



外国籍社員の採用とサポート



Looking ahead,
going beyond expectations

Ahead > *Beyond*

2019.8.22

株式会社 荏原製作所

目次

はじめに（会社概要）

1. 外国籍人材の採用概観
2. 外国籍人材の採用背景
3. 生活のサポート
4. 仕事のサポート
5. キャリアのサポート
6. 新人事制度の導入
7. これからの課題
8. 参考資料

はじめに（会社概要）

- 創業：1912(大正元)年11月 (創業107年)
- 資本金：788億円
- 売上高：5,091億円 (2018年12月/連結)
- 従業員数：16,556名

国内外57社

アジア	39社
北米	6社
欧州	6社
中東	2社
その他	4社

荏原製作所の3カンパニー «5事業»



ポンプ事業

売上高：1,427億円



コンプレッサ・タービン事業

売上高：538億円



冷熱事業

売上高：292億円

風水力機械カンパニー



精密・電子事業

売上高：1,073億円

精密・電子事業カンパニー



エンジニアリング事業

売上高：476億円

環境事業カンパニー

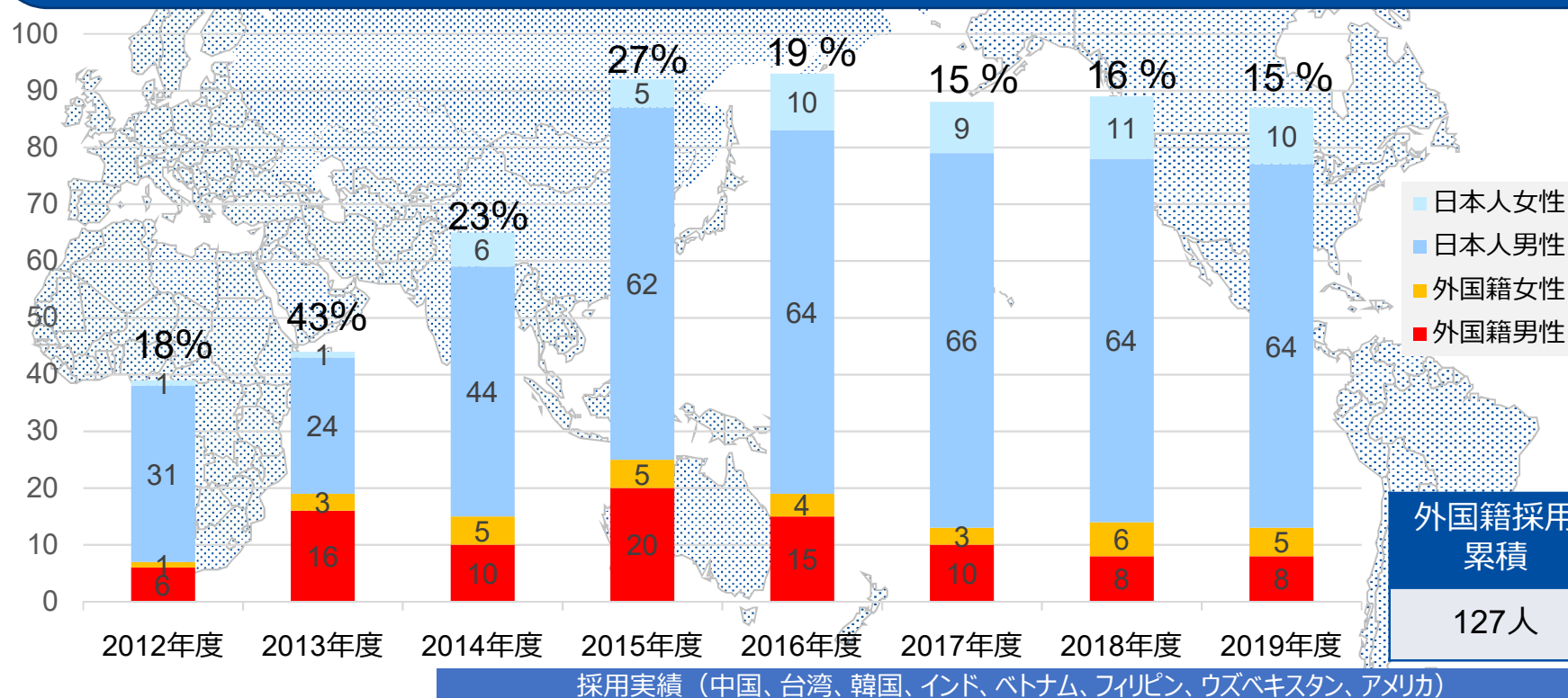
