

令和4年
5月

とちぎ
経協
Tochigi
Employers'
Association

NO.487



県鳥:オオルリ

栃木県経営者協会

〈目次〉

日本経団連情報・第73回定時総会開催について…	1
2021年度第2回常任幹事会…	2
常設委員会だより…	3
研修会だより…	6
2022年度労働局・県・県教委からの要請…	7
栃木労働局からの「非常事態」緊急要請…	8
経協調査…	9
労働判例…	18
就職戦線レポート…	23
公設委員の推薦・会員消息・業務日誌…	24
労働局広報…	25
Eメール登録・会員募集のご案内…	26
法律・労務・税務相談のお知らせ…	27

日本経団連幹事会において、下記議題が討議・報告されました。

【4月12日】

I. 議 件

1. Society5.0の扉を開く
ーデジタル臨時行政調査会に対する提言ー
2. 防衛計画の大綱に向けた提言
3. ソフトパワーを通じた「日本力」の発揮を

II. 報告事項

1. 2020年ドバイ国際博覧会（ドバイ万博）
視察報告
2. 第49回東亜経済人会議合同会議の模様
3. 職場における化学物質規制の見直し
4. 2023年度卒業・修了予定者等の就職・採用
活動に関する政府要請
5. エンゲージメントと労働生産性の向上に資
するテレワークの活用

III. 書面報告事項

1. 入会報告

【5月17日】

I. 議 件

1. グリーントランスフォーメーションに向けて

II. 報告事項

1. 震災復興特別委員会の諸活動
2. 人口問題委員会報告書
「人口減少に耐えうる社会システムの構築を
目指して」
3. 採用と大学教育の未来に関する産学協議会
2021年度報告書
「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」
4. 船荷証券の電子化に関する商法改正の動向
5. 建設資材高騰・品不足に係る協力要請

III. 書面報告事項

1. 原材料価格、エネルギーコスト等の上昇に
係る適切な価格転嫁等に関する下請事業者
等に対する配慮
2. 2021年夏季・冬季賞与・一時金調査結果
3. 入会報告

ご案内

第73回定時総会開催について

下記により第73回定時総会を開催いたします。会員皆様方多数のご出席をお待ちしております。都合により出席がかなわない場合は、議決権行使書または委任状により議決権を行ってくださいようお願いいたします。

なお、今回は懇親パーティを予定しておりますが、新型コロナウイルス感染症の状況によっては、中止とする場合もありますので、ご承知おきください。

日 時 **2022年6月9日（木）14:00～**
会 場 **ホテル東日本宇都宮「大和」**

I 定時総会

- 報告事項 1 2021年度事業報告の件
2 2022年度事業計画及び収支予算の件
- 決議事項 第1号議案 2021年度貸借対照表・正味財産増減計算書・
貸借対照表及び正味財産増減計算書附属明細書承認の件
第2号議案 任期満了に伴う役員改選の件

II 常設委員会委員永年感謝状及び記念品贈呈

III 特別講演

- 演 題 「共創と複眼」
地域とともに進む：宇都宮大学の取組み
- 講 師 国立大学法人宇都宮大学 学長 池田幸氏

IV 懇親パーティ 講演終了後約1時間

全議案を承認

本年度第2回常任幹事会が、3月24日、青木勲会長、28名の常任幹事の出席を得てホテル東日本宇都宮「福寿」において開催された。

青木会長の挨拶後、会長が議長となり、議事録署名人に小林光夫氏、飯塚茂雄氏を指名し議事に入った。まず、2021年度事業報告及び収支決算見込について（報告）、2022年度事業計画案及び収支決算案について、任期満了に伴う役員改選について、定時総会について報告、審議され承認された。



1 2021年度事業報告及び収支決算見込について（報告）

石塚専務理事より、会議、常設委員会活動、教育事業活動、相談業務、キャリア形成支援事業、受託事業、組織状況、公設委員会等委員の推薦、経団連等との連携について報告がされた。

続いて、収支決算見通しについて、コロナの影響で、収入、支出ともに例年と比べて減額となった旨説明がされた。

2 2022年度事業計画案及び収支予算案の承認について

石塚専務理事より、事業計画案では、事業活動については、会議及び委員会活動で従来通り開催する予定である。と説明された。

教育啓発事業では、4つの項目で28のセミナーを企画し、通信教育も実施する予定である。

受託事業については、昨年引き続き栃木県より、「とちぎインターンシップフェア開催事業」（①プログラム作成支援セミナーの開催、②インターンシップフェアの開催）を受託し、実施する予定である。

予算案については、昨年度と同規模となっている。

3 人事異動等に伴う役員改選について

石塚専務理事より、任期満了に伴う役員改選については、理事が2名の変更、常任幹事も数名変更となる予定である。と説明がされた。

4 定時総会について

石塚専務理事より、6月9日（木）、2時からホテル東日本宇都宮において定時総会を予定している。講演は、宇都宮大学の池田学長にお願いする予定である。また、懇親パーティも現時点では実施する予定である。と説明された。

以上報告され、1～4共に承認された。

なお、これに先立ち、本年度第4回理事会（正副会長会議）が、3月24日に、青木勲会長、田代康憲副会長、佐藤和博副会長、黒本淳之介副会長、松下正直副会長、増渕正二副会長、横山浩樹副会長、小林恒夫監事、吉村憲光監事、石塚洋史専務理事出席のもと、ホテル東日本宇都宮「とき」で開催され、上記議案を審議、了承した。



任期満了に伴い第25期常設委員を委嘱しました

～ 5 委員会に 123 名～

当協会では人事労務や雇用問題に関する対策研究、人材育成のための企業内教育や企業倫理のあり方、さらに企業経営と密接に関係する事項や産業基盤の整備充実、中小企業の振興施策に関する事項、地域社会づくり・環境形成に関する事項、関係官庁や公的関係諸機関への建議・提言など、幅広い分野で企業経営に直接役に立つ事柄を取り上げて委員会活動を行っております。

この度、第24期常設委員会委員の任期が3月をもって満了となったのに伴い、全会員企業への公募により、第25期の委員を募集し、委員を委嘱しました。

今回の5つの常設委員会（総務委員会、経営・産業政策委員会、労務委員会、地域環境委員会、産業教育委員会）活動では、協働作業による情報収集・調査研究のほか、委員相互の啓発活動、会員企業のご協力による講習会や定期的な交流会の開催など、異業種交流の機会も数多く設けて、人的ネットワークの構築に最適の場を提供したいという考えのもとで、今回は、116名の方々に委員をお引き受けいただきました。なお、任期につきましては、2年で、平成2024年3月末までです。委員の方々は下記のとおりです。

(◎：委員長、○：副委員長・企業50音順・敬称略)

1. 総務委員会 (20名)

☆活動目的

- (1) 事業活動の基本的事項に関する事項
- (2) 協会及び事務局の組織に関する事項
- (3) 企業倫理等、企業の社会的責任問題に関する事項
- (4) 組織・財政強化等に関する事項
- (5) 広報活動に関する調査研究及び情報交換に関する事項
- (6) その他特に必要と認めた事項

◎小澤 克宏	吉澤石灰工業(株) 取締役執行役員常務	中山 和之	シーデーピージャパン(株) 取締役
○川上 裕	藤井産業(株) 取締役相談役	峯山 敏正	(社福)すぎなみき会 理事長
○市川 剛久	仙波糖化工業(株) 取締役管理本部長	高橋 克彦	(株)東武宇都宮百貨店 総務部長
福富 裕之	(株)足利銀行 人事部長	石渡 教夫	(株)栃木銀行 執行役員人事部長
杉山 充男	足利興業(株) 取締役社長	奈良摩弥子	日産自動車(株)栃木工場 人事総務部長
飯塚 敏浩	(有)イイツカサービス 代表取締役	圓城 裕和	日立グローバルライフソリューションズ(株) 総務本部 ビジネスパートナー部部長代理 兼 総務部部長代理
石川 尚子	オリオンコンピュータ(株) 代表取締役	安部 信	富士通(株)小山工場 総務部長
青木 靖典	北関東総合警備保障(株) 代表取締役社長	武本 謙治	本田技研工業(株) パワートレインユニット製造部 総務課長
石川 和良	キヤノン(株)宇都宮事業所 宇都宮阿見人事部長	山田 耕司	(株)ミットヨ 総務部長
永水 克欣	(株)キリウ 執行役員総務部長		
小林 恒夫	税理士法人小林会計 代表社員		

2. 経営・産業政策委員会 (30名)

☆活動目的

- (1) 活力ある企業のあり方に関する調査研究及び啓発に関する事項
- (2) 中小企業振興施策の充実及びその支援に関する事項

- (3) 産業基盤の整備充実に関する事項
- (4) 公的関係諸機関及び委員会、審議会等に対する産業界の意思反映に関する事項
- (5) 産・学・官の連携を深め、人材育成及び新技術・新製品の研究開発の支援に関する事項
- (6) その他特に必要と認めた事項

◎市川 裕一 富士通(株)小山工場 工場長
 ○小林 州一 北関東総合警備保障(株) 常務取締役
 ○伊原 修 (株)大高商事 代表取締役社長
 稲葉 正人 宇都宮電子(株) 専務取締役
 五家真佐江 オリオンコンピューター(株)
 コーディネーター
 田中 久貴 (株)関電工 執行役員 栃木支店長
 上野 裕之 関東マルワ産業(株) 代表取締役社長
 新見 徹 (一社)県央まちづくり協議会 常務理事
 五百川浩之 コカ・コーラ ボトラーズ ジャパン(株)
 ベンディング栃木支店長
 吉村 敦史 (株)三洋製作所 代表取締役社長
 園田竜太郎 シーデーピージャパン(株)
 仙台営業所長
 荒木 恵司 (株)ジェイテクトファインテック
 代表取締役社長
 鈴木 和芳 (株)下野新聞社 経営管理局长
 竹内 隆司 東邦建(株) 代表取締役社長
 市田 治雄 (株)栃木銀行 法人営業部 地域創生室長

美野輪 茂 (公財)栃木県産業振興センター 理事長
 小林 智宏 栃木セキスイハイム(株) 総務部長
 新井 孝則 栃木トヨタ自動車(株) 代表取締役社長
 佐藤正太郎 日光金属(株) 代表取締役社長
 橋本 正行 (株)日本栄養給食協会 代表取締役
 唐澤 重信 フォルテ グロウ メディカル(株)
 代表取締役
 渡邊 純一 藤井産業(株) 専務取締役
 斎藤 孝彦 (株)不二ロジカーゴ 代表取締役
 大塚 茂芳 フットワークエクスプレス関東(株)
 営業本部長
 渡瀬 政道 (学)船田教育会 常務理事 法人事務局長
 青木 健 (株)ブリヂストン
 北関東生産部門 総務部長
 加藤 茂 古河電工ビジネス&ライフサポート(株)
 取締役 兼 北関東センター長
 和田 聖 平成アルミ(株) 代表取締役
 土屋 文人 (株)マイナビ 栃木支社長
 小川 拓矢 (株)ユーユーワールド 取締役社長

3. 労務委員会 (31名)

☆活動目的

- (1) 人事・労務問題等についての情報収集、調査研究及び相互啓発研修に関する事項
- (2) 労使関係安定化のための労使紛争対策、企業防衛対策等の調査研究に関する事項
- (3) 雇用問題に関する情報の収集提供及び雇用の改善に関する事項
- (4) その他特に必要と認めた事項

◎亀井 宏昭 フットワークエクスプレス関東(株)
 社長付マネージャー兼総務部長
 ○古川 康司 パナソニックスイッチングテクノロ
 ジーズ(株) 顧問
 ○阿部 順市 (株)真岡製作所 取締役常務執行役員
 原 毅 アーベストフーズ(株) 代表取締役社長
 三品 文彦 アキレス(株) 足利総務部長
 齋藤 隆 (社福)梅林会 理事長
 五十畑 嘉 関東インフォメーションマイクロ(株)
 代表取締役社長
 大関 博之 関東マルワ産業(株) 執行役員副本部長
 寺内 利男 北関東総合警備保障(株) 人事部長
 杉原考太郎 キャノンメディカルシステムズ(株)
 人事・総務統括部 部長
 新井 雄二 (株)キリウ 人事部主管
 小林 良行 三信電工(株) 安全品質・経営企画室長
 高橋 佳広 (株)三洋製作所 総務部長
 相良 光信 シーデーピージャパン(株) 管理部長

