

「第8回くまもと活性化フォーラム」結果概要

日時 : 令和5年5月17日(水) 14時~16時半
場所 : 熊本地方合同庁舎 A棟 1階 共用会議室
テーマ : 人的資本経営について

1.挨拶 九州財務局長 平岡 聡



2.説明 14:10~14:20

「人的資本に関する企業情報の開示を巡る動向」

九州財務局 理財部長 安藤 年式



3. 基調講演 14:20~15:00

「人手不足時代に求められる人的資本投資とは」

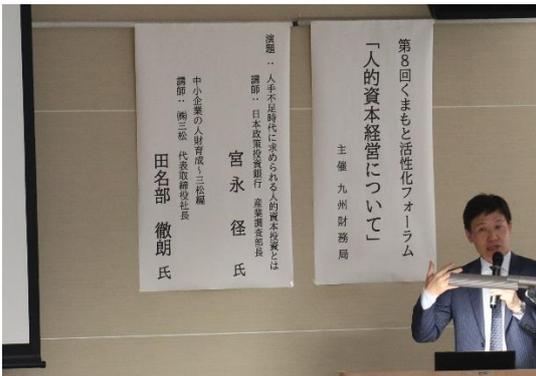
株式会社 日本政策投資銀行 産業調査部長 宮永 径氏



4. 基調講演 15:15~15:45

「中小企業の人財育成～三松編」

株式会社 三松 代表取締役社長 田名部 徹朗氏



5. 意見交換 15:45~16:25



○フォーラム構成員からの主な質疑

Q. 中小企業にとって人を育てるといのは経費がかかり大変なこと。人的投資への効果はどのように測るべきなのか、投資を行った会社はどのように外部に示しているのか。

→ (登壇者)

・開示については、現在、「女性管理職比率」や「男性の育児休業取得率」を公表することになっているが、これは数値として出しやすいものから公表していこうというスタンス。人的投資も設備投資のようにパフォーマンスを数値化し開示するのが望ましい。

・ただし、設備投資と一体で得られる成果を切り分ける難しさがあるほか、人的投資はすぐに効果が出るとは限らず、例えば投資した人が社長になってから効果が出る場合もある。各社の実情に応じた範囲で情報を長い期間かけて蓄積し、検証する意義もあると思う。

Q. 人的投資の重要性について再認識することができた。研修教材を作る担当や試験について教えてほしい。

→ (登壇者)

・各工程で月1本の教材を作ることを目標にしている。メンバーは責任者から中堅・若手まで様々。ずっと同じメンバーが作ることがないよう、半年に1回は見直している。試験は育成の区切りのタイミングで定期的に行っており、ある一定以上の点数をとると人事考課にプラスになる。

Q. カリキュラムはどのような背景で作り始めたのか。

→ (登壇者)

・元々は、社内で教育プログラムを作り、外部の教育機関の研修に社員を派遣するほかは、OJTで現場研修を行っていた。大学で「中小企業におけるブランド戦略」の勉強会に参加したことをきっかけに、ただ研修を聞くだけの現状に危機感を覚え、カリキュラムを体系立てて作り始めた。

その数年後、再度大学に派遣した社員が、カリキュラムの体系をブラッシュアップした。

Q. Off-JTについて、現在、企業では様々なプログラムを準備しているものの、座学だけ

ではなく、実践的な学習が必要という意見もある。Off-JT を効果的なものとするための工夫があれば教えていただきたい。

→ (登壇者)

・OJT はこれまで、緻密に、マンツーマンで行われてきて、強みと考えられてきた。一方で、生産性を上げるためには、今までと同じ取組みをしてはダメという議論があり、その中で職場を離れて受ける Off-JT の効果が謳われるようになってきた。eラーニングは刺激がなく、能動的に取り組まないと効果がない。

・チームプレーによる研修が増加しており、コミュニケーションをとる中でリーダーシップやマネジメントの練習を行う。一口に Off-JT と言ってもかなり幅があり、eラーニングとは異なる。Off-JT が全て良いというわけではなく、ケースバイケースである。

Q. 採用に対する考え方やシニア人材の活用・育成方法 (リスクリング) について、教えてほしい。

→ (登壇者)

・当社の社員は 9 割が理系であるものの、設計も工場内の作業も文系の社員にできないということはない。文系でもモノづくりがしたい、という社員もいる。どんな社員でもやっていけるような教育の準備を行っている。環境が整っていることをアピールして文系理系や男女を問わず採用している。

・60 歳以上をシニア人材と位置づけており、社員の 1 割未満。勤務時間や業務内容を本人の希望に合わせて働いてもらっている。ただ、シニア人材となると新しいことを覚えるのは難しく、リスクリングは厳しい。一方で、60 歳以上で他社を退職した方を採用しており、当社の業務を覚えていただくための教育は準備している。第三者の視点を大事にしつつ品質管理などを行っている。