



# 年頭ご挨拶

(一社) 岐阜県経営者協会 会長 山口 嘉彦

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。

昨年は新型コロナウイルス感染症が感染拡大するなか7月には東京オリンピック・パラリンピックが開催されました。その中で第5波が爆発的に拡大し、一時は医療も危機的な状況となりました。しかしワクチンの効果と皆様の自粛の効果により急激に感染が収束し、日常を取り戻しつつあります。先の総裁選、衆院選により岸田政権がスタートし、落ち込んだ経済の立て直しは国や県が大規模な経済対策を行っており、一部では戻りつつありますが依然として厳しい状況は続いています。日本政府として難しい舵取りが求められる1年となりますが、経済再生に向けた道筋がつくことを期待いたします。

人口減少下で人材の確保・育成は最も重要な経営課題である。多様な人材一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮し活躍することが企業成長の原動力である。ポストコロナに向けて持続的な成長を実現するために、次の三項目を重点取組事項として活動して参ります。

## 1. ポストコロナ社会へ向けた取組

SDGs、デジタルトランスフォーメーション、カーボンニュートラル等社会的課題への取り組みに関する啓発活動を推進する。またデジタル技術を活用した業務の効率化や付加価値向上など事業の変革を実現するため、行政と連携しデジタル化を担う人材の確保・育成を支援する。

## 2. 職場環境改善への取組

性別・年齢・国籍にかかわらず、多様な人材一人ひとりが自身の持つ能力を最大限に発揮できる魅力ある職場づくりを推進する。また人材の多様性に対応して、採用や人材育成、キャリアパスなど人材活用に関する諸制度を再検討し、自社に適した独自の雇用システムの確立を支援する。

## 3. 多様な人材の雇用・育成への取組

若者の就労意欲の形成、次代を担う人材の育成、県内産業の活性化を図ることを目的として、インターンシップの普及促進に取組む。また若年者雇用、高齢者雇用、女性の活躍推進、障がい者の雇用推進、外国人材の雇用推進など多様な人材の労働参加を推進する。また企業における階層別教育や専門的スキル向上を目的とした集合講座および出張講座を実施する。

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

## サステイナブルな資本主義で 持続可能な未来社会の確立を

(一社)日本経済団体連合会 会長 十倉 雅和

昨年6月1日に会長に就任してから半年が過ぎた。この間、最優先してコロナ禍の克服と社会経済活動の活性化の両立を実践した。並行して、中西さんが提唱したSociety 5.0 for SDGs、サステイナブルな資本主義といった路線を継承しつつ、市場経済の中に社会性の視点 (from the social point of view) を入れることで、これまでの路線をさらに発展させるべくスピード感をもって取り組んだ。

経団連が掲げる「サステイナブルな資本主義」は、岸田総理が目指す「新しい資本主義」と軌を一にするものである。岸田総理は、昨年10月の政権発足以来、「新しい資本主義の実現」に力を注ぐことを表明してこられた。柱となるコンセプトは、「成長と分配の好循環」と「コロナ後の新しい社会の開拓」である。総理を議長とする「新しい資本主義実現会議」では私から、分配は成長とセットで議論すべきでありまずは成長が重要であることを強調した。そのために取り組むべき課題は、コロナで問題となった我が国の危機管理能力の向上など社会的共通資本の構築であり、こうした課題は市場経済だけでは解決できないため、政府の役割が重要になることを指摘した。また、新しい資本主義の実現には、サステイナブルな地球環境が欠かせないことから、デジタルトランスフォーメーション(DX)と並んで、グリーントランスフォーメーション(GX)についても、政府全体で議論していく必要があることを繰り返し訴えている。

GX、DXに加えて、スタートアップ振興、規制改革、地方創生、働き方の変革と人材の育成、国際社会との連携・協調、財政健全化と持続可能な全世代型社会保障改革など、内外の重要政策課題を強力に推進することが急務である。

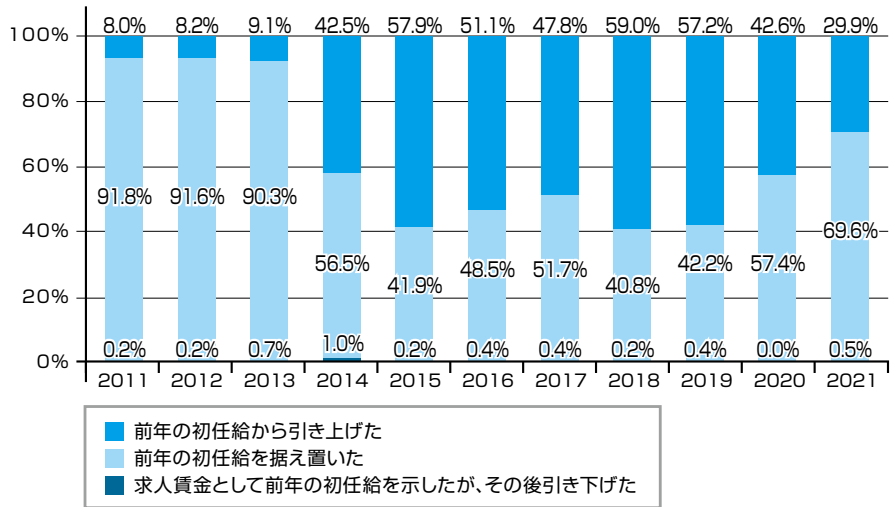
企業こそが成長と分配の担い手であるという覚悟と気概を持って、経団連は、2022年も岸田内閣と力を合わせ、コロナ禍の克服とサステイナブルな資本主義による持続可能で豊かな未来社会の確立に向けて、全力で取り組んでいく所存である。皆様のより一層のご支援、ご協力をお願い申しあげる。

