的として在留資格の変更許可申請を行い、許可された数は、2017 年は 59 人であり、前年より 25.5% 増加している。また図 2 は 2012 年から 2017 年までの 5 年間の長崎県における留学生の在留資格変更許可数の推移を表しているが、その数は 2015 年に一旦減少したものの、その後再び増加していることがわかる。

では、2018 年以降の長崎県内の留学生の就職状況はどうだろうか。長崎留学生支援センターの調べ (2019b) によると、2019 年 3 月に長崎県内の大学・短大・高専を卒業した留学生 276 人のうち、日本国内で就職した者は 96 人で全体の 34.8% であった。その内訳は長崎県内に就職した者が 34 人 (12.3%) で、長崎県以外に就職した者が 62 人 (22.5%) であった。この他は、海外就職が 32 人 (11.6%)、進学・帰国が 148 人 (53.6%) であった。

以上、長崎県における留学生の就職状況について述べた。これらの調査では、日本国内および長崎県における留学生の就職状況は述べられているが、語学資格などの

留学生採用時の情報や企業が求める留学生人材についての具体的な記述はみられない。そこで、本調査ではこれらの点に着目し、アンケート調査を行った。

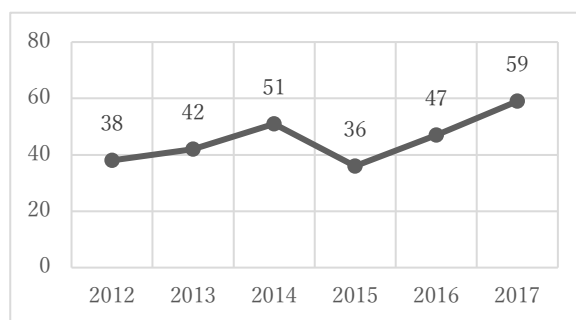


図 2 長崎県の在留資格変更許可人数の推移 (人)

(出所) 法務省入国管理局『平成 29 年における留学生の日本企業等への就職状況について』「表 11 就職先企業等所在地別の許可人数」を参考に筆者作成

5. 本調査の目的と方法

5.1 本調査の目的

本調査の目的は、長崎県における留学生雇用の実態および長崎県内企業が留学生を雇用する際にどのような人材を求めているかを明らかにすることである。

5.2 アンケートの設計

劉・杉原 (2016)、劉 (2017) は、地域が要求する人材能力について明らかにするため、九州全県の企業 1,730 社を対象に人材能力に関する意識調査を実施した (回答数: 453 社)。劉・杉原 (2016)、劉 (2017) は、文部科学省が提唱する「学士力」(4 領域 13 項目) と経済産業省が提唱する「社会人基礎力」(3 領域 12 項目) に掲げられている能力をアンケートの項目として採用し、その能力を企業がどのくらい必要だと感じているかを 5 段階評定で調べたものである (注 1)。すなわち、大学を主体とする「学士力」と企業・団体側からの「社会人基礎力」の双方から見たあるべき人材についての検証を目的とした調査である (劉・杉原 2016: 29)。

本調査では、長崎県内企業が留学生を雇用する際にどのような人材を求めているかを明らかにするため、劉・杉原 (2016) のアンケートを用いることにした。これにより、企業がどのような留学生人材を必要としているの

かを「社会人基礎力」および「学士力」の双方の観点から明らかにし、大学における留学生キャリア教育の設計の一助としたいと考える。

5.3 調査方法

5.3.1 調査対象企業の抽出

調査対象企業は県工業連合会企業 170 社と、ながさき県内就職応援サイト N ナビ（以下、N ナビとする）^(注2) に登録されている企業 460 社、合計 630 社の長崎県内の中小企業であった。

2019 年 2 月 15 日の時点で、N ナビには 1,564 社が登録され、全 12 業種に分類されていたが、本調査では N ナビ登録数が多かった以下の 5 業種、すなわち農林・水産、建設・設備関係、メーカー（製造）、百貨店・スーパー・専門店、サービスに業種を絞った。医療・福祉も N ナビ登録数が多かったが、同業種は就職する際に国家資格を要するものが多かったため、今回の調査からは除外した。また、県工業連合会企業のリストと N ナビのリストで重複している企業は N ナビのリストから削除し、県工業連合会企業リストの企業として調査を実施した。

5.3.2 調査時期と調査方法

調査は 2019 年 5 月中旬から 2019 年 8 月下旬にかけて行われた。5.3.1 により抽出した長崎県内企業 630 社を対象にアンケート用紙を郵送し、返信用封筒を用いた郵便での返送によって回収した。630 社のうち 249 社から回答が得られた（回収率 39.5%）。そのうち、企業の所在地が長崎県以外のものが 2 社あった（福岡市 1 社・久留米市 1 社）。本調査は、長崎県内企業を対象としたものであるため、その 2 社を除外した。また、回答に不備がみられた 24 社も除外したため、有効回答数は 223 社（有効回収率 35.4%）であった。

6. 調査の結果と考察

6.1 調査対象企業の基本情報

はじめに、フェースシートの調査対象企業の基本状況をまとめる。調査対象企業の業種のうち、全体に占める割合が 10% 以上のものを挙げると、製造業（27.8%）、建設業（22.4%）、サービス業（21.1%）、卸売・小売り業（11.2%）であった。この他、農林漁業、鉱業、電

