



今回は、「人材採用と人事評価制度」に関する帝国データバンクの記事を御紹介します。  
労務コンサルからは4月1日から創設される給付「出生後休業支援給付金」について概要をお知らせします。

## 「人材採用と人事評価制度 ～「選ばれる会社」になるために～」 **ML** 人事評価

人事評価制度は人材定着において欠かせない、もはや企業のインフラと言えるでしょう。しかしそれだけでなく、人材採用の観点でも人事評価制度は重要です。

生産年齢人口の減少による人材不足が大きな課題となる中、人材獲得競争は激化しています。この競争を勝ち抜くために、企業は「選ばれる会社」になることが求められます。働き方改革や情報化社会を背景として、働き手の意識変化も生じています。自社以外の企業がどのような取組みをしているのかなどの情報がSNS等で容易に得られる今、「きちんとした会社で働きたい」と願う求職者は着実に増えているのです。実際、採用面接で「御社の人事評価の仕組みはどうなっていますか」といった類の逆質問が出ることは少なくないのではないのでしょうか。

人事評価制度を正しく運用していれば、少なくとも年1回は評価結果を基に給与改定を実施することになります。正しい努力をし、会社に貢献してくれた人材にはきちんと報いることになるわけです。それは求職者にとって、安心感にもつながるでしょう。だからこそ、そうした制度を整備している会社は求職者から選ばれやすいと言えます。また、人事評価制度を構築する中で、自ずと「会社が求める人材像」を整理することにもなります。自社が求める人材像を整理しておけば、ミスマッチも防ぎやすいはずです。

転職社会となり、もはや「転職することが当たり前」となっている今、求職者も様々な会社を見ている。ひと昔前であれば人事評価制度がない会社も多かったでしょうし、それでもさほど違和感もなかったのかもしれませんが。しかし今後は違います。「人事評価制度がないこと」に違和感を持つ働き手が確実に増えていくはず。実際、帝国データバンクの調査※によると、中小企業でも過半数が人事評価制度を導入しているという結果も出ています。人事評価制度は決して「大企業だけが導入するもの」ではなく、中小企業様においても欠かせないものです。

過酷な人材獲得競争を勝ち抜き「選ばれる会社」になるためにも、人事評価制度を整備しておきたいところです。

※株式会社帝国データバンク「中小企業の経営力及び組織に関する調査研究報告書（2022年3月）」より

共働き・共育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）、14日以上の子の出生直後の休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金」を最大28日間支給します。

## 1. 支給要件

被保険者（雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。）が、次の①および②の要件を満たした場合に、「出生後休業支援給付金」を支給します。

- ①被保険者が、対象期間※に、同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育休または育児休業給付金が支給される育児休業を通算して14日以上取得したこと。
- ②被保険者の配偶者が、「子の誕生日または出産予定日のうち早い日」から「子の誕生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間に通算して14日以上の子の出生直後の休業を取得したこと、または、子の誕生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」（裏面の3参照）に該当していること。

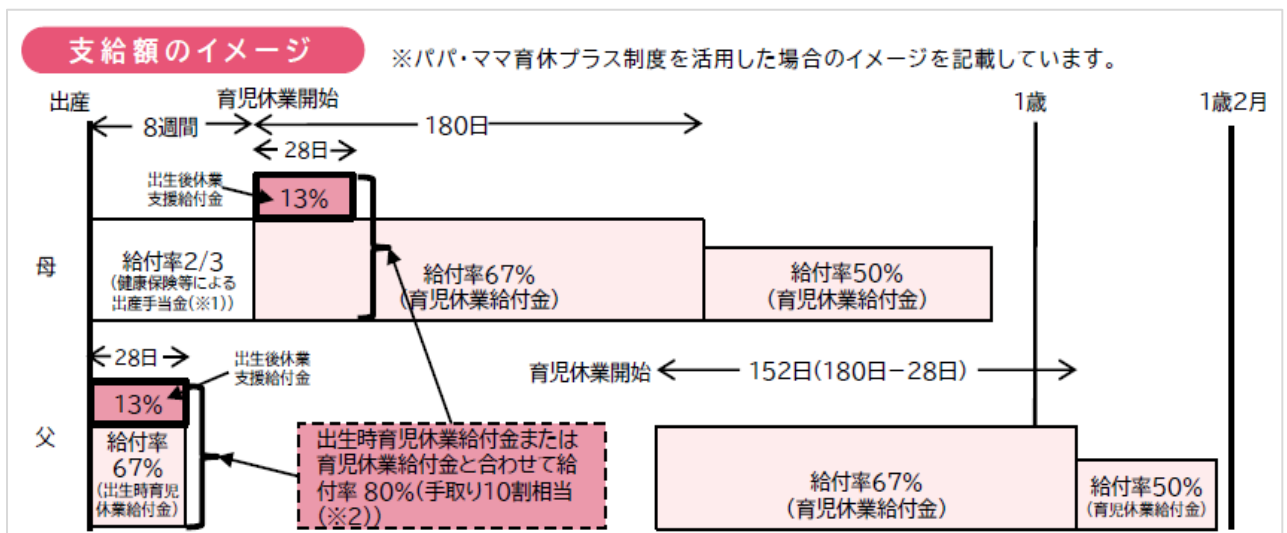
※ 対象期間

- 被保険者が産後休業をしていない場合（被保険者が父親または子が養子の場合）は、「子の誕生日または出産予定日のうち早い日」から「子の誕生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間。
- 被保険者が産後休業をした場合（被保険者が母親、かつ、子が養子でない場合）は、「子の誕生日または出産予定日のうち早い日」から「子の誕生日または出産予定日のうち遅い日から起算して16週間を経過する日の翌日」までの期間。

## 2. 支給額

支給額＝休業開始時賃金日額※1×休業期間の日数（28日が上限）※2×13%

- ※1 同一の子に係る最初の出生時育児休業または育児休業の開始前直近6か月間に支払われた賃金の総額を180で除して得た額。
- ※2 支給日数は、対象期間における出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業の取得日数であり、28日を上限とする。



引用：[2025年4月から「出生後休業支援給付金」を創設します \[PDF\]](#)