

令和3年度

宮城県における
中小企業の労働事情



宮城県中小企業団体中央会

はじめに

本調査は、昭和39年から毎年都道府県中央会において一斉に実施しており、日本経済の幅広い分野を担う中小企業の労働事情の実態を把握し、国等の労働政策や中央会の労働関連支援方針等策定に資することを目的としております。

従業員の規模、業種による分析を通じて中小企業の多様な実態や規模による格差問題等を明らかにするほか、全国の小規模企業の現状を知る数少ない資料としての特色を持っております。

58回目となる本年度は、「現在の従業員数」「経営状況」「従業員の労働時間」「従業員の有給休暇」「新規学卒者の採用」「新型コロナウイルスの影響」「雇用保険料の事業主負担分」「賃金改定」「労働組合」の調査項目に従い、調査を実施いたしました。

この報告書が、本県中小企業における労働事情の実態把握と今後の対応に多少なりともお役に立てれば幸いです。

また、本調査の実施にあたりまして、ご協力いただきました関係組合、団体並びに調査対象事業所の皆様に対しまして、厚く御礼を申し上げますとともに、今後ますますのご発展を祈念いたします。

令和4年3月
宮城県中小企業団体中央会
会長 佐藤 勘三郎

目次

はじめに

目次

I. 調査の要領	1
II. 回答事業所の概要	1
III. 調査結果の概要	
1. 従業員に関する事項	
(1) 常用労働者の男女比（業種別）	2
(2) 従業員の雇用形態構成比率（推移）	2
2. 経営に関する事項	
(1) 1年前と比較した経営状況（規模別）	3
(2) 経営状況（推移）	3
(3) 主要事業の今後の方針（規模別）	4
(4) 主要事業の今後の方針（業種別）	4
(5) 経営上の障害（業種別）	5
(6) 経営上の強み（業種別）	6
3. 労働時間に関する事項	
(1) 週所定労働時間（規模別）	7
(2) 週所定労働時間（推移）	7
(3) 従業員1人当たりの月平均残業時間（規模別）	8
(4) 従業員1人当たりの月平均残業時間（業種別）	8
4. 年次有給休暇に関する事項	
(1) 従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数（規模別）	9
(2) 従業員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数（規模別）	9
5. 新規学卒者の採用に関する事項	
(1) 令和3年3月新規学卒者の採用又は採用計画（規模別）	10
(2) 平成3年3月新規学卒者の採用充足率（規模別）	10
(3) 令和4年3月新規学卒者の採用計画の有無（規模別）	11
(4) 令和4年3月新規学卒者の学卒（最終学歴）ごとの採用予定人数（規模別）	11
6. 新型コロナウイルスの影響に関する事項	
(1) 経営への影響	12
(2) 雇用環境の変化	12
(3) 労働環境の整備	13
(4) 実施していききたい方策	13
7. 雇用保険料の事業主負担分について	
(1) 雇用保険料の引上げについて	14
(2) 雇用保険料が引上げられた場合の雇用への影響	14
8. 賃金改定に関する事項	
(1) 賃金改定実施状況（規模・業種別）	15
(2) 賃金改定実施状況（推移）	15
(3) 賃金改定の内容	16
(4) 賃金改定の決定の際に重視した要素	16
(5) 平均所定内賃金（単純平均）と昇給額（規模別）	17
(6) 平均所定内賃金（単純平均の推移）	17
9. 労働組合に関する事項	
(1) 労働組合の有無（規模別）	18
参考 地域別の春季賃上げ状況と格差	19
IV. 令和3年度中小企業労働事情実態調査票	20

I. 調査の要領

1. 調査の目的

本調査は、中小企業における労働事情を的確に把握し、適正な中小企業労働対策の樹立並びに時宜を得た中央会の雇用・労働対策事業の推進に資することを目的とする

2. 調査実施方法 郵送調査・郵送回収

3. 調査時点 令和3年7月1日

4. 調査内容（調査票の様式）

「令和3年度中小企業労働事情実態調査票」参照（P20）

5. 利用上の留意点

- (1) 調査対象は毎年任意抽出しており、回答事業所の同一性が確保されていないため、時系列比較をする場合には注意を要する。
- (2) 集計事業所数及び集計労働者数が少ないものについては、利用にあたって注意を要する。
- (3) 百分率の計算時に小数点以下2桁を四捨五入しているため、合計が100%にならないものがある。また、複数回答となっている調査項目は、百分率の合計が100にならない。

II. 回答事業所の概要

任意抽出した宮城県内の従業員300人以下の中小企業1,250事業所(製造業から573事業所、非製造業から667事業所)を対象として調査した結果、470事業所から有効回答を得た(回答率37.6%)。宮城県においては従業員29人以下の事業所からの回答が全体の77.0%を占めており、業種、規模別事業所数の詳細は次のとおりである。

区 分	計	1	2	3	4
		1～9人	10～29人	30～99人	100～300人
全 国 事業所数 (%)	20255 100%	7114 35.1	6893 34.0	4862 24.0	1386 6.8
宮城県	470 100%	206 43.8	156 33.2	88 18.7	20 4.3
製造業計	190 100%	74 38.9	73 38.4	36 18.9	7 3.7
食料品	59 100%	31 52.5	14 23.7	13 22.0	1 1.7
繊維工業	6 100%	0 0.0	5 83.3	1 16.7	0 0.0
木材・木製品	25 100%	13 52.0	7 28.0	4 16.0	1 4.0
印刷・同関連	23 100%	7 30.4	8 34.8	6 26.1	2 8.7
窯業・土石	37 100%	10 27.0	22 59.5	3 8.1	2 5.4
化学工業	4 100%	1 25.0	2 50.0	1 25.0	0 0.0
金属・同製品	16 100%	6 37.5	5 31.3	5 31.3	0 0.0
機械器具	14 100%	5 35.7	6 42.9	2 14.3	1 7.1
その他製造業	6 100%	1 16.7	4 66.7	1 16.7	0 0.0
非製造業計	280 100%	132 47.1	83 29.6	52 18.6	13 4.6
情報通信業	1 100%	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
運輸業	19 100%	7 36.8	6 31.6	4 21.1	2 10.5
建設業	102 100%	42 41.2	37 36.3	19 18.6	1 1.0
卸売業	37 100%	9 24.3	13 35.1	15 40.5	0 0.0
小売業	61 100%	44 72.1	12 19.7	3 4.9	2 3.3

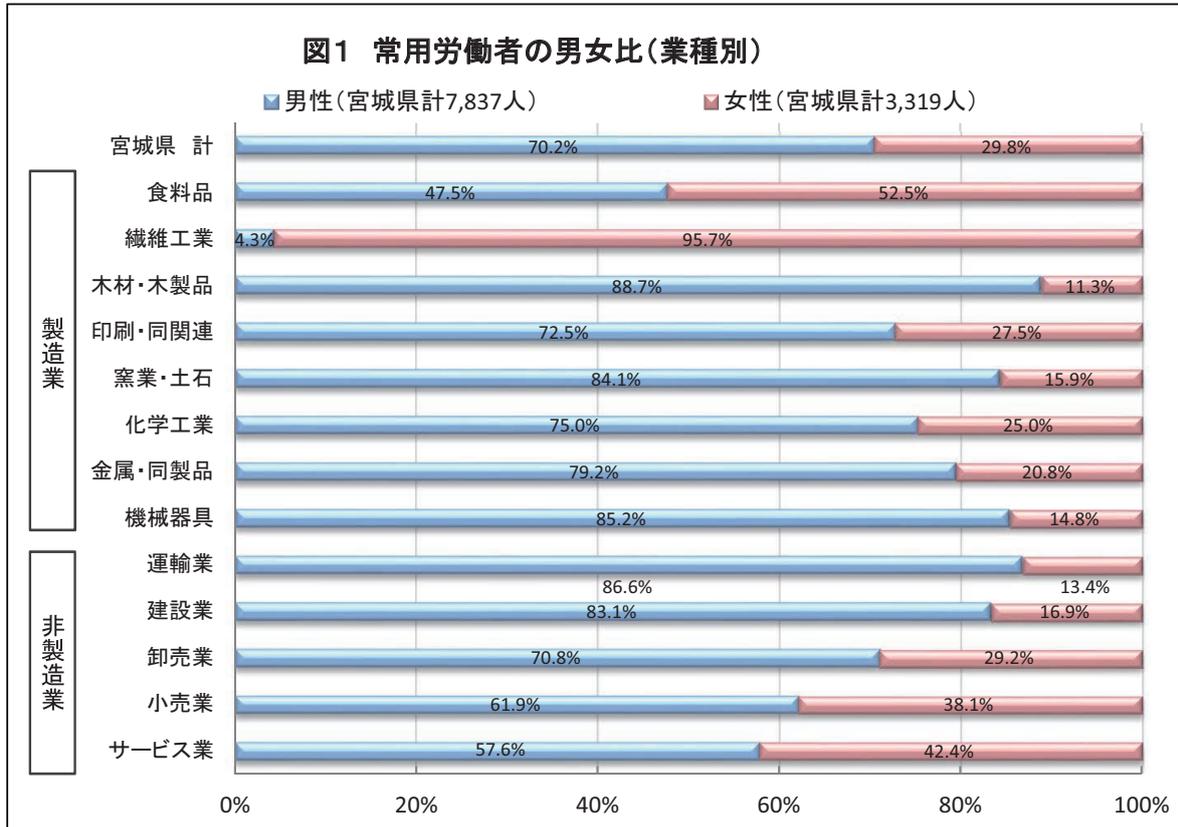
Ⅲ. 調査結果の概要

1. 従業員に関する事項

(1) 常用労働者の男女比（業種別・図1）

常用労働者数の70.2%が男性

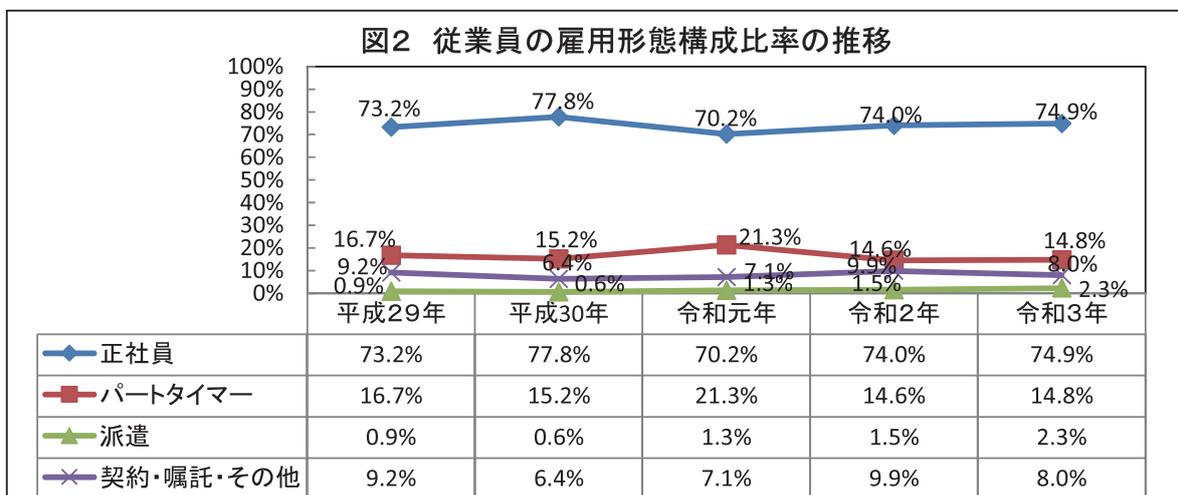
回答事業所の従業員数は11,156人で、うち男性が7,837人（70.2%）、女性が3,319人（29.8%）となっており、男性労働者は女性労働者のおよそ2.36倍となっている。業種別では、繊維工業及び食料品製造業で女性比率が高くなっている以外は男性の割合が多い。



(2) 従業員の雇用形態構成比率（推移・図2）

正社員がやや増加

従業員の雇用形態は「正社員」が74.9%となっている。「パート」と「派遣」はそれぞれ14.8%、2.3%となり昨年度から増加しているが、「契約・嘱託・その他」は減少し、8.0%となっており、昨年度と比較すると、正社員の割合が0.9%増加している。

