


第330回 人事・経営研究会

<Webセミナー>

人事経営豆知識 - V

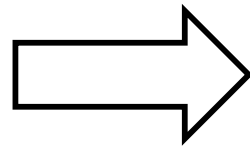
2024年 コンサル営業を振り返って

 株式会社日本人事総研
代表取締役 並木 一成

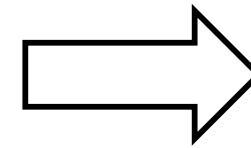
《資料の取扱いについて》

本資料はJIPCLUB会員に提供しています。同業及び競合者への開示、提供は厳禁です。

- 成果主義を入れたい
- 能力主義を入れたい
- 年功主義を辞めたい



- 年功的運用から脱却したい

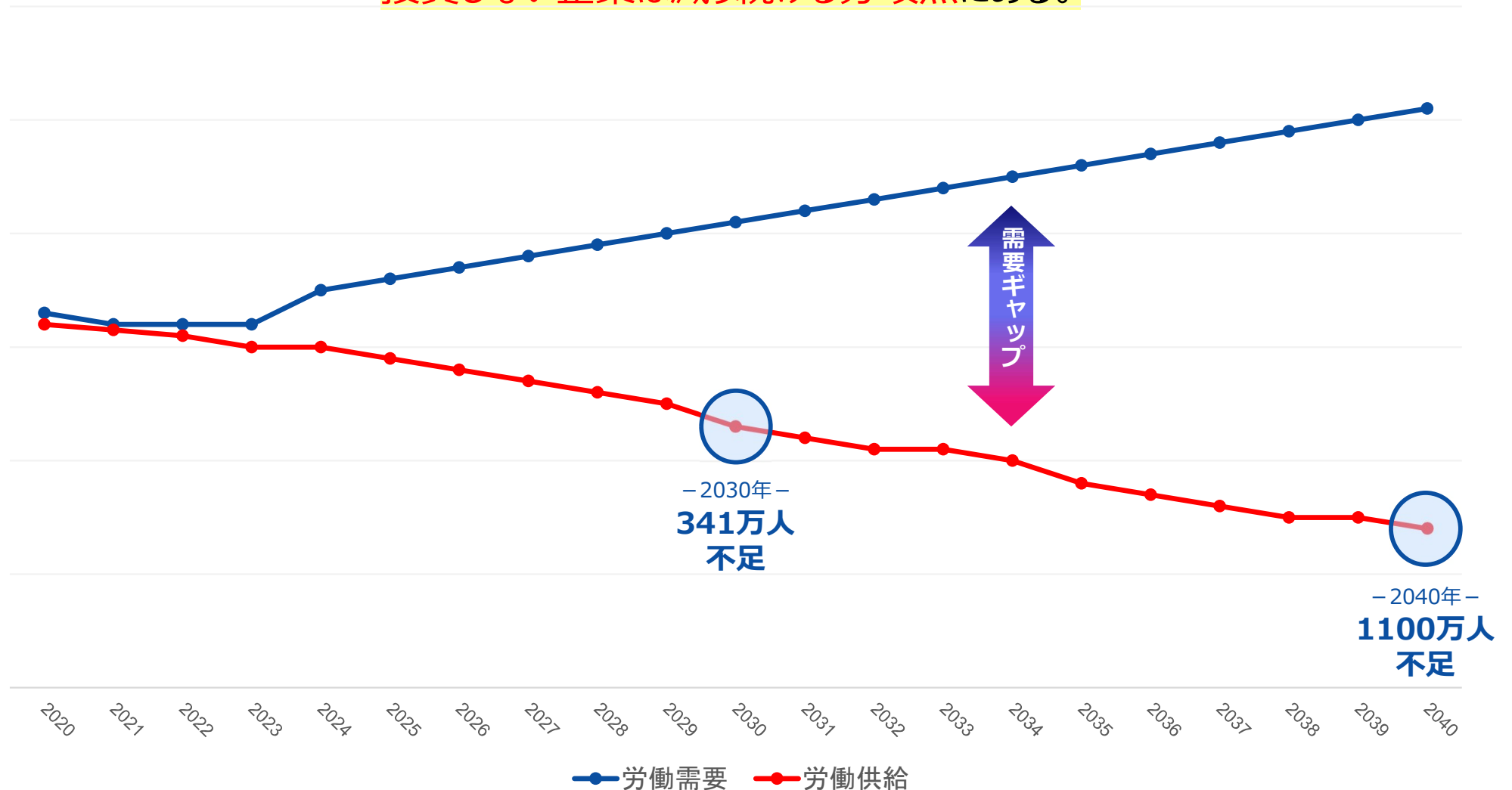


- 労務がらみからの人事
- 業種や規模の垣根なくなる
- 具体的事由に

- ◇採用できない そもそも労働力人口の減少
フリーターの増加、就職しない
- ◇定着しない 転職ブーム、隣の芝生は…
データからの検証
- ◇価値観のギャップ Z世代が中心
Work < Life
- ◇最低賃金への対応は 初任給の上昇、逆転現象
1500円時代は
- ◇定昇・ベースアップの対応は 今の体系でもつのか、
何を報酬対価に
- ◇M&A、事業統合のために 後継者不在、事業の強化・継続
- ◇中期経営計画にからんで 経営戦略における人事戦略

