

## 如何促进留学生在日本企业就业及在日本企业大展身手

### - 通过毕业留学生的听取调查 - (概要)

静冈县留学生等交流推进协议会

#### 0. 调查的概要

调查期间：2009年8月、9月

调查方法：①2009年6月委托静冈县内的高等教育机构介绍在日本企业就业的毕业留学生，

13名（以下A~M）相关人员提交了听取调查同意书及答题纸。

②2009年8月、9月向13名相关人员实施约1小时的听取调查。

调查对象：从静冈县高等教育机构毕业后，在日本企业等就业的毕业留学生13名（表1）

调查人：静冈大学国际交流中心教员1名

#### 1. 入职方法和理由

##### 1-1. 入职方法和业务内容（表1） [pp.72-76]

关于如何进入目前工作的企业，情况如下：回答自由应聘的有4名，分别是A、B、I、J；回答在学期间的兼职工作场所的有3名，分别是C、F、K；回答活用Hello Work（职业安置所）的有2名，分别是G、L；回答兼职期间的顾客的仅有D1名；回答朋友介绍的仅有E1名；回答大学推荐的仅有H1名；回答在学期间的研究室的仅有M1名。在回答自由应聘的人员之中，B得到了大学就业办的介绍，A、I、J则从大学就业办等处获得信息和建议。此外，关于找工作时活用职业安置所的G和L，G目前工作的企业是其第2家就业的企业，L则是第3家，但两人均在大学毕业时经由辅导员介绍而就业。

关于如何获取入职企业等的信息，情况如下：A、H、I、J在找工作的过程中获得；C、F、K、M是由于被企业录用前曾以兼职等方式参加相关工作，掌握了情况；另一方面，B、D、E在被录用时基本上没有取得任何企业的信息。

L回答说找工作最好通过职业安置所。在那里可超越大学和学院的界限，从日本全国范围进行搜索，可浏览的企业数目也比毕业生招聘会多。实际上，L读的是电子电气工程专业，却在网络开发企业任职SE。而像G、L那样完成研究生院课程的留学生，不少人在入学前便有工作经验，或年龄符合中途录用的条件。而中途录用，基本上进入公司后可立即着手工作，无需占用入职后的时间进行培训等。至今为止，估计留学生更偏向于在毕业生招聘会上获取企业，而并非活用职业安置所，但对于留学生来说，说不定从职业安置所中更能获取有用的信息。

##### 1-2. 入职理由 [pp.76-80]

多数理由是“企业注重人才培养”、“著名企业”、“国际化发展”，其次是“技术力卓越”、“能

够发挥和活用学习成果”、“测试实力”、“取得居留资格”，就业似乎不仅是取得居留资格的一种手段，学生也追求可发挥并提高自身实力的机会。但是，也有部分毕业留学生入职后，想法产生了变化。

### 1-3. 录用时的工作内容和目前的工作内容 [pp.80-84]

其中 8 名仍从事入职时被委任的工作，另外 5 名则从事与入职时被委任工作不同的工作。

B 曾负责面向国外（祖国）的业务，1 年后变为负责面向日本国内的业务。相反，E 和 I 入职时负责面向日本国内的业务，现时变为负责面向国外（祖国）的业务。其中的原由如下：由于入职后国外（祖国）业务负责人辞职，因此由面试时希望从事与祖国相关的业务的 E、I 负责该业务。

D 事实上并无从事入职前公司提及的负责外国游客的业务，而作为待客培训的一环，一直从事日本国内营销的工作（接受调查时其刚辞职）。目前任工程师之职的 K，在入职后的半年时间，曾经任职于与大学专业对口的管理和经营部门，但后来公司内部的一名工程师辞职，他调至该职位。期间一直参与讲座、公司内部教育及进行自学。

H 和 J 入职时公司曾提及将来有机会负责与海外交流的业务，但至目前为止一直负责日本国内的业务，并小有成绩。但是，根据公司的方针，也不知何时才能负责海外业务。

### 2. 目前的满意度 [pp.84-88]

满意度很大程度上受到与入职时公司提及的工作内容等的差距、人际关系等的影响。

正如 D 在“1-2. 入职理由(p.81)”中也谈及，入职后并无从事入职前公司提及的业务，10 个月的时间也没有将其负责的业务决定下来。以下 B 的回答中也能看出，根据入职前公司提及的条件和信息进行的预测，与现状存在差异。这种差距将造成满意度下降，甚至导致离职的结果。

