

# EU離脱：人事部門の次のステップ

## ブレグジットが意味するものと、人事部門が取り組むべき行動

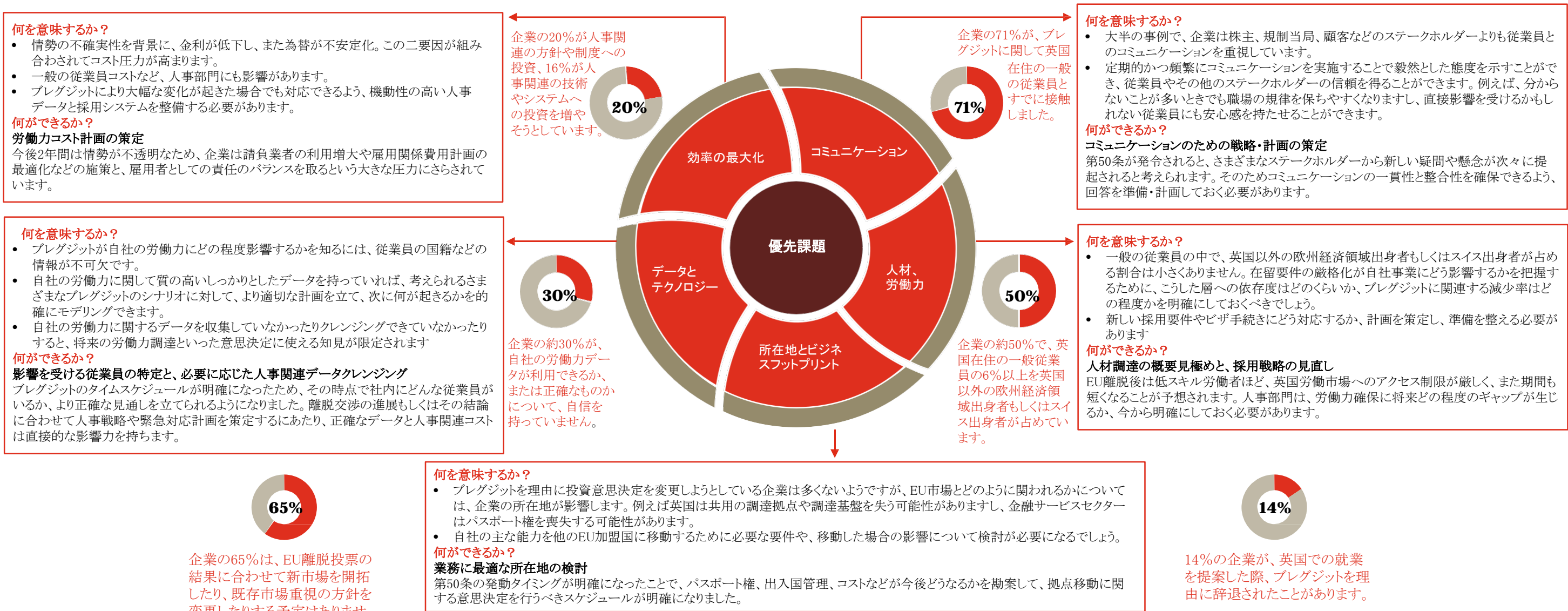
2016年6月24日、英国の国民投票でEU離脱派が勝利しました。英国とEUの関係が今後どのような形になるかについては、その大部分がまだ不明ですが、ブレグジットがもたらす実務的な影響の中でも人事に関する問題は、検討事項の上位にくと予想されます。

メイ首相は、英国は2017年3月29日に正式な離脱交渉を開始しました。この発表を受け、ブレグジットに向けた準備の必要性がいよいよ高まっています。EU条約第50条が発動され、離脱日までの残り時間は100週間を切りました。これはクリスマス休暇と夏季休暇をそれぞれ2度ずつ含む日数ですから、残された時間は多くありません。この間に、英国とEUの新しい関係を形作る交渉の進展を見ながら、人事戦略を準備し、労働力を確保することになります。



### 市場の現状と次のステップ

下図に示しているのは、人事に関する5つの重要な検討事項と現在の市場の動向\*、そこから導き出した、ブレグジットに備えて人事部門が今取るべきアクションです。今できる主要なアクションを挙げていますが、これらは人事部門が通常の業務を遂行しながら、同時に自社のブレグジット計画を推進する人事戦略を策定し、実施できるよう意図したものです。



\*PwC調査による