「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」

定・開示ワーキンググ

版)を公表した。同調査

「人的資本経営の測

以上が6割超え

■男性育休取得率50%

化は見られなかった。

昨年から大きな変

9.6%

8.2%

8.5%

8.5%

八的資本に

人材「確保」や

併せて考えている様子

成果が表れるには長期

人的資本についての文字数の違いによる開示指標の比較

まとめたもので、昨年

ープ(WG)」で取り

|50%以上の企業が64・

■人的資本に関する記

23,102人

11,291人

4,220人

11,258人

文字数を「多

い群

価証券報告書」調査の詳報「働く人の意識」調査、「

2

3

0字以上)」

男性育休取得率は、

8%となり、昨年の4

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GALS

今回は、2024年3

た。業種別に見ても全

ける人的資本に関する

有価証券報告書にお

・9%から大きく伸び

日時点で有価証券報告

率が5%未満の企業は

3%を占める。記述

00字未満が全体の57 記述の文字数は、20

多い群(189社)

中程度の群(620社)

少ない群 (321社)

全体(1,130社)

以上4500

7

6

(1500字 T 「A, 「全国-E年次ナ」 N 響」 ④ N 「続・サーキュラーエコ つーを創る」 ④ フ・生産性を高めるビジネススキ

女性管理職比

に続き2回目の実施。

日本生産性本部は SDGsの達成に 貢献します

月末決算の東証プライ

月1日、2024年3

|30社について集計し |書の開示があった11

格差は男性を100と

71.2

71.2

71.8

の高まりが見 つなげる意識

| 得率が高くなってい

は大きく、男性育休取

では「キャリア」や「人 と比べて多く、「多群」 は「人的資本」が他群

員のキャリアや人事部

の文字数の多い方が従 値を算出すると、記述

経営(6 69

や多様性を「経営」と

日本生産性本部は8

証券報告書「人的資本開示」状況

-、急伸

が9458回と最 を見ると、

が昨年と比べ10

301回)

「環境」(6

00字未満)」に分類

各開示指標の平均

内容に関連する語の記 開示が求められている

載が多い。

「中群」

ム上場企業の一有価証

券報告書における人的

下の通り。(2面に主な

調査結果の概要は以

で71・4と、ともに改

74.0%

62.5%

52.2%

61.5%

記述と男性育 ■人的資本の

出語の特徴を分析した

|中群] |少群] で頻

識がうかがえる。また、 門、評価と連携する意

記載文字数の「多群」

すると女性は全体平均

善傾向は見られたもの

₹102-8643 東京都千代田区平

☎03-3511-4029 毎月5日、15日、25日の3回発行 10,000円 (消費税、送料込) 年間購読料

330円(消費稅込)

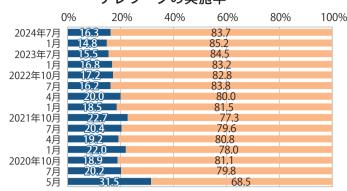
クの実施率は16・3%と、2023年1月調 貸以来続いていた減少傾向から一転して増加

(の意識調査」 の結果を公表した。 テレワー

日本生産性本部は7月29日、

みるしるさがす

第2



■テレワークを行っている ■行っていない

から減少して41・7%

|調査以降「どちらと| いて、2022年4

「やや悪くなる」の合

自己啓発を「行って

では、

転じた。

も言えない」が増加傾 向にあったが、今回調

(2面に主な調査項目の結果)

いる。本調査は、20歳以上の日本の雇用者も 月から始まり、現在は6カ月に一回実施して た。「働く人の意識調査」は2020年5 人を対象に7月8~9日に実施した。 た。年代別では、50代、 始以来最小を更新し さらに減少して調査開 60代で「かなり不安を

百己啓発への意欲減

合の合計が調査開始以 安を感じている」の割 感じている」「やや不

から微増し、16・3% 回1月調査の14・8% は過去最低であった前 (図参照) 。 2023

続いていたが、増加に となった。

1001名以上

全文は同本部の調査研 調査結果レポートの 動サイトに

る」が34・9%と、と もに前回1月調査から じている」が8・8%、 「やや不安を感じてい 自身が新型コロナに 「かなり不安を感 は20・4%から24 21・9%に微減した。 的な学習意欲の低下傾 なった。雇用者の自発 が、始めたいと思って 向が続いている。 %であり、過去最大と 意向は無い」は64・7 いる」は24・5%から 方で「特に取り組む 「行っていない 年代別では20代、 実施率では増加した。 が増加した。

■自宅勤務で仕事の効

率向上

70・2%から78・9%

過去最高

て、「効率が上がった が上がったかについ 計は、前回1月調査の 「やや上がった」の合 自宅での勤務で効率

前回1月調査から増加 日以上」が57・0%と たり出勤日数は、 テレワーカーの週当

の勤め先で減少した

計が前回1月調査の40

4%から4・7%へ

013・5%から3・4

が、

第40回公開試験概要

2025年2月2日(日) 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 自宅、または所属する企業、教育機関等の団体

日

試験時間

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老えの方は 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。



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



株式会社サーティファイ認定試験事務局 〒103-0025東京報中内区日本海東京 〒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/

意思決定に自信を与える

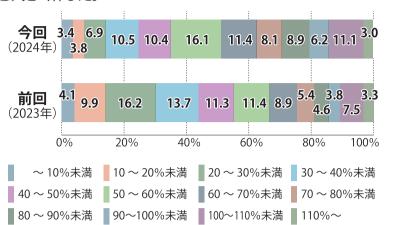
ビジネスコンプライアンス検定 〇

有価証券報告書『人的資本開示』状況(詳報)

日本生産性本部が8月1日に公表した「2024年3月末決算企業の有価証 券報告書『人的資本開示』状況」(速報版)のうち、主な調査項目の結果 は以下のとおり。同調査は人的資本経営の測定・開示ワーキンググループ (WG) で取りまとめたもので、昨年に続き2回目の実施。