此外，录用前是否清楚了解工作条件后才入职这一点，也将影响对现状的满意度。D 表示入职后得知工资金额及工作条件，F 则表示签订合同时才知道准确的工资金额。L 虽然对工资并不是十分满意，不过他是一开始便知道工作条件，之后才签订合同，这种情况下，满意度与上述情况有很大差别。

另一方面，从工作面来说，I 的入职并非出于本意，但随着在工作中切实感觉到自身的成长，自信也随之提升，因此一直没有离职。而从 J 的回答中可看出，比起工资方面的满意度，他的意向更重视公司的氛围及自身想做的事情。

但是，根据入职时公司提及的条件、信息进行的预测与现状的差距，并不是衡量满意度的唯一尺度。人际关系的好与坏也左右着满意度。D 表示，除了与入职前公司提及的工作内容等有一定差距之外，由于公司内部的原因，令其无法想像良好的人际关系。G 与 D 情况不同，毕业后立即入职的公司为其提供了如实描述的工作内容，G 本身入职时也希望能够长久维持下去，但由于与上司的人际关系中发生问题而离职。

I 加入了与其希望完全相反的行业，但由于人际关系良好，一直工作至今。此外，文科出身的 K 入职半年后，转为从事需理科知识的工作，非常辛苦，但由于人际关系良好，他表示“我喜欢现在的工作”。

### 3. 工作所需的素质和能力 [pp.88-92]

毕业留学生中有一半人认为执行能力、企划能力、语言能力（主要指日语）、发现课题的能力、灵活性、业务所需的专业知识和技术、掌握情况的能力及有关日本文化和社会的知识是入职后业务所需的素质和能力。其中，认为特别必需的是“执行能力（4/8 名）”“企划能力（1/8 名）”“语言能力（2/8 名）”“灵活性（3/7 名）”“业务所需的专业知识和技术（4/7 名）”“有关日本文化和社会的知识（2/6 名）”。此外，5 名毕业留学生中有 3 名列举出“主体性”。上述的素质和能力，不论职种，都被认为是必需的。

### 4. 业务所需的日语能力 [pp.92]

除了 G、L 之外，其他人都通过了日语能力考试 2 级（表 1）。而且在日本居留的时间也长。单纯合算大学在学期间和就业后的期间，在日本居留的时间为 5~10 年。所有人在工作中均使用日语。

#### 4-1. 业务上重要的日语技能 [pp.93-95]

对于业务上重要的日语技能，多数毕业留学生列举出“业务会话”“文件编制”“说明能力”。其中以“说明能力”“文件编制”居多。

#### 4-2. 入职后的日语能力 [pp.95-100]

任何一位受访者都具备一定程度的日语能力，而且在日本居留的时间长。即便如此，多数人也回答感到日语能力不足。特别是业务用语和敬语，即使原本日语能力较好的人在入职后也表示感到困难。虽然入职后，经过培训或在日常业务中逐渐习惯，大部分人的日语技能比入职时有所提升，但为此他们付出了 3 个月乃至 1 年的时间。

此外，任职 SE 的 2 名人员(H、J)除了单一的技能之外，对于议事录所需的“听写”之类的综合性日语能力，也感到非常不充足。

不过，根据业务的不同，有时对部分日语技能的要求也不是特别高。G 表示她负责机械的设计图绘制业务，很少写文章。而 C 虽然从事口译、笔译业务，但和 G 一样，很少写文章的机会，估计原因在于不太信任外籍员工日语能力的企业不要求外籍员工从事书写的工作。

### 5. 日籍员工、外籍员工之间的印象

### 5-1. 对日籍员工的印象 [pp.100-105]

在答题纸调查中, 6 名人员本来对日籍员工的印象是态度认真、工作勤奋。但其中有人入职后印象有所改变, 认为不一定所有人都是这样, 但受访者当中多数人认为日籍员工态度认真。不过, 可能是态度过度认真的缘故, 也有人回答“满脑子想着工作”、“上司的命令是绝对的”。此外, 也有受访者回答入职后, 对于“协调性”这一抽象的概念, 强烈感觉到与日籍员工的想法非常不同。抽象的概念, 难以展现具体的事物, 因此容易在说话者(书写者)与听话者(阅读者)之间形成理解的分歧。说话者(书写者)要求有更出众的说明能力。另外也有人点评不明白为什么男性员工与女性员工之间存在待遇、晋升等方面的差距。

