

2024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……………	3-4
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(2024-2025)

2024年春の採用動向(新卒)……………	6
中途採用動向(2024-2025)……………	6
2025年春の採用動向(新卒)……………	7-8
2025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……………	12-14
価格転嫁状況別の最低賃金引き上げ状況……………	14
[参考]企業(事業主)の声……………	15-16

2024年冬季ボーナス支給動向

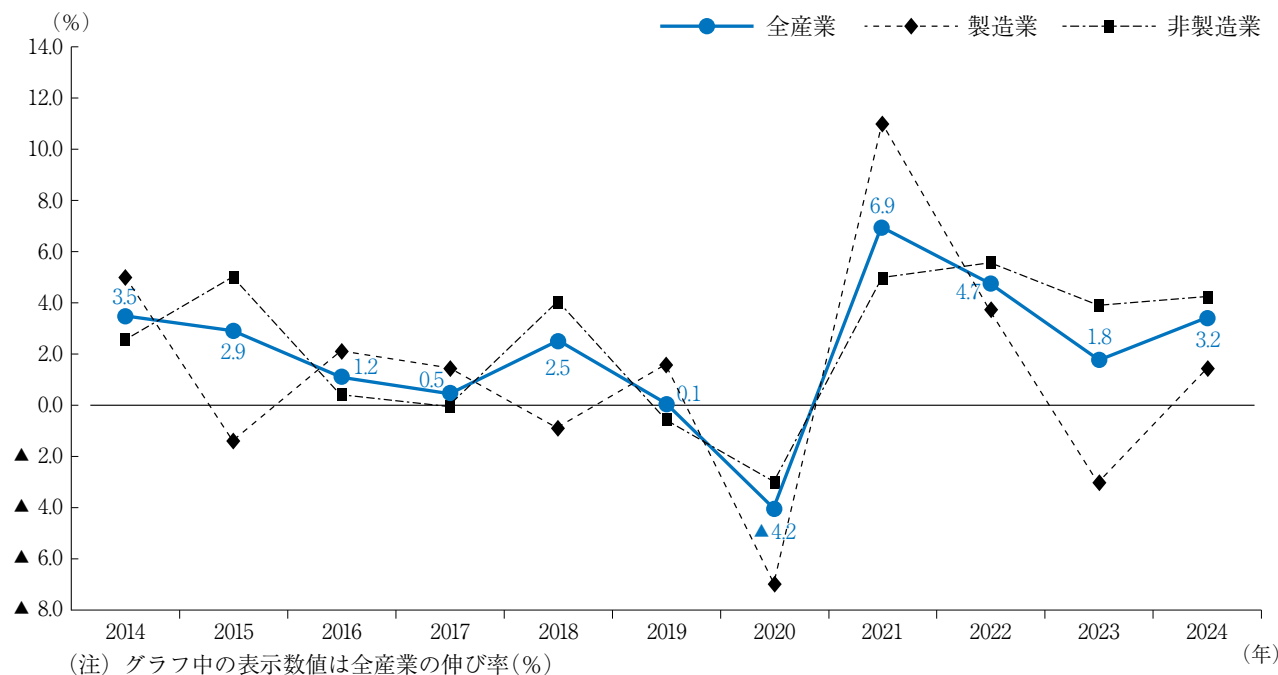
支給額3.2%増で4年連続のプラス

県内民間企業の2024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45.0歳)によると、平均ボーナス支給額は、402,500円(+12,500円)、増減率3.2%(前年同調査1.8%)と、4年連続のプラスとなった。

ボーナス支給額の増減を企業割合(社数構成比)で見ると(3頁)、増加した企業割合・減少した企業割合ともに増加し、横ばいの企業割合が減少した。従業員規模別では(4頁)、1～29人規模の支給増減率が7.0%と、マイナスだった昨年からプラスに転じた。賃上げと連動してボーナスも増額する動きがあった一方、一部の企業では賃上げを優先し賞与を据え置く動きがみられるなど、企業間で対応が分かれた。

※支給額は、今回調査で有効回答を得た140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)



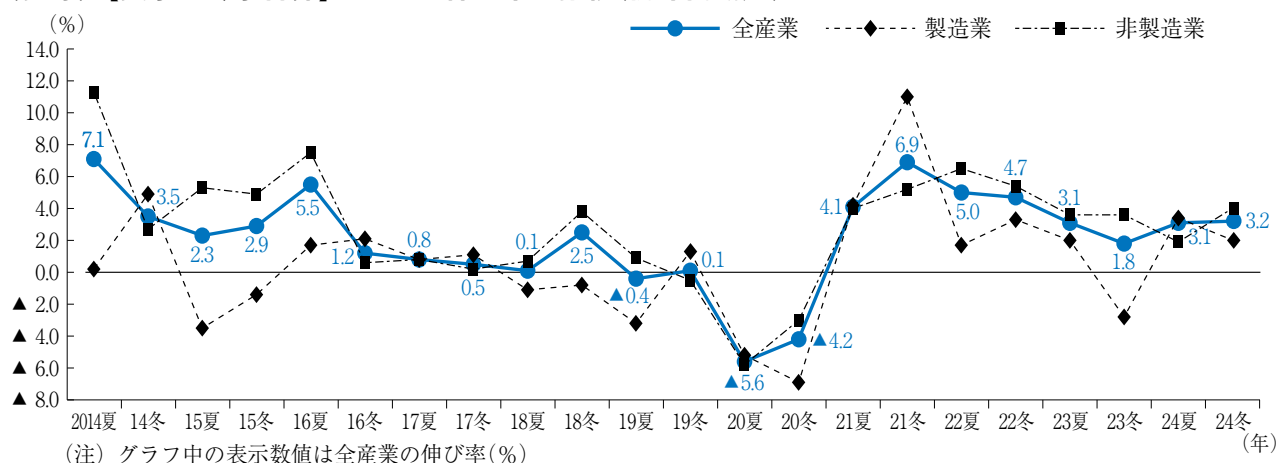
支給額増減(前年同期比)における企業割合の推移

(%)

(ポイント)

	増 加	横 ば い	減 少	「増加」-「減少」
2019年冬季	39.8	21.4	38.8	1.0
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

〈参考〉【夏季・冬季合算】ボーナス伸び率の推移(前年同期比)



製造業・非製造業別支給動向

製造業(有効回答42社、平均年齢43.6歳)の平均支給額は、375,700円(+5,400円)、増減率1.5%(前年同調査▲2.8%)と、マイナスだった昨年からプラスに転じた。支給額増減の企業割合も、増加先が減少先を4年連続で上回った。業種別では、金属製品製造業などで増加し、一般機械製造業などでは一部の企業で減額がみられた。

非製造業(有効回答98社、平均年齢45.6歳)の平均支給額は、414,000円(+15,500円)、増減率3.9%(同3.6%)と、4年連続でプラスとなった。支給額増減の企業割合も、増加先が減少先を4年連続で上回った。業種別では、不動産業で増加し、建設業では前年通りとする回答が多かった。卸売業、小売業では一部の企業で賃上げを優先し賞与を据え置く動きがみられた。

業種別の支給額動向(企業平均)

業種	回答社数	支給額(千円、前年比は%)				構成比(%)		
		本年	前年	前年差	前年比	増加	横ばい	減少
製造業	42	375.7	370.3	5.4	1.5	52.4	9.5	38.1
非製造業	98	414.0	398.5	15.5	3.9	59.2	18.4	22.4
全産業	140	402.5	390.0	12.5	3.2	57.1	15.7	27.1

〈参考〉2024年夏季の支給額動向(企業平均)

業種	回答社数	支給額(千円、前年比は%)				構成比(%)		
		本年	前年	前年差	前年比	増加	横ばい	減少
製造業	45	373.6	361.4	12.2	3.4	60.0	20.0	20.0
非製造業	111	371.4	364.7	6.7	1.9	50.5	24.3	25.2
全産業	156	372.0	363.7	8.3	2.3	53.2	23.1	23.7

