

TEL 03(5803)9511 FAX 03(5803)9530 〒113-0033 東京都文京区本郷 2-27-17 ICNビル
[e-mail] info1@asp-create.com [URL] <https://www.asp-create.com>

人口減少時代の成長戦略～人への投資と生産性向上～

分科会Aは「企業価値につながる人への投資」をテーマに行われた。ゲストスピーカーとして、J・フロンティア・リンク顧問の山本良一氏とフジワテクノアート代表取締役副社長の藤原加奈氏、モデリターとしてボードアドバイザーズ代表取締役社長の佃秀昭氏が登壇した。

■トップ次第で会社は変わる

最初に佃氏が日本の国際競争力や労働生産性、従業員エンゲージメントなど日本経済を取り巻く状況を説明し、「経済成長の担い手は『人』。特にリーダーたる経営者だ」と問題提起した。

大丸と松坂屋ホールディングスの経営統合により発足したJ・フロンティアリンクで代表取締役社長などを務め

1日目

セミナー1日目は問題提起や基調講演に続き、二つの分科会と次世代経営者によるパネルセッションが行われた。分科会ではゲストスピーカーによる事例発表後、参加者同士での意見交換、参加者からの質問も踏まえたパネル討論が行われた。

分科会A「企業価値につながる人への投資」

てきた山本氏は、後継者計画時代の経営戦略を持った経営者24年には35人（全体の22%）と強調した。さらに社員全員で2019年、2050年ビジョンを策定。同社の技術を再定義し、新たなビジョンを「醸造を原点に、世界で微生物インダストリーを共創」とした。ビジョンを推進するため「未来技術革新」「DX推進」「業務革新」「人財育成」の四つの委員会を設けて創造的業務を未来志向で推進中だ。

リーダーは「育てていくもの」

「事業構想力」「ビジョン共有力」「胆力・貫徹力」「徳」の醸造設備メーカー（総員156人）。2005年に同社に入社（取締役、2015年責任のある上位等級・役職を「目指す」という好循環が生まれ、藤原氏は「どんな人も活躍の場があれば能力を発揮できる。この思いで改革を進める」と話した。

分科会B「トップが牽引する経営変革」

分科会Bは「トップが牽引する経営変革」をテーマに行われた。ゲストスピーカーとして、アシックス代表取締役会長CEOの廣田康人氏とモデリターとしてソーシャル・イノベーション・スクール学長でデジタルハリウッド大学大学院教授の米倉誠一郎氏が登壇した。

■ゼロからの頂上奪還作戦

米倉氏は「イノベーションは手段であって目的ではない。その上位概念である『何のために』が重要だ」との考えを示した。

戦後の経済復興を成し遂げた日本は「共通目標を持った時に底力を発揮する。SDGsが共通目標となる」と指摘。

仕組みを回せば会社が変わる

厚底シューズを投入したナイキが市場を席巻し、2021年の箱根駅伝でアシックスのシューズを採用した大学が「ゼロ」となる屈辱を味わった。「速く走るためには軽いシューズにするのが常識で、足を守るにはソールは厚いほうがいい」という思いが、かなり回復した。ミッシェンやビジョンを実現する」と紹介した。

パネルセッション「次代を担う経営者の挑戦」



中村多伽（左）、石川聡彦両氏

富山和彦氏

パネルセッション「次代を担う経営者の挑戦」では、talkie代表取締役CEO開発・オープンイノベーション推進を行いながら、2020年には社会課題解決VC（ベンチャーキャピタル）を設立し、投資行役員社長の石川聡彦氏という30歳前後の若手経営者がゲストスピーカーとして登場。富山和彦氏がモデレーターを務めた。

■社会課題解決はビジネスに

セッションは若手起業家の考え方、価値観からこれからの経営観を考えるのがねらい。最初に富山氏が「スタートアップの人たちが根拠この部分で日本の経済・社会の再成長の重要な要素だ」と指摘した。

