



採用市場が厳しい中、初任給を引き上げる企業が増えています。しかしながら賃金引き上げにも限界があります。金銭的報酬以外の要素にも目を向け、社員間のコミュニケーションの活性化、多様な働き方への対応など、働きやすさや働きがいの向上につながる仕組みを充実させていくことが大切です。

人事戦略研究所 長尾 拓実

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

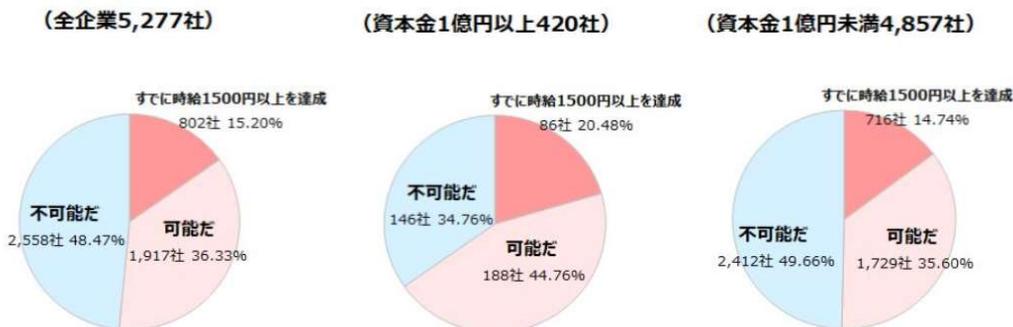
人事ニュースの視点

最低賃金 1,500 円の実現目標が 2020 年代へ前倒し（政府方針） ～収益改善（価格転嫁）と税制支援が不可欠～

2024 年 10 月に最低賃金の引き上げが行われ、全国加重平均は 1,055 円となりました。51 円の上げは、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。さらに、政府は 2030 年代半ばまでとしていた最低賃金 1,500 円という目標を、2020 年代に前倒しする方針を明らかにしています。企業側にとっては、今後 5 年間でおよそ 445 円、年平均で 90 円近い引上げを迫られることになります。

これに伴い、東京商工リサーチは、2024 年 12 月に「最低賃金 1,500 円に関するアンケート」調査を行い、結果を公表しています。調査によれば最低賃金 1,500 円が「不可能」とする企業が 48.4%（5,277 社中、2,558 社）で、約 5 割の企業が最低賃金 1,500 円への対応が困難と回答。一方で、「すでに時給 1,500 円以上を達成」が 15.1%（802 社）、「可能」も 36.3%（1,917 社）で合計 51.5%（2,719 社）の企業は対応可能と回答しています。規模別では、「不可能」は大企業 34.7%（420 社中、146 社）、中小企業 49.6%（4,857 社中、2,412 社）となっています。

出所：株式会社東京商工リサーチ



また同調査で「不可能」と回答した人に、「どのようにすれば可能になると思われますか？」という質問をしたところ、最多の回答は、「賃上げ促進税制の拡充」の 49.8%（2,366 社中、1,180 社）で、半数を占めています。

次いで、「生産性向上に向けた投資への助成、税制優遇」41.2%（976 社）、「低価格で受注する企業の市場からの退場促進」31.6%（748 社）となっています。

特に中小企業では、最低賃金引上げに厳しい見方が強い中、実現には企業側の収益力強化に加え、さらなる税制拡充や投資への助成など、政策的な支援が必要となりそうです。

東京商工リサーチ 「2024 年「最低賃金 1,500 円に関するアンケート」調査

https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1200780_1527.html

お役立ち情報のまとめ

～2025 年の人事・労務関連の法改正情報～

■ 育児介護休業法等改正（2025 年 4 月 1 日・10 月 1 日施行）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

～育児に関する働き方の柔軟化措置・意向聴取等の義務化など～

■ 雇用保険法等改正（2025 年 4 月 1 日・10 月 1 日施行）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001293213.pdf>

～多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネット構築、人への投資強化、共働き・子育ての推進等～

■ 高齢者雇用安定法の経過措置終了（2025 年 3 月 31 日まで）

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/qa/>

～65 歳までの希望者全員の雇用確保が完全適用～

おススメ
の書籍

部下に慕われ、上司に頼られる仕事のヒント 管理職の手帳 BASIC100

著者：株式会社新経営サービス 岡野 隆宏

出版社：あさ出版 定価：1,760 円（税込）

しんどい中間管理職 から 最強のミドル に
はじめての管理職が抱えるこんなお悩み、一冊で解決できます

はじめて管理職になった人や、中間管理職の業務に悩みを抱える人に向けて、管理職が日々直面しているさまざまな問題を掲げ、その解決法を現実論と原則論の両面から解説していきます。

「マネジメントを学んだことがなく自分のやり方が合っているのか不安」「自分の思考・言動に偏りがあると感じている」…など、管理職の壁に直面している方々の声に耳を傾けてきた人材開発コンサルタントが「少なくともこれだけは知ってもらって損はない」という仕事術を厳選して紹介します。