1. 外国籍人材の採用概観 ‹‹外国籍社員/新入社員››

外国籍採用は2011年からスタートし、9年が経過。

以下、経営方針のもと現在も進行中。

‹‹経営方針 ～2020年に向けて››

- 多様性の確保が世界市場における持続的成長の前提条件であると考え、**外国籍人材**を確保するとともに女性比率の増加に努める。
- 日本人で目つ男性という管理職の従来イメージを排して、**外国籍人材**と女性の管理職登用を推進する。
- 社員の一人一人が最適なワークライフ・バランスを実現できるよう配慮し、必要な就業環境を整える。



2.外国籍人材の採用背景

外国籍社員を経営戦略として本社採用している目的は、以下の3点

- 日本人採用者に比べて優秀（能力・意欲）
- グローバル化（日本人社員のグローバル意識の醸成）
- 戦略的重点地域の出身者（例：精密C→韓国・台湾）

外国籍社員とは採用時に以下の点を確認

- 採用条件は日本人採用者と同じである。
- 将来活躍する場所は全世界である。必ずしも母国で活躍してもらうとは限らない。

なぜ外国籍社員は日本企業（荏原）を就職先に？

- 技術力の高さ、安心・安全な環境
- 日本の文化への興味（アニメ、漫画）
- 処遇の高さ（出身国による違いはあるが、日本がBetter）
- 同じ国の先輩がいる
- 福利厚生の充実

