

- ・ストックオプションなどが出づらい日系企業にとって、給与額だけではなく米系大企業に太刀打ちしづらい部分も多い一方、特に医療保険などの福利厚生では日系企業の方が手厚い場合も多い。福利厚生についても求職者に積極的に発信していくことで採用の際のアドバンテージとなる可能性がある。現在の福利厚生のトレンドとしては、学費返済に苦しむミレニアル世代以降に特に有効な学費ローン返済サポート、セラピーなどにも活用できるサブスクリプション型の医療プラン、無料で提供できる割に効果の高いフレックスワーク制度、またチャイルドケア施設等と提携したケアセンターの設置や割引提供などがある。

コロナ禍 社員のメンタルヘルスへの対応

- 無料カウンセリング、薬物中毒治療の雇用主側による一部負担
- 社内のWeb会議ゼロの日を設ける (例: No Zoom Friday!)
- 緊急時以外の土日・祝日のメール送信禁止 (特に上司から部下へ)
- ウェルネスプログラムを身体的なエクササイズだけでなく、睡眠や、リラクゼーションの奨励するものも導入 (各種アプリ)
- リモートヘルスサービス(Telehealth)の活用

4. コロナ禍の社員のメンタルヘルス対応

- ・メンタルヘルス対応に関しては、福利厚生の一環として、無料カウンセリングや薬物中毒治療の一部負担、前出のサブスクリプション型の医療プラン導入での対応などがあげられる。また、リモートヘルスサービスの活用も有効である。
- ・今でのウェルネスプログラムは身体的なエクササイズやジムのサポートなどが一般的だったが、現在は睡眠やリラクゼーションを奨励するもの、また関連した各種アプリの導入も検討可能なものが多い。

駐妻のヒューストン日記

第210回 松川亜希子 さん

新しい場所に引っ越すとき、楽しみにしていることはありますか。私は、ご近所付き合いです。結婚してから、1～3年おきに引っ越しが続き、周りに親戚や友達がいない環境の中、ご近所付き合いは私にとって貴重なものです。慣れない環境の中で心細くなったとき、家の前や近所のスーパーで笑顔で挨拶を交わすと、それだけで新しい地域に受け入れてもらった気がして嬉しくなります。約束してなくても、偶然会ってちょっとした立ち話をするのは気楽なもので、私の楽しみの一つです。私は、半年前テキサスへ引っ越して来た時、ご近所さんと仲良くなりたいけど英語も上手く喋れないし、日本みたいにはいかないだろうと心していました。

私にとって今回が初めての海外生活です。いつも通り、日本式にお菓子をもって両隣りに引っ越しのご挨拶をしました。しかし、それきり顔を合わせても、「Hi!」と挨拶をするだけの日々が続いていました。しかし、そんなある日、チャンスがやってきました。

娘達が家の前で自転車に乗って遊んでいると、お隣りに住む男の子と両親が犬の散歩をするために家から出てきました。アルトゥールという3歳のその男の子は、「僕は彼女達(私の娘達)と遊びたいから犬の散歩には行かない!」と両親に訴えたのです。困っている両親に、私は勇気を出して「一緒に散歩に行ってもいい?」と声を掛けてみました。そして、家の近所の公園を一緒に散歩しました。それから、アルトゥールは夕方になると我が家のインターフォンを押して、「Play with me?」と声を掛けてくれるようになったのです。

- ・メンタルヘルス対応には、無料で実施できるものも少なくない。No Zoom Fridayなど、社内のWeb会議ゼロの日を設けたり、特に上司から部下への土日祝日のメール送信を禁止している企業もある。

5. 給与額に頼らない採用競争力

- ・大退職時代の求職者は、「採用の透明性」を求めている。求職者は、実際の入社後の自分の姿をイメージできる情報を求めているが、在米日系企業でこうした情報を公開している企業は少なく、したがって候補者は転職口コミサイトなどを活用し、見えない部分を埋めようとしている。しかし、まだまだメンバーシップ型雇用の多い日系企業こそ、こうした”会社を好きになってもらう”取り組みは本来得意なはず。採用に特化したウェブサイトや新たに作成しなくても、例えばLinkedInのLife機能など、既存のツールで採用の透明性を高め、ジョブを超えて企業自体を好きになってもらう取り組みが益々重要になってくる。
- ・給与額に頼らない採用競争力構築のカギは、社内のコミュニケーションにある。給与が高くなくても、従業員満足度調査や個々の面談などを通して、採用における自社の魅力が再発見できるかもしれない。同時に、改善できることの中で、現場レベルでできることと本社の力が必要なことを割り出す中に、現場の人事レベルから着手できることもでてくるかもしれない。1000万の仕事がある中で、自分の会社に入社してもらうには、こうした採用ブランディングも重要である。

<講師略歴>

藤田満美子 (ふじた・まみこ)

Senior Benefit Director @Baldwin Risk Partners (BRP)

2001年より人事関連の仕事に携わる。在米日系企業、米系企業の人事部勤務を経て、人事コンサルティング会社にて主に日系企業が抱える人事課題に取り組む。ネブラスカ州立大学にて、心理学(学士号)、産業組織心理学(修士号)取得。

神代孝通 (こうじろ・たかみち)

Business Development Specialist / Executive Search Consultant @Tabata Oxford Personnel LLC (TOP Group)

2014年にTOPサンフランシスコ支社入社。メキシコ勤務を経て、2018年4月にヒューストン支社立ち上げの中心となり、現在はテキサス州を中心に顧客開拓と人材紹介に従事。慶應義塾大学総合政策学部卒。Hult International Business Schoolにて、社会起業学(修士号)取得。

アルトゥールと家の前で一緒に遊ぶようになると、近所に住む他の子ども達とも一緒に遊ぶようになりました。我が家の近所では、夕方子どもを遊ばせるときに見守りをしているのはパパ達が多いです。パパ達も世間話が好きで、「昨夜、あそこの夫婦は家の前でけんかをしてたよ。」「このまえ、敷地内でスピードを出して運転していた〇〇さんを、近所の△△さんが注意して口論になっていたよ。」などと私にもわかるように身振り手振りを交えたゆっくりとした英語で教えてくれます。

時には、孫に会いに来たおじいちゃんや近所のお兄さんも参加して井戸端会議が始まります。そうすると、現地の人達の会話は早くともついていけません。ある日、一人のパパが何か言った時、周りの人たちが「No!」と大声で一斉に口を揃えて突っ込み、大笑いしていたことがありました。その会話はすごいスピードで通り過ぎて、私にはさっぱり意味が分かりませんでした。しかし、それは私の英語の目標ができた瞬間でした。私も一緒に「No!」と喋って大笑いしてみたい。ここに住む間の私の英語学習の目標が決まりました。

仕事帰りにピーナッツバターサンドを食べながら、時にはワインを片手に、時には裸足のまま外に出て子どもを見守るリラックスしたご近所さんの様子は、初めて海外に住む私にとって、地元の様子を感じられるとても興味深いものです。ここに住む間、このご近所付き合いを楽しもうと思っています。



▲夕方、家の前で子ども達が遊ぶ様子