

令和 4 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支援方針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。

60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」「従業員の採用」「育児・介護休業制度」「人材育成と教育訓練」「原材料費と人件費アップ等の価格転嫁」「賃金改定」「労働組合」の調査項目に従い、調査を実施しました。

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。

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並びに調査対象事業所に対しまして、厚く御礼申し上げますとともに、今後もますますのご発展を祈念いたします。

令和5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. 従業員の採用に関する事項	
(1) 令和3年度の採用状況（規模別）	10
(2) 令和4年3月新規学卒者の採用充足状況（規模別）	10
(3) 令和3年度中途採用の充足状況（規模別）	11
(4) 中途採用を行った従業員の年齢層（規模別）	11
6. 育児・介護休業制度	
(1) 育児休業の取得状況（雇用形態別）	12
(2) 育児休業の取得状況（規模別）	12
(3) 産休・育休の代替要員（規模別）	13
(4) 産後パパ育休についての対応（規模別・複数回答）	13
7. 人材育成と教育訓練	
(1) 人材育成のための教育訓練	14
(2) 付加価値や生産性を高めるために行う教育訓練、研修の内容（規模別）	14
8. 原材料費、人件費（賃金等）アップ等に対する販売価格への転嫁状況	
(1) 転嫁状況（業種別）	15
(2) 販売価格への転嫁の内容（業種別）	16
(3) 価格転嫁の割合（業種別）	16
9. 賃金改定に関する事項	
(1) 賃金改定実施状況（規模・業種別）	17
(2) 賃金改定実施状況の推移	17
(3) 賃金改定の内容（規模別）	18
(4) 賃金改定の決定の際に重視した要素	18
(5) 平均昇給額（単純平均）（規模別）	19
(6) 平均所定内賃金（単純平均の推移）	19
10. 労働組合に関する事項	
(1) 労働組合の有無（規模別）	20
参考 地域別の春季賃上げ状況と格差	21
IV. 令和4年度中小企業労働事情実態調査票	22

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4年7月1日

4. 調査内容（調査票の様式）

「令和4年度中小企業労働事情実態調査票」参照（P22）

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1,000事業所（製造業から460事業所、非製造業から540事業所）を対象として調査した結果、350事業所から有効回答を得た（回答率35.0%）。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69.8%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 (%)	18811 100%	6473 34.4	6480 34.4	4517 24.0	1341 7.1
宮城県	350 100%	129 36.9	115 32.9	85 24.3	21 6.0
製造業計	148 100%	43 29.1	59 39.9	40 27.0	6 4.1
食料品	49 100%	16 32.7	20 40.8	11 22.4	2 4.1
繊維工業	8 100%	1 12.5	6 75.0	1 12.5	0 0.0
木材・木製品	12 100%	5 41.7	3 25.0	3 25.0	1 8.3
印刷・同関連	24 100%	7 29.2	8 33.3	8 33.3	1 4.2
窯業・土石	24 100%	7 29.2	13 54.2	3 12.5	1 4.2
化学工業	5 100%	2 40.0	0 0.0	3 60.0	0 0.0
金属・同製品	12 100%	3 25.0	3 25.0	6 50.0	0 0.0
機械器具	10 100%	2 20.0	4 40.0	4 40.0	0 0.0
その他製造業	4 100%	0 0.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0
非製造業計	202 100%	86 42.6	56 27.7	45 22.3	15 7.4
情報通信業	1 100%	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
運輸業	20 100%	4 20.0	6 30.0	4 20.0	6 30.0
建設業	69 100%	25 36.2	29 42.0	13 18.8	2 2.9
卸売業	36 100%	10 27.8	11 30.6	13 36.1	2 5.6
小売業	45 100%	33 73.3	8 17.8	3 6.7	1 2.2
サービス業	31 100%	14 45.2	2 6.5	12 38.7	3 9.7

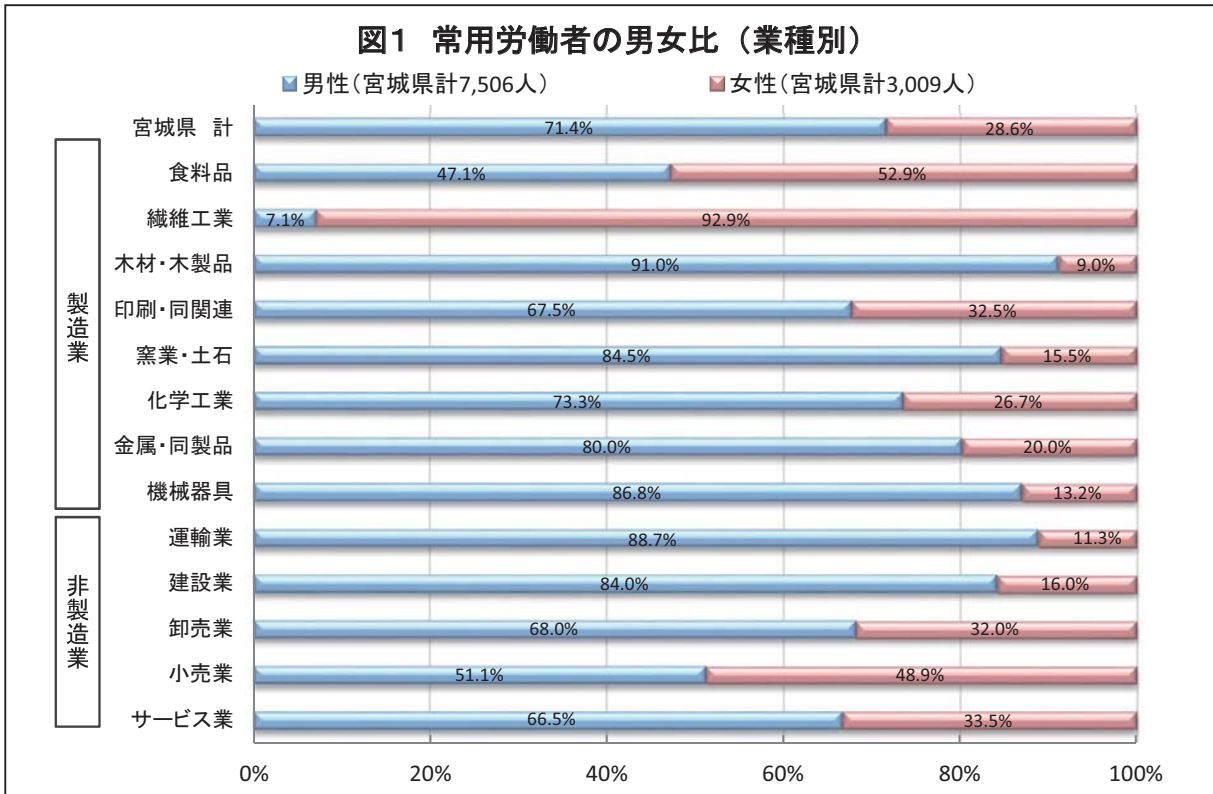
Ⅲ. 調査結果の概要

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71.4%が男性

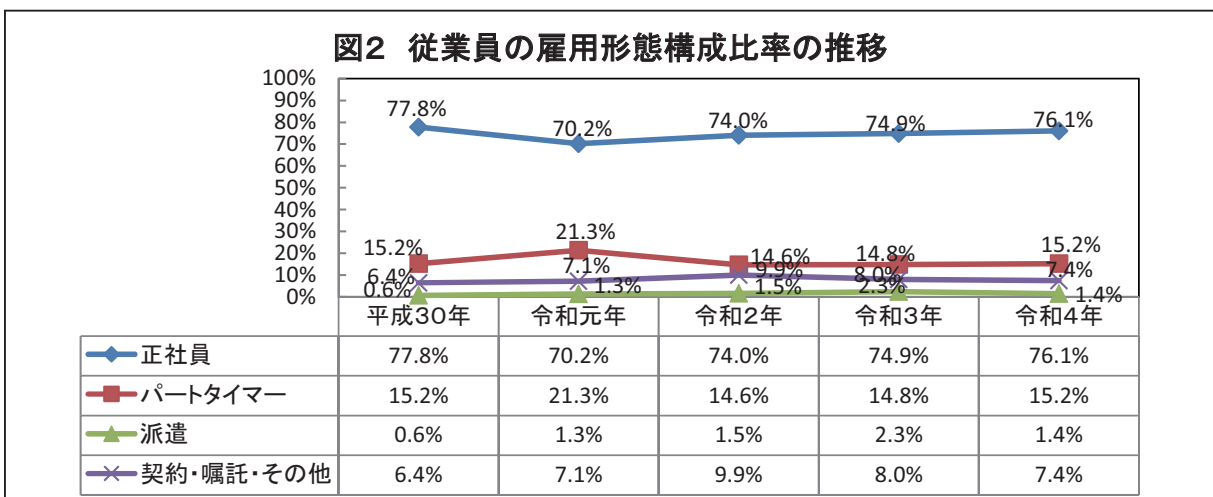
回答事業所の従業員数は10,515人で、うち男性が7,506人（71.4%）、女性が3,009人（28.6%）となっており、男性労働者は女性労働者のおよそ2.49倍となっている。業種別では、繊維工業及び食料品製造業で女性比率が高くなっている以外は男性の割合が多い。



(2) 従業員の雇用形態構成比率（推移・図2）

正社員が増加

従業員の雇用形態は「正社員」が76.1%となっている。「パート」と「派遣」はそれぞれ15.2%、1.4%となった。「契約・嘱託・その他」は前年より微減の7.4%となっており、昨年度と比較すると、正社員の割合が1.2%増加している。

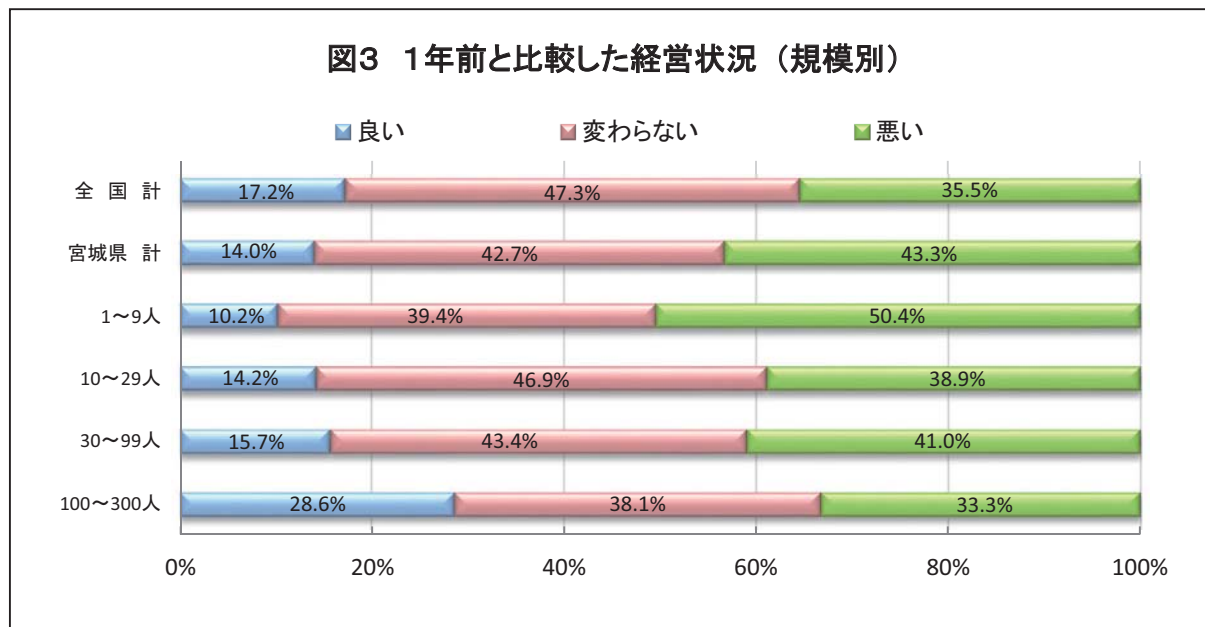


2. 経営に関する事項

(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「悪い」が最多で4割以上

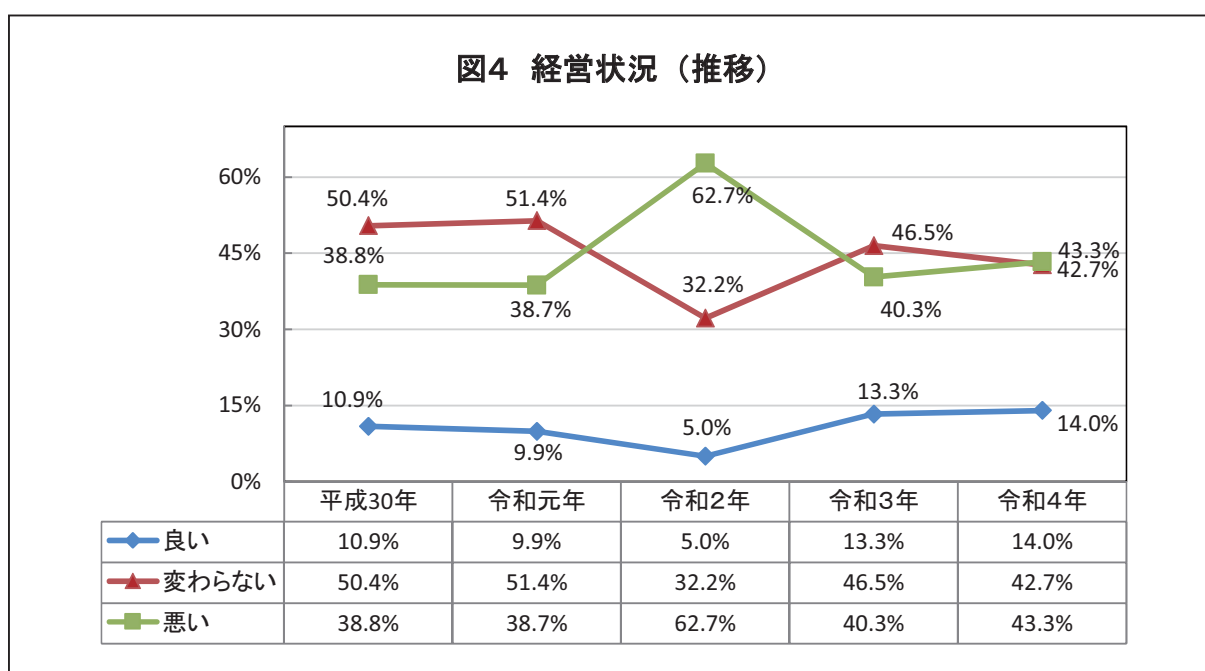
宮城県の経営状況は、1年前と比較して「悪い」と回答したのが43.3%と最も高く、次いで「変わらない」42.7%、「良い」14.0%の順となっている。従業員の規模別で見ると、大規模な事業所ほど「良い」と回答した比率が高くなっている。



