

人事戦略ニュース No.48

2022.3 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/>



大手企業の春闘では例年でない高水準の回答が相次いでいますが、中小企業まで十分に行きわたるか否かが注目されます。足元業績の厳しい中小企業では賃上げ用の原資創出が難しく、消極的になりがちですが、企業競争力の確保に向けた戦略的な賃上げについて積極的に議論する姿勢も欠かせません。

人事戦略研究所 森中 謙介

* 目次 *

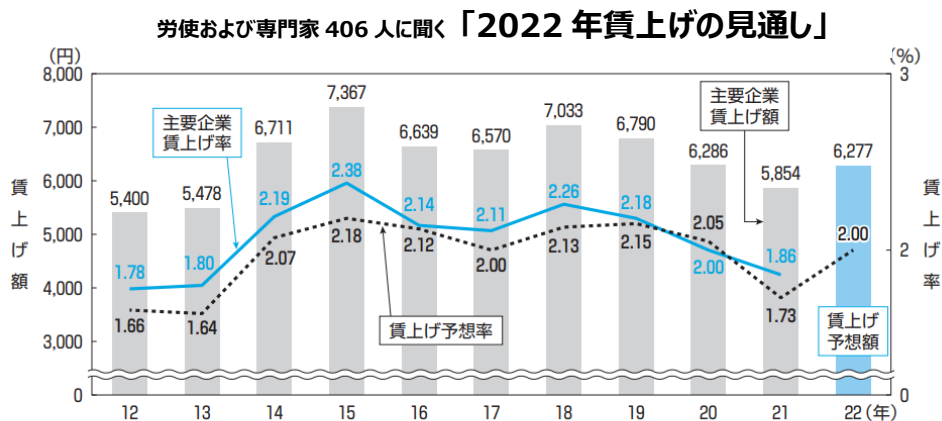
- ・人事ニュースの視点 P 1
- ・おススメ小冊子のご案内 P 2
- ・会場型セミナー案内 & 無料招待券 P 3
- ・ブログ紹介 P 5
- ・注目のサービスのご案内 P 6

人事ニュースの視点

令和4年度 賃上げ見通し ～今年は2.0%を上回る見通し～

3月16日に発表された大手主要企業の春闘回答内容は、満額回答が相次ぎました。賃上げ率は製造業を中心に、軒並み3%前後の賃上げ方針を固めており、政府からの要請を受け入れた形になっています。

一般財団法人労務行政研究所が毎年行っている「賃上げ等に関するアンケート調査」では、主要企業における22年の賃上げ予測として、全回答者平均で6277円。賃上げ率で2.00%となっています。賃上げ予測としては、3年ぶりに上昇に転じました。（下図参照）



[注] 1. 賃上げ予想率は小数第1位まで回答いただいているが、平均値は小数第2位まで算出している。
2. 主要企業賃上げ額・率は厚生労働省調べ。

(出典：労政時報 4029号 2022年2月11日発行)

新型コロナウイルスの影響を受けた2020年を除き、上記見通し調査が、実際の賃上げ率（厚生労働省調査）を下回ったことがない状況を鑑みると、2022年の賃上げ率は、2.00%を上回る結果となりそうです。

また同調査における企業規模別の賃上げ予測では、1000人以上規模で2.00%に対して、300～999人規模で2.05%、300人未満規模で2.07%となっており、規模が小さい企業ほど賃上げ率が大きい結果となっています。人材不足に直面する中小企業の苦悩が垣間見える結果と言えるのではないのでしょうか。



人事戦略研究所の WEB サイトが

まもなくリニューアルします！



皆様からご愛顧いただいている人事戦略研究所の WEB サイト <https://jinji.jp/> が、新しくなります！

人事制度策定や運用のポイントをお伝えするページをさらに充実させ、ページレイアウトもお客様が必要とされる情報を、探しやすく、見つけやすくなるように工夫しています。おなじみの評価表や賃金表のほか、お役立ちライブラリーと題して、弊社コンサルタント執筆の「ブログ」「オンデマンドセミナー」「人事関連の統計資料」などをひとつのページに集約！ また業種別の人事制度策定のポイント解説や、以前に本紙でご紹介した「ジョブ型雇用」や「定年延長」等のトレンド情報をテーマにした小冊子や人事制度運用ツールなど、ちょっと覗いてみたくなるメニューを拡充していく予定です。

