

創造の ひろば

No. 200

記念号

令和2年 3月 26日発行

『創造のひろば』No.200記念号に寄せて …… P 2～3

酒見 俊夫 会長／林 九州男 副会長／井本 宗司 初代編集長

【調査結果報告】 …… P 4～5

2020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調査」

生産性EYE …… P 6

イン・フロンティア 代表 浜田 幸一 氏

メンタルヘルス …… P 7

医学博士 渡辺医院 院長 渡辺 大介 氏

ボイス倶楽部 …… P 7

ANA福岡空港(株) 山根 武志 氏

研究会紹介 …… P 8～9

九州監査業務研究会、経理部長クラブ、
人材開発研究会、企業広報研究会、
2020年度新設研究会のご紹介

大型事業の紹介 …… P 10

日本経営品質賞受賞組織トップ講演会
西日本生産性会議2020(名古屋)

創造のひろば変遷 …… P 11



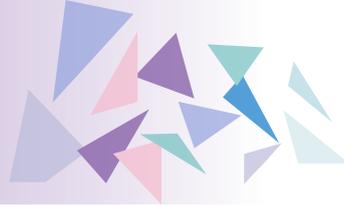
公益財団法人 九州生産性本部

〒 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/>



生産性向上に関する九州No.1のナレッジ交流、発信拠点を目指して



公益財団法人九州生産性本部 会長 酒見 俊夫
(西部ガス株式会社 代表取締役会長)

会員組織の皆様へお届けしております本機関紙「九州生産性ニュース『創造のひろば』」が、この度200号を迎えることになりました。これまで経営・労働・生産性に関する各種情報をご提供することができましたのも、取材や原稿執筆にご協力いただきました皆様のお陰と大変感謝いたしております。

本機関紙は、昭和61年5月、九州生産性本部の創立30周年を記念して創刊されました。当本部と会員企業・労組を繋ぐ架け橋としての役割を担い、現在では年4回発行の機関紙として、約800の会員企業・労組、関連組織へお届けいたしております。

今、生産性向上は次世代が希望を持てる社会を実現するためのキーワードともなっております。そして、日本の生産性運動は本年で65周年を迎えます。全国の生産性本部は設立当時に匹敵する覚悟で生産性運動を再起動する決意であり、「生産性白書」の公表や秋には生産性運動65周年記念大会（東京）を予定しております。

これからも当本部は、生産性向上に関する九州No.1のナレッジ（知識・情報・経験）交流、発信拠点を目指して、九州地域経済の発展に貢献してまいります。そして、本機関紙はこれからも価値ある情報発信の一環として継続発刊して参ります。引き続きご支援ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

創造のひろばご愛読への感謝



公益財団法人九州生産性本部 副会長
九州労組生産性会議 議長 林 九州男
(九州電力労働組合本部 執行委員長)

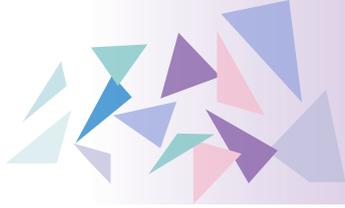
九州生産性ニュース『創造のひろば』は発刊200号を迎えました。これもひとえに、九州生産性本部会員労使、九州労組生産性会議会員労組の皆様のご支援の賜物と感謝申し上げます。

さて、『創造のひろば』では企業・組織・人の視点から紙面構成を行い、30年以上にわたり会員の皆様に機関紙をお届けしてまいりました。企業を取り巻く環境の変化や経営課題に関する時代のトレンド、また生産性向上に関する労使の共通課題に関するテーマを中心に、専門家の寄稿や講演録の掲載等々を通して皆様への情報発信を行ってまいりましたが、少しでもお役に立てていたならば幸いです。

生産性運動も今年の3月で65周年を迎えますが、その中で約半分の月日において『創造のひろば』が会員の皆様と九州生産性本部をつなぐ役割を担ってきたこととなります。

さて、九州生産性本部における労働組合の会員組織である九州労組生産性会議も昨年で60周年を迎えましたが、会員組織のネットワークをつなぐ役割としても『創造のひろば』を活用して参りました。これから更なる経営環境の変化が考えられますが、労使双方に欠かせない機関紙としてさらなる充実を図ってまいりたいと思っております。

