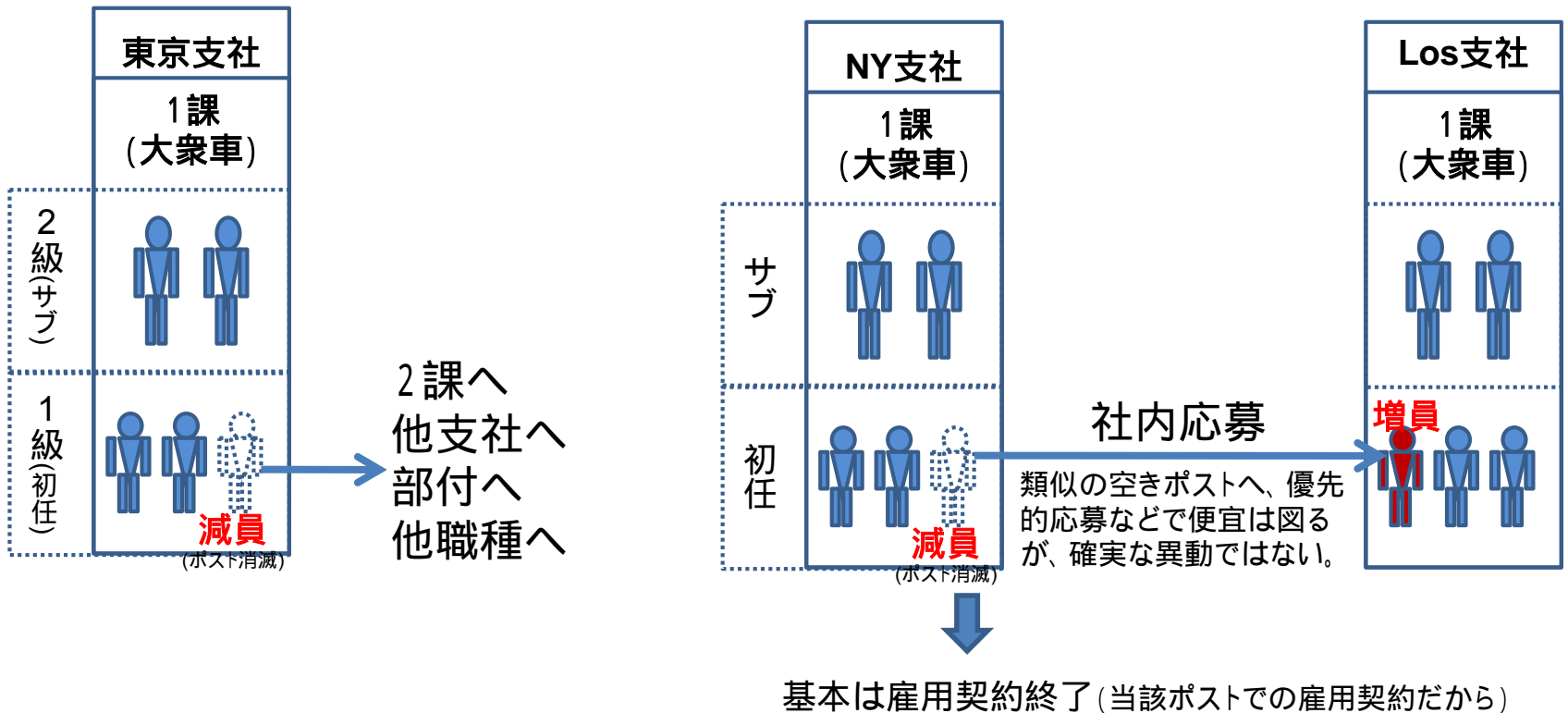
