

平成22年3月17日

報道機関各位

北海道生産性本部

**「第3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、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・・・356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：2010年1月上旬～2月上旬

回 答：124名（内訳：経営〔企業・団体〕76名、労組36名、学識者12名）

回答率34.8%

〔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」。また来年度の本道の完全失業率は「悪化」の予測。ただし、景気、失業率とも前回調査より見方は改善。
- 本道の景気回復策は、労使学とも「内需拡大のための景気刺激策」で一致。労組は「雇用のセーフティーネット強化」も重視。
- 企業経営の最重要課題は、労使学とも「人材育成」で一致。「利益の維持・拡大」「売り上げの維持・拡大」がこれに次ぐ。
- 09年度雇用は、「正規・非正規とも増減なし」が主流。10年度も同様の予測だが、経営は「正規・非正規とも減少」、労組は「正規減少・非正規増加」の予測がこれに次ぐ。
- 労働組合の活性化には、「組合員との対話・相談活動」が必要。
- 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、労組はこれにやや否定的。

〔お問合せ先〕

北海道生産性本部（担当：谷口）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78.9%と、「景気下降」の認識となっているが、前回に比べ18.8ポイント改善している。内訳は、経営マイナス77.3%、労組マイナス83.3%、学識者マイナス75.0%となっており、労組が若干厳しく認識している。なお、「下降」は経営40.0%、労組が38.9%であるのに対し学識者が16.7%と、認識が分かれた。

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	前々回
1. 上昇している	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2. やや上昇している	2.7	0.0	0.0	1.6	0.0	8.3
3. 上昇も下降もしていない	16.0	16.7	25.0	17.1	1.5	24.4
4. やや下降している	40.0	44.4	58.3	43.1	15.1	42.7
5. 下降している	40.0	38.9	16.7	37.4	82.6	24.4
6. その他()	1.3	0.0	0.0	0.8	0.8	1.2

※前回調査:平成21年1月上旬～2月上旬、前々回調査:平成20年1月上旬～2月中旬。

その他

◎十勝は上向いているが、他は下降気味。

■ 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43.1%と、「景気下降」の予測となっているが、前回に比べ35.6ポイント改善している。また、現状に比べ35.8ポイント改善すると予測。内訳は、経営マイナス53.4%、労組マイナス30.5%、学識者マイナス16.7%となっており、経営が若干厳しく予測している。

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	前々回
1. 上昇する	0.0	2.8	0.0	0.8	0.0	0.0
2. やや上昇する	8.0	11.1	25.0	10.6	3.8	11.0
3. 現在と同水準のまま	30.6	41.7	33.3	34.1	13.7	34.1
4. やや下降する	34.7	36.1	41.7	35.8	29.8	39.0
5. 下降する	26.7	8.3	0.0	18.7	52.7	14.6
6. その他()	0.0	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53.7%と、「悪化」の予測となっているが、前回に比べ35.7ポイント改善している。内訳は、経営マイナス70.6%、労組マイナス27.8%、学識者マイナス25.0%となっており、経営が最も厳しく予測している。

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	前回
1. 大幅に改善する	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2. 改善する	0.0	2.8	0.0	0.8	0.0
3. やや改善する	2.7	19.4	8.3	8.1	1.5
4. 現状と同水準のまま	24.0	27.8	58.4	28.5	7.6
5. やや悪化する	45.3	33.3	33.3	40.7	28.0
6. 悪化する	26.7	13.9	0.0	20.3	55.3
7. 大幅に悪化する	1.3	2.8	0.0	1.6	7.6
8. その他()	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

■ 本道の景気回復策は、労使学ともに「内需拡大のための景気刺激策」で一致。次いで「地域活性化対策」、「雇用のセーフティーネット強化」となっている。ただし、労組は「雇用のセーフティーネット強化」が2位と重視している。

Q4. 北海道の景気回復に必要な要素あるいは対策についてどのようにお考えですか。
次の中から該当するものに3つまで○をつけて下さい。

(単位: %)

