

2025年冬季ボーナス支給動向

冬季ボーナス伸び率の推移	2-3
製造業・非製造業別支給動向	3
従業員規模別支給動向	4
ボーナス支給における重視事項	5

採用動向(2025-2026)

2025年春の採用動向(新卒)	6
中途採用動向(2025-2026)	6
2026年春の採用動向(新卒)	7-8
2026年春採用数増減理由	9

県内企業の最低賃金引き上げ、 価格転嫁状況に関する調査結果

最低賃金引き上げに伴う動向	10-11
調査時点における価格転嫁状況	12-15
価格転嫁状況別の最低賃金引き上げ状況	16
[参考]企業(事業主)の声	16

2025年冬季ボーナス支給動向

支給額2.6%増で5年連続のプラス

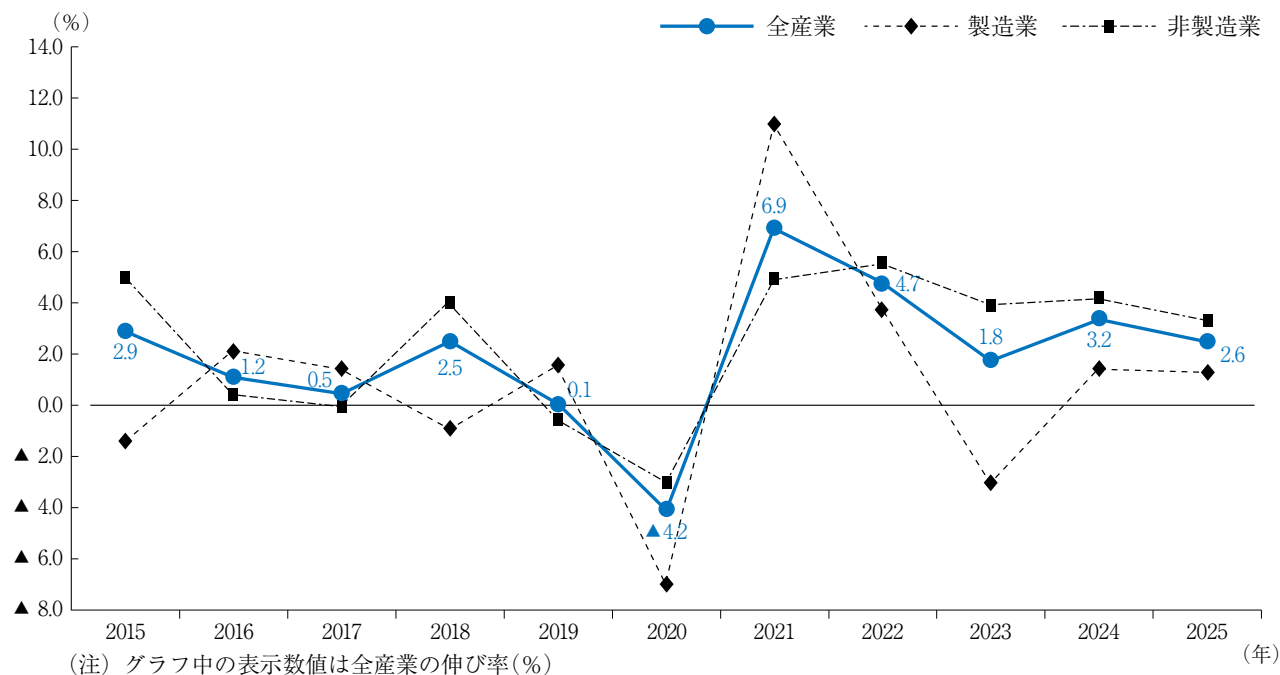
県内民間企業の2025年冬季ボーナス支給に関するアンケート調査(企業単純平均、平均年齢45.3歳)によると、平均支給額は424,900円(+10,800円)、増減率は2.6%(前年同調査3.2%)と、5年連続のプラスとなった。

平均支給額の増減を企業割合でみると(3頁)、増額した企業の割合は59.0%に上昇した一方、減額した企業の割合は25.9%に低下した。定例給与の引き上げに伴い、ボーナスを増額する動きがみられた。

従業員規模別では(4頁)、30～99人規模の企業における支給額の増減率が+4.4%と最も高かった。

※支給額は、今回調査で有効回答を得た139社の回答を基に、従業員数を考慮しない単純平均で算出。

冬季ボーナス伸び率の推移(前年同期比)



平均支給額増減における企業割合の推移(前年同期比)

(%)

(ポイント)

	増 額	横 ば い	減 額	「増額」-「減額」
2020年冬季	36.0	19.8	44.1	▲ 8.1
2021年冬季	62.3	16.0	21.7	40.6
2022年冬季	63.6	18.2	18.2	45.4
2023年冬季	54.0	20.0	26.0	28.0
2024年冬季	57.1	15.7	27.1	30.0
2025年冬季	59.0	15.1	25.9	33.1

製造業・非製造業別支給動向

製造業(平均年齢44.4歳)の平均支給額は、400,100円(+5,100円)、増減率1.3%(前年同調査1.5%)と、2年連続でプラスとなった。平均支給額の増減を企業割合で見ると、増額した企業の割合は51.2%と、減額した企業を5年連続で上回った。業種別では、製材業などで増加がみられた一方、一般機械製造業などでは一部の企業で減額となり、企業間で対応が分かれた。

非製造業(平均年齢45.7歳)の平均支給額は、435,300円(+13,200円)、増減率3.1%(同3.9%)と、5年連続でプラスとなった。平均支給額の増減を企業割合で見ると、増額した企業の割合は62.2%と、減額した企業を5年連続で上回った。業種別では、不動産業や小売業で増額がみられた一方、建設業では前年同水準とする回答もみられた。卸売業などでは一部の企業で減額となり、非製造業においても企業間で対応が分かれた。

業種別の支給額動向(企業平均)

業 種	回答社数	支給額(千円)			増減率 (%)	企業割合(%)		
		本 年	前 年	差		増 額	横ばい	減 額
製 造 業	41	400.1	395.0	5.1	1.3	51.2	7.3	41.5
非製造業	98	435.3	422.0	13.2	3.1	62.2	18.4	19.4
全 産 業	139	424.9	414.1	10.8	2.6	59.0	15.1	25.9

従業員規模別支給動向

従業員規模別にみると、すべての階層で平均支給額が前年を上回った。増減率では、前年の伸び率が最も低かった30～99人規模の企業が4.4%（前年同調査0.7%）と最も高かった。平均支給額の増減を企業割合でみても、すべての階層で増額した企業の割合が減額した企業を上回っている。

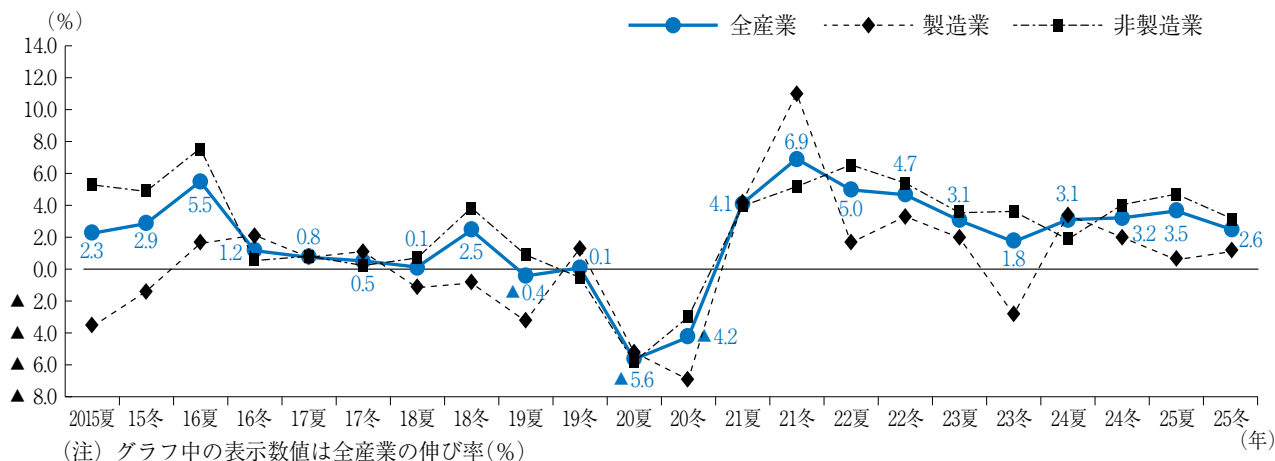
従業員規模別の支給額動向（企業平均）

従業員規模	回答社数	支給額(千円)			増減率(%)	企業割合(%)		
		本年	前年	差		増額	横ばい	減額
1～29人	59	318.9	314.0	4.9	1.6	55.9	22.0	22.0
30～99人	47	440.7	422.1	18.5	4.4	63.8	14.9	21.3
100人以上	33	591.9	581.5	10.5	1.8	57.6	3.0	39.4
全規模	139	424.9	414.1	10.8	2.6	59.0	15.1	25.9

