

広島大学の留学生の皆様へ

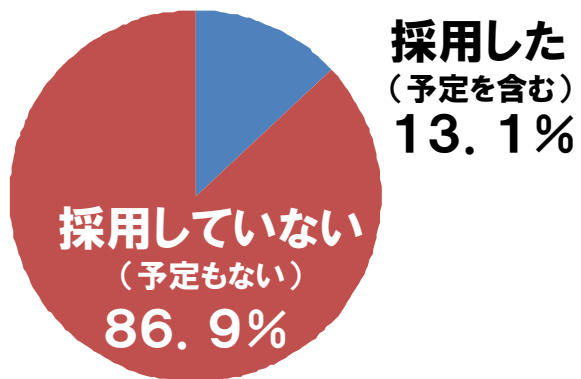
# 日本企業の人材採用 について

～企業が求める留学生～

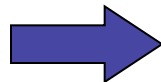
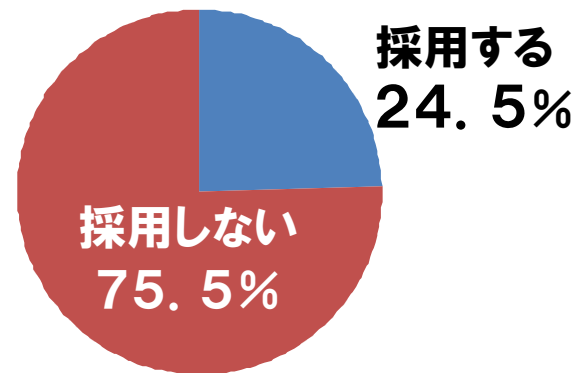
株式会社ディスコ 田口香織

# 留学生の採用動向について ~企業の留学生採用意欲~

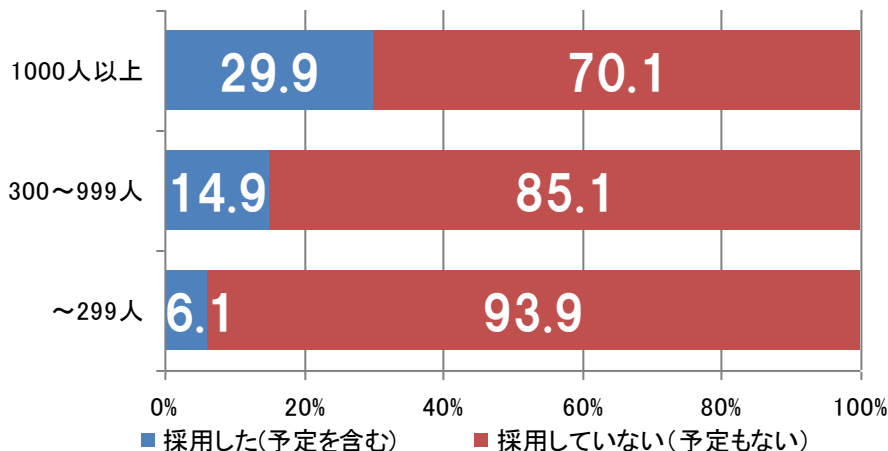
2011年度の採用実績



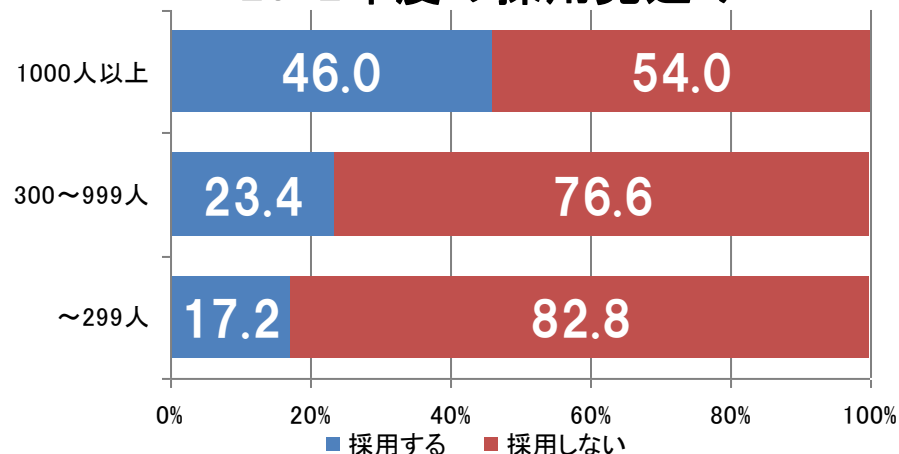
2012年度の採用見込み



2011年度の採用実績



2012年度の採用見込み

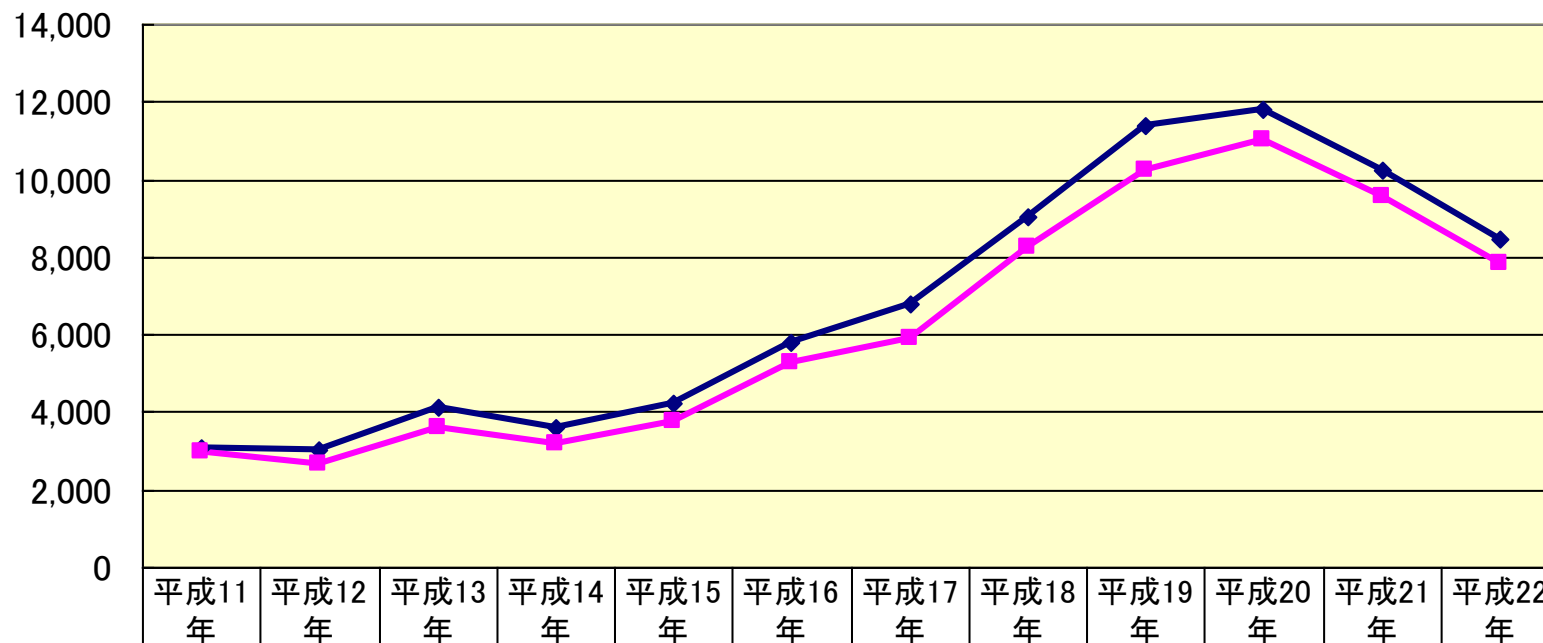


株)ディスコ「外国人留学生採用に関する調査」(2011年8月)

