

第7期事業計画

(2017年9月1日から2018年8月31日まで)

〔活動方針〕

- (1) 中部産政研の基本スタンスに基づき、健全な企業労使関係と、社会、経済の発展に寄与する事業を行うとともに、公益法人として事業の成果を可能な限り社会に広く公表発信していく。
- (2) 事業活動の重点を絞り、現在の組織、規模をフルに活用しながら、効率的でメリハリの効いた事業を行うことにより、中長期的に持続可能な財団運営を目指す。
- (3) 公益財団法人としての法人運営の定着化を図る。

〔活動計画〕

■公益事業1 <調査研究活動>

テーマ「職場力向上のためのリーダーシップのあり方」

〔背景〕

先行き不透明な経営環境の中、「働き方改革」と政府主導で叫ばれているものの、職場運営のキーパーソンである管理監督者が、業務多忙等で職場メンバーとコミュニケーションが取れず、指導や育成といった「めんどう見」も不十分であると言われている。

競争力のある強い職場づくりが要求される現代において、これからの職場運営は、管理監督者が、人数も限られた職場メンバーと、どこまでコミュニケーションが上手くはかれて、めんどう見がいき届き、リーダーシップを発揮できるかにかかっている。各企業においても、管理監督者のリーダーシップの強化は、メンバー全員が帰属意識を持って、モチベーション高く業務を遂行できる源泉となり、職場力の向上にもつながる重要な課題である。

〔研究の概要〕

管理監督者がリーダーシップをどのように発揮したらよいかの提言に留まらず、管理監督者自身はどんな本音があって、一方で部下はどう思っているかなどを、できるだけ選択肢を想定してあらいだす。具体的な実施事項の吸い上げと合わせて調査をして、どのような取り組みが考えられるかを過去の類似研究とも対比しながら整理し提言していく。

〔研究期間〕 2017年9月～2018年12月

[研究体制]

主査 高橋 潔 立命館大学総合心理学部 教授 (※)
三浦 孝之 中部産政研 主任研究員

研究内容の詳細調整は、第6期と同様に専門委員会を設置して推進予定。

(※)第22期(2009年)調査研究「職場力向上のための管理者の役割」の研究主査

■公益事業2 <講演会>

情報提供や課題提起の一環として、時代のニーズに即した公益性のあるテーマを選定し、公開セミナーとして開催する。

2017年11月24日 第6期年度研究「一人ひとりが力を発揮するための職場風土と職場環境」の報告会(評議員会に合わせて開催)

■公益事業2 <産政塾>

ホームページによる公開募集を含め広く塾生を募集し、第29期産政塾を実施する。塾生の企画内容について三方よし(塾生、出身組織、協力団体)となるよう人材育成の場としていく。産政塾を通じて徹底的に議論を深め、その体験を通し、自らを磨くことを目標とする。

また、塾生の活動や成果を、季刊誌「産政研フォーラム」、ホームページ等を活用し、適宜報告する。

■公益事業2 <産政研フォーラム>

情報公開や課題提起の場として、内容の一層の充実を図る。

- ・発行予定 2017年 9月 No.115 :特集『管理監督者のリーダーシップ2』
2017年 12月 No.116 : No.116以降の特集は、順次立案
2018年 3月 No.117 :
2018年 6月 No.118 :

■収益事業 <調査研究活動>

全トヨタ労働組合連合会受託研究

テーマ「今、求められる働き方改革と労使で取り組むべきこと」

[背景]

1) 環境認識

- ・ 少子高齢化に伴う労働力人口の減少により、生産性向上や多様な人材の活躍（業務の効率化、働きやすさ）が求められている
- ・ IoT や AI の進展により、人が担う業務領域の変化に直面しつつある
- ・ クルマに求められる付加価値の変化（環境・安全・快適）、カンパニー制や事業再編により、必要な能力の高度化・多様化の必要性も高まっている

2) 課題認識

経営側はもとより組合員一人ひとりが危機感を持ち、自ら前向きに、主体的に今までの仕事の進め方や意識を変化させていく必要がある。

[研究の概要]

経営側からみた今求められる働き方改革と、職場一人ひとりへの期待の確認、更には職場の現状や一人ひとりの意識をアンケートやヒアリングをもとに調査分析し、今労使で取り組むべきことを提言する。

[研究期間] 2017年9月～2019年5月

[研究体制]

研究主査 (8月中に選定予定)

粥川 正規 中部産政研 主任研究員