

人事戦略ニュース No.46

2021.9 発行

発行：株式会社新経営サービス 人事戦略研究所
〒600-8102 京都市下京区河原町五条西入本覚寺前 830
京都 EHビル 6 階
電話 075-343-0770 FAX 075-343-4714
WEB サイト <https://jinji.jp/>



「ジョブ型」「定年延長」「HR テック」…いま人事の世界で注目されているキーワードたち。環境変化に対応すべく最新情報を収集することは必要ですが、流行りに踊らされていないでしょうか。大切なことは、どんな会社になりたいか、どんな人材を求めるか。この人事の基本を忘れないことが重要です。

人事戦略研究所 マネージャー
飯塚 健二

* 目 次 *

- ・人事ニュースの視点 P 1
- ・おススメ書籍のご案内 P 2
- ・セミナー案内 & 無料招待券 P 3
- ・オンライン LIVE セミナー案内 P 4
- ・ブログ紹介 P 5
- ・新情報サイト開設のご案内 P 6

人事ニュースの視点

令和 3 年度地域別最低賃金改定状況

～全国加重平均額は 930 円。最も小さい引上げ幅は 28 円、最も高い大きい幅 32 円へ～

令和 3 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 930 円となり、昨年度の 902 円から 3.1%の大幅な引上げとなっています。最も小さい引上げ幅は 28 円、最も大きい引上げ幅は 32 円となり、全国加重平均額 28 円の引上げは、目安制度が始まった昭和 53 年度に以来の最高額となりました。各都道府県の引上げ額と発効日は以下の通りです。

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	889	(861)	令和3年10月1日	滋 賀	896	(868)	令和3年10月1日
青 森	822	(793)	令和3年10月6日	京 都	937	(909)	令和3年10月1日
岩 手	821	(793)	令和3年10月2日	大 阪	992	(964)	令和3年10月1日
宮 城	853	(825)	令和3年10月1日	兵 庫	928	(900)	令和3年10月1日
秋 田	822	(792)	令和3年10月1日	奈 良	866	(838)	令和3年10月1日
山 形	822	(793)	令和3年10月2日	和歌山	859	(831)	令和3年10月1日
福 島	828	(800)	令和3年10月1日	鳥 取	821	(792)	令和3年10月6日
茨 城	879	(851)	令和3年10月1日	島 根	824	(792)	令和3年10月2日
栃 木	882	(854)	令和3年10月1日	岡 山	862	(834)	令和3年10月2日
群 馬	865	(837)	令和3年10月2日	広 島	899	(871)	令和3年10月1日
埼 玉	956	(928)	令和3年10月1日	山 口	857	(829)	令和3年10月1日
千 葉	953	(925)	令和3年10月1日	徳 島	824	(796)	令和3年10月1日
東 京	1,041	(1,013)	令和3年10月1日	香 川	848	(820)	令和3年10月1日
神奈川	1,040	(1,012)	令和3年10月1日	愛 媛	821	(793)	令和3年10月1日
新 潟	859	(831)	令和3年10月1日	高 知	820	(792)	令和3年10月2日
富 山	877	(849)	令和3年10月1日	福 岡	870	(842)	令和3年10月1日
石 川	861	(833)	令和3年10月7日	佐 賀	821	(792)	令和3年10月6日
福 井	858	(830)	令和3年10月1日	長 崎	821	(793)	令和3年10月2日
山 梨	866	(838)	令和3年10月1日	熊 本	821	(793)	令和3年10月1日
長 野	877	(849)	令和3年10月1日	大 分	822	(792)	令和3年10月6日
岐 阜	880	(852)	令和3年10月1日	宮 崎	821	(793)	令和3年10月6日
静 岡	913	(885)	令和3年10月2日	鹿児島	821	(793)	令和3年10月2日
愛 知	955	(927)	令和3年10月1日	沖 縄	820	(792)	令和3年10月8日
三 重	902	(874)	令和3年10月1日	全国加重平均額	930	(902)	—

※カッコ内は令和 2 年の地域別最低賃金です。

出典：厚生労働省 令和 3 年度地域別最低賃金改定状況

昨年度はコロナ禍の影響により「雇用維持」を優先し、最低賃金については実質据え置きとなったものの、今年は一変した動きとなりました。このまま推移すれば、2019 年 3 月に発表された「働き方改革実行計画」のロードマップに示された通り、2023 年には最低賃金が全国加重平均 1,000 円近くまで引き上げられることが予想されます。業績が低迷する飲食・サービス業やホテル・レジャー産業にとっては、厳しい状況が続くことになります。