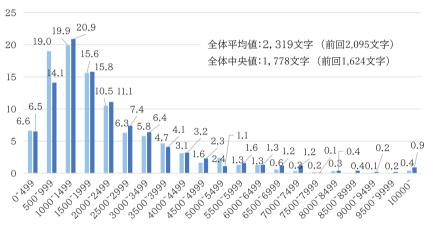
男性の育児休業取得率でみた企業割合

男性の育児休業取得率は、50%以上の企業が64.8%となり、昨年の44.9 %から大きく伸びた。



人的資本についての記載文字数の企業割合

文字数は、昨年同様1000~1499字が最多で20.9%、次いで1500~1999字 が15.8%、500~999字が14.1%と2000字未満が全体の57.3%を占める。



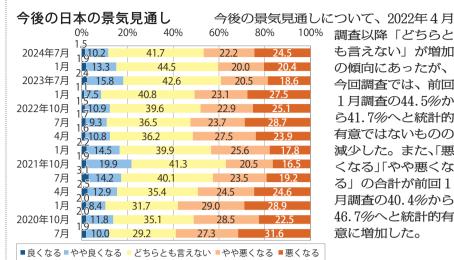
■前回(2023年) ■今回(2024年)

人的資本についての頻出語の出現回数

順位	頻出語	回数	順位	頻出語	回数	順位	頻出語	回数
1	人材	9,458	14	戦略	3,848	27	取り組み	2,559
2	育成	6,952	15	整備	3,722	28	能力	2,481
3	経営	6,301	16	研修	3,536	29	人的資本	2,404
4	環境	6,292	17	採用	3,521	30	管理職	2,398
5	推進	5,677	18	多様	3,450	「人材育成方針」「社内環境整備方針」欄に記載された頻出語では「人材」が9,458回と最多で、「育成」(6,952回)、「経営」(6,		
6	制度	5,280	19	実現	3,284			
7	人財	4,609	20	活躍	3,259			
8	女性	4,464	21	価値	3, 198			
9	健康	4,270	22	キャリア	3,112	301回)		
10	向上	4,025	23	組織	2,905	2回) 2	に続く。	
11	事業	3,941	24	支援	2,609	■35	(回 調査	査結果の
12	成長	3,940	25	職場	2,592		詳組	まはこち
13	実施	3,880	26	社内	2,582		St. St	ら。

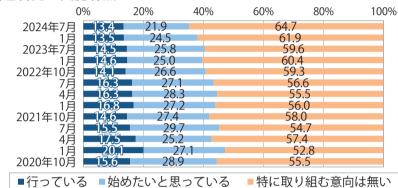
働く人の意識調査(詳報)

日本生産性本部が7月29日に公表した第15回「働く人の意識調査」のう ち、主な調査項目の結果は以下のとおり。本調査は新型コロナウイルスの 感染症法上の位置づけが「5類」に移行してから約1年2カ月が経過した −方で、変異株「K P . 3 」により感染者数が増加傾向にあった7月8~ 9日に実施した。



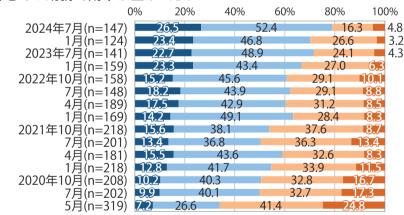
自己啓発の実施有無

聞



今回の調査では、自己啓発を「行っている」は前回1月調査の13.5%か ら13.4%に、「行っていないが、始めたいと思っている」は24.5%から21 .9%に微減した。一方で「特に取り組む意向は無い」は64.7%であり、過 去最大となった。雇用者の自発的な学習意欲の低下傾向が続いている。

自宅での勤務で効率が上がったか



■効率が上がった■やや上がった■やや下がった■効率は下がった

テレワークの大多数を占める自宅での勤務について、「効率が上がった」 「やや上がった」の合計は、前回1月調査の70.2%から78.9%へと増加し、 過去最高となった。





[URL] https://www.asp-create.com

タスクの変化を確認す

AI技術の導入後の

ると、四つのパターン

このうえで、タスクの

たのかを確認する。

クを担い続けるが、検

は外観検査というタス

いるのかを考えてみた 変化は何に規定されて

加えて、品質の向上も

確認された。AI技術 ジェットエンジン用に 技術者の役割は変わ 残ることになる。

習を使用して、航空機することを意味する。

担当者のタスクとして

雑な問い合わせ対応は 技術が対応できない複 自動化されるが、AI へ対応という一部分は

の4パターンに共通

率化がもたらされた。

査時間の短縮という効

ボット工学、コンピュ

よう。AI技術は、口

ーカーの事例を紹介し

アメリカ航空宇宙メ

れて異常を分類し、タ

アルゴリズムが実行さ

ービンブレードの品質

ータビジョン、機械学

できるかどうかを判断

価」とは、欠陥を修復 を「評価」する。「評 国の事例調査に基づい

て、AI技術の導入後

業) がどのように変化

に従業員のタスク(作

技術の導入後、検査員

ーに表示させる。AI

味ではない。

のを代替するという意

された場合、機械学習

からの問い合わせに対 応する。つまり、顧客 カスタマー担当者が対

起動し、鋼棒を装着し、

応するというカスタマ

-担当者のタスクのう

査員が操作するモニタ

がみられる。「補完的タ

概要 今回はOECD8カ Aー技術の導入後のタスクの変化 独立行政法人労働政策研究·研修機構研究員 OECD8カ国の事例調査より— を行い、その結果を検 分析に基づく外観検査 AI技術は画像 構成される仕事そのも る。複数のタスクから 化したという意味であ に与える 岩月 特定する。異常が検出 を分析し、タービンブ レードの表面の異常を

写真を撮影する。次に マシンビジョンが写直 真也 複雑な問い合わせは、 することはできない。 雑な問い合わせに対応 単純な問い合わせに対 ボットは、顧客からの である。AIチャット 心できる。しかし、複 調整する。導入前は作 業員の役割は、機械を

矯正していたが、AI 業員が手作業で鋼棒を 矯正を自動化すること 技術を導入することで ができた。導入後の作

■タスクの変化と品質

るAIチャットボット の問い合わせに対応す

鋼材に加える圧力を再 あるポイントで機械が 準値に一致するまで、

典型例は、顧客から

り深く分析するタスク

ンサーチップを検査し

を担うようになった。 た場合、10個の不良品

変化は、品質管理のあ を捉えてみると、AI の観点から今回の事例 技術導入後のタスクの AI技術に対する企 のである。 的タスク変化になった 自動化ではなく、補完 かった。同社は100 指しているため、完全 %水準の品質管理を目 完全自動化を選択しな る。これを阻止するた が見逃されることにな めに、同社はタスクの