## 【今年の初任給 「据え置いた」が69.6%、「引き上げた」は29.9%にとどまる】

経団連の調査(集計企業数473社/従業員数500人以上が73.2%)によると、新規学卒者の初任給については、「前年の初任給から引き上げた」と回答した企業は29.9%となり、一昨年(57.2%)、昨年(42.6%)を大きく下回った。初任給決定にあたって最も考慮した判断要因については、「世間相場(27.9%)」が最多。これに「在籍者とのバランスや新卒者の職務価値(22.9%)」、「人材を確保する観点(14.4%)」が続いた。

また、学歴別にみると「大学卒・技術系」の引き上げ額1,117円が最高。高校卒、短大卒、大学院卒も技術系の場合はいずれも1,000円以上の引き上げとなった。

### ■ 初任給の決定状況の推移



資料出所：(一社)日本経済団体連合会・(一社)東京経営者協会「2021年3月卒「新規学卒者決定初任給調査結果」の概要」

## 【年次有給休暇の平均取得率は昨年より微増、56.6%で過去最高に】

厚生労働省は令和3年1月1日現在の就労条件の現状について、常用労働者30人以上の民間企業から6,411社を抽出して調査を行った。有効回答数は4,013社。

### 年次有給休暇の取得状況

令和2年の1年間に企業が付与した年次有給休暇日数(繰越日数は除く)は、労働者1人平均で17.9日(昨年調査では18.0日)。このうち労働者が取得した日数は10.1日(同10.1日)で、取得率は56.6%(同56.3%)となり、昭和59年以降では過去最高となっている。

### 労働費用

令和2年(または平成31(令和元)会計年度)の「労働費用総額」は、常用労働者1人1ヵ月平均408,140円。このうち、「現金給与額」の割合は82.0%、「現金給与以外の労働費用」は18.0%。企業規模別では下記の通りとなっている。

#### ■ 企業規模別にみる常用労働者1人1ヵ月平均労働費用(抜粋)

企業規模	労働費用総額	現金給与額(割合)	現金給与以外の労働費用(割合)
令和3年調査計	408,140円	334,845円 (82.0%)	73,296円 (18.0%)
1,000人以上	450,720円	365,787円 (81.2%)	84,933円 (18.8%)
300~999人	415,532円	340,495円 (81.9%)	75,037円 (18.1%)
100~299人	391,151円	323,761円 (82.8%)	67,390円 (17.2%)
30~99人	352,005円	292,370円 (83.1%)	59,635円 (16.9%)
平成28年調査計	416,824円	337,192円 (80.9%)	79,632円 (19.1%)

※()内の数字は「労働費用総額」を100とした割合。

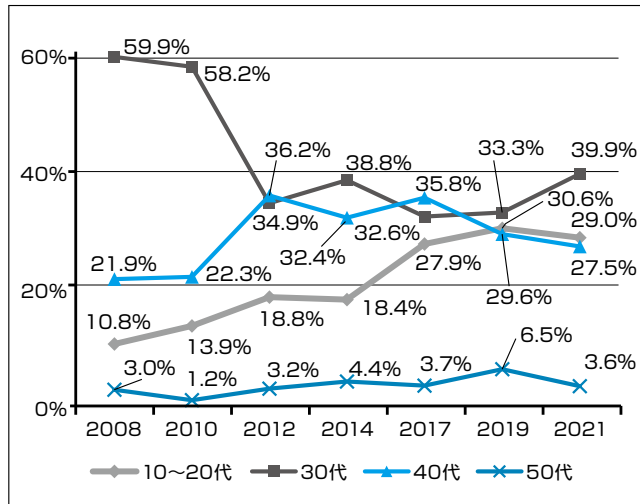
「現金給与以外の労働費用」73,296円の内訳は、「法定福利費」50,283円、「退職給付等の費用」15,955円、「法定外福利費」4,882円など。法定福利費には「厚生年金保険料(27,905円)」や「健康保険料・介護保険料(17,496円)」などが含まれ、法定外福利費には「住居に関する費用(2,509円)」、「医療保険に関する費用(729円)」などが含まれている。