ボーナス支給(予定)時期

支給時期	11月	12月			1～3月	未定 不支給	合計
		上旬	中旬	下旬			
構成比(%)	0.7	28.8	43.9	20.9	2.9	2.9	100.0
		93.5					

〈参考〉【夏季・冬季合算】ボーナス伸び率の推移(前年同期比)

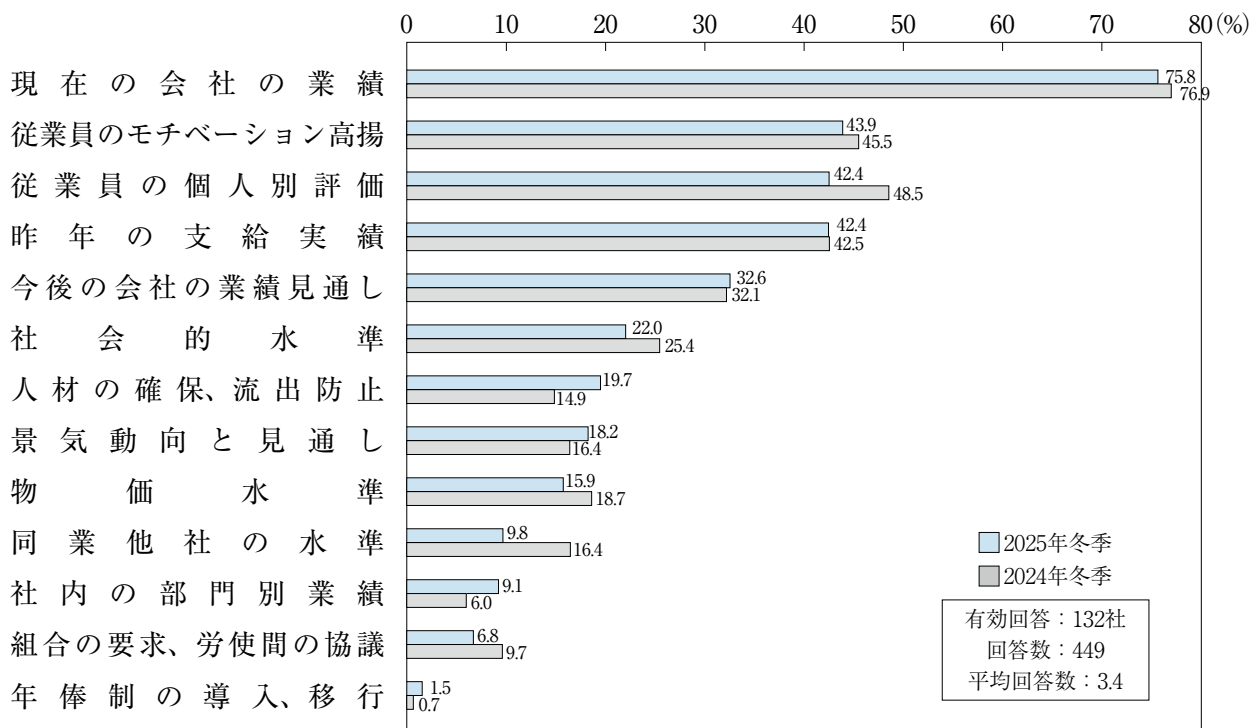


ボーナス支給における重視事項

ボーナス支給に際して重視した事項をみると、例年同様「現在の会社の業績」が75.8%と最も高く、いわゆる業績連動型の支給が広く定着している。次いで「従業員のモチベーション高揚」、「従業員の個人別評価」、「昨年の支給実績」と続き、これら4事項は引き続き上位を占めた。

また、「人材の確保・流出防止」と回答した企業は19.7%（前年同調査14.9%）となり、同項目の調査開始以降で最も高い水準となった。労働力の確保や定着を意識した支給姿勢が強まっているとみられる。

ボーナス支給に際して重視した事項(複数回答)



— 調査要領 —

調査時期	2025年12月上旬～2026年1月中旬
調査方法	インターネットもしくは 所定の調査票によるアンケート方式
調査対象	県内民間企業 403社
有効回答	139社

※2023年夏季調査より調査対象企業を拡大。2022年夏季以前より中小企業が占める割合が高くなっているため比較には注意が必要。

採用動向(2025-2026)

2025年春 新卒採用の充足率は75.7%に上昇

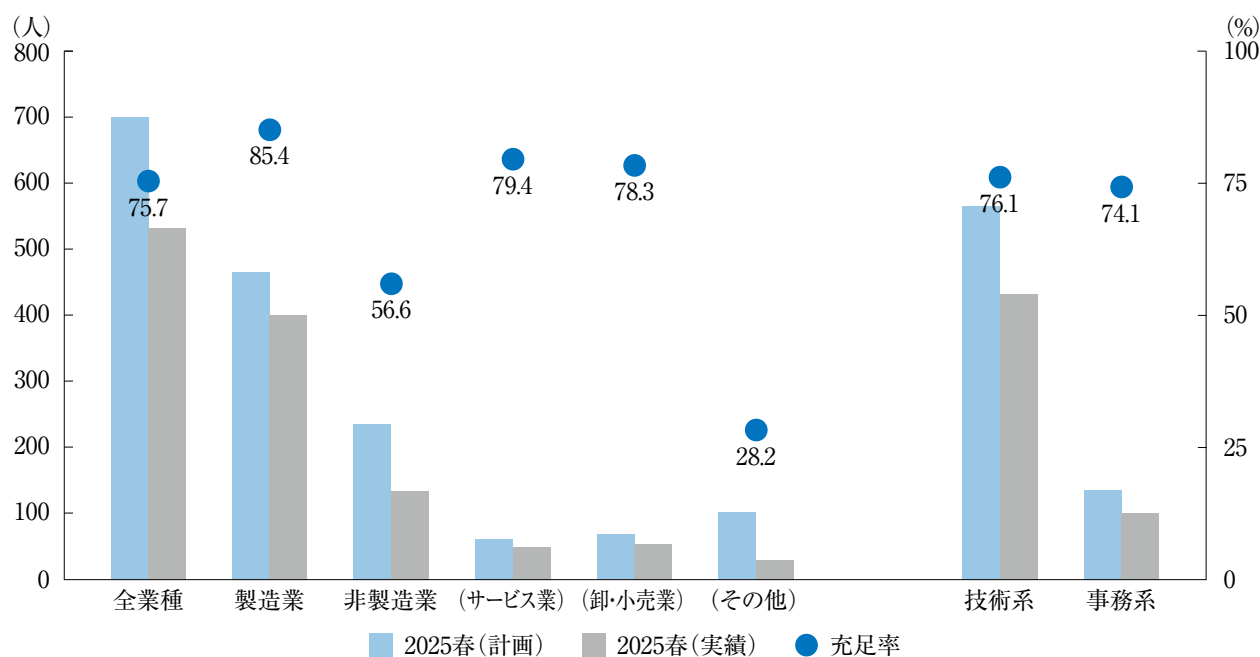
県内民間企業(有効回答148社)の採用動向に関するアンケート調査によると、2025年春の新卒採用人数は〔計画〕701人に対し、〔実績〕531人で充足率が75.7%となり、前年の61.1%から上昇した。製造業は充足率85.4%、非製造業は同56.6%となった。

非製造業を業種別に前年調査の充足率と比較すると、卸・小売業(67.9%→78.3%)、サービス業(53.1%→79.4%)で改善し、運輸業(66.7%→22.2%)、建設業(41.2%→29.8%)などで悪化した。職種別では、技術系(生産部門、技術・開発部門等)の充足率76.1%に対して、事務系(事務部門、営業・販売部門等)は同74.1%となった。

2025年春の充足率は、調査開始以降最低を記録した前年から改善した。前年の採用難に伴う欠員補充として計画数(594人→701人)を大幅に積み増したなか、採用実績(363人→531人)も伸長し、充足率は75.7%へ上昇した。しかし、この数値は過去ワースト2位の低水準にあり、採用意欲に対し、人材確保が追い付かない厳しい状況は続いている。

