

賃上げと人材投資の の実態調査結果

- 調査期間 2025年6月中旬
- 調査方法 書面で依頼、WEBで回答
- 調査依頼先 中産連の会員企業を主とする約600社
- 回答数 39社

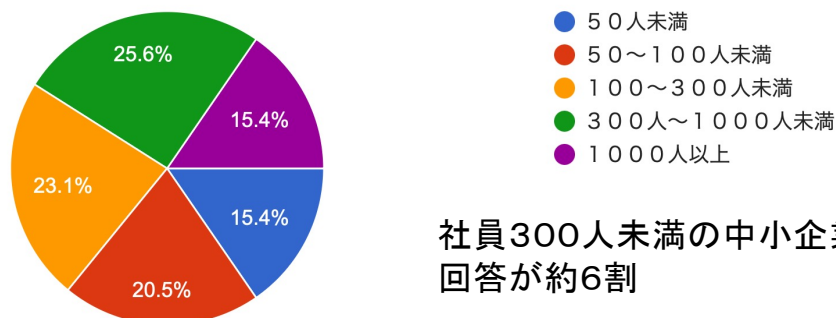
2025. 7. 15

中部産業連盟 経営革新コンサルティング部

1

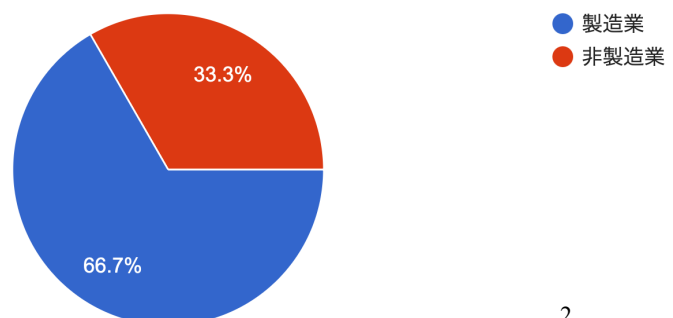
回答企業のプロフィール

規模別



業種

製造業からの回答が
約3分の2

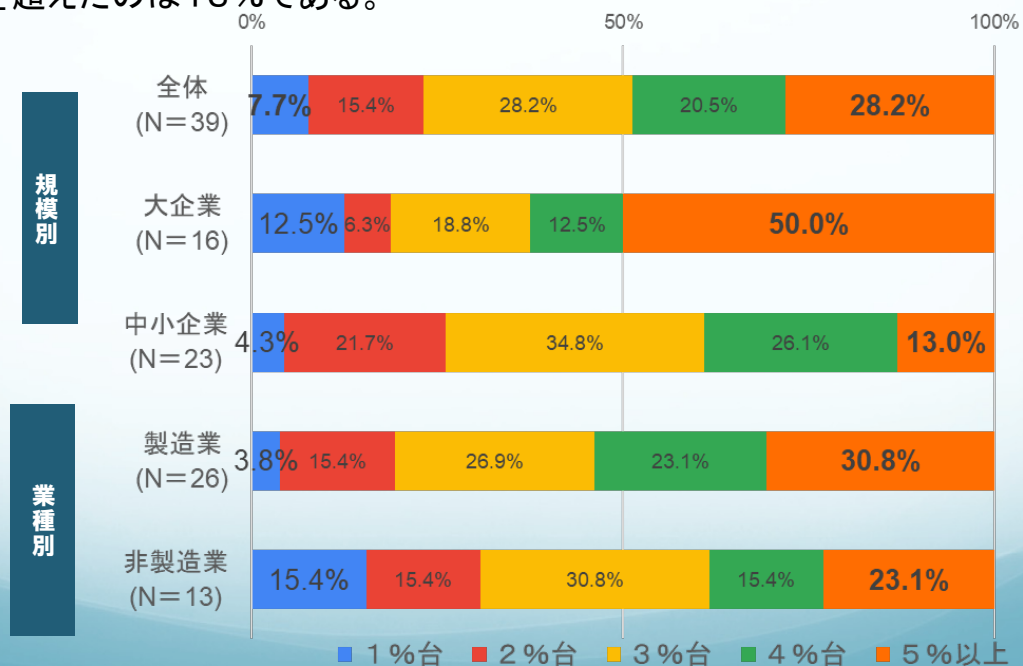


2

2

賃上げ水準(2025年春の昇給率平均)

