



企業が留学生に期待する3つのポイントを整理する

ASIA-NET 代表 吉村章

2020年12月15日(火)

- ≫ 語学力、コミュニケーションスキル、判断力、応用力、協調性、柔軟性
- ≫ 採用担当者によって違う注目ポイント、留学生への質問を分類
- ≫ 面接時の注意点、企業側は外国人のどんな点を見ているか





■「オンライン面接に臨む留学生が注意すべきポイント」
人材コンサルタント 毎田亜由美

■「企業が留学生に期待する3つのポイントを整理する」
ASIA-NET 代表 吉村章

■「企業側の留学生採用の基準/面接でのチェックポイント」
人材教育/キャリアアドバイザー 木村一也

■「留学生を採用する会社の方針/人事担当者の異文化理解」
株式会社ヒューマンアーツ 代表取締役 中嶋一統

■「面接を受ける留学生側は企業のどんな点に注意を払うべきか」

ASIA-NET 代表 吉村章(ファシリテーター)

人材コンサルタント 毎田亜由美

人材教育/キャリアアドバイザー 木村一也

株式会社ヒューマンアーツ 代表取締役 中嶋一統

※パネルディスカッション方式にて



One point question

異文化理解に関心があるという方・・・

異文化理解の本を何かしら持っているという方・・・

『異文化理解力』エリン・メイヤー著を

読んだことがあるという方・・・





≫企業が留学生に期待する3つのポイント

1. 日本語力/コミュニケーション力
2. 日本人と同じように働いてほしい
3. 即戦力として期待している

≫面接で企業側はどんな点を見ているか

1. 性格/人から
2. 応用力/瞬発力/適応力
3. 志望動機





》企業が留学生に期待する3つのポイント

1. 日本語力/コミュニケーション力
2. 日本人と同じように働いてほしい
3. 即戦力として期待している

- ・長く働いてほしい(転職しないで)
- ・助け合って…(協調性)
- ・会社のために…(忠誠心)

- ・スペシャリストとして活躍してほしい
ジョブ型の採用
- ・ジェネラリストとして活躍してほしい
メンバーシップ型の採用
- × 人手不足、人件費削減、就き手がない

》面接で企業側はどんな点を見ているか

1. 性格/人から
2. 応用力/瞬発力/適応力
3. 志望動機

- 1) 企業が求める日本語能力とは…
 - 2) 企業が人材を採用する仕組みの違い
 - 3) チームワークとリーダーシップ
- ※ 日本企業と海外との比較



ASIA-NET 代表 吉村 章

■1987年から1996年まで台湾の日本語教育機関に在籍。日本語教育の分野だけでなく、ビジネス講座を担当し、企業向けに日本市場開拓や展示会出展のノウハウ、さらに経営者向けには日本の企業文化や日本でのビジネスの進め方をアドバイスするなど日本語教育に留まらないビジネス講座やワークショップを数多く行ってきた。■2003年からは中国での仕事が業務の柱となり、前後して日本企業向けに「異文化理解」を基本とした中国人理解や中華圏ビジネスでのアドバイスなどを積極的に行っている。■Do's and Don'tsを体系化した内容はワークショップやケーススタディを数多く取り入れ、赴任者研修から新入社員向けのグローバル研修まで、多彩な講座のラインナップを持ち、実践的ですぐに使えるノウハウが学べると企業からも高い評価を得ている。■著書に「中国人とうまくつきあう実践テクニック」綜合法令出版など多数。



「中国とビジネスをするための鉄則55」アルク刊
知識ゼロからシリーズ 知識ゼロからの「中国ビジネス入門」 幻冬舎
「中国人とうまくつきあう実践テクニック」 綜合法令出版
「知っているとおくと必ずビジネスに役立つ 中国人の面子」 綜合法令出版
「すぐに使える中国人との実践交渉術」 綜合法令出版