### 5-2. 日籍员工对外籍员工的印象 [pp.105-107]

那么, 日籍员工又是如何看待外籍员工的呢? 受访者当中, 有人回答没有思考过日籍员工如何看待外籍员工, 不过也有人回答“有特定印象”和“无特定印象”。在“有特定印象”的回答中, 肯定的印象和否定的印象各占半数。

## 6. 今后的希望和预定 [pp.108-113]

企业、就业形态方面, 较多的答案依次为: “继续在该公司工作(6名)”“未定(3名)”“在该公司工作或创业(2名)”“到其他公司工作(2名)”; 业务、职种方面, 依次为: “人事等管理业务相关(6名)”“未定(4名)”“与现职相关(=与目前相同职种、2名)”“经营、管理业务相关(1名)”; 居住地方面, 则为: “继续在日本居住(7名)”“未定(4名)”“回祖国(1名)”“前往其他国家(1名)”。从企业、就业形态及居住地方面可看出, 存在着维持现状并希望尝试从事不同业务的倾向。

无论是已婚或未婚的人员, 可见多数人都只考虑到目前的希望和预定, 而 G 和 J, 在祖国时已经计划好前往日本后的事宜。像他们那样有计划地前往日本时, 在日本居住的意向是很明确的。反观居住地相关的回答, 可看出只要居住地固定下来, 企业和就业形态也在某种程度上明确下来。

## 7. 入职后的困难 [pp.113-118]

从听取调查中得知, 入职后, 除了日语交流之外, 还遇到了其他各种困难。

首先是对业务的熟习。C、I 表示业务熟习过程本身就非常辛苦。A、K 表示所从事职业要求的知识、技术与大学学习中要求的技能不同, 其过程困难重重。J 表示大学的学习态度将也反映在工作当中, 要实现高效完成工作, 需要付出相当的努力, 目前仍在改善中。

D 和 E 的回答表示, 即使是在日本居留时间较长的毕业留学生, 也对日本文化及企业的公司文化感到不适应。D 和 E 都曾在祖国工作, 在工作中具有身为职业人士的高度意识。一直以来, D 和 E 在面对问题时都基于对日本人和日本的理解, 因此他们的评论中包含了许多关于留学生雇用

的启发。

当发生上述困难时，是否能随时与他人商量或是否有机会发发牢骚，将影响到其后的态度。但是，正如 A 所说，毕业留学生由于身处环境的差异问题，基本上无法向作为他们人生指导前辈的父母倾诉。因此，正如 D 所言，营造一个能与同期入职的员工或从事相同工作的员工倾诉工作烦恼、分享问题的环境是相当重要的。

F 担任的工作，其业务划分明确且独立性强。因此，没有机会参与其所负责业务以外的工作，F 觉得无法通过工作提高自身的能力并为此而感到焦躁。I 表示自己费了很大工夫才领会到，工作上的人际关系与大学时截然不同。

## 8. 在学期间最好学会的知识、技能 [pp.118-122]

毕业留学生根据在职经验，列举出在学期间最好能先学习的各种技能和知识、事情。技能方面，有“英语能力”“计算机技能”“执行业务时所需的专业事项”“日语”。此外，还有“取得资格证书”“日本企业的文化、习惯的相关知识”“沟通能力”“正确的学习态度”。特别是资格证书，普遍认为能使得转职时有更多选择。在学期间，要获得日本企业的文化、习惯等相关知识可能较为困难，但其他事宜则可于在学期间学习掌握。

## 9. 如何能令留学生毕业后在日本社会、日本企业大展身手 [pp.122-129]

首先，多数人的意见是必须通过兼职、社会活动等获得日本社会、日本企业文化的相关知识，并加以自身的理解。但不置身其中则无法真切领会，这也是事实。因此，不少人认为必须认识到自己的长处，思考自己在企业这一组织当中，能够担任怎样的职责、发挥怎样的作用。在“7. 入职后的困难(p.116)”中曾介绍到，多数留学生身边没有作为人生指导前辈的亲人充当其商量和倾诉的对象，如正 H、M 所言，精神方面的稳定也是相当重要的。

