

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

2026年(令和8年)2月15日(日曜日)

第2810号



「九州はひとつ」を合言葉に九州ブロックの知事らが
パネリストとして登壇した長崎市の出島メッセ長崎

日本創生に向けた人口戦略フォーラムinながさき

産業振興や豊かな地域づくりで連携

「若者・女性にも選ばれる地方になるために」をメインテーマに掲げ、人口減少問題への対応策を考える「日本創生に向けた人口戦略フォーラムinながさき」が12月21日、長崎市で開催された。九州・沖縄各県知事や地域の活性化に取り組む経営者らが参加。人口減少対策を軸に、産業振興や多様な人材が安心して活躍できる地域づくりに関して議論した。
(2面に詳報)

成長する地域デザイン発信とあいさつした。「未来を選択する会議」(事務局)日本生
同フォーラムは昨年度から九州・沖縄産性本部(議長)の三村明夫氏(日本製鉄名誉会長)は「人口減少を緩和し人口戦略本部で人口減少対策を推進する決意を示した。実行委員長の大石賢吾・長崎県知事は「人口減少社会の中でも、国民一人一人が豊かさを実感し、成長を続ける地域デザインを作り上げていく方策について、九州から全国に向けて力強く発信したい」という思いのもと、広域連携

生成AIと知のDEI議論 経営アカデミー運営幹事会

日本生産性本部の経営アカデミーは12月8日、東京・丸の内を経営アカデミーで本年度第1回の運営幹事会を開いた。運営幹事と、木村琢磨・昭和女子大教授、沼上幹・経営アカデミー学長が出席し、生成AIと知のDEI(多様性・公平性・包摂性)をテーマに議論を深めた。



木村教授は、技術の導入だけでは公平性は

「AIを使うこと自体が目的化し、学びのプロセスが空洞化する危険性に言及し、自ら問いを立て、批判的に検討する力が教育の核心にある」と述べた。幹事からは、DEI推進にAIがどの程度寄与するか、社員スキル格差をどう補うかなど、実務に根ざした論点が見られた。木村教授は、技術の導入だけでは公平性は

冒頭では日本生産性本部の尾崎陽一常務理

から深まった。この後、経営アカデミーの中村美紀部長が本年度の事業報告を行った。沼上学長は総括として、生成AIと創造性の違いを示した。生成AIは推論を重ねて平均的な文章を出力する特徴があり、独創的な発想は人が出さないと

「日本創生に向けた人口戦略フォーラムinながさき」詳細

九州特集	4
千葉県生産性本部「生産性・労使関係シンポジウム」	5
全労生が「主張」発表	6
JPC70thクロニクル	7
ミライを変える革新力	8

メンタルヘルス対策をポジティブに!
ワーク・エンゲイジメントから考える **ポジティブ・メンタルヘルス**

1. ジョブ・クラフティングで進めるワーク・エンゲイジメント向上
パフォーマンスを上げるセルフケア(全員向け)(21分)

2. 管理職がいきいき働くためのセルフケア
バーンアウトしない働き方・休み方(管理職向け)(24分)

3. ワーク・エンゲイジメント向上のためのラインによるケア
ポジティブ・メンタルヘルスを実現する職場づくり(管理職向け)(20分)

【動画配信】各巻 165,000円(税込)※～ 【動画データ】各巻 308,000円(税込)※～ ※動画配信・動画データの価格等詳細についてはお問合せください。
【DVD】各巻 71,500円(税込) / 3巻セット 214,500円(税込) / 字幕選択式 【監修】関屋裕希 [東京大学大学院医学系研究科 心理学博士 臨床心理士 公認心理師]

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

パネルディスカッションⅠ

日本の地方創生を牽引する「九州はひとつ」の取組

倉富純男氏は「各県と経済界が人と予算を出し合い、『九州創生アクションプラン』を推進する動きは、全国的にも誇れるものだ」と述べた。アクションプランでは、半導体、ベンチャー支援、子育て、防災・減災、食など七つのプロジェクトを推進する考えを示した。

大石賢吾・長崎県知事は「最先端技術や規制改革も活用し、これまでにない社会像をつくる」と語り、ドローン物流の先行の実証や大阪・関西万博での九州合同PRなど、挑戦的な取り組みを報告した。

