

## 日系企業の

## 『人材の空白』現象と対策

### — いかに優れた人材を確保し、育成させるか

ここ数ヶ月間、日本語とソフトウェアの両方が分かる人材を探して欲しいというニーズが急増しています。弊社への依頼にも『ソフトウェア開発経験および日本語の分かるプロジェクト管理人員急募』『IT事業部創立のため、IT技術が分かり、かつ日本語ができ、また豊富なソフトウェア業界市場の理解とセールス経験がある高級管理人材を急募』などの人材募集要項が寄せられてきます。しかも全てが有名なグローバル企業からです。

**日系企業の悩みと人材不足の原因**  
現在、日系企業の人事で最大の悩みは、理工系ではあるが日本語の基礎がないか、日本語はできるが技術の資格経験がないという事です。そこで、一部の企業はこの難題を解決するために、先に技術面をクリアできる人員を採用し、彼らに通訳をつけて仕事しながら日本語教育を進めるという方法で妥協しています。

日系企業の『人材の空白』現象の原因は以下の三つと思われます。

①中国の日本語人材育成の現状。日本語専攻を設置している大学は多いものの、専門技術まで習得している卒業生はおろ

ず、また、理工系の学生の多くは英語を選択し、日本語を勉強している学生は稀なものです。

②日系企業の中国での発展動向。現在は多くの日系企業が、中国市場での製品開発に投資焦点を合わせており、研究開発の中核機関をも中国に移転させています。そのため、中国人技術者のニーズが急増し、『言語+技術』型人材は日増しに品切れ状態となってきたのです。

③欧米企業重視の傾向。まだほんの少数に過ぎないものの、最近『言語+技術』型人材は、欧米企業を最優先する傾向にあります。たとえ高給・高職位でも日系企業にはあまり行きたくないと考えているようです。

#### 対応策はどう取るべきか

プロのコンサルタントであり、最も人材市場を理解している専門家の立場から、『人材の空白』の現実を直面している日系企業に、対応策をいくつか提案したいと思います。

①現在いる優秀な社員に対し、重点的に育成と待遇改善を行う。昇進や、より



(豊通グループ 資深人材顧問 GCDF資格を取得 張梅)

大きな発展空間を与え、企業に対する忠誠度を高めて下さい。同時に、時を見送り昇給を行いましょ。数百元あるいは一、二〇〇〇元の差の理由で、彼らに転職させないようにして下さい。

②広域に網を張り、優秀な人材を収集する。素質の高い若者は将来性がありますので、新卒者の潜在力の大きさにも注意が必要です。ヘッド・ハンティング社などを利用する方法もあります。社員にネット上で募集させてもいいでしょう。実際、費用上からも自社社員による紹介は最も経済的で有効的な方法です。

③研修機関を有効利用する。いくつかの研修機関は、市場ニーズを捉えて『日本語+技術』の研修班を開いています。国内のいくつかの重点大学でも、日系企業へ中国のソフトウェアの人材を送り込むために、日本へ赴いてソフトウェア人材の養成班を開いています。また、社員を類似の研修機関へ送り、養成することも出来るので、これら機関をうまく利用するのも、人材確保の良い方法です。



## FOUNTAIN

### 日本語人材大募集！ 日本人の登録大歓迎！

日系企業向け

人材紹介

人材派遣

研修教育

人事コンサルティング



人材紹介・人材派遣・人事コンサルティング

日本語でお気軽に  
ご連絡下さい！

北京豊通経済諮詢有限責任公司 HRサービス事業部  
北京朝陽区呼家樓京広商務樓810号室  
TEL: 010-6597-4428/38 担当: 薛(セツ) Mr.  
Email: xq@bj-fountain.com  
URL: http://www.bj-fountain.com

人材研修

北京東方神通專業人材研修有限公司  
北京朝陽区呼家樓京広商務樓808号室  
TEL: 010-6597-4406 担当: 韓(カン) Ms. 渡辺Ms.  
Email: hjx@e-shentong.com  
URL: http://www.e-shentong.com