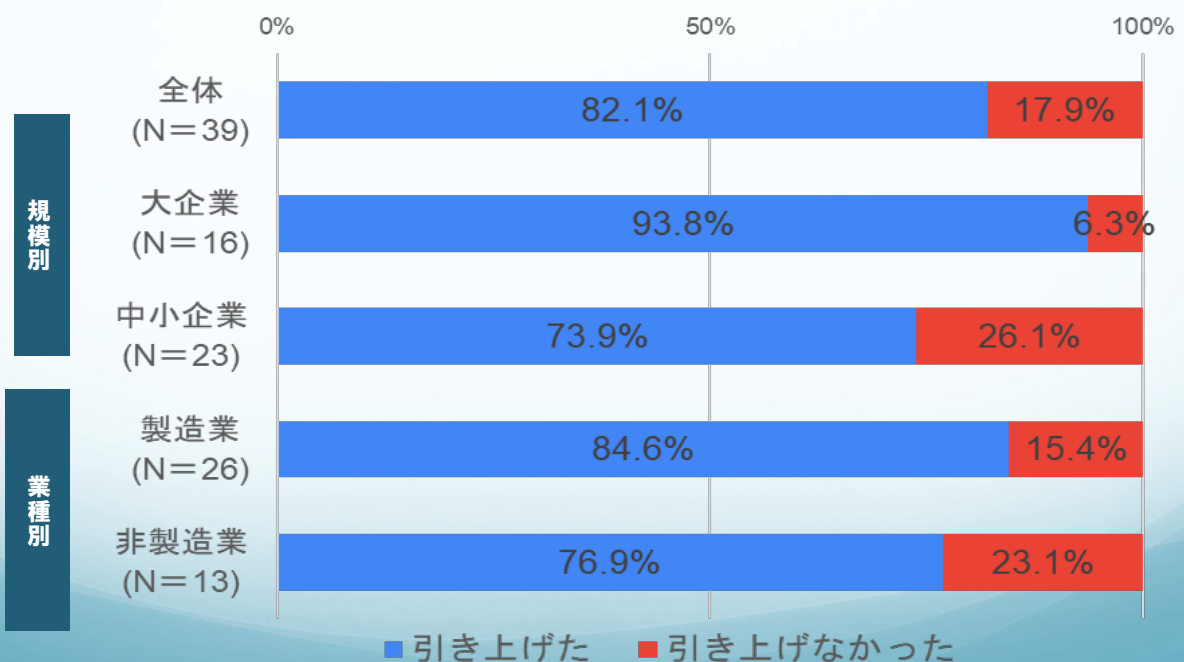
全ての回答企業で賃上げが行われていた。規模別の違いが大きく、300名を超える大企業の半数は5%を超える賃上げを行ったが、300人未満の中小企業で5%を超えたのは13%である。



3

初任給を引き上げましたか？

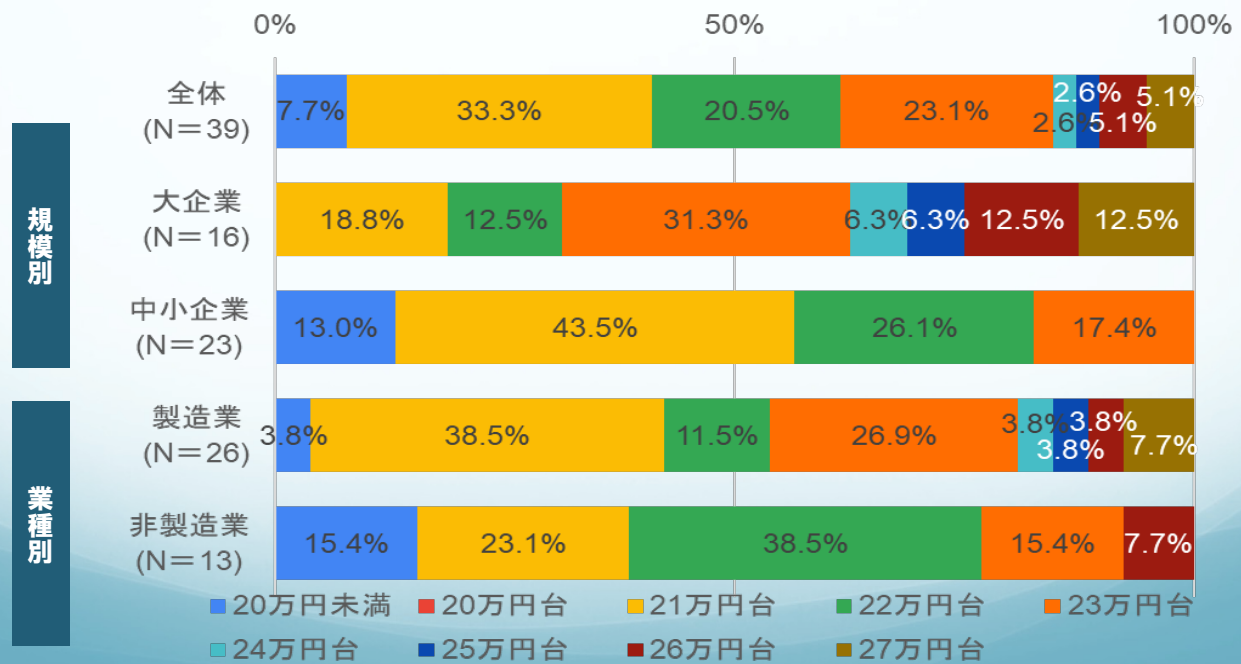
全体では8割を超える企業が引き上げを行なった。大企業の94%が引き上げたに対し、中小企業では74%と企業規模による違いが出ている。



4

大卒初任給の水準(2025年4月入社)