今後とも、紙面の充実のためにご支援を賜りたく、なにとぞよろしくお願い申し上げます。



特別寄稿

『生産性』は、たえざる改良の精神である。革命にあらず。 ～おめでとう、「創造のひろば」発刊200号～

大野城市長 井本 宗司（創造のひろば 初代編集長）



1956年（昭和31年）4月19日に生産性九州地方本部は創立していますが、遡ること4年、1952年4月、筑紫郡大野町の農家の長男として私は誕生しています。言うならば、幾多の国難を乗り越えて、この九州の地で生産性運動が普及・浸透した恩恵を一身に受けながら私は歳を重ねてきたと言うことでしょう。

1977年に新卒で入職、以降14年余りの間に、仕事のイ・ロ・ハから、労・使・学の三者構成による生産性運動の理念を叩き込んでいただき、“事に処する時の己の行動理念”も醸成してくれたのが母なる九州生産性本部です。その本部も今年の4月には創立64年を迎えました。昨今では安倍晋三内閣によって「生産性革命」が唄われ、「労働生産性の引き上げを！」「教育訓練に投資を！」「バックオフィスに生産性を！」「働き方改革で生産性向上を！」などと、「生産性」の文字が毎日のように紙面を賑わしています。

さらには、「課題は社会保障と生産性」「行政にこそ生産性革命を」と、社会を映し出す鏡のように日本の「生産性」指標の低さが指摘されています。

しかしながら、「生産性向上は一夜にしてならず」です。戦後の荒廃から今日まで、生産性運動は多くの課題に答えを出してきたという自負を関係者は持っています。「革命」のひとつで済ますことができない今日の社会構造や日本的雇用形態、そして長く築き上げられてきた日本独特の「しくみ」というものが根底にはあります。もつれた糸をほぐすように、根気のいる地道な作業が必要なのです。その作業こそが生産性本部が磨いてきた運動というものであり、啓発、普及という具体的な働きであると私は考えます。

ところで私のことですが、生産性本部時代の30歳代は、正にフル稼働の毎日だったと思います。地域に帰るとPTAや消防団活動、早朝野球や日曜野球、異業種交流グループによる勉強会や町づくり懇談会など、与えられた一日24時間でよく頑張れたものだと感じます。

1986年に本部が創立30周年の節目を迎えた時、私は多くの新規事業を任せられました。「小集団活動サークル発表大会」「九州労使トップセミナー」「九州広報戦略研究会」また、「渡欧九州生産性労使交流研修団」の九州独自派遣など諸事業の創設や各種調査も活発に行い、メディアでの露出度アップをはかりました。

今も継続実施されている事業はたくさんありますが、特に執念をもって取り組んだのが、この「創造のひろば」創刊です。創刊当時の紙面に目を通していると、各号ごとに色んな風景が蘇ってきますし、なつかしいビッグネームの先生方の執筆記事にも驚かされます。礼を失することなく、少々あつかましく投稿をお願いした成果物とも言え、誇らしくもあります。

生産性運動は革命にあらずして、人々の営みの中から日々広がっていくものだとは私は考えます。「現にあるものたえざる改良の精神である」「それは人類の進歩に対する永遠の信仰である」と創設以来継承されてきた「生産性の精神」と、守り続けてこられた「運動の三原則」。今こそ生産性本部ネットワークの総力をあげて、「生産性」とは何かということ世に問うていただきたいと思います。

「創造のひろば」200号記念号への拙文提出にあたり、創刊当時を振り返りながら、人生折り返し後の自分の道りを辿る時間を創ることができました。生産性運動を今日もなお力強く継承してくれている後輩諸君の働きに深甚なる敬意を表しますとともに、今後はさらに、本部70周年と「創造のひろば」300号に向け飛躍・発展されんことを心から祈念申しあげます。

