

企業の実情を知る／働く現場の実情を知る
＜適切なマッチングのための覚悟と決意＞

2021年12月2日（木）
ヒューマンアーツ株式会社
代表取締役 中嶋一統

中嶋 一統 (いっとう)

経歴紹介



1959年1月生
兵庫県西宮市出身
上智大学文学部新聞学科
商品企画コンサルタント
ヒット商品セミナー講師
趣味 映画、クラシック、
合唱、セーリング、
モータースポーツ、
海外文化研究と旅、
国際情報問題研究

- 1983年 新卒にて第一広告社(現I&S BBDO)に入社
花王(株)の入浴剤バブのマーケティング、市場調査、販売促進を担当、
当時トップシェアのバスクリンとの売上げ逆転に貢献。
- 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「**トワールボタン**」(タカラ)を**大ヒット**に導く。
- 2004年 パソコン周辺機器大手(株)バッファローに入社、**ディズニー**
を使用したUSBメモリ・マウス等の事業化に成功、市場開発本部長兼
N A S 事業部長に就任。ワンセグチューナー「**ちょいテレ**」を**大ヒット**に。
後、メモリ・HDD事業部長、SNS運営子会社代表取締役等を歴任。
- 2014年 ヒューマンアーツ株式会社設立
人才研修事業を経て、現在BtoC向け商品企画開発コンサルタント

◆実績

- ・トワールボタン(発売元タカラ) 2年間で130万個販売
- ・ワンセグチューナー「ちょいテレ」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)

本日、皆さんにお伝えしたいのは・・・

- 1) 企業から見た、好感学生、敬遠学生
- 2) どうしても必要な学生側の「覚悟と決意」
- 3) 面接重要ポイント／
採用面接担当者からの評価を得るには

昨年の振り返り

»企業にとっての採用活動の成功とは

学生が入社後、企業風土になじみ、能力を開花させ貢献してくれること

➡ ミスマッチによる早期退職を防ぎたい

① 徹底的な企業研究

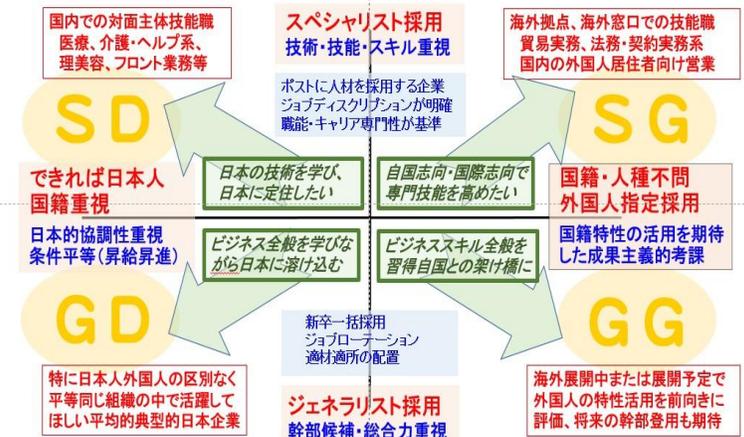
② 学生の覚悟・決意

③ 適切なマッチング

「外国人受容力」7つの指標

- ① 全体的な英語力
- ② フレックスタイム制の有無
- ③ 人事異動や転勤の内示期間
- ④ 上司との個人面談の回数
- ⑤ デスク配置
- ⑥ 服装規定や制服の有無
- ⑦ 朝礼・終礼の有無、頻度

外国人求人企業のポジショニングマップ



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

S D

S G

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
で専門技能を高める

国籍・人種不問
外国人指定採用

ドメスティック体制

グローバル体制

日本的協調性重視
条件平等(昇給昇進)

ビジネス全般を学
び日本に溶け込む

ビジネス全般を学び
自国との架け橋に!

