



株式会社日立製作所
人財統括本部 人事教育部
採用グループ
土屋 紘治 (つちや・こうじ)
市村 京子 (いちむら・きょうこ)



英国の都市間高速鉄道計画 (IEP)
車両イメージ図 (上)

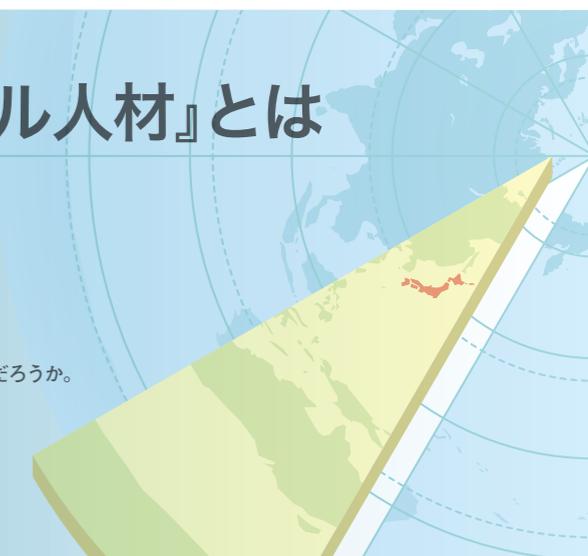
クウェート300/132kV変電所システム (下)



企業が求める『グローバル人材』とは

「国内」と「海外」の境界線がなくなる時代に

「グローバル人材を採用する」という方針を明確に打ち出している日立製作所。同社はなぜ“グローバル”に焦点を当てて採用しようと考えたようになったのだろうか。日立製作所 採用グループの土屋紘治主任と市村京子氏から語られたのは、“グローバル”という言葉への認識について再考を促すメッセージだった。



グローバル化なしに、今後の成長は望めない

日立製作所は2012年4月入社の新卒採用から総合職の採用を、将来、国内・海外に関わらず活躍する意志を持つ「グローバル要員」と位置づけて採用しており、また、外国人の採用にも力を入れ、採用人数の10%を目標としています。

このように明確な数値目標を立ててグローバルな人材を求めるようになったのは、グローバル市場で真のエクセレントカンパニーへの変容をめざしているからです。2013年5月16日発表の2015中期経営計画でも2012年度41%だった海外売上高比率を2015年度までに50%超を目標とし、全社を挙げて取り組んでいます。

その目標達成のため、世界を相手に活躍できる「人材」を採用し、育成していくことが日立のグローバルな成長に必要な不可欠と考えています。

**グローバル化とは
「国内」と「海外」の境界線がなくなること**

グローバル人材というと、「TOEICが何点以上」「海外留学経験が必要」と連想し、高いハードルがあるように感じてしまうかもしれませんが、そんなことはありません。語学力や海外経験は入社してからでも身に付けられるものです。それよりも、「自分の殻に閉じこもらない」「遠慮・尻込みせず、壁にぶつかっても意欲を失わない」といった、素養。を持っているかどうかを大切にしています。

期待される役割の一つは、現地との橋渡し役

日立が技術系のグローバル人材に期待するのは、世界各地の人々とコミュニケーションを取って、技術を伝えていく能力です。日立にはITや家電から、エレベーター/エスカレーター、発電所、新幹線に至るまでさまざまな事業がありますが、世界市場で成長を図る上で、基本的に技術の現地化を進めていく方針です。文化・風習の異なる国・地域で日立の製品・ソリューションを受け入れていただくには、現地の文化・風習に通じた現地の技術者が設計などから担当するのが一番。ですから現地で技術者を採用し、日本の技術を伝え、世界各地に日立の製品・ソリューションを広げていこうとしています。技術系のグローバル人材の役割の一つとして、日本と世界各地との橋渡し役を務めてもらいたいのです。

もちろん私たちとしては、若手社員にいきなり責任の重い海外業務を押し付けるつもりはありません。然るべき経験を積んで実力・自信を得た上で海外の仕事に任せられるよう、若手社員を毎年1000人ほど、海外での短期研修に送り出すように変えました。社内研修もグローバル化を視野に入れていきます。世界各地の現地社員を引っ張っていきけるリーダーシップ育成を目的とした講座を増やすなど、グローバル人材を育てるための教育にも、ますます力を入れています。

語学力が不安だからでなく、だけどと答えるように

日立が「グローバル人材を求める」というメッセージ

日本とは違った習慣や文化、環境のもとでは、想定外の状況に直面することもあるでしょう。海外でビジネスを成功させるには、そういった想定外の出来事や環境の変化に柔軟に対応していきけることが重要です。そして「日本を飛び越えて活躍したい」という意欲があることを私たちは期待しています。

また「グローバル要員」として採用されたからには、必ず海外勤務ができるのか」といった質問を受けることもあります。日本だって、グローバルの一部。日本国内で日本人のお客様とかかわることや、日本にいながら世界各国の人たちとかかわる可能性もあります。それもまた、グローバルな仕事です。

さらに言えば、近年では「国内の仕事」と「海外の仕事」の垣根自体が崩れつつあります。国内で働いていてもグローバルに活躍する企業がお客様やパートナーとなる機会は増えており、事業内容に関わらず、「ちょっと海外出張に行ってきた」と頼まれることが多くあります。例えば、ITの分野ではインドなどの海外のエンジニアに開発を依頼することが増えていますし、私たち人事担当者自身も優秀な学生を採用するため、海外の大学に足を運ぶようになってきています。

つまり、「これまでであった仕事の相手が、たまたま海外の人になった」というケースがこれから増えていくのです。「特別な一握りの人だけがグローバル人材として活躍する」のではなく、「全社員が当たり前のようにグローバルな仕事に携わる時代になっていく」ともいえるでしょう。

ジを発信するようになったからなのでしょう。以前は「語学力が不安だから海外に関わる仕事はちょっと……」と話す学生さんが多かった印象がありましたが、最近は理系でも「今の語学力は不安だけど、いずれば語学力も身につけて世界で働きたい」という学生さんが増えてきている感覚があります。

「語学力や海外経験は入社してからでも身に付けられる」と申しましたが、グローバル人材としての「素養」は学生のうちに身に付けられるものであり、ぜひ身に付けてほしいと思っています。ほんの少しだけ気の持ちようを変えてみて、海外の学会に参加したり、世界各地を旅行したりすることで異文化に触れてみてください。「自分はグローバルな仕事に向いていない」と思い込んでいる人でも、短期間のうちにグローバルな人材に変われるかもしれませんよ。

日立はこれまでも、人材育成の基盤をしっかりと整えてきました。今は語学力や海外経験に不安がある方でも、安心してキャリアを積めるよう、人材育成の仕組みを急速に整えているところ。「世界を相手に活躍したい」という方にとって、魅力あるフィールドとなるよう、環境づくりを進めています。

ただ、そうは言っても日立としてのグローバル化の取り組みは始まったばかりで、まだ過渡期です。「自分たちの世代が、日立を真にグローバルな会社に変えていくんだ」というマインドを持っているこそ、私たちが一番求めている人材なのかもしれません。