結びに、私淑する森信三師のことばを贈ります。

『一眼は遠く歴史の彼方に、そして一眼は脚下の実践に。』



2020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調査

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、2019年度も「人事部門の抱える課題とその取り組みの実態調査」を実施しております。調査結果についての概要を、以下の通り報告します。

■ 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 2019年11月～12月
- ③調査方法 郵送によるアンケート方式
- ④回答数 326組織（回答率27.5%）

【調査内容】

人事部門の抱える課題とその取り組み状況を把握するために、次のテーマで調査を行った。

- 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テレワーク<本年度より新設>
- ⑥雇用延長
- ⑦女性社員の活躍推進
- ⑧自社の人手不足
- ⑨新卒採用

【集計方法】

全体集計に加え、下記区分について集計を行った。

【業種別】 製造業、非製造業の2区分

【従業員規模別】 「300人未満」、「300人以上1,000人未満」、「1,000人以上」の3区分

【前年度との比較】 可能な範囲で、2018年度の本調査との結果の比較を行った。

【回答企業の概要】

①業種別

| | | |
|------|-------|--------|
| 製造業 | 136組織 | 41.7% |
| 非製造業 | 190組織 | 58.3% |
| 合計 | 326組織 | 100.0% |

②従業員規模別

| | | |
|----------------|-------|--------|
| 300人未満 | 213組織 | 65.3% |
| 300人以上1,000人未満 | 80組織 | 24.5% |
| 1,000人以上 | 33組織 | 10.2% |
| 合計 | 326組織 | 100.0% |

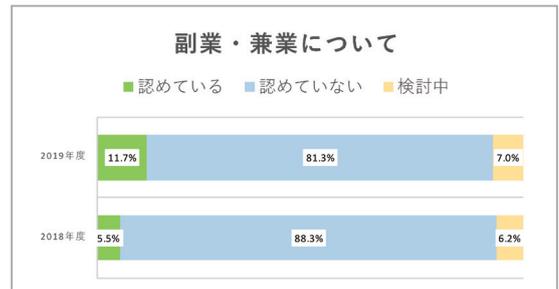




■ 調査結果概要（一部抜粋）

「副業・兼業」について

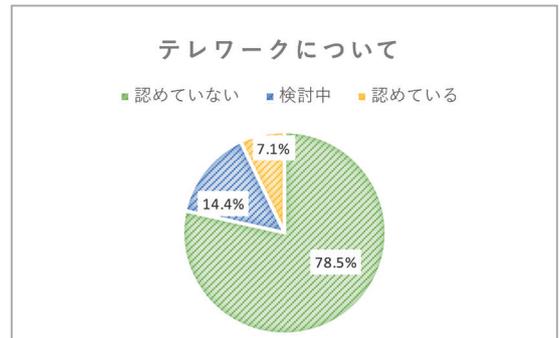
「認めていない」が81.3%と非常に高い。「認めている」は、11.7%で昨年度より6.2ポイント高く、少しずつ認める方向に進んでいることがうかがえる。認めている理由としては、「本業への相乗効果」「優秀な社員を引き留めるため」等。認めていない理由については、「過重労働の恐れ」が昨年度と同じ1位であった。企業側は過重労働による本業への影響を懸念している事がうかがえる。



「テレワーク」について 本年度より新設

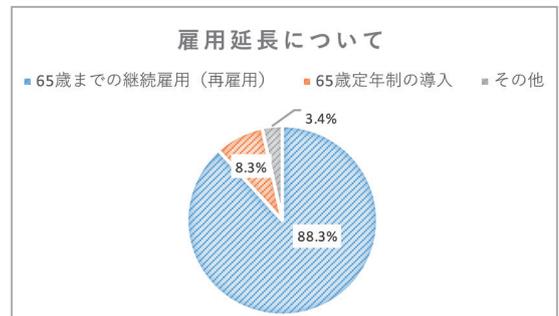
「認めていない（78.5%）」「検討中（14.4%）」「認めている（7.1%）」となっており、認めていない企業が非常に高い。ちなみに東京都内の企業では25.1%*が導入しており、比較すると九州ではまだ進んでいないことがうかがえる。テレワークを認める頻度は、「特に制限ない」「週2日」が最も高い。また導入していない理由としては、「必要性を感じない」「労務管理が難しい」の順となっている。

