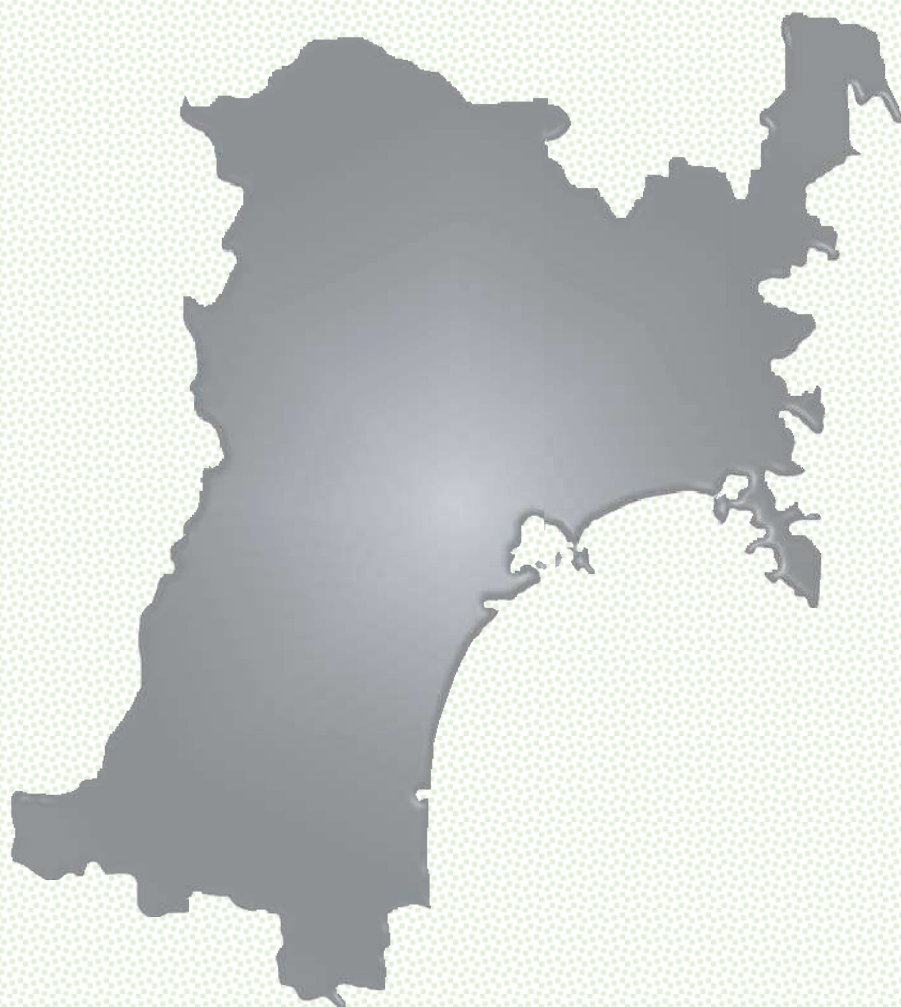


令和 7 年度

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

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7年7月1日

4. 調査内容（調査票の様式）

「令和7年度中小企業労働事情実態調査票」参照（P 2 2）

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504事業所、非製造業から496事業所）を対象として調査した結果、333事業所から有効回答を得た（回答率33.3%。うち、従業員29人以下の事業所からの回答が全体の70.0%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 (%)	15371 100	5294 34.4	5302 34.5	3719 24.2	1056 6.9
宮城県	333 100	140 42.0	93 27.9	83 24.9	17 5.1
製造業計	133 100	56 42.1	40 30.1	30 22.6	7 5.3
食料品	48 100	24 50.0	11 22.9	8 16.7	5 10.4
繊維工業	6 100	1 16.7	4 66.7	1 16.7	0 0.0
木材・木製品	13 100	4 30.8	3 23.1	5 38.5	1 7.7
印刷・同関連	20 100	9 45.0	5 25.0	6 30.0	0 0.0
窯業・土石	24 100	11 45.8	9 37.5	4 16.7	0 0.0
化学工業	6 100	3 50.0	1 16.7	2 33.3	0 0.0
金属・同製品	6 100	2 33.3	2 33.3	2 33.3	0 0.0
機械器具	8 100	2 25.0	3 37.5	2 25.0	1 12.5
その他製造業	2 100	0 0.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0
非製造業計	200 100	84 42.0	53 26.5	53 26.5	10 5.0
情報通信業	1 100	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
運輸業	22 100	5 22.7	3 13.6	9 40.9	5 22.7
建設業	81 100	31 38.3	27 33.3	21 25.9	2 2.5
卸売業	29 100	10 34.5	11 37.9	8 27.6	0 0.0
小売業	37 100	26 70.3	7 18.9	4 10.8	0 0.0
サービス業	30 100	12 40.0	5 16.7	11 36.7	2 6.7

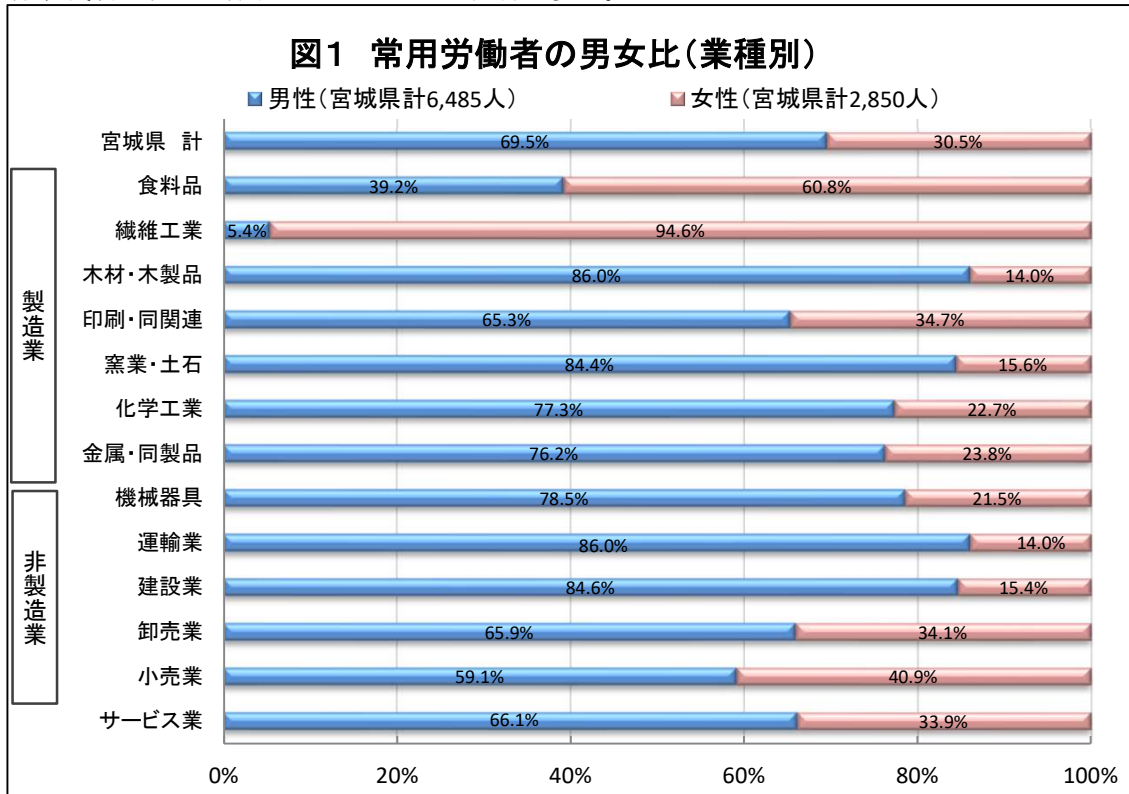
Ⅲ. 調査結果の概要

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69.5%が男性

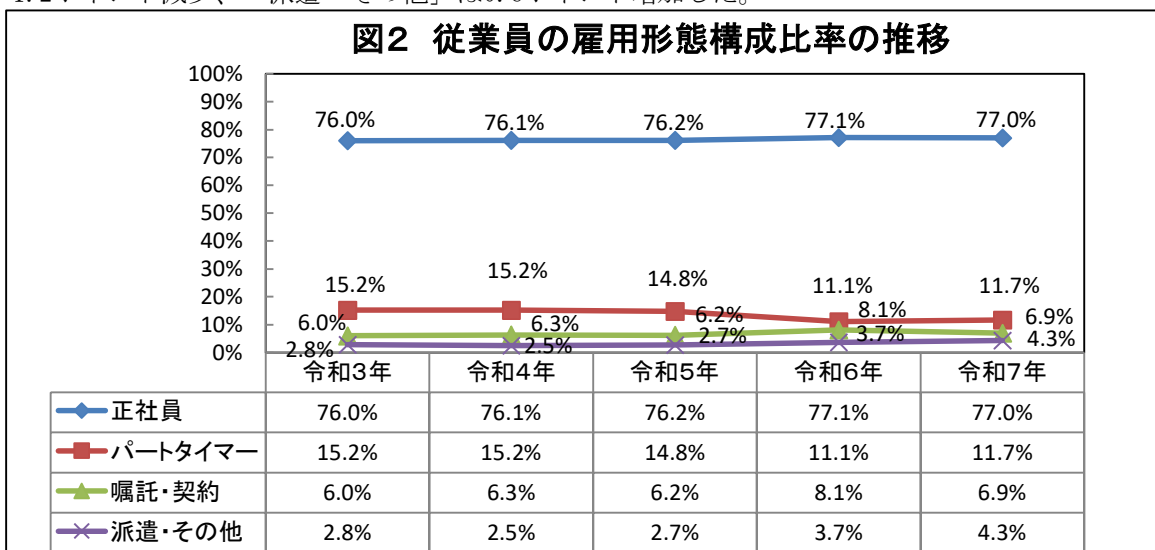
回答事業所の従業員数は9,335人で、うち男性が6,485人（69.5%）、女性が2,850人（30.5%）であり、男性労働者は女性労働者のおよそ2.3倍であった。業種別では、繊維工業、食料品以外の業種において男性の割合が多い。



(2) 従業員の雇用形態構成比率（推移・図2）

パートタイマー及び派遣・その他が微増

従業員の雇用形態は「正社員」が77.0%であった。「パートタイマー」と「嘱託・契約」はそれぞれ11.7%、6.9%であった。「派遣・その他」は4.3%となり、昨年度と比較すると、「正社員」は0.1ポイントの微減、「パートタイマー」は0.6ポイント増加、「嘱託・契約」は1.2ポイント減少、「派遣・その他」は0.6ポイント増加した。

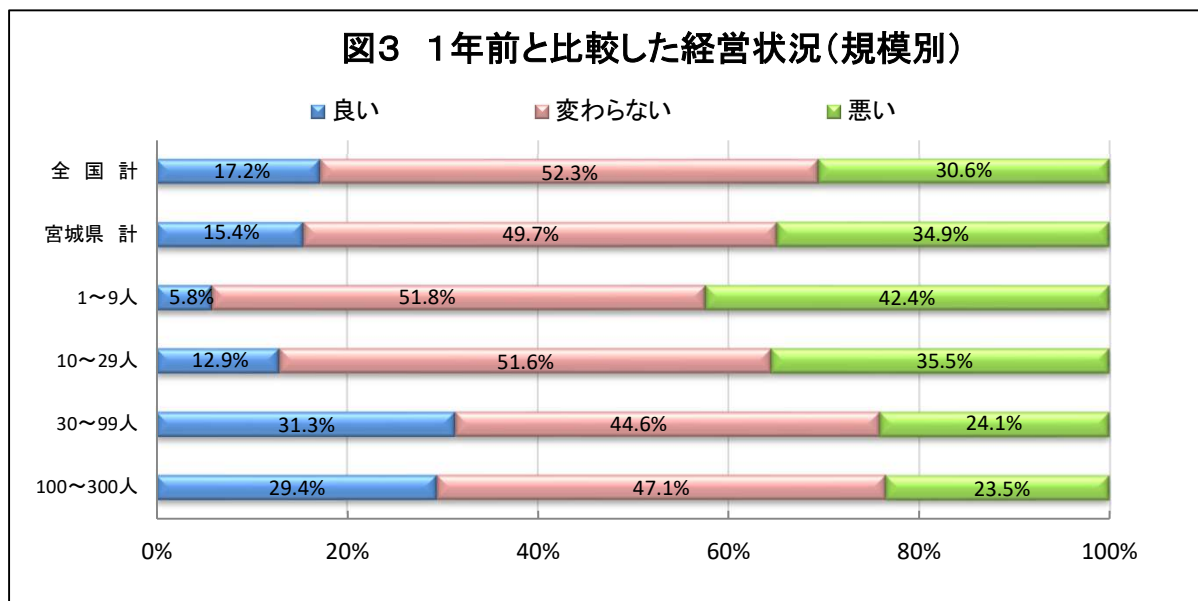


2. 経営に関する事項

(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

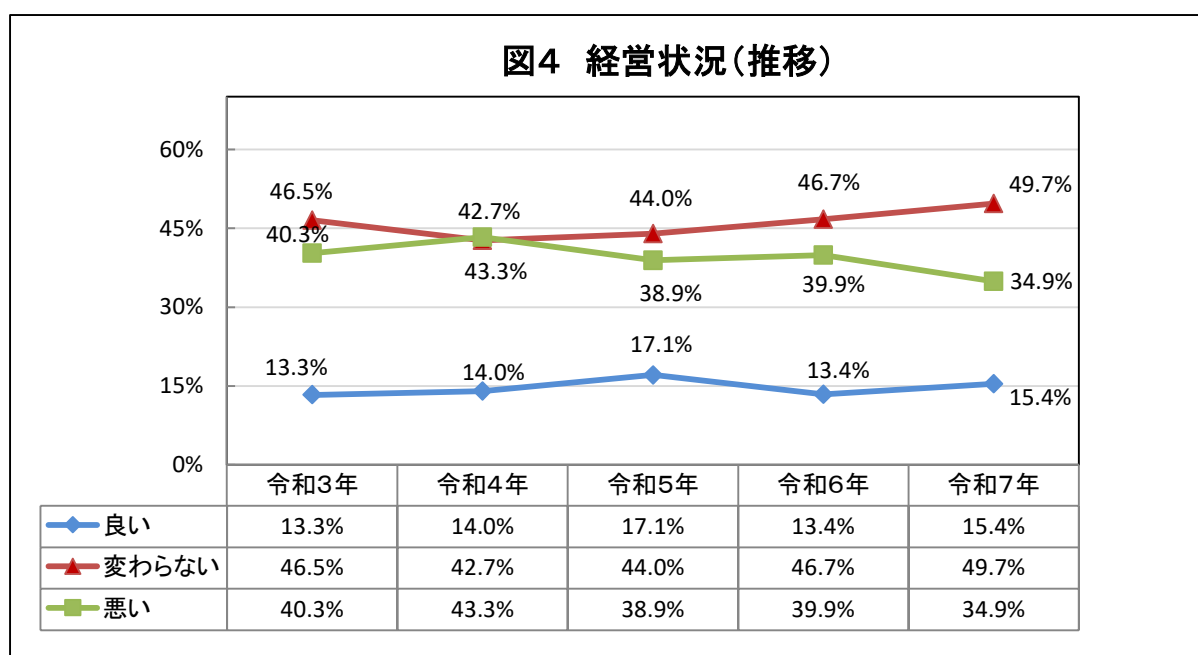
宮城県の経営状況は、1年前と比較して「変わらない」と回答したのが49.7%と最も高く、次いで「悪化した」34.9%、「良い」15.4%の順となっている。従業員の規模別で見ると、従業員30人以上の事業所は「良い」と回答した割合が概ね30%となっている。