**大手企業は46%が留学生採用をする予定**

# 外国人留学生の就職状況

昨年までの就職実績数2年連続減少。  
金融危機以降の不景気と、東日本大震災の影響  
許可申請件数・許可件数



ビザの  
申請件数

ビザの  
許可件数

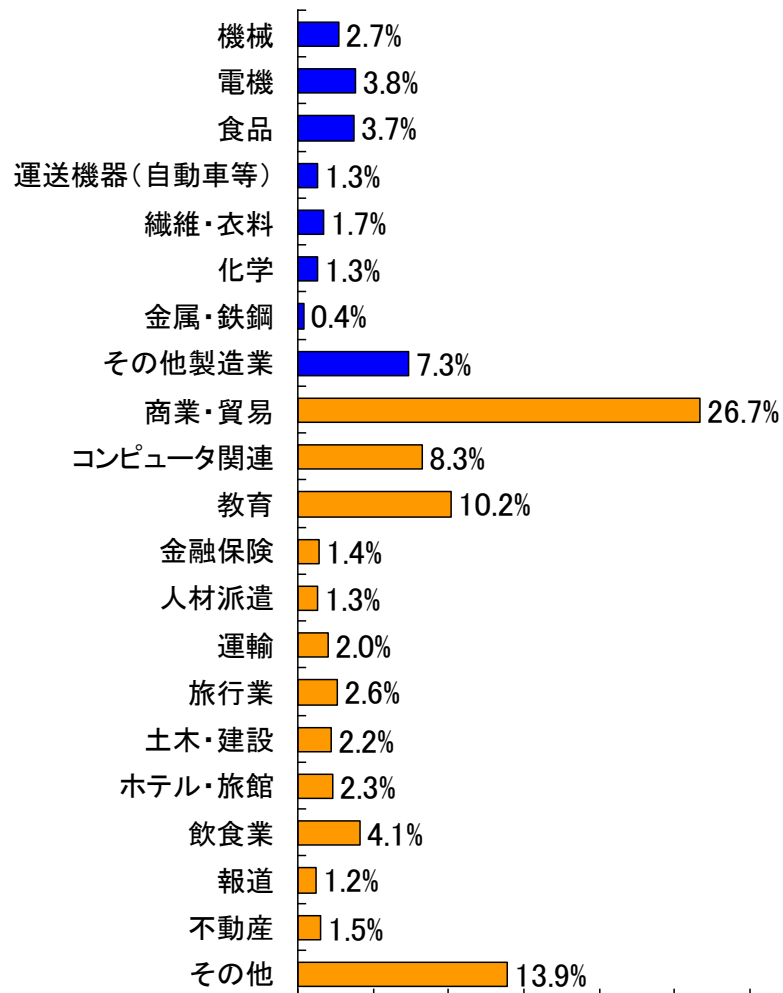
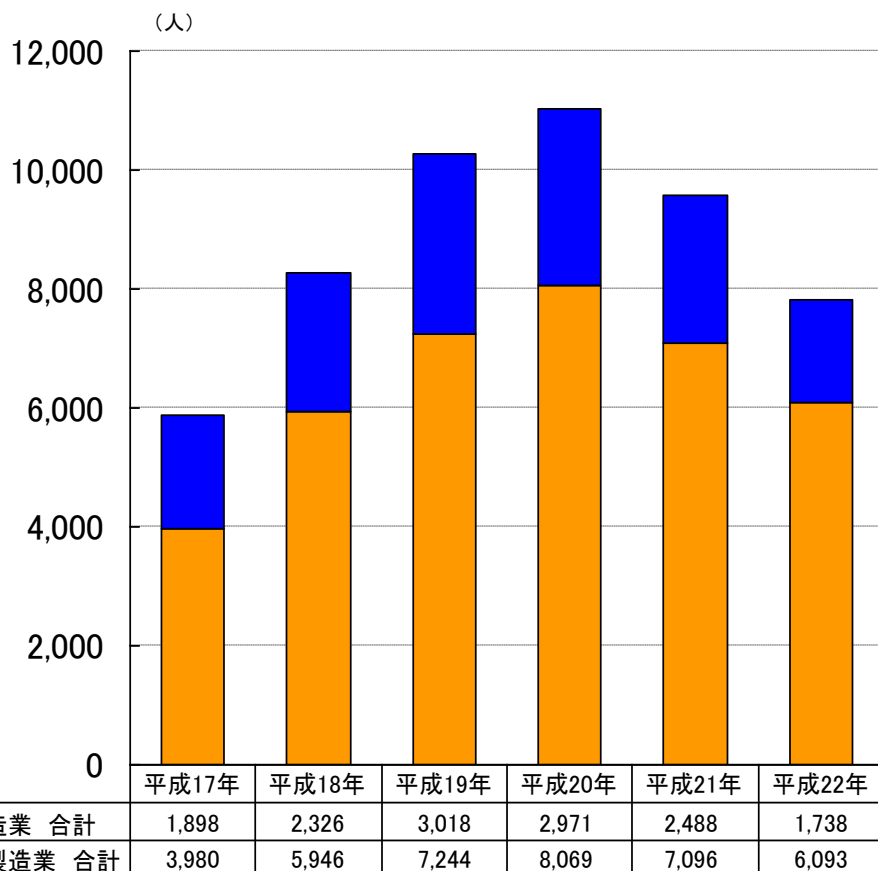
資料出所：法務省入国管理局「平成22年における留学生等の日本企業等への就職について」平成23年7月

