



今回はエグゼクティブ リソース グループ hc代表取締役社長のランディ・クロスさんから情報提供頂きました。

エグゼクティブ リソース グループ hc(ERG)では、業務分野を、人材斡旋、セールストレーニング、営業コンサルティングの3領域に分けて日系企業へのお手伝いをさせて頂いております。今回は、弊社が取り扱った相談事例をご紹介します、皆様のご参考に供したいと存じます。

1. 雇用関係：

相談内容：最初はオハイオにある日系電装品メーカーのケースです。この会社は最近、ゼネラル・モーターズのために新しい開発計画をスタートさせました。ゼネラル・モーターズは、約12~36か月間のプログラムを遂行するために3人のバイリンガルソフトウェア技術者と2人のバイリンガル技術者の必要性を主張してきました。メーカー側としては、日本の本社からこのような従業員を出張させる体制が整っていないことから、雇用期間がはっきりしていない状態で、どうやって適任者を見つければ良いかということでご相談がございました。

アドバイスと対応策：正社員雇用にかかる経費を最小限にするためにも、正社員の代わりに派遣社員の雇用を推薦しました。派遣社員は人材派遣会社と雇用契約を結んでいる人で、出張社員として依頼を受けた会社に派遣される形になります。ご相談があった会社では、人材派遣会社より3人のバイリンガルソフトウェア技術者と2人のバイリンガル技術者の紹介を受けて、開発プロジェクトをスタートさせました。(派遣社員の給料は人材派遣会社が支払い、給料と手数料を合計した請求書を会社に送付)12か月後、ゼネラル・モーターズは、バイリンガルソフトウェア技術者とバイリンガル技術者の1人づつを残し、残り3人は必要なくなったと連絡してきました。この場合、顧客のとする手段としては人材派遣会社に3人を雇用する必要性がなくなった事を報告するだけでよく、会社側は、従業員解雇に絡んでくる問題に直面する心配もありませんでした。18か月後に、会社は留任の2人を正社員として雇用する決定を行いました。

2. セールストレーニング関係：

相談内容：今年初め、デトロイトにある3人のアメリカ人セールスマンを雇用している日系商社から相談を受けました。相談内容は、2人のセールスマンは比較的若く仕事熱心で会社の売上げに貢献していますが、もう1人のセールスマンは年配で会社勤務が15年になり、営業成績が低下してきていることからその対応についてご相談を受けました。会社としては、彼が他の2人よりも年長のため、彼だけを解雇すると年齢差別的法的問題が心配ですし、今まで会社に忠実だった従業員を解雇したくありません。成績の落ちてきている勤務経験の長い営業マンにやる気を起こさせるにはどう取り組んだら良いのかというご相談です。

アドバイスと対応策：社長さんのお話を伺ううちに、この会社には改善出来る箇所が2点ある事に気づきました。問題の根源は従業員だけではなく、一部は日本人マネージャーにもある事を告げ、アメリカ人セールスマンからやる気を引き出すには2つの方法しかないと説明しました。1つは、セールスマンに魅力のあるコミッション制度を設定すること。第2は、彼等セールスマンたちを能率的に管理することです。結果的に同社はコミッション制度には応じませんでした。そのため、私たちは3回に分けてモチベーション向上に役立つセールストレーニングセッションを行うことをアドバイスしました。最初の2回のセッションは米人セールスマン向け、そしてもう1回は日本人マネージャー向けです。米人セールスマン向けのセッションでは、高度な顧客開発と自己意欲を養うテクニックに焦点を合わせ、日本人マネージャーのためのセッションでは、アメリカ人セールスマンを管理しどうやって意欲を持たせるかに重点を置いてお話ししました。このトレーニングセッションを行った1か月後に、会社の社長から連絡を受け、問題のあったセールスマンの態度と実績に大きな向上が見られると言ってきました。そして、残り2人のセールスマンにもトレーニングをして欲しいとの依頼がありました。

3. セールス コンサルタント関係：

相談内容：昨秋、シカゴに拠点を置く日系の健康器具製造会社から相談を受けました。この会社は米国市場での売上げを伸ばしたいのですが、会社の販売を一手に受け持っているディストリビューターが米国各地に4人のセールスマンを配属しているにもかかわらず、販売実績が非常に低迷しています。会社は新しい販売ルートを開拓したいのですが、多額の資金を投資することは念頭にありません。こうした状況で、このタイプの製品に似合う一番効果的な販売ルートについてアドバイスを求められました。

アドバイスと対応策：当該製品の米国内での市場性について突っ込んだ分析を行い、3つの営業改善案を提供しました。直販オフィス設立、新しいディストリビューターの開拓、会社専用のセールスレップの雇用。この分析では3年間のキャッシュフロー、販売予測、および経費予測を提示しました。こうした情報をもとに意見交換を行い、健康器具のセールスを増加させるためには、専用のセールスレップを雇用することが、低コストで良い結果を生みだすだろうと結論を下しました。弊社は翌月以降数か月にわたって、米国各地に6人のセールスレップを配置するお手伝いを行いました。販売成績の出足は好調で、投資経費はシカゴに小さな事務所を設け2人の従業員を雇用するだけにとどまりました。

Executive Resource Group Inc.
 エグゼクティブ・リソース・グループ
 所在地 123 Trout Valley Rd., Cary, IL 60013
 代表者 ランディー クロス
 電話 847-516-2061
 FAX 847-516-2068
 コンタクト：ランディー・クロス、ケイ中田
 従業員 日本人：1人 米人：5人
 URL www.jbschicago.com
 会社概要：日系企業向けに、米人エグゼクティブ、営業マン及び専門職分野の人材斡旋を展開。更に、セールストレーニング、営業改善コンサルタントとしても活躍。

