

海外就業体験が若年者の職業能力開発・
キャリア形成に及ぼす影響に関する調査研究
(平成 27 年度版)



平成 28 年 3 月



一般社団法人海外留学協議会 (JAOS)
Japan Association of Overseas Studies

目 次

第1章 目的、概要	
1. 背景.....	2
2. 目的.....	2
3. 調査方法.....	2
第2章 実施結果	
1. 概要.....	3
2. インタビュー・レポート.....	4
(1) 古河産業株式会社.....	5
(2) イー・エフ・エデュケーション・ファースト・ジャパン株式会社.....	8
(3) 株式会社アマガサ.....	11
(4) 株式会社ベイングローバル.....	14
(5) 株式会社アブ・アウト.....	17
(6) グローバルスカイ株式会社 (グローバルスカイ・グループ).....	20
第3章 海外就業体験者と企業との意識の相違や具体的な発揮事例	
1. 概要.....	23
2. 比較分析.....	24
3. 職場における海外体験の発揮事例.....	30
考 察	37

第1章 目的、概要

1. 背景

厚生労働省では、海外体験を希望する意欲ある若年者が、そのエンプロイアビリティを高めるために現地での計画的な能力開発を行い、帰国後の就職活動ではその成果を十分に表現し円滑な就職活動ができるような支援事業を平成25年に立ち上げた。

その『勤労青少年の国際交流を活用したキャリア形成支援事業』（通称「Global ACE(Global Action for Careers and Employability)」）では、海外インターンシップやワーキング・ホリデー、語学研修等の就労に係る海外体験のある若年者に対して、その経験を生かした就職を実現できるよう、キャリア・コンサルタントによる渡航前から帰国後までの一貫したキャリア・コンサルティングを実施した。

また平成25年度には過去に海外就業体験のある者約1700名にアンケート調査を実施し、キャリア形成に資する海外就業体験の在り方を考察した。平成26年度には海外就業体験者を採用する企業側からの視点と、海外就業体験者自身による就業時の能力の発揮度合いを比較することで、現在生じている雇用側と被雇用者との認識の相違を明らかにした。

2. 目的

本調査では、海外就業体験者の雇用実績や雇用意向を有する企業に「海外就業体験者へ寄せる期待」や「どのように採用・活用されているのか」「その能力がどのように発揮されているのか」などをインタビューし、企業においては人材活用の参考に、また海外就業体験者においてはキャリア開発と就職先の選択肢拡大の一助となることを目的とした。

3. 調査方法

本調査では、過去の調査委員会のメンバーでもあった白木 三秀氏（早稲田大学政治経済学術院 教授、トランスナショナル HRM 研究所所長）や、及川 勝氏（全国中小企業団体中央会 政策推進部長）、西谷 和雄氏（日本・東京商工会議所 国際部担当部長）にも適宜助言をいただきながら調査方針や調査内容を策定した。なお企業へのインタビューは JAOS 事務局が担った。

【実施方法】 JAOS 事務局で対象企業を選定し、対面もしくは電話で取材。

【調査期間】 2015 年 12 月～2016 年 2 月

【回答数】 海外就業体験者の雇用実績や雇用意向を有する企業 6 社

第2章 実施結果

1. 概要

今回のインタビューでは、海外就業体験者の雇用実績や雇用意向を有する企業に「海外就業体験者へ寄せる期待」や「どのように採用・活用されているのか」「その能力がどのように発揮されているのか」など具体的な事例を抽出することを目的とした。

(1) 調査対象

海外就業体験者の雇用実績や雇用意向を有する企業6社にインタビューを実施した。

【所在地】東京都（5社）、北海道（1社）

【従業員規模】1 - 50名（1社）、50 - 100名（1社）、100 - 200名（3社）、
200 - 300名（1社）

【業種】商社（1社）、製造・卸・小売（1社）、飲食（1社）、地域/事業開発（1社）、
教育（1社）、人材サービス（1社）

(2) 調査事項

<基礎情報>

- ・会社名
- ・ご担当者様名/所属部署/ご役職
- ・企業規模（従業員数）、海外との取引状況
- ・社員の平均年齢
- ・企業概要や、特徴、ポリシー、社風や大切にしていること等
- ・海外就業体験者の採用実績の有無

<本編>

- ・どんなバックグラウンド(経歴) やポテンシャルを期待するか
- ・ワーキングホリデー及び海外就業体験者（以下WH）人材に抱くイメージ
- ・WH人材に寄せる期待や求人ニーズ
- ・採用時に重視する能力、資質
- ・WH人材の採用実績がある場合、その職種や能力の発揮度合いなどの具体例
- ・海外就業体験者の採用、活用に係る課題
- ・今後、海外就業体験者に期待すること。現在渡航先で頑張っている方へのメッセージ

2. インタビュー・レポート

企業	業種	従業員数	表題
古河産業株式会社	商社	約 250 名	色々な人となるべく多く、深く接して欲しい。それが人間的な魅力につながるはず。そして、それを発信する力を身につけて欲しい。
イー・エフ・エデュケーション・ファースト・ジャパン株式会社	教育	約 100 名	「ワーキングホリデー」は単にビザの名称。海外で苦勞を乗り越えた経験を語ってほしい
株式会社アマガサ	製造・卸・小売	約 140 名	1億2千万のマーケットよりも70億人のマーケットを狙った方が面白い
株式会社ベイングローバル	人材サービス	12 名	生きる環境、働く環境を自力で作る、言葉や習慣の壁を乗り越える。壁を乗り越えた経験は日本にいるよりも多いはず。
株式会社アブ・アウト	飲食業	約 50 名	国内店舗へ訪れる海外からの観光客にもとてもフレンドリーに話しかけられる。将来的には海外の店舗を運営し海外事業を支える人材として期待。
グローバルスカイ・グループ	地域/事業開発	約 170 名	異文化の中で、おおいに「組み立てる力」を鍛えてきて欲しい。

(1) 古河産業株式会社

色々な人となるべく多く、深く接して欲しい。それが人間的な魅力につながるはず。
そして、それを発信する力を身につけて欲しい。

担当者名：鈴木 寛平氏（管理本部 人事総務部 人事課）
稲原 滉平氏（管理本部 人事総務部 人事課）
企業規模（従業員数）：約 250 人
海外の取引状況：中国、韓国、インド、東南アジア、北米など世界 17 拠点に展開。
2016 年ドイツ進出予定。
社員の平均年齢：総合職：41.7 歳、一般職：37.6 歳
企業概要：光ファイバー・電線・ワイヤーハーネスなどの領域で世界シェアの高い東証一
部上場の古河電工の 100%子会社。素材の商社として幅広い領域に展開。



— まずは会社の概要について教えてくださいませんか？

鈴木氏：

古河電工グループの商社として、銅・アルミ・プラスチックなどの素材の仕入れ販売を通して、エレクトロニクスや化学、医療、機械、建設など、幅広い産業分野でビジネスを展開しています。例えば、スマートフォンに使われる小さなものからロケットに使われる大きなものまで、取引企業は国内外で 3000 社以上になります。現在の売上比率は、国内が 83.9%、海外が 16.1%ですが、この海外比率を 30%にまでに引き上げる方針です。新卒採用も、例年 5 名程度のところを事業拡大に合わせて 2017 年入社採用は 4 倍程度まで増

やすことを検討しています。

ー 社内には留学やワーキングホリデーの経験者の方はいらっしゃいますか？

稲原氏：

実は、私自身、大学時代に1年休学し、ワーキングホリデービザを利用してオーストラリアで過ごしました。サーフィンがやりたかったのがきっかけなのですが、実は、親や周囲の人からすごく反対されました。留学ではなく、ワーキングホリデーというのが「単に遊びに行く」というイメージを持たれたようでした。それが、悔しくて、絶対に現地では日本人と関わらず、英語力も身につけて見返してやろうと思っていたのを覚えています。

ー 実際に現地での生活はいかがだったのですか？

稲原氏：

日本人を雇ったことのないイタリア人オーナーのカフェでアルバイトをしました。日本人のいない場所を狙って、50件くらい飛び込みでレジユメを配りました。単にスタッフに渡すだけではなく、オーナーに直接会わせてくれと頼んだり、トライアルでいいから雇ってくれと頼んだり。貯金が底をついてきたこともあり必死でした。

ー 心が折れそうになりませんでしたか？

稲原氏：

そうですね。でも、必死だったので最初の5件くらいで慣れました。

ー そのタフさは人事から評価されますね。カフェで働き始めてからは順調でしたか？

稲原氏：

実は、最初は大変でした。英語力の問題だけではなく、アジア人ということで明らかに差別を感じました。シフトを聞いてもあからさまに無視されたり。ショックでしたが何とか信頼を得ようと考えて行動していました。例えば、店には自動の食器洗浄機がありましたが、日本人の感覚だと普通、食器をセットしたら機械が洗浄している間に掃除や整理整頓など他の仕事をしますよね。ところが他のスタッフは洗浄機が回っている間何もしないんです。日本人にとっては当たり前のことですが、ちょっとしたことを真面目に取り組み、他の人よりも早く仕事を覚えることで徐々に信頼が得られました。そうすると新しいアルバイトが入ってきた時には教える立場になりました。今でも当時のスタッフやお客さんとして知り合った人たちとSNSやメールでやりとりできる関係が続いています。