2年連続で申請件数が減少し、ビザ取得の件数も減少

# 外国人留学生の就職状況

非製造業の企業に就職する人が多い。

## 業種別許可人員の推移



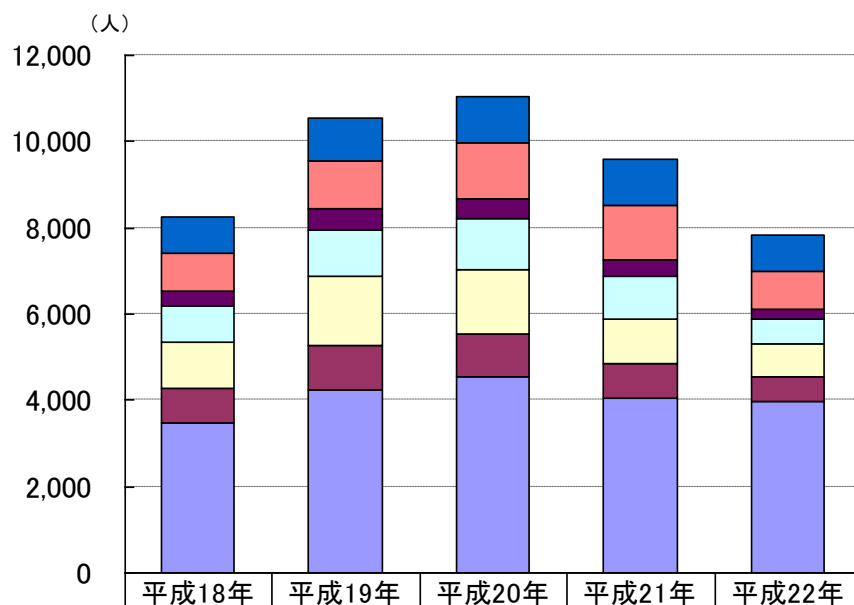
資料出所: 法務省入国管理局  
「平成20年における留学生等の日本企業等への就職について」(平成21年7月)

0.0% 5.0% 10.0% 15.0% 20.0% 25.0% 30.0%

# 外国人留学生の就職状況

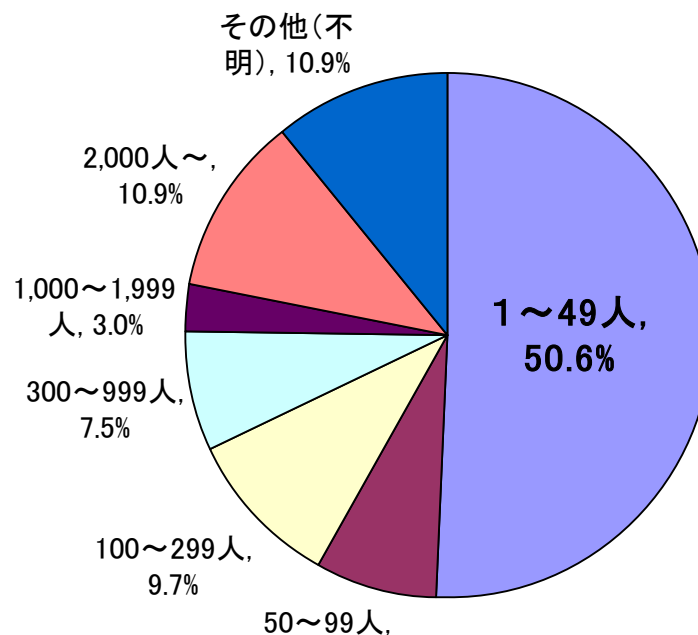
## 半数以上の学生が従業員100名以下の中小企業に入社

### 従業員数別許可人員の推移



従業員数	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年
1~49人	3,479	4,245	4,555	4,058	3,963
50~99人	801	1,012	1,004	777	573
100~299人	1,065	1,613	1,464	1,058	763
300~999人	841	1,093	1,183	988	587
1,000~1,999人	355	464	457	375	236
2,000人~	879	1,144	1,304	1,275	857
その他(不明)	852	989	1,073	1,053	852

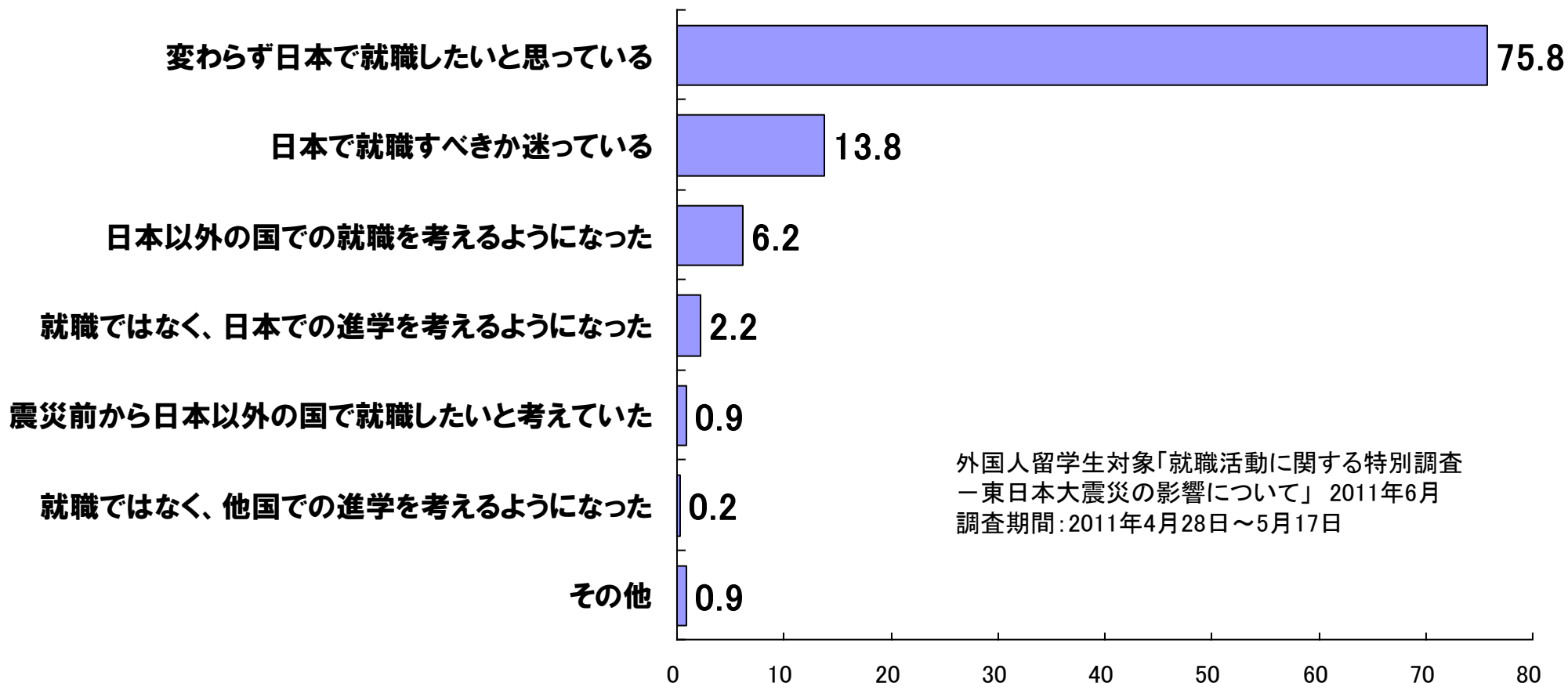
### 従業員数別許可人員の構成比



資料出所: 法務省入国管理局「平成22年における留学生等の日本企業等への就職について」平成23年7月

# 震災後の影響（留学生の状況）

## 震災によって就職や進路に対する意識の変化があったか



**約76%の留学生が、震災後も日本で就職したいと考えている**

# 日本の企業について 日本企業の採用活動とは・・・

# みなさんに問題です

Q1

日本には企業が何社あるでしょう？

Q2

資本金10億円以上の企業は何%？



みなさんに問題です

Q3 創業100年以上の会社は、何社ある？

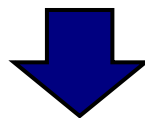
答えは...

