



# 可能性と即戦力 Potential vs. Immediate Force

日本とアメリカの雇用、研修の違い

Harumi S Rodriguez

# 可能性vs.即戦力



可能性 Potential  
育成 Training  
Generalist



即戦力 Immediate force  
経験 Experience  
Specialist

# 日本とアメリカの雇用、研修についての違い

	JAPAN	USA	Note
就活 Search	卒業前(Senior year)	随時 Job Opening	学生時代からの仕事をして社会経験を積む
入社 Start	4月(一斉) (採用人数枠)	随時 As needed base	Start with Internship, temporary position
目標 Target	組織/企業 Organization	ポジション Position	企業を選ぶのではなくポジションを選ぶ
面接 Interview	人事担当者 HR	部課長 Section Manager	"I want to hire someone better than me"
採用 Enter/Fill	組織が採用 "入社"	ポジション Fill the position	会社に入る vs. ポジションを埋める
育成 Potential	雇用—育成—配属	実践の場での直接指導	即戦力になる
移動 Transfer	組織が移動辞令	組織が決める"移動"は無い	自分からチャレンジを選ぶ
研修 Training	新人研修	外部のセミナー参加	雇用中も常にUpgradeチャンスを狙う
Learning opportunity	中間研修	外部(専門)トレーニング	異なったポジションに応募できる
	管理職研修	大学主催経営プログラム	Ex. Harvard Executive Management Program
期間Term	長期/終身雇用 Long	Job Hopping	遣り甲斐、高報酬を求めて転職(3-4年)

# ポジションについての認識の違い

Group or Individual <b>組織</b> に属する vs. <b>個人</b> を伸ばす		
	JAPAN	The USA
個性 Character	組織の求める人材	自分(経験/スキル)を組織に役立てる(貢献)
	Generalist	Specialist – Job Description
	順応 忠誠 Royalty	個人の力を発揮 – Challenge,
判断 Decision	提案—稟議 Approval	担当レベルでの判断-個人が責任を持つ
取引 Trust in	会社と取引 Organization	個人との信頼関係での取引 Individual trust
目標 Goals	部署ごとの目標	個人の目標設定 – 評価 Evaluation
昇給 Incentive	年次、ボーナス	コミッション、Team Commission Award/Celebration
家族 Family	公私混同を避ける	家庭や家族環境を尊重

# Interviews トレーニングを受ける立場

Q1 *When you were in a new position, what type of training you received from who?*  
雇用されたときどのようなトレーニングを誰から受けたか？

**Section manager, co-worker, the person who previously held the position**

**A. 直接の上司からのOne on One (部課所に複数の同時採用はほぼ無い)**

Q2 *What type of training you received was the most effective to start your position?*  
スキルを身に着ける**伸ばす**為の効果的なトレーニング？

**When an employee made a mistake, rather than show the correct way, make an employee seek for the solution**

**A. ミスや目標が達成ができなかった場合、応えを示すのではなく自分で解決法を考えさせる。  
(正解を教える事より、手段を学ばせる)**

Q3 *Tell us about “Corporate training” for the new hire if you have any experience?*  
会社全体としての一斉の研修はあるのか？

**A. Most of the American organization conducts “new hire orientation” rather than “corporate training”**  
人事から”オリエンテーション\*“を受けその後は**部署での実践からスキルを伸ばす**

\*オリエンテーション：就業規則、給与体系や福利厚生の説明 (人事担当)



# Interviews トレーニングをする立場

Q1. *Is there a training manual? Or do you create an individual checklist?*

研修マニュアルが存在するのか？

A. 研修マニュアルではなく、部署のオペレーションチェックリスト

Q2. *Is Learning process up to the individual and his/her managers?*

組織内での学び方？

A. 従業員がスキルを伸ばす為の学ぶ機会を自分で探すことができる。(随時)

外部の講習会に積極的に参加し、より多くの技術や資格を修得、自分を高める努力をする。

→ アメリカ企業の人事部は”研修“を行うのではなく”学ぶチャンス“を提供する

Q3. *what are the most Important factors to train a new hire to become efficient/productive.*

新規採用者に一番効果的なトレーニングは何か？

A. Keep motivated, Award **モチベーション**

Each individual plays very important part in the organization

どのポジションであっても個人の役割が重要と認識させる。(遣り甲斐)

従業員自らが経験を積みスキルを伸ばすことをサポートする



# Final Notes

## 雇用の際に重要視されること：

- **即戦力**になる為の経験値 社会での人間関係（*経験の無い新卒は雇用されにくい*）
- Community Service（奉仕活動）の経験
- **Reference** — 3人以上のReference(推薦)が必要

## アメリカのトレーニングの特徴：

- 個人に必要なスキルを部課レベルで判断
- そのスキルを伸ばすトレーニングを提供
- Team play（**仲間同士のサポート**）

## 入れ替わりの激しいアメリカで人材をKeepするには：

- 魅力的な報酬、環境、**遣り甲斐**のあるタイトル、
- ストックオプションなどの**Incentive**

*...The most important skill in any type of position is  
“people skill”...*

