

【論考】

外国人留学生のための地方の労働市場

-山口県および昌原市における企業調査比較分析¹

Regional Labor Market for International Students:
Comparative Analysis of Firm Questionnaires
in Yamaguchi and Changwon

山口県立大学国際文化学部准教授 進藤 優子

山口県立大学国際文化学研究科修了生 柳 蘇賢

SHINDO Yuko

(Faculty of Intercultural Studies, Yamaguchi Prefectural University)

YOO Sohyun

(Graduate School of Intercultural Studies, Yamaguchi Prefectural University)

キーワード：留学生、地方労働市場、日韓比較、地域活性化と留学生

1. はじめに

現在、グローバル化と少子高齢化の進展によりグローバル人材や労働力人口を補う必要性から、外国人労働者を積極的に受け入れており、厚生労働省（2017）によるとその数は2017年には1,278,670人まで増加している。留学生に対しては受け入れだけでなく就職支援も推進しており、留学生は2017年に267,042人（日本学生支援機構、2017）で、2016年に卒業後に日本の企業等へ就職した留学生は19,435人（法務省入国管理局、2017）に達している。一方、韓国でも、同じような背景から、2017年には外国人労働者は581,480人（出入国管理政策本部、2018）と日本以上に早くから制度を整え積極的に受け入れを奨励しているものの、留学生135,087人（出入国管理政策本部、2018）に対し、2017年に卒業後に韓国の企業へ就職した留学生は1,373人（教育部・韓国教育開発院、2017）と日本に比べて非常に少ない。

特に若者の転出が盛んな地方においては、留学生が卒業後に地元企業等へ就職することで地域活性化が期待できる。日本学生支援機構（2017）によると、山口県における留学生は2017年では2,473人

¹ 本論文の作成にあたり、アンケートにご協力いただいた山口県および慶尚南道昌原市の企業の皆様に深くお礼申し上げます。なお、本論文のありうべき誤りなどは、すべて筆者に帰せられるものである。

と少なく、都道府県別留学生構成比を見ても東京に38.7%と集中しており、次いで大阪8.1%、福岡6.6%と続き、山口県は0.9%である。法務省入国管理局（2017）によると、2016年の留学生の就職先企業等の所在地別構成比は、東京都で47.7%を占め、次いで大阪、神奈川、愛知、埼玉と続き、それらで72.2%を占めており、山口県のそれは0.2%を占めるに過ぎない。日本企業へ就職した留学生が労働力人口に占める割合は全国でも0.03%であるが、山口県では0.006%と微々たるものである。しかしながら、山口県で就職した留学生数では2011年の21人から2016年には42人と5年間で2倍に伸びている（法務省入国管理局、2017）。一方、山口市の姉妹都市である慶尚南道昌原市における卒業後に昌原市の企業へ就職した留学生の統計は存在しないが、大学および大学院における留学生は2017年に483人（出入国管理政策本部、2018）である。表1は日韓の労働力人口をまとめたものである。

表1 日韓の労働力人口(2017年、単位：人)

	日本	山口県	韓国	昌原市
労働力人口	67,200,000	672,121 ²	27,580,000	526,000 ³
外国人労働者	1,278,670	6,635	581,480	9,307 ⁴
留学先の企業へ就職した留学生	19,435 ⁵	42 ⁶	1,373	--

出所：総務省(2018)、厚生労働省(2017)、法務省入国管理局(2018)、山口県総合企画部統計分析課ホームページ⁷、および出入国管理政策本部(2018)、教育部・韓国教育開発院(2017)、昌原市ホームページ⁸

日本ではこれまで都市圏だけでなく多くの地方圏でも留学生の労働市場に関する研究がなされているものの、韓国では地方圏を取り扱った先行研究は調べた限り存在しない。そこで、本論文では、他国と比較することで、よりグローバルな視点から、留学生の卒業後の地方の企業等への就職をさらに促進させ、地域活性化につなげるために、地方圏である山口県および慶尚南道昌原市の企業に焦点を絞り、アンケート調査を実施し、留学生の労働市場について比較調査を行った。