会社にはそれぞれの「文化」がある。

## 新卒入社 ≠ 即戦力

入社後の仕事 (OJT) ・研修・自己啓発  
を通じて、

素養・能力・知識・スキルを成長させ、  
社内外の信頼を得て、大きな仕事を任されるようになる。



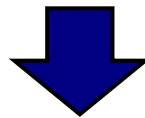
入社時の知識・能力ではなく、伸びるポテンシャル

# 日本企業が面接で確認するポイント

人間性  $\geq$  能力・知識

企業は「今すぐ力を発揮できる個人」かどうかよりも、

「会社の方針」に従って、社内外との信頼関係を築き、  
チームで会社に貢献できる人かどうかを見極めようとする。



組織にとって有益な人材かどうかを総合的に判断。

# 従来の日本の雇用慣習について

—かつての、日本の経済成長を支えたのは  
日本の雇用慣習の「三種の神器」といわれるもの—

①「**終身雇用**」

②「**年功賃金**」

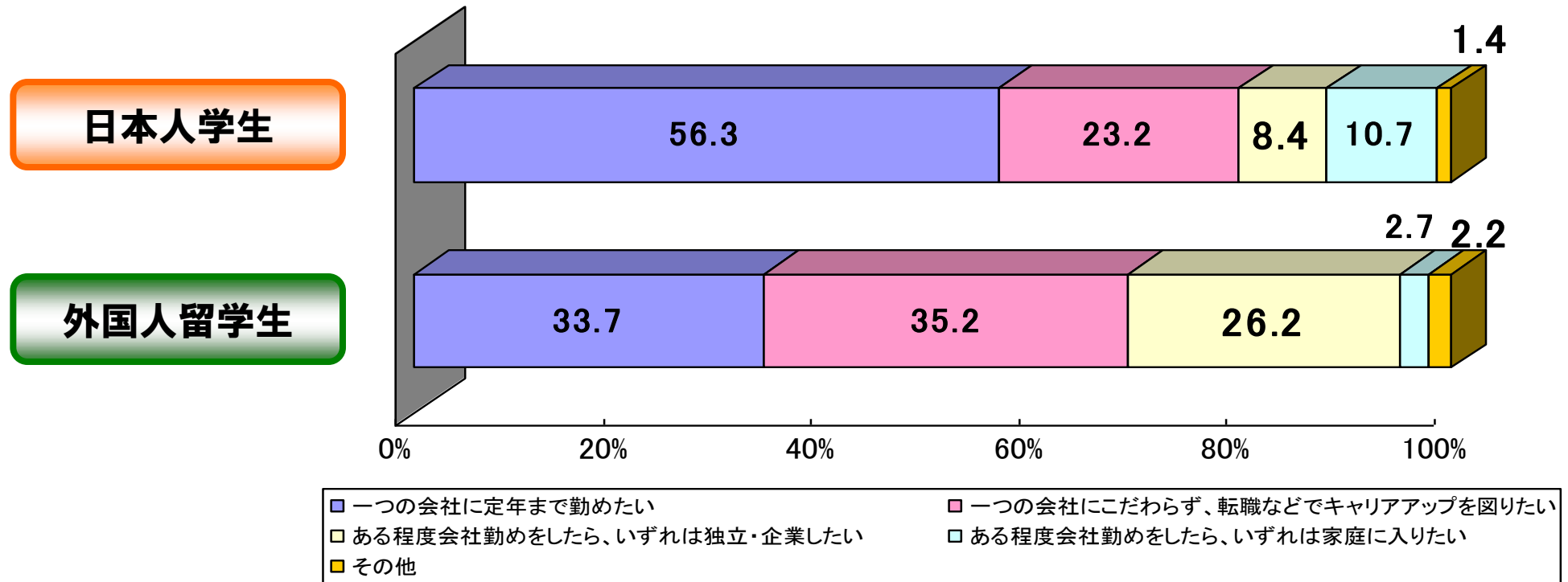
③「**企業別労働組合**」

この考え方は変化し、現在は姿を消しているところも多い。

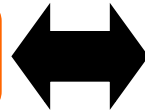
**従来、存在していた日本の雇用制度として知っておこう。**

# 日本人のキャリアに関する考え方

## ー 将来のキャリアについての考え方 ー



日本人：最初の会社に、最後までいたい



留学生：最初の会社は、ファーストステップ

終身雇用「制度」はなくなったが、「気持ち」は残っている

# 日本企業の制度的な特徴

雇用制度以外にも、一般的な日本的経営には特徴があります。日本企業での仕事のすすめ方や価値観を左右するのと同時に、企業の成長をおし進める「強み」だったと考えられていました。

