

催された。富士通コンサルティンゲは、富士通の北米子会社。これまで中部のブネにある拠点を中心に北米向けのオフショアサービスを展開していたが、今後の事業拡大に向け、ノイダを強化するという。独SAPや米オラクルなど企業向けアプリケーションソフトウェアのカスタマイズを得意としており、その内容は高度だ。「単なるオフショアではない。顧客のビジネスを熟知したハイエンドサービスを展開している点で、競合他社と異なる」(ヴァイスプレジデントのジテンドラ・タナー氏)。

非IT企業でも人材の争奪戦へ

富士通コンサルティンゲ・インドエアは、06年3月に現地のITサービス企業を買収して設立された。経営陣はインド市場を熟知したインド人である。「優秀なインド人経営陣は、市場の多様性に富んだインドでビジネスをするうえで大きな強み」(富士通コンサルティンゲのロン・ミッチェル上級副社長)。

100キローも離れば別の言語を話す民族がいると言われているイン

日本はまだ自動車・二輪が中心 —1000人以上雇っている日系企業—

従業員数(人)	現地法人名	日本親会社名	出資比率
7500	ヒーロー・ホンダ	ホンダ	26.0%
5945	マザーソン・スミ・システムズ	住友電装	27.5%
4437	マルチ・スズキ	スズキ	54.2%
4002	シュリラム・ピストン&リングス	リケン	21.0%
1858	ムンジャール・ショーワ	ショーワ	26.0%
1500	富士通コンサルティンゲ・インドエア	富士通	100.0%
1400	ホンダ・シエル・カーズ・インドエア	ホンダ	99.9%
1250	ユーカル・フューエル・システムズ	ミクニ	26.0%
1236	テルコ・コンストラクション・イクイップメント	日立建機	40.0%

(出所)『海外進出企業総覧2007』など

スリーボンド社(下写真は工場で働くインド人たちは、インド人をいかに事業の中心で活用するかを重視している

ドの地で、外国人がビジネスを行うには、数多くの障壁がある。信頼できるインド人パートナーに会社を経営させるのは、一つの成功手法なのだという。

IT企業に限らず、インドでの企業経営を成功させるポイントは、現地人材にあると言っている。新聞や雑誌向けリンクなどを製造販売するサカティンクス・インドエアも、こうした経営体制で着実に業績を伸ばしている企業の一つだ。

1993年、サカティンクスは現地製薬企業の合併でインドへ進出。その後、100%出資へ切り替えている。しかし、子会社とはいえ日本からは技術指導者が3人派遣されているだけ。社長はじめ、経営はすべてインド人が中心だ。「インドでは、ローカルニーズやローカルカルチャー、法務知識を理解していなければ

ビジネスはできない」と、財務部長のラーケツシユ・ダッタ氏。世界15カ国の拠点のうち、こうした体制をとっているのはインドだけで、最も業績好調な拠点の一つだという。

自動車向け接着剤を加工販売するスリーボンド・インドエアも、97年の設立以来、着実に事業を拡大してきた。「日本の会社とはいえ、各部門のトップにはインド人を配置すると、彼らがキーマンとなって会社全体がうまくいく」と、反町真一社長。営業部門を統括するインド人社員は、ヒーロー・ホンダなど主要顧客を担当し、赴任したばかりの社長よりもビジネスを熟知しているという。だが、こうしたマネジメント人材の採用には多大な苦労が伴う。人が集まらないのではない。ポジション



が空き、人材会社で募集をかけたところ、20〜40倍もの応募があったという。しかし、条件に合った人材は見つからず、採用には至らなかった。「今年だけでも、いったい何回面接をしたことか」と反町社長はため息をつく。

今年6月にインドに事務所を開設した久野康成会計事務所の久野所長によると、「新規にインドへ進出する日本企業向けに会計・税務サービスを提供していく計画だが、目下のニーズは人材紹介に集中している」という。いかに経営を任せられるインド人を見つけるか。優秀なマネジメント人材をめぐる争奪戦は、すでに始まっている。