

日本生産性本部 第3次中期運動目標
「公益法人としての組織・活動の進化と
生産性運動の実践力の深化の3年」



日本生産性本部は
SDGsの達成に
貢献します

生産性新聞

発行所 公益財団法人 日本生産性本部 生産性運動基盤センター
〒102-8643
東京都千代田区平河町2-13-12
☎03-3511-4029
毎月5日、15日、25日の3回発行
年間購読料 10,000円
(消費税、送料込)
1部 330円(消費税込)

オンラインバックナンバー検索サービス
みるしるさがす
生産性新聞の
お試し検索
サイト内、
お試し検索をクリック!

2024年(令和6年)6月5日(水曜日) 第2754号

第67回軽井沢セミナー

7月9日、10日開催

日本生産性本部の第67回軽井沢トップ・マネジメント・セミナーが7月9日、10日の両日、長野県軽井沢町で開かれる。総合コーディネーターを務める富山和彦氏(経営共創基盤IGPグループ会長)は生産性新聞のインタビューに応じ、今回のテーマを「人口減少時代の成長戦略／人への投資と生産性向上」とした狙いや、セミナーのポイントなどを語った。



経営共創基盤IGPグループ会長
(総合コーディネーター)
富山和彦氏

富山氏はインタビューの中で、全体テーマに掲げている人口減少について、「少子高齢化によって人口減少が進むことは、従来から議論されてきた。しかし、問題の本質は、少子高齢化に伴う人口減少が日本の経済社会や企業経営にどのような影響を与えるかであり、コロナ禍の終息後、人手不足という形で明確に表れた」と話す。

人的投資は人手不足時代の最重要課題

少子高齢化を伴った人口減少によって、生産年齢人口が先行的に減少し、総労働供給が構造的に減少する。いよいよ企業経営の問題となり、経営者の前に突きつけられている。昨年から深刻さは増しており、どの産業もどの会社も人が足りず、人手不足を原因とする倒産も出てきた。コロナ禍明けの一過性の現象ではなく、不可逆的であることに多くの人が気付き始めている。

セミナー初日は、日の投資と生産性向上」について、三郎会長が開会の挨拶を行った後、総合コーディネーターの富山氏の知識や知見、発想力といった人的資本になっているという考えは世界共通だ。

人口減少時代の成長戦略を探る

が問題提起を行う。続いて、三井物産代表取締役会長の安永竜夫氏が「世界市場で持続的成長を遂げるための事業構造改革」をテーマに基調講演する。分科会Aでは、「企業価値につながる人への投資」をテーマに討論する。この後、東京大学大学院工学系研究科教授の松尾豊氏が「人口減少時代のAI戦略」をテーマに特別講演する。

医療・介護統計整備を

令和臨調 適切な「政策の基盤」に

令和国民会議(令和臨調)は4月25日、「医療・介護政策の基盤となる事業者データと保健医療統計の整備」と題した提言を発表した。医療・介護事業者毎のデータの整備については、1960年代の高度経済成長期に保健医療サービス提供の拡大・スピドを優先した結果、きわめて簡略的に設計された標本調査が、現在も社会保障政策の根拠になっていると指摘。二つ目の「国際比較可能な『保健医療支出』を政府統計に格上げすること」では、日本の医療の規模として通常使われている「国民医療費」がコロナ禍において減少したこと、国際基準に代わって、国際基準を指す必要があると指摘した。

パワハラ対策・人権啓発にも役立つ!!
イキイキ 動くための コミュニケーション・シリーズ
心理的安全性
【定価(税込・送料込)】●動画データ(MP4・WMV等) 308,000円～ ※データの価格の詳細はお問い合わせください。 ●DVD 各巻 66,000円/2巻セット 132,000円
字幕選択式 / 【監修】関屋裕希(東京大学大学院医学系研究科 心理学博士 臨床心理士 公認心理師) / 【企画協力】千國久美子 / 佐伯 香

第1巻 心理的安全性の高め方

～リーダー向け～
【オフィス編】／【作業着編】 各33分
※一枚のディスクに2編が収録されています。
心理的安全性を高めるために、リーダーはどのようにチームを運営していけば良いのか。リーダーの役割や必要な対策を、メンバー間の相互理解を軸に見ていく教材。
(前半は、第2巻の事例・解説との重複があります。)
【主な内容】
心理的安全性とは／対人関係のリスクとなる4つの不安／心理的安全性の高め方(日常的な対応、会議 ほか)

第2巻 心理的安全性な職場をめざして

～メンバー向け～
【オフィス編】／【作業着編】 各30分
※一枚のディスクに2編が収録されています。
チームの心理的安全性を高めるために、チームのメンバーには何ができるか。メンバー間の相互理解の大切さと具体的な対策を紹介。
(前半は、第1巻の事例・解説との重複があります。)
【主な内容】
心理的安全性とは／対人関係のリスクとなる4つの不安／心理的安全性を高める5つの方法(挨拶プラスワン、傾聴力 ほか)

第67回 軽井沢トップ・マネジメント・セミナー

統一テーマ：「人口減少時代の成長戦略 ～人への投資と生産性向上～」

Table with 3 columns: Time, Topic, and Speaker. Includes sessions like '開会挨拶', '問題提起', '基調講演', '分科会A/B', 'パネルセッション', '夕食交流会', '分科会C/D', '特別講演', and '閉会'.

