



9 月も終わりに近づき、そろそろ評価の時期を迎えた企業様も多いかと存じます。評価開始前に、前回の評価エラーが生じていた原因の共有を行うだけでも、評価のバラツキを一定是正できます。評価者に今一度周知するなどの措置を講じてください。

人事戦略研究所 鈴江 遼

* 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

令和 6 年度（2024 年度）最低賃金がとりまとめられました

～全国加重平均額は答申目安を上回り 51 円引上げの 1,055 円～

令和 6 年度（2024 年度）の全都道府県の最低賃金改定額がとりまとめられました。

厚生労働省の中央最低賃金審議会が示した目安額は 50 円でしたが、各都道府県側からの答申によれば、それを上回る 51 円となり、最低賃金全国加重平均は 1055 円となりました。全国加重平均 51 円の引上げは、昨年の水準をさらに上回り、昭和 53 年度に目安制度が始まって以降で最高額となりました。また 47 都道府県中の引き上げ額の最高は徳島県の 84 円、次いで岩手県、愛媛県の 59 円となっています。（図表①）

図表①

都道府県名	答申された改定額	改定前の最低賃金	引上げ額	発行年月日	都道府県名	答申された改定額	改定前の最低賃金	引上げ額	発行年月日
北海道	1,010	960	50	2024年10月1日	滋賀	1,017	967	50	2024年10月1日
青森	953	898	55	2024年10月5日	京都	1,058	1,008	50	2024年10月1日
岩手	952	893	59	2024年10月27日	大阪	1,114	1,064	50	2024年10月1日
宮城	973	923	50	2024年10月1日	兵庫	1,052	1,001	51	2024年10月1日
秋田	951	897	54	2024年10月1日	奈良	986	936	50	2024年10月1日
山形	955	900	55	2024年10月1日	和歌山	980	929	51	2024年10月1日
福島	955	900	55	2024年10月5日	鳥取	957	900	57	2024年10月5日
茨城	1,005	953	52	2024年10月1日	島根	962	904	58	2024年10月12日
栃木	1,004	954	50	2024年10月1日	岡山	982	932	50	2024年10月2日
群馬	985	935	50	2024年10月4日	広島	1,020	970	50	2024年10月1日
埼玉	1,078	1,028	50	2024年10月1日	山口	979	928	51	2024年10月1日
千葉	1,076	1,026	50	2024年10月1日	徳島	980	896	84	2024年11月1日
東京	1,163	1,113	50	2024年10月1日	香川	970	918	52	2024年10月2日
神奈川	1,162	1,112	50	2024年10月1日	愛媛	956	897	59	2024年10月13日
新潟	985	931	54	2024年10月1日	高知	952	897	55	2024年10月9日
富山	998	948	50	2024年10月1日	福岡	992	941	51	2024年10月5日
石川	984	933	51	2024年10月5日	佐賀	956	900	56	2024年10月17日
福井	984	931	53	2024年10月5日	長崎	953	898	55	2024年10月12日
山梨	988	938	50	2024年10月1日	熊本	952	898	54	2024年10月5日
長野	998	948	50	2024年10月1日	大分	954	899	55	2024年10月5日
岐阜	1,001	950	51	2024年10月1日	宮崎	952	897	55	2024年10月5日
静岡	1,034	984	50	2024年10月1日	鹿児島	953	897	56	2024年10月5日
愛知	1,077	1,027	50	2024年10月1日	沖縄	952	896	56	2024年10月9日
三重	1,023	973	50	2024年10月1日	加重平均	1,055	1,004	51	