(2) 経営状況（推移・図4）

経営状況「良い」が増加

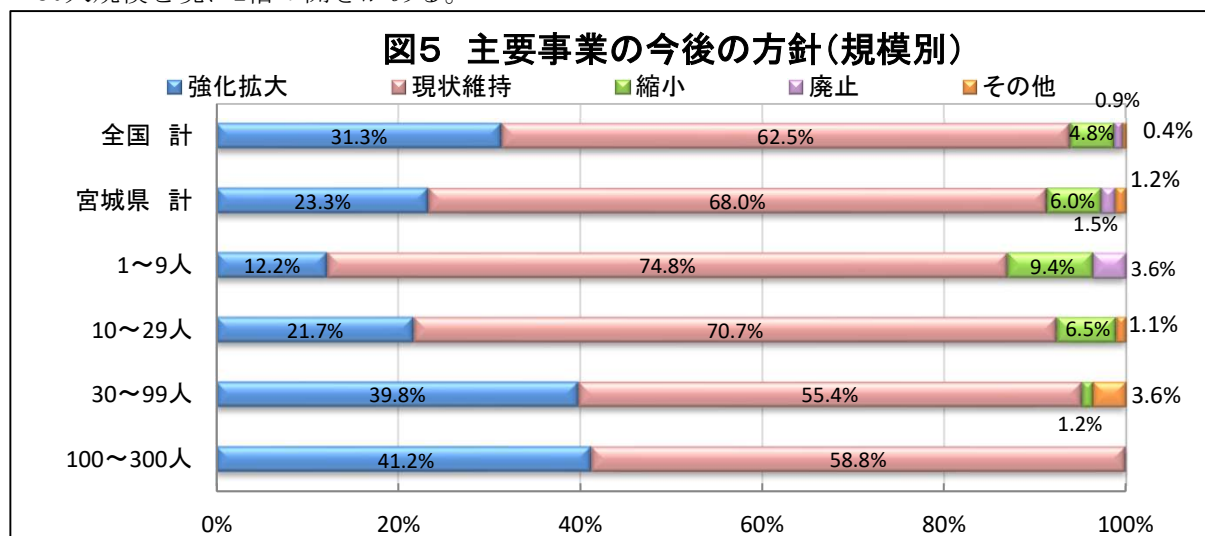
今年も経営状況が「変わらない」と回答した事業所が昨年に引き続き最多となった。本年度は「良い」と回答した事業所は15.4%と前年より2.0ポイント増加しており、「悪い」と回答した事業所は34.9%で前年より5.0ポイント減少した。



(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

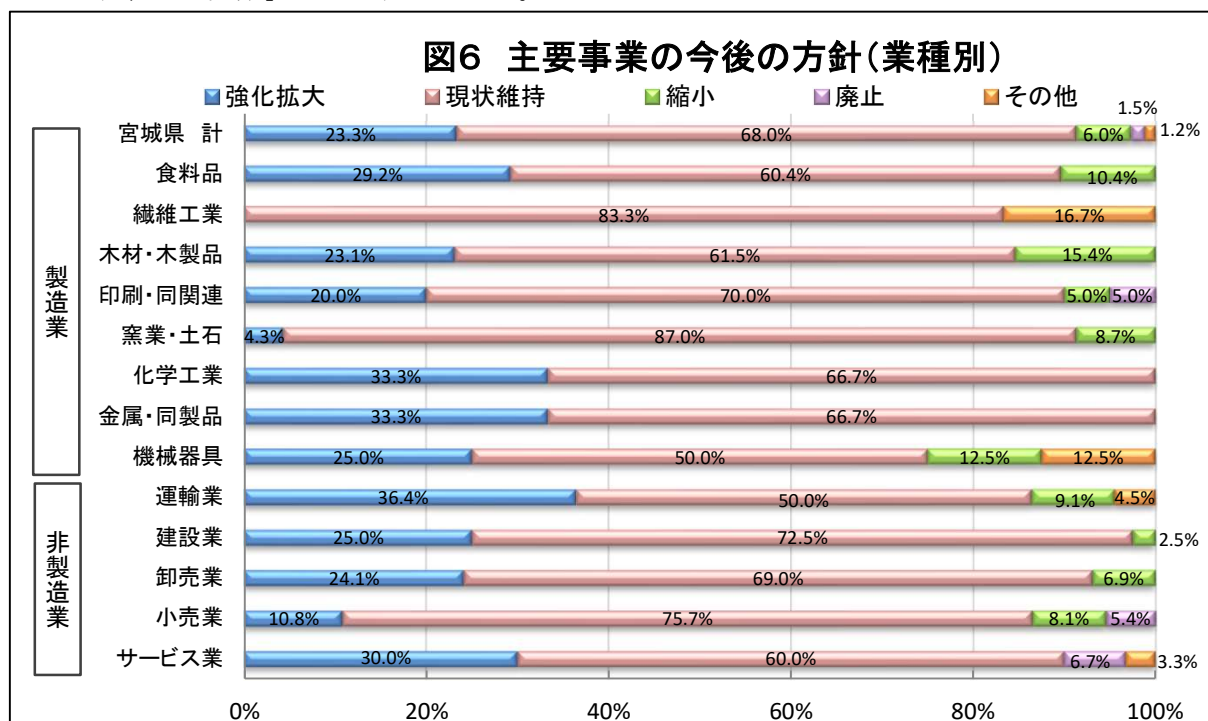
宮城県全体では「現状維持」68.0%、「強化拡大」23.3%と続いている。
規模別での集計では、「縮小」及び「廃止」の回答は事業所規模が小さいほど多くなる傾向があった。全国と宮城県を比較すると、「強化拡大」が8.0%の差となっているが、従業員30人規模を境に2倍の開きがある。



(4) 主要事業の今後の方針（業種別・図6）

全業種で現状維持が最多

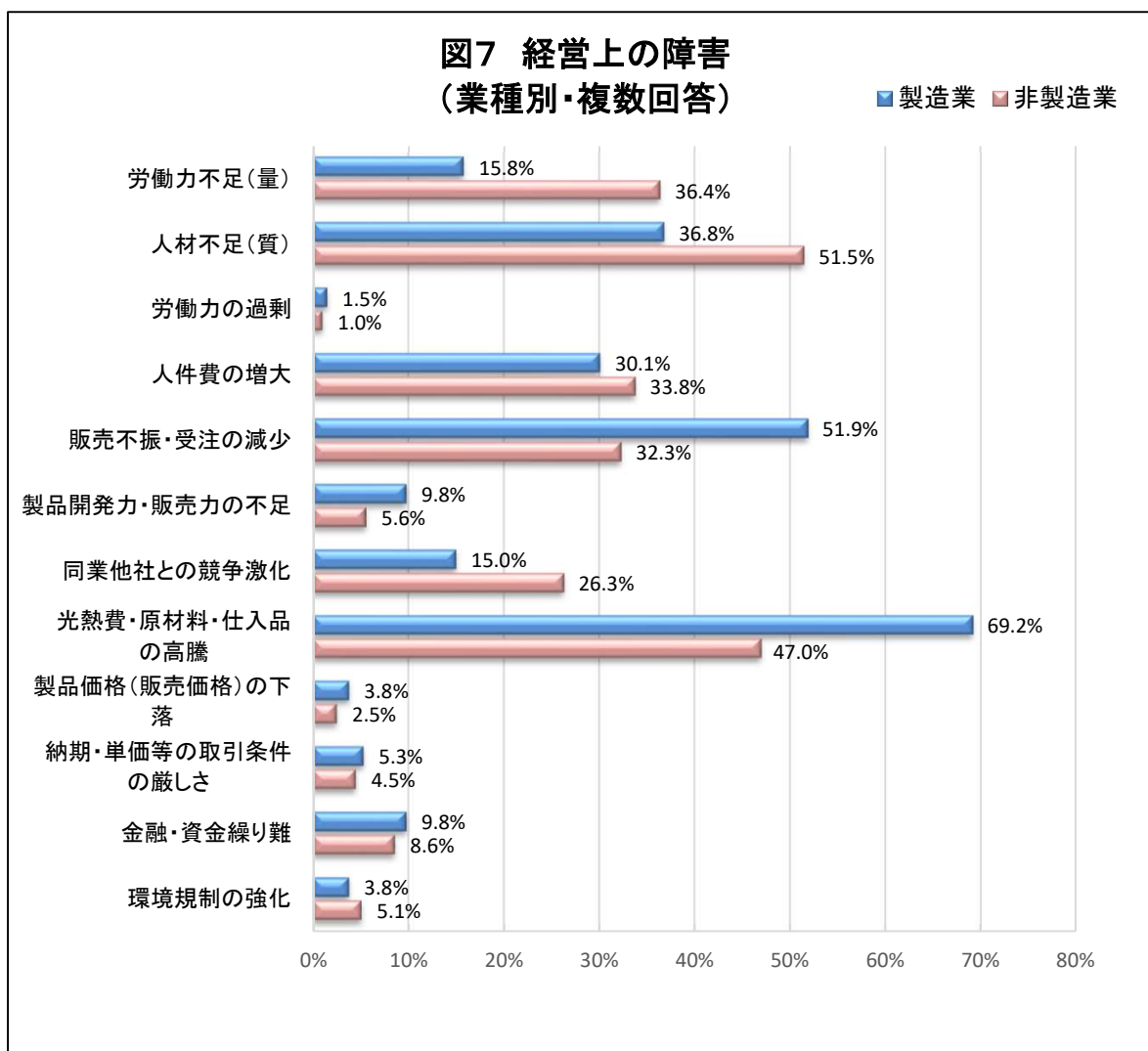
業種別においては、全ての業種において「現状維持」が最多となった。また、「強化拡大」と回答した事業所が多いのは「運輸業」の36.4%、「化学工業」及び「金属・同製品」が33.3%となった。反対に事業の「縮小」及び「廃止」の合計が多いのは「木材・木製品」15.4%、「小売業」の13.5%となった。



(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69.2%と最も高く、次いで「販売不振・受注の減少」51.9%、「人材不足(質)」36.8%の順であった。非製造業では「人材不足(質)」が51.5%と最も高く、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が47.0%、「労働力不足(量)」が36.4%となった。

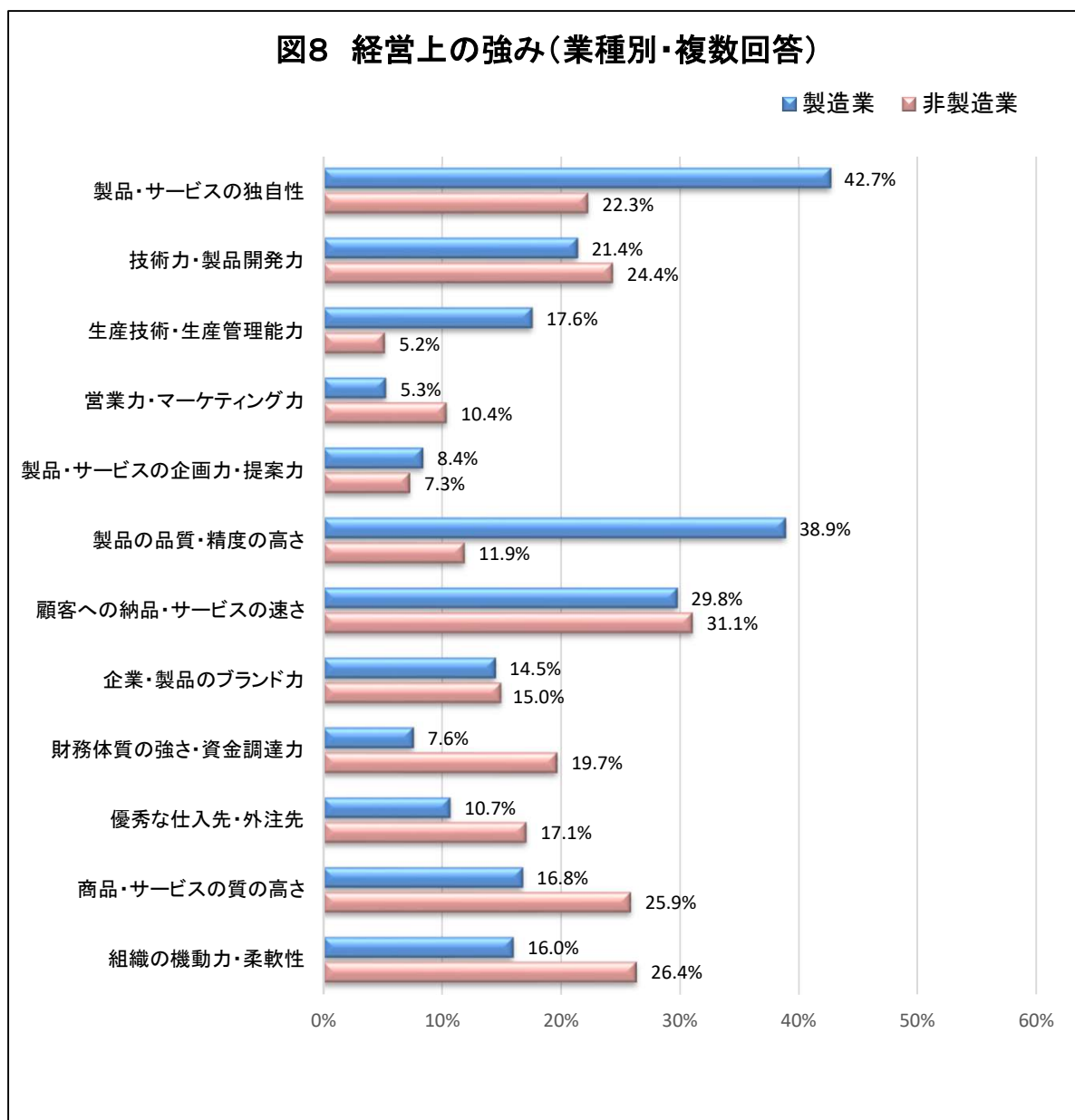


(6) 経営上の強み(業種別・図8)

