



H & M 通信



トピックス

- 人事労務塾参加者募集
 - ニュース
 - 安全衛生
 - 採用活動
 - 賃金事情
 - 中小企業の DX 対応の重要性
- 永田知靖
- 体感転職制度紹介



人事労務塾参加者募集!! (先月に引き続きご案内します)

「人事、組織をテーマにした講演・意見交換」
 「人事、組織に関する最新情報の共有」
 「仕事の悩みを相談できるリアルな場の提供、仲間づくりの支援」
 などを目的に、京阪神地区の人事・総務担当者が集まる人事労務塾。(人事以外の方も歓迎)
 2022 年はコロナ対応としてオンラインで開催します。感染状況により、適宜、リアルな集まりも予定しています。
 皆様の参加申し込みをお待ちしております。



人事部門だけでなく、幅広い職種、業界、年齢の方にご参加いただけます

モチベーションアップと適正人員を確保できる人事制度が必死か! 他企業はいつまでか? どうしてなの? 採用や人材育成に悩んでいる、どんなやり方があるのだろうか? 相談できる仲間を見つけましょう! *

日程 2022年7月から2023年3月 隔月で5回開催
 会場 オンライン開催 ※新型コロナウイルス対策で今年度はオンライン開催
 会費 1社 15,000円 体験参加歓迎(初回無料)
 運営 (株)H&Mコンサルティング

※ 別日程で参加者交流会計画!!! 懇親会やゴルフコンパなどに参加して、社内に仲間を作りましょう

【今年度のテーマ・講師】※各日16時から17時30分開催(オンライン意見交換含む)

7月28日	『なぜ現場改善活動が人材育成にも役立つのか?』 現場の改善と人材育成を両立(Win-Win)させる方法	753T田中 田中 豊様
9月22日	職場のメンタルヘルス対応~産業医、主治医とのかわり方	株式会社Dr.健康経営 代表取締役 鈴木 健太郎様
11月17日	組織の成長を支える! 人事評価制度の構築と運用ポイント	株式会社ミナジ人事コンサルティング 川崎 繁文様
1月19日	『働きがい』を雇用がなせ職場を活性化させるのか?~ 成功する障害者雇用のポイント	一般社団法人京都障害者支援協会 松尾 安壽様
3月中旬	調整中	

株式会社H & Mコンサルティング
 〒530-0047
 大阪市北区西天満 4-5-8 八方商事第2ビル 303
 電話: 050-5491-3157 FAX: 050-3450-7961
 Web サイト: <https://www.h-m-consulting.jp>
 Facebook: <https://www.facebook.com/handmconsulting/>





ニュース

男女間賃金差を開示 300人超企業に義務付けへ 政府

岸田総理大臣は5月20日に開いた第7回新しい資本主義実現会議で、一定規模以上の企業に対して、男女間の賃金差の開示を義務付ける方針を表明しました。

同会議では、男女間格差や賃金、人材育成といった「人への投資」や取引適正化について議論しました。そのなかで岸田総理は、「男女間の賃金格差を解消するため、早急に女性活躍推進法の制度改正を実施する」と話し、労働者300人を超える事業主を対象に、男性の賃金に対する女性の賃金割合の開示を義務化するとしました。今年夏の施行をめざして準備を進めます。厚労省によると、現在は複数の項目から1つ以上を選択する方式になっている情報公表の仕組みを一部見直し、男女の賃金差の公表を大企業に義務付けます。

日本での男女間賃金格差は、諸外国に比べて大きく、OECDの統計をみると、2020年における格差（男性の賃金の中央値に対する女性の賃金の中央値が低い割合）は、日本が22.5%に上るのに対し、海外はアメリカ17.7%、カナダ16.1%、イギリス12.3%などとなっています。

企業の採用選考にインターン情報の活用を認める

政府は6月、いわゆる3省合意を改正し、学生がインターンシップ（就業体験）で受けた評価などの情報を企業が採用選考で利用することを認めることとしました。対象となるインターンは、大学3年以降の長期休暇中に行うことや期間は5日間以上で半分以上を就業体験に充てることなどを条件とします。2024年度以降の卒業・修了生を対象とした2023年度以降のインターンに適用されます。

雇調金特例 9月末まで延長

政府は新型コロナに伴う雇用調整助成金の特例措置について、9月末まで3カ月延長することを発表しました。特例措置による現在の従業員1人1日当たりの上限額は1万5千円。全業種が対象のまま助成水準も変更しません。