資料出所：厚生労働省「令和3年就業条件総合調査の概況」

## 【「心の病」は30代が多い傾向 コロナ禍はメンタルヘルスの悪化にも影響】

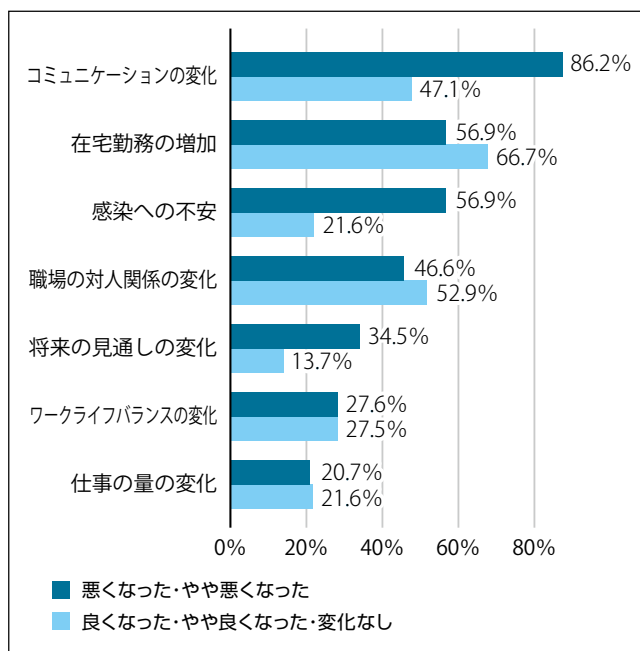
(公財)日本生産性本部のメンタル・ヘルス研究所が行った企業調査(令和3年7~9月に実施/上場企業144社の人事担当が回答)によると、「心の病」の最も多い年齢層について、2019年調査で10~20代が増加し、30代、40代と比べても世代間の差があまり見られなかったが、今回の調査では30代が再び増加して39.9%に。10~20代(29.0%)、40代(27.5%)と比べると10歳以上の差となった。

### ■ 心の病の最も多い年齢層の推移(抜粋)



コロナ禍の従業員のメンタルヘルスへの影響については、「変化なし」が53.1%だった一方で、「悪くなった(1.4%)」、「やや悪くなった(39.9%)」と、悪化したという回答が4割超に。その要因については、「コミュニケーションの変化」だと考える企業が9割弱となっている。

### ■ 従業員のメンタルヘルスへの影響の要因(複数回答)(抜粋)



資料出所:公益財団法人 日本生産性本部「第10回「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果概要」

## 労働行政リーダー ヘッドライン

### 令和2年国勢調査 人口は5年前より0.7%減

令和2年10月1日現在の日本の人口は1億2,614万6千人で、平成27年と比べると94万9千人の減少。都道府県別にみると、岐阜県は197万8,742人で全国での順位は17位。ここから外国人人口を差し引くと192万9,763人となり、これを平成27年と比較すると3.34%減少、同22年と比較すると5.58%減少となっている。

資料出所:総務省「令和2年国勢調査人口等基本集計結果 結果の概要」  
「令和2年国勢調査人口(確定値)に基づく計算結果の概要」

### 2024年卒の就活スケジュールも現行を維持

11月29日「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」において、2024年3月に卒業・修了予定の学生の就職・採用活動について、現行と同じ広報活動3月、採用選考活動6月・正式内定10月というルールを決定。また、このルールの遵守を前提として、柔軟な日程設定や秋採用・通年採用等による一層の募集機会の提供に加え、第二の就職氷河期世代を生まないとの観点から、中長期的視点に立った採用を進めるよう、必要に応じて要請するとしている。

資料出所:内閣官房 就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議  
「2023年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方」

### 賃金の上げを行う企業は80.7%

令和3年中に「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業割合は80.7%(前年81.5%)。「引き下げた・引き下げる」は1.0%(同2.1%)、「賃金の改定を実施しない」は10.1%(同9.5%)だった。1人平均賃金の改定額は4,694円(同4,940円)で改定率は1.6%(同1.7%)。年次推移では、平成23年以降増加傾向だったが、令和元年を境に減少傾向に転じている。

資料出所:厚生労働省「令和3年「賃金上げ等の実態に関する調査」結果の概要」

### 飲酒運転根絶のための取組強化 社用車5台以上ならアルコール検知器が必須に

令和4年4月から順次施行される「改正道路交通法施行規則」により、自動車5台以上を使用する場合などについて、事業所ごとに安全運転管理者の選任や管轄の警察署への届け出、運転前後の目視等での状態確認、記録とその保存、また10月1日からはアルコール検知器によるチェックなどが義務化される。詳しくは、警察庁ホームページでリーフレットを閲覧できる。

資料出所:警察庁・都道府県警察「事業所の飲酒運転根絶 取組強化」  
令和4年4月より改正道路交通法施行規則が順次施行されます」