①「新卒一括採用」

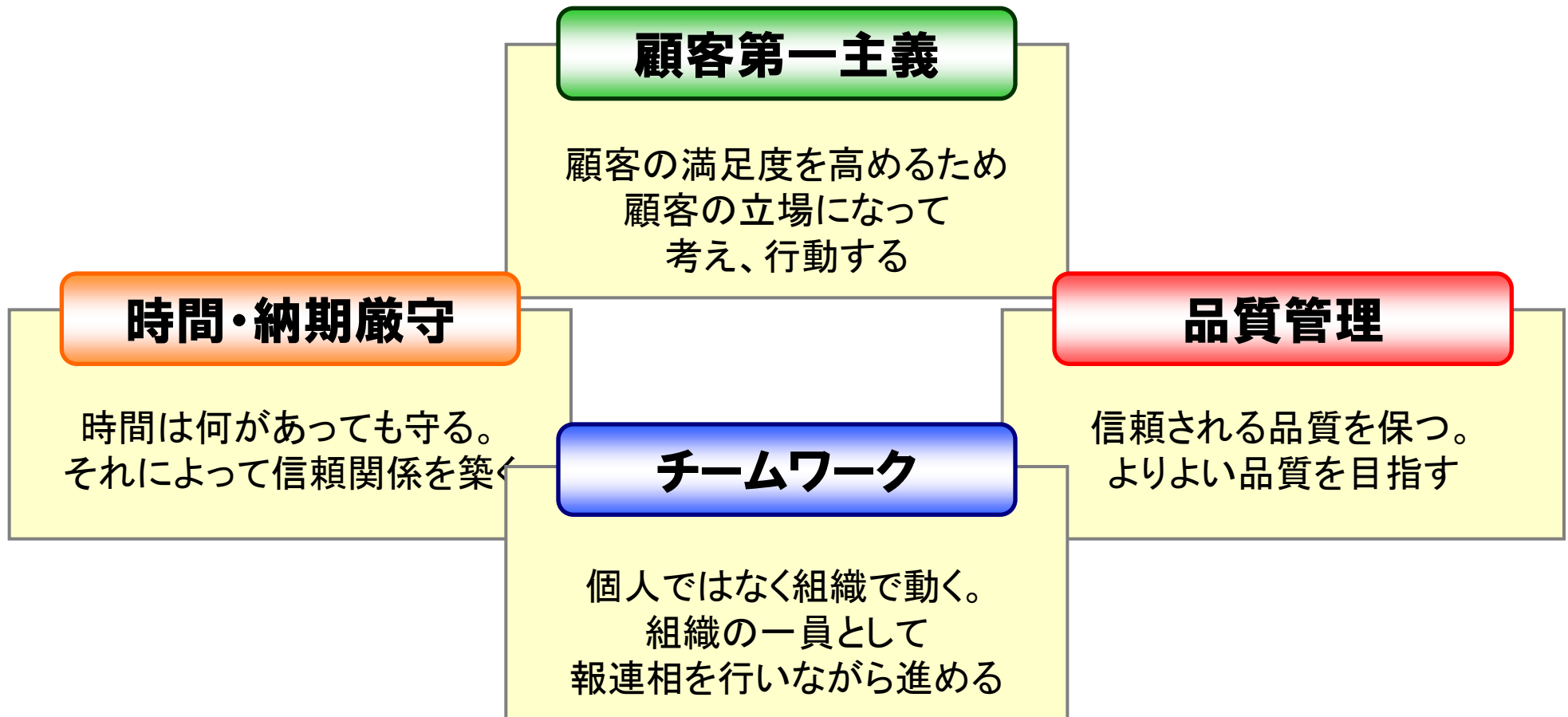
②「企業内教育・キャリア形成」

③「企業内福利厚生」

④「集団的意思決定」

# 日本企業の仕事に対する考え方

— 企業によって価値観は異なるが、  
多くの日本企業がこれらを大切に考えています —



## 報・連・相

報告・連絡・相談の略。  
日本企業で仕事を進める上での基本姿勢。

仕事は「報告」して、始めて結果として認められる。

会社や部署の方針に従って、仕事を進めているか、  
随時、「連絡」「相談」しないと社内外で信頼されない。



「結果さえ出せば、問題ない」は、日本企業ではNG



# 日本における正社員の就職活動・採用活動とは

学生＝組織の一員として、成長に貢献できる場を探す。

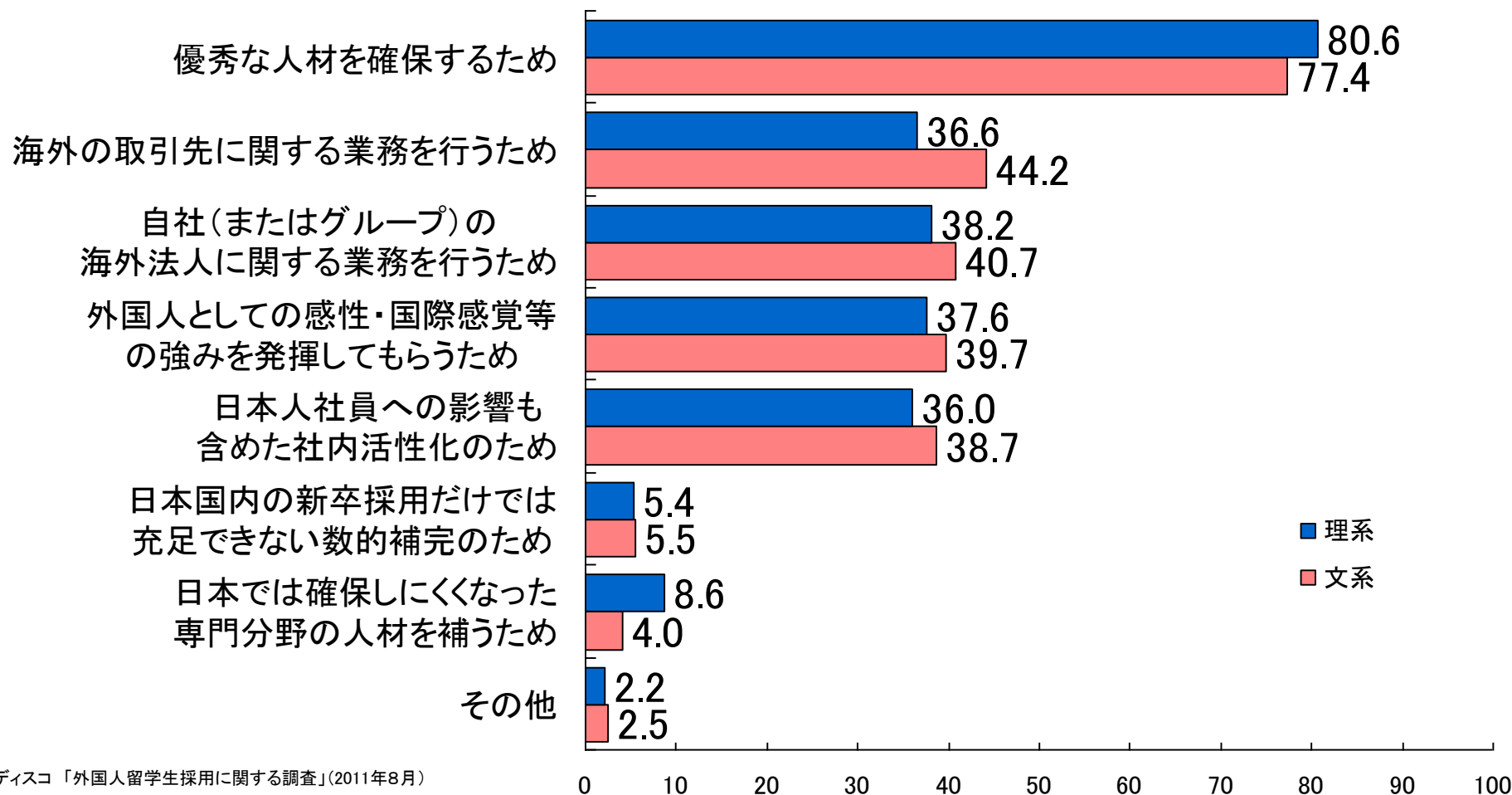
企業＝組織の成長のために一緒に働ける仲間を探す。



**日本企業が  
留学生(グローバル人材)に  
