

# 为了在日本成功完成“就活（就业活动）”



日本有很多就业活动并不面向留学生，大家难以就近获取信息，与日本人相比，留学生经常在就业活动中处于劣势。但是只要掌握重点，就可以大幅提高成功率，愿这本《就业活动指南》能够给大家提供参考。

## 3个要点

1

尽早了解日本就业活动的特点

2

培养商务场合必备的日语能力

3

收集面向留学生的招聘信息

## 要点

### 1 尽早了解日本就业活动的特点

日本的就业活动有其独特的日程安排和甄选方法等。首先大家需要了解它有哪些独特的形式，与自己的国家有何不同。

日本的就业活动一般从毕业前一年的3月开始，也就是说，在校期间就要开始报名登记、参加企业说明会及笔试等。因此，必须更早期投入到实习、行业研究、自我分析等准备活动中去（P.8）。重要的是尽早了解就业活动，定好目标，逐步开展必要的准备。

了解就业活动应从收集信息开始。信息可以来自（已经找到工作或已经就业的）留学生前辈、日本学生、就业支援网站等各种地方。此外，还可以试着咨询老师或职业发展中心的工作人

员。

做好经济方面的准备，预存一些就业活动经费吧。因为就业活动需要西装、公务包、皮鞋等（P.36），拜访企业时还需要花交通费。

已经在日本成功就业的前辈告诉我：“商业领域的成功关键在于事前的准备，就业活动其实也是一样。”

## 要点

### 2 培养商务场合必备的日语能力

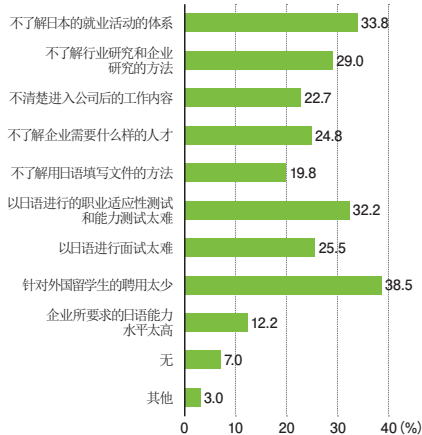
企业会要求留学生具备一定的日语能力，在面试时尤其重视这一点。因此，为了成功就业，请努力锻炼自己的“听力”和“口语能力”。

日常生活中用到的日语与商务场合的日语有所不同。在准备就业活动时，请务必挑战一下“商务日语”。从平时开始就有意识地与各种身份的日本人（前辈、后辈、打工单位的上司、企业员工等）开展交流，有助于大家掌握难度较

大的尊敬语、自谦语、丁寧语等用语的正确用法。

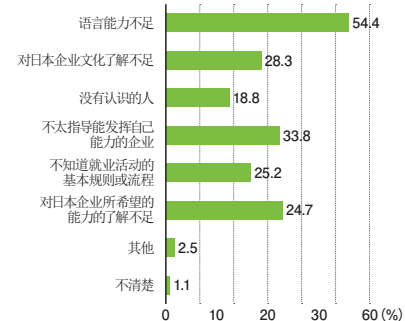
如果能够在面试时直率地表达自己的想法，成功率应该会更高。

#### 在就业活动中遇到的苦恼



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）

#### 在日本就业时感到不足的地方



出处：厚生劳动省《关于大学的就业支援体系的调查》（2014年）

要点

### 3 收集面向留学生的招聘信息

并不是所有企业都会录用留学生，积极宣传录用留学生的企业也不多。所以主动、积极地收集信息至关重要。

请踊跃参加面向留学生的联合企业说明会吧。

另外，还可灵活利用大学内的职业发展中心、就业科或大学外部的就业支援机构（如外国人雇用服务中心）等。

最近面向留学生的就业支援网站及公司也在增多。大家可以积极利用它们获取许多关于企业

及行业的信息，并了解其他留学生的就业体验。前辈说：“我做行业研究时参加了职业发展中心的企业研究讲座，做企业研究则用到了各公司的官网、公司说明会、就业网站的公司介绍等。”（P.76）

