

令和6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。

62回目となる本年度は、「従業員構成」「経営状況」「原材料費高騰に対する価格転嫁」「従業員の労働時間・有給休暇取得数」「新規学卒者の採用・中途採用状況」「人材の確保、育成、定着」「賃金改定状況」「労働組合の有無」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の皆様に対しまして、厚く御礼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7年1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	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. 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）	7
(2) 販売価格への転嫁の内容（業種別）	8
(3) 価格転嫁の割合（業種別）	8
4. 労働時間に関する事項	
(1) 週所定労働時間（規模別）	9
(2) 週所定労働時間（推移）	9
(3) 従業員1人当たりの月平均残業時間（規模別）	10
(4) 従業員1人当たりの月平均残業時間（業種別）	10
5. 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）	11
(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）	11
6. 新規学卒者の採用に関する事項	
(1) 令和6年3月期の採用状況（規模別）	12
(2) 令和6年3月新規学卒者の採用充足状況（規模別）	12
7. 中途採用に関する事項	
(1) 中途採用状況（令和5年度および令和6年7月まで）	13
(2) 中途採用者の年齢層	13
8. 人材の確保、育成、定着に関する事項	
(1) 採用に当たって望ましいと考える雇用形態（業種別）	14
(2) 人材確保のために利用する募集・採用ルート（規模別）	15
(3) 従業員に教育訓練を行う際に習得してほしいと考える能力（規模別）	16
(4) 人材定着のために行う取組（規模別）	17
(5) 直近3年度における新卒及び中途採用者の離職率（規模・業種別）	18
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）	19
(2) 賃金改定実施状況の推移	19
(3) 賃金改定の内容（規模別）	20
(4) 賃金改定の決定の際に重視した要素	20
(5) 平均所定内賃金（単純平均）と昇給額（規模別）	21
(6) 平均所定内賃金（単純平均の推移）	21
10. 労働組合に関する事項	
(1) 労働組合の有無（規模別）	22
参考 地域別の平均昇給と格差	23
IV. 令和6年度中小企業労働事情実態調査票	24

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6年7月1日

4. 調査内容（調査票の様式）

「令和6年度中小企業労働事情実態調査票」参照（P24）

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第二位で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467事業所、非製造業から533事業所）を対象として調査した結果、325事業所から有効回答を得た（回答率32.5%。うち、従業員29人以下の事業所からの回答が全体の72.4%を占めた。）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 (%)	17066	5808	5962	4113	1183
	100	34.0	34.9	24.1	6.9
宮城県	325	124	111	72	18
	100	38.2	34.2	22.2	5.5
製造業計	127	44	49	27	7
	100	34.6	38.6	21.3	5.5
食料品	40	18	11	7	4
	100	45.0	27.5	17.5	10.0
繊維工業	6		5	1	
	100		83.3	16.7	
木材・木製品	10	5	3	1	1
	100	50.0	30.0	10.0	10.0
印刷・同関連	17	3	7	6	1
	100	17.6	41.2	35.3	5.9
窯業・土石	24	8	13	3	
	100	33.3	54.2	12.5	
化学工業	4	1	1	2	
	100	25.0	25.0	50.0	
金属・同製品	13	5	4	4	
	100	38.5	30.8	30.8	
機械器具	10	2	4	3	1
	100	20.0	40.0	30.0	10.0
その他製造業	3	2	1		
	100	66.7	33.3		
非製造業計	198	80	62	45	11
	100	40.4	31.3	22.7	5.6
情報通信業	1				1
	100				100.0
運輸業	14	3	2	6	3
	100	21.4	14.3	42.9	21.4
建設業	71	23	29	17	2
	100	32.4	40.8	23.9	2.8
卸売業	29	7	12	10	
	100	24.1	41.4	34.5	
小売業	51	32	12	5	2
	100	62.7	23.5	9.8	3.9
サービス業	32	15	7	7	3
	100	46.9	21.9	21.9	9.4

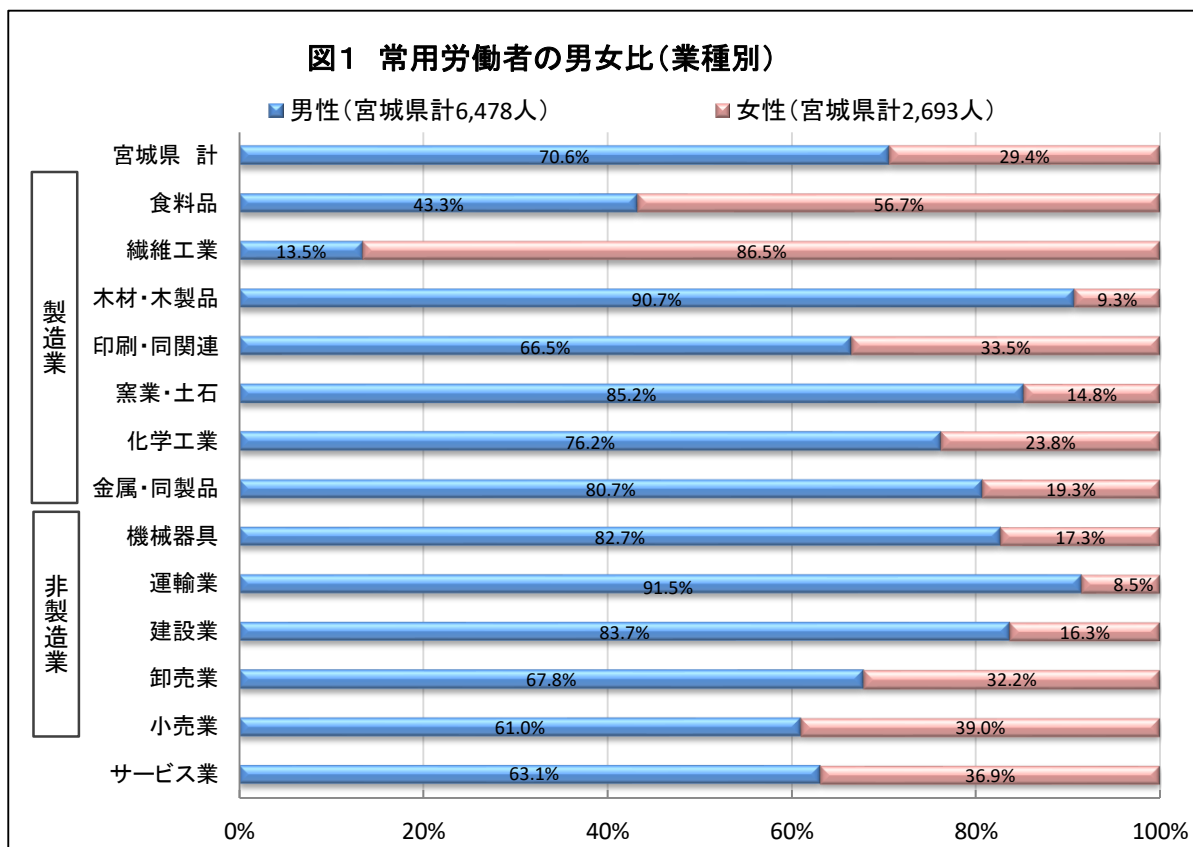
Ⅲ. 調査結果の概要

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70.6%が男性

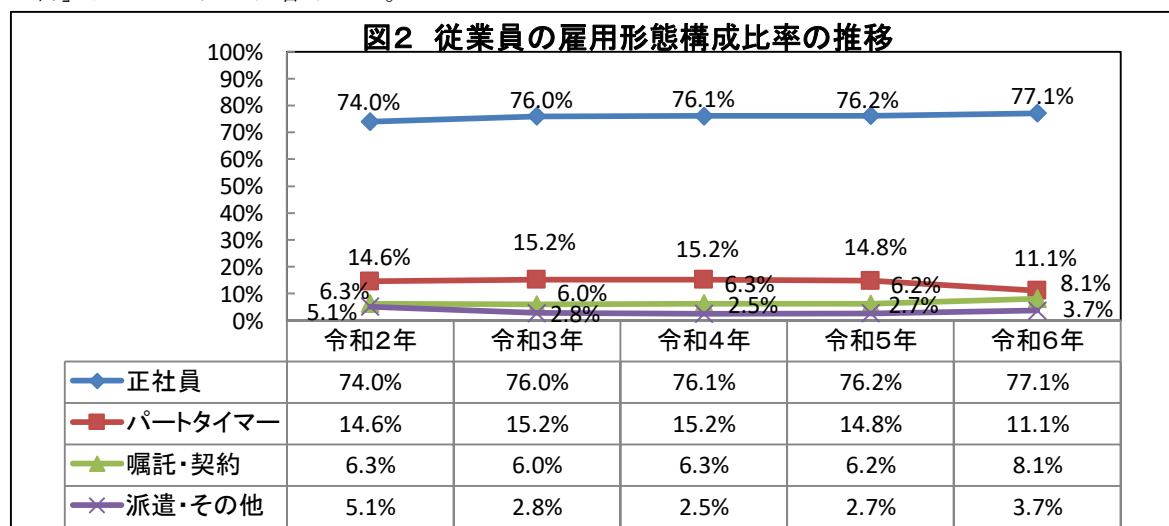
回答事業所の従業員数は9,171人で、うち男性が6,478人（70.6%）、女性が2,693人（29.4%）であり、男性労働者は女性労働者のおよそ2.4倍であった。業種別では、繊維工業、食料品以外の業種において男性の割合が多い。



(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77.1%であった。「パートタイマー」と「嘱託・契約」はそれぞれ11.1%、8.1%であった。「派遣・その他」は3.7%となり、昨年度と比較すると、「正社員」は0.9ポイントの微増、「パートタイマー」は3.7ポイント減少、「嘱託・契約」は1.9ポイント増加した。

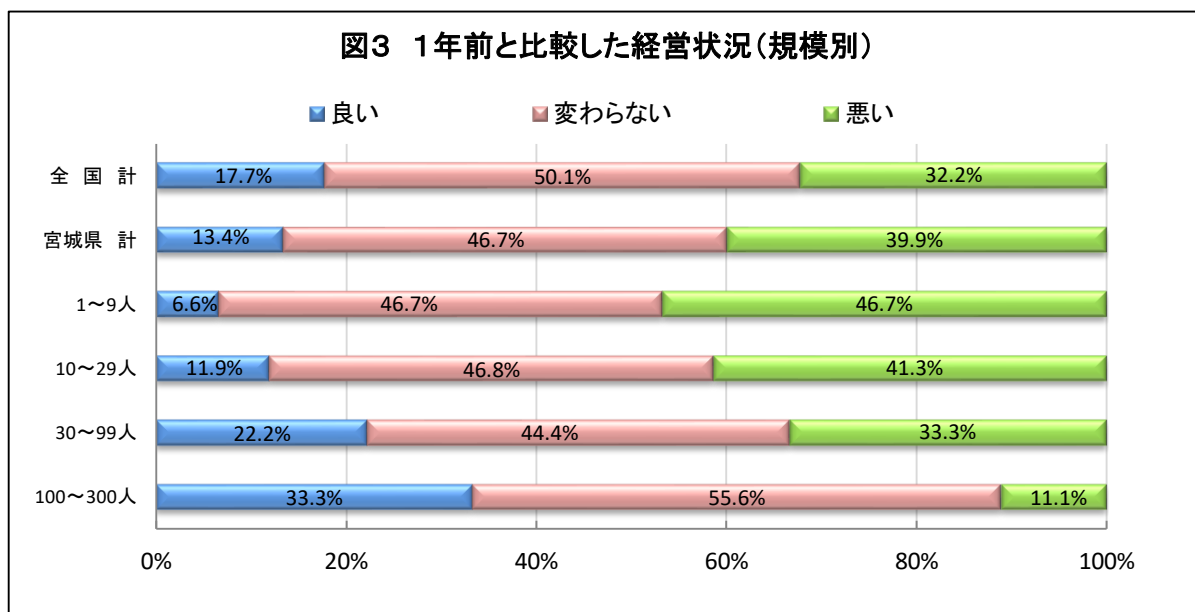


2. 経営に関する事項

(1) 1年前と比較した経営状況（規模別・図3）

「変わらない」が最多で5割弱

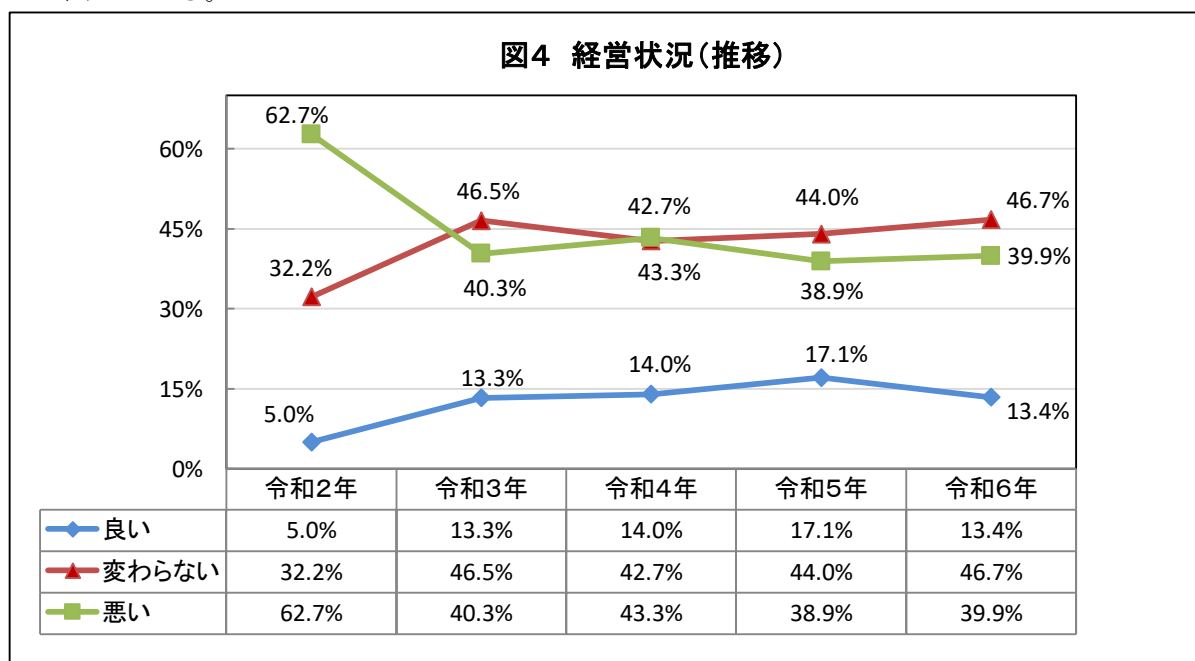
宮城県の経営状況は、1年前と比較して「変わらない」と回答したのが46.7%と最も高く、次いで「悪化した」39.9%、「良い」13.4%の順となっている。従業員の規模別で見ると、大規模な事業所ほど「良い」と回答した比率が高い。



