



—東北生産性本部—

平成29年度労使定例政策研究会 第3回例会開催

テーマ

「個と向き合い、モチベーションを引出す人財育成」



■平成29年11月20日（月）開催

★講師 株式会社 三越伊勢丹ホールディングス

グループ人財本部 人事企画部長 木室 俊亮 氏

- ・東京都出身。
- ・1998年 株式会社伊勢丹（現・三越伊勢丹）入社、伊勢丹相模原店婦人・子供営業部を担当した後、MD 統括部食品営業部バイヤーとして伊勢丹新宿店食品フロアのリモデルを担当。
- ・2015年 伊勢丹新宿店食品レストラン営業部計画担当長。
- ・2017年 三越伊勢丹ホールディングスグループ人財本部人事企画部長として自ら学ぶ人材育成フロー、個性を尊重した採用、社員のモチベーションを引き上げる人事制度改革に取り組む。

今回の第3回例会は、株式会社 三越伊勢丹ホールディングス グループ人財本部 人事企画部長 木室 俊亮 様をお招きして、ダイバーシティにおける女性活躍に向けた人材育成や人事制度の取

組みについてご講演をいただきました。

講演では、「三越伊勢丹の従業員体系は、無期雇用の「社員」「メイト社員」、有期雇用の「フェロー社員」「エルダーフェロー」「エルダースタッフ」「スペシャリティスタッフ」「アルバイト」となっている。社員数は5,360人(男性2,537人、女性2,823人)であるが、有期雇用を含めた全従業員数は11,911人(男性3,362人、女性8,549人)で7割以上を女性が占めている。

人事に対する考え方としては、ダイバーシティ、要員政策、人事制度、働き方改革への対応をしっかりと行ない、生産性UPとイメージUPに繋げ、日本で一番働きやすい会社・就職人気ランキングNO.1の会社を目指している。多様な人材(知識・特性・専門スキル)、多様な価値観(働き方・やりがい)のために個と向きあい、対話することで、個人がもつ才能が発揮され、活躍できる新しい働き方を実現していきたいと考えている。

対話には、「CDP(キャリア・ディベロップ・プログラム)面談:今後のキャリアプランについて人事部担当者との面談し、その後の自己のキャリア形成支援などに反映する。」「自己申告:キャリアプランと働く環境について、自らの状況を申告する制度で年1回実施する。」「定期面談:所属上長と半期毎に面談し、部門内の業務と本人の実務スキルの形成について確認する。」があり、全従業員と対話している。こうした対話により、育児従事者・介護従事者、多様な雇用形態、高齢者・障害者・疾病者、LGBT、外国人・異文化・生活習慣・宗教等様々な要素が浮き彫りになり、課題が明確になった。従業員が、自ら志すありたいキャリアとキャリア形成のために、特性を認め、能力を生かし、多様な働き方に応じる制度を構築してきた。

それらが評価され、東京都の障がい者雇用エクセレントカンパニー賞受賞、経済産業省の「ダイバーシティ経営企業100選」に選出、週刊東洋経済の「女性が働きやすい会社ランキング」で2015年、16年の2年連続1位となった。

キャリア形成には、「自律性:自らのキャリア形成のために自律的に学ぶこと」、「継続性:学んだことを実践すること」の2つの要素が必要である。教育体系は、「①基本プログラム:担当業務に臨めるレベルにするための教育」「②応用プログラム:個人の専門性を深め、現場力を向上させ、自律的キャリア形成+戦略的人財育成」「③ダイバーシティの理解:異なる特性を理解し、多様な働き方の選択を受容・支援」「④独立プログラム:店・部門が抱える課題に応じて実施」というのが全体像となっている。

これからも個々の従業員の対話を通じ、モチベーションを引き出す人財育成について努めていきたい。」

以上のように、従業員一人ひとりと向き合い、対話の機会を多く設けていく中で、相互に分かれ合い、モチベーションも高まる仕組みを展開している話を聞き、参加者からは「大変参考になった」との感想が寄せられており有意義な講演となりました。

今後の労使定例政策研究会のご案内

多数ご参加くださるようご案内いたします。

例会	日時	演題・講師
第4回	H30年2月2日(金) 14:30~16:30 東北電労会館	『働き方改革に伴う法改正と運用の留意点』 三島法律事務所 弁護士 真田 昌行 氏

*今後の各例会に参加ご希望の方は、東北生産性本部 (TEL 022-261-0411) までご連絡ください。