



プラネティストが行く 24

## 育てず輸入もせず 人的資源開発が進まぬ日本

中村 繁夫

写真・会田法行

レアメタルの資源争奪戦がまた始まった。ところが日本では資源獲得のための人材を教育していないし、真剣に手を打てていない。相変わらずと言えばそれまでだが、人材不足を補完するには実務経験のある外国人を雇用するのが有効である。わが社では中国人やコンゴ人の鉱山技術者を雇用しているし、専門分野のコンサルはアウトソーシングで対応している。

コンゴ人のジョセフさんは地質学者である。留学生として来日していたツチ族出身のインテリであるが、祖国のレアメタルの供給ルートの開発のために、現地代理として活躍してもらっている。ジョセフ氏は資源情報に詳しいばかりではなく、コンゴ政府の要人とも親しいので新しい資源ソースの開発も期待できる。現在、コンゴは内戦中であり日本人が現地に入っても実質的な取引交渉は困難である。現場のことは現地人に任せるのが一番良いと考えている。

中国人の董さんは、20年前と一緒に工場経営を計画した選鉱と精錬の専門家である。中国のレアメタルの輸出制限のために東南アジアに代替供給基地を開発中であるが、董さんのように採掘現場に駐在しながら技術指導までこなせる専門家は日本にはいない。

日本の鉱山における実務経験者は高齢化が進むが、中国、カナダ、豪州には若手の鉱山技術者が結構いる。金融危機以降は、非鉄メジャーに属している専門家よりも、フリーでジュニア企業（探鉱を専門に行う企業）を渡り歩いている技術者が多いようだ。彼らは仲間意識が強く国籍とは関係なくある種のギルド意識を持っているプロフィールショナルだ。

わが社のトレーダーの半分は外国籍社員であるが、彼らは働きやすい会社環境であると言ってくれる。他の会社では仕事を任せてもらえないらしい。確かに、外国籍社員には良い面と悪い面があるが、彼らに得意分野を任せれば目覚ましい能力を発揮してくれる。単純な話だが、会社の論理は優秀な人が良い仕事をしてくれればそれで良い。その結果、外国人社員が自然に増えてゆくのだ。

さて、わが国では老人医療や介護の現場に働き手が少ないことが社会問題化しているが、なぜ外国人の雇用を推進しないのか理解に苦しむ。聞くところによると、「日本語」や「実務経験」が雇用条件になっているために、新しい労働力の確保が進まないらしい。看護師の国家試験で外国人は254人中3人しか合格しなかったという（日本人は約90%の合格率）。どこの世界にはじめから日本語が達者で、医療現場の実務経験のある人がいるのか？ こちらから頭を下げてお願いしなければならないことを、偉そうに見下した態度で選抜制度を振り回して、上手くことが運ぶわけではない。

資源問題を考える時に最も重要なのは、人的資源である。日本の医療分野でも医師の数は増える一方だが、老人科、婦人科、小児科や外科などの医師数は不足している。鉱物資源の開発においても精錬以降の川下分野の従業者は多くいるが、川上分野の探査する人や採鉱や選鉱をする本来の鉱山技術者は、日本には大変少ない。

人材の偏在が甚だしいのは政治や官僚の世界である。数は掃いて捨てるほどいるが、システム不良のために優秀な人的資源が合理的に配置されないのは不幸な話である。

全ての分野にとって重要なことは、社会ニーズに合った適材適所の人材資源を配置することである。人的資源こそ日本の宝であるから、ここでも戦略的資源開発が必要になってきているのだ。

〔なかもむら・しげお〕1947年生まれ。レアメタル専門商社・アドバンストマテリアルジャパン（AMJ）社長。『2010年以降の世界経済・株式投資・資産運用法』（フォレスト出版）、特別CDを上梓。

〔あいだ・のりゆき〕1972年生まれ。フォトジャーナリスト。早稲田大学非常勤講師。地球写真プロジェクト「EYE WITNESS」に参加。



午前9時前、地下鉄霞ヶ関の出口から官庁街へ向かう人々の波（当頁）。AMJで活躍する外国籍社員。右からミリアリさん（Mirali）はハミ出身のウイグル人、チェさん（崔基子）はハルビン出身の朝鮮族、左のラハマンさん（Rakhman）はトルファン出身のカザフ人（前頁）。