

2025 年 4 月 21 日

価格転嫁、賃上げ、新卒採用に関する調査

本調査は、県内企業経営者に対し四半期ごとに行なっている「四半期別業況アンケート調査」の付帯調査として実施したものです。調査の概要については 14 頁をご覧ください。

調査結果のポイント

1. コスト上昇分の価格転嫁について

(1) コスト上昇分の価格転嫁が半分以下の企業割合は 27.8%に低下

- ・ コスト上昇分の販売価格への転嫁状況については、「全て転嫁済」の企業割合は 2.9%にとどまったものの、「価格転嫁できていない」は 5.5%、「5 割以下」は 22.3%となり、価格転嫁が半分以下の企業割合は 27.8%と、前回（25 年 1 月）調査に比べ 1.6 ポイント低下した。

2. 賃上げについて

(1) 2024 年度に賃上げを「実施した」企業割合は 9 割超

- ・ 24 年度に賃上げを「実施した」企業割合は 93.9%となった。

(2) ベースアップ実施企業割合は 6 割超

- ・ 賃上げの内容は、「定期昇給」が 88.5%と最も多く、「ベースアップ」が 64.4%などとなった。

(3) 25 年度の賃上げ見通しについては、「実施予定」がおおよそ 7 割

- ・ 25 年度の賃上げ見通しについては、「実施予定」の企業割合が 66.2%となった。

(4) 25 年度に賃上げを実施予定・検討中の企業のうち、ベースアップの実施予定は約 7 割

- ・ 25 年度の賃上げ見通しについて、「実施予定」「検討中」と回答した企業の具体的な賃上げ内容は、「定期昇給」が 88.1%と最も多く、次いで「ベースアップ」が 66.7%などとなった。

(5) 25 年度見通しの賃上げ率は、4 %以上が過半に

- ・ 25 年度見通しにおける賃上げ率（定期昇給＋ベースアップ）をみると、「4 %以上」を見込んでいる企業割合は 51.1%となった。

3. 25 年度の新卒採用について

(1) 計画人員を達成できた企業割合は 3 割弱

- ・ 25 年度の新卒採用状況をみると、「計画人員を達成できた」企業割合は 26.5%にとどまった。

(2) 採用活動で成果のあった施策は学校訪問・説明会が約 6 割

- ・ 新卒採用活動で成果のあった施策は「学校訪問・説明会」が 58.8%と最も多く、「インターンシップ」「自社説明会」がいずれも 54.4%などとなった。

(3) 採用活動での課題は求職者の確保

- ・ 新卒採用活動での課題は、「求める人材からの応募が少ない」が 74.5%と最も多く、次いで「希望者が集まらない」が 69.1%、「賃金相場の上昇」が 48.9%などとなった。

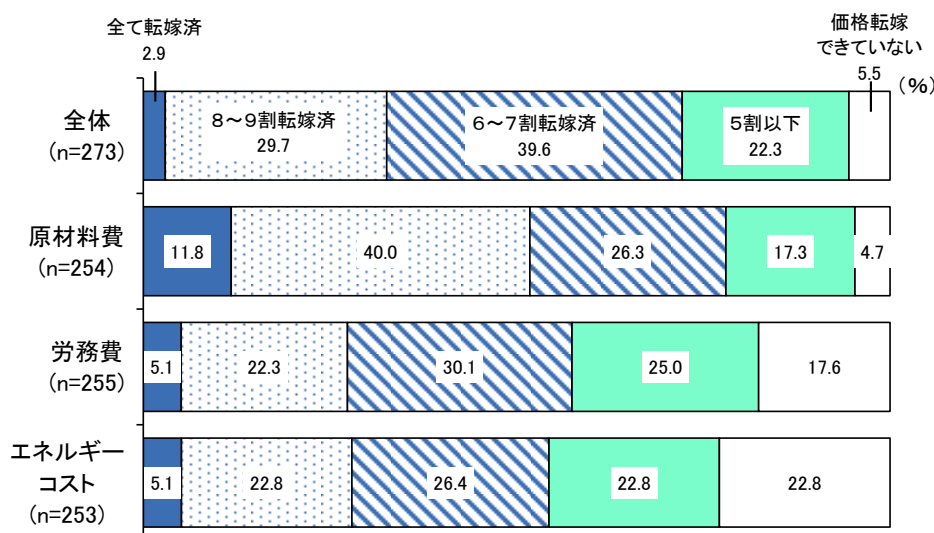
- ◆ 24 年度に賃上げを実施した企業は 9 割超えた。25 年度の賃上げ見通しも、実施予定の企業は約 7 割、検討中は約 2 割となり、継続した賃上げが見込まれる。また、賃上げ率も 4 %以上を見込む企業が 5 割を超えており、積極的な賃上げの動きがみられる。ただ、米国の関税引き上げや米中貿易摩擦の激化に伴う世界経済の減速懸念が高まる中、今後、計画どおりに賃上げが実施されるかが注目される。

1. コスト上昇分の価格転嫁について

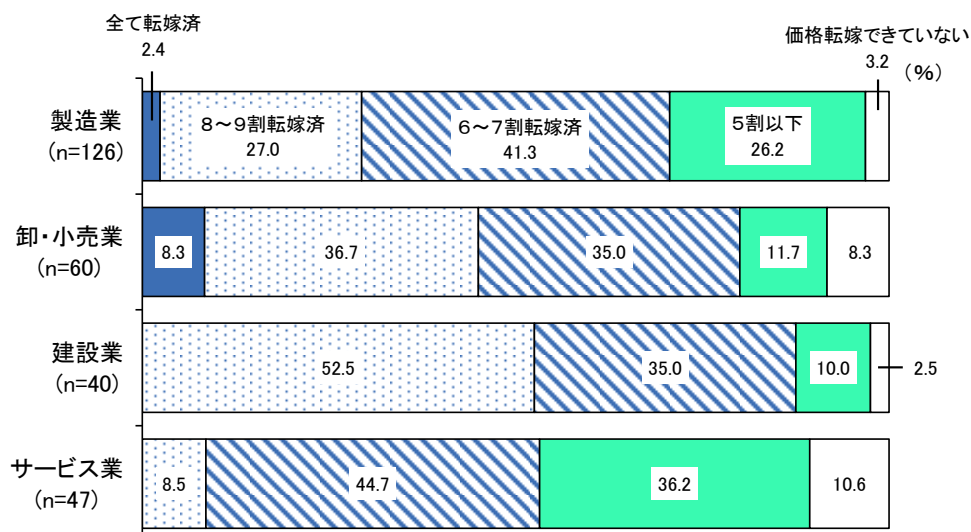
(1) コスト上昇分の価格転嫁が半分以下の企業割合は 27.8%に低下

- コスト上昇分の販売価格への転嫁状況については、全体で「全て転嫁済」の企業割合は 2.9%にとどまったものの、「価格転嫁できていない」は 5.5%、「5割以下」は 22.3%となり、価格転嫁が半分以下の企業割合は 27.8%となった（図表 1）。
- 原材料費、労務費、エネルギーコスト別に「価格転嫁できていない」と「5割以下」の企業割合の合計をみると、エネルギーコストが 45.6%と最も多く、次いで労務費が 42.6%となった。
- 業種別に「価格転嫁できていない」と「5割以下」の企業割合の合計をみると、サービス業が 46.8%と最も多い（図表 2）。
- 全産業の「価格転嫁できていない」と「5割以下」の企業割合の合計を過去の調査と比較すると、前回（25 年 1 月）調査に比べ 1.6 ポイント低下しており、緩やかであるが価格転嫁は進んでいる（図表 3）。