※各年で回答企業の母集団は異なる。

【2025年春 業種・職種別】新卒採用人数の充足率



中途採用は減少に転じる

2025年4月から2026年3月にかけての中途採用人数(計画を含む)は434人で、前年同期実績の544人に対し▲110人(増減率▲20.2%)となる見込み。業種別で見ると製造業が増減率▲31.1%、非製造業が同▲10.0%となり、職種別で見ると管理職が同▲39.1%、技術系が同▲29.5%、事務系が同▲1.1%となった。

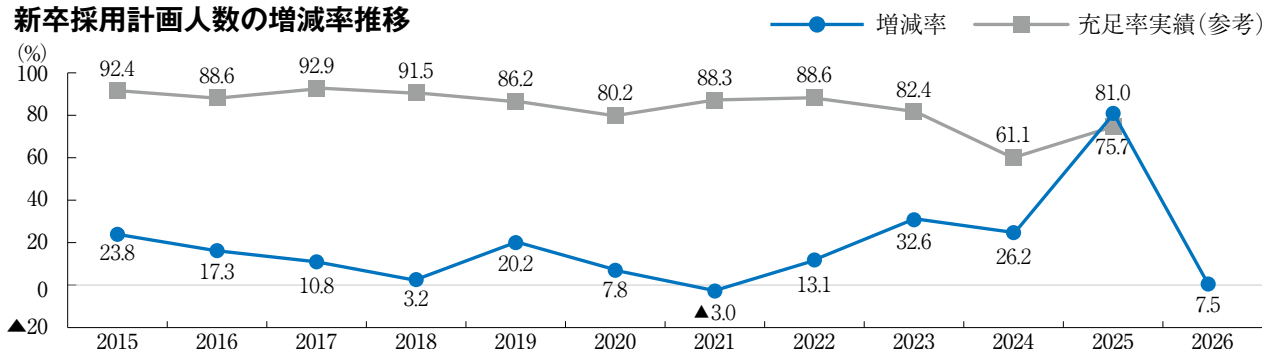
採用動向(2025-2026)

2026年春の新卒採用計画は実績比+7.5%

2026年春の新卒採用人数は〔計画〕571人で、2025年春の〔計画〕701人から▲18.5%減少する。採用数を「減らす」企業は、前年に採用数を増やした従業員100人以上の企業を中心に増加している。

2025年春の〔実績〕531人に対する増減率は+7.5%と、1990年の調査開始以降、最も高い伸びとなった前年からは鈍化した。

新卒採用計画人数の増減率推移



(注) 各年とも【翌年春新卒採用人数(計画)]÷当年春新卒採用人数(実績)×100-100(%)】で算出。

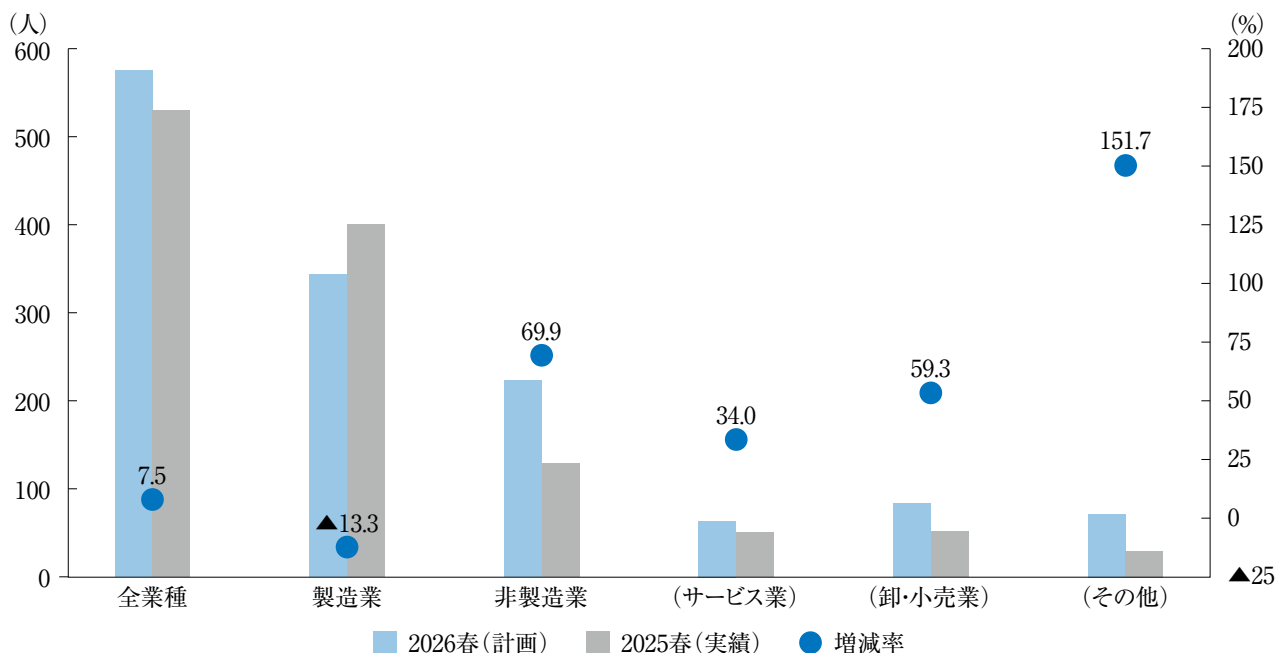
2026年：2026年春新卒採用人数(計画)÷2025年春新卒採用人数(実績)×100-100(%)

業種別実績比は製造業▲13.3%、非製造業+69.9%

2026年春の新卒採用人数〔計画〕を業種別にみると、製造業が345人、非製造業が226人であった。2025年春の〔実績〕に対する増減率は、製造業▲13.3%(▲53人)、非製造業+69.9%(+93人)となった。

非製造業のうち、サービス業+34.0%(+17人)、卸・小売業+40.7%(+32人)、建設業+92.0%(+23人)、運輸業+500.0%(+20人)などと、総じて人手不足や人材育成などを背景に積極的な採用姿勢が維持されている。

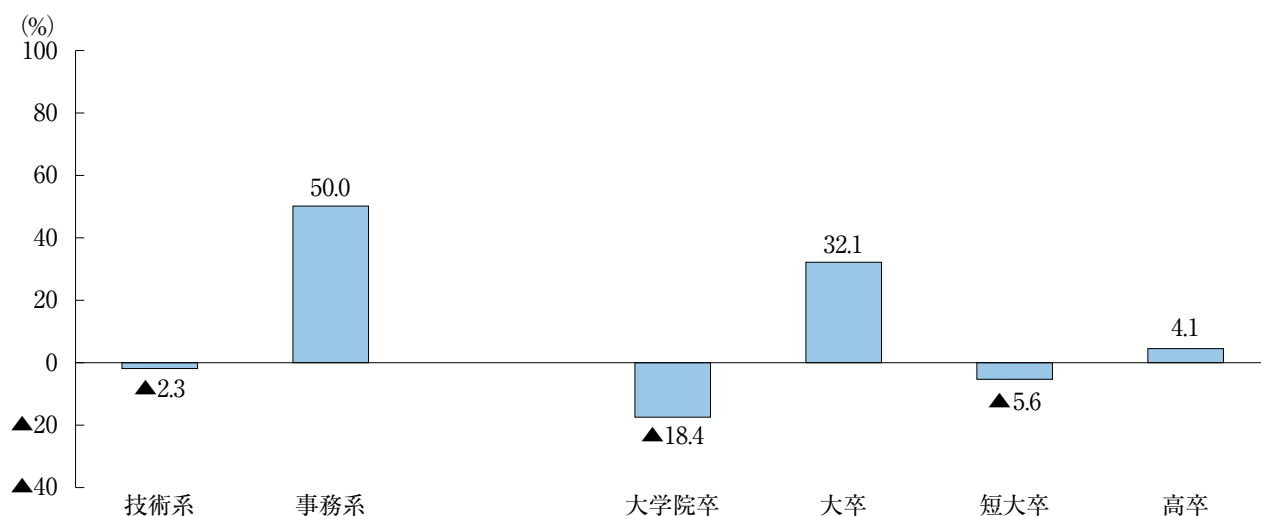
【2026年春 業種別】新卒採用人数の増減率



大学卒の採用意欲が高い

2026年春の新卒採用人数〔計画〕を職種別で見ると、技術系が421人と全体の73.7%を占め、事務系は150人となった。2025年春の〔実績〕と比較した増減率は、技術系が▲2.3%、事務系が+50.0%となった。学歴別で見ると大学院卒▲18.4%、大卒+32.1%、高専及び専修学校を含む短大卒▲5.6%、高卒+4.1%と、大学卒の採用意欲が高い。

