

日本企業に広がる中国人社員採用の動き

日・中社会保障協定の発効によって、両国間の人的交流のすそ野がさらに広がることが期待される。

リード・エス
董事長 須賀保博

9月に日・中社会保障協定が発効し、これまで中国に進出している数多くの日系企業駐在員の年金保険料の二重負担問題が解消されることになった。とかく、日本ではその一方向に関心が集中するが、日本にも多くの中国人が生活をしている。日本で生活する中国人にもこの恩恵はあると思われる。

技術人材の育成をお手伝い

当社は長年にわたり、中国に進出する日系企業の工場用地、オフィス、駐在員の住まいなど不動産の確保、現地法人で勤務する人材の紹介・教育研修等を通じて中国進出日系企業をサポートを続けている。

近年は現地法人を「現地化」する動きが高まり、日本本社のイズム・考え方を理解できる中国人スタッフの育成が急務になっている。そのため、日本本社工場勤務をしながら本社の考え方を体得し、将来は現地法人の幹部になり得る中国人技術人材を育成するお手伝いに力を入れている。各企業のニーズに合わせて様々な対応をしているが、主に理工系の大学を卒業する新卒人材にスポットを当て、渡航前に日本本社で仕事ができるよう日本語を習得させる。技術者として来日し一定期間(2~3年)を本社で勤務、日本本社の考え方を身に付けながらスキルを伸ばす。その後、中国に戻って現地法人で幹部としての活躍が期待できるよう育成する。

また、ここ数年、優秀な日本人理系人材の採

用のハードルが高くなっている。そのため、中国大陸で人材を確保し、長く日本本社で就業させグローバル人材としての育成を目指す動きが広がっている。こうしたかたちでの採用活動をサポートすることも当社の重要な役目になりつつある。

自己成長に前向きな学生

よく言われているように、中国の大学生の就職希望ランキングをみると、中国国内では日系企業の人気はお世辞にも高いとは言えない。「給与が欧米系の企業や中国の大手国営企業・元気の良い民営企業と比べ安い」「日本本社のコントロールが強く、業務を任せられ自主性を持った仕事がつらい」などが理由として挙げられる。10年前は、日本に行けば稼げるといった動機で応募してくる学生が多かった。だが、ここ数年、中国も経済が成熟し、ただ稼ぐだけの意識で日本を目指す学生はいなくなった。「何も日本に行って異文化にもまれ苦勞する必要などない」「中国で良い職につけば同様に稼げる」という考えが強くなっている。



面接会