

Works
Report

2013

ASIAN SHUSHOKU PROJECT

アジア・トップ大学生の就職実態を探索する



彼らの行動、価値観には、 日本とは異なる明確な共通点があった。

プロジェクトリーダー

豊田義博(リクルートワークス研究所 主幹研究員)

世界経済のイニシアティブを握ると同時に、Global War For Future-Talentのターゲットとして注目されるアジア。中国、インドをはじめ、各国のトップ大学には、グローバル企業の現地法人に加えて、ヘッドクォーターからも人材獲得の手が伸びている。一方で、急速な経済成長とともに、各国の国有企業、民間企業も力をつけ、タレント獲得市場での地位を高めている。

アジアに進出している日系企業はどうだろうか。大卒採用を行っている企業はあるが、トップ大学生獲得に確たる成果を上げている企業は限られている。採用できたとしても、昇給、昇進スピードがネックとなり、早々に退職してしまうことがしばしばだ。ここ数年、日本本社での採用を計画し、現地に直接スカウティングに来るケースも増えているが、給与面では十分な条件を提示しながら、キャリアパスの提示がネックになるなど、成約に繋がらないケースも少なくない。

何が課題なのだろうか？ 私たちは、なぜ、彼らを惹きつけることができないのだろうか？

アジア・トップ大学生の就職実態を探索するプロジェクト＝Asian Shushoku Projectは、このような問題意識のもとに、発足した。彼ら、トップ大学の大学生は、どのようなキャリア選択行動をとっているのか、そして、どのようなキャリア価値観を持っているのか。その実態、実像を、デスクトップリサーチ、定量調査、主要国トップ大学のキャリアセンターへのインタビュー、そして、トップ大学生自身へのインタビューという多角的な手法を活用して、探索していった。

この報告書は、プロジェクトのメインリサーチイシューである『6か国総勢74名のトップ大学生へのインタビュー』の分析結果をとりまとめたものだ。右に挙げた各国各大学に在籍し、就職活動を終えた、あるいは真っ最中の学生のキャリア選択行動、キャリア価値観は、国ごとに个性的でありながらも、日本とは明確に異なる共通点を持っていた。その個性、共通点、さらには、そこから導かれる「アジアのFuture-Talent採用成功の方程式」を、Global War の最前線に立つ皆様にお届けしたい。

中国 (北京)

北京大学／北京大学大学院／
清華大学／清華大学大学院

学部	金融／会計／国際関係／マネジメント／マイクロエレクトロニクス／コンピュータ
キャンパスライフの特徴	大学の通常講義を確実にこなすことを意識。ディベートを行う力を重視し、課外において研鑽をつむ学生が多い。ボランティア活動を行う学生も多い。
就職先	外資系銀行／金融／外資系コンサルティング／外資系食品メーカー／航空機メーカー／国家技術機関／国家組織幹部候補生
就職先の初年度待遇	8万～25万人民元

中国 (上海)

復旦大学大学院／上海交通大学大学院

学部	管理科学／保険学／マーケティング／機械工学／マイクロエレクトロニクス／光電学／核化学
キャンパスライフの特徴	企業で必要とされるスキルの学習と実習に多くの時間を割く傾向がある。課外活動もボランティアやクラブ活動など、多岐にわたる。
就職先	金融／保険／エレクトロニクスメーカー／外資系メーカー
就職先の初年度待遇	9万～18万人民元

タイ

チュラロンコン大学

学部	法学／経済／会計／機械工学／化学工学／応用化学
キャンパスライフの特徴	単一の興味分野に沿って、大学のプログラム中心に学ぶ傾向が強い。試験を乗り越えることに最も力を入れたと回答する学生が多い。勉学外では大学内行事や活動に積極的。そこで指導的立場をとる学生が多い。
就職先	商業銀行／外資系会計監査／不動産／資源／外資系一般消費財メーカー／日系自動車メーカー／就職活動中
就職先の初年度待遇	33万～45万バーツ

韓国

ソウル大学／高麗大学／延世大学／
西江大学大学院／KAIST／POSTECH

学部	経営学／社会学／機械工学／電子工学 ／電子コンピュータ／化工生命工学
キャンパスライフの特徴	専攻科目での成績に主眼に置く学生が大半。課外ではレクリエーションや趣味活動を行う学生が多い。一部語学などの自己研鑽に励む学生もいる。
就職先	金融／総合商社／運輸／ITベンチャー／ エンジニアリング／エレクトロニクス研究所 ／外資系エレクトロニクスメーカー
就職先の初年度待遇	3600万～5000万ウォン

日本

東京大学／東京大学大学院

学部	経営学／教養学／医学系研究科／情報理工学系研究科／工学系研究科システム創成学
キャンパスライフの特徴	大学で提供されるプログラム（講義・ゼミ・ワークショップ等）の勉学を行う学生が大半。勉学外では、ほぼ全員がサークル活動を挙げた。
就職先	総合商社／生保／損保／不動産ディベロッパー／IT金融サービス／国内エレクトロニクス研究所／外資系エレクトロニクスメーカー／ITサービス／総合エレクトロニクス／精密化学メーカー
就職先の初年度待遇	320万～500万円

香港

香港大学／香港大学大学院／
香港大学大学院（博士課程）

学部	英語／日本語／社会学／比較文化／心理学／地理／エンジニアリング／生物学／保険数理／土木工学
キャンパスライフの特徴	語学力、コミュニケーションスキル、問題解決力などの基礎的能力を鍛えた学生が多い。課外では趣味活動を行う学生が大半。一部、ボランティアを行った学生もいる。
就職先	銀行／弁護士事務所／アートギャラリー／不動産／建設／就職活動中
就職先の初年度待遇	14万～20万香港ドル

インドネシア

インドネシア大学／バンドン工科大学

学部	政治学／経済学／会計学／日本文学／心理学／電気工学／化学工学／航空工学／数学／生産工学／石油・鉱山工学
キャンパスライフの特徴	専攻を明確に意識して、そこに特化した勉学を行う傾向。日本語学習に最も力を入れた学生も複数。勉学外では、サークルのほか、クリスマス・フェローシップの会など、宗教活動も。
就職先	就職活動中
就職先の初年度待遇	—

日本

J A P A N



日本のトップ大学と言えば、
東京大学の名前が筆頭に上がる。
彼ら・東大生への
インタビューを通して
浮かび上がってきたのは、
同質的なキャリア選択行動、
キャリア価値観だった。

キャリア選択行動

12月1日解禁後はいろんな会社にアプローチ。志望は投資銀行だったが、2月頃、投資銀行の一種として商社が浮上。3月までは、商社のOB訪問やメガバンクのリクルーター面接、投資銀行の面接、本選考を並行して行っていた(文系)

大学3年生の5月に説明会に参加。夏に就職サイトからエントリーしてITベンチャーと外資金融でインターンをした。外資は日系就活の糧になればいいと思った。12月から日系就活。片っ端から興味のある会社にエントリーした(文系)

ウェブサイトから、選考スケジュールやインターン情報を得た。あとは先輩の話(文系)

一応出しておこうかなという感じでエントリーシートは25社ぐらい出した(文系)

キャリア価値観

最初の5年のうちに1年ぐらい留学させてくれるので、海外経験もしつつ、10年ぐらい働きまわって1人前になるのが目標。40歳、50歳で投資判断を任されるような地位、50歳、60歳では子会社の社長など、経営者になりたい(文系)

会社の人みんな良い、仕事が面白そう。熱心に誘ってくれた人事の人がいて、こんなに誘ってくれるということはこの会社は合うのかなと思った(文系)

選んだのは、ライフバランス的にすごく良い会社というイメージだから。休みもとりやすい。残業も少ないし給料もしっかり(文系)

うちの会社は早い出世が難しいので、何歳までに、というのはあまり気にしていない(文系)





大学院1年生の**12月から合同セミナーに参加**。軽い気持ちで選んで15社にエントリーした(理系・院)

▶ 就職活動は、大学3年生(大学院1年生)後期12月に、一斉スタート

情報源は、リクナビやマイナビなど大手の就職サイト。**シンクタンクで行ったインターシップは、大学からの紹介**(理系・院)