求める能力とは**

# 留学生の採用動向について ~留学生を採用する理由~

## 企業が外国人留学生を採用する理由

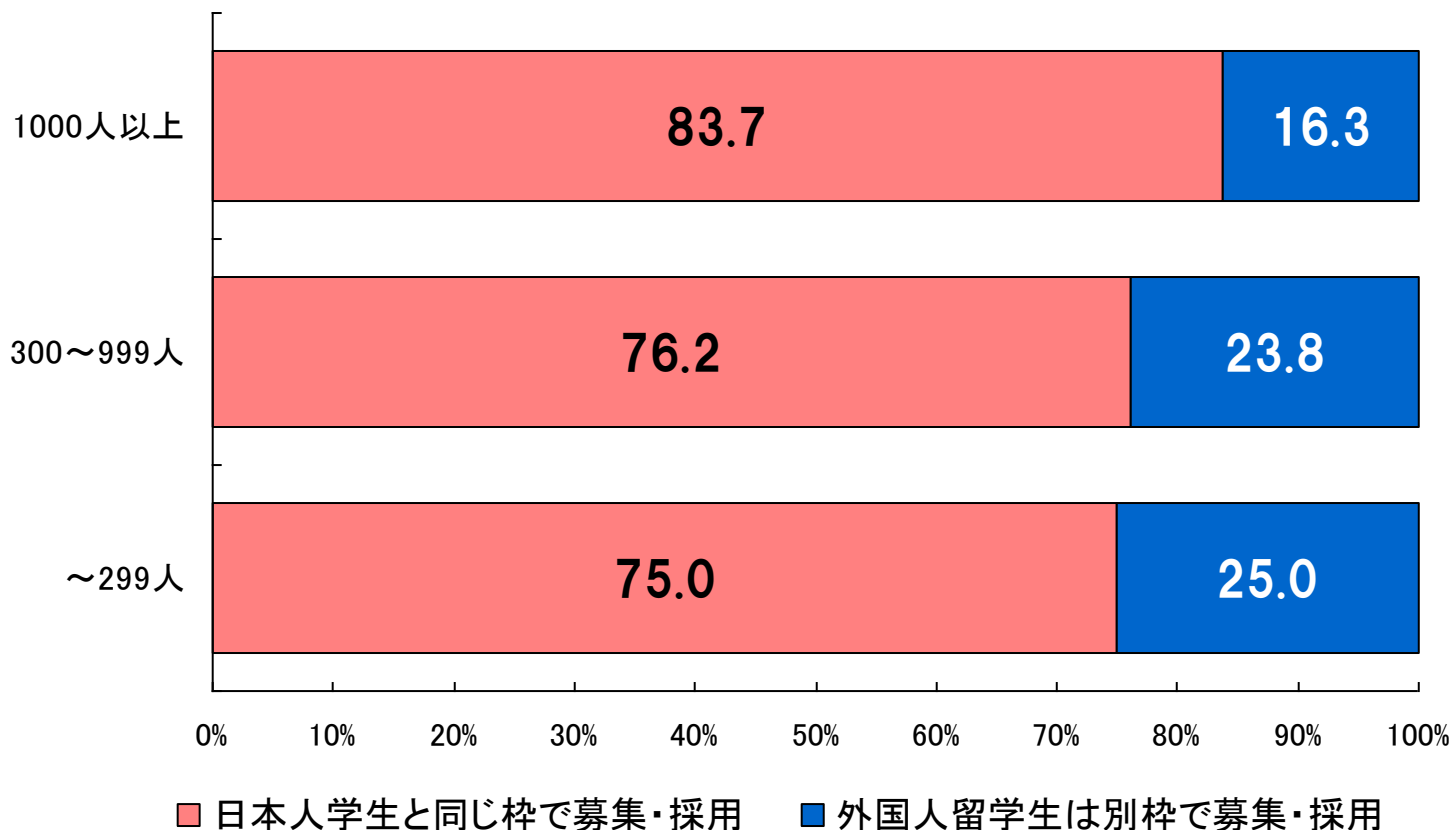


株)ディスコ「外国人留学生採用に関する調査」(2011年8月)

企業は「優秀な人材」であれば採用したいと考えている。

# 留学生の採用動向について ~企業の留学生の採用枠~

「外国人留学生」採用枠を持っている企業は少ない。  
中小企業は別枠にする企業が増加傾向



株)ディスコ「グローバル人材採用に関する調査」(2011年8月)

**外国人留学生枠を持っている企業は21.5%**

# 大手企業と中小企業の採用目的の違い

「外国人留学生」採用の背景や目的が異なります。

## 大手企業

外国人が欲しいのではない、  
優秀な人材がたまたま外国人

既にグローバル化が進んでいる  
ため、新人にはまかせない。

社員が多いので、外国人を特別  
扱いできない(研修／人事制度  
も日本人と同じ)