(2) 経営状況（推移・図4）

経営状況が「悪い」が「変わらない」を上回る

今年は経営状況が「悪い」と回答した事業所が最多となり、昨年最多だった「変わらない」の回答を上回った。「良い」と回答した事業所は昨年度より増加し14.0%となったものの、43.3%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。

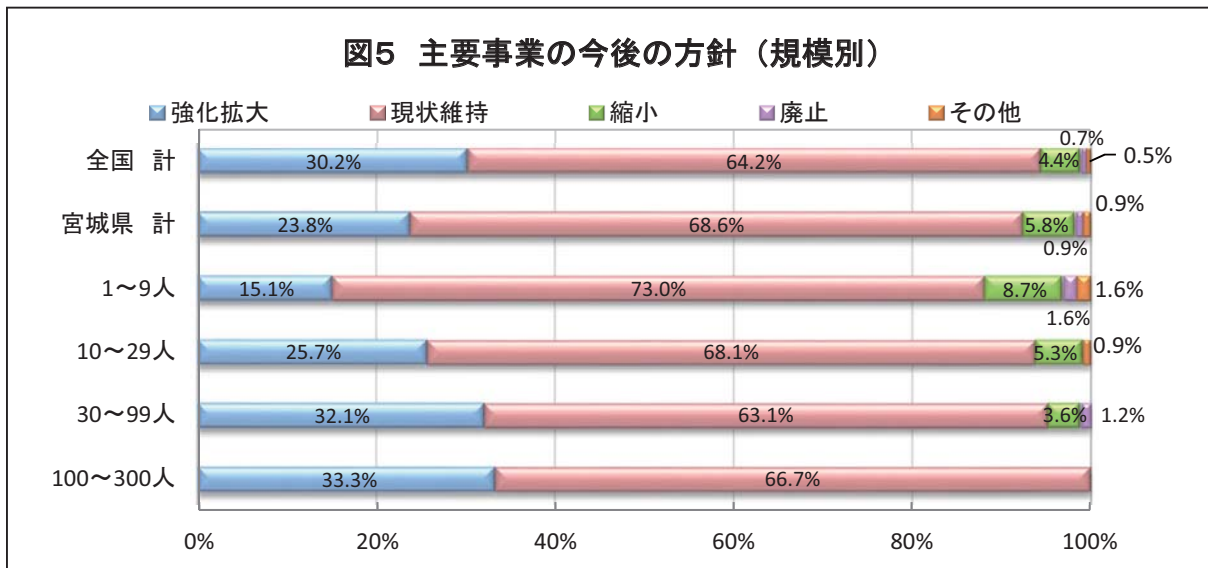


(3) 主要事業の今後の方針（規模別・図5）

主要事業は現状維持が最多

宮城県全体では「現状維持」68.6%、「強化拡大」23.8%と続いている。

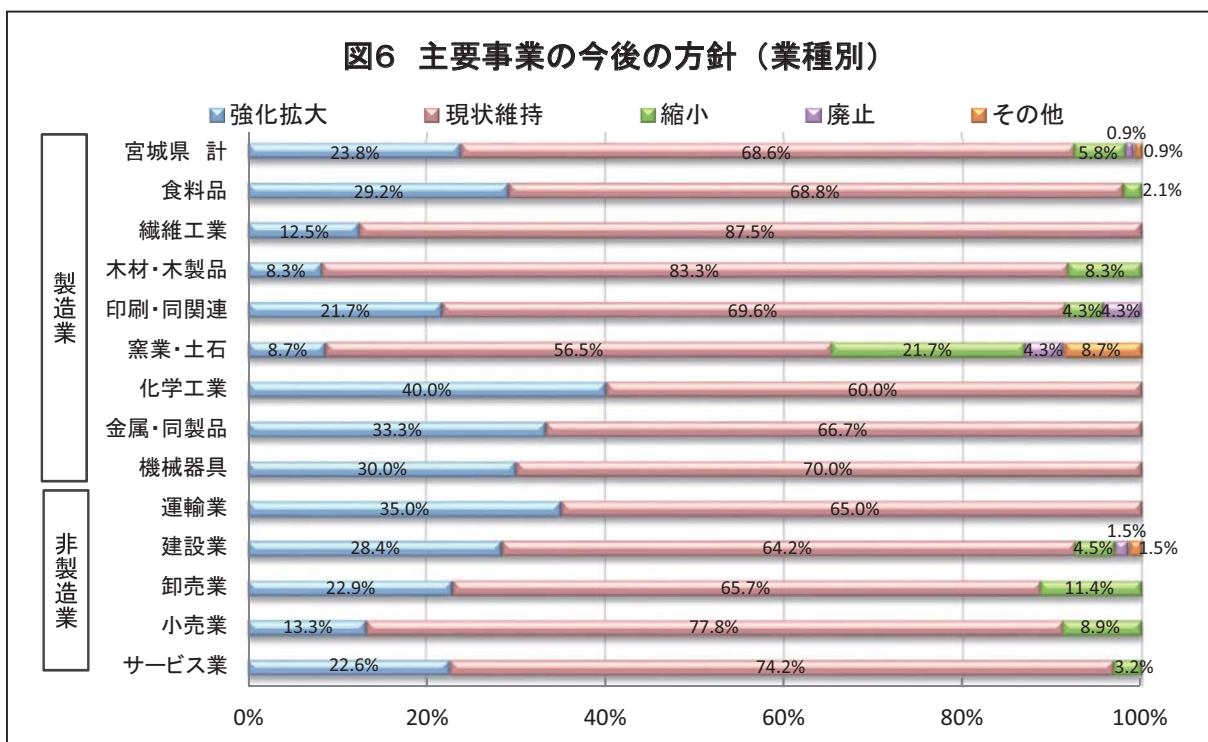
規模別での集計では、「縮小」及び「廃止」の回答は事業所規模が小さいほど多くなる傾向があった。全国と宮城県内においての差はあまりなく、いずれも「現状維持」「縮小」「廃止」など、主要事業の見直しをする割合が少ない傾向にある。



(4) 主要事業の今後の方針（業種別・図6）

約4割の業種で現状維持が7割を超える

業種別においては、全ての業種で「現状維持」が最多となった。また、「強化拡大」と回答した事業所が多いのは「化学工業」の40.0%、「運輸業」の35.0%、「金属・同製品」の33.3%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「窯業・土石」26.0%、「卸売業」11.4%となった。



(5) 経営上の障害（業種別・図7）

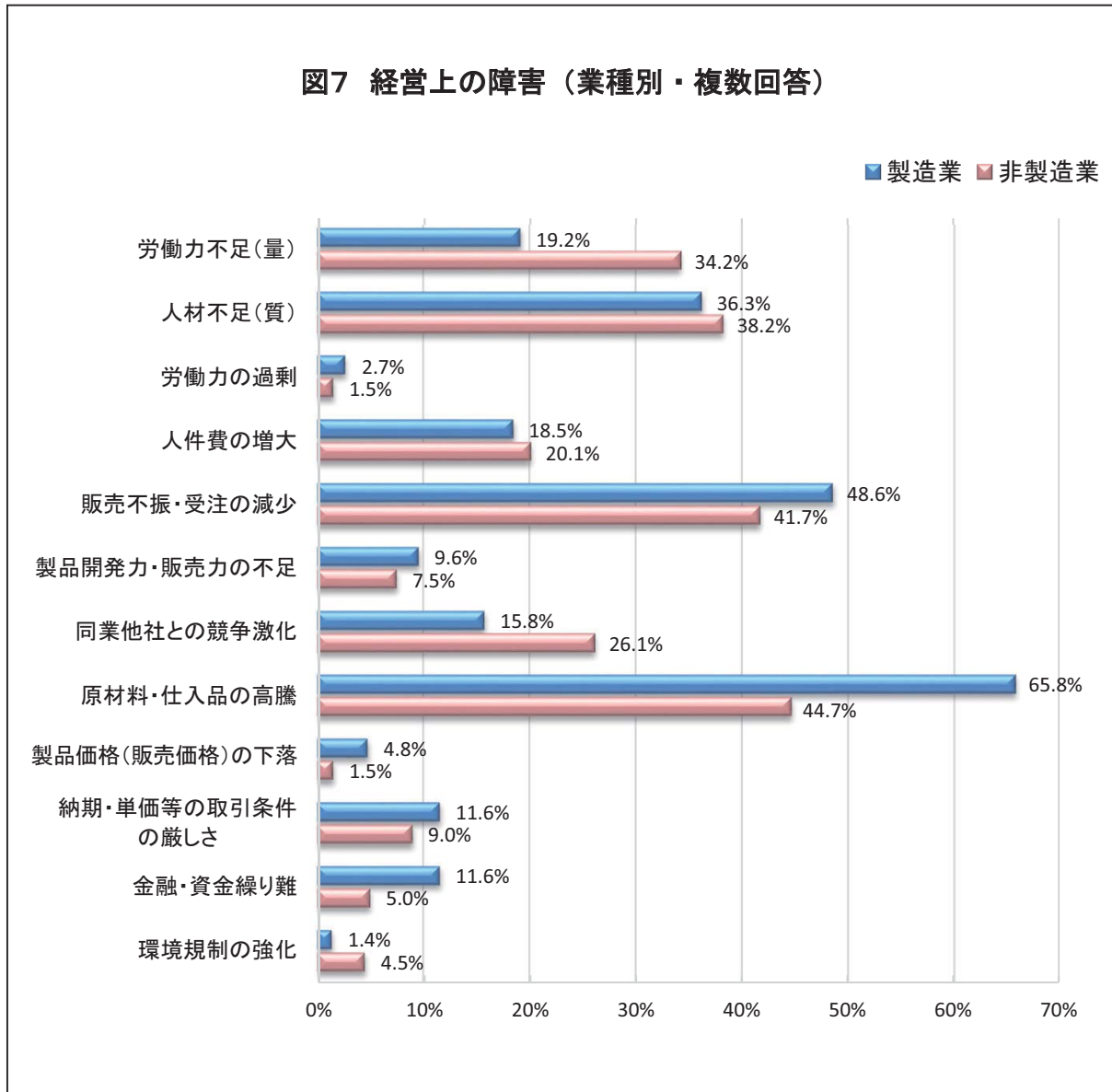
「原材料・仕入品の高騰」「販売不振・受注の減少」が障害

宮城県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。

経営上の障害として製造業では「原材料・仕入品の高騰」が65.8%と最も高く、次いで「販売不振・受注の減少」48.6%、「人材不足(質)」36.3%の順であった。

非製造業でも「原材料・仕入品の高騰」が44.7%と最も高く、「販売不振・受注の減少」が41.7%、「人材不足(質)」が38.2%となった。

図7 経営上の障害（業種別・複数回答）

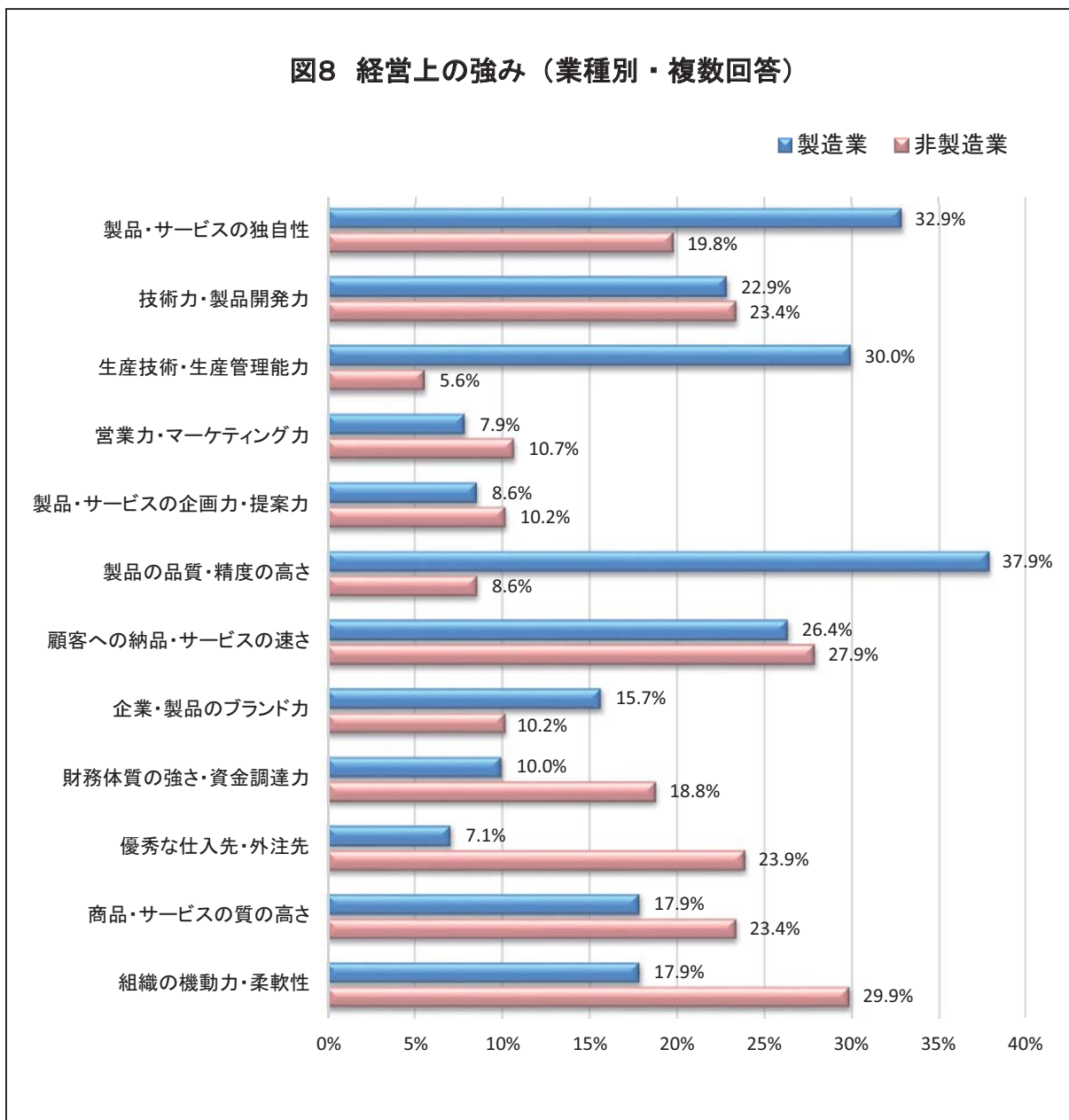


(6) 経営上の強み（業種別・図8）

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」37.9%、「製品・サービスの独自性」32.9%、「生産技術・生産管理能力」30.0%の順であった。

