

globalforce circle

高度外国人を活用する企業が集う study group

第1回 10月22日 勉強会開催報告

第1回テーマは『globalforce とキャリアパスについて』です。以前開催した弊社主催のシンポジウムで何度も出てきた「キャリアパス」。米倉誠一郎教授（一橋大学）は「これからは、きちんとしたキャリアパスを持たないと高度外国人を活躍させるのが難しい」と話されています。そこで第1回目の勉強会では、「globalforce（高度外国人）がやる気を起こすキャリアパス」について考えてみました。



globalforce が、やる気を起こすキャリアパスのポイント

■ 数値を知る

現在、日本には住民票登録で212万人の外国人がいます。これは、栃木県、群馬県、そして札幌市よりも多い人数です。15歳から65歳未満が該当する「生産者年齢人口」（以降、労働者人口）で見ると、外国人比率は3.4%（30人に1人は外国人）。いつの間にか外国人の労働力が必要な状況になっています。次に外国人留学生の推移ですが、現在、18万人。国は2020年を目途に、留学生を30万人にしようと計画しています。このために毎年、1,000億円程度のお金を使っています。

では、なぜ留学生を増やしたいのでしょうか？ それは労働者人口減少への対応策です。外国人に日本で働いてもらうために、ビザの緩和、さらに卒業後、留学生の滞在期間を半年から1年間に延長し、就職活動に便宜が図られるようにもなりました。多くの外国人を労働者として滞在させ、労働者人口を増やそうとしているのです。

■ 就業年数の意識

例えば、留学生を雇用する時、何年ぐらい働いて欲しいでしょうか。就業年数に関する企業側と留学生側の意識の調査（資料①）です。企業はできるだけ長くが希望ですが、留学生は5年未満が60%ぐらいを占めています。この意識の違いはオドロキです。また、企業は、「特に考えていない」が14.6%もあり、これは雇う側が何も考えず、人財活用にプランがないことを物語っています。

ただ留学生の中にも「5年以上」や「できるだけ長く」と考えている人も30%ぐらいあることも事実で globalforce でも3人に1人は長期就労を希望しています。

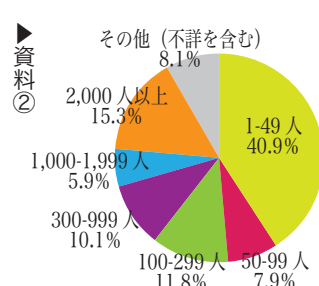
	企業	留学生	ポイント差
1年ぐらい	0.0%	3.9%	-3.9%
1～3年ぐらい	0.0%	27.9%	-27.9%
3～5年ぐらい	10.1%	27.4%	-17.3%
5～10年ぐらい	9.0%	11.7%	-2.7%
10年以上	5.6%	3.4%	2.3%
できるだけ長く	46.1%	5.0%	41.0%
定年まで	13.5%	2.2%	11.2%
特に考えていない	14.6%	6.1%	8.5%
わからない	0.0%	3.4%	-3.4%
無回答	1.1%	8.9%	-7.8%

■ 留学生の視点（日本で働く）

経済産業省のデータに「外国人の留学の目的」というのがあります。まず、全体の約半分が「日本の文化に興味があったから」です。「日本の企業に就職するため」という回答は少なく、4人に1人くらい。最終的に、留学生の約6割が日本で働きたいと回答していますから、来日してから日本を好きになるケースが多いようです。

さらに、「日本で就職したい理由は何ですか」という問いでは、「日本が好き」「もうちょっと日本にいたいから」「少し日本で働きたい」というのが、就職活動の動機で、企業の思惑とはかなり違います。

次に「留学生の就職希望と就職先」ですが、これは日本人の学生も同じで外国人も「グローバルに事業を展開している大企業」への希望が大勢を占め、大企業志向が強い。でも、実際の就職先（資料②）はというと、従業員数300人未満の企業に6割が勤めています。つまり、中小企業でも優秀な globalforce を雇うことができるということです。次に「就職活動中に困ったこと」。ここで興味深いのは、「入社後の仕事の内容が不明確」という回答です。つまり社員となって働き始めて「さらに仕事の内容がわからなくなった」ということです。



これから globalforce を採用するにあたっては、仕事の内容を明確にすることが大切です。

「留学生の視点」のまとめ

〈入社前〉外国人留学生も日本人の学生と同じように、興味を優先し、漠然とした夢を抱いている。

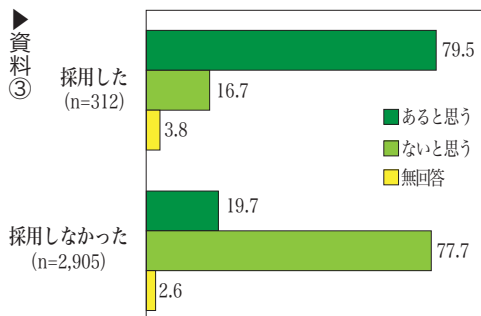
- それは
- ・日本と関係ある仕事がしたい。
 - ・もう少し日本に住みたい。
 - ・日本が好き。

