



©Koyoharu Gotoge / SHUEISHA, Aniplex, ufotable



『鬼滅の刃』北米配信情報付き!..... 2

Japan Pride 注目企業エグゼクティブインタビュー

Kikkoman Foods, Inc.

President & COO 辻 亮平

Shibaura Machine Company, America

President 東 浩

日系および日本関係企業

ビジネスディレクトリー 604件

特典 運転免許筆記試験練習問題集

第1章 ビジネス 25

社会保障制度の加入免除/タックスリターン/退職年金制度/ビザの種類と概要/
移民法 Q&A / 仕事を探す/人事 Q&A など

第2章 生活・一般情報77

緊急時の対応/ソーシャルセキュリティ/保険・医療/郵便・宅配便/住居/結婚・
アメリカで生まれた子どもの各種手続き/教育事情/運転免許 など

第3章 シカゴ 153

基本情報/会計・法律事務所/人材紹介・コンサルティング会社/不動産会社/引っ越し・
運輸会社/その他ビジネス/ビューティーサロン/ドクターリスト/交通機関/エリア情報/
スーパーマーケット/レストラン/観光スポット/ゴルフ場/スポーツ観戦/教育機関 など

第4章 デトロイト 223

基本情報/会計・法律事務所/不動産会社/引っ越し・運輸会社/その他ビジネス/
ビューティーサロン/ドクターリスト/交通機関/エリア情報/スーパーマーケット/
レストラン/観光スポット/ゴルフ場/スポーツ観戦/教育機関 など

便利帳

VOL.20

CHICAGO DETROIT BENRICO 2023

シカゴ デトロイト

20号特別記念号

QRコードから
ダイレクトにアクセス!
より便利になりました。



便利帳シリーズ



ゲンバを知らずに人事は語れず

アメリカ人事Q&A

【監修】
中山 亜朱香
シニア人事コンサルタント
Creo Consulting, LLC



公式 HP

※ Creo Consulting, LLCの詳細は第3章「日本語が通じる人材紹介・コンサルティング会社」、第4章「日本語が通じる各種ビジネス」参照

アフターコロナと言われ経済活動が再開してしばらく経過した。リモートワークを希望する人は引き続き多いものの、人手不足は少しずつ解消に向かい、賃金の上昇は緩やかとなりつつある。リセッションが始まるという声もあるなか、人事としては先を見ながら現状にも対処していかなくてはならない。ここでは、よくある質問を取り上げる。

Q1 採用面接を実施する際に過去の給与を聞くことは禁止されていると聞きました。本当でしょうか？

A1 はい。「Salary History Ban」により、イリノイ州では面接時に候補者の過去の給与、福利厚生、その他の報酬について質問することは違法となりますが、「希望給与」を尋ねることは可能です。ミシガン州でも同様に候補者に過去の給与を聞くことは州法で禁止されています。これは過去の給与を知ることによって、新たな雇用主が低い給与をオファーをするという悪循環を断ち切り、同じ仕事をする従業員が性別や人種等に関わらず、同等の給与を得られることを促進するための法律です。

Q2 パフォーマンスの良い営業スタッフがありますが、周りの従業員とのコミュニケーションに問題があるようで、他の従業員から苦情がきます。どのように対応すべきでしょうか？

A2 「パフォーマンスが良い、仕事ができる」という定義のなかには「会社の売りに貢献する」だけでなく「他の従業員と協力しながら職務を円滑に遂行する」という要素もあるはずです。このため、「パフォーマンスが良い、仕事ができる」と認識されている従業員は「仕事の一部」のみができる従業員と言えるでしょう。この人の場合は協調性に問題があるようですが、これを適切に「協調性が欠如している」と評価し、本人を交えたミーティングを実施して改善策を提案させるべきです。これを繰り返すことで本人が改善するか、改善しなければ雇用の継続が不可能と判断することもやむを得ません。組織は一人のハイパフォーマーだけでは成り立たないことを理解してもらう必要があります。

Q3 2023年から企業はPaid Medical Leaveを提供する必要があると聞きました。これは現在提供している有給休暇の他に付与する必要があるのでしょうか？

