

日本生産性本部 第3次中期運動目標
「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」



日本生産性本部は
SDGsの達成に
貢献します

生産性新聞

発行所 公益財団法人日本生産性本部
〒102-8643
東京都千代田区平河町2-13-12
☎03-3511-4029
毎月5日、15日、25日の3回発行
年間購読料 10,000円
(消費税、送料込)
1部 330円(消費税込)



革新と共創の輪を、これからも
生産性運動70周年

2025年(令和7年)2月5日(水曜日)

第2775号

労働生産性の国際比較を解説

第3回生産性シンポジウムを開催

日本生産性本部は12月26日、「2024年版労働生産性の国際比較」の国際比較「労働生産性」をテーマに、2024年度の第3回生産性シンポジウムをオンライン開催した。

木内上席研究員(II)は、「2023年の日本の時間当たり労働生産性(就業1時間当たり付加価値)は56・8ドル(5699円)で、OECD加盟38カ国中29位であることなどを説明した。そのうえで、デジタル技術を活用した生産性向上の方法論として、SNSやECなどデジタルツールとリ



アル店舗の連携、デジタル技術を活用した価格戦略(ダイナミックプライシング)などが重要だと指摘した。

■日米格差は拡大
次いで、滝澤美帆・学習院大学経済学部教授(II)写真左が、昨年発表された「産業別労働生産性水準の国際比較」(2024)2020年データでみた日本の主要産業の現状を、日本の主要産業の労働生産性の現状について講演した。(関連記事3面)

●CONTENTS●

実践「生産性改革」詳細	2
産業別労働生産性水準の国際比較2024	3
グループ研究報告書から⑩	5
ルールで切り拓くイノベーション②	6
全男生主張発表	7



荏原製作所の浅見正男取締役代表執行役社長CEO&COOは「実践『生産性改革』」のインタビューに応じ、2019年3月の社長就任から取り組んできたROI(投下資本利益率)経営の浸透や人材の活躍促進などの生産性向上に向けた施策を紹介した。

同社が指名委員会等設置会社移行後に誕生した初の社長として、営業利益率と株価の向上を同時に実現し、企業価値向上の目標を達成した6年間の歩みを振り返った。

(詳報2面)



荏原製作所取締役代表執行役社長 CEO&COO

浅見正男氏

ありたい姿を示し、企業価値高める

実践 生産性改革

浅見氏は「荏原の社員は、社会課題の解決や社会貢献活動に対する気持ち強いが、一方で事業の収益性が低い状態が続いていた。やりたいことをやる持続性を高めるには収益力の強化が必要」という意識を社内でも共有した」と話す。

社会課題解決と稼ぐ力の両立を実現

価値を高めることを定めた。「未来の荏原」の姿を実現するため、社会・環境価値では「世界で6億人に水を届ける」などの事業を通じた社会課題の解決の目標を掲げた。経済価値としては、持続可能な企業成長と効率的経営の実現のため、ROI(CI・0%以上)などの目標を掲げ、企業価値向上の目安を時価総額1兆円規模と定めた。

2020年から22年の3年間の中期経営計画「E-Plan2022」では「更なる成長に向けた筋肉質化」をテーマに、グローバルなマーケットインを加速させ、23年から25年までの3年間の計画「E-Plan2022」では「顧客起点での価値創造」を掲げ、社会課題を見つけ、

価値を高めること定めた。荏原の強みを活かして解決して、ビジネススケールに育てる取り組みを強化している。

また、グローバル調達・SCM戦略部の立ち上げや、全社マーケティング、全社品質保証など全社レベルでの生産性向上の取り組みを実施し、CFOが新社長に就任する2025年3月26日付で、細田修吾執行役CFOが取締役会長の職務を兼任する人事を発表した。浅見氏は「不便や不合理など頭に『不』の付く状態を解決すると、自然に喜んでくれる」と、自然に喜んでくれることを目指している。

