従業員とその家族が生涯幸せであるために

～将来を担う人材育成と福利厚生制度の充実～

岐阜車体工業 株式会社

代表取締役･社長

川田 康夫 氏

●住　　所：各務原市鵜沼三ツ池町6-455
●T　E　L：058-384-2161 ㈹
●U　R　L：https://www.gifubody.co.jp/
●事業内容：トヨタの自動車車体及び部品製造・特装車製造（ハイエース・コースター・救急車 等）
●従業員数：2,565名（2019年3月）

■ トヨタ自動車㈱の完成車メーカーとして輸出向けを中心とした大型商用車を生産

聞き手：ご存知の読者の方も多いと思いますが、まずは御社の事業内容を教えてください。

川田社長：トヨタの生産車種のうち、ハイエースについては、主に輸出向けを中心としたロングタイプを、またコースターについては全量を当社にて生産しております。創業当初からトヨタの軍用トラックを製造するなど、トヨタとの関係は設立時から深いものがあります。地域社会と共に発展を遂げてきた会社で、おかげさまで今年10月には創立80周年を迎えます。

先日亡くなった顧問の星野 鉄夫氏が掲げた「小粒でもピカッと光る」をスローガンに、小さくても特徴のある会社づくりを目指しています。製造工程に必要な5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）+2S（スッキリ・センス）でより高いレベルの意識づけ、時代を先取りした人事諸施策の構築など、トヨタグループ・地域企業の中でも存在感のある企業づくりをしております。

聞き手：転機となった出来事があれば教えてください。

川田社長：1999年のハイエース生産開始が転機となっていると思います。現在は、トヨタ車体㈱の4工場の位置づけで車両製造を担っています。従来はシート部品等も手掛けていましたが、グループ会社のトヨタ車体精工㈱に各務原市の須衛工場を事業譲渡するなどして、より車両完成車メーカーに特化した形で経営をしております。

聞き手：小学生の工場見学や採用等においても、トヨタの完成車であることは視覚上でも受け入れやすくイメージも良いですよね。

川田社長：工場見学は地域貢献の一環として考えていますが、まずは地元の方に当社を知っていただき、将来的に車離れの更なる加速が想定される中、少しでも車自体に親しんでいただくきっかけになればと思っています。当社に見学にいらしたお子さんが成人した時に、トヨタの自動車ユーザーになってくださったり、あるいは当社や関連会社に就職してくだされば嬉しい話ですしね。

聞き手：従業員とその家族の皆さんに向けて、「岐阜車体 ハッピーフェスティバル」を毎年開催されていますよね。

川田社長：毎年秋に、組合メンバーや総務部が中心となって開催しています。従業員やその家族、地域の方々を含めて4,000人くらいいらっしゃいます。今年は80周年となりますので、より様々な催しを企画していく予定です。

■ 岐阜車体工業㈱が考える「健康経営」とは

聞き手：その他、福利厚生について、特に工夫されていることなどありますでしょうか。

川田社長：数年前に「勤めるのが楽しみになる」をコンセプトにリニューアルした社員食堂「Sha･shock･スマイル」では、健康に配慮したメニューを提供しています。それか

【写真左】
製造現場（新型ハイエース）の写真。
【写真右】
社員食堂「Sha・shock・スマイル」の写真。

ら、健診を受けても二次健診にはなかなか行かない従業員が多くみられた問題に対しても徹底的にフォローしており、およそ95%の再受診結果ということで、あと少しのレベルで100%再受診というところまできてます。

また、3年前には社内診療所を整備しました。X線等の設備を兼ね備え、看護師も常駐しています。従業員のご家族にも診療所を開放し、健診を受けていただくことにより、従業員を支える家族まで含めてサポート強化を図っております。

聞き手：従業員の老後支援として、資産形成教育を全従業員に実施されていると伺いました。

川田社長：当社の退職金制度は、確定拠出年金100%なのですが、積極的な運用を選択しない従業員が多く、老後への備えが弱いという課題があります。そこで、健康経営を拡大解釈し、従業員には老後も幸せな生活を送ってもらえるよう、残業の時間帯を使ってセミナーを開催し、資産形成教育を行っています。要するに、退職金以上にお金を貯めて増やそうという趣旨の内容です。昨年度、岐阜県経営者協会 各務原支部のセミナーでもその一部を紹介させていただきましたが、従業員に喜んでもらえる教育となっています。この規模のレベルの会社で、ここまでキメ細かく実施している企業は、おそらくどこにもないのではないかと思っています。

聞き手：日常の生産活動を遂行する上での取り組みについてもお聞かせ下さい。

川田社長：社内では微小災害まで含めて全て把握していますが、意外にも中間層のケガ等が半数を占めているのです。安全衛生部に対しては、若手を指導する立場の中間層に、改めてリマインドで安全教育を再徹底するよう指示しています。

