

2023 年 5 月 30 日

「2023 年度賃金と採用に関する動向調査」の結果について

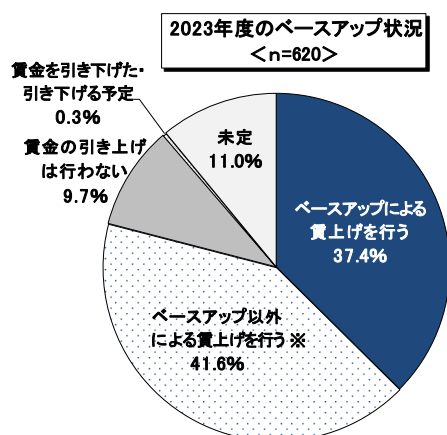
足利銀行（頭取 清水 和幸）のシンクタンクであるあしぎん総合研究所（社長 荒井 大）は、「2023 年度賃金と採用に関する動向調査」を行いましたので、その結果を別紙のとおり発表いたします。今回のポイントは下記のとおりです。

記

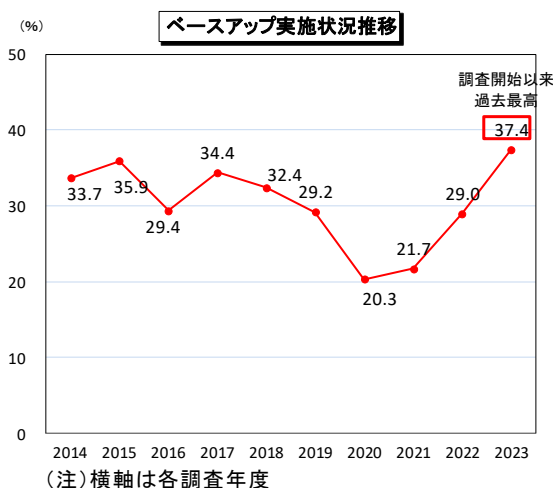
<調査結果のポイント>

1. ベースアップの状況について

- 2023 年度にベースアップを実施すると回答した企業は 37.4%（昨年度比+8.4 ポイント）で、調査開始以来（2014 年度より）最高となった。

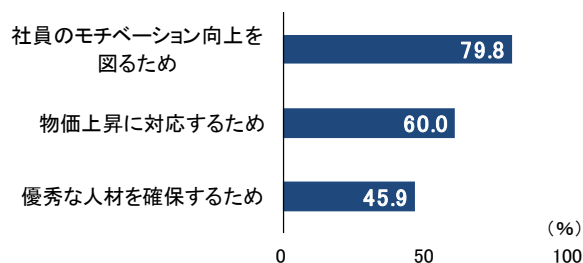


※ベースアップ以外による賃上げ・定期昇給及び諸手当・一時金（賞与やインフレ手当など）による賃上げ

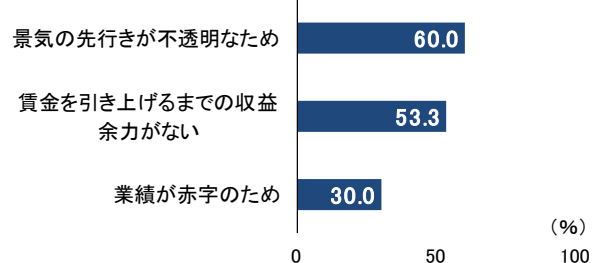


- 人手の確保や物価上昇への対応を目的にベースアップを実施する企業が増加する一方、景気の先行きを懸念し賃金引き上げを見送る企業がある。

<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

- 2023 年度に新卒者を「採用した」企業は、昨年度比+3.8 ポイントの 46.8%となった。

以上

【本件に関するお問い合わせ先】

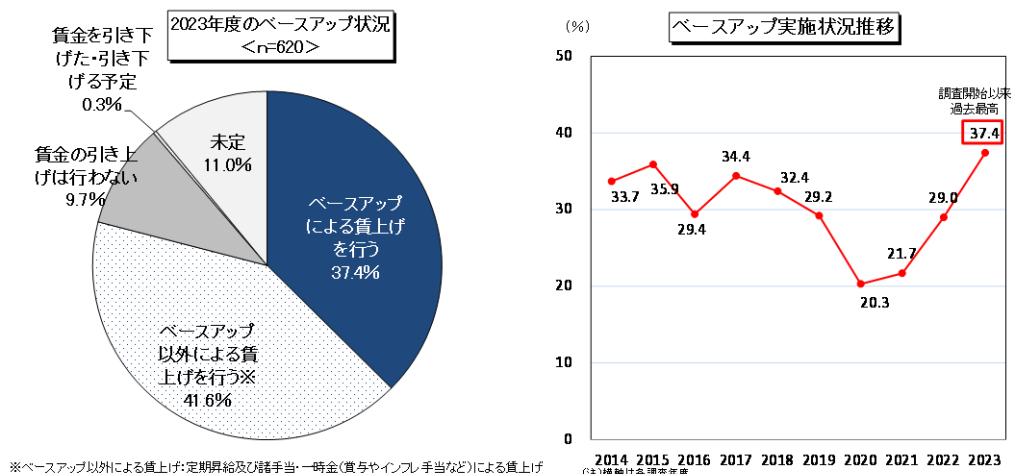
株式会社あしぎん総合研究所 地域開発事業部 阿久津 Tel 028-647-5311

