



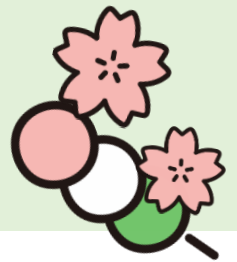
H&M 通信

2024

4

トピックス

- 社労士の政策提言
 - ・ 孫の出生時育休創設を
- ニュース
 - ・ 社員の運動指導促進へ補助金
 - ・ パートの賃上げ率が社員を上回る
 - ・ 改正育児休業法閣議決定
 - ・ 実質賃金2年連続減少
- 人材採用を考える
 - 面接で「見極める」ことはできるのか
- 実務に役立つQ & A
 - ・ 高齢雇用継続給付の改正
- おススメの本
- 2024年4月施行の法改正
- 話し方について 天野雅彦
- データドリブンな人事戦略 永田知靖



社労士の政策提言

「孫の出生時育休」創設を

祖父母にも「出生時育児休業」と「看護休暇」制度を——全国社会保険労務士会連合会（大野実会長）は、全国の社労士の意見を集約し、柔軟な働き方の推進を阻害している法制度や法規制の改善を提案する全28項目の政策提言を発表しました。その中で、仕事と育児を両立できる職場環境の整備を推進するため、孫の育児をサポートできるよう、出生時育休と子の看護休暇の取得対象者の範囲を祖父母まで拡大することを求めています。かつては祖父母が子育てにかかわり、一定のサポートをするケースが多くみられたが、現在は70歳までの就業が当たり前の環境になりつつある点を指摘。孫が生まれても、祖父母が現役で就業している可能性が高く、育児にかかわることが難しいとしました。

とくに負担が大きい子の出生直後や、子の突発的な体調不良などに対応する休業・休暇を祖父母が取得できるようになれば、負担の軽減につながるとしました。

また、育休給付金の申請に関する手続きの簡素化も求めました。配偶者と交替で育休を取得するケースが増えているなか、取得期間の延長を申請するたびに世帯全員の住民票や保育所の入所保留通知書などを用意しなければならないなどの手間が掛かる。一度提出した書類については、その後変更がないことを企業や社労士が確認した場合には、延長申請時に提出の省略を可能とするよう求めています。

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

社員の運動指導促進へ補助金 厚労省、中小向けに24年度

厚生労働省は2024年度に、社員の健康増進を図る中小企業への補助金を新設する。死亡や転落など重大な事故が減る一方、転倒や腰痛といった労働災害が増加しているため。

理学療法士ら専門家による体力チェックや運動を実施するなどした場合に、費用の4分の3を給付（上限100万円）するもので、対象となる労働者の年齢は問わない。5月にも実施計画の受付を開始し、審査を経て補助を決定する。

詳細は、今後発表される予定です。

UAゼンセン春闘1次集計結果 パートの賃上げ率が正社員を上回る

春闘の集中回答日を迎え、多くの企業で労働組合からの賃上げ要求に高水準の回答が相次いだ。短時間組合員が全体の6割を占めるUAゼンセンは3月14日、1次集計結果として、パートタイマー1人当たりの賃上げ率がベアや定期昇給を含めて過去最高の6.45%と発表した。一方、正社員の定期昇給を含む賃上げ率は5.91%で、8年連続でパートの賃上げ率が上回りました。

改正育児介護休業法案を閣議決定

政府は3月、育児介護休業法の改正案を閣議決定、国会に提出した。男性の育児休業取得率開示を義務付ける企業を1,000人超から300人超に拡大し、100人超の企業には取得率の目標値の公表を義務付ける。子が3歳になるまでテレワークで働ける環境を整えることを事業主の努力義務とするほか、残業免除は小学校就学前までに延長し、看護休暇の取得理由を緩和する。また、介護離職者を減らすため、40歳となったすべての従業員に介護休業など支援制度を周知することも義務化する。

る。今国会で成立のうえ、改正項目の大半について令和7年4月1日からの施行を目指す。

男性の育児休業取得を促す政策が、今後も進むことが予測され、更には介護休業の取得条件の見直しもあるようです。

代替要員の少ない中小企業には、負担の大きいことですが、仕事の属人化を避けるなど、業務改革の準備を進めることが必要になるでしょう。



2023年の実質賃金 2年連続減少

厚生労働省が発表した2023年の毎月勤労統計調査によると、物価変動を加味した労働者1人当たりの実質賃金が前年比2.5%減となった。

2年連続の減少となり、マイナス幅は1.0%減だった22年から広がった。

基本給やボーナス等を合わせた名目賃金は、前年比1.2%増の月平均32万9,859円と3年連続で増加したが、消費者物価指数の上昇率が前年比3.8%増と高水準だったことが影響した。