非製造業は「組織の機動力・柔軟性」29.9%、「顧客への納品・サービスの速さ」27.9%、「優秀な仕入先・外注先」23.9%の順であった。

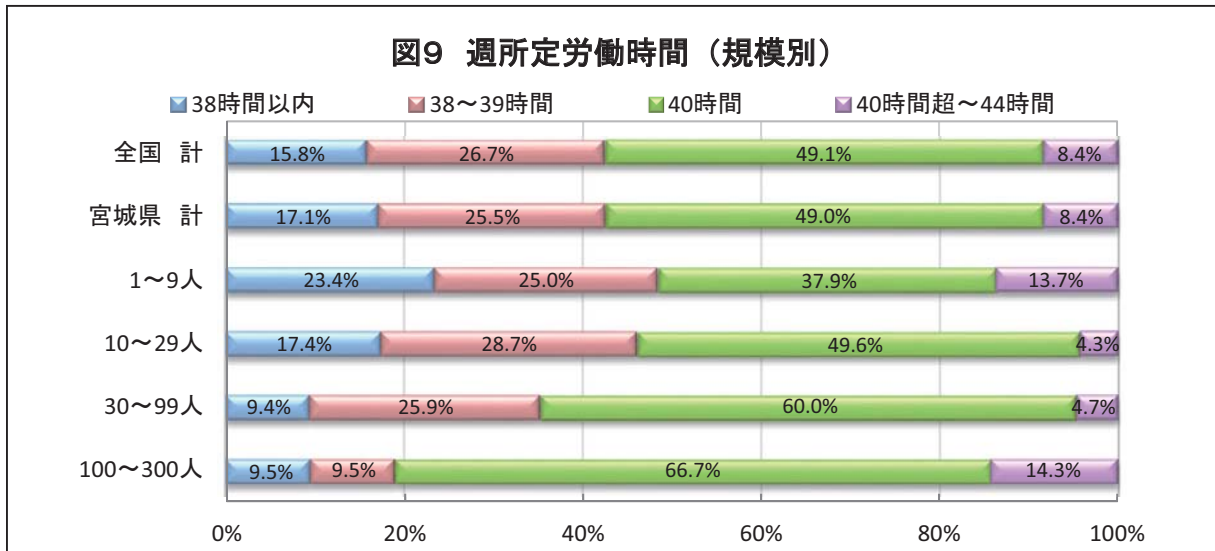


3. 労働時間に関する事項

(1) 週所定労働時間（規模別・図9）

「40時間」の割合が最も高い

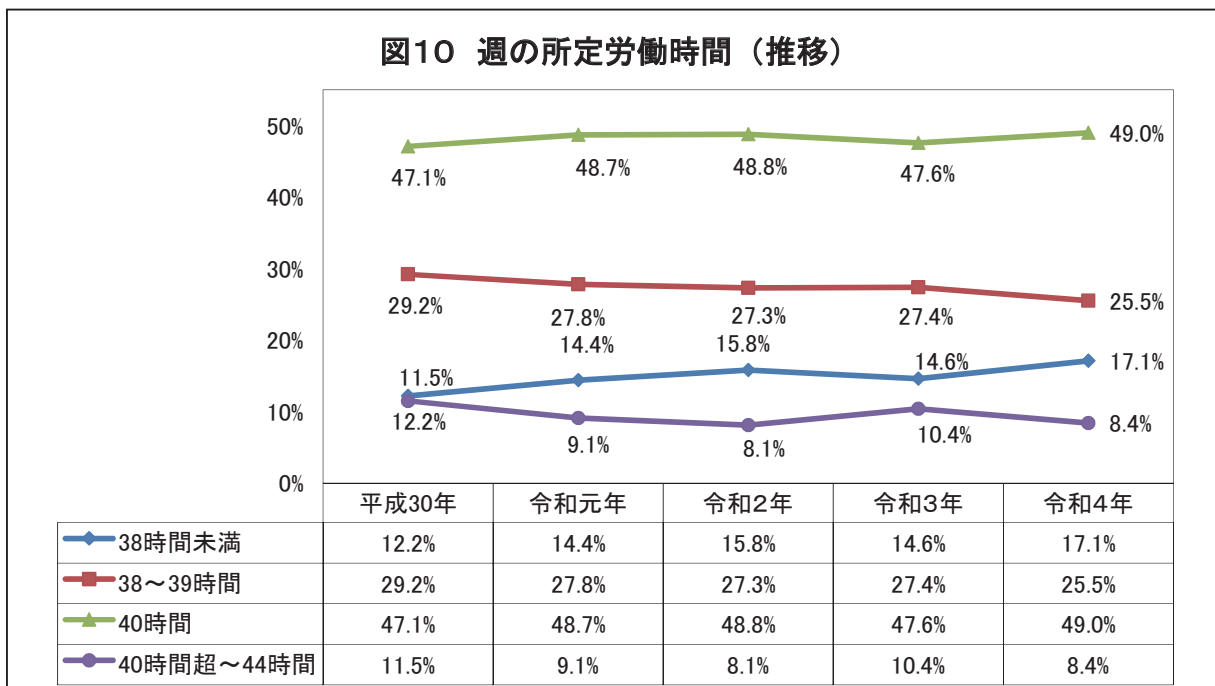
宮城県内の事業所における週の所定労働時間は「40時間」とする事業所が最も多く49.0%となっており、次いで「38～39時間」が25.5%となっている。これらに週所定労働時間が「38時間以下」と回答した事業所の17.1%を加えると、91.6%の事業所において週の所定労働時間が40時間以下となっている。規模別においては、「38時間以下」と回答した事業所は「1～9人」規模の事業所で最多となっている一方、「100～300人」規模の事業所では40時間と回答した割合が65%を超えている。



(2) 週所定労働時間（推移・図10）

「40時間超～44時間」の事業所の割合が減少

宮城県内の事業所全体の週の所定労働時間の推移は、「38時間未満」と回答した事業所が2.5ポイント増加している。また、「40時間」と回答した事業所が増加し、49.0%となった。一方、「40時間超～44時間」の事業所の割合は昨年から2.0ポイント減少し、8.4%となった。

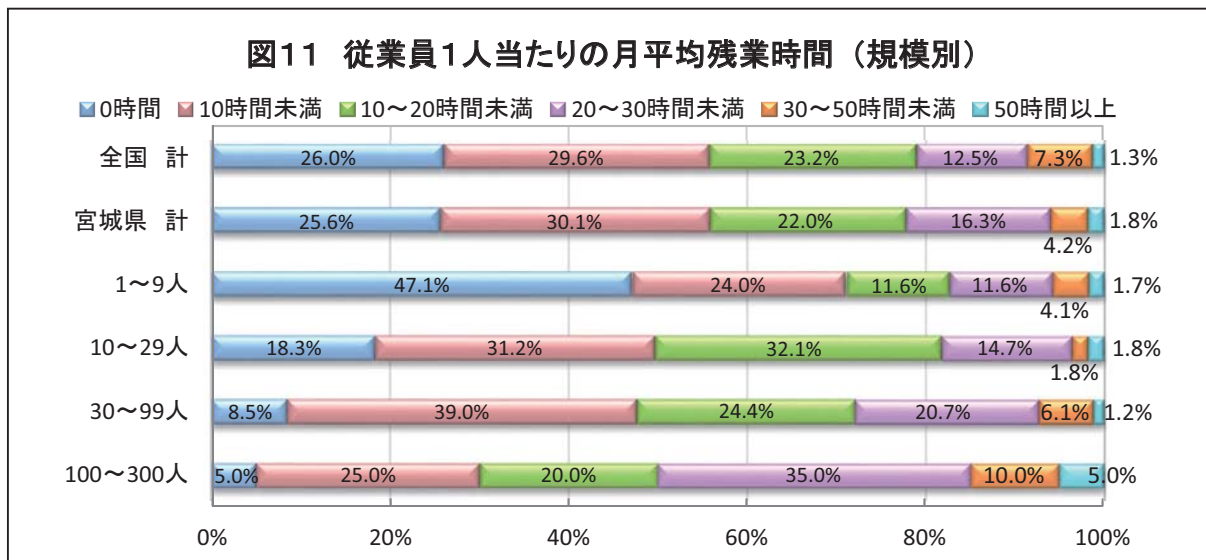


(3) 従業員1人当たりの月平均残業時間（規模別・図11）

「30時間以上」の割合は「100～300人」が最も高い

宮城県内の事業所における残業時間は「10時間未満」と回答した事業所が最も多く30.1%となっている。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」の事業所では約半数を占めている。

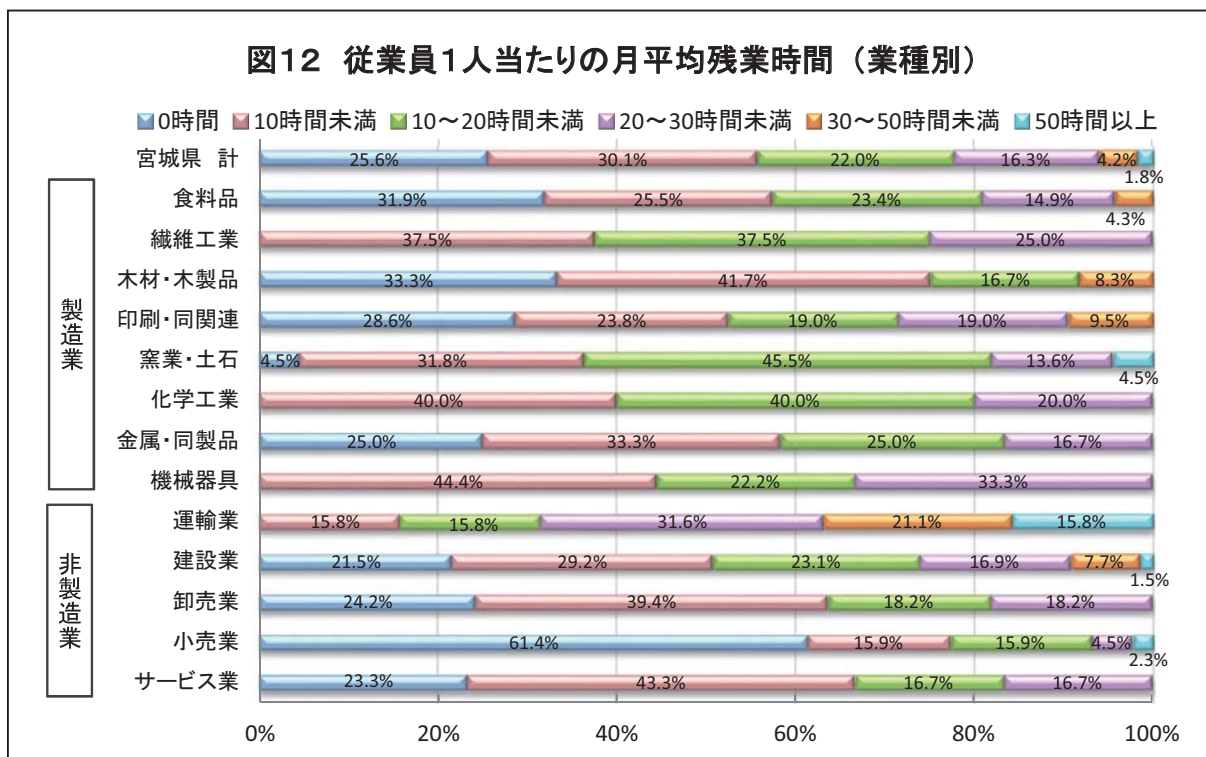
一方、「50時間以上」と回答した事業所の割合は「100～300人」が最も高く5.0%となっている。



(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」における平均残業時間は「50時間以上」の割合が15.8%、「30～50時間未満」の割合も21.1%と高水準にある。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。

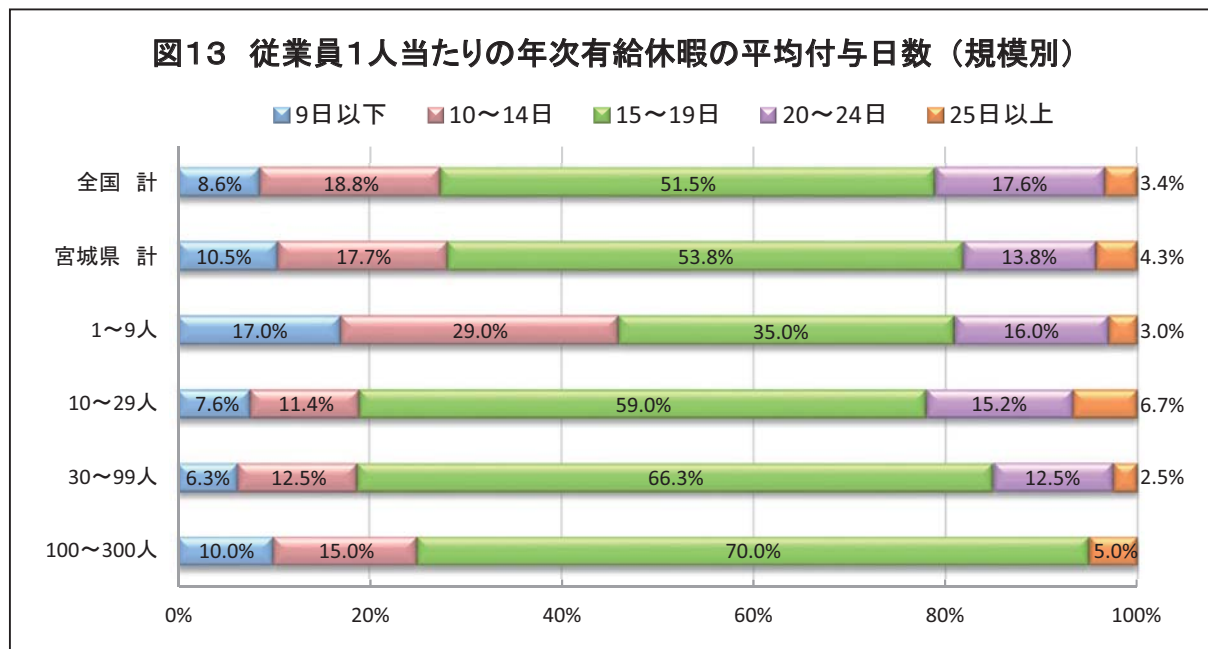


4. 年次有給休暇に関する事項

(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53.8%と最も多く、次いで「10～14日」17.7%、「20～24日」13.8%、「9日以下」10.5%の順となっている。

