

中小企業に聞いた「冬季賞与」実態調査2025

87%の中小企業が冬季賞与を「支給する」。支給額を増額する企業は36%。
増額幅は「1%~3%未満」が最多で、増額理由トップは「社員の意欲向上」。

ー人事・採用担当者向け情報サイト『人事のミカタ』アンケートー

エン株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役会長兼社長：越智通勝）が運営する人事・採用担当者向け情報サイト『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com/>）上で、従業員数299名以下の企業の人事担当者を対象に2025年の「冬季賞与」についてアンケート調査を行ない、人事担当者131名（131社）から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

結果 概要

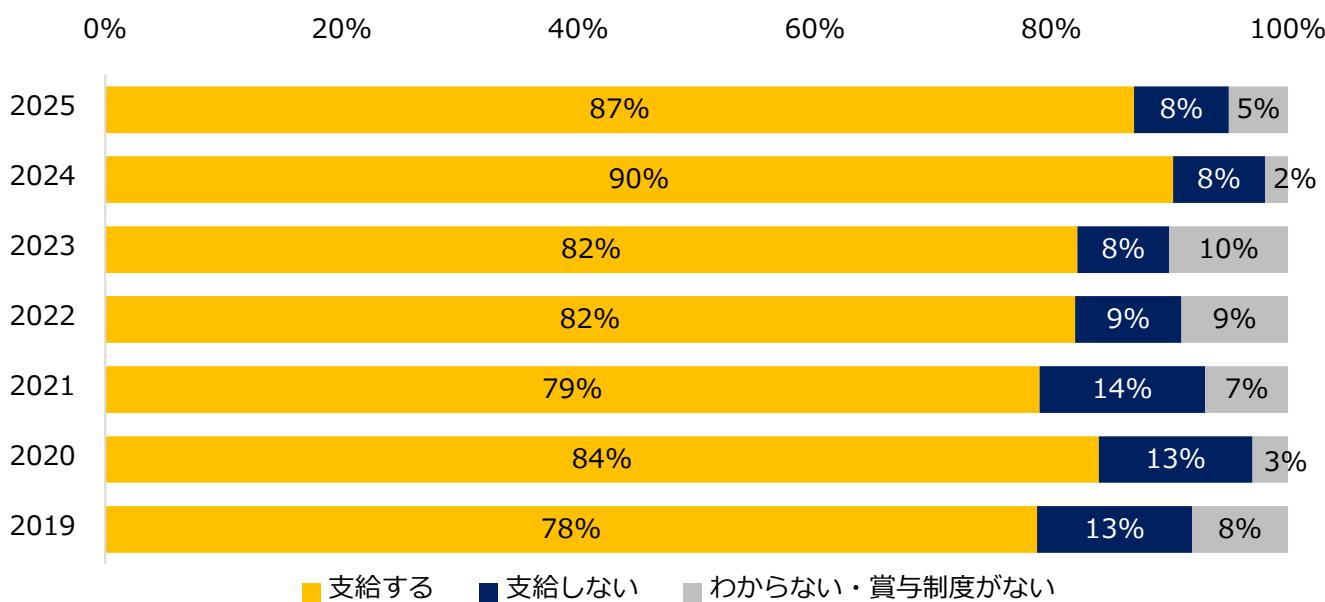
- ★ 87%の中小企業が冬季賞与を「支給する」。昨年から3ポイント減少。
- ★ 36%が昨年より「増額する」と回答。増額企業は昨年よりも12ポイント減少。
増額幅は「1%~3%未満」が最多で、増額理由トップは「社員の意欲向上」。
- ★ 48%が「景気の上昇や回復を感じない」と回答。
2026年に取り組みたい課題、トップは「人材の強化（採用・育成）」。