▶ 大学3年生夏休みのインターンも増えている(ただし日本のインターンには、実務・実習要素はない)

東大生限定の合同セミナーに参加した。セミナーに2回参加して、あと1回は友人から合同セミナーに誘われて行った(理系・院)

▶ ネットを起点とした活動展開

エントリー社数は15社ぐらい(理系・院)

▶ 応募は、15社から30社の範囲

転職は一切考えていない。まずは入社した会社で一人前になることが目標(理系・院)

▶ 長期的に働くのが前提

5年か、10年後かわからないが、自分の強みを身につけたい。とりあえず**5年間ぐらいは修行**というか、自分の中で方向性をつけていきたい(理系・院)

▶ 具体的なキャリアビジョンはない

安定志向で**周りに合わせてやっていく方が自分には合っている**かもしれないと思いい、最終的に大手メーカーを選んだ(理系・院)

▶ ゆえに、社風などフィット感を重視

昔と異なり昇給ペースも落ちているので給与は考えても仕方がない。それより**自分がやりたいことができる環境**がいい。自分の力がついていればお金は稼げるという考え(理系・院)

▶ 努力による収入や地位獲得に期待感がない。むしろ内面的な充足を求める



中国

C H I N A



大学生の総数が600万人を超える、
世界一の卒業生輸出国・中国。
今回のインタビュー対象は、
トップ4と呼ばれる北京、清華、
復旦、上海交通大学の大学生たち。
キャリアビジョンを明快に
語る姿が印象的だった。

日本に近い ←

キャリア選択行動

大学4年生新学期スタート(9月)からネット応募を始めた。翌月には興味のある金融関係の企業など数十社へ履歴書を提出した。10月中旬に筆記や面接の通知が届き始め、10月下旬から11月下旬まで試験が続いた(文系・院)

▶ 一番よく利用したのは、**就職サイト**の「応募生」。ここには大企業の情報がそろっている(理系・院)

4年生になるとすぐ就職活動を始めた。まず自己紹介、専門の技術知識、自分が関わったプロジェクトの履歴などを準備した。面接試験はだいたい9月末から10月中旬まで続く。10月末には何社か面接して、最終的に決まった(理系・院)

キャリア価値観

幹部候補生といっても、**今の段階では自分にどんな仕事に向いているかわからない**。3年間いろいろな部署を回って最終的にどの部署か決められるので、そういうことを総合してこの会社に決めた(文系)

▶ 会社を選んだ理由は、感覚(フィーリング)。面接で、HRや部署のマネージャー、総裁、さらには企業全体が、**自分の性格にとっても合っている**と感じた。ここで仕事をすれば心地よく、楽しく過ごせると思った。これは非常に大事なこと(文系・院)

最初の仕事ではあまり高い給料は望めない。**大事なのは发展空间**。その後、発展の「平台」がどれだけあるかだ(理系・院)

○すべてのことが制度化、プロセス化されている。管理も規範化されている。これは最大のメリット(文系・院)

日本企業のイメージ

△中国の大学で宣伝することはほとんどないので、よくわからない。聞いているのは、制度が厳格、要求が細かくて高い、残業が多い、そんな話。でも本当かどうかわからない(理系・院)

中华人民共和国万岁



世界人民大团结万岁

日本と異なる



大量に応募することを中国語で「海投」と言う。「海投」した理由は、今年は経済が良くなく、**志望する金融の募集が少なかったから**(文系・院)

外資、民営、国有、さまざまな企業に**70~80社応募**。30社くらい筆記や面接を受けたが、内定をもらったのは4社(文系・院)

インターン先を探し始めたのは大学院2年生の後期。**クラスメートの紹介で、外資系メーカーで1カ月半インターン**することができた。その時から、自己紹介や履歴の整理など、就職活動の準備を進めた。大学院3年生に上がる頃、その会社のキャンパス募集が始まったので残留を申請し、**3年になってすぐ正式に内定**をもらった(理系・院)

一番利用したのは「応募生」。その次に利用したのは**大学のBBSと、大学の求人募集サイト**(文系・院)

ネットから送った履歴書も含めると、**70~80社**。内定をもらったのは5~6社。これでも私たちは**他の大学の学生に比べたら少ない方**(理系・院)

就職先に履歴書を送ったのは、最終学年に入る1年前。その後**夏休みに行ったインターンでかなり努力をしたので会社の中核層から信頼してもらえた**。それで、この会社はもともと採用枠がないのに本採用になった。本来就職活動を始める最終学年スタート時にすでに契約をしていた(文系・院)

今の段階では、将来的にシニアエンジニアで進んでいくか、管理職へ転向するかはっきりしていない。就職先は、少し**広い「平台」があってより選択肢が多い**と思われる仕事を選んだ(理系・院)

まず、2年は研究員として投資マネージャーを経験。**5年後には副総裁**になり、**5年から10年でパートナー、その後は自分で事業を立ち上げる**。これが私の発展空間だ(文系・院)

仲良くなったHRから、**2年後にある部署を設立する予定で、そのリーダーを私に任せる**という話を聞いた。それで「保証」を得られたと感じた。また、彼らは**私をマーケティング関係の部署に配属**することを保証した。マーケットは主にヨーロッパ。とても興味をもった。発展空間がある(文系・院)

まずは**2~3年この会社で働く**。学部卒なので、その期間に**大学院**に進むか、人民大学で統計学をやりたい。大学院を出た後留学して**MBA**にも行きたいし、留学から戻った後はその経験をもとにもっとよい「平台」を探す。引き続きPEファンドを続けるとしても、もう少し名の通った企業に就職する(文系)

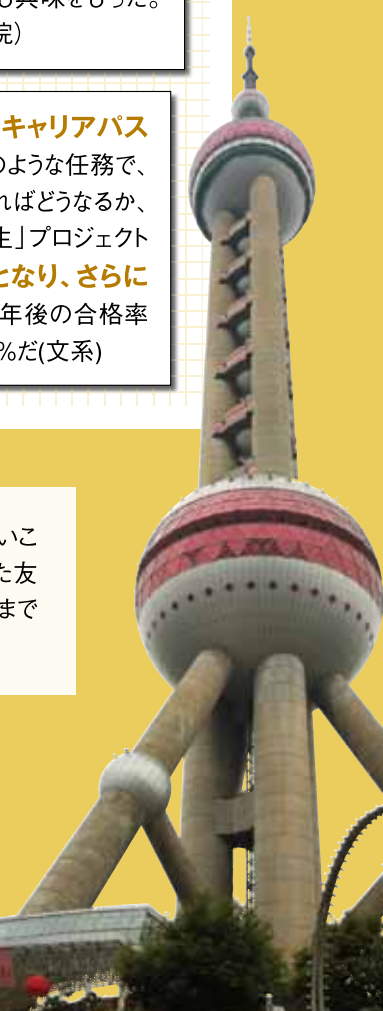
一番大切なのは**仕事の内容**で、そこには**キャリアパスの明確さ**も含まれる。次の1~2年がどのような任務で、ステップアップできたらどうなり、できなければどうなるか、はっきりしていること。採用された「管培生」プロジェクトは、**3年以内に合格して中間管理職となり、さらにその上へ進む**という育成目標。ただし3年後の合格率は非常に低く、1ランク上に行ける人は20%だ(文系)

×日本の銀行を選択する学生は少ないと思う。中国人の多くはあのような厳格なムードには合わない。なんだか生気を吸い取られたような仕事ぶりだ(文系・院)

×マナーでも習慣的なことでも、すごく細かいことを重視する。日本企業に就職が決まった友人が、面接の準備に、服はもちろんカバンまで就職用に用意していてびっくりした(文系)



△良くないイメージは、主にテレビやネットから来るもの。私が実際に接した人や、日本に滞在した時の印象は悪いものではなかった(理系・院)



