



H&M 通信

2025

5

トピックス

- 大阪商工会議所セミナーの案内
- ニュース
 - ・中小人材育成 最大 20 万円支給
 - ・小売業の安全マニュアルひな型
 - ・学校の部活動手当 割増不払い
- 最も力を入れた施策は人事評価制度
- 最賃割れによる賃上げ実施 44% 中小企業
- 歓迎会、懇親会の開催率
- 助成金情報
 - ・キャリアアップ助成金の変更点



大阪商工会議所セミナーの案内

今年も吉崎がセミナー講師として登壇します！

人手不足に対応する生産性向上と人事・評価制度の見直し方

～多様な人材の働き方に応じた労働力確保・定着につなげる雇用・処遇の設計運用～

日 時: 2025 年 6 月 26 日(木) 午後2時～午後4時

会 場: 大阪商工会議所 会議室(大阪市中央区本町橋 2-8)

企業の人手不足が深刻さを増すなか企業を持続的に発展させるためには、賃上げのみならず、若年層・シニア・子育て世代など多様な人材の確保と、従業員の育成や働きがい、働きやすさの両立による定着の促進、生産性向上、組織活性化をめざすことが重要となっています。本講座では、従業員の満足度を高めて生産性向上につなげ、多様な働き方の制度を構築、導入するため、これからの人事・評価制度や採用のあり方・見直し方について基礎からわかりやすく説明します。

◆対 象 大阪府内の中小企業・小規模事業者等(1 社 1 名まで)

◆参加費 会員・非会員とも **無料**

◆定 員 80 名(先着順・定員に達した場合は連絡いたします)

◆プログラム

<第1部 講義> 講師: 株式会社 H&M コンサルティング代表 社会保険労務士 吉崎 靖宏氏

1. 賃上げ基盤の今が制度改革のチャンス
中小企業の賃上げ状況、自社に適した制度構築
《各種助成金、賃上げ促進税制などのご紹介》

2. 賃上げへの取り組み

賃上げの裏づけ
～賃上げのパターン、賃金水準の把握、適正人件費～

3. 自社に適した人事・評価制度の検討

社員の将来が見える制度を作り、人材獲得競争時代を生き抜く
優秀人材を採用するために人事・評価制度を活用する

4. 生産性向上と人事・評価制度
評価によるスキルの可視化と人材育成
(生成AIの活用)

シニア活用と生産性向上

(65 歳まで継続雇用義務化と同一労働同一賃金)

5. モチベーションアップと生産性向上

ライフステージに合わせた多様な働き方の実現
(改正育児・介護休業法の対応)
働く人のキャリアプランと人事制度の連動



人事評価制度設計をメインテーマにしていますが、新規採用やシニア社員の活性化などを、人事・評価制度と連携させて解説いたします。興味のある方は、ご一報ください。

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

Web サイト : <https://www.h-m-consulting.jp>



ニュース

中小人材育成 最大 20 万円を支給 10 時間未満の研修費に 大阪府

大阪府は、中小企業の人材育成を支援するため、従業員の研修に掛かる費用を補助する制度を立ち上げます。外部の教育訓練機関による研修を従業員に受講させた企業に対し、受講費用の 2 分の 1、最大 20 万円を支給します。人手不足が顕著な運輸・建設業に関連する研修や、企業のニーズが高いデジタルスキルに関する研修の場合は、補助率を 4 分の 3 と手厚くし、支給額に上限を設けません。申請の受付は 4 月中に開始する予定です。

補助対象は、厚生労働省の人材開発支援助成金の支給対象外となっている 10 時間未満の研修。研修内容は、業務で必要な知識や技能の習得に向けたものに限り、個人の趣味など業務と関係ないものや、法令上受講が義務付けられているものは対象外。1 事業所当たり、延べ 10 人まで利用可能とします。

大阪府は、「中小企業では研修に費用や時間を掛けられない場合も多いため、10 時間未満の研修受講を支援する」と話しています。

小売業 安全マニュアルへ「ひな型」 店舗の危険箇所記入 滋賀労働局

滋賀労働局は、小売業における労働災害を防ぐため、企業が店舗ごとの安全マニュアルをつくる際に活用できる「ひな型」を作成しました。

ひな型には、店舗内全体を俯瞰した見取り図を書き込む欄を設け、売場や倉庫などの作業場所の区分け、出入り口の場所、従業員や納品業者の動線が見える化できるようにしました。さらに、作業場所ごとの見取り図を書き込む欄も用意。滑りやすい箇所や、腰痛が起こる可能性がある箇所などに印を記入できるものにしています。作業上の注意や労災を防ぐための対策、その作業場所の責任者名の記載欄も設けました。

マニュアルの作成に当たっては、店舗の管理者がリスクアセスメントを実施し、従業員から

ヒヤリハット事例を収集することを想定しています。同労働局は、「ひな型を活用してリスクアセスメント実施のきっかけにもらいたい。進め方などに疑問がある場合は、滋賀労働局健康安全課や管下の労働基準監督署に相談してほしい」と話しました。



