キッコーマンの人財戦略

キッコーマン（株）　常務執行役員 CHO　松﨑 毅

テキスト が含まれている画像

AI によって生成されたコンテンツは間違っている可能性があります。

概要

近年、企業経営において非財務指標である「人的資本経営」が脚光を浴びていることは周知の通りです。 「人財」をいかに経営の中で活かしていくか、が投資家の関心ごとだけではなく、これからの企業経営の優劣を決める大きな要素であることが認識されてきたからだといえます。 人的資本経営―これは様々な指標へのアプローチと合わせて、「人財」を確保して育て、適切な配置を行う「人財戦略」と直結しています。そして、「人財戦略」は、経営戦略と連動していることが必須となります。 経営戦略を実現するために、現在、キッコーマンの進めている「人財戦略」を「人的資本経営」の取り組みとあわせてご紹介させていただきます。少しでも皆様の参考となれば幸いです。

＜感想＞

他社の人財戦略について知ることができ、どういう人材育成、人員配置を行っているのかを知ることができ、面白かった。

人財の配置については、例えば、キッコーマンでは、基幹ポスト（各事業における重要な役職で、キッコーマンでは数十種類ある）において、人財要件を質的/量的な観点で定め、それを基に人財プールを形成しており、基幹ポストに就くのに必要なスキルを持っている人を適切に配置できるようにしている。

また、この人財要件は経営戦略の変更等に伴って適宜アップデートが実施される。

人材育成については、上記の基幹ポストにおいて、人財プールの中で、「すぐに基幹ポストを任せられる層」、「一部経験、スキルが不足している層」、「長期的に育成が必要な層」に分け、それぞれの層に合わせて必要な研修を行ったり、経験を積めるようにしている。

また、キッコーマンには選抜型研修「未来創造塾」があり、社長、会長から直接レクチャーを受け、企業のDNAを継承できるようにもなっている。

参考サイト：

[キッコーマン株式会社：混迷の時代に求められる「プロ人材」の育て方とは | 『日本の人事部』](https://jinjibu.jp/article/detl/tonari/320/)

[キッコーマン株式会社執行役員 人事部長松﨑 毅 氏 – AKINAI Policy](https://akipoli.com/top-interview_009/)