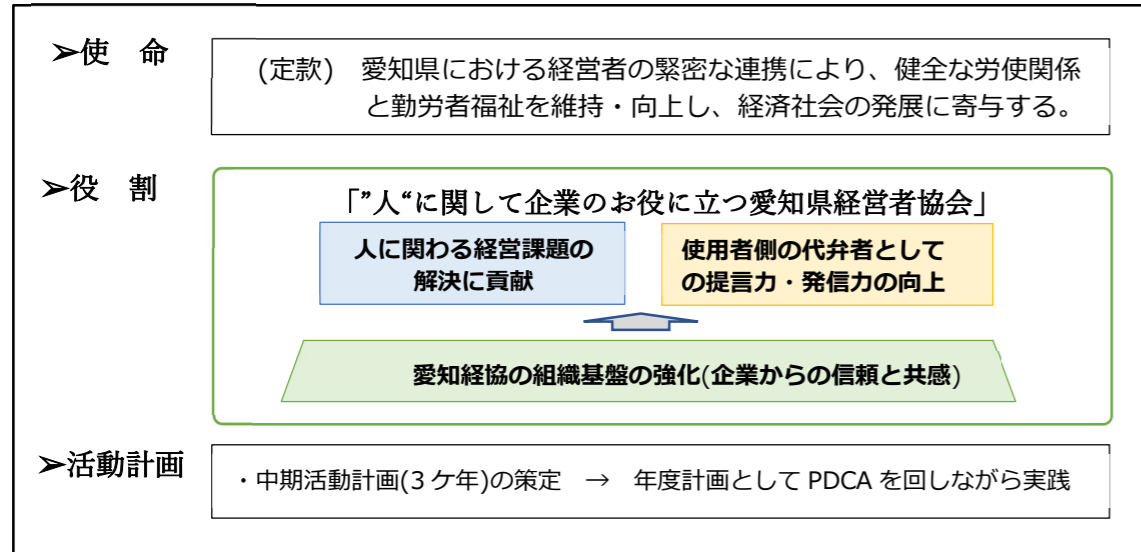


I. 愛知経協の活動体系



II. 環境変化と経営課題

▶ **人口減少の加速と労働力不足の深刻化**
 ・生産年齢人口(15歳~65歳)の急速な減少(2030年労働需給ギャップ▲644万人)
 ・労働力人口総数に占める65歳以上の者の割合は13.4%で、継続して上昇
 ・首都圏への一極集中(高度外国人材の7割、DX人材の6割)
 ・愛知県の人口は5年連続減少、外国人転入で一定の歯止め

▶ **DE&I(ダイバーシティ・イクイティ・インクルージョン)の浸透がグローバルスタンダード化**
 ・県内企業のDEI浸透の遅れ(女性管理職比率4.7%(全国7位1)、障がい者雇用率2.28%(全国7位4))

▶ **国を挙げた新しい資本主義政策の推進**
 ・成長と分配の好循環(構造的な賃上げ)、人的資本経営の実践

▶ **雇用・労働環境の変化に伴う更なる労働法制の改正**
 ・少子高齢化への対応・多様な働き方の実現・格差の是正等に向けた法改正

▶ **サプライチェーンでのリスク拡大に伴う事業継続リスク増大**
 ・自然災害・感染症・サイバー攻撃・地政学・人権侵害等のリスク増大

▶ **《今後の経営課題(今後5年を想定)》**
 ◆ **事業継続のボトルネックとなる「人手不足」への対応**
 ・労働生産性の向上(生成AI・IoT等の先進技術活用)
 ・人材の確保と定着(外国人・DX人材・キャリア人材等)
 ・企業間・企業内の人材移動の促進(兼副業・リスクリング)
 ・経営層の意識変革と人事諸制度の見直し

◆ **持続的な成長に向けた「人への投資」**
 ・構造的賃上げと人材投資の原資確保
 ・人材の採用・育成・DEI等の取り組み強化

◆ **コンプライアンス・リスク対応**
 ・法制度の新設・改定への適宜・的確な対応
 ・自然災害やパンデミックを想定したBCPの策定

III. 中期活動計画

▶ 基本方針

▶ 愛知経協に期待される役割を実現するため、3つの視点(①人に関わる経営課題の解決に貢献 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)で重点活動を設定する。
 ▶ 前期の中期活動計画における取り組みを基盤として継承するとともに、今後の環境変化(社会経済情勢・労働法制の動向等)と会員ニーズを先取りした重点活動を新たに設定する。

