

韓日IT人材交流Project

～海外人材就業支援サポート事業Vol. 08

麻生教育サービス共同参画事業

エブリッジ

ヒューマンコンサルティング

日本における韓国IT技術者採用企画書

■はじめに

日本国内の情報サービス産業が求める人材の素養は

上位から『コミュニケーション能力』『意欲』『論理的思考』『協調性』とつづき、日本の約80%超の企業がコミュニケーション能力を最重要視している(日本経団連調査)

雇用形態は派遣型(非正規雇用)から常用雇成型(正規雇用)へ大きなシフトが進んでいる。派遣か常用かは、本人の考え方にもよるが未経験者と新規卒業者は派遣は向かないと一般的に考えるのが普通である。

日本国内で、外国人(今回は韓国人IT技術者)が勤務し、成果を出す為の重要点について、本企画において提案。

* 従来の雇用スキーム(面接のみ)は派遣社員モデル、或いは契約社員モデルの場合が多く、人事制度(キャリア制度)が確立した企業のスキームであることを追加しておきます。

以下は、マーケティングを行い、日本IT企業が海外からの人材選抜の際の試行錯誤の結果導き出した事例とヒアリングをベースに作成しております。

それは、知的能力や、ITスキルは人によって差がある。(別途、スキルチェック)

行動や表現方法、価値観は国民性や民族性によって違いがある。

しかし、人や国や地域に関係なく感情を読み取り適応した行動を促すため、**グローバルスキルであるコミュニケーション能力が必要である。それは成果を導き出す源であり、重要な素養です。**

日本における求人／求職の状況

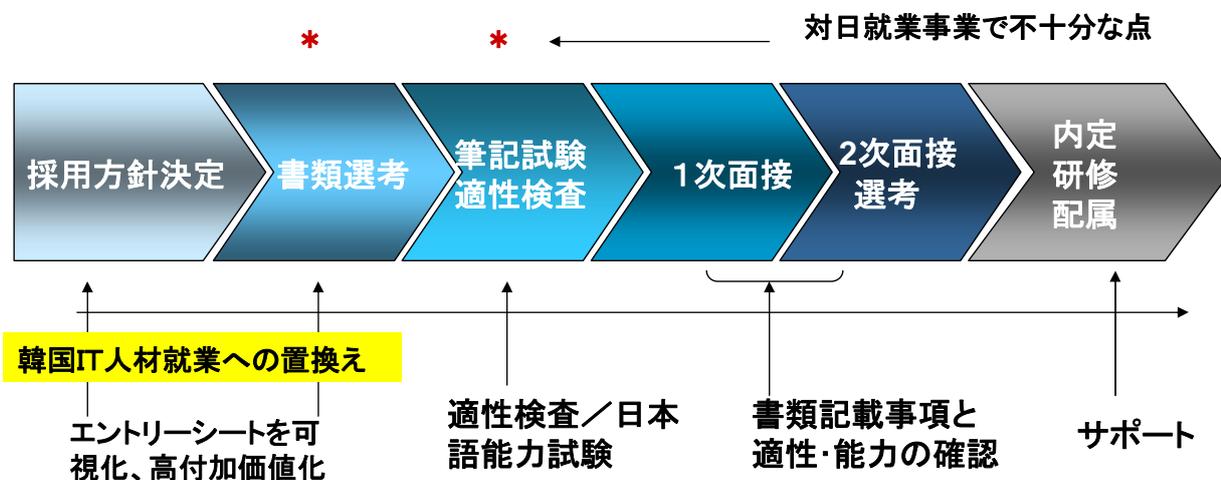
	新規求人	有効求人	新規求職	有効求職	紹介件数	就職件数	新規求人倍率	有効求人倍率
職業計	495,671	1,239,112	398,205	1,396,199	570,116	82,956	1.24	0.89
専門的・技術的職業	133,028	348,807	58,338	190,010	80,607	15,052	2.28	1.84
機械・電気技術者	15,534	43,960	3,248	11,876	5,883	688	4.78	3.7
鉱工業技術者	700	2,034	419	1,510	620	59	1.67	1.35
建築・土木・測量技術者等	13,081	35,615	5,460	20,428	7,769	1,302	2.4	1.74
情報処理技術者	21,789	60,804	4,633	18,055	8,434	878	4.7	3.37
その他の技術者	2,523	6,802	1,676	6,191	3,000	315	1.51	1.1
医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	5,152	13,530	573	2,123	373	115	8.99	6.37
保健師、助産師、看護師	24,090	63,090	8,029	22,758	8,023	2,885	3	2.77
医療技術者	6,067	15,146	2,296	7,209	2,298	546	2.64	2.1
その他の保健医療の職業	11,637	27,801	7,139	21,643	11,450	2,706	1.63	1.28
社会福祉専門の職業	24,515	59,995	13,229	35,601	17,156	4,416	1.85	1.69
美術家、デザイナー、写真家	2,250	5,642	4,345	16,123	6,277	459	0.52	0.35
その他の専門的職業	5,690	14,388	7,291	26,493	9,324	683	0.78	0.54

