

人事・労務分野を中心に活動する経済団体です!!

愛知経協

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

AICHI EMPLOYERS' ASSOCIATION

Top

第77回 定時会員総会

2023年度重点活動(概要)

大興運輸(株)



CONTENTS

4

研究委員会報告

人材確保！人手不足を打破する自社流の採用・育成・定着を考える

8

〈実務で知っておきたい労働判例〉

第13回 試用期間満了での本採用の見送り

太田・石井法律事務所 弁護士 石井 妙子 氏

10

経協プラザ

「機械金属部会」「青壮年経営者部会」

「新入会員紹介」ほか

12

INFORMATION



「パートナーシップ構築宣言」の趣旨に賛同し、
広く企業に賛同を呼びかけていきます。

愛知県経営者協会

相談ダイヤル 052-221-1931

本会では人事・労務に関する
相談を随時受付けております。

愛知経協

検索

2023

6

Vol.879

第77回 定時会員総会

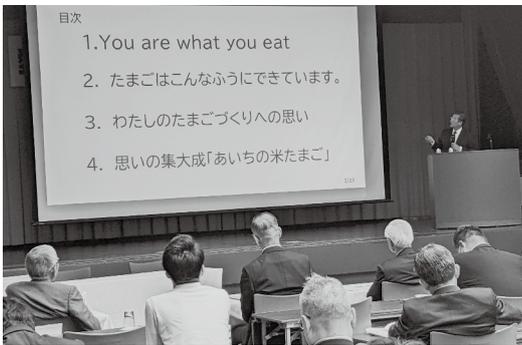


第77回定時会員総会を、5月25日に名古屋商工会議所ビルで開催し、会員企業から120名の方々にご出席いただいた。
総会では、大島会長の開会挨拶に続いて2022年度事業活動報告ならびに収支決算・監査報告が行われた。引き続き、2023年度事業活動計画案ならびに収支予算案が審議され、いずれも原案どおり承認された。
続いて役員改選について審議、承認された。役員改選では、2019年から4年間にわたり副会長を務めた勝野哲・中部電力(株)代表取締役会長が退任し、その後任として、林欣吾・中部電力(株)代表取締役社長が就任した。
以上のほか、新入会員の承認、公職委員の推薦が諮られ、いずれも異議なく承認された。
※新入会員は、本誌P・11参照

本年度の事業活動計画にあたっては、2022年度から3年間の中期活動計画が中間年を迎える。これを踏まえ基本方針である「1. 企業の人事労務の課題解決に貢献」「2. 使用者側の代弁者としての提言力・発信力の向上」「3. 愛知経協の組織基盤の強化」の重点的に取り組む各テーマが具体的に前進を図れるよう、計画を策定した。
※重点活動の概要は、本誌P・3参照

審議事項の承認に続いて、相羽副会長が委員長を務めた「人材確保！人手不足を打破する自社流の採用・育成・定着を考える」研究委員会がまとめた報告書の概要が紹介された。
※報告書の概要は、本誌P・4～7参照

総会の特別講演には、(株)ティリーファーム代表取締役社長 市田眞澄氏を講師に迎え、「卵農家による地域に根差した新規ビジネスの立ち上げ6次産業化への取組み」をテーマに講演いただいた。



「卵農家による地域に根差した新規ビジネスの立ち上げ6次産業化への取組み」をテーマに講演いただいた。

- 目次
1. You are what you eat
 2. たまごはこんなふうにできています。
 3. わたしのたまごづくりへの思い
 4. 思いの集大成「あいちの米たまご」

○役員紹介(敬称略・順不同)※新任のみ

副会長

中部電力(株)

代表取締役社長

林 欣吾

常任理事

愛知製鋼(株)

経営役員

後藤 尚英

(株)イノアックコーポレーション

代表取締役社長

野村 泰

清水建設(株)名古屋支店

常務執行役員 名古屋支店長

坂尾 彰信

大同特殊鋼(株)

常務執行役員

竹鶴 隆昭

大豊工業(株)

執行役員

新美 俊生

豊島(株)

取締役

豊高 晋一

(株)豊田自動織機 人事部長

トヨタ車体(株)

コーポレート本部領域長

高橋 基樹

豊田信用金庫

理事長

本多 篤

トヨタ紡織(株)

取締役執行役員

藤嶋伸一郎

(株)名古屋三越

代表取締役社長 執行役員

岩森 俊一

日進工業(株)

代表取締役社長

田中 哲

(株)三菱UFJ銀行

常任顧問

長田 和徳

理事

サトーエナジー(株)代表取締役社長

中村 昭彦

三菱電機(株)名古屋製作所 所長

鈴木敬太郎

愛知労働者災害補償保険審査参与

田中 貴久

(株)豊田自動織機 人事部長

高橋 基樹(新任)

愛知地方最低賃金審議会

堀江公仁子(再任)

(株)サーテックカリヤ

代表取締役

(株)サンワ

代表取締役社長 竹内 弘一(新任)

(株)フェアウインド

代表取締役社長 安田 朗子(新任)

愛知県中小企業団体中央会

事務局長 太箸 俊一(再任)

愛知県経営者協会

代表取締役 堀江公仁子(再任)

会員サービス担当部長

梶原 弘司(再任)