【2026年春 職種・学歴別】新卒採用計画人数の増減率



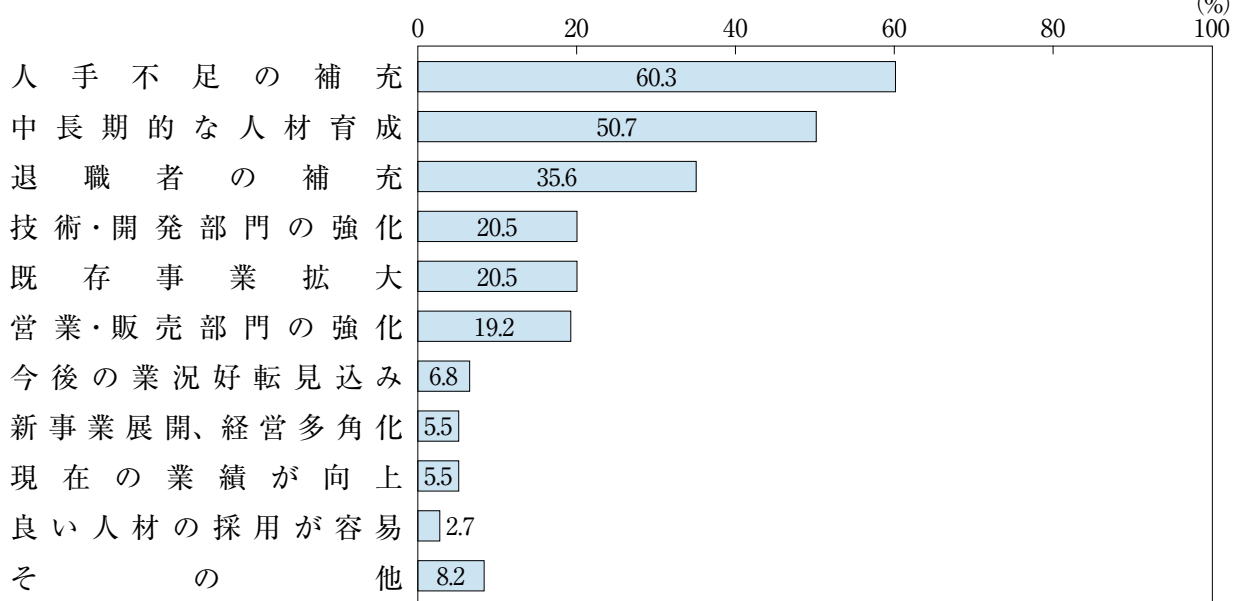
新卒採用を増やす企業は全体の36.5%

2026年春の新卒採用人数〔計画〕を、2025年春の〔実績〕から「増やす」と回答した企業は36.5%（前年調査▲8.2ポイント）、「同数採用」は6.8%（同+0.5ポイント）、「減らす」は11.5%（同+4.7ポイント）、「前年と変わらず採用なし」は45.3%（同+3.0ポイント）であった。全国的な人材獲得競争の激化を受け、より確実性の高い採用計画へとシフトする動きが反映されたと推察される。なお、採用人数を「増加・同数採用」（有効回答73社・平均回答数2.4）、「減少・採用なし」（有効回答54社・平均回答数1.4）とした理由は以下の通りとなった。

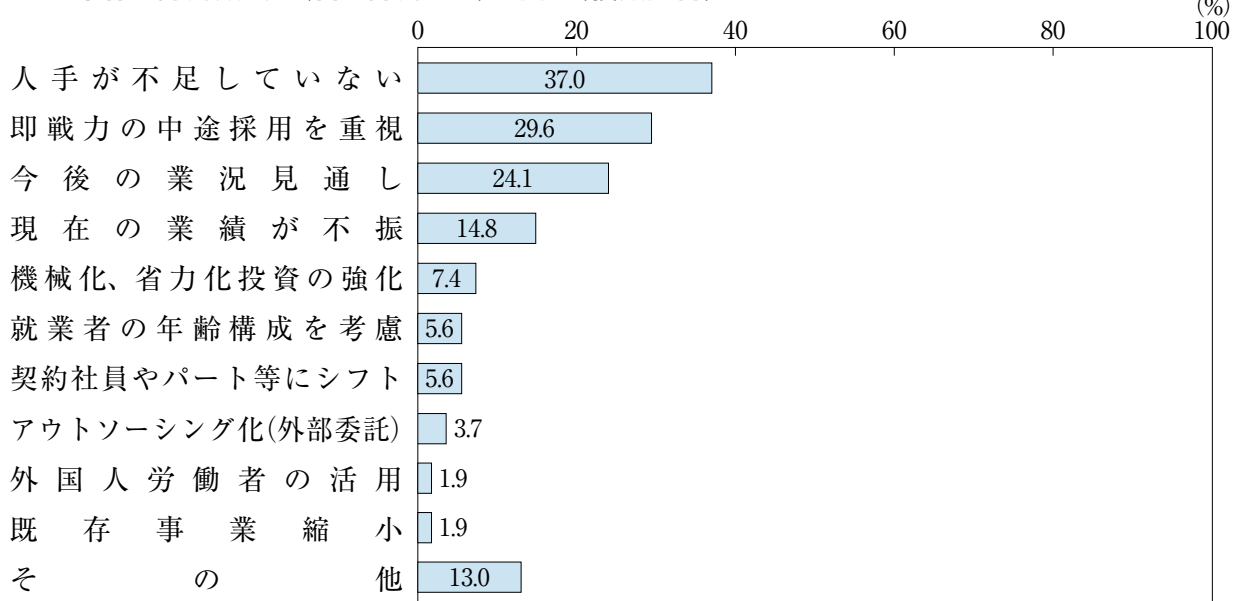
2026年春(計画)と2025年春(実績)の比較

業種	回答社数	社数構成比 (%)			
		増加	前年と変わらず		減少
			同数採用	採用なし	
製造業	39	33.3	7.7	41.0	17.9
非製造業	109	37.6	6.4	46.8	9.2
全産業	148	36.5	6.8	45.3	11.5

2026年春の採用数増加(含む同数採用)理由 〈複数回答〉



2026年春の採用数減少(含む採用なし)理由 〈複数回答〉



— 調査要領 —

調査時期	2025年12月上旬～2026年1月中旬
調査方法	インターネットもしくは 所定の調査票によるアンケート方式
調査対象	県内民間企業 403社
有効回答	148社

※2023年夏季調査より調査対象企業を拡大。2022年夏季以前より中小企業が占める割合が高くなっているため比較には注意が必要。

特別調査

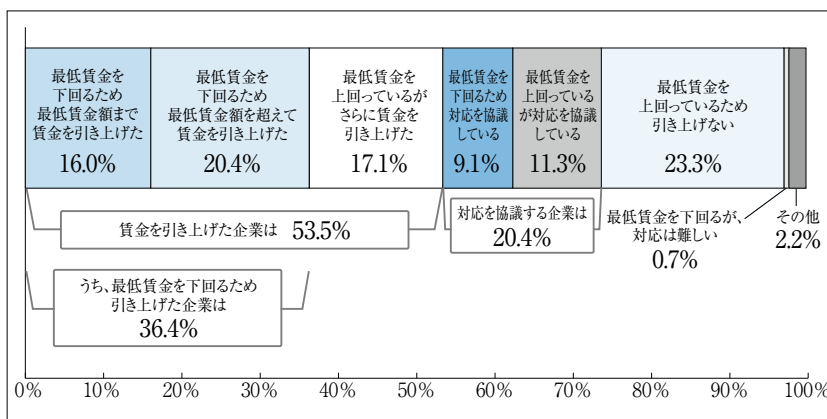
県内企業の最低賃金引き上げ、価格転嫁状況に関する調査結果

1. 最低賃金引き上げについて

(1) 調査時点における状況

最低賃金引き上げに伴い、賃金を引き上げた企業割合は53.5%

徳島県における最低賃金引き上げ(980円→1,046円)に伴う対応(n=275)



※小数点第二位を四捨五入しているため、合計が100%にならないことがある(以下同様)
 ※有効回答数は設問ごとに算出し、「n=」の表記で記載する(以下同様)

