

# SPCコンサルティング株式会社

## Lab所長 白藤香

### 多国籍人事研究 専門職教育の草分け

問合せ：SPCCTOKYO弊社HPへ

# テーマ

## 国立大学,海外留学生,専門職人材が、 地方産業発展に果たす役割

ご参照WEB記事

URL: 世界経済評論IMPACT (2022年10月3日)

<http://www.world-economic-review.jp/impact/article2702.html>

# 日本社会の問題課題

# 核： 少子化＝人口減少加速中！

- \* 急激な少子化により、人口減が加速中！
- \* 特に、**地方では、経済社会の維持管理が大変に！**
  
- \* 幸いにして、
- \* **地方各地には独自産業、技術があり、**
- \* **また全国の国立大学には、毎年海外留学生在が就学中！**
  
- \* 彼らは、日本語も日本文化も理解でき、頼もしい存在で、
- \* 日本人にはない視点、個性あふれる思考があり、
- \* 事業の専門分野、海外展開でのサポーターにも！



# 論点


- \* 国立大学86校、海外留学生総数;30万人(2020国立大学協会)
- \* 大学(院含む)卒業修了生総数28512人のうち、国内就業10490人37%(2021日本学生支援機構)
- \* 論点: 日本企業では、どのように改革したら、
- \* 海外留学生、高度専門人材が、多数勤務できるか?
- \* 過去20年間、
- \* 新卒既卒、外国人退職者から聞き取り調査をし分析、
- \* 対策仮説を論じる



The Japanese  
Companies

# 海外新卒の場合

# 留学生にとって、日本留学とは？

- \* 20代にとって、エキサイティングな異文化体験！
  - \* 西洋社会との大きな違い
  - \* 日本の独自性高い文化
  - \* 日本の難解そうな言語
- 
- \* **チャレンジ経験できた事で、大満足！**
  - \* **引き続き、卒業後も、日本で就職がしたい！**

# 海外留学生の価値や意志

- \* 日本語能力高く、文化社会にも慣れ、適応力が高い！
- \* 異文化に対しても、興味関心が高く、チャレンジしたい！
- \* 日本人社会の中で、引き続き、溶け込んで仕事もしたい！

- \* 日本人が思う以上に、
- \* 日本社会に入りたいと願っている！





# ところが、インターンシップでは？

- \* なぜ1> **日本人と同じ採用試験プロセス**なのか？
- \* 日本人同様にリクルートスーツを着て就活をやり、
- \* 人事採用の入り口ハードルが画一的、
- \* SPI適性検査など、外国人にやる意味があるのか？
  
- \* なぜ2> **残業が多いのか？**
- \* 働く現場を見て、仕事をやる自信が喪失とも。
  
- \* => 日本人学生と価値観や意識が、あまり変わらず。



# 他方、就業支援側から見た、 日本企業人事部の問題課題

- \* 1) 外国人留学生に対して、能力評価が低い、過小評価が多い
- \* 日本語能力高い、専門知識習得も高い、
- \* 本人の就業意欲高い、日本人社会での溶け込み力も高い
  
- \* 2) 人事採用の仕方に問題あり
- \* 欧米企業と同様に、JOB型採用を取り入れてほしい。
- \* 人事コストで合意できるなら、
- \* 専門職人材は、留学生採用を拡大したほうが利点大きい。
  
- \* **毎年、留学生育成が無駄に、人材がもったいない！**



# 海外既卒の場合

上場企業事例

# 20年間インタビュー調査から なぜ、退職？

- \* **日本式人事評価には、不満！**
- \* **日本人と同じにしない、なれない**
- \* 日本の現場に適応し、
- \* 仕事も残業もいっしょにやっているのに、
- \* 同じ人事評価もなく、将来どうなるかわからない
- \* ただし、例外的、成功事例あり、..
- \* どんな人材モデル？
- \* (事例は掲載割愛)



# インタビュー調査結果の総括

- \* 新卒採用手法は、ユニーク、
- \* 海外留学生には、彼らに馴染んだ採用方法があったほうがいいのではないか？
- \* 他方、既卒就業後の不満、退職原因から鑑み、
- \* 専門職人材に対しては、メンバーシップ型ではない、
- \* 人事評価があったほうがいいのではないか？

# 日本企業で長期就業！ 新卒既卒・外国人留学生向け 人事対策仮説

# 仮説検証1: JOB型人事導入を!

- \* **就労ビザでは、海外同様、JOB型人事方式で許可**
- \* マイナス部分
  - \* 前提として、日本人採用とは同様にはならない
  - \* 業務範囲なし、メンバーシップスタイルの就業はNO!
  - \* 最近では、日本人若手も好きではない。
- \* プラス部分
  - \* 就業ビザ条件に則して、**海外留学生枠、専門職枠、を設ける**
  - \* 事前に就業条件、職の定義、能力要件を提示、海外同様の公募に変える
  - \* **海外留学生にはJOB型人事方式での採用が解り易く、本人の意思の事前確認も可能**



## 仮説検証2： 専門職契約採用導入を！

- \* 海外企業と同様の人事要件制度にすればいい
- \* JOB型人事では、契約書を交わして就業が可能
- \* 留学生、企業、双方に解り易く、**トラブルが少ない**
  
- \* 契約書締結
- \* 1) 職の定義、業務設計、賃金報酬 ⇒ 年次契約
- \* 2) 職の遂行状況 ⇒ 人事評価 ⇒ 雇用延長
- \* 3) 業務成果に応じて、昇進昇格要件を提示可能

Sign-on !