従業員規模別支給動向

従業員規模別にみると、全ての階層において支給額が前年を上回った。1～29人の階層は支給額増減率が7.0%(前年同調査▲0.7%)と、マイナスだった昨年からプラスに転じた。

支給額増減の企業割合(構成比)をみると、全ての階層で増加先が減少先を上回り、構成比は5割以上を維持している。

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、前年比は%)				構成比(%)		
		本年	前年	前年差	前年比	増加	横ばい	減少
1～29人	60	310.0	289.6	20.4	7.0	51.7	25.0	23.3
30～99人	44	410.2	407.3	2.9	0.7	56.8	13.6	29.5
100人以上	36	547.3	536.2	11.1	2.1	66.7	2.8	30.6
全規模	140	402.5	390.0	12.5	3.2	57.1	15.7	27.1

〈参考〉ボーナス支給(予定)時期

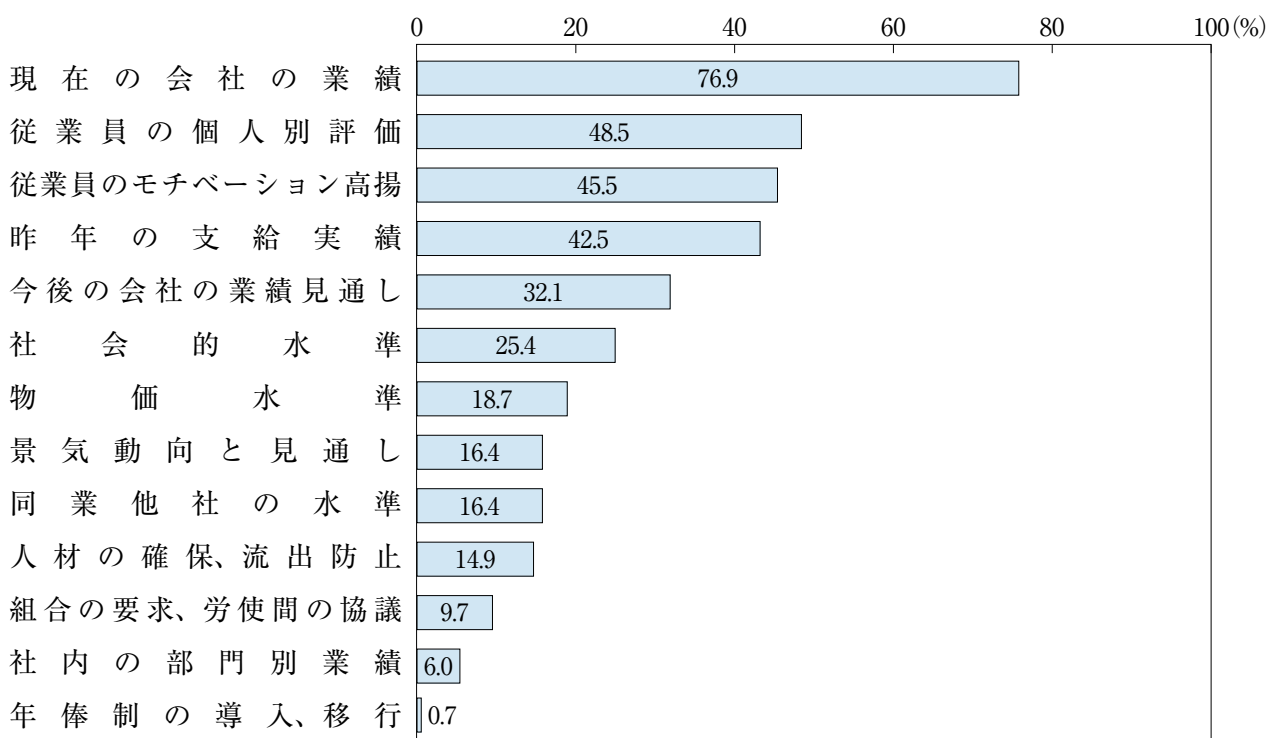
支給時期	11月	12月			1～3月	未定 不支給	合計
		上旬	中旬	下旬			
構成比(%)	0.0	30.7	44.3	20.0	2.1	2.9	100.0
		95.0					

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(有効回答134社、回答数474、平均回答数3.5)をみると、例年同様「現在の会社の業績」が76.9%(前年同調査78.4%)と最も高く、いわゆる業績連動型の支給が広く浸透している。「従業員の個人別評価」は48.5%(同43.9%)、「昨年の支給実績」は42.5%(同47.3%)と引き続き上位4事項に入った。

「従業員のモチベーション高揚」45.5%(同43.2%)と、「物価水準」18.7%(同14.2%)は、数値・順位ともに上昇傾向にある。人手不足や物価上昇を背景に、労働力の確保のため従業員に配慮する動きが強まったとみられる。

ボーナス支給に際して重視した事項(複数回答)



一調査要領一

調査時期	2024年12月～2025年1月中旬
調査方法	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 401社
有効回答	140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(2024-2025)

2024年春 新卒採用の充足率は調査開始以来最低の61.1%

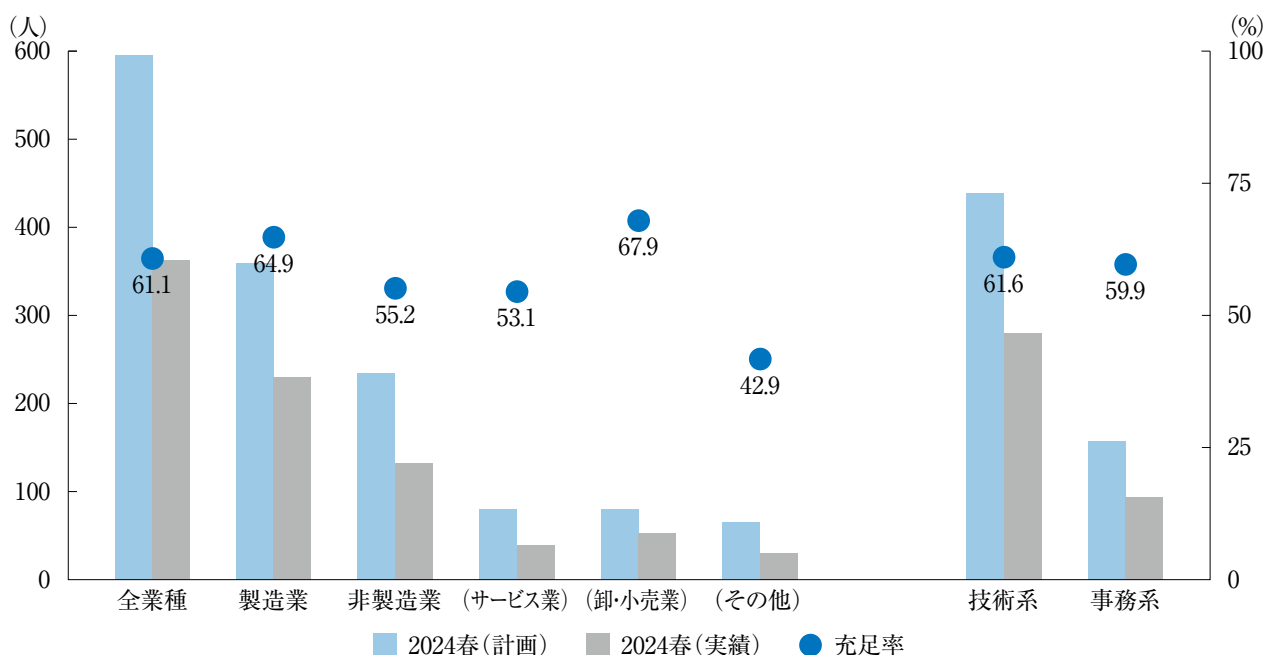
県内民間企業(有効回答161社)の採用動向に関するアンケート調査によると、2024年春の新卒採用人数は〔計画〕594人に対し、〔実績〕363人で充足率が61.1%となり、前年の82.4%から急落した。製造業は充足率64.9%、非製造業は同55.2%となった。

