

レポート

企業人事部門のトピックスに関するアンケート調査(2023年度)

～「賃上げ」「人的資本経営と情報開示」などに関する動向～

組織人事ビジネスユニット マネージャー
コンサルタント

花井 宏介
小口 智香

【要旨】

当社と三菱UFJ信託銀行は、「賃上げ」「人的資本経営の推進および情報開示の対応」「定年延長」などに関するアンケート調査を実施した。結果は以下の通りである。

賃上げ

- 2023年は賃上げをベースアップで対応した企業(69.8%)が最も多かった。一方、賃上げを実施していない企業は11.8%で少数にとどまった。賃上げの1人当たり平均金額は「5,000円以上 7,500円未満」(26.5%)が最多で、1万円未満が全体の76.2%であった。
- 賃上げを実施した理由は、「物価上昇への対応(52.7%)」とした企業が最も多く、「労働組合からの要請」(42.0%)が続いた。また、採用競争力の強化やリテンションを目的に賃上げを実施した企業も一定数存在している。
- 賃上げの実施スタンスは、「一律的な引き上げ」(63.5%)とした企業が最も多く、若年層への重点的な引き上げ(「新卒者の初任給の引き上げ」(58.7%)、「若手層への重点的な引き上げ」(38.6%))と続いた。
- 2024年も賃上げの実施を想定している企業は全体の56.8%であり、うち35.5%は「2023年並みの水準の賃上げを想定」と回答した。一方、賃上げを「実施しない」とした企業は15.1%にとどまった。

人的資本経営の推進および情報開示の対応

- 人的資本経営推進のために優先的に掲げている取り組みを尋ねたところ、「女性の活躍推進」(43.3%)、「社員のエンゲージメントレベルの把握」(34.7%)、「将来の事業構想を踏まえた人材ポートフォリオの策定、および人材の再配置」(24.9%)を挙げる企業が多かった。
- 人的資本の情報開示に対する直近1年以内のスタンスについては、「法令・告知等で義務化された開示項目のみを開示する」と回答した企業の割合が最も高かった(30.6%)。
- 人的資本経営の推進には、「計画／実行」「可視化」「開示」を網羅的に、かつ連動させながら実施することが有用であるが、いずれに対しても着手できている企業とできていない企業に、ばらつきがあった。

定年延長

- 定年が65歳であると回答した企業は15.5%に上り、前年調査(2022年)と比較して2.1ポイント増加した。
- 定年延長などを実施済または検討中と回答した企業は50.5%に上り、過半数の企業が定年延長などについて何らかの取り組みや検討を実施していた。

1. はじめに

物価高や好調な企業業績などを背景とした賃上げの機運は、2024年になってもなお高まりが感じられる。また、人的資本経営や定年延長については、取り組むべき課題としての認識が根強い。これらは、他社の動向を引き続き注視しておきたいトピックスとも言える。

そこで当社では、三菱UFJ信託銀行(以下、「MUTB」)と協働してアンケート調査を行い、企業人事部門でトピックスとなる「賃上げ」「人的資本経営と情報開示」、および「定年延長」に関する動向について取りまとめた。

項目	内容
調査内容 (概要)	<ul style="list-style-type: none"> ・賃上げの実施状況 ・人的資本経営の実施状況 ・正社員の定年延長実施状況 など
実施時期	2023年10月2日～2023年11月10日
回答企業	MUTB企業年金取引先 245社
実施方法	Webアンケートへの回答
回答企業属性	<ul style="list-style-type: none"> ・製造業 100社(40.8%)、非製造業 145社(59.2%) ・従業員数 3,001人以上 45社(18.4%)、1,001人以上 3,000人以下 69社(28.2%)、1,000人以下 131社(53.5%)