製造業では「製品・サービスの独自性」、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・サービスの独自性」42.7%、「製品の品質・精度の高さ」38.9%、「顧客への納品・サービスの速さ」29.8%の順であった。

非製造業は「顧客への納品・サービスの速さ」31.1%、次いで「組織の機動力・柔軟性」が26.4%、「商品・サービスの質の高さ」が25.9%であった。



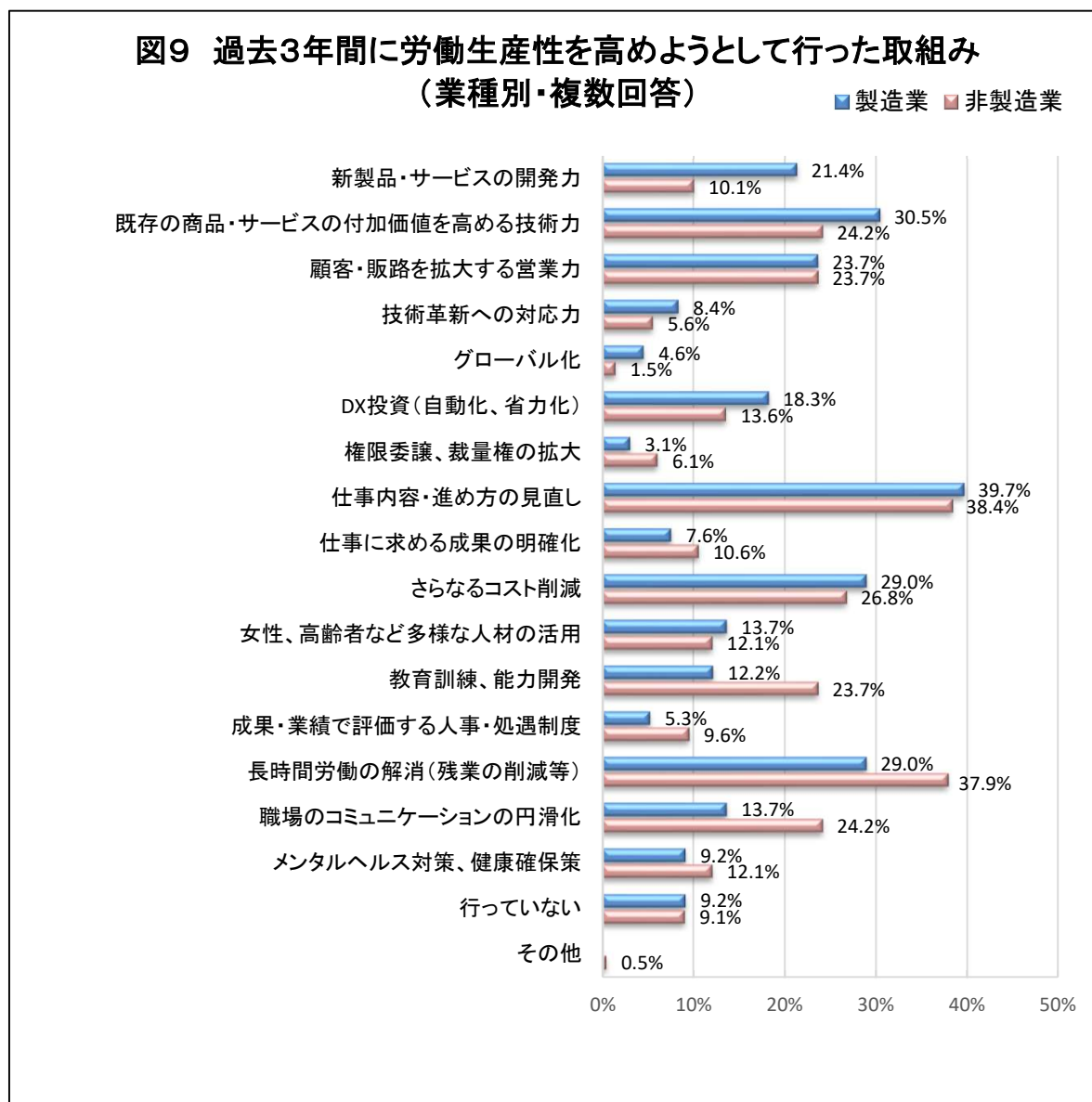
(7) 過去3年間に労働生産性を高めようとして行った取組み（業種別・図9）

「仕事内容・進め方の見直し」が最多

宮城県の各事業所における労働生産性を高めるために行った取組みについて製造業と非製造業とに区分し集計した。

製造業では「仕事内容・進め方の見直し」が39.7%と最も高く、次いで「既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力（現場力）」30.5%、「さらなるコスト削減」並びに「長時間労働の解消（残業の削減等）」が29.0%の順であった。

非製造業でも「仕事内容・進め方の見直し」が38.4%と最も高く、次いで「長時間労働の解消（残業の削減等）」が37.9%、「さらなるコスト削減」が26.8%となった。



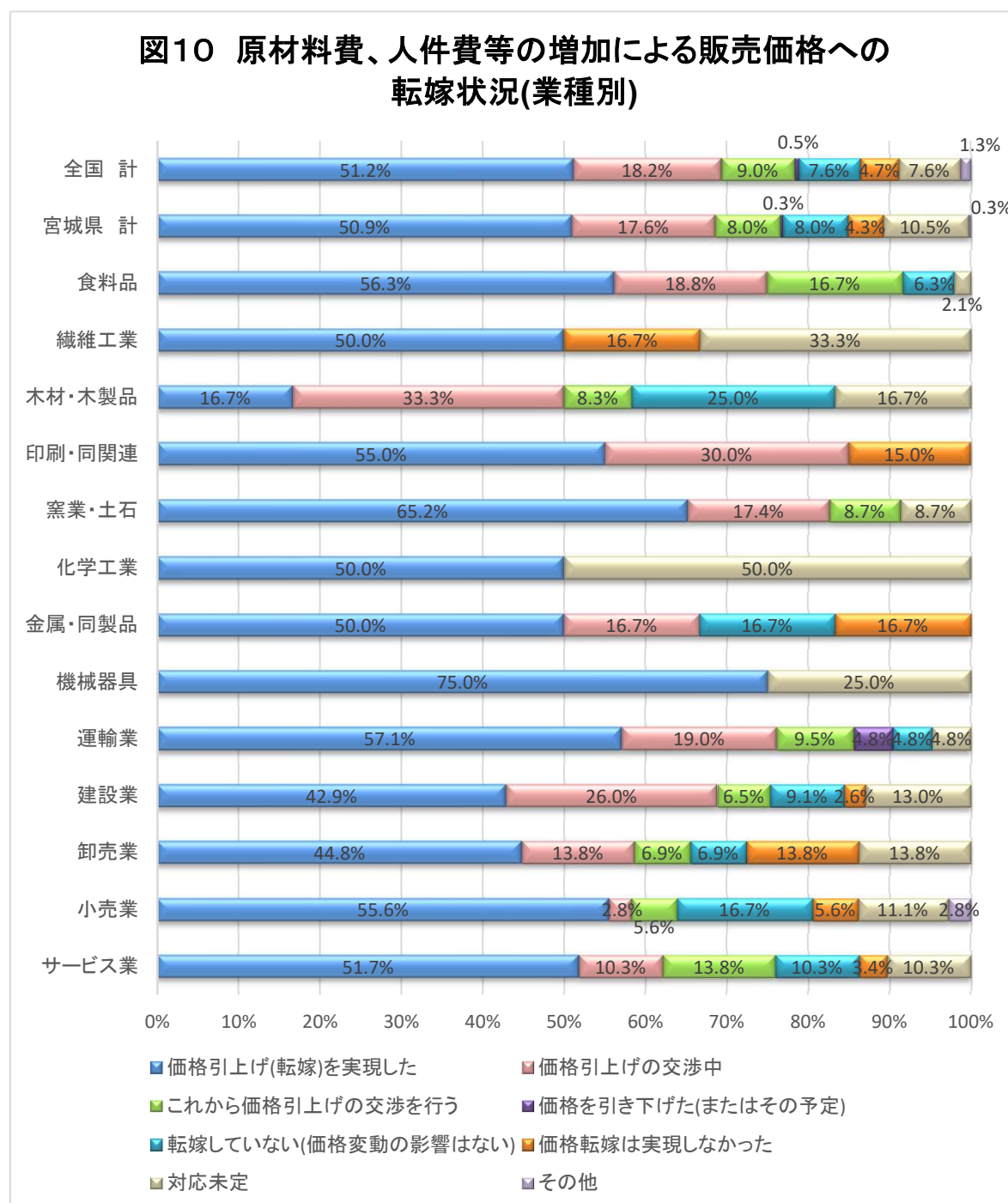
3. 原材料費、人件費(賃金等)アップ等に対する販売価格への転嫁状況

(1) 販売価格への転嫁状況(業種別・図10)

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50.9%で、業種別では、機械器具の事業所において75.0%と最も高かった。

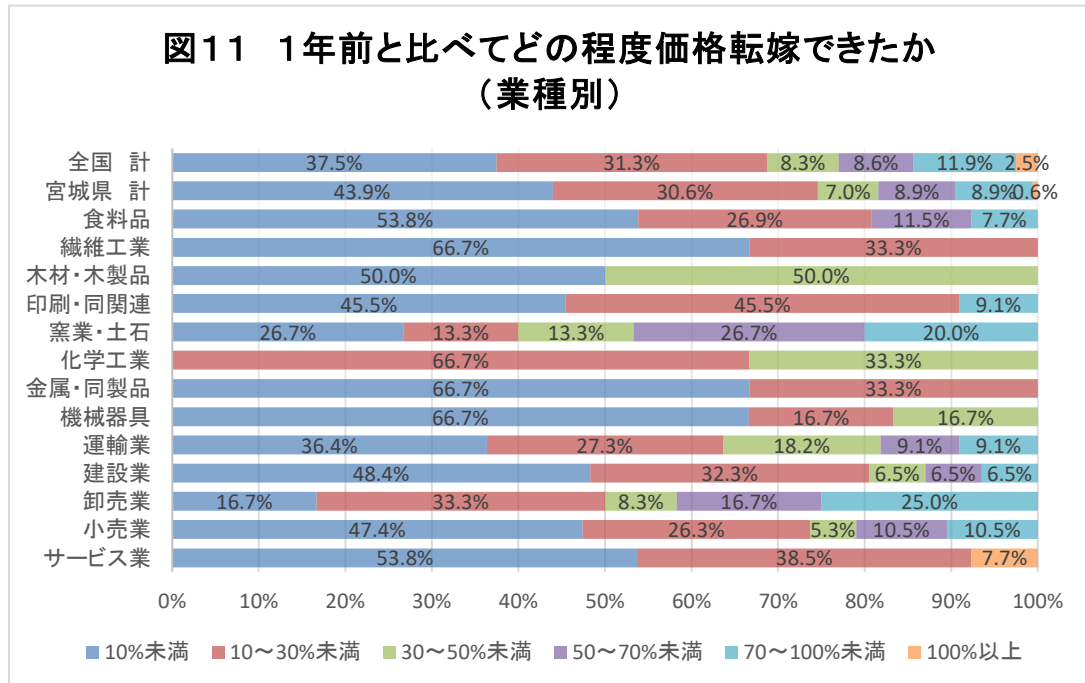
「価格を引き下げた」との回答は運輸業の事業所が4.8%で最も高く、「転嫁していない」との回答は木材・木製品の事業所が25.0%で最も高かった。



(2)販売価格への価格転嫁の割合(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、金属・同製品、機械器具が最も多い

