

鉄鋼系専門商社 S社（一部上場）

会社概要

国内トップレベルの製鉄グループに属する専門商社。アメリカ、中国、東南アジアをはじめ世界各地でのプロジェクトを抱え、グローバル展開を積極的に推進中。現在、外国人社員は従業員500名中で7名とまだ少ないが、今後増加する予定。

“日本文化への理解”と “日本語の習熟度”が重要

人事部 部長

外国人雇用のきっかけ

鉄鋼系専門商社であるS社では、新卒を中心に7名ほどの外国人社員を雇用している。全社的にみればまだまだ数は少ないが、海外からの受け入れも実施している。どのような経緯があったのだろうか。「現在の台湾の方の受け入れを実施していますが、これは現地法人のスタッフ教育を目的としています。モチベーションアップを図ると同時に、より現地化を進めていくための1つとして日本での勤務を経験していただき、日本の業務方針や企業理念を理解し体感していただくことで、今後の現地法人での業務に役立てるためのものです。台湾の現地法人では、顧客である日本企業との取引が多く、そういった意味においても日本の業務の進め方やマネジメントといったことを理解することは重要だと考えています。

定着にむけた仕組みづくり

外国人社員の定着についてはどのような感想をもっているのだろうか。「中途採用の場合は日本企業の経験もあり、年齢的にも3～40歳代であるため定着についての問題は特にありませんが、新卒者の場合はやはり若干転職して退職していきがちです。日本人社員と比較した場合でも外国人社員が特に離職率が高いといったことではありません。当社はどちらかといいますと保守的な部分がありますので、採用段階である程度日本を理解した外国人を採用しますので、異文化的な理由で退職することはほとんどみられず、退職については日本人との違いはあまり感じられません。主な退職理由としては転職が大半を占めており、転職先などを伺うと弊社よりも規模的に大きな会社もありますので、処遇なども違うのかなと思います。また、業務として取り扱う規模も異なるため、やりがいやキャリアという面が強いかなと思います。当社では関連会社の商品扱うことが主となるため、弊社のタッチできる業務の大きさがおのずと決まってしまうからだと思います。日本人と比べても外国人のほうがキャリアアップのために退職することが多く、理由もはっきりしています。

外国人雇用と障壁

外国人社員の定着を考えると、彼らが働きやすい職場環境づくりといった取り組みが必要です。2年ほど前になりますがインドネシアの国籍の方を採用した際には、食事やお祈りの時間の確保、あとお酒が飲めないという制約がありますので、日本人社員のみさんに尊重してくださいと通知したことがありました。そして、その方を迎える内定式では、ホテルの方へ『豚は使用しないでください』『豚系の調味料、ポークエキスは使用しないでください』と配慮しました。当初は営業部署への配属だったのですが、夜の席など接待する

側ですとお客さまに合わせないといけませんので、お酒をすすめられて『飲めません』ということになりますし、理解のあるお客さまであればいいのですが、なかなか難しいので今は管理部門へ配置転換をしています。他社さんですと『ダイバーシティの推進』ですとかいろいろ取組みもされていらっしゃると思いますが、弊社ではまだまだそういったところまで出来かねるところもあります。常時的に受入部門の方で対応しているといった感じですが、現状としては十分に対応できている状況といえます。

外国人留学生の採用

一般的には外国人留学生はモチベーションが高いといわれ、実際にお会いしてお話しさせていただくとその高さを感じます。確かに就職活動のときはとてもアクティブでパワフルな方が多いのですが、最終的には弊社のカラーに合うような方が選考に残っていきません。弊社では社内の共通語が日本語ですので、割と日本文化をよく理解しているような外国籍の方や日本語の習熟度に依りて最終的に内定されるようなところもあります。また、弊社は商社ですので、人当たりの良さといったコミュニケーション力が大切ですね。あとは体力といいますが、ガッツがあって、あまり硬すぎず真面目すぎず、そういったところがあって、なおかつ外国籍の方でも日本語や、日本の社会ですとか文化についてある程度理解している方といったところで採用が決まっています。とはいえ、このような採用の中、外国籍の方の場合には比較的高学歴の方でも就職活動で遅くまで残ってしまうケースが見られます。中国籍の方で国立の大学院を卒業されている方なのですが、優秀であることは確かです。ご自身で描いているキャリアパスと弊社での仕事に折り合いがつかないといったことがありました。外国人ならではの悩みなのかもしれませんが、日本語もできてしっかりした方なのですが、入社1年目は他の新入社員と同様に配属を行いました。最初は細かな仕事も多く、そうしたところから弊社は学ばせていきたいと考えているためです。もちろん、就職してすぐに戦力とはなりませんので、そういった勉強させる期間はどうしても必要です。そのあたりでフラストレーションが溜まるようなところがあるみたいで、資料などを見て『自分なら違う働き方をするのに…自分は3年後5年後どうなっていくのだろう』といった悩みを持たれているみたいです。その方から『他の中国籍の方はどのようにされているのですか』という声が上がりましたので、今度アメリカに行く予定の中国籍の者と話しをしてみたらどうか?』ということになりました。これは外国籍の方に限りませんが、会社説明会などで商社ってこういう仕事をするんだ、といろいろ想像して入社して、実際の配属先で学ぶ仕事とのギャップに悩む、ということは多くあります。外国人に限らず、子どもを育てながら働くといったワークライフバランスなど、時代に応じてきちんと人材を活用できるような“仕組みづくり”が継続させることが大切であり、人を管理するのではなく、仕組みを管理することが大切だと考えています。