社会課題解決は最後のフロンティア

続いてアイデミーの石川氏が、自身の挑戦をテーマに講演した。石川氏は、東京大学在学中の21歳の時に起業したが、事業がうまくいかず、「24歳までの3年間は暗黒だった」と振り返った。挑戦の原動力になったのは「渴望感」と「成功体験」。これらのバランスを大事にしているという。

■「渴望感」と「成功体験」

24歳の時にアイデミーを設立。DX/GX人材へのリスクリングサービス「Aidemy」やシステムの内製化支援サービス「Modeloy」を開発・提供して急成長。2023年6月には東証グロース市場に上場した。石川氏は「僕自身の挑戦のテーマは、やりたいことではなく、やるべきことを選択してきた」と話した。

アイデミーのミッションは「先端技術を、経済実装する。」、バリューは「技術リスペクト」「好奇心ドリブン」「変革メイカー」の三つ。石川氏は、経営者として「あるべき社長像」に憧れる一方、悩む姿を見せたときの方が社内に一体感が生まれたことから「創業者の『匂いのある』組織を目指し、『あるべき姿』から離れていても、自分の言葉を大事にする」と述べた。両氏の発表後は富山氏を交えてクロストーク。両氏とも起業にあたっては親に反対されたという。石川氏は「親が起業を止めるのもある。それが反骨精神につながる」と指摘。富山氏から30年後の将来像を尋ねられた中村氏は「挑戦する人と同じ目線で話ができ、頼りにされ、気前のいいおばさんになりたい」と笑顔で話した。

第67回軽井沢トップ・マネジメント・セミナー

分科会Cは「いま求められる生産性改革」をテーマに行われた。ゲストスピーカーとして、ロイヤルホールディングス代表取締役会長の菊地唯夫氏と旭鉄工代表取締役社長の木村哲也氏、モデレーターとしてロランド・ベルガーパートナーの小野塚征志氏が登壇した。

「質の成長」が付加価値の源泉

小野塚氏は「人口減少時代は多様な人材が集まり、相互に機能する環境を創ることが大事。新しいアイデアを他の産業にも横展開すれば、『1プラス1』以上の価値を創造できるはずだ」と話した。

ロイヤルホールディングスの菊地氏は、「画一性・スピード・効率性のモデルで発展

200

セミナー2日目は二つの分科会と特別講演、総合コーディネーターによる総括が行われた。分科会では前日に続き、ゲストスピーカーによる事例発表後、参加者同士での意見交換、参加者からの質問も踏まえたパネル討論が行われた。

分科会Dは「需要創造が切り拓く成長への新たな道」をテーマに行われた。ゲストスピーカーとして、大井川鐵道代表取締役社長の鳥塚亮氏、ヤッホーブルーイング代表取締役社長の井手直行氏、モデレーターとして神戸大学大学院経営学研究科准教授の吉田満梨氏が登壇した。

■都会人の「憧れ」に

最初に、新市場の形成プロセス分析や起業家的意思決定を研究している吉田氏が、優れた起業家に共通する思考プロセスや行動様式である「エフェクチュエーション」について解説。需要創造とは「自ら進んで『買う』というコミットメントを提供してくれる人々（＝顧客）との新たな関係構築である」とし、エフェ

分科会C「いま求められる生産性改革」

した外食産業だが、人口減少
社会では、需要サイドで拡大
市場と縮小市場の二極化が起
こり、供給サイドでは、労働
時間好きな場所、好きなス
タイルで食の選択ができ、時
そのノウハウを他社に提供す
るビジネス展開を進めている
ことを明らかにした。

同じことは他の工場でもあ

供給のボトルネックが顕在化している」と話す。

また、第4次産業革命により「これまでの人とテクノロ

木村氏は、カイゼンのノウハウを伝授する『付加価値フ

りうることで、電力使用量を削減するには、ナレッジを共

企業の壁越えた連携がカギ

農産物の活用による付加価値向上と、24時間営業の取りやめと営業時間の短縮などに踏み切り、「規模の戦略的圧縮」を紹介した。

ノロジーを共同開発し、新たな労働参加の促進とサービス向上を両立させる取り組みを原価の見える化と黒字化、他社にない付加価値創出、IoTの活用、無駄な電力の見える化など、これを読めば競争領域」は、オープン化す