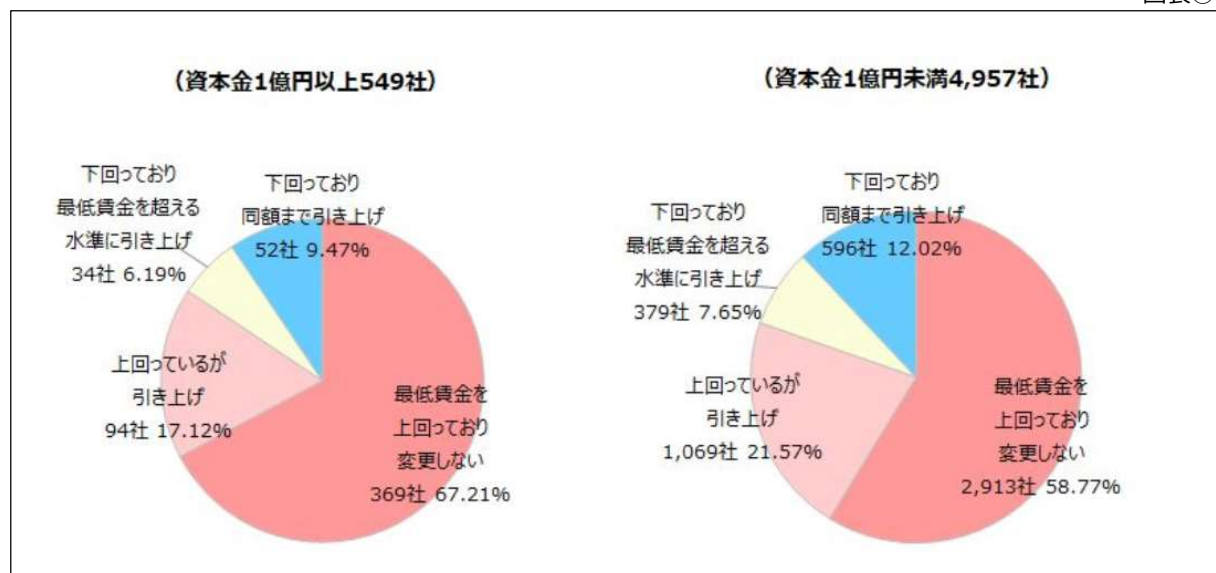
出所：厚生労働省 労働基準局

東京商工リサーチが8月21日に公表した2024年「最低賃金引き上げに関するアンケート」調査によりみると、現在、目安通りの引き上げとなった場合の最低賃金より低い時給での雇用は、企業の19.2%となっており、約2割の企業が10月以降、給与引き上げなどの対応を迫られることになる見込みとのこと。

アンケートでは、Q.2024年度の最低賃金が目安通りの引き上げとなった場合、貴社では給与設定を変更しますか？という質問に対して、最多は、「引き上げ後の最低賃金額より低い時給での雇用はなく、給与は変更しない」の59.6%（5,506社中、3,282社）で、約6割の企業が給与を変更しないと回答。一方、「引き上げ後の最低賃金より低い時給での雇用はないが、給与を引き上げる」が21.1%（1,163社）、「現在の時給は引き上げ後の最低賃金額を下回っており、最低賃金額と同額まで給与を引き上げる」が11.7%（648社）、「現在の時給は引き上げ後の最低賃金額を下回っており、最低賃金額を超える水準まで給与を引き上げる」が7.5%（413社）で、合計40.3%（2,224社）となっています。（図表②）

政府方針によれば、今後も同程度の最低賃金引き上げが続くと予想される中、自社の初任給やパートさんの時給制度のあり方について、目先の対応にとどまらず中期的な視野で見直しを行う必要がありそうです。

図表②



出所：東京商工リサーチ 2024年「最低賃金引き上げに関するアンケート」調査

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。～

■内閣官房「ジョブ型人事指針」2024/8/28

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/jobgatajinji.pdf

～政府より「ジョブ型人事指針」を公表。20社制度事例を掲載～

■日本経団連「2024年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果」2024/9/2

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/058.pdf>

～従業員数500人未満の17業種375社の賃上げ額回答は、平均で10.712円（4.01%）～

■リクルート「中小・中堅企業の事業課題・人材課題に関する調査」2024/9/12

https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20240912_work_01.pdf

～中小企業における採用成功ポイントは、勤務時間（フレックスタイム等）や勤務地条件の緩和～

会場開催型セミナー

無料ご招待

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後に「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。（弊社主催分に限りです。）

～社員 300 名までの～ 人事制度改定 失敗事例集

人事制度改定を成功させるコツは何でしょうか？

そのひとつは、「成功事例」を知ることだけでなく、「失敗事例」を知ることです。

成功事例には共通項がない場合が多い反面、失敗事例には一定の共通項があります。

本セミナーでは、人事制度改定での「よくある失敗」を集約しました。すぐに使える「成功のためのコツ」と合わせてご紹介します。

「制度改定を進める上でのポイントが分からず不安である」「制度がうまく活用できていないが、どうすれば良いか分からない」「今から導入を検討しているが、このまま進めて問題ないか確認したい」など感じておられる方、ぜひご参加ください。

- 日 程 [東京開催] 2024 年 11 月 8 日(金) 13:30～16:30（受付開始 13:00）
[大阪開催] 2024 年 11 月 14 日(木) 13:30～16:30（受付開始 13:00）

- 講 師 岸本 耕平（弊社 人事戦略研究所 シニアコンサルタント）

- 参加費用 おひとり様 3,000 円（税込）



※WEB お申込みはこちら >>

[東京開催] <https://jinji.jp/seminar/13165/> →

[大阪開催] <https://jinji.jp/seminar/13166/>



【中小企業向け】Z世代の定着・育成ノウハウ公開セミナー 成功事例から学ぶ！若手人材の定着・育成メソッドとは？

なぜ多くの中小企業は若手人材の定着に苦戦しているのでしょうか？

それは、「中小企業だから」ではなく「定着・育成のやり方・考え方」が間違っているからです。

本セミナーは、中小企業の定着・即戦力支援に携わっているコンサルタントが、中小企業における定着・育成施策の典型的な失敗事例とその原因、そして若手人材を定着・即戦力化するための手法・ノウハウについて、豊富な事例を交えながら解説します。

■日 程 [東京開催] 2024年9月26日(木) 14:00～16:30 (受付開始 13:30)