※出典：「東京都 多様な働き方に関する実態調査（テレワーク）2019」



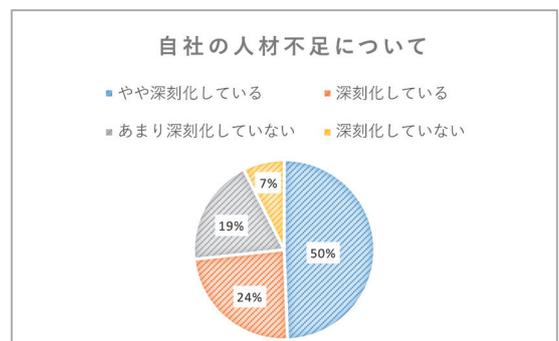
「雇用延長」について

65歳までの雇用制度は、「65歳までの継続雇用（再雇用）」としている企業が88.3%。「65歳定年制の導入」は8.3%であった。また、70歳までの雇用制度については、「現状では考えていない」が過半数を占めたものの「70歳継続雇用の導入を検討中または検討予定」も4分の1を超え、昨年度より5.1ポイント高くなった。九州においても70歳継続雇用に向けた更なる取り組みが進みつつあることがうかがえる。



「自社の人手不足」について

人手不足が「深刻化している（24.0%）」と「やや深刻化している（50.0%）」を合わせると7割以上であり、依然として人手不足の傾向。人手不足への具体的な対応としては、「業務の外注化」、「高齢者の再雇用」等があがった。また、「RPAの導入」についても、16.7%と九州でも導入の動きが見られる。



◎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。

公益財団法人九州生産性本部 齋藤・案浦 TEL (092) 771-6481



イン・フロンティア 代表
浜田 幸一 氏

プロフィール

大学卒業後、家業の建設業で主に公共工事に従事。実務経験を積んだのち上京し、人財育成の道に進む。これまでに研修講師として、18年間で、3,000回以上の講演、研修を実施。主に営業力強化、時間管理（段取り力）、プレゼンテーション（話し方）、ネゴシエーション（交渉力）の研修を中心にセミナーを展開。受講者の立場に立った講義の進め方は、分かりやすく、即実践できると高い評価を得ている。

「“段取り力”を磨きませんか？」

みなさん 初めまして！！今回は“段取り”と言うテーマでお話したいと思います。“段取り”とは、どのような意味でしょうか？“限られた時間の中で、成果を上げるための方法&手順を決めることです”

段取りが良い職場は、間違いなく“風通しの良い”会社です。生産性も上がります。チームワークも抜群です。伸びている会社には3つの特徴があります。

それは①仕事の全体像が、スタッフ（従業員）に示されている。②優先順位が明確。③仕事の『見える化』が、徹底されている。さらに、個人の“誰が”“何を”“いつまでに”が明確になっているということです。

今回は、「個人の“段取り力”を上げる」に絞ってお話を展開させていただきます。“段取り力”を上げる＝“時間の効率化”という方程式が成り立ちます。“段取り”が、うまい人は、間違いなく時間管理がうまい人です。

イタリアの経済学者パレートという人がいます。彼は“80：20”（パレート）の法則と言うものを考えました。世の中の全ての事柄は“80：20”で構成されていると言うのです。

例を挙げましょう。

- ・あなたの会社に100人の社員がいるとします。その中の20人（2割）で、会社の売上の80%をあげています。
- ・仮に全世界が100カ国だとします。上位20カ国で全世界の富の80%を所有しているという意味です。
- ・あなたが1日10時間働くとしたら、その中で2時間集中すれば、その日の仕事の80%は片付く。

日常の混乱・イライラは、物事が整理されていないところから起こります。生産性を上げるのであれば、簡単な方法があります。リストを作ってみてください。明日やることを6個から10個ぐらい書きます。

