

2026 年 1 月 16 日

## 「冬季賞与に関する企業調査（2025 年）」について ～物価高や人手不足を背景に、2021 年からの増額傾向が継続～

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「冬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に向けたさまざまな情報発信や取り組みを展開し、地域の成長および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 年の冬季賞与の支給状況（総額ベース、前年比）は、全産業で「横ばい」が 48.7%で最も多く、次いで「増加」が 32.8%、「減少」が 6.2%でした。また、「冬季賞与を支給する」企業は、定例調査を開始した 2013 年以降で最高の 87.7%となっています。

冬季賞与の支給理由を見ると、「従業員の意欲の維持・向上」（81.7%）、「従業員の生活の質の維持・向上」（70.4%）、「従業員の貢献・能力の評価」（65.7%）、「従業員の離職防止」（55.6%）が上位となりました。

今回の調査では、3 割を超える企業が冬季賞与について「増加」と回答するなど、県内における賃金水準全体の上昇傾向が足元で続いていることが確認されました。物価と賃金の好循環の実現に向け、春季賃上げや夏季賞与支給の動向について、引き続き注視していく必要があります。

なお、調査結果の詳細は別紙を参照ください。

#### 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 12 月 1 日～22 日に実施したものです。有効回答数は 195 社（製造業 87 社、非製造業 108 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

本件に対するご照会は下記までお願いいたします。

常陽産業研究所 地域研究センター  
中橋・荒澤 029-233-6735

**【冬季賞与に関する企業調査（2025 年）】****「冬季賞与を支給する」企業は 87.7%、過去最高を更新**

— 物価高や人手不足を背景に、2021 年からの増額傾向が継続 —

**今回調査の概要****冬季賞与「増加」企業は 5 年連続の 3 割超 「支給しない」企業は過去最低**

2025 年の冬季賞与の支給状況（総額ベース、前年比）は、全産業で「横ばい」が 48.7%で最も多く、次いで「増加」が 32.8%、「減少」が 6.2%、「未定」が 6.7%、「支給しない」が 5.6%であった（図表 1）。このうち、「増加」は前年（2024 年）比で横ばい（±0.0pt）となり、5 年連続で 3 割超となった（図表 2）。また、「支給しない」と回答した企業割合は、定例調査を開始した 2013 年以降で、最も低い割合となった。

「冬季賞与を支給する」企業の割合\*は 87.7%と、前年（85.4%）から 2.3pt 上昇し、2013 年以降で最高となった（図表 2）。もっとも、業種別・従業員規模別にみると、業種間では 7.7pt、従業員規模間では最大で 23.9pt と、支給状況に差が生じている（図表 3-1、3-2）。

**物価高、従業員のモチベーションの維持・向上や離職防止が、冬季賞与支給の背景に**

「冬季賞与を支給する」企業における支給理由は、「従業員の意欲の維持・向上」が 81.7%で最も多く、次いで「従業員の生活の質の維持・向上」が 70.4%、「従業員の貢献・能力の評価」が 65.7%、「従業員の離職防止」が 55.6%と続いた（図表 4-1）。業種・従業員規模を問わず、いずれの区分でもこれらの項目が上位 4 位までを占め、かつ回答割合が 5 割超となった（図表 4-1、4-2）。

冬季賞与を支給する理由として、「物価変動」と回答した企業は前年（8.6%）から 10.3pt 上昇した。企業からは、「物価高など社員の生活のためにも賞与は必須と考える」（建設業）、「利益は出ていないが、物価が上がっている状況では従業員の生活を考えると出さないわけにはいかない」（業務用機械製造業）など、物価高から従業員の生活水準を守るためとの声が聞かれた。

また、「業績と従業員のモチベーションの向上を含めて、全体的に支給額を増やした」（電気機械製造業）、「雇用定着、新規採用強化の観点から継続的な賃金の引き上げは必須と考える」（建設業）など、深刻な人手不足や人材難への対応を主な理由として賞与を支給する企業も見られた。