河野俊嗣・宮崎県知事は「合計特殊出生率は全国上位。スポーツ合宿、大会を成長の牽引に、高速道路整備のほか、人口100万人前後のターニングポイントに備える。適応と成長の両面で戦略展開する」と述べた。

オンライン参加の木村敬・熊本県知事は、半導体産業の集積を背景に「新生シリコンアイランド」を結んだ。

「九州」構想や産学連携拠点整備を説明。「産業の成長も人づくりが土台。『子どもまんなか』の視点で、国内外から選ばれる熊本・九州をつくりたい」と訴えた。

佐藤樹一郎・大分県知事は、大火災からの復旧支援への感謝を述べたうえで、「人口100万人維持を目標に、出会いの場づくりから保育料負担軽減、外国人材の生活支援まで、自然増と社会増の両面から人口対策を進めたい」と強調した。

塩田康一・鹿児島県知事は、名産品の輸出促進や農林水産業と子育て支援を軸にした戦略を説明。「若者が誇りを持って就農し、観光や食品産業と結びつけた稼げる一次産業をつくるのが重要だ」とし、若手農家への継承や販路開拓、生産体制整備に力を入れる。

オンライン参加の玉城デニー・沖縄県知事は、多くの有人離島、離島自治体を抱える県内では少子高齢化が急速に進んでいる現状を説明。「結婚・出産・子育て環境の整備やDXによる生産性向上を加速していく」とした。

■ディスカッション参加者
 ・九州・沖縄の6知事と九州経済連合会名誉会長の倉富純男氏(西日本鉄道代表取締役会長)
 コーディネーターは「未来を選択する会議」共同代表で野村総合研究所顧問の増田寛也氏

日本創生に向けた人口戦略フォーラムinながさき

「日本創生に向けた人口戦略フォーラムinながさき」では、九州・沖縄県知事らによる地方創生、若者・女性の視点、地域の取り組みの三つのテーマでパネルディスカッションがあった。

パネルディスカッションⅡ

若者や女性が安心して働き、暮らせる地域となるための取組



会場では「長崎のピンチをチャンスに変えられませんか」というアンケートも実施され、多くが「できる」と回答。鈴木市長は「期待の大きさを改めて感じた。行政だけではなく、市民、企業、大学が一丸となる『オール長崎』で人口減少に立ち向かいたい」と応じた。

鈴木史朗市長は「長崎駅周辺再開発やスタジアムシティ、西九州新幹線開業など、100年に一度のまちづくりのチャンスの只中にある」と強調。経済再生、少子化対策、新市役所創造の三つを優先プロジェクトに掲げ、「子育て世代が安心して暮らせる環境を整え、経済と人口の好循環を生み出したい」と語った。

小林味愛氏は、自身の経験を踏まえ、「これまでの仕組みに、女性や若者を無理やり当てはめるのではなく、入ってこれない人から制度をつくり直す発想が必要」と述べた。

■ディスカッション参加者
 ・長崎市長の鈴木史朗氏
 ・「未来を選択する会議」共同代表で陽と人代表取締役の小林味愛氏
 ・移住者/ながさきワーケーションガイドの帯屋明奈氏
 ・つくるのわデザイン代表取締役の岩本論氏
 コーディネーターは内閣官房全世代型社会保障構築本部総括事務局長の山崎史郎氏

だ」と訴えた。さらに「若いから」「女だから」と決めつけず、対話を受け止めてほしい」と呼び掛けた。

東京都出身で、夫の転勤を機に長崎へ移住した帯屋明奈氏は、働き方と子育ての両立の難しさを語った。「土曜出勤の会社が多く、日曜だけ休みだと負担が大きいと感じる」と指摘。一方で、「自然にすぐ行けて、人が温かい長崎の暮らしは大好き。子育て支援のおかげで2人目を産もうと思えた」と魅力も挙げた。

斜面地の空き家を改修し、若者の拠点づくりを行う岩本論氏は、坂の町の価値を強調。「港、森、山、斜面地から徒歩20分圏内のコンパクトシティは貴重。都会から歩いて10分の『ちょうどいい田舎』だ」と語り、「仕事だけでなく、若者がここにいていい」と思える居場所が足りない。チャレンジャーを応援する大人が増えれば、定住も進む」と述べた。