韓国

K O R E A



経済発展により、先進国の仲間入りを果たしつつある韓国。今回インタビューしたSKY(ソウル、コリア、ヨンセ大学)を筆頭にしたトップ大学の学生も、ワークライフバランス、プロフェッショナル志向など、日本同様に成熟した意識を持っていた。

×率直に言って、ちょっと古い感じがする。私が見る限り、トヨタを除いて、我が国の企業より上の企業がないようだ(理系・院)

日本企業のイメージ

×日本の匠の精神は中小製造業の技術が支えている。しかしグローバルブランドではない。グローバルブランドは、米国系、欧州系、さらに中国系と比較してもはるかに革新性が落ちていて、ガラパゴスというニックネームまでついている(文系)

キャリア選択行動

日本に近い ←

就職サイトの「エデュス・サイト」を最も多く見た。ここにアクセスすると、情報がカレンダー別に全て出てくる。公示が上げれば見るようにして探した(理系・院)

公開採用自己紹介書を書くにあたっては、インターン応募の時書いたこととほとんど質問が重なっていたので、そのままコピー&ペーストができ、**15社書いて出した**(文系)

本格的に情報収集をしたのは最終学年進級直前の8月。この頃の不況から、修士でも**たくさん志願書**を書かなければならないと思い、9月始めから**自己紹介書と人的適性試験の準備**を始めた(理系・院)

「ダウム・カフェ」という**就職用のSNS**や、**大学のポータルサイト**でたくさん情報を得たが、詳しい情報は**友人や現職先輩たち**に連絡をして得た(文系)

キャリア価値観

今後5年、10年までは、我が社で扱ういろいろなことを**最大限幅広く習う**のが目標。10年後からは習ったことを基にマネジャーの役割、総括する役割をするのが夢(理系・院)

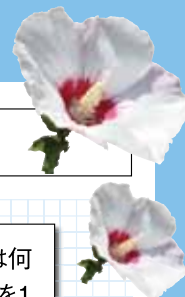
5年、10年後にマネージャーになるよりは、**専任研究員に残って開発を続けたい**(理系・院)

仕事と生活のバランスを重要視する。将来家庭ができて子どもが自分の顔をわかった方がいいし、家で家族とたくさん時間を過ごしたい(文系)

私の場合は地域がとても重要だった。**ソウルから出たくなかった**(文系)

△広報が非常に不足している。大学へ説明会に来ているのを一度も見たことがない。外国系企業は説明会をたくさん開いているし、ポスターも貼ってあるが、日本企業はどこで説明会をするのか、いつ募集するのか、それにどんな会社があるのかもよくわからない(文系)





就職準備をする人は、大部分が**スタディ・グループ**や**戦略学会**などに入り、就職先の勉強や自分の適性を調べたりする。普通、4年生1学期から準備する(文系)

大学4年生1学期にインターンを何カ所か応募し、6週間のインターンを経験。2学期に願書を多数書き、最終的に12月初めに面接発表。2社合格(理系)

4年生1学期、活動を始める時は何も考えがなかったが、インターンを1度経験した方がいいと後輩から勧められて応募。**ある国際商社でインターンをして、商社で働くことを決意**。2学期に入って志願書を書く時は、学校にもう1学期通うかも迷ったが、結局志願して9社に合格、インターンとは別の総合商社に就職した(文系)

教授推薦は本当にごく少数。公開採用がほとんど90%以上(理系・院)

新人にもかかわらず、業務の**重要度や権限がとても大きく、満足**している。直接ディール(交渉)をすることはないが、既に結ばれたディールをどのように維持するか、売上げやデータ集計、効果など、総体的に管理することができて満足(文系)

就職する会社にはとても満足しているが、**3年、5年後も通っているかわからない**。でも会社にさらに興味が持てれば、45才以前に役員になる目標をもって努力をするつもり。また経済、投資にも関心があるので、5年、10年後に投資顧問会社を創業をしてTwo Jobで走れないか考えている(理系・院)

インターンをしてみて、**同僚との相性や同僚のパフォーマンス**の優先順位が大きく上がった。賃金より優先される。なぜなら、同僚がパフォーマンスを出せなければ保障がついてこないから。同僚に対する基準がとても厳格になった(文系)

自分の仕事の全体像がわからず、自分で決定できることがあまりない仕事果たして面白いだろうか考えた。商社は**1年目からある程度、権限と責任**を与えられるので自ら学ぶことが多いと考えた(文系)

×日本企業の待遇は幾分良いようだが、物価が高い。日本語を習って行くほどのメリットはないようだ(理系)

△韓国企業と特に変わらない気がした。文化自体が東洋文化圏だし、日本もやや官僚的な社会。韓国と同じように、肩書が決まっています階段式に上がる文化だろう(文系)



香港

HONG KONG



中国返還後も、旧宗主国・イギリスの大学制度を今も残す香港を代表する大学の一つ、香港大学がインタビュー対象。中国本土との違いだけではなく、アジアの中でもユニークな像が浮かび上がってきた。

日本に近い ←

キャリア選択行動

ネットの求人も時期がたつにつれて増えていった。少しでも興味があったら申し込む。面接の依頼が来てから、行くかどうかを考える(理系)

キャリア価値観

一番理想なのは、**香港に住みながら海外に出張する**、海外と絡みのある仕事をする(文系)

週休二日が一番大事。銀行を選んだのは週休二日というのが一番大きい(理系)

△ 正直よくわからない。話に聞くのは、あまり専門性を学べないということ(理系)

○ 社員に対して非常に優しい。例えば福利厚生、研修などによくお金をかける(文系・院)

○ 1つの家族的。人を長く雇用する雰囲気が好きだ。香港企業はトレーニングがない。そういう日本企業の良さを生かせれば、本当はみんな長く勤められると思う(文系)

日本企業のイメージ





→ 日本と異なる

家庭教師をしながら、**人の紹介でインターンシップ**の仕事を得た(文系)

フェイスブックの人からの紹介。一番最初の仕事もフェイスブックで見つけた(文系)

エントリー数は70社で、オファーは現時点で1社。まだ応募を続けている(理系)

応募は全部で100社以上だが、興味があるのは20社。オファーはまだなく、今2件面接を受けている(理系)

大学1年生の時、経済通信社で**アルバイト**。その後2年生にかけて教育関係の会社で**アルバイト**。3年生ではアートギャラリーで**アルバイト**をし、そのまま就職が決まった。アルバイトをしていくうちに何が自分に合うかわかるようになった(文系)

大学1~2年生では保険商品や金融商品を査定する仕事がやりたかったが、**2年生でインターンシップに行き、将来性も雇用も厳しいとわかり**、行政関係を目指した。**3~4年生では違う方面も見よう**と米国ディズニーランドのレストランでカスタマー経験をした。最終的に金融と会計、政府の仕事に絞った。卒業後の8月に弁護士事務所に入社予定。会計の仕事をする(理系)

大学2年生の時に、建設会社と、その上流で建築材料からデザインしていくような建築コンサルタント会社の**2社でインターンシップ**を経験した。今もらっているオファーは建設会社だが、できれば上流の建設コンサルタントに就職したくて、まだ探している(理系)

仕事の内容が、今の修士課程での**専門と合っている**ことから就職を決めた(文系・院)

5年ぐらいでマネージャー職について、**10年後は1人のパートナー**としてコミットしたい(文系)

5年10年後にはMBAを取得したい。家が不動産関係なので、**大きな会社に入ってマネージャークラスになったら、MBAをとって、その後、家の不動産業務に携わりたい**(理系・院)