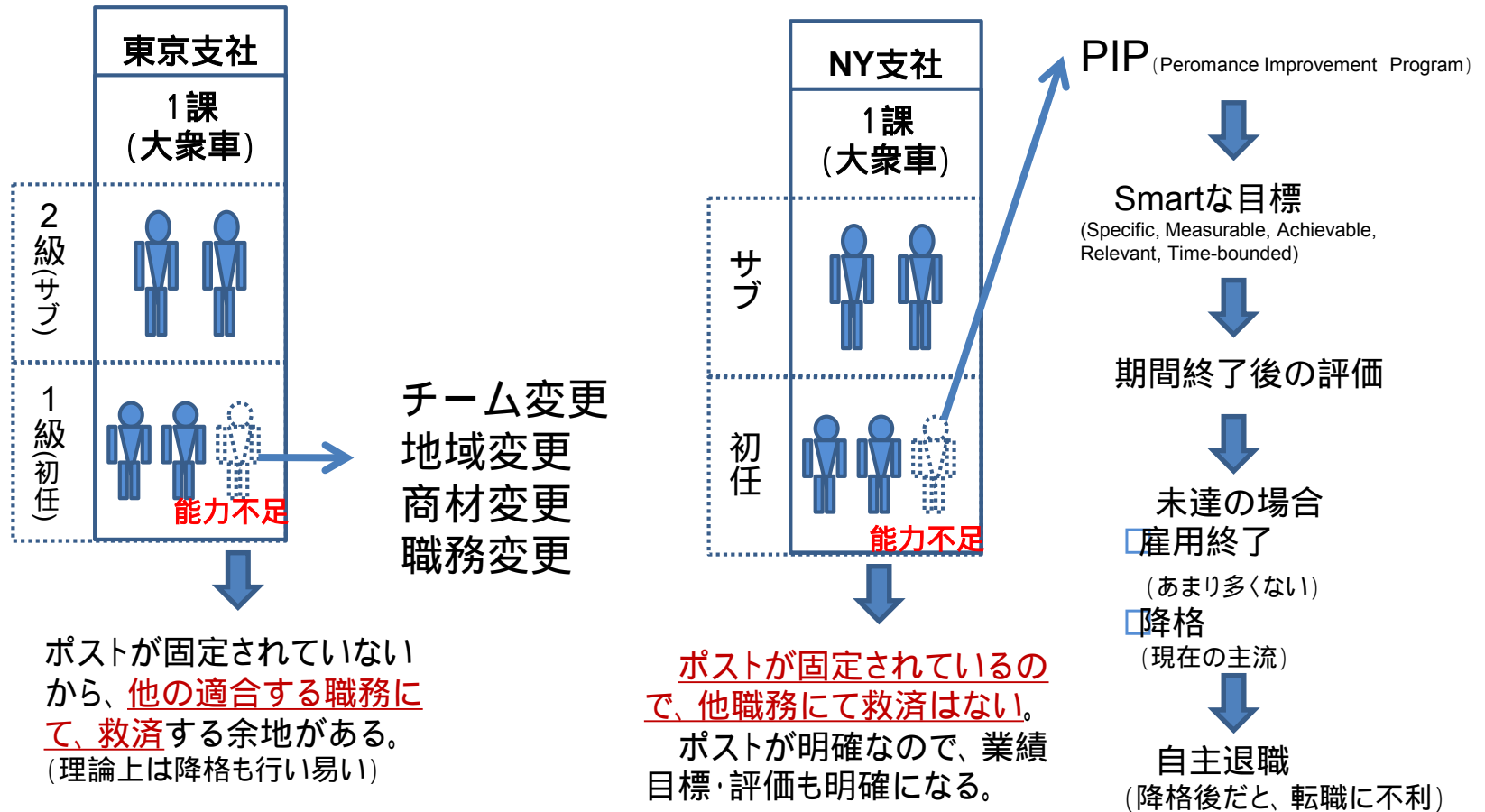