による改革を進めたしかし、**非競争領域のオープン化**へくカイゼンできる」と話した。は多くの企業が参加し、ノウ改革途上でコロナ危機が起こり、「外食、中食、内食の垣を氣を引き出す社内活性化に調べたところ、正味電力以外る」とし、産業界での連携が生根がなくなり、デジタルの進よって、カイゼン効果や電力にも、停止電力や待機電力が産性改革の鍵になると指摘し化で、お客様が自らの好きな消費量の大幅な削減に成功し6〜7割あったという。「業た。

12月2日は二つの分科会と特別講演、総合コーディネーターによる総括が行われた。分科会では前日に続き、ゲストによる事例発表後、参加者同士での意見交換、参加者からの質問も踏まえたパネル討論が行われた。

クチュエーションによってトラン列車で観光客が増加す 2020年12月、日本ハムなどを逆提案。「無謀な逆提

「自分にとって意味があり、誰かの価値にもつながる、新たな行動の創出になる」と説くと、地域の人たちも港で朝ファイターズから、2023年春に新球場内で世界初の「野球観戦できるブルワリー」が開設すると井手氏は話した。2023年春にテナントが開設すると、ビールが欠品になるほどの大

事例発表ではまず、様々な「めぐみ」が都会人の「憧れ」になったテナントとしてOEM（相手盛況。売上はテナントの中で手法でローカル鉄道を再生させる）「鉄道は夢と希望を乗せ先（委託者）ブランド名製造）断トツ首位で、年末には日本生てきた鳥塚氏が登壇。公募で走っている」などと再生のビールの製造依頼があった。ハムファイターズ側から「期でいすみ鉄道（千葉県）の社ポイントを話した。「光栄な話」だが、OEMな待値の200%」と大絶賛された。長就任時、鳥塚氏は、いすみ

■WIN-WINの関係

どから井手氏は「断ることも

れた。

「おもしろい」「得意」が行動の基準

市長に「鉄道を地獄の広告塔にしましよう」とコミットメントしたという。ターゲットは地元の人ではなく首都圏の3500万人だ。その多くは「いすみ市を「何も無い」とみるが、1割の「田舎の良さが分かる人に来てもらえばいい」と強調。観光列車やレールと」

協業の事例を発表した。

「野球ファンに『ビールを中心としたエンターテイメント』で満足度を高める」ことが大事」などと話した。

「おま

ばこの商品を扱うか」

しろいかどうか」が基準にな

ると指摘。井手氏は、「大手

企業と同じことをやっては

ダメ。我々ができること、

なことをやる。そしてパ

ナー（企業）とは互いに

N－WINの関係になること

が大事」などと話した。

日本のAI戦略は、この1年、AI戦略会議が中心となり、他国に引けを取らない速さで進められてきた。

松尾氏は「 아이폰が登場した時に

は鈍感だった日本企業だが、チャットGP
Tが登場して以来、世界と一緒に驚き、わ
ずか1年余りで様々な取り組みを行い、将
棋で言えば最善手を指し続けている」と話
す。

教授科研究系学

クロバルな立ち位置としては、日本の存在感が増している。業界の要人が頻繁に来日し、海外のAI事業者が日本でのAI推進を進めている。オープンAIがアジア初のオフィスとして日本に拠点を設置したほか、海外のビッグテックやスタートアップが日本に拠点を置くことを計画している。

