

CHINA



フィリピン

グローバル人材の宝庫

国民の大半が英語を操り、工学系人材を年間30万人輩出するなど技能レベルは高い。
人口構成は極めて若いものの、国内に働き口が少なく、多くは仕事に飢えている。
「内向き志向」「理系離れ」が叫ばれる日本の急所を補う豊富な労働市場が横たわる。

ルソン島

日系進出企業1075社の87%に当たる938社が拠点を構える。大小7109あるフィリピンの島々の中でも最も面積が大きい

マニラ首都圏

人口1400万人を抱える政治・経済の中心地。フィリピン最大の都市であり、マニラ市やマカティ市、ケソン市などからなる

▷主な進出企業
丸紅、商船三井、富士通、米IBM

ビニヤン市

工業団地の中で日系進出企業が86社と最も多い「ラグナ・テクノパーク」がある。三菱商事や現地のアヤラ財閥などが運営

▷主な進出企業
富士通テン、日立製作所、ホンダ、いすゞ自動車

ビサヤ諸島

日系進出企業の12%に当たる125社が拠点を構える。世界的なリゾート地として知られるセブ島がある

セブ都市圏

人口230万人を数えるフィリピン第2の都市圏。多くの外資系企業がソフトウェア開発拠点やコールセンターを構える。貿易港があり海運拠点となっている

▷主な進出企業
京セラミタ、NEC、シーパックス

ミンダナオ島

日系進出企業は全体の1%に当たる12社にとどまる。イスラム系反政府組織「モロ・イスラム解放戦線(MILF)」が活動するなど治安に不安も

ロザリオ

マニラ首都圏に近く、多くの日系企業が進出する工業団地「カビテ・エコミック・ゾーン」がある

▷主な進出企業
ハヤカワ電線工業、ミツワ化学、アイメス、日本ガーター



出所：日系進出企業の数と割合は在フィリピン日本大使館と在マニラ日本総領事館の調べ(2010年10月時点)

フィリピンの理工系大学を卒業したメルマール・バルラン氏が、オーストラリア北東部クィーンズランド州の鉱山で働くようになったのは1年半ほど前のことだ。炎天下の中、自分の身長を超える大きさのタイヤを装着したダンプカーが昼夜を問わず行き交う。ここで建機メーカー、コマツのサービスエンジニアとして常駐している。

ダンプカーやショベルカーが故障しないように鉱山会社に機材の扱い方を助言し、不具合が生じた場合はその原因を追究する。設計上、改良すべき点が見つければ、コマツの製造部署に報告するのが仕事だ。

ダンプカーなどの鉱山機械は1台数億円する。故障で稼働率が落ちると、途端に鉱山会社の収益が悪化してしまうため、充実したサポートの提供は鉱山会社が機材メーカーを選定する際の重要なポイントとなる。

現在、コマツは約100人の日本人サービスエンジニアを抱える。機材の仕組みを熟知していなければ仕事はこなせない。大学や高等専門学校で機械工学などを学んだ日本人社員を教育し、各国に配置している。

ところが、同社建機マーケティング



フィリピン・カビテ州のコマツ人材開発センターでは、訓練生たちがサービスエンジニアの実習に励む

本部の小野慎一郎氏は「年々、日本人要員が確保しづらくなっている」と嘆く。「内向き志向」と言われる若者が増え、海外で働くことへの抵抗感が強まっているからだ。このためサービスエンジニアの高齢化が進み、現在では50代が中心になってしまった。

日本にこもる技術系社員

コマツの米国工場など向けに、設計の問題点をレポートにまとめたり、現地の鉱山会社とやり取りしたりするには、高い英語力も求められる。「サービスエンジニアの候補として10人の日本人を新卒採用したとしても、英語力が身につかない、鉱山勤務の適性がないなどの理由で結局、海外に送り出せるのは3人ぐらいしかない」（小野氏）のが実情だ。

一方で、コマツの鉱山機械に対する需要は世界的に高まっており、このままではサービスエンジニアが足りなくなる恐れが出てきた。そこで小野氏が目をつけたのがフィリピンだった。

