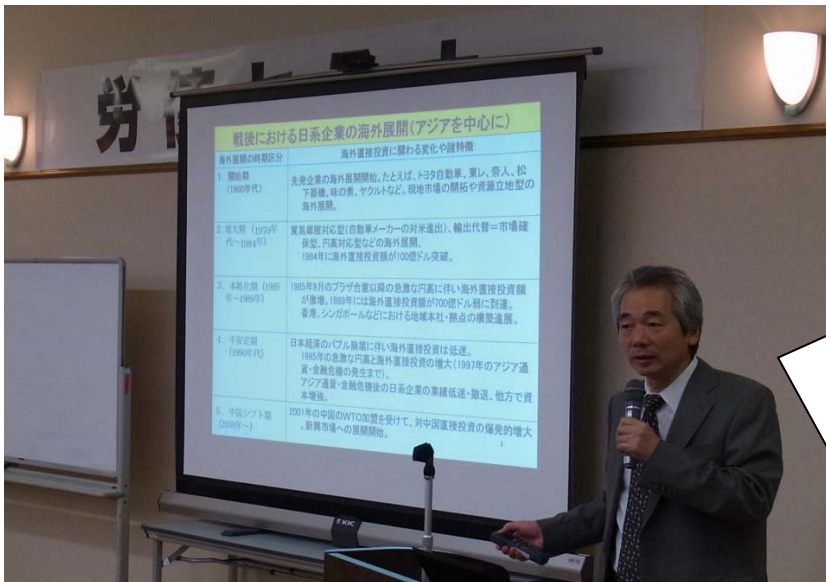




一東北生産性本部一

# 平成24年度労使セミナー開催

今年度の労使セミナーは、67名の参加の下、去る10月23日（火）仙台市内のハーネル仙台4階会議室に於いて『人材育成』を大テーマとして「グローバル化下の人材育成」「人材育成に向けて賃金制度が果たしてきた役割」の2部構成で開催いたしました。



グローバル人材の育成は若いうちのトレーニーも含む海外経験による日本人若年者のグローバル意識の涵養策のシステムづくりがポイント！  
国内においても色々なポジションを経験させることが大切である！

■第1部 ☆テーマ「グローバル化下の人材育成」

☆講師 早稲田大学政治経済学術院教授 白木 三秀 氏



■第2部

☆テーマ

「人材育成に向けて賃金制度が果たしてきた役割」

☆講師

電機連合賃金政策部長  
萩原 文隆 氏

宮城県仙台市青葉区本町二丁目六番十二号 <http://www.t-productivity-ce.jp> HP 掲載中

どのような企業といえども人の成長なくして企業の成長はありえません。人は「コスト」ではなく「財産」であり、経営とは「人づくり」と言えると思います。

人を育てるといっても、人事評価システムであったり、賃金制度であったり、権限の移譲であったり、組織の作り方であったり、業務運営であったり、社内コミュニケーションであったりと多岐にわたるサポートシステムを検討する必要があると思います。

◆白木先生からは日系企業の海外展開の歴史（1960年代から）にはじまり、2008年から2年間にわたり海外派遣者に関わる調査結果（日本人派遣者880人、現地従業員2192人）をもとに、海外派遣者に関わる諸課題や成果を高める要因など多岐に亘るお話をいただきました。グローバル人材の育成には、グローバルな視点を持つ思考態度（マインドセット）が不可欠であるが、若手のマインドセットの育成と評価のシステムづくりがポイントであるとの説明がありました。

◆第2部の萩原先生からは、「賃金」に対する基本的な考え方から、明治時代からの賃金の歴史や最近の賃金決定要素である能力主義賃金と成果主義賃金の違いや長所と短所などについて分かり易い説明がありました。また、人事考課制度に関する調査結果と問題点にも触れ、特にモチベーションアップ、企業業績への貢献のためにも、各企業において、もっと「適正判断」（調査結果では60%しか反映されていない）に反映させるべきとの指摘がありました。そして評価システムの設計にあたっては、人材の育成と活用を重視することが重要であり、そのためには公平性・納得性・透明性が担保されたオープンな評価システムの確立と運用が何よりも大切であり、評価－育成－活用－処遇の各制度が連動した循環的なトータル人事・処遇システムを構築することが求められており、労使で十分な協議を行いながら制度を確立してほしいと述べられました。

最後にご参加いただきました各企業の労使の皆さまとお忙しい中私どもに貴重なお話をいただきました講師の御二方に感謝を申し上げます。

### **第一義 ～若い人にハングリー精神を求めても無理？～**

「今やシンガポールが日本より所得が上になっており、まもなく香港からも日本は抜かれるんですよ、皆さん。今の若い人にハングリー精神を持つと言っても無理です。オギャーと生まれた時から、テレビ・冷蔵庫・エアコンのある生活をしてきた若い人は満足しているんですよ。そこが問題なんです。システムチックに若い人を育てる必要があるんです」と白木先生の談。この話を聞いて我が家の子供たちのことを考えていた。子供たちからは我が家は貧乏だと思っていたと言われたことがある。小職は子供たちが小さいうちから労働運動を始め、考えてみると家族で外食もしない、遊園地にも連れていけない母子家庭と言われたこともある。もしかして我が家の子供たちはハングリー精神があるかもしれない。(笑) (記S・Y)