2023 年度「賃金と採用に関する動向調査」

＜調査結果のポイント＞

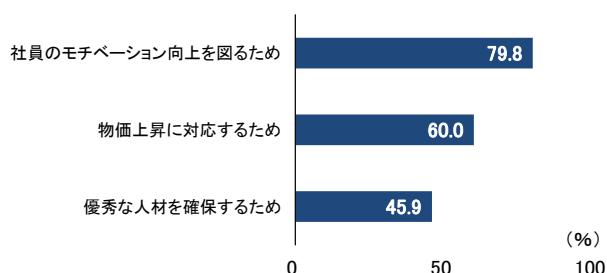
1. ベースアップの状況について

- 2023 年度にベースアップを実施すると回答した企業は 37.4%（昨年度比+8.4 ポイント）で、調査開始以来（2014 年度より）最高となった。

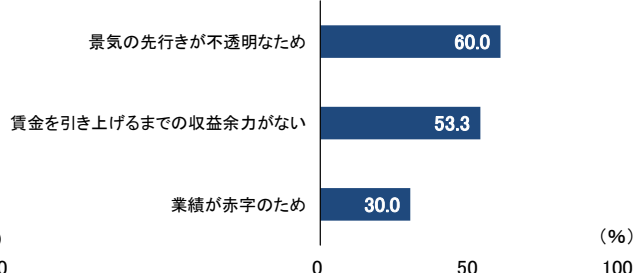


- 人手の確保や物価上昇への対応を目的にベースアップを実施する企業が増加する一方、景気の先行きを懸念し賃金引き上げを見送る企業がある。

＜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

- 2023 年度に新卒者を「採用した」企業は、昨年度比+3.8 ポイントの 46.8%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（53.1%）は、今年度（46.8%）と比べて+6.3 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 2023 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 1,580 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 620 社（回答率 39.2%）
- (6) 回答状況 下記のとおり

回答状況		対象企業数	有効回答数	有効回答率(%)	構成比(%)
全体		1,580	620	39.2	100.0
地域	栃木県内	821	345	42.0	55.6
	栃木県外	759	275	36.2	44.4
規模	大企業	418	154	36.8	24.8
	中小企業	1,162	466	40.1	75.2
業種	製造業	665	276	41.5	44.5
	大企業	101	37	36.6	13.4
	中小企業	564	239	42.4	86.6
	飲・食料品	81	20	24.7	7.2
	繊維品	28	10	35.7	3.6
	木材・木製品	23	13	56.5	4.7
	紙・パルプ	19	8	42.1	2.9
	化学品	20	8	40.0	2.9
	プラスチック	39	21	53.8	7.6
	窯業・土石	31	15	48.4	5.4
	鉄鋼・非鉄	36	11	30.6	4.0
	金属製品	97	54	55.7	19.6
	一般機械	51	17	33.3	6.2
	電気機械	62	23	37.1	8.3
	輸送用機械	69	35	50.7	12.7
	精密機械	44	18	40.9	6.5
	その他	65	23	35.4	8.3
	非製造業	915	344	37.6	55.5
	大企業	317	117	36.9	34.0
	中小企業	598	227	38.0	66.0
	建設	193	78	40.4	22.7
	卸売	174	66	37.9	19.2
	小売	175	66	37.7	19.2
	運輸	132	41	31.1	11.9
	サービス	241	93	38.6	27.0

割合(%)は、四捨五入により100にならない場合がある。

(7) 注意点

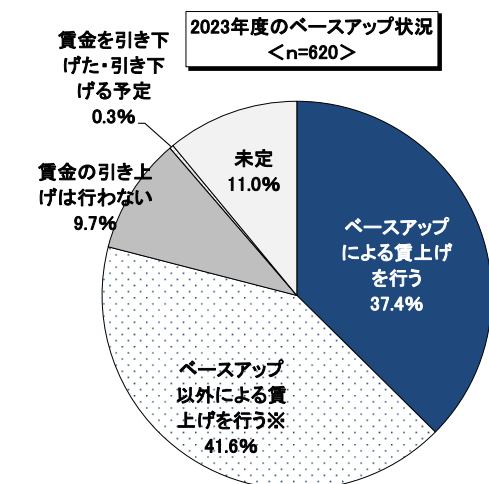
- ・ 図表中の n とは、回答者数のことである。
- ・ 集計は、小数第 2 位を四捨五入しているため、数値の合計は 100%にならない場合がある。

【賃金の動向について】

1. 2023 年度のベースアップ状況

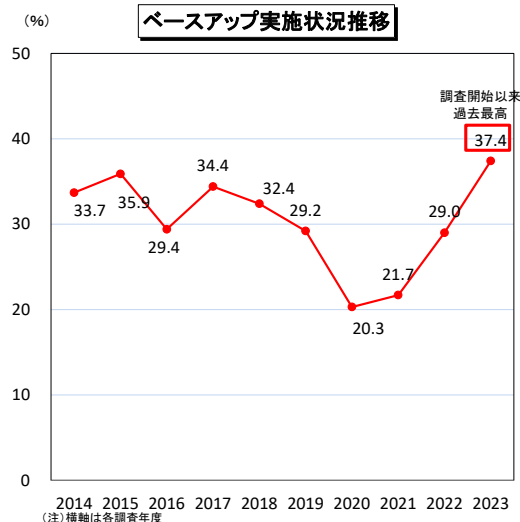
- ・ 2023 年度にベースアップを実施すると回答した企業は 37.4%となった（図表 1）。
- ・ 人手の確保と物価上昇への対応を目的に、これまでベースアップを実施していない企業でもベースアップの実施に踏み切る企業が増加したと考えられる。
- ・ ベースアップ実施率を時系列でみると、2023 年度にベースアップを実施する企業の割合は 2014 年度の本調査開始以来、最高となった。