厚生労働省;20年1月データ

企業の採用に対する考え方

日本の一般的（常識的）な採用までの流れ

* 企業から見れば絶対評価でなく相対評価をよく用いる



新規採用者に求める（期待される）素養（上位3要素）

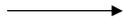
コミュニケーション力、ストレス・マネジメント、環境適応力

従来の状況の整理



韓国内ITアカデミー等

面談+経歴書



日本派遣会社

現状

- ①海外機関と派遣会社とのやり取り(書類選考と面談のみ)
- ②スキルチェックは学生の自己申告に依存しているケース大
- ③現地面談も、1人約10分以内(5人毎で10分という場合あり)
- ④人材の事前材料(ポテンシャル評価資料)が入手できない
- ⑤コミュニケーション能力等、人間性に関する評価は皆無。本質不詳

日本ヒアリング結果

会社の都合より自分の都合
臨機応変に対応してくれない
ストレスを感じやすい
経歴書が誇張しすぎ
心配りが足りない
日本の空気が読めない
文句を言う
ビジネスマナーを心得てない
.....

結果、短期解雇や冷遇が少なくない

現実と問題点

～企業側からの印象は、情報不足で検討材料に乏しく、検討できない、よく解らない～

- ①データベースがないので情報交換ができない。
- ②日本の量的不足感の解消から本質への要求や他国籍との比較・・・ニーズの変化
- ③行動特性が現場・企業内の空気に合わない。
- ④コミュニケーションスタイル・価値観・見識の不一致から良好な人間関係が構築・維持できない。

日本企業が求める要素;(情報サービス産業公表)
コミュニケーション能力、意欲・やる気、論理的思考力

国民性と社会性のバランス、人との関わりの強さ、上手さ等
テクニカルスキルよりヒューマンスキルへの要求が高まっている。

②

正規の採用ロジック導入

③

キャリアパス

韓国技術者への需要は変化しており、従来型供給モデルの転換・変革の必要性がある。

企業の採用に対する考え方 ～採用の評価項目

日本人でも外国人でも一人で仕事をするわけではありません。

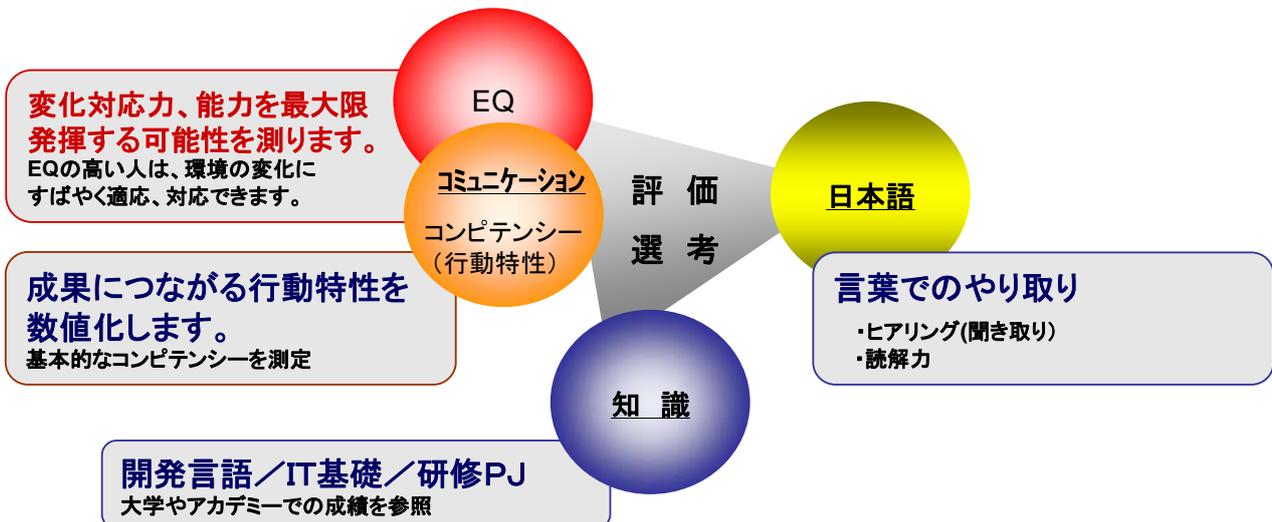
IT分野に於いても、プロジェクトリーダーがいますし、SEがいてプログラマーがいます。

