



いよいよ夏のインターンシップが本格化します。数多くのインターンシップがある中で差別化を図るには、求める人材に興味喚起できるタイトルへ再考、プログラムの魅力を伝わりやすくするためのサイト掲載原稿の見直しなど、細部にまで学生に選ばれる工夫を行うことが集客に繋がるでしょう。

人事戦略研究所 岡本 充裕

目次

- ・人事ニュースの視点 P 1
- ・お役立ち情報まとめ P 2
- ・セミナー案内① P 3
- ・セミナー案内② P 4
- ・ブログ紹介 P 5
- ・注目のサービスのご案内 P 6

人事ニュースの視点

2024年 初任給水準調査

～東証プライム上場企業 152社の速報集計

「全学歴引き上げ」は86.8%、大学卒の水準は239,078円へ

一般社団法人労務行政研究所が毎年行っている東証プライム上場企業を対象とした初任給調査の速報が、5月7日に公表されています。東証プライム上場企業1604社のうち、回答のあった152社を対象に集計したものとなっています。これによりますと、2024年の全産業で見た学歴別の初任給水準は、大学院卒修士259,228円、大卒239,078円、短大卒205,887円、高校卒193,427円となりました。（初任給に差を設けず、一律設定の場合を前提としている。）同一企業における前年からの上昇額は、大学院卒修士で14,438円と最も高く、続いて大卒の12,346円。また上昇率でみると、高卒が6.5%と最も高くなっており、いずれの学歴も前年比で5%以上の上昇率となりました。（図表①）

【図表①】2024年度決定初任給の水準および同一企業における上昇額、上昇率

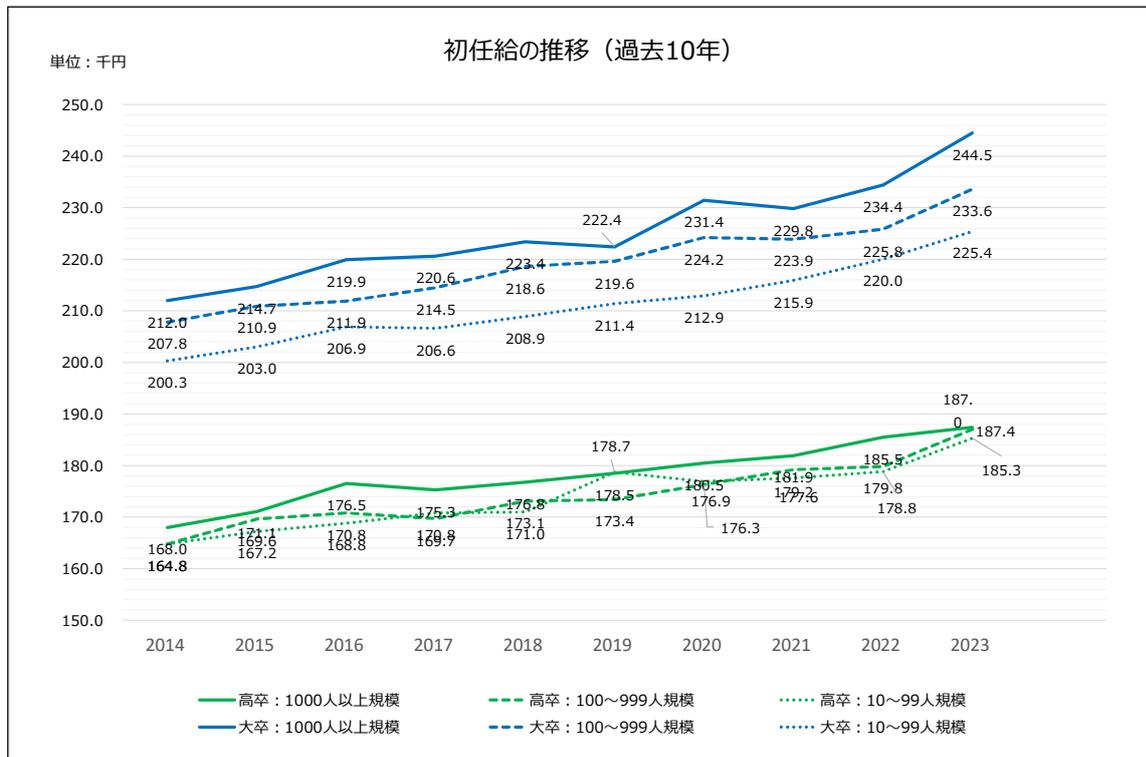
全産業	高校卒	短大卒	大卒	大学院卒修士
	事務・技術	事務	事務・技術	
社数(社)	89	80	108	129
24年度初任給(円)	193,427	205,887	239,078	259,228
23年度初任給(円)	181,565	193,800	226,078	244,790
上昇額(円)	11,862	12,087	12,346	14,438
上昇率(%)	6.5	6.2	5.4	5.9

