

【2024年度】 人事・退職給付一体サーベイ 調査結果（概要版）

2024年12月16日

三菱UFJ信託銀行株式会社
トータルリワード戦略コンサルティング部
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
組織人事ビジネスユニット

「安心・豊かな社会」を創り出す信託銀行 *Create a Better Tomorrow*

三菱UFJ信託銀行

世界が進むチカラになる。



目次

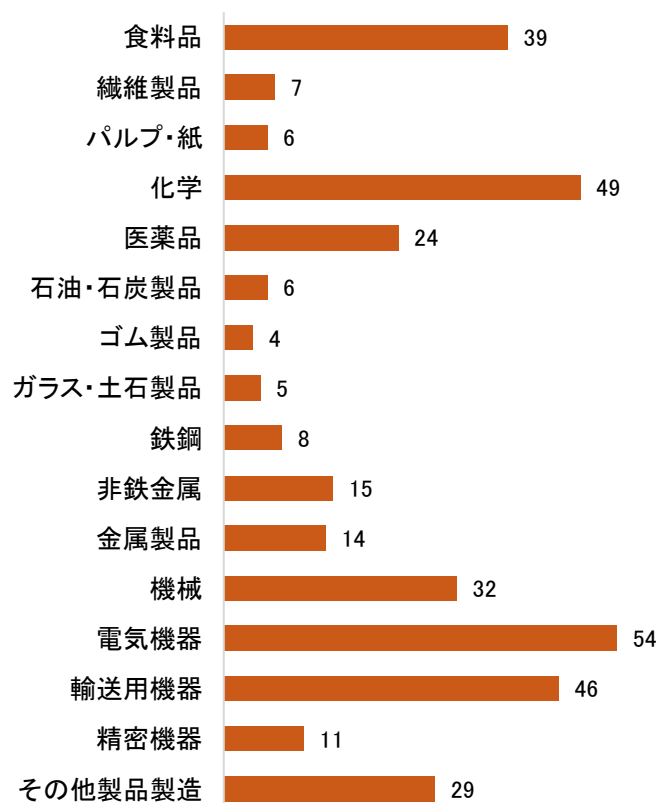
1. 調査概要・・・ P3
2. 正社員の定年延長およびシニア活躍推進の実施状況・・・ P7
3. 今後の退職給付制度の見直しについて・・・ P11
4. 人事制度および人材マネジメント～人材確保、賃上げ～・・・ P14
5. 人的資本経営と人的情報開示・・・ P21
6. 福利厚生関連制度の動向・・・ P26
7. 株式報酬制度・・・ P30
8. クロス集計編・・・ P32

1. 調査概要

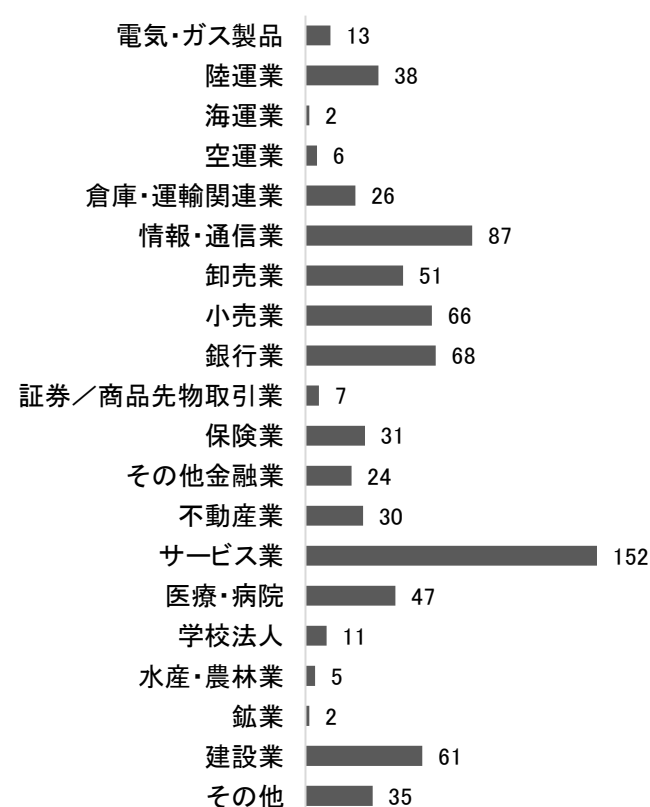
調査概要 ～業種～

- リサーチ会社モニター
【調査対象企業】900社、【製造業】258社(28.7%)、【非製造業】642社(71.3%)
- 三菱UFJ信託銀行の企業年金のお取引先
【調査対象企業】211社、【製造業】91社(43.1%)、【非製造業】120社(56.9%)

製造業(349社・31.4%)

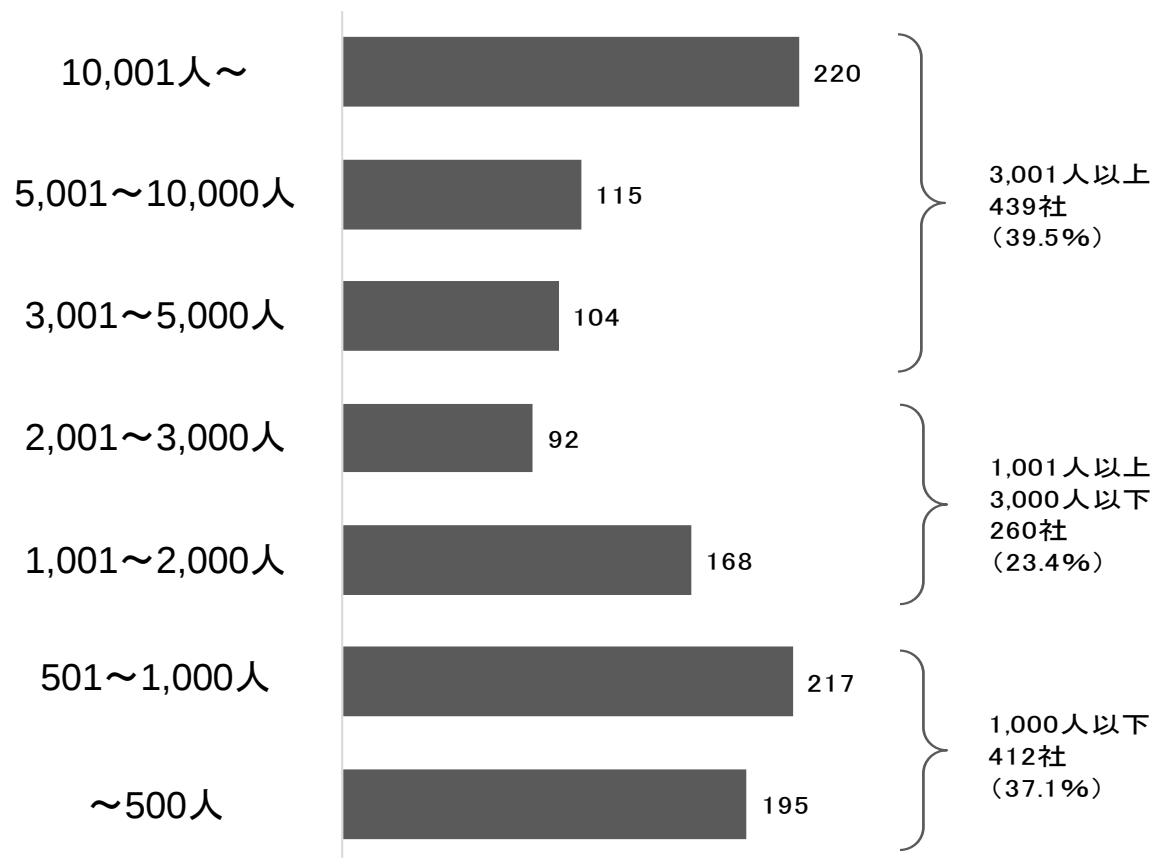


非製造業(762社・68.6%)



調査概要 ～従業員数～

- リサーチ会社モニター:【3,001人以上】401社(44.6%)、
【1,001人以上～3,000人以下】209社(23.2%)、【1,000人以下】290社(32.2%)
- 三菱UFJ信託銀行の企業年金のお取引先:【3,001人以上】38社(18.0%)、
【1,001人以上～3,000人以下】51社(24.2%)、【1,000人以下】122社(57.8%)



調査概要

- (1)調査名 : 人事・退職給付一体サーベイ
- (2)調査方法 : リサーチ会社を利用したWEBアンケート
- (3)調査期間 : 2024年9月2日(月)～10月6日(日)
- (4)調査対象 : 三菱UFJ信託銀行の企業年金お取引先(2章、3章、8章)
リサーチ会社モニター(2章～8章)
- (5)設問数 : 57問(回答社属性含む) (注)本資料においては、調査結果の一部のみを掲載し、
全体はアンケートにご回答いただいたお客様へのみ公開しております

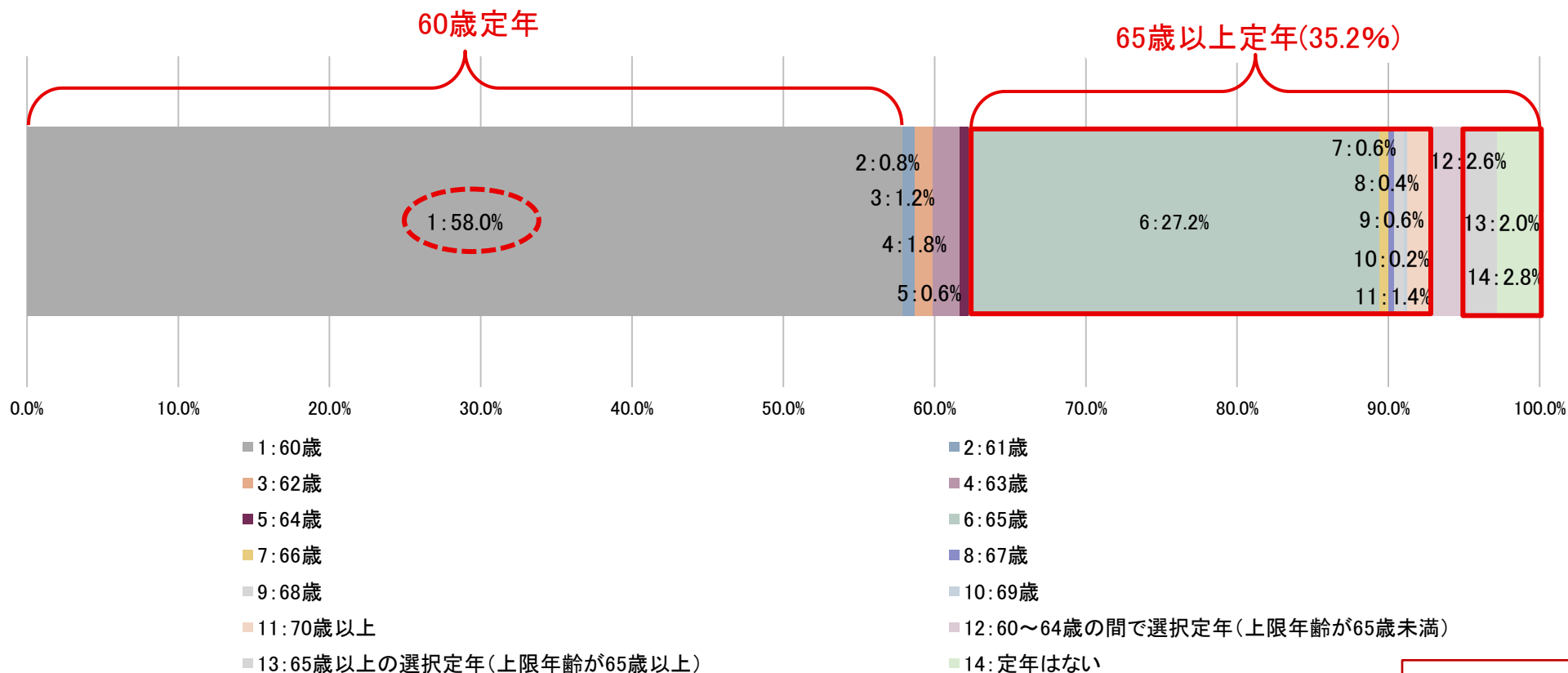
＜回答企業数＞	上場企業		非上場企業		合計	
1,000人以下	108社	19.5%	304社	54.5%	412社	37.1%
1,001～3,000人	117社	21.2%	143社	25.6%	260社	23.4%
3,001～10,000人	139社	25.1%	80社	14.3%	219社	19.7%
10,001人以上	189社	34.2%	31社	5.6%	220社	19.8%
合計	553社	49.8%	558社	50.2%	1111社	100.0%