私であれば・・・

- ・ブログを書く
- ・企画書作成
- ・部屋の換気&吸い取り
- ・依頼原稿を書く
- ・ジムに行く
- ・パソコンのフォルダーの整理

こんな感じです。

2割だとすると、この中の2つできれば良いのです。カラー化して、優先順位を差別化するのも良い方法です。優先順位が“一目瞭然”です。私は、“赤”“黄色”“緑”で色分けしています。

プロ野球で言うと10打数3安打は、すごい数字です。私達は10打数2安打でいいのです。残っても気にしないでください。ゆるい時間管理は、長続きします。慣れてくると、自動的に速度が上がります。“段取り力”もつきます！！今日は、“段取り力”を上げる、パレートの“80：20”の法則についてお話をしました。人生で大切なことは、“わずか2割”です！是非、現場で試してみてください。効果は出ます！

メンタルヘルスを語る上で2つの大きな出来事がある。

1つめは「羽田沖墜落事故」。昭和57年、福岡発羽田行き日本航空DC8型旅客機が東京湾に突っ込んだ。片桐機長は着陸直前の高度500メートルで、自動操縦から手動操作に切り替え、全エンジンの出力を最低にした。さらに機体のスピードを落とすためエンジンを逆噴射させた。片桐機長は聖マリアンナ医大精神科を受診中だったが、心身症と公表されたため日航乗員健康管理室の精神科医も主治医の診断を疑わなかった。事件後行われた精神鑑定で統合失調症と診断され、都立松沢病院に収容された。聖マリアンナ医大主治医と健康管理室の精神科医は責任を追及されたが、結局不問にされた。

2つめは、平成3年に起きた「電通事件」。電通に入社して2年目の男性社員（当時24歳）が自宅で自殺した。1ヵ月当たりの残業時間が147時間に及んだ。遺族が会社に損害賠償請求を起こした。過労に対する安全配慮義務を求めた最初の事例となる。

平成27年に労働安全衛生法が改正されストレスチェックの実施が義務づけられた。しかし同年、電通の高橋まつりさんが過労自殺。電通の企業体質が変わらなかった事に原因があり、社長は辞任に追い込まれた。

令和元年には労働基準法の改正により一週間の残業時間が40時間に制限された。いわゆる働き方改革関連法が施行された。過労死は予防できるかもしれないが、生産性の向上が求められる。仕事の総量は変わらないため、管理職の負担が増す、残業が少なくなるため所得が減るなどの問題が生じている。

メンタルヘルスを考える上で不可欠なのは家庭の問題である。夫婦、両親、子供の問題。働く女性が増えて仕事と家事育児の両立もストレスになる。この創造のひろば200号を機に、皆さんも身近な人のメンタルヘルスについて今一度考えてほしい。

医学博士
渡辺医院 院長 渡辺 大介 氏



ボイス倶楽部

「落語を聞いて表現力を豊かに」



ANA福岡空港(株)
山根 武志 氏

私は休日に暇があれば落語を聞いています。何故に落語を聞くようになったのか、それはとある日の会社での出来事がきっかけで落語に出会いました。

数年前より班員を持つこととなり、月例の班ミーティングにて社内の共有事項を説明する立場となりました。とある日の班ミーティングにて資料が無い口頭だけの説明内容があり、皆がイメージしやすい様に出来る限り丁寧に説明をしたつもりでした。しかしミーティング終了後に班員より「話は分かるがイメージが出来ない」と指摘を受けました。改めて口頭説明の難しさを痛感しました。

どうしたらカイゼン出来るか、自分なりに勉強をしましたが、実践するには難しい内容が多く途方に暮れている時に、出勤時の車中にてラジオを聞いていると「時そば」と言う落語が流れてきました。初めは聞き流していましたが、あまりの面白さに車を止め聞き入っていました。この噺家（はなしか）の表現力はびっくりしました。言葉の強弱と表現力だけでその風景や状況が頭に思い描け、しかも一人で三役をこなす偉業に驚き、落語に興味が出てきました。自分の会話で不足していた表現力を磨くには、落語が最適だと思い、過去の失態を繰り返さない様に夢中で他の落語も聞き表現力の勉強をしました。