【2022年7～9月の雇用調整助成金】

●中小企業

原則：1日あたり支給上限額9,000円

助成率：4/5（解雇等を行っていない場合は9/10）

地域特例・業況特例：1日あたり支給上限額15,000円

助成率：4/5（解雇等を行っていない場合は10/10）

●大企業

原則：1日あたり支給上限額9,000円

助成率：2/3（解雇等を行っていない場合は3/4）

地域特例・業況特例：1日あたり支給上限額15,000円

助成率：4/5（解雇等を行っていない場合は10/10）

iDeCo65歳以上に拡大検討

個人型確定拠出年金（iDeCo）について、政府が加入対象年齢を現状の65歳未満から引き上げるなどの改革を検討していることがわかりました。6月に閣議決定する「新しい資本主義」実行計画に盛り込む方向で調整しています。





安全衛生

フルハーネス補助 延べ 10 万本に 交付 建災防調べ

建設業労働災害防止協会は、「既存不適合機械等更新支援補助事業」の過去3年間の状況を報告した。フルハーネス型安全帯への切り替えを進めることを目的に1本当たり1万円を上限に補助するコースでは、延べ1万件以上を交付決定している。本数換算で10万本を超えた。10人未満の企業が4割を占めている。

同事業では、国に代わって建災防が既存不適合機械等を所有する中小企業事業者などを対象に、最新の構造規格に適合し、構造規格の基準を超える高水準の安全性を有する機械などに更新するための改修・買換経費の一部に間接補助金を交付するもの。「フルハーネス型安全帯」（上限2万円の1/2）と「積載形トラッククレーン過負荷防止装置」（上限100万円の1/2）の2つがある。

企業規模別に補助件数の割合を見ると、従業員1～9人が44%と最多。以下、10～19人が24%、20～29人が12%、30～39人が7%となっている。

採用活動

「UIターンや地方での就職を希望する」回答が大幅増

新型コロナウイルスの感染拡大による生活の変化は、学生の就職観にも大きな影響を与えています。そこで本日は、学情が、2023年3月卒業（修了）予定の大学生・大学院生を対象に実施したアンケートの中から、Uターンや地方での就職についての意識の変化を取り上げます。

まず、「UIターンや地方での就職を希望しますか？」という設問については、39.2%の学生が「希望する」と回答しています。これは、コロナ初期の2020年6月に実施したアンケートと比較すると、17.4ポイントもの大幅増加となっています。

また、「地方での就職について、新型コロナウイルスの流行により意識の変化はありましたか？」という設問については、以下のように地方での就職についての希望が増えていることが分かります。

31.8% より地方での就職を希望するようになった

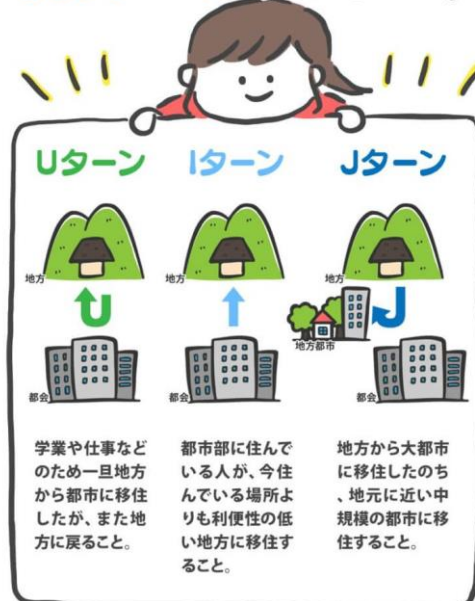
51.1% どちらかというところ地方での就職を希望するようになった

13.1% どちらかというところ地方への就職に慎重になった

4.0% 地方への就職に慎重になった

コロナにより、社会全体の価値観や働き方が大きく変化していますが、リモート授業でほぼ2年近く大学に行くことができなかった現4年生の就職観も相当大きく変わっているようです。地方企業の採用にはいくらかの追い風となりそうです。

UIターンってなに？





中途採用で“体感転職”制度

中途採用の場合、面接だけでは職務能力を判断できず、入社後にミスマッチが判明することがあります。社員数の少ない会社ほど、その影響が大きくなります。ミスマッチを防ぐために、面接を繰り返したり、適性検査を実施することもありますが決め手に欠けるのが現実です。

一般的には、「試用期間」を設け、試用期間中または終了時に正社員として採用することが不相当と判断した場合は解雇できる、という就業規則が多いですね。しかし、前職を退職して就職したにもかかわらず、3カ月程度で退職（解雇）する場合、次の就職が不利になることが多いため、会社も二の足を踏むものです。

この事態を予防するために、雇用契約ではない体験就職ができれば、ミスマッチも少なくできるでしょう。法的には様々なハードルがありますが、できる範囲でチャレンジする価値はあるでしょう。

