



# あなたの会社、ワクワク感浸透させていますか？

ひろよしくんのみみ  
2007年8月号 No.216  
<http://www.myts.co.jp>

～人材を引き止め、企業を成長させる方法はこれだ！！～



先月16日、新潟・長野で中越沖地震が発生。被害に遭われた皆様には、謹んでお見舞い申し上げます。地震の関係で、新潟で予定されていたセミナーもキャンセル。何故か私がセミナーをする時には地震が起きる？？ 阪神大震災、福岡の地震、そして今回。私の体内に「なます」が棲んでいるのかな？？？

さて、上海では毎月1回総経理(日本では社長)塾を開催しています。先月はその総経理塾にスピーカーとして沖電気の中国半導体マーケティング、設計を行っている現地法人「日沖科技(上海)有限公司」副総経理の松原様をお招きしました。この日沖科技(上海)有限公司は現在中国携帯電話の着信メロディーなどの6割のシェアを獲得しているというから驚きです。

## この松原様ですが、

大学卒業後プロジャズピアニストの道へ

限界を感じて沖電気へ就職＝サウンドLSIの仕事

当初は上海駐在員事務所に駐在

中国でのサウンドは中国人が作るべきと、現地法人設立を進言

3年間、退職者ゼロという驚異的な離職率を記録

進言を採用し、200万ドルをポイッ！！と出す会社も凄い！！

上海の従業員  
在籍期間  
||  
平均:14ヶ月

## では、この秘訣は？

会社の雰囲気ワクワクさせる事。即ち感動を与えること！！

自分でワクワク(ワクワクと読みます)という中国語も作り、ワクワク感を社内に浸透

折角入社して貰うのだからと自分で求人履歴書には全て目を通し、そして一次、二次、多い時には三次面接までして社員を採用。更に企業理念の徹底、キャリアパスシステム、教育基本概念、人事評価制度、給与制度まで自分で開発

人事・労務の教科書を読まず、これだけ考え出すとは凄い！！

## 質問:松原様、自分の時間で人事・労務に割く時間はどれぐらい？

「池田さん、良い人材を採用し、育て上げるのが管理者の仕事ではないのでしょうか？ サウンドの仕事は私でなくても社員達がやってくれる。私の場合少なくとも6割から7割、それ以上人と組織に時間を割いています。」

# あなたの会社、ワクワク感浸透させていますか？