■調査結果 詳細

1：87%の中小企業が冬季賞与を「支給する」。昨年から3ポイント減少。（図1～2）

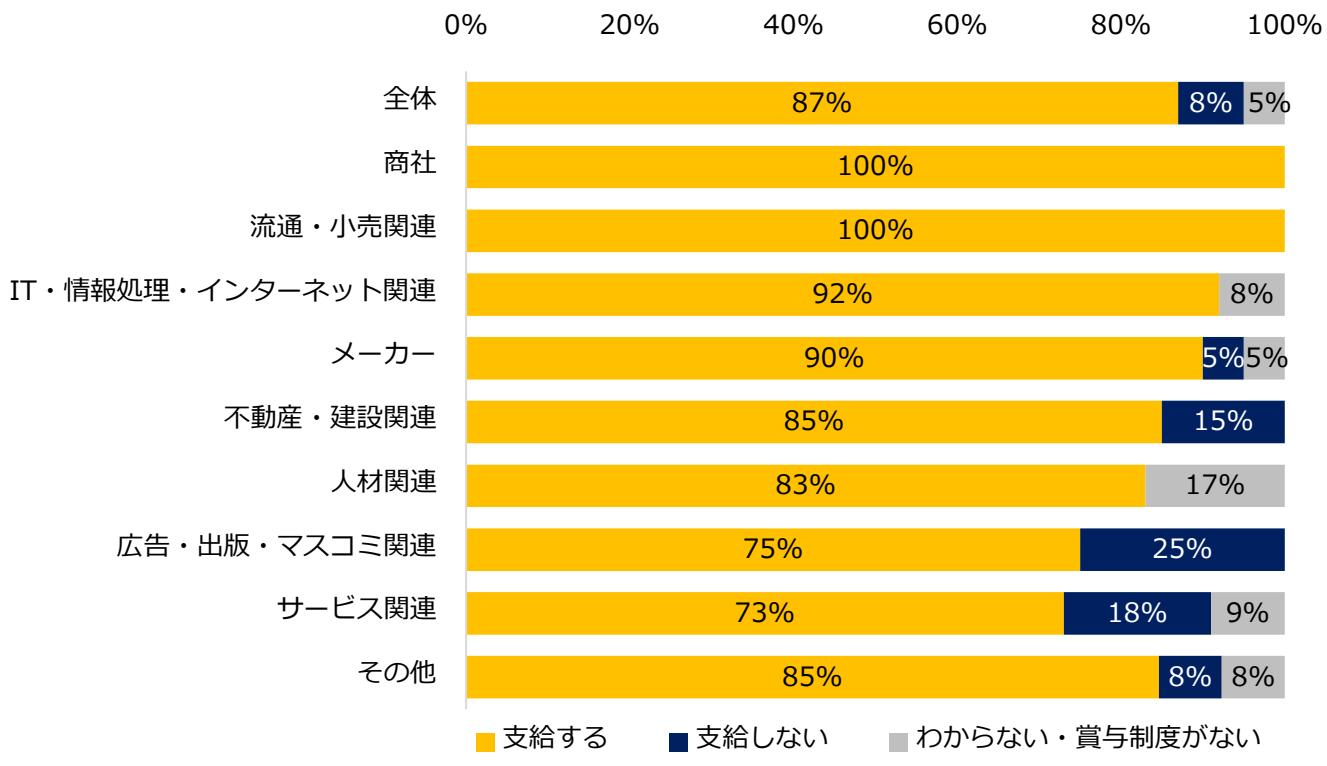
2025年、冬季賞与を支給するかを伺うと、87%が「支給する」と回答。昨年と比較すると、支給する企業は3ポイント減少しました（2025年：87%、2024年：90%）。