図表 1



※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

ベースアップ実施状況推移

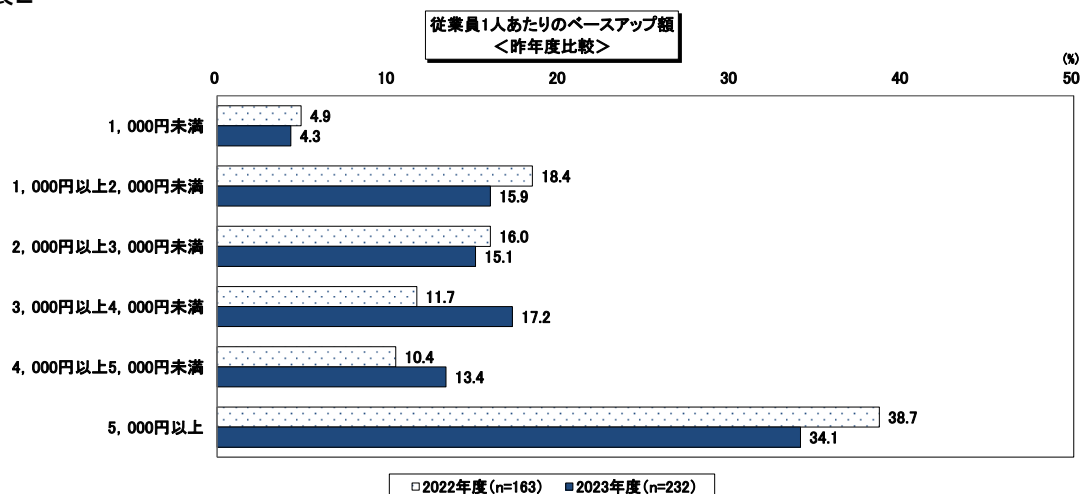


2. 従業員 1 人あたりの「ベースアップ額」及び「ベースアップ率」

① ベースアップ額

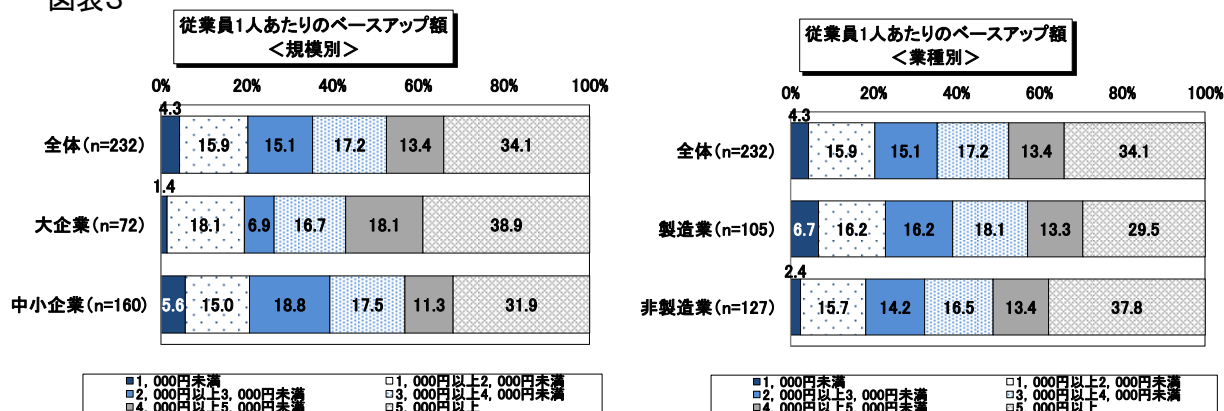
- ・ ベースアップを実施する企業における従業員 1 人あたりのベースアップ額は、「5,000 円以上」が 34.1%と最も多くなり、次いで「3,000 円以上 4,000 円未満」が 17.2%と続く（図表 2）。
- ・ 昨年度調査と比較すると、「3,000 円以上 4,000 円未満」、「4,000 円以上 5,000 円未満」の割合が増加した（図表 2）。

図表 2



- ・ 規模別にみると、従業員1人あたりのベースアップ額は、大企業、中小企業ともに「5,000円以上」がそれぞれ38.9%、31.9%と最も多くなった（図表3）。
- ・ 業種別にみると、製造業、非製造業ともに「5,000円以上」がそれぞれ29.5%、37.8%と最も多くなった（図表3）。

