

# 日本の就職活動

## 独特な採用方法

日本の就職活動はみなさんの母国の就職活動と違う採用方法で行われます。スケジュールや選考方法、採用基準など採用方法の違いを理解して就職活動を行うことが必要です。

### ■日本の就職活動とは

- 日本の就職活動は世界でも独特な形式で行われている
- 留学生も日本人学生と同じ採用枠・採用方法で募集する
- 在日の外資系企業も日本企業とほぼ同様に実施することが多い

### ■日本の就職活動の特徴

#### ■新卒者一括採用

「新卒採用」とは、大学、大学院、専門学校等を卒業して初めて働き始める方たちを対象にした採用のことをいいます。日本の就職活動ではこの「新卒採用」という独特の採用方法が行われており、企業は、卒業予定の学生を年度毎に一括して求人し、学生の在学中に採用活動を行います。

#### ■4月入社

世界の多くの国々では9月入学が主流ですが、日本の大学や専門学校は4月に入学し、3月に卒業するのが主流です。そのため、日本では3月に卒業した学生が翌月の4月1日から入社し、働き始めることとなります。

#### ■就職活動スケジュール

日本の就職活動では、多くの企業が同じスケジュールで採用活動を行います。また、日本の就職活動は海外に比べ早期から始まります。2019年3月卒業予定者の就職活動は2018年3月1日から開始されます。

#### ■採用試験

日本企業の採用試験では、数学や、国語、英語などの筆記試験、日本語の作文などの試験に加え、さまざまな種類の面接試験が最低3回は行われます。

### ■日本の企業文化

#### ■終身雇用制度

学校を卒業してから定年(60歳など企業により異なる)まで、一つの企業に雇用される制度のことです。通常は雇用契約のなかに明文化されることはありませんが、日本ではこの考え方が企業と働く人の間の暗黙の了解であり、一般的な雇用慣行といえます。

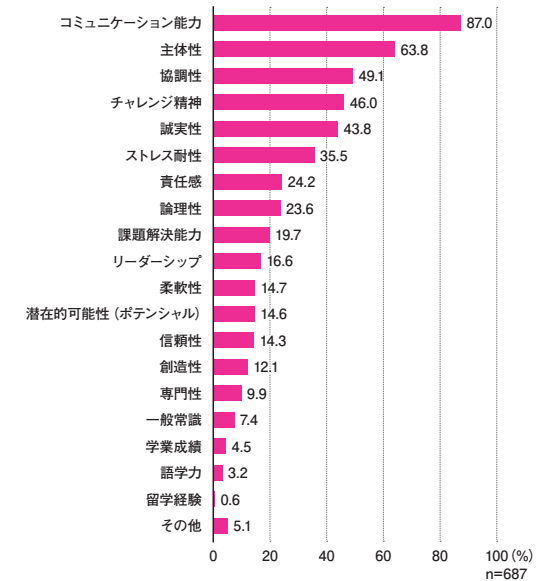
#### ■年功序列

働く人の勤務年数や年齢に応じて役職を与えたり、賃金を上げたりするシステムです。勤務年数が長くなり年齢が上がることで、働く人のスキルやノウハウが蓄積され、最終的には企業の業績に反映されるという考え方を前提としたシステムです。最近では、一定期間後に成果主義に切り換える企業が多くなっています。

### ■企業の評価基準

就職活動において海外企業と日本企業の評価基準が異なる傾向が見られます。海外の企業では、昇進や昇給の基準をその人の実力や、仕事の成果、成績によって評価をする「成果主義」を導入している企業が多く、採用時においても即戦力となる人材を求めます。そのため評価すべき基準は、大学等で学んだ専攻や知識、インターンシップ等で身につけたスキルです。

一方で、日本企業では「終身雇用」や「年功序列」という制度がまだ多くの企業に残っているため、入社後に成長が期待できる素養を持った人材の採用を行います。右図は、企業が採用にあたり重視した項目のアンケート調査結果です。日本企業は、学業成績、専門性、語学力よりも、コミュニケーション能力、主体性、協調性、チャレンジ精神などのポテンシャルを評価します。



出典：日本経済団体連合会「2016年度新卒採用に関するアンケート調査」  
n=687

#### ■ポテンシャル採用

ポテンシャルとは、「本来備わっている潜在力、将来性」という意味です。採用段階においては即戦力として活躍できるほどのスキルやノウハウがなくても、その人の潜在的な能力や将来性を評価し採用する手法です。日本企業は、入社後にしっかりとした教育体制を整備していることから、即戦力の人材ではなく将来的に活躍が予測できる人材の採用を行う傾向があります。

