

中国に進出している日系企業にとって、幹部候補となる優秀な人材の採用は大きな課題だ。「欧米系に比べチャンスが少ない」「日本語ができないとダメ」などの印象が根深く、学生の人気も高くない。そんな中で、屋根工事や八角形住宅施工の南富士産業(静岡県三島市、杉山定久社長)が名門大学の学生を「私塾」で鍛え、日系企業の幹部として送り出す事業を開始。学生と企業、双方からの関心を集めている。

武漢大学四年生で「コン」近くにはまり場となる事務所を設け、学生が日系企業向けのレポート作成などにかかわる機会をつき、「この三月月ほどで大学に行ったのは一週」その間の経験から生ま間べら。日系電機メーカーの新工場建設プロジェクトに参加、候補地探しに上海などの工業団地を回っていたという。

馮さんは南富士が昨年始めた私塾「GMC」(グローバル・マネジメント・カレッジ)に九月から第二期生として参加した。新工場建設プロジェクトはGMCでの実践教育の「現場」として南富士が請け負ったもの。スーツ姿が板に付き、「仕事で大切なのは責任感と苦勞をいとわないこと」と語る様子はまだ学生とは思えない。

住宅と中国での人づくり。一見不思議な組み合わせだが、南富士は既に中国で日系企業向けの人材紹介も手掛ける。背景にあるのは大学との太いパイプだ。杉山社長は一九七〇年代末から中国の大学に書籍や奨学金を提供。九〇年代からは武漢大などで「ビジネス」分野の客員教授も務める。二〇〇三年からは武漢を皮切りにビジネスに関心を持つ学生向けの「学生創業塾」を開始。大学

# 中国人学生鍛え 日系企業幹部に

## 南富士、大学とのパイプ活用

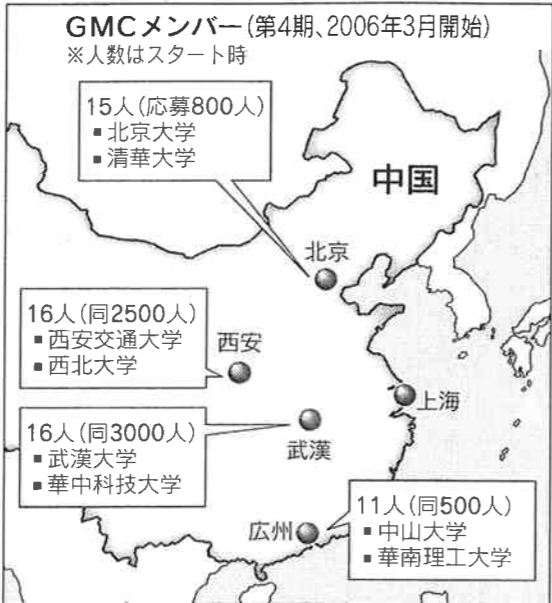
請け負い、学生のチームをつくらせて送り出す。例えば合併から撤退したい企業の資金回収。学生は弁護士を探し、企業から委任状を取り、株売却までの手続きを進める。最終責任は南富士にある。

四月半ば、武漢での座学をのぞいてみた。二日間の講座に集まったのは地元武漢のほか、西安、広州、北京の大学生と大学院生、合計十四人。GMCに加わって約一カ月、売拡大のためオリジナルの四期生とあって、ま



絵を使って日本語の学習計画を説明する学生(武漢でのGMC)

をイラストで説明。「自分の頭の中を整理して、いろいろなことを組み合わせていける」と狙いを説明していた。学生の絵の課題は「自分がどう変化していったか」。西北大学(西安)の李曉娟さんが描いたのは階段を上る絵。「日本語はまだできないけれど、毎日二課ずつ勉強して、六月に基本的なコミュニケーション、七月には大体の意思疎通ができるようになる」という。最後の授業は杉山社長の講義。「一番大切なのはチャンス。面接でお金ではなくチャンスを送りたい」と。六月に基本的なコミュニケーション、七月には大体の意思疎通ができるようになる」という。最後の授業は杉山社長の講義。「一番大切なのはチャンス。面接でお金ではなくチャンスを送りたい」と。六月に基本的なコミュニケーション、七月には大体の意思疎通ができるようになる」という。



## 新工場建設や資金回収など 実践通じ「変化力」養成

だが全員が残れるわけではない。「変化できない」と判断されれば、次の活動に呼ばれない。例えば第四期の武漢では十六人が選ばれたが既に四人に。学生は現時点で約四十五人。年内には百五十人程度を見込む。

GMCにはいくつもの課題がある。第一期は「まず武漢で始めた。豊富な上海などに比べ、内地の学生の方がチャンスが少なく、真剣(杉山社長)。さらに西安、広州へ拡大。今年三月から第四期では北京でも応募を開始。北京大学、清華大学という中国トップ大学の学生が加わった。「アジア頭脳集団」をつくり、就職してからも支えとなるネットワークを構築するのが狙いだ。

授業料は無料だから大企業にも支援してくれる。幹部候補をとりたいた企業は会員となり年間では「日本人一人分の給与(杉山社長)を負担する。約五百万円から一千万円という。

また、GMCの学生を企業に送り込む時は、経営トップに「必ずプロジェクトを作って、そのリーダーにしてください」と頼むという。ただ放り込むだけでは優秀で自己主張も強い新人を扱いきれない社内古手社員との就職についても「一番重要なのはチャンスがあるかだ」との声が多数派だった。

だが全員が残れるわけではない。「変化できない」と判断されれば、次の活動に呼ばれない。例えば第四期の武漢では十六人が選ばれたが既に四人に。学生は現時点で約四十五人。年内には百五十人程度を見込む。

GMCはまだスタートしたばかり。今年六月には卒業生が本格的に企業社会に入る。評価はまだできないが、「人づくり」の新たな試みであることは間違いない。

(上海川渡辺園子)