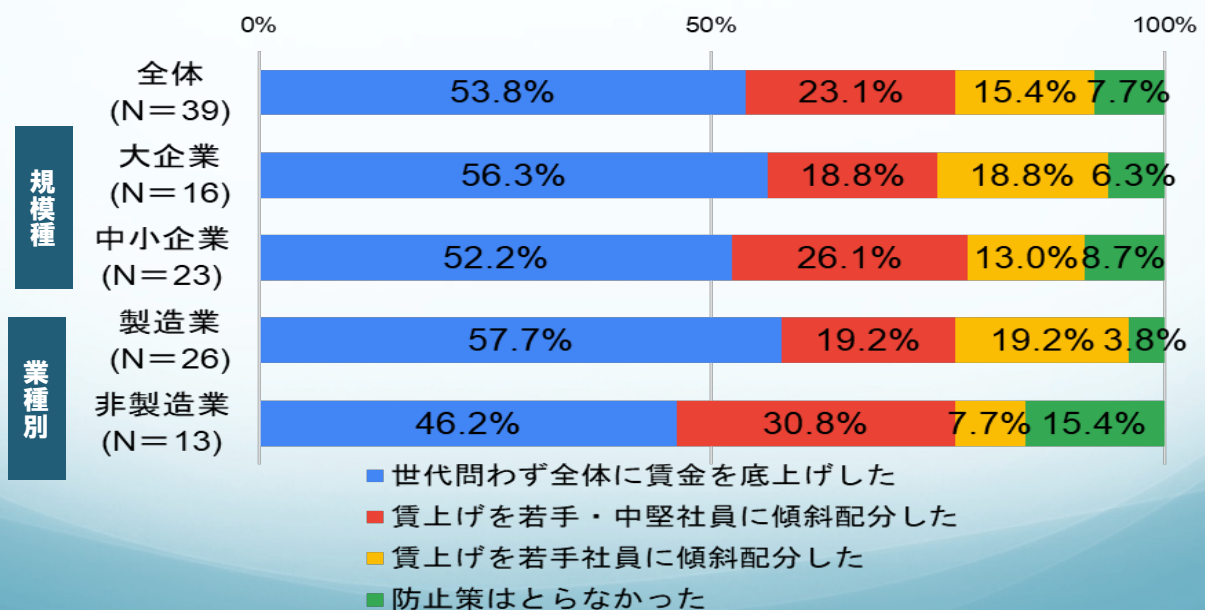
回答全体では22万円台が中央値で、最高は27万円台が5%あった。
企業規模による違いが明確で、中央値でみると大企業は23万円に対し、中小企業は21万円台と2万円の差がある。



5

先輩社員への賃金水準追いつき防止策

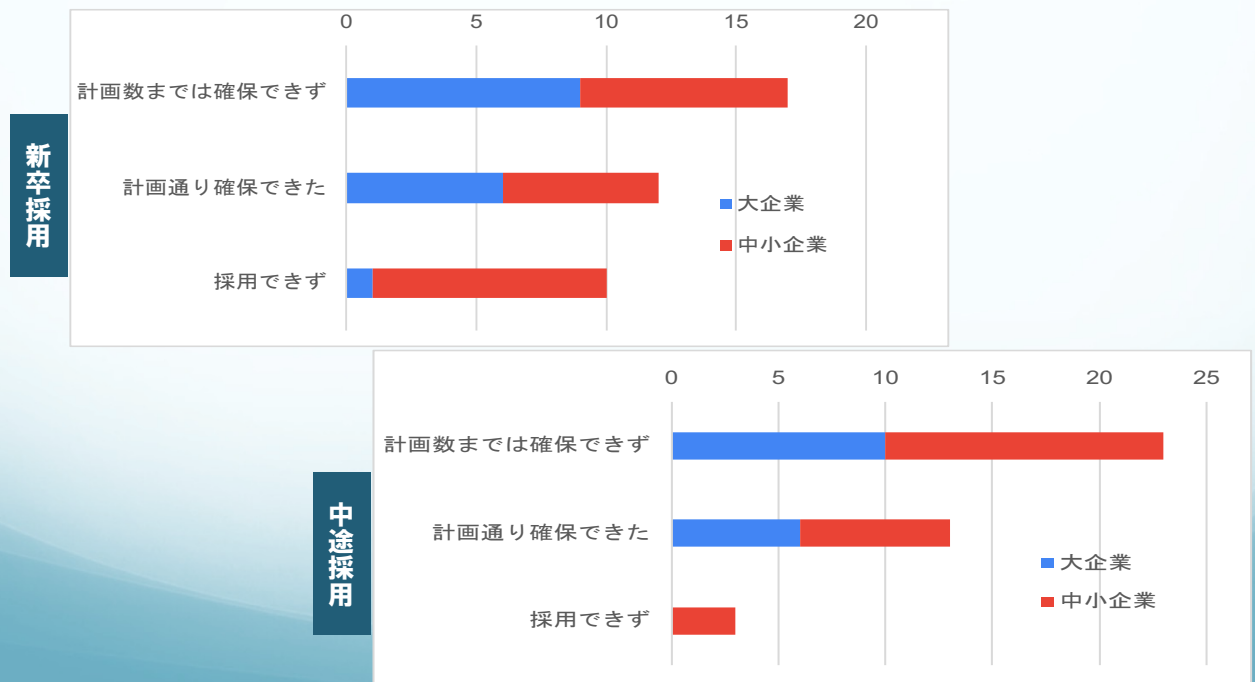
「全体に底上げ」とした企業が半数以上となった。
業種別では傾向の差があり、非製造業は「若手・中堅社員に傾斜配分」する傾向がやや多い。



