

月刊

人材サービス企業とユーザーを結ぶ唯一の情報誌

人材ビジネス

2013

vol.321

4



シリーズ これからの労働者派遣法 第6回

新たな保護法の展開を

安西愈

新連載 人と組織の作り方レシピ

極真空手と人材ビジネス

上村隆幸 インキュベクス代表取締役社長

新連載「地方の息吹」

創業者の松下幸之助思想を
人材事業に生かす

パナソニックエクセルスタッフ

松本潤社長に聞く



発行元：オピニオン



業界キーマンに探る 人材ビジネスの グローバル 最前線!

Global Human Resource

2

外国人紹介の先駆者が「外国人人材白書」で伝えたかったこと

後編

「何を」期待しているのか?

取材・執筆 伊藤秀範

前回に引き続き、外国人に特化した人材会社「ピーコス」が昨年末に発表した「外国人人材白書2012年」を題材に、外国人人材ビジネスの最前線に迫る。後編では、具体的な白書の注目ポイントに焦点を当てたい。



企業側の要求も多極化?

「外国人人材白書2012」の中で、外国人を対象とした人材紹介の全体像として「企業側の要求」の傾向についての興味深い記述がある(ここで言う外国人人材とは、ホワイトカラーの高度外国人人材を指す)。

「日本語能力」「ビジネススキル」「人物面」の3つの項目において、これまではピーコスに登録する外国人にとっての「必須」要件だった「日本語要件」が近年、緩和の傾向にあることは前回でも触れた。

ここで注目したいのは、「ビジネススキル」

面における外国人人材の受け入れに対しての日系企業の受け止め方である。

外国人人材の採用というと、「業界での経験」や「母国でのビジネス経験」を強く問う印象もあるが、白書ではそうした日系企業の「即戦力」志向を指摘しながらも、一方でそれとは真逆とも言える留学生のような「真つ白なキャリア」の外国人人材を欲する日系企業の一面を取り上げている。

「大手の日系企業ほど、そうした傾向が見受けられます。フレッシュな日本人の新卒社員とも息が合い、一緒に研修を受けて成長していけるような外国人が欲しいと。母国での社会人経験が逆に自社教育の妨げになる、という受け止め方をされる企業もあるようです」とは、人材開発部の章職瑛氏^{ショウキョウ}。

「また、母国での社会人経験がある場合でも、日系企業で働いていたケースと現地の口



人材開発部の章職瑛氏

「カル企業での勤務経験とでは、企業側の反応は異なります。そこは外国人採用における1つのネックにはなっていると思います」。

グローバル人材獲得競争が企業人事の大きな関心事になって久しいが、外国人採用に対する日系企業の姿勢は、「まだまだ消極的であり、とても慎重である」と白書は結んでいる。



ビーコス代表取締役の金春九氏

「日本人とは違う部分」の価値

そうした企業側の要求からは、グローバル化を推し進めつつも、「日本企業の流儀」ともいべき固定観念を捨てきれない日系企業のジレンマを垣間見る思いもするが、日系企業の外国人採用における本音を深読みする材料として、ここで1つ、ビーコスが取引先企業を対象に行ったあるアンケート調査データを紹介しておきたい。

「外国人採用に期待することは？」と題されたそのアンケートの結果は以下の通り。

●外国人採用に期待することは？

- ・語学能力 164件
- ・グローバルな視点の浸透 80件
- ・新しいアイデアへの期待 60件
- ・業務に対する経験、スキル 92件
- ・成果に対するこだわり、ハングリー精神 81件
- ・多様な属性の活用 46件

・その他 21件

このアンケート結果からも、「語学能力」「業務に対する経験、スキル」への期待度の高さが窺える。しかし、それに次いで上位に挙げられている「グローバルな視点の浸透」「新しいアイデアへの期待」などからは、グローバル化に意欲的な日系企業の中には「日本人とは違う部分」の価値を、外国人人材に求めているところも少なくないことが分かる。

人材会社ならではの価値の提供

「一度でも外国人採用を行ったことのある企業なら、社内にある程度のノウハウは残ります。そのノウハウをしっかりと次の採用に活かしている企業であれば、全体的な社内環境も良くなる傾向にあると思われます。その効果は、採用された外国人が予想以上の活躍をすることですらに増す傾向にあります」と章氏。

外国人人材、グローバル人材という括りだけではなく、やはり「入社後の活躍」という期待に応えられる人材であるかどうかの見極め。初めての外国人採用の失敗による「外国人アレルギー」という負の社内文化を作らないためにも、章氏の指摘は大切な視点だろう。5万人超の豊富な外国人データベースと、システムを活用したスピード力のある同社の人材紹介は、その部分での企業ニーズをも満たしているといえる。

「例えばその企業の採用枠が2名であったとしても、当社ではその条件に見合う人材を5、6名、紹介します。それだけ企業側の選択肢が増えるという効果だけでなく、さまざまな国籍、さまざまなバックグラウンドの外国人人材がいるということ、そしてそうした人材を採用することでの自社へのプラス効果などをイメージしてもらいたい。それも人材会社としての1つの役割だと思っています」（章氏）。

2年半後の登録者を15万人に

同社では現在、日系企業の2年後の海外展開を見据えて、2年後に現地で活躍できる外国人人材を数多く集めるための仕組み作りに注力している。

「2年半で登録者を15万人に増やしたい」。同社代表の金春九氏はそう語る。

「優秀な外国人人材を数多く集められる仕組みがあれば、必然的に顧客からのニーズも集まってくると思っています。そして、そのニーズに対して素早く対応するための態勢を整える。それをとことん追及していくのが、当社のビジネスです」。

次の「外国人人材白書2013」では、その進化した仕組みの成果の一端も、おそらく反映されていることだろう。今から発表が待ち遠しい――。