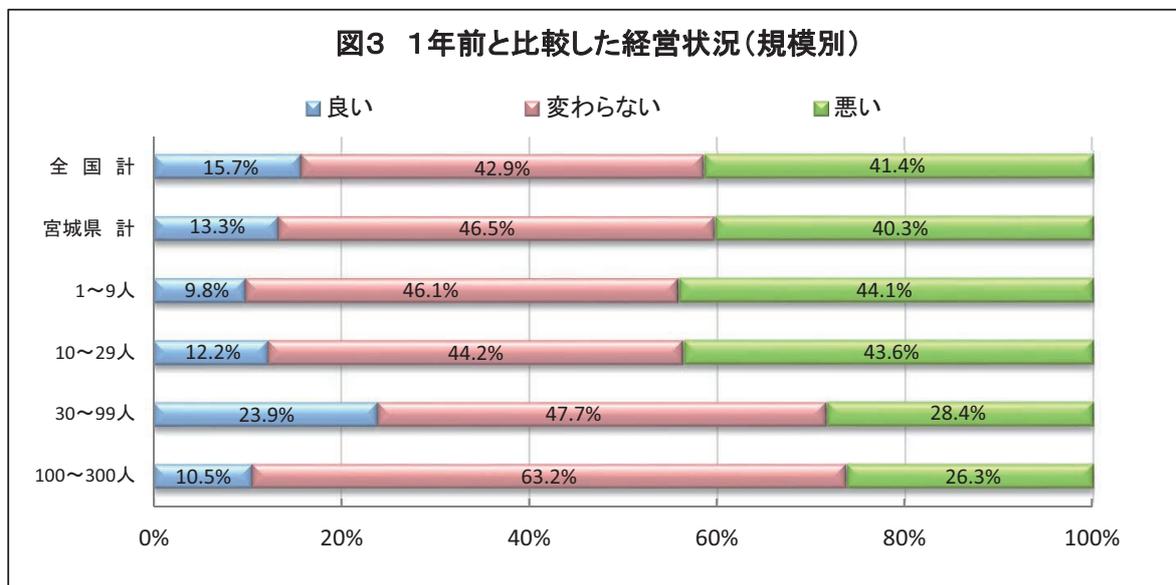


2. 経営に関する事項

(1) 1年前と比較した経営状況（規模別・図3）

全ての従業員規模で「変わらない」が最多で4割以上

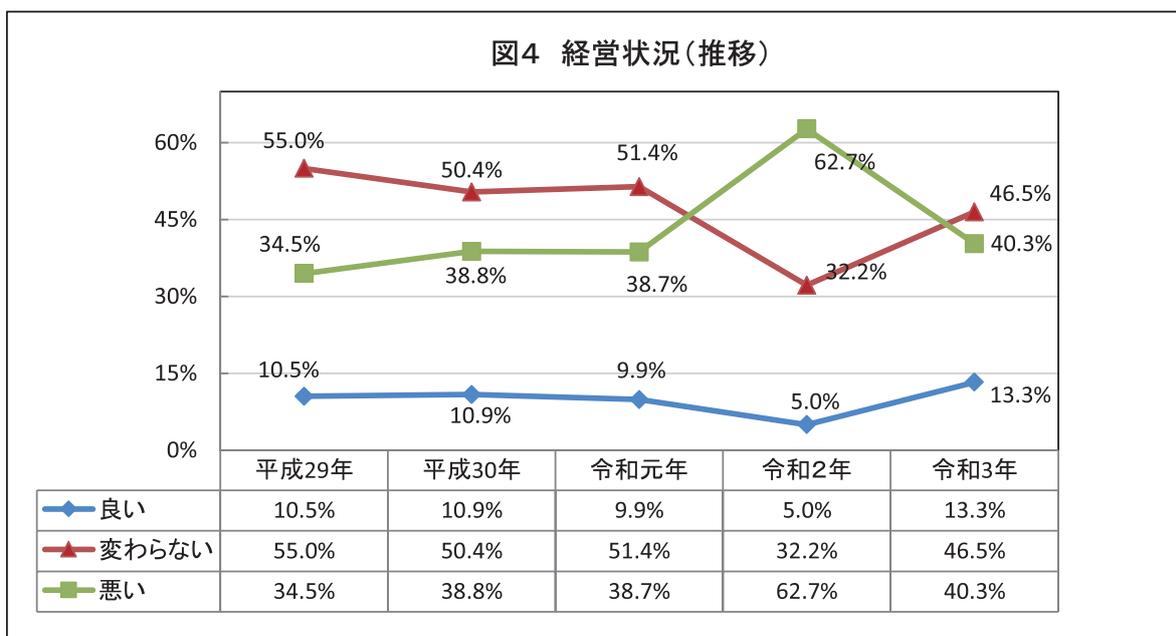
回答事務所の経営状況は、1年前と比較して「変わらない」が46.5%と最も高く、次いで「悪い」40.3%、「良い」13.3%の順となっている。従業員の規模別で見ると、小規模な事業所ほど「悪い」と回答した比率が高くなっている。



(2) 経営状況（推移・図4）

経営状況が「変わらない」が「悪い」を上回る

今年は経営状況が「変わらない」と回答した事業所が最多となり、昨年最多だった「悪い」の回答を上った。「良い」と回答した事業所は昨年度より増加し13.3%となったものの、40.3%の事業所が依然として「悪い」と回答しており、「良い」と回答した事業所の割合を大きく上回っている。

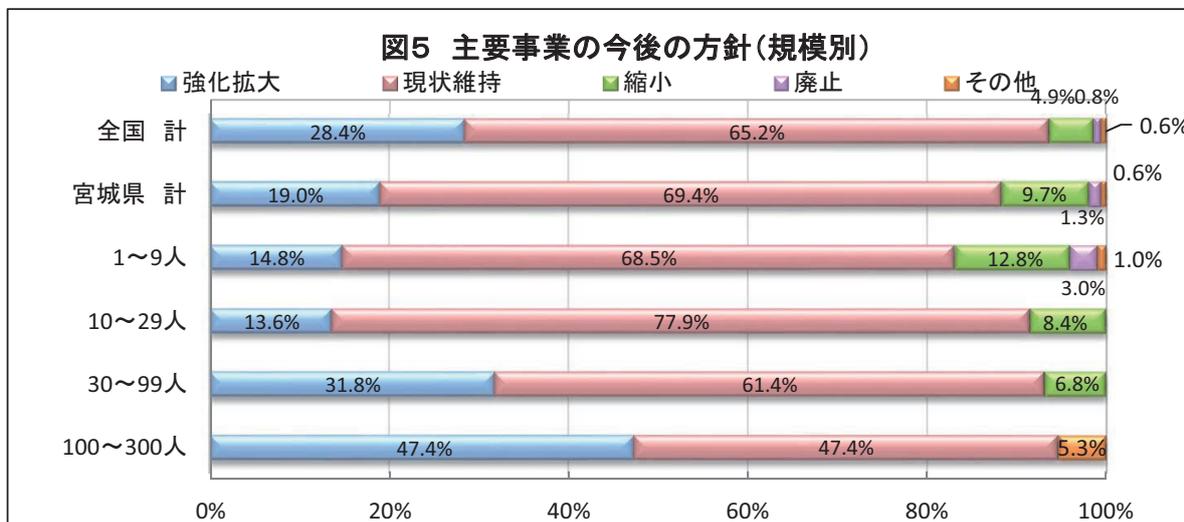


(3) 主要事業の今後の方針（規模別・図5）

主要事業は現状維持が最多

宮城県全体では「現状維持」69.4%、「強化拡大」19.0%と続いている。

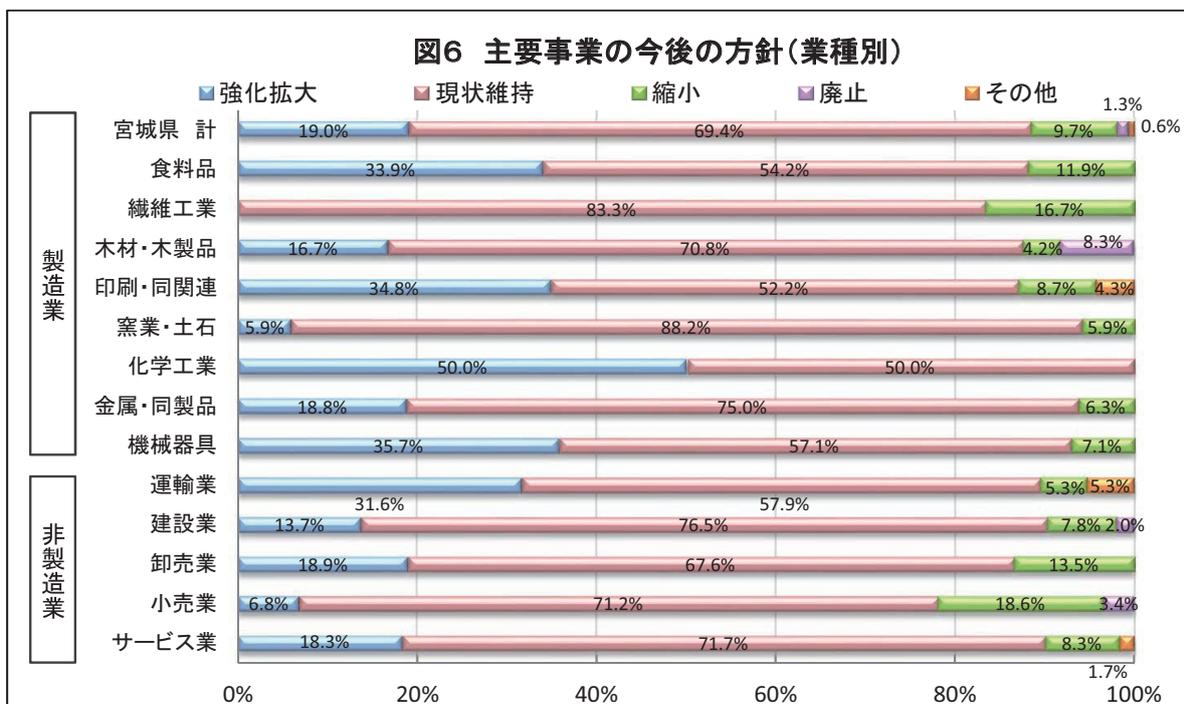
規模別での集計では、「縮小」及び「廃止」の回答は事業所規模が小さいほど多くなる傾向があった。全国と宮城県内においての差はあまりなく、いずれも「強化拡大」「縮小」「廃止」など、事業の見直しを選択する割合が少ない傾向にある。



(4) 主要事業の今後の方針（業種別・図6）

半数以上の業種で現状維持が7割を超える

業種別においては、半数以上の業種で「現状維持」が70%を超えて最多となった。また、「強化拡大」と回答した事業所が多いのは「化学工業」の50%、「機械器具」の35.7%、「印刷・同関連」の34.8%の順となっている。反対に事業の「縮小」及び「廃止」の合計が多いのは「小売業」22.0%、「繊維工業」16.7%となった。

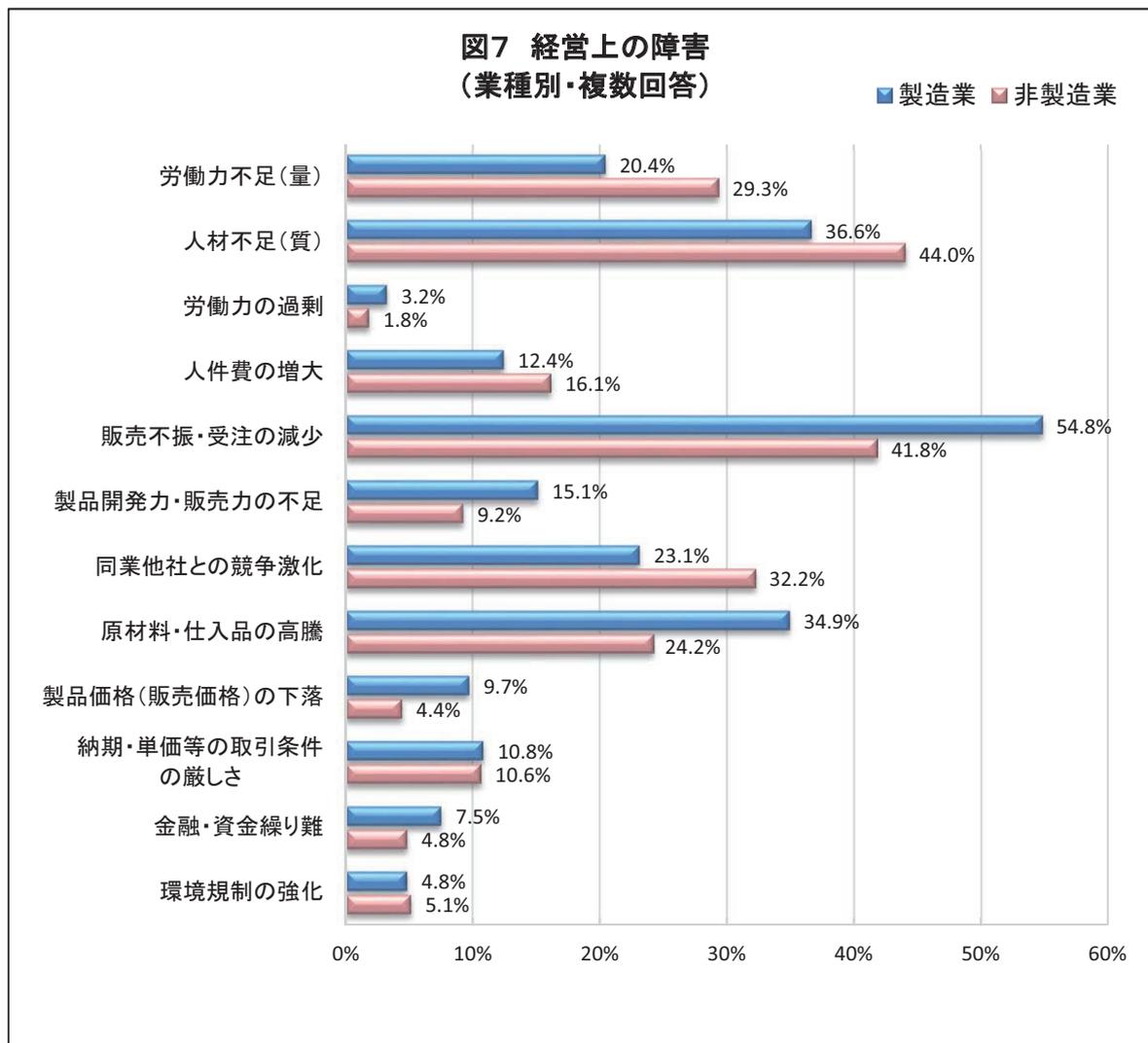


(5) 経営上の障害（業種別・図7）

「販売不振・受注の減少」「人材不足（質）」が障害

宮城県内の各事業所における経営上の障害について製造業と非製造業とに区分し集計した。製造業では「販売不振・受注の減少」が54.8%と最も高く、次いで「人材不足（質）」36.6%、「原材料・仕入品の高騰」34.9%の順であった。