浅見氏は「日々の業務や不合理的な状況を解決すると、自然に喜んでくれる」と、自然に喜んでくれることを目指している。

「ありたい姿」を示す。このほか、新規事業創出プログラム「E-Start」では、荏原グループが力を結集し、スピード感を持って時代の変化に対応した課題解決に取り組むために「荏原ならではの」新規事業を全世界のグループ社員から募集。「荏原による宇宙ビジネス」の実現に向けて、プロジェクトのエンジンとして、開発プロジェクトなどが進行中だ。

《グループホテル》

東京 / 幕張 / 大阪
札幌 / 長岡 / 湯沢(湯沢・NASPA)
東京(大崎) / 横浜 / 高岡 / 鳥取 / 博多 / 佐賀
北京

アソシエイトホテル
新潟 / 金沢

ご予約・お問合せ(9:00~18:00)
☎ 0120-227021

The New Otani
ニューオータニホテルズ
www.newotani.co.jp

実践 生産性改革

荏原製作所は、「一ろのくち式渦巻ポンプ」を製作する大企業ベンチャー企業として1912年に創業した。創業者の島山一清が掲げた創業の精神は「熱と誠」。自ら創意工夫する熱意で取り組み、誠心誠意これを作り上げる心をもって仕事をすること、そして、何事も熱意と誠心をもって人に接すれば通じないことはないという思いを込めている。

草創期のエピソードとして、ポンプ設備の寄贈がある。当時の東京市全域への上水供給を担う淀橋浄水場(現在の新宿中央公園)は、水供給源として一本の用水路に依存していた。1921年、茨城県竜ヶ崎を震源とするM7.0の地震で、東京への水の供給が止まる。この状況に危機感を抱いた島山は、浄水場への揚水設備増設の必要性を東京市長らに説くが、市の予算不足によって実現しなかったという。しかし、島山はあきらめず、浄水場への揚水設備を自費で設置し、市に寄贈した。そして、その2年後に関東大震災が発生した。浄水場への用水路はいたるところで決壊し、上水提供も停止した。しかし、寄贈した設備を、夜を徹して立ち上げ、上水供給は迅速に復旧した。世界中から、「東京のインフラはすごい」と称賛された。

■ガバナンス改革に取り組む

2000年代の初めに起こったコンプライアンス問題への反省から、ガバナンスの実効性強化の取り組みを入れた。ガバナンス改革への取り組みをフェーズIとすると、現在はフェーズVまで続いている。フェーズV

荏原製作所取締役代表執行役社長CEO&COO 浅見正男氏 インタビュー詳報

ガバナンスの実効性強化続ける



私(浅見)が社長に指名された。指名委員会の構成は、社外取締役が委員長で、過半数が社外取締役で占められ、現役社長は含まない。指名委員会が次期社長候補者を選定し、取締役会が承認する。社長不再任の基準も設定している。現社長を含まない指名委員会を主導し、社長承継プランを策定・実行する。指名委員会が執行側とタッグを組み「人材育成」と「社長の選定」に時間をかけて計画的に実施

あさみ・まさお 1986年4月に荏原製作所入社。精密・電子事業部の海外営業等に従事し、2016年、精密・電子事業部カンパニープレジデントに就任。2019年に取締役代表執行役社長、23年から現職。25年3月から取締役会長に就任予定。

攻めと守りのDXで戦略支える

経営戦略の実現を後押しするため、DXによる可視化と生産性向上の取り組みを進めている。グローバル一体経営を実現するための荏原のDX戦略には「攻めのDX」と「守りのDX」がある。

攻めのDXは、AIを活用したDX(業務効率化・新たな価値創造のための生成AIの活用・AI画像解析の応用など)や、3Dデジタル技術・XR技術を活用したDX(設計と生産の革新を起すデジタルツイン・デジタルトリアレットなど)、データを利活用したDX(人的資本経営に向けたデータの利活用など)だ。守りのDXは、グローバル経営情報の見える化やグループのグローバル業務標準化、柔軟性・汎用性・拡張性のある情報システムの採用などがある。

私が社長に指名された。指名委員会の構成は、社外取締役が委員長で、過半数が社外取締役で占められ、現役社長は含まない。指名委員会が次期社長候補者を選定し、取締役会が承認する。社長不再任の基準も設定している。現社長を含まない指名委員会を主導し、社長承継プランを策定・実行する。指名委員会が執行側とタッグを組み「人材育成」と「社長の選定」に時間をかけて計画的に実施

