

スキル基点の改革、その先へ

ヤマハ、約5年に及ぶ人材マネジメント改革

日本生産性本部は7月22日、人事部長クラブ7月例会を都内で開催した。ヤマハ人事部人事戦略企画グループの井上理恵氏が「スキルを基点とした人材マネジメントの変革」と題して講演し、約5年に及ぶ人材マネジメント改革の歩みと課題を紹介した。

人事部長クラブ

ヤマハでは、既存事業会^①を設置し、約1年かの収益回復に加え、新規けてジョブとスキルを体・隣接事業への展開を中系化した。従業員は現在長期戦略に掲げる中、経の職務と目指す職務を比較し、スキルギャップを

「スキル定義はゴールではなくスタート地点」と強調。スキル申告や評価基準のばらつき、スキル情報の更新や学習への動機付け不足に加え、最大の課題として「未来の事業に必要な人材は過去の延長線上にはない」ことを挙げた。新規事業に必要な人材像を既存の枠組みだけで描くことは難しいという。

対応策として、AIを活用し、社内外のスキルデータから将来必要なスキルを導き出す考え方を紹介した。ただし、AIは人事判断を代替するものではなく、意思決定を支援する存在と位置付けられた。

対応策として、AIを活用し、社内外のスキルデータから将来必要なスキルを導き出す考え方を紹介した。ただし、AIは人事判断を代替するものではなく、意思決定を支援する存在と位置付けられた。

部門横断の「スキル部

ヤリア面談も見直し、従業員主体の対話へ転換した。また、人材情報を部門横断で活用できるBIツールも整備した。

講演の最後に井上氏は「可視化した後に何に使うのか、なぜ使うのかを問い続けることが重要だ」と総括。未来の事業戦略を見据え、現場との



ヤマハ人事部の井上理恵氏

通じて課題も明らかになった。井上氏は

の鍵になるの考えを示した。