

SPECIAL SEMINAR スペシャルセミナー

「年収の壁」と必要な備え

人手不足解消と地域経済活性の「特効薬」

HRソリューションズ株式会社 代表取締役

武井 繁 氏

【特集】 世界初！惣菜盛付工程の全ロボット化、高速社会実装に成功



北陸新幹線福井・敦賀開業に合わせて 福井駅構内に新店舗オープン

㈱カワグチは1933（昭和8）年、福井市毛矢町に精肉店として創業。精肉・惣菜の対面販売を行う直営店舗の運営、県内の飲食店・学校・病院などへの業務用食肉卸、食品スーパー向けアウトパック業務、精肉・惣菜のネット販売など、食肉の小売・卸・製造を手掛ける企業として成長してきた。3月16日の北陸新幹線福井・敦賀開業にあわせて福井駅構内に惣菜専門店がオープンして、小売店舗は合計6店舗となり、惣菜により注力していく。

研修内容が現場のスキルに直結

当社には、入社3年目の社員は惣菜管理士を受講するというカリキュラムがあります。私も5年前に3年目となり受講しました。社内には惣菜管理士をはじめ、さまざまな資格取得者の合格証が掲示されており、社員のモチベーションアップにもつながっています。

「食」が好きで、高校は調理師資格を取得できる学校で学び、大学では栄養学を学んで管理栄養士資格を取得しました。就職は、地元の福井県内で管理栄養士資格を生かせる職場を探して、㈱カワグチに入社しました。

この4月から本部の商品部配属となりましたが、3月までは店舗で惣菜の調理をしていました。惣菜管理士養成研修の受講では、知識を確認して深めた部分と、現場のスキルに直結すると感じた部分がありました。惣菜管理士を学んだことによって、すでに資格を持っている先輩方と共通の知識を得て話し合えるようになったことが良かったと思います。

学習の中でも、衛生管理は学生時代に学んだ机上の学問と違い、実際の仕事をイメージしてお客さまが召し上がる商品作りの最も大事なことだと再確認しました。店舗ではもちろん異物混入対策をしていますが、さまざまな異物混入のニュースが流れてくるた



惣菜管理士資格取得者合格証を掲示

びに危機感を抱き、自社での対策を再度確認していました。これからも惣菜管理士養成研修の学びを現場に生かしていきたいと思えます。

初めての惣菜専門店舗を福井駅構内にオープン

3月に福井駅構内にオープンした「ここDeliカワグチ くるふ福井駅店」は、初めての惣菜・弁当の専門店です。1年かけて、各店舗での売れ筋商品を集め、それをベースに店舗限定新商品を多数織り交ぜてラインアップしました。

福井県は共働きの率が全国1位で、惣菜の消費量も全国トップクラスです。カワグチの惣菜の特徴は、地元福井の銘柄牛「若狭牛」、銘柄豚「ふくいポーク」のぜいたくな味わいと、旬の食材を使用しているところです。中でも福井県民のソウルフードになっているのは、肉屋の技が光る「ソースヒレカツ」です。年に3回の大特売日には1店舗で1日100kgも売れるほどで、観光やビジネスでも購入いただいています。当社オリジナルのソースは少し甘みがあってフルーティで、ヒレカツとの相性が抜群です。ボトルで販売しているソースも人気商品になっています。

本部社員になり、今後の抱負として惣菜管理士養成研修で学んだことをベースに各店舗共通の衛生管理マニュアル作り、さらにお客さまに支持されている商品をどの店舗でも均一な品質でお届けするためのマニュアル作りにも挑戦したいと思います。