2. 調査方法

本調査では、地方圏として、進藤・柳(2018)の山口県における企業アンケート調査に基づき、山口市の姉妹都市の1つで韓国の東南に位置する昌原市において、同様のアンケート調査を実施し比較

² 2017年ではなく最新の2015年データである。

³ 2017年ではなく最新の2016年データである。

⁴ 2017年ではなく最新の2016年データである。

⁵ 2017年ではなく最新の2016年データである。

⁶ 2017年ではなく最新の2016年データである。

⁷ 山口県総合企画部統計分析課ホームページ (<http://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a12500/index/>) (2018年8月25日付)

⁸ 昌原市ホームページ (<https://www.changwon.go.kr/main.do>) (2018年8月25日付)

調査を行った。調査対象地域を定めるにあたり、日韓で行政区域が異なることもあり、調査に必要な企業の情報が容易に入手でき、表1の労働力人口、外国人労働者に加え、人口規模も山口県の2018年7月における1,371,428人⁹に近い2016年で1,080,133人¹⁰の昌原市に設定した。山口県および昌原市はともに重化学工業地域である。

調査対象企業は、昌原市の全企業84,991社¹¹のうち商工会議所ホームページ¹²に登録されている会員企業2,126社から、昌原市に本社があり、電子メールが公開されている企業568社を対象とした。山口県における調査と同様に、2017年11月4日から12月1日までオンラインアンケートを実施し、47社から回答を得た。¹³

企業に採用されている留学生については、日韓ともに世界的に珍しい新卒一括採用が一般的であるため、留学先の大学・大学院新卒留学生のみを対象とした。¹⁴さらに、日本ではほとんどの留学生が「技術・人文知識・国際業務」の在留資格に変更しているため、韓国でその資格にほぼ該当する「研究(E-3)」および「特定活動(E-7)」の在留資格に変更した留学生に限定した。¹⁵

調査項目については、新卒留学生を2016年以前に採用し2017年も継続的に採用を予定している採用継続企業、2016年以前に採用し2017年には採用を予定していない採用停止企業、2016年以前に採用したことがないが2017年には採用を予定している採用予定企業、2016年以前に採用したことがなく2017年も採用を予定していない未採用企業の4つに分け、企業の特徴、採用留学生の特徴、採用や待遇の状況などを調査した。¹⁶

3. 調査結果

山口県および昌原市の調査企業それぞれ52社および47社中、山口県より昌原市の方が採用継続企業からの回答が多く、山口県の方が昌原市より未採用企業からの回答が多かった。

まず、調査企業の特徴として、業種、従業員数および海外拠点の有無について述べる。表3-1は山口県および昌原市における企業の業種を新卒留学生の採用状況ごとにまとめた結果である。山口県お

⁹ 山口県総合企画部統計分析課ホームページ

(<http://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a12500/index/>) (2018年8月25日付)

¹⁰ 昌原市ホームページ (<https://www.changwon.go.kr/main.do>) (2018年8月25日付)

¹¹ 昌原市ホームページ (<https://www.changwon.go.kr/main.do>) (2018年8月25日付)

¹² 昌原市商工会議所ホームページ (<http://changwon.korcham.net/front/user/main.do>) (2018年8月25日付)

¹³ 総務省(2014)によると山口県における2014年の総事業所数は67,467社で、調査対象企業は昌原市と比べて234社と半数以下であったが、回収率が高く52社から回答を得た。

¹⁴ この制度のために日本の若年失業率は世界的に低いと言われているが、韓国では逆に競争が激化し若年失業率の高さにつながっていると言われている。

¹⁵ 韓国における高度人材は7つに分類されており、他に「教授(E-1)」、「会話指導(E-2)」、「技術指導(E-4)」、「専門就業(E-5)」、「芸術興行(E-6)」がある。

