

日本企業のグローバル化を考える

— “Global HRD Initiative” という勉強会を通じて



株式会社ウィル・シード
顧問 **深野 誠**

Makoto Fukano

(元ソニー国際人事部・採用部統括部長、元グラクソ・スミスクライン Vice President 取締役・人財本部長)

難題に立ち向かうHRリーダーたち

グローバル化とは地球規模で人々が幸せに暮らせる社会をつくり上げることである。そのためには個人や企業が個性(強み)をグローバル化という目的のために積極的に使うことが期待される。しかし、この個性の集合体を1つの方向に向かわせることは複雑怪奇で難題である。この難題に対して立ち向かったHRリーダーの活動を聞こうと人事・人材開発の責任者が集まったのが、2016年春から始まった「Global HRD Initiative」という勉強会である。

- 某電機メーカーには、世界中に拠点があり、世界共通のグレーディング、サクセッションプランなどが整っているにもかかわらず、すでに次のグローバル化について考えている人事部長がいる。
- 某総合商社には、日本人中心であった体制から

各国の人材を活かした新たな取り組みを考えている人事部長がいる。

- 某化成製品メーカーには、製品のグローバル化に比して人材のグローバル化が遅れていることに危機感をもち、孤軍奮闘した人事部長がいる。
- 某自動車部品メーカーには「おもしろおかしく」という創業者の考えを中心にグローバル化を成功させている人事部長がいる。
- 某飲料メーカーにはM&Aした企業に「やってみなはれ」というスピリットを浸透させ、世界をまとめようとしている人事部長がいる。

利己的でローカルな議論を超えて

彼らの活動は自らの必然や独自文化を活かしたグローバル化である。世の流行に迎合することなく、その企業流のグローバル化を編み出し、自ら新しいグローバルを創造している。もちろん、彼らの活動は決して順風満帆とはいかなかった。彼らに投げかけられた周囲からの厳しい声を紹介しよう。

- 会社の成長はビジネスでの成功の積み重ねの結果であって、人に投資した結果ではない。そもそも人は現場で育つもので、現場以外で成長などありえないのだ。
- グローバルスタンダードにのっとってグローバル化を進めなくては世界各国から受け入れられない。だから、人事制度などは欧米で使っているルー

Global HRD Initiativeでのディスカッションテーマ

