

# JOYO BANK NEWS LETTER

2025年7月15日

## 「夏季賞与に関する企業調査（2025年）」について

常陽銀行（頭取 秋野 哲也）の子会社である常陽産業研究所（代表取締役社長 大森 範久）は、このたび「夏季賞与に関する企業調査（2025年）」を実施しましたので、その結果を下記のとおりお知らせいたします。

当社は、地域のシンクタンクとして各種調査研究および総合金融サービスの提供を通じ、今後とも、地域の課題解決のためのさまざまな情報発信および取り組みを展開し、地域の成長と活性化に貢献してまいります。

記

### 1. 調査結果

茨城県内企業における2025年の夏期賞与の支給状況（総額ベース、前年比）は、全産業で「横ばい」が40.3%で最も多く、次いで「増加」が32.3%、「未定」が11.8%、「支給しない」が9.1%、「減少」が6.5%となりました。「増加」と回答した企業が3割を超えるのは、3年連続となります。

また、夏季賞与の支給理由をみると、「従業員の意欲の維持・向上」(78.8%)、「従業員の生活の質の維持・向上」(61.6%)、「従業員の貢献・能力の評価」(58.9%)、「従業員の離職防止」(51.4%)が上位となりました。賞与の支給により、従業員のモチベーションを維持・向上させる、物価高を背景に従業員の生活の質を維持する、という企業が多くなっています。なお、調査結果の詳細は別紙を参照してください。

### 2. 調査の特徴

本調査は「茨城県内主要企業の経営動向調査」（経営動向調査）の特別調査として、2025年6月2日～20日に実施したものです。有効回答数は186社（製造業72社、非製造業114社）でした。なお、経営動向調査では、従業員数300人以上の大企業から30人未満の企業まで、茨城県内企業を幅広く調査対象としています。

以上

## 「夏季賞与に関する企業調査（2025年）」

### 夏季賞与が「増加」すると回答した企業の割合 3年連続の3割超 —従業員のモチベーションの維持や物価高対応などが背景に—

#### 今回調査の概要

##### 「夏季賞与を支給する」企業の割合は79.1%、前年から3.0pt上昇し11年連続で7割超

茨城県内企業における2025年の夏期賞与の支給状況（総額ベース、前年比）は、全産業で「横ばい」が40.3%で最も多く、次いで「増加」が32.3%、「未定」が11.8%、「支給しない」が9.1%、「減少」が6.5%だった（図表1）。「増加」と回答した企業が3割を超えるのは、3年連続となる（図表2）。2024年と比べた変化幅は、「増加」、「減少」とも1pt未満であり、「横ばい」が2.0pt増加、その他項目も大幅な変動はないことから、支給状況は前年同様の傾向にあると考えられる。

また、従業員規模別にみると、全ての規模で「増加」と回答した企業は約3割となり、企業規模による夏季賞与への取り組みの差が縮まっていることが分かる（図表1）。

加えて、「増加」、「横ばい」、「減少」を合わせた「夏季賞与を支給する」企業の割合は79.1%だった（図表1）。コロナ禍以前の2019年（79.9%）の水準には達していないものの、前年（76.1%）に比べて3.0pt上昇し、11年連続で7割を超えた（図表2）。

#### 従業員のモチベーションの維持や離職防止、物価高を背景に夏季賞与を支給

夏季賞与の支給理由については、「従業員の意欲の維持・向上」が78.8%で最も多く、次いで「従業員の生活の質の維持・向上」が61.6%、「従業員の貢献・能力の評価」が58.9%、「従業員の離職防止」が51.4%と、4つの項目で半数を超えた（図表3-1）。なお、順位の変動はあるものの、業種・従業員規模を問わず、いずれの区分でも同様の項目が4位までを占めている（図表3-2）。