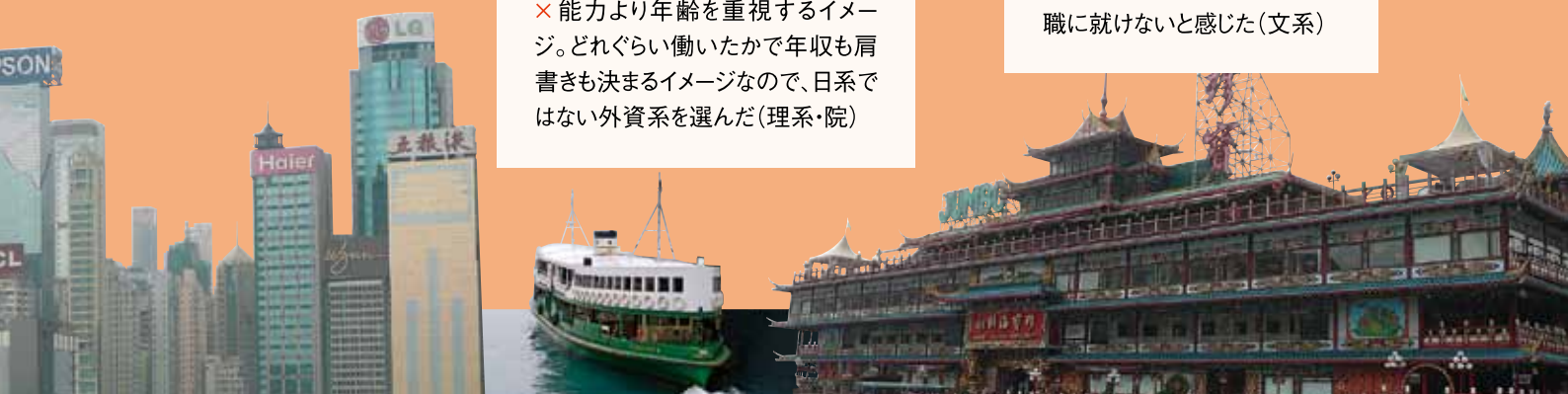
あと1年働いたらマネージャークラスになれるので、その後転職したい。1~2年でお金をためて、香港では専門性が高く収入も高いリハビリ、カイロプラクティックの学科の勉強がしたい(理系)

トレーニング制度は重要な要素だった。職業柄かもしれないが、「あの建物がどうしてあんなに高く建つのか」など、お金を出して研修させてくれたり、修士を勉強させてくれ、お金も出してくれるようなコースもある(理系)

1~2年やればアシスタント・マネージャークラスまでいき、5~7年ぐらいでアソシエイト・ディレクターぐらいまでいけるという**明確なキャリアパス**があったのが一番大きな魅力(理系・院)

×能力より年齢を重視するイメージ。どれぐらい働いたかで年収も肩書きも決まるイメージなので、日系ではない外資系を選んだ(理系・院)

×日系企業でアルバイトをしていた時、マネジメントは全員男性だった。女性はマネジメント職に就けないと感じた(文系)



タイ

THAILAND



すでに高等教育進学率が40%を大きく超えているタイ。そのトップ大学の一つ、チュラロンコン大学をインタビュー対象に選定。各人に共通点が多く、東アジアに近い就職市場が形成されていた。

日本に近い ←

キャリア選択行動

日系自動車メーカーでは「長く働き続けたいか」と聞かれた。他の外資系メーカーでは、長く働きたいかではなく「大学院に進学したいか」と聞かれたが、大学院には進学はしないと答えた(理系)

キャリア価値観

リーダーのもと、チームで働くスタイルの会社に就職したい(文系)

選んだ会社は職場の雰囲気が良かった。そして、最初の4~5年の昇格は、同期みな一緒に昇格なものも魅力的(文系)

日本企業のイメージ

○ 責任感が強い。時間厳守のイメージ(理系)

△ 大学のジョブフェアに日系企業が来ていたかどうかわからない。日系銀行が来ていたら応募したと思う(文系)



→ 日本と異なる



インターンの応募は、IQ, EQなどのテストや成績証明書などを提出するだけで、面接はなかった(文系)

大学2年生の時はタイの会計事務所、3年生の終わりには外資系会計事務所で2カ月インターンした。インターンすれば90%は採用されると言われている会社で、4年生になってすぐ最優先で筆記試験(IQ、経理、英語)を受け、8月には採用が決まった(文系)

ジョブフェアで見つけた会社**10社ぐらい**に応募したが、面接できたのは2社(文系)

7社にアプローチ。1社で内定、1社は辞退。2社で面接待ち(理系)

大学でロードショーを開催していた企業にレジュメを提出。面接にも合格したので本社で筆記試験になった。さらに3次面接を受けて採用された(文系)

4年生になって、大学でのジョブフェア(数百家が参加)でいくつかの会社に応募した。応募にはたいい条件がある。ある石油会社の場合、**「3」以上のGPA**(総合成績平均)が必要(理系)

3年生の時に1カ月半インターンシップした米国系石油関連会社から、4年生になった時にオファーがきて、面接に呼ばれた。普通は面接2回で決まるが、私は施設エンジニアより石油エンジニアの方が合っていると会社の人から勧められ、もう一回石油エンジニア職の面接を受ける。現在は面接待ち(理系)

いろいろ**仕事の勉強**ができるのが魅力。また**昇格可能性**があることも魅力的だ(文系)

まず**CPAの資格**を取りたい。進学したい。長年この会社で働くとは考えていない(文系)

MBAを勉強しなかったので、将来は**MBAを勉強して、トップ**になりたい(理系)

進学は考えていない。できれば**5年**くらいは長く働きたい。5年後は、組織でそれ以上昇格できないようなら転職すると思う(理系)

内定している会社もあるが、別の会社が、**明確なキャリアパス**と将来の賃金の面から第一希望。その会社は5年ぐらいで自分の専攻と同じ職種に異動可能。将来的はそのの方が仕事が広がり、**会社のトップレベル**まで発展可能だと思う(理系)

1社内定しているが仕事が始まるまで時間があるので、もう1社面接中。内定先には**進学のための2年間の休職制度**があるが費用は自己負担。もう1社は**進学奨学金**まで出るので結構、魅力的(文系)

×日本語を勉強しなければならぬ。ビジネスの手紙は日本語で書く(理系)

○国際的な企業。周りの人もいろいろな日系企業で働いている(理系)

×日本のマイナスイメージは、誰かを解雇したい時には解雇金を払わなくてもいいように何か圧迫感を与えてやめてもらうこと(文系)



インド ネシア

INDONESIA



高等教育進学率は20%程度、大卒はエリートというインドネシアだが、今回インタビューしたインドネシア大学、バンドン工科大学はさらに別格。全員に、選ばれし者としてのゆとりすら感じられた。

日本に近い ←

キャリア選択行動

就活は、まず業界研究をし、いいと思う業界とそうでない業界を知った。**インターネット**や**友達**や**親戚**に聞いたりした。それから「Job Street」などの**検索サイト**で会社に履歴書を送った(文系)

現在4年生後期だが、まだ、数学部の卒業生を必要とする会社をインターネットで調べているだけ。就職活動は、**インターネット**や**ジョブフェア**から応募しようと思っている(理系)

キャリア価値観

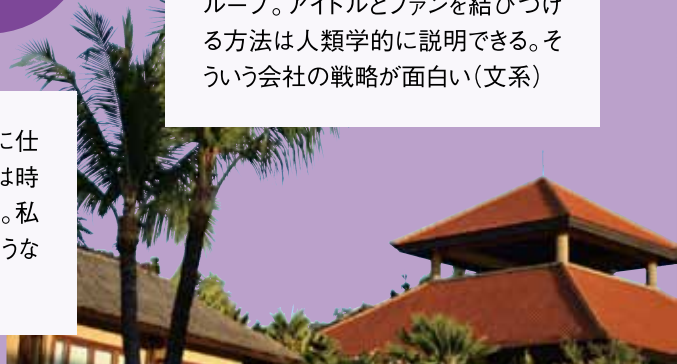
自分にとって**エンジョイ**できる**仕事**をしたい。それから、**人間関係**、**職場環境**も重視している。給料はそんなに重視してない。なぜなら、好きな仕事なら良いことが絶対できると信じているから(文系)

○日本企業のよい点は、社内の連帯感が強いところ、いつも一所懸命仕事をすると、そしていつも良い成果を出せるように努力するところ(文系)

日本企業のイメージ

○日本企業は文化のバリューを生かしてものを作るのが得意。例えば、AKB48やJKT48というアイドルグループ。アイドルとファンを結びつける方法は人類学的に説明できる。そういう会社の戦略が面白い(文系)

