慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	外国人留学生の就職活動成果の規定要因と就活サイトの属性における選好
Sub Title	
Author	秋山, 徳太郎(Akiyama, Tokutaro) 山本, 晶(Yamamoto, Hikaru)
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	2021
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 2021年度経営学 第3815号
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002021-3815

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

慶應義塾大学大学院経営管理研究科修士課程

学位論文（　　2021　年度）

論文題名

外国人留学生の就職活動成果の規定要因と就活サイトの属性における選好

主　査	山本　晶
副　査	小林　喜一郎
副　査	林　洋一郎

氏　名	秋山　徳太郎

論 文 要 旨

所属ゼミ	山本晶　研究会	氏名	秋山徳太郎

（論文題名）

外国人留学生の就職活動成果の規定要因と就活サイトの属性における選好

（内容の要旨）

日本における外国人材の活用は重要な課題であり、産官学が連携しながら外国人材の流入、定着を促進してきた。一方で外国人留学生の就職率は各セクターでの支援とは裏腹に 30%代と伸び悩みを見せている。外国人留学生の就職活動プロセスとその成否に関しては日本語能力や就活サイトの利用など様々な要因に影響されると考えられているが就職活動成果と各種要素の因果関係を定量的に検証している論文は少ない。また、今や外国人留学生の就職活動において多くの留学生が使用し必須とされている就活サイトについても、どの機能が留学生にとって求められているか等の研究はなされていない。

そこで本研究では、外国人留学生の就職活動成果を形成する就職活動プロセスのモデル構築及び就活サイト機能それぞれの嗜好度に関して 2021 年時点から 5 年以内に就職活動を終えた 40 歳以下の外国人材に対して質問調査票を用いて、自己評価による 7 段階と 5 段階のリッカート尺度及び記入式で測定した。分析手法に関しては、就職活動プロセスにおけるモデル構築には因子分析、共分散構造分析の 2 つ、就活サイト機能の個々の嗜好度に関しては中屋の変法による一対比較を採用した。

分析結果から、まず外国人留学生の就職活動プロセスを構成する因子は「事前準備」「キャリア探索対策」「選考活動」「サポート」「個人特性」の 5 つが抽出された。そして外国人留学生の就活満足度には友人や家族からの情報や情緒的なサポートから構成されるサポート因子が強く正の影響を与えていることが確認され、サポート因子は就職活動プロセスにおける事前準備やキャリア探索対策因子にも正の影響を与えていることが分かった。次に、就活サイト機能の嗜好度に関しての一対比較では外国人留学生が考える就活サイト機能の嗜好度は ES が各企業で統一されている等の「エントリーのしやすさ」が一番重要であった。

外国人留学生の就職活動環境を改善するためには、留学生が就職活動をする前に周りが情報的なサポートや動機付けを行うことや、学校や行政を中心としたコミュニティ作り、そして外国人留学生のニーズを踏まえた上での就活サイト設計が求められると本研究では示唆している。

＜キーワード＞
外国人留学生、就職活動、就活サイト、共分散構造分析、一対比較

目次

I. はじめに *4*

1. 研究背景 4

2. 問題意識 6

3. 先行研究 11

(1) 外国人留学生の就職活動に関する研究 11

(2) 日本人学生の就職活動成果に関する研究 12

(3) 就職活動の成功要因の因果モデルに関する研究 12

(4) 本研究の意義 13

II. 仮説の立案と検証方法 *14*

1. 外国人留学生の就職活動成果を形成する就職活動プロセスのモデル構築 14

(1) 仮説の構築 14

(2) 検証方法 15

2. 外国人留学生の就活サイトの属性における選好に関する検証 17

(1) 一対比較 17

III. 結果 *20*

1. 調査概要とサンプル特性 20

2. 外国人留学生の就職活動成果を形成する就職活動プロセスのモデル構築に関するデータ分析 22

(1) 探索的因子分析で因子構造の確認 22

(2) 共分散構造分析 28

2. 外国人留学生の就活サイト選好についての検証 32

(1) 中屋の変法 32

IV. 結論と考察 *36*

1. 総合的な結論 36

2. 理論的貢献と実務的貢献 37

3. 本研究の限界と課題 38

V. 謝辞 *38*

Ⅵ. 参考文献 38
質問調査票 41

Ⅰ. はじめに

1. 研究背景

近年、日本では少子高齢化に伴う労働力人口減少に端を発している経済停滞の脱却や、日本のグローバル化を図る目的から外国人材の受け入れを促進している。歴史を辿るとその端緒となっているのは、1983 年の「留学生 10 万人計画」である。「教育」「友好」「国際協力」を目的とする留学生受け入れ計画は 2000 年までに 10 万人の受け入れを目指すものであった（茂住、2009）。栖原(2010)によると 1983 年当時、日本はサミットに参画し、経済規模も先進国に比肩するほどになっていたが、既にアメリカでは 30 万人強、イギリス、ドイツ、フランス等の欧米先進国でもそれぞれ 5 万人から 12 万人弱の留学生がいたことから日本はグローバル化の面でも先進国に追い付きたいという思惑による政策であった。

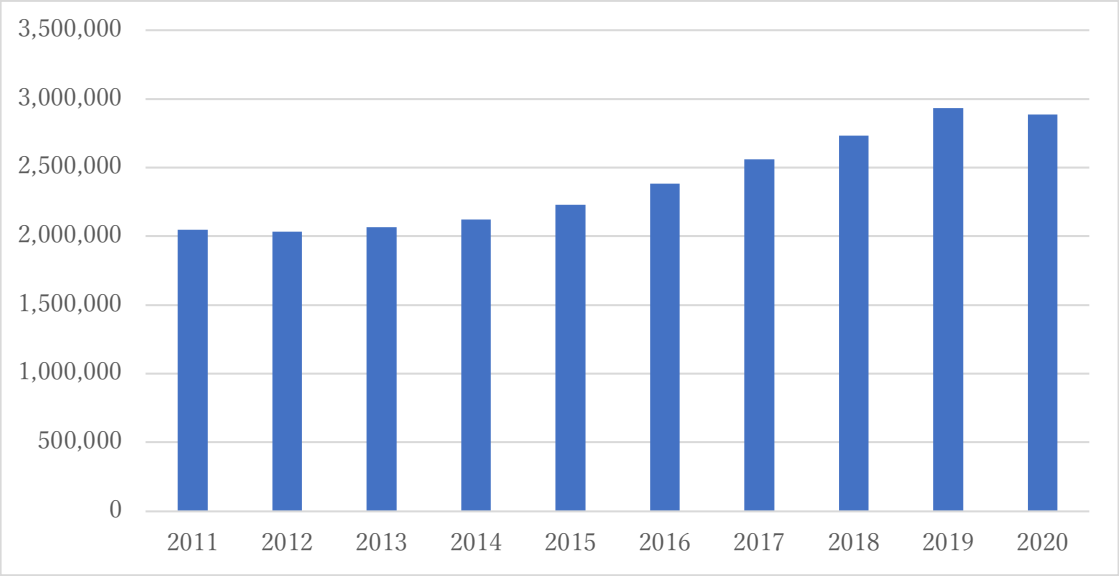
また、この「留学生 10 万人計画」は 2003 年に目標を達成したが不十分な計画のもとに留学生受け入れを行なったため、留学生数の増加とともに、制度や整備の準備不足が露呈し留学生受け入れをめぐり学校や地域社会であらゆる軋轢を生じさせた(栖原、2010)。

その後も 2008 年に公表され 2019 年に達成した留学生 30 万人計画や 1999 年公表の外国人労働者受け入れを促進するものである第 9 次雇用対策基本計画など、学生、労働者問わず外国人材を受け入れてきた（二子石、2021）。ここ 10 年を比較しても日本の在留外国人の数は 2011 年の 205 万人から 2020 年の 288 万人と大幅な伸びを見せている(図表 1)。また、受け入れる在留外国人の属性も近年の在留資格の多様化により多岐に渡っている（図表 2）。

一方で急激な外国人数増大に伴う受け入れ体制の未熟さや産官学の連携などの不足から在留外国人を取り巻く環境は技能実習生の劣悪な労働環境や外国人留学生の不法な就労、内定率の低さなど問題が山積している（守屋、2018）。本研究では、山積している在留外国人を取り巻く問題の中でも技能実習生等の

労働者ではなく外国人留学生[1]を取り上げ、その人材が日本で就職を目指す中での就職活動における問題に着目し論じていく。

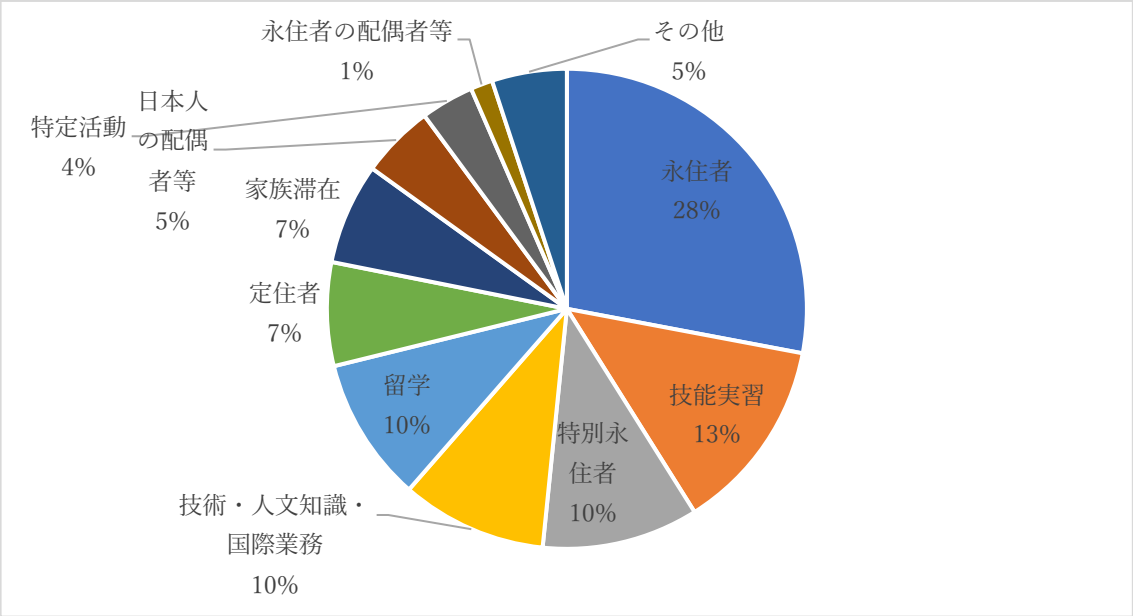
図表 1　在留外国人数の推移



出典：出入国在留管理庁（2021）のデータをもとに筆者作成

[1] ここでいう外国人留学生とは日本にある日本語学校、専門学校、短期大学、大学及び大学院に所属する外国人を指す。

図表 2　在留外国人の構成比（在留資格別）（令和 2 年度末）



出典：出入国在留管理庁（2021）のデータをもとに筆者作成

2. 問題意識

留学生 30 万人計画を筆頭に日本政府による外国人留学生受け入れの施策により日本での外国人留学生は増加の一途を辿っている（図表 3）。国別の内訳を見ると、留学生数上位 5 カ国を占める国は上から、中国、ベトナム、ネパール、韓国、台湾であり上位 5 カ国で総数の 8 割を占めている（JASSO、2021）。

外国人留学生の 7 割弱は日本国内での就職を望むことから外国人材の就職活動は日本人同様に日本の就活システムの中で行われることが多いが外国人留学生の就職活動は困難を強いられている。文部科学省(2020)によると、大学（学部・院）を卒業した外国人留学生の就職率は平成の 22 年度の 25.2%から平成 28 年度の 35%（図表 4）と微増しているものの同様に就職活動を行う日本人と比較すると低調である。留学生が日本の就職活動に対する難易度を尋ねた株式会社ディスコの調査でも大半の留学生にとって厳しい就活戦線となっていることが伺える（図表 5）。

これに伴い 2016 年には政府の方針として就職率を 5 割まで上げることを目標と定め、留学生に対するキャリア教育等の講座やプログラムを各大学が用意するよう促すことや企業との連携実績等の観点に基づいた認定を受けた講座やプログラムを終えた留学生については、在留資格変更手続きの簡素化や申請する際の審査を迅速に対応する等の優遇措置を講じるなど産官学の連携を図ろうと

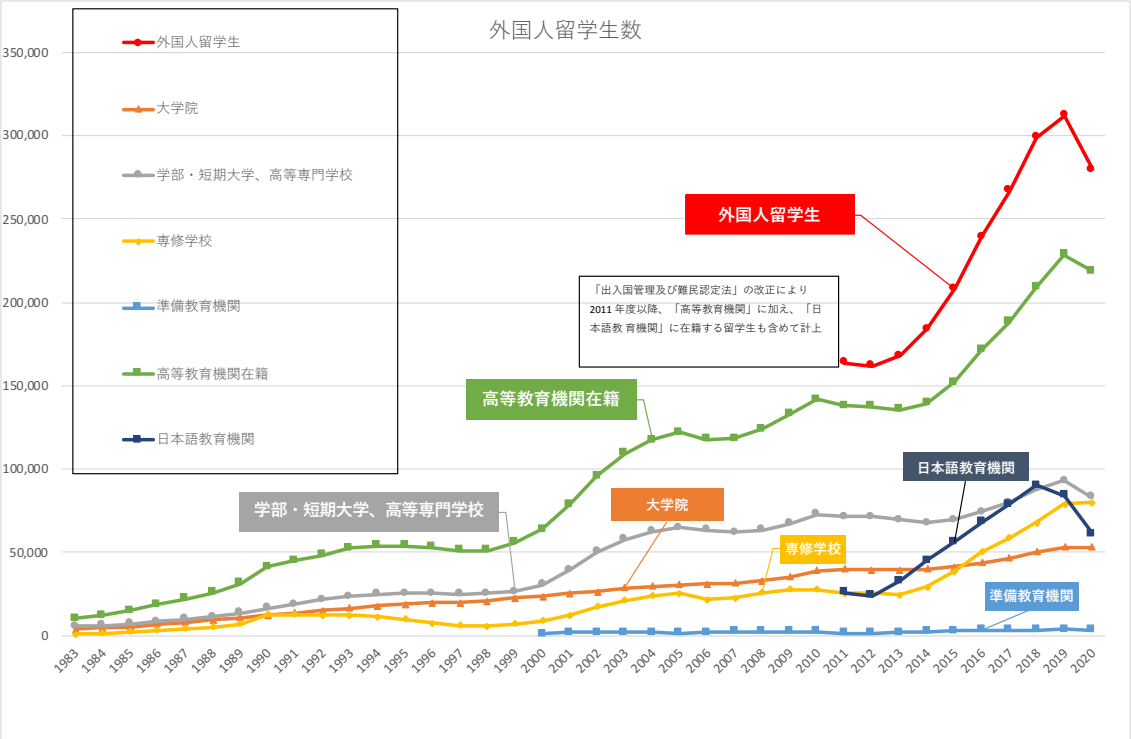
している。（内閣府、2016）。株式会社ディスコの 2019 年 12 月の調査によると大卒以上の高度外国人材を雇用した経験がある(またはこの先雇う予定がある)企業は 67.3%である。そしてその企業のうち、2019 年度に外国人留学生を採用した企業は、採用する予定を含め全体の約 35%である。また、2020 年度の採用を考えている企業は 50.6%に上り、企業側は外国人留学生の採用に積極的である（図表 6）。

