

創造の ひろば

No. 203

令和3年3月12日発行

調査結果報告……………P1～2

特集:2021年3月発表
「人事部門の抱える課題とその取り組みの実態」

新入会員紹介……………P3

九州電力送配電(株)、(株)ケイ・エム・イー、(株)タウンズポスト、
日本クロージャー(株)九州営業所、(株)ネットワーク応用技術研究所、
(株)吉川工務店、(株)直方建機、(株)戸上コントロール、(有)ロックフーズ

メンタルヘルス……………P3

「コロナ後遺症」
医学博士 渡辺医院 院長 渡辺 大介 氏

生産性大学つうしん……………P4

新規コース設立!～戦略的データ活用基本コース～

会員企業のご紹介……………P5

野田市グループ (株)野田市兵衛商店・(株)野田市電子)

ビッグプロジェクト……………P6

九州IE年次大会(報告)



公益財団法人 九州生産性本部

〒810-0004

福岡市中央区渡辺通2丁目1-82 (電気ビル共創館内)

TEL 092-771-6481 FAX 092-771-6490

ホームページ <https://qpc.or.jp/>

当本部では、人事部門の抱える諸課題に対し、九州企業がどのように取り組んでいるか、その実態を明らかにすると共に各社の人事施策の参考としていただくために、毎年「人事部門の抱える課題とその取り組みの実態調査」を実施しており、今年で10回目となります。以下、調査結果の一部をご報告します。

調査概要

【調査方法】

- ①調査対象 九州生産性本部の会員企業を中心とした九州地域企業・団体組織の人事部門責任者
- ②調査期間 2020年11月～12月
- ③調査方法 アンケートを郵送、WEB上から回答
- ④回答数 245組織（回答率20.7%）

【今回の調査内容】

- ①直面している人事課題
- ②能力開発（教育）
- ③働き方改革に関する取り組み
- ④副業・兼業
- ⑤緊急時（コロナ禍）でのテレワーク
- ⑥平常時のテレワーク
- ⑦女性社員の活躍推進
- ⑧ジョブ型雇用
- ⑨デジタルトランスフォーメーション（DX）への取り組み
- ⑩採用活動

※本年度はテレワークの設問を⑤と⑥に分け⑧⑨の設問を新たに追加した

これまでの10年間の推移を比較してみました！

①直面している人事課題

なんと9年間、直面している人事課題の第1位は、「**優秀な人材の確保・定着**」。続いて「**次世代幹部の育成**」が毎年2位または3位に入っています。10年経っても直面している人事課題がほとんど変わらないことが見えてきました。

回	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回	第9回	第10回
年	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1位	管理者のマネジメント能力向上	優秀な人材の確保・定着	優秀な人材の確保・定着	優秀な人材の確保・定着	優秀な人材の確保・定着	優秀な人材の確保・定着	優秀な人材の確保・定着	優秀な人材の確保・定着	優秀な人材の確保・定着	優秀な人材の確保・定着
2位	次世代幹部の育成	従業員の能力開発	次世代幹部候補の育成	従業員の能力開発	次世代幹部候補の育成	次世代幹部候補の育成	次世代幹部候補の育成	次世代幹部候補の育成	次世代幹部候補の育成	次世代幹部候補の育成
3位	人事評価の見直し	次世代幹部候補の育成	従業員の能力開発	次世代幹部候補の育成 従業員のモチベーション	従業員の能力開発・キャリア開発支援	従業員のモチベーション	総労働時間の短縮	従業員のモチベーション	従業員のモチベーション	従業員のモチベーション

②女性社員の活躍推進

女性管理職がいる企業は2015年に回答企業の半数（50%）を超え、少しずつですが増加していることがわかります。ただ、「課長以上の役職の女性比率」は、政府が掲げた「2030」（2020年に女性管理職比率30%）の目標には届かないまま、低位で推移しており、依然として向上の兆しは見えません。



— 女性管理職がいると答えた企業

— 女性管理職がいる企業のうち課長以上の役職の女性比率が30%以上の企業



今回の調査結果の中から抜粋

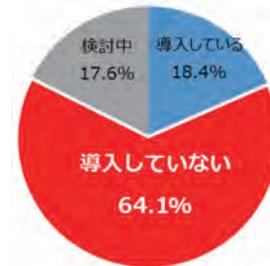
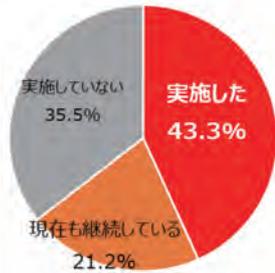
①「テレワーク」について