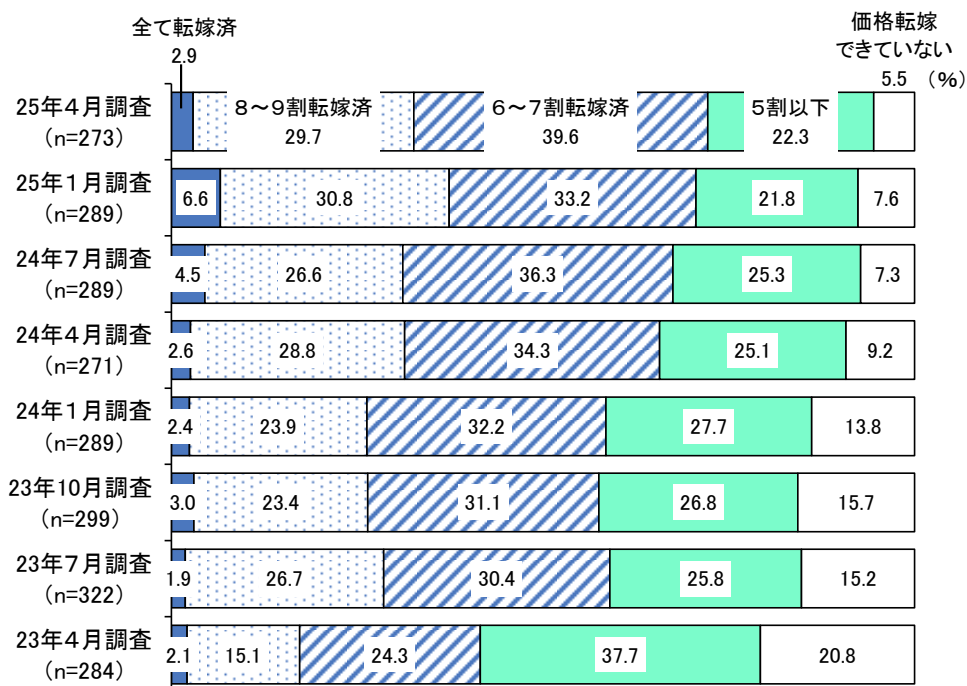
図表 1 コスト上昇分の販売価格への転嫁状況（全産業）



図表 2 コスト上昇分の販売価格への転嫁状況（業種別）



図表3 各調査時点におけるコスト上昇分の販売価格への転嫁状況（全産業）



<参考図表> 各種コスト上昇分の販売価格への転嫁状況

(単位: 社、%)

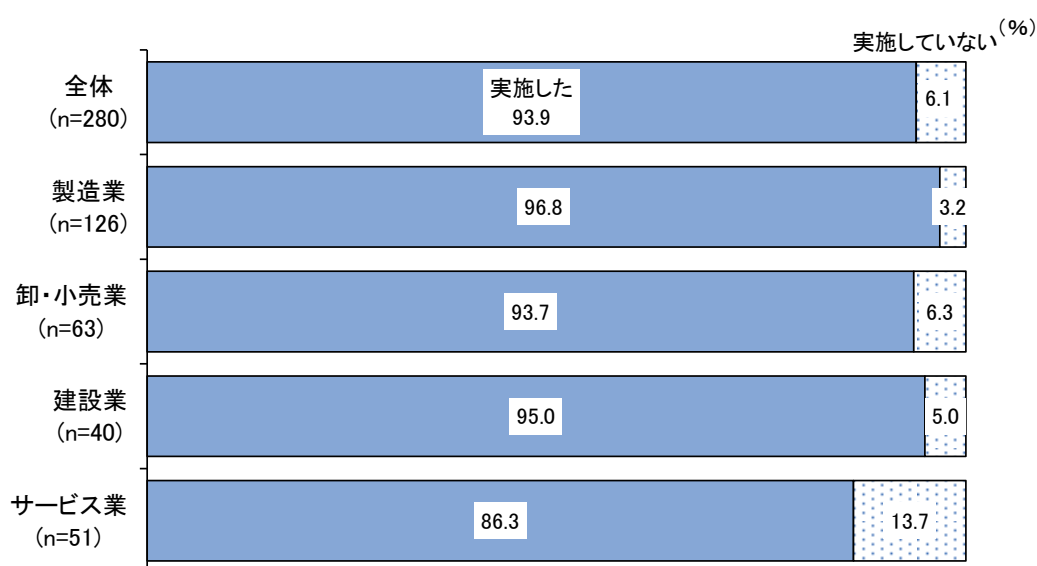
コスト	業種	回答数	全て 転嫁済	8～9割 転嫁済	6～7割 転嫁済	5割以下	価格転嫁 できていない
原材料費	全産業	255	11.8	40.0	26.3	17.3	4.7
	製造業	119	8.4	43.7	26.1	18.5	3.4
	卸・小売業	52	23.1	42.3	25.0	5.8	3.8
	建設業	40	7.5	55.0	22.5	12.5	2.5
	サービス業	44	11.4	13.6	31.8	31.8	11.4
労務費	全産業	256	5.1	22.3	30.1	25.0	17.6
	製造業	118	3.4	22.9	25.4	32.2	16.1
	卸・小売業	53	11.3	18.9	28.3	13.2	28.3
	建設業	40	5.0	40.0	40.0	12.5	2.5
	サービス業	45	2.2	8.9	35.6	31.1	22.2
エネルギー コスト	全産業	254	5.1	22.8	26.4	22.8	22.8
	製造業	117	5.1	22.2	24.8	28.2	19.7
	卸・小売業	53	9.4	18.9	26.4	11.3	34.0
	建設業	39	2.6	46.2	28.2	15.4	7.7
	サービス業	45	2.2	8.9	28.9	28.9	31.1