従業員規模別のデータでは、全ての従業員規模の会社で 2019 年度の採用実績を2020年度の採用予定が上回っている。とりわけ1000 人以上の大手企業では、7 割近くに上り、より外国人留学生採用を促進する動きが見られている（ディスコ、2020）。マイナビの調査によると外国人材を雇用した企業の 6 割弱は外国人留学生の入社後の仕事ぶりを評価していると回答している（図表 7）。普通と回答した割合と合わせると全体の 82.9%が、その活躍ぶりに一定の評価を与えているため今後も留学生採用は拡大していくと予想される。

またより一層の留学生の就職活動を促進するために近年では留学生向けの就職支援サイトも登場し、複雑な就活システムに対応するための貴重な情報源になっている（図表 8）。しかし上述のような環境においても、現状では大卒の就職活動が落ち着く 2020 年 7 月時点で日本人学生の約 8 割が内定を 1 つ以上貰っているのに対して、外国人留学生は 31.5%である（ディスコ、2020）。就職できない学生は母国に帰るか、日本での就職浪人を選ぶ形となっているがビザの有効期限との兼ね合いから母国に帰国するケースが多く、これは留学生、企業双方にとって損失である。

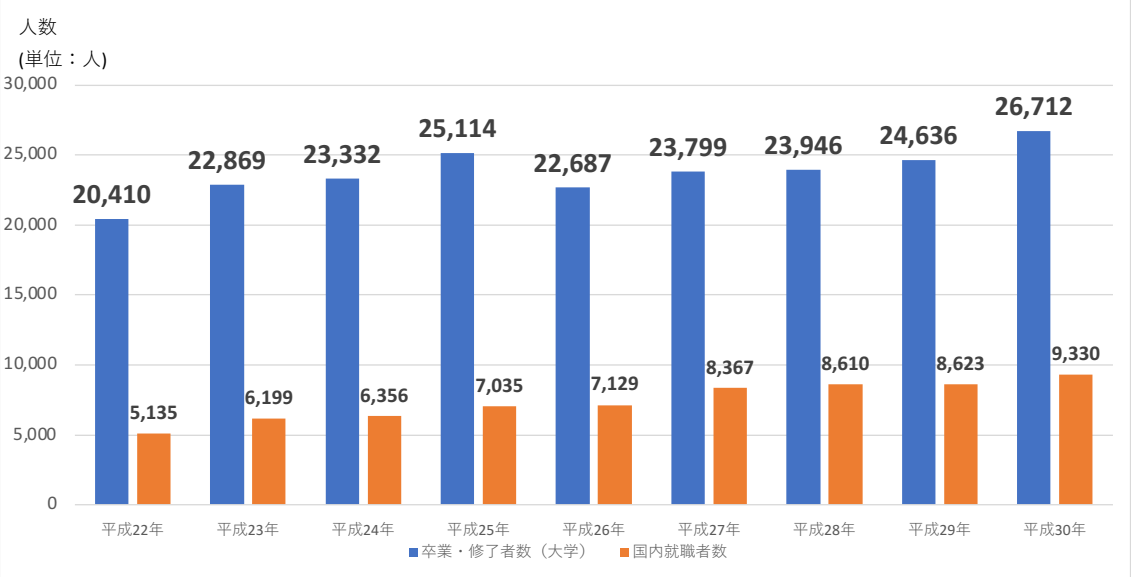
外国人留学生が就職できない要因としては、日本語能力不足や日本の就活システムの煩雑さ、企業の受け入れ体制が整っていないことなど多種多様な要因があるため、一つの問題を解決すれば全てが解決するわけではないのが外国人留学生の就職活動環境を取り巻く問題の特徴である。つまり、外国人留学生の就職問題を考える際には、外国人留学生の就職活動の成果を規定する要因をあらゆる側面から検証する必要があると考える。

図表 3　外国人留学生数の推移



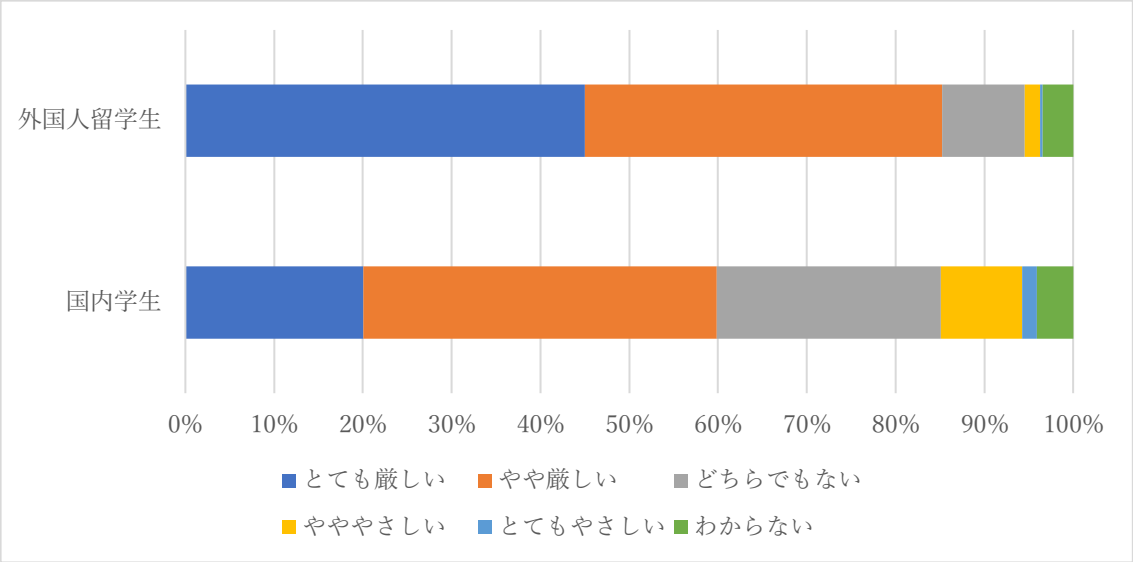
出典：JASSO（2021）のデータをもとに筆者作成

図表 4　大学（学部・院）段階における外国人留学生の卒業・修了・及び国内就職の推移



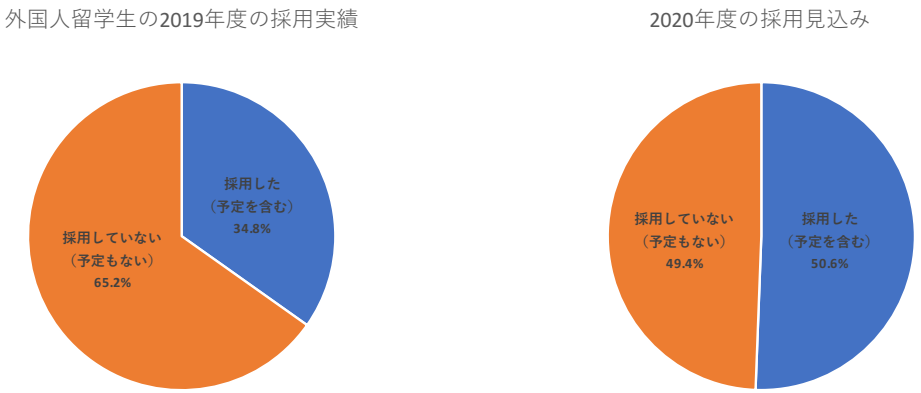
出典：文部科学省（2020）をベースに筆者作成

図表 5　就職活動の難易度



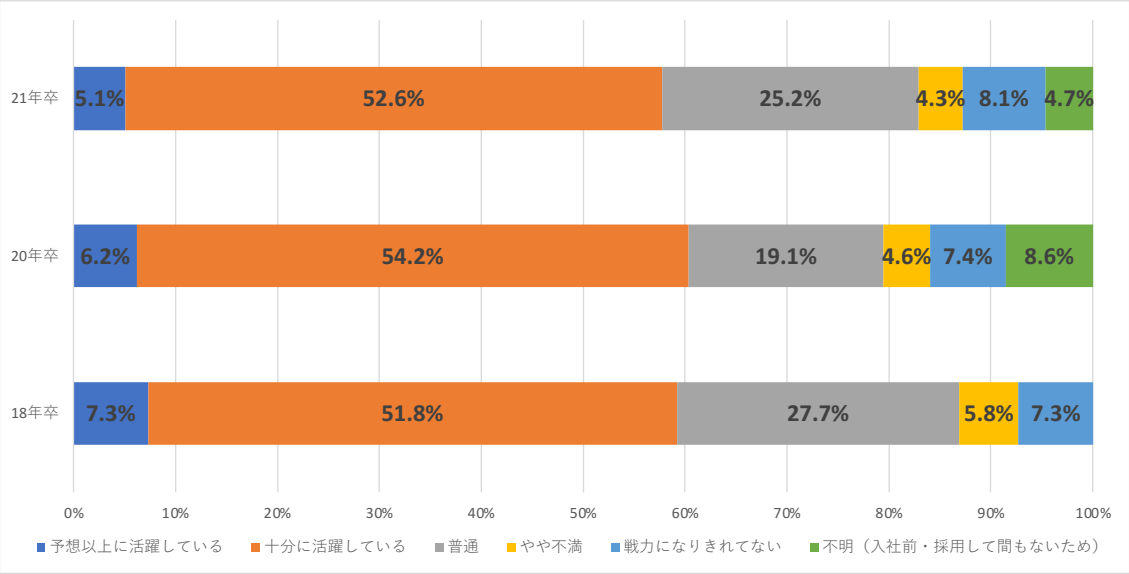
出典：株式会社ディスコ（2020）のデータをもとに筆者作成

図表 6　外国人留学生の採用状況



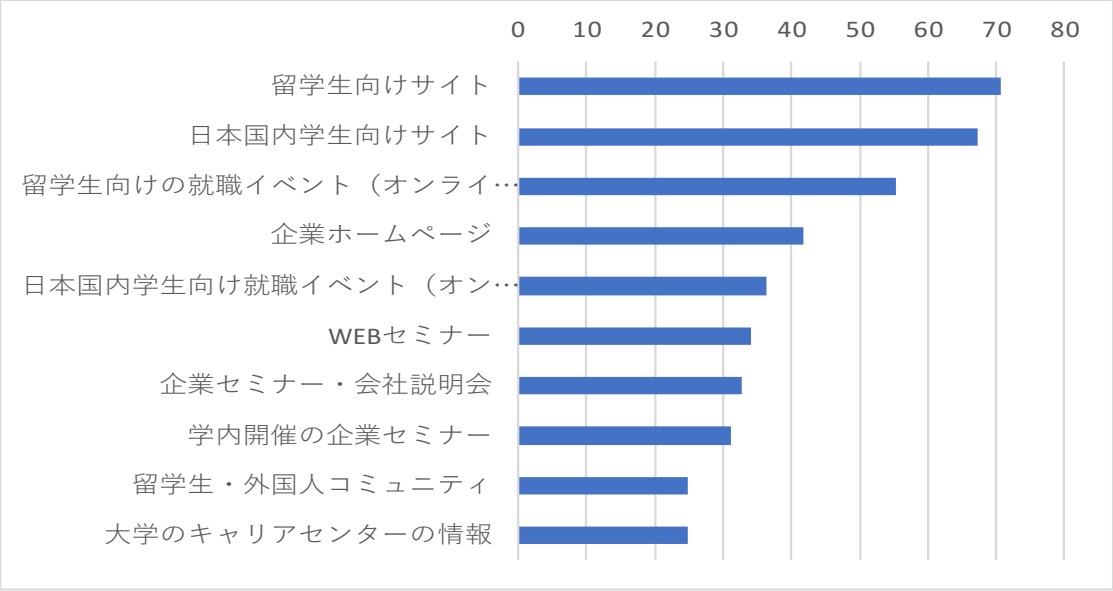
出典：株式会社ディスコ（2020）のデータをもとに筆者作成

図表 7　外国人留学生の入社後の活躍について（N＝234）



出典：マイナビ（2021）のデータをもとに筆者作成

図表 8　就職活動の情報源（上位 10 位）



出典：株式会社ディスコ（2021）のデータをもとに筆者作成

3.先行研究

(1) 外国人留学生の就職活動に関する研究

外国人留学生の就職活動についての研究は、留学生の日本語能力や日本の就活システム、留学生側と企業とのミスマッチなど異なる観点に着目したものがある。志甫(2009)によれば留学生に対して自己主張の強さや日本語の能力不足、低い定着率などの印象を多くの企業が抱いているとしている。また留学生採用に興味はあるが実際の採用に踏みきれない企業の一番大きな理由は、ビジネスレベルでの日本語能力への不安であるとしている。

日本の就活システムに着目した守屋(2018)によれば日本固有のメンバーシップ型に代表される雇用形態と欧米やアジア諸国のジョブ型に基づく雇用形態の差異が外国人材の日本企業への就活問題を引き起こしているとしている。日本における新卒採用の形態が、欧米のような専門能力を問うものではなく、社会人としての将来性を求められるような属人主義的な試験であり、外国人留学生はその違いに対応できず就職活動の苦戦を強いられているとしている。