また、非製造業では「人材不足（質）」が44.0%と最も高く、「販売不振・受注の減少」が41.8%、「同業他社との競争激化」が32.2%となった。

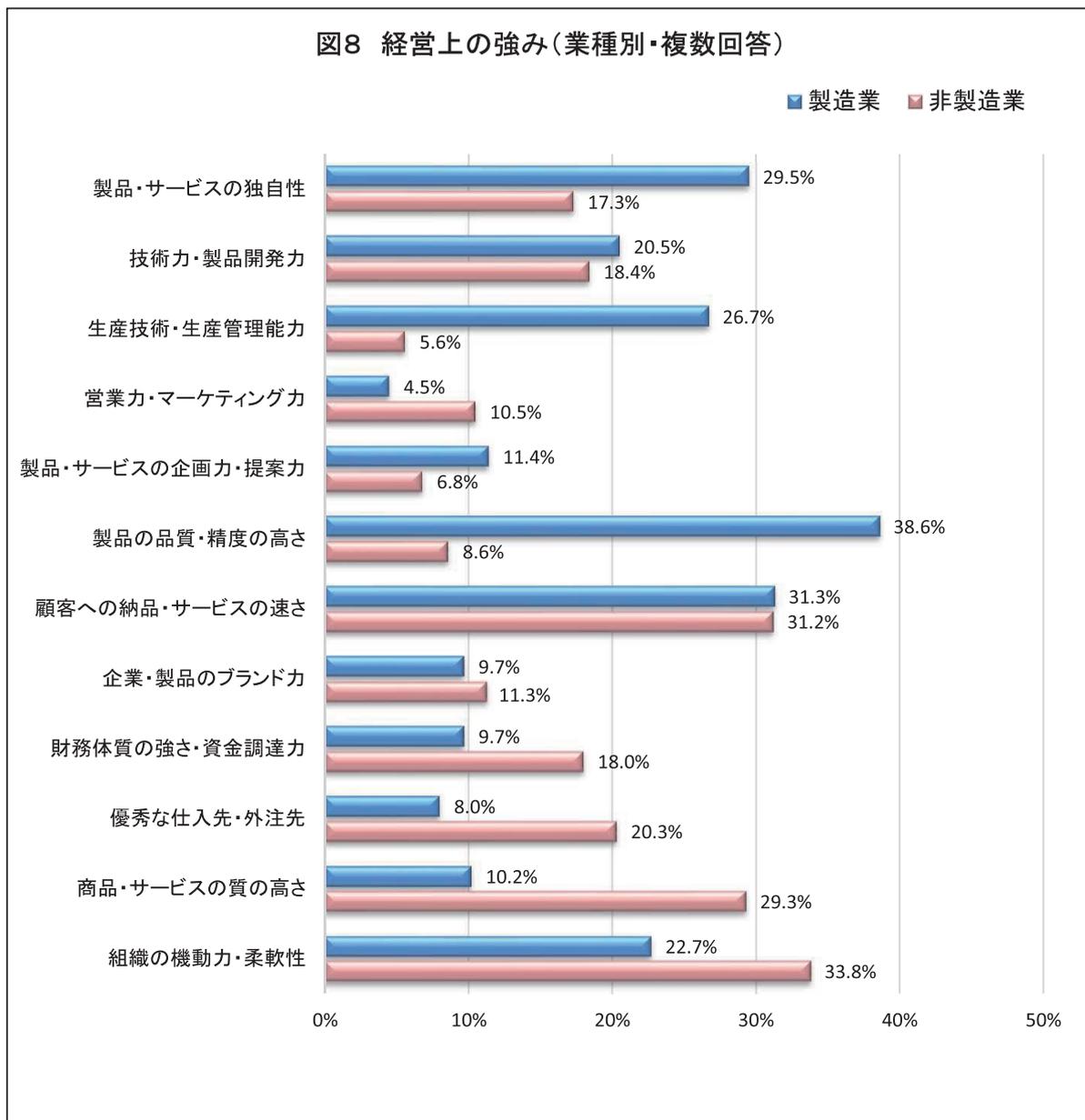


(6) 経営上の強み（業種別・図8）

製造業では「製品の品質・精度の高さ」、非製造業では「組織の機動力・柔軟性」の比率が最も高い

宮城県内の各事業所における経営上の強みについて製造業と非製造業とに区分し集計した。製造業の上位項目は、「製品の品質・精度の高さ」38.6%、「顧客への納品・サービスの速さ」31.3%、「製品・サービスの独自性」29.5%、の順であった。

非製造業は「組織の機動力・柔軟性」33.8%、「顧客への納品・サービスの速さ」31.2%、「商品・サービスの質の高さ」29.3%、の順であった。

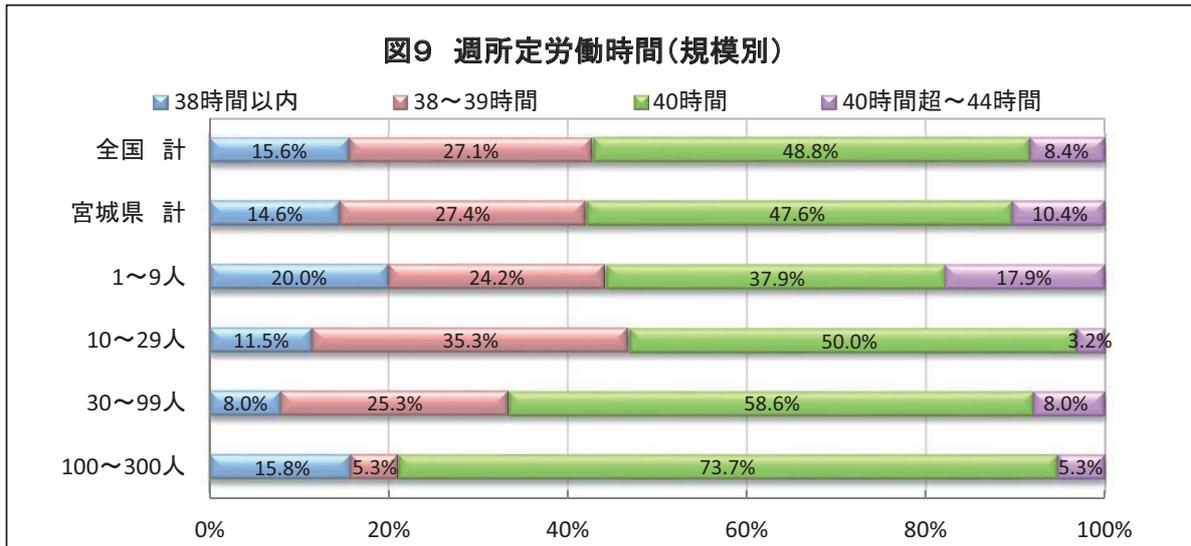


3. 労働時間に関する事項

(1) 週所定労働時間（規模別・図9）

「40時間」の割合が最も高い

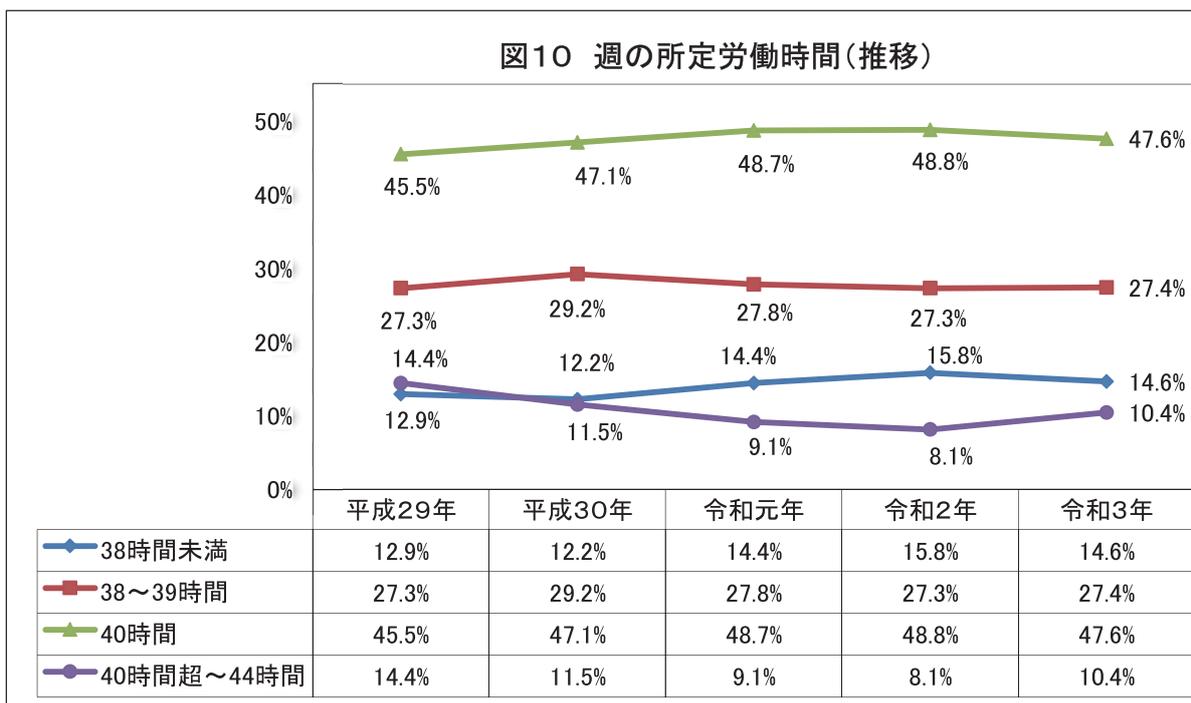
宮城県内の事業所における週の所定労働時間は「40時間」とする事業所が最も多く47.6%、次いで「38～39時間」が27.4%となっている。これらに週所定労働時間が「38時間以下」と回答した事業所の14.6%を加えると、89.6%の事業所が週の所定労働時間が40時間以下という状況。規模別においては、「38時間以下」及び「40時間超」と回答した事業所はともに「1～9人」規模の事業所で最多となっている一方、「100～300人」規模の事業所では40時間と回答した割合が70%を超えている。



(2) 週所定労働時間（推移・図10）

「40時間超～44時間」の事業所の割合が増加

宮城県内の事業所全体の、週の所定労働時間の推移は「40時間」と回答した事業所が昨年までは増加していたが、本年は対前年比で1.2%低下している。一方、「40時間超～44時間」の事業所の割合は毎年減少していたが、本年は前年から2.3%の増加となった。

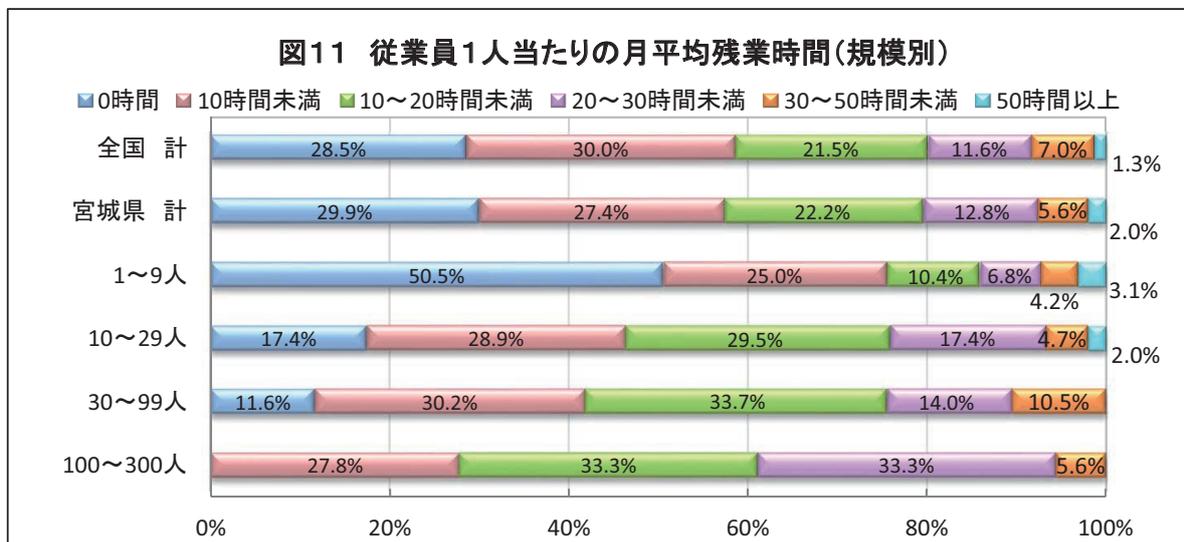


(3) 従業員1人当たりの月平均残業時間（規模別・図11）

「30時間以上」の割合は「30～99人」が最も高い

残業時間は「0時間」と回答した事業所が最も多く、残業時間が長くなる毎に割合が低くなっている。従業員規模別では従業員数が少ないほど「0時間」と回答した割合が高くなり、「1～9人」の事業所では過半数を占めている。