ビジネスの世界で肝心なのは、自分以外の人とコミュニケーションを上手くとり、情報を集め、本質を知り、方法を考え、行動する。

これらの第一歩が「情報を集める＝コミュニケーション」となります。

異国での就職のみならず新しい環境に適応し、成長し自立していくには、

業務に必要な(共通)知識／日本語／適切なコミュニケーション能力を備えているか、が重要になります。



EQの活用イメージ(ポテンシャル/可能性)

EQ検査ではEQを形成する4つのブランチを測定します。

EQの高い人は『環境の変化』にすばやく適応でき、自分の能力を最大限に発揮できます。

将来的に『ハイパーフォーマー』となる可能性が高い人材を見極めるのに最適です。

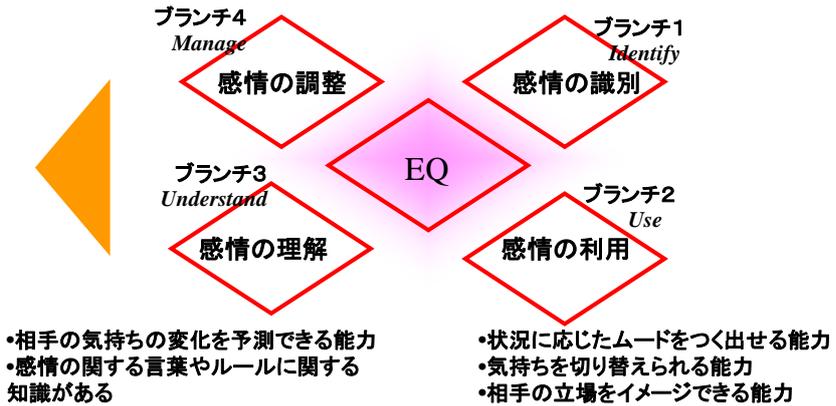
一般に“性格検査的”な例えば、性格、価値観、志向など**変えられないもの**を測るのではなく自己理解や育成によって**変えられる(伸ばせる)もの**を測るため、可能性を重要視する新卒採用では必須として取り扱われています。

EQ検査結果 フィードバックレポート

受検日	2008年02月22日	会社名	株式会社A/人事部	性別	男性
受検番号	-----	氏名	よねねが 大子 雄	職種	会社
I. EQの結果					
スコア	20	40	60	80	100
スコア	54.1				
感情の識別	55.4				
感情の利用	57.9				
感情の理解	42.4				
感情の調整	55.1				
II. EQの特徴					

- 気持ちを整理して行動できる能力 (かつしても感情に振り回されない)
- 嫌なことでも我慢し行動に結びつける能力

- 相手の表情から気持ちを察する能力
- 場の空気を読み取れる能力
- 自分の気持ちを受け止める能力



EQの活用イメージ(コミュニケーション)

ビジネスマナー知識を習得しても、コミュニケーションのバランスを欠くと、効果がありません。客観的な自己理解を促し、意識すべき点を明確にします。

行動特性

コミュニケーションスタイル

コミュニケーションバランス分析

相手の感情を察知しているか?

要意識

相手の立場を理解しようとしているか?

要意識

状況を正確に把握しようとしているか?

偏差値50 (平均)

自分の感情を相手に伝えようとしているか?

偏差値50 (平均)

表情や手振り、身振りを効果的に使っているか?

偏差値50 (平均)

伝えたいことを率直に伝えようとしているか?

