

HIDA

The Overseas Human
Resources and
Industry Development
Association



グローバル | HRニュース |

(一財) 海外産業人材育成協会
産業推進部
産業国際化・インフラグループ

Contents

1 巻頭記事

「日本の雇用システムの海外適応性」について

8 HIDA からのご案内

特集

職場の活性化と働きやすい環境を達成するための改善事例

・労働争議後の従業員のモチベーションを向上させる取り組み (タイ)

・いかに働きやすい職場環境を促進し、職場を活性化していくか (メキシコ)

・従業員の職場定着率を高めるファクターを確定する (インドネシア)

「日本の雇用システムの海外適応性」について



法政大学経営学部教授

奥西 好夫

昨年10月、HIDA主催の公開シンポジウム「東南アジア及び南アジアにおける労働情勢、労使紛争の状況と労使慣行」で、「日本の雇用システムの海外適応性」について話をさせていただきました。正直言って、この大きなテーマにきちんとした回答を持っているわけではない。これまで10数年間、NICC、AOTS、HIDAなどで、日本の労働市場、人事制度、

労使関係等について海外(主にアジア)の企業や経営者団体の人事マネージャーに講義してきたが、研修生にどれくらい有益な内容だったか自信はない。

数年前から、以前の研修生たちを再び日本に呼んで、研修内容が帰国後どう実践されたのか確認するというプログラムが始まった。上の公開シンポジウムのパネリストもそうしたプログラムの参加者だ。その報告でわかったのは、彼らにとって有益な内容はカイゼン、5S、日本人の時間厳守、労使間の良好なコミュニケーションなど、ごく基本的な職場環境や服務規律に関するものが多いこと、一方、賃金や評価など複雑な人事制度に関しては帰国後の実践例が乏しいことである。高齢者問題を含め日本の労働事情には大いに興味があるが、それをそのまま自分の勤務先に適用できるとは思っていないようだ。

なるほど、それは一理あるなと思った。大事なのは仕事をきちんと効率よくこなし、さらに効率を高めていくことだ。それを促す人事制度は、環境や戦略によって多様かもしれない。この考えを支持するアカデミックな実証研究がある。小池和男『海外日本企業の人材形成』(東洋経済新報社、2008年)だ。氏は、トヨタの日本、アメリカ(NUMMI)、イギリス、タイの工場の詳細な比較研究から、つぎのような結論を導いた。多国籍企業の人材方式には収斂するものも拡散するものもある。その企業にとって核心の要素は収斂させるべきだが、それ以外の要素は拡散して(つまり現地のそれぞれのやり方に任せて)構わない。トヨタの事例で言えば、核心の要素とは、問題と変化への対応を少なくとも一部の生産労働者にも求めること、現地の生産・製造技術者に初期の段階から参加させ、発言させることである。

おそらく、業種や企業によって人材育成・活用の「核心の要素」が具体的に何を意味するかは異なるだろう。しかし、それを特定し、意識的に強化しなければならない。そして、それは何も海外現地法人だけの話ではなく、国内の日本企業にとっても同じことである。

特集

職場の活性化と働きやすい環境を達成するための改善事例

今号は、タイとメキシコとインドネシアからの労働情報です。タイの記事は昨年10月の公開シンポジウムの発表をまとめたものです。メキシコとインドネシアは、招へいセミナー参加者からの寄稿記事です。執筆者の3名共、人事労務担当者ですが、職場の雰囲気を良い方向に改善し、従業員が心身とも健康な状態で働きやすくするために様々な工夫をしていることがうかがわれます。執筆者から提供された写真からも職場環境を大切にしていることがわかります。