6

新卒・中途の採用状況(2025年春)

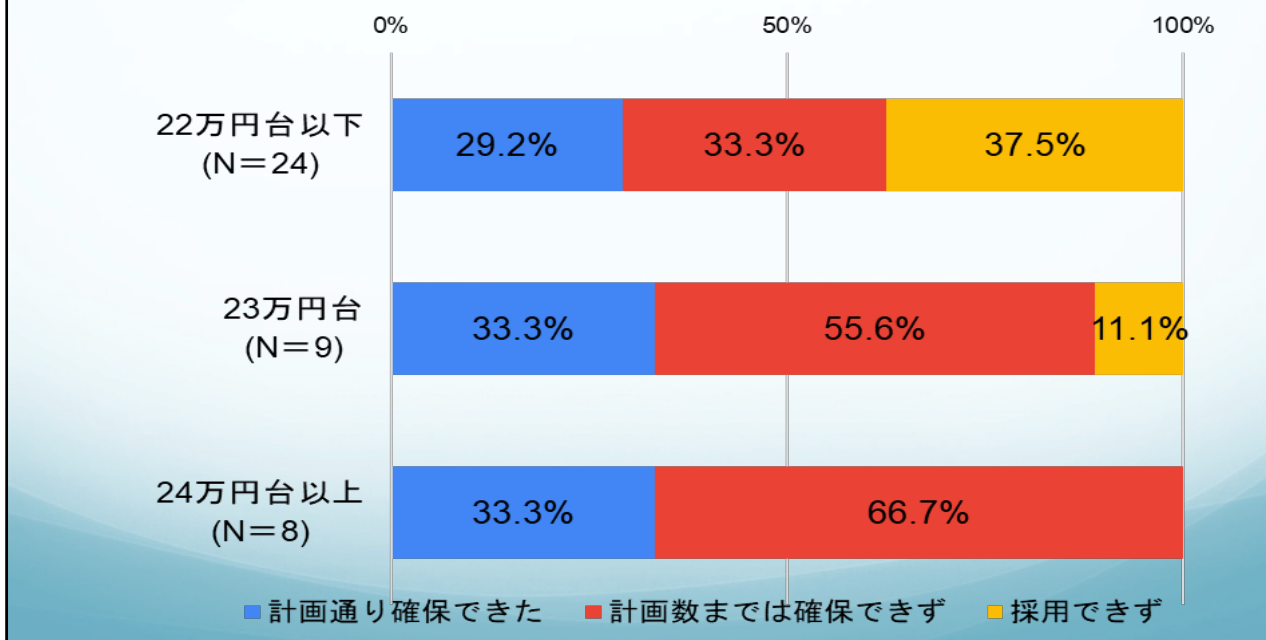
新卒、中途採用とも「計画数まで確保できなかった」企業が多い。中小企業はより厳しい状況である一方、「計画通り確保できた」企業も一定数ある。



7

初任給額と採用の回答の相関分析

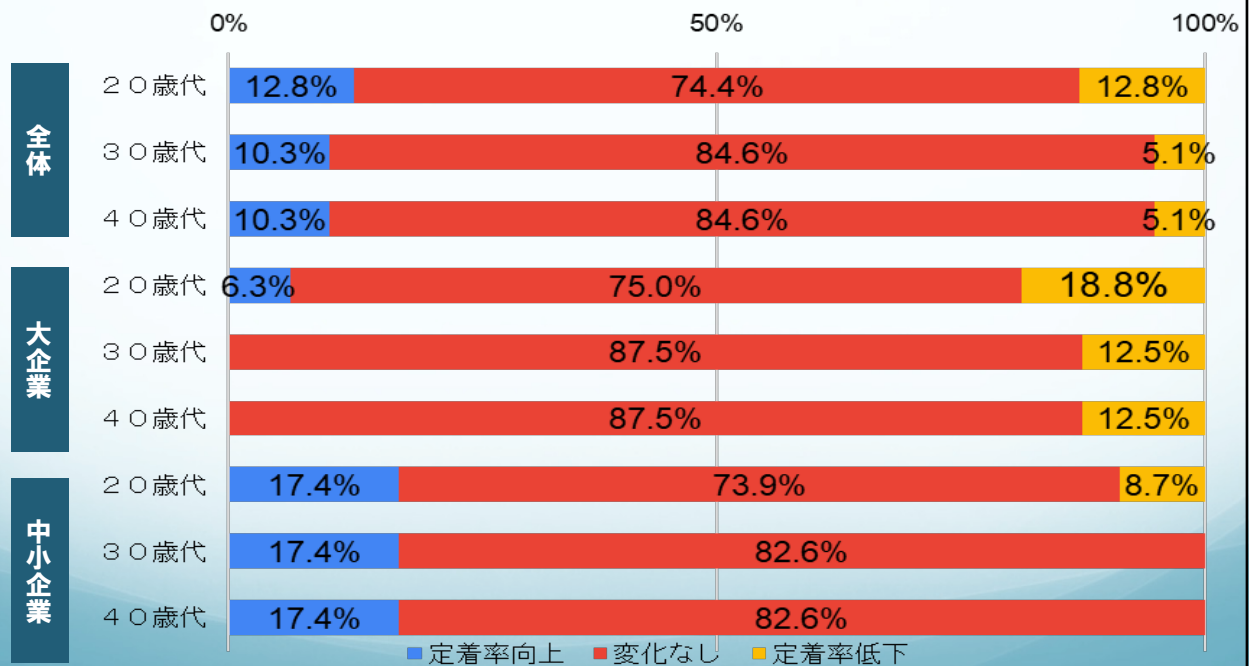
初任給額と採用状況の回答について相関分析したところ、24万円台の初任給で採用できなかった社はなかった。ただし22万円以下でも計画通り確保できた社もあり、賃金のみが決定要因とは言えない。



