



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2月のロシアによるウクライナ侵攻により罪のない多くの市民が犠牲となり、今も終わることなく戦争が続いています。このウクライナ侵攻は遠くの出来事ではありますが、経済への影響は大きくエネルギー問題、食料問題等難題が山積となりました。急激な円安もあり物価高騰により何もかもが値上げとなり消費者には厳しい年末年始になったかと思えます。また新型コロナウイルスの第8波が感染拡大となるなか、行動制限もなくなり社会活動は平常を取り戻しつつあります。まもなく経口薬が普及し、インフルエンザと同等の扱いになることを期待します。昨年のサッカーワールドカップで日本代表は予選で強豪ドイツとスペインを破りました。初の8強は逃しましたが、目標に向かって自分を信じ強い信念を持って戦う姿は、暗い話題が続くなか、私たちに大きな感動と元気を与えてくれました。日本の政治も目標に向かって議論を戦わせ、正しい舵取りを行い、この難局を乗り越えることを期待いたします。

人材の確保・育成・定着は最も重要な経営課題のひとつであります。多様な人材一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮して活躍することが、企業成長の原動力です。生産性向上とイノベーション創出を促進するため、次の三項目を重点取組事項として活動してまいります。

1. 社会経済変化への取組

- ・SDGs、デジタルトランスフォーメーション、グリーントランスフォーメーション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。
- ・人口減少や産業構造の変化などの課題に対応するため、行政や教育研究機関等と連携し、中小企業における生産性向上とイノベーション創出を支援し、企業の持続的な成長と地域経済の活性化に取り組む。

2. 働き方改革への取組

- ・エンゲージメントを高める施策の改善を推進し、多様で柔軟な働き方を実現し、各個人の持つ能力を最大限に発揮できる職場環境の整備と、労働生産性の向上に取り組む。
- ・グローバル化の進展や産業構造の変革、若者の就労意識の多様性に対応した、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り組む。
- ・若年層をはじめとする人口流出が続く中、地元で定着して活躍し続ける人材の確保・育成と、県外からの新たな人の流れを創出するため、行政等と連携し、企業の多様な人材の採用活動を支援する。
- ・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各種研修会を開催する。また、個別の企業ニーズに応じて講師を派遣することにより、企業内研修を支援する。

会員の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の
実践を目指し、
社会課題の解決と持続的な経済成長を
実現する**

(一社)日本経済団体連合会 会長 十倉 雅和

昨年2月に勃発したロシアのウクライナ侵略は今なお収束の兆しが見えず、国際秩序の根幹を大きく揺るがしている。これに起因する世界的な資源・食料価格の高騰により、わが国のエネルギー・食料安全保障が大きな課題として浮き彫りになっている。

しかしながら、こうした厳しい情勢だからこそ、事業方針に掲げた「サステイナブルな資本主義の実践」が非常に重要であり、本年も社会課題の解決と持続的な経済成長の実現に一層取り組んでいく決意である。

持続的な経済成長には、「投資」と「消費」の拡大が欠かせない。経済界は、国内投資の活性化、賃金引き上げのモメンタムの維持・強化に最大限努力していく。

国内投資の柱は、言うまでもなく、グリーントランスフォーメーション(GX)、デジタルトランスフォーメーション(DX)である。とりわけ、GXは、気候変動問題という社会課題の解決とともに、活発な国内投資を生む成長戦略の切り札であり、エネルギー安全保障上も重要である。また、核融合を含む核エネルギー、量子、AI、バイオ、マテリアル等、科学技術・イノベーション投資も欠かせない。さらに、スタートアップ振興や、新たな成長を牽引することが期待されるクリエイティブ産業、バイオ産業、モビリティ産業の振興にも引き続き注力しなければならない。ダイナミックな産業構造の転換を通じて、わが国の産業競争力を強化してまいりたい。

同時に、経団連では「分厚い中間層の形成」も重要視している。その実現には、構造的な賃金の引き上げはもちろん、人への投資や労働移動の円滑化、国民の安心確保に向けた税と社会保障の見直しが必須である。分厚い中間層の形成は、格差の解消に資するとともに消費の拡大による経済成長を実現するものである。

この他にも、コロナ感染症への取り組みは今なお継続中であり、不確実な国際情勢下において、自由で開かれた国際経済秩序の構築も極めて重要な課題である。山積する課題を前に一刻の猶予もない。経団連は、岸田内閣と力を合わせて、社会課題の解決と持続的な経済成長の実現に全力で取り組んでいく。皆様の一層のご支援、ご協力をお願い申しあげる。

【「パートタイム・有期雇用労働法」を受けて企業が見直した内容は】

厚生労働省の調査によると、パートタイム・有期雇用労働者を雇用している企業は75.4%。雇用する理由は「無期雇用パートタイム」では「1日の忙しい時間帯に対処するため」が30.4%でトップ。「有期雇用パートタイム」、「有期雇用フルタイム」では「定年退職者の再雇用のため」がそれぞれ37.5%、61.9%でトップとなっている。