3.生活のサポート



入国審査（在留資格）

- 海外採用者の代理申請手続き
- 留学生へ変更手続きの案内



新生活スタート時

- 社有独身寮(キッチンスペースの確保)
- 銀行口座開設
- 区役所へ転入届提出
- スマートフォン契約
- 生活用品の買い物



社内環境

- 英語表記(診療所・食堂メニュー)
- ベジタリアン対応（社員食堂、研修所）
- Prayer Roomの設置
- キャリア支援窓口



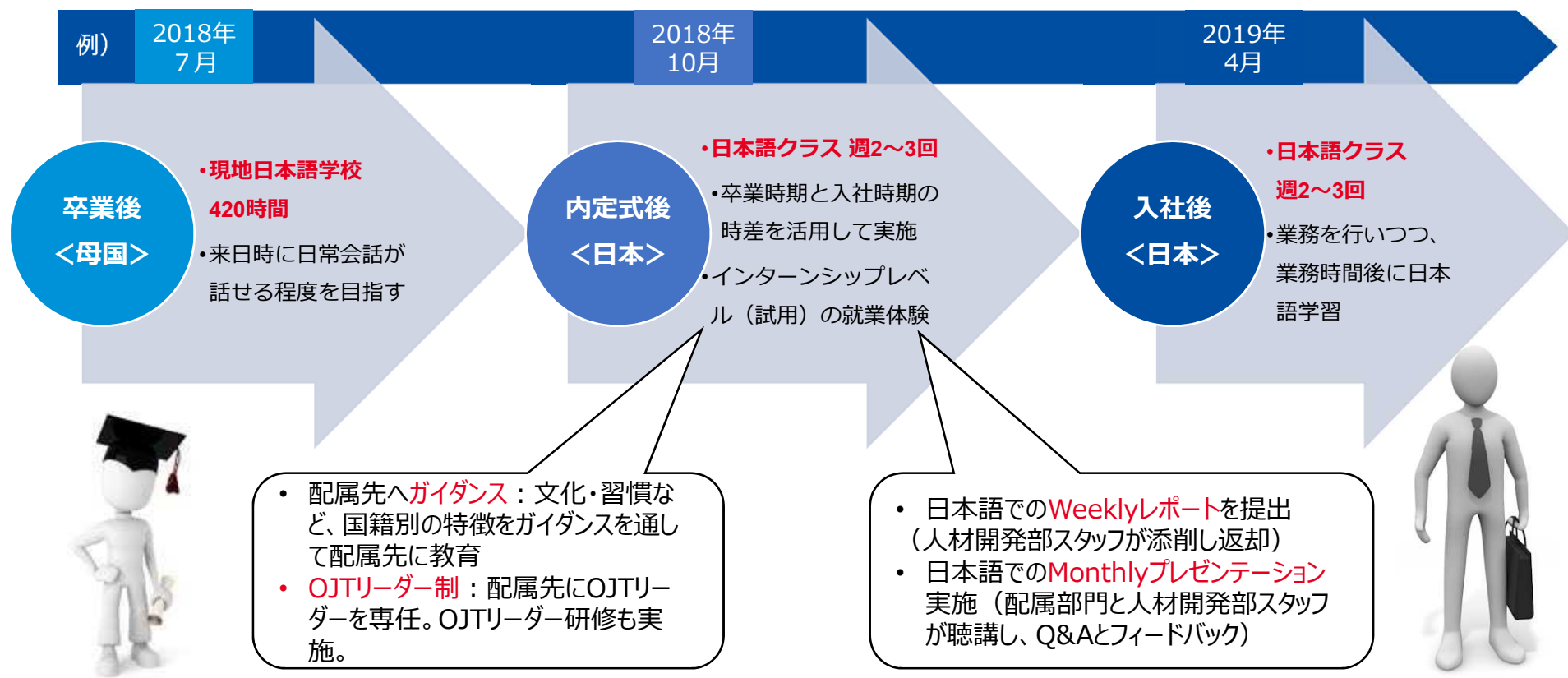
母国帰省の交通費補助

- 入社5年目まで、年1回の往復渡航費をサポート

人事部門によるサポート

4.仕事のサポート 《採用～配属～日本語学習》

- 本人が学んできた事・やりたい事を実現するための配属
- 内定～入社後3年間は、日本語学習を提供 ⇒ 日本語検定N1級取得を目指す
- 日本語検定N1級取得後は、ビジネス系日本語研修 自己啓発（集合レッスン、Skype、通信教育）



5-1. キャリアのサポート

<入社1・2年目のインタビューがきっかけで導入された施策>

- 母国帰省の交通費補助（年1回、入社5年目以内の外国籍社員）
- 有給休暇の改善（1年目の有休抛出、奨励日を公休扱いとする。5日→10日）
- 寮の改善（辻堂寮の水圧改善）
- キャリアマネジメントプログラムの導入（キャリアインタビューの実施）
- 日本語で実施している昇格試験の使用言語の配慮



