

電機連合会長

神保 政史氏

Next Stage
生産性改革

住友林業代表取締役会長

市川 晃氏

■高齢者の技能伝承が課題
人口減少が進む中で、働く現場では、労働力人口を何とかキープするための様々な対策が行われている。電機産業で言えば、高齢者の活躍の場を広げるため、法整備の動きに先駆けて、同定年延長や再雇用制度などの整備を進めている。女性活躍推進では、働きやすい環境を作ることに力点を置いている。

高齢者雇用については数の確保はできても、技能や技術を伝承するという意味では、課題を抱えている。高齢者に支えられている現場が数多くある。

高齢者の活躍が進んでいるにもかかわらず、それにふさわしい待遇になっているとは言い難く、改善の余地がある。「同一価値労働同一賃金」の考え方からいうと、60歳以上の待遇については、従来の制度の延長では

だら模様ながら、かなりの企業が人手不足を感じている。コロナ禍以前から労働力人口の減少が、産業別に見ると、増減はまづた。コロナ禍で外食産業や観光業を中心とした業務がストップし、多くの労働者が転職を余儀なくされた。そして、コロナが収束し、経済活動が再開され、インバウンドが増え出すと、供給制約が一気に表面化している。一方で、コロナ禍をきっかけに、DXの必要性が急速に高まり、生成AIなど様々な新しいテクノロジーも登場した。しかし、それをマネジメントする人材が圧倒的に不足している。企業が求める人材像と、労働市場



(じんぼ・まさし) 1989年、三菱電機入社。三菱電機労連会長等を経て、2020年に現職。同年から日本生産性本部理事、24年から同副会長。

職人技をリスクペクトする社会に



(いちかわ・あきら) 1978年、住友林業入社。同社代表取締役社長等を歴任し、2020年に現職。23年から日本生産性本部理事、25年から同副会長。

■人手不足がコロナ禍で深刻化

総務省の労働力調査による

が崩れた結果、多くの企業が求める人材を採用できていない。

が起っているのではないか。

コロナ禍を経て、多くの企業が新しい分野へ進出する中で、人材が偏在する形で労働力不足が起こっているのではないか。

い。AIエージェントなどの新

の求職者との間の需給バランス

が崩れた結果、多くの企業が求める人材を採用できていない。

が起っているのではないか。

コロナ禍を経て、多くの企業が新しい分野へ進出する中で、人材が偏在する形で労働力不足が起っているのではないか。

が起っているのではないか。

日本生産性本部は7月17日、第76期「経済情勢懇話会」の7月例会を都内で開催(オンライン併用)した。当曰は、「欧州から見る今後の世界のゆくえ」が講演した。理事長(元欧州連合日本政府代表特命全権大使)をテーマに、兒玉和夫・フォーリン・プレスセンターが講演した。

冒頭、兒玉氏は、国際政治

分析・理解の基本的スタンスとして、「力」「国益」「価値」は、国家の行動動因の3

要素であることや、主権国家間において展開される国際政治の本質は、「国益最大化を目的とする国家間の闘争」であること、欧州連合はそもそもソ連の脅威への対処とドイツの軍国主義化脅威への対処から始まつたこと、EUは「普遍的価値の共同体」と「平和価値の共同体」を明記していることなどを説明した。

そのうえで、2025年の今、国際社会は、「安全保障秩序崩壊の危機(アーチン露大統領が開始したウクライナ侵略戦争、ハマスによる対イスラエル・テロを受けたイスラエルによるハマス殲滅・ガザ破壊、根底にあるイスラエルによる「国家解決拒否」)」の危機(対中サプライチェーンの安全保障確保、トランプ2・0のMAGA戦略)不法移民の取り締まり強化、反移

欧州から見る今後の世界のゆくえ

人材開発から組織開発へ

おのみず 勅使川原社長講演

人事ブレイク例会

長ラブ

人材開発から組織開発へ



「当たり前の謙虚さ」捨てて
高村航・日本生産性本部主任経営「ンサルタントの話」

日本の生産性が長年停滞した原因の一つには、アウトプットとしての付加価値アップに

対して、世界各国と比べ

向き合ってこなかったこ

とにあると言わわれてい

る。その背景のひとつに

強固なサプライチェーン

を組むことで安定を手に

いた。

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

（5）

<p

労働教育が質量とともに拡大

クロニクル chronicle

第16回

革新力

ミライを変える

15

■労働教育を体系的に展開 日本生産性本部は1960年4月、労働関係教育専門委員会を設置した(委員長は中央労働委員会会長の藤林敬三)。その目的は二つ。一つは労働教育について全般的な企画を