【図1】2025年、冬季賞与は支給しますか？（2019～2025年比較）



※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも合計が100にならない。

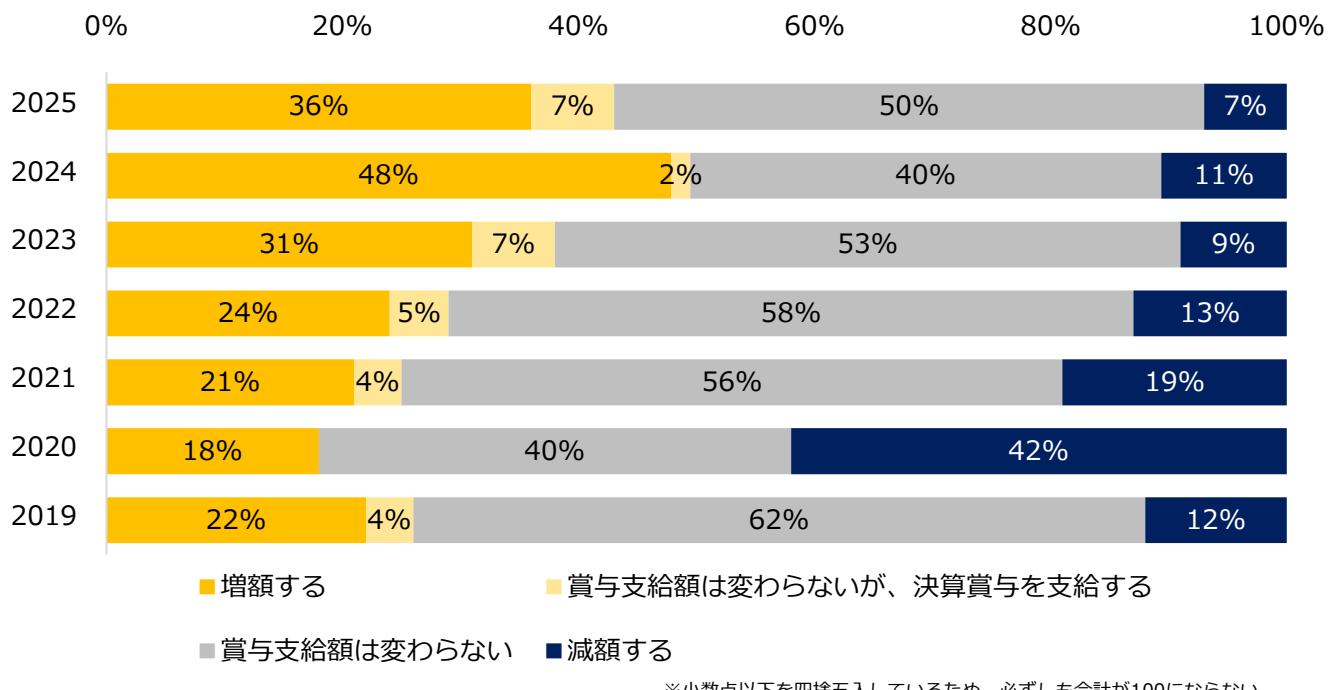
【図2】2025年、冬季賞与は支給しますか？（業種別）



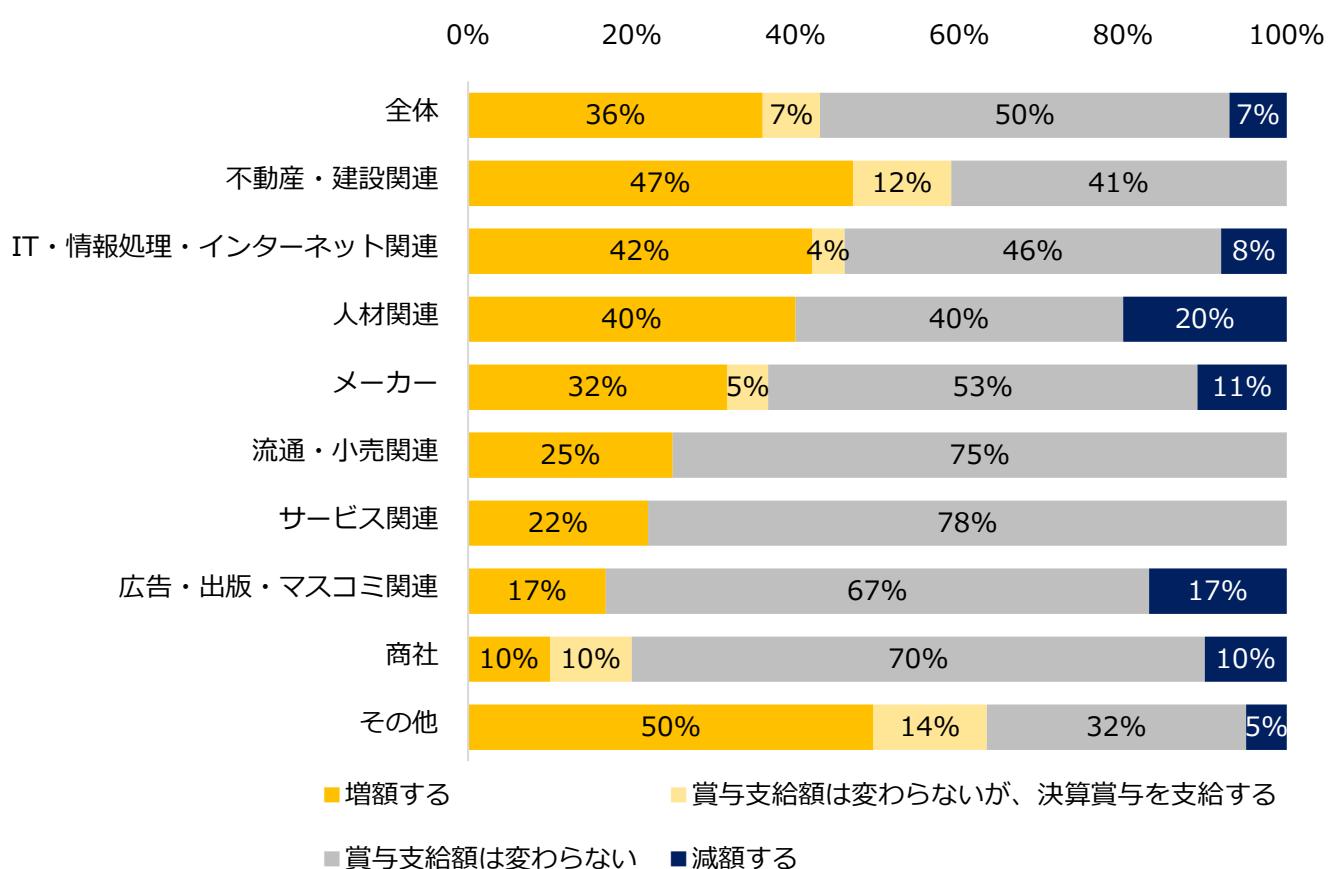
2：36%が「増額する」と回答。増額企業は昨年よりも12ポイント減少。
増額幅は「1%～3%未満」が最多で、増額理由トップは「社員の意欲向上」。（図3～9）