松本 昌典 (株)ジェイテクトファインテック
 清原工場長兼総務部主幹
 吉村 清人 ジェイ・バス(株)宇都宮工場 総務部長
 鶴見 潤 (株)SUBARU 人事課長
 平井 隆文 (株)壮関 管理部長
 瀬端 道男 (社福)たかはら学園 理事長
 石塚 敏雄 栃木キヤノン事務機販売(株)
 総務部相談役
 松本 貴則 栃木トヨタ自動車(株) 常務役員
 糸井 一裕 トヨタウッドユーホーム(株)
 人事担当部長
 鍋島 勝子 鍋島事務所 顧問
 宮入 一貴 日本通運(株)宇都宮支店 総務課長
 小林 秀央 東日本電信電話(株)栃木支店
 企画総務部長
 奥平 央 マ・マーマカロニ(株) 管理部長
 岩本 剛 持田製薬工場(株)本社工場
 総務・労務専任課長

田澤 武男 吉澤石灰工業(株) 人事部長
川上 治夫 (株)吉野工業所宇都宮工場
管理課総務リーダー

野村 武夫 (株)療食サービス 代表取締役
小池智恵子 渡辺建設(株) 総務部長

4. 地域環境委員会 (20名)

☆活動目的

- (1) 地域社会活動に関する情報収集及び調査研究並びに地域社会づくりへの参画に関する事項
- (2) 環境関係諸問題に関する相互研鑽及び調査研究に関する事項
- (3) 関係官庁への建議並びに関係諸機関との連絡・調整に関する事項
- (4) その他特に必要と認めた事項

◎篠崎 清 藤井産業(株) 取締役インフラソリューションズC建設S営業本部長
○渡部 康男 シーデーピージャパン(株) 顧問
○仲田 俊夫 仲田総業(株) 代表取締役会長
戸部 雄一 (株)関電工 栃木支店 工事部 課長
市本 和久 (株)関東エコリサイクル 代表取締役
関口 直 北関東総合警備保障(株) 取締役
関根 拓郎 (株)キリウ 総務部 主担
鈴木 博志 ジェイ・バス(株)宇都宮事業所
総務部安全グループ
相田 浩志 (株)SUBARU 宇都宮製作所 総務課長
金子 徳明 東京電力パワーグリッド(株)栃木総支社
広報・渉外担当部長
平石 裕一 平石環境システム(株) 代表取締役社長

深澤 雄一 (株)フカサワ 代表取締役会長
五十畑 薫 富士通(株)小山工場 総務部
嶋 尚明 フットワークエクスプレス関東(株)
総務課長
吉澤 武 芙蓉地質(株) 専務取締役
山崎 義宏 古河機械金属(株)足尾事業所 所長
秋場 泉介 平成理研(株) 常務取締役
環境科学センター長
長谷日呂矛 本田技研工業(株)
パワートレインユニット製造部
生産業務部 施設管理課長
池田 雅志 マ・マーマカロニ(株)
取締役 生産本部長
秋田 規男 レオン自動機(株) 執行役員 総務部長

5. 産業教育委員会 (22名)

☆活動目的

- (1) 経営者の相互啓発・交流・研修等経営力向上に関する事項
- (2) 企業内教育のあり方及び調査研究に関する事項
- (3) 協会の教育研修活動の企画・実施に関する事項
- (4) 総合的品質管理活動の展開と推進に関する事項
- (5) その他特に必要と認めた事項

◎岡本 明夫 (株)スタッフブレーン 顧問
○名村 史絵 三信電工(株) 代表取締役
○津田 裕康 フットワークエクスプレス関東(株)
代表取締役社長
林 明夫 (株)開倫塾 代表取締役社長
熊倉 孝典 (株)足利銀行 研修室 次長
飯田 麻乃 (株)カンセキ 総務人事部 次長
糸川 英一 北関東総合警備保障(株) 常務取締役
大屋 英郎 キヤノンメディカルシステムズ(株)
品質環境保証部 マネジメントシス
テム・企画担当 参与
大関 昭一 (株)小松製作所 小山工場
品質保証部長
一樂 由美 シーデーピージャパン(株)
管理部人事総務G 課長代理
羽野 将史 (株)SUBARU 総務部 総務部長

鈴木 隆広 仙波糖化工業(株) 総務部 総務課
菊地 月香 (社福)同愛会 理事長
箕輪記代子 (株)東武宇都宮百貨店
総務部 人事課 課長
高橋 寛之 (株)栃木銀行 人事部 人材教育室長
和久井要子 栃木県農業協同組合中央会
総務企画部長
大平 宏 日産自動車(株) 栃木工場
総務部 人事課長
沼田 好幸 日本サーファクタント工業(株)
那須事業所 品質保証部 次長
奈良 洋毅 日本信号(株) 宇都宮事業所 業務課長
藤崎 則之 藤崎印刷(株) 代表取締役
横山 誠 村田発條(株) 品質保証部長
千徳 勝 ランスタッド(株) 安全衛生推進室
安全衛生統括責任者

実 施 報 告

◎新入社員セミナー

4月6日、11日の2日間で宇都宮市内会場にて、会員企業等から29名が参加して開催した。オフィス OKAMOTO 代表の岡本 明夫氏を講師に迎え「挨拶の基本」や「名刺交換の基本」、「学生と社会人の違い」、「社会人としての基本ルール」、「職場での人間関係」、「仕事のプロになるために」等について講義を行った。



セミナー終了後のアンケートでは、以下のような意見があった。

- ・ 社会人としてのビジネスマナーの基本を徹底的に学ぶことができた。
- ・ 職場での人間関係を良好に保つためには社内ルールを守り、相手の立場を尊重することが大切だとわかった。

講 座 開 催 案 内

◎経理担当者実務講座「経理の仕組みと実務のポイント」

日 時：6月14日（火） 10：00～16：00

会 場：宇都宮市文化会館（無料駐車場あり）

講 師：小林 恒夫氏（小林会計 代表）

参加費：会員企業：2,700円 一般企業：5,500円（資料代・消費税込み）

内 容：1. 会計の目的と基本的な仕組み／2. 五つの要素の中身と意味／3. 日常の経理業務の留意点／
4. 決算業務の流れと決算書作成

◎部下育成講座

日 時：6月27日（月） 10：00～16：00

会 場：宇都宮市文化会館（無料駐車場あり）

講 師：岡本 明夫氏（オフィスOKAMOTO 代表）

参加費：会員企業：8,000円 一般企業：12,000円（資料代・消費税込み）

内 容：1. オリエンテーション／2. 部下育成のために何を学ぶか／3. 部下との接し方／4. 正論だけでは部下は育たない／5. あなたにとって部下育成に何が必要か

新型コロナ感染対策を徹底して開催いたしますが、状況により中止や延期もございますのでご了承ください。

栃木労働局・栃木県・栃木県教育委員会から、「新規学校卒業者をはじめ若年者の採用及び人材育成に関する要請」がありました。

要請内容は三項目で、一つは、卒業までに就職が決まらない未就職卒業者が、毎年一定数存在することや3年以内に離職してしまう3年以内離職率も横ばいの状態であることから、きめ細かな情報発信、就職支援や就職後の定着支援などに対する協力要請。次は、新規学校卒業者を含む若年者が本人の実力を発揮できるよう、学生、生徒のインターンシップや企業見学会などにおける企業情報の提供、就職後の定着のための人材育成や職場環境の整備等への取り組み要請。もう一つは、多様な人材の採用や育成にも目を向ける必要があり、県内にも多くの障害者や外国籍の若年者がいることから、これらの方を含めた新規学校卒業者求人への早期提出、採用や就職後の継続雇用への協力要請です。



新規学校卒業者をはじめ若年者の採用及び人材育成に関する要請書

栃木県政及び労働行政の推進につきましては、平素から格別の御理解と御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

令和4年3月卒業の新規学校卒業者の就職については、前年度より求人数は増加し、就職内定率についても例年と同様の高い水準を維持できたことは、ひとえに企業の皆様の新卒者に対する高い期待と御努力のおかげであり、深く感謝申し上げます。

しかしながら、卒業までに就職が決まらない未就職卒業者が、毎年一定数存在することや3年以内に離職してしまう3年以内離職率も横ばいの状態であることから、栃木県、栃木県教育委員会及び栃木労働局や関係各機関が連携し、きめ細かな情報発信、就職支援や就職後の定着支援などに取り組んでおりますが、企業の皆様の御協力も不可欠であります。

現在、国においては、青少年の雇用の促進等に関する法律(通称:若者雇用促進法)に基づく詳細な情報提供や求人への適切な取扱い並びにユースエール認定制度等の効果的な運用を図っており、栃木県においても、県内出身の若年者に対する人材育成に取り組んでおります。

企業の皆様におかれましても、新規学校卒業者を含む若年者が本人の実力を発揮できるよう、学生、生徒のインターンシップや企業見学会などにおける企業情報の提供、就職後の定着のための人材育成や職場環境の整備等に引き続き取り組んでいただきますようお願いいたします。

雇用情勢は一部に厳しさが残るものの、持ち直しの動きが広がりつつありますが、新型コロナウイルス感染症の影響を受け経済情勢は未だ厳しい状況にある上、さらに海外における政情不安等から先行きが不透明な部分も多いところではありますが、昨今、多様な人材の採用や人材育成にも目を向けていく必要があると言われており、県内にも多くの障害者や外国籍の若年者がおりますので、これらの方を含めた新規学校卒業者求人への早期提出、採用や就職後の継続雇用に一層の御協力をお願いいたします。

令和4年5月16日

一般社団法人栃木県経営者協会 会長 青木 勲 様

栃木県知事 福田 富



栃木県教育長 阿久澤 真 理



栃木労働局長 藤 浪 竜 哉



栃木労働局からの「非常事態」緊急要請

栃木労働局から、「緊急労働災害防止運動」への協力要請がありました。

2021年における栃木県内の休業4日以上の死傷者数は前年比315人増の2312人と、4年連続で増加し13年ぶりに2千人を超え、死者数も19人と、過去最少だった2020年の9人から倍増しました。また、今年1月から4月の死傷者数が21年を上回るペースで推移したことから、今回の「非常事態」緊急要請となりました。労働災害では、行動に起因する災害（「行動災害」）が増加していることから、栃木労働局では、県内で働く一人一人が安全意識をより一層高め、頭文字が「A(あ)」で始まる「あ(A)わたる」「あ(A)せる」「あ(A)などる」の「あ(A)ぶない行動」を「しない・させない」ための「Aない声かけ運動!」に、職場ごとの課題に応じた対策をプラスして効果的に取り組む『Aない声かけ運動!プラス』を実施することになりました。行動災害防止の徹底に向けた取組強化をお願いいたします。



栃労発基 0519 第1号
令和4年5月19日

一般社団法人栃木県経営者協会 会長 殿

栃木労働局長

労働災害防止運動の実施について（協力要請）

労働行政の推進につきましては、日頃より格別な御理解と御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、令和3年における栃木県内の休業4日以上の死傷者数は4年連続で増加し、平成10年以降で最多となる2,312人を数え、19人もの尊い命が失われました。

また、今年に入ってからも、4月末現在で、死傷者数は749人と昨年同期よりも136人、22.2%増加し、死亡災害では5人もの尊い命が失われており、労働災害の増加に歯止めがかからない事態となっています。

労働災害増加の要因として、転倒や動作の反動（腰痛等）といった、行動に起因する災害（以下「行動災害」という。）の増加や高齢労働者の災害の増加が考えられます。また、墜落・転落やはさまれ・巻き込まれなどの在来型災害においても、安全の作業手順等を省略するなどの不安全行動に起因した災害が依然として発生しており、これも要因の一つといえます。

このため、当局においては、こうした行動災害の起因となる不安全行動等の“あぶない行動”につながる“あわたる”“あせる”“あなどる”を“しない・させない”ための「Aない声かけ運動!」に、職場ごとの課題に応じた対策をプラスして効果的に取り組む『Aない声かけ運動!プラス』（以下「本運動」という。）を下記により実施することとしました。

ついては、貴団体におかれましても、本運動の趣旨を御理解いただき、別添のリーフレットなどを活用して傘下の会員事業場に対して積極的な取組みを周知指導いただきまますよう要請いたします。

記

- 1 実施期間
本 期 間：令和4年6月1日から令和5年3月31日まで
（準備期間：令和4年5月9日から令和4年5月31日まで）
- 2 キャッチフレーズ
“あわてず あせらず あなどらず”
- 3 実施事項等
別添の実施要綱及びリーフレットのとおりに

景気動向・雇用状況等に関する調査結果

景気動向等に関する調査結果がまとまりましたので、下記の通りご報告いたします。

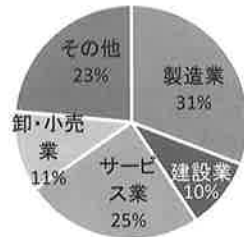
調査概要

調査時期 : 2022年1月26日～3月14日
 調査対象 : 会員企業279社
 回答社数 : 86社(回答率30.8%)