勝負

特別講演「人口減少時代のA I 戦略」 東京大学大学院工学系研究科教授 松尾豊氏



日本のAI戦略、今後が勝負 かつてない速度で最善手指す

本邦のAI戦略のグローバル展開の可能性は、他国と共同して、LLM（大規模モデル）をつくっていくことが有力な手段だ。

先に、シンガポールが中心に進める東南アジアのLLM計画への参画が考えられる。2023年12月、東南アジアの言語に特化したLLM開発プログラムをもった。実現すれば、日本で開発したAIから、インドネシアなど東南アジア諸国品に交換され、市場が大きく広がる。

産業別の生成AIでは、医療やロビー、リーガル、製造業、行政などでの展開の可能性がある。中でも、医療分野におけるLLMの活用は、最重要項目の一つだ。

電子カルテのフォーマット変換が
今までにない方法で実現できる可能
性があるなど、分断されたシステム
やデータベースをLLMでつなぐこ
とができれば、データ分析や連携が
飛躍的に進むことが期待できる。

このほか、AIによる関連産業の新展開では、防衛、金融、コンテンツ、メディア、電力、半導体などの分野で可能性がある。

また、AI人材の育成については、デジタル・AIのリテラシの向上や、AIスタートアップのグローバルサウスへの展開、そして、学生起業の「街の電気屋さん」構想などを紹介した。

これまで様々なスタートアップ企業を育成する中で、一定の成功しやすいパターンを見出した。とりわけ、

る中で、社会のニーズを学び、実績をしながら、ローカルからグローバルへと目を指す戦略が現実的だ。

氏は「日本のAI戦略はスピード感なく、戦況がよくなっている、打ちたいものをいっている。この調子で2、3年進めグローバルで十分勝負できるように生成AIの技術が、日本の産業をエッジし、人材の能力を引き出し、人々を豊かにする手助けができればと考える」と意欲を示した。

本紙面の著作権は公益財団法人日本生産性本部に帰属します。権利侵害となるようなご利用はお断り致します。

4

ます。代表的な理論に「アップ・エシユロ
ン（上位階層）理論」があります。これはC
EOや取締役といった企業のトップの特性
が、もちろん、経営者が投資家からも関心を集
めていいると考えられま
す。学術研究の場合、経営
者や経営者チームの要
因が企業のパフォーマンスに与える影響は、
■組織変革に望ましい
経営者とは？
では、組織変革の際

神奈川県生産性本部は6月27日、横浜市内で生産性「トップマネジメント・クラブ」朝食会6月例会を開催した。アナウンサーの石川顕氏が、「WBC栗山監督に見る新しいリーダーシップとは」と題して講演した。 栗山氏は教員志望で	東京学芸大学に入学したが野球を続けたいため、プロ野球の入団テストを受けた。1回目は不合格だったがヤクルトが、「彼は一生懸命やっている。もう一度テストしよう」と2回目のテストを特別にしてくれた。栗山氏は「ラッキーありがとう
	と最後とって思い切りバットを振り採用された。入団後はドラフトで入った選手がいっぱいいる中で人の倍、練習した。 石川氏はTBSラジオで栗山氏と一緒に野球中継の仕事をしたときのことを次のように語った。「とにかく」

なせ WBC のときに日本チームの心が一つになったのか。栗山氏の人柄だ。WBC 選手指名決定の際、栗山氏は、「指名は会社で言えば人事のこと。私が電話します」と自ら全員に電話した。選手はびっくり。「世界一なことは自分でやることを届けた。本気で一生懸命に書いたそうだ。大事なのはここだ。本気でやれば人に伝わること。本気の字は人の魂を揺さぶる。本人に世界一の秘訣は何かと訊いたら、「本気で誠意訴えること。大事なこととは自分でやることになったチームはどんなでもないパフォーマンスを起こす」と言った。石川氏は、「本気でやることは全力を尽くすこと」という栗山氏の姿勢は、新しいリーダーシップのあり方を世界中に教えてくれた」と語った。