門間(2020)によれば地方の中小企業は慢性的な人手不足に悩まされているにも関わらず、地方の大学で学ぶ大手企業の採用基準とはマッチしない優秀な留学生を自社に受け入れることが出来ないことから、企業と留学生のミスマッチが起きているとしている。

守屋（2012）によると日本の新卒採用は、多種多様のエントリーシートやSPIに代表される日本企業固有のテストやグループディスカッション、集団面接など欧米やアジア各国と一線を画しているため外国人留学生はその採用形態に戸惑い就職活動に苦戦しているケースが多いとしている。

一方で、藤本ら（2012）によれば普段の生活を含め外国人ネットワークのみで支援を受けている外国人留学生は就職活動成果が芳しくなく、母国のコミュニティ以外の多様な人々と交流する中で支援を受けている外国人留学生は就職活動の成果が出ていると明らかにしている。加えて、日本人と同じように就職活動を行なっている留学生も内定率が高い傾向にあるとし、外国人留学生の就職活動の成功要因に言及している。

しかし、外国人留学生の就職活動に関する諸論文ではそれぞれの問題については明らかにしているが、どの要素がどれほど外国人留学生の就職活動の成否に影響しているかを検証しているわけではない。また、外国人留学生の就職問題を扱っている先行研究もまだ発展途上のため、就職活動の成否の要因を検証するためには、日本人の就職活動に関する先行研究も参考にする必要がある。

(2) 日本人学生の就職活動成果に関する研究

日本人学生の就職活動に関する研究は定性的なものから定量的なものまで幅広くあるが、ここでは日本人学生の就職活動における成功要因に関する論文をいくつか言及した後、2 つの就職活動成果を規定する因果モデルを紹介する。

まず、樋口(1994)は、大学の入試難易度と就職成功率は比例関係にあることを指摘し、同様に田澤、梅崎（2012）は所属する大学の難易度が高いことや、良好な学業成績を収めている学生は、就職活動開始時期が早く、より多くの入社試験を受け、内定を獲得していると結論付けている。

また、種市（2011）は内定者のコミュニケーションスキル得点が高ければ高いほど就職活動のスケジュールややるべきことを適切に計画し、それを実行する項目の得点が高く、さらに就職活動情報の探索を始めた時期かつ就職活動開始時期が早いとしている。これらの論文では主に学生の能力や学業での良し悪しがその後の就職活動に影響し結果として成功に至ることを示している。

平尾（2011）はインターンシップへの参加経験が就職意欲を向上させて、それが就職活動や進路選択に良い影響を与えていると指摘している。長光（2017）は就活取組に関する項目を主成分分析によって抽出し、主に自己分析や業界研究、エントリーシート対策等が就職活動で取り組むべき項目としている。

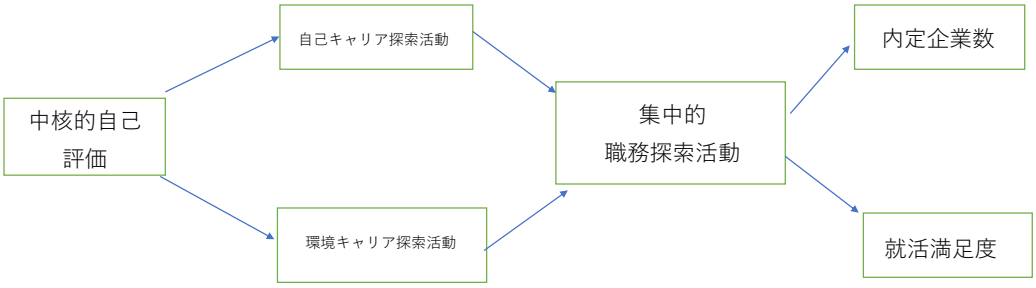
下村、木村（1997）は就職活動へ積極的な学生ほど同性や異性からの情緒的なサポートがあるとし、就職活動における友人や先輩からの情報的、情緒的サポートは就職活動の成果を規定する大きな要因であると考察している。また斎藤、田澤、梅崎(2015）は学生の両親はあれこれ口を出すのではなく、必要とされれば相談に乗るといった陰で見守るようなスタンスをとることで子供との関係を深めそして、それが内定につながることを指摘した。

これらの研究では個々の要因と就職活動の成果の関係に着目して論じているが、次節では就職活動の成功要因の因果モデル構築を目指した論文を紹介する。

(3) 就職活動の成功要因の因果モデルに関する研究

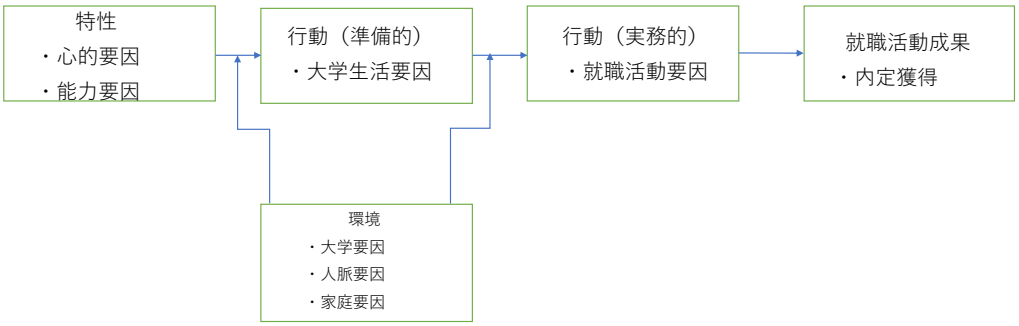
竹内、竹内(2010)は就職活動の因果モデルを構築して検証している(図表 9)。就職活動ではキャリア探索活動を通じて、自己分析や業界研究など、情報を探索した後、エントリーシートの準備や入社試験を受けるなど集中的職務探索行動を行う。つまり自己理解や情報探索等の行動が実際の受験や面接対策といった就職活動を促進し、それが結果として内定獲得等に繋がるとしている。鶴田（2018）は竹内のモデルにサポートの要因を加え新たにモデルを仮説として提示（図表 10）しているが検証までには至ってない。

図表 9 竹内・竹内(2010)の就職活動の因果モデル



出典：竹内、竹内（2010）のモデルをもとに筆者作成

図表 10 鶴田（2018）の就職活動プロセスの仮説モデル



出典：鶴田（2018）のモデルをもとに筆者作成

(4) 本研究の意義

外国人留学生の就職活動に関する論文ではそれぞれの問題については明らかにしているが、どの要素がどれほど外国人留学生の就職活動の成否に影響しているかを検証しているわけではない。従って、本研究では外国人留学生の就職活動におけるプロセスをモデル化して就職活動成果の規定要因を探ることを目的とする。また、近年外国人留学生の就活サイト利用率が上がっており就職活動を促進するためには就活サイト利用は必須であると考えられる。しかし現在の留学生向けサイトは日本人向けのサイトをベースに作られているものも多く、また外国人留学生向けの就活サイトのユーザーである留学生の選好を検証している論文はない。したがって外国人向けの就活サイトについても留学生アンケートを用いて検証することで外国人留学生の就職促進への示唆を得たい。また、本論文の構成は以下の通りとする。まず 2 章において外国人留学生の就職活動

成果を形成する就職活動プロセスのモデル構築に関する作業仮説[2]の立案及び、検証方法と外国人留学生の就活サイトの属性における選好の検証方法を提示する。次に 3 章において集められたデータから外国人留学生の就職活動成果に関する検証では探索的因子分析を用いて因子を抽出したのち、本仮説を立て直し共分散構造分析によって、モデル構築し本仮説を検証する。外国人留学生の就活サイト属性の選好に関する検証では、中屋の変法による一対比較を行い、機能ごとの重要度の差を明らかにする。そして 4 章では総合的な結論や貢献に言及したのち研究の限界、課題に触れる。

II. 仮説の立案と検証方法

1. 外国人留学生の就職活動成果を形成する就職活動プロセスのモデル構築

(1) 仮説の構築

一つ目の検証である外国人留学生の就職活動成果に関する因果モデルを作成するにあたり、就職活動の成否に影響するものは自分自身の行動に起因する内的要因と経済情勢や政治的な背景などの外的要因が考えられるが本研究では外国人留学生自身の行動や属性に着目し検証したいため前者の内的要因に絞って探索することとした。また、本検証では十分な先行研究が少ないため、まず本章の段階では作業仮説を提示して、調査、分析の進度に応じ本仮説を立て直すこととする。提示する作業仮説と検証方法は以下の通りである。

まず、就職活動のプロセスを時系列順に考えた際に就職活動を開始する前に日本語等の資格取得や平尾（2011）による企業へのインターンシップ等を就活前に行うとその後の進路選択に好影響を与えるとの指摘を参考にして、**インターンシップの参加や資格取得といった「事前準備」が自己分析や業界研究、就職活動の開始時期の早さや自己分析等で示される「キャリア探索」に正の影響を与える（H1）**と仮説を設定する。そして竹内、竹内（2010）を参考に**「キャリア探索」は面接対策や ES 対策といった具体的な「就活対策」に正の影響を与える（H2）**と考える。

次に守屋（2012）の外国人留学生が就職活動で入社試験を受けるためには ES 対策や筆記試験対策が必要であるとの指摘や就活対策をするにつれて入社試験や説明会の参加数が増えるであろうという予想から**「就活対策」は入社試験等の「選考・行動」に正の影響を与え（H3）**、また竹内、竹内（2010）を参考に面接対策や筆記試験の対策をすることは就活満足度や内定企業数を高めると考

[2] 十分に検証されたものではないが研究の過程で暫定的に有効とされる仮説

え、**「就活対策」は就活満足度及び内定企業数に正の影響を与える（H4）**と設定する。さらに石川(2011)を参考に「選考・行動」はそれだけ企業と接する機会が増えるということであり成果を出すチャンスが増えると考え、**「選考・行動」は就活満足度と内定企業数に正の影響を与える（H5）**と設定する。

志甫(2009)によると留学生採用を考えている企業が就活生に求めるスキルは日本語能力やコミュニケーション能力などを挙げており、また永野（2005）によると入試難易度や学業成績が就職活動の結果に影響をもたらすとしていたことからその上記のような能力と学業を「個人特性」因子としてまとめて**「個人特性」は外国人留学生の就職満足度及び内定企業数に正の影響を与える（H6）**と予想する。また能力や学業に自信がある留学生は積極的に就職活動に取り組むであろうと想定し、種市(2011)を参考に**「個人特性」は「就活対策」に正の影響を与える（H7）**。

最後に、外国人留学生の就職活動では特に周りからの情報や情緒的なサポートが重要であるとの仮定や下村、木村(1997)、斎藤ら(2015)、藤本ら(2012)での指摘を参考にOB・OB、友人・家族、キャリアセンター等の学校の支援ツールが就職活動、及び就職活動結果に影響すると考え、**「サポート」は就活満足度に正の影響を与え（H8）**、さらに**「サポート」は事前準備、キャリア探索、就活対策に正の影響を与える（H9、H10、H11）**と考える。以上をまとめると、本論文の仮説は(図表 11)のようになる。

図表 11 作業仮説内容と先行研究

仮説番号	仮説内容	先行研究
H1	「事前準備」が「キャリア探索」に正の影響を与える	平尾(2011)
H2	「キャリア探索」は「就活対策」に正の影響を与える	竹内、竹内(2010)
H3	「就活対策」は「選考・行動」に正の影響を与える	守屋（2012）
H4	「就活対策」は就活満足度及び内定企業数に正の影響を与える	竹内、竹内（2010）
H5	「選考・行動」は就活満足度と内定企業数に正の影響を与える	石川(2011)
H6	「個人特性」は外国人留学生の就職満足度及び内定企業数に正の影響を与える	志甫(2009)、永野（2005
H7	「個人特性」は「就活対策」に正の影響を与える	種市(2011)
H8	「サポート」は就活満足度に正の影響を与える	藤本ら(2012)
H9	「サポート」は事前準備に正の影響を与える	下村、木村(1997)、斎藤ら(2015)
H10	「サポート」は「キャリア探索」に正の影響を与える	下村、木村(1997)、斎藤ら(2015)
H11	「サポート」は「就活対策」に正の影響を与える	下村、木村(1997)、斎藤ら(2015)

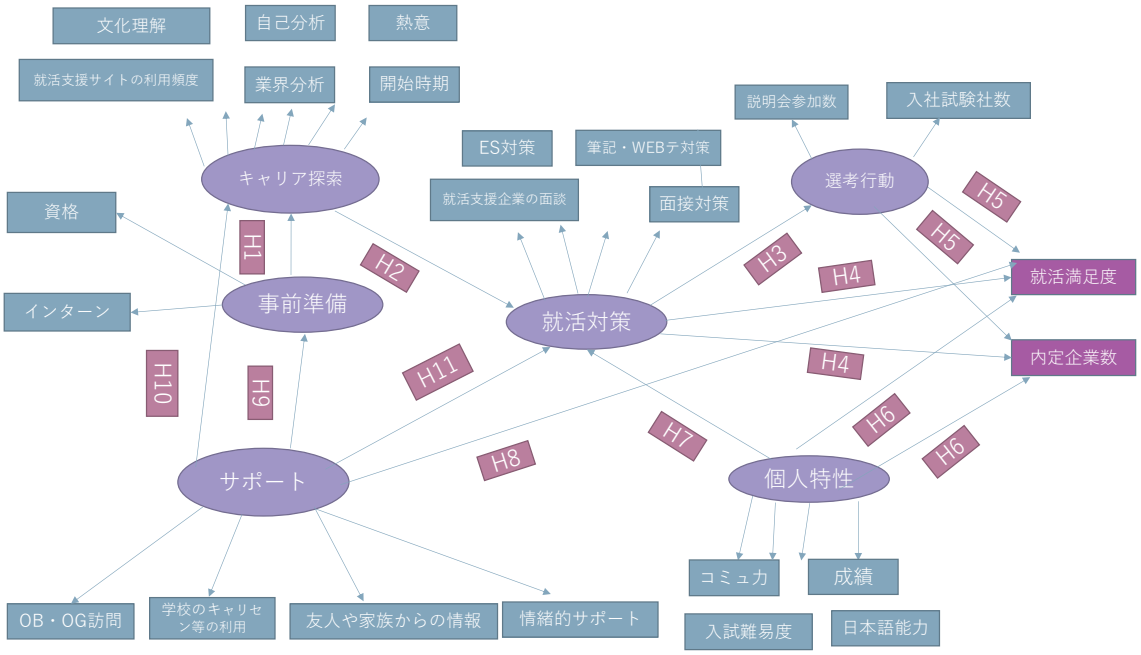
出典：筆者作成

注）先行研究は日本人のみを対象としたものも含む

(2) 検証方法

この作業仮説を検証するにあたり上述の外国人留学生の就職活動に関する研究や日本人学生の就職活動の成功要因の因果モデルに関する研究、調査を参考に、因果モデル（図表 12）を設定し質問票を 7 件法及び記入式で作成した。

