

2023年度

事業報告

四国生産性本部

《目 次》

I 2023年度 事業報告

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 コンサルティング事業	4
6 調査事業	4
7 四国地方労働組合生産性会議（四労生）との連携事業	4

I 2023年度 事業報告

コロナ禍の長期化や国際情勢の激変は、わが国の社会・経済に大きな影響を及ぼし、さまざまな社会課題を顕在化させた。また、人々の意識や働き方も大きく変化するなど、経営を取り巻く環境は複雑化・多様化している。このような中、さまざまな課題に迅速・的確に対応し、企業価値の持続的向上を実現するため、「人材への投資」の重要性はますます高まっている。

こうした状況を踏まえ、2023年度は、

- ① 企業価値の源泉である「人材」の育成、採用支援のさらなる充実
- ② 働き方の見直しやイノベーションの推進など企業変革に対応した研究会活動やコンサルティング事業の推進
- 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等の実施
- ④ 労働組合の組織強化・活性化の支援

を事業計画の重点課題とし、四国地域の生産性向上に資する事業を積極的に展開した。

また、2020年度以降の厳しい収支状況を踏まえ、人材育成セミナーのコース・内容の見直し、企業訪問・広報活動の充実による会員拡充や各種サービスの利用拡大、本部内の業務効率化・諸経費削減をはかった。

その結果、セミナー・研究会等は、新型コロナの分類が5類に移行されるなどの後押しもあり好調に推移し、セミナー受講者数は計画を上回り、研究会は、ほぼ計画どおりの会員数を確保し実施できた。また、コンサル・企業内研修においても、堅調な受注が続いたことから、最終的な収支は黒字となった。

1 普及・啓発事業

各界の第一人者を講師に招い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活用して、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」(高松開催、上期5回・下期5回、計169名参加)
- ・「香川地区経営トップを囲む朝食懇談会」(高松開催、上期4回、45名参加)
- ・「生産性革新フォーラム」
〔 徳島・愛媛・高知で各1回リアル開催。他県開催分および「日本のトップを囲む懇談会 上期第5例会(高松開催)」をオンライン配信。
計4回、3地区計59名参加 〕
- ・「労使政策フォーラム」(連合四国ブロック連絡会との共催、高松開催、24名参加)
- ・「西日本生産性会議2023(広島)」(四国から70名参加)
- ・「四国新年交流会」(四国経済連合会との共催、高松開催、412名参加)

(2) 広報活動

- ・機関誌「創造の架け橋」を年4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。
- ・最新の事業案内等を毎月定期的にメール配信するとともに、事業参加実績のある非会員を対象とした訪問活動を新たに実施し、会員拡充や事業参加人数の拡大をはかった。
(定例訪問：200 機関、非会員訪問 180 機関)

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、経営品質向上活動の普及・啓発を行った。

(1) 定例会

- ・経営品質賞受賞組織のトップや経営革新推進者などを講師に迎え、7例会を開催した。
(会員数：47機関)

(2) ベストプラクティス国内視察団

- ・関西地区の日本経営品質賞受賞企業を訪問し、経営革新と経営品質向上活動の実例を体感した。
(参加計：12名)

(3) 経営品質向上基礎セミナー

- ・経営品質向上活動の意義や具体的展開についての講義と実践事例の報告を2回シリーズで開催した。
(参加計：40名)

(4) 経営品質オープンセミナー

- ・上記定例会の「第7回定例会」を会員外機関にも案内し、「日本経営品質賞」の受賞組織の経営幹部をゲストに招き、オープンセミナーとして開催した。
(会員外参加：2名)

(5) 顧客価値経営実践推進者コース

- ・経営革新に向けた実践者養成コースを3回シリーズで開催した。
(参加：①11名 ②11名 ③12名)

3 人材育成事業

マネジメント能力や、業務上必要なビジネススキルを習得するセミナーを、オンラインも活用しながら開催した。〔(1)～(3)のセミナー参加計：1,722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、上級管理者などの管理者層や次世代女性リーダー候補など、幅広い階層を対象としたマネジメント研修を行った。
(10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「基礎的・実務的な知識やスキルの習得」を中心に、最近のトレンドをテーマとした研修なども取り入れ、次の5分野の研修を開催した。(39講座)

①総務・人事・労務・法務（8講座）

②営業・マーケティング（5講座）

③製造・生産管理（8講座）

④経理・財務（5講座）

⑤ビジネススキル（13講座）

4 研究会活動

会員組織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、参加者の利便性も考慮してオンライン受講を積極的に活用した。

(1) 労使研究会

- ・労働力不足が課題となる中でのミドル・シニアの活性化や従業員の働きがい向上につながる施策など、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・労組の事例紹介などを実施した。(会員数：67機関)

(2) 人財採用・育成研究会

- ・マネジメント能力の育成・強化、効果的な採用活動、人事労務部門のDX推進などをテーマに、経営幹部等による講話、理論研究や先進企業の取り組み事例紹介などを実施した。(会員数：37機関)

(3) 企業会計研究会

- ・会計基準や税制改正への対応、情報開示や経理業務の効率化など、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：38機関)

(4) 生産現場改善研究会

- ・現場におけるDX、安全や環境をテーマとした工場見学に加えて、トヨタ生産方式の基本を学ぶ講座を開催した。(会員数：32機関)

(5) 事業開発研究会

- ・次世代ビジネスモデル構築、事業継承や知財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、香川大学イノベーションデザイン研究所の協力のもと実施した。(会員数：14機関)

5 コンサルティング事業

社会環境の変化や新しい働き方への対応として、人材確保・育成、人事制度改定、生産現場改善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

- ・「人事制度改定コンサルティング」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、個別企業の経営課題解決を支援した。(受託：9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、各種講演会への講師派遣などを実施した。(受託：31機関)

(3) 適性診断テスト

- ・ダイヤモンド社との提携により「適性検査シリーズ」のWeb診断や自社採点方式を提供した。(活用：15機関 437名)
- ・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。(活用：42機関 1,038名)

(4) 採用支援ツール

- ・企業から学生へのスカウト型採用支援ツールを活用して、「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。(活用：9機関)

(5) 資格取得支援

- ・高齢者や障がいのある人を安全にサポートする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：2機関 8名)

6 調査事業

会員企業を対象に実施した「四国の生産性向上に関するアンケート調査」では、働き方の多様化や社員教育への取組みを定期的に確認するとともに、今年度は新たに人手不足感、採用状況、賃上げ、AI等の活用などについて調査した。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)

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：68名）や、四労生セミナー（2回参加計：41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