▶ 重点活動

愛知経協の役割・課題	重点活動(◎新規活動 ○従来活動の拡充)	目指す姿(新規活動のみ)
1. 人に関わる経営課題の解決に貢献 <考え方> ・現状、会員企業の95%以上が抱える人手不足への対応を最重点活動とし、リソースを重点配分して取り組む ・ 労働生産性の向上 ・ 労働参加率の上昇 ・ 労働移動の環境づくり ※地域内の人材の奪い合いから人材の裾野を広げる取り組みを推進する ・ 加えて、 ・ 会員企業の事業基盤の安定と強化 に向け、質の高い会員サービスの提供や想定されるリスクの啓発・対応に継続して取り組む	①労働生産性の向上 ○自社内での取り組み支援の強化(生成AI・ロボット等を活用した省人化・省力化、イノベーションによる付加価値向上) ○企業間取引の適正化によるサプライチェーン全体の付加価値向上策の強化と定着 ②労働参加率の上昇 ◎ 外国人 ・国内の労働力人口の増加が見込めない中、外国人材の受入・活躍・定着の支援に集中して取り組む <高度人材> 国内大学への外国人留学生の会員企業への就職(主要大学・行政・経済団体との連携活動) 海外主要大学と連携した高度人材の雇用(アセアン諸国等) <現場人材> 技能実習から育成就労制度への法改正への対応策(対象職種の拡大)、労働環境・生活環境の向上 ○ 障がい者 ・法定雇用率の更なる引き上げ(2026年7月に2.5→2.7%)への対応 ・労働・通勤環境の整備、企業連携による特例子会社の活用、就労する障がい者の裾野の拡大 ◎ 女性(理工系) ・製造業を中心に採用母数の絶対的な不足に対応するため、産官学が連携した取り組みを新規に推進 ・地域の教育機関・行政・専門団体等と連携し、女子小中学生の意識啓発・人材育成・会員企業への就職等 ○ 高齢者 ・高齢者のモチベーションの維持・向上、心身の健康増進に向けた取り組み(年齢に関わりなく活躍できる環境整備) ○ DEIの浸透定着 ・心理的安全性を高める人事施策(エンゲージメント・ウェルビーイング・健康経営等) ③労働移動の環境づくり ○企業間・企業内の人材移動の環境づくり(シニア人材の移動・リカレントの機会づくり) ◎ 副業・兼業人材の活用 (首都圏に遍在するDX・マーケティング人材) ④事業基盤の安定と強化 ○人への投資や人事労務の基本機能の強化に役立つ情報・機会の提供 ◎ 次世代の経営人材の育成の機会を新たに創設 (経営戦略と組織・人材マネジメントをメインテーマ) ○自然災害・人権等の想定リスクに対応する海外を含めたサプライチェーン連携のBCP策定・実践	◎ 外国人 ・外国人材の受け入れ・育成・定着に向けた関係団体との連携により、愛知(会員企業)への人材の流れを創り出す仕組みが具体化している(連携協定・コンソーシアム形成等)。 ◎ 女性 ・専門団体等との連携により、理工系分野に進む女性の裾野拡大の取り組みが具体化し、会員企業の採用拡大の環境整備に繋がっている。 ◎ 副業、兼業人材の活用 ・転居を伴わずに労働力を確保するための仕組みが具体化し、首都圏に集中するDX・マーケティング人材等の会員企業での活用に結びついている。 ◎ 次世代の経営人材の育成 ・愛知経協のリソースを活用し、次世代を担う経営人材の育成の取り組みが具体化し、会員企業の人材力の強化に貢献出来ている。 *活動計画を具体化する中で数値目標・KPIを明確にし、年度計画に反映する。
2. 使用者側の代弁者としての提言力・発信力の向上	⑤提言力・発信力の強化 ○提言力: 会員の課題解決に繋げる行政への政策提言、業界団体との連携強化(業種別部会で把握した課題への働き掛け) ○発信力: トップメッセージ、重点活動のプレスリリースによる社会からの認知・信頼・共感度の向上	・主要媒体露出件数 目標 300件(年間100件×3年、前中期活動計画と同等)
3. 愛知経協の組織基盤の強化 ・企業からの信頼と共感を高め会員の継続・拡大	⑥組織の多様性の向上 ○成長産業における会員拡大(IT、福祉分野等)、理事会・委員会への女性・外部人材の参加等 ⑦会員コミュニケーションの強化 ○支部会、業種部会の参加率の向上、会員間の情報交換・交流機会の拡充、会員ニーズの吸い上げと課題解決への貢献 ⑧人材の育成・強化 ○事務局員の問題解決力・専門性の向上と職域拡大、会員企業との人材交流、事務局業務のDX化推進	・会員数 新規会員 60社(退会40社を見込む) 会員総数 918社(現状898社+20社) ・参加率 目標 80%以上(現状83.8%) ・会員満足度(3年毎の会員アンケート結果6項目平均) 目標 91.5/100ポイント以上 (24年91.5p、21年84.7p)