

# 世界の人事は こうなっている

リクルートワークス研究所 グローバルセンター長 村田弘美



## 第7回 IT人材の輩出とその獲得手法 (インド)

今回は、世界レベルで争奪戦が行われているインドのエンジニア採用について紹介します。結論からいえば、日本以上に特殊な採用プロセスになっています。

東京から飛行機で西へ10時間。日本とは別世界の光景が見えてきます。「現在も、頻繁に電力が落ちる」、「飛行機が目的地に着かず、遠くの空港に降ろされることも時々ある」と、現地企業の方はいます。多くのインド人は、臨機応変に対応できる能力、サバイバル力があり、いつでもどこでも発揮できます。また、インドの人口は13.2億人(2016年時点)で、そのうちの2割、2.6億人が英語を話します。日本の人口の約2倍の人が英語を使えるわけで、欧米企業にとってはたいへん魅力的な人材市場です。

インド政府は、2020年までに大学進学率を30%にするという政策目標を掲げました。同時に大学の増設にも取り組み、近年多くの高等教育機関を新設しました。大学認定委員会(UGC)によると、2016年度時点での認可大学は864校で、重点研究機関、カレッジなどを含めると3万校を超えま

す。なかでもIT産業は、長い歴史をもつ職業カーストにはない新しい分野のため、世襲のカーストから離れて自由に職業選択できるチャンスとして、学生に人気があります。政府は、エンジニアリング系の教育機関を増やすことで、ITエンジニアを多く輩出しているのです。

インドの教育機関は、Tier1からTier4までの4つのランクに分類されますが、とくにTier1の超エリート校(IITなど、約50校)出身者は争奪戦が厳しく、日本企業はほとんど採用できていない状況です。

Tier1の採用活動は、各大学のプレースメントセンター(就職課)が、独自のルールで運用しています。たとえば、インドでは12月に就職説明会が解禁されますが、説明会を行う企業の順番は、初任給額や知名度をもとに、就職課が決定します。内定は1人1社のみで、他社の面接は受けられないなど、日本の高卒採用システムのような制限もあります。

日本との最も大きな違いは、企業側が、面接終了後すぐに採用結果を示さなくてはならないこと。

日本企業の慎重で複雑な採用選考では候補者を逃してしまうため、現地での採用活動には、各大学の複雑なルールを十分に調べてから臨む必要があります。

実際、Tier1の学生のほとんどは、グーグルなどのシリコンバレー企業に年俸13万~15万ドルという高額な初任給で就職します。日本の新卒初任給とは比較にならず、Tier2のトップ校に目を向ける日本企業が増えました。

地元の大手IT企業も、毎年数万人単位の大量採用をしています。コグニザント社では、特定の高等教育機関を「グレードA校」に設定し、自社で展開する教育プログラムを提供しています。そして、そのプログラムを通じて即戦力人材を創り出し、1校あたり2,000人規模の採用を行っています。地元企業の大量採用は、教育を組み合わせた手法によって行われているのです。

新卒エンジニアは、就職後数年で転職するケースも多くみられますが、業界内でぐるぐると転職し続ける傾向があり、業界で人材育成をするという考え方が受け入れられています。