「スマイル スイーツカフェ」

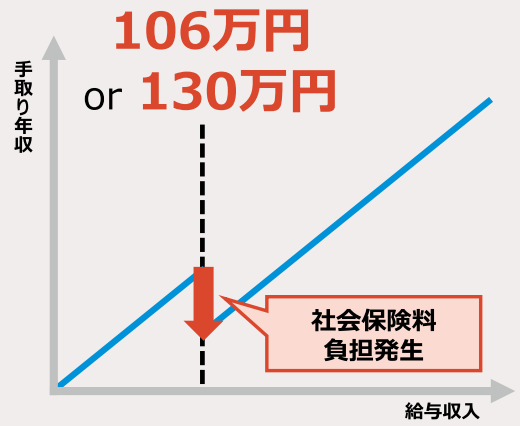
内山 萌 Uchiyama Moe (所属：嬉々!! CREATIVE)

カラフルなスイーツやオリジナルのメニューに、小花を散りばめた作品が好評。乙女なポエマーでもあり、思わずクスッとしてしまう言葉やタイトルを次々と生み出している。多くのファンを持つ接客のスペシャリストでもあり、カフェではウエイトレスとして活躍。スポーツも得意で水泳や馬術のメダリストでもある。

jm News Contents May 2024 No.328

- 02 笑顔いきいき ㈱カワグチ 田中 悠菜 さん
- 03 スペシャルセミナー 年取の壁と必要な備え
- 06 特集 世界初！惣菜盛付工程の全ロボット化、高速社会実装に成功
- 08 表紙紹介 ジョイン・クリエイティブマネジメント(株)
- 10 協会活動報告
- 12 デリカアドバイザー合格者発表
- 14 食品の“科学と技術”物語 Vol.10 食品安全認証の最新動向
- 15 惣菜新時代 Vol.2 イオングループの決算状況とデリカ事業戦略
- 16 企業訪問SDGs ㈱みずずコーポレーション
- 17 日本の郷土料理 発見！郷味【島根県】
- 18 新入会員紹介
- 19 新店舗紹介 ㈱ヤマザワ／コープみらい杉並井草店
- 20 わが社のイチ押し ナガセウィータ(株)／(株)山豊
- 21 Skill Check & Study Go! チャレンジクイズ
- 21 『惣菜のお悩みあるあるQ&A』Vol.2 もっと教えたい気持ちをぐっと抑えて
- 22 ニュースダイジェスト／アンケートクイズ
- 23 正会員名簿（2024年4月現在）

「年収の壁」と必要な備え



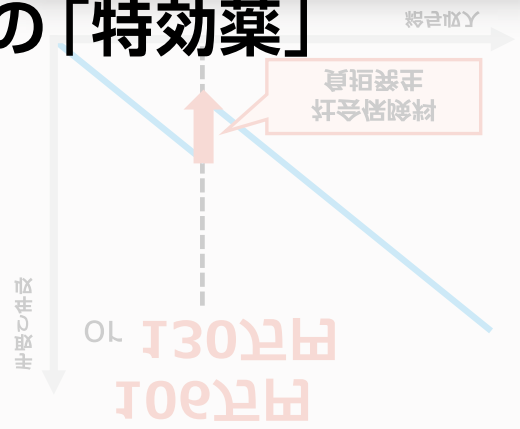
人手不足解消と地域経済活性の「特効薬」



HRソリューションズ(株) 代表取締役

武井 繁氏 Takei Shigeru

(株)リクルート退社後、(有)ワークスサポート設立。04年HRソリューションズ(株)設立、代表取締役に就任。全国42万事業所、年間約685万人の雇用ビッグデータ活用や、採用・雇用プラットフォーム「リクオプ」「ハイソルシフト」、時間・曜日のシフトで探せる求人サイト「シフトワークス」の提供を通じて、企業や交通機関・業界団体・自治体、3,000社以上の人事・採用を支援。