林新副会長

2023年度 愛知県経営者協会 重点活動(概要)

足元の環境変化と会員企業からの期待、要望をタイムリーに反映し会員企業の実務支援等を拡充

基本方針1：企業の人事労務の課題解決に貢献

(1) 労働生産性の向上

- 労働生産性向上事例集の周知啓発
- パートナーシップ構築宣言の主旨共有、取引適正化に向けた連携の推進 など

(2) 労働参加率の上昇

- 【外国人】地域日本語教室支援の仕組みづくり、在留資格別外国人人材の労務管理に関する情報提供
- 【障害者】障害者団体との連携による実務支援体制拡充
- 【女性・高齢者】人事担当者向け女性活躍推進への取り組み講座、高齢者活躍に関する調査 など

(3) 労働移動の円滑化

- 行政・外部の専門団体と連携した企業間移動の仲介の仕組みづくり

(4) 基盤づくり

- 人材投資・育成
 - ・研究委員会『人生100年時代』の人事戦略
 - ・行政、大学等と連携したDX、GXに対応するデジタル人材の確保と育成支援（ハッカソン・インターンシップの実施、リスキル・リカレントの機会提供）
 - ・企業の人材育成支援（階層別教育の充実、経営人材育成の講座開催）
- 日本型雇用システムの見直し
 - ・自律的キャリア形成支援、パフォーマンスと処遇のギャップ解消に向けた情報提供
- エンゲージメントの向上
 - ・エンゲージメントの測定・評価方法、生産性向上につながる具体策の検討
- 人事労務の基本機能の強化

基本方針2：使用者側の代弁者としての提言力・発信力の向上

- 提言力の強化
 - ・行政機関・関係組織へ時宜を得た要望・提言
 - ・他団体との連携強化
- 発信力の強化
 - ・質・量両面からの発信強化（重点活動・トップメッセージ）
 - ・事務局の広報発信力の底上げ

基本方針3：愛知経協の組織基盤の強化

- 組織の多様性の向上
 - ・成長産業における会員拡大
 - ・理事会・委員会への女性・外部人材の参加
- 会員コミュニケーションの強化
 - ・会員の維持・拡大
 - ・支部会の参加率の向上
 - ・業種部会の参加率の向上
 - ・会員同士の情報交換・交流機会の拡充
 - ・デジタルツールを活用したコミュニケーション強化
- 人材の育成・強化
 - ・事務局員の能力向上に向けた取り組み など

人材確保！

人手不足を打破する自社流の採用・育成・定着を考える

はじめに

想定をはるかに超えて我が国の人口減少が進み、会員企業からは「人手不足への対応が大変重要かつ喫緊の課題である」という声が日々を追うごとに高まっています。

本会では「人材確保」をテーマとし、2022年8月から、会員企業の人事担当者を中心に研究委員会を発足し、アンケート調査の実施や実務の視点を交えた討議など、全8回の会合を通じて、本テーマについて掘り下げ、今般、その内容を報告書にまとめました。本報告書では多くの企業が実感している「人が足りない状況」を一步踏み込み、「自社ではどんな人材が足りないのか」そして「どんな解決策が選択できるのか」について深掘りし、「採用」「育成」「定着」という基本行動のなかで、これから有効となる具体策を提案しております。

研究委員会で重視したことは、次の3点です。
1 点目は、会員企業へのアンケートやヒアリング結果と企業の第一線で活躍される研究委員の生の声を大切にすること。2 点目は、巷での流行り言葉や手法に惑わされることなく、自分たちで考え解決策を導き出すこと。3 点目は、実際の企業の取り組みを分析し、その中から成功に向けたヒントを導き出すという現地現物にこだわったことです。

本稿では、研究委員会でまとめた報告書（全6章）の内容を要約して紹介いたします。

第1章 人口減少社会の現状と展望 (報告書P9)

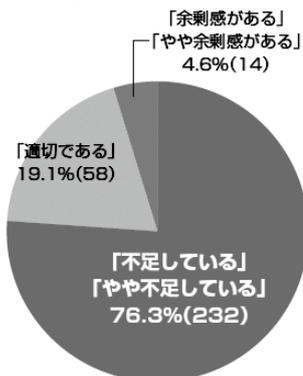
第1章では、日本および愛知県を取り巻く人口減少・人手不足の実情や変化を愛知経協が実施した調査や、外部機関が公表しているデータをもとに紹介しています。

人手不足を感じる要因の一つは、人口減少のもと働き手増加に限界が生じているためです。日本経済は、女性や高齢者などの労働力が労働市場に参加することにより数の不足を補いながら、働く人一人ひとりが持てる力を一杯発揮することで、支えられてきました。加えて、働き手となる生産年齢人口の減少が確実に進み、自社が求める人材の確保も年々難易度が高まっています。企業の規模を問わず、社外を見渡してもなかなか欲しい人材がいない、確保できないという人材不足感を抱えています。