※集計においては選択肢の「分からない・回答できない」「制度無し・制度適用外」をベースから除いた

2. 正社員の定年延長およびシニア活躍推進 の実施状況

現在の定年年齢

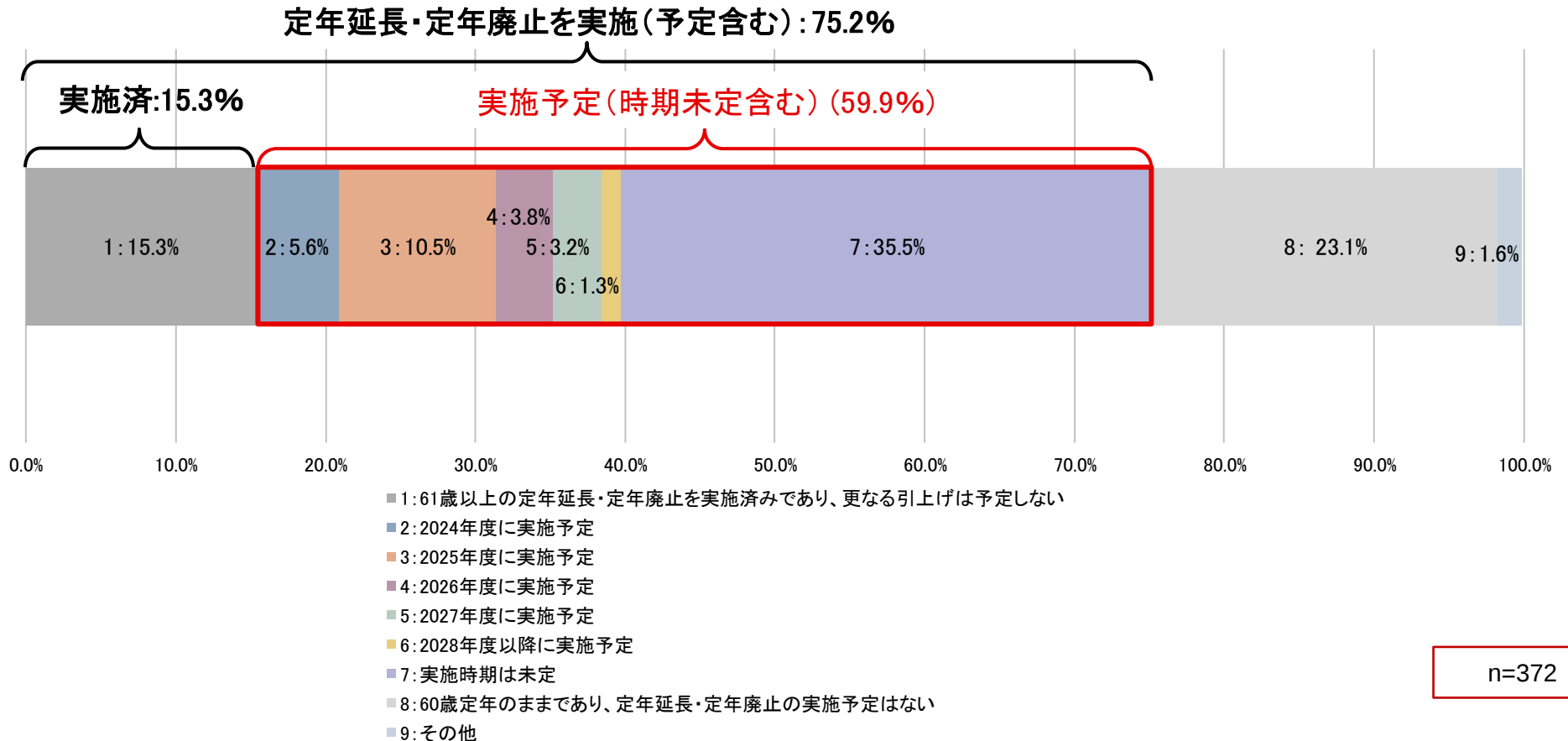
- 「60歳定年」の割合は58.0%
- 一方、「65歳以上定年（選択定年および定年なしも含む）」が35.2%



n=507

今後の定年延長等の動向

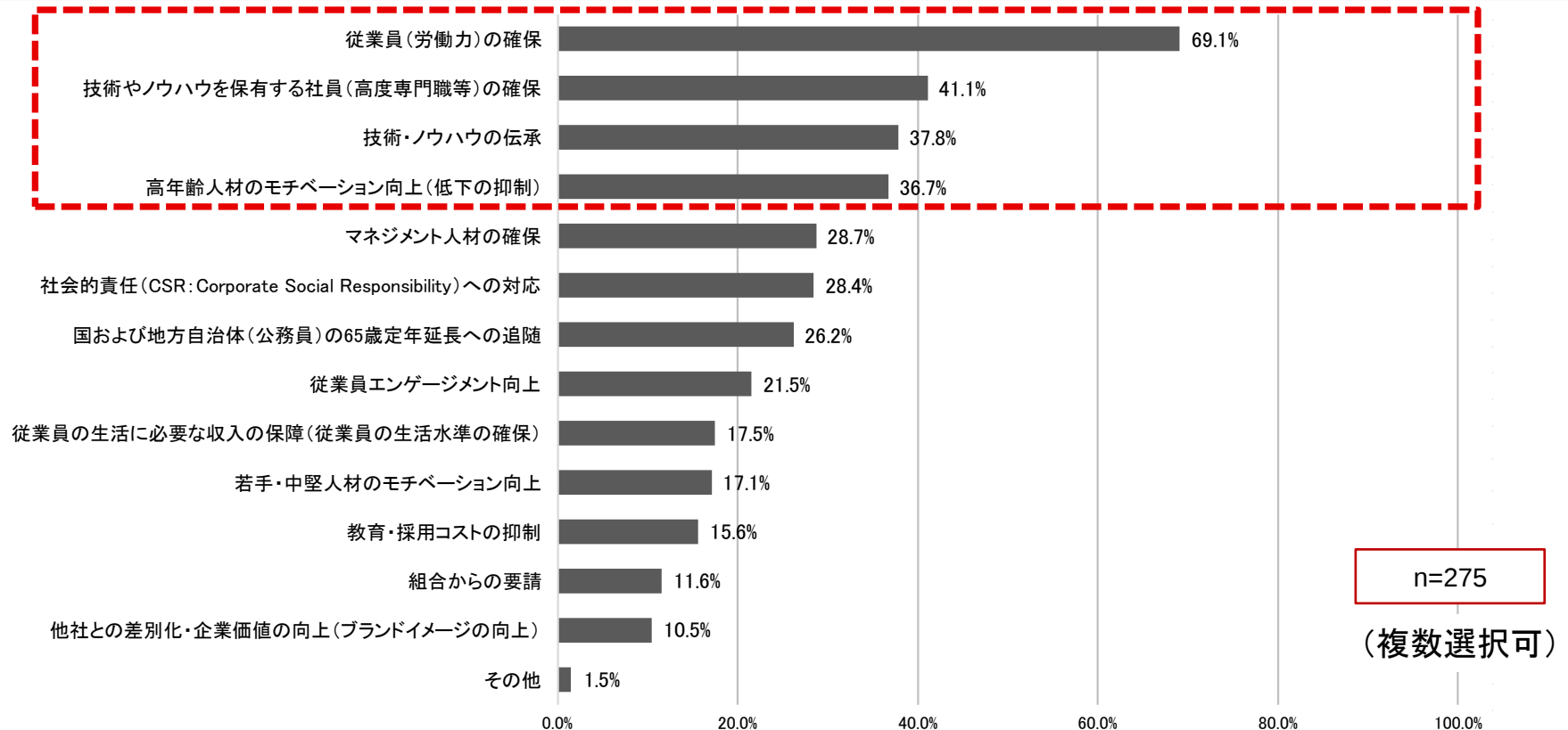
- 定年延長予定は、「実施済」と「実施予定(時期未定含む)」の合計で75.2%を占め、今後も65歳定年の企業の増加が見込まれる



n=372

定年延長等の実施理由

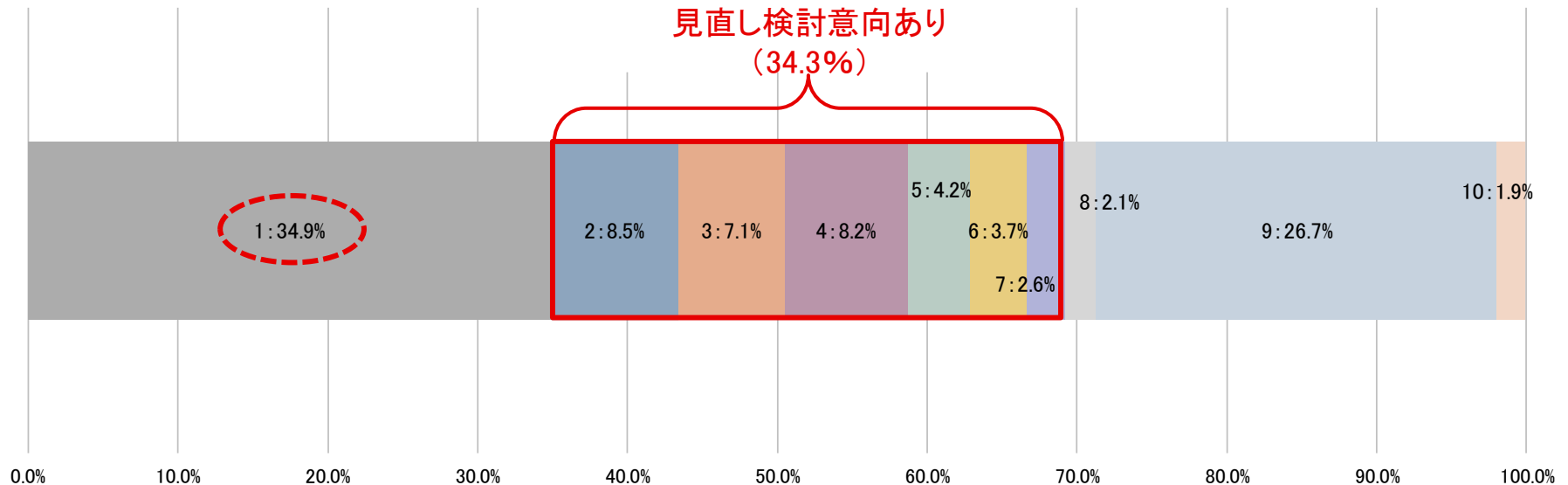
- 定年延長等の実施理由は、「従業員の確保」が69.1%で最も高く、次いで「技術やノウハウを保有する社員の確保」が41.1%で続き、労働力不足が背景にあるものと推察される
- 次いで、「技術・ノウハウの伝承」(37.8%)、「高年齢人材のモチベーション向上」(36.7%)と続き、シニア層の活用が必要となっていることが窺える



