

企業の海外展開を支える グローバル人材育成

- 日時** 2012年11月26日(月) 14:30~18:30(開場14:00)
会場 イイノホール (東京都千代田区内幸町2-1-1 飯野ビル4階)
主催 経済産業省(METI)・国際協力機構(JICA)
共催 日本貿易振興機構(ジェトロ) **後援** 外務省・日本経済新聞社

プログラム

※プログラム・講演者は予告なく変更になる場合があります。

14:35~14:40 主催者挨拶

14:40~15:10 [第1部] 基調講演

生き残り策としての 海外展開について

伊藤 洋一氏(経済ジャーナリスト・三井住友トラスト基礎研究所 主席研究員)

15:10~15:30 [第2部] 経済産業省・日本貿易振興機構及び
国際協力機構からのプレゼンテーション

15:45~17:15 [第3部] パネルディスカッション

企業の海外展開を支える グローバル人材育成とは(仮)

コーディネーター: **山口 義行**氏
(立教大学 経済学部 教授
中小企業サポートネットワーク 主宰)

パネリスト: **黄 俊卿**氏(株式会社日吉 海外事業企画室 室長)
坂野 且典氏(イー・アール・エム日本株式会社
パートナーランザクションサービスチームリーダー)
西野 芳達氏(スミテック株式会社 代表取締役)

17:20~18:30 名刺交換会



基調講演



伊藤 洋一 (いとう・よういち) 氏

経済ジャーナリスト・三井住友トラスト基礎研究所 主席研究員

1950年長野県生まれ。早稲田大学政経学部卒。金融市場からマクロ経済、特にデジタル経済を専門とする。著書に最新刊として『本当はすごい日本の産業力』(PHP出版 2011年)があり、その前には『グローバル資本主義の未来』(NHK出版)、『日本力』(講談社)、『ITとカースト:インド・成長の秘密と苦悩』(日本経済新聞出版社)、『カウンターから日本が見える』(新潮新書 2006年)などが。公式HPは<http://arfaetha.jp/ycaster/>、その他にも<http://www.ycaster.com/>など。man@bowそもそも講座 (<http://manabow.com/somosomo/>) などに書評、エッセイ、評論などを定期寄稿。テレビ、ラジオでも活躍中。

パネルディスカッション

[コーディネーター]



山口 義行 (やまぐち・よしゆき) 氏

立教大学 経済学部 教授、中小企業サポートネットワーク 主宰

1951年愛知県生まれ。立教大学大学院修了。東邦学園短期大学専任講師、名城大学商学部専任講師を経て、93年より立教大学経済学部助教授、95-6年経済学科長。2001年4月より現職。経済危機やバブル問題に関する研究のほか、NHK総合テレビ「クローズアップ現代」などのコメンテーター、BS11の「山口義行の中小企業新聞」ではメインキャスターとして番組作りに関わるなどメディアでも活動。経済や金融の情勢など、「時代」を踏まえた企業経営を推進するという観点から全国で講演活動も行っている。経済産業省中小企業庁 中小企業政策審議会企業力強化部会委員(2011年)。

[パネリスト]



黄 俊卿 (こう・しゅんけい) 氏

株式会社日吉 海外事業企画室 室長

1990年来日後、92年滋賀大学に入学。97年株式会社日吉入社。技術部分析研究課配属後、環境分析担当、ISO事務局担当。2005年海外事業企画室長に就任(現職)。



坂野 且典 (ばんの・かつのり) 氏

イー・アール・エム日本株式会社 パートナー トランザクションサービスチームリーダー

1989年大手建設会社入社。その後、マサチューセッツ工科大学にて地下水や土地の汚染浄化について学び、帰国後、多くの工場跡地の再開発プロジェクトや汚染浄化事業を担当。2003年よりリスクコンサルティング会社にて、不動産売買にかかわる環境リスクの評価業務に従事。08年よりイー・アール・エム日本株式会社(現職)において、国内企業の海外M&Aや資源・インフラ関係の海外投資案件に対して、サステナビリティの観点で評価サービス(デューデリジェンス)を提供している。



西野 芳達 (にし の・よしたつ) 氏

スミテック株式会社 代表取締役

1969年株式会社加藤スプリング製作所(現:株式会社アドバネクス)に入社。製造技術及びプレス金型に従事、78年に金属プレス加工業として有限会社スミダを設立し、89年スミテック株式会社に社名を変更し現在に至る。高度成長を支えた日本の「ものづくり」の発展と共に順調に業績を伸ばしてきたが1990年以降から大手企業のアジア進出の影響を受ける。2009年ベトナム・ビンズン省VSIP-2工業団地に入居を決定し、金属プレス部品・金型及びインサート部品の生産を目的とするSUMITEC VIETNAM Co.,Ltdを設立した。

株式会社日吉

【事業内容】ダイオキシンや環境ホルモン、シックハウス問題など微量化学物質に対する高度な化学分析、バイオアッセイなどの生物毒性試験等、先端環境技術を駆使した総合環境サービスを展開。