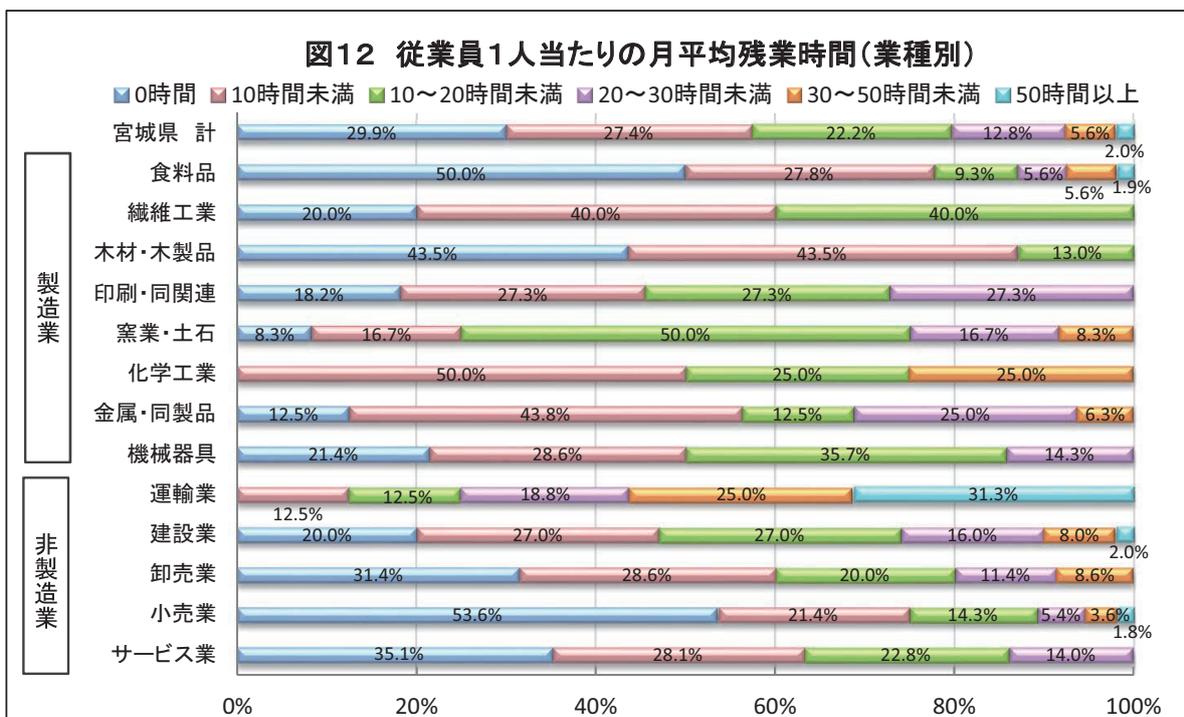
一方、「50時間以上」と回答した事業所の割合も「1～9人」が最も高く3.1%となっている。



(4) 従業員1人当たりの月平均残業時間（業種別・図12）

運輸業の残業時間が最も多い

「運輸業」は平均残業時間が「50時間以上」の割合が31.3%、「30～50時間未満」の割合も25.0%と高く、過半数の事業所で30時間を超えている。運輸業を除くと全ての業種で65%以上の事業所が平均残業時間は20時間未満と回答している。

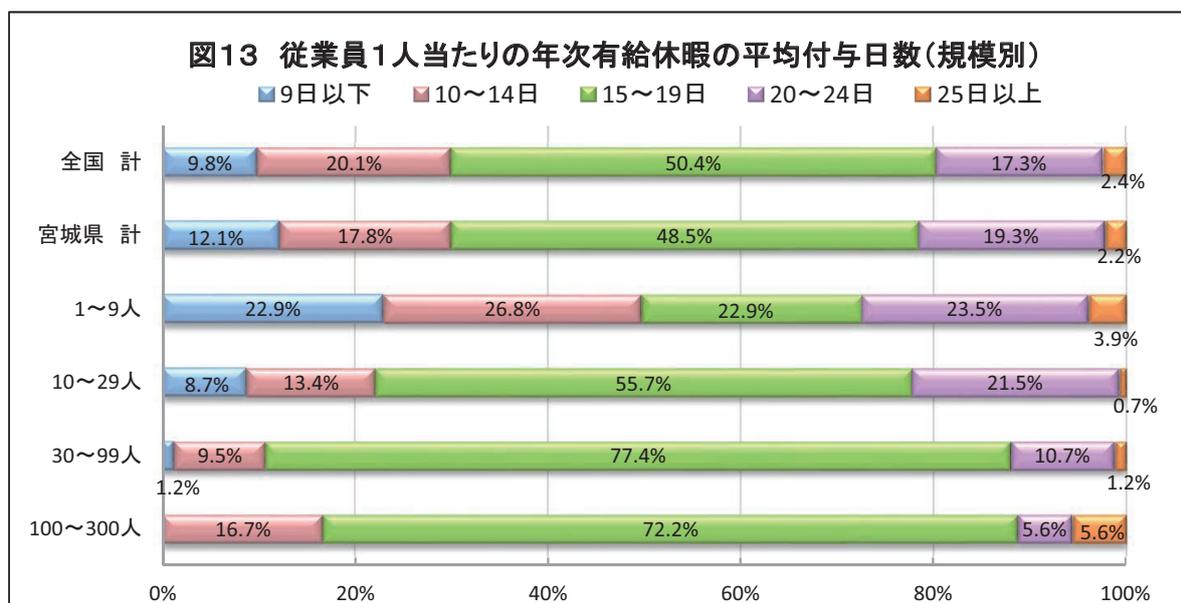


4. 年次有給休暇に関する事項

(1) 従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数（規模別・図13）

全国、宮城県ともに15日以上付与の割合は70%を超える

全国及び宮城県ともに15日以上付与した割合の合計は70%を超えている。また、宮城県では、「15～19日」が48.5%と最も多く、次いで「20～24日」19.3%、「10～14日」17.8%、「9日以下」12.1%の順となっている。従業員規模別に見ると、規模が大きくなるにつれて「9日以下」の割合が小さくなっている。

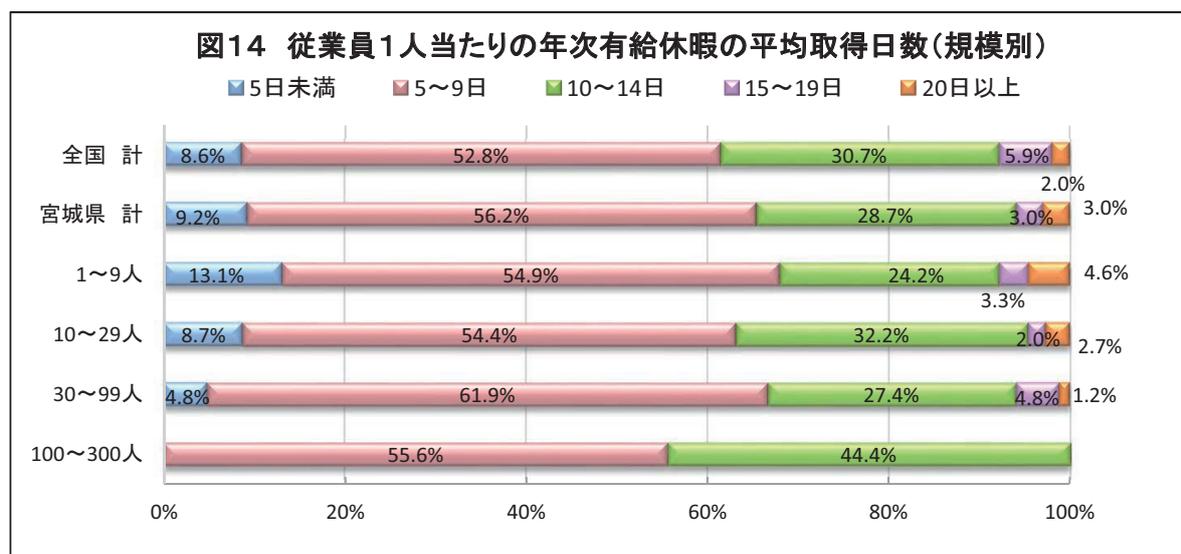


(2) 従業員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数（規模別・図14）

宮城県では9.2%の事業所が「5日未満」

2019年4月からの働き方改革関連法の施行により、10日以上の有給休暇が付与される労働者に対し、年5日の有給休暇を取得させることが使用者に義務づけられているが、宮城県計で、年次有給休暇の平均取得日数が「5日未満」と回答する事業所は9.2%となっている。

従業員規模でみると、「5日未満」と回答する事業者で最も高いのは「1～9人」の13.1%であり、規模が大きくなるに伴い「5日未満」と回答する割合が減少している。



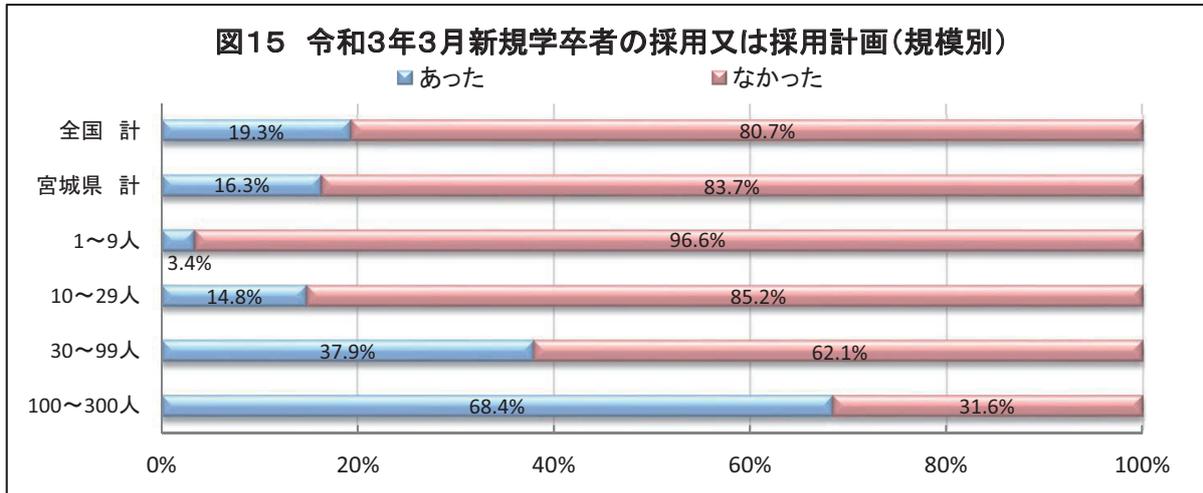
5. 新規学卒者の採用に関する事項

(1) 令和3年3月新規学卒者の採用又は採用計画（規模別・図15）

規模に比例して採用又は採用計画は増加

宮城県では「なかった」と回答した事業所が83.7%と、ほとんどの事業所が採用を見送る結果（計画）となっていた。

その一方、「あった」は「1～9人」3.4%、「10～29人」14.8%、「30～99人」37.9%、「100～300人」68.4%の順となっており、従業員規模が大きい事業所ほど採用又は採用計画があったとなっている。

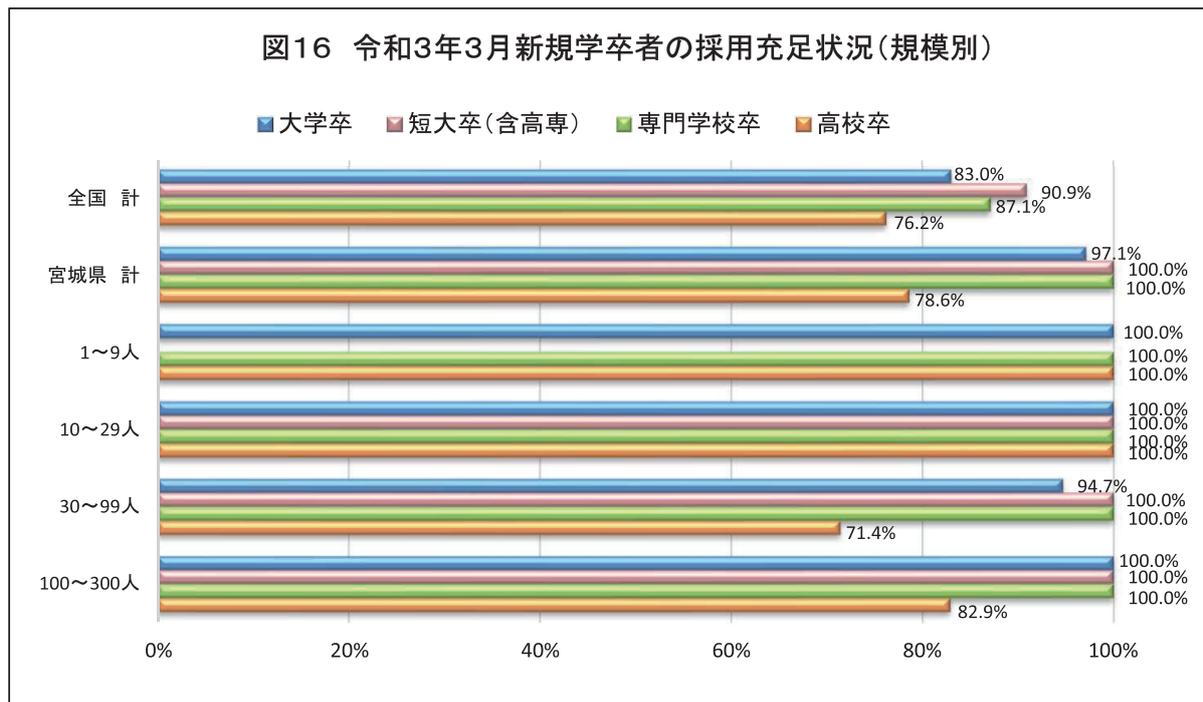


(2) 令和3年3月新規学卒者の採用充足状況（規模別・図16）

宮城県の採用充足状況が全国値を上回る

宮城県の採用充足状況は全国値をいずれも上回っている。

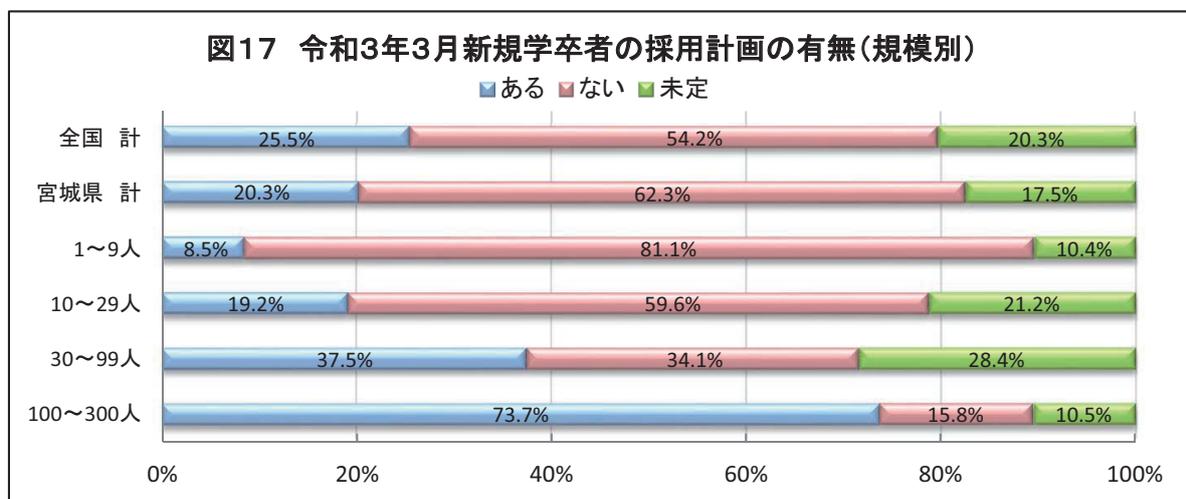
宮城県で令和3年3月に採用又は採用計画が「あった」事業所のうち、充足率が低い学歴は、「高校卒」の78.6%が最も低く、次いで「大学卒」が97.1%の順となっている。「専門学校卒」「短大卒（含高専）」の充足率はいずれも100%という状況であった。



