

B-GROOW NewsLetter

Message From SORA

Vol.66

B-GROOW(ビーグロウ)の空でございます。

初秋の時期になりましたが、厳しい残暑が続いています。地域によっては小学校の始業式が繰り下がったり、海水浴場での遊泳期間が延長されたりしているようです。秋の進みが遅いようですので、朝晩のひんやりとした空気や風の涼しさを感じるとホッとします。

例年以上の暑さに見舞われる中、仕事もプライベートも充実するためにはまずは健康という事を痛感いたしております。そこで、9月よりB-GROOW一同、体力づくりをはじめことにいたしました。まずはそれぞれのスケジュールに合わせ月2回の運動実施に挑戦します。

秋バテ知らずで実りの秋を迎えられるよう、前向きに頑張ってみましょう！

空 直美



地域別最低賃金額の目安が決定しました！

厚生労働省の中央最低賃金審議会は8月4日、2025年度の最低賃金を**全国加重平均で63円(6.0%)**引き上げて、**1,118円**とする目安を決定しました。物価高に対応し、金額・上げ幅いずれも過去最大となる見込みです。

■ 近年の加重平均額の推移

加重平均額とは、全国の最低賃金を各都道府県ごとの労働者数で重み付けして平均した金額のことです。ここ数年で、加重平均額の引上げ率が年々大きくなっていることが分かります。

年度	加重平均額	引上げ額	引上げ率
2020年	902円	1円	0.1%
2021年	930円	28円	3.1%
2022年	961円	31円	3.3%
2023年	1,004円	43円	4.5%
2024年	1,055円	51円	5.1%
2025年	1,118円	63円	6.0%

■ 都道府県別引上げ額の目安

都道府県の経済実態に応じ、全都道府県を3ランクに分けて、引上げ額の目安を掲示しています。

ランク	都道府県	金額
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	63円
B	北海道、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、福岡	63円
C	青森、岩手、秋田、山形、鳥取、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	64円

■ 福岡県の最低賃金額について

福岡県は、現在の最低賃金額992円から1,055円に引き上げることが目安として出されていましたが、8月20日、福岡県の労使の代表らでつくる審議会を経て、**1,057円**に引き上げられる見通しとなりました。引上げ額**65円**は、過去最大となります。新しい福岡県の最低賃金額は、11月16日から適用される見通しです。

■ 今後の最低賃金額の動向

石破内閣は、全国加重平均で1,500円に引き上げるとする政府目標の達成時期を、従来の「2030年代半ば」から、「**2020年代**」へ前倒しする方針を出しています。つまり、2029年までに1,500円に到達する目標です。今年度は6.0%の引上げ率にとどまりましたが、この目標を達成するためには、単純計算で、毎年約7.6%の引上げ率を維持していく必要があります。2026年以降も、かなりの引上げ額になることが予想されます。

■ 最低賃金額上昇による影響とは

最低賃金が上昇し続けることは、会社の人件費負担が増加することになるため、特に中小企業においては影響が大きくなります。そのため、企業は生産性の向上や業務の効率化、商品の付加価値向上等のための積極的な取り組みが必要になります。また、社会保険の扶養から外れる従業員が発生する可能性もありますので、早め早めの対応が求められます。

(チーフコンサルタント・社会保険労務士 久保京子)



多くの企業が直面する「人材の定着」「モチベーション」といった課題を解決する鍵が、戦略的な人事制度設計です。今回は、組織の目指す方向性と連動した制度設計について解説します。

■ 人事制度設計の基本ステップ

人事制度設計は、以下のステップで進めます。



1. 現状とあるべき姿、課題の明確化

まずは組織のあるべき姿・ありたい姿を定め、現状とのギャップを埋めるための課題を明確にします。

2. 経営戦略との整合性を確認

人事制度は、経営戦略の実現手段です。明確になった課題を会社のビジョンや中期計画などとも照らし合わせ、「求める人材像」「どのような人材を、どう育成し、どう評価するか」の方針を明らかにします。