ー 稲原さんは入社2年目で、最初は営業配属でベトナムをご担当、今年から人事に異動されたと伺っていますが、鈴木さんは、稲原さんの採用面接を担当されたのですか？

鈴木氏：

いいえ、その頃面接の担当をしていなかったため、初めて知りました。ただ、面接していたら私も採用していたでしょうね。

今、多くの学生さんと面接をしていてすごく残念に感じる場合があります。それは、留学経験などを含めて応募書類の経歴はすごく魅力的なのに、実際にお会いするとそれが伝わってこないことが多いです。例えば、今、稲原の話聞いていて、どんな経験してきたのか自分の言葉で話す様子を見ていると、入社して営業の場でお客様とどんな風に話し、関係を築いていけそうかイメージすることができます。経験はよくても『発信力』がないのはもったいないですね。

ー 稲原さんのように海外経験のある社員の方が多いのでしょうか？

鈴木氏：

今回、たまたま稲原がワーキングホリデーの経験者でしたが、これまで特に、ワーキングホリデーや留学経験者を意識して採用していたわけではありません。ただ、冒頭でご説明したように海外展開に力を入れる方針があり、人事でもグローバル戦略を意識して研修チームが発足したり、年始に社長からも「全員が海外に行くつもりで」というメッセージが発信されるなど全社でグローバル化が加速しています。既存の社員のグローバル化と併せてグローバル人材の採用も積極的に行っています。

ー 最後にこれから海外就業経験をする方や現在渡航中の方へお二人からメッセージをお願いいたします。

鈴木氏：

海外では日本では出会えない人たちとなるべく多く接してきてほしいですね。どんな経験かと言えば、人それぞれ様々だと思いますが、その中で一つでも二つでも深く関わり濃い経験をして欲しいと思います。それが仕事に直結するとは限らないですが人間的な魅力になるはずですよ。それは営業としてお客さんと話すときにも引き出しになります。

稲原氏：

ワーキングホリデーは、とくに同じ国であれば一生に一度の経験です。恥を捨ててたくさん失敗して欲しいと思います。失敗した中で悩んだり、そこから挽回した経験は社会に出てから辛いことがあっても、「あの時頑張れた」という糧になります。

(2) イー・エフ・エデュケーション・ファースト・ジャパン株式会社

「ワーキングホリデー」は単にビザの名称。海外で苦勞を乗り越えた経験を語ってほしい

担当者名：鈴木 将人氏（企業海外研修・社会人留学事業部 プロダクトマネジャー）

企業規模（従業員数）：約 100 人

海外の取引状況：EF グループにより世界 107 か国で留学プログラムを実施

社員の平均年齢：20～30 歳代が中心

企業概要：1965 年にスウェーデンで設立。世界最大級の語学教育機関。



— EF は世界各地に語学学校を持ち、多種多様な留学生を受け入れていますが、日本のオフィスではどのようなプログラムを実施しているのでしょうか。

鈴木氏：

社会人留学、大学生・専門学校生留学、高校生留学、企業・法人向け留学と、大きく分けて4つの分野があり、それぞれ短期・長期の語学留学や、海外留学進学準備プログラム、ビジネススクールへの留学などを扱っています。EF グループは世界各地に語学学校や提携教育機関があり、グループ内の学校へ送り出しているのが特徴です。高校生留学の場合、現地の高校での1年間の交換留学プログラムも行っています。

— 日本でも日本語の語学学校を開いているようですね。

鈴木氏：

近年、日本への留学生の数が増えてきていて、25～30 の国から学生がやってきます。

EFには留学卒業生による「アンバサダー」という組織があり、日本人アンバサダーたちが、外国人留学生たちと一緒に国際交流を楽しむイベントを東京で開催したりしています。

— 社員にはやはり留学経験者が多いのでしょうか。

鈴木氏：

短期間の語学留学や海外で働いた経験のある者などを含め、9割が海外経験者です。ワーキングホリデーの経験者も、社内には数名います。新卒採用は行っておらず、グローバルな環境の中での仕事に対応できる、即戦力を採用しています。

— 採用にあたって応募者に期待していることを教えてください。

鈴木氏：

EFでは純粋な日本企業のようにマニュアルに沿って働くのではなく、自分で考え、行動する力が求められます。またお客様となる留学生は日本人なので、日本人としての”コモンセンス”も問われます。さらに留学は無形商材のため、EFのスタッフ一人一人の印象がそのまま、EFブランドの質やイメージにつながります。即戦力を求める外資系の企業文化の中で、日本人としてのセンスも持ち合わせた、言わばバランス感覚の取れた人材を採用することが、非常に大切になってくるのです。

— ワーキングホリデー経験者にとって有利な条件はありますか？

鈴木氏：

ワーキングホリデーというのは一種のビザの名称で、滞在許可の形を表すに過ぎません。1年、国によっては2年滞在することができるので一定の期間であれば語学学校にも通えるしアルバイトやボランティアもでき、目的をもって活用すれば非常に便利な制度です。ただ、面接の際、応募者の中には「ワーキングホリデー」というと何となく自信をなさそうにされる方もいます。”ホリデー”という響きをブランクと捉えられてしまう傾向を気にされてということなのですが、面接する我々からするとビザの種類が聞きたいわけではありません。滞在中に何をし、何を得られたか、あなたはどんな人なのですか？ということをお聞かせください。

— 海外経験や英語力を仕事で生かすことができるとすれば、どのような場面でしょうか。

鈴木氏：

自分で努力した経験があれば、EFで日本人の留学希望者を相手に仕事をする際、海外での経験をリアルに伝えることができます。日本国内ではほぼ日本語での仕事ですが、EF

の海外校担当者と英語でメールのやりとりをする機会もあります。社内には特に「こうしななければならない」という決まりがあるわけではなく、自分から積極的に海外と連絡を取ってもらってかまいません。優秀な成績を収めた社員には、海外の EF 校を見て回る機会もあります。現地で知り合いを作ることができれば、それが自分にとっての人脈となるのです。

マネジャー以上になると、上司がアジアの他の国にいて、英語でレポートするようになります。複数国のマネジャーが集まる海外でのミーティングに参加することもあります。

— 自分で活躍の場を広げたいと思う気持ちがあれば、それを生かすことができる環境なのです。これからワーキングホリデーや海外インターンシップに出かける人、もしくは現在滞在中の人にメッセージをお願いします。

鈴木氏：

海外で挫折したりつらい思いをしたりすることを恐れている人もいるかもしれませんが、逆にそれを経験し、自分の力で乗り越えてこそ、帰国してからの仕事に大きく役立つのです。慣れない環境の中でどう成長したか、それを具体的に語るできるようになってほしいと思います。また、海外では、日本にいるだけではわからない、多種多様な文化を理解する力も養うことができ、それはグローバルな環境の中で働く際の、大きな糧となります。

(3) 株式会社アマガサ

1億2千万のマーケットよりも70億人のマーケットを狙った方が面白い。

担当者名：鈴木親 氏（取締役 経営企画室長）

北条暢子 氏（経営企画室 経営企画課長）

企業規模（従業員数）：約 140 人

海外の取引状況：上海に子会社

社員の平均年齢：33 歳

企業概要：1974 年創業。レディースシューズブランド『JELLY BEANS』をメインに展開する婦人靴会社。自社で企画・デザインしたオリジナルの商品を全国の 250 の靴専門店などへの卸売の他、直営店 32 店舗、オンラインショップなどで販売。



— 『JELLY BEANS』はファッション性や機能性が高くお手頃な価格という印象がありますが販売だけではなく、企画やデザインも自社でされているのですか？

鈴木氏：

はい。創業以来、ノンレザー、つまり革以外の素材を使った女性向けの靴の企画から販売を行っています。卸売や直販店も持っているので、営業が現場の声やトレンドを反映し自社のデザイナーと打合せしながら翌シーズンの商品戦略を立てています。

— 今回、海外就業体験のある方の募集をされていますが、社内には留学やワーキングホリデーの経験者の方はいらっしゃいますか？

北条氏：

私は高校の時に交換留学で1年間アメリカに留学していました。でも海外経験を生かそうと入社したわけではないですね。社内にもこれまで特に海外の経験を生かしてほしいという目的で採用したことはないんじゃないかと思います。外国人ということであれば中国人女性の社員がいます。入社4年目くらいになります。