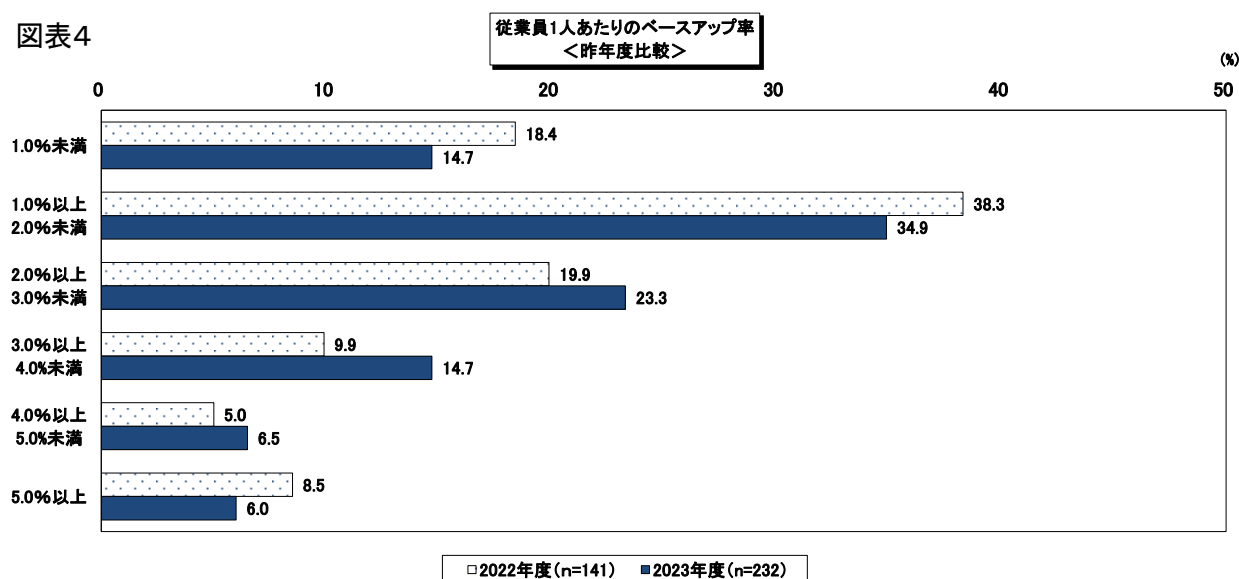
図表3



② ベースアップ率

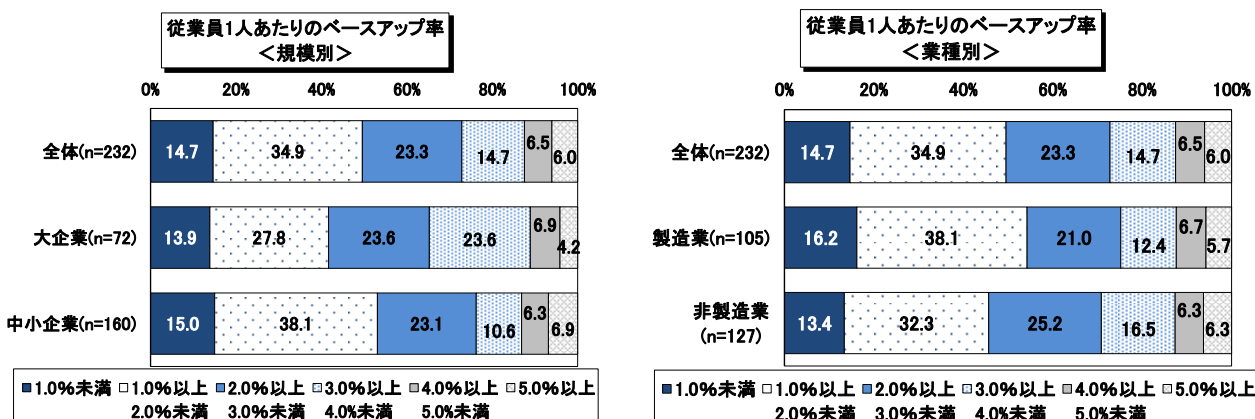
- ・ ベースアップを実施する企業における従業員1人あたりのベースアップ率は、「1.0%～2.0%未満」が34.9%と最も多く、次いで「2.0%～3.0%未満」(23.3%)となった。昨年度調査と比較すると、「3.0%～4.0%未満」が+4.8ポイント(9.9%→14.7%)と最も増加幅が大きくなった（図表4）。

図表4



- ・ 規模別にみると、従業員1人あたりのベースアップ率は、大企業、中小企業ともに「1.0%～2.0%未満」がそれぞれ27.8%、38.1%と最も多くなった（図表5）。
- ・ 業種別にみると、製造業、非製造業ともに「1.0%～2.0%未満」がそれぞれ38.1%、32.3%と最も多くなった（図表5）。

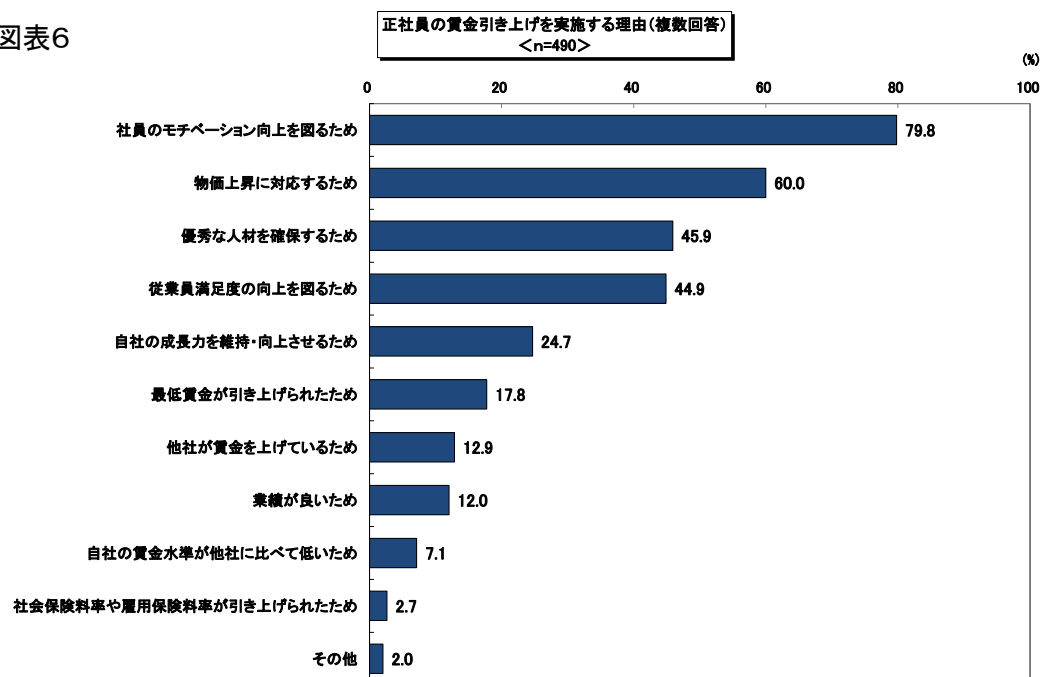
図表5



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)

