

2015 年 6 月 25 日
株式会社マイナビ

マイナビ転職「2015 年ベースアップの実態と転職意識調査」を発表

～ 今春ベースアップがあった人は約 3 割、その額は「5,000 円以上」が最多。
約半数が、ベア実現には「経営者の意識改革」「会社全体の経費削減」が必要と回答 ～

株式会社マイナビ（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：中川信行）が運営する総合転職情報サイト『マイナビ転職』（<http://tenshoku.mynavi.jp>）は、全国の転職意向のある 25 歳・30 歳・35 歳の正社員を対象にした「2015 年ベースアップの実態と転職意識調査」を実施しました。『マイナビ転職』のベースアップに関する調査は今回が初めてです。概要は以下の通りです。

【TOPICS】

2015 年春季、定期昇給があった人は約 5 割、ベースアップがあった人は約 3 割。およそ 3 人に 1 人は定期昇給もベースアップもなし

定期昇給・ベースアップの実施率が高かったのは「上場企業」「メーカー」「金融」、年収が高くなるほど、定期昇給・ベースアップがあった割合が増加

ベースアップ実現に必要なと思う条件は、「経営者の意識改革」「会社全体の経費削減」が約半数
定期昇給がない場合やベースアップ額が想定より少ない場合、転職意向が強まる傾向に

< 調査結果の概要 >

■ 2015 年春季、定期昇給があった人は約 5 割、ベースアップがあった人は約 3 割。一方、およそ 3 人に 1 人は定期昇給もベースアップもなし（図・図）

2015 年春季の定期昇給およびベースアップ（以下、ベア）の有無を聞いたところ、「定期昇給があった」は 51.0%（*1）、「ベアがあった」は 28.5%（*2）だった。一方で「定期昇給とベアの両方ともなかった」は 32.3%とおよそ 3 人に 1 人の割合だった。業種別で見ると、「定期昇給とベアの両方あった」は『製造・メーカー』が全体より 8.9pt 高い 27.6%、『金融・保険』は 6.6pt 高い 25.3%だった。それに対し、「定期昇給とベアの両方ともなかった」は『流通・小売・フード（52.9%）』と『サービス・レジャー（43.7%）』の割合が高かった。また、年収別では、年収が高いほど「定期昇給とベアの両方あった」と回答する割合が高かった。上場の有無別では、「定期昇給とベアの両方あった」と回答した『非上場会社』に勤務する人が 16.0%なのに対し、『上場会社』に勤務する人は約 2 倍の 29.9%だった。また、今回のベア金額を聞いたところ、「5,000 円以上」が 24.7%を占め、最も高かった。業界別では、『不動産・建設・設備』の 6 割以上が「5,000 円以上」と回答し、景気の良さを感じさせる結果となった。

*1：「定期昇給とベアの両方あった（18.7%）」と「定期昇給はあったが、ベアはなかった（32.3%）」を足しあげて算出

*2：「定期昇給とベアの両方あった（18.7%）」と「ベアはあったが、定期昇給はなかった（9.8%）」を足しあげて算出

■ ベースアップ実現に必要なと思う条件は、「経営者の意識改革」「会社全体の経費削減」が約半数（図）

「ベアがなかった」と回答した人（64.6%）に、「ベアを実現するために必要だと思う条件」を聞いたところ、「経営者の意識改革」が 49.1%と最も高く、「会社全体の経費削減」が 48.2%と続いた。業種別では『IT・通信・インターネット』『製造・メーカー』は他業種に比べて「新規事業への進出（国内外）」「既存事業の業容拡大（国内外）」が高く、拡大大方向への取り組みが必要と捉えている割合が他業種より高かった。

■ 定期昇給がない場合やベースアップ額が想定より少ない場合、転職意向が強まる傾向に（図）

「ベアの有無やベアのコロ額が転職意向に与えた影響」について聞いたところ、特に転職意向を強めたのは「定期昇給とベアの両方ともなかった（67.1%）」層と「ベア額が想定より少なかった（60.3%）」層で、「転職意向は強くなった」がともに 6 割を超えた。ベアの結果に不満を抱いている人ほど転職意向が強まることが分かった。しかし、「ベア額が想定より多かった」との回答のうち、「転職意向は弱くなった」は 14.2%で、ベア額が想定より多いことは、転職意向を弱めるほど大きな影響を与えないようだ。

