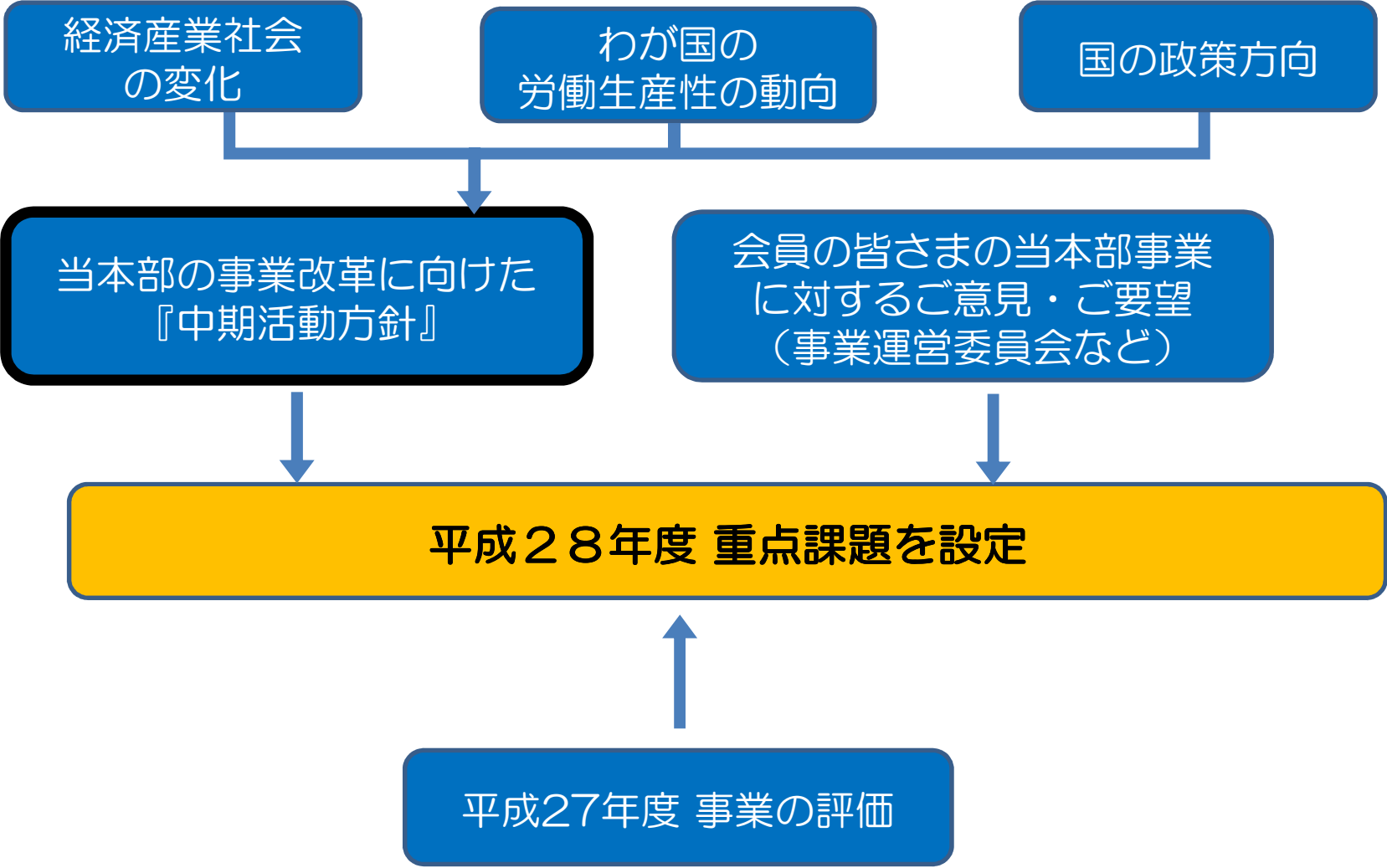




平成28年度 事業計画の概要

四国生産性本部

平成28年度 重点課題設定に向けたプロセス



平成28年度 重点課題

- 1 四国生産性本部「設立60周年」を機に、メッセージ性の高い調査・提言活動を実施するなど、地域への情報発信を強化
- 2 サービス産業の生産性向上に向けた実効性の高い事業の具体化検討
- 3 製造業の一層の収益性・生産性向上に寄与できるよう、視察事業を拡充
- 4 生産性向上の根源となる人材の開発に当たっては、「女性管理者の育成強化」や「変革を起こしていける真のリーダー養成」などを柱に充実
- 5 労働組合の組織率（求心力）低下などを踏まえ、今後の労組活動をリードしていく幹部、若手・中堅人材の育成確保に向けた取り組みを継続・強化