— その中国人の社員の方はどんなお仕事をされているのですか？

鈴木氏：

インバウンド（訪日外国人）の顧客が急増する中で幅広く活躍してくれています。例えば、中国本土と台湾など、地域によって顧客の志向が全く異なりますが日本人の社員ではその違いまではわかりません。また直営店で外国人客の接客強化のために中国人留学生をアルバイト採用したのですが、最近の留学生はお金に余裕のある人が多く、時給を上げるだけではなかなか採用に結びつかないのです。アルバイトを通じて人間関係や将来につながるようなお金以外の魅力を伝える必要があります。そうした細やかな調整やコミュニケーションはカルチャーやバックグラウンドを知る彼女だからできることです。

— なるほど、その中国人の方の活躍で気づくことも多いのですね。

今回、募集背景は「海外事業企画や海外展開関連業務の強化」のためと伺っていますが詳しく教えて頂けますか？

鈴木氏：

今、お話したように店舗での外国人顧客は急増しており、グローバル対応の必然性を肌で感じているのですが、例えば、海外のマーケットに直接リーチできるオンラインショップはまだ対応が追い付いていません。他にも、先日ハワイで弊社の靴を販売したいという方から問合せを頂いたり、グローバルに展開していくに当たり様々な可能性があります。

— 先日、採用説明会で貴社の社長がご登壇された際、アメリカ、ドバイ、東南アジアを出張した際に「世界中どこを探しても、6800円（平均価格帯）でこのファッション性、この機能を兼ね備えた靴を提供できるのはうちしかないと確信した」とおっしゃっていました。「国内の1億2千万のマーケットよりも70億人のマーケットを狙った方が面白い」というお言葉が印象的でした。

鈴木氏：

はい。現社長は2代目の社長として5年前に就任したのですが、老舗として実績を生かしながら、社長自ら変化への対応に積極的で、年齢や役職の垣根を越えて社員がアイデア

を出し合おうという社内の空気が出来てきています。

北条氏：

実際に、社員のアイデアがビジネスに結びついた例もあります。例えば、ノンレザーの靴は雨にも強いのですが、その発想から『傘』を企画して商品化したり、あるいは直営店の隣に『フットマッサージ』のお店を併設したり。職種に関係なく、常にこんなことをしたら売れるんじゃないか、こんなことをしたら面白いんじゃないかと考えている社員が多い気がします。

鈴木氏：

会社の規模としても、今が一番面白い時期だと思っています。これから売上規模が大きくなるとそれに伴い制約が増えるかもしれません。だからこそ、今が、新しいことに挑戦しながら会社と共に成長していけるチャンスです。

ー これから海外へ渡航される方や、現在、滞在中の方へのメッセージをお願いいたします。

新規事業や新しい取組みには失敗もつきものです。どこまでチャレンジして失敗したのか、そして失敗したことを検証して次につなげていけるのか？怖がらずにぶつかっていける人を待っています。

(4) 株式会社ベイングローバル

生きる環境、働く環境を自力で作り、言葉や習慣の壁を乗り越える。
壁を乗り越えた経験は日本にいるよりも多いはず。

担当者名：立見 奈緒子氏（取締役兼マーケティングマネジャー）

企業規模（従業員数）：12人

海外の取引状況：取引先は国内企業が中心だが、就職フェアや大学での企業説明会はアメリカを中心に海外でも実施。

社員の平均年齢：20～30歳代が中心

企業概要：外国人留学生及び海外大生(日本人留学生)向け就職フェア、会社説明会、求人サイトの運営。



— 貴社は外国人留学生向けの大きなジョブフェアを開催されていますね。改めて事業内容を詳しく教えてくださいませんか？

立見氏：

大きく分けると2つあります。一つはおっしゃる通り、『日本にいる外国人留学生向け』のもの、もうひとつは『海外にいる日本人留学生向け』のサービスです。就職希望者にはまず Global Leader Navi (<http://www.globalleadernavi.com/>) という就活サイトに登録して頂き、年に約10回開催される就職フェア、80～100本の就活セミナーなどに関する情報を送っています。

東京・大阪で開催する International Job Fair は、約72カ国、4000人の留学生が一同

に集まる、日本最大級の外国人留学生向け就職フェアです。また、アメリカでは、バイリンガル人材向けの Los Angeles Job Fair や、170 の指定校での US Campus Road Show という就活セミナーを開いています。

— 外国人留学生の採用に関心がある企業が増えているようですね。

立見氏：

事業を始めた 10 年ほど前は、外国人留学生の可能性を企業に説明する必要があったのですが、グローバル人材が求められている昨今では、もはや外国人社員はいて当たり前の存在になってきました。「採用したいが方法がわからない」「集客の仕方がわからない」など、企業からの問い合わせやご相談が年々増えています。

また、以前は中国や韓国、台湾といった国の学生の採用が多かったのですが、今では学生の出身国がベトナム、マレーシア、インドネシアなどに広がっています。これから進出する予定のある国から来た学生を探しているなど、企業の要望も具体的になってきています。

— これだけの規模のイベントや、セミナーの本数を、現在 10 数名のスタッフで回されていると聞いて驚きました。社内にはどのような部門があるのでしょうか。

立見氏：

企業向けの営業部門、学生向けのマーケティング部門と分かれています。それぞれが自分の仕事だけするというのではなく、一つの仕事を皆で作りに上げていくという雰囲気ですね。新人も一緒に仕事をしながら皆で育て上げていきます。

複数のフェアやセミナーを並行して走らせなければならず、予定外の出来事に対応したり、皆で力を合わせて解決策を探したりすることもあります。

— Global ACE はワーキングホリデーや海外インターンシップなど若手の海外経験者のキャリア支援のプログラムなのですが、そうした経験にどんな期待をしていますか。

立見氏：

留学経験者や帰国子女、海外で働いた経験のある者など、社内の約半数が海外経験者です。ただ、これまでも選考基準において、よくも悪くも海外経験者だから期待する、ということはないです。外国人留学生には日本語のできる人が多く必ずしも英語が使えないと務まらないというわけではないです。

ただ、弊社の場合、プロジェクト単位で動く中、お客様のご要望によりアレンジしたりする過程で壁にぶつかることも多く、その中でギリギリまでなんとか知恵を出し合って諦めずに解決してきたことも多いです。弊社の代表が好きな言葉で”Never give up!”とよく

言うのですが、まさにその精神で乗り切り、それが今ノウハウになっています。

そういう点で言うと、ワーホリなどの経験者の方は、自力で解決する場面をたくさん経験していると思います。“生きる環境”を自力で作ることから始め、“働く環境”も作り、“語学の壁”、“習慣の壁”など乗り越える場面が日本にいる方よりも多いと思います。それは必ず仕事の面で生きてくると思います。最後は、スキルではなく、「思い」が強いかどうかですね。

学生向けマーケティング部門では、外国人留学生の就職や生活など広く相談を受ける機会もあるので、その時に、現地の語学学校などで多国籍の生徒と交流してその国の文化を理解していることや、自身が海外で生活経験があると、外国人として日本で暮らすことにも深く共感でき、学生の信頼を得ることができると思います。そこでは経験が生かされますね。

— 仕事をしているうえでのやりがいとはどんなことでしょうか。

立見氏：

外国人留学生の就職支援というのはまだ新しい分野で、自分たちで仕事を開拓し、成長させていかなければという使命感があります。International Job Fairはこの分野では最も歴史あるイベントで、私たちの力で築き上げてきたという達成感は大きいですね。ブースが立ち見になるほど盛況になるのを目の当たりにするなど、成果を実感します。

毎年3月に大規模なフェアを行い、4～6月に多数のセミナーを開き、夏にはもう翌年の準備を始めるのですが、企業から翌年の相談を持ちかけられるようになりました。学生から「就職が決まった」という報告がもらえたときもうれしいですね。

— これからの事業の目標について教えてください。

立見氏：

企業からは、日本にいる外国人留学生を採用するだけでなく、海外にいる学生を直接採用したいという声もあります。海外でも事業を展開できるよう、海外開拓担当者が必要だと考えています。そういった面でも、新しい分野に積極的に取り組むことができる人材を増やしていきたいですね。

(5) 株式会社アブ・アウト

国内店舗へ訪れる海外からの観光客にもとてもフレンドリーに話しかけられる。
将来的には海外の店舗を運営し海外事業を支える人材として期待。

担当者名：山田 慎一氏（人事総務部 次長）

企業規模（従業員数）：約 50 人

海外の取引状況：カナダ、アメリカ、マレーシア、シンガポール、フィリピン、台湾などに現地法人や支店を設立。今後は欧州や豪州などへの進出も検討。

社員の平均年齢：20代 30代が中心

企業概要：「らーめん山頭火」を国内外において直営店やフランチャイズによるレストラン事業を展開。



— まずは会社の概要について教えてくださいませんか？

山田氏：

「らーめん山頭火」を国内外において直営店やフランチャイズによるレストラン事業を展開しています。カナダ、アメリカ、マレーシア、シンガポール、フィリピン、台湾などに現地法人や支店を設立し、現在は8つの国・地域に32店舗を構えています。今後は欧州、オーストラリアなどへの進出も検討しています。