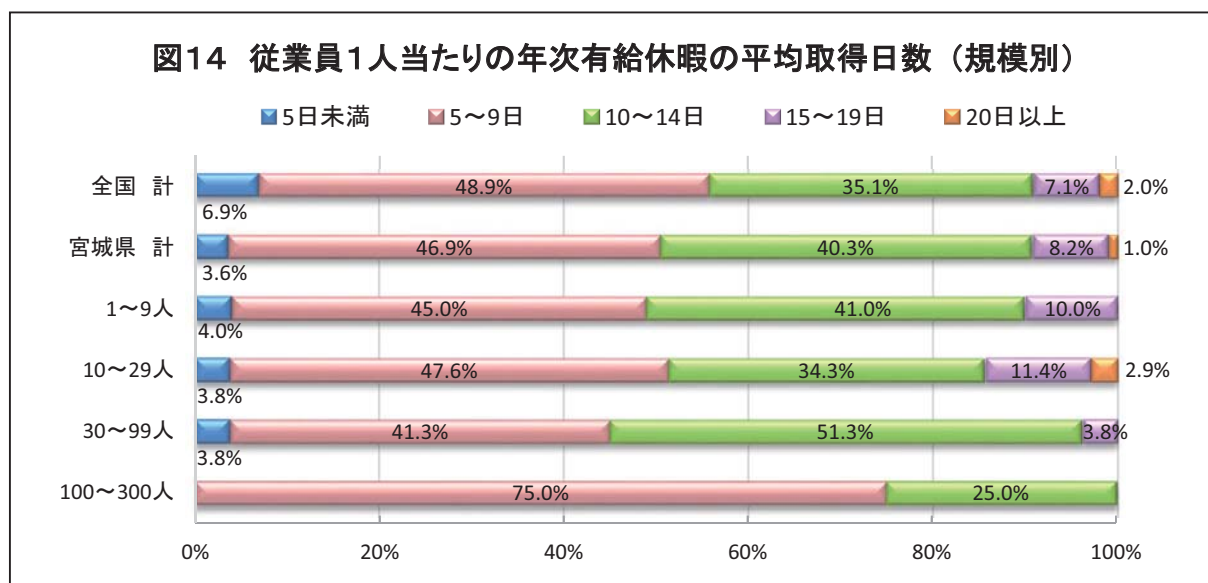


(2) 従業員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数（規模別・図14）

宮城県では3.6%の事業所が「5日未満」

働き方改革関連法の施行により、2019年（令和元年）から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、宮城県合計で、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3.6%となっている。

従業員規模で見ると、「5日未満」と回答する事業者で最も多いのは「1～9人」の4.0%であり、規模が大きくなるに従い年5日以上の有給休暇を取得している傾向にある。

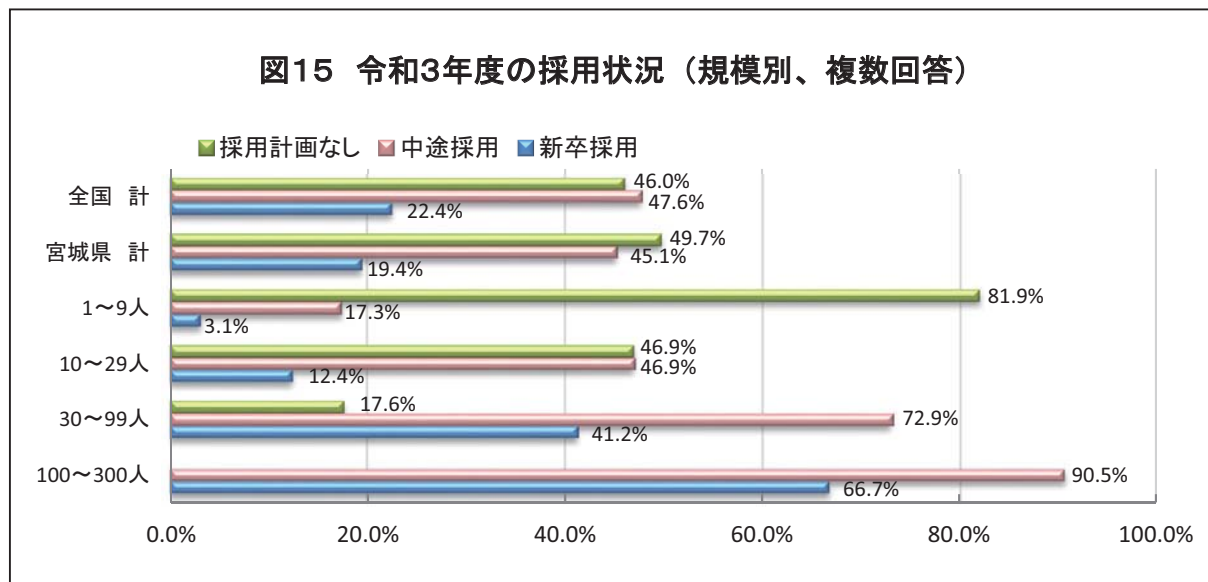


5. 従業員の採用に関する事項

(1) 令和3年度の採用状況（規模別・図15）

規模に比例して採用した割合が増加

宮城県では「採用計画なし」と回答した事業所が49.7%と、約半数の事業所が採用を見送っていた。その一方、従業員規模別での採用状況については、従業員規模が大きい事業所ほど、新卒・中途の採用を行ったと回答している。

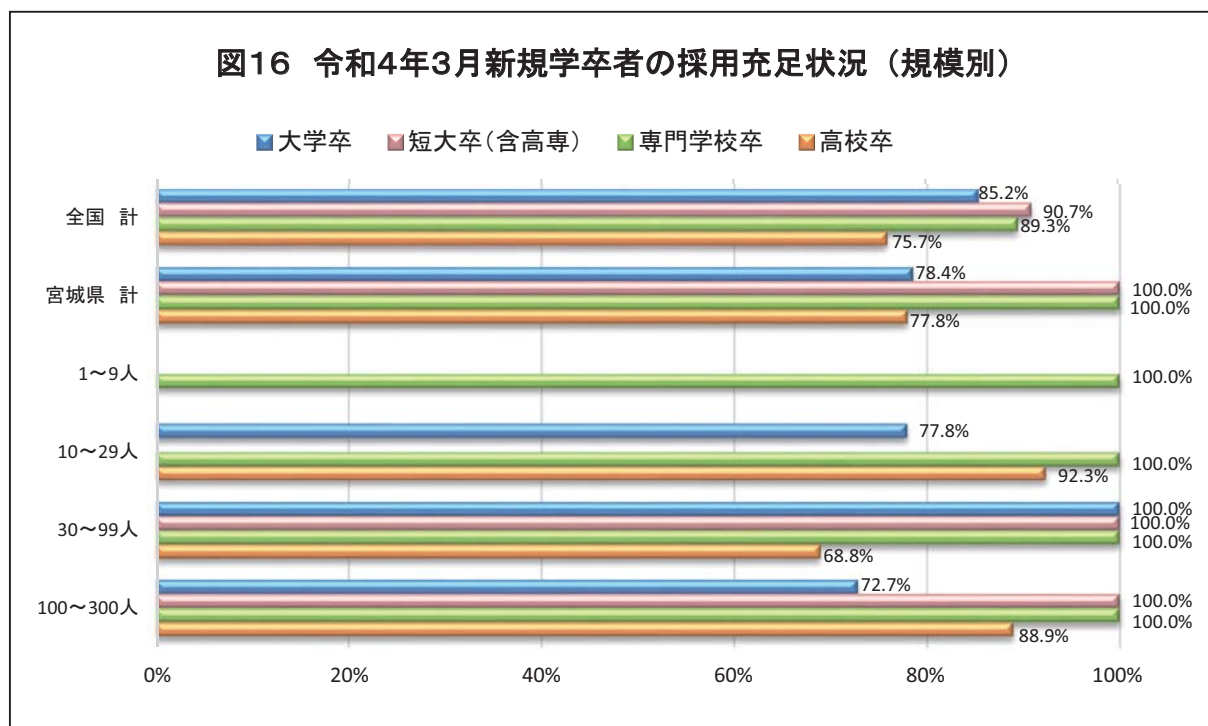


(2) 令和4年3月新規学卒者の採用充足状況（規模別・図16）

宮城県の採用充足状況が大学卒以外全国値を上回る

宮城県の採用充足状況は、大学卒以外の項目について全国値をいずれも上回っている。

宮城県で令和4年3月に採用又は採用計画が「あった」事業所のうち、充足率は「高校卒」の77.8%が最も低く、次いで「大学卒」が78.4%となっており、「専門学校卒」「短大卒（含高専）」の充足率はいずれも100%となっている。

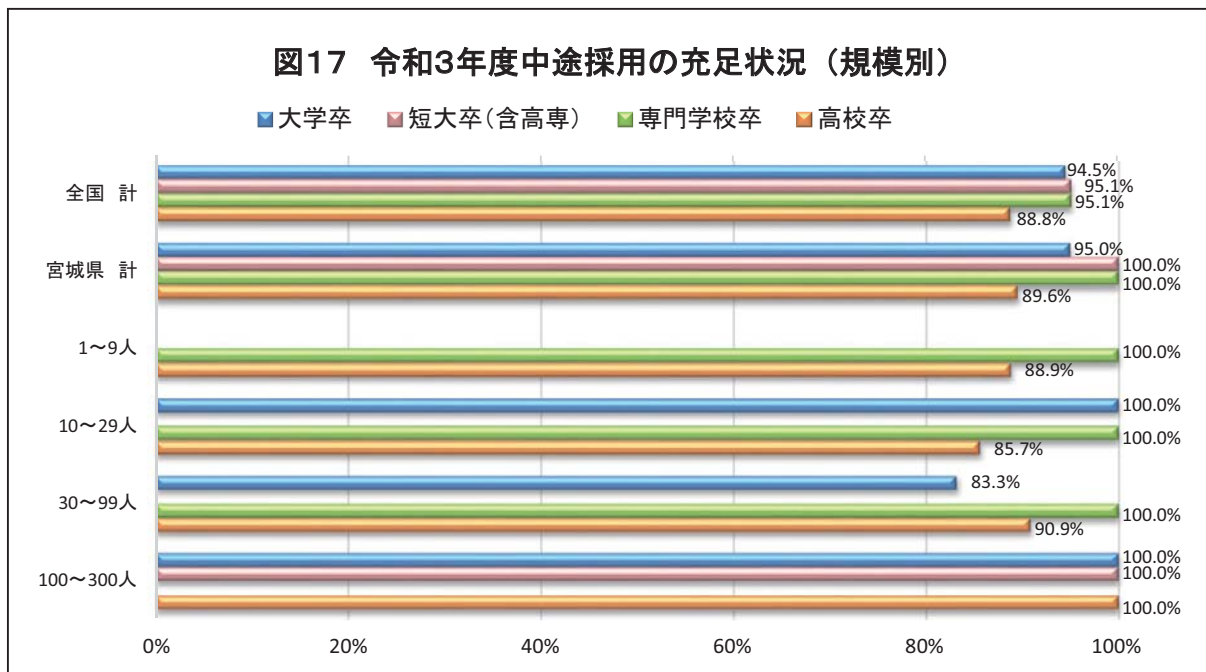


(3) 令和3年度中途採用の充足状況（規模別・図17）

宮城県の中途採用充足状況が全国値を上回る

宮城県の中途採用充足状況は全国値をいずれも上回っている。

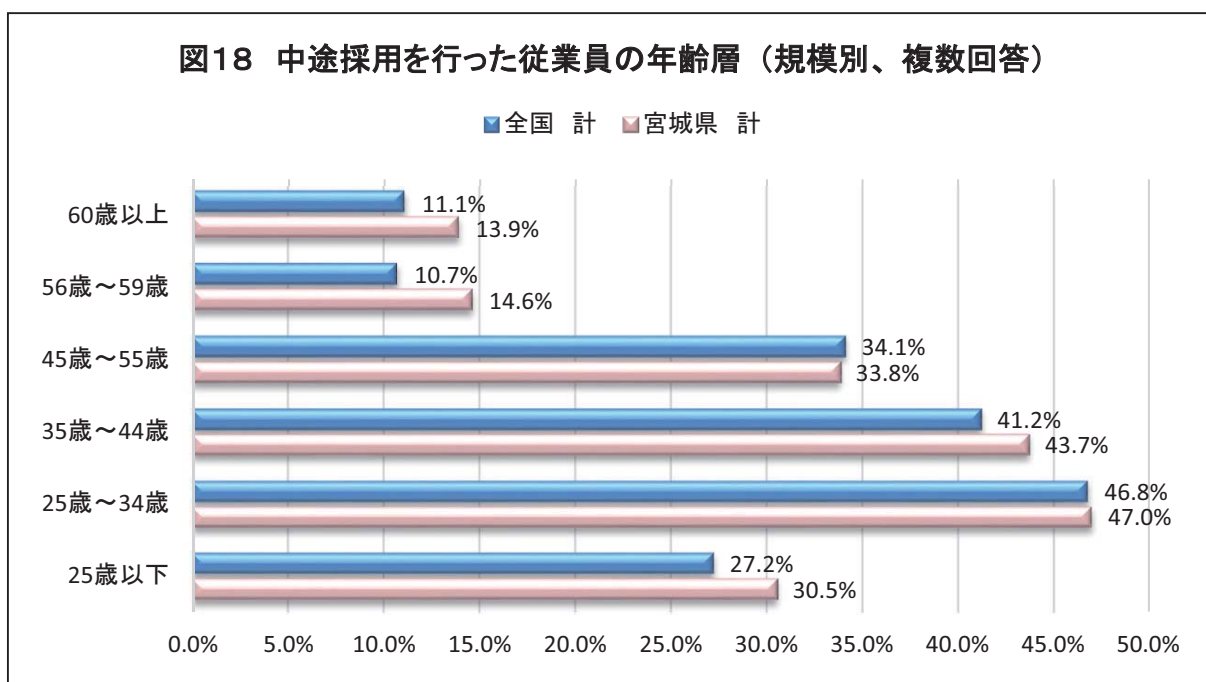
宮城県で令和3年度中に採用又は採用計画が「あった」事業所のうち、充足率は「高校卒」が89.6%と最も低く、次いで「大学卒」が95.0%となっており、「専門学校卒」「短大卒（含高専）」の充足率はいずれも100%となっている。