8

世代別の定着率

20-40歳代の定着率をお聞きした。企業規模を問わず、20歳代の定着率が低下している。ただ中小企業では定着率向上の割合の方が高く、企業や職場によるケアが一定の成果をあげていると考えられる。

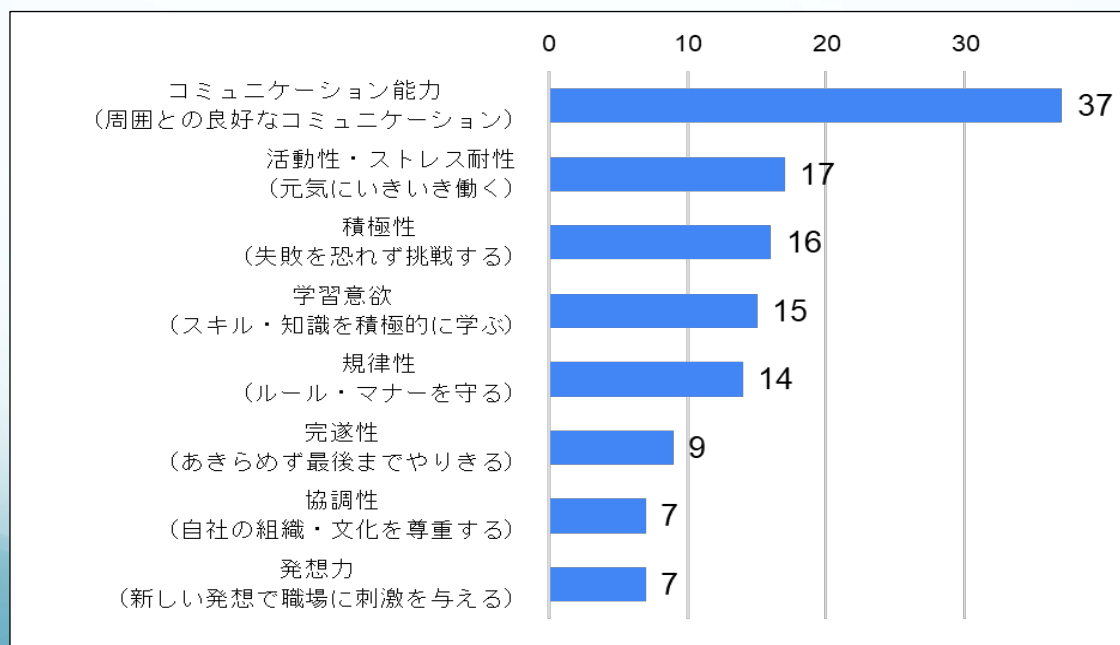


9

採用段階での求める人材像

求める人材像について、3つまで選択可の複数回答でお聞きした。ダントツ1位のコミュニケーション能力など、上位6項目で85%を占めており、各社の人材像は似ている可能性が高く、差別化が必要な場合がある

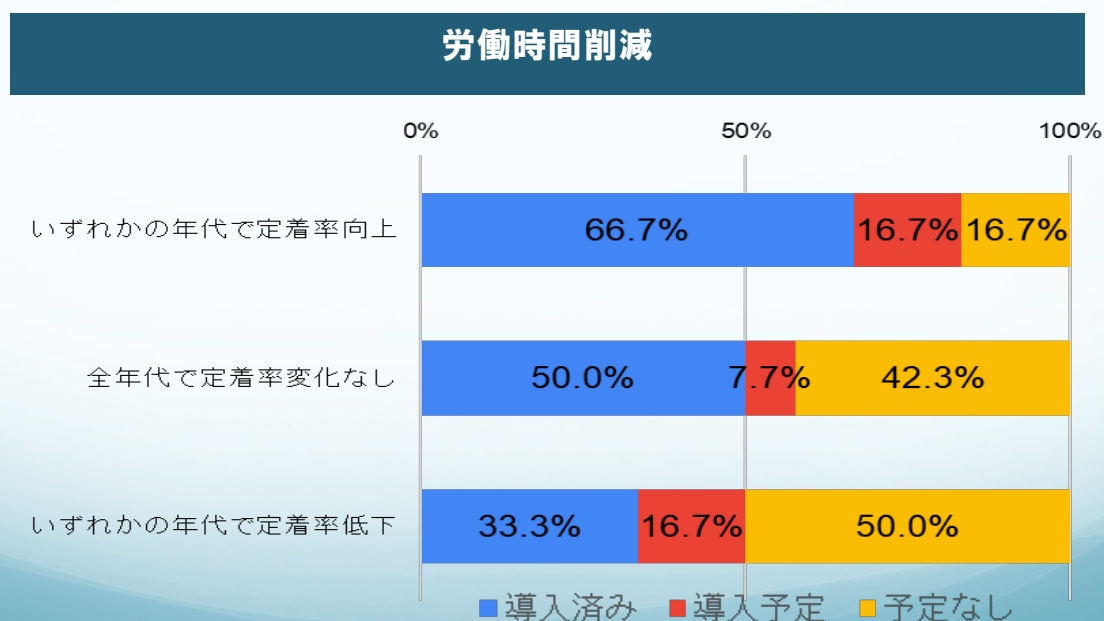
(単位:社)