解说

### “应届毕业生录用”和“往届毕业生录用”

日本的就业活动大致分成“应届毕业生录用”和“往届毕业生录用”两种。大学生的就业活动属于“应届毕业生录用”，需要在在校期间而不是毕业后进行。

日本企业普遍采用传统的“终身雇佣制度”，希望录用的员工在大学毕业后能够长期在自己公司工作。相对于从业经验，他们更看重入职后的研修教育以及企业对人材的培养。

正因如此，日本企业非常重视毕业后马上入职的应届毕业生，多采取“应届毕业生一次性录用”这种独特的聘用方式。通常认为，应届毕业生在就业活动中更加有利。因为如果毕业后再次参加往届生录用，届时可应聘的公司数量以及公司录用人数都会大幅减少，就职活动就比较难以顺利进行。

### “就业活动项目”及“就活咖啡厅”

在开展就业活动时，收集信息变得愈加重要。在这里，向大家介绍一些收集信息及开展就业活动时较有帮助的信息。

#### ■ 就业活动项目

就业活动项目除了企业举办的说明会、研讨会（P.43）等，还有就业支援公司组织的联合说明会（P.43）以及以学生为中心的交流会或大学毕业生们自行举办的一些活动。由于就业活动逐年提早，获取就业活动信息也就变得越来越重要。在这样的情况下，就业活动交流会就成了备受瞩目的宝贵机会。在交流会上，大家有机会听到企业的真实想法，这些都是通过网络或其他途径无法获取的。在学生或毕业生组织的活动上，企业的招聘负责人可以直接与那所大学里正在开展就业活动的学生们对话，而且采取交流会的形式可以让参加者们心情比较放松。

另外，有的活动可以让学生们与现任工程师、创业公司交流，还有一些限定地区、职业类型的交流会在咖啡厅举行，形式丰富多样也是其特征之一。

#### ■ 就活咖啡厅

学生们在开展就业活动时，无论是填写报名表，还是与企业招聘负责人通过邮件联系、从网站上收集信息等，都需要有网络环境支持。鉴于这个原因，方便学生们在就业活动间隙利用的“就活咖啡厅”多了起来，而且价格十分实惠。

就活咖啡厅的特点是

- 提供就业咨询、就业资料、复印机等面向就业活动的服务。
- 免费提供 Wi-Fi 及电源。
- 会举办咖啡厅限定的活动或研讨会。

就活咖啡厅主要由企业赞助运营，越来越多地开设在新宿、涩谷等车站或大学附近。

# 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。2021年3月毕业的学生会从2020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。

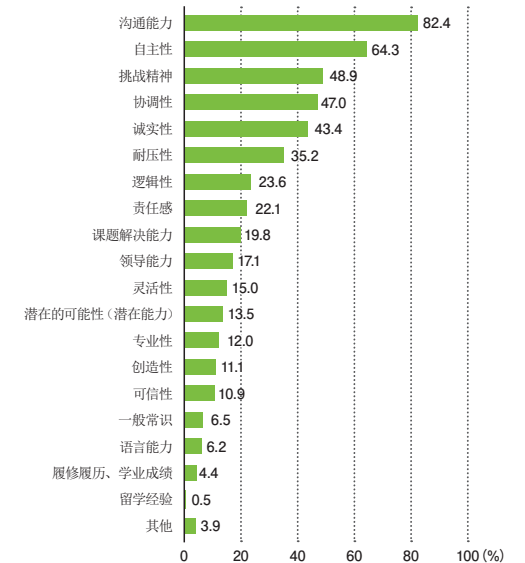
#### ■年功序列

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“2018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