首都マニラから自動車以南に1時間の距離にあるカビテ州に、サービスエンジニアを養成するコマツの人材開発センターがある。小

野氏は現在、ここの所長を務める。

1期生を迎え入れたのは3年前だ。バルラン氏もその1人として、15人の仲間とともに寝泊まりしながら、座学や実習に励んだ。1年後、1期生は現場研修のために各国の鉱山に散らばっていった。

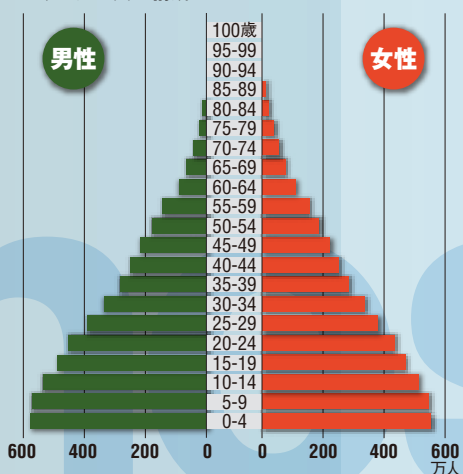
バルラン氏が配属されたのがオーストラリア北東部の鉱山だった。成績が悪ければいつでも契約を解除される。既に同期は2人脱落した。バルラン氏は正式採用を目指して、懸命に働いている。採用されれば、活躍の場は世界中の鉱山に広がる。

就労ビザの手続きのためにフィリピンに一時帰国していたバルラン氏は10月26日、マニラのコマツ事務所に立ち寄っていた。久しぶりに小野氏と再会し、「オーストラリアで働きたい。何年でも構わない」と流暢な英語で申し出た。小野氏は、そんな教え子の頼もしい言葉に満足気だ。

小野氏がフィリピンに人材を求めた理由の1つは、国民の大半が英語を自由に操れることにあった。現地のタガログ語と並び、英語が公用語になっており、グローバルに活躍する人材を確保する場に最適と判断した。

海外志向が強いことも決め手になっ

国民の44%が20歳未満 フィリピンの人口構成(2010年)

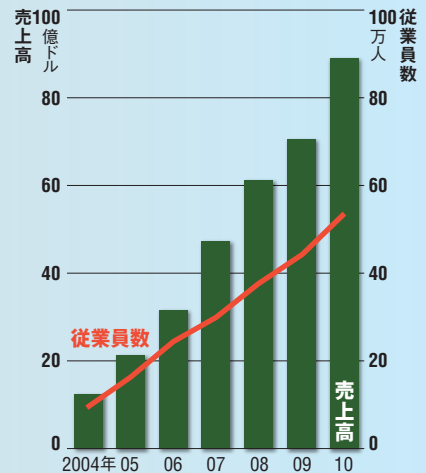




「BPO市場は活況を呈している」と言うIBMフィリピン法人のカサンドラ・ソト氏(左端)

豊富な人材が成長の原動力

フィリピンBPO市場の推移



出所：大和総研

た。現在、9400万人いる国民の約9%に相当する約860万人が海外に滞在している。統計に表れない滞在者を含めれば、1000万人に達するとも言われる。その多くは家族を残して海を渡った出稼ぎ労働者だ。

稼いだお金の多くは本国の家族を養うために送金している。昨年の送金額は名目GDP(国内総生産)の1割強に当たる188億ドル(約1兆4700億円)に達しており、フィリピンの消費経済を支えている。

海外就労者の職種は、家事労働者(メイド)や看護師が多い。しかし、最近では変化が見られるという。

フィリピン中央銀行のアマンド・テタンコ総裁は、「国民の技能レベルは高まっており、エンジニアや会計士、医師など様々な専門知識を兼ね備えた人材が増えている」と言う。

世界銀行によると、フィリピンの大学進学率は約29%と、中国の24~25%やインドの約13%を上回っている。富士通フィリピン法人のピーター・タン社長は、「この国の人々は教育熱心だ」と話す。身内で優秀な子供がいれば、親戚や親兄弟が大学卒業まで金銭面で支援するのがフィリピンの習わし

だ。「特に技術者が豊富だ」(日本貿易振興機構=JETRO=アジア太平洋州課の北見創氏)。高等教育を受けた工学系の人材は年間約30万人、IT(情報技術)系は年間26万人が輩出される。