非製造業を業種別に前年調査の充足率と比較すると、運輸業(57.1%→66.7%)、建設業(40.0%→41.2%)で改善し、卸・小売業(95.4%→67.9%)、サービス業(82.9%→53.1%)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61.6%に対して、事務系(事務部門、営業・販売部門等)は同59.9%となった。

2024年春の充足率は、調査開始以降初めて6割にとどまった。昨年と比較して採用計画数は増加したものの、全国的な人材確保競争の激化により、県内では計画通りの採用が一層厳しさを増している。

充足率の低下を受け、2024年度の中途採用は全業種で大幅に増加し、2025年春の採用計画も大幅な伸びを示したと考えられる。

【2024年春 業種・職種別】新卒採用人数の充足率



中途採用は全業種で大幅に増加

2024年4月から2025年3月にかけての中途採用人数(計画を含む)は430人で、前年同期実績の304人に対し+126人(増減率+41.4%)となる見込み。業種別でみると製造業が増減率+39.7%、非製造業が同+43.1%となり、職種別でみると管理職が同+109.1%、技術系が同+47.8%、事務系が同+23.9%となった。

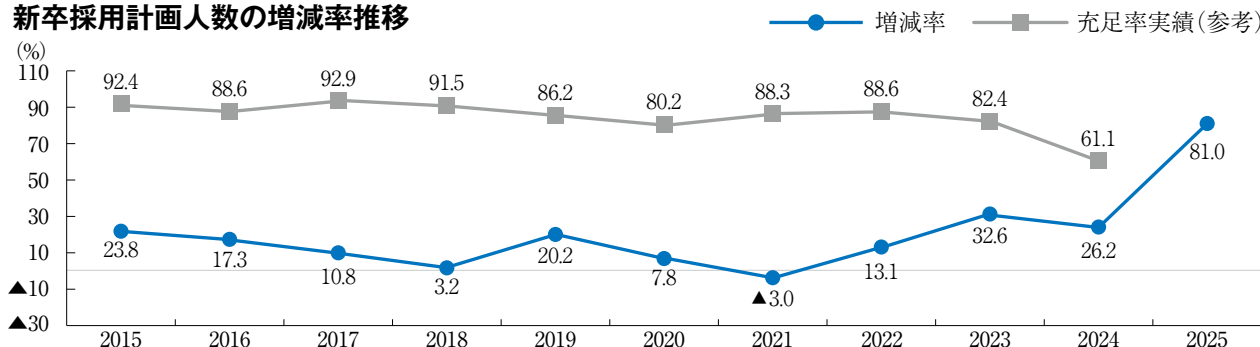
採用動向(2024-2025)

2025年春の新卒採用計画は実績比+81.0%

2025年春の新卒採用人数は〔計画〕657人で、2024年春の〔計画〕594人から10.6%増加する。採用数を「増やす」企業は、従業員100人以上の企業で増加し、99人以下では、現状維持とする企業が多くなっている。

2024年春の〔実績〕363人に対する増減率は+81.0%と、2024年春の充足率が低くなったことが影響し、1990年の調査開始以降、最も高い伸びとなった。

新卒採用計画人数の増減率推移



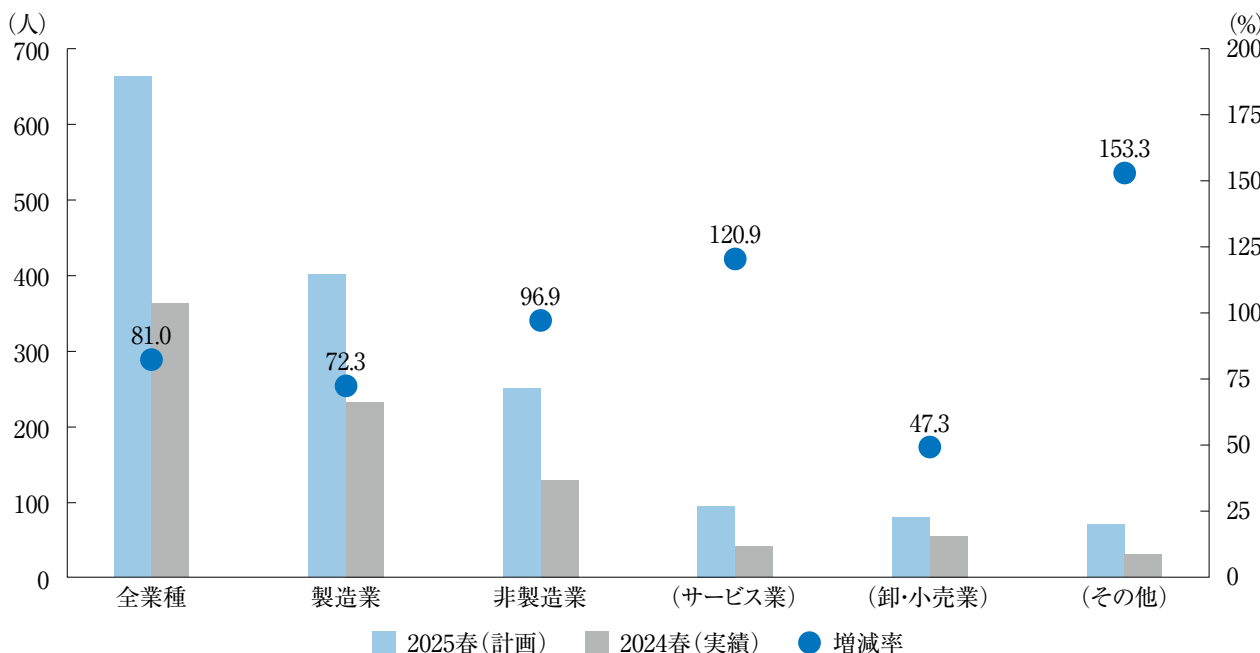
(注) 増減率：翌年春新卒採用人数(計画)÷当年春新卒採用人数(実績)×100-100(%)
 充足率(参考)：当年春新卒採用人数(実績)÷当年新卒採用人数(計画)×100(%)

業種別実績比は製造業+72.3%、非製造業+96.9%

2025年春の新卒採用人数〔計画〕を業種別にみると、製造業が405人、非製造業が252人であった。2024年春の〔実績〕に対する増減率は、製造業+72.3%(+170人)、非製造業+96.9%(+124人)となった。

非製造業のうち、サービス業+120.9%(+52人)、卸・小売業+47.3%(+26人)、建設業+185.7%(+39人)、運輸業+16.7%(+1人)などと、総じて直近の採用が予定数に達しなかった建設業などを中心に、採用計画を上積みしている。