一人がリーダーと同じ価値観を持つと強力な線になる」と考えた。コーチに対して、「選手にはこちらからあいさつしよう」と言った。栗山氏のモットーの一つは、相手に敬意を持っていることを伝えるための「あいさつ負け」からのトップダウン、これからはコミュニケーションを大事に奉仕の心を持ってメンバーの力を最大にすることだ」と笑顔の大切さ、心のコンディショニングの大切さ、いつも上機嫌でいることの大切さを強調した。

ISBN 978・4・82001・2154・1 定価2200円(10%税込)

中期事業計画を承認

「10年先のありたい姿」掲げ

経営品質協議会
第1回幹事

日本生産性本部が事務局を務める経営品質協議会は7月19日、2024年度の第1回幹事会を都内のホテルで開催した。

経営品質協議会代表の泉谷直木・アサヒグループホールディングス特別顧問の冒頭あいさつに続き、同協議会幹事の池田雅一・三菱UFJリサーチ＆コンサルティング代表取締役社長から「日本の労働需給の構造変化と企業経営」と題した講話が行われた。池田氏は近年の日本が労働力を維持できたのは女性や高齢者の労働参加が促



第四次中期事業計画（2024―2026年度）案では、10年後のありたい姿として、「長期的視点で変革に挑戦する多様な人と組織が集まる場」が設定された

進

進されたことの効用が大きいと指摘したうえで「今後予測される労働力人口の減少を見据えて、女性や高齢者などの一層の労働参加を促進するとともに、外国人を含めて働く方すべてにとって魅力ある環境づくりに取り組む必要がある」と述べた。

池田氏と各幹事との意見交換では、「女性や高齢者の更なる活躍には労働者側の希望と企業側の実情とのギャップをいかに埋めていくかが重要」「外国人労働者の受入拡大に向けた機敏な法対応が必要だ」などの声が出てい

た。続いて、第三次中期事業計画（2021―2023年度）の振り返りが行われた。「ポストコロナに向けた企業・組織運営の再構築・顧客価値経営の理念の普及と企業・組織における実践活動の支援の強化」を3力年のテーマに設定して活動した結果、経営デザイン認証事業が、社会課題の解決を価値として提供するベンチャー企業を含めて着実に裾野が拡大しているなどの成果があった一方、日本経営品質賞への申請に

つなげる仕掛けづくりや経営品質活動の周知などが課題になっていると事務局が説明した。

第四次中期事業計画（2024―2026年度）案では、10年先のありたい姿として「長期的視点で変革に挑戦する多様な人と組織が集まる場」が設定された。より多種多様な組織や関係者が経営品質活動に参画できる状態にするために、認証・表彰組織の拡大を通じてロールモデルの創出や、ネットワーク構築の促進に取り組むことが目標に掲げられた。また、アライア

スによる社会課題解決の取り組みなどの新たな事例を構築することで社会・顧客価値創造へのイノベーター的な活動を育みながら生産性向上や地域経済の活性化に寄与していく方針などが提示された。

泉谷代表は、「社会の状況は混迷を増し、企業経営においてもコーポレートガバナンス・コードへの対応をはじめとする課題が山積している。こうした状況において、経営品質協議会としてどのような活動を展開していくべきか。正解のない課題や問題には各組織の現場と協働して対応していくことが重要だ」と語り、各幹事に経営品質活動への積極的な支援と協力を求めた。

その後、同協議会の2024年度事業計画が審議され、承認された。同協議会では今後、第四次中期事業計画に掲げる「ありたい姿」の実現に向けて、日本経営品質賞の表彰と経営デザイン認証式とを一体的に実施する「顧客価値経営フォーラム」（25年3月開催予定）や、全国の地域経営品質協議会と連携した地域企業の取り組みを学び合う場の開催などで経営品質活動の裾野の拡大とメンバーシップの強化、経営品質活動の積極的な周知等に取り組んでいく。

