

講演10社と考える グローバル人事戦略研究会

事業構造の変化に対応する人事改革とその最前線

全5回 2011.1.25(木)、2.23(水)、4.26(火)、5.25(水)、6月下旬
会場:カンファレンス会場 大手町 定員:30名

金融危機後、「世界経済地図」に大きな地殻変動が起こっています。多くの企業がその事業構造の抜本的な変革を求められる中、その事業を支える人材育成・人事制度のあり方も大きく変化しています。

本研究会では、この変化を100年に1度の変革期と捉え、グローバルな人事制度構築や人材育成に関して、踏み込んだ取り組みをされている10社様にご協力頂きます。単に方法論を議論するのではなく、その背景としてある、事業構造の変化や、それに対応する人事部としての考え方・戦略を話して頂きます。その上で該当テーマにしたがい、各社の具体的取り組みをご発表頂きます。

研究会開催の目的

- 参加者が自社の課題を整理し、次なるグローバル人事施策を整える機会を提供すること
- 参加者が研究会後も情報交換できる人脈を作る機会を提供すること

研究会の焦点

- グローバル経営における企業理念の策定・浸透
- トランスナショナルな人事制度における人事評価制度
- 本社人材の早期選抜プログラム
- 国際ローテーションによる海外経験を持つ人材の拡大
- 海外子会社・関係会社における幹部の発掘・育成
- 海外現地従業員の為の教育施設マネジメント
- グローバル化に伴う経営幹部の人間教育
- 若手・中堅社員のグローバル早期戦力化教育
- 地域専門家育成による現地市場戦略の確立

ご講演企業

株式会社東芝 人事部 グローバル人材開発担当 グループ長 宮崎 雄行様
「東芝のグローバル人材育成」

帝人クリエイティブスタッフ株式会社 グローバル人事室 担当課長 吉村 慶夫様
「帝人グループのグローバル経営を担うコア人材の育成施策」

株式会社日立製作所 人材開発部長 兼 総合教育センタ長 菅原 明彦様
「日立グループのグローバル人材育成施策」

日本郵船株式会社 海務グループ グループ長代理 田中 俊弘様
「海外関係組織における幹部の発掘・育成～フィリピン商船大学(NYK-TDG MARITIME ACADEMY)設立」

富士通株式会社 海外ビジネスグループ 担当部長 中川 順司様
「トランスナショナルモデル」の人事・人材育成制度について(仮)

住友化学株式会社 人事部 担当部長 高橋 伸行様
「グローバル人事のインフラストラクチャの構築/整備に向けた取り組みについて」

日揮株式会社 人事部 人材開発マネージャー 馬場 浩史様
「グローバル経営の中の人材育成制度と取り組み」

株式会社堀場製作所 グローバル人事部 部長 若林 聡様
「『おもしろ おかしく』で進める堀場製作所のグローバル人材育成」

アサヒビール株式会社 人事部 プロデューサー 三浦 一郎様
「アサヒビールの国際人材育成」

国内電機メーカー 人事本部様
「グローバル競争力を高める計画的な人材育成の施策に関して」

講演10社と考える グローバル人事戦略研究会

事業構造の変化に対応する人事改革とその最前線

第1回研究会 1.25(木) 13:00 - 19:00予定 各講演90分 終了後、懇親会を開催

株式会社東芝
人事部 グローバル人材開発担当 グループ長
宮崎 雄行様

「東芝のグローバル人財育成」

当社では2007年度以降、海外売上高が国内を上回り、今後もグローバル市場での事業拡張を計画しています。こうした環境の下、多様な組織を形成し、グローバルに次世代リーダーを育成する人事部門の取組み事例について紹介します。

