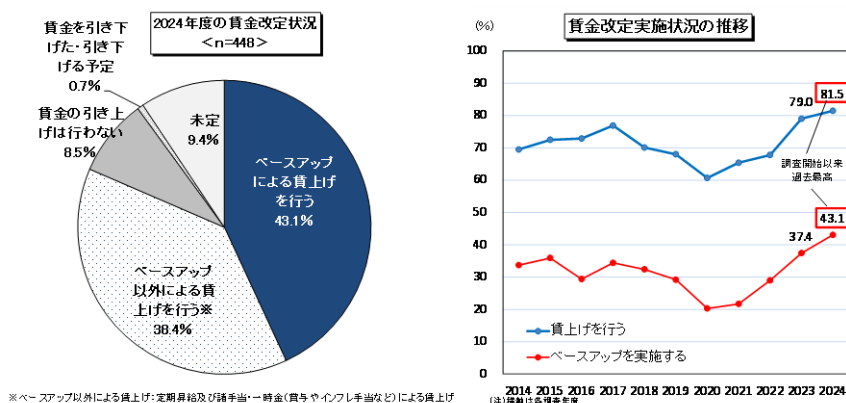


2024年度「賃金と採用に関する動向調査」

<調査結果のポイント>

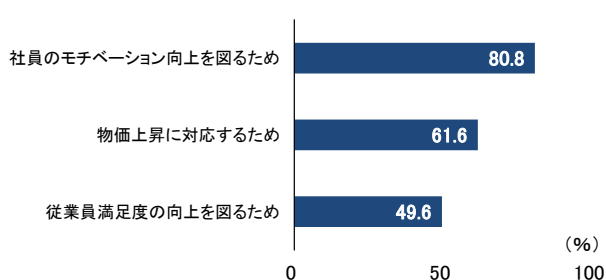
1. 賃金の改定状況について

- 2024年度に正社員の賃上げを行うと回答した企業は81.5%、ベースアップを実施すると回答した企業は43.1%となった。
- 賃金の改定状況を時系列で見ると、2024年度に賃上げを行う企業およびベースアップを実施する企業の割合は、本調査開始以降で前年度に続きともに最高となった。

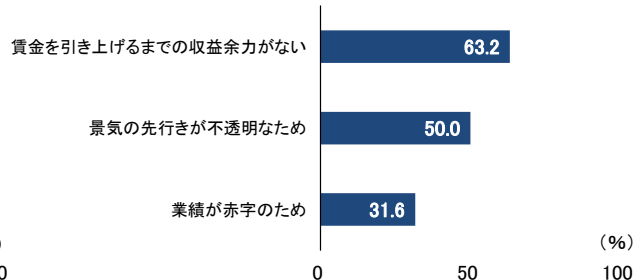


- 人手の確保や物価上昇への対応を目的に賃金引き上げを実施する企業が増加する一方、自社の収益余力を理由に賃金引き上げを見送る企業がある。

<賃金引き上げを行う理由(上位3項目)>



<賃金引き上げを行わない理由(上位3項目)>



2. 採用について

- 2024年度に新卒者を「採用した」企業は、前年度比▲2.2ポイントの44.6%となった。
- 来年度に新卒者を「採用する予定あり」の企業の割合(52.7%)は、今年度に新卒者を「採用した」企業の割合(44.6%)と比べて+8.1ポイントとなった。

<用語の確認>

ベースアップとは、雇用者の基本給の水準を引き上げること(賃金表の改定により賃金水準の引き上げを行う)。
 定昇(定期昇給)とは、従業員の年齢や勤続年数を基準に、毎年一定の時期を定めて、社内の昇給制度に従って行う昇給のこと。

<調査の概要>

- (1) 調査時期 2024年4月
- (2) 調査方法 当社実施「あしぎん景況調査」の特別質問
- (3) 調査対象企業 足利銀行の営業地域（栃木県、群馬県、茨城県、埼玉県他）の企業 803社
- (4) 企業規模区分 従業員数にて規模を区分
大企業……製造、建設、運輸は300人以上、
卸売、サービスは100人以上、小売は50人以上
中小企業…上記未満
- (5) 有効回答企業数 448社（回答率 55.8%）

(6) 回答状況 下記のとおり

(1)業種別構成

	企業数		うち中小企業	
	回答企業数 (社)	構成比 (%)	回答企業数 (社)	構成比 (%)
合計	448	100.0	333	100.0
製造業	193	43.1	163	48.9
飲・食料品	13	2.9	10	3.0
繊維品	6	1.3	6	1.8
木材・木製品	6	1.3	5	1.5
紙・パルプ	10	2.2	9	2.7
化学品	3	0.7	2	0.6
プラスチック	15	3.3	13	3.9
窯業・土石	10	2.2	8	2.4
鉄鋼・非鉄	10	2.2	5	1.5
金属製品	38	8.5	35	10.5
一般機械	13	2.9	11	3.3
電気機械	12	2.7	10	3.0
輸送用機械	33	7.4	30	9.0
精密機械	8	1.8	5	1.5
その他	16	3.6	14	4.2
非製造業	255	56.9	170	51.1
卸売	61	13.6	45	13.5
小売	43	9.6	11	3.3
運輸	27	6.0	24	7.2
建設	55	12.3	53	15.9
サービス	69	15.4	37	11.1

(2)所在地構成

	企業数		うち栃木県内		うち栃木県外	
	回答企業数 (社)	構成比 (%)	回答企業数 (社)	構成比 (%)	回答企業数 (社)	構成比 (%)
合計	448	100.0	268	59.8	180	40.2
製造業	193	100.0	106	54.9	87	45.1
非製造業	255	100.0	162	63.5	93	36.5