国籍特性活用を期待
した成果主義的考課

G D

G G

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

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

お話の前に・・・

➤ 外国人社員の採用を企業人から見た視点でお話しします。

- ・面接で好感を持たれる or 敬遠されるタイプ
- ・学生側に必要な「覚悟と決意」
- ・面接時の技であったり自分の見せ方

※ 就職後、ミスマッチを感じて早期に退職する外国人は少なくなく、そのやめ方も日本人とは異なる事から、彼らの早期の退職は企業側にも送り出された学校側にも大きなデメリットが生じています。
問題はそこにどういうギャップがあるかですが、私からはあくまで企業経験者としての視点や前提でお話しすることが皆様には最もご参考。

1) 企業から見た、好感学生、敬遠学生

▶

➤ 企業側から見た場合、どんな外国人を採用したいか

1-1. 大企業が好む外国人学生の傾向

1-2. 中小企業が好む外国人学生の傾向

1-3. 日本企業が欲しがる外国人学生のタイプ

➤ 企業から面接で敬遠される外国人学生のタイプ

2-1. 大企業、中小企業ともに共通・・・

2-2. 特に大企業では・・・

2-3. 特に中小企業では・・・

≫ 企業側から見た、採用したい外国人のタイプ

1-1. 大企業が好む外国人学生の傾向

① 真面目に取り組む、言われたことを素直に守る

上司へのリスペクトがある、ミスを指摘されたら素直に謝る

② 学校で学んだ専門分野のレベルが一定水準をクリアしている

さらに高い能力適性を持っていても控えめでひけらかさない

③ 日本の企業文化が理解できている

日本人独特と同調文化や気遣い文化を理解して合わせられる

≫ 企業側から見た、採用したい外国人のタイプ

1-2. 中小企業が好む外国人学生の傾向

① やりたい仕事に明確な学生を好む

その仕事が好き！ やりたい！ の熱意を重視

② 即戦力重視、現場ですぐに使える人を欲しが

じっくり育てている時間も人的余裕もない

③ 個性、独創性重視

たとえばKYでも尖っている人を重視する傾向

↑ ただし、業種や現役社長が創業者かどうかにもよる

≫ 企業側から見た、採用したい外国人のタイプ

1-3. 大小問わず、日本企業の求人応募者に対する好感ポイント！

① 実直でウラがなく、本気度真剣度が高く、情熱度も高い！

その仕事をしたい！その業界で働きたい！

はその会社に入りたいより優先

② そもそも企業は欲張り！……矛盾無視

自主性と協調性の両立。 尖っていながら常識もわきまえる。

③ 大前提は、「信用」

対外的な信用度が最重要。ゆえにコネ入社は軽視できない。

≫ 敬遠される外国人学生のタイプ

大企業、中小企業ともに共通・・・

- ① 大言壮語タイプ
- ② 言語先行タイプ
- ③ 自由KYタイプ

≫ 敬遠される外国人学生のタイプ

① 大言壮語タイプとは……

話が大きい(できもしないことを言う)。

あれもこれもできると言うが、やらせてみると期待外れ。

こういう人は概ね謙虚でもないので、素直に学ぼうともせず、

結果職場のお荷物になりやすい。

≫ 敬遠される外国人学生のタイプ

② 言語先行タイプとは……

語学力はあるが、日本人の心情や企業文化への理解が乏しいタイプ。

プライドだけは高いため、いつも不満を持ち歩くタイプなので態度や言動が早晚トラブルになるケースが多い。

≫ 敬遠される外国人学生のタイプ

③ 自由KYタイプとは……

規則や決まりを守る意識に薄く、仕事を相談なく勝手気ままに進める傾向がある。

このタイプには享楽自由型と天才自由型の2通りあり、
後者は創業者ワンマン型中小企業では業種によって
歓迎されることも少なくない。(トップの志向による)

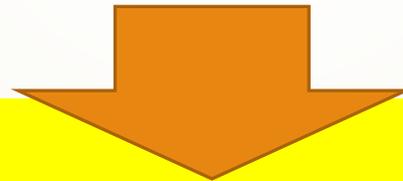
➤ 総括

- ◎ **実直**でウラがない人が好まれるのは、規模の大小共通。
- ◎ 概して大企業ほど、**真面目**で成績・頭脳優秀、**素直**に会社の方針に従い、かつ日本的気遣いや**協調性**を評価する。
 - ➔ 評価者も社員(サラリーマン)であることが主な理由
- ◎ 逆に中小企業では、**自由KY型**で仮に報・連・相もろくにできない人でも、業種や社長の個性次第で**高評価**があり得る。
- ◎ 最重要は、やりたい仕事が明確で応募の理由をきちんと伝えられる**本気度、情熱度の高さ**。

