

平成21年3月17日

報道機関各位

北海道生産性本部

**「第2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：西村 求）は、当本部の全会員および関係学識者を対象に、昨年度に引続き、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：当本部全会員および当本部に関係する学識者・・・345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：2009年1月上旬～2月上旬

回 答：132名（内訳：経営[企業・団体]90名、労組31名、学識者11名）

回答率38.3%

[調査結果]

結果概要は以下のとおり

- 道内景気については、現状認識、来年度予測とも「下降」で、前回調査より厳しい見方。来年度の本道の完全失業率は「悪化」と予測。
- 企業経営の最重要課題は、労使学とも「人材育成」で一致。「売り上げの維持・拡大」が前回より上昇。
- 08年度雇用は、「正規・非正規とも増減なし」が主流。09年度も同様の予測だが、経営は「正規・非正規とも増加」、労組は「正規・非正規とも減少」の予測がこれに次ぐ。
- 労働組合の活性化には、「経営に関する現状分析・課題解決の提案」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、経営は「公正配分がなされている」との認識が強いが、労組はこれに否定的。

[お問合せ先]

北海道生産性本部（担当：谷口、澤田）TEL 011-241-8591

以 上

1. 景気・経済

- 道内景気の現状については、「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97.7%と、前回に比べ38.9ポイント増加しており、「景気下降」の実感が非常に強い。内訳は、経営マイナス96.7%（前回マイナス73.9%）、労組、学識者が100%（前回各々、マイナス40.0%、マイナス43.8%）となっており、前回のように、労使学で大きな認識の差異は見られない。ただし、「下降」は経営が83.4%、労組が87.1%であるのに対して、学識者が63.6%と、認識が分れた。

Q1. 北海道の景気の現状について、どのように実感していますか。
次の中から該当するもの1つに○をつけて下さい。

単位：％

	経営	労組	学識	全体	前回
1. 上昇している	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2. やや上昇している	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3
3. 上昇も下降もしていない	2.2	0.0	0.0	1.5	24.4
4. やや下降している	13.3	12.9	36.4	15.1	42.7
5. 下降している	83.4	87.1	63.6	82.6	24.4
6. その他()	1.1	0.0	0.0	0.8	1.2

その他

◎下降し続けている

- 来年度の道内景気については、「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78.7%（前回比36.1ポイント増）となり、引き続き「景気下降」と予測。内訳は、経営マイナス82.1%（前回マイナス63.1%）、労組マイナス74.2%（前回マイナス10.0%）、学識者マイナス63.6%（前回マイナス25.0%）となっており、前回のように経営と労組および学識者間での極端な認識の差異は認められない。ただし、「下降」は経営が57.3%、労組が48.4%であるのに対して、学識者が27.3%と認識が分れた。

Q2. 来年度、北海道の景気はどのように推移していくとお考えですか。
次の中から該当するもの1つに○をつけて下さい。

単位：％

	経営	労組	学識	全体	前回
1. 上昇する	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2. やや上昇する	2.2	3.2	18.2	3.8	11.0
3. 現在と同水準のまま	13.5	19.4	0.0	13.7	34.1
4. やや下降する	27.0	29.0	54.5	29.8	39.0
5. 下降する	57.3	48.4	27.3	52.7	14.6
6. その他()	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2

■ 来年度の本道の完全失業率は、「大幅に改善」「改善」「やや改善」から「やや悪化」「悪化」「大幅に悪化」を差し引いた割合がマイナス89.4%となり、「悪化」と予測。内訳は、経営マイナス92.3%、労組マイナス87.1%、学識者マイナス72.7%となっており、経営が最も厳しく見ている。ただし、「悪化」「大幅に悪化」は、経営63.4%、労組71.0%となっており、労組の方が経営より厳しい見方をしている。

Q3. 来年度、北海道における完全失業率はどのように推移していくとお考えですか。
次の中から該当するもの1つに○をつけて下さい。

単位: %

	経営	労組	学識	全体
1. 大幅に改善する	0.0	0.0	0.0	0.0
2. 改善する	0.0	0.0	0.0	0.0
3. やや改善する	1.1	0.0	9.1	1.5
4. 現状と同水準のまま	5.5	12.9	9.1	7.6
5. やや悪化する	30.0	16.1	45.4	28.0
6. 悪化する	56.7	58.1	36.4	55.3
7. 大幅に悪化する	6.7	12.9	0.0	7.6
8. その他()	0.0	0.0	0.0	0.0

2. 企業経営

■ 企業の最重要課題は、労使学ともに「人材の育成」で一致。次いで「利益の維持・拡大方策」、「売り上げの維持・拡大方策」。特に「売り上げの維持・拡大方策」は前回7位から3位に上昇。また「環境問題への積極的取り組み」は労使学とも重視している。

