

賃上げ実施企業 62.2%、賃上げ率 3.89%

採用は技術職に不足感

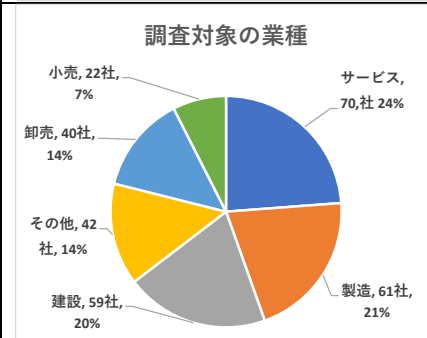
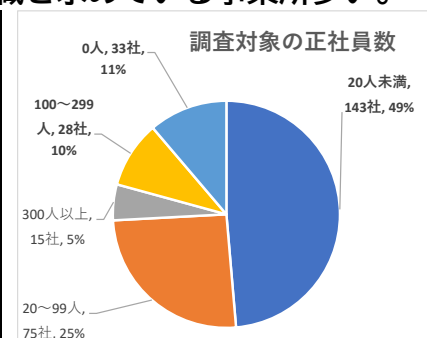
～令和 7 年賃金改定及び採用状況に関する緊急調査結果～

全体結果概要

- ・回答企業数294社のうち、賃上げを実施した企業は 62.2% (183社/294 社)
- ・**定昇引上率加重平均値は1.99%** (実施企業の割合:128 社/294 社=43.5%)
- ・**ベア加重平均値は 3.36%** (同:104 社/294 社=35.3%)
- ・**両方同時に実施した企業の賃上げ率加重平均値は 5.08%** (同:64 社/294社=21.7%)
- ・**「両方同時実施」「いずれか実施」した企業の加重平均値は 3.89%**(同:168 社/294社=57.1%)
- ・定昇、ベア以外でも従業員の業績加味、一律定額支給、賞与・諸手当で調整等行っている企業あり。
- ・「今後予定している」と回答した企業が 7%(21社)あった。
- ・直近の採用について「ある程度満足」「十分満足」合わせ 39%、「不満」「やや不満」合わせ 36%
- ・直近 3 年間で「採用を行った」「募集したが採用に至らなかった」合わせ 78%で、採用活動は約 8 割が実施している。
- ・「今後採用したい人材」は、「技術職」52%「営業・事務職」39%で技術職を求めている事業所多い。
- ・今後採用したい人数の平均値は3.9人
- ・採用を行った職種は、「技術職」47%「営業・事務職」42%で、技術職が多い。
- ・学歴については、「大学卒」32%、「高校卒」24%、「専門学校卒」22%、大学院卒は 6%。

◆調査概要

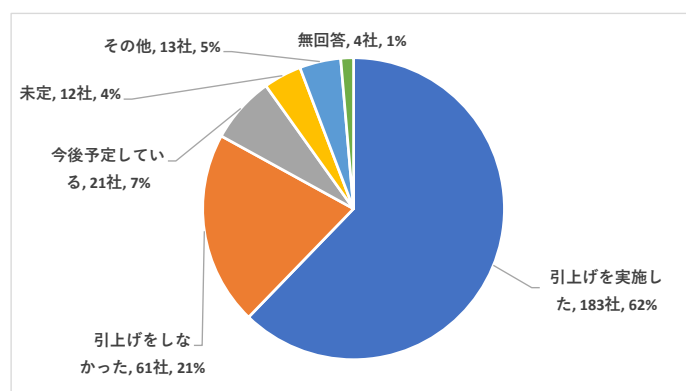
1. 調査目的：経営及び労使関係の安定に向け今後の賃金改定の参考に資するため
2. 回答企業数：当所会員企業 294 社（会員数 4,794 社（R7.3.31）
（サービス業：70 社・製造業：61 社・建設業：59 社・その他：42 社・卸売業：40 社・小売業：22 社）
3. 調査期間：令和 7 年 3 月 12 日（水）～5 月 12 日（月）
4. 調査方法：
 - ・当所会報 4 月号へ調査用紙同封
 - ・メール送信希望先への一斉同報（計 3 回、14,026 通）
 - ・その他個別依頼（約 100 社）