》 必要な準備とは？

- ① 企業は応募者の本気度・情熱度の高さを量る。
- ② 企業は欲張り。矛盾をも最高度でのバランスを。
- ③ 企業は信用第一。裏切らない担保。コネも大切。

本気度、情熱度の高さを伝えるには……



本気の覚悟と決意が必要

2) 必ず必要な学生側の「覚悟と決意」

留学生へ「覚悟」と「決意」を促すために、先生方へのアドバイス

2) 就職にあたっての「覚悟」と「決意」

学生に覚悟と決意を促すアプローチを3つの切り口から
～「覚悟」があるから「決意」が決まる！～

2-1. **入りたい「会社」**を決めるのか、**やりたい「仕事」**か、どちらか決める

2-2. **キャリア**を積みたいのか、**即戦力**として働きたいのか

2-3. 入った企業に**最低5年**は勤める覚悟はあるか

※3つの中でどの覚悟を優先させるかを学生に考えさせる

2-1. 入りたい「会社」を決めるのか やりたい「仕事」を決めるのか

◎会社優先 **何でもやる覚悟、日本人と同じように働く覚悟**

いろいろな経験をする覚悟、**5年以上の覚悟**

◎仕事優先 **やりたい仕事のスキルを磨き続ける覚悟**

経験を積む覚悟、**辞めない覚悟**

➤ 入りたい会社がある場合・・・

徹底的に**会社研究**、どの部門にどんな仕事か？

➤ やりたい仕事がある場合・・・

自分の**スキルをPR**する作品や文章

2-2. キャリアを積みたいのか、即戦力として働きたいのか、を決める

◎キャリア形成重視/いろいろな経験・・・ジェネラリスト志向

大企業にも多いメンバーシップ型文化の会社を探す

何でもやる覚悟、日本人同様イヤな仕事もする覚悟、

5年以上勤務する覚悟、日本人コミュニティになじむ覚悟

ジョブローテーションの有無、勤務地、転勤の有無を確認

➡ 現場で苦労を積む覚悟、責任の重さを背負う覚悟、

「自分」でなく、「会社」のために働く覚悟

2-2. キャリアを積みたいのか、即戦力として働きたいのか、を決める

◎即戦力志望/すぐに現場で活躍……スペシャリスト志向

技術系、エンジニアに多い

技術を磨くための不断の努力をいとわない

ジョブ型募集をしている中小企業も視野に

社長が直接面接をする

2-3. 最初の会社に何年いる覚悟ができるか

5年はひとつの会社にいる覚悟ができるか？

➔ 社員に長期的に働いてほしいという期待が大きい。
大企業の期待は10年（採用担当者）

離職するときの配慮、日本的な考え方「転職時の三原則」

- ①社内へ事前の通知
- ②業務の引き継ぎ＋後任者への教育、
- ③顧客に対して事前の連絡＋挨拶＋後任者の紹介

離職者は、アドレス帳の持ち出し禁止、パソコンや備品の返却、社員バッチ/社員ID/名刺/ユニフォームの返却

学生たちに求める「決意」と「覚悟」とは

- ★入りたい会社 と、やりたい仕事 を決める
- ★キャリアを積むのか、即戦力として働くのか
- ★入った企業に最低5年は勤める覚悟を持つ

3) 面接重要ポイント

「覚悟と決意」を面接でどう見せる？伝える？

学生に求める企業側のホンネにどう応えるか？

① 本気度！情熱度！

その仕事やりたい！その業界で働きたい！は、入りたいに優先

② そもそも企業は欲張り！……矛盾無視

自主性と協調性の両立。尖っていながら常識もわきまえる。

③ 大前提は、「信用」

対外的な信用度が最重要。ゆえにコネ入社は軽視できない。

その前に！



攻めよりまず守り！

≫ 敬遠される外国人学生のタイプ

大企業、中小企業ともに共通・・・

- ① 大言壮語タイプ
- ② 言語先行タイプ
- ③ 自由KYタイプ

「大言壮語タイプ」と思われたいために……

話が大きい(できもしないことを言う)。
あれもこれもできると言うが、やらせてみると期待外れ。
こういう人は概ね謙虚でもないので、素直に学ぼうともせず、
結果職場のお荷物になりやすい。