タイ 労働争議後の従業員のモチベーションを向上させる取り組み

Ms. Suree Thongjiew
港湾ターミナル・サービス業



この記事では、まず、2010年に当社で起こった労働争議について述べ、この労働争議の後

始末の後で、信頼関係が薄れた従業員と会社との関係をいかに改善していったかの取り組みについて紹介する。

当社は1990年に設立した輸出入及び国内輸送のコンテナサービスを行う企業である。タイ港湾局から認可を受け、チョンブリ県のレムチャバン港で業務を開始した。レムチャバン港は、タイ最大の貿易港で、首都バンコクから南東約130km、パタヤか

ら30kmの距離に位置し、世界20大港湾のひとつと言われている。

当社は、同港におけるコンテナの船積み、荷卸しを主なサービスとしている。また、1996年にタイ国鉄から認可を受けて内陸部となるバンコクのラートクバラン区にコンテナデポを開業した。このコンテナデポでは、荷送人に対し空コンテナの供給や、荷受人への引渡しに関する一切の業務を行っている。この2地点（レムチャバン／ラートクラバン）で、当社は24時間365日、コンテナサービスを提供している。

さて、当社が営業するレムチャバン港界隈の労働組合は、自動車業界の労働組合が港湾地区で組織した組合系列とレムチャバン港湾業者（ターミナル・オペレーター）の労働組合が纏まった系列のものがある。自動車系労働組合の活動は活発で、賃上げや賞与の獲得に注力していた。2010年、ターミナル・オペレーターの労働組合の1つが、上半期のボーナスの増額を求めて会社と交渉を始



従業員によるCSR活動

める過程で、経営側が20人以上を解雇する処分を行った。これは経営側が、急進的な労働組合メンバーに包囲され、相場を逸脱した要求を受けたことにより、経営側が交渉に値しないと判断し、この決断を下したと言われている。

遡って当社の状況は2009年に自動車業界の輸出取扱が減ったことにより、業績も低迷し同年の賞与額も下がっていた。2010年、業績は多少良かったが従業員に会社業績について知らせなかったため、従業員は会社の実績を十分に理解しない状況であった。そして同年8月に労働争議が起こってしまった。このことで、2010年は顧客サービスが遅延する事態と



レムチャバン港



ファミリー・デイのイベント

なった。

荷役機器オペレーターをはじめとする多くのワーカーは定時に業務終了し、シフト勤務（残業や夜勤）を拒否したため、コンテナ荷役がスロウダウンした。ワーカーの中には残業を希望する者もいたが、会社に反抗する者が多数を占めていたため、多くの同僚に気兼ねをして個人意見を主張できなかった。そのため、会社と従業員の関係ばかりでなく、従業員同士の関係も悪化し、職場の活気が失せてしまった。その後は当然のことながら、生産性は落ち、サービスの質も落ちた。顧客からは苦情が寄せられ、業界内においては当社の評価を大きく下げる結果となった。

経営側がこの事態にどのように対応したかと言えば、とにかく従業員は仕事をきちんと遂行し、顧客に対して責任を果たさなければならないと訴え、繰り返しアナウンスを行った。また同時に給与や賃金について丁寧に説明した。加えて業務レベルの一定化を図る目的で業務マニュアルを作成した。荷役業務に遅れが出ると顧客が離れてしまうので、顧客の期待に応えなければ、会社が大変な事態になることを従業員に繰り返し説明した。業務の重要性を個々人に認識させるために少人数でのタウンホール・ミーティングを実施し、従業員に会社の現状を認識するように訴えた。経営側はこうした危機の

中、従業員が継続して働く動機付けのために、通常12月に支給する賞与の一部を前倒して8月末に支払い、12月には加えて一時金を支給することにした。

当時、人事マネージャーであった私は、紛争当事者のリーダーと話し合いを持とうとしたが、既にマネージャー・クラスと話し合うレベルではないと拒否された。この急進的な労働組合員グループは、上部組織のレムチャバン港湾労働組合に相談していたため、隣接する同業他社の労働組合員も、当社の労働組合運動を応援することとなり事態は複雑になっていった。

