

平成20年3月19日

報道機関各位

北海道生産性本部

「第1回 北海道生産性本部基本調査」(労使学への景気・経営・雇用等に関する調査) 結果について

北海道生産性本部(会長:濱田賢一)は、当本部の役員(経営幹部、労働組合幹部、学識者)を対象に、道内景気の現状と予測、企業経営上の重点課題、雇用、労働組合や働き方、生産性運動、および本部運営の評価と課題などについて調査した。

このうち、当本部の運営に関わるものを除き、集約結果を以下のとおり公表する。

〔調査概要〕

調査対象:北海道生産性本部の運営幹部等(本部、7地区支部役員、本部に関係する学識者)・・・114名

調査方法:上記対象者に対する郵送によるアンケート調査

調査時期:平成20年1月上旬～2月中旬

回 答:82名(内訳:経営幹部46名、労組幹部20名、学識者16名)

回答率72%

〔調査結果〕

結果概要は以下のとおり

- 道内景気の現状は「下降」。来年度も引き続き「下降」するものの、やや改善。経営幹部は、労組幹部、学識者に比べて景気の現状と先行きに厳しい見方。
- 企業経営の最重点課題は労使学とも「人材育成」で一致。最も重視すべきステークホルダーは「顧客」、労組幹部は「従業員」が最重要。
- 07年度雇用は、非正規社員雇用が主流。08年度もその流れは続くが、弱まる。
- 労働組合の活性化には、「組合員との対話・相談活動」が必要。
- ワーク・ライフ・バランスは、企業側のメリットがあると認識しているもののその確信は必ずしも強くない。メリットは、「就業意欲の向上」、デメリットは「コストの増加」
- 企業収益の成果配分について、経営幹部は「公正配分がなされている」との認識が強いが、労組幹部はこれに否定的。

〔お問合せ先〕

北海道生産性本部(担当:南、澤田) TEL 011-241-8591

以 上

1. 景気・経済

■ 道内景気の現状は、「景気下降」

道内景気の現状について、どのように実感しているか、該当するものを1つ選択していただいた結果、「上昇」「やや上昇」から「やや下降」「下降」を差し引いた割合がマイナス59.8%となり、「景気下降」の実感が強い。

ただし、経営幹部のマイナス73.9%に対して、労組幹部がマイナス40.0%、学識者がマイナス43.8%と認識の程度に差があり、経営幹部は、労組幹部、学識者に比べて景気の現状をかなり厳しく見ている。

単位：%

	経営	労組	学識	全体
1. 上昇している	0.0	0.0	0.0	0.0
2. やや上昇している	2.2	5.0	25.0	7.3
3. 上昇も下降もしていない	21.7	45.0	6.3	24.4
4. やや下降している	45.7	30.0	50.0	42.7
5. 下降している	30.4	15.0	18.8	24.4
6. その他()	0.0	5.0	0.0	1.2

その他 ・企業規模により差が拡大している

■ 来年度の道内景気は、引き続き「下降」するもののやや改善と予測

来年度の道内景気について、どのように推移していくか、該当するものを1つ選択していただいた結果、「上昇」「やや上昇」から「やや下降」「下降」を差し引いた割合が、マイナス42.6%となり、引き続き「景気は下降」するものの、今年度よりやや改善すると予測。

ただし、景気の現状認識と同様、経営幹部と労組幹部および学識者との間で認識の程度に差がみられ（経営幹部マイナス63.1%、労組幹部マイナス10.0%、学識者マイナス25.0%）、経営幹部は景気の先行きについても厳しく見ている。

単位：%

	経営	労組	学識	全体
1. 上昇する	0.0	0.0	0.0	0.0
2. やや上昇する	2.2	15.0	31.3	11.0
3. 現在と同水準のまま	32.6	55.0	12.5	34.1
4. やや下降する	45.7	20.0	43.8	39.0
5. 下降する	19.6	5.0	12.5	14.6
6. その他()	0.0	5.0	0.0	1.2

その他：・サミット効果がどこまで望めるのか、わからない

2. 企業経営

■企業の最重要課題は「人材育成」

企業の重点課題は何か、該当するものを5つまで選択していただいた結果、企業の最重要課題は、労使学ともに「人材育成」で一致。次いで「利益の維持・拡大方策」、「CSR・コンプライアンス経営」。労組幹部は「環境問題への積極的取り組み」を重視。