なお、冬季賞与を減額する/支給しない理由は、「自社業績の低迷」が 68.4%で最も多く、次いで「賞与制度がない」が 15.8%となっている（図表 5）。

**2026 年も春季賃上げや夏季賞与の動向に注視が必要**

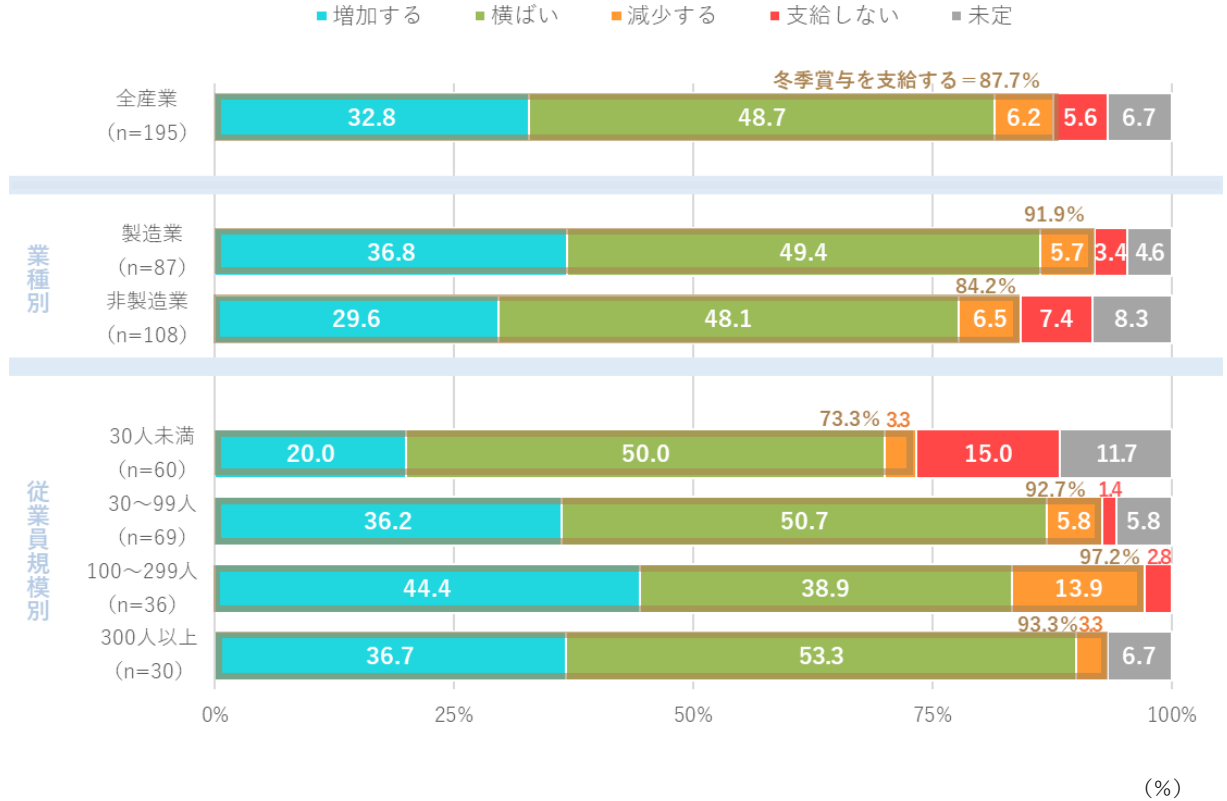
2025 年は、茨城県内でも春季賃上げや最低賃金引き上げが高水準で進んだことで、所得環境が改善し、個人消費の下支えとなった。今回の調査では、3 割を超える企業が冬季賞与について「増加」と回答するなど、県内における賃金水準全体の上昇傾向が足元で続いていることが確認された。

2026 年もこうした流れが続き、所得環境の改善が家計において実感されれば、これまで消極的であった消費マインドも上昇し、県内経済の回復に向けた足取りが強まるだろう。物価と賃金の好循環の実現に向けて、春季賃上げや夏季賞与支給の動向について引き続き注視していく必要がある。