平成28年度 事業計画 重点事項の実施概要

1 調査・提言活動の実施

◆調査テーマ

- ・労働力人口が減少していく中、四国経済の活力を維持・向上させていくためには、所得水準増加の前提となる労働生産性を高めていくことが必要である。しかしながら、現時点における四国地域の労働生産性は、わが国の他の地域と比べ劣後しており、かつ生産性の伸びも長期にわたって低迷・停滞している。



- ・このため、「**四国地域における労働生産性の現状と課題（仮称）**」をテーマに、背景要因を含め定量的・定性的に調査・分析するとともに、今後の生産性向上に向けた新たな視点などについて提言を行う。

〈公表：平成29年2月目途〉

◆推進体制

- ・当本部の特色である労・使、学識者の「三者構成」による『生産性調査委員会』を設置する。（四国経済産業局にもオブザーバーとして参画いただく）
- ・また、外部の専門機関の知見も得ながら、統計分析に加え、アンケート調査、ヒアリング調査なども実施する。

2 サービス産業の生産性向上に向けた実効性の高い事業の具体化検討

サービス産業は、四国地域において経済規模、就業人口とも約7割を占めているが、サービス産業の労働生産性は製造業の「約7割」とどまっていることから、サービス産業の生産性の底上げが必要。

(参考資料)

1 四国地域のサービス産業の県内総生産・就業者数

()は構成割合

	県内総生産(付加価値額) [単位：10億円]		就業者数 [単位：千人]	
	1990年	2010年	1990年	2010年
農林水産業	582 (5.3%)	304 (2.6%)	273 (14.0%)	154 (8.9%)
製造業	2,748 (25.1%)	2,596 (22.4%)	404 (20.7%)	267 (15.5%)
建設業、鉱業	1,228 (11.2%)	660 (5.7%)	203 (10.4%)	154 (8.9%)
サービス産業(広義)	6,412 (58.5%)	8,030 (69.3%)	1,076 (55.0%)	1,153 (66.7%)
卸・小売業	1,654 (15.1%)	1,476 (12.7%)	362 (18.5%)	312 (18.1%)
サービス業(狭義*)	1,966 (17.9%)	2,680 (23.1%)	522 (26.7%)	652 (37.7%)
計	10,970 (100.0%)	11,590 (100.0%)	1,956 (100.0%)	1,728 (100.0%)

* 狭義のサービス業とは、ホテル・旅館、飲食、理容、医療・介護、教育等

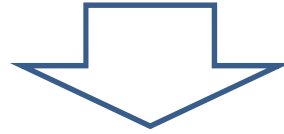
2 サービス産業の経営改善に向けた視点

＜サービス業(狭義)が抱える平均的な問題点＞

- ・（製造業から学ぶことも含め）ベストプラクティス事例を吸収しようとする取り組みが弱い。好事例に関する「知見の共有化」が図られていない。
- ・サービスの提供スキーム・プロセスなどについて、「何が問題になっているのか？」という点が、見える化されていない・把握されていない。

＜経営改善や生産性向上に向けた「打ち手」の事例＞

- ・事業の集約化（供給過剰の緩和）によるサービス価格の適正化
- ・独自性・独創性の発揮によるサービス価格の引き上げ
- ・ビッグデータなどを活用した顧客満足の上昇
- ・経営分析手法やICTなどを活用したサービス提供プロセスの見える化・問題点の把握、人材の多能工化
- ・ロボット・AIなどを活用した省力化 など