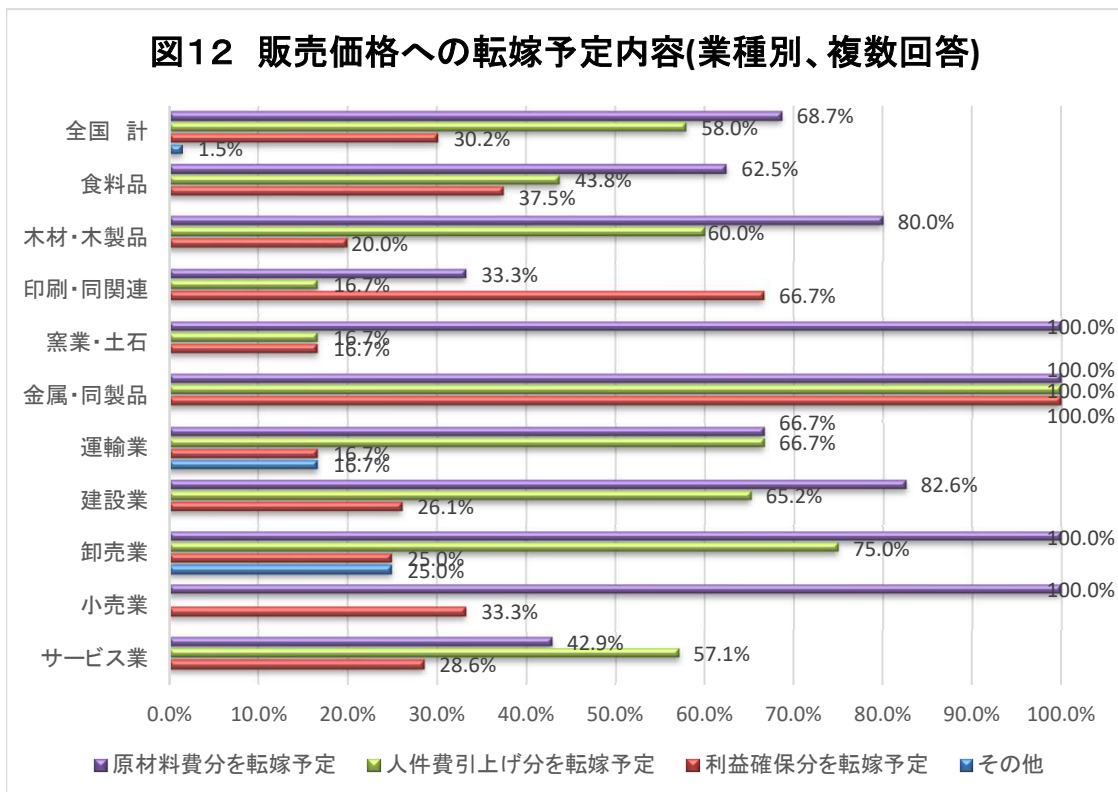
「価格引き上げ（転嫁）を実現した」と回答した事業者のうち、どの程度価格転嫁できたかを業種別にみると、「10%未満」と回答した事業所の割合は繊維工業、金属・同製品、機械器具が最も多く66.7%であった。



(3)販売価格への転嫁予定内容(業種別・図12)

価格転嫁の内容は、「原材料分の転嫁」が最多

「価格引き上げの交渉中」及び「これから価格引き上げの交渉を行う」と回答した事業者のうち、販売価格への転嫁予定内容は、印刷・同関連およびサービス業以外の業種で「原材料費分を転嫁予定」が最多であった。

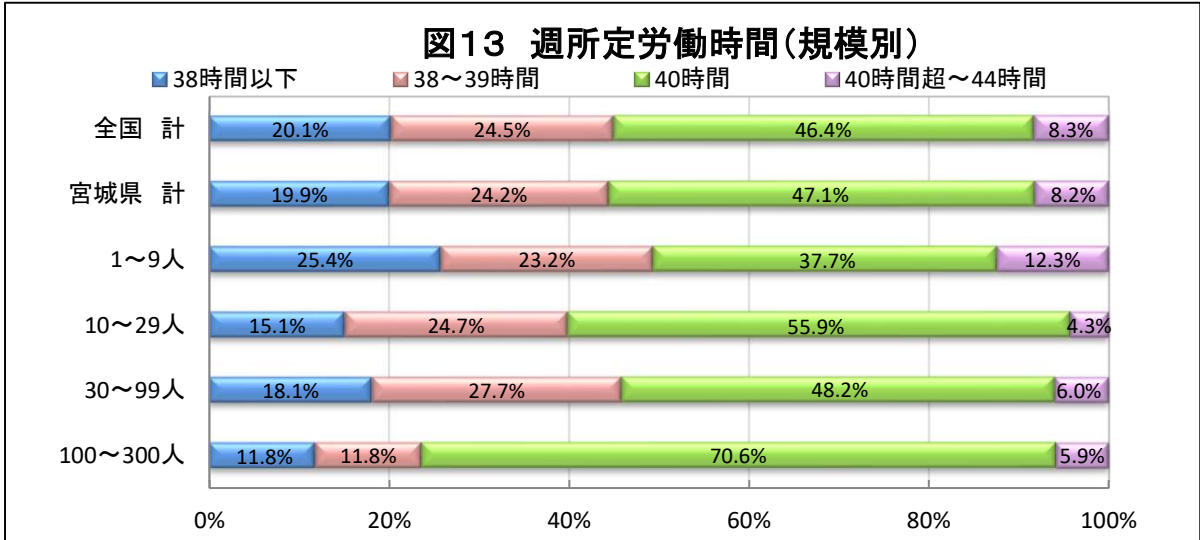


4. 労働時間に関する事項

(1) 週所定労働時間（規模別・図13）

「40時間」の割合が最も高い

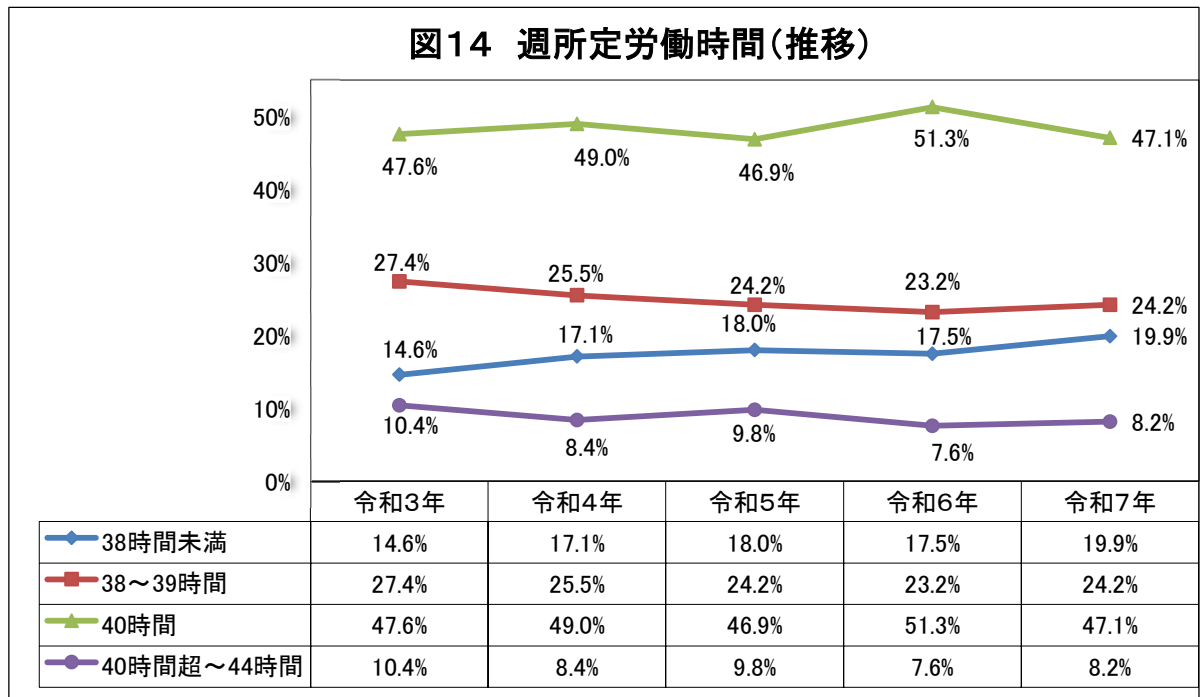
宮城県内の事業所における週の所定労働時間は「40時間」とする事業所が最も多く47.1%となり、次いで「38～39時間」が24.2%となった。これらに週所定労働時間が「38時間以下」と回答した事業所の19.9%を加えると、91.2%の事業所が週の所定労働時間が40時間以下となる。規模別においては、「38時間以下」と回答した事業所は「1～9人」規模の事業所で最多となっている。一方、「100～300人」規模の事業所では40時間と回答した割合が75%を超えた。



(2) 週所定労働時間（推移・図14）

「40時間」の事業所の割合が減少

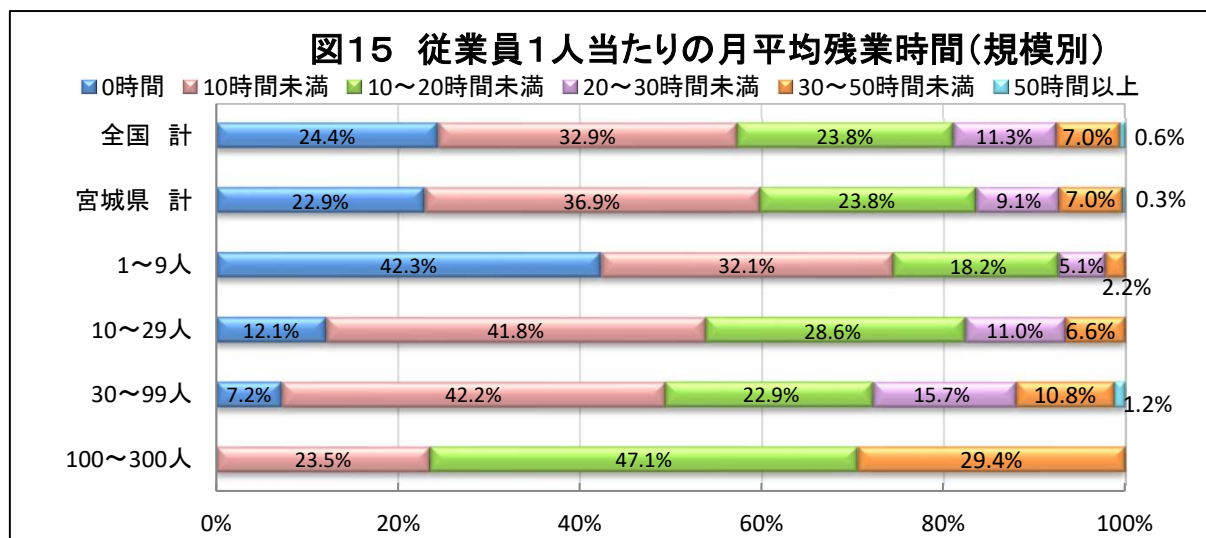
宮城県内の事業所における週の所定労働時間の推移は、「40時間」と回答した事業所が本年度は4.2ポイント減少した。それ以外の労働時間の割合はすべて増加しており、それぞれ「38時間未満」と回答した事業所は2.4ポイント、「38～39時間」と回答した事業所は1.0ポイント、「40時間超～44時間」の事業所の割合は昨年から0.6ポイント増加している。



(3) 従業員1人当たりの月平均残業時間(規模別・図15)

「30時間以上」の割合は「100～300人」が最も高い

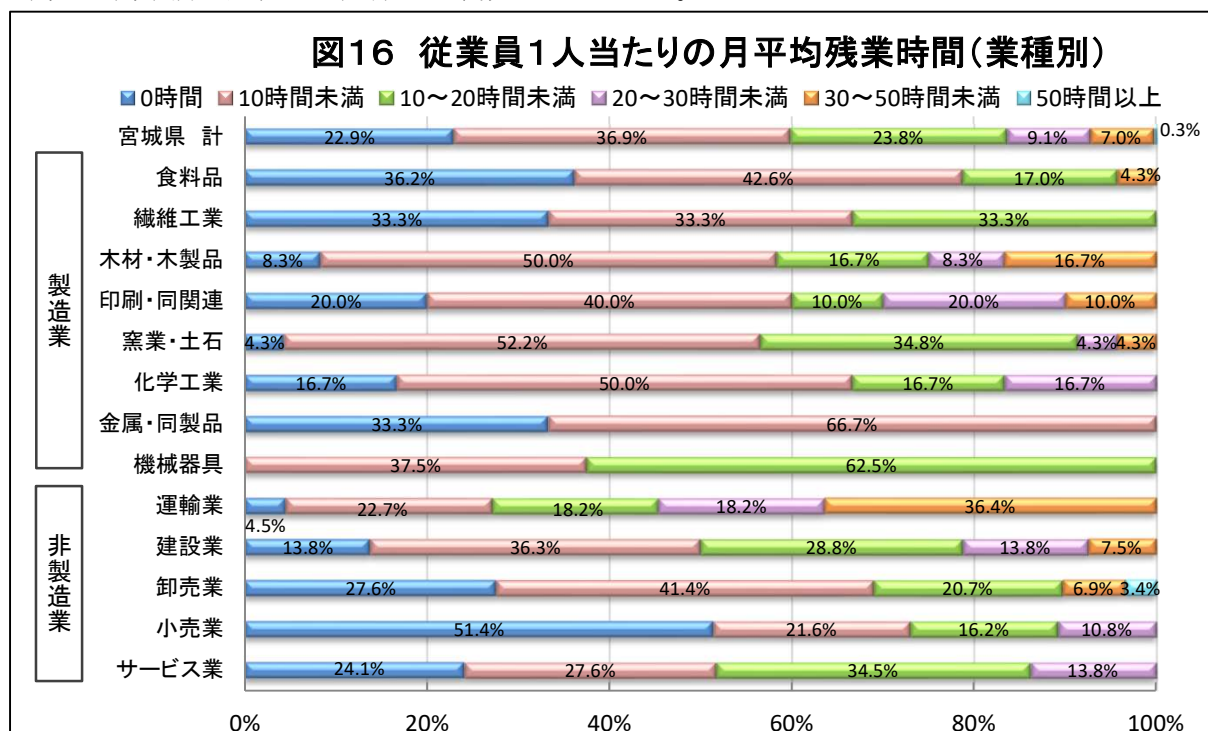
宮城県内の事業所における残業時間は「10時間未満」と回答した事業所が最も多く36.9%であった。一方、「0時間」と回答した事業所では「1～9人」が最も多く42.3%であった。