企業からは、「継続安定支給はモチベーション維持に欠かせない」（電気機械製造業）、「人材の確保とモチベーション維持のため、零細企業も最低限アップをせざるを得ない」（医療・福祉業）、「業績が厳しい中でも、人材の確保や流出防止のために賞与支給することはやむを得ない」（運輸・倉庫業）など、従業員のモチベーションの維持や、離職防止のために夏季賞与を支給するという声が多く聞かれた。

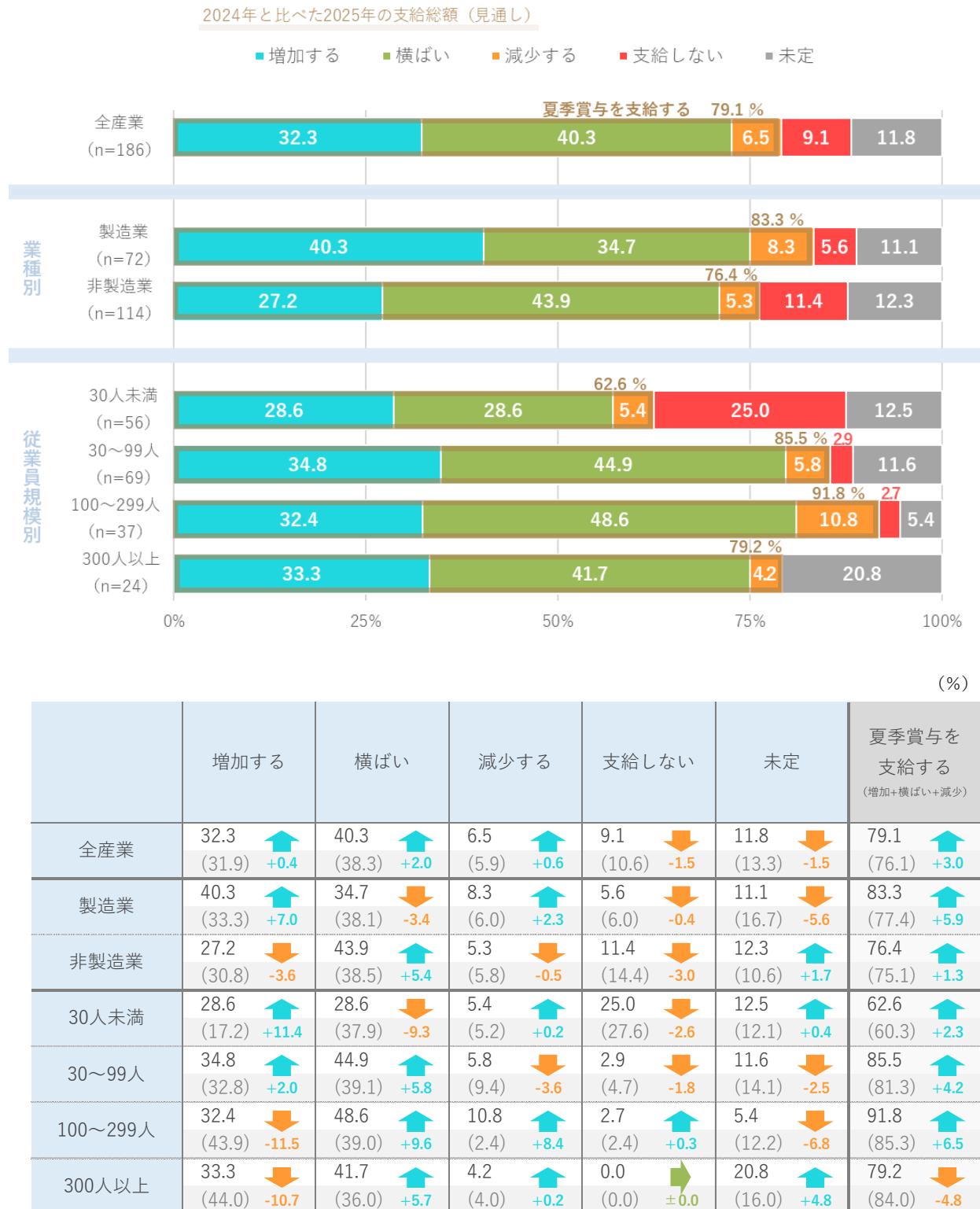
加えて本年は、「物価高による対応として支給額を増やした」（宿泊・飲食）、「物価高の背景を重要視し、業績は低調であるが、社員の生活の質を鑑み、労務費の予算以上の賞与支給を決定している」（卸売業）など、今般の物価高が続く中、従業員の生活の質を維持する目的で、夏季賞与を増額する企業がみられた。