気ガス水道業、情報通信業、運輸・郵便業、金融・保険業、不動産・物品賃貸業、教育・学習支援業、医療・福祉業が確認された。

次に、企業の所在地については長崎県を構成する 13 市 4 郡のうち壱岐市を除く全ての市と郡が確認できた。最も多かったのは長崎市で、全体の 40.8% を占めていた。次いで佐世保市（25.1%）、諫早市（10.8%）であった。上位 3 市は、長崎県の人口総数上位 1 位から 3 位までと一致していた。

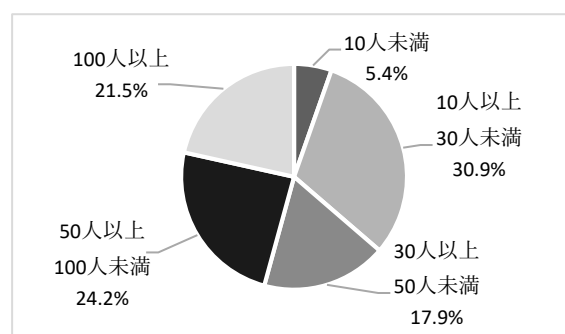


図3 職員数 (%)

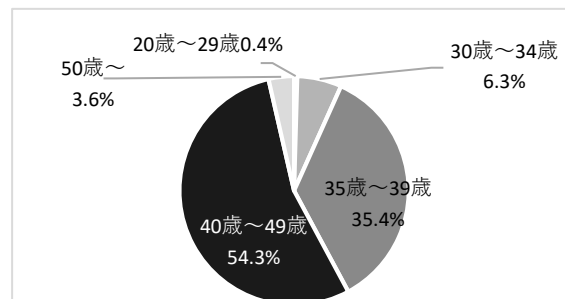


図4 職員の平均年齢 (%)

職員数は図3に示す通り、10人以上30人未満が30.9%と最も多く、10人未満が5.4%と最も少ないが、全体的にみるとばらつきがあり、様々な規模の企業からの回答が得られたことがわかる。職員の平均年齢は、40歳～49歳が54.3%と最も多く、次いで35歳～39歳が35.4%であった（図4参照）。図4から、本調査で回答が得られた企業では35歳～49歳の年齢層の社員が企業の主戦力となっていることが窺える。大卒職員の割合は、大卒職員の割合が50%未満の企業が全体の8割を超えていることがわかる（図5参照）。

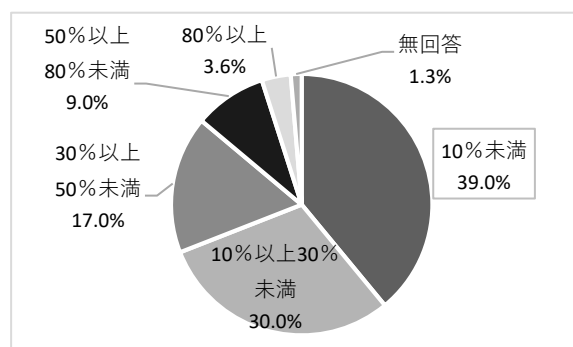


図5 大卒職員の割合 (%)

6.2 留学生採用状況の実態

次に、留学生採用状況に関する設問の回答について述べる。図6は留学生の採用状況の結果を示しているが、図6によると、留学生を「1.採用している」と回答した企業は9.9%であった。採用意欲の観点から「3.今は採用していないが今後採用予定」と「1.採用している」を合わせると33.7%となる。このことから、本調査対象の企業においては、約三分の一の企業が留学生を採用することに対して意欲があることがわかった。一方で、「4.今も今後も採用する予定はない」と答えた企業は38.1%であり、「2.採用していたが今は採用していない」と合わせると48.0%となる。このことから、約半数の企業が現時点では留学生を採用することに対して意欲がみられないことがわかった。

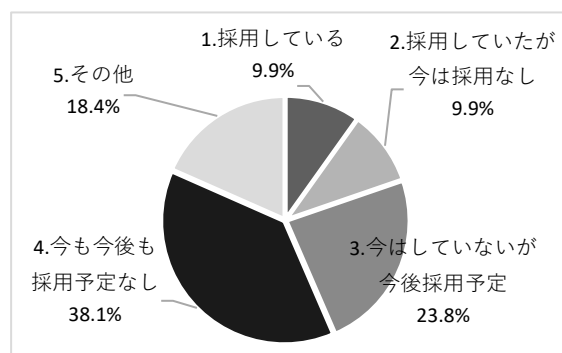


図6 留学生の採用状況 (%)

一方、「その他」と回答した企業が18.4%であったため、その自由記述を詳しく分析してみると、5つに分類することができた。まず、「未定」あるいは「検討中」と回答した企業が12社と最も多く、次いで「人・状況による」が7社、「採用したい気持ちはある」が5社、「無