パネルディスカッションⅢ

地域のポテンシャルを活かし、付加価値を生み出すための取組



は福岡。今に戻ってデザインの仕事をしたい。

会場では「V・フェアレン長崎」の応援歌「V・ROAD」を熱唱した。長崎の核心的価値を「日常の愛しさ」「平和の物語」と表現。音楽とスポーツがその象徴であり、スタジアムやフェスの物語が誇りを育てると語った。

五島市福江島の有川智子氏は、放課後児童クラブ、古民家宿を整備し「暮らしの質」とデザインを両立してきた。民間の挑戦が新旧建築群を生み、人口推計を上げ振れさせた背景には「住まいの質」という明確な核がある」と指摘。「世界が変わる島思考」を広げ、受け皿整備と空き家不足解消へ踏み出すと語った。

吉岐市の平山真希子氏は、豊かな食資源と風景という強みの一方、夏冬4倍の需要格差がもたらす不安定さを課題とした。吉岐湯本温泉の認知向上やコスメ開発、温泉総選挙上位入賞で形成した応援団を活かし、「夏の目撃取り組を紹介。農家との直接連携で料理の価値を上げ、給与や離職率改善につなげたほか、資格取得支援と多文化共生で人材育成を推進。「親がワクワクする経営姿勢が若者を呼ぶ」と語り、スポーツツーリズムとの連動で滞在価値を伸ばす構想を示した。

染谷西郷氏は、討論前に「V・フェアレン長崎」の応援歌「V・ROAD」を熱唱した。長崎の核心的価値を「日常の愛しさ」「平和の物語」と表現。音楽とスポーツがその象徴であり、スタジアムやフェスの物語が誇りを育てると語った。

■ディスカッション参加者
 ・草草社代表の有川智子氏
 ・平山旅館女将の平山真希子氏
 ・丸徳水産専務の犬束ゆかり氏
 ・雲仙福田屋代表取締役の福田努氏
 ・LION SHOUT代表取締役社長/FUNKISTポータル&リーダーの染谷西郷氏
 コーディネーターはWAmazing代表取締役社長/Onwards取締役副社長の加藤史子氏

来訪を冬へ帰させる設計」を提示。長崎三温泉連携による面の誘客、通年型のイベント化、観光組織の一体運営が次の鍵だとした。

対馬市の犬束ゆかり氏は「課題は見方次第で資源」と強調。漁師ガイドツアーは年間5千人超を受け入れ、企業研修や教育旅行で広がりを見せる。休眠施設のゲストハウスの活用など、「あるものの活用」の積み重ねが地域の基盤を強くするという。生ごみ堆肥化や環境教育、移住者定着の伴走の重要性も語られた。

雲仙市の福田努氏は、「質で選ばれる地域」を目指す取り組みを紹介。農家との直接連携で料理の価値を上げ、給与や離職率改善につなげたほか、資格取得支援と多文化共生で人材育成を推進。「親がワクワクする経営姿勢が若者を呼ぶ」と語り、スポーツツーリズムとの連動で滞在価値を伸ばす構想を示した。

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



(法令+倫理)×責任×行動

第46回公開試験概要

試験日 2026年5月24日(日)
 第46回公開試験は初級のみ開催です。
 第47回公開試験(初級・上級)は2026年7月12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 6,400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 2026年5月17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。

本紙面の著作権は公益財団法人日本生産性本部に帰属します。権利侵害となるようなご利用はお断り致します。

AI導入率約2割に

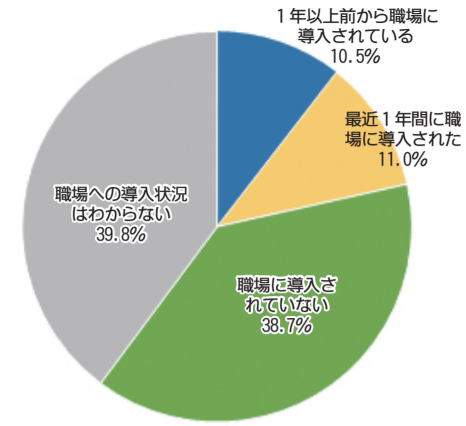
第18回働く人の意識調査

日本生産性本部は1月29日、第18回「働く人の意識調査」の結果を公表した。今回初めてAIの導入・利用状況について調査し、AIを導入している職場は約2割、そのうち利用している割合は約6割であることがわかった。また、毎回調査しているテレワークの実施率は15・4%に微減した。