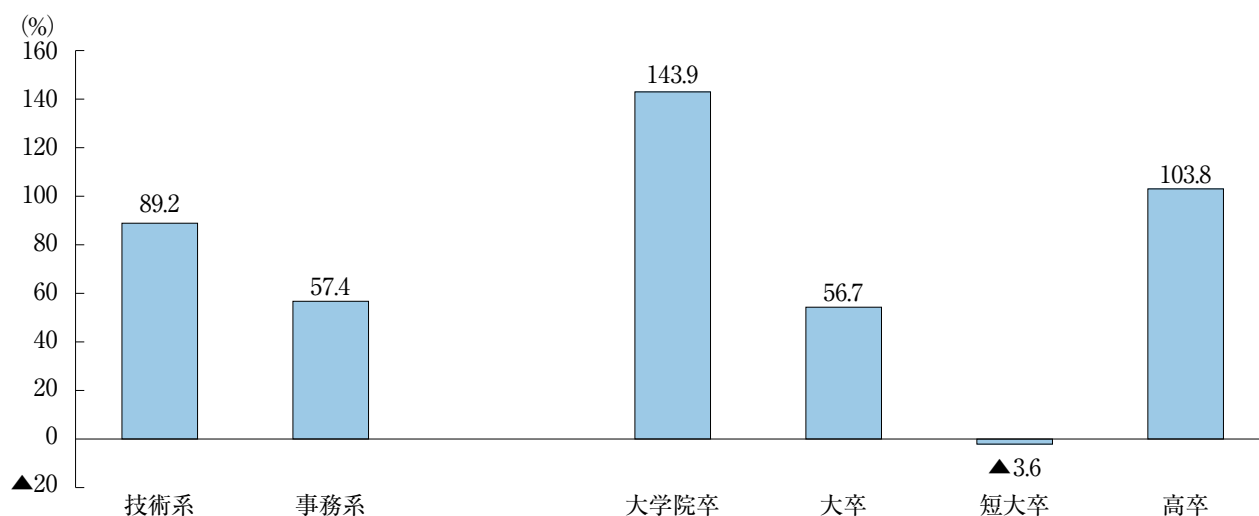
【2025年春 業種別】新卒採用人数の増減率



大学院卒と高卒の採用意欲が高い

2025年春の新卒採用人数〔計画〕を職種別でみると、技術系が509人と全体の77.5%を占め、事務系は148人となった。2024年春の〔実績〕と比較した増減率は、技術系が+89.2%、事務系が+57.4%となった。学歴別でみると大学院卒+143.9%、大卒+56.7%、高専及び専修学校を含む短大卒▲3.6%、高卒+103.8%と、大学院卒や高卒で採用意欲が高い。

【2025年春 職種・学歴別】新卒採用計画人数の増減率



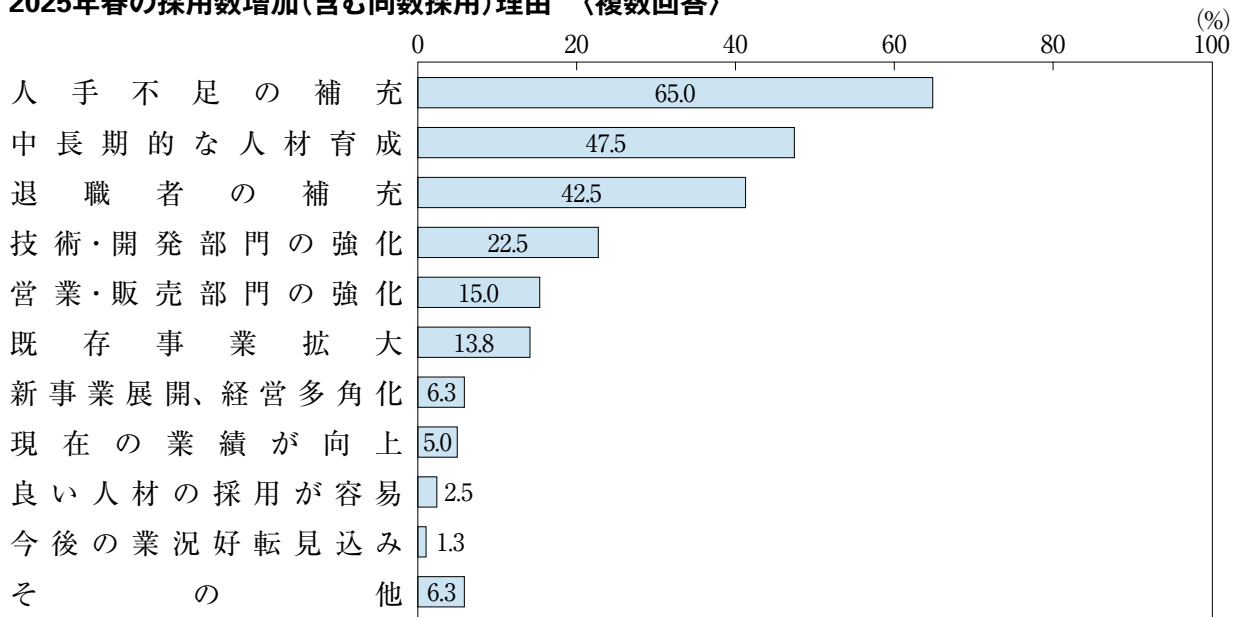
新卒採用を増やす企業は全体の44.7%

2025年春の新卒採用人数〔計画〕を、2024年春の〔実績〕から「増やす」と回答した企業は44.7%（前年調査+9.8ポイント）、「同数採用」は6.2%（同▲5.2ポイント）、「減らす」は6.8%（同▲5.2ポイント）、「前年と変わらず採用なし」は42.2%（同+0.6ポイント）であった。充足率の低下や人手不足感の強まりから、前年調査と同様に積極的な採用姿勢となっている。なお、採用人数を「増加・同数採用」（有効回答80社・平均回答数2.3）、「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。

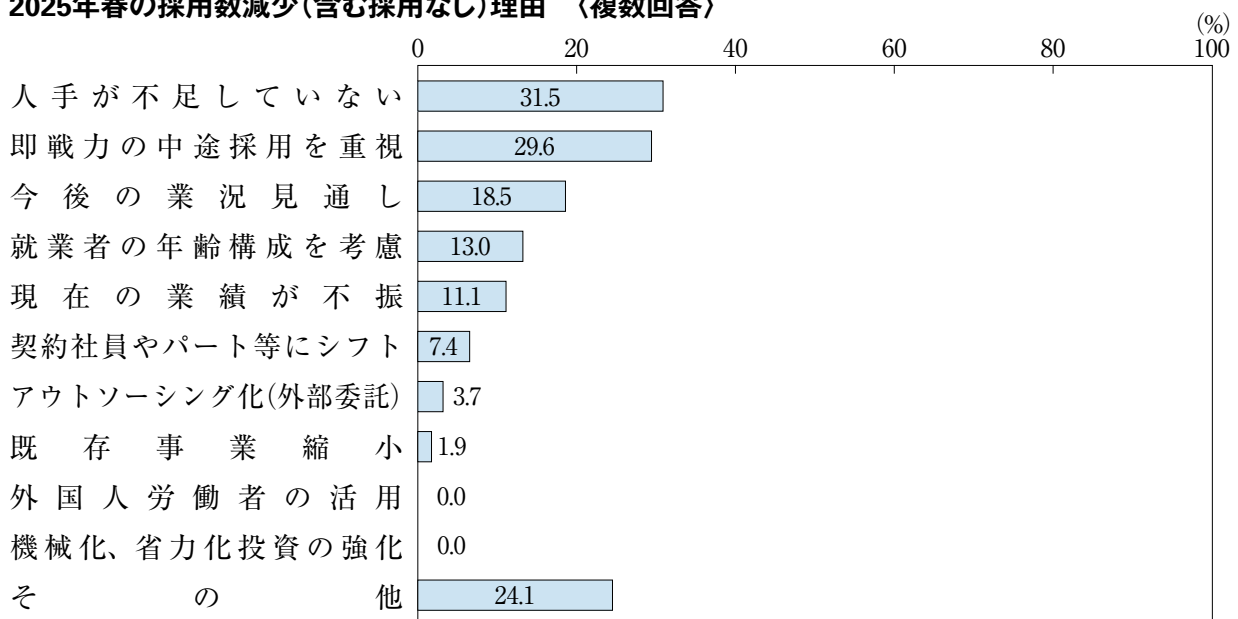
2025年春(計画)と2024年春(実績)の比較

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	48	47.9	6.3	41.7	4.2
非製造業	113	43.4	6.2	42.5	8.0
全産業	161	44.7	6.2	42.2	6.8

2025年春の採用数増加(含む同数採用)理由 〈複数回答〉



2025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	2024年12月上旬～2025年1月中旬
調査方法	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 401社
有効回答	161社