(4) 中途採用を行った従業員の年齢層（規模別・図18）

全国、宮城県ともに25歳～34歳が最多

全国及び宮城県ともに中途採用を行った年齢層は25歳～34歳が最多となっており、全国で46.8%、宮城県では47%となっている。次いで多い年齢層は35歳～44歳で、全国で41.2%、宮城県では43.7%となっている。

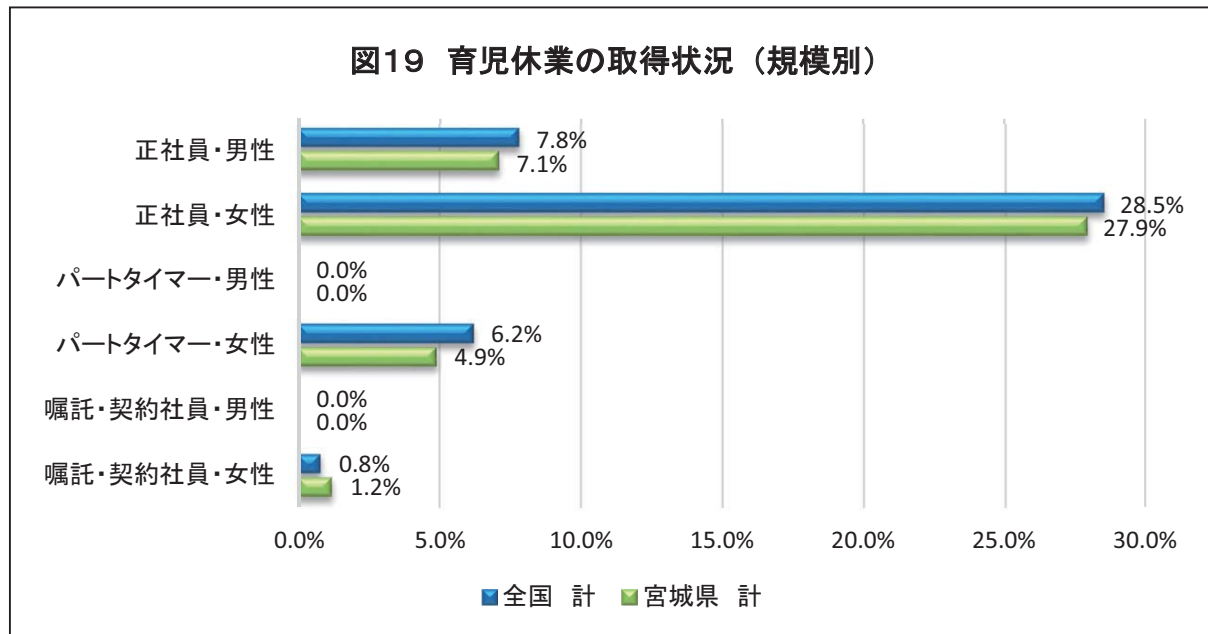


6. 育児・介護休業制度

(1) 育児休業の取得状況（雇用形態別・図19）

男性の非正規雇用での取得率は0%

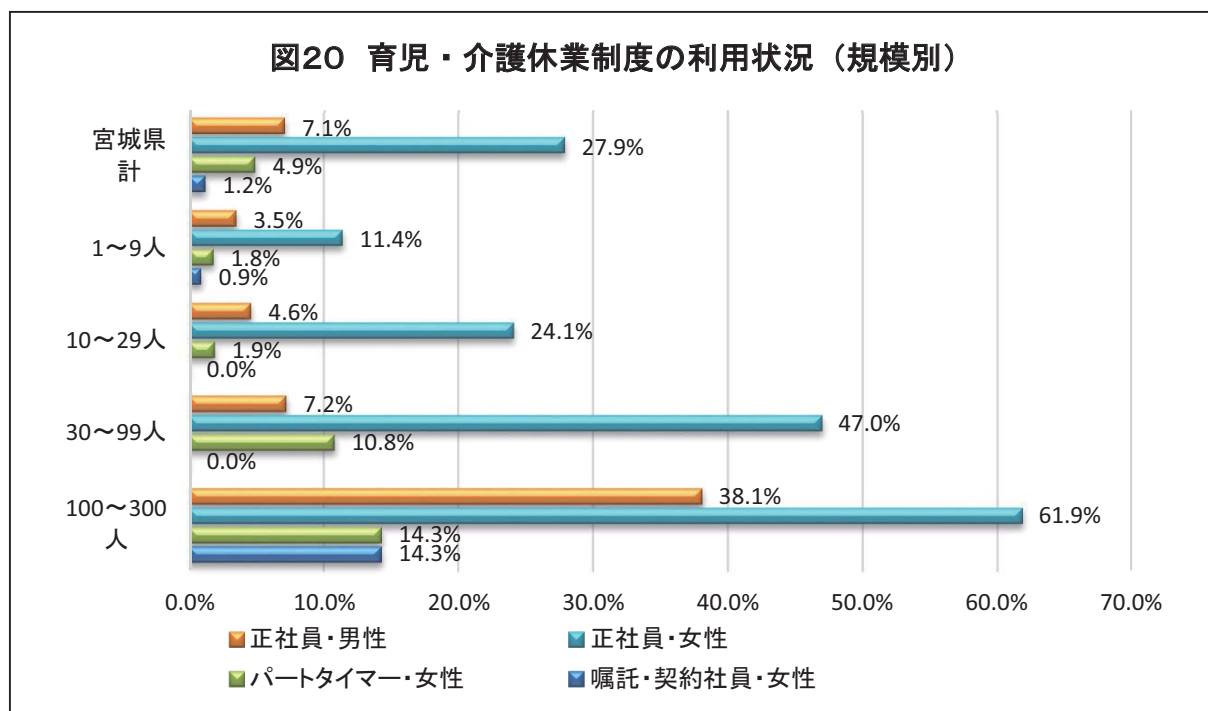
育児介護休業制度規模別の雇用形態別の利用状況は、正社員・女性が最も高く、全国で28.5%、宮城県内でも27.9%となった。非正規雇用であるパートタイマー及び嘱託・契約社員の取得率は正社員を大きく下回り、男性の取得率は0%の回答となった。



(2) 育児休業の取得状況（規模別・図20）

100～300人規模での取得率が最も高い

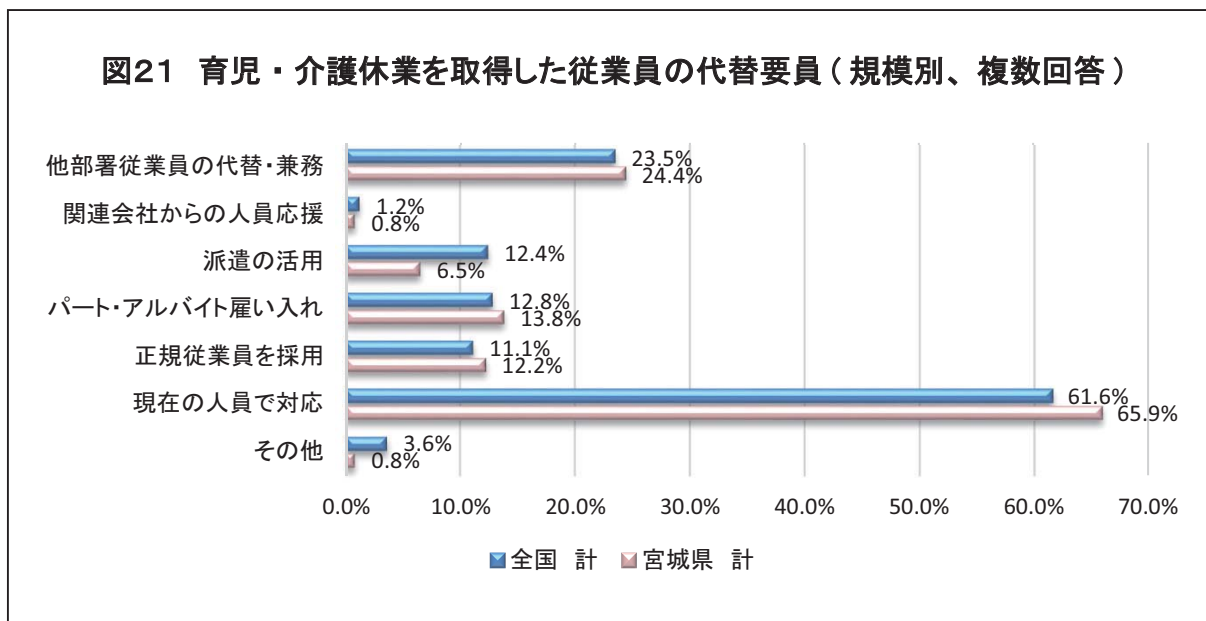
育児介護休業制度の規模別の利用状況は、「100～300人」規模の正社員・女性が最も高く、61.9%となった。全ての項目において従業員規模が大きくなるほど取得率が増加する回答となった。



(3) 産休・育休の代替要員（規模別・図21）

「現在の人員で対応する」が最も高い

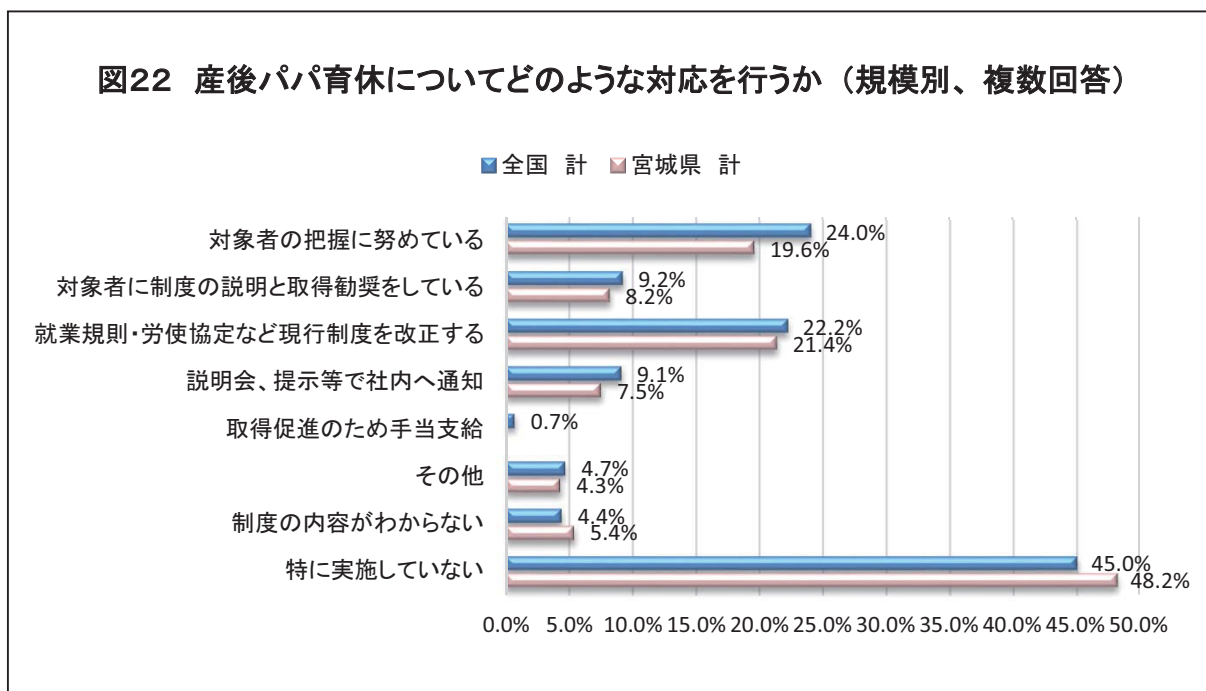
育児・介護休業を取得した従業員の代替要員として最も回答が多かったのは、「現在の人員で対応する」であり、全国では61.6%、宮城県内では65.9%であった。次いで、「他部署従業員の代替・兼務」の回答が多かった。



(4) 産後パパ育休についての対応（規模別・複数回答・図22）

「現在の人員で対応する」が最も高い

産後パパ育休についての対応について、「特に実施していない」が全国の事業者の45.0%、宮城県内では48.2%となり最多であった。次いで、「対象者の把握に努めている」や「就業規則・労使協定などの現行制度の改正」と回答した事業所が多くなっている。

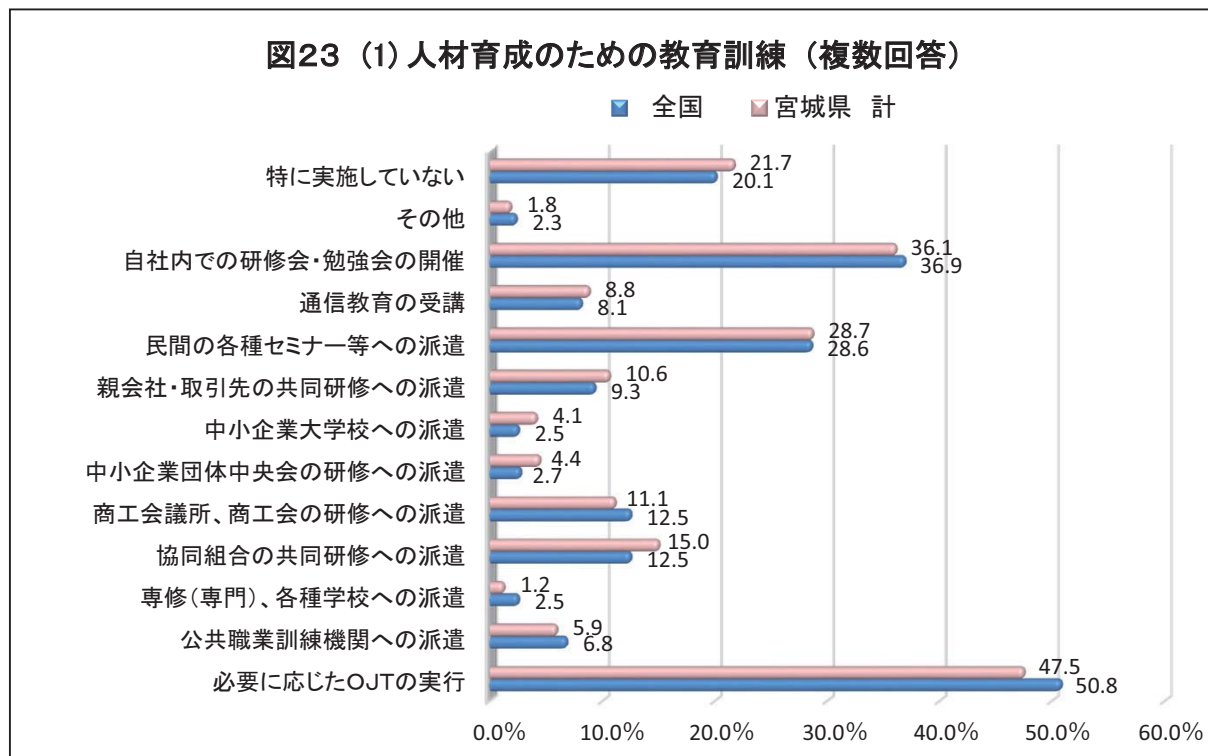


7. 人材育成と教育訓練

(1) 人材育成のための教育訓練 (図23)