冬季賞与を支給する企業に、昨年と支給額に変動があるかを伺うと、36%が「増額する」と回答。昨年と比較し、増額する企業は12ポイント減少しました（2025年：36%、2024年：48%）。業種別で、昨年よりも増額する企業が多かったのは「不動産・建設関連」（47%）、「IT・情報処理・インターネット関連」（42%）、「人材関連」（40%）でした。

【図3】冬季賞与を「支給する」と回答した企業に伺います。
昨年の冬季賞与と比較し、支給額に変動はありますか？（2019～2025年比較）



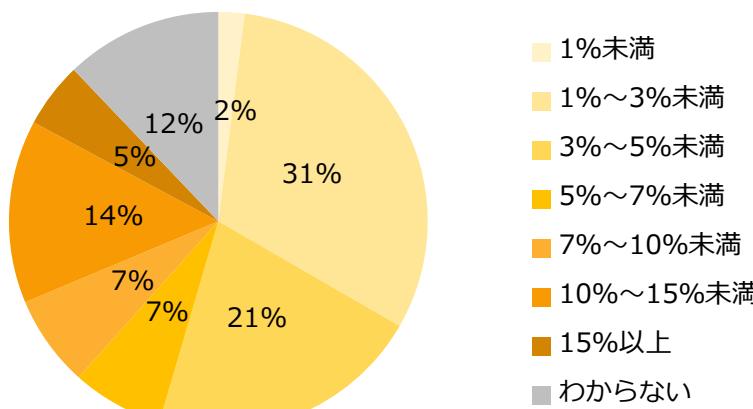
【図4】冬季賞与を「支給する」と回答した企業に伺います。
昨年の冬季賞与と比較し、支給額に変動はありますか？（業種別）



昨年よりも今年の冬季賞与を増額する企業に、どのくらい増額するかを伺うと「1%～3%未満」（31%）が最多。増額する理由上位は「社員の意欲向上」（69%）、「業績が好調」（62%）、「物価上昇への対応」（60%）でした。

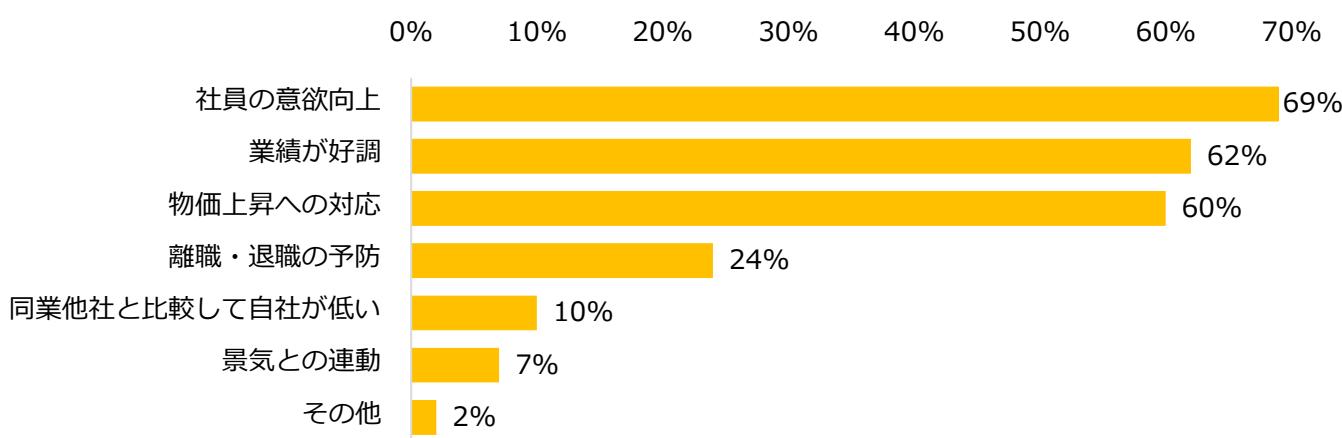
続いて、昨年よりも減額する企業に、どのくらい減額するかを伺うと「15%以上」（25%）が最多でした。減額する理由については「業績不振」が75%で最も多い回答となりました。また、社員への賞与支給についての悩みや課題を伺いました。トップは「社員への評価・賞与の査定基準への悩み」（47%）でした。具体的な悩みの声を紹介します。

