

震災詐欺企業とタッグ組む「東北一流旅館」と「旅行代理店」に向けられる非難の声

実業界

11

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11月1日発行 第1017号

「TBS」

芽吹き不完全な
非テレビ事業

■「伊藤園」

アジア進出は登竜門?

試される実力

■「Jトラスト」

不評“1000億円割当増資”
の気になる使い道



勝ち残るための決断

10年後を見据える日本企業

企業進化論

株式会社ビーコス 金春九社長

外国人人材ビジネスで新たな価値を提供

海外企業と日本企業の競争という、従来はグローバル市場でのシェア争いや、モノやサービスの優位性などが一面的に比較され語られることがほとんどだった。

だが今後は優秀な人材を、グローバルな視点で確保し、戦力として、上手に活用していきけるか、人材確保と活用の巧拙が、企業の成長力、競争力に少なからぬ影響を及ぼす時代が到来している。

海外市場へ進出し、グローバル化を進める日本企業は圧倒的に増えているが、成長著しい海外市場に進出しているのは日本企業だけではない。欧米企業、新興国では実力のある現地企業の存在もある。

こうした乱戦必至の市場でスピーディに、かつ着実に市場に根を下ろし、ビジネス展開していくためには、日本的なやり方に縛られている日本人従業員だけでは、望むべき結果はいつまでたっても手にできないおそれも。

今回、本稿で紹介するのは、十五年近く、日本に生活基盤を有する外国人籍人材に特化した派遣・転職支援サービスを提供してきた「株式会社ビーコス」（本社・東京都、金春九社長、以下「ビーコス社」）だ。

今では、外国籍人材向けの支援サービスは、日本企業の利用も増え、認知度も高い。だが、同社は

この分野における老舗的存在として知られている。自ら市場を創り出したリーディングカンパニーだ。

「どの国の企業にも、企業カルチャーの良い面、そうでない面がある。日本に生活基盤を置いた外国籍人材は、彼ら彼女らの母国の人たちに比べれば（日本企業の）日本的なやり方に親和性を有する一方、海外の流儀も知る貴重な人材予備軍。彼ら、彼女らの希少性に気付いてくれた多くの企業から、当社ビジネスの価値への理解をいただいて、すでに十年以上が経過しました」（同社・金社長）

日本国内の人材関連ビジネス市場は、大手、ベンチャーが入り乱れての混戦状態が続く。競争も激しく、ビーコス社起業後の時期というのは、デフレが深まり、人材ビジネスにとっては完全な逆風下という厳しい事業環境だったことは想像するに難くない。

起業後を振り返ると、と前置きし金社長は次のように自社の「これまで」を振り返った。

「人材ビジネスの当事者にとつては、決して楽な環境ではありませんでした。それでも十年以上当社が事業を継続し、かつ成長できたのは、ニーズを一つひとつ探し当てに動き回ったからでしょう。この十年以上、走りながら学ばせていただいたことは数多くありま



同社の金社長

すが、厳しい環境下でも、企業は常に優れた人材を求め続けているという「現実」を知れたことは大きい。その小さなニーズを、当社のノウハウで大きくしていく。そんなことの繰り返しで、外国籍人材市場を創出してきたという自負はあります」(金社長)

小さなニーズを、自社努力で大きくしてきた、と言葉で言うのは簡単だが、当然、人材ビジネスの競争の厳しさは、いつでも同社について回る。

それでも金社長に過度な不安は

ないようだ。

「(外国籍人材への)企業サイドのニーズは、ここ十年で大きく変化しました。世界中に進出、または進出を計画している日本企業の数もさらに増え続けている。外国人人材に特化した人材ビジネス企業として当社の強みの一つは、そうした企業サイドのニーズを汲みとる力と、そのニーズにフィットした人材をベストなタイミングで提供していく『マッチング力』に尽きると思っています。一つの良い実績ができれば、その実績が次の仕事につながる。外国籍自社スタッフも数が多いのが当社の特長ですが、同業の日本人ビジネスマンよりよほどきめ細やかな仕事ができると思っています。日本的な仕事のやり方を外国人籍人材がしっかりと吸収し、新たな価値として企業サイドに提供できる能力。」

これは、弊社スタッフが特別な存在ではなく、日本に生活基盤を置く、日本の大学に通う留学生、さらには、さまざまな職歴を有する転職希望人材に共通する資質です。日本的な仕事のやり方にも親

和性を有しつつ、海外の流儀の良い所を実践していける「カイゼン型」の人材を数多く擁している点、他社との明確な違い。変化の激しい人材ビジネス市場をこれまでも通り引つ張っていける存在であり続けたいし、そうしていく自信はあります」(金社長)

今後の、国内における外国籍人材市場の動向、さらには、自社の将来像について、金社長は次のような展望を話してくれた。

「日本企業、特に大手企業における学卒一括採用というスタイルは、ドラスティックに変わるとは考えていない。なぜなら、デメリットよりも、日本企業の多くはメリットを感じているから。日本のやり方を通じて、外国人人材が採用されていく事例も少しずつだが、今後も増えていくでしょう。ただ、これまでの「成功体験」が、今後の中長期に渡り通用していくかどうか。当社の存在意義は、企業サイドに対して、人材に関する新たな「成功体験」につながる価値を提供し続けていけるかどうかにかかっている」(金社長)

日本企業のカルチャーを尊重しながら、一方で時代や状況に応じて変化し続けようという企業は、日本企業の中にもかなり増えてきている。それは大企業ばかりではなく、ベンチャーや中小企業と多様な顔ぶれ。

ピーコス社と金社長が、新たな価値を提供できる顧客が増えれば、日本経済の牽引車となる企業の活力もさらに増すだろう。同社の発展に期待したい。

【取材後記】

企業はヒトなり、という日本の商格言は真理をついている。この商格言がいつ生まれたかは知らないが、明確なのは、その当時、確実に外国籍人材は日本企業に存在しなかったはずだ。時代と共に変化を求められる日本企業、その屋台骨を支えるヒトが、昔のまま日本人だけでやっていける企業もあれば、多様な人材を抱えることで初めて時代にふさわしい動きができる企業もある。ピーコス社は新たな成功体験を企業に提供し続けていける稀有な存在であることは間違いない。