また、夏季賞与を減額する/支給しない理由としては、「自社業績の低迷」が60.0%で最も多く、次いで「賃上げを優先」、「賞与制度がない」がともに20.0%、「設備投資を優先」が16.0%などとなっている（図表4）。企業からは「利益が減少したため」（木材・木製品製造業）や、「受注の減少」（建設業）など、自社業況の低迷により夏季賞与を減額および支給しないという声が多く聞かれた。

#### 先行き不透明な国内・国外経済状況、今後の賞与・賃金の支給に変化が生じるか注目

今回調査では、夏季賞与の支給状況について、「増加」と回答した企業が3年連続で3割を超えるなど、全体として前向きな動きが続いている。一方で、先行きの国内・県内経済は、米トランプ政権の政策をはじめとする海外経済の動向や、中東及びロシア・ウクライナ情勢、金融・為替市場等の動向次第では、下振れするリスクも抱えている。先行き不透明な経済状況が続く中、県内企業の冬季賞与や賃金支給に対する姿勢に今後変化が生じるかどうか、引き続き注目していきたい。

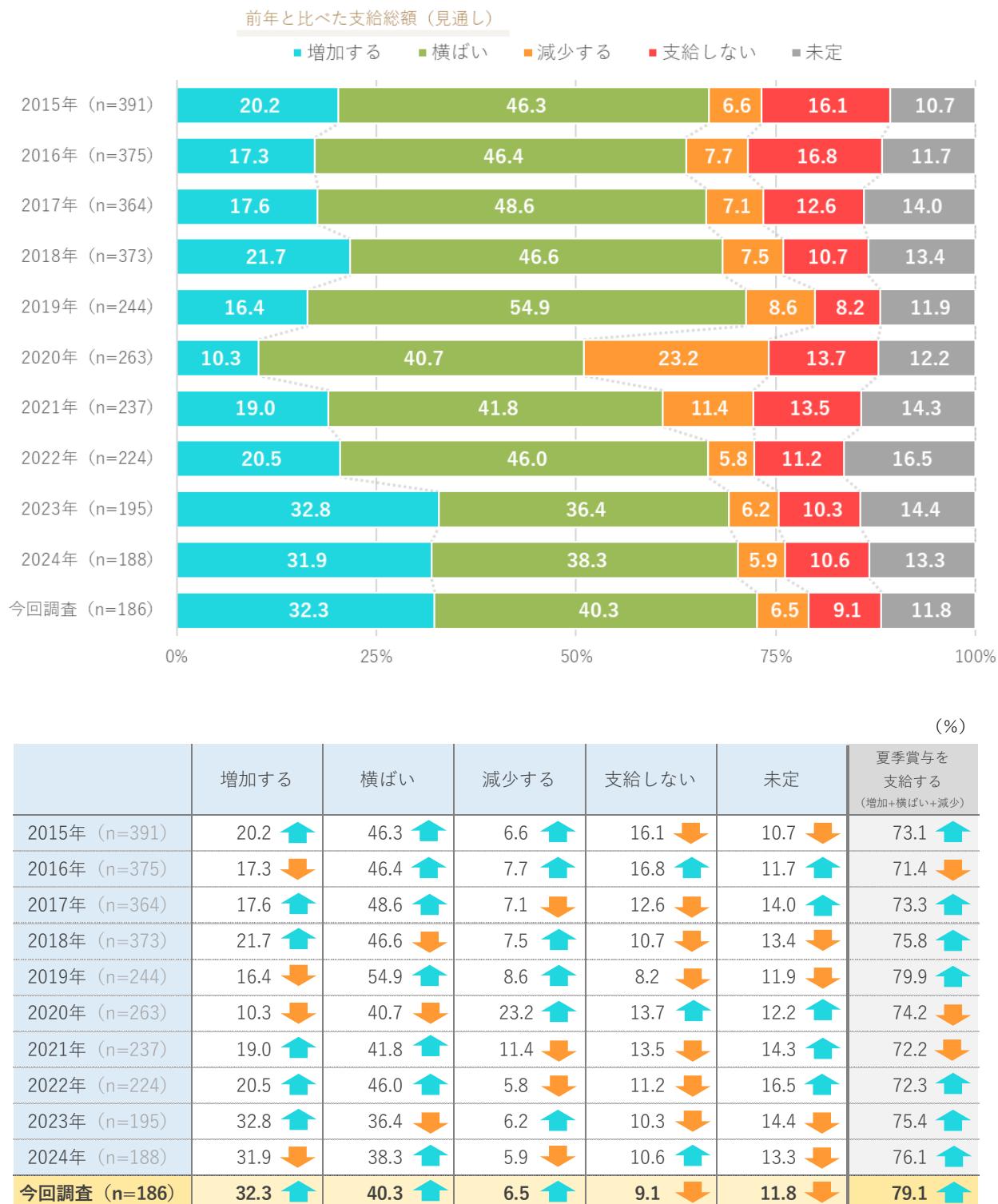
