



今回は、令和5年度からの健康保険料率の変更についてお知らせします。給与計算時には料率変更の確認をお願いします。人事コンサルからは「人定定着と人事評価」についてお話をさせていただきます。

人材定着と人事評価

ML 人事評価

転職社会や生産年齢人口の減少によって人材獲得競争が激化する中、企業が成長していくにあたって「人材採用」という観点だけではなく、「人材定着」という観点も欠かせません。では、中小企業が社員に選ばれる会社になるために、限られたリソースの中で何が出来るのでしょうか？社員に対して手厚い待遇をすぐに用意することは現実的に難しいでしょうし、そもそも社員の給与を上げていくためには、会社として一致団結し、成果を創出するということが欠かせません。

そうした中で、人材定着を促進するための現実的な施策として有効なのが、「人事評価制度の導入や見直しを行うこと」です。昨今では退職理由の上位に、人事評価制度に関する項目が多く挙がるようになってきています。例えば、従業員へのアンケートを取ってみると、下記のような不満の声が挙がってきたりします。

- どういう基準で評価や給与決定がなされているのか分からない
- 頑張っているのに評価されていない
- 自分より仕事をしていないあの人の方がお給料をもらっている
- 無理な目標設定に対して、評価のフィードバックもない

しかし、納得感のある人事評価制度を導入し、きちんと運用すれば社員のエンゲージメントを上げ、退職を阻止し、「定着」を促すことが可能になります。例えば、このように制度が整っていればどうでしょうか？

- 評価の基準が明確で、評価や等級・役職に基づき給与が決まる
- 頑張る方向性が正しく示されており、成果やプロセスが評価される
- ロジカルなルールの下に、昇格昇給が行われる
- 上位ミッションに紐づいた目標設定がり、面談やフィードバックも行われる

もちろん、人事評価制度自体はあくまでもツールでしかありませんし、「制度構築をしさえすればよい」というものではありません。構築後の運用も重要になってきます。さらに言えば、会社の状況によっては「評価の納得感」以外の要因が、人材定着を阻害している可能性もあります。しかし、少なくともこうした制度を構築し、期待役割が示され、評価や処遇決定のプロセスが可視化されれば、上記アンケート回答のような不満は軽減されるでしょう。人材定着を推進していくにあたって、具体的なアクションプランの第一歩として、人事評価制度の導入・改定を検討してみたいはいかがでしょうか？

令和5年度 健康保険料率改定について

令和5年度の協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率が改定されます。適用は本年3月分（4月納付分）からの適用となります。給与計算時には料率が変更されているか確認お願い致します。

※任意継続被保険者及び日雇特例被保険者の方は4月分（4月納付分）から変更となります。

◆ 支部ごとの健康保険料率抜粋

支部名	令和5年度	前年度比較	令和4年度
北海道	10.29	↓	10.39
青森県	9.79	↓	10.03
岩手県	9.77	↓	9.91
宮城県	10.05	↓	10.18
秋田県	9.86	↓	10.27
茨城県	9.73	↓	9.77
埼玉県	9.82	↑	9.71
千葉県	9.87	↑	9.76
東京都	10	↑	9.81
神奈川県	10.02	↑	9.85
愛知県	10.01	↑	9.93
京都府	10.09	↑	9.95
大阪府	10.29	↑	10.22
兵庫県	10.17	↑	10.13
奈良県	10.14	↑	9.96

◆ 介護保険料率

	令和5年度	前年度比較	令和4年度
介護保険料率	1.82	↑	1.64

MINAGINE NEWS LETTER

発行：株式会社ミナジ 顧問サービス部

住所：〒101-0054 東京都千代田区神田錦町2丁目4番 ダヴィンチ小川町3F

[TEL] 050-5490-1329 [FAX] 03-5244-5534 [Mail] roumu@minagine.co.jp [Web] <https://minagine.co.jp/>