(4) 従業員1人当たりの月平均残業時間(業種別・図16)

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昨年度より減少したものの、「30～50時間未満」の割合が36.4%と依然高水準にある。そのほか「機械器具」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割合が過半数を超えている。

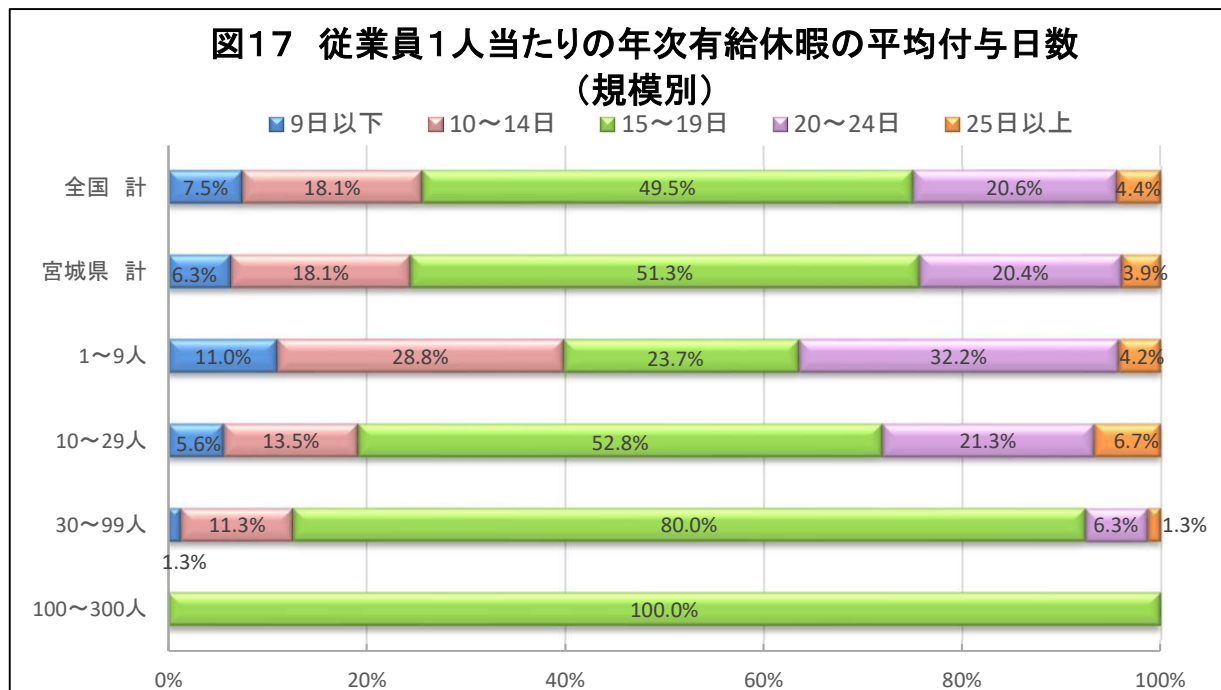


5. 年次有給休暇に関する事項

(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17）

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51.3%と最も高く、次いで「20～24日」20.4%、「10～14日」18.1%、「9日以下」6.3%の順となっている。

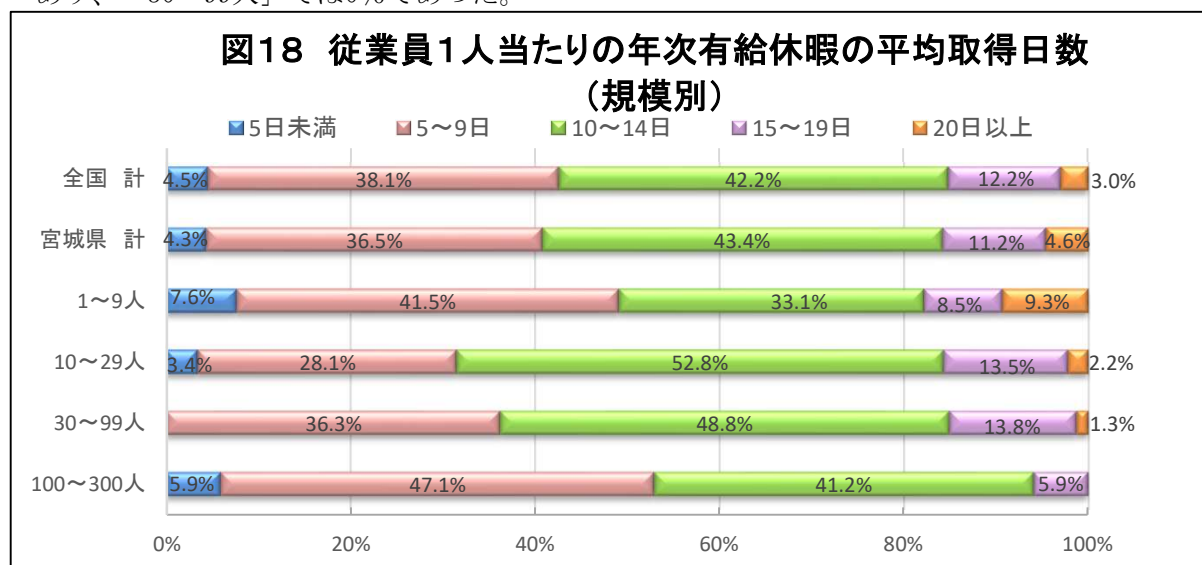


(2) 従業員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数（規模別・図18）

宮城県では40.8%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4.3%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7.6%であり、「30～99人」では0%であった。



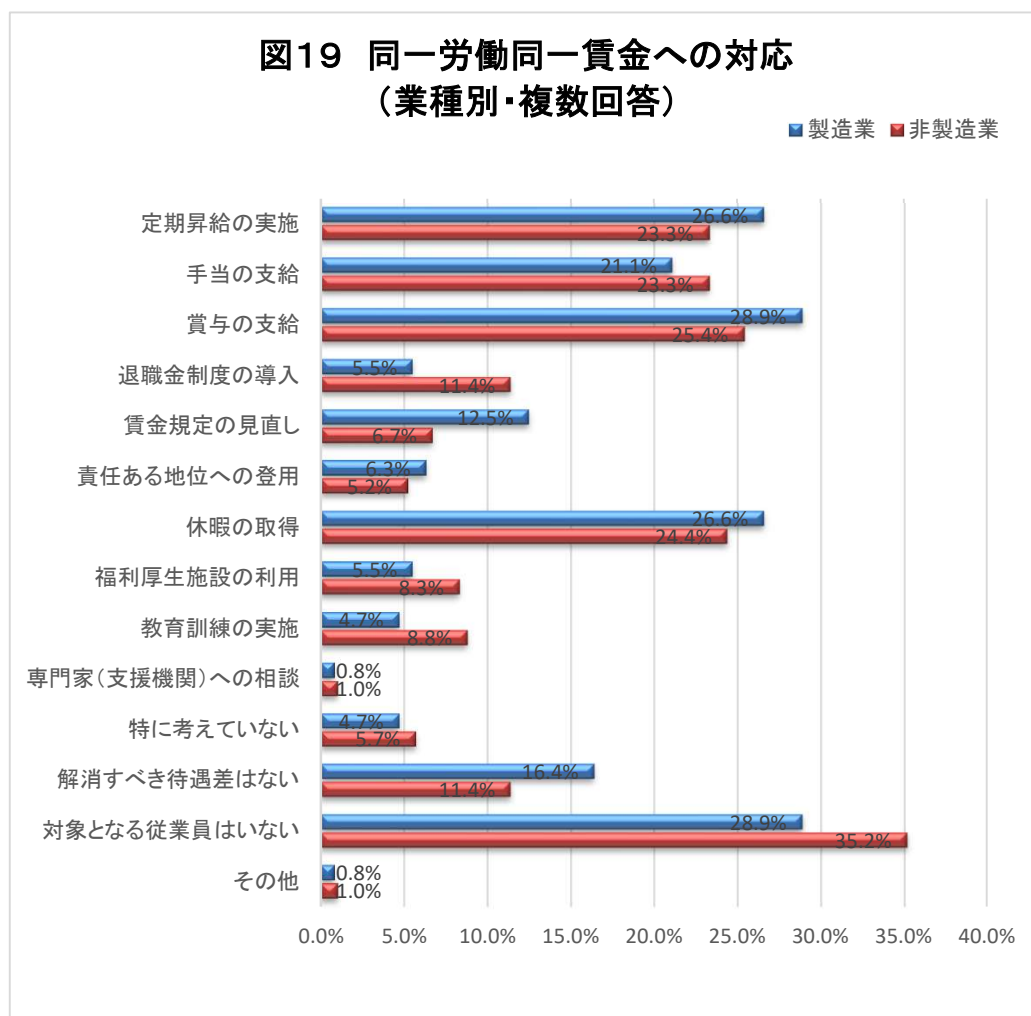
6. 同一労働同一賃金への対応

「賞与の支給」及び「対象となる従業員はいない」が最多

宮城県各事業所における同一労働同一賃金への対応について、製造業と非製造業とに区分し集計した。

製造業では「賞与の支給」及び「対象となる従業員はいない」が28.9%で最も高く、次いで「定期昇給の実施」及び「休暇の取得」が26.6%となった。

非製造業では「対象となる従業員はいない」が35.2%と最も高く、次いで「賞与の支給」が25.4%、「休暇の取得」が24.4%となった。

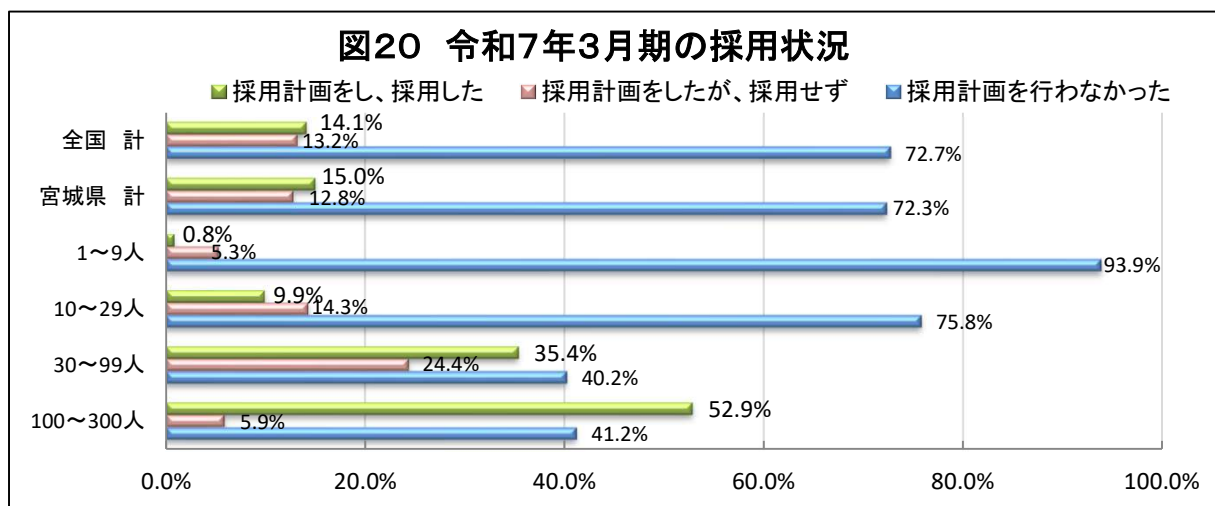


7. 新規学卒者の採用に関する事項

(1) 令和7年3月期の採用状況（規模別・図20）

規模に比例して採用した割合が増加

全国及び宮城県ともに令和7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「採用計画をし、採用した」と回答する事業所は増加した。

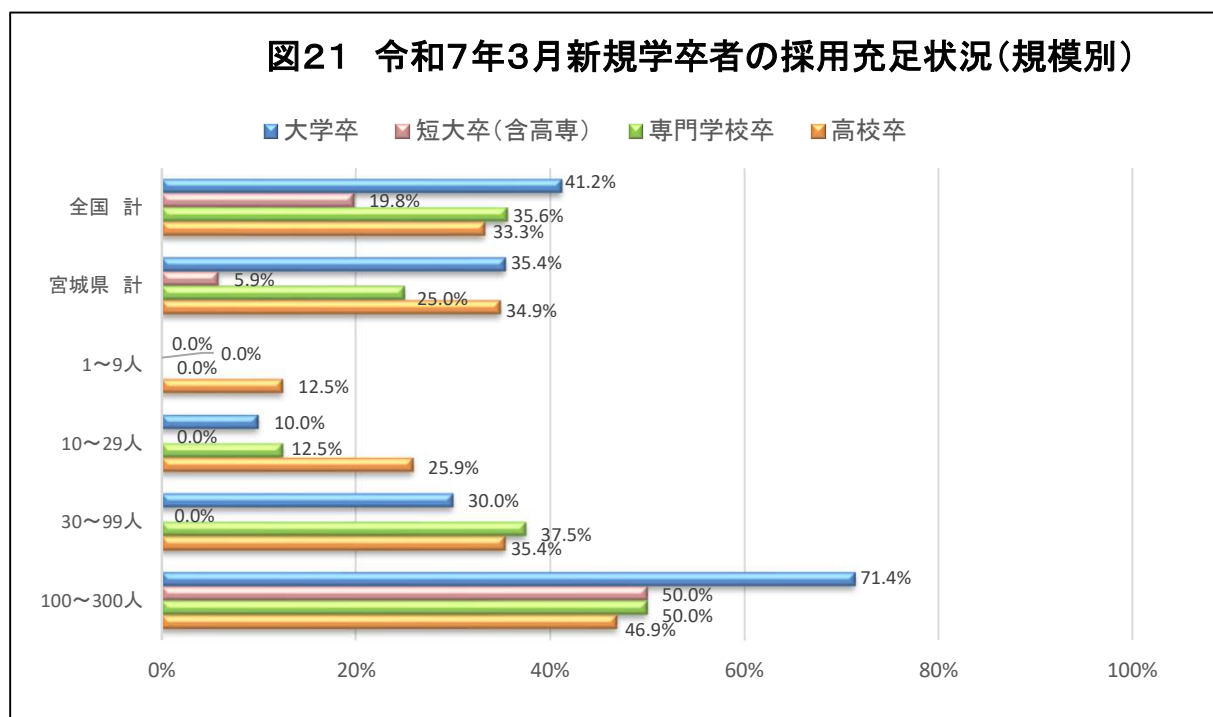


(2) 令和7年3月新規学卒者の採用充足状況（規模別・図21）

宮城県の採用充足状況が「高校卒」において全国値を上回る

宮城県の採用充足状況は、高校卒において全国を上回った。

宮城県で令和7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）」5.9%が最も低く、「専門学校卒」25.0%、「高校卒」34.9%、「大学卒」が最も高い35.4%であった。

