

はじめに

中小企業は、雇用の分野において重要な役割を果たしていますが、その労働事情の実態は必ずしも明らかになってはいません。特に、諸統計調査から漏れることの多い従業員30人未満の小規模企業については必要なデータが得られないのが現状です。

本会では、中小企業における労働事情を的確に把握し、適正な中小企業労働対策の樹立及び時宜を得た労働指導に資することを目的に、昭和39年以降毎年「中小企業労働事情実態調査」を実施しています。

調査項目は、経営、賃金、雇用、労働時間、有給休暇等に関する事項のうち、時系列的に把握すべき基本的事項のほか、今年度は同一労働同一賃金への対応、労使コミュニケーションについて詳細に調査いたしました。調査方法、調査内容など限られておりご要望に添えない点も多いかと存じますが、この報告書が労務管理の諸対策の参考資料としてお役に立てば幸いです。

おわりに、この調査にあたり格別のご協力をいただきました会員各位を始め、関係の皆様方に厚くお礼を申し上げますとともに、今後とも引き続きご協力をお願い申し上げます。

令和8年1月

広島県中小企業団体中央会

～ 目 次 ～

はじめに	1
I 調査のあらまし	4
1. 調査目的	4
2. 調査対象産業	4
3. 調査時点	5
4. 調査内容	5
5. 調査方法	5
6. 調査対象事業所数及び回収状況	5
7. 利用上の注意	7
II 調査結果の概要	
1. 雇用の状況	8
(1) 従業員の雇用形態別比率	8
2. 経営の状況	9
(1) 経営状況	9
(2) 主要事業の今後の方針	10
(3) 経営上の障害	11
(4) 経営上の強み	13
(5) 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	15
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	16
(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	16
(2) 価格転嫁率と転嫁内容	17
(3) 販売価格への転嫁予定内容	18
4. 労働時間	19
(1) 週所定労働時間	19
(2) 月平均残業時間	20
5. 有給休暇	21
(1) 年次有給休暇の平均付与日数	21
(2) 年次有給休暇の平均取得日数	22
(3) 年次有給休暇の取得率	23

6. 同一労働同一賃金への対応	24
(1) 同一労働同一賃金への対応状況	24
7. 新規学卒者の採用	25
(1) 新規学卒者の採用計画	25
(2) 新規学卒者の初任給	26
(3) 新規学卒者の採用充足状況	28
8. 中途採用	29
(1) 中途採用者の採用計画	29
(2) 中途採用者の充足状況	30
(3) 中途採用者の年齢層	30
(4) 中途採用者を採用する際の重視項目	31
9. 賃金改定	32
(1) 賃金改定実施状況	32
(2) 賃金改定額	33
(3) 賃金改定内容	35
(4) 賃金改定要素	36
10. 労働組合	37
(1) 労働組合の有無	37
11. 労使コミュニケーション	38
(1) 労使の意見を収集し協議を行う機会や場	38
(2) 労使協議の内容	39

Ⅲ 調査票

令和7年度中小企業労働事情実態調査票

I 調査のあらまし

1. 調査目的

この調査は、広島県内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労働指導方針の策定に資することを目的とする。

なお、調査は全国の都道府県中央会でも同時に実施されており、その結果は別途全国中央会から全国集計として報告されている。

2. 調査対象産業

I 製造業

- A 食料品製造業 (食料品、飲料・たばこ・飼料製造業)
- B 繊維工業
- C 木材・木製品製造業 (木材・木製品、家具・装備品製造業)
- D 印刷・同関連業
- E 窯業・土石製品製造業
- F 化学工業 (化学工業、石油製品・石炭製品、ゴム製品製造業)
- G 金属・同製品製造業 (鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業)
- H 機械器具製造業 (はん用、生産用、業務用、電気、情報通信、輸送用機械器具製造業、電子部品・デバイス・電子回路製造業)
- I その他の製造業 (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)

II 非製造業

- A 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)
- B 運輸業
- C 建設業
 - (a)総合工事業
 - (b)職別工事業
 - (c)設備工事業
- D 卸売・小売業
 - (a)卸売業
 - (b)小売業
- E サービス業
 - (a)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)
 - (b)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)
- F その他

※注 調査産業の分類については、総務省「日本標準産業分類」を基準に、上記の通りの分類とした。

3. 調査時点

令和7年7月1日

4. 調査内容

- (1) 雇用の状況に関する事項
- (2) 経営の状況に関する事項
- (3) 原材料費等アップに対する販売価格転嫁に関する事項
- (4) 労働時間に関する事項
- (5) 有給休暇に関する事項
- (6) 同一労働同一賃金への対応に関する事項
- (7) 新規学卒者の採用に関する事項
- (8) 中途採用に関する事項
- (9) 賃金改定に関する事項
- (10) 労働組合に関する事項
- (11) 労使コミュニケーションに関する事項

5. 調査方法

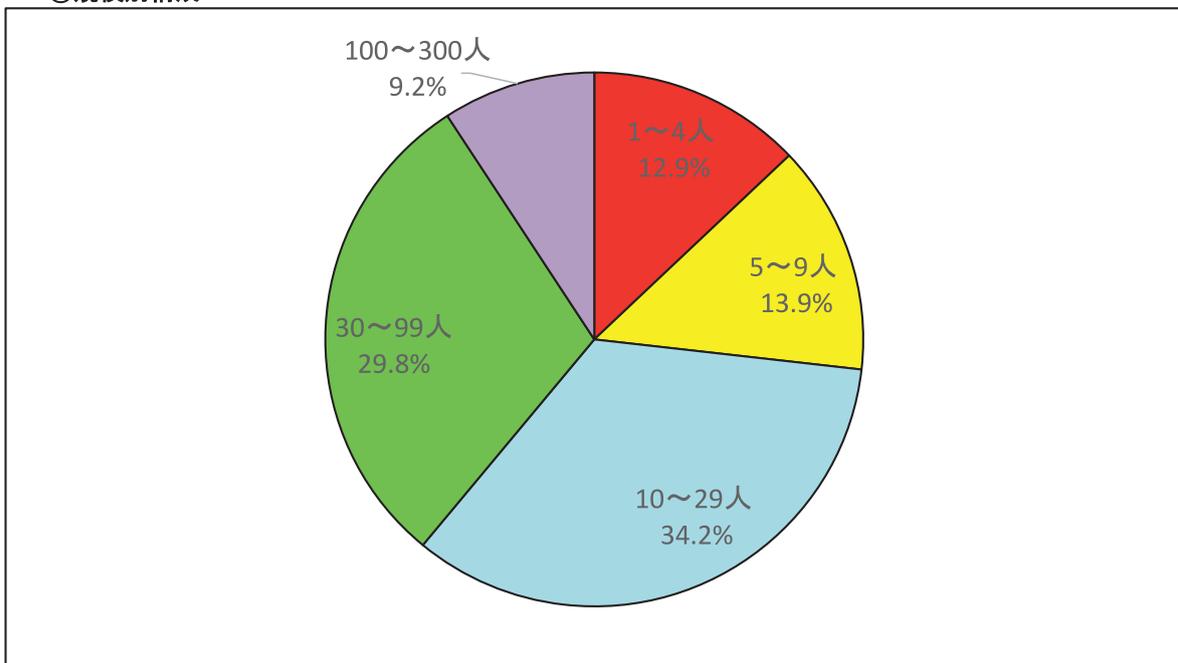
広島県中小企業団体中央会において、業種別に商工組合、事業協同組合、同連合会及び商店街振興組合を任意抽出の上、調査票を配布し、さらに、組合から組合員へ従業員数と規模別の構成割合に応じて再配付した。

調査票の回収については、組合で回収したものと本会宛に直接郵送されたものに加え、インターネットを利用したWeb回答フォームを併用し、オンラインでの回答も含めてとりまとめた。なお、調査集計は全国中央会において一括処理した。

6. 調査対象事業所数及び回収状況

- (1) 調査対象事業所 1,300事業所（製造業658、非製造業642）
- (2) 有効回答数 459事業所（製造業213、非製造業246）
- (3) 回答率 35.3%
- (4) 規模別、業種別回答数

①規模別構成



②業種別回答事業所数

業 種 名		調査事業所数	回答事業所数	
製造業	食料品製造業	62	17	
	繊維工業	32	3	
	木材・木製品製造業	55	22	
	印刷・同関連産業	77	32	
	窯業・土石製品製造業	34	14	
	化学工業	15	6	
	金属・同製品製造業	130	62	
	機械器具製造業	218	42	
	その他の製造業	35	15	
合 計		658	213	
非製造業	情報通信業	40	6	
	運輸業	67	21	
	建設業	総合工事業	51	22
		職別工事業	81	28
		設備工事業	57	27
		小 計	189	77
	卸売・小売業	卸売業	137	78
		小売業	101	27
		小 計	238	105
	サービス業	対事業所サービス業	32	21
		対個人サービス業	76	16
		小 計	108	37
合 計		642	246	
総 合 計		1,300	459	

※当会の調査事業所と回答事業所の業種のとらえ方により、回答事業所数が調査事業所数を超える場合がある。

(5) 労働事情実態調査に対する回答状況の推移

年度	調査事業所数	有効回答事業所数	回答率
平成26年	1,330	643	48.3%
平成27年	1,300	581	44.7%
平成28年	1,300	634	48.8%
平成29年	1,315	665	50.6%
平成30年	1,315	593	45.1%
令和元年	1,320	609	46.1%
令和2年	1,320	626	47.4%
令和3年	1,300	608	46.8%
令和4年	1,300	618	47.5%
令和5年	1,300	599	46.1%
令和6年	1,300	554	42.6%
令和7年	1,300	459	35.3%

7. 利用上の注意

- (1) この調査は、毎年任意抽出による調査のため回答事業所が一定していない。従って集計企業の同一性が確保されていないので、時系列比較を参考にする場合、特に注意のこと。
- (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、利用に当たって注意のこと。
- (3) 調査項目によっては、複数回答となっている項目があるので、百分率の合計が100%にならないものがある。
- (4) 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。

II 調査結果の概要

1. 雇用の状況

(1) 従業員の雇用形態別比率

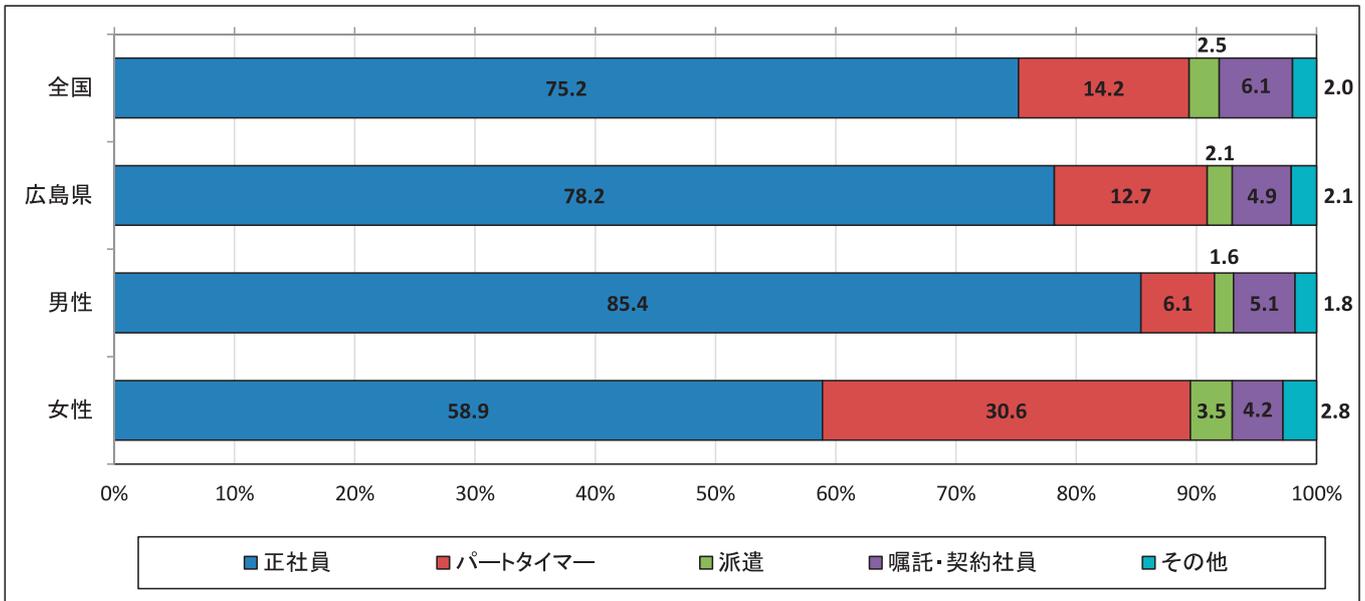
○「正社員」は、78.2%

雇用形態別比率の「正社員」は78.2%、「非正社員」は21.8%（「非正社員」の内訳：パートタイマー12.7%、派遣2.1%、嘱託・契約社員4.9%、その他2.1%）であった。「正社員」は、全国と比較すると3.0ポイント上回っている。また、男女別でみると、「男性」の「正社員」の回答割合は85.4%となり、「女性」の58.9%を26.5ポイント上回った。＜図1＞

雇用形態別比率の推移から見ると、令和3年度以降は、全体的に横ばい傾向にある。＜図2＞

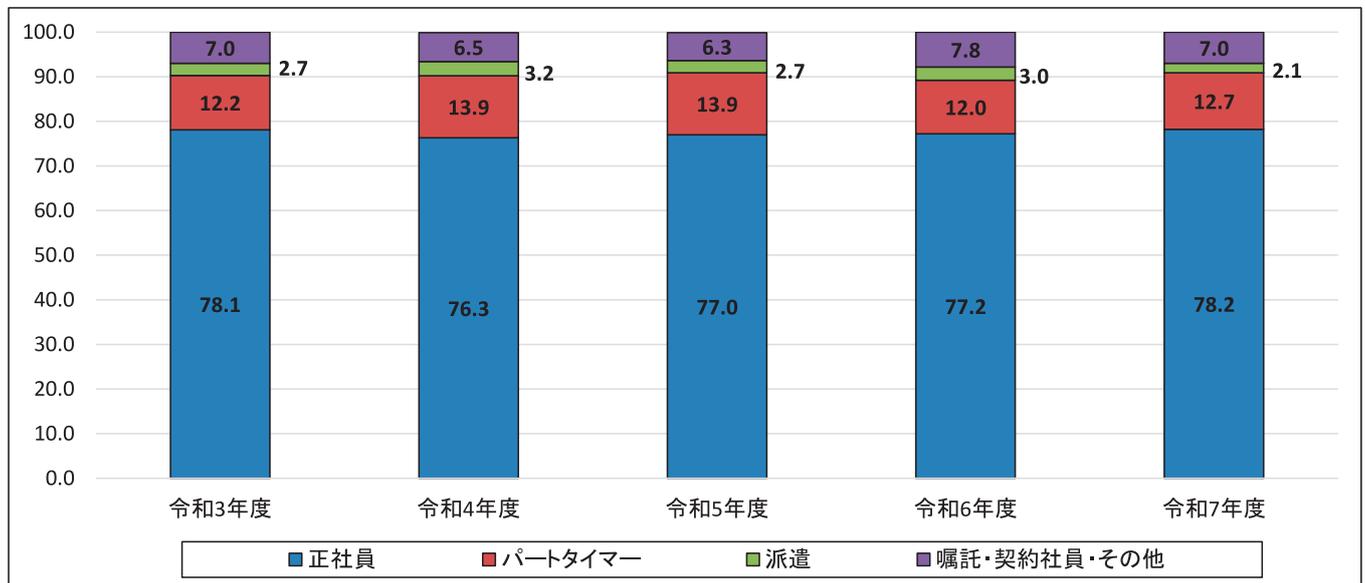
＜図1＞雇用形態別比率

(単位 %)