愛知経協が2023年2月に実施した「人手不足に関する現状調査」において、会員企業のうち「76.3%」が人手不足感を認識していることがわかりました。

また、地域別にみると三河エリア、特に東三河エリアで不足感が高く、「92.9%」の企業が人手不足感を認識しています。

■人手不足の状況
N=304



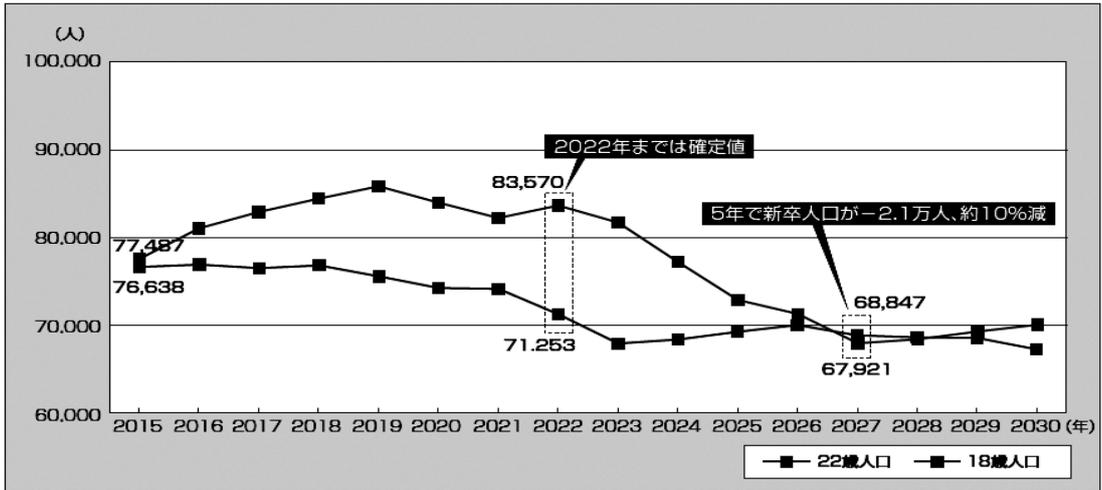
人材難が懸念されるなか本委員会で、とりわけ問題視したことは、新卒人口が急速に減少することです。

■エリア別／現在の人手不足の状況について

	不足している やや不足している		適切である		余剰感がある やや余剰がある	
	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数
三河エリア	80.8%	80	15.2%	15	4.0%	4
東三河エリア	92.9%	13	7.1%	1	0.0%	0
西三河エリア	78.8%	67	16.5%	14	4.7%	4
名古屋エリア	75.7%	84	19.8%	22	4.5%	5
尾張エリア	72.3%	68	22.3%	21	5.3%	5
全体(愛知県)	76.3%	232	19.1%	58	4.6%	14

出所:会員企業アンケートより作成

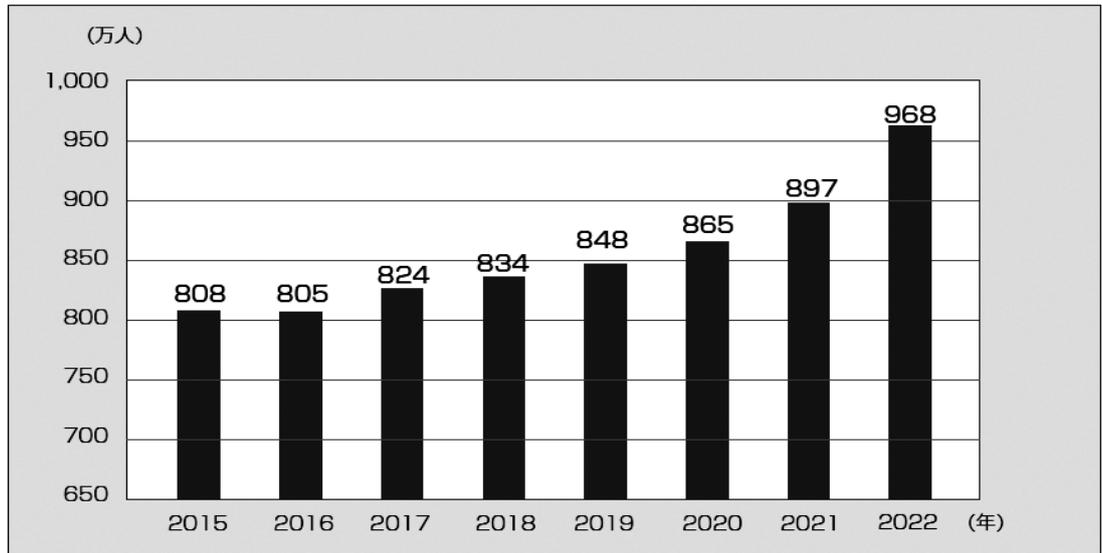
■愛知県における新卒人口の推移予測



※2023年以降は年齢別人口分布から単純推計 出所:愛知県人口動向調査より筆者作成
 ※2022年までは確定値。2023年以降の数値は、現在の年齢別人口分布から変動なく推移するとして単純推計。

さらに、2022年に日本全体の「転職希望者」が過去最高の968万人(2021年比7.9%増)を記録しており、本章では人材の流動化が加速している傾向を取り上げました。

■転職希望者の推移



企業としては、個人のキャリアの選択肢がいかに豊かで多様であるかを認識し、一人ひとりの志向・能力・性格などを加味して社員と向き合うことが大切だと言えます。

第2章 必要な人材の明確化 (報告書P27)

