



■「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

2020年12月17日(木)

※パネルディスカッション形式にて





■「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)

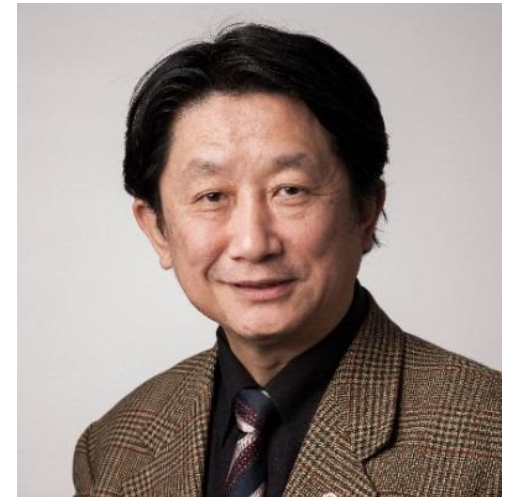
人材コンサルタント 毎田亜由美

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





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

ASIA-NET 代表 吉村章





毎田亜由美(まいだあゆみ)

■中央大学卒業後、研修登壇1,800回以上、受講生15,000名様以上。学生から社会人の人材育成一筋。一部上場EPSグループ新設人材育成部の立上げの社内講師として社長賞2回、経営理念賞個人受賞。2020年～企業研修講師として独立。山口県出身、故郷の人材育成にも支援をしている。

■研修実績■大学(インターン生指導)・製薬企業・ヘルスケア業界企業・調剤薬局様・学習塾業界・コンサルティング業界企業・サービス業界企業様等

■研修コンテンツ■面接対策・部下育成・営業スキル・コミュニケーション・電話対応マナー・クレーム対応・プレゼンテーション・パワハラ・チームビルディング等



日本プロフェッショナル講師協会 上級認定講師
Japan Professional Instructors Association

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。



ヒューマンアーツ株式会社
代表取締役

中嶋 一統（なかじま ひとつ）

■兵庫県西宮市出身 ■1983年、上智大学文学部新聞学科卒業 ■準大手広告会社のマーケティング部門で、花王(株)の入浴剤バブの市場調査、販売促進を担当、トップのバスクリン逆転に貢献。 ■1990年、玩具業界に転身、バンダイ始め大手各社の商品企画、開発を手掛け、キャラクター商品のプロデューサーとして活躍。2001年～02年「トワールバトン」(タカラ)を大ヒットに。 ■2004年、パソコン周辺機器の最大手(株)バッファロー入社。直後にほぼ単独でディズニーUSBメモリを商品化、一連のディズニー商品事業を立ち上げた事から2006年に市場開発本部長兼NAS事業部長に就任。以後、PCコンポーネント事業部長、子会社(株)リバティシップ代表取締役等歴任。2013年退職。 ■2014年ヒューマンアーツ株式会社設立 人才育成・研修事業を経て、商品企画開発コンサルタント業

◆実績

- ・トワールバトン(発売元タカラ)2年間で130万個販売
- ・ワンセグチューナー「ちよいテレ」当初予測40倍の大ヒット
- ・著書3冊「宣伝にカネをかけず2倍売る」等(エール社刊)



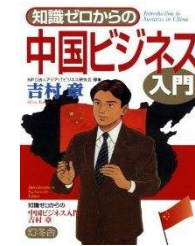
ASIA-NET 代表 吉村 章

■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
「知っているだけで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



面接担当者が確認したいこと

質問は主に3種類

- 1) 性格や人柄を見極めるための質問
- 2) 適応力・応用力・瞬発力を見るための質問
- 3) 志望動機を確認するための質問

一般的な質問




お試し質問

※以下、毎田先生は17日の説明は15日のスライドから引用

オンライン面接中

- ・表情（顔と声）
- ・姿勢
- ・ジェスチャー（オンラインを意識した）
- ・視線（カメラを意識）
- ・うなづき（声に出す相槌とのバランス）
- ・画角（画面の中の自分の位置と背景）



明るく
はきはき

※以下、毎田先生は17日の説明は15日のスライドから引用

オンライン面接時のバーチャル背景について・・・

学校からのオンライン面接について・・・

海外では3Kは聞いても大丈夫か？



12月15日(火)セミナーでの質問から

企業分析をするようによく言われるが、
留学生にとって異国で初めての企業ばかりで・・・
分析する際の注意点などを知りたい
グーグル検索について、SNSの注意点について




12月15日(火)セミナーでの質問から

「外国人受容力」＝「個の許容度」を推測する7つの指標

- ① 全体的な英語力・・・英語学習支援体制(TOEIC受験等)はあるか？
- ② フレックスタイム制はあるか？ →あればコアタイムは？
- ③ 人事異動や転勤の内示は辞令の何日前か？
- ④ 上司との個人面談は年に何回あるか？
- ⑤ デスク配置 →フリーアドレス or シマ、さらにパーティションは？
- ⑥ 服装規定の有無 女子社員に制服は？
- ⑦ 朝礼・終礼の有無、頻度は？

- ① 公開資料でわかること
- ② 聞いてわかること
- ③ 見てわかること



★ 従業員の生き生き度
★ 整理・清掃・清潔度
★ 外国人社員割合

=

★「個」の受容度
★「外国人」の受容度

外国人求人企業のポジショニングマップ

国内での対面主体技能職
医療、介護・ヘルプ系、
理美容、フロント業務等

S D

スペシャリスト採用
技術・技能・スキル重視

ポストに人材を採用する企業
ジョブディスクリプションが明確
職能・キャリア専門性が基準

海外拠点、海外窓口での技能職
貿易実務、法務・契約実務系
国内の外国人居住者向け営業

S G

できれば日本人
国籍重視

日本的協調性重視
条件平等(昇給昇進)

国籍・人種不問
外国人指定採用

国籍特性の活用を期待
した成果主義的考課

G D

特に日本人外国人の区別なく
平等同じ組織の中で活躍して
ほしい平均的典型的日本企業

新卒一括採用
ジョブローテーション
適材適所の配置

ジェネラリスト採用
幹部候補・総合力重視

G G

海外展開中または展開予定で
外国人の特性活用を前向きに
評価、将来の幹部登用も期待

外国人求人企業のポジショニングマップ

国内での対面主体技能職
医療、介護・ヘルプ系、
理美容、フロント業務等

スペシャリスト採用
技術・技能・スキル重視

海外拠点、海外窓口での技能職
貿易実務、法務・契約実務系
国内の外国人居住者向け営業



ポストに人材を採用する企業
ジョブディスクリプションが明確
職能・キャリア専門性が基準



できれば日本人
国籍重視

日本の技術を学び、
日本に定住したい

自国志向・国際志向で
専門技能を高めたい

国籍・人種不問
外国人指定採用

日本的協調性重視
条件平等(昇給昇進)

ビジネス全般を学びな
がら日本に溶け込む

ビジネススキル全般を
習得自国との架け橋に

国籍特性の活用を期待
した成果主義的考課



新卒一括採用
ジョブローテーション
適材適所の配置



特に日本人外国人の区別なく
平等同じ組織の中で活躍して
ほしい平均的典型的日本企業

ジェネラリスト採用
幹部候補・総合力重視

海外展開中または展開予定で
外国人の特性活用を前向きに
評価、将来の幹部登用も期待

■ 企業側が外国人に期待すること

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

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