設問1.「令和 7 年正規雇用の賃金改定」について

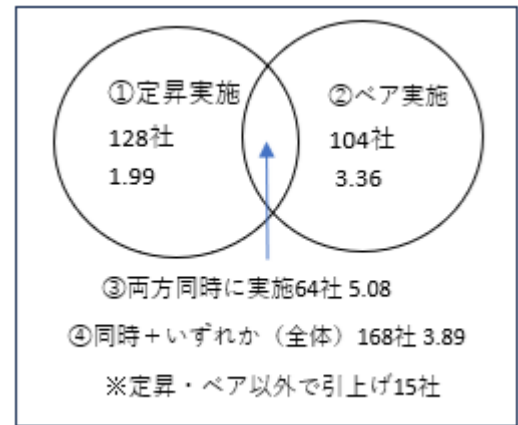
①定期昇給引上げ率	1.99	(128社)
②ベースアップでの引上げ率	3.36	(104社)
③「両方同時」の引き上げ率	5.08	(64社)
④「両方同時」+「いずれか」の引上げ率	3.89	(168社)

- ・回答企業数294社のうち、賃上げを実施した企業は 62.2% (183社/294 社)。
- ・定昇引上率**加重平均値**は1.99% (実施企業の割合:128 社/294 社=43.5%)
- ・ベア**加重平均値**は3.36% (同:104社/294 社=35.3%)



3%)

- ・両方同時に実施した企業の賃上げ率**加重平均値**は5.08% (同:64社/294=21.7%)
- ・「両方同時実施」と「いずれか実施」した企業の**加重平均値**は3.89%となる。(同:168社/294社=57.1%)
- ・定昇・ベア以外で実施した企業の中には、従業員の業績等を加味して支給額に差をつける方法や、社員へ一律に定額を支給する方法、賞与や諸手当などで調整する等の回答があった。
- ・「今後予定している」と回答した企業 7.1%あり、賃上げを実施した企業 62.2%と合わせると69.3%、約7割の企業が賃上げ実施を考えていると言える。



参考1：規模別引上げ率 (%)

※「両方同時」+「いずれか」の引上げ率

業種	引上げ率	企業数
①20人未満	5.82	89
②20～99人	5.39	56
③100～299人	4.52	15
④300人以上	3.16	8
合計	—	168

参考2：業種別引上げ率 (%)

※「両方同時」+「いずれか」の引上げ率

業種	引上げ率	企業数
①建設業	5.54	36
②卸売業	4.74	27
③製造業	4.52	34
④小売業	3.68	11
⑤その他	3.34	22
⑥サービス業	3.15	38
合計	—	168

※計算の前提 * (各従業員数×各賃上率) の和/対象企業の従業員数の和

- ・賃上げを実施したと回答した事業所 183社→183/全体回答者 294社→62.2%
- ・「定期昇給」に数値を回答した事業所(128社)の加重平均(*)=1.99%
- ・「ベア」に数値を回答した事業所(104社)の加重平均(*)=3.36%
- ・「定期昇給」と「ベア」の両方に数値を回答した事業所(64社)の加重平均(*)=5.08%
- ・「定期昇給」か「ベア」のいずれかに数値を回答した事業所(168社)の加重平均(*)=3.89%

その他の意見から

①時期の問題

- ・4月から/5月から/6月から/7月から/9月から/10月から/これから実施予定

②査定や年齢を加味している

- ・前年度の各自実績により3～10%アップ。賞与も加味
- ・全く昇給がない人が15%。今後賞与で加味する。
- ・定期昇給は該当者のみ。引上げ率も一律ではない。
- ・役員3名を除く従業員に同額5,000円のアップ。
- ・賃金を見直し一昨年から少しずつ
- ・プロパー職員は定昇、ベア共に有り。嘱託職員は無し
- ・ベアは若手(おおむね新卒10年程度)に行った。
- ・正規雇用化、固定給3万円、昇給と賞与で調整
- ・半期ごとの面談により実績ベースで見直し。