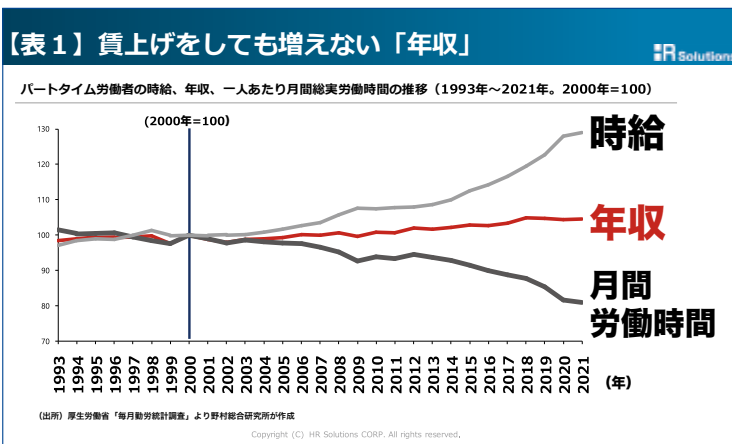
から外れて手取りが減らないように、労働時間や給与を調整する必要がある。多くの企業が、社会保険料の扶養から外れて手取りが減らないように、労働時間や給与を調整する必要がある。

「年収の壁」の背景と緩和に向けた動き、働きたくても働けないパートタイマー。2023年9月、政府による支援策として、パートタイマーで働く方が「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくりを後押しする、「年収の壁」対策の助成金利用が開始となりました。24年2月現在、この政策を通して、新たに25年度末までに社会保険に加入予定の労働者数が14万4714人、キャリアアップ計画書の受理件数は3749件であったと政府が発表しました。

私はかねてより、この「年収の壁」に問題意識を持ち、政策提言や各業界団体、さらに企業への働きかけを行ってまいりました。ここ10年、最低賃金は毎年30〜40円上がり、平均時給も上がり続けていますが、残念ながら日本のパートタイマーで働く方の年収は全く増えていません(表1)。なぜなら、1000万円の壁、130万円の壁などといった、いわゆる「年収の壁」が、働き控えを誘引するからです。多くの企業が、社会保険料の扶養から外れて手取りが減らないように、労働時間や給与を調整する必要がある。

「年収の壁」の背景と緩和に向けた動き、働きたくても働けないパートタイマー

深刻な人手不足問題に対処するため、政府はいわゆる「年収の壁」の緩和と社会保険の適用拡大を政策として打ち出しています。企業や労働者に与える影響や、この政策を活用してチャンスを生み出し、ピンチを乗り越える方法について提案してもらいました。試算では、560万人の有配偶パートタイマーに追加就業機会が生まれ、その経済効果は6.6兆円、税収増は6000億円相当としています。



労働時間を減らして調整することを選択します。社会保険制度も非常に難解です。正しく理解して行動をとっている方は少なく、手取りが減らない100万円の手前まで働き控えていたり、保険料の計算方法を理解せず調節しているなど、曖昧な

中で調整を行っています。そのため、結果的には100万円未満の、95〜99万円程度で抑えている方も非常に多いのが実態です。例えばこの誤解を解いて、あと5万円分多く働いてもらうだけでも、一定の追加就労効果になります。

「年収の壁」対策の期待効果
人手不足解消と経済活性の好循環

働き損がなくなれば、就業調整をしている有配偶パート女性の約6割が「追加就労したい」とアンケートに回答しています。また、おおよそ30万円程度、年収を増やしたいと回答する方が多いそうです。日本の世帯年収はずっと伸びなかったわけですが、働き手側に就労意欲があり、雇う側にもニーズがあるため、就業調整を緩和することは、人手不足解消と同時に、相当の経済効果・税収増・社会保障の歳入増にもつながる、いわば「経済対策」なのです。こうした背景から、政府は社会保障料負担を気にせず働けるような政策を打ち出しています。

今回の政府のパッケージでは、社会保障加入の基準金額（但し、事業規模による）となる106万円の壁・130万円の壁、それぞれへの対策が打ち出されていますが、社会保障加入を促進する対策は106万円側のみとなっている点など、引き続き考慮が必要な点もあります。また配慮が必要なのは、配偶者の会社の人事制度で家族手当、配偶者手当を受け取るために、働き控えている有配偶