人材育成の観点では、事務員であってもより製造に近い業務を理解する必要があることから、40歳までの若いうちにいろいろな部署を経験できるような育成ローテーションの仕組みを構築しました。また、製造に従事するオペレーターについては多能工化を推進しています。半日ごとに担当作業を入れ替えることで、作業者がリフレッシュできたり、他工程とのコミュニケーションが増えたりと、モチベーション向上にも相乗効果が見られます。欧米では2時間ごとに入れ替えをする義務もあり、当社でもできるはずだと思っています。

■ 海外で活躍できる人材を目指して

聞き手：今後への展望について教えてください。

川田社長：当社に海外拠点はありませんが、親会社からの要請で現地へ従業員を派遣し、支援する場合があります。既にタイや南アフリカ向けのハイエースは、ノックダウン方式（日本から部品を梱包・輸出し現地で自動車組立し完成させる）で生産しており、現地のトヨタ関連工場で指導できる人材を当社から送り出しています。今後はアフリカ等での生産も計画されており、グローバルに適応できる人材育成が急務であり、異文化への適応力がキーだと思っています。ゆくゆくは、欧米でも活躍できる人材を育成していきたいですね。

聞き手：最後に、休日の過ごし方についてもお聞かせください。

川田社長：専ら平凡な休日を過ごしていますよ。平日に録画しておいたドラマを見たり、買い物に出かけたり、スポーツ観戦をしたり…。ゴルフもします。日本開催で盛り上がったラグビーワールドカップは、豊田スタジアムで観戦しましたよ。タイミングが合えば、他の会場へも行ってみたかったですね。

聞き手：本日は貴重なお話をありがとうございました。

聞き手　（一社）岐阜県経営者協会　広報部会委員
天龍ホールディングス㈱
人事総務部長　轟 緑 氏

労働行政レーダー

【2019年（令和元年）の労働力の状況】

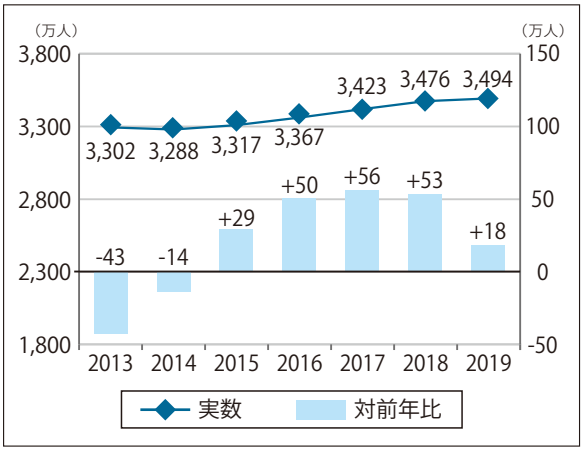
総務省は、就業・不就業の状況を把握するため労働力調査を実施している。

2019年における調査結果については下記の通り。

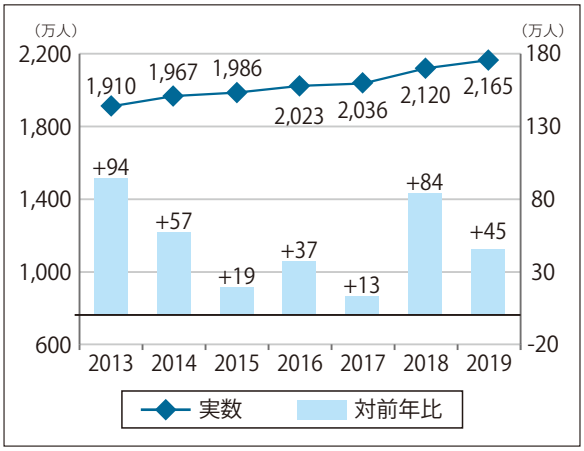
正規の職員・従業員

役員を除く雇用者数は5,660万人（前年比64万人増）。このうち、正規の職員・従業員数は3,494万人（同18万人増）、非正規の職員・従業員数は2,165万人（同45万人増）となった。

■ 正規の職員・従業員の推移（男女計）



■ 非正規の職員・従業員の推移（男女計）

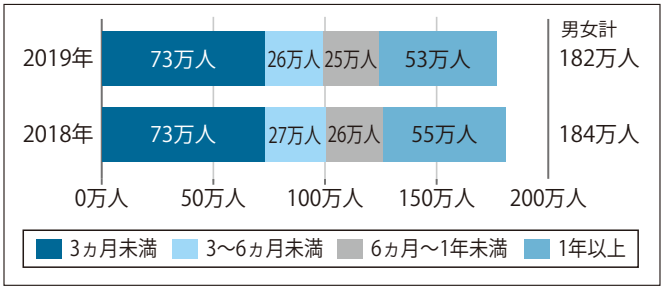


失業者と就業・就労希望者数

失業者数は182万人（前年比2万人減）。失業期間別の人数は右の通り。

一方、「就業者」でも「失業者」でもない「非労働力人口」は、4,173万人（同67万人減）。このうち、就業希望者（就業を希望しているが、求職活動をしていない者）数は330万人（同1万人減）となった。