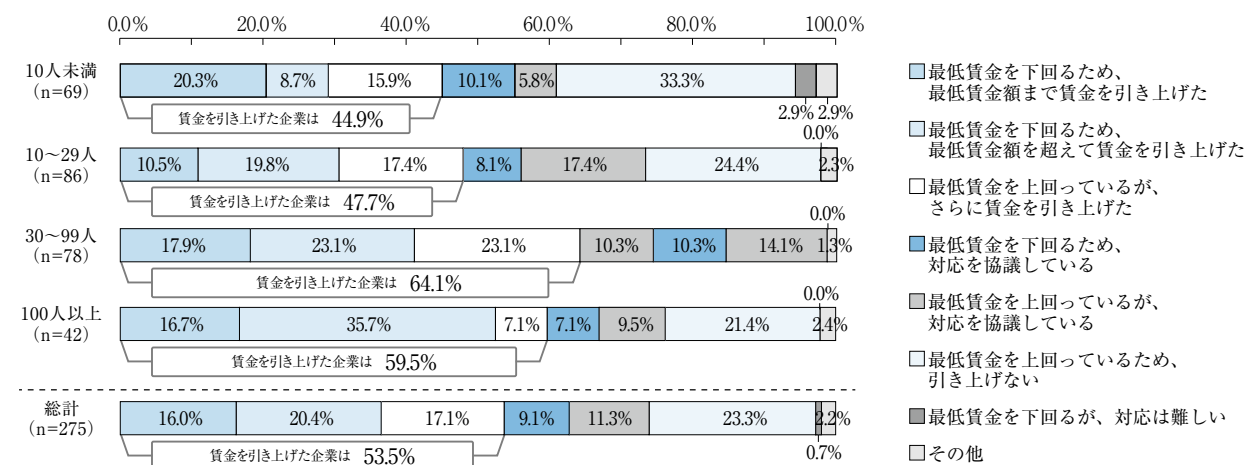
調査時点(2025年12月)における状況をみると、賃金を引き上げた企業は53.5%と過半数を占めた。そのうち、「最低賃金を下回るため引き上げた」企業は全体の36.4%であった。

本年度の改定では、徳島県における最低賃金が初めて1,000円台に達した。企業経営への影響を緩和するために適用開始時期が例年の10月から1月へと後ろ倒しされたこともあり、調査時点で「対応を協議している」とした企業は合わせて20.4%にのぼった。

(2) 従業員規模別

賃金を引き上げた企業の割合が最も高かったのは、「30～99人」の規模先

最低賃金引き上げに伴う対応(従業員規模別)

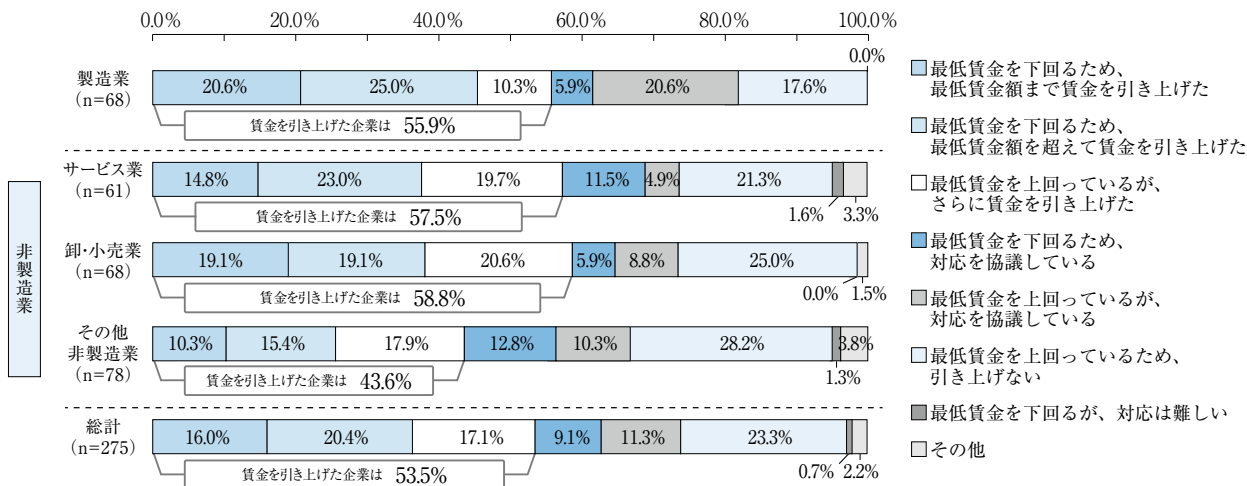


従業員規模別にみると、賃金を引き上げた企業の割合が最も高かったのは「30～99人以上」の規模先で64.1%、次いで「100人以上」で59.5%であった。「10人未満」の規模先は、賃金を引き上げた企業の割合が44.9%と全階層で最も低かった一方、「最低賃金を上回っているため、引き上げない」企業の割合は33.3%と最も高かった。

(3)業種別

賃金を引き上げた企業は、「製造」「サービス」「卸・小売」で半数超

最低賃金引き上げに伴う対応(業種別) ※「その他非製造業」は、建設業、運送業も含む



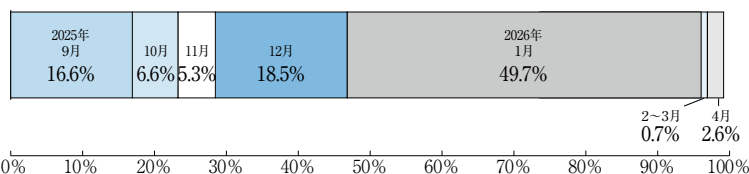
業種別にみると、「製造業」「サービス業」「卸・小売業」では、賃金を引き上げた企業の割合がいずれも半数を超えた。建設業や運送業を含む「その他の非製造業」は43.6%と全業種で最も低かった一方、「最低賃金を上回っているため、引き上げない」企業の割合は28.2%と最も高かった。

「製造業」は、「最低賃金を上回っているが、対応を協議している」企業の割合が20.6%と最も高かった。人手不足を背景に、人材確保につながる賃金水準を慎重に見極めようとする動きがあったとみられる。

(4)賃金引き上げの実施時期

賃上げ時期は「2026年1月」が最多。早期対応する企業も

最低賃金改定に伴う、賃金引き上げの実施時期(n=151)

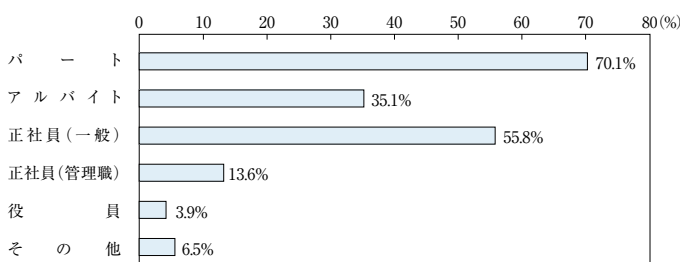


最低賃金改定に伴い賃金を引き上げた企業に対し、その実施時期を尋ねたところ、今回の適用開始時期である「2026年1月」が49.7%と、約半数を占めた。一方、最低賃金の改定額が確定した「2025年9月」に賃金を引き上げた企業も16.6%と、3番目に多かった。早期対応によって人材の確保や定着を図ろうとする動きが、一定数あったとみられる。