3. 今後の退職給付制度の見直しについて

退職給付水準の見直しの検討状況

- 賃金上昇、物価上昇、インフレに対応して見直しを検討したい、またはしている割合は全体の34.3%
- 「退職給付水準の見直しを検討していない」が34.9%

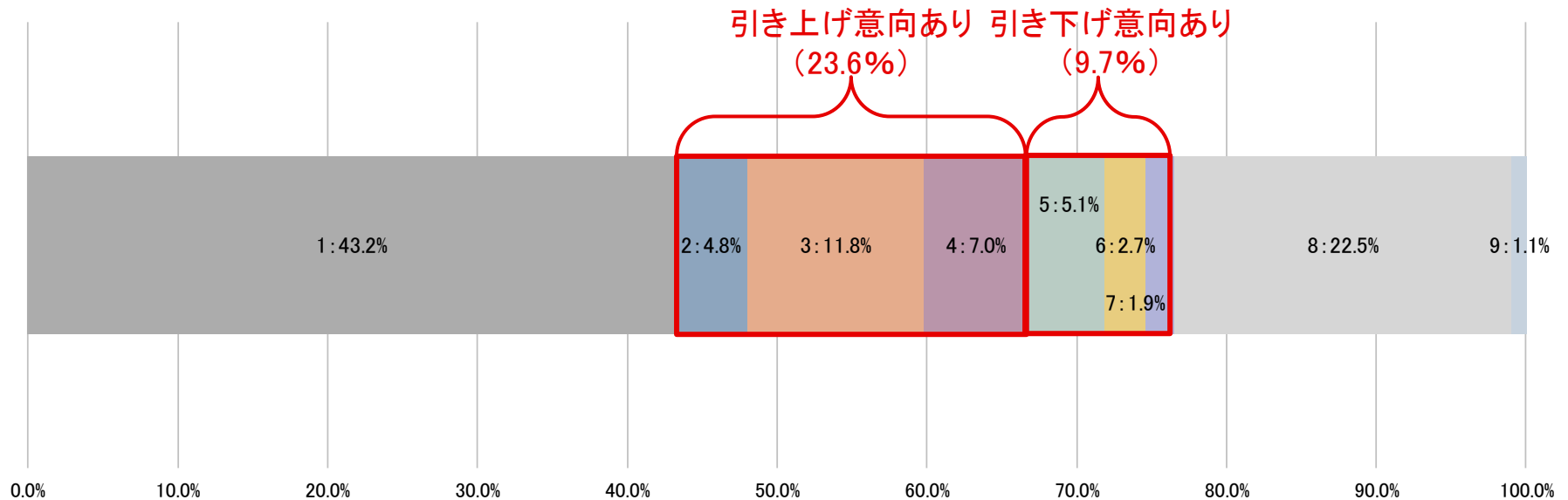


- 1: 退職給付水準の見直しを検討していない
- 2: 賃金上昇並みに退職給付水準を上げることを検討したい、または検討している
- 3: 物価上昇並みに退職給付水準を上げることを検討したい、または検討している
- 4: 賃金上昇・物価上昇並みではないが、退職給付水準の多少の引き上げを検討したい、または検討している
- 5: 賃金上昇・物価上昇を上回る退職給付水準の引き上げを検討したい、または検討している
- 6: 過去の経年分のインフレを含めた退職給付水準の引き上げを検討したい、または検討している
- 7: インフレ対応できる退職給付制度(実績連動型CBなど)の導入を検討したい、または検討している
- 8: すでにインフレに対応できる退職給付制度(実績連動型CBなど)である
- 9: 現在未定
- 10: その他

n=378

予定利率の見直しの検討状況

- 予定利率の引き上げを検討したい、またはしている割合は23.6%
- 予定利率の引き下げを検討したい、またはしている割合は9.7%



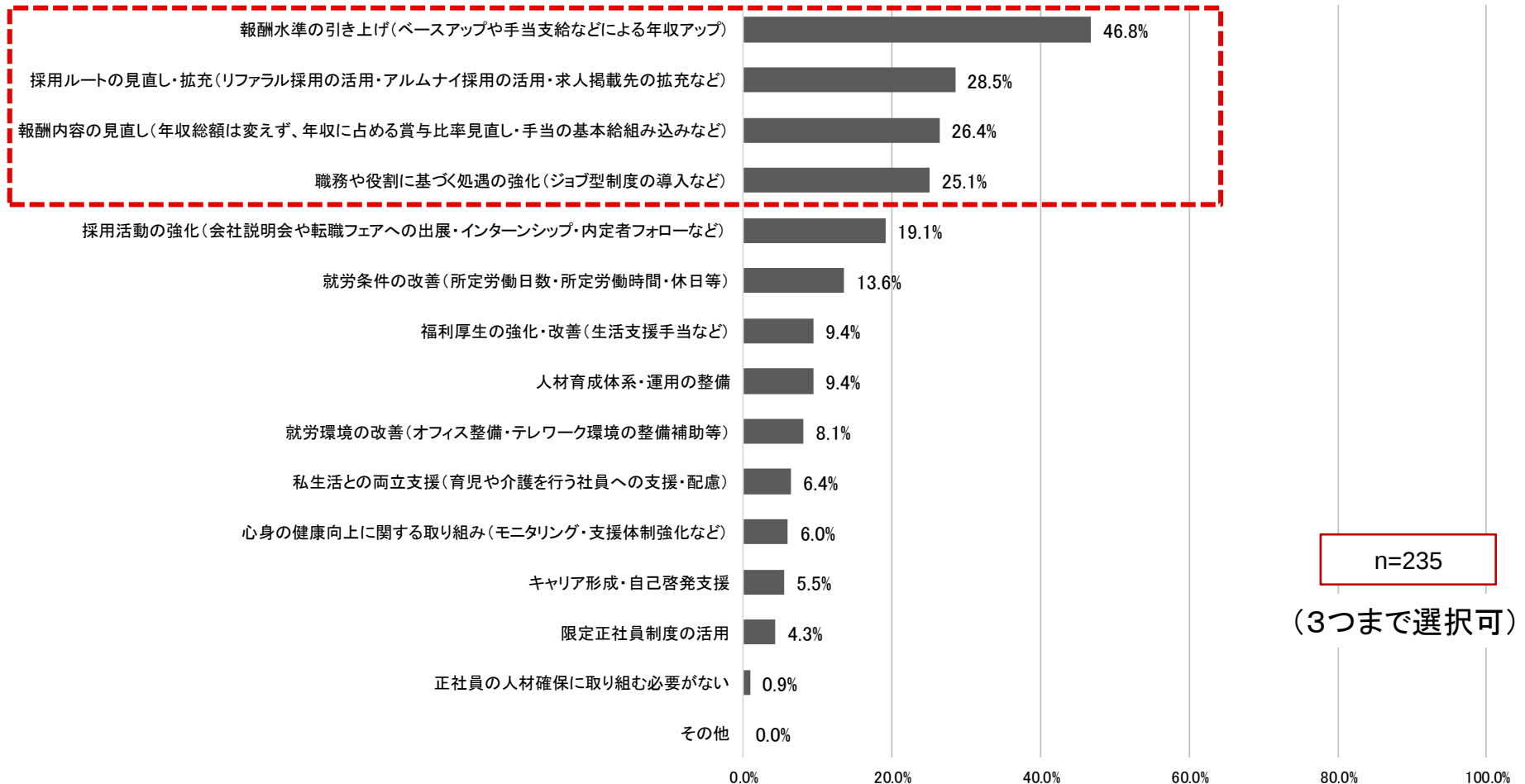
- 1: 予定利率の見直しを検討していない
- 2: 予定利率の0.1%以上0.5%未満の引き上げを検討したい、または検討している
- 3: 予定利率の0.5%以上1.0%以下の引き上げを検討したい、または検討している
- 4: 予定利率の1.0%超の引き上げを検討したい、または検討している
- 5: 予定利率の0.1%以上0.5%未満以上の引き下げを検討したい、または検討している
- 6: 予定利率の0.5%以上1.0%以下の引き下げを検討したい、または検討している
- 7: 予定利率の1.0%超の引き下げを検討したい、または検討している
- 8: 現在未定
- 9: その他