③賞与で調整等

- ・賞与で調整
- ・6月決算のため未定。ボーナスで対応。

④定昇、ベア、賞与以外の調整等

- ・残業手当の見直しや有休の取り方などを変えた。
- ・通勤手当をガソリン価格リッター10円分UP。
- ・全員1万円ほどUP

⑤今後検討ほか

- ・零細企業にしわ寄せ必ず来る。
- ・今後賃上げの予定あり
- ・廃業したいが客先の要望もあり…。
- ・世間相場を加味
- ・前年7%程度上げたため今年は無し。

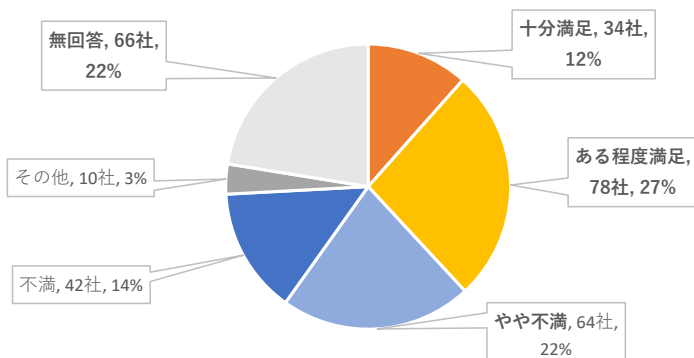
設問2.「正規雇用に係る直近 3 年間の採用状況」について

正規雇用に係る直近 3 年の採用状況についての感想として、「ある程度満足」27%、「十分満足」12%を合わせると 39%。

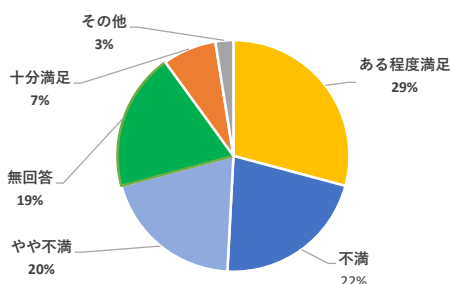
「不満」14%と「やや不満」22%を合わせると 36%。

「十分満足」との回答は 12%しかなく、多くの企業で「満足できる採用」はではなかったと捉えることもできる。