2. 主な調査結果

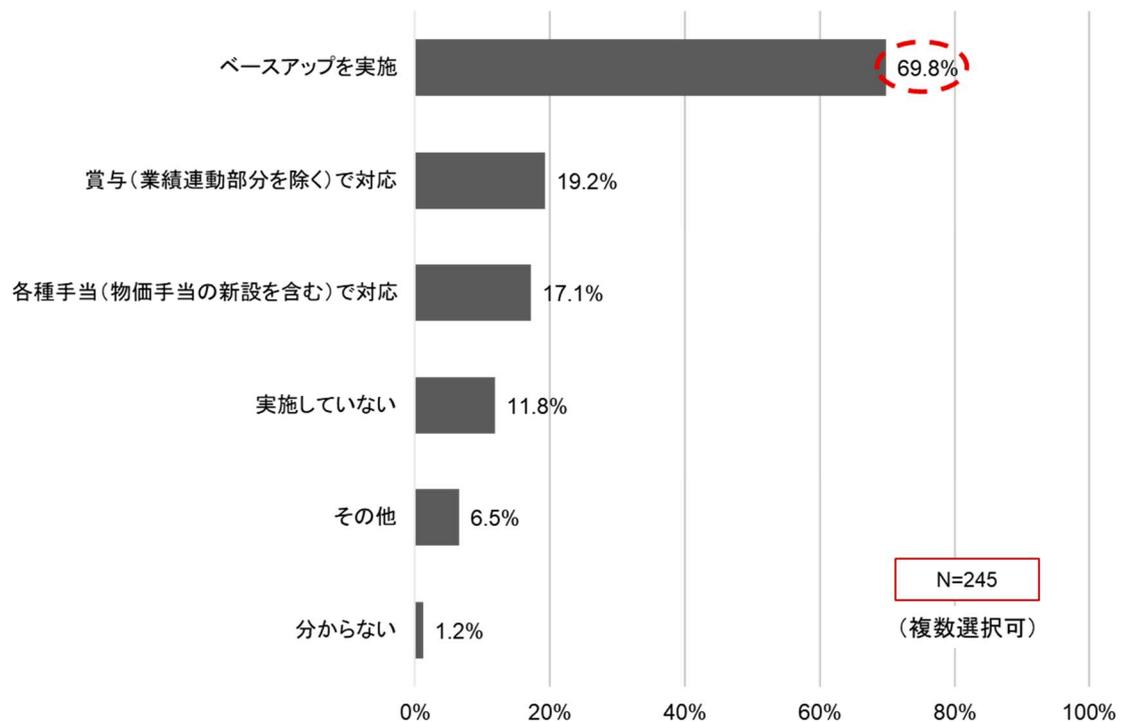
(1) 賃上げの実施状況

[1] 2023年の賃上げ(定期昇給を除く)の実施状況

2023年は賃上げ(定期昇給を除く。以下同様)をベースアップで対応した企業が69.8%と最も多く、次いで賞与(業績連動部分を除く)で対応した企業が19.2%、各種手当(物価手当の新設を含む)で対応した企業が17.1%だった。