軽井沢セミナー総合コーディネーター

富山和彦氏へのインタビュー要旨

軽井沢トップ・マネジメント・セミナー総合コーディネーター、富山和彦氏へのインタビュー要旨は次の通り。

先進国で最も深刻な人手不足にある日本は、本来は名目賃金上昇率が欧米より高くなるはずだが、現実はそのようになっていない。その背景には、今ある雇用を守ることを最優先にしている日本の労働政策や労働市場、企業の人事制度・労使慣行がある。企業は内部労働市場に依存し、外部労働市場がダイナミックに機能しない。その結果、人手不足になっても賃金が上昇しなかった。昨年頃から今年にかけて、ようやく賃金上がり始めたのは、外部労働市場の圧力が強まったからだ。つまり、賃上げを

雇用・年功制を守ることで、雇用も、賃金も押し上げるメカニズムが働いた。1960年から30年間、そういう時代が続いた。その後、1990年代のバブル経済の崩壊をトリガーにデフレ停滞期に入った。失われた30年間、企業は社員の賃金を犠牲にして、雇用を守ることを選択した。デフレ時は、物価と賃金が下がっても、雇用は安定するという均衡が生まれた。結局、日本経済は、終身雇用・年功制を60年間、強化する方向で動いてきた。しかし、コロナ禍が明けて以降は、人手不足が意識され、均衡は真逆に作用するようになった。外部労働市場の圧力が賃金を押し上げる時代の到来である。

構図180度変化に対応すべき

的に選択する人が増えている。「正社員になりませんか」とオファーをもらっても、断る人が多い。10年前のデフレ停滞期から比べると、労働市場の構図は180度変化した。

替えなければならない。

複雑作業を正確に実行する力

ある「ハード機器が壊れにくく、故障が少ない」という評判も、様々な人間と機械の共同作業を積み重ねた蓄積がなせる技だ。

日本が抱える問題は、労働政策や労使慣行、人事制度などのシステムがその変化に追いついていないことだ。喫緊の課題は、労働政策を労働市場の柔軟化を促進する方向に転換することだ。そうすれば、外部労働市場の圧力が賃金を押し上げる流れが自然に加速する。そして、経営者は「少子高齢化を伴う人口減少や人手不足が構造的・恒常的である」と腹をくくり、覚悟を決めなければならぬ。外国人労働者を活用しやすくなったとしても、それほど多くの人材が日本を選ぶとは考えにくく、期待するのは危険だ。外国人労働者をフルに活用して、生産性の向上を図ることも一つの方法だが、来日する外国人は、同じ日本の労働市場で働くので、外国人だからという理由で安い賃金で働かせることはできない。とにかく、チープレイバー(安い労働者)に依存した経営はもはや成り立たない。人的資源を確保するために、彼らは、フェアな賃金を払い、彼女らが期待する能力開発投資を行うべきだ。「そんなことをしたら、能力をつけて他社に転職されてしまう」と考える経営者がいるなら、とんでもない勘違いであり、まず、その会社から人が辞めていくだろう。経営者は「デフレ停滞期」の古い発想を捨て去り、頭を切り替えなければならない。付加価値労働生産性を高められるかどうかは、経営者の手腕次第だ。不連続なイノベーションで画期的な財・サービスを生み出すことができれば問題はないが、それができなくても、顧客が選んでくれる財・サービスとは何かを考え続けることで、唯一無二の財・サービスを生み出すことはできる。日本企業の強みは、複雑で困難な課題を克服する技術やアイデアを持っていることだ。顧客が望む財やサービスをデリバリーできれば、その企業は顧客に選ばれる。しかし、それを現実にするには、それが簡単ではない。人間と機械が共同作業を行う中で、複雑で難しい作業を経て精度の高いアウトプットを生み出すのは、日本企業の真骨頂だ。世界でもダントツの能力を持っている。ハード系の先端的で複雑なモノづくりをこなせる「匠の技」を持っている国がある。分母を減らすには、できるだけ少ない労働時間で仕事をこなすために、働いている人のスキルを高めると同時に、DXなどのテクノロジーを活用して自動化・効率化を進めることが肝要だ。価格を引き上げることで粗利も増えるが、それには価格転嫁をする必要がある。発注側と受注側のパワーバランスによって、アンフェアな取引が起こりやすい日本では、価格転嫁が難しいとされている。文句を言わずに価格転嫁するには、競争相手と差異化された、唯一無二の財・サービスを作り出せるのかにかかっている。メイドインジャパンの魅力である「ハード機器が壊れにくく、故障が少ない」という評判も、様々な人間と機械の共同作業を積み重ねた蓄積がなせる技だ。日本企業のコアコンピタンスをどの分野で追求すれば、お金を払ってもらえるかを考えることが経営の肝になる。せっかくならば、お金を払ってもニーズがなく、お金を払ってももらえない場合もある。それを見極めるのが経営者の腕の見せ所だ。日本企業は雇用の不安を抱えた時期が長く、抱え込んだ雇用を守る必要があり、どうしてもビッグビジネスを志向する傾向が強い。しかし、人手不足の今は、大量の雇用を生むビジネスは必要ない。そういう意味でも、コアコンピタンスである複雑性の能力が生かせる領域で、付加価値労働生産性を高める事業に焦点を当てるべきだろう。