「必要に応じたOJTの実施」の割合が最も多い

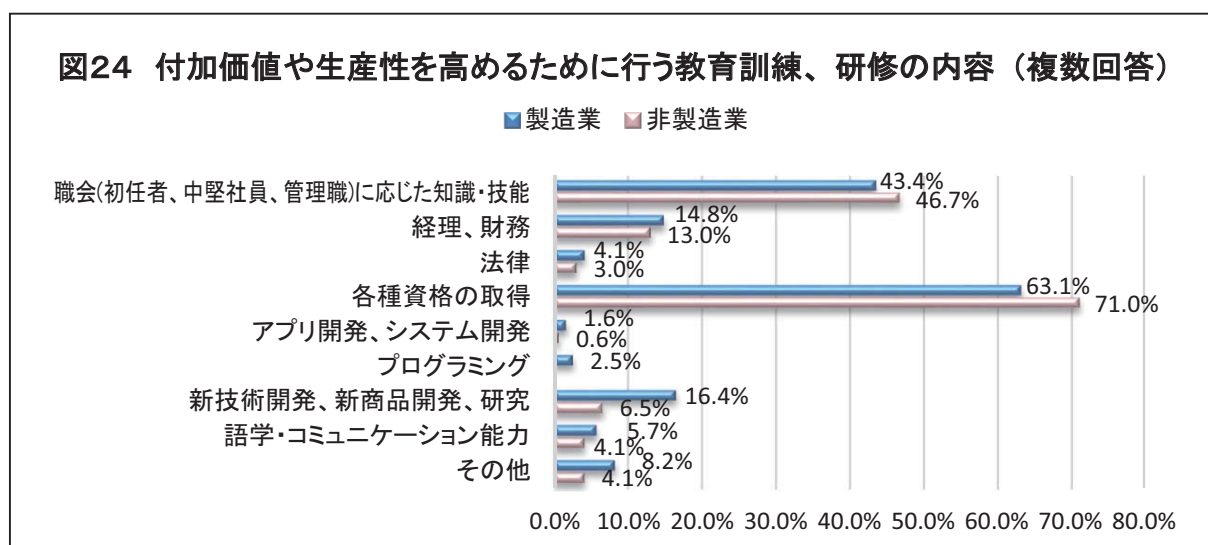
人材育成のための教育訓練については、どの規模においても、「必要に応じたOJTの実施」の回答が多かった。一方、「専修（専門）、各種学校への派遣」を行っている事業所は2%未満の回答であった。



(2) 付加価値や生産性を高めるために行う教育訓練、研修の内容（規模別・図24）

製造業・非製造業ともに「各種資格の取得」が最も多い

付加価値や生産性を高めるために行う教育訓練、研修の内容については、製造業・非製造業ともに「各種資格の取得」と回答した事業所で6割を超えており、次に「職会に応じた知識・技能」の回答が続いた。回答割合が低かったのは、「アプリ開発、システム開発」と「プログラミング」であり、製造業・非製造業ともに3%未満であった。



8. 原材料費、人件費（賃金等）アップ等に対する販売価格への転嫁状況

(1) 転嫁状況（業種別・図25）

約半数が「価格の引上げに成功した」または「価格引き上げの交渉中」と回答

宮城県内の事業所において、「価格の引上げ(転嫁)に成功した」と回答した事業所は25.1%であり、全国の事業所の回答を0.8ポイント上回った。しかしながら、「価格引き上げの交渉中」、「これから価格引き上げの交渉を行う」と回答した事業所も含めると、3.5ポイント下回っている。

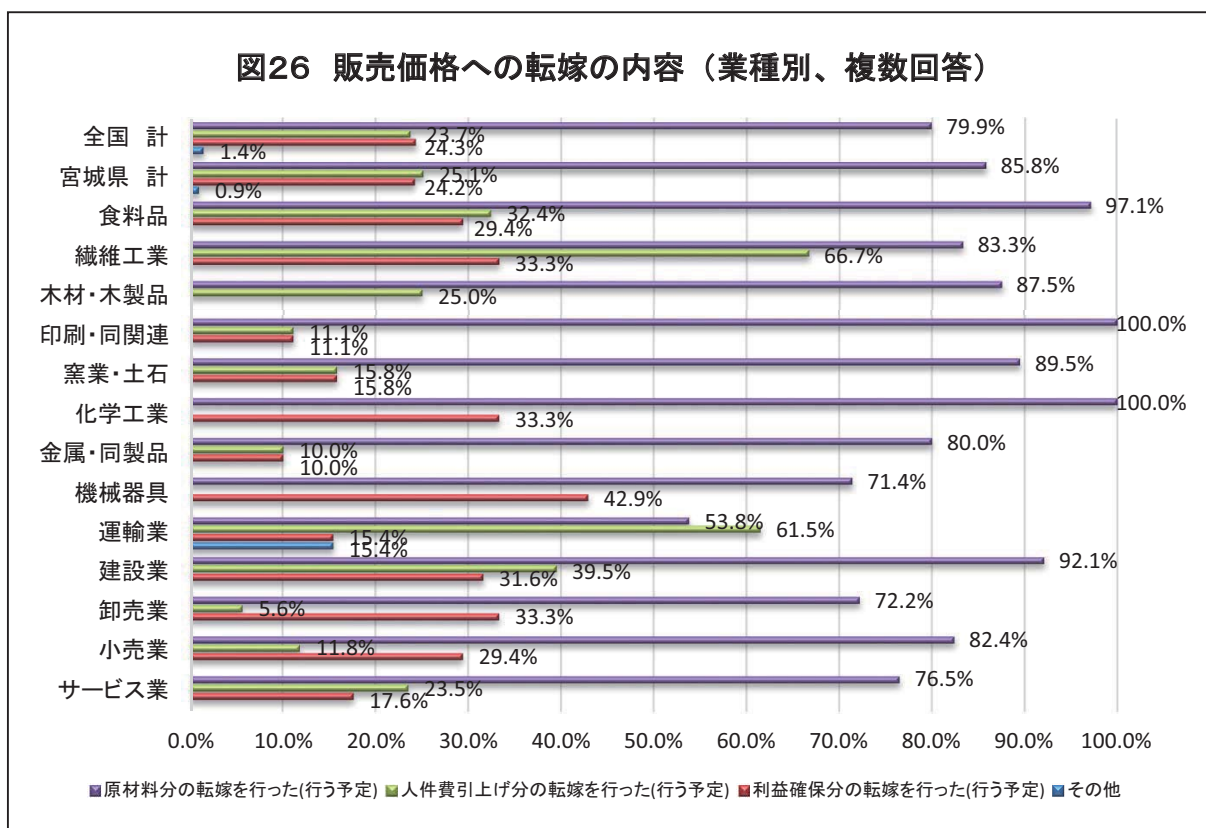
業種別では、「価格の引上げに成功した」との回答が木材・木製品の事業所において50.0%と最も高く、「転嫁できなかった」との回答は、化学工業の事業所において40.0%と最も高かった。



(2) 販売価格への転嫁の内容（業種別・図26）

価格転嫁の内容は、「原材料分の転嫁」が最多

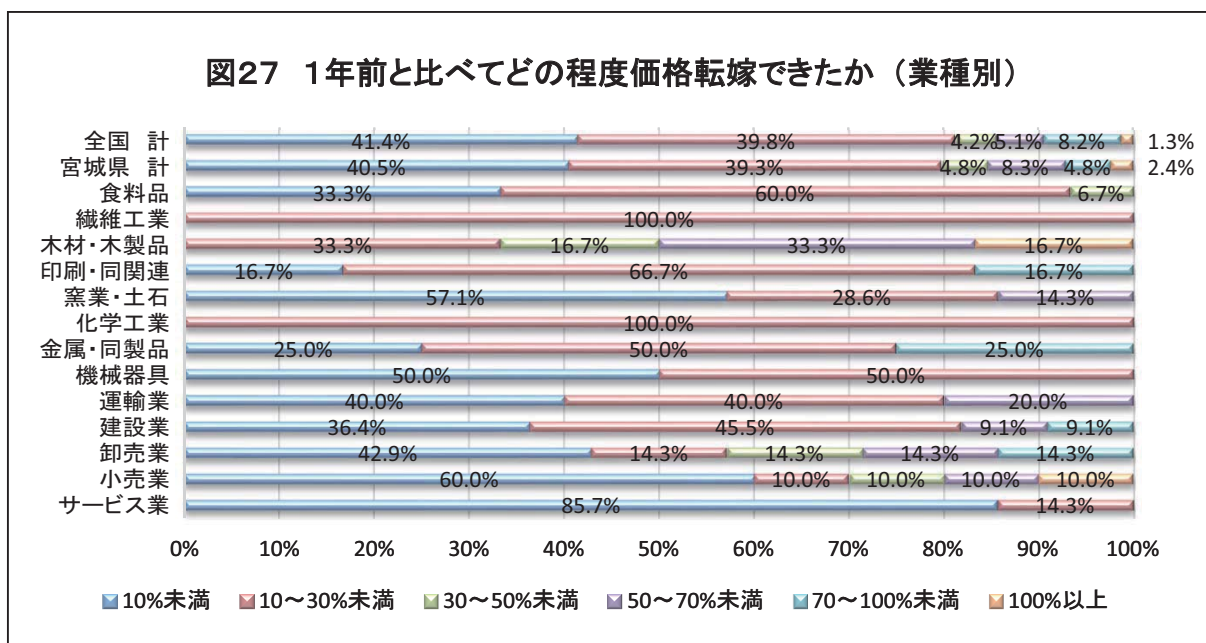
価格転嫁の内容は、全ての業種で「原材料分の転嫁を行った（行う予定）」が最多となっている。



