

【PR】



人事改革

【第1回】

その人事制度 見直してみませんか？

まずは現状チェック

在米日系企業の人事担当の方のなかには「アメリカ式人事」は「難しい」と感じる方が多いようですが、色々な面で制約が多い日本式人事制度よりも白黒つけやすいという意味ではシンプルなものも多く、慣れてしまえば実際は日本式よりも分かりやすいように思います。ではなぜ多くの方が「アメリカ式人事は難しい」と感じるのでしょうか？

一番大きな要因は、基本的なコンセプトが日本と大

きく異なるからでしょう。最近はいよいよ事情が変わってきたとはいえ、日本の「終身雇用」に対してアメリカの「At Will/任意雇用」、「年功序列」に対して「成果主義」、「定年制」に対して「年齢差別禁止」、「新卒一斉採用」に対して「随時採用」、こういった雇用慣習の違いがアメリカ式人事を必要以上に難しく感じさせているのかもしれませんが。

アメリカの現地法人で日々発生する人事関連問題をスムーズに解決するためにも、まずは日米雇用慣習の違いをしっかりと理解することがとても大切です。

本連載ではこれから数回にわたり、人事を改革するにあたって非常に重要となる「Employee Handbook（就業規則）」「Job Description（職務内容記述書）」「Performance Appraisal（人事考課）」「Average Salary/Wage（平均賃金）」「Competitive Benefits（競争力のある福利厚生）」について解説していきたいと思いますが、初回はそれぞれのチェックポイントをご覧ください。各カテゴリーについて下記のような思い当たる点があれば、御社の人事制度は「改革の必要性あり」と思った方が良いでしょう。

【人事改革チェックポイント】

■**Employee Handbook（就業規則）**：従業員数が5名以上だがHandbookがない。内容が長期間更新されていない。従業員がHandbookにサインをしていない。他社/関連会社の規則をそのまま流用している。

■**Job Description（職務内容記述書）**：書類自体が存在しない。記述内容が実際の職務と異なっている。単なる仕事内容を羅列したリストになっている。採用時のミスマッチが多い。

■**Performance Appraisal（人事考課）**：制度が長期間更新されていない。日本の本社のものを流用している。制度はあるが評価方法が統一されていない。優秀な従業員の退職が多い。

■**Average Salary/Wage（平均賃金）**：地域や業種・職種別の平均賃金データを見たことがない。採用毎に同じ職種の提示給与が異なる。日本の職能給制度を流用している。給与を理由とした退職が多い。

■**Competitive Benefits（競争力のある福利厚生）**：現地採用の福利厚生制度をよく理解していない。他社の制度と比較したことがない。支払い保険料の高騰を従業員負担率でカバーしている。

さて、御社の人事制度は改革の必要がありそうですか？

今回は7月5日号に掲載予定

中山亜朱香（なかやま・あすか）

クレオコンサルティングディレクター兼人事コンサルタント。PHR (Professional in Human Resources) 資格保持者。日本の大学卒業後アメリカへ留学、一旦帰国し米系大手IT企業での勤務を経て2005年から現職。中西部・南部にある日系製造業への人事・労務管理アドバイザー、人材採用、トレーニングなどに携わる。



クレオコンサルティング

2004年創業。本社オハイオ州シンシナティ。一般的な人材紹介・派遣業とは一線を画すプロフェッショナルサービスを提供する総合人事商社。日本人、アメリカ人による人事コンサルティングの他、人材紹介・派遣、専門的選考・面接、北米進出企業のサポートの他、在日本子会社（クレオコンサルティング・ジャパン株式会社）によるアメリカ人・カナダ人のリタレント就職事業も手がけている。

Creo Consulting, LLC

155 Tri County Pkwy, Suite 275, Cincinnati, OH 45246
Tel: 513-771-7750 / Email: info@creo-usa.com
Website: www.creo-usa.com