自己紹介 吉村 章

Yoshimura Akira

3つの業務の柱

ビジネスコーディネーター

海外視察、企業訪問/工場見学アレンジ
展示会視察、パートナー探し/商談アレンジ
海外からの製品調達
技術アライアンス、ビジネスマッチング
ビジネスの可能性診断

橋 梁 / BRIDGE

Bridging people, business and
culture in Asia

企業研修

異文化理解研修(中華圏)
赴任者/出張者向け研修
インバウンド研修
海外市場開拓/海外での製品PR

情報発信

Webニュース/コラム執筆
メールマガジン配信
本の執筆
セミナー/勉強会の主催



1) 企業が求める日本語能力とは・・・

日本語能力試験〇級？ 語学力とコミュニケーション能力

2) 即戦力とは・・・

企業が人材を採用する仕組みの違い、日本企業と海外を比較する

3) チームワークとリーダーシップ

チームワークとは？リーダーの役割とは？ 日本企業と海外を比較する

4) 面接に臨む注意点について

企業はこういう点を見ている、留学生に期待している → NHK

企業側に質問しても大丈夫か？ → 3K

もし、面接担当者から聞かれたらどうする？ → TDK



One point question

もし、あなたが街を歩いていて

見知らぬ外国人に道を聞かれたら・・・

英語がわかる外国人だったら・・・

英語がわからない外国人だったら・・・

あなたが英語が苦手だったら・・・



1) 企業が求める日本語能力とは・・・

≫ 日本語能力試験○級以上

≫ コミュニケーション能力が高いこと

≫ 日常会話に問題のないレベル

日本語能力/コミュニケーション力は高いほうがいいが・・・

面接で見るポイントはそこではない・・・



1) 企業が求める日本語能力とは・・・

≫こちらが話したことが正しく理解できるレベル

≫自分の考えを持っていること(伝えたいこと)

≫たどたどしくても自分の考えを伝えようとする姿勢

面接で質問したことがきちんと理解できているかどうか

自分の考えをまとめて自分の言葉で伝えることができるかどうか

流暢な日本語じゃなくても一所懸命(誠意をもって)話そうとしているか



2) 即戦力とは・・・

企業が人材を採用する仕組みの違い

日本企業と海外を比較する

- ≫ 新卒一括採用で、社員教育を重視し、組織の一員であることを期待
定年まで働くことを(長く働くことを)前提とした人事制度/人材登用
- ≫ ポストに人材を採用する、即戦力重視、スキルは現場で学ぶ
実力主義、転職はスキルアップと考え、いつかは「老板」を目指す