	経営	労組	学識	全体
1. インド・中国など新興国の発展	4.8	6.7	13.9	6.3
2. 米国の景気回復	11.9	4.8	11.1	9.7
3. 生活者への支援	7.1	6.7	5.6	6.9
4. 雇用のセーフティーネット強化	10.0	21.2	11.1	③ 13.4
5. 金融資本市場の安定化対策	5.2	4.8	0.0	4.6
6. 内需拡大のための経済刺激策	31.0	25.0	22.2	① 28.3
7. 企業への支援	6.7	8.7	8.3	7.4
8. 道州制・地方分権改革	3.3	4.8	2.8	3.7
9. 地域活性化対策	19.0	15.4	19.4	② 18.0
10. その他()	1.0	1.9	5.6	1.7

その他

- ◎本州企業の誘致。 ◎社会インフラの整備。 ◎規制の撤廃。
- ◎観光事業の官民一体政策、環境維持税など北海道ならではの対策の導入。
- ◎将来不安の払拭(年金、介護、保健)。
- ◎起業家育成プログラム。

2. 企業経営

■ 企業の最重要課題は、労使学ともに前回と同様「人材の育成」で一致。次いで、「利益の維持・拡大方策」、「売上げの維持・拡大方策」。なお、労組は「利益の維持・拡大方策」、「売上げの維持・拡大方策」よりも「環境問題への積極的取り組み」、「技能の継承」を、学識者は「新規事業の推進・強化」、「組織のフラット化・スリム化」、「流通・物流経路の再編」を重視している。

Q5. 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	前々回
1. M&A、合併、戦略的提携の推進	3.9	5.6	8.3	4.8	6.1	7.3
2. 売上げの維持・拡大方策	48.7	25.0	25.0	③ 39.5	③ 37.9	28.0
3. 利益の維持・拡大方策	75.0	25.0	16.7	② 54.8	② 61.4	② 57.3
4. 連結対象子会社の強化	3.9	2.8	0.0	3.2	3.8	4.9
5. 生産体制の見直し	18.4	13.9	25.0	17.7	21.2	8.5
6. 新規事業の推進・強化	23.7	22.2	50.0	25.8	18.2	26.8
7. 内部統制の整備・構築	15.8	11.1	16.7	14.5	20.5	34.1
8. 人件費削減	25.0	0.0	8.3	16.1	24.2	3.7
9. 環境問題への積極的取り組み	25.0	38.9	25.0	29.0	④ 34.8	④ 48.8
10. 新会計基準への対応	1.3	5.6	0.0	2.4	2.3	2.4
11. 組織のフラット化・スリム化	14.5	19.4	41.7	18.5	20.5	9.8
12. 海外への事業展開	3.9	11.1	25.0	8.1	0.8	6.1
13. 人材の育成	81.6	80.6	75.0	① 80.6	① 78.0	① 85.4
14. ITの活用方策	7.9	2.8	8.3	6.5	3.8	3.7
15. 流通・物流経路の再編	3.9	8.3	41.7	8.9	7.6	6.1
16. 資金運用の効率化	3.9	8.3	16.7	6.5	8.3	7.3
17. ホワイトカラーの生産性向上	7.9	5.6	25.0	8.9	5.3	11.0
18. 危機管理体制の構築	13.2	11.1	16.7	12.9	15.9	19.5
19. CSR・コンプライアンス経営	30.3	27.8	33.3	⑤ 29.8	⑤ 31.1	③ 51.2
20. 技能の継承	31.6	38.9	8.3	④ 31.5	⑤ 31.1	⑤ 35.4
21. 女性・高齢者・外国人の積極雇用	5.3	8.3	8.3	6.5	5.3	2.4
22. ワーク・ライフ・バランスの推進	5.3	30.6	8.3	12.9	16.7	18.3
23. その他()	1.3	5.6	0.0	2.4	2.3	1.2

その他

- ◎Made In Japanの有利性強化。
- ◎地域人材の活用。
- ◎産業別の企業再編。

■ 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」(68. 5%)、次いで「従業員」(56. 5%)であり、前回に比べ各々3. 3ポイント、5. 0ポイント上昇。逆に「株主・投資家」は前回に比べ7. 3ポイント下降。なお、労組は「従業員」が「顧客」を11. 1ポイント上回った。

