

**開催概要：** ダイバーシティ経営最前線2016 ～外国人材を活用した海外展開の進め方！～  
**開催日時：** 平成28年8月25日（木） 13：30～16：25（受付開始13：00）  
**開催場所：** ハイアット リージェンシー 福岡 2階 リージェンシー I  
**主催：** 九州経済産業局

## プログラム

- 13：30～13：35** 開会挨拶  
九州経済産業局地域経済部長 芳野 勇一郎
- 13：35～14：35** 取組発表  
「社内のグローバル化を推進し、外国人を海外展開の懸け橋に」  
本多機工株式会社 代表取締役社長 龍造寺 健介氏  
平成28年度「新・ダイバーシティ経営企業100選」事業のご案内  
**14：35～14：45** パネルディスカッション「成功企業に学ぶ！外国人社員の活躍を  
**14：55～** 経営力強化につなげる方法」
- <パネリスト> 本多機工株式会社 代表取締役社長 龍造寺 健介氏  
ナマラ グナワンサ氏  
株式会社西部技研 代表取締役社長 隅 扶三郎氏  
王 荷氏
- <ファシリテーター> EYアドバイザリー株式会社 マネージャー 池田 宇太子氏



登壇者写真

## 当日の様子

取組発表では、本多機工株式会社 龍造寺氏から高度外国人材の活躍によって、社内の化学反応を促し、海外顧客の信頼を獲得、言葉の壁を越えたグローバルネットワークの構築、アフターサービスのケアによる収益の拡大等、具体事例を踏まえながらご講演いただきました。パネルディスカッションでは、登壇企業の経営者、従業員双方の立場から、外国人材の活躍のポイントとして、外国人材に対し、明確な目標水準の設定や、国籍に関らず同等の評価体制・雇用形態、文化の違いの理解等、“ホンネ”の議論が展開されました！ [参加者74名（登壇者・事務局含む）]



会場の様子

## 基調講演



本多機工株式会社 龍造寺氏

これから成長するアジア市場をチャンスととらえてグローバル展開を進めるため、まずは社内のグローバル化を進めることとし、専門性の高い高度外国人材の採用を進めた。背景には①日本のものづくりは世界で通用する、②巨大アジア市場に近いという九州の地の利、③高度外国人材の採用を可能とする多くの留学生の存在があった。

外国人を採用することで日本人従業員との化学反応が起き、社内が活性化。現在までに15人の外国人を採用し、独立を希望する社員には退職金という名目で開業資金を出すなど母国での起業を支援し、当社代理店としてビジネスパートナーになる「のれん分け」という仕組みを構築。それにより信頼できる海外ネットワークが拡大している。

外国人採用にあたっては文化、宗教などを尊重し、多様性に対応した職場体制づくりが必要。また、昇進・昇格は成果に応じた公正な基準で評価し、個別に悩みを聞く等の面談を行っている。高度外国人材採用により、当社製品を海外に効果的に発信することが可能となり、顧客の信頼を獲得した結果、円滑なグローバル展開が可能となった。国内市場が縮小する中、グローバル市場に目を向け、日本の九州ではなくアジアの九州となるためには、九州全体の「ダイバーシティ化」が不可欠。そのために高度外国人材の活用は非常に有効。

## 施策紹介



九州経済産業局 兵頭課長

平成28年度「新・ダイバーシティ経営企業100選」の応募の開始とその趣旨・意義について九州管内の受賞事例を交えつつ、説明しました。

● 応募期間：平成28年7月15日(金)～9月14日(金)

## 施策紹介（留学生と企業とのマッチング）

2017年1月、九州管内の自治体等で構築する九州の留学生と企業とのマッチングシステムについて、福岡県の猪俣係長から紹介がありました。また、九州グローバル産業人材協議会で実施する、Facebookを活用した九州企業のPR投稿募集や、SNS人材マッチング事業について、九州経済産業局の久保山係長から説明がありました。



