



年頭ご挨拶

(一社) 岐阜県経営者協会 会長 小川 信也

明けましておめでとうございます。

謹んで新春のお慶びを申し上げます。旧年中は岐阜県経営者協会の活動に多大なるご協力を賜りましたこと、心より御礼申し上げます。

去年は新型コロナウイルス感染症のパンデミックにより経済や社会は深刻な影響を受けました。国内では4月に緊急事態宣言が発令され景気が落ち込み、その後の大規模な政策支援によって持ち直しは見られますが、感染の再拡大から混沌とした状況が続いています。

今年、日本政府として難しい舵取りが求められますが経済再生に向けた道筋がつくことを期待いたします。企業としてポストコロナを見据え、自社に最も適した働き方の新しいスタイルを模索し、社会や顧客ニーズを的確に捉え、付加価値の高い製品やサービスを創造していかなくてはなりません。実現のためにはデジタル技術を活用し、SDGsに代表される様々な社会的課題を解決していくことが重要であります。そのための人材育成を急ぎ、中長期的視野に立って社会全体の雇用の流動を高め、成長分野に必要な人材をシフトさせていく仕組みづくりが必要になってきます。

企業成長のための原動力は、言うまでもなく「人」であります。コロナ社会を生き抜くための働き方改革を推進し、新たな付加価値を創出するために、次の三項目を重点取組事項として活動して参ります。

1. コロナ時代の取組

WEB化により時間を有効に活用した戦略的な働き方。3密を回避し新しい生活様式に対応した職場の整備を支援する。また、事業を見直す転換期ととらえ、AIやIoTなどのデジタル技術を活用した既存事業の改革などに関する情報を発信していく。

2. コロナ時代の職場づくりへの取組

働く人が仕事へのやりがいや働きがいを感じ、組織に主体的に貢献することができる職場環境づくりを推進する。また、7支部と連携し「働き方改革推進委員会」を開催し、中小企業における課題や地域的な課題を研究し、中小企業における働き方改革の推進を支援する。

3. 人材採用・育成への取組

学生の県内産業や企業に対する理解度向上、ミスマッチによる早期離職の防止を目的として、インターンシップの普及促進に取り組む。県内企業の採用情報を発信する求人情報専用サイトの充実を図り、新卒、中途、キャリア採用など多様な人材採用を支援する。また企業の変革を推進する人材育成を目的として、人事労務管理の各ステージに合わせた教育や、専門的なスキル向上を目的とした教育を実施する。

会員皆様には引き続きご支援、ご協力をお願い申し上げますとともに皆様のご健勝を祈念申し上げ、新年のご挨拶といたします。



新年メッセージ

コロナ禍を乗り越えて 希望に満ちた一年に

(一社)日本経済団体連合会 会長 中西宏明

昨年、世界は新型コロナウイルス感染症の拡大という極めて大きな災禍に見舞われた。世界経済は景気後退に陥り、資本主義のもとで進行していた格差が浮き彫りとなった。わが国では政府・自治体の迅速な対応、国民・企業の協力により感染の爆発的な拡大は回避されたものの、日々の社会経済活動は大きな変化を余儀なくされている。

2021年をコロナ禍からの復活の年とするために、官民が力を合わせて、まずは感染拡大の防止と経済回復の両立に全力で取り組む必要がある。さらに、経団連は、昨年11月に公表した「新成長戦略」を新たな行動指針としてSociety 5.0 for SDGsへの取り組みを加速し、サステイナブルな資本主義の確立を目指す。

そのカギとなるのは、デジタルトランスフォーメーション(DX)と規制・制度改革である。コロナ禍により、行政、医療、教育などの分野におけるデジタル化の遅れや一極集中による脆弱性が明らかになった。ポストコロナ時代に日本が生き残るためには、経済社会のあらゆる分野においてDXに集中的に投資するとともに、既存の規制・制度を抜本的に見直し、デジタル技術の開発・実装・普及を前提としたものに作り変える必要がある。地域経済の活性化も念頭に、たとえば、オンライン診療・服薬指導の恒久化など非対面・非接触を可能とする技術・サービスの普及や、労働時間管理の弾力化のための規制改革が急がれる。

また、グリーン成長への取り組みも重要である。菅総理が英断を下された「2050年カーボンニュートラル」(CO2排出実質ゼロ)の実現に向けては、エネルギー・電力システムの次世代化を加速するとともに、革新的なイノベーションを不断に創出していく必要がある。経済界としても、「チャレンジ・ゼロ」の枠組み等を活用し、官民一体となって、その実現に一層果敢に挑戦していく。