＜図2＞雇用形態別比率の推移

(単位 %)



2. 経営の状況

(1) 経営状況

○「良い」が昨年度比1.3ポイント増加の19.3%

経営状況については、「良い」が19.3%、「変わらない」が47.7%、「悪い」が33.0%であり、全国と比較すると、「悪い」が2.4ポイント上回っている。

規模別では、「100～300人」の事業所で、「良い」の回答割合が最も高く、21.4%となった。

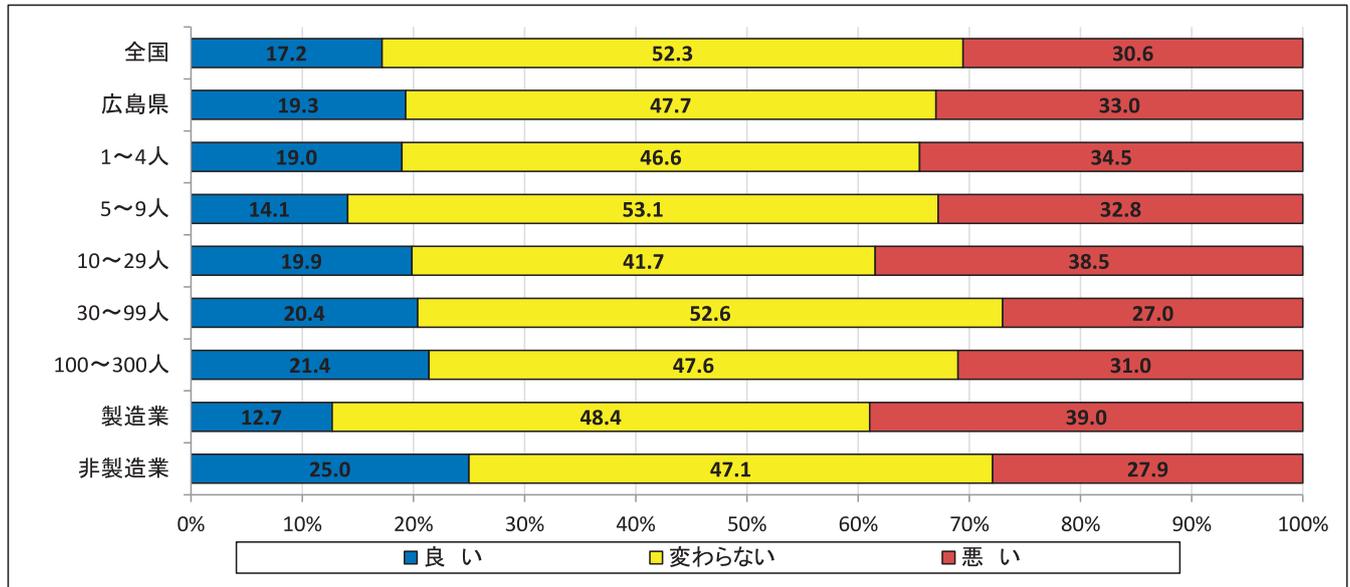
業種別では、「良い」の回答割合は「非製造業」が25.0%と「製造業」の12.7%を12.3ポイント上回っている。

<図3>

経営状況の推移では、令和3年度から令和5年度までは「良い」の回答割合が増加傾向にあったが、令和6年度では減少に転じた後、令和7年度では再び増加し、19.3%となった。<図4>

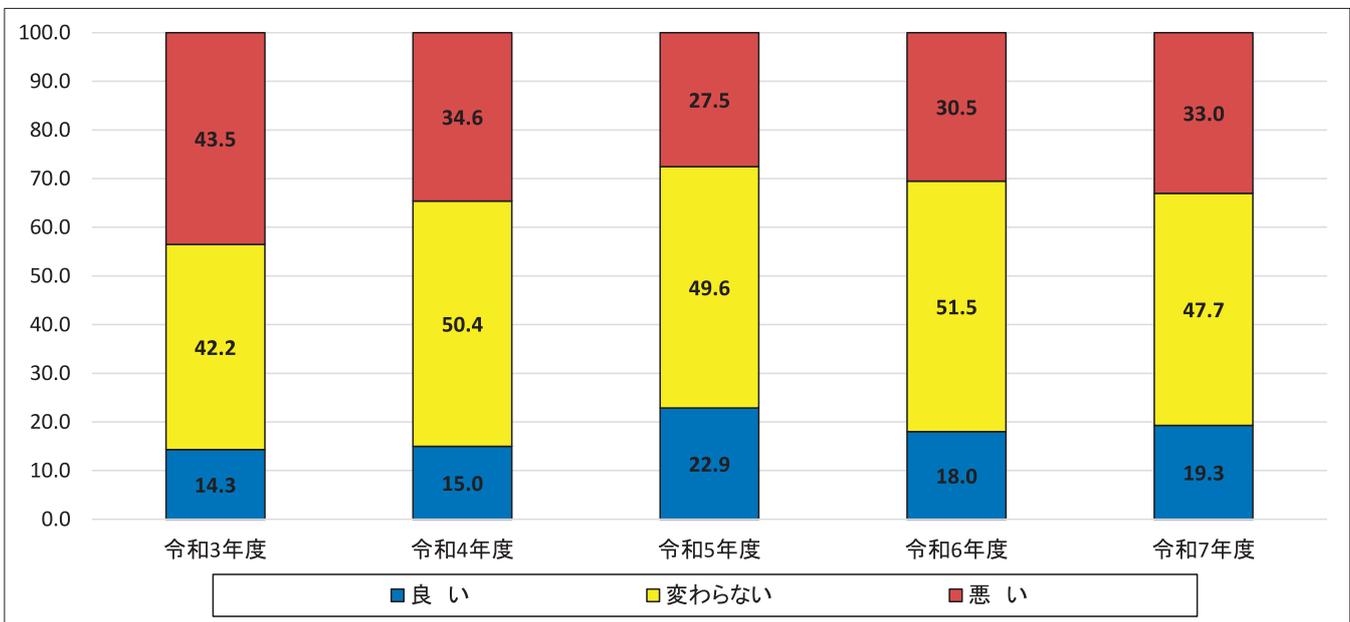
<図3>現在の経営状況

(単位 %)



<図4>経営状況の推移

(単位 %)



(2) 主要事業の今後の方針

○「強化拡大」が昨年度比1.9ポイント増加の35.7%

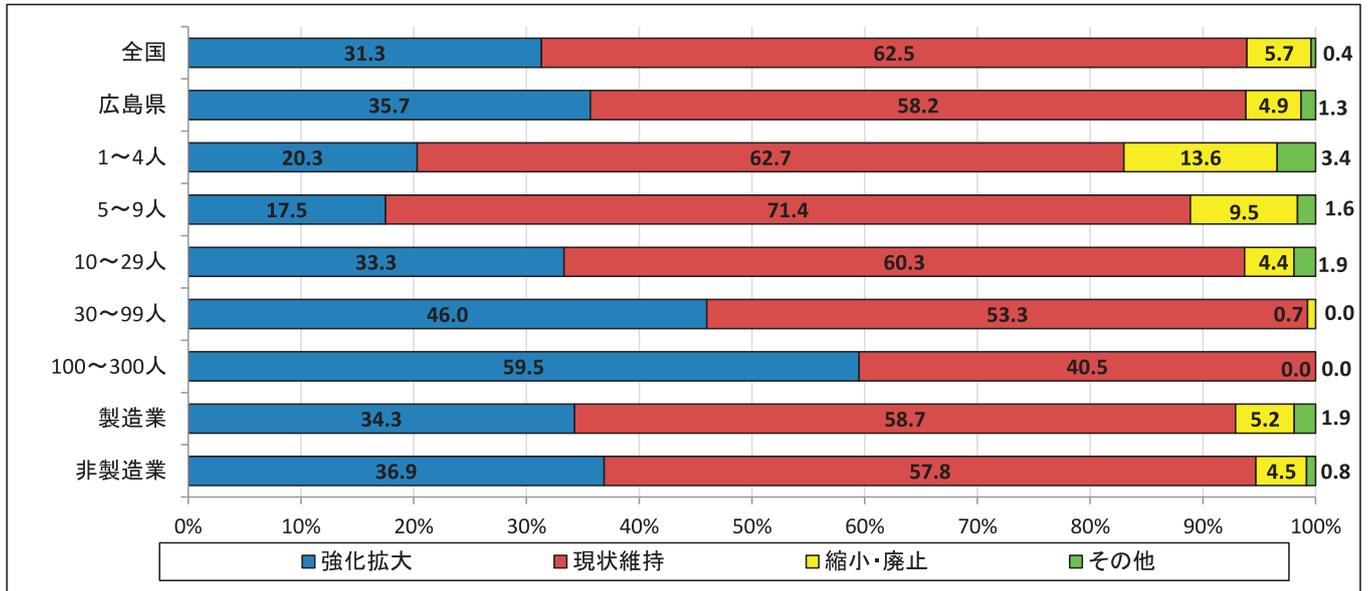
主要事業の今後の方針については、「強化拡大」が35.7%、「現状維持」が58.2%、「縮小・廃止」は4.9%となっている。規模別では、規模が大きくなるにつれ「強化拡大」の回答割合が高くなる傾向にあり、「100～300人」の事業所では59.5%が「強化拡大」と回答している。一方、「5～9人」の事業所では「現状維持」の割合が71.4%と最も高い。

業種別では、「製造業」と「非製造業」で大きな差は見られなかった。<図5>

主要事業の今後の方針の推移を見ると、令和3年度から令和5年度までは、「強化拡大」の回答割合は増加傾向にあったが、令和6年度では減少に転じた後、令和7年度には再び増加し、35.7%となった。<図6>

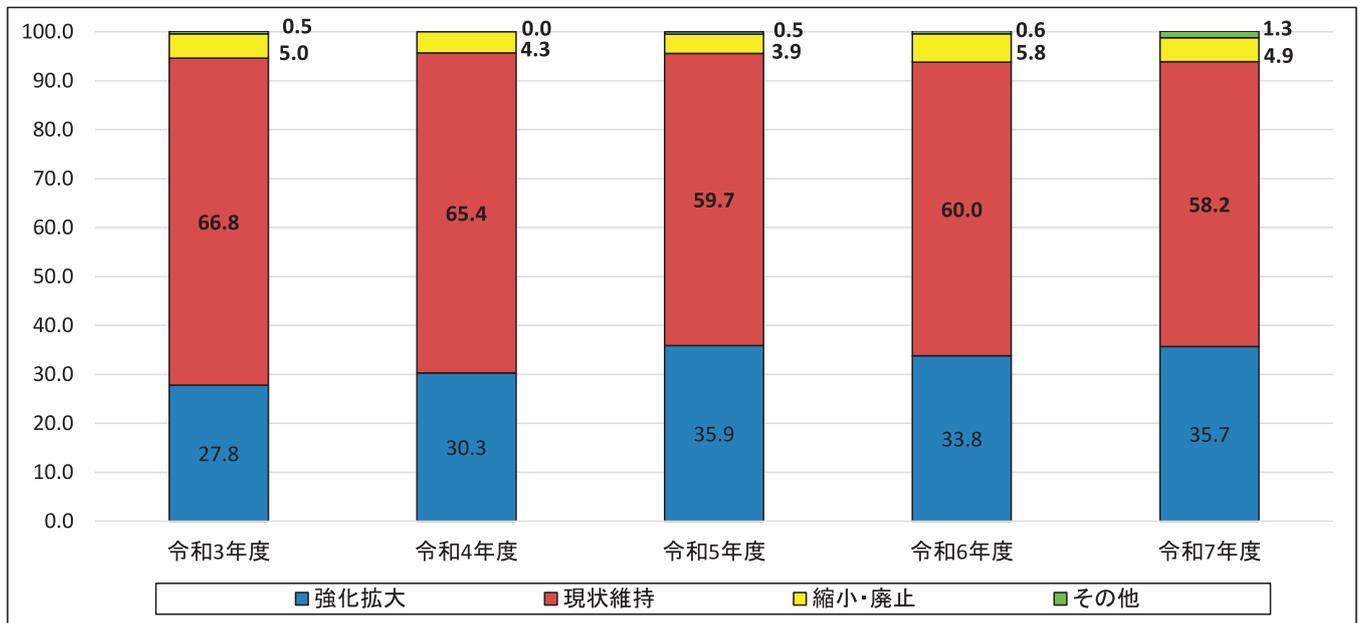
<図5> 主要事業の今後の方針

(単位 %)



<図6> 主要事業の今後の方針の推移

(単位 %)



(3) 経営上の障害

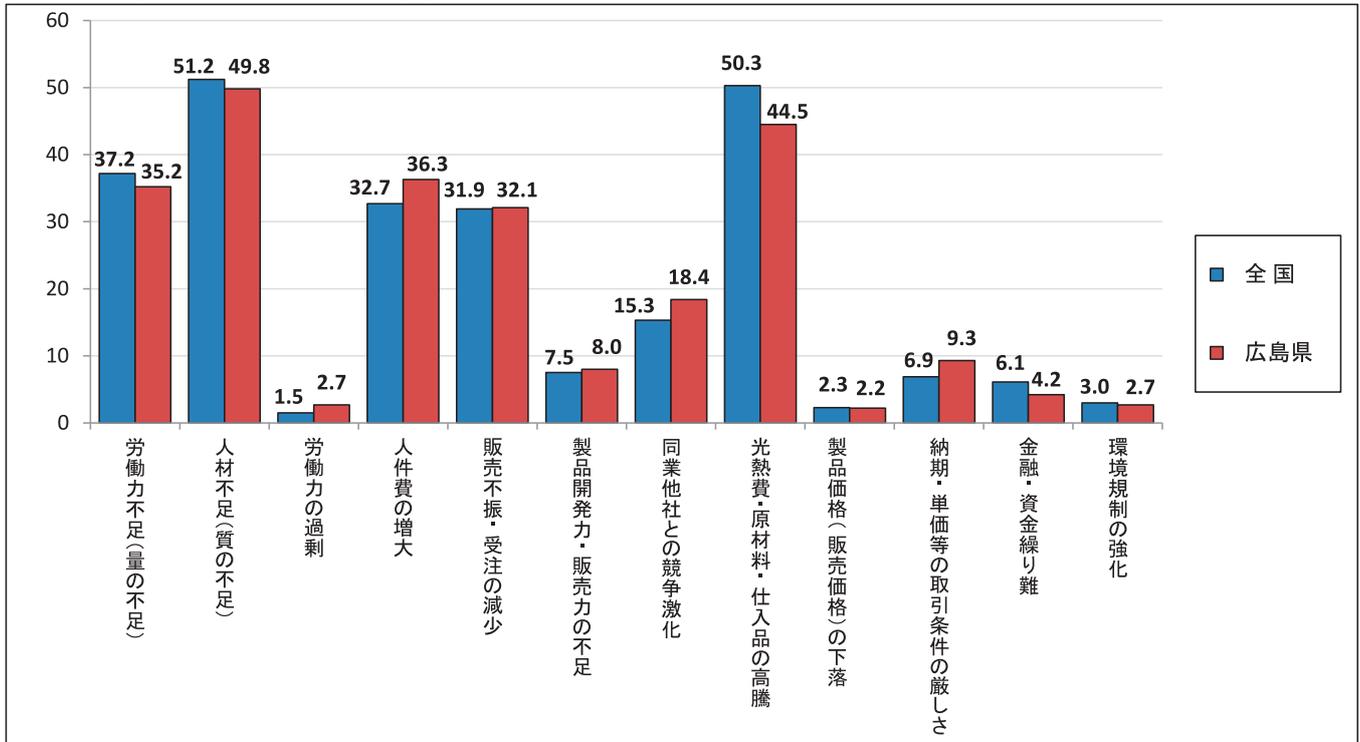
○「人材不足(質の不足)」(49.8%)がトップ

経営上の障害では「人材不足(質の不足)」が最も高く、49.8%となった。次いで「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が44.5%、「人件費の増大」が36.3%と続いた。全国もほぼ同様の傾向にある。<図7>