組織計画でポストが消滅した場合 (整理解雇)



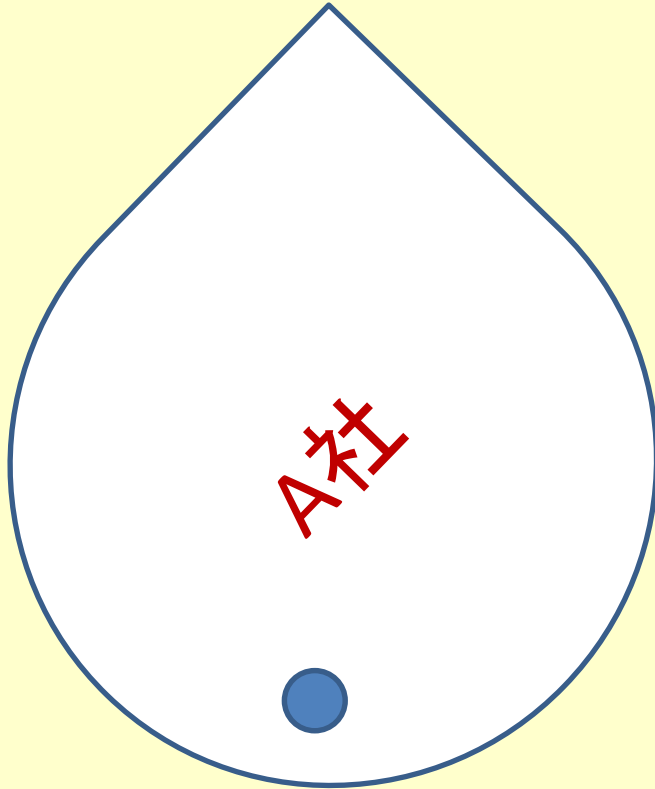
➡ **ポスト採用 = 当該職務以外では会社とは結びついていない**

能力不足者への対処の違い



➡ ポスト採用だからこそ、PIPも合理的に運営ができる。

日本人と欧米人の「仕事観」の違い

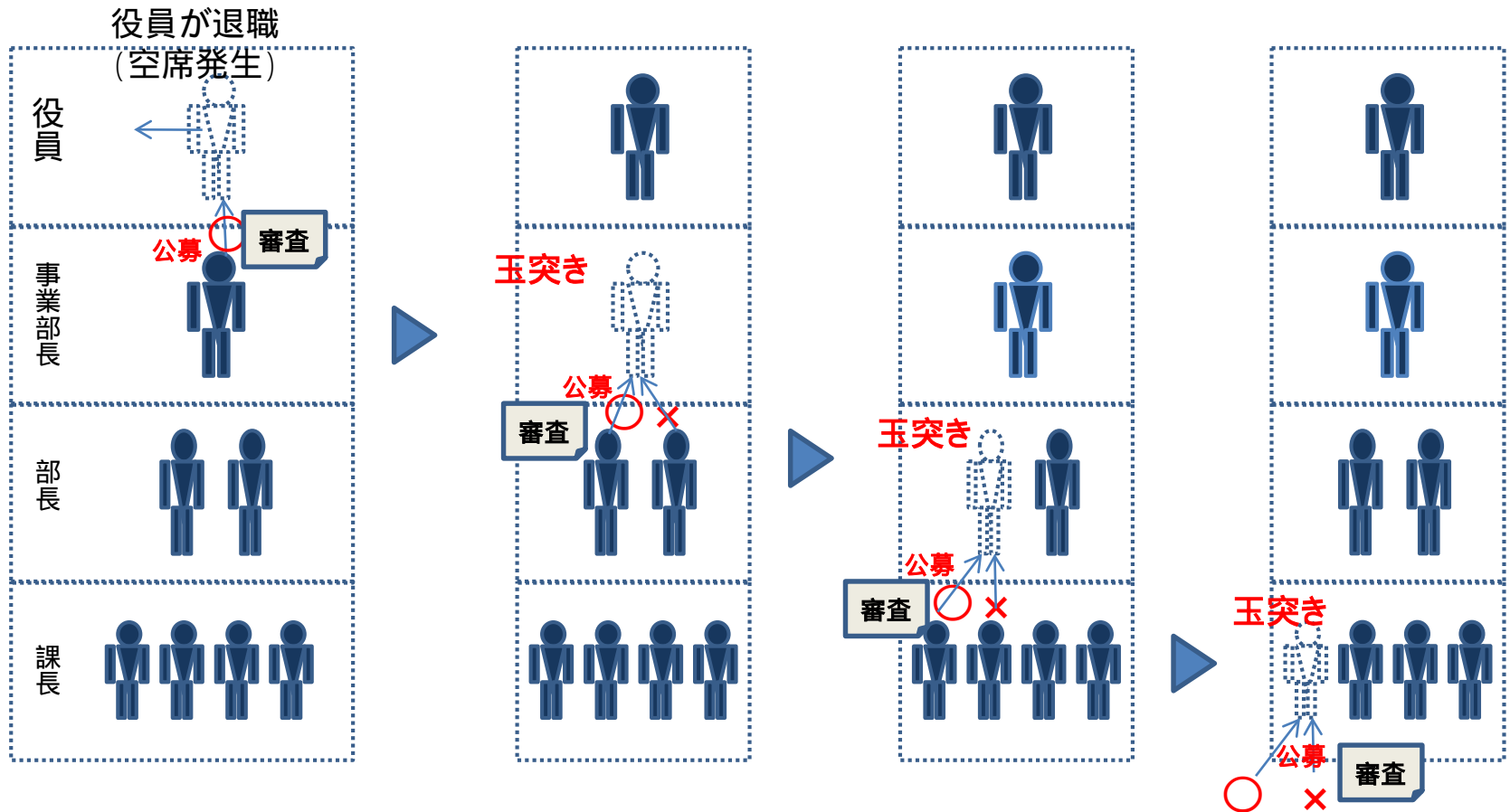


会社という「大きな袋」に入る。

A社			
経理	営業		人事
	シカゴ	NY	Los
主任			
サブ			
ヒラ		●	