- (質問に対して) 本当に自信のあることは先に自信をもって伝え、その後、**実は難しい点もあることをあえて謙虚に正直に伝える。**(意図的な技として)
- (質問に対して) 自信がないことは、先に難しいことを正直に伝え、だが**積極的に取り組む姿勢**を示す。

「言語先行タイプ」と思われないうために……

語学力はあるが、日本人の心情や企業文化への理解が乏しいタイプ。プライドだけは高いため、いつも不満を持ち歩くタイプなので態度や言動が早晚トラブルになるケースが多い。

- ・早口になり過ぎず、**ゆっくりルール**に話す。
- ・日本人の豊かな**協調性**や素晴らしさを**話題**にする。
- ・課外活動やアルバイトも含め、日本人コミュニティの中で**円滑に活動**して来た事や、もしあればリーダー経験などを**謙虚に自信**をもって伝える。

「自由KYタイプ」と思われなかったために……

規則や決まりを守る意識に薄く、仕事を相談なく勝手気ままに進める傾向がある。このタイプには享楽自由型と天才自由型の2通りあり、後者は創業者ワンマン型中小企業では業種によって歓迎される。(トップ次第)

- ・人への気遣い不足や空気を読まなかったことが原因で失敗した体験例を用意しておく。
- ・「以心伝心」や「あ・うんの呼吸」というnotKYであり、日本流気遣い文化の代表的単語を話に使用する。

「本気度・情熱度」対策

★本気度、真剣度、情熱度の見せ方！

◎応募動機に整合性がある。

◎その会社のことをよく調べている。

➡ HPをすみずみまで。代表挨拶、経営陣、組織構成、CSR、不具合対応、その他さまざまな情報から、なぜその会社を選んだか、どこに惚れたか、その会社での自分の未来像をどう考えているか 等々

◎自分とその会社の接点を見つけて語る。

➡手短かに物語として語ればベスト。(ストーリーテリング)

➤ 良質な企業は、入社した社員をきちんと育成、成長させる観点で応募者を見ているので、多角的に潜在力を審査している。

「企業の欲張り志向」対策

≫ 自主性は欲しいが協調性も欲しい、KYは困るが「天才」は欲しい、早期退職は困るがチャレンジ精神は必要、といった相矛盾する両方を求める企業への回答とは。

★ 見せたいのは「高度なバランス人間」、「パラレル思考型人間」であること。両極端の両方に触れる。

➡ 常に対語を考えて自分を語る！

例：協調性重視の日本人社会の中で個性の発揮をどう思うか？

→ 本国では個性を伸ばす教育を受けてきたが、それは集団の中での協調性を伴って初めて活かせることを日本で学んだ。

信用対策

- ≫ 縁故の積極活用
- ≫ 応募先に繋がりそうな人脈縁故を徹底発掘
 - ▶▶ 知人、親類、先輩、リクルーター
- ≫ 学内でも学外でも、何か団体の中でお役を務めた経験があれば積極的にアピールする！

ま と め

理想のマッチングを見つけるための外国人留学生へのアドバイス

- 1) 企業から見た「好感」学生と「敬遠」学生を把握する
- 2) 3つの覚悟と決意を定める
 - ・入りたい会社とやりたい仕事、
 - ・キャリア型か即戦力型か
 - ・5年以上辞めない
- 3) 面接のポイント習得。
→ 敬遠項目を回避し、攻めに転じる準備を万全に

➡ 面接試験はお互いのお見合いの場。立場は**対等**

ご清聴ありがとうございました。

本日の内容について、ご質問/ご意見がございましたら、
東専各事務局までお寄せください。

12月10日(金)はパネルディスカッションを予定しています。
テーマは・・・

- »日本で働くことの決意、日本企業で仕事をするものの決意と覚悟
- »企業に選ばれる人材とは、オンライン面接で注意すべきこと
- »就職後に留学生が日本企業で活躍するために

ぜひ、ご参加ください。

ヒューマンアーツ株式会社
代表取締役 中嶋一統(いっとう)
e-mail : m.nakajima@human-arts.co.jp
メールの返信が遅い場合には、下記にご連絡ください。
090-3225-9245
URL : <http://www.human-arts.co.jp/>