Q4. 現在の企業における重点課題は何とお考えですか。
次の中から該当するものに5つまで○をつけて下さい。

※○内の数字は順位

単位：％

	経営	労組	学識	全体	前回
1. M&A、合併、戦略的提携の推進	6.7	0.0	18.2	6.1	7.3
2. 売り上げの維持・拡大方策	45.6	22.6	18.2	③ 37.9	⑦ 28.0
3. 利益の維持・拡大方策	72.2	45.2	18.2	② 61.4	② 57.3
4. 連結対象子会社の強化	1.1	12.9	0.0	3.8	4.9
5. 生産体制の見直し	21.1	19.4	27.3	21.2	8.5
6. 新規事業の推進・強化	17.8	6.5	54.5	18.2	26.8
7. 内部統制の整備・構築	20.0	19.4	27.3	20.5	⑥ 34.1
8. 人件費削減	28.9	19.4	0.0	⑦ 24.2	3.7
9. 環境問題への積極的取り組み	31.1	48.4	27.3	④ 34.8	④ 48.8
10. 新会計基準への対応	2.2	3.2	0.0	2.3	2.4
11. 組織のフラット化、スリム化	22.2	16.1	18.2	20.5	9.8
12. 海外への事業展開	0.0	3.2	0.0	0.8	6.1
13. 人材の育成	72.2	90.3	90.9	① 78.0	① 85.4
14. ITの活用方策	3.3	3.2	9.1	3.8	3.7
15. 流通・物流経路の再編	3.3	9.7	36.4	7.6	6.1
16. 資金運用の効率化	11.1	0.0	9.1	8.3	7.3
17. ホワイトカラーの生産性向上	5.6	3.2	9.1	5.3	11.0
18. 危機管理体制の構築	15.6	12.9	27.3	15.9	19.5
19. CSR・コンプライアンス経営	31.1	29.0	36.4	⑤ 31.1	③ 51.2
20. 技能の継承	30.0	38.7	18.2	⑤ 31.1	⑤ 35.4
21. 女性・高齢者・外国人の積極雇用	5.6	6.5	0.0	5.3	2.4
22. ワーク・ライフ・バランスの推進	7.8	38.7	27.3	16.7	18.3
23. その他()	0.0	9.7	0.0	2.3	1.2

その他

◎安全、品質管理。

◎内需拡大・高齢化対策を目的とした、食料の自給自足体制への事業展開。

◎これまで推進してきた施策の検証、見直し。

- 企業経営上、最も重視すべきステークホルダーは、前回と同様に「顧客」(65.2%)、次いで「従業員」(51.5%)。ただし、労組が最も重視するのは「従業員」。

Q5. 企業経営上、最も重要視すべきステークホルダー(利害関係者)は何ですか。
次の中で重要度が高いもの2つまで○をつけて下さい。

※○内の数字は順位

単位: %

	経営	労組	学識	全体	前回
1. 株主・投資家	24.4	29.0	9.1	24.2	22.0
2. 従業員	42.2	74.2	63.6	② 51.5	② 51.2
3. 顧客	68.9	54.8	63.6	① 65.2	① 70.7
4. 取引先	23.3	12.9	9.1	19.7	12.2
5. 債権者	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
6. 取引銀行	5.6	6.5	0.0	5.3	3.7
7. 規制当局	2.2	3.2	9.1	3.0	0.0
8. マスコミ	0.0	9.7	0.0	2.3	1.2
9. 社会全般	4.4	3.2	9.1	4.5	7.3
10. 同業他社	8.9	6.5	9.1	8.3	4.9
11. 業界団体	1.1	0.0	0.0	0.8	1.2
12. 地域社会	11.1	19.4	9.1	12.9	20.7
13. 住民	0.0	0.0	0.0	0.0	2.4
14. その他()	1.1	0.0	0.0	0.8	1.2

その他 ◎組合員。

- 次代を担う人材に必要な能力は、「率先して問題解決ができる実践力、課題解決力」、「組織を牽引するためのリーダーシップ」、「内外の環境を正しく認識して意思決定する判断力」。特に「組織を牽引するためのリーダーシップ」は前回5位から2位に上昇、前回トップの「多様な切り口から物事を見ることができる視点、発想力」は4位に下降。

Q6. 次代を担う人材に特に必要な能力は何とお考えですか。
次の中から該当するものに3つまで○をつけて下さい。

※○内の数字は順位

単位: %

	経営	労組	学識	全体	前回
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	45.6	25.8	18.2	⑤ 38.6	④ 37.8
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	20.0	16.1	18.2	18.9	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	1.1	3.2	9.1	2.3	2.4
4. 組織を牽引するためのリーダーシップ	51.1	35.5	18.2	② 44.7	⑤ 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	35.6	58.1	45.5	④ 41.7	① 47.6
6. 組織の進む方向やビジョンを描く構想力	21.1	25.8	18.2	22.0	31.7
7. 内外の環境を正しく認識して意思決定する判断力	41.1	48.4	63.6	② 44.7	② 46.3
8. 論理的に考える力、企画力、説明力	13.3	6.5	36.4	13.6	19.5
9. 率先して問題解決ができる実践力、課題解決力	52.2	38.7	72.7	① 50.8	③ 42.7
10. 社外のネットワーク構築、他流試合、相互研鑽	1.1	9.7	0.0	3.0	3.7
11. その他()	1.1	0.0	0.0	0.8	1.2

