

日外協のこれから

— 日外協 Sustainable Future Vision について

日外協 専務理事 **坂部 隆**



人に関わる3つの領域で

創立 50 周年を迎えた日外協はこれから何に取り組み、どこに向かおうとしているのか。私たちの思いを Sustainable Future Vision、「日外協の持続可能な未来ビジョン」としてお伝えしたい。

大まかな概念は、日外協がこれまで培った強みを活かし、日本企業のグローバル経営の今後の課題とこれから日外協が注目するポイントに取り組み、継続的・持続的に会員企業に寄り添いお役に立つこと。そして、会員企業やステークホルダーの皆さまから「あってよかった」と言っていただけの存在を目指すというものだ。

日外協のミッションは、「会員企業、そして日本企業の海外事業活動の発展に貢献し、変化するビジネス環境への対応、問題解決への支援

を行う」こと。会員企業を含むステークホルダーへ有意義な情報をタイムリーに提供するとともに、会員企業のグローバル活動に役立つプラットフォームとなることを目指す。そのために、専門性を追求し、最新情報の収集を行い、関連組織とのネットワークの構築・強化を図るとともに、常に Something new を模索する。

活動のメイン領域は、国際人事・労務、海外安全・危機管理、海外健康・医療の3つ。いずれも「人」に関わる領域である。

日外協の強みは、情報発信、プラットフォームの提供、ネットワーク。強みを活かして3つのメイン領域でミッションを果たしていきたい。

情報発信

- 講演会、セミナー：年間約 80 回開催、参加者は延べ約 4 千人。
- 各種出版物：会報誌である『月刊グローバル

日外協のこれから

JOEA Sustainable Future Vision

概念

日外協がこれまで培った強みを活かし、さらに

日本企業のグローバル経営の今後の課題と
これからの日外協の注目ポイントに組み

目指す姿

「会員企業、ステークホルダーからさらに頼られる日外協 ~あってよかった~」

経営』、海外駐在員や海外長期出張者に役立つ国・地域別の『海外派遣者ハンドブック』（二十数カ国・地域）、『海外赴任者・出張者の安全マニュアル』、『海外赴任者の健康と医療』。

プラットフォームの提供

- グループ研究会：国際人事グループ研究会2グループ、海外安全グループ研究会5グループ、海外健康・医療グループ研究会1グループの合計8グループ。約150社がいずれか1つ、または複数のグループ研究会に参加している。
- 業界・業種を超えた会員企業同士を connect する。

ネットワーク

- 日外協が長年にわたり構築してきたネットワークの活用：会員企業、協力団体、関係省庁・在外公館、海外の現地商工会・日本人会・医療機関・日本人支援ネットワーク、アカデミア、医学会、専門家、アドバイザー、顧問。ある時はご協力をいただき、ある時は協力する。
- 海外子女教育振興財団や日本貿易会等の関連団体と共にしている建議・提言：海外子女教育支援や在外教育施設の拡充、タイ・ベトナムなど日本人駐在員が多い国との二国間社会保障協定の締結促進など、関係省庁や国会議員への建議・提言も日外協の強み。

グローバル経営 5つの挑戦

グローバル経営を展開する日本企業は今、いくつかの大きな課題に直面している。そのうち特に重要なものを5つ挙げたい。

1つ目は、さらに多様化する駐在員と家族への対応。例えば、女性駐在員の増加が予想される中で現行制度の見直しが必要になる。母子駐在、母子駐在・祖母帯同や帯同配偶者の就労ケ-

スを想定したベビーシッターを雇うことなどへの対応も迫られるだろう。海外赴任に帯同する社員の休職制度はどのようにするのか、赴任地に帯同する社員が離職せずリモートワークで業務継続することを認めるのかなど、仕組みやルールの整備が求められる。

2つ目は、現地法人のガバナンス強化。不正行為を防止するためにどのようなルール・規定をつくり、どう浸透させていくべきか。また、駐在員の本社管理体制の一元化も課題だ。派遣元の本部・部署による管理から、本社に一元化する必要性が高まっていないだろうか。その場しのぎ、個別対応では追いつかなくなっている。