AI利用率は6割程度、不安や懸念も根強い

職場におけるAIの導入状況について聞いたところ、「1年以上前から職場に導入されている」が10・5%、「最近1年間に職場に導入された」が11・0%、「職場に導入されていない」が38・7%、「職場への導入状況はわからない」が39・8%で、「導入されている」「1年以上前から職場に導入されている」と「最近1年間に職場に導入された」の合計「職場の割合は約2割だった」といえる(左図)。

職場におけるAIの導入状況



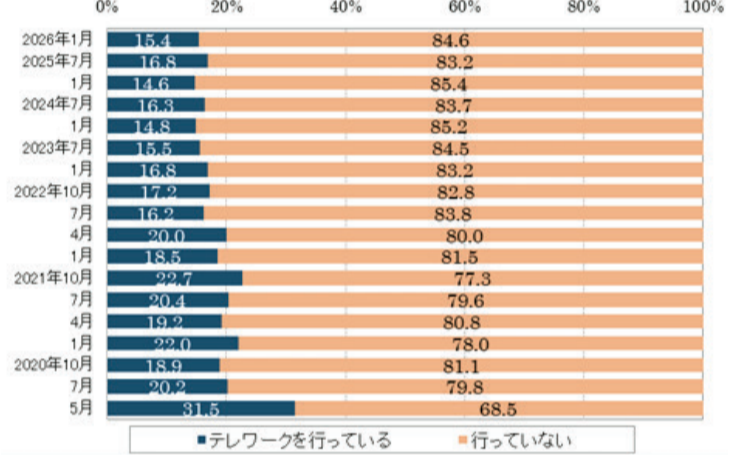
め、各職場での生産性向上につながるような適切な利用方法の議論が求められる」と指摘している。

兼業・副業、自己啓発、転職の意向が過去最低に

職場にAIが導入され、斬新なアイデアやインベシジョンのきっかけになる」が51・3%と前向きな回答が見られた。一方で、「倫理上不適切な内容や偏見、誤りを含んだものを作り出してしまわないか不安である」(51・8%)、「AIそのものに対して、漠然とした不安がある」(51・1%)、「重要情報の漏洩、著作権侵害などをしないか不安である」(50・3%)など、不安や懸念を示す意見もあった。

レポートでは、「労働力不足の中で、AIの活用が仕事を効率化し、人間をサポートすることで生産性を向上させる可能性は大きく、今後各職場で活用方法のノウハウが蓄積、共有されることでさらなる普及や利用が進むのではないかと予想される。一方で、働く人の中にはAIに対する期待だけでなく、不安を抱えている人も多く示された」と続いている。

テレワークの実施率



現在転職を考えているかを質問したところ、「転職をするつもりはない」は61・0%から66・7%に増加し、調査開始以来最多となった。「転職をしたいと考えており、現在転職活動をしている」は6・6%から6・0%に微減した。

今後働く中で、具体的に伸ばしていきたい特定のスキルや能力を三つまで選んでもらったところでは、「IT知識・能力(OA・事務機器操作(オフィスソフトウェア操作など))」が17・0%と最も多く、次いで「専門的なITの知識・能力」(12・0%)、「チームワーク、協調性・協働力」(11・6%)、「コミュニケーション」(10・8%)と続いている。

中部マーケティング会議

3月3〜4日開催

人口が減少し続ける「縮む社会」において、柔軟な発想と革新的な視点で価値を拡げ、可能性を模索している経営者や専門家らが登壇し、企業や地域の戦略、価値設計、ブランド思想、組織づくりの事例を講演・座談会にて紹介する。

「5類」に移行した2023年5月以降の調査をみると、テレワーク実施率平均は15・6%となり、今回は平均と同水準となった。テレワークの大多数を占める自宅での勤務について、「効率が上がった」「やや上がった」の合計は、前回調査(昨年7月)の82・3%から80・3%に微減したものの、過去最多となった前回に次ぐ多さになった。また、自宅での勤務の満足度について「満足している」「どちらかと言えば満足している」の合計は、前回調査(昨年7月)の88・3%から88・7%に微増し、過去最多を更新した。

同調査は、2020年5月以降、四半期ごと(2023年7月調査から半期ごとに変更)に実施している。今回は、20歳以上の日本雇用者1100人を対象に1月5〜6日に実施した。調査結果レポートの全文は、同本部の調査研究・提言活動サイトに掲載している。