帝人クリエイティブスタッフ株式会社
グローバル人事室 担当課長
吉村 慶夫様

「帝人グループのグローバル経営を担うコア人財の育成施策」

- 帝人グループの人事基本方針
- コア人財制度の概要
- 今後の成長戦略とその基盤となる人財戦略

帝人グループは、合成繊維、化成品、医薬医療、流通・リテイル、ITなどの多岐にわたる事業をグローバルに展開しています。2003年の持株会社制への移行以来、事業会社毎に徹底して競争力の強化に取り組む一方で、コーポレート人事としては将来の各事業ならびにグループ全体の経営を担う人財の確保・育成に注力してきました。これまでのコア人財の選抜・育成に関わる具体的な取り組みを紹介させていただくと共に、今後の成長戦略を担う人財戦略の方向性についてご紹介します。

第2回研究会 2.23(水) 13:00 - 17:00予定 各講演90分(交流時間含む)

株式会社日立製作所
人財開発部長 兼 総合教育センタ長
菅原 明彦様

「日立グループのグローバル人財育成施策」

- 日立グループのグローバル事業展開の捉え方
- グローバル人財像
- グローバル人財育成の具体策

日立は2010年に創業100周年を迎えました。国産初のモーターの開発をはずみに順調に成長しました。第二次世界大戦で日本全土も創業工場の日立工場も壊滅的な打撃を受け、ここからが第二の創業期と位置づけています。そして今日、かつて国内市場を舞台に成長した時代から、すべての事業分野がグローバル市場を開拓する第三の創業期に突入したと考えています。こうした中、「司令塔機能を海外に」、つまりValue Chainのほとんどが海外に移ることを想定した人財育成に取り組んでいます。そもそも、グローバル人財とはどういう人財なのかを社会科学的手法で明示し、その上で、事務系は全員、技術系は半分をグローバル要員として採用することとしました。2011年～2012年を「グローバル人財集中育成期間」と置き、日本人のグローバル対応力強化などを大胆に実行する計画を立て、日立グループ全体から約50名が参加するワーキンググループで仕組みを構築しています。当日はこうした取組みとその背景をご紹介します。

日本郵船株式会社
海務グループ グループ長代理
田中 俊弘様

「海外関係組織における幹部の発掘・育成 ～フィリピン商船大学(NYK-TDG MARITIME ACADEMY)設立」

- 海運会社が商船教育に取り組む背景
- 幹部の育成
- 課題～優秀な人材の発掘・流動性の高い雇用形態における安定性の確保

新興国の経済発展を背景に、海上輸送は増加傾向にある。その為、国際資格を保有する優秀な船員が世界的に不足しており、弊社では要員確保のため若年船員育成の取り組みを始めています。具体的な施策として、2007年、自前の商船大学を設立し、基礎教育から要員育成への取り組みを開始。これは当社基準の教育を実施することに加え、企業理念の浸透を図ることで、当社グループへの定着率向上を図ることを考慮しています。また、実践教育として乗船訓練を効率的に行うため通常の貨物船(コンテナ船・タンカーおよびLNG船)に仕官候補生20人が同時に乗船できる各種施設や教室を備えた練習船を就航させ専属のインストラクターによる育成を行っています。このような取り組みを通して、優秀な船員が長期にわたって当社フリートで活躍してくれる環境を整備し、さらに彼らへの船員として必要な教育を継続的に実施することで安全運航を推進しています。

第3回研究会 4.26(火) 13:00 - 17:00予定 各講演90分(交流時間含む)

富士通株式会社
海外ビジネスグループ 担当部長
中川 順司様

「『トランスナショナルモデル』の人事・人材育成制度について(仮)」

- ブランドプロミスの中での人事部門の役割
- 一貫性のあるプラットフォームの構築
- 「トランスナショナルモデル」の特徴及び課題点

2010年、富士通は創立75周年を迎えるにあたり、新たなブランドプロミス「shaping tomorrow with you」を策定しました。私たち世界60か国に広がる富士通グループは「お客様とともに豊かな未来を創造する」ことをお客様に約束し、世界17万人の社員がお客様に共通の価値を提供していきます。私たちが、お客様とともに成長し、豊かで夢のある未来を世界中の人々に提供していくために、グローバル人事・人材育成のあり方はどうあるべきか、私たちの模索している状況をシェアさせていただきたいと思っております。