	単位：%				順位
	経営	労組	学識	全体	
1. M&A、合併、戦略的提携の推進	6.5	5.0	12.5	7.3	
2. 売り上げの維持・拡大方策	39.1	20.0	6.3	28.0	
3. 利益の維持・拡大方策	76.1	50.0	12.5	57.3	2位
4. 連結対象子会社の強化	4.3	10.0	0.0	4.9	
5. 生産体制の見直し	4.3	10.0	18.8	8.5	
6. 新規事業の推進・強化	26.1	15.0	43.8	26.8	
7. 内部統制の整備・構築	43.5	25.0	18.8	34.1	
8. 人件費削減	6.5	0.0	0.0	3.7	
9. 環境問題への積極的取り組み	39.1	85.0	31.3	48.8	4位
10. 新会計基準への対応	2.2	5.0	0.0	2.4	
11. 組織のフラット化、スリム化	6.5	0.0	31.3	9.8	
12. 海外への事業展開	4.3	0.0	18.8	6.1	
13. 人材の育成	80.4	85.0	100.0	85.4	1位
14. ITの活用方策	0.0	5.0	12.5	3.7	
15. 流通・物流経路の再編	2.2	5.0	18.8	6.1	
16. 資金運用の効率化	10.9	5.0	0.0	7.3	
17. ホワイトカラーの生産性向上	8.7	5.0	25.0	11.0	
18. 危機管理体制の構築	19.6	20.0	18.8	19.5	
19. CSR・コンプライアンス経営	50.0	60.0	43.8	51.2	3位
20. 技能の継承	34.8	50.0	18.8	35.4	5位
21. 女性・高齢者・外国人の積極雇用	0.0	10.0	0.0	2.4	
22. ワーク・ライフ・バランスの推進	4.3	50.0	18.8	18.3	
23. その他()	0.0	0.0	6.3	1.2	

その他・道内企業連携

■企業経営上、最も重視すべきステークホルダーは、「顧客」

企業経営上、重視すべきステークホルダー（利害関係者）は何か、該当するものを2つまで選択していただいた結果、最も重視すべきステークホルダーは、「顧客」（70.0%）、次いで「従業員」（51.2%）。ただし、労組幹部が最も重視するのは「従業員」。

	単位：%				順位
	経営	労組	学識	全体	
1. 株主・投資家	23.9	20.0	18.8	22.0	
2. 従業員	37.0	80.0	56.3	51.2	2位
3. 顧客	73.9	60.0	75.0	70.7	1位
4. 取引先	15.2	0.0	18.8	12.2	
5. 債権者	0.0	0.0	0.0	0.0	
6. 取引銀行	6.5	0.0	0.0	3.7	
7. 規制当局	0.0	0.0	0.0	0.0	
8. マスコミ	0.0	5.0	0.0	1.2	
9. 社会全般	6.5	10.0	6.3	7.3	
10. 同業他社	8.7	0.0	0.0	4.9	
11. 業界団体	0.0	5.0	0.0	1.2	
12. 地域社会	23.9	15.0	18.8	20.7	
13. 住民	2.2	5.0	0.0	2.4	
14. その他()	2.2	0.0	0.0	1.2	

■次代を担う人材に最も必要な能力は、「多面的な切り口から物事を見ることのできる視点・発想力」

次代を担う人材に特に必要な能力は何か、該当するものを3つまで選択していただいた結果、次代を担う人材に必要な能力は「多様な切り口から物事を見ることのできる視点、発想力」、「内外の環境を正しく認識して意思決定する判断力」、「率先して問題解決ができる実践力、課題解決力」

単位：％

	経営	労組	学識	全体	順位
1. 経営戦略・マーケティング、財務、組織などマネジメントに関する知識	39.1	45.0	25.0	37.8	1位
2. 企業倫理、リスクマネジメント、ガバナンスなどに関する知識	21.7	30.0	25.0	24.4	
3. 歴史、宗教、哲学など判断の基軸をつくるための知識	2.2	0.0	6.3	2.4	
4. 組織を牽引するためのリーダーシップ	45.7	35.0	6.3	35.4	
5. 多様な切り口から物事を見ることができる視点、発想力	45.7	40.0	62.5	47.6	
6. 組織の進む方向やビジョンを描く構想力	28.3	45.0	25.0	31.7	2位
7. 内外の環境を正しく認識して意思決定する判断力	47.8	50.0	37.5	46.3	
8. 論理的に物事を考える力、企画力、説明力	10.9	5.0	62.5	19.5	3位
9. 率先して問題解決ができる実践力、課題解決力	43.5	45.0	37.5	42.7	
10. 社外のネットワーク構築、他流試合、相互研鑽	4.3	0.0	6.3	3.7	
11. その他()	2.2	0.0	0.0	1.2	