顧客が望む財・サービスとは人への投資を進めることによって働く人のスキルが上がり、生産性が向上する。経営者は「付加価値労働生産性」に光を当てた経営をするべきだ。経済学においては、経済は、利用可能量が欲求に比べて相対的に限定されている「希少資源」に規定される。経営とは、希少資源をどう確保して、どう生かすかを競うゲームだ。金余りの今、資本は希少ではなく、人的資源こそ圧倒的に希少だ。企業は「付加価値労働生産性」をKPIとして計測しているのか？が問われている。付加価値労働生産性は粗利を労働時間で割った数字であり、それが競争相手より高いのか、前期より下がっているのかを把握することが経営上の重要な要素だ。分子の粗利を増やすには、競争相手と差異化された価値の高い財・サービスを提供する必要があるので、外国人だからという理由で安い賃金で働かせることはできない。とにかく、チープレイバー(安い労働者)に依存した経営はもはや成り立たない。人的資源を確保するために、彼らは、フェアな賃金を払い、彼女らが期待する能力開発投資を行うべきだ。「そんなことをしたら、能力をつけて他社に転職されてしまう」と考える経営者がいるなら、とんでもない勘違いであり、まず、その会社から人が辞めていくだろう。経営者は「デフレ停滞期」の古い発想を捨て去り、頭を切り替えなければならない。付加価値労働生産性を高められるかどうかは、経営者の手腕次第だ。不連続なイノベーションで画期的な財・サービスを生み出すことができれば問題はないが、それができなくても、顧客が選んでくれる財・サービスとは何かを考え続けることで、唯一無二の財・サービスを生み出すことはできる。日本企業の強みは、複雑で困難な課題を克服する技術やアイデアを持っていることだ。顧客が望む財やサービスをデリバリーできれば、その企業は顧客に選ばれる。しかし、それを現実にするには、それが簡単ではない。人間と機械が共同作業を行う中で、複雑で難しい作業を経て精度の高いアウトプットを生み出すのは、日本企業の真骨頂だ。世界でもダントツの能力を持っている。ハード系の先端的で複雑なモノづくりをこなせる「匠の技」を持っている国がある。分母を減らすには、できるだけ少ない労働時間で仕事をこなすために、働いている人のスキルを高めると同時に、DXなどのテクノロジーを活用して自動化・効率化を進めることが肝要だ。価格を引き上げることで粗利も増えるが、それには価格転嫁をする必要がある。発注側と受注側のパワーバランスによって、アンフェアな取引が起こりやすい日本では、価格転嫁が難しいとされている。文句を言わずに価格転嫁するには、競争相手と差異化された、唯一無二の財・サービスを作り出せるのかにかかっている。メイドインジャパンの魅力である「ハード機器が壊れにくく、故障が少ない」という評判も、様々な人間と機械の共同作業を積み重ねた蓄積がなせる技だ。日本企業のコアコンピタンスをどの分野で追求すれば、お金を払ってもらえるかを考えることが経営の肝になる。せっかくならば、お金を払ってもニーズがなく、お金を払ってももらえない場合もある。それを見極めるのが経営者の腕の見せ所だ。日本企業は雇用の不安を抱えた時期が長く、抱え込んだ雇用を守る必要があり、どうしてもビッグビジネスを志向する傾向が強い。しかし、人手不足の今は、大量の雇用を生むビジネスは必要ない。そういう意味でも、コアコンピタンスである複雑性の能力が生かせる領域で、付加価値労働生産性を高める事業に焦点を当てるべきだろう。

政治とカネをめぐる不祥事が報道されるたびに、地方議会議員も同じように疑惑の目で見られることが多い。ところが地方議会は規模も改革度合いも千差万別。一つの枠にはめられないところが魅力であり、弱点であるように見える。

■号泣会見の余波

「同じように見てほしくない」「町村議員に会うたびにみんな憤っていた。今から10年前の2014年7月1日。ある兵庫県議が、約300万円の政務活動費を不正支出していた問題で記者会見を行った。この県議が会見中、取り乱して号泣する姿がテレビやネット動画などで広く流布。これを見た住民から町村議員は「あなたたちも同じなんだろう?」と責められたという。それに対する愚痴が冒頭の言葉だ。

そこには「自分たちは真面目に政治活動・議員活動を行っているのに」という忸怩たる思い、そして兵庫県議ほど高額の政務活動費は支給されていないのに、それが理解されていない悔しさが入り混じっていた。

■町村議会、約8割が政務活動費ゼロ

当時の兵庫県議の政務活動費は一人当たり月額50万円(現在は1割減額し、一人当たり月額45万円。会派に対してのみ交付)。高額なところでは、東京都が現在、同月額50万円(会派に交付)、横浜市が同55万円(会派または議員に交付)だ。これに対して町村の議会はどうか。

全国町村議会議長会が2024年3月にまとめた「第69回町村議会実態調査結果の概要(令和5年7月1日現在)」によると、全町村(926)のうち、政務活動費を交付している町村は200(全体

日本生産性本部 首席研究員 千葉茂明

シン「地方議会/地方議員」2

【カネと規模】

の21.6%のみ。つまり8割近くの町村の議員の政務活動費はゼロなのだ。

交付している町村の議員一人当たりの交付額は、全国平均の月額換算で9608円。東京都や横浜市と比べ、もちろん人口規模は異なるが、50分の1以下だ(繰り返すが町村議会は約8割がゼロ)。

■「議員報酬」と「歳費」

地方議員は条例を定めれば、「議員報酬」「費用弁償」「期末手当」が支給される(地方自治法203条1項〜4項)。国会議員に支給されるのはいわゆる生活給の性格をもつ「歳費」、自治体の常勤職員に支給されるのは「給料」と名称がそれぞれ異なる。