入社1・2年目

インタビュー（**母国語**）

→ 日常の不安解消・会社への要望

入社3年目

キャリアインタビュー（人事部門）

→ キャリアプランの作成

入社4年目以降

キャリアインタビュー（人事部門）

→ キャリアプランの進捗確認

キャリア相談窓口の開設（2019年6月～）

- 国家資格を保有する社内カウンセラーによるキャリア相談窓口を開設
- キャリアだけでなく、さまざまな相談に対応

5-2. サポートの変遷



年	国籍	生活	仕事	キャリア
2011年	中国	<ul style="list-style-type: none"> 留学生へ在留資格変更手続きの案内 		
2012年	中国・韓国	<ul style="list-style-type: none"> 海外採用者の在留資格代理申請手続き 銀行口座開設 区役所へ転入届提出 スマートフォン契約 生活用品の買い物 	<ul style="list-style-type: none"> 日本語学習（現地日本語学校～日本語検定N1級取得まで） インターンシップ（入社前1か月） 	<ul style="list-style-type: none"> インタビュー（母国語）
2013年	中国・韓国・インド・アメリカ・ウズベキスタン	<ul style="list-style-type: none"> 社有独身寮(キッチンスペースの確保) 英語表記(診療所・食堂メニュー) 母国帰省の交通費補助 有給休暇の改善 	<ul style="list-style-type: none"> インターンシップ（入社前6か月） 	
2014年	中国・台湾・韓国・ベトナム	<ul style="list-style-type: none"> 寮の改善（シャワーの水圧向上） 	<ul style="list-style-type: none"> ビジネス系日本語研修 	<ul style="list-style-type: none"> 日本語で実施している昇格試験の配慮
2015年	中国・台湾・韓国・インド			<ul style="list-style-type: none"> キャリアマネジメントプログラム
2016年	中国・台湾・韓国・インド・ウズベキスタン			
2017年	中国・台湾・韓国・インド・フィリピン・ベトナム	<ul style="list-style-type: none"> Prayer Roomの設置 		
2018年	中国・台湾・韓国・インド			
2019年	中国・台湾・韓国・インド・ベトナム	<ul style="list-style-type: none"> ベジタリアン対応（社員食堂、研修所） キャリア支援窓口 	<ul style="list-style-type: none"> 日本語の自己啓発プログラム導入 日本語学習を入社3年末までサポート 	



6. 新人事制度の導入

- 効率的な業務執行組織を実現して、「競争し挑戦する企業風土」の確立を目指す。
- 社員の待遇については、成長と企業価値の向上を前提として、業界最高水準をめざし継続的な改善を行う

経営方針

2015.12

2020年に向けて

E-Plan2019

2017.3

成長への飽くなき挑戦

新人事制度の導入

2017.4~

競争し、挑戦する企業風土

■ 人事制度・組織・働き方改革を含む、企業風土改革を実行する。

- 年功制の排除による人材活用の活性化、実力主義・成果主義の徹底
- 組織の大型化・フラット化実行による組織数半減、組織運営の効率化
- 職能資格制度から、新しい役割等級制度へ
- 新組織体制に移行
組織数は前期比4割減

■ 基幹職要件（管理職相当）認定試験の導入：最年少合格者

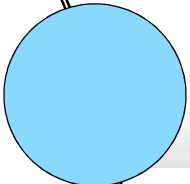
- 外国籍 = 28歳
 - 日本籍 = 29歳
- ※ 従来（年功序列）の管理職適齢期 = およそ36歳以降