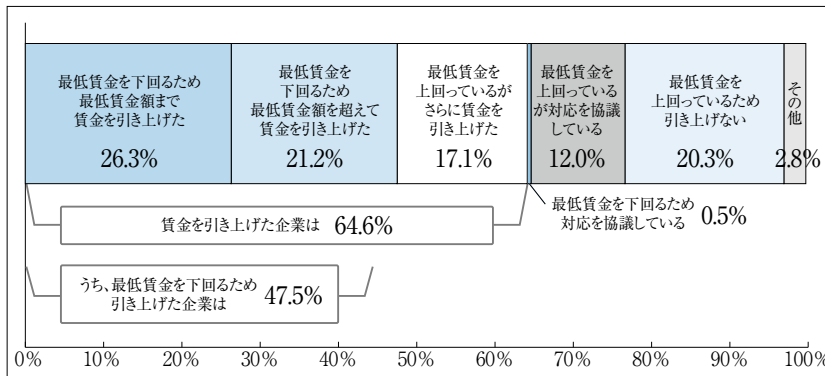
特別調査

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

最低賃金引き上げに伴い、賃金を引き上げた企業割合は64.6%

徳島県における最低賃金引き上げ(896円→980円)に伴う対応



※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)

調査時点における状況をみると、賃金を引き上げた企業は64.6%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47.5%と半数近くにのぼった。

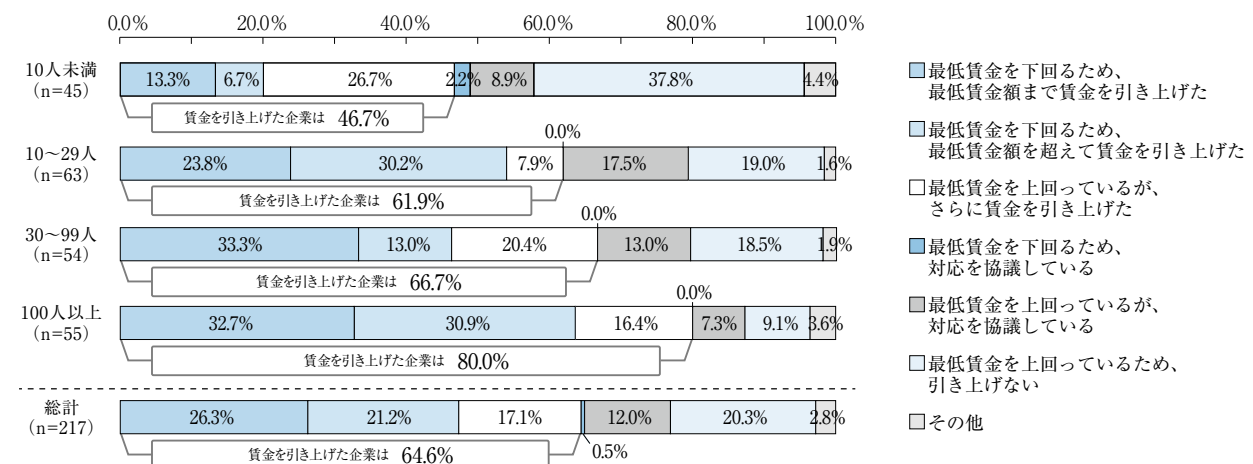
一方、「引き上げない」とした企業は20.3%で、最低賃金の改定に伴い、自社の賃金設定を見直す動きが広くみられた。

また、最低賃金改定後、最低賃金額を超えた賃金を支給する企業は70.6%と、全体の7

割以上を占めた。人手不足感の高まりを背景に、人員確保を目的とした賃金引き上げの動きが相次いだとみられる。一方で、一部の企業では価格転嫁が進まないなか、やむを得ず賃金を引き上げた様子もうかがえた。

従業員規模が大きい企業ほど、最低賃金の改定額に沿って賃上げ

最低賃金引き上げに伴う対応(従業員規模別)

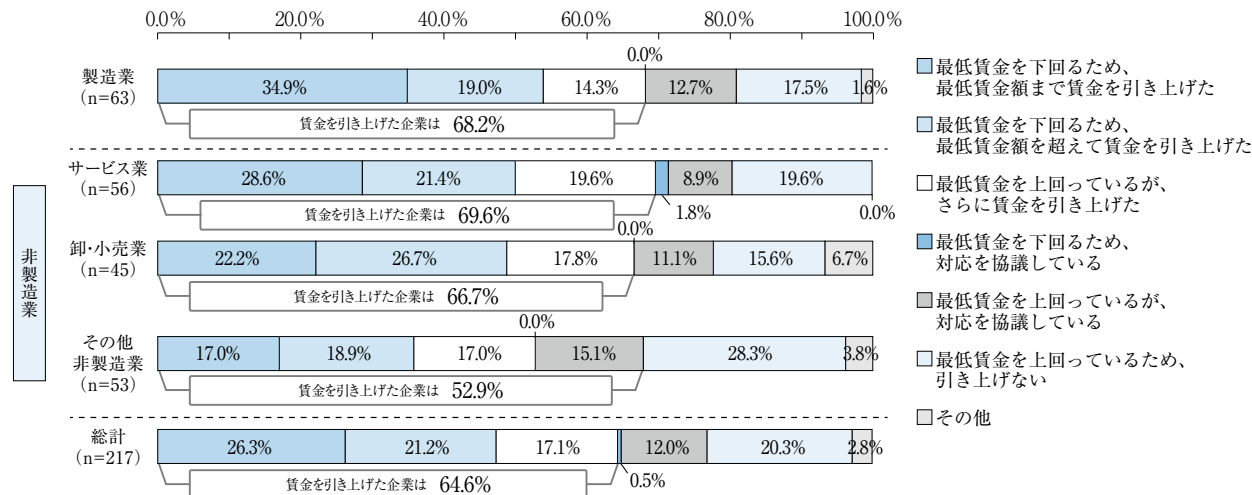


従業員規模別にみると、賃金を引き上げた企業割合が最も高かったのは「100人以上」の企業で、80.0%に達した。「10人未満」の企業は、賃金を引き上げた企業割合が46.7%と全階層で最も低かった一方、賃金改定前から最低賃金を上回っている企業割合(注)は73.4%と最も高かった。この結果をみると、従業員規模が大きい企業ほど、最低賃金の改定額に沿う形で賃金を引き上げる傾向が強かったことが示されている。

注)「最低賃金を上回っているが、さらに賃金を引き上げた」(26.7%)、「最低賃金を上回っているが、対応を協議している」(8.9%)、「最低賃金を上回っているため引き上げない」(37.8%)の合計。

サービス業や製造業で、最低賃金の改定額に沿う賃上げが多くみられた

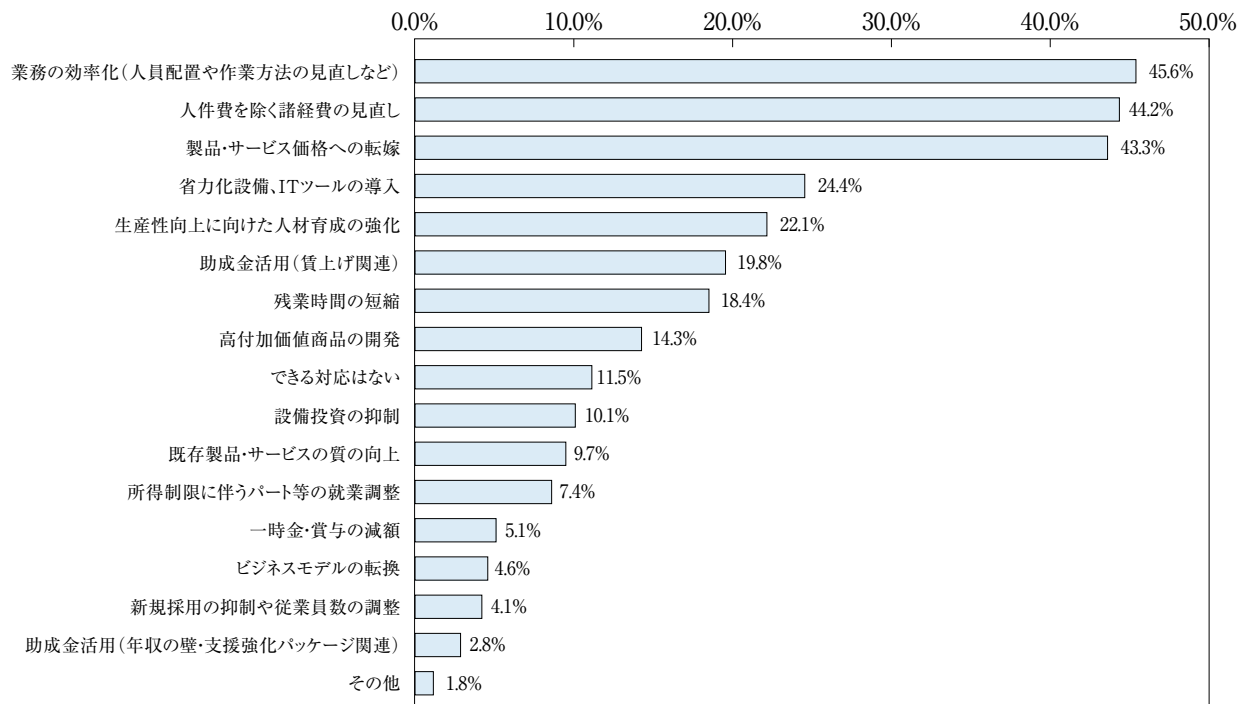
最低賃金引き上げに伴う対応(業種別) ※「その他非製造業」は、建設業、運送業も含む