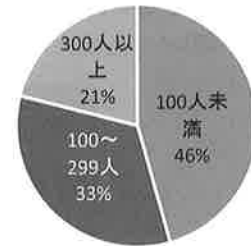
<業種・従業員数について>

回答企業内訳

【業種】



【従業員】



I. 景況感・売上・経常利益について

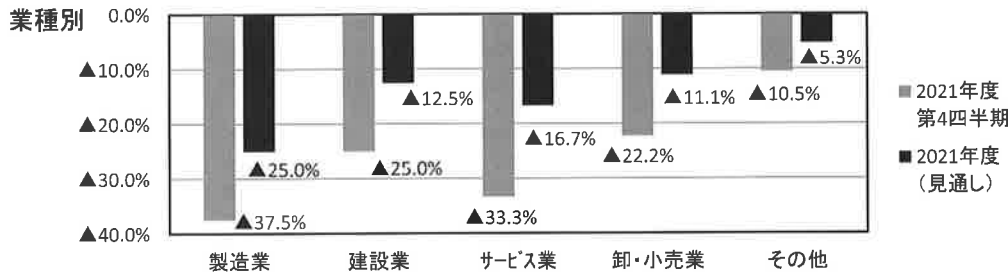
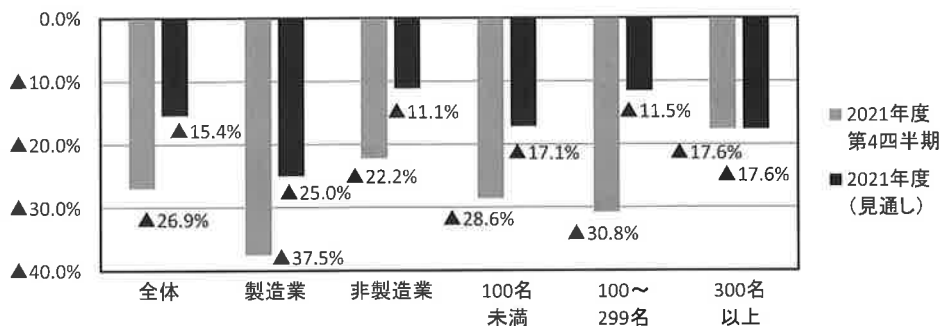
1. 景況感判断指数

景況感を業種別にみると、製造業では▲37.5%と2020年度第4四半期▲24.4%に比べ13.1ポイント悪化した。

非製造業では、▲22.2%と2020年度第4四半期▲23.0%に比べ0.08ポイント改善した。

製造業では新型コロナウイルス感染拡大を背景とした、継続的な供給難や原材料高騰の影響もあり大きく悪化した。一方、非製造業ではウイズコロナが進む中、改善に向かっている。

全体・業種別・規模別(DI) (図1)



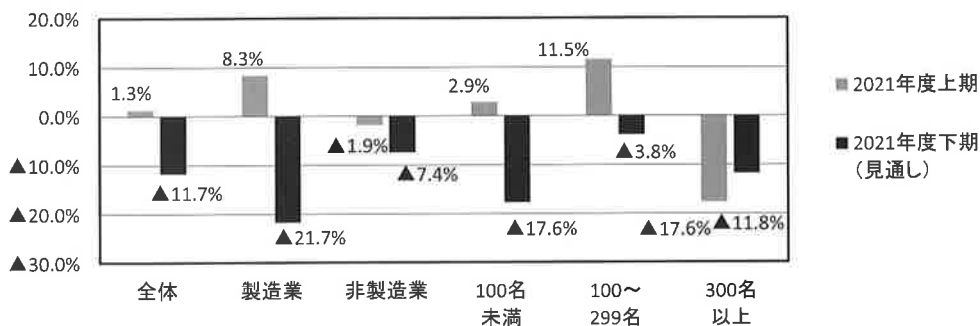
2. 売上高判断指数(DI) (図2)

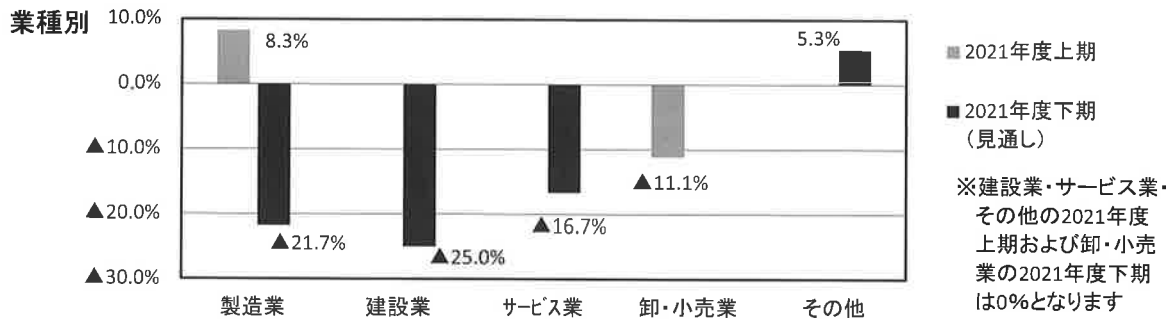
売上高を業種別にみると、製造業では8.3%と2020年度上期▲40.5%に比べ48.8ポイントと大幅に改善した。

非製造業では、▲1.9%と2020年度上期▲34.2%に比べ32.3ポイントと大幅に改善した。

新型コロナウイルス感染拡大に加え、年度後半に顕在化したウクライナ情勢の影響もあり、製造業や建設業では原材料の調達が進まず、非製造業と比べ大きく下回った。

全体・業種別・規模別

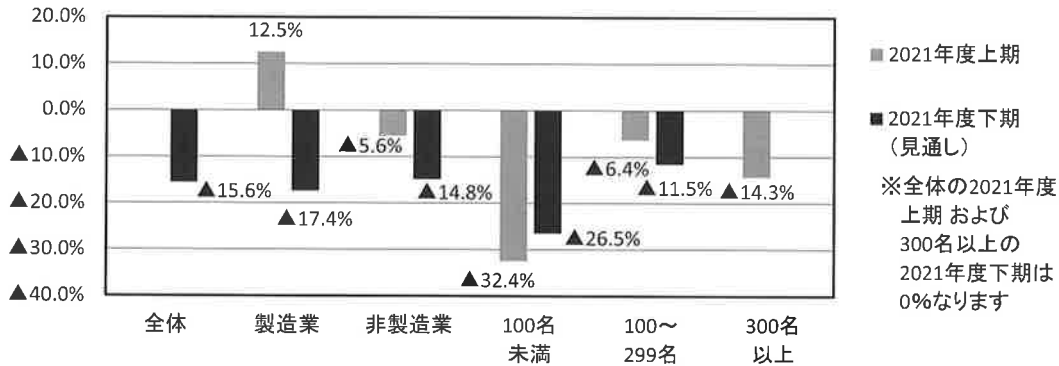




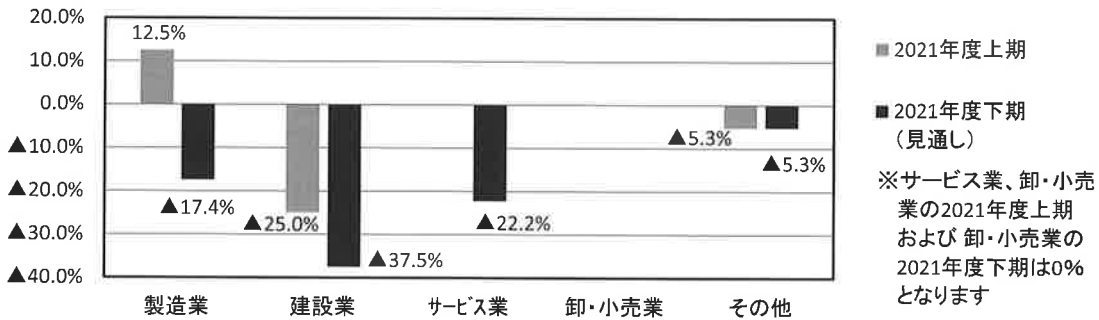
3. 経常利益判断指数

経常利益を業種別にみると、製造業では12.5%と2020年度上期▲47.6%に比べ60.1ポイントと大幅に改善した。非製造業では、▲5.6%と2020年度上期▲24.7%に比べ19.1ポイント改善した。

全体・業種別・規模別 (DI) (図3)



業種別



II. 賃金改定について

賃金改定について、定昇制度ありの企業をみると全体では84.0%と昨年の77.8%に比べ6.2ポイント増加した。業種別にみると、製造業の定昇制度あり87.0%と昨年の83.3%に比べ4.7ポイント増加した。

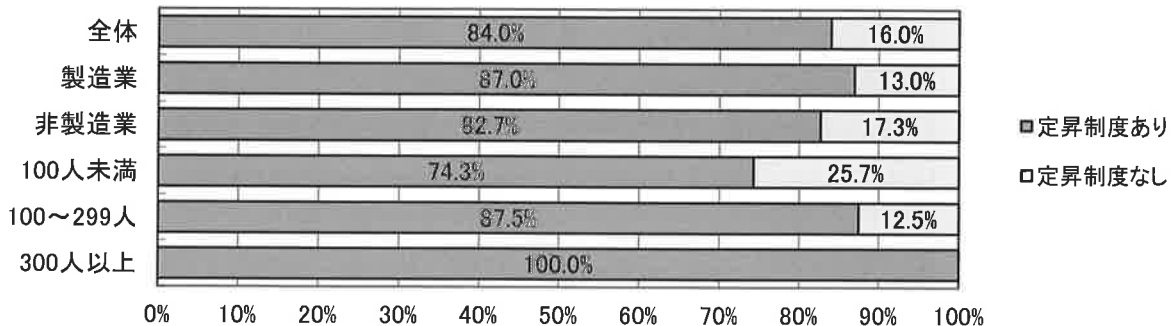
また、非製造業の定昇制度あり82.7%と昨年の76.3%に比べ6.4ポイント増加した。

賃上げを実施する理由についても、昨年同様に「従業員の定着・確保」が44.4%で上位となり、次いで「従業員のモチベーションUP」が37.0%と高い結果となった。

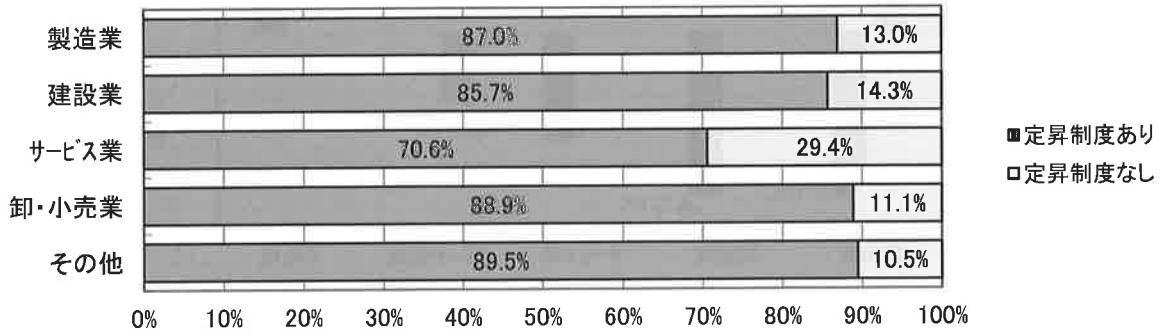
人手不足が深刻化する中、企業では従業員の定着や確保が課題となっており、今後さらに賃上げを実施する企業が増えることも予想される。

1. 定昇制度の有無 (図4)

全体・業種別・規模別

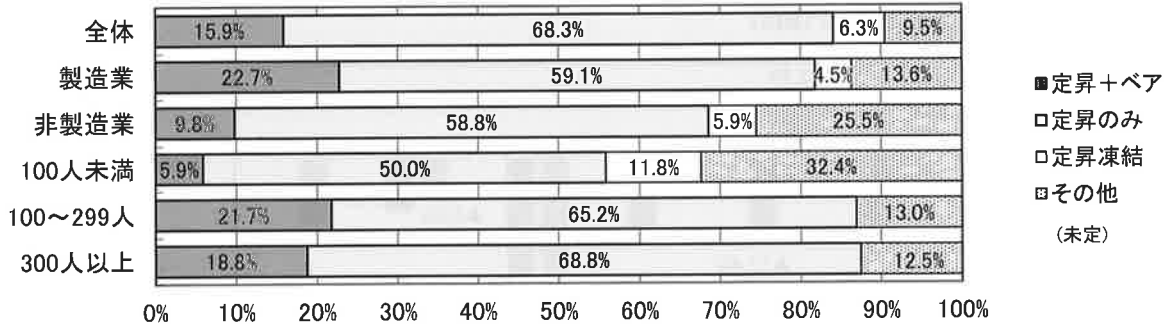


業種別

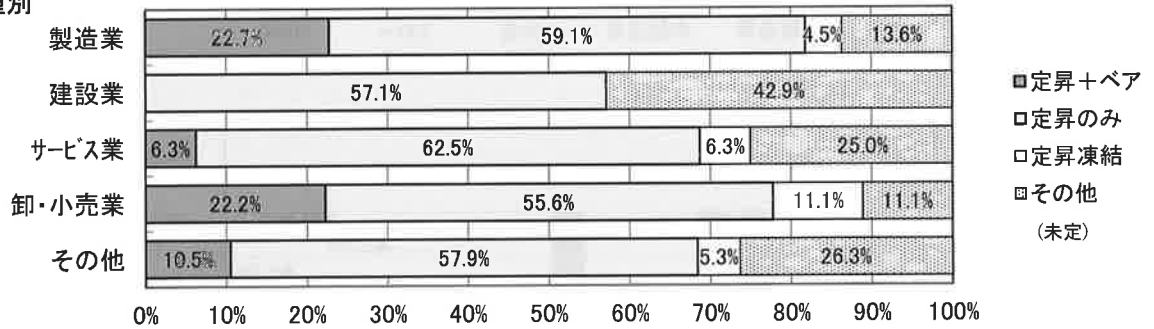


2. 定昇制度あり企業の賃金改定(予定)(図5)