(注) 企業規模は従業員数による。

製造、建設、運輸の3業種は300人以上、卸売、サービスの2業種は100人以上、
小売は50人以上を大企業とし、それ未満を中小企業とした。

(7) 注意点

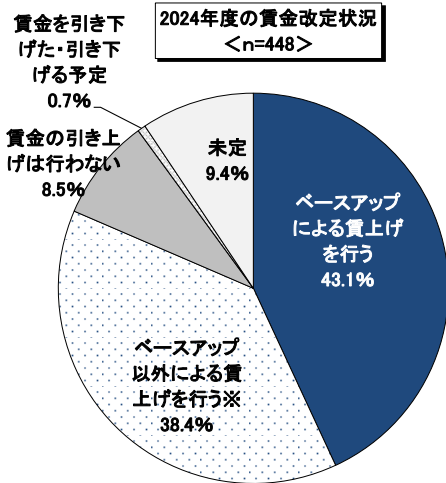
- ・ 図表中のnとは、回答者数のことである。
- ・ 集計は、小数第2位を四捨五入しているため、数値の合計は100%にならない場合がある。
- ・ 「繊維品」「木材・木製品」「化学品」「精密機器」は回答企業数が少ないことから、結果の解釈には注意が必要である。

【賃金の動向について】

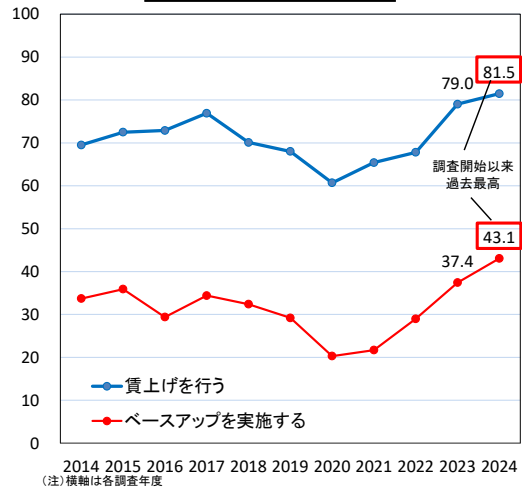
1. 2024年度の賃金の改定状況

- ・ 2024年度に正社員の賃上げを行うと回答した企業は81.5%となった（図表1）。
- ・ 2024年度にベースアップを実施すると回答した企業は43.1%となった（図表1）。
- ・ 人手の確保と物価上昇への対応を目的に、賃上げを行う企業が多かったと見られる。
- ・ 賃金の改定状況を時系列で見ると、2024年度に賃上げおよびベースアップを実施する企業の割合は、2014年度の本調査開始以降で前年度に続きともに最高となった。

図表1



賃金改定実施状況の推移



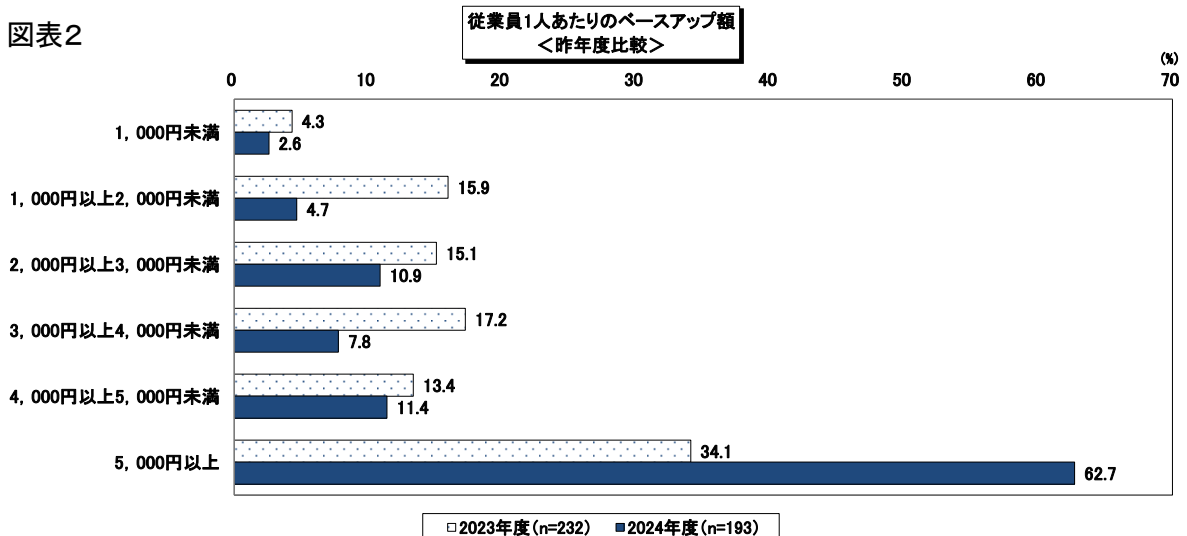
※ベースアップ以外による賃上げ：定期昇給及び諸手当・一時金(賞与やインフレ手当など)による賃上げ

2. 従業員1人あたりの「ベースアップ額」および「ベースアップ率」

① ベースアップ額

- ・ ベースアップを実施する企業における従業員1人あたりのベースアップ額は、「5,000円以上」が62.7%と最も多くなり、次いで「4,000円以上5,000円未満」が11.4%と続く（図表2）。
- ・ 前年度調査と比較すると、「5,000円以上」の割合が大きく増加した（図表2）。

図表2



- ・ 従業員 1 人あたりのベースアップ額を規模別に見ると、大企業では「10,000 円以上」が 28.6%、中小企業では「5,000 円以上 6,000 円未満」が 19.0%と最も多くなった（図表 3）。
- ・ 業種別に見ると、製造業は「5,000 円以上 6,000 円未満」が 18.8%、非製造業は「10,000 円以上」が 22.2%と最も多くなった（図表 3）。