n=373

4. 人事制度および人材マネジメント ～人材確保、賃上げ～

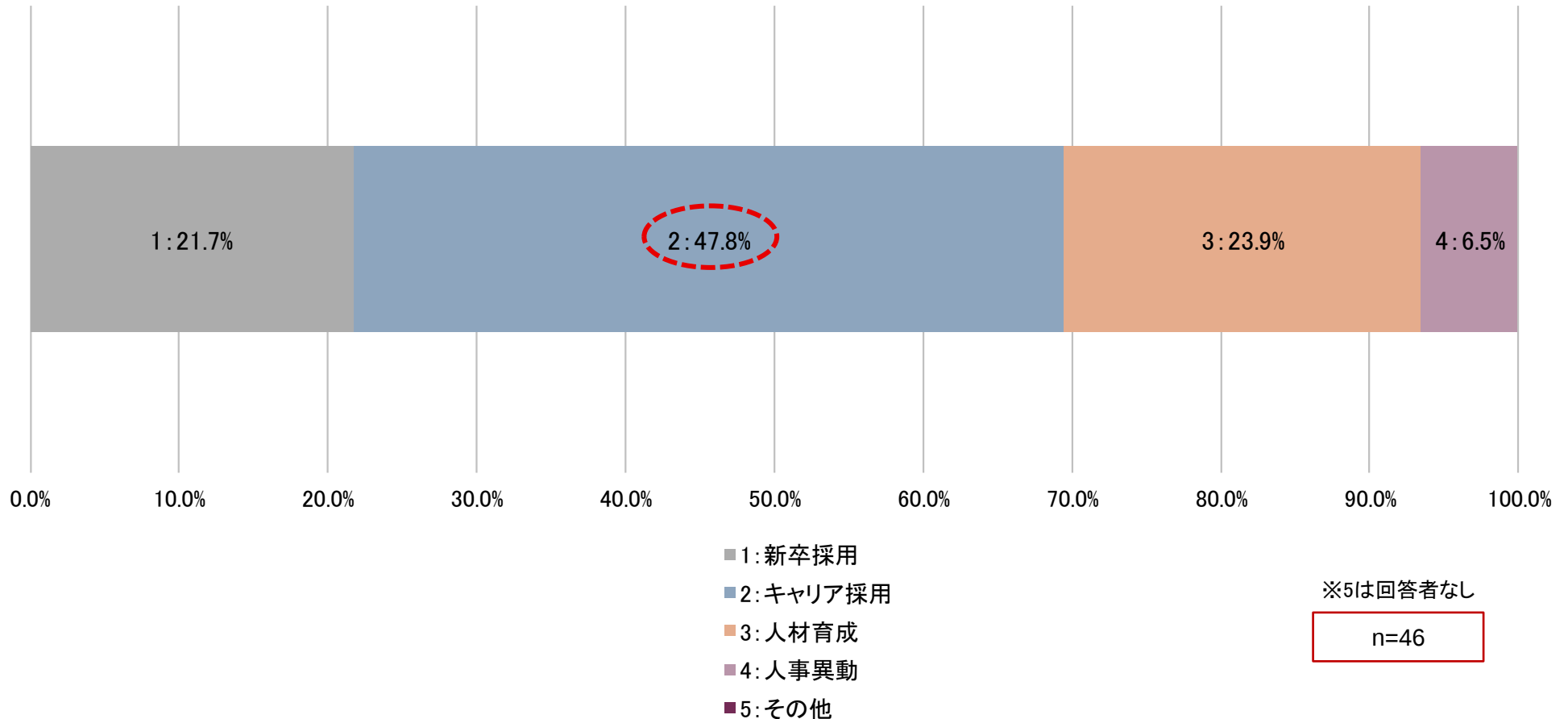
正社員の人材確保のための優先度が高い施策

- 正社員の人材確保のための優先度が高い施策は、「報酬水準の引き上げ」が46.8%で最も高い
- 次いで、「採用ルートの見直し・拡充」「報酬内容の見直し」「職務や役割に基づく処遇の強化」が20%台後半



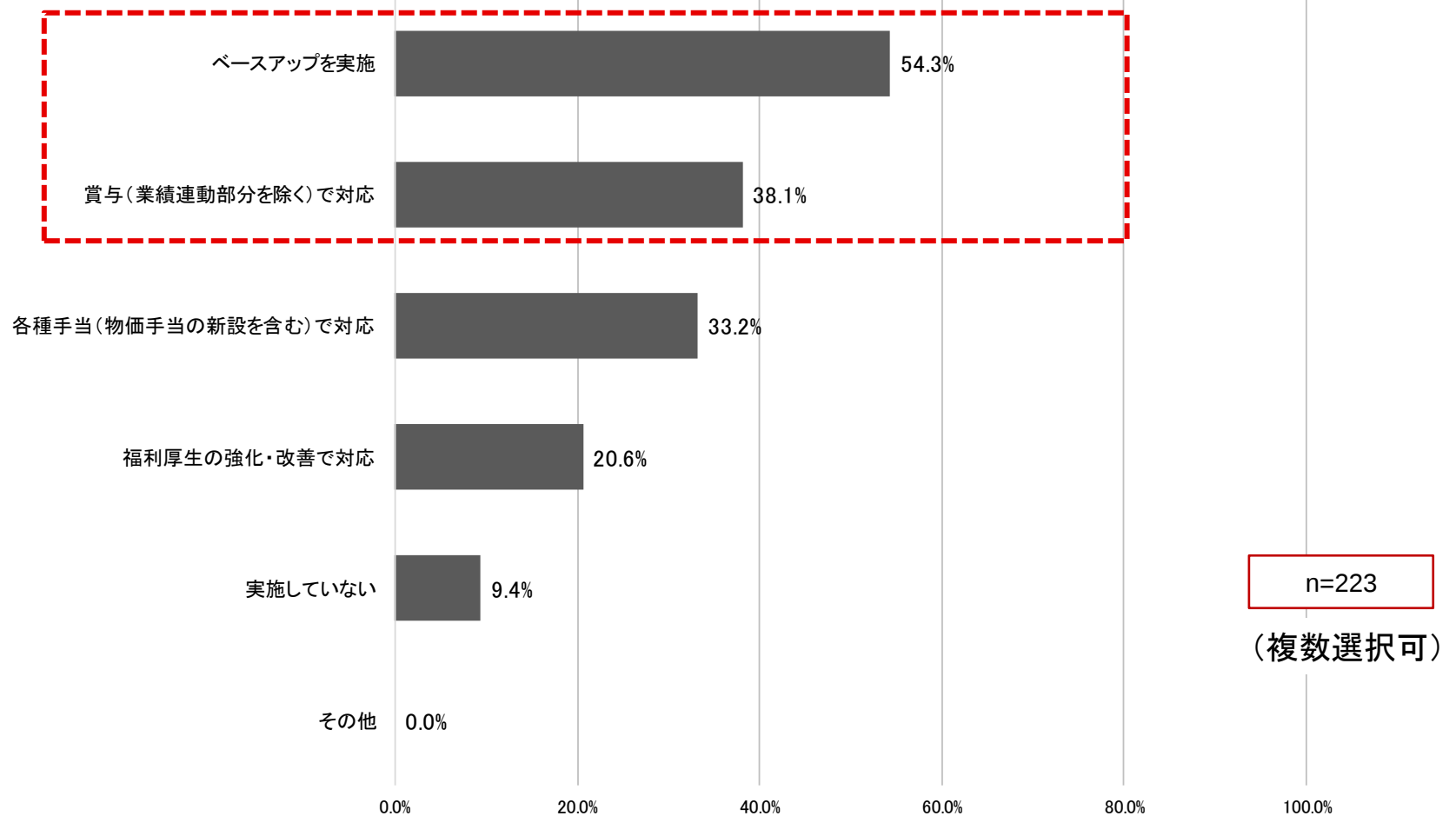
人材不足を埋めるための手段

- 人材不足を埋めるための手段は、「キャリア採用」が47.8%で最も高い
- 次いで、「人材育成」「新卒採用」が20%台



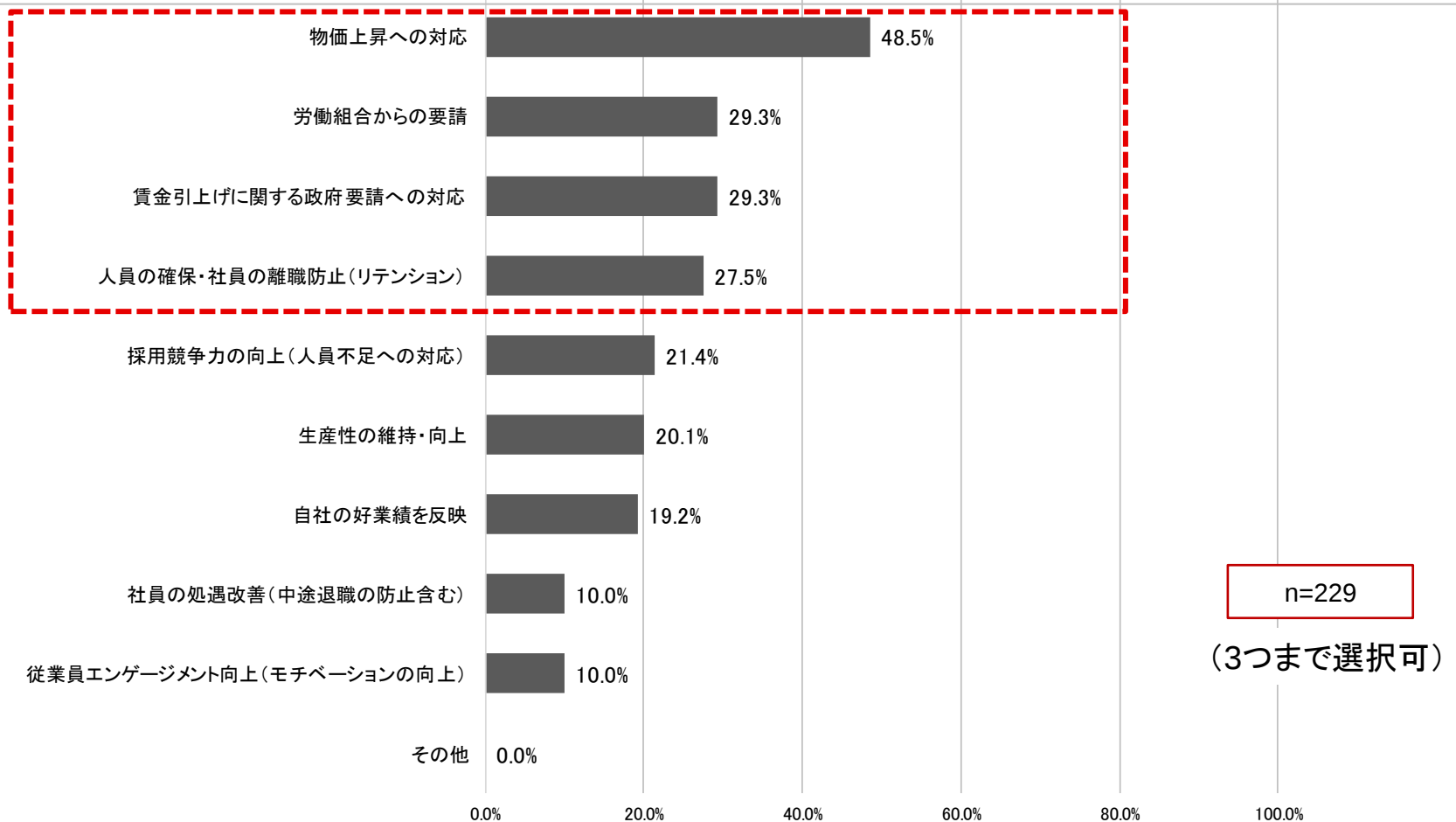
2024年の賃上げ(定期昇給は除く)の実施状況

- 2024年の賃上げの実施状況は、「ベースアップを実施」した割合が54.3%と高く、続いて「賞与で対応」の割合が38.1%
- 一方、「実施していない」割合は、9.4%未満にとどまる



