

私の
キャリアと
学び

第3回

越田健太郎さん (NRI システムテクノ 人事部人事グループ)

社内外の学びを活かしながら
発信力を高める

本連載では、企業の人事部門で働く人事パーソンに、これまでのキャリアや学びについて語っていただきます。人事のプロフェッショナルをめざす人たちは、どのような経験をして、どのようなことを学んでいるのでしょうか？ 今号では、NRI システムテクノ株式会社の越田健太郎さんにお話をうかがいました。

.....

人の面倒をみるのが好き

私が人事の仕事を決めたきっかけは、大学時代の就職活動でのある思いにさかのぼります。サークルやゼミ活動などを振り返った際、活動そのものよりも運営側と一緒に活動するメンバーの面倒をみるのが好きでした。これを仕事に当てはめると、フロントよりもバックオフィス、そのなかでも特に人を扱う人事が向いているのではないかと考えました。私の就職活動時期である2011年は東日本大震災が発生し、一時採用活動が中断されることもありました。そうしたなか活動を続け、電機メーカーに入社しました。

入社後は工場での研修などを経て、希望していた人事労務の部門に配属されました。最初の仕事の内容は、勤怠・労務管理や社会保険事務、給与計算でした。希望していた部署とはいえ、仕事のことは何もわからない状態で入社したので、実務は先輩に教えてもらいながら学ぶことばかりでした。

初めての上司との出会い

当時の上司は、20年以上にわたり人事部門に在籍されており、とにかく知識が豊富でした。労働法に加え、就労管理や給与体系の考え方や組合対応など、全

方位に詳しい上司です。法改正はもちろん、社内事情にも明るく、社員の経歴や役員対応なども広く頭に入っています。1人でなんでもできてしまうのですが、知識をひけらかすようなこともせず、「自分だってできるわけでないから」と言いながら新入社員の私に対しても親身に教えてくださいました。私にとって社会人最初のロールモデルであり、在籍期間に学んだ知識、人事パーソンとしての姿勢はいまでも心にとめています。

新卒4年目のころ、私に成長や考える機会を与えてくれたのか、その上司に「人事で新しくやってみたいことを自由に挙げてごらん」と言われたことがあります。「時間単位有給休暇」、「企業内保育所」、「独身寮の入居期限延長」など、若さもあり遠慮もせずにどんどん書き出していったことを覚えています。4年目の私の提案にもかかわらず「時間単位有給休暇」はのちに採用され、導入に向けた準備に携わりました。時間単位有給は、社内規程の文言を変えることは難しくなかったのですが、短時間勤務者への付与や繰越し、システムへの反映など、数々の運用面の課題をクリアする必要がありました。制度設計に一から実際の導入まで関わるのができた経験は、その後の大きな自信につながっています。

ちょうど女性活躍推進法が施行される前後、女性総合職が増えてきたこともあり育児と仕事の両立支援の施策案を各現場をまわって事前ヒアリングしたことも思い出深いです。先ほど話した時間単位有給も、現場からの意見を取り入れながら進めていくことができました。人事の独りよがりではなく、現場を踏まえてこそその会社施策であるということを学ぶ機会となりました。その後、これまで労務中心で、人事全般を経験する



Profile

越田健太郎（こしだ・けんたろう）

NRI システムテクノ 人事部人事グループ

横浜市立大学卒。2012年4月、国内電機メーカーに就職。人事・労務課（人事労務部）に配属され、労務管理全般に携わる。2016年に人材会社に転職。人事部の立上げメンバーとして採用業務等を行う。2017年にNRI システムテクノ株式会社へ転職。人事部人事グループにて、健康経営の推進等を担当。日商簿記検定2級、ビジネス・キャリア検定人事・人材開発／労務管理、第二種衛生管理者、社会保険労務士試験合格。

ために今度は採用をやってみたい、という気持ちもあり、転職を考えました。

採用の経験ができる会社、また会社が成長期にあり、人事部の立上げメンバーを募集していた会社に移りました。若手が多く活気のある社風のなか、それまでの環境では当たり前を整備されていたことが都度問題として浮上し、1つずつ解決、整備していくことはしんどくも楽しく、良い経験となりました。

IT 会社ゆえの健康経営の取り組みと課題

その後現在の会社に移り4年目です。労務担当として、「健康経営」推進にも取り組んでいます。フィジカル、メンタルヘルス対策の一環として、食生活改善セミナー、セルフケア研修の実施、リハビリり入社制度の構築などに携わってきました。また「職場の健康向上」と題してコミュニケーション促進のアイデアを出しあい、部門毎に実践、改善する検討会なども実施しています。

望まない休職、離職を減らしていくためにはただ人事が一方向的に施策を打つのみでは不十分です。部門や経営の課題としてとらえ、組織の成長に寄与させていくかがテーマと考えています。

新型コロナウイルスの影響で当社も在宅中心の勤務となりましたが、従前より在宅勤務制度そのものは導入しておりインフラは整っていたこと、また自社の業種ゆえ IT に強い人材がほとんどであり、大きな問題なく移行できました。一方で、コロナ禍ならではのコミュニケーションの難しさには頭を悩ませています。カメラをオンにするかオフにするかの問題にはじまり、リモート下での円滑な意思疎通には試行錯誤が続いていて、解決に向け模索中です。

社外の人と積極的に交流

学びについて振り返った際にまず思い出すのが、新入社員で配属されて間もない頃に先輩から渡された「はじめての人事社員の実務と心得」（田代英治氏：著）です。人事の業務スケジュールや心構えがコンパクトにまとまっておりに残る一冊です。

また、自社の常識だけで物事を判断しないよう、社外の方との交流の機会を求め、個人で JSHRM（日本人材マネジメント協会）に入会しました。事例研究会などに参加して、他社の人事部の方の経験に基づく話を聞いたことは刺激になり、問題解決の幅が広がりました。先ほどの書籍の著者である田代英治さんとも JSHRM で実際にお会いすることができました。

その他、施策を検討するにも土台となる労働法などの知識は最低限必要だと思い、2020年、コロナ禍に増えた在宅時間に勉強し、社会保険労務士資格も取得しました。

法律や実務の知識は就業管理、給与計算などの業務を進めていくうえでは大切です。地に足をつけながらも、もっと課題に目を向け、時間単位有休や健康経営施策以上に、能動的に発信していければと思っています。まだ目先の実務にかかる時間が多く全社的な視点を持つことができず、得た知識を活かしきれていないことに問題意識もあります。社外や現場とのコミュニケーションも深めて、自社にとってより適切な方針や施策につなげたいと考えています。

2021年で人事業務に携わって10年目となります。まだまだ道半ばではありますが、積極的に動くことを心がけ、人事の存在価値を高めていくことが目標です。

（取材協力 日本人材マネジメント協会（JSHRM）

聞き手・まとめ 編集部）