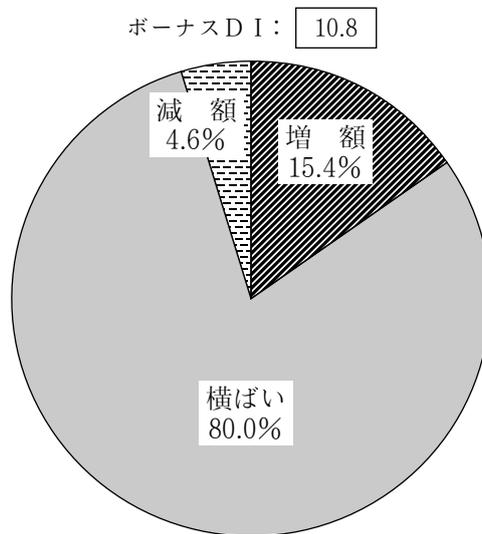


2025. **6**
No. **233**

調査レポート

2025年夏季 県内民間ボーナス支給見通し － ボーナスDIは7期連続のプラス －

夏季民間ボーナス支給見通し（全産業）



「第98回県内企業経営動向調査」から

当行の第98回県内企業経営動向調査（4月上旬実施、回答企業287社）によると、今夏のボーナス支給予定額は、昨夏の支給額に対して「増額」回答先割合が15.4%（昨夏調査19.3%）、「横ばい」回答先割合が80.0%（同77.3%）、「減額」回答先割合が4.6%（同3.4%）となった。

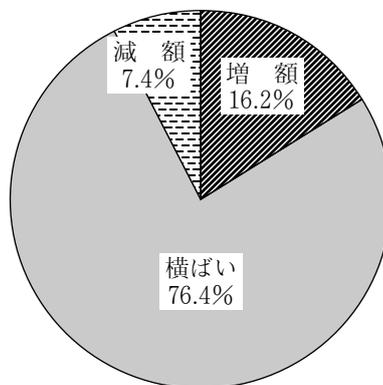
この結果、夏季のボーナスDI（「増額」回答先割合－「減額」回答先割合）は、10.8と昨夏（15.9）と比べて5.1ポイント低下したものの、7期連続のプラス（「増額」超）となった。

今回実施した県内企業経営動向調査によると、地場産業に回復の遅れがみられ、機械工業も増勢が鈍化したことから製造業が悪化した一方、観光関連産業等が押し上げ要因となった非製造業の改善により、全体としては緩やかな改善がみられ、2024年度下期の県内企業の景況感は2期連続のプラス（「良い」超）となった。

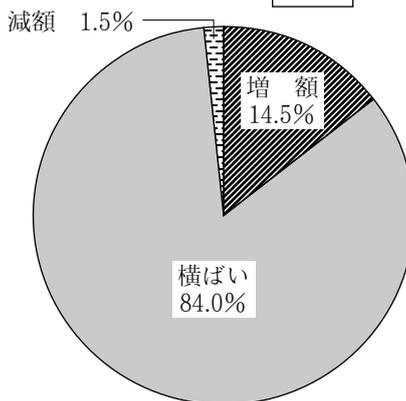
2025年度上期の業況見通しについて、製造業では引き続き厳しい見方が続く反面、インバウンドを中心に好調な入込みが続いている観光関連産業を中心に、非製造業で先行きに対する期待感が窺われ、全体としては好転を見込んでいる。

