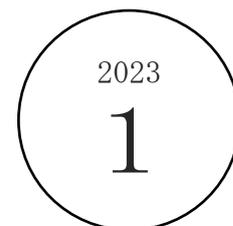




H&M 通信



トピックス

■新年のご挨拶

■ニュース

・新型コロナ対策ガイドライン見直し進む

・出産育児一時金50万円に

・パートと社員の待遇差見直し

■人材確保のため賃上げ実施

■速報！

産業雇用安定助成金 事業再構築支援も

■2023年の人事トレンドワード

永田知靖



新年のご挨拶

明けましておめでとうございます

皆様には、健やかに新春を迎えられたこととお慶び申し上げます。

旧年中はひとかたならぬご厚情を頂きありがとうございます。

本年も皆様のお役に立てるよう努力する所存です。よろしく願いいたします。

早いもので、よしざき経営労務事務所として独立し、8年目の春を迎えます。

またH&Mコンサルティングは5期目となります。

お客様をはじめ、関係者のご支援に対する感謝と奉仕の気持ちを忘れず、「卯」の年にあやかってお客様とともに、飛躍の年にしたいと思っております。

どうぞよろしくお願いいたします。

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

各業界の「新型コロナウイルス感染症対策ガイドライン」の見直しが進んでいます

新型コロナも第8波が到来していますが、そんな中、経団連（日本経済団体連合会）から、各業界での「新型コロナウイルス感染症対策ガイドライン」の見直し等について、お知らせがありました。

政府は、新型コロナウイルス感染症対策の平時への移行のプロセスとして、各業種別ガイドラインが、感染拡大防止と社会経済活動の両立の観点から合理的な内容となるよう、必要な見直しを進めることを求めています。今回、最新の知見をふまえて、業種別ガイドラインが見直され、政府の一覧ウェブサイトが更新されています。

また、これに伴い、飲食店における第三者認証基準（案）（政府として都道府県に示している基準のひな型）を変更しています。この基準（案）では、業界団体の「外食業の事業継続のためのガイドライン」の改正（2022年12月13日付）との整合性を図り、「少人数の家族や知人等の間ではパーティション設置等を求めない」「ビュッフェスタイルにおける使い捨て手袋の着用の記載を削除する」ことなどを記述があります。その他、飲食を伴う会合を行う際にも、飲食店の認証基準が合理化されたことの理解を求めています。参考になる内容ですので、ご確認ください。

業種別ガイドラインの一覧はこちら

<https://corona.go.jp/prevention/pdf/guideline.pdf?20221213>

出産育児一時金2023年4月から50万円に変更予定

正常な分娩はケガや病気ではないため、健康保険における療養の給付の対象外となっています。そのため、多額の出産費用が必要になりますが、健康保険では被保険者とその被扶養者が出産したときに申請することで、費用負担として出産育児一時金が支給される制度を設けています。出産育児一時金の額は、現在、1児につき42万円（産科医療補償制度に加入されていない医療機関等で出産した場合は40.8万円）が支給されます。今回、この支給額について、社会保障審議会医療保険部会の議論の整理で「出産育児一時金の額は、令和4年度の全施設の出産費用の平均額の推計等を勘案し、令和5年4月から全国一律で50万円に引き上げるべき」とされたことに伴い、増額する政令案のパブリックコメントが出されました。その内容は、産科医療補償制度の加算対象となる出産に係る出産育児一時金の支給額について、総額50万円（48.8万円+加算額1.2万円）とするものです。政令案の公布は、2023年1月下旬、施行は2023年4月1日が予定されています。

パート・正社員の待遇差「見直ししていない」が36%

厚生労働省が実施した、パートタイマーや有期雇用労働者の待遇に関する調査結果によれば、正社員間との「不合理な待遇差の禁止」の法制化を受け、「見直しを行った」とした企業は28.5%、「見直しは特にしていない」とした企業が36.0%でした。「見直した」との回答の内訳は、「基本給」が45.1%で最多、「扶養手当」（6.1%）や「退職金」（3.1%）は少ないものでした。