7. これからの課題



子供の教育

- 既に日本国内での結婚・出産を経験。育児を行う上で、インターナショナルスクールなど教育面での負担が増大。



配偶者への語学教育、地域社会との共生

- 本人以外の配偶者、両親など日本での同居家族へのケアをどうするか。語学、就労面など。



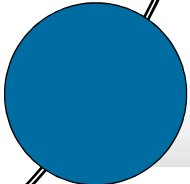
両親の介護

- 日本と同様に両親の介護は、今後の課題。本国での就労に対する処遇面での整備など。



在留資格取得サポート

- 会社が外国籍社員の法的代理人として彼らが日本で合法的に継続して生活できるように日本在留資格の取得をサポートする。

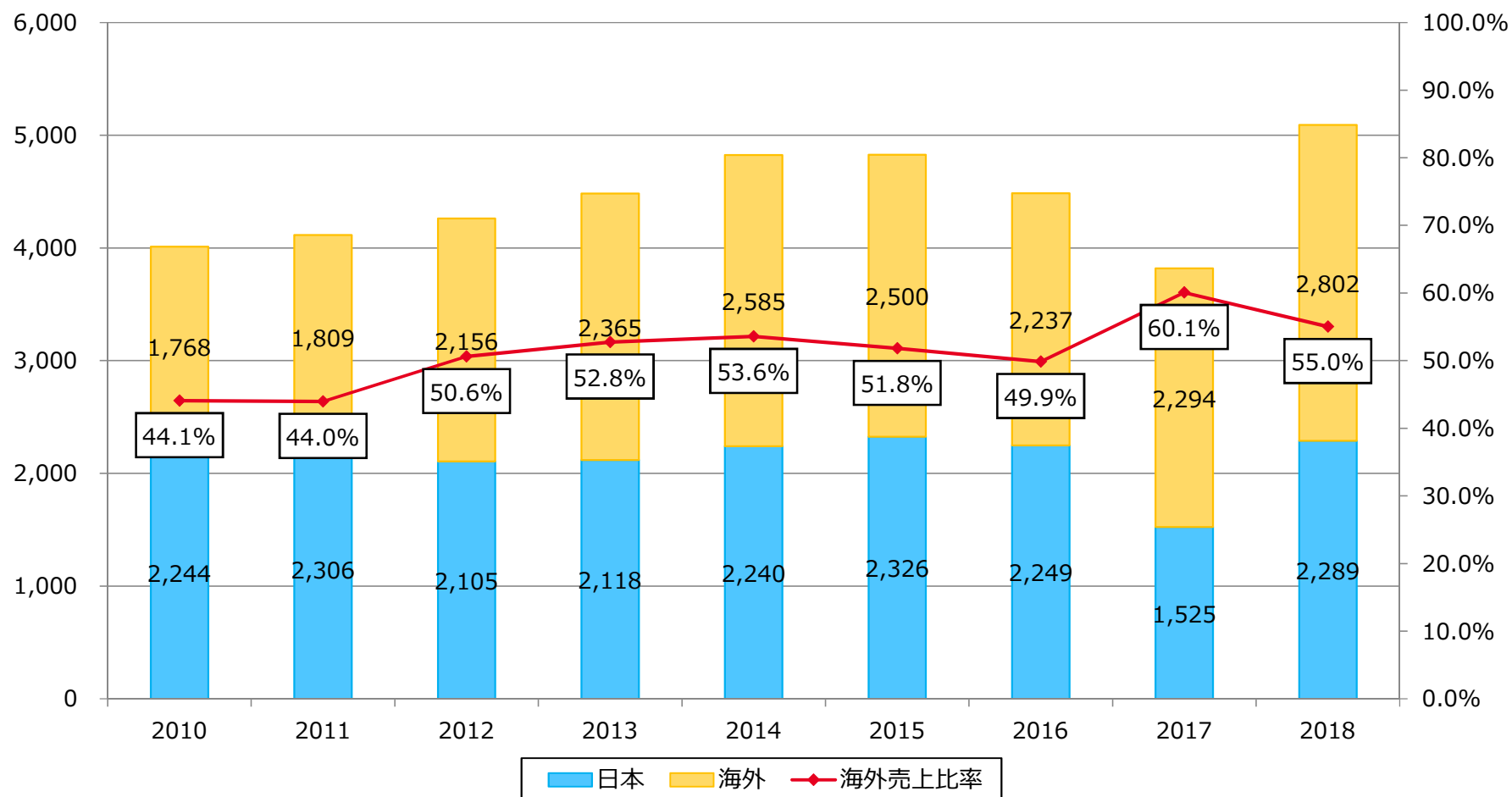


海外赴任時の対応

- 日本人前提の規程、母国赴任、現地転籍対応

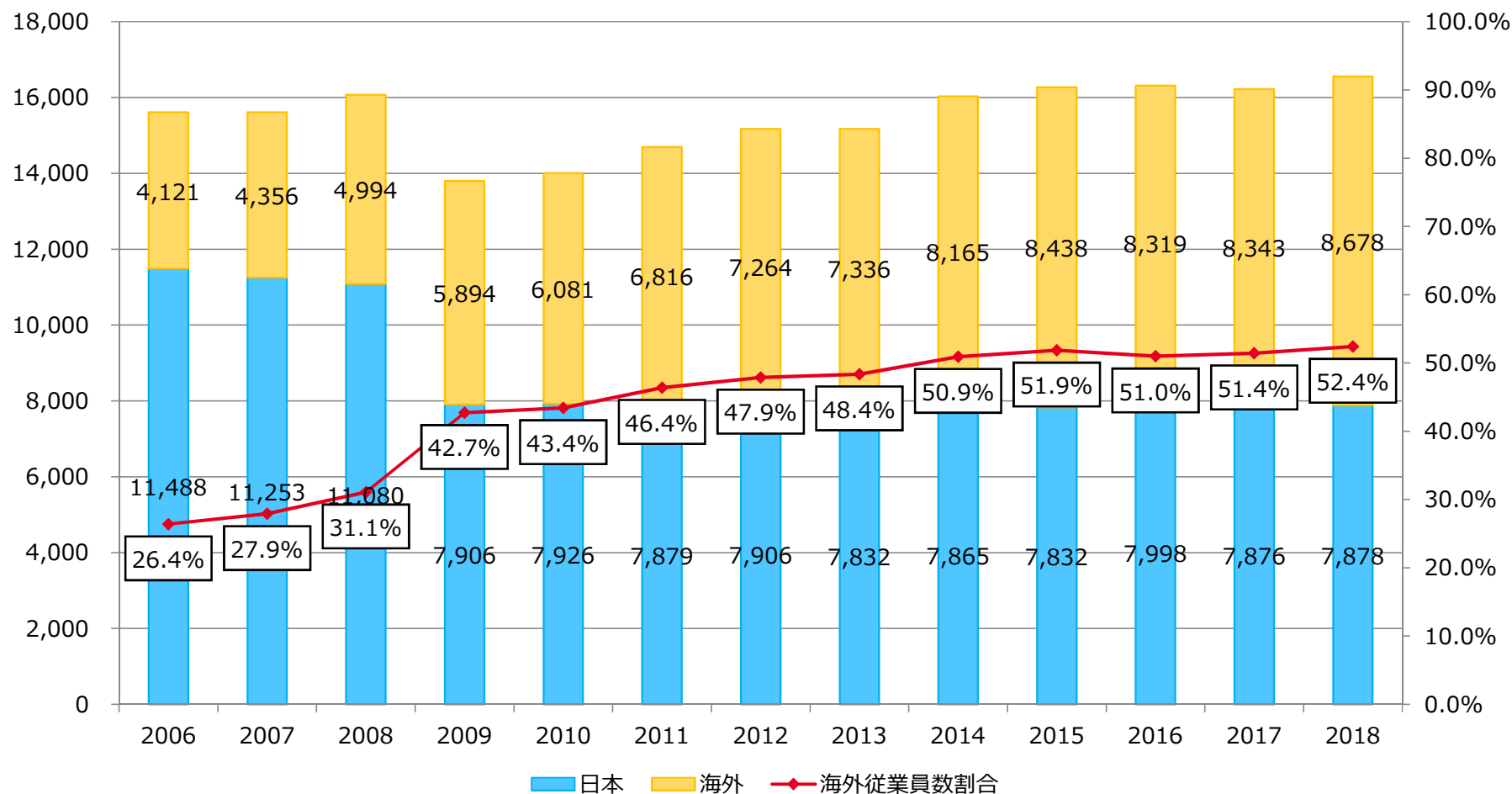
8-1. 参考資料

(グローバル事業展開概観<国内×海外売上高>)



※2017年度は決算期変更による9ヶ月決算

8-2. 参考資料 (グローバル展開概観<国内×海外従業員数>)