※ 「増加」、「横ばい」、「減少」の合計

図表1 冬季賞与の支給状況（業種・従業員規模別）

2024年と比べた2025年の支給総額（見通し）



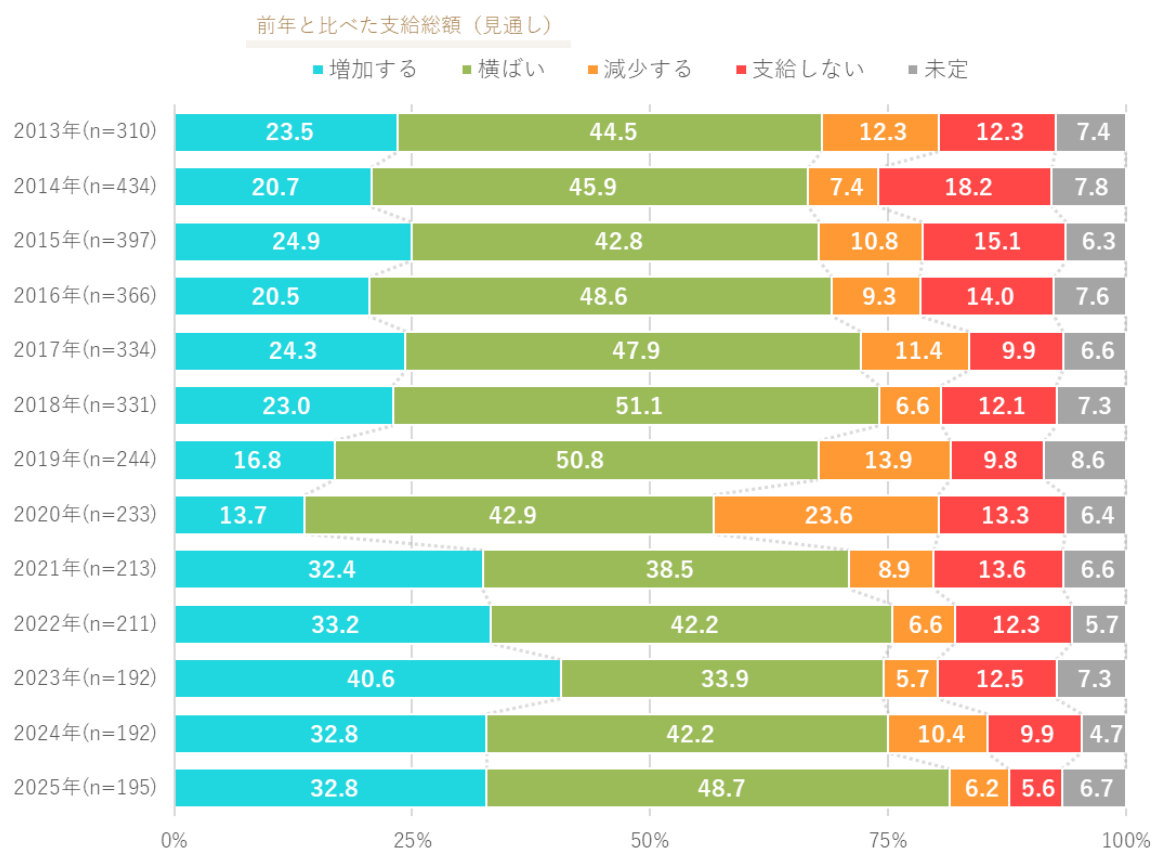
	増加する	横ばい	減少する	支給しない	未定	冬季賞与を支給する (増加+横ばい+減少)
全産業	32.8 (32.8) ±0.0	48.7 (42.2) +6.5	6.2 (10.4) -4.2	5.6 (9.9) -4.3	6.7 (4.7) +2.0	87.7 (85.4) +2.3
製造業	36.8 (37.0) -0.2	49.4 (39.5) +9.9	5.7 (12.3) -6.6	3.4 (7.4) -4.0	4.6 (3.7) +0.9	91.9 (88.8) +3.1
非製造業	29.6 (29.7) -0.1	48.1 (44.1) +4.0	6.5 (9.0) -2.5	7.4 (11.7) -4.3	8.3 (5.4) +2.9	84.2 (82.8) +1.4
30人未満	20.0 (22.0) -2.0	50.0 (39.0) +11.0	3.3 (8.5) -5.2	15.0 (27.1) -12.1	11.7 (3.4) +8.3	73.3 (69.5) +3.8
30～99人	36.2 (31.8) +4.4	50.7 (45.5) +5.2	5.8 (12.1) -6.3	1.4 (3.0) -1.6	5.8 (7.6) -1.8	92.7 (89.4) +3.3
100～299人	44.4 (46.3) -1.9	38.9 (41.5) -2.6	13.9 (9.8) +4.1	2.8 (2.4) +0.4	0.0 (0.0) ±0.0	97.2 (97.6) -0.4
300人以上	36.7 (38.5) -1.8	53.3 (42.3) +11.0	3.3 (11.5) -8.2	0.0 (0.0) ±0.0	6.7 (7.7) -1.0	93.3 (92.3) +1.0

