

経済産業省ホームページ掲載「 人材の国際化を推進する企業のグッドプラクティス集」
(<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/kokusaika-sihyo/index.html>) より抜粋

人材の国際化を推進する企業の グッドプラクティス集

グッドプラクティス集は、「人材の国際化」の推進企業を対象に実施したヒアリング調査を基に作成したものである。各推進企業が実施している「人材の国際化」に向けた取組の中から、特徴的なものを抽出し、その取組実施に至った背景や、具体的な実施手法と効果、今後の取組予定などについてまとめている。

下表は、グッドプラクティス集掲載企業及び、グッドプラクティス集で紹介している各企業の「国際化指標」(案)に関連した取組を整理したものである。取組実施の背景、具体的な実施手法とその効果、今後の取組予定などについては4ページ以降のグッドプラクティス集本体に収録している。

企業・組織名	グッドプラクティス集で紹介している「国際化指標」(案)				掲載ページ
	I. 人材育成	II. 評価・処遇とキャリアパス	III. 企業内コミュニケーション・文化	IV. 採用	
旭硝子株式会社	2.a. 幹部候補を対象にしたMBA (Master of Business Administration) 取得など、グローバルリーダー育成プログラムを整備している 2.b. 日本本社にいる人材も含め、各拠点の幹部や幹部候補を集めて、研修を行っている		3.a. 自社の企業理念を明文化し、社員への説明、研修などを行っている 3.b. 自社のコアバリュー(強み)を明文化し、社員への説明、研修などを行っている 3.e. 企業理念に基づいた行動や業務が評価される仕組みを採用している		P4
伊藤忠商事株式会社	1.a. 英語教育(研修)や専門研修を実施している 1.f. 海外拠点の社員に対して、日本本社への招へいや第3国への海外出向・海外研修の機会を設けている	1.a. コア人材に関する人材情報が管理・共有されている 1.d. 所属する拠点・国籍にかかわらず、幹部候補を選別している	1.f. 日本本社において外国人を含む会議を行う場合、日本語以外に英語も公用語に設定している 3.e. 企業理念に基づいた行動や業務が評価される仕組みを採用している		P7
株式会社 インフォメーション・ ディベロプメント	1.f. 海外拠点の社員に対して、日本本社への招へいや第3国への海外出向・海外研修の機会を設けている		3.c. 企業理念に基づいた行動指針などを作成し、社員への説明、研修などを行っている	1.a. 現地大学・大学院とのネットワークの形成を行っている	P10
株式会社 エーイーティー				1.a. 現地大学・大学院とのネットワークの形成を行っている 1.b. 現地大学・大学院との共同研究・研究委託を通じて人材の獲得を行っている	P13
株式会社 エヌ・ディ・アール			1.a. 外国人社員に対し、日本語の教育機会を設けている 1.d. 日本及び進出先の文化や習慣などの違いに関する留意点などを学ぶための研修を行っている		P16
株式会社 賀風デザイン		3.b. 評価基準や評価方法を社員に公開している		1.a. 現地大学・大学院とのネットワークの形成を行っている 4.c. 海外のテレビ、ラジオ、検索サイトなどのメディアを通じて会社又は製品の広告を行っている	P19
キーウェアソリューションズ株式会社			2.b. 外国人社員を受入れる現場に対しても、受け入れ体制の整備を実施している	1.a. 現地大学・大学院とのネットワークの形成を行っている 1.c. キャリア初期の段階の人材に対して就職説明会やインターンシップを行っている	P22

株式会社インフォメーション・ディベロプメント

会社プロフィール

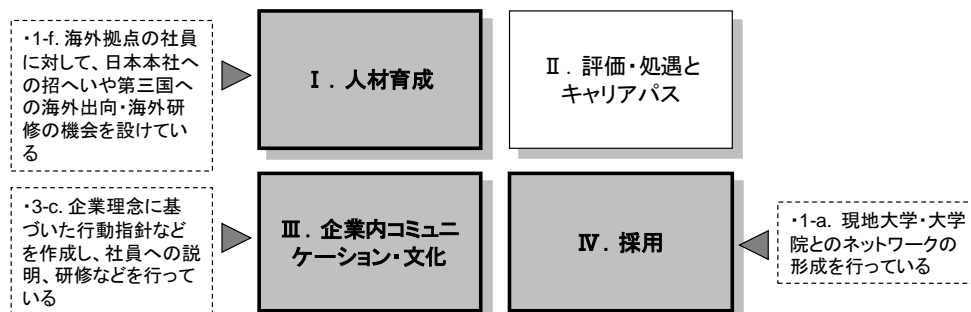
- ・ 会社名 株式会社インフォメーション・ディベロプメント
- ・ 事業内容 IT アウトソーシング事業、システムインテグレーション事業、ビジネスプロセスアウトソーシング事業、セキュリティ事業
- ・ 規模 (2008年9月現在)
 - ◇ ジャスダック上場
 - ◇ 資本金 5億9,234万円
 - ◇ 従業員数 1,676名(単体)、2,284名(連結)
 - ◇ 売上高 135億2,416万円(単体)、180億3,299万円(連結)(2008年3月期)
- ・ 海外進出状況 中国(湖北省武漢市)

