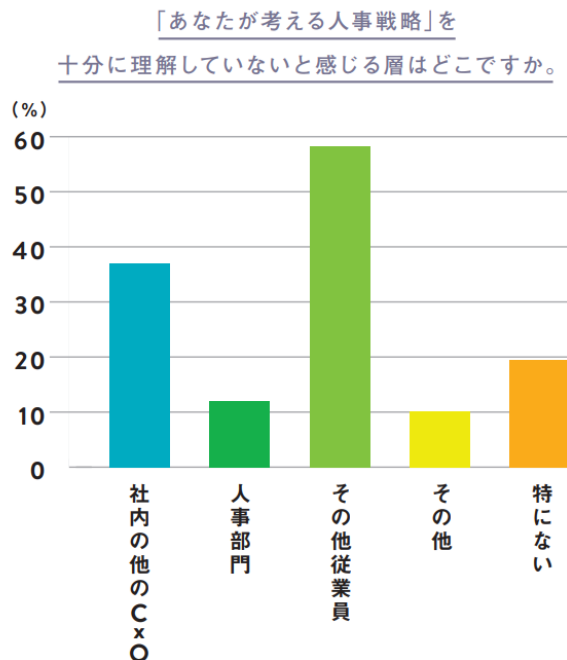


## 「CHRO100人調査」～経営・人事の両戦略、64%が同期済み 従業員の理解に課題

日本経済新聞社（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：長谷部剛）は2024年11月、大手企業を対象に実施した「CHRO100人調査～人的資本経営の実現に向けて」の結果をまとめました。調査はワークス・ジャパン（東京都千代田区）と共同で実施。人的資本経営を進める中で、最高人事責任者（CHRO）・人事担当役員が抱く課題感を聞きました。経営戦略と人事戦略について64%が同期できていると回答する一方、従業員への理解が進んでいないとみていることが明らかになりました。

### 人事戦略、「従業員」理解していない58%

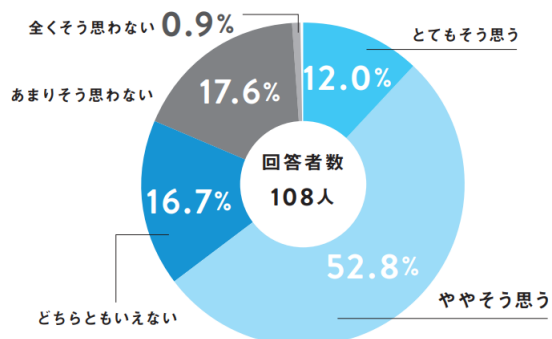
調査ではまず、CHRO・人事担当役員に「あなたが考える人事戦略を十分に理解していないと感じる層」について質問。その結果、人事部門を除く「その他従業員」という回答が58%に上りました。「社内の他のCxO」という回答も37%ありました。自由回答では、事業部門の役員、社外取締役などが挙がりました。



(注)「CHRO100人調査」より抜粋。複数回答可

「経営戦略と人事戦略を同期できていると思うか」という設問に対しては、「とても思う」「やや思う」をあわせ、計64%が同期できているとの回答でした。

自社は経営戦略と人事戦略を同期できていると思いますか。



(注)「CHRO100人調査」より抜粋

### 経営人材候補、育成施策の可視化は26%どまり

経営人材候補者や次世代リーダーの発掘・育成についても聞きました。「経営人材の候補者育成施策の結果を可視化しているか」という設問に対して、可視化できているのは26%にとどまりました。

「次世代リーダー候補者を選抜するうえでの課題」については、「素養の見極め」が課題だとの回答が58%に達し、最も多い回答となりました。上位回答には「外部からの適任者の採用」「候補者の見直し・入れ替え」が続きました。

### 優秀人材の定義、「決断力と胆力」など10パターン

優秀人材の定義については、自由回答で聞きました。①異なる価値観に対して答えを導き出せる力②企業の付加価値を向上する力③論理的思考力と洞察力④決断力と胆力——をはじめ、大別して10種類の回答が得られました。企業における優秀の定義を見直す気運が高まっていることを反映した内容でした。

大手企業は積極的に人的資本経営を推進していますが、さまざまな課題があることも浮き彫りになりました。今回の調査結果を、産業界の人材育成・採用、組織開発の支援に生かしたいと考えています。

■調査の内容はこちら：<https://school.nikkei.co.jp/feature/hr/contents/knowhow/67>

#### 【サービスへのお問い合わせ】

日本経済新聞社 人財・教育事業ユニット

電話：03-6256-2793（平日10：00～17：00） メール：[growth@nex.nikkei.co.jp](mailto:growth@nex.nikkei.co.jp)

ワークス・ジャパン

電話：03-5209-5012（平日10：00～17：00） メール：[research@worksjapan.co.jp](mailto:research@worksjapan.co.jp)

### <調査概要>

調査名称：CHRO100人調査～人的資本経営の実現に向けて

調査対象：東証プライム上場、または従業員1,000人以上の企業のCHRO・人事担当役員

調査時期：2024年8月19日～9月6日

調査方法：インターネット調査

回答者数：108人

調査主体：日本経済新聞社 人財・教育事業ユニット / ワークス・ジャパン

調査実施機関：日経リサーチ

---

### 日本経済新聞社について

日本経済新聞社は1876年以来、140年以上にわたってビジネスパーソンに価値ある情報を伝えてきました。約1500人の記者が日々、ニュースを取材・執筆しています。主力媒体である「日本経済新聞」の販売部数は137万部、2010年3月に創刊した「日本経済新聞 電子版」をはじめとするデジタル有料購読数は116万です。

### 本件に対する問い合わせ

日本経済新聞社 広報室 [TEL:\(03\)3270-0251](tel:0332700251) (代表)