



ここ数年の初任給水準の上がり方は顕著で、上場企業を中心に大卒平均が 22 万 5000 円を超えてきました。

(労務行政研究所「2023 年度新入社員の初任給調査」より) 人材確保のためにも、今一度自社の賃金水準と世間の賃金水準を比較した上で、必要に応じた対策を講じましょう。

人事戦略研究所 小田原 豪司

目次

- ・人事ニュースの視点 P 1
- ・お役立ち情報まとめ 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

2023 年の初任給水準の調査

～東証プライム上場企業の 23 年度の初任給額は、大卒で 225,686 円～

一般社団法人労務行政研究所が 5 月 12 日に、「2023 年決定初任給の水準」の調査結果の速報値を公表しています。調査対象は、今年の 3 月下旬から調査を開始し、4 月 11 日までに回答のあった、東証プライム上場企業 1784 社のうち 157 社となっています。

調査によれば、23 年度の初任給額は、高卒（事務・技術）で 183,388 円、大卒で 225,686 円（原則として時間外手当、通勤手当を除く諸手当込の所定内賃金額）となっています。また同一企業における前年からの上昇率は、高卒で 3.7%、大卒で 3.1%。日本経団連が 5 月 19 日に発表している、2023 年の春季労使交渉の 1 次集計結果による「大手企業の定期昇給とベースアップ（ベア）を合わせた賃上げ率が 3.91%となっており、今年のベースアップ水準に比例して、初任給水準も上昇しているといえます。（図表①）

全産業	高校卒		専門学校卒	高専卒	短大卒	大卒	大学院卒修士
	事務・技術	現業	2年制・事務	技術	事務		
社数(社)	84		63	85	84	120	129
23年度初任給(円)	183,388	180,095	196,323	203,358	195,227	225,686	243,953
22年度初任給(円)	176,761	172,706	190,133	196,334	188,657	218,861	236,470
上昇額(円)	6,627	7,389	6,190	7,024	6,570	6,825	7,483
上昇率(%)	3.7	4.3	3.3	3.6	3.5	3.1	3.2

(図表①) 出所：労務行政研究所 <速報> 2023年決定初任給の水準

また、学歴ごとの初任給の分布を見ていくと、高卒では、「17.5 万円以上 18.0 万円未満」が 23.8%、「18.0 万円以上 18.5 万円未満」が 17.9%、「18.5 万円以上 19.0 万円未満」が 16.7%です。また高卒初任給において 18 万円以上の初任給を支給する企業の割合は、合計 57.3%と半数以上を占めています。

一方で大卒では、「23.0万円以上 23.5万円未満」が16.7%と最も多く、ついで「21.5万円以上 22.0万円未満」が15.0%、「22.0万円以上 22.5万円未満」が14.2%となっています。（図表②）大卒初任給を22万円以上支給している企業の合計は66.0%と、約3分の2を占めています。いよいよ大卒の初任給が22万円台に突入した、といえそうです。

全産業計	学歴区分	高校卒 事務技術	短大卒 事務	大卒 事務技術	大学院卒 修士
	社数(社)	84	84	120	129
	17.0万円未満	8.3			
17.0万円以上	17.5万円未満	10.7	4.8		
17.5万円以上	18.0万円未満	23.8	7.1		
18.0万円以上	18.5万円未満	17.9	2.4		
18.5万円以上	19.0万円未満	16.7	21.4	0.8	0.8
19.0万円以上	19.5万円未満	8.3	17.9	0.8	
19.5万円以上	20.0万円未満	3.6	13.1	1.7	0.8
20.0万円以上	20.5万円未満	4.8	11.9	1.7	0.8
20.5万円以上	21.0万円未満	2.4	6.0	4.2	
21.0万円以上	21.5万円未満	1.2	6.0	10.0	0.8
21.5万円以上	22.0万円未満	2.4	6.0	15.0	5.4
22.0万円以上	22.5万円未満		1.2	14.2	5.4
22.5万円以上	23.0万円未満		1.2	9.2	9.3
23.0万円以上	23.5万円未満			16.7	8.5
23.5万円以上	24.0万円未満			6.7	7.0
24.0万円以上	24.5万円未満		1.2	8.3	9.3
24.5万円以上	25.0万円未満			6.7	8.5
25.0万円以上	25.5万円未満			1.7	13.2
25.5万円以上	26.0万円未満			0.8	10.9
26.0万円以上	26.5万円未満				7.0
26.5万円以上	27.0万円未満			1.7	6.2
27.0万円以上					6.2