(3) 価格転嫁の割合（業種別・図27）

価格転嫁「10%未満」と回答した事業所はサービス業が最も多く、85.7%となった

どの程度価格転嫁できたかを業種別にみると、「10%未満」と回答した事業所の割合はサービス業が最も多く85.7%、次いで小売業が60.0%となっている。



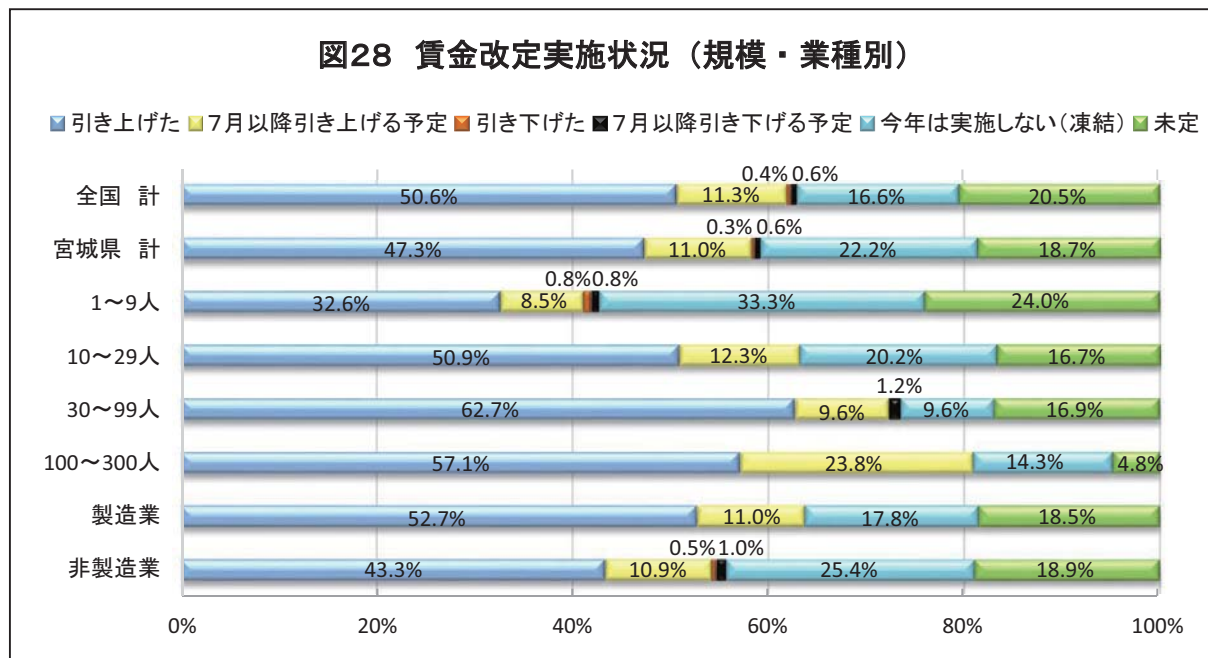
9. 賃金改定に関する事項

(1) 賃金改定実施状況（規模・業種別・図28）

「引き上げた」の割合が47.3%となり最多

「引き上げた」とする事業者は「30～99人」が最多で、過半数を超える62.7%の事業者が「引き上げた」と回答している。

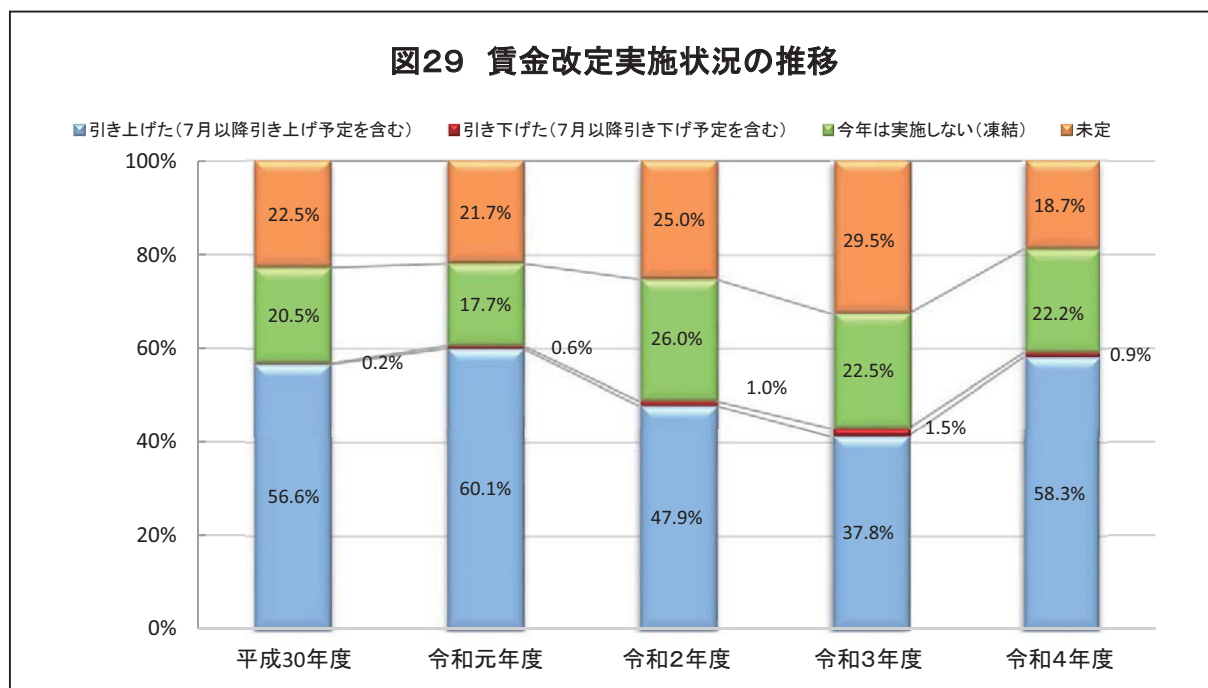
業種別では「引き上げた」と回答した事業所は「製造業」52.7%に対し、「非製造業」43.3%と、「製造業」の方が「引き上げた」割合が高い。



(2) 賃金改定実施状況の推移（図29）

賃金を「引き上げた」が3年間で最高

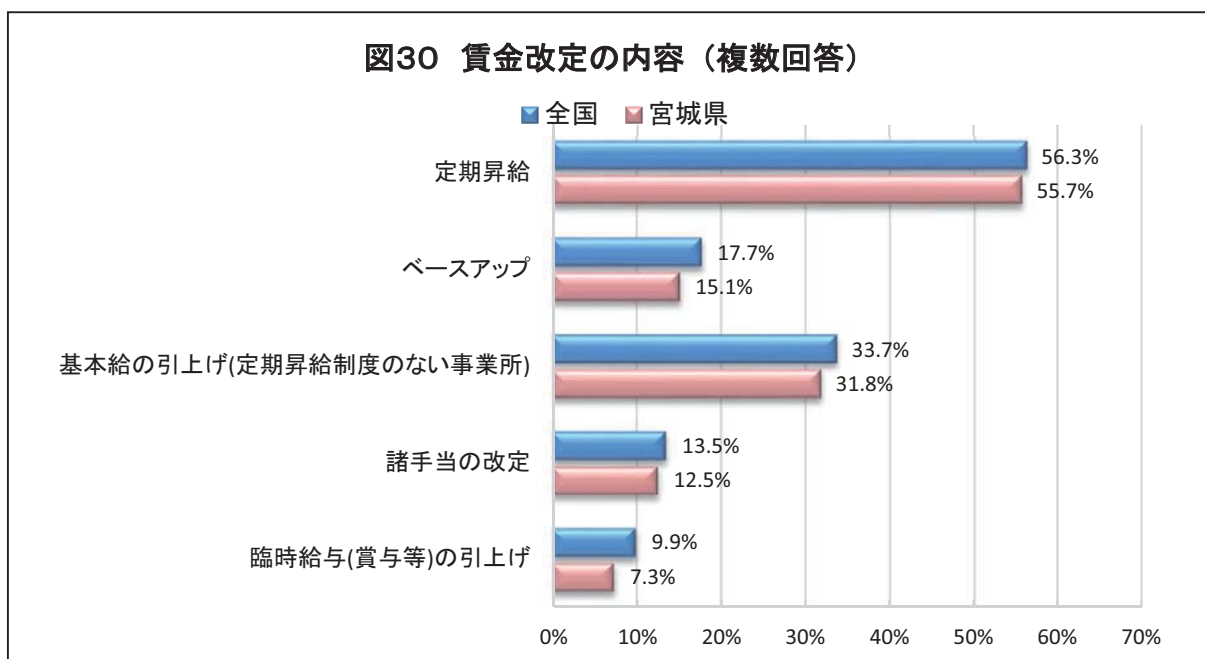
宮城県内では「引き上げた（7月以降引き上げを含む）」と回答した事業者は昨年から20.5ポイント増加し58.3%となり、令和元年度以来3年ぶりの増加となった。



(3) 賃金改定の内容（規模別・図30）

賃金引き上げの内容は「定期昇給」が最多

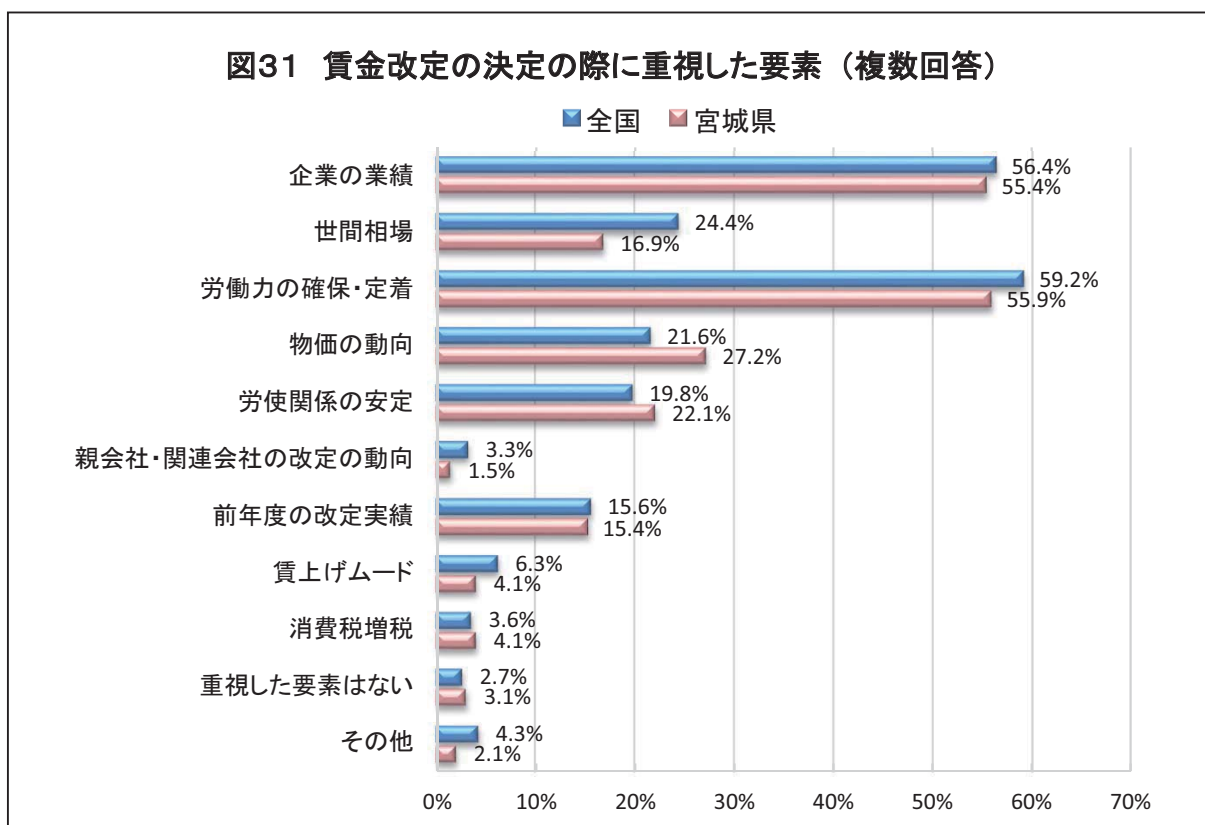
賃金を上げたと回答した事業所を対象にその改定内容を調査したところ、全国、宮城県ともに「定期昇給」により改定した事業所が50%を超え最多となった。



(4) 賃金改定の決定の際に重視した要素（図31）

「企業の業績」及び「労働力の確保・定着」を重視

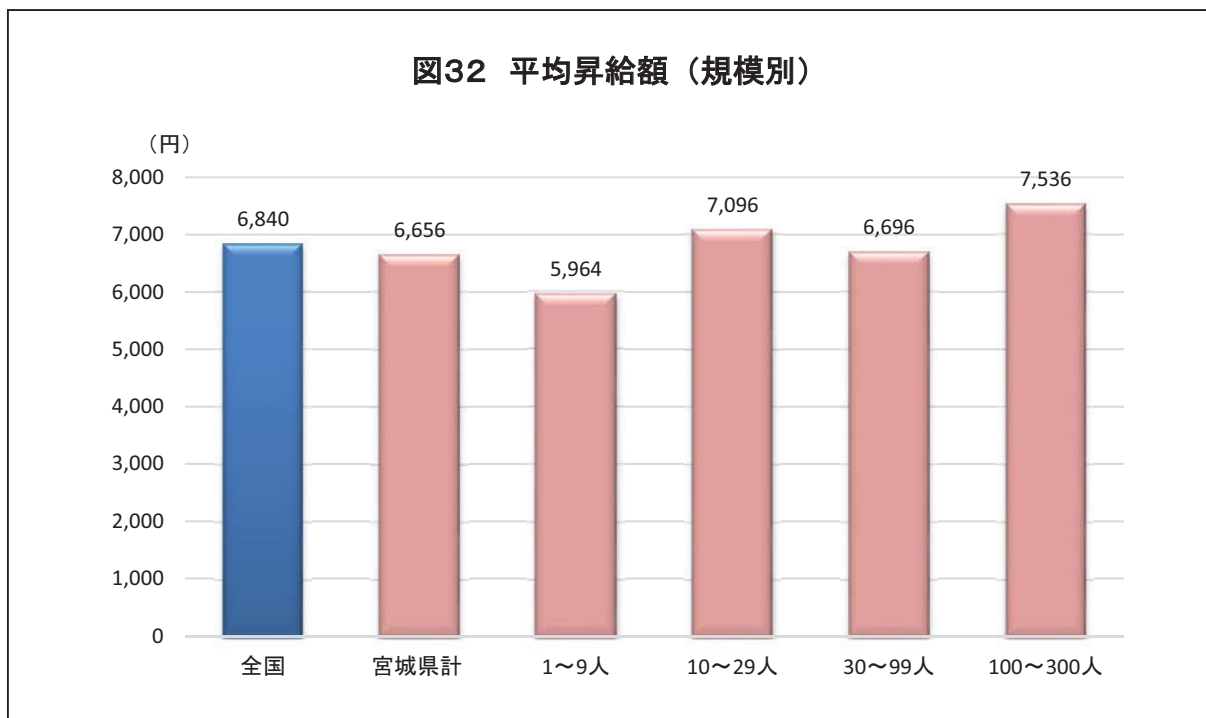
賃金の引き上げを決定する要素として、「企業の業績」及び「労働力の確保・定着」を重視していると回答した事業所が、全国、宮城県ともに50%を超える結果となった。



(5) 平均昇給額（単純平均）（規模別・図32）

昇給額の平均は6,000円を超える

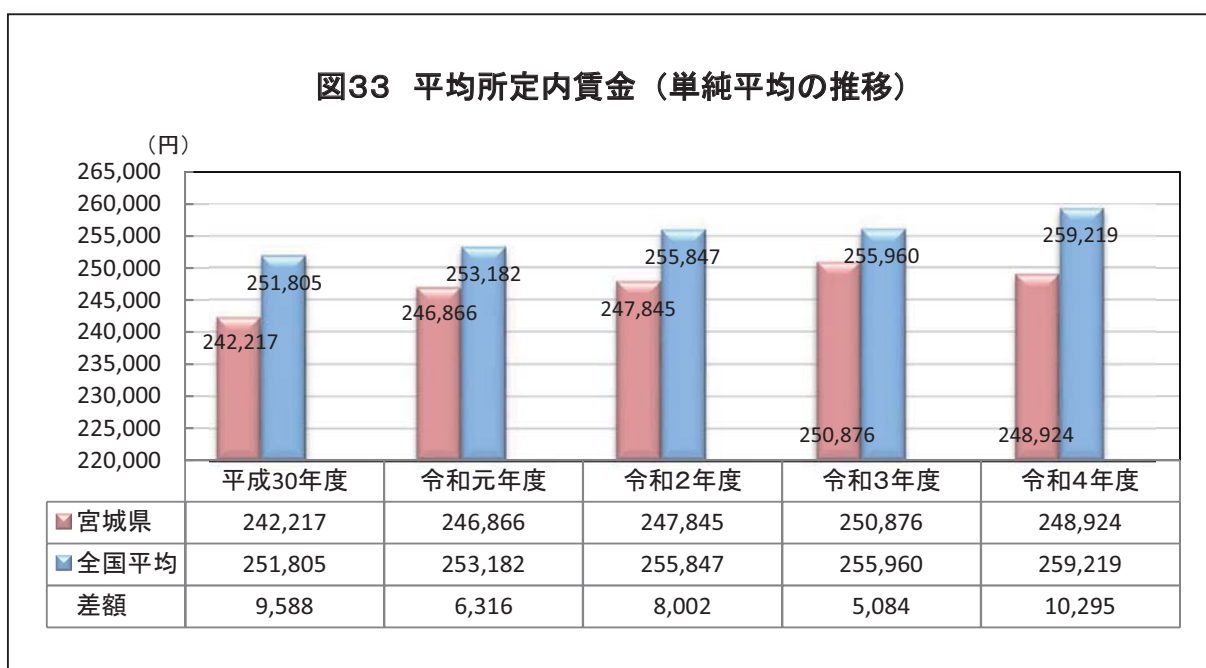
賃金昇給額は、全国が6,840円、宮城県は6,656円となり、宮城県が全国平均を184円下回った。従業員規模別では賃金昇給額は「100～300人」7,536円、「30～99人」6,696円、「10～29人」7,096円、「1～9人」5,964円となった。