此外，留学生要在日本社会、企业大展身手并得到晋升，正如 E、I、J、L、M 所强调的，必须具有能够应对顾客、交易方等的高水平日语能力。

## 10. 如何令日本企业不对雇用留学生产生不安

### 10-1. 毕业留学生对于企业存在的不安所提出的意见 [pp.129-133]

表 2: 雇用留学生的不安（静冈县内的 136 家企业）

雇用留学生的不安(%) fear or risks by when employing international students	合计 total	有录用经验 have employed	希望录用 want to employ	无录用经验 no employment
对留学生的日语能力感到不安 Japanese language problem	36.8	32.1	46.7	36.0
对顾客应对等业务的执行感到不安 lack of Japanese social/business skills	26.5	33.9	20.0	22.0

对技术及信息的转移感到不安 loss of confidential knowledge	14.7	16.1	13.3	14.0
对与日籍员工之间的协调性感到不安 lack of cooperation between Japanese and international staff	32.4	23.2	46.7	34.0
年龄大 older than Japanese students	14.7	7.1	16.7	22.0
担心因转职、回国等原因而很快离职 will quit a job in a short span of time to return home or change jobs	55.9	42.9	56.7	70.0
办理工作签证等雇用手续很麻烦 difficult visa procedure	24.3	17.9	40.0	22.0
可能没有应聘者 possibilities of no applicants	4.4	1.8	6.7	6.0
其他 others	7.4	5.4	0	6.0

(摘自静冈县留学生等交流推进协议会(2008)“关于静冈县留学生的就职意向及企业对录用留学生的意向调查”)

毕业留学生根据表 2 发表感想,首先是对于企业最感到不安的“担心因转职、回国等原因而很快离职(55.9%)”,有人表示理解,认为“即使想教,如果不久后便回国也没有意义”,但也有人认为“无论男女,日本的年轻人离职率都在升高”,这并非留学生特有的现象。对于“对留学生的日语能力感到不安(36.8%)”,不少人承认日语能力的重要性,但表示问题并非仅仅在于语言方面,例如“可通过企业和留学生的努力予以消除”“只要不雇用令人感到不安的人员即可”“即使日本人之间也有无法沟通的情况出现,最担心‘语言’的企业想法太肤浅”。对于“对与日籍员工之间的协调性感到不安(32.4%)”,意见都是“可通过企业和留学生的努力予以消除”,不过正如“5-1. 对日籍员工的印象”中 A 提及的,应考虑到对协调性这一词的认识因人而异。对于“对顾客应对等业务的执行感到不安(26.5%)”,有人猜想应该是由于日语能力不足而无法让其对应顾客。对于“办理工作签证等雇用手续很麻烦(24.3%)”,有意见表示只要制作办理过一次相关文件,之后也不是那么复杂的事情。

## 10-2. 企业存在不安的原因及解决方法 [pp.133-147]

毕业留学生列举出企业方面的原因及留学生方面的原因。

首先,企业的原因方面,是未从根本上明确录用外籍员工的意义。正如 G、H 所言,目前在大部分企业,对于日本人和外国人均可胜任的工作,往往偏向于录用不存在日语能力不足或日后会离开日本等不稳定因素的日本人。他们指出由于“为何要雇用外籍员工”这一点模糊不清,结果公司未完善接收外籍员工的环境,而日籍员工对外籍员工、异文化的学习也不足。此外,可推测即使留学生被雇用后,也可能出现在不明确自身职责的状态下工作的情况。其中较重要的意见包括:根本上企业就没有形成录用留学生的基本构想,因此意识低下,也无法开展人才培育和人才活用,这体现出企业/日本政府在应对全球化方面的落后。为了改善这种状况,正如 A 所言,企业必须研讨、

计划如何推进全球化，为此需哪些步骤，并予以实施。但是，当中的意义及将意义具体化的过程，除了高层（经营层）之外，还必须与包括实务级别在内的整体员工共享，否则可能产生 H 所指出的“动摇及歪曲(p.142)”。在全公司性的全球化过程之中，或作为其最终结果，消除对雇用留学生方面存在的笼统模糊的不安，从而实现人才的妥善活用。

另一方面，留学生方面的原因包括就职意向低、准备不充分。多人指出，留学生并未明确自身想做什么便开始找工作，从而导致很多情况下入职均非本意。无计划、认识不足的就业，并不是一种挑战。应该在充分掌握了专业知识和技能、日语，并在进行过企业研究、自我分析的基础上决定就业企业。

