

オハイオ・インディアナ・ケンタッキー州の最新就職情報

3州における日系企業の現状

中西部や南部エリアに進出している日系企業の多くが自動車関連製造業である。そのため、2008年後半から続いた求人数の減少も2010年以降回復の兆しを見せたが、2011年3月の東日本大震災の影響を受け再び一時的に低下した。しかしながら前回のリーマンショックの時とは異なり、ある程度先行きが予想できる状況であったため、今回は極端に人材採用を控える企業は少なく、むしろ絞りすぎた人材を再度増員する企業も見受けられた。

また、全米の完全失業率も最近足踏み状態とはいえ、最悪期の2009年10月に記録した10.2%から9.0%ラインまで下落しており、全体を見れば引き続き緩やかな回復基調にある。ただし、ここで注目すべきは、ミシガン州のように1年半の間に約5%も下落した州もあれば、カリフォルニア州のようにここ数年12%前後の高い値で推移している州もあり、地域や業界による格差が大きという点である。

当地におけるバイリンガル人材採用状況

当地でバイリンガル向けに多い職種は、営業、エンジニア、アドミニストレーティブ・アシスタントの3職種。ほかには通訳・翻訳関連職種のニーズが多いのもこのエリアの特徴である。ただし、正社員の通訳・翻訳専任ポジションの需要は以前と比較して減少傾向にあり、最近では雇用期間を自由に設定できる派遣ポジションにシフトしている。その理由としては、英語を話す駐在員が増えたこと、間接部門の件数抑制を考えた企業が増えたことなどが挙げられる。このような状況下で企業が正社員の通訳ポジションに求めるのは、技術的な専門知識があり高いレベルの通訳業務がこなせる人材や、通訳以外にも総務・人事や秘書、経理補助などほかの職務経験を併せ持つ人材である。

もうひとつ最近の特徴として、各企業の現地化推進により、現地採用のマネジャー以上のポジションが徐々に増加していることが挙げられる。今後は駐在員候補として日本語能力と特定の職務経験、管理職経験などを求められるポジションも増加していくものと思われる。

バイリンガルポジションに限った当地の現地採用の給与水準は大都市と比較しても決して低くなく、逆にリビングコストが安いこと（＝住みやすさ）を考慮すれば、生活全般における満足度は比較的高い。たとえばACCRAの生計費指数調査によると、全米平均を100とした場合のリビングコスト指数は、ニューヨークのマンハッタンでは212.1、サンフランシスコでは177.0、シカゴでは128.6という数値が出ているが、オハイオ州のシンシナティでは95.1となっており、リビングコストの安さを数字的にも裏付けている。

ほかにも日系製造業の場合は、保険や休暇等ベネフィットのよい企業も多く、これは当地での就職を希望する人にとっては朗報といえるだろう。

当地のバイリンガル人材に求められる条件

ポジションごとに求められる能力や経験とは別に、日本語バイリンガルだからこそ求められる条件をここで紹介しよう。

当地の日系企業では多くの社員が日本語を話さない。このような環境下で仕事を遂行するために、まず全ポジション共通で、英語での高いコミュニケーション能力が挙げられる。とくに営業ポジションの場合、顧客の担当者が日本語を話さないことが多いので、英語による複雑な交渉を日本語と近いレベルで行えるような能力を求められる。同様に、日本人のマネジメントや日本本社とのリエゾンの役割を持つポジションも多いので、日本的なビジネスセンスも重要である。つまり、現地スタッフと駐在員あるいは現地法人と日本本社の間でスムーズかつ的確に仕事を遂行する能力が求められる。最後に異文化への適応力も重要なポイントである。アメリカの大都市と異なりアジア人が少ないため、アメリカ人のコミュニケーションや独自の文化・習慣への理解が仕事を成功させるために必要となる。

就労ビザのサポート状況について

当地においては現地に住むバイリンガル人材が少ないという事情もあり、以前は就労ビザのサポートに積極的な企業も多かった。しかし、近年は失業者の増加により永住権保持者の採用が多少容易になったことや、昨年から移民局の雇用主への監査が実施されるようになったこともあり、ビザをサポートする企業数は引き続き減少している。また、永住権や市民権を持っていることが就職に絶対的に有利かといえば、そうであるとも言いがたい。確かに以前は永住権を持ち、ある程度英語が話せるだけで比較的簡単に仕事をもらえる時代もあったが、日系企業がバイリンガル人材を少数精鋭化し、ポスト駐在員となり得る経験や能力を求める傾向にあるので、ビザサポートが不要というだけでは仕事が見つかりづらいのが現状である。

当地の生活環境

リポート・アメリカ社が行った2009年「住みたい街ベスト10」にケンタッキー州のレキシントン市が選ばれるなど、場所による多少の違いはあっても、一般的にリビングコストが安価で、教育水準が高く、勤勉な人たちが多く、安全で住みやすいエリアが多いのが当地の特徴といえるだろう。ニューヨーク、ロサンゼルス、シカゴ等の大都市と比較すれば、日本人が生活するにはいささか不便な面もあることは否めないが、それでも生活に必要な施設はほぼ揃っており、日本食レストランや日本食グロッサリー、日本語が通じるサービスなども年々増加し、日本語補習校もこの3州内だけで12校を数える。

面接マニュアルの落とし穴

●ソーシャル・ネットワーキング・サービスの積極活用

就職活動にソーシャル・ネットワーキング・サービス（以下SNS）を利用することが一般的となり、今後はその使い方もさらに多様化することが予想されているが、ここに新たな落とし穴がある。日本と比較して情報量という点であまり恵まれていないアメリカ在住の日本人にとってSNSは大変魅力的ではあるが、問題なのは自分の個人情報やネットワークをどこまで開示するかという点である。採用側からすれば、応募書類や面接では得られない候補者のReference（経歴照会）となるような情報を目にするのができ、場合によっては、公開している情報が必ずしも就職に有利に働くとはいえないからである。

●面接やカバーレターで「自分の貢献できるポイント」をアピール

マニュアルによく出ているこの内容。一見効果的のようにだが、実は大きな落とし穴があることをご存知だろうか。企業が「貢献してほしい」と考えるポイントは、募集背景や組織の内情、業種や職種などに深く関係する。これを理解せず、「私は〇〇で御社へ貢献致します」とアピールしても、その内容は抽象的で企業の要求に合致するとは限らない。また企業側も、職務経験のない新卒者が入社直後から直接業務に貢献できるとは考えていない。むしろ、企業やポジションに関する事前リサーチを的確に行い、自分が貢献できる可能性の高い分野や職務に関して具体例を挙げてアピールする方が効果的である。

●面接で専門知識や過去の実績をアピール

専門性の高い分野の専攻者やキャリアの長い人はそれを熱心にアピールすることが多いが、学校で得た知識はあくまで机上の話であり、前職の経験や実績も同業種というだけでは通用するわけではない。つまり一方的な知識や経験のアピールは逆効果となり、「知識偏重型で育てづらい」「過去の経験にとらわれ自社に馴染めない」といった評価にもなりかねない。むしろ、知識や経験を新しい環境でどのようにアレンジして活かせるか、といった汎用性や適応力をアピールする方が効果的である。

【執筆】

永岡卓
人事・就職コンサルタント
クレオコンサルティング代表取締役社長



※クレオコンサルティングの詳細はP.000、000「日本語が通じる各種ビジネス」参照。