全体・業種別・規模別

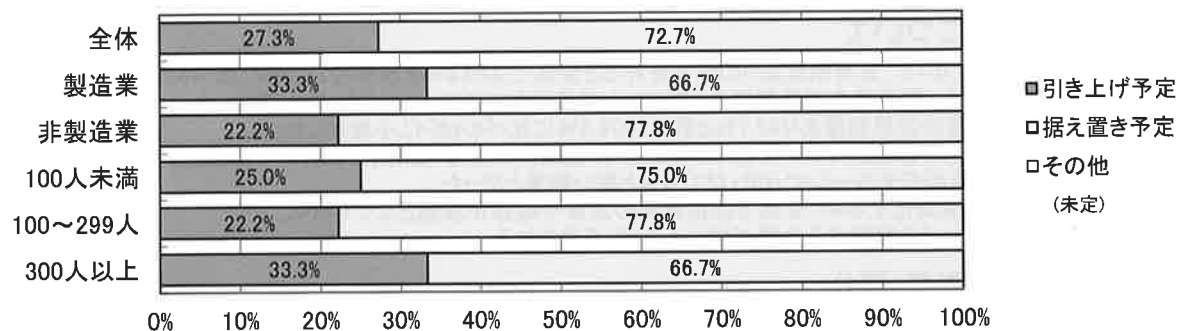


業種別

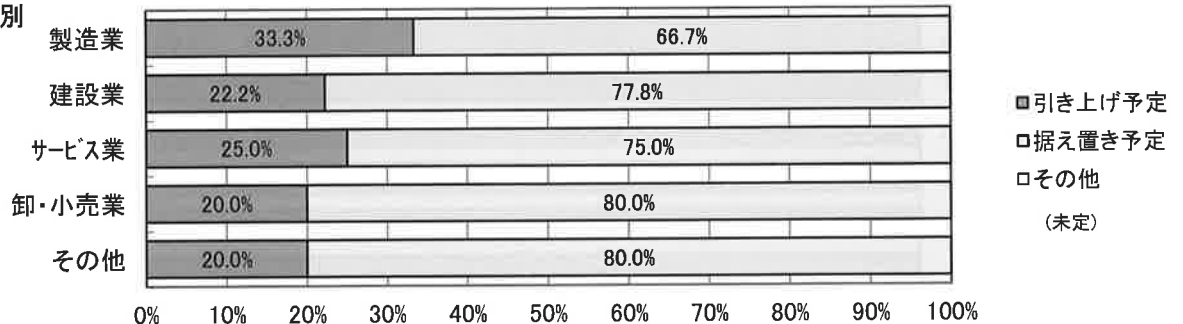


3. 定昇制度なし企業の賃金改定(予定)(図6)

全体・業種別・規模別

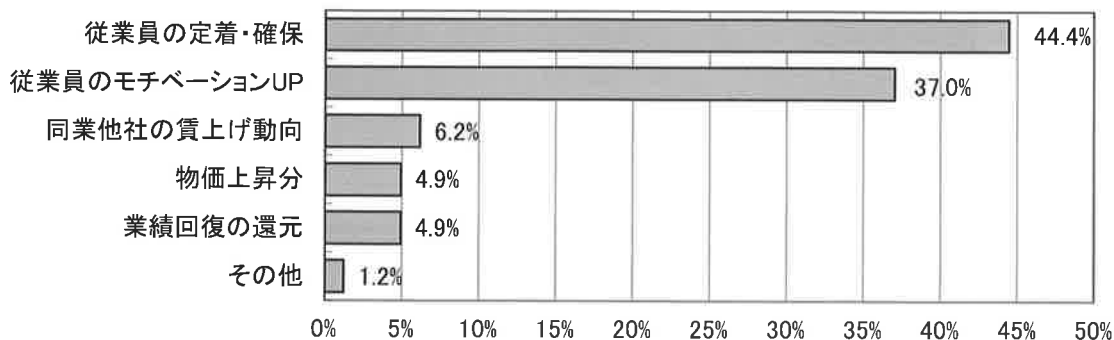


業種別



4. 賃上げを実施する理由(図7)

(複数回答)



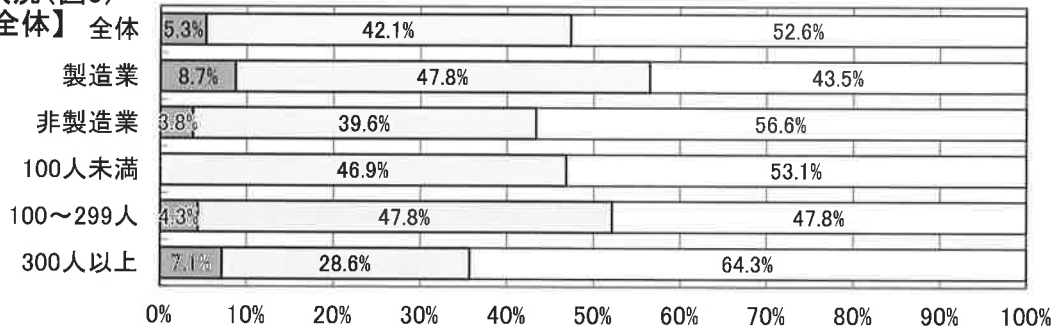
Ⅲ.雇用について

雇用について業種別にみると、製造業の人員状況では不足とする割合が43.5%と昨年の22.5%に比べ、21ポイント増加した。非製造業の人員状況では、不足とする割合が56.6%と昨年の31.1%に比べ、25.5ポイント増加した。

正規社員採用予定について、新卒採用を増やす予定が16.9%と昨年の15.4%に比べ1.5ポイント増加した。また中途採用を増やす予定が23.4%と昨年の15.7%に比べ7.7ポイント増加した。半数近くで人員不足を感じているとの結果となった。

1. 人員状況(図8)

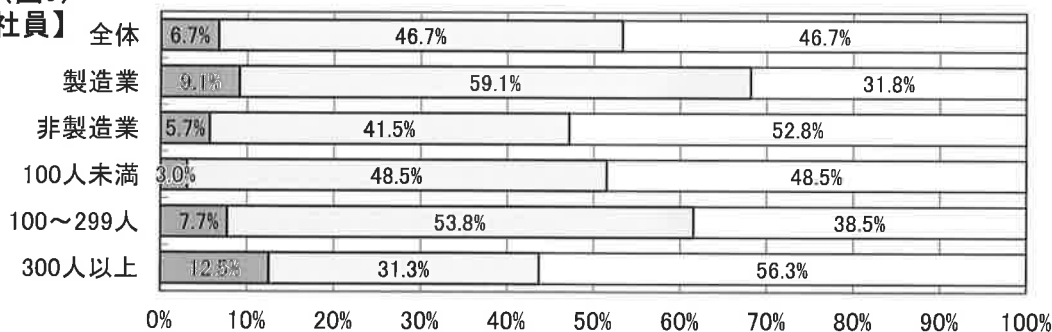
【社員全体】 全体



■ 過剰
□ 適正
□ 不足

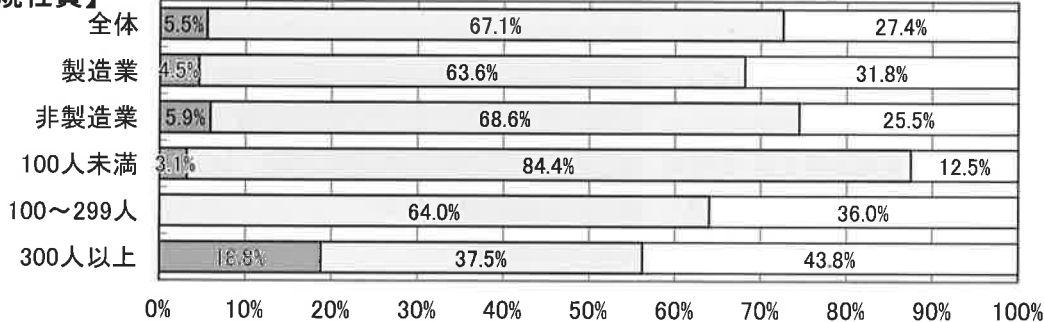
2. 過不足(図9)

【正規社員】 全体



■ 過剰
□ 適正
□ 不足

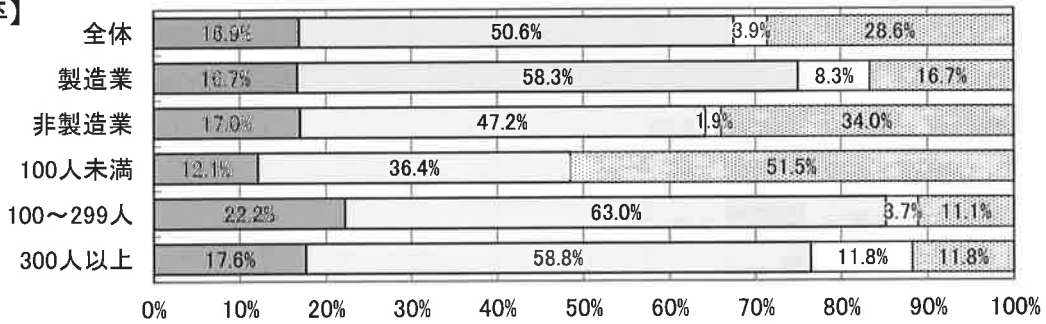
【非正規社員】



■ 過剰
□ 適正
□ 不足
□ 該当なし

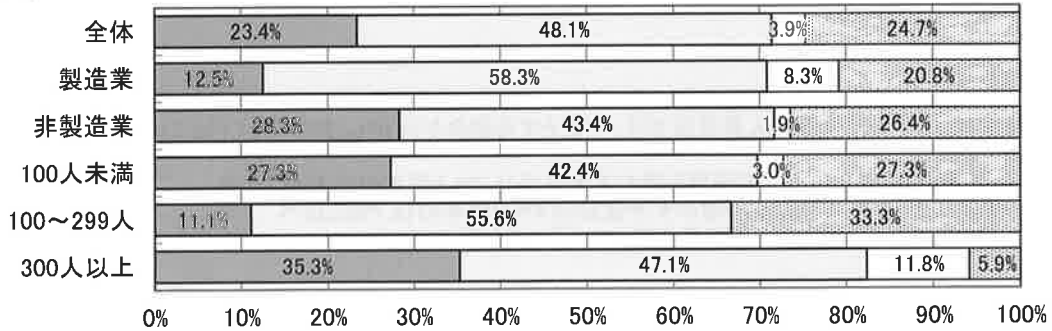
3. 正規社員採用(予定)(図10)

【新卒】



■増やす
□例年同様
□減らす
□採用なし

【中途】

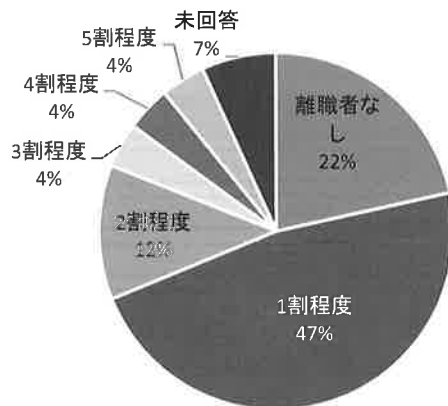


■増やす
□例年同様
□減らす
□採用なし

4. 入社3年以内に離職する割合(図11)