■講 師 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 >>

<https://jinji.jp/seminar/12619/> →



採用の成否は面接官で決まる！面接スキル強化セミナー ～採用ミスマッチ防止や求める人材の獲得に繋がる、 効果的な「見極め」「動機づけ」手法とは？～

売り手市場が進行する昨今、「数少ない応募数の中で、いかに良い人材を獲得できるか」あるいは「自社が欲しい人材かどうかを正しく見極め、採用のミスマッチを防止できるか」は、中小企業の人材採用における最重要課題と言えます。

しかし、「面接の進め方や合否基準が面接官任せになっている」など、面接が属人的になっていたり、面接スキルの強化に向けた取り組みが不足していることで、結果として選考・内定辞退や採用のミスマッチに繋がっているケースも少なくありません。

本セミナーでは、採用支援実績が豊富な「採用・定着コンサルタント」が、「面接官の役割」や「正しい面接の基本手順」、「見極め・動機づけ手法」等について解説します。

■日 程 [東京開催] 2024年11月21日(木) 14:00～16:00 (受付開始 13:30)

■講 師 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 >>

<https://jinji.jp/seminar/13167/> →



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。>>>



リアルタイム評価制度は社員の成長に繋がるのか？



執筆者： 松本 真樹

「事業展開や職務内容の変化に対して、その時の状況に合わせた評価をしてほしい」

「1年単位の評価結果では、個々の業務に対する評価が十分に明示されず、改善するための行動が明確になりにくい」

皆様の企業でもこのような声を聞いたことがあるのではないのでしょうか。そして、これらの課題に対処する手段としてリアルタイム評価制度が注目されています。

リアルタイム評価制度とは

リアルタイム評価制度とは、1カ月～3カ月に1度のような短期間・高頻度で評価を行う人事評価手法です。リアルタイムに評価した結果は給与・賞与へ反映されます。

続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>へ

若手社員の昇進意欲を高める方法



執筆者： 田中 花

近年、「若手社員から昇進意欲が感じられない」「若手が管理職になりたがらず、人材育成が難しくなっている」という人事担当者の声を聞くことが増えています。こうした若手社員の昇進意欲の低下が深刻になると、将来的に管理職を担う人材が不足し、組織力の低下を招く可能性があります。

そこで、今回の記事では、どのようにすれば若手社員の昇進意欲を高められるのかについて考えていきます。

■昇進意欲のある若者はどの程度存在するのか

まず初めに、若者における昇進意欲の有無の割合を見ていきましょう。マイナビの「2025年卒大学生のライフスタイル調査（*1）」によると、2025年卒の大学生・大学院生のうち、「仕事のレベルを上げつつ、出世して管理職にもなりたい」が42.1%、「仕事のレベルは上げていきたいが、管理職にはなりたくない」が38.8%となっています。

続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>へ

年功序列からの脱却！早期昇格を動機づける給与テーブル設計



執筆者： 増田 あかり

昨今は人手不足による採用難のため、人材の採用・定着が恒常的な課題となっています。

特に、現在の人事制度が年功序列型である場合、

- ・応募者からネガティブな印象を持たれる
 - ・若手社員から、パフォーマンスに対する給与水準に不満を抱かれる
- という可能性があります。

実際に筆者も、様々な経営者や人事担当者とお話しをするなかで「時代に合わせた人事制度にしたい」「実力に応じて給与を支払う仕組みにしたい」という声を多く頂戴しています。

ただし、年功序列からの脱却といっても、思い切って実力主義に改定した場合、例えば以下のような事態に繋がるリスクも考えられます。

続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>へ

注目のサービスのご案内



人事戦略研究所主催の YOUTUBE チャンネル「人事制度の歩き方」がスタートしました。

「組織・人事領域」の悩みや疑問を解決するためのヒントが得られるチャンネルです。

組織・人事領域におけるトップコンサルタント山口俊一が 30 年以上にわたって培ってきたノウハウを交えながら、組織・人事に関する様々なテーマについて解説しています。



■ 山口俊一のプロフィール

株式会社新経営サービス 代表取締役社長
とにかく流行に敏感で、行動量 & スピードの早さがチャームポイント。

毎週金曜日 18:00 に配信中！！

8/23 (金) 人事部にエース級人材を置くべき理由



- ・人事部にエース級人材を配置する企業側のメリットとは？
- ・人事担当者以上に優秀な人材は採用できない？
- ・エース級人材が、エース級人材候補を採用する
- ・人事部門強化の具体的成功事例とは？
- ・他部署から人事に異動する社員側のメリットとは？
- ・平時の人事部と有事の人事部



2 回目以降のラインナップはこちら

- 8/30 (金) ニューヨークは 2,400 円？ 日本の最低賃金 50 円以上アップの影響
- 9/6 (金) 家族手当／扶養手当はなくなる運命？
- 9/13 (金) 定年再雇用後は給与 7 割？ 今後の見通し
- 9/20 (金) 人事コンサルタントって、どんな仕事？
- 9/27 (金) 初任給の上昇が止まらない 今後は職種別設定？

このあとも気になるテーマが続きます。

一度ご視聴いただき、ぜひチャンネル登録をお願いします

YouTube 「人事制度の歩き方」

こちらの QR コードからアクセスしてください →



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。