2. 賃上げについて

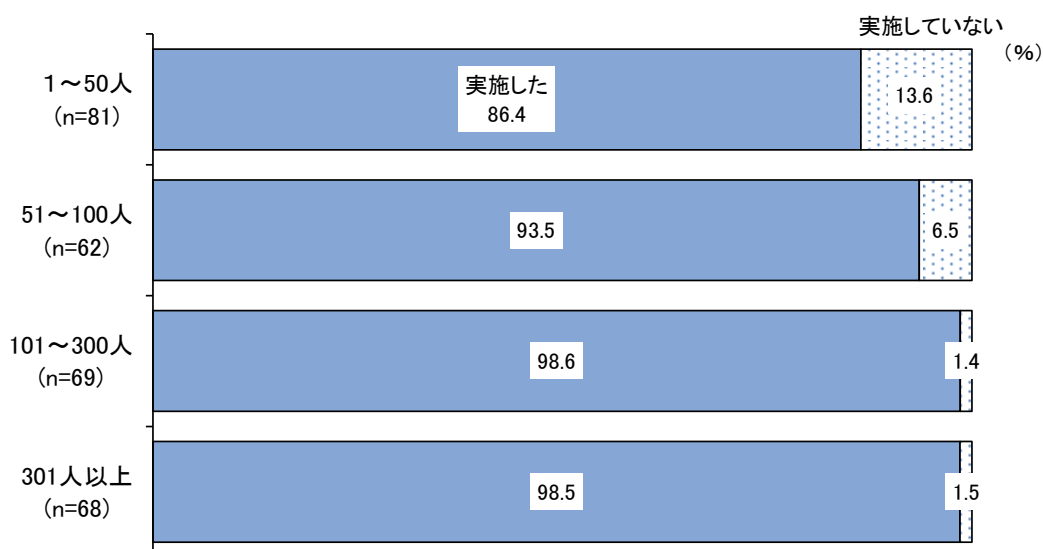
(1) 2024 年度に賃上げを「実施した」企業割合は 9 割超

- ・ 24 年度に賃上げを「実施した」企業割合は、全体で 93.9%、「実施していない」は 6.1%となった（図表 4）。
- ・ 業種別にみると、「実施した」企業割合は、製造業が 96.8%と最も多く、次いで建設業が 95.0%などとなっている。
- ・ 規模別に「賃上げをした」企業割合をみると、101～300 人が 98.6%、301 人以上が 98.5%となったが、1～50 人は 86.4%にとどまった（図表 5）。

図表 4 2024 年度の賃上げについて（業種別）



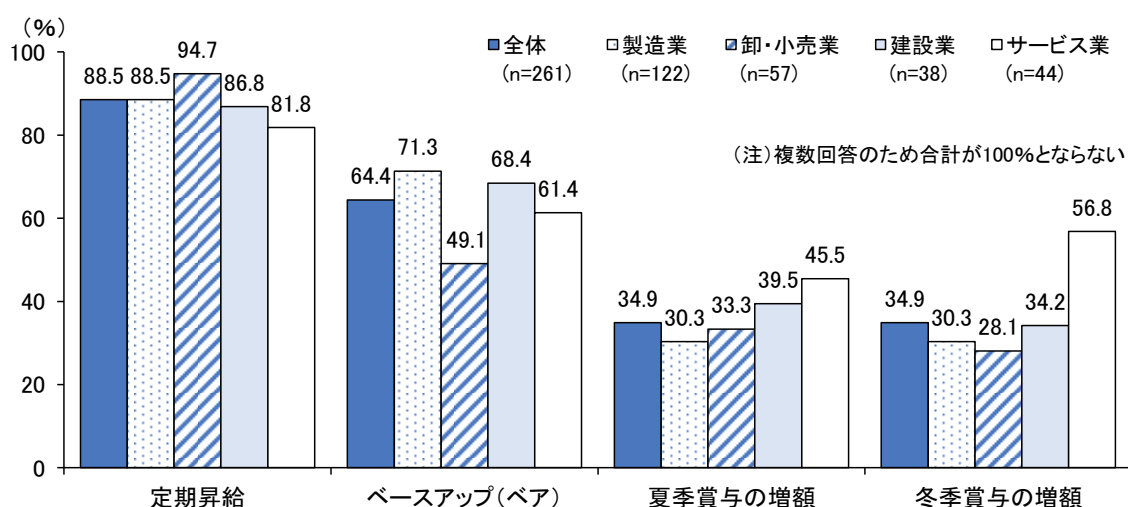
図表 5 2024 年度の賃上げについて（企業規模別）



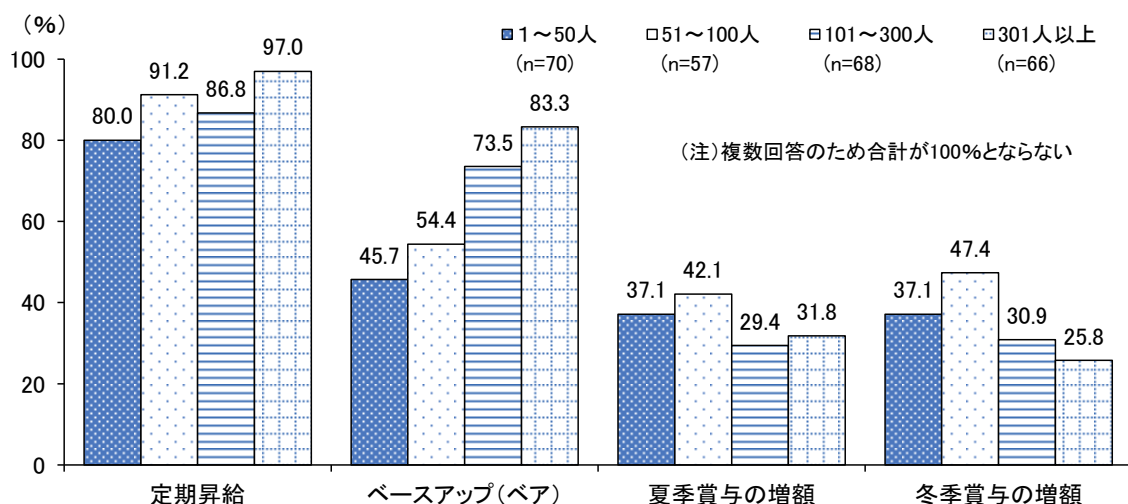
(2) 24年度賃上げを実施した企業のうち、ベースアップは6割超

- ・ 「賃上げを実施した」企業の具体的な賃上げ内容をみると、全体では「定期昇給」が88.5%と最も多く、次いで「ベースアップ」が64.4%などとなった（図表6）。
- ・ 業種別にみると、「定期昇給」は卸・小売業が94.7%と最も多くなったほか、「ベースアップ」は製造業が71.3%と最も多くなった。「賞与の増額」は、夏・冬ともサービス業が多くなった。
- ・ 規模別にみると、「ベースアップ」は企業規模が大きいほど実施割合が高くなった（図表7）。