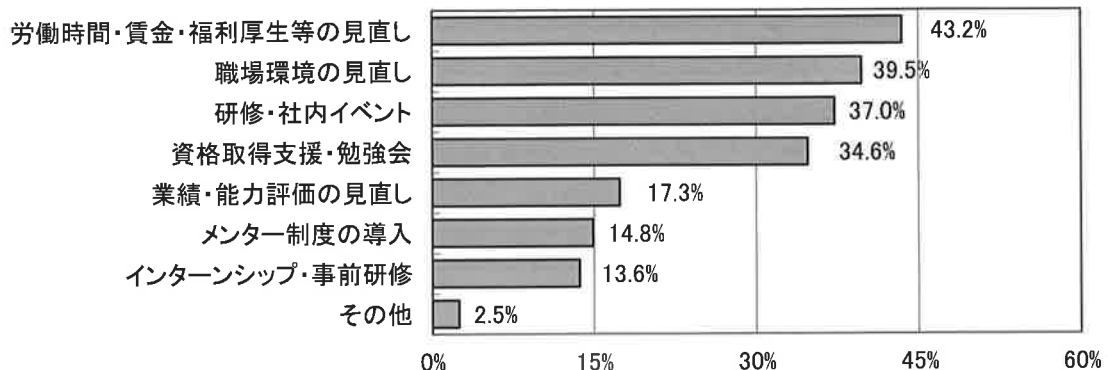
入社3年以内に離職する割合について、「離職者なし」は22.0%と昨年の11.0%に比べ11.0ポイント増加し、「離職者なし」「1割程度」が69.0%と昨年の59.0%に比べ半数を超え高い結果となった。

職場定着のための施策については、昨年同様に「労働時間・賃金・福利厚生等の見直し」が上位となり、次いで「職場環境の見直し」、「研修・社内イベント」が高い結果となった。



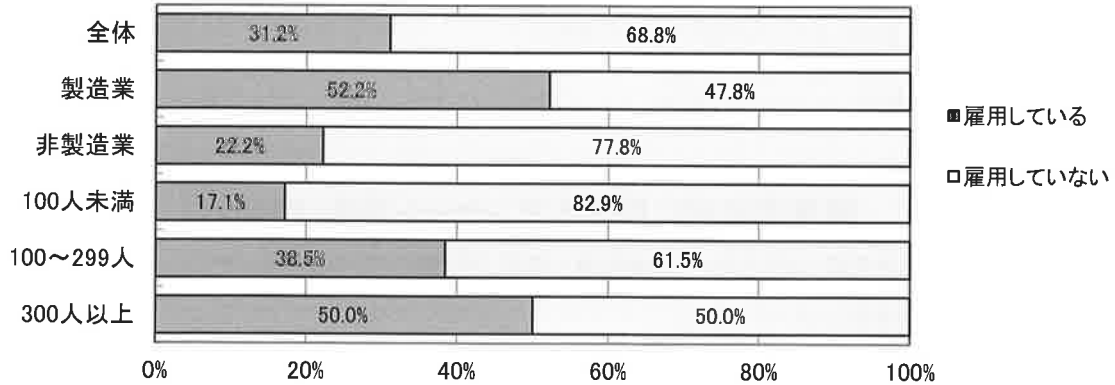
5. 職場定着のための施策(図12)

(複数回答)



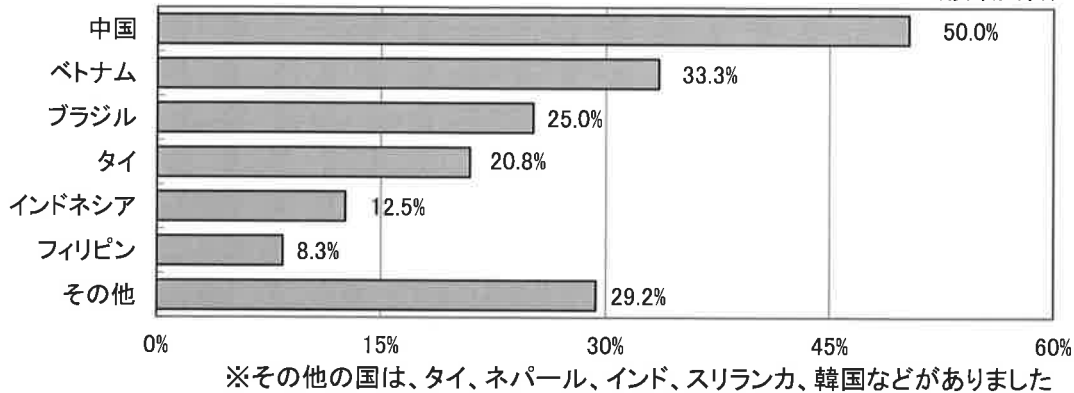
6. 外国人労働者の雇用状況 (図13)

外国人労働者雇用について、「雇用している」は31.2%と昨年の34.7%と比べ3.5ポイント減少した。国籍別にみると、昨年同様に中国、次いでベトナム、ブラジルが多い結果となった。



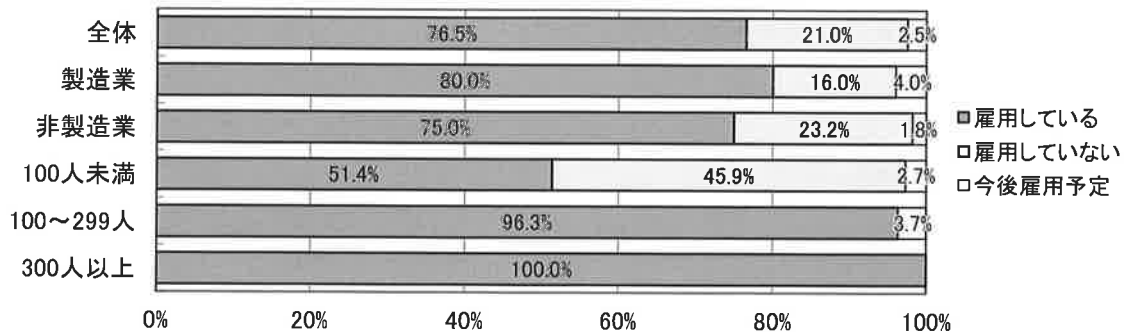
7. 雇用している企業の外国人の国籍 (図14)

(複数回答)



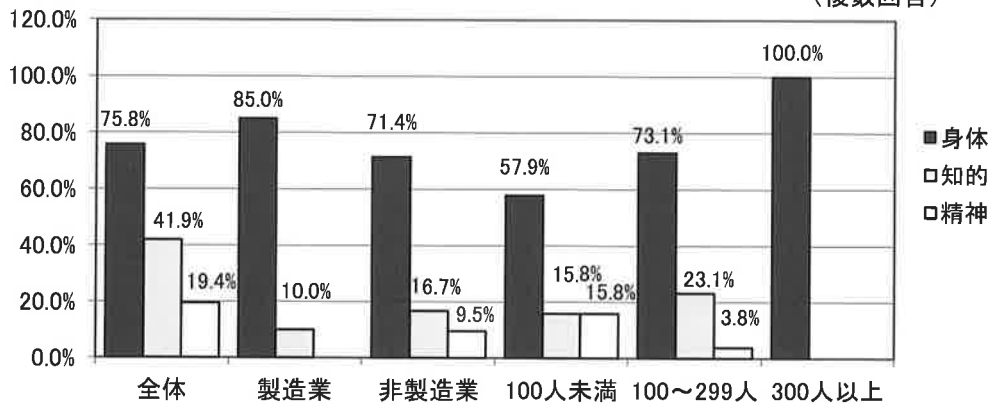
8. 障害者の雇用状況 (図15)

障害者の雇用状況について、「雇用している」は76.5%と昨年の81.0%と比べ4.5ポイント減少した。雇用している障害者の種別では、製造業・非製造業ともに「身体」が高く、次いで「知的」「精神」の順となった。



9. 雇用している障害者の種別 (図16)

(複数回答)



※ 景気動向・雇用状況等に関する調査にご協力いただきありがとうございました。

～経協に関するアンケート調査結果～

会員の皆様のご要望やご意見をお伺いし、当協会の事業や委員会活動へ反映させていただく目的で実施いたしました。アンケート調査の結果がまとまりましたのでお知らせいたします。

ご協力いただきまして誠にありがとうございました。

アンケート調査は、今後も継続して定期的に実施してまいりますので、よろしくお願いいたします。

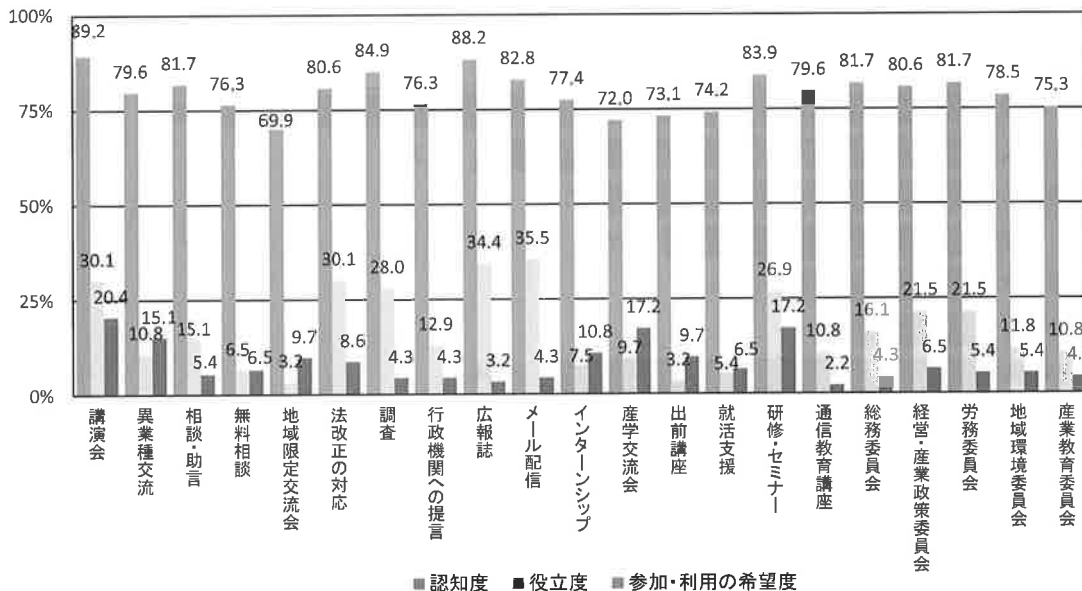
2022年3月24日

経営者協会に関するアンケート調査 (FY2021)

実施期間：1月26日～2月25日 回答社数：93社 (回答率：32.9%)

1. 経営者協会の事業について

I. 事業の認知度等について(複数回答)



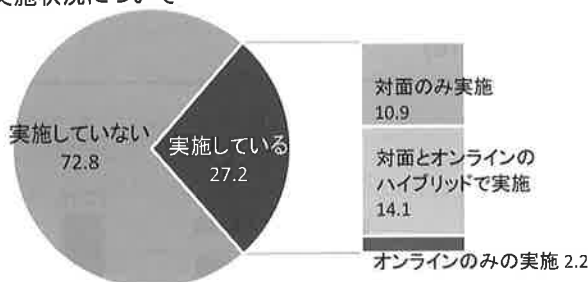
II. 「相談・助言」及び「無料相談」の内容について

問題社員への対応：2件
 ハラスメントへの対応：1件
 働き方改革への取組み：1件
 中小企業における新型コロナウイルスに対する具体的対応例：1件

III. 希望する調査について

県内の各業界の動向：1件
 働き方改革への企業内での取組み：1件
 各企業のハラスメントへの対応：1件
 新入社員の初任給調査：1件
 コロナ禍における貸金動向：1件
 中小企業の福利厚生及び貸金：1件
 県内求人などの動向：1件

