


2024年6月フォーラム・リカレント委員会&勉強会ご報告

日時	2024年6月22日(土)10時～12時	参加者40名	形式 Webex
テーマ	「日本で一番ひとが育つ会社」を本気でめざす”人事制度改革”		
内容	1 主催者挨拶 2 参加者自己紹介 3 ゲスト講演	4 質疑応答 5 まとめ 6 その他	
講演者	上田 勝幸(うえだ かつゆき) 氏 株式会社 DAYTOLIFE 執行役員 経営管理本部本部長(兼 経営企画室室長 兼 人事部部長)		
司会進行	渡邊明男 (一般社団法人社会人基礎力協議会リカレント委員会委員長)		
主催者挨拶 勉強会概要 説明	渡邊リカレント委員長 自分なりに人が育つ会社を考えてみた。組織風土の必要条件是価値観の共有、やりがい・自己成長、承認が大事なのではないかと感じている。本日はその観点を踏まえ講演をお聞きしたい。		
上田氏 講演	(1) プロフィール 1996年大学卒業後地方銀行に入行。M&A コンサルティング会社、ベンチャー企業の経営企画室、大手上場外食企業の経理部を経て、2015年に株式会社 DAYTOLIFE 経営企画室の室長として事業戦略の立案に携わり、2017年、“人材”を最重要経営課題と位置づけ、社内に人事評価制度改革プロジェクトを発足し、同時に人事部部長を兼任する。 「ビードパパの作りたて工房」をはじめとしたスイーツブランドを国内283店舗、海外214店舗で展開している株式会社 DAYTOLIFE において、次々と人事改革を実施。キャリアコンサルタント技能士 2 級、国家資格キャリアコンサルタントの資格も持つ。2021年同社経営管理本部長、2022年同社執行役員となる。 (2) 講演 ① 自己紹介・会社紹介 ➤ 株式会社 DAYTOLIFE は総合スイーツの企画・製作・販売をおこなう。Beard papa's はその業態のひとつ。国内外に497店舗を展開(2024年3月末現在)。自身は経営企画・人事・経理財務・情報システムを四位一体とした経営の根幹を担う部署責任者として勤務。 ② 社員の何が問題か ➤ リアルな現実を把握する 退所者が多いため核となる社員が育たない。その理由を分析。原因は就職活動の取組みに問題があると考え。分析の過程で「仕事に取り組む覚悟がなかった」ことが判明する。アイデンティティーの確立が不足し、結果自己肯定感の低下が進行する点に注目。 ➤ 原点はキャリアデザインスキル 自らの手でキャリアを描き、自らの頭で軌道修正しながら、自らの足で前へ歩いていく、というキャリア観を持つことが重要。 ③ 人事制度改革 ➤ なりたい自分になるための自律的キャリア開発の提示 自己のキャリアプランを自己申請させ考える機会を提供する、努力や行動をデータベース化し継続的にサポートする、人事評価への反映からジョブローテーション制度による部署異動を可能にする。 ➤ 多様なキャリアコースの新設 マネジメントコース、プロフェッショナルコース、独立支援コース ④ 人的資本経営の実現 ➤ 産学連携(インターンシップに注力する、キャリア教育は学生のときから始まる)、社内研修制		

	<p>度、ジョブローテーション制度、自己啓発支援制度をベースにキャリア教育をおこなう。加えて個人の成長を基軸としたハンドメイドの人事評価制度をプラスし人事情報としてデータベース化する。その結果を組織戦略へとつなげていく。</p> <p>➤ 従業員のキャリア教育を主軸とし、人事を科学的にアプローチする。徹底的に従業員一人ひとりと向き合い、個々の力を最大限に引き出すことで人材育成、自律的なキャリア支援制度に取り組む。そして日本でいちばん”ひと”が育つ会社を目指す。</p>
<p>質疑応答</p>	<p>Q1 本人がやりたくないこと、本人が可能性に気づいていないことを体験させることはあるのか。 A1 ある。最初は現場からスタートだが、20代のうちに多様な部門を経験させる。</p> <p>Q2 不人気部門への配属は組織運営上どのような工夫をしているか。キャリアプランを聞いた上で不人気部門への配属は社員を混乱させないか。 A2 不人気部門の部門長にその仕事の詳細、魅力を真剣に語ってもらう。新入社員を迎え入れることに非消極的な部門があるが、その部門マネージャーは人を育てることができないというデメリットがついてまわる。マネージャーにマネジメントが重要であることを理解してもらう。</p> <p>Q3 健康経営を考える上で、現場で活躍をしている社員のみではなく、社員の家族までを考えているか。 A3 介護・育児の支援については未だ制度として確立していない。面談のタイミングでアドバイスのみに留まっている。</p> <p>Q4 それぞれの現場は離職を防ぐ施策を持っているか。 A4 人事制度を正しく語る管理職か否かで離職率が変わる。また、面談回数にも左右される。その2点で施策をとっている。</p> <p>Q5 アルバイト、パートタイマーに対する研修制度等はあるのか。 A5 残念ながら現在はない。アカウント管理の難しさがあるため。学生アルバイトには人事と個別につながるチャットなどを用意している。</p> <p>Q6 個人の成長を基軸とした人事評価制度のポイントはどこか。 A6 業績評価がひとつの要素、コンピテンシー評価を重視している。スキルアップへのプロセスを評価している。</p> <p>Q7 貴社の人事制度(人材育成)の効果を知りたい。 A7 採用に効果があった。ブランディングを意識した結果。その他残業減少、有給休暇取得増加など、ホワイト化促進の効果が出ている。ただ一点不十分なものは障がい者雇用施策である。</p> <p>Q8 従業員の努力や行動のデータベース化をどのようにおこなっているか。 A8 評価者とは別の目線で見ることが大事。多様な角度から評価しないと死角が生じる。</p>
<p>まとめ</p>	<p>長尾代表理事 本日の勉強会は学生たちを元気にする。自身にも希望を与える内容であった。かつ、社会人にも学びとなる講演であった。心よりお礼を申し上げる。</p>
<p>その他</p>	<p>次回のご案内 2024年8月23日(金) オンラインにて社会人基礎力協議会 年次大会開催 詳細は別途連絡</p>
<p>ご参加のみなさま</p>	<p>ご参加ありがとうございました。</p> 