部活動は少額「手当」のみ 教員 36 人に割増不払 奈良労基署

奈良労働基準監督署は、教員 36 人に対し、時間外労働の割増賃金の一部を期日までに支払わなかったとして、学校法人と同法人校長、事務局長、事務長の計 1 法人 3 人を労働基準法第 37 条（割増賃金）違反の疑いで奈良地検に書類送検しました。部活動などで時間外労働を行わせた際には、「手当」と称する少額を支給していたといっています。

不払いだったのは、令和 6 年 10 月分の時間外・休日労働の割増賃金の一部で、総額 129 万 9719 円に上ります。本来支払うべき総額は 145 万 5219 円でしたが、実際には 15 万円程度しか支払っていませんでした。

同労基署は 5 年 12 月、同法人に定期監督に入っています。法定時間外に行われた部活動や生徒指導、講習の実施などの業務に対して「手当」を支給していましたが、割増賃金を計算していませんでした。本来支払うべき金額に届いていない事実が発覚し、改善を指導しました。6 年 11 月に再度調査したところ、「手当」の金額は引き上げていたものの、依然として支払うべき金額に届いていない実態を確認。遵法意識に欠け、改善がみられないとして、送検に踏み切りました。



調査

2024 年に最も力を入れた従業員向け施策は「人事評価制度の見直し」

人材採用難により、多くの企業で様々な人事労務関連施策の見直しが行われていますが、その実態について、マイナビの「企業の雇用施策に関するレポート 2025 年版」の結果を見てみましょう。

なお、本調査は、従業員数 3 名以上の企業において、直近（2024 年 1～12 月）に中途採用業務を担当しており、「採用費用の管理・運用」に携わっている人事担当者 1,500 名に対して実施されたものです。2024 年に特に力を入れた従業員向け施策の上位は以下のような回答となっています。

13.4%	人事考課・評価制度の見直し
13.3%	有給取得率向上施策
11.3%	女性管理職比率の拡大
11.1%	賃金テーブルの見直し
10.5%	在宅ワーク・リモートワーク制度

このように人材採用難が続く中、人事制度の見直しが多くの企業で行われていることが分かります。これに関連し、採用力強化のために進められている初任給の引き上げ意向についても見てみましょう。今日（2025 年 4 月 1 日）に入社する新規採用者の賃上げ予定については以下のように合計で 71.1%が上げる予定と回答しています。

27.7%	+10%以上上げる予定
20.1%	+4%以上 10%未満上げる予定
19.6%	+1.5%以上 4%未満上げる予定
3.7%	+1.5%未満上げる予定
19.7%	変わらない予定
1.0%	下げる予定
8.2%	わからない

この初任給を上げる予定という回答ですが、2022 年以降、連続して 7 割を超えており（2022 年：73.3%、2023 年 71.8% 2024 年：71.1%）、初任給の上昇が全体の賃金の底上げに繋がっていることが感じられます。今春の賃上げも非常に大きなものとなっていますので、今年度は賃金カーブの見直しも含め、多くの企業で人事制度改革が進められることになりそうです。

参考リンク

マイナビ「企業の雇用施策に関するレポート 2025 年版」

https://career-research.mynavi.jp/research/20250328_94103/





調査②

44.3%の中小企業が最低賃金割れによる賃金引き上げを実施

最低賃金については 2020 年代の間に全国加重平均で 1,500 円を目指すという方針が打ち出され、昨年秋にも 51 円(全国加重平均)の引き上げが行われました。本日はその中小企業への影響を、東京商工会議所の「中小企業における最低賃金の影響に関する調査(2025/3/5)」から見ていきたいと思います。なお、本調査は全国 47 都道府県の中小企業 3,958 社を対象に実施、集計されたものとなります。

(1)2024 年の最低賃金引き上げの対応

44.3%	最低賃金を下回る従業員がいたため、賃金を引き上げた
27.4%	最低賃金を下回る従業員がいなかったが、賃金を引き上げた
28.3%	最低賃金を下回る従業員がいなかったため、賃金を引き上げなかった

「最低賃金を下回る従業員がいたため、賃金を引き上げた」という回答は、2023 年では 38.4%でしたので、+5.9%という大幅の伸びとなっています。

(2)地域による「最低賃金を下回る従業員がいたため、賃金を引き上げた」割合

44.3%	全体
32.4%	都市部(東京 23 区・政令指定都市)
46.4%	地方(政令指定都市以外)

このように都市部と比較すると、地方企業の回答割合は 14.0 ポイントも高くなっており、特に地方において最低賃金引き上げの影響が大きいことが分かります。

(3)最低賃金引き上げにともなう人件費増への対応

31.4%	具体的な対応が取れず、収益を圧迫している
26.9%	人件費増加分の製品・サービス価格への転嫁
22.3%	原材料費等増加分の製品・サービス価格への転嫁
19.6%	支払い原資に余力があり、特に対応は行っていない
18.8%	生産・業務プロセスの見直しによる生産性向上
17.3%	設備投資の抑制等、人件費以外のコストの削減
16.0%	残業時間・シフトの削減（非正規社員含む）
6.2%	従業員数の削減、採用の抑制（非正規社員含む）
4.5%	他の従業員の賃上げ抑制、一時金等の削減