図表 12　作業仮説モデルと各因子構造



出典：筆者作成
誤差変数省略

測定項目は、就職活動での行動に関する項目を長光（2017）、石川（2011）ら、就職活動成果に関する項目を竹内、竹内（2010）らを参考にし、サポートや個人特性の項目を追加して作成した。なお、内定企業数、入社試験数、説明会参加数については記入式を採用し、他の項目については全て 7 件法を採用した。質問数は 24 問（図表 13）で、全ての回答を必須とした。実際に配布された質問票については、巻末を参照されたい。

図表 13　外国人留学生の就職活動成果に関する調査の測定項目

因子	測定項目	先行研究
個人特性	日本語能力は高かった	久保田 (2018)
	学校の成績は良好だった	永野(2005)
	最後に所属した学校の入試難易度は高かった	樋口(1994)
	コミュニケーション能力は高かった	久保田(2018)
事前準備	資格取得を積極的に行なった	長光(2017)
	インターンシップに積極的に参加した	長光(2017)
キャリア探索	就活への熱意は高かった	永野(2005)
	就活活動開始時期は早かった	種市(2011)
	日本企業の雇用文化への理解度は高かった	久保田(2018)
	業界、業種、企業等の研究を積極的に行なった	長光(2017)
	就活支援サイトの利用頻度は高かった	長光(2017)
	自己分析を積極的に行なった	長光(2017)
就活対策	就活支援企業の面談等を積極的に利用した	長光(2017)
	筆記・WEBテスト対策を積極的に行なった	長光(2017)
	ES対策を積極的に行なった	長光(2017)
	面接対策を積極的に行なった	長光(2017)
サポート	OB・OG訪問を積極的に行なった	下村、堀(2004)
	キャリアセンター等、学校の就活支援ツールを積極的に活用した	藤島ら(2006)
	友人へ家族から就活情報のサポートがかなりあった	下村、木村(1997)
	友人や家族からメンタルケアでのサポートがかなりあった	斎藤ら(2015)
選考・行動	入社試験を受けた数を記入してください	石川(2011)
	企業説明会に行った回数を記入してください	石川(2011)
	就活満足度は高かった	竹内、竹内(2011)
	内定企業数を記入してください	竹内、竹内(2011)

出典：筆者作成

上記のように、個人特性に関する質問 4 項目、就職活動対策に関する質問 4 項目、就職活動におけるキャリア探索に関する質問 6 項目、事前準備に関する質問 2 項目、サポートに関する質問 4 項目、選考・行動に関する質問 2 項目、就職活動成果に関する質問 2 項目を設定した。調査を実施したのち、共分散構造分析を用いて就職活動に関する自身の状況の自己評価と就職活動成果形成の因果モデルを構築する。その過程で H1～H11 からなる仮説を検証する。

2. 外国人留学生の就活サイトの属性における選好に関する検証

(1) 一対比較

近年の外国人留学生の就職活動で就活サイトのプレゼンスは高まっていること（ディスコ、2021）から留学生が考える良好なサイトを分析、検証することで外国人材の国内での就職促進への示唆を得たい。

留学生に対して、就活サイトの多種多様な機能における重要度の差異を分析することで外国人留学生の就活サイトにおける選好を探索することを目的にする。重要度を検証するにあたり一対比較法を用いて分析する。一対比較法とはいく

つかの選択肢から一つを選択する際にそれぞれの選択肢がどのような基準でどの程度、他の選択肢と選好に差異があるかを数値によって比較することができる手法である。本研究では外国人就活サイトの提供サービスの留学生の選好を探索したいので適していると考え採用する。

質問調査票で聞く就職サイトの機能の選定については、オリコン（2021）の就活サイトの満足度を測る調査や経験を参考にした。また、測定項目の名称とその定義は以下に示す通り（図表 14）であり、調査票の設計も同様である（図表 15）。尚、実際の提示文については巻末を参照されたい。

図表 14 測定項目の名称とその定義

測定項目	定義
掲載企業数の多さ	掲載企業数が主観的に多いかどうか
掲載情報の充実度	会社の概要だけではなく会社で働いている 留学生の先輩の情報等が充実していること
管理機能の使いやすさ	予約した面接のスケジュールや企業からの 情報がわかりやすくまとめられていること
エージェントによる 個別対応の充実度	就活エージェントが個別に電話やメール、面談等を 通し就活を手厚くサポートすること
イベントセミナーの 実施頻度の高さ	就活支援企業主催の会社説明会や留学生向けの セミナー等の実施頻度が高いこと
エントリーのしやすさ	複雑な手続きがなく簡単に企業にエントリーができることや ESが統一され、各企業に合わせて提出する必要がないこと
推薦システムの充実度	自分の検索履歴や同じような就活生の情報をもとに サイトがあらゆる企業の情報を紹介してくれること

出典：筆者作成

図表 15　調査に使用した表

	非常に重要	やや重要	同じ位重要	やや重要	非常に重要	
評価基準						評価基準
例：掲載企業数の多さ		○				掲載情報の充実度
例：掲載企業数の多さ				○		管理機能の使いやすさ
掲載企業数の多さ						エージェントによる個別対応
掲載企業数の多さ						掲載情報の充実度
掲載企業数の多さ						管理機能の使いやすさ
掲載企業数の多さ						イベントセミナーの実施頻度
掲載企業数の多さ						エントリーのしやすさ
掲載企業数の多さ						推薦システム
エージェントによる個別対応						掲載情報の充実度
エージェントによる個別対応						管理機能の使いやすさ
エージェントによる個別対応						イベントセミナーの実施頻度
エージェントによる個別対応						エントリーのしやすさ
エージェントによる個別対応						推薦システム
掲載情報の充実度						管理機能の使いやすさ
掲載情報の充実度						イベントセミナーの実施頻度・
掲載情報の充実度						エントリーのしやすさ
掲載情報の充実度						推薦システム
管理機能の使いやすさ						イベントセミナーの実施頻度・
管理機能の使いやすさ						エントリーのしやすさ
管理機能の使いやすさ						推薦システム
イベント･セミナーの実施頻度						エントリーのしやすさ
イベント･セミナーの実施頻度						推薦システム
エントリーのしやすさ						推薦システム

出典：筆者作成

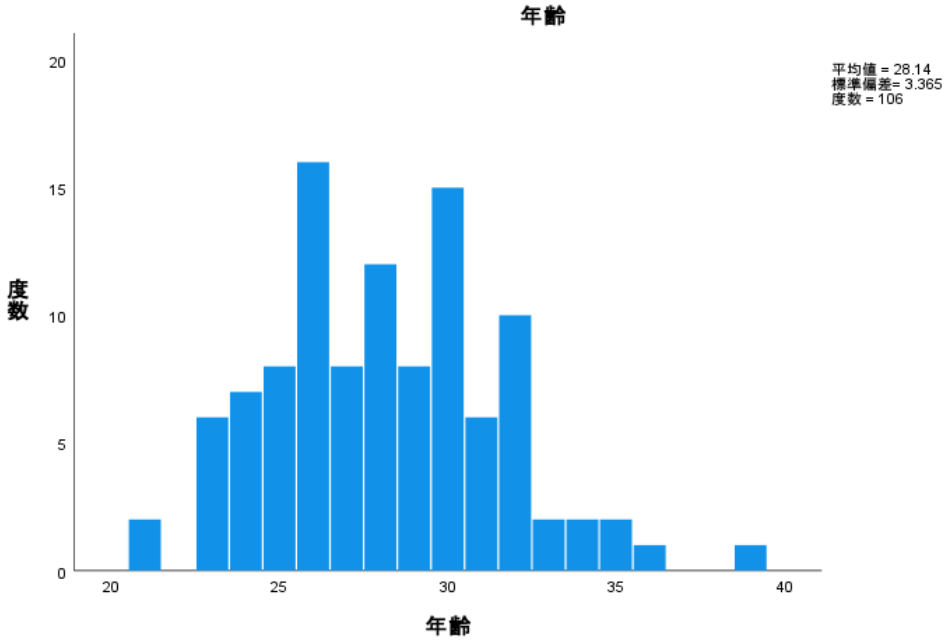
Ⅲ. 結果

1. 調査概要とサンプル特性

調査は 2021 年 10 月 30 日から 11 月 30 日まで､WEB アンケート調査の Questant 及び調査会社であるホワットエバーパートナーズを用いて行なった。調査対象を上述の通り自身が行った就職活動の記憶が曖昧になっていないこと、就職活動において所謂日本の就活システムを経験している年齢の２つを考慮し５年以内に日本での就職活動を行った 40 歳以下の外国人留学生と設定した。本調査で集められた有効サンプル数は 106 件（欠損値３件）であった。サンプルの特性については、図表 16-1 から図表 16-3 の通りである。

図表 16-1　サンプルの年齢

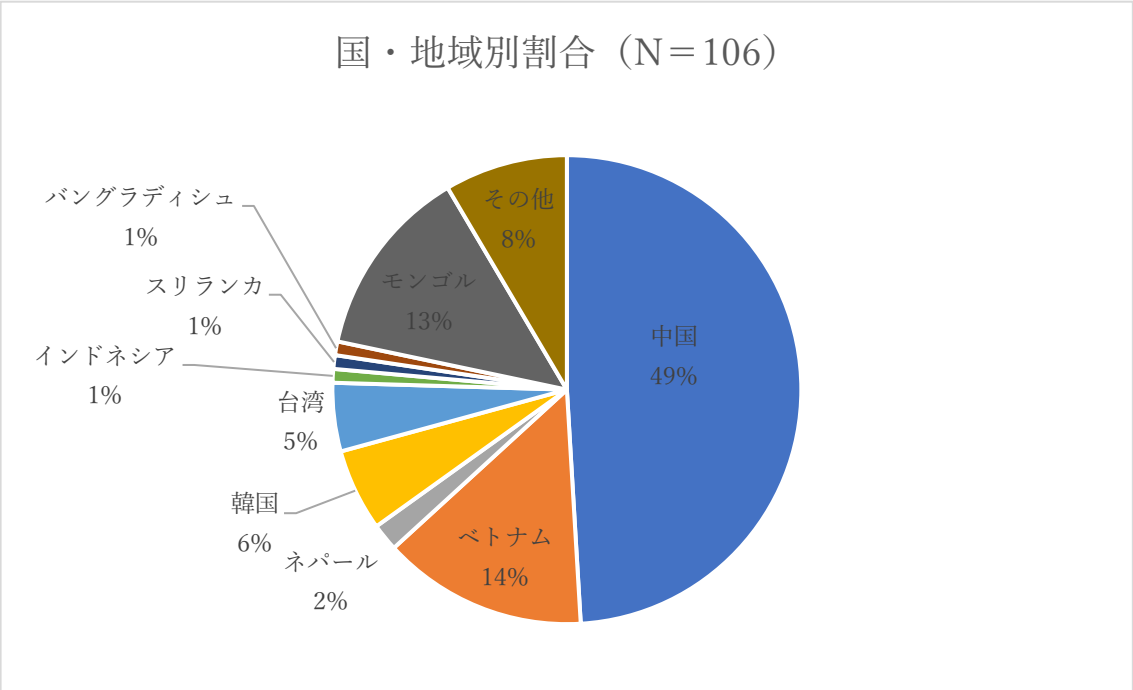
平均年齢は 28.14 歳であり全体 63%のサンプルが 20 代に集中していることが分かった。



出典：筆者作成

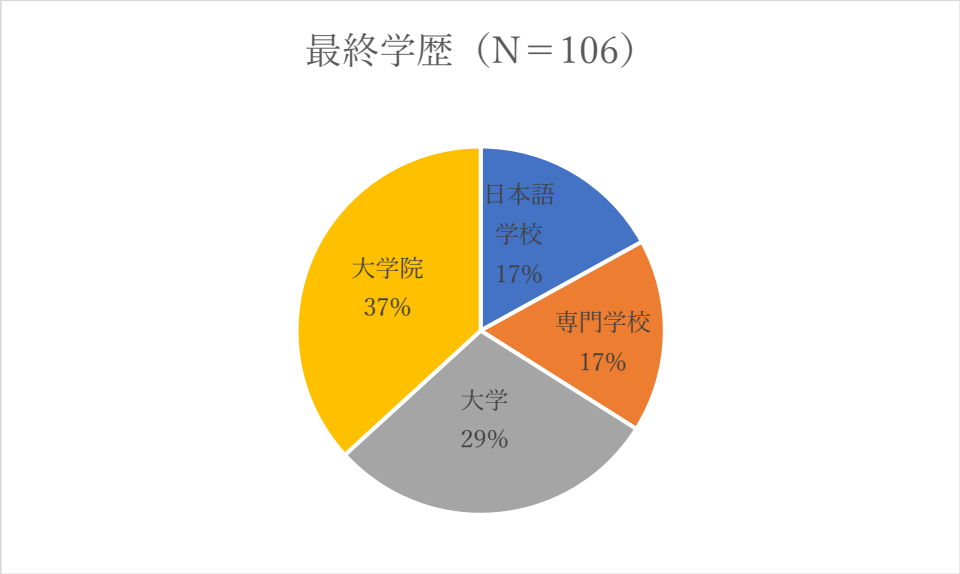
図表 16-2　サンプルの出身地

出身地の割合は中国、ベトナム、ネパール、韓国、台湾の上位５カ国で約 80%であった。



出典：筆者作成

図表 16-3　サンプルの学歴



出典：筆者作成

2. 外国人留学生の就職活動成果を形成する就職活動プロセスのモデル構築に関するデータ分析

(1) 探索的因子分析で因子構造の確認

まず、仮説を検証する前に仮説で想定している因子以外の隠れた因子や仮説で想定している因子が適当か、またモデルを構築する上で不適当な観測変数を探るため就職活動のプロセスを測定する 22 項目について SPSS27 を用いて探索的因子分析を行なった。手法は最尤法で因子ごとの相関があることを仮定しているため斜交回転法の 1 つであるプロマックス回転を採用した。まず因子抽出後の共通性（図表 17-1）は極めて低い数値を示す項目はなかった。固有値（図表 17-2）及びスクリープロット（図表 17-3）を見てみると、固有値が 1 以上である因子数は 6 以下のものであり、かつ固有値が大きく落ち込むところが 5 であることから 5 因子が適当であると推察される。

