

## ★最低賃金過去最大の 66 円上昇

2025 年度の最低賃金は全国平均で 1,121 円となり、5 年連続で引き上げ額が過去最大になった。中でも引き上げ額が多い県は、熊本県(82 円)大分県(81 円)秋田県(80 円)で 70 円台の県も数多い。例年は 10 月から改定されるが、11 月や 12 月もあり、特に秋田県は 3/31 となっている。大幅な引き上げは結構だが、改定時期がずれすぎると次年度の改定が厳しくなるとわれ、今後の最低賃金の引き上げが懸念される。

厚労省は「106 万円の壁」を来春にも撤廃する。全都道府県で最低賃金が 1,016 円を超えるため、週 20 時間の就労で年収が 106 万円を超えるため。

| 都道府県 | 発効日   | 改定後(引上額)  | 都道府県 | 発効日   | 改定後(引上額)  |
|------|-------|-----------|------|-------|-----------|
| 北海道  | 10/4  | 1,075(65) | 滋賀   | 10/5  | 1,080(63) |
| 青森   | 11/21 | 1,029(76) | 京都   | 11/21 | 1,122(64) |
| 岩手   | 12/1  | 1,031(79) | 大阪   | 10/16 | 1,177(63) |
| 宮城   | 10/4  | 1,038(65) | 兵庫   | 10/4  | 1,116(64) |
| 秋田   | 3/31  | 1,031(80) | 奈良   | 11/16 | 1,051(65) |
| 山形   | 12/23 | 1,032(77) | 和歌山  | 11/1  | 1,045(65) |
| 福島   | 1/1   | 1,033(78) | 鳥取   | 10/4  | 1,030(73) |
| 茨城   | 10/12 | 1,074(69) | 島根   | 11/17 | 1,033(71) |
| 栃木   | 10/1  | 1,068(64) | 岡山   | 12/1  | 1,047(65) |
| 群馬   | 3/1   | 1,063(78) | 広島   | 11/1  | 1,085(65) |
| 埼玉   | 11/1  | 1,141(63) | 山口   | 10/16 | 1,043(64) |
| 千葉   | 10/3  | 1,140(64) | 徳島   | 1/1   | 1,046(66) |
| 東京   | 10/3  | 1,226(63) | 香川   | 10/18 | 1,036(66) |
| 神奈川  | 10/4  | 1,225(63) | 愛媛   | 12/1  | 1,033(77) |
| 新潟   | 10/2  | 1,050(65) | 高知   | 12/1  | 1,023(71) |
| 富山   | 10/12 | 1,062(64) | 福岡   | 11/16 | 1,057(65) |
| 石川   | 10/8  | 1,054(70) | 佐賀   | 11/21 | 1,030(74) |
| 福井   | 10/8  | 1,053(69) | 長崎   | 12/1  | 1,031(78) |
| 山梨   | 12/1  | 1,052(64) | 熊本   | 1/1   | 1,034(82) |
| 長野   | 10/3  | 1,061(63) | 大分   | 1/1   | 1,035(81) |
| 岐阜   | 10/18 | 1,065(64) | 宮崎   | 11/16 | 1,023(71) |
| 静岡   | 11/1  | 1,097(63) | 鹿児島  | 11/1  | 1,026(73) |
| 愛知   | 10/18 | 1,140(63) | 沖縄   | 12/1  | 1,023(71) |
| 三重   | 11/21 | 1,087(64) | 全国平均 |       | 1,121(66) |

## ★男性の育休取得率は 40.5%で 11 年連続上昇

令和 6 年度雇用均等基本調査の結果、男性の育児休業取得率は前年度(30.1%)より 10.4 ㊦上昇して 40.5%となり、過去最高を更新した。11 年連続の上昇。育児休業を開始した者のうち、産後パパ育休を取得した者の割合は 60.6%。一方女性の取得率は 86.6%で前年度(84.1%)より 2.5 ㊦上昇した。

## ★高卒育成入社後じっくり

高校生の就活は、企業が 7/1 から学校へ求人申し込み、選考開始は 9/16 からとなる。厚労省によると 26 年卒に就職を希望する高校生は約 12 万 6000 人。高卒の求人は約 46 万 7000 人で、約 3.69 倍。学生優位の「売り手市場」となっている。ただ、高校生の就活は学校に届く求人票をもとに同時に 1 つの企業しか応募できない「1 人 1 社制」のルールがあり、十分に比較できないことが課題とされている。

レッドロブスタージャパンは、26 年度から高卒の初任給を大卒と同じ額に引き上げ、全国転勤可能な場合は 29 万 6000 円となり、学歴による待遇差をなくして若手の確保につなげる。

酒類販売大手のひとつは入社後の運転免許を支援する。以前は入社前に運転免許を取得することを求めていたが金銭面での負担が大きいため取得が間に合わない人もおり、入社後の研修にばらつきがでていた。

高速バス大手のウィラーエクスプレスは 26 年卒から運転手の採用を高卒まで広げ、大型免許の取得費用は全額会社負担とする。年齢や経験に関わらず、能力を評価し 1 年目に年収 600 万円も可能としている。

## ★理学系新卒採用「第 3 の手法」

理学系の新卒採用で、推薦や自由応募に次ぐ第 3 の手法が広がってきた。自社の求めるスキルや研究の経験を持った学生をスカウトする為に、学生が研究内容を採用担当者に直接発表するイベントや、企業がエージェントを介して学生をスカウトするサービスも登場している。学生からの応募を待つだけでなく、企業が積極的に学生にアプローチをする「ダイレクトリクルーティング」の存在感が高まっている。



金木犀