

海外短信



～ カンボジア ～

カンボジア子会社における採用活動あれこれ

株式会社ジーエスエレクトック

2013年2月より操業を開始した G.S.ELECTECH(CAMBODIA),INC.(略 GSEKH)【写真①】では、工場で働く従業員の採用に大変苦労しています。皆さんのお役に立てるか自信はありませんが、その一端をご紹介します。

1. 採用活動

現在の従業員数は約 90 名、その多くは地方出身者で 70%ほどが会社の寮で生活しています。

工場立ち上げ当初は、遠隔地の村々へ我々が直接出向いて採用活動を実施しました。事前に村会議員とアポイントメントを取り村の集会場へ参集いただきました【写真②】。

我々は会社説明のための資料や機材（パソコン・プロジェクター・スクリーン・延長コード・パンフレット等）だけでなく、お菓子やジュースを持参して出かけました。電気が通っていない集会場もあり、パソコンの小さな画面を参加者に見せながら説明することもありました【写真③】。

「私がこの地でカンボジアの皆さんと一緒に会社を育てたい。」というお決まりのフレーズだけでなく、「私が責任を持って給料は給料日に必ずお支払いします。」といった説明もします。地方では、外国企業に勤めていたものの給料の未払いや不当解雇に遭ったという話は珍しくないようで、日系企業だからといって簡単には信用してもらえないからです。また、カンボジアの人々も話しが長くなると飽きてしまいます。そこで活躍するのが持参したお菓子やジュースです。みんなで仲良くお菓子を食べながら、何とか距離を近づけたいと一夜漬けで覚えたクメール語で話しかけたりもしました。自分の人柄を理解してもらおう、安心して家族を預けてもらえるようになろうと私自身も必死でした。

そして、従業員の採用が必要になると村長へ電話で依頼します。「そろそろ従業員 10 名ほど採用したいのですが、集められますか？」3 日ほどすると 15 人程度の村人たちがトラック 1 台に便乗してやって来ます。村長が紹介する人数は、こちらの希望人数ではなくトラック 1 台に乗れる人数らしいです。

2. 入社手続き

カンボジアにも労働法はあり年齢は重要な採用基準の一つですから、まず ID カード（証明書）で本人及び年齢を確認します。年齢をごまかすのは日常茶飯事です。さすがに今では見かけませんが、兄弟姉妹の ID カードで入社しようとする者や、ID カードが手に入らないからといって村長の一筆を持参する者もいました。

次に履歴書を自分で書かせます。読み書きテストも兼ねています。簡単な計算テストも行ないます。当初はどんな回答レベルであっても概ね採用しました。せっかくパイプが出来た村長が送り出してくれた人々です。何時間もぎゅうぎゅう詰めトラックに揺られ、夜通しかけて GSEKH まで来てくれた人達に“不採用”とはなかなか言えません。

採用したら早々に会社で指定した病院で健康診断を受けさせます。GSEKH では食事や寮生活をする上で、感染症の有無の確認が重要と考えています。なぜならカンボジアでは、

肝炎などの保菌者が数パーセントというレベルで普通に身近にいるからです。そこで健康診断の結果をもとに、食器の層別やその他のルールを定め、安心して集団生活を送れる仕組みを維持しています。

3. 新入社員教育

“5S”を教えますが、“躰”には苦労します。親から怒られた経験のない人々もいます。「何をしたらいけないか、何をしても良いか。」こういった基本的なことから繰り返し教えます。例えば、「ゴミはゴミ箱に捨てなさい。」これすら理解できず守れません。街を歩いてみれば一目瞭然、道端、レストラン、どこもゴミだらけです。なぜ会社ではゴミ箱以外にゴミを捨ててはいけないのか分からないようです。

カンボジアの発展は今始まったばかりです。国民全員が義務教育を享受できるようになるのはまだ先のことでしょう。低所得者層の多くは、依然として字が読めない、簡単な計算が出来ないという状態で、貧富の差もなかなか解消されません。

それだからこそ、従業員と共に汗をかき、笑顔の輪を大きく育て、現地の多くの人々と一緒になって成長したいと思います。

【写真①】



【写真②】



【写真③】