【図5】昨年よりも冬季賞与を「増額する」と回答した企業に伺います。
昨年冬季賞与と比較し、何%程度増加しますか？

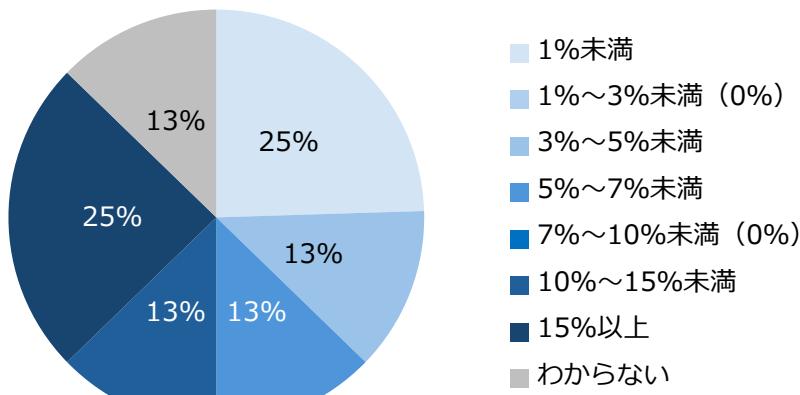


※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも合計が100にならない。

【図6】昨年よりも冬季賞与を「増額する」と回答した企業に伺います。
冬季賞与を増額する理由を教えてください。（複数回答可）

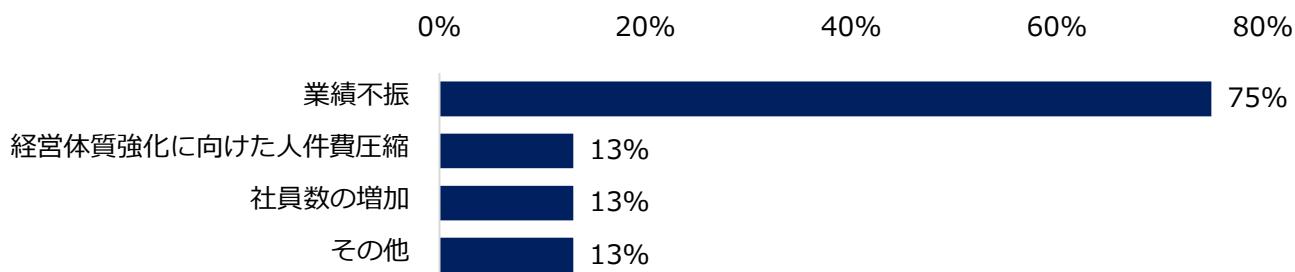


【図7】昨年よりも冬季賞与を「減額する」と回答した企業に伺います。
昨年の冬季賞与と比較し、何%程度減少しますか？

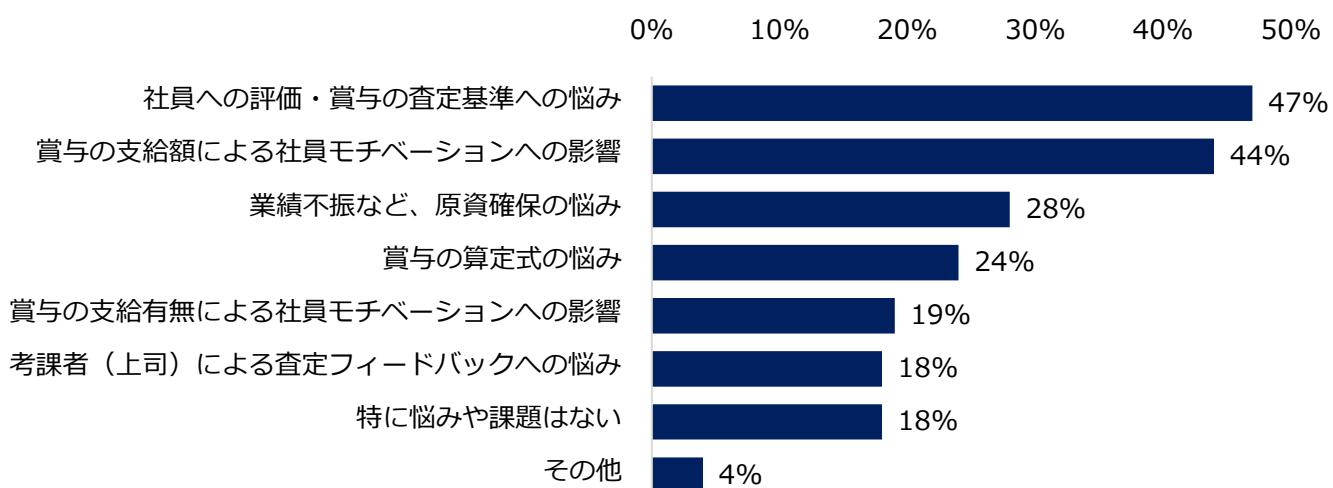


※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも合計が100にならない。

【図8】昨年よりも冬季賞与を「減額する」と回答した企業に伺います。
冬季賞与を減額する理由を教えてください。（複数回答可）