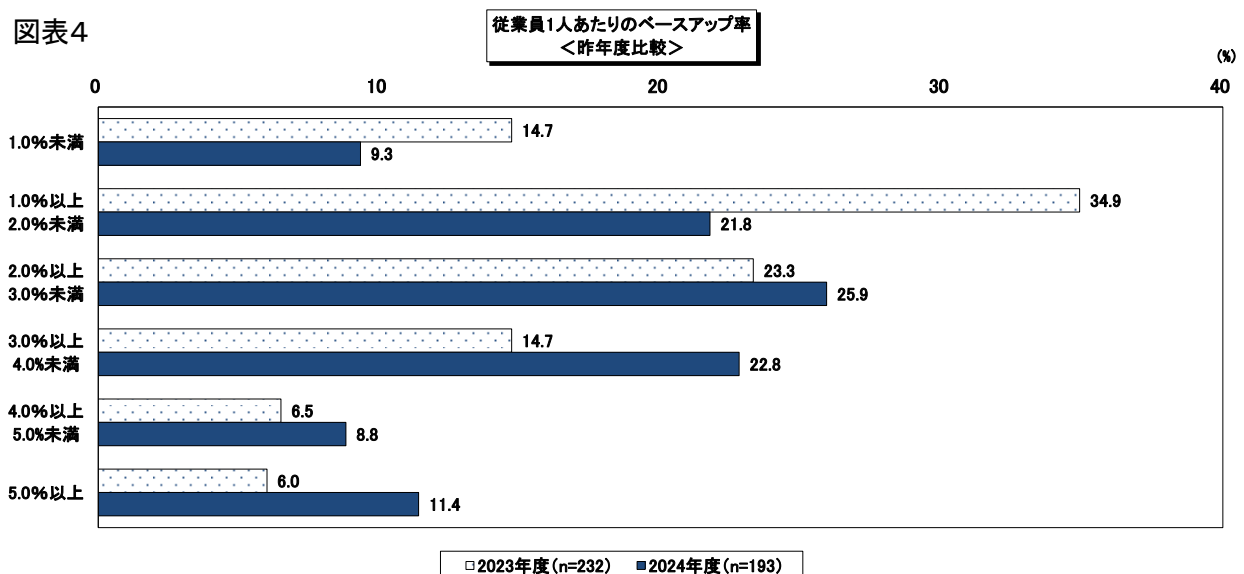
図表3

	1,000円未満	1,000円以上 2,000円未満	2,000円以上 3,000円未満	3,000円以上 4,000円未満	4,000円以上 5,000円未満	5,000円以上 6,000円未満	6,000円以上 7,000円未満	7,000円以上 8,000円未満	8,000円以上 9,000円未満	9,000円以上 10,000円未満	10,000円以上
全体(n=193)	2.6	4.7	10.9	7.8	11.4	18.7	7.8	8.3	4.1	5.2	18.7
大企業(n=56)	3.6	5.4	3.6	5.4	5.4	17.9	8.9	10.7	5.4	5.4	28.6
中小企業(n=137)	2.2	4.4	13.9	8.8	13.9	19.0	7.3	7.3	3.6	5.1	14.6
製造業(n=85)	2.4	4.7	8.2	8.2	14.1	18.8	10.6	5.9	5.9	7.1	14.1
非製造業(n=108)	2.8	4.6	13.0	7.4	9.3	18.5	5.6	10.2	2.8	3.7	22.2

② ベースアップ率

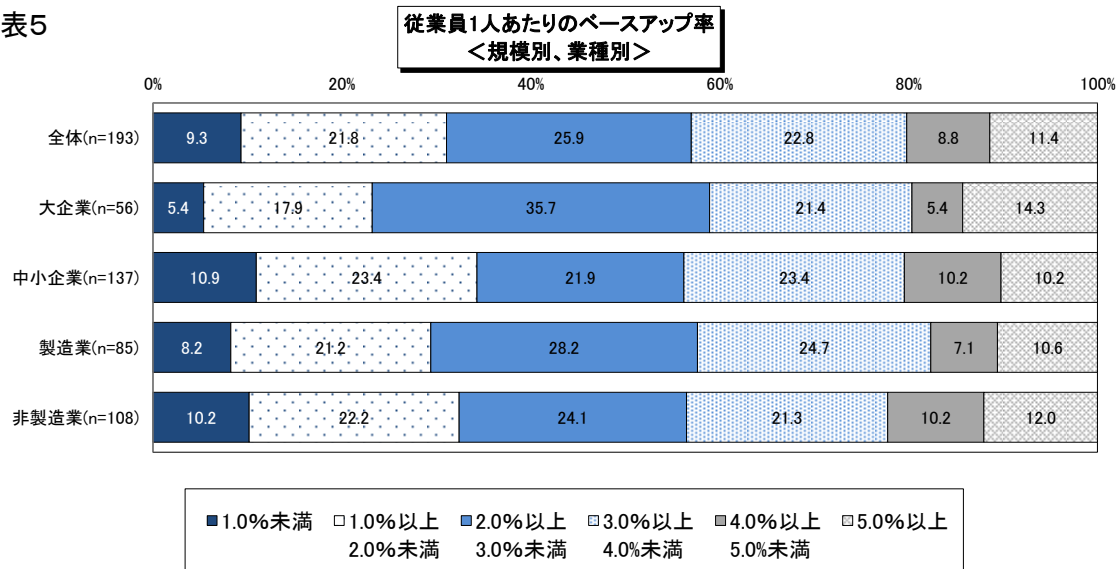
- ・ ベースアップを実施する企業における従業員 1 人あたりのベースアップ率は、「2.0%以上 3.0%未満」が 25.9%と最も多く、次いで「3.0%以上 4.0%未満」（22.8%）となった（図表 4）。
- ・ 前年度調査と比較すると、「1.0%以上 2.0%未満」が前年度比▲13.1 ポイントと大きく減少し、「3.0%以上 4.0%未満」が同+8.1 ポイント増加するなど、全体的にベースアップ率を引き上げる動きが見てとれる（図表 4）。