暑中お見舞い申し上げます

暑中お見舞い申し上げます

二〇二四年盛夏 公益財団法人 日本生産性本部

会長 茂々木友三郎

副会長 佐々木 毅

理事 大前 弘

常務理事 小松 敬

理事 芳野 子

理事 増田 光

理事 遠山 彦

理事 佐々木 子

理事 大田 毅

理事 尾崎 子

理事 原 弘

理事 尾崎 敬

理事 大前 弘

理事 小松 敬

理事 芳野 子

理事 増田 光

理事 遠山 彦

理事 佐々木 子

理事 大田 毅

理事 尾崎 子

理事 原 弘

理事 尾崎 敬

理事 大前 弘

理事 小松 敬

理事 芳野 子

理事 増田 光

理事 遠山 彦

理事 佐々木 子

理事 大田 毅

理事 尾崎 子

理事 原 弘

理事 尾崎 敬

理事 大前 弘

理事 小松 敬

理事 芳野 子

理事 増田 光

理事 遠山 彦

理事 佐々木 子

理事 大田 毅

理事 尾崎 子

理事 原 弘

理事 尾崎 敬

理事 大前 弘

理事 小松 敬

理事 芳野 子

理事 増田 光



NSGグループ
池田 弘
池田 祥護

NTPホールディングス株式会社
小栗 一朗

NTT労働組合
鈴木 克彦

株式会社 大塚商会
大塚 裕司

株式会社 アイ・ピー・ピー
藤村 茂樹

石崎工業株式会社
石崎 芳夫

イチコーエンジニアリング株式会社
安永 平雄

印刷情報メディア産業労働組合連合会
佐藤 正治

株式会社 神崎高級工機製作所
山岡 義宗

関電工労働組合
奥川 正典

キッコーマン株式会社
堀切 功章

岐阜車体工業株式会社
片山 純裕

クボタユニオン
浪瀬 敏文

公益財団法人 国際労働財団
相原 康伸

株式会社 コンピュータービジネス
佐藤 公宣

西部ガスホールディングス株式会社
加藤 卓二

株式会社 サン
吉場 毅

シーテック労働組合
小崎 昌和

若越印刷株式会社
徳本 泰弘

J A M
安河内 賢弘

情報産業労働組合連合会
安藤 京一

株式会社 スーパーホテル
山本 梁介

住友理工株式会社
和久 伸一

菁文堂株式会社
竹内 靖貴

全国ガス労働組合連合会
山口 裕之

一般財団法人 金園勤労福祉共済振興協会
神津 里季生

全国交通運輸労働組合総連合
織田 正弘

全国社会保険労務士会連合会
大野 実

全国電力関連産業労働組合総連合
壬生 守也

全東レ労働組合連合会
奥村 栄二

全トヨタ労働組合連合会
西野 勝義

全日産・一般業種労働組合連合会
寺門 勉

全日本運輸産業労働組合連合会
成田 幸隆

全日本金属産業労働組合協議会
金子 晃浩

全日本自治団体労働組合
石上千博

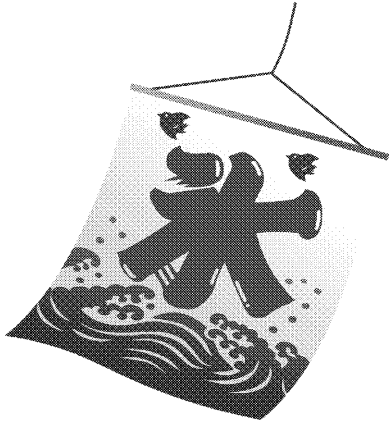
全日本自動車産業労働組合総連合会
金子 晃浩

全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会
神保 政史

全矢崎労働組合
片山 勝彦

損害保険労働組合連合会
北村 聡太

第一生命保険株式会社
渡邊 光一郎

学校法人 大同学園 大同大学 大同大学大同高等学校 理事長 武藤 大	大同特殊鋼株式会社 代表取締役社長 清水 哲也	大豊工業労働組合 執行委員長 長谷 貴普	太陽工業株式会社 代表取締役社長 能村 祐己	瀧定名古屋株式会社 代表取締役 瀧 健太郎	武田薬品労働組合 中央執行委員長 青木 寛晃	中国電力労働組合 執行委員長 落合 和志	中部電力労働組合 本部執行委員長 勝岡 信明