【所在地】本社 滋賀県近江八幡市北之庄町908

【代表者】代表取締役会長 鈴木 稔彦
代表取締役社長 村田 弘司

【設立】1958年12月23日

【資本金】2000万円

【社員数】250名

【売上高】

【海外展開】

イー・アール・エム日本株式会社

【事業内容】環境・社会・労働安全衛生でのリスクマネジメントを手掛ける、世界有数の環境・社会コンサルティングファーム「ERM」の日本法人

【所在地】横浜市西区みなとみらい2-2-1-1

横浜ランドマークタワー19階

【代表者】代表取締役/マネージングパートナー
野間 達哉

【設立】1999年

【資本金】

【社員数】

【売上高】

【海外展開】本社:ロンドン 40ヶ国に140拠点を展開。

スミテック株式会社

【事業内容】エレクトロニクス・自動車関連・通信・医療機器・精密機器メーカー向けの精密金属部品を製造。

【所在地】千葉県野田市蕃昌369-3

【代表者】代表取締役 西野 芳達

【設立】1989年11月

【資本金】1000万円

【社員数】

【売上高】10.6億円(平成22年度実績)

【海外展開】2011年にベトナム工場操業開始。

経済のグローバル化や新興国の経済成長により、世界中の企業が新たな市場の獲得に奔走している。日本企業が強みを生かして競争を勝ち抜くためには、世界を舞台に活躍できるグローバル人材の育成が不可欠だ。先ごろ開催されたシンポジウム「企業の海外展開を支えるグローバル人材育成」(主催=経済産業省・国際協力機構、共催=日本貿易振興機構)では、公的な支援策の活用や海外進出の具体例などを紹介。海外展開を成功させる人材育成の方法などについて有識者が議論を交わした。

主催者あいさつ

経済産業省審議官 佐々木伸彦氏

日本企業が成長を続けるためには、アジアなど新興国のグローバル市場を取り込む「攻めの姿勢」が求められる。そのためには、多様な価値観を持つ人々と対話・協働できる、異文化コミュニケーション能力に優れたグローバル人材が不可欠だ。政府は、グローバル人材の育成・活用を「日本再生戦略」の柱の一つに掲げた。この方針を受けて、経済産業省の「METIグローバル人材育成センター」や「JETROグローバル人材育成センター」の設置、民間連携推進事業や、国際協力機構(JICA)の「民間連携推進事業」が実施されている。これらの支援策がグローバル人材の育成・活用、日本企業の海外進出の起爆剤になることを期待している。

基調講演

第一部

生き残り策としての海外展開について

経済ジャーナリスト・三井住友トラスト基礎研究所研究主幹 伊藤洋一氏



経済成長率は、人口の伸び率×生産性×投資資本という方程式で表される。人口は、経済を左右する重要な要素だ。第2次世界大戦後、日本の人口が約5000万人も増えたことは、経済成長を支える大きな力となった。日本は1989年に生産年齢人口のピークを迎え、現在は人口減少が毎年続いている。国内市場が縮小傾向にあるなか、多くの企業は生き残りをかけて海外進出を模索している。依然として中国は日本企業にとって魅力ある進出先の一つである。中国で受け入れられ、求められている日本企業は少なくない。「中国リスク」に負けない企業の特徴は何か。ある調査によれば、乳幼児向け商品で中国の母親から支持されている企業など、高い技術力で代替不可能な商品を提供していることが特徴として挙げられる。現地の人材を幹部に登用するなど現地に密着した経営を実践していることや、買収した外国企業を介して中国に進出するなどリスクの分散を図っていることも特徴だ。

中国で成功する3要件 「プラスワン」の発想も

例えはベトナムは、中国やインドに次ぐ成長国だ。国民全体の平均年齢が29歳前後と若く、活気にあふれている。低賃金で質の高い労働力を確保できる点として、世界中の企業が注目している。日本と相性がよい国民性も日本企業にとってプラス要因だ。海外進出を果たした企業は、現地の人材に出世や昇給のチャンスを与えるインセンティブ(誘引)が必要だ。一方、海外で活躍するグローバル人材には、自国の歴史や文化を進出先の国の人々に説明できることや、好奇心が強いことなどが求められる。考え方や生活習慣の異なる外国人と良好な関係を築き、協働できる資質が大切だ。

強み生かして世界で勝ち抜く

第三部 企業の海外展開を支えるグローバル人材育成とは

パネリスト

日吉 海外事業企画室室長

ERM日本

パートナー・トランスナショナルサイバーセキュリティリーダー

スミテック 代表取締役

コーディネーター

立教大学経済学部教授

中小企業サポーターネットワーク主宰

黄 俊卿氏

坂野 且典氏

西野 芳達氏

山口 義行氏



具体的な事例に基づく議論に多くの来場者が熱心に耳を傾けた。

公的支援を活用
西野 大手メーカーはアジア各国に生産拠点を移転を進めている。当社は2009年、ベトナムに現地法人を設立。精密プレス部品インサート成形部品などの一貫生産を可能にすることで、需要拡大に迅速に対応している。現在、日本企業の従業員数は88人で、海外進出前より増えている。今後ベトナム工場が発展することで、日本企業とともに成長できるモデルを構築したい。山口 海外に進出した企業は、国内の雇用を増やす傾向にある。中小企業の国際化は「引き算」ではなく、海外に進出するから国内事業も成長できる。スミテックはグローバル人材の育成に公的な支援を戦略的に活用している。