「議員報酬」は比較的新しい言葉だ。2008年の地方自治法改正

で、行政委員会の委員等の報酬と同一となっていた条項から議員の報酬の規定に係るものを分離し、

「議員報酬」と「歳費」は、以前は執行部の審議会委員の報酬と同格だった。この「報酬」は、役員に対する対価(反対給付)のため規定上「報酬」から分離されたといえ、歳費では「議員報酬」となったため、い

「議員報酬」と「歳費」は、以前は執行部の審議会委員の報酬と同格だった。この「報酬」は、役員に対する対価(反対給付)のため規定上「報酬」から分離されたといえ、歳費では「議員報酬」となったため、い

「議員報酬」と「歳費」は、以前は執行部の審議会委員の報酬と同格だった。この「報酬」は、役員に対する対価(反対給付)のため規定上「報酬」から分離されたといえ、歳費では「議員報酬」となったため、い

多様性踏まえ改革論議を

で、行政委員会の委員等の報酬と同一となっていた条項から議員の報酬の規定に係るものを分離し、

「議員報酬」と「歳費」は、以前は執行部の審議会委員の報酬と同格だった。この「報酬」は、役員に対する対価(反対給付)のため規定上「報酬」から分離されたといえ、歳費では「議員報酬」となったため、い

「議員報酬」と「歳費」は、以前は執行部の審議会委員の報酬と同格だった。この「報酬」は、役員に対する対価(反対給付)のため規定上「報酬」から分離されたといえ、歳費では「議員報酬」となったため、い

「議員報酬」と「歳費」は、以前は執行部の審議会委員の報酬と同格だった。この「報酬」は、役員に対する対価(反対給付)のため規定上「報酬」から分離されたといえ、歳費では「議員報酬」となったため、い

「議員報酬」と「歳費」は、以前は執行部の審議会委員の報酬と同格だった。この「報酬」は、役員に対する対価(反対給付)のため規定上「報酬」から分離されたといえ、歳費では「議員報酬」となったため、い

「議員報酬」と「歳費」は、以前は執行部の審議会委員の報酬と同格だった。この「報酬」は、役員に対する対価(反対給付)のため規定上「報酬」から分離されたといえ、歳費では「議員報酬」となったため、い

「議員報酬」と「歳費」は、以前は執行部の審議会委員の報酬と同格だった。この「報酬」は、役員に対する対価(反対給付)のため規定上「報酬」から分離されたといえ、歳費では「議員報酬」となったため、い

「議員報酬」と「歳費」は、以前は執行部の審議会委員の報酬と同格だった。この「報酬」は、役員に対する対価(反対給付)のため規定上「報酬」から分離されたといえ、歳費では「議員報酬」となったため、い

「議員報酬」と「歳費」は、以前は執行部の審議会委員の報酬と同格だった。この「報酬」は、役員に対する対価(反対給付)のため規定上「報酬」から分離されたといえ、歳費では「議員報酬」となったため、い

「議員報酬」と「歳費」は、以前は執行部の審議会委員の報酬と同格だった。この「報酬」は、役員に対する対価(反対給付)のため規定上「報酬」から分離されたといえ、歳費では「議員報酬」となったため、い



横浜市会議事堂。市議の議員報酬は月額95万3000円、政務活動費は同55万円(会派または議員に交付)。一方、町村議会の約8割は政務活動費ゼロだ。

「議員報酬」と「歳費」は、以前は執行部の審議会委員の報酬と同格だった。この「報酬」は、役員に対する対価(反対給付)のため規定上「報酬」から分離されたといえ、歳費では「議員報酬」となったため、い

STOP! 熱中症

クールワークキャンペーン

職場での熱中症予防対策促進に向け、厚生労働省、中央労働災害防止協会等は「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン」を展開しています。熱中症はしっかりと対策を講じれば防げる災害です。中災防では熱中症予防に関する教育や対策のための様々なツールを扱っています。

NEW 熱中対策ウォッチ カナリアPlus™

定価 5,940円

「あなたが熱中症になる前に音と光でお知らせ」します

暑熱下のリスクを検知して、あなたが一大事になる前にアラームとLED表示でお知らせし、塩分・水分補給や涼しい場所での休息を促す、5ヶ月使い切りのウェアラブルデバイスです。

NEW 水のう(仕事猫)

定価 660円

暑さ対策やアイシングに! 仕事猫 オリジナルデザイン

ご注文は 中災防 図書・用品販売サイト から 中災防 図書用品 中央労働災害防止協会 出版事業部 TEL 03-3452-6401

熱中症予防対策にはこの1冊

熱中症を防ごう

～熱中症予防対策の基本～

暑熱環境は厳しさを増し、熱中症のリスクが年々高まっている。熱中症を防ぐため、その危険性、発生原因、症状、予防方法、救急処置等の基本的かつ必須の知識や技術について熱中症予防の第一人者、産業医科大学の堀江正知教授がやさしく解説。最新の知見を加筆した改訂第5版。

堀江 正知 著

176頁/2色刷 A5判 定価 1,540円

改訂第5版

作業向け・職場向け

NEW

知っておきたい 熱中症予防のきほん

日常生活の中でできる熱中症予防を紹介した小冊子。熱中症の症状やWBGT(暑さ指数)の見方など予防の基本を知ることができる。また、始業前と終業後の過ごし方など、生活シーンで気を付けることをイラスト入りでわかりやすく解説。

堀江 正知 監修
中央労働災害防止協会 編

8頁/4色刷 B5判 定価 242円

「優秀賞」「審査員特別賞」

グローバルモビリティサービス

信用を創造する金融包摂

信用を創造する金融包摂... 顔を創る人が正しく評価される... 金融機関からの与信が無い... 仕組を創造する「ビジョン」...