(3) 令和4年3月新規学卒者の採用計画の有無（規模別・図17）

従業員規模に比例して「ある」とする事業所の比率が高い

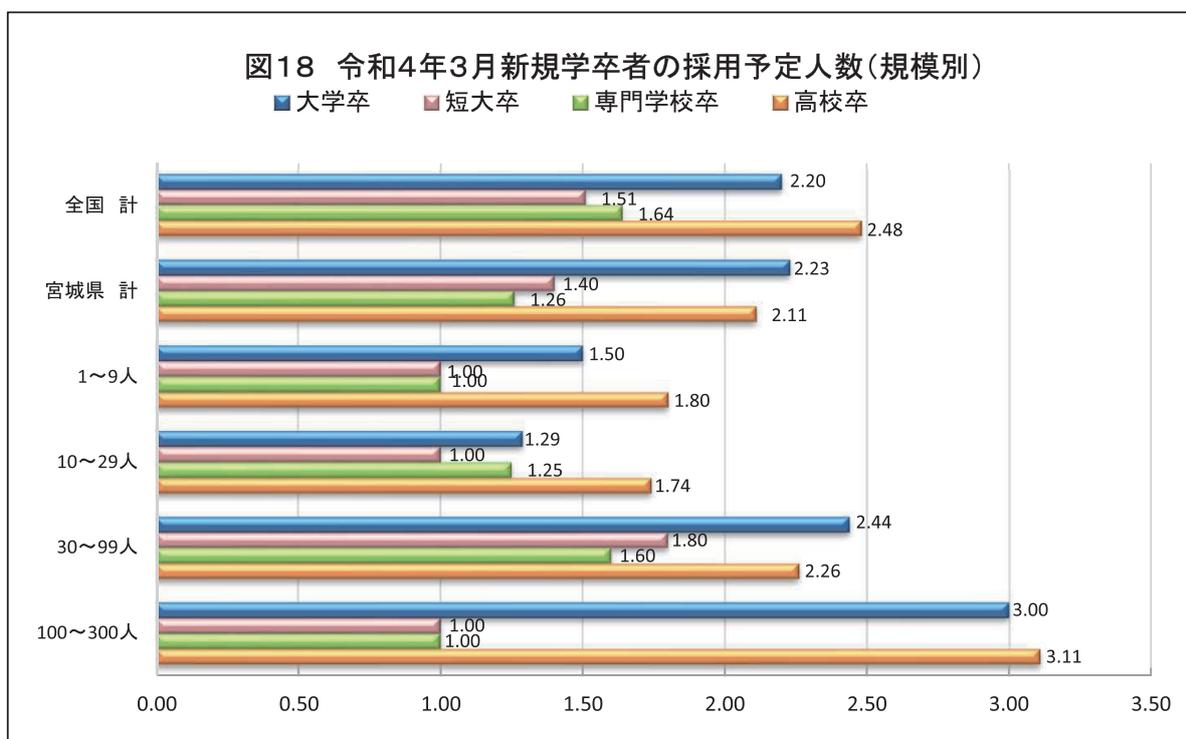
宮城県では「ない」と回答した事業所が62.3%と過半数が採用計画を見合わせている。
従業員規模別では、「ある」が「1～9人」8.5%、「10～29人」19.2%、「30～99人」37.5%、「100～300人」73.7%となっており、従業員規模が大きい事業所ほど採用計画がある。



(4) 令和4年3月新規学卒者の学卒(最終学歴)ごとの採用予定人数（規模別・図18）

全国、宮城県とも「大学卒」、「高校卒」の採用計画人数が多い

令和4年3月に採用を予定する新規学卒者の平均人数は、宮城県で「大学卒」2.23人、「高校卒」2.11人、「短大卒（含高専）」1.40人、「専門学校卒」1.26人の順となっている。

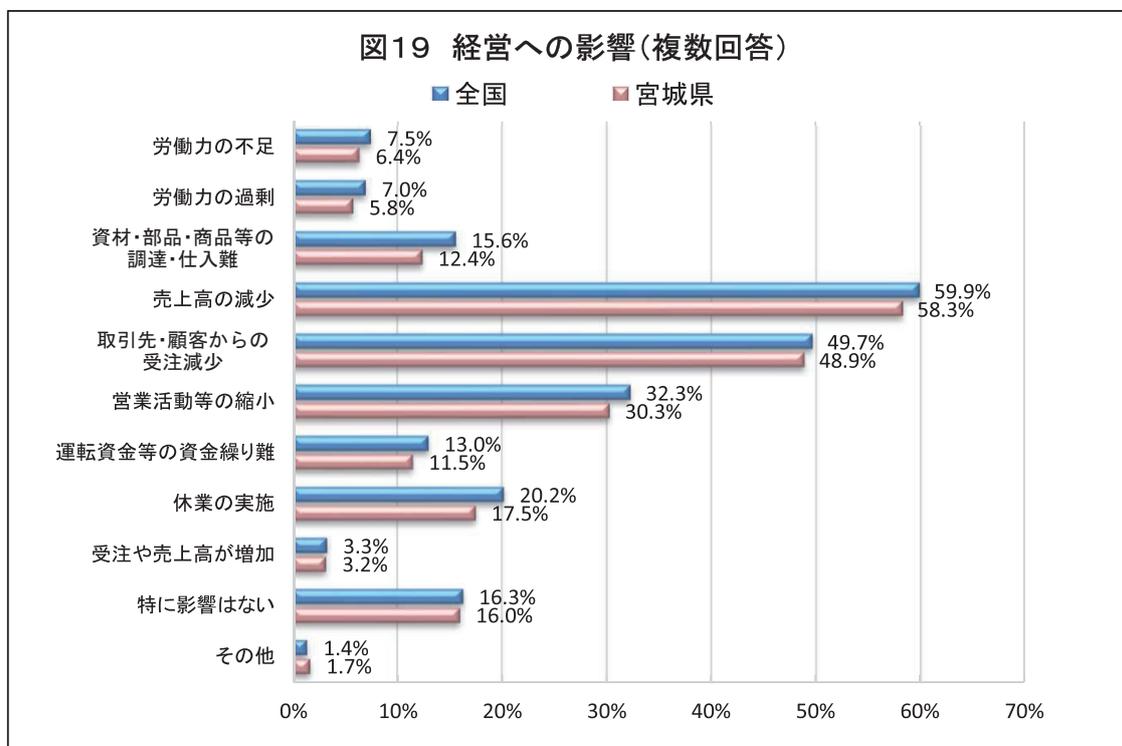


6. 新型コロナウイルスの影響に関する事項

(1) 新型コロナウイルスによる経営への影響（複数回答・図19）

全国・宮城県ともに「売上高の減少」が最多

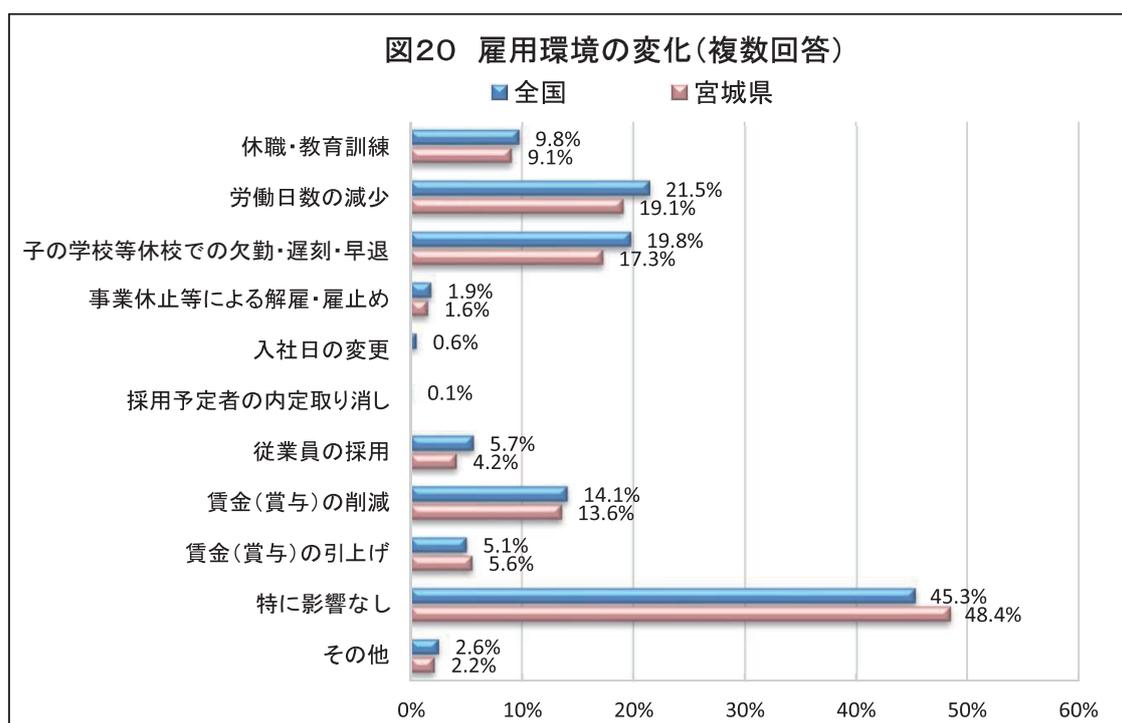
全国、宮城県ともに「売上高の減少」が最も多く影響を受けていると回答しており、次いで「取引先・顧客からの受注減少」、「営業活動の縮小」の順となっている。



(2) 新型コロナウイルスによる雇用環境の変化（複数回答・図20）

全国・宮城県ともに「特に影響はない」が最も多い

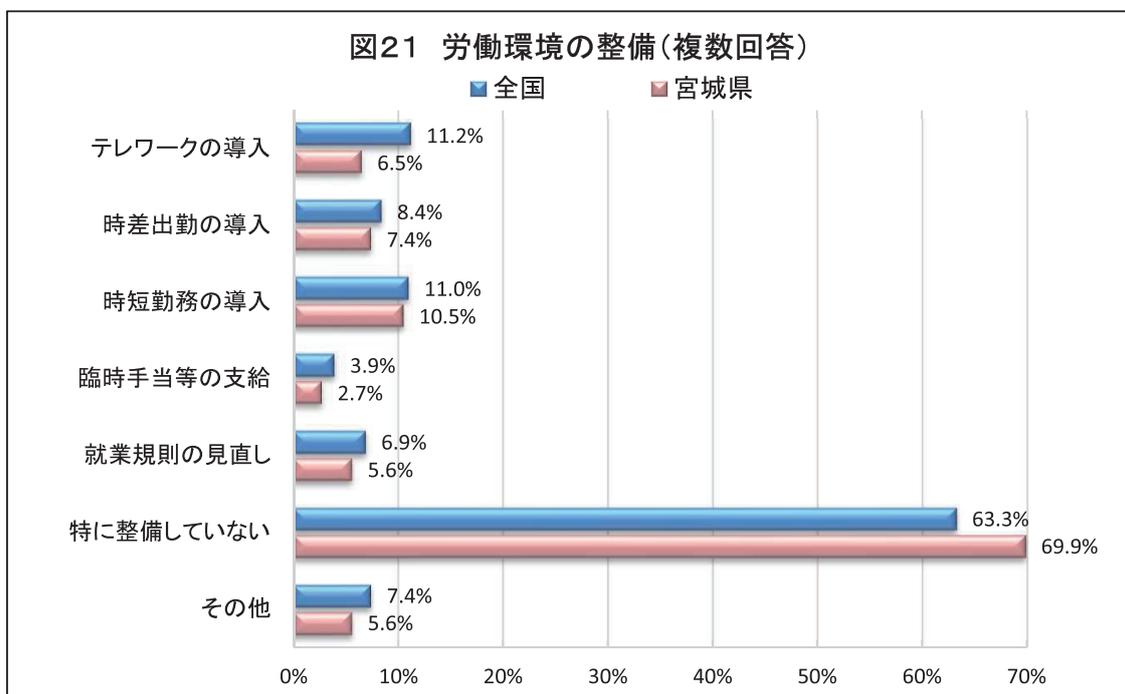
全国、宮城県ともに「特に影響はない」が最も多く、次いで「労働日数の減少」、「子の学校等休校での欠勤・遅刻・早退」の順であった。