生成AI活用で攻めのDX

生成AI活用で攻めのDX。これまで難しかった非構造化

攻めのDXは、AIを活用したDX(業務効率化・新たな価値創造のための生成AIの活用・AI画像解析の応用など)や、3Dデジタル技術・XR技術を活用したDX(設計と生産の革新を起すデジタルツイン・デジタルトリアレットなど)、データを利活用したDX(人的資本経営に向けたデータの利活用など)だ。守りのDXは、グローバル経営情報の見える化やグループのグローバル業務標準化、柔軟性・汎用性・拡張性のある情報システムの採用などがある。

攻めのDXは、AIを活用したDX(業務効率化・新たな価値創造のための生成AIの活用・AI画像解析の応用など)や、3Dデジタル技術・XR技術を活用したDX(設計と生産の革新を起すデジタルツイン・デジタルトリアレットなど)、データを利活用したDX(人的資本経営に向けたデータの利活用など)だ。守りのDXは、グローバル経営情報の見える化やグループのグローバル業務標準化、柔軟性・汎用性・拡張性のある情報システムの採用などがある。

多様な人材の活躍を促進

ダイバーシティ推進にも力を入れている。2022年8

多様な人材の活躍を促進

ダイバーシティ推進にも力を入れている。2022年8

事例動画で学ぶ! 職場のハラスメント

様々な職場のハラスメントを短時間で学べる

マルっとわかる! 職場のハラスメント

~パワーハラ、セクハラからモラハラ、カスハラまで~

●パワーハラ(暴言、LGBTQのアウティング)
●セクハラ(肩もみ、疑似恋愛、不倫自慢等)
●マタハラ(状態への嫌がらせ型等)
●カスハラ(B to B)
●モラハラ(上司によるいじり)

データ配信でスマホでも使える!!

【企画】一般社団法人 職場のハラスメント研究所 【監修】金子雅臣 [職場のハラスメント研究所 所長]
【動画配信】165,000円(税込)*~ 【動画データ】308,000円(税込)*~ 【DVD】各巻 71,500円(税込) / 字幕選択式
*データ配信(MP4・WMV等)の価格についてはお問い合わせください。

アスパクリエイトは、社員研修用教材の製作・販売を行っています。

ASP CREATE 株式会社 アスパクリエイト

[TEL] 03(5803)9511 [FAX] 03(5803)9530 〒112-0002 東京都文京区小石川2-1-2
[e-mail] info1@asp-create.com [URL] https://www.asp-create.com

労働生産性

日米格差拡大 産業別労働生産性水準の 国際比較2024を公表

日本生産性本部は12月16日、「産業別労働生産性水準の国際比較2024」を公表した。2020年の日本の労働生産性を米国と比較すると、サービス産業では米国の5割(49.6%)、製造業では米国の6割(63.4%)の水準となった。ドイツとの比較では、サービス産業でドイツの3分の2程度(65.9%)、製造業ではドイツの9割弱(87.4%)の水準となった。また、日本のサービス産業の労働生産性は、データが利用可能な日米欧21カ国で比較すると、15位となった。

この報告書は2020年5月に公表した「産業別労働生産性水準(2017年)の国際比較」を直近年データ(2020年)に更新し、分析したもの。国に対象国を拡張して「産業別労働生産性水準の国際比較2024」は、前回の日米独英仏など19カ国から、データが利用できる欧州諸国を追加した21カ国を対象国を拡張して比較している。同本部の産業別労働生産性水準比較研究プロジェクト(座長川崎美帆・学習院大学経済学部教授)が、日本の国民経済計算年次推計やEU-KLEMSデータベイスを利用して、計測比較を行った。

