

「経営戦略と連動する人事戦略」

「船中八策」を推進

部長
人事
部長
人事
部長
人事

日本生産性本部は7月24日、第97期「人事部長クラブ」の7月例会を都内で開催（オンライン併用）した。

当日は「経営戦略と連動する人事戦略 その要諦とは」をテーマに、日揮ホールディングス専務執行役員CH

略の最高推進機関「HRO（ヒューマンリソースオフィサー）会議」を設置し、そこで洗い出された八つの重点プログラム（①人財ポ

トフォリオ策定②人財採用戦略③人財育成戦略④グローバル人事制度⑤タレントマネジメ

ント⑥エンゲージメント⑦リテンション⑧サクセッションプラン）を、坂本龍馬が定めた

新政府の基本方針にちなんで「船中八策」と名付けている。

花田氏は、「人財ポートフォリオ策定」では、四つの人財ポート

フォリオ（経営・マネジメント人材、高度専門人材、イノベーション人材、プロジェクト

トフォリオ策定②人財採用戦略③人財育成戦略④グローバル人事制度⑤タレントマネジメ

ント⑥エンゲージメント⑦リテンション⑧サクセッションプラン）を、坂本龍馬が定めた

新政府の基本方針にちなんで「船中八策」と名付けている。

花田氏は、「人財ポートフォリオ策定」では、四つの人財ポート

フォリオ（経営・マネジメント人材、高度専門人材、イノベーション人材、プロジェクト

「人財育成戦略」では、部門長の仕事を三つ（戦略立案・実行、部員の指導・育成、プロジェクト管理）に分

割を分担する施策を導入していることや、キャリア採用者の割合を10年間で10%から40%

に拡大したことなどを紹介した。

「リテンション」（定着促進）では、海外駐在者に対して、海外事業の意義や企業パーパスを家族と共有するこ

とや、休暇サイクルなどの駐在環境の改善などに取り組んでいることに触れた。

「エンゲージメント」では、同社グループのパーパスの「自分事化」を図るために「パーパスジャーニー研修」を

実施しており、研修後のアンケートでは、パーパスに対する納得度（5点満点）が研修実施前の2.57ポイントから研修後は4.13ポイントに上昇したことを説明した。