立てる。もう一つはカリキュラムを編成することだ。

59年度に生産性労働講座や労使関係生産性夏期講座、全国労働組合生産性セミナー、労

組幹部秋期講座といった一連の労組幹部対象の講座を開催。その経

験で、労働教育を一定場に6日間、合宿形式で行われた(全国から組合幹部65人参加)。

■近代的な労使関係の確立には、労使の代

出が課せられた。

研修課題は近代経営

管理論、財務諸表分析、

作業研究、職務分析の

方法と職務評価制度、

生産性向上と成果配分

方式、賃金体系と職務

給、団体交渉と労使協

議制の技術など。

「近代的な労使関係

の確立には、労使の代

出が課せられた。

研修課題は近代経営

管理論、財務諸表分析、

作業研究、職務分析の

方法と職務評価制度、

生産性向上と成果配分

方式、賃金体系と職務

給、団体交渉と労使協

議制の技術など。

「近代的な労使関係

の確立には、労使の代

出が課せられた。

研修課題は近代経営

管理論、財務諸表分析、

作業研究、職務分析の

方法と職務評価制度、

生産性向上と成果配分

方式、賃金体系と職務

給、団体交渉と労使協

議制の技術など。

「近代的な労使関係

の確立には、労使の代

出が課せられた。

研修課題は近代経営

管理論、財務諸表分析、

作業研究、職務分析の

方法と職務評価制度、

生産性向上と成果配分

方式、賃金体系と職務

給、団体交渉と労使協

議制の技術など。

「近代的な労使関係

の確立には、労使の代

出が課せられた。

研修課題は近代経営

管理論、財務諸表分析、

作業研究、職務分析の

方法と職務評価制度、

生産性向上と成果配分

方式、賃金体系と職務

給、団体交渉と労使協

議制の技術など。

「近代的な労使関係

の確立には、労使の代

出が課せられた。

研修課題は近代経営

管理論、財務諸表分析、

作業研究、職務分析の

方法と職務評価制度、

生産性向上と成果配分

方式、賃金体系と職務

給、団体交渉と労使協

議制の技術など。

「近代的な労使関係

の確立には、労使の代

出が課せられた。

研修課題は近代経営

管理論、財務諸表分析、

作業研究、職務分析の

方法と職務評価制度、

生産性向上と成果配分

方式、賃金体系と職務

給、団体交渉と労使協

議制の技術など。

「近代的な労使関係

の確立には、労使の代

出が課せられた。

研修課題は近代経営

管理論、財務諸表分析、

作業研究、職務分析の

方法と職務評価制度、

生産性向上と成果配分

方式、賃金体系と職務

給、団体交渉と労使協

議制の技術など。

「近代的な労使関係

の確立には、労使の代

出が課せられた。

研修課題は近代経営

管理論、財務諸表分析、

作業研究、職務分析の

方法と職務評価制度、

生産性向上と成果配分

方式、賃金体系と職務

給、団体交渉と労使協

議制の技術など。

「近代的な労使関係

の確立には、労使の代

出が課せられた。

研修課題は近代経営

管理論、財務諸表分析、

作業研究、職務分析の

方法と職務評価制度、

生産性向上と成果配分

方式、賃金体系と職務

給、団体交渉と労使協

議制の技術など。

「近代的な労使関係

の確立には、労使の代

出が課せられた。

研修課題は近代経営

管理論、財務諸表分析、

作業研究、職務分析の

方法と職務評価制度、

生産性向上と成果配分

方式、賃金体系と職務

給、団体交渉と労使協

議制の技術など。

「近代的な労使関係

の確立には、労使の代

出が課せられた。

研修課題は近代経営

管理論、財務諸表分析、

作業研究、職務分析の

方法と職務評価制度、

生産性向上と成果配分

方式、賃金体系と職務

給、団体交渉と労使協

議制の技術など。

「近代的な労使関係

の確立には、労使の代

出が課せられた。

研修課題は近代経営

管理論、財務諸表分析、

作業研究、職務分析の

方法と職務評価制度、

生産性向上と成果配分

方式、賃金体系と職務

給、団体交渉と労使協

議制の技術など。

「近代的な労使関係

の確立には、労使の代

出が課せられた。

研修課題は近代経営

管理論、財務諸表分析、

作業研究、職務分析の

方法と職務評価制度、

生産性向上と成果配分

方式、賃金体系と職務

給、団体交渉と労使協

議制の技術など。

「近代的な労使関係

の確立には、労使の代

出が課せられた。

研修課題は近代経営

管理論、財務諸表分析、

作業研究、職務分析の

方法と職務評価制度、

生産性向上と成果配分

方式、賃金体系と職務

給、団体交渉と労使協

議制の技術など。

「近代的な労使関係

の確立には、労使の代

出が課せられた。

研修課題は近代経営

管理論、財務諸表分析、

作業研究、職務分析の

方法と職務評価制度、

生産性向上と成果配分

方式、賃金体系と職務

給、団体交渉と労使協

議制の技術など。

「近代的な労使関係

の確立には、労使の代

出が課せられた。

研修課題は近代経営</p