

在フィリピン日系企業の取り組み **製造業** コマツ

工学部系新卒学生を6年間かけて教育・育成。

Komatsu Philippines Corporation

副社長(※当時) **今村 裕介** 氏

連結従業員数の7割が海外勤務

—— 貴社の概要を教えてください

コマツグループ全体の2024年度の連結売上高は4.1兆円で、92.3%が建設・鉱山機械です。その地域別売上構成は、北米27%、中南米18%、アジア13%、オセアニア12%、欧州8%、日本国内は9%。連結従業員数は6万6千人で、うち30.3%が日本人、69.7%が海外で勤務。本社や国内の工場でも常に多くの外国人社員が働いています。

図1 コマツのセグメント別と地域別の売上構成



出所：KPC (Komatsu Philippines Corporation) 資料からの抜粋

国内人材への危機感から

—— フィリピンでエンジニアを育成していると。

2000年代初めの中国やインドなどの新興国の経済拡大に伴う世界的資源ブームの影響を受け、超大型のマイニング(鉱山)機械の需要が急速に拡大。それらは、海外の鉱山などの人里離れた遠隔地で24時間、365日稼働しているの、アフターサービスが「お客さまの稼働率・生産性・安全性を維持し、長期的な収益を支える基盤」であり、製品価値を最大化する不可欠な要素となります。さらには現地の顧客ニーズを自社の開発や製造の現場に正確に伝える“架け橋

(bridge builder)”の役割も求められます。

一方、日本では少子化の影響による労働力不足や売り手市場に加え、コマツでも日本人のエンジニアとして海外で活躍したいと希望する学生の採用が年々困難になってきました。“現場の需要は急増するも、将来的にサポート人材が不足する”という危機感から、海外でも人材を確保していく方針を打ち出しました。

そこで英語が公用語で、海外勤務への適応力が高く、製造業が未成熟なため、優秀な工学系人材を採用しやすいフィリピンに注目。“経験豊富なエンジニアの即戦力採用ではなく、新卒をゼロから教育・育成する長期的人材投資”を方針に据えて2008年、現地に「コマツ人材開発センター」を設立。1期生16人でスタートし、今年18期生を迎えました。

研修修了後はコマツ正社員に

—— 研修修了後の進路は？

当初は、研修修了生の就職先が代理店での期間社員という不安定な立場でした。そのため、せっかく育成しても他社に転職するケースもあり、対策として2018年にコマツの正社員への登用制度を導入しました。6年間の研修を修了した時点で28～29歳ですが、技術系日本人と同等の給与水準です。2年前には1期生が初めてコマツ本社の管理職に登用され、現在では計5人に。2022年には4人の女性研修生を迎えました。今では、113人がグローバルエンジニア(以下、GE)として勤務、68人が研修中です。