

なぜ外国人採用は、
韓国人材
から
始めるべきか？

大亀雄平 春日井萌

はじめに

「韓国には、これほど優秀な学生たちがいるのか」

そう驚かされたのは、韓国で開催された日本企業の採用フェアに参加し、韓国学生と面接したときでした。英語も日本語も流暢に話すことができ、在籍する大学は韓国でもトップレベルです。資格も豊富で専攻した分野の専門知識を十分に備えており、基礎能力の高い学生ばかりでした。

それほど優秀な学生が多くいるにもかかわらず、韓国の大卒就職率は約60%と非常に低い水準です。国内就職が難しい社会にあって、海外就職、なかでも地理的、文化的に近い日本での就職を目指す韓国学生は多くいます。

「韓国学生の日本就職を支援することで、彼らの優秀さを日本企業に知ってもらいたい」

「優秀な韓国人材を紹介すれば、日本企業のグローバル化を後押しすることもできるはず」——そんな思いから、私たちは韓国人材を日本企業とマッチングさせるプラットフォーム「KOREC（コレック）」をスタートさせました。

海外人材の採用は、多くの企業が取り組んでいますが、私たちが見てきた限り、自力で成功している企業は多くありません。韓国人材の採用においてもそうです。国内HR業界でも、いくつもの企業がグローバル人材の就職支援に踏み切りましたが、ほとんどがうまくいかず撤退してきました。その最大の理由は、文化的背景の違いを越えられなかつたことです。

韓国には、どんな社会や文化があり、どんな働き方があるのか。日本と企業の制度や働き方と、どのような違いがあるのか。韓国人材の背景にある文化や社会を、企業は知つておかなければなりません。企業ばかりでなく学生も、日本企業に対する理解を深め、働く文化を受け入れる準備が必要です。

KORECは、日本企業には韓国人の文化特性を理解してもらい、韓国学生には日本企

業への就職に向けた教育をしています。異文化理解を促すことで、双方にとつて納得のいくマッチングをしてきました。プラットフォームには累計で2万人以上が登録しており、毎月約30人、年間360人以上の韓国学生の就職内定を支援しています。

私は、もともと日本人学生の就職支援サービスを手掛けていました。少子高齢化と人口減少で、どの企業も人が採用できないなか、就職支援は企業に価値を提供できるはずだと考えて始めた事業です。しかし、人を採用できない企業が多い一方で、人材側は企業を選ぶことができます。新卒の98%以上が就職できるなか、支援を必要とする学生は多くありませんでした。

そうしたなかで着目したのが、グローバル人材市場です。国内で労働力が足りないいま、企業は海外に目を向けなければ人材を貰いきれなくなっています。ただし、多くの企業が欲しいのは、『日本語が話せる』かつ『会社に馴染める』海外人材です。その条件に最も当てはまる国が、韓国でした。

本書は、「人材難を打開する打ち手がほしい」「組織のグローバル化を進めたい」、そう

した課題を持つ企業に向けた指南書としてつくりました。

私たちが日本企業に届けたい最大のメッセージは、「海外人材の採用は、韓国人から始めるべきである」ということです。

なぜ韓国人なのか。どう採用を進めれば良いのか。

本編では、そんな疑問に対し、韓国の社会や文化についての解説や事例も交えながら、詳しく述べていきます。この本を通して、一社でも多くの企業が、海外人材採用の第一歩を踏み出せることを願っています。

