

「日本企業はもう嫌だ。同期の外国人社員の不満も高まっている。今後は外資系企業か中国に戻って働きたい」

6月下旬。20代前半の中国人女性、王静さん(仮名)が東京都内の喫茶店で本誌の取材に応じた。春先まで働いていたのは、日本では知らぬ者はいない大手流通企業。積極的な海外展開で評価されている。日本語と中国語、英語を流暢に操る彼女は、グローバル企業を目指す同社の幹部候補生として採用された。

日本企業に幻滅する外国人

GDP(国内総生産)で中国に抜かれたとはいえ、日本はなお様々な分野でアジアをリードしている。その日本を代表するこの企業に入社できたことは、自らのキャリアの始まりにふさわしいと彼女は自負していた。

ところが、である。入社式で社長が熱く語ったメッセージ「多様な価値観が会社を成長させていく」を胸に足を踏み入れた職場の光景は、理想とは全く異なるものだった。

上司の指示は絶対で、商品の陳列方法などを自ら考えて提案しても聞いてもくれない。入社前の面談の感触では1年ほど店舗勤務を経験すれば、希望の海外事業を担当できると思っていたが、最低でも2~3年は動けないことが分かった。

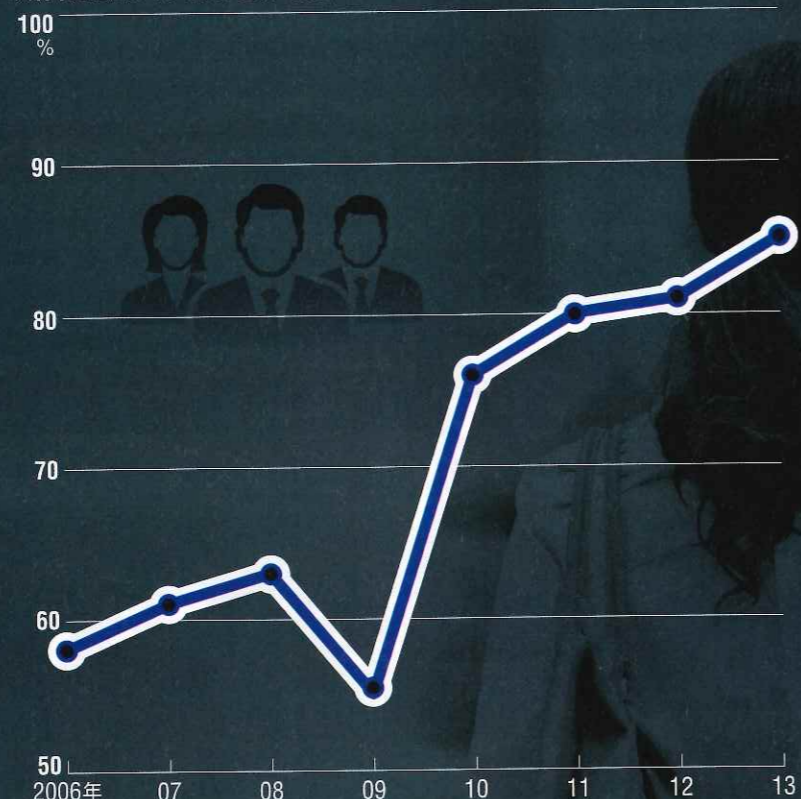
「現場での仕事が大事なのは分かる。でも、少しでも早く世界で通用するスキルを身につけたい。3年も店舗にいたら自分の市場価値がなくなる」

得意の語学と、日本人とは異なる価値観を生かして会社に貢献したいとの思いは裏切られた。

ここ数年、グローバル競争を勝ち抜くために、優秀な外国人を積極的に採

人員過剰と言われるが、有能な人材は足りない

人材不足を感じている日本企業の割合



注: 1043社の人事部門長への調査結果
出所: マンパワーグループ

アベノミクスの落とし穴

忍び寄る人材流出危機

外国人・自国民ともに日本を離れる人材流出が静かに進み始めた。一方、米シリコンバレーでは、硬直的な移民行政が人手不足を招いている。時代遅れの慣習や制度は、経済成長を担うべき人材を流出させかねない。