×バイト先で日本人と一緒に仕事をしたことがある。日本人は時間に厳しい。遅刻は許さない。私たちインドネシア人はそのような習慣に慣れていない(文系)



→ 日本と異なる

今はまだインターンシップを探している最中。**フェイスブックに同じ学年の友達が集まっているグループがあり、インターンシップ情報がたくさん載っている**(文系)

卒業後の進路を考え出したのは4年生の前期。将来は、インドネシアの社会状況を専門とする研究者になりたい。そのために社会科学の勉強を続けたいが、**大学院に入るにはお金が必要なので、就職してから大学院に入ろうと思う**(文系)

先輩からの情報が一番多い。例えば、A鉱山業が新職員を求める場合、そこで働いている先輩方がきっと私たちに知らせてくれる(理系)

会計学部の学生はインターンシップが義務になっている。インターンが終わった学生のほとんどが、「**SecureLine**(登録をすれば必ず内定がもらえる企業)」を持っているので、**応募は3~4社が普通**(文系)

政治学科の学生だと、応募できる職場も少ないし、**4~5社が普通**だと思う。**自分の専門分野に関係のない仕事に就いている人が多い**(文系)

4年生の前期から考え始めた。インターンシップ先のアメリカ企業で働きたい。インターンシップをやった人は90%入ると聞いた。**インターンシップのときも「卒業したらここで働いたらどうですか」と聞かれた**(理系)

人気機関で働いた経験があれば、よりチャンスを得られるようになり、**自分を成長させる機会が増える**(文系)

私は**大学で学んだことを生かせる仕事をしたい**。心理学部の卒業生だと、人事関係、ヒューマンリソースの仕事をする人が多い。私も大学を卒業したら人事関係の仕事に就きたいが、自分の興味と趣味に関係ある仕事も望んでいる。日本文化に興味があるので、関係がある仕事に就けたらうれしい(文系)

10年間ぐらい働いたらビジネスをやる。鉱山業で働きながら始めるつもりだから、例えば4週間働いて次の2週間が休日というような、帰宅しやすい会社を探した(理系)

はっきりと目指しているポジションはない。時間が経つにつれて、**社内での地位はどんどん上がっていくので、それはあまり考えないで楽しく仕事をしたい**(文系)

給料は個人的にはあまり重視してない。**自分の能力に自信があるから、給料について心配することはないと思う**(文系)

自分の**能力やスキルを人の前に晒せる仕事**。話し合いができるワンパターンではない職場環境が理想。会社で給料をもらいながら大学院に行かせてくれる企業であれば、もっと理想的(文系)

大学卒業して、2~3年間会社員として働いてから大学院に入る予定。あまり長く働くと大学の勉強をどんどん忘れてしまう。大学院を卒業したら**出身地に戻って大学の教師として働きたい**(理系)

× 悪いイメージが全然ない。日本企業は規律正しく、時間にも厳しいからこそいいシステムができたというのがわかっている。でも日本人の厳しい働き方や長い勤務時間が私にとって苦しすぎる(理系)

× 日本企業が一番良い成果を求めているので、社員を無理やり働かせることもあると聞いたことがある(理系)



キャリア選択行動

01 規制はない。でも、就活シーズンは存在する

日本のトップ学生の就活スタートは、彼らが「解禁日」と呼んでいる3年生の12月。経団連が掲げる倫理憲章によるものとはいえ、彼らは見事なまでに一斉に就活モードに突入している。このような規制は、アジアにおいてはインドのトップ大学に見られるだけであり、国全体を統制するものはない。大卒就職市場は、欧米のみならず、アジアにおいても自由市場である。

しかし、そのような規制がない中でも、各国のトップ大学生には、就職活動シーズンがある。中国も韓国も、そしてタイでも。最終学年を迎えると、みんな一斉に就職活動を始める。卒業直前に就職活動を開始するインドネシアでも、卒業時期はバラバラといわれるが、主要大学の卒業時期に合わせ、年に数回の就職活動シーズンがある。

そして、国ごとに違いはあるものの、

皆、それなりに熱心に「就活」している。国によっては100社応募、という猛者もいるし、自己分析や試験、面接対策をぬかりなくやったという学生もいた。国の経済レベルの発展とともに、その傾向は強くなる。大卒就職市場がよりオープンになることで、キャリア選択行動の量は増加し、競争的色彩が強くなるのだ。日本の大学生の就職活動スタイルは、ある意味では、先進的だといえるだろう。

02 大学は、オープン・クローズ双方の情報起点である

彼らの情報起点は、圧倒的に大学である。

「大学主催のジョブフェアで……」

「大学のキャリアセンターで……」

「大学のBBSで……」

という発言は、中国、香港、タイ、インドネシアで、過半の学生の口から聴かれた。

大学のキャリアセンターのパワーが弱かったり、キャリアセンターがただの掲示板機能しか果たしていない国もあるもの

の、各国のトップ大学には、現地の主要企業、グローバル企業からのオファーが集まっている。インターネットの公募サイトが充実していて、学生が積極的に活用している国もあるが、自身の専攻を活かして就職しようと考えている学生にとつては、トップ大学に集まる情報で事足りている。

こうしたキャンパス内のオープン情報と同程度に影響を持つのが、人脈。

工学系における教授ルートは、国ごとに濃淡はあるものの日本同様かそれ以上に機能しているが、見逃せないのは先輩という情報源だ。所属する企業の求人情報を先輩たちに提供してくれたり、相談に乗ったり。トップ大学では、師弟関係以上に、母校愛を持った兄弟子(中国では、大学の先輩を実際にそう呼ぶ)が影響力を持っている。

コラム

「ここまでリアル!各国トップ大学生のインターン」

企業の戦略や財務状況を詳細に研究し、VBAモデルを使って財務評価を行い、レポートを書く。

人材アウトソース業務の補佐を担当。主な顧客はモトローラ、デルタ、グッドイヤー。

照明器具プロジェクトへの光学ソリューションの提供を担当。

不動産開発プロジェクトのデータ分

析、データ整理、分析比較および報告書作成。

これは、トップ大学生が経験したインターンシップの仕事例。見ての通り、基幹業務に携わっている。

パターンは二つ。ひとつは、特定の社員のサポート役として、様々な仕事を請け負うパターン。もうひとつは、プロジェクトにコ

ミットし、その一部をあるメンバーとともに担当するパターン。

いずれについても、一定の知識・能力を保持している学生を迎え入れ、仕事をあてがい、面倒を見ている。補助業務とはいえ、責任ある仕事をさせているので、大変だったと感想を述べる学生も少なくなかった。



03 リアル就業体験・インターンシップの影響は絶大

就活シーズンのスタート前に雌雄が
決めている……そんな学生が、いずれの
国においても数多く見られた。「どこに行
きたいか、決まっていた」「あそこに行け
ば、採用してくれることになっている」とい
う声が幾度となく出てきた。そこには、イ
ンターンシップの存在がある。

各国の実態は、欧米同様、インター
ンシップという言葉の意味通りの就業
体験。身に着けた専門知識が生かせる

職種、就業してみたいと考えている業種
で、お試し就業をするのだ。

カリキュラムに組み込まれているケー
ス、キャリアセンターにインターン求人が
来ているケース、アルバイト求人も活用
して自身でインターン先を見つけるケー
スと、国や学部学科によりスタイルは多
様だが、実際に働き、その職種や職場環
境が自分に合うかどうかを確認し、違ふと
思った場合は、次のインターン先を探し

ていく。

インターンでいい働きをすれば採用し
てくれる、ということも、もちろん理解して
いる。

日本のトップ大学生にも、インター
ンシップ経験者は少なくない。しかし、その
殆どが、実際の就業体験の場ではなく、
研修のような仕立てのものばかり企業
の雰囲気の一部に触れるという程度の
効用しか持っていない。

04 「専攻を活かして就職」は、もはや通説ではない

職能ベースの人事体系が支配的な
日本では、大学で学んだことは、企業へ
の就職にあたっては殆ど考慮されず、専
攻と職業の関係は希薄だが、欧米など
の職務ベースの国では、アカウンティン
グを学んで会計事務所に、心理学を学
んだから人事部門に、というように、専攻
を活かした就職をする……という通説が
ある。