（図表②）出所：労務行政研究所 <速報> 2023年決定初任給の水準 （単位：%）

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。～

■東京商工リサーチ「2023年「少子化対策」に関するアンケート調査」2023/6/19

https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1197745_1527.html

～少子化対策で、仕事と育児の両立支援について企業の半数（49.9%）が「業務に支障が出る」と回答～

■日本経済団体連合会「男性の育児・家事に関するアンケート調査結果」2023/6/5

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2023/040.pdf>

～2022年の男性の育児休業取得率は47.5%となり、前年（29.3%）から大きく上昇。～

■労務行政研究所「東証プライム上場企業の2023年夏季賞与・一時金の受給水準調査」2023/5/10

<https://www.rosei.or.jp/attach/labo/research/pdf/000084903.pdf>

～夏季賞与・一時金の支給水準は、東証プライム上場企業の全産業ベースで794,008円～

■財務省「地域企業における賃上げ等の動向について」（特別調査）2023/4/25

https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202301/tokubetsu.pdf

～ベアを実施する企業が増加する一方、賞与・一時金・手当等増額を行った企業は減少～

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。

勘に頼らない！！ 人事分析に基づく「評価・賃金制度」の作り方

評価・賃金制度の見直し前にチェックできていますか？

- 1) 適正な人件費水準を把握できているか？
- 2) 5年先・10年先の人員構成を加味できているか？
- 3) 給与・賞与の世間相場を知っているか？
- 4) 社員の納得度・満足度を理解できているか？

■日 程 [東京開催] 2023年8月7日(月) 14:00～17:00 (受付開始 13:30)
[大阪開催] 2023年8月8日(火) 14:00～17:00 (受付開始 13:30)

■講 師 岸本 耕平 (弊社 人事戦略研究所 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/9689/> →

[大阪開催] <https://jinji.jp/seminar/9691/>



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。（弊社主催分に限りません。）

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

【出版記念セミナー】中小企業のための『採用・育成・定着』の教科書

～2時間でわかる！若手人材の『採用・育成・定着』課題解決セミナー～

<参加特典> 日本実業出版社「成功事例でわかる小さな会社の『採用・育成・定着』の教科書」
講師執筆新刊書籍プレゼント



■ □本セミナーでお伝えすること □ ■

- ◎ 中小企業の人材採用・定着における典型的な間違い
- ◎ 半年間で20～30代の人材を10名以上採用した中小企業
- ◎ 初めての新卒採用で内定辞退ゼロを実現した中小企業事例
- ◎ 新卒社員を1人も辞めさせることなく、最速で戦力化した中小企業事例 など

■ 日 程 [大阪開催] 2023年8月23日(水) 14:00～16:00 (受付開始 13:30)

[東京開催] 2023年8月24日(木) 14:00～16:00 (受付開始 13:30)

■ 講 師 大園 羅文 (弊社 経営支援部 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 >> [大阪開催] <https://skg-od.jp/seminar/5825/> →

[東京開催] <https://skg-od.jp/seminar/5833/>



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。

数字で語れる人事部のつくり方セミナー

「戦略人事」を実現したい！

このような想いを持つ経営者、人事責任者の方は増えています。

ただ、ほとんど企業では実現に至らず、感覚的・場当たりの人事が未だ継続しています。

本セミナーでは、「人事 KPI を設定する」というアプローチを通じて、感覚的・場当たりの人事を卒業し、戦略人事を実現するための処方箋をお伝えしていきます。

■ 日 程 2023年7月28日(金) 15:00～16:00

■ 講 師 岸本 耕平 (弊社 人事戦略研究所 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/9747/>



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、右記サイトの「ブログ」コーナーで閲覧できます。>>>



【例文あり】職種別の人事評価・人事考課コメントの書き方（KPT を使おう）



執筆者：西澤 美典

人事評価・人事考課のコメントは、部下のマネジメント・人材育成につながる重要な記載事項です。しかし、コメントの書き方についての指導を行わず、内容については各評価者・考課者の裁量に任せている企業が多いと思われます。

以前から「評価 書き方」「評価 コメント 例文」で検索され、弊社ノウハウページやブログにたどり着かれている方は少なくありません。昔から、評価者・考課者を悩ませている要素の一つのようです。

そこで今回は、フィードバックのフレームワークのひとつである「KPT 型」に合わせてコメント例を紹介します。ぜひこちらをベースに、ご自身のアレンジを加えてみてください。