【28年度の実施概要】

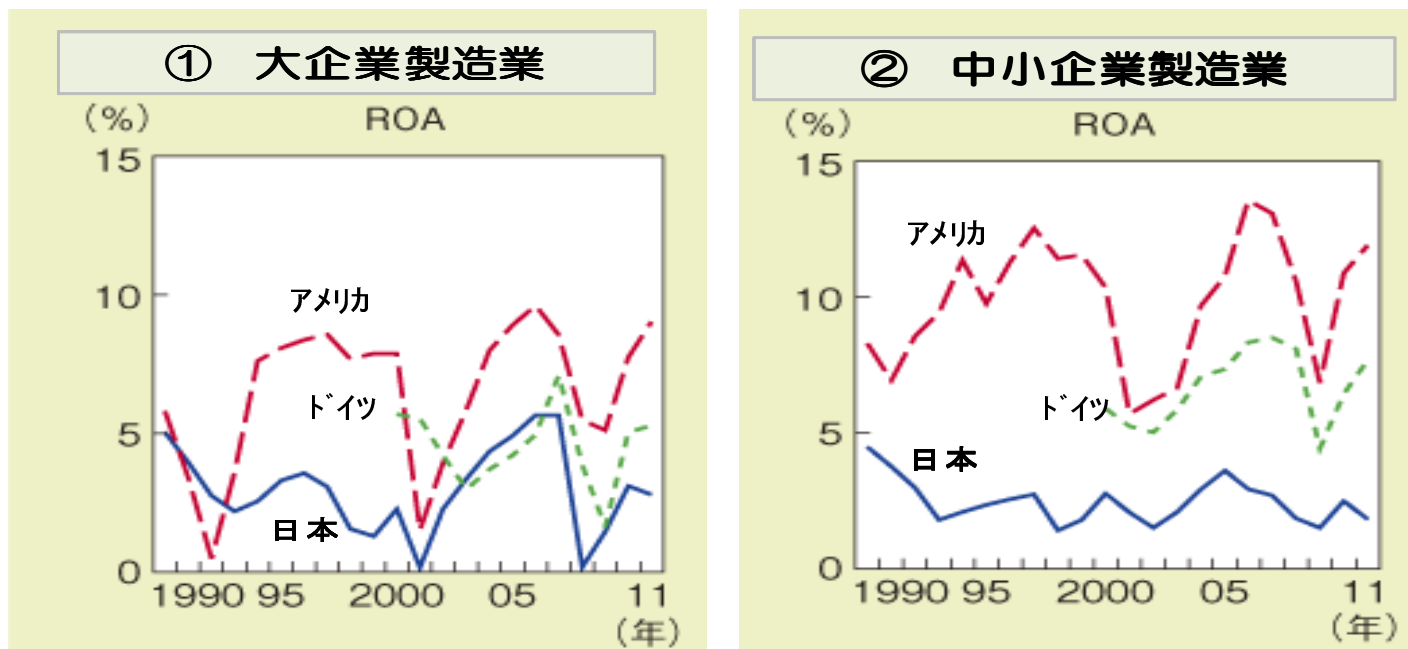
- ① サービス産業は、業種の裾野が広いいため、「生産性に関する調査」などを踏まえ、啓もう活動を強化する「ターゲット業種」を検討する。
- ② サービス産業の改善事例などを紹介していくとともに、個別課題の解決にも繋がるよう、専門的に学び、啓発していく「サービス産業系の研究会」の立ち上げについて検討する。
- ③ 人材不足に悩むサービス事業者の労務諸制度や業務プロセスの改善支援が行えるよう、当本部の提案力を高めていく。

3 製造業の一層の収益性・生産性向上に資する事業展開

(参考資料)