一方、賃上げを実施していない企業は11.8%にとどまった【図表1】。

図表1 2023年の賃上げの実施状況

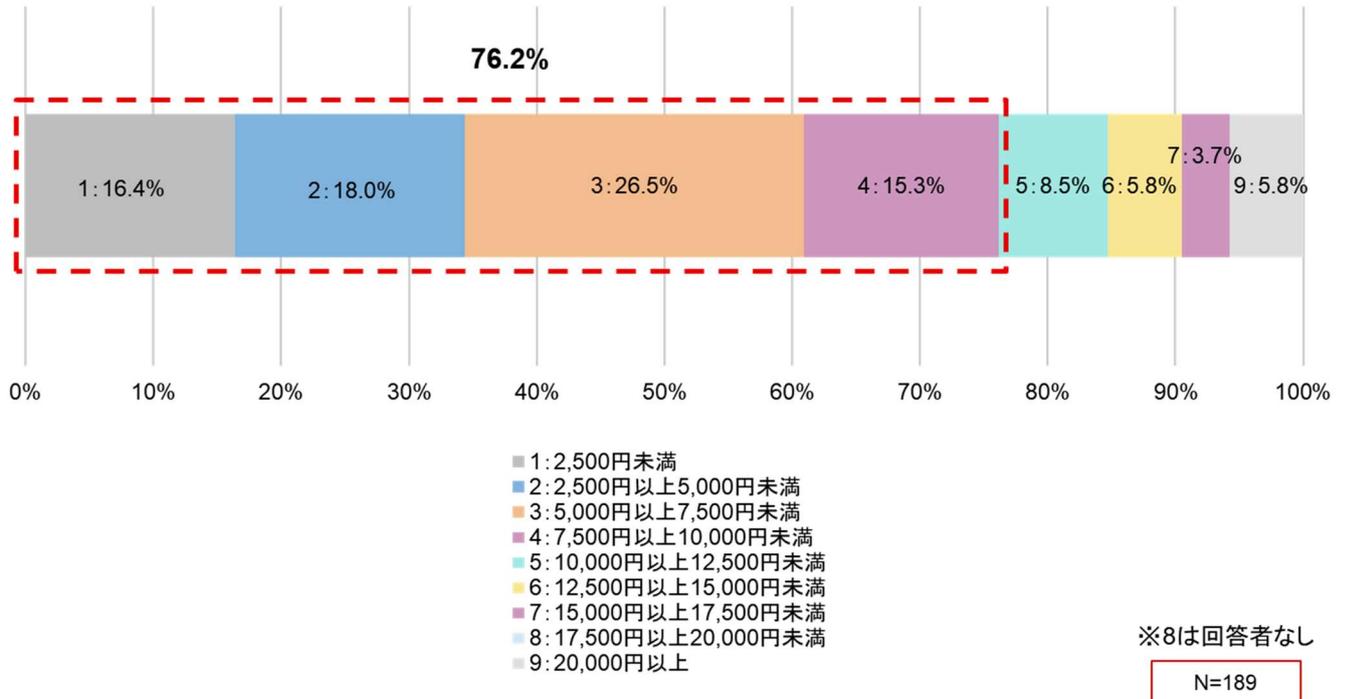


(出所)当社および MUTB 作成

[2] 1人当たりの平均賃上げ額

1人当たりの平均賃上げ額は「5,000円以上7,500円未満」とした企業が26.5%と最多で、1万円未満とした企業が全体の76.2%であった【図表2】。

図表2 1人当たりの平均賃上げ額



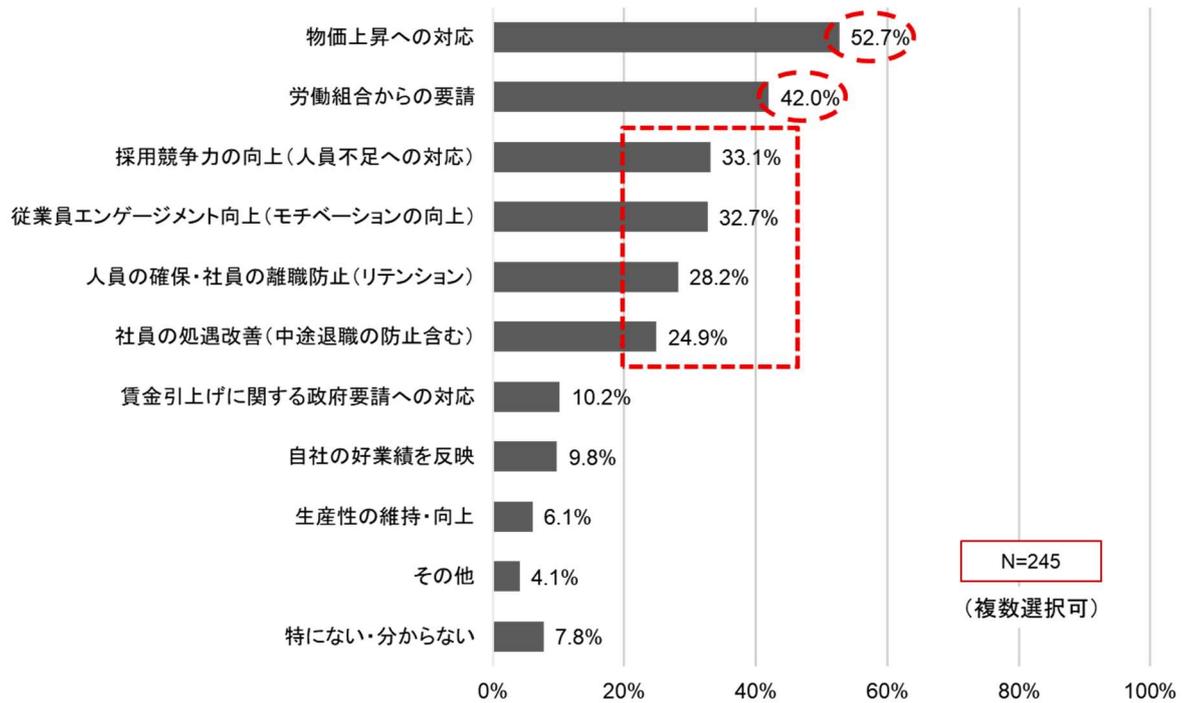
(出所) 当社および MUTB 作成

[3] 賃上げを実施した(予定を含む)目的・理由

賃上げを実施した(予定を含む)目的や理由を尋ねたところ、「物価上昇への対応」を理由とした企業が 52.7%と最多で、次いで「労働組合からの要請」を理由とした企業が 42.0%だった。

「採用競争力の向上」が 33.1%、「従業員エンゲージメント向上」が 32.7%、「人員の確保・社員の離職防止」が 28.2%、「社員の処遇改善」が 24.9%と、採用競争力の強化やリテンションを目的に賃上げを実施した企業も一定数存在している【図表 3】。

