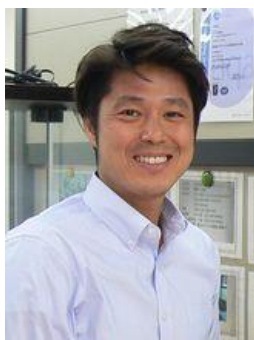


先進グローバル企業インタビュー：バンダイ株式会社編

「グローバル人財を武器に埼玉から世界へ！」



野崎社長

□ 会社概要

所在地：埼玉県富士見市

事業内容：ワイヤハーネス部品加工・販売

企業規模：501～1000人

グローバル人活用類型

A 海外市場開拓

B 海外からの商品、原材料の仕入れ

C 海外取引に関するサービスの提供



ワイヤハーネス部品群

□ 外国人採用に至った背景

当社は、自動車の照明器具（ヘッドライト等）に使用されるワイヤハーネスと呼ばれる電線加工部品の加工・製造をメイン事業としている会社です。この事業は労働集約型の事業であるため、先代社長である父の時代から労働コストの安さを求めてベトナム、ハノイ郊外に工場進出しておりました。



ヘッドライト用ワイヤハーネス

私自身は、入社直後から単身そのベトナム工場に赴任し、ベトナム人と共に働き、交流の機会も得てきたのですが、苦楽を共にする内に彼らの可能性に注目するようになりました。

というのも、それまで日本人の高校生、大学生を新卒で採用しようとしても、我々のような中小企業には振り向いてもらえず、悔しい思いをしてきたからです。

しかし外国人の中には日本びいきで、我々のような中小企業であってもその中に可能性を見出してくれて、一生懸命働いてくれるということをベトナム工場の体験から知

ったのです。それが、外国人留学生採用に踏み切ったきっかけです。

もうひとつの理由としては、当社の場合、日本人社員は海外赴任を嫌がる傾向が非常に強いのですが、外国人社員の場合は比較的フットワークが軽いというか、自分が活躍できる場があるのであればどこでもいいと言ってくれるので、その点も経営者にとっては有難いです。

□ 外国人留学生の採用が与えた影響

社内というよりは、私自身、進出間もないメキシコ工場に対して抱いていた漠然とした不安が解消され、安心感に変わったことは大きかったですね。

いままではどうしても現地主導で動いて行ってしまい、日本の文化というか価値観、ニュアンスといったところがどうしても伝わり辛かったところがありました。昨年採用した D 君のお陰でこの辺の不安が一気に解消しました。というのも D 君は



研修中の D 君と共に…

日系 2 世の両親のもとにペルーで生まれ日本で育ったため、言葉（スペイン語、日本語）はもちろん、文化面もネイティブと言って良く、単なる通訳とは一段も 2 段も上のレベルのコミュニケーションを取ってくれるのです。しかもラテンの明るさと日本人の生真面目さを併せ持っているため、社内にもすぐに馴染んでくれました。

という訳で、それまでのメキシコ工場には、コミュニケーション上の不安から日本から輸入した製品の検査・出荷だけを行わせていましたが、今後は現地生産に切り替えて、第 2 ステージへとレベルアップさせるつもりです。

□ 外国人留学生採用にあたり重視した点

やはり人間性ですね。あと直感は当たるなと思いましたがね。昨年、留学生を 2 名採用しましたが、D 君と会った時は彼ならいけると直感しましたが、もう一人は正直大丈夫かなと一抹の不安を覚えながらも結局採用しました。残念ながら不安は的中し、入社半年後に退職してしまいました。それは最初から感じていたことでしたが、まだ若いし伸び代に期待して採用したのですが、改善が見られないまま社内にも馴染みませんでした。

