



若い世代を中心に、「社会に役立つ仕事であるか？」を重視する人が増えているようです。このようなトレンドもあり、企業の存在目的「パーパス」についての取り組み事例が話題となることも多くなってきました。市場環境が大きく変化している今だからこそ、自社の「パーパス」について社内で話し合ってみてはいかがでしょうか。

人事戦略研究所 花房 孝雄

## \* 目 次 \*

- ・人事ニュースの視点 ..... P 1
- ・お役立ち情報のまとめ ..... P 2
- ・セミナー案内① ..... P 3
- ・セミナー案内② ..... P 4
- ・ブログ紹介 ..... P 5
- ・注目のサービスのご案内 ..... P 6

## 人事ニュースの視点

### 令和 4 年度地域別最低賃金改定状況

～全国加重平均額は 961 円。最も小さい引上げ幅は 30 円、最も高い大きい幅 33 円へ～

令和 4 年 10 月からの全都道府県の地域別最低賃金が出そろいました。

全国加重平均額は 961 円となり、昨年度の 930 円から 31 円の引上げとなり、1978 年に目安制度が始まって以来、最高額の引上げ幅となりました。最高額は、東京都の 1,072 円、最低額は 853 円です。最高額と最低額の比率は、79.6%となり、（昨年度は 78.8%）地域別格差は 8 年連続改善傾向です。働き手にとってはプラスではあるものの、コロナ禍で業績が厳しい業界や企業にとっては、更なる収益圧迫が予想されます。

都道府県名	最低賃金時間額【円】	発効年月日	都道府県名	最低賃金時間額【円】	発効年月日
北海道	920 (889)	令和4年10月2日	滋賀	927 (896)	令和4年10月6日
青森	853 (822)	令和4年10月5日	京都	968 (937)	令和4年10月9日
岩手	854 (821)	令和4年10月20日	大阪	1023 (992)	令和4年10月1日
宮城	883 (853)	令和4年10月1日	兵庫	960 (928)	令和4年10月1日
秋田	853 (822)	令和4年10月1日	奈良	896 (866)	令和4年10月1日
山形	854 (822)	令和4年10月6日	和歌山	889 (859)	令和4年10月1日
福島	858 (828)	令和4年10月6日	鳥取	854 (821)	令和4年10月6日
茨城	911 (879)	令和4年10月1日	島根	857 (824)	令和4年10月5日
栃木	913 (882)	令和4年10月1日	岡山	892 (862)	令和4年10月1日
群馬	895 (865)	令和4年10月8日	広島	930 (899)	令和4年10月1日
埼玉	987 (956)	令和4年10月1日	山口	888 (857)	令和4年10月13日
千葉	984 (953)	令和4年10月1日	徳島	855 (824)	令和4年10月6日
東京	1072 (1041)	令和4年10月1日	香川	878 (848)	令和4年10月1日
神奈川	1071 (1040)	令和4年10月1日	愛媛	853 (821)	令和4年10月5日
新潟	890 (859)	令和4年10月1日	高知	853 (820)	令和4年10月9日
富山	908 (877)	令和4年10月1日	福岡	900 (870)	令和4年10月8日
石川	891 (861)	令和4年10月8日	佐賀	853 (821)	令和4年10月2日
福井	888 (858)	令和4年10月2日	長崎	853 (821)	令和4年10月8日
山梨	898 (866)	令和4年10月20日	熊本	853 (821)	令和4年10月1日
長野	908 (877)	令和4年10月1日	大分	854 (822)	令和4年10月5日
岐阜	910 (880)	令和4年10月1日	宮崎	853 (821)	令和4年10月6日
静岡	944 (913)	令和4年10月5日	鹿児島	853 (821)	令和4年10月6日
愛知	986 (955)	令和4年10月1日	沖縄	853 (820)	令和4年10月6日
三重	933 (902)	令和4年10月1日	全国加重平均額	961 (930)	-