「マイナビ転職 2015 年ベースアップの実態と転職意識調査」概要

- 調査地域 / 全国
- 調査方法 / インターネット調査
- 調査期間 / 2015 年 5 月 26 日（火）～2015 年 6 月 1 日（月）
- 調査対象 / 正社員で勤務する 25 歳・30 歳・35 歳の転職意向のある男女 696 人
（回答内訳 / 25 歳：232 人、30 歳：232 人、35 歳：232 人）

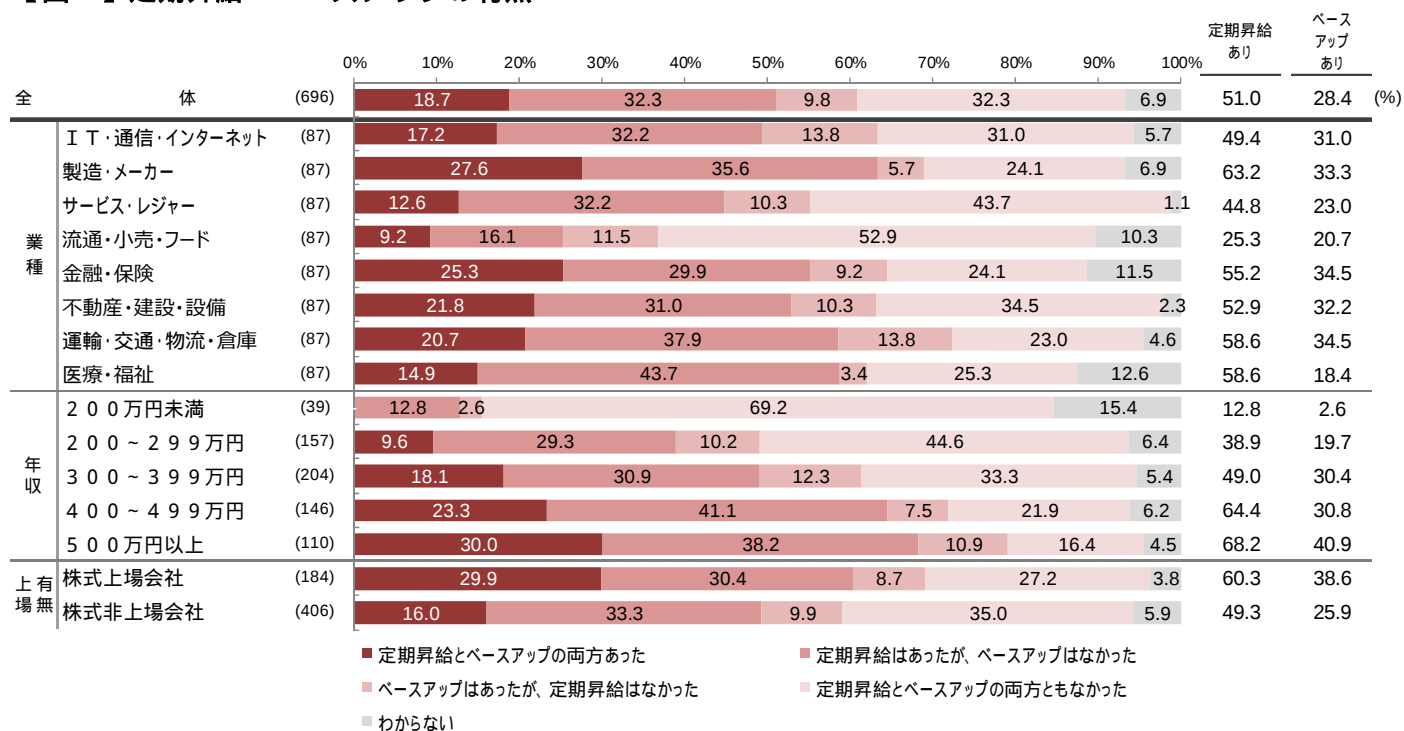
定期昇給：毎年毎年一定の時期を定めて、その企業の昇給制度に従って行われる昇給。

