

富士通はミャンマーに
進出する。2014年3
月に最大都市ヤンゴンに
支店を開設する。同社は
大和総研やKDDIと共
同でミャンマー中央銀行
の基幹IT(情報技術)
網の整備を受託してお
り、その活動拠点とする。
現地でIT人材も育成
し、将来は海外でシステ
ムやソフトを開発する
「オフショア開発」の拠
点とすることも検討す
る。
支店は7人で業務を開

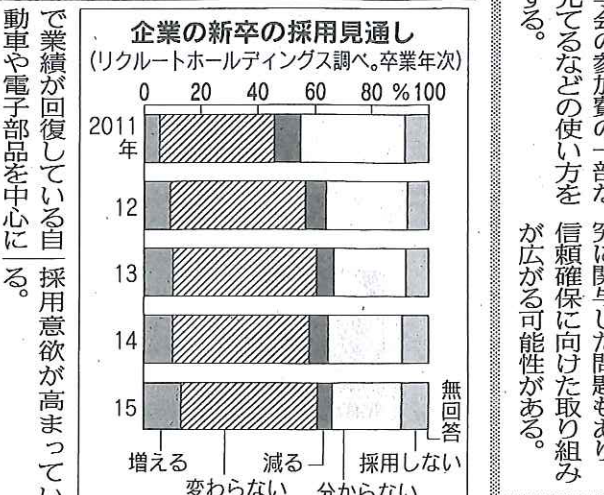
始、18年までに30人体制
にする。事業拡大にあわ
せ、現地法人を設立する。
富士通はミャンマー中銀
のシステム構築でサーバ
ーや端末などの機器類、
静脈認証システムを供給
する。支店はその保守・
技術支援業務を担う。
将来のオフショア拠点
の開設をにらみ、現地で
不足しているIT人材を
育成する。ヤンゴンとマ
ンダレーにあるコンピュ
ーター大学に寄付講座を
開設する方法を検

討している。政府や民間
企業の人材を受け入れ、
マネジメント層育成にも
協力する。電子政府や教
育システム受注も狙う。
ミャンマーではNTT
データが昨年11月、ヤン
ゴンで現地法人の営業を
始めた。NECも今年1
月、ヤンゴンに支店を開
設している。いずれも現
地の社会インフラ受注と
開発拠点としての可能性
を探る狙いで、IT企業
によるミャンマー進出は
今後も続きそうだ。

製造会社との金銭を巡る不
透明な関係が問題となるな
か、便宜供与のおそれがあ
る。
調査は10月9日から1
カ月間にアンケートした
企業のうち、回答した4
931社が対象。15年卒
の東京五輪に向けた建
設需要の増加に対応す
る。製造業は10・6%が
増やすと回答。円安効果
で業績が回復している自
動車や電子部品を中心に
る。

15年卒採用「増える」13.3%
リクルート調べ
リクルートホールデイ
ングスは18日、2015
年卒の大学生(院生含む)
を対象とした企業の新卒
採用の見通し調査を発表
した。回答した企業の13
・3%が、14年卒と比べ
て採用数を増やすとして
おり、前年調査と比べて
3割上昇した。同社は業
績回復で各社の採用意欲
が高まっているとみてい
る。

「謝礼金として約8億円を
支払った。これが便宜供与
と見られる恐れがあること
想定する。」
者か学会の参加費の一部な
究に関与した問題もあり、
信頼確保に向けた取り組み
が広がる可能性がある。



「ホウレンソウ」なぜ必要

人材争奪 世界へ



外国人社員の受け入れ
が広がっている(東京
都港区のソニー本社)

2011年度から外国
人新卒の採用を本格的に
という。

始めた同社は、中国人ら
を毎年数人ずつ採用して
いる。人事担当者は「我
々には当たり前でも外国
人には理解してもらえな
いことが多い」と語る。
昇格の早さに差
グローバル競争に向け
た即戦力を獲得しようと
日本企業は外国人新卒の
採用を増やしている。日
本語の能力を問わず優秀
な人材を集める企業もで
てきた。英語を社内の方
用語にした楽天のような
事例もある。ただ、言葉

2011年度から外国
人新卒の採用を本格的に
という。

外国人活用に日本流の壁

「ホウレンソウ」の意味が
分からない。なぜ何度も
相談する必要があるの
か。三菱化学の管
理部門で働く中国人社員
は、上司から業務報告を
求められると、語気を強
めてこう言い返した。
彼の言い分は「与えら
れた仕事は自分の責任。
もっと任せてほしい」。
上司はミスを防ぐにはき
め細かい報告や相談は必
要だと丁寧に説明したも
の、本人は納得せず話
は平行線のまま。日を改
めて、上司と部下が密に
コミュニケーションを取
ることは双方の利益にな
ると重ねて説明したとこ

30、40代でも役員
級に昇格する欧米出身の
社員ほど不安を訴えるケ
ースが多い。
人材仲介大手のフォー
スバレー・コンシェルジ
ユ(東京・千代田)の柴
崎洋平社長は「優秀な外
国人を定着させるには能
力主義に基づく新たな人
事制度が欠かせない(柴
崎社長)と話す。
あるネットサービス大
手は外国人を含む技術者
を対象に能力に応じて最
大150万円の給与格差
を設ける制度を導入し
た。だが、社内で大きな
所得格差が生まれること
に対するあつれきに配慮
し採用活動などで同制度

「少数の外国人のために
評価制度を見直すのは難
しい」という声はまだ支
援する専門部署を立ち
上げた。日本の企業文化
への理解を深めてもらう
取り組みは一つの解にな
るかもしれない。
企業は日本流の利点を
生かしながら、外国人に
も違和感の少ない処遇制
度を作り出す工夫も求め
られている。日本企業は
試行錯誤を続けながら、
グローバル展開の担い手
を育てようとしている。
遠藤賢介が担当しまし