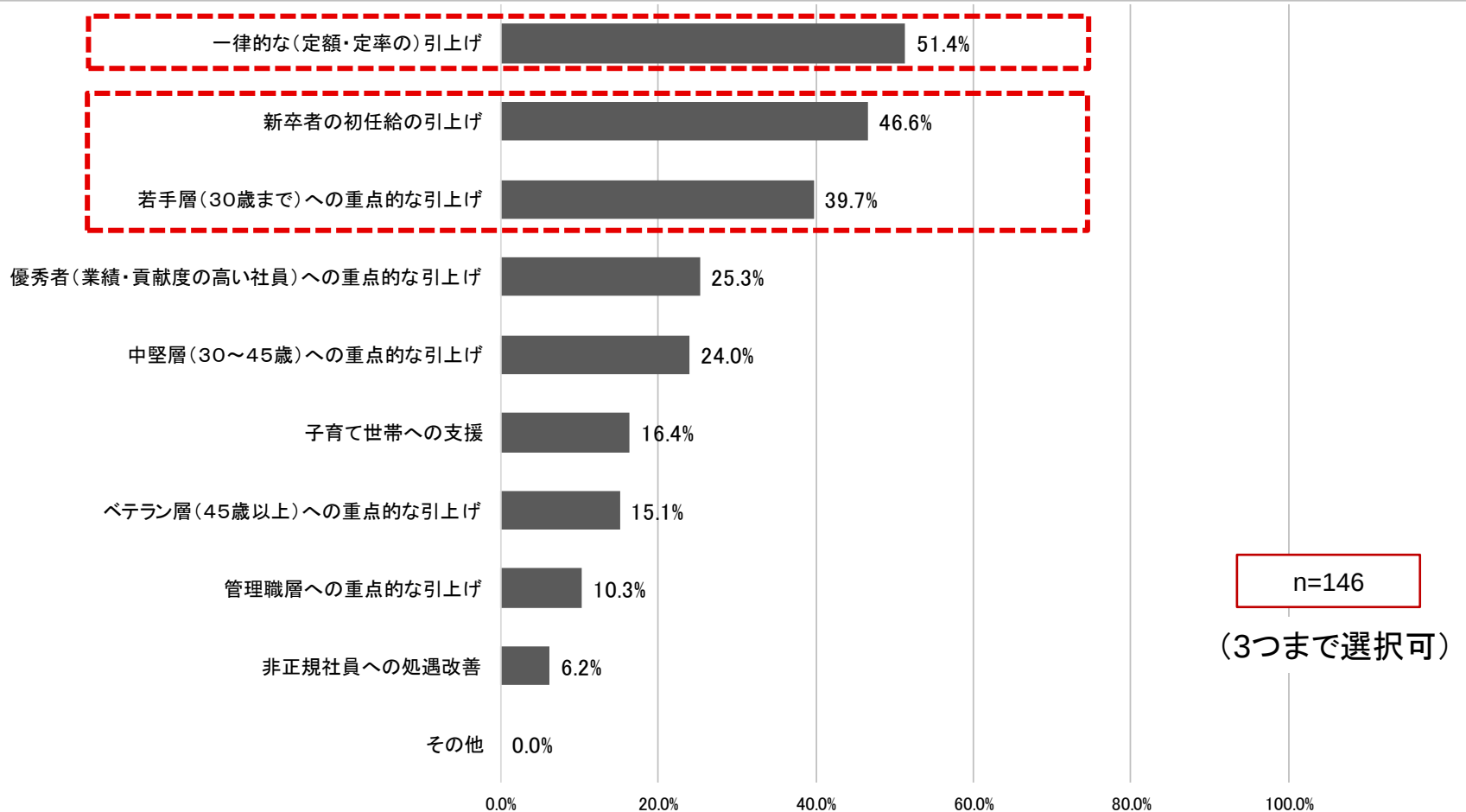
賃上げ(定期昇給は除く)を実施した(予定も含む)目的・理由

- 賃上げを実施した目的・理由は、「物価上昇への対応」の割合が48.5%で最も高い
- 次いで、「労働組合からの要請」「賃金引上げに関する政府要請への対応」「人員の確保・社員の離職防止」が30%弱で続く



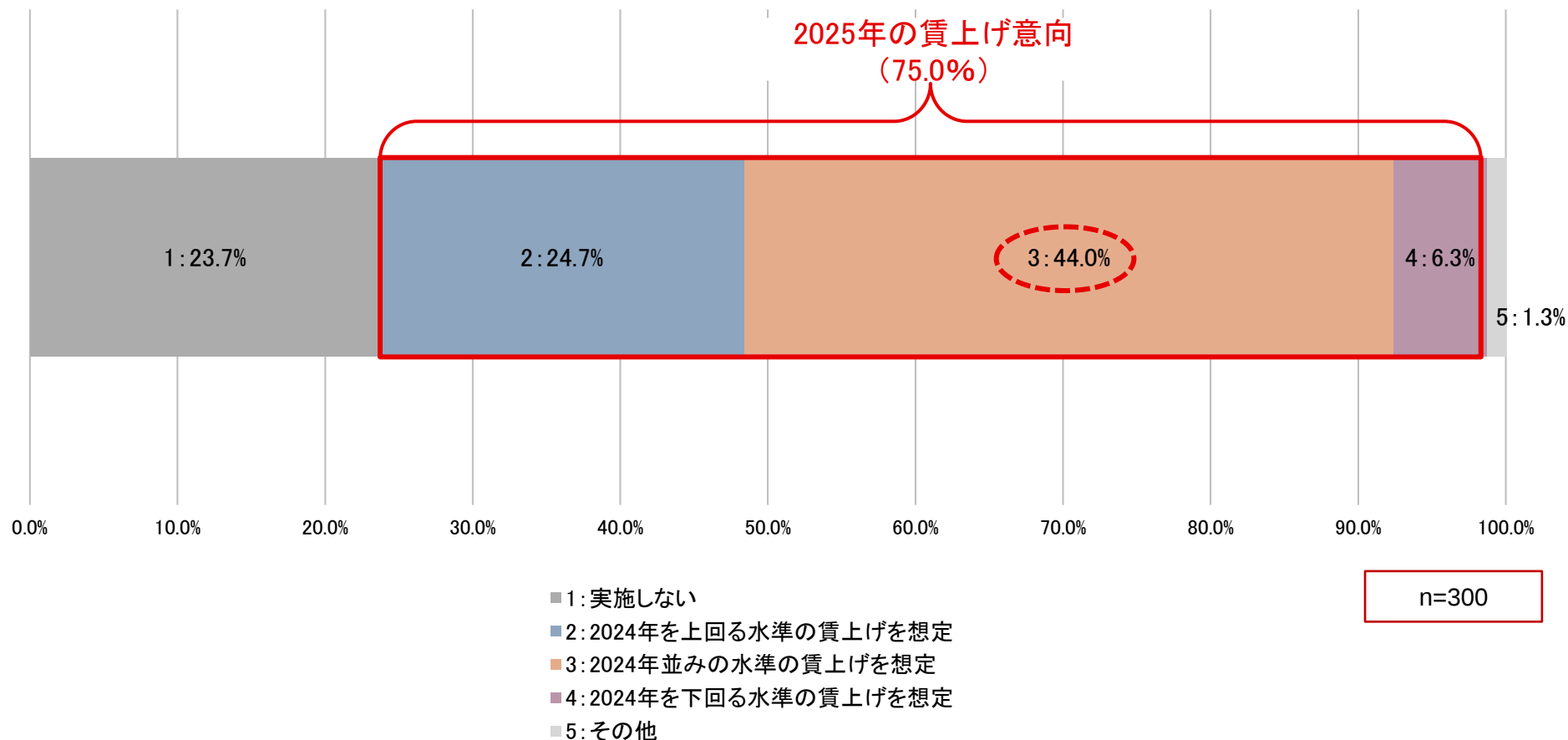
賃上げ(定期昇給は除く)～優先度高いもの～

- 賃上げの対象に優先度を付けず、「一律的な引上げ」を行ったとする回答が51.4%で最も高い
- また、「初任給」「若手層(30歳まで)」が40%前後と高く、若手層に優先的に原資を割く姿勢が窺える



2025年の賃上げ(定期昇給は除く)意向

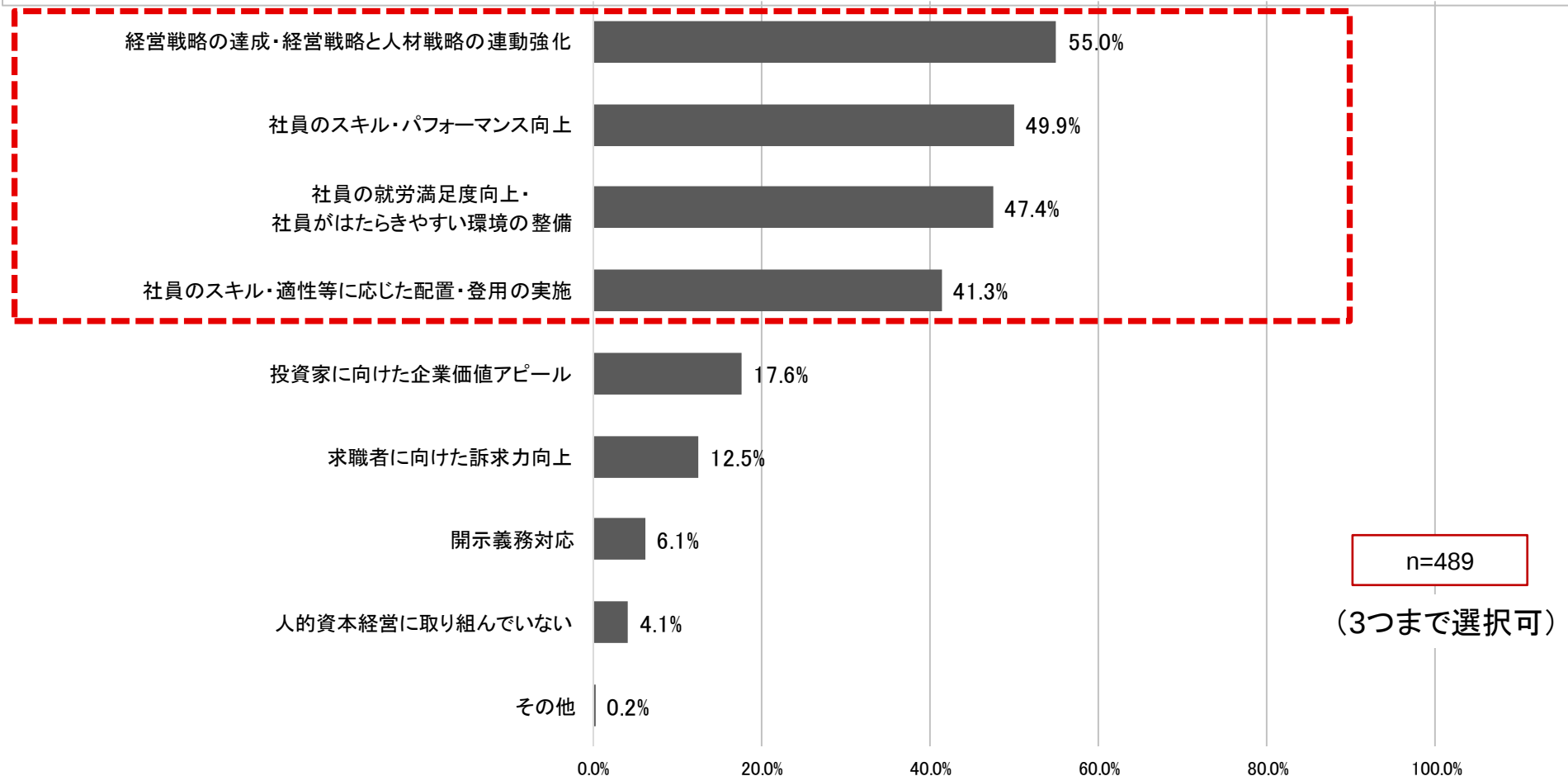
- 2025年の賃上げ意向は、「2024年並みの水準」が44.0%で最も高く、次いで「2024年を上回る水準」が24.7%で続くことから、2024年以上の賃上げ意向を示している
- 引き続き高水準の賃上げ意向が窺える