■ 失業期間別　失業者数（実数）



また就業者数（6,715万人）のうち、追加就労希望就業者（就業時間が週35時間未満で、就業時間の追加を希望しており、追加できる者）数は182万人（同1万人減）となっている。

転職者比率の状況

転職者比率（就業者に占める転職者の割合）は、2019年平均で5.2%（前年比0.3ポイント上昇）となった。男女、年齢階層別にみると男女ともに15～24歳が最も高く、男性は11.1%、女性は13.6%となった。なお、45～54歳以下の各年齢階級では女性が男性よりも高く、55～64歳は同率、65歳以上は男性が女性よりも高くなった。

■ 年齢階級別転職者比率の推移（2019年）

（単位：%）

	転職者比率												
	男　性							女　性					
	全体	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上	全体	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
2019年	4.4	11.1	6.8	3.7	2.4	4.3	2.6	6.2	13.6	9.0	6.0	5.0	4.3	1.9
2018年	4.1	10.4	6.0	3.2	2.3	4.3	2.3	6.0	12.2	8.2	6.0	5.2	4.3	2.3
2017年	4.0	10.0	6.1	3.5	2.3	3.8	2.1	5.7	12.2	8.4	6.0	4.6	3.5	1.5
2016年	4.0	10.0	6.0	2.7	2.3	4.0	2.6	5.8	13.0	7.9	5.9	5.0	3.6	1.3
2015年	3.9	10.4	6.0	2.9	2.1	3.8	2.3	5.7	11.9	8.4	6.1	4.8	3.4	1.4

資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）2019年（令和元年）平均（速報）」

【製造業の大多数が技能継承を重要視 うまくいっている企業は約半数】

独立行政法人労働政策研究・研修機構は、ものづくり産業における技能の継承の現状と課題などを把握するために企業アンケート調査を実施した。

技能継承をどの程度重要であるか尋ねたところ、「重要」「やや重要」が9割強と大多数を占めた。

■ 技能継承をどの程度、重要だと考えるか

（単位：%）

重要	やや重要	それほど重要でない	重要でない	無回答
66.4	28.4	2.8	0.5	1.8

技能継承がうまくいっていると考えるか尋ねたところ「うまくいっている」「ややうまくいっている」と回答した企業が5割弱となった。

■ 技能継承は会社としてうまくいっていると考えているか

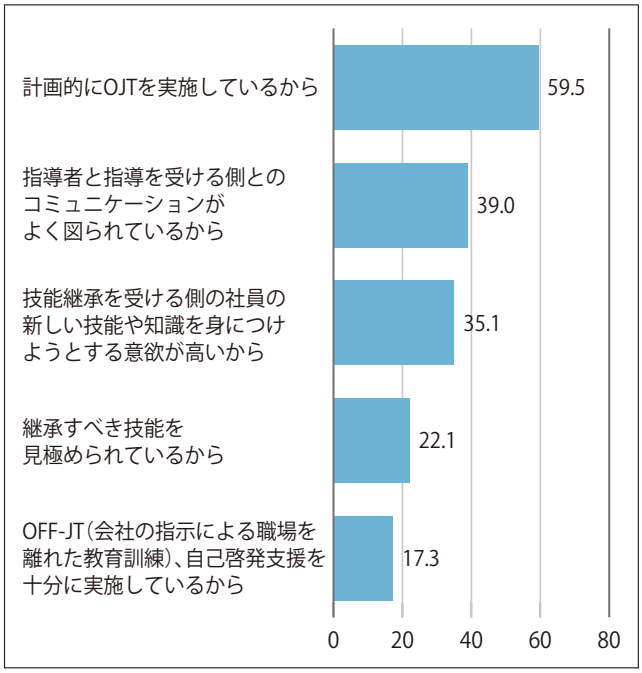
（単位：%）

うまくいっている	ややうまくいっている	あまりうまくいっていない	うまくいっていない	無回答
5.2	39.8	47.1	6.7	1.2

「うまくいっている」「ややうまくいっている」と回答した企業に、うまくいっている理由を尋ねると、「計画的にOJTを実施しているから」が59.5%で最も回答割合が高く、次いで「指導者と指導を受ける側とのコミュニケーションがよく図られているから」39.0%、「技能継承を受ける側の社員の新しい技能や知識を身につけようとする意欲が高いから」35.1%などの順となっている。