パートも一定数いることです。トヨタさまのように、配偶者手当を廃止して子ども手当や基本給に還元しようという企業も増えておりますが、まだまだ転勤の多い業種では配偶者が正社員に就きづらいうことから、配偶者手当が残っている傾向にあります。経済同友会さまや経団連内でも、企業の人事制度改定を少しずつ押し進めようとする取り組みが動いていますが、プライベートに踏み込むため十分に配慮し、詳しく雇用者の家族状況や、ご主人の会社の人事制度を把握するという必要が出てきています。

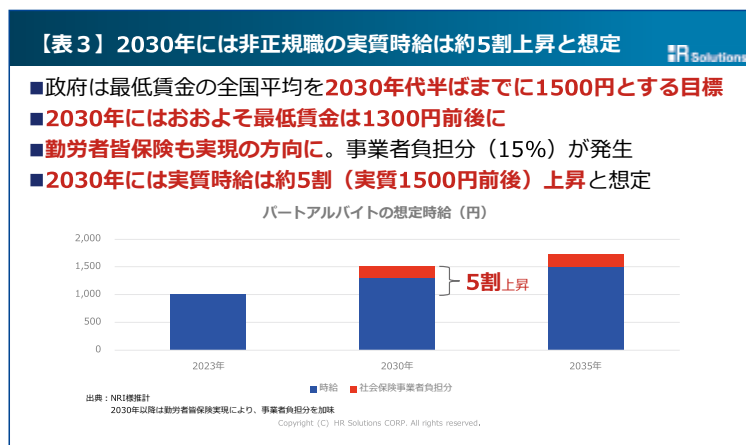
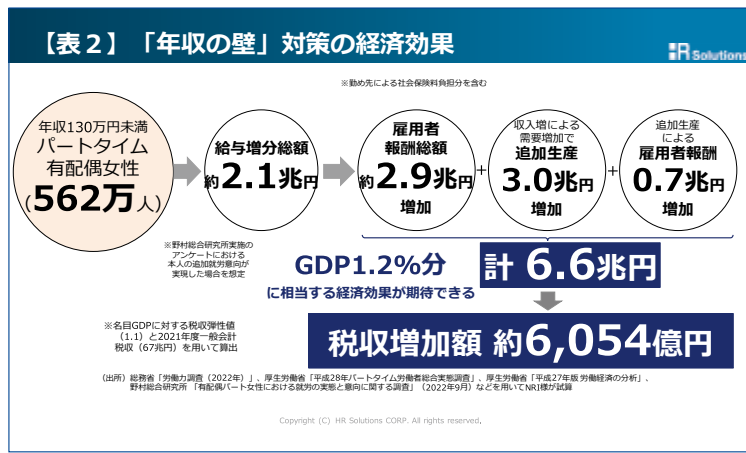
例えば餃子の王将さまでは、24年の春季労使交渉で、基本給の底上げと定期昇給と合わせて月額平均約3万9000円で妥結したように、こうした景気の良いベア回答が多かったこの春であり、長年続いたデフレから脱却し、歴史的に物価と賃上げのインフレに転換していくこととされている好循環が生まれてきています。野村総合研究所さまが試算するように、年収130万円未満の有配偶パートの女性560万人が数十万円収入を増やすことは、経済効果6・6兆円（税収効果6000億円）のインパクトがあるといわれ、GDP1・2%分に相当する経済効果が期待できるのです（表2）。

また、パーソル総合研究所さま・中央大学さまの調査より、2030年の労働の需給ギャップは約500万人弱と試算されています。この「人手不足」を解消しうる効果も見込まれ、課題を乗り越えてでも推し進めるべき意義が十分にある

といえます。

さらなる社会保障費と
実質コストの負担増
全世代・全方位で支えていく
「勤労者皆保険」の構築

政府は、30年半ばまでに最低賃金の全国平均を1500円にすることを目標としています。また経済財政の健全化に向けては、「勤労者皆保険」も実現の方向で議論されており、企業が負担する労務コストは、現在の約1・5倍になるとも推察されています。インフレが起きると