コロナ緊急時にテレワークを実施した企業は64.5%。一方、平常時のテレワーク制度導入については「導入していない」が64.1%と高く、緊急対策としてテレワークに取り組んだが、コロナが収まれば今までどおりの全員出勤、とテレワーク導入には消極的な姿勢がうかがえる結果となりました。

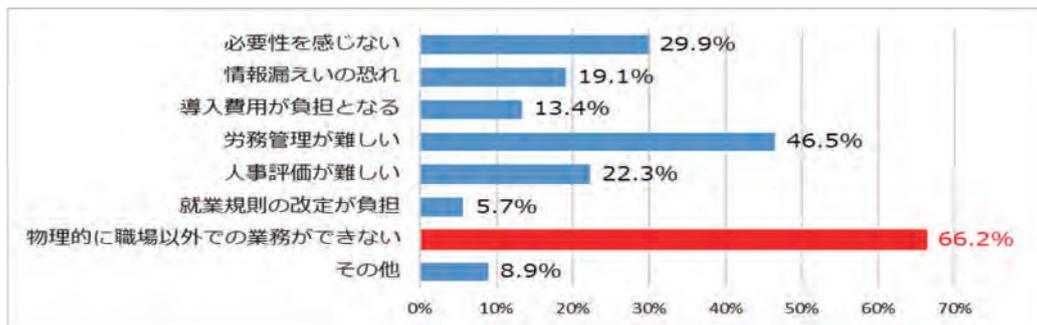
人事課題「優秀な人材の確保・定着」には、『多様な働き方ができる職場』が解決策の1つになると考えますが、主な「導入していない理由」については下記のとおり。

Q 貴社ではコロナ対応としての緊急時テレワークを実施しましたか。

Q 貴社では社員によるテレワーク（平常時）を導入していますか。



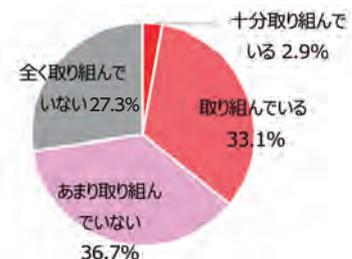
Q（導入していないと回答された企業へ）平常時のテレワークを導入していない理由は何ですか。（複数回答可）



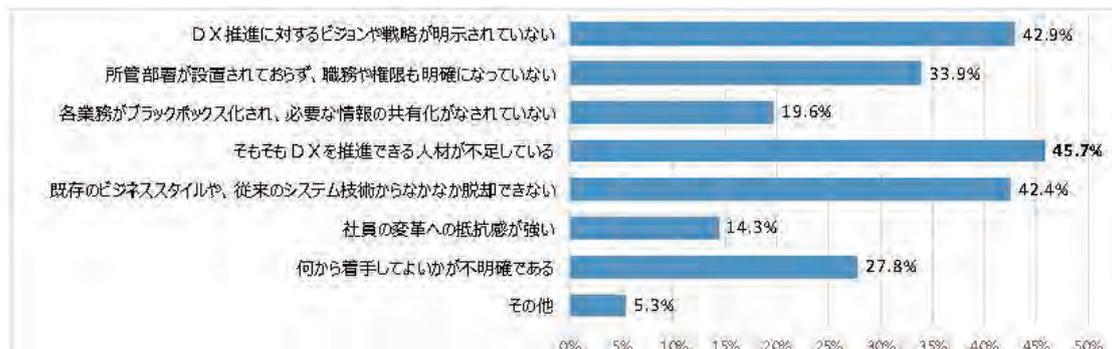
Q 貴社として、DXに取り組まれていますか。

②デジタルトランスフォーメーション（DX）の取り組みについて

レベルは違いますが、72.7%の企業が既に「DXに取り組んでいる」ことが分かりました。DXに取り組む上での課題・問題点としては、「そもそもDXを推進できる人材が不足している」（45.7%）が一番高く、「DX推進に対するビジョンや戦略が明示されていない」（42.9%）、「既存のビジネススタイルや従来のシステム技術からなかなか脱却できない」（42.4%）という課題が続きました。