詳細はこちらへ↓

<https://www.skg.co.jp/books/4406/>



<目次>

- 第 1 章 リーダーとしての役割
- 第 2 章 上司の補佐役としての役割
- 第 3 章 組織の相乗効果を高める役割
- 第 4 章 人を動かすコミュニケーションの技術
- 第 5 章 これだけは必要な管理職のマネジメント力
- 第 6 章 知っておくべき問題発見と解決の技法
- 第 7 章 信頼される部下育成の極意
- 第 8 章 他社に差をつける自己成長のポイント

会場開催型セミナー

セミナー
無料招待
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。）

3時間で分かる！中小企業の評価・賃金制度設計のキホン

2026年度こそ人事制度を導入・改定したい企業必見！
基本的な人事制度設計の進め方を、導入までの手順を含め丁寧にお伝えします

「2026年度こそは人事制度を変えようと思っているが、何から手を付けたいかわからない…」
本セミナーはこのような企業を対象にしております。

人事制度を変えるために、

- ・ 人事制度の基本について理解しておきたい
- ・ 教科書的ではなく、中小企業で使えるノウハウを知りたい
- ・ シンプルで分かりやすい人事制度を目指したい
- ・ 他社の事例なども参考にしたい

という方は、ぜひご参加下さい。

- 日 程 [東京開催] 2025年2月7日(金) 13:30～16:30 (受付開始 13:00)
[大阪開催] 2025年2月25日(火) 13:30～16:30 (受付開始 13:00)

- 講 師 鈴江 遼（弊社 人事戦略研究所 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/13770/> →

[大阪開催] <https://jinji.jp/seminar/13771/>



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。

新入社員の入社直前対策！

【2025年版】新入社員の定着・育成メソッド公開セミナー

企業の「人材定着力」は、競争力を大きく左右します。しかし、多くの企業が早期離職に直面し、新卒採用や育成に多大な投資をしても成果が上がらない状況が散見されます。定着がうまくいっていない企業の声として、以下の内容をよく耳にします。

- ・Z世代の価値観が理解できない
- ・「人に仕事がついている」状態であり、仕事の平準化が出来ていない
- ・教える内容が担当者によってバラバラになっている
- ・毎年の新卒研修による成果が薄い

こうした課題を抱える企業が、定着率を向上させるための実践的な手法を、弊社の新人研修担当講師より詳しく説明します。

《セミナー内容》

1.Z世代が定着・育成するための3つのスキル

- ①新入社員研修講師から見た、Z世代の特徴&定着・育成のポイント
- ②Z世代を育成するために、“まず”習得させるべきことは？
- ③早期に習得させるべき「報連相」「指示受け」「PDCA」スキル

2.Z世代を定着・育成させる上司・先輩が持つべき3つのスキル

- ①リーダーとしての影響力
- ②Z世代に対する適切な接し方（ストレス対応）
- ③Z世代のやる気を高める効果的な褒め方

3.新入社員が育つ新人研修3つの設計ポイント

- ①他企業の幅広い社員との交流から得る関係性の重要性
- ②新入社員だけではない「受け入れ側研修」の開催
- ③手厚い研修フォロー体制（4月上旬前期研修⇒4月下旬後期研修⇒10月中旬フォローアップ研修）

■日 程 2024年2月8日（木） 10:30～11:30

■講 師 大園 羅文（弊社 人材開発・経営支援部 コンサルタント）
山下 大輔（弊社 人材開発・経営支援部 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/13691/> →



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。>>>



評価表をエクセルで運用する際の手間を軽減するために



執筆者： 辻 輝章

評価フロー（例えば、本人評価⇒一次評価⇒二次評価といったように評価を進めるフロー）に沿って評価表をやり取りしていくことは、評価者や被評価者、人事担当者にとって相応の手間を要するものです。特に、一度提出された評価表の差し戻しや再提出等が発生するとその負担は大きくなります。

下記は筆者が考える評価表のやり取りにおける運用レベルをおおまかに示したものです。

Lv1-1：エクセル運用 紙活用（評価表を紙に印刷してやり取りするイメージ）

Lv1-2：エクセル運用 メール活用（評価表をメール添付してやり取りするイメージ）

Lv1-3：エクセル運用 サーバー活用（評価表を共有サーバーやクラウドサービス上でやり取りするイメージ）

Lv2：システム運用（評価表をワークフロー機能のあるシステムに載せてやり取りするイメージ）

続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>

70歳雇用義務化に向けて何をすべきか



執筆者： 川北 智奈美

昨今の労働人口の減少に伴い、就労年齢を引き上げてシニアに活躍してもらう環境を整備していくことは日本企業にとって必要不可欠となっています。

2021年には「70歳までの就業機会確保措置」が努力義務化され、今後は65歳定年や70歳までの雇用の法的義務化に向けた動きが、本格化してくることになります。

ところが現実的には65歳までの雇用義務化に伴う再雇用事情においても、企業が抱える課題は少なくありません。特に筆者の顧客企業先で多く聞かれるのは「再雇用者のモチベーションの低下」です。具体的には「急激にパフォーマンスが落ちている」「周囲に会社への不満を漏らしている」など、風土への悪影響を懸念されているケースがあります。