3. 制度体系の設計

人事制度においては、等級（グレード）制度、評価制度、報酬制度を一体的に設計します。それぞれが独立するのではなく、相互に連動し合う仕組みの構築がポイントです。

評価結果が報酬や昇格・昇進にどのように反映されるかを示し、従業員が納得できるよう透明性を確保することが重要です。

■ 人事制度改革 成功のポイント

人事制度改革の成功のためのポイントを確認しましょう。

1. 従業員参加型の制度設計

制度設計は人事部門だけで完結させず、現場の管理職や一般従業員の声を取り入れましょう。特に評価項目や基準については現場の意見が不可欠です。

2. 段階的導入とPDCAサイクル

新制度は一度に全面導入はせず、部分的な試行を経て本格運用に移行します。例えば、新しい評価制度で「トライアル評価」を行うなどです。また、制度は運用開始後も定期的に見直し、ブラッシュアップを重ねて育てていく必要があります。

3. コミュニケーションの重要性

制度は従業員に理解されて初めて機能します。制度の意図や仕組みを説明し、また管理職には運用方法を研修などを通じて伝えることが重要となります。

■ おわりに

変化の激しい今の時代、制度の見直しを検討される会社も多いかもしれません。まずは自社の人事制度の現状を把握し、これから会社の目指す方向と合っているか確認することから始めてはいかがでしょうか。

(アソシエイトコンサルタント 平田 千佳)

株式会社 B-GROOW

〒813-0017

福岡県福岡市東区香椎照葉3-3-1-2825

TEL 092-405-2769 FAX 092-405-3579

Useful Information

- Vol.3 -



みなさま、日々の業務お疲れさまです。

“Useful Information” では、ビジネスや日常生活における「有益な情報」を、ジャンルを問わずお届けしてまいります。防災月間の9月のテーマは『大気不安定予報が出たら』です。

『大気不安定』予報にご用心！

今年の夏も大変な猛暑となった一方、日本全国でゲリラ豪雨が多発しました。ゲリラ豪雨・雷・突風などの強い気象現象は『大気不安定』の状況下で起こりやすいと言われています。

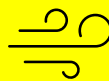
『大気不安定』予報が出たら

『大気不安定』予報が出たらまず空の様子を観察します。天気が急変する際には以下の3つのサインが認められます。これらのサインを確認したら、屋外であれば早めに屋内に移動します。また、ゴロゴロという音が聞こえたら既に雷の危険圏内になります。車内であれば比較的安全だと考えられますが、そうでなければ急いで高い木や電柱から離れましょう。



天気急変の3つのサイン

1. 黒い雲が近づいていないか
2. 雷の音はしていないか
3. 急に冷たい風が吹き出していないか



運転中にゲリラ豪雨に遭遇してしまったら

秋の初めは夏の空気の影響を受けやすく、引き続きゲリラ豪雨に注意が必要です。運転中の場合、ライトを点灯しスピードを落とし、可能であれば雨雲が過ぎ去るまで安全な場所待機します。避難が必要になった場合、まず道路の左側に車を寄せ駐車し、窓を全て閉めます。そして、車内にキーを残しドアロックをせずにエンジンを切って避難します。車検証を忘れずに持ち出し、補助キーは自身で管理しましょう。

9月は竜巻にも注意！

9月は例年竜巻が多発します。天気急変の3つのサインに加え、雲から地面に向かって漏斗雲が出ている、ひょうが降りだした、草や土のにおいがする等、竜巻の前兆を確認したら迅速に避難します。屋外にいる場合はすぐに頑丈な建物に入り、屋内ではカーテンや雨戸を閉め、窓から離れた場所や1階の窓のない部屋に移動し頭を守ります。

自然災害では的確な判断と迅速な避難が身を守ることに繋がります。この機会にいざという時の防災対策を見直してみませんか。

(コンサルタントアシスタント 香月 裕美)

編集後記

収穫の秋がやってきました。9月初旬の重陽の節句には栗ご飯に焼きたナス、お彼岸にはおはぎ、オクトーバーフェストではドイツの伝統食と食の楽しみがいっぱいです。もはや食欲の秋と化していますが、小さなご褒美を楽しみながら毎日をイキイキと過ごしたいものです。

(編集担当 香月 裕美)

Mail sora@b-groow.com

HP <https://www.b-groow.com>