作業員は加工品の全 らない。そのために、 ーを設定しなければな ログラムのパラメータ ットされると、矯正プ 新しい部品が機械にセ なタスクが創出した。 なった。しかし、新た 業による矯正ではなく また外すという、手作 とが示唆される。 化が異なっている。セ 外観検査を行ったとし り方と関連しているこ スクの変化は、補完的 ても、実はタスクの変 では、AI技術による 査にAI技術を活用し ンサーチップの外観検 タスク変化であった。 た日本の製造

一社のタ 術を活用したアメリカ ドの外観検査にAI技 一方、タービンブレー 今回取り上げた事例 り方が、タスクの変化 導くのか、それともタ 程の違い、検査部品の れない。また、検査工 くのかを規定している を補完的タスク変化に %の正しさなのかもし 技術の判定は、100 空宇宙メーカーのAI ことが示唆される。 スクの完全自動化に導 業組織の品質管理のあ ただし、アメリカ航 この事例からは、企

この新しいタスクのた ログラムのパラメータ ントなどを指定する。 イント、矯正するポイ の完全自動化であっ 事例に差異がみられ た。日本とアメリカの スクの変化は、タスク 航空宇宙メーカーのタ るかもしれない。詳細 違い、部品の納品先の は今後の研究課題とし 違いなども関連してい

た。なぜこのような差 ■自動化に対する雑駁

らない。 しかし、 AI 正しいとは限らない。 く行わなわなければな る。同社の外観検査は 異が生じたのだろう 100%の水準で正し った理由を尋ねてい 技術の判定は100% 全自動化を選択しなか に対して、タスクの完 調査では、製造工社 自動化と品質・サービ スのバランスをどのよ うである。日本企業は、 むという結論になりそ スクの完全自動化が進 げれば下げるほど、タ て考えてみると、品質 管理との関連性を改め ・サービスの水準を下 タスクの変化と品質

(3)

検査にAI技術を導入

スクのみが完全に自動 スクのうち、特定のタ 従業員が担う複数のタ

げて、ユニット内のカ ビンブレードを持ち上

化されることである。 のうちの一部分が自動

センサーチップの外観

日本の製造

一社は、

効率化や生産性向上が あり続け、加えて業務

みられることである。

とである。この意味は、

ロボットアームがター

化とは、特定のタスク

した。このAI技術は、

御するAI技術を導入

均一性のずれを検出

し、鋼棒の同心度が基

が算出したデータをよ

れば、1000個のセ 定が99%の正しさであ

ねてみたい。

うか。機会があれば尋 うに考えているのだろ

例えば、AI技術の判

ング担当者はAI技術 後、同社のマーケティ する。この技術の導入 るのかを算出=可視化 注がいかに関連してい

タスクの部分的自動

査セルに入れられる。 置かれ、密閉された検 とは、特定のタスクが

タスクの完全自動化

自動化した。タービン

このプロセスを完全に

あり続けている。

■タスクの部分的自動

は、石油掘削に使われ

ェブサイトと製品の受

る鋼棒の同心度を修正

するための矯正機を制

同社の技術者は必要で ため、現在のところ、

リア鉄鋼製品会社の事

れた。同社が導入した

AI技術は、国外のウ

日本の製造

G社でみら

データ分析の事例は

例をみてみよう。同社

事例として、オースト

パラメーター設定の

ブレードはトレイ上に

完全に自動化されるこ

は、タスクそれ自体は

補完的タスク変化と

■タスクの完全自動化

していた。AI技術は

できるかどうかを判断

以前と同様のタスクで

を事例に即して確認し

■補完的タスク変化

確認するだけになった

を検査し、欠陥を修復 ービンブレードの欠陥 入する前、技術者はタ る。このAI技術を導 スクを完全に代替す

や外観検査が行えない は、AI技術での試験 ードの形状によって

ただし、タービンブレ

タの入力、顧客へのA

向上のための学習デー

た。ただし、このタス

一設定の研修を受け

クは比較的簡単なの

I技術の説明などであ

で、特別な資格は必要

に自動化されている。

出ているので、それを 良の結果がモニターに た。AIになって、不

のです」。

例には共通性がある。

以下、それぞれの変化

ずれのパターンにおい

ても、日本と他国の事

かを判断して、その結 見て、それが何の不良

の試験や外観検査のタ 者のタービンブレード 技術は、航空電子技術

の従来のタスクが完全 外観検査という技術者

分析、AI技術の精度 メーター設定、データ とは、AI技術のパラ

果を入力していまし

分的自動化」「新たなタ

ている。「AIを導入 者は次のように説明し

査を自動化する。AI ビンブレードの外観検 新しく製造されたター

する前は、人が画像を

至自動化」「タスクの部 ヘク変化」「タスクの完

の導入を担当した技術

り、試験や外観検査を

行うことはなくなっ

■新たなタスクの創出

新たなタスクの創出

人クの創出」である。い

ビリティを通じ

全ての人が、楽しく自由に移動できる世界を、想像してみませんか。 もうすぐそこに、そんな社会が近づいて来ています。 私たちは、誰もがそれぞれの可能性にチャレンジできる社会づく

りを目指しています。

TOYOTA



·39自動車株式会社

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。

第65回 全国IE年次大会

特別講演)、交流会、事例発表会、現場見学会が行われた。 協会、中部インダストリアル・エンジニアリング協会、関西インダストリア くり~脈々と受け継がれる現場力×X~」をテーマに、全体会議(基調講演 参加併用)などで開催された。同大会では、 王催)が7月2~4日の3日間、大阪市の大阪府立国際会議場(オンライン ・エンジニアリング協会、九州インダストリアル・エンジニアリング協会 「第65回全国IE年次大会」 (日本インダストリアル・エンジニアリング 「いのち輝く未来を拓くモノづ