流やネットワーク構築の場も設ける。3日には講師・参加者・協会役員・実行委員の交流を目的とした合同交流会を実施する。また、3日・4日両日ともに、講師企業を中心とした企業PRブースやコミュニケーションスペースを設置する。詳細・お問い合わせは、下記二次元コードから。



第56回 中部マーケティング会議



縮む社会に、広がる価値。 ~人口減少時代のポジティブ・マーケティング~

2026

3/3火 4水

●名古屋観光ホテル 3階 那古の間 ●オンライン

- サントリーホールディングス(株) 代表取締役社長 鳥井 信宏 氏
- 流山市長 井崎 義治 氏
- エルメスジャポン(株) 取締役会長 有賀 昌男 氏
- (株)バル 代表取締役社長 小路 順一 氏
- 元中日ドラゴンズ 岩瀬 仁紀 氏

他、日本を代表する企業経営者あるいは先進的なマーケティング活動を実践する企業の担当者・専門家にご登壇いただきます。

お申込み HP (https://www.cpc.or.jp/mg/chubumarketingkaigi/) 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 TEL 052-221-1261 FAX 052-221-1265



九州特集

クラフティア

■社名変更し、本社も移転

創立80周年を機に2025年10月1日、社名を「九電工」から「クラフティア(KRAFT I A)」(本社・福岡市、代表取締役社長執行役員・石橋和幸)へ変更し、本社を新たなオフィスへ移転した。公表した中期経営計画「VISION2029」では、企業理念から長期ビジョン、中期計画、年度計画までを一本の軸でつなぎ、九州から全国、そして海外へと事業を広げていく姿勢を打ち出した。

英語表記KRAFT I Aの、頭文字の「K」には、九州、旧社名九電工、「CRAFT」には、技術や技能、技巧、「I」には、Innovation(革新)、「A」には、Action(実行)の意味を込めた。九州発の歴史や九電工の想いを受け継ぎながら、一人ひとりが技術、技能を磨き、「快適な環境づくり」のために、「技術を革新し」、「技術で実行」する。社名変更の背景には、九州域外の収益比率が約34%となり、事業領域も電気工事以外にも広がる中で、従来の社名が現状と少しずれ始めていた事情がある。「社名を変えることはトップダウンで決定したが、新社名を検討するプロセスは、将来を担う中堅・若手社員の意見を最大限に尊重しボトムアップで決めた」(総務部・伊東貴史氏)

福岡市中心部の天神地区の新オフィスのコンセプトは「集う。繋がる。未来を創る。」。社内コミュニケーションや価値創造を促進する空間設計だ。新オフィスを交流と連携の拠点として

コア事業の強化と新たな事業領域へ

いく。

企業理念は「快適な環境づくりを通して社会に貢献します」「技術力で未来に挑戦し、新しい価値を創造します」「人をいかに育てる人間尊重の企業をめざします」。平成元年(89年)に「九州電気工事」から「九電工」へ社名変更した際に定めたものだ。今回の社名刷新にあっても理念はそのまま会社の軸として据え置かれた。理念については、教育施設である「クラフティアアカデミー」での教育に加え、全従業員へ本社から中計やビジョンの発信も行っている。「理解していなければ、目標に向けた行動は止まってしまう」と、社員一人ひとりの腹落ちを大切にしている。

■空調・衛生工事も成長 事業面では、主力の電気工事に加え、着実に育ててきた空調・衛生工事を強化。「電気と空調管を一気通貫で担える技術力」を強みに、空調・衛生工事は売上約35%を占めるまでに成長した。再生可能エネルギー分野も注力領域だ。バイオマス、風力、太陽光といった案件を幅広く手がけ、持分で約500ヶ所規模の再エネ発電設備を持つ。これはだけの持ち分を自社で保有していることは、全国でも

例は少なく、貴重な収益源となっている。さらに不動産事業部を新設し、これまでの「出資して工事を受注する」枠を超え、データセンターなど事業そのものへの参画にも踏み出す構想だ。工事に収益に加え、ストック型収益を積み上げ、投資の循環による成長を目指す。 ■採用や育成など人材投資強化 電気・空調管の技能職採用を強化し、ペンチを手に施工を担う従業員は1000人を超える。技能の継承と品質の安定を両立させている。また、奨学金返還支援制度の導入など、採用面でも「働いてみたい会社」としての発信に力を入れる。



①新オフィスはフリーアドレス制を導入した②社名検討にあたり、中堅・若手社員による意見交換会を実施



九州発! メタネーションプロジェクト CH4 e-methane DREAM METHANATION PROJECT 西部ガスグループ e-methaneで、地球を救え!

