

CHRO MESSAGE

CHROメッセージ

THEME

多様な知の交わりから、 次なる価値創造の ストーリーを紡ぐ

— 純粋持株会社体制における
実効性ある人的資本経営をめざして —

キューデンホールディングス株式会社
常務執行役員
CHRO

津野 喜久代

揺るぎない「求心力」と、未知を拓く「遠心力」の融合が、これからの成長の原動力

2026年10月、当社グループは純粋持株会社（以下、HD）体制という新たな体制へと移行しました。この大きな転換点は、単なる組織形態の変更にとどまらず、事業の成長を根底で支える「人」と「組織」のポテンシャルをさらに一段引き上げるための重要な契機であると捉えています。

九電グループが長きにわたり大切にしてきた「よりよい社会のために尽くす誠実な使命感」、これはHD体制においてもキューデングループの強力な「求心力」です。一方、これからの非連続な変化の時代においては、私たちはこの強固な土台の上で、もう一つの力である「異なる強み、知と経験を有する多様な人材による遠心力」すなわち、新たな領域や未来への大胆な挑戦を躍動させる必要があります。HD体制においては、「誠実な使命感」という揺るぎない「求心力」の下、多岐にわたる事業を担う人材の多様性「遠心力」をいかに解き放つかが鍵となります。

一人ひとりが内に秘める熱意や専門性が交わり、異なる知と経験の掛け合わせが起きる状態をつくる、それが今後のグループ全体の価値創造の最大の原動力になると考えています。

「人材委員会」を通じた対話と、全体最適・自律の両立

HD体制への移行に伴い、グループ全体の経営戦略と人材戦略の連動をより確かなものにするため、新たに「人材委員会」を立ち上げました。本委員会は、HDの経営陣と各基幹会社のトップが会し、事業戦略の実現に向けた人材課題、グループの未来とそこに不可欠な「人」について、本音で議論し合う「対話の場」「プラットフォーム」です。

グループ全体最適での横断的な人材の再配置や、中長期的な競争力を生むための効果的な人材投資について大局的な視点で議論するとともに、各基幹会社がそれぞれの事業特性や現場のニーズに合わせて進める取組みを尊重し、その自律的な取組みをモニタリングしながら後押ししていきます。

グループとしての全体最適と、各社の現場と事業戦略に根差した自律性。この二つを対立するものとしてではなく、双方が響き合うダイナミズムとして創り出していくこと。それがCHROとしての役割と考えています。

「人的資本経営の価値関連ストーリー／インパクトパス」を羅針盤とした、 実効性のあるマネジメント

これまで人的資本経営として様々な施策を実施してきましたが、今後は、それらの取組みが真に企業価値の向上に結び付いているかを見極め、「実効性」を高めていくことが肝要です。このため、人材に対する各種の施策が、組織内にどのような意識・行動の変化をもたらし、最終的にどのような経営的インパクトにつながるのかを示す「価値関連ストーリー／インパクトパス」を新たに策定しました。この羅針盤を用い、データとファクトを真摯に見つめ、何が社員の熱量を引き出し、何が価値創造の壁になっているかを見極めながら、人的資本経営の取組みを実効性あるものとしていきます。

人材の力を信じ、未来に向けた価値創造にコミットする

キューデングループの未来は、遠くにある特別なものではなく、日々の現場で働く一人ひとりの思いと行動の積み重ねの先にあります。新たなHD体制においても、人の可能性を信じ、従業員一人ひとりが未来を創る主体として力を発揮できる会社を目指し、人材面からグループの持続的な成長と企業価値向上を支えてまいります。