第2章では、「人手不足」と一言で事態を大きく捉えるのではなく、環境変化を踏まえた自社の経営戦略と照合し、どんな人材がいつまでにどれくらい必要かというところまで深掘りする重要性に触れています。

人材戦略は、経営戦略との連動があつてこそ有効です。人材確保をかなえるためには、企業が目指す未来に向かって、どのような人材を必要とするかを明確に定義し、現状との差異から、必要な人材を確保するための人材戦略を策定することが大切です。

企業には人手不足に対して

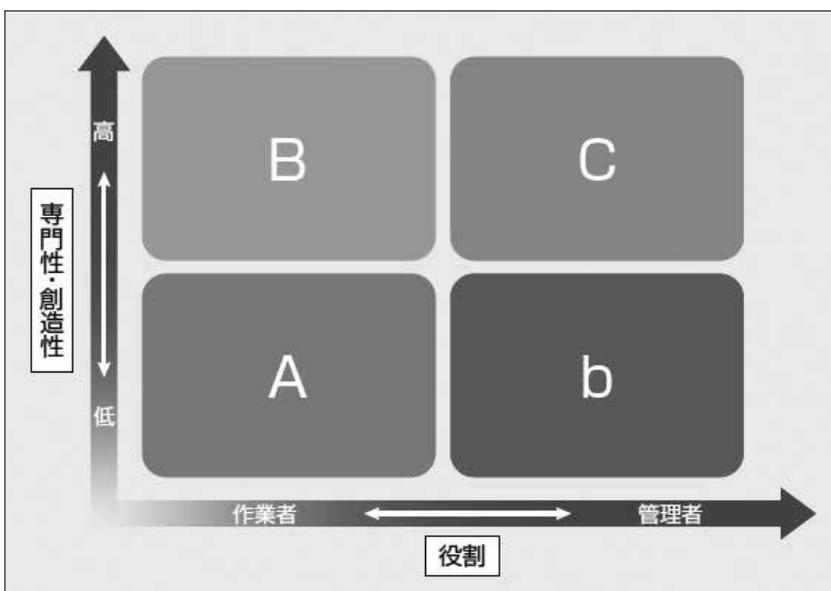
- (1) 組織のスリム化と効率化(機械化・IT化・配置転換)
- (2) 持続的成長に向けた人材確保(「採用」「育成」「定着」という2つの手段から対応策を検討することが求められます。

組織のスリム化と効率化は、足りない人手を補うための有効な手段であることは間違いありませんが、これだけでは十分な策になるとは言えません。本報告書では、企業の持続的成長に向けて「採用」「育成」「定着」での課題に取り組むことが重要であると捉えています。

さらに、「人手不足に対して」どのような人材が不足しているのかを明らかにしていく重要性を説いています。

本報告書では、「専門性・創造性」と「役割」に関する2つの軸で分類2つとし、人材を大きく4つのグループに整理しました。

■「専門性・創造性」と「役割」に関する4つの分類



第2章では前述した独自の分類図を用いながら、各グループにおける想定される人物像や、職業ごとに異なる「不足」の状況を記述しています。自社の人手不足の状況をより具体的に考える手段として、会員企業の皆さまにもご活用いただければと思っています。

第3章 採用・育成・定着の課題
(報告書P41～)

第3章では、愛知経協が実施したアンケート調査をもとに「採用」「育成」「定着」に関して現在と5年後の難易度の変化から各課題の抽出と課題解決に向けた方策を考察しました。

明らかになった課題と解決に向けた方策は、次の通りです。

課題	解決への方策
◇採用課題 ミスマッチの解消	企業と個人との対話
	多様な人材を受け入れる (多様な人材とのマッチング)
◇育成課題 脱一律の教育・育成	現場任せにしない
	社員が自ら学ぶ意欲を促進する
	個人の状況・志向に合わせた多様な教育機会の提供
◇採用課題 働きがいへの理解と対応	社員のことを知る
	活躍している人材が定着する組織作り
	理念の浸透

第4章 人材確保に挑む
(報告書P55～)

第4章では、環境変化を踏まえた人材確保の手立てを示すとともに、「採用」「育成」「定着」における人材戦略が相互に関係し合うことを述べております。

人口減少が加速するなかで、企業は限られた人口のパイを奪いあうことになり、学卒者の採用だけでなく高齢者・女性・外国人など多様な人材の労働参加が人材確保の一つの打開策となります。

また、これまで多くの企業では、長期雇用を前提に長い目で人材育成にあたってきましたが、この先、多様な経験にもとづくセネナリストを育成することよりも、専門性に特化したスペシャリストの育成を重視する傾向が一層強くなることが想定されます。

転職希望者が年々増加している状況はリスクである反面、転職希望者は大卒者人口の16・4倍にもなり、人材確保を実現するためには、転職希望者の受け入れ・つなぎ止めが重要な力ギになると考えられます。

人材の確保は「採用」「育成」「定着」に関する施策を個別に進めるのではなく、それぞれを組み合わせた「合わせ技」で成果を得ることが重要です。

これを踏まえ、本章では次の第5章でご紹介する各企業例が「採用」「育成」「定着」の個々の施策だけでなく、複数の施策に資する形で機能することを述べていきます。

第5章 企業の取り組み事例
(報告書P65)