業種別では、「人材不足(質の不足)」の回答割合が「製造業」で52.1%、「非製造業」で47.7%と最も高くなっており、「製造業」が「非製造業」を4.4ポイント上回る結果となった。<図8>

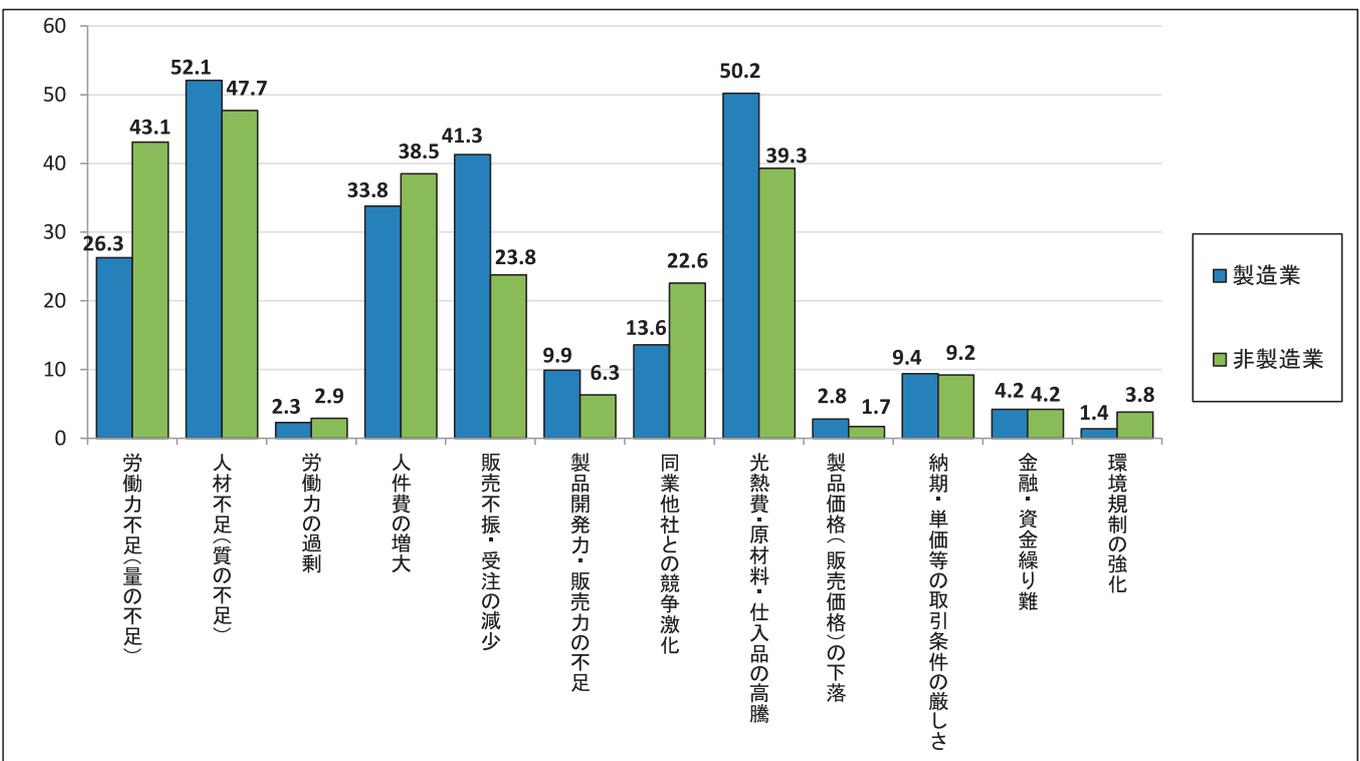
<図7>経営上の障害(全国・広島県)

(単位 %)



<図8>経営上の障害(製造業・非製造業)

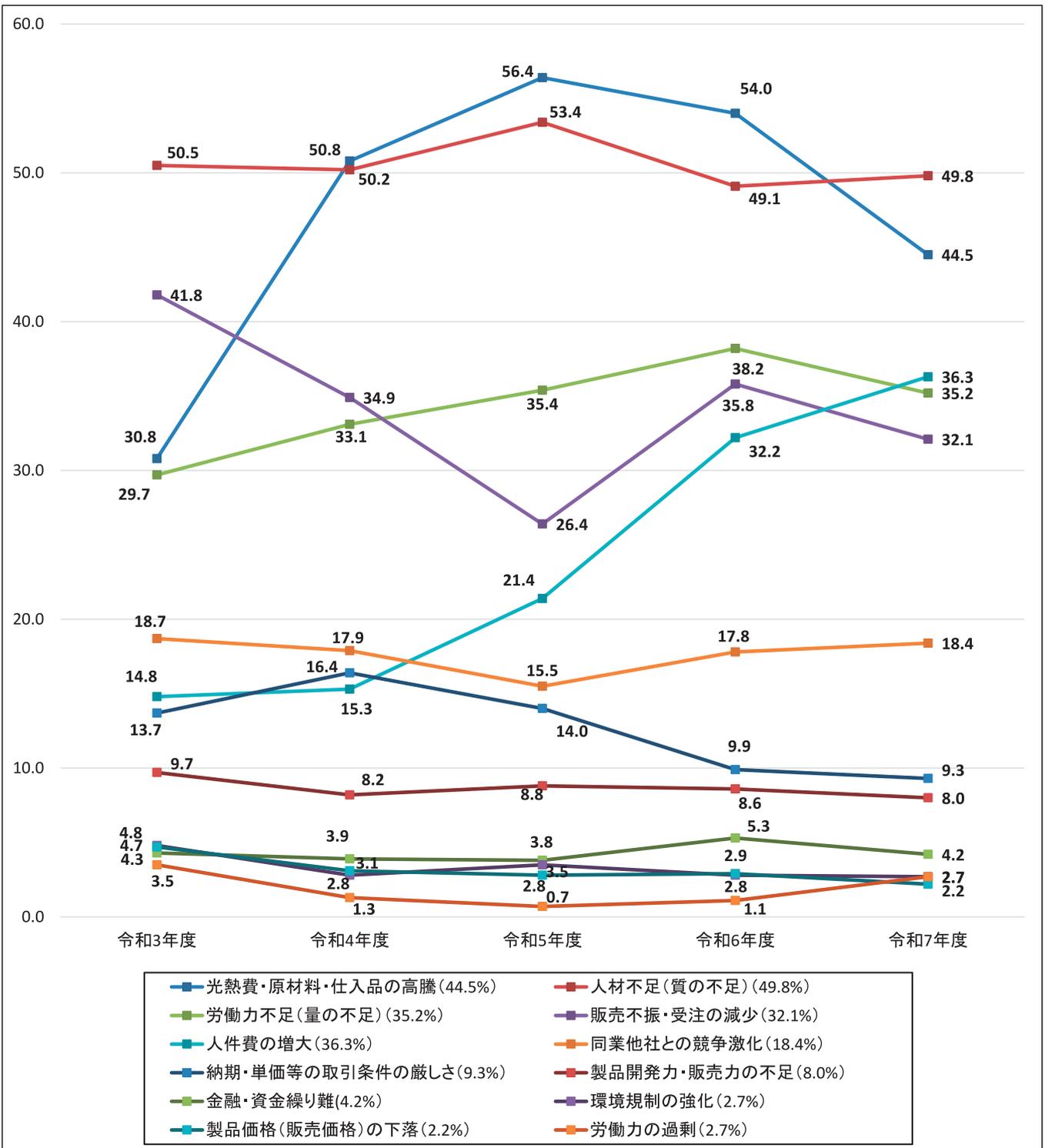
(単位 %)



経営上の障害の推移では、「人材不足（質の不足）」が令和7年度では49.8%となり、前年の49.1%から0.7ポイント増加し、トップとなった。一方、令和6年度にトップであった「光熱費・原材料・仕入品の高騰」は44.5%となり、前年の54.0%から9.5ポイント減少した。「販売不振・受注の減少」は令和6年度に35.8%まで上昇したが、令和7年度には32.1%と減少した。その他の項目では、「人件費の増大」が令和3年度は14.8%であったのが、令和7年度には36.3%に達している。＜図9＞

＜図9＞経営上の障害の推移

(単位 %)



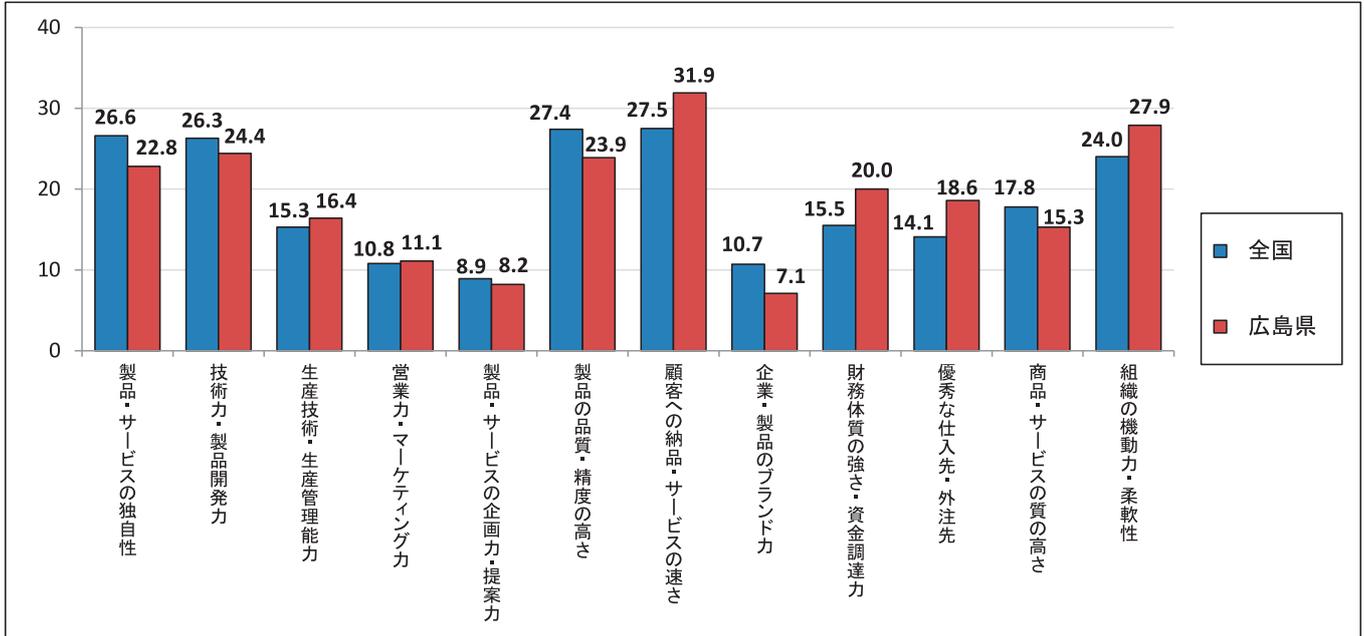
(4) 経営上の強み

○「顧客への納品・サービスの速さ」(31.9%)がトップ

経営上の強みでは、「顧客への納品・サービスの速さ」が最も高く、31.9%となった。次いで「組織の機動力・柔軟性」が27.9%、「技術力・製品開発力」が24.4%、「製品の品質・精度の高さ」が23.9%と続いた。<図10>
業種別で見ると、「製造業」では「製品の品質・精度の高さ」が36.7%と最も高く、「非製造業」を23.8ポイント上回っている。一方、「非製造業」では「顧客への納品・サービスの速さ」が34.9%と最も高く、「製造業」を6.3ポイント上回っている。<図11>

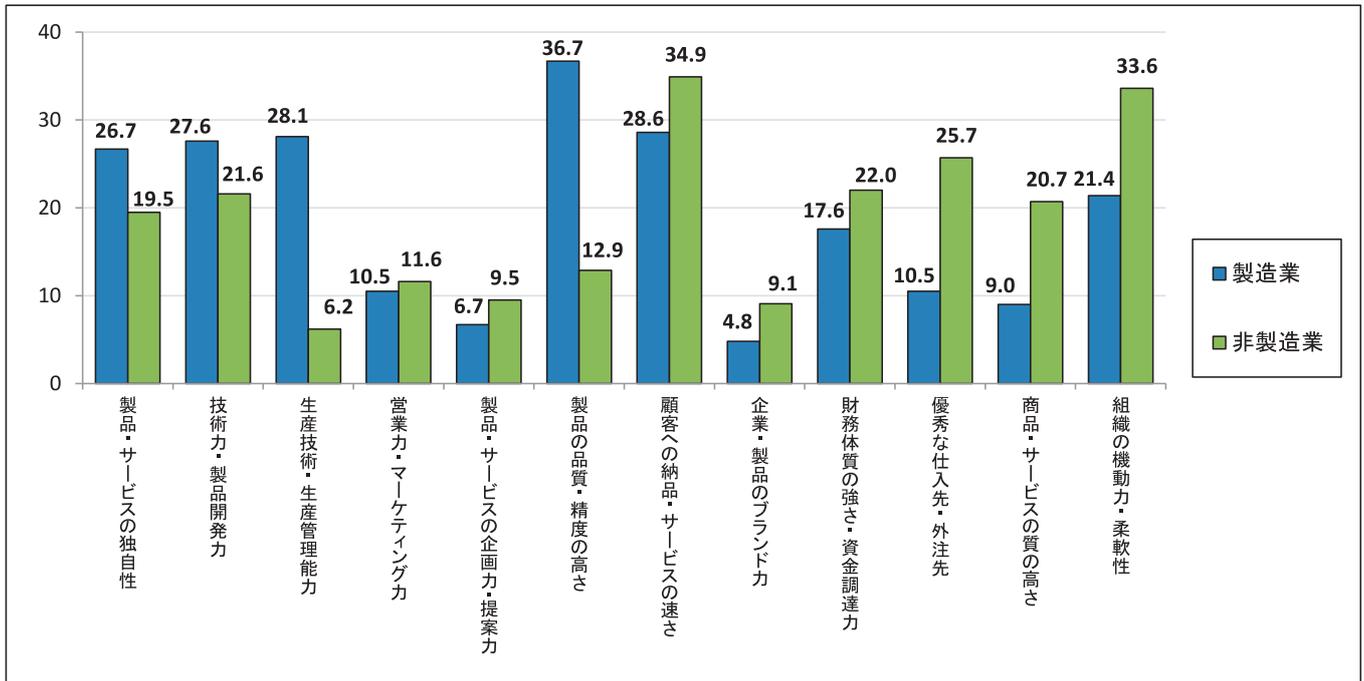
<図10>経営上の強み(全国・広島県)

(単位 %)



<図11>経営上の強み(製造業・非製造業)

(単位 %)