出所：労務行政研究所「2024年新入社員の初任給調査」

一方で、中小企業を対象とした最終集計は公開されていないものの、昨年より5%程度の上昇が見込まれることが予想されます。次頁の図表②は、厚生労働省の賃金構造基本統計調査のデータを加工し、過去10年間の初任給額の推移を示したものです。（但し、図表②の初任給額には図表①とは異なり、通勤手当が含まれています。）

青線が大卒、緑線が高卒を示しており、2014年から2023年までの従業員規模別の初任給の推移となっています。2023年時点の大卒の初任給の水準を見ると、1000人以上規模の企業が244,500円となっており、2022年比較で10,100円（前年比+4.3%）上昇しています。今年は、それをさらに上回る5%以上の引上げが行われたとすれば、あくまでも推測ではありますが、中小企業の2024年の初任給が235,000～243,600円（通勤手当込み）となることが見込まれます。

【図表② 企業規模、学歴別 初任給額の推移】



賃上げ・ベースアップの流れに加え、初任給の大幅な引き上げ傾向が続いています。また10月には最低賃金のさらなる引き上げが予想される中、目先の人件費捻出ではなく、自社の人員構造や生産性の在り方について、より高度に厳しい視点で見直していく必要があるといえるでしょう。

お役立ち情報のまとめ

～最近発表または公開された役立つ人事関連情報です。～

- 日本商工会議所「中小企業の賃金改定に関する調査の集計結果」2024/6/5

<https://www.jcci.or.jp/news/research/2024/0605110001.html>

～2024年中小企業の正社員の賃上げ額は9,662円、賃上げ率3.62%（加重平均）～

- 経済産業省「2024年版中小企業白書・小規模企業白書」を閣議決定 2024/5/10

<https://www.meti.go.jp/press/2024/05/20240510002/20240510002.html>

～売上が感染症の落ち込みから回復する中で、人手不足が深刻化～

- 労務行政研究所「東証プライム上場企業 夏季賞与・一時金（ボーナス）の妥結水準調査」2024/5/8

<https://www.rosei.or.jp/attach/labo/research/pdf/000087109.pdf>

～2024年の夏季賞与・一時金の支給水準は、全産業ベースで846,021円（前年比+37,513円）～

セミナー
無料ご招待
のご案内

『人事戦略ニュース』送付先企業様については、弊社主催セミナー（有料分）に無料ご招待いたします。（1回につき2名様まで）
人事戦略研究所ホームページ（<https://jinji.jp/>）にあるセミナー申込みシートの貴社名の上に「無料招待」とご入力の上、送信いただいております。上記に記載していないセミナーについても原則対象となります。（弊社主催分に限りません。）

モノづくり中小企業（製造・建設）のための 「採用・定着」改革実践セミナー

人手不足な企業体質を改善～採用・定着に強い組織づくりに向けて～

人手不足が深刻化していく昨今。

社員の処遇制度や採用手法が、現行のままでは上手く機能していない…と感じている企業も多いのではないのでしょうか。本セミナーでは中期的な人材ポートフォリオを意識した“抜本的な人事制度改革”&“採用戦略改革”の進め方を解説。事業成長促進を担うコア人材採用・定着育成に向けた、実践的な手法・フレームや事例も紹介します。

◇このような方におススメ◇

- ・事業将来性ある会社ではあるが、近年採用に苦戦しており、組織づくりがうまく進まない
- ・採用はできて、早期離職含め社員が定着・育成が芳しくない状況が続いている
- ・そもそも、人事諸制度や採用戦略面含め、抜本的な改革を考える必要がある
- …とお考えの、モノづくり中小企業の経営者・人事責任者におすすです

年間採用計画が
新卒・中途合わせて
10名以上の企業様に
おすす！

- 日 程 [大阪開催] 2024年7月23日(火) 13:30～17:30 (受付開始 13:00)
[東京開催] 2024年8月2日(金) 13:30～17:30 (受付開始 13:00)

- 講 師 本阪 恵美 (弊社 人事戦略研究所 コンサルタント)
大園 羅文 (弊社 人材開発・経営支援部 コンサルタント)