図表4



- ・ 従業員 1 人あたりのベースアップ率を規模別に見ると、大企業では「2.0%以上 3.0%未満」が 35.7%、中小企業では「1.0%以上 2.0%未満」と「3.0%以上 4.0%未満」が 23.4%と最も多くなった（図表 5）。
- ・ 業種別に見ると、製造業、非製造業ともに「2.0%以上 3.0%未満」がそれぞれ 28.2%、24.1%と最も多くなった（図表 5）。

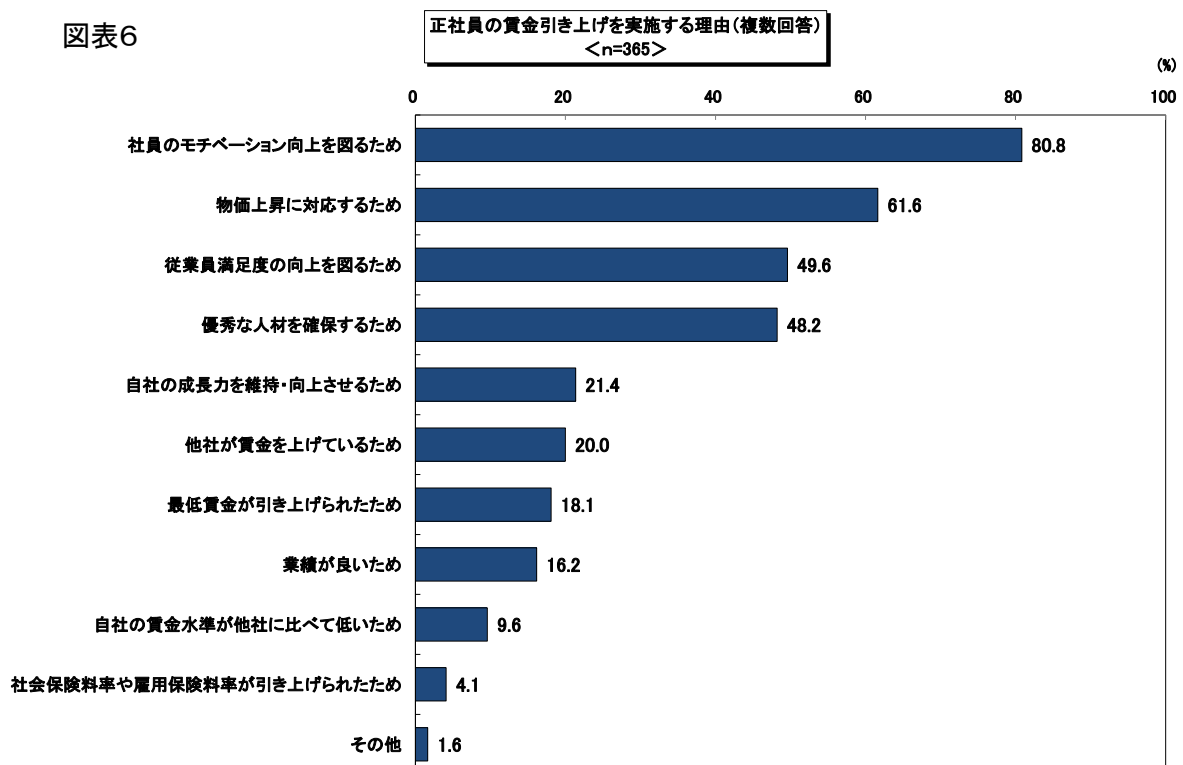
図表 5



3. 「正社員の賃金引き上げ」を実施する、または実施しない理由(複数回答)

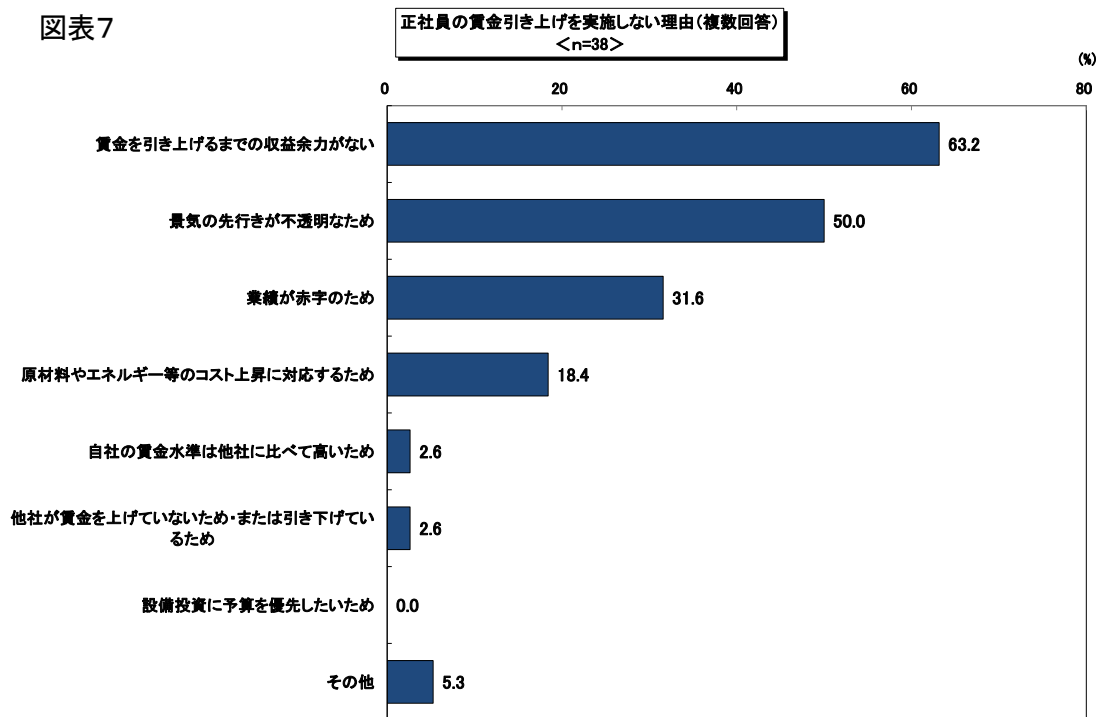
- ・ 正社員の賃金引き上げを実施する理由は、「社員のモチベーション向上を図るため」が 80.8%と最も多く、次いで「物価上昇に対応するため」(61.6%)、「従業員満足度の向上を図るため」(49.6%)の順となった（図表 6）。