— 海外就業体験の求人ニーズは高そうですね。

山田氏：

弊社のラーメン店の数は海外で全体の約6割を占めており、売上高となると全体の約8割を占めています。海外へ事業をシフトしていく傾向は今後さらに強まると予想されるため、将来海外の店舗を運営していく人材の採用と育成が急務となっております。そうした中、海外就業体験者には非常に注目しており、当社の海外現地法人で直接雇用されていて日本に帰国した人材を当社で再雇用したり、カナダのワーキングホリデーを終えて帰国した人材を雇用したりしています。彼らはそれぞれの国の「らーめん山頭火」の店舗で社員またはアルバイトとして働いていたので、調理や接客など一通りの業務を既に習得しています。通常全くの素人が一から始めて一人前になるためには3年位はかかりますが、既に海外の山頭火の店で一通り経験していれば、採用後に日本の山頭火を運営していくことはとてもスムーズにいきます。山頭火の製法は全世界共通なので、この点、人材育成にコストもかかりません。

また必ずしも海外での就労経験がない海外留学経験者も、基本的な外国語能力を兼ね備え、海外の異文化を体験しているという点で積極的に採用を行っています。

過去の事例として、カナダのチェーン店でアルバイトで働いていたワーキングホリデーの方が帰国後に採用され、通常では数年かかるところを1年数カ月で京都店の支店長になりました。お客の半数が外国人の観光客であるため英語が必須ですが、海外体験を存分に生かし現場を切り盛りしています。また調理と接客をフットワークよく回すマネジメント力やアルバイトや社員を上手に指揮するリーダーシップもあります。私どもの希望としては、将来的に海外拠点の統括などを任せたいと思っています。

一 海外就業体験者への評価はおおむね高いということでしょうか？

山田氏：

はい。何よりもまず日常会話レベルの英語ができるので、海外からの観光客へ英語で応対できるのは大きな強みです。そして物おじせず積極的に仕事に取り組む人材が多いという印象です。海外経験者は外国人に対する先入観というものが少ないです。最近是国内の店舗へインバウンドの観光客の方がご来店される機会が多くなっていますが、海外で就業体験がある人材はとてもフレンドリーにお客様に話しかけることができます。

これは直接仕事には関わらないかもしれませんが、海外で就業して自分がその国で少数派（マイノリティ）になると、「個の尊重」や「様々な意見や考え方への寛容さ」が自然と身につくようになると思います。そうすると、他者を理解しながら自らも主張することが普通にできるようになるため、仕事での自立心やリーダーシップが発揮されます。当社では福利厚生の一環として社員の英会話学習や各種資格の取得を支援していますが、自社の海外就業体験者はこうした自己研鑽に自ら積極的に取り組んでいます。

「自らの頭で考え、積極的に行動していける」という反面、粘り強く継続していくことや困難を耐えしのぶということが苦手という方もいます。常に変化を好む傾向にあるため、眼前に困難が立ちまわるとそれを回避する行動をとることが多いように思います。もちろん、変化をしていくこと自体は悪くはないのですが、仕事となると簡単に転職してしまうという傾向にもつながりかねません。採用または人材育成に携わる者としては、本人のモチベーションを下げないように常に目標を与えることが大切になってきます。

— 面接などでは求職者のどういう点をみていますか？

山田氏：

これまで努力してきたことや困難を乗り越えた経験、簡単なことでもコツコツ続けてきたことなどを自分の言葉で語れるか、それらを通じてチャレンジ精神なども見えています。

— これから採用する人材への期待や課題などはありますか？

山田氏：

海外事業がメインとなりつつある当社においてアウトバウンド人材の採用と育成が課題となってきています。アウトバウンド人材または海外店舗スタッフは現地採用が基本ですが、昨今の海外における出店スピードに現地人材の供給が追いつかないため、日本の当社から、海外人材すなわちアウトバウンド人材を採用し育成し現地へ派遣する必要性が高まっております。

そこで現在は、海外就業体験者に日本国内で活躍してもらうだけでなく、将来的に海外の店舗を運営し海外事業を支える人材、これをグローバル人材と位置付け、こうした人材を日本国内で採用することに力を入れ始めております。例えば、当社ブランドは現在アメリカで好調ですが、店舗を運営できる人材が不足しているために出店したくても出店できない。一つにはアメリカでもラーメン店は3Kのイメージがあり人材が集まらないということが理由として挙げられます（アメリカではレストラン形式も展開しており、実際は全く3Kというイメージはないのですが）。また一つには、先ほど申し上げた通り、一人前となるには最低3年以上が必要なため、短期での就労では戦力にならないということもあります。アメリカにおけるこうした人材不足を解消するため当社が取った解決策は、求人募集時に「将来アメリカで働いていただく人材を求めます」という形での求人です。昨年当社でこのような求人を行ったところ、若干名の募集に対して100名以上の応募があり、海外人材として有望な3名を採用いたしました。

実務上は、海外要員を採用したからといってすぐに就労ビザが下りるわけではありませので、そのままアメリカに就労させることはできません。2、3年間は国内の店舗での育成が必要となります。しかし、中長期的に海外事業を担う人材を採用育成していくことは、当社にとって最重要課題となっております。

(6) グローバルスカイ株式会社 (グローバルスカイ・グループ)

異文化の中で、おおいに「組み立てる力」を鍛えてきて欲しい。

担当者名：永田 幸氏 (代表取締役)

企業規模 (従業員数)：国内外のグループ会社 18社 計 約 170人

海外の取引状況：オーストラリア、ニュージーランド、米国他

社員の平均年齢：44歳

企業概要：グローバルスカイ・グループ国内外事業会社の経営管理 (コミュニティ事業、環境エンジニアリング事業、ライフスタイル事業)



ー 現在、設立4年目にして国内外に18社のグループ会社をお持ちですが、まずは会社の概要について教えて頂けますでしょうか？

永田氏：

弊社グループは、オセアニアや米国など特定の地域にフォーカスを当ててコミュニティの中核となるような施設、例えば、商業施設や教育施設、ホテルなどの開発・再開発・運営を手がけています。私どもはこれら施設をコミュニティ・ハブと呼んでおり、『環境』『教育』『食文化』のコンテンツでのバリューアップに取り組んでいます。集客力のあるコミュニティ・ハブができることにより、その地域一帯の魅力が高まることを望んでおり、さらに、これらコミュニティ・ハブ同士やそのコミュニティ間の交流も重視しています。

例えば、教育事業として国内で運営している語学学校や児童英語教室の生徒さんに、オーストラリア・ニュージーランドで運営しているチャイルドケアセンターを親子留学先と

して提案するといったようなことです。最近、千駄ヶ谷／北参道にオーストラリア美食のコンプレックスと銘打って開業した「Terra Australis」は、4層からなる一棟ビルとなっており、オーストラリアの食文化を体験していただけるレストランやバーのほか、ミーティングやセミナー、さらにギャラリーや教室として使える多目的スペースも併設しています。そこに集まる人の交流を拓けていただくのが目的です。

— チャイルドケアセンターの他、ワインの輸入など、オーストラリアとのビジネスが多いのは何か背景があるのでしょうか？

永田氏：

弊社グループは、オーストラリア南東部に位置し日本の国土の5倍を有するクィーンズランド州の開発と日本との投資・貿易促進を手掛けることを目的に創業しました。その一環として、同州からの日本進出や逆に現地進出の物理的な拠点として活用していただけるクィーンズランド・ビジネスセンター（QBC、レンタルオフィスや各種バックオフィス機能を提供）の開発・運営を皮切りに、目下、対象地域を拡大させ、オーストラリア・ニュージーランド・米国等での開発事業や貿易・投資の促進に取り組んでおります。とりわけ、オーストラリア・ニュージーランドの連邦政府、州政府と一緒に双方向の企業誘致を目指しており、その点ではオセアニアとのつながりは強みと言えます。

— 幅広い領域でビジネスを展開されていますが、現在はどんな職種、どんな人材の採用ニーズが高いですか？

永田氏：

一番欲しいのは、事業開発ができる人ですね。物件や用地を見つけてそこに何を開発し、どうやってファイナンスして、運営体制を整えて開業するのか、このフローはクィーンズランド・ビジネスセンターを企画して開業した時から変わっていません。海外展開の観点から異文化に抵抗がないことや、手がける地域への情熱もプラスになります。また、他の職種にも共通して求めているのは「徹底的に調査」することと「仕事を組み立てられる」ことです。「調査」に関しては、単にネットや文献だけでなく人に聞きに行く、情報を取りに行くことですね。「組み立てる力」に関して、弊社グループが手掛けるプロジェクトは許認可や建設工事が伴うものや広報活動が必要なものが多く、限られた時間軸の中でいかに段取りよくプロジェクトを進めていくかが重要です。また、ビジネス面では原料から最終的にお客様にお届けするまでのサプライチェーン全体に携わるモデルを追求しており、例えば、弊社グループで運営するレストランでも来客からご案内、その後料理を勧めるといふ風に流れやストーリーが必要です。人が集まる場所を作っているのです、できるだけ長く滞在して欲しいですし、さらにお客様がまた友人を連れてきてくださるような仕掛けができるかということです。

