

経営競争力・人材競争力強化に向けたチェックリスト

原則① 経営戦略を実現する重要な要素として人材および人材戦略を位置づけること

- ヒトが生み出す価値の重要性が増し、経営課題と人材課題が表裏一体となる中で、経営戦略の策定段階から、人材および人材戦略が検討に組み込まれているか？
- 短期的、場当たりの人事施策ではなく、経営環境の変化のスピードと幅の広がりに対応できる人材および人材戦略を構築し、実行できているか？

原則② 個人の多様化・経営環境の不断な変化の中で、個人と企業がお互いを選びあい、高め合う関係を構築していくこと

- 従来の日本型雇用コミュニティが変化しつつある中、個人のスキルや専門性を最大限に引き出すために、多様な人材の成長や活躍に繋がる機会を提供できているか？
- 経営競争力を強化するために、多様な人材を自社に惹きつけ、自発的な貢献意欲を引き出す仕組みを構築できているか？

原則③ 経営トップが率先してミッション・ビジョンの共有と実現を目指し、組織や企業文化の変革を進めること

- ミッション・ビジョン・バリュー（MVV）を単なるスローガンとせず、経営トップ自らが信念をもって発信することで一人一人に腹落ちさせ、具体的行動につなげられているか？
- 変革を起こすリーダーの存在が企業の命運を握る時代において、保守的な減点主義や過度な完璧主義にこだわり、イノベーションの芽を摘んでいないか？

方策① 変革や人材育成を担う経営リーダー、ミドルリーダーの計画的な育成・支援

- 内部公平性を重視した「横並び方式」で経営リーダーを育成するのではなく、トップアジェンダとして、時代をリードし変革を起こす人材を早期に登用し、育てられているか？
- ミドルは経営の意思を現場に伝え、現場の実感を経営に伝える「橋渡し役」。人材戦略の中で、こうした役割を明確に位置付け、計画的な育成ができていないか？

方策② 経営に必要な多様な人材確保を可能とする、外部労働市場と連動した柔軟な報酬制度・キャリア機会の提供

- 外部競争力のある人材を、固定的な報酬・評価体系に当てはめようとしていないか。「人材の自前主義」にこだわらず、その能力を発揮できる環境を整備できているか？
- 多様なスキル、キャリアを持った人材のニーズに応じた柔軟な仕組みやキャリア機会を提供できているか？

方策③ 個人の挑戦や成長を促進し、強みを活かした企業価値の創出に貢献する企業文化や評価の構築

- 処遇のためだけの人事評価ではなく、多様な個人の成長を促し、同時に経営目標の実現への挑戦を評価できる仕組みを構築できているか？
- 多様な個人が活躍できる企業文化づくりを経営層やミドルリーダーが率先することで、組織の潜在力を最大化できているか？

方策④ 個人の自律的なキャリア開発や学び直しを後押しし、支援する機会の提供

- 変革の時代を生き抜くためにも、経営層が「不断の学び直し」の必要性を発信し、社内に「健全な危機感」を醸成できているか？
- 働き手一人ひとりに対して、評価などの仕組みの中で新たな学びの気づきを促すとともに、社内外での主体的な学びの機会を提供できているか？

方策⑤ 個のニーズに応え、経営競争力強化を実行する人事部門の構築

- 経営課題と人材課題が表裏一体となる中、人事部門は経営競争力強化を実現する能動的な部門として、経営の変革をリードする役割・機能を備えているか？
- 人事部門は、「勤と経験」だけに頼るのではなく、テクノロジー等も活用しつつ、データに基づく「客観性・納得性」を持って、自社の人材力・経営力の強化に貢献できているか？

方策⑥ 経営トップ自ら、人材および人材戦略に関して積極的に発信し、従業員・労働市場・資本市場との対話を実施

- 自社の人材投資を、単にコストとしてだけでなく、持続的な企業価値創造を支える中長期の投資として明確に位置付け、発信できているか？
- 企業価値向上を実現する人材・人材戦略を明確にした上で、人材関連の目標やKPIを設定し、社内外のステークホルダーと建設的な対話を実施できているか？