図表1 夏季賞与の支給状況（業種・従業員規模別）



※上段が今回調査値、下段が2024年調査値

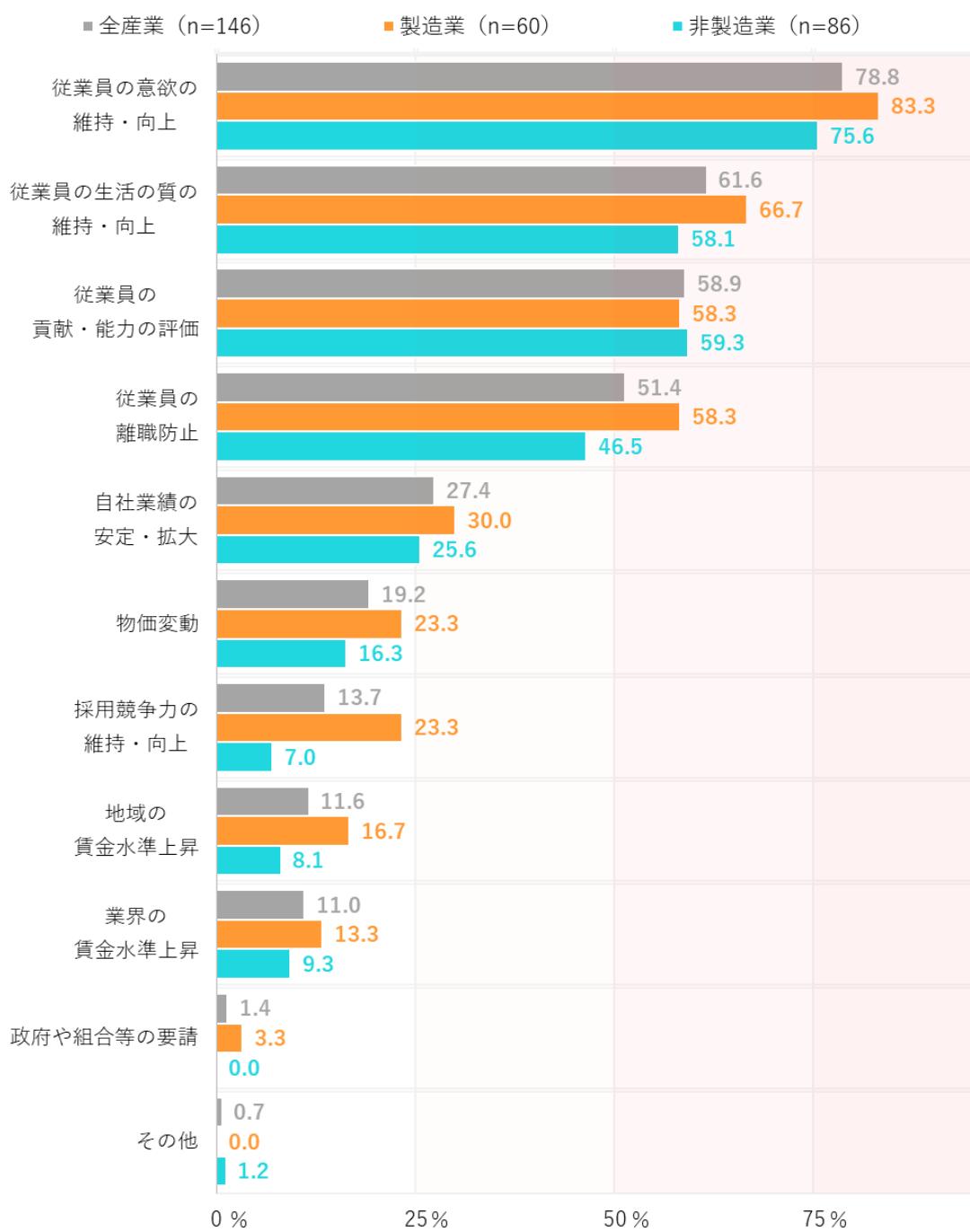
出所：常陽産業研究所「夏季賞与に関する企業調査（2025年）」

図表2 夏季賞与の支給状況の推移（全産業）



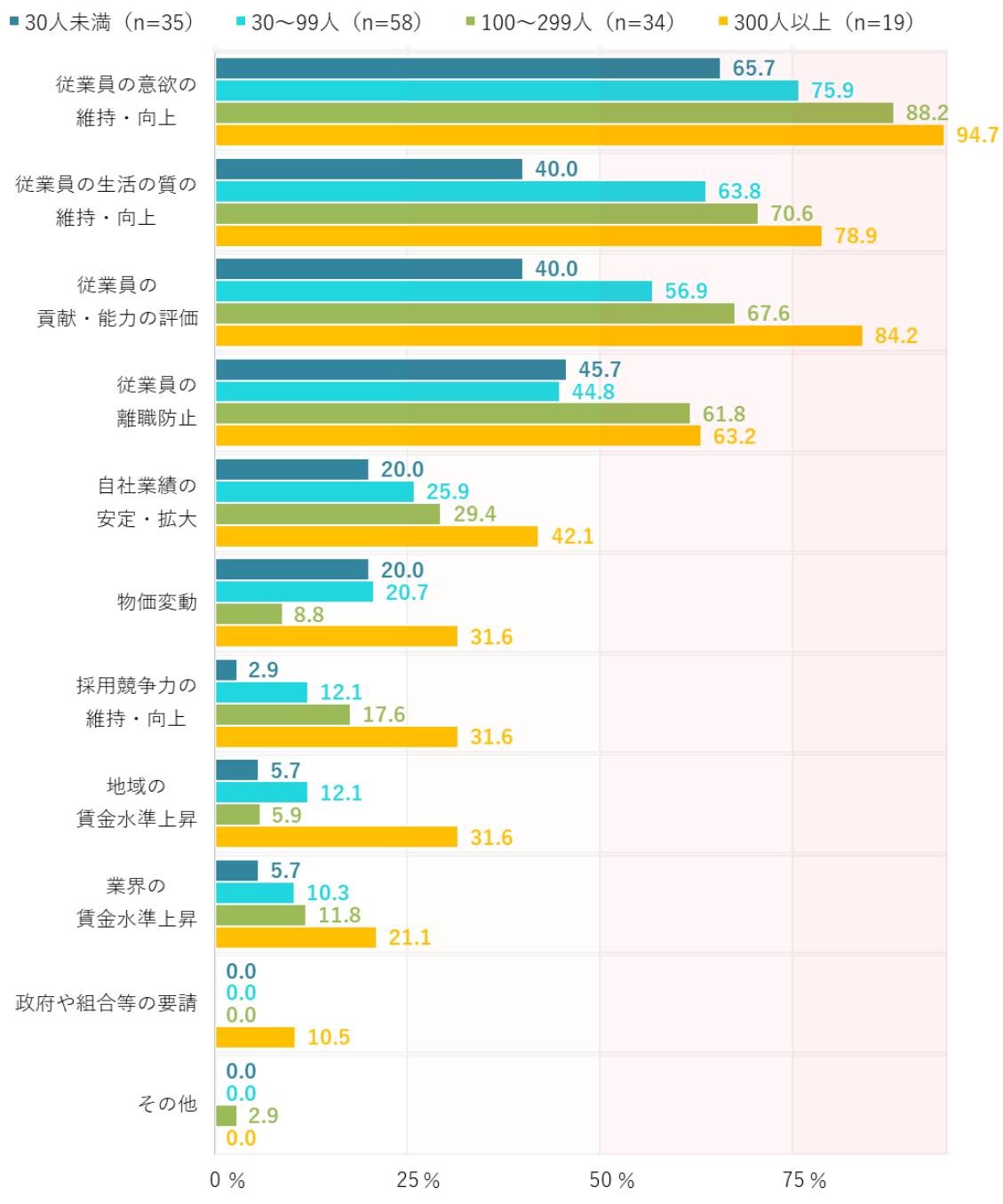
出所：常陽産業研究所「夏季賞与に関する企業調査（各年版）」  
(2018年までは旧 常陽地域研究センターが実施)