(6) 平均所定内賃金（単純平均の推移・図33）

全国と宮城県の平均所定内賃金格差増加

宮城県の平均所定内賃金は、250,876円から248,924円と前年度より1,952円減少した。一方で、全国の平均所定内賃金は255,960円から259,219円と前年度より3,259円の増加となり、全国平均と宮城県の格差が前年度5,084円から10,295円へと前年度より拡大した。



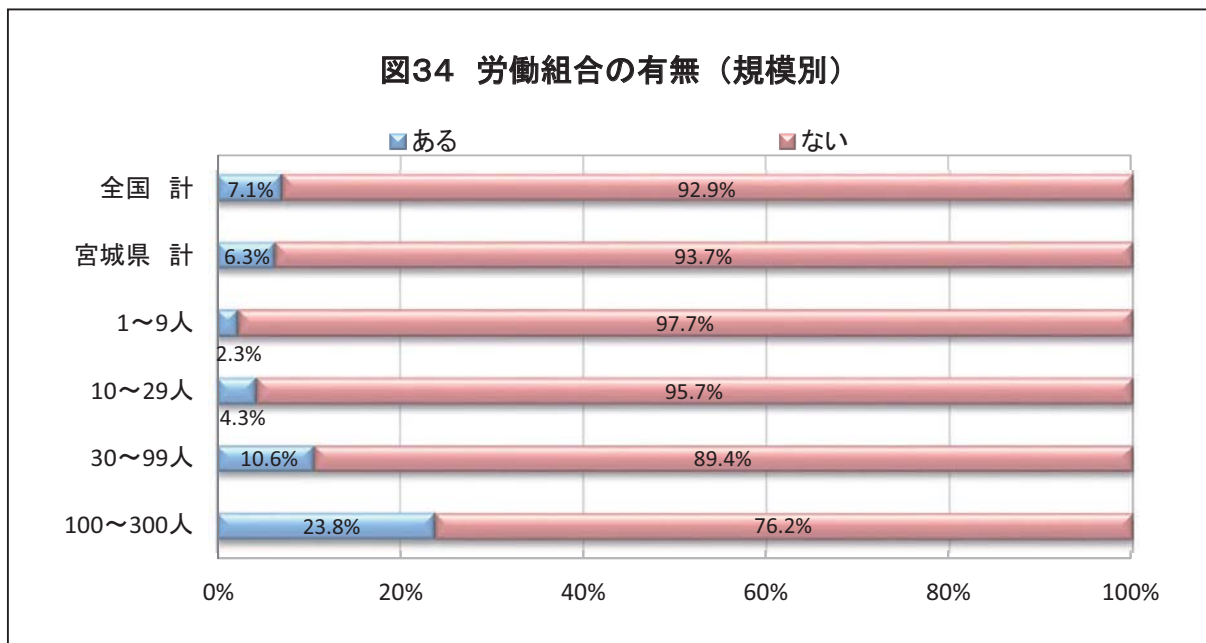
10. 労働組合に関する事項

(1) 労働組合の有無（規模別 図34）

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93.7%であった。

従業員規模別では「ある」の回答は「100～300人」23.8%、「30～99人」10.6%、「10～29人」4.3%、「1～9人」2.3%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	7,157	2.81	104.6	滋賀	7,420	2.77	108.5
青森	6,243	2.77	91.3	京都	6,543	2.47	95.7
岩手	5,982	2.64	87.5	奈良	6,202	2.35	90.7
宮城	6,656	2.75	97.3	大阪	8,020	2.69	117.3
秋田	5,925	2.70	86.6	兵庫	7,707	2.83	112.7
山形	6,461	2.82	94.5	和歌山	8,276	3.18	121.0
福島	7,595	3.17	111.0	鳥取	6,365	2.83	93.1
茨城	5,646	2.23	82.5	島根	6,586	2.78	96.3
栃木				岡山	7,111	2.79	104.0
群馬	6,611	2.57	96.7	広島	5,953	2.30	87.0
埼玉	6,763	2.34	98.9	山口	5,546	2.27	81.1
千葉	6,744	2.39	98.6	徳島	5,785	2.45	84.6
東京	6,088	2.12	89.0	香川	5,870	2.28	85.8
神奈川	7,380	2.53	107.9	愛媛	7,363	3.08	107.6
新潟	5,899	2.45	86.2	高知	7,931	3.46	116.0
長野	6,699	2.67	97.9	福岡	6,435	2.54	94.1
山梨	8,514	3.21	124.5	佐賀	7,251	3.24	106.0
静岡				長崎	7,452	3.18	108.9
愛知	6,661	2.39	97.4	熊本	6,616	2.83	96.7
岐阜	6,593	2.53	96.4	大分	8,401	3.64	122.8
三重	8,012	2.95	117.1	宮崎	8,735	3.64	127.7
富山	5,285	2.11	77.3	鹿児島	7,548	3.19	110.4
石川	6,855	2.68	100.2	沖縄	6,952	3.08	101.6
福井	7,020	2.71	102.6	全国平均	6,840	2.71	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

0 4 [] [] [] []

(左欄は記入しないでください。)



令和4年度 中小企業労働事情実態調査ご協力のお願い

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、調査へのご協力をよろしくお願い申し上げます。

令和4年度 中小企業労働事情実態調査票

調査時点：令和4年7月1日 調査締切：令和4年7月19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。また、記入担当者名などの個人情報につきましては、本調査に係る問合せ以外には使用いたしません。
◇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19日までにご返送ください。

宮城県中小企業団体中央会 連携推進部 連携政策課
〒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, 業種, 記入担当者名, 電話番号, FAX番号. Includes a list of 19 industry categories for selection.

設問1) 現在の従業員数についてお答えください。

① 令和4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 statistics with columns for gender, employee type (正社員, パートタイマー, etc.), and comparison with previous year. Includes a separate section for 'うち常用労働者数'.

[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)「派遣」とは、労働者派遣契約に基づき、他社(派遣元)から貴事業所に派遣されている者。常用労働者には含みません。
(3)「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。なお、パートタイマーであっても、下記の①②に該当する場合は常用労働者に含みます。
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
(4)「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。

設問2) 経営についてお答えください。

① 現在の経営状況は1年前と比べていかがですか。(1つだけに○)

1. 良い 2. 変わらない 3. 悪い

② 現在行っている主要な事業について、今後どのようにしていくお考えですか。(1つだけに○)

1. 強化拡大 2. 現状維持 3. 縮小 4. 廃止 5. その他()

③ 現在、経営上どのようなことが障害となっていますか。(3つ以内に○)

1. 労働力不足(量の不足) 2. 人材不足(質の不足) 3. 労働力の過剰
 4. 人件費の増大 5. 販売不振・受注の減少 6. 製品開発力・販売力の不足
 7. 同業他社との競争激化 8. 光熱費・原材料・仕入品の高騰 9. 製品価格(販売価格)の下落
 10. 納期・単価等の取引条件の厳しさ 11. 金融・資金繰り難 12. 環境規制の強化

④ 経営上の強みはどのようなところにありますか。(3つ以内に○)

1. 製品・サービスの独自性 2. 技術力・製品開発力 3. 生産技術・生産管理能力
 4. 営業力・マーケティング力 5. 製品・サービスの企画力・提案力 6. 製品の品質・精度の高さ
 7. 顧客への納品・サービスの速さ 8. 企業・製品のブランド力 9. 財務体質の強さ・資金調達力
 10. 優秀な仕入先・外注先 11. 商品・サービスの質の高さ 12. 組織の機動力・柔軟性

設問3) 従業員の労働時間についてお答えください。

① 従業員(パートタイマーなど短時間労働者を除く)の週所定労働時間は何時間ですか(残業時間、休憩時間は除く)。職種や部門によって異なる場合は、最も多くの従業員に適用されている時間をお答えください。(1つだけに○)

1. 38時間以下 2. 38時間超40時間未満 3. 40時間 4. 40時間超44時間以下

[注] (1) 現在、労働基準法で40時間超44時間以下が認められているのは、10人未満の商業・サービス業等の特例事業所のみです。
 (2) 「所定労働時間」とは、就業規則等に定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた時間です。

② 令和3年の従業員1人当たりの月平均残業時間(時間外労働・休日労働)をご記入ください。(小数点以下四捨五入)

従業員1人当たり 月平均残業時間 1. 時間 2. なし

設問4) 従業員の有給休暇についてお答えください。

① 令和3年の従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数*・取得日数をご記入ください。

(※付与日数は前年からの繰越分を除き、当年に取得可能として付与した日数。小数点以下、四捨五入)

従業員1人当たり 平均付与日数 日 従業員1人当たり 平均取得日数 日

設問5) 従業員の採用についてお答えください。

① 令和3年度に従業員の採用計画を行いましたか。(該当するすべてに○)

1. 新卒採用を行った 2. 中途採用を行った 3. 採用計画はなし

※①で1. または2. に○をした事業所は②の質問に、2. に○をした事業所は③の質問にもお答えください。

② 採用についてご記入ください。

学卒	採用を予定していた人数		実際に採用した人数		1人当たり平均初任給額 (中途は初回支給額)	
	採用を予定していた人数	実際に採用した人数	採用を予定していた人数	実際に採用した人数	1人当たり平均初任給額 (中途は初回支給額)	
高校卒	技術系新卒	人	人			円
	技術系中途	人	人			円
	事務系新卒	人	人			円
	事務系中途	人	人			円
専門学校卒	技術系新卒	人	人			円
	技術系中途	人	人			円
	事務系新卒	人	人			円
	事務系中途	人	人			円
短大卒 (含高専)	事務系新卒	人	人			円
	事務系中途	人	人			円
	事務系新卒	人	人			円
	事務系中途	人	人			円
大学卒	事務系新卒	人	人			円
	事務系中途	人	人			円
	事務系新卒	人	人			円
	事務系中途	人	人			円

[注] (1) 令和4年6月の1ヵ月間に支給した1人当たり平均初任給額は通勤手当を除いた所定内賃金総額(税込額)をご記入ください。
 (2) 専門学校卒は、高校卒業を入学の資格とした専修学校専門課程(2年制以上)を卒業した者を対象としてください。
 (3) 技術系として採用した者以外はすべて事務系にご記入ください。

③ 中途採用を行った従業員の年齢層をお答えください。(該当するすべてに○)

1. 25歳以下 2. 25~34歳 3. 35~44歳 4. 45~55歳 5. 56~59歳 6. 60歳以上

設問6) 育児・介護休業制度についてお答えください。

- ① 貴事業所では過去も含めて育児休業又は介護休業を取得した従業員がいますか。育児休業、介護休業を取得した従業員の雇用形態・性別をお答えください。(1~21の該当するすべてに○)

育児休業									介護休業								
雇用形態・性別									雇用形態・性別								
正社員	パートタイム		派遣		嘱託・契約社員		その他		正社員	パートタイム		派遣		嘱託・契約社員		その他	
1男 2女	3男 4女	5男 6女	7男 8女	9男 10女	11男 12女	13男 14女	15男 16女	17男 18女	19男 20女								
21 育児介護休業を取得した従業員はいない																	

- ② 育児休業、介護休業を取得した従業員の代替要員について、どのように対応しましたか。(該当するすべてに○)

1. 他の部署の従業員・役員による代替、兼務 2. 関連会社からの人員応援 3. 派遣の活用
4. パートタイム、アルバイトを雇い入れる 5. 正規従業員を採用 6. 現在の人員で対応した
7. その他 ()

- ③ 令和4年施行の改正育児・介護休業法で新たに創設された、配偶者の出産に伴う出生時育児休業制度いわゆる「産後パパ育休」について、対象者に対しどのような対応を行いますか。(該当するすべてに○)

1. 対象者の把握に努めている 2. 対象者に制度の説明と取得勧奨をしている
3. 就業規則、労使協定など現行制度を改正する(した) 4. 説明会、掲示等で社内全体へ制度を周知する(した)
5. 取得促進のために手当を支給する 6. その他 ()
7. 制度の内容が分からない 8. 特に実施していない(予定もない)

設問7) 人材育成と教育訓練についてお答えください。

- ① 貴事業所では人材育成のために従業員に対しどのような方法で教育訓練を行っていますか(方法はオンライン、e-ラーニングを含む)。(該当するすべてに○)

1. 必要に応じたOJT※の実行 2. 公共職業訓練機関への派遣
3. 専修(専門)、各種学校への派遣 4. 協同組合の共同研修への派遣
5. 商工会議所・商工会の研修への派遣 6. 中小企業団体中央会の研修への派遣
7. 中小企業大学校への派遣 8. 親会社・取引先の共同研修への派遣
9. 民間の各種セミナー等への派遣 10. 通信教育の受講 11. 自社内での研修会・勉強会の開催
12. その他 () 13. 特に実施していない

※OJT: 通常の業務を通じて上司や先輩従業員により行われる教育訓練

- ② 貴事業所が付加価値や生産性を高めるために行う教育訓練、研修の内容をお答えください。(該当するすべてに○)

1. 職階(初任者、中堅社員、管理職)に応じた知識・技能 2. 経理、財務 3. 法律
4. 各種資格の取得 5. アプリ開発、システム開発 6. プログラミング
7. 新技術開発、新商品開発、研究 8. 語学、コミュニケーション能力 9. その他 ()

設問8) 原材料費、人件費(賃金等)アップ等に対する販売価格への転嫁の状況をお答えください。

- ① 原材料費、人件費等の増加による貴事業所の販売・受注価格への転嫁状況をお答えください。(1つだけに○)

1. 価格引上げ(転嫁)に成功した 2. 価格引上げの交渉中 3. これから価格引上げの交渉を行う
4. 価格を引き下げた(またはその予定) 5. 転嫁はしていない(価格変動の影響はない)
6. 転嫁はできなかった 7. 対応未定 8. その他 ()

※①で1. 2. 3. に○をした事業所は②の質問に、1. に○をした事業所は③の質問にもお答えください。

- ② 原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容をお答えください。(該当するすべてに○)

1. 原材料分の転嫁を行った(行う予定) 2. 人件費引上げ分の転嫁を行った(行う予定)
3. 利益確保分の転嫁を行った(行う予定) 4. その他 ()

- ③ 一年前と比べてどの程度の価格転嫁ができましたか。(1つだけに○)

1. 10%未満 2. 10~30%未満 3. 30~50%未満
4. 50~70%未満 5. 70~100%未満 6. 100%以上