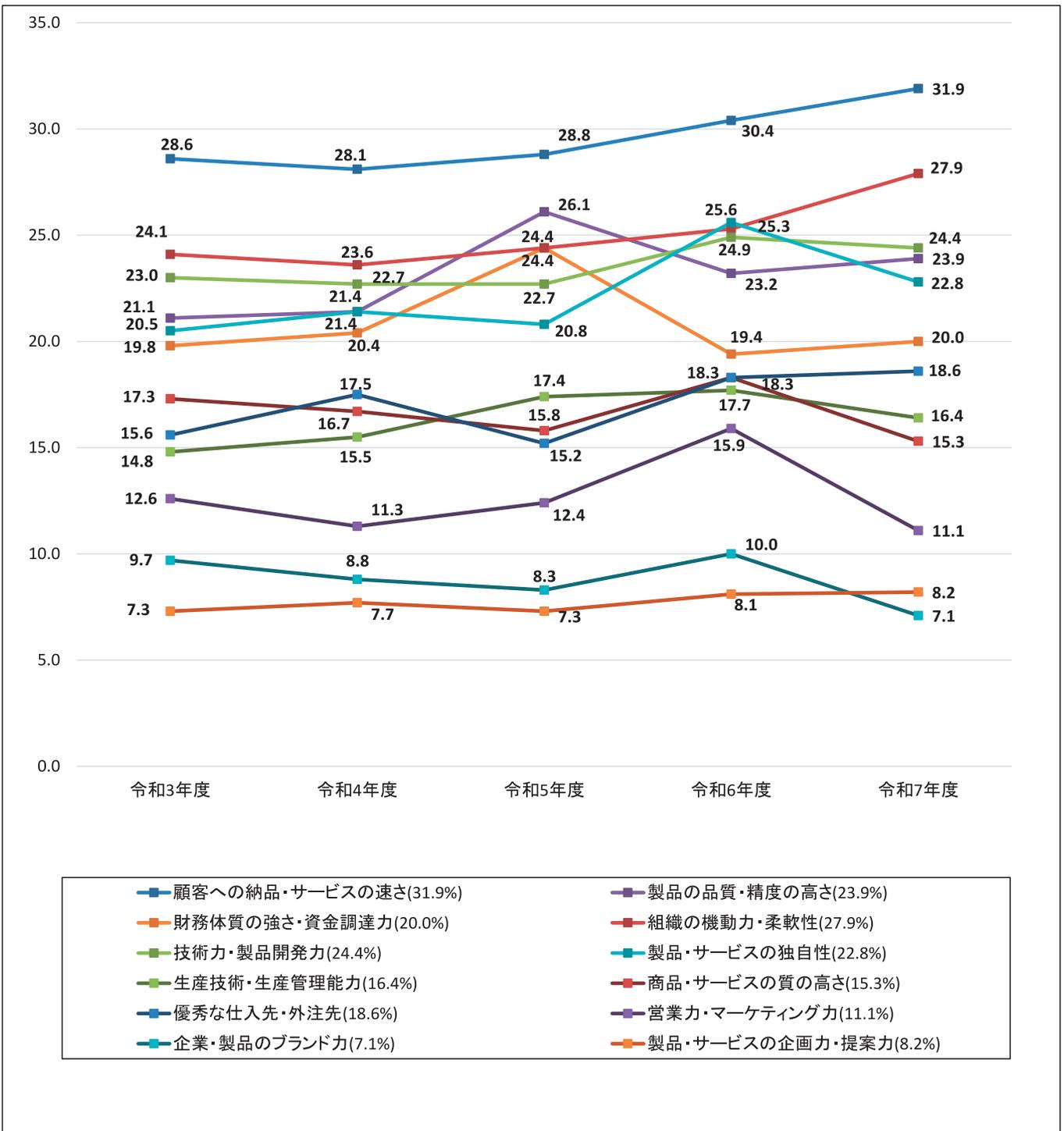


経営上の強みの推移では、「顧客への納品・サービスの速さ」が31.9%となり、令和7年度もトップとなった。「製品・サービスの独自性」は、令和5年度の20.8%から令和6年度は25.6%にまで増加していたが、令和7年度は2.8ポイント減少し、22.8%となっている。

一方、「組織の機動力・柔軟性」は令和6年度の25.3%から2.6ポイント増加し、令和7年度は27.9%となった。<図12>

<図12> 経営上の強みの推移

(単位 %)



(5) 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

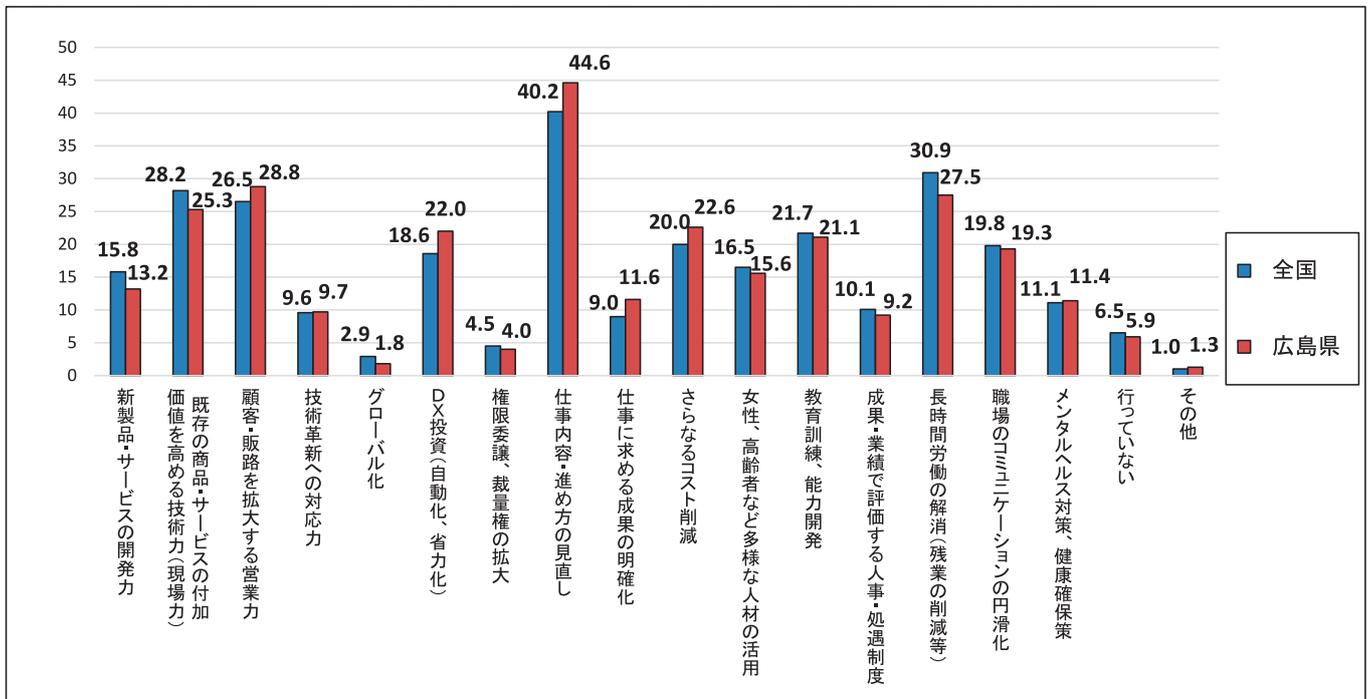
○「仕事内容・進め方の見直し」(44.6%)がトップ

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については、「仕事内容・進め方の見直し」が44.6%で最も高く、次いで「顧客・販路を拡大する営業力」が28.8%、「長時間労働の解消(残業の削減等)」が27.5%、「既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力(現場力)」が25.3%と続いた。<図13>

業種別では、「製造業」、「非製造業」ともに「仕事内容・進め方の見直し」が最も高く、「製造業」が41.5%、「非製造業」が47.3%となった。<図14>

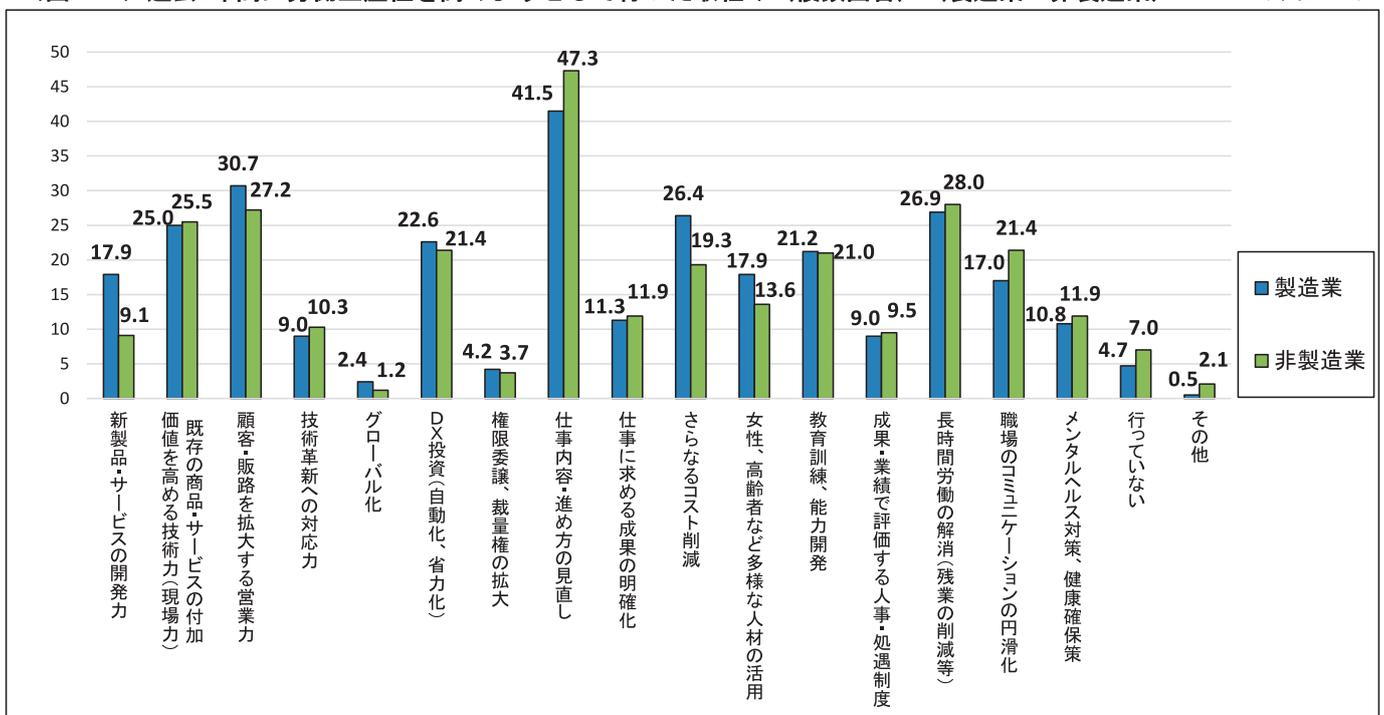
<図13>過去3年間に労働生産性を高めようとして行った取組み(複数回答)(全国・広島県)

(単位 %)



<図14>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(複数回答)(製造業・非製造業)

(単位 %)



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

（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

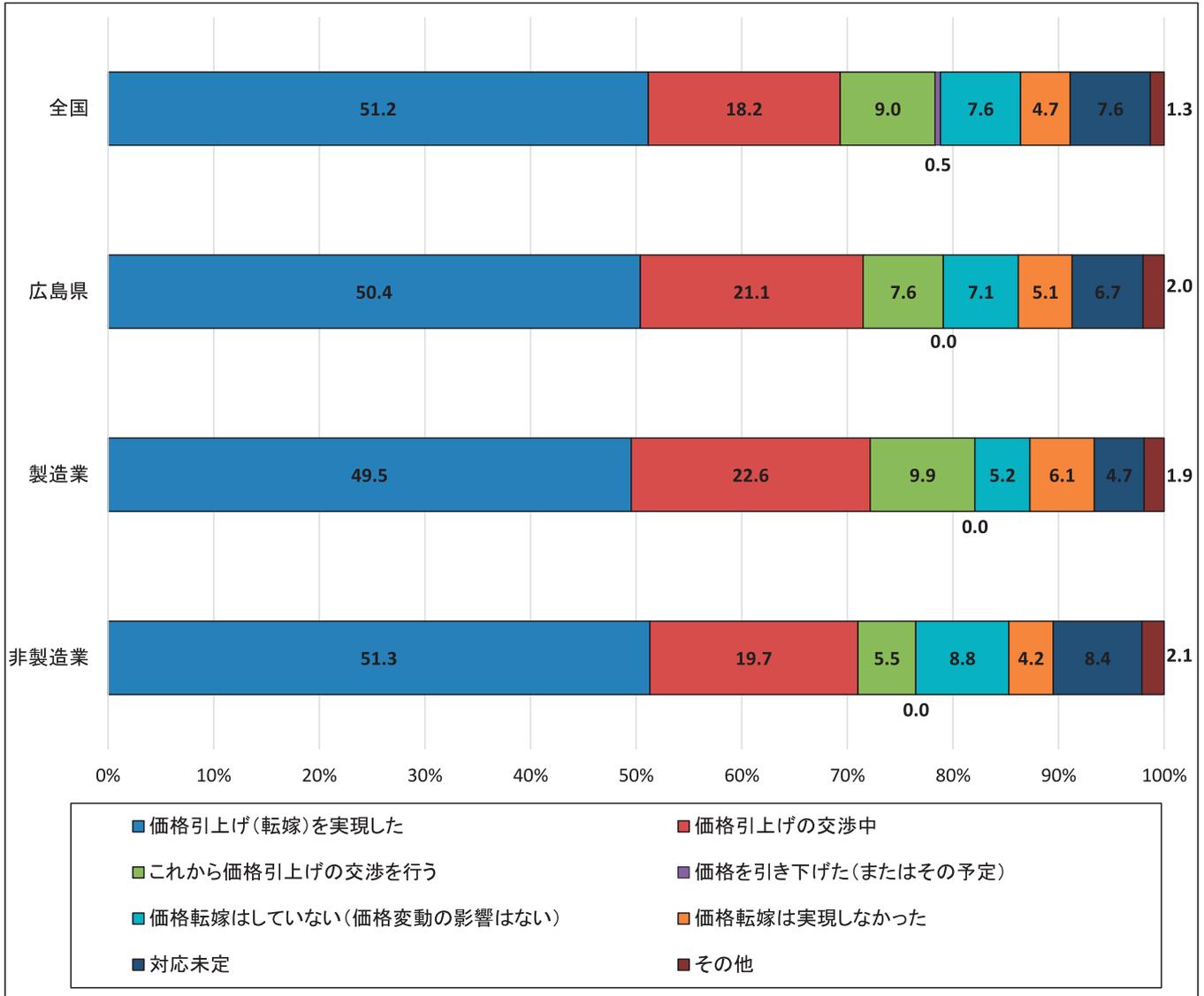
○79.1%の企業が価格の引き上げを実施または予定している

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については、「価格引上げ（転嫁）を実現した」は50.4%で最も高く、「価格引上げの交渉中」が21.1%、「これから価格引上げの交渉を行う」が7.6%となっており、79.1%が価格転嫁に向けた取り組みを行っている。全国と比較しても、ほぼ同様の結果となっている。

業種別では、「価格引上げ（転嫁）を実現した」の回答割合は「製造業」で49.5%、「非製造業」で51.3%となり、非製造業の方が1.8ポイント上回る結果となった。〈図15〉