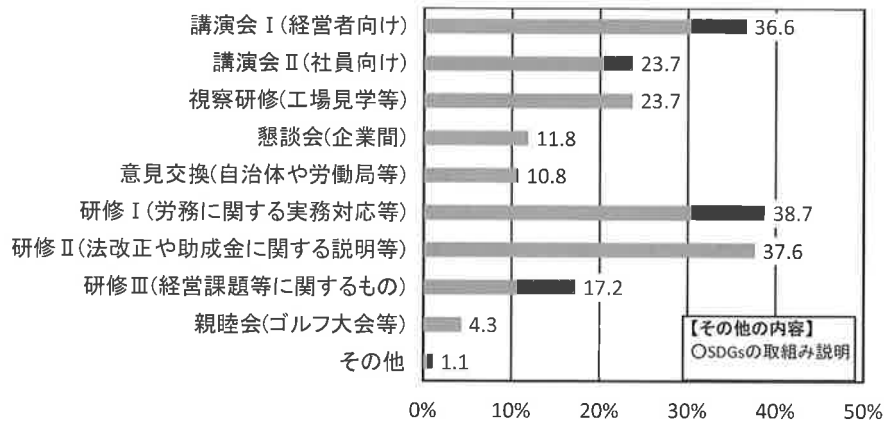
IV. インターンシップの実施状況について



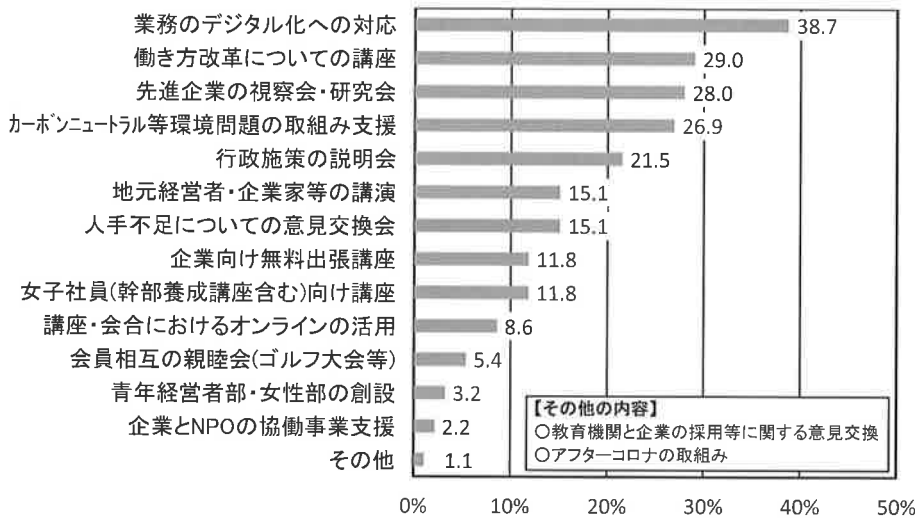
V. 希望するセミナーについて

総務、人事・労務研修のタイムリーな実施：4件
 階層別研修：4件
 法改正対応のセミナー：2件
 BCPや事業継続力強化計画等の策定セミナー：2件
 デジタルを含む新たなセールス活動：1件
 DX・RPA導入に関する先進事例：1件
 SDGs対応セミナー：1件
 カーボンフリーの動向及び関わる業界の今後の動向：1件
 ハラスメント社内対応セミナー：1件
 中小企業向けの採用手法：1件
 プレゼンのセミナー：1件
 各社の福利厚生事情セミナー：1件
 ISO14001に関するセミナー：1件
 短時間のwebセミナーがあると参加しやすい：1件

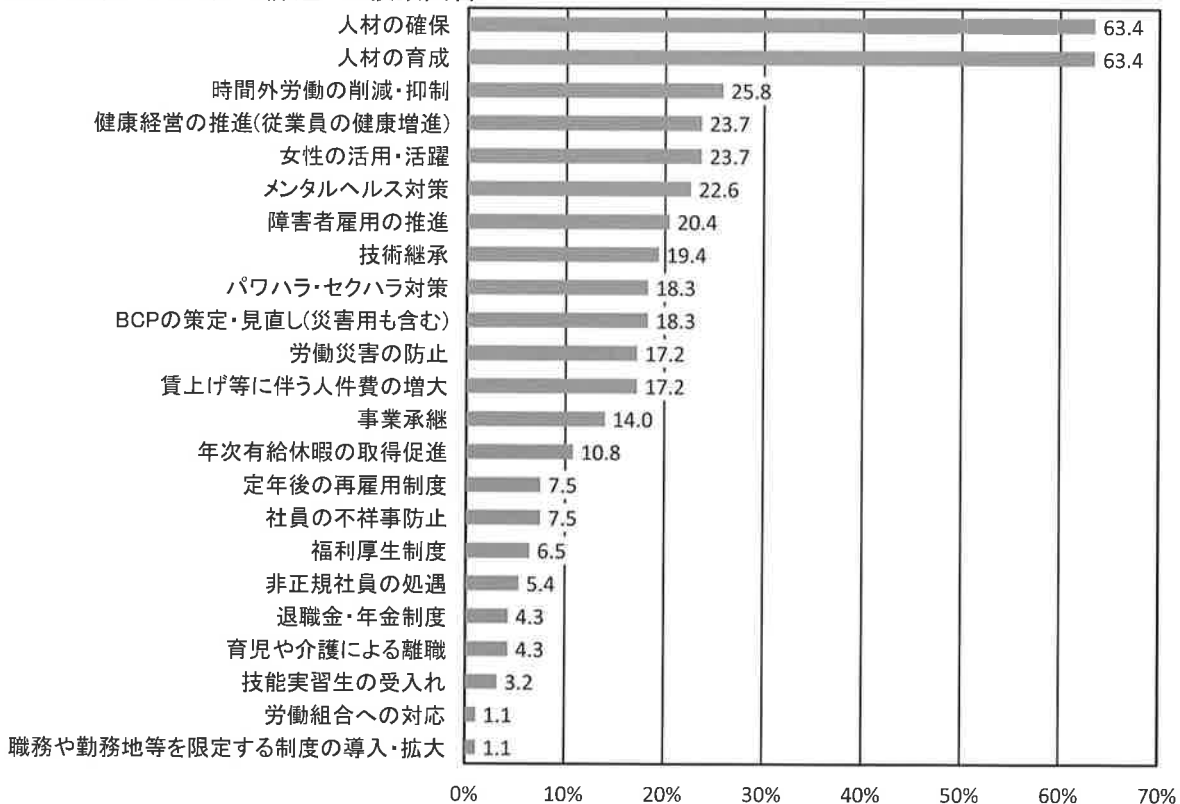
2. 地域限定交流会に希望する内容について



3. 新たな取組みについての要望 ※複数回答

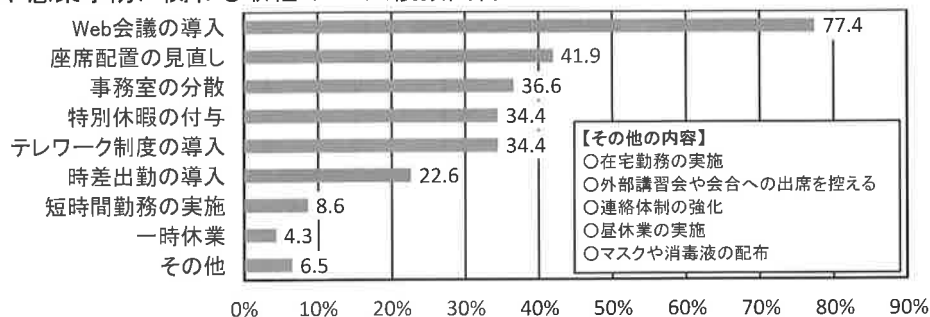


4. 人事・労務上の当面の課題 ※複数回答

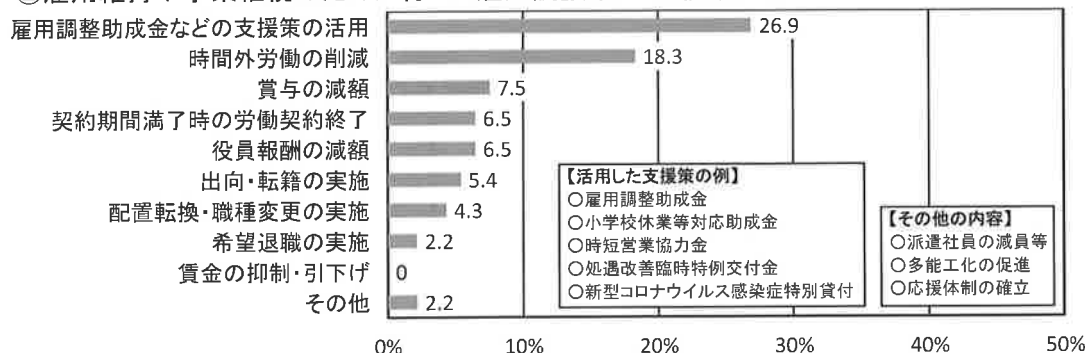


5. 新型コロナウイルス感染症拡大防止への対応について

①勤務形態や感染予防に関わる取組み ※複数回答



②雇用維持や事業継続のために行った雇用調整策 ※複数回答



③感染防止について独自の取組み

【対策等】

- コロナ対策チームを立ち上げ、サービス利用者にコロナ感染者が出た場合の隔離棟での支援者の動きの訓練
- 独自マニュアルの策定・実施
- 県の警戒レベルに合わせた社内ガイドライン及び対策の策定
- 来客に対して訪問者カードの記入依頼

【設備等による対応】

- オゾンエア発生機等の導入
- ウイルス除菌機等の設置
- サーマルカメラの設置
- 換気設備の増設
- 抗原検査による早期のスクリーニング
- 従業員(協力会社含む)に対して、一人1キットの抗原検査キットの配布

【その他】

- 職域接種の実施
- 県等の情報を社員に提供して、注意喚起
- コロナ手当を一律1万円を2回支給

6. 経営者協会の事業活動に対するご意見

- コロナ禍が収束したら、会員同士の交流の場や、SDGs取組みの発表や情報交換の場を設けていただきたい
- 交流が制限される中、有益な情報発信を望みます

最近の主要労働判例から No.58

東リ事件

大阪高裁 令和3年11月4日 判決 速報2470号

原審判断を変更し、脱法目的の偽装請負と認定した上で、 派遣法の労働契約申込みみなしが肯定された例

【事案】

本件は、有限会社ライフ・イズ・アート（以下「ライフ社」）の社員であったXが、ライフ社との間で業務請負契約を締結してXらを受け入れていたYに対し、業務請負契約が労働者派遣法40条の6第1項5号（労働契約申込みみなし）に該当すると主張して、Xら・Y間の労働契約の存在確認とバックペイの支払を求めた事案である。原審の神戸地裁は、Xらの請求をいずれも棄却したため（神戸地裁令2年3月13日判決）、これを不服としてXらが控訴した。

【判示事項】

業務請負契約が脱法目的の偽装請負に該当するか否かに関し、労働者派遣と請負の区別については、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示」を参照するのが相当である。そして、本件の事実関係の下では、ライフ社が業務請負契約に基づいてYにおいて行った業務は、上記告示の請負の要件を満たさず、いずれも偽装請負等の状態にあったことが認められる。

また、労働者派遣法40条の6第1項5号の脱法目的について、偽装請負等の状態が発生しただけで直ちに同目的があったことを推認することは相当ではないが、日常かつ継続的に偽装請負等の状態を続けていたことが認められる場合には、特段の事情がない限り、同目的を推認するのが相当である。そして、本件の事実関係の下では、Yは、偽装請負等の状態を解消することなく、日常かつ継続的に偽装請負等の状態を続けており同目的があったものと推認することができるといえるから、派遣法が定める労働契約申込みみなしの適用は肯定できる。

したがって、Y社の安全配慮義務違反は成立せず、認容し得るのは、使用者責任に基づく損害賠償約2万円の限りである。

A学園事件

徳島地裁 令和3年10月25日 判決 速報2472号

1年の有期雇用契約を相当回数更新してきた職員への 5年の更新上限規定に基づく雇止めが無効とされた例

【事案】

本件は、被告との間で平成18年3月以降、合計11回にわたり1年間の有期労働契約を更新し、図書室・視聴学習室受付等の業務に従事してきた原告が、被告の5年の更新上限規定に基づき平成30年3月末をもって雇止めされたことに対し、雇止めは無効であるとして労働契約上の地位確認等を求めて提訴した事案である。

被告の常任理事会は、改正労契法18条が平成25年4月から施行されることを踏まえ、平成25年3月、平成25年4月以降に再雇用されるものの契約期間は通算5年を超えることができない旨の更新上限規定を定め

た。これに伴い、平成25年度以降、更新時の雇入通知書には、更新の回数につき同上限規定の定めによる旨の記載が追加され平成29年4月の更新時には次年度の更新がない旨の説明がされていたという事情があった。

【判示事項】

平成25年3月以降の上限規定や雇入通知書の記載変更は被告による一方的な変更であること、平成29年4月の更新の際にも雇止めの必要性に関し合理的な説明をしていないこと等から、原告において雇用契約が更新されることの合理的期待が消滅したとはいえない。

被告においては、上限規定を定めるにあたり、有期労働契約の在り方やその必要性、今後の更新に対する合理的な期待が既に生じていた職員の取扱いに関して具体的に検討された形跡がなく、被告の上限規定は、少なくとも原告との関係では、無期転換の機会を奪うものであって、労契法18条の趣旨・目的を潜脱する目的があったと評価されてもやむを得ず、同規定に基づく雇止めは社会通念上の相当性を欠き無効であるというほかない。

実務に役立つ労働法の知識

○A学園事件徳島地裁判決について (労働経済判例速報2472号高仲幸雄弁護士論説から抜粋)