月日が経ち前回と同様に口頭説明の項目があり勉強の成果を試す機会が訪れました。その時の班員の反応は良好でうなづく姿も見受けられ理解が得られていると実感しました。落語と言うのは本当に奥深いもので、ただ話をするだけではなく噺家がどのように表現をすれば相手に伝わるのかを研究した結果で努力の結晶だと思います。落語との出会いは偶然で、結果として自身が求めていた会話の表現力向上に繋げることができました。今回の経験により人との会話が楽しくなり人生観が変わりました。今後も引き続き落語の勉強を続けます。またこの経験を同様の悩みをもつ人へも伝えたいと思います。

- 九州監査業務研究会 ●経理部長クラブ
- 人材開発研究会 ●企業広報研究会

<2020年度より新設>

- 法務部長クラブ
- イノベーションデザイン研究会

当本部では左記の4つの研究会を実施しています。
また、2020年度より「法務部長クラブ」「イノベーションデザイン研究会」を新設します。
今回はそれぞれの研究会を少しずつですが、ご紹介します！

第27期 九州監査業務研究会

○研究会の特徴○

監査役、監査委員、監査等委員及び監査スタッフを対象に監査業務の適正化・効率化のため、様々なテーマや事例についてゲスト講師の講演及び質疑を中心に運営します。

- 期間 5月～2021年3月（隔月0.5日×6回）
- 対象 監査役、監査委員、監査等委員及び監査スタッフ
- 参加費 （税込・3名登録制）会員 99,000円 未会員 132,000円

2020年度主な研究テーマ（一部抜粋）

- ・「株主総会と監査役等」～2020年総会の注意事項をはじめ、準備と対応の実務～
（西村あさひ法律事務所 パートナー弁護士 松浪 信也 氏）
- ・「コンプライアンスの新しい潮流とコーポレートガバナンス」～今日の監査役等に期待される役割と責任～
（国広総合法律事務所 パートナー弁護士 五味 祐子 氏）



第16期 経理部長クラブ

○研究会の特徴○

管理部門の要である経理部長・課長を対象に、財務、会計、税務、関連法務等の様々なテーマ・事例についてゲストの講演および研究討議を行い、他社の方々との意見交換・交流の機会とします。

- 期間 5月～2021年3月（隔月0.5日×6回）
- 対象 経理部・財務部・企画部の部長・課長
- 参加費 （税込・2名登録制）会員 99,000円 未会員 132,000円

2020年度主な研究テーマ（一部抜粋）

- ・「AI・DXにより高度化する経理財務部門の業務と次世代監査の展望」
（日本公認会計士協会 IT委員会未来の監査専門委員会 専門委員長 紫垣 昌利 氏）
- ・「M&A、組織再編、グループ再編の会計と税務」
（株）AGSコンサルティング 福岡支社長 南 高志 氏



第39期 人材開発研究会

○研究会の特徴○

企業担当者や専門家をゲストに招き、人材育成の考え方やすすめ方、企業内教育の最近の動向、教育訓練の新しい手法などを研究するとともに、参加者の経験交流、情報交換の場とします。

- 期間 5月～2021年2月（隔月0.5日×6回）
- 対象 人材開発・能力開発に携わる部門の管理者・担当者
- 参加費 （税込・2名登録制）会員 99,000円 未会員 132,000円

2020年度主な研究テーマ（一部抜粋）

- ・「個に寄り添い現場人事をサポートするデータ活用」～高度なデータ分析だけでなく、これからのHRデータ活用の可能性（パーソルホールディングス(株) 山崎 涼子 氏）
- ・「女性の“働く”をつくる」～一般事務職からスタートした私がつくった“働く”の軌跡～
（東京海上日動火災保険(株) 吉田 正子 氏）
- ・「働き方改革時代の働きがいあふれるチームのつくり方」～従業員のエンゲージメントを高め、組織成長に繋げるためにいま人事に求められること～（株）Feel Works 前川 孝雄 氏）