「具体的な対応が取れず、収益を圧迫している」という回答がトップで 31.4%となっています。この回答は都市部では 28.8%であるのに対し、地方では 31.8%、地方の 20 人以下企業では 34.5%と値が高くなっています。

このように非常に厳しい状況が明らかになっており、政府目標通りの引き上げが行われた場合には、15.9%が「収益悪化により事業継続が困難（廃業、休業等の検討）」と回答しています。最低賃金の引き上げ以前に、人手不足により初任給も含めた賃金水準が上昇していることから、価格転嫁も含めた収益改善が企業存続の絶対条件となっていくことは間違いありません。

最低賃金引き上げのスピードが速すぎるため、経済が追いついていません。政策の見直しを含めた検討が必要ではないでしょうか。





トレンド情報

コロナ禍を経て低下した歓迎会・懇親会の開催率

4月には新入社員を迎えたという職場も多いと思いますが、東京商工リサーチの調査によると、2024年の企業における歓迎会・懇親会の開催率は23.8%と、コロナ禍以降で最低となりました。ここ数年の推移を見ると、コロナ前は51.8%だったものが、コロナ禍の2022年は最低の5.3%まで落ち込み、コロナ禍が落ち着いた2023年は27.9%まで回復したが、その後は横ばいから微減となっています。

この結果は、コロナ禍を経て労働者の意識が大きく変化し、従来の慣習にとらわれない働き方や人間関係を求める傾向が強まっていることを示唆しています。

コロナ禍のリモートワーク経験は、多くの労働者にとってワークライフバランスを見直す契機となりました。通勤時間の削減や柔軟な働き方は、プライベートの充実や自己啓発に時間を費やすことを可能にし、仕事とプライベートのメリハリを重視する意識が高まっています。また、ハラスメントに対する意識の高まりも、歓迎会・懇親会の在り方に影響を与えていると考えられます。

とはいえ、職場内のコミュニケーションの促進は重要なテーマであり、今後も歓迎会・懇親会を企画することもあるでしょう。職場の行事として行うには、以下の点を考慮する必要があります。

(1)参加の強制を避ける

参加は任意とし、不参加者への配慮も忘れない。業務終了後に行う場合は、プライベートの理由で参加しない（できない）人が出てきます。「飲み会も仕事の延長線上」という考え方は通用しません。（今は、そんな考え方は少数派でしょうが）

私がお勧めしているのは、「ランチ歓迎会」です。ランチであれば参加しやすく、お酒を飲まない人も負担がありません。食後にスイーツを用意すれば、若い人も参加しやすいのでは、と思います。新入社員だけでなく、パートタイマーなどの受け入れに向いているでしょう。

(2)多様なニーズに対応する

アルコールを飲まない人や、短時間で帰りたい人など、多様なニーズに対応できるような形式を検討する。参加できなかった人が疎外感を持たないように情報を提供します。

(3)ハラスメント対策を行う

事前にハラスメントに関する研修を実施したり、注意喚起を促したりするなど、対策を行います。歓迎会の目的はコミュニケーションの促進であり、参加者同士がプライベートを含めて「自己開示」することによって、お互いを認め合うきっかけにすることだと思います。

人間関係の壁を低くする効果がある歓迎会、懇親会をうまく活用してはいかがでしょうか。



助成金情報

キャリアアップ助成金の変更点

■「正社員化コース」

就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員化した場合に助成します。

※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）へ転換等（派遣労働者の直接雇用含む）した場合も正規労働者へ転換したものとみなします。

【支給対象者の範囲・助成額の変更】

・令和 6 年度

正社員化前雇用形態 企業規模		有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業		80 万円（40 万円×2 期）	40 万円（20 万円×2 期）
大企業		60 万円（30 万円×2 期）	30 万円（15 万円×2 期）

・令和 7 年度

正社員化前雇用形態 対象者・企業規模		有期雇用労働者	無期雇用労働者
重点支援対象者 （※）	中小企業	80 万円（40 万円×2 期）	40 万円（20 万円×2 期）
	大企業	60 万円（30 万円×2 期）	30 万円（15 万円×2 期）
上記以外	中小企業	40 万円（40 万円×1 期）	20 万円（20 万円×1 期）
	大企業	30 万円（30 万円×1 期）	15 万円（15 万円×1 期）

6、7 年度どちらも、1 年度 1 事業所当たりの支給申請上限人数 20 名（同一対象者の 2 回目の申請を除く）

※「重点支援対象者」とは（以下の 3 項目のいずれかに該当）

A：雇入れから 3 年以上が経過した有期雇用労働者

B：雇入れから 3 年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者

① 過去 5 年間に正規雇用労働者であった期間が合計 1 年以下

② 過去 1 年間に正規雇用労働者として雇用されていない

C：派遣労働者（派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用する場合）、母子家庭の母等または父子家庭の父、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者

※雇用された期間が通算 5 年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなします。

※新規学卒者で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外