人材確保のために賃上げを検討・実施する企業79%

人材確保が難しい時代になっており、企業も様々な対策を進めています。そこで今回は、東京商工会議所が「会員企業と学校法人との就職情報交換会」に参加した企業278社を対象に実施した調査から、来春の新卒採用の充足率と人材確保・定着に向けた取り組みの内容についてみていきます。

(1)2023年新卒採用の計画人数に対する充足率

- ・計画以上の内々定者数を確保している企業は12.4%にとどまる。
- ・充足率が50%未満の企業が36.9%を占めており、内々定者がいない（0%）の企業が11.5%あるなど、企業が新卒採用に苦戦している。

(2)有為な人材の確保・定着に向けた取組[処遇面]

- ・若年者を含む有為な人材の確保・定着に向けた取組を尋ねたところ、直近3年間に実施した取組について、「初任給の引上げ」は47.5%に達している。
- ・「全社員を対象とした賃上げ」、「賞与、手当の引上げ」、「福利厚生充実」についても3割強から5割強に達している。

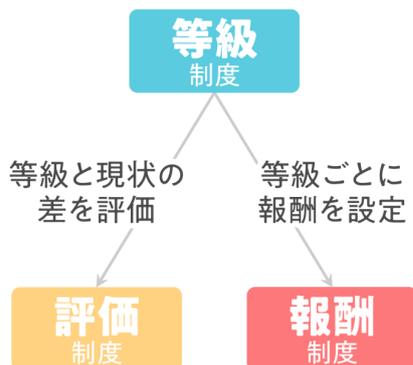
(3)有為な人材の確保・定着に向けた取組《人材育成・環境面》

- ・直近3年間に実施した取組について、「人材育成・研修制度の充実」、「社員の自己啓発への支援強化」といった人材育成・能力開発に関する項目はいずれも7割前後に達している
- ・「オフィスや工場など職場の環境整備」も59.8%。

(4)有為な人材の確保・定着に向けた取組《労働環境面》

- ・直近3年間に実施した取組について、「年次有給休暇の取得促進」は80.4%、「時間外労働（残業）の削減」は73.5%。
- ・「出産・育児との両立支援の導入、推進」、「テレワークの導入、推進」や「柔軟な働き方の導入、推進」といった項目も5割から7割弱に達している。

このように充足率が50%未満の企業が36.9%になるなど、多くの企業は新卒採用に苦戦しており、処遇の見直しなどを検討しています。来春の春闘では物価高などの環境変化を受け、大幅な賃上げの議論がなされることとなりますが、企業においてはこの新たな環境における**人事制度再構築の重要性が高まっています**。



助成金情報

【速報】

産業雇用安定助成金 能力向上支援など3コース 事業再構築も促進へ

厚生労働省は、在籍型出向により雇用維持を促進する産業雇用安定助成金（産雇金）制度を見直し、2つの新コースを加えて3コース体制とする方針を発表しました。

新たなスキル習得のために在籍型出向を行い、復帰後に賃金を引き上げた事業主を対象とする「スキルアップ支援コース」（仮称）と、業態転換などのために必要な人材を雇い入れた事業主向けの「事業再構築支援コース」（仮称）を創設します。

スキルアップ支援コースの新設は今年度第2次補正予算案に盛り込まれており、年度内の開始を見込んでいます。今後、雇用調整助成金の受給企業を対象に個別に周知し、産雇金の活用を促していくとのこと。産雇金の拡充は、新たな経験を通じた人材の育成・活性化や円滑な労働移動の促進を狙いとするものです。新型コロナウイルス感染症の影響で事業の縮小を余儀なくされた事業主を対象とする従来の助成制度を「雇用維持支援コース（仮称）」に位置付けたうえで、2コースを新設します。