### ■ジョブ型雇用とメンバーシップ型雇用

#### ■ジョブ型雇用

職務や勤務地などが限定された雇用形態です。職務要件を明確にし、主にスペシャリストとしての能力を評価するのが特徴です。その仕事の存続や遂行能力に応じて雇用の継続や待遇が決まる、海外において一般的な雇用の形です。企業は専門性の高い優秀な労働者を確保することができます。しかし、特定の職務範囲内で労働者と契約するため、企業の経営状況や方針の変化によりその仕事が不要となった場合、配置転換を行わずに契約終了となることがあります。そのため、労働者は失業するリスクがあるといえます。

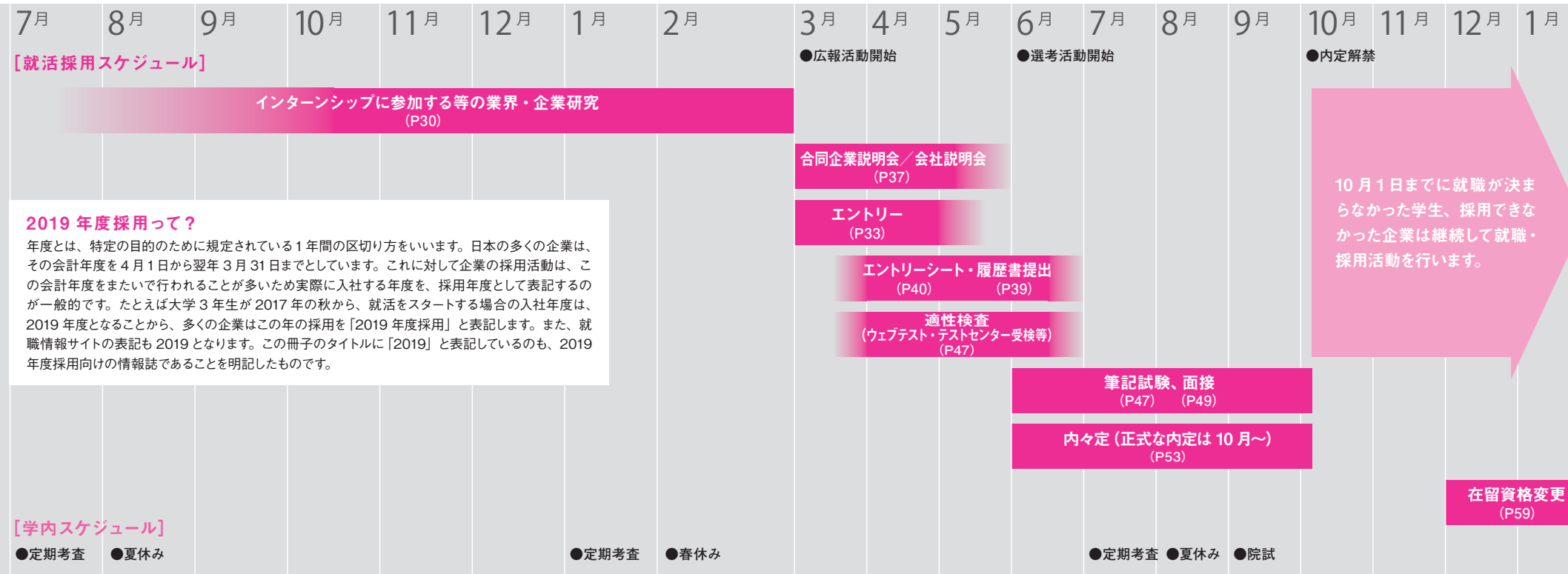
#### ■メンバーシップ型雇用

職務も勤務地も労働時間も限定されない雇用形態です。主にゼネラリストとしてのあらゆる職務に対応できる能力を評価するのが特徴です。安定した雇用や待遇と引き換えに無制限な働き方を求められる日本特有の雇用の形です。企業は、新卒一括採用で大量に人材を獲得し、OJT (On-the-Job Training) や社内研修で教育を行い、職務に必要な知識と経験を積み重ねます。職務や勤務地の範囲を限定していないため、企業の都合で配置転換を行えるのが特徴です。そのため本人が希望する職種や勤務地に就けない可能性もあります。これらの雇用形態から、企業の求人情報においては職種が「総合職」と記載されています。