アジア諸国も、基本は職務ベース。新

卒の応募についても、職種別採用が基
本であり、求人は職種ごとに設定。学生
は、自身の専攻を活かせる就職先を探し
ている。

しかし、インターンシップ経験で自身の
志向・適性ととのミスマッチに気づいたり、
自身の専攻学科に来ている求人の数
が少なく、その道を断念するなど、専攻と
は関係ない就職先を検討する学生は数
多く見受けられた。中国、香港では、理

系学生の文転就職が、すでに当たり前
のものとなっている。

欧米系外資がアジア各国でも実施
しているマネジメント・トレーニー＝幹部
候補生採用コースに人気が集まってい
るのも、象徴的だ。各領域のスペシャリ
スト、プロフェッショナルを目指すばかり
ではなく、多様な仕事を経験し、幹部の
道を目指すゼネラリスト志向を持つ学生
は、少なくない。



キャリア価値観

01 強烈な大手志向は、安定志向ではなく成長志向から

トップ大学生の就職志望企業は、各国の人気企業ランキング上位に位置する大手企業・人気企業と見事にラップする。各国の基幹産業、欧米系の高知名度グローバル企業、現地の国有企業や財閥、金融、通信・エネルギーなどのインフラなどなど。

それらの企業が、高給であったり、福利厚生が充実していたり、という点も、大きな志望理由ではあるが、彼らはそれ

を渴望してはいない。トップ大学を卒業するのだから、高いベネフィットを獲得するのは当然、と思っているからだ。

もっとも大きい理由、それは、これらの企業・産業が、今最も成長・発展していて、今後も国家の発展にあわせて新たなチャレンジをしていくことが期待できるから。つまり、自身が成長・発展することができることが大きく期待できるからなのだ。

国有企業、インフラ企業というと、保

守的なイメージを持ってしまいがちだが、彼らは決して安定志向で選んでいるのではない。成長期の国にあっては、こうした企業群こそが、最もダイナミックな仕事ができるステージであり、仕事もポストもどんどん増える。国の成長・発展を肌で感じる彼らは、自身のキャリアの発展も、それと同じがそれ以上でありたい、と希求しているのだ。

02 発展可能性を知りたい、だからキャリアパスを訊ねる

キャリアパスを明確に提示しないと海外の優秀な人材は獲得できない、と言われる。この定説は、「初期配属先の提示」「3年後、5年後のポスト、年収の提示」の2つの要素で構成されているが、前者の必要性には、疑う余地がないようだ。初期配属の確約が得られなかったために、断腸の思いで日本企業の本社採用のオファーを断ったケースもあった。

しかし、後者については、若干の修正

が必要だ。彼らは、近未来予測の提示を求めているのではない。可能性を知りたいのだ。

会社の期待成果に見合うだけの働きをしたら、近未来にはどのような報酬が得られるのか、将来的にはどの地位にまで行くことが可能なのか、チャレンジする価値があるかどうかを判断する材料がほしいのだ。その材料は、数字やポジションの提示には限らない。

ある大学のキャリアセンターの担当者は「オンキャンパスリクルーティングの際に、社内で活躍している現地スタッフを連れてくることを強く薦めている」とコメントしてくれた。実際の例こそが、最も有弁だということだ。各国のトップ大学生は、条件の提示を求めているのではなく、自身が成長・発展できそうだ、という手応え、実感を欲している。

コラム

「なぜこだわらない？トップ大学生にとっての給与とは？」

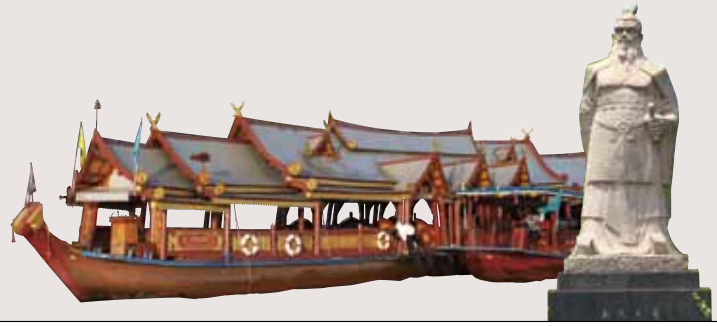
リクルートワークス研究所が実施したGlobal Career Surveyによると、アジア各国の大卒者が仕事をする上で大切だと思うもののトップは、ダントツで「高い賃金・充実した報酬」。しかし、今回インタビューしたトップ大学生に同じ調査項目を実施したところ、そのスコアは低く、中国、インドネシアでは2位、韓国では3位。イン

タビューでキャリア価値観について尋ねた際も、給与についてのコメントは、あまり出てこなかった。

理由は単純、彼らのためといってもいい幹部候補生採用枠を含め、トップ大学生が入社する企業の初任給は、相場に比べて高くなっているのだ。また、自身の実力をもってすれば、高い報酬を獲得できる

だろう、という自負心もある。アジア各国では、大卒未就職者の増加が日本以上に問題になっている国も多いが、彼らには無関係。

日本のトップ大学生も、賃金・報酬へのこだわりは低い、彼らは、それを「期待できないもの」と認識している点、他のアジアトップ大学生とは大きく異なる。



03 仕事には、挑戦しがいと学習とモチベーションが不可欠

どの国でもよく聞かれた「仕事の内容が大切だ」というコメントの一部は、専攻を活かして働きたい、志望する職種に就きたいという趣旨と重なる。しかし、別の意味が3つ、このコメントの裏には隠されていた。

1点目は、チャレンジングであることだ。入社初期より、責任ある仕事、挑戦しがいのある仕事を任されることを強く望んでいる。自身がトップ大学に学ぶ、選ばれ

し者である、という自負心によるものだ。

2点目は、学べるということだ。彼らは、自身の成長・発展を強く希求している。そして、そのためには、より多くを学びたいと考えている。大学院、MBAで学ぶことを求めているのも、教育研修機会を手厚く提供してくれる会社を望んでいるのも、同様の理由によるものだ。

3点目は、モチベーションを高く保てることだ。チャレンジするためにも、学び

続けるためにも、自身の意識を高く持ち続けたい。そのためには、自身が興味を持って取り組める仕事内容であることが肝要である。

「挑戦しがい」「学習」「モチベーション」の3点が満たされれば、自身は結果を出すことができる、高い給与や地位も、必然的に獲得できるだろう、というのが、彼らが思い描いている自身の未来イメージなのだ。

