

日本の製造業を支える高付加価値人材派遣サービスを台湾市場で提供するワールドインテック

ワールドインテックは、主に製造業に特化した人材派遣、人材紹介事業などの人材サービスを提供している。近年の日本の製造業による台湾投資の増加や、台湾政府による台湾回帰投資優遇による台湾企業の生産への追加投資が増える中、高付加価値人材派遣のノウハウにより、日本企業だけでなく、台湾企業にも顧客層を拡大している。今回は、ワールドインテックの中山董事長を訪ね、台湾製造業人材のトレンドや台湾における人材マネジメントの留意点についてお話を伺った。



台湾英特科人力(股)有限公司董事長
中山迅氏

—台湾進出のきっかけと現在の事業内容

ワールドインテック（以下、当社）は、日本での主要なお取引先であった材料メーカーが台湾進出する際にお声かけ頂き、2003年に初の海外拠点として台湾に進出しました。当初は、顧客の進出先であった中港輸出加工区（台中）にサービスセンターを設置し、現在では国内に4拠点（台北、台中、雲林、台南）を構えています。台湾拠点の運営体制は、営業・管理スタッフが21名、内日本人は3名で、当社から派遣している製造業人材は稼働数ベースで850名程です。また、台湾以外では、中国（上海）にもサービス拠点があります。

業務内容は、主に3種類、①有料人材紹介サービス、②労働者派遣サービス、③人事コンサルティング及び各種アウトソーシングサービスです。その中でも、製造工程に携わる作業員の派遣サービスが売り上げの中で大きな割合を占めています。それ以外にも、台湾の事業規模が比較的小さい顧客向けには、人材紹介のみを提供しています。その他、進出から将来的な事業拡大までの事業計画に合わせた人材戦略のコンサルティングも行っています。

—現在の主要な取引先について

台湾拠点の顧客構成については、日本とは大きく異なります。日本では製造業の中で半導体、自動車、食品など、幅広い業種の顧客を抱えています。台湾では電子関連産業、特に液晶パネル関連の企業からの売上が8割を占めています。また、その他化学材料や機械関連の企業へも人材

を提供しております。日系企業が主な顧客であり、今後地場企業への顧客基盤拡大や派遣先の産業の多角化が課題となっています。

—台湾と日本の人材派遣市場の違いについて

日本と台湾の市場では、人材派遣会社に求められる役割や責任の所在に大きな違いがあります。日本では、人材派遣のサービスの質を示す指標として、派遣社員の紹介数、紹介スピード、定着率、スキルなどが幅広く求められます。一方、台湾では顧客から紹介数、紹介スピード、低価格が特に厳しく求められますが、従業員の質や定着率に関しては、顧客側の問題であり人材派遣会社にはあまり要求されない要素です。例えば、当社が日本市場で強みとしている派遣社員への5SやQC活動の徹底は、付加価値として認められないばかりか、コストに非常に敏感な台湾企業にとっては単にコストアップと受け取られてしまいます。逆に言うと、このような付加価値の部分は地場の人材派遣会社では提供することが困難であり、当社が在台日本企業から選ばれる要因にもなっています。

—製造業人材採用の市場環境について

台湾市場では、ここ数年で人材が製造業から非製造業へ流れている傾向があります。台湾の失業率は4%を超えています。以前と比べて製造業人材の確保に苦勞するケースがあります。理由としては主に3つ考えられます。第一に、リー

日本企業から見た台湾

マンショック後に台湾企業が行った大規模のリストラです。これにより、製造業のワーカーや派遣社員は、雇用条件が不安定な職業だという認識が広まりました。第二に、人材の高学歴化です。台湾では、大卒、院卒が増加しており、製造業で働く価値が認められにくくなりつつあります。これら2点の理由で、特に若年層では、製造業のワーカーとして働く事に対する家族からの反対なども存在するようです。第三に、台湾政府がおこなっている外国人労働者の規制緩和があります。業種や事業規模により条件はありますが、ブルーカラーの外国人労働者比率が、最高40%まで認められるようになりました。これに関しては、必ずしもマイナスの影響だけではありませんが、製造ラインなどで働くブルーカラー層について積極的に外国人労働者を活用し、台湾人は非製造業への就職を促すようなトレンドがあるように感じられます。

一方台湾では、未だに製造業が国内総生産(GDP)を牽引しており、政府やと産業の需要が合致していない状況であります。

製造業台湾進出の際の人材面における留意点について

台湾では他の新興国に比べて日本文化や経営方針が受け入れられやすい環境ではありますが、進出時にしっかりとした将来の人材戦略を持つことをお勧めしています。台湾における従業員の雇用形態は正社員以外にも、紹介予定派遣(派遣先企業の社員になることを前提として働く派遣契約)、派遣、外国人労働者などが存在し、それぞれの形態に活用メリットがあります。台湾進出時点で形態別の人材の割合を戦略的に決める事は、とても大切です。例えば、製造業の場合、事業の受注最大時の人材の形態別割合、最小時の割合の想定モデルを予め用意しておくことで、事業環境の変化に柔軟に対応することが可能となり、総合的な人材コスト削減につながります。

また、台湾人人材を理解する上で、台湾文化への理解も事業成功への重要な要素になります。台湾人が大切にしている「尾牙(年度末の全社パーティー)や、その際に配られる「紅包」(ご祝儀袋)が社員の帰属意識に与える影響を理解することは、台湾での人材マネジメントにおいて極めて大切です。

今後の事業展開

当社は、迅速な人員確保と柔軟かつ効率的な人材活用を実現して頂くため、日系企業を中心に高付加価値人材派遣サービスを提供してきました。最近では、日本企業以外でも台湾の代表的な液晶パネルメーカーである友達光電(以下、AUO)からも派遣依頼を受けました。AUOは、2010年に日本企業のエム・セテック(太陽光発電用単結晶シリコンウェハー製造企業)を買収した経緯もあり、日本企業の製造ノウハウに価値を見出す企業文化に変わったことが背景にあります。最近では、台湾企業による日本への投資も活発化しており、このような流れは今後他の台湾企業にも起こりうるのではないかと考えています。そこで、日本の製造業のノウハウを理解した付加価値の高い人材派遣が、台湾企業の間でも求められる機会が増える可能性があり、このプロジェクトをパイロットケースとして、今後台湾企業への営業も活発化させていく予定です。

また、将来的には、日本では既に行っている製造工程の一部を請け負う事業の展開や、地場人材派遣会社との連携を含めた人材供給力の強化にも一層力を入れていく所存です。

ありがとうございました。

ワールドインテック台湾の基本データ

会社名	台湾英特科人力股份有限公司
設立	2003年7月
董事長	中山 迅
資本金	1000万台湾元
社員数	営業・管理スタッフ21名(内、日本人3名) 派遣人材数約850名(稼働ベース)
事業内容	主に製造メーカーを対象とした各種人材サービス事業(労働者派遣事業、有料人材紹介事業、人事コンサルティング及びアウトソーシング事業)

注)2013年1月時点のデータによる
出所)公開資料及びヒアリングよりNRI整理