



コロナ禍になって約3年。この間、未曾有の状況に対応すべく、人材マネジメント領域においても大きな変化が見られました。その際たる例が、「在宅勤務の浸透」と「ジョブ型人事の拡大」の2つではないでしょうか。いずれも一長一短のある制度ですが、硬直的であった日本的人事管理に大きな変革をもたらしたという点においては、少なくとも評価されるべきと考えます。

人事戦略研究所 岩下 広文

## \* 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
- ・コラム紹介 ..... 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 4 月 中小企業においても「月 60 時間を超える時間外労働」の割増賃金率が 50%以上に引き上げられます。

2010 年 4 月に施行された改正労働基準法では、月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率が 25%以上から 50%以上へと引き上げられました（労働基準法第 37 条 1 項）。この改正は、中小企業主については、企業の経営に多大な影響を与えるため、当分の間、割増賃金率の引き上げの適用が猶予されていました（労働基準法附則第 138 条）。

しかし、2018 年 6 月に成立した働き方改革関連法により、労働基準法の一部が改正され、労働基準法附則第 138 条が削除されることになりました。この改正により、中小企業の割増賃金率の引き上げの適用猶予措置が廃止され、2023 年 4 月 1 日から中小企業においても、月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率が 50%以上に引き上げられることになっています。時間外労働が相当の時間を超える企業では対応が必要です。

2023年3月31日まで (2010年4月から)			2023年4月1日から		
月60時間超の残業割増賃金率 大企業は50% 中小企業は25%			月60時間超の残業割増賃金率 大企業、中小企業ともに50%		
	1か月の時間外労働 1日8時間・1週40時間を超える労働時間			1か月の時間外労働 1日8時間・1週40時間を超える労働時間	
	60時間以下	60時間以上		60時間以下	60時間以上
大企業	25%	50%	大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%	中小企業	25%	50%

※中小企業に該当するかは、①または②を満たすかどうかで企業単位で判断されます。

業種	資本金の額または出資の総額	常時使用する労働者数
小売業	5000万円以下	50人以下
サービス業	5000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
上記以外のその他の業種	3億円以下	300人以下

出典：厚生労働省公式ページより

<2023 年その他の法改正情報>

- 2022 年 7 月 8 日以降最初に終了する事業年度の実績を、次の事業年度の開始後おおむね 3 か月以内  
常時雇用する労働者が 300 人を超える企業に、**男女間賃金格差の開示義務**

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_26587.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26587.html)

- 2023 年 4 月

常時雇用する労働者が 1,000 人を超える企業に、**男性労働者の育児休業等取得状況の公表義務**

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

<参考調査データ>

- 帝国データバンク「インフレ手当に関する企業の実態アンケート」 2022/11/17

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p221106.html>

～インフレ手当を「支給した」企業は全体の 6.6%、「支給を予定」は 5.7%、「支給を検討中」は 14.1%

- 厚生労働省「令和 4 年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果」 2022/12/16

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_29133.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_29133.html)

～66 歳以上まで働ける制度のある企業は、中小企業では 41.0%、大企業では 37.1%



## Jinji.jp から新着情報

### 「賃金設計講座」シリーズ

人事戦略研究所の新サイトより、今回はテーマ別人事制度ノウハウに掲載の「賃金設計講座」についてご紹介  
します。サイトで特に人気があった弊社コンサルタント岩下広文が執筆した人事ブログの内容を、常設コンテンツとし  
て再編集しました。賃金制度設計の基本的な考え方から、基本給、賞与、手当の設計ノウハウまで、わかりやすく  
解説しています。

<賃金設計講座シリーズ>

- 賃金設計講座 基本給の設計
- 賃金設計講座 賞与の設計
- 賃金設計講座 手当の設計



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。

## 中小企業のための「人事評価・賃金制度設計 入門」

2023年内の制度設計・改定を目指す！

#### ◇このような方におススメ◇

- ✓ 個別に賃金を決定するのではなく、“何ができれば給料はいくらか”公平なルール作りをしたい経営者様
- ✓ 優秀な人材を獲得したい…目指す賃金指標・総額人件費を考慮した賃金制度の組み立て方にお悩みの経営者様
- ✓ 評価の肝・様々な方法を抑えた上で、わが社にマッチする評価表に見直したい人事担当者様
- ✓ 「今の評価・賃金制度が現状に合っていない」という経営者・社内からの声。具体的な制度改定の進め方を知りたい人事担当者様

- 日 程 [大阪開催]2023年1月24日(火) 13:30～16:30 (受付開始 13:00)  
[東京開催]2023年1月26日(木) 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 >>

[東京開催] <https://jinji.jp/seminar/7336/> →

[大阪開催] <https://jinji.jp/seminar/7335/>



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

### 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。

## 「職務・役割主義（＝ジョブ型）」の人事制度を構築・導入する方法

### 注目の【ジョブ型人事制度】について、具体例を交えながら解説

ここ数年、優秀人材の獲得や高齢社員の活用等を目的として、「職務・役割主義（＝ジョブ型）」の人事制度への転換を図る日本企業が急速に増えています。しかしながら、「ジョブ型」人事制度は能力・年功主義人事制度とは大きく異なる代物であるため、その構築や運用には様々なハードルが伴います。従って、人事制度改定を成功させるためには、両制度の違いを十分に認識した上で、日本企業の特徴も考慮しながら検討を進めていくことが、非常に重要となります。

本セミナーでは、以上のようなポイントを念頭に置き、これから「職務・役割主義（＝ジョブ型）」の人事制度の構築・導入に着手される企業様向けに、基本的な考え方や具体的な設計方法・制度イメージをご紹介します。