5. 人的資本経営と人的情報開示

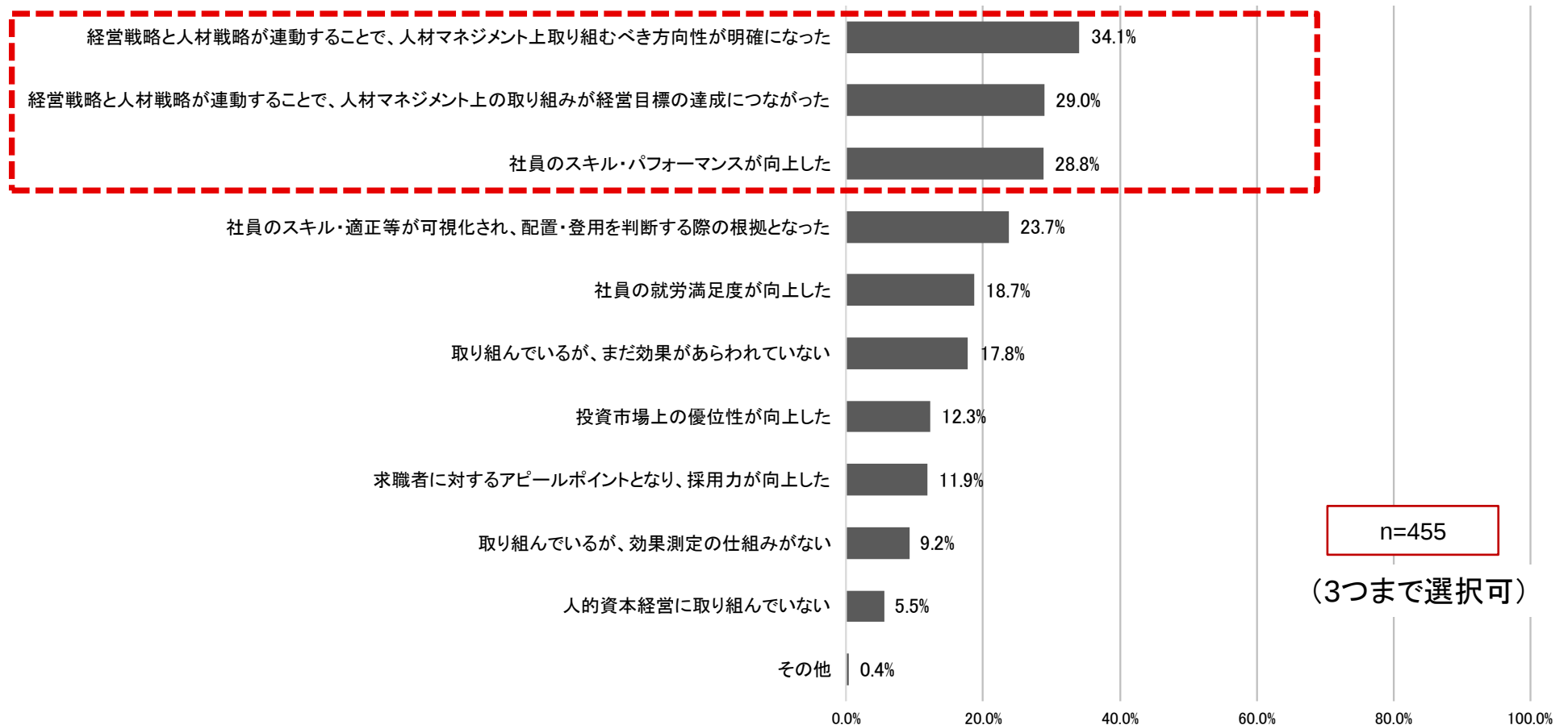
人的資本経営に取り組む目的

- ・ 人的資本経営に取り組む目的は、「経営戦略の達成・経営戦略と人材戦略の連動強化」が55.0%と最も高い
- ・ 「社員のスキル・パフォーマンス向上」「社員の就労満足度向上・社員がはたらきやすい環境の整備」「社員のスキル・適正等に応じた配置・登用の実施」が40%台で続く



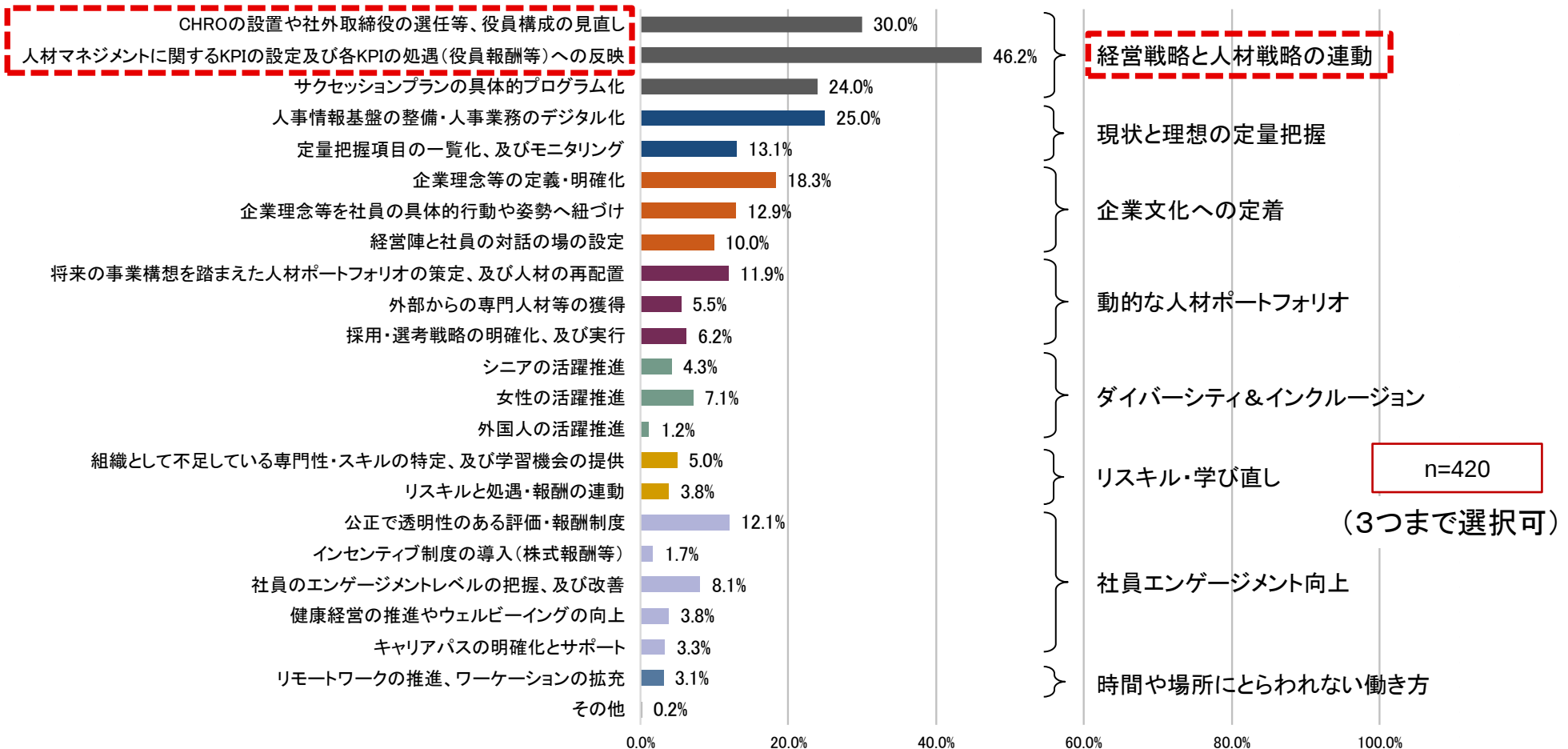
人的資本経営で得られた効果

- 人的資本経営で得られた効果は、「人材マネジメント上取り組むべき方向性が明確になった」が34.1%で最も高い
- 次いで、「人材マネジメント上の取り組みが経営目標の達成につながった」「社員のスキル・パフォーマンスが向上した」が30%弱



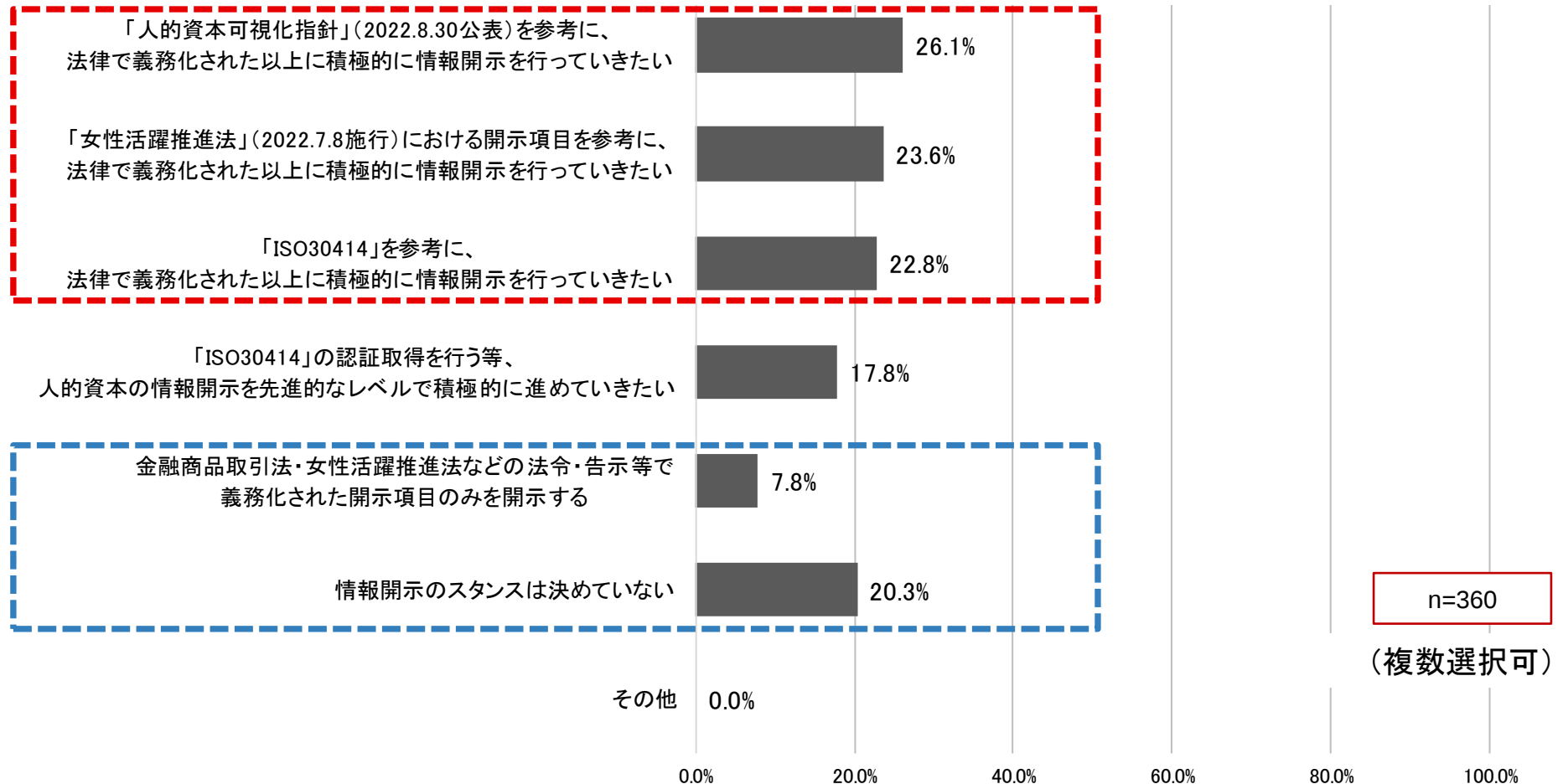
人的資本経営のための人材戦略～優先度が高い施策～

- 優先度が高い施策としては、「人材マネジメントに関するKPIの設定及び各KPIの処遇への反映」が最も高く、次いで「CHROの設置や社外取締役の選任等、役員構成の見直し」が高い
- 経営戦略と人材戦略の連動への注力が窺える



