

〇〇株式会社

人事労務分析報告書

作成日：2025年11月07日

アライアンス社会保険労務士事務所 顧問分析レポート

本報告書は、顧問契約に基づき、全社員の残業時間・賃金上昇率・賃金カーブ・評価と昇給の関係について分析したものです。

【目次】

第1章：日別平均残業時間分析

第3章：賃金カーブの傾向分析

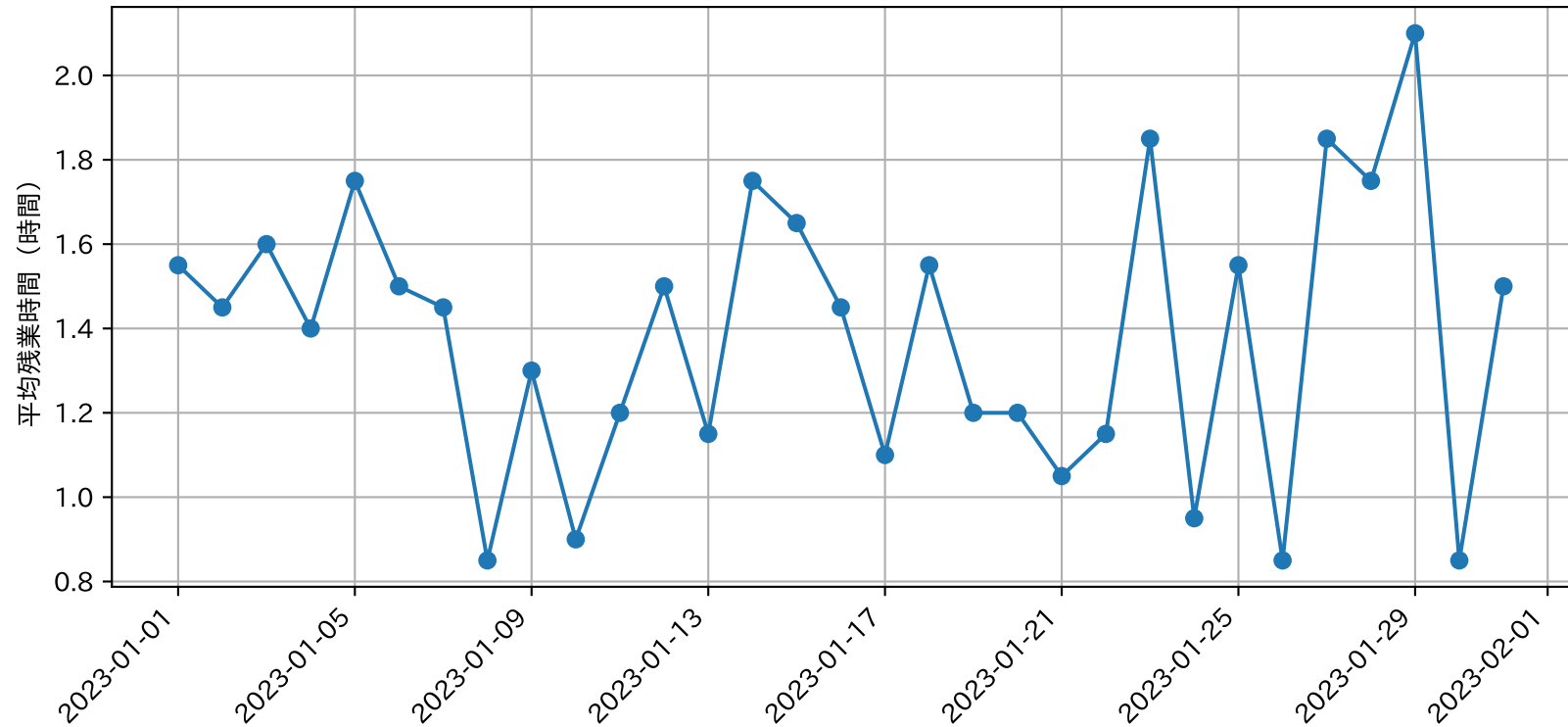
第4章：評価点数と昇給額の関係分析

補足：相関係数の見方

第5章：総括コメント