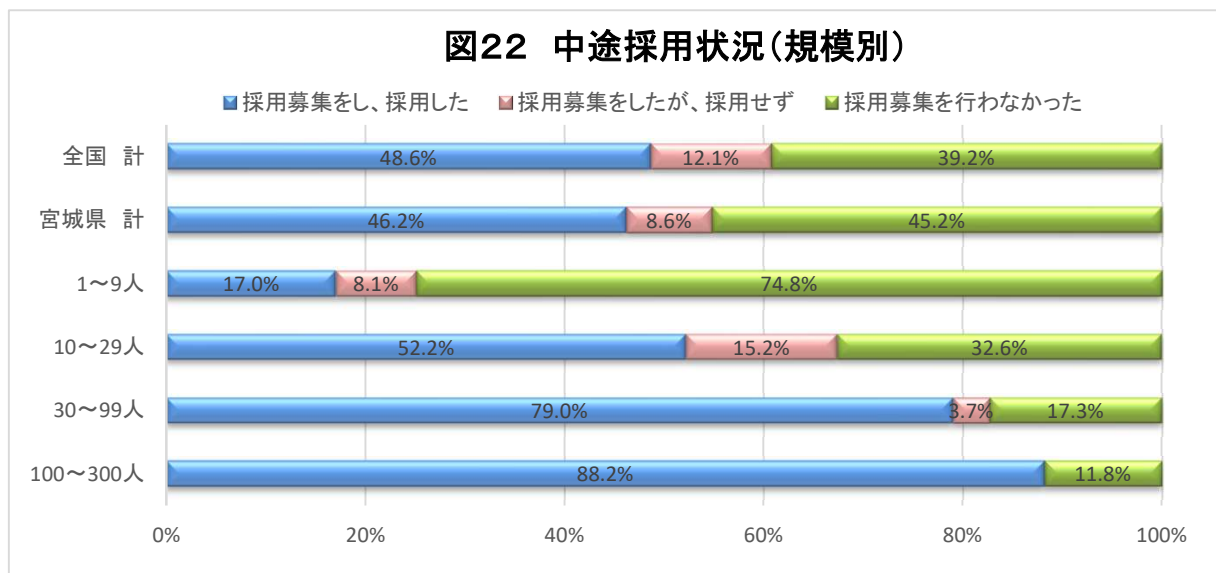


8. 中途採用に関する事項

(1) 中途採用状況（令和6年度及び令和7年7月まで）（規模別・図22）

規模に比例して採用した割合が増加

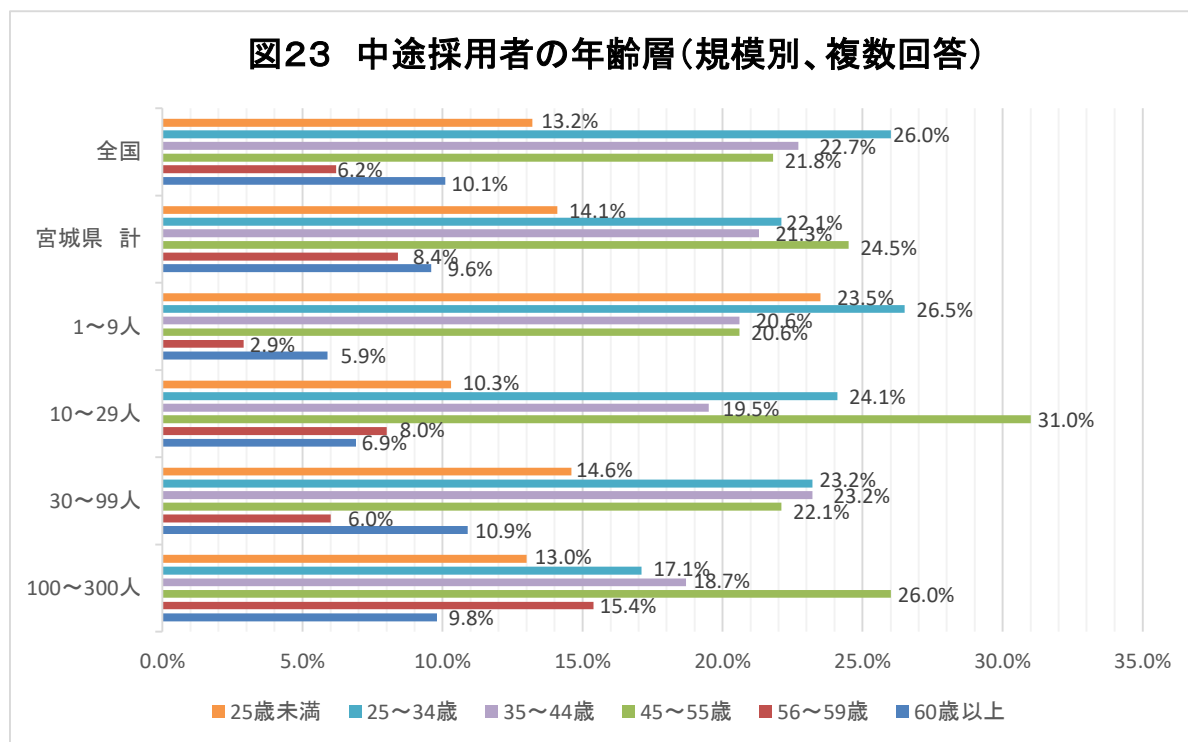
令和6年度に中途採用の募集を行い令和7年7月1日までに採用した中途採用の状況は、全国及び宮城県ともに「採用募集をし、採用した」の割合が約5割であった。規模別では、規模が大きくなるほど採用した割合が高くなっている。



(2) 中途採用者の年齢層（規模別・図23）

採用割合の高い年齢層にばらつきが見受けられる

規模別で最多となった中途採用者の年齢層は、1～9人規模では「25～34歳」、10～29人規模では「45～55歳」、30～99人規模では「25～34歳」と「35～44歳」が同率、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30～99人規模で最も高く、10.9%であった。

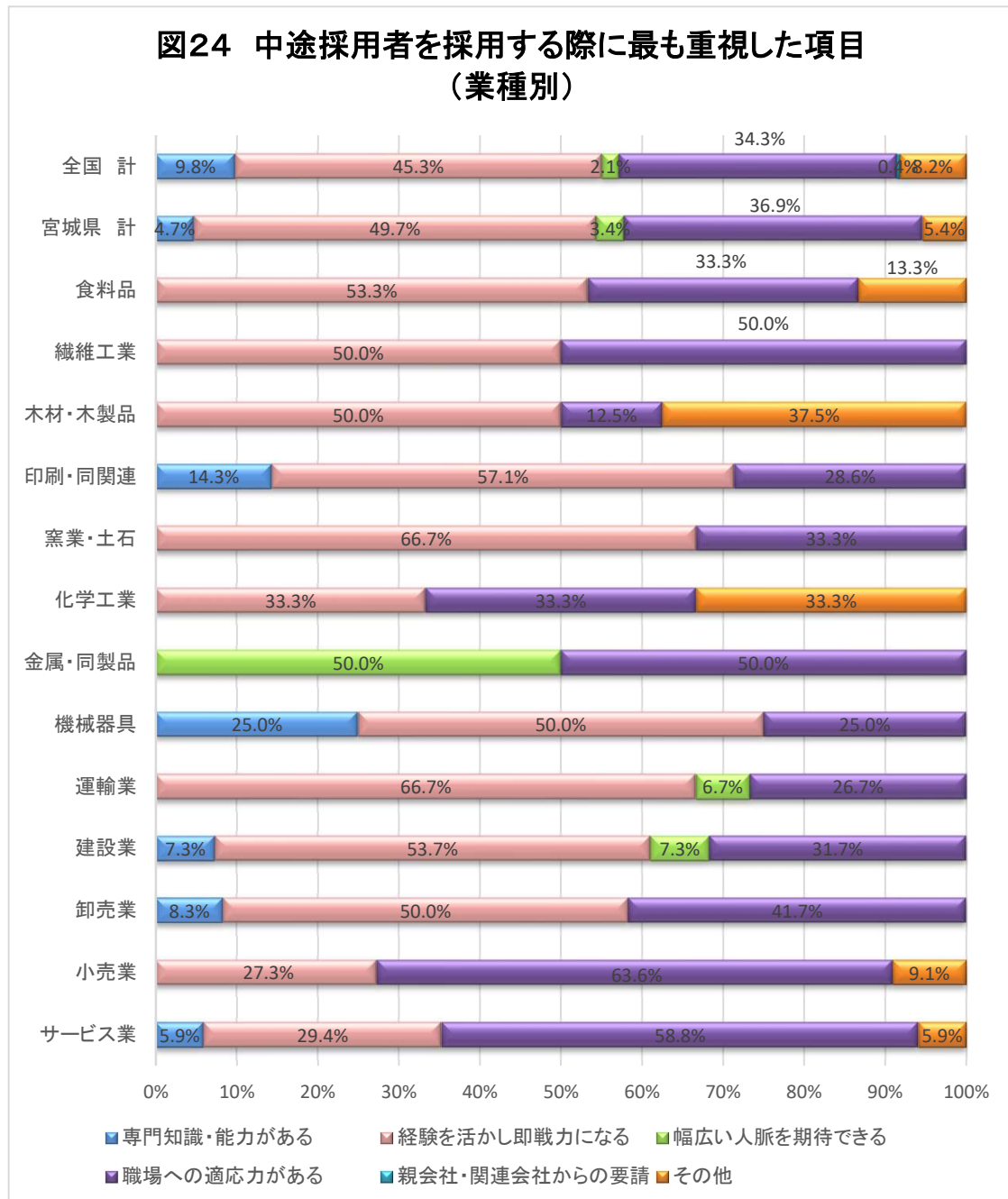


(3) 中途採用者を採用する際に最も重視した項目（業種別・図24）

中途採用者には多くの業種で「即戦力になること」が求められている

中途採用者を採用する際に最も重視した項目は、金属・同製品、小売業及びサービス業を除く業種で「経験を活かし即戦力になる」が最多であった。

金属・同製品では「幅広い人脈を期待できる」と「職場への適応力がある」が同率、小売業及びサービス業では「職場への適応力がある」がそれぞれ63.6%、58.8%と最も多かった。

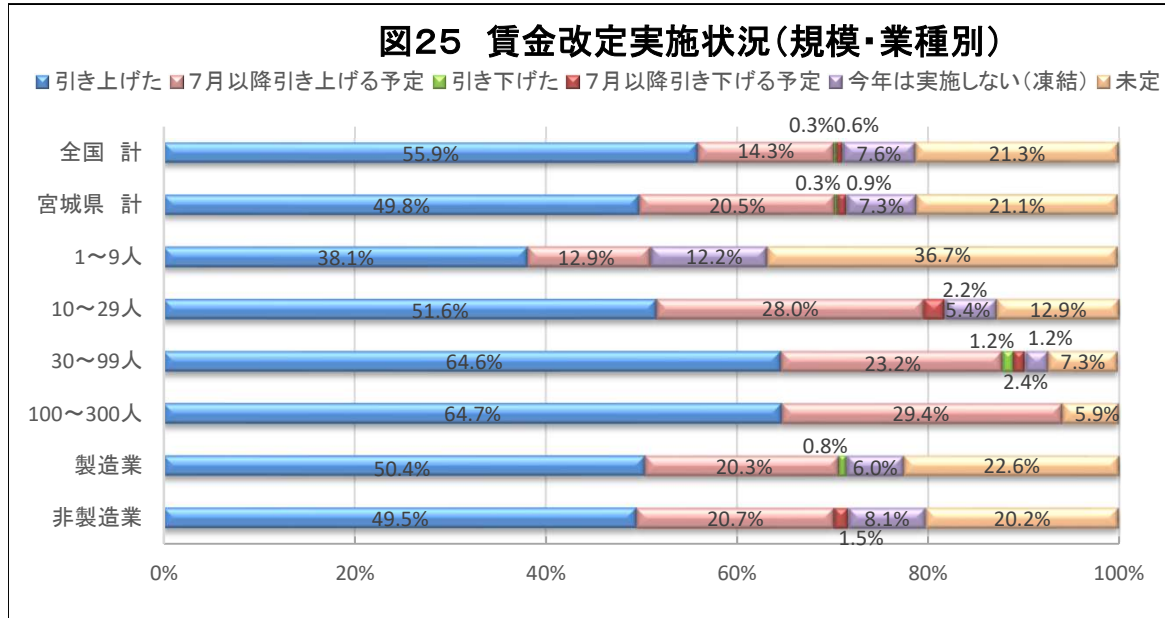


9. 賃金改定に関する事項

(1) 賃金改定実施状況（規模・業種別・図25）

宮城県では賃金を「引き上げた」割合が49.8%となり最多

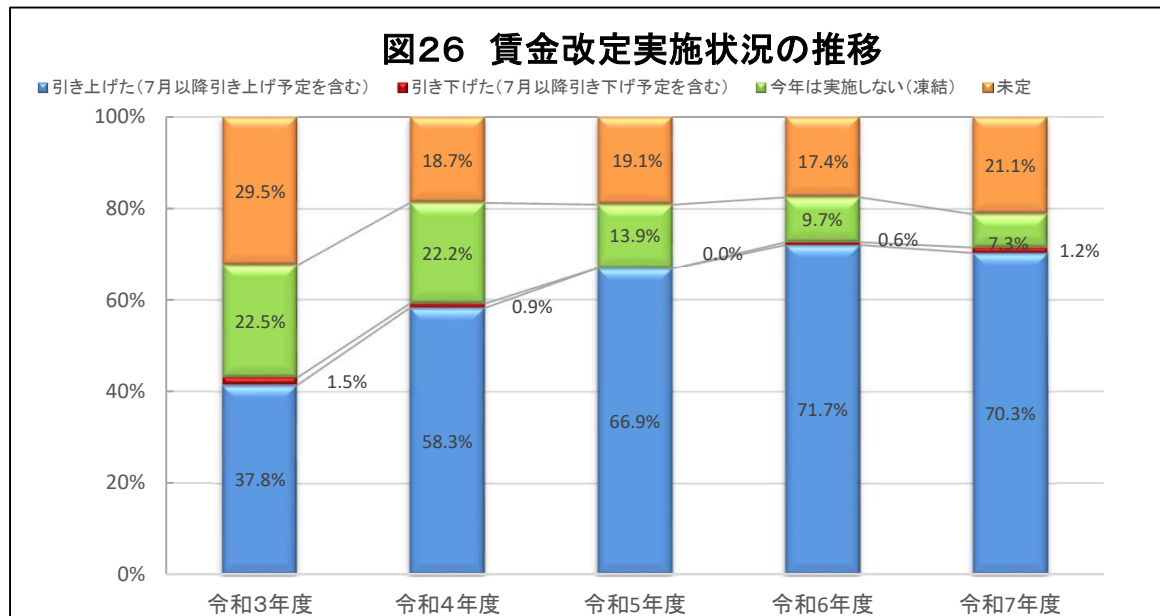
賃金を「引き上げた」と回答した事業者は「100～300人」が最多で、64.7%であった。
業種別では「引き上げた」と回答した事業所は「製造業」が50.4%、「非製造業」は49.5%と、ほぼ同じ割合であった。



