

# 日本的就业活动

## 独特的录用方式

日本的就业活动其录用方式与大家的祖国不同。大家在进行就业活动时，需要了解日程安排、甄选方法、录用标准等录用方式的不同之处。

### ■日本的就业活动是指

- 日本的就业活动形式与其他国家不同
- 留学生的录用名额和录用方式与日本学生相同
- 在日本的外资企业也多采取与日本企业大致相同的方式

### ■日本的就业活动是指

#### ■应届毕业生一次性录用

“应届毕业生录用”是指录用刚从大学、研究生、专业学校等毕业并首次踏入社会的学生。在日本的就业活动中，采取的就是“应届毕业生录用”这种独特的聘用方式。企业会在每一年对将要毕业的学生进行一次性招聘，在学生在校期间开展录用活动。

#### ■4月入职

世界上很多国家都是9月开学，但日本的大学或专门学校则多是4月开学，3月毕业。因此，在日本，3月毕业的学生将从第二个月的4月1日开始入职工作。

#### ■就业活动日程表

在日本的就业活动中，很多企业会根据同样的日程表开展录用活动。而且，与国外相比，日本就业活动开始较早。2020年3月毕业的学生会从2019年3月1日开始开展就业活动。

#### ■录用考试

在日本企业的录用考试中，除了数学、国语、英语等笔试，还加入了日语作文等考试，最少会进行3次各种各样的面试。

### ■日本的企业文化

#### ■终身雇佣制度

是指从毕业到退休（年龄为60岁等，因企业而异）都受雇于同一家企业的制度。通常不会在劳动合同中做出明文规定，但在日本，可以说这是企业和劳动者的一种默契，是普遍的雇佣惯例。

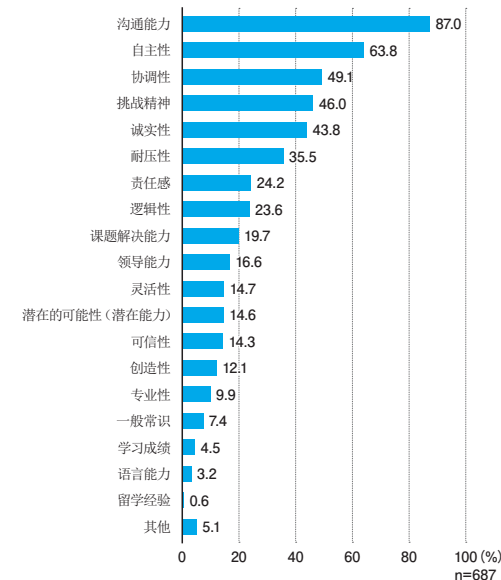
#### ■年功序列

是指根据劳动者的工作年限以及年龄给予升职或者加薪的体系。这种体系的前提是公司认为劳动者的技术以及知识会随着工龄和年龄的增长而不断累积，并最终体现在公司的业绩中。近年来，也有越来越多的企业在一定时间后会采取成果主义。

### ■企业的评价标准

海外企业和日本企业在就业活动中的评价标准呈现出不同的倾向。海外企业多为“成果主义”，即通过劳动者的实力、工作成果及成绩来评价其升职或加薪的标准，进行录用时也会追求能够成为即战力的人才。为此，他们是以求职者在大学等的专业、知识以及在实习等中学到的技能为评价标准。

而另一方面，日本还有很多企业采取“终身雇佣”及“年功序列”制度，因此他们在录用时看重的是入职后有望成长的人才。右图为企业在进行录用时重视的项目的调查结果。比起学习成绩、专业性和语言能力，日本企业更注重沟通能力、自主性、协调性以及挑战精神等潜在能力。



日本经济团体联合会“2016年应届毕业生录用相关问卷调查”

#### ■潜在能力录用

潜在能力意指“原本所拥有的潜在力、将来性”。即使求职者在录用阶段不具备能马上大显身手的技能或知识，也会对其潜在能力和将来性进行评价和录用。日本企业配备了完善的教育体制，因此，即使不是即战力型人才，也会因为其将来有望大显身手而得以录用。

### ■工作型雇佣和成员型雇佣

#### ■工作型雇佣

是对工作内容或工作地点等加以限制的雇佣形态。特点为工作内容明确，主要注重劳动者的专业能力。这种雇佣形态将根据工作的持续状态以及执行能力来确定是否继续雇佣和待遇，在国外较为普遍。企业可以确保专业能力强的优秀劳动者。但是，因为是在特定工作范围内与劳动者签约，因此一旦这份工作因企业的经营状况或者方针发生变化而取消，就会结束合同而不会进行部门转换。因此，可以说劳动者有失业的风险。

