

The Daily NNA

アジア経済情報紙 インド版
<https://www.nna.jp/>



NNA SINGAPORE PTE. LTD.

10 Anson Road, #14-08 International Plaza, Singapore 079903
 Tel : 65-6738-3333 Fax : 65-6227-2995 E-mail : sales_in@nna.asia

KDN PP 11802/03/2011 (029362) MCI(P) 031/03/2018

インドＩＴ人材と共に成長 オフショアのアクティ、印で20年

ソフトウェア開発のアクティシステム（浜松市）が、インドのＩＴ人材を活用して成長を続けている。1998年に地場ＩＴ企業と提携し、2003年に現地法人を立ち上げてオフショア開発を本格化。現在は130人のインド人技術者を抱え、開発の大半をインドで担っている。直近5年間の売上高は、年率10%増を維持。現在の受注はアジア案件がメインだが、「日系」から「インドのＩＴ企業」への脱皮を目指し、今後は米国での案件獲得に乗り出す。【天野友紀子】



「自社のグローバル化を進めることで、日本企業のグローバル化に貢献できる」と語るアクティシステムの山下昭二社長＝9月、ムンバイ（NNA撮影）

アクティシステムは96年の設立。前身となる企業は83年の設立で、山下昭二社長は80年代から、製造業の盛んな浜松市で、メーカー向けの生産システムの開発に携わってきた。「製造現場では90年代に、工員が日本人から外国人へと変わり、その後は現場そのものが海外へ一気に移転していった。その移り変わりを見ていて、近い将来、ソフトウェアも外国人に作ってもらわなくてはならない時代が来ると痛感した」と、海外進出の経緯を振り返る。

インドを選んだのは、90年代後半にちょうど、「2000年問題」でインドのＩＴ人材が脚光を浴びていたからだ。山下社長は98年にインドに飛び、地場のＩＴ企業と開発委託契約を締結。その後、03年にインド企業との合弁で、現地法人を設立した。

中国は拡大せず、インドに注力

インド法人を設立した03年に同社は、中国北京にも子会社を設立している。当初は中国とインドを2本柱として開発を行っていくビジョンを描いていたが、中国の人工費があまりに高騰したため、規模の拡大は難しいと判断。10年ごろにインドに投資を集中する方針を固め

た。

事業拡大を見込み、08年にインド法人を完全子会社化。名称を現在のアクティシステム・インディアへと変更した。

「日本の同業が国内のシステムエンジニア（ＳＥ）不足に気づき、日系大手によるインド企業の買収ブームが起きたのは約10年前のこと。彼らに比べれば当社のグローバル化への対応は早かった。そのため、日系企業の海外事業を支援する体制では、大手に引けを取らない自信がある」と山下社長は自負する。

グループ全体の従業員の内訳は、日本人が80人に対して外国人が200人。海外人材のうち140人がインド人だ。その他の国籍は中国、ミャンマー、タイ、ネパールなど。日本与中国ではＳＥや上級プログラマーといった高級エンジニアを主に雇用している一方で、インド人は9割が、開発の現場を担うプログラマーとなっている。

35～45%昇給で人材確保



アクティシステム・インディアのムンバイ本社＝9月（NNA撮影）

インド人材を活用するメリットについて山下社長は

「IT 教育が盛んで、みなベースの知識がしっかりとしているということに尽きる。さらに新卒採用する 40~45 人のうち、毎年 3~4 人は必ず、『スーパー』な人材がいる」と語る。同社では新入社員にはまず半年間の技術トレーニングを行うのが通常だが、「スーパー人材」は入社直後から案件に沿ってプログラムを組んでしまうのだとか。「日本で同じぐらい優秀な人材を見つけて当社に入ってもらうのは、ほぼ不可能に近い」と、インド IT 人材の層の厚さを力説。同社の入社試験には、毎年約 1,000 人が参加するという。