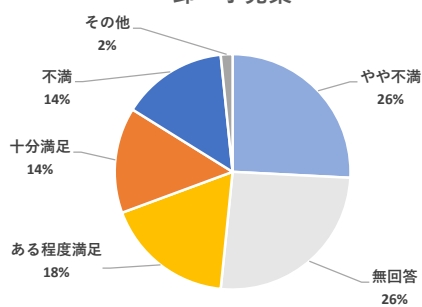
正規雇用に係る直近3年の採用状況について



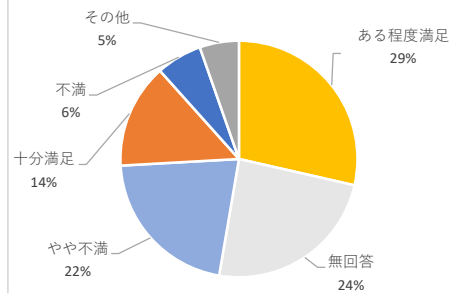
製造・建設業



卸・小売業

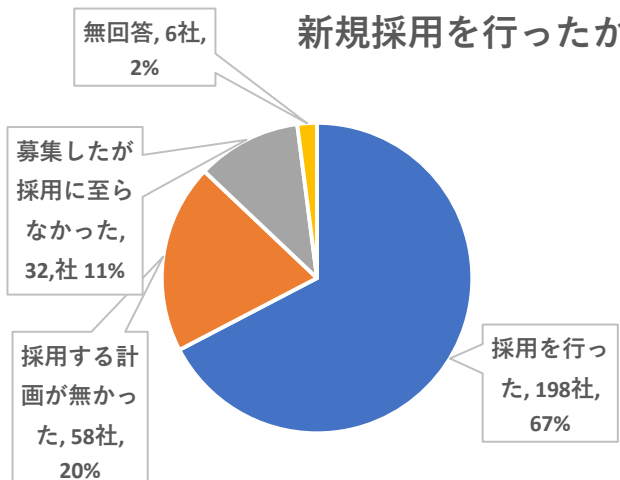


サービス業・その他

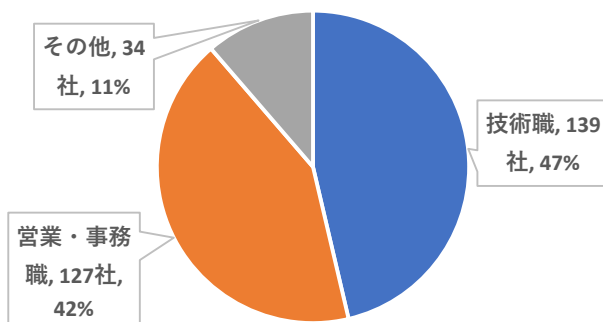


設問3.「正規雇用に係る直近 3 年間の具体的な採用実績」について

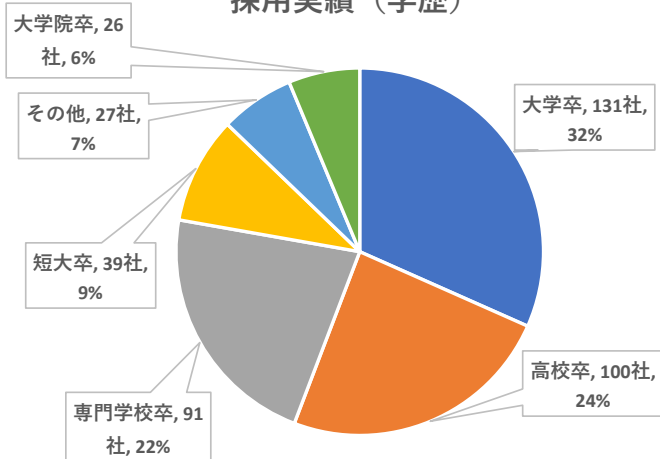
新規採用を行ったか



採用実績を行った業種



採用実績（学歴）



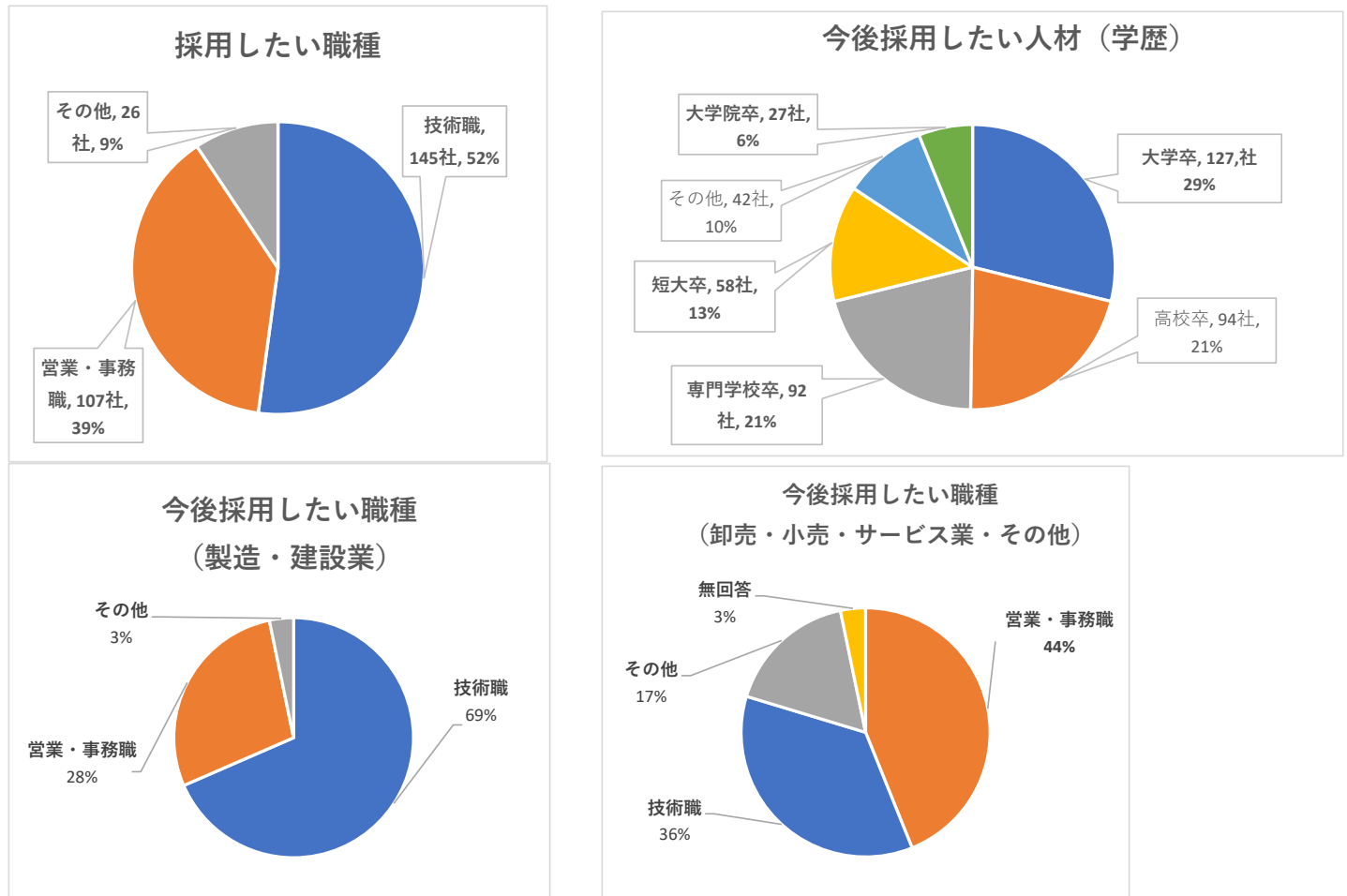
正規雇用に係る直近 3 年間の具体的な採用活動について、「採用を行った」67%と「募集したが採用に至らなかった」11%を合わせて 78%となり、約 8 割の事業所で採用活動を行っていると言える。