回答」が5社と続いた。このことから、「その他」と回答した企業にも採用意欲が窺える企業があることがわかる。また、自由記述の内容には、各企業の心境が垣間見える。具体的には、「採用したいがビザの関係で許可が出ず採用できない」「採用したいが永住権か定住権が必要。留学ビザでは採用不可」というビザの問題で採用できないという企業もあれば、「受け入れ体制が整えば採用したい」「自社の業務および環境の変化に左右される」という企業もあった。また、「考えになかったが、今後検討してもいいと思う」という記述もあり、本アンケートをきっかけに留学生雇用の検討について考え始めたという企業もあった。

本調査の結果を長崎県の調査結果（長崎経済研究所2019b）と比較してみると、長崎県の調査（長崎経済研究所2019b）では、技能実習生や留学生など全ての外国人材の採用意欲を調査した結果、36%の企業が採用意欲を持っていると報告しており、留学生が対象である本調査と対象が一部異なるものの、採用意欲はほぼ一致していた。一方で、採用意欲がない企業については、長崎県の調査（長崎経済研究所2019b）では64%であるのに対し、本調査では48.0%であった。本調査の数値が長崎県の調査に比べて低い背景には、選択肢と調査時期が関係していると考えられる。本調査では「その他」という選択肢を設けており、調査時期も本調査のほうが半年ほど遅く行われた。その間に改正出入国管理法が施行され、外国人材雇用に対する関心が高まったことが関係していると考えられる。このような状況下で、回答を迷う企業が「その他」を選択したことで両者間の結果に差をもたらした可能性がある。

次に、上記設問で「1」「2」「3」と回答した97社の企業（全体の43.5%）、すなわち「現在採用している」「過去に採用していた」「今後採用予定」という企業に対して、留学生の採用形態について複数回答で聞いたところ、「正規社員」が67社と最も多かった（表1参照）。次に多かったのは「パート・アルバイト」で28社、次いで「実習生」「期間社員」であった。

さらに、「留学生の採用状況」に対する設問で、「留学生を正規社員として採用したことがある・または現在採用している」と回答した32社の企業に対して、「採用した際の職種」「留学生に求めた語学関係の資格」「最

終学歴」について聞いた。

留学生を採用した際の職種は「翻訳・通訳」と「販売・営業」がそれぞれ 11 社で、最も多かった（表 2 参照）。次に多かったのは「設計」と「技術開発」で、それぞれ 5 社であった。「その他」は 8 社で、内訳は「フロント業務（2 社）」「シェアーサービス業（1 社）」「接客（1 社）」「船舶管理（1 社）」「施工管理（1 社）」などであった。

表 1 留学生の採用形態（社）複数回答可

正規社員	67	パート・アルバイト	28
期間社員	15	実習生	19
派遣社員	3	その他	1

表 2 採用留学生の職種（社）^(注3) 複数回答可

翻訳・通訳	11	貿易業務	2
販売・営業	11	情報処理	1
設計	5	広報・宣伝	1
技術開発	5	一般事務	1
海外業務	3	その他	8

前述した法務省入国管理局（2018）の日本国内における留学生の就職先の職務内容も「翻訳・通訳」「販売・営業」の順に多く、本調査の結果と一致していた。これらの調査から、留学生が採用される際の職種には、留学生の強みである語学力を生かした職種が上位に来る傾向が読み取れる。

留学生に求める語学資格については、日本語能力試験が 16 社で、最も多かった（表 3 参照）。次いで、TOEIC が 3 社、ビジネス日本語能力テストが 2 社であった。日本留学試験、J.TEST、TOEFL は 0 社で、これらを資格として求めている企業はみられなかった。

留学生に求める語学資格のレベルについて聞いたところ、日本語能力試験では N2 が 11 社で最も多く、次いで N1（5 社）、N3 以上（1 社）、N3（1 社）であった。ビジネス日本語能力テストでは J1 が 2 社で最も多く、J2 が 1 社であった。TOEIC では 650 点以上、600 点以上、500 点以上がそれぞれ 1 社であった。「その他」と回答した企業は 9 社であったが、そのうち「特になし」が 3 社、「求めていない」が 2 社あった。それ以外には、「パー

ト・アルバイトからの正社員登用」「中国語および日本語の会話ができる人」「採用資格基準はなくコミュニケーションがとれるかがポイント」「特に資格は求めず実務上の会話能力で判断」という回答がみられた。

表 3 留学生に求める語学資格（社）複数回答可

JLPT 日本語能力試験	16
TOEIC	3
BJT ビジネス日本語能力テスト	2
その他	9

* 日本留学試験、J.TEST、TOEFL は 0 社

語学資格のレベルに関する結果から、語学資格は英語力よりも日本語力が重視されていることがわかった。また、日本語では日本語能力試験が資格としてより認知されており、N2 レベルの日本語力を求める企業が多いことも明らかとなった。語学資格について全国調査の結果と比較してみると、ディスコ（2018b）では、留学生の内定時にビジネス日本語上級レベル以上を求める企業は、文系 40.4%、理系 35.1%であると報告されている。また、ディスコ（2018a）によれば、留学生の入社基準として、約 40%の企業が日本語能力試験を採用しており、N1 レベルを入社基準としている企業が最も多く調査対象全企業の 19.1%となっており、次いで N2（14.6%）、N3（4.6%）と続いている。ビジネス日本語上級レベルとは「幅広いビジネス場面で日本語による適切なコミュニケーション能力がある」（ディスコ 2018b）と定義されており、留学生を採用する際の日本語能力の基準はかなり高いことがわかる。一方で、長崎県内企業を対象とした本調査では、N1 と回答した企業は 5 社しかなく、N2 レベルを求める企業が N1 の 2 倍以上の 11 社であり、留学生の採用時に求める語学資格の基準が長崎県内の企業は全国ほど高くないことが確認でき、極めて興味深い。