1 製造業のROAの国際比較

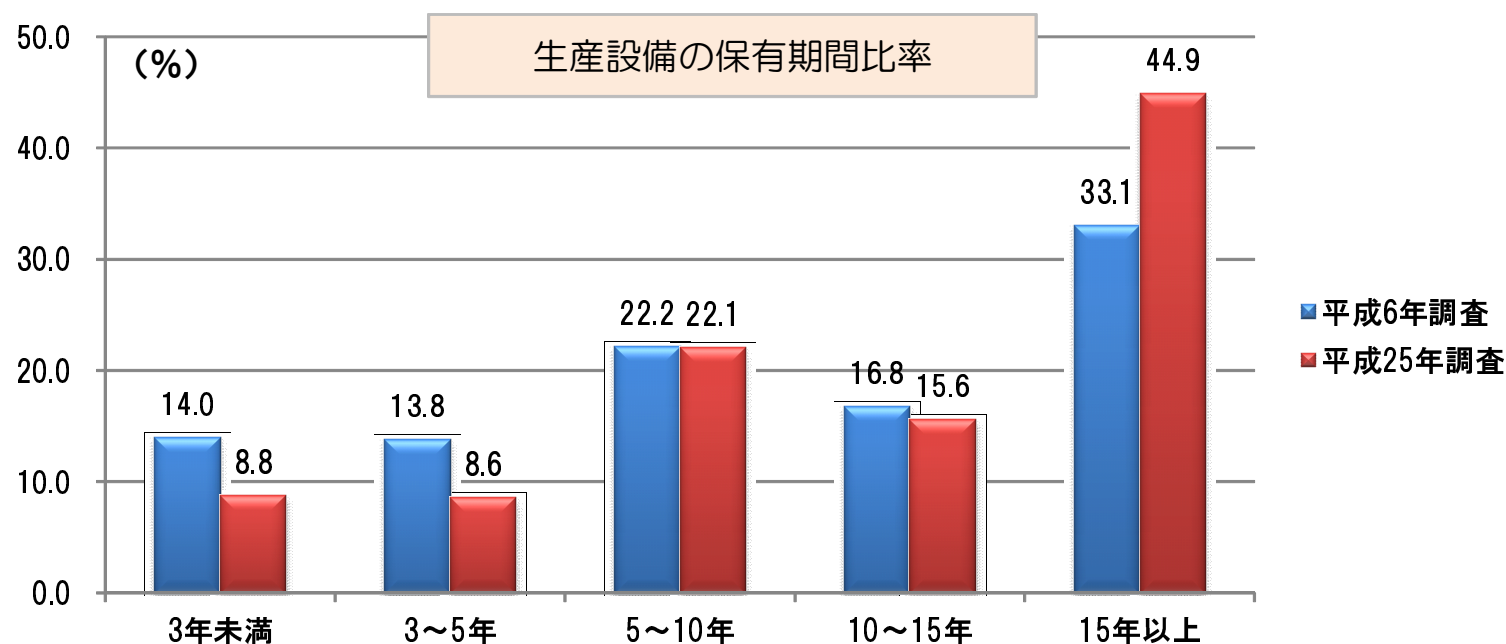
製造業のROA（総資産利益率）について、日本、アメリカ、ドイツを企業規模別に比較すると、大企業では、日本はアメリカより低いものの、ドイツと同程度の水準。一方、中小企業では、日本はアメリカ、ドイツに比べて著しく低い。この背景を資産側で見ると、設備の老朽化が進んでいることが、一つの要因。



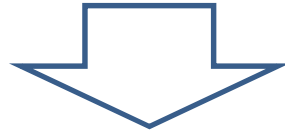
出所：内閣府「平成25年度年次経済財政報告」

2 わが国製造業の設備ビンテージ（設備の老朽化が進展）

- 日本の工場の技術者は、古い機械設備でもうまく工夫して使いこなしている。また、継続してコストダウンの要求に応えられるのは、減価償却したビンテージ物を多用していることも一つの背景。
- しかしながら、設備の老朽化が進むと、故障頻度が高まり速度・精度も新しい設備より劣ってくるため、設備の更新は、日本製造業の大きな課題の一つ。



[特に金属加工機械(プレス機、せん断機等)については、20年超過が約50%を占めるなど、設備経年が進んでいる。]



【28年度の実施概要】
視察事業の充実

- ・ 28年度は、従来からの「四国内工場視察コース」に加え、新たに「四国外の工場視察コース」を設け、生産性を向上させている先進現場に触れる機会をより一層拡充。

【視察先の特長(視察の視点)】

- ・ 自社の技術を応用して生み出した革新的製造ライン
- ・ 「職人技」と「デジタル技術」を融合した高品質モノづくりへの取り組み
- ・ 少量多品種の生産を可能にする混流生産を実現した製造ライン
- ・ グループ全体の開発・調達・生産を世界規模で最適化し、世界最高水準の生産性・競争力を実現した次世代型の新鋭製造ライン など

