

企業側の留学生採用の基準 面接でのチェックポイント

2020年12月17日（木）

人材教育/キャリアアドバイザー

木村一也

このセミナーでお伝えしたいこと

- ≫ 企業はこんな人材が欲しい
- ≫ 人事担当者はこんな人（理解）
- ≫ 企業研究が重要！

企業の採用の考え方(外国人留学生)

「こんな人が欲しい」

企業が欲しがる人材とは・・・

企業の採用の考え方(外国人留学生)

「こんな人が欲しい」

企業が欲しがる人材とは・・・

≫ 日本人と同じように働いてくれる人が欲しい

企業の採用の考え方(外国人留学生)

「こんな人が欲しい」

日本人と同じように働いてくれる人材とは・・・

≫長く勤めてほしい (定着)

≫助け合いの心 (協調性)

≫会社のため (忠誠心)

企業の採用の考え方(外国人留学生)

「こんな人が欲しい」

日本人と同じように働いてくれる人材とは・・・

しかし・・・

≫長く勤めてほしい (定着)

➤転職してしまうかもしれない

≫助け合いの心 (協調性)

➤自分の仕事しかしない (JD)

≫会社のため (忠誠心)

➤日本人とは違う仕事観と就業意識

企業の採用の考え方（外国人留学生）

「こんな人が欲しい」

日本人と

・・・

（でも日本人だって・・・）

- ≫ 長く勤められない
- ≫ 助け合いの意識がない（JD）
- ≫ 会社のため（忠誠心） ➤ 日本人とは違う仕事観と就業意識

企業の採用の考え方（外国人留学生）

「こんな人が欲しい」

日本人と

・・・

人事の担当者の
悩みは大きい

≫ 長く勤められない
≫ 助け合いの文化がない
≫ 会社のため（忠誠心）

≫ 日本人とは違う仕事観と就業意識

≫ 日本人とは違う仕事観と就業意識

企業の外国人採用

≫多くの（日本的な）企業

本当は日本人が採りたい・採れない

→日本人の代わり = できるだけ「日本人に近い人材」という発想

日本の企業の多くがそうであり、決して悪いという意味ではありません)

≫外国人を外国人のまま活用しようとする企業

年齢、性別、国籍関係なく、会社に貢献してくれればいいという発想

→世界から優秀な人材、生き残るため多様性のある組織を作る、危機感

人事担当者とは

≫ 人事の仕事は多岐に及ぶ

- 新卒採用(通年)
- 中途採用(通年／欠員)
- 教育研修・人材育成
- 査定、異動、機構改革
- 人事制度
資格等級・給与・評価方法 体系
- 労務管理
休暇、長時間労働、ハラスメント
休職・退職手続き

【目指すところは・・・】

「社員にはみんな、気持ちよく働いて力を発揮してほしい。幸せになってほしい」

人事担当者とは

≫ 人事の仕事は多岐に及ぶ

- 新卒採用(通年)
 - 中途採用(通年/欠員)
 - 教育研修・人材育成
- ・ 人事制度
- 多岐に及ぶ人事の仕事
プロフェッショナルの人事とは...
- 給与・評価方法 体系
休暇、長時間労働、ハラスメント

人事担当者は忙しく、孤独（守秘義務に縛られている職務）

【目指すところは…】

「社員にはみんな、気持ちよく働いて力を発揮してほしい。幸せになってほしい」

面接の現場

面接担当者の質問

- ・志望動機を確認するための質問
- ・学生時代に打ち込んだこと
- ・将来の計画

面接の現場

面接担当者の質問

- ・志望動機を確認するための質問
- ・学生時代に打ち込んだこと
- ・将来の計画

本当に確認したいことは・・・

- ・企業研究をしっかりとってきているか？
- ・ホームページをしっかりと見ているか？
- ・会社のニュースをチェックしてきているか？
- ・新規事業、新製品、将来の計画 etc.

ホームページの「社長挨拶」のページ

設立主旨、会社の方針、社是 etc.

面接時にどれだけ自分の気持ちを表現できるか
(やりすぎは禁物だが・・・)

面接の現場

面接担当者の質問

- ・志望動機を確認するための質問
- ・学生時代に打ち込んだこと
- ・将来の計画

一生懸命な姿、努力が見たい

本当に確認したいことは・・・

- ・企業研究をしっかりとってきているか？
- ・ホームページをしっかりと見ているか？
- ・会社のニュースをチェックしてきているか？
- ・新規事業、新製品、将来の計画 etc.

