人事パーソンに聞く

私のキャリアと学び

第5回

津留慶幸さん（株式会社プライムコンサルタント）

学んだことや経験は仕事に活きる 経営に意見をいえる人事に

本連載では、人事の仕事に専門家として取り組む人事パーソンに、これまでのキャリアや学びについて語っていただきます。人事のプロフェッショナルをめざして、どのような経験を積み、学んできたのでしょうか？　第５回目は、プライムコンサルタントの津留慶幸氏にお話をうかがいました。

店長研修を経験

新卒で入社した会社は、飲食業界のチェーン店の支援を行う会社でした。スーパーバイザーや営業のような仕事をするのかなと思っていたら、新規事業開発のための調査をする部門に配属され、飲食店からの依頼を受けてビジネスの可能性があるかどうかを調査する仕事に就きました。その後、部署異動で新しいチェーン店の１号店の店長になり、店長研修のトレーナーも担当するようになりました。24、25歳くらいのときです。

人に教えることは、面白かったですね。教える相手はチェーン店の権利を買った方々になるので当然私よりもずっと年上で、業界の経験も人生経験も豊富な方々です。教えていただくこともたくさんあって、教えたり教わったり、というのが楽しい仕事でした。ただ、飲食業界というのは厳しい業界で、私が教えた方が数年もたたず、チェーン店の仕事を辞め、お世話になりましたと挨拶に来てくださるのです。このときの悲しい思いから、より人のために役立つ仕事をしたいと考えて、転職活動を始めました。

コンサルタントとして再出発

人事関連の仕事をしたいと考えて転職先を探し、最初に内定をいただいた会社、プライムコンサルタントに就職することに決めました。私は就職氷河期世代で新卒の就職活動では苦労したので、何よりも内定をいただけたのがうれしかったのを覚えています。

新卒で入社した会社は平均年齢が20代ととても若く、上司も部下もそれほど年齢差がないという環境でみんなで必死で働くというスタイルでしたが、プライムコンサルタントは平均年齢が高く、私のすぐ上の社員も10歳くらい年上でした。「コンサルタントになるには５年くらいかかります。でも会社として育てる用意があります」と言われたことも、とてもうれしかったですね。

コンサルタントの仕事の面白さは、自分の提案に対して、お客さまからの反応をいただけること、自分の知識や経験がそのまま商品価値になる、といったところでしょうか。逆にいうと、勉強し続けないと自分の価値が陳腐化してしまう、という厳しさもあります。

経営者の方とお話をさせていただくと、やはり多くの経験をされている方々なので、自分では思いつかなかったようなことをいわれることもあり、勉強させられることは多いですね。

私は人事の専門家として提案するわけですが、人事の仕事は法律にかかわることも多いので、リスクを避けながら、納得を得られる提案をしていくことが求められます。ノーリスクの提案をするのであれば、全員の処遇をあげればいいのですが、それができないから相談してくださっているのですから。

Profile
津留慶幸（つる・よしゆき）

1980年生まれ。広島大学総合科学部卒業後、株式会社ベンチャー・リンクに入社。新規外食チェーンの開発・本部立上げに携わる。店長として店舗運営を行いながら、店長育成研修トレーナーとして飲食店店長を育成。2008年、プライムコンサルタント入社。特定社会保険労務士を取得。地域・業種を問わず企業の人事制度構築、教育研修、労務相談に携わる。

学びは仕事に活きる

具体的な学びとしては、入社４、５年目で社会保険労務士の資格を取りました。32歳のころです。資格を取ると、社労士のネットワークに入ることになり、そこでの出会いがさらなる学びにつながりました。日本人材マネジメント協会（JSHRM）に参加するようになったのも、社労士の勉強会で出会った弁護士の先生とのつながりからでした。

私の場合、コンサルタントとして仕事をしているということもあり、社外での勉強会が仕事の価値や顧客満足につながりやすいなど、勉強していてよかったと思うことが多くあります。そういう仕事が広がっていくといいのですが、社外での勉強会には参加しにくいという企業人事の方のお話を聞くこともあり、まだ、社会人になってから勉強することの意義が広く認められてはいないんだなと思うこともあります。

人事の仕事のなかでも、給与計算や社会保険などは、システムへの移行や外注する流れになっているので、若い人が改めて外で学ぶということではないのかもしれません。しかし、組織マネジメントや人材活用の知識は、人事担当者に限らず、広く役立つのではないかと思います。人事担当者としては、それをどう社内全体に広げていくか、という観点から取り組むことが課題になりますが、管理職であれば部下との関係や職場の課題として取り組むことになり、役職や権限、階層に応じた対応が求められます。良い人材マネジメントやキャリアに対する知識など、基礎的なところは社会人に共通して求められることではないでしょうか。こういった知識やスキルは、企業に属して働くかぎり知っておいて損はしないようなことなのですが、知っていることのメリットがそれほど認知されていないようにも感じています。

経営層に意見をいえる姿勢を

仕事にどう取り組むか、といった点でいうと、コロナ禍前であれば、「同一労働同一賃金」がとにかく重要な取組課題だと認識していたのですが、コロナ禍で一気に「テレワーク」への対応が求められるようになりました。変化が激しくて、人事担当者は大変だと思います。テレワークで評価を行うにはジョブ型へ移行しなければならないのか、だとすると人事権はどうなるのか、濃厚接触者が出たときにはどう対応するか。あらゆる問題が山積するなか、今後は70歳雇用の問題への対応も必要になってきます。社会の変化に人事は対応していかなければならないのですが、きれい事では済まないことばかりで、悩ましいですね。

会社の経営層が人事に対して何を求めているのかがきちんとわかればいいのですが、そうでなくても、社会環境等とあわせて自社特有の問題も把握したうえで、自分から経営に対して意見をしていくといった姿勢が求められるのではないでしょうか。日本企業の人事権の強さを考えると、これからの企業人事は、より経営企画に近いような視点での仕事が求められているのではないかと思います。

私自身の今後ですか。そうですね、これからITやAIの利用が人事分野でも進んでいくと思いますが、人に関することをコンピューターシステムが決めました、といっても人は納得しないでしょう。ですから、私はシステムのことも少しは勉強してわかるようになって、お客さまに納得してもらえる仕事ができるようになりたいと思います。

（取材協力　日本人材マネジメント協会（JSHRM）
聞き手・まとめ　編集部）