第8期 企業広報研究会

○研究会の特徴○

先進的な企業の広報活動への取り組みや報道制作者側から見た広報への期待や課題など、これからの企業広報のあり方や役割を研究するとともに、参加者の相互交流や自己研鑽の場とします。

- 期間 5月～2021年3月（隔月 0.5日×6回）
- 対象 総務・広報に携わる部門の管理者・担当者
- 参加費（税込・2名登録制）会員 99,000円 未会員 132,000円

2020年度主な研究テーマ（一部抜粋）

- ・「BtoB企業の広報戦略」～社名変更を通じたブランド再構築を目指す広報戦略～（AGC(株) 北野 悠基氏）
- ・「ギラヴァンツ北九州のプロモーション戦略」～地域一体型広報と実際～（株ギラヴァンツ北九州 佐野 貴洋氏）【現地視察】
- ・「限られた予算での広報戦略」～自治体の広報戦略の好事例～（菊池市役所、霧島市役所 広報担当者）



2020年度 新設研究会

法務部長クラブ

○研究会の特徴○

経営の要である法務(総務)部長、課長を対象に、法務と経営に関する実務的・時事的課題、近時の法改正、コンプライアンス・ガバナンス、海外企業法務、株式・株主総会等のテーマについてゲスト講演及び研究討議を行い意見交換・交流の機会とします。

- 期間 7月～2021年2月（隔月 0.5日×4回）
- 対象 法務部・総務部・企画部の部長・課長(スタッフ)
- 参加費（税込・2名登録制）会員 77,000円 未会員 104,500円

2020年度主な研究テーマ（一部抜粋）

- ・「企業不祥事とコンプライアンスの取り組みについて」（TMI総合法律事務所 パートナー弁護士 葉玉 匡美氏）
- ・「加速する企業再編 親会社によるグループ子会社管理のあり方」（日比谷パーク法律事務所 パートナー弁護士 松山 遙氏）

イノベーションデザイン研究会

○研究会の特徴○

変化対応力のある企業であり続けるため、実際にイノベーションをおこした企業事例や専門家の卓話とワーク、メンバー同士での情報交換を通して、イノベーション実現のヒント、社内で新しいことを生み出せる人材育成のヒントを見出す機会とします。

- 期間 8月～2021年2月（隔月 0.5日×4回）
- 対象
 - ・新規事業のアイデアやヒント、他社との情報交流の場がほしいビジネスパーソン
 - ・新規事業のアイデアが生まれる職場にしたい経営者、人事担当者
- 参加費（税込・1名につき）会員 48,400円 未会員 66,000円

2020年度主な研究テーマ（一部抜粋）

- ・「イノベーションをデザインする」～様々な新規事業を立ち上げてきた経験から思うイノベーション実現へのキーワード～（オムロン(株) 竹林 一氏）

お客様に選ばれ続ける会社を目指して！全社一体となった経営改革

今年の本会合では、“日本経営品質賞”を受賞した2社の経営トップをお招きし、“経営品質”を活用した経営革新についてご講演いただきます。この機会に是非、多数の皆さんに本報告会にご参加頂きたくご案内申し上げます。

○日時：2020年5月25日（月）14：00～17：20

○内容：開会挨拶 九州経営品質協議会 代表幹事 酒見俊夫

講演Ⅰ 【2018年度日本経営品質賞 大企業部門受賞】

「我が家以上の住み心地」～スーパー・コートの価値創造～

株式会社スーパー・コート 代表取締役 山本 健 策 氏

講演Ⅱ 【2019年度日本経営品質賞 大企業部門受賞】

「肥後銀行の経営品質向上に向けた取り組み」～お客様・地域の持続的成長の実現に向けて～

株式会社肥後銀行 代表取締役頭取 笠原 慶 久 氏

○会場：電気ビル共創館 3階カンファレンス A会議室（福岡市中央区渡辺通2-1-82）

○参加費：九州生産性本部、又は経営品質協議会の会員組織 無料/未会員組織 11,000円（1名につき・税込）

第48回 西日本生産性会議2020（名古屋）

中部、関西、中国、四国、九州の5地区の生産性本部では、恒例の西日本生産性会議を来る7月16日・17日、中部生産性本部がホスト本部となり、ホテルナゴヤキャッスルにて開催いたします。

