

システム開発 S社（東京都品川区）

会社概要

外国会社100%出資によるシステム会社。基幹システムからパソコンのハードまで、企業グループ全体のIT部門を受け持つ。

従業員300人中7名が出向受け入れの外国人、新卒採用は中国、インドの2名で残りの5名はインドの関連会社からの出向となっている。

外国人雇用では、 “家族のケア”が最も重要。

人事部 マネージャー

外国人雇用では”家族のケア”が大切

システム会社のS社では、外国人社員は300人中7名とまだ少数ではあるが、今後は増加傾向にあると予想される。これから本格的に外国人雇用を進める企業ではどのような取り組みに力を注いでいるのだろうか。

「周囲に話を聞いてみると、外国人社員の奥様が日本に馴染めなくて国に帰りたいというケースが目立ちます。中国などは家族をとて大事にする文化ですから、お父さんお母さんの近くにいたい、という気持ちが強いようです。奥さんも不慣れな海外生活で不安もあるでしょうね。やはり、家族の協力がないと難しいですね。

外国人従業員の定着のコツはまさにここで、住まいを配慮してあげたりと、きめ細かい生活のケアを大切にしています。その結果として、在籍しているインド社員は、葛西のインドの方が多く住んでいるコミュニティに住居を構えることにより、奥様もそこでお友だちもたくさんいてうまくやっています。やはり、自分が海外に行ったら、そういう日本人のコミュニティのような場所があれば、やっぱり安心すると思いますから、同じことですね。日本人も外国人も、海外勤務ということになれば、やはり家族の影響は良くも悪くも大きいと思います。勤務先の人事としては、なかなかご家族のケアというところまでは手がまわりませんが、同じ国籍同士の社員のご家族を集めての食事会などは検討しています。

グローバル採用の苦労

S社では、海外にある親会社がグローバル展開を推進する中、海外の現地法人にあたるコーポレートブランチャにも人材が必要になるだろうとの考えから、外国人採用はスタートした。親会社のグローバル展開を見越して、先に必要となる人材を確保するのが目的だが、実際に外国人社員を雇用してな問題点などはみられたのだろうか。「外国人を新卒採用して驚いたのが休暇のとり方です。とくにインド社員は、突然、会社を1ヶ月近くも休むことがあります。インドでは結婚式に1000人規模の人が参加し盛大に行うそうで、1~2ヶ月にわたり結婚休暇や有給休暇をほとんど使ってお休みをとることがありました。現場としては仕事を任せているため、「それは困る」と根気強く説得しました。あと、やはり食べ物で苦労することが多く、牛肉などが食べられないため、自分たちでお弁当を持ってきている人が多いです。部署内で『ちょっとご飯でも食べに行きましようか』というときはお店選びに苦労します。また、業務においては、理解していなくても『はい、はい』というところがあるので、そのときは『はい、わかりました』と言うのですが、実はわかっていないということがあります。全員ITのスキルはかなり高いのですが、やはり日本語がどうしてとも壁になり、本人たちも決まったメンバーでかたまってきたので話をしてしまいます。仕方がないことも知れませんが、日本人社員とのコミュニケーションは弊社の次の課題ともいえます。ただし、新卒で採用している者は日本の大学の留学生ですので、日本語はかなり話せますの

で、普段の生活や業務はまったく問題ありません。

あとは、やはり日本人以上に家庭を大切にしていることが実感できます。最近ですと、新卒で採用した男性社員が2ヶ月ほどの育児休業を取りました。奥さんの出産でインドへ一時的に帰国して、休暇の後、再び日本での勤務に戻るといったケースでした。弊社としても育児休業は制度としてはもちろんありますが、積極的にとりましようという程に浸透はしていない中、インド社員が制度を利用したのには驚きました。

人事制度のグローバル化

徐々に外国人比率が高まるS社では、人事制度のグローバル化への対応はどのようにしているのだろうか。「外国人社員の人数が増えてくると、就業規則や育児介護休業規程などを英語で整備する必要性も出てくるとは思いますが、現段階ではまだまだ外国人社員は組織全体から見ればマイノリティーなので、それは次の課題かと思います。今後、法律の改正などのアナウンスにしても外国語での対応が必要かと思えます。先日、人事制度を改正して社員への説明会も開催したのですが、どこまで理解できたのかという疑問は残りました。そのため、今後はきめ細かいフォローが必要だと考えています。また、就業規則についても現在のところ外国人社員を意識した項目は設けていません。ただし、今後は在留資格に関する事など、別規定にするかどうかは別として、何らかの対策が必要だとは感じています。具体的には退職となるケースのところで、在留資格の期限が過ぎたら退職となると思えますが、そうしたことについては現在は規定されていません。労働契約の有効性と在留資格に関する入管法上の不法就労とは別問題であり、就業上のルールとして退職となるケースについては明確にしていきたいと思えます。

また、契約社員から正社員への移行については、日本語検定3級程度の取得を条件付けています。そのため、現在は現場ごとに行っている日本の教育を人事部として全社的に実施する必要が出てくると思えます。

今後の人事部の展望

人事制度を“スペシャリスト”と“ゼネラリスト”といったように、複線型に変化させる必要があります。システム開発でも下流工程は海外への発注比率がどんどん高まることが予想されるため、今後はコンサルタントの領域にも広げていく必要があります。コンサルタントとしての上流領域の担当と、技術よりのITスペシャリストの2つで複線化し、給与などの処遇に差をつける必要があります。今後は全員が同じように役割が上がることは難しいですし、ポジションも限られています。このような環境からもプロジェクトリーダーをしている者やプログラミングを専門にしている者など、複線化することは避けては通れないと考えています。