

異国の「道場」で人材研修

市場を拓く

⑤

Boat、アジアで人事ビジネス拡大

経済成長と若い人口の活気に沸く

東南アジア諸国連合（ASEAN）の大国インドネシアで、

進出する日本企業などの人材採用・研修を

包括的に支援するビジネスを創り出そうとしている会社がある。

2014年に設立し、研修コース「ジャカルタ道場」を看板に活動を始めた

Boat（ボート、東京・品川）だ。＝敬称略

日本企業から派遣された参加者が5日間、ジャカルタ周辺の市場や大学構内に繰り出し、地元っ子100人にインタビューした。生身のコミュニケーションを通じて最新ニーズを探る。これまでの2回の研修では、現地のテレビ制作会社の協力により「日本の美德を伝える番組」や「日本で働くことを啓蒙する手法」を企画するといった課題が出された。



ドネシア人スタッフ1人が入る構成だったが、参加者から「アウェー感が足りない」とのフィードバックを得た。2回目は日本人とインドネシア人の比率を1：2に改めた。

「お願いします。英語でしゃべってください」。英語もほとんどしゃべれない日本人が切羽詰まってインドネシア人に頼み込む。道場では、こんな「極限体験」をつくり出す。

稲垣は人事コンサルティング会社エイムソウル（東京・品川）の創業者でもある。05～13年の8年間、社長として約250社の採用・研修支援に従事するなど日本では実績がある。商店街と組んで街づくりを模擬体験させるユニークな新入社員研修の提供でも知られる。「20歳の時、30歳になったら起業しようと思っていた」と稲垣は語る。1998年に新卒で光通信に入社して以来、人事畑一筋。「人の成長」に関わる仕事を続けたいと願い、起業に至った。

しかし14年7月、「今後は人材ビジネスもグローバル化が不可避。将来に不安と期待を感じ、思い切ってボートを立ち上げた」。こう語る稲垣はアジアを舞台にビジネスの仕組みをゼロから作ろうと、その前年からエイムソウルでは非常勤の取締役に退き、フィリピンやインドネシアを訪れて新規事業の検討を続けた。最終的に、子会社ボートを設立して熱帯のジャカルタに移り住んだ。

ボートを通じて、日本人にとどまらずインドネシア人を含めて人材育成サービスを提供する仕組みをつくる。ジャカルタ道場は、経営コンサルタントとしてアジアに幅広く業務を展開しているアビームコンサルテ



【写真上】地元大学と関係を築く稲垣氏（インドネシア大学）

【同下】「ジャカルタ道場」で参加者に指示する同氏（奥）

ィングと共同で手掛ける。「きっかけは会社同士でなく個人のつながり」（稲垣）。同じく14年7月にジャカルタに着任した同社現法ディレクターの北川寛樹は稲垣と大学の同期だ。「ジャカルタ道場を起点に、単発のコンサルサービスにとどまらないおもしろい仕事ができる」。北川はこう言って、ボートの研修コンテンツとアビームの顧客網・海外ノウハウの融合に勝機を見いだした。

大学や学生も対象 就労意識高める

ボートとアビームが目指すのは企業だけでなく、現地学生やその親もコンサル対象として包括的に取り込み「インドネシア市場の課題を線をつないでいく」（稲垣）こと。それにより、企業が継続的に有能な人材を獲得・活用し、大学もキャリア形成の意識を備えた学生を輩出するようなサイクルを作り出す狙いだ。

これをカタチにするため、ジャカルタ道場を補完する新たな活動を15年1月下旬に始める。名門インドネシア大学の学生向け「キャリア・ビジョン・レクチャー」で、全4日、各2時間の講義とワークショップ



プで構成。卒業生も受講でき、ジャカルタ道場の参加権付与も検討している。インドネシア人学生の就労意識を高めて、現地日系企業にも役に立つ人材の育成や発掘を狙う。

「キャリアデザインとは」「過去を顧みて未来の目標を定める」――。同レクチャーの講話やワークショップのタイトルだ。どれも単純なようでも、少なからずのインドネシア人の若者の中でスッポリ抜けている思考回路でもある。受講料は学生で10万ルピア（約940円）、卒業生は50万ルピア。「これでもうけるつもりはなく、まずはボートやジャカルタ道場の存在を知ってもらうことが大事」（北川）という。

稲垣は「ここなら人事の新しい考え方を5年や10年で作っていけると、ジャカルタを人事ビジネス人生の新たな飛躍点に位置付ける。ボートは同業他社とも連携してビジネスを開拓していく構え。アビームの北川も「子供や中高生向け教育会社と組み、母親市場を開拓することも一案だ」と提携戦略を練っている。

「縦割り」硬直化の原因

日本企業の人事部門は、担当一つ一つの専門性は高いようだが、新卒や研修、中途採用など細分化されすぎている面もある。そうした「縦割り」が企業の人材開発を硬直化させる原因になっているということもできる。

一方、インドネシアのような新興国は人事の専門家は少ないものの、経営と採用の距離感は近い。市場の未熟さを「柔軟さ」と捉え直し、日本のノウハウとの融合効果は大きい。それは製造業など幅広い業種についてあてはまりそうだ。（ジャカルタ＝渡辺禎央）

＝おわり