第1章：残業時間の傾向分析

日別平均残業時間の推移



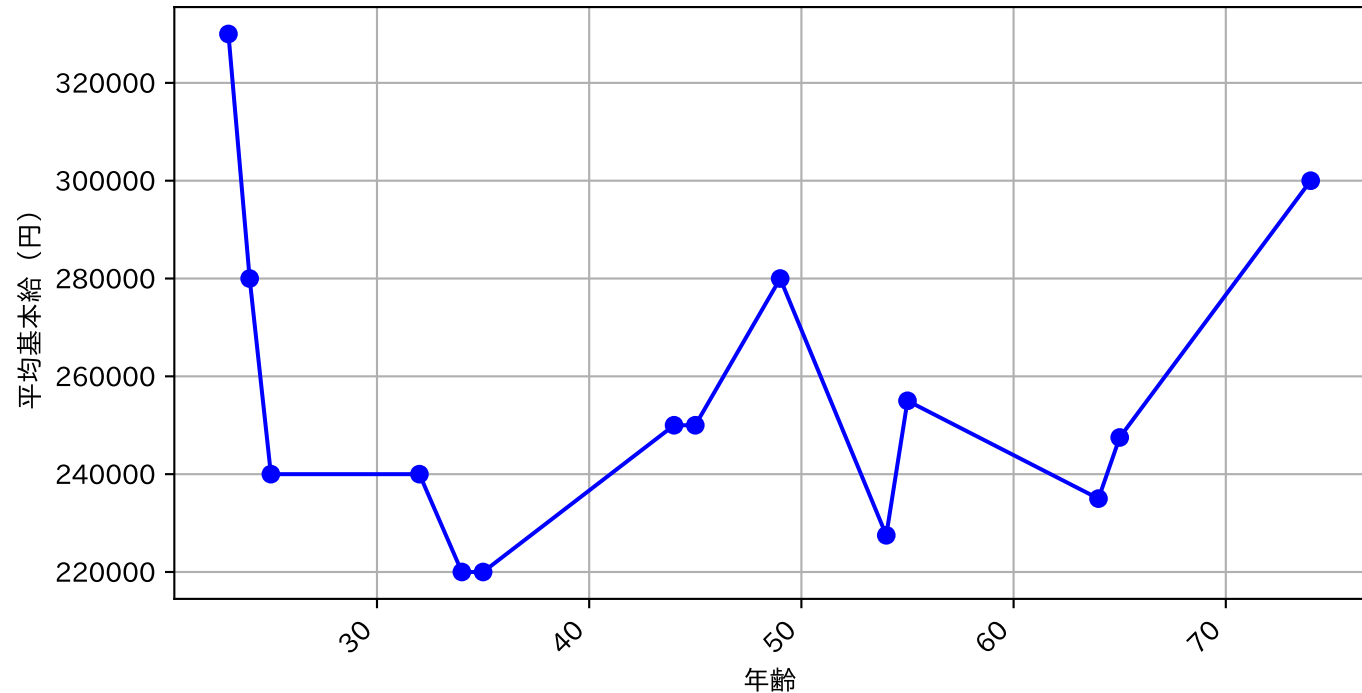
【傾向分析】

平均残業時間は適正範囲内ですが、繁忙期の偏りに注意が必要です。

【対応提案】業務分散や定時退社促進の取り組みが有効です。

【注釈】本分析は日別平均残業時間をもとに傾向を把握しています。
平均値が0.5時間未満の場合は残業が少ないと判断し、1.5時間以上の場合は業務負荷の可能性を示唆します。
ただし、繁忙期や一部職種の偏りがある場合は個別の検討が必要です。