(3) 新型コロナウイルス対策として実施した労働環境の整備（複数回答・図21）

宮城県では「時短勤務の導入」の割合が最も高い

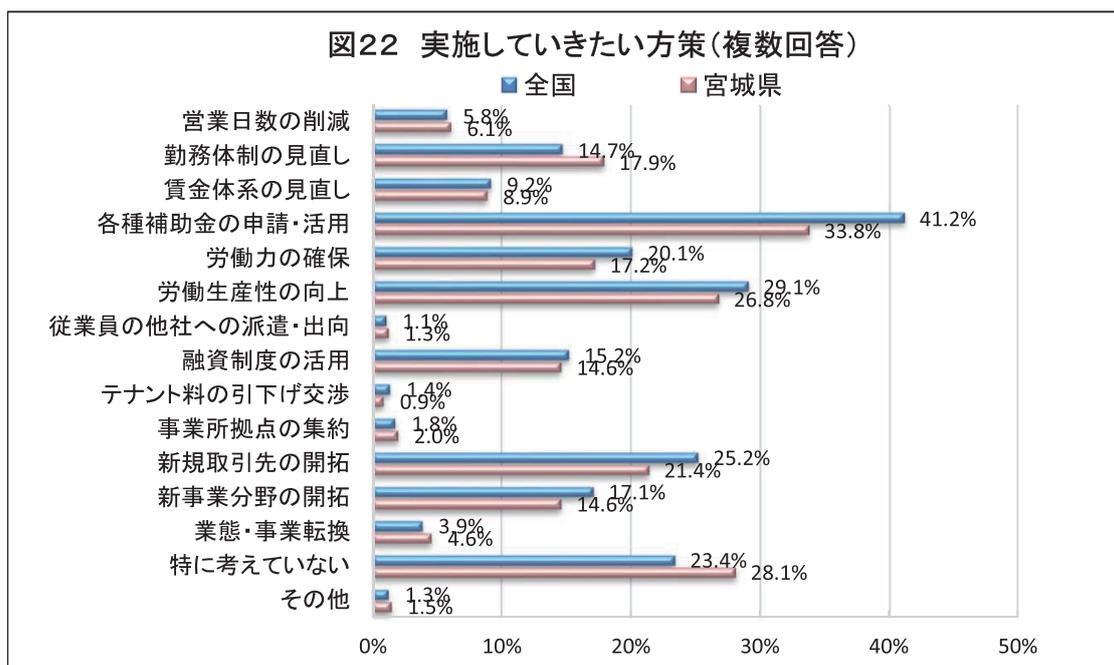
全国、宮城県ともに「特に整備していない」の回答が6割を超え最も多い結果であった。実施した労働環境の整備については、宮城県では「時短勤務の導入」の割合が最も多かった。テレワークの導入については全国では11.2%だったが、宮城県においては6.5%にとどまった。



(4) 新型コロナウイルスの影響への対策として今後実施していきたい方策（複数回答・図22）

全国・宮城県ともに「各種補助金の申請」が最も多い

方策について「特に考えていない」とした事業所は、全国では23.4%、宮城県では28.1%となっている。実施していきたい方策としては全国、宮城県ともに「各種補助金の申請・活用」が最も多い結果となった。

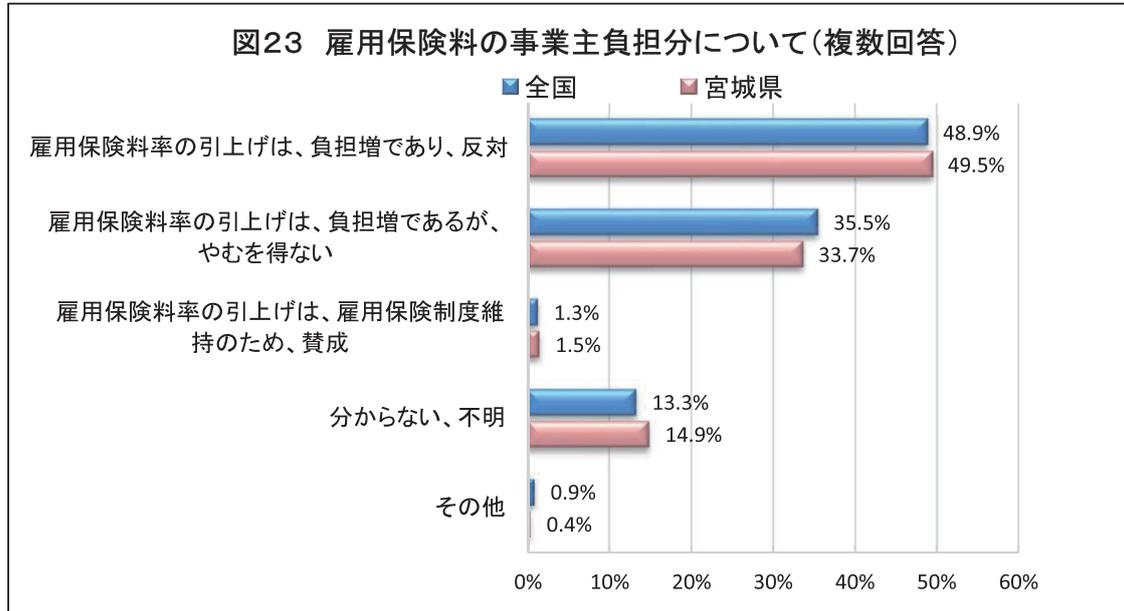


7. 雇用保険料の事業主負担分について

(1) 雇用保険料率の引上げについて（複数回答・図23）

全国、宮城県ともに「雇用保険料率の引上げは、負担増であり、反対」が最も多い

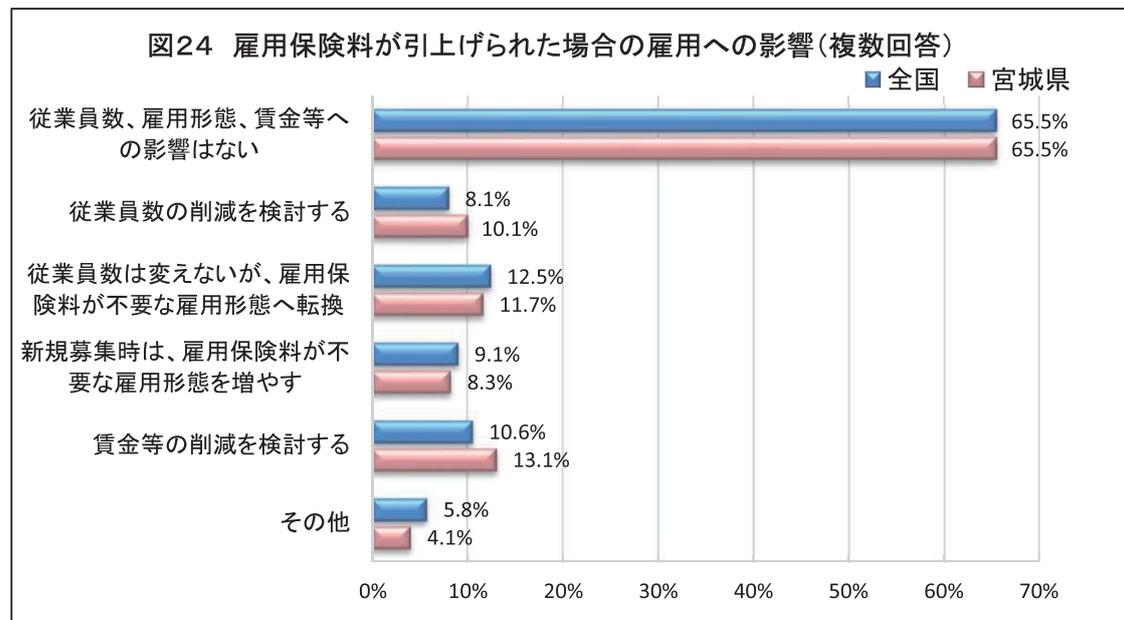
全国、宮城県ともに「雇用保険料率の引上げは、負担増であり、反対」が約半数を占めている。一方、「負担増であるがやむを得ない」とする回答も30%を超える結果となった。



(2) 雇用保険料が引上げられた場合の雇用への影響（複数回答・図24）

「従業員数、雇用形態、賃金等への影響はない」が最多

全国、宮城県ともに「従業員数、雇用形態、賃金等への影響はない」とする回答が6割を超え最も多い結果であった。



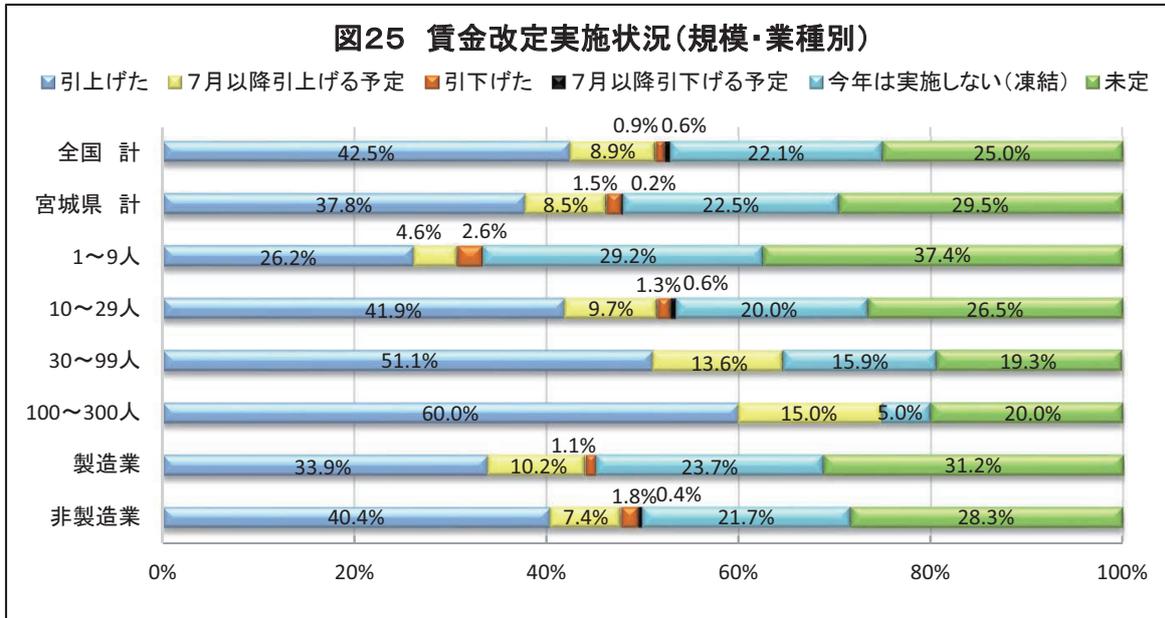
8. 賃金改定に関する事項

(1) 賃金改定実施状況（規模・業種別・図25）

「上げた」の割合が37.8%となり最多

「上げた」とする事業者は従業員規模が大きくなるほど割合が増え、「100～300人」では過半数を超える60.0%の事業者が「上げた」と回答している。

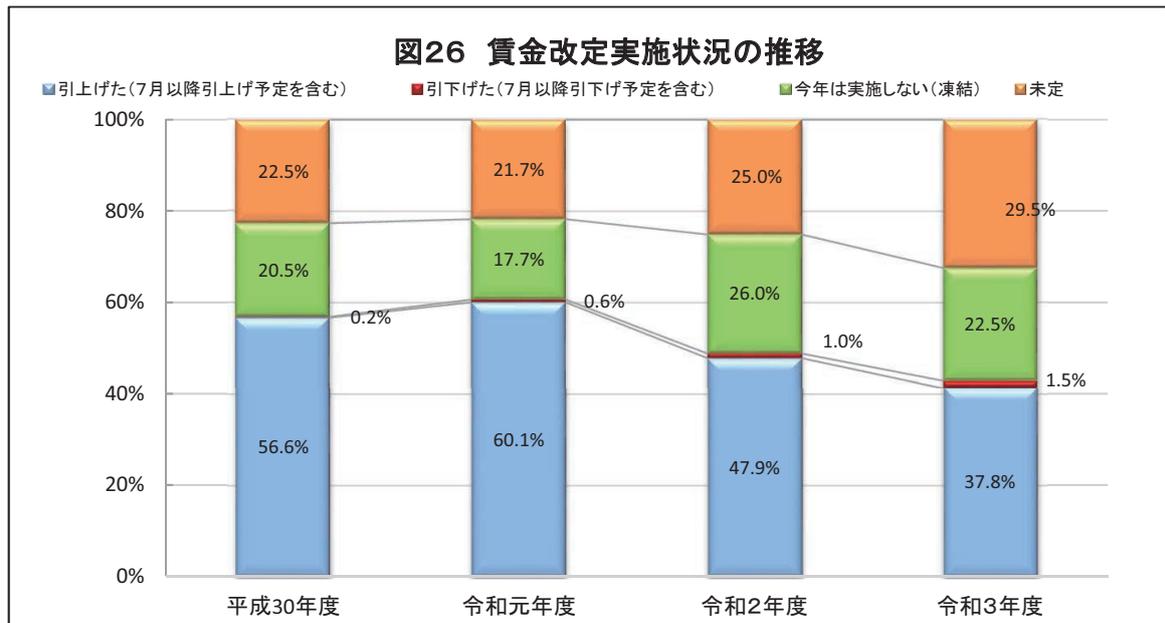
業種別では「上げた」と回答した事業所は「製造業」33.9%に対し、「非製造業」40.4%と「非製造業」の方が「上げた」割合が高い。



