



現地スタッフ採用時の文化的配慮について

第 282 回

本間さん：こんにちは、みらい先生。アフターコロナを見据えて、現地スタッフの採用を強化したいと思っています。

みらい：そうですね、先をみて行動されていますね。

本間さん：はい、以前は優秀な現地スタッフの採用は、とても難しかったのですが、最近はいくらかやりやすくなってきているような気がします。

みらい：現地スタッフの採用は初めてですか？

本間さん：いえ、以前 2 名採用しましたが、2 人ともすぐに辞めてしまいました。

みらい：以前から、現地スタッフが日系企業で採用されて、そこに馴染むことはとても難しいという指摘がされてきました。その対策がしっかりと考えられていないと、せっかく採用できても同じことになってしまいます。

本間さん：それは困ります。どうすれば良いのでしょうか？

みらい：一般的に新しく採用するスタッフが会社に馴染むためには、会社の一員だと自他ともに思えるようになることが必要です。本間さんから見て、国籍問わず会社に「馴染んでいる」と思える方は、どのような状態の方ですか？

本間さん：そうですね、基本的な部分と社内の勤怠システムや経費精算システム等のハード面を使いこなせるようになることで、ソフト面だと一緒に働く人の顔と名前を覚えるということや、何を話しているか、業界用語とわかりますか、それを理解して、適正に使えるようになることなど、何となく空気感が分かるようになることですかね。

みらい：おっしゃる通りですね。では、現地スタッフ採用ではどのあたりに苦労しそうですね？

本間さん：そうですね、みなさん素直で真面目な方なので、ハード面はあまり問題にならないと思います。実際以前採用した 2 名も「物覚えが早い」とまわりからは評価されていましたので、やはり空気感等のソフト面かと思います。

みらい：そうですね。現地化を進めているとは言っても、実際に現地スタッフから見ると、日系企業の考え方や価値観、会社が目指していること、礼儀作法等の振る舞いは独特のものがあると思います。日本人を採用するよりも、この部分を克服する支援を厚めにするのが欠かせません。

本間さん：具体的にはどうすればよろしいでしょうか？

みらい：「郷に入っては郷に従えだ！」という姿勢ではなかなか支援が進みません。上司が現地の文化や習慣を理解した上で、対象者をよく観察し、違和感のある態度や行動が見えたら、本人の話をよく聞いてあげる必要があります。どのあたりに違和感を覚えたのか、どうしていききたいのか、何か助けられることはあるか等、日本人を採用する時以上に慎重なコミュニケーションが必要です。

本間さん：分かりました。素直で真面目だからといって、何でもできるだろうと油断をしないでほしいですね。

みらい：私たちはものすごい量の「当たり前」をベースに企業活動をしています。現地スタッフを採用するという事は、日系企業であれば当たり前の「感覚的なもの」をしっかりと理解して頂く事が必要だと言えそうですね。頑張ってください。

本間さん：参考になりました。どうもありがとうございました。

< 筆者紹介 >

みらいコンサルティンググループ

(本社：東京都中央区・国内 10 拠点)

現地法人：中国 (北京・上海・深セン) ・マレーシア (KL) ・ベトナム (ホーチミン) ・シンガポール・タイ (バンコク)

JapanDesk：米国 (LA) ・中国 (大連) ・台湾・香港・ミャンマー・フィリピン・カンボジア・インドネシア

URL：http://www.miraic.jp/