図表6 2024年度の賃上げの内容（業種別、複数回答）



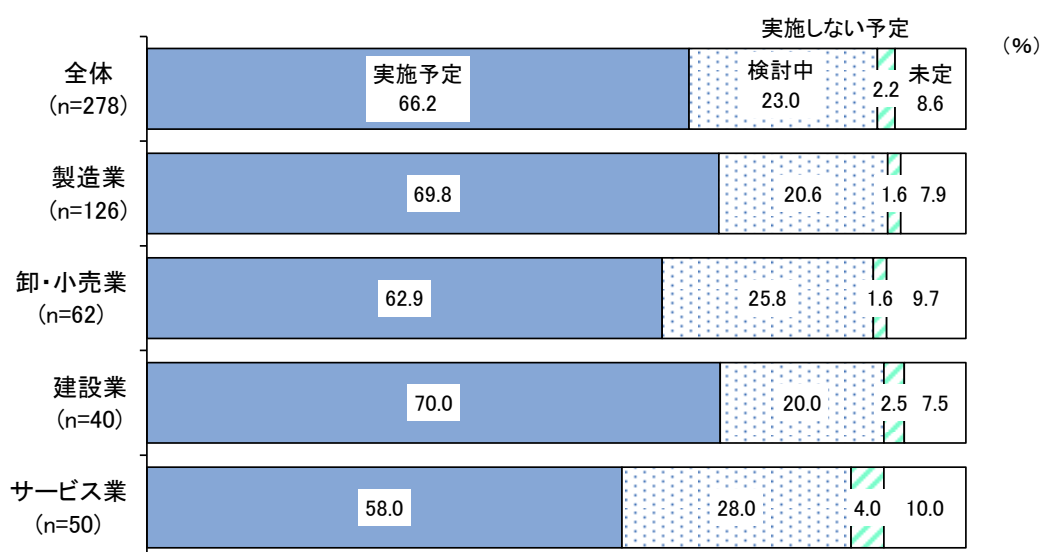
図表7 2024年度の賃上げの内容（企業規模別、複数回答）



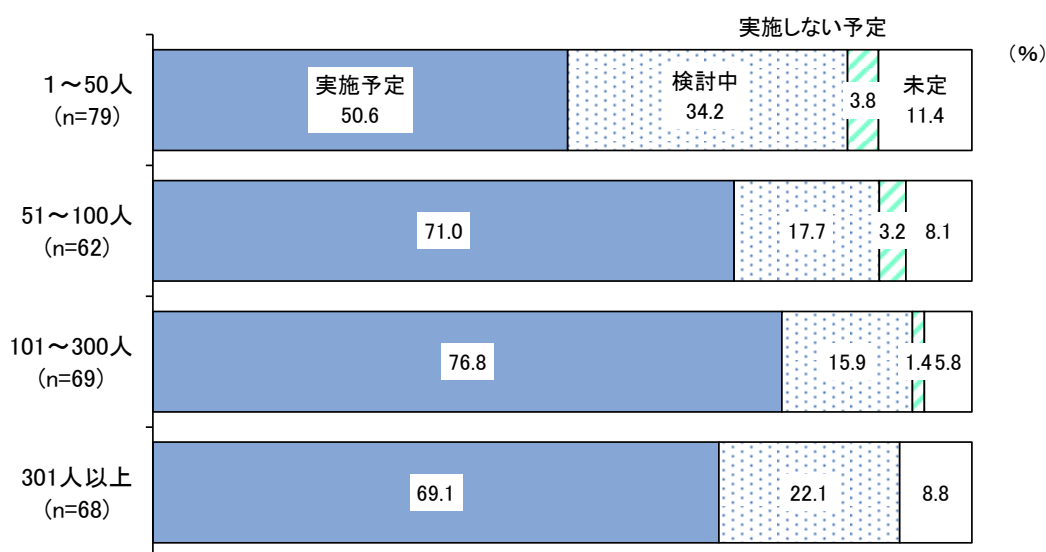
(3) 25年度の賃上げ見通しについては、「実施予定」がおよそ7割

- 25年度の賃上げ見通しについては、全体では「実施予定」の企業割合が66.2%、「検討中」が23.0%などとなった（図表8）。
- 業種別にみると、「実施予定」の企業割合は、建設業が70.0%と最も多く、次いで製造業が69.8%などとなった。
- 規模別にみると、「実施予定」の企業割合は101～300人が76.8%と最も多く、次いで51～100人が71.0%などとなった。「実施しない予定」は、1～51人が3.8%と最も多くなった一方、301人以上では該当企業はなかった（図表9）。

図表8 2025年度の賃上げ見通しについて（業種別）



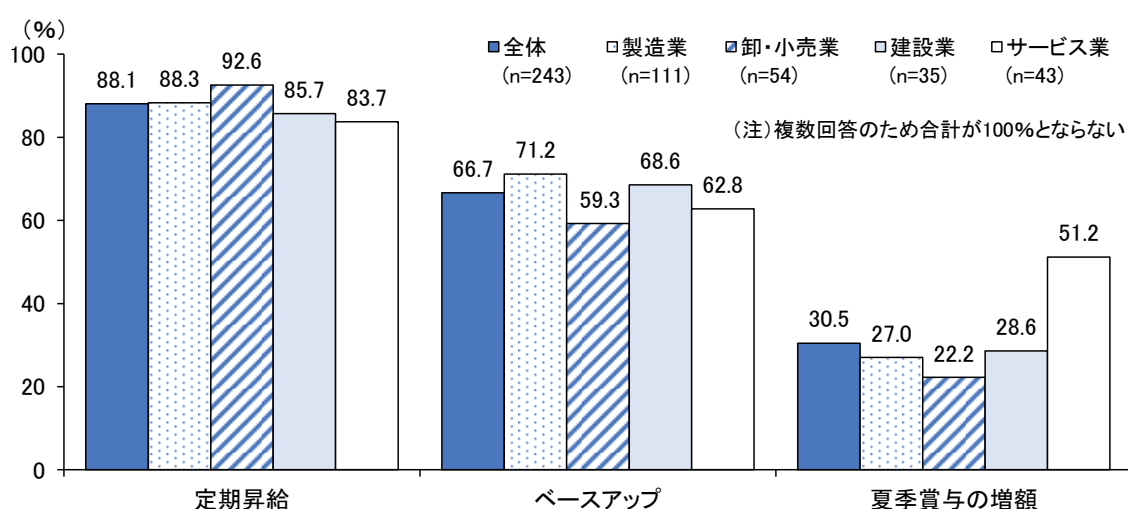
図表9 2025年度の賃上げ見通しについて（企業規模別）



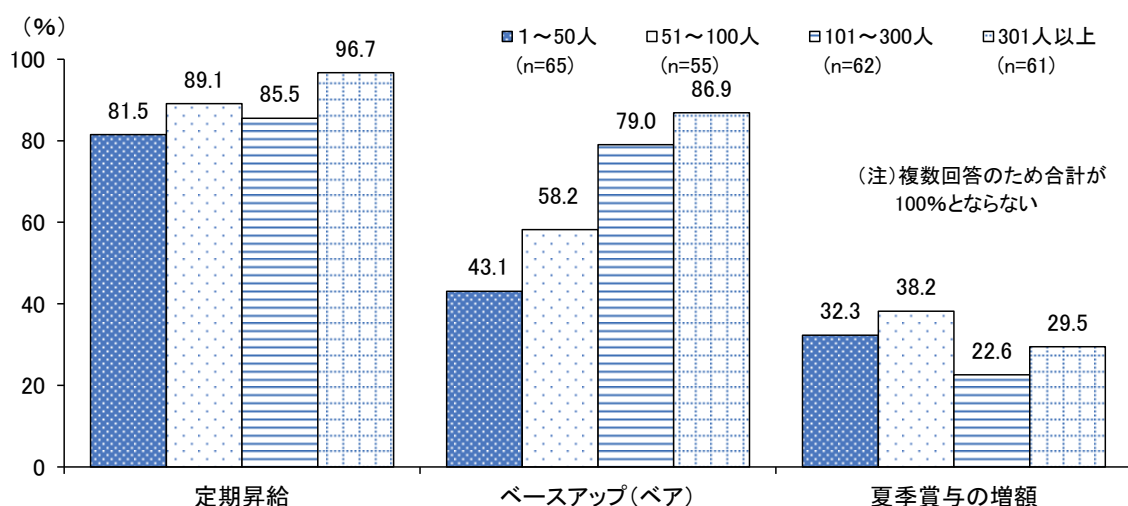
(4) 25 年度に賃上げを実施予定・検討中の企業のうち、ベースアップの実施予定は約 7 割