(2) 賃金改定実施状況の推移（図26）

賃金を「上げた」が3年間で最低

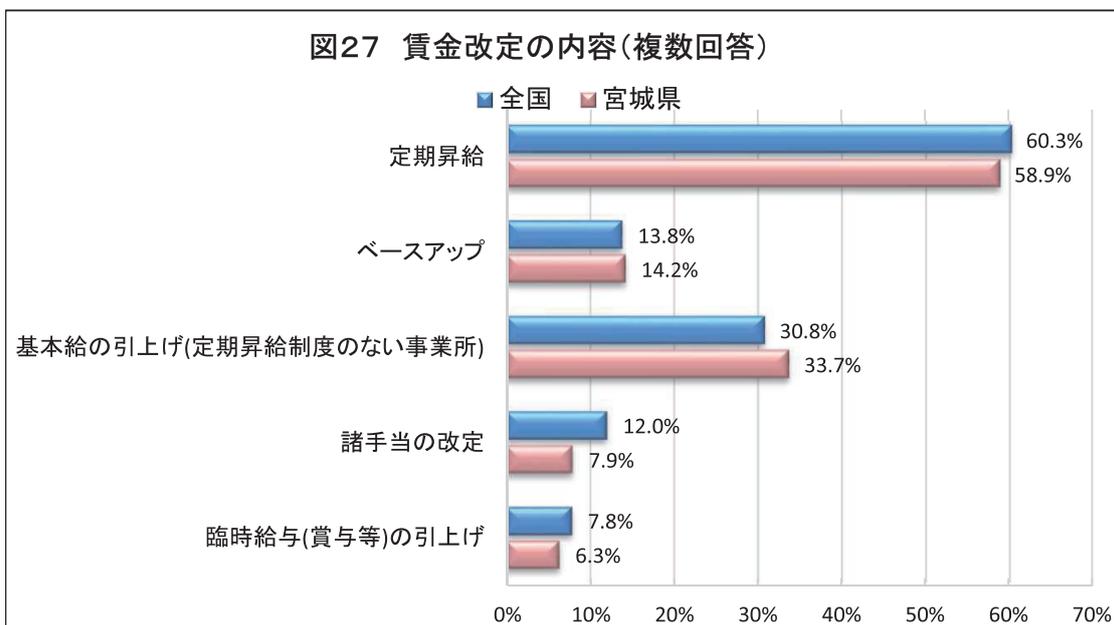
宮城県内では「上げた（7月以降引上げを含む）」と回答した事業者は昨年から10.1%減少し37.8%となり、2年連続の減少となった。



(3) 賃金改定の内容（規模別・図27）

賃金引き上げの内容は「定期昇給」が最多

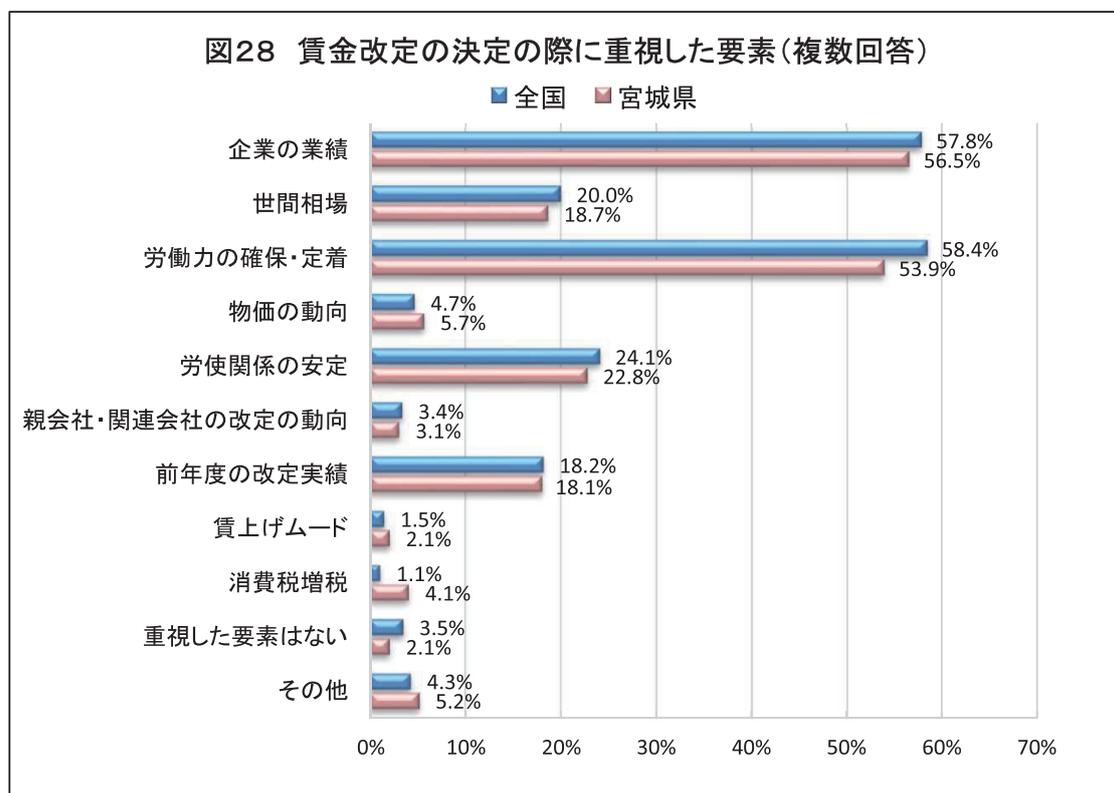
賃金を上げたと回答した事業所を対象にその改定内容を調査したところ、全国、宮城県ともに「定期昇給」により改定した事業所が50%を超え最多となった。



(4) 賃金改定の決定の際に重視した要素（図28）

「企業の業績」及び「労働力の確保・定着」を重視

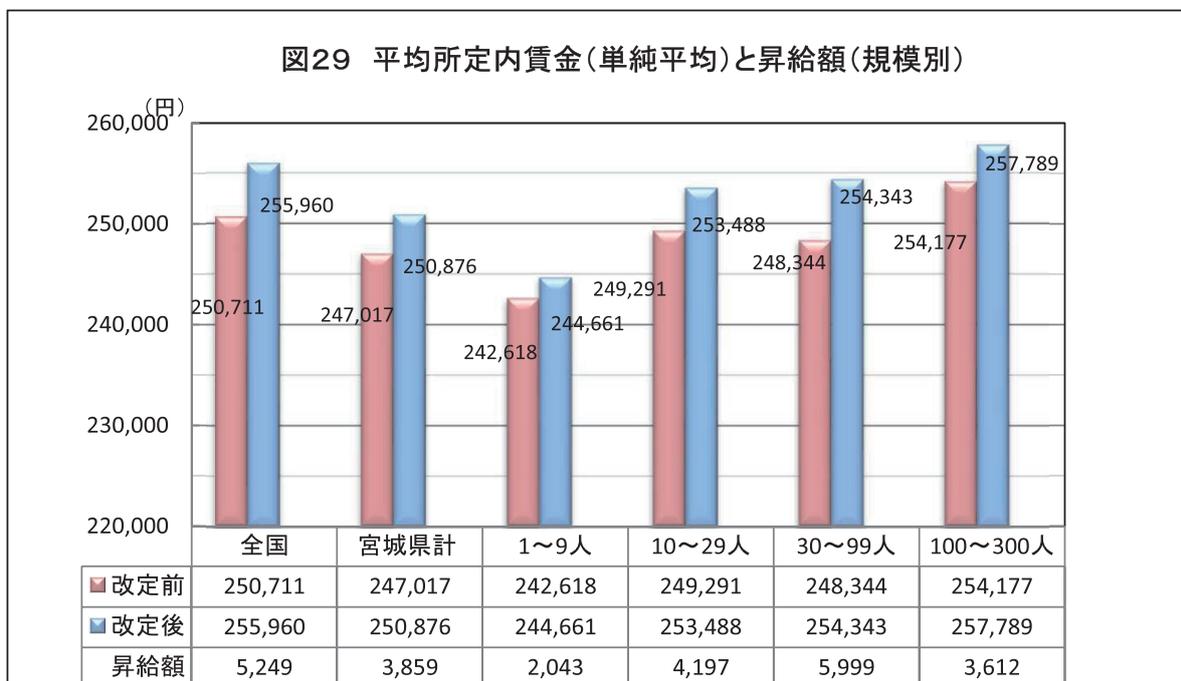
賃金の引き上げを決定する要素として、「企業の業績」及び「労働力の確保・定着」を重視していると回答した事業所が、全国、宮城県ともに50%を超える結果となった。



(5) 平均所定内賃金（単純平均）と昇給額（規模別・図29）

全国平均の昇給額は5,000円を超える

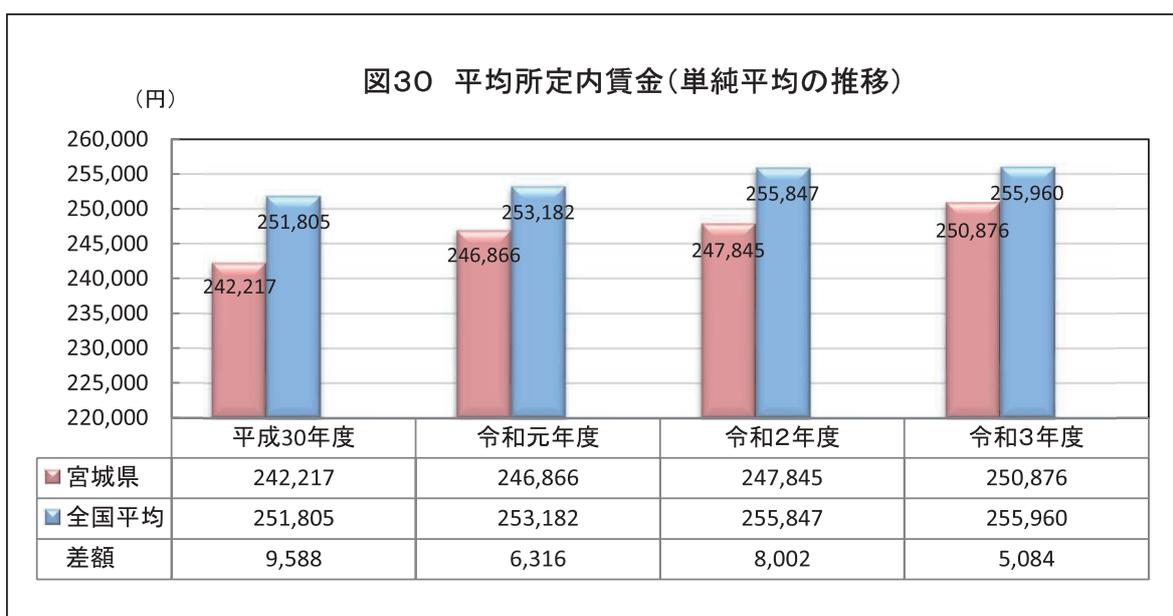
賃金昇給額は、全国が5,249円、宮城県は3,859円となり、宮城県が全国平均を1,390円下回った。従業員規模別では賃金昇給額は「30～99人」5,999円、「10～29人」4,197円、「100～300人」3,612円、「1～9人」2,043円の順となった。



(6) 平均所定内賃金（単純平均の推移・図30）

全国と宮城県の平均所定内賃金格差が減少

宮城県の平均所定内賃金は、247,845円から250,876円と前年度より3,031円増加した。一方で、全国平均の平均所定内賃金は255,847円から255,960円と前年度より113円の増加となり、全国平均と宮城県の格差が前年度8,002円から5,084円へと前年度より減少した。



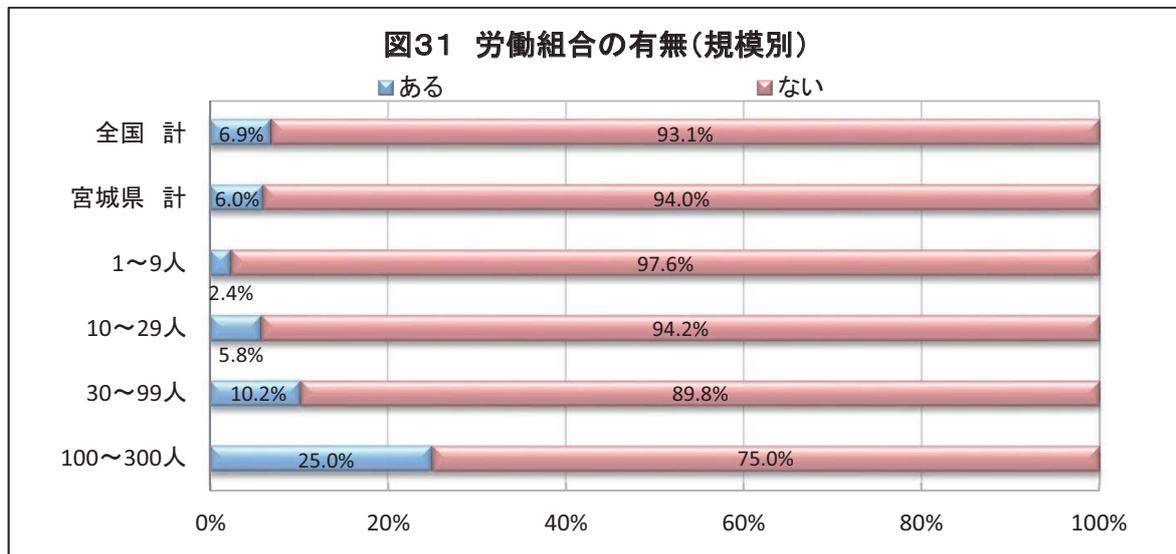
9. 労働組合に関する事項

(1) 労働組合の有無（規模別 図31）

全国、宮城県共に「ない」が9割超える

全国、宮城県共に「ない」が9割を超え、宮城県では「ない」が94.0%であった。

従業員規模別では「ある」の回答は「100～300人」25.0%、「30～99人」10.2%、「10～29人」5.8%、「1～9人」2.4%の順であり、規模が大きい事業所ほど組織率は高くなっている。