ホームページの「社長挨拶」のページ

設立主旨、会社の方針、社是 etc.

面接時にどれだけ自分の気持ちを表現できるか

(やりすぎは禁物だが・・・)

大事なものは、ずばり「企業研究」

ホームページでわかること

グーグル・Yahoo! 検索、ニュースサイトでわかること

会社案内を取り寄せてわかること

外国人の採用実績からわかること

求人票ではわからないポイントを探る

大事なものは、ずばり「企業研究」

≫ 注意点

ホームページは新しい情報か？ 更新の日付をチェック

配属は希望通りになるかどうか、分からない。

語学的に日本語の情報を読みこなせるか？ 外国人には負担

≫ アドバイス

学生同士で、就職活動の**情報交換**、**役割分担**して企業研究をする

→「**日本的な動き方**」が実行できるか覚悟を促すことが必要

就職後、自分がどんな組織に置かれることになるか**異文化理解**が必要

「質問はありますか？」と聞かれたら

「お休みはきちんと取れますか？」

「残業はありますか？」

「お給料はいくらもらえますか？」

というような、**聞きたいことを聞くのではなく・・・**

(聞くのは内定の後でいい)

「質問はありますか？」と聞かれたら

会社側は留学生が何を確認従っているかをチェックしている。

「御社には外国人従業員は何人くらいいますか？」

「活躍している外国人がいますか？」

「個人面談の機会は定期的にありますか？」

「外国人向けに(働きやすくする)仕組みなどはありますか？」(大企業向け)

会社に期待や、強い関心を持っているという姿勢を見せる。

就職指導ではその会社で自分が働いているイメージを留学生に持たせる。

「質問はありますか？」と聞かれたら

会社側は留学生が何を確認従っているかをチェックしている。

「会社に同じように従業員は何も付いていないのか？」

面接担当者が説明したい、アピールポイントを引き出す
自分の「**熱意**」や「**努力をしている姿**」を知らせる

「個人面談の機会は定期的にありまうか？」

「外国人向けに(働きやすくする)仕組みなどがありますか？」(大企業向け)

会社に期待や、強い関心を持っているという姿勢を見せる。

就職指導ではその会社で自分が働いているイメージを留学生に持たせる。

まとめ

企業をよく研究する/徹底的に企業研究

刺さる質問/面接担当者はどんな質問をするかを見ている

熱意、人間味/自分の熱意を仕事をしたいという姿勢で表す

共感を呼ぶ受け答え/誠意、熱意、決意、覚悟

まとめ

企業をよく研究する/徹底的に企業研究

刺さる質問/面接担当者はどんな質問をするかを見ている

熱意、人間味/自分の熱意を仕事をしたいという姿勢で表す

共感を呼ぶ受け答え/誠意、熱意、決意、覚悟

外国人が働きやすい、多様性に理解のある真のグローバル企業を探す

外国人採用に対してどのくらい熱心に考えているか(採用意欲を探る)

日本で働きたいのではなく、**御社で働きたい**という気持ちを伝える

補 足

就職した後、万が一辞めることになって、
「辞め方」も大切、転職する場合も礼を尽くして退社

次のキャリアプランをよく考えて
離職してからの再就職は大変

「決意」と「覚悟」

日本で働いて、幸せに
なるために

木村一也（きむらかずや）

■工学部 電気通信工学科卒業後、ビジネス出版社に入社、エレクトロニクス、IT、PC分野の雑誌、Web媒体などの国内営業、海外営業（中国・台湾ほか）、イベント・セミナーの企画運営に携わる。

■出版社を早期退職後、ドイツ系の見本市会社で国際見本市のプロジェクトマネージャー。センサとロボット技術の国際見本市、専門セミナーを企画運営。

■人材紹介エージェントとして、エグゼクティブ人材の発掘、紹介

■ロボット・AIの開発会社で技術者研修事業の立ち上げ

■自然エネルギー関連企業で新規事業担当

■現在、グローバル人材を中心とした採用支援、キャリアアドバイスに携わっている。



ありがとうございました。