業種別にみると、最低賃金を引き上げた企業割合が最も高かったのは「サービス業」(69.6%)であった。「サービス業」「製造業」は、「最低賃金を下回るため引き上げる」割合も他業種よりやや高く、人手を多く必要とする業種ほど、最低賃金の改定額に沿って賃金を引き上げている様子がみうけられた。

「業務効率化」「諸経費の見直し」「製品・サービス価格の転嫁」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 ※複数回答

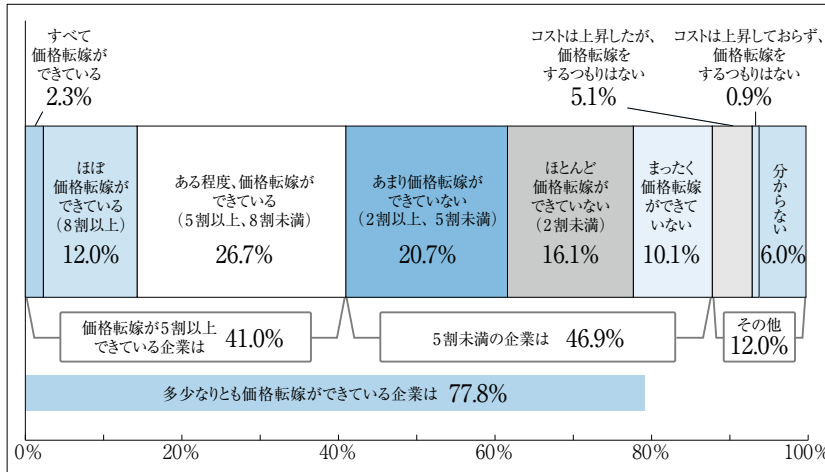


最低賃金引き上げに伴い、実施(検討)していること(有効回答217件、回答数628、平均回答数2.9)をみると、「業務の効率化」「人件費を除く諸経費の見直し」「製品・サービス価格への転嫁」が上位3位に入った。次に「省力化設備、ITツールの導入」「生産性向上に向けた人材育成の強化」が続き、賃上げの原資確保に向けて、生産性向上に積極的に取り組もうとする姿勢がうかがえた。

2. 価格転嫁について

価格転嫁は進むも、コスト上昇分の一部を企業側が負担する傾向が強い

現在の価格転嫁の状況



調査時点における価格転嫁の状況を見ると、多少なりとも価格転嫁ができていない企業は77.8%と8割近くにのぼった。

一方、「価格転嫁が5割以上できている」企業は41.0%で、「5割未満」の企業(46.9%)を、やや下回った。

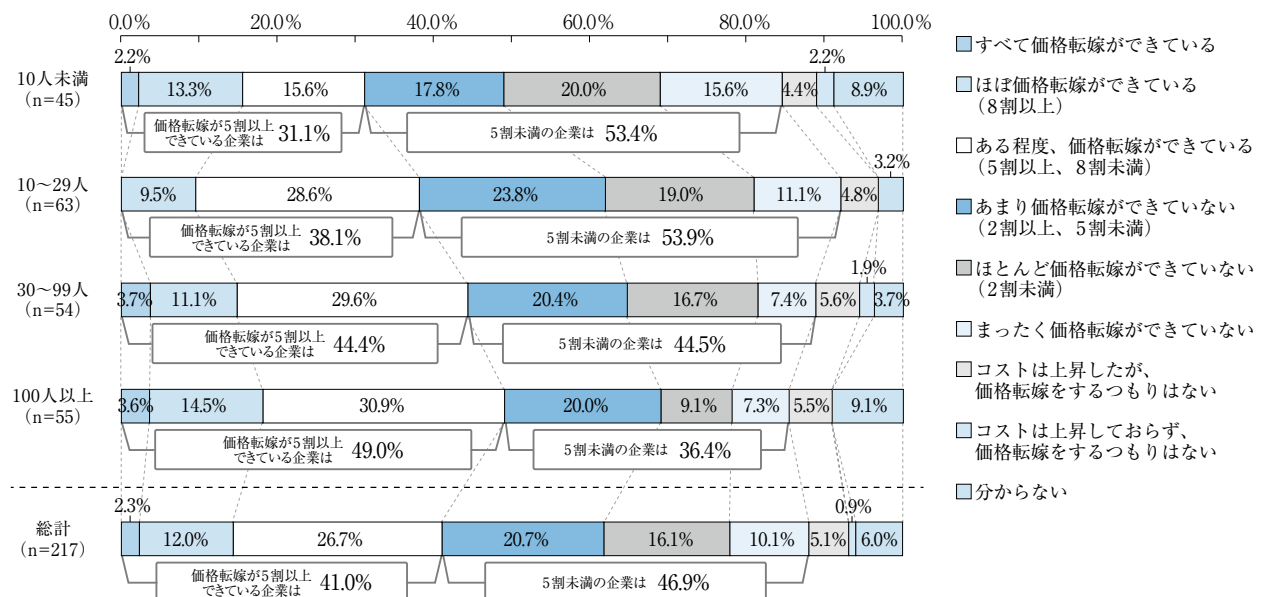
「すべて価格転嫁ができていない」「8割以上できている」企業の合計も、14.3%にしか達しなかった。

この結果を見ると、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している状況がうかがえる。また、一部の企業からは「物価上昇ペースが速く、価格転嫁の対応が追い付かない」との声や、人件費上昇分の価格転嫁に苦慮する声などが聞かれた。

従業員規模が大きい企業ほど、価格転嫁が進む

現在の価格転嫁の状況(従業員規模別)