続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>

“ジョブ型”の機運が高まる今、あえて「年齢給」を活用すべきケースとは



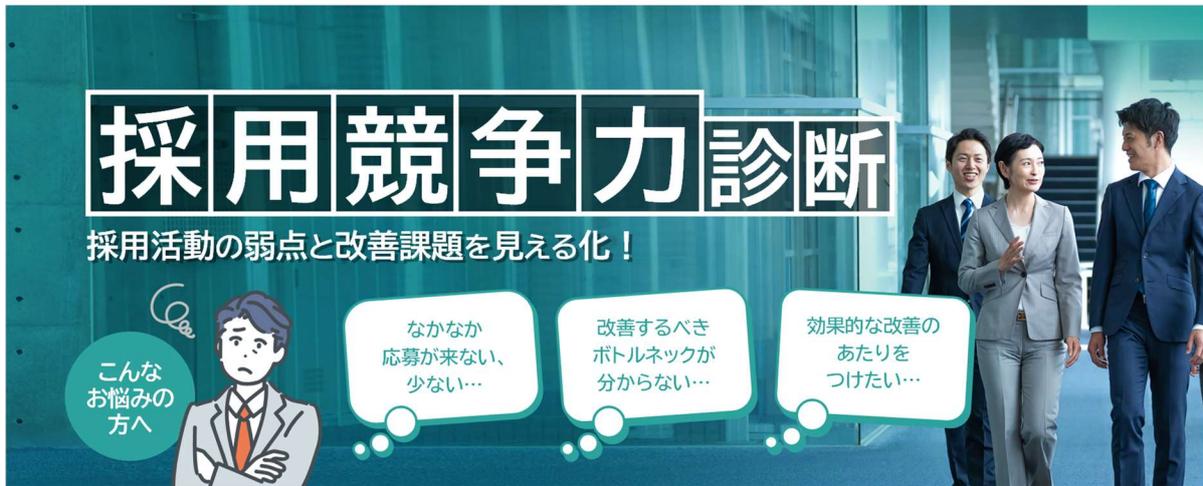
執筆者： 増田 あかり

昨今ではジョブ型人事制度への関心が高まっていますが、同様に賃金制度においても、仕事の種類や役割の大きさを根拠にした「役割給・職務給」を導入する企業が増えています。ジョブ型人事制度とは、社員ではなく「職務・役割」を基準に管理・処遇を行う考え方であり、その考え方を給与に落とし込んだものが職務給・役割給です。これは社員が担う職務の大きさ・難しさ、または役割責任に給与が紐づくという考え方です。

まず、世間的な賃金制度において「職務給・役割給」へのシフトが進んでいる様子をご紹介します。以下の図は2019年時点の調査ですが、2018年の時点で役割給・職務給の割合が20年前に比べて大きく増加しており、管理職層では8割近く、非管理職層でも半数以上で導入されていることがわかります。

続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>

注目のサービスのご案内



“採用競争力強化”に向けた次の一手を提言します！

採用競争力診断では、人材採用・定着における問題点とその発生原因、そして採用競争力・定着力の強化に向けた、具体的な課題設定およびアドバイスを実施いたします。

応募が集まらない、応募が来てもターゲット人材の採用ができない、採用した社員がすぐ辞めている…等、採用活動上の問題を抱えているものの、改善すべきボトルネックが分からないという中小企業におススメです。

採用競争力診断の流れ

標準的な実施の流れ・実施概要は、以下のようになります。

STEP 1	採用活動チェックシートのご記入 採用活動状況のチェックシートを貴社へ送付し、ご記入を頂きます。また、必要に応じて採用競争力診断に必要な採用関連資料をお預かりいたします。
STEP 2	採用ご担当者様へのヒアリング実施 貴社の採用活動状況や戦略、採用ご担当者様のご意見やお悩みについて、ヒアリングを通じて確認し、貴社の採用上の問題点や課題を抽出いたします。
STEP 3	採用競争力診断レポートの作成 貴社より頂いたデータ・情報をもとに、弊社にて採用競争力診断レポートを作成いたします。
STEP 4	診断結果のご報告 弊社コンサルタントが、採用競争力診断レポートをもとに今後の採用競争力強化に向けた重点課題の提示やアドバイスを実施いたします。

アウトプットイメージ(一部抜粋)



▲ 採用活動実績の現状整理(定量)



▲ 採用活動における重点改善課題の提示

実施期間

対象区分	対象職種	実施期間
A	新卒 1職種	1ヶ月～
B	新卒 2職種以上	2ヶ月～
C	中途 1職種	1ヶ月～
D	中途 2職種以上	2ヶ月～

費用

25万円(税別)～

※対象区分(中途・新卒)や 職種数、ヒアリング対象者数等によって実施期間やご費用が異なります。

詳しくはお問い合わせください。

その他の採用コンサルティングサービスもございます。

詳しくはホームページをご覧ください。

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。