(2) 賃金改定実施状況の推移（図26）

賃金を「引き上げた」割合が減少に転じる

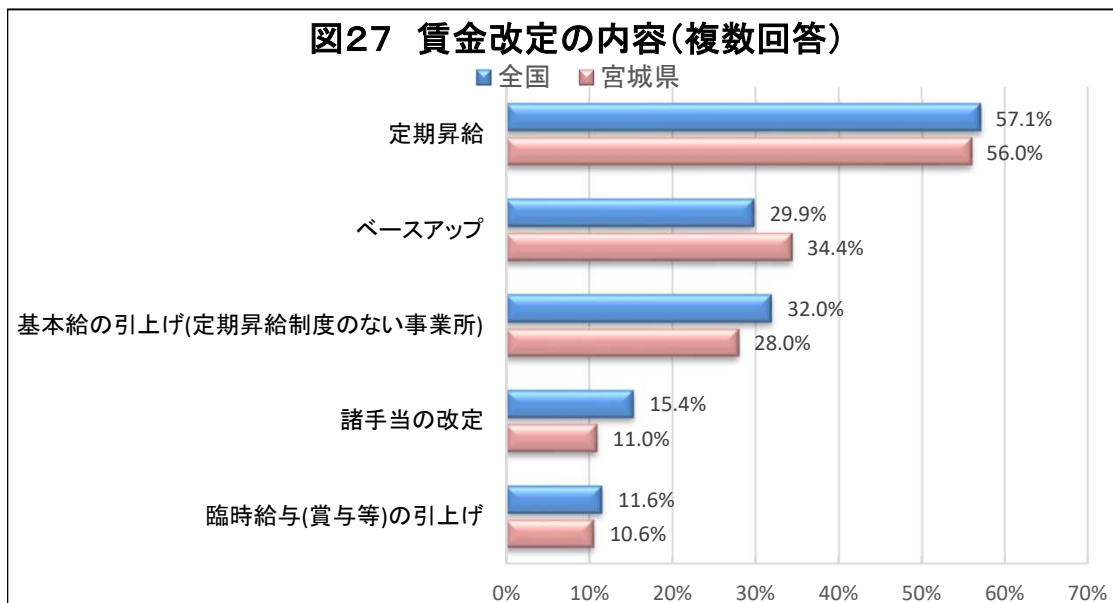
宮城県内では「引き上げた（7月以降引き上げを含む）」と回答した事業者は昨年から1.4ポイント減少し70.3%となり、減少に転じた。



(3) 賃金改定の内容 (図27)

賃金引き上げの内容は「定期昇給」が最多

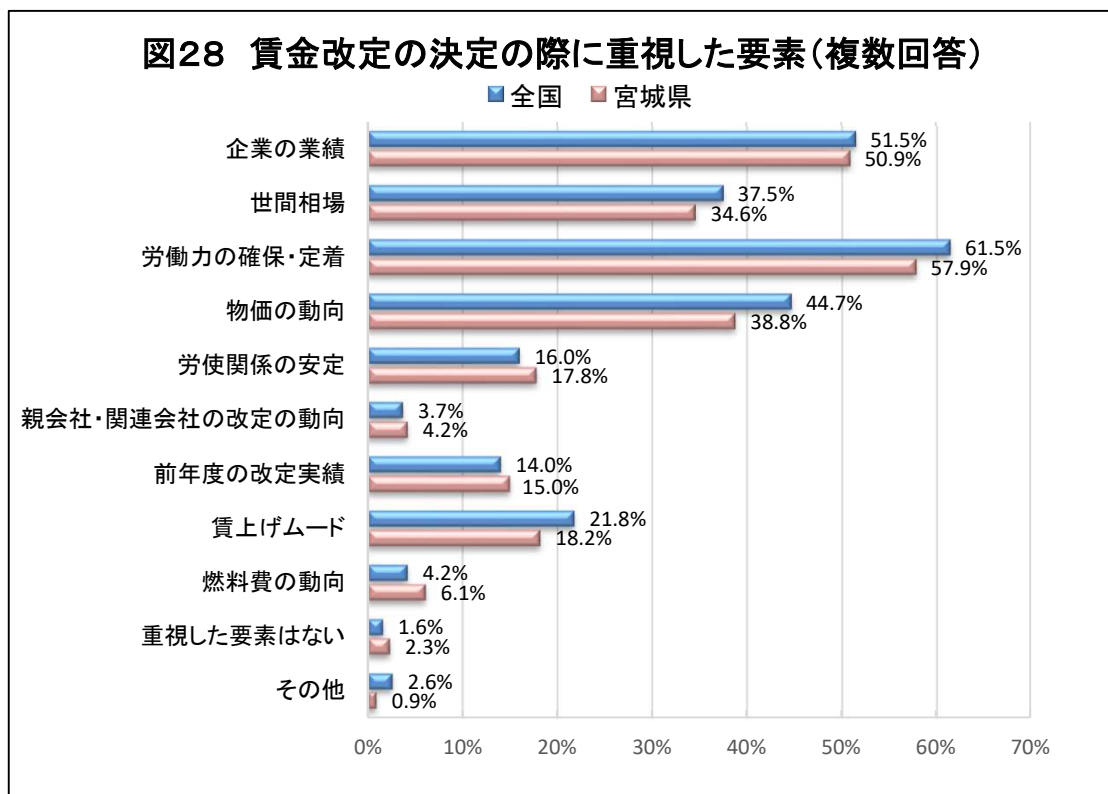
賃金を引き上げたと回答した事業所を対象にその改定内容を調査したところ、全国、宮城県ともに「定期昇給」により改定した事業所が50%を超え最多となった。



(4) 賃金改定の決定の際に重視した要素 (図28)

「労働力の確保・定着」及び「企業の業績」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。

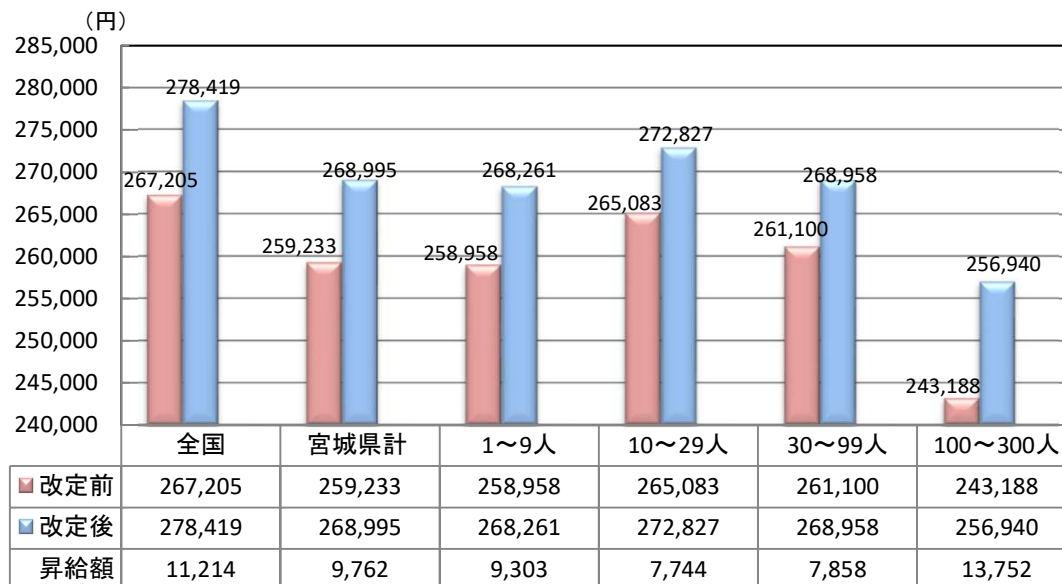


(5) 平均所定内賃金(単純平均)と昇給額(規模別・図29)

全国平均の昇給額は10,000円を超える

賃金昇給額は、全国が11,214円、宮城県は9,762円となり、宮城県が全国平均を1,452円下回った。従業員規模別では賃金昇給額は「100～300人」13,752円、「30～99人」7,858円、「10～29人」7,744円、「1～9人」9,303円となった。

図29 平均所定内賃金(単純平均)と昇給額(規模別)



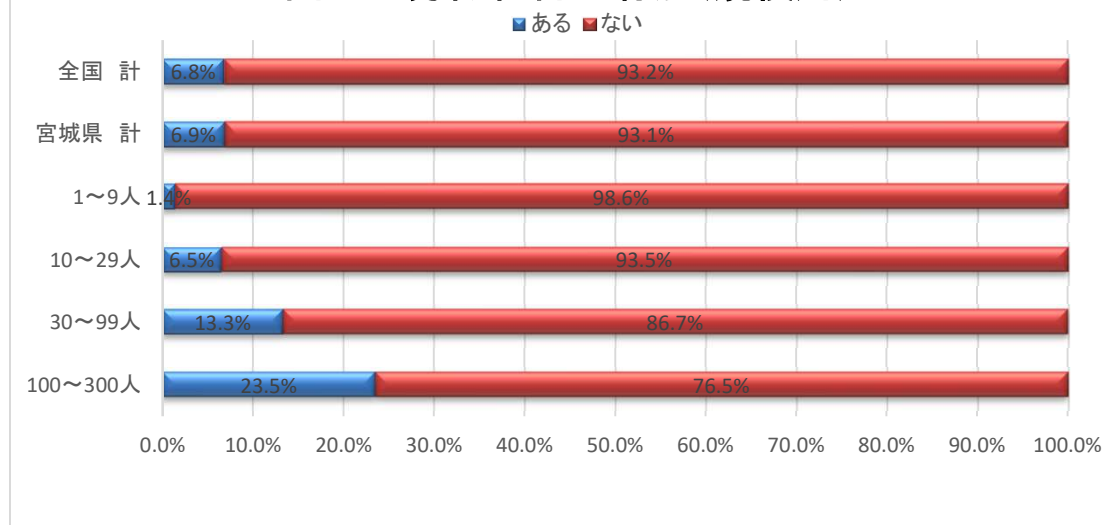
10. 労働組合に関する事項

(1) 労働組合の有無(規模別・図30)

全国、宮城県共に「ない」が9割を超える

全国、宮城県共に「ない」が9割を超え、宮城県では「ない」が93.1%であった。従業員規模別では「ある」の回答は「100～300人」23.5%、「30～99人」13.3%、「10～29人」6.5%、「1～9人」1.4%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。

図30 労働組合の有無(規模別)