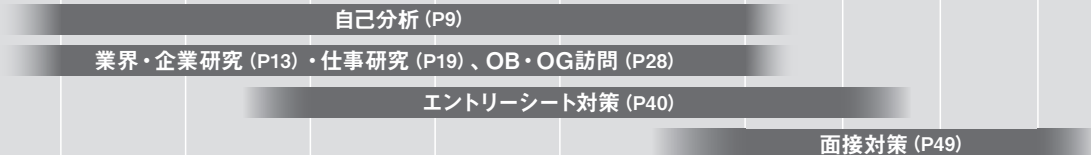
# 就活の進め方

## 2019 年度採用で予想される就活スケジュール

(各企業によって異なるので、積極的に情報収集するようにしましょう)



**[就活を進めるために準備すべきこと]** 広報活動や選考活動の開始時期よりも前から早めに準備に取りかかり、万全の状態でご本番を迎えましょう。



<b>情報源と 収集すべき内容</b>	<b>大学のキャリアセンター</b> ・企業の採用情報 ・就職に関する個別相談 ・卒業生リスト ・先輩の就活体験談	<b>新聞</b> ・今年度の就職活動の動き ・日本社会の動向(経済・政治) ・国際情勢 ・求人情報	<b>書籍・情報誌</b> ・業界動向 ・就職試験対策 ・求人企業情報 ・会社四季報／業界地図	<b>Web</b> ・企業の採用情報 ・資料請求／エントリー ・セミナー申し込み ・口コミ情報・就職四季報	<b>公共機関</b> 裏表紙参照 ・大学にはない求人票 ・インターンシップ情報 ・外国人を対象とする情報 ・個別の就職相談
	4				

## 決め手は、スタートと情報収集！

早めに活動をはじめること。そして、十分な情報を得て、効率的に活動すること。それが日本での就職を成功に導く決め手になります。

まずは、どの時期にどんなことをする必要があるのかを把握しておきましょう。

10月1日までに就職が決まらなかった学生、採用できなかった企業は継続して就職・採用活動を行います。

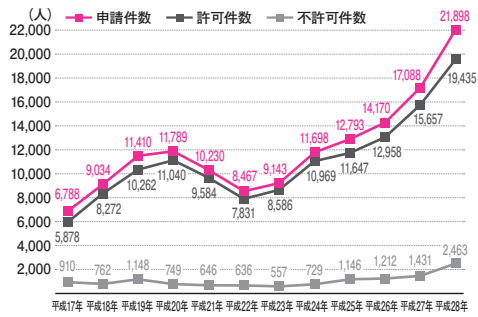
# 留学生の就職状況

## 留学生の就職者数について

平成 28 年 5 月 1 日現在の留学生数は、239,287 人となっており、10 年前と比べ約 2 倍に増加しています。(独立行政法人日本学生支援機構 (JASSO) 調べ)

一方で、平成 28 年に留学生が日本企業等への就職を目的として在留資格変更許可申請を行った件数は 21,898 人で、このうち 19,435 人が許可されています。ここ数年は増加傾向にありますが、留学生の日本国内での就職は簡単ではありません。

## 留学生からの就職目的の申請数等の推移



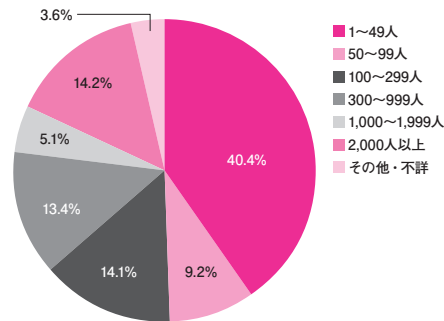
出典：法務省入国管理局「平成 28 年における留学生の日本企業等への就職状況について」

## 就職先の企業規模について

留学生は大企業志向が強く、有名企業への入社意欲が高い傾向にあります。しかし、右のグラフを見てわかるとおり、従業員規模 1,000 人未満の中堅・中小企業への就職が約 8 割を占めています。またその内 50 人未満の中小企業への就職が約 4 割を占めています。

日本の中小企業は、大企業の下請けの役割を果たすだけではなく、世界ナンバーワンの技術やトップシェアを持っている優良企業が多数あります。会社の規模だけでなく、企業の事業内容を研究することで就職の幅を広げることができます。

## 就職先の従業員規模



出典：法務省入国管理局「平成 28 年における留学生の日本企業等への就職状況について」

## 就職先の業種と職種について

留学生が就職している業種は、商業 (貿易)、コンピュータ関連サービス、飲食業が多く、職種では翻訳・通訳、販売・営業が多いです。どのような業界でどのような仕事をしたいかを考えてみましょう。

