

# 在米日系企業給与・福利厚生調査2023より ～雇用・給与・福利厚生の傾向～

新年、明けましておめでとうございます。皆様におかれましては輝かしい新年をお迎えのこととお喜び申し上げます。また、旧年中は、多大なるご尽力をいただき誠にありがとうございました。本年も、皆さまのお役に立てるよう努めて参りますので、より一層のご支援、お引立てを賜りますようお願い申し上げます。

米国パナソニックでは、毎年、在米日系企業様を対象に「[在米日系企業給与・福利厚生調査](#)」を実施しております。今回は、私たちの調査結果から得られた雇用・給与・福利厚生の傾向についてご紹介したいと思います。調査にご協力頂いた約520社の皆さまにつきましては、大変ありがとうございました。レポートでご不明な点がありましたらいつでもご相談ください。

## ◆米国企業・在米日系企業昇給率の傾向

昨年10月に調査した結果によりますと、在米日系企業昇給率実績は例年を上回る4.87%という高い数値となりました。2023年の昇給率は4.29%と予想されており、米国企業の昇給率調査(4.1%~4.4%)と同等の伸び率になることが予測されています。

さらに、都市部エリアにおける雇用率は高い数値となっており、在米日系企業の採用時の給与提示額は前年比で13.3%上昇しています。

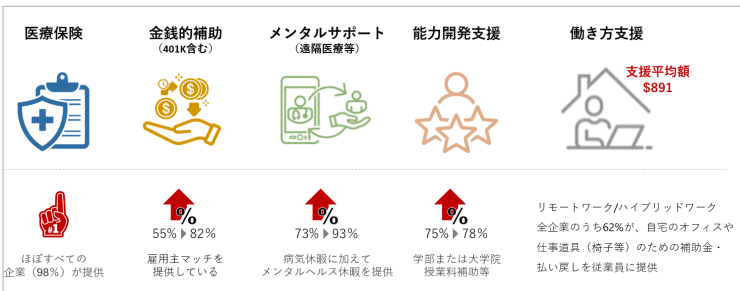
WorldatWork社からは「グローバルな多国籍企業から中小企業まで、米国のあらゆる規模・産業の組織が、必要な労働力を確保するための昇給予算を計画している」とのコメントが出ており、給与の引き上げは人財争奪戦における重要な戦略の一つとなっていることが見受けられます。短期的な人財獲得だけでなく、長期的に見ても、優秀な人財を確保するためには、米国の給与相場を理解した上での報酬戦略がひとつのカギになると想定しています。

昇給率上昇に拍車をかけているインフレ率は2022年6月に記録した9.1%から徐々に下がってきているものの、2022年10月には7.7%と依然として高い水準を保っています。高インフレに対応するために、企業が生活調整費(Cost-of-Living Adjustment、以下COLA)を従業員の給与に上乗せして支払うケースも出ています。COLAは、経済・社会状況に対応した収入や手当を調整するための措置で、企業・組合・政府がインフレ率に対応するため、社会保障給付の増額や給与の追加支給などの調整を行っています。alary.comの調査によると、COLAの支給を実施している小規模企業(フルタイム従業員500人未満)が昨年のCOLAに対し平均2.5~2.7%の金額を増額しています。

## ◆福利厚生の傾向

在米日系企業の「今後導入・充実させたい福利厚生」では【在宅勤務オプション】が4ポイント増加するという結果となりました。特に、米国内で工場を保有する企業様からの「今後、在宅勤務オプションを導入したい」との回答が5ポイントほど伸びており、多様な働き方への柔軟な対応を検討されていることが伺えます。他にも、ウェルネスサポート・ジム費用負担やリモート手当など新しい働き方に対するサポートを福利厚生にする傾向にあります。[<図:福利厚生のトレンド>](#)

一方、米系企業の福利厚生では、人財獲得の企業競争力を高めるため、従来加入していなかった401K加入率が急上昇しています。(55%→82%)合わせて、90%以上の企業が病気休暇やメンタルヘルス休暇の提供などの制度整備も進めています。リモート環境で社員の皆さまの顔色や体調などが見えない環境となっていますので、メンタル面をケアするサポートが新たに注目されているようです。また、従業員に対し、専門能力開発の機会を提供することが重要であると感じている雇用主の数も増加傾向にあり、能力開発支援もより厚くなっていくことが予想されます。

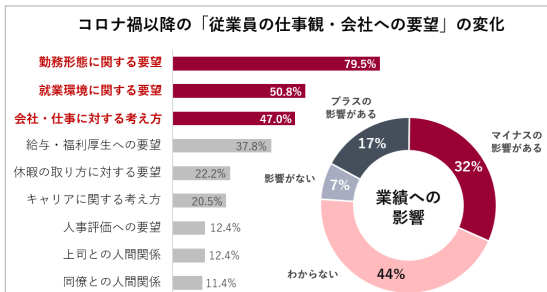


## ◆従業員の価値観の変化

COVID-19により、私たちは仕事もプライベートも大きな変化を強いられました。特に、従業員の価値観は大きな変化のひとつだと思います。弊社グループ会社のアンケート調査によると、約8割の企業の方が従業員の価値観の変化を感じていることがわかりました。

会社への要望として、リモートワークやフレックス勤務などの「勤務形態に関する要望」だけでなく、「就業環境」「会社・仕事」に対する考え方も変化しています。この変化が業績に及ぼす影響がどのくらいなのか、まだ分かりかねる企業が多いもののプラスに捉えている企業は少数派のようです。

そして新しい働き方は、マネジメント層にも影響しています。リモートワークの環境下では、従業員の80%以上が生産的に働いていると答える反面、自チームが生産的だと答えるリーダー(マネジメント)は12%に留まるなど、従業員とマネジメント層の意識にギャップがあることがわかります。多くの従業員の価値観が変化し、そのマネジメントが難しくなっている今、自社の従業員についてよく理解し、柔軟に対応していく姿勢が求められているのかもしれない。



## ◆最後に

長期的に既存従業員を惹きつけ、新たな人財獲得の競争力を高めるためには、給与だけでなく組織設計や評価制度・働き方の柔軟性などTotal Compensationの整備が重要になっていきます。環境だけではなく人々の価値観まで変化し、対応が難しい局面ではありますが、以下の3つの視点から取り組むのはいかがでしょうか？

- ①目的志向の組織づくり
- ②成長機会の提供
- ③働き方への柔軟な対応(Well-being)

私たちは、目の前の業務に捉われると企業のビジョンを見失ってしまう事があります。企業のビジョンは一般社員からマネジメント層まで、全ての人の原動力です。従業員に対して、ビジョンを明確に定め、それに伴う成長の機会を提供し、働き方のサポートをすることで、私たち[在米日系企業](#)は米国においても成長し続けることができると感じています。是非、今後とも皆様のお役に立てれば幸いです。



(Pasona N A, Inc., 藍谷早苗)