続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>

選択型・時短勤務制度とは ～多様な育児環境への対応～



執筆者：山口 俊一

厚生労働省「令和4年 仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」の企業調査結果によると、

・育児のための短時間勤務制度の期間は、「3歳になるまで（法定どおり）」が55.5%、「小学校就学前まで」が21.9%

・正社員・職員の1日の設定勤務時間は、「6時間」が68.0%

という割合でした。

育児・介護休業法では、短時間勤務制度（所定労働時間の短縮措置）として、

続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>

なぜ、評価フィードバックはうまくいかないのか？



執筆者：飯塚 健二

人事評価制度を効果的に運用していくためには、上司による評価のフィードバックは欠かせない。今年度の自分に対する評価はどうだったのか？どれだけ会社に貢献できたのか？どれくらい自分は成長したのか？来年度に向けて何を頑張っていけばよいのか？こうした承認欲求・成長欲求・貢献欲求は、個人差はあるにせよ、人は誰も、大なり小なり持っている。節目でフィードバックをもらうことで、これらの欲求を満たしたり、さらなる欲求を喚起したりすることが、働きがい向上の要因の一つになる。

ところが、現実には、そもそもフィードバックがない、あるいはフィードバックはあるが5分程度で結果を伝えられるだけといったお粗末なものから、上司は相当な準備をして一人一人と向き合って伝えているにもかかわらず、メンバーにその真意や気持ちが伝わらないといったケースも多いのではないだろうか。

続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>

360度評価を用いた、 管理職の育成ノウハウ



約 35 年間培ってきた 360°評価の具体的な実施方法や、評価の結果を活用し受講者自身の成長だけでなく、職場改善にもつなげるためのノウハウをまとめた無料小冊子をご用意しました。

無料小冊子

「360 度評価を用いたリーダーシップ開発」プレゼント

目次

- 第 1 章 360 度（多面観察）評価とは**
 - I-1 360 度評価とは
 - I-2 360 度評価の効用
 - I-3 360 度評価の活用範囲と留意点
- 第 2 章 360 度評価実施手順**
 - II-1 360 度評価実施手順フロー
 - II-2 対象者・回答者選定
 - II-3 設問内容検討
 - II-4 アンケート実施告知
 - II-5 アンケート実施・集計
 - II-6 フィードバック
- 第 3 章 360 度リーダーシップ研修**
 - III-1 「360 度リーダーシップ研修」目的
 - III-2 「360 度リーダーシップ研修」概要
 - III-3 「360 度リーダーシップ研修」事例

360 度評価 質問例【部下マネジメント】

信頼関係

部下からの信頼が厚く、良好な関係が築けている

部下指導・支援

部下の業務推進、成長に関する指導・支援が効果的に行われている

部下理解力

部下への関心が高く、課題・心理状態・適性などを正確に掴んでいる

動機付け力

部下のやる気・意欲を引き出すことに長けている

適正評価

自分自身の嗜好やコミュニケーション量に囚われることなく、部下の能力・姿勢を、適正かつ、公平に観ることができている

部下連携促進

部下同士の連携・相互支援が進む働きかけができている

方針伝達・浸透

会社・上位者の方針を、自部署・部下の状況に合わせた形で、自分の言葉で語り、浸透・理解を図っている

プログラムのご紹介

「意識と行動が変わり、期待される成果を出すようになる」管理職育成プログラム

上司・部下・同僚からの 360°評価（多面評価）によって、管理職の意識や行動を良い方向に変化させるためには、本人がきちんと周囲からどのように見られているのかを受け止めることが大前提となります。さらに、そこから日頃の自身の言動や、置かれている立場等を振り返りながら深く内省し、自らの本質的な問題に気づくことが重要です。また、きちんと自身を内省し、問題と向き合うためには、他者（専門のトレーナーや、他の受講者）の手助けが効果的です。

本研修では参加者一人ひとりに対し、講師及び受講者全員がじっくりと時間をかけて向き合い、各自の問題点と今後の目標・行動計画を明確化することで、行動変容を促していきます。

弊社ではさまざまな管理職の方々の問題を解決し、より良い組織運営を行っていただくために、35 年間 1000 社以上のお客様に様々な研修プログラムを提供して参りました。そのノウハウを基に作成した本小冊子が、貴社のお役に立てますと幸いです。

**無料小冊子「360 度評価を用いた
リーダーシップ開発」プレゼント**

詳細は、以下のサイトへアクセスください。↓

<https://skg-od.jp/lp/360/>



無料相談も受付中！

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。