以下は、参考事例です。

エン・ジャパン、自社の中途採用で“体感転職”制度を導入。 選考中に体験入社をして、ミスマッチのない転職実現を狙う。

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社は、自社の中途採用活動において「体感転職」制度を導入することになりました。入社前に実際の職場で社風や仕事内容を体感することにより、ミスマッチの少ない採用を目指します。

「体感転職」概要

体感転職とは？

中途採用の選考中に体験入社をはさむ採用手法。入社希望者は配属予定のオフィスで社員と一緒に過ごし、営業同行やランチを通して、社内の雰囲気や仕事の進め方、顧客との関係性を体感します。そのうえで次のステップへ進むかを判断していただき、納得度の高い転職活動・採用活動を実現します。

ポイントは業務プロセスの全公開。営業なら、テレアポから新規訪問、ライターとの原稿打ち合わせなど、実際に行うことになる業務をフロー順に全て見てもらいます。もちろん、同行する営業担当は、いつも通り業務に従事し、あくまで等身大の姿をみせます。

同行する営業担当の人選も、求職者の要望や資質にあわせ、より参考になるメンバーをピックアップ。さらに業務だけでなく、朝礼、ランチなどにも参加してもらい、求職者の疑問や不安を可能な限り解決するよう体感プログラムを設計。まさに「究極」といっていいほど、会社の内側をさらけ出す内容となっています。

導入背景

入社後のギャップが生じやすく、見極めも難しい「風土・社風」(※)。エン・ジャパンでは、体感してから入社を判断してもらうため、自社の中途採用で「体感転職」を導入することにいたしました。すでにトライアルで行なった「体感転職」を経て中途入社した社員8名の入社1年後定着率は100%（通常手法の中途入社社員：87%）と非常に高い数値です。

【募集職種】 企画営業

【体験内容】 配属予定オフィスの見学、配属先社員とのランチや営業同行

※期間は半日～最大2日まで

※報酬有無は体験内容による



賃金事情

【賃金調査】厚労省／令和3年都道府県別賃金 男性所定内 大阪・中企業 35.8万円に

厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」の都道府県別集計によると、企業規模中企業で働く一般労働者・男性の所定内賃金は、東京 38.3万円、大阪 35.8万円。小企業では同じ順に 36.0万円、32.7万円となっています。東京が中企業で 2.7%減、小企業で 5.3%減と低下した一方、大阪はそれぞれ 0.4%増、2.7%増と改善し、地域間の差は中企業で 2.5万円、小企業で 3.2万円に縮小しました。

表1 一般労働者（男）の企業規模別所定内給与額等

都道府県／ 企業規模	年齢	勤続 年数	所定内 実労働 時間数	超 過 実労働 時間数	きまって支給する		年間賞与 その他 特別給与額	労働者数	
					現金 給与額	所定内 給与額			
	歳	年	時間	時間	千円	千円	千円	十人	
北海道	企業規模計	45.8	13.6	169	13	330.6	302.1	826.3	63,940
	大企業	44.0	14.7	161	16	351.9	311.9	1059.3	15,731
	中企業	44.7	14.1	165	12	342.9	315.3	946.4	22,106
	小企業	47.8	12.6	176	13	307.5	284.9	584.2	26,103
宮城	企業規模計	45.0	14.4	166	14	340.0	307.2	872.5	32,169
	大企業	44.0	15.3	161	15	387.2	347.3	1277.3	9,142
	中企業	43.5	14.6	165	14	338.6	306.7	908.1	12,109
	小企業	47.7	13.5	171	14	302.1	274.2	494.1	10,918
東京	企業規模計	43.7	13.5	164	11	427.9	396.8	1320.1	343,798
	大企業	43.5	15.4	162	13	464.4	425.5	1643.2	151,034
	中企業	43.5	12.5	165	10	410.2	382.8	1239.3	119,121
	小企業	44.2	11.2	168	8	381.6	360.4	788.1	73,643
神奈川	企業規模計	44.7	13.8	165	16	403.8	365.3	1158.1	107,374
	大企業	43.8	16.0	162	17	444.2	398.3	1593.7	44,664
	中企業	44.8	12.8	166	15	383.4	347.6	1022.2	36,666
	小企業	46.0	11.5	171	13	363.4	333.6	602.4	26,043
新潟	企業規模計	44.1	14.2	167	13	326.8	296.8	772.2	30,049
	大企業	43.0	16.0	161	14	374.4	335.4	1076.0	6,916
	中企業	43.8	14.4	166	16	322.8	288.2	778.6	12,686
	小企業	45.2	12.7	172	10	300.3	281.7	563.2	10,447
愛知	企業規模計	43.0	14.4	167	16	390.2	346.4	1138.0	143,716
	大企業	41.6	15.4	166	19	431.9	374.5	1374.3	65,929
	中企業	43.0	14.3	167	16	365.4	328.0	1115.5	40,628
	小企業	45.4	12.8	170	12	343.3	316.6	743.6	37,160
大阪	企業規模計	44.6	13.6	167	12	386.6	357.6	1031.8	155,270
	大企業	43.8	14.9	165	14	416.3	380.9	1349.8	55,749
	中企業	44.3	13.3	166	11	385.3	358.1	1054.2	56,406
	小企業	45.9	12.4	170	10	350.0	327.0	591.5	43,115
広島	企業規模計	44.0	13.8	166	16	353.0	317.7	979.3	40,792
	大企業	43.0	15.6	162	17	406.7	359.7	1302.7	12,683
	中企業	43.1	13.5	165	17	341.0	306.0	1005.9	16,544
	小企業	46.4	12.3	171	12	311.1	288.1	586.4	11,565
香川	企業規模計	43.9	14.0	169	12	338.4	310.3	886.1	13,006
	大企業	42.8	15.9	166	19	387.5	346.3	1217.6	3,587
	中企業	44.1	14.4	167	11	337.8	309.4	920.8	4,973
	小企業	44.6	12.0	172	8	299.3	282.1	579.8	4,447
福岡	企業規模計	44.4	13.3	167	14	349.6	318.5	966.4	70,654
	大企業	43.1	15.3	164	16	403.5	363.1	1395.2	21,597
	中企業	44.2	13.1	166	14	339.7	309.5	925.7	28,409
	小企業	46.0	11.4	172	12	306.8	284.2	573.8	20,648
沖縄	企業規模計	42.9	11.0	167	10	292.4	272.9	555.1	13,859
	大企業	41.3	11.0	163	13	332.2	305.5	766.4	2,956
	中企業	42.0	10.5	167	12	299.5	278.7	550.1	4,193
	小企業	44.2	11.3	169	8	270.4	255.0	465.1	6,711