Q6. 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	前々回
1. 株主・投資家	17.1	22.2	0.0	16.9	24.2	22.0
2. 従業員	48.7	72.2	58.3	② 56.5	② 51.5	② 51.2
3. 顧客	68.4	61.1	91.7	① 68.5	① 65.2	① 70.7
4. 取引先	25.0	5.6	16.7	18.5	19.7	12.2
5. 債権者	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
6. 取引銀行	7.9	0.0	0.0	4.8	5.3	3.7
7. 規制当局	3.9	0.0	0.0	2.4	3.0	0.0
8. マスコミ	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3	1.2
9. 社会全般	1.3	2.8	16.7	3.2	4.5	7.3
10. 同業他社	9.2	2.8	0.0	6.5	8.3	4.9
11. 業界団体	1.3	5.6	0.0	2.4	0.8	1.2
12. 地域社会	10.5	11.1	16.7	11.3	12.9	20.7
13. 住民	0.0	8.3	0.0	2.4	0.0	2.4
14. その他()	1.3	0.0	0.0	0.8	0.8	1.2

その他 ◎組合員。

■ 次代を担う人材に必要な能力は、「組織を牽引するためのリーダーシップ」、「多様な切り口から物事を見ることができる視点、発想力」、「率先して問題解決ができる実践力、課題解決力」。「リーダーシップ」は前回2位から1位に、「多様な視点、発想力」は前回4位から2位に上昇。前回2位の「内外の環境を正しく認識して意思決定する判断力」は5位に下降。

Q7. 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	前々回
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	50.0	36.1	8.3	④ 41.9	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	14.5	5.6	8.3	11.3	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	0.0	0.0	16.7	1.6	2.3	2.4
4. 組織を牽引するためのリーダーシップ	52.6	58.3	33.3	① 52.4	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	48.7	44.4	58.3	② 48.4	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	26.3	22.2	58.3	28.2	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	30.3	50.0	41.7	⑤ 37.1	② 44.7	② 46.3
8. 論理的に考える力、企画力、説明力	17.1	11.1	16.7	15.3	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	50.0	44.4	50.0	② 48.4	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	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0	3.7
11. その他()	0.0	2.8	0.0	0.8	0.8	1.2

その他 ◎事実と向き合う事と、「責任感」「忍耐力」。

3. 雇用

■ 09年度雇用は、労使とも「正規社員数・非正規社員数ともに増減なし」が主流だが、「正規社員数・非正規社員数ともに減少」が前回に比べて9.1ポイント増加するなど、厳しい雇用情勢が伺われる。

(Q8およびQ9については、「企業・団体」および「労組」の立場におられる方のみご回答下さい。)

Q8. 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。なお前記社員には団体の職員を含み(Q9も同様)、また「労組」の立場の方は所属する企業・団体を対象にご回答下さい。

(単位: %)

	経営	労組	全体	前回	前々回
1. 正規社員数・非正規社員数ともに増加	14.5	14.3	14.4	18.8	21.4
2. 正規社員数増加・非正規社員数減少	17.4	8.6	14.4	11.9	3.6
3. 正規社員数・非正規社員数ともに増減なし	34.8	37.1	35.6	36.6	26.8
4. 正規社員数減少・非正規社員数増加	4.3	14.3	7.7	13.9	32.1
5. 正規社員数・非正規社員数ともに減少	29.0	25.7	27.9	18.8	16.1

■ 10年度雇用は、09年度雇用と同様、労使とも「正規社員数・非正規社員数ともに増減なし」の予測が主流。「正規社員数・非正規社員数ともに減少」は全体で2.1ポイント増加するが、09年度雇用に比べて5.8ポイント改善すると予測。なお、経営は「正規社員数・非正規社員数ともに減少」、労組は「正規社員数減少・非正規社員数増加」の予測が2位となっている。

Q9. 貴組織では、2010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、「労組」の立場の方は所属する企業・団体を対象にご回答下さい。

(単位: %)