次に、採用した留学生の最終学歴は「大学」が 26 社で最も多かった（表 4 参照）。次に多かったのは「大学院」と「専門学校」でそれぞれ 5 社であった。大学および大学院の占める割合が大きく、大学における留学生キャリア教育の充実の重要性が再確認された。

表 4 採用した留学生の最終学歴（社）複数回答可

大学	26	短期大学	0
大学院	5	海外の大学・大学院	1
専門学校	5	その他	0

以上、留学生採用状況の実態についての調査結果をまとめた。前述したように、まず、長崎県内企業においては留学生に対する採用意欲が増してきていることが確認できた。また、職種など全国調査と一致するところもあったが、一方で語学資格については長崎県内企業の方が求める基準が低いものも確認できた。

6.3 長崎県内企業が求める留学生人材

ここでは、劉・杉原（2016）の調査票をもとに作成した「社会人基礎力」と「学士力」に対するアンケート結果について、劉・杉原（2016）の担当者の結果^(注4)と比較しながら述べる。先述の通り、アンケートは経済産業省が提唱する3領域12項目からなる「社会人基礎力」と文部科学省が提唱する4領域13項目からなる「学士力」により構成されている。本調査では、長崎県内企業が留学生を雇用する際これら25項目の必要性について「全く必要としない」から「非常に必要である」の5段階評定

で回答を求めた。

6.3.1 「社会人基礎力」についての調査結果

「社会人基礎力」の3領域12項目の各評定値の割合と平均評定値および標準偏差を表5に示す。これは、企業が留学生を雇用する際、「社会人基礎力」をどの程度必要だと感じているかを示したものである。

まず、12項目の平均評定値を見ると、「2.働きかけ力」と「6.創造力」を除いた他の10項目において、平均評定値が4.00以上であった。このことから、経済産業省が提唱する「社会人基礎力」については全体的にどの企業も必要だと感じていることがわかる。最も高かった項目は「11.規律性」で、平均評定値は4.64であった。この項目のみ「非常に必要である」の割合が6割を超えており、全体の98%以上の企業が「非常に必要である」「必要である」のいずれかを回答している。劉・杉原（2016）においても、「11.規律性」の平均評定値が最も高く、7割近くの企業が「非常に必要である」と回答していた。試みに留学生と日本人学生の評定値について χ^2 検定を行ったところ、有意差は認められなかった（ $\chi^2(3) = 1.54, p > .05$ ）。

表 5 社会人基礎力（企業が求める能力） 各評定値の割合と平均評定値および標準偏差

領域	項目	1 全く必要 としない	2 必要と しない	3 どちらとも いえない	4 必要 である	5 非常に 必要である	5段階 平均評定値 (標準偏差)
1. 前に踏み出す力	1.主体性	0.0%	0.0%	4.0%	58.7%	37.2%	4.33 (0.55)
	2.働きかけ力	0.4%	2.2%	21.1%	62.3%	13.9%	3.87 (0.68)
	3.実行力	0.0%	0.4%	6.3%	56.5%	36.8%	4.30 (0.60)
2. 考え抜く力	4.課題発見力	0.4%	2.2%	9.9%	65.9%	21.5%	4.06 (0.66)
	5.計画力	0.0%	0.9%	10.8%	69.1%	19.3%	4.07 (0.58)
	6.創造力	0.0%	1.3%	26.5%	55.6%	16.6%	3.87 (0.68)
3. チームで働く力	7.発信力	0.0%	0.0%	2.7%	54.3%	43.0%	4.40 (0.54)
	8.傾聴力	0.0%	0.0%	3.1%	49.3%	47.5%	4.44 (0.56)
	9.柔軟性	0.0%	0.0%	7.2%	60.5%	32.3%	4.25 (0.58)
	10.状況把握力	0.0%	0.0%	7.6%	62.8%	29.6%	4.22 (0.57)
	11.規律性	0.0%	0.0%	1.8%	32.3%	65.9%	4.64 (0.52)
	12.ストレス	0.0%	0.0%	15.2%	61.0%	23.8%	4.09 (0.62)

このことから、長崎県内企業は日本人学生と同様に、留学生人材に対しても「社会のルールや人との約束を守る力」を強く求めていることがわかった。

本調査において「11.規律性」に次いで高かったのは、「8.傾聴力」(4.44)、「7.発信力」(4.40)であり、これら2項目は平均評定値が4.40以上であった。これらは劉・杉原(2016)において、ともに4.43であった。そこで、それぞれ留学生と日本人学生の評定値について χ^2 検定を行ったところ、「8.傾聴力」においても「7.発信力」においても有意差は認められなかった(「8.傾聴力」: $\chi^2(3) = 1.48, p > .05$; 「7.発信力」: $\chi^2(3) = 1.32, p > .05$)。このことから、「11.規律性」と同じように、企業は留学生を雇用する際に日本人学生の場合と同様に「相手の意見を丁寧に聴く力」および「自分の意見をわかりやすく伝える力」を重視していることがわかった。

