

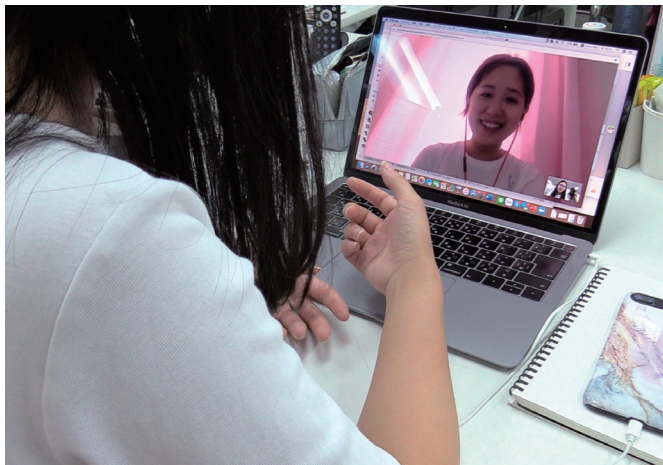


働き方「改革」ではなく、働き方「開国」に！

「外国人を支援したい」からはじまった

森興産株式会社は創業33年の会社だ。しかし森隼人社長は、「私がこの会社を率いて動き出したのが10年前からなので、はじめはそこからですね」と言う。元々は、ステンレスの流通を主業とするグループ会社のホールディングスの役割を担っていた。

海外展開をしていくと決めたとき、外国人の採用に取り組んだが、優秀な外国人留学生を採用できても、大半はいずれ母国に帰ってしまうというのが通例であり、森興産としても去っていく社員の補充を余儀なくされていた。そこで森興産株式会社では社員の定着という概念を「この場の固着」から「志を同じくした人が世界中にいる」という考え方とし、母国に帰国する外国人をビジネスパートナーとしてつなげる体制を構築した。



地球の裏側で働く仲間。「超働き方改革」へ

ある時、アルゼンチン人のエンジニアと一緒に仕事をしていたが、彼は結婚を機に母国へ帰国するという。日本に引き留める手段を考えたが、最終的には帰国することを本人が選択した。優秀なエンジニアが去って

しまうその時、一つの提案を行った。「帰国するのはいいけど、僕らの仕事をしてよ」と。アルゼンチンに帰国して働く彼と、ビジネスパートナーとして繋がったのだ。日本とアルゼンチンには12時間の時差がある。まさに地球の裏側だ。朝起きたら、前の日に依頼していた仕事がアップデートされている。こちらが寝ている間に、地球の裏側では彼が問題解決してくれている。直接話して打ち合わせる時間は限られるが、元々森氏は海外出張が多く、遠隔でのやり取りに慣れていたことや、何より一緒に働いていた時間があるので、不安に思ったことは無い。

中小企業の森興産には正社員が12人しかいない。こういった中小企業でも、24時間クラウドの「超働き方改革」が実現した。これをモデルケースとして確立する必要がある、と決意した。

「社員としての定着」から「志の定着」でパートナーに

これまでの終身雇用は、場所への「固着」だった。しかし外国人を採用したときに感じるのは、いつかの別れの瞬間のことだ。彼らの母国にいる家族のこと、その家族の元にいつかは帰っていこう、ということ。その上でこれまでの雇用の概念を考え直し、「固着」ではなく「定着」を——それも社員としての定着ではなく、志の定着を目指した。理念勉強会を行い、心の会話ができるつながりを持つ。そうして志を同じくした人たちが、仮に母国に戻ったとしても、「同じ志を持った人が世界中にい

る」と考えた。

そして今、帰国などをきっかけに退職する外国人たちは、海の向こうでパートナーとして働き続けてくれる。女性社員も、結婚や出産を機に離れたとしても、引き続き仕事をしてくれる。さらにはただ働くのではなく、それぞれが考え、仕事を自分たちで進めてくれるようになった。

仮に辞めてもその後つながっていく関係。新しい定着の形は、森興産の可能性を、人とのつながりを広げた。「こんな小さな組織でも、7カ国籍で7言語が飛び交って…なんせ面白いんですよ」と森社長は笑った。



企業情報

【業種】外国人留学生就職支援 【資本金】3,000万円 【従業員】12名
 【所在地】大阪府大阪市中央区南船場1-14-11
 【HP】<http://www.morikosan.co.jp/>

- 事業概要
外国人留学生の就職支援事業
- 各種アワード
地域未来牽引企業(2020年)