※カッコ内は、令和 3 年度の最低賃金です。

出典：厚生労働省 令和 4 年度地域別最低賃金改定状況

## お役立ち情報のまとめ

～最近発表または公開された役立つ人事関連情報です。～

■帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査(2022年7月)」2022/8/29

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p220812.html>

～正社員の人手不足割合は47.7%で、前年同月から7.0pt.上昇、2年前から17.3pt.の大幅上昇～

■日本経済団体連合会「2022年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果(最終集計)」2022/8/9

<http://www.keidanren.or.jp/policy/2022/075.pdf>

～従業員数500人未満の17業種754社を対象に実施。17業種377社の結果を公表～

■株式会社マイナビ「新入社員の意識調査(2022年)」2022/8/6

[https://www.mynavi.jp/news/2022/08/post\\_34624.html](https://www.mynavi.jp/news/2022/08/post_34624.html)

～働きがいを感じている人は65.0%。働きがいを感じていない人は「1年未満に退職意向」が約3割～

■産労総合研究所「2022年度 決定初任給調査」2022/7/7

[https://www.e-sanro.net/research/research\\_jinji/chinginseido/shoninkyu/pr2207.html](https://www.e-sanro.net/research/research_jinji/chinginseido/shoninkyu/pr2207.html)

～「初任給を引き上げた」企業は41.0%、「初任給を据え置いた」企業が55.4%～



## Jinji.jp から新着情報

### お役立ちライブラリー「人事統計情報」

人事戦略研究所の新サイトより、今回は「お役立ちライブラリー」をご紹介します！

人事が知っておくべき、ちょっとした統計情報を掲載しています。また7～8月にかけては、「業種別の上場企業年収」や、「雇用確保措置実施企業における措置内容の内訳」の最新版を更新。今後も随時アップしていきますので、時々覗いてみてください♪

＜掲載内容の一部抜粋＞

- ✓ 学歴・性別の初任給の推移
- ✓ 企業規模別の住宅手当支給額および支給割合の推移
- ✓ 企業規模別の家族手当支給額および支給割合の推移
- ✓ 上場企業の年収（メーカー、商社、建設業など）
- ✓ 雇用確保措置（定年延長・定年再雇用）実施企業における措置内容の内訳
- ✓ 企業規模別の年間休日総数の推移、有給休暇取得状況の推移
- ✓ 企業規模別のみなし労働時間制の採用率



こちらをクリック！



アクセスは <https://jinji.jp/> へ

人事戦略研究所

検索



## セミナー案内①

### 会場開催型セミナー

※新型コロナウイルス感染症の情勢により開催を中止・制限をさせていただく場合があります。  
詳しくは弊社サイト (<https://www.skg.co.jp>) セミナーページをご覧ください。

## ～中小企業が運用でき、成果につながりやすい仕組みを構築する～ 中小企業の組織課題に合わせた役割等級制度による賃金改革セミナー

### ～中小企業の課題に合わせた制度改定～

- ・同一労働同一賃金・定年延長時代も見据えたしくみづくり
- ・中小企業はメンバーシップ型か、ジョブ型か？
- ・『パーパス』を定め、『パーパス』を軸に人事のしくみを設計する
- ・役割等級制度の活用で3年先の未来をつくる
- ・若手を採用でき、定着する仕組みをつくる

- 日 程 [大阪開催]2022年10月4日(火) 13:30～17:00 (受付開始 13:00)  
[東京開催]2022年10月5日(水) 13:30～17:00 (受付開始 13:00)  
[愛知開催]2022年11月22日(火) 13:30～17:00 (受付開始 13:00)

- 講 師 花房 孝雄 (弊社 人事戦略研究所 上席コンサルタント)  
南野 真彦 (弊社 人材開発部 シニアコンサルタント)