革新的で優れたサービスを表彰する第5回日本サービス大賞... 6月3日から開始した。本特集では第4回日本サービス大賞の受賞企業のうち4社の代表にインタビューした。連載は全2回(次回は7月5日号に掲載予定)。

「優秀賞」 PRONI(旧ユニラボ)

「PRONIアイミツ」は「何が、発注業務をサポートする「コ」かを発注したい企業」と「案件を「ンシエルジュ」サービスが強みだ受注したい企業」を効率的かつ適と自負している。

「受発注のインフラ」目指す... IT制作、SaaS、サービス開始から10周年の節目... 広告販促、人事総務、経営管理、にリブランディングを行った。...

特集 日本サービス大賞 第4回(前回)受賞企業の横顔



代表取締役社長 CEO 中島 徳至氏

形にしていくのは孤独感との戦い... 資金調達では、投資家か... 「社会にとって善か悪か」と... 経営者の責任だ。

与信力を真面目に働く人たちに

全に遠隔で起動制御し、支払いが... 済めば解除される仕組みだ。... 未知な世界を形にする... 時代を切り開いていくサービス...

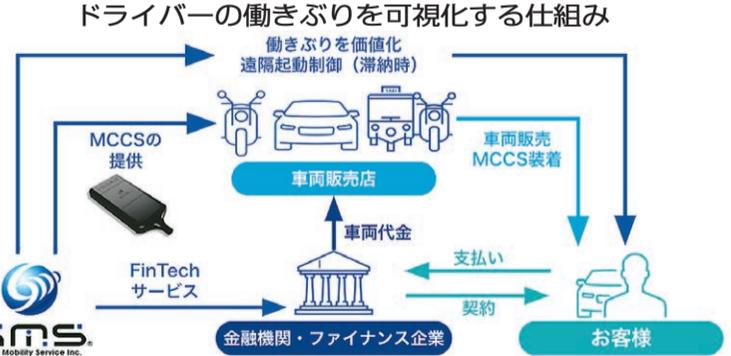


代表取締役 Founder 栗山 規夫氏

ビジネスパーソンにとって非常に... 重要なスキルであると位置づけ、... 「受発注」の課題解決に取り組ん... 〇〇さんに」という風にコンシ...

企業間マッチングのプロを自負

できた。電気・ガス・水道のよう... に不可欠で、日々のネットやチャ... ットのように身近で便利な存在と... なるための「受発注のインフラ」... を目指している。

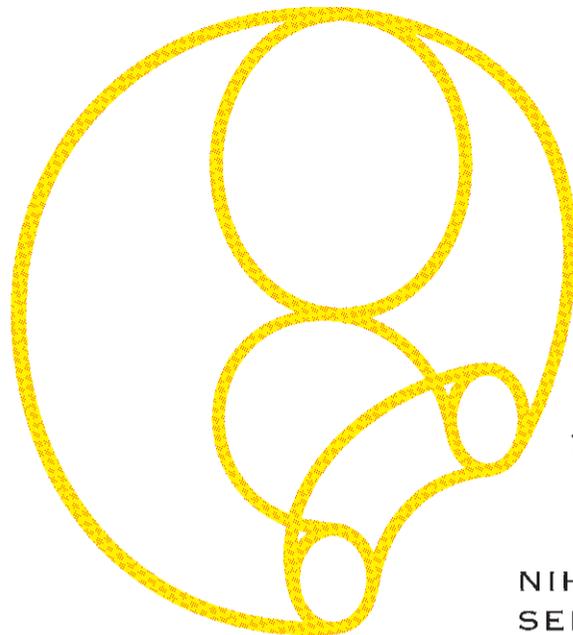


初はスタートアップだった。激動... の時代でサービスの形は変化す... が、創業当時の気持ちを忘れない... 会社は何年経っても強い。

サービス10周年のリブランディング... プロに出会う。プロになる。... 仕事はひとりやなくていいと、PRONIは思います。... プロに出会い、プロに頼り、プロに助けられることでこそ、...

第5回

あなたの
優れたサービスが、
これからの
日本を輝かせる。



日本
サービス
大賞

NIHON
SERVICE
AWARD

表彰
内閣総理大臣

分野を問わず、幅広いサービスの中から
優れた事例を表彰します。

日本経済は、サービス産業がGDPと雇用の7割超を占めています。また、業種区分にかかわらず、製造業や農林水産業を含め、現代ではあらゆる事業がサービス化しています。事業を通じて、顧客と影響し合いながら、顧客にとっての価値を実現する。それを私たちはサービスと捉えており、その実現する価値やプロセスが優れた事例を広く募集いたします。参考になる取り組みであれば、地味でも小規模でも構いません。皆さんのサービスの魅力や創意工夫を私たちに教えてください。そうした「知」を共有し、活用することで、日本の社会をより豊かにしていきたいと考えています。

賞の種類(予定)