また 2022 年 10 月には、これまで従業員数 501 人以上の企業が対象となっていたパート・アルバイトの社会保険適用範囲が、従業員数 101 人以上の企業に拡大されることが決まっています。2 ヶ月を超える雇用の見込みがあり、週の所定労働時間が 20 時間以上で月額賃金が 8.8 万円以上の従業員の社会保険（厚生年金、健康保険）への加入義務が発生することになります（学生を除く）。2024 年には従業員数 51 人以上の企業への適用が決まっています。パート社員を多く抱える企業にとって更なる試練がまっています。

働き方改革において掲げられた「同一労働同一賃金」、「最低賃金引上げ」、「社会保険対象範囲の拡大」。いずれも企業にとって大きな人件費負担となります。しかしながら人件費増を嘆いてばかりもいられません。これらに対応していくために、企業側としては生産性の向上を図る取り組みを加速化させていく必要があります。デジタル化、アウトソーシングなどによる業務の効率化、さらにリモートワークやフレックスタイム制の導入による個々人の生産性を高める取り組みなど、着手していくべき課題は多くあります。またこれまでの仕事の進め方を新しい形に転換するためには、社内の意識改革も含めて大きな労力と時間を要することになります。法改正は待たなしの状況にある中、これらの取り組みを着実に前進させていくことが重要ではないでしょうか。

おススメ
の書籍



人事コンサルタントが教える 生産性アップにつながる「50」の具体策

著者：人事戦略研究所 上席コンサルタント 岩下 広文

出版社：中央経済社 定価：2,500 円（税別）

これから「働き方改革」や「生産性向上」への取り組みを具体的に検討されている方に！

どのように生産性向上への取り組みを行っていくか、理論的・体系的な方法論を紹介するとともに人材マネジメント関連の生産性向上施策を「50」紹介！

<目次>

- 第1章 生産性向上が求められる背景
- 第2章 生産性を具体的に理解する
- 第3章 日本企業の生産性が低い理由
- 第4章 生産性向上に向けたアプローチ
- 第5章 生産性向上に向けた具体的取り組み施策 50
- 第6章 生産性向上への取り組みに失敗しないために

詳細はこちらへ⇒ <https://jinji.jp/hrsri/book/book2729.php>>



WEB サイト 新着情報

人事統計情報ページを更新しました！

初任給や賞与支給水準の推移、一人あたり退職金支給額、年間休日数や有給取得状況の推移など、厚生労働省や総務省統計データをグラフ化し、わかりやすくご提供しています。

<https://jinji.jp/document/>



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。

役割等級制度による賃金改革セミナー

ジョブ型など新しいしくみに中小企業はどのように対応すべきか

～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？
- ・役割等級制度の活用で3年先の未来をつくる

■ 日 程 (東京会場と大阪会場で開始時間が異なりますのでご注意ください)

[東京会場]2021年10月6日(水) 13:00～16:30 (受付開始 12:30)

[大阪会場]2021年10月7日(木) 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 >> <https://jinji.jp/seminar/2021/1007-343391.php>



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

中堅・中小企業の人件費の不安解消！

賃金制度改定の進め方をわかりやすく理解するためのセミナー

会社の存続・発展と、社員の定着・成長を両立させたい！
本セミナーでは、人件費の高騰リスクに関する将来試算を通じた見える化と、賃金制度等の改定による人件費の水準や配分の最適化の方法について、実際の事例を交えながら分かりやすく紹介します。



■日 程

[大阪会場]2021年11月8日(月) 13:30~16:00(受付開始 13:00)

[東京会場]2021年11月12日(金) 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 >><https://jinji.jp/seminar/2021/1112-543425.php>



WEBセミナー

オンライン **LIVE** セミナー

LIVE なのでその場で質問も可能♪

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。

社員 300 名までの 「半ジョブ型」 人事制度のすすめ

にわかに流行している「ジョブ型」ですが、本格的に推進するには時間と労力が必要です。
また、時間と労力の割には期待した結果に繋がらないという声もよく耳にします。
流行の背景は「脱年功」「脱終身雇用」ですが、それを解決する手段であれば、必ずしも
ジョブ型である必要はありません。「適正評価」「公正処遇」のツールとして、「半ジョブ型」
での人事制度づくりを推奨します。



■日 程 2021年10月5日(火) 11:00~12:00

■講 師 森谷 克也 (弊社執行役員 人事戦略研究所 所長)