第5章では、人材確保に向けた、先行事例として企業の取り組み事例を18社分紹介しています。

- | | |
|---|---|
| 〔事例1〕 経験者採用(キャリア採用)の好事例
⇒ 太田油脂(株) | 〔事例11〕 専門人材の抜擢と育成
⇒ 旭化成(株) |
| 〔事例2〕 大学に連携したPBL(課題解決型学習)
⇒ (株)東郷製作所 | 〔事例12〕 手挙げ制によるDX人材育成
⇒ 日本ガイシ(株) |
| 〔事例3〕 長期インターンシップ
⇒ (株)ジェイテクトコーティング | 〔事例13〕 キャリアプランを活かした目標評価制度とセルフラーニングシステム
⇒ (株)ベネッセコーポレーション |
| 〔事例4〕 VR360度動画を用いた工場見学
⇒ 笹徳印刷(株) | 〔事例14〕 社員への意識調査を踏まえた新しい取り組み
⇒ 大同特殊鋼(株) |
| 〔事例5〕 兼業人材の受け入れ
⇒ (株)丸加醸造場 | 〔事例15〕 タレントマネジメントシステムの活用
⇒ (株)ヒロテック |
| 〔事例6〕 キャリア・カムバック制度の導入
⇒ 愛三工業(株) | 〔事例16〕 社内表彰制度
⇒ 名古屋鉄道(株) |
| 〔事例7〕 プロダクショントレーニー制度
⇒ キヤノン(株) | 〔事例17〕 キャリアチャレンジ制度
⇒ 岡谷鋼機(株) |
| 〔事例8〕 ブラザーシスター制度
⇒ 丸太運輸(株) | 〔事例18〕 全社員に対する理念浸透
⇒ 住友ゴム工業(株) |
| 〔事例9〕 資格取得支援制度
⇒ (株)にんべん | |
| 〔事例10〕 楽しく学べるVR研修
⇒ イオンリテール(株) | |

第6章 有識者・行政からの寄稿

最終章では、人材確保に向けて、有識者および行政機関から5件の寄稿を紹介しています。

- 寄稿1: 「採用における企業と学生のミスマッチはなぜ発生するのか」
名古屋経済大学経済学部 教授 兼 キャリアセンター長 大黒 光一 氏
- 寄稿2: 「DXの本質は課題解決」
名古屋国際工科専門職大学 教授 山本 修一郎 氏
- 寄稿3: 「経営戦略と人材戦略の連動はなぜ難しいのか」
(株)パーソル総合研究所 佐々木 聡 氏
- 寄稿4: 「人口減少環境下で人材の確保や育成は果たして最優先課題でしょうか？」
タカツホールディングス(株)
執行役員 経営企画本部長 兼 人事戦略室長 宮路 照久 氏
- 寄稿5: 「愛知県の職業能力開発施設について」
愛知県労働局
- いずれも、各界を代表する方々からの示唆に富むメッセージであります。報告書本編をお読みいただいたうえで、自社の在り方について考えを巡らせていただきたいと思います。



『人材確保!』
人手不足を打破する
自社流の採用・育成・定着を考える』
1冊770円(700円+税)
(会員価格・送料別)

研究委員会報告

2023年度の研究委員会では、「人生100年時代の人事戦略」をテーマに掲げ、少し未来の課題である「人々のライフステージの変化」とそれに伴う「企業に求められる変化」について、人事の目線で調査・研究し、具体的な対応策まで落とし込んで紹介する予定です。

試用期間満了での 本採用の見送り

弁護士
いしい たえ こ
石井 妙子



事務所
太田・石井法律事務所
東京都千代田区一番町13
ラウンドクロス一番町6階
TEL:03-5276-0080

Profile
早稲田大学法学部卒業
昭和61年4月弁護士登録
第一東京弁護士会労働
法制委員会副委員長
経営法曹会議常任幹事
東京地方裁判所民事調
停委員

【専門分野】
使用者側で、人事・労務
関係の法律相談、訴訟
対応等を行う

【著書】
「問題社員対応の法律
実務」(経団連出版)、
「続 問題社員対応の法
律実務」(同上)、「懲戒
処分-適正な対応と実
務」共著(労務行政研究
所)など

1 試用期間の法的性格

試用期間中の法的性質については、本採用後の契約と同じものがすでに成立している、単に、解約権が留保されているにすぎないとされています(三菱樹脂事件の最高裁判例(最判昭和48・12・12))。

試用期間の法的性質と裏表の関係にある問題として、試用期間を経過した後の労働者の地位がいかなるものかという点があります。試用期間を解約権留保付きの雇用契約と考えると、試用期間の経過によって、解約権の留保がなくなり、使用者による「本採用する」旨の意思表示がなくても、自動的に「本採用された地位」を獲得することになります。裁判例にも、試用期間経過後の労働者の地位について、解雇権を行使されない限り、期間の経過によって当然本採用の従業員の地位を取得するものがあります(宇田タクシー事件松山地判昭和61・1・22、明治機械事件東京地判令2・9・28)。したがって、本採用を見送るといった場合には、本採用拒否(試用

