

日本生産性本部は11月19日、第100期「人事部長クラブ」の11月例会を都内で開催（オンライン併用）した。当日は「企業価値向上のための人材戦略〜共創型人材の育成と企業文化醸成」をテーマに、取締役常務執行役員CHRO（最高人事責任者）として人材育成と企業文化醸成に取り組んでいるレゾナック・ホールディングスの今井の氏が講演した。

第100期人事部長クラブ

同社は2023年1月に昭和電工と昭和電工エマテリアルズ（旧日エマテリアルズ）が統合して誕生した。今井氏は、同社が推進している経営改革と人的資本経営、経営トップが自ら率先垂範していることや、事業ポートフォリオ経営と一体的的人資本経営を行っていること、経営改革（取締役会と業務執行）と人事

から順に展開していること、経営理念を基軸

に目指す企業文化と求める人材像を設定し、ポジションとジョブを軸とした人事諸制度・施策と連動していること、2030年を最終ゴールとしつつもクイックウィンと長期的な課題を組み合わせ、従業員体験とカオスをバランスさせ、変革を推進していることが特徴だと説明した。

人材育成では、社会課題の解決をめざし、会社や部門を超えて、共感・共鳴で自律的に

「共創型人材」育成し課題解決

レゾナックHD「企業価値向上のための人材戦略」

つながり、共創を通じて創造的に変革と課題解決をリードできる「共創型人材」を育成するために、バリューにもとづく人事施策や、組織を超えたコミュニケーションと共有、経営陣と従業員の直接対話、理解と浸透をはかるツール提供などの施策を展開している。

共感・共創の輪広げる機会

CEO・CHRO主催のワークシヨップ「モヤモヤ会議」（2023年度実績で36回開催、864人参加）では自分の考えを率直に言える環境をつくっている。パパス実現に向けた挑戦をエントリーし、その挑戦をチームで行う「グローバルアワードAHAノ」では、エントリーチームを対象とした交流会や、選考会、グローバルでの称賛の機会を設け、共感・共創の輪を広げている（2024年度には991チーム、1万2073人が参加）。音楽フェスの調した。

今井氏は、「経営は

見えない課題は解けないので、従業員エンゲージメント調査などを通して人事課題の見える化にこだわっている。VUCA時代の価値の源泉の差別化要因は『やりきる人材』がいるかどうかだ」と強調した。