■参加費用 無 料

※WEB お申込みはこちら >><https://jinji.jp/seminar/2021/1005-523420.php>



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。>>>



「ジョブ（職務）」の定義とは？

執筆者：岩下 広文

ジョブ型（職務型）の人事制度の導入に向けては、当然、一人ひとりの「ジョブ（職務）」について、その内容やレベル・価値等を明らかにする必要があります。この点については議論の余地はないと思いますが、そもそも「ジョブ（職務）」とは何を持って「ジョブ・職務」なのでしょう？

まず大前提として、ジョブ（職務）の定義として、何らかのルール等に基づく世間共通のものが存在するわけではありません。従って、その定義・捉え方は色々である、というのが実態です。その上で、本稿では、「ジョブ（職務）」の定義として最も一般的・基本的であると筆者が考える内容について、以下説明させていただきます。

続きは、<https://jinji.jp/>へ



テレワーク下でのコミュニケーションを円滑にする方法

執筆者：鈴江 遼

コロナウイルスの感染拡大により、多くの企業でテレワークの導入が行われました。

通勤時間の短縮や、ワークライフバランスの向上などの利点が挙げられる一方で、実際に顔を合わせないテレワークでは、文字による情報共有がメインとなるため、コミュニケーション不足やお互いの関係が希薄になりがちです。

この記事では、そんなテレワーク下でのコミュニケーションを円滑にする"ちょっとした工夫"を3点ご紹介致します。

続きは、<https://jinji.jp/>へ



戦略人事を支える情報技術 採用・配置編

執筆者：町田 耕一

マイナビの採用活動調査によると、22年卒の学生のため、「インターンシップを実施した・予定している企業」は、73.7%に上ります。

インターンの目的の1つは、応募者の自社への適性を見極めです。

人材の採用や配置において、「誰がうちの社風に合うのか？」、「誰がどの部署に適しているのか？」など、その見極めにはどの企業も悩まれているのではないのでしょうか。

では、より良い採用・配置のためには何が必要でしょうか。

続きは、<https://jinji.jp/>へ



経営者・人事担当のための役員報酬情報

役員報酬.com

NEW
新情報サイトを
公開しました！

人事戦略研究所では、経営者・人事担当者向けに役員報酬制度に関する情報を提供する「役員報酬.com」を開設しました！

2021年3月施行の改正会社法により、上場会社等における取締役の役員報酬について、「決定手続きの透明性向上」「業績や株価に連動した報酬の決定方針明確化」が求められることになりました。また上場企業だけでなく、グループ企業や中堅・中小企業においても、“役員報酬制度を整備することで、経営管理力の強化や役員のモチベーション向上につなげていこう”という動きが活発化してきています。

しかしながら、「同業界の報酬水準」「関連の法律」「最近の傾向」など、役員報酬に関する情報は分散しており、それに伴う情報収集の煩雑さが制度検討を阻害する要因となっています。

本サイトでは「調査データ」「法令」「税務」「トレンド」「企業事例」から、「報酬構成」「月額報酬」「業績賞与」「業績評価」など制度検討時の観点やポイントを具体例と共に解説しています。役員報酬制度の設計・改定の際にお役立てください！

サイトの活用法

01

必要情報の一括収集に

「同業界の報酬水準」「関連の法律」「最近の傾向」など、役員報酬に関する情報は拡散しています。役員報酬.comでは、調査データ、法令、税務、トレンド、企業事例などの有益情報を、解説つきで一括収集できます。

02

制度設計の補佐役に

役員報酬.comでは、「報酬構成」「月額報酬」「業績賞与」「業績評価」など、制度検討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。役員報酬制度設計・改定の際にお役立てください。

03

貴社の課題解決に

「役員報酬制度の設計を依頼したい」「制度改定は自社で行うが、アドバイスが欲しい」「悩みや不明点があるので、相談したい」など、お気軽にご相談・お問合せください。メールやWEB会議による無料相談も可能です。

コンテンツの一例

役員報酬制度設計のポイント

- ・日本企業（大企業、中小企業別）における、役員報酬制度の傾向と税務
- ・役員報酬制度事例と検討ポイント
- ・グループ企業の役員報酬事例と設計のポイント
- ・社長・CEOの報酬水準の考え方
- ・社外取締役の役員報酬の考え方
- ・独立社外取締役の選定・導入ポイント

参考資料・平均データ

- ・役員報酬相場・平均データの特徴とポイント
- ・上場企業における役員報酬関連法令チェック
- ・業績連動給与の業績対象拡大
- ・株式報酬による中長期インセンティブプラン
- ・指名委員会・報酬委員会の活用
- ・スキル・マトリックスの企業設定事例と課題

経営者・人事担当のための役員報酬情報

役員報酬.com

へのアクセスはこちら ↓

<https://yakuin-hoshu.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。