

海外安全対策の難しさ、悩ましさ

株式会社フジトランス コーポレーション

人事部 主査 山田久利

Hisatoshi Yamada

日外協の「中部地区・海外安全グループ研究会」(以下、研究会)に参加するたびに、各社が経営方針による海外事業展開の中で、赴任先地域の生活環境の厳しさ、風土習慣の違いなど日本では考えられないような状況下で業務に苦慮されていることがよく分かる。

当社の現地法人がある地域は、他社に比べ比較的治安等が良く、生活環境もそれほど厳しくはないと思われるが、今一度当社の安全対策を振り返ってみたい。

日本と現地、安全への温度差

海外安全担当となり、本社から赴任者に注意喚起等を発信する立場となって気づいたことがある。それは、何度も本社から発信される「注意喚起」に、本社サイドの思いと現地サイドでの受け止め方に温度差が発生することだ。

私自身もタイ(レムチャバン)に駐在した経験がある。駐在中にインド洋大津波(2004年12月)、反タクシン派兵士によるクーデター(06年9月)、反タクシン派市民団体(PAD)による空港占拠(08年11月)、非常事態宣言発令(09年4月)など、大災害や重大事件が発生した。特にインド洋大津波では、私の周りでは幸い何事もなかったが、多くの日本人駐在員が休暇で訪れていて犠牲となった。

駐在中は、こうした災害や事件が起こるたびに本社からの問い合わせや指示への対応に追われた。一方で、「安全確保のために治安の悪い

所(デモ等)には近づかないように」などの指示に対しては、現地で何の支障(危険と感ずること)もなく過ごすうちに、本社はなんて心配性なのだろうと思ったものである。

研究会でも同じように、本社から頻繁に「注意喚起」を発信していると、現地サイドではそれに慣れてしまい、安全意識が下がる懸念があるとの話を聞いた。注意喚起を発信する際には、事務的に詳細な情報を提供することも大事だが、現地が必要とする情報をよく絞り込んで発信することの重要性を痛感した次第である。

赴任前研修に外部講師を招く

当社も社内講師(人事部)による赴任手続きおよび現地業務に関する説明を中心に赴任前研修を行っていたが、各赴任先(現地)に合った研修ができていない、また不足していると感じていた。

そのような時、研究会で各社の赴任前研修の対応と課題を聞かせていただき、当社では赴任経験のない者が事務的に研修をしていて、赴任者が本当に知りたい内容の研修が少ないことに気づいた。今の社内講師に赴任先の事情をよく知った者が少ない上、今後新規赴任先(国)が増えることもあり、社内講師では現状の課題に対応することは難しい。最近の海外の治安状況や会社の安全配慮義務を考えれば、コストをかけてでも対応する必要性があることを経営層に説明した。その結果15年から外部講師導入に