フォームが必要になる。

「わからない」「できない」と

後はナレッジを統合するプラット はなく経営システムの進化だ。今 ことになる。モノづくりの進化で 営の仕組みそのものを変えていく

基調講演

だ。意味や価値そのものを考える きものが技術屋に求められる時代 いうような知的肺活量ともいうべ

る」をテーマに、パナソニックホ りれば生まれなかった世界をつく じた。小川氏は、パナソニック ループの技術部門を統括する立 チーフ・テクノロジー・オフィ ルディングス執行役員グループ

わる部分を主に担当している。 にちがいなければ生まれなかった 、スは基本的には各事業会社の手 「界をつくる』 だ。 ホールディン 技術部門のミッションは、『私

目下の喫緊の課題は、地球環境

か及ばないあるいは横断的にかか 、ナソニックホールディングス

場から以下のように語った。

今後の製造業の革新はBoM

2024年(令和6年)8月25日(日曜日)

耀场

「私たちがいな ことは先人がやってきた。これか

らは「哲学」することが大切だ。

判断は体が喜ぶかどうかだと思

AIは体を持っていない。最後の

特別講演①

と題して講演した。ものづくり太 郎氏は、日本の製造業の課題につ いて以下のように述べた。 げ隊代表取締役・ものづくり太郎 特別講演①では、 「日本の製造業の道しるべ 、製造業盛り上

整力で勝ってきた。そこに日本の als)にある。日本は現場の調 o f Materi

企業力を向上してきた。 各部署に生産技術者が散らばって モノづくりの強さがある。企業の PLM (Problem

したらよいか、新たな事業機会の

創出や評価に取り組んでいる。 生産技術者の頑張りを見える化し グランドデザインできる人がいな BoMの管理すらできていない て地位を上げていきたい。 っている。一緒に土台をつくり、 い。みんなPLMができなくて困 誰がPLMをやるのか。PLMを るとすべてが変わる。AIはスト ent)にはAIの時代がくる。 i e c y c l e 設計、調達、販売にAIを活用す -リー性が大事だ。しかし日本は Managem

特別講演②

のものだ。経理や人事なども含め えていく。これは経営システムそ

事業オペレーションをDXで変

?」と題して、カルチャリア代表 は、情報・人・知財が中心となる。 取締役社長/国際人事コンサルタ せな社員は生産性が31%高いのか ジメントが会社を変える―なぜ幸 いていない企業が多い。生産性向 情が資本になっていることに気づ では、物・金が中心であったが今後 したからだ。リーマンショックま 業成長・継続を支える資本が変化 奥山氏は以下のように述べた。 ント・奥山由実子氏が講演した。 上の要因は報酬から感情(モチベ 意識は高まっているが、社員の感 幸福度が必要な社会背景は、 働き方改革により労働環境への

ーション、エンゲージメント)

%向上し、離職率も低いと言われ 強く関係することが分かった。幸 は満足度は影響がなく、幸福度が だとされていたが、最近の調査で 福度が高い従業員は生産性が約31 ている従業員は満足度が高いから エンゲージメントが高いとされ

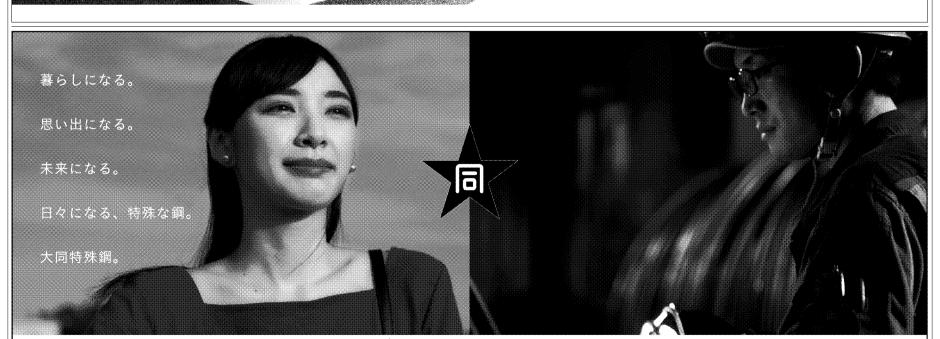
場に潜む不均衡・不一致・不理解 どうしたらよいか。働きやすい職 場づくりを実現するためには、 いくことが第一ステップだ。 ・不信感などの「不」を解消して 従業員幸福度を向上させるには

> *DENSO* Crafting the Core

交通事故のない

Mobility Well-being





大同特殊鋼

迎えた。独立以来、法人向けビジ

ドから「VAIO株式会社」とし

て独立し、今年7月で設立10年を

印刷局における業務改善活動」

(国立印刷局

第3分科会「ミャクミャク・ヒト 会「ミャクミャク・コトづくり」 ミャク・モノづくり」、 つくり」の3会場で15の事例発表 ダイキン工業テクノロジー・イ 第1分科会「ミャク 第2分科

事例発表会

きる人材(レベル3)』の育成は

ネスに転換し、売上の8割以上が

り、2025年度末に2000人 る既存社員向け講座、基幹職向A 年間かけて育成する新入社員向け ている。100人の新入社員を2 のAI人材を育成する目標を掲げ 術を推進する人材を育成してお 学包括連携の一環で社内大学とし 表した(第3分科会)。 講座があり、スキル別、 て設立され、AIやデータ分析技 79開発講座」「プロジェクトマネ ~キン情報技術大学 (DICT) ーアスキルスペシャリストは、「ダ)取り組みの実際」をテーマに発 講座、幹部向AI講座、役員向 DICTは2017年に大阪大 レベル別 一 A I 技

ジメント講座」 ノベーションの推進などを図って

がわかる人材(レベル2)』 ら6年が経過し、 開催している。 平野氏は、 「DICTの開校か などの各種講座を Ā I I O T 0億円規模を目標としているこ いて、2030年に売上高100 しく事業化する製品の売上高につ

【第三種郵便物認可】

化し続けるモノづくり」をテーマ ペレーション本部本部長は、「『安 に発表した(第1分科会) ||野FINISH』を核として進 VAIOはソニーのPCブラン VAIOの丸山由幸執行役員オ 農業現場の生産性向上」浅井雄 希氏、篠田心治氏(成蹊大学)