- 参加費用 おひとり様 3,000円 (税込)



※WEBお申込みはこちら >>

[大阪開催] <https://jinji.jp/seminar/12247/>

[東京開催] <https://jinji.jp/seminar/12248/>



中小企業のための「人事評価・賃金制度設計入門セミナー」

人材不足が叫ばれるなか、優秀な人材の獲得・定着や人材の育成、組織の活性化には、自社の方向性や実態に即したオリジナルの人事評価・賃金制度が欠かせません。

本セミナーでは、制度づくりの基本から導入プロセス、運用のポイントまで、具体的な取組み事例を紹介しながら、全体像を分かりやすく解説します。

- 日 程 [東京開催] 2024年7月3日(水) 13:30～16:30 (受付開始 13:00)
[大阪開催] 2024年7月12日(金) 13:30～16:30 (受付開始 13:00)

- 講 師 飯塚 健二 (弊社執行役員 人事戦略研究所 副所長)



- 参加費用 おひとり様 3,000 円 (税込)

※WEB お申込みはこちら >>

[東京開催] <https://jinji.jp/seminar/12012/> →

[大阪開催] <https://jinji.jp/seminar/12013/>



WEBセミナー

オンライン **LIVE** セミナー

無料

※本セミナーでは zoom ウェビナーを使用します。
視聴者側のカメラ・音声機能はオフのため、お顔が映ることは
ございません。

ゼロからはじめる社員数 100 人までの人事制度設計

～ 等級/評価/賃金制度の設計・導入に向けて知っておくべき3つのポイント ～

数人～数十人規模の中小企業においては、人事制度が整備されておらず社長の一存で社員の評価や給与を決めている企業も多数存在します。一方そのような企業の中には、人事制度の設計・導入を進めようとしている、もしくは導入すべきが悩んでいる企業も多いのではないのでしょうか。

本セミナーでは、人事制度（等級/評価/賃金制度）の設計・導入に向けて知っておくべき以下の3つのポイントについて、具体的な中小企業の取組み事例を紹介しながらわかりやすく解説します。

- ◆ポイント1 人事制度とは何か
- ◆ポイント2 どのような会社に人事制度が必要か
- ◆ポイント3 人事制度はどのように設計・導入するか

- 日 程 2024年8月27日(火) 10:30～11:30
- 講 師 宇井 賢 (弊社 人事戦略研究所 コンサルタント)
- 参加費用 無 料



※WEB お申込みはこちら >> <https://jinji.jp/seminar/12341/> →



ブログ紹介

人事戦略研究所では、複数のサイトを運営し、人事制度関連情報や人事トレンド情報を発信しています。今回は、そのひとつである「人事戦略研究所」サイト (<https://jinji.jp/>) で発表した、コンサルタントのブログ記事の中から3つについて、その冒頭部分を紹介します。

※全文をお読みにになりたい方は、右記サイトの「ブログ」コーナーで閲覧できます。>>>



不正を生む人事制度、生まない人事制度



執筆者：飯塚 健二

企業の不正・不祥事があとを絶たない。品質データ改ざん、偽装、業法違反、不正受給、過剰営業等々、いわゆるコンプライアンス違反を犯すニュースが消えない。コンプライアンス違反企業の倒産件数も増えているようだ。あるいは健康被害の初動対応の遅れにより社会的問題を誘発する等、リスク管理体制問題なども繰り返されているように思える。

悪意がある場合は論外であるが、多くの場合は“こんなはずではなかった”というケースが多いのではないだろうか。あるいは、誰かが何か違うと違和感を覚えながらも、それが言えない風土が、黙認や放置状態を生み出した結果というケースもあるかもしれない。少なくとも、現場の社員は一人一人が真面目に、一生懸命に働いている、はずであり、そう信じたい。にもかかわらず、不正が生まれてしまうのはなぜなのか？

続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>

人事部門の役割・成果とは



執筆者：岸本 耕平

離職防止を重要な経営課題として解決に取り組む人事部門は多いでしょう。では、離職防止に関して、人事部門の成果とは何でしょうか？昨今、人的資本経営という文脈の中で、人事部門の取り組みが経営全体にどのようなインパクトを与えるかが注目されています。「離職が減った」というのも、もちろん成果です。ただ、経営全体に与える影響度から成果を捉えることも、取り組みの意義や人事部の存在感を示すためにも重要です。