10

ホワイト化施策の導入状況

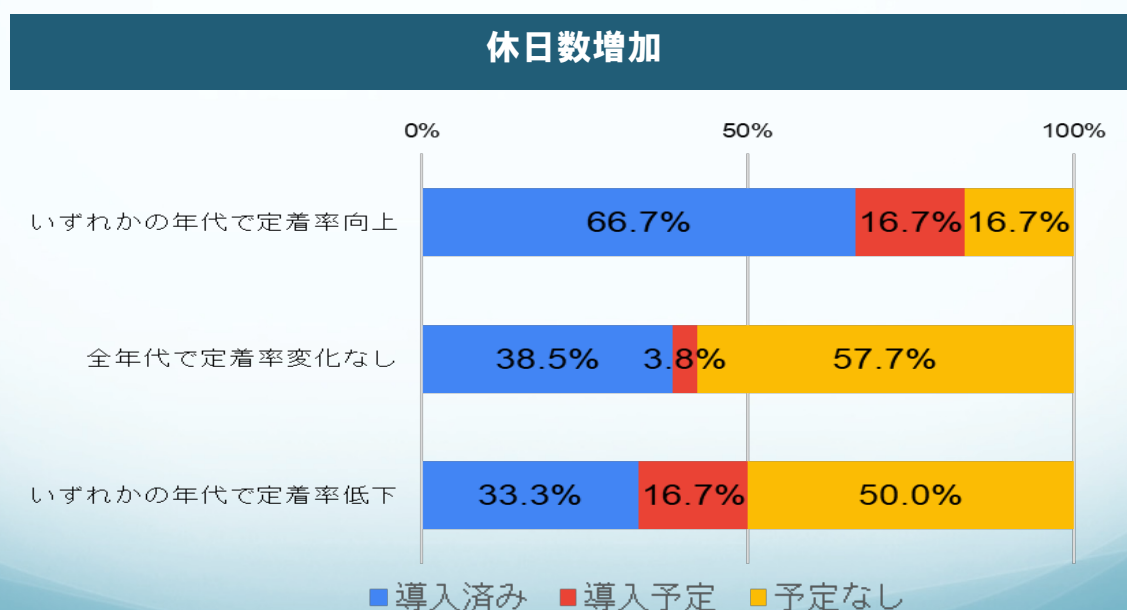
ホワイト化に向けた4つの施策の導入状況に関し、20—40歳代の定着率の状況「定着率向上」「変化なし」「定着率低下」の3区分で層別し、分析を行った。
労働時間削減に関しては、導入の効果が高い。



