

2 0 2 1 年度

事 業 報 告

四国生産性本部

《目 次》

1	普及・啓発事業	1
2	経営品質向上活動	2
3	人材育成事業	2
4	研究会活動	3
5	調査事業	4
6	コンサルティング事業	4
7	四国地方労働組合生産性会議（四労生）との連携事業	5

2021年度 事業報告

新型コロナウイルス感染拡大は、経済活動への打撃だけでなく、人々の生活や価値観、働き方などに急速かつ多大な変化をもたらした。また、わが国は少子高齢化・労働力人口の減少に直面しており、その対応としてAIやIoTなどデジタル化をはじめとする新しい技術の導入・活用が加速している。

このような状況を踏まえ、2021年度は、

- ①社会環境の変化や新たなニーズに対応したセミナー事業の展開・コンサルティング等の充実
- ②オンラインセミナーなど、人材育成支援のためのWeb活用の推進
- ③生産性運動の普及・拡大および会員ニーズ等の的確な把握を目的とした調査事業や提案活動の実施
- ④労働組合の活性化支援の継続

を基本方針として事業を計画し、アフターコロナを見据えつつ、四国の生産性向上に資する事業を効果的に展開した。

しかしながら、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、事業の中止や延期、内容の変更などを余儀なくされ、逐次対応策を講じたものの受講者数の減少などから、最終的な決算は、昨年度に引き続き収支差損が生じる結果となった。

1 普及・啓発事業

各界の第一人者を講師に招聘したマネジメントフォーラム等の開催に際しては、オンライン受講などデジタル媒体を活用して参加者の利便性の向上を図るとともに、機関誌やフェイスブック等を積極的に活用して、会員にとって有用な情報をタイムリーに発信した。

(1) マネジメントフォーラム等

- ・「日本のトップを囲む懇談会」を高松において上期5回、下期5回開催した。
(上・下期参加計：165名)
- ・香川県の経営トップを講師に招いた「香川地区経営トップを囲む朝食懇談会」を高松において4回シリーズで開催した。
(参加：33名)
- ・徳島・松山・高知の3地区において、革新的な経営者や経済アナリスト等を講師に招いた「生産性革新フォーラム」を、オンライン開催を含めて各地区4回の計12回実施した。
(3地区参加計：62名)
- ・連合四国ブロック連絡会との共催で、労使が協調して取り組むべき課題について研究する「労使政策フォーラム」を高松で開催した。
(参加：20名)
- ・西日本の5つの生産性本部の共催で、企業経営や労使の重要課題の今後の対応方針について討議する「西日本生産性会議2021」を大阪で開催した。
(四国からの参加：68名)

- ・当本部と四国経済連合会の会員が一堂に会し、新年の賀詞交歓を行う「四国新年交流会」を高松で開催した。（参加：329名）

（２）広報活動

- ・機関誌「創造の架け橋」を隔月年6回発行するとともに、フェイスブックなどを活用してタイムリーな情報発信を行った。
- ・会員向けに、最新の事業開催情報等に関するメールを、毎月定期的に配信するとともに、会員への訪問活動を適宜実施した。

2 経営品質向上活動

四国経営品質協議会では、顧客価値経営（自己革新を通じて顧客にとっての価値を追求し続ける経営）の実現に向け、経営品質活動の普及・啓発を行った。

（国内視察団は中止）

（１）定例会

- ・経営品質受賞組織のトップや経営品質向上活動の第一人者を講師に迎え、7例会を開催した。（会員数：52機関）

（２）経営品質向上基礎セミナー

- ・経営品質向上活動の意義と具体的展開をテーマとしたセミナーを開催した。（参加：19名）

（３）経営品質オープンセミナー

- ・「日本経営品質賞」の受賞組織の経営幹部をゲストに招き、上記「第7回定例会」を会員外機関にも案内し、オープンセミナーとして開催した。（会員外参加：4名）

3 人材育成事業

マネジメント能力や、業務上必要なスキルの習得等に資するセミナーを、オンラインも活用しながら、新型コロナウイルスの感染防止策を徹底したうえで開催した。

なお、新型コロナウイルス感染症の拡大によるまん延防止等重点措置の発令に伴い、7講座は開催を中止した。〔（１）～（３）のセミナー参加計：1,256名〕

（１）マネジメント教育

- ・経営戦略やリーダーシップなどを短期集中型で学ぶ経営幹部対象の「プレミアムセミナー」をはじめ、新任管理者、女性管理者、上級管理者など、幅広い階層を対象としたマネジメント研修を行った。（11講座）