(5)賃金引き上げの対象

賃金引き上げの対象者は「パート」が最多。正社員にも広く波及

最低賃金改定に伴う、賃金引き上げの対象者(n=154) ※複数回答

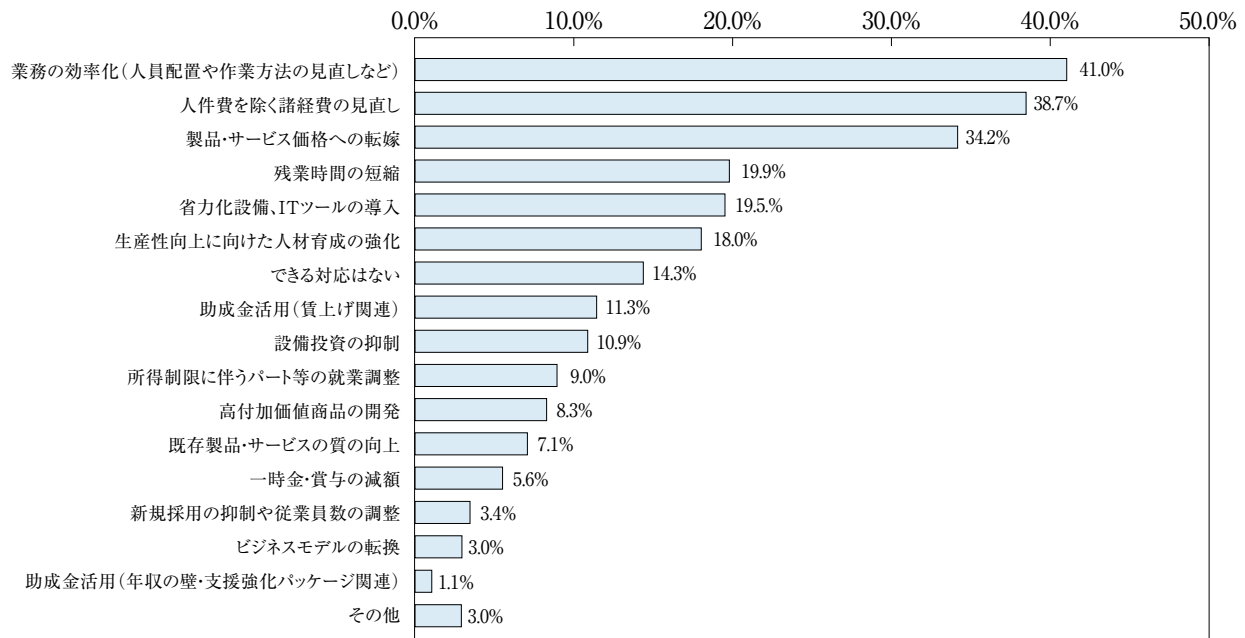


最低賃金改定に伴い賃金を引き上げた企業に対し、引き上げの対象者を尋ねたところ、「パート」が70.1%と最多であった。次いで「正社員(一般)」が55.8%となり、最低賃金の改定が企業全体の賃金体系の見直しにも影響している様子がみられた。(有効回答154件、総回答数285、平均回答数1.9)

(6)最低賃金引き上げに伴い、実施（検討）していること

「業務効率化」「諸経費の見直し」「製品・サービス価格への転嫁」が上位3位に

最低賃金改定に伴い、実施(検討)していること (n=266) ※複数回答



最低賃金引き上げに伴い、実施(検討)していることをみると、「業務の効率化」「人件費を除く諸経費の見直し」「製品・サービス価格への転嫁」が上位3位に入った。

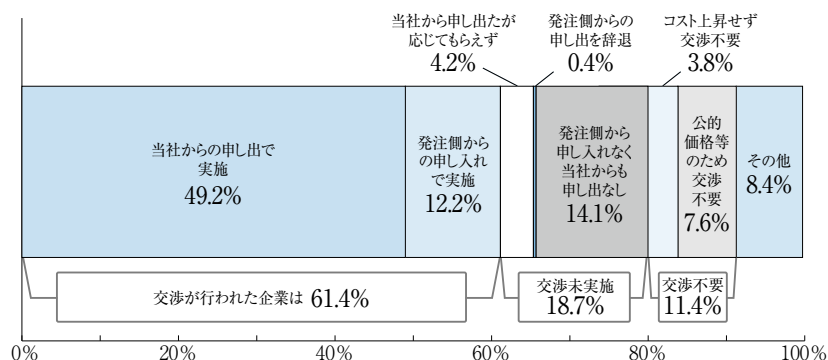
次に「残業時間の短縮」「省力化設備、ITツールの導入」「生産性向上に向けた人材育成の強化」が続き、賃上げの原資の確保に向けて、生産性向上に積極的に取り組もうとする姿勢がうかがえた。(有効回答266件、総回答数661、平均回答数2.5)

2. 価格転嫁について

(1)直近1年間の価格交渉実施状況について

価格転嫁の交渉が行われた企業は61.4%。多くの企業で対応が進む

直近1年間の価格交渉実施状況(n=262)

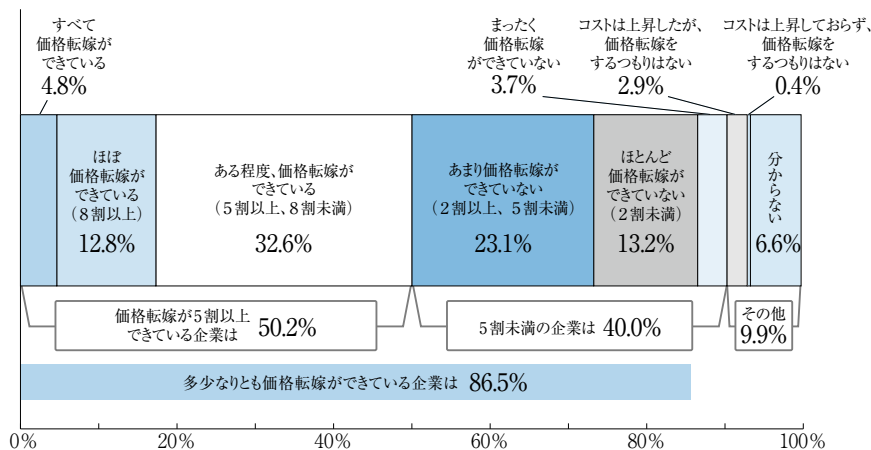


直近1年間の価格交渉実施状況について尋ねたところ、「当社からの申し出」が49.2%と半数近くにのぼった。「発注側からの申し入れ」の12.2%と合わせると、交渉が行われた企業は6割を超えた。交渉未実施の企業は18.7%と2割近くあるものの、交渉自体は多くの企業で実施できている様子が見えたと考えられる。

(2)ここ数年の物価上昇に伴う、現在の価格転嫁状況

価格転嫁は進むも、コスト上昇分の一部を企業が負担する動きが続く

現在の価格転嫁の状況 (n=263)



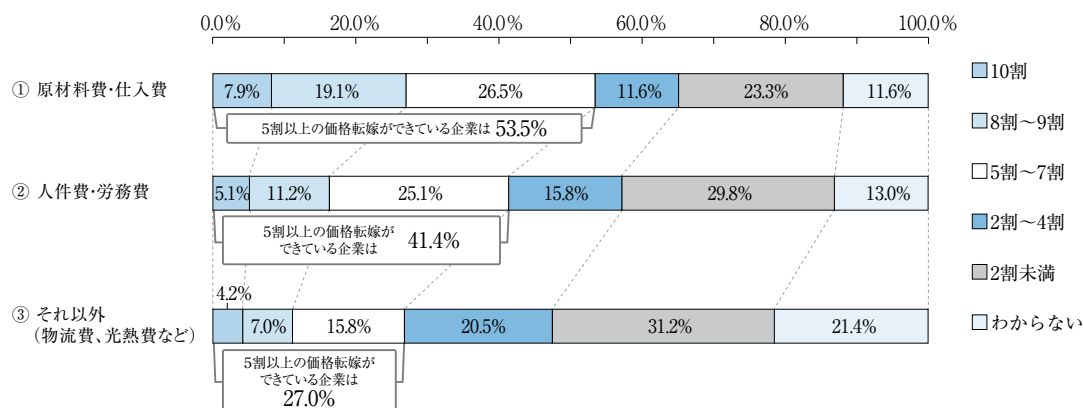
ここ数年の物価上昇に伴う現在の価格転嫁状況をみると、多少なりとも価格転嫁ができていない企業は86.5%と9割近くにのぼった。物価上昇が長期化するなか、価格転嫁の取り組み自体は定着しつつあるとみられる。

価格転嫁の進展状況をみると、「5割以上できている」企業は50.2%と「5割未満」の40.0%を上回った。一方、「5割以上できている企業」のうち、「すべて価格転嫁ができていない」「8割以上できている」企業の合計は17.6%にとどまった。物価高によるコスト上昇分を十分に価格転嫁できておらず、企業側が一部を負担する状況が続いている。