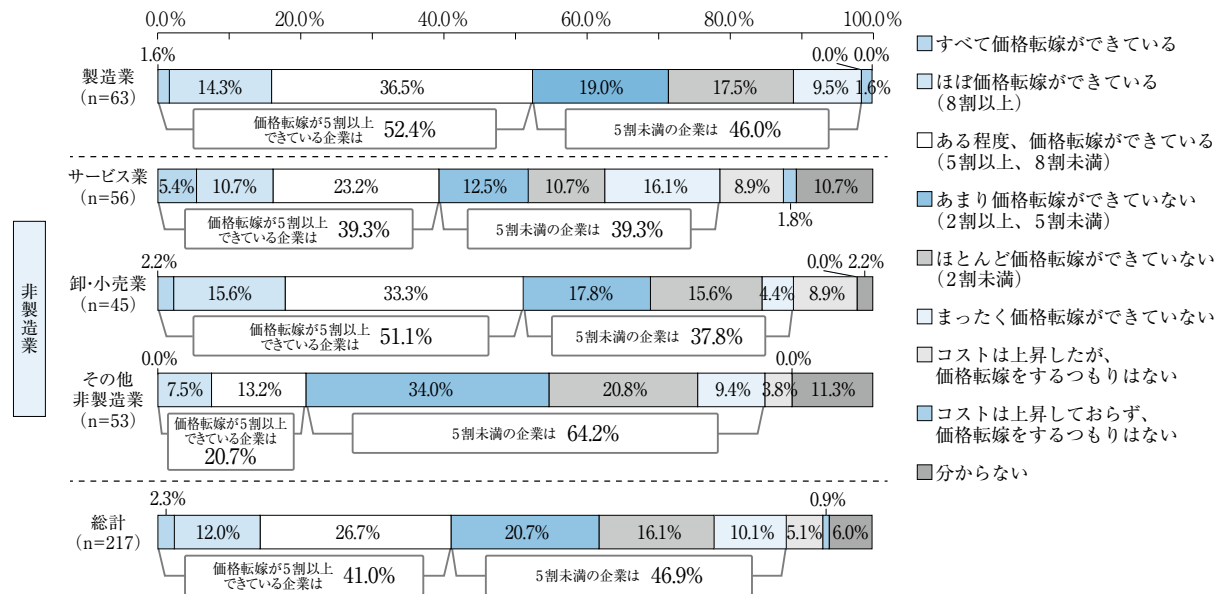


従業員規模別にみると、「価格転嫁が5割以上できている」企業割合が最も高かったのは「100人以上」の企業(49.0%)で、規模が小さくなるほど価格転嫁が進んでいない現状がみてとれる。

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」「ほぼ価格転嫁ができていない(8割以上)」と回答した企業割合は低かった。価格転嫁の状況には差があるものの、いずれの企業規模においても、物価高によるコスト上昇分の一部を企業側が負担している状況がうかがえる。

製造業で価格転嫁が進む一方、小規模事業者が多い業種は苦戦

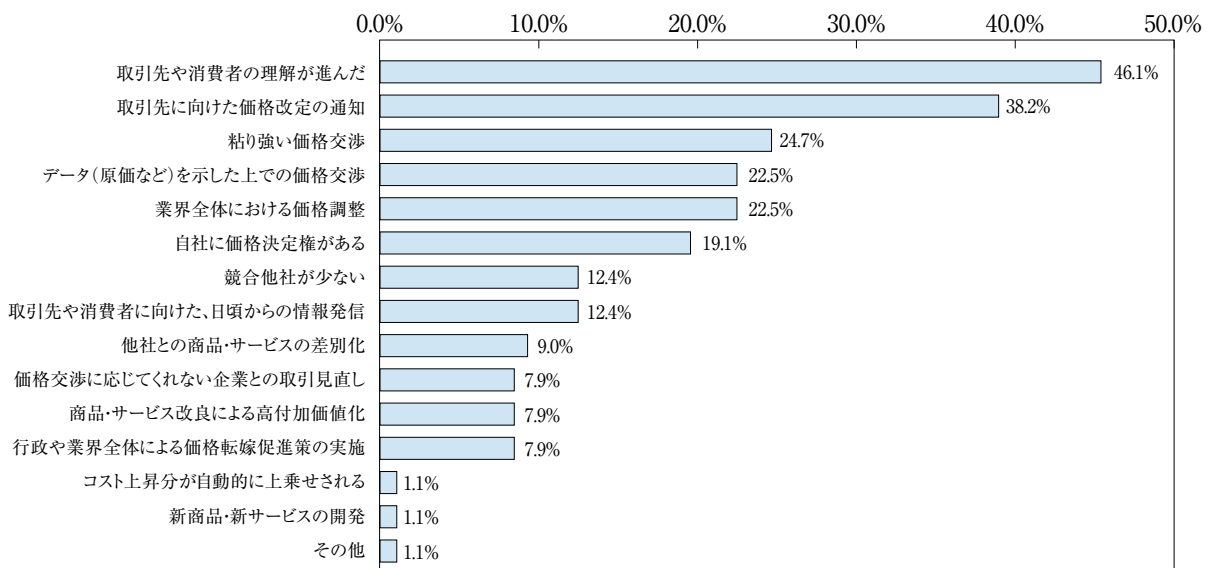
現在の価格転嫁の状況(業種別) ※「その他非製造業」は、建設業、運送業も含む



業種別にみると、「価格転嫁が5割以上できている」企業割合が最も高かったのは「製造業」(52.4%)で、次に「卸・小売業」(51.1%)が続いた。「その他非製造業」では、「価格転嫁が5割未満」の企業が64.2%と過半数を占め、価格転嫁に苦慮している様子がうかがえた。全体として、小規模事業者の多い業種や、建設業や運送業などの競合の多い業種で、価格転嫁が進みにくい傾向がみとれた。

「取引先や消費者の理解が進む」なか、価格交渉へ尽力

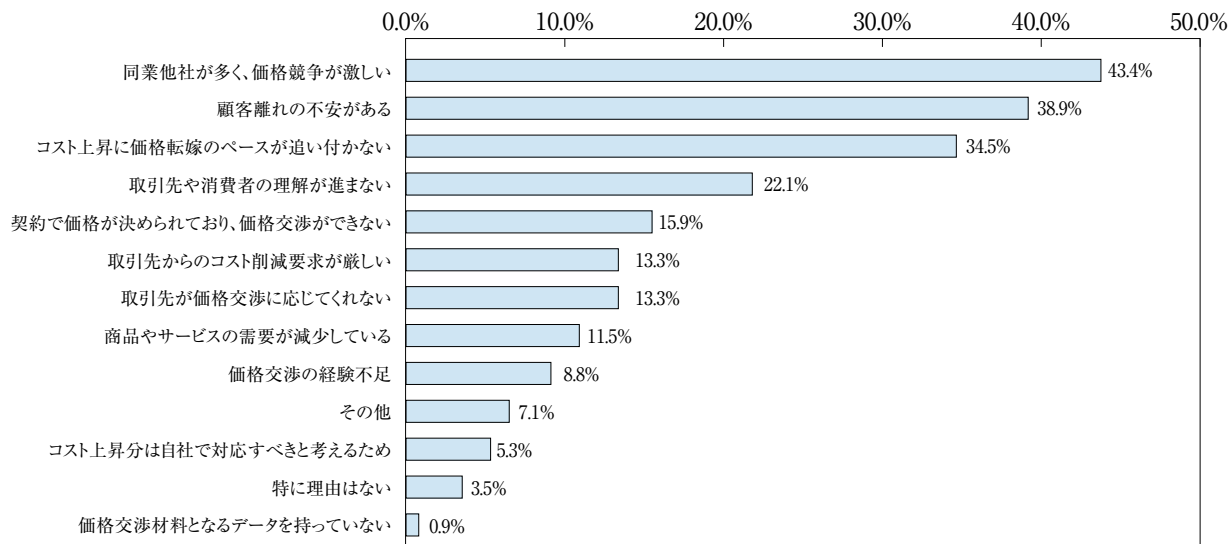
価格転嫁ができた理由 (n=89) ※複数回答



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(有効回答89件、回答数208、平均回答数2.3)。上位3位には「取引先や消費者の理解が進んだ」(46.1%)、「取引先への価格改定の通知」(38.2%)、「粘り強い価格交渉」が並んだ。「データを示した上での価格交渉」(22.5%)も4位に入るなど、業界や市場で価格転嫁への理解が浸透しつつあるなか、価格交渉に尽力する様子がうかがえた。