- 日 程 2023 年 1 月 17 日（火） 15:00～17:30
- 講 師 岩下 広文（弊社 人事戦略研究所 上席コンサルタント）
- 参加費用 無 料

※WEB お申込みはこちら >> <https://jinji.jp/seminar/7422/>



## 成功事例から見る

## 中小・製造業のための『若手人材』採用力強化セミナー

### ～人手不足が加速する今、中小・製造業が見直すべき「採用戦略」とは？～

「若手人材から応募が来ない」、「毎年新たな手法を試しているが、採用コストが膨らむばかりでうまくいかない」、「採用目標人数に届かず、年々人手不足に陥っている」…。多くの中小・製造業が抱える悩みです。

しかし、採用難と言われる昨今、知名度がない中小・製造業でも、「20～30 代の中途人材を 10 名以上採用」「理系・高学歴の学生を 4 名採用」など、目標人数通りに欲しい人材を採用できている企業があります。

これらの企業が成功した要因は何か？それは、『時流やターゲットに合わせた採用戦略（＝勝ちパターン）の策定』です。

本セミナーでは、成功事例や実例をもとに、人手不足が加速する“今”だからこそ、中小・製造業が見直すべき「採用戦略」と策定ポイントについて解説します。

- 日 程 2023 年 1 月 25 日（水） 14:00～15:00  
2023 年 2 月 16 日（木） 14:00～15:00
- 講 師 大園 羅文（弊社 経営支援部 コンサルタント）
- 参加費用 無 料

※WEB お申込みはこちら >> 1 月 <https://chusho-keiei.jp/seminar/1948/>

※2 月はこちら>> <https://chusho-keiei.jp/seminar/1949/>





## コラム紹介

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「**人事制度の作り方**」サイト (<https://jinji-seido.jp/>)

で発表した、コンサルタントのコラム記事の中から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「コラム」コーナーで閲覧できます。>>>



### 見せ方や説明次第で印象は変わる。「最低保証の賞与」を通じて感じたこと



執筆者： 小田原 豪司

過去、ご支援先の企業で、「赤字でも賞与を出すのか」というのが議論となったことがある。今回は、その際に感じたことを記したい。

一般的に、賞与には「生活保障」と「利益還元」の側面がある。日本では「生活保障」の側面が比較的強いとも言えるため、冒頭のような問いが議論の対象となることは、筆者も何度か経験してきた。

今回紹介するご支援先の中堅規模の企業では、賞与原資を「営業利益×○%」と言った形としつつ、年間で「月給×1 か月分」の賞与原資は最低でも保証していた。

続きは、人事制度の作り方サイト (<https://jinji-seido.jp/column/>)へ

### 人事評価結果を、恐れずフィードバックしていますか



執筆者： 本阪 恵美

人事制度を作りいざ運用を始めても、人事評価結果を適切にフィードバックしていないという企業様もあるようです。または、マネジャー（評価者）によっては実施のムラがある、ということはよくある話かもしれません。筆者ご支援先企業様（A 社）でも、評価フィードバック自体を運用スケジュールに入れたくない…という経営側からの意見もありました。

その理由をお尋ねすると、①時間がない②マネジャーの説明力によってはハレーションを起こしかねない③フィードバック前提になると厳しい評価が行いにくい…とのことでした。

続きは、人事制度の作り方サイト (<https://jinji-seido.jp/column/>)へ

### メンター制度導入のすすめ



執筆者： 岡本 充裕

#### ◆メンター制度とは？

メンター制度とは、新入社員や若手社員に対して特定の指導役を設ける制度です。指導する側を『メンター』、指導される側を『メンティー』と呼び、1 人のメンティーに対して1 人のメンターが付きまゝ。メンターは業務に関する指導だけでなく、メンティーの悩み相談を受けるなどメンタル面のケアも含めてサポートを行います。今回は、このようなメンター制度を導入することで期待される効果や運用上のポイントについて解説します。

#### ◆期待される効果

まず、メンター制度を導入することで期待される代表的な効果は次の通りです。

続きは、人事制度の作り方サイト (<https://jinji-seido.jp/column/>)へ



### 採用戦略策定 プログラム



#### ～ 人材採用における問題点 ～

生産年齢人口の減少、少子化の進行により、多くの中小企業が人材採用に悩みを抱えています。

#### 採用課題解決のためには

ムダな時間・コストを掛けず効率的・効果的な採用活動を行うためには、  
欲しい人材を獲得するための採用戦略(=勝ちパターン)を策定することが重要です。

#### 欲しい人材を獲得するための「採用戦略」が必要

採用戦略とは・・・自社の採用ターゲットの獲得に向けて、

◎ いつ(活動時期) ◎ 誰が(推進責任者) ◎ 何を(採用活動) ◎ どのような手段で(採用手法)  
採用するのかを見える化したもの

■ 採用戦略策定のメリットは、下記の3点です。

メリット 01	<b>自社の「勝ちパターン」が分かる</b> 欲しい人材を採用するための採用手法や広報手段(媒体・原稿)等、自社のあるべき採用活動を策定することができます。
メリット 02	<b>次の打ち手が分かる</b> 採用活動の総点検を通じて、採用上の問題点を可視化し採用課題解決に向けた今後の取り組みを具体化する事ができます。
メリット 03	<b>欲しい時に・欲しい人材を・欲しい人数、採用できる</b> 自社の勝ちパターンを確立し、自社の採用課題を解決することで欲しい時に、欲しい人材を、欲しい人数だけ採用できます。

採用活動の総点検を踏まえて、採用活動上の問題点と採用課題を特定し、  
それらの解決に向けた採用力強化方針と実行計画を策定します。

\* 参考記事や無料ダウンロード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。



詳細は、以下のサイトへアクセスください。↓

<https://trms.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。