- 参加費用 おひとり様 3,000 円

※WEB お申込みはこちら >> [東京開催] <https://jinji.jp/seminar/5968/>

※大阪開催→ <https://jinji.jp/seminar/5967/> 愛知開催→ <https://jinji.jp/seminar/6272/>



セミナー  
無料ご招待  
のご案内

『人事戦略ニュース』送付先企業様については、弊社主催セミナー（有料分）に無料ご招待いたします。（1回につき2名様まで）

下記の申込書にご記入の上、FAXでお送りいただくか、新経営サービスホームページ (<https://skg.co.jp>) の申込みシートの貴社名の後に「無料招待」とご入力の上、送信いただいております。上記に記載していないセミナーについても原則対象となります。（弊社主催分に限りです。）

### セミナー申込書

無料ご招待

参加ご希望のセミナーの日程と開催地を明記していただき、必要事項をご記入の上、FAXにてお送りください。後日、こちらから開催要項のご案内をお送りいたします。  
複数のセミナーにご参加の場合は、このページをコピーしてご利用ください。

◆セミナー日程 \_\_\_\_\_

◆開催地 \_\_\_\_\_

◆貴社名 \_\_\_\_\_

◆参加者名1 \_\_\_\_\_ 役職 \_\_\_\_\_

◆参加者名2 \_\_\_\_\_ 役職 \_\_\_\_\_

◆TEL \_\_\_\_\_

◆FAX \_\_\_\_\_

\*送信先FAX番号 075-343-4714 株式会社新経営サービス 人事戦略研究所 宛

## セミナー案内②

### その人事制度では、 3年後には見直さざるを得なくなります！

環境変化に強い「レジリエンス型人事制度」のすゝめ【中小企業向け】

2022年 **11/15** [火] 13:30 - 16:00

開催会場：東京

参加費用 **3,000円**

人事戦略研究所  
コンサルタント

田中 宏明



### その人事制度では、3年後には見直さざるを得なくなります！

環境変化に強い「レジリエンス型人事制度」のすゝめ【中小企業向け】

コロナ禍や原油・原材料価格の高騰など、事業環境はかつてないスピードで変化しています。そのため人事制度も、環境変化のたびに見直しを図っていかなくては間に合わないことがあります。環境の変化にタイムリーに対応するには、事業方針と人材要件が常に変わりうることを前提とした仕組みであることが肝要です。

本セミナーでは、このような人事制度を「レジリエンス型」と名付けたくので、その中身や運用について解説します。

#### ■日 程

[大阪開催] 2022年11月8日(火) 13:30～16:00 (受付開始 13:00)

[東京開催] 2022年11月15日(火) 13:30～16:00 (受付開始 13:00)

#### ■講 師 田中 宏明 (弊社 人事戦略研究所 コンサルタント)

#### ■参加費用 おひとり様 3,000円

※WEBお申込みはこちら >> [東京開催] <https://jinji.jp/seminar/6420/>

※大阪開催→ <https://jinji.jp/seminar/6421/>

セミナー  
無料招待



## WEBセミナー

オンライン **LIVE** セミナー

無料

※本セミナーでは zoom ウェビナーを使用します。  
視聴者側のカメラ・音声機能はオフのため、お顔が映ることは  
ございません。

### 小さくても人が集まり、定着する会社の作り方

～知名度が低く、給料も普通な会社になぜ人材が集まるのか？～

オンラインでのインターンシップ、LINE や Twitter での採用、リファラル採用、ダイレクトスカウト・・・次々に新しい採用手法が出てきていますが、採用の大前提は「良い人材は、良い会社に来る」です。では、人が集まる良い会社とはどのような会社なのか、どのような仕組みを取り入れているのか？なぜ採った人材が辞めずに定着しているのか？実際の企業の事例を交えてお伝えします。

#### ■日 程 2022年10月19日(水) 15:00～16:30

#### ■講 師 南野 真彦 (弊社 人材開発部 シニアコンサルタント)

#### ■参加費用 無 料

※WEBお申込みはこちら >> <https://jinji.jp/seminar/6225/>





## ブログ紹介

人事戦略研究所では、複数のサイトを運営し、人事制度関連情報や人事トレンド情報を発信しています。

今回は、そのひとつである「人事戦略研究所」サイト (<https://jinji.jp/>)