(2) 経営状況（推移・図4）

経営状況が「良い」が減少

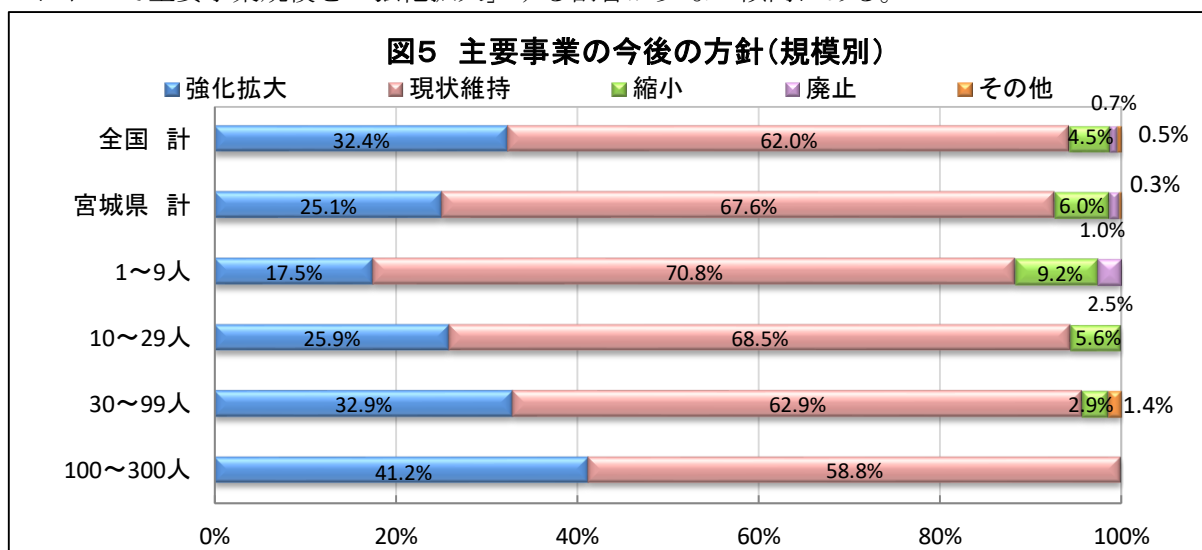
今年では経営状況が「変わらない」と回答した事業所が昨年に引き続き最多となった。「良い」と回答した事業所は昨年まで3年連続で増加していたが、本年度は減少し13.4%となった。39.9%の事業所が「悪い」と回答しており、「良い」と回答した事業所の割合を大きく上回っている。



(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

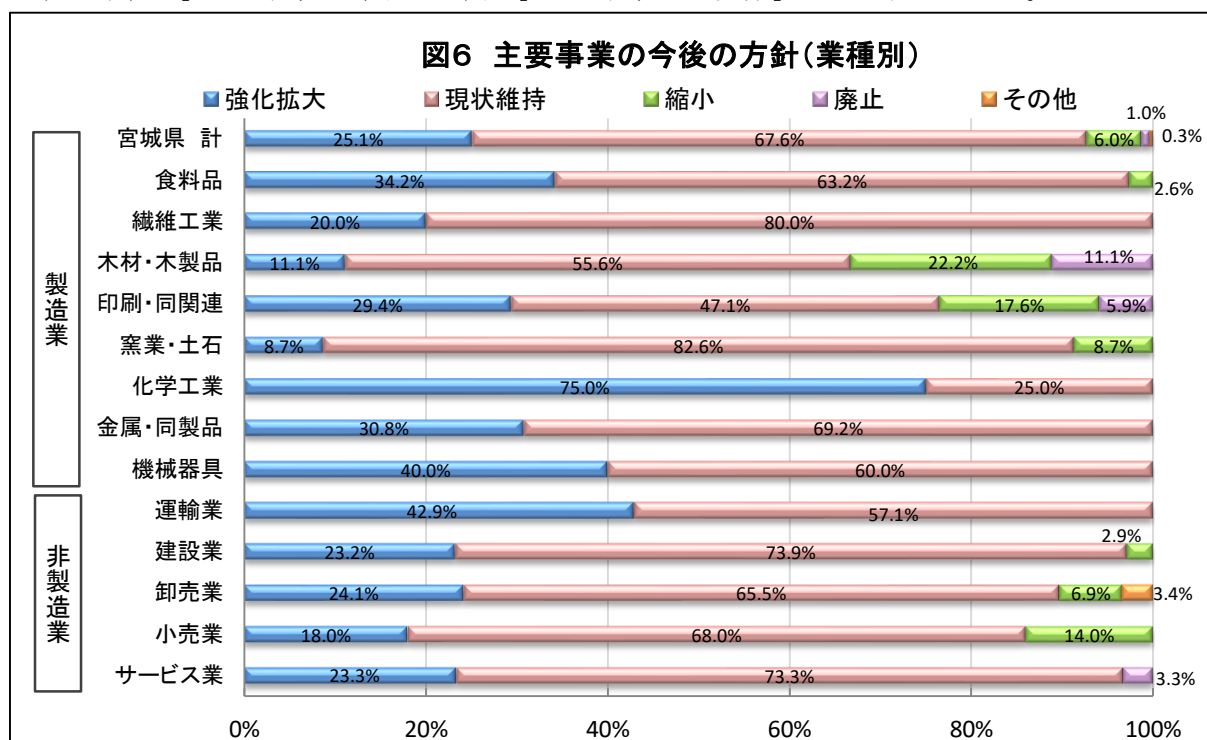
宮城県全体では「現状維持」67.6%、「強化拡大」25.1%と続いている。
規模別での集計では、「縮小」及び「廃止」の回答は事業所規模が小さいほど多くなる傾向があった。全国と宮城県を比較すると、「強化拡大」が7.3%の差となっており、宮城県内において主要事業規模を「強化拡大」する割合が少ない傾向にある。



(4) 主要事業の今後の方針（業種別・図6）

「化学工業」以外で現状維持が最多

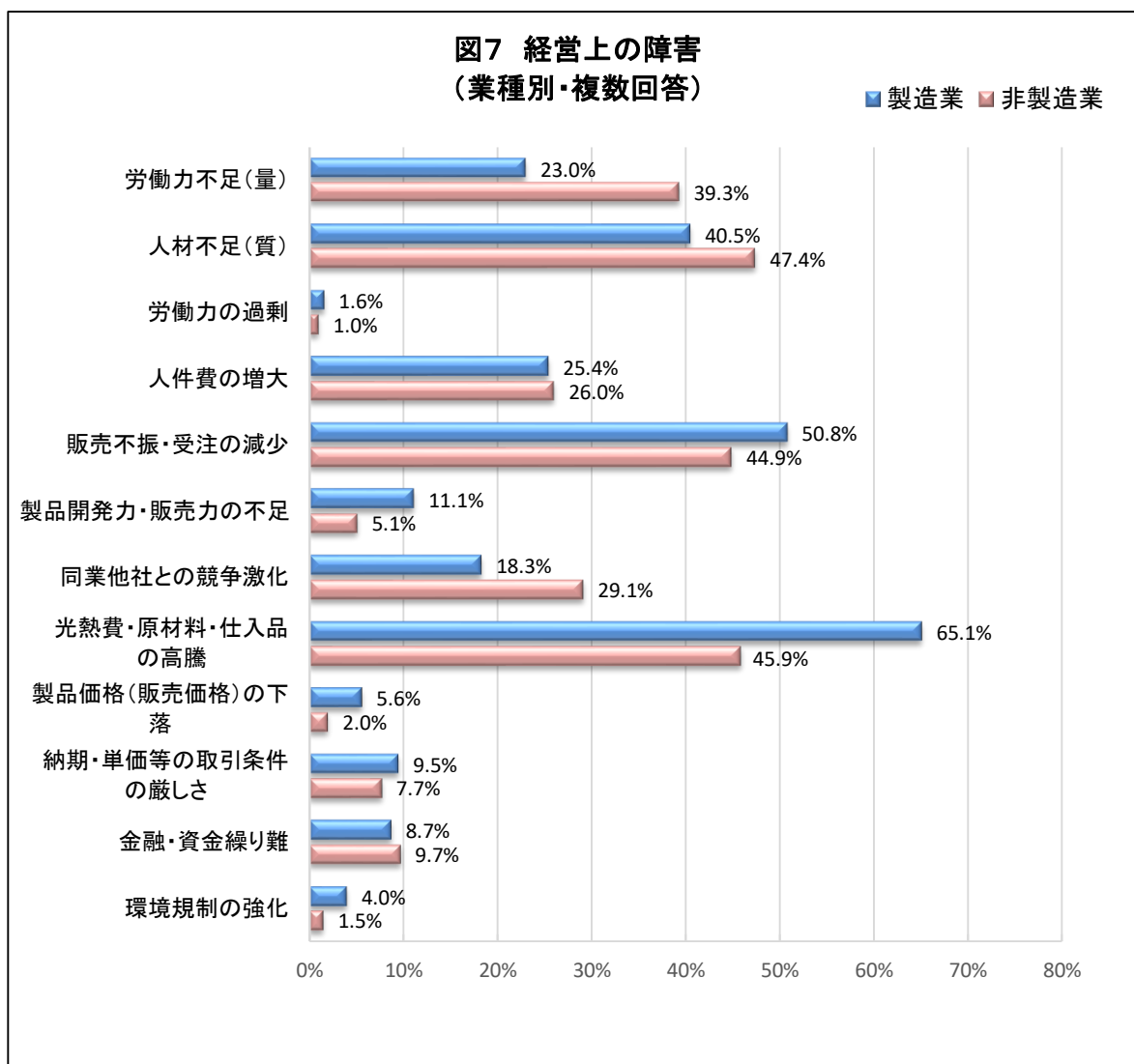
業種別においては、化学工業を除く業種で「現状維持」が最多となった。また、「強化拡大」と回答した事業所が多いのは「化学工業」の75.0%、「運輸業」の42.9%、「機械器具」の40.0%の順となっている。反対に事業の「縮小」及び「廃止」の合計が多いのは「木材・木製品」33.3%、「印刷・同関連」23.5%、「小売業」の14.0%となった。



(5) 経営上の障害 (業種別・図7)

「光熱費・原材料・仕入品の高騰」、「人材不足(質)」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「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が65.1%と最も高く、次いで「販売不振・受注の減少」50.8%、「人材不足(質)」40.5%の順であった。非製造業では「人材不足(質)」が47.4%と最も高く、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が45.9%、「販売不振・受注の減少」が44.9%となった。

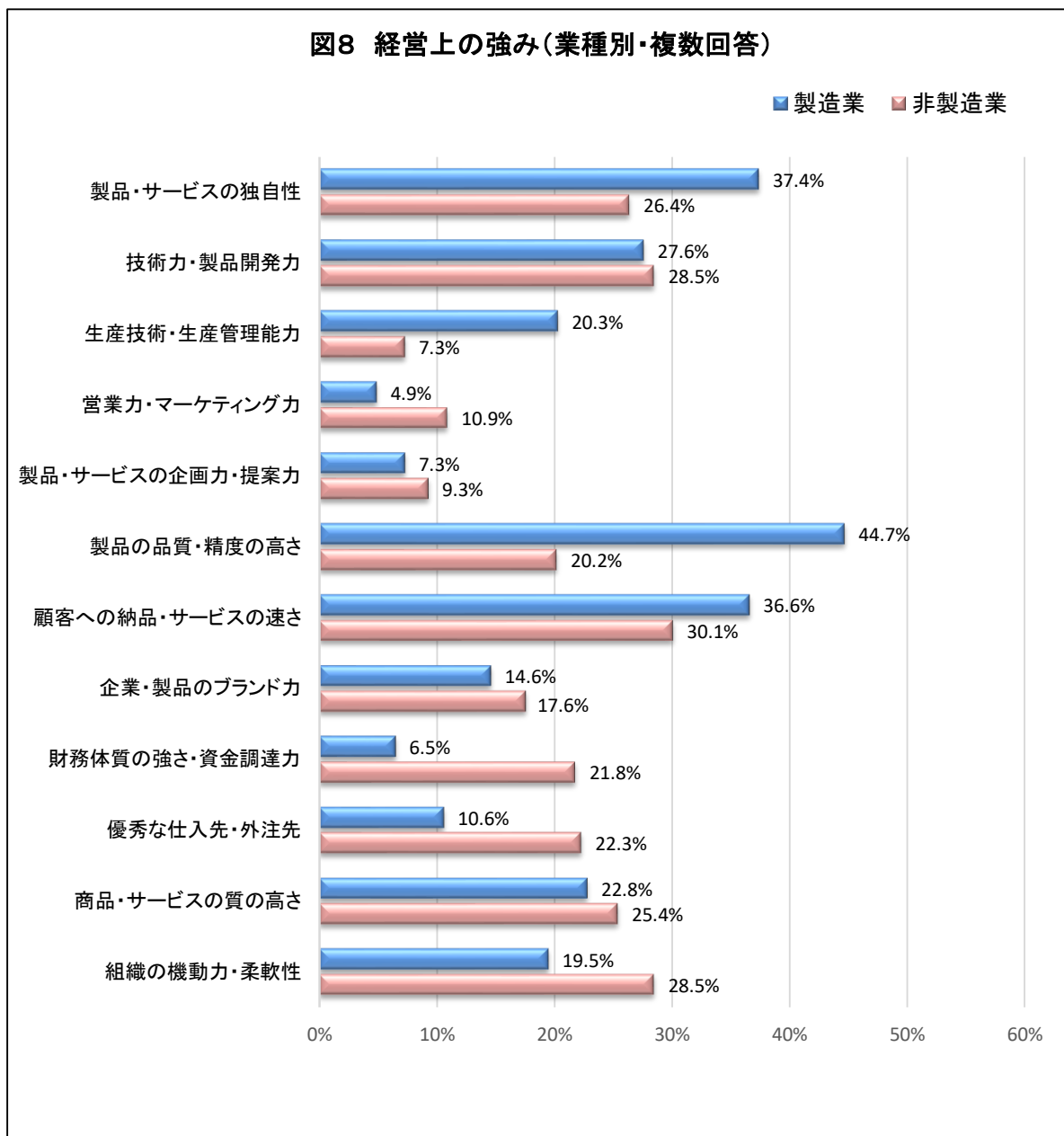


(6) 経営上の強み(業種別・図8)