図表 6



- ・ 正社員の賃金引き上げを実施しない理由は、「賃金を引き上げるまでの収益余力がない」が63.2%と最も多く、次いで「景気の先行きが不透明なため」の50.0%、「業績が赤字のため」の31.6%の順となった（図表7）。

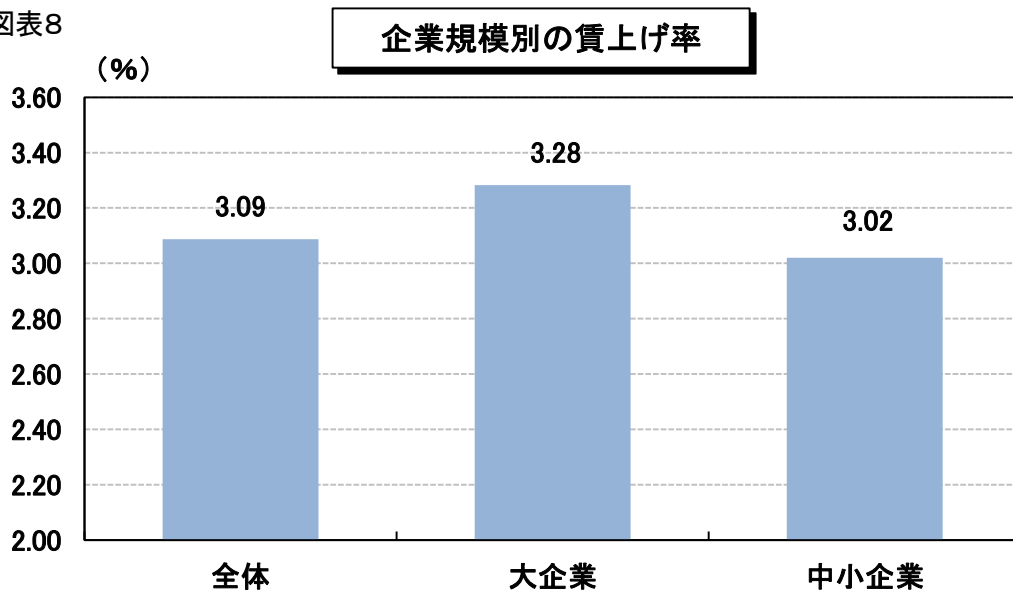
図表7



4. 2024 年度の賃上げ率

- ・ ベースアップのほかに定期昇給や諸手当・一時金まで含めた「賃上げ率」を見ると、全体の平均は3.09%となった（図表8）。
- ・ 規模別に見ると、大企業は3.28%、中小企業は3.02%となった（図表8）。

図表8



(注) 集計は「賃下げする」企業を除き、「賃金改定しない」「未定」の企業は賃上げ率を0として算出した。

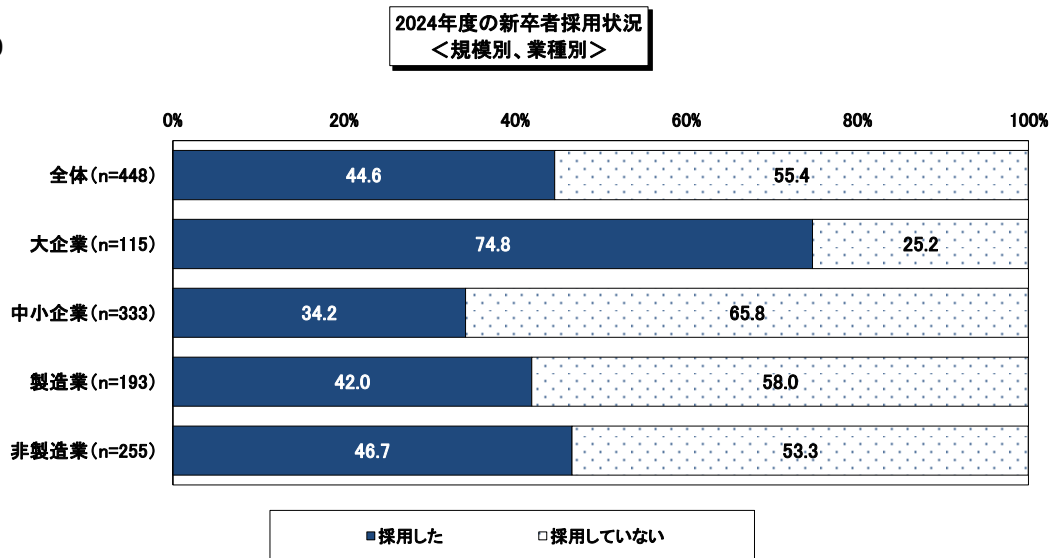
【採用について】

1. 2024年度の新卒者採用状況

(新卒者とは、2024年3月に、大学院、大学、短大、高専、専門学校、高校、中学を卒業した方)