- 25 年度の賃上げ見通しについて、「実施予定」「検討中」と回答した企業の具体的な賃上げ内容を見ると、全体で「定期昇給」が 88.1%と最も多く、次いで「ベースアップ」が 66.7%などとなった（図表 10）。
- 業種別にみると、「定期昇給」は卸・小売業が 92.6%と最も多く、「ベースアップ」は製造業が 71.2%と最も多くなった。「夏季賞与の増額」はサービス業が 51.2%と最も多くなった。
- 規模別にみると、「ベースアップ」は 301 人以上が 86.9%と最も多く、次いで 101 人～300 人が 79.0%などと、企業規模が大きいほど実施割合が高くなった（図表 11）。

図表 10 2025 年度の賃上げの内容（業種別、複数回答）



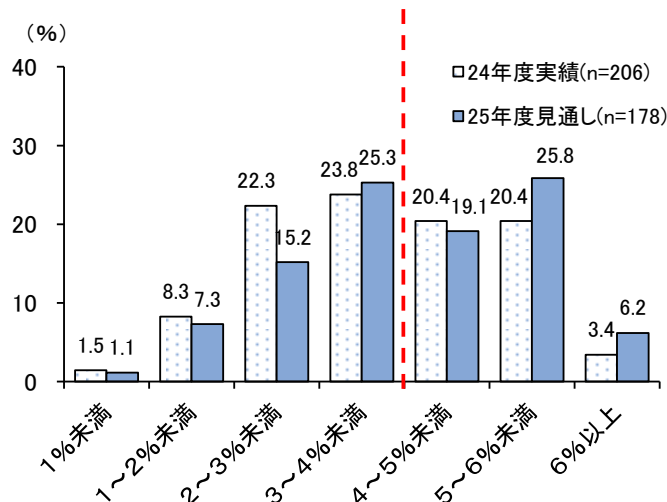
図表 11 2025 年度の賃上げの内容（企業規模別、複数回答）



（５）25 年度見通しの賃上げ率は、４％以上が過半に

- 25 年度見通しにおける賃上げ率（定期昇給＋ベースアップ）をみると、「５～６％未満」の企業割合が 25.8％と最も多く、次いで「３～４％未満」が 25.3％、「４～５％未満」が 19.1％などとなった（図表 12）。また、賃上げ率が「４％以上（「４～５％未満」＋「５～６％未満」＋「６％以上」）」を見込んでいる企業割合は 51.1％と、24 年度実績に比べ 6.9 ポイント上昇した。
- 業種別には、製造業では「５～６％未満」、非製造業では「３～４％未満」の企業割合が最も多くなった（図表 13）。また、「４％以上」（同）の企業割合は製造業が 54.0％（24 年度実績比＋4.9 ポイント）、非製造業が 48.4％（同＋8.9 ポイント）となった。

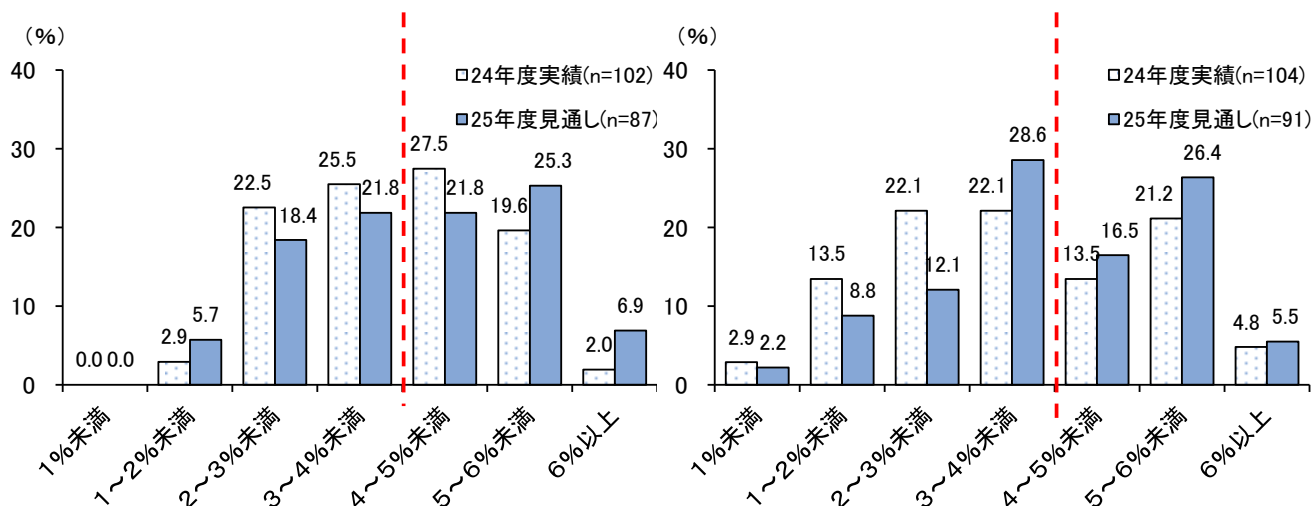
図表 12 賃上げ率（定期昇給＋ベースアップ）



図表 13 業種別の賃上げ率（定期昇給＋ベースアップ）

<製造業>

<非製造業>



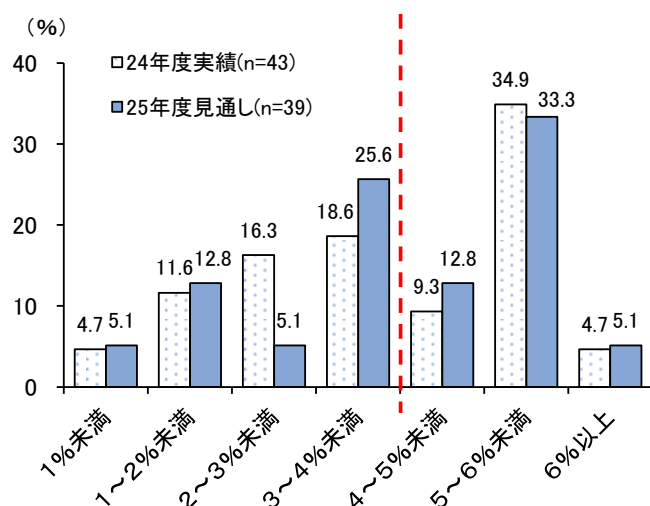
(詳細版資料)