前者の場面では、更新上限規定によって契約更新の合理的期待が消滅したか否かが争点となり、裁判所は、更新上限規定が設けられた平成25年3月の時点で労契法19条2号所定の更新期待の合理的理由が存在したと認定した上で、被告理事会が同年同月に更新上限規定を通算5年と定める決定をし、平成25年度以降の雇入通知書に更新上限規定の適用が示され、平成29年度の雇入通知書には不更新条項が付されていても、平成30年4月以降の契約更新の合理的期待は消滅していないと判断した。(略)

後者の雇止めの合理性・社会的相当性の場面では、更新上限規定が定められた経緯・理由について、裁判所は「相当回数にわたって契約更新されて今後の更新に対する合理的な期待が既に生じていた時間雇用職員の取扱いに関して具体的に検討された形跡はない」、「平成25年当時、被告との間で長期間にわたり有期労働契約を更新し続けてきた原告との関係では、有期労働契約から無期労働契約への転換の機会を奪うものであって、労契法18条の趣旨・目的を潜脱する目的があったと評価されてもやむを得ず、このような本件上限規定を根拠とする本件雇止めに、客観的に合理的な理由があるとは認め難く、社会通念上の相当性を欠く」と被告側に厳しい判断をしている。(略)

本件は、更新上限規定を契約途中から追加したケースであるが、①更新上限規定や不更新条項の同意を得ずに雇用通知書への記載追加に留めたこと、②更新上限規定を定めた後に例外規定を設けたこと、③雇止め前から後任者を募集・採用したこと、について裁判所の判断が示されている。本件は事例判決だが、更新上限規定や不更新条項を根拠とした雇止めの有効性が否定される場面やその理由を検討する際に参考となる。

契約当初から更新上限規定や不更新条項を設けていない場合でも、当該規定を更新時に追加することで雇止めをめぐる紛争を回避したいというケースは少なくないだろう。そのような場合は、社内規程や通知書等に規定を追加することに加えて、当該規定を設ける理由を整理し、労働者側への説明と同意・承諾の取得等の対応が重要になる。

龍生自動車事件

東京地裁 令和3年10月28日 判決 速報2473号

会社解散・清算を前提とした解雇が、整理解雇法理による有効性判断が相当でなく、合理的とされた例

【事案】

本件は、タクシー営業等を行う株式会社である被告が、原告を含む全従業員に対し、令和2年4月15日に、近年の売上低下及び新型コロナウイルス感染症拡大に伴う更なる売上の激減により事業の継続が不可能な事態に至ったとして、同年5月20日をもって解雇するとの意思表示をした（以下「本件解雇」、本件解雇からその効果が発生するまでの期間を「本件解雇予告期間」）ことから、原告が本件解雇の無効を主張して労働契約上の地位確認等を求めた事案である。

なお、同年6月2日に被告は臨時株主総会の決議により解散、清算手続を開始していた。

【判示事項】

被告は、本件解雇に先立ち、本件解雇予告期間中に事業譲渡が実現しない限り、被告の事業を廃止し、事業譲渡の成否を問わず、事業譲渡又は事業廃止の後に解散することを決定していたと推認されるから、本件解雇は解散に伴うものと認められる。

そして、解散に伴う解雇について解雇権の濫用に当たるか否かを判断する際には、いわゆる整理解雇法理により判断するのは相当でなく、①手続的配慮を著しく欠いたまま解雇が行われた、②解雇の原因となった解散が仮装された、又は既存の従業員を排除するなど不当な目的でなされた等の場合に解雇権濫用として無効になるというべきである。

本件解雇は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大や緊急事態宣言発出に伴う営業収入の急激な現象という予見困難な事態を契機としてなされたものであって、被告が原告に対し事前に有意の情報提供を行うことは困難であったし、解雇予告後ではあるものの団体交渉を行って具体的情報を提供しつつ低額ながら特別退職慰労金の支給を申し出ていたから、著しく手続的配慮を欠いたとは言えない。

また、被告は、上記の感染拡大等による急激な減収を契機として、事業の継続を断念し、解散を決断して本件解雇をしたものであり、本件解雇の目的は、以上によって十分に説明がつく。原告が主張するような不当目的については、その裏付けとなる具体的事実を欠く。

以上より、本件解雇は有効である。

NECソリューションイノベータ事件

大阪地裁 令和3年11月29日 判決 速報2474号

配転命令拒否を理由とする懲戒解雇が有効とされた例

【事案】

本件は、平成2年4月に被告に入社した後、被告の関連会社に出向して、関西西日本オフィスに勤務していた原告が、平成31年3月に関西から玉川事業場に配転する命令を発令したが原告がこれに応じなかったという理由で、同年4月に懲戒解雇とされたことから、長男（同年3月時点で10歳）の自家中毒や母親（同時点で75歳）の高齢などから配転命令、懲戒解雇は無効であると主張して大阪地裁に提訴したという事案である。

なお、被告親会社を取り巻く厳しい経営環境の中、原告の所属する部門も特別転進支援施策の対象となっており、平成30年7月には北海道、東海、関西の3拠点を開鎖し、閉鎖して拠点の業務を玉川事業場

(神奈川県所在)に集約することが発表されていた。また、同年8月には、原告との個別面談において、関西西日本オフィスに所属する従業員で特別転進支援策を利用しない者は玉川事業場に配転となることが説明され、その後も複数回の面談が実施されていた。

【判示事項】

本件配転命令が業務上の必要性に基づくこと、ほかに不当な動機・目的はないことが確認できる。そして、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益については、以下のとおり認められない。

まず、原告は、本件訴訟中に長男、母親に係る診断書や通院状況の資料を提出したが、これらは、本件配転命令発出前に被告側に提出されていないものであった。しかし、それは、被告側が玉川事業場への配転に原告が応じられない理由を聴取する機会を設けようとしたにもかかわらず、原告が自ら説明の機会を放棄したことによる。そのため、被告側が本件配転命令を発出した時点において認識していた事情(①長男が自家中毒に罹患しており、体調を崩した場合には学校から連絡があり、病院に連れて行く必要があること、②母親が介護の必要はないものの高齢であり月2、3回は体調不良になること)を基に、本件配転命令の有効性を判断するのが相当である。

その上で、①小学校に通学する児童が体調を崩したときに保護者が迎えに来ることを求められるのは通常の事情であり、現住所地から通院できる医療機関でしか受けられない特別な治療をうけなければ長男の生命等に重大な結果が生じかねないような特段の事情はないこと、②母親は介護を要する状態ではなく、単身で居住すること、原告と共に転居することが物理的・現実的に不可能な障害があったわけではないことからすれば、本件配転命令につき、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益があるとはいえない。

結論として、本件配転命令、本件懲戒解雇は有効と認められる。

日本郵便事件

札幌高裁 令和3年11月17日 判決 速報2475号

旅費の不正受給を理由とする懲戒解雇を有効とした原判決を取り消し、 解雇が無効とされた例

【事案】

本件は、被控訴人(原審被告)と平成4年4月1日に無期雇用契約を締結し、同22年9月から保険担当の広域インストラクター(管轄区域の郵便局を訪問して窓口社員に保険営業の技術、知識を指導する立場にあり、一般の営業インストラクターとは業務が異なる。)を務めていた控訴人(原審原告)が、平成27年6月12日から同28年12月28日までの間、100回にわたり指導目的で管轄区域内の郵便局に出張したところ、社用車で出張したにもかかわらず公共交通機関を利用したものとして旅費を請求(95回)、クオカード代金や駐車料金が上乘せされた宿泊プランを利用しながら、これを告げずに、あるいはまとめて宿泊料と表示された領収書を発行させる等して、全額を旅費として請求(いずれも数回)等といった形で、旅費合計194万9014円のうち金52万1400円及びクオカード代2万1000円を不正に受給したことから、同様の不正行為を行った広域インストラクター2名と共に平成30年3月に懲戒解雇された(なお、同様の行為を行った営業インストラクターは減給～停職処分とされた。)事案である。

原審は、故意に旅行手段や宿泊料金を偽り、容易に判明しないようにしたこと、回数からして常習性があること、不正金額も50万円を超えていること、営業インストラクターについては控訴人と異なり指導的立場になく、事案としても被害金額や回数の点で相違があるから、その処分の軽重が均衡を欠くとは言えないこと等を理由として、懲戒解雇を有効と判断していた。

【判示事項】

控訴人と、停職3か月とされた営業インストラクターを比較すると、不正請求の期間は約1年6か月と約3年6か月、不正請求の回数は100回と247回、非違行為による旅費の額は194万9014円と41万2550円、正当な旅費との差額は54万2400円と27万6820円であり、控訴人の方が非違行為による旅費の額や正当な旅費との差額は大きいですが、不正請求に及んでいた期間や回数は少ない。

また、非違行為1回あたりの不正受給額は5000円程度であること、出張時の疲労や翌日の予定を考慮しての宿泊は全くの私用と言えないこと、不正金額は懇親会等の飲食代に充てられたところ、同会合も業務の延長という意味合いを有することから、非違行為の態様は、両者で同程度と言える。

このほか、控訴人が指導的立場にあったことからすれば、非違行為の程度は軽くないものの、他方で他の営業インストラクターも同様の不正を繰り返しており、被控訴人の支給事務にも杜撰な面があったこと、控訴人に懲戒処分歴がなく優秀であったこと、利得額は全額返還していること等にも鑑みると、控訴人を懲戒解雇とすることは、3か月の処分を受けた者との関係で処分の均衡を欠くと言わざるを得ない。

以上より、懲戒解雇処分は無効である。

実務に役立つ労働法の知識

○NECソリューションイノベータ事件大阪地裁判決について (労働経済判例速報2474号平越弁護士論説から抜粋)

本件は、「暴言ないし社会人としての礼節を欠いた不適切な表現」を用いる原告に対し、会社が「忍耐強く礼節をもった対応」をした事案である。育児介護休業法26条の配慮の有無や程度（前掲ネスレ日本事件（※編集部注 大阪高判平18.4.14速報1935号12頁））、配転命令の手續や説明の相当性（日本レストランシステム事件・大阪高判平17.1.25労判890号27頁）は、配転命令の権利濫用判断で考慮されるし、適切な説明や情報提供を欠けば、配転命令が有効であってもその拒否を理由とする懲戒解雇が無効とされることもある（メレスグリオ事件・東京高判平12.11.29労判799号17頁）。本件の会社の解雇判断に至るまでの丁寧な対応は、実務の手本となる事案である。



5月 就職戦線レポート

～23年卒新卒採用活動の状況について～

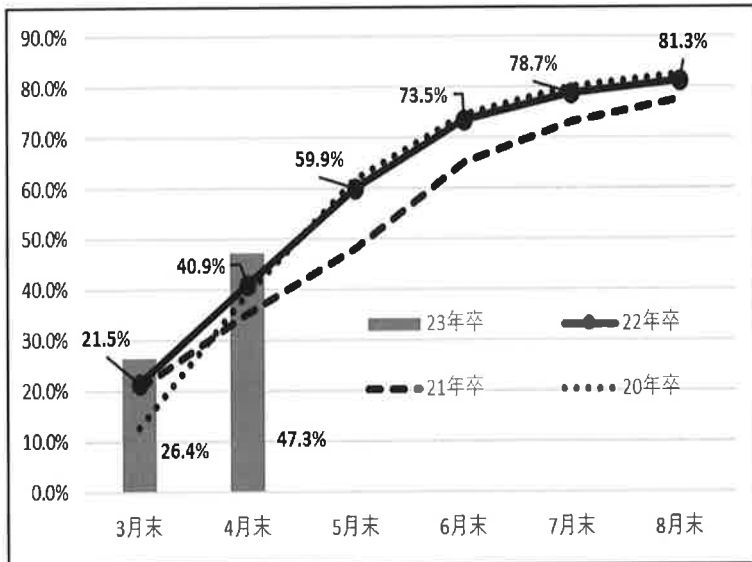
株式会社マイナビ 栃木支社
支社長 土屋 文人

PROFILE: 人事採用担当やキャリアアドバイザーなどを経験し、2007年マイナビに中途入社。転職事業部に在籍し、主に求職者向けサービスの運用に携わった後、21年10月栃木支社に着任。

