

第7回グローバル人事塾

国際競争で120%活かす 外国人留学生人材採用と人材育成術 ～国籍問わず人材を活用する方法論～



日時： 2013年10月27日 14:00～18:00

場所： KENスクール新宿本校

主催： グローバル人事塾

企画： ゼスト株式会社

協力： 株式会社シンクスバンク(提携セミナールーム)

講師： 野澤和世氏(ランスタッド株式会社)

内容

1.	講師紹介	2
2.	外国人財の必要性	3
	外国人財の必要性	3
	大学・政府の取り組み	3
3.	外国人留学生の日本企業就職	3
4.	企業における外国人採用	4
	採用側と外国人のギャップ	4
	外国人留学生を採用する理由	5
5.	転職する在日中国人のキャリア形成～転職する原因～	5

1. 講師紹介

野澤和世氏

ランスタッド株式会社 グローバル人材推進室 マネージャー
外国人雇用コンサルタント
特定非営利活動法人 グローバル人材育成協会理事
キャリアカウンセラー（米国 CCE.Inc 認定 GCDF）
早稲田大学卒



【主な活動】

自他共に認める日本を代表する外国人雇用コンサルタントとして、健全な海外人材の受け入れをめざし、日本社会に融和した外国人労働環境の整備のために企業へのコンサルティングや大学にて留学生向けのキャリア教育、ビジネス日本語教育、就職対策等の講演活動を行っている。

経済産業省・文部科学省共催の「アジア人材人財資金構想」では外国人留学生のためのビジネス日本語・日本商習慣教育のカリキュラム作成および講師の指導に携わりながら、様々な高等教育機関で教壇に立ち、外国人の活躍の場を拡げている。

- 外国人に特化した人材サービス会社設立(社内ベンチャー制度)
2004年9月取締役就任 2005年8月代表取締役社長就任～2007年9月
- 株式会社テラビジネス(独立)
2008年2月取締役就任、2009年5月～2010年3月代表取締役
- 株式会社インターエージェント(事業譲渡により社名変更)
取締役副社長 2010年4月～2011年10月
- ランスタッド株式会社(合併により社名変更)
グローバル人材推進室 マネージャー
- NPO 法人グローバル人材育成協会
国際企画局長 2007年10月～2009年6月
2009年7月同上協会理事 現職

【主な著書】

- 「外国人留学生のための日本就職オールガイド」(凡人社) 総合監修
- 「留学生のための就職活動ハンドブック」(アジア人材資金構想プロジェクトサポートセンター) 総合監修
- 「外国人留学生の為に就職活動ガイドブック」(ランスタッド) 総合監修
- J-Life 留学生の為に就活必勝ガイド：特別連載企画(アルク) 等

【主なインタビュー記事】

AERA(朝日新聞社)、日本経済新聞(日本経済新聞社)、
J-Life：多文化共生(アルク)、All About(株式会社オールアバウト)、Japan Times 等

2. 外国人財の必要性

外国人財の必要性

高齢者一人に対する生産年齢人口は、2005年3.3人だったが、2055年には1.3人という高齢社会となり、働き手は現在の半分になる。そのため企業の目はビジネスのグローバル化・海外市場に向いている。国・日本企業が活力を維持し、その競争優位性を確保・強化していくためには、外国人留学生の採用促進が鍵となる。

大学・政府の取り組み

優秀な人財が欲しいのは世界各国も同じ。世界の大学ではグローバルレベルでの優秀な学生の争奪戦が起っており、日本よりもドラスティックに獲得が進んでいる一方で、中国・韓国との二国間情勢の影響や、中国にGDPが抜かれるなどの影響で、日本の魅力度が下がっている。どうやって日本留学を魅力的と思ってもらえるだろうか。

日本政府は、「国際化拠点整備事業（グローバル30）」を進めており、日本での授業を英語化し、英語で学位が取れる、として海外からの優秀な大学生を招致している。当初はターゲット大学数を30としていたが、最初の参加大学数は13にとどまった。また、同じく「アジア人財資金構想」では、2年かけて日本語教育、2年かけて修士、そして就職をセットにする。その後日本にいる留学生のなかから優秀な人材を選抜して日本で就職させる。

3. 外国人留学生の日本企業就職

2012年の外国人留学生は4万人弱。約80%の留学生は卒業後の日本就職を希望しているものの、約四分の一しか就職できていないのはなぜか。

特に大手企業は日本人と同じ仕事能力を求めている、同等の扱い。前提として日本語はパーフェクトでなければならない、中小企業は外国人に即戦力となることを期待している。採用の割合は中小と大手に分かれている。

そういう現状に対して、大学では留学生に向けた就職活動のための教育やビジネス日本語教育を行っていない。そのため、留学生は日本の就職活動に関する知識が不足しており、企業が留学生に求めている能力を理解していない。採用試験は日本語で受けねばならないが、日本語にハンディがある留学生の合格率は低くなっている。また、日本企業は国籍問わず採用試験の応募を受け付けているが、実際は留学生を採用していない企業が多く、就職活動が時間の無駄になってしまう。

留学生も日本人と同様に就職活動しなければならないから、日本人と同様の日本語レベルが必要にもかかわらず、大学は英語での単位取得を強化しているということにも矛盾がある。