物価・売上双方が上がっていくため一概には言えませんが、企業にとっては大変大きなコストインパクトになり、中小零細企業をはじめとして赤字転落するリスクが高まる、という試算も出ています。企業は社会保障加入を前提としたビジネスモデル大転換が必要となってきます(表3)。「なぜ社会保障料を収入の低いパートタイマーから取るのか」という意見も多く聞きます。日本の雇用構造は、今でこそ22年現在で正社員約3600万人、非正規社員約2100万人といった内訳ですが、30年にはその割合は逆転し、非正規社員の方が多くなります。さら

に260万人いる団塊世代や、210万人いる団塊ジュニア世代は、徐々に正社員から嘱託やパートタイマーに雇用形態を変えて働くようになるでしょう。就職の概念も、1社に就社する終身雇用制度は揺らぎ、多様な場所で働くという形に変わっていきます。税と社会保障は、正社員の方々だけに負担いただく構図が成り立たない時代になるといえることです。正社員の人たちの所得アップはもちろん、パートタイマーの方々の年収をどう引き上げるかは、同じくらい重要な意味を持ってまいります。

社会保障給付費は一般会計ベースで134.3兆円、GDP比で23.5%と、ここ50年の間で増え続け、1970年と比較し約5倍近くになっています。社会保障は、医療・年金・介護・雇用・労災の5事業で構成されますが、各財政は非常に厳しい状況となっています。例えば雇用保険の財源、コロナ禍における雇用調整助成金に充てられた財源として記憶に新しいのですが、特別会計6兆円強あった財源は、現在0.7兆円まで減少しています。雇用保険の料率を上げていきませんが、財源回復が見込めない状態です。少子高齢化が進み、一方で健康寿命は延びていく社会において、年金制度もまた今の仕組みのままでは持続可能な状況とはいええず、また個人も公的年金だけでは足りない、NISAやiDeCoといった個人年金も組み合わせ、老後ウェルビーイングを考える必要性が出てきます。

こうした背景から、厚生労働省年金局社会保障年金部会の中では、社会保障加入の適用拡大、企業規模要件の撤廃や適用ラインの引き下げ（週所定労働時間20時間未満→週10時間未満）、非適用業種の解消など、具体的な方向性が明示されています（表4）。

今年の10月に、社会保障の適用企業規模要件が100人超から50人超になるとも決まっています。当社も設立時より正会員として参画しているスポットワーク協会の調べでは、タイミーさまなど正会員7社中5社のスポットワーカーと呼ばれる会員数の単純足し上げで、ここ数年

【表4】勤労者皆保険実現に向けた動き（俯瞰）

令和6年財政検証の基本的な枠組み、オプション試算（案）

『2024年4月16日 第14回社会保障審議会 年金部会』参考資料より

■ 被用者保険の更なる適用拡大

- ・短時間労働者の企業規模要件
- ・個人事業所における非適用業種
- ・賃金要件や労働時間要件等の見直し

■ 基礎年金の拠出期間延長

・40年（20～60歳）⇒ 45年（20～65歳）

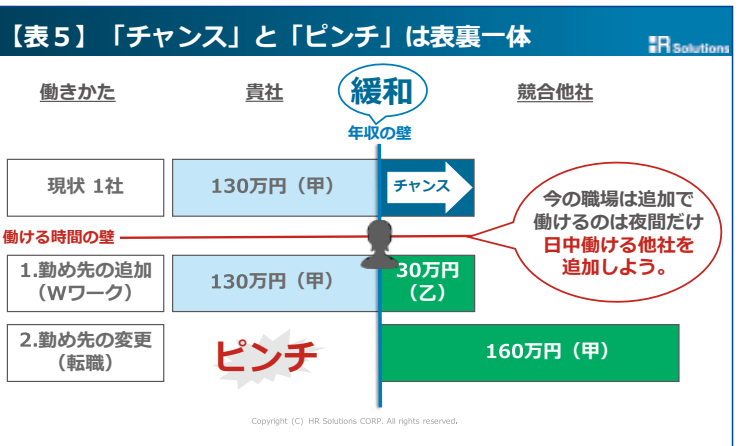
（出所）厚生労働省 年金局 資料

Copyright (C) HR Solutions CORP. All rights reserved.