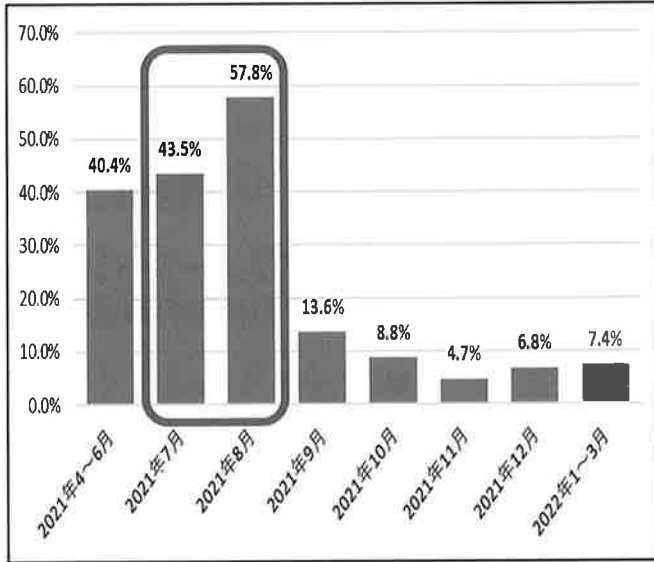


若葉の候、貴社ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。新卒採用活動が解禁となり2カ月が経過しました。前回号にて紹介の通り新卒採用活動は早期化しており、4月には多くの企業で内々定を出し始めました。今月号では、早期内々定とインターンシップ参加有無の相関性、および、選考基準の変遷と採用活動で重視されているポイントについてお伝えします。

■2023年卒新卒採用活動の内々定状況および早期内々定とインターンシップの相関性について



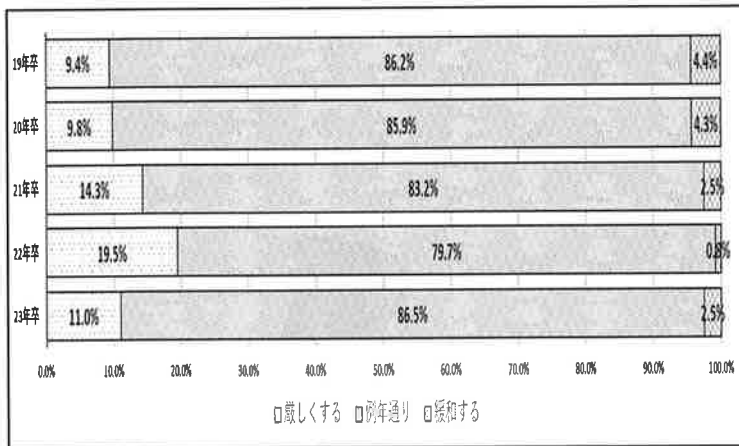
▲内々定獲得比率経年比較/マイナビ2023年卒大学生活動実態調査(4月実施)より



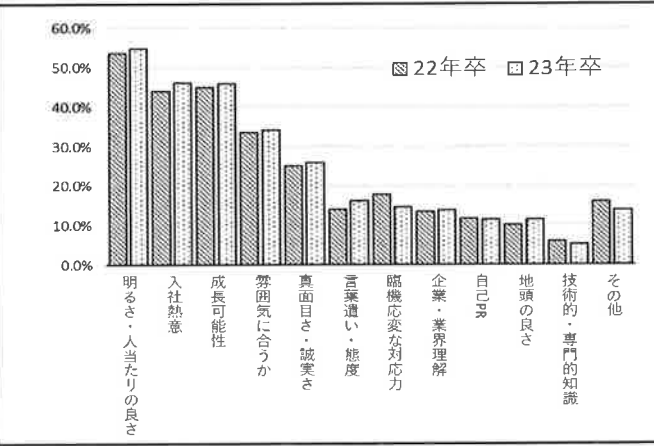
▲内々定獲得者が初めてインターンシップに参加した時期/マイナビ2023年卒大学生活動実態調査(3月実施)より

2023年3月卒大学生・大学院生の4月末時点での内々定率は47.3%となり、前年比でプラス6.4ポイントと3月号での予想通り早期化が進んだ結果となりました。また、内々定獲得者が初めてインターンシップに参加した時期は7月・8月に大きく偏っており、夏のインターンシップが早期内々定に影響していると考えられます。これは、新卒採用を行う企業にとって夏のインターンシップ開催が内定者の獲得に重要であることを示しており、その重要性は今後ますます高まっていくものと思われます。

■選考基準の変遷と採用活動で重視するポイントについて



▲選考基準の変遷/マイナビ2023年卒企業新卒採用予定調査(2022年2月実施)より



▲採用活動で重視するポイント/マイナビ2023年卒企業新卒採用予定調査(2022年2月実施)より

2023年卒の採用活動では、直近5年間で初めて選考基準を『厳しくする』と回答した企業の割合が減少しました。これを裏付けるように、採用活動で重視することも能力や知識といった項目より「人物面」に関する項目の方がポイントが高くなっており、このことから、新卒採用活動を“将来に向けた投資”と捉え、中長期的な事業展開を見据えた採用意欲の向上傾向が企業活動のなかに見受けられる結果になったと考えられます。

公設委員等の推薦 (推薦順・敬称略)

栃木県新型インフルエンザ等対策有識者会議委員
石塚 洋史 (一社)栃木県経営者協会 専務理事
次世代育成支援対策推進員
栃木県ボランティア活動振興センター
運営委員会委員
鈴木 健治 (一社)栃木県経営者協会 部長

会員消息 (敬称略・順不同)

社名変更

(株)ジェイテクトファインテック
(宇都宮機器(株))

代表者等変更 ()内は前任者

(株)サトー北関東支店 支店長
松嶋 孝則 (小林 聡)
(公財)栃木県保健衛生事業団 理事長
渡邊 慶 (石塚 勉)
(公財)栃木県産業振興センター 理事長
美野輪 茂 (浅香 達夫)
(株)吉野工業所 小川第二工場 工場長
和知 勝幸 (松尾 国治)

新会員紹介 (敬称略)



オリオンコンピュータ(株)
代表取締役 石川 尚子
〒320-0851
宇都宮市鶴田町2561-2
Tel:028-614-4770
Fax:028-614-4769
県内従業員数 10名
<事業内容>パソコンソフト
の開発、IT専門学校の運営他

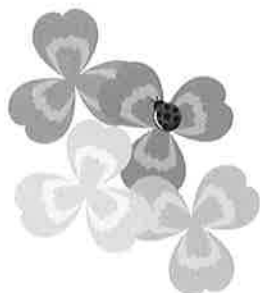
業務日誌

—3月—

- 3日 高齢・障害求職者雇用支援機構運営協議会
(書面開催) (専務理事)
労働委員会 (専務理事)
4日 働き方改革推進事業技術審査会 (専務理事)
5日 栃木県地域訓練協議会 (書面開催) (専務理事)
8日 県省エネ推進セミナー (Webセミナー)
(専務理事 部長)
9日 経団連Webセミナー (専務理事)
10日 地域環境委員会 県との交流会 (中止)
とちぎ雇用維持確保・テレワーク等推進会議
(Web開催) (専務理事)
11日 第7回栃木県地方最低賃金審議会 (部長)
14日 しもつけ21フォーラム (専務理事) (中止)
15日 経団連幹事会 (Web開催) (専務理事)
デジタルマーケティングセミナー
(Webセミナー) 16日まで (部長)
17日 就労支援事業者機構幹事会 (書面開催)
(専務理事 事務局長)
就労支援事業者機構理事会 (書面開催)
(会長 専務理事 事務局長)
18日 いのちの電話理事会 (会長 専務理事)
22日 栃木県観光プロモーション協議会総会
(書面開催) (専務理事)
23日 就労支援事業所・保護観察所合同会議
(事務局長)
24日 第4回理事会 (第3回正副会長会議)
第2回常任幹事会
国民体育大会栃木県競技力向上対策本部会議
(会長)
労働新聞社Webセミナー (専務理事 部長)
29日 産業会館理事会・総会 (書面開催) (専務理事)

—4月—

- 6日 新入社員セミナー
7日 労働委員会 (専務理事)
11日 新入社員セミナー
14日 地方団体連絡協議会 (Web開催) (専務理事)
19日 会計・業務監査
22日 しもつけ21フォーラム (専務理事)
生産性本部第1回理事会 (専務理事)



事業主のみなさまへ

令和4年度の労働保険年度更新の申告・納付期間は
6月1日から7月11日までです。
電子申請・郵送による提出もご利用ください。

令和4年度の年度更新の手続きは、6月1日から7月11日までの間に行っていただくことになります。

労働保険料の算定方法は、令和3年4月1日から令和4年3月31日までの賃金総額に保険料率を乗じて得た額となります。

概算・確定保険料の申告・納付は栃木労働局労働保険徴収室・労働基準監督署において受付けておりますが、最寄りの日本銀行歳入代理店・郵便局等でも取り扱っています。手続きの際は、申告書と納付書を切り離さずに保険料を添えて窓口に出してください（労働保険料申告等の事務を社会保険労務士や労働保険事務組合に委託する方法もあります。）。

なお、申告書作成の結果納付すべき保険料が発生しない場合、口座振替を利用されている場合は、金融機関で申告書のお取扱いができませんので、栃木労働局又は労働基準監督署へ直接提出してください。

本年度の変更点

◇雇用保険の料率改定について

令和4年4月1日より、雇用保険料率が改定されました。

また、令和4年10月1日にも変更があり、概算保険料の算定方法に変更がありますのでご注意ください。

なお、労災保険料率に変更はありません。

労働保険の申請は、カンタン・便利な電子申請で！

★いつでもどこでも手続き可能！

★簡単・スピーディに申請！

★ムダなコストも削減！

詳しくは [労働保険の電子申請](#) [検索](#)

詳しくは、**栃木労働局労働保険徴収室（028-634-9113）**、**労働基準監督署又は公共職業安定所**にお尋ねください。

栃木労働局労働保険徴収室



Eメール登録のご案内

当協会では、会員の皆様への人事労務（労使問題、賃上げ、賞与、各種セミナー）や行政（国・県）施策・条例等の情報提供をより迅速に行うため、メール配信を行っております。

Eメール登録のお済みでない会員の皆様につきましては、お早めに登録をくださるよう、よろしくお願い申し上げます。（なお、1社で複数名の登録も可能です。）

下記に必要事項をご記入いただき、Eメール: info@tochikei.jp または FAXで協会宛ご連絡ください。

FAX: 028-611-1601
一般社団法人 栃木県経営者協会 行

Eメール登録

下記にご記入のうえご連絡ください

貴社名	
-----	--

総合窓口

人事・労務・産業政策等に関する経団連や行政（国・県）からの情報を毎週水曜日に配信いたします。
※現在登録されている代表者の方だけに限らず、複数名の登録が可能です。

	担当者名	部署	メールアドレス
登録 1			
登録 2			

教育関係

当協会セミナーを含む人材教育・交流に関する情報を随時配信いたします。

	担当者名	部署	メールアドレス
登録			

調査関係

賃金や各種規定、法改正対応等の調査依頼・情報提供を随時配信いたします。

	担当者名	部署	メールアドレス
登録			

会員を募集しております

皆様からのご紹介をお待ちしております

当協会の事業にご賛同いただける個人、法人または団体の新規加入を募っております。事務局でご説明にお伺いいたしますので、ぜひご紹介くださるようお願い申し上げます。

(一社) 栃木県経営者協会

TEL:028(611)3226 E-mail: info@tochikei.jp

法律・労務・税務相談のお知らせ

専門家による「法律・労務・税務に関する無料相談」に応じています。困ったことや分からないことなどいつでもお気軽にご連絡ください。

相談内容により当協会会員の**弁護士・特定社会保険労務士・税理士が無料**でご相談に応じます。まずは、事務局にご連絡ください。

平野浩視法律事務所

弁護士

平野浩視氏

社会保険労務士法人鍋島事務所

特定社会保険労務士

鍋島勝子氏

税理士法人小林会計

代表税理士

小林恒夫氏

こんな相談をお受けします

例えば…

賃金関係

- ・退職者から残業代の未払い賃金を請求された際の対処法は？
- ・定年延長による再雇用の賃金設定はどうすればよいか？

労働組合

- ・従業員が労働組合に加盟し、団体交渉を申し入れられたが、どう対応すればよいか？

制度改定

- ・人事制度・就業規則の整備・改定にあたっての留意すべき点は？
- ・人事制度の変更を行う際に、従業員から不利益変更との訴えがあった。その対処法は？

人事労務

- ・メンタルヘルス不全によってトラブルを起こした社員への対応は？
- ・問題社員に対する懲戒、解雇の手続きはどう進めたらよいか？

その他

- ・事業承継、税務、契約上のトラブル等、経営に関する課題全般
- ・その他

お問合せ：(一社)栃木県経営者協会 TEL 028 (611) 3226

受付時間：平日 08:45~17:15 (土日祝日は除く)

とちぎ経協

NO.487

発行 一般社団法人 栃木県経営者協会
〒320-0806 宇都宮市中央3丁目1番4号
栃木県産業会館4階
TEL 028-611-3226 FAX 028-611-1601
ホームページ：http://www.tochikei.jp
E-mail：info@tochikei.jp
印刷・製本 鈴木印刷株式会社