「研究開発型の農業法人がめざす

|機農作業の生産性向上| 佐藤珠

23年末に1524人となった。 ととして、「五つの変革(ESG 姿として「独自のセラミック技術 社会関連事業、カーボンニュート を推進し事業構成の転換を目指 きている」と述べた。 構成を転換する」ことを定めた。 DICTコミュニティを通じての 着実に進んできた。修了生は20 経営、収益力向上、DX推進、研 ル社会に貢献する」、なすべきこ でカーボンニュートラルやデジタ ために、2021年に、ありたい ラル関連事業への事業転換を図る 事業貢献と新しい文化の醸成が起 燃焼炉の焼成工程における技術イ ESGを経営の中心と位置付け 燃機関ビジネス)から、デジタル 進共創グループの漆﨑雅紀グルー 「環境ビジョン」を制定し、ガス 同社では、セラミックス事業(内 日本ガイシNV推進本部共創推 商品開花)により、事業 |ESG経営| では 「五つの変革 動画を保存することで、 ることや、生産状況や品質情報 る「上流設計」の体制を取ってい と、全ての工程にカメラを設置し、 程の見える化を実現しているこ 温湿度などの生産環境などをいつ を核とするものづくりを行ってい 法人向けとなっている。三つの本 は次の通り。 なげていることなどに触れた。 上げを行う「安曇野FINISH」 工場で専任の技術者が1台ずつ仕 すべてのものづくりの機能を安曇 質的な価値(カッコイイ、カシコ 画・設計構想の段階から反映させ 賞」の表彰式が行われた。受賞者 野の本社・工場に集約し、安曇野 イ、ホンモノ)を商品理念として、 丸山氏は、全ての部署の声を企 2日には「第53回日本IE文献 誰でも、すぐに見られる工

拡大などに取り組んでいることな なマーケティングや外との恊働の させる力を付けるために、横断的 「商品開花」では商品を開花 気工業)、「DXと自動装置を活 業の支援について」楠本雄裕氏(鳥 用した段原紙倉庫内作業の効率 の改善中核人財の育成」大西壮氏 つなげるモノづくり」加藤博氏(リ 化」宍戸正弘氏(レンゴー)、「生 取県産業技術センター) 産性向上に取り組むものづくり企 コーインダストリー) (AGC) (貢献賞) /ール活用による段取時間の短縮 イノベーション時代 「デジタルと現場を , I o T

日本一日文献賞表彰式

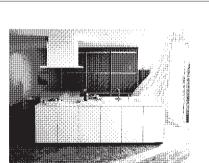
自社の電気設備を守りま 波形データをもとに、 微地絡や地絡の原因が ブル』か『ケーブル以外』の

> ちらに起因するか AI で解析、 地絡事故の予兆を検出します。

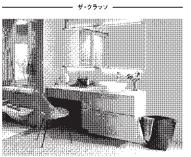
全国各地で実証試験中

微地絡の原因を予測

株式会社 戸上電機製作所 〒840-0802 佐賀市大財北町 1-1 Tel: 0952-24-4111 https://www.togami-elec.co.jp



THE CRASSO



ESCHA ・エスクア



SYNLA



NEOREST

ネオレスト



きないことには真の の二つの問題が解決 解決したとしても、

に直面するようになっ

しろ、これらは産業革 ったことだ。いずれに

産業革命以降

0年の間に生じた問題

八間がこうした問題

一動や化学物質による

のがCEの発想だろ

仕組みにしようという

品の原料となるような

棄物がむしろ新たな製

物が生まれない、

染などの問題が完全

う。

ので、その中で永続的 球は有限な環境である 社会とはならない。地

その結果、より多くの

棄につながった。また

ようになり、それは大 だ。大量生産ができる

量消費、そして大量廃

方、この地球上に

この問題を解決するし

になり、大量消費はさ

わたって作り、洗練さ

のように偏在する特殊

産する。石油や鉄鉱石

るのだ。

人口を養うことが可能

テムがある。生態系だ。

的に機能してきたシス はもっと長い間、持続 ーキュラーエコノ

(CE) は言うま

代表取締役

等を経て2006年から理 ィブ(JBI

般社団法人工 (J **人テムが現在の生態 表循環型になって**

推進協議会 かを考えれば、私た **態系が循環可能なの** うがCEを作るヒン 得られるはず

るという工業的な手法 ことで効率を最大化す

課題を解決するやり を活用して様々な社会

の方が、現実的である 意図が背景にある。

ことに世界は気が付き

希少な資源を濃

私たちは気づきはじめ

化し、NbSをもっと

散化し、それぞれの環

ature-base

方、いわゆるNbS(N

d

手法に依存し過ぎた近

いると言ってよい。 たがって、なぜ生 作り出すのだ。したが

解できない物質を容易 簡単には廃棄や分 技術の発展によ と消費者だけでなく、 な理由 生態系には、生産者 生態系が循環可能 って、資源枯渇の問題 環境を独占することは い。廃棄物問題は生じ は起きないし、分解で つの種が他を圧倒して ないものも生産しな きないもの、 ないのだ。 もう一つ興味深い 生物の世界では

35 年の 歴史をもつ

じものを作るという それを使って大量に同 こし、高純度に精製し

偏在する資源を掘り起

をうまく利用すれば環

こうした流れを見る

ている。自然の仕組み

境に害を与えることが

また経済的であ

テムを改善し、

合理的に思えてくる。

石油や鉄鉱石のように

方を目指すという方が

s、自然に基づく解決

が始まったと言ってよ 代に対する反省の時代

生産できるようにな つ生態系に学べ

こにでもある、希薄な る。ゆえに過剰な消費 分解者がいる。そして、 うのがまず重要なこと 分解速度で律速され 律速され、生産速度は 消費速度は生産速度で 資源をうまく使って生 だ。そして、生物はど や生産は起きないとい ないということだ。む な生物が存在するため ことがあっても、 たとえ環境が変化する し、そのことで無駄を しろ多様な種が少しず 成功している。そして、 徹底的になくすことに に適応力にも富んで つ異なる役割を分担 う発想へ たちはむしろ、どこま きだろう。 環できるかを優先すべ で細やかにモノを作 再考した方がよい。 「力ずく」のやり方は