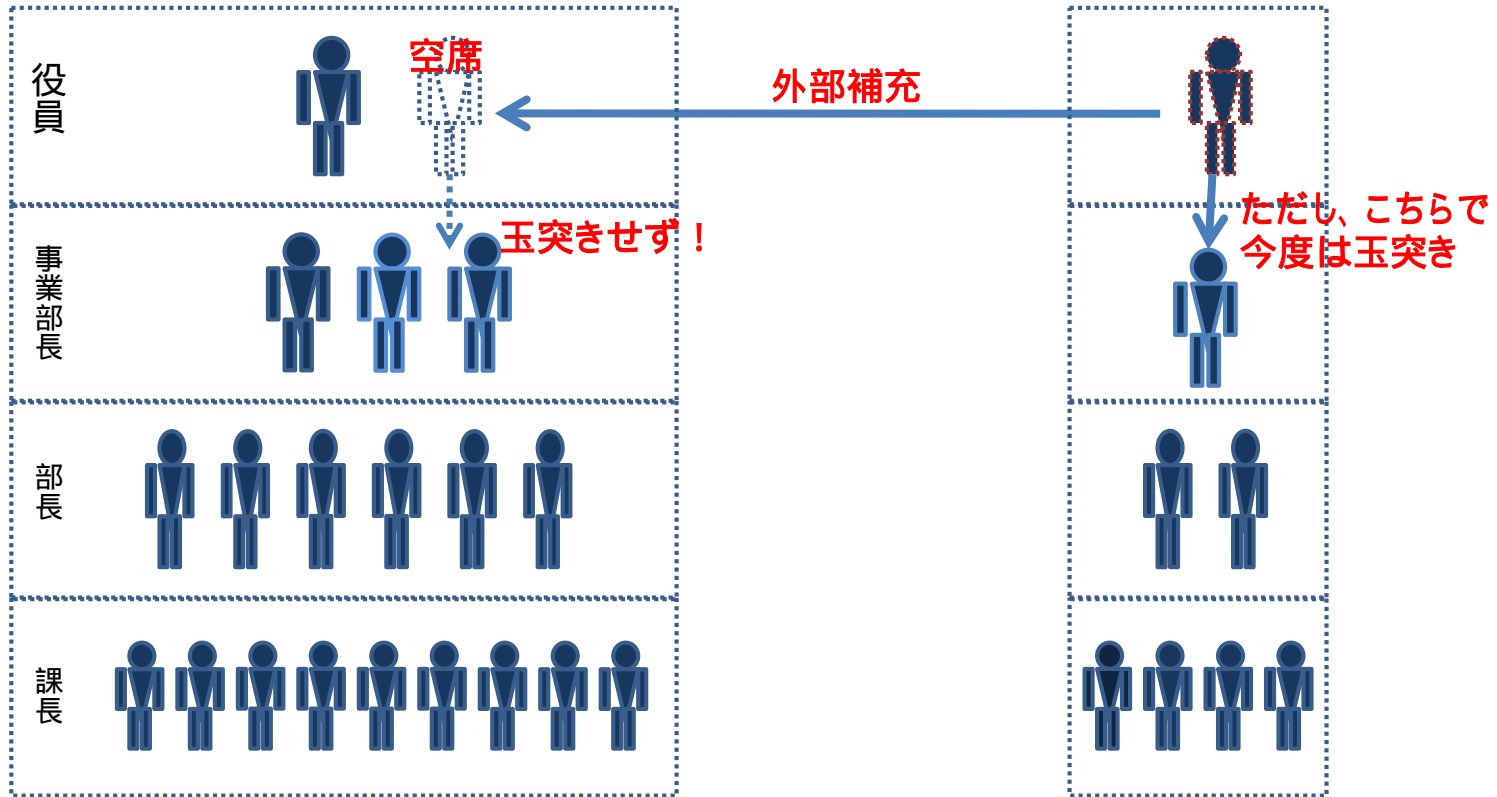
会社とは「ポスト」でのみ繋がる。

欧米での空席補充



一人が抜けると、玉突きで空席連鎖が起き、それがなかなか埋まらない。

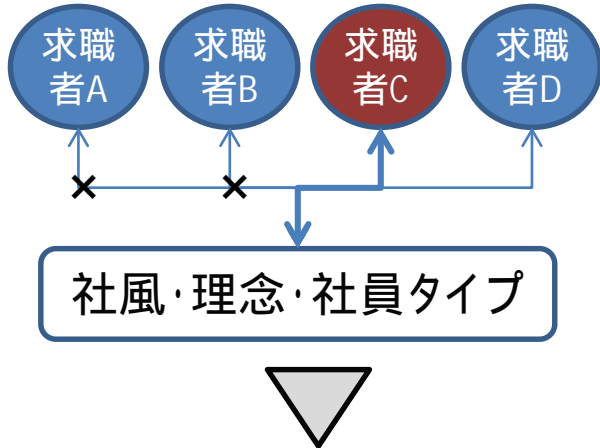
欧米で外部採用が重視される理由



➡ 玉突きしないために、外部登用が志向される。

日本の採用 肌の合う人を探り、可能な仕事を作る

意欲、考え方、人柄、価値観が合う人を採用。



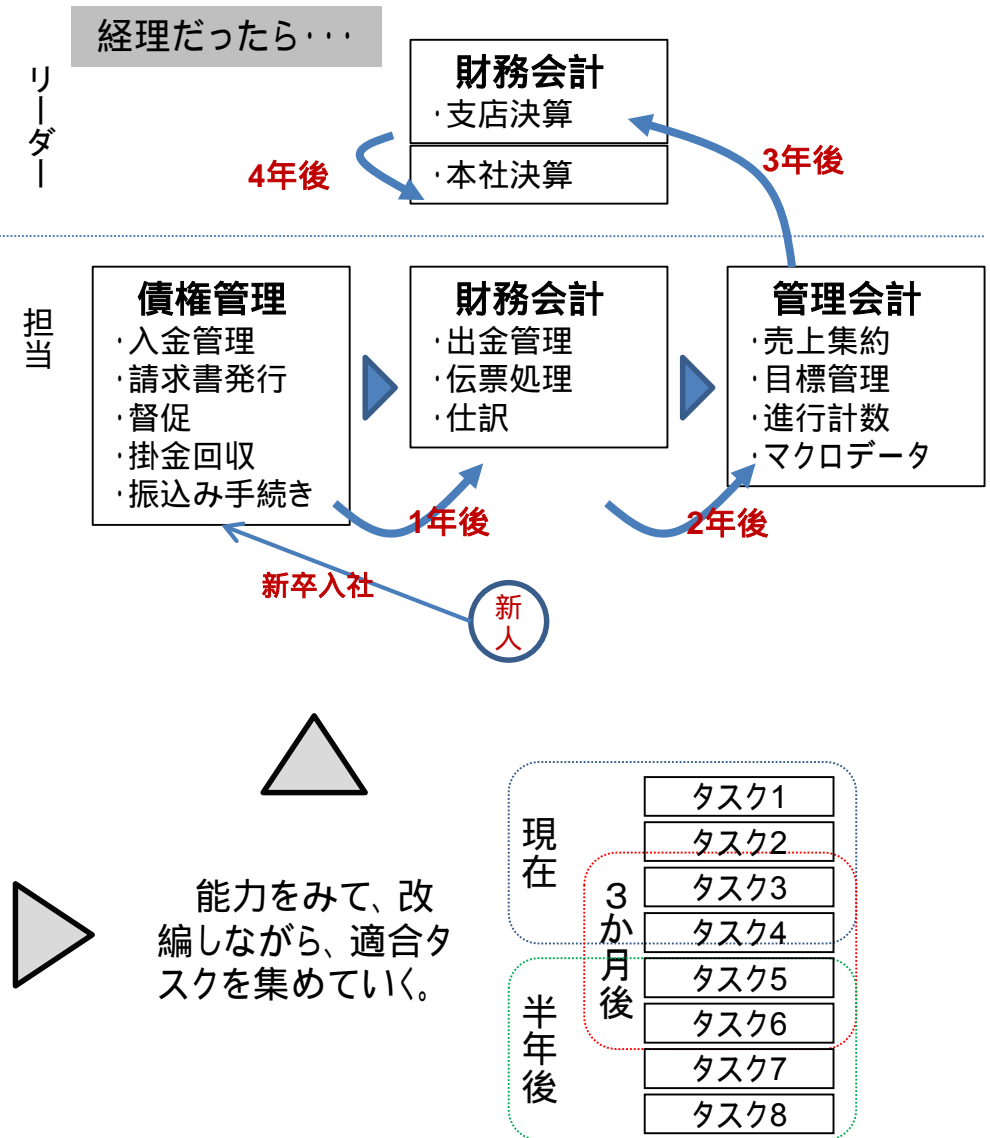
