

転職サービス「doda」、基本給の昇給に関する調査【2025 年版】 ～基本給が上がった人は約 5 割、昇給の平均額は 14,701 円～

パーソルキャリア株式会社が運営する転職サービス「[doda](https://doda.jp)（デューダ）」（編集長：桜井 貴史）は、22～59 歳のビジネスパーソン約 5,000 人を対象に基本給の昇給に関する調査を実施しましたので、結果をお知らせいたします。

調査結果の詳細： <https://doda.jp/guide/ranking/107.html>



昇給とは

従業員の年齢や勤続年数、評価や能力・成績などに応じて基本給の金額が上がることで、時期を定めて従業員ごとの仕事の成績なども考慮して行われる「定期昇給」と、従業員の給与水準を一律に引き上げる「ベースアップ」に分けられます。

【調査結果サマリー】

全体：基本給が「上がった」は48.9%、昇給の平均額は14,701円。昇給理由は「年定期昇給」が最多、次に「ベースアップ」が続く

年代別：昇給額は20代が15,274円と最も高く、30代が14,650円、40代が14,778円、50代が14,354円となり、30代以降は大きな差は見られない結果に

男女別：男性が15,020円、女性が14,035円となり、男性の昇給の平均額が女性を上回る

企業規模別：1～99人では11,935円、100～999人では13,870円、1,000人以上では16,898円となり、企業規模が大きいほど昇給額も高い傾向

勤続年数別：1年未満では10,995円、1～5年未満では15,409円、5～10年未満では14,776円、10年以上では14,406円と、昇給額が最も高かったのは勤続1～5年未満という結果に

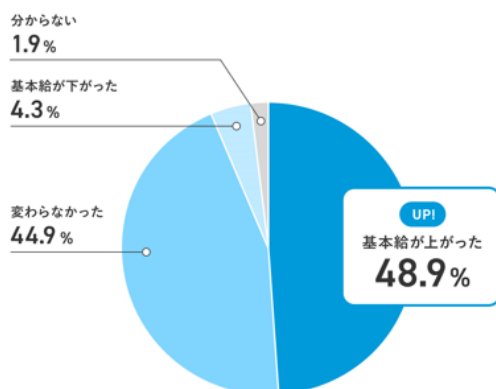
【主な調査結果】

全体：基本給が「上がった」は 48.9%、「変わらなかった」は 44.9%で同数程度、昇給の平均額は 14,701 円

2024 年 1 月と比較して、同年 12 月の基本給がどのように変化したかを調査したところ、「上がった」と回答した人が 48.9%、次いで、「変わらなかった」人が 44.9%、「下がった」は 4.3%でした。約半数が昇給したと回答する一方で、変化がなかったとする声も同数程度存在することが明らかになりました。【図 1】

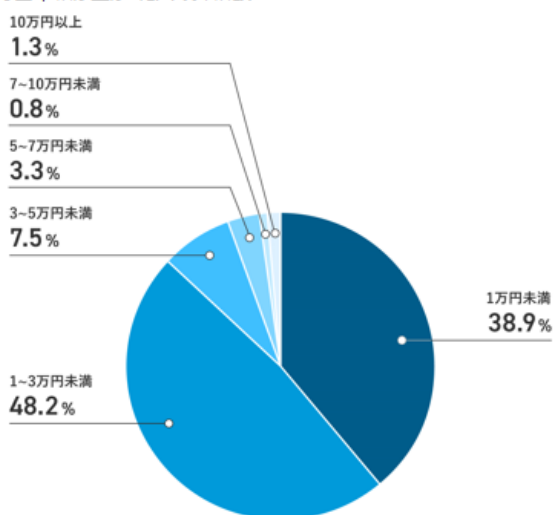
今回の調査では、基本給が上がった人の昇給の平均額は 14,701 円でした。「1～3 万円未満」が 48.2%で最多となり、次いで「1 万円未満」は 38.9%、「3 万円以上」は 12.9%となりました。【図 2】