#### ■成员型雇佣

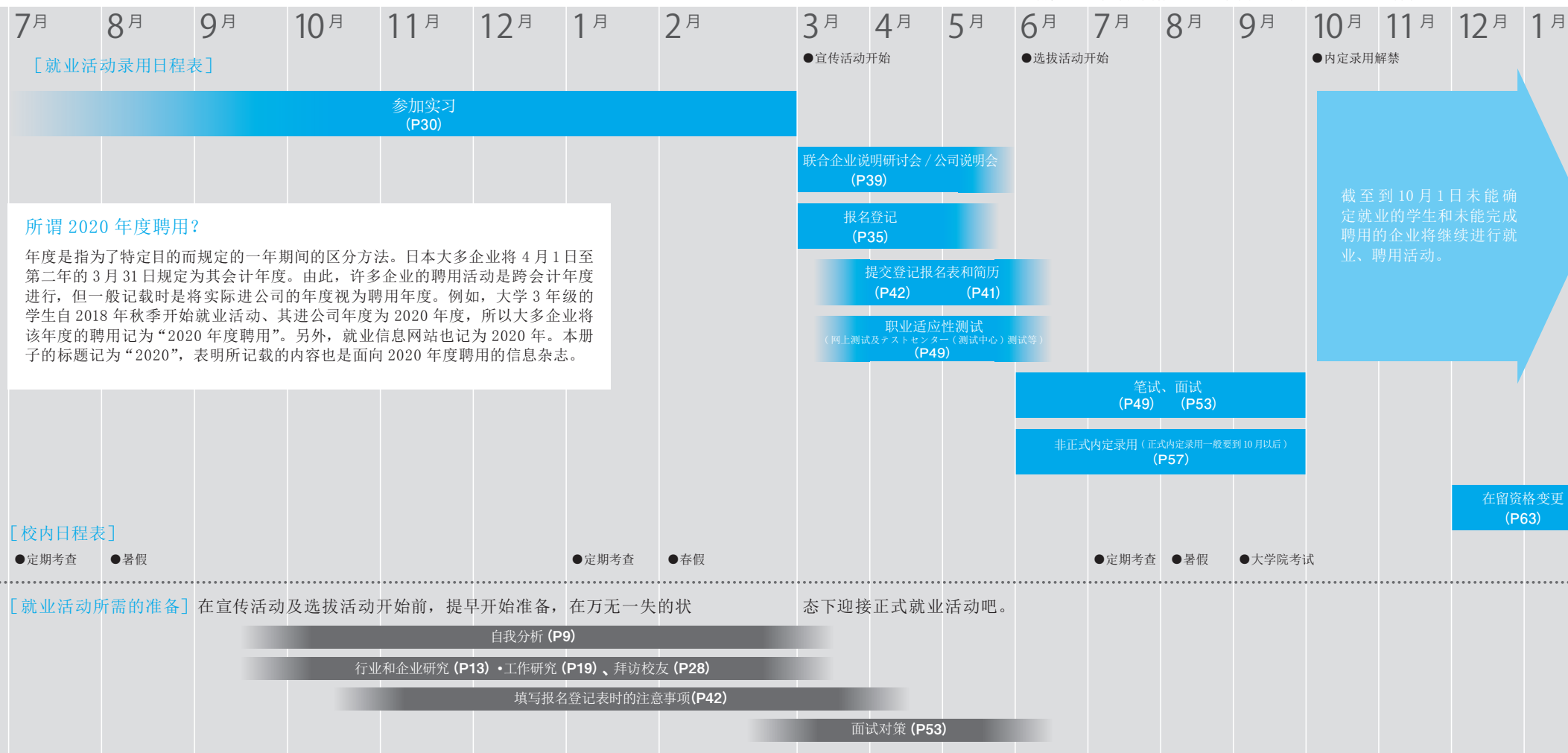
是工作内容、工作地点以及劳动时间都未加限制的雇佣形态。特点在于主要注重劳动者能够作为多面手应对各种工作的能力。需要付出无限制的工作方式，来换取稳定的雇佣和待遇，是日本特有的雇佣形式。企业会通过应届毕业生一次性录用获得大量人才，通过OJT(On-the-Job Training)或公司内部培训来对其进行教育，以此来积累工作所需的知识和经验。特点是工作内容或工作地点的范围没有限制，可以根据企业安排转换部门。因此有可能无法满足求职者对工作岗位或工作地点的期望。根据这一雇佣形态，企业的招聘信息中会将岗位标为“综合职位”。