第1章 人材難を乗り越える

なぜ良い人材が採用できないのか

企業同士が人材を奪い合う／「売り手市場」の日本／若手人材の「安定志向」回帰

急増する海外人材

人手より「人材」不足／海外人材が不可欠に／海外人材を「受け入れる」日本／
海外人材採用の「第一歩」

「韓国人材」から始めよう

日本就職を望む韓国人／ホワイトカラーで活躍する／韓国人に選ばれる日本／
ライバルが少ない市場

Column

【韓国人材の活躍事例①】 「韓国支社」立ち上げから拠点長へ
037

029

020

014

003

第2章 日本企業が「韓国人材」を採用すべき理由

日本人にも劣らない「日本語力」

韓国人にとって日本語は覚えやすい／ハイレベルな語学力

貪欲な「成長意欲」

「スキルアップ」が働くモチベーション／現状に満足しない「チャレンジ精神」／

韓国人の「当たり前」レベル

反日は、ごく少数派

日常的に政治を語らう／国家間と個人間は分けて考える

日本の文化に馴染む

韓国にもある「ビジネスマナー」／韓国人も「空気を読む」

育成コストがかからない

「リテラシー」の高さ／国全体が「早い」／新しい環境への適応力

Column
【韓国人材の活躍事例②】 入社2年でリーダーへ抜擢
065 058 054 051 045 040

第3章 韓国人材を生む「競争社会」

過酷な就職難と学歴社会

大卒の「3人に1人」が就職しない／就職率JIPに国も動く／最も選ばれる国外就職先

熾烈な学歴競争

韓国に根づく「学歴競争」社会／どこが「成績を取りやすい」か／
「産学連携」が進む韓国社会

「塾」を中心の生活

塾なしで「インソウル」は無理／「塾」が終われば、次の「塾」／／
幼稚園からの高い「教育費」

猛烈に働く韓国人

多く働き、多く稼ぐ／結婚しても稼ぎ続ける／特性と能力を育てる「社会環境」

日韓の採用スタイルの違い

日本はポテンシャル採用、韓国はスキル採用／「新卒一括」と「通年即戦力」／
ポジション別採用が求めるもの／スキル以外は武器にしない

Column

【採用の成功事例】 スタートアップ立ち上げに「即戦力」を多数採用

099

090

084

080

075

068

第4章 韓国人材の採用を成功させる方法

押さえるべき大前提

韓国人材を評価する「尺度」を持つ／J-LPTのレベル感を押さえる／ビザの基本を知つておく

どうやつて韓国人材と「出会う」か

新卒へのアプローチ／深い理解を得る「合同説明会」／「現地へ赴く」が海外採用の肝／直接「会う」ことでわかること

「書類審査」で何を見るか

「見慣れない言葉」ほど注目する／「卒業時期」を押さえる／年齢で判断しない／「2つ目の専攻」を見落とさない

「面接」で何を聞くか

「面接スタイル」の違い／日本語能力は「会話」で判断する／兵役の話は「タブー」か／適性テストで判断しない

「内定」をどう伝えるか

内定通知に「理由」を添える／オフィスに招待する／「家族の意向」を確認しておく

ポジションと待遇をどう考えるか

海外に「総合職」は存在しない／日本人と「給与差」をつけない

【韓国人材インタビュー①】キム・ミリさん

「共に成長したい仲間」に出会えた日本就職

原点は日本の「ドラマ」／一緒に成長したい人がいる会社／コミュニケーションに困らない／サポート役として気づいたこと

第5章 採用後のかかわり方

韓国人材への「配慮」

大掛かりなフォロー体制は不要／「易しい言葉」で話す／ミスを生む「指示出し」／配慮すべき点を知っておく

世界から見て「特殊」な日本

すぐ報告か、考えてから報告か／「5分前行動」は日本特有

相互の「異文化理解」を促す

配慮不足は「理解不足」から生じる／生きてきた背景は、みんな違う／日本人が「上」ではない

【韓国人材インタビュー②】ハン・ウォンジュさん

思い切って飛び込んだ日本での成長実感

「アニメ好き」から交換留学へ／成長実感から日本での就職へ／手探りの就活と、内定／
「何をするか」より「誰と働くか」

卷末対談　海外人材採用に成功する企業が

「韓国」から始める理由

曾山哲人（サイバーエージェント常務執行役員CHO）×大龜雄平（ビーウェル代表取締役）

外国人材の高い語学力／直接会えば、先入観はなくなる／
組織に合う人を採用するポイント／共存に「特別なこと」はいらない／
海外人材が「プラス」の影響をもたらす／「日韓のシナジー」を生む時代

おわりに　All for Korean Students——すべては韓国の学生のために