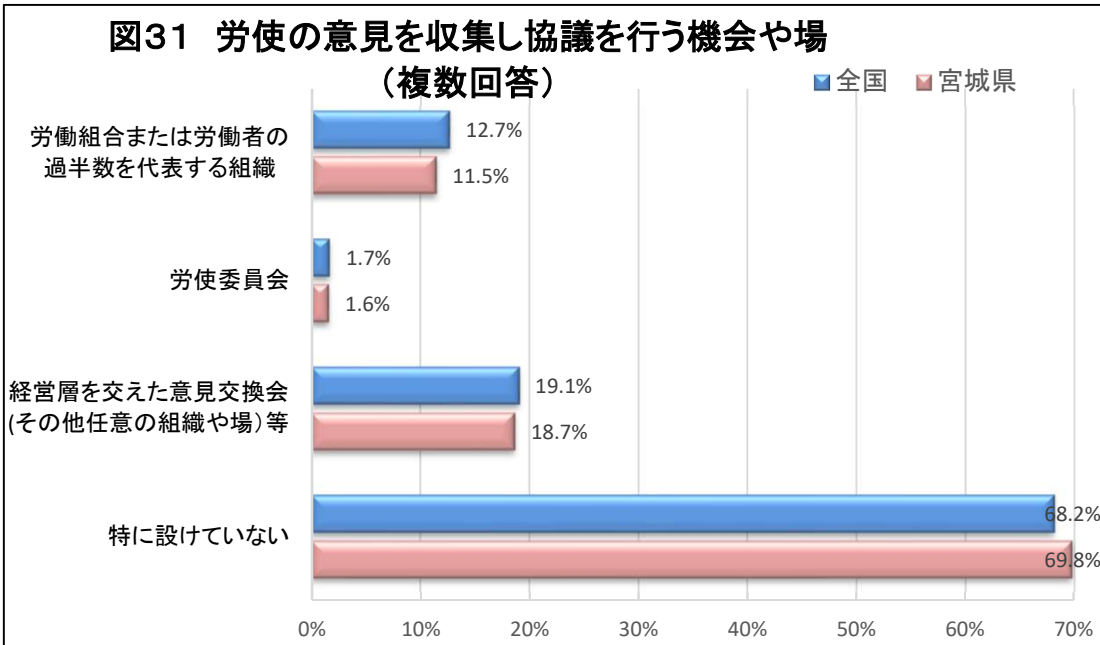


11. 労使コミュニケーションに関する事項

(1) 労使の意見を収集し協議を行う機会や場（図31）

「特に設けていない」が最多

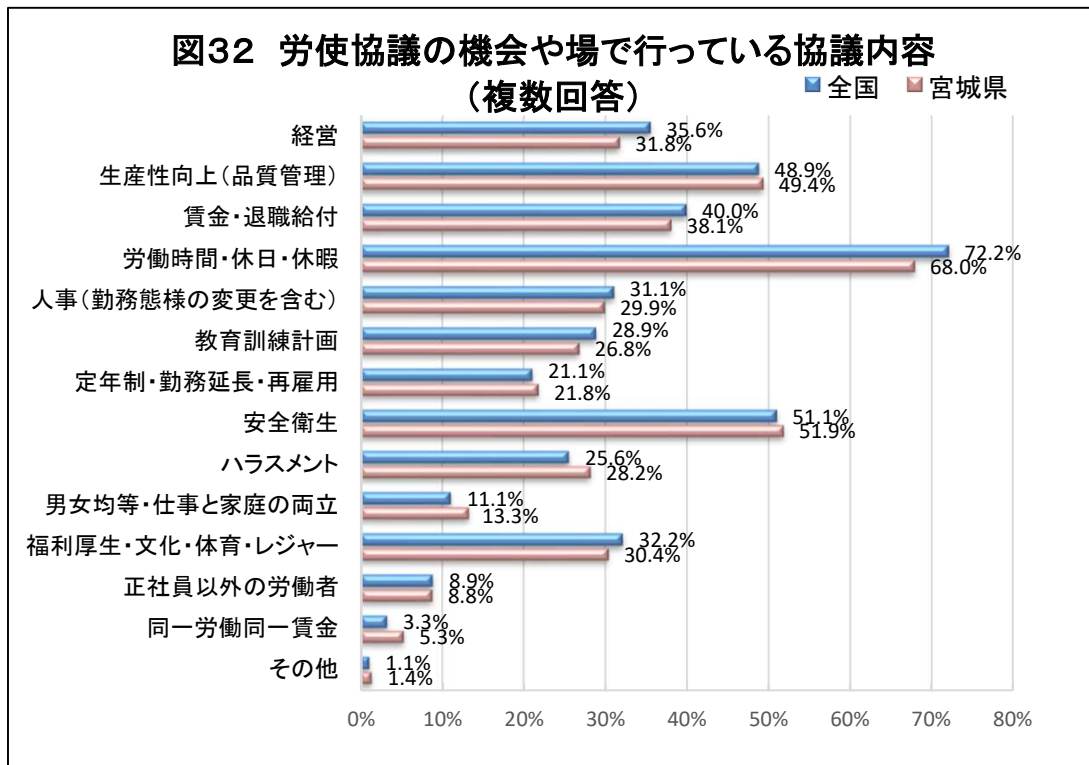
労使の意見を収集し協議を行う機会や場として、全国、宮城県ともに「特に設けていない」が最多となり、全国に比べ宮城県では「特に設けていない」比率が1.6ポイント多かった。



(2) 労使協議の機会や場で行っている協議内容（図32）

「労働時間・休日・休暇」が最多

労使協議の機会や場で行っている協議内容は、全国、宮城県ともに「労働時間・休日・休暇」が最多で、約7割の回答であった。



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	11,381	4.05	101.5	滋 賀	12,059	4.08	107.5
青 森	10,851	4.48	96.8	京 都	11,310	4.16	100.9
岩 手	9,230	3.84	82.3	奈 良	14,922	5.25	133.1
宮 城	9,762	3.73	87.1	大 阪	10,558	3.49	94.2
秋 田	10,267	4.38	91.6	兵 庫	12,046	4.19	107.4
山 形	9,253	3.86	82.5	和 歌 山	9,641	3.49	86.0
福 島	10,631	4.14	94.8	鳥 取	9,127	3.79	81.4
茨 城	14,346	5.40	127.9	島 根	10,675	4.27	95.2
栃 木	10,106	3.53	90.1	岡 山	11,006	4.04	98.1
群 馬	11,995	4.36	107.0	広 島	11,410	4.18	101.7
埼 玉	13,789	4.65	123.0	山 口	10,843	4.03	96.7
千 葉	10,614	3.58	94.6	徳 島	10,347	4.12	92.3
東 京	14,040	4.56	125.2	香 川	11,291	4.18	100.7
神 奈 川	12,574	4.04	112.1	愛 媛	10,292	4.05	91.8
新 潟	9,609	3.71	85.7	高 知	10,902	4.38	97.2
長 野	9,397	3.51	83.8	福 岡	11,543	4.27	102.9
山 梨	11,186	3.86	99.8	佐 賀	12,720	5.32	113.4
静 岡	9,222	3.26	82.2	長 崎	11,715	4.55	104.5
愛 知	11,750	4.05	104.8	熊 本	10,377	4.01	92.5
岐 阜	11,007	3.98	98.2	大 分	11,144	4.40	99.4
三 重	12,194	4.28	108.7	宮 崎	12,149	4.74	108.3
富 山	10,632	3.96	94.8	鹿 児 島	11,274	4.34	100.5
石 川	11,464	4.25	102.2	沖 縄	13,687	5.58	122.1
福 井	11,749	4.19	104.8	全国平均	11,214	4.17	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

都道府県コード

04

事業所コード

地域コード

令和7年6月



(左欄は記入しないでください。)

令和7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7年度 中小企業労働事情実態調査票

記入についてのお願い

◎ 調査時点：令和7年7月1日（火）

◎ 調査締切：令和7年7月14日（月）

◇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（火）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14日（月）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

宮城県商工振興センター1階

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。

貴事業所の名称		記入担当者名	
所在地	(〒 -)	電話番号	()
		FAX番号	()
業 種（最も売上高の多い事業の業種の番号を以下の1. ～19. の中から選び1つだけに○）			
1. 食料品・飲料・たばこ・飼料製造業 2. 繊維工業 3. 木材・木製品、家具・装備品製造業			
4. 印刷・関連産業 5. 窯業・土石製品製造業 6. 化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品製造業			
7. 鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業 8. 生産用・業務用・電気・情報通信・輸送用機械器具製造業			
9. パルプ・紙・紙加工品、プラスチック製品、なめし革・同製品・毛皮、その他の製造業			
10. 情報通信業〔通信業、放送業、情報サービス業、インターネット付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業〕			
11. 運輸業 12. 総合工事業 13. 職別工事業（設備工事業を除く）			
14. 設備工事業 15. 卸売業 16. 小売業			
17. 対事業所サービス業〔物品賃貸業、専門サービス業、広告業、技術サービス業、廃棄物処理業、職業紹介・労働者派遣業、その他の事業サービス業等〕			
18. 対個人サービス業〔宿泊業、飲食店、持ち帰り・配達飲食サービス業、洗濯・理容・美容・浴場業、その他の生活関連サービス業、社会保険・社会福祉・介護事業、自動車整備業、機械等修理業〕			
19. その他（具体的に： ）			

設問1）現在の従業員数についてお答えください。

① 令和7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＝1」「変わらない＝2」「減少した＝3」のいずれかに○を付けてください。

	正社員	パートタイマー	派遣	嘱託・契約社員	その他	合計	（うち常用労働者）		常用労働者数 （派遣を除く）
男 性	人	人	人	人	人	人		男 性	人
前年比	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3		前年比	1 2 3
女 性	人	人	人	人	人	人		女 性	人
前年比	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3		前年比	1 2 3

〔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日の所定労働時間が同じでも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①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ヵ月以上の期間を決めて雇われている者
② 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

⑤ 過去3年間(令和4年7月1日から令和7年6月30日)に労働生産性を高めようとして行った取組みをお答えください。(該当するすべてに○)

1. 新製品・サービスの開発力

2. 既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力(現場力)

3. 顧客・販路を拡大する営業力

4. 技術革新への対応力

5. グローバリ化

6. DX投資(自動化、省力化)

7. 権限委譲、裁量権の拡大

8. 仕事内容・進め方の見直し

9. 仕事に求める成果の明確化

10. さらなるコスト削減

11. 女性、高齢者など多様な人材の活用

12. 教育訓練、能力開発

13. 成果・業績で評価する人事・処遇制度

14. 長時間労働の解消(残業の削減等)

15. 職場のコミュニケーションの円滑化

16. メンタルヘルス対策、健康確保策

17. 行っていない

18. その他 ()

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販売・受注価格への転嫁状況を最も売上高の多い事業の業種でお答えください。(1つだけに○)
★「1.」に○をした事業所は②の質問に、「2.」と「3.」に○をした事業所は③の質問にお答えください。

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 ()

② 価格転嫁の転嫁内容と転嫁率は何パーセントか項目ごとにお答えください。(項目ごと1つだけに○)

項 目	10%未満	10~30%未満	30~50%未満	50~70%未満	70~100%未満	100%以上
1. 全 体	1	2	3	4	5	6
2. 原材料費分	1	2	3	4	5	6
3. 人 件 費 分	1	2	3	4	5	6
4. 利益確保分	1	2	3	4	5	6

[注] (1) 価格転嫁率は、1年前(令和6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7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%

③ 原材料費、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁予定内容をお答えください。(該当するすべてに○)

1. 原材料費分を転嫁予定

2. 人件費引上げ分を転嫁予定

3. 利益確保分を転嫁予定

4. その他 ()

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6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

時間 ※小数点以下四捨五入 ※残業時間がない場合は「0」を記入

[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6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) 同一労働同一賃金への対応についてお答えください。

① 非正規と正規の労働者を比べた同一労働同一賃金への対応（格差解消への取組み）状況についてお答えください。（該当するすべてに○）

1. 定期昇給の実施	2. 手当の支給	3. 賞与の支給
4. 退職金制度の導入	5. 賃金規定の見直し	6. 責任ある地位への登用
7. 休暇の取得	8. 福利厚生施設の利用	9. 教育訓練の実施
10. 専門家（支援機関）への相談	11. 特に考えていない	12. 解消すべき待遇差はない
13. 対象となる従業員はいない	14. その他（	）

[注] (1) 「同一労働同一賃金」とは、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。

設問7) 新規学卒者の採用についてお答えください。

① 令和7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.」と「2.」に○をした事業所は②の質問にお答えください。

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
-------------------	---------------------	----------------

② 令和7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7年6月支給額）	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7年6月支給額）		
高 校 卒	技術系	人	人	, 円	短大卒（含高専）	技術系	人	人	, 円
	事務系	人	人	, 円		事務系	人	人	, 円
専 門 学 校 卒	技術系	人	人	, 円	大 学 卒	技術系	人	人	, 円
	事務系	人	人	, 円		事務系	人	人	, 円

[注] (1) 令和7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（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8) 中途採用についてお答えください。

① 令和6年度に中途採用の募集を行い、令和7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.」に○をした事業所は②・③・④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。

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
-------------------	---------------------	----------------

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	※採用ない場合は「0」を記入
-------------	--	---	-----------	--	---	----------------

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	60～64歳	65～69歳	70歳以上
人	人	人	人	人	人	人	人

④ 中途採用者を採用する際に最も重視した項目をお答えください。（1つだけに○）

1. 専門知識・能力があるから	2. 経験を活かし即戦力になるから	3. 幅広い人脈を期待できるから	
4. 職場への適応力があるから	5. 親会社・関連会社からの要請のため	6. その他（	）

設問9) 賃金改定についてお答えください。

① 令和7年1月1日から令和7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.」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.」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)事業所は②・③の質問にもお答えください。

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

①-1 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、退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

現金給与総額

定期給与

臨時給与(夏季・年末賞与など)

所定内賃金

所定外賃金(超過勤務手当、休日出勤手当、宿直手当、深夜勤務手当など)

(固定部分)基本給(年齢給、職能給、職務給、勤続給)、役付手当、技能手当、特殊勤務手当、家族手当、住宅手当、食事手当など

(変動部分)精勤手当、生産手当、能率手当など

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上げることを行います。

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 労働組合の有無について○を付けてください。

1. ある 2. ない

設問11) 労使コミュニケーションについてお答えください。

① 労使の意見を収集し協議を行う機会や場として当てはまるものをお答えください。(該当するすべてに○)
★「1.」と「2.」と「3.」に○をした事業所は下記②の質問にもお答えください。

1. 労働組合または労働者の過半数を代表する組織 2. 労使委員会 3. 経営層を交えた意見交換会(その他任意の組織や場)等 4. 特に設けていない

② 労使協議の機会や場で行っている協議内容をお答えください。(該当するすべてに○)

1. 経営に関する事項 2. 生産性向上(品質管理)に関する事項 3. 賃金・退職給付に関する事項
4. 労働時間・休日・休暇に関する事項 5. 人事に関する事項(勤務態様の変更を含む) 6. 教育訓練計画に関する事項
7. 定年制・勤務延長・再雇用に関する事項 8. 安全衛生に関する事項 9. ハラスメントに関する事項
10. 男女均等・仕事と家庭の両立に関する事項 11. 福利厚生・文化・体育・レジャー活動に関する事項
12. 正社員以外の労働者に関する事項 13. 同一労働同一賃金に関する事項 14. その他()

◎ 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14日(月)までにご返送ください。