要意識

例

情緒的感受性	共感的理解	状況モニタリング	情緒的表現性	ノンバーバルスキル	自己主張性
--------	-------	----------	--------	-----------	-------

・馴染めない原因、好感をもたれない原因を理解し矯正する

違っ・または、低いところ

他の人と比較して

EQの活用イメージ(ビジネスマナー)

当社の研修は知識だけにとどまらず、どのような行動が相手に好感を持たれるのか実感を伴わせることでマナーの定着化を図ります。

従来のビジネスマナー研修

- 身だしなみは...
- 姿勢・挨拶は...
- 言葉遣いは...
- 電話は...
- 名詞交換は...
- 来客対応は...
- 職場のマナーは...
- 客先訪問は...

研修時間のほとんどが講師からの知識提供に費やされる



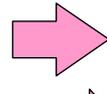
知識として教えるだけでなく...

当社のEQビジネスマナー研修

- 相手にどう伝えたいか？
- 相手にどのように伝わるか？
(気持ちよく感じてもらえるタイミング)
- 場の雰囲気はどう感じて、どのように対処するか？(場面に応じた行動とは？)



理想像を考え...



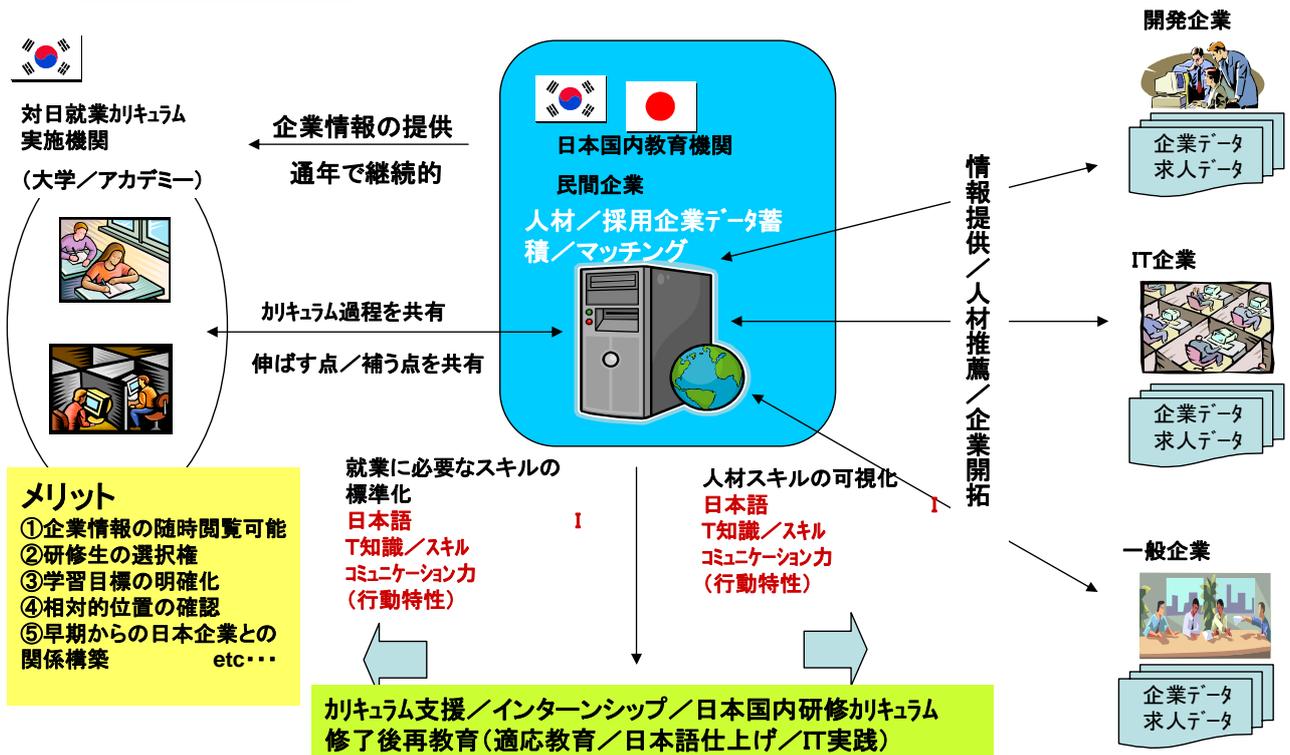
EQの理解を通して、自分が相手にどう伝わるかを確認し...



ありがたい自分(目標)を設定する

...必要性を実感を伴って意識させる

韓日就業プロジェクトモデル



日本の学生(卒業生)と同等に就業支援