図表 3 賃上げを実施した(予定も含む)目的・理由



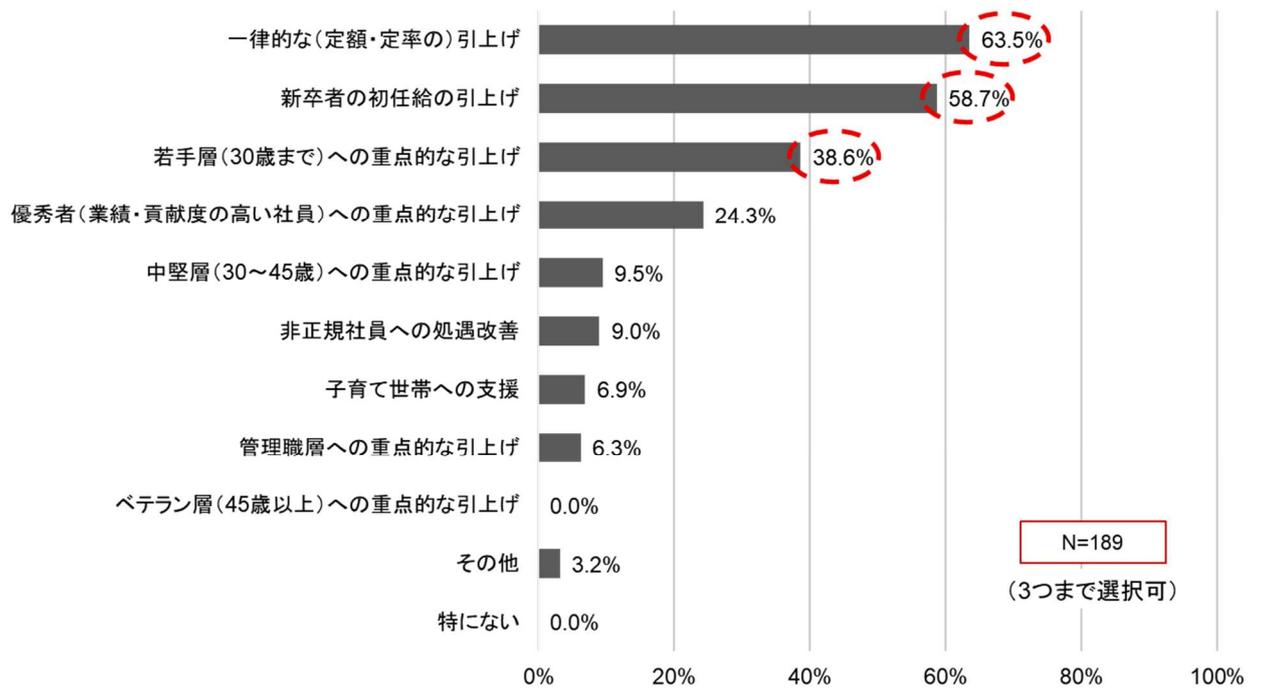
(出所)当社および MUTB 作成

[4] 賃上げの実施において優先度が高い項目

賃上げの実施状況について尋ねたところ、「一律的な引き上げ」を実施した企業が 63.5%と最も多かった。次いで「新卒者の初任給の引き上げ」が 58.7%、「若手層への重点的な引き上げ」が 38.6%で、若年層への配分を重視する企業も目立った。

