

先進グローバル企業インタビュー：ウィンデックス株式会社編

「円高は海外調達網で克服！」



総務部 太田係長

□ 会社概要

所在地：埼玉県川口市

事業内容：精密プラスチック金型製造

企業規模：1～50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



金型部品

□ 外国人採用に至った背景

当社は、親会社である川島金属株式会社を中核とするグループの一角を成し、主に自動車、家電製品、光学機器等の部品の金型及び金型付属部品を製造・販売しています。金型業界はバブル期以前は日本企業の独壇場だった時代もありましたが、バブル後に押し寄せたグローバル化の波により、否応なしに国際競争に晒されることになりました。そこにさらに円高の波も重なり、国内競争が激化しました。こうした状況に対応するため、それまで国内企業のみだった仕入先に海外を加えることに踏み切ったのです。

そうして始まったのが、当時「世界の工場」として発展著しかった中国企業との取引です。当初は、言葉の問題に対処するため、日本在住の中国人のパートで対応していましたが、その方が非常に有能だったので、のちに正社員に引き上げました。その実績を踏まえて2015年からは新卒採用するようになったわけです。

□ 外国人留学生の採用が与えた影響

日本人プロパー社員の意識が高くなりました。やはり留学生の「何でもやらせてください！」という意欲というか、闘志というか、ハングリー精神みたいなものが、日本人のゆるゆるした精神や雰囲気刺激してくれるようです。これは、どの企業

にとってもいい事ではないでしょうか？

働く意欲に関しては、日本人のそれと比べると面接のときから違いますね。顔つきだったりとか、前のめりに自分を売り込むという姿勢が強く感じられるんですよ。でもこれって大事なことだと思うんです。

また、当社のように国内だけではダメで、生き残りのためには海外に出て行かないきゃというときに、その国の者が社内にいるとその国の文化や慣習も分かってくるので、どのように交渉したらよいかというヒントもかなり見えてくる場所があります。

あと職場が明るくなりましたね。たどたどしい日本語で一生懸命頑張っている姿が、こちらからすると「可愛いなあ」って思えたりして、それで会話が自然に増して結果的に社内が明るくなりました。

□ 外国人留学生採用にあたり重視した点

やはり日本語ですね。日本語能力は重視しています。通訳や翻訳をしてもらいにしても、こちらの言う事、意図するところを正確に理解してもらわなくてはなりませんので、「書く」よりは「聴く」能力の方が重要と考えています。あとはコミュニケーション能力ですね。社内の人とちゃんとコミュニケーションが取れて協調性がある方を望みますね。

またこれは外国人に限ったことではありませんが、ルールを守る規範意識の高さみたいなところも気にしています。

さらに、総務部は数字を扱う部署でもありますので、入社試験ではSPIテストを採用し、主に「正確性」を重視しています。



□ 外国人留学生受入にあたり工夫または改善した点

些細なことですが、出身国のお祝い事があれば、グループ会社合同で祝ったり、春節（中国のお正月）には会社合同で食事に連れて行ったり、桜の季節になれば会社近くにお花見に行ったりしてコミュニケーションに努めています。

□ 外国人留生活用のポイント（コツ）

基本的に日本語でのメールのやり取りは社内だけなのですが、「聴く」日本語で申し分なくコミュニケーションが取れている人でも、「書く」日本語においては、おかしなところが多いので、社内でメールを貰ったときは必ずその場でチェックしてフィードバックするように心掛けています。こうすることで知らず知らずのうちに日本語の「書く」力を付けさせ、いつの日か社外にも出せるようになればと考えています。

□ 具体的な採用活動内容

- ハローワーク等への求人登録
- GGS のマッチングシステムへの求人情報登録
- GGS 就職面接会への出展

□ GGS を知ったきっかけ

親会社の川島金属（株）が、当社より以前にGGSを利用していたので、その担当者からの紹介で知りました。

□ 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）

GGSを利用していただいて良かった点は、なんと言っても昨年採用した中国出身のCさんと巡り合わせてくれたことですね。Cさんはほんとうに日本人寄りの考え方を持っていますし、気配りもできるしコミュニケーション力も高いし、みんなに愛されていて当社にもマッチングしています。



私自身も妹のように可愛がっていますが、彼女も姉のように慕ってくれています。もちろん人柄だけでなく仕事もできます。裏表がなく真っ直ぐで、だけど注意されれば素直に聞く耳も持っている。私の中では、いままで会ってきた中国出身者の中でダントツで一番信頼していて、一緒に仕事ができる希な存在だと思っています。なので、こういう人材と巡り合わせてく

れたGGSさんには本当に心から感謝しています。

また、外国人留学生を採用する場合、在留資格変更手続きが大きなハードルとなっていますが、GGSさんの場合、かなり突っ込んだところまで助言や支援をいただけるので大変助かっています。ハローワークさんにはそこまでは期待できないので、この差は大きいと感じています。

□ 将来ビジョン

昨年あたりから中国に加えてベトナム出身者の雇用も開始しました。今後はさらに他のアセアン諸国への展開が見込まれています。このような流れは近い将来グループ当社である当社にも波及するものと予想しています。

海外展開に呼応して、留学生の採用も中国出身者だけでなく、ベトナム出身者採用へと拡大していますし、今後さらに多国籍化が進展していくと思われます。そうした多様な人材が切磋琢磨しながらスキルアップし、会社をさらなる発展へと導き、会社の中核を担う人材に育ってほしいと心から願っています。

□ 外国人留学生を採用検討中の企業へのアドバイス

実際採用してみると、一緒に働くということに関して壁があるかと言うとそんなことはありませんし、絶対入れてみてメリットってありますんで、とにかく入れてみる事です！

外国人留学生を採用する場合、どうしても在留資格の変更という日本人なら無い手間が掛かりますから億劫になるかもしれません。当社でも最初は「大変だな」とは思いましたけど、「やるしかないな」とすぐに切り替えました。

前述したようにそれ以外に道はないという状況でしたし、ミッションとして入管の書類があって、会社の方針としてとにかくチャレンジして、「何とかしてやってみよう」というのがありましたので、とにかくやったんです。

結果として入れて大正解でした。



会社方針
manage to do