※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「冬季賞与に関する企業調査（2025年）」

※小数点以下第2位を四捨五入しているため、構成比の合計は必ずしも100とはならない（各図表共通）

図表2 冬季賞与の支給状況の推移（全産業）



(%)

	増加する	横ばい	減少する	支給しない	未定	冬季賞与を支給する (増加+横ばい+減少)
2013年(n=310)	23.5	44.5	12.3	12.3	7.4	80.3
2014年(n=434)	20.7	45.9	7.4	18.2	7.8	74.0
2015年(n=397)	24.9	42.8	10.8	15.1	6.3	78.5
2016年(n=366)	20.5	48.6	9.3	14.0	7.6	78.4
2017年(n=334)	24.3	47.9	11.4	9.9	6.6	83.6
2018年(n=331)	23.0	51.1	6.6	12.1	7.3	80.7
2019年(n=244)	16.8	50.8	13.9	9.8	8.6	81.5
2020年(n=233)	13.7	42.9	23.6	13.3	6.4	80.2
2021年(n=213)	32.4	38.5	8.9	13.6	6.6	79.8
2022年(n=211)	33.2	42.2	6.6	12.3	5.7	82.0
2023年(n=192)	40.6	33.9	5.7	12.5	7.3	80.2
2024年(n=192)	32.8	42.2	10.4	9.9	4.7	85.4
2025年(n=195)	32.8	48.7	6.2	5.6	6.7	87.7

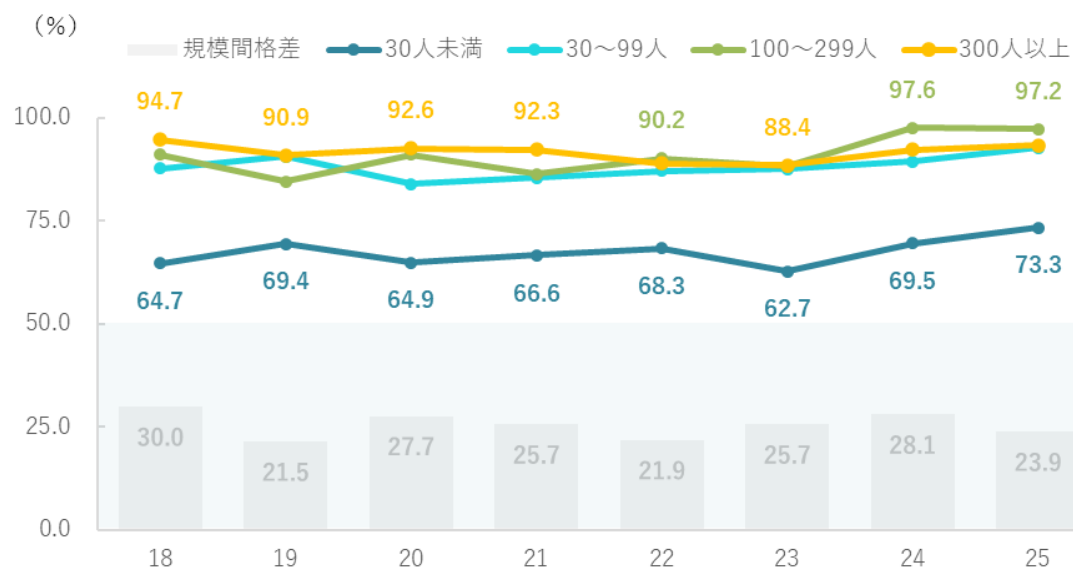
出所：常陽産業研究所「冬季賞与に関する企業調査（各年版）」  
 （2018年までは旧常陽地域研究センターが実施）