一方、中堅層やベテラン層、管理職層への重点的な引き上げをおこなった企業はいずれも 10%に満たなかった【図表 4】。

図表 4 賃上げの実施において優先度が高い項目



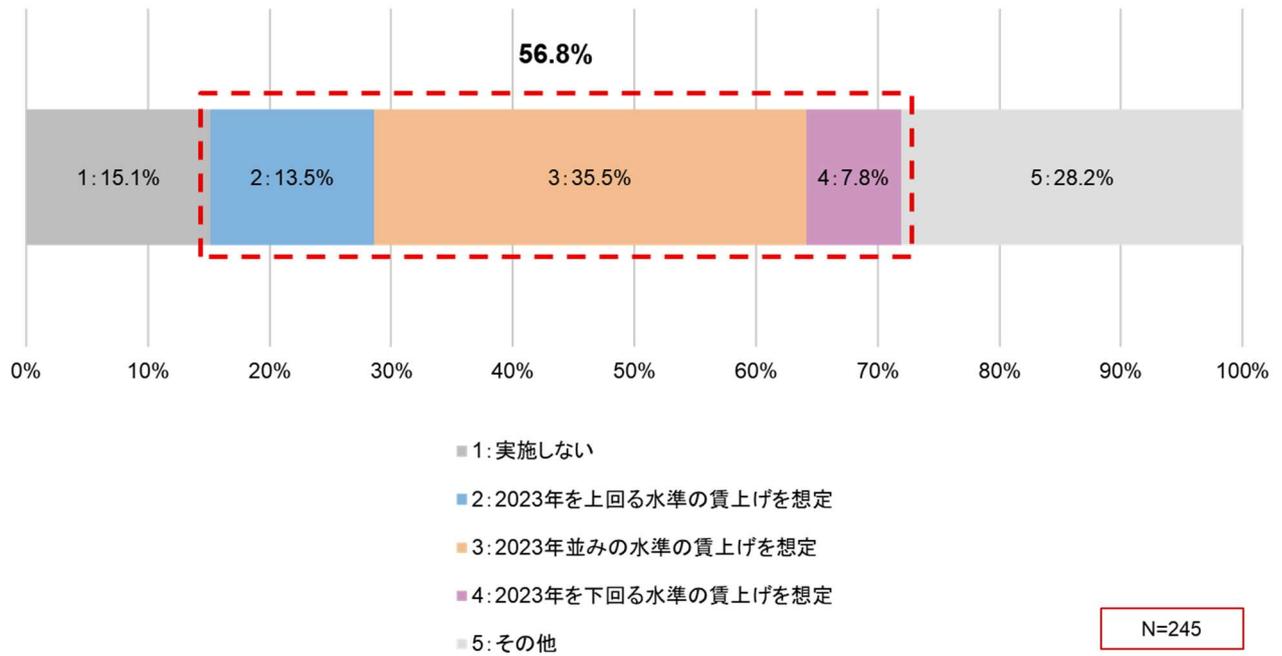
(出所)当社および MUTB 作成

[5] 2024年の賃上げ意向

2024年の賃上げ意向について尋ねたところ、「2023年並みの水準の賃上げを想定」と回答した企業が35.5%と最多で、2024年に賃上げを実施することを想定している企業は全体の56.8%を占めた。

一方、「実施しない」と回答した企業は15.1%にとどまった【図表5】。

図表5 2024年の賃上げ意向



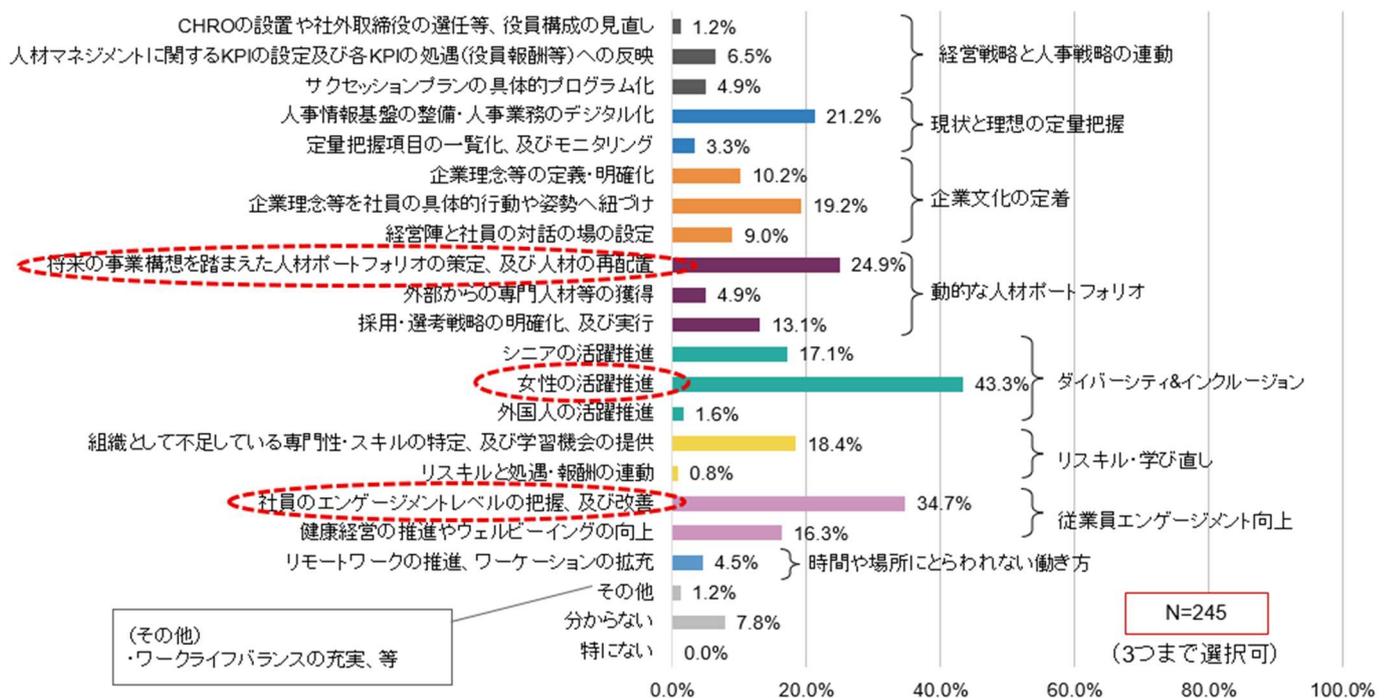
(出所) 当社および MUTB 作成

(2) 人的資本経営の推進および情報開示の対応

[1] 人的資本経営推進のための人材戦略(優先度の高いもの)

人的資本経営推進に資する取り組みのうち優先度が高いものを尋ねたところ、「女性の活躍推進」が最も回答が多かった(43.3%)。次いで「社員のエンゲージメントレベルの把握および改善」(34.7%)、「将来の事業構想を踏まえた人材ポートフォリオの策定・および人材の再配置」(24.9%)が続いた【図表 6】。

図表 6 人的資本経営推進のための人材戦略(優先度の高いもの)