（２）社員基礎教育

- ・新入社員や若手・中堅社員を対象に、コミュニケーションの大切さや業務改善の進め方など、職場・仕事の基本に関する研修を実施した。（6講座）

(3) テーマ別教育（職能系統別）

- ・各分野における「必須的な知識やスキルの習得」を中心に、最近のトレンド（D X、働き方改革）をテーマとした研修なども取り入れ、次の6分野の研修を開催した。（37講座）

- ①総務・人事・労務・法務分野（10講座）
- ②営業・マーケティング分野（4講座）
- ③製造・生産管理分野（7講座）
- ④経理・財務分野（4講座）
- ⑤ビジネススキル（10講座）
- ⑥デジタル分野（2講座）

4 研究会活動

会員企業のニーズや課題を踏まえ、より実践的で有用性の高いプログラム構成とした。また、新型コロナウイルスの感染拡大状況等を踏まえつつ、各研究会の特性を見極めながらオンライン受講を積極的に活用した。

(1) 労使研究会

- ・ウィズコロナを前提とした労働環境やニューノーマル時代における多様な人と働き方など、労使が協調して取り組むべき課題について、理論研究や先進企業の事例紹介などを実施した。（会員数：69機関）

(2) 人財採用・育成研究会

- ・ポストコロナの時代に求められるリーダー像、A Iを活用した人事戦略、人材不足や技術継承対策としてのI T活用などをテーマに、企業トップによる講話、先進企業の取り組み事例紹介などを実施した。（会員数：39機関）

(3) 企業会計研究会

- ・会計基準や税制改正への対応、経理・財務部門におけるD Xの事例研究など、経理・財務部門が抱える課題解決に向けた講義などを実施した。（会員数：35機関）

(4) 生産現場改善研究会

- ・生産効率向上の取り組みと5 S活動をテーマとした工場見学に加えて、I oT活用による製造現場の革新や新たなものづくりにつながる手法・事例を習得する講座を開催した。（会員数：38機関）

（５）事業開発研究会

- ・コロナ禍における次世代ビジネスモデル構築、D X時代の新たなマーケティングやブランド戦略などをテーマに、新規事業創出に関する体系的な講義や先進事例の研究を実施した。

また、香川大学イノベーションデザイン研究所の協力のもと、事業開発に関する個別相談を行った。
(会員数：１３機関)

５ 調査事業

働き方改革やD Xなどへの関心が高まる中、会員企業を対象とした「四国の生産性向上に関するアンケート調査」を実施した。その結果については、ホームページや機関誌への掲載、プレス発表を通じて、広く情報発信した。（プレス発表：９月１５日）

６ コンサルティング事業

経営環境の変化やコロナ禍における新しい働き方への対応として、リモートワークやジョブ型雇用導入、定年延長などの課題について、各組織のニーズや実態に即したきめ細かな提案活動を推進した。

（１）経営診断・指導

- ・「新しい働き方」への対応としての「人事制度改定」や生産性向上に向けた「生産現場改善コンサルティング」など、個別企業の課題解決を支援した。

(受託：１１機関)

（２）企業内研修

- ・各企業・団体の実情に即した研修プログラムを提案し、階層別やテーマ別の研修と各種講演会への講師派遣など企業の人材育成を支援した。（受託：２５機関）

（３）適性診断テスト

- ・採用時の能力判定や社員の適正配置をサポートする有効なツールである「適性能力総合診断テスト」を提供した。
- ・ダイヤモンド社との提携によりW e b 診断を提供した。

(活用：６４機関 １, ２５３名)

（４）採用支援ツール

- ・ダイレクトリクルーティングサービスを活用して、「待つ」スタイルから「攻める」スタイルへの採用活動の変革を支援した。
- ・会社内・組織内の多様な人材に関するデータを収集・分析し、自社で活躍できる人材を定量化するツールの提供を通じ、組織の課題改善と人材の定着化を支援した。

(活用：５機関)

(5) 通信教育

- ・在宅学習やOJTを支援するツールとして、ビジネスマンに必要な職務分野（生産、物流、営業、総務など）に関する通信教育講座を提供した。

(受講：4機関 21名)

(6) 資格取得支援

- ・高齢化社会に即したサービス介助士の資格取得に向けた通信講座と実技研修を実施した。

(受講：1機関 11名)

7 四国地方労働組合生産性会議（四労生）との連携事業

労働組合の組織力強化や活動の活性化を支援していくため、労働組合の生産性推進機関である「四国地方労働組合生産性会議（四労生）」と密接に連携しながら、四労生研究フォーラム（参加：39名）や、四労生セミナー（2回参加計：70名）等を実施し、四国の労働組合の活性化と生産性運動の裾野拡大に努めた。

以 上