福岡県 猪俣係長



九州経済産業局久保山係長

## パネルディスカッション

(株)西部技研のダイバーシティ経営の事例をご紹介をいただいた上で、同社の隈氏、王氏、本多機工(株) 龍造寺氏、ナマラ氏をパネリストに迎え、EYアドバイザリー(株)池田氏がコーディネーターとなり、ダイバーシティ経営のホンネを語るパネルディスカッションが展開されました。



本多機工株式会社



株式会社西部技研



EYアドバイザリー株式会社

### —事例紹介—

#### <株式会社西部技研>

ワークライフバランス、ダイバーシティ（女性、外国人材、障害者等の登用）、人材教育のすべてにおいて同規模企業の中でダントツを目指し、持続的成長を前提とした100年企業を目標としている。特に、拡大する中国、韓国市場を見据えて、中国人、韓国人の採用に注力しており、技術部門、経理部門などにおいて活躍している。

### —議論の一部抜粋—

#### ●外国人を採用するにあたって課題とその対応は？（経営者）

- 目標を明確に伝え、目標が達成された際はそれに対応する報酬を支払うことが重要。また、本人に対しても日本人従業員に対しても明確に外国人従業員の役割や成果をトップ自らが伝えることで、社内で意識を共有する。それでも適切でない指導を受けるような場面もありうるので、直接面談し状況把握をするなどコミュニケーションをとるようにしている。（本多機工(株) 代表取締役社長 龍造寺氏）
- 10年前に採用した外国人2名は会社に馴染めず退職。同様に新卒採用もやめてしまったため、働き方改革に着手した経緯がある。現在は技術部門のトップを外国人が務めるなど定着している。採用にあたっては、外国人であるということに関係なく人物、能力で判断するとともに本人に与える仕事と処遇によりモチベーションを保つことが重要。（(株)西部技研 代表取締役社長 隈氏）

#### ●日本で就職するにあたって、良い会社の見極めポイントや日本企業に望むことは？（外国人従業員）

- 能力に応じてステップアップが早くできるか、という点がポイント。また、母国の家族や生活習慣、文化の違いについて、理解をしてサポートしてもらえるかという点も重要。これまでスリランカに里帰るため1ヶ月間の休みを2回もらうなど、龍造寺社長は海外勤務経験があるため、要望に対して柔軟に対応してくれる。（本多機工(株) ナマラ氏）
- 日本人と同様の基準で評価してほしい。また、母国の習慣に合わせて休暇がとれるよう配慮がほしい。中国では新年は旧正月の2月に祝うがその際休暇がとれると良い。そのほか、賃貸契約にあたり保証人を引き受けてもらえるなど、生活面のサポートがあると良い。（(株)西部技研 王氏）

#### ●外国人活用を考える企業へのアドバイスを！（経営者）

- 外国人材を活用して失うものは何もない。失敗を恐れず積極的に検討してほしい。（本多機工(株) 代表取締役社長 龍造寺氏）
- 優秀であれば外国人でも女性でも積極的に採用する姿勢が必要。会社の風土を変えるのは難しいが、アウトプットに焦点をあて密度の濃い仕事ができる環境にすることが重要。（(株)西部技研 代表取締役社長 隈氏）

#### ●将来の目標は？（外国人従業員）

- 世界中に日本の製品を紹介したい。（本多機工(株) ナマラ氏）
- チャンスがあれば母国である中国だけでなく海外の拠点にも行ってみたい。（(株)西部技研 王氏）

## アンケート結果

- セミナーに参加して「満足」、「やや満足」が合わせて82.1%と概ね高い満足度であった。
- 「ダイバーシティ経営」について他社と比較して進んでいるかという問いに対しては「あまり思わない」、「思わない」が合わせて64.7%と現時点では進んでいない状況が推察される一方、今後推進したいと思うかという問いに対しては「そう思う」「ややそう思う」が合わせて88.2%と「ダイバーシティ経営」に対して高い関心がうかがえる結果となった。