DYDEN ロボットケーブル業界シェアNo.1 大電株式会社 代表取締役社長 豊福 真一

聖マリア病院 理事長 井手 義雄 病院長 谷口 雅彦 福岡県久留米市津福本町422

扇精光グループはSDGsに取り組んでいます 扇精光コンサルタンツ株式会社 扇精光ソリューションズ株式会社 扇精光ホールディングス株式会社

九州特集



きりと美しい(II写真左)。

佐々木冷菓

長崎県北松浦郡佐々木町に本社を構える佐々木冷菓。創業67年を迎える老舗のアイスクリーム・冷凍食品の卸売企業だ。現在は社員約480人、トラック350台を擁し、九州に13拠点を展開。今期の売上高は305億円に届く見通しで、右肩上がりの成長を続けている。

同社の歩みの中心にあるのが、「共生の理念」だ。自分たちだけが良くなるのではなく、取引先も、メーカーも、地域の人々も、そして社員も一緒に幸せになる。創業から変わらず受け継がれてきたこの想いが、事業の方向性にも社員の姿勢にも自然とじんじんでいる。

■「フルオペレーション」という強み 佐々木冷菓独自の強みがある。常務取締役の佐々木泰志氏は「一般的な卸売業者が担当商品の配送・納品に加え、店内商品の発注、納品後の陳列、売り場づくりまで弊社スタッフで完結します。このフルオペレーションシステムで他社との差別化を図ってきました」と話す。長崎市内のスーパーでその差がよく分かる。アイスクリームは、積み重ねると崩れやすい商品が多い。しかし、同社のルートセール担当者が整えた売り場は、ショーケースのようにすっきりと美しい(II写真左)。

メーカーと消費者をつなぐ売り場づくり



「人によってクオリティに差が出ないよう、陳列研修は数カ月かけて丁寧に行います」と佐々木常務。経験だけに頼らず、マニュアル化された指導を徹底することで、どの担当者でも同じ品質を保てるようにしている。こうした「売り場への寄り添い」は、店舗側からの信頼にも直結。他社では「売れ筋が届かない」「季節外れの商品が来る」「チラシ掲載商品が入らない」などの声も珍しくないが、同社はそこを確実にカバーする。その結果、新規得意先の増加や既存得意先の新店オープンに伴う売上成長が続いている。

■変わる需要に合わせて対応 季節に左右されやすいのがアイスクリームだ。しかし近年は残暑が長く、10月頃まで夏並みに売れることもあるという。佐々木常務は「お盆が終われば氷物は終了、といった昔の常識は通用しなくなっています。気候変動に合わせて売り場提案も大事になってきました」と話す。配戻回数やルートの最適化を進め、効率と品質のバランスを保つ努力を続けている。店の売上動向を見ながら必要な時に必要なだけ届ける仕組みづくりを進めている。

業界を取り巻く環境は大きく変わろうとしている。自動販売機事業の強化や、一般貨物自動車運送事業の開始など、新しい挑戦にも踏み出している。

■SNSで広がるつながり 広報活動にも力を入れており、インスタグラムは1・4万人、Xは5万人超のフォロワーを持つ。FM佐世保での月2回のラジオ番組「ホットにアイス」は全国から応募が届く人気企画だ。また、子どもたちの絵をトラックにラッピングする「トラックデザインコンテスト」も毎年開催。選ばれた作品は実際のトラックにデザインされ、地域の子どもの夢を乗せて走る(II写真上)。

■丁寧で育てる人材育成 人材育成も大切にしている。新卒採用を始めて10年。毎年8〜10人の新卒社員が入社し、3週間研修からスタートする。総務2課課長の佐々木裕泰氏は次のように説明する。「新卒社員研修では社会人マナーや業界知識を学び、主要メーカー20社の営業担当者招いての講義、工場見学などを実施します。入社半年後と1年半後にはフォローアップ研修を1泊2日で実施。先輩社員との交流や、自分の仕事を学び直す時間をつくります。加えて、若手社員向け研修や、管理職は外部講師を招いた課長研修など、成長段階に合わせた学びの機会が用意されている。働き方においても柔軟だ。結婚を機に東京へ転居した社員の馬渡彩加氏は、業務内容がテレワークに適していたこともあり、会社側が在宅勤務を提案。現在は東京から広報を担当している。「人を大切にしたい」という理念が、こうした働き方の選択肢にも自然に現れている。

