



## 従業員 座談会

# 多様な人材が活躍できる仕組みづくり

中期経営計画の方針である「多様な人材が活躍できる仕組みづくり」を進めている中でも、代表的な2つの施策である「グループ人材の流動化」と「KEEP20」について、それぞれの施策を経験している従業員と執行役員 人事本部長 浦田による座談会を実施しました。



### 小口 かおり

キュービー株式会社  
研究開発本部

### 浦田 昌也

キュービー株式会社 執行役員  
人事本部長

### 田村 慎記

キュービー株式会社  
営業推進部

## グループ人材の流動化※について

**浦田** 一人ひとりが本当のプロ人材になるためには、画一的な経験だけではなく、違う角度からものを見る経験を積むことがとても大切なことだと考えて取り組みを進めています。実際に部門を超えた異動経験が豊富な田村さんほどのように感じていますか？

**田村** 私は入社して最初に家庭用営業を7年半経験した後、自ら手を挙げてフードサービス営業(業務用営業)に異動しました。家庭用営業ではブランドを大切にする姿勢を学び、フードサービス営業では様々な業態への向き合い方を学べたと感じています。現在は営業推進部というスタッフ部門で販売戦略の企画を担当していますが、家庭用営業とフードサービス営業で培った知識・経験が合わさることで、より良いアウトプットにつながっていると実感しています。

**小口** 様々な経験をすることは「学び」はもちろん「人脈形成」の面でも得るもの大きいですね。

**田村** そうですね。そのためにも、やりたいことができれば自ら手を挙げて発信し続けること、実現に向けた自己研鑽も必要です。また、キャリア自己申告制度を活用して上司にも応援者になってもらえるようにコミュニケーションを取ること大事だと思います。思い通りにならないこともありますが、新しい機会をもらったら自分の知識や経験を研ぎ澄ませ、さらに学ぶ姿勢が大切だと思います。

### ※グループ人材の流動化

入社15年までの若い年代を対象に部門や会社をまたぐ異動を促進し、キャリアの可能性を広げるとともに、異なる視点や広い経験を経て、担当領域を拡げ、高める人材を育成する取り組み

## KEEP20について

**浦田** 様々なメンバーと意見交換会を重ねる中で、例えば5~6名の中で1~2名違う視点を持つメンバーがいると、議論が活性化する傾向が見えてきました。そこで始めたのが「KEEP20」です。

**小口** 私は「KEEP20」枠のメンバーとして、ブランド委員会という会議に参加しています。議論の活性化という観点ではまだまだ貢献できていないと思いますが、私も一人の生活者としてお客様の気持ちになって気づくことがあれば、率先して発言しています。また、ブランド商品(キューピー マヨネーズなど)の開発を担当している私にとって、ブランドに関して様々な議論や判断をしていくブランド委員会に参加することはとても学びが多いと感じています。

**浦田** 生活者の視点で意見を出していただくことは、ブランド委員会のメンバーにとっても大事なことであり、気づきが多いと思います。小口さん自身が「KEEP20」のように様々な部門のメンバーを巻き込んで進めている取り組みがあれば教えてください。

**小口** マヨネーズの新規プロジェクトが立ち上がり、関連部門の若手メンバーを巻き込み動き出しました。若手にどんどん任せて、他部門のメンバーも加わることで、新鮮なアイデアが出てきています。これからの展開が楽しみです。

**浦田** お二人の話を聞いて、「グループ人材の流動化」と「KEEP20」の取り組みは、本人の成長につながることはもちろんですが、周囲のメンバーにも良い影響を生んでいることが実感できました。引き続きこれらの取り組みを推進していきたいと思います。