

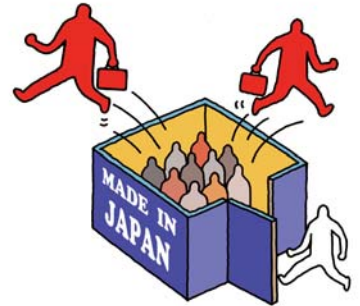


小川 克己

OGAWA Katsumi

淀川ヒューテック
社長

日本ならではの グローバル人材の育成を



留学生を採用する日本企業が、少しずつ増えてきました。彼らは、母国語はもちろん、その多くが英語も話せる上に、母国の商習慣や文化を肌感覚でつかんでいます。日本語はもとよりその文化も学んだ人材が日本で働けば、わが国独特のビジネスの進め方なども深く理解してくれるでしょう。何よりグローバル化が求められるこれからの日本企業にとって、彼らは貴重な戦力となります。

当社は、約20年前から海外でのビジネス展開を始め、今では売上げに占める海外比率が4割を超えました。現在、海外拠点は3カ所あり、韓国、台湾、中国にそれぞれ営業所と工場を開設しています。海外拠点の従業員は基本的に現地採用でまかなう一方で、本社では15年前から日本で学ぶ留学生を採用してきました。

採用に関しては、留学生枠を特に設けず、日本人学生と平等に採用するのが当社のスタンスです。留学生の採用に関しては、当初、社内でも賛否両論がありました。けれども議論を重ねるなかで、海外でビジネスを円滑に進めるためには、現地の状況を理解した人材が必要との合意に至っています。

留学生の採用は、社内に思わぬ好影響をもたらしました。日本企業への就職をめざすような学生は、どん欲といえるほど成長意欲が高いのです。その意欲が周りの日本人社員により刺激を与え、彼らに負けてはならないと全体の士気が高まりました。

これまで15名ほどの留学生を採用してきましたが、退職した社員はほとんどいません。離職率が低い理由は、おそらく彼らを特別扱いしないからです。採用だけでなく入社後も特別扱いは一切しません。特に留学生向けの研修をすることはなく、業務内容はもとより昇進についても、日本人社員と

まったく同じです。

ただ一つ、心がけているのは、全社的にコミュニケーションの機会を増やすことです。毎週、勉強会を開いて、特定のテーマについて持ち回りでプレゼンテーションします。これが発表者にとっては自分を発信するよい機会となります。毎週月曜日には朝礼を行い、ここでも順番で話をします。このような機会を設けることが、社内融和をはかる上では重要と考えています。

留学生のキャリアパスとしては、いずれは母国に戻り、経営幹部として活躍してくれることを期待しています。そもそも彼ら自身が「故郷に錦を飾る」意識を強く持っています。日本で経営ノウハウを学び、日本流の考え方も理解した彼らが、現地拠点のトップをめざして頑張ってもらえればと思います。また、ビジネスのみならず、文化的、人的交流までを含む、日本との架け橋的存在となることを期待します。そして、日本人・外国人問わず、日本企業で育てられた方には、日本人の特徴である勤勉さや細やかさを兼ね備えた“日本ならではのグローバル人材”として世界を舞台に活躍してほしいと思います。

私自身の話をいたしますと、関経連では、2013年のベトナム訪問団に参加させていただくなど、経済団体ならではの貴重な経験をしました。関経連の強みは、産学官を上手く連携させられることだと思いますので、関西の盛り上げ役としての役割を期待します。このたび、関経連のグローバル人材育成・活用委員長を拝命しました。私は、日本の大学を卒業した後、アメリカに留学し、現地での就職を経験しました。自分が留学生として就職に苦労した経験と、留学生を受け入れてきた中堅企業トップとしての経験、この2つを生かして少しでもお役に立てれば本望です。 (談)