グッドプラクティスの概要

株式会社インフォメーション・ディベロプメントは、現地大学への奨学金制度設立、日本語講座の開設などにより、企業の知名度とイメージ向上に注力し、人材採用を優位に進める計画を持っている。

また、ITSS (IT Skill Standard) を参考にしたスキル標準を設定することによって、キャリアパスの可視化に努めており、人材の維持と育成に効果を上げている。

対応する国際化指標※



※本グッドプラクティス集で取り上げる取組についてのみ整理。実際には、他にも“人材の国際化”に向けた取組を実施している。

人材の国際化に向けた取組

■ 背景

システム開発を手掛けるインフォメーション・ディベロプメントは、2004年にソフトウェア生産拠点として艾迪系統開発(武漢)有限公司（以下、ID 武漢）を中国の湖北省武漢市に設立した。武漢市は、中国の内陸部に位置する中国有数の IT 産業拠点である。しかし、同市及びその周辺は、日系自動車企業数社が拠点を設立しているものの、中国沿岸部に比べれば日系企業の進出が少ない地域であった。内陸部の中でも IT 産業に注力している地域であり、優秀な理工系大学が集中していることから、現地技術者の確保及び日本本社の IT 人材獲得を有利に進めることができると判断し、大連などの日系企業が集中する沿岸部ではなく、武漢を進出先として選出した。

ID 武漢設立当初、インフォメーション・ディベロプメントを武漢で知る者はほとんどいなかった。また、日系企業の進出が遅れている地域であることから、日系企業の優れた技術力や情報管理能力の高さなどが現地人材の間に浸透していなかった。そのため、優秀な人材を獲得するためには、インフォメーション・ディベロプメントの知名度向上を通じて、就職希望者を集めることが課題となっていた。

■ 取組内容とその成果

優秀な人材獲得のために現地大学とのネットワーク構築

インフォメーション・ディベロプメントは、現地で優秀な学生を獲得するために、周辺地域に立地する大学とのネットワークを構築することを決めた。現地の協力会社などから集めた情報から、ソフトウェアの分野で優秀な人材を輩出している華中科技大学をその提携先として選出した。2006年9月に、華中科技大学への奨学金制度を設立。その目的は“インフォメーション・ディベロプメント”の名前を同大学に浸透させること、奨学金を授与する学生を卒業後に現地 ID 武漢や日本本社で採用することなどである。

また、2008年11月からは、武漢市内に立地する湖北経済学院に日本語講座基金を開設した。ID 武漢と日本本社は一体となって業務に取組んでおり、ITに関する知識と日本語能力の双方を持つ人材を必要としている。このような人材を日本語講座の開設を通じて、育成することがねらいである。また、講座が開かれる教室の前にインフォメーション・ディベロプメントの社名が掲載されることによって、大学における同社の知名度向上の効果も得られるという。更に、講座授与式などが地元のメディアに取り上げられ、知名度とイメージの向上にも寄与しているという。

このように、奨学金や寄付講座の開設などによって現地大学とのネットワークを構築することで、インフォメーション・ディベロプメントは現地での知名度とイメージの向上、多くの就業希望者を集めることに成功している。更に 2008 年から ID 武漢採用だけではな

く、日本本社においても現地大学の優秀な人材を採用している。

キャリアパスの明確化

キャリアパスの可視化は、中国人社員のモチベーション向上と離職率低下に大きな役割を果たしている。中国人社員にスキル習得を促す際には、その意味と将来性を明確に示すことが求められるという。例えば、あるプログラミング技術を習得したとして、自分のスキルポジションはどこなのか、更に自己スキルを向上させるためには何が必要なのか、といった疑問をもつ中国人も少なくない。そのため、ITSS (IT Skill Standard) の概念をベースにしたキャリアモデルをまとめ、ポジションごとに必要とされるスキルを教育体系の中で中国人社員に示している。

人材教育の面では、この2年間だけでもID武漢の約30名の社員のうち、12名程度が日本を訪れ、実際の案件を通じて日本の技術力やセキュリティの重要性を学んでいる。日本人社員のマネジメント技術や品質管理、セキュリティに対する高い意識を体感することが重要との考えである。また日本人技術者がID武漢に常駐し、実践指導を強化している。

キャリアパスの明確化は、ID武漢の人材育成推進と相まって、離職の抑制に効果が出始めているという。

■ 今後の取組予定

インフォメーション・ディベロプメントは、今後も現地人材を地道に育てていく方針である。例えば、中国人社員への経営理念の浸透。インフォメーション・ディベロプメントは経営理念をまとめた「IDentity」を社員に理解・浸透させ、実際の行動にも反映させることにとっても力を入れている。しかし、文化や風習が異なる中国人社員にとって、ただ経営理念を覚えるだけでなく、行動に反映させるまで理解を深めるためには長い時間がかかる。たとえ長い時間と莫大な労力がかかるとしても、経営理念の浸透に取り組む、それがインフォメーション・ディベロプメントの考え方である。