(3)コスト別の価格転嫁状況

原材料費は価格転嫁が進む一方、人件費・その他の経費は伸び悩み

コスト別の価格転嫁状況 (n=215) ※①～③全て回答があった場合のみ 有効回答として計上

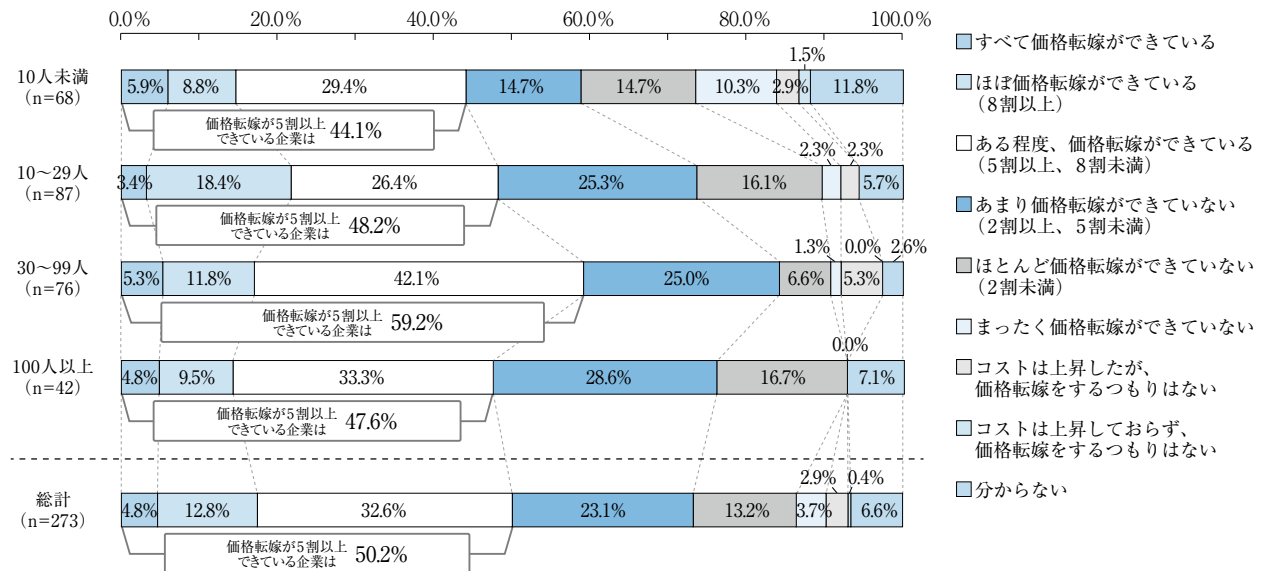


上記(2)のうち、価格転嫁の意向がある企業に対して、コスト要素別に価格転嫁状況を尋ねたところ、「①原材料費・仕入費」については半数以上が価格転嫁できていた。一方、「②人件費・労務費」「③それ以外(物流費・光熱費など)」は、3～4割にとどまった。原材料費に比べ、人件費やその他の経費は価格転嫁のハードルが一段と高く、企業がコスト上昇分の一部を負担せざるをえない状況がより強く表れている。

(4) 従業員規模別

「30～99人」の規模先で、価格転嫁が先行して進む

現在の価格転嫁の状況(従業員規模別)

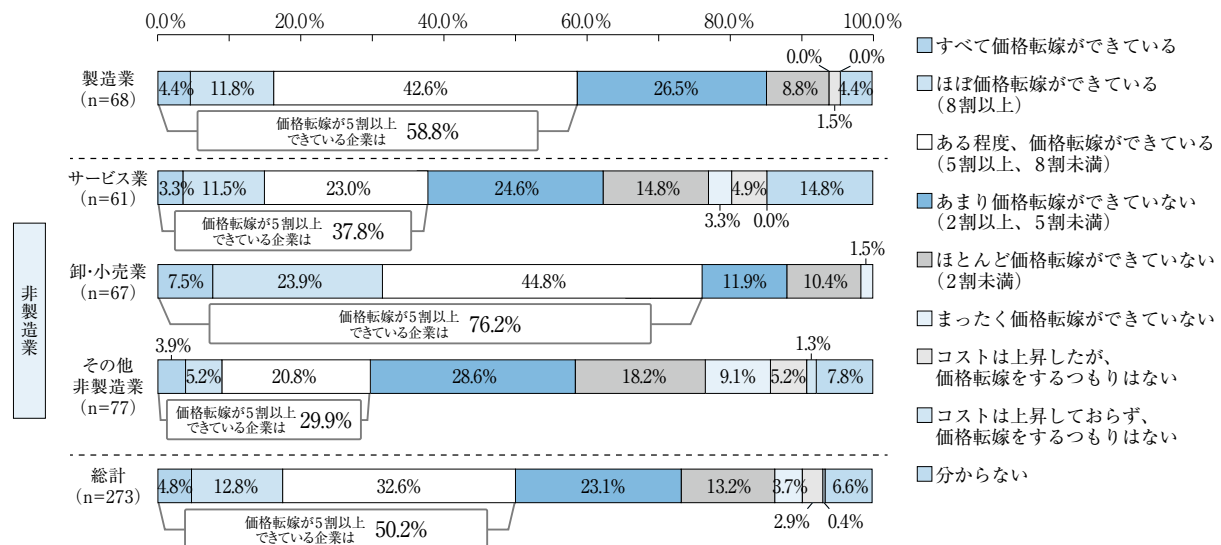


価格転嫁状況を従業員規模別にみると、「価格転嫁が5割以上できている」企業の割合が最も高かったのは「30～99人」の規模先で59.2%であった。「10人未満」の規模先は44.1%と最も低く、そのうち「まったくできていない」が約1割にのぼった。一方、どの規模においても、「すべて価格転嫁ができていない」「ほぼできていない(8割以上)」と回答した企業の割合は低かった。

(5) 業種別

卸・小売業で価格転嫁が進む一方、小規模事業者が多い「その他非製造業」は苦戦

現在の価格転嫁の状況(業種別) ※「その他非製造業」は、建設業、運送業も含む

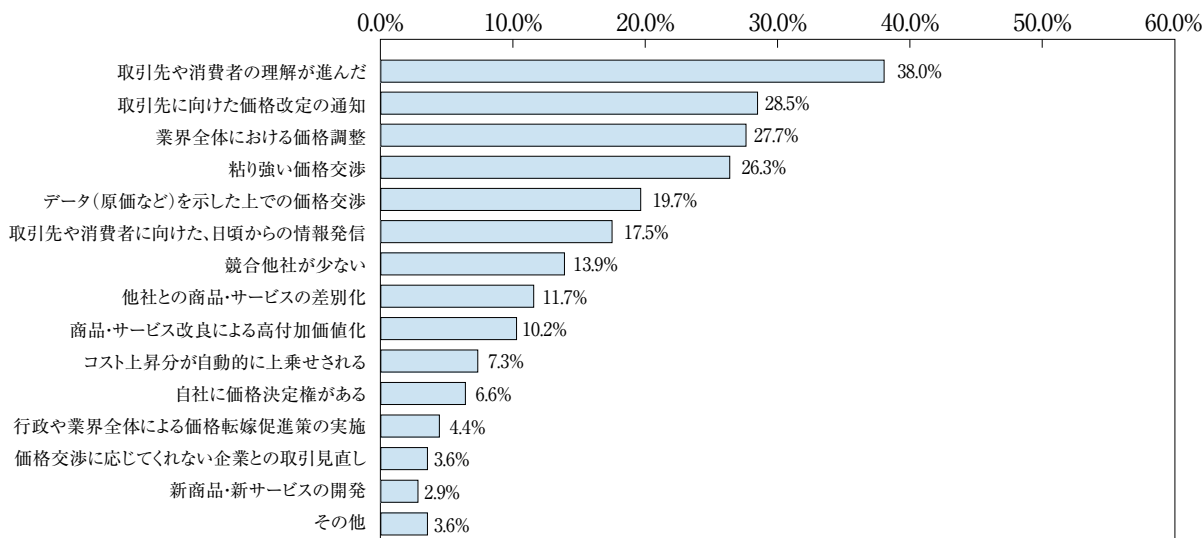


価格転嫁状況を業種別にみると、「価格転嫁が5割以上できている」企業の割合が最も高かったのは「卸・小売業」の76.2%で、次いで「製造業」が58.8%となった。一方、「その他非製造業」では、「価格転嫁が5割未満」の企業が55.9%と過半数を占めた。同業種は小規模事業者の割合がやや高く、他の業種に比べて価格転嫁が進みにくかったとみられる。