経営陣との話し合いは2010年12月の下期のボーナス支給まで続き、労働組合員グループは、下期ボーナス増額を求め、これに応じない場合はストライキも辞さないと述べた。もし操業停止となった場合は、顧客と会社に著しい損害が生じ、当社の評判も地に落ちる。この要求は交渉のレベルをはるかに超えるものだったため、会社は2011年1月に紛争当事者のリーダー達の雇用終了を決断した。

この後、労働組合員グループは不当解雇として労働裁判所に起訴した。経営側は和解に向けて当事者間での対話を試みたが、結果として合意に至らず、会社が賠償金を支払うこととなった。（2014年、2015年ともに会社側敗訴）

紛争当事者リーダー数名を解雇後、平穏な状況に戻ったが、経営側と従業員の信頼関係が失われ、従業員がやる気を失い職場が沈滞している状況に経営側は危機感を抱き続け、真摯に従業員とのコミュニケーションを図り、社員の声を聞くために、以下の取り組みを始めた。

① 福利厚生委員会の創設

- ② CSR活動への積極参加を奨励
- ③ チーム・ビルディング活動
- ④ ファミリー・デイの開催
- ⑤ ゲット・トゥギャザー活動

福利厚生委員会を創設したことにより、従業員からの要望を具体的にヒアリングすることが出来るようになった。

CSR活動の奨励では、従業員に自らの活動が社会貢献に直結することを体験させることで、仕事にも前向きになる姿勢を育成しようとした。全社を挙げてCSR活動を行うことで周辺地域のコミュニティにも会社の姿勢を理解してもらう努力をした。

チーム・ビルディング活動は宿泊を伴う形式で実施し、参加従業員からは、このイベントを通じて従業員同士、マネージャー或いは経営陣と話し合う機会となり、様々なことを共有することができたと概ね好評を得た。

従業員が家族を職場に招待し、家族サービスを行うというファミリー・デイのイベントも始めた。

ゲット・トゥギャザー活動は、仕事を離れて飲食を通じて従業員と一緒に過ごす機会を設定するものである。これにより管理職達も職場環境の人間関係を改善し、より生産的な活動ができるようになった。

これらの取り組みは、私が過去にHIDA招へいセミナーからヒントを得て実施したものである。そのコンセプトの1つは従業員とのインフォーマルなミーティングを設定し、従業員



スタッフ・パーティー

が気軽に話すことができるチャンネルを設けること。2つ目は、従業員同士が情報を交換し共有化することである。これらの継続的な取組みにより職場の雰囲気は改善され、以前よりも従業員の仕事に対するモチベーションは向上したと言えるだろう。ライン・マネージャーは、以前より部下の労働条件や生活に関心を持つようになり、人事労務担当が従業員

を小グループに分けて実施する「ハッピー・チャット」や「オープン・トーク」と言った派生的活動が功を奏し、部下達が臆することなくライン・マネージャーと何でも話す雰囲気が醸成されたからだ。

最後になるが、タイで仕事を行うことは難しくも複雑でもない。ただ肝心なことは、企業はやはり人がいなくては成り立たないということだ。

人、つまり従業員を理解しなければ自分たちのビジネスの本質も理解できないということである。



チーム・ビルディング

メキシコ

いかに働きやすい職場環境を促進し、職場を活性化していくか

Mr. Raul Villanueva
医療機器販売業



すべての企業にとって、最も重要で期待できるリソースは人材である。経験のある、献身的なスタッフは、生産性、安全、品質、顧客サービス、研修の面で他社との競争上の強みとなる。それ故に、ビジネス・リーダーにとって、優秀で献身的なスタッフを雇用し、長く働いてもらうための新しい方策を見つけることは大変重要である。