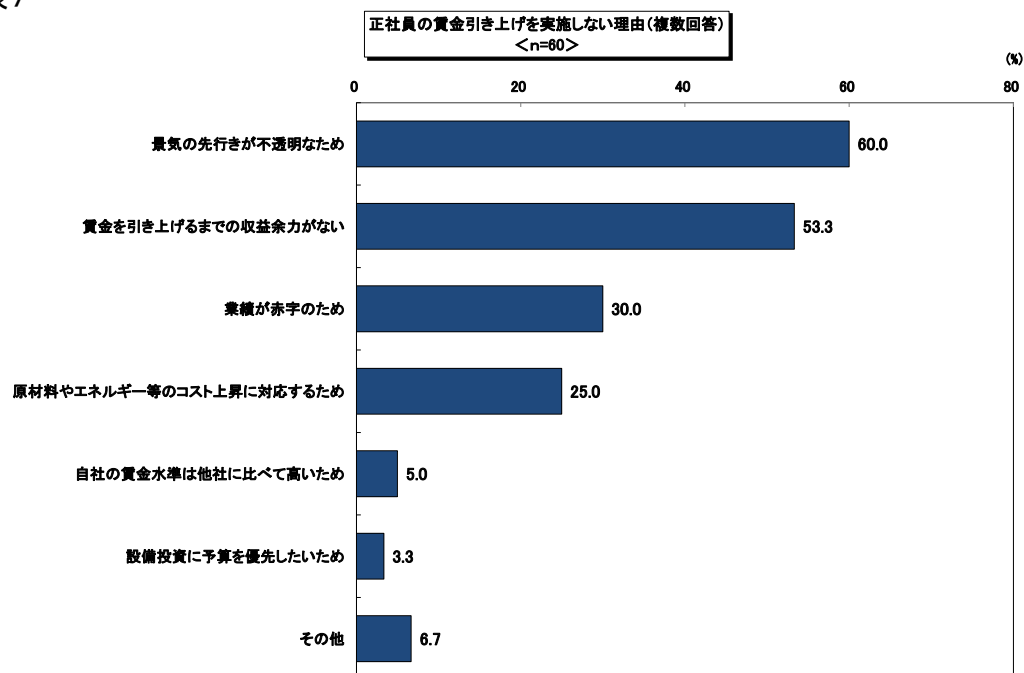
- ・ 正社員の賃金引き上げを実施する理由は、「社員のモチベーションを上げるため」が79.8%と最も多く、次いで「物価上昇に対応するため」の60.0%、「優秀な人材を確保するため」の45.9%の順となった（図表6）。

図表6



- ・ 正社員の賃金引き上げを実施しない理由は、「景気の先行きが不透明なため」が60.0%と最も多く、次いで「賃金を引き上げるまでの収益余力がない」の53.3%、「業績が赤字のため」の30.0%の順となった（図表7）。

図表7



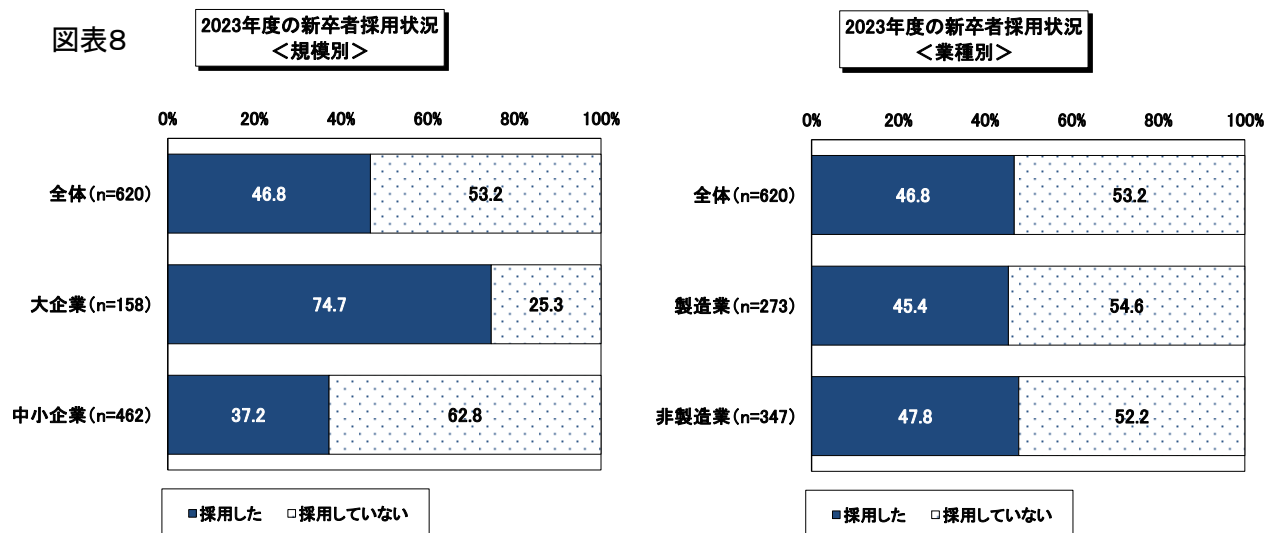
【採用について】

1. 2023 年度の新卒者採用状況

（新卒者とは、2023 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）

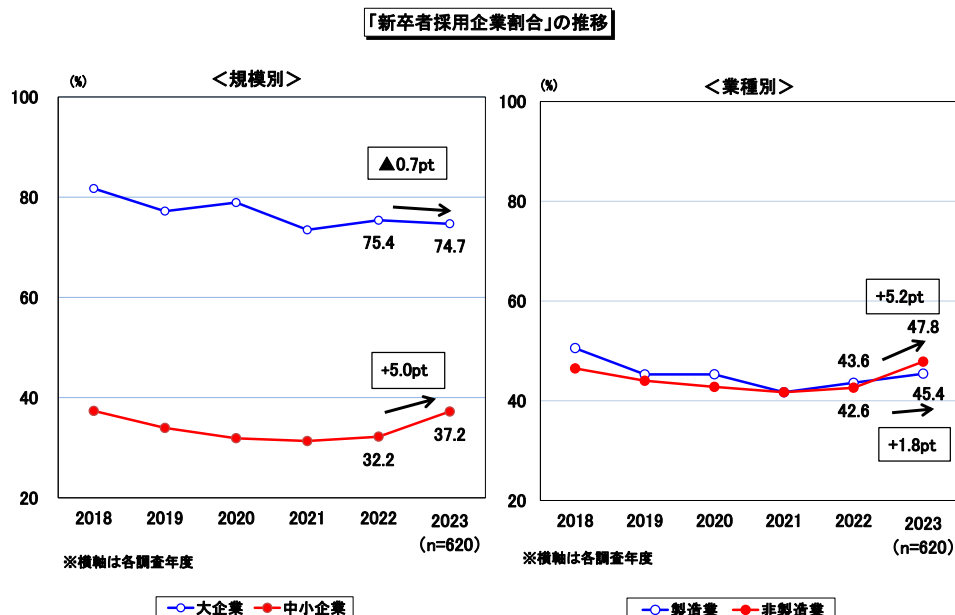
- 2023 年度に新卒者を「採用した」企業は 46.8%、「採用していない」と回答した企業は 53.2%となった。規模別にみると、「採用した」企業割合は大企業で 74.7%となった一方、中小企業では 37.2%と企業規模間で差が見られる。業種別では大きな差は見られない（図表 8）。