大企業の賃上げについて、連日報道されていますが、生活者の一般的な感覚は、実質賃金減少の報道に近いものと思われます。



人材採用を考える

採用面接で「見極める」ことはできるのか？

採用の話題と言えば、「応募が少ない（ない）」、「応募はあるがいい人がいない」、「採用してもすぐに辞めてしまう」、「優秀と思って採用したけどダメだった」など。

今回は、優秀と思ったけどダメだった⇨面接で見極められなかった、という声について考えます。

そもそも、面接のわずかな時間で、人間を「見極める」ことはできるのでしょうか。

採用コンサルティングの場面では、「応募者が発する、見せかけの情報に振り回されず、応募者が無意識に示す行動を観察対象にしましょう」とお伝えしています。

応募者が話したことに好感を抱いて評価を高めたり、それらしく綺麗に話す応募者を思考力の持ち主とみなしたりすることは避けなければなりません。

面接では「応募者が何を言ったか」ではなく、「応募者が何をしたか」に目を向けます。人の能力を最も表現するのは行動なので、応募者の人間性や素養を正しく見極めたいと思うなら、その人の本質を映す行動特性が見つかるまで、応募者の行動を確認し続けるのです。

採用活動において、応募者を見極めるとは、その人の行動特性に着目するということです。

例えば

- ・人と真正面から向き合って話せない（目を見て話せない）
- ・言動が極めて堅苦しい（慇懃無礼である）
- ・終始、不自然で過剰な愛想笑いを絶やさない
- ・声を張って、高圧的に話す（必要以上に語気が強い）
- ・畳みかけるように話す
- ・言い訳や前置きが多い、など。

また、次のような人はいませんか。

- ・常に話が長く、何を言いたいのかよくわからない
- ・思いついたことを発散的に話す
- ・陶醉感を漂わせながら、気持ちよさそうにとうとうと話す
- ・理念や精神論の世界を好み、耳当たりの良い抽象論を頻繁に口にする
- ・メールの返信が遅い（ない）
- ・説明会や採用選考の集合時間よりも30分以上早くやって来る

これらの行動は、面接官との対話だけでなく、控室の態度や面接後の事務連絡の場面にも表れます。面接官は、受付を担当した社員に応募者の様子を確認するなど、可能な限り情報を集めて、リスクを検討した方がいいでしょう。逆に、面接では緊張していたけれども、控室での誠実な態度を知ることができればプラス評価になることもあります。

面接官は、自らの感性を磨き、客観的な情報を集めながら、総合的に判断すべきでしょう。また、一度の面接で判断せず、複数回の面接も検討してください。

よい採用のためには、時間を惜しまないことが一番大切かもしれません。

実務に役立つQ & A

給付率は全員引下げ？ 高年齢継続給付の改正

Q

高年齢雇用継続給付の縮小が予定されています。改正法の施行後は、給付率が一律に引き下げられてしまうのでしょうか。

A

2025年4月以降、高年齢雇用継続給付の給付率は、60歳以後の各月に支払われた賃金の原則10%に引き下げられます（現在は15%）。高年齢雇用継続基本給付金の対象となるのは、原則60歳時点と比較して、60歳以後の賃金が75%未満に低下した場合です。低下率が61%（改正後は64%）以下のとき、最大の支給率となります。

今回の改正法では、経過措置を定めています。

改正後の高年齢雇用継続基本給付金の額は、60歳に達した日（被保険者であった期間5年を満了日）が、2025年4月1日以後である被保険者に対する高年齢雇用継続基本給付金について適用し、60歳に達した日が同日前である被保険者に対する高年齢雇用継続基本給付金は、なお従前の例によるとしています。

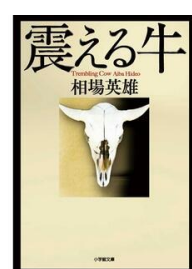
おススメの本

仕事柄、人事や組織に関する専門書を読むことが多いのですが、あまり偏らないように小説も読んでいます。と言っても、企業社会や組織の裏側、人間心理などがテーマの、「経済小説」、「企業小説」を手にとることが多く、やはり偏っています。