期間中または試用期間満了時の解雇をするか、あるいは、しばらく様子を見るという趣旨で送るのであれば、試用期間の延長をする必要はありません。

2 本採用拒否

前記三菱樹脂事件最高裁判決は、試用期間中は、適格性を見極めるために解約権が留保されているので、留保解約権の行使は、通常の解雇に比べて広く有効と認められるとしました。しかし、そうは言っても、自由に本採用拒否が認められるということではなく、解約権留保の趣旨・目的に照らして客観的合理的理由と社会的相当性が必要であるとしました。具体的には、当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実を知るに至った場合において、そのような事実を照らしその者を引き続き雇用するのが適当でないと判断することが、解約権留保の趣旨・目的に照らして、客観的に相当であると認められる場合に、留保した解約権を行使することができるとされました。

このように試用期間中の解雇について、判例は、総論では通常の解雇の場合より広い範囲で認められるとしているのですが、各論になると実際には、通常の解雇の場合と大きな違いはないように見受けられます。一般に、解雇が有効か否かという判断の中では、解雇事由の内容・程度だけでなく、解雇に至るまでの会社の対応が重視されますが、試用期間中の解雇や本採用拒否についても、この点が考慮されています。

すなわち、試用期間中であっても、通常の解雇の場合のように、解雇にいたるまでの間に、会社の方である程度、雇用継続の方向で努力する必要があります。ことに新卒採用の者について言えば、これから育てていくという前提で雇い入れているのですから、不適格と思われるからといって、ただちに解約は無効とされることになりません。やはり通常の場合の解雇と同様に、改善の機会を与えたが、それでも改善されないことで、解雇やむなしと判断したということが必要とされます。三井倉庫事件(東京地判平成13・7・2)は、試用期間を延長し、計4か月の間に指導を強化しないし工夫し、ミスが発覚する都度足

正のため注意する、マニュアルを作成したり、本人に作成させるなどして指導する、担当業務を軽減する等の調整をする、これに伴い人員配置も増加させる等の丁寧な対応をした事案です。一向に改善が見られず、試用期間満了時に適格性欠如を理由になされた解雇が有効とされました。

一方、キャリア採用、中途採用の場合は、知識・経験・技能のある者を即戦力とすべく採用しているのだから、職務経歴書等で「これだけの実績・能力がある」と言っていたのに、全く期待外れだったという場合には、試用期間中解雇も可能であり、解雇前に改善指導を尽くす必要はないとされています(フレンベース事件東京地判平13・12・25)。採用時に、企業として何を期待し、何を求めているのか明確にしておくべきです。

3 試用期間の延長

適格性に疑問があり本採用を躊躇するが、かといって本採用拒否のためには判断材料が十分でないというような場合に、試用期間の延長が検討されることとなります。

検討に際して、まず確認すべきは就業規則に延長の根拠規定があるかどうかです。試用期間中は解雇権が留保されていて、労働者を不安定な地位におくものであるということから、根拠なく一方的に延長することはできないとされます。

したがって、本人の同意なく、一方的に延長するためには、「会社が必要と認めるときは試用期

間を延長することがある」旨の延長の根拠規定があることが必要となります。根拠規定がない場合には、本人の同意を得て延長するほかありません。

次に、延長自体は根拠規定や同意があつて有効になされたとしても、試用期間延長後、何ら新たな事実の発生がないのに、延長前に発生しかつ延長の事由とされた事実のみに基づいて解雇することは禁反言に照らして許されないとされることがあります(大阪読売新聞事件大阪高裁昭和45・7・10)。

このような判例に照らすと、単に決断がつかないというだけで漫然と延ばすのは、リスクだと言えます。漫然と延長すると、本人にも雇用の継続の期待が生じ、後で本採用拒否した場合のトラブルにつながりかねないので、この観点からも、延長に際しては、本人と十分なコミュニケーションをし、現状のままでは本採用はできないという点を理解させておく必要があります。

さらに、延長期間を漫然と経過することのないよう、この期間が適格性の見極めのためにあることを念頭に、きちんと指導をして、それでも適格性が見いだせないのか、日々の状況について記録に残すなどの対応をすべきです。

なお、場合によっては、延長前の説明をする際に、本採用辞退を促す(要するに退職勧奨をする)こともありますし、延長した期間も満了し、いよいよ本採用拒否というときに、退職勧奨をすることもあります。退職勧奨すること自体は問題ではありませんが、前記明治機械事件では、適切な指導を実施して改善されるか否かを検討

したと認めるに足る証拠がなく、かえって、退職勧奨に力を入れて、侮辱的発言をする等していたことが不法行為とされていますので、やり方には留意が必要です。きちんと指導をして、雇用維持の方向で使用者側も尽力したという事実のあることが(万一の訴訟対策のためにも)重要と考えます。

4 私傷病欠勤と試用期間延長等

昔から5月病ということがありましたが、最近では、試用期間中に、職場不適應等の診断書が提出されて、長期に欠勤するケースのご相談が増えました。診断内容や症状次第では、そのまま本採用拒否ということもあると考えますが、いったん試用期間を延長し、それでも職場復帰できない場合は本採用拒否ということが一般的でしょう。

延長の期間は、診断書や産業医意見等を参考に決めることとなりますが、2〜3か月あたりが多いのではないかと考えます。延長に際しては、延長後の期間満了まで復帰できない場合や、期間中に復帰できても十分な労務提供ができない場合は、適格性に欠けるものとして本採用拒否となることなどを十分に説明しておきます。書面に残しておくべきでしょう。また、延長の期間中も、医師の診断書をきちんと提出してもらつ、産業医や人事担当者が主治医から治療経過・今後の見通し等を聴取する(本人同意が必要)、本人に、産業医と面談してもらつというフォローが重要です。