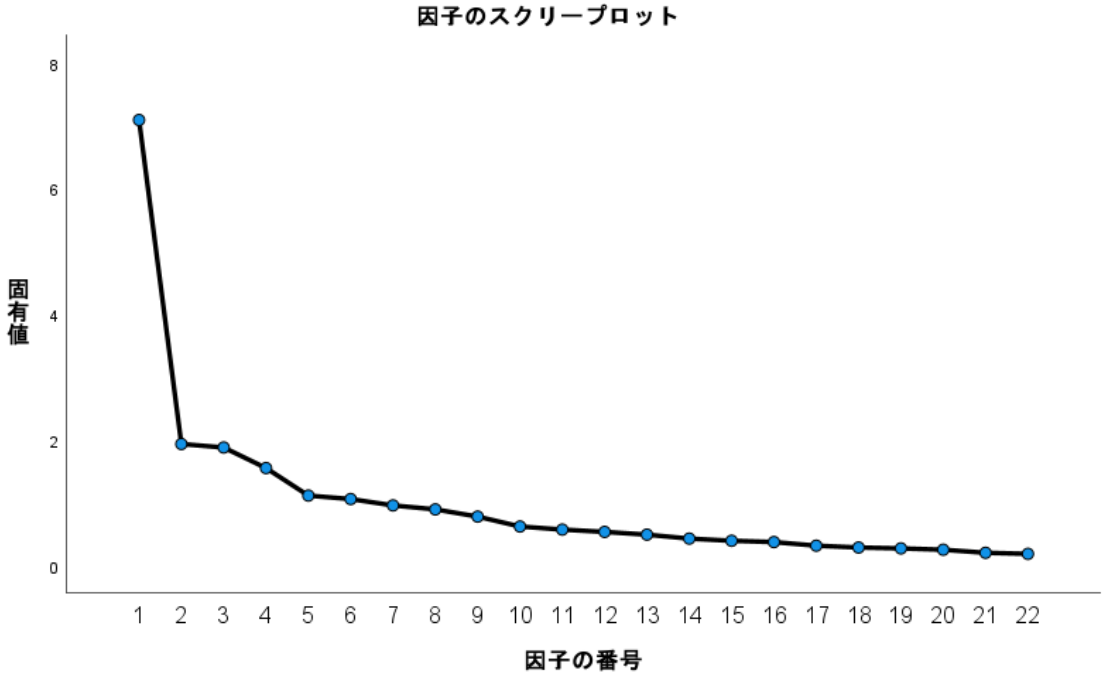
図表 17-1　共通性

	初期	因子抽出後
Q13.就職活動への熱意は高かった	0.572	0.517
Q14.就活開始時期は早かった	0.464	0.426
Q15.日本企業の雇用文化（新卒一括採用や年功序列）への理解度は高かった	0.458	0.322
Q16.業界、業種、企業等の研究を積極的に行った	0.608	0.661
Q6.就活支援企業の面談等を積極的に利用した	0.426	0.352
Q7.筆記・WEBテスト対策を積極的に行なった	0.453	0.410
Q8.インターンシップに積極的に参加した	0.615	0.615
Q9.就活支援サイトの利用頻度は高かった	0.568	0.602
Q10.自己分析を積極的に行なった	0.559	0.498
Q11. ES対策を積極的に行なった	0.596	0.636
Q12.面接対策を積極的に行なった	0.604	0.631
Q17.OB・OG訪問を積極的に行なった	0.485	0.406
Q18.キャリアセンター等、学校の就活支援ツールを積極的に活用した	0.586	0.563
Q19.友人や家族から就活情報のサポートがかなりあった	0.602	0.723
Q20.友人や家族からメンタルケアでのサポートがかなりあった	0.611	0.710
Q1.日本語能力は高かった	0.540	0.648
Q2.学校の成績は良好だった	0.508	0.572
Q3.資格取得を積極的に行なった	0.454	0.608
Q4.最後に所属した学校の入試難易度は高かった	0.438	0.349
Q5.コミュニケーション能力は高かった	0.392	0.374
Q23.入社試験を受けた数を記入してください	0.574	0.999
Q24.企業説明会を聞いた回数を記入してください	0.557	0.520
因子抽出法: 最尤法		

図表 17-2 固有値

因子数	初期の固有値		
	合計	分散の %	累積 %
1	7.085	32.205	32.205
2	1.926	8.754	40.958
3	1.871	8.503	49.461
4	1.543	7.014	56.475
5	1.105	5.022	61.497
6	1.05	4.771	66.268
7	0.948	4.311	70.578

図表 17-3 因子のスクリープロット



次にパターン行列（図表 18-1）を見てみると、Q6、Q14、Q17、Q18 が因子負荷量 0.4 以下であり、　また Q5、Q13 が 2 つの因子に一定の因子負荷量を示していたため、より良い因子構造を見つけるためそれらの項目を削除し、再度分析を行なった。削除後のパターン行列（図表 18-2）では、新たに Q15、Q4 の因子負荷量が 0.4 以下になったため、これを削除し再び分析を行なった。Q15、Q4 削除後のパターン行列（図表 18-3）では、全ての測定項目が 5 因子のどれかに属することとなり、因子構造が確定した。

5 因子それぞれを見てみると、1 因子目は主にキャリア探索や就活対策の項目が多かったため「キャリア探索・対策」と名付けた。これは探索的因子分析を行う前に作業仮説として提示していた、キャリア探索、及び就活対策因子が 1 つに縮約された形となった。2 因子目は、企業説明会数や入社試験数のまとまりであり、具体的に選考に行く行動を指すことから「選考・行動」とした。3 因子目は友人や家族からのメンタルケアや情報での支援といった項目のまとまりであるため「サポート」とし、4 因子目は主に就職活動が始まる前のインターンシップや資格取得のまとまりなので「事前準備」とした。最後に日本語能力や学業の成績など、個人の状況に対してのまとまりであるため「個人特性」とした。因子名と因子負荷量については（図表 19）の通りである。

探索的因子分析の結果、因子名とその項目の対応関係は大枠では同じであったが、いくつか 2 章で提示した仮説モデルでの因子構造との相違が見られた（図表 20-1、2）。仮説モデルではキャリア探索と就活対策の 2 因子に分けていた項目が探索的因子分析ではキャリア探索･対策と 1 因子でまとまる結果となった。また、キャリア探索・対策や個人特性、サポートの因子ではそれぞれ負荷量の小さい項目や異なる 2 因子に負荷を示していた項目を削除した結果、因子を構成する項目数が減少した。

図表 18-1 パターン行列

因子抽出法: 最尤法

	因子					
	1	2	3	4	5	6
Q16.業界、業種、企業等の研究を積極的に行った	**0.76**	-0.04	0.08	0.09	-0.02	0.00
Q10.自己分析を積極的に行なった	**0.74**	0.00	0.16	-0.31	0.08	0.01
Q9.就活支援サイトの利用頻度は高かった	**0.67**	0.12	-0.05	0.02	0.14	-0.07
Q15.日本企業の雇用文化(新卒一括採用や年功序列)への理解度は高かった	**0.47**	-0.13	0.07	0.19	-0.03	0.16
Q14.就活開始時期は早かった	0.34	0.28	-0.16	0.21	-0.13	-0.09
Q6.就活支援企業の面談等を積極的に利用した	0.27	0.14	0.06	0.25	-0.10	0.05
Q11. ES対策を積極的に行なった	0.11	**0.78**	-0.10	-0.07	0.06	-0.03
Q12.面接対策を積極的に行なった	0.39	**0.61**	-0.08	-0.25	0.03	0.14
Q4.最後に所属した学校の入試難易度は高かった	-0.13	**0.57**	0.12	-0.02	0.12	0.08
Q7.筆記・WEBテスト対策を積極的に行なった	0.13	**0.46**	0.01	0.13	-0.01	0.02
Q13.就職活動への熱意は高かった	0.34	0.42	0.05	0.02	-0.20	0.12
Q19.友人や家族から就活情報のサポートがかなりあった	0.28	-0.09	**0.79**	-0.03	-0.07	0.00
Q20.友人や家族からメンタルケアでのサポートがかなりあった	-0.06	0.03	**0.77**	0.14	0.01	0.08
Q18.キャリアセンター等、学校の就活支援ツールを積極的に活用した	0.04	0.25	0.34	0.27	0.14	-0.10
Q3.資格取得を積極的に行なった	-0.12	-0.15	0.08	0.87	0.00	0.21
Q8.インターンシップに積極的に参加した	0.11	0.20	0.01	0.53	0.14	-0.13
Q23.入社試験を受けた数を記入してください	0.14	-0.09	0.00	-0.06	0.99	0.08
Q24.企業説明会を聞いた回数を記入してください	-0.14	0.28	-0.06	0.13	0.64	-0.02
Q1.日本語能力は高かった	0.01	0.00	0.15	0.04	0.07	0.77
Q2.学校の成績は良好だった	0.28	-0.03	-0.25	0.28	0.03	0.65
Q5.コミュニケーション能力は高かった	-0.21	0.43	0.20	-0.07	-0.05	0.46
Q17.OB・OG訪問を積極的に行なった	0.18	0.19	0.14	0.20	-0.03	-0.30

回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

a 9 回の反復で回転が収束しました。

図表 18-2 Q6、Q14、Q17、Q18、Q５、Q13 削除後のパターン行列

	因子				
	1	2	3	4	5
Q12.面接対策を積極的に行なった	**0.81**	0.00	-0.02	0.08	-0.17
Q9.就活支援サイトの利用頻度は高かった	**0.77**	-0.11	0.04	-0.02	0.05
Q10.自己分析を積極的に行なった	**0.70**	0.08	0.01	0.05	-0.26
Q16.業界、業種、企業等の研究を積極的に行った	**0.68**	0.01	-0.09	0.07	0.14
Q11. ES対策を積極的に行なった	**0.68**	0.01	0.12	-0.11	0.01
Q7.筆記・WEBテスト対策を積極的に行なった	**0.50**	0.08	-0.01	-0.05	0.15
Q15.日本企業の雇用文化(新卒一括採用や年功序列)への理解度は	0.38	0.05	-0.15	0.21	0.19
Q4.最後に所属した学校の入試難易度は高かった	0.31	0.23	0.13	-0.08	0.00
Q20.友人や家族からメンタルケアでのサポートがかなりあった	-0.07	**0.87**	0.03	0.01	0.10
Q19.友人や家族から就活情報のサポートがかなりあった	0.19	**0.72**	-0.10	0.01	-0.01
Q24.企業説明会を聞いた回数を記入してください	-0.08	-0.02	**0.99**	0.01	0.12
Q23.入社試験を受けた数を記入してください	0.16	-0.02	**0.66**	0.15	-0.19
Q1.日本語能力は高かった	-0.11	0.17	0.14	**0.83**	-0.02
Q2.学校の成績は良好だった	0.21	-0.22	-0.01	**0.61**	0.22
Q3.資格取得を積極的に行なった	-0.17	0.06	-0.06	0.18	**0.79**
Q8.インターンシップに積極的に参加した	0.29	0.05	0.13	-0.19	**0.55**

因子抽出法: 最尤法

回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

a 6 回の反復で回転が収束しました。

図表 18-3　Q15、Q4 削除後のパターン行列

	因子				
	1	2	3	4	5
Q12.面接対策を積極的に行なった	**0.77**	-0.01	-0.03	-0.09	0.11
Q9.就活支援サイトの利用頻度は高かった	**0.75**	0.03	-0.03	0.02	-0.04
Q10.自己分析を積極的に行なった	**0.74**	0.00	0.11	-0.27	0.02
Q16.業界、業種、企業等の研究を積極的に行った	**0.67**	-0.10	0.08	0.13	0.06
Q11. ES対策を積極的に行なった	**0.61**	0.13	-0.02	0.09	-0.07
Q7.筆記・WEBテスト対策を積極的に行なった	**0.48**	-0.02	0.03	0.22	-0.01
Q24.企業説明会を聞いた回数を記入してください	-0.08	**0.96**	-0.01	0.10	-0.02
Q23.入社試験を受けた数を記入してください	0.14	**0.68**	-0.01	-0.20	0.12
Q19.友人や家族から就活情報のサポートがかなりあった	0.15	-0.07	**0.85**	-0.02	-0.03
Q20.友人や家族からメンタルケアでのサポートがかなりあった	-0.06	0.06	**0.73**	0.18	0.03
Q3.資格取得を積極的に行なった	-0.15	-0.11	0.09	**0.75**	0.20
Q8.インターンシップに積極的に参加した	0.27	0.11	0.04	**0.60**	-0.16
Q1.日本語能力は高かった	-0.10	0.12	0.16	-0.01	**0.84**
Q2.学校の成績は良好だった	0.25	-0.06	-0.23	0.21	**0.61**

因子抽出法: 最尤法

回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

a 5 回の反復で回転が収束しました。

図表 19 因子名と因子負荷量

	キャリア探索・対策	選考・行動	サポート	事前準備	個人特性
Q12.面接対策を積極的に行なった	**0.77**				
Q9.就活支援サイトの利用頻度は高かった	**0.75**				
Q10.自己分析を積極的に行なった	**0.74**				
Q16.業界、業種、企業等の研究を積極的に行った	**0.67**				
Q11. ES対策を積極的に行なった	**0.61**				
Q7.筆記・WEBテスト対策を積極的に行なった	**0.48**				
Q24.企業説明会を聞いた回数を記入してください		**0.96**			
Q23.入社試験を受けた数を記入してください		**0.68**			
Q19.友人や家族から就活情報のサポートがかなりあった			**0.85**		
Q20.友人や家族からメンタルケアでのサポートがかなりあった			**0.73**		
Q3.資格取得を積極的に行なった				**0.75**	
Q8.インターンシップに積極的に参加した				**0.60**	
Q1.日本語能力は高かった					**0.84**
Q2.学校の成績は良好だった					**0.61**