〈入社後〉自分の存在意義、存在価値がわからない。
その結果→将来への不安が出てくる。

■ 企業の視点 (globalforce へ)

今度は逆に企業側から見てみます。「過去3年間で留学生を正社員または契約社員として採用した企業」は全体の1割ですが、今後は採用する企業が増えてくると思われます。

「外国人留学生の採用に関する企業調査」(資料③)によると、採用経験のある会社の8割が今後も採用を考えているのに対して、採用経験のない会社の8割が採用に踏み出せないでいます。「採用経験のある企業はglobalforceを高く評価し、採用経験のない企業は“偏見”を持っている」という現状が見えてきます。



「留学生を採用した理由」で多い回答は、①国籍に関係なく優秀な人材を確保するため→半数。②業務上、外国語の使用が必要なため→4割。③事業の国際化に資するため→3割です。日本人を採用したいと考えてはいますが、外国人にも優秀な人材がいるので、苦手な分野では使わざるを得ない状況です。「外国人留学生の採用結果の満足度」は、7割以上の企業が“満足”や“ある程度満足”と回答。かなり高い評価です。

「企業の視点」のまとめ

- ①興味はあるが、多様性の必要性も感じる。しかし「及び腰」。
- ②採用した経験のある約8割の企業は、今後も採用したいと考えている。⇒⇒ globalforce に結構満足している
- ③半面、採用していないところは、やはり8割程度がその気はない。⇒⇒留学生に対する悪い既成概念が強い
- ④日本人を採用したい！しかし、気が付けば次第に優秀な人材として外国人が入社していた。
- ⑤外国人採用の準備ができていない！！
- ⑥働き方における「株式会社ニッポン」の意識が強い。

■ キャリアパス

【それぞれの視点からみるキャリアパス】

1, 企業の視点

社員が、永年勤続することを前提として、ある職位に就くまでにたどる経験や順序のこと。

2, globalforce の視点

所属企業の職務から得られる経験や、自己啓発、さらに転職も含め、自己のスキルアップをしながら自己形成をすること。そのため、企業内でクローズされていない。

もっとも、外国人留学生も学生時代は、キャリアパスに関する認識は薄く、自身の持つキャリアパスのイメージに基づい

て就職先を選択することは少なく、就職後、友人らの動向とも比較することで、次第に自らのキャリアパスに対する意識を深めていくようです。そうしているうちに、日本企業が示すキャリアパスの視点と、自らが追いつきたいキャリアパスに大きな違いがあると感じるようになり、結果的に転職をすることで自己実現の場を探すようになります。永年勤続を求める日本企業にとっては、このギャップを小さくすること、また生まないために施策を講じる必要があります。

⇒元々、キャリアパスに対する視点が企業と globalforce との間で異なっていることを認識した上で、日本企業はギャップが生まれる前に globalforce の視点に立ち、彼らの自己形成を手伝うことが重要となります。

「キャリアパス」のまとめ

- ①キャリアパスとは、ベクトル。会社が目指す方向を示し、どのような人財を求めるのかを明確に示すことが大切。動機づけをさせること。
- ② globalforce の人生設計を理解しつつも、会社は彼らが元々イメージしている「就労期間」を少しでも伸ばすためのキャリアパスをつくること。ステップが上がるたびに、評価レベルの高いフラグ(旗)を globalforce が手に入れられる仕組みが効果的。
- ③会社という組織で働くことで得られる「共感」と「自己実現」の喜びを早く体感させると共に、お互いに支え合う組織において、自己の存在意義、役割をはっきり示すことが重要。
- ④不明瞭な「評価基準」を明確にし、globalforce の成果を的確に評価すると共に、レベルアップを図るための「フィードバック」のあるキャリアパスをつくること。
- ⑤ globalforce にとっても「誇り」を感じるような、会社のアイデンティティに基づいたリーダーシップを上司は発揮すること。
- ⑥常に globalforce が新たな「目的」を持てるように工夫すること。またプライドを満たす「達成感」を実感させること。達成感、給与や待遇以上の最高のご褒美である。
- ⑦会社は謙虚にならなくてはならない。なぜなら誰もが満足できるような完璧な評価方法は存在しないからだ。よって、十分に時間を取って globalforce と会話し、現状を丁寧に説明すること。
- ⑧会社は常に進むべき方向と、明確な達成目的を示し、全従業員に周知徹底させること。必ず globalforce と会社が双方に納得できる接点があることを信じて、会社の提示するキャリアパスを理解させる努力を怠らないこと。

information

外国人留学生向けの 情報提供サイト公開!



globalforce.careers サイトが完成しました。外国人留学生に対して、就活に関するさまざまな情報提供を行って参ります。また、ワークショップ ROMA (Recruiting Optimization Matching Academy) のようなイベントによって、多くの優秀な外国人留学生と日本企業との出会いの場を作って参ります。