製造業では「製品の品質・精度の高さ」、非製造業では「顧客への納品・サービスの速さ」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」44.7%、「製品・サービスの独自性」37.4%、「顧客への納品・サービスの速さ」36.6%の順であった。

非製造業は「顧客への納品・サービスの速さ」30.1%、次いで「組織の機動力・柔軟性」、「技術力・製品開発力」が同じく28.5%であった。



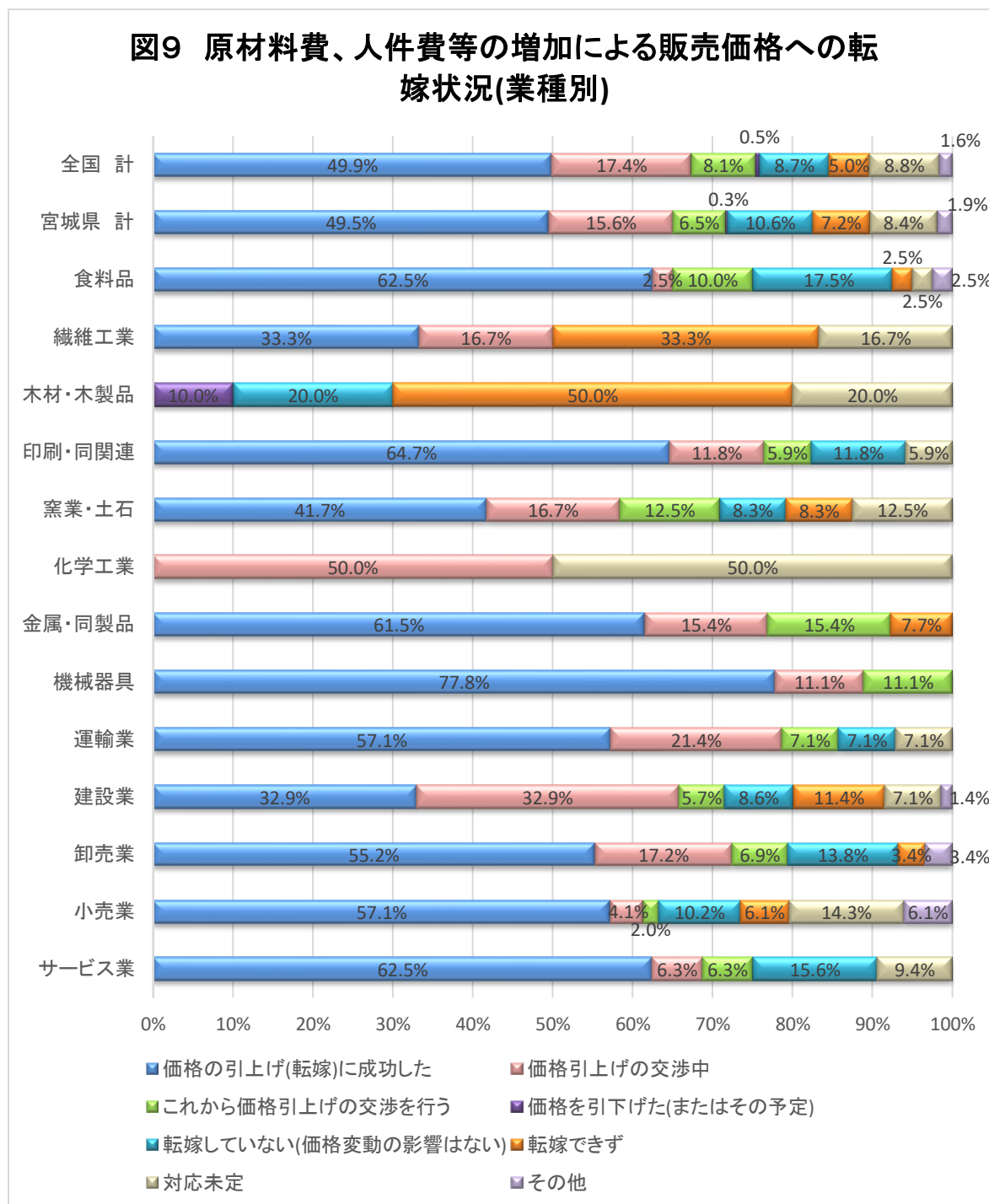
3.原材料費、人件費(賃金等)アップ等に対する販売価格への転嫁状況

(1)転嫁状況(業種別・図9)

約半数が「価格の引上げに成功した」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49.5%で、業種別では、機械器具の事業所において77.8%と最も高かった。

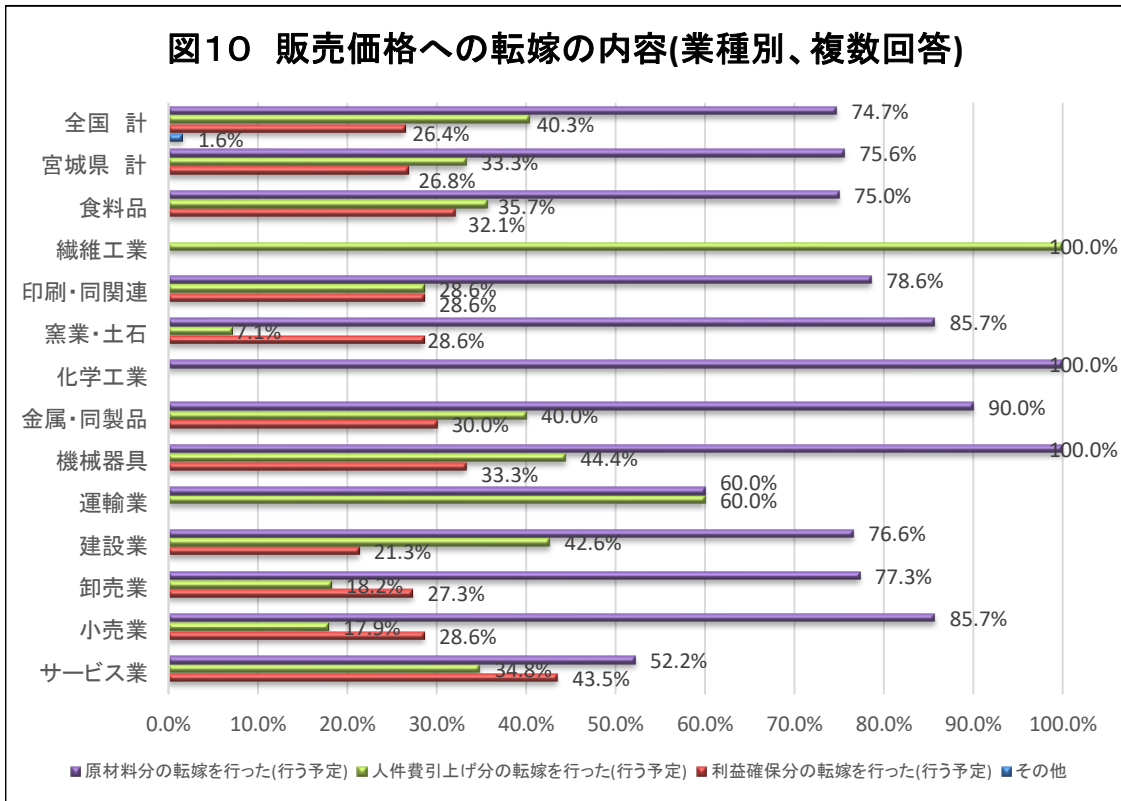
「転嫁できなかった」「価格を引下げた(またはその予定)」との回答は、木材・木製品の事業所でそれぞれ50.0%、10.0%と最も高かった。



(2) 販売価格への転嫁の内容(業種別・図10)

価格転嫁の内容は、「原材料分の転嫁」が最多

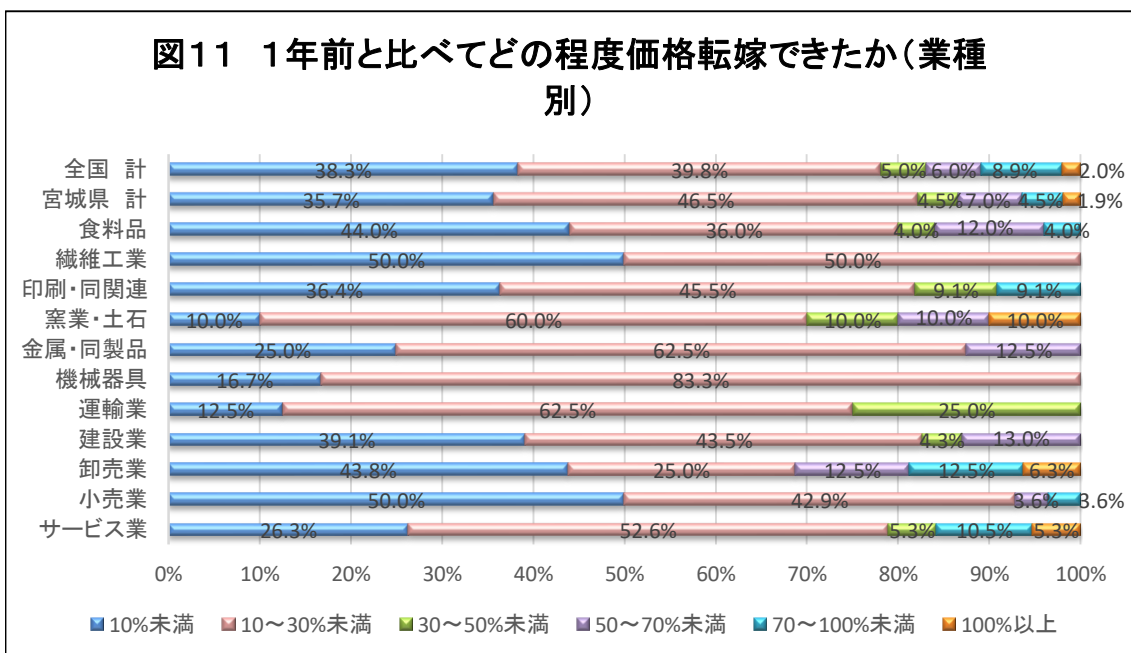
価格転嫁の内容は、繊維工業以外の業種で「原材料分の転嫁を行った(行う予定)」が最多であった。



(3) 価格転嫁の割合(業種別・図11)

価格転嫁「10%未満」と回答した事業所は繊維工業、小売業が最も多い

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繊維工業及び小売業が最も多く50.0%、次いで食料品が44.0%であった。

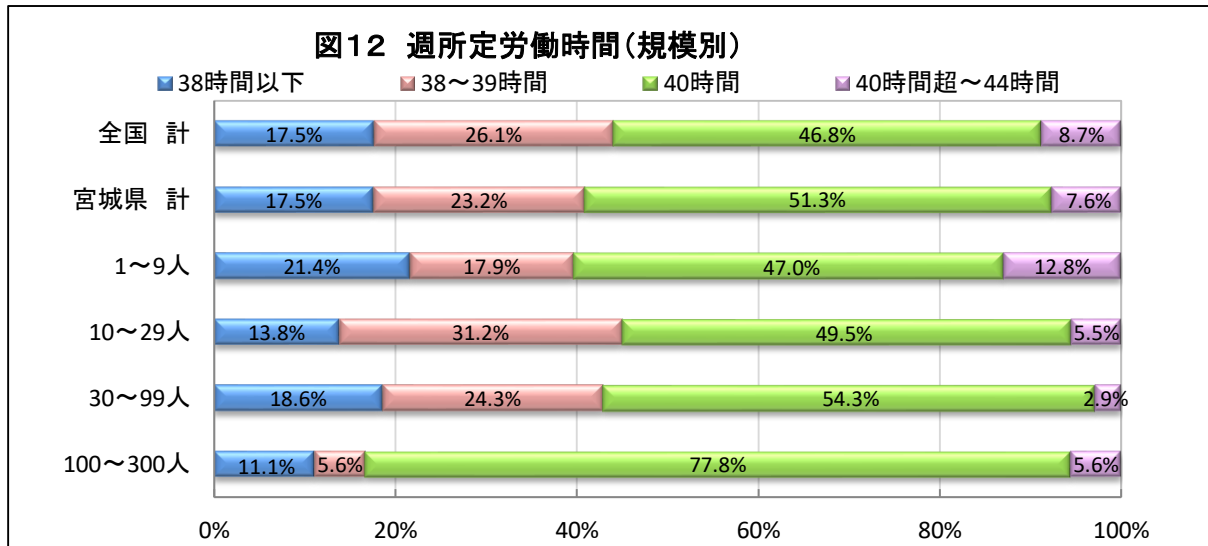


4. 労働時間に関する事項

(1) 週所定労働時間（規模別・図12）

「40時間」の割合が最も高い

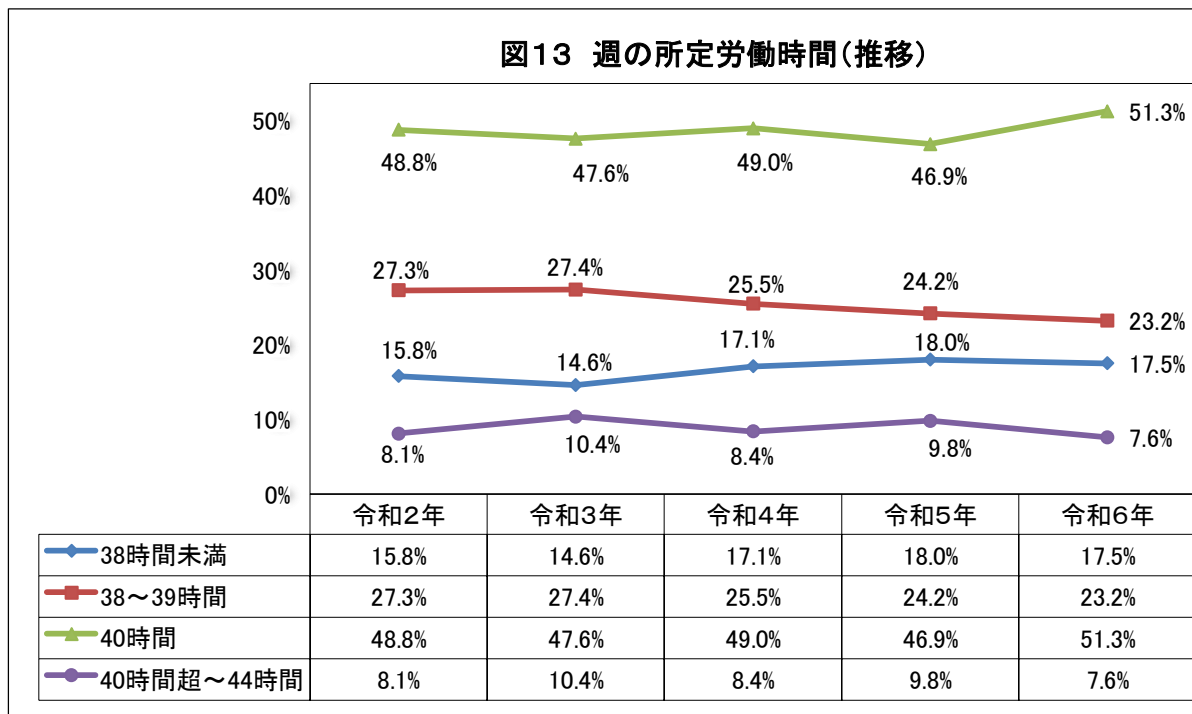
宮城県内の事業所における週の所定労働時間は「40時間」とする事業所が最も多く51.3%となり、次いで「38～39時間」が23.2%となった。これらに週所定労働時間が「38時間以下」と回答した事業所の17.5%を加えると、92.0%の事業所が週の所定労働時間が40時間以下となる。規模別においては、「38時間以下」と回答した事業所は「1～9人」規模の事業所で最多となっている。一方、「100～300人」規模の事業所では40時間と回答した割合が75%を超えた。