「理系離れ」が進む日本と違い、そうした若い技術系の人材を確保しやすいことも、小野氏がフィリピンに活路を求めた理由の1つだ。フィリピンの若年層は増加の一途であり、豊富な労働市場の中から優秀な人材を選べる。

インドはカーストと「なまり」が壁

若年層の拡大は宗教上の理由によるところが少なくない。国民の8割はカトリック教徒。カトリック教国の中でもフィリピンは戒律が厳しい方で、避妊や妊娠中絶が禁止されている。このため子供の人口が増え続けており、20歳未満の国民が全体の約44%を占める。高齢化が進み、20歳未満が2割に満たない日本と比べれば、人口構成は極めて若い。

人口の急増は様々な社会問題を生む恐れがある半面、労働市場の厚みにもつながっている。「労働市場を支える15~64歳の人口比率は2050年頃まで増え続ける」(大和総研アジア事業調

査部の依田宏樹・研究員)。

インドもフィリピンと同様に技術に強い人材が豊富なことで知られる。海外で働くインド人も多く、英語は公用語のヒンディー語に次ぐ「準公用語」に位置づけられている。

実際、インド駐在経験がある小野氏は、インド人をサービスエンジニアとして育成することも検討した。しかし結局はフィリピンを選んだ。

「インド人の英語は一般的になまりがきつく聞き取りにくい。(職業や身分を規定した)カースト制度も根強く残り、仕事に支障を来すことがある。また日本よりも欧州に親近感を抱く国民が多い」というのがその理由だ。

一方、「フィリピン人は親日家が多い。親日的なら日系企業に対する忠誠心も抱きやすい。将来、中国の建機メーカーが力をつけた時に、必ずサービスエンジニアの引き抜きにかかる。うちより高い給料を提示されても会社に残ってくれるかどうかは、コマツへの忠誠心を育めるかどうかにかかっている」(小野氏)という。

11月4日、人材開発センターでは4期生の入所式が開かれた。小野氏は自ら選りすぐった新人16人を眺めなが

ら、フィリピンを選択したことに間違いはなかったと確信を深めた。

4年後に技術水準が日本に並ぶ

フィリピンの人的資源の充実ぶりは、BPO(ビジネス・プロセス・アウトソーシング)市場が急成長していることにも表れている。

BPOとは、企業が総務や人事、経理、知財などの管理業務を外部に委託することである。ソフトウェアのプログラミングなどIT関連業務や、顧客からの電話問い合わせなどに対応するコールセンター業務も含まれる。

世界最大のBPO拠点はインドだが、ここ数年はフィリピンが猛追。フィリピンのBPO市場は10年前と比べて約10倍の約90億ドル(約7020億円)近くまで成長した。特にコールセンター業務は昨年、世界シェアが2割となり、

インドを抜いて首位に立った。

例えば、米IBMは2004年からフィリピンで大規模なBPO事業を展開しており、世界中の顧客企業から業務を受託している。昨年末には“本家”であるインド最大の財閥、タタグループまでもがフィリピンのBPO市場に参入した。

BPO業務では世界中の顧客企業と電話や電子メールでやり取りする場面も多い。フィリピンでIBMのBPO事業を統括するディレクターのカサンドラ・ソト氏は、市場が急拡大している理由に、「英語のみならず、中国語や韓国語、日本語、ドイツ語、フランス語、スペイン語、ポーランド語などアジアや欧州の言語を使いこなすスタッフが集めやすい」ことを挙げる。

これは国民の多くが海外に働いていることと関係している。フィリ

ンの出稼ぎ労働者は、非英語圏にも大勢が滞在している。現地人と結婚して子供を育てて帰国すると、妻や夫が母国語をしゃべる人材としてフィリピンで働くようになる。また子供が大きくなると、やはり生まれた国の言語を操る人材となる。こうして労働市場に多様な言語が溢れるようになる。

非製造業の一般スタッフの賃金水準はマニラの場合で月394ドル(約3万732円)が相場だ(JETRO調べ)。多様な言語に対応する、若い人材を安価に確保できる労働市場がそこにある。