図表 20-1　2 章で提示した仮説モデルでの因子とその項目数

	キャリア探索	就活対策	選考・行動	サポート	事前準備	個人特性	測定項目全体
項目数	6	4	2	2	2	2	22

図表 20-2 探索的因子分析で導かれた因子とその項目数

	キャリア探索・対策	選考・行動	サポート	事前準備	個人特性	測定項目全体
項目数	6	2	2	2	2	16

次に探索的因子分析で導かれた尺度を分析に使用することが問題ないかどうかを測定値の安定性や一貫性を示す信頼性と測定値の正しさを示す構成概念妥当性の二つの側面から検証する。まず、信頼性に関してはクロンバックのα係数、合成信頼性(CR)の二つを用いる。Hair et al(2010)の基準値(α≧ .60)をもとにクロンバックの α 係数を検証し、Bagozzi、Yi(1988)の基準値(CR≧.70)をもとに合成信頼性を検証する。また、構成概念妥当性を検証するにあたり、収束的妥当性、弁別的妥当性の二つを用いて確認した。収束的妥当性は、Hair et al(2010) を参考に平均分散抽出(AVE)を用いて、基準値(AVE ≧ .50) を採用した。弁別的妥当性も Hair et al(2010) を参考に因子間相関係数の平方と AVE を比較し、AVE の値が大きいことを基準に設定した。

図表 21-1 を見てみると信頼性は Cronbach のα係数では全てで基準値を満たし、合成信頼性 (CR) では、事前準備と個人特性以外全てで基準値を満たした。よって本研究においては、全てで信頼性と構成概念妥当性を満たした訳ではないものの、尺度の分析結果に対して一定の評価ができるため当該尺度を用いることとした。

次項では、探索的因子分析によって導かれた因子構造を用いて就職活動成果の規定要因モデルを構築し、仮説を検証していく。

図表 21-1 信頼性の検討

	キャリア探索・対策	選考行動	サポート	事前準備	個人特性
項目数	6	2	2	2	2
Cronbachのα	.84	.78	.81	.63	.65
合成信頼性(CR)	.83	.88	.77	.63	.69

図表 21-2　構成概念妥当性の検討

	因子間相関				
要因	1	2	3	4	5
キャリア探索・対策	**.46**	.14	.17	.21	.03
選考行動	.38	**.69**	.02	.03	.00
サポート	.41	.13	**.62**	.15	.04
事前準備	.46	.17	.39	**.46**	.00
個人特性	.18	-.03	.20	-.02	**.54**

注）黒太字の対角線から左下半分には因子それぞれの相関係数を記載し、相関係数の平方を対角線の右上に記載し、因子の平均分散抽出は黒太字の対角線で記載した。

(2) 共分散構造分析

前項での探索的因子分析の結果、2 章で提示した作業仮説で用いられた因子構造とは異なる因子が確認されたため、作業仮説を訂正し本仮説を立て直した。変更箇所としては、キャリア探索と就活対策が 1 因子に縮約されたため H1、H3、H4、H7 の文言をキャリア探索対策に変更及び H2 の仮説を削除、そして H10 と H11 を 1 つの仮説に統合し H10 とした点である（図表 22）。

次に前項で作成した因子構造を用いて、就職活動成果形成に関する就職活動プロセスの本仮説モデルを構築した（図表 23）。本仮説モデルを用いて AMOS27 で共分散構造分析を行ったところ、小塩(2004)が指摘した適合度の指標である GFI は基準値となる 0.9 は下回ったものの近い数字であり、また CFI は 0.9 の基準を超えた 0.917、RMSEA は良いモデルの基準とされる 0.05 以下に近い数字が出たため、このモデルを採用した（図表 24）。以下では図表 24 及び図表 25 の結果から各仮説の検証をしていく。

H1： 「事前準備」が「キャリア探索・対策」に正の影響を与える

パス係数（.44)、5%水準で有意に正であったため H1 は支持された。

H2: 「キャリア探索」は「就活対策」に正の影響を与える

探索的因子分析の結果により、キャリア探索と就活対策は 1 因子に縮約されることが分かったため、H2 は検証しなかった。

H3: 「キャリア探索・対策」は「選考・行動」に正の影響を与える

パス係数（.34)、1%水準で有意に正であったため H3 は支持された。

H4：「キャリア探索・対策」は就活満足度及び内定企業数に正の影響を与える

就活満足度、内定企業数双方に有意でなかったため H4 は棄却された。

H5: 「選考・行動」は就活満足度と内定企業数に正の影響を与える

選考・行動から内定企業数に対してはパス係数 0.49、0.1%水準で有意となったが、就活満足度には有意ではなかったため H5 は部分的に支持された。

H6:「個人特性」は外国人留学生の就職満足度及び内定企業数に正の影響を与える

個人特性から就活満足度には、パス係数 0.27、5%水準で有意となったが、内定企業数には有意とならなかったため、H6 は部分的に支持された。

H7: 「個人特性」は「キャリア探索・対策」に正の影響を与える

パス係数（.30)、5%水準で有意に正であったため H7 は支持された。

H8: 「サポート」は就活満足度に正の影響を与える

パス係数（.42)、0.1%水準で有意に正であったため H8 は支持された。

H9: 「サポート」は事前準備に正の影響を与える

パス係数（.45)、0.1%水準で有意に正であったため H9 は支持された。

H10: 「サポート」は「キャリア探索対策」に正の影響を与える

パス係数（.30)、5%水準で有意に正であったため H10 は支持された。

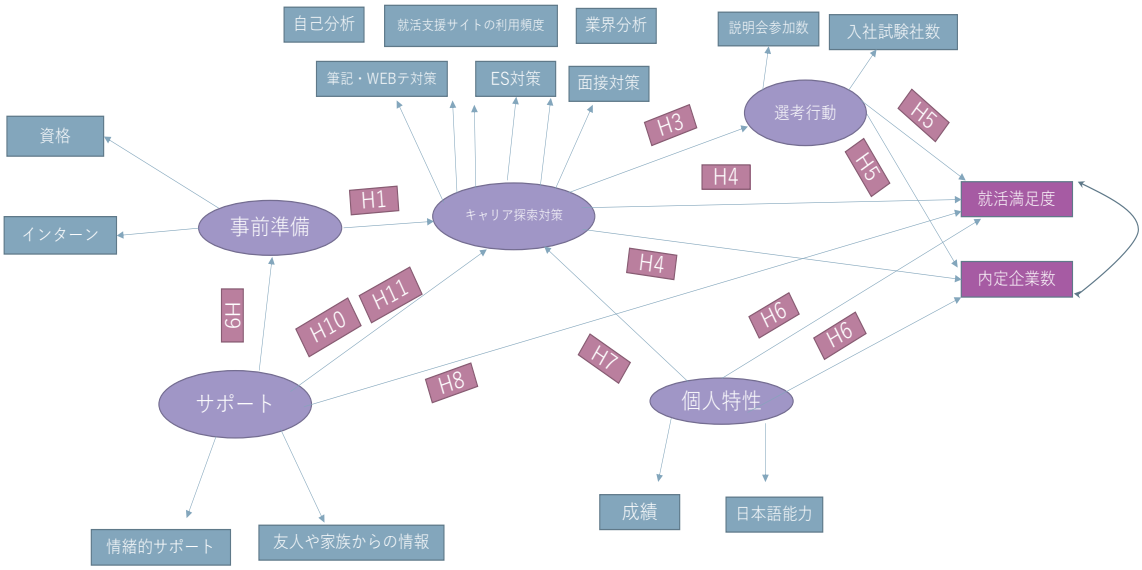
H11: 「サポート」は就活対策に正の影響を与える

就活対策とキャリア探索が 1 因子に縮約されたため検証しなかった。

図表 22 探索的因子分析から導かれた本仮説

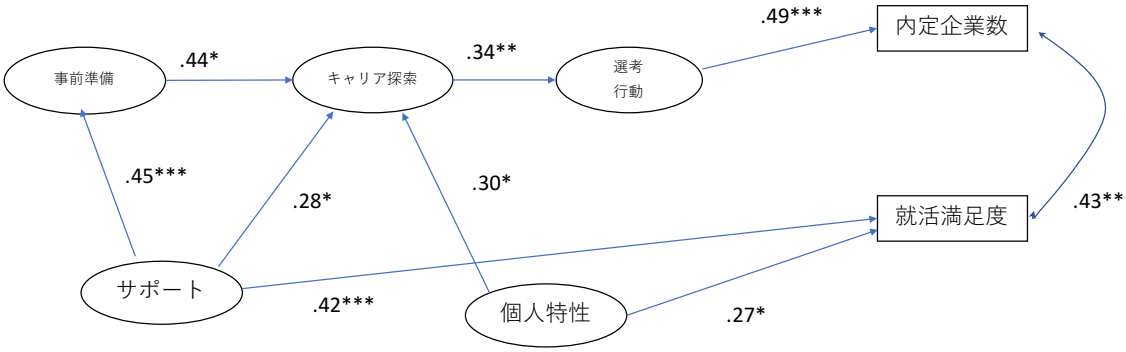
仮説番号	仮説内容
H1	「事前準備」が「キャリア探索・対策」に正の影響を与える
~~H2~~	~~「キャリア探索」は「就活対策」に正の影響を与える~~
H3	「キャリア探索・対策」は「選考・行動」に正の影響を与える
H4	「キャリア探索・対策」は就活満足度及び内定企業数に正の影響を与える
H5	「選考・行動」は就活満足度と内定企業数に正の影響を与える
H6	「個人特性」は外国人留学生の就職満足度及び内定企業数に正の影響を与える
H7	「個人特性」は「キャリア探索・対策」に正の影響を与える
H8	「サポート」は就活満足度に正の影響を与える
H9	「サポート」は事前準備に正の影響を与える
H10	「サポート」は「キャリア探索・対策」に正の影響を与える
~~H11~~	~~「サポート」は「就活対策」に正の影響を与える~~

図表 23 探索的因子分析から導かれた因子構造を用いた外国人留学生の就職活動成果の規定要因の構造



誤差変数省略

図表 24 外国人留学生の就職活動成果を形成する就職活動プロセスモデル



適合度指標 n=106、GFI=.861, AGFI=.80, CFI=.917, RMSEA=.069
注）有意なパスのみを記載し図のパス係数は標準化係数である。
*** 0.1%水準, ** 1%水準, * 5%水準で有意。
観測変数は内定企業数、就活満足度のみ記載。誤差変数は省略。

図表 25 係数表

			推定値	標準誤差	検定統計量	確率	ﾗﾍﾞﾙ
事前準備	<---	サポート	0.624	0.147	4.247	***	
キャリア探索・対策	<---	事前準備	0.234	0.095	2.476	0.013	
キャリア探索・対策	<---	個人特性	0.362	0.137	2.638	0.008	
キャリア探索・対策	<---	サポート	0.207	0.095	2.166	0.03	
選考・行動	<---	キャリア探索・対策	0.606	0.197	3.081	0.002	
Q8.インターンシップに積極的に参加した	<---	事前準備	1				
Q3.資格取得を積極的に行なった	<---	事前準備	0.435	0.139	3.123	0.002	
Q20.友人や家族からメンタルケアでのサポートが	<---	サポート	1				
Q19.友人や家族から就活情報のサポートがかなり	<---	サポート	1.171	0.174	6.713	***	
Q1.日本語能力は高かった	<---	個人特性	1				
Q2.学校の成績は良好だった	<---	個人特性	1.388	0.459	3.025	0.002	
Q12.面接対策を積極的に行なった	<---	キャリア探索・対策	1				
Q11.ES対策を積極的に行なった	<---	キャリア探索・対策	1.254	0.191	6.567	***	
Q10.自己分析を積極的に行なった	<---	キャリア探索・対策	0.903	0.151	5.975	***	
Q9.就活支援サイトの利用頻度は高かった	<---	キャリア探索・対策	1.217	0.175	6.974	***	
Q7.筆記・WEBテスト対策を積極的に行なった	<---	キャリア探索・対策	0.953	0.165	5.768	***	
Q16.業界研究	<---	キャリア探索・対策	0.988	0.144	6.862	***	
@23入社（7段階）	<---	選考・行動	1				
@24企業説明会（7段階）	<---	選考・行動	0.725	0.135	5.375	***	
@22内定数（7段階）	<---	選考・行動	0.411	0.097	4.24	***	
Q21.就活満足度は高かった	<---	選考・行動	−0.131	0.084	−1.571	0.116	
Q21.就活満足度は高かった	<---	個人特性	0.516	0.214	2.407	0.016	
@22内定数（7段階）	<---	個人特性	0.075	0.189	0.397	0.691	
Q21.就活満足度は高かった	<---	サポート	0.492	0.117	4.201	***	

以上の結果から H1、H3、H7、H8、H9、H10 が支持される結果となった（図表 26）。また、就職活動のプロセスモデルが事前準備を起点にして時系列のように並び、就職活動成果につながっていること、個人特性は就活満足度に正の影響を与え、かつ就職活動のプロセスに影響していること、サポートが就職活動の 2 因子に媒介していること、就活満足度への影響が一番大きいのはサポート因子であること、内定企業数への影響が一番大きいのは選考・行動因子であることが分かった。

図表 26 本仮説の結果

仮説番号	仮説内容	結果
H1	「事前準備」が「キャリア探索・対策」に正の影響を与える	パス係数（.44）、5%水準で有意に正であったため支持
~~H2~~	~~「キャリア探索」は「就活対策」に正の影響を与える~~	就活対策とキャリア探索が１因子に縮約されたため検証せず
H3	「キャリア探索・対策」は「選考・行動」に正の影響を与える	パス係数（.34）、1%水準で有意に正であったため支持
H4	「キャリア探索・対策」は就活満足度及び内定企業数に正の影響を与える	就活満足度、内定企業数双方に有意でなかったため棄却
H5	「選考・行動」は就活満足度と内定企業数に正の影響を与える	内定企業数にのみパス係数(.49)、0.1%水準で有意に正であったため部分的に支持
H6	「個人特性」は外国人留学生の就職満足度及び内定企業数に正の影響を与える	就活満足度にのみパス係数（.27）、5%水準で有意に正であったため部分的に支持
H7	「個人特性」は「キャリア探索・対策」に正の影響を与える	パス係数（.30）、5%水準で有意に正であったため支持
H8	「サポート」は就活満足度に正の影響を与える	パス係数（.42）、0.1%水準で有意に正であったため支持
H9	「サポート」は事前準備に正の影響を与える	パス係数（.45）、0.1%水準で有意に正であったため支持
H10	「サポート」は「キャリア探索・対策」に正の影響を与える	パス係数（.30）、5%水準で有意に正であったため支持
~~H11~~	~~「サポート」は「就活対策」に正の影響を与える~~	就活対策とキャリア探索が１因子に縮約されたため検証せず

