

中南米最大の経済規模を誇るブラジルは、6月のサッカー・ワールドカップ（W杯）や2016年のリオデジャネイロ夏季五輪などを控え、積極的に外資企業を受け入れています。同国進出の日系企業では公用語ポルトガル語と、日本語を話す日系ブラジル人を採用する例が多くみられますが、どう運用すればよいのでしょうか。

A社は、ポルトガル語しか話せない現地スタッフを管理するため、日

中小企業 海外展開のツボ

系ブラジル人B氏を採用。日本文化・社風をすぐに理解し、現地スタッフの採用まで任されるようになったB氏。面接時にA社のきまりや採用条件を細かく伝えるばかりでなく、自身の判断で入社後の「キャリアプラン（昇給・昇格イメージや研修計画）」を可能な限り具体的に提示しました。これがキャリアづくりを大事にするブラジル人に好評で優秀な

日系ブラジル人、能力見極め

日本総合研究所
総合研究部門副主任研究員 栗田 輝氏

人材を多数採用できました。

A社が日本人とブラジル人が一体となった組織を作れた陰にはB氏の活躍がありました。本社派遣の日本人だけではできなかったことです。

日系ブラジル人が日本人とブラジル人の懸け橋として現地法人の要となる例がある一方、注意を要する点もあります。C社では明るい人柄もあって組織活性化に大きく貢献した

D氏に組織全体の業績管理まで一任しました。しかし失敗が相次ぎ、結局退職に追い込んでしまいました。これは本人・会社双方にとり大きな損失です。英語も通じにくいブラジルでは日本語が話せ見た目も近い日系ブラジル人に過重な期待をしがちです。しかし日本国内と同様、信頼しながらも個々の能力を見極め、任せる業務を選ぶことが重要です。

日系ブラジル人のポジション