海外展開の課題
山口 アジアは賃金上昇率が高く、低賃金を目当てに進出してもいざ行きたがる恐れがある。日本企業の海外進出には、現地の人材を育成することが重要だ。黄 当社はタイオキシシム類を残留性有機汚染物質の毒性を迅速・安価に評価できる独自の生物検定法を有する。

「メイド・バイ・ジャパン」の発想を
中小企業の海外展開は国家的課題 (山口氏)
この独自技術を核に、国際的な生産標準事業を推進して技術の世界標準化を目指している。西野 日本のものづくり基盤を海外に移転し、「メイド・イン・ジャパン」

経営者自身のグローバル化が先決 (黄氏)
青年海外協力隊の経験が人間力鍛える (坂野氏)
黄 相手と目線に合わせることで、現地の文化・習慣を理解せず、

「メイド・バイ・ジャパン」の発想を (山口氏)
坂野 日本人には、相手を敬う心がしっかりとある。自己主張が苦手で、時間をかけて成果を積み重ねていけば、外国人と良好な関係を築ける。山口 企業側が現地社員を安い労働力としてしか見ていないのは、彼らは待遇のよい企業で働きたい。彼らは「現地の人たちにどんな貢献ができるか」という発想で潜在的なニーズにまで応えていくことができれば、人材流出は防げられると思う。海外に派遣する人

に求められる「社会人基礎力」(前に踏み出す力・考え抜く力・チームで働く力)を身に付けていくことは大前提だ。経済産業省では社会人基礎力の向上や、海外で学習・就労できる機会の提供などを通じて、民間企業のグローバル人材育成を支援していく。

協力してベトナム拠点を立ち上げた。さらには海外産業人材育成協会(HIDA)の制度を利用して日本人技術者をベトナムに派遣し、現地人材の育成と社員としての成長を同時に実現している。黄 当社は、インフラ施設管理から製品供給・廃棄物処理、測定分析、コンサルティングまでワンストップで提供できる環境総合サービス企業だ。本格的な海外展開を見据えてインドに拠点を開設。METIグローバル人材育成センターインサート成形事業に参加するなど、日本人材のグローバル化を進めている。我々も公的な支援制度を活用している。HIDAやJETROなどを通じて、これまで20カ国・約200人の技術研修生を受け入れてきた。

坂野 当社は、企業が海外進出する際に環境面のリスクやオペレーションなどについて助言するコンサルティング企業。英国ロンドンを拠点に40カ国・140事業所を展開し、170カ国でプロジェクトを実施している。当社は現在、青年海外協力隊の経験者が2人在籍している。ポリビアインフラ整備などに携わった社員は「ここで価値ある仕事ができ、自分自身の成長も実感した」という。このように自己満足に陥ることのない人材は、成長が止まることもない。国籍・年齢・性別が違っても世界各國の社員と一緒に仕事をすることは容易ではない。熱意や柔軟性が感じられ、苦勞や失敗から学ぶ姿勢

から「メイド・バイ・ジャパン」に転換することが中小企業には求められている。世界に誇れる技術力を生かして、日本企業と現地法人の双方がともに成長できるモデルが必要だ。坂野 グローバル企業である当社は海外の情報収集の際、現地のチームに依頼する。日本から人材を派遣するよりコストを抑えられる上、現地の事情に精通しているから、低賃金の労働力以外にも、海外進出で得られるメリットは数多くある。

黄 同感だ。本人だけでなく、家族にも気を配らなければ、思うような成果は上がらない。誠意は必ず通じ、

黄 最初はやる気が最も重要で、自分から手を上げることが第一条件。派遣内容は合った専門性を持つ若手人材がほしい。黄 材料はもうひとつの基準で選ぶのが、黄 まずはやる気が最も重要で、自分から手を上げることが第一条件。派遣内容は合った専門性を持つ若手人材がほしい。

坂野 海外派遣中の社員とのコミュニケーションを絶えず、現地の仕事を正しく評価することが大切と考える。帰国後は次のステップを明示し、人材のさらなる成長を促す。山口 海外進出を目指す経営者へのアドバイスや行政への要望はあるか。黄 社員はグローバル化を図るため、まずは経営者自身がグローバル化しなければならぬ。非製造業向けの支援策がもっと増えれば、中小企業は海外進出しやすくなるのではないかと考える。坂野 グローバル人材としての資質を身に付けている青年海外協力隊の経験者など、どこに、どんな人材がいるのかといった人材情報の「見える化」が求められる。