2.外国人留学生の就活サイト選好についての検証

(1) 中屋の変法

次に留学生の就活サイトの機能それぞれの重要度を測り、外国人留学生の就活サイトにおける嗜好度を探索していく。サンプル数は欠損値 4 を除いた 105 件であり、調査会社、調査方法ともに外国人留学生の就職活動成果の規定要因についての検証と同様である。尚得られたデータについてはそれぞれの機能を２つずつ 5 件法で比較させ回答を得たため、左の項目が極めて重要だと思った場合には 1 となり右の項目がやや重要だと思った場合は 4 となっているローデータであった。手法としては、一対比較法の中の中屋の変法を用いる。中屋の変法は、シェッフェの一対比較法の変法の一つで一人の観測者が全ての組み合わせを一度ずつ往復比較する方法である。シェッフェの一対比較法の原法では個人による選好の差異は抽出できないが、中屋の変法は比較順序を考えなくていい場合に、個人による選好の差異を検証できる利点がある。個人の選好が評価値として表される調査では非常に有効な手法とされている（大島、小泉、辻内、羽鳥、2004）。従って本検証は、異なる評価者に対して全てのパターンで調査を行い、個人の好みを抽出する目的で行われるため上記の手法を採用する。分析に際しては、統計解析ソフトのエクセル統計を利用した。

手順としては、まず回収された調査票から A から G の 7 つの機能に対してそれぞれ一対比較を行う。その際に、ローデータを分析用に加工し左側の項目が右側の項目よりとても重要だと思えば、「2」と変換して、右側の項目が左側よりやや重要だと考えるなら「-1」と変換する。それを回収された 105 件のサンプル数に対してそれぞれ行った。実際にまとめた図表が下記の通りである（図表 27）。

例えば、「評価者 1」列、「A、B」行の２という数字は評価者１とナンバリングされたサンプルが「掲載企業数の多さ」と「エージェントのよる個別対応」のどちらがどれだけ重要かを聞かれた質問に対して、「掲載企業数の多さ」が非常に重要だと答えていることを意味している。

図表 27 一対比較表

		評価者1	評価者2	評価者3	評価者4	・・・・	評価者104	評価者105
A	B	2	-2	-1	2		0	1
A	C	-1	1	-1	0		-1	0
A	D	0	-2	1	0		1	0
A	E	-1	-2	1	0		1	0
A	F	1	1	0	-1		-2	0
A	G	-2	-2	1	-1		-2	0
B	C	0	0	1	0		1	0
B	D	-2	-1	2	0		1	0
B	E	1	1	1	-1		-1	0
B	F	-1	-2	2	0		0	0
B	G	0	1	2	1		-1	0
C	D	1	-2	1	-1		0	0
C	E	-2	1	0	0		0	0
C	F	2	-2	0	1		-1	0
C	G	0	0	1	-1		-1	0
D	E	0	-2	-1	-1		-1	0
D	F	0	1	0	0		1	0
D	G	1	-2	0	0		-1	0
E	F	1	1	1	1		0	0
E	G	1	-2	1	1		-1	0
F	G	0	1	0	-1		-1	0

A 掲載企業数の多さ

B エージェントによる個別対応

C 掲載情報の充実度

D 管理機能の使いやすさ

E イベントセミナーの実施頻度

F エントリーのしやすさ

G 推薦システム

図表 27 をエクセル統計で中屋の変法を用いて分析した結果が以下の通りである。

まず、主効果、主効果×個人、組み合わせ効果の全てで有意となっていることが分かる（図表 28-1）。次に測定項目の平均嗜好度を見ると、エントリーのしやすさが一番嗜好度は高く、掲載企業数の多さが一番嗜好度は低い結果となっている。これは外国人留学生にとっては就活サイトがアピールポイントとして各サイトのトップページに掲げている、掲載企業数の多さをあまり重要視してないことと、ES が企業ごとに統一されている所謂オープン ES などの仕組みを望んでいることを意味している。

次に組み合わせごとの平均嗜好度の差（図表 28-2）を見てみると、いくつか組み合わせの中で信頼区間の上限値と下限値の符号が異なっているところがあった。平均嗜好度の差は信頼区間の上限値と下限値の符号が一致していれば差があると言えるため、一致していないところに関しては有意に異なるとまでは言えないといえる。ここで一致していなかった組み合わせは「エージェントによる個別対応」と「掲載情報の充実度」、「管理機能の使いやすさ」、「イベントセミナーの実施頻度」、「推薦システム」である。また、「掲載情報の充実度」と「エントリーのしやすさ」、「推薦システム」及び「管理機能の使いやすさ」と「推薦システム」も同様に一致していなかったため有意に差があるとは言えない結果であった。

最後に嗜好度の尺度図（図表 29）を見てみると、嗜好度の順位づけとその幅が見て取れる。エントリーのしやすさが最も重要な機能で、掲載情報の充実度、推薦システム、エージェントによる個別対応、管理機能の使いやすさ、イベントセミナーの実施頻度、掲載企業数の多さの順になっている。推定幅の両矢印は比較対象それぞれが両矢印の幅以上に離れていれば有意に異なることを意味している。従って、図表 28-3 で信頼区間の上限値と下限値の符号が一致している者同士が有意に異なっていたが、図表 29 でも同様にそれが確認できた。

図表 28-1 分散分析表

分散分析表						
変動要因	平方和	自由度	平均平方	F　値	P　値	判定
主効果	138.3020	6	23.0503	33.3568	P < 0.001	**
主効果×個人	1993.1265	624	3.1941	4.6223	P < 0.001	**
組み合わせ効果	18.5741	15	1.2383	1.7919	0.0307	*
残差	1077.9973	1560	0.6910			
全体	3228.0000	2205				

図表　28-2 測定項目の平均嗜好度

		95%信頼区間	
測定項目	平均嗜好度	下限値	上限値
A：掲載企業数の多さ	-0.3361	-0.4661	-0.2060
E：イベントセミナーの実施頻度	-0.0912	-0.2212	0.0389
D：管理機能の使いやすさ	-0.0150	-0.1450	0.1151
B：エージェントによる個別対応	0.0340	-0.0960	0.1641
G：推薦システム	0.0653	-0.0647	0.1953
C：掲載情報の充実度	0.1361	0.0060	0.2661
F：エントリーのしやすさ	0.2068	0.0768	0.3368

図表 28-3 組み合わせごとの平均嗜好度の差の信頼区間

測定項目			95%信頼区間	
		平均嗜好度	下限値	上限値
A	B	-0.3701	-0.5001	-0.2400
A	C	-0.4721	-0.6022	-0.3421
A	D	-0.3211	-0.4511	-0.1910
A	E	-0.2449	-0.3749	-0.1149
A	F	-0.5429	-0.6729	-0.4128
A	G	-0.4014	-0.5314	-0.2713
B	C	-0.1020	-0.2321	0.0280
B	D	0.0490	-0.0811	0.1790
B	E	0.1252	-0.0049	0.2552
B	F	-0.1728	-0.3028	-0.0427
B	G	-0.0313	-0.1613	0.0988
C	D	0.1510	0.0210	0.2811
C	E	0.2272	0.0972	0.3573
C	F	-0.0707	-0.2008	0.0593
C	G	0.0707	-0.0593	0.2008
D	E	0.0762	-0.0539	0.2062
D	F	-0.2218	-0.3518	-0.0917
D	G	-0.0803	-0.2103	0.0498
E	F	-0.2980	-0.4280	-0.1679
E	G	-0.1565	-0.2865	-0.0264
F	G	0.1415	0.0115	0.2715

図表 29　7 つの就活サイト機能の嗜好度の尺度図

Ⅳ. 結論と考察

1. 総合的な結論

就職活動成果形成の因果モデルに関する共分散構造分析と、外国人留学生の就活サイト属性の選好に関する中屋の変法を用いた一対比較の検証から五つの結論を導き出し考察する。

(1) 就職活動満足は、友人や家族等周りのサポートからの影響を強く受けている

就職活動プロセスにおける選考活動因子やキャリア探索対策因子から就活満足度へのパス係数は 5%水準で有意ではなかった一方、サポート因子から就活満足度へのパス係数は 0.1%水準で有意となったためである。つまり就活満足を高めるためには、周りのサポートを高めていくことが極めて重要であると本論文の検証では言える。

(2) 外国人留学生の就職活動を促進するには留学生に対するコミュニティ作りが必要である

就職活動プロセスを形成する一連の因子である事前準備や、キャリア探索対策因子に対して、サポート因子のパス係数が有意であった。このことから外国人留学生の就職活動には(1)での結論も踏まえて如何にして周りからのサポートを引き出すかが重要であると言える。つまり就職活動中に、ひいては就職活動が本格化する前の学生生活の中で留学生を 1 人にしない環境、コミュニティ作りが必要である。今回の検証ではキャリアセンター等の学校側の支援ツールがサポート因子を構成する観測変数にはならなかったが学校側や、行政等留学生を受け入れる側が留学生に対して良い環境作りをより一層行なっていくことが重要であると考える。

(3) 外国人留学生の就職活動においては闇雲に時間と労力をかけることは就職活動満足には繋がらない。

就職活動プロセスにおける選考活動因子から内定企業数へはパス係数は 0.1%水準で有意を示した一方で、選考活動因子から就活満足へは有意な結果が導かれなかった。このことから、入社試験数や説明会数を増やせば内定企業数は増えるが、それが必ずしも満足度には繋がらないことが分かる。これは自分の就職活動において、本当に行きたい企業がどこであるか何をしたいのかが明確に

なっていないためにとにかく数を増やして受けてしまうことで結果として自分の満足する企業に内定がもらえないことが考えられる。また、就職活動プロセスで上手くいかないから結果として説明会数や入社試験数が増えてしまい結果として満足度が落ちるということも考えられる。

(4) 外国人留学生の就職活動は早めの準備が大切である

就職活動プロセスにおいて、周りからのサポートが重要であることは上述した結論で述べたが、一連のプロセスの最初の要因になっている因子は事前準備因子である。事前準備因子を起点としてキャリア探索対策因子にパス係数が 5%水準で有意になっていることを鑑みると就職活動が始まる前に、資格を取得することや視野や視座を広げるためにインターンシップに参加することが重要であると言える。また、そのためには何故資格が必要なのか、また何故インターンシップに必要なのかを情報として提示してくれる友人や家族の存在が大きく寄与すると言える。

(5) 外国人留学生の求める情報と企業が伝えたい情報のミスマッチを是正することが就職を促進することに繋がる

中屋の変法による一対比較の結果では、外国人留学生が考える就活サイトの機能は ES が各企業で統一されている等のエントリーのしやすさが一番重要であった。一方で現在の外国人留学生の就職を取り巻く環境下では独自のエントリーシートを課している企業が多い。これにより留学生が就職活動を考える中で受けたくても受けられない状況に陥っていることが考えられる。つまり企業は留学生を自社の人材として確保したいのであれば、一定の配慮をする必要があると考えられる。

2. 理論的貢献と実務的貢献

本研究の理論的貢献は、従来日本の就職活動環境下における日本人のみでの就職活動プロセスや就職活動満足度の規定要因の研究を、外国人留学生に当てはめモデルを構築したことである。また、外国人留学生に焦点を当てた研究では定性的なものが多かったため、本研究では質問票調査から共分散構造分析を使い、定量的に分析したことで外国人留学生の就職活動における研究の理論を拡張できたのではないかと考える。

次に本研究の実務的貢献は、就職活動プロセスのモデル構築の結果については学校のキャリアセンターに、就活サイトの選好に関しての検証は就活サイトを運営する人材紹介会社に参考になれると考える。まず、研究結果において就

職活動プロセスについて明らかにしたことで、キャリアセンター等学校の就職支援の手助けになる可能性があると考える。次に就活サイト機能の選好を明らかにしたことで、就活サイトを運営する会社にとって就活サイトの設計を考え直す可能性があると考える。

3.本研究の限界と課題

本研究はいくつもの限界と課題を有している。まずサンプル数が 106 と極めて少ないことによる検証結果の妥当性である。本来であれば観測変数 24 に対して共分散構造分析をするのであればその 10 倍や 20 倍ほどのサンプル数が必要であったため、本研究の検証ではその妥当性に疑問が生じる。また、サンプル数が少なかったために学歴別や新卒、中途別等異なる属性に分類されるサンプルを全てひとまとめにして検証しているため属性ごとの差異を検証することが出来ておらず、中途半端な一般化になってしまっている。そして、構成概念や質問項目に関しても、従来の研究では外国人留学生の就職活動成果を規定する要因に関しての実証研究や就活サイトの選好を検証するものがなかったため、日本人での測定項目を留学生用に援用もしくは変換して使用したため、より適した方法での検証ができた可能性が大いにあると言える。以上のように本研究ではサンプル数の少なさや属性ごとの検証、そして検証方法の未熟さが限界として挙げられるが、本研究分野は間違いなく今後の日本では重要性を帯びてくると考えるため更なる分析が待たれると言える。

Ⅴ.謝辞

本論文の作成にあたり、主査としてご指導そして貴重な助言を頂きました山本晶先生に心より感謝申し上げます。そして副査として助言を頂きました小林喜一郎先生、林洋一郎先生にも御礼申し上げます。また、助言を頂いた慶應義塾大学大学院経営管理研究科 M43 ならびに山本ゼミの皆様にも感謝いたします。誠にありがとうございました。

Ⅵ.参考文献

Hair,J.F.,Black,W.C.,Babin,B.J.,&Anderson,R.E.(2010)、Multivariate data analysis.NewJersey:Prentice Hall.