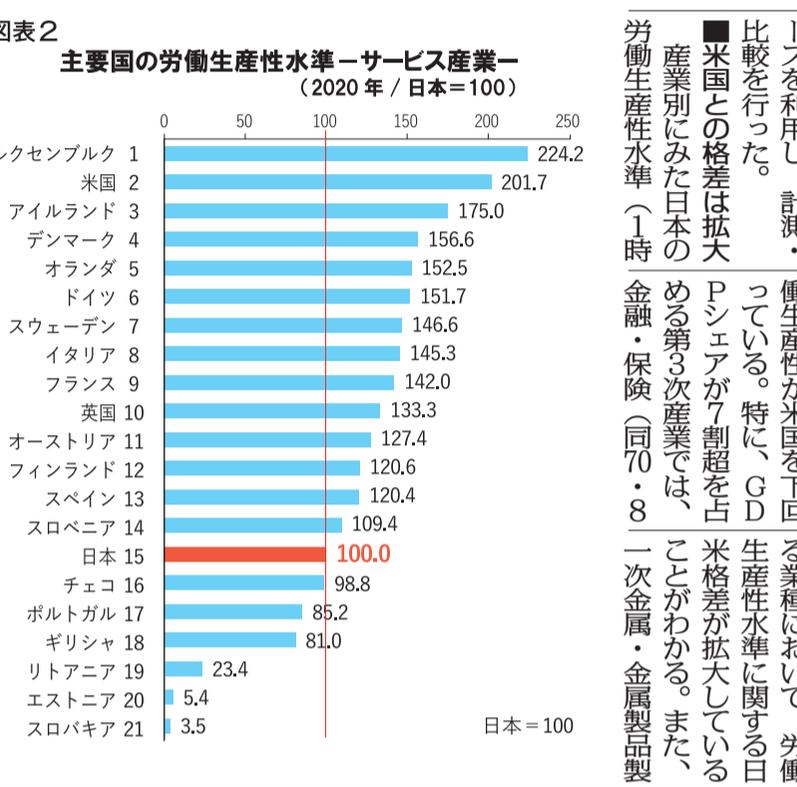
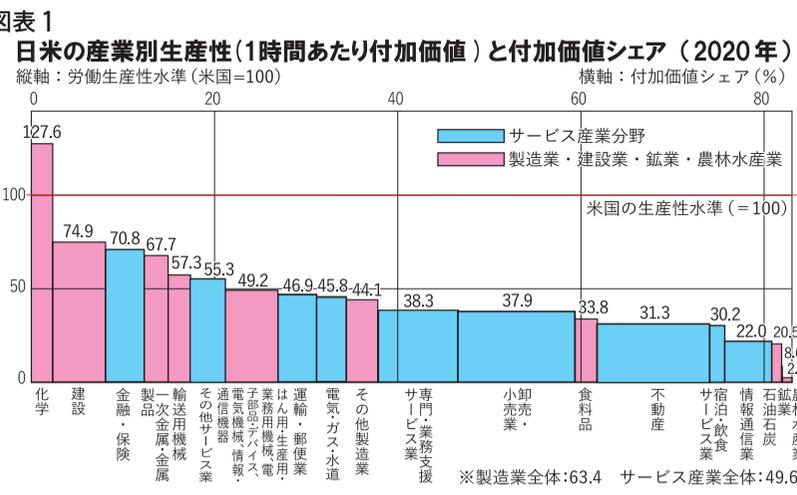
米国の格差は拡大。産業別にみた日本の労働生産性水準(1時間あたり付加価値)は、金融・保険(同70.8%)、一次金属・金属製品製

造業において、対米の労働生産性格差が25%を越える水準で拡大していることがわかった。加えて、運輸・郵便業、宿泊・飲食サービス業、情報通信業、専門・業務支援サービス業といったサービス産業で10%前後の格差の拡大が生じている。

製造業の個別業種をみると、日本の労働生産性は、化学同127.6%、情報通信(同65.9%)、金属・金属製品(同67.7%)、輸送用機械(同57.3%)など、米国の同57.3%など、米国の同57.3%を下回っている。

2015年と2020年の日米格差を比較すると、製造業全体では対独比が82.6%から87.4%と5%改善している。一方、サービス産業をみると、対独比70.8%から65.9%と、対米と同様に、対ドイツにおいても生産性格差が拡大している。

