

アジア国籍社員の活用法

中国・インド・ベトナム～国別にみるグローバル人材の採用・活用ポイント～

株式会社ジェイエーエス 小平 達也

■ 国籍別の注意点を踏まえよう

中国をはじめアジア諸国との事業展開の関わりが増え、日本企業の社内にも外国籍社員が目立って増えており、今後も増加の一途が見込まれるため、人事担当部門としてもにわかに本格的な対応に迫られるようになってきています。そこで本稿では、外国籍社員、特にアジア国籍人材を対象とした採用活動と活用施策について、気をつけておきたい要点を国別に挙げて、各々分かりやすく解説していきます。

筆者は「外国籍社員の採用・活用を通じて本社のグローバル化を支援する」というコンセプトのもと、グローバルに特化した組織・人事コンサルティングに従事しています。本稿では多くの人事・総務部等で活用いただいている『2010年度版 外国籍社員採用・活用ハンドブック』を適宜引用しつつ、日本で働く外国籍社員のなかでも特に市場としての取り組み優先順位の高い中国・インド・ベトナム人の社員を主な対象とし、「日本と出身国の関係性」「国別人材特徴」および人材マネジメントにおける「採用・活用」ポイントについて紹介していきます。

構成

■ 増加する外国籍社員採用と顕在化する社内課題

- 留学生採用は1年で倍増
- 外国籍社員採用・活用上の課題が顕在化
- 自社のグローバル戦略と一体となった採用・活用戦略の必要性

■ 国別にみる外国籍社員①日本と出身国の関係

- アジアにおける「グローバル」観
- アジアにおける「日本と日本企業」観

■ 国別にみる外国籍社員②人材特徴と行動傾向比較

- 中国、インド、ベトナム～国別行動傾向～
- 中国、インド、ベトナム～キャリア観の特徴～
- 中国、インド、ベトナム～エンジニアを例にした人材特徴～

■ 外国籍社員の採用ポイント

- 外国籍社員の採用目的3分類
- 外国籍社員の採用変遷
- 「優秀さの見極め」の難しさと評価方法
- 中国、インド、ベトナム～国別ポイント～

■ 外国籍社員の活用ポイント—「外国籍社員の活用を阻む3つの壁」

- 3つの壁とは
- 外国籍社員 職場適応への4ステップ

■ 活用ポイント①ライフライン（一般適応）

- 在留資格・生活関連
- 中国、インド、ベトナム～国別ポイント～

■ 活用ポイント②コミュニケーション（対人適応）

- 職場における意思疎通
- コミュニケーション—目的別3分類—
- 中国、インド、ベトナム～国別ポイント～
- ステレオタイプの先入観に注意

■ 活用ポイント③キャリア（職務適応）

- キャリア形成の時間軸に注意
- 中国、インド、ベトナム～国別ポイント～

■ 小平達也（こだいら たつや）

外国籍社員の活用を通じて日本企業のグローバル化を支援する(株)ジェイエーエス（Japan Active Solutions）代表取締役社長。厚生労働省、文部科学省ほか政府の有識者会議座長・委員、大学講師なども務め幅広く活動。豊富な経験に基づく独自ノウハウと100の事例を収録した『外国籍社員採用・活用ハンドブック』は人事部における定番アイテムとなっている。

■ 株式会社ジェイエーエス <http://ja-sol.jp/> Tel : 03-3403-0528