Q DXに取り組む上での貴社の課題・問題点として、どのような事が考えられますか。（複数回答可）



◎全調査の結果をまとめた「調査報告書」をご希望の方は、下記担当までお問い合わせ下さい。

担当：案浦・京屋 TEL (092) 771-6481 Email support@qpc.or.jp

新入会員紹介

○九州電力送配電(株) 一般送配電事業	福岡市中央区 資本金200億円	廣渡健代表取締役社長 従業員：5400人
○(株)ケイ・エム・エー 販促器具製造販売業	福岡市中央区 資本金9000万円	甲斐友紹代表取締役 従業員：17人
○(株)タウンズポスト 発送代行事業	福岡市東区 資本金1050万円	飯田剛也代表取締役社長 従業員：10人
○日本クロージャー(株)九州営業所 キャップの製造販売業	福岡市中央区 資本金5億円	角洋史所長 従業員：6人
○(株)ネットワーク応用技術研究所 情報通信業	福岡市博多区 資本金4500万円	富永浩之代表取締役 従業員：23人
○(株)吉川工務店 建設業	福岡市中央区 資本金3000万円	進研一代表取締役 従業員：44人
○(株)直方建機 建設機械等の整備・レンタル業	福岡県直方市 資本金5000万円	新栞達也代表取締役社長 従業員：118人
○(株)戸上コントロール 電気機器製造業	佐賀市 資本金9800万円	中尾武典代表取締役 従業員：184人
○(有)ロックフーズ 魚介類製造・販売業	佐賀県唐津市 資本金100万円	岩本日出子代表取締役社長 従業員：22人

メンタルヘルス

「コロナ後遺症」

疲労、抑うつを訴えて受診する患者さんは、内科などの身体科では、全身の身体検査を行っても異常がないため、メンタルの問題でしようと言われて精神科を紹介される。

うつ病を疑って抗うつ剤を投与するのだが、全く手応えがない。元気に仕事をしていた人がある日突然、疲労感を感じて仕事ができなくなる。退職や離婚などうつ病になる誘因もない。

日常生活に支障をきたす程の疲労感が6カ月以上続く状態を、1988年、アメリカ疾病予防センターで慢性疲労症候群と名付けた。

感染するのではないかと疑われたが、統計的には否定。

最初に風邪の様な症状があり、その後、疲労が続く。コロナ後遺症の一つにもあげられる。コロナに感染すると動脈炎を起こす。血管に炎症が起こると免疫が働き治癒する。ただし、免疫物質が過剰に作られると脳や筋肉、関節に作用して、身体的な痛みや精神的な疲労を感じる。

死に至る病気ではないが治る事もない。その苦しさから逃れるために自殺する患者もいる。患者同士が支えあうための患者会がある。

ナイチンゲールもクリミア戦争から帰還後は寝たきりの生活を送る。慢性疲労症候群の診断基準を満たす。クリミア戦争中に山羊や羊の生乳を飲んでいたのでブルセラ菌に感染し、人畜共通感染症のブルセラ菌により惹起こされたブルセラ症との説がある。

医学博士
渡辺医院 院長 渡辺 大 介 氏



新規コース設立!

生産性
大学つうしん

～戦略的データ活用基本コース～

今こそ求められるデータを活用する経営! 人材!

政府がデジタル庁9月発足を閣議決定したように、各組織でもデジタルやIT利活用の必要性に迫られています。それは民間企業においても例外ではありません。日々刻々と進化するIT技術により、ビジネスはより一層多様化し、創出する情報量は爆発的に増大しています。しかしビジネスの現場では「データはあるが集めるだけ集めて眠っている状態」「うまく活用しようにもその方法がわからない」「そもそもデータの集め方がわからない」など、情報を上手く活用できず、機会損失となっている場面も多いのではないのでしょうか。

情報洪水時代において「データを上手に汲み入れるか」もしくは「データにのみこまれるか」の違いは企業経営の観点からも非常に重要なテーマとなっております。

本コースは「ビッグデータの基本と扱い方」「データに対する、整理力・分析力・思考力」「自社組織で運用できる力」の3つを中心に、データの活用法から実際に企業で導入・運用するノウハウを体系的に学びます。また本コースの特色として、コース別の研修全日程をオンライン（Zoom）にて実施します。場所を問わず受講することができるので、学びの機会を止めずに研修を受講できます。この機会を社内のコア人材を育てるため、是非ご活用ください。

データ活用の**基礎知識習得**と
学んだノウハウを自社に応用する!



多種多様な異業種の方
と交流を重ねながら、
講座をすすめます

■実施ステップ・目指すゴール



- STEP1 データ活用の全体像とBI手法(ビッグデータ活用)を学ぶ
- STEP2 データを収集・整理する技術(クレンジング)の習得
- STEP3 データを分析する技術の習得
- STEP4 分析結果を読み取りポイントを掴む思考力の習得
- STEP5 文字データの分析手法を学ぶ
- STEP6 データ活用のノウハウを自社で運用する為の「体制づくり」を学ぶ

◇定員 30 名になり次第、受付を締切らせていただきます。

◇参加者がお決まりでない場合は、参加枠の「予約」が可能です（予約枠の有効期限は 28 日間）

本部賛助会員企業の方 **198,000 円** 一般企業の方 **286,000 円**

お問い合わせ・詳細資料の送付は下記担当までご連絡ください。
TEL : 092-771-6481 Mail : support@qpc.or.jp 担当 : 田村、安松



野田市グループ (株式会社野田市兵衛商店・株式会社野田市電子)