そこで今回は、離職防止という観点から人事部門の取り組みが経営全体に与える影響を考えたいと思います。

続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>

若手社員への効果的なフィードバック方法



執筆者：大園 羅文

若手社員の意識や行動を変え、即戦力化するために必要な指導とは、大きくいえば「いかに効果的なフィードバックができるか」です。

フィードバックとは、行動や結果に対して評価することですが、言い換えると、よいことは褒める、悪いことは同じことを繰り返さないように注意する、叱ることです。

本コラムでは、効果的なフィードバックを行う際に必要な5つの観点について解説します。

1.フィードバックはSBI（S：状況、B：行動、I：影響）で

まず、フィードバックする際に絶対に押さえなければならない点は、「事実関係に基づいたフィードバック」、これに尽きます。やってしまいがちなのが、周囲から聞いた簡単な情報や日頃の印象だけでフィードバックしてしまうというケースです。

続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>

賃上げ・ベースアップコンサルティング

～賃上げと企業存続の両立に向けた賃金制度改革にむけて～

人事戦略研究所の賃上げコンサルティングは、貴社の経営方針や人材課題等を踏まえて層ごとの賃上げの優先度を把握することからはじめ、制度の変更に伴う個別や総額の詳細な人件費シミュレーションを通じて、企業の存続と両立可能な賃金制度改革をご支援します。

【賃上げ・ベースアップコンサルティングの流れ】

Step1 現状分析

主に右記の観点から分析を実施し、賃上げの優先順位を検討するためのインプットとします。

定量分析	総額人件費分析	現状の人件費のボリュームについて、同業・同規模他社との比較や、経年の推移を確認します。
	人員分析	社員の属性（年齢や等級・役職、部門など）による人員のバランスを確認し、将来的に発生するであろう組織課題を整理します。
	個別賃金分析	社員の個別の賃金について、同業・同規模の世間水準と比較した外部競争力や、等級・職種等の内部公平性の観点から課題を整理します。特に外部競争力については、職種や地域といった層別の比較や、学卒初任給の同業比較など入念に実施します。
定性分析	経営方針の確認	現行の課題感にくわえて将来的な戦略・方針をお伺いし、より注力すべき社員層の特定につなげます。
	人事制度関連資料レビュー	現行の人事制度に関する運用の実態や課題感、同一労働同一賃金や残業代の支給など法的なリスクを確認します。

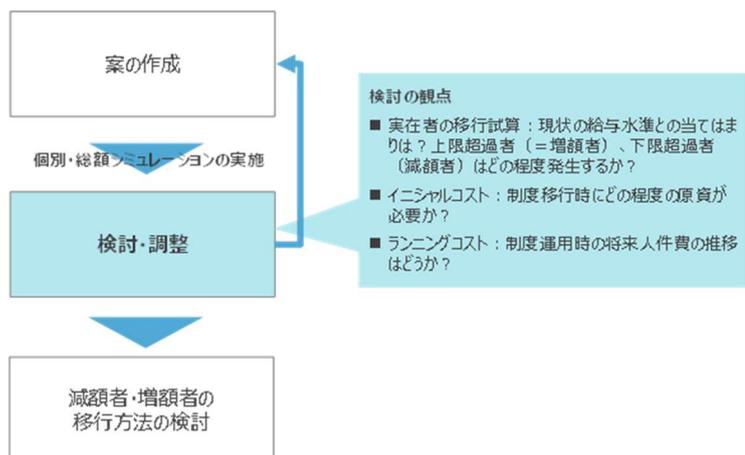
Step2 方針検討

分析結果を踏まえて、賃上げの優先順位の考え方と賃上げの方向性を、改定方針書としてとりまとめます。

- 初任給の引上げ+若年層の賃上げを行った事例
- 原資が限られる中で、若手の賃金の引上げを図った事例

Step3 詳細設計

方針書に基づき、具体的な制度案を複数設定します。さらにそれぞれの案ごとに個別と総額の人件費が制度改定によってどのように変化するか、シミュレーションによる検証とそれを踏まえた調整を複数回繰り返し、最終案としての着地を目指します。



Step4 導入支援

導入時は、会社として賃上げに踏み切ること、あわせてそれに際しての制度改定の内容について、社内へ丁寧に説明します。弊社では社員向けの説明資料の作成から説明会実施サポートまで、導入時のご支援を行います。

賃上げ・ベースアップコンサルティング

詳細は、以下のサイトへアクセスしてください。↓

https://jinji.jp/hrconsulting/wage_increase/



人事戦略ニュースに関するお問い合わせは、株式会社新経営サービス人事戦略研究所（電話）075-343-0770（人事戦略ニュース担当）まで、お気軽にご連絡ください。