＜企業規模別の賃上げ率＞

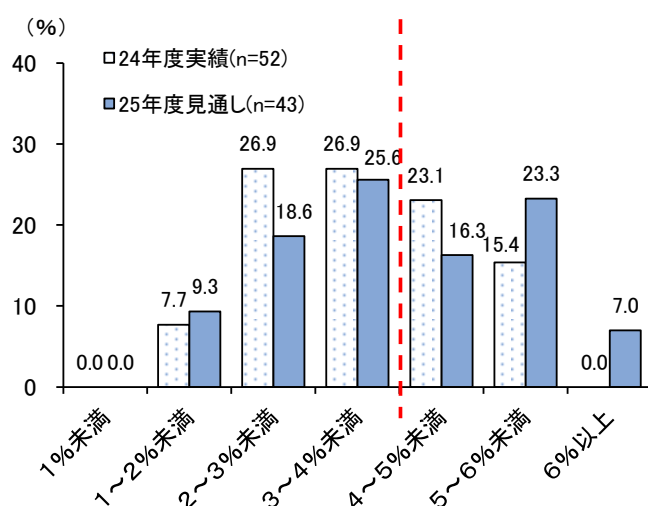
- ・ 25 年度見通しにおける賃上げ率（定期昇給＋ベースアップ）を企業規模別にみると、1～50 人では「5～6％未満」、51～100 人では「3～4％未満」、101～300 人では「2～3％未満」、301 人以上では「3～4％未満」「5～6％未満」の企業割合が最も多くなった（図表 14）。
- ・ また、「4％以上（「4～5％未満」＋「5～6％未満」＋「6％以上」）」の企業割合をみると、301 人以上が 64.4％（24 年度実績比＋10.9 ポイント）、1～50 人が 51.2％（同＋2.3 ポイント）、51～100 人が 46.6％（同＋8.1 ポイント）、101～300 人が 43.2％（同＋6.9 ポイント）となった。