また、毎年時期を定めて行っている場合は、能力、業績評価に基づく査定昇給なども含む。

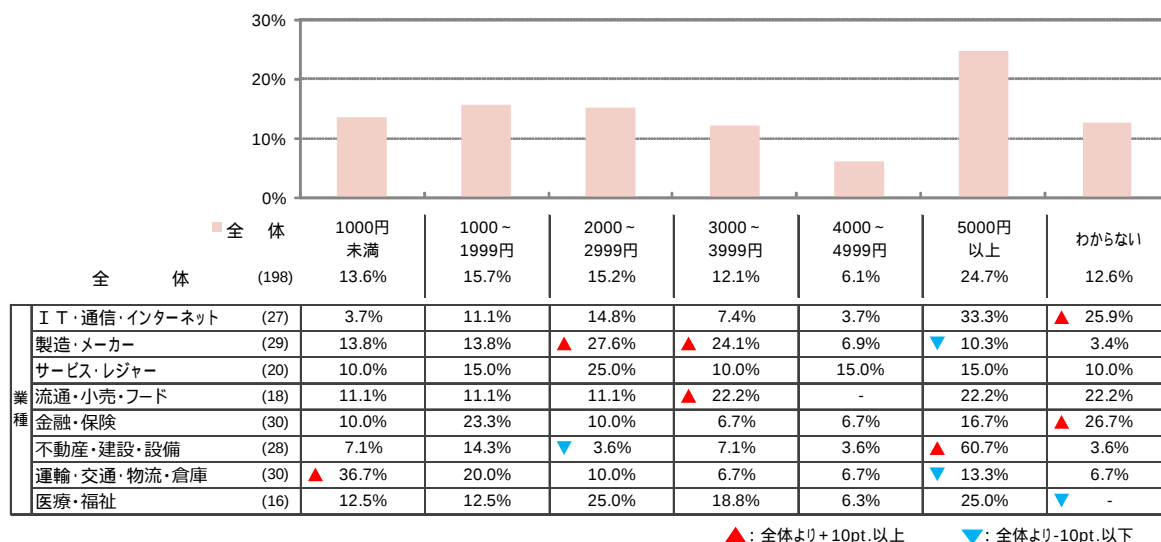
ベースアップ（ベア）：賃金表等の改定により賃金水準を引き上げること。

【参考グラフ】

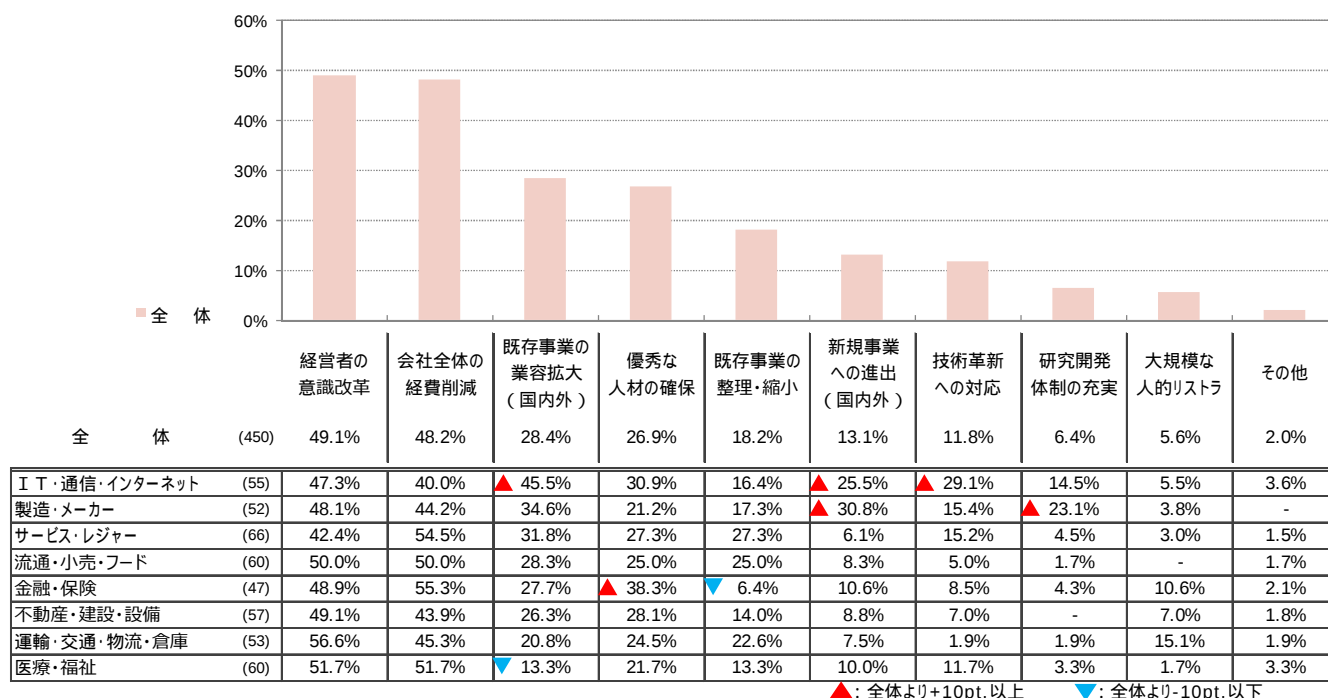
【図】定期昇給・ベースアップの有無



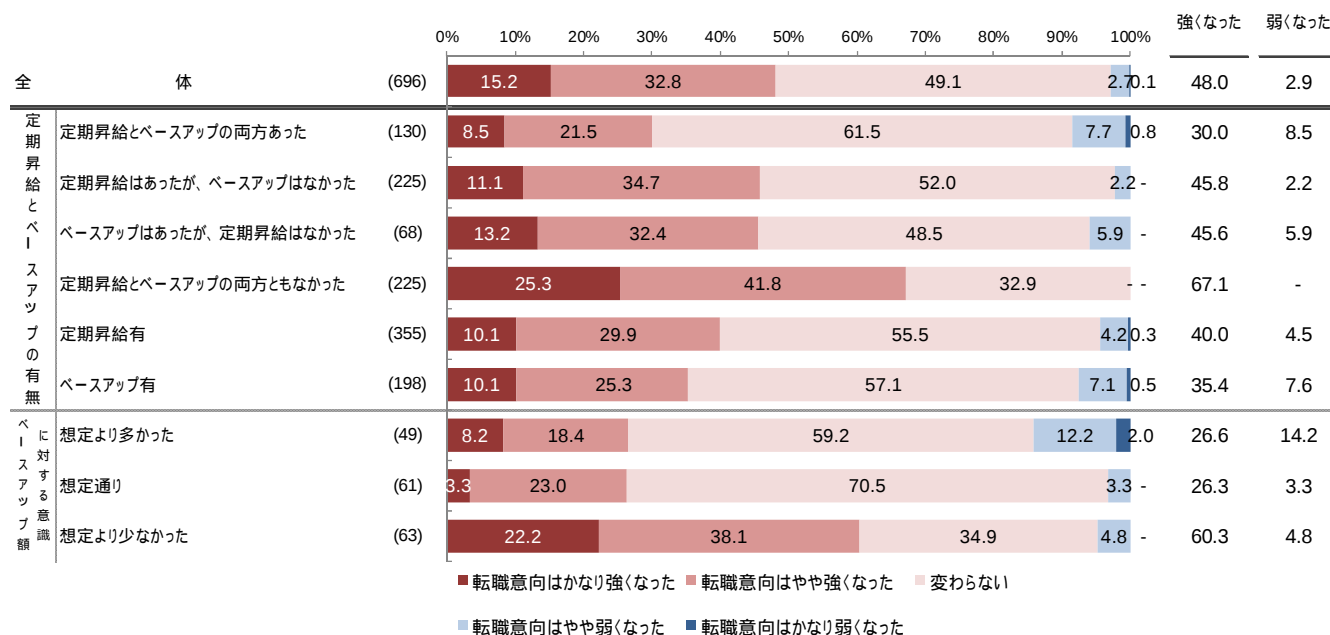
【図】ベースアップの金額



【図】ベースアップ実現に必要なだと思う条件（ベースアップがなかった人のみ回答）＜複数回答＞



【図】ベースアップ結果による転職意識の変化



調査結果の詳細はキャリア採用ラボ（<https://careerlab.tenshoku.mynavi.jp>）で公開しています

【本件に関するお問い合わせ先】

株式会社マイナビ
転職情報事業本部 調査管理課
島森・岩下

Tel：03-6267-4455 Fax：03-6267-4018

Email：mt-kenkyu@mynavi.jp

【当社に関するお問い合わせ先】

株式会社マイナビ
社長室 広報部
西部（にしび）

Tel：03-6267-4155 Fax：03-6267-4050

Email：koho@mynavi.jp