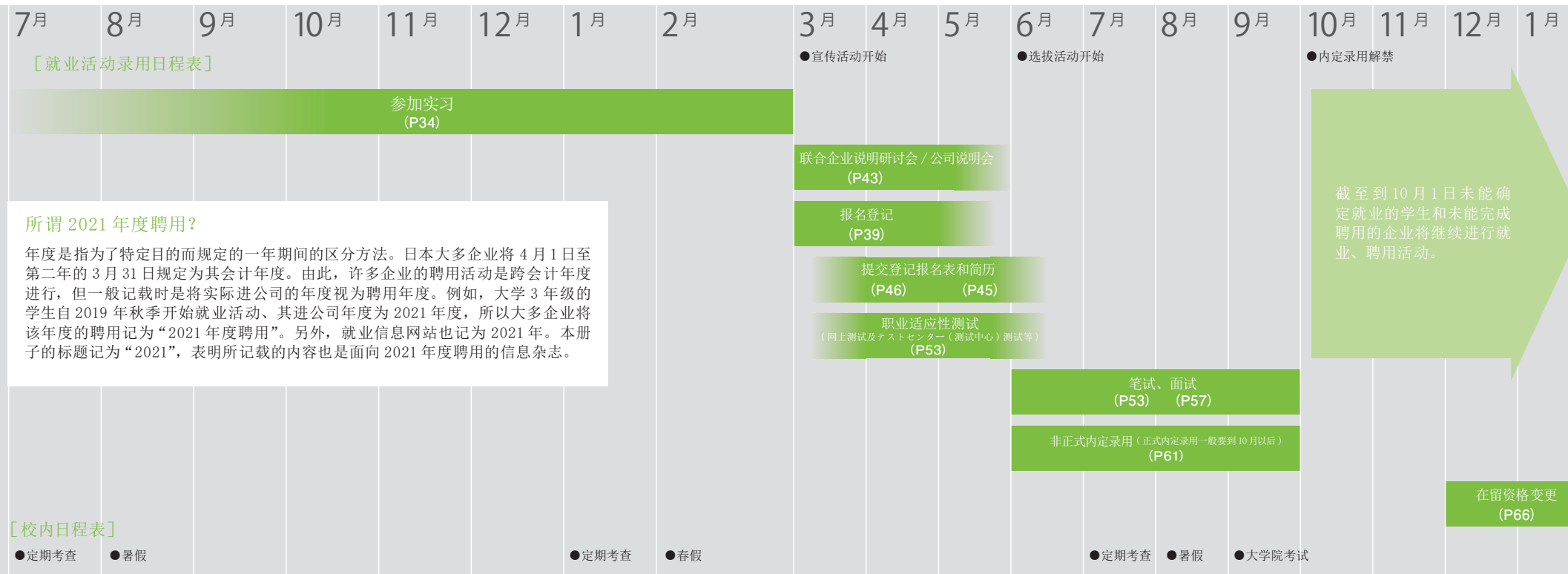
是对工作内容或工作地点等加以限制的雇佣形态。特点为工作内容明确，主要注重劳动者的专业能力。这种雇佣形态将根据工作的持续状态以及执行能力来确定是否继续雇佣和待遇，在国外较为普遍。企业可以确保专业能力强的优秀劳动者。但是，因为是在特定工作范围内与劳动者签约，因此一旦这份工作因企业的经营状况或者方针发生变化而取消，就会结束合同而不会进行部门转换。因此，可以说劳动者有失业的风险。

#### ■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

2021 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）



## 所谓 2021 年度聘用？

年度是指为了特定目的而规定的一年期间的区分方法。日本大多企业将 4 月 1 日至第二年的 3 月 31 日规定为其会计年度。由此，许多企业的聘用活动是跨会计年度进行，但一般记载时是将实际进公司的年度视为聘用年度。例如，大学 3 年级的学生自 2019 年秋季开始就业活动、其进公司年度为 2021 年度，所以大多企业将该年度的聘用记为“2021 年度聘用”。另外，就业信息网站也记为 2021 年。本册子的标题记为“2021”，表明所记载的内容也是面向 2021 年度聘用的信息杂志。

## [ 校内日程表 ]

●定期考查 ●暑假 ●定期考查 ●春假

## [ 就业活动所需的准备 ]

在宣传活动及选拔活动开始前，提早开始准备，在万无一失的状态下迎接正式就业活动吧。

自我分析 (P13)

行业和企业研究 (P17) · 工作研究 (P23) 、拜访校友 (P32)

填写报名登记表时的注意事项 (P46)

面试对策 (P57)