¹⁶ オンラインアンケートは<https://goo.gl/forms/FFUkkTnZWnZnevG73>を参照。

よび昌原市はともに重化学工業地域であることから製造業での留学生の採用が多く、特に昌原市では集中していることが見て取れる。

表 3-1 業種

	山口県 (52 社)				昌原市 (47 社)			
	採用継続企業 (2 社)	採用停止企業 (5 社)	採用予定企業 (7 社)	未採用企業 (38 社)	採用継続企業 (15 社)	採用停止企業 (4 社)	採用予定企業 (5 社)	未採用企業 (23 社)
農業・林業	0	1	0	0	1	0	0	1
建設業	1	0	1	7	0	0	0	1
製造業	1	3	1	14	12	4	5	16
情報通信業	0	0	1	3	0	0	0	0
運輸業・郵便業	0	0	1	2	0	0	0	1
卸売業・小売業	0	0	1	6	1	0	0	0
学術研究・専門・ 技術サービス業	0	1	0	1	0	0	0	0
教育・学習支援 業	0	0	1	1	0	0	0	0
その他	0	0	1	4	1	0	0	4

表 3-2 は留学生の採用状況ごとの企業の従業員数である。山口県では従業員数の少ない採用予定企業はあるものの、従業員数が比較的多い企業で留学生を採用していた。一方、昌原市は未採用企業も多いものの、従業員数が少ない企業ほど留学生を採用したり、採用を予定したりしていることがわかった。これは日本以上に韓国では自国民が地方の中小製造業への就職を避ける傾向が強いことが影響していると思われる。

表 3-2 従業員数 (単位: 社)

	山口県 (52 社)				昌原市 (47 社)			
	採用継続企業 (2 社)	採用停止企業 (5 社)	採用予定企業 (7 社)	未採用企業 (38 社)	採用継続企業 (15 社)	採用停止企業 (4 社)	採用予定企業 (5 社)	未採用企業 (23 社)
30 人未満	0	0	2	11	7	1	4	15
30-49 人	0	0	1	2	1	2	1	2
50-99 人	1	2	3	8	3	1	0	2
100-499 人	0	2	0	17	3	0	0	4
500 人以上	1	1	1	0	1	0	0	0

表 3-3 は海外拠点の有無についてである。山口県では既に海外拠点があったり、設置予定であったりする企業が留学生を採用する傾向がみられるが、昌原市では海外拠点がなくても継続的に採用をしており、グローバル化が進んだ企業が存在することが見て取れる。

表 3-3 海外拠点の有無（単位：社）

	山口県（52社）				昌原市（47社）			
	採用継続 企業 (2社)	採用停止 企業 (5社)	採用予定 企業 (7社)	未採用 企業 (38社)	採用継続 企業 (15社)	採用停止 企業 (4社)	採用予定 企業 (5社)	未採用 企業 (23社)
ある	2	2	1	0	5	1	3	3
設置予定	0	1	1	0	5	0	2	11
なし	0	2	5	38	5	3	0	9

次に、採用された留学生の特徴を比較するため、人数、国籍、最終学歴、勤続年数および離職理由の5点について述べる。留学生の人数については、山口県および昌原市のどちらにおいても1企業あたり概ね1-10人と少ないが、後者では、11-20人が2社、50人以上の企業が1社存在した。

国籍については、山口県では、中国人が5人、ベトナム人が3人、韓国人が1人とアジアに集中していた。一方、昌原市では、山口県と同様に中国人が9人、ベトナム人が6人と多いものの、アメリカ人およびウズベキスタン人がそれぞれ2人ずつ、ロシア人、日本人、マレーシア人、インドネシア人、フィリピン人、タイ人、カンボジア人、ミャンマー人、インド人およびネパール人がそれぞれ1人ずつとより広域であった。