図表 3-1 「冬季賞与を支給する」企業の割合（業種別）



\* 業種間格差 = 「製造業の値」－「非製造業の値」

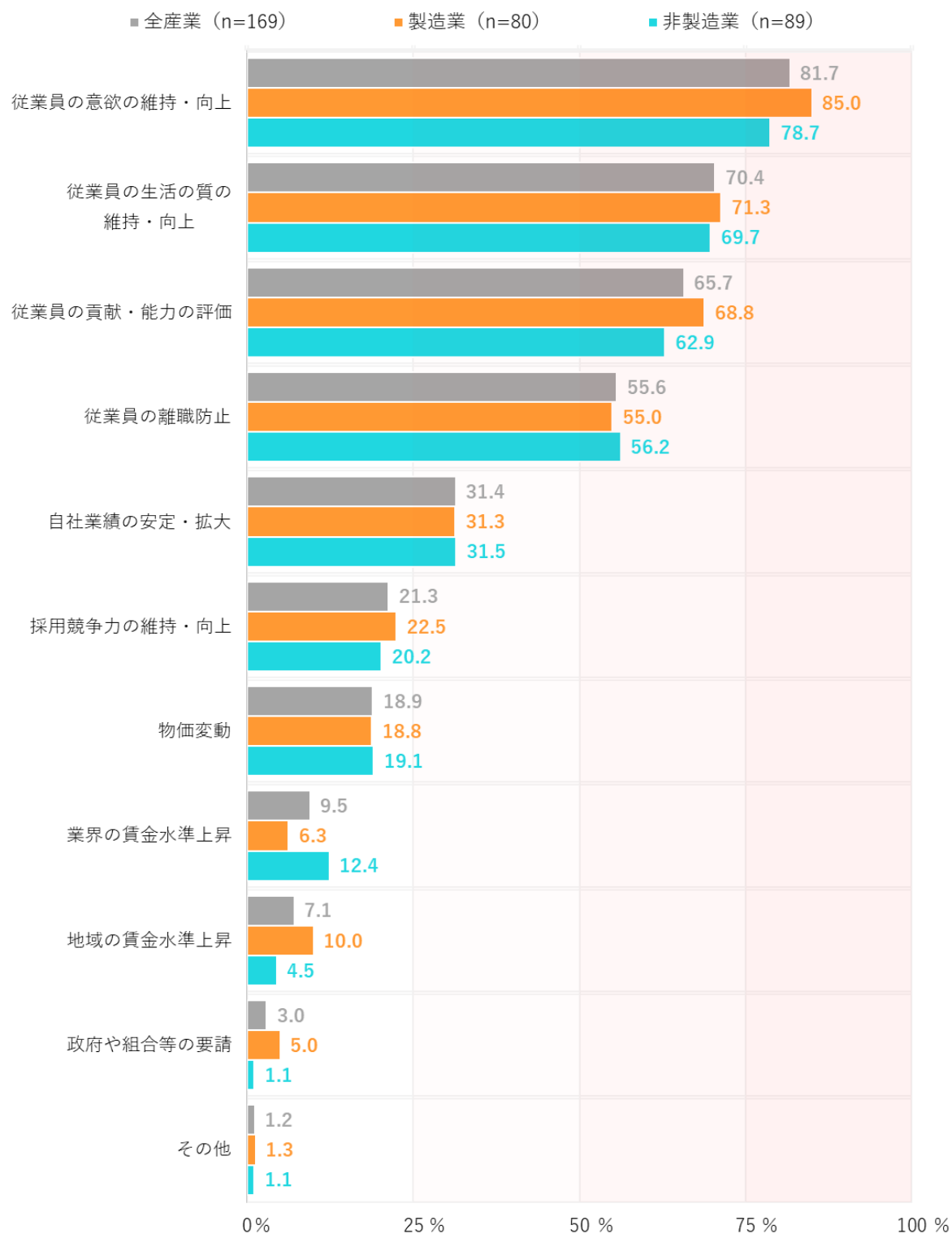
図表 3-2 「冬季賞与を支給する」企業の割合（従業員規模別）



\* 規模間格差 = 従業員規模別の4区分の中で「最も高い値」－「最も低い値」