此外，必须取得外国人在日本居留的签证。J 表示进入大学后及就职后，发现即使想变更专业领域也很难实现，结果将导致进入并非出于本意的公司工作。

F 指出，日本企业偏重日语能力，却不注意实务能力及业务所需的素质。事实上，在 F 的身边就有重视专业知识和技能而受录用的例子（“10-2. 企业存在不安的原因及解决方法(p.140)”）。A 也介绍了同样的事例（“10-1. 毕业留学生对于企业存在的不安所提出的意见(p.130)”），可见，高度日语能力并非是在日本获得令人满意的职业的唯一因素，该意见值得听取。L 也推测日本企业不雇用外籍员工，主要原因不在于日语能力不足，而是取决于企业的业种和业务。但在 A 的事例中，“我觉得她的日语并不是十分好，只是一般”，而 F 的事例中，从成为员工后“从事计算机、IT 工作，1 年内通过日语能力考试 1 级”一事可看出，其日语能力达到一定的水平。此外，在“10-1. 毕业留学生对于企业存在的不安所提出的意见”中 I 表示，即使技术上表现优异，但如日语能力方面有阻碍，那么在公司内的晋升机会也有所局限，这也是事实。也就是说，企业决非不论日语能力，如员工具有业务所需的知识和技能，则要求同时具备一定程度的日语能力。

## 11. 总结

通过 13 名毕业留学生的访谈，明确了留学生毕业后在日本社会、日本企业大展身手的几项重要因素。

留学生首先必须正确理解日本的就业活动是怎样一回事，具有什么意义。并必须在此基础上，进行充分的企业研究及自我分析。企业研究及自我分析可于开始找工作的 3 年级生后期之前开展。特别是明确自己想做什么，这是非常重要的。不难想象会发生入职前印象和入职后印象有所差异的情况，而企业研究和自我分析，无论是选择留在该企业或转职，均可作为认识自身长处，判断自己在企业这一组织中担任何种职责、发挥何种作用的标准。

即使没有决定好业种、职种，也需要通过大学每天的学习，最大程度地掌握职业生涯所需的“英语能力”“计算机技能”“执行业务时所需的专业知识和技能”“日语”。“日本企业的文化和习惯的相关知识”及“沟通能力”单凭大学的学习较难实现，通过积极参加兼职、社团活动等，注意深入观察和体验“日本这一大组织”，则很有可能掌握相关的知识。

另一方面，企业首先应明确录用外籍员工的意义。只要将该意义与全公司的员工分享，并过滤出可将该意义具体化的必需事项，则为实现该意义而进行的计划和执行工作将变为可能。如果该意义一直模糊不清，那么入职人员及接收入职人员的工作岗位现场也将感到困惑，导致难以灵活发挥原本的功能。明确了录用留学生的意义所在的企业，相信必定能够配合企业的业务展开，适当地录用认识到自身长处的留学生，并适当地加以活用。

此外，日本政府也必须明确让留学生作为高端人才在日本扎根的意义。目前，日本政府开始允许留学生入学后进行专业领域变更及从事与专业不对口的业种。但是，同时还必须创造一个让留学生即使失去留学生资格后仍便于居留的环境。这不仅停留于更换签证、续签等手续问题，例如大学在学期间的机构保证制度（租房时）若能在就业后仍持续，相信更利于促进留学生在日本国内的出行和稳定居住。

最后是大学相关人员方面，应该给予留学生机会，让他们了解何谓就业活动。并在此基础上，在适当的时期，以适当的形式向留学生提供就业及日本企业的相关信息。有必要开展相关工作，改善现状，让对找工作的认识肤浅、只能获取不充分的企业信息的留学生出现的情况减少。此外，要在日本企业持续工作，仅靠日语能力或者仅靠专业能力都是不够的。特别是在理科研究生院的课程中，往往重视专业领域的业绩，认为留学生的日语能力并非必需，但已完成理科博士课程的 L（电子电气工程）和 M（生物科技）表示，虽然从事理科的职种，但仍感到日语的重要性。包括留学生教育相关人员在内，大学不仅应对留学生、企业和国家做好动员，还必须致力通过一切机会使所有校内人员了解：优秀人材要在日本扎根，必须同时学好专业领域的业绩、知识、技术以及日语。