## 信息源与应当收集的内容

### ■ 大学就业指导服务中心

- 企业的聘用信息
- 有关就业的个别咨询
- 毕业生名单
- 学长就业经验

### ■ 报纸

- 本年度就业活动的动向
- 日本社会的动向（经济、政治）
- 国际形势
- 招聘信息

### ■ 书籍 / 信息杂志

- 行业动向
- 求职应试措施
- 招聘企业的信息
- 《公司季度财报》/ 行业地图

### ■ 互联网

- 企业的招聘信息
- 索取资料 / 报名登记
- 报名参加研讨会
- 口头信息
- 就业四季报

### ■ 公共机关 参照封底

- 备有大学没有的招聘表
- 实习信息
- 面向外国人的信息
- 个别就业咨询



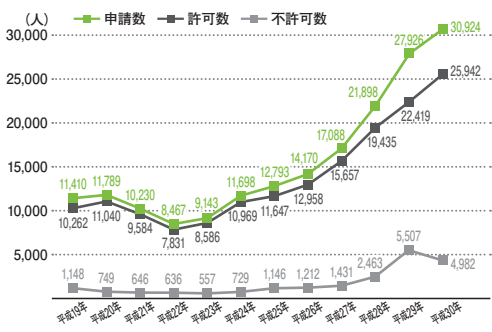
# 留学生的就业状况

## 留学生的就业人数

截止到平成 30 年 (2018) 5 月 1 日, 留学生人数为 298,980 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 30 年 (2018), 有 30,924 人为在日本企业等就业而申请改变在留资格, 其中 25,942 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

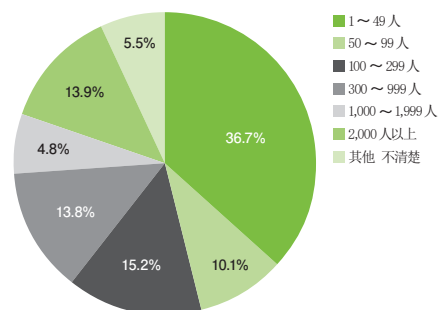


出处: 出入国在留管理厅《关于平成 30 年留学生在日本企业就业的状况》

## 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: 出入国在留管理厅《关于平成 30 年留学生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	23.6	通用机械	2.8	IT 相关	8.3
销售 / 营业	13.4	电机	2.7	商业 / 贸易	8.2
海外业务	9.0	食品	2.6	餐饮业	4.9
技术开发 (信息处理领域)	6.5	汽车	1.4	酒店 / 旅馆	4.7
贸易业务	4.5	化学	0.7	教育	4.2
设计	4.3	纤维	0.6	建设	3.1
技术开发 (信息处理领域以外)	4.3	钢铁	0.4	运输	2.1
公关 / 宣传	3.5	其他制造业	7.1	旅游业	1.6
教育	3.2	制造业 小计	18.4	医疗	1.0
会计业务	3.0			金融保险	0.9
调研	1.5			其他非制造业	42.6
经营 / 管理业务	1.4			非制造业 小计	81.6
医疗	0.6				
国际金融	0.3				
其他	21.1				

出处: 出入国在留管理厅《关于平成 30 年留学生在日本企业就业的状况》

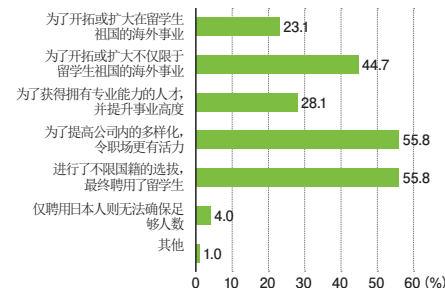
# 日本企业对留学生的期望

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



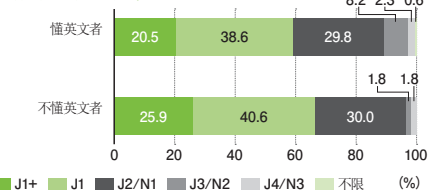
出处: 经济产业省《关于外国留学生的就业以及稳定状况的调查》(2015 年)

## 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)