しかし、国や事業、マクロ・ミクロ経済状況、文化的風土によって、個々の従業員や作業チームを職場に繋ぎと

めることは、困難を極め、特に人事労務担当者にとってフラストレーションを引き起こすような仕事となる。

離職率が高くなると、直接・間接コストは、品質の問題、安全リスクの点で増大し、社会保障負担のコストが増大する。このように、いくつかの要素を列挙して考えてもわかるように、離職の問題は、企業に多くのマイナスのインパクトを与える。

当社は医療関連サービスをビジネスにする企業であり、米国、ヨーロッパ、アジア、オセアニアで事業を行い、世界で33,000名の従業員がいる。私達、人事労務担当者は、従業員の福利厚生と職場定着に大きな関連があると見ている。当社の経営スローガンは、快適な職場環境を促進し、やりがいのある仕事を提供し、大切な従業員とその家族の生活や幸福を思いやることである。この点に焦点を合わせたプログラムが全社的プログラムとして、また、ローカル・プログラムとして存在する。

次に挙げるプログラム

は、当社のコンバーター事業部の工場に、つまり、メキシコのクアウテモック市の工場に適用されているコンセプトである。

安全第一の職場環境

安全な職場で働くことは、従業員の福利厚生にとって必要不可欠である。職場環境を快適にし、安全意識を促進することは、企業経営において、もっとも優先される重要事項である。工場では、安全意識を高めるために、従業員の研修、従業員からのヒアリング、組織的キャンペーンが常に実施されている。会社のリーダー達によって安全が促進されると、従業員は業務により積極的に取り組むようになる。



カイゼンのプレゼンテーション



安全意識を高めるポスター



安全ウイーク・キャンペーンのチームコンテスト

従業員の積極性を引き出すための研修

2005年、コンバーター事業部で、優れたパフォーマンスを発揮するチーム育成を目的とした経営戦略プログラムがスタートした。このプログラムの目的は、製造にかかわるチームを自律的なチームに養成することにあった。プログラムには、5S、TPM、安全管理、品質管理及びシックス・シグマ等の集中研修セッションばかりではなく、自己啓発、自己評価に関連するテーマ、従業員のコミュニティー・個人・企業の価値分析、感情的知能指数（EQ；対人関係や感情のコントロール法に重点を置いた「こころの働き」を表す指数）の高いチーム形成の必要性を訴えるレクチャー、仕事におけるポジティブな態度、人間関係の紛争解決の方法、相手の話を効果的に聞く方法、などのカリキュラムが含まれている。このプログラ



研修風景

ムを受講する従業員は非常に多い。なぜなら、従業員は自分の技術的スキルを伸ばすことができ、高めたスキルを使って現場の仕事やカイゼン・プロジェクトを遂行することで、会社の生産性に貢献できるからだ。プログラムによっては自己の能力が高められるという面も重要である。個々の従業員が自己啓発を行うことで、全体としてパフォーマンスの高いチームを作るという考え方を受け入れられるからである。つまり、このプログラムを受講することで、自分の成長が会社に貢献することが明確になるため、会社に対する帰属意識が強くなる。

その他の利点として、テクノロジーの変化に対する抵抗が少なくなることが挙げられる。私達の現場部門では、製造プロセスや器具の改善が常に行われている。従業員が積極的にスキルや知識を身につけることで、テクノロジーの変化に対する抵抗が少なくなっているのは大きな利点である。

優れたチームの創出こそが当社の哲学

組織成果を生み出すチームの創出こそが、当社の経営戦略として従業員全員に理解される必要がある。より複雑になっていく市場と要求の厳しい顧客に対応するには、組織の中の多くの優れたチームワーク活動が必要不可欠となっている。

私達、従業員の会社への献身、創



医療用製品の使い方講習



安全管理の講習



研修の修了証授与

造性の発揮、活力ある職場づくりこそが、競争優位性の源泉となると考えている。つまり、従業員自ら率先して新たな取り組みに参加することを奨励し、会社の成功により多く寄与させることが、当社の競争優位を保つ大きなカギとなるのである。

