

新明解説

人事トップのガチ改革戦略

～経営陣を巻き込んで本当の人事改革を本気で進めよう～

Asian Caesars 石坂 聡

■ 企業の変革は人事次第

日本企業は変わるのか？ それは人事のトップの力量にかかっている。長い間、国際化や企業改革の必要性を叫んでいるが、未だに多くの日本企業は「日本人の、日本人による、日本人のための会社」の枠を越えていない。外国人は日本人のこの状況を“NATO”と呼ぶ。“No Action. Talk Only”という意味だ。

なぜ、変わらないのか？ それは、日本企業の人事が変わっていないからだ。現代の国際社会が生み出す様々な人的課題に、これまでの日本の人事では対処できない。だが、長い年月、日本人の心身にこびりついている人事のあり方を変えるのは容易なことではない。人事のトップは、あらゆる困難に遭ってもガチで改革を実行する覚悟が必要だ。

今、人事のトップは何を考え、何を決定し、どのように人事改革を実現していくべきなのか？ 人事改革の電撃作戦を提案する。

目次

- 1 迷走する経営陣
 - 1-1 目指しているのは日本企業なのかグローバル企業なのか
 - 1-2 企業を悩ます負のサイクル
- 2 深刻化する人的課題
 - 2-1 後手に回る人員不足への対処
 - 2-2 新時代のニーズと既存社員の能力ギャップの拡大
- 3 人事トップが方向性を示しているか
 - 3-1 決めねばならない方向性
 - 3-2 人事戦略の視覚化（戦略的ビッグピクチャー）
- 4 人事部自体の改革の遅れ
 - 4-1 日本の人事部と世界の人事部の違い
 - 4-2 世界の人事部はどう改革してきたのか
 - 4-3 人事部改革の実践に伴う困難
- 5 人事トップのガチ勝負
 - 5-1 ガチで固める方向性
 - 5-2 ガチ中のガチ改革
 - 5-3 ガチで突き進むスピード実行力



● 石坂 聡 (いしざか さとし)

ブライスコーターハウスコーパスを経てノキアに入社し人事部で活躍。フィンランド本社やシンガポールでの勤務を通じ、グローバル人事に精通。その後、若くしてスタンダードチャータード銀行人事部長、メリルリンチ証券人事部長の要職を歴任し、日本において人事改革とグローバル人材育成を率いた。2013年にコカ・コーライーストジャパンの常務執行役員人事本部長に就任。5つのコカ・コーラボトラーの人事統合・改革の指揮をとり、子会社を含む約30社の人事制度統合、企業文化改革、多大なるシナジー創出などの巨大ミッションを、3年半という短期間で実現。日本においても素早い企業改革は可能であることを国内外に示し、電撃人事エグゼクティブとして名を馳せた。人事改革の第一人者として、より多くの企業変革とグローバル人材育成に携わるため2017年10月に独立起業しAsian Caesars（アジア シーザーズ）を立ち上げ、リーダーシップ研修、人事顧問サービス、エグゼクティブコーチング、講演・講義など幅広く活躍中。
<http://asiancaesars.com/jp/>