用する動きが日本企業の間で広まった。弊誌でも2010年11月8日号で「うちのエースはアジア人 もう日本人には頼らない」という特集を掲載した。

多様な文化や市場環境の違いには、日本人だけでは対応できない。グローバル展開の切り札として、外国人社員を採用してきたわけだ。

だが、そうした人材が不満を持ち、王静さんのように日本に見切りをつけ始めたならば、国際競争での立ち遅れにつながりかねない。

では彼女は特異な存在なのか。「幹部候補生を採用する場合、20代で管理職を経験させるのが世界標準だ。そうした経験ができないなら、キ

新興国を抑えて断トツ 人材不足を感じている企業の割合

順位	国・地域	割合(%)
1	日本	85
2	ブラジル	68
3	インド	61
4	トルコ	58
5	香港	57
6	ブルガリア	54
7	ルーマニア	54
8	ニュージーランド	51
9	イスラエル	50
10	シンガポール	47

注: 世界42カ国・地域の4万社を対象。2013年の値
出所: マンパワーグループ

日本企業はキャリアを積むのに時間がかかりすぎる。長く勤める気はない。



台湾から留学中の王俊硯さん

「仕事一辺倒でプライベートがない」「女性には働きにくい」と聞くから日本企業は選ばない。



イランから留学しているアリヤファル・サラさん

も既に届いている。それが日本企業のイメージに影を落としている。

外国人留学生にも悪評広がる

早稲田大学国際教養学部のアリヤファル・サラさん(イラン人、24歳)は現在3年生で、国際マーケティングを専攻している。今秋から就職活動を始めるが、日本企業は念頭がない。留学生の先輩などから日本企業の「悪評」を繰り返し聞かされているからだ。曰く「仕事一辺倒でプライベートの時間が全く取れない」「外国人に対していじめがある」…。

サラさんは母国語であるペルシャ語のほか、アラビア語、英語、日本語に堪能。その能力を生かして早くからキャリアを積むために「男女の別なく昇進できる外資系企業への就職を希望し

ている」と言う。

サラさんと同じ学部で学ぶ3年生の王俊硯さん(台湾人、21歳)には、日本企業に対する好印象がまだ残っている。「経営管理や品質管理の手法を学びたい」と言う。

ただし、それは将来の自身の起業に備えるためで、日本企業に長く勤める気はない。「台湾だと能力に応じた役職や給料を与えられるが、日本企業はキャリアを積むのに時間がかかりすぎる」と話す。

ラブコールを送り続けた外国人人材から相手にされなくなると、日本企業の人材不足に拍車がかかることになる。

人材紹介会社のマンパワーグループの調査(左のグラフ)によると、人材不足を感じる日本企業の割合は2010年以降上昇が続き、2013年には85%となった。これは、同社が調査した42カ国・地域中で最高だ。しかも7年前に比べて27ポイントも上昇している。「特にエンジニアや会計、財務スタッフ、営業・販売など専門的で高度なスキルや知識を必要とする職種で不足している」(松永信・専務執行役員)。

長らく学生の就職難が喧伝されたこともあって、日本企業は「人員過剰で採用には後ろ向き」という印象がある。だが、実態は違う。海外展開は製造業のみならず小売業や金融業にも広がり、グローバルで通用するスキルを持った人材の獲得は喫緊の課題になっている。外国人の採用が困難になれば、日本企業は必要な人材の確保に一層苦勞することになる。

もっとも、それで済むならまだマシかもしれない。なぜなら、日本人の流出さえ絵空事とは言えなくなっているからだ。

3カ月以上海外に滞在する日本人を対象にした総務省の推計がある。