【図1】基本給金額の変化



転職サービス「doda」『基本給の昇給に関する調査』（2025・06）

【図2】基本給が上がった人の昇給額

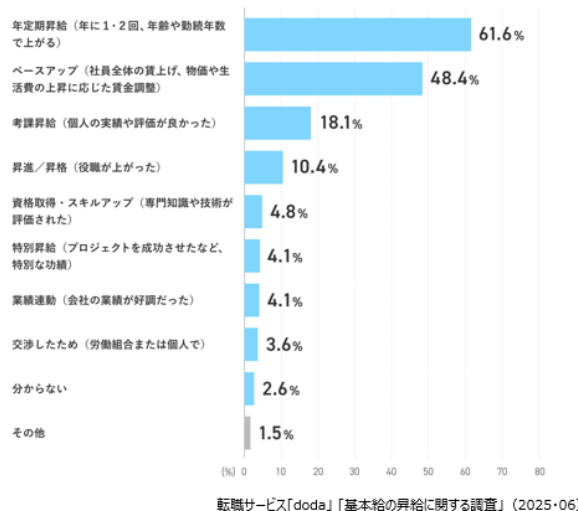


転職サービス「doda」『基本給の昇給に関する調査』（2025・06）

全体：昇給理由は「年定期昇給」が最多、次に「ベースアップ」が続く

基本給が上がったと回答した人に対し、その理由を複数回答で聞いたところ、最も多かったのは「年定期昇給（年に1・2回、年齢や勤続年数で上がる）」で 61.6%となりました。次いで、「ベースアップ（社員全体の賃上げ、物価や生活費の上昇に応じた賃金調整）」が 48.4%と半数近くになっており、この2つの割合が突出して高くなっています。一方で、「考課昇給（個人の実績や評価が良かった）」（18.1%）、「昇進／昇格（役職が上がった）」（10.4%）、「資格取得・スキルアップ（専門知識や技術が評価された）」（4.8%）、「特別昇給（プロジェクトを成功させたなど、特別な功績）」（4.1%）、「交渉したため（労働組合または個人で）」（3.6%）など、個人の努力や成果に起因する理由も一定数見られました。【図 3】

【図3】昇給した理由（複数回答）



年代別・男女別・企業規模別・勤続年数別：昇給の平均額

【図4】年代別・男女別・企業規模別・勤続年数別：平均昇給額

（年代別）

20代	30代	40代	50代
15,274円	14,650円	14,778円	14,354円

（男女別）

男性	女性
15,020円	14,035円

（企業規模別）

1～99人	100～999人	1,000人～
11,935円	13,870円	16,898円

（勤続年数別）

20代	30代	40代	50代
10,995円	15,409円	14,776円	14,406円

転職サービス「doda」『基本給の昇給に関する調査』（2025・06）

解説

今回初めて実施した基本給の昇給に関する調査では、22歳～59歳のビジネスパーソンの昇給の平均額は14,701円となりました。年代別や性別による大きな差は見られなかったものの、企業規模が大きくなるほど昇給額も高くなる傾向が見受けられました。一方で、勤続年数との明確な相関関係がないこともわかりました。

昇給の理由で最も多かったのは、「年定期昇給（年に1・2回、年齢や勤続年数に基づく）」（61.6%）で、次いで「ベースアップ（社員全体の賃上げ、物価や生活費の上昇に応じた賃金調整）」（48.4%）が約半数を占めています。労働力不足による売り手市場が続くことを見据えて、企業側も人材確保のため昇給に前向きな姿勢を見せていることがうかがえます。

続く投票理由は、「考課昇給（個人の業績や評価が良かった）」（18.1%）、「昇進／昇格（役職が上がった）」（10.4%）でした。昇給によって仕事のモチベーションが上がった、会社への愛着が深まったという声もあり、昇給は会社からの評価を実感しやすい要素の一つといえるでしょう。

会社から適正な評価を得て希望額の昇給を実現するためには、自身の強みを理解し、キャリアに対して主体性を持って取り組む「キャリアオーナーシップ」が求められます。定期的に自身のキャリアやスキルの棚卸しや見直しを行うことも大切になるでしょう。

解説者プロフィール doda 編集長 桜井 貴史（さくらい たかふみ）

新卒で大手人材会社に入社し、一貫して国内外の学生のキャリア教育や就職・転職、幅広い企業の採用支援事業に携わる。2016年11月、パーソルキャリア株式会社に中途入社。同年、株式会社ベネッセホールディングスとの合併会社、株式会社ベネッセiキャリアに出向、新卒オファースサービス「dodaキャンパス」の立ち上げを牽引し、初代dodaキャンパス編集長に。その後、同社 商品サービス本部 本部長として、キャリア講座やアセスメントをはじめとした、大学生向けサービスの責任者を務める。2023年4月、doda副編集長 兼 クライアントP&M本部 プロダクト統括部 エグゼクティブマネジャーに就任し、法人向け採用支援プロダクト全体を管掌。2024年4月、doda編集長に就任。サービスを通じてこれまで約60万人以上の若者のキャリア支援に携わり、Z世代の就職・転職動向やキャリア形成、企業の採用・育成手法に精通している。



【調査概要】

【対象者】22歳～59歳の男女

【雇用形態】正社員

【調査方法】ネットリサーチ会社を利用したインターネット調査

（ネットリサーチ会社保有のモニターに対し実施、doda会員登録の状況については不問）

【調査期間】2025年2月12日～2月18日

【有効回答数】5,074件

※ウエイトバック：正社員の地域・年代・性別に合わせて実施

【データ利用について】

引用・転載の際は、出所が転職サービス「doda」であることを明記し、Webメディアの場合は以下のリンクを張ってください。

転職サービスdoda「基本給の昇給に関する調査」＜ <https://doda.jp/guide/ranking/107.html> ＞

■ 転職サービス「doda」について＜ <https://doda.jp/> ＞

「doda」は、「はたらく今日が、いい日に。」をスローガンに、転職サイトや転職エージェント、日本最大級のdoda転職フェアなど、各種コンテンツで転職希望者と求人企業の最適なマッチングを提供しています。