

〈インタビュー〉 帝人(株) 人財部

ダイバーシティ推進室長

ひだかのりこ

日高乃里子 氏

## 優秀人財の獲得と 社内のグローバル化



メーカーの場合は理系人財の確保が重要となるが、国内の理系離れや少子化もあり近年ではその確保が難しくなっている。その意味でも海外の優秀な理系人財の確保の必要性がますます高まっている。そこで、当社が本社での外国人採用を本格的に始めたのは3～4年前のこと。新卒採用人数の目標として全体の10%以上を目指しており、2013年度入社では、102人中8人、今年4月では77人中10人が新卒の外国人だった。来年度もほぼ同様の比率になる見込みである(表)。

昨年10月に入社した中国人の2人は大学で1年間日本語を勉強していたので、即、松山や岩国など地方の工場・研究所に配属したが、地方の方言の習得には苦労があったようだ。

彼らは今年4月入社の新人と同期入社という扱いになり、一緒に新入社員研修を受けたが実際の上社は半年先輩であり、率先してリーダーシップを発揮することで他の同期社員に良い刺激を与えている。同期入社となる日本人社員には、日本に慣れていない外国人社員に配慮してくれるよう働きかけをしていることもあり、彼らは会社に早く

なじんでいるようだ。

また、今年の10月には、日本語学習経験のない中国人理系学生を1人採用する予定で、現在、集中的に日本語を習得してもらっている。

### 外国人社員が直面する問題とは？

過去に中途採用した外国人社員に直接面談して、何か問題ないか聞いたところ、いくつかの問題が見つかった。例えば、地方にある工場や研究所に配属された場合は自動車通勤するケースがほとんどで、毎日の仕事が終わった後のコミュニケーションの機会があまり持てないことだ。そうすると縦の人脈形成が難しく、上司などと何でも相談できる関係が作りにくいことがある。

また彼らは日本人に比べて、自分のスキルアップやキャリアアップに積極的でスピード感も異なる。そのため現在の自分の仕事に満足していても、将来のキャリア形成の見通しが見えにくいことに不安を持っていることがある。身近に自分のキャリアのモデルになる外国人がいないこともその一因であるかもしれない。また、外国人は自分の専門性にこだわる傾向があるので、どうしても配属現場になじめない場合は、早めに配置換えをする必要があるかもしれない。

### 必要な外国人社員への配慮・対応 —日本人上司と学ぶダイバーシティ

外国人は社内に絶対数が少ない。そこで彼らの孤立化を防ぐために、人事で配慮して社内の外国

(表) 外国人採用数

	中途採用 (随時入社)	新卒採用 (4月入社)	合計(人)
10年度	1	1	2
11年度	2	1	3
12年度	3	2	5
13年度	2	8	10
14年度	0	10	10