パートタイム・有期雇用労働法が施行された令和2年4月（中小企業は令和3年4月）以降に正社員との間の「不合理な待遇差の禁止」の規定に対応するために企業が見直しを行った割合については、「見直しを行った」が28.5%、「待遇差はない」が28.2%だった。さらにパートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行った企業のうち、見直した待遇の内容（複数回答）は下記の通りとなっている。

令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査

全国の約29,000事業所と、このうち5人以上の常用労働者を雇用する事業所で働くパートタイム・有期雇用労働者約23,000人を無作為抽出して実施／有効回答は8,964事業所、13,114人。

■ パートタイム・有期雇用労働者の見直した待遇別企業規模別割合（複数回答／単位：%）

企業規模	待遇の見直しを行った企業	基本給	賞与	退職金	通勤手当	扶養手当	その他の手当	有休制度	その他の待遇	不明
総数	19.4	45.1	26.0	3.1	20.4	6.1	25.7	35.3	15.7	1.2
企業規模1,000人以上	61.5	18.3	25.1	5.4	22.1	16.1	40.6	48.4	39.3	0.7
500～999人	52.4	26.7	23.8	6.1	25.4	16.3	32.9	39.4	33.2	—
300～499人	46.5	23.6	28.8	6.7	25.1	16.0	32.8	31.8	26.9	0.4
100～299人	34.6	31.3	26.4	6.0	30.8	15.8	32.8	30.5	25.2	—
50～99人	29.2	41.9	25.4	4.8	23.9	12.6	29.0	31.0	17.8	0.4
30～49人	19.1	36.6	21.4	3.2	21.8	2.9	23.6	40.2	16.2	0.5
5～29人	16.5	50.8	26.6	2.0	17.8	3.1	23.6	35.8	12.4	1.6

※ ■は正社員とパートタイム・有期雇用労働者の両方を雇用している企業を100とした企業の割合。見直した待遇内容の割合はその内数。

資料出所：厚生労働省「令和3年「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」の結果」

【21世紀初めに出生した20歳の縦断調査 在学者にはコロナ禍により大きな影響が】

文部科学省の調査によると、2001年に出生した人（20歳）の現状は、大学生（56.3%）など在学习者が76.2%、就職者が15.2%、その他・不詳が8.7%だった。

現在学んでいる専門分野については、男子が「社会科学」31.4%、「工学」24.6%、「理学」8.4%、女子が「社会科学」19.2%、「保健」16.0%、「人文科学」13.2%となっている。

また、将来の進路希望については、国公立大学に通う学生は「現在通っている学校を卒業後に働くことを考えている」59.9%、「現在通っている学校を卒業後、大学院に進学し、その後働くことを考えている」が26.5%。私立大学や短期大学では、「（略）働くことを考えている」がそれぞれ79.5%、81.6%だった。

なお、新型コロナウイルス感染症による影響についてはグラフの通りとなっている。

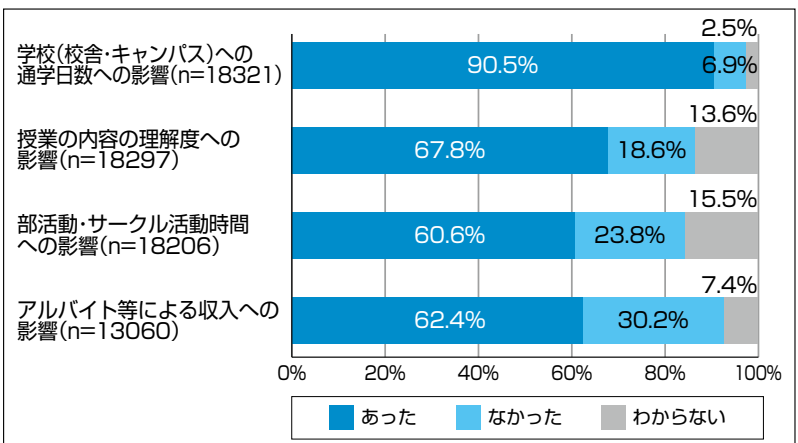
資料出所：文部科学省「第20回21世紀出生時縦断調査（平成13年出生児）の結果について公表します」

第20回21世紀出生時縦断調査（平成13年出生児）

21世紀初めの2001年（平成13年）に出生した子の実態及び経年変化の状況を継続的に観察する調査。教育に関する国の諸施策を検討・立案するための基礎資料として、厚生労働省から文部科学省に引き継がれた。