内閣総理大臣賞

経済産業大臣賞

農林水産大臣賞

JETRO理事長賞

総務大臣賞

国土交通大臣賞

優秀賞

厚生労働大臣賞

地方創生大臣賞

審査員特別賞

受賞事例以外でも、優れた事例を広くご紹介する場合があります。

第5回日本サービス大賞

「個別相談会」

7月18日(木)まで毎週水曜・木曜に実施

日本サービス大賞の応募に関する事項について個別相談会を実施します。

説明会の質疑応答では聞きにくい、個別の相談などもお受けいたします。

例

当社の〇〇サービスは応募に適しているか？
他団体と共同の事業は、どうやって応募するのか？ など

オンラインにて1団体30分

暮らしや経済を一変させる「革新的な優れたサービス」を熱望

原材料やエネルギー価格などの高騰に苦慮しながらも、賃金水準の向上に果敢に挑戦し、人的資本や技術開発投資・仕組み革新への配慮も怠らない、新型コロナ危機後の新しい日本企業の姿が次第に明らかになりつつあります。その変革を先導するものこそが、革新的な優れたサービスの全面展開であって欲しい。かたや、頻発する自然災害や、本格化する人口減少、医療・健康・教育・エネルギー・地球環境問題の深刻化等、社会経済システム全体に課題が山積するなかで、これらに解決の糸口を創り出すのもサービスイノベーション。私たち生活者の暮らしや、経済を一変させる勢いを持つ「革新的な優れたサービス」の登場を熱望しています。



第5回
日本サービス大賞委員会
委員長
村上 輝康
産業戦略研究所 代表

スケジュール ※ 諸状況により変更になる場合があります。

応募フォーマット公開 2024年5月より

応募受付開始 2024年6月3日(月)

応募締切(15:00まで) 2024年7月23日(火)

発表・表彰 2025年 夏～秋

今回は、小規模事業者(従業員49人以下)の皆様からの応募が全体の5割にのびりました。
また農林水産業やNPOなど多様な業種・業態の皆様からの応募をいただきました。

第5回 日本サービス大賞

応募受付開始!

(締切)7月23日(火)

詳しい応募要領や応募説明会の動画をHPで公開中です

日本サービス大賞 検索
「日本サービス大賞」を検索ください。

<https://service-award.jp>

応募無料



▶ 日本サービス大賞 Xアカウント
X @ServiceAwardJP

▶ 日本サービス大賞 Facebookページ
<https://www.facebook.com/ServiceAwardJP>

後援 (予定含む) 経済産業省/総務省/厚生労働省/農林水産省/国土交通省/内閣府/日本経済団体連合会/経済同友会/日本商工会議所/全国中小企業団体中央会/中小企業家同友会全国協議会/日本ニュービジネス協議会連合会/日本青年会議所/(一社)共同通信社/NHK/北海道生産性本部/東北生産性本部/中部生産性本部/関西生産性本部/中国生産性本部/四国生産性本部/九州生産性本部

主催 | 公益財団法人 日本生産性本部 サービス産業生産性協議会 (SPRING) 「日本サービス大賞」事務局 Email: service-award@jpc-net.jp

著者に聞く

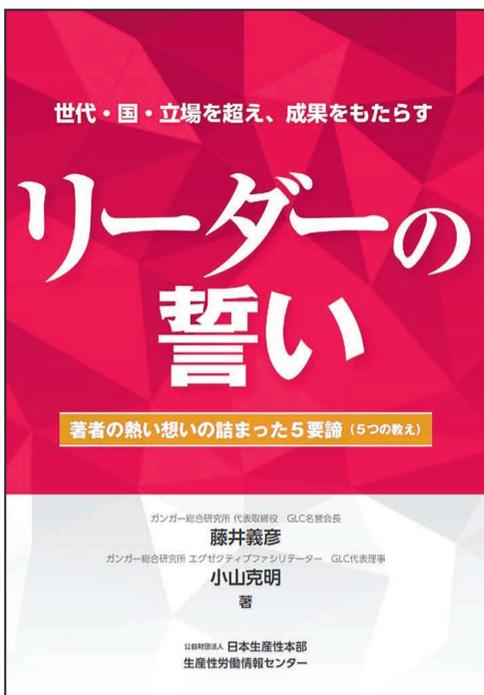
ガンガー総合研究所 代表取締役
GLC名誉会長

藤井 義彦氏



(ふじい・よしひこ) カネボウに入社し、企画部長、外資系日本法人社長を経て、ガンガー総合研究所(GRI)を設立。慶應義塾大学ビジネススクール特別研究教授、筑波大学大学院システム情報工学研究科非常勤講師、英国国立ウェールズ大学MBA(日本語)プログラム・アカデミック・ディレクター、西北工業大学(中国・西安)客員教授などを歴任。2011年に一般社団法人グローバル・リーダーシップ・コーチング(GLC)協会を設立。

『世代・国・立場を超え、成果をもたらすリーダーの誓い』(生産性労働情報センターLIC刊)の共著者であるガンガー総合研究所代表取締役・GLC名誉会長の藤井義彦氏は、「本書で論じている5要諦はビジネスマンだけでなく、幅広い世代に属する個人の生活にも応用できる。誰もが人生の主人公であり、唯一のリーダーであることを常に忘れないでほしい」と語った。



(2024年1月、生産性労働情報センターLIC刊)

書籍編集担当から一言
5要諦とは、ビジョン(夢・高い志)、戦略・価値創造力、人を巻き込む力、実行力、人間力の5つです。生まれながらのリーダーはいません。リーダーシップは日々の行動や意識によってゆっくりと熟成されるものです。

