

人を育て、人を活かし、人と企業の双方に貢献する

製造業の生産業務受託を中心とするアウトソーシング事業を展開する日総工産は、「人を育て、人を活かし、人と企業の双方に貢献する」というキャッチフレーズを掲げ、日本では33年余り歴史を誇り、日本の製造業にとって、重要な経営ツールとなってきた。

台湾では現地法人が1999年に設立され、現在で6年目に入り、日系企業を中心に台湾の製造業の現場を支えてきた。台湾でも登録人材を増やすことで台湾社会に大きな貢献が出来る、との考えの下、異なる環境の中で相当の苦勞がありながらも、登録人材や拠点を拡大してきた。

今回は、台湾日総工産の小栗敏郎総経理に同社の台湾における事業展開や、今後の課題点をお伺いした。

台湾日総工産(股)
小栗敏郎 総経理



5年間を振り返って

貴社の歴史についてお聞かせください。

当社は工場労働者の人材派遣を主たる業務としております。1999年に日本のある大手メーカーが台湾に進出するため「いっしょに来て見ないか?」と声を掛けていただき始めたわけです。当初は日本人一人体制でスタートしました。それから2~3年は、20人から30人程度の派遣登録しかなく、火の車で経営を行って来ました。その後、一社アメリカ系の電子機器関係の会社から大きなオーダーをいただきまして、これをきっかけに、その後は順調に伸び始め、現在では登録派遣社員数が550~600人にまで達するようになりました。登録人材の拡大とともに、駐在員の人数も増え日本人4人体制になりました。

台湾での営業体制は如何ですか?

拠点としては、管理本部を台北に置き、派遣の事務所として台中、中和、桃園を、一番新しいところでは台南に今年の4月に事務所を開きました。そしてこのほか台北に人材紹介のオフィスも置いており

ます。次の目標としては新竹にも事務所を置くこと、また、台南の事務所を見直し、高雄か台南のどちらかに再編を行う事を検討しております。営業、管理としてのスタッフは現在、約30名になりました。

おかげさまで、各拠点で利益ベースにのり、全体としてもよい感じになってきました。

在籍人員を増やし、社会に貢献

現在、御社の主要なお客様層は?

現在、弊社のお客様の主流は、電子産業と日系企業という二つの言葉で表現することが出来ます。また、北部についてはかなり開拓が出来てきました。これから先、経営をもっと拡大していくため、今後の課題としては、電子産業以外のいわゆる伝統的産業と、ローカル企業の開拓が大きな課題となっております。

ローカル企業への営業で苦勞されている点は?

電子産業、特に日系の方では、投資の期間が5~

日本企業から見た台湾

6年間程度と比較的短い期間で限定して考えていらっしゃるようで、派遣の目的を十分理解していただき、派遣人材の労務コストが多少高くても受け入れていただけたところがあるようです。しかし、ローカル系企業ではコストに厳しく、現状の私どもの設定では入り込みにくいと言うのが今までの感触です。

また、日系企業に対しては、日本人駐在員が営業出来るわけですが、ローカル企業への営業は台湾人の営業マンが動かねばなりません。と言う事で、台湾人幹部社員を如何に早く育成できるか、如何に配置できるか、と言うのが展開上の課題として考えております。

今後の事業展開についてお聞かせください。

コストや利益もそうなのですが、在籍人員を増やす事で、社会に貢献する事が基本にあります。利益はその後ついてくると言う考え方です。これが基本ポリシーにあります。

ローカルの会社を見ていると日本でいう派遣と言う形態だけではなく、「労使関係をスムーズにするための、雇用者の名義を派遣会社が持つ」と言う名義貸し的な派遣があるような気がします。ローカルの大手では3000人ぐらいの規模でやっています。私どもは本当に500人ぐらいしかありません。やはり、台湾企業にも受け入れられ易い派遣の方法、つまり、日本式だけではない、ローカル式の方法も採用していかないと、台湾社会にも十分貢献できないのではないかと考えています。

また、電子産業が主力ですが、世の中5年周期で回転している時代、電子産業が落ち込んだときにそれをカバーできるように、伝統的産業にも進出する必要があります。

北部では工業区がほぼ埋まってしまい、日系及びローカル企業ともに中部、南部への進出が多くなっています。今年の年末から来年年初にかけてはラッシュになると考えております。初めて進出する企業の場合、どうしても、人材募集のルートがあまりわ

からないと言う事で、お客様から声を掛けていただいたりするのですが、途中、増員の場合にはどうやってその情報を把握するか、と言うのがキーポイントになってきます。また、台北に拠点があるために、情報は北のほうが強く、南部の情報収集力には限界があり、機会を逃していないか心配しております。

これに向けての社内体制づくりは如何ですか？

台中、台南、北部とで需要の波がことなります。これにあわせて、各拠点の人員体制も、臨機応変に変更していく必要はあります。日本人駐在員の場合、辞令で動いてもらえるのですが、台湾人スタッフの場合、転勤を伴うと非常に苦労します。

また、弊社はまだ若い会社でスタッフも20～30歳代、駐在員もみな、30歳代と若いのですが、今後、30歳代後半、40歳代のスタッフも入れていくことで、視野が広い体質に移行することができるとおもいます。そのためにも、今後、福利厚生や色々な社内規定の部分で営業以外のところで、スタッフの動機付けや働き甲斐があるような仕組みを作りこむ必要があるとおもいます。一方で在籍社員を増やす事で利益を上げ、もう一方では従業員の福利厚生面や会社の規定面で作りこんでいき、将来に渡って会社を安定的に経営できる仕組みを作っていく必要があると考えています。

本日はどうもありがとうございました。