【図9】社員への賞与支給に関して、悩みや課題を教えてください。（複数回答可）



Q. 社員への賞与支給に関して、悩みや課題を教えてください。※（）内は業種／企業規模

- ・社長の好き嫌いで査定される。（建設・不動産関連／10～29名）
- ・海外の親会社から賞与の予算が下りてこないと、
日本オフィスでの賞与支給の有無や金額を決められない。（金融・コンサル関連／30～49名）
- ・原資が少ないため、社員間での金額の差をつけにくい。（メーカー／50～99名）

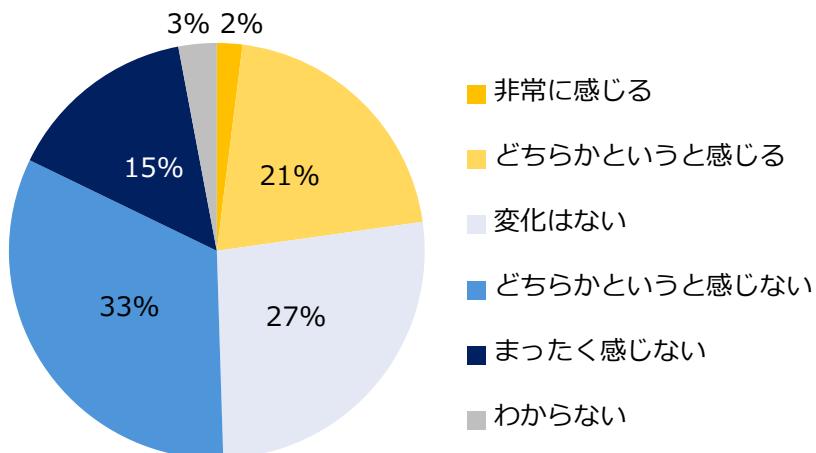
3：48%が「景気の上昇や回復を感じない」と回答。

2026年に取り組みたい課題、トップは「人材の強化（採用・育成）」。（図10～12）

昨年と比較し、景気の上昇や回復を実感できているかを伺うと、48%が「感じない」（どちらかというと感じない：33%、まったく感じない：15%）と回答しました。景気の上昇や回復を「感じる」と回答した企業は23%に留まりました（非常に感じる：2%、どちらかというと感じる：21%）。

