

Profile

西村 昌裕
1959年、大阪府生まれ。
87年に日系セネコンの海外駐在員として香港地区へ赴任。91年、人材紹介・派遣会社の株式会社スタッフサービス(現・ファロリクルートメント)に入社し同香港支社の責任者に。現在はアジアおよび欧米の13カ国で人材ビジネスを運営するファロリクルートメントグループを統括するOGインターナショナル社の代表取締役社長を兼務。座右の銘は「飲水思源」。

上海仕達富新橋人材資源有限公司

88年の香港事務所開設から21年、アジア・オセアニアには10拠点を有し、グローバルな視点から人材紹介・派遣事業を行っている。中国進出は2002年で現在、北京・上海・蘇州・広州・深センに事業所を展開、日系企業のみならず、欧米企業への人材サービスを行っており、いずれも高い評価を受けている。

所在地: 上海市南京西路1515号嘉里中心2608-2609室
問い合わせ: 021-5298-6699
URL: <http://www.farecruitment.com/>



現地化推進のために 本社組織のグローバル化を

世界中からさまざまな企業が参入している中国。その市場は一国内でありながら「グローバルな」市場へと成長している。そんな中で、ファロリクルートメントの西村昌裕総経理は、中国市場を勝ち抜くカギである、国を越え活躍できるグローバル人材の現状と、それを受け入れるための日系企業の変革を訴えている。

アジア・オセアニアに10拠点のネットワークを有する人材紹介・派遣企業、ファロリクルートメント。同社の西村昌裕総経理の目には、欧米市場に比して状況はいいものの、決して楽観できないアジア各国の人材市場が見えている。

香港地区やシンガポールの成熟市場では金融業界でリストラの波が過ぎ、徐々に採用へと動いているが、「かつてのバブル的な採用から、シアアの求人減少シールド・ジュニアクラスの求人への調整がなされている」(西村総経理)。また、ベトナムなどの新興市場でも求人数は増加傾向にあるものの企業側の意思決定のスピードは鈍く、給与もかつてのレベルを下回っており、金融危機の影響から完全に抜け切れていない感がある。

中国市場で展開される

そんな中で求人活動が比較的活発なのが中国本土市場である。

中国市場で展開される

してくるのは明確(同)。そうした頃には、今、プレッシャーを抱えながら国際市場の経験を積んでいる中国人人材が、世界の市場を担うグローバル人材となる。まさに中国がグローバル人材の輩出国となるのである。

こうした中国人人材の成長、影響を受けるのは外国人。自然重要なポジションは中国人人材の手に移っていく。前述のように欧米企業で登用されてきた香港地区や台湾地区の人材も、彼らの職位が徐々に地元出身のスタッフへと移り「同じ給与をもらって倍の仕事をこなすか、現地の人材がまだ育っていない2級都市での機会を狙うか」という選択肢になってきている」と西村総経理も厳しい表情で語る。

経済も人材も成長を続ける中国市場で、人材のプロとしての同社へかかる期待もより高まる。そうした声を受けながら、「その変化、高度化を見極め、企業の適切な人材サービスを提供していきたい」と西村総経理は意欲を燃やす。

グローバル人材争奪戦

中国の人材市場を見続けてきた西村総経理は「中国市場を中心としたグローバル化の動きは極めて日常的出来事になっているように感じる」と話す。

それを裏付けるエピソードがある。西村総経理が欧州出張へ向かう飛行機でのこと、往路はプラスチック金型ビジネスを寧波で経営するイタリア人若手社長、復路では釣り道具のギリシャでの販売代理契約を中国の業者と交渉に来たというギリシャ人と乗り合わせた。「中国でモノを作ったり買ったりする事」が海外にネットワークすらない企業や個人にとっても極めて普通になってきている。そして、世界中から企業が集まり市場競争が繰り広げられ、多くの企業の活動が分散化、複雑化していく中で、「国際業務を担える人材の需要は増加している」と西村総経理は話す。特に最近では中国企業によるマネージメント層の人材採用が活発化している。

この経済成長の中で、すでに1級都市での成功をおさめた中国企業は、そこから国際市場に乗り出している。しかし、これまで培ってきたのは国内市場での経験、国際舞台に乗り出すための人材が不足している。実際にすでにグローバル人材を育成してきた欧米系や韓国系企業などから人材を引き抜いているというのだ。

だが、そうした需要に対し、中国では「人材の質は高まっているものの、供給は決して多くはない」と西村総経理。そのため、中国市場での人材争奪戦は、より激しさを増しているという。

転換が迫られる 日系企業の「習慣」

日系企業の多くは中国の低廉な労働力に注目して中国において生産拠点を設置する事が進出の主流であったのに対し、米国企業も多くは当初より中国現地における内販を重視して事業を展開、95年までに7割の米国企業が中国での販売を開始している。

この違いは人材面でも現れる。米国企業では中国人帰国組や香港地区・台湾地区の人材を使う事で市場にスムーズに入ると共に、現地への権限委譲を段階的に進めて来た。同時に人材流動性の高さに対する業務の標準化ができており、現地化を行いやすい環境があった。対照的に日系企業では多くの場合、いかに日本国内と同レベルの製造品質を海外で実現させるかが課題で、そこでマネージメントは「日本で培ったDNAを、植え付けていく」ものであり、新卒入社・終身雇用制がバックボーンにある中で、各部門の仕事は社内の人間関係をベースにスムーズに流れ標準化されていない(同)のである。そういった状況では、外国人が割り込み隙間が狭くなり組織内で上へと昇る階段も狭まってしまふ。「現地化推進や人材にグローバル化する事を求めたり国際的人材を採用する前に、本体の組織自体が専門知識、語学力、異文化に対する造詣を兼ね備えた人材を世界各国から受け容れられるようにグローバル化する事が急務ではないか」と西村総経理は指摘する。

実際、こういった変化は多くの国で急速に進んでいる。例えばドイツ株式

成長する中国の人材たち

こうした中国のグローバル人材争奪戦。だがそれが中国の人材育成を速めているともいえる。中国の人材市場の特性として、業種によっては歴史が浅いため人材自体が育っておらず、他業種から人材を求めない需要が埋まらない。また年齢の若い人材を要職に抜擢しないといけない場面も多々ある。見方を変えれば経済成長のスピードが加速する中、機会を与えられた人材も、速い速度での成長が望める。「リスクを餌にしてこそ人が育つ(同)のだ」。

さらに、2010年代は多くの先進国で人口が減少、2020年代には現在の先進国でも人材の供給がショート



实现公司组织的全球化
以推进本地化发展

中国目前吸引了很多来自世界各地的企业,全球化的市场正在不断地成长中,而其中,上海仕达富新桥人才资源有限公司的西村昌裕总经理想提出要在中国市场上获得胜利,活跃在各国中的国际化人才是必不可缺的。他向我们介绍了引进人才的日系企业的革新变化。