	経営	労組	全体	前回	前々回
1. 正規社員数・非正規社員数ともに増加の見通し	5.8	11.4	7.7	18.0	23.2
2. 正規社員数増加・非正規社員数減少の見通し	14.5	8.6	12.5	12.0	14.3
3. 正規社員数・非正規社員数ともに増減なし	52.2	42.9	49.0	41.0	23.2
4. 正規社員数減少・非正規社員数増加の見通し	2.9	20.0	8.7	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	24.6	17.1	22.1	20.0	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」が前回より18.1ポイント増え最重要。次いで、「経営に関する現状分析・課題解決の提案」、「組合リーダーの能力向上」。

Q10. 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。

(労働組合のない組織の方もお答えください)

※○内の数字は順位

(単位: %)

	経営	労組	学識	全体	前回	前々回
1. 組合員の能力・キャリア形成への支援	18.4	2.8	41.7	16.1	12.9	15.9
2. 組合員への生活設計への支援	13.2	22.2	0.0	14.5	8.3	6.1
3. 組合員との対話・相談活動	31.6	55.6	8.3	① 36.3	③ 18.2	① 25.6
4. 組合員のメンタルヘルス支援	10.5	13.9	0.0	10.5	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	5.3	16.7	33.3	11.3	7.6	12.2
6. 経営チェック機能の向上	10.5	30.6	8.3	16.1	16.7	② 17.1
7. 経営情報の伝達	10.5	0.0	8.3	7.3	9.1	12.2
8. 経営に関する現状分析・課題解決の提案	25.0	19.4	41.7	② 25.0	① 19.7	14.6
9. ボランティア等の参加を通じた地域貢献	1.3	2.8	0.0	1.6	0.8	7.3
10. 組合リーダーの能力向上	18.4	33.3	25.0	③ 23.4	② 18.9	14.6
11. 組織運営の効率化・簡素化	15.8	16.7	16.7	16.1	9.8	8.5
12. 組織運営の情報開示による透明度向上	11.8	5.6	8.3	9.7	5.3	4.9
13. 生涯人生の支援	5.3	5.6	8.3	5.6	3.8	4.9
14. 労使協議制の充実	23.7	11.1	25.0	20.2	14.4	11.0
15. 組合員の意見集約・組織統制力	19.7	25.0	0.0	19.4	11.4	② 17.1
16. 労働に対する意識高揚	13.2	5.6	8.3	10.5	13.6	4.9
17. 女性リーダーの育成・登用	2.6	13.9	8.3	6.5	3.0	4.9
18. その他()	1.3	5.6	0.0	2.4	3.0	2.4

その他

- ◎組合機能の見直し。
- ◎企業の「経営危機」でもないとは活性化は困難。
- ◎組合役員の「やりがい」を担保する。

5. 生産性運動

■ 9割弱が「生産性運動の三原則」を認識。経営と学識者は8割強、労組は全員が認識。

Q11.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	前々回
1. 労使間の大切な原則として認識している	42.1	69.4	50.0	50.8	38.7	50.0
2. 知っている	40.8	30.6	33.3	37.1	38.0	39.0
3. 知らない	17.1	0.0	16.7	12.1	23.3	11.0
4. その他()	0.0	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6割。学識者は「どちらとも言えない」が8割と厳しい見方。

(Q12については、Q11で1.または2.に○をつけられた方のみお答え下さい。)

Q12.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	前々回
1. 機能している	62.3	72.2	10.0	60.7	53.6	50.7
2. 機能していない	14.8	11.1	10.0	13.1	11.3	13.7
3. どちらとも言えない	22.9	16.7	80.0	26.2	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	前回	前々回
1. 機能している	70.0	91.7	40.0	74.5	74.2	71.2
2. 機能していない	1.7	2.8	10.0	2.8	2.1	6.5
3. どちらとも言えない	28.3	5.5	50.0	22.7	23.7	23.3

■「成果の公正配分が機能している」との認識は5割弱。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「機能している」が4割弱、「機能していない」が2割強と、労使間の認識の差が浮き彫りとなった。また、学識者は「どちらとも言えない」が8割を占めた。

c.成果の公正配分

(単位：%)

	経営	労組	学識	全体	前回	前々回
1. 機能している	55.7	38.9	20.0	46.7	45.4	47.2
2. 機能していない	3.3	22.2	0.0	9.4	11.3	13.9
3. どちらとも言えない	41.0	38.9	80.0	43.9	43.3	38.9