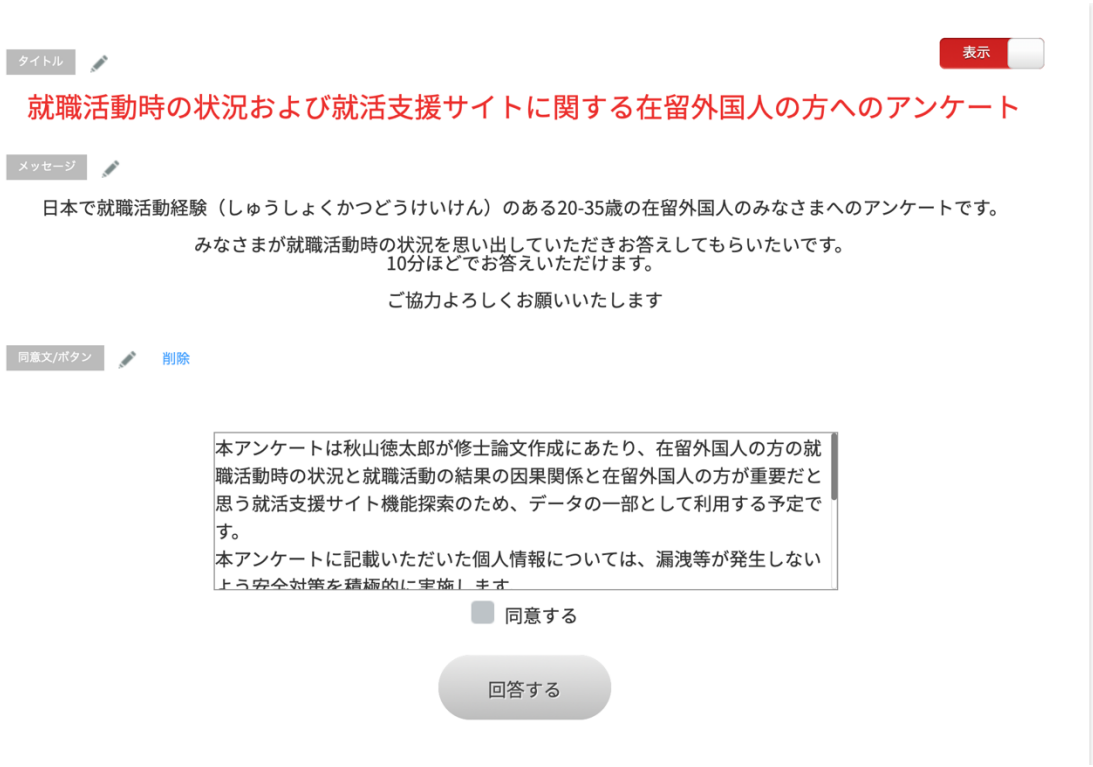
Bagozzi、R. P. ,Yi, Y (1988) 、On the evaluation of structural equation models, Journal of the academy of marketing science、Vol.16、No.1、74-94

石川 勝博(2011)、大学生の就職活動に関する調査研究-常磐大学人間科学部コミュニケーション学科卒業生の事例 II- 、人間科学常磐大学 人間科学部紀要 29、13-25.
大島 裕子、小泉 孝之、辻内 伸好、羽鳥 裕史(2004)、シェッフェの一対比較法を拡張した感性評価法、FIT2004(第 3 回情報科学技術フォーラム) 、259-262
オリコン株式会社(2021)、おすすめの就活サイトランキング・比較
https://career.oricon.co.jp/rank-new-graduates-hiring-website/
株式会社ディスコ(2020)「外国人留学生/高度外国人材の採用に関する調査」 、2
https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2020/01/2019kigyou-global-report.pdf
株式会社ディスコ(2021)、外国人留学生の就職活動状況、9-10
https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2020/08/fs_2020-08_chosa.pdf
株式会社マイナビ(2021) 2021 年卒　企業 外国人留学生採用状況調査
https://saponet.mynavi.jp/column/detail/20210610121121.html
(久保田学)(2018).『留学生のための就職内定ワークブック』 日本能率協会マネジメントセンター
(小塩真司)(2004).『はじめての共分散構造分析　AMOS によるパス解析』東京図書　第 2 版 115-116
斎藤 嘉孝・梅崎 修・田澤 実(2015)、就職活動中の大学生に対する親の関わりが内定獲得に与える影響-家族の“ベース”機能に注目して- キャリアテデザイン研究 11、97-106
志甫 啓(2009)、外国人留学生の日本における就職は 促進できるのか
― 現状の課題とミスマッチの解消に向けた提言― 、Works Review Vol.4(2009) 、208-221
下村 英雄・木村 周(1997)、大学生の就職活動ストレスとソーシャルサポートの検討進路指導 研究 18、9-16
出入国在留管理庁 (2021) 、令和２年度末公表資料
https://www.moj.go.jp/isa/content/001344904.pdf
栖原 暁 (2010) 、「留学生 30 万人計画」の意味と課題、移民政策研究 第 2 号、7-19
竹内 倫和・竹内 規彦(2010) 新規参入者の就職活動プロセスに関する実証的研究、日本労働研究雑誌 52、85-98

田澤 実・梅崎 修(2012)、大学難易度と学業成績が就職活動の開始時期，活動量，活動結果に与える影響-全国の文系学部の大学生を対象にして-法政大学キャリアテデザイン学部紀要 9、229-252
種市 康太郎(2011)、女子大学生の就職活動におけるソーシャルスキル、内定取得、心理的ストレスとの関連について 桜美林論考心理・教育学研究 2、59-72
独立行政法人日本学生支援機構(JASSO) 2020（令和 2）年度外国人留学生在籍状況調査結果
https://www.studyinjapan.go.jp/ja/statistics/zaiseki/data/2020.html
鶴田 美保子(2018)、大学生の就職活動を成功させる要因:展望論文、金城学院大学論集 人文科学編 第 15 巻第 1 号 、109-119
内閣府(2016)、外国人留学生、海外学生の本邦企業への就職支援強化、日本再興戦略 2016、207
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/2016_zentaihombun.pdf
永野仁(2005)、就職活動成功要因としての就職意識-大学生調査の分析- 、政經論叢、73、93-113
長光 太志 (2017)、就活サイトを活用する学生に関する一考察、佛大社会学 第 41 号、17-29
樋口美雄(1994)「大学教育と所得分配」、石川経夫編『日本の所得と富の分配』東京大学出版会，第 8 章
平尾 元彦(2011) インターンシップの就職活動への影響-山口大学 2010 年度 4 年生へのアンケート調査と内定状況調査に基づく考察- 大学教育 8、29-36
藤本 昌代、浦坂 純子、森山 智彦、ハッカライネン ニーナ(2012)、留学生の就職活動におけるソーシャル・サポートと自律性、同志社大学社会学会評論・社会科学 102 号、39-67
二子石　優(2021)、留学生 30 万人計画の達成とその実情を探る
-留学生の入学経路と卒業後進路に関する一考察- 、留学交流 2021 年 3 月号 Vol.120
茂住和世(2009)、「留学生 30 万人計画」の実現可能性をめぐる一考察 、東京情報大学研究論集 Vol.13 No.2、40-52
守屋　貴司(2012)、日本企業の留学生などの外国人採用への一考察、日本労働研究雑誌 No. 623/June 2012 、29-36
守屋　貴司(2018) 、外国人労働者の就労問題と改善策、日本労働研究雑誌　No. 696/July 2018 、30-39

文部科学省(2020)、外国人留学生の就職促進について（外国人留学生の就職に関する文部科学省の取組等）
https://www.jasso.go.jp/sp/gakusei/career/event/guidance/__icsFiles/afieldfile/2020/11/16/shiryou1_monka.pdf
門間 由記子(2020) 、地方都市の中小企業における留学生の採用と課題 、東北大学 高度教養教育・学生支援機構 紀要第 6 号 2020、205-215

質問調査票



Q1. 性別
*

- 男性
- 女性
- その他

Q2. 年齢（ねんれい）

*

例：25

Q3. 国と地域
*

- 中国
- ベトナム
- ネパール
- 韓国
- 台湾
- インドネシア
- スリランカ
- ミャンマー
- バングラディシュ
- モンゴル
- その他

Q4. 日本での最終学歴（さいしゅうがくれき）
※さいごにそつぎょうしたがっこう
*

- 日本語学校
- 専門学校
- 短期大学
- 大学
- 大学院
- その他

Q5. 就職活動時の状況を思い出し以下の点に対して、どのくらい当てはまっていましたか。それぞれ教えてください。
*

	全く当てはまらない	当てはまらない	やや当てはまらない	どちらともいえない	やや当てはまる	当てはまる	非常に当てはまる
1 就職活動への熱意は高かった	○	○	○	○	○	○	○
2 就活活動開始時期は早かった	○	○	○	○	○	○	○
3 就職活動のための準備（SPI対策や日本語等の資格等）を始めたのは早かった。	○	○	○	○	○	○	○
4 日本企業の雇用文化（新卒一括採用や年功序列）への理解度は高かった	○	○	○	○	○	○	○
5 業界、業種、企業等の研究を積極的に行なった	○	○	○	○	○	○	○
6 就活支援企業の面談等を積極的に利用した	○	○	○	○	○	○	○
7 筆記・WEBテスト対策を積極的に行なった	○	○	○	○	○	○	○
8 インターンシップに積極的に参加した	○	○	○	○	○	○	○

	全く当てはまらない	当てはまらない	やや当てはまらない	どちらともいえない	やや当てはまる	当てはまる	非常に当てはまる
9 就活支援サイトの利用頻度は高かった	○	○	○	○	○	○	○
10 自己分析を積極的に行なった	○	○	○	○	○	○	○
11 ES対策を積極的に行なった	○	○	○	○	○	○	○
12 面接対策を積極的に行なった	○	○	○	○	○	○	○
13 OB・OG訪問を積極的に行なった	○	○	○	○	○	○	○

	全く当てはまらない	当てはまらない	やや当てはまらない	どちらともいえない	やや当てはまる	当てはまる	非常に当てはまる
14 キャリアセンター等、学校の就活支援ツールを積極的に活用した	○	○	○	○	○	○	○
15 友人へ家族から就活情報のサポートがかなりあった	○	○	○	○	○	○	○
16 友人や家族からメンタルケアでのサポートがかなりあった	○	○	○	○	○	○	○
17 日本語能力は高かった	○	○	○	○	○	○	○
18 学校の成績は良好だった	○	○	○	○	○	○	○
19 資格取得を積極的に行なった	○	○	○	○	○	○	○
20 最後に所属した学校の入試難易度は高かった	○	○	○	○	○	○	○
21 コミュニケーション能力は高かった	○	○	○	○	○	○	○
22 就職活動満足度は高かった	○	○	○	○	○	○	○

Q6.

就活サイト機能の左右の評価基準を比べた時，どちらがどのくらい重要だと考えますか.あてはまる位置に○をつけてください

例：
【掲載企業数の多さ】と【掲載情報の充実度】の場合
・【掲載企業数の多さ】が「非常に重要」と思ったら「一番左端」を選択する
・【エージェントによる個別対応】が「重要だと思う」と思ったら「右から２番目」を選択する
・どちらも「同じ位重要」と思ったら「真ん中」を選択する

【言葉の説明】
掲載企業数の多さ・・・掲載企業数が主観的に多いかどうか
掲載情報の充実度・・・会社の概要だけではなく会社で働いている留学生の先輩の情報等が充実していること。
管理機能の使いやすさ・・・予約した面接のスケジュールや企業からの情報がわかりやすくまとめられていること
エージェントによる個別対応の充実度・・・就活エージェントが個別に電話やメール、面談等を通し就活を手厚くサポートすること
イベントセミナーの実施頻度の高さ・・・就活支援企業主催の会社説明会や留学生向けのセミナー等の実施頻度が高いこと
エントリーのしやすさ・・・複雑な手続きがなく簡単に企業にエントリーができることやESが統一され、各企業に合わせて提出する必要がないこと。
推薦システムの充実度・・・自分の検索履歴や同じような就活生の情報をもとにサイトがあらゆる企業の情報を紹介してくれること。
＊

A	非常に重要だと思う	重要だと思う	どちらともいえない	重要だと思う	非常に重要だと思う	B
掲載企業数の多さ						エージェントによる個別対応
	○	○	○	○	○	
掲載企業数の多さ						掲載情報の充実度
	○	○	○	○	○	
掲載企業数の多さ						管理機能の使いやすさ
	○	○	○	○	○	
掲載企業数の多						イベントセミナーの実施頻度・
	○	○	○	○	○	
掲載企業数の多さ						エントリーのしやすさ
	○	○	○	○	○	

A	非常に重要だと思う	重要だと思う	どちらともいえない	重要だと思う	非常に重要だと思う	B
掲載企業数の多さ						推薦システム

エージェントによる個別対応						掲載情報の充実度
	○	○	○	○	○	
エージェントによる個別対応						管理機能の使いやすさ
	○	○	○	○	○	
エージェントによる個別対応						イベントセミナーの実施頻度・
	○	○	○	○	○	
エージェントによる個別対応						エントリーのしやすさ
	○	○	○	○	○	

A	非常に重要だと思う	重要だと思う	どちらともいえない	重要だと思う	非常に重要だと思う	B
エージェントによる個別対応						推薦システム
	○	○	○	○	○	
掲載情報の充実度						管理機能の使いやすさ
	○	○	○	○	○	
掲載情報の充実度						イベントセミナーの実施頻度・
	○	○	○	○	○	
掲載情報の充実度						エントリーのしやすさ
	○	○	○	○	○	
掲載情報の充実度						推薦システム

A	非常に重要だと思う	重要だと思う	どちらともいえない	重要だと思う	非常に重要だと思う	B
管理機能の使いやすさ						イベントセミナーの実施頻度・
	○	○	○	○	○	
管理機能の使いやすさ						エントリーのしやすさ
	○	○	○	○	○	
管理機能の使いやすさ						推薦システム
	○	○	○	○	○	
イベント・セミナーの実施頻度						エントリーのしやすさ
	○	○	○	○	○	
イベント・セミナーの実施頻度						推薦システム
	○	○	○	○	○	
A	非常に重要だと思う	重要だと思う	どちらともいえない	重要だと思う	非常に重要だと思う	B
エントリーのしやすさ						推薦システム
	○	○	○	○	○	

Q7. 就職活動中に内定をもらった企業数を記入してください。

*

例: 2

0文字

Q8. 入社試験を受けた数を記入してください

*

例：20

0文字

Q9. 企業説明会を聞いた回数を記入してください

*

例：30

0文字