〈図15〉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

（単位：%）



(2) 価格転嫁率と転嫁内容

○「30～70%未満」が全体の約7割を占める

価格転嫁率(※)について、「30～50%未満(55.4%)」「50～70%未満(18.3%)」が全体の7割程度を占めた。全国と比較すると、「10%未満」、「10～30%未満」がそれぞれ0.9ポイント、4.0ポイント下回っており、「70～100%未満」は1.3ポイント上回った。

業種別では、「30～50%未満」の回答割合は、「非製造業」が「製造業」を14.7ポイント上回っており、「50～70%未満」の回答割合は、「製造業」が「非製造業」を6.1ポイント上回った。

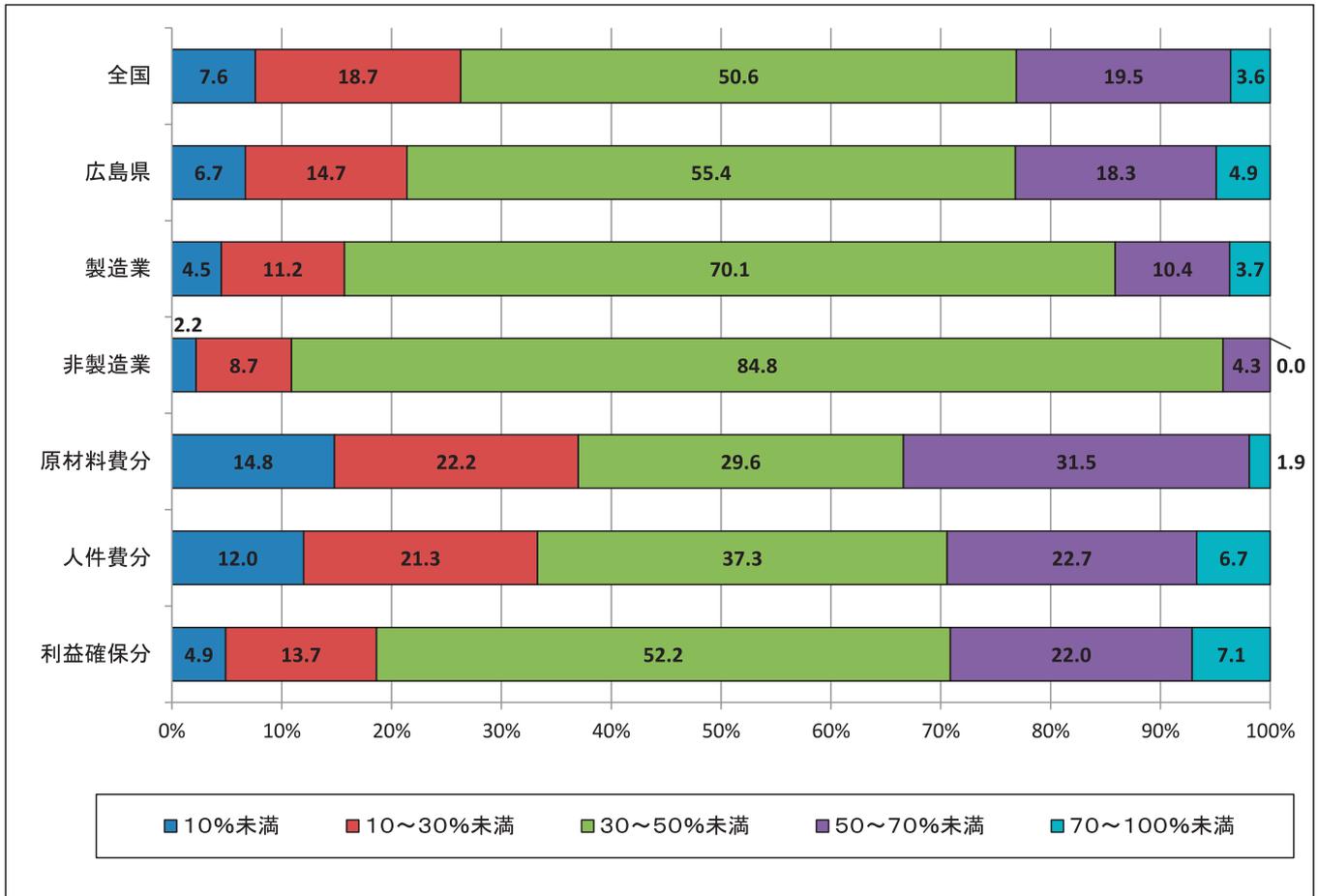
また、転嫁内容別に見ると、「利益確保分」、「人件費分」では「30～50%未満」が最も高く、それぞれ52.2%、37.3%となっており、「原材料費分」では「50～70%未満」が31.5%と最も高い結果となった。

<図16>

※「価格転嫁率」・・・令和6年7月1日時点の商品・サービスのコストと比較して、令和7年7月1日時点のコストが上昇している場合、上昇分のうち販売価格へ価格転嫁できた割合。

<図16> 価格転嫁率と転嫁内容

(単位 %)



(3) 販売価格への転嫁予定内容

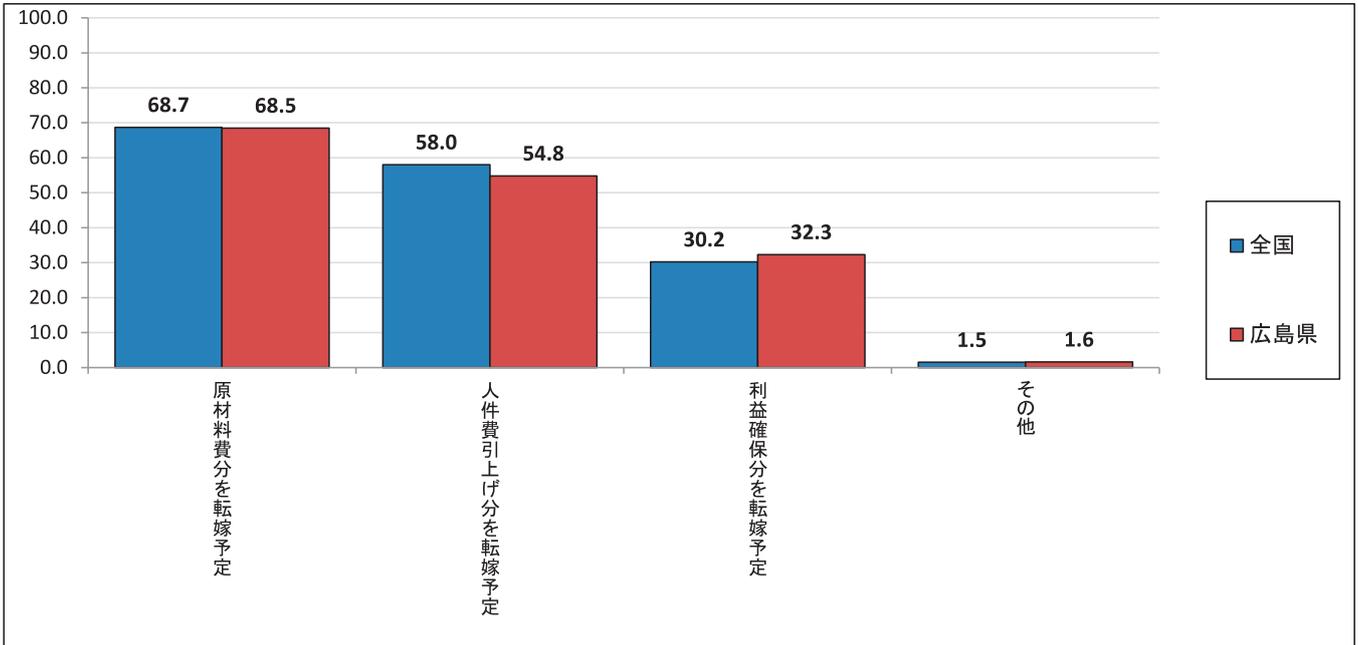
○「原材料費分の転嫁予定」(68.5%)が最も高い

販売価格への転嫁予定内容については、「原材料費分を転嫁予定」が68.5%と最も高く、「人件費引上げ分を転嫁予定」が54.8%、「利益確保分を転嫁予定」が32.3%と続いた。<図17>

業種別で見ると、「製造業」では「原材料費分を転嫁予定」が68.2%と最も高く、「非製造業」では「人件費引上げ分を転嫁予定」が73.1%と最も高い結果となった。<図18>

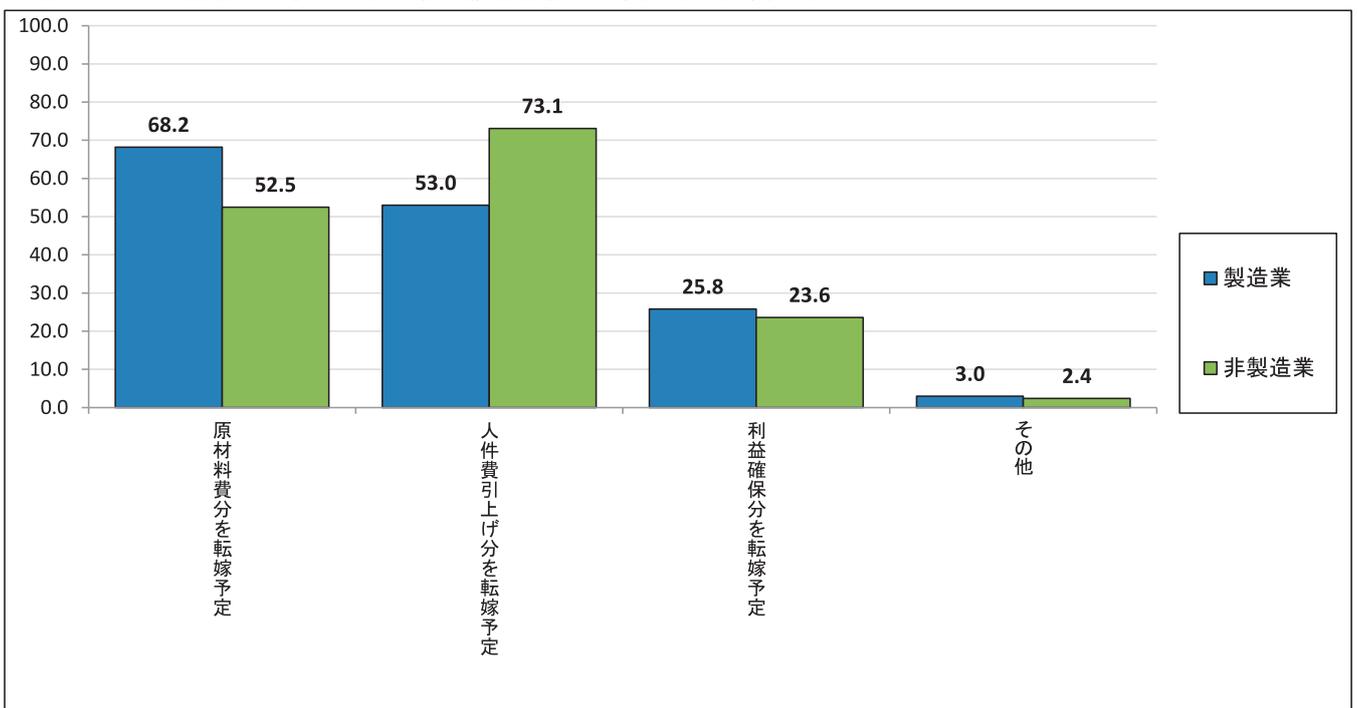
<図17>販売価格への転嫁予定内容(複数回答)(全国・広島県)

(単位 %)



<図18>販売価格への転嫁予定内容(複数回答)(製造業・非製造業)

(単位 %)



4. 労働時間

(1) 週所定労働時間

○89.7%の事業所が「週40時間」以下

週所定労働時間については、「週40時間」以下を満たす事業所の回答割合は、89.7%であった。

規模別では、規模が大きくなるにつれ「40時間」の回答割合が増加傾向にある。

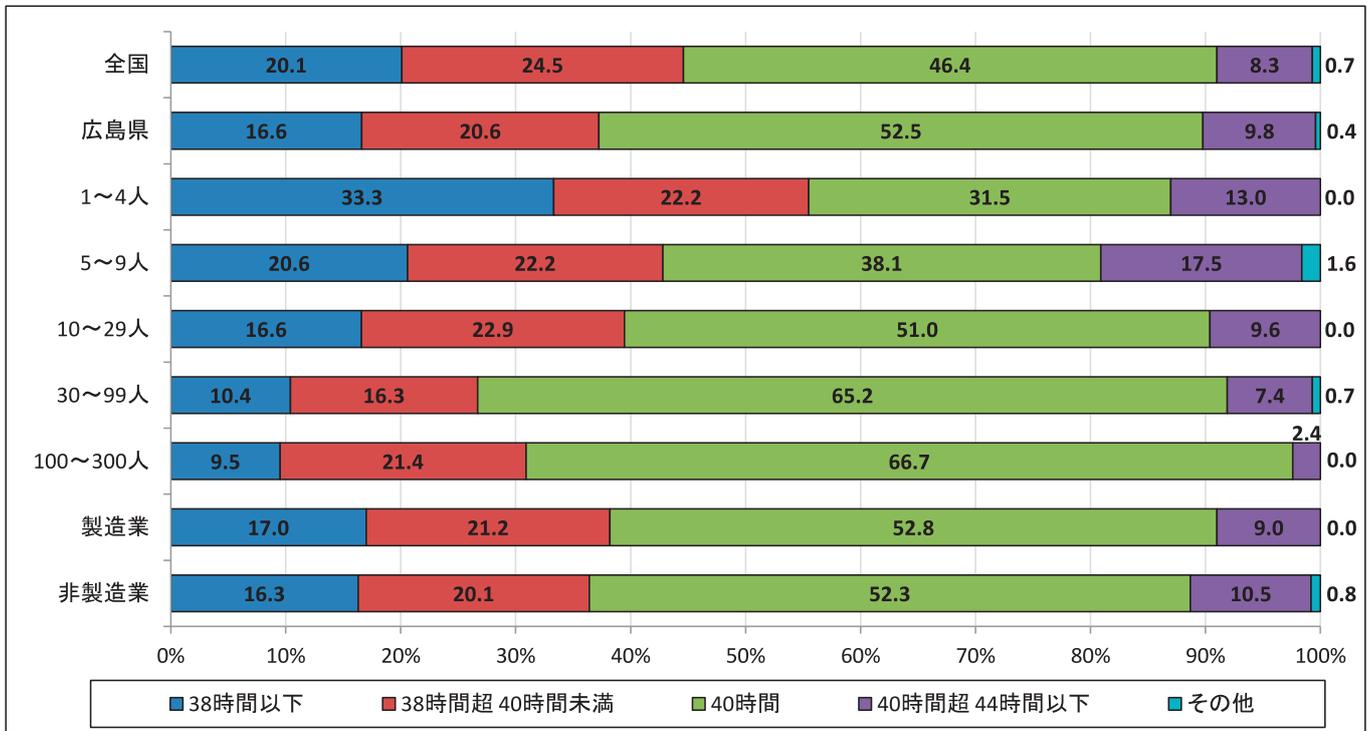
業種別では、「週40時間」以下を満たす事業所の回答割合は、「製造業」が「非製造業」を2.3ポイント上回った。<図19>