こうした考えの下で、異なった製造分野、部門、シフトの間で競争させるプロジェクトを行っており、すぐれた創造的な仕事の成果やカイゼンを生んでいる。また、毎月、目標を設定し、目標をクリアした優れたパフォーマンスを示したチームを表彰し、様々な賞品が贈与されている。人事労務担当は、毎月、異なった賞品になるように配慮している。また、表彰されるチームは、月のフェスティバルに因んだコスチュームを着て盛大に祝う。この表彰イベントは従業員に広く支持されている。



優秀チームの表彰



優秀チームの表彰

従業員満足度調査

当社では、外部機関に委託して毎年、従業員満足度調査を実施している。この調査結果は、各工場や各部署にとって、次の項目に関してワーキング・プランを改善するための貴重な情報源となっている。

- ・従業員の貢献度
- ・経営能力
- ・職場の一体感
- ・説明責任
- ・未来、戦略、価値感
- ・創造性と応用力
- ・寛容さと敬意
- ・楽観性と意欲
- ・業績管理
- ・人材資源と支援
- ・チームワーク
- ・信頼

従業員満足度調査は、従業員が働

き甲斐や帰属意識やキャリアアップについて、経営側に率直に語るよい機会となる。また、次のようなことを評価するためにも調査は必要だと考えている。

- ・従業員の職務への満足度を評価する。
- ・従業員の帰属意識、組織における方針の浸透度合いを評価する。毎年、調査を実施することで、年々、どの程度、職場の活性化が進歩しているのかが見ることができる。
- ・会社を働き甲斐のある職場にするために、現場のリーダーに一定の権限を付与する基礎データとなる。
- ・従業員が日ごろ、何を考えて働いているのか理解する一助となる。

クアンテモック工場は、従業員満足度調査では常により結果を示してきた。2015年度の調査では、全社の中で最高の結果を示した。この年度では、組織的健康調査等の他の調査も実施している。



従業員満足度調査に記入する従業員

従業員のためのイベントや競争プロジェクト

経営戦略プログラムに基づいて、ミーティング、食事会など、いくつかのイベントが予定されている。これらは、シンプルな形で実施されるが、どれも当社にとって重要な意義がある。もっとも重要なイベントは、月例パーティー、母の日、子供の日、クリスマス・パーティー、サマー・パーティーなどである。当社の経営戦略の1つは、年間を通して従業員の働き方を認め、労うことである。このために、お金をかけずに、また、マンネリにならないように配慮し、常に新しい方法で、こうしたイベントを実施している。従業員の家族が参加するイベントもある。このようなイベントは従業員が会社に対する帰属意識を高めることに非常に貢献している。

私達は、従業員が心身ともに健康な状態で働くことが、会社の目標を達成するための決定的な要因であると考えている。職場環境をよく整備し、従業員の定着率を高めるためにも、私達は、当社の経営戦略プログラムを強く支持し、今後も実施していくつもりである。

インドネシア

従業員の職場定着率を高めるファクターを確定する

Mr. Budhi Santoso Simon
家庭用品製造販売業



当社は、従業員は企業にとって貴重な財産であるという考えの上に、従業員の職場定着を重点的課題としている。そして、私は、人事部長として、この課題を重点とする企業戦略

プランに関わっている。グローバル化の時代に入り、外国の経済危機はすぐにインドネシアにも波及する。常に外から経済的影響を受ける状況下で、従業員の職場定着を図ることは容易ではない。なぜなら、職場定着を促すためには、従業員の会社に対する考え方や態度を、時間をかけて変化させる必要があるからだ。

私は10年の勤務経験を経て、この

課題に対し、どのようなことをすべきなのか、ある程度、優先順位をつけることができるようになった。

まず、当社には経歴、文化的基盤、マナー・風習が様々に異なっている従業員が働いているという前提条件がある。様々なファクターが複雑に絡み合っている中で、どのような基本的なファクターが従業員の定着に効果を及ぼしている