(2) 週所定労働時間（推移・図13）

「40時間」の事業所の割合が増加

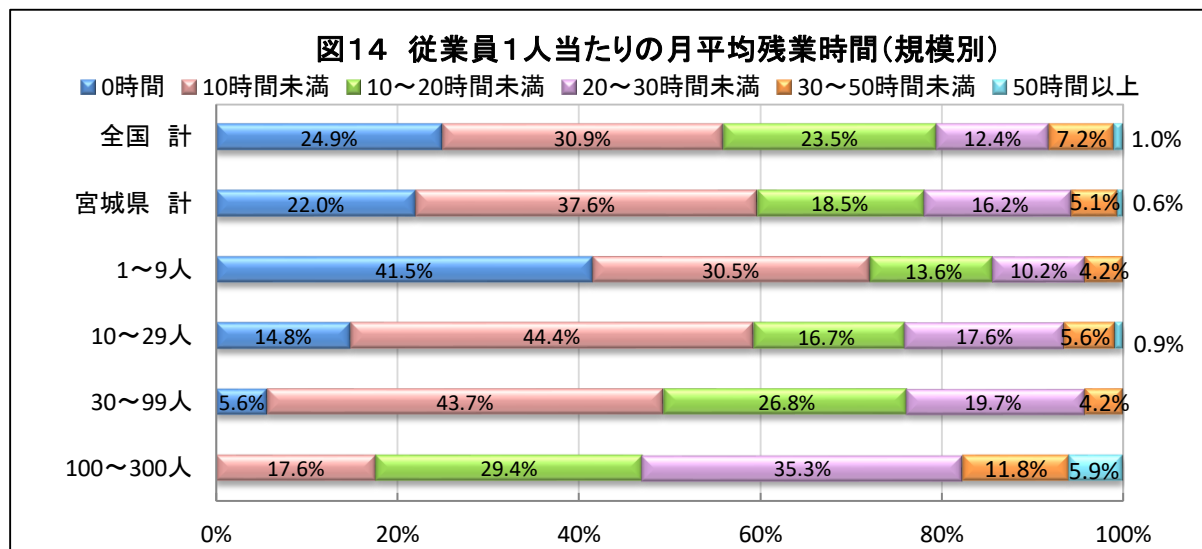
宮城県内の事業所における週の所定労働時間の推移は、「40時間」と回答した事業所が本年度は4.4ポイントと大幅に増加した。それ以外はすべて減少しており、「38時間未満」と回答した事業所は0.5ポイント減少、「38～39時間」と回答した事業所は1.0ポイント減少、「40時間超～44時間」の事業所の割合は昨年から2.2ポイント減少している。



(3) 従業員1人当たりの月平均残業時間（規模別・図14）

「30時間以上」の割合は「100～300人」が最も高い

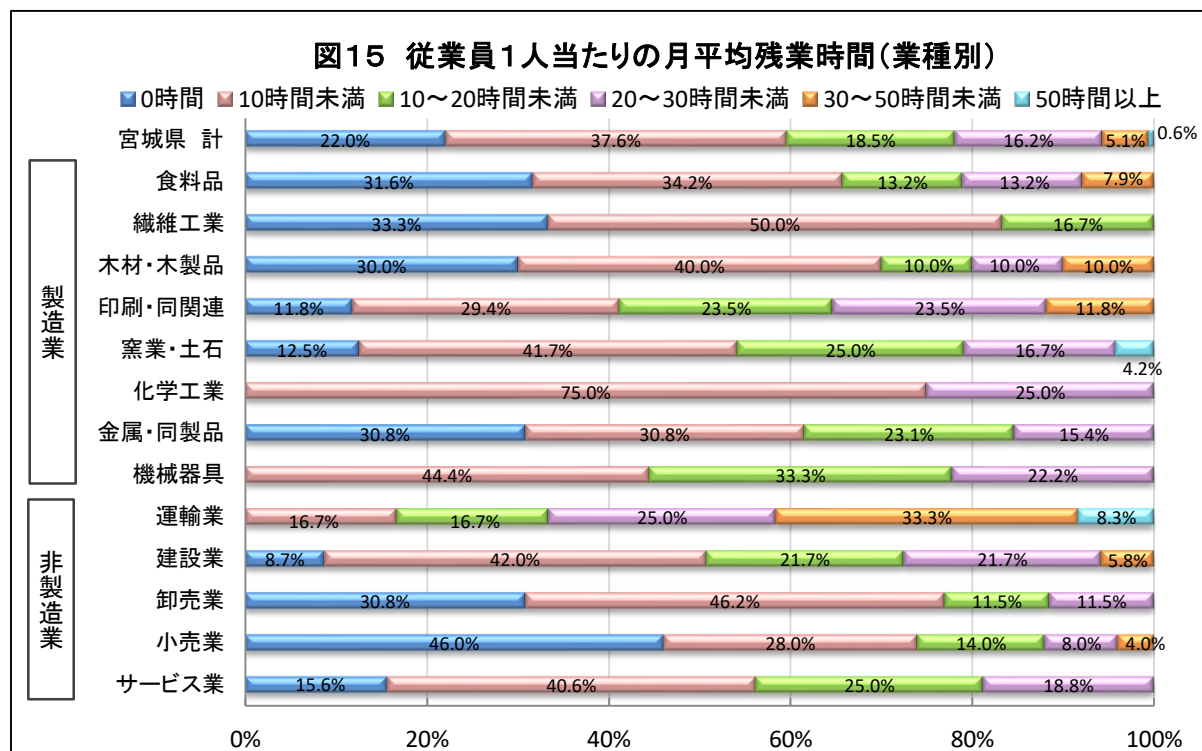
宮城県内の事業所における残業時間は「10時間未満」と回答した事業所が最も多く37.6%であった。「50時間以上」と回答した事業所の割合は「100～300人」が最も高く5.9%であった。



(4) 従業員1人当たりの月平均残業時間（業種別・図15）

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8.3%、「30～50時間未満」の割合も33.3%と高水準にある。運輸業を除く業種においては、平均残業時間10時間未満と回答した業種が多かった。

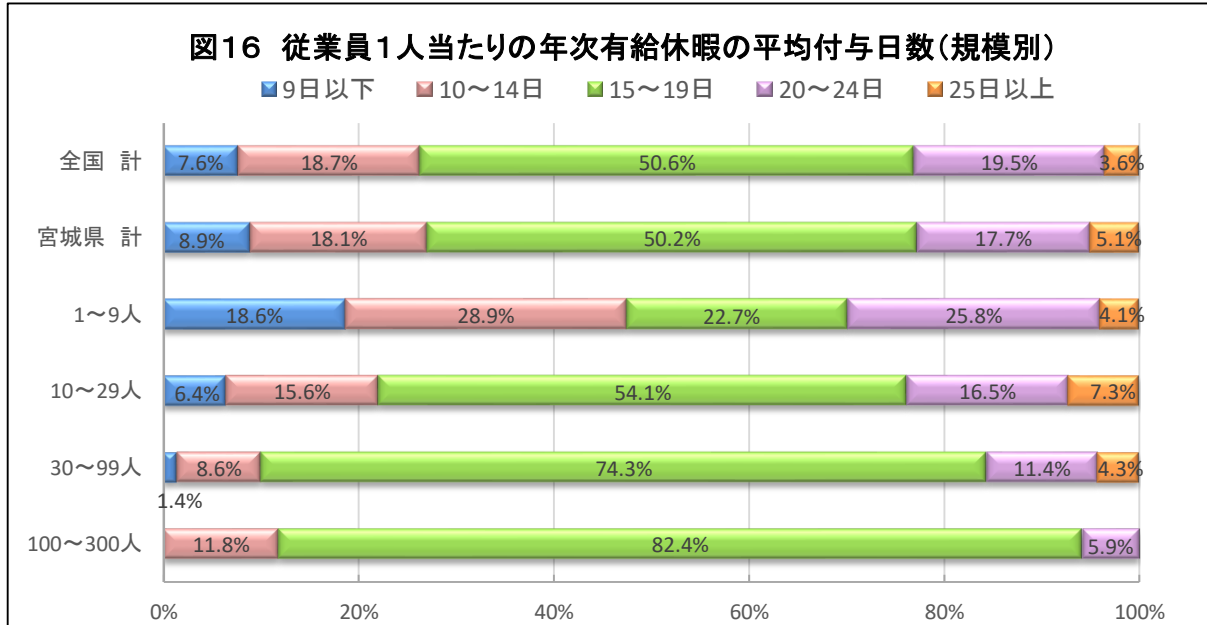


5. 年次有給休暇に関する事項

(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16)

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50.2%と最も高く、次いで「10～14日」18.1%、「20～24日」17.7%、「9日以下」8.9%の順となっている。

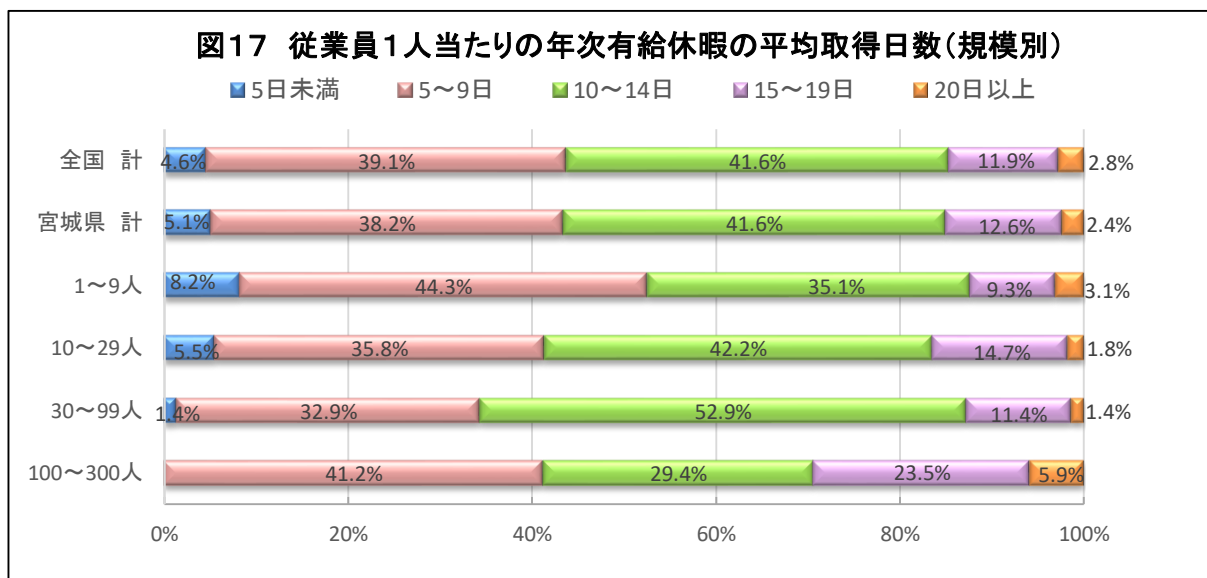


(2) 従業員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数(規模別・図17)

宮城県では43.3%の事業所が「10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5.1%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8.2%であり、「100～300人」では0%であった。

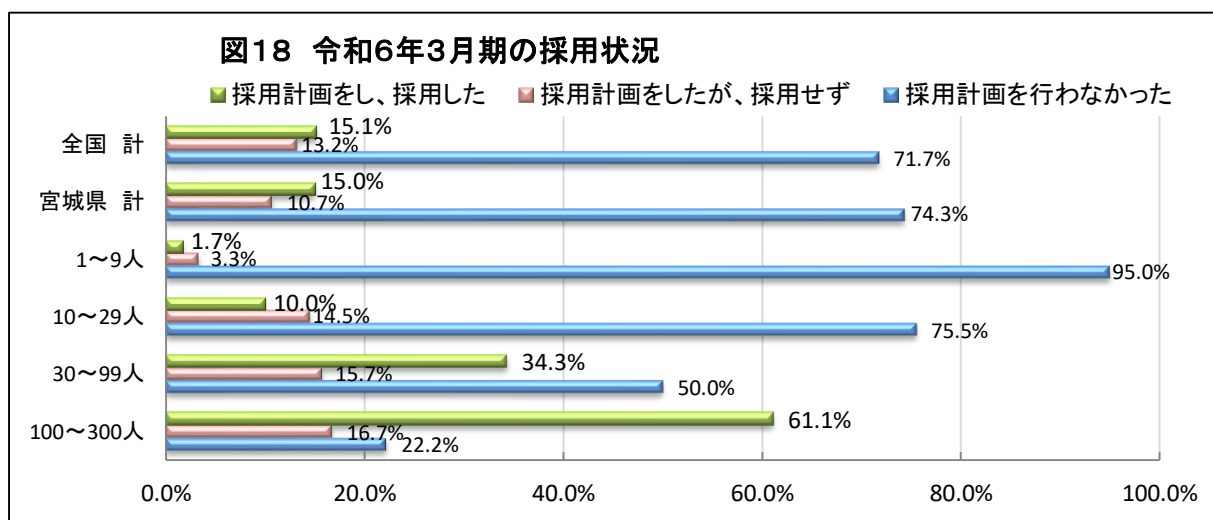


6. 新規学卒者の採用に関する事項

(1) 令和6年3月期の採用状況（規模別・図18）

規模に比例して採用した割合が増加

全国及び宮城県ともに令和6年3月期の新卒採用について「採用計画を行わなかった」の回答が70%を超えている。規模別では、規模が大きくなるほど採用計画を行わなかったと回答する事業所は減り、実際に採用した割合も増加した。