A3 ミシガン州では2023年2月から従業員数10名未満の雇用主は、40時間の有給傷病休暇の他、32時間の無給傷病休暇を付与する必要があります。雇用主は30時間勤務すごとに1時間の有給傷病休暇を付与しなくてはなりません(10名以上の企業は72時間の有給傷病休暇の付与義務)。もし既に給休暇を付与されているのであれば、その休暇日数をもってこの付与義務を満たすことが可能です。つまり、1年に40時間(10名以上の企業は72時間)以上の有給休暇を付与している場合は問題ありません。なお、イリノイ州でも、24年から40時間の有給傷病休暇を付与するという法律に州知事が署名する予定です(シカゴ市では施行済み)。

Q4 人事考課が終わり、従業員にその結果を渡して署名をしてもらっています。しかし1人だけ評価の内容に納得がいかないとして署名を拒否しています。この場合どのように対応すればよいでしょうか？

A4 人事考課フォームに従業員が署名する形式になっていると推察しますが、署名の前に「人事考課の面談に出席し、説明を受けた。下記の署名は評価の内容に同意するものではない」と記述されているのでしょうか？ もしない場合は追記することを推奨します。雇用主にとって従業員と話し合いの場を持ち、パフォーマンスのフィードバックを与えたという事実が重要であり、本人が評価に同意したか否かはあまり問題ではありません。評価合意の署名ではないと説明してもなお署名を拒否される場合は、「本人が署名を拒否した」と明記して評価者とは別の人事考課面接参加者に署名させてください。

Q5 最近リモートワークで勤務する従業員のパフォーマンスが低下していると感じます。勤務時間内はレスポンスもよく、働いていないわけではありません。どのように対応すればよいでしょうか？

A5 これはリモートワーク以外にも当てはまりますが、上司による的確なパフォーマンス管理が必要です。このように表現するとマイクロマネジメントを想像する人がいますが、そうではなく、結果に対して責任を持たせる管理をするという意味です。実施するためには上司が部下に対し、求められる具体的な成果を明確にし、本人とその意識をシェアする必要があります。最初は大変かも知れませんが、何が期待されているのかを明らかにすることによって、その後は定期的な進捗確認と問題解決が中心となり、逆に管理に時間がかからなくなります。

Q6 コロナ禍以降、人材採用に失敗する企業が増えていると耳にしましたが、何が原因なのでしょう？

A6 極端な人材不足のなかで発生したミスマッチが最大の原因だと思われます。ミスマッチが起こる要因として主に以下の3つが考えられます。

1つ目は採用に携わる人間が、ポジションの職務内容や資格要件をよく理解せず、その職種にマッチする適切な人材を選択しなかったことです。これに加え、**必須条件よりも「前職が同じ業界」「有名企業／日系企業の雇用履歴」「日本語を話す」など、優先順位の高くない資格要件を過大評価**することも原因となります。面接担当者全員が、ポジションに要求される必須項目やその優先順位を十分に理解することが大切です。

2つ目は賃金の急激な上昇に伴い高い給与で雇用したため、周囲がその社員の能力以上の成果を期待していたことです。「Salary History Ban (A1参照)」の影響もありますが、企業が候補者の要求に従って、相場以上の給与を支払うことも要因の1つと考えられます。例えば、相場が年収5万ドルの人に10万ドルをオファーすれば、候補者は喜んで受諾するでしょう。しかしその人が御社が期待する10万ドルの仕事を行える知識、経験、能力がある可能性は極めて低いのが現実です。つまり、今まで以上に企業側が候補者を的確に見極める能力を求められています。

3つ目は後任育成、職務遂行手順やマニュアル書の作成を怠っていたために、新しい従業員が十分なパフォーマンスを発揮できないことです。同じ人が長く勤務していたポジションの場合に特に起こりやすいので注意が必要です。日頃からジョブディスクリプションの更新や、定期的な業務マニュアルの改訂等によってこれを防止することが可能です。

実際のケースを分析すると、上記どれか1つではなく複数が組み合わせられて起きたミスマッチにより、採用した人材がすぐに辞める、あるいは解雇せざるを得ないというケースが多いようです。



中山 亜朱香
(PHR / Professional
in Human Resources)
Creo Consulting, LLC
シニア人事コンサルタント

15年以上、顧客企業への人事・労務管理アドバイスを行っている人事のプロフェッショナル。人事監査、労務制度構築のみならず、駐在員向けトレーニングやハラスメントトレーニングも実施。企業の実態に即したコンサルティングを身上とし、現場重視で培った独自のソリューションを提供している。愛知県出身、少林寺拳法二段。