「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

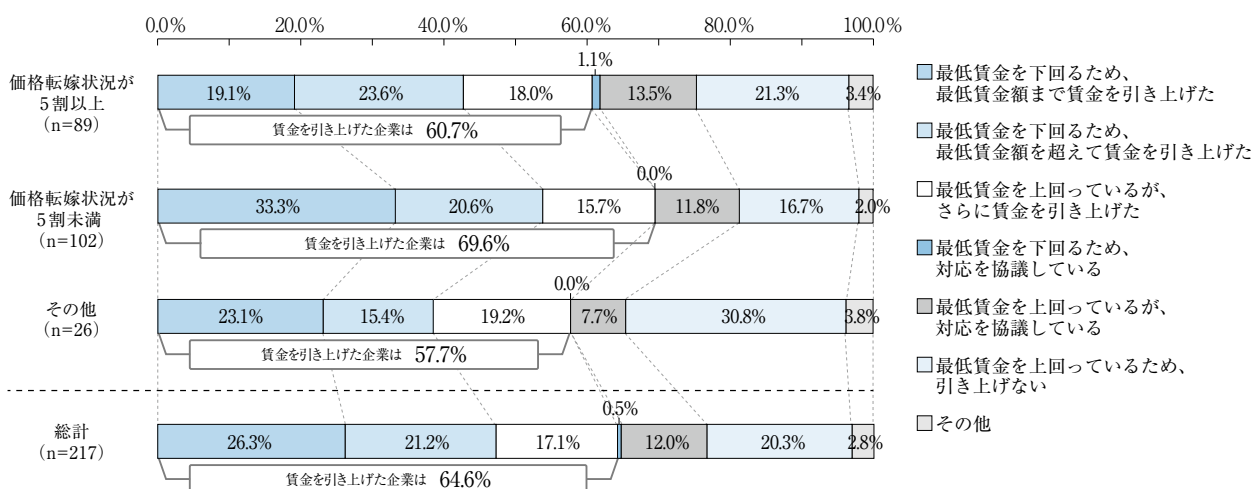


価格転嫁状況が「5割未満」または「コストは上昇したが価格転嫁を行わない」企業に、価格転嫁ができない(行わない)理由をうかがった(有効回答113件、回答数247、平均回答数2.2)。上位3位には「同業他社が多く、価格競争が激しい」(43.4%)、「顧客離れの不安がある」(38.9%)、「コスト上昇に価格転嫁が追い付かない」(34.5%)が並んだ。競合の多い業種や消費者に近い業種ほど、価格転嫁に踏み切りにくい現状が見てとれた。

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)



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」(69.6%)の企業の方が、「5割以上」の企業(60.7%)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(33.3%)が高く、価格転嫁が進まないなか、やむを得ず最低賃金の改定額まで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】

今回の調査では、自由記載項目として「最低賃金、価格転嫁の状況について、ご意見や特記事項がございましたらご記入ください」との設問を設けました。いただいた回答を内容ごとに分類し、掲載いたします。原則として、回答は原文のまま記載しています。

(1)最低賃金について

	コメント	従業員規模	業種
肯定的	全国から比べても最低賃金は低いので、最低賃金以上にしていく。	10人未満	製造業
	最低賃金上がるのは仕方ないが、パートさんの社会保険の関係で働き控えがおこるので、早急に社会保険がどうなるかを決定してほしい。パートさん自身も対応を悩んでいる。	10人未満	卸・小売業
	賃金引き上げには賛成だが、社保料、所得税、住民税など税金が軒並み上がり、手取は減っていることが従業員の不満を呼んでいる。会社もすでに企業努力でどうしようもないところまで来ている。	100人以上	製造業
	最低賃金で勤務している社員はいないが、物価上昇に合わせた基本給改定や賃上げは常に意識している。生活者である従業員の生活を守ることは経営者の最低限の役割だと考えている。特に、残業ゼロ時間、時短勤務がほとんどの職場のため、生産性の向上を重視している。高収益体質にするには、選択と集中、やらないことを決断することが重要。	10人未満	サービス業
	最低賃金を上げるのには賛成だが、上げ幅はよく良く考えてもらいたい。大幅に上げて厳しい企業があるから補助金出さずみたいなことはやめて貰いたい。	10～29人	製造業
	最低賃金引き上げは必要不可欠ですが、それに伴う価格転嫁がスムーズに進むよう、政府と企業、労働者が連携することが重要で、単なるコスト増加としてではなく、経済の活性化や社会生活の公平性を高める機会となれば良いと思います。	30～99人	サービス業
	最低賃金の引き上げは理解するが、大幅な最低賃金の引き上げは、大変厳しい。	100人以上	その他非製造業
	徳島県の最低賃金上がることは賛成であるが、もう少し上げ幅を緩やかに時間を掛けて上げて欲しかったというのが本音。その他の外的要因も含めて、今が中小企業の踏ん張りどころだと思っている。思い切った価格転嫁に舵を切って行きたい。	30～99人	製造業
否定的	人件費を上げたからと言って利益が上がる要素がないため、企業各社の采配に任せてほしい。	10～29人	製造業
	最低賃金と価格転嫁は直接は関係がないことですよね？最低賃金を上げたから、価格転嫁が進んだと言う論法を作りたくて、アンケートを実施してるんでしょうか？最低賃金がこれだけ上がったなら、価格転嫁しても利益は結局でないで、付加価値UPにはならないですよね？そして、働き止め(時間・人数)が出るので、誰のための最低賃金UPでしょうか？	30～99人	製造業
	身勝手な施策では？原資が増えてもいないのに。県は、県外企業でも安ければ購入し県内企業を保護してくれていない。	30～99人	卸・小売業
	厳しい。今年も続くようなら人員整理も考えざるを得ない。	30～99人	製造業
	徳島県の産業の収益力を考慮しない大幅引き上げは、理解出来ないだけでなく根拠の説明もなく、極めて不適切であったと思う。	100人以上	製造業
	医療業界では賃上げ対応は難しいです。	30～99人	サービス業
	現在の所、最低賃金はクリアしているがそれ以上の引き上げは難しい。	10人未満	その他非製造業
	これ以上の最低賃金の上昇は非常に困る。	10人未満	その他非製造業

(2) 価格転嫁について

コメント	従業員規模	業種
水道光熱費をはじめ会社の維持経費も上がっており、賃金を上げるためには価格転嫁も進める必要があるが、商品自体の仕入価格もどんどん高騰し、価格改定が追いつかなくなっている。企業として、大変苦しい状況です。	10人未満	卸・小売業
ほぼ全ての原材料価格が上がり、加えて最低賃金の上昇で、価格転嫁のタイミングと値上げ幅の想定を困難にしている。その都度ごとの値上げ相談も極めてやり難い。取引先の反応の厳しさは以前より軽減されているが、例えば、同一商品値上げではなく、モデルチェンジの伴う価格変更などを求められることも多い。	30～99人	製造業
単純な価格転嫁では理解は得られにくい。どのような付加価値を提供できるのかが問われていると思います。	100人以上	サービス業
経営計画の練り直しをしている。将来を見越した新たな事業展開を考えないと経営が難しいと考えている。	10～29人	その他非製造業
BtoC ビジネスをしているが、一般消費者の財布の紐が固く低単価化している。固定費も圧迫しており採算が取れていない。社員の「生産性と提案力」を向上させることで「成約率と高単価」化を狙い人材育成に投資をしているが、効果が出るには時間も必要で、その間持ちこたえられるか、不安を抱いている状況。	10～29人	その他非製造業
価格転嫁すると仕事を他社に取られていく。賞与どころか寸志も出せない。	10～29人	製造業
今後も続くと価格転嫁が何回も出来るかは不透明。	100人以上	製造業
農業分野での価格転嫁が難しい。価格決定は市場や小売り業者の発言力が強くなかなか十分な転嫁ができていない。資材、原材料及びエネルギーコストの大幅な値上げが大きく、経営の継続が難しい。異常気象による生産量が上がり、売上が伸びない。	100人以上	その他非製造業

一 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郵送・配布し、インターネットにより、原則無記名で回答
調査期間	2024年12月中旬～2025年1月中旬
回答件数	217件

※掲載しきれなかったコメントについては、弊所ホームページで公表しております。

「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」

(<https://www.teri.or.jp/keizai/#topics>)