— 海外経験のある社員は多いですか？またワーキングホリデーなど海外就業経験者に期待できる事はありますか？

永田氏：

日本人スタッフのうち、3割程度は何らかの形で海外経験があります。役員の中では、ワーキングホリデーで渡豪しそのままビザを切り替え現地で20年以上も働いてきている人もいます。

ただ、ワーキングホリデーに関して言うと、実はもったいないと感じています。定期的にクィーンズランド大学でキャリアプランの講演をする機会があり、その関係で、現地にワーキングホリデーできている若い方にお会いすることもあるのですが、目的意識をもっていない人が多い。ワーキングホリデーは生活費を稼がなきゃいけないのに、稼ぐ力が無い。稼ぐには、スキルや、ホスピタリティ、人脈など色々方法はありますが何となく海外にきてしまうとまずその壁に直面します。考えている人もいるのかもしれませんが突き詰めが足りない気がします。

— もったいない、というのはおっしゃる通りですね。Global ACEのプログラムは、まさに、その目的意識をもつことの重要性を理解するところからスタートします。

永田氏：

インバウンドの旅行者が年々増加する中で、飲食店などサービスやホスピタリティ分野ではバイリンガル人材は圧倒的に不足しています。これはまだ企画段階なのですが、弊社でも、オーストラリアやニュージーランドにあるレストランやワイナリーと提携して現地での就労機会を提供し、帰国後日本国内の当社および関係先レストランで採用するようなフローづくりも検討しています。グローバルな環境の中で、英語でのコミュニケーションも含めたサービスを身につけ、将来マネージャーになりたいとか店を持ちたいというようにプロフェッショナルを目指して欲しいですね。

— 最後にこれから渡航する人や現地にいる方に改めてメッセージをお願いいたします。

永田 先ほど求める人材として挙げましたが、どんな仕事にも「徹底した調査力」や「組み立てる力」は必要です。ワーキングホリデーではこれらを実践する場がたくさんあります。海外に行くからこそ目的意識を持って、これらの力をおおいに鍛えてきて欲しいと思います。

第3章 海外就業体験者と企業との意識の相違や具体的な発揮事例

(平成26年度実態調査より抜粋)

1. 概要

海外(就業)体験が、帰国後の就職活動や就業にどの程度生かされているかを把握するために平成26年度調査では、海外就業体験者の雇用実績(または雇用意向)を有する企業向けと、海外就業体験者自身へのアンケート調査を実施した。

その結果、就職活動や就業における求人側と求職側の意識や現状の相違が見受けられた以下の事項について紹介する(企業回答328社、個人回答553名)。

- (1) 企業が重視する現地活動と海外就業体験者が主に行う現地活動
- (2) 企業が活用する採用経路と海外就業体験者が活用する就職活動経路
- (3) 企業からみた海外就業体験者の優位な能力と海外就業体験者が向上したと感じる能力
- (4) 企業が採用時に重視する能力と海外就業体験者が就職活動でアピールできた能力
- (5) 企業からみた海外体験の発揮度合いと海外就業体験者が感じる発揮度合い

なお便宜上、以下の基準に基づき乖離が大きい項目としてみなし考察をしている。

上記の(1)、(2)、(3)、(5)：企業と個人間の平均値から1.5倍以上の乖離がある

上記の(4)：企業と個人間の平均値から5倍以上の乖離がある

また、職場における海外体験の発揮事例を、能力別と職種別で具体的に紹介する。

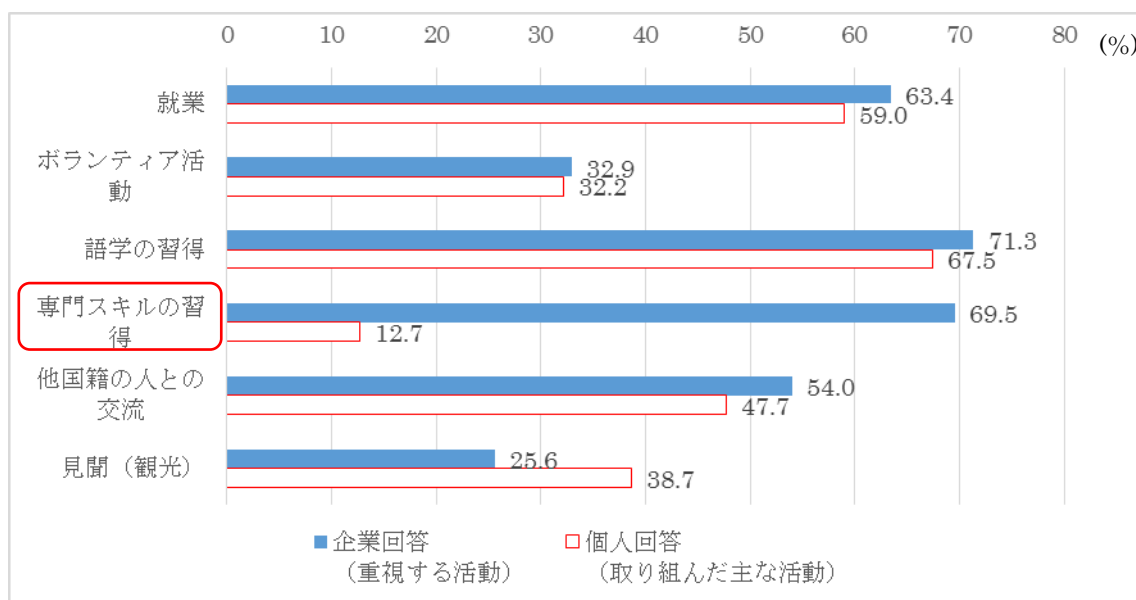
2. 比較分析

(1) 海外就業体験者の現地活動

企業は重視するが海外就業体験者があまり実行できていない現地活動のうち大きな乖離がみられるものとして「専門スキルの習得」が挙げられる。

現状の海外就業体験プログラムでは「専門スキルの習得」という活動の場自体が少ない、あるいは活動の場はあるものの「専門スキルの習得」は難易度が伴うため、海外就業体験者自身が十分活用できていないことが考えられる。いずれにしても、企業側が「専門スキルの習得」を最も重視する現地活動のひとつと認識している現状を知っておくことは重要である。

「企業が重視する現地活動と海外就業体験者が主に行う現地活動の比較」

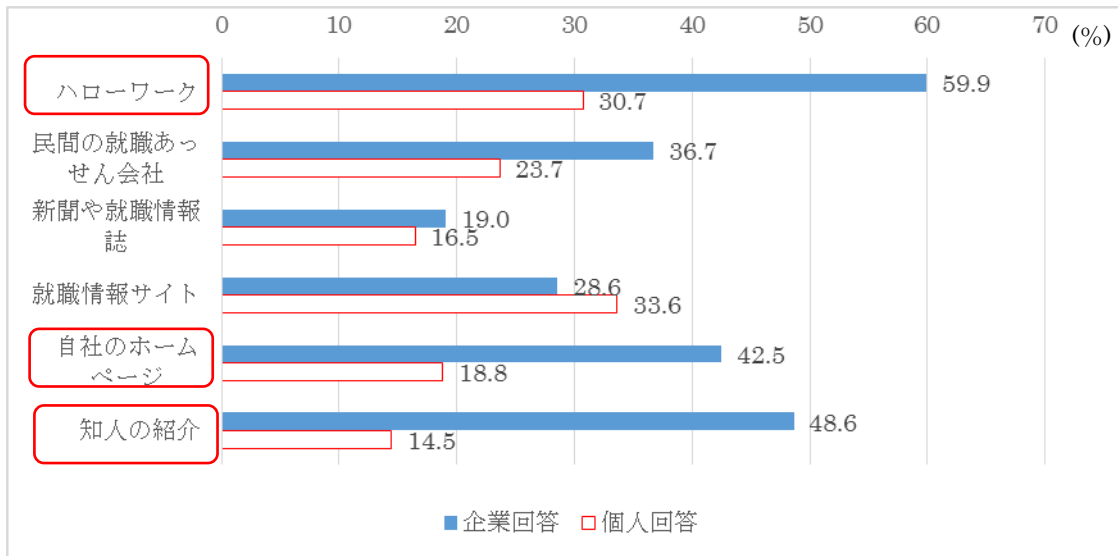


(2) 企業の採用経路と海外就業体験者の就職活動経路

企業側はかなり活用する採用経路であるが、海外就業体験者があまり活用していない経路のうち大きな乖離がみられるものとして「ハローワーク」「自社のホームページ」「知人の紹介」が挙げられる。特に大きな乖離がみられる「知人の紹介」については、企業側からみれば社員や取引先等、海外就業体験者側からみれば友人や海外体験の先輩等を通じた人脈やネットワークが考えられる。