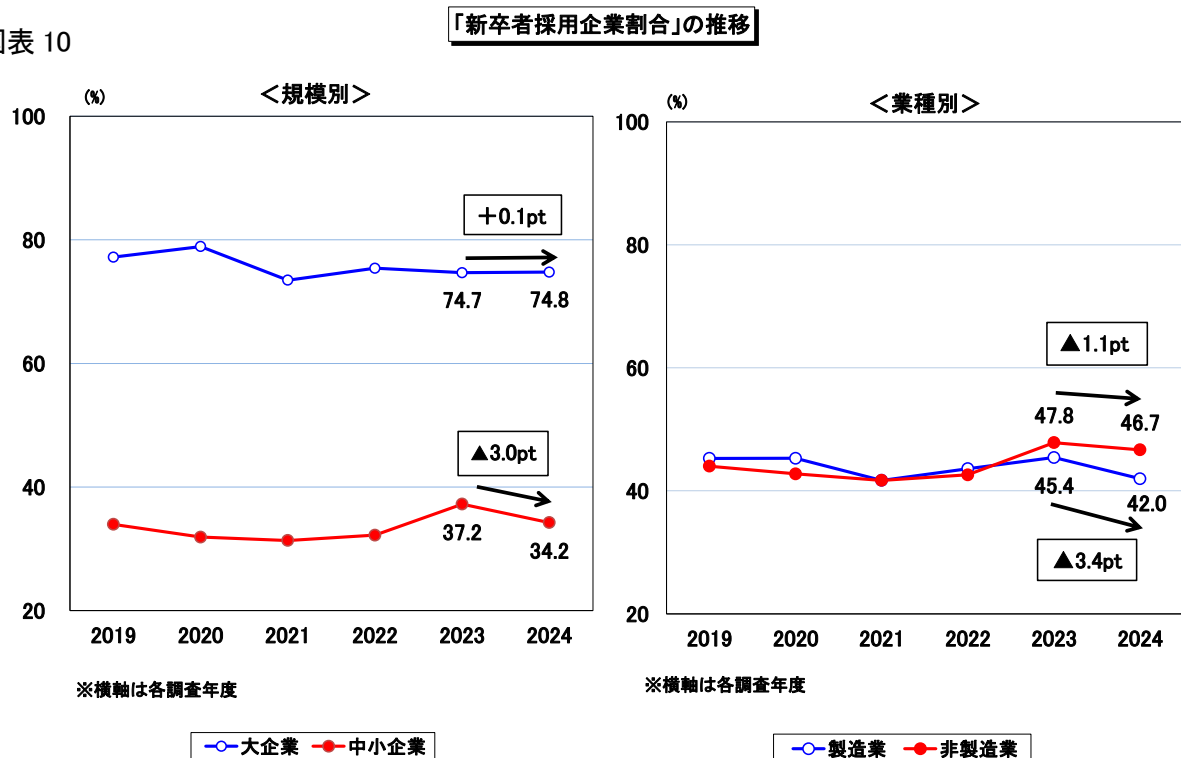
- 2024年度に新卒者を「採用した」企業は44.6%、「採用していない」企業は55.4%となった。「採用した」企業割合を規模別に見ると、大企業で74.8%、中小企業で34.2%と企業規模間で差が見られる。業種別に見ると、製造業で42.0%、非製造業で46.7%となった(図表9)。

図表9



- 前年度調査と比較すると、「採用した」企業割合は、大企業で+0.1ポイント(74.7%→74.8%)、中小企業で▲3.0ポイント(37.2%→34.2%)となった。また、製造業では▲3.4ポイント(45.4%→42.0%)、非製造業では▲1.1ポイント(47.8%→46.7%)となった(図表10)。

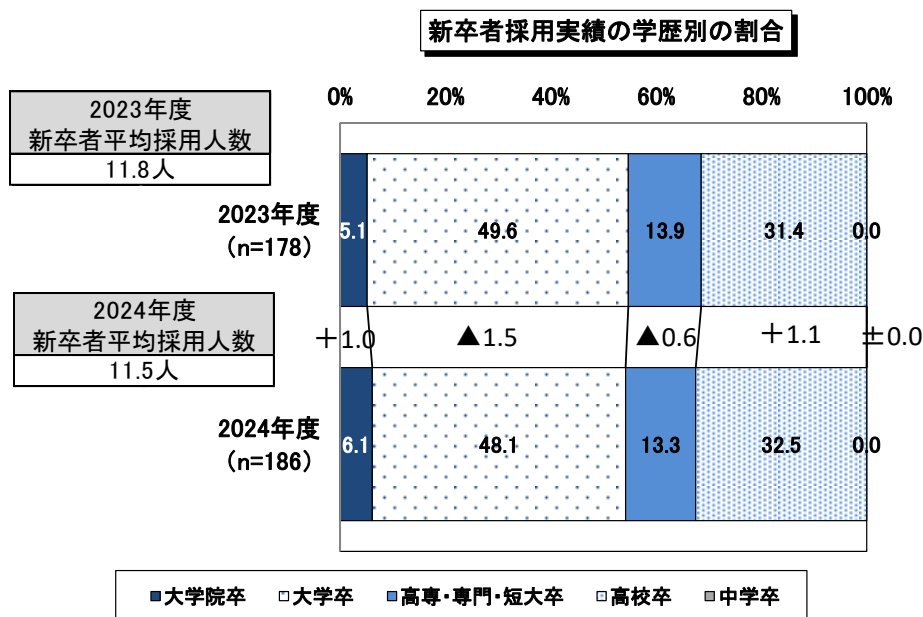
図表10



2. 2024 年度の平均採用人数（新卒採用を実施した企業のみ）

- ・ 2024 年度の新卒者の平均採用人数は、11.5 人と前年度比▲0.3 人となった（図表 10）。
- ・ 学歴別の採用割合を前年度調査と比較すると、大学院卒は+1.0 ポイント、大学卒は▲1.5 ポイント、高専・専門・短大卒は▲0.6 ポイント、高校卒は+1.1 となった（図表 11）。

