

人事・労務政策委員会「定例委員会」議事録

- 1. 日 時 2023 年 6 月 6 日(火) 14 時 00 分～16 時 40 分
- 2. 場 所 日本ゼオン株式会社 高岡工場 生産統合センター(IPC) 会議室
- 3. 出席者 第 1 部：工場見学(17 名) 第 2 部：定例委員会(16 名)、(事務局) 上田、小森
- 4. 内 容

定例委員会に先立ち、日本ゼオン(株)高岡工場様の企業見学会を教育委員会(18 名)と合同で開催した。

第 1 部 企業見学会 (14 : 00～16 : 10)

日本ゼオン(株)高岡工場 執行役員工場長 小瀬 智之氏より会社・工場の概要説明や新人育成とスマート工場を目指した取り組みについて説明を受けた後、活発な質疑応答があった。その後、2022 年 10 月に新設された統合生産センター(IPC)や場内プラント見学を行った。

第 2 部 定例委員会 (16 : 15～16 : 40)

I. 八十島委員長挨拶

今年度の協会の活動テーマは「エンゲージメント向上による現場力強化」だが、「社員のエンゲージメントを高め、現場力を強化するための具体的方策を教えてください」と、最近話題のチャット GPT に入力した答えを今日は読み上げさせていただき紹介したい。(以下チャット GPT にて作成)

「社員のエンゲージメントを高め、現場力を強化するためには、以下の具体的な方策を検討してみることが重要です。

1. コミュニケーションの促進: 社員とのコミュニケーションを活発化させることで、相互の信頼関係を築き、エンゲージメントを高めることができます。定期的なチームミーティングやフィードバックセッション、オープンなコミュニケーションチャンネルの設置など、情報共有や意見交換の場を整備しましょう。

2. 目標設定とフィードバック: 明確な目標設定と定期的なフィードバックは、社員のモチベーションを高め、エンゲージメントを促進します。個別の目標設定や定期的なパフォーマンスレビューを通じて、成果の評価や改善点の指摘を行い、社員の成長と貢献を支援しましょう。

3. スキル開発とキャリアパスの支援: 社員が自身のスキルを向上させる機会を提供することは、エンゲージメント向上につながります。継続的なトレーニングプログラムや専門的な研修、キャリア開発のサポートを通じて、社員の成長意欲を引き出し、現場力の向上につなげましょう。

4. 働き方の柔軟性とワークライフバランス: 社員が仕事とプライベートのバランスを取りやすい環境を整えることは、エンゲージメントの向上に効果的です。フレキシブルな働き方の選択肢や休暇制度の充実、ストレス管理の支援など、社員の健康と幸福感を重視した取り組みを行いましょう。

5. 社内文化の醸成: 共通の価値観やミッションに基づく社内文化の醸成は、社員の結束力とエンゲージメントを高める効果があります。組織内イベントや社内コミュニティの活性化、報奨制度の導入など、社員の参加意欲や協力意識を育む活動を推進しましょう。

これらの方策は、エンゲージメント向上と現場力強化に向けた一般的な手法ですが、企業の状況やニーズに応じて適切にカスタマイズすることが重要です。また、上記の方策の効果を定期的に評価し、改善を図ることも大切です。

これもデジタル世界の成果である。こういうものが益々進化してきて、私たちの人事にもつながってくるし、このようなことを理解するような人材の育成や採用など、どんどん進めていかないと、なかなか日本の企業は難しいと思い紹介した。本日は 4 月 21 日の幹事会を踏まえ、今年度の活動内容を反映したものとなっている。忌憚のない意見を述べてほしい。

II. 議 事

(1) 報告事項について

①2 月定例委員会後の役員、委員交代 (資料 6)

副委員長	6 月	[^{てらはい}退任] 寺 拝 豊 信 氏 トナミ運輸株式会社 常務取締役人事管理本部長 ※後任の副委員長については選定中。
------	-----	--

委 員	4 月	中田 一郎 氏 株式会社シキノハイテック 人事総務部人事課長 (前：広田 文男 氏 同社 常務取締役) えいかわ 永川 賢治 氏 田中精密工業株式会社 管理本部管理部部长 (前：宮島 亮一 氏 同社 生産本部管理統括部管理部部长) しかの 鹿野 耕平 氏 日本ゼオン株式会社高岡工場 副工場長 兼 総務人事課長 (前：森 靖雅 氏 同社 副工場長 兼 総務人事課長)
	6 月	[新規] 高柳 幸司 氏 トナミ運輸株式会社 取締役上席執行役員人事管理本部長兼車両整備事業部管掌

②部会新規募集結果

- ・労働法関連法制研究部会 21 名 (△1 名[1 社]、+ 1 名)
- ・メンタルヘルス部会 18 名 (△1 名[1 社])

(2) 審議事項について (資料 1、3、3-1、4、4-1、4-2、5、5-1、5-2)

4 月 21 日開催の幹事会意見を踏まえ、以下の内容を審議し承認いただく。

詳細は委員長、事務局で詰めさせていただき、今後の定例委員会で報告する。

①第 2 回(8 月 28 日(月)) 定例委員会:経団連との情報交換会について

- ・中央における最新情報の共有を図る目的として、仮題「中央における人事労務行政に関する最新の話題」をお願いする。詳細内容は事務局調整とする。

講師：経団連 労働法制本部 本部長 鈴木 重也 氏 来場に決定。

②第 3 回(12 月) 定例委員会:富山県共催講演会「企業と従業員のウェルビーイング創出事業」のコース選定について、今一度過去に実施したテーマに戻り、「働き方改革推進コース」を選定。

**講師：(株)ワーク・ライフバランス(代表:小室 淑江)コンサルタント 山崎 純平 氏
を最優先候補としたい。**

③第 4 回定例委員会(2024.2 月)人材確保に向けた情報交換会(採用・定着・活用)の講師選定については、短期的課題ではないため、継続し前年度講師で、前年度のグループワーク結果を活用し情報交換を図る。今年度もグループワークを実施する。

講師：特定社会保険労務士 森 真弓 氏に講師を依頼する。

(3) その他

①人事労務管理セミナー(第 1 回)5 月 23 日開催済の「自社賃金水準検証と人件費分析セミナー」

人材確保、物価上昇などの課題を踏まえ自社賃金水準見直しを検討中の受講者も見受けられた。多くの受講者が今後、他者へも受講を推奨したいといった好評のセミナーであった。

②富山労働局職業安定部公表の富山県、全国の学歴別「新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移」を提示。→ 「富山県の離職率の水準は各年全てにおいて、全国より低い水準で推移している。」

③2023 年新入社員意識調査を提示。(4 月経営者協会主催の新入社員合同研修)

④人事労務管理セミナー(第 2 回)8 月 23 日(水)開催の「自社の人事制度運用分析セミナー」

の事前案内。前年度も大変好評なセミナーで「受講者全員が、次年度開催し受講を推奨する」と評価されたセミナーであり、受講を推奨。(事前案内チラシをご提示)

⑤「就活ハラスメント防止策」企業事例集(厚生労働省)をご提示。ホームページでも掲載済。

以 上