図表 14 企業規模別の賃上げ率（定期昇給＋ベースアップ）

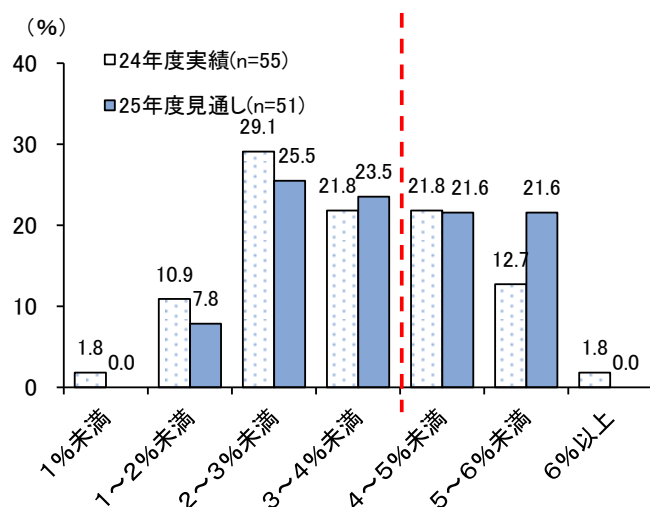
＜1～50 人＞



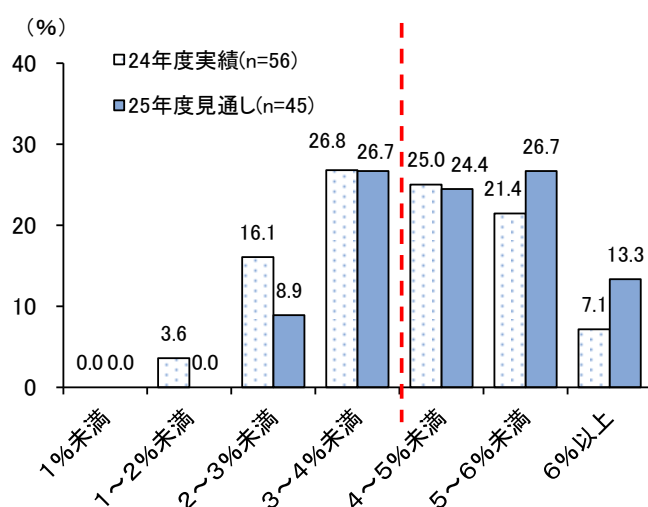
＜51～100 人＞



＜101～300 人＞



＜301 人以上＞

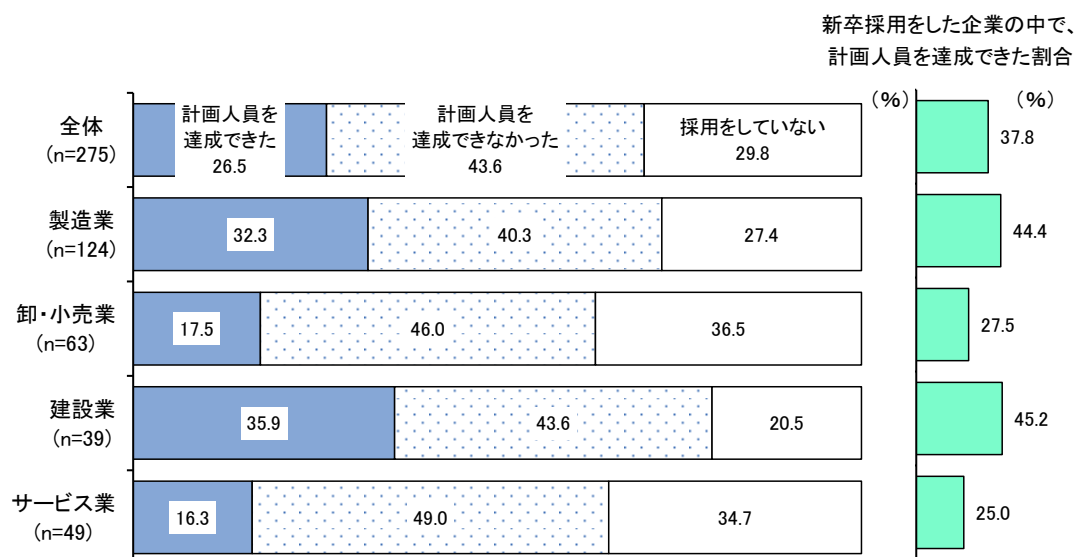


3. 25 年度の新卒採用について

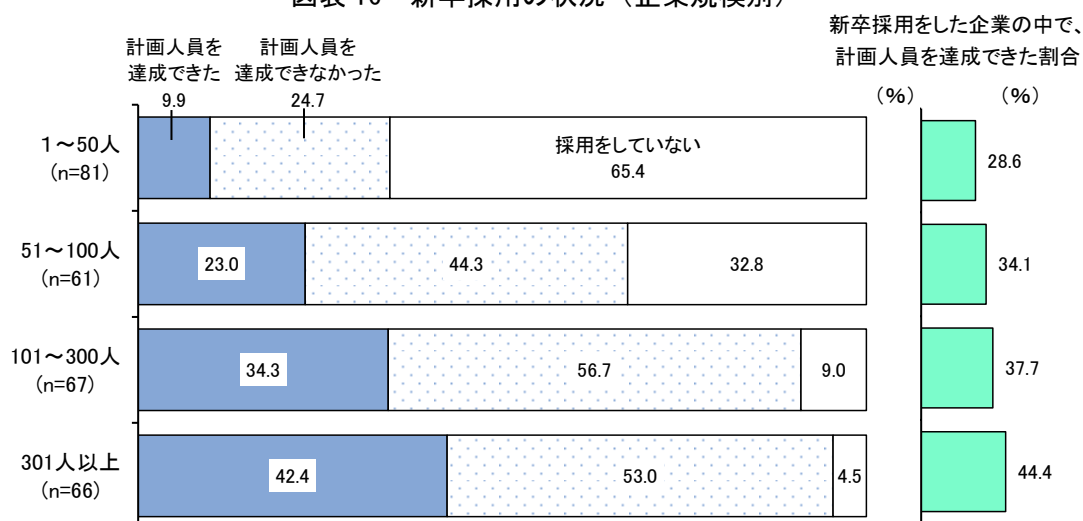
(1) 計画人員を達成できた企業割合は3割弱

- 25 年度の新卒採用状況をみると、全体では「計画人員を達成できた」企業割合は 26.5%にとどまり、「計画人員を達成できなかった」は 43.6%、「採用をしていない」は 29.8%などとなった(図表 15)。このうち、「採用をしていない」を除いた新卒採用を実施した企業における「計画人員を達成できた」企業割合は 37.8%となった。
- 業種別にみると、「計画人員を達成できた」企業割合は、建設業が 35.9%、製造業が 32.3%などとなった。
- 企業規模別にみると、「採用をしていない」は 301 人以上が 4.5%の一方、1～50 人は 65.4%と大きな差がみられるなど、企業規模が小さいほど採用を実施していない割合が高くなっている(図表 16)。また、新卒採用を実施した企業において、計画人員を達成できた割合は、301 人以上が 44.4%、101～300 人が 37.7%と、企業規模が大きいほど計画人員を採用できている。

図表 15 新卒採用の状況（業種別）



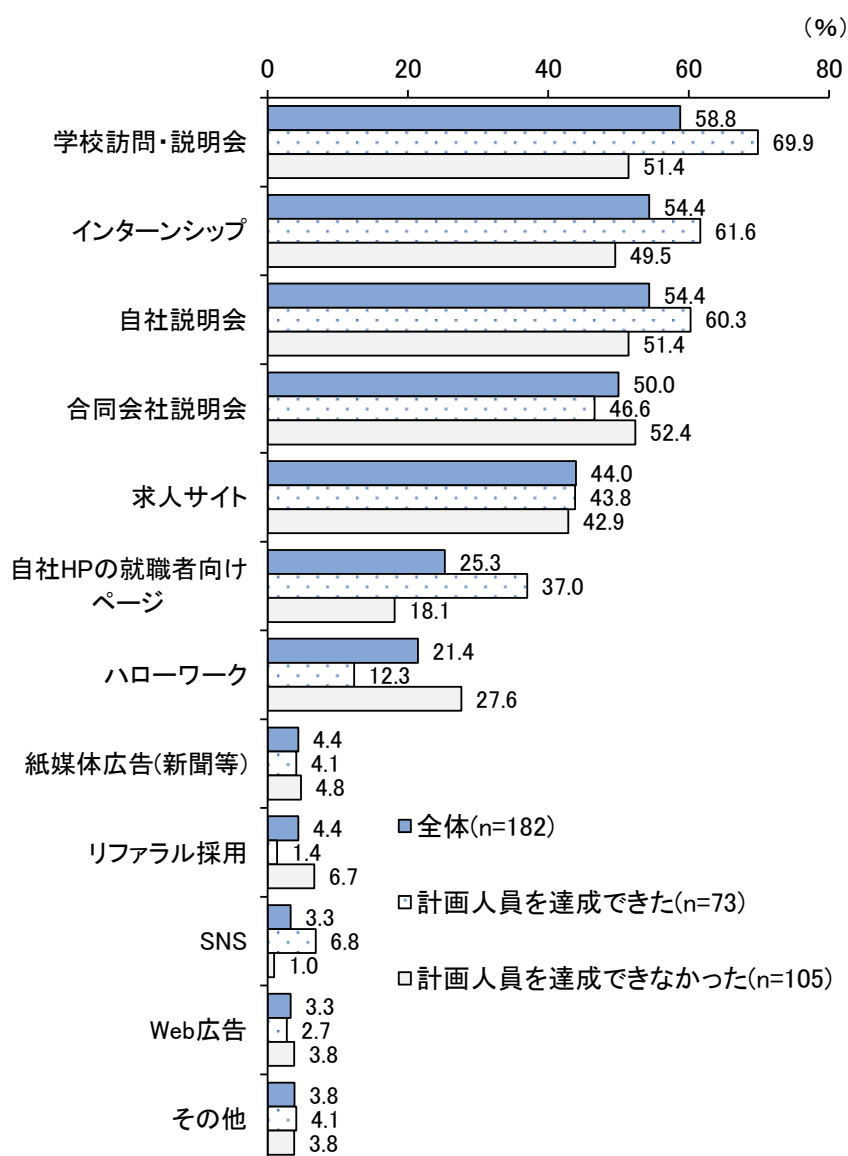
図表 16 新卒採用の状況（企業規模別）



(2) 採用で成果のあった施策は、学校訪問・説明会が約6割

- ・ 新卒採用活動で成果のあった施策では「学校訪問・説明会」が58.8%と最も多く、「インターンシップ」「自社説明会」、がいずれも54.4%などとなった（図表17）。
- ・ 計画人員の達成状況別でみると、計画人員を達成できた企業では、「学校訪問・説明会」が69.9%と最も多く、「インターンシップ」「自社説明会」がいずれも6割を超えた。また、「自社HPの就職者向けページ」は37.0%と、計画人員を達成できなかった企業に比べ18.9ポイント高くなった。