※就業意識、仕事観について中華圏での例と比較してみると・・・

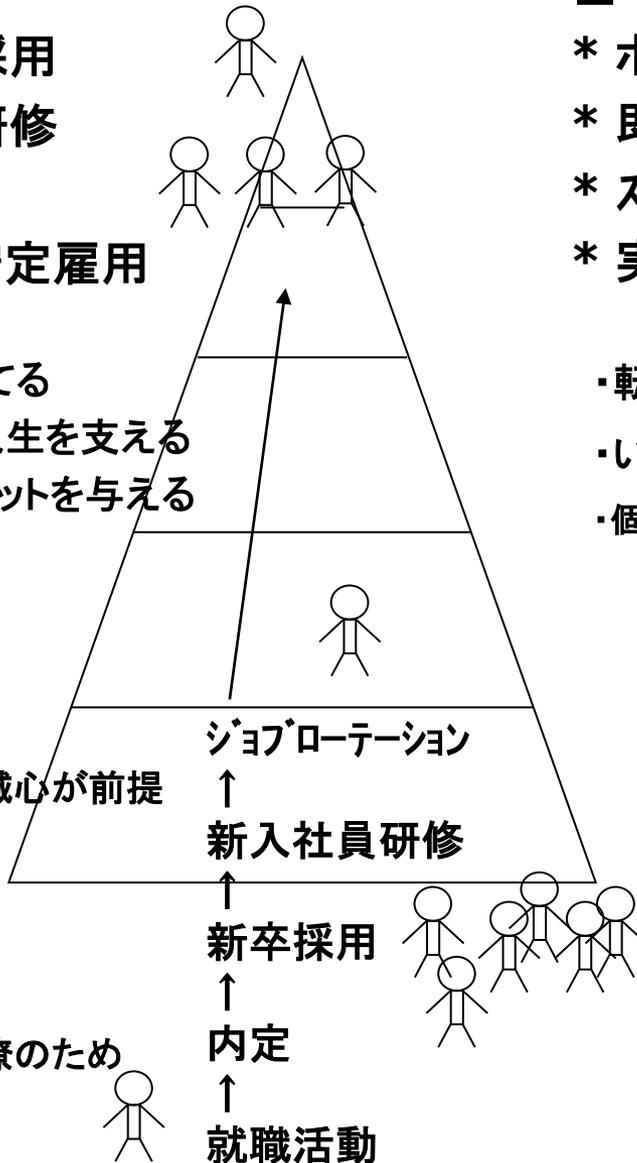
■ 日本 ■

- * 新卒一括採用
- * 新入社員研修
- * 社員教育
- * 長期的な安定雇用

- ・会社は人を育てる
- ・社員の生活/人生を支える
- ・長く働くことメリットを与える
- ・技術の伝承
- ・経験の蓄積

◆会社に対する忠誠心が前提

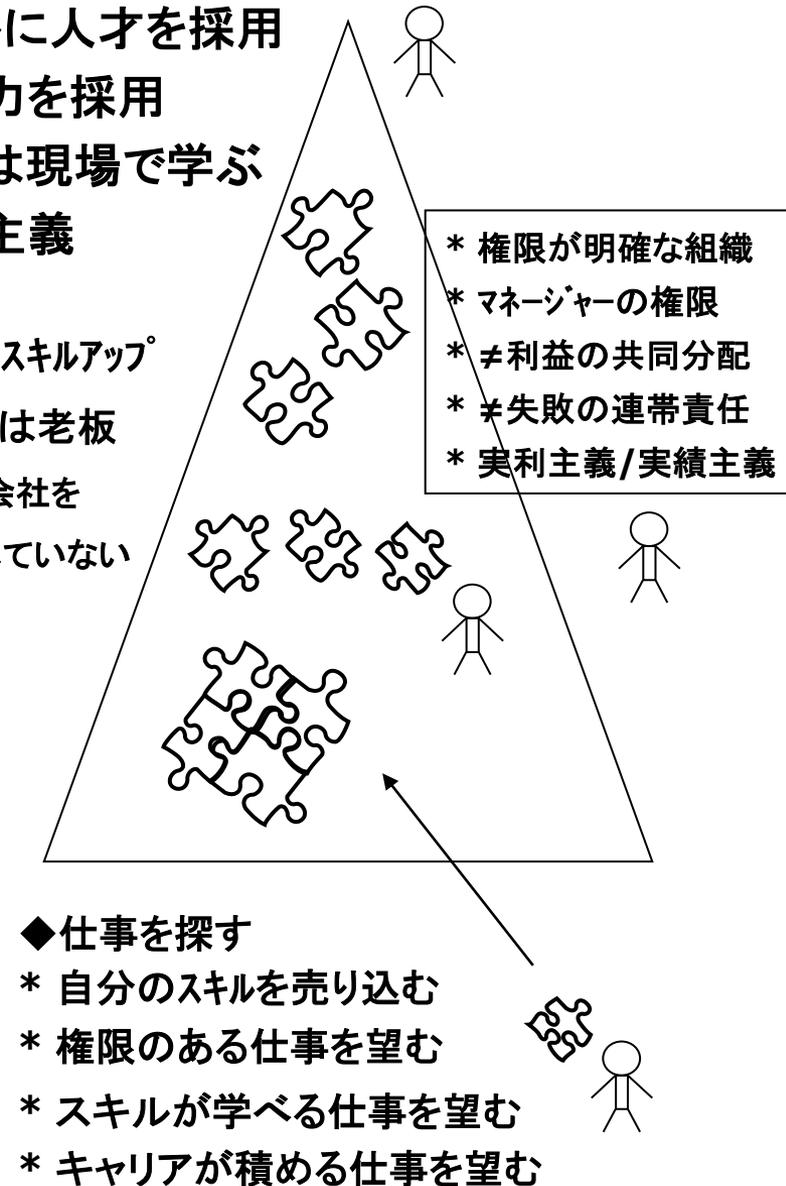
- ・会社のために
- ・組織のために
- ・チームのために
- ・みんなのため/同僚のため



■ 中華圏 ■

- * ポストに人才を採用
- * 即戦力を採用
- * スキルは現場で学ぶ
- * 実績主義

- ・転職はスキルアップ
- ・いつかは老板
- ・個人は会社を代表していない



◆仕事を探す

- * 自分のスキルを売り込む
- * 権限のある仕事を望む
- * スキルが学べる仕事を望む
- * キャリアが積める仕事を望む

■企業側が外国人に期待すること(参考資料)

協調性、自主性、積極性

会社のため、組織のため、チームのため

自ら考え自ら動く、謙虚さ、献身的な態度を重視

以心伝心、阿吽の呼吸、空気を読む、場の雰囲気を読む

時間に厳格(アポ、会議、目標、納期、自己管理)