また、領域別に見ると、本調査では領域3の「チームで働く力」における各項目の平均評定値が全て4.00以上となっており、「全く必要としない」「必要としない」と回答した企業は0であった。劉・杉原(2016)のデータを確認したところ、日本人学生の場合も同様に、領域3の「チームで働く力」における各項目の平均評定値が全て4.00以上となっており、「全く必要としない」と回答した企業は0であったが、「必要としない」と回答した企業は各項目わずかにみられた。統計学的には両者の割合に有意な差はみられないが、「全く必要としない」「必要としない」と回答する企業が全くなく、「12.ストレス」を除く5項目は9割の企業が「必要である」「非常に必要である」と回答していることに着目すると、領域3の「チームで働く力」は留学生に対して多くの企業が求めていることがわかる。

一方で、「2.働きかけ力」と「6.創造力」の2項目は平均評定値がともに3.87で4.00以下であったが、劉・杉原(2016)では「2.働きかけ力」は4.13、「6.創造力」は4.11であった。留学生と日本人学生の評定値について χ^2 検定を行ったところ、それぞれ有意差が認められた(「2.働きかけ力」: $\chi^2(4) = 21.71, p < .05$; 「6.創造力」: $\chi^2(4) = 21.41, p < .05$)。この結果と残差をみると、日本人学生の場合のほうが留学生の場合よりも「非常に必要である」と回答していることがわかり、留学生の場合のほうが日本人学生の場合よりも「どちらとも言えない」と

回答していることがわかった。このことから、「他人に働きかけ巻き込む力」と「新しい価値を生み出す力」の2項目について、企業はその必要性に対して他の項目ほど明確な判断を示していないことがうかがえる。

6.3.2 「学士力」についての調査結果

表6は、「学士力」4領域13項目の各評定値の割合と平均評定値および標準偏差である。これは、企業が留学生を雇用する際、「学士力」の各項目についてどの程度必要だと感じているかを示したものである。

まず、4領域13項目のうち、平均評定値が4.00以上のものが8項目あった。全ての項目が平均評定値3.5以上であるものの、前述した「社会人基礎力」と比較すると、低く評価している。これは劉・杉原(2016)の日本人学生においても、同様の傾向がみられた。このことから、企業は経済産業省が提唱した「社会人基礎力」をより重視していることがうかがえる。

学士力において最も高かったのは、「8.自己管理」で平均評定値は4.38であった。次いで、「10.倫理観(4.33)」、「3.コミュニケーションスキル(4.29)」と続いた。このうち、「8.自己管理」と「10.倫理観」はともに「全く必要としない」「必要としない」の回答が0であり、「3.コミュニケーションスキル」を含めた3項目のみ9割が「必要である」または「非常に必要である」と回答していた。これら3項目について試みに留学生と日本人学生の評定値について χ^2 検定を行ったところ、「8.自己管理」と「10.倫理観」については有意差が認められなかったが(「8.自己管理」: $\chi^2(3) = 2.75, p > .05$; 「10.倫理観」: $\chi^2(3) = 6.93, p > .05$)、「3.コミュニケーションスキル」については有意差が認められた($\chi^2(4) = 65.03, p < .05$)。この結果から、長崎県内企業は、留学生に対して日本人学生と同様に「自らを律して行動できる力」「自己の良心と社会の規範やルールに従って行動できる力」を求めていると言える。

一方、「日本語と特定の外国語を用いて読み書き、聞き、話すことができる力」については、 χ^2 検定の結果と残差からみると、留学生の場合のほうが日本人学生の場合よりも「非常に必要である」と回答していることがわかり、日本人の場合のほうが留学生の場合よりも「どちらとも言えない」と回答していることがわかった。これは、留学生に対しては、彼らの母語である外国語と日本

表 6 学士力（大学が育成する能力）各評定値の割合と平均評定値および標準偏差

領域	項目	1 全く必要 としない	2 必要と しない	3 どちらとも いえない	4 必要 である	5 非常に 必要である	5段階 平均評定値 (標準偏差)
1. 知性・理解	1.多文化・異文化	1.3 %	4.0 %	18.8 %	63.2 %	12.6 %	3.82 (0.75)
	2.人類の文化・ 社会と自然	1.8 %	7.2 %	39.0 %	45.7 %	6.3 %	3.48 (0.79)
2. 汎用的な技能	3.コミュニケー ションスキル	0.0 %	0.9 %	7.6 %	53.4 %	38.1 %	4.29 (0.64)
	4.数量的スキル	0.9 %	6.3 %	36.3 %	46.6 %	9.9 %	3.58 (0.78)
	5.情報 リテラシー	0.9 %	6.3 %	34.1 %	48.9 %	9.9 %	3.61 (0.78)
	6.論理的思考力	0.4 %	2.2 %	22.4 %	62.3 %	12.6 %	3.84 (0.67)
	7.問題解決	0.0 %	0.4 %	15.2 %	65.0 %	19.3 %	4.03 (0.60)
3. 態度・志向性	8.自己管理能力	0.0 %	0.0 %	3.6 %	55.2 %	41.3 %	4.38 (0.55)
	9.チームワーク	0.0 %	0.4 %	14.8 %	59.2 %	25.6 %	4.10 (0.64)
	10.倫理観	0.0 %	0.0 %	7.6 %	52.0 %	40.4 %	4.33 (0.61)
	11.社会的責任	0.4 %	0.0 %	14.3 %	58.3 %	26.9 %	4.11 (0.66)
	12.生涯学習力	0.0 %	0.9 %	17.9 %	58.3 %	22.9 %	4.03 (0.67)
4. 総合的な 学習経験と 創造的思考力	13.自ら課題を 解決する能力	0.0 %	0.0 %	12.6 %	67.7 %	19.7 %	4.07 (0.56)