本会議は、西日本地域の労使トップが一堂に会し、その年度の労・使の共通課題について実践事例を持ち寄り、討議と経験交流を深め、それぞれの立場で明日からの行動指針を得る機会として毎年好評をいただいております。

会員企業の皆様にもぜひご参加いただきたくご案内申し上げます。

とき 2020年7月16日（木）・17日（金）

ところ ホテルナゴヤキャッスル（愛知県名古屋市西区樋の口町3-19）

統一テーマ：令和時代の夢ある成長に向けて ～労使で挑む新たな生産性向上～

| 1日目 2020年7月16日（木）13：30～18：30 | |
|------------------------------|---|
| 13：30～13：40 | 開会挨拶 中部生産性本部 会長 小倉 忠 氏 (株)ノリタケカンパニーリミテド 代表取締役会長 |
| 13：40～13：50 | 来賓挨拶 日本生産性本部 会長 茂木友三郎 氏 (キッコーマン(株) 取締役名誉会長取締役会議長) |
| 13：50～14：50 | 基調講演 「イノベーションが未来を拓く」 ～自動車が変わる、社会が変わる～ トヨタ自動車(株) 取締役会長 内山田竹志 氏 |
| 14：50～15：10 | 休 憩 |
| 15：10～17：10 | 展開討議 「令和時代の夢ある成長に向けて」 ～労使で挑む生産性向上～ パネリスト アサヒグループホールディングス(株) 取締役会長 兼 取締役会議長 泉谷 直木 氏 日本労働組合総連合会 副会長 全国労働組合生産性会議 議長 野中 孝泰 氏 コーディネーター (株)経営共創基盤 代表取締役CEO 富山 和彦 氏 (座 長) 九州生産性本部 会長 酒見 俊夫 氏 (西部ガス(株) 代表取締役会長) |
| 17：30～18：30 | 参加交流パーティー |

| 2日目 2020年7月17日（金）9：30～16：10 | |
|-----------------------------|--|
| 9：30～11：30 | 第1討議 「生産性を高める働き方改革とダイバーシティ」 パネリスト 味の素労組 中央執行委員長 前田 修平 氏 イケア・ジャパン(株) Co-worker Experience Manager People & Culture 朝山 玉枝 氏 本田技研工業(株) 労政企画部部長 影田浩一郎 氏 コーディネーター 法政大学大学院 イノベーション・マネジメント研究科教授 教授 藤村 博之 氏 (座 長) 関西生産性本部 会長 大坪 清 氏 (レンゴー(株) 代表取締役会長兼社長) |
| 11：30～12：30 | 休 憩 |
| 12：30～14：30 | 第2討議 「未来を創る元気企業」 パネリスト 太陽工業(株) 代表取締役社長 荒木 秀文 氏 備前、ホールディングス 代表取締役 池内比呂子 氏 徳武産業(株) 代表取締役 十河 孝男 氏 コーディネーター シンクタンク・ソフィアバンク 代表 藤沢 久美 氏 (座 長) 四国生産性本部 副会長 半井 真司 氏 (四国旅客鉄道(株) 取締役社長) |
| 14：30～14：45 | 休 憩 |
| 14：45～16：00 | 特別講演 「継続する心」 プロ野球解説者・球界のレジェンド 山本 昌 氏 |
| 16：00～16：10 | 閉会挨拶 中国生産性本部 会長 清水 希茂 氏 (中国電力(株) 代表取締役社長執行役員 ※次年度開催本部) |

参加費（昼食・パーティ費含む、消費税込）

・経営側単独（お1人につき）51,700円 ・労組側単独（お1人につき）30,800円

お問合せ先 西日本生産性会議担当 横谷、和田、松田



（写真は2019年度開催時のもの）

【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ふ確信である。
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、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、究極において雇用を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)