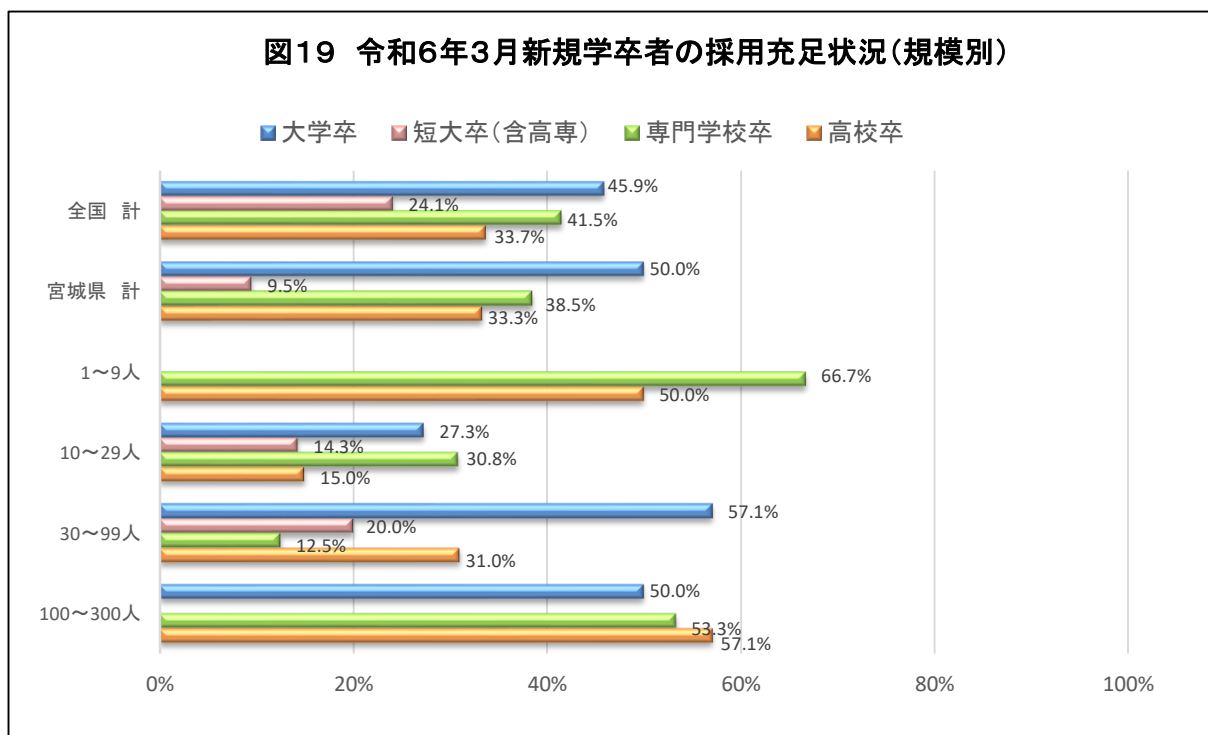


(2) 令和6年3月新規学卒者の採用充足状況（規模別・図19）

宮城県の採用充足状況が「大学卒」において全国値を上回る

宮城県の採用充足状況は、大学卒において全国を上回った。

宮城県で令和6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「短大卒（含高専）」9.5%が最も低く、「高校卒」33.3%、「専門学校卒」38.5%、「大学卒」が最も高い50.0%であった。

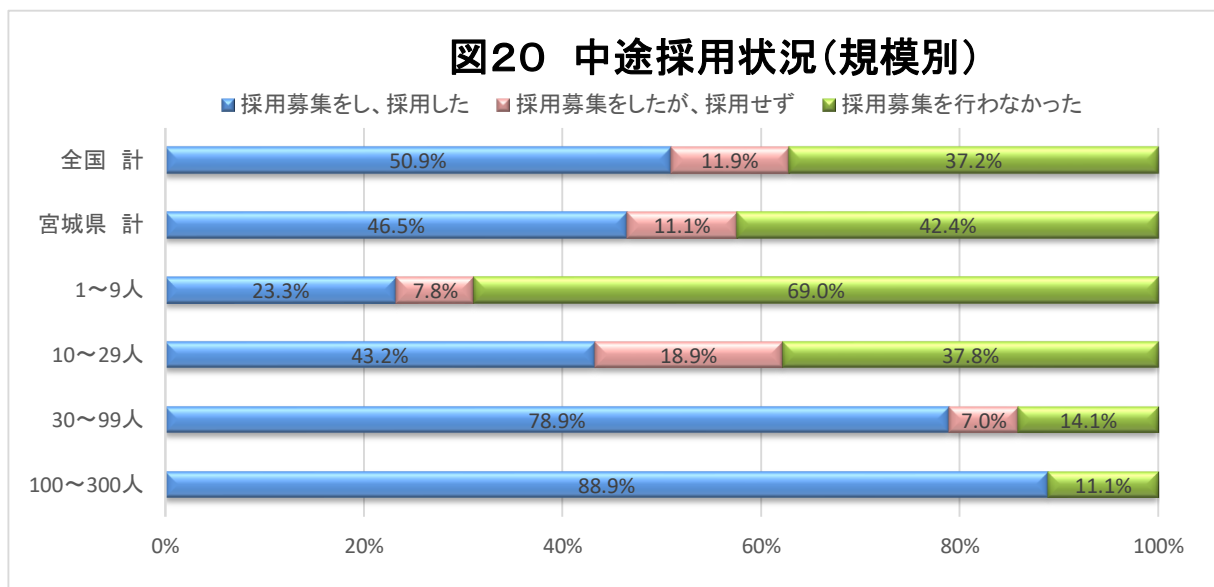


7. 中途採用に関する事項

(1) 中途採用状況（規模別・図20）

規模に比例して採用した割合が増加

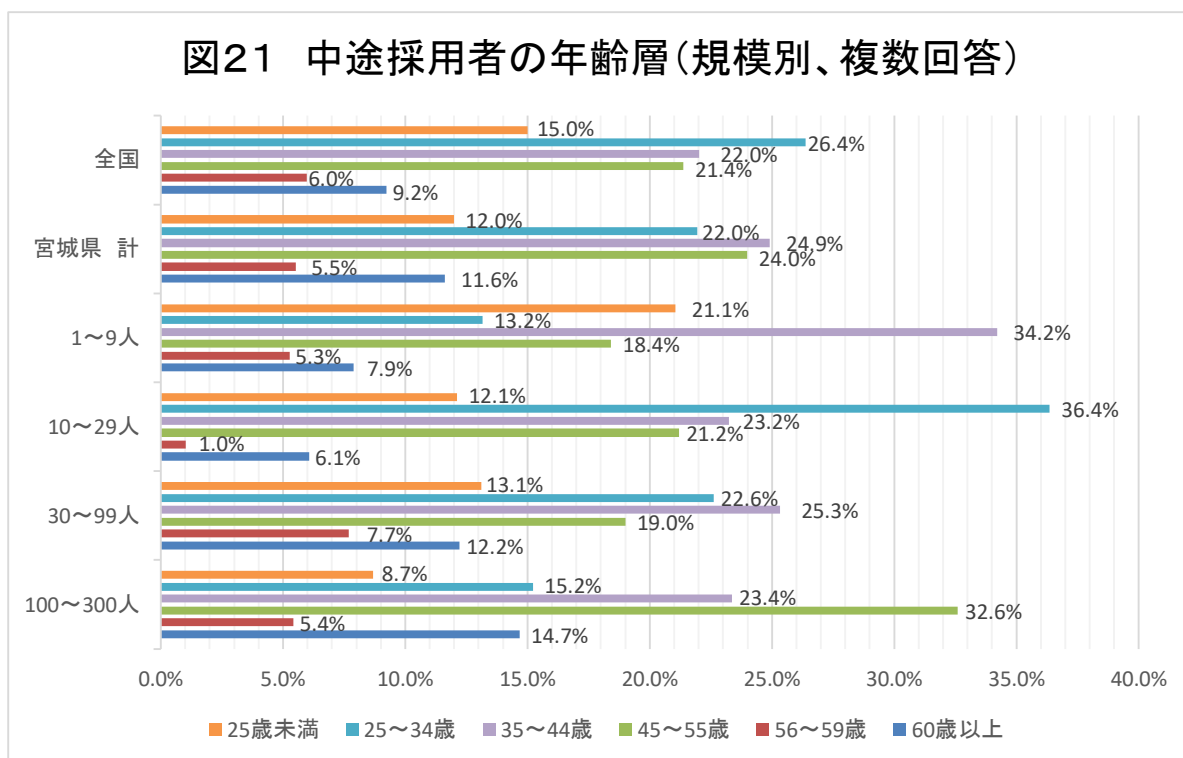
令和5年度に中途採用の募集を行い令和6年7月1日までに採用した中途採用者は、全国及び宮城県ともに「採用募集をしたが、採用せず」「採用募集を行わなかった」の回答が約5割を占める。規模別では、規模が大きくなるほど採用した割合が高くなっている。



(2) 中途採用者の年齢層（規模別・図21）

規模別に採用割合の高い年齢層にばらつき

規模別で最多となった年齢層は、1~9人規模では「35~44歳」、10~29人規模では「25~34歳」、30~99人規模では「35~44歳」、100~300人規模では「45~55歳」となり、ばらつきが見られた。60歳以上の採用割合は100~300人規模で最も高く、14.7%であった。

