

2025年1月14日

昇給を見込む企業が前年から11%増加、キャリアアップの機会や 社内のマネジメント改善にも注力

ロバート・ウォルターズ、最新の給与・採用動向を発表

タレント・ソリューション・ビジネスを展開するロバート・ウォルターズ・ジャパン株式会社は1月14日、日本を含めた世界約31カ国、数千職種の給与相場を無料検索できるオンラインツール「給与調査2025」を公開しました。同時に、首都圏、関西圏を中心に国内で働く会社員5,105名と、国内283社が回答を寄せたアンケート調査結果をもとに、国内の採用・給与動向を発表しました。

給与調査2025 閲覧登録フォーム URL:

<https://www.robertwalters.co.jp/salariesurvey.html>

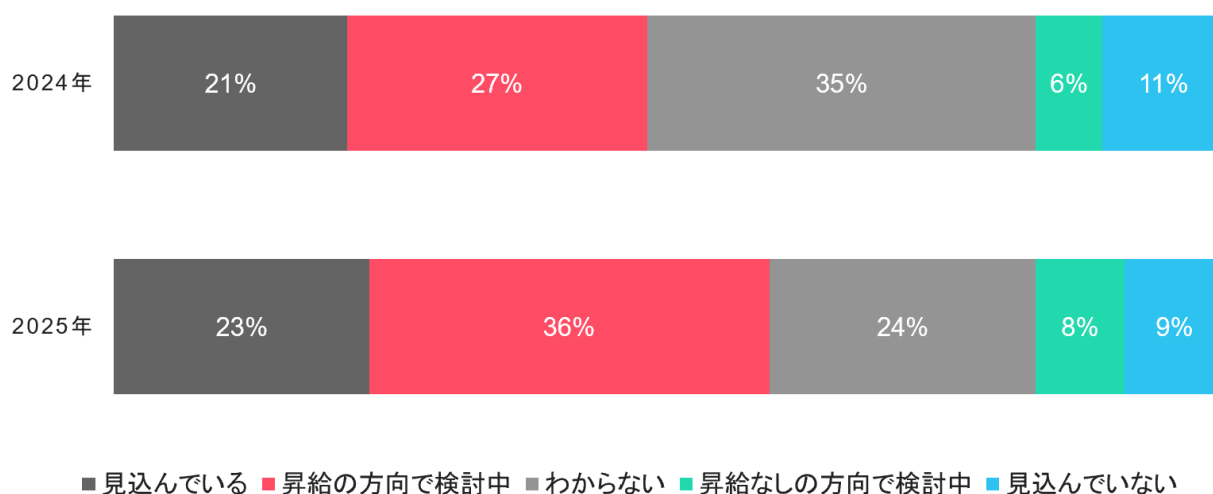
昇給を見込む企業が50%を超え、1-5%の昇給が会社員の期待を超えて多くなるか

調査によると、会社員の54.6%が2025年に昇給を見込んでいることがわかり、これは前年の37.5%から大幅な上昇となりました。

また、企業側でも「昇給を見込んでいる」または「昇給の方向で検討中」と回答した割合が全役職レベルの平均で59%に達し、前年の48%から上昇しています。

企業

来年、従業員への昇給は見込んでいますか？



インフレや春闘での賃上げの影響もあり、企業が以前より昇給に積極的になっていると考えられます。実際、52.9%の企業が「インフレの影響でインフレ率以上の昇給を実施する可能性が高い」と回答しました。

会社員が期待する昇給率については、「昇給を見込んでいない」が45.4%、「1-5%」が37.5%、「6-10%」が11.6%、「11-15%」が2.4%、「16-20%」が1.4%、「21%以上」が1.7%でした。企業が見込んでいる昇給率については、「昇給を見込んでいない」、「わからない」が全役職レベルの平均で21.9%、「1-5%」が平均63.8%、「6-10%」が平均11.8%、「11-15%」が平均2.3%となり、1-5%の昇給が会社員の期待を超えて多くなりそうです。比較的高い昇給率を見込んでいる企業が特に多いのはM&A アドバイザリー & コンサルティング分野で、6-10%の昇給を見込んでいる企業が全役職レベルの平均で35.9%、次いでマーケティング分野が平均16.4%、デジタル/IT分野と営業分野が並んで平均13.2%でした。