夏季民間ボーナス支給見通し

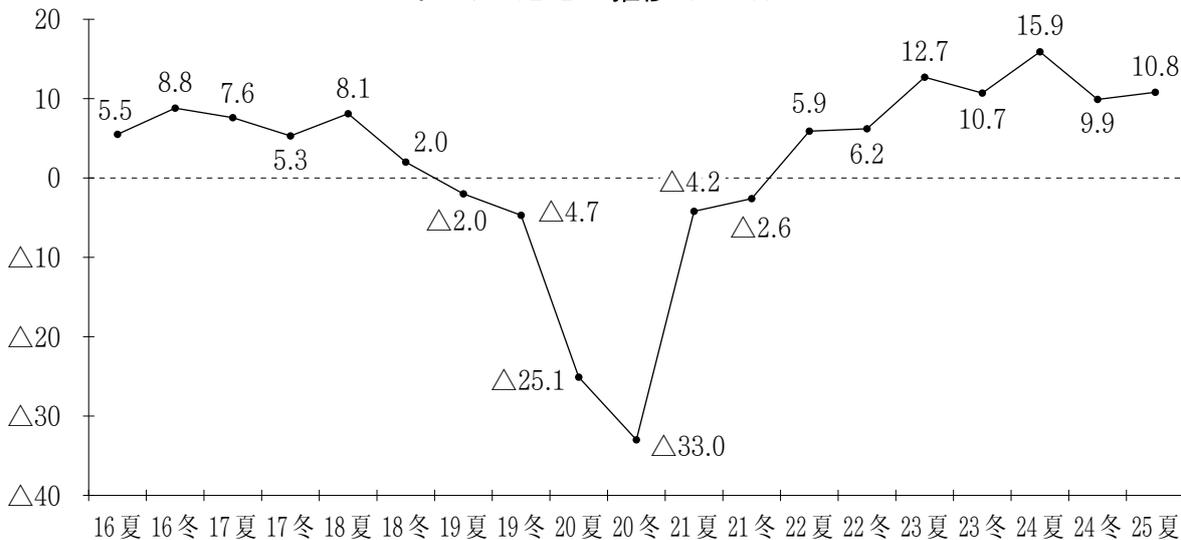
（製造業） ボーナスDI： 8.8



（非製造業） ボーナスDI： 13.0



ボーナスDIの推移（全産業）



●— ボーナスDI（注） (注) DI = (「増額」回答先割合) - (「減額」回答先割合)

一方、同調査により雇用面をみると、雇用の充足度を示す雇用DIが9期連続の「不足」超となっている。また、経営上の問題点においても、「労働力不足」、「従業員の高齢化」、「人材・技術不足」が引き続き上位を占めるなど、人材不足の深刻さが窺われる結果となった。一方で、賃上げや最低賃金の上昇を受け「人件費増大」の回答比率が上昇しており、企業の負担感が増している様子も窺われる。

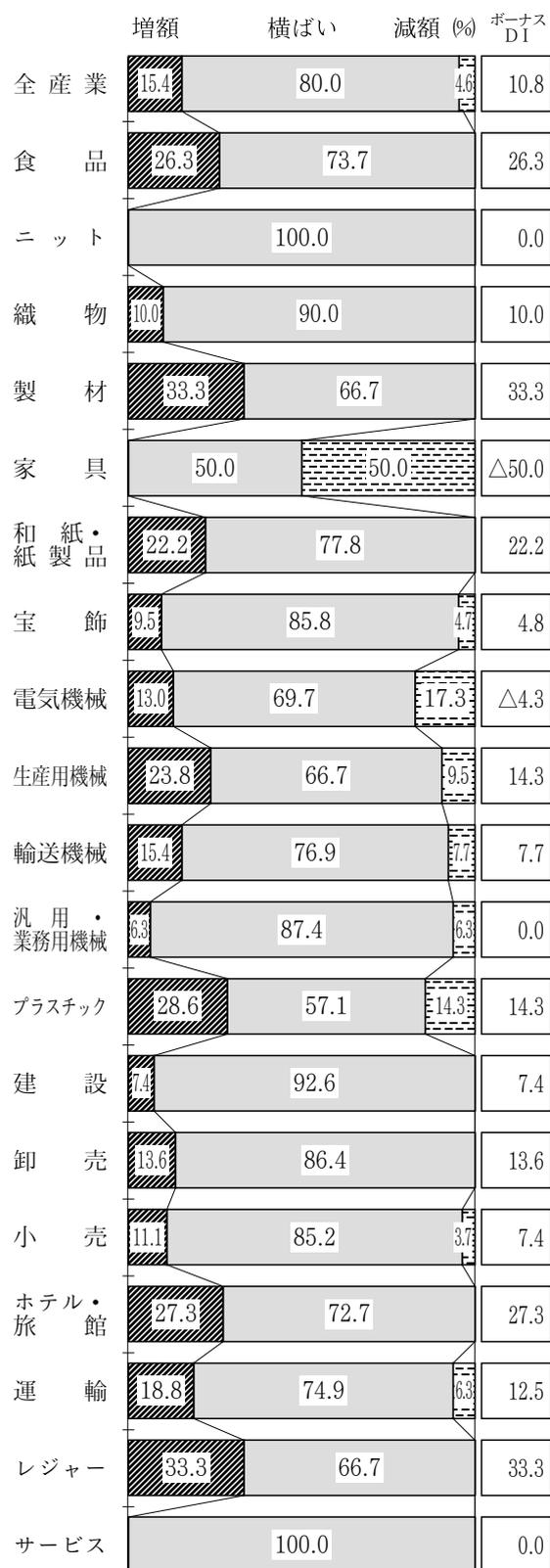
このようななか、従業員の生活支援やモチベーション向上、人材の確保・維持などの観点から、賃上げに取り組む動きが県内の中堅・中小企業に拡大している。ただし、足元では人材確保のために賃上げが必要である一方で、それ自体が経営を圧迫する板挟みの状況に置かれる企業も増加している。