30年までに反転する

生物にまかせる。すな られることはなるべく

わちNbS的な方法を

いる現在の状況を20

OP15において、生物

か。もっと生物のやり

2022年に開催さ

けでは本当のCEは難

産を大量循環させるだ

という、いわゆるネイ

チャーポジティブを目

こうした仕組みを見習 造的思考のカギ 方がうまくいくことに もむしろ生物を使った **|構築には、機械より**

育成研修2024

全5回予定

生物を活用するとい 真の循環型システム る。これは単に生態系 倫理的な目標ではな を復活させようという ュートラルと並ぶこれ からの世界目標であ **台意した。カーボン**

もちろん、創造的思

力」が重視され を自ら立てる であり、「問い 題解決の過程 「質の高い課 AIの普及によって、 考だけでは組織は回ら 付加価値を生み出すか いかに人間ならではの

(令和6年) 8月25日(日曜日)

日本生産性本部は7

★参加者が自らを発見 | を通じて変化し続ける

るあまり、最初に設定 ると、効率性を優先す 従来の論理的 思考でオリジナルの問 あるリーダーが創造的 が勝敗を分ける。責任 いを立てることができ う一つの方法は、 から世間に対する

講師は、本紙で連載を

く必要がある。リーダ

て、今後、

立ち向かう

距離で課題解決を目指

行方をデザインしてい 織のあり方やチームの を捉え、自分たちの組

③未来の構想を通じ

社外ネットワークの構

本セミナーでは、

築、②創造性の再発見、

(7月~10月、全5回)。

執筆している高橋佑輔

同本部主任経営コン

実な環境に身を置いて

自身が、あえて不確

「次世代」を参加者自

散と収束を繰り返す

アは生まれない。これ

んかおかしいな、これ

性の再発見となる。

できず、時代に取り残

者の目を引く発想に至

感やズレを認識するこ は嫌だな」という違和

|羅場を経験すること

ルタント。

回を都内で開催した

(NLAP) の初

育成研修202

代に求められるもの」

変化が激しい次世

ことが大切だ。

「次世代リー

★違和感が創造性の始 やって自分の中に構築 していくか。 ような発想しか生まれ 問いを立てる力を養 既視感がある問いか めて考えることが創造

生態系の機能を強 らない。複雑な事象を ずに、複雑なまま受け 題がきれいに言語化さ なかった「自分らしさ」 止める。これまでビジ すぐ記号化して分類せ れて整理できるとは限 ないだろうか という曖昧な基準を改

の時代の成功の鍵では 物をいかにうまく活用 的になる。つまり、 ブリッドを考えた方 的アプローチとの 積極的に活用し、工業 CEの実現は現実

始めており、工業的な 、大量生 社会の持続的発展に向けたメカトロ 省エネ・環境負荷の低減 植物工場の自動化・省力化

研修の問い合わせ 3 ロボットが共存した新たなモノづくりの実現 協働して作業を行える「人協働ロボット

YASKAWA

北九州市八崙西区黑崎城石2番1号 宝川電機 株式会社 安川電機

る

サーションで

コミュニケーションを円滑に

4

うに相手を攻撃してしまう

ようでは、人間関係がうま

うとするとクレーマーのよ

れない」というリスクをテ

手を不愉快にさせるかもし

よいのです。

で、不満や改善点を伝えよ

ジネ

ススキル

ヒューマンスキル講師アイシンク

丸 Ш

奈緒子

表されるように、自己主張

ぬが花」ということわざに

や自己表現をしないパッシ

は「沈黙は金なり」「言わ

これまで日本文化の傾向

が改めて学ぶ必要があるの

つく姿勢ではなく、私たち ィブな姿勢は、自然と身に しました。そしてアサーテ

産性を高め

サーティブ、アグレッシブ、

(ッシブ) についてお話し

を見て学ぶチャンスが少な

学んだ人からは、こんな声

いけない」ということはあ

ところがアサーションを

から話し合うというやり方

あったときに相手と真正面 ました。ですので、問題が

があるわけです。

ーケーションスタイル(ア

さて、前回三つのコミュ

ブなあり方をよしとしてき

くいきません。そこで改め

て、「伝え方を学ぶ」必要

いる)のが一番です。です

パッシブでいる (=黙って をゼロにしようと思ったら イクする行為です。リスク

ので、いつどんなときでも

「アサーティブでなくては

©hatePTのビジネス活用法

〈4〉

利用されないなど、強固な

麦茶」のCMを作成しまし

えば、千葉県松戸市では企

く、新人を中心に生産性が

大きく向上しています。さ

を改善したり、マーケティ あります。自社の業務効率 上げている企業はたくさん スで活用し、大きな成果を ChatGPTをビジネ PTのAPIを使うケース

の学習に入力データを利用 全社利用する場合は、AI されないようにChatG オデッセイ代表 ーT・ビジネスライター

り、顧客へのサービスに利 ェブ版でもよいのですが、 用したりしています。 トならChatGPTのウ ング施策を考えてもらった その際、スモールスター S ∫Azure OpenAI Se より、簡単に言うと自社独 rvice」というサービスに る場合は、マイクロソフト エンタープライズで利用す 自のChatGPT環境を が多くなっています。また、 をAIの学習データとして ユーザーが入力したデータ 構築することもあります。

作に活用しています。 20 はChatGPTを広告制 ば、サイバーエージェント PTを活用している事例を セキュリティ機能を備えて いるのが特徴です。 いくつか紹介します。例え 実際に企業でChatG た。 Chat GPTが 製作

声優を選んだそうです。 ドを生成できる「Create リジナルのクリスマスカー 総指揮を担い、企画を考え、 Real Magic」 というシ コカ・コーラは顧客がオ

ールを提供し、ChatG

広がるビジネス

智宣

23年に「ChatGPT 設置し、約23万時間もの広 告オペレーション時間の3 オペレーション変革室」を 約7万時間の削減を目 PTとDALL―Eという 画像生成AIを組み合わせ て使っています。