リニューアルサイトアップ後に、メールマガジン等でご案内します。今しばらくお待ちください。

**リニューアルは
4月下旬頃を予定しています。
ご期待ください！**



新卒入社直前！

上司と新入社員がともに成長する OJT の取り組み方

新入社員を迎えるにあたり、「しっかりと育てほしい」という期待を抱いて教育を行われることと思います。当然ながら、新入社員自身の努力は必要です。しかし、新入社員が着実に成長していけるかどうかは、実はそれ以上に受け入れる側の体制によるところが極めて大きな要因となります。つまり、職場の上司や先輩による「日々の言動」や「サポート・コミュニケーション」、また「育つ環境」などが整っているかどうか。これらが成否を分けるポイントであるといえます。本書は、新入社員がスムーズに成長していくための環境整備の方法について記しています。

【その他の関連小冊子】（組織人材開発サービスサイトより抜粋）

- ✓ 新人、内定者のための社会人の心構え
- ✓ 心理的安全性のある職場
- ✓ 自社に合った教育体系の作り方

続きは弊社 WEB サイトで [ダウンロード（無料）](#) ください。

<https://skg-od.jp/downloads/>



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

[大阪会場]2022年5月12日(木) 13:30～17:00 (受付開始 13:00)

[東京会場]2022年5月13日(金) 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/2022/0513-323513.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

自社に合った「シニア社員活性化」の進め方

～シニアの活躍を促す人事制度改革、シニアの意識・行動変革を起こすマネジメント改革！～

「70歳定年時代」に向けて、近年では法整備が進んでいます。

一方、企業の現場では「50代の非管理職社員」、「役職定年者」、また「再雇用者」など、シニア社員に関する問題が多岐にわたって表面化しているものの、人事部門がどこから手をつければ良いかわからず、問題が放置されている割合が増加しています。結果として、シニア社員の不活性化を招くと同時に、人件費上昇や中堅・若手層のモチベーション・ダウンなど、組織運営に悪影響を与えています。

本セミナーでは、人事・組織の健全化推進に携わってきたコンサルタントが、シニア人材の活性化に不可欠なポイントを、人事評価制度と部下マネジメントの観点からご紹介いたします。



■日 程

[東京会場]2022年5月18日(水) 13:00～16:45 (受付開始 12:30)

[大阪会場]2022年6月16日(木) 13:00～16:45 (受付開始 12:30)

■講 師 森中 謙介 (弊社人事戦略研究所 マネージングコンサルタント)

岡野 隆宏 (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://www.skg.co.jp/tokyo/2972/](https://www.skg.co.jp/tokyo/2972/)

※大阪開催分は→ (<https://www.skg.co.jp/osaka/2975/>)



福岡開催！

中小企業のための「人事評価・賃金制度設計 入門」

～2023年運用開始に向けて、今から取り組む！～

勘所を押さえ、自社に合った人事評価制度・賃金制度のつくり方をお伝えします

◇以下のようなお考えをもつ中小企業の経営者様・人事担当者様におすすめします。

- ✓今まで個別に賃金を決めていたが、社員が納得する公平なルール作りをしていきたい
- ✓昔作られた人事評価・賃金制度が現状にあっておらず、見直したいが進め方が分からない
- ✓給与を多く払ってあげたいが、何をよりどころに給与水準を決めると良いかわからない
- ✓個々の実力評価に基づいて、メリハリをつけた賃金決定が良いのか悩んでいる ...など



■日 程

[福岡会場] 2022年5月16日(月) 13:30～16:30 (受付開始 13:00)

■講 師 本阪 恵美 (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/2022/0516-233512.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。>>>



評価しきれない社員の頑張りはどう報いるのか？



執筆者： 田中 宏明

先日、ご支援先の中小企業の社長様より、以下のご質問をいただきました。「評価結果にあらわれなくとも、頑張っている社員は報いてあげたくなくなってしまふ。そのためつい、賞与・昇給・昇格でタイミングの一番近いものに反映してしまう。とはいえ、それがルールを無視していると、幹部から苦言を呈されることがある。どうしたらいいと思うか」というものでした。

制度で評価しきれない内容については、例えば評価表に加点欄を設けるなど制度面で工夫できる方法は色々あります。とはいえ中小企業の経営者のなかにはそれよりも、賞与支給額を積み増す等ダイレクトに処遇したいと思われる方も多いのではないのでしょうか。