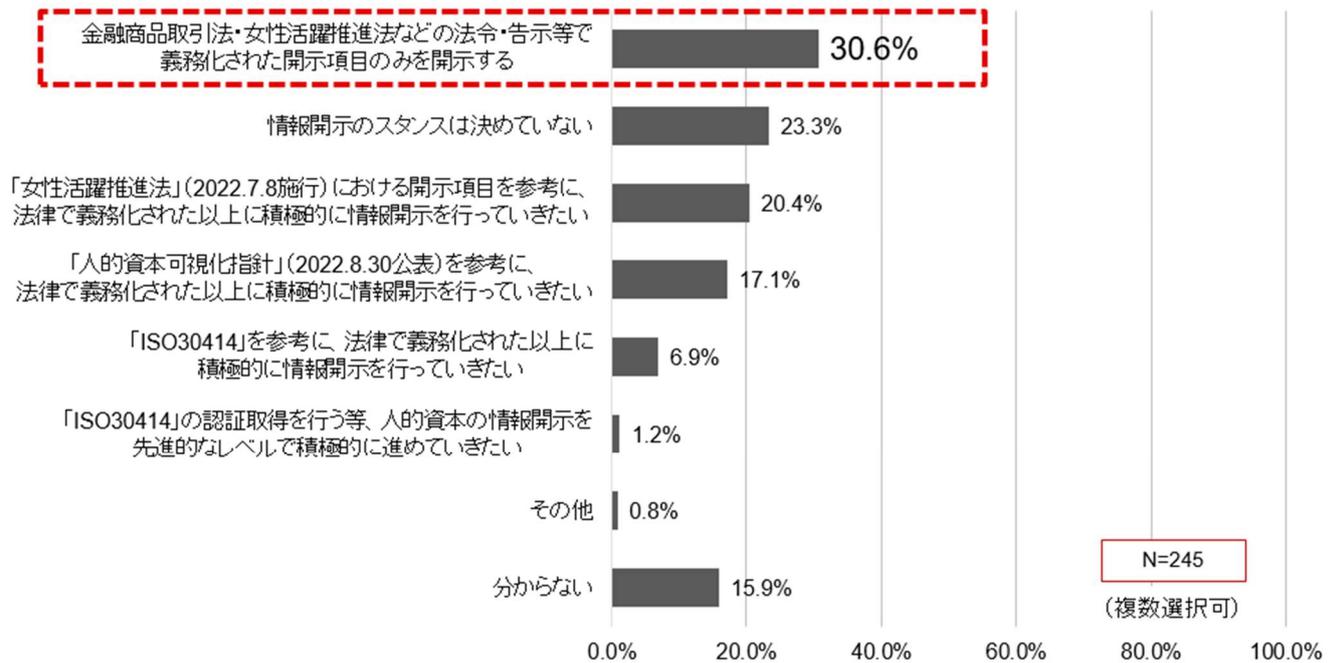


(出所) 当社および MUTB 作成

[2] 人的資本の情報開示に対する直近1年以内のスタンス

「人的資本の情報開示に対する、直近1年以内のスタンス」については「金融商品取引法・女性活躍推進法などの法令・告示等で義務化された開示項目のみを開示する」と回答した企業の割合が30.6%で最も高かった【図表7】。