このことは、海外就業体験者にとって「知人の紹介」が有益な就職活動手段のひとつとして、あまり認識されていないことを示していると思われる。あるいは、就職活動につながる知人の紹介や人脈づくりの機会が少ないのかもしれない。

「企業が活用する採用経路と海外就業体験者が活用する就職活動経路の比較」

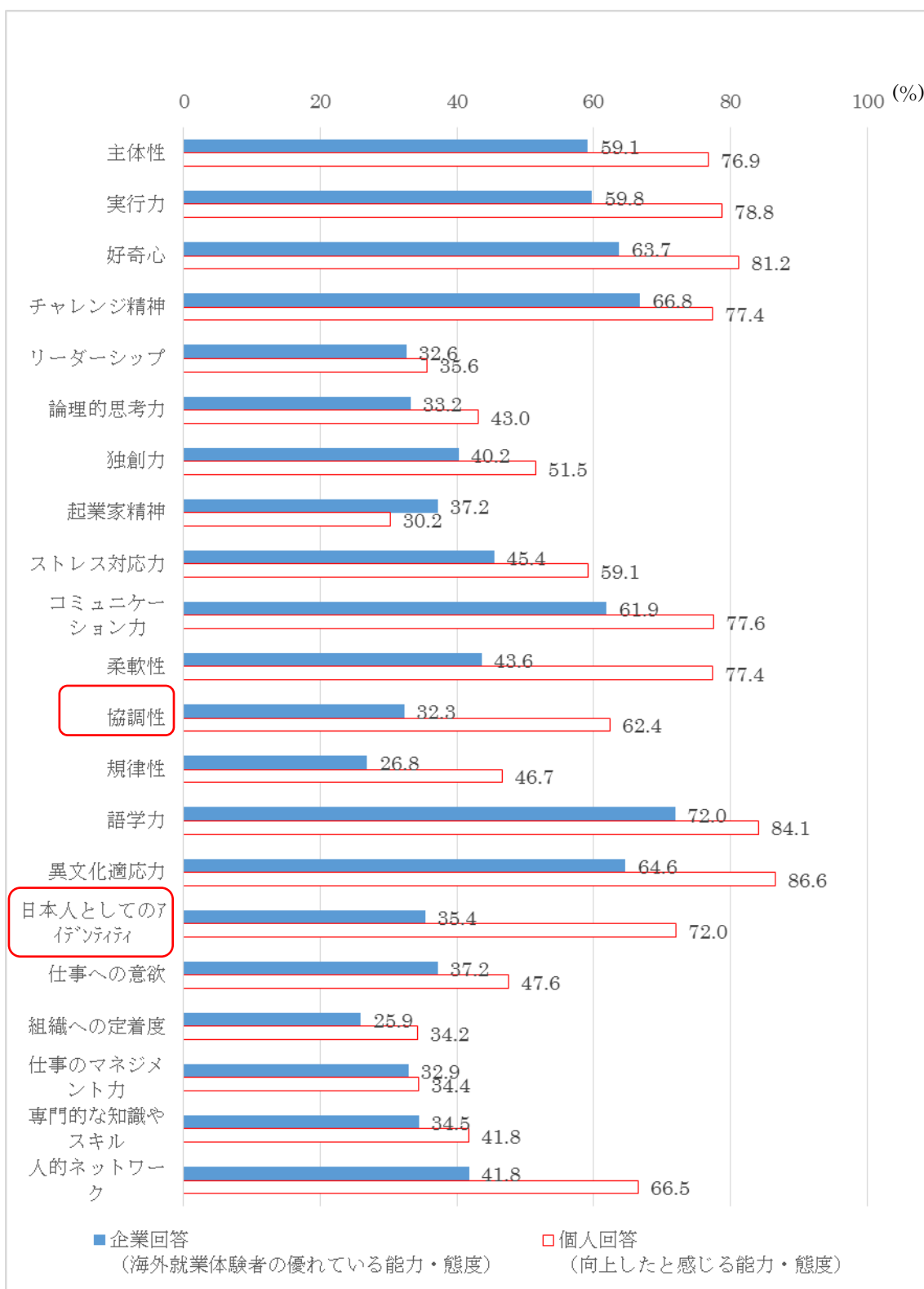


(3) 海外就業体験者の能力の優位性

企業側が、同世代と比較してさほど優位にあると評価していないものの、海外就業体験者が向上したと実感する能力・態度のうち大きな乖離がみられるものとして「協調性」「日本人としてのアイデンティティ」が挙げられる。

このような乖離（ギャップ）は、組織としての捉え方と個人としての感じ方との相違に起因するのかもしれない。

「企業が感じる海外就業体験者の優れている能力・態度と海外体験者が感じる向上した能力・態度の比較」

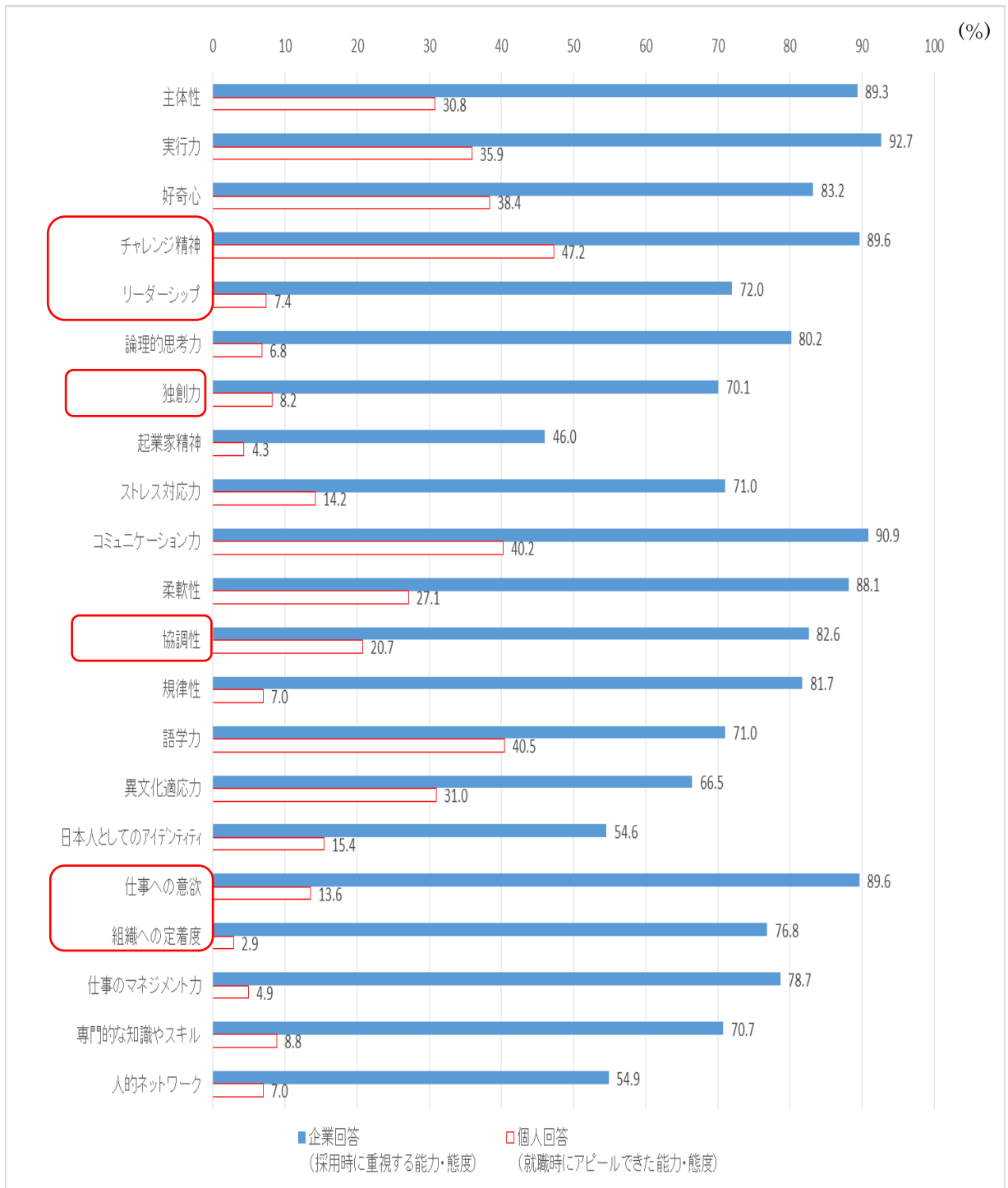


(4) 企業が採用時に重視する能力と海外就業体験者がアピールできた能力

企業が採用において重視する反面、海外就業体験者がアピールできてない代表的な能力・態度のうち特に大きな乖離がみられるものとして「リーダーシップ」「論理的思考力」「起業家精神」「規律性」「組織への定着度」「仕事のマネジメント力」が挙げられる（いずれも企業と個人間の平均値から 5 倍以上の乖離）。