語を求めている企業が多いのに対して、日本人学生には外国語力の必要性について明確な判断が出ていないことを示唆している。平均評定値が 4.00 以下のものが 5 項目あり、最も低かったのは「2.人類の文化・社会と自然」で、平均評定値は 3.48 であった。次いで、「4.数量的スキル」(3.58)、「5.情報リテラシー」(3.61)である。これら 3 項目の留学生と日本人学生の評定値について試みに χ^2 検定を行ったところ、「4.数量的スキル」と「5.情報リテラシー」については有意差が認められなかったが（「4.数量的スキル」： $\chi^2(4) = 5.59, p > .05$ ；「5.情報リテラシー」： $\chi^2(4) = 4.79, p > .05$ ）、「2.人類の文化・社会と自然」については有意差が認められた（ $\chi^2(4) = 21.10, p < .05$ ）。すなわち、長崎県内企業は「自然や社会的事象についてシンボルを活用して分析し理解し表現することができる力」「ICT を用いて、多様な情報を収集・分析して適正に判断し、モラルに則って効果的

に活用することができる力」は日本人学生の場合と同様に判断していることがわかる。表 6 の各評定値の割合をみると、ともに「必要である」が 5 割弱なのに対し、「どちらともいえない」が 3 割強であることがわかる。このことから、これら 2 項目については他の項目ほど強く必要と感じていない、もしくは明確な判断が出ていないことがわかった。一方、「人類の文化・社会と自然に関する知識の理解」については、 χ^2 検定の結果と残差からみると、留学生は 4 割近くが「どちらでもない」と答えているものの、日本人学生の場合よりも「必要である」とより多く回答していることがわかり、日本人の場合のほうが留学生の場合よりも「どちらとも言えない」あるいは「必要としない」と回答していることがわかった。しかし、留学生の場合も日本人の場合も「非常に必要である」という回答は少数であり、さらに表 6 の各評定値の割合からも「非常に必要である」「必要である」が他

のどの項目よりも低い一方で、「どちらともいえない」が他のどの項目よりも高いことから、この項目についても強く必要と感じていない、もしくは明確な判断が出ていないことがわかった。

また、領域別に見ると、第一領域の「知性・理解」の2項目はいずれも平均評定値が4.00以下となっており、評価が最も低かった。反対に最も評価が高かった領域は、第三領域の「態度・志向性」で、本領域の各項目の平均評定値は全て4.00以上であった。このことから、企業は第一領域の専攻とする学問分野での基本的知識に対する理解よりも、第三領域に示される広い意味での人間力（劉・杉原2016：33）を重視していると言える。

興味深いのは、「1.多文化・異文化に関する知識の理解」が3.82と低かったことである。日本という異文化社会で就職する留学生に対して非常に必要であろうと思われる項目であったが、予想に反し低く評価されていることがわかった。

6.3.3 長崎県内企業が求める留学生人材のまとめ

6.3では、劉・杉原（2016）のアンケート結果と比較しながら、本調査のアンケート結果について分析した。まず、表5に示されるように、経済産業省が提唱する「社会人基礎力」については全体的に高い数値であり、第三領域の「チームで働く力」が非常に必要とされていることが明らかになった。一方、文部科学省が提唱する「学士力」については、全項目の平均評定値は3.50を超えているものの、「社会人基礎力」と比較すると、低く評価されていることもわかった。領域別では、第一領域の「知性・理解」および第二領域の「汎用的な技能」よりも第三領域の「態度・志向性」の数値が高かった。これらのことから、長崎県内企業は留学生雇用の際に、「知識・理解・技能」よりも「態度・志向性・チームワーク」をより強く求めていることが明らかになった。

また、劉・杉原（2016）のデータと比較したことで、留学生を採用する際も日本人学生と同程度の能力を求めている項目がある一方で、留学生と日本人で必要性の程度が異なる項目が見られることもわかった。

このことから、今後大学において留学生に対するキャリア教育の充実を図る際、日本人学生と留学生の両者に共通した教育内容だけでなく、留学生に焦点を当てた教育内容を組み込んだプログラムを計画していく必要性が

