

世界の人事は こうなっている

リクルートワークス研究所 グローバルセンター長 村田弘美



第1回

人事のプロはどこで養成されるか (米国)

ニューオーリンズ、2017年6月18日。この日は、全米人材マネジメント協会（SHRM・会員数29万人）年次大会の初日でした。

年次大会は、米国のHR担当者、HR関連職を中心に、毎年、世界各国から1万5,000人以上が集まるHRの一大イベントです。200以上のセッションが開催され、参加者は専用アプリがないと全体の把握も困難なほど。新商品の展示ブースも約600と桁違いです。

参加者にとってこのイベントは、情報収集とラーニングの場であり、また同じ職種につく仲間たちとのネットワーキングの場でもあります。そこでは、大学や大学院の同窓会なども行われているといいます。なぜならば、彼ら／彼女らの多くは、大学や大学院の出身学部が共通なのです。

欧米企業の人事担当者や人事の専門職についているビジネスパーソンの多くは、大学・大学院のHR関連学部、ビジネス学部の卒業生です。日本では耳慣れない名称ですが、人事関連職を養成するための学部で、米国では学位を提供する大学・大学院が468校あります。欧州でも同様に、広く認知

されている学部です。

学生たちは、人事の仕事をするにあたって必要な基礎知識、たとえば会社組織、労働法、コンプライアンス、労働経済、労使関係、採用・育成、リーダーシップ、メンタルヘルスなどを学際的に学びます。低学年時と高学年時に2回、企業の人事部などでインターンとして働き、実務経験も積んでいきます。

欧米では、インターンシップが卒業後の就職先に直結することが多いため、各大学とも力を入れています。たとえばシカゴ大学では、ほぼ100%の学生がインターンシップを経験し、うち86%がインターンシップの受入先企業（アマゾン、グーグル、P&Gなど）に就職します。

HR学部の卒業生は就職率も高く、入社後は数年間、人事部門でアシスタント職などを経験してから、人事のさまざまな業務や労使関係のスペシャリストになるのが一般的です。日本の新卒との違いは、卒業時にすでに「職業経験」と、その後の昇進や転職に有利な「職業資格」を保有できることでしょう。その最大のメリットは、「経

験者」として採用され、キャリアをスタートさせることができること。厳しく鍛えられ、それなりに経験も積んできた学生は即戦力とみなされ、力を発揮する環境が与えられます。

世の中には、人事関連の仕事は数多く存在します。欧米のような、学びの場と企業の現場とが密接に関係づけられた育成システムは、人事のスペシャリストをつくるのに非常に有効です。入社後のトレーニングや現場でのOJTの負担は軽減されるでしょう。

日本的雇用慣行のなかでは、人事は「ローテーションをしながら経験する職業の1つ」という位置づけで、専門教育は必要とされないのかもしれませんが、しかし、欧米の育成システムと比較するとき、新卒時点での職業能力の差は明らかなのです。

●むらた ひろみ

1983年株式会社リクルート入社。総務、人事、広告審査、HRDプランナー、HRD研究所研究員、新規事業開発等を経て、1999年に社内研究所としてワークス研究所を立ち上げ、入所。2013年より現職。