注) 「企業規模計」は、常用労働者10人以上規模の合計。内訳の「大企業」は1000人以上、「中企業」は100～999人、「小企業」は10～99人である。



「中小企業のDX対応の重要性」 システムコンサルタント 永田 知靖

H&M 通信をご覧の皆様こんにちは。

今回は中小企業のDX対応の重要性について少しお話をしたいと思っております。

以前の通信にも書きましたが、昨今のマスメディアで取り上げられる広告の2割から3割ぐらいが実は消費者向けではなく中小企業向けになっているのはご存知でしょうか？

例えば「楽楽精算」や「SkySea Client View」「Sansan」などのコマースや広告を見掛けられることがしばしばあると思います。

これらは消費者向けではなく中小企業の経営者に少しでもデジタルを活用して業務効率を図りこのコロナ禍で落ち込んだ業績を回復してもらいたいという願いが込められています。

私自身も肩書きとして「デジタル推進コンサルタント」と名乗っているのですが、皆様から「なんでもデジタルにしたら良いってものじゃないのに！」と言われたり思われたりすると思います。

実は私自身もデジタルが全てとは思っていないですし、DXを必ずやっていきましょうなどと思ったことは今まで一度もございません。

ただ、経営陣の皆様のする仕事は多岐に渡っています。

中小・零細企業の場合はそれがさらに顕著で現場仕事をしながら時間外や休日に経営のことを考えている方も少なくないと思います。

そんな皆さんの負担を少しでも軽くして本来の業務に集中し、しっかりと余暇の時間を過ごせるようにする一つの手段がデジタルであり、DX推進をしていくことだと思っています。

日本の9割以上が中小企業と言われていますが、その中小企業が成長していくのに必要な武器の一つとして上に記載したようなデジタルツールを活用して社員全員（経営陣を含む）の負担を軽減していくことが最も重要だと考えております。

ぜひ一度、皆様の企業においてもデジタルツールを活用することでどの程度の業務効率化が図れるかを考えてみてはいかがでしょうか。

当社には皆様のサポートができる専門家がおりますので、ご不明点などございましたらぜひお声がけいただければと思います。

永田知靖

システムコンサルタント・デジタル推進コンサルタント・マーケティングプランナー

大学卒業後、株式会社ヤラカス館本店に入社。

社内の情報システム部門に配属され社内基幹システムの構築・保守・運用ならびにお客様向けのWebサービスの提案・構築を担当

さらには、社内の情報システム部門長として働き方改革プロジェクトにも参画

一方で日本マーケティング学会に所属し、中小小規模事業者ならびに商業とITの関わりについての研究・実践も展開。