そういうジャンルでは、池井戸潤さん、榆周平さん、真山仁さんなどがお気に入りですが、最近加わった作者が、相場英雄さんと梶山三郎さんです。

1冊読んで面白い！と思ったら、同じ作者を繰り返す傾向があり、相場さんは8冊、梶山さんは2冊読みました。皆様にもおススメしたく、ご紹介させていただきます。

【相場英雄さん】



【梶山三郎さん】



2024年4月施行の主な労働関係法令改正

労働基準法・労働契約法関係
<ul style="list-style-type: none"> ■ 適用猶予業種の時間外労働の上限規制 ■ 裁量労働制の改正 ■ 契約締結時の労働条件明示の追加 ■ 契約更新時の労働条件明示の追加
職業安定法関係
<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働者募集時の労働条件明示の追加
労災保険法（徴収法）関係
<ul style="list-style-type: none"> ■ 労災保険料率の改定
障害者雇用促進法関係
<ul style="list-style-type: none"> ■ 障害者雇用率の引き上げ ■ 障害者雇用調整金・報奨金の減額 ■ 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の拡充
労働安全衛生法関係
<ul style="list-style-type: none"> ■ 化学物質管理体系の改正
年金制度関係
<ul style="list-style-type: none"> ■ 在職老齢年金の支給停止調整額の改定

表②

週所定労働時間	30H以上	20H以上 30H未満	10H以上 20H未満
身体障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	0.5 [※]	0.5

※精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、当分の間、1人をもって1人とみなす。

【職業安定法関係】

労働者の募集や職業紹介事業者への求人の申込みの際、明示しなければならない労働条件に①就業の場所の変更の範囲 ②従事すべき業務の変更の範囲 ③有期労働契約を更新する場合の基準（更新上限の内容を含む）——が追加される

【年金制度関係】

名目賃金の変動に応じて改定される在職老齢年金の支給停止調整額は、**前年度の48万円から50万円に引き上げられる。**

【障害者雇用促進法関係】

- ① 障害者雇用促進法では、常時雇用する労働者数に一定の雇用率を乗じた人数の障害者を雇い入れることが義務づけられており、少なくとも5年ごとに新たな雇用率を設定することになっています。今回の見直しでは、2024年4月から2.5%、2026年7月から2.7%に段階的に引き上げられます。なお、今回の引き上げにより、2024年4月以降は、常時雇用する労働者が40人以上、2026年7月以降は37.5人以上の民間企業に障害者の雇い入れ義務が生じます。
- ② 精神障害者の算定特例の延長（上の表②参照）
障害者の雇用率算定にあたっては、週所定労働時間が20時間以上の労働者を算定することとされていますが、改正により、2024年4月以降は、週所定労働時間が特に短い精神障害者、重度身体障害者および重度知的障害者についても雇用率に算入できます。
- ③ 給付金制度とは、雇用率未達成の企業（常用労働者数100人長の企業に限る）から納付金を徴収する一方、雇用率を達成している企業に対しては調整金または報奨金を支給する制度ですが、今回の改正では雇用率を超過している人数が一定数以上になる場合の調整金または報奨金の支給単価が引き下げられることになりました。この単価引き下げで得られた財源を活用し、障害者の職場定着等の取組みに対する支援を行う助成金が親切・拡充されることになっています。

「話し方について」 社会保険労務士 天野雅彦

皆様こんにちは。実は先日「話し方講座」を受講してきました。

経営者や管理職の皆様は人前でお話する機会が多いのでそういった講座を受けられた方もいらっしゃるのではないかと思います。私は長らく営業をやってきましたが、人前で話すことの経験値はたくさんありますが、こういうたぐいの講座は受けたことがありませんでした。いわゆる OJT のみです(笑)。上司、先輩の背中を見て学びました。ただ、人からどのように見られているのかは気にはなってもはっきりと言われたことはあまりありません(営業ロープレ実施時など若い時はあったと思いますが記憶にありません(苦笑))。それも、この歳(今年還暦)になって少し気恥ずかしい気もしたが経験と思い受講しました。