最終学歴については、山口県では、大学文系が5人、大学理系が1人、大学院修士・博士前期課程文系が1人、大学院修士・博士前期課程理系が1人と文系が多いが、昌原市では、大学文系が7人、大学理系が9人、大学院修士理系が2人、大学院博士理系が1人と理系が多かった。これは、自国民においても、日本では文系が、韓国では理系が占める割合が多いのと同じような傾向を示している。

職種については、山口県では販売・営業が4人、貿易事務および事務職（総務・人事・広報）がそれぞれ2人ずつ、翻訳・通訳、研究開発、生産・製造、事務職（法務・会計）および特に部門は決めていないがそれぞれ1人ずつという結果であった。昌原市では、生産・製造が10人、営業・販売が4人、翻訳・通訳および研究開発がそれぞれ3人、システム開発・設計および貿易事務がそれぞれ2人ずつ、マーケティング・商品開発が1人という結果であった。これらの結果から、職種は最終学歴との関連が強いことがわかる。また、生産・製造関連の職種は特に韓国では自国民に敬遠される傾向にあるため留学生の採用が多いと推測される。一方で、外国人ならではの能力を活かした職種も担当している傾向も読み取れる。

採用された留学生のおおよその勤続年数については、どちらにおいても短期間で離職する者が多い。半年未満で離職する者もどちらにおいても4人ずついた。また、日本では5年間、韓国では「研究(E-3)」に5年間、「特定活動(E-7)」に3年間の在留資格が与えられているが、更新前に離職するケースが大半を占めていた。日本および韓国の2017年の勤続年数はそれぞれ12.1年（厚生労働省、2018）および6.3年（雇用労働部、2018）であるが、留学生の中には5年以上9年未満が山口県および昌原

市でそれぞれ2人および3人、10年以上がどちらにおいても2人ずつと長期にわたり勤めている者もいることがわかった。

離職理由については、山口県では転職および帰国が最も多く、それぞれ5人ずついた。そのほかには、在留資格の変更や延長など制度上の理由が2人、結婚が2人、育児が1人いた。昌原市では帰国が最も多く13人、在留資格の変更や延長など制度上の理由が7人、業績不振が5人、転職および結婚がそれぞれ3人ずつ、育児、介護、社内の守秘義務を社外に漏らしたが1人ずついた。このことから、自己都合だけではなく、在留資格、育児、介護や業績不振などの制度上の問題点や企業側の都合によるものもあることがわかる。

ここからは、留学生の採用状況に関する事項を4点比較する。まず、募集方法については、どちらの企業も実際に留学生対象の求人情報サイト・広告・専門誌の整備、就職フェアおよびインターンシップを行っている企業は非常に少なく、多くが自国民と同じ方法で募集を行っており、留学生を採用するために工夫をしていない採用継続企業、採用停止企業および採用予定企業は、山口県14社中12社および昌原市24社中16社と多く、人数が少ないとはいえ十分な対策が行われていないことが窺える。

次に、採用企業に対しては採用理由、未採用企業に対しては採用条件を表3-4にまとめている。山口県および昌原市のどちらにおいても、言語能力が高いことを上位にあげていた。また、翻訳・通訳、海外事業を開拓・拡大、海外との取引などグローバル化に対応できる人材が採用理由や条件であった。さらに、どちらにおいても、未採用の企業ほど社内のグローバル化の必要性をより強く感じているこ

表3-4 留学生の採用理由/条件（複数回答）（単位：社）

	山口県		昌原市	
	採用企業 (14社)	未採用企業 (38社)	採用企業 (24社)	未採用企業 (23社)
翻訳・通訳ができる人材	7	9	9	7
海外事業を開拓・拡大できる人材	4	1	5	16
海外との取引ができる人材	6	2	5	16
海外現地法人幹部候補生として働く人材	1	1	2	2
海外で技術移転ができる人材	0	2	4	3
社内のグローバル化	3	9	1	6
外国人ならではの発想や思考に期待	2	10	1	2
日本/韓国語能力が高い	10	27	8	14
コミュニケーション能力がある	7	23	3	4
チームワークがある	4	18	0	3
上下関係を重んじる	1	6	0	1
人材不足	3	5	10	0
国籍に関わらず選考を行った結果	6	--	0	--