住友化学株式会社
人事部 担当部長
高橋 伸行様

「グローバル人事のインフラストラクチャの構築/ 整備に向けた取組みについて」

- インフラストラクチャの構築/整備の必要性
～加速する事業のグローバル展開～
- グローバル人事の基盤づくりを目指したこれまでの諸施策
- 形成された基盤を生かしたこれからの発展的諸施策

近年、住友化学グループにおいても、事業のグローバル化が加速度的に進展してきております。そうしたなか、この事業のグローバル化を中長期的に支える人事面での強力なインフラストラクチャを整備することこそが、経営の最重要課題のひとつであるとの認識のもと、これまでから各種グローバル人事施策を展開しており、今後とも深化させていく予定です。弊社のこれまでの取組事例および今後のグローバル人材戦略の方向性について、紹介します。

講演10社と考える グローバル人事戦略研究会

事業構造の変化に対応する人事改革とその最前線

第4回研究会 5.25(水) 13:00 - 17:00予定 各講演90分(交流時間含む)

日揮株式会社
人事部 人材開発マネージャー
馬場 浩史様

「グローバル経営の中の人材育成制度と取り組み」

- グローバル化と人事制度
- 求める人材像
- 具体的な育成施策

グローバル化を推進する中で、業務遂行方法を見直すと伴に人事制度を変革してきました。グローバルな環境で、プライムコントラクターとしてプロジェクトを遂行していくためにどのような人材を求めているのか。具体的にどのような育成施策を実施しているのか。弊社の事例をご紹介します。

株式会社堀場製作所
グローバル人事部 部長
若林 聡様

「『おもしろ おかしく』で進める堀場製作所のグローバル人材育成」

- HORIBAの企業文化と人事方針
- HORIBAで求められるグローバルな人材
- HORIBAの教育システムとグローバル人材育成
- 高度外国人雇用
- HORIBA文化の共有

HORIBAは1970年代より海外進出をスタートさせ、90年代にフランスの会社を2社、00年代にドイツの会社の一事業部を買収しました。その結果グループ全体の社員の約55%を海外の従業員で占められるまでになり、急速なグローバル化が進んでいます。当日は、当社の社是である「おもしろ おかしく」をベースとするグローバルな人材育成について紹介する予定です。

第5回研究会 6月下旬開催 13:00 - 19:00予定 各講演90分 終了後、懇親会を開催

アサヒビール株式会社
人事部 プロデューサー
三浦 一郎様

「アサヒビールの国際人材育成」

- 日本の大衆消費財メーカーとして国際展開を考える
- 「Global Challengers Program(GCP)」をはじめとした、アサヒ流人材育成諸施策のご紹介

2015年までに海外売上高比率を30%に引き上げるために、超ドメスティック企業のアサヒビールが始めた、国際人材育成トライアルの実像を、第一期生を送り出したばかりの「Global Challengers Program(GCP)」を中心にお話させていただき、質疑応答など、意見交換を通して、我々も気づきを得たいと考えております。どこまでお役に立てるかわかりませんが、これから海外展開を目指す企業の皆様に、ご参考いただければ幸いです。

国内電機メーカー
人事本部長

※都合により講演者様は2011年4月にご紹介致します

「グローバル競争力を高める計画的な人材育成の施策に関して」

- 事業のグローバル化を支える人事方針
- グローバル幹部人材の育成
- HORIBAの教育システムとグローバル人材育成
- 海外勤務予定者及び希望者への新たな研修制度

現在、事業のグローバル化に対応するべく、計画的な人材育成に取り組んでいます。幹部クラスのグローバル化を進めるとともに、将来海外に赴任させる予定者・若手クラスも含めて実務的な研修制度を構築しました。当日は弊社のグローバル人事ポリシーとともに具体的な取り組みに関してお話しします。