



賃上げに関する報道が連日メディアで取り上げられています。今春は、中小企業でもベースアップや例年よりも高い昇給を検討されるケースが増えています。賃上げ実施は、原資増への対応など事前に検討すべき点多岐にわたります。拙速な対応にならないように、十分な議論を経た意思決定が肝要です。

人事戦略研究所 岸本 耕平

* 目 次 *

・人事ニュースの視点	P 1
・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 中堅・中小企業の賃上げアンケートの調査結果

～6 割の企業が例年よりも高い賃上げを実施・検討。社員数 50 名未満規模の企業で低い傾向～

人事戦略研究所では、賃上げ動向の実態把握のため、2023 年賃上げに関する緊急のアンケート調査を実施しました。調査は、人事戦略ニュース購読者、自社 WEB サイトの利用者・メールマガジン購読者である経営者・人事担当者の方々を中心に行い、134 社からの回答を得て、結果を集計しました。（調査期間：2023 年 1 月 31 日～2023 年 2 月 10 日）

【結果の概要】

- ① 例年よりも高い賃上げを実施する企業は、検討中の企業を含め 60%、一方例年よりも高い賃上げを実施しない企業の割合は、24%でした。規模別（正社員数）集計では、社員 50 名未満の企業で例年よりも高い賃上げを実施しない企業の割合が 35%と最も高くなりました。
- ② 賃上げをする理由では、複数回答で「物価高による社員の生活不安解消のため」が最も多く、続いて「世間的な賃上げ動向に合わせるため」「採用難により、募集賃金や初任給の引上げをする必要があるため」となっています。
- ③ 例年よりも上乗せする部分の賃上げ率では、「2%以上 3%未満」と回答した企業が 28%と最も多く、続いて「3%以上 5%未満」が 22%、「1%以上 2%未満」が 17%となっています。
- ④ 賃上げの対象となる社員について聞いたところ、世代別では 30 歳代、40 歳代、20 歳代の順で多くなっており、50 代は少ない傾向がみられます。一律に賃上げする企業がある一方、世代別に賃上げの水準に差異をつける予定の企業も一定数ありました。

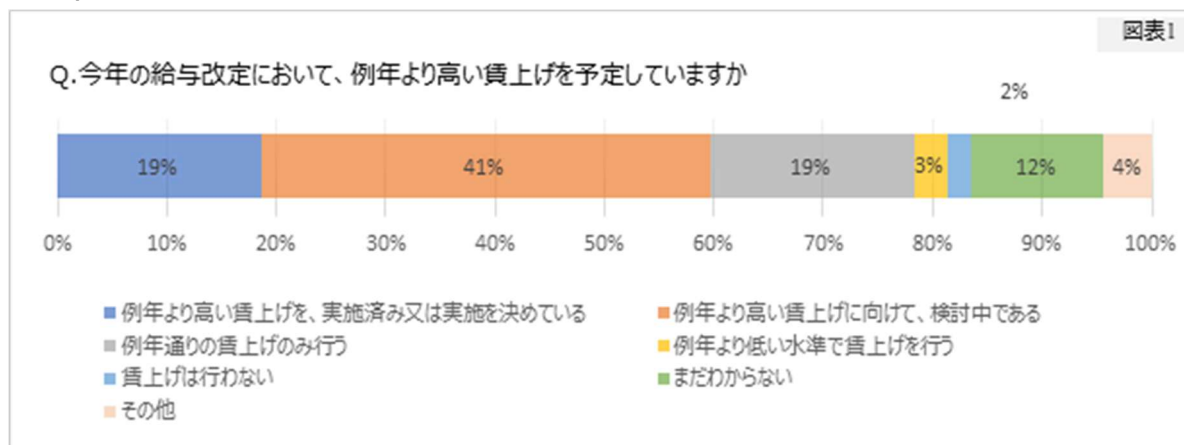
【レポート詳細（抜粋）】

■賃上げ実施方針

～検討中の企業も含め、6割の企業が例年よりも高い賃上げを実施の方向～

今年（2023年）の給与改定において、例年よりも高い賃上げを実施済み又は実施を決めている企業が19%、例年よりも高い賃上げに向けて検討中の企業が41%と、全体の6割を占めている。一方で例年通りの賃上げのみを行うと回答した企業が19%、例年よりも低い水準で賃上げを行うと回答した企業は3%となっている。