図表 8



- 昨年度調査と比較すると、「採用した」と回答した企業は、大企業では▲0.7 ポイント（75.4%→74.7%）、中小企業では+5.0 ポイント（32.2%→37.2%）となった。また、製造業では+1.8 ポイント（43.6%→45.4%）、非製造業では+5.2 ポイント（42.6%→47.8%）となった（図表 9）。

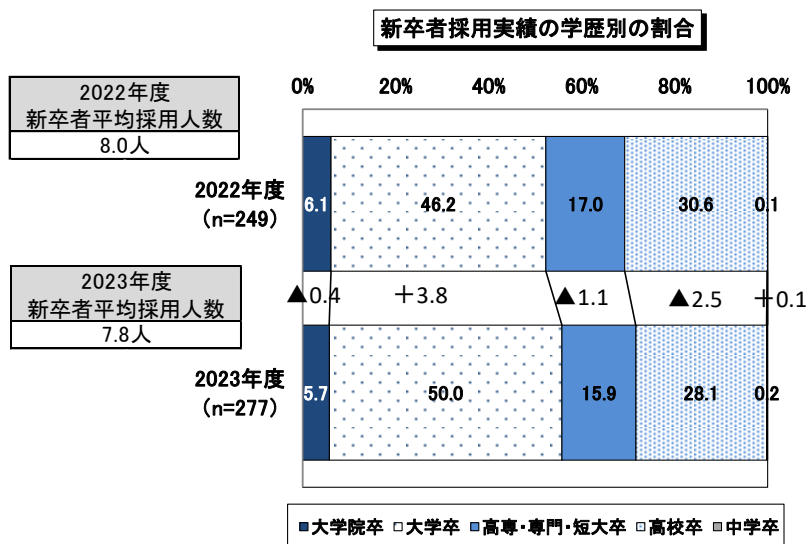
図表 9



2. 2023 年度の平均採用人数（新卒採用を実施した企業のみ）

- ・ 2023 年度の新卒者の平均採用人数は、7.8 人と昨年度比▲0.2 人となった（図表 10）。
- ・ 学歴別の採用割合を昨年度調査と比較すると、大学院卒は▲0.4 ポイント、大学卒は+3.8 ポイント、高専・専門・短大卒は▲1.1 ポイント、高校卒は▲2.5、中学卒は+0.1 ポイントとなった（図表 10）。

図表 10



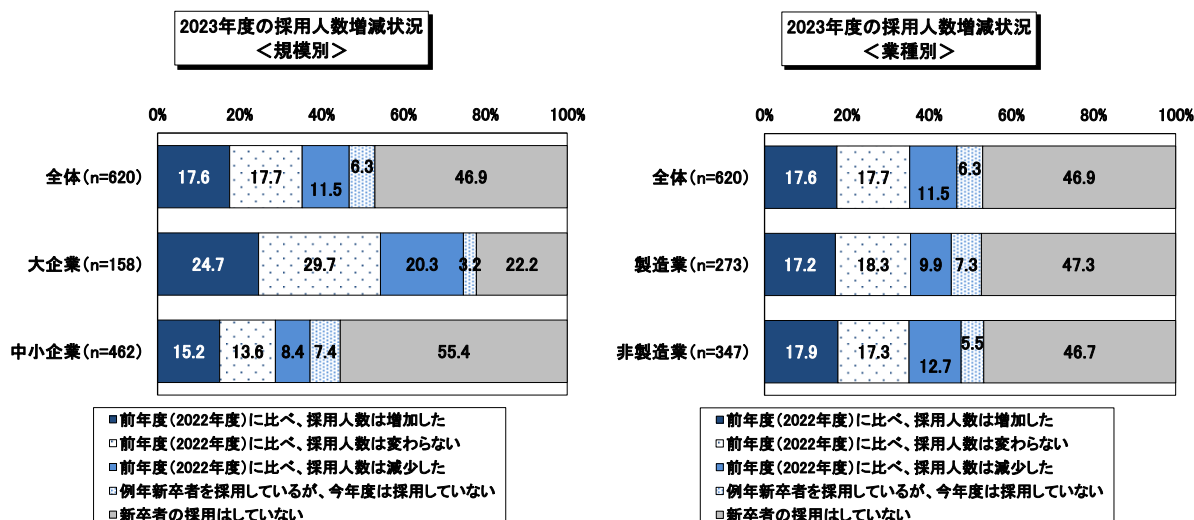
3. 2023 年度の新卒者採用人数の増減（2022 年度比較）

- ・ 2023 年度の新卒者採用人数を昨年度と比較すると、採用人数を昨年度より「増やした」企業は 17.6%、「減らした(減った)」企業は 17.8%、「変わらない」企業は 64.6%となった（図表 11）。