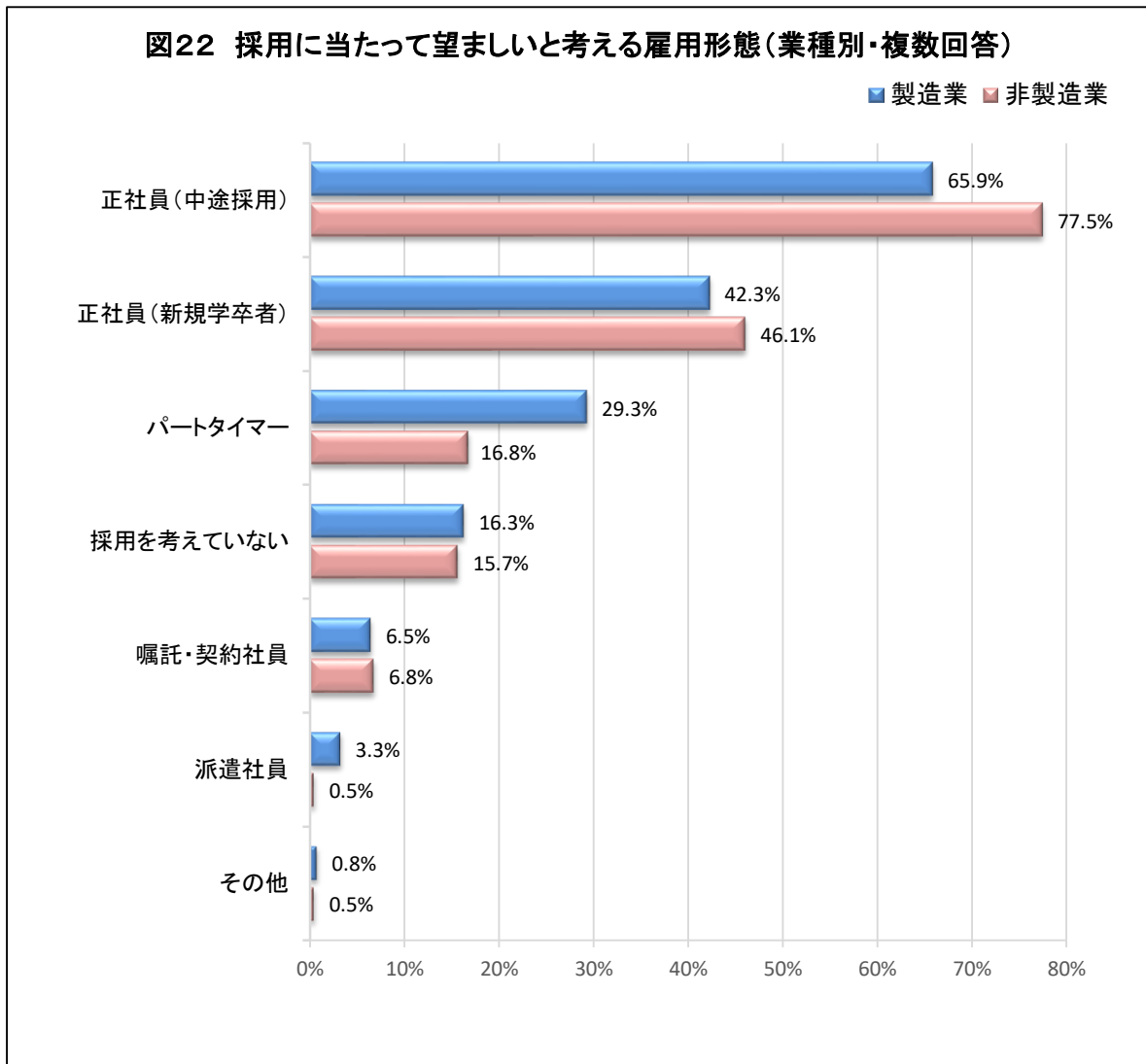


8. 人材の確保、育成、定着に関する事項

(1) 採用に当たって望ましいと考える雇用形態（業種別、複数回答、図22）

製造業、非製造業ともに「正社員(中途採用)」が最多

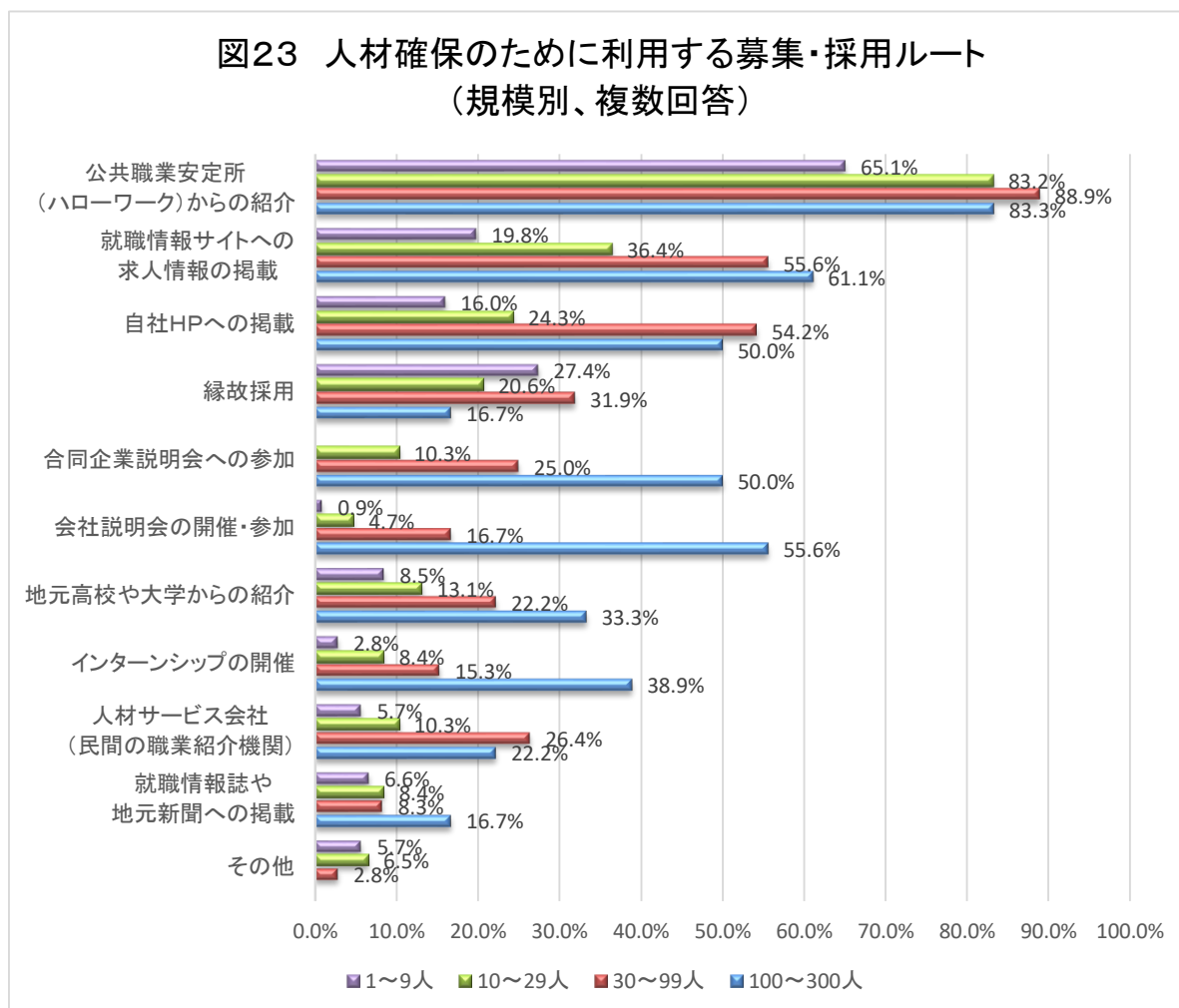
製造業、非製造業ともに「正社員（中途採用）」が最多で、次いで「正社員（新規学卒者）」、「パートタイマー」の順であった。



(2) 人材確保のために利用する募集・採用ルート（規模別・図23）

すべての規模で「公共職業安定所（ハローワーク）からの紹介」が最多

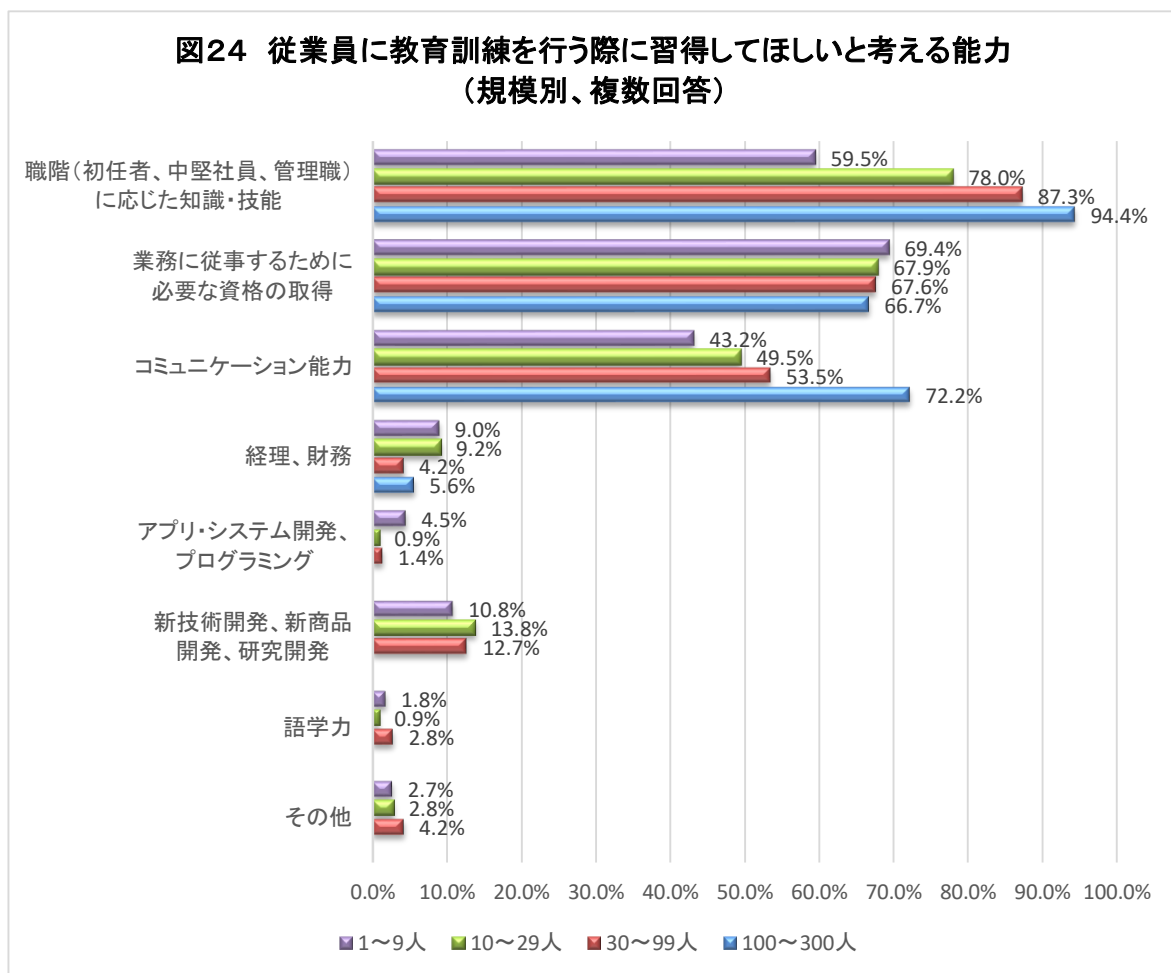
人材確保のために利用する募集・採用ルートは、すべての規模で「公共職業安定所（ハローワーク）からの紹介」が最多であり、次いで「就職情報サイトへの求人情報の掲載」の割合が多くなっている。



(3) 従業員に教育訓練を行う際に習得してほしいと考える能力（規模別・図24）

「職階に応じた知識・技能」、「業務上の資格取得」、「コミュニケーション能力」を重視

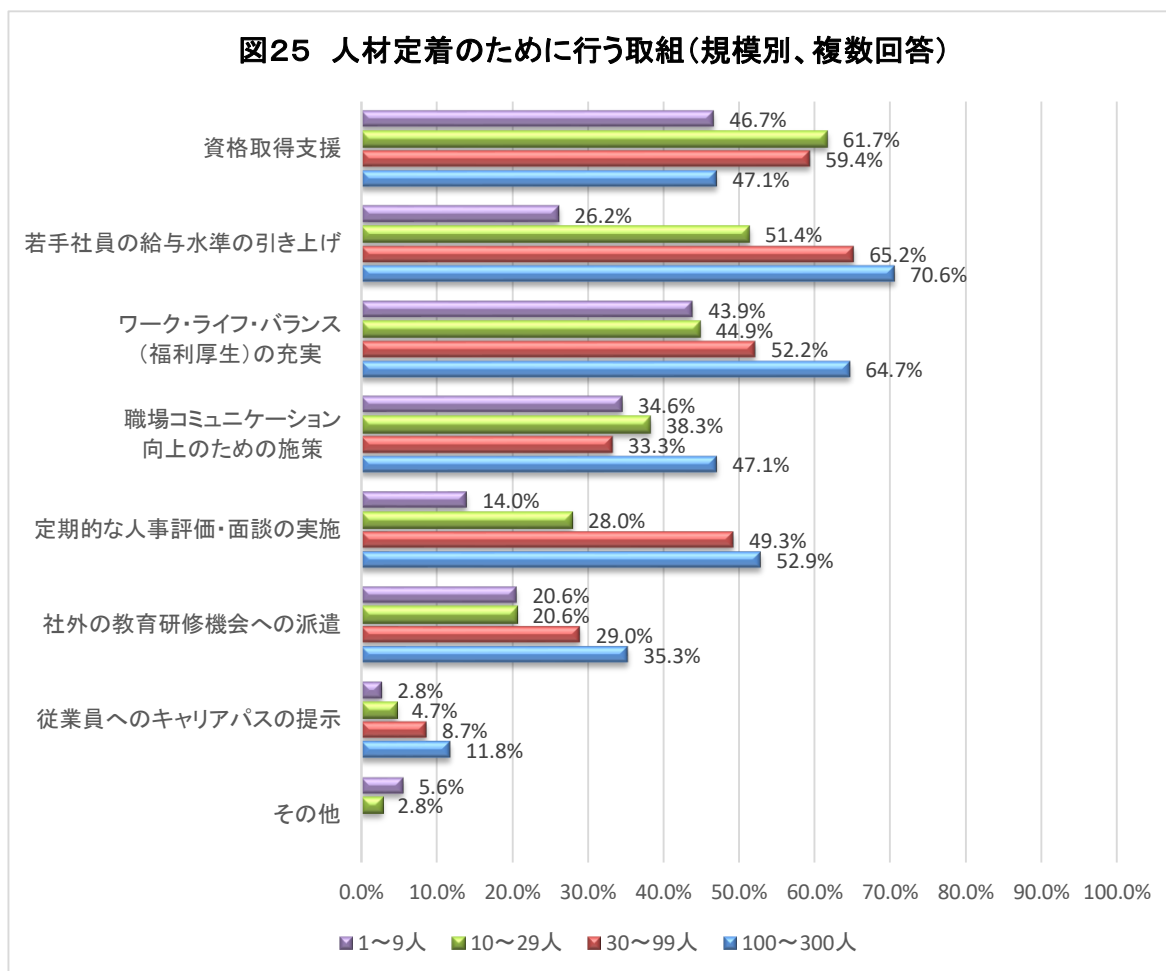
従業員に教育訓練を行う際に習得してほしいと考える能力は、「1～9人」の規模では、「業務に従事するために必要な資格の取得」が最多で、それ以上の規模では「職階（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・技能」が最多であった。



(4) 人材定着のために行う取組（規模別・図25）

「資格取得支援」、「若手の給与引き上げ」、「福利厚生の実施」を重視

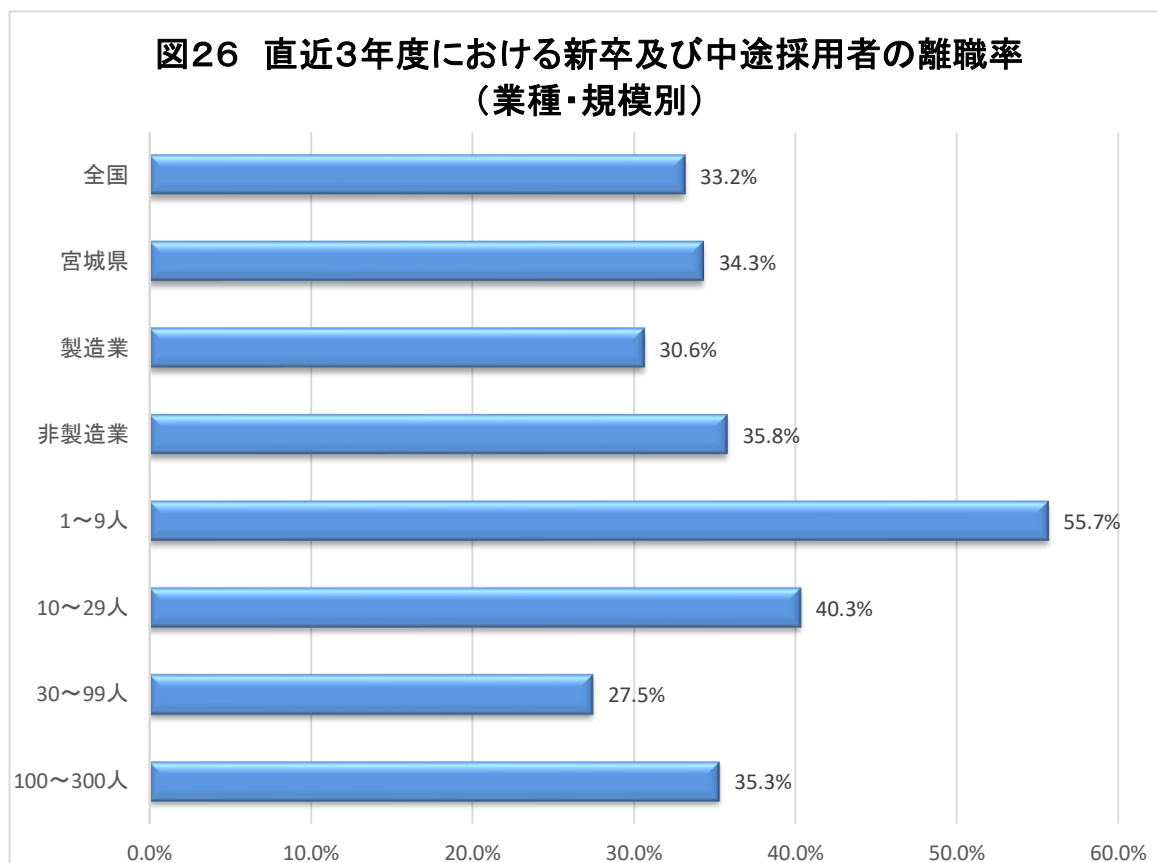
人材定着のために行う取組は、「1～9人」及び「10～29人」規模では、「資格取得支援」、「30～99人」及び「100～300人」規模では、「若手社員の給与水準の引き上げ」が最多であった。