04 職場環境を重視するのは、自身の成長に影響するから

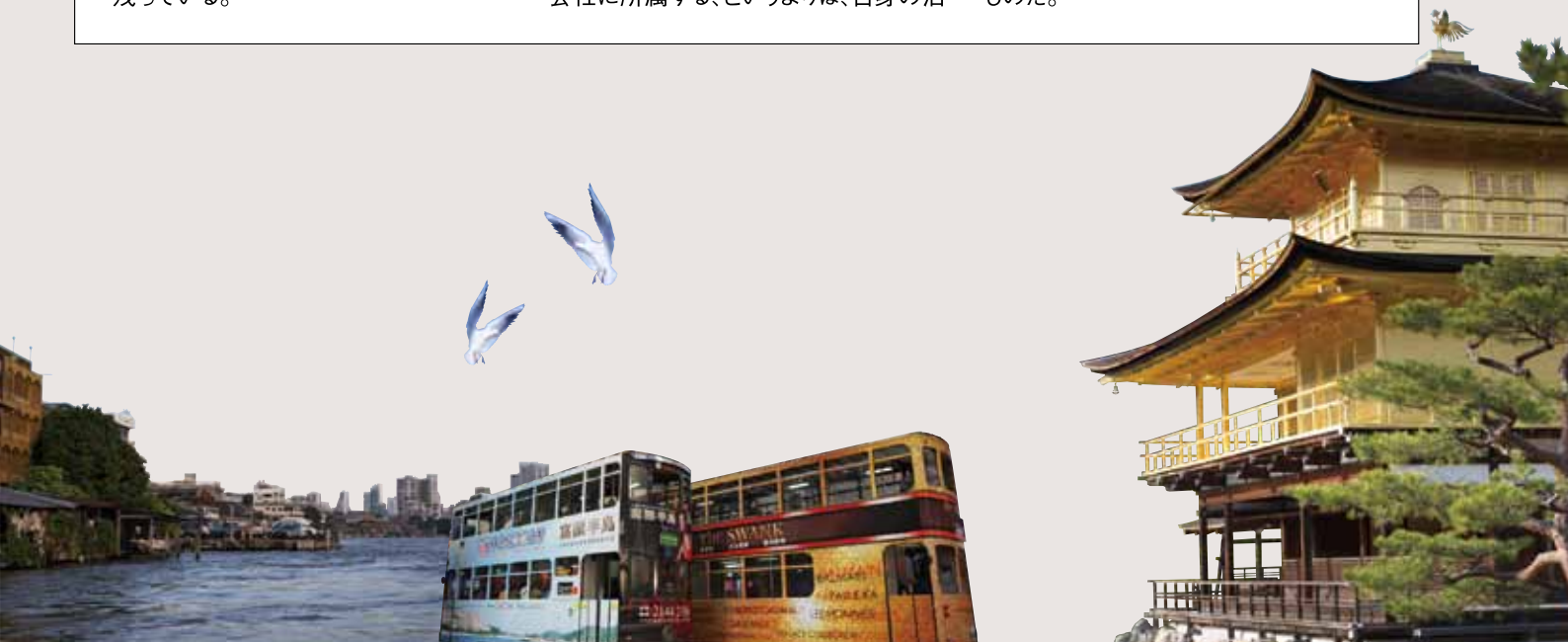
日本のトップ大学生がそろって重視していたのは、人や職場とのフィット。その背景には、長期にわたってその企業で働くことになるだろうという初期設定がある。彼らにとっては、会社は、仕事空間と同時に生活空間である。高度成長期に築かれた日本企業と個人の関係は崩壊したと言われながらも、トップ大学生のキャリアビジョンの中では色褪せずに残っている。

職場環境や人間関係に関心を持つのは、他国のトップ大学生も同様だ。チームワークやリーダーの人柄、会社の雰囲気などにも関心を持っている。しかし、その背景は、日本人のそれとはかなり異なる。

彼らは、自身のモチベーションを高め、日々学習し続け、成長・発展していく上で最高の職場環境を探しているのだ。会社に所属する、というよりは、自身の活

躍場所を獲得する、という意識がその背後にはある。

そして、多くの学生が、そのような職場環境の条件に、自由な雰囲気、上司との人間関係がフレンドリーであることを掲げている。付け加えると、彼らが認識している日系企業イメージは、長時間にわたって束縛され、上下関係が明確で厳格な雰囲気。彼らの理想とは正反対のものだ。



日本企業が、今取り組むべき6つのアクション

Action 01

もっと、プロモーションを行う

日系企業に関する評価には、批判的な内容も少なくなかった。しかし、その多くは、自身が接して感じたものではなく、知人などからの風聞によるもの。よくよく聞いていくと、多くのトップ大学生は「よく知らない」という。各国のキャリアセンターの担当者も口をそろえて「彼らは、日系企業を知らない。私たちのところに来ていないのだから、彼らが知りようがない」と言う。しかし、一部の日系企業は、トップ大学生の採用に成功しているのではないかと問いかけると、彼らはこう語るのだ。「日系企業は、特異な方法で採用活動をしている」。水面下で、一本釣りをしている、という認識だ。その方法をガラパゴス、と喩える担当者もいた。

日本企業も、各国の大卒就職市場に、プレイヤーとしてオープンに臨むべきだ。正攻法で市場に参入し、認知度を上げるのだ。新卒採用は、単発の狩猟活動ではなく、企業（現地法人）の継続的成長・発展のための中長期的施策であり、各国の大卒就職市場において、プレイヤーとしての一定の認知度を獲得することが重要だ。トップ大学生は、採用対象だけではなく、将来の顧客、パートナーになる可能性も大きく秘めた存在。しっかりと、正しく認知してもらうことは、大きな資産となるはずだ。

Action 02

大学を、多角的に活用する

プロモーションの軸は、大学キャンパスに置くことが肝要である。キャリアセンターが学内に公開しているイントラネットでの採用情報の公開や、キャンパスで実施する「就職博覧会」

「ジョブフェア」の活用だ。各国の重点大学を特定し、それらの大学にオファーを出すことが、市場への正当な参入方法だ。大学との共同研究や冠講座の開設などによる個別学科、教授との関係構築という手法も活用できる。特に、R&D要員として工学系学生を採用する場合には有効だろう。

トップ大学の卒業生が社内で活躍していたら、OBリクレーターに任命することを考えたい。自社のエバンジェリストとして、ジョブフェアなどのオープンな場から、個別学生へのアプローチまでを託すことで、採用に繋がるのみならず、キャンパス内での認知度アップ、イメージアップが果たせるに違いない。

Action 03

ホンモノのインターンシップを実施する

最高のプロモーション手法、それがインターンシップだ。一定期間、何名かのトップ大学生を迎え入れることで、その学生を採用できる可能性が高まるばかりか、その学生が起点になって、キャンパス内に情報が流通していくことで認知が高まるという構造が、各国にはある。「日系企業は、インターンシップをしていないから、学生に認知されていない」というキャリアセンター担当者の声も、数か国で聞いた。

実施にあたっては、会社のコアポジションを定め、その部署の中長期的人材調達のベースに位置づけて、学生を迎え入れよう。その際には、数か月単位のアルバイトとして活用する、という基本スタンスを外してはいけない。一義的には、業務遂行における彼らの知識・能力の活用であり、それを通して人物の見極めや自社の実態理解の促進を図るのだ。「大学生の職業観醸成機会の提供」という建前は、捨てることだ。これは、慈善事業ではなく、企業にとっても大学生にとっても得るべきものが大きいディールなのだ。





Action 04

キャリアコースを提示する

総合職として採用、という日本の常識は捨てよう。入ってみないと、何をするのかわからない、というのでは、トップ大学生は惹きつけられない。具体的なキャリアコースの提示として考えられるのは、「職種別プロフェッショナルコース」か、「幹部候補生コース」のいずれか。欧米系外資が活用しているマネジメント・トレーニーは、初期にいくつかの部門を経験させ、その成果を踏まえ、初期管理職ポストに就ける、というコンセプトであり、現地においても職能ベースの考え方を大切にしたい日本企業にとって十分に検討の余地がある。

契約社員というシステムを有効活用することも重要だ。1～3年の契約社員として、期待成果にかなう働きをしたら、昇格とともに次の契約を結ぶ、という方法は、多くの国において採用されている。

もちろん、逆手を取って、日本の正社員のような「入社当初から無期雇用」という安定成長の道を提示する手もあるが、トップ大学生の多くは、ハイリスクハイリターンに心が惹かれがちであることに留意したい。

Action 05

発展可能性を提示する

3年後にチームリーダー、5年後にマネジャー、10年後にはパートナー……明確さを求める度合いは国ごとに違うが、トップ大学生の大半は、自身がかなりのハイスピードで昇進していく、というキャリアパスを期待し、その機会を要望している。しかし、それは、自身の成長・発展を計る具体的な基準としてポストしか思いつかないからであり、皆がポストのような縦の発

展に固執しているわけではない。裁量・責任ある仕事、自身の成長・発展に繋がる機会を任せてくれるかどうか、を問うているのであり、役職のような縦の発展機会ではなく、業務・経験の幅を広げる横の発展機会の提示でも彼らの心は動かせる。教育研修のようなインプットの機会をあわせて、各社オリジナルの発展可能性をデザインしたい。