誰もが自分の人生のリーダーたれ

行為。その目的は最終的に、成果に向けてフォローワーが自ら主体的に行動することにある」と定義している。会社生活においても、自分の人生においても、リーダーたらんと意識し始めたのは、当時勤めていたカネボウで部長に昇格した42歳であった。そのときにはじめて、真剣に「私はこの人生において何を成し遂げたいのか?」「その一過程として、会社生活においてどうなりたいのか?」を考え始めた。「会社人間」だった私は、その頃から「滅私奉公」ではなく「活私奉公(自分を生かして企業に貢献する)」と思うようになってきた。

今のままでは「自分を生かせない」と判断し、カネボウを55歳で早期退社。外資系日本法人の社長を経て、60歳を超えた私は、「今後は自分のために働こう」と固く決心をした。「私は、個人として何をやりたいのか?」を考え、考え抜いた。その結果、得た結論が「私の知識と実体験を次の世代に伝えたい」という想いだ。経営者のメンターやコーチングを行ったり、大学の教壇に立ちたり、企業研修を行ったりしているが、今も「自分の人生のリーダーたらん」と日々努力している。

日本では個人のミッション・ビジョン・バリューを意識している人は数少ないだろう。会社員の場合、あなたの人生は、会社生活とあなたの生活(家族との生活、あなた個人の生活)に大別される。「あなたが個人の世界でどう生きるか」という強い理念も持ちたい。公人生の主人公という考えを「株式会社自分」という表現を使って解説している。人生を切り拓く決定権と責任は他の誰でもない自分自身にあると強調する。私は皆さんにもっと「自分が自分の人生の主人公である」ということを常に忘れないでほしいと思う。私が研修講師を務める時、最初に、山田さんならば自身の人生を「株式会社山田」と捉えて、社長として向き合い、責任を持つ心の持ち方を伝える。「あなたの人生は両親の人生でもなければ先生や上司の人生でもない。あなたが自分で自分の人生を決めていくんですよ」と強調する。

「あなたという会社の現在の姿は、過去の『あなた』の経営方針と努力の積み重ねであり、未来の姿は、あなた自身で決まる。あなたに代わって実行してくれる人は誰もいない。自分の人生について言い訳はできないし、他人を責めることもできない。自分の現状を正直に見つめ直してほしい。私が70歳位になって引退を考えていた頃に、東日本大震災が発生し、日本の雰囲気ガラリと変わってしまった。日本中に閉塞感が広がり、未来への希望を失う人も多く、そんな状況に、このままでは、この国はどんどん衰退していつかとうとう強い危機感を抱いた。考えに考え抜いた結果、「一人ひとりが輝くリーダーになって、自分の持ち場でやるべきことを責任を持ってやりぬく、そんな国にしていきたい」と思った。それがリーダー養成講座に取り組む背景だ。

△時代が変化しようとも人生のさまざまな場面で5要諦は必須になるという。本書では5要諦それぞれの磨き方や、代表される偉人の逸話も紹介する。人間のあり方(being)は業績や成果(doin)g)よりはるかに価値がある。あり方、心の持ち方から始まり、さまざまな経験を通じて「人間力」(5要諦5)は磨かれていく。どんなに素晴らしい商品を生み出す企業でも、最後に重要になるのは社長の人間性だ。磨かれた人間性を基盤としたうえで、優れたスキルが必要になる。「ビジョン」で軸になるのは「ビジョン」(1要諦1)だ。リーダーは「どちらの方向へ行く」というメッセージを強く打ち出すべきであり、その際には志を持って、周囲に夢や感動を与える必要がある。ビジョンを達成するため

の「戦略・価値創造力」(2要諦2)では、「現状はここであり、今後はどんな風にしていくか」という道筋を具体的に示す。戦略を立てるためには、直感力・先見性・創造性のほかに、パートナー思考やデザイン思考など幅広い考え方が重要だ。戦略は考えて、考えて、考え抜いたうえで、実践してこそ真価を発揮する。自分一人で実践していくのではなく、「人を巻き込む力」(2要諦3)で本当の意味でのコミュニケーションが問われていく段階になる。そして何より、周囲を巻き込みながら策定した戦略を実現させていくためには、リーダーが腹を据えて「実行力」(2要諦4)を向上させていくべきだ。スキル面と、それを支える人間力の両面が揃うことで自分を高めることができる。最初は誰もが5要諦すべて揃っているわけではない。強みの部分と弱みの部分がある。人生のさまざまな場面で壁にぶつかった時は5要諦に立ち戻り、人を巻き込むようなコミュニケーション力を伸ばすならアサーティブな対話方法を学ばばいいし、人間力を磨くなら瞑想を勧めたい。本書を読んで自分に必要な教育を選択してほしい。

本書で論じている5要諦の考え方はビジネスマンだけでなく、幅広い世代に属する個人の生活にも応用できる。明るく、楽しく、爽やかに「自分の人生におけるリーダーシップを発揮する一助となれば幸いです。」

生産性手帳 2025

9月初旬 全国主要書店 ネット書店にて販売予定

【お問い合わせ】
Tel.03-3511-4035 Fax.03-3511-4073
https://www.jpc-net.jp/diary/
※営業時間 平日9:30~17:30
(時間外はFAX、メールなどのご連絡は翌営業日のお取り扱いとなります)

