

中南米

日系人活用で中南米に進出

ジェットロ海外調査部 吉田 憲

日系企業が中南米に進出する際、現地での人材確保という難しい課題を乗り越える必要がある。どのようにして業界の情報を集約しつつ、人材を確保し、育成するのか。国際協力機構（JICA）が実施している日系研修員受入事業もその課題解決の一策になりそうだ。

JICAの日系研修員制度

全世界の日系人はおよそ290万人。うち、6割が中南米に在住しているといわれる。日系企業がビジネス機会を求めて中南米に行くには、乗り越えなければいけない壁がある。第1に頻繁に訪れるには費用と時間がかかりすぎる。第2に人材の確保だ。人材確保難を解決するための方法は多数ある。例えば、ブラジルでは人材サービス業大手など民間企業が手掛ける事業（本誌2012年12月号p.70、p.78参照）がある。政府機関のJICAが実施している日系研修員制度もその一つだ。現地の日系社会が抱える専門分野（農林水産、医療、高齢者福祉など）での人材不足という課題を解決する目的で、人材の育成を行ってきた。

この制度では、日本国内の民間企業、自治体、学校法人などがそれぞれの得意とする研修コースを提案する。採用されれば、JICAが中南米各国から優秀な日系人を選抜し、コースを設けた企業、団体などで研修を受けさせるというもの（図）。71年以降、現在までの参加総数は5,000人余りに上る。対象国は12カ国に広がる^{注1}。実施された研修が人材不足の解消に役立っている。

製造業で生産管理技術を学んだ日系ブラジル人2世、阪倉隆さん。帰国後、

日本で身に付けた技術が評価され、研修先だった企業の現地法人への就職が決まった。以前働いていた工場では、「販売と生産の連携が薄かった。計画性がなく、納期遅れもあった。生産能力が生かされていない場面が多かった」。研修を受けた日本の工場では、実績管理、生産管理、残業実施の可否の判断まで一貫してリアルタイムで行うシステムに強い刺激を受けたという。現場では分かりやすさを重視し、作業の指示を色分けや音の違いで伝えるなど色や音を多用することの意義も学んだ。帰国したら研修先で学んだ徹底した生産管理をぜひ試したかったという。現在は販売を担当している。「本社で生産管理を学んだ結果、この手法を応用して販売促進を行ったり、どのような考えに基づいて本社が生産を行っているのかというビジョンを販売の現場で説明したりできるので助かっている」と話す。