決起ミーティング

のかを、理解する必要があった。最初のプロジェクトは、すべての従業員にとって必要な基本的なファクターを分析・確定することからスタートした。現在、当社では、定着率を高めることに効果を及ぼす基本的ファクターを、次のように確定している。

- ・従業員の業務適性
- ・家庭環境
- ・給与及び手当
- ・能力開発及び研修
- ・昇進の機会
- ・全従業員の公平な待遇

従業員の業務適性

従業員の業務適性とは、仕事のスキルや資格レベルに関連する能力、問題解決のための同僚とのコミュニケーション能力などを指す。従業員は、こうした能力を従業員個人の能力として考えるが、企業の観点では、適切な従業員採用プロセスで常に考慮すべきものとして考えている。企業は、新規従業員が業務適性能力を最大限に生かすことを期待するが、一方では、期待以下の場合もあり、現実的に妥協することも発生する。しかし、こうした場合でも、人事プロジェクトチームは、従業員が職場に適應できるように最大限アシストしている。

家庭環境

従業員に対する家族の協力は、従業員の職場定着に大きな役割をする。人事部は、従業員の家族の協力を得るために様々な努力を払ってきた。ファミリー・デイのイベントや家族も参加で

きる社員旅行を催すことにより、会社と従業員、及び従業員の家族との絆を得られるように努力してきた。当社では、従業員の家族がイベントや旅行に参加することを奨励している。なぜなら、こうしたファミリー・デイのイベントや社員旅行で培った絆は、日常の業務にはっきりと表れるからである。

給与及び手当

給与及び手当は、ほとんどの従業員にとって大きな関心事項である。人事部長として私は、給与及び手当は規定に基づいて適切に支給されるべきであると考えている。また、異なる能力や適性を有する従業員を適切に待遇するためには、従業員の能力や適性を高める機会を提供することが重要だと考えている。こうした意味で、従業員研修や能力開発のプログラムが不可欠となる。

能力開発及び研修

従業員は、所定の給与及び手当を得られるように、常に新しい知識の獲得や能力開発を心掛ける必要がある。能力開発や研修の機会を従業員に提供するためには、一定の研修予算が必要であると、私は、常々、当社の最高責任者に説明している。企業は研修費用を投資として考え、これらのリターンを期待している。

昇進の機会

努力しなければ果実を得られないと、私は当社の古参従業員に説明している。なぜなら、当社は能力に応じた賃金体系を実施しているからだ。また、能力に基づいた賃金の他に、極めて優



ファミリーデイのイベント



月2回の研修風景

れた実績を示した従業員を昇進させている。従業員のためだけではなく、企業にとってもメリットになるからだ。適性や能力といった技能の面で優れた実績を示す従業員と企業は、この意味でWIN-WINの相互関係にある。

全従業員の公平な待遇

業務の場所や時間に関わらず、従業員を規定に沿って可能な限り公平に待遇する必要がある。従業員が不公平感を感じると、仕事に対するモチベーションが落ちてしまい、以前に持っていた良いものも急速に失われてしまう。他の従業員にも納得のできる待遇を円滑に実施するために、人事部は企業の規定や従業員規則を定期的に見直している。

以上、職場の定着率を高めるための必要な基本的ファクターについて述べてきたが、人事労務担当者にとっても、この課題を簡単に解決する方法は見つからないことを強調したい。しかし、戦略的マネジメントがあれば、常に課題を改善する方法は存在する。多くのファクターの中から課題の改善に影響するファクターを抽出し、分類することで、対策を立てることができる。例えば、従業員が満足を持って当社で長く働くには、業務の適性が大事で、また、従業員の家族が協力的であるかどうかにも影響を受ける。賃金や手当、さらに、昇進の機会があるかどうか、強く影響する。最終的には、従業員が納得できるように規定に沿って公平に処遇されることが重要だと考えている。