輸送用機械は2位から3位にランキングが下がり、食品品では15位と低位のまま推移している。輸送用機械は国内の生産性をみるとこの期間で15%ほど生産性水準が上昇しているが、食品品については15%ほど生産性水準が低下している。



製造業において、対米の労働生産性格差が25%を越える水準で拡大していることがわかった。加えて、運輸・郵便業、宿泊・飲食サービス業、情報通信業、専門・業務支援サービス業といったサービス産業で10%前後の格差の拡大が生じている。

製造業の個別業種をみると、日本の労働生産性は、化学同127.6%、情報通信(同65.9%)、金属・金属製品(同67.7%)、輸送用機械(同57.3%)など、米国の同57.3%を下回っている。

2015年と2020年の日米格差を比較すると、製造業全体では対独比が82.6%から87.4%と5%改善している。一方、サービス産業をみると、対独比70.8%から65.9%と、対米と同様に、対ドイツにおいても生産性格差が拡大している。

報告書の本文は、日本生産性本部の生産性に関する研究のホームページからダウンロードできる。

◆

報告書の本文は、日本生産性本部の生産性に関する研究のホームページからダウンロードできる。

千葉県内はもちろん、東京都内からの会議・研修にお勧めです。JR成田駅前なので、集合・解散等が大変便利。

成田空港ご利用の際のご宿泊や近隣のゴルフ、スポーツイベント、周辺観光の拠点に最適な立地です。視察団体・セミナー・ビジネス・ユース向けのプランもご用意しております。

各種お得な宿泊プランを実施中!

JR成田駅前徒歩2分という好立地

成田 U-シティホテル

〒286-0035 千葉県成田市開港台1-1-2 Tel.0476-24-0101
〈東京営業所〉Tel/03-6408-1372 www.u-cityhotel.com

スマホサイトはこちら

組合のリブランディング事例

日本生産性本部人事部長クラブ12月例会

日本生産性本部は12月18日、第98期「人事部長クラブ」の12月例会を都内で開催(オンライン併用)した。当日は、「変わる組合 変える組合」MPUが取り組むに創る労使共創の在り方」をテーマに、三井物産労働組合(Mitsui People Union)の井上潤也中央執行委員長が講演した。

井上氏は冒頭、同組合は、2012年には組合加入率の低下や執行部の担い手不足などを背景に組合機能を停止し、解散も視野に入れたような状況だったことに触れ、その原因として、組合員ニーズの多様化を捉えきれなかったことや、過去に「対立・闘争」を前面に出していた労働組合の組織イメージが蔓延していたことなどを挙げた。

そこで、組合では、2015年に会社側とユニオンショップ協定を締結したことを機に、組合の在り方を見直し、「リブランディングプロジェクト」をスタートさせ、「顧客が抱えている課題とし

次世代女性リーダー 育成研修が開講

経営アカデミー

日本生産性本部の経営アカデミーは、1月15日に東京・丸の内

で、「次世代女性リーダー育成研修」(全6回)を開講した。女性ならではのパーソナルな課題と、組織・経営に貢献するためのマネジメントの知識、スキルをバランスよく、総合的に学ぶのが目的。

冒頭、中村美紀・経営アカデミー課長は「視野を広げ、一段上の視座で組織や自身を見ることで、意識変化が生まれる。そして次の行動を考える時、一人で頑張るのではなく他者への働きかけや仲間づくりも選択肢に入ってもらいたい。研修



羽生プロ代表取締役社長の羽生祥子氏(写真右)と心療内科医・産業医の田中奏多氏

が元気の源になれば嬉しい」と述べた。

■「マイノリティ」が成長の源

初回の前半では、羽生プロ代表取締役社長の羽生祥子氏が、「女性の働き方」これからのリーダー像とダイバシティ経営」をテーマに講演した。日経Womanを総編集長として創刊した羽生氏は「私の成長パワ

の源は、マイノリティであること。共働きが少なかった時代に両立支援を推進したり、女性管理職が少ない時代に行政と連携してルールを作ったり。最初の一歩はいつも小さいですが、諦めないで」