新設するスキルアップ支援コースは、在籍型出向を活用して労働者の能力を向上させた出向元企業が対象。出向から復帰したときの賃金を出向前と比べて5%以上引き上げた場合に、事業主が負担した出向中の賃金の一部を助成します。新型コロナの影響によって事業活動が縮小していない企業も対象になります。

一方、来年度からの開始を見込む事業再構築支援コースは、事業活動が縮小するなかでも雇用維持を図り、業態転換や新分野展開などの事業再構築に取り組む企業が対象。事業再構築に不可欠な「コア人材」を雇い入れる際の人件費を支援します。中小企業庁の事業再構築補助金の活用を支給要件とする方向。助成額は中小企業 280 万円、大企業 200 万円で、いずれも6カ月ごとに半額ずつを支給します。

この「事業再構築支援コース」は、新分野展開などの事業再構築に取り組む企業を対象としており、そのために必要なコア人材を雇い入れた際の人件費を支援するもの。

中小企業 280 万円という助成額は、魅力的なものです。

問題は、有望なコア人材が見つけれられるか、確保できるか、にかかっています。

ここでも人材不足の影は大きく、人材確保に向けた不断の努力が必要なのは言うまでもありません。





2023年のトレンドワードについて

永田 知靖

H&M 通信をご覧の皆様こんにちは。
新年明けましておめでとうございます。
本年も何卒よろしくお願いいたします。

今回は、2023年の人事トレンドワードについてのお話になります。

パーソル総合研究所から2022年12月5日に2022-2023年に人事領域において注目される「人事トレンドワード2022-2023」が発表されました。

3大ワードとして「テレワーク」「DX人材」「人的資本経営」が選定されました。

「テレワーク」は2020年から今年にかけてまさしく一気に広がったワードの一つです。特にコロナ禍が収まってきた現在では蓄積した組織課題を背景に今後どのようにしていくべきかを決める極めて重要な時期と考えています。

この間にテレワークの議論は仕事に合わせて勤務先を選べる「ハイブリッドワーク」という個別最適のフェーズから「組織をどのようにマネジメントして運営をするべきか」という組織最適においてテレワークをどうすべきかの決断をするべきではあるのですが、多くの企業においてそもそもテレワークを「定着させるか」それとも「やめるか」の二元論に縛られているのが現状です。

できれば2023年はテレワークを根底におきながら「組織をどのようにマネジメントして運営をするべきか」について検討して頂き組織最適を図っていただければと思います。

「DX人材」も2020年からのコロナ禍でこれまでアナログだった文化から一気にテレワークの浸透によりデジタル化が進み、不可逆的な流れとして認識されつつあります。

特に人事領域においてはDX人材の採用に注力しようとしても外部からの採用に限界を感じ、社内育成に振り向けていく転換点のような1年だったのではないかと思います。

一方で本来のDXの意味である「デジタルを活用して既存ビジネスを変革する」という意味が希薄化して「業務のデジタル化」や「デジタルリテラシー教育」くらいの意味になっていることも事実としてあります。

2023年はデジタル化や教育をしていくとともに、ビジネスをどう変革していけるかという視点を持って取り組んでいただければと思います。

「人的資本経営」については、機関投資家や欧米先行という外圧によって急速に注目が集まり人事・経営が情報収集に追われた1年だったのではないのでしょうか。

2022年は人的資本「開示」元年と言われおり、来年以降は開示したことに対する成果の企業間格差も出てくると考えられ、人事にとっては人的資本開示に関して実質的な議論を経営陣と進めて企





業としての方向性を決めていく必要性も出てくると思われまますので、その対策推進を図っていただければと思います。

2023年目まぐるしい1年になると既に予想されていますので、ぜひ皆様の人事労務部門においてもしっかりと上記3ワードに対する対策と実行に移していただければいいのではと感じます。

永田知靖

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、株式会社ヤラクサ館本店に入社。

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。