* HIDA からのご案内 *

● HIDA メールマガジンに登録できます！

HIDA メールマガジンは E-mail による無料の情報配信サービスです。原則として毎月 1 回、国内外の産業人材育成や開発途上国に関する情報、研修制度や専門家派遣制度等に関する情報や海外からの情報をお伝えします。

メールマガジンの登録は以下の URL から行えます。

<http://www.hidajapan.or.jp/jp/pr/mailmagazine/index.html>

【お問い合わせ先】

一般財団法人海外産業人材育成協会 (HIDA) 総務企画部 総務グループ

TEL : 03-3888-8211 FAX : 03-3888-8264

E-mail : koho-ai@hidajapan.or.jp

● HIDA 総合研究所より

～海外と日本の共生に向けて、海を越え、人と人、企業と企業をつなぐ～

HIDA は 50 年以上の長い歴史の中で世界中に人的ネットワークを構築してきました。その象徴的な存在は、日本で研修を受けて帰国した研修生が自主的に設立している 43 か国 71 地域に広がる「HIDA/AOTS 同窓会」組織です。

HIDA 総研は、親日家かつ知日家の同窓会会員と協力しながら、日本と海外の人と人、企業と企業をつなぐ事業を展開しています。

情報配信サイト「新興国ビジネス情報 Global Interface Japan」

(<http://hri.hidajapan.or.jp/>) には、海外注目ニュース (毎日更新)、HIDA 研修生所属企業のご紹介、海外視察ツアーやシンポジウム等のイベント情報、経営者インタビューなど、海外展開をお考えの企業の皆様のお役に立つ情報が盛りだくさんです。是非ご覧ください。

海外インターンシップのご案内

HIDA 総合研究所では、日本企業のグローバル事業展開を担う若手人材の育成を目的として、新興国のローカル企業や公的機関等でインターンシップを行うプログラム「GHC 海外インターンシップ (GHC : Global Human Connectivity)」を実施しています。HIDA 同窓会等のネットワークと、過去のインターンシップ事業を通じて蓄積した経験を活かし、企業のご要望に応じて、受入機関 (企業) やインターンシップ内容をご提案します。貴社のグローバル人材育成に向けた人事戦略の一環として是非ご活用ください (<http://internship.hidajapan.or.jp/>)。

【お問い合わせ先】

一般財団法人海外産業人材育成協会 (HIDA) HIDA 総合研究所 調査企画グループ

TEL : 03-3888-8215 FAX : 03-3888-8242

E-mail : hri-bf@hidajapan.or.jp

● 「HIDA グローバル HR ニュース」のお届け先をご紹介します

本誌は HIDA の活動をご支援いただいている企業・団体の代表者・担当窓口部署の皆様にお届けしています。他にも人事・労務部門、人材開発部門、社会貢献・CSR 部門の皆様をはじめ、ご希望される方がいらっしゃいましたら、お届けしますので、以下のお問合せ先にご連絡ください。

【お問い合わせ先】

一般財団法人海外産業人材育成協会 (HIDA) 産業推進部 産業国際化・インフラグループ

TEL : 03-3888-8253 FAX : 03-3888-8242

E-mail : employers-bb@hidajapan.or.jp

編集後記

- 今年度は、年 2 回発行のニュースレター「HIDA グローバル HR ニュース」以外に、メールマガジンとして「HIDA Labor News (英文)」を 24 回、「HIDA 海外労働関係情報」を 36 回発行する予定です。残り 1 か月を残すのみとなりましたが、予定通り順調に進展しています。こちらにも興味がありましたら、バックナンバーが下記のホームページに掲載されていますので、ご覧ください。

・人事労務海外最新事情 : <http://www.hidajapan.or.jp/jp/project/eocp/info/index.html>

・Japan's HRM & IR Information : <http://www.hidajapan.or.jp/en/project/eocp/index.html>

(K)