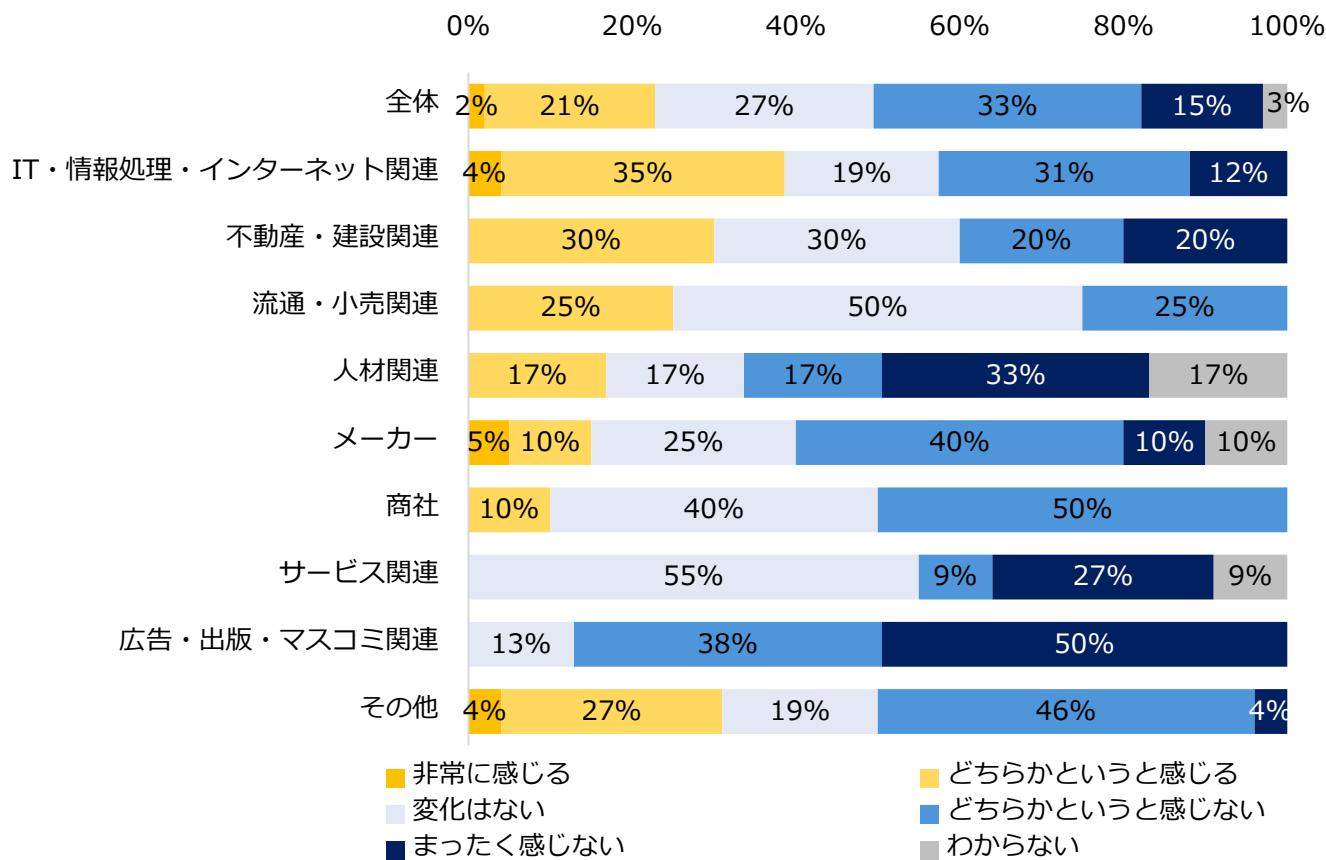
また、2026年に取り組みたい課題や展望についても伺うと、トップは「人材の強化（採用・育成）」（75%）でした。景気回復の実感、2026年に取り組みたい課題について、それぞれ具体的なコメントも紹介します。