図表17 新卒採用活動で成果のあった施策

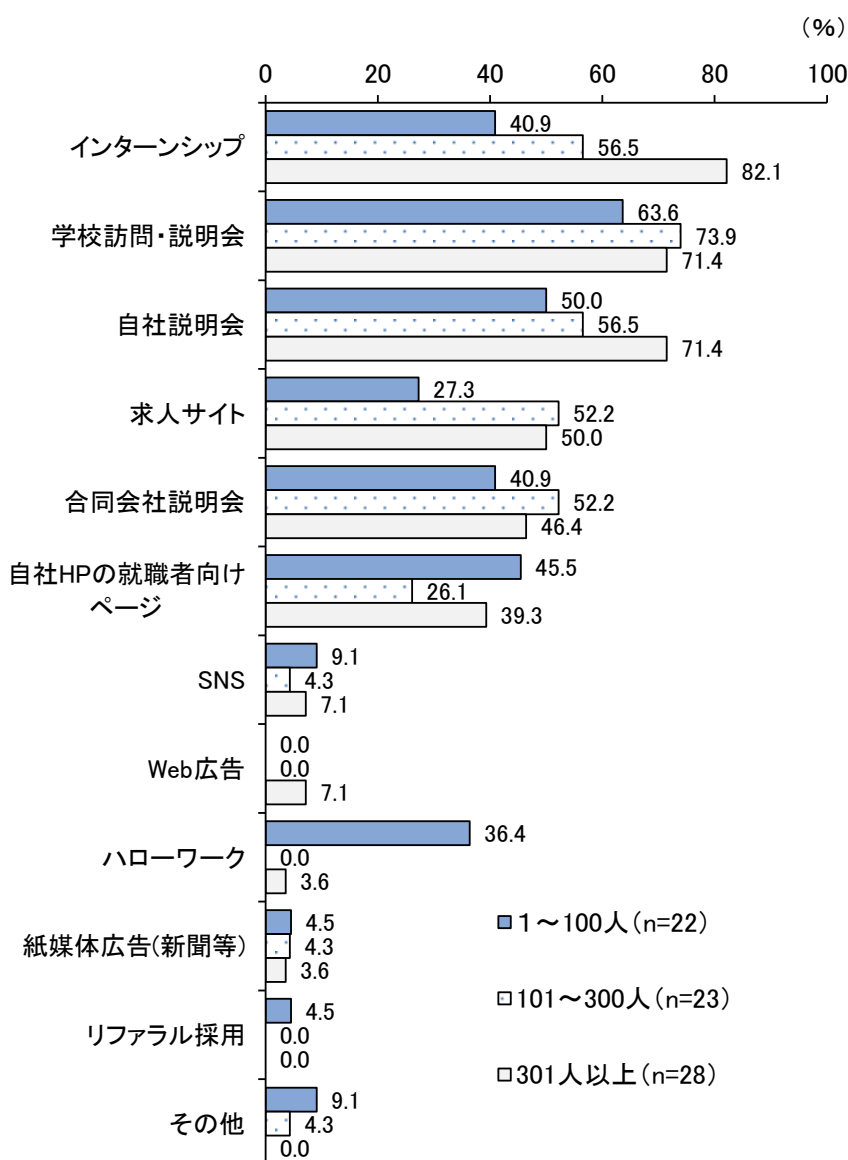


(詳細版資料)

<計画人員を達成できた企業において新卒採用活動で成果のあった施策>

- ・ 計画人員を達成できた企業において新卒採用活動で成果のあった施策を企業規模別にみると、「インターンシップ」は301人以上が82.1%、101～300人が56.5%、1～100人が40.9%と、企業規模が大きい企業ほど成果がみられた割合が高くなった（図表18）。
- ・ 一方、「ハローワーク」は1～50人が36.4%と最も多くなったが、301人以上は3.6%にとどまり、101～300人は該当企業はなかった。

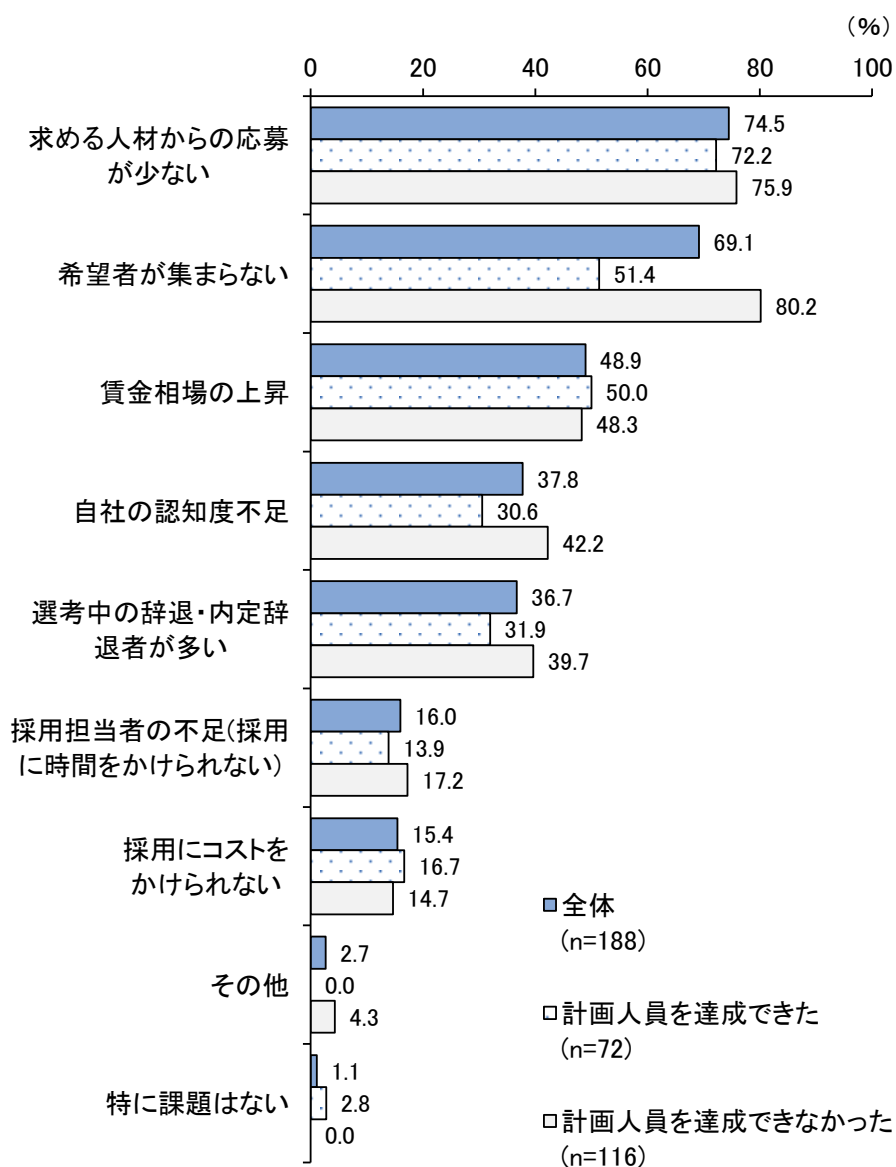
図表18 計画人員を達成できた企業における新卒採用活動で成果のあった施策（企業規模別）



(3) 採用活動での課題は求職者の確保

- ・ 新卒採用活動での課題は、全体で「求める人材からの応募が少ない」が 74.5%と最も多く、次いで「希望者が集まらない」が 69.1%、「賃金相場の上昇」が 48.9%などとなった（図表 19）。
- ・ 計画人員の達成状況別にみると、計画人員を達成できなかった企業は「希望者が集まらない」が 80.2%と最も多く、計画人員を達成できた企業（51.4%）との差は 28.8 ポイントと最も大きくなった。

図表 19 新卒採用活動での課題



【 調 査 の 概 要 】

実施時期 : 2025 年 3 月中旬～ 4 月中旬

実施方法 : 業況アンケート調査（2025 年 1 ～ 3 月期）の付帯調査
として実施（郵送方式）

対象企業 : 県内企業 611 社

回答企業数 : 281 社（ 回答率 46.0% ）
うち製造業 126 社、非製造業 155 社

※ グラフ等の回答割合については四捨五入して表記したため、合計が 100 に
ならないことがある。また、 無回答がある場合は、各グラフの作成から除
いている。

照会先

一般財団法人 長野経済研究所

調査部（担当：条井、中村）

TEL:026-224-0501



以上