

1-3 採用・選考方法の配慮事項

日本の大学からの新卒採用（留学生）については多くの企業が国内の日本人学生と同じ枠で採用しており、選考の方法も書類選考、適性検査、面接が一般的です。海外の大学からの採用は、面接（日本語 / 英語）や現地の人材派遣会社での選考等様々です。キャリア採用は、面接が主流です。

(1) 職種に応じて求める日本語能力の水準を設定する

採用における課題として、求める専門能力と日本語能力が伴った高度外国人材が少ないことが挙げられますが、採用において日本語能力をそれほど高く求めないことで、ターゲット層を増やすことができます。

日本語能力の不足は高度外国人材の採用において最も不安な点であると考えられますが、海外大学からの採用において日本語能力を問わず採用し、その後の研修で、ビジネスで通常困らない程度の日本語会話能力を育成することが出来ているケースもあります。

また、企業の採用試験で一般的に利用されている適性検査は、留学生には難しいという声が多く聞かれます。良い人材を採用するためには、高度外国人材に対して適性検査をどの程度適用するか配慮したほうがよいでしょう。

<<高度外国人材を雇用する日本企業の取り組み事例>>

- ★求める日本語のレベルは、職種によって異なったレベルを設定している。顧客とのやりとりが求められる営業などの職種は高いレベルの日本語能力が必要である。一方で、研究開発は、世界共通の技術用語が介在するので、日本語能力はそれほど高くなくてもよい。日本人と同水準の日本語能力を一律に求めると、対象人材が限られてしまい、そうでない場合に比べて、日本語能力以外の高度な専門能力を持つ人材を獲得する機会を狭めてしまう。当初は日本語能力を一律に求めていたが、段々と、職種によって、必要なレベルが異なるという意識になってきた。(大手メーカー)
- ★海外の大学で直接採用している学生は、採用時には日本語ができなかったが、内定後から入社までの間に、日本語学校で日本語の研修を受けさせている。また、入社後も日本において日本語研修を日本語学校で継続的に行っている(入社予定者は比較的短期で日本語をマスターしている)。(中堅メーカー)

(2) 将来の勤務地の希望を確認する

高度外国人材の選考においては、将来、母国に帰国する希望があるかどうかを確認することも重要です。帰国を希望していても、例えば現地法人の幹部候補生として採用する等、双方にメリットがある形で活用している企業もあります。

<<高度外国人材を雇用する日本企業の取り組み事例>>

★建設業を志望するアジアの学生には、日本に留学して日本の建設会社で働き、知識や技術を習得後、将来は母国のインフラ高度化に貢献したいという高い志を持った学生が多い。そのような人材の場合、本社で長期雇用しても本人のニーズと合致しないが、最終的に現地法人で雇用することになれば本人のニーズと合致する。(大手建設業)

(3) インターンシップ等を活用する

インターンシップを活用することで、企業と高度外国人材の相互理解を深めることができ、短時間の面接だけでは分からない高度外国人材活用の魅力を発見できます。また、受入れ部署にとって高度外国人材活用のトライアルになる、外国人学生の積極性に社員が刺激を受ける等の効果も期待できます。

また、主にキャリア採用において、契約社員として採用し、能力や適性を見極めてから正社員に登用するというケースもあります。

<<高度外国人材を雇用する日本企業の取り組み事例>>

★インターンシップを受入れた後に、その部門から外国人材へのニーズが高まり、配属に至った例として、情報システム部門で、有期雇用ではあるが、採用・受入れに至ったことがある。インターンシップで外国人材活用をトライアルし、外国人材の活用の効果が認められれば、積極的に受入れるという流れを作るのは一つの方法だと考える。(大手メーカー)