とが見て取れる。相違点としては、山口県の企業にはチームワークや上下関係を重んじるといった慣習も重視されているものの、昌原市の採用企業にはなかった。また、山口県では国籍に関わらず選考を行った結果も多かったものの、昌原市にはなかった。このことから山口県では留学生の採用を積極的に行っているわけではないことが窺える。一方、昌原市では採用理由に人手不足が最も多く、未採用企業の採用条件には人手不足はなかったことから、自国民の採用では足りない企業が留学生の採用を積極的に行っているように見受けられる。

第3に、留学生の採用に関する問題点については、表3-5のとおり、特に問題はないと回答した企業は多く、山口県では半数にも及んでいた。一方で、課題も多く見受けられる。特に、昌原市では留学生を採用する意向があるにもかかわらず、情報が限られていることが多く、費用や人的・時間的負担が大きいとの回答が多かった。企業が留学生対象に募集を強化できないのであれば、大学や商工会議所など公益的な機関から積極的に情報発信を行う必要性もあろう。また、どちらにおいても、社員も留学生の受け入れに対して理解を深めていくことも必要であることが明らかとなった。

表3-5 留学生の採用に関する問題点（複数回答）（単位：社）

	山口県 (14社)	昌原市 (24社)
留学生の応募が少ない	3	4
留学生に関する情報が少なく、アプローチの方法がわからない	3	13
留学生の選考方法が確立していない	4	2
留学生の採用に対して社内の理解が得られない	4	3
留学生採用にかかる費用や、人的・時間的負担が大きい	2	6
特に問題はない	7	5

第4に、留学生が就職活動を行う上で改善すべき点については、表3-6のとおり、山口県および昌原市のどちらにおいても、採用企業には改善すべき点はないという回答も占めているものの少ない。山口県および昌原市のどちらにおいても採用企業では言語能力の向上が最も多く、未採用企業でも2番目に多かった。一方、未採用企業で最も多いのは企業の求めている人材を理解すべきであった。

表3-6 就職活動を行う上で改善すべき点（複数回答）（単位：社）

	山口県		昌原市	
	採用企業 (14社)	未採用 企業 (38社)	採用企業 (24社)	未採用 企業 (23社)
日本/韓国の就職活動の仕組みを理解すべき	4	10	13	9
業界研究や企業研究を十分に行うべき	3	7	6	4
自己分析や自己PRを十分に行うべき	3	8	4	3
企業の求めている人材を理解すべき	6	24	10	17
日本/韓国語能力を向上すべき	8	21	15	12
面接や試験などへの対策を十分に行うべき	0	1	0	2
特に改善すべき点はない	2	0	1	0

ここからは、待遇の状況について、4点比較する。第1に、留学生の給料手当、昇進および福利厚生については、多くの企業で自国民と同等であるものの、特に給与手当で、昌原市の方が能力によって違いがみられ、低い者の方が多くいた。これは、日本は勤続年数に従い賃金が上昇する年功序列制が、韓国では能力重視が待遇の違いに反映されていると推測される。それらの結果は表3-7にまとめている。さらに、山口県および昌原市で、昇進制度がない企業がそれぞれ2社および13社、福利厚生がない企業がそれぞれ2社および3社も存在していた。また、山口県より昌原市の方が福利厚生の種類は少なかった。このことから待遇は山口県の方が良いことが窺える。また、自己開発の福利厚生を設けている企業は山口県および昌原市でそれぞれ10社および5社だったことから、日本では終身雇用制の影響で社員育成に力を入れる一方で、韓国では自己投資が一般的であることが影響していると推測される。

