

サウジアラムコ向け「日本型人事管理・人材開発 (HRM/HRD) 紹介」の現地研修実施(CPO-23-14)

1. コースの背景と目的

サウジアラムコ精製・NGL 部門人材開発ディビジョンは、ラストラ製油所のみならず、直轄 4 製油所と NGL 分留プラント 2 基に関わる人材開発計画と実施について包括的に担当するために設立されたばかりです。その目的に沿った、組織改編と人材開発計画のセントライゼーションを進めているとのことです。今までは、人材開発についてサウジアラムコのスタンダー

ドがありながらも、製油所毎に所長権限で人材開発計画にばらつきがあったと言われていました。

前回 JCCP 研修部が同組織を訪問した際、先方から「この機会に当部門の人材開発の管理職やスペシャリストに、是非日本型の HRM と HRD の内容と現状を説明してもらい、その中からサウジアラムコの将来の人材開発計画に役に立つ何らかのヒントを得ることができれば非常に助かる」との発言があ

り、今回この要請に沿って、海外実地研修を実施する事になりました。

2. セミナー内容

内容は3日間にわたり3人の講師による講義と演習が相互に関連するように組み立てられています。講習内容のポイントは以下の3点です。

- ① 庄司講師による、日本型人事管理・人材開発の歴史・文化的背景と現状、そして今後の変化の方向性。
- ② 吉富講師による、出光興産という日本の代表的な石油会社（下流中心、特に製油所操業）での、人材開発の手法と現状。
- ③ 田中教授による、1日目・2日目の理論と現実例の研修を終えた後の、実践的人材開発計画の作り方・評価の指導。日本と欧米の実例を挙げながら、それぞれの例をいかに歴史も文化も経済体制も異なる状況のなかで、企業がどのように現在の計画をカイゼンする為に利用するか、また他の国の実例から学び、自分の会社の人材開発計画をいかに適正化していくのかにつき学ぶこと。

3. まとめ

今回のコースの講習対象者は、サウジアラムコ下流部門（製油所とNGL部門）のHuman Resource Development（人材開発）を担当する部門の直接管理者と担当者9名でありました。

会場となったラストヌラ製油所は、サウジアラムコの製油所としては、1949年に操業を開始した最古の製油所であり、規模的にも、スプリッターを入ると55万B/Dの最大規模のものです。この製油所敷地の中にサウジアラムコの下流部門の

研修業務の統括部門が置かれており、それに伴う研修施設が巨大なリーダーシップセンターをはじめ置かれています。

このように、人材開発研修に歴史も伝統もあり、かなりの効果を上げているサウジアラムコが日本のJCCPに研修を依頼するのは、アメリカ式の人材開発システムのカイゼンやモディフィケーションを行うために、日本型から何らかのヒントなり方法を学びたいとのことだと思います。

サウジアラムコは、ナショナル（自国民化）従業員の強化による外国人の置き換え（サウジアラムコは87%以上は既に実施済）のためや、増大する高卒、専門学校卒、大卒のナショナル新卒多数採用への国民の要請に応えるため、独自の教育訓練が必要であります。

さらに、同社は一旦採用すれば、実質的には終身雇用を守るようにしなければならない社会的責任がある点など、歴史の変化や新しい社会背景の現出から生まれる新しい雇用と人材開発のニーズへの対応に苦慮していることが、人材開発に日本式が役に立つかもしれないとの興味につながっていると思われます。

今回は、HRM/HRDの管理職・担当者へのセミナーでありましたが、組織や会社のなかで、人的資源の活用と人材教育に責任をもつのは、技術系の部署のラインマネジャー達も同様であります。このような方々にも、このようなセミナーを開催する機会があれば、サウジアラムコのみならず、同様の問題を抱える産油・ガス諸国でのカスタマイズド・コースの開催がニーズの高いものになると考えます。

最後に、関係された皆様の支援、ご協力のお陰で、本コースを無事終了することができましたことを、深く感謝します。

（研修部 庄司 太郎）



10月14日 田中講師 HRD ワークショップ



10月12日 CPO-23-14 セミナー参加者