「組合員」ととらえたマーケティングの発想で、現状分析(顧客ニーズの把握)やブランドの再構築(サービスの変革)を実施している。

組合員を対象にアンケートを実施したところ、従来組合が取り扱ってきた「評価」や「報酬」といったテーマに加え、「キャリア」に関して潜在的なニーズがあることを確認した。

また、会社と組合員が抱えている課題として、「経営や人事、直属の上司と組合員の間で距離が生まれていること」や「成長を実感できる機会が少ないこと」などを把握した。

次世代の執行部の担い手にも魅力と存在意義を感じてもらえるよう、「データドリブン提案型」に組合活動の活動ドメインを再定義した。組合で取り組むテーマ・施策については「戦略パートナー」の方向へとシフトした。

執行部の組織改革で、活動コンセプトを再定義するとともに、エンゲージメント、自律的キャリア支援、タレントマネジメント等へと活動範囲が広がっている現状に合わせ、組合の通称を「Mitsui People Union」に変更した。また、多様化する組合員ニーズをタイムリーに把握し、サービスマネジメントをタイムリーに把握するためのデータドリブン組織(外部コンサルタントや専門家も起用)を組合内につくった。

組合の「戦略パートナー」としての取り組みでは、外部のデータアナリストと連携し、各組織のエンゲージメントスコアや各組織リーダーのマネジメン能力を見える化し、全社に配信することで現場の組織改善を促進していることや、アンケート調査に基づき、キャリア研修等の実施を会社に提案する。独自のキャリアコンサルティングサービスを提供していること、本部ごとの個別事業戦略や人事戦略について本部長対談を実施し、対談結果を踏まえ、全社経営方針について社長対談を実施していることなどを説明した。

井上氏は最後に、「時代によって労働組合の在り方というものは変わる。意見集約だけでなく、その時々組合員及び会社のニーズを数字で把握し、提言とつなげることが肝要だ。労働組合は会社の中長期的発展に必要なものだ」と信じて取り組んでいる」と述べた。

健康いきいき職場づくりフォーラム(事務局日本生産性本部)は12月20日、ティータイムセミナー「喫煙とバーン・アウトの関係」をオンライン開催した。ティータイムセミナーは「気軽に学び、交流する場」を提供することを目的に企画されている。

冒頭、本間友貴・同本部ICT・ヘルスケア推進部主任研究員は、「喫煙への対応は、本人にとっても健康経営上でも重要なことになっているが、禁煙に向けての様々な対策はなかなか進まないのが現状だ。本日は禁煙に実効性のある呼びかけやロジックなどについて探って

いきたい」と述べた。

次いで、喫煙が心理的側面に及ぼす影響などについて研究している、外山浩之・ヘルシンキ大学

ティータイムセミナー「喫煙とバーン・アウトの関係」

健康いきいき職場づくりフォーラム

教育科学部研究員が、喫煙とバーン・アウト(燃え尽き)の関係について問題提起を行った。

外山氏は、多くの喫煙者は健康への悪影響を認識しているものの、そのほとんどは禁煙に失敗するという依存度の高さが、煙草を吸いたいという強い衝動・欲求で、離脱(禁断)症状のは、視覚的なサインを活用して運動を促す、活動目標を達成した際のインセンティブや報酬を設ける、身体的活動がより環境を変えやすいように、喫煙希望はウェルビーイングに悪影響を及ぼす可能性があること、個人の選択構造を

「禁煙剥奪時に生じる、煙草を吸いたいという強い衝動・欲求」で、離脱(禁断)症状のは、視覚的なサインを活用して運動を促す、活動目標を達成した際のインセンティブや報酬を設ける、身体的活動がより環境を変えやすいように、喫煙希望はウェルビーイングに悪影響を及ぼす可能性があること、個人の選択構造を

「禁煙剥奪時に生じる、煙草を吸いたいという強い衝動・欲求」で、離脱(禁断)症状のは、視覚的なサインを活用して運動を促す、活動目標を達成した際のインセンティブや報酬を設ける、身体的活動がより環境を変えやすいように、喫煙希望はウェルビーイングに悪影響を及ぼす可能性があること、個人の選択構造を