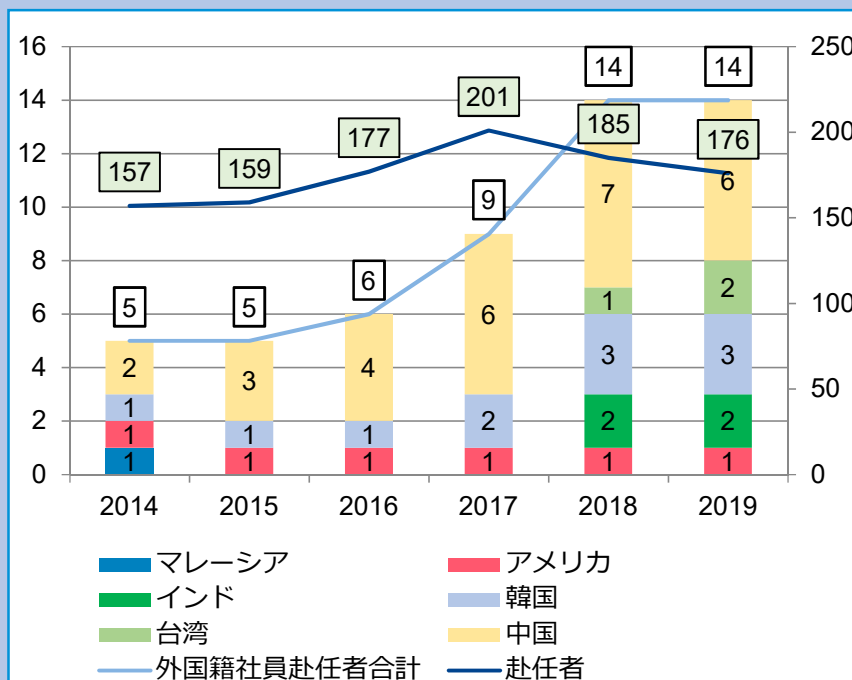
※2009年度に環境エンジニアリング事業を、水処理事業とごみ処理事業に集約し、分社化することにより国内従業員数大幅に減少

8-3.参考資料 (事業のグローバル化対応)

◆ グローバルモビリティ対応

① 日本⇒海外（海外勤務者）

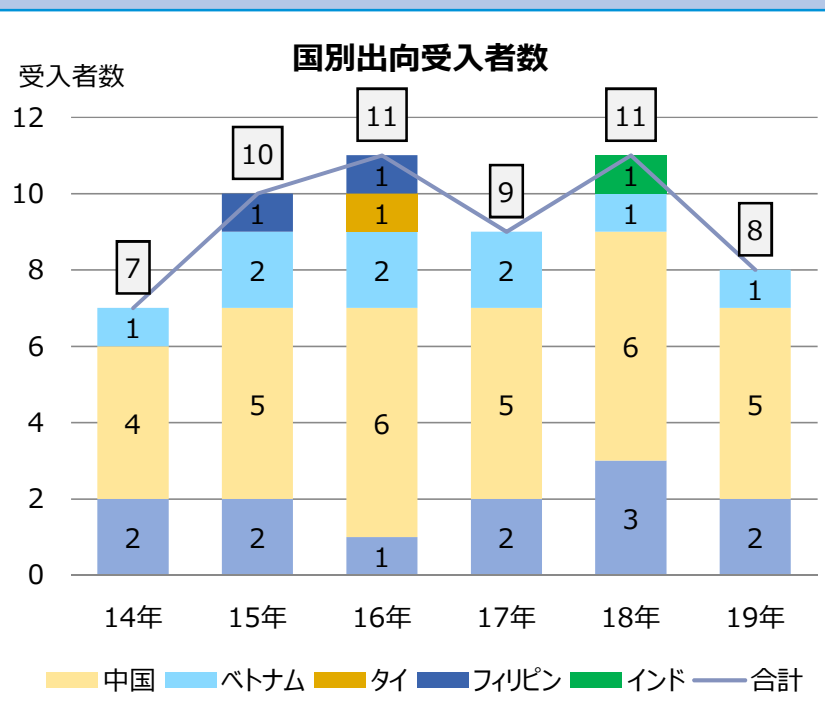
- 90人（1997年）⇒176人（2019年8月現在）⇒ うち、外国籍社員14人
- 外国籍社員赴任者数は増加傾向。