●このコーナーでは、会務報告として最近の主な活動内容を紹介しております

機械金属部会 講演会・意見交換会(オンライン併用) [4月14日]

大橋運輸(株)代表取締役社長 鍋嶋洋行氏をお招きし、「人材の定着と活躍に向けた独自の取り組み」健康経営とD&I推進」をテーマに、講演と意見交換会を開催しました。

講演では、業界の過当競争と人手不足への危機感から、経営課題として採用力強化に注力したこと。その柱として、多様な人材(女性、高齢者、外国人、チャレンジド、LGBTQ)の能力活用や健康経営に取り組んだこと等について具体例を交えて説明いただきました。

とりわけ、健康経営については、禁煙、運動、食育、睡眠など社員を様々な施策でサポートし、当初反発があったヤクルトやバナナの配布についても、粘り強く効用を説明することで定着させ、少ない予算で大きな効果を生んでいるとのこと。

意見交換では、施策への一部社員の異論・反発をどう乗り越えるのか、社員への情報発信で留意すべき点などについて質疑応答があり、「トラブルが発生してもやり遂げる」「情報発信は短く、しつこく」など、部会員にとって大変有意義な示唆を得る機会となりました。

―機械金属部会へのご加入と相談は愛知経協HPからお問合せください―

■開催した講座の内容からポイントをご紹介します

コロナ類型変更に伴う人事部の再点検 [4/18開催]

講師 アライツ社労士事務所 所長 浅野 貴之 氏

・雇用調整助成金などで休業手当を6割以上で労使協定している場合や、特別休暇のルールを締結している場合など、期限を設定していない場合は、見直しが必要。
・類型が見直されたことにより、出社させずに自宅待機をさせる場合は就業規則等で根拠を定めておく必要がある。安全配慮義務の観点で、会社から自宅待機命令を出せる定めをしておくことと良い。

青壮年経営者部会 [4月27日]

若手経営者及び経営後継者で構成する「青壮年経営者部会」の2023年度総会を開催しました。総会では、2022年度事業活動、収支決算、2023年度の新役員、事業計画案等について、それぞれ報告・審議が行われ承認されました。

議事終了後には、フリーアナウンサーの小野木梨衣氏より、「テレビ局から取材が来る！アナウンサー直伝！攻めの広報セミナー」と題した特別講演を開催しました。

〈役員〉(敬称略・順不同)

代表幹事 豊栄工業(株)	専務取締役	森部 繁信
幹 事 パレックス(株)	専務取締役	大島 在俊(視察研修会担当)
幹 事 (株)五十鈴製作所	営業部サブリーダー	富松 大峰(講演会担当)
幹 事 大成工務(株)	代表取締役	渡邊 大祐(AM会担当)
幹 事 (株)フジトーカンパニー	代表取締役	西村東史規(会員交流担当)
会計幹事 小田鐵網(株)	代表取締役社長	成田 聡
直前代表幹事 and LEGAL 弁護士法人	弁護士	春馬 学

新入社員のためのPC講座 [4/25・26開催]

講師 愛知県立名古屋高等技術専門学校 講師

・Word、Excelなどのビジネスアプリの基本的な使い方について、実際にPCを操作しながら演習を行いました。
・Excelでは、基本的な入力方法から、ビジネスでよく使う関数(count、ifなど)の使い方について演習を行いました。印刷の際には、ページ設定で横を1ページに収めるときれいに印刷できるなど、実務に役立つポイントの紹介がありました。