専門知識を経営に生かす

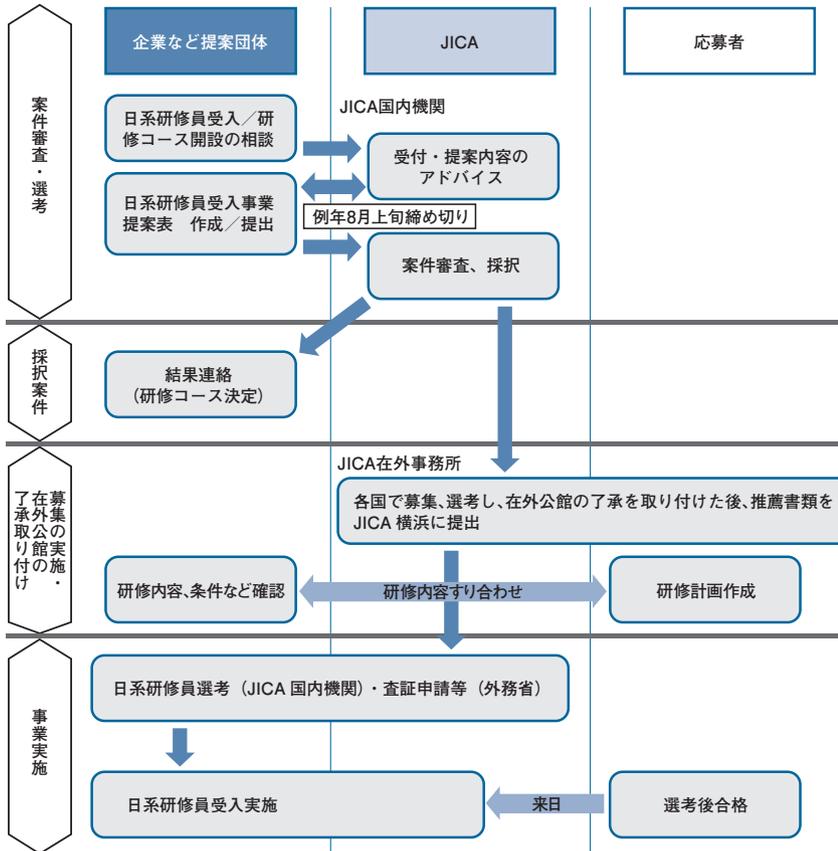
研修を自社の経営に役立てているケースもある。

表 2013年度開設日系研修員制度による研修コース

研修コース名	研修期間
コンピューターシステム開発およびWebサイト構築技術	13年4月～14年2月
服装造形・服装解剖学・ファッションデザイン画・ファッションマーケティング・ファッション教育方法など	13年4月～14年3月
都市交通管理	13年5～8月
建築の設計（意匠・設備・構造）・監理	13年5月～14年3月
農産物未利用資源を有効活用するための発酵技術	13年5～12月
観光果樹園経営および果樹栽培技術	13年5～7月
看護の臨床体験型研修	13年5月～14年3月
海外日系社会における介護サービスおよび介護システム構築に係る人材育成支援	13年5～8月、12月～14年2月
施設および在宅における高齢者介護	13年7～8月
持続的養殖学	13年7～12月
創業者・経営後継者育成	14年1～2月

注：研修コース一覧から一部抜粋
 資料：JICA「平成25年度開設日系研修員制度」を基に筆者作成

図 日系研修員事業の流れ (概要)



資料：JICA「平成25年度日系研修員基準要項」を基に筆者作成

日系ブラジル人3世の工場技術者、花井和美ジュリアさん。金型工場経営者の2代目だ。12年秋の「事業経営セミナー（起業家）」コースに参加し、帰国したばかりだ。父親が工場を始めたころは、手作業でポリウレタンを流し込み、自動車シートの型を作っていた。ところが最近では、3D画像を駆使しての開発が主となった。それに、「今は、受注から20時間で納入するようなスピードが求められている。これをこなすにはどんぶり勘定ではなく、品質工学や事業計画を効果的に組み立てる手法を学ぶ必要性があった」。手作業が不可欠な部分とハイテクの部分との均衡をうまくとりながら生産管理を行いたいと考え、研修に参加したのだという。現在では、日産、フォルクスワーゲン、GMなど大手企業から受注。バスやトラクターなど大型車のフレーム製造を手掛け、注文は急増している。

製造業とは全く別の分野で研修を受けた人もいる。ボリビアから発酵技術を学びに来日した日系2世の山口鈴香さんだ。研修先は、東京農業大学醸造学科。テ

リヤキ (TERIYAKI) などしょうゆを使った日本料理が世界に広まっている。しょうゆは世界進出を果たしているといえるが、日本から輸入されるものは高価だ。代替品は現地で生産されてもいるが、トウモロコシが原料で製造方法なども異なる。そのため日本のしょうゆよりも甘い。何よりも廃棄される大豆を有効活用したいという思いから日系研修に参加したという。1年間の研修で麴造りを習得した。「現在、実家を改造してしょうゆ製造所を整備している段階です。輸出できるぐらいの商品を作りたい」と意気込む。

幅広い分野でコース開設

13年度は92コースが開設される予定(表)。例えば、経営、医療・介護、農畜産物、コンピューターなど、ニーズに合わせてあらゆる分野にわたってコースを受講することができる^{注2}。各コースの定員は1～10人前後。研修生の渡航費や生活費はもちろんのこと、講師への謝金、研修実施に必要な資材費、教材費などは規定に基づきJICAが負担する。研修実施機関における研修コースの運営管理や契約手続きなどの事務業務に関わる人件費なども実施経費として算入が可能だ。

日本語と日本的な考え方を学んだ研修生OBを人材として確保することは、進出企業にとってはプラスに働くだらう。中南米各国に広がるOBネットワークも魅力だ。ただ、企業や自治体によっては、研修コースを開設するに当たり、それぞれの専門分野で本当にできるのか、という疑問が浮かぶ。表を見てみると、幅広い分野で開設していることが分かる。実際に、製造業から伝統の技術までのあらゆる研修コースが設けられ、研修生たちは技術の習得に励んでいる。JICAのプログラムを活用し、人材発掘の場、企業進出の足場

にすることができるのではないか。



注1：アルゼンチン、ボリビア、ブラジル、チリ、コロンビア、キューバ、ドミニカ共和国、メキシコ、パラグアイ、ペルー、ウルグアイ、ベネズエラ。
注2：JICA「平成25年度日系研修員募集要項」より。