続きは、<https://jinji.jp/>へ

等級基準書の活用①



執筆者： 辻 輝章

等級制度を導入されている企業においては、各等級の定義を文章化したもの（以下、等級基準書として表現）を整備されていることと思います。各等級に求める要件の違いを明確に表現するためにも整備すべき等級基準書ですが、実態としてはなかなか活用し切れずに、社員に浸透することなく形骸化してしまっているというケースも多いのではないのでしょうか。

本シリーズでは、等級基準書の活用方法に触れた上で、社員に浸透させるためのポイントについて考えていきたいと思います。

続きは、<https://jinji.jp/>へ

社員50名以下の企業が人事制度を作成する価値



執筆者： 川北 智奈美

これまで弊社にいただいたお問合せを振り返ると、「社員数が50名程度の規模になってくると、そろそろわが社も人事制度が必要か」と検討される企業が多いようです。

社員数が少ない頃は、社長の目が届くので、それなりに公平に評価して給与や賞与を決めることができたが、50名を超えてくると現場まで目が届かない、という理由から、弊社へ人事制度策定のご依頼が入ることがあります。確かに人事制度における「公平な処遇」という意味では、規模が大きくなれば社員全員のことを誰か一人で見ることができなくなり、制度の必要性が生じてきます。

続きは、<https://jinji.jp/>へ

注目のサービスのご案内



社外から貴社の“人事”を支えるパートナー

社外 HR 部長 のご案内

中小企業・ベンチャー企業の人事組織課題をともに解決します

様々な経営課題を推進しようとしても、中小企業やベンチャー企業では人の問題がネックとなります。業務革新、新規事業、後継者問題、経営の悩みは突き詰めると組織や人の問題であることが大半です。しかしながら人事プロフェッショナルを社内で確保するかというと、そこまでのコストはかけられず、専任化してまでやってもらうことは無いという企業がほとんどでしょう。

『社外 HR 部長』は、経営者や経営陣と社外人事部長としての弊社コンサルタントがタッグを組み、経営の観点から人事組織課題を設定し、解決に向けた効果的な施策を推進していくことで、貴社の事業成長を加速させるサービスです。組織や人の問題を共に解決するパートナーとして、『社外 HR 部長』をご利用ください。

サービスの概要

✓次のような悩みをお持ちの企業様にお勧めします

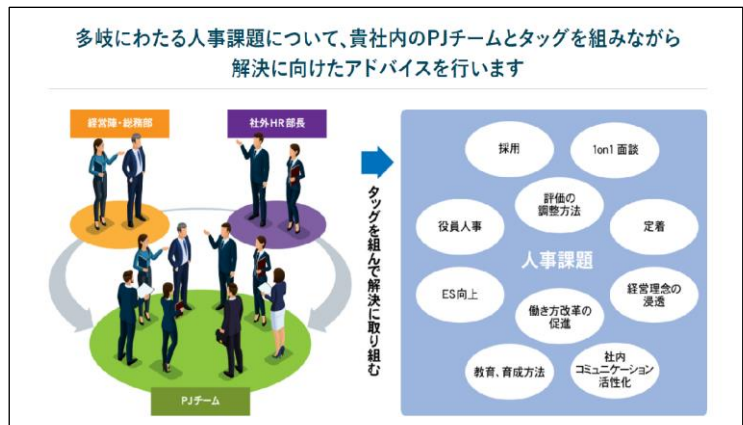
自社のことを深く理解してもらい、人材や組織の状況に合わせたバイネーム（一般論ではなく、社員の顔と名前が一致している状態）でのアドバイスが欲しい



事業戦略を実現する人や組織の
つくりかたがわからない



人事部長を専任で雇用するには金
銭的負担が大きい



「社外 HR 部長」サービスによる対応内容

【対応範囲の一例】

キャリアパス・評価・給与	<ul style="list-style-type: none"> 業績や経営環境に応じた、昇給水準、賞与水準の検討 キャリアパス・評価・給与制度の有効活用に関する施策検討 役員人事、経営幹部の処遇決定方法のアドバイス
採用	<ul style="list-style-type: none"> 採用戦略の検討 新規採用者の受け入れ体制設計、実施サポート
教育・人材育成	<ul style="list-style-type: none"> 後継者育成計画（サクセッションプラン）の設計・アドバイス 教育計画のアドバイス
定着対策	<ul style="list-style-type: none"> 1 on 1 面談の設計・運用支援 社員満足度向上のための施策検討
組織コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> 経営理念や経営方針の浸透策検討 社員面談などの社内コミュニケーション活性化

社外 HR 部長



詳細は、以下のサイトへアクセスください。↓
<https://hr-buchou.chusho-keiei.jp/>

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。