

日系企業の人の現地化の課題と施策

コチコンサルティング(上海)有限公司

総経理 畑 伴子

なぜ日系企業は中国で優秀な人材を確保できないのか。

上海で長年、人事・労務のコンサルティングを手がける畑伴子氏が

データで読み解く。(2018年10月25日開催、日外協「中国シリーズ講演会」から抜粋)

所得の向上で購買力が高まる中国市場は、日本企業にとって大きな商機だ。

現地の事情に精通した中国人の経営者や中間管理職、商品開発者を積極的に起用し、自社製品・サービスの競争力を高めたいと考えている日系企業が増えている。

価値研修もほとんどの場合、日本語で行われる。評価する側が日本人だということを物語っている。

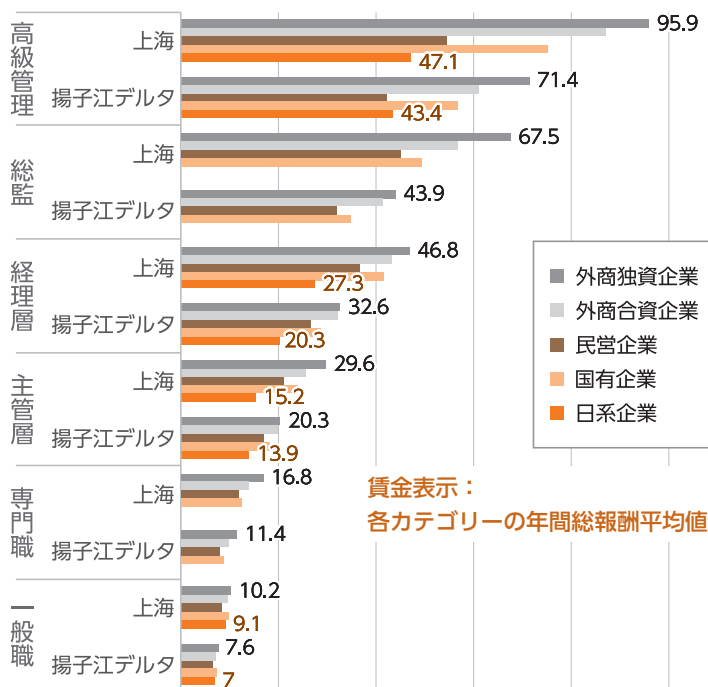
アンケートでは次に、人事管理に関する経営課題についてたずねた。最も回答が多かったのは、「幹部人材の育成」。もはや日本人だけで中

進まない中国人社員の登用

先日、日系企業を対象に上海と蘇州でトータルリワードに関するセミナーを開催した。その際、人事労務管理についてのアンケートを実施したところ、上海で147社、蘇州で67社から回答を得た。

まず、中国人社員の登用。業務責任者(部長)に登用していると回答したのは上海、蘇州とも8割近くのにぼった。ところが、**董事**(取締役)になるといずれも2割前後にとどまる。部長職が中国人社員の実質的な最上位ポストと言っていいただろう。しかも、7つか8つある部のうちの1つだけが中国人部長というのが実態だ。評

図表1：報酬総額の比較(単位：万元)



賃金表示：
各カテゴリーの年間総報酬平均値

出所：コチコンサルティング(講演資料から抜粋)