会社名/代表者名(本会代表登録者・敬称略)		会社案内	
愛知トヨタEAST(株)		[創業]	令和5年
		[資本金]	1億円
代表取締役	大森 治	[事業内容]	トヨタ車とVW車の新車・中古車の販売・整備、各種保険代理業
		[従業員]	1,925名
		[所在地]	〒466-8688 名古屋市昭和区高辻町6-8
愛知トヨタWEST(株)		[創業]	令和5年
		[資本金]	1億円
代表取締役	今枝 実	[事業内容]	トヨタ車とVW車の新車・中古車の販売・整備、各種保険代理業
		[従業員]	2,218名
		[所在地]	〒466-8701 名古屋市昭和区高辻町6-8
石河労務管理事務所		[創業]	令和4年
		[事業内容]	社会保険労務士
代表	石河 恒平	[所在地]	〒452-0943 清須市新清洲2-2-5-201
(株)グリーンテック		[創業]	平成8年
		[資本金]	5,000万円
取締役	中島 将貴	[事業内容]	自動車部品の品質管理業
		[従業員]	3,286名
		[所在地]	〒460-0003 名古屋市中区錦2-4-15 ORE錦二丁目ビル5F
(株)シヨクブン		[創業]	昭和52年
		[資本金]	1億円
代表取締役社長	吉田 朋春	[事業内容]	調理用食材等の製造、加工、販売
		[従業員]	635名
		[所在地]	〒463-8536 名古屋市守山区向台3-1807
(株)デイリーファーム		[創業]	大正15年
		[資本金]	9,800万円
代表取締役	市田 眞澄	[事業内容]	養鶏業(採卵)・洋菓子・レストラン・ベーカリー
		[従業員]	30名
		[所在地]	〒479-0806 常滑市大谷字芦狭間5
東海理化サービス(株)		[創業]	昭和35年
		[資本金]	4,000万円
取締役社長	林 清宗	[事業内容]	自動車物品物流業・構内物流業、自動車整備業、保険代理店業等
		[従業員]	256名
		[所在地]	〒452-0015 清須市西枇杷島町泉57
豊一豊田青果(株)		[創業]	昭和55年
		[資本金]	5,000万円
代表取締役社長	都築 保彦	[事業内容]	卸売業(野菜、果実、加工品)
		[従業員]	25名
		[所在地]	〒471-0048 豊田市高崎町兼近70
(株)みらい経営		[創業]	平成15年
		[資本金]	3,000万円
代表取締役社長	宮廣 慎一郎	[事業内容]	企業経営に関するコンサルティング
		[従業員]	6名
		[所在地]	〒450-0002 名古屋市中村区名駅4-4-10
(株)名鉄生活創研		[創業]	平成7年
		[資本金]	1億円
代表取締役社長	足立 洋平	[事業内容]	小売物品販売(ロフト、ファミリーマート、成城石井他)
		[従業員]	185名
		[所在地]	〒450-0002 名古屋市中村区名駅1-2-4 名鉄バスターミナルビル10F
(株)名鉄ミライト		[創業]	昭和41年
		[資本金]	1億円
取締役社長	永田 昌孝	[事業内容]	レストラン・売店の経営、飲食事業の開発・運営、商品卸・販売業
		[従業員]	427名
		[所在地]	〒491-0912 一宮市新生1-1-5

Schedule 6月

*は参加者募集中

- 6 (火) 係長・主任研修①
 〃 青壮年経営者部会 例会
- 7 (水) 記者懇談会
- *8 (木) 給与計算実務セミナー
 〃 半田支部会
- *9 (金) 社会保険・労働保険実務セミナー
- *13 (火) テーマ別研究会
 「新しい資本主義時代の就業規則」①
- 19 (月) 一宮支部会
- 20 (火) 係長・主任研修②
 〃 小牧支部会
- 21 (水) 豊田支部会
- 22 (木) 西尾支部会
- *23 (金) 人事・総務のためのサイバー
 セキュリティセミナー[演習編]
 〃 青壮年経営者部会 全国正副部会長会議
- 26 (月) 体験型RPAセミナー[導入編]①
- 27 (火) 体験型RPAセミナー[導入編]②
- 28 (水) 春日井支部会
- *29 (木) キャリア採用強化セミナー

COOLBIZ “服装の軽装化”
 を実施しています
 <<実施期間:5月1日～10月31日>>

愛知県経営者協会は、
 愛知県における《経済4団体》の一つです。

「愛知経協」は、会員の実務をサポートするスタッフです。

ご意見、ご質問を
 お寄せください!

TEL 052-221-1931
 e-mail info@aikeikyo.com

2023年度 「愛知県優秀技能者表彰」 被表彰候補者の推薦について

優れた技能を修得し、長年現役として、また後進の指導にと活躍されている方々にスポットをあて、その熟練した技能を称えることで、技能水準の向上はもとより、ものづくり産業に従事される方々の励みとなるよう設けられている公的表彰制度が「愛知県優秀技能者表彰制度」です。

本年度も愛知県より本会に、被表彰候補者の推薦の依頼がございました。御社の適任者につきまして、ぜひ、ご推薦くださいますようお願い申し上げます。

表彰要領等関係書類は、県のホームページから
 ダウンロードすることができます

<https://www.pref.aichi.jp/press-release/meikouboshuu.html>

▼本会への推薦書類のご提出は、6月23日(金)までお願いいたします。

お問い合わせ

愛知県経営者協会 総務・企画部 TEL052-221-1931

本会ホームページの会員専用ページでは、
各種資料を無料でダウンロード頂けます。
 ぜひ、ご覧ください。

公開中の資料

- ◆女性活躍推進に関する取り組み実態調査報告書
- ◆日本企業に「ジョブ型」は馴染むのか?
- ◆コロナ禍における働き方改革の事例集
- ◆過去の会報、経協レポート など

「会員ID」、「パスワード」のお問い合わせは
 info@aikeikyo.com にメールでご連絡ください。

愛知経協

検索

表紙解説

大興運輸(株)

当社は、自動車部品輸送・倉庫業を得意とする物流会社で、1943年に地域のトラック輸送業者を統合して誕生し、本年5月1日に創業80周年を迎えることができました。

創業以来、「安全、確実、丁寧」な輸送・保管を心掛け、常にお客様に信頼される物流を目指し邁進し、自動車産業を見えないところで支える縁の下の力持ちであると自負しております。

これからも、地域貢献はもとより、お客様の推進する物流効率化、環境負荷の低減に協力できるよう心をつなぐ物流企業でありたいと考えております。

より豊かな社会とくらしに貢献するために。

大興運輸株式会社

設立：1943年5月1日
 本社：愛知県刈谷市新栄町二丁目38番地
 代表者：取締役社長 河井 康司