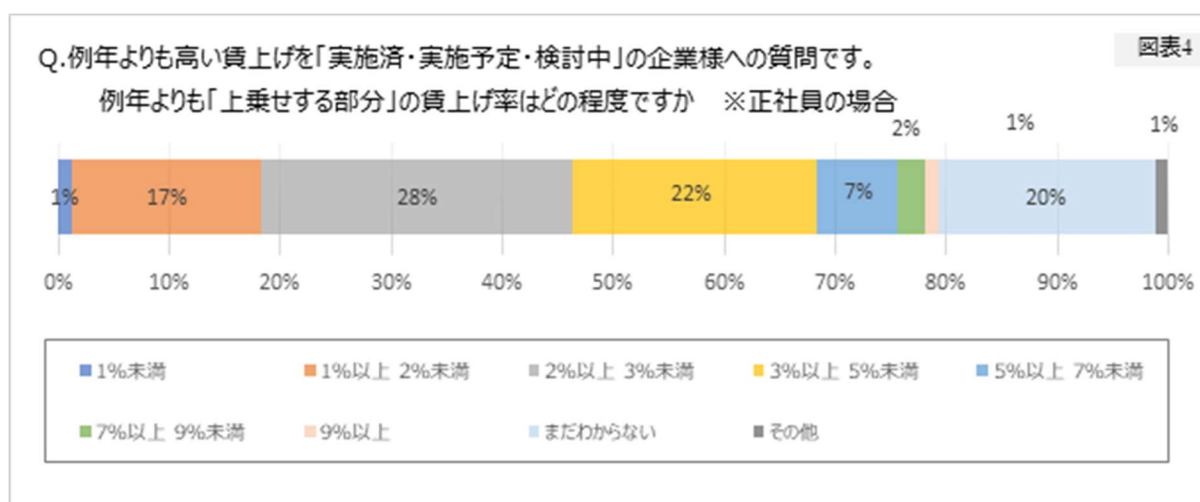
（図表 1）



■賃上げ率

～上乗せする部分の賃上げ率は、2～5%程度が5割～

例年よりも上乗せする部分の賃上げ率について聞いたところ、2%以上3%未満と回答した企業が28%と最多。続いて3%以上5%未満と回答した企業が22%となっている。例年通りの昇給に加え、2%～5%程度をさらに上乗せする傾向があることが窺える。一方でまだわからないと答えた企業が2割を占めており、賃上げ額の決定に時間を要している企業が一定数あると推察される。（図表 4）



※本調査レポートは2023年2月22日に人事戦略研究所のWEBサイトに掲載したものを抜粋しています。さらに詳しい情報は、下記へアクセスしてください。

調査レポートの詳細はこちらへ → <https://jinji.jp/news/report/8635/>



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。

【中小企業向け】

会社の“方針や考え”が社員に伝わる！「評価・賃金制度の作り方」

～社員の定着やモチベーションアップ、育成に向けて～

- ・社員に期待を伝えるために評価表を作ったのに何も変わらない
- ・いつもより多く賞与を支給したのに思ったように喜んでもらえない 等

社員の定着やモチベーションアップ、育成のために、良かれと思ってやっていることが、「伝わらない」「機能していない」「形骸化している」…このような悩みやストレスをお持ちの経営者・人事担当者の方にお勧めです。

- 日 程 [東京開催] 2023年5月10日(水) 13:30～16:30 (受付開始 13:00)
[大阪開催] 2023年5月17日(水) 13:30～16:30 (受付開始 13:00)

- 講 師 辻 輝章 (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/8952/> →

[大阪開催] <https://jinji.jp/seminar/8953/>



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

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。

人事制度改革に失敗しないための「人事分析」の進め方

様々な人事制度の成功事例が世にあふれています。

しかし、それらを自社にそのまま取り入れても上手くいくとは限りません。

人事制度改革を成功させるためには、自社の人事課題を的確にとらえ、課題にマッチした施策を打つことが肝要です。

本セミナーでは、人事課題を明らかにするためのヒントをお伝えしていきます。

■日 程 2023年3月28日（火） 14:00～15:30

■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 無 料

※WEB お申込みはこちら >> <https://jinji.jp/seminar/8601/>



事例解説 1 から始める「65歳定年延長・70歳継続雇用」 人事制度改革

シニア社員の活躍を促進する、各社の実態に合った定年延長・継続雇用制度改革の進め方

・「定年延長」をテーマにした書籍を手掛けた講師が、企業の実態に合った人事制度改革の手法を提案します！

※『人手不足を円満解決 現状分析から始めるシニア再雇用・定年延長』（第一法規、2020）

近年の雇用延長に係る法改正の動きを受け（高年齢者雇用安定法改正、国家公務員法改正）定年延長、あるいは継続雇用制度の改革に向けた企業の機運が急速に高まっています。

しかしながら、企業の現場では、「何から手を付けていいかわからない」という人事担当者の声をよく耳にします。

具体的な検討に着手してみると分かることですが、法対応に加え、人件費上昇への対応（退職金制度改革含む）、人事制度トレンドへの対応など、検討すべき課題は多岐にわたります。また、各社ともに現在進行形で検討を進めているテーマであるため、企業事例にアクセスすることも容易ではありません。

本セミナーでは、人事コンサルタントとして講師が実際に取り組んだ案件を含む、定年延長・継続雇用制度改革におけるモデル企業の事例解説をベースとしながら、各社ごとの実態に合った人事制度改革の進め方について解説を行います。ゼロベースで検討を開始する、あるいは以前から検討をしているが進捗が芳しくないなど、様々な取り組みフェーズの企業様にお役立ていただける内容です。