図表3-1 夏季賞与の支給理由（業種別）



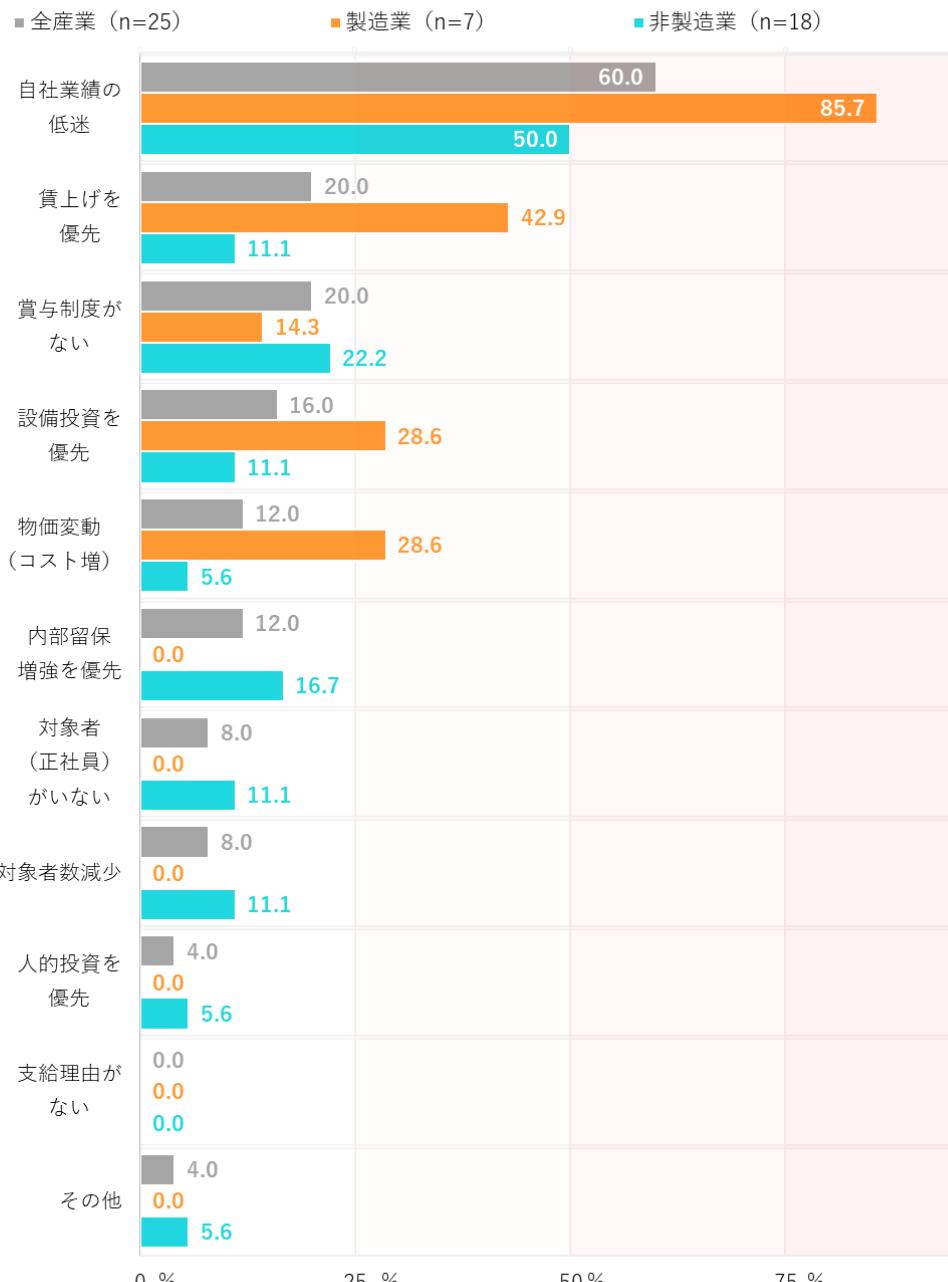
出所：常陽産業研究所「夏季賞与に関する企業調査（2025年）」

図表3-2 夏季賞与の支給理由（従業員規模別）



出所：常陽産業研究所「夏季賞与に関する企業調査（2025年）」

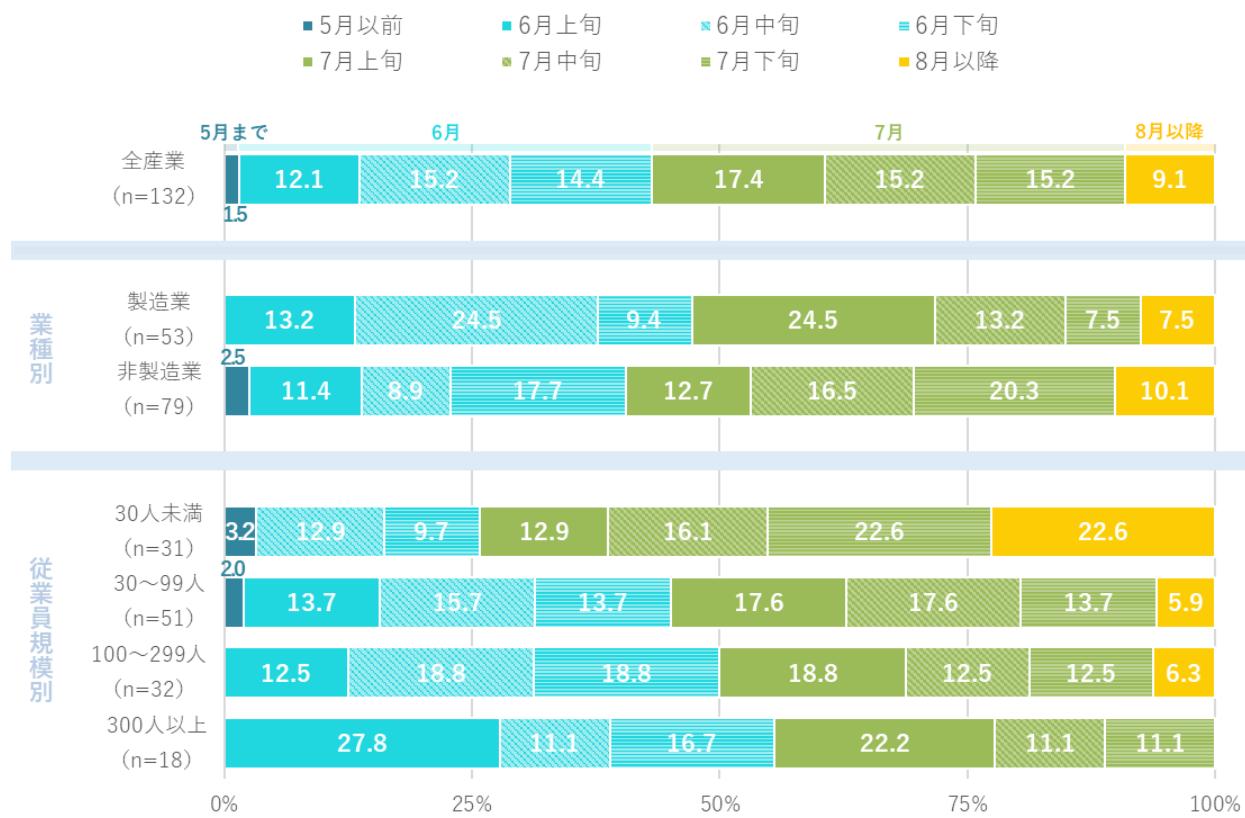
図表4 夏季賞与を減額する/支給しない理由（業種別）



出所：常陽産業研究所「夏季賞与に関する企業調査（2025年）」

以上

〈参考図表〉 2025年の夏季賞与の支給予定日（業種・従業員規模別）



	5月以前	6月上旬	6月中旬	6月下旬	7月上旬	7月中旬	7月下旬	8月以降