(6) 価格転嫁ができた理由

「取引先や消費者の理解」と「粘り強い交渉」が価格転嫁を後押し

価格転嫁ができた理由 (n=137) ※複数回答



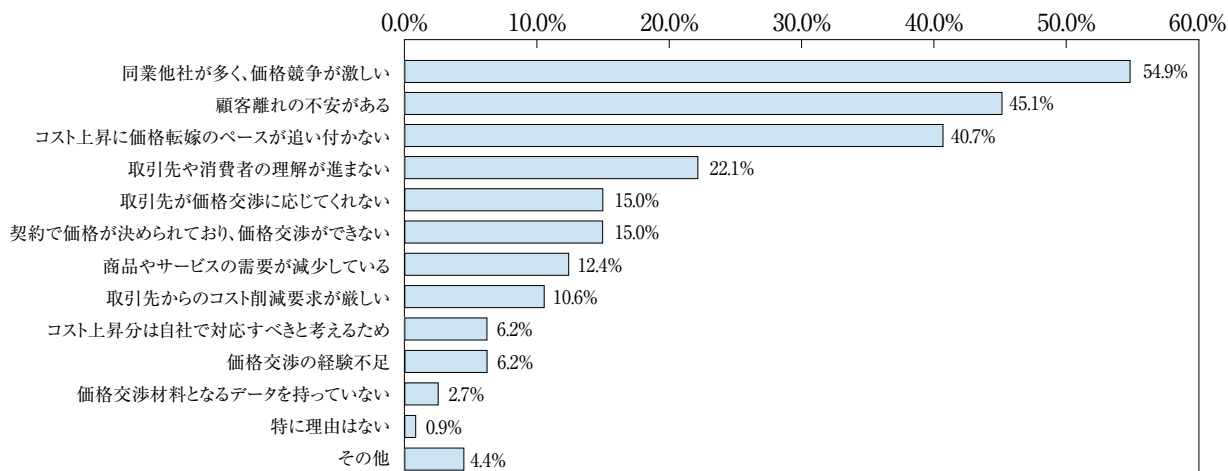
価格転嫁状況が「5割以上」の企業に、価格転嫁ができた理由をうかがった。上位3位には「取引先や消費者の理解が進んだ」(38.0%)、「取引先への価格改定の通知」(28.5%)、「業界全体における価格調整」(27.7%)が並んだ。業界や市場全体で理解が広がったことが、価格転嫁の実現を後押ししたとみられる。他方、「粘り強い価格交渉」(26.3%)や「データを用いた具体的な交渉」(19.7%)を挙げる企業も多く、企業自身の積極的な働きかけが価格転嫁の実現につながっている様子もうかがえた。

(有効回答137件、総回答数304、平均回答数2.2)

(7) 価格転嫁ができない(行わない)理由

「価格競争の激しさ」「顧客離れへの不安」が、価格転嫁の障壁に

価格転嫁ができない(行わない)理由 (n=113) ※複数回答



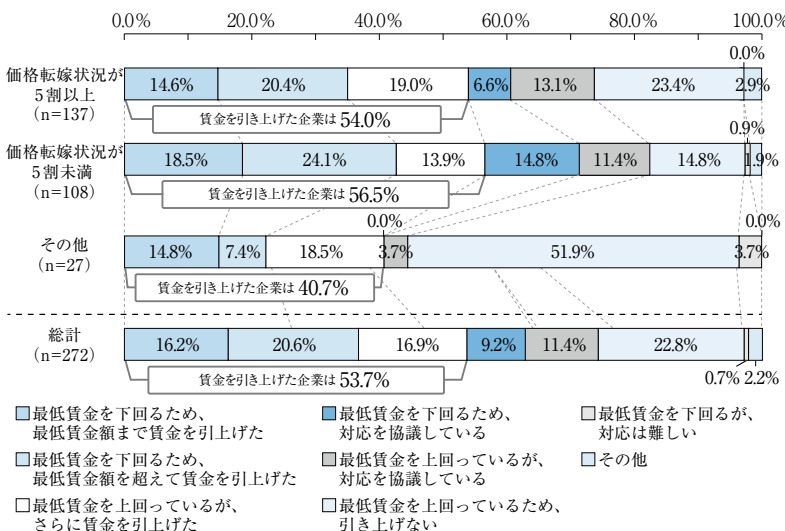
価格転嫁状況が「5割未満」または「コストは上昇したが価格転嫁を行わない」企業に、価格転嫁ができない(行わない)理由をうかがった。上位3位には「同業他社が多く、価格競争が激しい」(54.9%)、「顧客離れの不安がある」(45.1%)、「コスト上昇に価格転嫁が追いつかない」(40.7%)が並んだ。競合先の多い業種や消費者に近い業種ほど、価格転嫁に踏み切りにくい状況が続いている。

(有効回答113件、総回答数267、平均回答数2.4)

3. 価格転嫁状況別の最低賃金引き上げ状況

価格転嫁状況が5割未満の企業は、最低賃金に沿って賃金を改定する傾向

最低賃金引き上げ状況(価格転嫁状況別) ※最低賃金、価格転嫁に関する質問のどちらもを回答した企業のみ計上



価格転嫁状況別に最低賃金の引き上げ状況を見ると、賃金を引き上げた企業割合は、価格転嫁状況が「5割未満」(56.5%)の企業が、「5割以上」の企業(54.0%)より高くなった。

「5割未満」の企業は、「最低賃金を下回るため、最低賃金額まで賃金を上げた」企業割合(18.5%)や「最低賃金を下回るため、最低賃金を超えて賃金を引き上げた」企業割合(24.1%)が高かった。価格転嫁が進むもののコストの一部を企業が負担する動きが続くなか、人員確保のためやむを得ず賃金を引き上げる傾向が強かったとみられる。

【参考：企業(事業主)の声】※掲載しきれなかったコメントは、弊所ホームページで公表。

(1)最低賃金について

コメント	従業員規模	業種
昨年ベースで徳島県の最低賃金を守っていない企業が4割近くいると聞いた事がある。行政側がどの様に実態を把握しているのかわかりたい。事実であれば、今回の最低賃金を守らない企業は増加するのではないかと危惧する。遵守しないのが当たり前な状態であれば厳しく処分すべきと考える。	100人以上	製造業
最低賃金上昇は全体賃金向上とつながる。中小企業や地方の経済が停滞している中での無理な引き上げを感じている。2020年代に平均1500円目標は数字が独り歩きしている。経済を回すためには可処分所得を指標にして、税や社会保険(個人、法人ともに)にも、最低賃金と同様の時期的目標をセットで示して将来が見える形にすることを望む。	10～29人	サービス業
最低賃金が高くなると、採用活動に支障がある。高齢化・少子化に伴い、労働者の採用は増やさなければいけないが、採用する人が最低賃金以上のノルマがこなせるか、見極める必要が出てくる。	10～29人	その他の非製造業
賃金を上げても、社会保険料や税金も上がるため効果が半減する。ちなみに、今年夏季賞与などは、全員前回より支給額が増えているにも関わらず、手取は減少している。社員も企業も頑張っているのに、国は何もせずに手取りを増やしている。	10～29人	製造業
賃金の引き上げは対応できるのですが、年取の壁があり前同様の勤務時間で働いてもらえない。不足時間を埋めてくれるアルバイト・パートさんが見つからない。社員に負担がかかるか、新規で採用するアルバイト・パートさんの仕事を作らないと採用できなくなる。	30～99人	サービス業

(2)価格転嫁について

コメント	従業員規模	業種
現状、最低賃金上昇率に価格上昇率が追いついていない。	100人以上	サービス業
価格転嫁しないとやっていけないが、価格が上がると生産数量が減少して、経営の先行きが不透明になる。	10～29人	製造業
賃金上昇を価格に転嫁すれば物価は上がる。それに追いつくと更に賃上げを国が政策で煽るが、賃上げも価格転嫁も限界がある。業務の効率化にしる新たな付加価値を創造するにしろどちらも簡単な話ではない。一企業にできる事はそろそろ限界。	10人未満	その他の非製造業
事業単位で価格転嫁できるものもありますが、地域性・公共的なものがあり価格転嫁できていない事業もあります。	30～99人	サービス業
特に季節性のある農作物の場合、固定費が増加するばかりで運転資金の不足が危惧される。また、小売業者の買取価格への対応も厳しく市場価格も上昇しない。	30～99人	その他の非製造業

— 調査実施概要 —

- 調査対象 徳島県内に事業所を置く企業・個人事業主
- 調査方法 調査協力を依頼する案内文を送付し、インターネットもしくは所定の調査票により回答。
※前年度はインターネット回答のみで実施。今年度から紙の調査票による回答も受付。
- 調査期間 2025年12月2日～29日
- 回答件数 276件 ※回答企業の一部で、設問により無回答がみられたため、各設問ごとに有効回答数を算出。