このような乖離（ギャップ）は、企業が採用時に重視する能力について、海外就業体験者側のアピール不足に起因するのかもしれない。あるいは、企業が採用時に重視する能力が、十分身につけていないことに起因するのかもしれない。いずれにせよ、このような現状を踏まえた何らかの方策が必要と思われる。

「企業が採用時に重視する能力・態度と海外就業体験者が就職時にアピールできたと感じている能力・態度の比較」

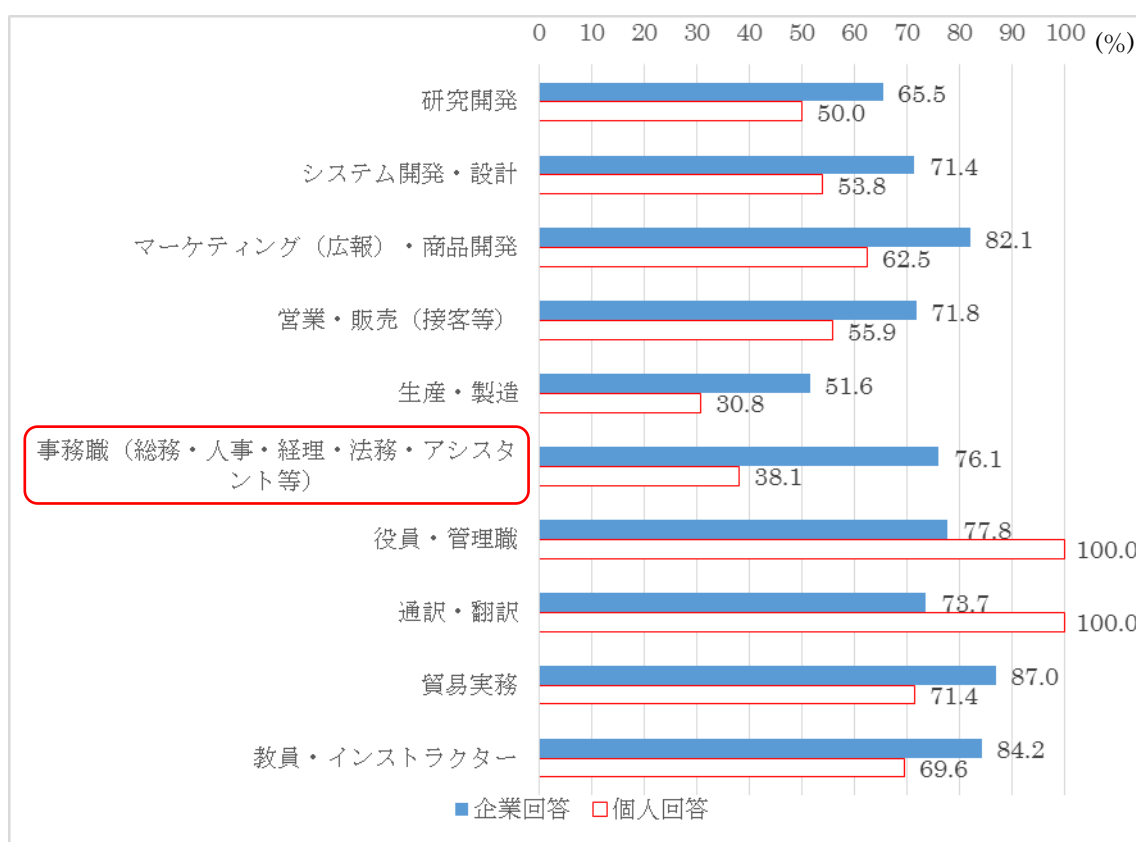


(5) 海外体験の発揮度合い

企業側が発揮していると評価しているにも拘らず、海外就業体験者がさほど自覚していない職種のうち大きなかい離がみられるものとして「事務職」が挙げられる。

このような乖離（ギャップ）は、海外就業体験者が「事務職」を、法務、人事、経理、庶務などの管理業務と捉え、海外体験が発揮し難い場と感じているのかもしれない。あるいは、日本の「事務職」自体がグローバル化に十分対応できていないことも考えられる。

「企業を感じる海外体験の発揮度合いと海外就業体験者が感じる海外体験の発揮度合いの比較」



3. 職場における海外体験の発揮事例

(1) 能力別の発揮度合い（個人回答から抜粋）

【主体性】

- ・自分からどんどん進んでやる。忙しくても、なんとかなると思って。カナダでの上司が常に多忙だけど、底抜けに明るい女性でしたから、影響はあったと思っています。
- ・ネガティブな考え方をしなくなった。
- ・進んで仕事をみつける
- ・積極的にお客さまに話しかける

【実行力】

- ・英語が完璧でなくてもなんか勤務できた、というのが自信になって、帰国後の行動にもその考え方が出るようになった。
- ・やると決めたことは絶対やるようになった
- ・相手が海外の企業でもゼロから営業開拓ができた
- ・自分でワーキングホリデーに行き、語学学校に通った後の計画等全て自分で考えたので、自分で考え主体的に動かなければならない営業の仕事大いに役立っている。
- ・ゴールイメージを持って逆算した TO DO を洗い出す
- ・決断に迷いがなくなった

【好奇心】

- ・他国の市場に飛び込んで行くのに躊躇しない
- ・興味のあることにとりあえず挑戦してみるようになった。
- ・なにが売れるか世界中のサイトをマーケティングした
- ・接客で相手に関心をもちポジティブな会話が出来る
- ・未経験の事をすると楽しいと思えるようになった
- ・新しいプロジェクトにすすんで参加。
- ・様々な視点から物事を見たり、積極的に情報収集が自然とできる
- ・いろんな仕事にチャレンジしてみたいと思うようになった
- ・以前よりアンテナを張り巡らせ、様々な情報を同僚に伝えられる様になった
- ・お客様の話がとても興味深いと感じられる

【チャレンジ精神】

- ・何に対しても負けずに立ち向かえる
- ・新しいことに果敢にチャレンジするようになった
- ・上司に「あなたは度胸がある」と言われた
- ・海外での体験と同じで、まずやってみようと思う
- ・どんな仕事でも嫌がらず引き受ける

- ・環境に左右されなくなった。
- ・新しい仕事を怖がらず、楽しめるようになった
- ・営業の新規開拓

【リーダーシップ】

- ・部下をまとめる力が付いてきた
- ・周囲より先を行く力をみにつけた
- ・海外で貴重な経験ができ色々な意見を言えるようになり皆から信頼を得ています
- ・組織の中心として皆を引っ張れるようになった

【論理的思考力】

- ・多面的に考えられるようになった
- ・答えへの道筋をたてられる
- ・物事を冷静に判断できる
- ・影響力を考えて行動するようになった
- ・物事の組み立てが早くなった

【独創力】

- ・枠に捕われる事無く、のびのびとした発想が出来る様になった
- ・日々予想外の行動をとる人間に出会うため自然と即興で独自の考えに基づいて行動する癖がついた
- ・あらゆる角度から物事を見られるようになった

【起業家精神】

- ・いつかは起業しようという気概を持っている
- ・組織に属していても一企業家としての意識をもって働けるようになった

【ストレス対応力】

- ・顧客の難題にも臆することなく対応できた
- ・初めての仕事・クライアントでも、精神的にタフに対応できた
- ・複雑・大量の作業の依頼があっても、すべて英語でやりとりが必要だった海外での生活より気楽に応じられる
- ・少々のことではへこたれなくなった
- ・楽観的に考えあまり溜めこまないようになったこと
- ・いつでも明るく対応することによって、ストレスを軽減できるようになった
- ・人と自分は違ってあたりまえだと悟ることができた
- ・オンオフの取り方がわかってきたので、ストレスに対して対応できるようになった。

- ・ピンチを乗り越える力がついたと思う

【コミュニケーション力】

- ・わからないことをごまかさずに聞いたりすることを学んだ
- ・いろいろな患者様とのコミュニケーションがとれる
- ・様々な国の人と交流することが多かったので帰国してからも同僚や周りの人に自らコミュニケーションをとるようになった
- ・顧客獲得率が向上
- ・どんなお客様とでもフラットな気持ちで話せる
- ・誰とでも積極的に話すことができ仕事が増えた
- ・関係者の利害関係をふまえて、目標を達成するための折衷案を考える点
- ・海外の取引先の方との電話やメールがすんなりできた
- ・外資系の企業で他国関係者との英語による円滑なコミュニケーション
- ・海外の人たちとの橋渡しの役割ができるようになってきている
- ・外国のお客様との会話で営業
- ・海外からのゲストに対応できる
- ・さまざまな部署との調整