その他・読み、書き、ソロバン（計算能力）など

3. 雇用

■ 07年度雇用は、非正規社員雇用が主流

経営幹部および労組幹部を対象に、自組織における過去1年間の正規社員数・非正規社員数の増減について、該当するものを1つ選択していただいた結果、07年度雇用は、「正規社員数減少・非正規社員数増加」が最も多く、その割合は労組幹部で高かった。

単位：％

	経営	労組	全体
1. 正規社員数・非正規社員数ともに増加	19.4	25.0	21.4
2. 正規社員数増加・非正規社員数減少	5.6	0.0	3.6
3. 正規社員数・非正規社員数ともに増減なし	38.9	5.0	26.8
4. 正規社員数減少・非正規社員数増加	16.7	60.0	32.1
5. 正規社員数・非正規社員数ともに減少	19.4	10.0	16.1

- 08年度雇用は、07年度雇用と同様、非正規社員雇用が主流。
ただし、その傾向は弱まる

経営幹部および労組幹部を対象に、自組織における08年度の正規社員数・非正規社員数の増減の見通しについて、該当するものを1つ選択していただいた結果、07年度雇用と同様、「正規社員数減少・非正規社員数増加」の見通しが最も多かった。ただし、その傾向は弱まり、正規社員数増加の動きが強まると予測。

単位：％

	経営	労組	全体
1. 正規社員数・非正規社員数ともに増加の見通し	13.9	40.0	23.2
2. 正規社員数増加・非正規社員数減少の見通し	16.7	10.0	14.3
3. 正規社員数・非正規社員数ともに増減なし	30.6	10.0	23.2
4. 正規社員数減少・非正規社員数増加の見通し	19.4	35.0	25.0
5. 正規社員数・非正規社員数ともに減少の見通し	19.4	5.0	14.3

4. 労働組合

- 労組の活性化には、「組合員との対話・相談活動」が最重要

今後の労働組合の活性化のために特に重要な項目は何か、該当するものを3つまで選択していただいた結果、労働組合の活性化には、「組合員との対話・相談活動」が最重要。次いで「経営チェック機能の向上」、「組合員の意見集約・組織統率力」が重要。

単位：％

順位

	経営	労組	学識	全体	
1. 組合員の能力・キャリア形成への支援	10.9	15.0	31.3	15.9	
2. 組合員への生活設計への支援	2.2	15.0	6.3	6.1	
3. 組合員との対話・相談活動	19.6	60.0	0.0	25.6	1位
4. 組合員のメンタルヘルス支援	8.7	20.0	6.3	11.0	
5. パート・アルバイトも含めた組合組織率の向上	2.2	15.0	37.5	12.2	
6. 経営チェック機能の向上	4.3	35.0	31.3	17.1	2位
7. 経営情報の伝達	13.0	10.0	12.5	12.2	
8. 経営に関する現状分析・課題解決の提案	10.9	5.0	37.5	14.6	
9. ボランティア等の参加を通じた地域貢献	4.3	20.0	0.0	7.3	
10. 組合リーダーの能力向上	10.9	25.0	12.5	14.6	

11. 組織運営の効率化・簡素化	8.7	5.0	12.5	8.5	
12. 組織運営の情報開示による透明度向上	4.3	0.0	12.5	4.9	
13. 生涯人生の支援	0.0	10.0	12.5	4.9	
14. 労使協議制の充実	10.9	15.0	6.3	11.0	
15. 組合員の意見集約・組織統制力	17.4	30.0	0.0	17.1	3位
16. 労働に対する意識高揚	2.2	10.0	6.3	4.9	
17. 女性リーダーの育成・登用	2.2	10.0	6.3	4.9	
18. その他()	2.2	0.0	6.3	2.4	

その他 ・管理職層へのサポート。組合のない会社の従業員へのサポート

5. ワーク・ライフ・バランス

■ ワーク・ライフ・バランスは、「企業にとってメリットがある」。

厚生労働省による「平成19年版労働経済白書」には、人口減少時代において生産性を向上させ就業機会を増やすためには、仕事と生活を調和させるワーク・ライフ・バランスが重要であると提言している。このワーク・ライフ・バランスの推進についての考え方に一番近いものを1つ選択していただいた結果、5割弱が「メリットがある」と回答。一方で、「どちらともいえない」との回答が4割あり、メリットに対する確信は必ずしも強くない。

単位: %

	経営	労組	学識	全体
1. 企業にとってメリットがある	39.1	50.0	68.8	47.6
2. 企業にとってメリットがあるとは思えない	6.5	10.0	0.0	6.1
3. どちらともいえない	47.8	40.0	18.8	40.2
4. その他()	6.5	0.0	12.5	6.1