若手・中堅社員の昇給が最多、日系企業は新卒給与アップに注力

「従業員への昇給を見込んでいる」と回答した企業の割合は、どの役職レベルでも外資系企業の方が日系企業より多い中、唯一新卒/エントリーレベルに関しては日系企業の55.6%が給与アップを見込んでおり、これは外資系企業の51.5%よりも高い結果となりました。このことから、日系企業が新卒社員を確保するために待遇改善を図っていることが伺えます。

企業はアソシエート（一般社員）とミドル/シニアレベル（係長/主任クラス）の社員への昇給を検討する可能性が最も高く、アソシエート（一般社員）には78.5%の企業が、ミドル/シニアレベル（係長/主任クラス）には75.4%の企業が昇給を検討していることがわかりました。これらの役職レベルは、企業が特に人材不足を感じている役職レベルと一致しており（ミドル/シニアレベルが40.6%、アソシエートが25.1%）、離職防止の一環として若手～中堅層への昇給を実施している企業も少なくないと見られます。

人材不足の中、企業の意識が会社員のニーズに追いつき始めている

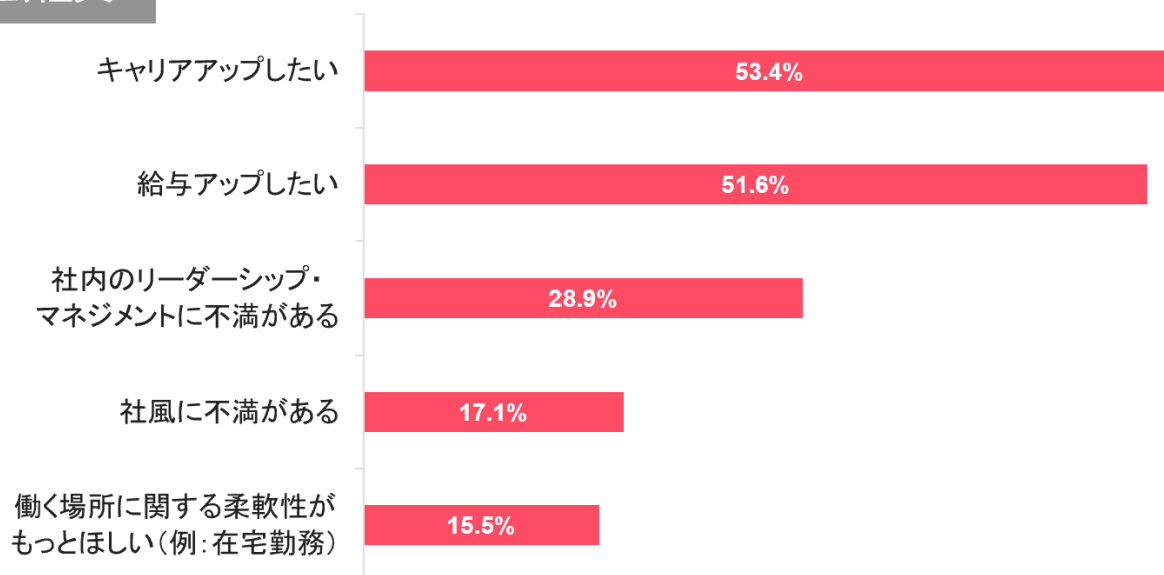
会社員への調査によると、1年以内に転職を考えている会社員の割合は36.2%で、16%が「転職は考えていない」、9.6%が「1～2年以内」、5.8%が「2～3年以内」、3.8%が「3～5年以内」、28.5%が「未定」という結果でした。