(5) 直近3年度における新卒及び中途採用者の離職率（規模・業種別・図26）

「1～9人」規模における離職率は55.7%と最多

直近3年度における入職者の離職率は、「1～9人」規模の事業所において55.7%と最多であり、業種別では非製造業35.8%が製造業30.6%を上回った。

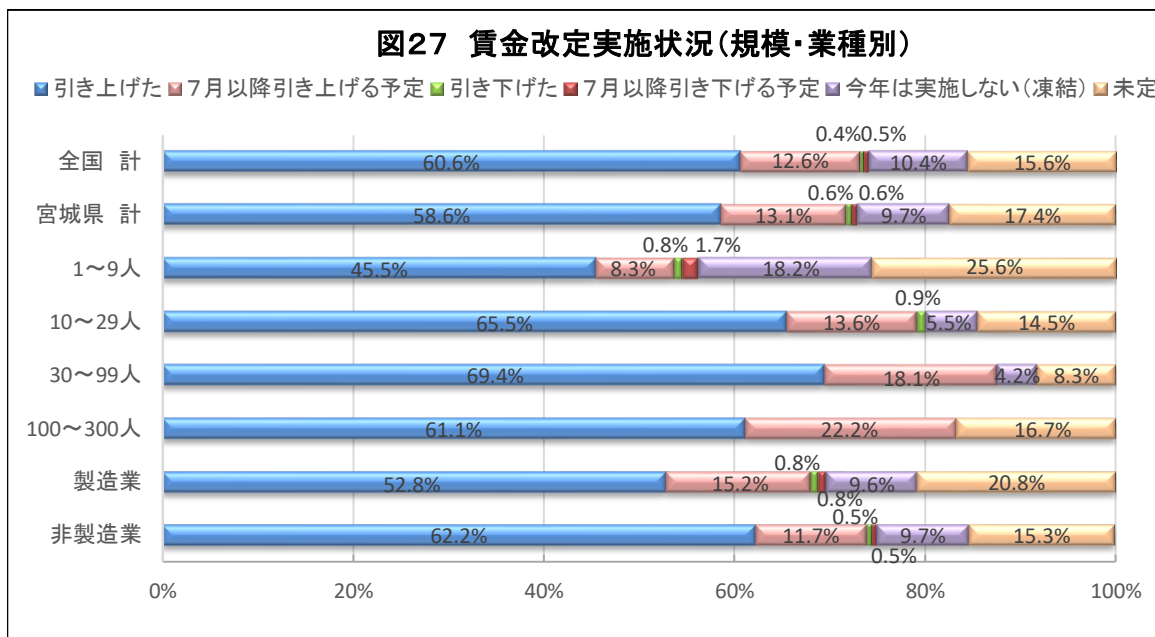


9. 賃金改定に関する事項

(1) 賃金改定実施状況（規模・業種別・図27）

賃金を「引き上げた」割合が58.6%となり最多

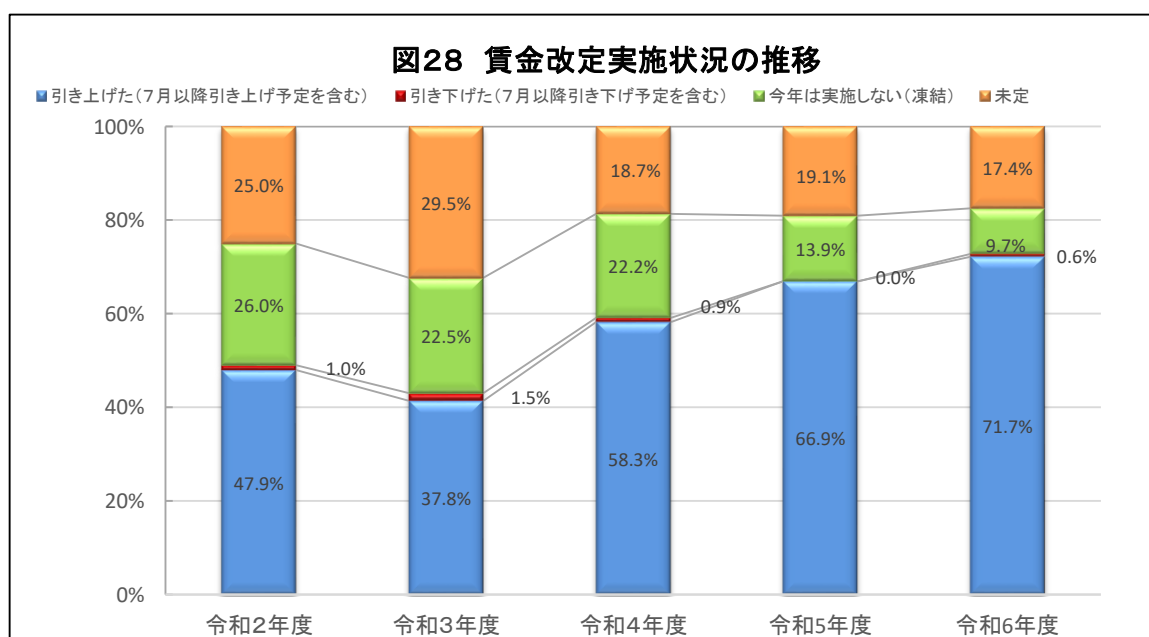
賃金を「引き上げた」と回答した事業者は「30～99人」が最多で、69.4%であった。
業種別では「引き上げた」と回答した事業所は「製造業」52.8%に対し、「非製造業」62.2%と、「非製造業」の方が「引き上げた」割合が9.4ポイント高い。



(2) 賃金改定実施状況の推移（図28）

賃金を「引き上げた」割合が3年連続の増加

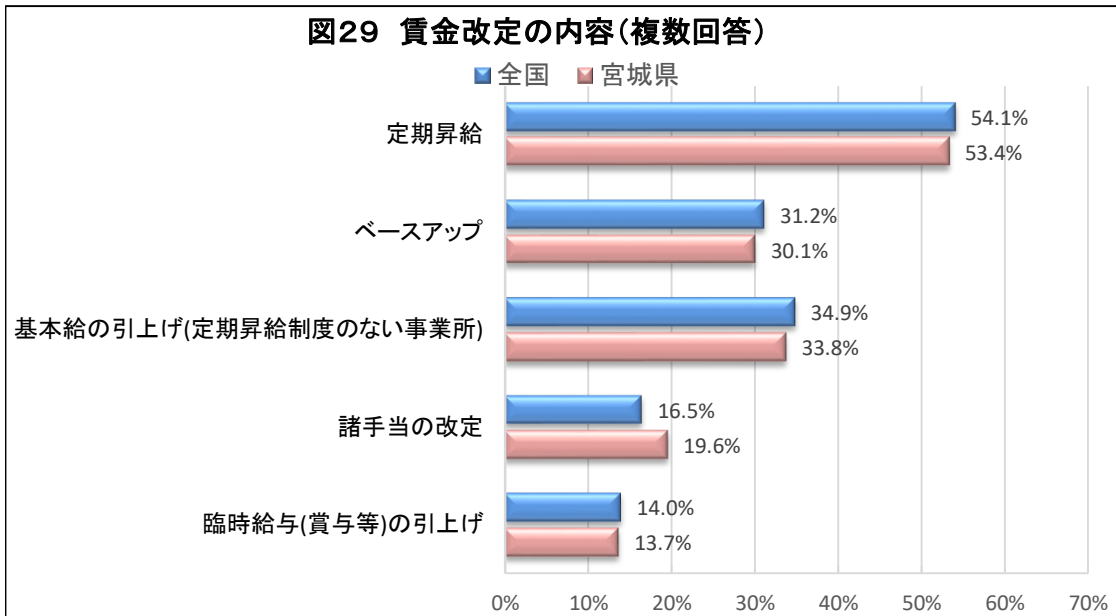
宮城県内では「引き上げた（7月以降引き上げを含む）」と回答した事業者は昨年から4.8ポイント増加し71.7%となり、3年連続の増加となった。



(3) 賃金改定の内容(規模別・図29)

賃金引き上げの内容は「定期昇給」が最多

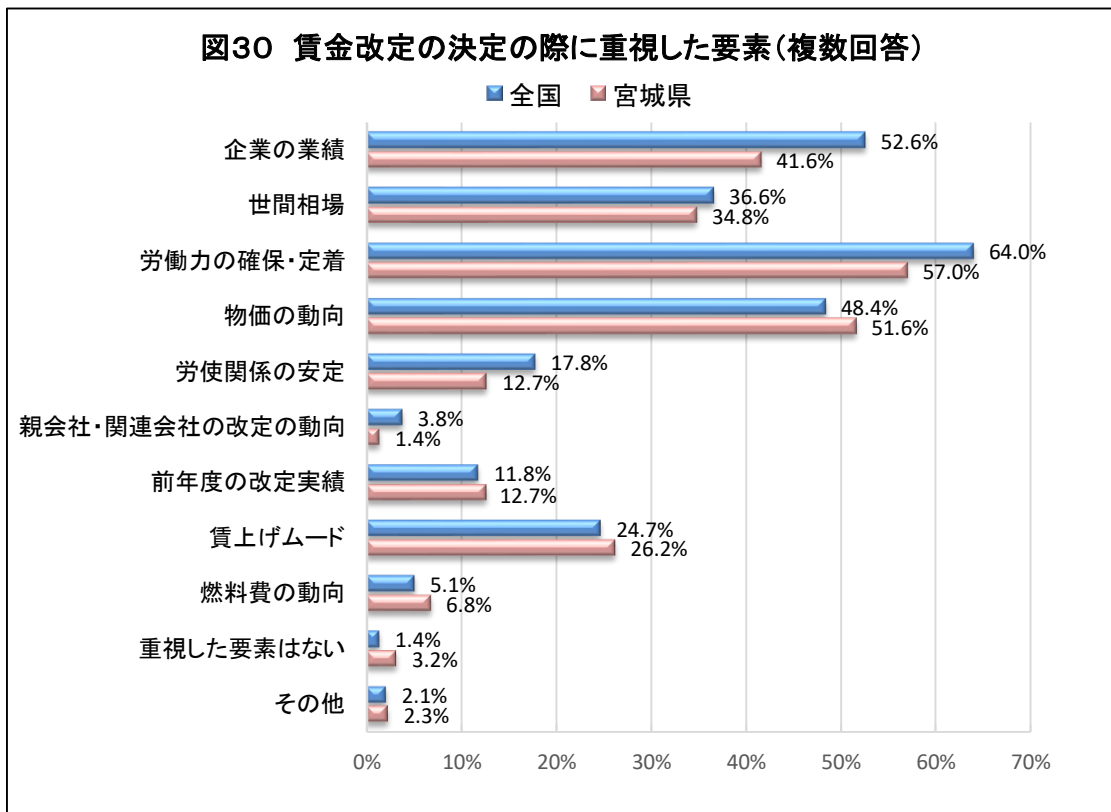
賃金を上げたと回答した事業所を対象にその改定内容を調査したところ、全国、宮城県ともに「定期昇給」により改定した事業所が50%を超え最多となった。



(4) 賃金改定の決定の際に重視した要素(図30)

「労働力の確保・定着」及び「物価の動向」を重視

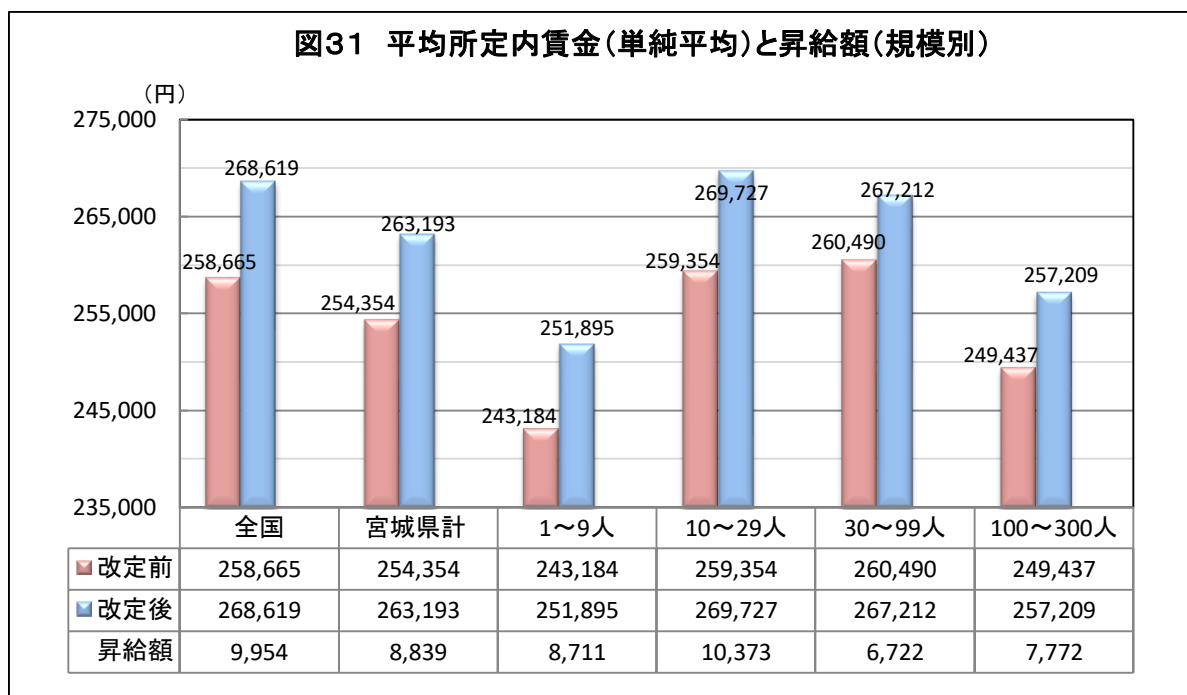
賃金の引き上げを決定する要素として、「労働力の確保・定着」を重視していると回答した事業所が全国、宮城県ともに50%を超える結果となった。