【柔軟性】

- ・立場や考え方の違いを受け入れられるようになった
- ・自分の周りがよく見えるようになったので、状況に応じた行動ができるようになった
- ・海外とのやり取りの中で、上手くいかない時の対応の仕方
- ・いろんな角度から物事を考え分析し対応できる
- ・職場の人との人間関係が良好
- ・新しい環境にすぐに順応できる

【協調性】

- ・自分の意見ばかりでなく、異なる意見を尊重しあいながら、幅広い考えに配慮するようになった
- ・双方の妥協点を見つけることが容易になった
- ・歩み寄れるようになった

【規律性】

- ・コンプライアンスの大切さを知った
- ・規律を見直しまとまったルールによって社員の規律がしっかりしてきた

【語学力】

- ・外国人スタッフと上手くコミュニケーションをとれた
- ・外国人と英語で会話ができ売り上げに貢献できました
- ・帰国後は主にメールでのやりとりだったが、英語がスラスラ出てくるので、経験がとても役立ちました。たまに英語で電話があるときも、臆せず出られました。
- ・外国人対応を任されることが頻繁にある
- ・海外の企業相手でも英語を使って営業し開拓し結果をあげることができた
- ・働いている従業員の通訳
- ・情報が多く入る
- ・外国人患者に対して対応できる。外国の論文が読める。
- ・外の介護サイトを見て研究ができること
- ・渡航前とは比べ物にならないくらい外国人と難なく会話できるようになった
- ・言葉の豊かさが備わった
- ・上司に論文の英訳等を頼まれる。

【異文化適応力】

- ・生徒に異文化体験を伝える
- ・相手の宗教や文化を理解して日本に来ている人に対して対応できるようになった。
- ・期限を早めに取引先に伝えることによって、期限に間に合うように仕事を進めている
- ・外国人に対してははっきり意見を言うことを心掛けるようになった
- ・異なった文化や言語を有するスタッフのマネジメント
- ・違う土地に来て、地域に溶け込めた
- ・客先の対応に対する理解ができるようになった
- ・外国人を積極的に雇用する

【日本人としてのアイデンティティ】

- ・日本の良さや日本人の美徳も外国人スタッフに伝えられた
- ・日本人らしいサービスを考えるようになった
- ・良い意味で日本人としての意識が高くなった。その分、外国人のアイデンティティも尊重できるようになった。

【仕事への意欲】

- ・一度は死ぬ気で働いてみようと思えるようになった
- ・とにかく仕事で評価されたいと思うようになった。
- ・働く/休むの切り替えがうまくできるようになり、仕事に対する姿勢が変化してきた。
- ・モチベーションを高く維持できるようになった

【組織への定着度】

- ・どんな組織文化でも柔軟に受け入れる。

【仕事のマネジメント力】

- ・一人で達成するには困難な事でも仲間の力を借りてやり遂げられるようになった

【専門的な知識やスキル】

- ・オーストラリアの保育園で働いた経験から、日本における保育との違いを感じられたり、オーストラリアの保育でよいと思ったことを帰国後仕事で取り入れられた
- ・渡航先でバリスタ技能を習得していた
- ・調理師として日本人にはないセンスを得た
- ・現地で経験した医療知識が役に立った
- ・旅行会社に勤務する上で現地の情報等の地理的な知識
- ・カナダの特養でボランティアをしていた時、カナダ流とスウェーデン流の介護術を学んだ
- ・情報通信の分野で専門知識を身に付けた
- ・アメリカで学んだサービス業で必要なスキルを発揮できている

【人的ネットワーク】

- ・業界のいろいろな情報交換ができる人脈ができた
- ・いろいろな国の人とのネットワークができた
- ・ネットワークをいかし業務を効率化できた

【その他】

- ・気配りをしながら問題解決する力
様々な国籍の人たちと議論をしてみんなに妥協してもらい結論を出してきた経験があるため

(2) 職種別の発揮度合い（企業回答から抜粋）

【研究開発】

- ・日本人にない発想とアプローチで多面的な研究開発
- ・海外での研究所の立ち上げ
- ・海外との共同開発

【システム開発・設計】

- ・外資系企業との共同開発
- ・海外向けソフトウェアの開発
- ・新規システムの開発

【マーケティング（広報）・商品開発】

- ・市場開発
- ・海外商品を日本の風土にアレンジして導入
- ・渡航した国の習慣等をよく知っている
- ・海外のニーズに知見があるので商品開発に役に立つ
- ・欧米の関連会社とのベンチマーク
- ・海外情報の分析
- ・ヨーロッパでの展示会出展

【営業・販売（接客等）】

- ・言葉とユーモアがお客様を惹きつける
- ・プレゼンでの闊達さ
- ・積極性、飛び込み営業
- ・日本的柔軟さを身につけ、設計ひとつに対しても、心遣いを加えて提案
- ・外国人への接客、外国人対応がきちんとできる
- ・外国人顧客やグローバル企業への営業
- ・海外取引でのコミュニケーション
- ・海外体験を得意先との人間関係の構築にうまく活用し、柔軟性やストレスタフネスも持ち合わせている

【生産・製造】

- ・海外生産拠点への対応
- ・海外での工場立ち上げ

【事務職（総務・人事・経理・法務・アシスタント等）】

- ・海外窓口を担当

- ・ 海外の慣習やルールに関する知識の活用
- ・ ボランティア経験が豊富で、日本人によくあるあいまいな物言いをしない
- ・ 経験の幅が広いので多岐にわたる業務に役立つ
- ・ 海外企業との折衝および契約

【役員・管理職】

- ・ 海外拠点の管理
- ・ 海外の人脈を生かした営業や提携など
- ・ 常に全体を見渡せている

【通訳・翻訳】

- ・ 専門用語を含むドキュメントの翻訳
- ・ 輸入商談の補助
- ・ 海外ビジネスでは不可欠な存在
- ・ 役員や部長クラスの海外出張の際に同行し相手側との詳細な意志疎通をサポート
- ・ 現地との商談がスムーズにすすむ

【貿易実務】

- ・ 人の動かし方を日本的規律の中でアレンジして、国外でのイメージ効果を挙げながら実務をこなしている
- ・ 納期管理において日本式のシビアな商習慣を外国人に理解してもらう
- ・ 国内外ものの輸入や輸出
- ・ 現地の事情がよくわかっているので対応がスムーズ
- ・ 通訳兼入管業務、通関手続きなどを担当

【教員・インストラクター】

- ・ 子供たちへ国際経験を伝える
- ・ 外国人子弟への対応や教育
- ・ 外国人の看護師、介護士の採用コンサルティング
- ・ 海外要員の育成
- ・ 英会話講師として活躍

考 察

業種や規模など様々な 6 社のインタビュー結果からはいくつかの共通点が見えてきた。

一つは、採用の際に海外就業体験の有無はさほどこだわりがない点である。海外での体験はあくまでも手段であり、目的はその企業が求める人材であるかどうかの方が重要であることが再確認できた。しかしながら、どの企業も、インバウンドやアウトバウンドのいずれかもしくは双方において今後大きな需要が見込まれる中で、グローバル人材への求人ニーズは非常に高い。その点においては外国人とのコミュニケーションに物怖じしない人材や自ら考えチャレンジできる主体的な人材として、海外就業体験者への期待が高いことも伺えた。

特に 1 年、2 年と長期間にわたり現地に溶け込み自活する体験ができるワーキングホリデーは、本人の意識次第で日本では経験できないあらゆることにチャレンジできる機会に恵まれていると言える。今回のインタビューでも多くの企業から、色々な体験を通じて失敗もしてそこから学び成長してほしいとの声があった。そしてそれをどう乗り越えたかを自覚して自身の肥やしにすることで、仕事で課題にぶつかった際にも解決できるタフさが養われると考えている。

また、多様な国籍の仲間と一緒に暮らしたり活動したりする経験を通じて、価値観やバックグラウンドの違いから生まれる軋轢を乗り越えるために、相手を尊重しつつも自己主張できる資質が育まれる。すると仕事でも積極的に提案するようになったり、チームワークを重視しながら自然とリーダーシップを発揮するようになったりするため、様々なチャンスが与えられ、活躍する機会も増えてくると思われる。

一方で、募集活動に限りのある中小企業などでは認知度が低いため、思うようにグローバル人材を採用できていないという課題もある。今後ますます企業のグローバル化が進む中、ワーキングホリデーをはじめとする海外就業体験者と企業の Win-Win なマッチングが進むような施策も検討の余地があると思われる。

「平成 27 年度 海外就業体験が若年者の職業能力開発・キャリア形成に及ぼす
影響に関する調査研究」

発 行 日 平成 28 年 3 月

編集・発行所 一般社団法人海外留学協議会 (JAOS)

〒162-0825 東京都新宿区神楽坂 6-46 ローベル神楽坂 7F

TEL : 03-3269-8446

FAX : 03-3269-8447

<http://www.jaos.or.jp>