コロナ禍を契機に世界が分断の傾向を一層強めている中、自由で開かれた国際経済秩序の再構築が不可欠である。経済安全保障の確保に留意しつつ、日本がリーダーシップを発揮できるよう、各国・地域経済界や世界経済フォーラム(WEF)等との対話を通じて民間レベルの連携強化、機運醸成に努める。

今年で東日本大震災から10年になる。東京オリンピック・パラリンピックが東北の再生・創生、そしてコロナ禍からの復活を確信させる、希望に満ちた大会となることを願っている。

本年も皆さまのより一層のご支援、ご協力をお願い申し上げます。

【令和2年10月1日時点の大学生の就職内定状況は69.8%、短大生は27.1%】

文部科学省と厚生労働省が取りまとめた令和3年3月大学等卒業予定者の就職内定率は、前年同期に比べて大幅に低下した。調査校は大学62校、短大20校、高専10校、専修学校20校の計112校で、この時期の大学生の就職内定率が70%を下回るのは、平成28年度以来で4年ぶり。学校区分別、地域別の就職内定状況は以下の通りとなっている。

なお岐阜県の就職内定状況は、11月末時点での岐阜労働局の調査によれば、大学生・短大生共に72.8%だった。

■ 学校区分別の就職内定状況

区分	就職希望率	就職内定率
大学	79.2%(-0.8ポイント)	69.8%(- 7.0ポイント)
うち		
国公立	56.7%(-1.5ポイント)	71.9%(- 7.5ポイント)
私立	90.4%(-0.4ポイント)	69.1%(- 6.8ポイント)
短期大学	80.2%(-6.9ポイント)	27.1%(-13.5ポイント)
高等専門学校	60.0%(+1.2ポイント)	93.8%(- 2.4ポイント)
専修学校(専門課程)	93.4%(+0.5ポイント)	45.5%(-14.9ポイント)

■ 地域別の就職内定状況

地域	就職内定率
北海道・東北地区	64.2%(-10.3ポイント)
関東地区	74.4%(- 6.1ポイント)
中部地区	67.9%(- 6.5ポイント)
近畿地区	71.5%(- 8.1ポイント)
中国・四国地区	59.7%(-10.4ポイント)
九州地区	64.4%(- 2.5ポイント)

資料出所：文部科学省「令和2年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査(10月1日現在)について」

【年次有給休暇の取得率は過去最高に／勤務間インターバル制度の導入企業割合は前年よりも増加】

厚生労働省は令和2年1月1日現在の就労条件について、常用労働者30人以上の民間企業から6,406社を抽出して調査を行った。有効回答数は4,191社。

年次有給休暇の取得状況

令和元年の年間の労働者1人平均付与日数は18.0日で前年と同じ。そのうち、平均取得日数は10.1日(前年9.4日)で昭和59年以降過去最多、平均取得率は56.3%(同52.4%)で同じく昭和59年以降過去最高となった。企業規模別にみると、「1,000人以上」では63.1%、「300～999人」が53.1%、「100～299人」が52.3%、「30～99人」が51.1%となっている。

勤務間インターバル制度の導入状況

1年間を通じて実際の就業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者が「全員」という企業割合は32.4%(平成31年調査32.9%)、「ほとんど全員」は33.7%(同35.0%)。勤務間インターバル制度の導入状況別の企業割合は下記の通りとなっている。

■ 勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合及び1企業平均間隔時間

(単位：%)

企業規模・年	全企業	導入している		導入を予定又は検討している	導入予定はなく、検討もしていない
			1企業平均間隔時間 (時間、分)		
令和2年調査計	100.0	4.2	10:46	15.9	78.3
1,000人以上	100.0	11.2	9:49	30.7	57.4
300～999人	100.0	7.9	10:11	25.1	66.4
100～299人	100.0	3.8	10:53	20.6	75.0
30～99人	100.0	3.7	10:59	13.1	81.2
平成31年調査計	100.0	3.7	10:57	15.3	80.2

制度の導入予定がなく検討もしていない企業について、その理由(複数回答)をみると「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が56.7%と最多で、次いで「当該制度を知らなかったため」が13.7%となっている。

