

# 人事パーソンのキャリア形成法



株式会社新経営サービス  
人事戦略研究所長 山口俊一

前回までは、社内でキャリアアップする方法について述べてきました。まずは、現在勤務している組織において、どのような貢献ができるかを考えることが、スキルアップを考える上でのセオリーといえます。

今の組織で十分な貢献を果たせない人が、転職や独立をしても、活躍できるケースは少ないからです。

ところが、皆さんの中には「別の会社に活躍の場を求めたい」あるいは「いずれは独立してみたい」といった思いを持っている方もいらっしゃるでしょう。

人事パーソンとしての転職準備については、これまで述べた、深掘り（スペシャリスト）、階層アップ、職種転換の、それぞれにおけるスキルアップの方向性と重なります。明確な「強み」を持つことが、不可欠からです。あとは、常に自らの市場価値を確認しておく、といったことくらいでしょうか。

人材紹介会社などのサイトを開けば、無料で適正年収を診断してくれるサービスもあるので、トライしてみてもいいでしょう。自分は、いま

第1回 プロローグ：平時の人事パーソン、変革時の人事パーソン

第2回 キャリアアップの視点1：人事分野のスペシャリスト

第3回 キャリアアップの視点2：人事部門管理職・担当役員

第4回 キャリアアップの視点3：職種転換 ～経営企画部門～

第5回 **キャリアアップの視点4：人事コンサルタント・社労士**

第6回 まとめ：自らの成長戦略を描く

転職すればいくらかの値段がつくのか、といった市場価値を確認しておくことは、少なくともマイナスにはなりません。

## ■ 資格取得は必要か

では、独立を考える場合はどうでしょう。全く新しいビジネスを始めるといったケースもあるでしょうが、得意分野を活かすなら、やはり社会保険労務士や人事コンサルタントといった職業が身近なところになります。

私はよく他人から、「コンサルタントになるには、資格取得は必要ですか？」といった質問を受けます。事実、私のところの会社でも、求人募集すると、保有資格や勉強中の資格が並んだ履歴書が、何通か届きます。

この業界に関連する資格といえは、社会保険労務士や中小企業診断士が浮かびます。私のところにも、これらの資格を保有する人材は何名が存在します。しかしながら、目立った資格はなくても、有資格者以上に活躍しているコンサルタントは多数存在しているのです。

私なりの結論を言えば、組織でコ

ンサルタントを目指すなら不要、独立するなら持っていたほうが有利、ということです。社会保険労務士の資格があるから人事コンサルタントとして活躍できる、ということは一切ありません。

もちろん、労働法など労務の基礎知識は必要ですが、それはあくまで最低条件で、資格の有無とは直接関係ないからです。

一方、独立開業する場合には、資格は少なからず効果を発揮します。会社という後ろ盾がなくなれば、自らを他人に証明するものとして、資格は力強い味方となってくれるでしょう。

また、社会保険労務士であれば、社会保険関係の手続きや、人事・雇用関係の申請といった一定の業務が行えます。労務問題の相談相手として、顧問社労士を抱える会社も少なくありません。要するに、独立しても、最小限の収入は確保しやすいのです。

## ■ 人事コンサルタントを目指すなら

独立あるいは転職して、人事関連のコンサルタントになりたい、と考える人はどうでしょうか。実際に企

やまぐち しゅんいち 現在、株式会社新経営サービス 人事戦略研究所所長。経営コンサルタント。中小企業から上場企業まで幅広い業種でのコンサルティング、講演、執筆活動を中心に活躍している。職種別人事評価・賃金制度をベースにした、独自の発想と企業の実状に沿った指導には定評がある。主なコンサルティングテーマは人事・賃金制度構築、組織運営、人材採用支援、など。著書は、『成果主義人事入門』『小売業・外食産業のための「成果主義人事」成功の秘訣』（以上、中央経済社）など多数。講演実績は、東京、大阪など全国の商工会議所、日経ビジネススクール、日経ソリューションビジネスなど多数。

〔連絡先〕〒600-8102 京都市下京区河原町通五条西入 京都EHビル 株式会社新経営サービス  
TEL：075-343-0770 FAX：075-343-4714 E-Mail：yamaguchi@skg.co.jp

人事情報満載のHPがリニューアル  
<http://jinji.jp>

## ■ コンサルタントに必要な力・資質

分析的・多面的に物事を捉えること【論理的思考力】

物事の本質を捉え、見抜くこと【コンセプチュアル・スキル】

人間好きで、人と良好なコミュニケーションを築けること【対人感受性】

相手を理解し、感情を共有できること【感情移入】

業の現場で人事・組織運営に携わってきたのであれば、その経験を活かせる職業でもあります。

有名企業の人事パーソンであれば、そのキャリア自体がコンサルタントとしてのブランド形成に役立つでしょう。

ただし、このような将来ビジョンを描くのであれば、今のうちに次のことを心掛けて下さい。

まず、自社で人事制度改革や組織の活性化といったプロジェクトがあれば、自ら推進リーダー的な役割を買って出ることです。社内プロジェクトの推進は、格好のスキルアップ機会となります。専門知識だけでなく、課題解決のための具体策立案、メンバーをまとめるリーダーシップなど、そこにはコンサルタントとして必要な要素が数多く含まれているからです。

また、プレゼンテーション能力や営業力を身につけておくことも大変重要です。独立開業するなら営業力は不可欠ですし、コンサル会社に勤務するにしても、提案力は必須能力

です。

## ■ コンサルタントに必要な資質

では、人事コンサルタントとして活躍できる人は、どのような資質を備えているのでしょうか。言い換えれば、これらのことが苦手な人は、キャリア選択を見直したほうがいいのかもかもしれません。

図表は、私が求人のための会社説明会で話す、コンサルタントにとって必要な力・資質です。

①【論理的思考力】は、すべてのビジネスパーソンにとって重視されるようになりました。さまざまな企業の課題を解決する職業ですので、より一層高いレベルで求められることとなります。

②【コンセプチュアル・スキル】とは、複雑な現象や問題の中から、本質や核心を把握する能力のことです。①の論理的思考力に似ていますが、創業経営者などには、この能力が直感的に備わっている人が多いものです。

③【対人感受性】は、他人の言っ

ていること、考えていることが、理解できる力です。まずは、人の話を聞くことができるか、相手の感情や立場を理解できるか、といったことが重要です。コミュニケーション能力と言ってもいいでしょう。

④【感情移入】は、③の対人感受性を発揮した上で、相手の感情に共感し、より深いところで同化する、と言えるいいでしょうか。例えばトップセールスパーソンの多くは、この資質を身につけています。

これ以外にも、体力やストレス耐性なども求められます。見た目以上に、ハードでプレッシャーの多い仕事だからです。

社会保険労務士や人事コンサルタントへ転身を考えるなら、人事パーソンとしてレベルアップすることと同時に、それぞれに求められる準備要項を整理し、早くから着手してみてください。

最新著書  
「成果主義を自分の味方につける法」

中央経済社 2,100円

人気の同タイトルブログは  
<http://blog.goo.ne.jp/yamaguchi2005>