□ 外国人留学生受入にあたり工夫または改善した点

特にありません。

□ 外国人留学生活用のポイント（コツ）

当社では外国人だからと言って特別視はしないことにしています。日本人、外国人という区別なしに採用し、入社後も同等に扱うことにしています。もちろん、宗教上の制約

によりどうしても制限されている行動や習慣がある場合は別です。

また、若いからとか経験が少ないからと言っている余裕がないということもありますが、最初から責任ある仕事に就かせるのが私の方針です。最初は失敗すると思いますがそれでいいと思っています。失敗から学び成長してくれると信じているからです。

私自身、二十代半ばから言葉もままならないまま単身ベトナム工場に赴任し、失敗を繰り返しながら成長してきたという自負があるからかもしれません。今から思うと苦しかったことも沢山ありましたが、今では楽しかったと思えるようにもなりました。彼らにもそうなってくれたらうれしいなと思います。

□ 具体的な採用活動内容

- GGS のマッチングシステムへの新たな求人情報登録
- GGS 就職面接会への出展
- 経営者仲間のネットワーク

□ GGS を知ったきっかけ

たしか埼玉県承認経営革新計画のフォローアップの件で（公財）埼玉県産業振興公社を訪ね、担当の M さんとお話ししているときに、「何か困っていることは？」と聞かれたので「グローバル人材の採用に困っている」と答えたところ、「埼玉県にはいいところがありますよ」と紹介されたのが GGS でした。それがきっかけだったと思います。

□ GGS の活用方法（よかったこと、役に立った、または心に残るアドバイス）

実は、アメリカで人材を探すに当たって日本の大手人材紹介会社の米国支社に相談したことがあるのですが、そのとき初めて知ったんです。1人採用するのにもものすごく費用がかかるのだということを…。我々の感覚からするととんでもない金額に思えるのですが、彼らはあたかも当たり前のような顔をして答えるのであきれてしまいました。どうりで立派なビルが建つわけですね。（笑）しかも、驚いたことに採用後にすぐ辞められたとしても次の人を紹介してくれるわけでもなく何の保証もないというのです。そのときしみじみ GGS さんてなんてすばらしいのだろうと思いました。ほんとに我々中小企業にとっては有難い存在ですし、たいへん助っています。

さっそく7月の GGS 面接会にも参加させていただきます。グローバル人材については毎年2名ぐらいずつ採用していければと考えています。できれば今回はフィリピン出身の学生に出会えればうれしいですね。フィリピンには将来1000～2000名規模の工場を創りたいと考えており、現在候補地を物色しているところです。

そういうわけで GGS さんにお力をお借りしながら少しでも採用の可能性を増やしていきたい、国籍を問わず一緒に働いてくれる人物であれば採用していきたいと頑張っているところです。

□ 将来ビジョン

現在、ベトナムをベースに昨年はメキシコ、今年 4 月にはアメリカに現地法人を立ち上げ、海外展開を進めているところです。



熱くビジョンを語る野崎社長

今後はまず英語ができる人材、できれば難しいかもしれませんがアメリカ出身の方を採用してアメリカでの展開を加速させたいですね。また、工場としてはフィリピン、カンボジア、ミャンマーを候補として生産能力の拡大を図りたいと考えています。

さらに将来的にはタイ、インド、チェコ、イギリス、ドイツ、ブラジル、インドネシア等で顧客の増加が見込まれることから、マーケットの進展に呼応して

展開していきたいと考えています。それぞれの進出に当たってはできる限り現地出身者を採用していくつもりです。

また、現在は部材を加工して部品にすることで加工賃を稼ぐ加工メーカーにすぎませんが、将来的には自社ブランドの製品を製造するプロダクトメーカーになるというのが私の当面の夢であり目標です。

□ 外国人留学生を採用検討中の企業へのアドバイス

埼玉県には有難いことに GGS さんをはじめ、いろいろと役に立つ制度やしくみがあると思うんですね。私は、そういう制度やしくみをもっと活用すべきではないかと思っています。せっかくあるんですから… (笑)。私もときどき仲間内といろいろな話をする中でそういうしくみや制度を紹介することがあるんですが、皆その場では関心を示しても実際に行動に移す人はほとんどいません。もったいない話ですね。