ITに関する技能レベルも年々高まっている。

カーナビゲーションや駆動装置など、自動車関連のソフト開発を手がける富士通テンは、1999年にフィリピン子会社を設立した。当初51人だった従業員は昨年375人にまで膨らん

富士通テン・フィリピン法人のア
ミリス・グレゴリオ氏(中央)ら



だ。今年中に431人まで増やす予定だという。

年4回の定期採用試験には毎回、応募が殺到し、倍率は10倍以上に達するという。富士通テン現地法人の鈴木恵司社長は、「名門フィリピン大学出身者も採用している」と明かす。

技術者の増加とともに、開発内容は年を追うごとに高度化している。単純なソフトの検査から始まり、現在は仕様変更なども手がける。今後は最も難易度が高いシステム設計まで業務領域を広げる腹つもりだ。

システム設計に関しては、現状では主に日本の開発拠点が担っているが、来年中にも日本人技術者の助けを借りながらフィリピンでも設計できるようにする方針だ。4年後には日本人抜きでも設計が可能なレベルに引き上げる計画だという。

会社設立当初からの古参社員であるアミリウス・グレゴリオ氏は現在、技術者を育成するトレーニングマネジャーの地位にある。そのグレゴリオ氏は、「フィリピン人はインド人技術者と比べても遜色のない技能水準に達している」と胸を張る。フィリピン人だけの手によるシステム設計についても、「必ず成功させる」と自信をのぞかせる。

マニラで日本語のフリーペーパーの

発行などを手がける砂川元克氏は、以前、フィリピン人技術者の派遣サービスを手がけていた。「派遣先ではインド人や中国人なども働いていたが、不平の少ないフィリピン人に対する評価が圧倒的に高かった」と言う。フィリピン人は派遣先にすんなりと適応する能力に長けているようだ。

プログラマーや建築家など専門職の求人サイトとしては、東南アジアで最大規模を誇るジョブストリート・ドット・コム（JobStreet.com）のマーク・チャンCEO（最高経営責任者）は、「海外の働き口を紹介した時に、現地の食べ物や気候、文化などへの順応性は、インド人などよりフィリピンの方が優れている」と評する。

実際、職を求めて、見知らぬ日本にやってくるフィリピン人技術者も増えている。

事務系でも人材の獲得始まる

「さあ、次に敬語の使い方を習いましょう」。マニラ中心部のビルの一室では、20～30歳の男女9人のフィリピン人が、日本語の勉強に励んでいた。人材サービス、マンパワー・ジャパンの契約社員として来日を控えた技術者たちだ。

皆、大学で機械工学やコンピュータ

ー工学、電気工学を修めた者ばかり。日本行きを希望する理由を尋ねると、「日本人は優しいです」「日本の技術を学びたいです」などの答えが日本語で返ってきた。

既に約80人の技術者が来日し、東京や大阪のデータセンターなどで運用や監視業務に就いている。マンパワーの松永信専務は、「一般的に自己主張の強いインド人よりもチームワークに長けている」と、フィリピン人を採用する理由を語る。訪日フィリピン人技術者の数を来年中に250人、数年以内には500人まで増やす計画だ。

日系企業が食指を動かすのは、技術系の人材に限らない。

20年前からフィリピン人の技術者を採用してきたガラス瓶メーカーの日本山村硝子は、今年初めて事務系の採用枠を設けた。既にフィリピンの名門大を卒業した3人が、兵庫県尼崎市にある本社の人事部や経理部で働いている。

給与体系は日本人社員と同じ。初任給はフィリピンの5倍以上に相当する20万円だ。人事部に配属されたカリス・ガルシア氏は、「家族に送金して生活を助けたい」と話す。

山村幸治社長は、「関西の中堅企業では優秀な人材を集めるのが簡単では

ジェイテクトのフィリピン工場。日本人社員と現地の工員は英語で意思疎通している



VIPのリスク-3

汚職と反政府勢力が悩みの種

日系進出企業の間で、フィリピンの行政当局に対する評判はあまりよくない。ある日系企業の駐在員は、「物事を決めるのが遅く、対応に一貫性がない」と話す。

不満は末端の役人にまで及ぶ。日系企業の幹部は、「フィリピン人社員を海外に派遣する際、必要書類を完璧に整えても、空港で出国審査官に足止めを食らうことがしばしばある。業務に支障を来すことも珍しくない」とぼやく。

