

今回は役員の育成テーマについて考えたい。育成テーマ検討の上で、重要なポイントの一つに「会社自身が役員の育成テーマの検討プロセスを十分理解していること」がある。昨今の企業経営に関するトレンドにESG経営、人的資本経営、SDGs、DX等があるが、育成テーマにト

境分析、内部資源分析にもとづき抽出した経営課題や、策定した中長期経営戦略に対し、自社役員に求められる経験・知見を、まずは見える化する。このプロセスでは役員間で議論を重ね、必要な経験・知見をより実践的かつ詳細なスキルレベルで抽出したい。この過程は役員自身のキャリア



福田 潤也（ふくだ・じゅんや） コンサルティング事業本部組織人事BU HR第4部 コンサルタント

「学び続ける姿勢」が必要不可欠である。成長を続ける。多様な社会への変容に向け、育成テーマも幅広くなるため、役員一人一人が全テーマを習得することは難しいはずだ。役員全体でテーマを網羅できるよう、育成内容を検討することが望ましい。

# 真に必要な能力を語れるか

## 役員育成を考える(2)

育成テーマにト  
レンドを取り入  
れることは確か  
に重要だ。しかし、それで  
必要十分ではなく、むしろ  
自社独自の課題を見落とし  
ていないかに注意する必要  
がある。自社の立ち位置と

進みたい方向を見据えたい  
えで、自社に必要なテーマ  
を見極める眼を持つこと  
は、困難な問いに答えを出  
し続ける役員の育成には不  
可欠なことであろう。

具体的には2段階のプロ  
セスで育成テーマを検討し  
たい。1段階目は、「自社  
に求められる経験・知見の  
見える化」である。外部環

理解に加え、役員であるこ  
との理由や動機を思い起こ  
す機会ともなるだろう。  
抽出されたスキルを一覧  
の優先順位付け」である。  
求められる経験・知見を一

の棚卸しにな  
り、自身の強  
みや持ち味の  
理解に加え、役員であるこ  
との理由や動機を思い起こ  
す機会ともなるだろう。  
抽出されたスキルを一覧  
の優先順位付け」である。  
求められる経験・知見を一

2段階目は「必要テーマ  
の優先順位付け」である。  
求められる経験・知見を一  
徹底に立ち位置を認識し  
（毎週木曜日に掲載）

一段高いレイヤーで得ら  
れた能力は、役員としての  
自覚と責任を一層強固なも  
のとし、組織を導く堂々た  
る姿勢を育むことになるだ  
ろう。