PTを使い、 「GREEN DA・KA・RA やかしい サントリーはChatG PTを利用しています。例

様々な自治体がChatG に活用しています。今では

ち早くChatGPTを使 い始め、マニュアルの改定

中央省庁では農水省がい

り、毎年約650兆円もの しており、その15%は、カス 経済効果が得られると予測

占めるとのことです。 ング、研究開発の4分野が フトウェア・エンジニアリ

カスタマー・オペレーショ すでにChatGPTを

ンに導入している企業は多

めることをお勧めします。

用途で活用しています。 手段、文章の校正といった すい文章を作成する補助的 内の作成、住民にわかりや 画の立案や行政サービス案 ChatGPTは業務の

リットが得られます。マッ 効率を向上させ、大きなメ キンゼーは生成AIによ

タマー・オペレーション、マ

ーケティング・セールス、ソ 限らず生成AIがあらゆる

らには顧客と直接会話する

ングで活用するところも増 利用しているケースもあり えてきました。ソフトウェ トリーのようにマーケティ ます。コカ・コーラやサン AIチャットボットとして

の研究開発での活用も期待 が活躍しており、創薬など ア開発でもChatGPT 今後、ChatGPTに

料プランでいいので触り始 かを知るためにもまずは無 いくことは間違いありませ ビジネス領域で活用されて ん。ChatGPTとは何

ばいけないわけではありま り、いつでも選択しなけれ 行動の選択肢の一つであ アサーティブは皆さんの を選んでも構わないわけで れどもパッシブであること は、多少の不満や問題があ さらに、時間もかかりま

はなりません。「言わない」 ことで、問題が繰り返され デメリットも享受しなくて たり、エスカレートする事 **受ける必要があります。** 態も合わせて私たちは引き ただし、選択した場合は あることも当然あります。 く、何回も話し合う必要が べないということもあるで い場合はアサーティブが選 ですので、時間に余裕がな えればそれで終わりではな す。アサーティブは1回伝

言えば、「そこまでエネル 楽なこともあります。逆に ませてしまうほうがよほど と判断されることに対して ギーをかけなくてもよい」 ます。「まあいいか」と済 えるにはエネルギーが要り また、アサーティブに伝

くいかなくなります。一方 までのような「言わずに済 いう婉曲なやり方ではうま ます」「察してもらう」と 様性の広がりに伴い、これ かったのです。ただし、多 アサーションは選択肢 を言ったら、きっと嫌な顔 も耳にします。「私の会社 目上の者に向かって問題の では、とても目下の者から をされてしまうだろう」 少しでも意に沿わないこと 指摘をすることは難しい。 りません。

このような心配はもっと とで問題が改善することの ことのリスクのほうが大き り、居場所を失ってしまう 相手から評価を下げられた メリットよりも、目の前の ている」ことを選択しても 自分にとって、伝えるこ

ティブを選択してみてくだ どを鑑みて、「やはりこの きさ、エネルギーや時間を !」というときに、アサー 件はきちんと話し合いたい かけるに値するかどうかな このように、リスクの大



大同メタルは、トライボロジー(潤滑技術) を極める世界で唯一の

「総合すべり軸受メーカー」

また、軸受以外にも 多種多様な産業分野への



大同メタル工業株式会社

https://www.daidometal.com/jp/



続け、同地域における

一千数百年にわたるバ

ロン幽閉以来の怨念 連鎖を緩和するため

桂之性

は



19世紀から20世紀

かに難しい話だが、例

存している例はないの

ロシアのウクライナ

8(ロシアの対NAT

連合顧問 フランス・トルコ等の にかけてのイギリス・ 一枚舌外交、キリスト

るということも再々で

AF)は長年にわた あるが、二千六百年は このハマスの侵攻に

り、イスラエル労働総 総同盟(PGFTU) 、パレスチナ労 長、清水2代目専務理 JILAF宇佐美理事 歯を食いしばり、初代 簡単に取り戻せないと 激怒したイスラエル側 いている。以降ガザ地 9カ月余戦闘状態が続 もガザに反撃を加え、 に依拠する論理に濃淡 り、同じ信教の自由論 教間の教義・伝承の違 いが影響を与えてお い等々多くの背景の違 教、イスラム・ユダヤ

レスチナの労組

するため何度もパレス

れをも招き、プーチン

の支持を表明 したロシアド

大統領の判断

年のG8サミットと連

ルーティーンのその

の連帯に大きなひび割

(国際労働組合総連合)

も連合を代表して参加

際繊維被服皮革労組同

合の国際組織ITUC

、労働組

ングがモスクワのクレ

盟の立場から国際労働

の親和の形成を訴えた

パレスチナやウクラ

のサミット・ミーティ

座、両手に青色の柔道

ン大統領は2~3分中

ないのか、宇佐美さん、 多民族共和は見いだせ えば労働者同士の間に

> どもに過酷である。 特に女性、労働者、

> > 7がG8に)の労働組 シアがG7に加盟、

合リーダーとG8議長

(この年はロシアのプ

あり、その後、

もらう」という発言が テイク・ノートさせて 木さん、貴兄の発言は

日も早い平和の到来を

F役員が引き継いでき 思いを、歴代JILA 事のこの問題に関する レバノンのヒズボラ軍 ダン川西岸地域や隣国 域のみに留まらずヨル 認された。 が見られることも再確

チナやヨルダンを訪

パレスチナ問題の解

達と話し合ったことが

なっている。この問題

朝鮮がミサイルを発 ットの日の早朝)、北

停止という形の扱い

現在は加盟資格

からプーチン大統領に

「今朝(レイバーサミ

両組合のリーダー

国労組の幹部間交

合同セミナー等の

相互交流を含めて30 年10月8日未明、パレ スチナのハマス軍がい ところで、2023 との戦闘も加わり、 交渉も進展せず、イス 虜交換や停戦をめぐる やイエメンのフーシ派

れる捕虜を留置、ハマ 地域に進撃、2千人近 きなりイスラエル支配 い死者と数百人と言わ が高まっている。 ラエル批判の国際世論 一千六百年余にわた

っていると同地域や近

隣地域で何か紛争やト

ス側にも4千を超える 結をして、36組合、9 セム・ハム語族の葛 る相互不信の歴史には 万5556人の産別組

が結集する産業別労働)関連産業で働く仲間

情報通信産業、そ

や半導体などの電子部 発電所、ロボット装置

2024年(令和6年)8月25日(日曜日)