採用した人が、できそうな仕事を集める。

債権管理	タスク1
	タスク2
	タスク3
財務会計	タスク4
	タスク5
	タスク6
管理会計	タスク7
	タスク8
	タスク9
税務	タスク10
	タスク11
	タスク12
資金調達	タスク13
	タスク14
	タスク15

できそうなものを
集めて任せる。

**Cさん用の
仕事**

ポストは名ばかりで、仕事は
随時改変可能。



日本型雇用を変えれば、こんな問題が起きます。

「会社に入る」から、「会社とはあるポストでのみつながる」に変わる。

新卒採用、未経験採用はなくなり、ポスト相応の仕事ができる人のみの採用に変わる。

「頑張れば給与は上がる」から、「給与はポストが上がった時のみ上がる」に変わる。

ポスト数は有限であり、実力登用のため、いつまでたってもヒラ職の人が増える。

嫌な上司、嫌な顧客、合わない仕事がシャッフルされず、再チャレンジができなくなる。

企業は、自由に人の移動・配置が決められなくなる。地域・職務限定でもそう。

企業は退職者が出た場合、玉突き空席の連鎖が起きる。

定められたポストでの雇用のため、それ以外の仕事はIt's Not My Businessになる。

→こうした変化に、「日本型」に慣れきった労使がともに耐えられるだろうか？