# ゼネラリスト・スペシャリスト育成比較ガイド

Money Forward クラウド

※チェックリストに従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご活用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報はの資料等をご確認ください。

## 1 ゼネラリストとスペシャリスト

| | | | |
|---|---|---|---|
| **ゼネラリスト** | 幅広い知識・スキルで多角的に対応（オールラウンド型）。 | **スペシャリスト** | 特定分野を深く追求（一点集中型）。 |

これらは法令上の定義ではなく企業の人事管理上の呼称です。

## 2 ゼネラリストの特徴

| 多角的な判断力 | 幅広い業務カバー | 臨機応変な問題解決 |
|---|---|---|
| 広い視野で俯瞰的に考察・判断。 | 豊富な経験と知識で多様な業務に対応。 | 知識・経験に基づき柔軟に対応。 |

## 3 ゼネラリストに適した仕事

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **管理職・マネジメント職** | 全体把握と的確な判断。 | ⚠ 注 意 | 労働基準法上の「管理監督者」(労働時間規制等適用除外)は役職名でなく、職務内容・権限・待遇等の実態で厳格に判断されます。 | |
| **人事・総務** | 多様な業務への対応力。 | | **ベンチャー企業社員** | 少数精鋭で多業務を遂行。 |

## 4 ゼネラリストの育成方法

| | |
|---|---|
| **OJT（On-the-Job Training）** | 日常業務を通じた実践教育。厚生労働省はOFF-JTや自己啓発との連携も推奨しています。 |
| **ジョブローテーション** | 計画的異動で多角的視点・スキルを育成。<br>配置変更の法的根拠は就業規則等にありますが、労働契約法により権利の濫用は無効になることがあります。職業能力開発促進法でも、職業能力の開発・向上を図れるように配置について配慮することを求めています。 |
| **研修・評価** | 各種研修と公正・客観的な人事評価が重要です。厚生労働省「職業能力評価基準」も参考になります。 |

## 5 今後の展望

企業には両者とも不可欠です。ゼネラリストは組織運営の円滑化、スペシャリストは専門分野で貢献します。双方の特性を活かす「適材適所」の配置が企業成長の鍵となります。

© MoneyForward, Inc.