（図表3-1,3-2とも）出所：常陽産業研究所「冬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）

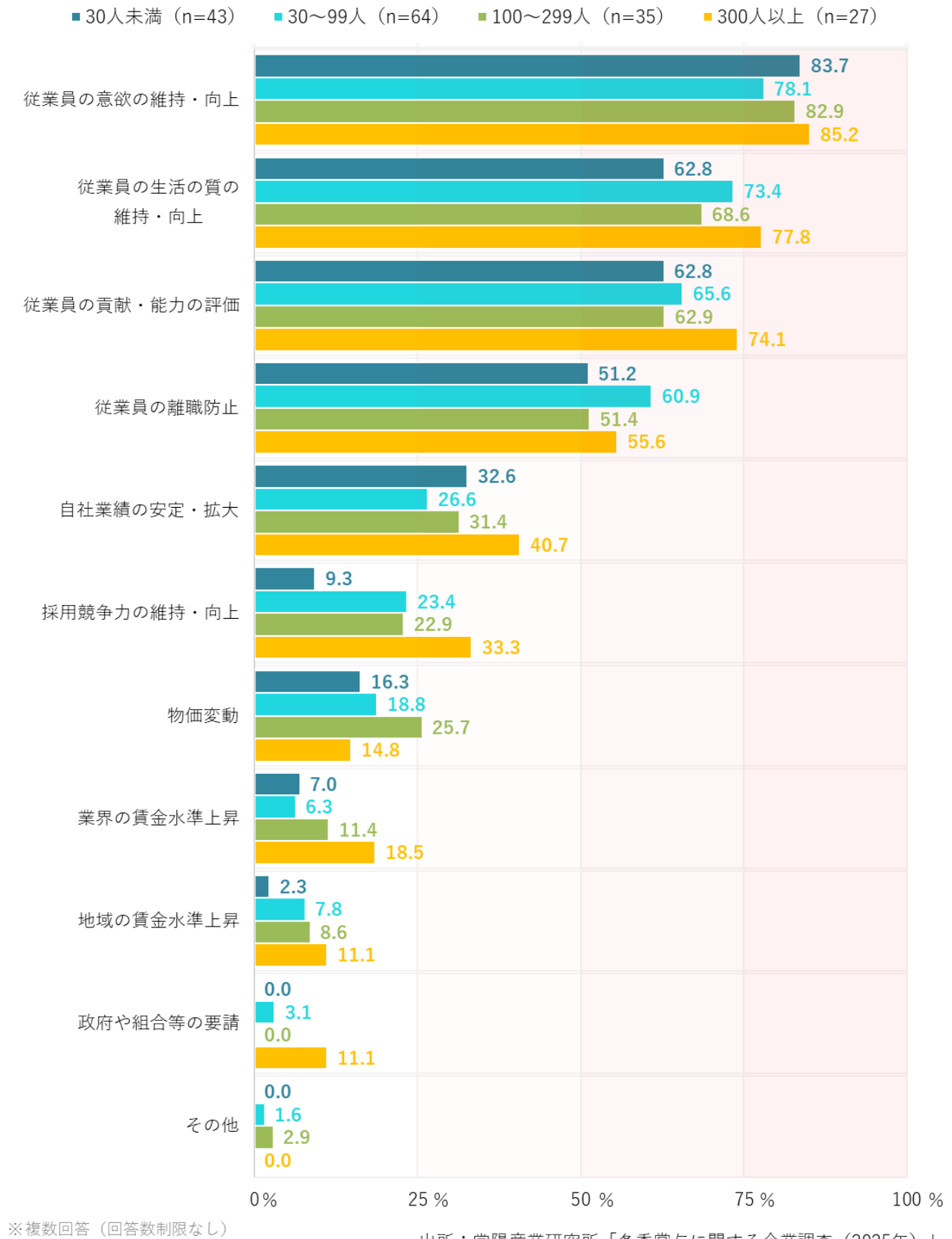
図表 4 - 1 冬季賞与を支給する理由（業種別）



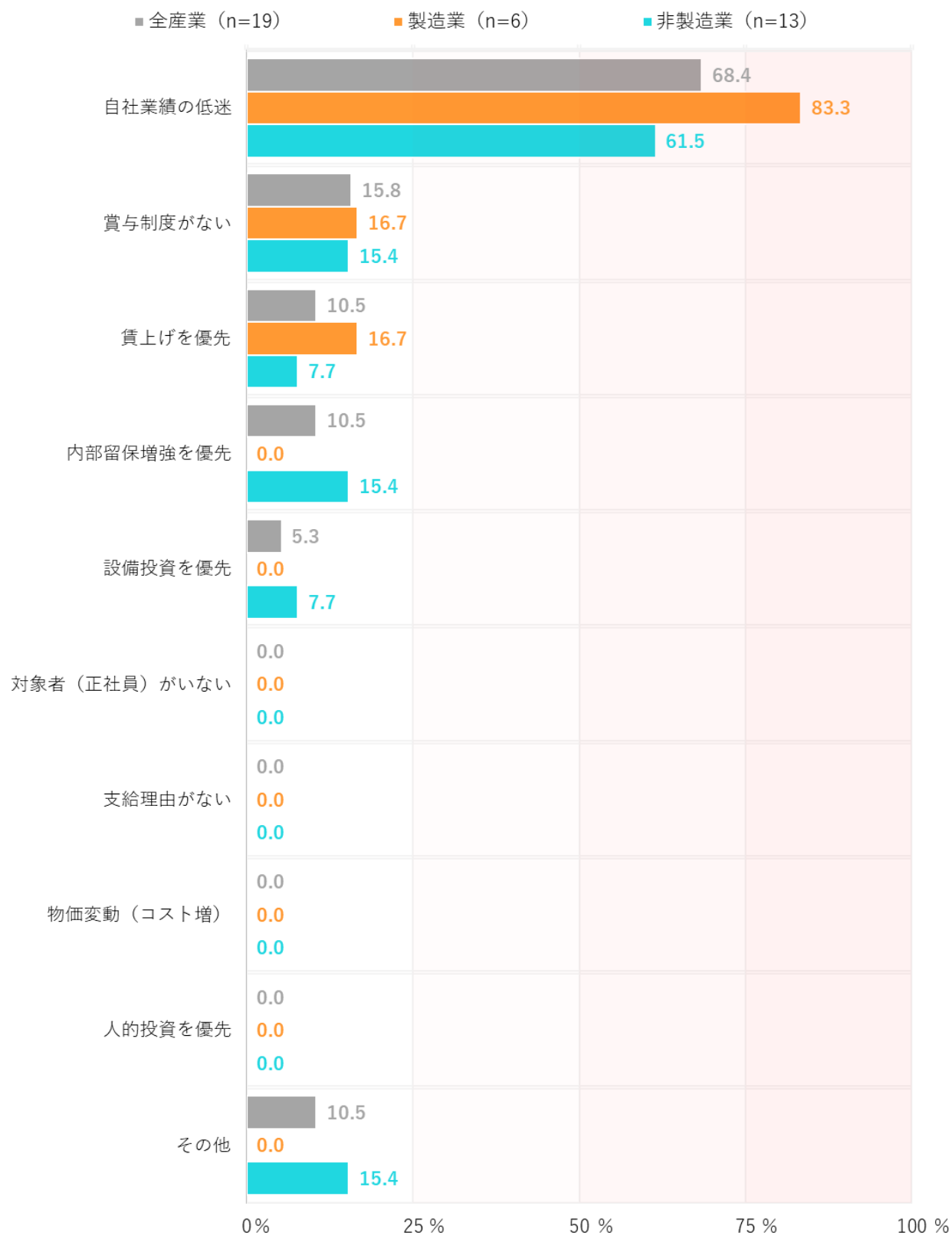