名入れオーダーメイド手帳
ご注文、承っております
生産性出版 名入れ手帳チーム担当まで
お問い合わせください。

時間を創造する

▶▶続・私の経営コンサルティング論◀◀

リレー連載④

日本生産性本部
主席経営コンサルタント
小林 誠



(こばやし まこと) 1967年生まれ。東京都出身。早稲田大学商学部卒。住友スリーエムにて産業財営業、その後プロダクト・マーケティングに従事。担当する製品ブランドを売り上げ縮小から再生軌道にのせる。その後、中小企業の取締役役に就任し、同社事業規模拡大に貢献。その後、日本生産性本部経営コンサルタント養成講座を修了し、日本生産性本部経営コンサルタントとして、各種事業体の経営指導、人材育成の任にあたる。大手メーカーと中堅中小企業の経験を生かした現場に寄り添った支援が特徴。また経営コンサルティングとビジネスコーチングの両面のスキルを活用した現場指導と支援に定評。生涯学習開発財団認定マスターコーチ。ISO30414リードコンサルタント/アセッサー。

■答えを教えない経営コンサルタント
「とにかく労働生産性を高める」と「労働生産性を上げ続ける組織に変容する」、どちらの経営コンサルティングスタイルがあなたの組織にフィットするだろうか。

答えを自ら出せる組織に

前者は具体的な手法という答えを示し、結果を目指す流れだ。後者は自組織で答えを考え導き出せるように一緒に考えていく流れである。私の経営コンサルティングの成果は「答えを自ら考え導き出し続ける組織に変える」ことである。

「何をしてくれるかではなく、自組織がどのようにありたいか」
医師には「何をしてくれるのか」ではなく「健康になるにはどうしたらよいか」と聞かれます。もっとも重要なことは経営者や経営幹部がどうなりたいか、何をしたいかではないだろうか。「目的により手段は定義される」という言い方が正しいければ、ステークホルダーが自組織の存在目的や今後の取り組み

会員月例研究会5月例会を開催

日本生産性本部

日本生産性本部は5月22日、都内会場(WEB併用)で会員月例研究会5月例会を開催した。当日はゼウス・コンサルティング代表取締役社長・白井邦芳氏が「もし組織がフェ

イクニユースや誤情報に巻き込まれたり事故や不祥事の対応が必要になったら、AI・SNS時代における戦略的思考のリスク管理」と題して講演した。白井氏は、最近の不

祥事のガバナンスリスクの共通点として、コントロールガバナンスの機能不全とコンプライアンス意識の鈍麻、経営陣に盲従し付度する歪曲した企業風土と隠蔽体質の醸成、現場の声を拾い上げようとする意識の欠如、人材育成不足などを挙げ、「結果的に組織的

な関与による違法・不業風土、3 Lines of Defenses (3線防止)が機能していない内部統制体制の崩壊が導く企業不祥事不活性化に伴うコミュニケーション不足、会社のため自分のため軌を生まない行動が社内行動の生きている基

攻撃で組織が疲弊するスクロコミュニケーターとして、①ヘリコプタービュウ(全体的俯瞰能力)、②ステークホルダーマネジメント(対外活動管理能力)、③プラットフォーム(取捨選択実践能力)を挙げ、特にリスクコミュニケーターにはヘリコプタービューの能力が不可欠と言われていると指摘した。

白井氏は、危機管理の能力が不可欠と言われていると指摘した。

日本生産性本部

日本生産性本部

日本生産性本部

日本生産性本部

日本生産性本部

第125回 経団連 労働法フォーラム

【主催】日本経済団体連合会・経団連事業サービス
【協賛】経営法曹会議
詳細は経団連事業サービスホームページをご覧ください▶▶

開催方法 オンライン
参加費 経団連会員：2日間 38,500円、いずれか1日 27,500円
一般：2日間 49,500円、いずれか1日 38,500円
※経団連会員には地方別経済団体・業種別団体の会員を含む
申込締切 第一次締切：6月27日(木)、第二次締切：7月8日(月)
※弁護士への「事前質問」は第一次締切までに申込みの方が対象

総合テーマ：
労働時間法制をめぐる法的留意点と実務対応

2024年7月11日(木) **長時間労働の規制と適切な労働時間管理**
報告者：山浦 美卯 弁護士(鳩谷・別城・山浦法律事務所)
共同議長：勝井 良光 弁護士(中之島中央法律事務所)
木村 一成 弁護士(共栄法律事務所)

7月12日(金) **多様な働き方に対応した労働時間制度**
報告者：内田 靖人 弁護士(ファイ法律事務所)
共同議長：三上 安雄 弁護士(ひかり協同法律事務所)
富岡 俊介 弁護士(富岡法律事務所)

徒然なれど 薑桂之性は止まず

④ 連合顧問 高木 剛



トガバナンスの見直もとの国際競争力... 株主利益至上主義... 労働組合総連合の...

「生産性三原則」の形骸化は何故止められなかったのか

「日本の経営と三原則」の関係も今で自由主義経済論は、南... 夫関係に似ているの... シカゴ大学のミルト...

トヨタ流「全員活躍」の推進

「人事部長クラブ」4月例会

日本生産性本部は4月19日、第97期「人事部長クラブ」の4月例会を都内で開催... 材に対する考え方の...

2024年度夏期 コンプライアンスオープンセミナー

コンプライアンスオープンセミナー 組織に活力を与えるコンプライアンス 2024年6月22日(土) 会場 赤坂(永田町)801A+B号室...