



今年も最低賃金が大幅に引き上げられました。一方で最低賃金対応だけにとられると、社員全体の処遇バランスが崩れ、人件費配分が適正でなくなる懸念もあります。単なる法対応にとどめず、基本給・手当・賞与など賃金体系全体を点検・改定し、採用力の確保と人材の定着につなげていきましょう。

人事戦略研究所 宇井 賢

* 目 次 *

・人事ニュースの視点	P 1
・おススメ情報	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 7 年度（2025 年度）最低賃金がとりまとめられました

～全国加重平均で 66 円の引き上げ、最低賃金額は 1,121 円へ～

全都道府県の令和 7 年度地域別最低賃金の改定額の答申が出そろいました。答申された改定額は、都道府県労働局での関係労使からの異議申出に関する手続きを経て、都道府県労働局長の決定により、令和 7 年 10 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの間に順次発効される予定となっています。今年は 47 都道府県で、63 円～82 円の引き上げがあり、改定額の全国加重平均額は 1,121 円（昨年度 1,055 円）。全国加重平均額 66 円の引き上げは、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。

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	1075	1010	65	令和7年10月4日
青森	1029	953	76	令和7年11月21日
岩手	1031	952	79	令和7年12月1日
宮城	1038	973	65	令和7年10月4日
秋田	1031	951	80	令和8年3月31日
山形	1032	955	77	令和7年12月23日
福島	1033	955	78	令和8年1月1日
茨城	1074	1005	69	令和7年10月12日
栃木	1068	1004	64	令和7年10月1日
群馬	1063	985	78	令和8年3月1日
埼玉	1141	1078	63	令和7年11月1日
千葉	1140	1076	64	令和7年10月3日
東京	1226	1163	63	令和7年10月3日
神奈川	1225	1162	63	令和7年10月4日
新潟	1050	985	65	令和7年10月2日
富山	1062	998	64	令和7年10月12日
石川	1054	984	70	令和7年10月8日
福井	1053	984	69	令和7年10月8日
山梨	1052	988	64	令和7年12月1日
長野	1061	998	63	令和7年10月3日
岐阜	1065	1001	64	令和7年10月18日
静岡	1097	1034	63	令和7年11月1日
愛知	1140	1077	63	令和7年10月18日
三重	1087	1023	64	令和7年11月21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
滋賀	1080	1017	63	令和7年10月5日
京都	1122	1058	64	令和7年11月21日
大阪	1177	1114	63	令和7年10月16日
兵庫	1116	1052	64	令和7年10月4日
奈良	1051	986	65	令和7年11月16日
和歌山	1045	980	65	令和7年11月1日
鳥取	1030	957	73	令和7年10月4日
島根	1033	962	71	令和7年11月17日
岡山	1047	982	65	令和7年12月1日
広島	1085	1020	65	令和7年11月1日
山口	1043	979	64	令和7年10月16日
徳島	1046	980	66	令和8年1月1日
香川	1036	970	66	令和7年10月18日
愛媛	1033	956	77	令和7年12月1日
高知	1023	952	71	令和7年12月1日
福岡	1057	992	65	令和7年11月16日
佐賀	1030	956	74	令和7年11月21日
長崎	1031	953	78	令和7年12月1日
熊本	1034	952	82	令和8年1月1日
大分	1035	954	81	令和8年1月1日
宮崎	1023	952	71	令和7年11月16日
鹿児島	1026	953	73	令和7年11月1日
沖縄	1023	952	71	令和7年12月1日
加重平均	1121	1055	66	-

出所：厚生労働省 労働基準局

今年は発効日までかなりの期間が設定されている自治体が多くなっています。大幅な引上げに伴う国の支援策として業務改善助成金やキャリアアップ助成金などを活用しながら、確実な対応を進めていきましょう。

■業務改善助成金 ※拡充されました！但し設備投資を伴う改善が必要

事業場内最低賃金を引き上げ、設備投資等を行った中小企業等に、その費用の一部が助成されます。

→令和 7 年から対象事業所を、事業場内最低賃金額が「改定後の地域別最低賃金額未満まで」に拡充

→最低賃金改定日の前日までに賃金引き上げを実施していれば、賃金引上げ計画の提出は不要

賃上げコース区分	助成上限額
30円コース	30～130万円
45円コース	45～180万円
60円コース	60～300万円
90円コース	90～600万円

■キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）※非正規雇用労働者が対象

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を 3 % 以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成されます。パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

→賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要（中小企業、大企業どちらも利用可能）

→原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり

非正規雇用労働者の 賃上げ率の区分	助成額（1人あたり）
3 % 以上 4 % 未満の場合	4 万円(2.6万円)
4 % 以上 5 % 未満の場合	5 万円(3.3万円)
5 % 以上 6 % 未満の場合	6.5 万円(4.3万円)
6 % 以上の場合	7 万円(4.6万円)

※カッコ内は大企業の場合

詳細は厚生労働省のホームページでご確認ください！

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_63127.html

おススメ
の情報



毎週金曜日 18:00 に配信中！！

人事戦略研究所主催の YOUTUBE チャンネル続々配信中です！

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。

【最新動画】

- ▶最低賃金 1118 円に中小企業が生き残る方法
- ▶健康経営とウェルビーイング経営のトレンド解説！

【人気動画】

- ▶【職務給、ジョブ型賃金の功罪】なぜ日本で定着しなかった？
- ▶人事部にエース級人材を置くべき理由
- ▶【アクセンチュアが週 5 日出社を要求】社員の不満を上回る効果はあるか？

こちらの QR コードからアクセスしてください >>>



人事戦略研究所
株式会社 新経営サービス

人事制度の歩き方



■ 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
人事コンサルタント歴 30 年超。
鋭い視点で人事問題を斬る！

会場開催型セミナー

**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。）

ゼロからはじめる 社員数 100 人までの人事制度設計・定着セミナー

「評価や賃金の決め方が曖昧で社員から不満が出ている」
「人事制度を作りたいけど、何から手をつければいいのか分からない」
「シンプルで運用しやすい制度を作りたい」

このようなお悩みをお持ちの経営者・人事担当者の方に向けて、3 時間で人事制度の基本と実践ノウハウを学べるセミナーを開催します！

特に、社員数 100 人以下の企業に適した「等級制度」「評価制度」「賃金制度」の設計方法を、実例を交えて分かりやすく解説。導入時のポイントも含め、人事制度の設計・定着方法を徹底的にお伝えします！

「複雑な制度は不要。実践的で、社員が納得し、成長できる仕組みを作りたい！」
そんな企業にピッタリの内容です。

【こんな方におすすめ】

- ・社員数 100 人以下の企業で、これから人事制度を導入したい経営者・人事担当者
- ・評価・賃金の基準が曖昧で、社員からの納得感を高めたい方
- ・シンプルで運用しやすい 実践的な人事制度を作りたい方

- 日 程 [大阪開催] 2025 年 10 月 6 日(月) 13:30～16:30 (受付開始 13:00)
[東京開催] 2025 年 10 月 10 日(金) 13:30～16:30 (受付開始 13:00)

- 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 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/15044/> →



[東京開催] <https://jinji.jp/seminar/15046/> →



セミナー
無料ご招待

～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 [大阪開催] 2025 年 11 月 11 日(火) 13:30～16:30 (受付開始 13:00)
[東京開催] 2025 年 11 月 13 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 マネジャー)

■ 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/15103/> →



[東京開催] <https://jinji.jp/seminar/15104/> →



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。

ゼロからつくる！はじめての人事制度のつくり方セミナー

～わが社にもそろそろ人事制度が必要？と思ったら～

本セミナーは、初めて人事制度を導入する企業向けのセミナーです。

①制度づくりのポイント ②スムーズな導入方法 ③他社の取り組み事例 をご紹介します。

■ 日 程 2025 年 11 月 20 日 (水) 13:30～15:30

■ 講 師 増田 あかり (人事戦略研究所 コンサルタント)

※WEB お申込みはこちら >> <https://jinji.jp/seminar/15316/> →



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。>>>



右腕・後継者を育てるための“経営的視点”入門 ～①経営的視点とは？～

執筆者：飯塚 健二

中小企業の経営者なら、こんな思いを抱いたことがあるのではないだろうか。

- ・自分の右腕として頼れる人材が欲しい
- ・自分と同じ視座で話せる人材が欲しい
- ・自分の後継者と自信をもって言える人材が欲しい

一方で、こんな悩みもよく耳にする。

- ・プレイヤーとしては優秀なのだが…
- ・一部門の長としてはよくやってくれているのだが…

など「経営的視点」を持った人材の育成に頭を抱えている経営者は多い。

続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>

人事評価の負担をどう減らす？

執筆者：長尾 拓実

人事評価制度を導入している会社の中で、人事評価の頻度を年 2 回としている企業は一定数存在しています。ただ、なぜ人事評価の頻度は年 1 回ではなく年 2 回なのでしょう。