対象は2001年1月10～17日、7月10～17日の間に出生した子（20歳）。回答者数は24,335人。

■ 新型コロナウイルス感染症による影響（抜粋）



【DXに取り組む企業 大企業では8割超に】

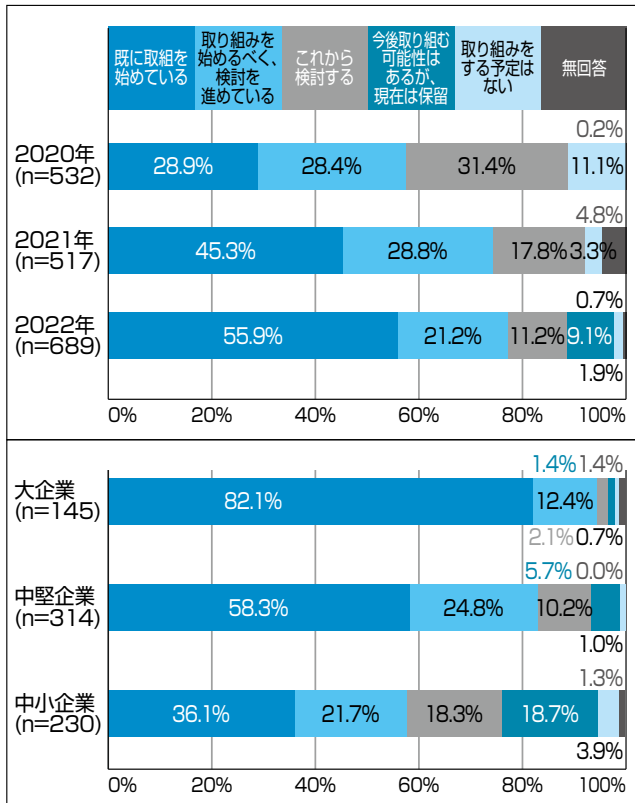
(一社)日本能率協会(JMA)の調査によると、DX(デジタルトランスフォーメーション)に取り組む企業は55.9%、半数以上となった。過去3年の推移を見ると、一昨年の調査から約2倍になっている。

2022年度(第43回)当面する企業経営課題に関する調査

2022年7/22~8/19に実施。対象は(一社)日本能率協会の法人会員並びに評議員会社、およびサンプル抽出した全国主要企業の経営者(計5,000社)。有効回答数は689社。

DXへの取り組み状況

(過去3年の推移と従業員規模別の比較)



※大企業は従業員数3,000人以上、中堅企業は300人以上3,000人未満、中小企業は300人として区分

従業員規模別では、取り組みを始めている企業は大企業で8割強。なお「既に取り組みを始めている」と回答した企業では、「成果が出ている」との回答が70.7%だった。

また、取り組みを始めた企業が重視しているのは「業務プロセスの効率化・高度化」が100.0%、「既存の商品・サービス・事業の付加価値向上」が95.8%。

推進の課題については「DX推進に関わる人材が不足している」が「採用」と「育成」でそれぞれ83.1%と85.9%、「DXに対するビジョンや経営戦略、ロードマップが明確に描けていない」が67.8%だった。

資料出所: (一社)日本能率協会「日本企業の経営課題2022-第43回 当面する企業経営課題に関する調査」

労働行政リーダー ヘッドライン

1人平均賃金を引き上げる企業が前年より増加

全国の民間企業における賃金実態に関する調査によると(対象は常用労働者100人以上を雇用する会社組織で有効回答数は2,020社)、令和4年に1人平均賃金を引き上げた・引き上げる企業割合は85.7%(前年80.7%)。改定額は5,534円(同4,694円)で改定率は1.9%(同1.6%)。定期昇給を行う・行った割合は管理職で64.5%(同63.1)、一般職で74.1%(同74.6%)となっている。

資料出所:厚生労働省「令和4年「賃金上げ等の実態に関する調査」の結果を公表します」

中高年者の就業状況 年齢が上がると割合は下降

平成17年10月末に50~59歳だった男女への継続的な調査によると(有効回答数16,579人)、当時「65歳以降仕事をしたい」と答えた人で、令和3年時点で「仕事をしている」のは男性66~69歳で6割以上、70~74歳で5割以上、75歳で4割以上。女性66~69歳では5割以上、70~74歳で約4割、75歳で3割以上となった。

資料出所:厚生労働省「第17回「中高年者縦断調査(中高年者の生活に関する継続調査)」の結果を公表します」

国税庁が適格請求書等保存方式Q&Aを改訂

国税庁では、複数税率に対応した仕入税額控除の方式として、令和5年10月1日から開始される「適格請求書等保存方式」(いわゆるインボイス制度)について、Q&Aの改訂版を公開している。制度の概要や事業者の義務について、PDF文書で確認・ダウンロードできる。

消費税の仕入税額控除制度における適格請求書等保存方式に関するQ&A ページURL

https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/zeimokubetsu/shohi/keigenzeiritsu/qa_01.htm



労働経済白書 令和4年版が動画で登場

厚生労働省は、昨年9月に公表した「令和4年版 労働経済の分析(労働経済白書)」について、動画版を作成し公開している。この白書は雇用、労働時間などの現状や課題について統計データを活用して分析する報告書で、動画版では、2021年の労働経済の推移と特徴、労働者の主体的なキャリア形成に向けた課題などを、4つの章に分けてスライドと音声で分かりやすく説明。同省YouTubeチャンネルで全体版と分割版が公開されている。

動画版「令和4年版 労働経済の分析」ページURL

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/21/21-3.html>