まずメラビアン^①の法則というものがあって下表の情報の種類が異なる場合、人の印象は話す内容より視覚情報(見た目、しぐさ、表情、視線など)、聴覚情報(声の質や大きさ、話す速さ、口調)で 9 割を占めているとのこと。確かに言葉では謝っていても表情でそうは思っていないであろうということは良く経験していることだし、逆に相手にも伝わっているのだということですね。同様に自信がないと思って話していると相手にも伝わっているのだなと再認識しました。

<メラビアンの法則>

情報の種類	概要	影響度
視覚情報	見た目、しぐさ、表情、視線	55%
聴覚情報	声の質や大きさ、話す速さ、口調	38%
言語情報	言葉そのものの意味、会話の内容	7%

講座の中で自己紹介をしてそれをビデオで撮ってもらって、後から自分で見返すということをやりました。(ゴルフスイングはよく撮ってショックを受けてます)

結果はやはりショックを受けました(苦笑)。というのも自分で想定している表情が出来ていない(もう少し笑顔で話していると思っていました)し、講師からは『あー』とか『えー』とかが多く、語尾が段々小さくなっていくなどご指摘をいただきました。ビデオを見返すと確かにその通りでした(泣)声については明るく、ハリがあり、(伝えたいことを強く意識し)感情がこもっているかを意識し、『間』を怖がらず相手の反応を見ながら話してみればとアドバイスをいただいた次第です。

皆様におかれましてもご自身が話をされているところをビデオに撮って『話し方』の検証をしてみてもいかがでしょうか。

天野雅彦

社会保険労務士。大手金融機関の IT 会社で長年システム営業(人事労務、生産管理、会計、販売システムおよびその関連コンサル等)に従事。業種問わず大手企業、中小企業の経営者など幅広い立場の方と対峙。相手の立場に立ち問題点、課題を共有し多数の提案、導入を実践してきた。システム(DX)の分かる社会保険労務士として活動中。趣味はゴルフ(一択)。

「データドリブンな人事戦略の展開について」 永田知靖

H&M 通信をご覧の皆様こんにちは。

今回は「データドリブンな人事戦略の展開について」というテーマで書かせていただきます。

データドリブンという言葉をあまり聞かれたことがないと思いますが、これは経験や勘だけでなく収集された客観的なデータをもとに意思決定をする手法になります。

人事戦略においてもこの客観的データをもとに戦略を組み立てることが非常に重要で、組織全体の活性化や企業の業績向上にもつながるものになります。

以下のプロセスを踏んで作業を進めることが重要です。

1. データ収集と整理

はじめに人事部門は様々なソースからデータを収集し、整理します。

これには、従業員のパフォーマンス評価データ、勤怠データ、給与データ、トレーニング履歴、従業員アンケートの回答などが含まれます。データの信頼性やセキュリティも考慮されます。

2. データ分析

収集されたデータを分析し、パターンや傾向を特定します。

これにより、従業員の優れたパフォーマンスや退職率の要因、スキルギャップなどを把握することができます。データ分析には、統計手法、機械学習アルゴリズム、データ可視化ツールなどが活用されます。

3. 洞察の抽出

データ分析の結果から、従業員のニーズや組織の課題に関する洞察を抽出します。

例えば、特定の部門での離職率が高いことが明らかになれば、その原因を特定し、対策を講じる必要があります。

4. 戦略の策定

抽出した洞察をもとに、人事戦略を策定します。

これには、採用プロセスの改善、トレーニングプログラムの強化、従業員エンゲージメントの向上、キャリア開発の促進などが含まれます。データに基づいた戦略は、より効果的かつ持続可能な成果をもたらします。

5. 成果の評価と改善

実施した人事戦略の成果を定期的に評価し、必要に応じて改善を行います。

データに基づいた評価を行うことで、戦略の効果や ROI（投資収益率）を客観的に評価することが可能です。

データドリブンな人事戦略の展開には、組織内のデータ文化の確立やデータ解析能力の強化、適切な技術ツールの導入などが必要となります。また、個人情報保護法や労働法などの法的規制への適合も重要です。組織がこれらの要素をバランス良く組み合わせながらデータドリブンな人事戦略を展開することで、従業員満足度の向上や生産性の向上、組織の競争力強化などの効果を期待することができるので、ぜひ皆様の企業でも試してみられてはいかがでしょうか。

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。