図表 11

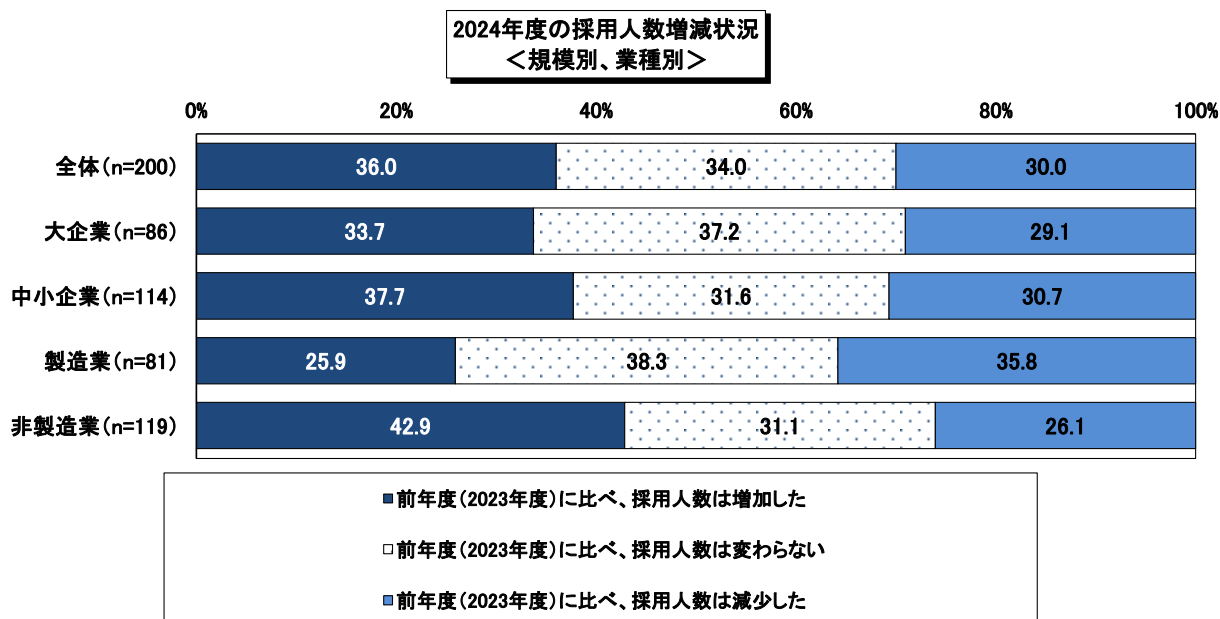


3. 2024 年度の新卒者採用人数の増減（2023 年度比較）

- ・ 2024 年度の新卒者採用人数を前年度と比較すると、採用人数を前年度より「増やした」企業は 36.0%、「変わらない」企業は 34.0%、「減らした(減った)」企業は 30.0%となった（図表 12）。

※2024 年度に新卒者の採用はしていない企業は除く

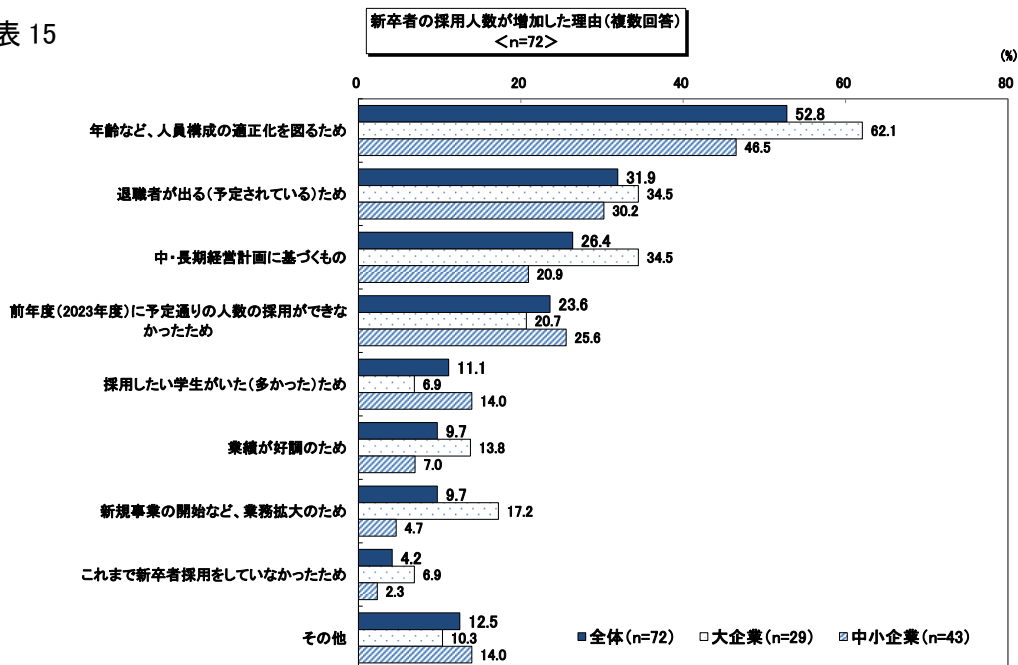
図表 12



4. 「採用人数」を増やした理由、または減らした(減った)理由(複数回答)