# 就业活动的推进方法

2020年度预定就业活动日程表（各企业有所不同，请积极收集信息）

关键在于起步与信息收集！

在日本，要想使就业活动取得成功，关键在于两点。  
其一，尽早开始活动；其二，充分收集信息，有效地开展活动。  
首先，应充分了解不同时期需要进行哪些不同的活动。



截至到 10 月 1 日未能确定就业的学生和未能完成聘用的企业将继续进行就业、聘用活动。

- |                           |   |  |  |   |  |
|---------------------------|---|--|--|---|--|
| <p><b>信息源与应当收集的内容</b></p> | <p>■ 大学就业指导服务中心</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企业的聘用信息</li> <li>有关就业的个别咨询</li> <li>毕业生名单</li> <li>学长就业经验</li> </ul> | <p>■ 报纸</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本年度就业活动的动向</li> <li>日本社会的动向（经济、政治）</li> <li>国际形势</li> <li>招聘信息</li> </ul> | <p>■ 书籍 / 信息杂志</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>行业动向</li> <li>求职应试措施</li> <li>招聘企业的信息</li> <li>《公司季度财报》/ 行业地图</li> </ul> | <p>■ 互联网</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企业的招聘信息</li> <li>索取资料 / 报名登记</li> <li>报名参加研讨会</li> <li>口头信息</li> <li>就业四季报</li> </ul> | <p>■ 公共机关 <small>参照封底</small></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>备有大学没有的招聘表</li> <li>实习信息</li> <li>面向外国人的信息</li> <li>个别就业咨询</li> </ul> |
|---------------------------|---|--|--|---|--|

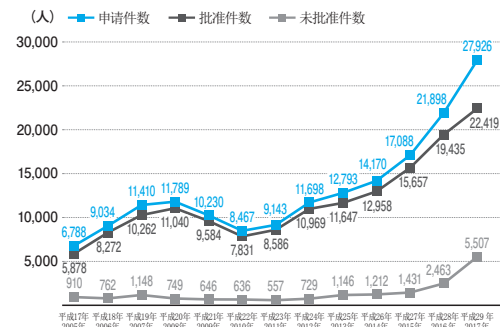
# 留学生的就业状况

## 留学生的就业人数

截止到平成 29 年 (2017) 5 月 1 日, 留学生人数为 267,042 人, 与 10 年前相比增加了 2 倍以上。(据独立行政法人日本学生支援机构 (JASSO) 的调查结果)

另一方面, 平成 29 年 (2017), 有 27,926 人为在日本企业等就业而申请改变在留资格, 其中 22,419 人获得批准。虽然最近几年呈增加趋势, 但留学生在日本国内找工作并不是这么容易的事情。

■ 留学生等以就业为目的而提出申请的人数等的变化情况

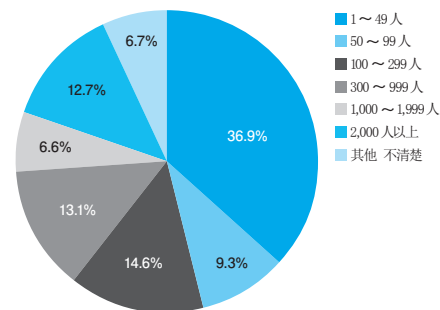


出处: 法务省入国管理局《关于平成 29 年留学生等在日本企业就业的状况》

## 就业公司的企业规模

留学生普遍想要进入大企业, 想要进入知名企业就业。但是, 正如右图曲线图所示, 进入员工人数不足 1 千人的中坚、中小企业就业的人数约占 8 成。其中更有约 4 成是员工不足 50 人的中小企业。日本的中小企业并不仅仅扮演大企业承包商的角色。其中有很多是拥有世界第一的技术和高市场占有率的优秀企业。不仅是公司规模, 对企业的业务内容进行研究, 可以扩大就业范围。