■ 技能継承がうまくいっている理由（複数回答）【一部抜粋】

（単位：%）



資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査」

労働行政レーダー ヘッドライン

今春卒業の県内大学生 1月末の就職内定率は87.0%

令和2年3月卒の大学生について、1月末現在の就職内定状況は、就職希望者数3,077人（前年同期比0.1%増）に対し、就職内定者数は2,676人（同2.5%増）となり、就職内定率は87.0%（同2.1ポイント増）、統計を取り始めた平成21年度以降の最高値を更新した。

資料出所：岐阜労働局「令和2年3月『大学等卒業予定者』の就職内定状況等（1月末現在）」

今春卒業の県内高校生 1月末の就職内定率は97.2%

令和2年3月卒の高校生について、1月末現在の就職内定状況は、求職者4,105人（前年同期比4.3%減）に対し、就職内定者数は3,992人（同2.3%減）となり、就職内定率は97.2%（同1.9ポイント増）、現在と同様の統計を開始した平成4年度以降で最高値を更新した。

資料出所：岐阜労働局「令和2年3月『高等学校卒業予定者』の就職内定状況等（1月末現在）」

＜令和3年3月新規高等学校卒業者の就職に関する申し合わせ＞

当協会も構成員として名を連ねる「岐阜県高等学校就職問題検討会議」では、令和3年3月に高校を卒業する生徒の採用選考期日などについて、下記のように取りまとめました。

1人でも多くの生徒の働く機会が得られるよう、ご配慮いただきますようお願いいたします。

なお、新規高等学校卒業者の求人申込を行おうとする事業所は、管轄の公共職業安定所に求人申込書を提出し、選考期日や求人内容等について適正であることの確認を受けた後で、高等学校へ申込を行う必要があります。

安定所（ハローワーク）における求人申込の受理及び確認のための求人票の受付	令和2年6月1日～
安定所が確認した求人票の返戻、学校における求人申込の受理	同　7月1日～
学校から企業への生徒応募書類提出開始	同　9月5日～
企業による選考開始及び採用内定開始	同　9月16日～

※詳細は岐阜労働局のホームページ内「新規学校卒業者の雇用のために」ページで閲覧できます。

新型コロナウイルスに関する情報について

厚生労働省では、新型コロナウイルス感染症に関する様々な情報を随時発信しており、最新の情報についても随時更新しています。

令和2年3月17日付けで同省より中小企業等への対応の発出版（概要）依命通達が公表されましたのでご紹介します。

厚生労働省ホームページ　https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html

新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大による影響を踏まえた中小企業等への対応について（概要）

現在の状況と依命通達の趣旨

○新型コロナウイルス感染症が経済活動に影響を及ぼす中、中小企業・小規模事業者（以下「中小企業等」という。）から、労働基準関係法令への対応に困難を伴う状況がある旨の声が寄せられている。

都道府県労働局及び労働基準監督署において、新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大が中小企業等に与える影響に配慮すること等を徹底するよう、厚生労働大臣から事務次官に対して指示 → この趣旨を3月17日の記者会見において厚生労働大臣から説明するとともに、事務次官から依命通達を発出

1．中小企業等への配慮

▶労働施策基本方針（平成30年12月28日閣議決定）における「その他の事情」には、新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大が中小企業等に与える影響も含まれることを明確化。

○労働施策基本方針（平成30年12月28日閣議決定）（抄）

（略）中小企業等における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情に配慮し中小企業等の立場に立った対応を行い、労働基準法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令に係る違反が認められた場合においても、当該中小企業等の事情を踏まえ、使用者に対し自主的な改善を促していく。

2．労働基準法第33条の解釈の明確化

▶労働基準法第33条第1項（災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等の延長）の対象となり得る場合を明確化。

＜労働基準法第33条第1項の対象となり得る場合＞ ※このほか、人命・公益を保護するために臨時の必要がある場合も該当し得る

○ 新型コロナウイルス感染症に感染した患者を治療する場合

○ 手厚い看護が必要となる高齢者等の入居する施設において新型コロナウイルス感染症対策を行う場合

○ 新型コロナウイルスの感染・蔓延を防ぐために必要なマスクや消毒液、医療機器等を緊急に増産又は製造する場合

3．1年単位の変形労働時間制の運用の柔軟化

▶1年単位の変形労働時間制を採用している事業場において、新型コロナウイルス感染症対策のため、当初の予定どおりに制度を実施することが企業の経営上著しく不適当と認められる場合には、制度の途中であっても、労使協定を締結し直すことも可能であることを明確化。

4．36協定の特別条項の考え方の明確化

▶繁忙の理由が新型コロナウイルス感染症によるものである場合には、36協定の特別条項に明記されていなくとも、「臨時的な特別の事情がある場合」の理由として認められるものであることを明確化。