【図10】昨年と比較し、景気の上昇や回復を実感できていますか？



※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも合計が100にならない。

【図11】昨年と比較し、景気の上昇や回復を実感できていますか？（業種別）



※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも合計が100にならない。

Q. 景気の上昇や回復の実感について、具体的な理由を教えてください。※（）内は業種／企業規模

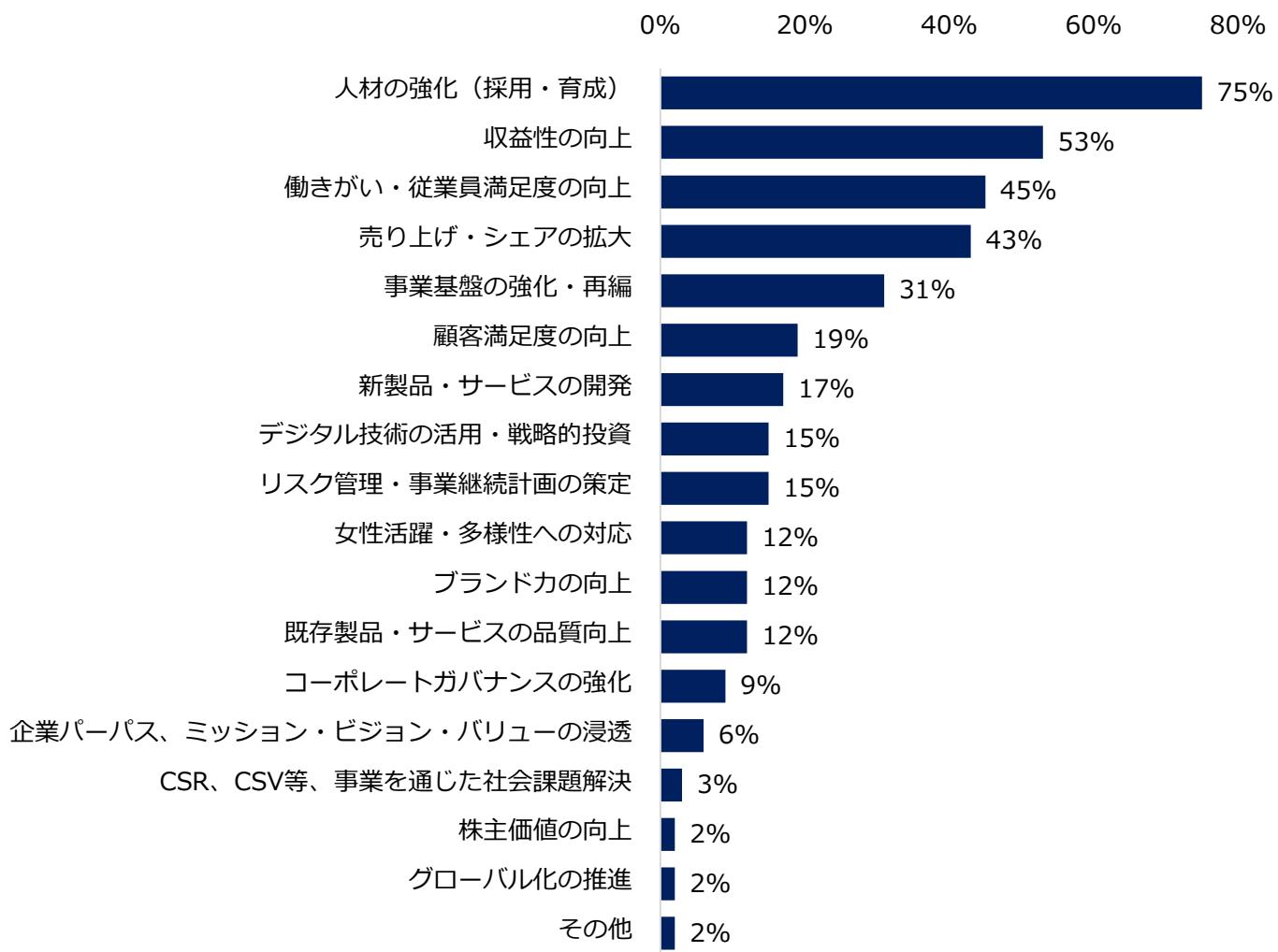
▼ 「非常に感じる」「どちらかというと感じる」と回答した企業

- ・この景気回復はインバウンド需要の増加によるものだと思っている。（教育／50～99名）
- ・公共工事の発注単価も上がってきているため。ただ、物価がそれ以上に上がっているので、利益のあげにくさを感じている。（建設・不動産関連／100～299名）

▼ 「まったく感じない」「どちらかというと感じない」と回答した企業

- ・特に主要取引先の自動車業界の景気があまりよくないと感じる。（商社／50～99名）
- ・現場ではむしろ、これから低迷しそうな状況が見受けられる。（建設・不動産関連／100～299名）

【図12】2026年に、貴社で取り組みたい課題や展望についてお聞かせください。



Q. 2026年に取り組みたい課題や展望について、具体的に教えてください。※（）内は業種／企業規模

- ・社員によって業務に取り組む姿勢に差があるため改善したい。（メーカー／30～49名）
- ・既存事業の基盤を強くしないと、新しい分野への事業展開ができないと感じている。（商社／50～99名）
- ・全社的に人手が足りず、新規の入札が取れないなどの弊害が出ている。また、若手の給与改善に対し、中堅層から不満の声も出始めている。（建設・不動産関連／100～299名）
- ・まずは収益性の向上を目指したい。女性社員が少ないため新たに採用をしなければならないが、収益を上げていかないとその分の予算が確保できない。（サービス関連／100～299名）

【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査期間：2025年11月18日～12月8日
- 調査対象：『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com/>）を利用する従業員数299名以下の企業
- 有効回答数：131社

困ったらまずここで検索。人事・採用担当者向け情報サイト『人事のミカタ』



「採用面接のノウハウを知りたい」「求職者への対応方法を確認したい」といった人事・採用業務を担当する方の声にお応えする会員制サービス。採用面接・教育・評価ノウハウや法改正情報の収集、労務系書式ダウンロード、無料セミナーの申し込み他、様々な場面でご活用いただける情報サイトです。

<https://partners.en-japan.com/>

本ニュースリリースに関する
お問い合わせ先

エン株式会社 広報担当

<https://corp.en-japan.com/>

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー

TEL : 03-3342-6590 MAIL : en-press@en-japan.com