

あいち経営者人材育成塾（森岡塾） 2019

「あいち経営者人材育成塾（森岡塾）2019」を開催しました！！

森岡副知事を塾長として、中小企業の経営者の方を対象に、「あいち経営者人材育成塾（森岡塾）」を開催しました。

2019年度は10月から11月にかけて、全4回開催し、延べ80名の方に参加いただきました。内容としては、人材育成の基礎講話、中小企業の先進事例紹介、グループ演習を行うとともに、現場を見ることで理解を深めてもらうため、初めて企業見学を行いました。

第1回日程：10月29日（火）13:30～16:30

会場：ウインクあいち 11階 1104会議室（名古屋市中村区名駅4-4-38）

1 開講あいさつ・講話

愛知県副知事 森岡 仙太

- 自動車産業は100年に1度の変革期にある中、また人口減少社会が到来する中、多様な人材の活躍、能力を最大限に発揮させることで、経営力を拡大させていく必要がある。
- 企業としてのビジョン、10年、20年先のビジョンを作成するとともに、現実とのギャップを明確にし、それらを従業員と共有する。
- リーダーシップを発揮させる上で、現場の改善をやらせる。それにより、必要な知識、考える力が身につき、人は育っていく。現場の改善なしに企画開発はできない。



第1回日程：10月29日（火） 13:30～16:30
会場：ウインクあいち 11階 1104会議室

2 講話：『人を生かす経営』こそ、中小企業発展の要

エイベックス(株)代表取締役会長（愛知中小企業家同友会会長）加藤 明彦 氏

- 人を生かす経営をモットーにしており、社長が社員を引っ張っていくという経営ではなく、社員一人一人の知恵を大事にし、力を合わせて進んでいく経営を進めてきた。
- 今ある仕事は必ずなくなってしまうため、施策を実施するにあたっての目的を明確にする。「何のために」を常に考える。技術革新が起こると、今ある仕事はいずれ無くなる。
- 今いる社員はいずれ退職してしまうため、技能の継承が課題である。30代、40代の社員をどう育成していくかが幹部の役割である。
- 常に危機感を持って、それをチャンスととらえて、経営していくことが重要である。
- 社員と接する自分の考え方を変える。
 - ・会社発展の出発点は、社員との信頼関係を築くこと
 - ・社員を最も信頼できるパートナーと考え、共に育ちあう
 - ・経営指針の成文化と、その全社実践をして、社員に浸透させていく

3 懇談（自己紹介等）



第2回日程：10月30日（水）14:00～16:30 会 場：西島(株)（豊橋市石巻西川町字大原12）

1 事例紹介①：「定年のない会社のものづくり、ひとづくり～一生元気、一生現役～」

西島(株)代表取締役社長 西島 豊 氏

- 定年をなくし、若い段階から管理職に登用し、色々な業務を経験させている。一定年齢に達すると、役職を外し、専門を極めるため、現場に入るとともに、後進の指導に当たってもらっている。現在、80歳を過ぎても現場で働いてもらっている方もいる。
- 会社の従業員の規模を150人と定め、自ら毎日社員に声掛けするなど、目が行き届く適正な規模を維持している。社員との間で信頼関係が構築できるよ
うに考えている。



2 工場見学・意見交換



第3回日程：11月14日（木）13:30～16:30

会場：ウインクあいち 11階 1104会議室

1 事例紹介②：「日本の中小企業における留学生の採用・活用・定着」

（一社）グローバル愛知事務局長 エリオット コンティ 氏
ナガサキ工業(株)代表取締役 長崎 洋二 氏 他留学生OB2名

- 10数年前から外国人を積極的に採用してきたが、たまたま優秀な人材が外国人だったということである。
- 外国人の採用に当たって特に大切にしていることは、彼らとキャリアプランをきちんと話し合うことである。日本にずっと住みたいのか、いずれ国に帰りたいのか、将来起業するのか、様々なキャリアプランがあるので、採用側が全員がずっと日本にいることを前提に考えては駄目である。
- 愛知県の大学には優秀な留学生が増え続けていて、本人も日本で働きたいと思っているにもかかわらず、3人に1人は、日本での就職ができずに、国に帰っている現状である。
- グローバル愛知では、留学生と企業との橋渡しを行っている。
- 日本の経営者は外国人 = 安い労働力という考え方を見直す必要がある。
- 外国人採用はやったことがないという言い訳は、この人材不足の時代に通用しない。



2 事例紹介③：「プロフェッショナル人材の採用で隣接異業種への業域拡大」

(株)加藤設計代表取締役 加藤 昌之 氏



- 行動指針として、会社を絶対に潰さないという考えをもっていること、建築物は作って終わりではなく、30年、40年と続くものである。
- 8年間新規採用を続けて、その間1人もやめていない。誇りの一つである。
- 設計と不動産の間を埋める仕事、隣接しているがそれぞれに垣根があり、仕事内容が違う。その部分にニーズがあり、新しくチャレンジしている。人と建物と自然が共生するSDGsの考えが重要である。

1 塾長総括コメント

- 西島株式会社は従業員が150人ぐらいということで、これ以上従業員を減らすつもりはないと、この中で、ビジネスをやっていくということであった。
- 従業員の会社に対するロイヤリティーの高さ、帰属意識の高さが会社を特徴づけている。
 - ・若い時から管理職に登用し、経験を積ませ、一定年齢に達すると、役職を外し、専門を極めるため、現場に入るとともに、後進の指導に当たらせる。
 - ・社長自ら毎日、社員に対して声掛けをする
 - ・定年制をやめ、優れた技能を活かし、80歳を過ぎても現役で働き続けられる環境を整える
 - ・新入社員に対する寮の完備など福利厚生を充実させる など
- こうした取組により、社員が能力を最大限に発揮して働くことができ、経営力の拡大に繋がっている。

2 グループ演習：『人を生かす経営』を肚に落とし明日から実践するために

(株)未来会議代表取締役 細谷 宏 氏、菅野 愛子 氏

【事前課題】 会社の経営理念やビジョンを社内にもどくように展開し、実践しているか。

【テーマ】 10年後に必要な人材像とその育成方針

- ・10年後の事業環境変化
- ・事業環境変化に対する取組み
- ・必要な人材像とその育成方法

3 交流会