いまだに汚職もはびこっているようだ。ドイツのNGO（非政府組織）、トランスペアレンシー・インターナショナル（TI）が各国の汚職度合いを指数化したランキングによると、昨年フィリピンは134番目。順位が低いほど汚職が多いとされ、日本は17位だった。

昨年6月には汚職撲滅を公約に掲げたベニグノ・アキノ氏が大統領に就任した。マニラの外資系ホテルに勤める男性は、「アキノ大統領が就任してから国民の間で規律が高まった。以前なら人々が混雑した入り口に殺到していたが、今は列を作るようになった」と言う。市民生活の規律の高まりが、行政当局に波及することを期待している。

そうした中でも日本人駐在員の間で、外資系企業の誘致を担うフィリピン経済区庁のリリア・デリマ長官の人気は高い。「長官は汚職を許さず、透明性が高い組織運営をしている」との評判が定着している。

国家財政は、アジア通貨危機に見舞われた1998年から赤字が続いている。



氣勢を上げるイスラム系反政府組織「モロ・イスラム解放戦線」の兵士たち

2000年代半ばに赤字幅が一時縮小したが、リーマンショック後に再び拡大した。徴税体制が不十分で、脱税が横行していると言われる。

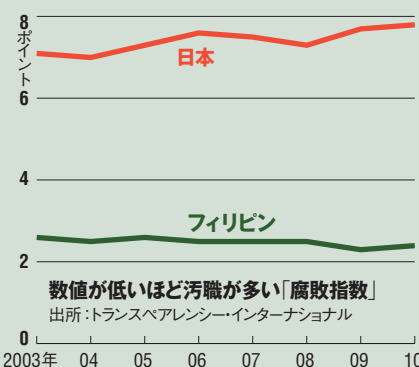
マニラ支店長誘拐事件の記憶、風化せず

「フィリピンは危険な国」というイメージを払拭することも、アキノ政権の重要な政策課題だろう。30代後半以上の日本人にとっては、1986年に当時の三井物産マニラ支店長の若王子信行氏がフィリピン共産党の軍事組織「新人民軍（NPA）」のメンバーに誘拐された事件の記憶が残る。

NPAのほか、イスラム系反政府組織「モロ・イスラム解放戦線」や、共産党系の「民族民主戦線」が存在する。政権は各勢力と交渉を進めているが、和平の成立には至っていない。

外資を本格的に呼び込むためにも、治安情勢の安定化と汚職の撲滅が急がれる。

当局の腐敗が経済成長を阻害



ない。だが、フィリピン人なら入社してもらいやすい」と言う。将来はその能力を生かして、東南アジア市場開拓の担い手となることを期待している。

フィリピン人をグローバル人材として活用する動きは、今後、生産部門にも広がりそうだ。

丸紅がフィリピン・バタンガス州で運営する工業団地、リマ・テクノロジーセンターでは、今年に入ってから入居希望企業が引きも切らない。丸紅から派遣されている団地運営企業の佐藤観副社長は、「13年前に団地を開業し

てから、今年は単年で最多の企業誘致に成功した。労働市場が成熟し、人件費の高騰と人手不足に悩まされる中国などから移ってくるケースが目立つ」と言う。

カタコトの英語も通じる

入居企業の1社である部品メーカー、ジェイテクトのフィリピン工場社長、滝本一昭氏は、中国などでの勤務経験を持つ。その滝本氏が言うには、「フィリピンは工員と英語でコミュニケーションを取れることが、中国にな

いメリットだ」とのこと。「私のカタコトの英語でも通じる」と笑う。

丸紅の佐藤氏は、「フィリピン人工員を5～10年かけてマネジャーに育て、その後、英語力を生かして海外のほかの生産拠点に派遣する動きが出てくる」と予想する。

フィリピンは、若者の内向き志向や理系離れ、少子高齢化が進む日本の状況を反転させたような存在だ。日本の急所を補う労働市場が、実は東京から飛行機でわずか4時間半の南方に横たわっていた。 ■