世界を、 “Wa” で いっぱいに。 私たちは、かけがえのない自然の恵みを醸と発酵の力で “Wa”というたくさんの人の幸せへと変えていきます。 それは、和やかな時間の「和」であり、 語り合い絆を深める「話」、 人と人のつながりを生む「輪」、 故郷や環境をたいせつにする「魂」、 世の中にワクワクをつくり出す「わっ!」です。 三和酒類は、自然や地域、お客さまへの感謝を忘れず、 人と人、人と自然との関係を豊かにしていきます。 三和酒類株式会社

技術の力で、 次のフロンティアを目指して。 九電工は、「クラフティア」へ。 KRAFTIA

OREC 草と共に生きる 株式会社オーレック 〒834-0195 福岡県八女郡広川町日吉 548-22 TEL 0943-32-5002 FAX 0943-32-6551

ふるさと鹿児島のために 九州のために 南国殖産株式会社 〒890-0053 鹿児島市中央町18番地 1 TEL : 099-255-2111 FAX : 099-254-3125 https://www.nangoku.co.jp/

全労生が「主張」発表

2026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30日、「主張」2026年春闘に向けて」を発表した。同会議は毎年、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や実質賃金はマイナス傾向が30年近く停滞していましたが、各組合の精力的な労使交渉の結果により2023春季生活闘争から高い水準で

の賃上げを獲得し、2024・2025年は賃上げ率が5%を越えました。しかし、継続する物価高の影響から実質賃金はマイナス傾向となつています。規模・業種・地域間の格差もさらに拡大しており、中小企業労働者や非正規雇用労働者をは

じめすべての働く人々の賃上げは益々重要となつています。また、米国の保護主義的な政策による先行きが不透明なか、個人消費など内需の拡大からも物価を上回る賃上げの定着は求められていま

す。引き続き、日本全体での継続した賃上げや、「取適法」の施行を背景に適正取引・価格適正化の実現などの社会的合意形成や環境整備を一層進め、持続的な成長と分配の好循環につなげていくことが必要です。

不足感が高まっており、企業活動に大きな影響を与えています。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ります。

こうした中で、持続可能な経済社会の実現と国民生活のさらなる向上を図るためには、サプライチェーンにおける人権DD（デューデリジェンス）に取り組むこと、進化するテクノロジーの活用や技術革新に挑戦するなど変化に積極的に対応し、付加価値を生み出し生産性を向上させていくことが一層重要となります。

開いていきたいと思います。 (I)雇用の維持・拡大 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ります。その際、仕事を通じた自己実現・成長実感や、「働きがい」の向上、キャリア形成支援等、雇用の質を高め、雇用維持の大切で

が真摯な対話を通じて、付加価値の創出に資する企業組織・人材・働き方・処遇などの目指すべき姿を描き、その実現にむけた戦略と取組を検討し進めていくことが肝要です。とりわけ、経済社会構造や働き方等の今後の変化に対応できる人材育成や能力開発など人への投資は、最重要課題といえます。賃上げを含む人への投資こそが将来の生産性向上の源泉となります。

(II)労使の協力と協議 生産性の向上を進め、雇用や成果分配に関わる課題解決を図る根幹は「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。そのうえで、かつてない変革期（デジタル化・カーボンニュートラルなど）に対応するためには、横断的な政策も生産性向上に大きな意味を持ちます。このことから個別労使を超えたあらゆる規模（グループ企業・産業・業種など）での労使協議の拡充が必要と考えます。

(III)成果の公正な分配 企業においては過度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。分配に当たっては、賃金はもちろんのこと、多様な働き方など、賃金以外のことも含め、配分の議論を行う必要があります。企業等にとっては設備などハードへの投資と共に、人材等ソフトへの投資が将来の付加価値の源泉であること、の労使共通認識を持つことが必要です。 今や企業のステークホルダーは、株主、従業員、消費者、取引先、サプライチェーン、地域社会まで広がっており、この観点でも成果の公正な分配を確認する必要があります。

