

# 文化の違うアジアの留学生を採用したいが…

アジアの留学生を採用したいのですが、言葉や文化の違いが心配です。(東京都、機械製造)

うちには中国出身の社員が2人、ラオス出身が1人います。ラオス出身のA君に採用試験で日刊工業新聞の記事を読み上げてもらったら、ノンストップで完ぺきに読みました。そのうえ英語、フランス語、タイ語、もちろんラオス語も話せるんだからすごい。彼らの新しい言語への対応力は大したものですよ。他の国の言葉を覚えるのが世界で一番下手なのは日本人じゃないですか？

日本では人口が減少に転じ、これから人手不足になります。大局的に考えると、海外の人材を受け入れていくべきでしょう。ただ、外国人労働者に低賃金で単純作業をやらせ、日本人社員との間に溝がある—というのは良くない。会社の雰囲気が悪くなります。うちの3人が会社になじみ、定着してくれたのは、彼らをむしろ優遇し、彼らの能力をみんなが尊敬しているからです。

中国出身のB君とC君は日本の大学を卒業し、B君は早稲田大学の大学院に進んで機械工学を学びました。ラオスのA君も2

## 言葉の心配よりも 安心できる環境を

次元・3次元CADを完ぺきに使いこなします。3人とも極めて優秀でまじめ。アジアのインテリ層に中小企業で活躍してもらいたいのは、日本にとってもいいことでしょう。

日本企業で働いたアジアの人材は、いずれ母国に戻って高給の職に就くのが一般的です。でもうちの3人は「移りたい」と言わない。日本国籍の取得を希望したB君を、会社を挙げて一生懸命応援しました。新聞社主催の優秀従業員顕彰の受賞、特許の取得といった実績により、難しいとされている日本国籍の取得をB君は認められました。経営者が意識して彼らに目をかけ、安心して頑張れる環境を整えてあげることが大事です。

さて、もう一つの問題は、海外の優秀な人材をどこでどうやって採用するかです。すみませんがこれは企業秘密でお教えできません。公募ではなく知人の紹介です。

(次の回答者はマテリアルの細貝淳一社長です。このコーナーへの感想、回答者への質問は、J020003@tky.nikkan.co.jpまで)

## 悩み? 聞くよ!

~東京・太田の4人が答える~

### 回答者

#### 南武社長 野村 和史さん

父が社会で活躍。84年入社。青山学院大卒業。66歳。父が社会で活躍。84年入社。青山学院大卒業。66歳。父が社会で活躍。84年入社。青山学院大卒業。66歳。

南武に61年(昭36)入社。青山学院大卒業。66歳。父が社会で活躍。84年入社。青山学院大卒業。66歳。

創業した南武に61年(昭36)入社。青山学院大卒業。66歳。父が社会で活躍。84年入社。青山学院大卒業。66歳。