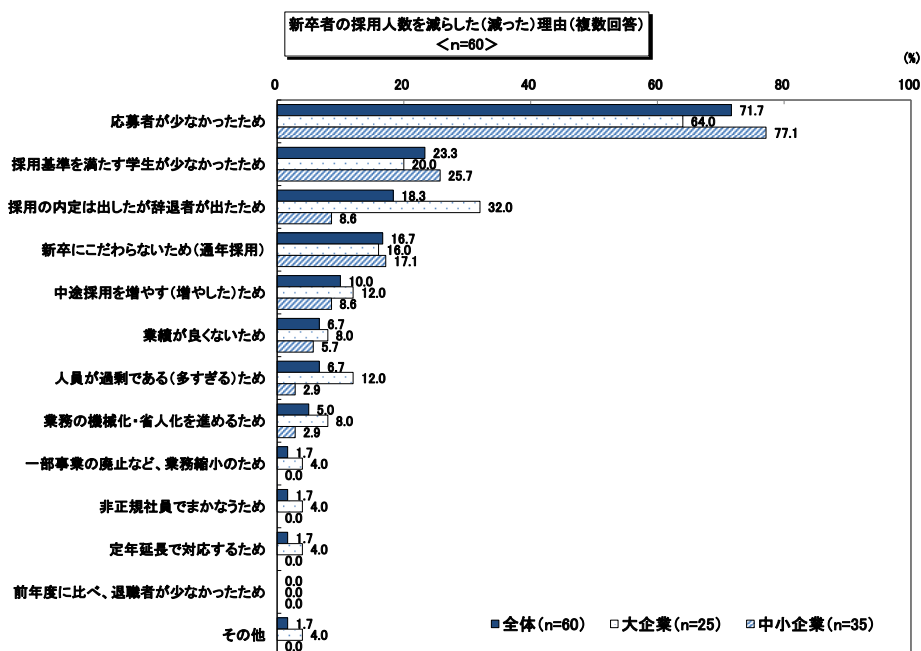
- ・ 前年度より新卒者の採用人数を増やした理由は、「年齢など、人員構成の適性を図るため」が52.8%と最も多くなった(図表15)。
- ・ 規模別に見ると、大企業・中小企業ともに「年齢など、人員構成の適性を図るため」がそれぞれ62.1%、46.5%と最も多くなった(図表15)。

図表15



- ・ 一方、前年度より新卒者の採用人数を減らした(減った)理由は、「応募者が少なかったため」が71.7%と最も多く、次いで「採用基準を満たす学生が少なかったため」(23.3%)「採用の内定は出したが辞退者が出たため」(18.3%)の順となった(図表16)。
- ・ 規模別に見ると、大企業・中小企業ともに「応募者が少なかったため」がそれぞれ64.0%、77.1%と最も多くなった(図表16)。

図表16

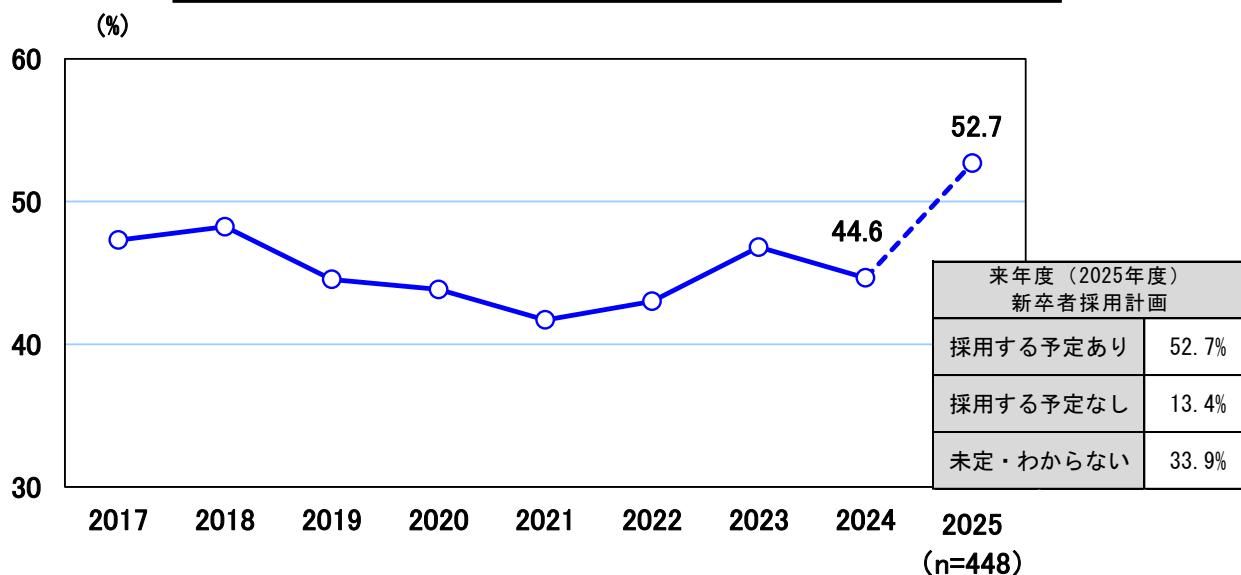


5. 2025 年度の新卒者の採用計画

- ・ 来年度（2025 年度）の新卒者の採用計画については、「採用する予定あり」が 52.7%となった（図表 17）。
- ・ 来年度に新卒者を「採用する予定あり」の企業の割合（52.7%）が、今年度に新卒者を「採用した」企業の割合（44.6%）と比べて+8.1 ポイントとなり、採用意欲の強さがうかがえる（図表 17）。

図表 17

今年度(2024年度)までの採用実績と来年度(2025年度)の採用計画の推移



※2024年までは新卒者を「採用した」、2025年は新卒者を「採用する予定あり」と回答した企業の割合

- ・ 規模別に見ると、「採用する予定あり」は、大企業で 77.4%、中小企業で 44.1%となった（図表 18）。

図表 18