## 就職先の業種と職種の内容

(注) 複数の項目にチェックがあったものは重複して計上

職種	割合 (%)	業種	割合 (%)	業種	割合 (%)
翻訳・通訳	24.0	商業 (貿易)	20.6	食品	2.4
販売・営業	15.2	コンピュータ関連サービス	9.4	電機	2.3
海外業務	9.9	飲食業	5.3	一般機械	2.1
技術開発 (情報処理分野)	6.4	ホテル・旅館	3.0	自動車	1.5
貿易業務	5.4	建設	2.6	化学	0.6
技術開発 (情報処理分野以外)	4.3	教育	2.5	繊維	0.6
設計	3.7	旅行業	2.3	鉄鋼	0.3
広報・宣伝	3.0	運輸	2.0	その他製造業	5.8
経営・管理業務	2.9	金融保険	1.1	製造業	15.7
会計業務	2.8	医療	0.2		
教育	1.7	その他非製造業	35.3		
調査研究	1.6	非製造業	84.3		
医療	0.8				
国際金融	0.4				
その他	17.8				

出典：法務省入国管理局「平成 28 年における留学生の日本企業等への就職状況について」

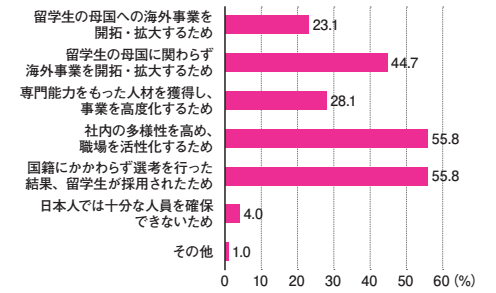
# 日本企業の留学生採用ニーズ

就職活動を始めるにあたり、日本企業が外国人留学生に何を求めているのかを知ることが大切です。

## 留学生を採用する目的について

日本企業による留学生の採用目的は、大きく 3 つに分類されます。まず 1 つ目は、国籍不問採用です。国籍不問採用とは「国籍に関係なく優秀な人材を求める」という採用方針です。2 つ目は、ブリッジ要員としての採用です。ブリッジ要員とは海外との架け橋となる人材のことです。3 つ目は、ダイバーシティ要員としての採用です。ダイバーシティ要員とは、文化背景の異なる人材のことです。多様な背景をもつ人材を意識的に社内に取り込むことにより、組織活性化を目的としています。

## 採用理由

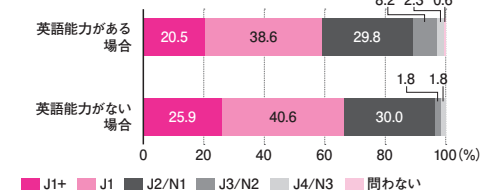


出典：経済産業省「外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査」(2015 年)

## 留学生に求める日本語能力について

留学生の就職活動において、企業が最も注目している能力が日本語能力です。就職活動では必ずエントリーシートの提出・面接というステップを踏まなければなりません。企業は採用において面接を重要視するため、「聞く力」・「話す力」がなければ内定を獲得することは難しくなります。日本企業が採用時に求める日本語能力は、英語能力がない留学生については 9 割以上が N1 以上と回答しています。英語ができる学生については、N2 でも可とする企業も少数ですがあります。

## 求める日本語能力



出典：経済産業省「外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査」(2015 年)

## 採用時に重視する能力について

留学生の採用において、最も重視される能力は、「日本語能力」、次に「コミュニケーション能力」です。その他に「バイタリティ」、「熱意 (志望度)」も重要視されます。「バイタリティ」とは苦難や障害を乗り越えていくような力強さのことです。「熱意」は入社意欲をアピールをすることです。業種別では、製造業は「専門性」、「英語力」が重視される傾向があります。

## 採用時に重視する能力

採用時に重視する項目	製造業 (%)	非製造業 (%)
語学力 (日本語)	64.8	75.7
コミュニケーション能力	55.2	65.4
バイタリティ	41.9	33.6
熱意 (志望度)	28.6	29.0
専門性	26.7	22.4
語学力 (英語)	19.0	11.2
発想の豊かさ	14.3	14.0
リーダーシップ	9.5	7.5
出身大学	4.8	3.7
大学の成績	1.9	1.9

出典：経済産業省「平成 24 年度日本企業における高度外国人採用・活用に関する調査」