

社会の問題点を解決する

パソナ台湾は日本の株式会社パソナの100%子会社として、台湾で人材事業を営む。

同社は人材紹介事業と人事、雇用に関するサービスを柱としている。日系の人材会社としては最初に台湾に進出したパソナ台湾だが、台湾と日本の発展に人材サービス業を通じて貢献し、人材サービス会社のパイオニアとしてビジネスを展開している。

今回は保聖那管理顧問(股)有限公司の許書揚総経理にお話を伺った。

御社の概要と台湾での事業展開についてお聞かせください。

パソナ台湾は、日本のパソナの100%子会社です。パソナグループは人材派遣/請負事業、人材紹介事業、再就職支援事業、アウトソーシング事業など、総合人材サービスを提供しています。

台湾へは1988年に進出し、台北にオフィスを設けて以来、日系企業に対して正社員の人材紹介サービスを中心に提供しています。その他、人事管理システムのコンサルティング、給与調査、派遣サービス、エグゼクティブサーチなど、日系企業のあらゆる人的課題にソリューションを提供しようと業務内容を発展してきました。パソナ台湾で10年以上働くベテランマネージャー陣が指揮を執る中、ビジネスマナー研修、労働基準法の説明、HRノウハウの提供なども行っています。1997年には高雄、新竹にオフィスを置くほか、2000年には英語人材のエグゼクティブサーチのサービス提供、ヘッドハンティングを行う子会社・MGR(Management Gateway Resource)を台北で設立しました。このMGRは在台湾の日系人材会社では唯一のヘッドハンティング会社です。加えてここ数年は、台湾でも派遣の概念が浸透しつつあるので、サービスの強化を図っています。現在登録者数は約5万6千名(そのうち日本人登録者数は台湾の大学で学ぶ留学生を中心に約1千名)で、在台日系人材会社の中ではトップです。しかし最近では日系人材会社の相次ぐ台湾拠点進出で競争が激化してきているのも事実です。



保聖那管理顧問(股)有限公司
総経理 許書揚氏

台湾の人事関連を中心とした特性は何ですか？

台湾は日本よりも、欧米のように成果主義(Pay for Performance)の傾向が強いです。しかし台湾はかつて日本の植民地である歴史的経緯から、日本語のできる人口は数多いです。私の母もその一人です。そして、日本の良き理解者として、日系企業にとって日本市場と同様に事業を展開しやすい土壌だと考えます。

台湾の労働事情の特性について教えてください。

台湾の労働力率(労働参与率)は約58%で、生計の担い手は主に男性ですが、台北等の都市部では女性労働力率が高く、夫婦共働きは珍しくありません。また失業率は海外諸国と比べるとかなり低く平均4%以下です。

在台湾の日系企業ですが、現在計約1,500社~1,800社で、台湾国内に住む日本人数は約26,000人と言われています。労働者の観点から述べると、多くの日系企業や本社海外事業部の人事責任者は台湾での労働事情、具体的には給与相場を理解していない方が多く、採用時に台湾全体の給与平均よりも低い水準を提示、また個人の業績を重視しない横

日本企業から見た台湾

並び式評価で、欧米企業や大手台湾企業に優秀な人材を取られていくケースが珍しくありません。

勤務年数は、台湾の大多数の人事責任者が、社員が2～3年勤務を続けているならまずまずの定着率と考えるなど、かなり短いです。台湾では転職が日常茶飯事で、昔の日本の終身雇用とは大きく異なります。

また大学卒業後に新卒者を4月に大量採用する日本とは異なり、台湾では職種優先で職探しをする人が多いです。

海外での事業展開についてお聞かせください。

現在は中国では5拠点（大連、上海、広州、深セン、香港）、北米ではロス近郊の3拠点を含めて7拠点（ロスアンゼルス、サウスベイ、オレンジカウンティ、サンフランシスコ、アトランタ、ニューヨーク、トロント）、またイギリスのロンドン、タイのバンコク、そしてシンガポール、計16の海外拠点を構えています。今後は日系企業の更なる成長が見込まれる中国で拠点を増やし、今以上に精力的に動いていきたいと考えております。また日系企業の多い地域には近々、さらに拠点を増やしていく予定もあり、中国におけるサービスを強化して参ります。その他では、世界的に注目を浴びているインドのマーケットを注視しています。

台湾での業務の基本姿勢についてお聞かせください。

創業31年目を迎えるパソナグループ共通の理念はグループ代表を務める南部靖之が創立時に掲げた「社会の問題点を解決する」ことを貫徹することです。例えば台湾はアジアの中で、日本、韓国以上に男女平等の意識が高い上、女性の高学歴化に伴って、管理階層の中で女性が占める比率が非常に高いにも関わらず、日系企業では35歳以上の女性が職を探すのが難しいのが現状です。これは日系企業が台湾の

労働市場を考慮せず、採用活動を行っているためです。このような日系企業に対するコンサルティングをはじめ、働く側に対しては、台湾大学などで開催している講演会で「日本語だけではなく、他の専門スキルを身に付けてください。」と大学生に訴えています。

今後伸ばしていきたい分野はどのような分野ですか？

アウトソーシングの活用がグローバル的に浸透しているなか、パソナはこれから日系企業の人事管理部門になることを目指しています。人材の採用は勿論、給与制度や人材育成など、人に関するフルラインサービスをワンストップで提供していきたいと思っています。

加えて、台湾系企業と日系企業、それぞれの需要に応じて、最善のサービスを提供していきたいと考えております。現在台湾企業に対しては、日本で退職する団塊世代の技術者をはじめ、日本から技術人材を取り入れることに力を入れています。また日系企業には台湾で人材の採用から育成まで、人事管理の全面的なサポートをしようとしています。

またパソナは日系の人材会社としてはいち早く海外に進出し、そのことによって蓄積されたノウハウとネットワークがあります。今後は国境を越えた人材紹介サービスが求められます。例えばタイのバンコクで中国語が出来るエンジニアが必要となった場合、すぐに拠点のネットワークを通して中国拠点、そして台北拠点と連携を取り、人材を紹介することを目指していきます。

ありがとうございました。