■ 就业单位的员工规模



出处: 法务省入国管理局《关于平成 29 年留学生等在日本企业就业的状况》

## 就业单位所属行业类别及业务内容

留学生所从事的工作多为商业 (贸易)、IT 相关服务以及餐饮业, 业务内容则以笔译/口译、销售/营业居多。请想想看您最想在哪个领域从事什么样的工作吧。

■ 就业单位所属行业类别及业务内容

职务内容	构成比例 (%)	职务内容	构成比例 (%)	职务内容	构成比例 (%)
笔译/口译	23.8	通用机械	3.1	商业/贸易	9.5
销售/营业	14.1	电机	3.1	IT 相关	7.7
海外业务	9.5	食品	2.7	餐饮业	5.2
技术开发 (信息处理领域)	6.3	汽车	1.7	酒店/旅馆	5.0
贸易业务	4.8	化学	0.7	建设	3.8
技术开发 (信息处理领域以外)	4.3	纤维	0.6	教育	2.7
设计	4.1	钢铁	0.5	旅游业	2.2
公关/宣传	3.9	其他制造业	6.8	运输	1.9
经营/管理业务	3.5	制造业	19.0	金融保险	1.1
会计业务	2.9			医疗	0.8
教育	2.3			其他非制造业	41.1
调研	1.5			非制造业	81.0
医疗	0.7				
广告文案	0.3				
其他	18.1				

出处: 法务省入国管理局《关于平成 29 年留学生等在日本企业就业的状况》

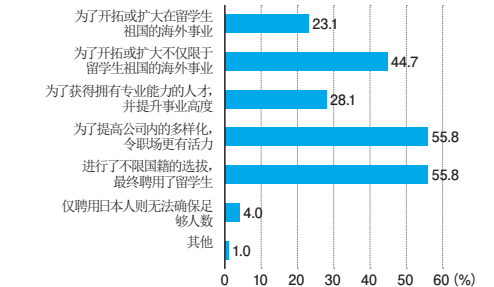
# 日本企业对留学生的期望

在开始就业活动的时候, 了解日本企业对留学生抱有何种期望是十分重要的。

## 聘用留学生的理由

日本企业聘用留学生的目的大致分为 3 种。第 1 种是无限国籍的聘用。无限国籍的聘用是指“不受国籍限制获得优秀人才”的聘用方针。第 2 种是作为桥梁人才的聘用。桥梁人才是指架起与海外沟通的桥梁的人才。第 3 种是作为多样化人才的聘用。多样化人才是指文化背景不同的人。通过刻意聘用拥有不同背景的人才来力争实现组织的活性化。

■ 聘用理由



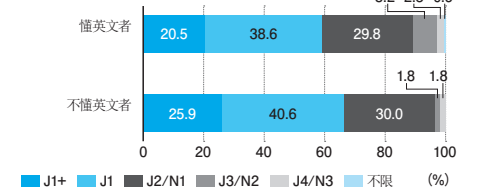
出处: 经济产业省《关于外国留学生的就业以及稳定状况的调查》(2015 年)

## 留学生所需的日语水平

在留学生的就业活动中, 企业最关注的能力就是日语能力。虽然就业活动一定会经过提交报名登记表以及面试这一阶段, 但企业在进行聘用时非常注重面试, 因此如果没有“听力”和“口语能力”, 就很难获得内定。

关于日本企业在聘用时所要求的日语能力, 有 9 成以上的企业要求不懂英文的留学生具备日语能力考试 N1 以上水平。而对于会英语的学生, 仅有少数企业回答 N2 水平也可。

■ 所需的日语水平



出处: 经济产业省《关于外国留学生的就业以及稳定状况的调查》(2015 年)

## 聘用时重视的能力

在聘用留学生时, 最重要的能力是“日语能力”, 其次是“沟通能力”。此外,“活力”以及“热情 (想要进入公司的意愿的强烈度)”也很受到重视。“活力”是指克服困难和障碍的力量。“热情”则是指展现出想要进入公司的意愿的强烈度。在行业类别方面, 制造业普遍比较重视“专业能力”和“英语能力”。

■ 聘用时重视的能力

聘用时重视的项目	制造业 (%)	非制造业 (%)
语言能力 (日语)	64.8	75.7
沟通能力	55.2	65.4
活力	41.9	33.6
热情 (想要进入公司的意愿的强烈度)	28.6	29.0
专业性	26.7	22.4
语言能力 (英语)	19.0	11.2
想象力的丰富性	14.3	14.0
领导力	9.5	7.5
毕业大学	4.8	3.7
大学成绩	1.9	1.9

出处: 经济产业省《关于外国留学生的就业以及稳定状况的调查》(2012 年)