※「減らした（減った）」企業：「採用人数は減少した」企業と「例年新卒者を採用しているが、今年度は採用していない」企業

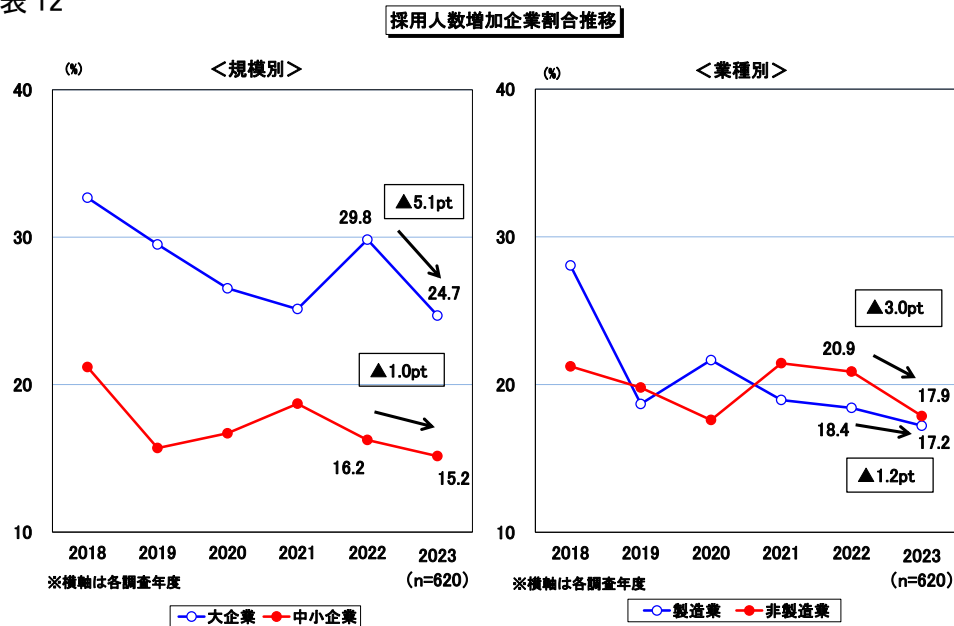
※「変わらない」企業：「採用人数は変わらない」企業と「新卒者の採用はしていない」企業

図表 11



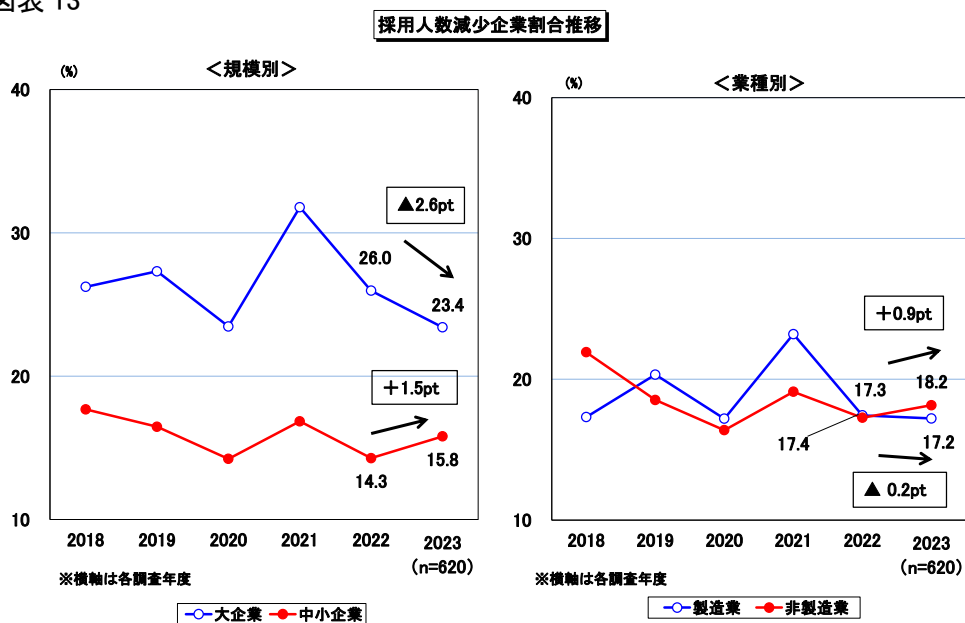
- 2023 年度の新卒者採用人数が昨年度より「増加した」企業割合の推移を規模別にみると、大企業では▲5.1 ポイント、中小企業では▲1.0 ポイントとなった。業種別では、製造業で▲3.0 ポイント、非製造業で▲1.2 ポイントとなった（図表 12）。

図表 12



- 一方、「減少した」企業割合の推移を規模別にみると、大企業では▲2.6 ポイント、中小企業では+1.5 ポイントとなった。業種別では、製造業で+0.9 ポイント、非製造業で▲0.2 ポイントとなった（図表 13）。

図表 13

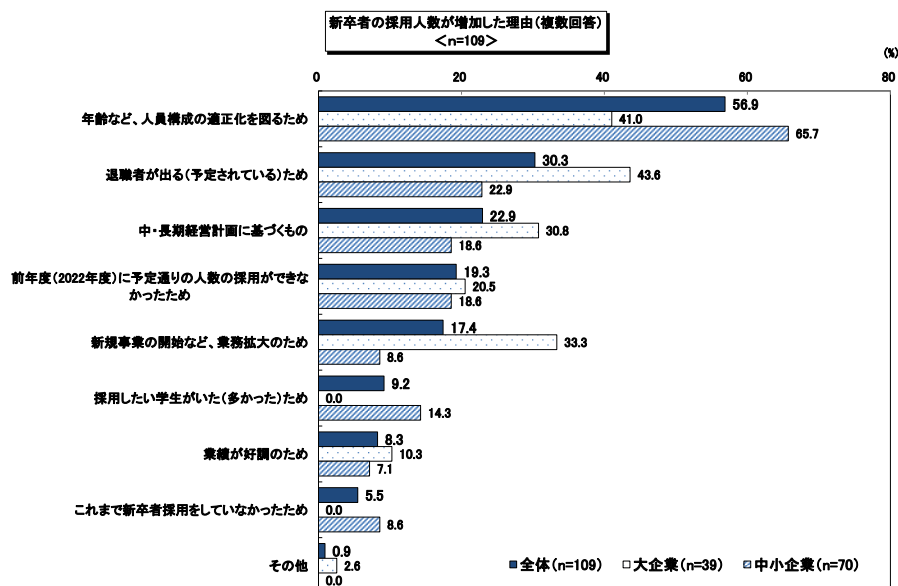


- 2023 年度に新卒者を「採用した」企業が増加した一方で、1 企業あたりの新卒者採用人数は減少している。人材獲得競争の激化により、計画通りの新卒者採用ができなかった可能性がある。