3つ目は、グローバル人材戦略と育成。グローバル人材の定義は何か、どのように育成すべきか、どうすれば制度化できるかなど検討は待ったなし。

4つ目は、海外安全・危機管理。次から次へと起こる有事、テロ、自然災害などへの対応。そして5つ目は、海外駐在員・海外長期出張者の健康管理。メンタルヘルス対応、新規や既存の感染症対策など。特に4つ目と5つ目、これら2つは企業にとってエンドレスと言ってよい重要な課題である。

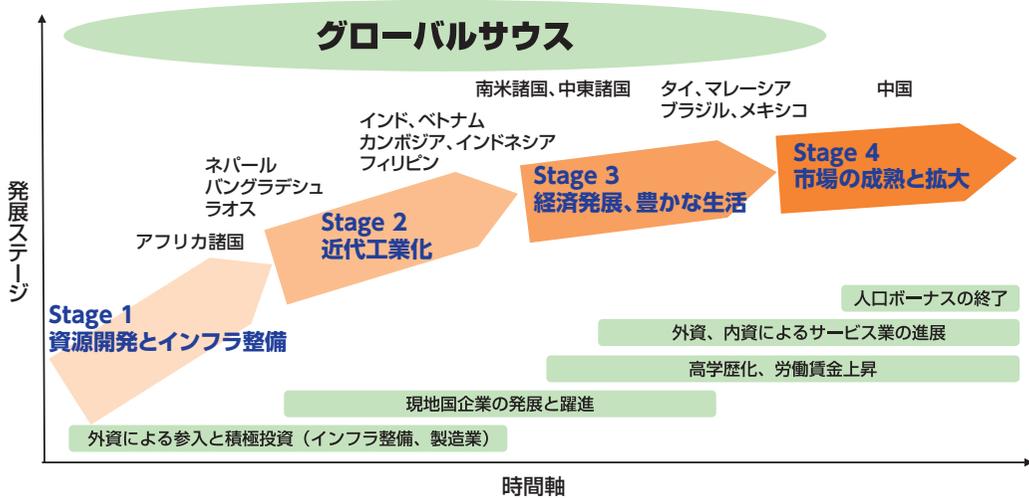
これからの注目ポイント

私たちが今後、力を入れるのは、まずは日本政府も日本企業も注目している「グローバルサウス」と呼ばれる新興国・途上国。例えばインドは約14億人と世界一の人口大国、平均年齢は28歳と将来的にも人口ボーナスが見込まれる。アフリカ54カ国の総人口は15億人に迫る。ただ、ひと口にグローバルサウスと言っても発展度合いには大きな差がある。

Stage 1：資源開発とインフラ整備→Stage 2：近代工業化→Stage 3：経済発展・豊かな

新興国・途上国の発展ライフサイクル

新興国・途上国の発展ライフサイクルを見据えた現地のビジネス環境を把握し、人事労務、安全、医療などの情報発信やプラットフォーム提供など会員企業を支援。



生活→ Stage 4：市場の成熟と拡大。

どのステージにあるかによって、経済や産業の発展度合いと成熟度合い、日本企業の進出状況も違ってくる。そうした新興国・途上国の発展ライフサイクルを見据えた上で、現地のビジネス環境を把握。人事・労務、安全対策、健康・医療などの情報発信・プラットフォーム提供とともにネットワークの構築・強化を図る。

次に力を入れるのは、これからもさらに海外進出が増えるに違いない中堅企業・中小企業への支援。日外協の強みを活かし、人に関わる3つのメイン領域で役立つ存在になることを目指したい。

IT 関連や外食産業などのサービス業、環境・エネルギー関連、日本の農水産物関連企業やスタートアップ事業・企業などの動向把握とともに3つのメイン領域での支援にも取り組む。

また、人権・倫理・社会貢献、SDGs、ESG (環境・社会・ガバナンス重視) など、グローバ

ルな社会課題解決へのお手伝いもできればと考えている。

情報発信、プラットフォームの提供、ネットワーク、これまで培ってきた強みを人に関わる3つのメイン領域——国際人事・労務、海外安全・危機管理、海外健康・医療で活かし、日本企業のグローバル経営の今後の課題と、これから日外協が注目するポイントに取り組み、会員企業やステークホルダーからさらに頼られる存在に。日外協が「あってよかった」と言われるよう努めていきたい。

