

□ 英語や貿易実務をこなす人材を獲得するにはどうしたら良いか

(質問)

当社はこれから貿易の拡大が見込まれ、取り分け輸出を伸ばす方針が掲げられました。既に輸出業務を手掛ける部門はありますがこの陣容を拡充するためには、貿易実務知識や英語が堪能な人員を補強する必要に迫られています。これらの人材を採用するにはどのような方法が考えられますか？

(回答)

御社の貿易実務の必要度によって獲得すべき人材や育成方法が異なります。社内に於ける貿易実務の重要度合いに従い、大まかに三段階に分けて考えてみましょう。

### 貿易業務黎明期（第一段階）

国内取引中心だが、これから貿易を始めようとする段階。【2019.03 商社を通すのと直接取引はどちらが良いか？参照】での説明の通り、貿易は国内取引とは違った専門知識が必要で、少ない取引量での自社処理はコスト倒れになりがちなので、商社を活用するのも選択肢の一つです。まずは社内に将来貿易を担う中核として貿易を俯瞰する部署を創設し、ここから商社やフォワーダーに貿易業務をアウトソーシングしつつ、内製時にはどのような組織を構築すべきかを模索します。専門家を中途採用するのも近道で、船会社・海貨業者・商社・メーカー物流担当経験者等を採用して組織作りを行い、これらの人材を中心にして派遣社員等に実務を任せ、徐々に物流業務を内製化します。このような即製の組織では司令塔の能力が今後の組織運営を左右するので、中途採用者の資質を的確に見極めることが非常に大切です。

### 貿易業務拡大期（第二段階）

今回の質問同様、既に社内に貿易事務を担う部署があるが今後輸出の増加が見込まれ、業務量増大に対応すべく人材を確保したいという段階。既に貿易実務に精通する人材がおり、運賃交渉・船腹手配・船積手配・通関手配・買取書類作成・海上保険付保・銀行持込・入金等一連の業務を遂行している中で、業務量増大に対処すべく陣容拡大や組織の拡充が求められる状況。既存の営業経理・受渡担当・財形担当者へ貿易実務を新たに業務拡大するなり、または配置転換で対応するには、社内での人材育成が鍵となります。これには貿易業務精通者によるOJTや社内研修で部員のレベルアップを図りたい。また社外のセミナーに派遣して知識の習得を促すのも効果的で、日本国

際ロジスティクスシステム協会主催の国際物流管理士資格取得のためのセミナーや日本貿易実務検定協会主催の貿易実務検定(C級・B級・A級)資格取得が役立ちます。会社からの受講料補助や資格取得に対する報奨制度等も社員のインセンティブに繋がるので検討してみても如何でしょうか。次に即戦力としての派遣社員の採用も人材確保の一助だが、意外と貿易実務に特化した派遣元は少ない。貿易は専門性が要求される業務で習得にはかなりの時間と経験が必要なため、絶対数が限られていることに起因します。参考までに、貿易実務に特化した社内研修制度が充実していると思われる主な派遣会社を本文の最後に掲載しておきます。

### 貿易業務コア期(第三段階)

サプライチェーン深化の中で貿易・物流が社内でコア業務と位置付けられる段階及び該当会社。長期的な視点に立ち社内研修や人材育成に加えて、貿易実務を体系的に習得した新卒を採用してプロを一から育成することで将来ビジョンが描けます。貿易実務の科目や商業英語を集中的に教育する大学や専門学校も50数校あり、これらの学校とチャンネルを持つことも優秀な学生を確保する手立てとなります。輸出対応組織に加え、サプライチェーン深化で輸入業務の重要性も増します。通関コンプライアンス徹底が浸透し、税関事後調査対応や安全保障貿易管理対応組織の構築が喫緊の課題となり、これらを担う通関士資格を有する人材の採用と社内営業部門への啓蒙が経営課題となります。

(参考)-----

- ・アヴァンティスタッフ(株)
- ・インテレクト(株)
- ・キャプラン(株)
- ・パーソル パナソニック HR パートナーズ(株)
- ・(株)リクルートスタッフィング、等