資料出所：厚生労働省「令和2年就労条件総合調査の概況」

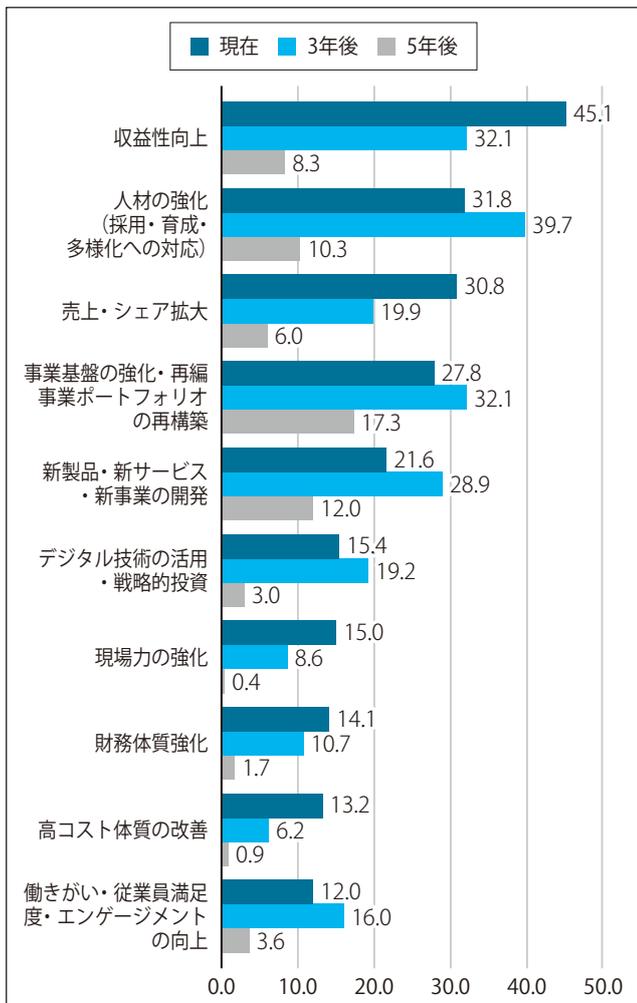
【企業が課題だと考えている経営上の問題】

(一社)日本能率協会は、企業が抱える経営課題を明らかにし、これからの経営指針となるテーマや施策の方向性を探ることを目的に、企業経営者を対象として「当面する企業経営課題に関する調査」を行っている。今年度は7～8月に実施し、532件の回答を得ている。

この中で、日本企業が当面している経営課題については、課題として想定される20項目のうち「現在」、「3年後」、「5年後」に重要だと考える項目を企業が選択。結果は下のグラフの通りとなっている(ただし一部抜粋)。

「現在」と「3年後」については重要度の高い順に3つ選択した結果の合計、「5年後」は1項目だけ選択したものとなっている。それぞれの第1位は、「現在」が「収益性向上」、「3年後」が「人材の強化」となった。「5年後」については、「事業基盤の強化・再編、事業ポートフォリオの再構築」で、社会における企業の存在意義やブランド認知といった長期的な課題が上位となっている。

■「現在」「3年後」「5年後」の経営課題 (単位:%、n=532)



なお報告書では、注目される個別経営課題の徹底調査として、新型コロナウイルス感染拡大の事業への影響や、DX(デジタル・トランスフォーメーション)の取組状況と課題などについても取りまとめている。

資料出所:(一社)日本能率協会「日本企業の経営課題2020」調査結果
【第5弾】能動的に変化に適應できる組織の条件」

労働行政リーダー ヘッドライン

雇用調整助成金の特例措置等が再延長に

令和2年12月末に期限を迎える雇用調整助成金の特例措置、緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金は、令和3年2月末まで延長されることとなった。なお、感染防止策と社会経済活動の両立が図られ、休業者数・失業者数が急増するなど雇用情勢が大きく悪化しない限り、これらの措置等は段階的に縮減を行っていくとしている。

資料出所:厚生労働省「雇用調整助成金の特例措置等を延長します」

1人平均賃金を引き上げた企業は81.5%

令和2年中に「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」と回答した企業割合は、前年に比べ8.7%減少。1人平均賃金の改定額(予定を含む)は4,940円と、前年より652円減少。一方、賃金カットを「実施し又は予定している」企業割合は10.9%(前年6.0%)となった。

資料出所:厚生労働省「令和元年「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果を公表します」

「過重労働解消相談ダイヤル」1日で162件

厚生労働省が「過重労働解消キャンペーン」の一環として11/1(日)に実施したところ、内容では「長時間労働・過重労働」に関するものが30件(18.5%)と最多だった。なお労働条件に関する電話やメールでの相談窓口は、都道府県労働局や労働基準監督署のほか「労働条件相談ほっとライン」でも受け付けている。

資料出所:厚生労働省「過重労働解消相談ダイヤル」の相談結果を公表します」

<岐阜労働局からのお知らせ>

「改正高年齢者雇用安定法」が 令和3年4月から施行されます

「雇用保険法等の一部を改正する法律」が令和2年3月31日に公布され、同法により改正された高年齢者等の雇用の安定等に関する法律が、令和3年4月1日に施行されます。

これまで65歳までの雇用確保が義務付けられてきましたが、今回の改正では70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務が設けられます。詳しい内容は厚生労働省のホームページでも公表していますので、ご参照ください。

【お問合せ】

岐阜労働局 職業安定部職業対策課

高齢者対策担当官 TEL 058-245-1314