

人事・労務政策委員会 「第3回定例委員会」議事録

1. 日 時 2023 年 12 月 8 日(金) 15 時 30 分～17 時 20 分
2. 場 所 富山県経営者協会 研修室
3. 出席者 第1部：講演会 58 名（人事労務政策委員 24 名、一般会員オンライン参加 34 名）
第2部：定例委員会 八十島委員長以下 23 名 （事務局）竹内、小森
4. 内 容

第1部 講演会（15：00～16：25）富山県協力「特別講演会」

テーマ 業績とエンゲージメントが向上する働き方改革

講 師 株式会社ワーク・ライフバランス ワーク・ライフバランスコンサルタント 山崎 純平 氏

1. なぜ今「働き方改革」が必要なのか
2. 選ばれる企業に必要なもの
3. 「働き方改革」成功事例
4. 業績とモチベーションの高め方

第2部 定例委員会（16：35～17：20）

I. 委員長挨拶

皆さまには、第3回人事・労務政策委員会『定例委員会』にお集り頂き、ありがとうございました。改めてお礼申し上げます。

今回は2023 年度の事業活動中間報告と今後の予定、そして早くも来年度の事業活動計画の骨格の検討が主な議題となります。よろしくお願いします。

なお、これらについては、前月の幹事会でもご承認いただいております。

さて、新型コロナウイルス感染症は5月8日に5類に移行したということで、社会活動の正常化が進み、景気は個人消費を中心に持ち直してきているということで、総じて大変緩やかな回復基調にあります。

一方では、賃上げを上回る物価高や地球温暖化による大規模災害の発生、更には日本が抱える構造問題である少子高齢化と人口減少の進行など、課題が山積しております。

こうした先が読めない変化の激しいVUCAの時代では、「失われた30年間」が40年、50年となるか、それとも反転して持続性のある発展に繋げていけるかの分水嶺にあるのではないかと思います。

生産年齢人口の減少とか低い労働生産性など、本当に手強い状況にあるが、外国諸国と比較して見劣っている日本の潜在成長率を回復させるためには、労働投入、資本投入、そして全要素生産性という3つの要素を増やしていく必要があります。しかし、現状、労働投入、資本投入とも増やすことは難しく、これからやっていかなければならないのは、技術革新とかイノベーションを推進して、仕事のやり方を変えていくことで全要素生産性を高めることが必要ではないかと思います。

そして、私どもが関係する人事・労務部門は、人的資源から人的資本への転換による質向上、仕事の進め方や組織のあり方の見直し等も必要であると言われております。

その流れから、来年度の当協会の活動テーマは「人的資本経営による企業価値向上」になる予定です。持続的な企業価値の向上に向けては、経営戦略と人材戦略の連携が不可欠であり、そういう面から従来にも増して、皆さまが担当する人事・労務部門は、時代に合った、新しい人事制度を構築していかなければならず、企画部門同様、業務の重要性が高まっていると思います。

そういう意味では、これまでの人事管理業務から、人材を通して企業の価値創造をリードする部門へと変化していかなければいけない、すなわち、投資業務を行う部門という認識が必要だと思います。

「人的資本」という言葉は、数年前から言われているのですが、最近、よく耳にするようになっており、東部の会員懇談会でも、「人的資本経営」に関する講演会が開催されました。

これからの人事・労務部門は、重大な使命を担っている、責任のある立場であるということを肝に銘じて取り組んでいただくよう、皆さま、よろしくお願いします。以上でございます。

Ⅱ. 議 事

(1) 2023年度事業活動報告及び今後の予定 ・ ・ ・ 資料1・2・4

①人事・労務政策委員会の副委員長、幹事、委員の交代（8月定例委員会後）（資料1）

なし

②2023年度事業活動報告及び今後の予定（資料1、2）

事務局より、資料1の「定例委員会の実施状況および予定」について報告後、資料2の「2023年度事業活動報告及び今後の予定」に基づき、幹事会、人事・労務管理セミナー、各講座および各部会等について、実施状況および今後の予定について報告。

なお、『第4回（2月）定例委員会』のテーマである「人材確保に向けた情報交換会(採用・定着・活用)」について、人的資本経営の観点から「活用」を「成長」に変更することで了承。

(2) 2024年度事業活動計画骨格(案) ・ ・ ・ 資料3・4・5・参考1・2

事務局より、資料3の「2024年度事業活動計画骨格(案)」に基づき、概要説明後、下記について、事務局案について審議した。

①第1回（5月）定例委員会の企業見学先候補について

事務局より、資料5に基づき、2024年度候補案を説明。

(株)リッチェルを第1候補先とすることを提案し、了承。(その場合、今年度同様、教育委員会との合同開催となる可能性がある。)

②第3回（12月）定例委員会および第4回（2月）定例委員会の実施事項について

第3回（12月）定例委員会については、富山県協力「企業と従業員のウェルビーイング創出事業」の「女性活躍推進コース」とすること、テーマについては、幹事会での意見を踏まえ、「女性活躍」に限定することなく、高齢者雇用等を含めた、「DE&I」とすることを提案し、了承。

第4回（2月）定例委員会については、昨年度および今年度と同様、「人材確保に向けた情報交換会(採用・定着・成長)」を継続実施していくことを提案し、了承。

なお、今年度（来年2月予定）の実施状況を踏まえ、来年4月の幹事会で正式決定する。

③人事・労務管理セミナーの選定について

今年度実施した「自社賃金水準検証と人件費分析セミナー」（第1回）、「自社の人事制度・運用分析セミナー」（第2回）とも、受講者の評価および推奨率が非常に高かったことから、次年度についても継続することを提案し、了承。

④その他：労務管理実務講座（5回シリーズ）の実施方法について

今年度の受講者数が昨年度の17名から11名に減少したことを受け、5回シリーズのテーマにより、募集時点から受講者変更を可能とするなどの対策を講ずること、また、幹事会での意見を踏まえ、現在の5回シリーズを毎週開催から隔週での開催に変更することを提案し、了承。

(3) その他

各委員から、講演会での心理的安全性や朝夜メール（スケジューラー）、更にはパワハラ問題等について、各社が抱える課題や世代間ギャップの問題など、活発な意見交換がなされた。

委員長から、「皆さまのご意見を今後の事業活動に活かしていきたい」と締めくくられ、委員会を終了した。

以 上