全産業 (n=132)	1.5	12.1	15.2	14.4	17.4	15.2	15.2	9.1
	1.5	13.6	28.8	43.2	60.6	75.8	90.9	100.0
製造業 (n=53)	0.0	13.2	24.5	9.4	24.5	13.2	7.5	7.5
	0.0	13.2	37.7	47.2	71.7	84.9	92.5	100.0
非製造業 (n=79)	2.5	11.4	8.9	17.7	12.7	16.5	20.3	10.1
	2.5	13.9	22.8	40.5	53.2	69.6	89.9	100.0
30人未満 (n=31)	3.2	0.0	12.9	9.7	12.9	16.1	22.6	22.6
	3.2	3.2	16.1	25.8	38.7	54.8	77.4	100.0
30～99人 (n=51)	2.0	13.7	15.7	13.7	17.6	17.6	13.7	5.9
	2.0	15.7	31.4	45.1	62.7	80.4	94.1	100.0
100～299人 (n=32)	0.0	27.8	11.1	16.7	22.2	11.1	11.1	0.0
	0.0	12.5	31.3	50.0	68.8	81.3	93.8	100.0
300人以上 (n=18)	5.6	6.6	7.6	8.6	9.6	10.6	11.6	12.6
	0.0	27.8	38.9	55.6	77.8	88.9	100.0	100.0

※上段が単純集計結果、下段が各選択肢の時点までの累積値 ※「月」のみの回答は当該月の下旬扱いとした

出所：常陽産業研究所「夏季賞与に関する企業調査（2025年）」