※複数回答（回答数制限なし）

出所：常陽産業研究所「冬季賞与に関する企業調査（2025年）」

図表4-2 冬季賞与を支給する理由（従業員規模別）



図表5 冬季賞与を減額する/支給しない理由（業種別）

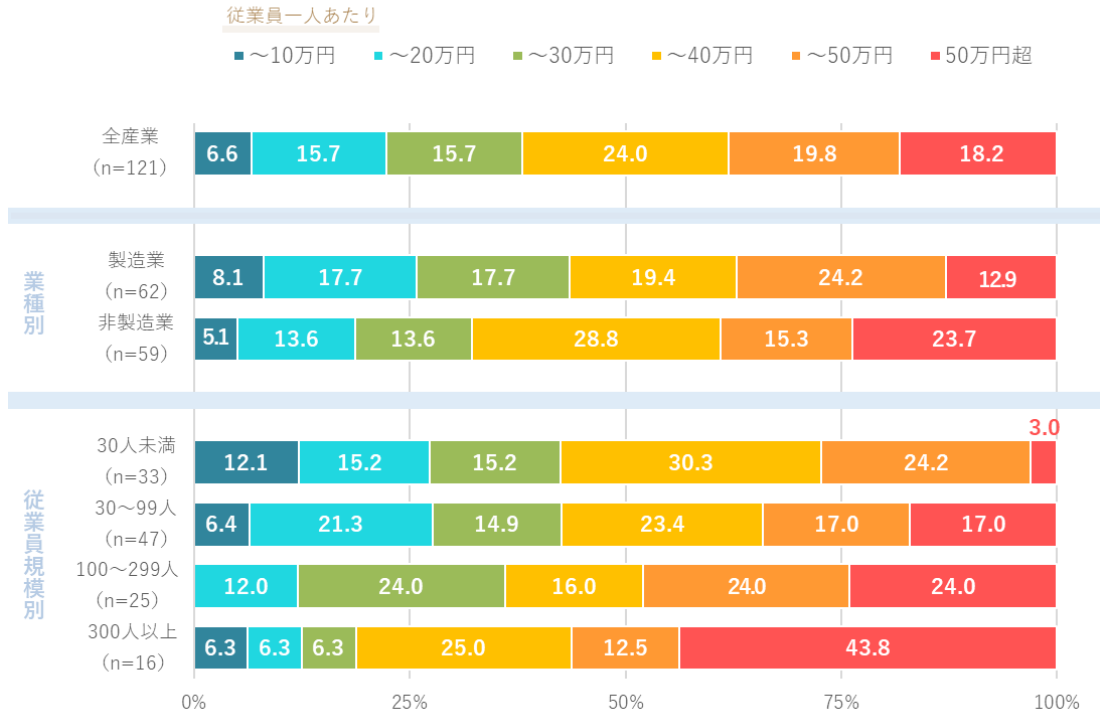


※ 複数回答（回答数制限なし）