で発表した、コンサルタントのブログ記事の中から3つについて、その冒頭部分を紹介します。

※全文をお読みになりたい方は、左記サイトの「人事ブログ」コーナーで閲覧できます。>>>



### 初任給を見直す際の観点



執筆者：西澤 美典

2022年4月入社者の初任給について、全学年引き上げの判断をした企業は約4割にのぼるとされています(\*1)。新規卒者数も毎年減って採用競争率が上がる中、ここ数年は最低賃金が上昇傾向にあります。こういった背景から、初任給の見直しをする企業が増えているのでしょう。

今回は、自社の初任給の見直しについて、どのように進めればよいか考えてみます。

やはり世間水準は押さえておきたい

初任給が競合他社と比較して高いことは、優秀な新卒社員を獲得する上で少なからずとも有利に働くと言えるでしょう。また、賃金の外部公平性は、社員のモチベーションに大きく影響する要因です。企業ごとに支払い能力は異なりますが、可能な限り外部公平性は担保しておきたいところです。

続きは、<https://jinji.jp/>へ

### 変わり種の評価フロー



執筆者：辻 輝章

評価フローとは、「一次評価→二次評価」といったような評価を実施していく際のフローを指し、一般的には、一次評価は課長といったような直属上司、二次評価は部長といったような更なる上位者が担当することが多いかと思います。

本稿では、企業独自の背景を踏まえて、少し変わった評価フローを設定した中小企業の事例をご紹介します。

続きは、<https://jinji.jp/>へ

### 人材マネジメント領域において外部環境を認識する視点



執筆者：町田 耕一

変化の激しい時代に適応するためには、自社を取り巻く外部環境を的確に認識することが重要です。今回は、人材マネジメント領域において、どのように外部環境を認識すればよいか、4つの視点を提示してみたいと思います。

なお、4つの視点は、経営戦略やマーケティング戦略を検討する際に使用するPEST分析（P=Politics（政治）、E=Economy（経済）、S=Society（社会）、T=Technology（技術）という4つの頭文字）を参考にしています。

続きは、<https://jinji.jp/>へ

# 定年延長.com

シニア社員の活躍を促進する  
定年延長・再雇用制度改革情報サイト



70歳雇用時代の到来。

企業が定年延長・再雇用を通して高年齢者の活躍を促進するための  
人事制度改革に関する情報を提供いたします

## 本サイトの活用法

### ◆ 1 から検討する際のナビゲーターに

定年延長.com では、各社の実態に沿った定年延長・再雇用を 1 から検討するための「現状分析」「方針検討」の方法についてナビゲートします。

### ◆ 人事制度設計の補佐役に

定年延長.com では、様々なパターンにおける人事制度設計のための観点やポイントを、具体例を交えて分かりやすく解説しています。

### ◆ 貴社の課題解決に

「人事制度の見直しを依頼したい」「アドバイスが欲しい」「漠然とした悩みや不明点から相談したい」など様々な課題についてお気軽にお問い合わせください。

## 記事 定年延長・再雇用 企業を取り巻く環境について

- 高齢化の加速と労働力人口の減少
- 法改正による 70 歳雇用時代の到来
- 定年と同一労働同一賃金
- 企業における高年齢者雇用の実態と課題



## 記事 定年延長・再雇用 人事制度改定の検討ポイントと企業事例

- 定年延長・再雇用における人事制度改定の検討ポイント
- 企業事例① A 社のケース ～詳細な現状分析を制度改善に活かした事例～
- 企業事例② B 社のケース ～定年延長を機に、高年齢者層のキャリア再開発を行った事例～

その他、コラム、小冊子、動画なども掲載しておりますので、関心をお持ちの方はぜひ一度アクセスしてください。

# 定年延長.com

詳細は、以下のサイトへアクセスください。↓

<https://teinen-encho.com/>



人事戦略ニュースに関するお問い合わせは、  
株式会社新経営サービス人事戦略研究所  
(電話) 075-343-0770 (人事戦略ニュース担当)まで、お気軽にご連絡ください。