「年 1 回の人事評価だと部下にフィードバックするスパンが空きすぎるから」「賞与が年 2 回支給でありタイムリーに人事評価結果を賞与に反映したいから」といった、人材育成や評価結果のタイムリーな賞与反映が理由として挙がりやすいのではないのでしょうか。

一方で、人事評価を実施するにあたっては、評価者や人事担当者、或いは本人評価を実施しているのであれば被評価者に対して様々な負担が生じることも事実です。「できることなら年 1 回の人事評価とし、関係者の負担を軽減したい」という意見も多いのではないのでしょうか。

本稿では、年 1 回の人事評価における、人材育成や評価結果の賞与反映についての工夫についてご紹介をしていきます。

続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>

早期退職と希望退職の違いとは？ 割増退職金のリアル

執筆者：山口 俊一

昨今、日産自動車やパナソニックなど、国内大手企業の「早期退職」や「希望退職」のニュースが目立ちます。「なんとなく同じ…」?」と思いがちですが、実はこの2つ、導入の背景や目的に、微妙な違いがあります。今回は、早期退職・希望退職と、気になる割増退職金事情を解説します。

「早期退職」と「希望退職」の違いと目的

早期退職と希望退職については、報道を含め「言葉の使い分けが曖昧」な場合もよくあります。両者は並列というより、早期退職の中に、希望退職が含まれると考えれば、分かりやすいかもしれません。

希望退職は、ニュースでよく見る人員削減のパターンです。期間や人数を限定し、広く社内で募集。主な目的は、人件費削減ですが、将来の事業転換や組織刷新を狙う場合もあります。会社側の都合が色濃く、時には“予告されるリストラ”という雰囲気も漂います。

続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>

採用競争力診断サービス

“採用競争力強化”に向けた次の一手を提言します！

採用競争力とは … 『自社にとって最適な人材確保を行うための採用力』

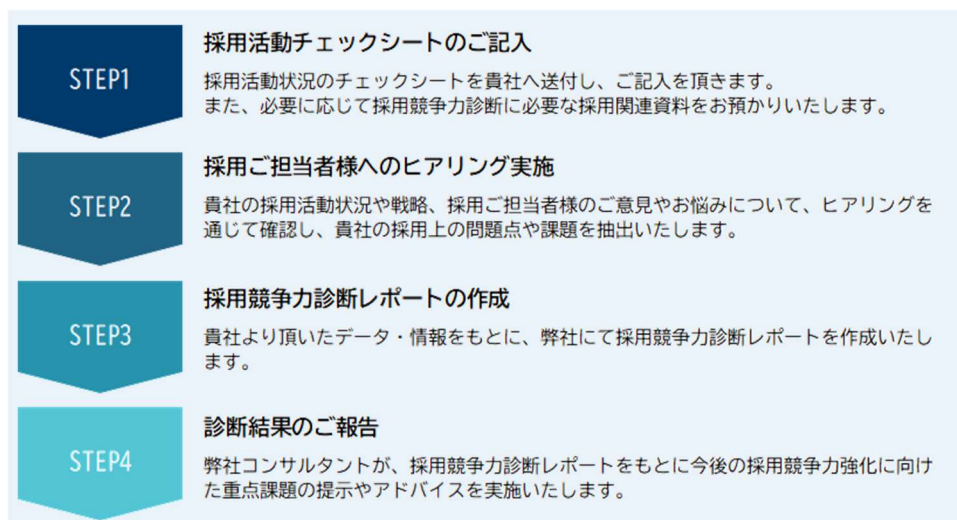
- 採用したいと考えるターゲット人材を
- 採用したい人数
- 採用したい時期に
- ターゲット人材に適した活動で
- 会社の魅力を適切に打ち出しながら
- 適正なリソース(時間・費用・人員)で
- &
- すぐに退職していない(一定期間定着し、活躍している)

これらを企図した通りに、
確実に獲得できる力



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。

■採用競争力診断の実施ステップ 採用競争力診断では、「採用活動チェックシート」をご提出いただくとともに、採用ご担当者へのヒアリングを行い、その後弊社にてレポートを作成の上で、コンサルタントが結果をご報告します。

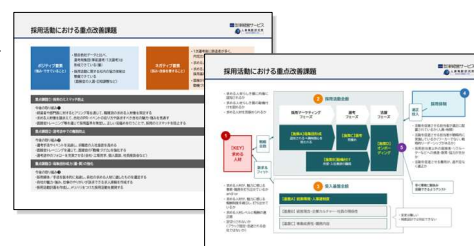


■アウトプットイメージ(一部抜粋)

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



採用競争力診断サービスについて
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。