4 生産性向上の根源となる人材の開発

～女性管理者や、変革を起こしていける真のリーダー養成などを柱に充実～

◆女性管理者のマネジメント能力向上

(参考資料)

1 管理職（「課長」相当職以上）に占める女性の比率

(%)

		30%以上	20%以上～ 30%未満	10%以上～ 20%未満	5%以上～ 10%未満	5%未満	女性管理職 の割合
全 国		5.9	4.0	6.3	8.6	21.3	6.4
	大企業	3.0	2.4	5.0	9.5	37.3	4.6
	中小企業	6.7	4.5	6.7	8.4	16.9	6.9
四 国		4.4	5.0	5.5	9.9	22.7	6.2

出所：帝国データバンク調査(2015.8)

2 女性管理職（「課長」相当職以上）の比率の増減

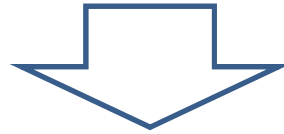
①5年前と比較して現在（2015年） (％)

	増加した	変わらない	減少した	分からない
全 国	18.8	71.4	4.4	5.4
四 国	18.3	73.6	4.7	6.6

②現在（2015年）と比較して今後（5年後）の見通し (％)

	増加する	変わらない	減少する	分からない
全 国	22.3	59.6	1.6	16.5
四 国	20.2	59.5	3.5	16.8

出所：①②とも帝国データバンク調査(2015.8)



【28年度の実施概要】
女性の管理者スキルアップ教育を充実

「女性活躍推進法」の施行を弾みに、今後一層、女性の「管理者・上級管理者への登用機会」が拡大されてくることから、女性の意識改革を中心とした内容に加え、（男女の区別なく）管理者に必要な「実務マネジメント力」の習得を支援する教育研修を充実・強化。



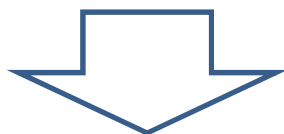
「組織マネジメント」、「人材マネジメント」、「リスクマネジメント」など、今まで伝えきれていなかった「実務に密着した実効性の高いプログラム」を織り込んだ『アドバンスコース』を新設。

◆変革を起こしていける真のリーダーの養成

(参考資料)

《地域の将来を憂う、ある中堅企業社長の切実な声》

- ・ 労働力人口の減少など構造的な変化を克服しながら、四国地域を活性化していくためには、新たな着想で独創的な方策を検討していかなければならない。そのために、今、地域社会にとって最も必要なものは、産・官・学ともに、新しい付加価値を生み出していけるような「変革者（イノベーター）」だ。
- ・ しかし現実には、問題の分析・予測・評価などについての「解説者」は多いが、独創的な行動を自ら起こしていく変革者が少ない。知識・ハウツーを教える教育を超え、変革者を育てていくことに改めて取り組んでもらいたい。



【28年度の実施概要】 「四国リーダー塾」の新設

- ・リーダーとは、「指導者（管理者）」ではない。従来の慣行にとらわれず、一人であっても変革に向けた行動を起こしていく「始動者」こそが、真のリーダー。
- ・塾頭（講師）には、霞ヶ関の国家官僚の意識・行動改革を自ら主導した「青山社中 朝比奈一郎」氏を迎え、世界的にも著名な経営者の若き時代の思考・行動特性などを取り上げ、車座になった討論の中で参加者に感じ取らせるなど、「魂に火をつける」伝え方を重視する。



5 今後の労組活動をリードしていく若手・中堅人材の育成に向けた取り組みを継続・強化

組合員の労働組合に対する関心の低下や、会社業務の繁忙化による労組活動の困難化などにより、活動をリードしていく人材不足が深刻になっていることから、幹部役員および若手リーダーの育成を支援し、組織・活動の強化につなげていく。

- ・ 労働組合の意義や役割の本質を理解し、組合員を引きつけ組織を牽引していく幹部役員を育成するための研修を充実
- ・ 現場レベルの労組活動の担い手となる若手リーダーの育成研修を新たに計画・実施
- ・ 労使交渉における要求根拠の組み立てや交渉の主張ポイントなどについての研修を新たに計画・実施