

〈インタビュー〉 双日(株) 人事総務部 グローバル・人材育成課
グローバルチームリーダー デイビッド・ウィリアムズ 氏

社内に刺激を与える 外国人社員たち



Q：グローバルチームの機能・業務は何か。

David：我々のグローバルチームには主に3つの機能がある。1つ目は人材開発 (development)。本社社員の人材育成で、MBA 取得のための海外派遣や、TOEIC テスト受験などの外国語コミュニケーションスキル強化のための研修に加え、海外拠点に勤務する現地スタッフのための幹部候補の本社研修も実施している。2つ目は外国人社員の本社採用 (recruitment)、3つ目は海外拠点の人事担当者とのネットワークを活用した人事施策の共有と推進 (coordination) である。

Q：外国人を採用する目的は何か。

David：当社は日本の総合商社である。日本の現状を見ると、少子高齢化による人口減少は避けられず、日本市場の拡大はあまり期待できない。そのため、商社に限らず多くの日本企業はグローバル化する必要がある。そうなるとう当然のことながら、日本人だけでやっていけるはずはない。そのことが外国人採用の根底にある。

そこで、まずは日本人社員をよりグローバル化すると同時に、外国人社員を増やして社員構成にダイバーシティを拡大し、さらに、海外の現地社員 (national staff) にも当社の経営理念、方針などの理解を深めてもらい、能力のレベルアップもする必要があるのだ。

Q：最近の外国人採用の成果はどのようなものがあるのか。

David：本格的な外国人新卒採用活動は2010年に始め、翌11年には北京、香港、シンガポールの有力大学で4人を採用することができた。その4人の国籍は中国、東南アジアから各2人である。

我々の外国人本社採用においては、その時点で日本語ができることを一切条件にしていないのが特徴である。なぜなら、日本語を採用条件とすると対象者の絶対数が限られてしまい、本当に優秀な人材に出会うチャンスが激減すると考えるからだ。現在のアジア諸国では、一部の例外を除き日本語学習はそれほどポピュラーではない。我々が探しているのは、ただ日本語ができるという人材ではなく、ベストな大学で学ぶベストな能力を持つベストな人材である。それは日本国内での採用で目指すものと同じである。

彼ら4人は実際には12年10月に入社したが、翌年4月までの6カ月間は人事部付として仕事をしながら、会社で日本語教師をつけて日本語を習得してもらった。また、入社後3~4カ月は一般家庭にホームステイし、日本の家庭のしきたりや文化も体験してもらった。半年の準備期間の後、13年4月には同年入社の新入社員と同様に研修を受けて各部に配属された。続いて、13年度には5人 (中国3、東南アジア2) を採用した。14年度もすでに6人 (中国4、東南アジア1、アフリカ1) が内定しており、もう少し増える見込みだ。これまでのところ、中国と東南アジアが中心だが、今後は必要に応じてその範囲を拡大することも考えている。