参考 地域別の春季賃上げ状況と格差

	昇給額 (円)	昇給率 (%)	格 差 (%)		昇給額 (円)	昇給率 (%)	格 差 (%)
北 海 道	6,250	2.46	119.1	滋 賀	6,432	2.30	122.5
青 森	4,833	2.17	92.1	京 都	3,477	1.30	66.2
岩 手	4,303	1.93	82.0	奈 良	6,421	2.39	122.3
宮 城	3,859	1.56	73.5	大 阪	6,108	2.08	116.4
秋 田	5,160	2.33	98.3	兵 庫	4,610	1.75	87.8
山 形	5,025	2.25	95.7	和 歌 山	6,281	2.40	119.7
福 島	5,277	2.23	100.5	鳥 取	4,542	2.04	86.5
茨 城	6,155	2.46	117.3	島 根	5,233	2.28	99.7
栃 木				岡 山	5,735	2.27	109.3
群 馬	4,931	1.91	93.9	広 島	4,219	1.62	80.4
埼 玉	4,576	1.62	87.2	山 口	4,399	1.80	83.8
千 葉	5,785	2.07	110.2	徳 島	5,515	2.37	105.1
東 京	3,615	1.25	68.9	香 川	787	0.30	15.0
神 奈 川	6,054	2.08	115.3	愛 媛	5,259	2.20	100.2
新 潟	4,348	1.84	82.8	高 知	6,982	3.08	133.0
長 野	5,567	2.23	106.1	福 岡	5,550	2.24	105.7
山 梨	6,846	2.56	130.4	佐 賀	5,059	2.32	96.4
静 岡				長 崎	6,510	2.82	124.0
愛 知	5,261	1.92	100.2	熊 本	5,196	2.23	99.0
岐 阜	4,367	1.69	83.2	大 分	6,184	2.71	117.8
三 重	5,352	1.98	102.0	宮 崎	6,939	2.96	132.2
富 山	4,544	1.81	86.6	鹿 児 島	6,246	2.67	119.0
石 川	4,997	1.94	95.2	沖 縄	5,760	2.59	109.7
福 井	5,717	2.16	108.9	全国平均	5,249	2.09	100.0

(注1) 格差は全国の単純平均昇給率を100とした場合

(注2) 集計結果は単純平均による

04 [][][][] [][][][]

(左欄は記入しないでください。)



令和3年度 中小企業労働事情実態調査ご協力をお願い

中小企業団体中央会では、中小企業における労働事情を的確に把握し、適正な労働対策を樹立することを目的に、本年度も全国一斉に標記調査を実施することとなりました。

つきましては、ご繁忙の折誠に恐縮ですが、趣旨をご理解いただき、調査にご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和3年度 中小企業労働事情実態調査票

調査時点：令和3年7月1日 調査締切：令和3年7月20日

記入についてのお願い

- ◇秘密の厳守 調査票にご記入くださいました事項については、企業と個人の情報の秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることはいたしませんので、ありのままをご記入ください。
◇ご記入方法 質問ごとの指示により該当欄に数字等をご記入いただくか、該当する項目の番号に○をつけてください。(7月1日現在でご記入ください。)
◇お問合せ先 調査票のご記入に当たっての不明な点など、調査に関しますお問合せ先は、下記までお願いいたします。調査票は7月20日までにご返送ください。

宮城県中小企業団体中央会 連携推進課
〒980-0011 宮城県仙台市青葉区上杉1丁目14-2
電話 022-222-5560 FAX 022-222-5557

貴事業所全体の概要についてお答えください。

Table with columns: 貴事業所の名称, 所在地, 記入担当者名, 電話番号, FAX番号, 業種. Includes a list of 19 industry categories and a box for registration.

設問1) 現在の従業員数についてお答えください。

① 令和3年7月1日現在の形態別の従業員数(役員を除く)を男女別に太枠内にご記入ください。また、従業員のうち常用労働者数をご記入ください。「前年比」の欄は、昨年と比べて「増加した=増」「変わらない=不変」「減少した=減」のいずれかに○印を付けてください。

Table for employee numbers with columns for gender, employee type (正社員, パートタイマー, 派遣, 嘱託・契約社員, その他), total, and previous year comparison. Includes a separate box for '常用労働者数'.

[注] (1) 「パートタイマー」とは、1日の所定労働時間が貴事業所の一般労働者より短い者、または1日の所定労働時間は同じでも1週の所定労働日数が少ない者です。
(2) 「常用労働者」とは、貴事業所が直接雇用する従業員のうち、次のいずれかに該当する者です。
① 期間を決めずに雇われている者、または1ヵ月を超える期間を決めて雇われている者
② 日々または1ヵ月以内の期限を限って雇われている者のうち、5月、6月にそれぞれ18日以上雇われた者
③ 事業主の家族で、貴事業所にて働いている者のうち、常時勤務して毎月給与が支払われている者
(3) 「その他」にはアルバイト等、他の項目に当てはまらない形態の人数を記入してください。

② 令和4年3月の新規学卒者の採用計画はありますか。(1つだけに○)

1. ある 2. ない 3. 未定

※1. に○をした事業所は②-1の質問にお答えください。



②-1 学卒ごとの採用予定人数をご記入ください。

1. 高校卒 人 2. 専門学校卒 人 3. 短大卒(含高専) 人 4. 大学卒 人

設問6) 新型コロナウイルスの影響についてお答えください。

① 新型コロナウイルスによる貴事業所の経営への影響について、お答えください。(該当するすべてに○)

1. 労働力の不足 2. 労働力の過剰 3. 資材・部品・商品等の調達・仕入難 4. 売上高の減少
5. 取引先・顧客からの受注減少 6. 営業活動等の縮小 7. 運転資金等の資金繰り難 8. 休業の実施
9. 受注や売上高が増加した 10. 特に影響はない 11. その他()

② 新型コロナウイルスの影響による貴事業所の従業員等の雇用環境の変化について、お答えください。(該当するすべてに○)

1. 休職・教育訓練をしてもらった従業員がいる 2. 労働日数を減らした従業員がいる
3. 子の学校等休校のため休んだ又は遅刻・早退した従業員がいる
4. 事業休止・縮小により解雇した又は雇止めした従業員がいる
5. 採用した従業員の入社日を遅らせた 6. 採用予定者の内定を取り消した 7. 従業員を採用した
8. 賃金(賞与)を削減した 9. 賃金(賞与)を引き上げた 10. 特に影響はない
11. その他()

③ 新型コロナウイルスの影響への対策として、7月1日現在、貴事業所で実施している従業員の労働環境の整備についてお答えください。(該当するすべてに○)

1. テレワークの導入 2. 時差出勤の導入 3. 時短勤務の導入 4. 臨時手当等の支給
5. 就業規則の見直し 6. 特に整備していない 7. その他()

④ 新型コロナウイルスの影響への対策として、貴事業所が事業を継続していくために、今後実施していきたい方策についてお答えください。(該当するすべてに○)

1. 営業日数の削減 2. 勤務体制の見直し 3. 賃金体系の見直し 4. 各種補助金の申請・活用
5. 労働力の確保 6. 労働生産性の向上 7. 従業員の他社への派遣・出向 8. 融資制度の活用
9. テナント料の引き下げ交渉 10. 事業所拠点の集約 11. 新規取引先の開拓
12. 新事業分野の開拓 13. 業態・事業転換 14. 特に考えていない 15. その他()

設問7) 雇用保険料の事業主負担分についてお答えください。

① 新型コロナウイルス感染拡大に伴って特例措置がとられている雇用調整助成金等は、主に雇用保険料の事業主負担分を財源としています。感染の長期化で雇用保険財政がひっ迫していることから、今後、雇用保険料率の引上げ等の議論が始まることが予想されます。貴事業所のお考えについて、お答えください。(1つだけに○)

1. 雇用保険料率の引上げは、負担増であり、反対 2. 雇用保険料率の引上げは、負担増であるが、やむを得ない
3. 雇用保険料率の引上げは、雇用保険制度維持のため、賛成 4. 分からない、不明
5. その他()

② 雇用保険料が引き上げられた場合、貴事業所の雇用への影響についてお答えください。(該当するすべてに○)

1. 従業員数、雇用形態、賃金等への影響はない 2. 従業員数の削減を検討する
3. 従業員数は変えないが、雇用保険料が不要な(雇用保険適用外)雇用形態への転換を検討する
4. 新規募集時は、雇用保険料が不要な(雇用保険適用外)雇用形態を増やす
5. 賃金等の削減を検討する 6. その他()

設問 8) 賃金改定についてお答えください。

① 令和 3 年 1 月 1 日から令和 3 年 7 月 1 日までの間にどのような賃金改定を実施しましたか。(1 つだけに○)

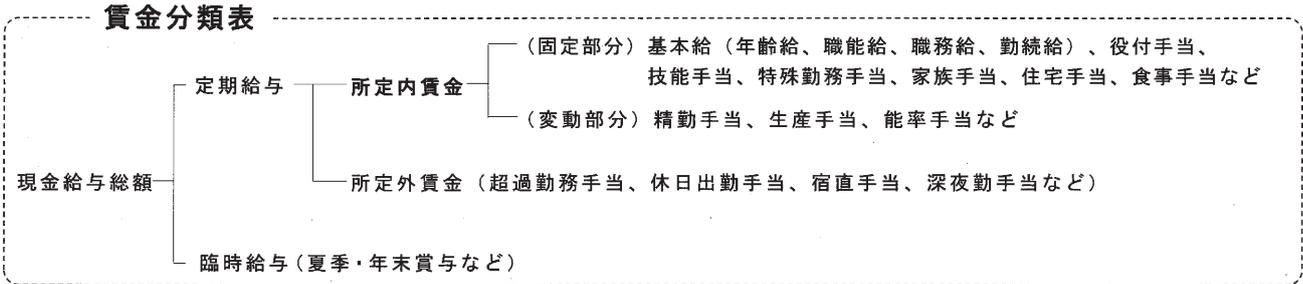
1. 上げた	2. 下げた	3. 今年は実施しない(凍結)
4. 7月以降引上げる予定	5. 7月以降引下げる予定	6. 未定

※ 1. ~ 3. に○をした事業所は下記の①-1の質問にもお答えください。

①-1 賃金改定(引上げ・引下げ・凍結)を実施した対象者の総数と従業員1人当たり平均の改定前・改定後所定内賃金(通勤手当を除く)及び平均引上げ・引下げ額をご記入ください。ご記入の際は下記の〔注〕をご参照ください。なお、プラス・マイナスの記号は不要です。

対象者総数	従業員 1 人 当 たり (月 額)		
	改定前の平均所定内賃金 (A)	改定後の平均所定内賃金 (B)	平均引上げ・引下げ額 (C)
人	円	円	円

- 〔注〕(1) 「改定前の平均所定内賃金(A)」「改定後の平均所定内賃金(B)」「平均引上げ・引下げ額(C)」の関係は次のとおりです。
- ・「1. 上げた」事業所は、「平均引上げ・引下げ額(C)」はプラス額になります。
 - ・「2. 下げた」事業所は、「平均引上げ・引下げ額(C)」はマイナス額になります。
 - ・「3. 今年は実施しない(凍結)」事業所は、(B)と(A)は同額になりますので、「平均引上げ・引下げ額(C)」は「0」になります。
- (2) 対象者総数は、賃金改定対象者で、賃金の改定前、改定後とも在職している者です(1 ページ目の設問 1 の「従業員数」とは必ずしも一致しなくても結構です)。
- (3) パートタイマー、アルバイト、役員、家族、嘱託、病欠者、休職者などは除いてください。
- (4) 臨時給与により賃金改定した場合は、上記賃金に含める必要はありません。
- (5) 「所定内賃金」については、下表を参考にしてください。



※①で 1. または 4. に○をした事業所、及び、臨時給与を引上げた(7月以降引上げ予定)事業所のみ②・③にもお答えください。

② 賃金改定(引上げ・7月以降引上げ予定)の内容についてお答えください。(該当するものすべてに○)

1. 定期昇給	2. ベースアップ	3. 基本給の引上げ(定期昇給制度のない事業所)
4. 諸手当の改定	5. 臨時給与(夏季・年末賞与など)の引上げ	

- 〔注〕(1) 「定期昇給」とは、あらかじめ定められた企業の制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することをいいます。また、毎年時期を定めて行っている場合は、能力、業績評価に基づく査定昇給なども含みます。
- (2) 「ベースアップ」とは、賃金表の改定により賃金水準を上げることを行います。

③ 貴事業所では、今年の賃金改定(引上げ・7月以降引上げ予定)の決定の際に、どのような要素を重視しましたか。(該当するものすべてに○)

1. 企業の業績	2. 世間相場	3. 労働力の確保・定着	4. 物価の動向	5. 労使関係の安定
6. 親会社又は関連会社の改定の動向	7. 前年度の改定実績	8. 賃上げムード	9. 消費税増税	
10. 重視した要素はない	11. その他()			

設問 9) 労働組合の有無についてお答えください。(1 つだけに○)

1. ある	2. ない
-------	-------

◎お忙しいところご協力ありがとうございました。記入もれがないかももう一度お確かめのうえ、7月20日までにご返送ください。