人的資本の情報開示に対する直近1年以内のスタンス

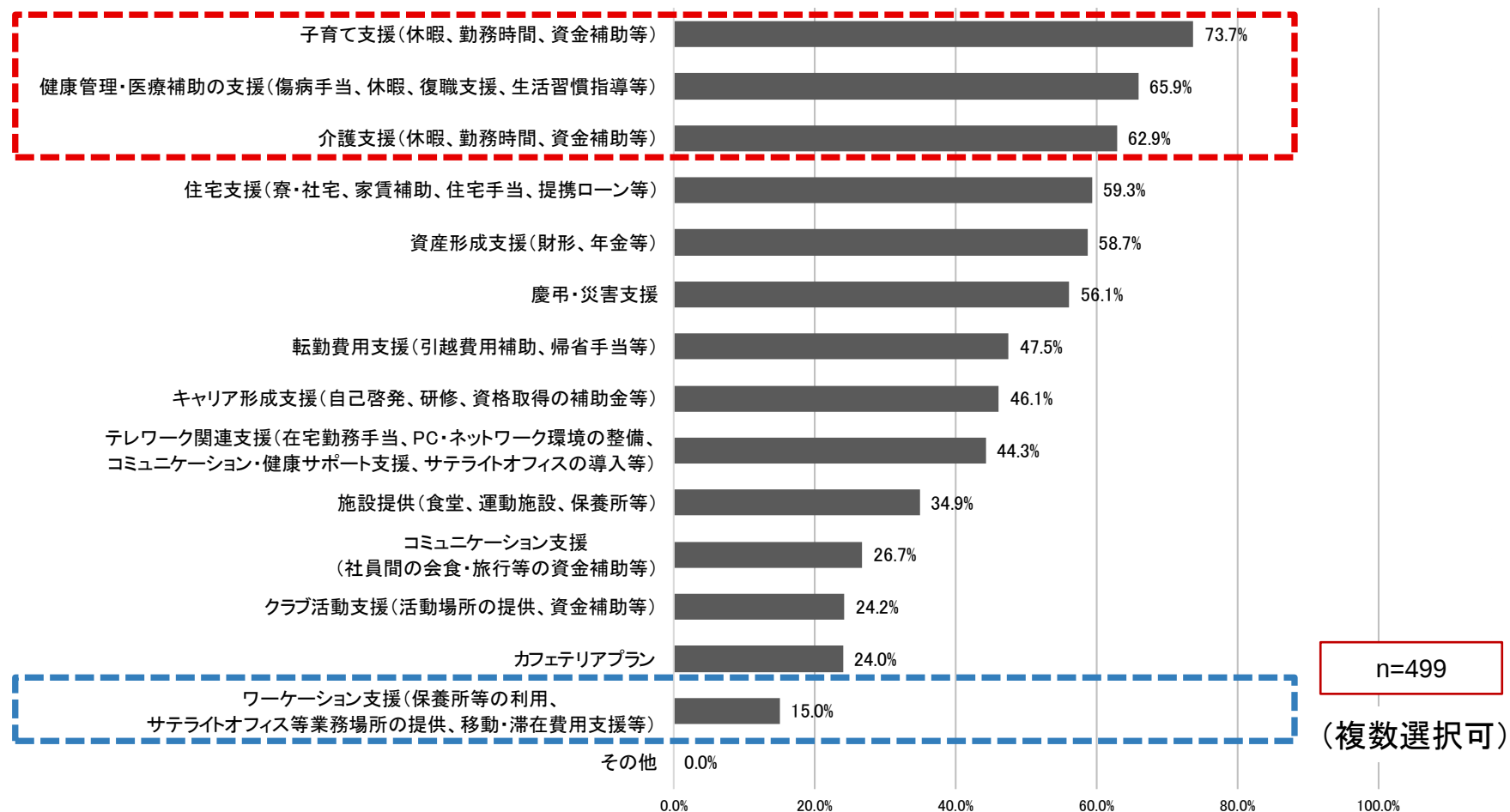
- 「法律で義務化された以上に積極的に情報開示を行っていききたい」という回答がトップ3を占めており、これは市場での評価を高めるための積極的な開示姿勢と推察される
- 「スタンスは決めていない」が20.3%、「法令等で義務化された開示項目のみ開示する」は7.8%



6. 福利厚生関連制度の動向

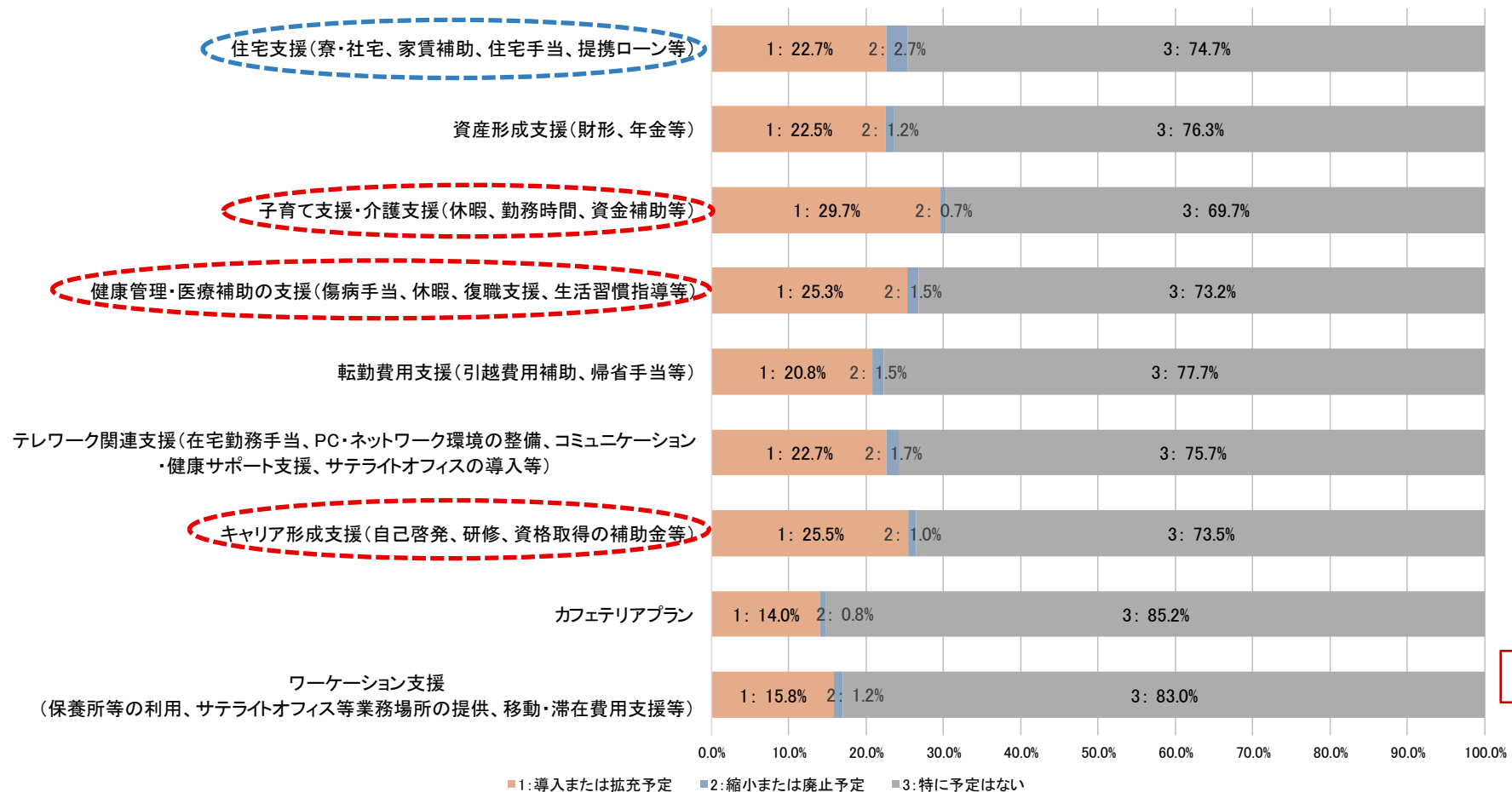
導入済みの福利厚生関連制度・施策

- 「子育て支援」(73.7%)、「健康管理・医療補助の支援」(65.9%)、「介護支援」(62.9%)は、多くの企業で導入
- 一方、「ワーケーション支援」(15.0%)の導入は限定的



福利厚生関連制度・施策の拡充・縮小方針

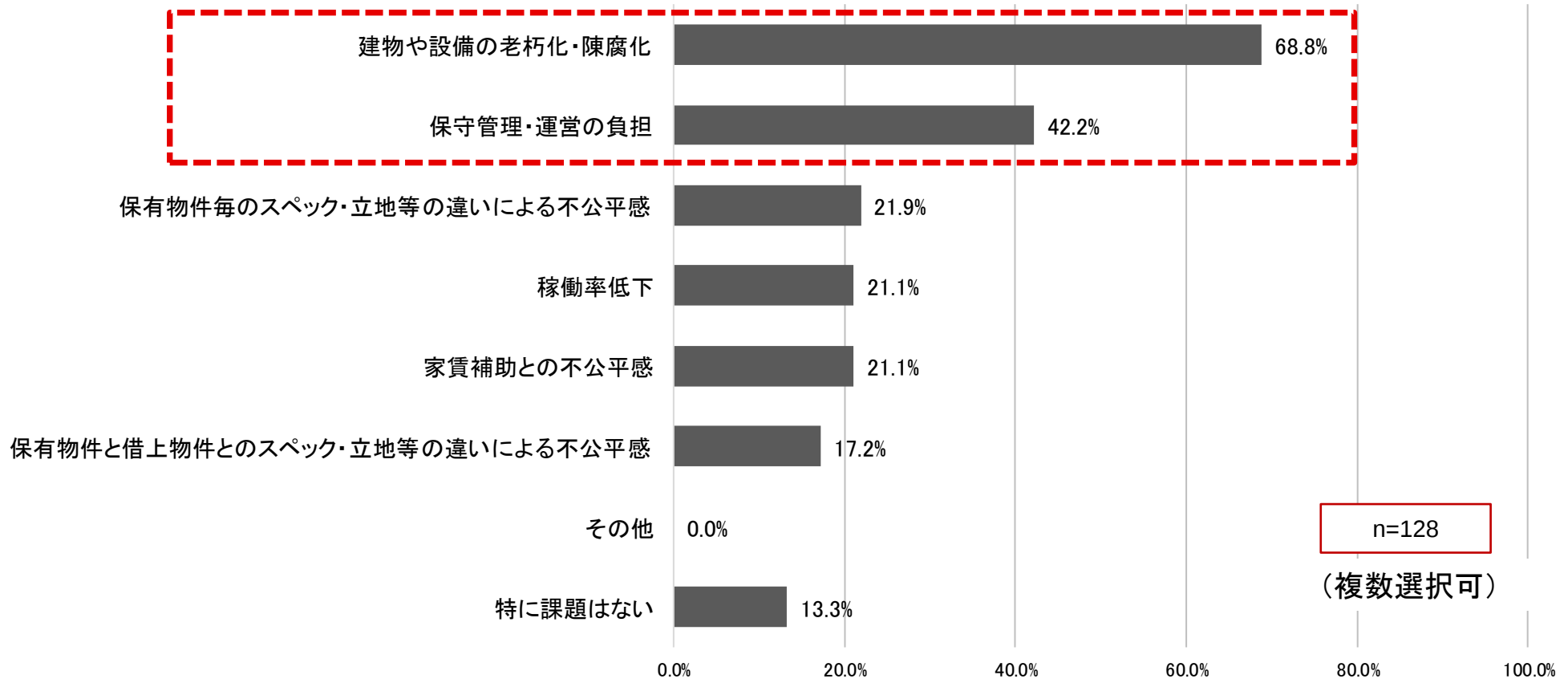
- 導入・拡充予定は「子育て支援」が29.7%で最も高く、「キャリア形成支援」「健康管理・医療補助の支援」が25%強で続き、ソフトサービスメニューについて、拡充方針が強い
- 一方、「住宅支援」は小幅ながら縮小傾向の回答もあり