その他

- ・望ましいことだが、企業にとって直ちにメリットが出るわけではない
- ・どちらにもメリット
- ・長いスパンで見ると企業にメリットは生じるはずだが、実感できるか否かは現段階では疑問
- ・まだ具体的に判断できる状況にない
- ・地域社会として必要

■ ワーク・ライフ・バランス推進の一番のメリットは、労使学ともに「従業員の就業意欲の向上」で一致

ワーク・ライフ・バランスの推進が、企業にとってメリットがあると回答した方を対象に、そのメリットについて、該当するものを2つまで選択していただいた結果、「従業員の就業意欲の向上」が最も多く、次いで「従業員の生産性が高まる」。

単位: %

	経営	労組	学識	全体	順位
1. 従業員の就業意欲が向上する	28.3	35.0	43.8	32.9	1位
2. 従業員の生産性が高まる	15.2	20.0	18.8	17.1	2位
3. 有能な人材が確保できる	8.7	15.0	25.0	13.4	
4. 企業の社会的評判が高まる	2.2	0.0	0.0	1.2	
5. 企業の社会的責任を果たせる	8.7	5.0	25.0	11.0	
6. 心の病の防止につながる	4.3	10.0	12.5	7.3	
7. 女性の就業率を高めることができる	2.2	5.0	12.5	4.9	
8. その他()	0.0	0.0	0.0	0.0	

■ ワーク・ライフ・バランス推進の一番のデメリットは、「コストの増加」

「ワーク・ライフ・バランス」の推進が企業にとってメリットがあるとは思えないとの回答した方を対象に、そのデメリットについて、該当するものを1つ選択していただいた結果、「コストが増える」との回答が8割を占めた。

単位: %

	経営	労組	学識	全体
1. チームワークが悪化する	33.3	0.0	0.0	20.0
2. 生産性が低下する	0.0	0.0	0.0	0.0
3. コストが増える	66.7	100.0	0.0	80.0
4. その他()	0.0	0.0	0.0	0.0

6. 生産性運動

■ 9割弱が「生産性運動の三原則」を認識

生産性運動の三原則（①雇用の維持・拡大、②労使の協力・協議、③成果の公正配分）についての認知度合いについて、該当するものを1つ選択していただいた結果、「労使間の大切な原則として認識している」と「知っている」を合わせると9割弱となった。

単位：％

	経営	労組	学識	全体
1. 労使間の大切な原則として認識している	34.8	75.0	62.5	50.0
2. 知っている	47.8	20.0	37.5	39.0
3. 知らない	17.4	5.0	0.0	11.0
4. その他()	0.0	0.0	0.0	0.0

■ 「雇用の維持・拡大が機能している」との認識は5割

生産性運動の三原則について「認識している」「知っている」と回答した方を対象に、生産性運動の三原則の機能度合いについての考え方に一番近いものを1つ選択していただいた。その結果、「雇用の維持・拡大」については、「機能している」との回答は5割。また、学識者は「機能していない」の割合が高く、やや厳しい見方。

a. 雇用の維持・拡大

単位：％

	経営	労組	学識	全体
1. 機能している	63.2	57.9	12.5	50.7
2. 機能していない	10.5	5.3	31.3	13.7
3. どちらとも言えない	26.3	36.8	56.3	35.6

■ 「労使の協力・協議が機能している」との認識は7割

前記の方を対象に、「労使の協力・協議」について、回答していただいた結果、「機能している」との回答は7割。特に労組幹部は9割が「機能している」と回答。

b. 労使の協力・協議

単位：％

	経営	労組	学識	全体
1. 機能している	71.1	89.5	50.0	71.2
2. 機能していない	7.9	0.0	6.3	5.5
3. どちらとも言えない	21.1	10.5	43.8	23.3

■ 「成果の公正配分が機能している」との認識は5割弱。労使間の認識の差も浮き彫りに

前記の方を対象に、「成果の公正配分」について回答していただいた結果、「機能している」との回答は5割弱。経営幹部は7割強が「機能している」と回答したのに対して、労組幹部は「機能していない」が「機能している」を上回り、労使間の認識の差が浮き彫りとなった。また、労組幹部、学識者はともに「どちらとも言えない」が過半数を占めた。

c. 成果の公正配分

単位:%

	経営	労組	学識	全体
1. 機能している	73.0	21.1	18.8	47.2
2. 機能していない	5.4	26.3	18.8	13.9
3. どちらとも言えない	21.6	52.6	62.5	38.9