図表7 人的資本の情報開示に対する直近1年以内のスタンス

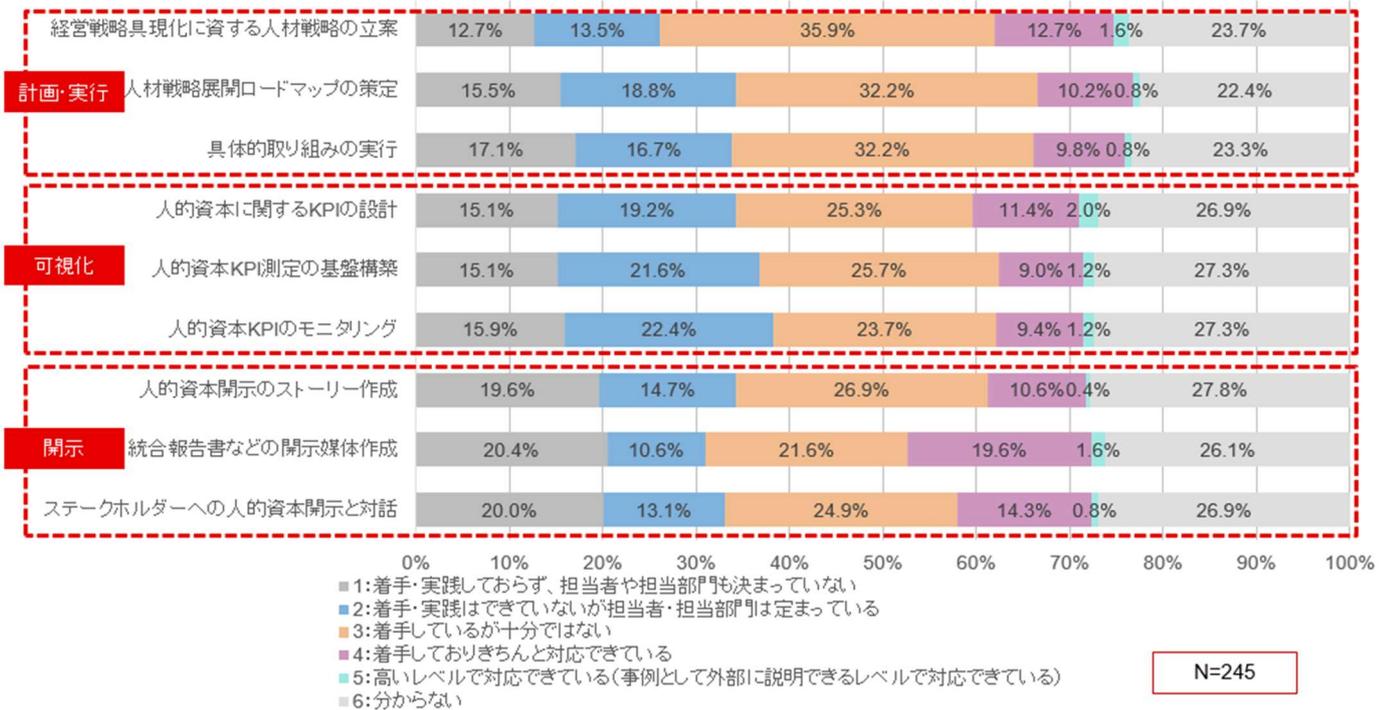


(出所) 当社および MUTB 作成

[3] 人的資本経営の推進状況

人的資本経営を推進するためには、「計画／実行」「可視化」「開示」を網羅的に、かつ連動させながら実施することが有用である。この各項目に対して「どの程度着手・実践できているか」を尋ねた設問では、いずれの項目でもおおむね 3～4 割の企業が「着手・実践していない(担当者・部門は決まっている場合も含む)」と回答した。一方、「対応できている」と回答した企業も各項目に 1～2 割程度存在し、人的資本経営の推進状況は各社ばらつきがある【図表 8】。

図表 8 人的資本経営の推進状況



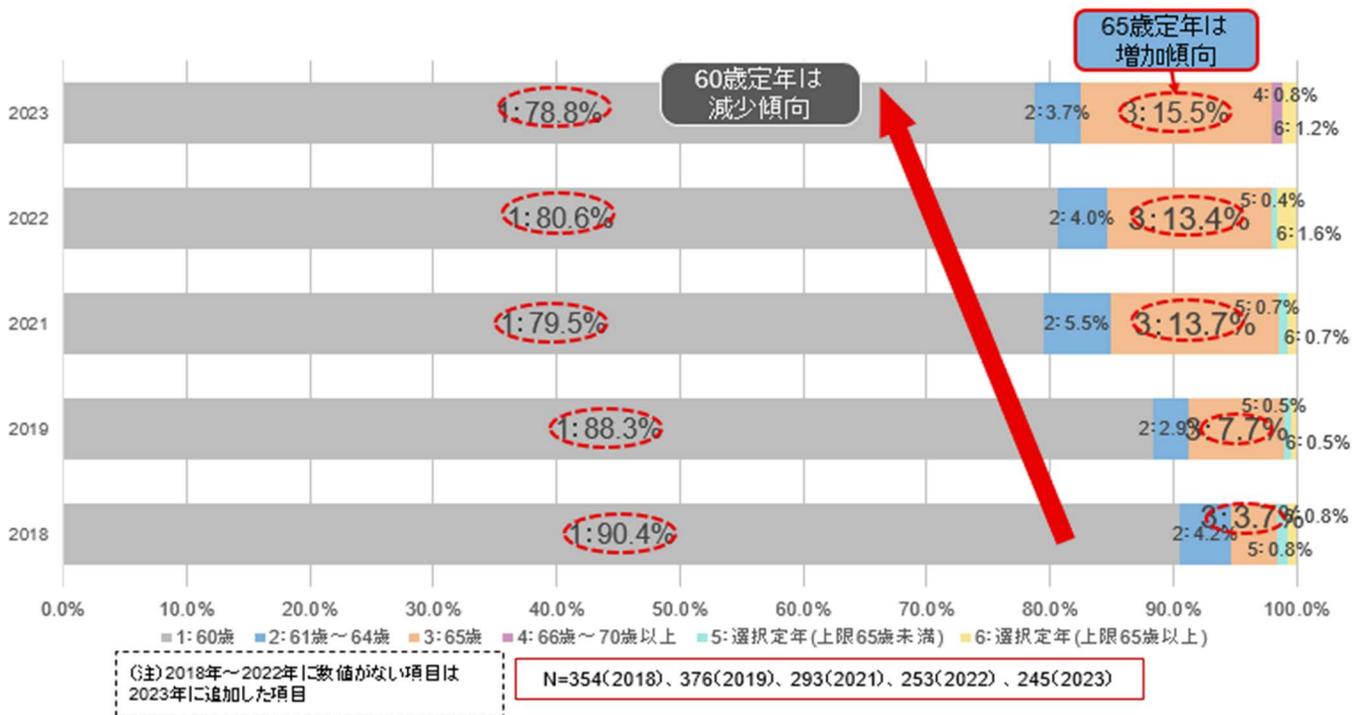
(出所) 当社および MUTB 作成

(3) 定年延長に関する動向

[1] 現在の定年年齢(経年比較)