## 中小企業

今後の事業のために、  
「外国人留学生」が欲しい。

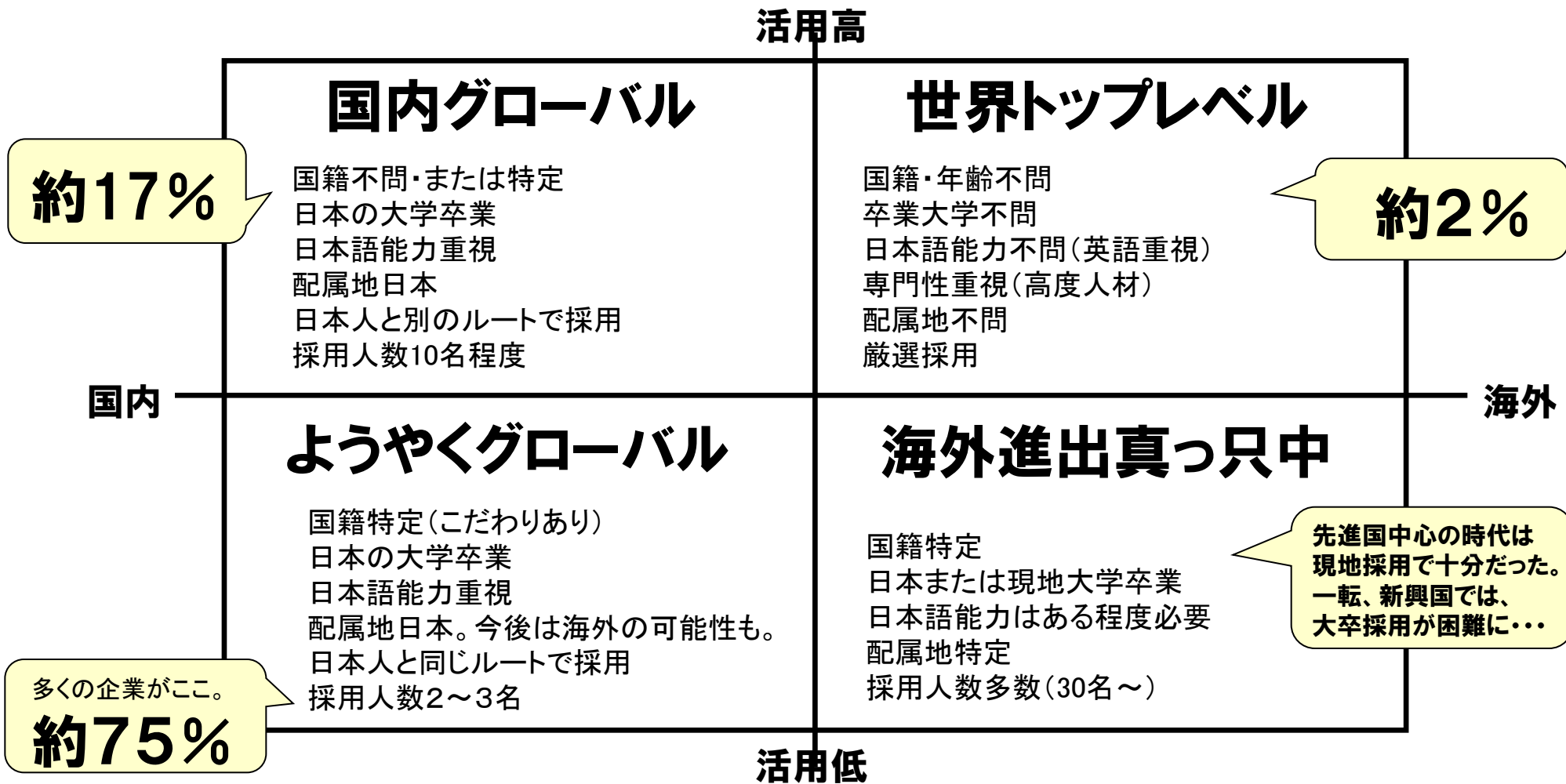
まだグローバル化が本格化して  
いないため、外国人社員に期待

社員が少ないので、外国人のた  
めの人事制度や研修なども個別  
に考えている

日本人同等以上の「能力」か、「留学生」の特徴を生かすか

# 企業の留学生採用モデルパターン

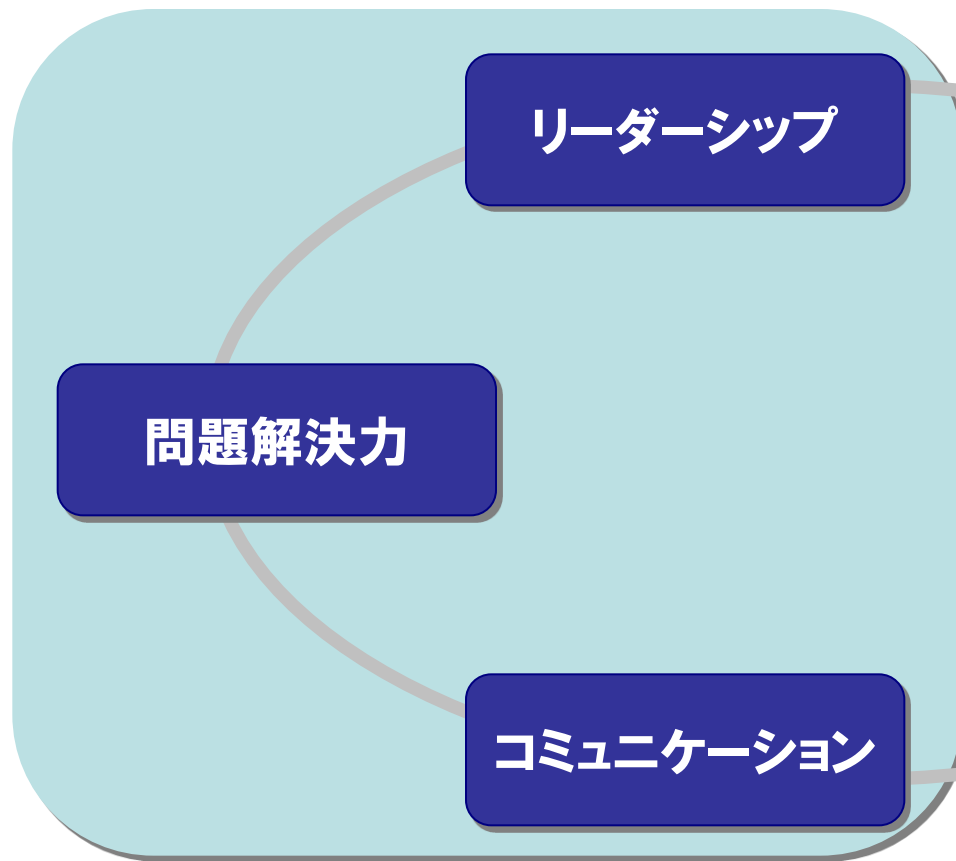
「外国人採用」「グローバル人材」の定義は、  
企業の海外進出状況によっても様々。



# 企業がグローバル人材に求める能力とは

— 日本人学生に求める能力とまったく異なるものではない —

**ビジネスリテラシー**  
(仕事をする上で必要な力)



**グローバルリテラシー**  
(グローバル人材に求める力)



# 企業が留学生に求める能力

— 毎年「コミュニケーション能力」がトップに —

順位	文系	%
1位	コミュニケーション能力	55.2
2位	日本語力	43.8
3位	バイタリティー	34.8
4位	日本語以外の語学力	23.9
5位	基礎学力	19.9
6位	協調性	18.4
7位	熱意	12.9
8位	発想の豊かさ	12.9
9位	専門知識	9.5

順位	理系	%
1位	コミュニケーション能力	47.3
2位	日本語力	44.6
3位	専門知識	36.0
4位	バイタリティー	30.6
5位	基礎学力	23.1
6位	日本語以外の語学力	19.9
7位	熱意	16.7
8位	協調性	13.4
9位	発想の豊かさ	12.4

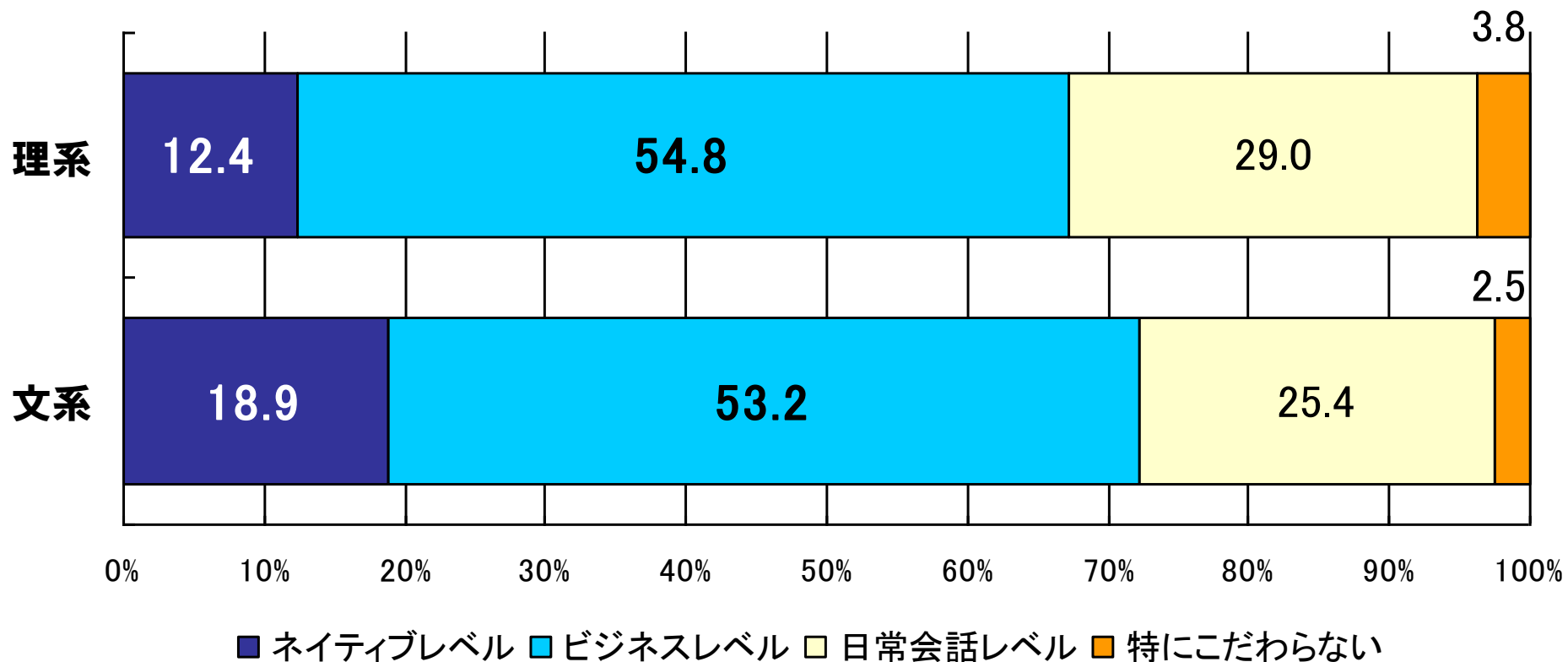
株)ディスコ「外国人留学生採用に関する調査」(2011年8月)

専門知識よりも、**コミュニケーション能力**を求めている。



# 企業が外国人留学生に期待する日本語力

## 外国人留学生に期待する日本語力

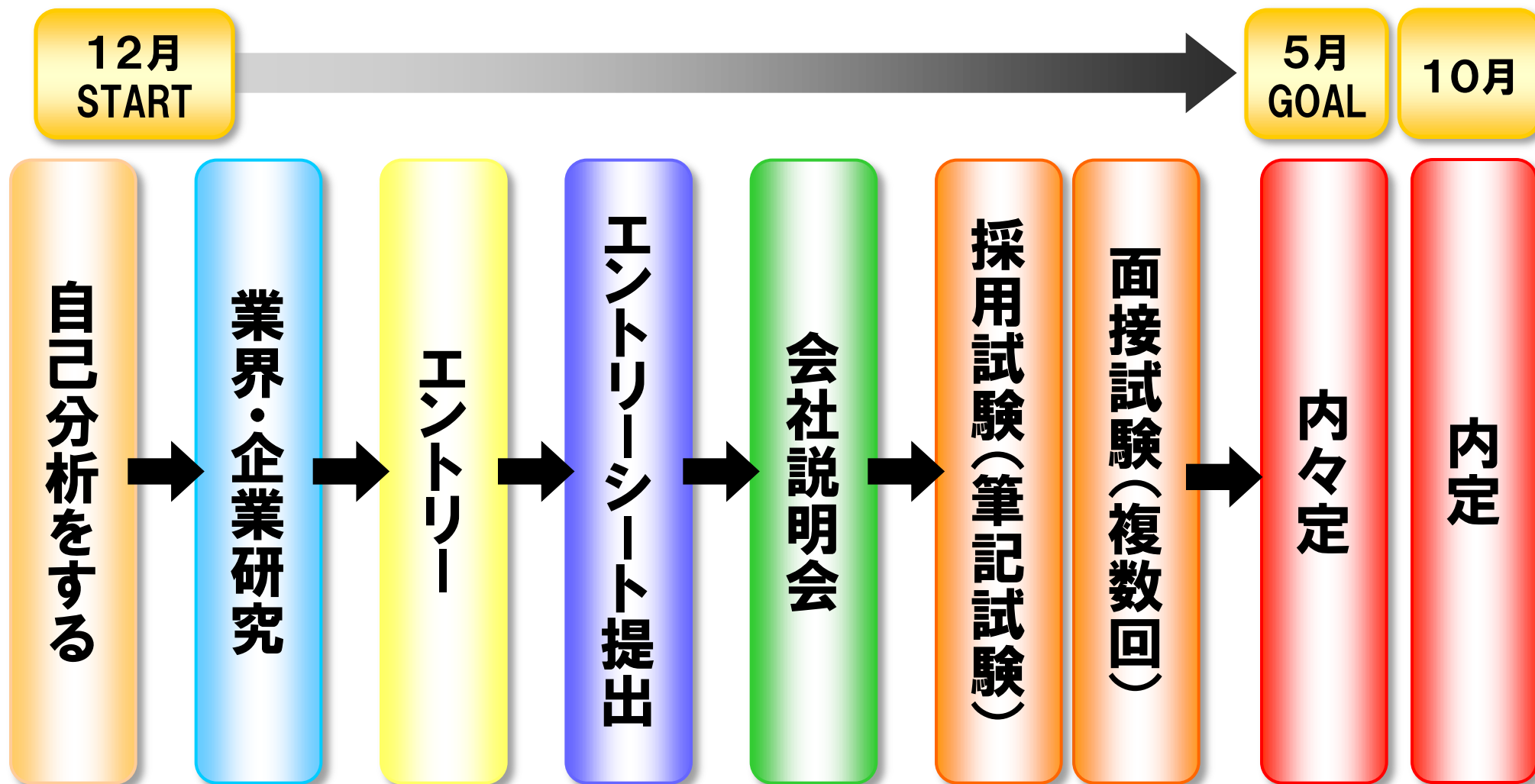


**約70%の企業がビジネスレベルの日本語力を求めている**

株)ディスコ「外国人留学生採用に関する調査」(2011年8月)

# 日本における就職活動の流れ

就職先を探すのに、半年～1年かかる。



# エントリーシート・履歴書・面接の内容

－質問の内容と、企業の意図－

どんな人物なのか？

能力・適性  
価値観・人柄

自己PR

自社に合う人材か？

仕事の理解度  
熱意・決意

志望動機

魅力ある(面接したくなる)  
人物かどうかを事前に確認

# 企業は面接で何を見ているのか



トータル(=人間性)で認識

**企業は面接試験で何を考えているのか**

**面接官が考えていること。**

**最終的には…**

**「一緒に働きたいか？」**

**ということ。**

**入試とは違う。優秀かどうかではない。**

# 日本企業が求める人材の観点

## 1. 社会人の心構えができている人

～日本の商習慣・マナーを理解し、ルールを守れる人～

理解すれば  
身につく

## 2. 優秀な人・将来性のある人

～日本語能力・専門能力・知識・ビジネススキル～

努力次第で  
得られる

## 3. 合う人・一緒に働きたい人

～企業理念を理解し、価値観を共有できる人～

変えにくい  
学びにくい

**ご静聴ありがとうございました。**