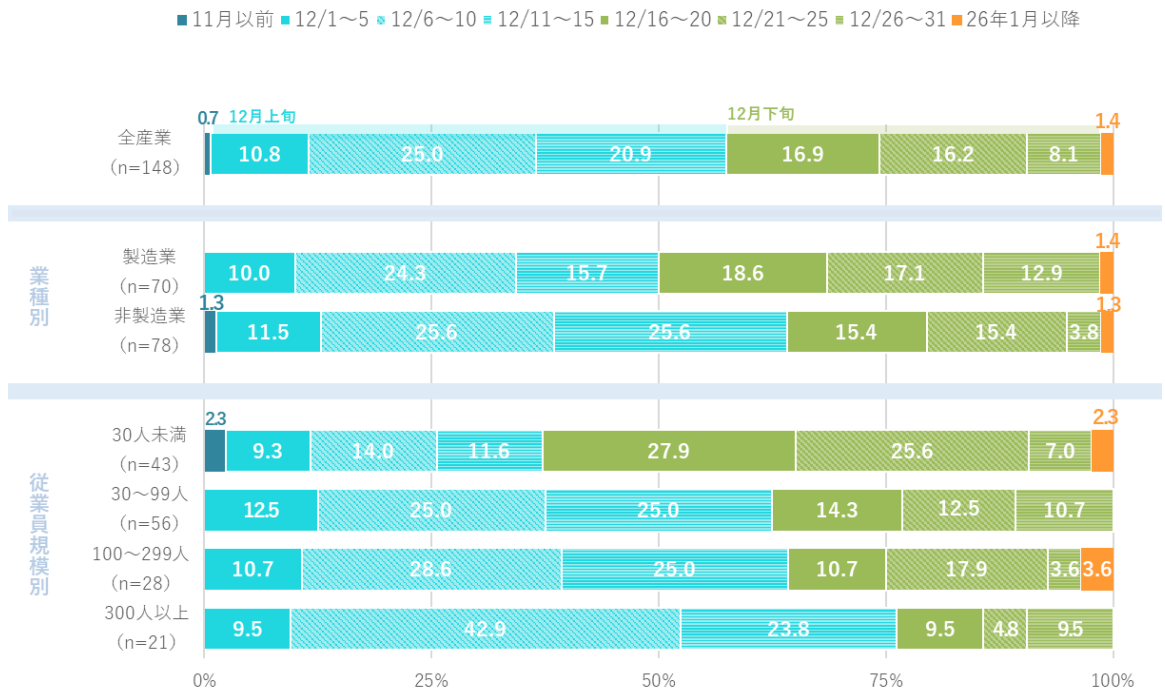
出所：常陽産業研究所「冬季賞与に関する企業調査（2025年）」



〈参考図表①〉 従業員一人あたりの平均支給額（業種・従業員規模別）



〈参考図表②〉 2025年の冬季賞与の支給予定日（業種・従業員規模別）



（参考図表①,②とも）出所：常陽産業研究所「冬季賞与に関する企業調査（2025年）」

以上