NODAICHI



～おかげさまで143年～
5つの事業の連携により豊かな社会づくりに貢献

私たち野田市グループは、株式会社野田市兵衛商店、株式会社野田市電子からなり、明治11年(1878年)馬具商からスタートし、143年目を迎えております。その間、お取引先様はじめ地域社会の多くの皆さまの温かいご支援とご協力を頂き、そしてその時代時代での社員の力を合わせ、幾多の危機を乗り越え、企業としての変革を行ってまいりました。現在は5つの事業部を運営し、お客様から信頼いただくことを第一に考え仕事に取り組んでおります。

【事業内容】

■野田市兵衛商店

建設・土木資材の販売、施工を行っています。近年では省エネルギー計算の代行業務も行っており、街づくり、CO2削減にも貢献しています。

■野田市電子

《半導体事業部》

自動車用ICをはじめとした様々なICの組み立てをおこなっており、IoT、ICT推進の一翼を担っています。

《環境分析事業部》

作業環境測定やアスベスト分析、工場排水の分析、個人ばく露に関するお問い合わせなどを通じ、人々の安心安全、地球環境の保全、改善に貢献しています。

ISO/IEC17025認定の分析機関です。

《人材ソリューション事業部》

人材派遣・紹介派遣を通して、企業と派遣スタッフの懸け橋となり人材に関する問題解決をお手伝いしています。

《ITソリューション事業》

介護施設様に向けたIT化推進のソリューションサービスを行っています。

これら5つの事業部がお互いに連携していくことで、より良い提案ができ、お客様の多様なニーズにお応えし、信頼や満足にもつながっていくものと考えています。これからもコロナ後の時代を見ずえて人々の安心・安全、地球環境の保護、改善に貢献できる企業を目指していきます。



九州 I E 協会は、2月15日に『九州 I E 年次大会』をソラリア西鉄ホテル（福岡市）で開催した。コロナ禍のため、初の会場+オンライン（Zoomウェビナー）で開催し、約200名に参加いただいた。基調講演・特別講演の共通したキーワードは「スピード」。基調講演で、バーチャルエンジニアリングで世界に遅れをとっている日本のデジタル化、DX推進が急務であることを再確認するとともに、特別講演では、つくり方・つくるもの・人材育成の改革で24時間無人加工できるスマート工場を実現した事例から、顧客対応、人材育成、経営判断のスピードが競争力に差をつけると実感する内容だった。

3社の企業事例発表は、コロナ禍でも先進的な取り組みがなされ成果をあげていることから、会場だけでなくオンライン参加者からも多数質問が寄せられるなど、盛会のうちに幕をとじた。

基調講演 「バーチャルエンジニアリングがもたらす製造業の大改革」

～ IT / Digital技術「駆使」の開発とものづくり～

東京電機大学 非常勤講師・博士（工学）

元 (株)本田技術研究所 四輪R&Dセンター シニアエキスパート 内田孝尚 氏

特別講演 「楽しくなければ、仕事じゃない！」

～常識を覆す高利益率のデジタルものづくりとは～

HILLTOP(株) 代表取締役副社長 山本昌作 氏

事例発表企業 (株)ブリヂストン 黒崎播磨(株) (株)戸上電機製作所**「創造のひろば」長年のご愛顧ありがとうございました！**

昭和61年5月20日に「第1号」が発刊されてから、35年の月日が経ちました。その間、発刊号数は数えること「203号」。これもひとえに会員企業の皆様のお力添えの賜物であると心より感謝いたしております。

年号は、昭和から平成へ、そして令和へ。3つの時代に渡って皆様に情報をお届けしてきた機関紙も来年度からはカタチを変えて、会員組織の皆さまへ情報発信を続けてまいります。

今後とも、九州生産性本部の諸活動へのご支援、お力添え、何卒よろしくお願い致します。



【生産性の精神】

生産性とは、何よりも精神の状態であり、現存するものの進歩、あるいは不断の改善をめざす精神状態である。

それは、今日は昨日よりもより良くなし得るという確信であり、さらに、明日は今日に優るという確信である。

それは、現状がいかに優れたものと思われ、事実また優れていようとも、かかる現状に対する改善の意思である。

それはまた、条件の変化に経済社会生活を不断に適応させていくことであり、新しい技術と新しい方法を応用せんとする不断の努力であり、人間の進歩に対する信念である。

(ヨーロッパ生産性本部ローマ会議報告書より 1959年3月)

【生産性運動の三原則】

雇用の維持・拡大

生産性の向上は、究極において雇用に拡大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的な観点に立って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする。

労使の協力と協議

生産性向上のための具体的な方法については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議するものとする。

成果の公正配分

生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に配分されるものとする。

(関係九省事務次官と本部役員との了解事項 1955年5月)