週所定労働時間の推移では、「38時間超40時間未満」の回答割合が昨年度より5.1ポイント減少し、20.6%となった。

<図20>

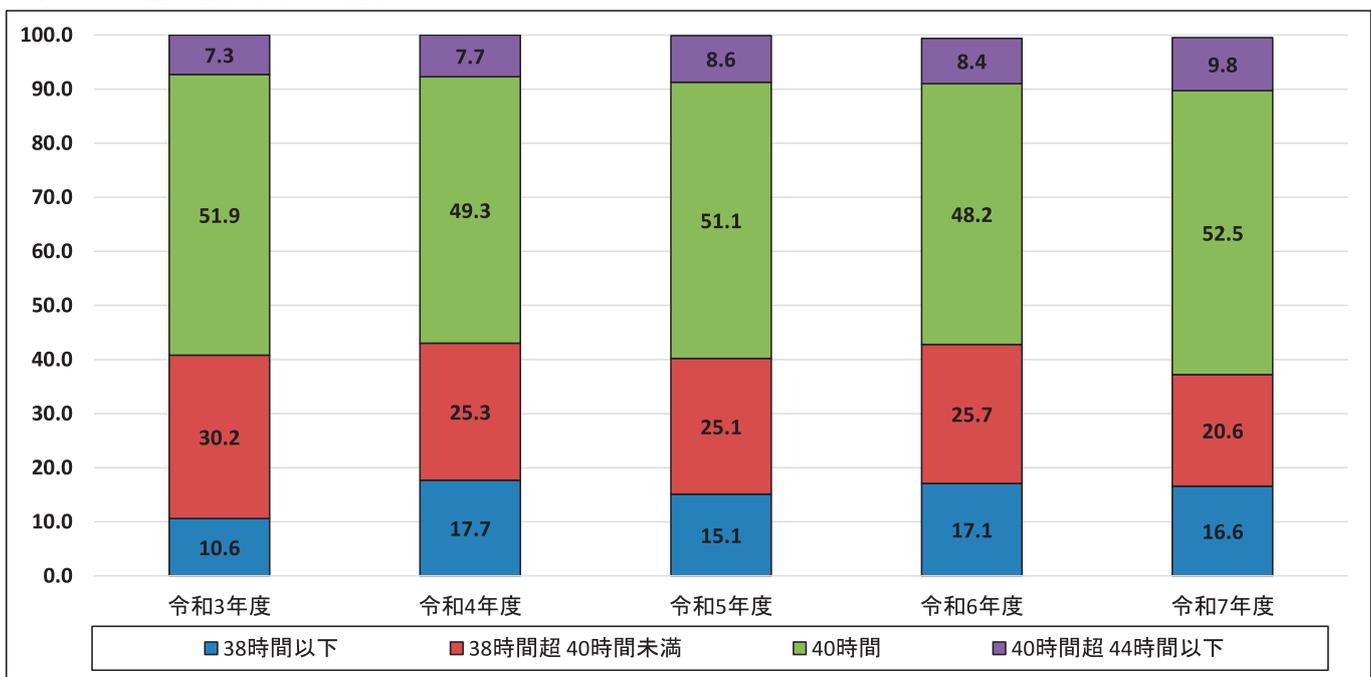
<図19> 週所定労働時間

(単位 %)



<図20> 週所定労働時間の推移

(単位 %)



(2) 月平均残業時間

○「10時間未満」が33.1%

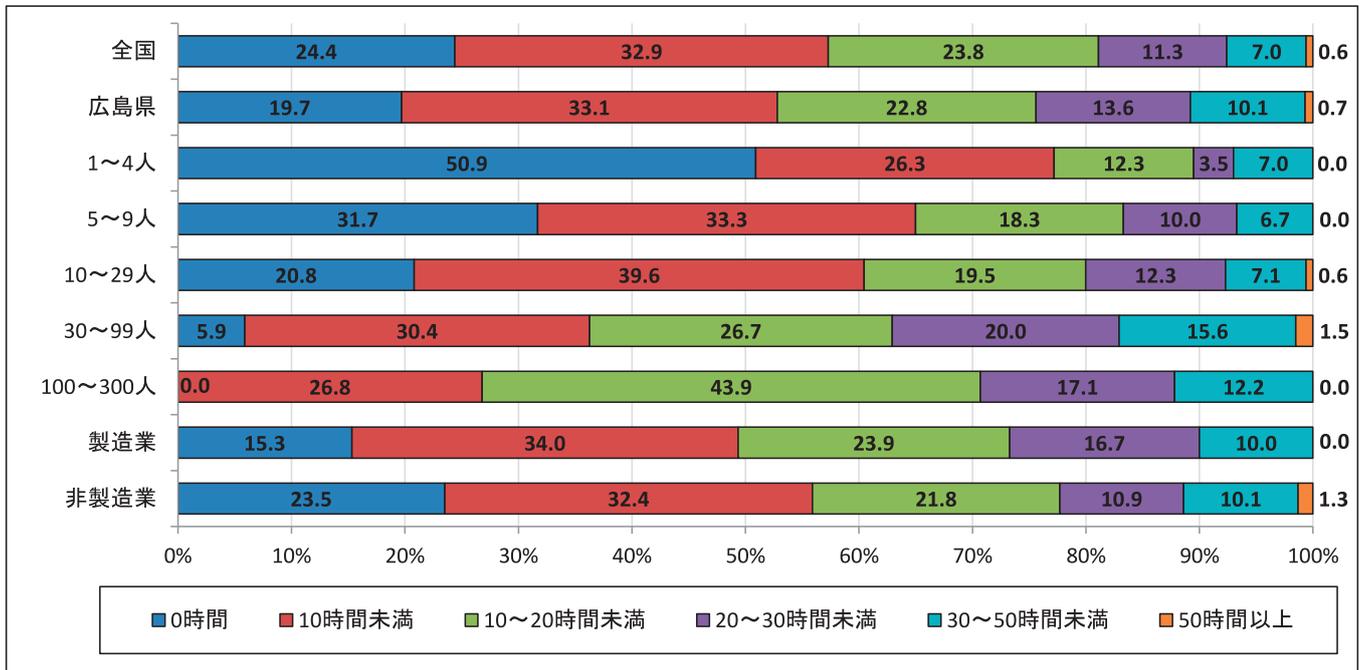
月平均残業時間については、「0時間」の回答割合が19.7%となり、全国の24.4%を4.7ポイント下回る結果となった。一方で、「10時間未満」の割合は33.1%と全国とほぼ同じ水準であった。

規模別では、従業員規模が大きくなるほど残業時間が増加する傾向が見られる。〈図21〉

月平均残業時間の推移を見ると、令和3年度から全ての回答割合がほぼ横ばいの傾向である。〈図22〉

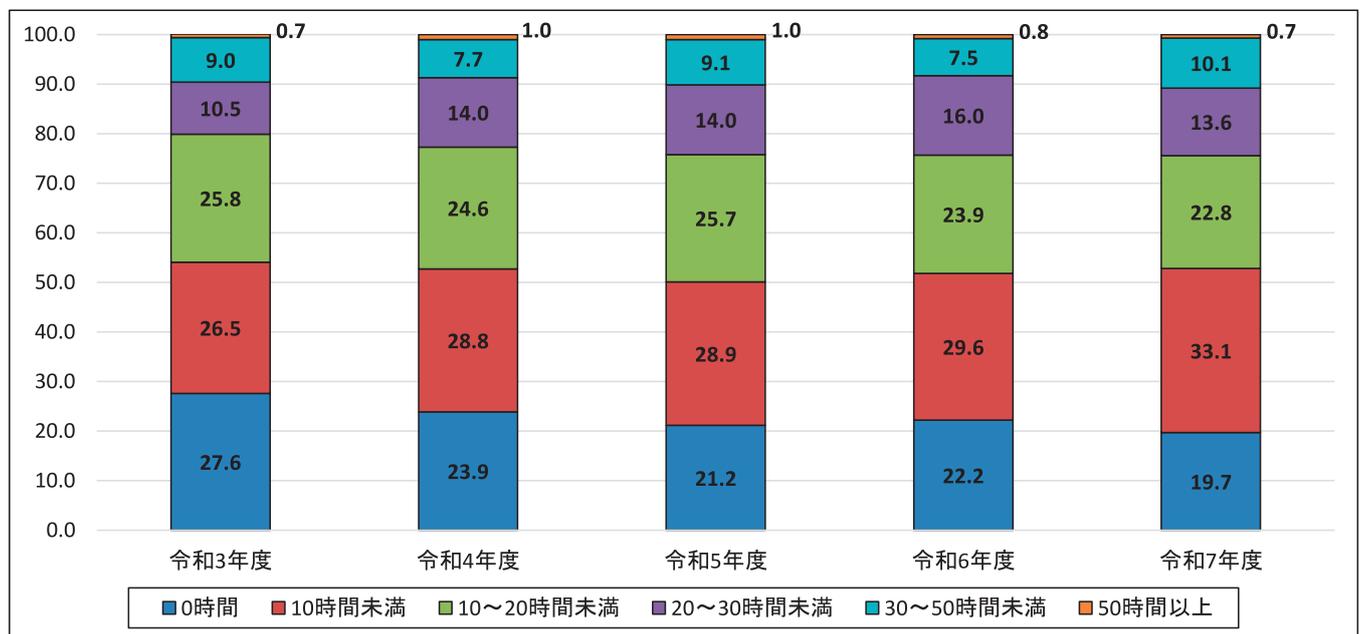
〈図21〉月平均残業時間

(単位 %)



〈図22〉月平均残業時間の推移

(単位 %)



5. 有給休暇

(1) 年次有給休暇の平均付与日数

○「15～20日未満」が55.3%

年次有給休暇の平均付与日数については、「15～20日未満」の回答割合が最も高く55.3%を占めた。次いで「20～25日未満」が19.5%、「10～15日未満」が14.2%となっており、全国と比較しても同様の傾向にある。

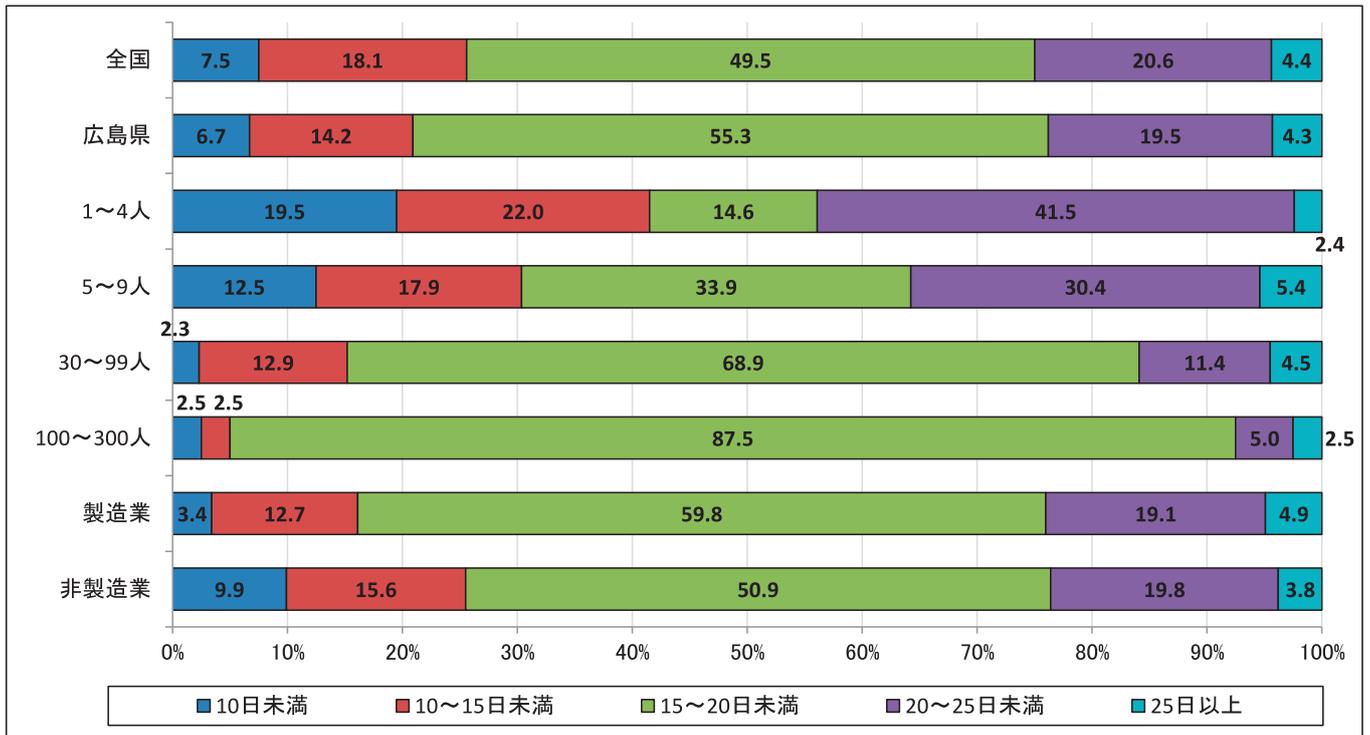
規模別では、規模が大きくなるほど「15～20日未満」の回答割合が増加し、「100～300人」の事業所では87.5%に達している。一方、「1～4人」の事業所では「20～25日未満」が41.5%と最も高い回答割合となっている。

業種別では、「15～20日未満」の割合は「製造業」で59.8%、「非製造業」で50.9%となり、「製造業」が8.9ポイント上回る結果となった。<図23>

年次有給休暇の平均付与日数の推移を見ると、「15～20日未満」の回答割合は令和6年度からやや減少傾向にあり、令和7年度には55.3%となった。一方、「20～25日未満」は令和6年度からやや増加傾向にあり、令和7年度には19.5%となった。<図24>

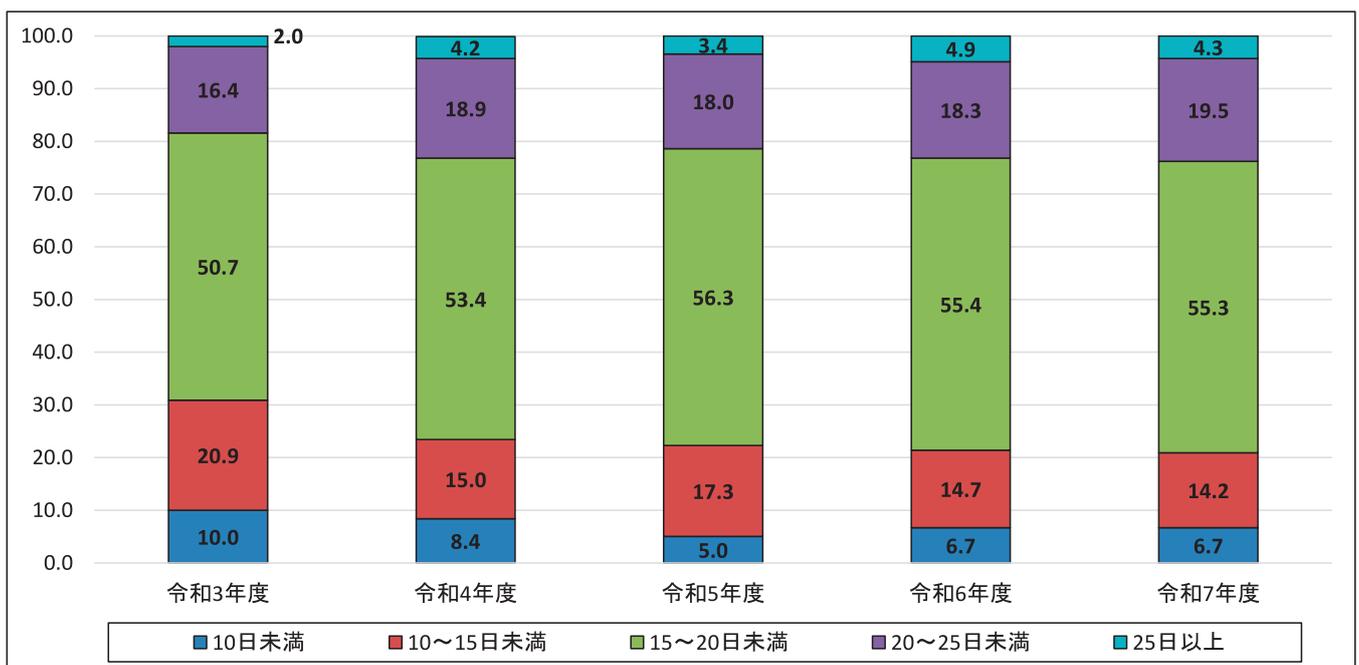
<図23> 年次有給休暇の平均付与日数の推移

(単位 %)