また、それを明文化することも重要だが、それ以上に重要なのは、その実例を作ることだ。自社で成長・発展した現地社員の存在は、なにより雄弁である。

Action 06

オートノミーを重視する

トップ大学生が重視しているのは、オートノミー（自律性）。自身が仕事の主役となり、任された仕事を試行錯誤しながら形にしていくことで、成長・発展できると考えている。その実現が可能な場であることを、彼らに伝えることは極めて重要だ。

しかし、彼らの持つ先入観がその邪魔をする。「忙しそう」「厳しそう」という日系企業の評判の悪さは、そこに所属すると、自身が組織や上司の指示命令に従って仕事をしなくてはならない、という管理的なイメージの醸成に繋がっている。

日本では常識と考えられている「報告・連絡・相談の徹底」も、彼らにとっては成長機会のはく奪と捉えられてしまう。「上司の命令には絶対服従」というピラミッド型組織発想のオールスタイルは、言わずもがなだ。

日系企業の悪しきイメージ、あるいは実態を打破しないと、彼らを振り向かせることは難しい。また、これは、各国の現地法人に問われるものだけではなく、日本本社にも問われるものだ。日本企業がFuture-Talentを活かすための最大の課題は、前時代的なマネジメントシステムを刷新することである。



DATA:各国トップ大学生のキャリア選択行動・キャリア価値観比較

	日本	韓国	中国	香港	タイ	インドネシア
就職活動開始時期	3年生後半 (最終1つ前)	4年生当初 (最終学年) ※決定後、卒業前に働き始める	4年生当初 (最終学年)	多様 ※3年生(最終学年)当初には、最初の内定獲得	3年生~4年生(最終学年)に進級するタイミング	卒業頃
ネット(就職支援サイト)での就職活動	○	○	○	△	△	△
大学キャリアセンター活用	×	×	○	○	○	○
インターンシップの活用	期間が短く、実務を行うケースは稀	具体的な業務を経験	<上海>企業の根幹にかかわる業務を体験 <北京>特に文系は複数の企業で業務体験	多彩なアルバイト経験	具体的な業務を経験	多彩なアルバイト経験
新卒マーケット	オープン ←—————→ クローズド					
応募数	やや少ない	少ない	多い	多い	少ない	少ない
就職先の重視点	(・給与水準、福利厚生)					
	・仕事の内容、成長機会、企業・業界のレベル・成長性					
	・職場の雰囲気					
	・昇進の見通し					
	ゆとりを重視しない	働き方にゆとり	働き方にゆとり	働き方にゆとり	(ゆとりを重視しない) ※あって当たり前という認識	(ゆとりを重視しない) ※あって当たり前という認識
キャリアビジョン	海外に出て活躍することを視野に入れる学生が多い。ただし、具体的なビジョンを描いている者は少ない。	中期は自身の分野の専門家になること、長期は管理的立場に立つことを望む学生が多い。海外で活躍することを念頭に置く学生もいる。	【上海】文系では転職や企業を踏まえたキャリアステップを念頭に置いている学生が多い。理系は、1つの企業の中で徹底して自身の技術が向上することを望む学生が多い。 【北京】大半の学生が1つの企業の中でポジションを高めていき、業務の中核に位置する人材となることを望んでいる。	大まかに職業もしくはポジションを述べるに留まる学生が多い。	5~10年で具体的な職種のスベシャリストになることを想定している学生が多い。	業種や職種などを想定している場合が多い。
日本企業のイメージ		△ 年俵などは韓国企業と変わらない △ 他の外資系より国内企業に近い × 魅力度が落ちてきている × 宣伝不足 × 遅れている	<上海> × キャリアの保証がない × 仕事時間が長い × 長期雇用が前提 × 仕事が大変 × 求人が少ない × 細かい <北京> ○ 真面目で規則正しい ○ 待遇や管理面は良い △ 知らない、考えたことがない △ 日本に行くのであれば良い × 忙しい × プレッシャーが大きい	○ 日本語能力を活かすことができる ○ 育成がしっかりしている ○ 福利厚生、就労条件が良い ○ 平等な採用を行う × ルールが厳格 × 男女差がある × 年功序列 × スキルの伸びが期待できない × 日本語能力が必要	○ 賞与が良い △ 質の高い仕事だが、自由度が小さい × 解雇の方法が回りくどい	○ 技術力がある ○ クリエイティブ分野での評価 ○ 真面目に仕事をすると × 上司の圧力が強い × 時間に厳しい、仕事が大変
日本企業への関心		低い	低い	低い	高い	高い

■ プロジェクトのリーサーチ内容

【リーサーチ①】 アジア主要国の大卒就職市場の構造把握、日本との対比

①-A ベーシックリーサーチでの概観

中国、韓国、台湾、シンガポール、インド、マレーシア、インドネシア、タイ、ベトナム各国の大卒市場の特徴、企業の特徴、大学・大学院の特徴を概観

①-B Global Career Surveyによる大卒者の就職実態の捕捉

中国、韓国、インド、タイ、ベトナム、マレーシア、インドネシアの大卒者各600名の定量調査を実施し、各国の大卒者の就職実態を概観

①-C 就職志望企業ランキング比較

Universum社が実施・公表している世界各国の大学生の就職志望企業ランキングのうち、アジア各国(中国、インド、シンガポール、香港、日本)のランキングを概観

【リーサーチ②】 アジア・トップ大学のキャリアセンターへのインタビュー

中国／上海交通大学、他一大学、韓国／ソウル大学、コリア大学、ヨONSE大学、POSTECH(浦項工科大学)、シンガポール／NUS(シンガポール国立大学)、インド／IIT-Delhi(インド工科大学デリー校)、インドネシア／バンドン工科大学のキャリアセンターへのインタビューを実施

【リーサーチ③】 アジア・トップ大学生へのグループインタビュー

中国、韓国、香港、タイ、インドネシア、日本のトップ大学生へのグループインタビューを実施

※ 本報告書は、リーサーチ③にフォーカスして取りまとめたものである

■ プロジェクト体制

プロジェクトリーダー

豊田義博(リクルートワークス研究所 主幹研究員)

プロジェクトメンバー

石原直子(リクルートワークス研究所 主任研究員)

阪口祐子(リクルートワークス研究所 アシスタント)

プロジェクト協力

中藤弘彦(フリーランス 韓国、シンガポール取材・とりまとめ)

田中奈美(フリーランス 中国取材・とりまとめ)

戸田淳仁(リクルートワークス研究所 研究員 インド取材・とりまとめ)

上條太郎(株式会社リベルタス・コンサルティング取締役 上席コンサルタント*)

八田誠(株式会社リベルタス・コンサルティングHR市場戦略部 シニアコンサルタント*)

菊池雄一郎(株式会社リベルタス・コンサルティングHR市場戦略部 コンサルタント*)

小山秀幸(株式会社リクルートキャリア**)

宮武周平(株式会社リクルートキャリア**)

長谷川拓也(株式会社リクルートキャリア**)

中下真(RGF HR Agent***)

楊方(RGF HR Agent***)

陈雅楠(RGF HR Agent***)

田韵玲(RGF HR Agent***)

林玄録(RGF HR Agent***)

高梨洋一(RGF HR Agent***)

* ……日本、タイ、インドネシア、香港取材・とりまとめ、全体統括

** ……日本、香港取材アレンジ、同行・通訳など

*** ……中国、韓国、シンガポール、取材アレンジ、同行・通訳など

Works Report 2013

「アジアトップ大学生の就職実態を探索する」

プロジェクト報告

2013年5月発行

発行者・著者 リクルートワークス研究所

編集 荻原美佳(有限会社ウィズ・インク)

デザイン 伊藤孝、大橋京悟(有限会社ワイズ)

©株式会社リクルートホールディングス 本報告書の無断転載を禁じます

Copyright2013 by Recruit Holdings.co.,ltd. All right reserved.

Works Report 2013

ASIAN SHUSHOKU PROJECT

アジア・トップ大学生の就職実態を探索する

リクルートワークス研究所

〒100-6640 東京都千代田区丸の内1-9-2 グラントウキョウサウスタワー

株式会社リクルートホールディングス

Tel. 03-6835-9200

<http://www.works-i.com>