n=600

保有している寮・社宅の課題

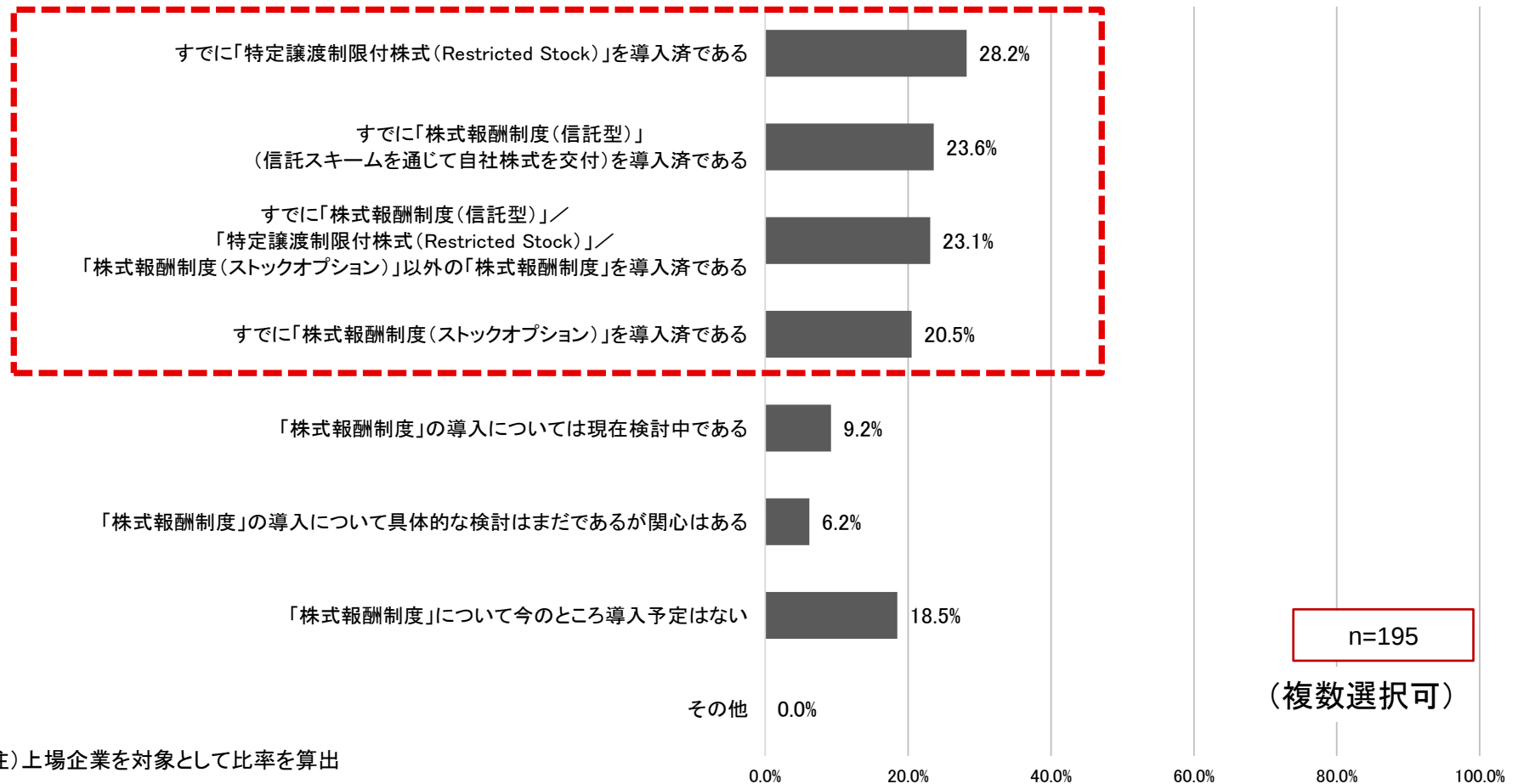
- 保有している寮・社宅の課題としては、「建物や設備の老朽化・陳腐化」が68.8%で最も高い
- 次いで、「保守管理・運営の負担」が42.2%



7. 株式報酬制度

株式報酬制度の導入状況

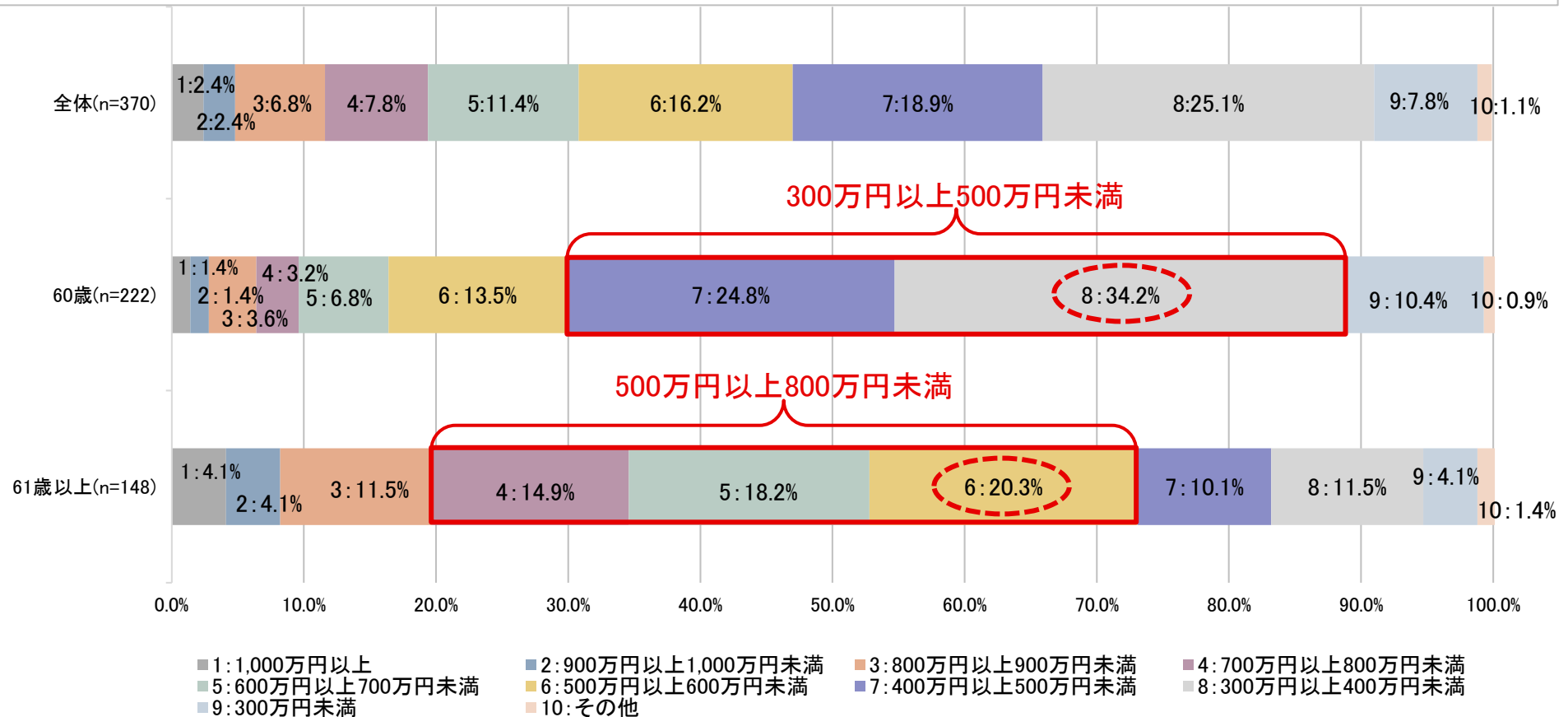
- 株式報酬制度は、それぞれ全体の20%～30%の企業で導入されている
- その内、「『特定譲渡制限付株式 (Restricted Stock) 』を導入済み」が最も高く28.2%



8. クロス集計編

60歳以降の平均年収

- 定年が60歳の企業における60歳以降の平均年収は、「300万円以上400万円未満」が34.2%で最も高く、「300万円以上500万円未満」がボリュームゾーン
- 定年が61歳以上の企業では、「500万円以上600万円未満」が20.3%で最も高く、「500万円以上800万円未満」がボリュームゾーン



MEMO

ご留意事項

- 本資料に記載している見解等は本資料作成時における見解等であり、経済環境、企業動向の変化や相場変動、労働法制、年金制度や税制等の変更によって予告なしに内容が変更されることがあります。また、記載されている推計計算の結果等につきましては、前提条件の設定方法によりその結果等が異なる場合がありますので、充分ご注意ください。
- 本資料は、弊社が公に入手可能な情報に基づき作成したものです。その内容の正確性・完全性を保証するものではありません。施策の実行にあたっては、実際の会計処理・税務処理等につき、顧問会計士・税理士・社会保険労務士等にご確認くださいようお願い申し上げます。
- 本資料の分析結果・シミュレーション等を利用したことにより生じた損害については、当社は一切責任を負いません。
- 本資料の著作権は三菱UFJ信託銀行および三菱UFJリサーチ & コンサルティングに属し、その目的を問わず無断で引用または複製することを禁じます。

三菱UFJ信託銀行株式会社 トータルリワード戦略コンサルティング部
〒100-8212 東京都千代田区丸の内1-4-5
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 組織人事ビジネスユニット
〒105-8501 東京都港区虎ノ門5-11-2 オランダヒルズ森タワー