

社外研修報告書

弁護士法人 名古屋総合法律事務所
報告者：原 道子

研修テーマ	これからの人材戦略と人事部の役割
主催者	愛知県経営者協会
受講場所	ウインクあいち
受講期間	2016.6.30（木） 15：00-16：30
研修内容	<p>☆成長戦略を担う人材をいかに確保し、競争を勝ち抜いていくか。 そのための人材戦略と人事部が果たすべき役割について。</p> <p>①現在人材不足が叫ばれている。これは人手不足とは違う。 企業が進んで生きたい道、ニーズに対応できる人材がない。</p> <p>②OJT・・・用語説明もないほどに人事の世界では一般用語のよう です。 別途調べたところ、仕事中に職務遂行を通じて訓練していくという意 味。 背中を見て育つという考え方は現在はナンセンスであり、教育係がつい て育てていくことが必要。</p> <p>③日本企業では中途採用がうまくいっていない。 日本企業は新卒の育成には定評がある。 しかし、タレントマネジメントと育成は異なる。 中途採用についてはアメリカが強い。アメリカは育成を企業では行わな い。 現状、人事部は採用して現場に送り込んで終わり。 その後の仕事状況を見ていない傾向にある。 昔は人事の人は社員のプライベートも把握しているほどであったが今は なかなかそうはいかない。</p> <p>④人事には2つの柱がある。 ・優秀層に対して 企業の中核となっていく人材の育成。 優秀の基準を設けて選抜する。 トップの好き嫌いや、短期的成果を上げたことを基準にしてはいけな い。 リスクはあるが成長可能性に賭けて、特別待遇で育てる。 優秀である為ある程度までは自力で育つが、最大限育つ為にアプロ ーチする必要はある。 →決断が難しいが、だめであった場合は下ろすことが必要。</p>

	<p>下ろさないと、いることで他のパフォーマンスが低下する。 いることで必要な人材が投入できない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 普通の人に対して 限界はあるが、個人として尊重する。 集团の一部、歯車として扱われるとモチベーションが低下する。 個人人事管理が必要。 隠れた貢献に対する評価、報奨制度は効果がある。 富士フィルムがコダックに勝った理由は、会社に大切にされている、と感じることができる体制だから。
研修の成果 及び感想	<p>人事についての知識は皆無であった為、企業において人事が戦略的に行われていることに、当然ではあるのですが驚きを覚えました。 弊所も構成員が増えてきた為、人事について専任の人員を配して、明確なビジョンに基づく人事を行う方が良いのではないかと考えさせられました。</p>
添付資料	
受講者	原道子