ビジネスコンプライアンス検定

(主催) サーティファイ コンプライアンス検定委員会
(後援) EY新日本有限責任監査法人 株式会社東洋経済新報社

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42回公開試験概要

試験日 2025年5月25日(日)
第42回公開試験は初級のみ開催です。
第43回公開試験(初級+上級)は7月27日(日)に開催します。

試験時間 初級 60分
10:00~12:00の間に試験開始

受験料(税込) 初級 5,900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5月18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/>

誰もが挑戦する組織に必要なリーダーシップ

イグニッションリーダーシップの有効性 組織変革とリーダーシップコースAグループ

■研究背景と目的

環境変化に対応しグローバルで結果を出している企業は常に新しい価値を世の中に提供している企業である。生産年齢人口が減少する日本においては、今後ビジネスをリードする若手層の新たな挑戦が誘発されない限り、企業のこれまでに以上の発展はおろか、国際競争力の維持すらあり得ず低下を辿る一方であると考える。

本研究では、若手層の挑戦心に着目し、定常的に挑戦経験を積み重ね、成長し、新たな挑戦へとつなげていくサイクルをいかにして生み出しているのか、本人と上司の両面に着目し、個人が「ワーク」の仕事に取り組み、成長していくために必要なメカニズムを考察する。

また、個々のワークやパフォーマンスの向上と合わせて、チーム全体のワークやパフォーマンス向上がより大きな変化には必要である。組織力の最大化に向けた、個人のワーク

「わくWorkサイクル」の循環効果に立証された。

本調査研究によって明らかになったことを、三つの研究成果と二つの実務的な貢献としてまとめる。

■総括

本調査研究によって明らかになったことを、三つの研究成果と二つの実務的な貢献としてまとめる。

「わくWorkサイクル」の循環効果に立証された。

「わくWorkサイクル」の循環効果に立証された。

本調査研究によって明らかになったことを、三つの研究成果と二つの実務的な貢献としてまとめる。

「わくWorkサイクル」の循環効果に立証された。

本調査研究によって明らかになったことを、三つの研究成果と二つの実務的な貢献としてまとめる。

「わくWorkサイクル」の循環効果に立証された。



経営アカデミーは、公益財団法人日本生産性本部が1965年に設立した、国内初の本格的なビジネススクールのひとつです。60年にわたる歴史の中で、産業界からの堅固な支持を受け、約16,000名の修了者(経営アカデミー・マスター)を輩出し、企業のトップや産業界のリーダーとして活躍しています。

- 2025年度 開講コース
■ トップマネジメントコース
■ 経営戦略コース
■ 技術経営コース
■ 組織変革とリーダーシップコース
■ マーケティング戦略コース
■ 生産革新マネジメントコース
■ 人事革新コース
■ 事業変革イノベーションコース
■ イノベーション・デザインコース

経営アカデミー
〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-6-2 新丸の内センタービル6階
TEL: 03-5221-8455 FAX: 03-5221-8479 MAIL: academy_info@jpc-net.jp
WEB: https://www.k-academy.jp/

全労生が「主張」発表

2025年春闘に向けて

全国労働組合生産性会議(全労生、議長＝神保政史・電機連合会長)は1月24日、「主張」2025年春闘に向けてを公表した。同会議では毎年、労使交渉・協議が活発化する時期に、生産性運動三原則の理念を再認識した上で、建設的な交渉・協議を産業界に求める主張を発表している。「主張」の全文は以下の通り。

はじめに

日本では、他の先進諸国に比べて、国民1人当たりGDPや実質の平均年間賃金の伸びが30年近く停滞していましたが、2023・2024春季生活闘争における各組合の精力的な労使交渉の結果が

社会的な賃上げの流れにつながり、26か月続いていた実質賃金のマイナスが2024年6月にプラスに転じました。但し8月には一時金による押し上げ分が剥落したことに加え、物価上昇率が拡大したこともあり、再び実質賃金がマイナスに転じた。このままでは、賃上げのペースが鈍化し、賃金格差が拡大し、社会的な格差が広がる恐れがある。このままでは、賃上げのペースが鈍化し、賃金格差が拡大し、社会的な格差が広がる恐れがある。

