

経験の少ない担当者向けセミナーを初開催

——広範囲かつ複雑化している国際人事業務

基礎となる知識を包括的に学び、ネットワークを築く機会に。

(1月22日開催、日外協「第110回国際人事部会」から抜粋)



講師 EY 税理士法人 パートナー
EY Japan ピープル・アドバイザー・サービス/グローバルモビリティリーダー

藤井 恵 氏

事前アンケートで挙げた8つの課題

開催に先立ち、日外協が参加者に現状の困り事や本セミナーへの期待についてのアンケートを実施したところ、①海外人事業務の全体像の理解、②グローバルな人事マネジメントに伴う異動、③赴任者との関係性・対応方法、④海外人事担当者のキャリア育成、⑤個別論点に関する課題、⑥他社事例の入手方法、⑦税務面の知識、⑧海外赴任者の人物像/選任方法、の8つの課題が挙げられた。このうち、2時間のセミナーの制約から、当日は①、②、④、⑥、⑦に関する講師の解説と、③を議題にしたグループ・ディスカッションが行われた。⑤、⑧については後日、国際人事グループ研究会のテーマとして深掘りすることとした。

国際人事業務の特徴と全体像

国際人事業務は、必要とされる知識範囲が非常に広く、習得に時間も要する(兼務の場合は特にその傾向が強い)、赴任先の制度等も頻繁に変わるため、キャッチアップするのも大変であり、忘れた頃に様々な課題が発生し、その対応にも追われがちになる、赴任者とその家族のプライベートな側面に触れることも多く会社との間で板挟みになることが多いという特徴がある。また、業務の細分化に伴い、事業部(カンパニー)制や関連部門が複数にまたがる会社では、重複

業務や対応漏れが発生する。対策としては、連絡先を明示したガイドラインを配布して対応の簡素化を図る、全ての業務を1人で担当する企業に短期間出向し、業務全般を学べる人材育成を行う、外注の効率的活用などがある。

知っておけば、後の業務がスムーズになること

脈々と受け継がれてきたやり方が必ずしもベストとは限らず、実はコンプライアンス上、不適切なケースや、以前とは制度や仕組みが変わったり、他社事例が正しいとも限らず、「赤信号をみんなで渡る」事態になりかねない。海外赴任者は社員の10%未満と少数だが海外ビジネスの成否を担う重要な存在であるため、現状の課題を経営者に定期的に文書で報告しておけば、何か問題が生じた場合にはサポートが得られ、担当部門としてのリスク回避もできる。

グローバルな人事マネジメントに伴う異動の課題

多くの日系企業では、長年の経験に基づき、つくり込まれた規程や制度が、ここ数年の赴任形態・赴任者属性・社会情勢の変化により大幅見直しが必要となっている。しかし、一気にグローバル企業型の規程にするにはハードルも多く、社員の気持ちが進まない可能性がある。最終形を見据えつつ、到達前の1ステップ「日本型+グローバル型」のハイブリットポリシー