また、ほぼ全員が英語を読み書きできることもインド人材の大きなアドバンテージの一つだ。「最新の文献や情報はまず英語で出る。例えば、インド人材は英語で情報収集をして、最新の技術に沿った提案書を迅速に作成することができます」

ただ、優秀な IT 人材を自社に引き留めておくのは容易ではない。同社から大手に転職したり、スキルアップのために渡米したりする技術者も少なくない。

アクティでは優秀な人材を確保するため、パフォーマンスに応じた昇給と、社内教育の充実に力を入れている。新卒採用する技術者の初任給は月 2 万ルピー（約 3 万 1,000 円）ほどで、入社後 3 年は全員に毎年 35~45% の昇給を行う。アクティによると「地場 IT 企業の昇給率は高くても 20%ほど」のため、破格の昇給率ということになる。上級プログラマー、SE に昇進して長く働いてもらいたい人材に対しては、4 年目以降も 20% の昇給率を維持。パフォーマンス次第で、それ以上の昇給も惜しまないという。

社内教育ではインド 4 拠点に常時 2 人の日本語教師を置いて日本語教育に力を入れているほか、短期・長期の日本研修やコミュニケーションスキルの研修を実施している。

長は「アクティは今後、インドの IT 企業としての発展を目指さなくてはならない」と語る。そこで見据えるのが、米国進出という目標だ。

世界の大國の人口見通しみると、中国と日本は人口減少が続くが、インドと米国は減らない。インドの労働者人口はやがて中国を超えて世界 1 位になり、米国は移民の恩恵が続く見込みだ。IT 需要が拡大を続ける一方、日本人ができる仕事は減っていく中で、IT 業界のブルーオーシャンはどこになるのか。「インドの IT 大手インフォシスやタタ・コンサルタンシー・サービス (TCS) が米国で稼いでいる事実を裏付けとして、米国という答えに行きついた」と山下社長。南部ベンガルール(バンガロール) に設立した営業拠点などを通じて、米国案件の獲得に乗り出した。

同社の顧客は現在も 100% 日系企業であるため、目下は、米国の日系企業へのサービス提供を目指す。既に複数の案件の商談中で、受注が決まれば米国拠点を設立する考えだ。インド人技術者の数は、数年で 200 人以上に増やす方針。インド法人を中心に、長期的には米国での外資系からの受注も視野に入れる。

<会社概要>

アクティシステム

生産管理システム、試作・製品設計・量産化を助けるシステム、クラウド型遠隔監視システムなどの開発に従事。開発拠点は浜松本社とインド 3 都市（ムンバイ、アーメダバード、プネ）、中国・北京、ミャンマー・ヤンゴンの 6 カ所。日本国内のほか、ベンガルールとタイ・バンコクにも営業拠点を設けている。

次の一手は米国

各業界で日本企業のグローバル化が進む中で、山下社長

TAKE OFF



北部ウッタラカンド州の投資サミットに出席するモディ首相(右から 2 人目)=7 日、インド(PTI)

豊富な人口や高い経済成長率で投資家の注目を集めているインド。各州政府はさまざまに投資誘致イベントを開いており、北部ウッタラカンド州ではきょう 8 日まで、2000 年の州発足以来初の投資セミナーが開催されている。この数年は、各州が事業環境の改善により積極的になつているようと思う。労使問題への対応もその一つだ。以前問題は、大部分の州が企業と労働者間の私的な問題として干渉することではなくかつたが、労使問題に対することは少なかつた。月に南部タミルナド州で開かれた二輪車メーカーの従業員のストでは、ある労組の指導者が警察当局が複数の労働者を逮捕したと耳にした。中央政府は労働制度改革の一環として、全国一律の最低賃金制度の導入を盛り込んだ賃金規程法案などの成立を目指している。賃金に関する事柄がより明確になり、労使双方が利益を享受できる環境を確立すれば、各州への投資は一石二鳥となるだろう。(虎)



人事労務ソリューション

インドの人事戦略、人材活用サイト **PASONA India**