

ちょっと一息、ためになる話

COLUMN

海外で頑張る日本人留学生&ビジネスマンのためのコラム



9月 富士山とススキ

ふるさと日本の風景



卒業後、日本で就職を考えている留学生へ

日本就職のホントのところ



アメリカ人との付き合い方に戸惑っているビジネスマンへ

文化の違いが生む 日米ビジネストラブル



中国企業と接するすべてのビジネスパーソンへ

中国ビジネスの常識・非常識

【日本就職のホントのところ】

企業の採用担当者は留学生をどう思っているのか?

第1回 / 全6回



採用担当者が持つ 留学生への厄介な先入観

日本企業が、留学生をどう思っているのか?
国内大学生でも中途の人でも、留学生でも、採用という土俵の上では同じ扱い、というのが基本。しかし、採用担当者も人の子。留学生に対しては、無意識のうちにある先入観を持っている。

「彼、留学生なのに意外と積極性に欠けるんだよね」

私は経営コンサルタントという職業柄、色々な企業から採用についての相談を受けることも多いのですが、実は多くの企業では実際には「海外留学生だから」といって特別扱いはあまりしていません。「門戸を開く」という意味では留学生向けの採用窓口を作っていたり、ホームページに専用のページを作ったりしていますが、あくまでも採用の土俵の上では、日本国内の大学生や中途採用の人たちと同じ扱い、という企業が多いのです。

では海外留学生も、日本の普通の大学生や転職者たちと同じような発想で、特に意識することなく就職活動してもよいのでしょうか? 実は一点だけ、ぜひ知っておいて頂きたいことがあります。昔前と違って、留学していたから特にすごいスキルがある、英語が「ペラペラ」である、などという幻想はとっくになくなっています。しかしながら、採用担当者だけでなく多くの人たちに、根強く残っている発想固定観念があるので。

それは、「留学生は普通の学生や社会人よりも、圧倒的にバイタリティやコミュニケーション能力が高くて当たり前」という、考えです。

海外に行くと、異国・異文化の中で生活していたんだから、そういった能力が高いはずだと無意識のうちにも考えてしまう、ということでも

す。もちろん、本当にこれらの能力が高い留学生はたくさんいますし、海外で暮らすうちに能力が高くなるケースもたくさんあります。やっかひなのは「留学生は、これらの能力が高くなってはいけない」と思い込んでいることに、担当者本人が気づいていないケースがあるということです。つまり採用担当者が無意識のうちに、留学生に対しては先入観を持つてバイタリティやコミュニケーション能力の合格バーを高くしてしまう(国内学生などより厳しく見せようとする)のです。

これは覚えておいて損の無いポイントです。人事担当者が「彼、留学生なのに意外と積極性に欠けるんだよね」といった風に評価するのを、何度か聞いたことがあります。自分を偽るのはお勧めしませんが、読者のみなさんには、この先入観を逆手にとって自分をアピールするくらいはたくましさや、ぜひ要望したいと思います。自分のバイタリティやコミュニケーション能力を端的に説明できる印象的なエピソードのつや二つを必ず用意しておき、早く相手の先入観を満たして次のステップに進みましょう!



ベリタス・コンサルティング株式会社
代表取締役社長

坂尾 晃司

Koji Sakao

Profile

1989年東京大学法学部卒、(株)リクルート入社。組織人事コンサルティング室を経て独立、2000年ベリタス・コンサルティング(株)設立。組織・人事領域を中心とした経営コンサルティング活動を行っている。