11

ホワイト化施策の導入状況2

施策の導入による、20—40歳代の定着率の状況を見た。休日数の増加は労働時間と同様、定着率向上への効果が高い。

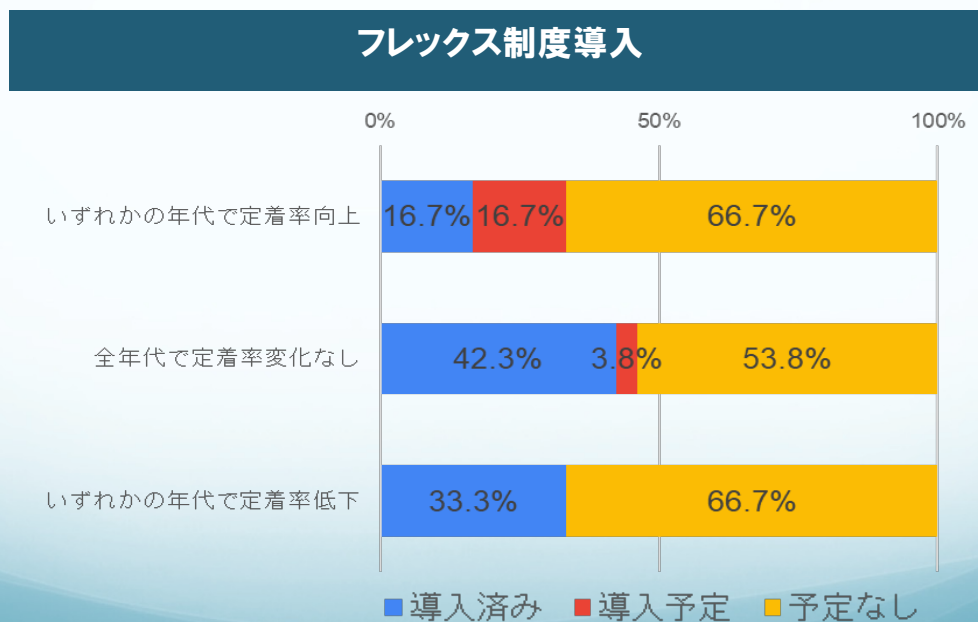


12

ホワイト化施策の導入状況3

施策の導入による、20ー40歳代の定着率の状況を見た。フレックス制度に関しては、導入予定なしの回答が半数以上と多い。

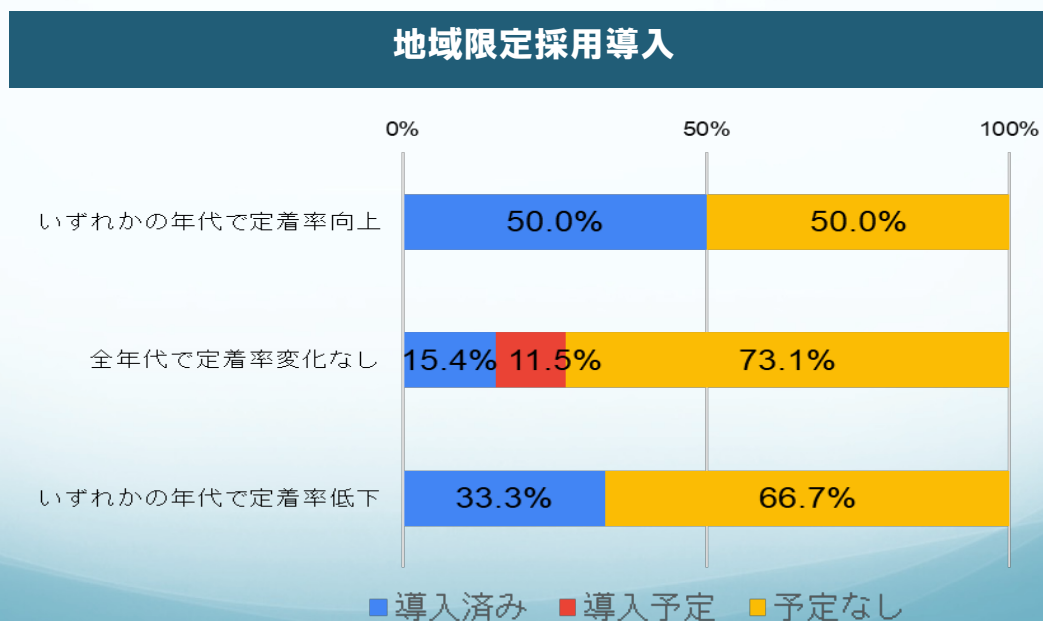
導入した場合の結果を比較しても、定着率との関連性が高いとは言えない。



13

ホワイト化施策の導入状況4

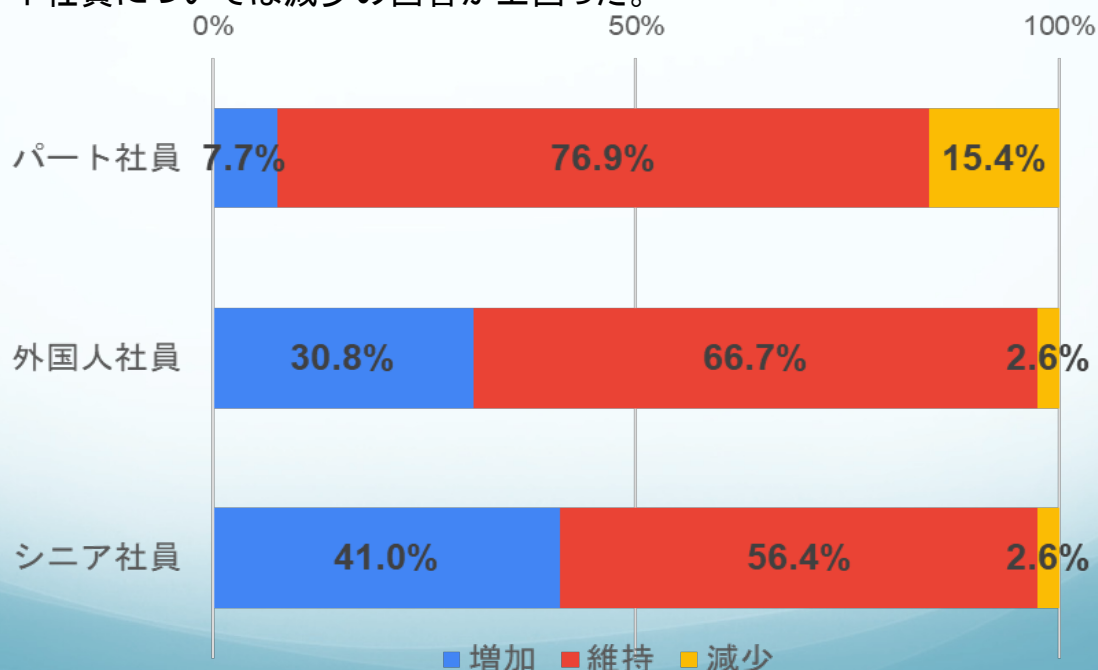
施策の導入による、20ー40歳代の定着率の状況を見た。地域限定採用は、導入予定なしの回答が半数以上と多い。導入した場合の結果を比較すると一定の効果が見られるが、効果が大きいとは言えない水準である。