東博の魅力と舞台裏

永青文庫館長・小松氏講演

西洋美術館、東京都美術館、東京藝術大学美術館がある。東博は、日本と東洋の美術品および考古など文化財を収集、保存、展示。昭和13年（1938年）に開館した本館はコンクリート建築に瓦屋根をのせた「帝冠様式」の代表的建築。小松氏は一戦時下であっても文化で欧米に負けてはならない。その覚悟が

るような非日常の空気に包まれるという。東博の収蔵品は約12万件を超え、質、量ともに日本一のコレクション。収蔵品の正確な数はいまだに確定していないという。本館二階の「日本美術の流れ」では、縄文土器から近世絵画までの展示が行われており、古い展示空間ながら最新のミュージアムグラスや照明が導入され、露出展示され、免震台で守られ

た茶道具、外国人にも人気の浮世絵展示など、ジャンルごとに異なる表情を見せる。東博の魅力は語るうえで欠かせないのが、平成館で行われる特別展だ。メディアと共催することが多く、小松氏は「約3000平米の広大な空間をどう魅せるかは毎回大きな課題で、学芸員、デザイナー、輸送関係者、施工スタッフまでが総力をこめて臨む。これは学術と演出が出会う舞台。来館者を非日常へ連れ出すための挑戦が続いている」と強調した。

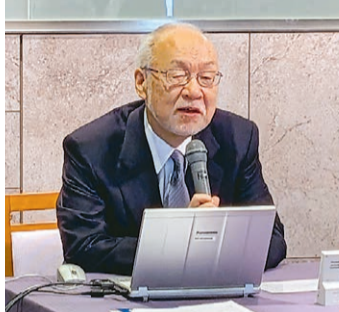
「トップマネジメント・クラブ」朝食会 神奈川県生産性本部は12月19日、生産性「トップマネジメント・クラブ」朝食会に永青文庫館長で元東京国立博物館副館長の小松大秀氏を招き、上野美術散歩の魅力と運営の舞台裏をテーマに講演会を開催した。

質量とも圧倒する常設展示 特別展は大きな話題

東京・上野の「文化の森」には、東京国立博物館（東博）、国立

中でも象徴的だった阿修羅展。展示点数は決して多くなかったが、「阿修羅」という存在を前面に押し出した構成と空間演出が圧倒的な関心を集め、約90万人が来場した。展示は量だけでなく物語性が重要だと強く実感した。小松氏はこう振り返った。混雑のた

は「輸送費、借用料、施工費、保険料など、収支は常に綱渡り。それでも文化財を守り、未来へ渡すという使命は揺らがない」と話す。図録や物販、夜間イベント、庭園公開、初詣企画、茶室貸し出し、企業イベント受け入れなど、収入源を広げる取り組みも続く。 壮麗な建築、質量とも圧倒する常設展示、そして時に大きな話題を呼ぶ特別展。小松氏は最後に、「その背後にある静かな努力と判断が、東博を支え続けている」と結んだ。



永青文庫館長・小松大秀氏

主催者：厚生労働省/中央労働災害防止協会(中災防) 協力連携者：経済産業省/環境省

第2回 化学物質管理強調月間

期間 2月1日(日) → 28日(土)

スローガン 慣れた頃こそ再確認 化学物質の扱い方

中災防は企業の安全・健康・快適な職場づくりをサポートします

専門家による支援

- 個人ばく露測定
- 化学物質とその代謝物の分析
- マスクフィットテスト
- 化学物質管理専門家の派遣 など

セミナー・研修会

- 個人ばく露測定講習
- 化学物質管理者研修
- 保護具着用管理責任者選任時研修
- 化学物質リスクアセスメント研修
- SDS関連研修 など

特設サイトはこちら▶▶▶ [中災防 強調月間](#)

Japan Industrial Safety & Health Association

啓発用品・関連図書好評発売中!!

第2回 化学物質管理強調月間 中災防 2月1日～28日

慣れた頃こそ再確認 化学物質の扱い方

第2回 化学物質管理強調月間 中災防 2月1日～28日

慣れた頃こそ再確認 化学物質の扱い方

リスクアセスメント対象物取扱い事業場のための 化学物質の自律的な管理の基本とリスクアセスメント

図書(化学物質の自律的な管理の基本とリスクアセスメント)

用品(スローガンのぼり)

ポスター(スローガンA)