その他

◎社内における人間関係の指導力。◎立場によって違うが、全て必要な能力である。

3. 雇用

■ 08年度雇用は、労使とも「正規社員数・非正規社員数とも増減なし」が主流（前回に比べて9.8ポイント増加）。ただし、「正規社員数増加・非正規社員数減少」が前回に比べて8.3ポイント増加するなど、非正規社員数の減少傾向が伺われる。

（Q7およびQ8については、「経営」および「労組」の立場におられる方のみご回答下さい。）

Q7. 貴組織では、過去1年間で正規社員・非正規社員の数に増減がありましたか。

次の中から該当するもの1つに○をつけて下さい。なお「労組」の立場の方は、所属する会社を対象にご回答下さい。

単位：％

	経営	労組	全体	前回
1. 正規社員数・非正規社員数ともに増加	19.7	16.7	18.8	21.4
2. 正規社員数増加・非正規社員数減少	12.7	10.0	11.9	3.6
3. 正規社員数・非正規社員数ともに増減なし	35.2	40.0	36.6	26.8
4. 正規社員数減少・非正規社員数増加	9.9	23.3	13.9	32.1
5. 正規社員数・非正規社員数ともに減少	22.5	10.0	18.8	16.1

■ 09年度雇用は、08年度雇用と同様、労使とも「正規社員数・非正規社員数とも増減なし」の予測が主流。ただし、経営は「正規社員数・非正規社員数とも増加」、労組は「正規社員数・非正規社員数とも減少」の予測がこれに次ぐ。

Q8. 貴組織では、2009年度の正規社員・非正規社員の増減の見通しをどのように予測されますか。次の中から該当するもの1つに○をつけて下さい。なお前記社員には団体の職員を含み、また「労組」の立場の方は、所属する会社・団体を対象にご回答下さい。

単位：％

	経営	労組	全体	前回
1. 正規社員数・非正規社員数ともに増加の見通し	20.0	13.3	18.0	23.2
2. 正規社員数増加・非正規社員数減少の見通し	14.3	6.7	12.0	14.3
3. 正規社員数・非正規社員数ともに増減なし	40.0	43.4	41.0	23.2
4. 正規社員数減少・非正規社員数増加の見通し	7.1	13.3	9.0	26.0
5. 正規社員数・非正規社員数ともに減少の見通し	18.6	23.3	20.0	14.3

4. 労働組合

■ 労組の活性化には、「経営に関する現状分析・課題解決の提案」が最重要。次いで、「組合リーダーの能力向上」、「組合員との対話・相談活動」。

Q9. 今後の労働組合の活性化のために特に重要な項目は何とお考えですか。
次の中から該当するもの3つまで○をつけて下さい。

※○内の数字は順位

単位：％

	経営	労組	学識	全体	前回
1. 組合員の能力・キャリア形成への支援	12.2	12.9	18.2	12.9	15.9
2. 組合員への生活設計への支援	4.4	16.1	18.2	8.3	6.1
3. 組合員との対話・相談活動	13.3	35.5	9.1	③ 18.2	① 25.6
4. 組合員のメンタルヘルス支援	4.4	19.4	18.2	9.1	11.0
5. パート・アルバイトも含めた組合組織率の向上	6.7	9.7	9.1	7.6	12.2
6. 経営チェック機能の向上	11.1	32.3	18.2	16.7	② 17.1
7. 経営情報の伝達	6.7	9.7	27.3	9.1	12.2
8. 経営に関する現状分析・課題解決の提案	13.3	32.3	36.4	① 19.7	14.6
9. ボランティア等の参加を通じた地域貢献	1.1	0.0	0.0	0.8	7.3
10. 組合リーダーの能力向上	12.2	41.9	9.1	② 18.9	14.6
11. 組織運営の効率化・簡素化	5.6	19.4	18.2	9.8	8.5
12. 組織運営の情報開示による透明度向上	4.4	3.2	18.2	5.3	4.9
13. 生涯人生の支援	3.3	3.2	9.1	3.8	4.9
14. 労使協議制の充実	12.2	19.4	18.2	14.4	11.0
15. 組合員の意見集約・組織統制力	7.8	16.1	27.3	11.4	② 17.1
16. 労働に対する意識高揚	13.3	12.9	18.2	13.6	4.9
17. 女性リーダーの育成・登用	0.0	9.7	9.1	3.0	4.9
18. その他()	3.3	3.2	0.0	3.0	2.4

