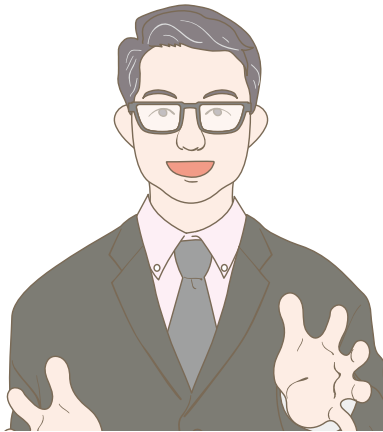


2. 取り組み企業の声



日本ケンタッキー・フライド・チキン株式会社 執行役員

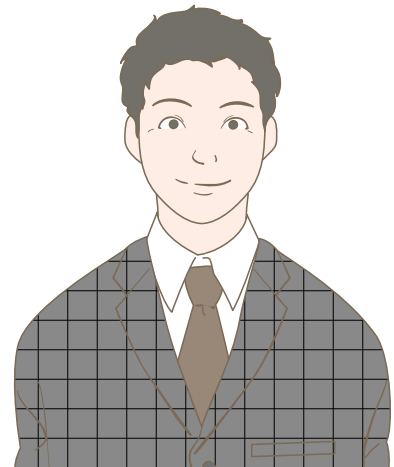
人材育成の基軸となるのは、「このような店にしたい」という経営者（オーナー）の思いです。その「思い」を出発点にして期待人材像を明確化し、それが従業員に浸透していけば、人材育成の好循環が生まれます。

こうした育成の仕組みをゼロから構築していくのは非常に難しいと思いますが、職業能力評価シートのようなツールがあれば、自社オリジナルの人材育成システムを構築するための「下地」として活用できると思います。また、社員にとっても、自分の能力レベルがどの段階まで到達している、更にレベルアップするためには何が不足しているかが明らかになりますから、モチベーションの喚起につながると思います。

株式会社リンガーハット 人事チーム課長

10年以上人事評価に携わっていますが、一番難しいのは考課結果のフィードバックであると感じています。職業能力評価シートを使うことで、フィードバックのポイントが明確となりますから、上司と部下のコミュニケーションの円滑化のための強力なツールになると思います。また、OJTコミュニケーションシートにあるレーダーチャートは、まさに「こういうものがあればいいのだが」と思っていたイメージ通りのものであり、非常にスマートなツールだと思います。

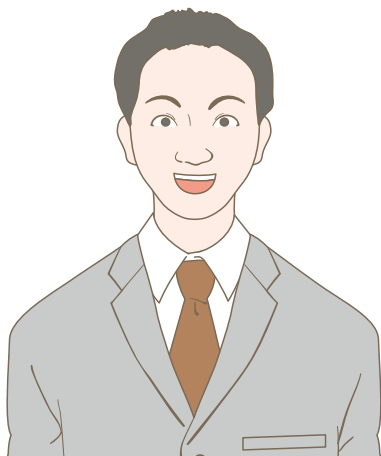
また、職業能力評価シートやキャリアマップには外食業界で求められるスキルやキャリアが簡潔に整理されていますから、就職活動中の学生にとっても参考になるのではないのでしょうか。



株式会社吉野家ホールディングス グループ人材開発室長

外食産業には様々な業態があるため、キャリアマップや職業能力評価シート等のツールがすべて各社にピッタリと当てはまるとは限りません。ただ、全体に目を通せば、各社・各店の抱える人材育成上の課題を解決するための糸口が必ず見つかるはずで、まずは自社にとって役立ちそうなものから上手に工夫して使ってみることをお勧めします。

人材育成の現場には失敗がつきものであり、最初からすべてにおいて期待通りの結果が出ないこともあると思います。一度や二度の失敗にめげずに独自の工夫を加えながら使い続けていただき、各社のオリジナルツールに進化させていただくこともこのツールの役目の一つだと考えております。



協力企業一覧

キャリア形成委員会（外食産業）委員名簿

氏名（敬称略）	所属先・役職名	本社所在地	従業員数	直営店舗数
◎ 清水 均	株式会社プロジェクト・ドゥ ホスピタリティマネジメント研究所 代表取締役	—	—	—
五十嵐 武	日本ケンタッキー・フライド・チキン株式会社 執行役員 人事総務ユニットゼネラルマネジャー	東京都渋谷区	1,061人 (平成 25 年 6 月 12 日現在)	484 店 (平成 25 年 3 月末)
杉本 貴一	株式会社リンガーハット 人事チーム 課長	東京都品川区	517人 (平成 25 年 8 月 31 日現在)	637 店 (同左)
長岡 伸	株式会社サイゼリヤ 取締役 組織開発室長	埼玉県吉川市	2,134人 (平成 25 年 8 月 31 日現在)	1,095 店 (同左)
山崎 裕之	株式会社吉野家ホールディングス グループ人材開発室長	東京都北区	3,225人 (平成 25 年 11 月末)	2,845 店 (同左)
石井 滋	一般社団法人日本フードサービス協会 業務部課長	—	—	—

(◎：座長。「所属先・役職名」は委員委嘱時（平成 25 年 10 月）の所属、役職名等を記載)

*日本ケンタッキー・フライド・チキン株式会社は平成 26 年 4 月 1 日より日本 KFC ホールディングス株式会社に社名変更し持株会社体制へ移行する予定です。