■日 程 2023年4月11日（火） 13:30～16:30

■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）

■参加費用 無 料

※WEB お申込みはこちら >> <https://jinji.jp/seminar/8865/>



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。>>>



コロナ5類引き下げで、人事部・総務部が検討すべきテレワークなどの企業対応

執筆者： 山口 俊一

コロナ禍となって3年が経過し、政府は、2023年5月8日から、現在の「2類相当」から季節性インフルエンザなどと同じ「5類」に移行する方針を決定しました。

コロナ感染症が5類に引き下げられると、企業としての対応は、どのように変わるのでしょうか。人事部や総務部が検討すべき事項に絞って、考えてみたいと思います。

コロナ禍で一気に拡大したテレワーク。特に都心のオフィスワーカーは、出社する割合が減り、満員の通勤電車から解放される日が増えました。テレワークの実施については、今と大きく変わらないのではないのでしょうか。一度、テレワーク環境に慣れてしまった社員にとっては、原則出社に戻すことに対する心理的抵抗感が強いからです。

続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>

我が社にも賃上げが必要？ ～賃上げの目的や対象者に応じて手段を考える～

執筆者： 辻 輝章

昨今の物価上昇や人材不足の環境を受けて、メディアでは連日様々な企業の賃上げに関するニュースが報道されています。そのなかでも、特にベースアップによる賃上げにスポットライトが当てられています。しかし、賃金テーブルそのものを書き換えるベースアップは、不可逆に近い全体的な賃上げということも踏まえて、経営リスクが相対的に大きくなることは否めません。本稿では、賃上げをベースアップありきで考えるのではなく、目的や対象者に応じて相応しい手段を選択していくためのアプローチを紹介していきます。

まずは、我が社が賃上げを行う目的を検討していきます。これは、後に賃上げの対象者や手段を判断するにあたって、定めた目的が重要な判断軸になってくるためです。

続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>

定年延長はいつするべき？ 70歳までの雇用は？

執筆者： 森中 謙介

ここ数年、定年延長の実施を検討しているという問い合わせをよくいただくようになりました。特に、2021年4月1日の高年齢者雇用安定法改正以後、企業の動きが加速していると日々実感しています。今回の法改正ではまだ65歳への定年延長自体は義務化されておらず、70歳までの雇用確保措置についても努力義務の範囲に収まりましたが、いよいよ本腰を上げて検討をしていかなければいけない、という意識の企業が多くなってきているようです。

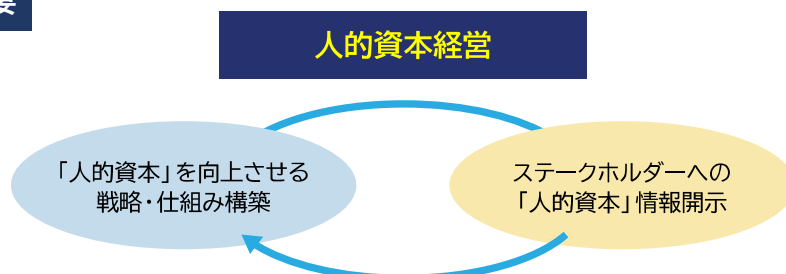
では、定年延長を含めた定年制度改革を既に実施した企業の割合はどの程度あるのでしょうか。厚生労働省の調査を基に確認してみましょう。

続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>

中小企業流 人的資本経営

企業成長の根幹は人であり、
人材の成長に注力することが未来を担保するという経営哲学。
この考え方を「人的資本経営」といいます。

「人的資本経営」概要



「人的資本経営」の実施事項は大きく二つあります。

1. 自社の企業理念やパーパス（存在意義）の具現化を果たすとともに、市場要望・競合動向・技術革新など将来の事業環境変化に対応するための「経営戦略」。
2. 人的資本状況を顧客、社員、入社希望者、協力会社などのビジネスパートナー、金融機関などの各種ステークホルダーに開示すること。

中小企業に「人的資本経営」が必要な3つの理由

1 会社の未来を保証する「先行管理」のエンジン

「経営戦略」と連動した「人事戦略」を立案し、自社特有の風土・社員の心理状態に合わせた形で、定量化した人事課題を推進する。
この「人的資本経営」が経営戦略を現実のものとする組織体制をつくり、未来に対して効果的な先手を講じる先行管理を果たす。

2 厳しい人材環境下で「採用力」を維持・向上させるには不可欠

「人的資本経営」に消極的で、人材の成長・満足度を高める働きかけを言語化・数値化した情報を公開しない会社は、募集段階でかなり不利な状況になっていくことが想定される。

3 社員の「定着」と「潜在能力発揮」を促進させる

環境を整備し、一人ひとりの特性に応じた成長支援をはかり、Win-Winな状況をつくりだす取り組みが定着をはかる上で重要。
また上下間、部門・部署間、社員間の協働関係を高める働きかけを行い、相乗効果を発揮する組織状況をつくる潜在能力発揮の観点からも「人的資本経営」が求められる。

中小企業ならではの「人的資本経営」を推進し、持続的成長を果たす！

中小企業流人的資本経営のサイトではコラムやお役立ち情報なども掲載しています。また、「中小企業流「人的資本経営」コンサルティング」についての資料も無料でダウンロードできます。ぜひ、一度ご覧ください。

中小企業流 人的資本経営

詳細は、以下のサイトへアクセスください。↓

<https://jinteki.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。