4. 企業における外国人採用

採用側と外国人のギャップ

採用意識調査によると、外国人を採用するという企業は倍に増えている。企業によっては社員の1割を外国人留学生にしようという動きが経営者から人事に降りてきているなど、経営層が積極的に考えている場合も多い（例えばユニクロや楽天。ただし今はやっていない）。外国人採用獲得競争は進んでおり、外国人に特化する人材紹介会社が増えている一方で、外国人ビジネスで潤っているところはなかなか少ない。理由は、文化の齟齬や、日本語の難しさ、阿吽の呼吸、受け入れる環境がない、ハイコンテキスト・ローコンテキストの違いなど。経営陣は「あるべき論」を振りかざすが、現場のスタッフが外国人と働くことに対するアレルギーを示している。

大学では留学生に向けた就職活動のための教育を行っていない。大学での日本語教育も社会で役立つ実務的な内容ではない。就職活動は特殊な用語を使ったり、自己PRを行わなければならないが、そのような支援をしていない。

就職活動というルール・流れに乗り遅れると日本人はニートとなるが、外国人も同じこと。企業は外国人採用を分けておらず、日本人と同様の採用活動を行っているのがほとんど。これに乗らなければ、内定にいたらない。留学生は留学生同士で集団行動しがちであり、周りの留学生仲間がのんびりしていると、一緒にのんびりしてしまう。会社セミナーに一番参加しなければならない時期にも何もせず、出遅れている。

留学生の日本語習得度合いについても問題。就職活動は大学院だと修士一年で始まるが、その時点では彼らが就職活動に乗れる日本語レベルに達していないので、就活が遅れる。学部生だとアルバイトにも忙しい。また、企業が留学生に求める能力を学生は理解していない。

留学生は、企業選定の際にネームバリューにこだわり、母国で知られている会社に応募したが、実際に留学生を採用するのはそのうちの一部の企業であるのが現実。そういった情報を集めていないために、チャンスがあるかどうか分からず応募して時間を無駄にしている。外国人積極採用をしている企業もあるものの、採用していない企業も実はある。ただし、国籍による差別をしてはいけないため、企業に留学生を採用しているかと聞けばNOとは言わない。

また、留学生の甘さもある。日本人の場合は就職できなければ親に対する言い訳がたたないので必死だが、留学生の場合は帰国や院進学というエクスキューズがあるがゆえに、どこかで挫折を自身に許してしまう。違う国で働くということに対して、現地の人とは違うという部分は理解しなければならないし、強い心を持たなければならない。

留学生も日本人と同様に就活をしなければならないのだから、日本人と同様の日本語レベルが必要である。しかし大学は英語での取得単位を強化している。理系の分野に関しては、エンジニア用語で仕事ができるので、日本語力はコミュニケーションレベルが良い。この分野では、理系の留学生を巡っては獲得競争が起きており、大手は青田買いをしかけている。ただし、理系の学生は日本に来るかということ、日本は人数を増やしたいので、むしろ文系の学生の専攻を増やしている。しかし、文系の彼らは就職しづらいという現状がある。

外国人留学生を採用する理由

国籍を問わず優秀な人材が欲しい。ある大手企業は、外国人のポジティブシンキング、個性の強さ、母国の市場やユーザーの視点がわかる、海外ネットワーク、交渉力、高い言語力、競争心が強い、などを評価している。また、外国人を採用することによって、内なる国際化も見込める。あえて尖った人材を採用して社風を変える。日本企業も危機感を持ち、社風を変えたいと強く思っている過渡期であるため、こういうポテンシャルを持った学生を採用したい（そうすると、日本人学生にとっては危機）。そのように変化を求めている企業は多いが、実態は試行錯誤。

5. 転職する在日中国人のキャリア形成～転職する原因～

在日中国人・中国人留学生が転職する理由は、文化・価値観・考え方の相違ではなく、やりたい仕事ではなかった、自分のスキルや能力を生かせない、などであった。このことから以下の提言をしたい。

企業は、外国人を採用したなら、その人に対して合うキャリアパスをきちんと考えるべき。在日中国人・留学生は、最初の就職先で運命が変わることを理解すべき。安易な決断や目先の内定は退職・転職、キャリアダウンにつながる。大学は、外国人留学生のための就職支援、日本語教育の充実を。政府は、留学誘致だけでなく、就職後や長期定着へのトータルサポートを考えた政策を。

企業も大学も政府も、新たなアイデアを受け入れる必要があるのではないか。たとえば、2年間という日本語学校のありかた。経営を考えれば長く居て欲しい、しかし、留学生にとっては年齢が上がるほど企業に就職しにくくなる。1年間で日本語一級を取らせて、大手企業に就職させる努力を。

また、大学も企業も、「日本人と平等に扱っている」というが、それは平等という不平等。ダイバーシティの考え方では、障害者は普通に生活する権利を持っているので、スロープがあって当たり前。留学生にもハンディがあり、同じように平等に働く権利があるのだから、そこに手をひとつ加えてあげるのは当たり前。たとえば、就職に際して大学がレファレンスしてあげるなど。

ただし、留学生もそれに甘えていいわけではない。やってもらえるのが当たり前なのではなく、平等になったとき、さらに高いものを提供しなければ、企業からは価値を認めてもらえないという心を留めること。

IBM フェローの浅川さん（社内での貢献が表彰された人物、自身も障がい者）が、同じ障がい者に対して贈った言葉：
「努力をしてください。社会に出る前に健常者の一歩前に入るようなスキルと志を身につけてください。」