

大震災助成金詐欺で
社長逮捕工ステ派遣大手「東北医療器械」の気になる背後

実業界

10

The Analytical
Magazine
for Economics

2013

毎月1日発売

昭和27年2月28日第三種郵便物認可
毎月1回1日発行 平成25年10月1日発行 第1016号

「JR東日本」

ビッグデータ“不祥事”

小売業への余波

■「三菱UFJ」

外銀買収

深入りできぬジレンマ

■本誌指摘以上に深刻!

「ファナック」ロボドリル工場

過剰投資の憂鬱



混迷の時代を、新常識で賢く、したたかに生き抜け！

けいざい新常識

今月の論点

『外国人人材活用の最前線』

グローバル経済の渦中で競争を勝ち抜き、さらなる成長を目指す日本企業。だが、確実な成長を実現する上で、経営者はもちろん、我々ビジネスマン一人ひとりも、新たな常識を身につけていく必要がある。

マッキング進む

日本企業のガイコク人

当月号の「けいざい新常識」テーマは「外国人人材活用の最前線」。

業種を問わず日本企業の多くは、グローバル市場を対象としたビジネスに大き

く舵を切り始めている。

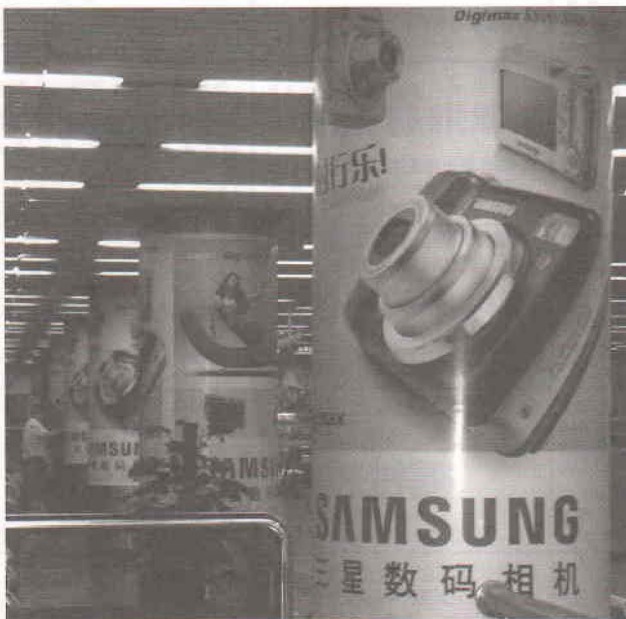
モノ（製品）、カネ（資金）のグローバル化は進んでも、日本企業の中でも得手、不得手はつきりと分かれるのがヒト（人材）のグローバル化だ。

学卒後の少数のエリートを「海外要員」として育成

する、あるいはジョブロー

テーションの一環として海外現地拠点などに人材をばめ込んでいけば済んでいたかつてと異なり、日本企業にとっての海外市場攻略は時間との勝負。

企業買収や、提携をからめた部分出資などで、海外



日本市場に進出するのは企業ばかりではない！
（イメージ、本文とは無関係）

企業や、その現地法人の首根っこを押さえても「ヒト」の課題をクリアーできなければ、海外ビジネスの成功は望み薄となる。

日本国内を生活拠点とする外国籍人材向けに特化した人材ビジネスでは老舗の「ピーコス社」(本社・東京都)。

外国人の人材派遣や、翻訳などの役務提供事業などで事業をスタートさせた二〇〇〇年代初頭と比較して、「(日本企業の)外国籍人材のニーズは、様変わりした。職務や、働く地域も多岐に渡り、企業からのオーダーも、相当具体的になってきている」(同社幹部・章マネージャー)

同社の章マネージャーも実は、日本の大学を卒業後、日本で就職をした「外国籍人材」の一人。

外国籍人材として「雇われる側」と「雇う側」双方の事情を知るレアな存在だ。

「昨今は、派遣であれ、転職であれ、職種も多岐に渡り、企業側が求める外国籍人材の質も、職種によつては日本人以上の経験や、仕事への習熟度を求められることも少ない。グローバル化を進める日本企業や、日本市場でのビジネス伸張を図りたい外資系企業共に、有能な外国籍人材の獲得を巡る積極的な動きは、今後まだ続きそうです」(章マネージャー)

近年は、外国籍か否かを問わず、日本の労働市場では「即戦力」ということがより一層求められるようになった。

外国籍人材の採用シーンでは、この即戦力の意味合いにさらに多くの要素が加味され場面も少なくない。

日本企業で活躍する外国籍人材の属性、その典型的なパターンとして少なくなっているのは、母国の大学を卒業、その後日本の大学に入学、

卒業、そして日本企業での就業経験を持つ、という人物像だ。

従来は、日本企業サイドは、前述のような人材を、日本国内での就業を念頭に置いて「外国人人材」として採用するケースが少なくなかったが、近年はそのニーズが大きく変化しているという。

国内で採用された外国人人材が、仕事の習熟度や経験を考慮され、母国の日本企業などの現地法人のスタッフ、一部は幹部候補というポジションでキャリアを積み重ねるというケースも出てきている。

「もつとも理想的なのは、母国での社会人経験が相応にあり、日本企業での就業経験も、という外国人人材ですが、当然その数はそれほど多くない。ゆえに、職種にもよりますが、より優秀で、経験値の高い人材を巡って日本に拠点を置く、

日本企業、外資系企業との奪い合いになる場面もあります。当然、その対象になる外国籍人材は、自身の市場価値をある程度知っていますから、より良い処遇を求めて前向きな転職を繰り返すことにもなります。そうした人材が弊社にも相応に登録しており、企業サイドからの問い合わせも旺盛です」(ピーコス社・章マネージャー)

より良い就業条件を求めて数年単位で転職を繰り返す外国人人材もいれば、特定の職種や、ポジションを求め、日本企業での就業経験を得心するという目的を持つ人材も少なくないという。

「特にアジア系のエリート人材などは典型的ですが、母国企業でのポジション争いはし烈を極め、将来的に企業上層部などのより高いキャリアを目指す上で、母国以外でのキャリア形成が重視される傾向が高

まっています。これは日本企業でも同じで、日本企業のグローバル化が進めば、さらに幹部層にも、外国籍幹部の数が増えていくのではないのでしょうか。そうすると日本人のホワイトカラーの皆さんは、これまでのように日本人同期とだけ出世を競うわけにはいかず、アジア、オセアニアなどのエリート人材とイスの奪い合いを迫られることにもなると見ています」(章マネージャー)

大企業を往訪すると、外国籍の人材が、日本企業で活躍している姿が日常となった。国籍は多様だ。日本企業でもマネージャー(部課長)クラスに外国籍人材の登用がさらに増えていくだろう。ヒトのグローバル化が進めば、居場所を失う日本人従業員が一定数出てくる。それも時代の流れで仕方がないことなのだろう。