協力し合うこと、仕事は助け合っている、仲間を大切にする

組織が一丸となって、会社の目標を達成するために、自己犠牲もやむを得ず

情報共有、ホウ・レン・ソウ重視

誰もがリーダーの意識/自覚で、(ひとりひとりが社長になったつもりで・・・)

利益の共同分配、失敗の連帯責任、集団合議制

正確さ重視、プロセス重視、品質重視、クライアント第一主義

会社は我が家、他部署の業務を経験(ジョブローテーション)、長く働く/定年まで働く

ガバナンス、コンプライアンス、社会貢献、地域貢献、環境にやさしい

■外国人が期待すること(参考資料)

ジョブディスクリプション、会社は報酬を得る場である、就職≧就社
専門性を活かして活躍したい、スキルを学びたい、キャリアを積みたい
自ら考え自らのために動く、副業も一般的 スキルアップは自己責任
家族重視、家族中心のライフスタイル、残業/時間外は否定的

主張することが評価される文化(⇔悟り合うことを重んじる文化)

言うべきことははっきり言う、言葉にする、明確かつ具体的な指示を期待
果たすべき役割を明確に、権限責任を明確に(⇔失敗の連帯責任)

リーダーのために働く、仕事は収入を得る手段、成果主義(⇔利益の共同分配)

情報はリーダーに集中/リーダーが管理、ホウ・レン・ソウはリーダーの判断

マネージャー役割、社長の役割

時間にアバウト、正確さよりスピード、自分自身の達成感重視、
柔軟性をもってことに対応する (S・F・C)