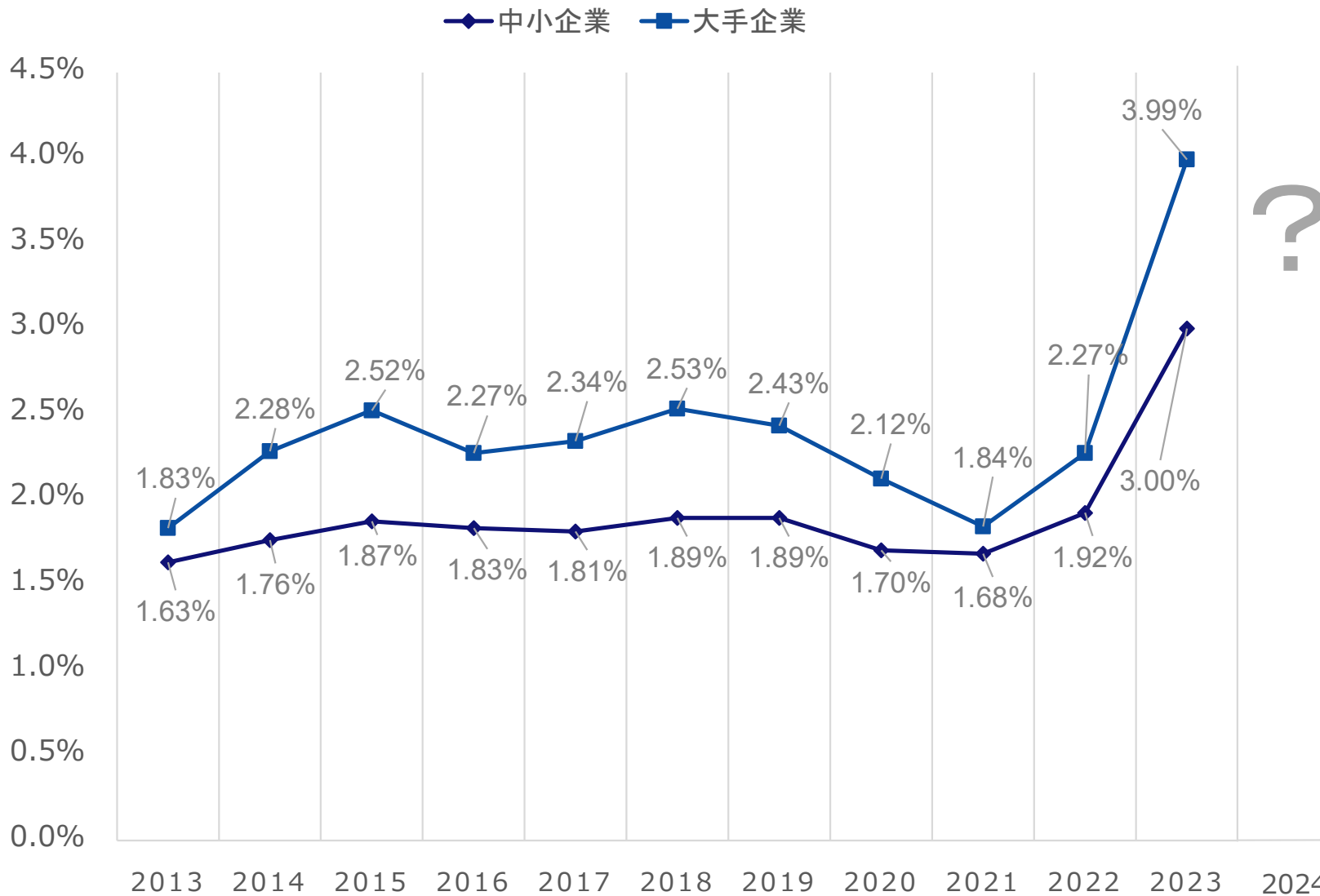
労働供給ギャップ

人的資本へ投資した企業に人材が集中し、
投資しない企業は減り続ける分岐点にある。



出所：リクルートワークス研究所『未来予測2040』より

経団連調査による賃上げ率の推移



?

24年春は
過去最高レベルの
賃上げが続出！

* 調査対象は、大手企業は原則として従業員数500人以上の企業、中小企業は原則として従業員数500人未満の企業。2023年は大手企業が136社、中小企業が367社
 * 賃上げ率は、各企業の組合員数により加重平均した値を用いている
 * 内閣官房 新しい資本主義実現本部事務局資料、経団連「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果」（2023年8月4日）、「春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果」（23年8月10日）を基にダイヤモンド編集部作成