リスキリング 変革の礎

AIでキャリア構築支援

日本HP社長 岡戸 伸樹氏

生成人工知能（AI）の活用が広まり、パソコン（PC）業界にもAIの波が押し寄せる中、日本HP（東京都港区、岡戸伸樹社長）は従業員のリスキリング（学び直し）に力を注ぐ。社員の自発的なキャリアづくりをモットーに掲げるが、社員に任せきりにするのではなく、キャリア形成の支援を手厚くして変化に対応できる社員を育てる。岡戸社長に取り組みを聞いた。

―社員の学び直しについての考え方は。

「ジョブ型の人事制度を採用しているため、学び直しは自然に会社に定着してきた。例えば、会社全体が転職市場のようなもので、社員が社内で仕事を変える際も基本的には自ら手を挙げて異動する。応募できる仕事の一覧を全社員が見られるようになっている。つまり（希望する仕事に）移りたい場合、社員が自らスキルを身に付ける」

―社員のキャリア形成支援の仕組みにAIを導入しました。

「キャリア構築を支援するために『キャリア支援AIツールキャリアハブ』を使っている。社員自身の経験などを登録するものだ。もちろん、自分自身のことは自らが一番知っているものの、どのようなキャリアやスキルを積んだ人がどのようにステップアップしているかの情報は、会社が持っている。情報に基づき、AIが個人に合うポジションを提案する。ツールは、立ち上げから運用の段階にあるところだ」

―次世代リーダーの育成にも注力しています。

「次世代のリーダーを育成する枠組み『フューチャーレディータレントプログラム』を始めた。変化が激しい時代で、未来に備えるためだ。全社を対象とし、年齢も幅広い。各段階でステップアップをしたい人たちが参加する。参加者は、ロジカルシンキングといった思考の基礎を学ぶほか、リーダーシップを育むための研修などを受ける。将来の変化に柔軟かつ積極果敢に取り組む人材を育てることが、会社の競争力につながる」

―部下の学び直しに対する上司の理解はありますか。

「管理職は部下にとってのコーチであるという考え方が比較的、根付いている。このため、学び直しに時間を使うのに否定的な声は聞くことがないと言える。会社全体のテーマを社員に伝え、個人の目標に結びつける。同時に、個人がどのような学び直しを必要とするのか、目標を立てる。そして、四半期に一回、上司と部下が意見交換する仕組みができているのがポイントだ。働き方が多様化している中、部下にとっては上司の支えも非常に大きい」

（阿部未沙子）

（随時掲載）

無断転載・複写禁止 ㈱日刊工業新聞社