転職を考えている対象者の理由としては「キャリアアップ」、「給与アップ」、「社内のリーダーシップ・マネジメントへの不満」が上位に挙げられました。

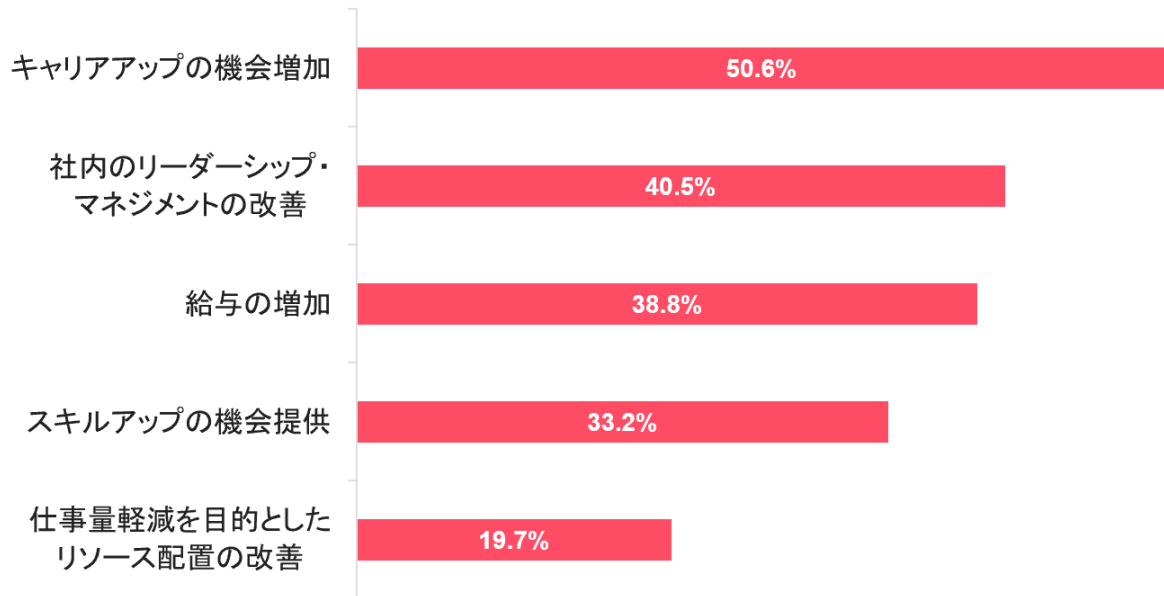
同様に、企業に「今後1年間で人材定着のために重視する主なエリア」を聞いたところ、「キャリアアップの機会増加」、「社内のリーダーシップ・マネジメントの改善」、「給与の増加」が上位に上がり、会社員の離職防止を図って企業の意識が追いついてきていることがわかります。

会社員

転職を考えている理由を教えてください。(3つまで選択)



今後1年間で、人材定着のために重視する主なエリアは何ですか？(3つまで選択)



しかし、会社員の間では「働く場所に関する柔軟性がもっとほしい（例：在宅勤務）」という転職理由が15.5%で5位に入ったのに対し、「今後1年間で人材定着のために重視する主なエリア」として「働く場所に関する柔軟性の向上（例：在宅勤務）」を挙げた企業は7.3%と比較的少なかったため、企業は会社員の働きやすさについて改めて見直す必要がありそうです。

91.4%の企業が専門スキル/即戦力人材の不足について懸念する中、企業側がいかに会社員のニーズを汲み取り、会社員にとって魅力的な職場作りや定着率向上を図れるかがますます問われています。

調査期間：2024年10月

対象：国内企業、外資系企業の日本法人 n=283社、当社に登録のある国内で働く会社員 n=5,105人

+++++
ロバート・ウォルターズ・ジャパンについて

ロバート・ウォルターズは1985年に設立され、世界31カ国でタレント・ソリューション・ビジネスを展開するグローバル企業です。日本では2000年に東京オフィスを、2007年に大阪オフィスを

開設し、24年以上にわたり日本の転職市場において実績を築いてきました。ロバート・ウォルターズ・ジャパンのコンサルタントは、各業界のエキスパートであり、幅広い業種・職種の人材ソリューションをチームで提供しています。

当社の3つの主なサービス：

- 人材紹介：正社員採用、派遣・契約社員採用、エグゼクティブサーチ、海外在住の日本人向けの帰国時キャリアコンサルティングサービスを提供しています。
- 採用代行・人材アウトソーシング：採用にまつわる業務の委託や、専門性の高いプロフェッショナルのアウトソーシングをご利用いただけます。
- タレント・アドバイザー：マーケット・インテリジェンス、企業が採用におけるダイバーシティ&インクルージョンを確保するための「DEI推進ロードマップサービス」、日本における女性管理職の育成を推進するための「女性リーダーシップ推進プログラム」などを提供しています。

<本件に関するお問い合わせ先>

ロバート・ウォルターズ・ジャパン株式会社 広報・マーケティング部 内村文香

TEL: 03-4570-1500 e-mail: info@robertwalters.co.jp