このように企業の負担感は増加しているが、雇用情勢が逼迫するなかで、人材確保を優先する企業が多いことがボーナス支給見通しに反映され、ボーナスDIのプラスが維持されたものと考えられる。

業種別にみると、製造業は、「増額」回答先割合が16.2%（昨夏19.3%）、「減額」回答先割合が7.4%（同5.5%）となった。この結果、ボーナスDIは8.8と、昨夏（13.8）と比べて5.0ポイント低下したものの、引き続き「増額」超となった。このうち機械関連では、電気機械が「減少」超となった一方、生産用機械、輸送機械は「増加」超となった。また、汎用・業務用機械は「増額」先と「減額」先が同数となっている。機械関連以外では、家具が「減少」超となった一方、製材、食品、和紙・紙製品、プラスチック、織物、宝飾は「増加」超となった。なお、ニットでは、全先が「横ばい」と回答している。

非製造業は、「増額」回答先割合が14.5%（昨夏19.3%）、「減額」回答先割合が1.5%（同1.4%）となった。この結果、ボーナスDIは13.0と昨夏（17.9）と比べて4.9ポイント低下したものの、引き続き「増額」超となった。サービスで全先が「横ばい」と回答した以外は、すべての業種が「増額」超となっており、特に、レジャーでは3割以上の先が「増額」と回答している。

夏季民間ボーナスの業種別支給見通し



(特別調査) 賃上げ実施状況

昨今の物価高騰、企業における人手不足感の強まりなどを背景に、賃上げ機運が高まっている。こうしたなか、県内企業が「賃上げ」に対してどのように考え、取り組んでいるのかを把握するため、2024年度（2024年4月から2025年3月）の「賃上げ」にかかる対応状況について、特別調査を実施した。

なお、今回の調査において、「賃上げ」には「定期昇給」、「ベースアップ」に加え、「賞与（一時金）」や「新卒の初任給の増額」なども含めて集計・分析を行った。

2024年度の賃上げ実施状況は、「実施した」が85.0%、「実施していない」が12.9%、「未回答」が2.1%となった。

年収ベースで見た賃上げ率（引き上げ率）は、「4%以上～5%未満」が22.2%と最も多く、次いで「2%以上～3%未満」が19.8%、「3%以上～4%未満」が18.9%となっており、2%以上～5%未満での実施率が全体の6割以上を占める結果となった。

実施した賃上げ内容については、「定期昇給」が69.1%と最も多く、次いで「ベースアップ」（55.1%）、「非正規雇用の給与・時給アップ」（32.1%）と続いた。

賃上げの実施理由としては、「従業員の士気高揚のため」が65.4%、「人材定着のため」が61.3%となり、「消費者物価上昇への配慮」も50.8%と過半数を占めた。

賃上げを実施しなかった理由としては、「現在の賃金が適切であるため」が40.5%と最も多く、次いで「景気の先行きが不透明なため」（35.1%）、「売上（受注）の減少のため」（27.0%）と続いた。

なお、2025年度の賃上げ実施予定については、「実施予定」が51.6%となった一方、「実施を検討中」が16.4%、「わからない」が10.8%、「実施予定はない」が8.3%となっており、米国の関税措置の動向など、景気の先行き不透明感が強まるなかで、2024年度と比較すると、やや消極的な姿勢が窺われる。