第3章：賃金カーブの傾向分析 年齢別の平均基本給カーブ



【傾向分析】

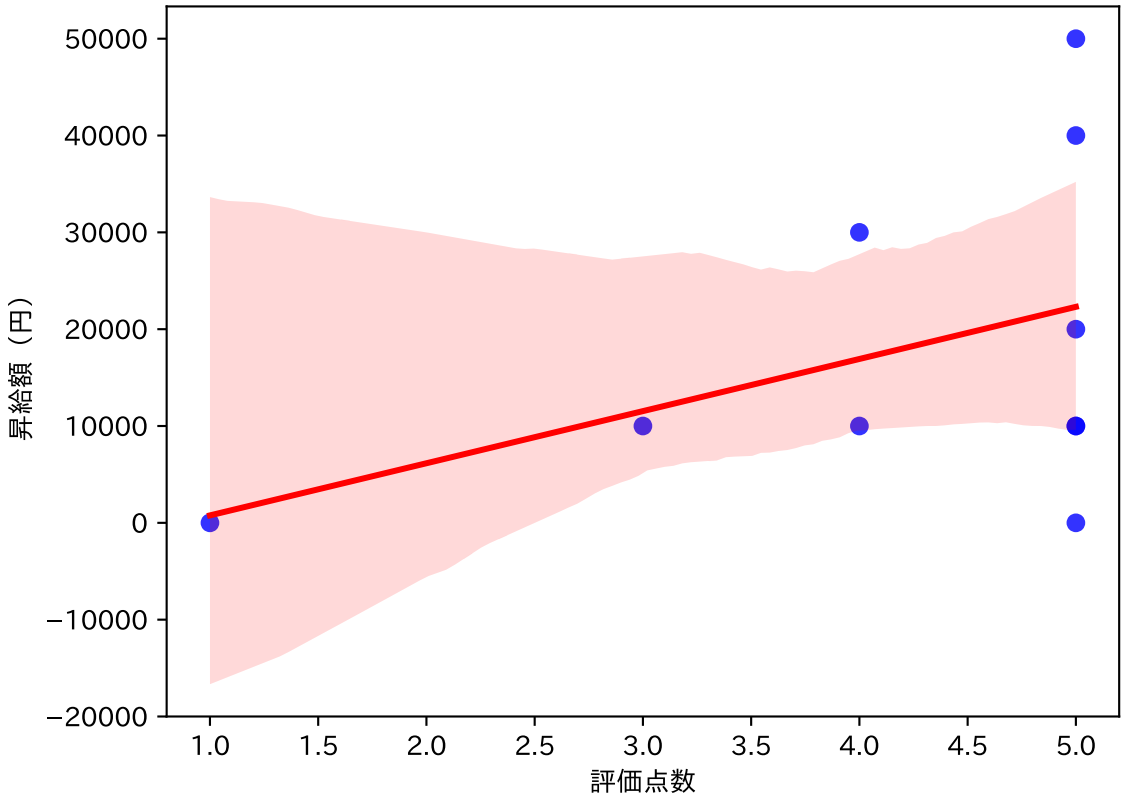
年齢が1年増えるごとに、平均基本給は約 -2308 円増加しています。

【対応提案】昇給幅が小さく、キャリア形成や定着率への影響が懸念されます。

【注釈】本分析は 年齢 別の平均基本給をもとに賃金カーブを描画しています。
傾き（昇給幅）が 3,000円以上の場合は昇給制度が機能していると判断し、
1,000円未満の場合は昇給幅が小さく、制度設計の見直しが必要と考えられます。
職種や役割によるばらつきがある場合は、別途詳細な分析が望まれます。

第4章：評価点数と昇給額の関係分析

評価点数と昇給額の関係



【傾向分析】

評価点数と昇給額にはやや正の相関があります。

【対応提案】評価と昇給の連動性を高めるため、評価基準の明確化が有効です。

【注釈】相関係数が 0.5 を超える場合は強い相関、0.2 を超えて 0.5 以下の場合はやや相関あり、0.2 以下の場合は相関が弱いと解釈しています。相関は因果関係を示すものではなく、傾向把握の参考指標です。データ数が少ない場合は信頼性が低下することがあります。

補足：相関係数の見方

本分析では、評価点数と昇給額の関係性を相関係数で示しています。
以下の基準に基づき、関係性の強さを解釈しています：

相関係数	解釈	実務上の示唆
0.5を超える場合	強い正の相関	評価が高いほど昇給額も高くなる傾向が明確です。
0.2を超えて0.5以下の場合	やや正の相関	評価と昇給に一定の関係はありますが、他の要因も影響している可能性があります。
0.2以下の場合	相関は弱い	評価と昇給の関係性は限定的であり、制度の見直しが必要かもしれません。

【ご留意事項】

- ・相関係数は因果関係ではなく、関係の強さを示す指標です。
- ・データ数が少ない場合や昇給額が一律な場合、相関係数の信頼性が低下することがあります。
- ・本分析は傾向把握を目的としており、個別の昇給判断には別途詳細な検討が必要です。

第5章：総括コメント

人事労務データを分析した結果、以下の傾向が確認されました。

- ・ 残業時間：平均残業時間は非常に少なく、業務効率が高い状態と考えられます。
- ・ 賃金カーブ：年齢による賃金上昇が緩やかで、将来の処遇設計に課題がある可能性があります。
- ・ 評価と昇給：評価と昇給に一定の関係が見られますが、さらなる制度整備が望まれます。

今後の人事施策においては、業務分散・昇給制度の透明性・
評価基準の明確化などを検討されることを推奨いたします。