<図24> 年次有給休暇の平均付与日数の推移

(単位 %)



(2) 年次有給休暇の平均取得日数

○「10～15日未満」が41.6%

年次有給休暇の平均取得日数は、「10～15日未満」の回答割合が41.6%と最も高く、次いで「5～10日未満」が40.9%、「15～20日未満」が12.3%となっており、全国と比較しても同様の傾向にある。

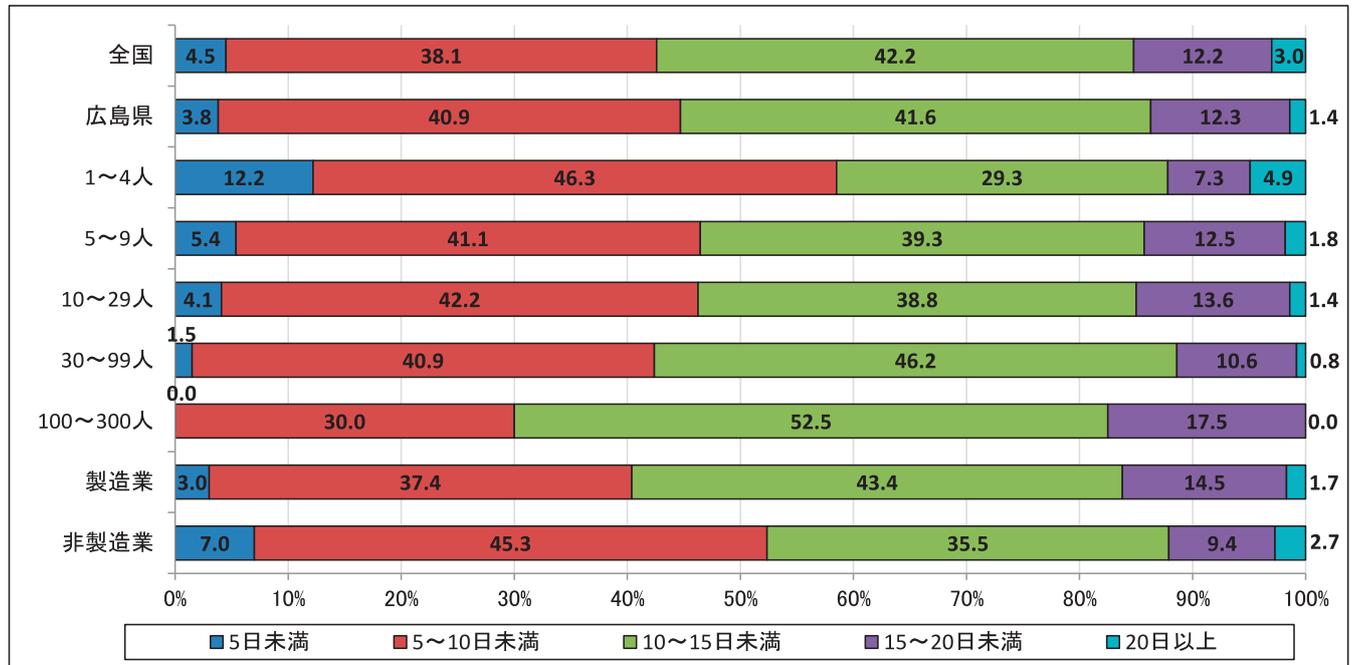
規模別では、「10～15日未満」の回答割合が「100～300人」の事業所で52.5%と最も高くなっている。

業種別では、「10～15日未満」の割合が「製造業」で43.4%、「非製造業」で35.5%となり、「製造業」が「非製造業」を7.9ポイント上回った。<図25>

年次有給休暇の平均取得日数の推移を見ると、増加傾向にあった「10～15日未満」の回答割合は昨年度より2.3ポイント増加し、41.6%となった。一方、減少傾向にあった「5～10日未満」の回答割合は昨年度より0.6ポイント減少し、40.9%となった。<図26>

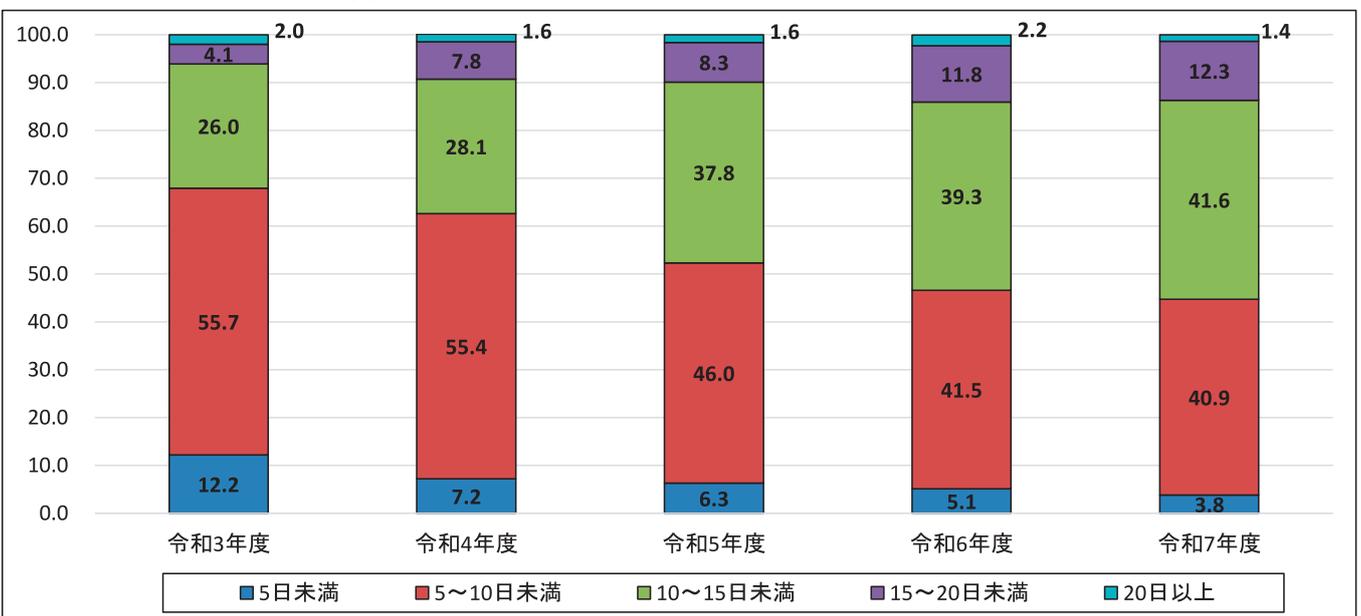
<図25> 年次有給休暇の平均取得日数

(単位 %)



<図26> 年次有給休暇の平均取得日数の推移

(単位 %)



(3) 年次有給休暇の取得率

○「70～100%」が36.8%

年次有給休暇の取得率について、「70～100%」の回答割合が最も高く、36.8%となっている。

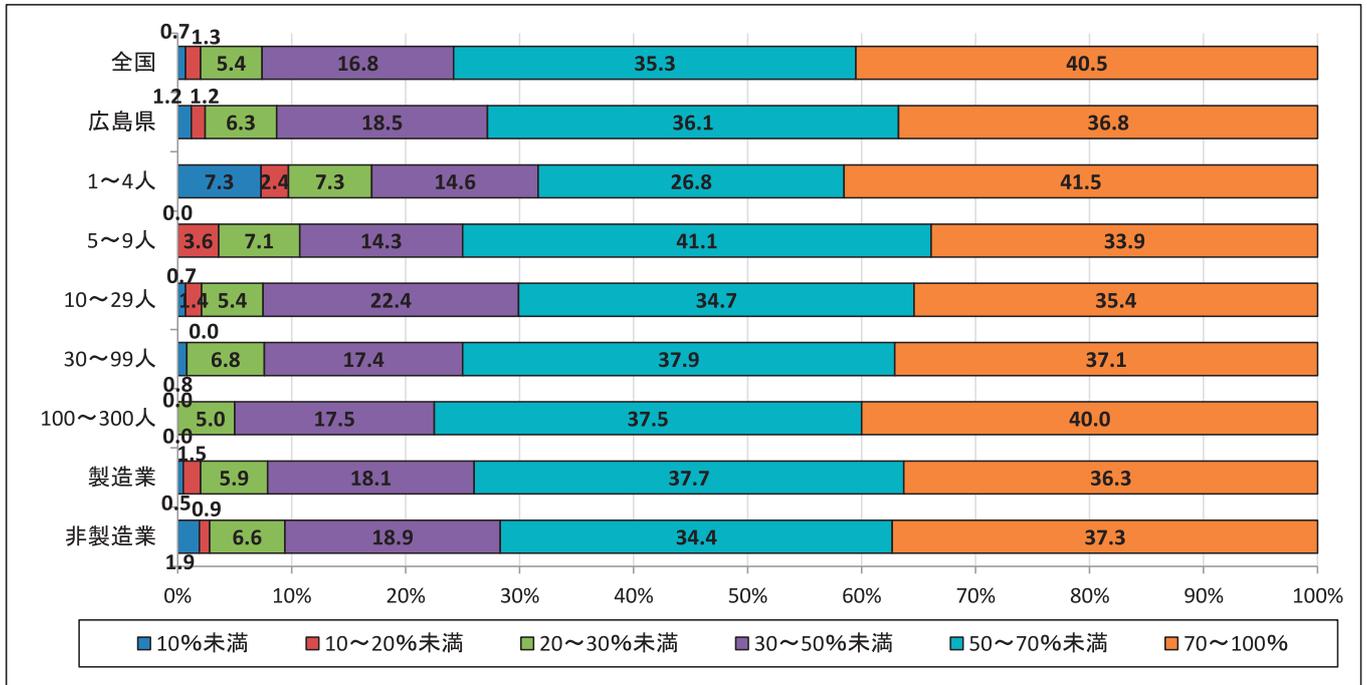
規模別では、「70～100%」の回答割合が「1～4人」の事業所で41.5%と最も高くなっている。

業種別では、「50～70%未満」の回答割合が「製造業」で37.7%、「非製造業」で34.4%となっており、「製造業」が「非製造業」を3.3ポイント上回っている。<図27>

年次有給休暇の取得率の推移を見ると、「70～100%」の回答割合は増加傾向にあったが、令和7年度は36.8%と昨年度より0.3ポイント減少した。一方、「50～70%未満」は36.1%となり、昨年度より1.5ポイント増加している。<図28>

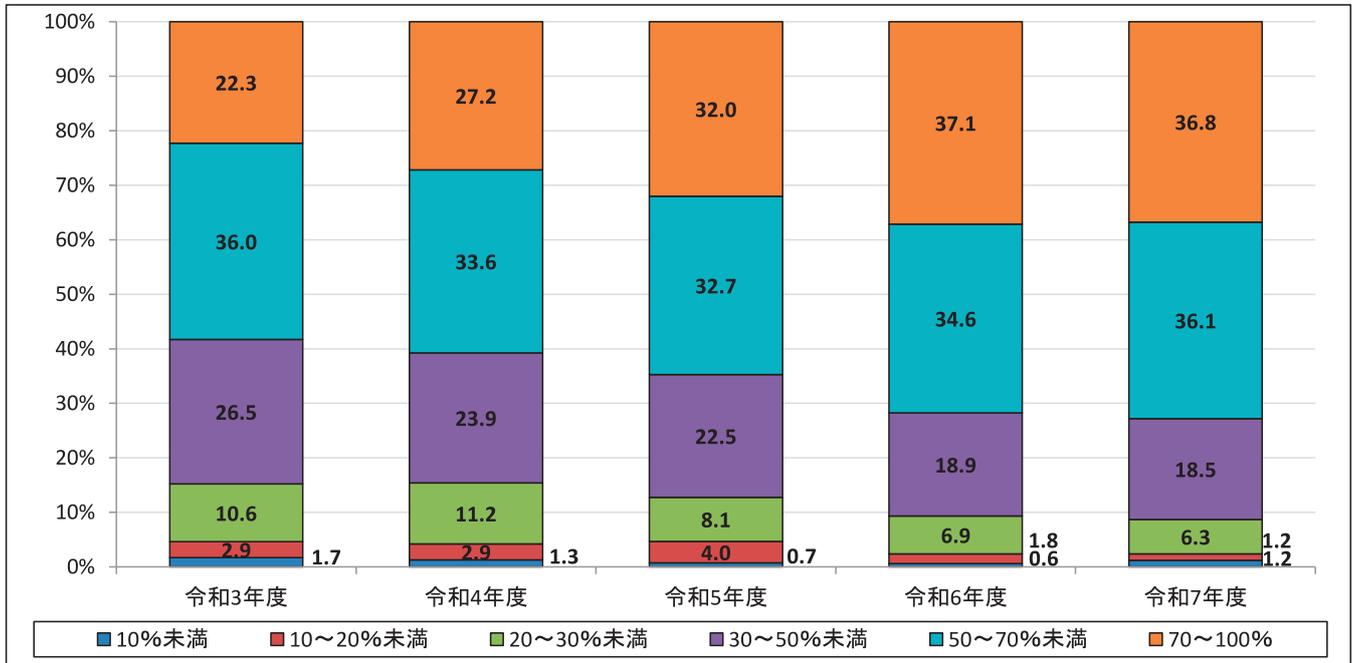
<図27> 年次有給休暇の取得率

(単位 %)



<図28> 年次有給休暇の取得率の推移

(単位 %)