示唆された。

7. まとめと今後の課題

本研究では「留学生雇用の実態」および「企業が求める留学生人材像」を明らかにするため、地域を長崎県に限定し、長崎県内企業に対してアンケート調査を実施した。調査の結果、長崎県内の留学生の実態については、(1)留学生に対する採用意欲が増してきているものの、様々な心境をかかえている企業があること、(2)留学生が採用される際の職種は全国調査結果と同様に、語学力を生かした職種が上位にくる傾向にあること、(3)留学生に求める語学資格については英語力よりも日本語力が重視されているが、採用時に求める語学資格の基準は全国ほど高くないことが明らかとなった。また、劉・杉原（2016）のアンケートを用いた調査の結果、(1)経済産業省が提唱する「社会人基礎力」については全体的に高い数値であり、第三領域の「チームで働く力」が非常に必要とされていること、(2)文部科学省が提唱する「学士力」は「社会人基礎力」と比較すると、低く評価されていること、(3)領域別にみると、長崎県内企業は留学生雇用の際に、「知識・理解・技能」よりも「態度・志向性・チームワーク」をより強く求めていること、(4)劉・杉原（2016）のデータと比較すると、日本人学生と同程度の能力を求めている項目がある一方で、必要性の程度が日本人と異なる項目がみられることがわかった。

今後の課題としては、以下の3点が挙げられる。1つ目は本調査をもとに、より具体的な実態を把握するために企業と留学生の双方へのインタビュー調査や縦断調査を行うこと、2つ目は調査対象から除外した業種も含めた調査といった追調査を行うこと、そして3つ目は留学生キャリア教育の観点から、現時点での大学での留学生教育におけるキャリア教育の実態調査と現役留学生の県内就職に対する意識調査を行うことである。本調査をきっかけに、将来的には企業と留学生と大学が連携してキャリア教育が行えるような体制作りを目指したい。

注

(注1) 具体的な項目は以下の通りである。

企業が要求する能力 (経産省・社会人の基礎力)

領域1 : 前に踏み出す力 (リアクション)

1. 主体性 : 物事に進んで取り組む力
2. 働きかけ力 : 他人に働きかけ巻き込む力
3. 実行力 : 目的を設定し確実に行動する力

領域2 : 考え抜く力 (シンキング)

4. 課題発見力 : 現状を分析し目的や課題を明らかにする力
5. 計画力 : 課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力
6. 創造力 : 新しい価値を生み出す力

領域3 : チームで働く力 (チームワーク)

7. 発信力 : 自分の意見をわかりやすく伝える力
8. 傾聴力 : 相手の意見を丁寧に聴く力
9. 柔軟性 : 意見の違いや立場の違いを理解する力
10. 状況把握力 : 自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力
11. 規律性 : 社会のルールや人との約束を守る力
12. ストレスコントロール力 : ストレスの発生源に対応する力

大学が育成する能力 (文科省・学士力)

領域1 : 知性・理解

1. 多文化・異文化に関する知識の理解
2. 人類の文化・社会と自然に関する知識の理解

領域2 : 汎用的な技能

3. コミュニケーション・スキル (日本語と特定の外国語を用いて、読み、書き、聞き、話すことができる)
4. 数量的スキル (自然や社会的事象について、シンボルを活用して分析し、理解し、表現することができる)
5. 情報リテラシー (ICTを用いて、多様な情報を収集・分析して適正に判断し、モラルに則って効果的に活用することができる)
6. 論理的思考力 (情報や知識を複眼的、論理的に分析し、表現できる)
7. 問題解決力 (問題を発見し、解決に必要な情報を収集・分析・整理し、その問題を確実に解決できる)

領域3 : 態度・志向性

8. 自己管理能力 (自らを律して行動できる)

9. チームワーク・リーダーシップ (他者と協調・協働して行動できる)

10. 倫理観 (自己の良心と社会の規範やルールに従って行動できる)

11. 市民としての社会的責任 (社会の一員としての意識を持ち、義務と権利を適正に行使しつつ社会の発展のために積極的に関与できる)

12. 生涯学習力 (卒業後も自律・自立して学習できる)

領域4 : 総合的な学習経験と創造的思考力

13. これまでに獲得した知能・技能・態度等を総合的に活用し、自らが立てた新たな課題にそれらを適用して、その課題を解決する能力)

(注2) ながさき県内就職応援サイト Nナビ

<https://n-navi.pref.nagasaki.jp/>

(注3) 以下の6つの選択肢は回答数が0であった。

調査研究、教育、会計業務、国際会議、法律業務、経営・管理、海外現地管理・運営

(注4) 劉・杉原 (2016) では、担当者および管理者にアンケート調査を実施し両者の差についても検証が行われているが、本調査では担当者に対してのみアンケート調査を実施した。よって、劉・杉原 (2016) の担当者の結果との比較を行った。

参考文献

- (1) 出入国在留管理庁 (2019) 「留学生の就職支援に係る「特定活動」(本邦大学卒業者)」についてのガイドライン」<http://www.moj.go.jp/content/001314476.pdf> (最終閲覧日 : 2020年3月10日)
- (2) 進藤優子・柳蘇賢 (2018) 「山口県における留学生の雇用の可能性 : 企業アンケート調査分析」『山口県立大学学術情報』第11号, pp83-92
- (3) 末廣啓子 (2013) 「地方圏1における外国人留学生の就職に関する 実態と課題 ~栃木県における外国人留学生のキャリアデザインと 企業のグローバル化をめぐって~」『宇都宮大学教育学部紀要』Vol.63, No.1, pp279-295
- (4) ディスコ (2018a) 「外国人留学生の就職活動状況」<https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2018/08/fs201808.pdf> (最終閲覧日 : 2020年3月10日)