(5) 平均所定内賃金（単純平均）と昇給額（規模別・図31）

全国平均の昇給額は9,000円を超える

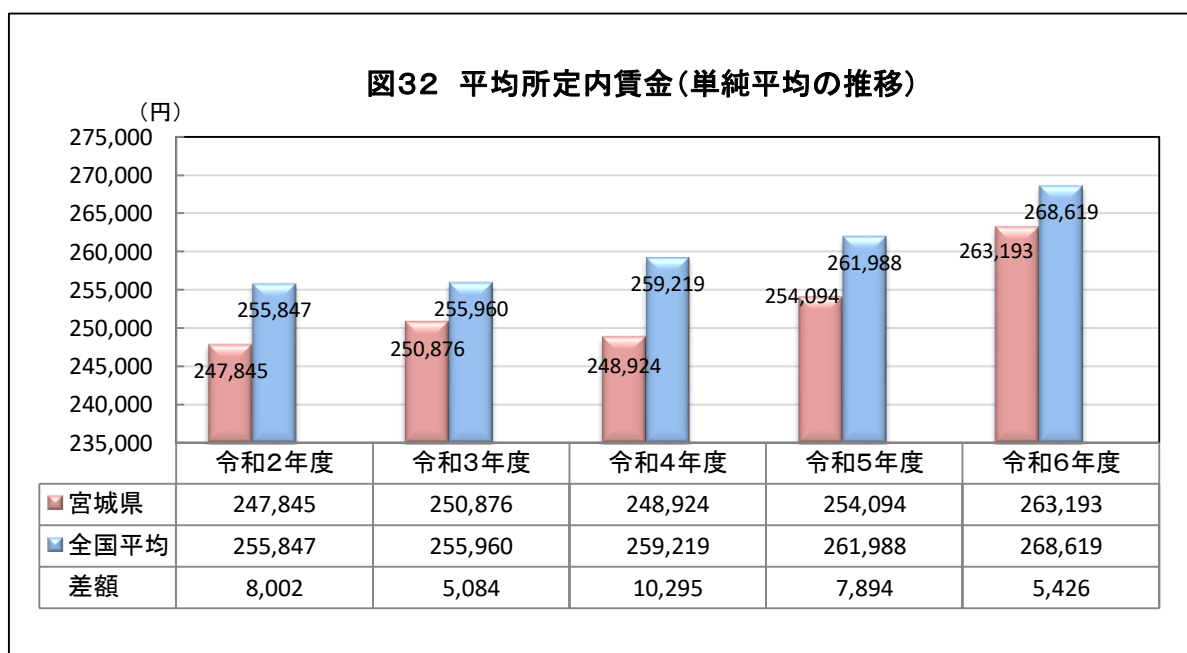
賃金昇給額は、全国が9,954円、宮城県は8,839円となり、宮城県が全国平均を1,115円下回った。従業員規模別では賃金昇給額は「100～300人」7,772円、「30～99人」6,722円、「10～29人」10,373円、「1～9人」8,711円となった。



(6) 平均所定内賃金（単純平均の推移・図32）

全国と宮城県の平均所定内賃金格差減少

宮城県の平均所定内賃金は、令和5年の254,094円から263,193円と前年度より9,099円増加し、全国平均の平均所定内賃金は261,988円から268,619円と前年度より6,631円の増加となった。全国平均と宮城県の格差は前年度の7,894円から5,426円へと減少した。

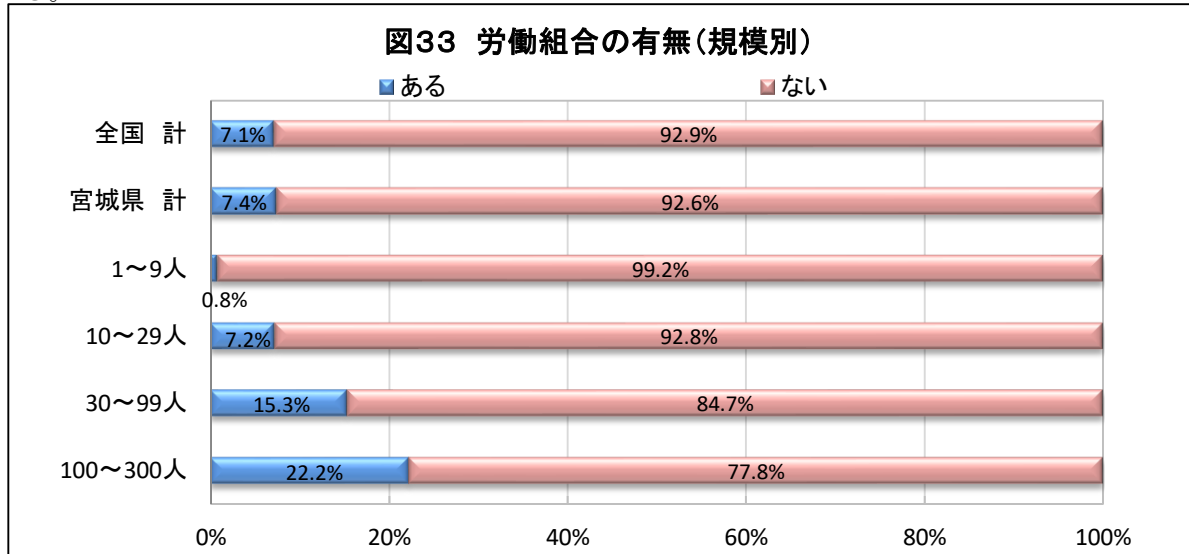


10. 労働組合に関する事項

(1) 労働組合の有無（規模別 図33）

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92.6%であった。
従業員規模別では「ある」の回答は「100～300人」22.2%、「30～99人」15.3%、「10～29人」7.2%、「1～9人」0.8%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 地域別の平均昇給と格差

	昇給額 (円)	昇給率 (%)	格差 (%)		昇給額 (円)	昇給率 (%)	格差 (%)
北海道	10,908	4.11	109.6	滋賀	11,083	4.00	111.3
青森	9,508	4.06	95.5	京都	9,646	3.61	96.9
岩手	8,331	3.66	83.7	奈良	10,840	4.06	108.9
宮城	8,839	3.48	88.8	大阪	11,229	3.78	112.8
秋田	8,440	3.70	84.8	兵庫	9,534	3.46	95.8
山形	9,083	3.96	91.2	和歌山	9,848	3.61	98.9
福島	7,644	3.17	76.8	鳥取	7,870	3.34	79.1
茨城	10,426	3.91	104.7	島根	10,132	4.13	101.8
栃木	7,266	2.93	73.0	岡山	9,793	3.77	98.4
群馬	9,108	3.39	91.5	広島	9,727	3.66	97.7
埼玉	13,896	4.69	139.6	山口	8,422	3.30	84.6
千葉	10,875	3.80	109.3	徳島	9,642	3.99	96.9
東京	11,156	3.69	112.1	香川	10,276	3.98	103.2
神奈川	10,926	3.72	109.8	愛媛	9,838	4.03	98.8
新潟	8,999	3.63	90.4	高知	10,064	4.24	101.1
長野	8,508	3.30	85.5	福岡	11,201	4.32	112.5
山梨	10,761	4.01	108.1	佐賀	10,570	4.60	106.2
静岡	10,300	3.86	103.5	長崎	10,332	4.31	103.8
愛知	10,109	3.63	101.6	熊本	10,312	4.31	103.6
岐阜	9,989	3.70	100.4	大分	9,753	4.04	98.0
三重	10,447	3.81	105.0	宮崎	10,632	4.25	106.8
富山	8,618	3.35	86.6	鹿児島	10,970	4.45	110.2
石川	9,848	3.80	98.9	沖縄	12,016	5.26	120.7
福井	10,203	3.81	102.5	全国平均	9,954	3.85	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6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、適正な労働対策を推進することを目的に、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6年度 中小企業労働事情実態調査票

調査時点：令和6年7月1日 調査締切：令和6年7月16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16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, 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 the respondent to check the most relevant one.

設問1) 現在の従業員数についてお答えください。

① 令和6年7月1日現在の雇用形態別の従業員数(役員を除く)を男女別に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○を付けてください。

Table for employee statistics with columns: 正社員, パートタイマー, 派遣, 嘱託・契約社員, その他, 合計, 常用労働者数. Includes rows for gender and year-over-year change.

[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り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、記載の雇用形態の項目に当てはまらない他の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 つ以内を下掲「」欄に選択肢の番号で記入)

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

 3 つ以内で該当する選択肢の番号を記入

④ 経営上の強みはどのようなところにありますか。(3 つ以内を下掲「」欄に選択肢の番号で記入)

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

 3 つ以内で該当する選択肢の番号を記入

設問 3) 1 年前と比較した原材料費、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最も売上高の多い事業の業種の販売・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)を実現した 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. 価格転嫁はしていない(価格変動の影響はない)
 6. 価格転嫁は実現しなかった 7. 対応未定 8. その他 ()

★①で 1. に○をした事業所は②・③の質問に、2. と 3. に○をした事業所は②の質問にお答えください。

② 原材料費、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. 原材料費分の転嫁を行った(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 価格転嫁率は何パーセントですか。(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

[注] (1) 価格転嫁率は、1 年前(令和 5 年度 7 月 1 日時点)の商品・サービスのコストと比較して、現在(令和 6 年度 7 月 1 日時点)上昇したコスト分の何パーセントを販売価格へ転嫁することができたかの割合。
 例) コストが 100 円上昇し、36.6 円を販売価格に転嫁させた場合→価格転嫁率 36.6%

設問 4) 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 5. その他 ()

[注] (1) 所定労働時間は、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) 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 令和 5 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。

従業員 1 人当たり 月平均残業時間 1. 時間 ※小数点以下四捨五入 2. な し

[注] (1) 固定残業を取り入れている場合は、固定残業時間内の平均を記入してください。
 (2) 時間外労働(休日労働は含まず)の上限は、原則として月 45 時間となります。

設問 5) 従業員の有給休暇についてお答えください。

① 令和 5 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。 ※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

[注] (1) 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を指します。

設問 6) 新規学卒者の採用についてお答えください。

① 令和 6 年 3 月新規学卒者の採用計画を行いましたか。(1つだけに○)

1. 採用計画をし、実際に採用した 2. 採用計画をしたが、採用しなかった 3. 採用計画を行わなかった

★①で 1. と 2. に○をした事業所は②の質問にお答えください。

② 令和 6 年 3 月新規学卒者の採用結果 (技術系として採用した者以外はすべて事務系に記入)

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 (令和 6 年 6 月支給額)			
			円	千	百	十
高校卒	技術系	人	人			円
	事務系	人	人			円
専門学校卒	技術系	人	人			円
	事務系	人	人			円
短大(含高専)卒	技術系	人	人			円
	事務系	人	人			円
大学卒	技術系	人	人			円
	事務系	人	人			円

[注] (1)令和 6 年 6 月の 1 ヶ月間に支給した 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 (P4 参照) 総額を対象となる人数で除した金額 (税込額) を記入してください。

(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) を卒業した者が対象となります。

設問 7) 中途採用についてお答えください。

① 令和 5 年度に中途採用の募集を行い、令和 6 年 7 月 1 日現在までに採用を行いましたか (新規学卒者の採用を除く)。(1つだけに○)

1. 採用募集をし、実際に採用した 2. 採用募集をしたが、採用しなかった 3. 採用募集を行わなかった

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

② 中途採用の結果

採用を予定していた人数	人
実際に採用した人数	人

①で 1. に○をした事業所

③ 中途採用者の年齢層

25歳未満	25～34歳	35～44歳	45～55歳	56～59歳	60歳以上
人	人	人	人	人	人


設問 8) 人材の確保、育成、定着についてお答えください。

① 人材確保について、どのような雇用形態での採用が望ましいと考えますか。(該当するすべてに○)

1. 正社員 (新規学卒者) 2. 正社員 (中途採用) 3. パートタイマー 4. 派遣社員
5. 嘱託・契約社員 6. 採用を考えていない 7. その他 ()

② 人材確保のためにどのような募集・採用ルートを利用していますか。(該当するすべてに○)

1. 就職情報サイトへの求人情報の掲載 2. 自社 HP への掲載
3. 就職情報誌や地元新聞への掲載 4. 公共職業安定所 (ハローワーク) からの紹介
5. 地元高校や大学からの紹介 6. インターンシップの開催
7. 会社説明会の開催・参加 8. 合同企業説明会への参加
9. 人材サービス会社 (民間の職業紹介機関) 10. 縁故採用
11. その他 ()

③ 従業員には主にどのようなことを習得してほしいという意図をもって教育訓練を行っていますか。(3つ以内を下掲「」欄に選択肢の番号で記入)

1. 職階 (初任者、中堅社員、管理職) に応じた知識・技能 2. 業務に従事するために必要な資格の取得
3. 経理、財務 4. 法律 5. アプリ・システム開発、プログラミング
6. 新技術開発、新商品開発、研究開発 7. 語学力 8. コミュニケーション能力
9. その他 ()

 3つ以内で該当する選択肢の番号を記入

④ 人材の定着のためどのような取組を行っていますか。(該当するすべてに○)

1. ワーク・ライフ・バランス (福利厚生) の充実 2. 若手社員の給与水準の引き上げ
3. 職場コミュニケーション向上のための施策 4. 資格取得支援
5. 社外の教育研修機会への派遣 6. 定期的な人事評価・面談の実施
7. 従業員へのキャリアパスの提示 8. その他 ()

⑤ 直近3年度における新卒及び中途採用者の定着状況についてお答えください。

直近3年度における入職者数

 人

直近3年度における入職者のうち離職した者

 人

設問9) 賃金改定についてお答えください。

① 令和6年1月1日から令和6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. 引上げた 2. 引下げた 3. 今年は実施しない(凍結)
 4. 7月以降引上げる予定 5. 7月以降引下げの予定 6. 未定

★①で1. と2. と3. に○をした事業所は下記①-1の質問にもお答えください。
 ★①で1. または4. に○をした事業所及び、臨時給与を上げた(7月以降引上げ予定)事業所は②・③の質問にもお答えください。

①-1 賃金改定(引上げた・引下げた・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。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 (B) - (A) = (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. 引上げた」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. 引下げた」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)・(A)が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。

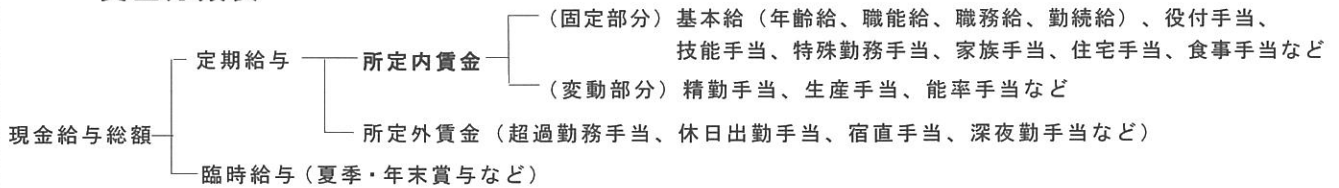
(2) 対象者総数は、賃金改定対象者で、賃金の改定前、改定後とも在職している者です(P1の設問1の「従業員数」とは必ずしも一致しなくても結構です)。

(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。

賃金分類表



② 賃金改定(引上げた・7月以降引上げる予定)の具体的内容をお答えください。(該当するすべてに○)

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」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」は、賃金表の改定により賃金水準全体を引上げることをいいます。

③ 今年の賃金改定(引上げた・7月以降引上げる予定)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. 燃料費の動向
 10. 重視した要素はない 11. その他()

設問10) 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16日(火)までにご返送ください。