14

人材の多様化

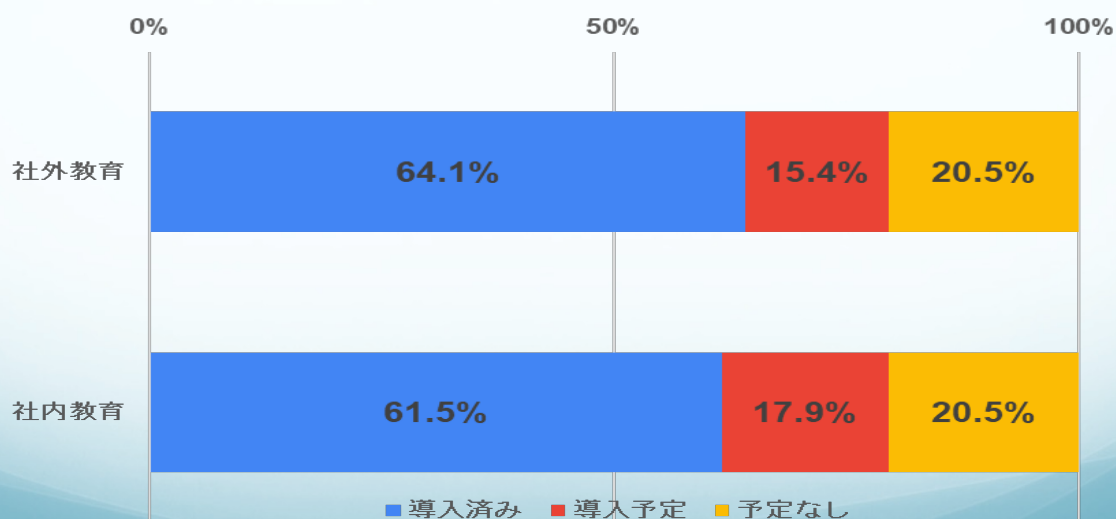
いわゆる正社員以外の社員の増減傾向をお聞きした。
シニア社員、外国人社員は3割以上で増加し、人材の多様化が進んでいる。
パート社員については減少の回答が上回った。



15

教育機会を今年度増やすのか

人材の多様化に伴い、リスキリングなどの教育機会も必要となっている。
社外・社内とも社員教育は「導入済み」および「導入予定」で約8割を占めている。



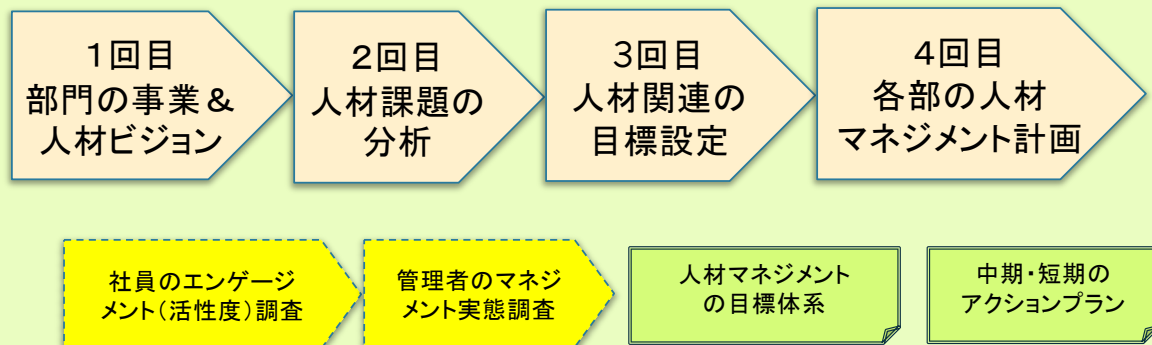
16

(ご参考)現場主体の人材マネジメント研修

一部企業では人材確保の担当部門は採用活動で忙殺され、これ以上の人材マネジメントの強化は現場管理者の対応なしには進みません。

中産連では当研修を通じ、現場管理者の人材確保スキルを育てます。

時間に追われる現業部門に向け、1回半日(午後)で進行



毎回目に見えるアウトプットを出し、手応えを実感

17

研修概要

- 目的:現業部門の管理者の当事者意識と人材確保スキルを強化
- 期間:2ヶ月間で 半日研修×4回
- 対象:主な現業部門の管理者

日程	事前準備	研修概要			
		1日目	2日目	3日目	4日目
事前準備	事前調査 (人材に関する 指標と制度確認)		エンゲージメント 調査 (必要時・WEBで)	管理者のマネジ メント実態調査 (必要時・WEBで)	アクションプランの 社内整理
所要時間	半日	午後半日 13時～			
当日の 実施事項	トップ・事務局と 全社ビジョン整理 ・対象者人選	自部門の 事業ビジョン・ 人材ビジョン 討議	部門としての 人材確保・定着へ の課題の討議	質・量の両面から 人材目標の討議	リスキリング含む 人材確保、定着へ の計画を討議
アウトプット	全社の 人材ビジョン	部門の 人材ビジョン	人材マネジメントの 主な課題と対策	人材確保・定着の 目標設定	中期・短期の部門 アクションプラン

18