定年年齢について 2018 年以降の調査結果を経年比較すると、65 歳定年の割合は着実に増加傾向にある。本年の調査では定年が 65 歳と回答した企業は 15.5%(昨年比+2.1 ポイント、2018 年比+11.8 ポイント)であった。一方、60 歳定年の割合は減少傾向にあり、今回調査では定年が 60 歳であると回答した企業は 78.8%であった(昨年比マイナス 1.8 ポイント、2018 年比マイナス 11.6 ポイント)【図表 9】。

図表 9 今後の定年延長等の検討状況の推移

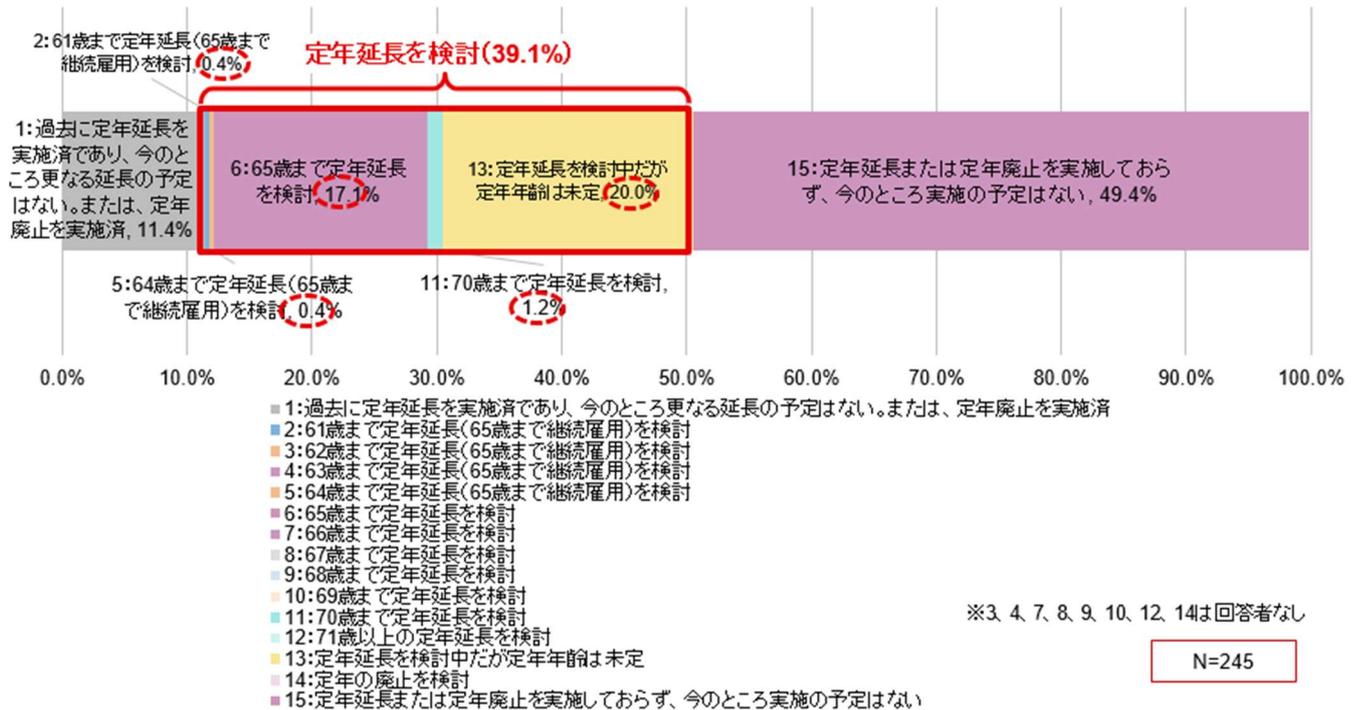


(出所) 当社および MUTB 作成

[2] 今後の定年延長等の検討状況

定年延長を検討している企業の割合は39.1%だった。これに定年延長等を実施済の企業を合わせると50.5%となり、過半数の企業が定年延長などについて何らかの取り組み・検討を実施していた。定年延長等を実施しておらず、また予定もないと回答した企業数は過半数を下回った。【図表 10】

図表 10 今後の定年延長等の検討状況



(出所) 当社および MUTB 作成

- ご利用に際して -

- 本資料は、執筆時点で信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一した見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客さまの決定、行為、およびその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客さまご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所: 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡ください。