

令和 7 年度

事業計画

令和 7 年度収支予算

公益財団法人 九州生産性本部

「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、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）

「我々がめざす生産性とは」

◇生産性は、基本的には $\frac{\text{産 出}}{\text{投 入}}$ です。

◇重要な指標である労働生産性の場合、一般に分母に労働投入量、分子に付加価値を用います。

$$\text{労働生産性} = \frac{\text{付加価値}}{\text{労働投入}}$$

◇労働生産性向上のためには、分母である資源投入量等の削減やコストダウンの取組みは重要ですが、これからは分子である付加価値増大を軸にした取組みをより強化しなければなりません。

◇なお、付加価値は、売上高から外部購入価値を除いたもので当然人件費も含まれます。

◇付加価値における賃金・福利厚生費等の人件費の割合が労働分配率と言われるものです。また、付加価値の合計が国内総生産（GDP）となります。

目 次

令和7年度の事業方針	1
事業の概要	3
事業名及び時期	1 5
Ⅰ 社会関係事業〔公益目的事業1〕	1 5
1. 社会問題事業	1 5
2. 労使問題事業	1 5
3. 労働問題事業	1 5
Ⅱ 生産性大学事業〔公益目的事業2－1〕	1 5
1. 第67期九州生産性大学経営講座	1 5
Ⅲ 国際交流事業〔公益目的事業2－2〕	1 5
1. 海外視察研修団派遣	1 5
Ⅳ 経営教育事業〔公益目的事業3〕	1 6
1. 課題別教育	1 6
① 経営トップ・経営企画分野.....	1 6
② 人事・労務分野	1 6
③ 財務・経理・監査分野	1 6
④ 総務・法務分野	1 7
⑤ 教育・広報分野	1 7
⑥ 営業・マーケティング分野	1 7
⑦ 生産・物流分野	1 7
⑧ I E研究事業	1 7

2. 階層別教育	1 8
① 管理者・監督者・リーダー	1 8
② 中堅社員・若手社員	1 8
③ ビジネスキル	1 8
V 研究調査事業 〔公益目的事業4－1〕	1 9
人事部門が抱える経営課題調査	
経営課題・人材開発等オンラインアンケート調査	
VI 組織活動事業 〔公益目的事業4－2〕	1 9
1. 組織活動（賛助会員の安定・拡大）	1 9
2. 広報活動	1 9
① 生産性新聞	1 9
② 実態調査報告書	1 9
③ 九州生産性資料（活用労働統計 他）	1 9
④ Web を活用した情報発信・広報活動	1 9
3. 交流活動	1 9
① 九州見聞フォーラム	1 9
② ビジネス・トレンドフォーラム	1 9
③ 地域セミナー	1 9
VII 企業内教育事業 〔収益事業〕	1 9
1. 企業内研修への講師派遣	1 9
2. 経営コンサルティング	1 9
3. 講演会への講師派遣	1 9
令和7年度収支予算	2 0
【別表G】収支予算の事業別区分経理の内訳表	2 1

【1】令和7年度の事業方針

コロナ禍の収束から時間が経過し、社会経済活動の正常化がさらに進展している。国内の個人消費に力強さは欠けるものの、過去最高の訪日外国人数に伴うインバウンド需要の増大に加え、企業の設備投資も引き続き堅調に推移しており、先行き不透明感はあるものの、景気の回復基調は緩やかながら続いている。九州地域においても、熊本のT S M Cをはじめとする半導体産業の拡大や関連産業群の活性化を背景に、経済成長への期待が高い。

一方で、地政学的リスクや国際情勢の不安定さ、少子高齢化による人口減少問題は依然として深刻である。また、カーボンニュートラル実現に向けたG Xの推進、S D G s達成への取り組み、さらにはD X推進など、企業が直面する課題は複雑化・多様化している。こうした背景のもと、持続可能な経済成長と賃上げを同時に実現するためには、生産性向上を軸とした構造改革が引き続き求められる。

2024年末時点の労働生産性の国際比較（日本生産性本部）によると、日本の時間当たり労働生産性はOECD加盟38カ国中29位と下位を低迷しており、我が国経済は長期停滞からの脱却に向けて重要な転換点を迎えている。付加価値を増大させるためには、生産性改革を推進し、労使が協力して好循環を構築することが不可欠である。

企業は新規事業の開発、新市場の開拓、AIを代表とするデジタル化への投資を進めるとともに、研究開発への積極的な投資や、女性・高齢者を含む多様な人材の活躍促進を図ることで、さらなるイノベーションを生み出すことが求められている。

このような状況下で、我が国の生産性運動は令和7年に70周年の節目を迎えた。九州生産性本部は生産性運動の原点である「人間尊重」を基本理念とし、経営イノベーションと人材開発支援を通じて、九州産業界の生産性向上に役立つべく、以下の事業に取り組んでいきたい。

第67期を迎える九州生産性大学では、「イノベーションに挑戦し、未来を拓くリーダーの養成」を目指し、全12コース15教室編成で、4月開講・12月修了の9ヵ月間にわたる長期研修を実施する。

経営教育事業については、多種多様な経営セミナー・研究会を通じ、「経営力・革新力・現場力など組織能力の強化」と「価値ある人材の育成支援」、労使問題・労働問題事業については、「労使の信頼と協力関係の構築及び個が活かされる環境づくり」、企業内教育については「個別企業のニーズに応じた経営支援と人材育成支援」を狙いとして、各事業に取り組んでいきたい。

西日本地区の5つの生産性本部の共催により毎年開催し53回目を迎える「西日本生産性会議」は、7月に福岡での開催となる。労使の共通課題についてマクロ・ミクロの視点から議論し、激変期に立ち向かう新たな生産性運動の展開に繋げていきたい。

これらの事業活動においては、「雇用の維持・拡大」「労使の協力・協議」「成果の公正配分」を謳う生産性運動三原則とともに、労・使・学の三者構成という特徴を生かしながら、“生産性は進歩の精神であり、現にあるものの絶えざる改良の精神である”という理念を踏まえ、事業活動を推進していきたい。

また、日本生産性本部をはじめ全国生産性本部のネットワークや、関連組織である全国労組生産性会議、サービス産業生産性協議会、日本インダストリアル・エンジニアリング（IE）協会、経営品質協議会等と連携を図りながら、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する公益財団としての役割と責任を果たしていきたい。

【2】事業の概要

上記の方針にそって、主に下記の事業を新規、および継続実施する。

I. 社会関係事業 [公益目的事業1]

1. 社会問題事業

- (1) 2025年度西日本生産性会議（福岡市）
- (2) 九州労使フォーラム

2. 労使問題事業

- (1) 労使会議フォーラム
- (2) 視察・見学会
- (3) 各地区労使会議交流会

3. 労働問題事業

- (1) 九労生総会・講演会・会員交流会
- (2) 九労生フォーラム
- (3) 労組幹部朝食懇談会（ユニオン・モーニング）
- (4) 九労生国内視察見学会
- (5) 労組幹部のための労働法セミナー
- (6) 労使交渉・協議に役立つ賃金対策のポイント
- (7) ユニオンリーダーに求められる仕事の効率の高め方
- (8) 全国労組生産性中央討論集会（東京）

II. 生産性大学事業 [公益目的事業2-1]

1. 基本事項

昭和32年九州産業界の代表的経営者で編成された“第1次九州トップマネジメント訪米視察団”の帰国後の提唱により昭和34年に創設。以来、九州ナンバー1の歴史と実績を誇るマネジメントスクールとして、本年度で創設67年目を迎えることとなった。今後とも九州産業人の経営力開発機関、基幹人材養成機

関としての役割を果たしていきたい。

2. 企画・内容

- (1) 九州産業界のトップで構成する理事会、及び実務家で構成する運営委員会のご協力をいただきながら、産業界のニーズに合致した体系的カリキュラムを編成し、講義・事例研究・演習・ケーススタディなどを有機的に組み合わせ、効果的な講座運営に当たりたい。
- (2) 開講課程はオンライン（収録）配信で行う。コース別研修は5月から11月までの7単元で開催する。
- (3) 今期は全12コース15教室で実施する。受講者が多いマネジメント能力開発コースは3教室、主任・係長育成コースは2教室にて参加者を募集する。
- (4) 講師陣については、第一線で活躍中の大学教授、経営コンサルタント、弁護士、会計士をはじめ各界の専門家を招聘するとともに、受講者によるアンケート評価を参考にしながら、常に高い受講者満足を提供できる質の高い講師陣を編成したい。
- (5) 受講内容の整理・把握と知識の定着のため、また自社の課題解決や自身の自己革新へ繋げていただくため、修了レポートの提出を義務付けるとともに、コース毎に最優秀賞、優秀賞を選出し修了式にて表彰を行う。コース別修了レポート集は電子化して参加者と派遣企業で共有する。
- (6) フェイスブックの活用により受講者同士の相互啓発及び異業種交流の輪を広げるとともに、12月修了課程において修了記念パーティを開催する。

3. コース編成

- (1) トップを囲む懇談会
～大変革期を生き抜くイノベーション経営実現のために～
- (2) 経営戦略コース
～戦略的思考により、革新と成長を支える「経営幹部」の養成～
- (3) マネジメント能力開発コース（A教室、B教室、C教室）
～変革期の企業革新を担う「管理者」の養成～

- (4) 主任・係長育成コース（A教室、B教室）
～職場の第一線で活躍するリーダーの育成～
- (5) 人事戦略コース
～人材確保と多様な働き方を実現する人事戦略と実践～
- (6) 経営財務コース
～経営・組織運営に必須の財務・会計の体系的理解と応用～
- (7) コストダウン実践コース
～改善の標準化による徹底したコストダウンとモノづくり競争力強化～
- (8) マーケティング戦略コース
～革新性・戦略性で顧客と市場を開拓するマーケティング実践力～
- (9) ビジネス法務コース
～ビジネスに必要な法律知識の修得と実務対応を学ぶ～
- (10) キャリアデザインコース【女性対象コース】
～自分の可能性の枠を拡げ、リーダーとしての「意識・行動」変革につなげる～
- (11) U-29未来キャリアコース
～20代で身につけておきたいビジネス思考、高い視座&スキル～
- (12) データドリブン基本コース【オンライン&通学】
～戦略的意思決定に求められるデータ分析力の強化～

Ⅲ. 国際交流事業 [公益目的事業2-2]

1. 海外視察研修団派遣

(1) 九州生産性アメリカ視察研修団

米国の機関・企業訪問や現地セミナーを通じて、米国の経済の実態や企業の先進的取り組みについて研究を深める研修団として派遣したい。

(2) 日本生産性本部グローバル事業への参加勧誘

IV. 経営教育事業 [公益目的事業3]

激しい経営環境の変化に柔軟に対応できるよう、経営機能別に最新かつ有用な情報を提供する経営課題別教育、並びに新入社員から上級管理者までの各階層に求められる基礎能力、知識・スキルの習得、問題解決力の向上を目指した各種階層別教育を開催する。

本年度は、新規・改善10本を含めて、課題別教育60種類・61本、階層別教育に37種類・52本、合計113本の実施を計画している。学びや働き方の多様化に合わせて、開催方式は通学研修の他、通学とWEBを併用するハイブリッド型セミナーも実施することにより、企業の多様な人材育成ニーズに応えたい。

1. 課題別教育

[経営トップ・経営企画分野]

- (1) 九州企業の経営トップを囲む朝食懇談会
- (2) 顧客価値経営報告会
- (3) 取締役・執行役員研修（日本生産性本部との共催）

[人事・労務分野]

- (4) 労働法実務講座
- (5) 社員とのトラブルに対する法的対応策セミナー
- (6) 人事担当者の役割と基本知識
- (7) 人事戦略基礎セミナー
- (8) 賃金理論・実務の基礎と改定のポイント
- (9) 総額人件費管理と要員配置の実務ポイント
- (10) 〈春闘に向けた〉自社賃金水準検証と人件費分析セミナー
- (11) メンタル不調社員への初期対応と休職・復職の実務対応
- (12) 70歳就労時代に向けた定年延長・再雇用制度の見直し

- (13) Z世代を戦力化するために！若手社員の早期離職防止・定着のノウハウ
- (14) 大手に負けない！新卒採用の効果的な進め方 **（新規）**
新卒採用をしたいが人が採れない、説明会に来てもらえない、どうすれば自社を選んでもらえるのか、事例を交えて効果的なノウハウを解説する。
- (15) 「悩ましい社員」への対応の仕方とポイント **（新規）**
人事担当者や上司が対応に苦慮する「悩ましい社員」を上手くマネジメントする方法について、悩ましい社員のタイプ別事例を交えて解説する。

〔財務・経理・監査分野〕

- (16) 九州監査業務研究会
- (17) 監査役監査の法と実務
- (18) <九州>内部監査実務研究会
- (19) 経理部長クラブ
- (20) 決算書がスラスラわかる「財務3表一体理解法」
- (21) 会計・決算書類の「おかしい数字」の見抜き方
- (22) 実践！簿記・会計基礎セミナー
- (23) 経理・会計に必要な税務の基本と実務ポイント
- (24) 固定資産をめぐる会計と税務の基本実務
- (25) 管理会計の基礎と実践
- (26) 経理リーダーに必須の4つの力
- (27) 原価の仕組みと実践法
- (28) 設備投資意思決定の基礎と実践
- (29) 新リース会計基準対応セミナー **（新規）**
新リース会計基準によりリース資産と負債を原則すべて貸借対照表に計上することが義務付けられる。新基準への対応と留意点について具体的に解説する。
- (30) 経理部門の業務効率化に役立つ！Excelのテクニックと活用術 **（新規）**

経理部門の業務効率化に役立つ Excel のテクニックと活用術を、「作る」「使う」「見せる」の 3 つのフェーズに分けて実演を交え解説する。

(31) 事例で学ぶ内部監査の実務入門 **(改善)**

内部監査の全体像と心構え、内部監査の進め方を、事例を多く交えながら基礎から分かり易く解説する。

(32) 役員・幹部のための 1 日で学ぶ決算書の読み方 **(改善)**

経営の視点で「決算書はここを読めばわかる」というポイントを、経営分析の基礎知識をベースに分かり易く解説する。

[総務・法務分野]

(33) 九州企業法務研究会

(34) 新任役員及び役員スタッフのための法律知識セミナー

(35) 会社法実務セミナー

(36) 総務担当者のための法律知識セミナー

(37) トラブルを未然に防ぐ契約書の作り方・読み方のポイント

(38) 相談窓口担当者のためのハラスメント対応力強化セミナー

(39) 人事・労務・福利厚生 of 税務知識セミナー

(40) 労働・社会保険の必須知識と実務ポイント

(41) 基本から学ぶ給与計算の実務

(42) 事例で学ぶ社会保険・給与計算業務の重要ポイント総点検

(43) 1 日でマスターする年末調整の基礎実務

(44) 定年前の社員にやさしく伝える年金・公的保険の基本知識

(45) 生成 AI の活用と法的リスク・社内ルールの整備

(46) 産休・育休制度の基本と規程整備・社会保険に関する実務ポイント **(新規)**

「産前・産後休業」「育児休業」に関する最新の法改正と社会保険制度、社内規程の整備と産休・育休取得者への対応までを網羅的・具体的に解説する。

〔教育・広報分野〕

- (47) 人材開発研究会
- (48) 離職を防ぎ新入社員の成長と定着を促す！OJT指導力強化セミナー
- (49) 広報担当者の基本の「き」
- (50) 早期に活躍できる人材を育てるための新入社員研修のつくり方・進め方

〔営業・マーケティング分野〕

- (51) 新任営業担当者セミナー
- (52) 3ステップで実践する営業力ブラッシュアップセミナー
- (53) 営業で活きる！提案が通る！「声の出し方、話し方」セミナー
- (54) 営業担当者のためのお客様の懐に入るコミュニケーション術（新規）
営業担当者が悩みを抱えやすい「お客様との距離感」や「懐に入る方法」を、理論と事例、多数のワークを交えて3ステップで体系的に解説する。

〔生産・物流分野〕

- (55) 第一線現場長セミナー〔年2回〕
- (56) 購買・外注担当者セミナー
- (57) 在庫管理の実務と最適化の着眼点
- (58) ヒューマンエラー防止対策セミナー
- (59) 「本物の5S」と「見える化」による現場改革・改善の実践展開法
- (60) 工場管理者・現場リーダーのためのマネジメント力向上セミナー（新規）
工場管理者に求められる職務と役割、リーダーシップ、改善・問題解決力などのマネジメント力について体系的に解説する。

〔IE研究事業〕

- (1) 全国IE年次大会（浜松市）

- (2) I E 基本講座他、関連セミナー
- (3) 工場見学研修会
- (4) モノづくり講演会
- (5) 機関誌（I E レビュー）発行

2. 階層別教育

〔管理者・監督者・リーダー〕

- (1) 上級管理者セミナー
- (2) 管理者基礎セミナー〔年4回〕
- (3) 主任・係長基礎講座〔年6回〕
- (4) リーダー能力開発講座〔年4回〕
- (5) リーダーシップ強化セミナー
- (6) チームリーダーのためのコーチング技術習得研修
- (7) 個性と多様性を活かし、成果を上げる職場・チームづくり
- (8) パワハラと誤解されない部下育成・部下指導のポイント
- (9) コーチングスキルを活用した1 on 1 ミーティング基本セミナー
- (10) 部下の成長を促すほめ方・叱り方セミナー **（改善）**

部下の成長を支援するために、若手の特長を踏まえた関係性の築き方、成長に繋がる上手なほめ方と指摘するときの伝え方を実践的に解説する。

〔中堅社員・若手社員〕

- (11) フレッシュマンセミナー〔年3回〕
- (12) 新入社員フォローアップセミナー
- (13) 2年目社員独り立ち講座
- (14) 若き社員自己活性化セミナー〔年3回〕
- (15) 成果を生み出し続けるセルフリーダーシップセミナー

- (16) 若手社員のための「対人関係力」強化セミナー
- (17) 女性リーダー養成講座
- (18) 頭と心で学ぶ「思いやリーダーシップ」セミナー
- (19) 後輩指導力アップセミナー

[ビジネススキル]

- (20) 基礎から学ぶ Excel VBA・マクロ入門
- (21) 実践！相手の心をつかむ話し方とプレゼンテーション
- (22) 働き方を変えるタイムマネジメントセミナー
- (23) Word・Excel・PowerPoint を活用した事務効率化・時短術
- (24) 心理的安全性の高いチームづくりの進め方
- (25) 報・連・相スキルアップセミナー
- (26) 「紙1枚」で思考を整理し、伝える技術
- (27) 秘書業務セミナー
- (28) 仕事の生産性を高めるための「段取り力」強化セミナー
- (29) 「3つの思考力」で高める「問題発見・解決力」
- (30) 的確に意図を伝える！文章表現力向上セミナー
- (31) 巻き込み力強化セミナー
- (32) 知っていると格段に違う！「会議」の生産性を高める極意
- (33) 「気がきく」人のコミュニケーション術セミナー
- (34) 業務が見える化・標準化する事務マニュアル作成の進め方と活用の仕方
- (35) Microsoft 無償ソフトでつくる分析プラットフォームの構築と活用術
- (36) Power Automate Desktop 入門講座
- (37) 生成AIを活用したビジネスカブラッシュアップセミナー

V. 研究調査事業 [公益目的事業4-1]

九州企業の人事部門が抱える経営課題調査を継続実施し、集計結果を公表するとともに、報告書やホームページを通して会員をはじめ広く一般の参考にする。

また、経営や人事関連のタイムリーなテーマについてWebアンケート調査を実施し、結果をホームページ上で公開して、広く一般の参考にする。

VI. 組織活動事業 [公益目的事業4-2]

1. 組織活動（賛助会員の安定・拡大）

賛助会員との日常の連絡に努めるとともに、会員サービス事業はじめ本部事業への会員の参加率の向上に努めて、会員の安定化と新規拡大に努力する。

2. 広報活動

- (1) 生産性新聞（月3回発行）
- (2) 人事部門の抱える課題と取組の実態調査報告書（年1回発刊）
- (3) 活用労働統計（年1回発刊）
- (4) Webを活用した情報発信・広報活動（随時）

3. 交流活動

- (1) 九州見聞フォーラム（企業・施設見学会）
- (2) ビジネス・トレンドフォーラム（時代のトレンド問題についての情報提供）
- (3) 地域セミナー（大分開催）

大分地区の企業の人事・教育担当者を対象に、地域のトレンドの情報収集や課題の共有、交流の場として開催する。

VII. 企業内教育事業 [収益事業]

1. 企業内研修への講師派遣

企業内研修では、より実践的で成果のあるものにするために、企業ニーズに

応じたオリジナルの研修プログラムを提案し、またオンラインにも対応するとともに最適な講師派遣を通して、企業の人材育成を支援する。

2. 経営コンサルティング

経営コンサルティングでは、明確な成果につなげるために、企業との徹底した事前のヒヤリングや現地診断を通じて現状の問題点の整理と根本的な課題を発見し、経営革新・生産性向上へのプログラム構築から、運用、フォローまで一貫して支援する。

3. 講演会への講師派遣

総会や記念大会等の各種会合時の講演会に対して、それぞれの組織のニーズに応じた講師の選定や派遣を行う。

VIII. その他

生産性大学のWEB申込受付をはじめ事業事務システムの改善をさらに進めて、会員の利便性向上と事務作業の一層の効率化、DX化を図りたい。

また、公益認定法の改正を伴う公益法人制度改革、及び公益法人会計基準の見直しに対応するため、会計システムの改修等に着手したい。

以 上