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)

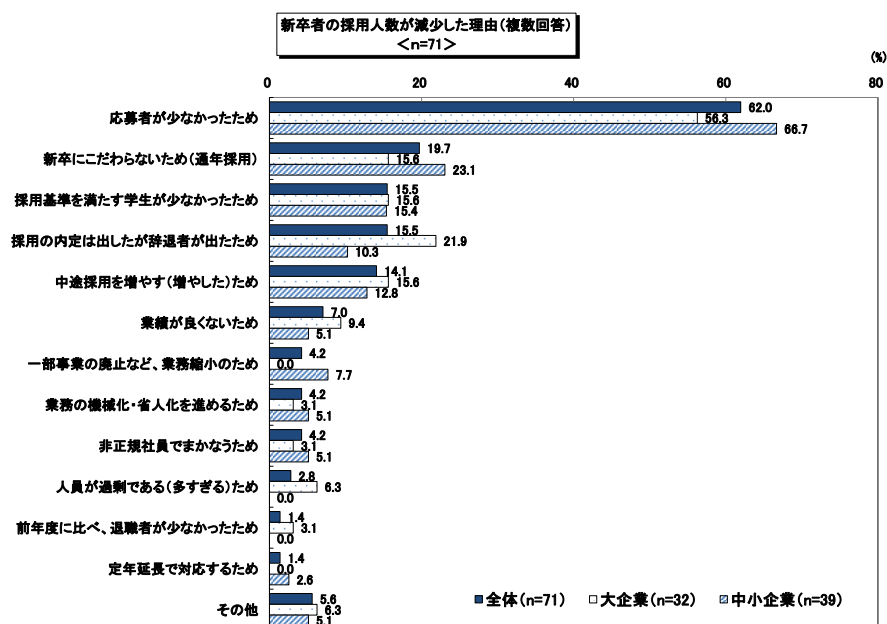
- ・ 昨年度より新卒者の採用人数を増やした理由は、「年齢など、人員構成の適性を図るため」が 56.9%と最も多くなった(図表 14)。
- ・ 規模別にみると、大企業では「退職者が出る(予定されている)ため」(43.6%)が最も多く、中小企業では「年齢など、人員構成の適性を図るため」(65.7%)が最も多くなった(図表 14)。

図表 14



- ・ 一方、昨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 62.0%と最も多く、次いで「新卒にこだわらないため(通年採用)」(19.7%)「採用基準を満たす学生が少なかったため」(15.5%)の順となった(図表 15)。
- ・ 規模別にみると、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 56.3%、66.7%と最も多くなった(図表 15)。

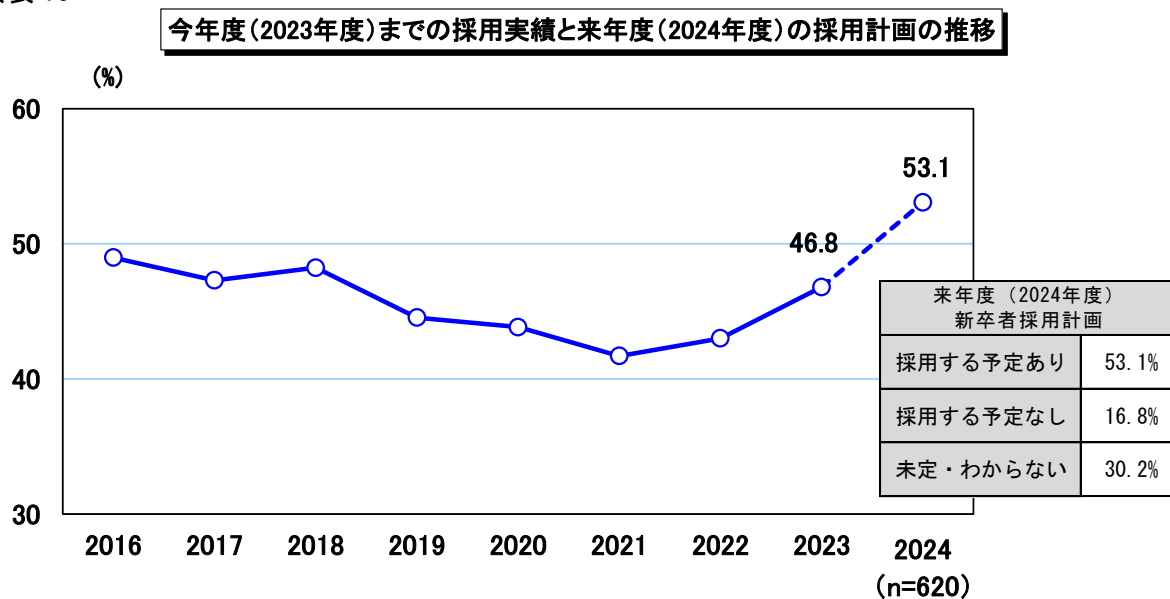
図表 15



5. 2024 年度の新卒者の採用計画

- ・ 来年度（2024 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 53.1%、「採用する予定なし」が 16.8%、「未定、わからない」が 30.2%となった（図表 16）。
- ・ 来年度に新卒者を「採用する予定あり」の企業の割合（53.1%）は、今年度に新卒者を「採用した」企業の割合（46.8%）と比べて+6.3 ポイントとなった。採用意欲の強さがうかがえる（図表 16）。

図表 16



※2023年までは新卒者を「採用した」、2024年は新卒者を「採用する予定あり」と回答した企業の割合

- ・ 規模別にみると、「採用する予定あり」は、大企業で 73.4%、中小企業で 46.1%となった（図表 17）。

図表 17