② 海外⇒日本（出向受入）

出向受入（研修・即戦力）

- 過去6年間（2014～現在）で36人を受入（ベトナム、中国、フィリピン、タイ、韓国の5か国）
- 2019年度中フランスから1名受け入れる予定。



8-4. 参考資料 (事業のグローバル化対応)

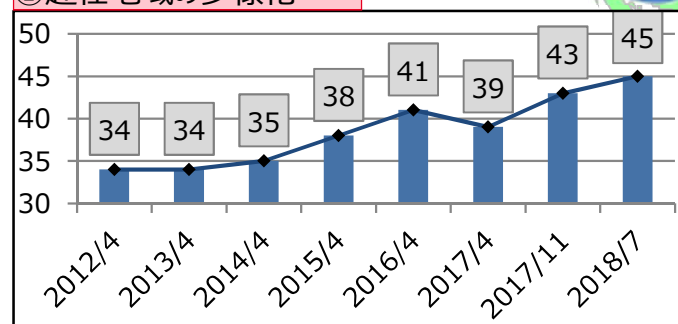
◆ グローバルモビリティ対応

- ① 新規拠点の立ち上げや、赴任する地域の増加によって、赴任者がいる都市数は増え続けてきた。
- ② 事業のグローバル展開に伴って、事業ニーズに合わせて外国籍社員の母国赴任等、様々な赴任形態ができた。

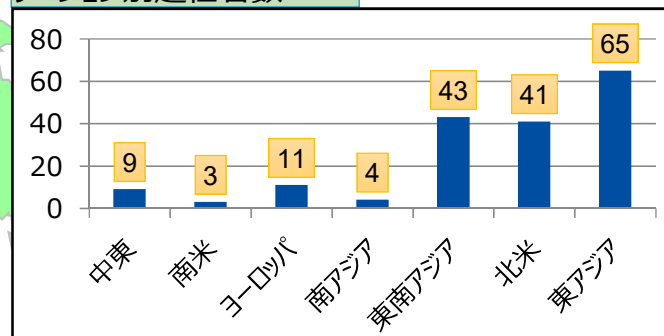
②外国籍社員の赴任状況

社名	赴任地	社員の国籍
EDQ	中国	中国
EMC	中国	中国
EMZ	中国	中国
EPAC	USA	韓国
EPE	Italy	インド
EPME	Germany	中国
EPMEF	UAE	韓国
EPMK	韓国	韓国
ETCI	USA	台湾
ETI	USA	台湾、USA
EVPC	Vietnam	インド
SEPM	中国	中国

①赴任地域の多様化



リージョン別赴任者数



8-5.参考資料 (事業のグローバル化対応)

◆ 多様な働き方への対応

事業のグローバル化に伴い、外国籍・キャリア社員等の多様な人材が増えてきた。今後は、社員が働く環境もダイバーシティ推進ができるよう、以下のような多様な働き方への対応をおこなっている。

- ① 育児、介護セミナーの実施
育児や介護に対する理解を深めるためのセミナーを開催し、社内理解を深める
- ② 在宅勤務制度
育児、介護の要件がある社員に対して2回/週まで在宅での勤務を許可
- ③ マネジャーに対して「働き方改革目標」を設定
期初に自部門の労働時間目標を設定し、達成度をMBO評価に反映
- ④ サテライトオフィス（トライアル中）
本社及び主要事業所内や、契約している社外サテライトオフィスの利用を認める

ありがとうございました。



Looking ahead, going beyond expectations
Ahead > Beyond