THK株式会社 代表取締役会長 CEO 寺町 彰博 代表取締役社長 COO 寺町 崇史	東京システムハウス株式会社 代表取締役 林 知之	東京電力労働組合 中央執行委員長 小松 聖齊	株式会社 東伸社 代表取締役 井辺 司	東北電力労働組合 本部執行委員長 左雨 斎	豊島株式会社 代表取締役社長 豊島 半七	トヨタ紡織広瀬株式会社 代表取締役社長 星原 直明	西日本旅客鉄道労働組合 （JR西労組） 中央執行委員長 上村 良成
日本基幹産業労働組合連合会 （基幹労連） 中央執行委員長 津村 正男	日本教職員組合 （日教組） 中央執行委員長 梶原 貴	日本郵政グループ労働組合 （JP労組） 中央執行委員長 石川 幸徳	日本郵政グループ労働組合 近畿地方本部 執行委員長 尾崎 正一	日本郵政グループ労働組合 東海地方本部（JP労組東海） 執行委員長 小椋 和夫	日本労働組合総連合会 （連合） 会 長 芳野 友子	日本労働組合総連合会 大阪府連合会（連合大阪） 会 長 田中 宏和	日本労働組合総連合会 神奈川県連合会（連合神奈川） 会 長 林 克己
日本労働組合総連合会 北海道連合会（連合北海道） 会 長 須間 等	日本化学エネルギー産業労働組合連合会 （JEC連合） 会 長 堀谷 俊志	日本紙パルプ紙加工産業労働組合連合会 （紙パ連合） 中央執行委員長 木村 丈博	日本食品関連産業労働組合総連合会 （フード連合） 会 長 伊藤 敏行	日本生活協同組合連合会 代表理事会長 土屋 敏夫	公益社団法人 日本包装技術協会 会 長 大塚 一男	公益社団法人 日本インテイクシステム協会 会 長 大橋 徹二	株式会社 ハーツ 代表取締役 若菜 晶仁
パナソニックグループ 労働組合連合会 会 長 福澤 邦治	林テレンプ労働組合 執行委員長 川岸 秀樹	富士ライムビジネスインベーション ジャパン株式会社 愛知支社長 水谷 学	ポーライト株式会社 代表取締役社長 菊池 正史	北海道電力労働組合 本部執行委員長 山下 則和	Mantoman株式会社 取締役社長 手島 雄一	UAゼンセン 会 長 松浦 昭彦	UDトラックス労働組合 執行委員長 幸道 昌浩
リンナイ株式会社 代表取締役社長 内藤 弘康	公益財団法人 連合総合生活開発研究所 （連合総研） 理 事 長 神津 里季生	連合中国ブロック連絡会 代表幹事 大野 真人	レンゴー株式会社 代表取締役会長兼CEO 大坪 清				

徒然なれど

薑桂之性は止まず

連合顧問 高木 剛



⑩

■国際労働財団(J-LAF)とは

国際労働財団は、連合結成の直前の1989年5月に結成された発展途上国の発展に資する健全な労働運動と労使関係の形成を図ることを主たる目的にした国際労働運動支援組織で、連合傘下の産別組織・単位組合、労働金庫や全労済(現在のこくみん共済cco)等、の労働福祉団体

国際労働財団と生産性運動

ように発展途上国の労働運動の支援を行うことが、アメリカに対する恩返しにもなるという議論が、国際労働財団結成の端緒であったと先輩から聞かされたことがあった。日本が権威主義国家でなく相応の経済レベルに取組んできた。

い)リーダーを日本に引き、原則2週間(コースによっては1週間、コロナ禍ではオンライン参加が多数)、国際労働財団は30余年にわたり、「招聘事業」「現地支援事業」「調査・広報事業」「人材育成事業」の4分野の事業に取り組んできた。