その他

◎労働者全体に視点を当てた活動の推進。組織・未組織の壁を乗り越えなければ発展はない。

◎会社と組合の一体化。

◎労働組合なし。

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」と認識。特に学識者は8割強がメリットがあると回答。労使はともに「どちらとも言えない」の割合も高く、メリット認識は半数。

Q10. 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ます。このワーク・ライフ・バランスの推進について、どのように考えておられるのか、次の中からお考えに一番近いもの1つに○をつけて下さい。

単位：％

	経営	労組	学識	全体	前回
1. 企業にとってメリットがある	43.2	54.8	81.8	49.2	47.6
2. 企業にとってメリットがあるとは思えない	9.1	0.0	0.0	6.2	6.1
3. どちらともいえない	47.7	38.7	9.1	42.3	40.2
4. その他()	0.0	6.5	9.1	2.3	6.1

その他

- ◎どちらにもなる。考え方で変る。
- ◎企業の視点ばかりでなく、働く者の視点からの提言が必要。
- ◎賃金の適正配分が実現しない中でのワーク・ライフ・バランスは難しい。本来なら労働力の確保につながると考えるが、現実はそうっていない。

- 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「従業員の就業意識の向上」で一致。次いで「企業の社会的責任」。

(Q10で1.に○をつけられた方のみお答え下さい。)

Q11.「ワーク・ライフ・バランス」を推進するメリットをどのようにお考えですか。

次の中から該当するもの2つまで○をつけて下さい。

※○内の数字は順位

単位：％

	経営	労組	学識	全体	前回
1. 従業員の就業意欲が向上する	27.8	38.7	54.5	① 32.6	① 32.9
2. 従業員の生産性が高まる	16.7	12.9	9.1	15.2	② 17.1
3. 有能な人材が確保できる	6.7	6.5	36.4	9.1	13.4
4. 企業の社会的評判が高まる	1.1	6.5	0.0	2.3	1.2
5. 企業の社会的責任を果たせる	16.7	12.9	27.3	② 16.7	11.0
6. 心の病の防止につながる	10.0	12.9	18.2	11.4	7.3
7. 女性の就業率を高めることができる	0.0	6.5	9.1	2.3	4.9
8. その他()	0.0	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」。

(Q10で2.に○をつけられた方のみお答え下さい。)

Q12.「ワーク・ライフ・バランス」を推進するデメリットをどのようにお考えでしょうか。
次の中から該当するもの1つに○をつけて下さい。

単位：％

	経営	労組	学識	全体	前回
1. チームワークが悪化する	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
2. 生産性が低下する	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0
3. コストが増える	75.0	0.0	0.0	75.0	80.0
4. その他()	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

6. 生産性運動

■ 8割弱が「生産性運動の三原則」を認識。経営は7割、労組と学識者は9割が認識。

Q13.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)
についてご存知ですか。次の中から該当するもの1つに○をつけて下さい。

単位：％

	経営	労組	学識	全体	前回
1. 労使間の大切な原則として認識している	28.7	58.1	63.6	38.7	50.0
2. 知っている	42.6	29.0	27.3	38.0	39.0
3. 知らない	28.7	12.9	9.1	23.3	11.0
4. その他()	0.0	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割強。学識者は「どちらとも言えない」の割合が高く、やや厳しい見方。

(Q14については、Q13で1.または2.に○をつけられた方のみお答え下さい。)

Q14.生産性運動の三原則は、有効に機能していると思いますか。

それぞれについて次の中からお考えに一番近いもの1つに○をつけて下さい。

a.雇用の維持・拡大

単位：％

	経営	労組	学識	全体	前回
1. 機能している	55.7	59.3	22.2	53.6	50.7
2. 機能していない	11.5	11.1	11.1	11.3	13.7
3. どちらとも言えない	32.8	29.6	66.7	35.1	34.6

■「労使の協力・協議が機能している」との認識は7割強。労組は8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	前回
1. 機能している	75.0	81.5	50.0	74.2	71.2
2. 機能していない	3.3	0.0	0.0	2.1	6.5
3. どちらとも言えない	21.7	18.5	50.0	23.7	23.3

■「成果の公正配分が機能している」との認識は4割強。経営は6割弱が「機能している」と回答したのに対して、労組は「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、学識者とも「どちらとも言えない」が一番多い。

c. 成果の公正配分

単位: %

	経営	労組	学識	全体	前回
1. 機能している	57.4	25.9	22.2	45.4	47.2
2. 機能していない	3.3	33.3	0.0	11.3	13.9
3. どちらとも言えない	39.3	40.8	77.8	43.3	38.9