電機連合の前進であ 合員の

ました。当時はそれま 組合連合会(電機労連 で個別に運動をすすめ 年6月1日に結成され 1953(昭和28) 機に基本理念と基本目 なりました。40周年を まで運動の前進に取り 標を制定し今日に至る 01人を数える規模と

情報関連産業労働組合

連合会 (電機連合)は、

単独企業の労組が大団

組んでいます。

具体的には、

「政策

えると、加盟組合の労

どについて電機連合と

個々人の生産性を向上

開をしていきます。

の発展や人への投資な

生産性運動として捉

させて運動を推進して 諸活動を有機的に連携 部会による活動」など、 部会など七つの業種別

要求などに取り組んで

います。電機産業全体

なく中堅中小へ波及す

革やジェンダー平等な

輩方が築き上げてこら

の基礎知識」■問い合

わせ先:日本生産性本

4

中部生産性会議

参画に向けた取り組

結果であると認識して 努力を積み重ねてきた

男女平等 育児・介

最近では働き方改

どを推進しています。

人ひとりが能力を最

ら、変化を恐れず新た

において、大手だけで

るよう統一日程、統

電機連合中央執行委員 電機連合 高橋 英司

産別紹介③

ネットワーク

きた努力が台無しにな

織としてスタートしま

2024年7月現在

では構成組合612組 る固有課題解決に向け など産別全体での取り た全国35の地方協議会

「通信

組合員数58万47 による活動」、

生産性 向上に向け活

を行っています。特に もに、加盟組合の支援 策や指針の作成や、デ 総合労働条件改善闘争 ータの集計や分析とと

使協議をサポートする

労使協議も大きな特徴 大手企業とで行う産別

2006年7月、

G

労協関連におい

これらの

ら知恵を絞り合って共 文化・宗教を持ちなが 数民族が異なる伝統・ つけられないのか。複 の英知が泣く。 争の繰り返しでは人類 発生

・批判の

応酬、

決に向けての糸口は見 けられたか パレスチナ問題の解

決に向けた糸口は見つ あった。 同して取り組めば解決 できる課題も多い筈 同じ地域に混在する の解決のためにも停戦

だ。トラブル・紛争の ロシア、イスラエルに

戦争に対する自制を強

■Gフレイバーサミッ 統領の協力を得たい

と要請したところ、プ 行をやめさせるよう大 である他の主権国家の しかし、国際法違反

はない。この戦争はプ 侵略が許されるもので ーチン大統領がやめる

つなげていく大切な取 させ、次の処遇改善に 鮮の今朝のミサイル発 2024年ユニオンリ しかない。 ―ダ―養成講座を開講

体の課題として察知 に耳を傾けて、産業全 は、組合員の声に真摯 し、その解決に向けた 取り組み とユニオンリーダーの 3日「労働組合の意義 日 (都内会場のみ)「組

駆的な取り組みを展開

遺休2日制や短時

| 員に求められる労働法 10月30日「労働組合役 ダーシップ」、第3回 合員をひきつけるリー

13:30-14:40

 Π

与えている。国連の安

が判る。

► 9/11(水) 13:30~17:30 ·効率的な人事総務部門へ」

と現場を巻き込んだ全社採用体制 -~双方を巻き込み繋ぐ採用計画マネジメントの取り組み~ キリンホールディングス(株) 人財戦略部 人財開発担当 主査 土屋 洋平 氏

II-A 「シニアの活躍推進」 分科会 14:55-16:05

~「仕事に対するやりがい向上」と「処遇に対する納得度向上」~ (株)三菱UFJ銀行人事部企画グループ上席調査役 江戸野 智嗣氏 II-B 「多様な個性・才能が輝く人事制度と舞台づくり」 ~"おもしろおかしく"新たな価値を創造するために (株)堀場製作所 理事 管理本部副本部長 森口 真希 氏

分科会 Ш 16:20-17:30

ⅢϪ 「障がいのある人材の力」

(株)エフピコ 総務人事太部 副太部長(兼)法務・コンプライアンス統括室 ジェネラルマネージャー(兼)特例子会社・就労継続支援A型事業管掌 矢田 玲湖 氏 III-B 「名古屋の製造業が取り組む人事部門改革」

管理型から戦略型へ ~意志をもった人事組織になるために~ 日本特殊陶業(株) 上席執行役員/HR コミュニケーションカンパニープレジデント 山口 智弘 氏 一般財団法人中部生産性本部 担当: 高橋·吉村·鷹見 お問合せ

〒460-0003 名古屋市中区錦 2-15-15 豊島ビル 11 階

TEL:052-221-1261 FAX:052-221-1265 https://www.cpc.or.jp/cpc/

強く係わっていること 関する思い込みがロシ る基本認識に関する論 シア、ウクライナ、ベ なされ、びっくりした 裕IOC会長に貰った ものだ」という紹介が 柔道着は日本の山下泰 着を持ったまま「この プーチン大統領のロ 積極的な"人への投資"で"社員に選ばれ、

9/10(火) 13:00~17:10

·般財団法人中部生産性本部 「2035年に向けて企業に必要なこと」

講 演 I 13:10-14:10 講演 II

14:30-15:30

講演 Ⅲ

(株)小西美術工藝社 代表取締役社長 デービッド・アトキンソン 氏 「サイボウズの人的資本経営」

~チームワークあふれる会社となるために~ サイボウズ(株) 人事本部副本部長 恩田 志保氏 「増える"静かな退職"」 ~あなたのその"若者攻略意図"見透かされていませんか~

15:50-17:00 中締め挨拶

金沢大学 融合研究域融合科学系 教授 金間 大介氏 (東京大学 未来ビジョン研究センター 客員教授) 中部地方労働組合生産性会議 17:00-17:10 副議長 松村 実 (日本製鉄名古屋労組 組合長)

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。

[会場] メルパルク名古屋 〒461-0004 名古屋市東区葵 3-16-16 TEL.052-937-3535(代表)

【オンライン】 Zoomを使用



申し込み方法

▼ 中部生産性本部ホームページ 左のQRよりお申し込みください。 https://www.cpc.or.jp/cpc/publics/index/296