

2024年度生協トップ研修会開催報告

- ◇日時 2024年12月2日(月) 午後3時30分から午後5時00分
- ◇場所 名古屋ガーデンパレス
- ◇趣旨 生協とは異なる分野でご活躍の方の知識や体験を学び、経営層の生協運営における新たな発想や着眼点を考える契機となることを目的に開催

◇参加者 会員生協役職員・OB会会員 38名
トヨタ2名、コープあいち2名、かりや愛知中央1名、愛知県職員1名、トヨタ車体1名、愛知県警察職員1名、東海コープ事業連合3名、名古屋大学消費1名、名古屋工業大学1名、一宮2名、アイチョイス1名、生活クラブ4名、愛知県労働者共済2名、名古屋市民火災1名、南医療2名、大学生協事業連合2名、インターカレッジコープ愛知1名、金城学院1名、名古屋市立1名、日本福祉1、愛知大学・豊橋創造1名、愛知県公立1名、名城1名、役職員OB会1名、県連3名

◇講演 「近年における人事労務管理のトレンドとその含意」

◇講師 名城大学 経営学部教授 橋場俊展 氏

◇講演内容

▽人事労務管理の重要性

・利益の源泉はヒトの労働、優れた人材に能力を発揮してもらえる企業は強い

▽人材の確保、定着させるために近年企業に求められること

- ①多様な人材を受容・活用すること(ダイバーシティ&インクルージョン)
※年齢・性別・性的志向・身体能力・国籍・人種・宗教など
- ②従業員が企業理念に共感し業績向上のために、自発的に「会社に貢献したい」と思う意欲を高める(従業員エンゲージメント)
- ③従業員が長期間組織にとどまり能力を発揮できるようにする
(リテンション・マネジメント/人的資源管理施策)
- ④皆が気兼ねなく意見を述べることができ、自分らしくいられる文化
(心理的安全性)

▼トータル・リワードという視点の奨め

・4つの報酬区分の組み合わせで従業員エンゲージメントを高め、人材定着を図る

- ①賃金(基本給・変動給・褒章制度・株式)
- ②諸給付(健康管理サービス・退職金制度・貯蓄制度・休暇制度)
- ③能力開発(学習体験・業績管理・サクセッションプラン・訓練)
- ④作業環境(組織風土・リーダーシップ・業務支援体制・WLB)

⇒金銭的報酬以外の領域で魅力的な報酬を従業員間の公平性を損ねないで用意できるかが要点

▼最後に

・各々の組織・職場の実情に応じ模索する

- ①ダイバーシティ&インクルージョン
- ②従業員エンゲージメント
- ③リテンション・マネジメント/人的資源管理施策
- ④心理的安全性

愛知県生協連では、今後も各生協の経営課題や困り事の解決の一助となるよう学びの場、交流の場を提供して参ります

講師

名城

子

学学部

教授

橋場

近年

争務管
トレンド