表3-7 給与手当、昇進、福利厚生の相違とその理由（複数回答）（単位：社）

	山口県 (14社)	昌原市 (24社)		山口県 (14社)	昌原市 (24社)
給与手当の相違とその理由					
自国民社員より高い	1	1	能力が優れている	1	2
自国民社員と同等	13	17	能力が同等	13	16
自国民社員より低い	0	6	能力が劣っている	0	6
昇進の相違とその理由					
自国民社員より早い	0	0	能力が優れている	1	2
自国民社員と同等	14	23	能力が同等	13	16
自国民社員より遅い	0	1	能力が劣っている	0	6
福利厚生の相違とその理由					
自国民社員より高い	1	1	能力が優れている	0	1
自国民社員と同等	13	22	能力が同等	14	19
自国民社員より低い	0	1	能力が劣っている	0	3

第2に、社内研修制度について表3-8にまとめている。韓国では能力に基づき採用していることから、山口県より昌原市の方が研修制度のない企業が圧倒的に多いことがわかる。しかしながら、山口

表3-8 社内研修制度（複数回答）（単位：社）

	山口県 (14社)	昌原市 (24社)
日本/韓国語能力強化研修	0	2
日本/韓国語以外の言語研修	1	0
ビジネススキルマナー研修	5	2
海外現地幹部として働くための教育研修	0	1
異文化コミュニケーション研修	0	0
特に制度を設けていない	1	10

県にはない言語能力強化研修を、昌原市では少ないながら導入している企業もあった。どちらにおいても、異文化コミュニケーションといった研修は設定されていなかった。

第3に、待遇面での工夫については、表3-9のとおり工夫していない企業はどちらにおいても多数を占めるが、特に山口県では半数以上と多い。一方、昌原市では社内研修制度を設けている企業は少ないものの、待遇面でいろいろと工夫していることが見て取れる。

表 3-9 待遇面での工夫（複数回答）（単位：社）

	山口県 (14社)	昌原市 (24社)
給料体系の整備	0	2
昇進体系の整備	0	0
福利厚生制度の整備	1	2
職務内容に関する本人の希望を調整	0	4
海外現地法人幹部候補生として働く人材の育成	1	3
日本/韓国語での文書作成などの補助	0	2
社内書類の多言語化の実施	0	1
マニュアル整備	0	1
相談窓口を設ける	3	0
海外経験のある社員をメンターにする	0	4
キャリアパスや社内のロールモデルの確立	1	1
特に工夫していない	9	5

第4に、採用後の問題点/と思われる点について、採用企業および未採用企業に分けて分析した結果が表3-10である。どちらにおいても、採用企業では特に問題がない企業もあり、未採用企業でより問題を抱えている傾向がみられた。離職理由でも見たとおり、在留資格制度の問題も多いことが明らかとなった。また、採用理由として重視していた言語能力については、どちらにおいても問題点としてあげられているものの、昌原市の採用企業において特に顕著である。さらに、昌原市においては、採用理由では上下関係を重んじるといった慣習は重視していなかったものの、待遇においては少なからず問題と捉えていることがわかった。一方、山口県の方が職務内容の調整を問題点として上位にあげていた。これは、ジョブローテーションといった日本的人材育成の慣習が影響しているものと思われる。

最後に、採用企業の満足度については、山口県および昌原市それぞれ14社および24社の内、満足およびやや満足はそれぞれ3社および15社で、どちらともいえないが9社および5社、やや不満と不満は2社および4社であった。これは、価値判断にもよるが、韓国は能力を重視して採用を行っていることから企業が求めている人材を採用しやすいが、日本はポテンシャルを重視して採用を行っているため能力の推測が難しいことからこの満足度につながっていると思われる。未採用企業の留学生の採用意向については、それぞれ38社および23社の内、採用に前向きな企業は3社および4社とある