- (5) ディスコ (2018b) 「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査」 <2018年12月調査> https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2019/01/global_kigyouchosa_201812.pdf. (最終閲覧日：2020年3月10日)
- (6) 長崎経済研究所 (2018) 「外国人雇用の現状と課題 ①」 『ながさき経済』 2018.12, No.350, pp11-17
- (7) 長崎経済研究所 (2019) 「外国人雇用の現状と課題 ②」 『ながさき経済』 2019.6, No.356, pp14-21
- (8) 長崎県 (2019) 長崎県「アジア・国際戦略」～海外との友好交流関係と地の利を活かす～ <https://www.pref.nagasaki.jp/shared/uploads/2019/04/1554269121.pdf> (最終閲覧日：2020年3月10日)
- (9) 長崎県若者定着課 (2019) 「外国人材の雇用に関するアンケート調査」 (非公開資料) .
- (10) 長崎留学生支援センター (2019a) 「2019年度長崎県内留学生受入状況」長崎県内大学への配付資料
- (11) 長崎留学生支援センター (2019b) 「平成31年3月卒業生の進路状況」長崎県内大学への配付資料
- (12) 長崎労働局 (2018) 「長崎労働局長崎県における「外国人雇用状況」の集計結果まとめ」 <https://jsite.mhlw.go.jp/nagasaki-roudoukyoku/content/contents/press-19012501.pdf> (平成30年10月末現在) (最終閲覧日：2020年3月10日)
- (13) 日本学生支援機構 (2013) 「平成24年度留学生在籍状況調査結果」 https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/2012/index.html (最終閲覧日：2020年3月10日)
- (14) 日本学生支援機構 (2014) 「平成25年度留学生在籍状況調査結果」 https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/2013/index.html (最終閲覧日：2020年3月10日)
- (15) 日本学生支援機構 (2015) 「平成26年度留学生在籍状況調査結果」 https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/2014/index.html (最終閲覧日：2020年3月10日)
- (16) 日本学生支援機構 (2016) 「平成27年度留学生在籍状況調査結果」 https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/2015/index.html (最終閲覧日：2020年3月10日)
- (17) 日本学生支援機構 (2017) 「平成28年度留学生在籍状況調査結果」 https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/2016/index.html (最終閲覧日：2020年3月10日)
- (18) 日本学生支援機構 (2018) 「平成29年度留学生在籍状況調査結果」 https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/2017/index.html (最終閲覧日：2020年3月10日)
- (19) 日本学生支援機構 (2019) 「平成30年度留学生在籍状況調査結果」 https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/2018/index.html (最終閲覧日：2020年3月10日)
- (20) 福岡昌子・趙康英 (2013) 「グローバル人材育成と企業の留学生雇用に関する研究」 『三重大学国際交流センター紀要』 Vol.8, PP19-38
- (21) 法務省出入国在留管理庁 (2019) 「留学生の就職支援のための法務省告示の改正について」 http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00210.html (最終閲覧日：2020年3月10日)
- (22) 法務省入国管理局 (2018) 「本邦企業へ就職した留学生」 『平成29年における留学生の日本企業等への就職状況について』 http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00177.html (最終閲覧日：2020年3月10日)
- (23) マイナビ (2017) 「2017年卒外国人留学生採用状況調査」 <https://saponet.mynavi.jp/wp/wp-content/uploads/2017/03/%E3%80%902017%E5%B9%B4%E5%8D%92%E3%80%91%E4%BC%81%E6%A5%AD%E5%A4%96%E5%9B%BD%E4%BA%BA%E7%95%99%E5%AD%A6%E7%94%9F%E6%8E%A1%E7%94%A8%E7%8A%B6%E6%B3%81%E8%AA%BF%E6%9F%BB.pdf> (最終閲覧日：2020年3月10日)
- (24) マイナビ (2019) 「2019年卒マイナビ企業新卒内定状況調査」 http://mcs.mynavi.jp/enq/naitei/data/naitei_2019_r.pdf (最終閲覧日：2020年3月10日)
- (25) 山田樹市郎 (2015) 「留学生支援の新しいかたち-長崎留学生支援センターの設立を通して-」 『ウェブマガジン留学交流』 2015.7月号Vol.52, pp.36-41. <https://www.jasso.go.jp/ryugaku/related/kouryu/20>

15/_icsFiles/afldfile/2015/11/18/201507yamada.pdf (最終閲覧日：2020年3月10日)

- (26) 劉偉・杉原敏夫 (2016) 「地域が要求する人材能力-地域人材能力調査による-」『地域論叢:長崎総合科学大学地域科学研究所紀要』No.31, pp29-37
- (27) 劉偉 (2017) 「地域が要求する人材能力-「社会人基礎力」に対する「学士力」の影響度分析」『地域論叢:長崎総合科学大学地域科学研究所紀要』No.32, pp21-29