また、採用を行った職種では、「技術職」47%、「営業・事務職」42%と技術職が多くなっている。

さらに、学歴については、「大学卒」が 32%で最も多いものの高校卒が 24%、専門学校卒 22%と続き、大学院卒は 6%となっている。

設問4.「正規雇用が不足している場合、今後採用したい人材」について(複数回答)

採用したい人数の平均値 (回答事業所 173 社の平均値) **3.9 人**



全体として「技術職」が 52%で過半数、「営業・事務職」で 39%となり、技術職を求めている事業所が多い。また、業種別みると、製造・建設業では「技術職」69%「営業・事務職」28%、卸売・小売・サービス・その他では「営業・事務職」44%、「技術職」36%となり、製造・建設業で技術職不足が顕著と言える。また、学歴での順位は設問3の直近 3 年の採用実績と同じ結果(大学、高校、専門、短大、その他、大学院)となっている。

その他の意見から

①学歴は関係ない

- ・学歴を問わない。
- ・学歴関係なく、社会人経験を積んでいるかを重視
- ・学歴は不問ですが、向上心を常に持っている方

②即戦力、意欲、能力重視

- ・知力とやる気があること
- ・経験有る方が即戦力として望ましいと感じる。

- ・個々の意欲・適性・能力等により学歴は問わない。
- ・有資格者採用希望 ・経験不要
- ・業種知識があれば問わずに中途採用。

③中途採用等

- ・新卒は勿論第 2 新卒、中途(経験者)採用を行いたい。
- ・中途採用 (経験者)・中学校卒・高専
- ・学歴不問ですが、出来れば高卒 (同様意見他 1 社)

<今後の新潟商工会議所としての取組予定>

①DX 活用を中心とした生産性向上の取組みを支援する

- ・「生成 AI 活用支援」「IT 導入補助金」「中小企業省力化投資補助金」のセミナー開催
- ・「個別相談会」、「補助金活用事例見学会」の開催や「専門家派遣」等による具体的な支援の実施

②人口減少の未来に備えるための周知広報

- ・新潟市雇用促進協議会等を通じて「人口減少問題」についての情報提供を強化
- ・人手不足対策のため、「企業紹介・求人動画」を作成し広報を強化