今こそ生産性運動を正しく理解し、生産性運動三原則とその今日の意味を確認する中で、着実に実践するための交渉・議論を行うことが必要であり、このことが広義での雇用の維持・拡大につながる。

今こそ生産性運動を正しく理解し、生産性運動三原則とその今日の意味を確認する中で、着実に実践するための交渉・議論を行うことが必要であり、このことが広義での雇用の維持・拡大につながる。

今こそ生産性運動を正しく理解し、生産性運動三原則とその今日の意味を確認する中で、着実に実践するための交渉・議論を行うことが必要であり、このことが広義での雇用の維持・拡大につながる。

今こそ生産性運動を正しく理解し、生産性運動三原則とその今日の意味を確認する中で、着実に実践するための交渉・議論を行うことが必要であり、このことが広義での雇用の維持・拡大につながる。

さらには、人口減少・少子高齢化、社会保障問題等、我が国が抱える構造的課題には、未だ有効な手立てが打ち出されておらず、早期に対処する必要がある。

人口減少下では、性別・年齢・障がいの有無・国籍等を問わず多様な働く人々が、企業規模や雇用形態の違いに関わらず、生き生きと活躍できる環境整備を進める必要がある。

生産性の向上を進め、雇用や成果分配に根幹は「個別労使の協力・協議」であり、その徹底・強化は欠かせません。

な株主への還元を控え、適正価格を実現することによって、適正な分配を実現する必要があります。

「ワインの知識はビジネスコミュニケーションの共通言語」

神奈川県生産性本部朝食会として講演した。



神奈川県生産性本部は12月17日、横浜市内で生産性「トップマネジメント・クラブ」朝食会12月例会を開催した。Tomiwaie(とみわいゐ)代表・富田葉子氏(II写真)が、「グローバルリーダー達も魅了する奥深きワインの世界」と題

富田氏は、数千人のソムリエ・ワインエキスパートを輩出してきた専門知識と指導経験を踏まえ、これからの時代にすぐに生かせるワインとの付き合い方や基礎知識を紹介した。

第55回中部マーケティング会議

3月4～5日に開催

中部マーケティング協会(会長＝三菱UFJ銀行顧問・小笠原剛)は、3月4～5日、「持続可能な社会のための未来戦略」をテーマとした第55回中部マーケティング会議を開催する。概要は以下の通り。

両日会場では、講師企業・参加者組織間での交流を促すイベントや交流会、第55回特別企画として現場見学会(3月6日および3月13日)も実施する。

富田氏は、世界の6大品種として、シャルドネ、リースリング、ソーヴィニヨン・ブラン、ピノ・ノワール、シラー、カベルネ・ソヴィニヨンの特徴をそれぞれ紹介した。

富田氏は、世界の6大品種として、シャルドネ、リースリング、ソーヴィニヨン・ブラン、ピノ・ノワール、シラー、カベルネ・ソヴィニヨンの特徴をそれぞれ紹介した。

富田氏は、世界の6大品種として、シャルドネ、リースリング、ソーヴィニヨン・ブラン、ピノ・ノワール、シラー、カベルネ・ソヴィニヨンの特徴をそれぞれ紹介した。

第55回 中部マーケティング会議



持続可能な社会のための未来戦略

～マーケティングの新たな潮流と革新～

2025 3/4(火) 5(水) ●名古屋観光ホテル 3階 那古の間 ●オンライン ●現場見学会(3/6・13)

- 話を聞くだけじゃない! 見て・触れて感じる現場見学会を開催!
- 若手ビジネスパーソン応援! 30歳未満限定特別価格の設定!
- 講師・会場参加者間の「交流」を促進する仕掛け、続々!

お申込み 当協会ホームページ(https://www.cpc.or.jp/mg/)の「視聴確認・お申し込みはこちら」ボタンからお申込みください。 お問合せ 中部マーケティング協会 〒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