ものの、様子を見るが7社および11社、わからないが15社および4社、採用しないが13社および4社とどちらも圧倒的に消極的な企業が多いことが明らかとなった。

表 3-10 採用後の問題点/と思われる点（複数回答）（単位：社）

	山口県		昌原市	
	採用企業 (14社)	未採用企業 (38社)	採用企業 (24社)	未採用企業 (23社)
日本/韓国語能力が低い	3	17	12	10
コミュニケーション能力がない	2	8	9	15
チームワークがない	2	5	3	4
上下関係を軽んじる	0	2	4	3
長期休暇を取る	1	4	0	1
残業をしない	0	1	1	1
出張に行かない	1	2	0	0
報告・連絡・相談をしない	1	5	1	1
職務内容に関する本人の希望の調整	4	9	1	5
給料に関する本人の希望を調整	3	5	5	1
昇進に関する本人の希望を調整	2	2	1	1
福利厚生制度に関する本人の希望を調整	0	1	2	1
住宅支援が負担	0	3	6	7
在留資格の変更や延長等法制度上の制約	4	9	6	5
在留資格で職種が限られる	3	10	4	9
特に問題はない	4	1	3	0

4. おわりに

山口県および昌原市の企業調査の結果から、若者の転出が盛んで、少子高齢化が深刻などちらにおいても、海外拠点の有無に関わらず、グローバル化は進んでいる一方で、留学生には日本語あるいは韓国語の高い言語能力が求められていることが明らかとなった。また、在留資格などの制度改革が不十分であることや、留学生の情報に関して公益的な機関との連携強化が必要であることが明らかとなった。さらに、卒業後に韓国の企業へ就職した留学生は日本と比べて非常に少ないものの、昌原市の調査対象企業では山口県より積極的に留学生を雇用していることが明らかとなった。特に人手不足が深刻な中小製造業で理系の留学生を多く雇用しており、留学生の中には長期にわたって勤務していることから、地域活性化に貢献していると推測される。一方、留学生の雇用に消極的な山口県においても、グローバル化の流れの中で地域を活性化させるために、留学生を積極的に雇用していく必要がある。山口県の方が昌原市より待遇面で優れていたものの、留学生は終身雇用制や年功序列といった日本型雇用慣行には馴染みがないため、昌原市のように能力を重視して採用することで、留学生の雇用の拡大につなげることも検討していく必要もあろう。

今後も、さらなる留学生の雇用を促進し、地域活性化につなげるために、さらにサンプル数を増やして調査を行ったり、留学生の採用に活発な企業にインタビューしたり、採用された留学生に対して

調査したり、他の国との国際比較を行ったりするなどして継続して地方における留学生の労働市場の研究が行われることが望まれる。

参考文献・URL

教育部・韓国教育開発院（2017）「教育統計分析資料集—高等教育の就業統計編」（韓国語）

厚生労働省（2018）「平成 29 年賃金構造基本統計調査」

厚生労働省（2017）「外国人雇用状況」の届出状況表一覧（平成 29 年 10 月末現在）」

雇用労働部（2018）「2017 年雇用形態別勤労実態調査報告書」（韓国語）

出入国管理政策本部（2018）「2017 年出入国・外国人政策統計年報」（韓国語）

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』Vol. 11, pp 83-92.

総務省（2018）「労働力調査」

総務省（2014）「平成 26 年経済センサス—基礎調査—」

日本学生支援機構（2017）「平成 29 年度外国人留学生在籍状況調査結果」

法務省入国管理局（2017）「平成 28 年における留学生の日本企業等への就職状況について」

昌原市ホームページ

(<https://www.changwon.go.kr/main.do>) (2018 年 8 月 25 日付)

昌原市商工会議所ホームページ(<http://changwon.korcham.net/front/user/main.do>) (2018 年 8 月 25 日付)

山口県総合企画部統計分析課ホームページ

(<http://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a12500/index/>) (2018 年 8 月 25 日付)