よって後述の幾つかの事業を30余年間コツコツと続けてきている。日本の労働組合は第2次世界大戦後の1945年以降、雨後の筈のごとく短期間で結成された。この経緯に思いを致し、日本の労働運動にも抵抗なく受け入るが実態は男性が多

4事業の中でも最大の柱とも言える事業は「招聘事業」であり、これまで延べ135カ国、約4000人の途上国(一部先進国含む)の若手(原則40歳以下、男女同数を指している)が実態は男性が多

また、アメリカの労働運動が支援・教育の統一(「連合」の結成)の流れが評価されていることもあり、国際労働財団は発展途上国の男女同数を指しているが実態は男性が多

も入れることのないよう、労使協議に混乱を来さないよう事前のコミュニケーションを密にしている。「遠心力」と求心力のバランスをどうとるか。各社で自由にやりたいところもあるしコーポレート側

企業グループにおける

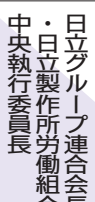
労使協議の現状と課題

全労生が定例研究会開催

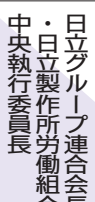
全労生(全国労働組合生産性会議、議長・松浦昭彦U-Aセンセン会長)は6月17日、都内会場(WEB併用)で2024年度の定例研究会を開催した。「企業グループにおける労使協議の現状と課題」をテーマに、中央大学経済学部教授の鬼丸朋子氏が問題提起を行い、日立グループ連合会長・日立製作所労働組合中央執行委員長の半沢美幸氏とイオングループ労働組合連合会会長の永島智子氏が講演し、その後、3人によるパネルディスカッションが行われた。



鬼丸朋子氏



半沢美幸氏



永島智子氏

鬼丸氏は、今後の課題として、①グループ企業との労使コミュニケーションの道筋がホールディングス(HD)と事業会社の間でどのように構築されているのか、重視した労使関係のさらなる活用、非公式な労使

日立グループ連合は52組合、組合員約10万人。日立グループにおける労使協議は①日立

日立グループ連合は52組合、組合員約10万人。日立グループにおける労使協議は①日立

ビジネスコンプライアンス検定

リーガル エシカル コンプライアンス

(法令+倫理)×責任×行動

第40回公開試験概要

試験日	2025年2月2日(日)
試験時間	初級 60分 10:00~12:00の間に試験開始 上級 120分 13:00~15:00の間に試験開始
受験料(税込)	初級 5,900円/上級 8,400円
実施会場	自宅、または所属する企業、教育機関等の団体施設(要:インターネット環境、パソコン等)
申込締切	2025年1月26日(日)
申込方法	Web申込にて受け付けております。 詳細は、以下をご覧ください。 https://www.sikaku.gr.jp/co/individual/

サーティファイ団体受験制度

企業・各種法人等の団体が、設置保有する施設において所属する社員・スタッフ等を対象に団体単位で検定を実施する制度のことをいいます。団体受験を行うことにより、種々の優遇制度を受けることが可能となります。

受験人数 一名様より実施が可能です。

試験形式 Webテストまたはマークシートからお選びいただけます。

団体受験制度の活用をお考えの方は、事務局までお気軽にお問い合わせください。
担当者よりご説明をさせていただきます。

意思決定に自信を与える
コンプライアンスへの深い理解と活用能力を証明

ビジネスコンプライアンス検定
公式Webサイト
ビジネスコンプライアンス検定

株式会社サーティファイ認定試験事務局
〒103-0025 東京都中央区日本橋茅場町2-11-8 茅場町駅前ビル
TEL:0120-031-749 / FAX:0120-031-750 / URL:<https://www.sikaku.gr.jp/co/>

本紙面の著作権は公益財団法人日本生産性本部に帰属します。権利侵害となるようなご利用はお断り致します。