研修/教育プログラムに期待しない、転職が多い、独立志向が強い



One point question

同僚が残業をしています。比較的仲のいい同僚です。
明日までに仕上げなければならない仕事を抱えていて
困っているようです。その時、あなたは・・・

手伝っていっしょに残業する

助けてほしいと言われたら手伝う

自分の仕事を終えたら帰る



3) チームワークとリーダーシップ

チームワークにも違いがあることを知る

理想のリーダー像の違い、日本と海外を比較する

≫情報の共有を重視(ホウ・レン・ソウ)、協調性や協力し合うことを重視

リーダーは全体のまとめ役であり、個々は組織の一員を強く意識

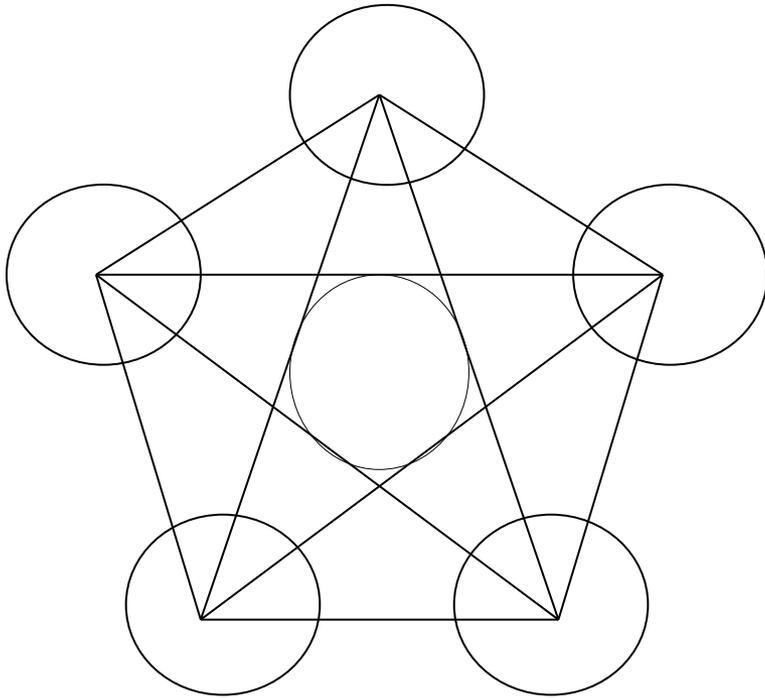
≫個々が果たすべき役割を強く意識、個人の力を出し切ることで貢献

一定の権限を持ち、強いリーダーシップを発揮するリーダーが理想

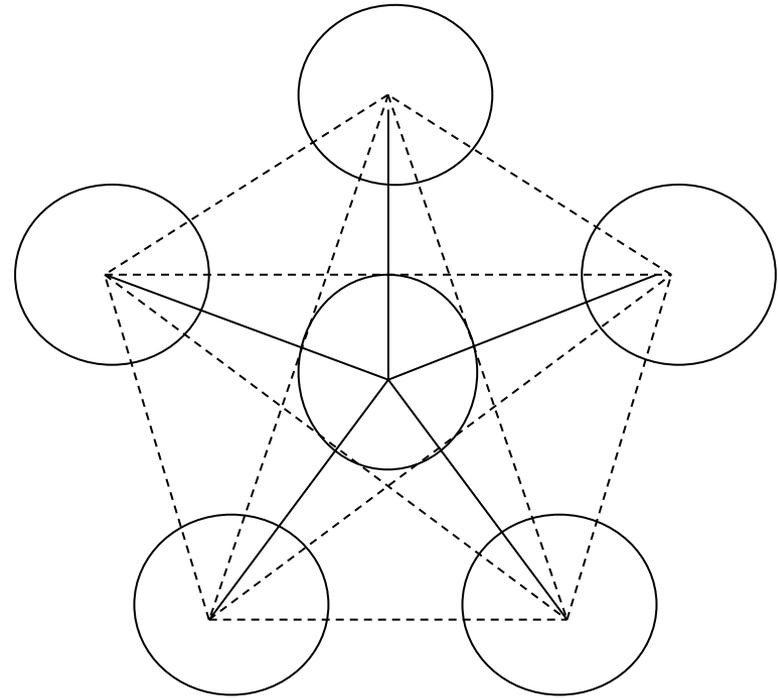


※リーダーの役割/チームワークについてその違いを中華圏と比較してみると・・・

「日本型チームワーク」と「中華圏型チームワーク」



日本型は協調性, 協力/調整, 組織力を重視
メンバー全員で情報を共有、目標/課題を共有
「報告」「連絡」「相談」(ホウレンソウ)を重視、
リーダーは全体のまとめ役となり、人を育て、
組織としての総合力を高め、協力関係を重視



中華圏型は個々が果たすべき職責を重視
メンバーそれぞれが与えられた責任を果たす
個人は能力を出し切ることでチームに貢献
リーダーは強いリーダーシップを発揮して、
メンバーひとりひとりのドーナツを回す

One point question

本社採用のあなたは急に地方勤務を命じられました。
基本的に転勤はない条件での採用でしたが、
上司から「どうしても・・・」と懇願されました。

家族のことを考える・・・

仕事のやりがいを考える・・・

経験とキャリアを考える・・・

その他・・・



4) 面接に臨む注意点について

企業はこういう点を見ている/留学生に期待している

企業側にこんな質問しても大丈夫か？

もし、面接担当者から聞かれたらどうする？

NHK 3K TDK



≫ 企業はこういう点を見ている/留学生に期待している

NHK

なんでもやります

働くことが生きがい(日本人と同じように働きます)

架け橋になります



≫ 企業側にこんな質問をしても大丈夫か？

3 K

休 暇 勤 務 地 給 与

休暇は自由にとれるか、長期の休暇は可能か、人事評価への影響
東京勤務≧地方勤務、転勤の可能性、転勤の準備/費用/生活
昇進、昇給、ボーナス、人事評価/昇給基準、キャリアマップ



≫もし、面接担当者から聞かれたら？

TDK

転職 独立 帰国

転職はスキルアップ、キャリアを積むためにはいろいろなことに挑戦したい
いつかは自分の力で/自分のビジネスをやりたい、才覚を試したい
将来は帰国して・・・（独立、暖簾分け、両親/家族、リタイヤに備えて）



4) 面接に臨む注意点について

- ≫ 企業はこういう点を見ている/留学生に期待している
日本の企業文化、日本人の仕事観や就業意識を理解し、
日本で仕事をするための「決意」と「覚悟」
- ≫ 企業側にこんな質問しても大丈夫か？
「何か質問はありませんか？」という声かけ
給与に関して、勤務地に関して、休暇に関して
- ≫ もし、面接担当者から聞かれたらどうする？
徹底的に企業研究、自分自身のキャリアプランを明確に
日本の企業の中で働くということの「決意」と「覚悟」



NHK 3 K TDK

≫ 企業が求めている日本語の能力とは…

≫ 企業が求めている人材とは…

日本の企業文化を理解し、長く働いてくれる人材

自分のスキルを活かし、即戦力として働いてくれる人材

日本人と同じように働いてくれる人材

≫ 日本独特な企業文化を理解すること(理解させること)

外国人の就業意識とのギャップを理解すること(理解させること)

双方に目を向けて、両者の架け橋になるための情報と知識





ご清聴ありがとうございました

