



今月の

Center of HR Universe

人事パーソン

株式会社Works Human Intelligence

人事部 人材開発・組織開発グループ グループマネージャー

うえむら たろう
上村 太郎 さん

「社員からの率直な反応に
この仕事のやりがいを感じます」

エンジニアから人事へ

大手企業および公共・公益法人向け統合型人事システムの開発・販売・サポートを手がけるWorks Human Intelligence（東京都港区）。四半世紀以上にわたり、日本の“はたらく”を支える同社の歴史は、1996年設立の㈱ワークスアプリケーションズから始まった。2019年8月、分社化によりHR関連事業を承継したのが現在のWHIである。2010年4月、「自社製品の哲学に共感して新卒入社しました」と笑顔で語る上村太郎さんが今月の人事パーソンである。

「もともと“日本をもっと元気にしたい”との思いが強くあり、学生時代は地方創生への貢献を思い描いていました。そんな私が就活の際、『COMPANY』という統合型人事システムの哲学に共感し、ここで働きたいと心を決めて選んだのが、前身のワークスアプリケーションズでした。私は文系出身でプログラミング経験こそありませんでした

が、配属先は開発部門になり、そこで約10年間、エンジニアとして貴重な経験を積み重ねてきました」

そんな“エンジニア”の上村さんに、ある日、現在に至る人事パーソンへと転身する大きな転機が訪れた。

「実は大規模な新製品開発プロジェクトに関わっていた際、なかなかうまくいかなかった経験が私にあります。優秀な人材が情熱を持って取り組んでいるにもかかわらず、なぜ成果に結びつかないのかと、現場のリーダーとして悩んでいたのです。1人ひとり異なる能力や個性を組織全体として生かすことの重要性に気づいたことをきっかけに、人や組織に貢献する仕事に興味を持つようになりました。今振り返ると、私の人事パーソンとしての原点は紛れもなくそこにあったように思います」

上村さんが“人事”を意識したというタイミングは、職場が分社化によってリスタートし、採用の難易度が高まっていた時

期と不思議に重なるものでもあったという。

「ちょうどその頃、当時の人事部長が、“エンジニアとしての現場感覚を持ち、マネージャー経験がある採用担当”を探しているという話を耳にするようになりました。私のキャリアの悩みを知っていた当時の上司がとてもスピード感のある方で、すぐに人事部長とマッチングしてくれたのは嬉しかったですね。やがてエンジニアと人事との兼務を経て、2021年1月からは希望通り、晴れて人事専任となりました」

目指すはキャリア自律

上村さんは人事に異動して以来、“現場の気持ちが一番に分かる”人事パーソンであるべきとして、多様な人材が働きやすい環境の整備に尽力している。そんな上村さんが大事にする仕事のキーワードの1つに「対話」があった。

「WHIでは、単に制度をつくるだけでなく、その土台となる

【PROFILE】

早稲田大学卒業後、前身のワークスアプリケーションズに入社。統合型人事システム『COMPANY』の開発に従事。2020年、人事部に異動。現在はキャリア・スキル育成に関する取り組みに尽力。社員が自律的にキャリア形成できる環境づくりを推進中



▲2025年にキャリア自律に関する施策で全社表彰を受賞した上村さん。その想いはCEOの想いでもある「WHIにいた時が一番成長できたと実感できる会社になりたい」という気持ちがより明確に。出社前、早朝のランニングが長年のルーティーン

対話の文化を大切にしています。その一例として挙げられるのが、キャリア自律という考え方です。そもそもキャリアパスという、会社が用意するものというイメージを持つ人もいますが、当社ではキャリア自律を“会社が与えてくれるもの”ではなく、自分自身でありたい姿を描き、他者との対話を通じてその姿に近づいていくプロセスと定義しています。私自身も元エンジニアからの自律的なキャリアチェンジということもあり、その重要性を実感しています」

上村さんが確信を持って話を続ける。

「そのようなキャリアチェンジの核として位置づけられているのが、2021年頃からスタートした『Career Interview』です。要は上司と部下が本音でキャリア創出について語り合う1 on 1形式の対話です。すでに90%以上の人材の面談記録が残されるほど定着しています」

ちなみに、“ホンネ”を話せる風土やカルチャーが日頃から醸成されているからこそ、『社内公募制度』の価値も増すことを上村さんは強調する。

「毎年10月に実施する『社内公募制度』では、数十ものポジションがオープンになります。事前に『Career Discovery Seat』を活用して、自身の棚卸

を行い、『Career Interview』を実施することで上司ともスムーズに相談できる環境もあります。さらに2024年からは、オンラインイベントの『Career Discovery Day』をスタートさせています。WHIで築くことができるキャリアを、マネジメントや職種別、職種転換など16のコンテンツに分類し、総勢30名の社内ロールモデルに登壇してもらい、その体験談を通して、リアルにキャリアを知るためのきっかけにしています。仕事上の壁の乗り越え方を披露する人、ライフイベントとの向き合い方を語る人、さらには一度退職して戻ってきた人たちのリアルな声を共有することで、社員1人ひとりが自分の次のキャリアを自律的に考える、かけがえのない場となっています」

「はたらくを楽しむために」

ところで、WHIが掲げるミッションの中には、“すべてのビジネスパーソンが、情熱と貢献

意欲を持って「はたらく」を楽しむ社会を実現する”との一文がある。その“はたらくを楽しむ”ためにも、誠実でありたいと上村さんは語る。

「人事パーソンとしてのやりがいは、社員からの率直な反応が得られるところにあります。ポジティブな意見だけでなく、時には厳しい改善要望もありますが、そのような声も受け止める誠実さを持ちたいと常に思っています。そういったプロセスを経て、『上村さんが言うなら協力しよう』と、思ってもらえる空気が醸成されていくところに、大きな手応えを感じています」

今後は、自社製品を活用してタレントマネジメントをさらに進化させたいと語る上村さん。また、社員1人ひとりが描くキャリアに対し、必要なスキルや最適な学習コンテンツを、個別最適化して提供できる仕組みを構築していきたいとも語ってくれた。

(取材／関本しげる)