年約2400万人に増えています。企業と雇用関係がない、スポットで働く労働者もまた、税と社会保障の補足対象とすべきか、検討が進んでいます。全世代・全方位で支えていく社会保障の構築が急務であることが見てとれると思います。

年収の壁緩和による企業への影響
人材獲得競争力の
「チャンス」と「ピンチ」

各種アンケートに就業調整をしている有配偶パート女性の約6割が「追加就労したい」と回答しているのは前述のとおりです。約1000名のパートタイマーを雇用している事業者を想定した際に、追加就労したい層は約360名相当となり、この方々が仮にプラス4時間追加で働いていただけるとしたら、採用や面接、教育にコストをかけることなく、経験者72名分の採用に相当する効果を見込めることと同義です。これは企業にとつて非常にチャンスなのです。さらに他社との採用競争力の差別化にもなり、消費性向の高い従業員の可処分所得向上が、売上伸長機会にもつながります。惣菜業界の発展にも直接つながるはずで、逆に対応が遅ければ、ピンチにもなります（表5）。モノやカネ、情報の調達は技術革新が進んでいるものの、ヒトの調達は革新が進んでいるとはいえ、最も困難な経営資源ともいえます。人口減少社会において、価格転嫁と賃上げの双方を実現



していくためには、人材獲得競争力を上げることが、経営課題の一つであることはいまでもありません。ピンポイント化していく就労ニーズに応えるためには、仕事の分業化・専門化や求人票の細分化、DX導入による労働生産性改善や雇用管理の効率化などへの対応が必要になります。そして、「年収の壁」を緩和し、追加就労を実現していくこともまた、同じくらい重要であるといえることです。ぜひ追い風・チャンスに変えていただいて、ますますのご発展につなげていただきたいと思います。

2024年5月開講 通信教育

デリカアドバイザー養成研修 受講申込み受付中

受講申込4月1日から5月31日まで

全国で3,363名(24年3月現在)のデリカアドバイザーが活躍しています!

【受講の流れ】



スーパーマーケットや百貨店、惣菜専門店等の惣菜売場・店舗で働く方々に向けた教育プログラムです。知識を身につけることにより、自信を持ってお客様と接することができるようになり、商品の魅力や安全性を正しく提供することで、店舗の接客力向上につながります。

カリキュラム内容

- 惣菜を取り扱う方へ
- 食品の安全と信頼のために
- 役割と基礎知識
- 表示と品質管理

【デリカアドバイザー取得のメリット】

<p>パートナー</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 栄養やアレルゲンについて学べる ● 商品陳列を学べる <p>接客に対する自信UP</p>	<p>店長・リーダー</p> <ul style="list-style-type: none"> ● パートナーや新入社員の人材教育に活用できる ● 一つ一つの仕事の意味を理解し意識が高まる <p>店舗全体の接客レベルUP</p>	<p>店舗</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 認定証の店頭表示ができる ● 他店との差別化 <p>お客様の信頼感UP</p>
---	---	---

【受講料】(10%税込)

正会員	16,500円
賛助会員・協力会員	17,600円
協力団体	17,600円
一般	22,000円

※協力団体についてはホームページをご覧ください。

店頭表示実施企業

中部フーズ(株)
(株)関西スーパーマーケット
(株)イズミ
(株)さとう
(株)ラルズ
(株)デリカサイト
(株)フジ
(株)マルヨシセンター
(株)マルイ
(株)Aコープ東日本

店頭表示でお客様とのコミュニケーションに!

上記企業など、59社で実施中 順不同

【お問い合わせ】

一般社団法人 日本惣菜協会

〒102-0093 東京都千代田区平河町1-3-13 平河町 フロントビル2F TEL:03-6272-8515 FAX:03-6272-8518

E-mail:delica@nsouzai-kyoukai.or.jp HP https://www.nsouzai-kyoukai.or.jp/



申込はマイページ (WEB) から