6. 同一労働同一賃金への対応

(1) 同一労働同一賃金への対応状況

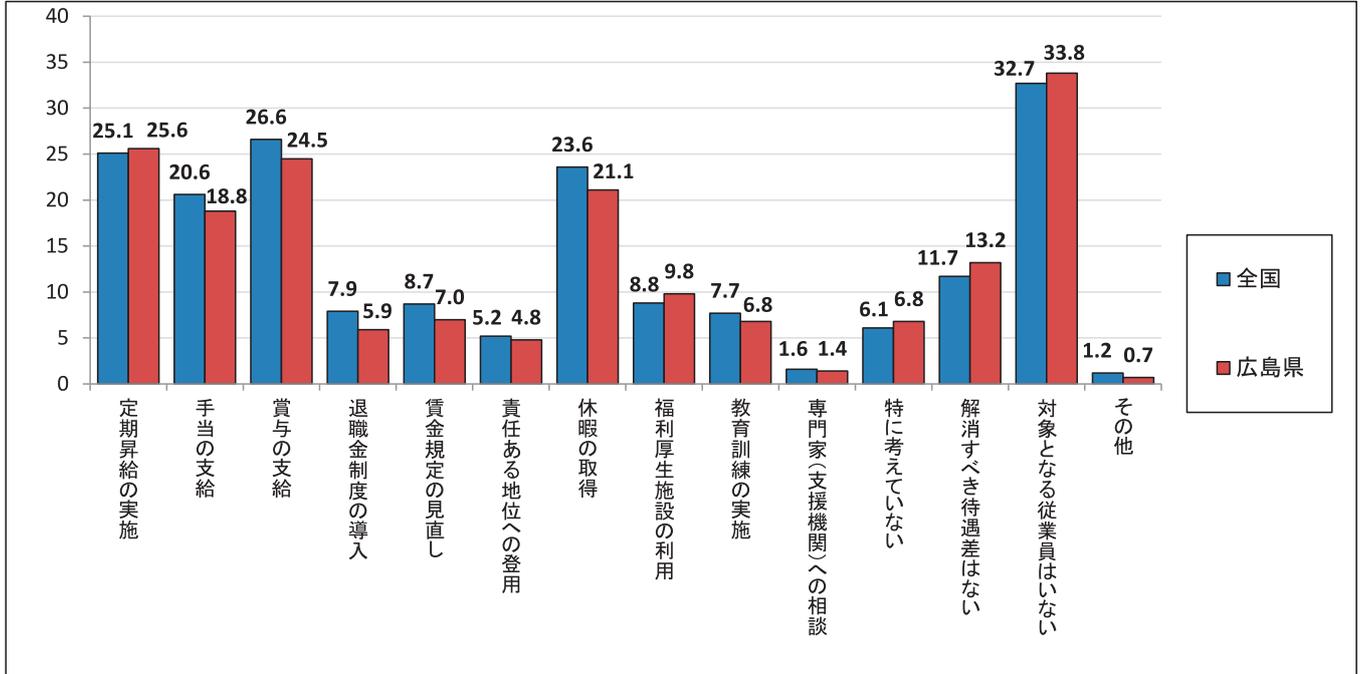
○「対象となる従業員はいない」が33.8%で最多

同一労働同一賃金への対応状況については、「対象となる従業員はいない」の回答割合が33.8%と最も高く、次いで、「定期昇給の実施」が25.6%、「賞与の支給」が24.5%、「休暇の取得」が21.1%となった。<図29>

業種別で見ると、「非製造業」では、「対象となる従業員はいない」は36.6%と最も高く、「製造業」を6.0ポイント上回った。一方、「定期昇給の実施」は「製造業」が29.1%と、「非製造業」を6.5ポイント上回っている。<図30>

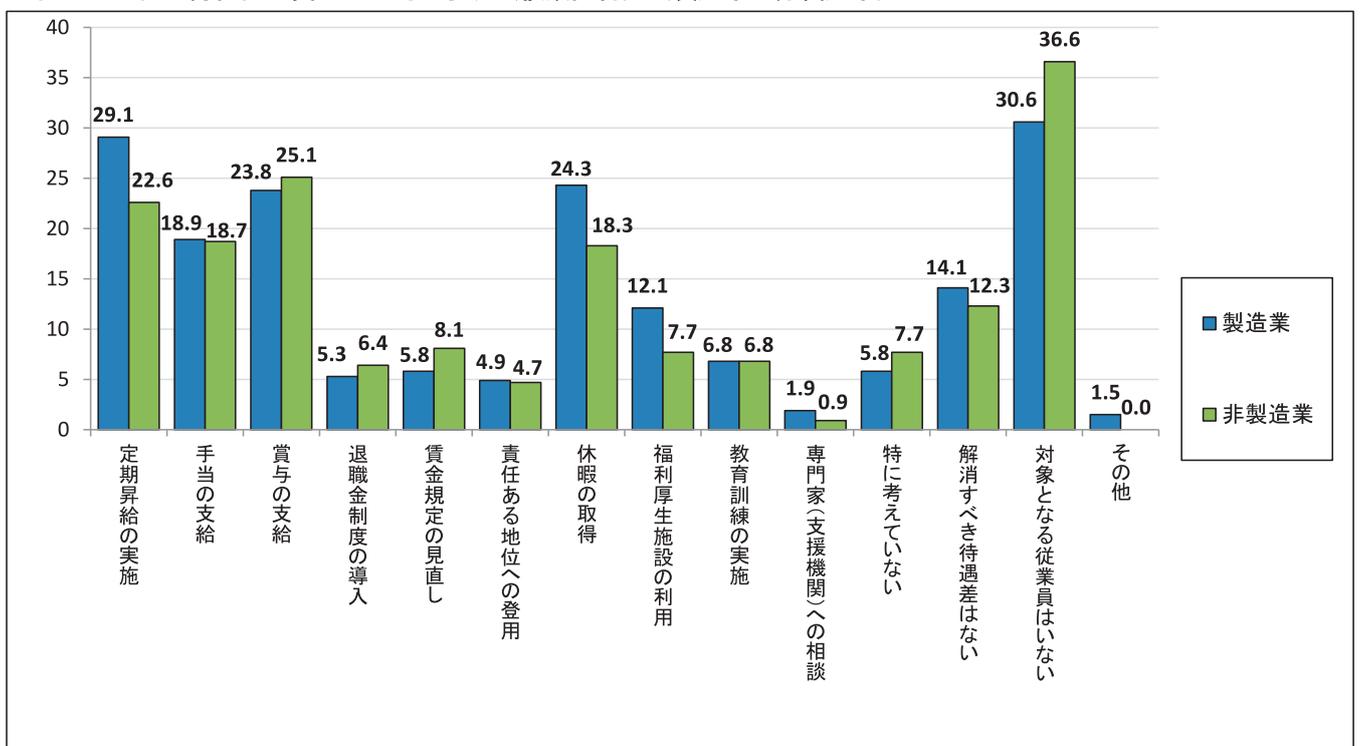
<図29> 同一労働同一賃金への対応状況（複数回答）（全国・広島県）

（単位：%）



<図30> 同一労働同一賃金への対応状況（複数回答）（製造業・非製造業）

（単位：%）



7. 新規学卒者の採用

(1) 新規学卒者の採用計画

○「採用計画を行わなかった」が70.4%

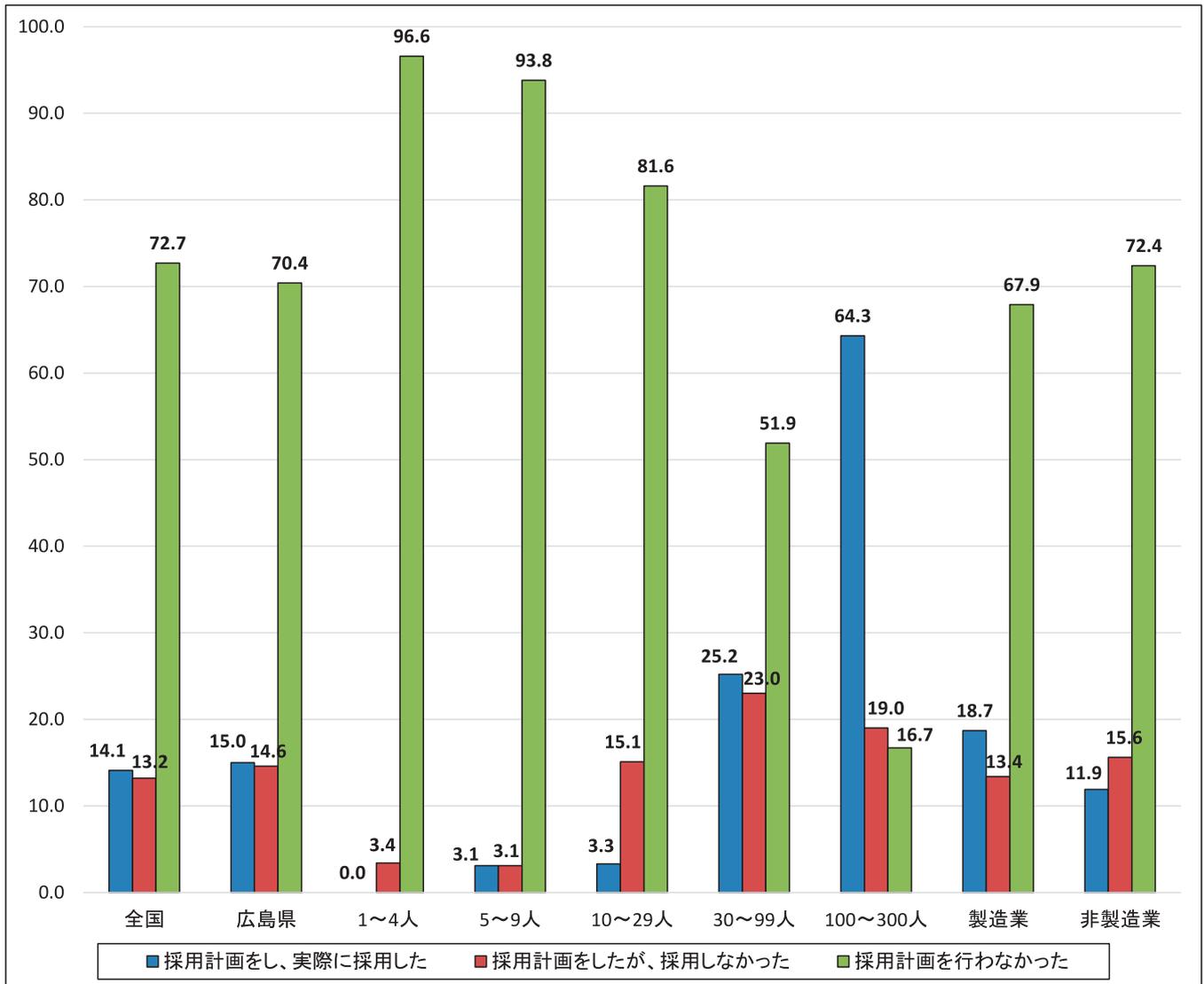
令和7年3月新規学卒者の採用計画について、「採用計画を行わなかった」の回答割合は70.4%と、全国の72.7%を2.3ポイント下回っている。また、「採用計画をし、実際に採用した」の回答割合は15.0%で、全国の14.1%を0.9ポイント上回っており、「採用計画を実施したが、採用に至らなかった」の回答割合は14.6%で、全国の13.2%を1.4ポイント上回った。

規模別で見ると、「100～300人」の事業所では、「採用計画をし、実際に採用した」の回答割合が64.3%と最も高い一方、「1～4人」の事業所では96.6%が「採用計画を行わなかった」と回答している。

業種別では、「採用計画を行わなかった」の回答割合が「製造業」で67.9%、「非製造業」で72.4%となり、「非製造業」が「製造業」を4.5ポイント上回った。<図31>

<図31> 新規学卒者の採用計画

(単位 %)



(2) 新規学卒者の初任給

高校卒業者の初任給は、「技術系」が増加、「事務系」はわずかな増加となり、初任給の差が拡大した。全国平均では、「技術系」、「事務系」ともに額が増加した。〈表1〉

専門学校卒業者の初任給は、「技術系」、「事務系」ともに減少した。特に「事務系」が大幅に減少したことで、初任給の差が縮小した。全国平均では、「技術系」、「事務系」ともに増加している。〈表1〉

短大(高専含む)卒業者の初任給は、「技術系」が減少した。全国平均では、「技術系」、「事務系」ともに増加している。〈表1〉

大学卒業者の初任給は、「技術系」、「事務系」ともに増加した。全国平均についても「技術系」、「事務系」ともに増加している。〈表1〉

令和3年度からの推移を比較すると、「技術系」では「大学卒」が令和5年度以降、増加傾向を示している。一方、「事務系」では令和6年度に大きく増加した「専門学校卒」が、令和7年度は減少に転じた。〈図32〉〈図33〉

〈表1〉新規学卒者の学卒別平均初任給(加重平均)

(単位 円)

学卒		令和5年度	令和6年度	令和7年度	対前年増加額	
広島県	高校卒	技術系	174,634	182,380	194,680	12,300
		事務系	173,338	173,879	179,155	5,276
	専門学校卒	技術系	190,201	201,340	198,158	△ 3,182
		事務系	180,322	215,360	196,175	△ 19,185
	短大卒(含高専)	技術系	181,994	199,788	197,094	△ 2,694
		事務系	202,823	200,588	-	-
大学卒	技術系	207,647	212,817	223,497	10,680	
	事務系	208,707	219,516	224,896	5,380	
全国	高校卒	技術系	176,247	182,279	189,667	7,388
		事務系	171,167	176,841	184,481	7,640
	専門学校卒	技術系	188,818	194,430	205,674	11,244
		事務系	186,824	189,741	196,132	6,391
	短大卒(含高専)	技術系	186,816	196,557	204,006	7,449
		事務系	183,778	190,307	198,177	7,870
	大学卒	技術系	208,040	216,221	223,965	7,744
		事務系	205,510	211,243	220,961	9,718

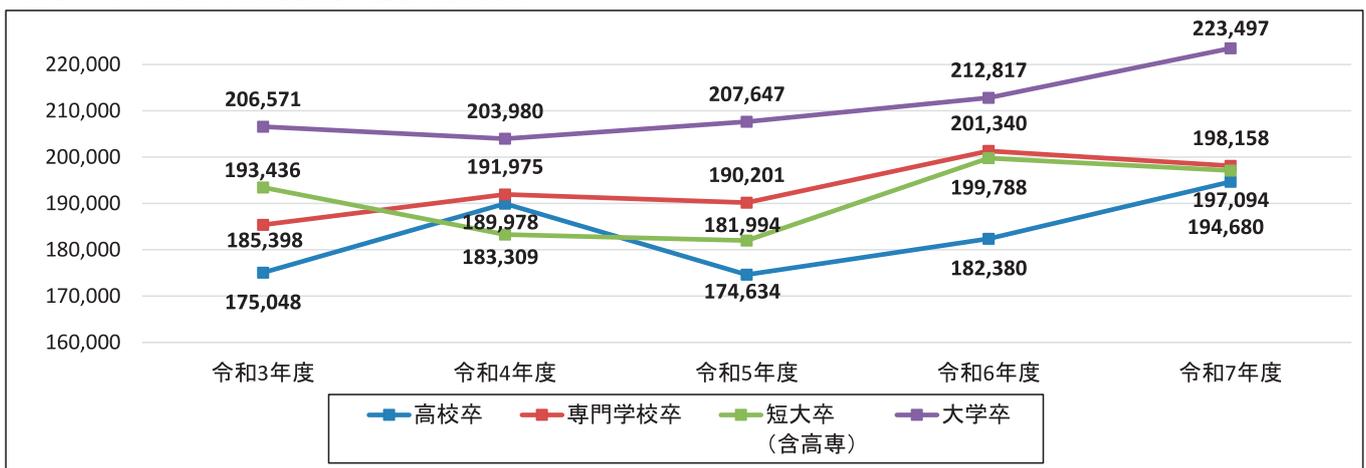
(参考)新規学卒者の学卒別平均初任給(単純平均)

(単位 円)

学卒			令和5年度	令和6年度	令和7年度
広島県	高校卒	技術系	176,942	182,252	193,612
		事務系	174,218	172,172	179,155
	専門学校卒	技術系	189,512	203,469	199,005
		事務系	185,471	209,175	196,175
	短大卒 (含高専)	技術系	186,858	200,558	199,576
		事務系	201,882	200,588	-
大学卒	技術系	209,506	211,536	220,611	
	事務系	208,942	216,511	220,306	
全国	高校卒	技術系	176,751	181,896	189,520
		事務系	171,043	177,158	184,149
	専門学校卒	技術系	189,510	195,604	201,527
		事務系	184,877	189,034	197,489
	短大卒 (含高専)	技術系	189,836	191,896	202,104
		事務系	184,348	188,542	197,876
	大学卒	技術系	206,881	212,790	220,956
		事務系	204,152	208,857	217,945

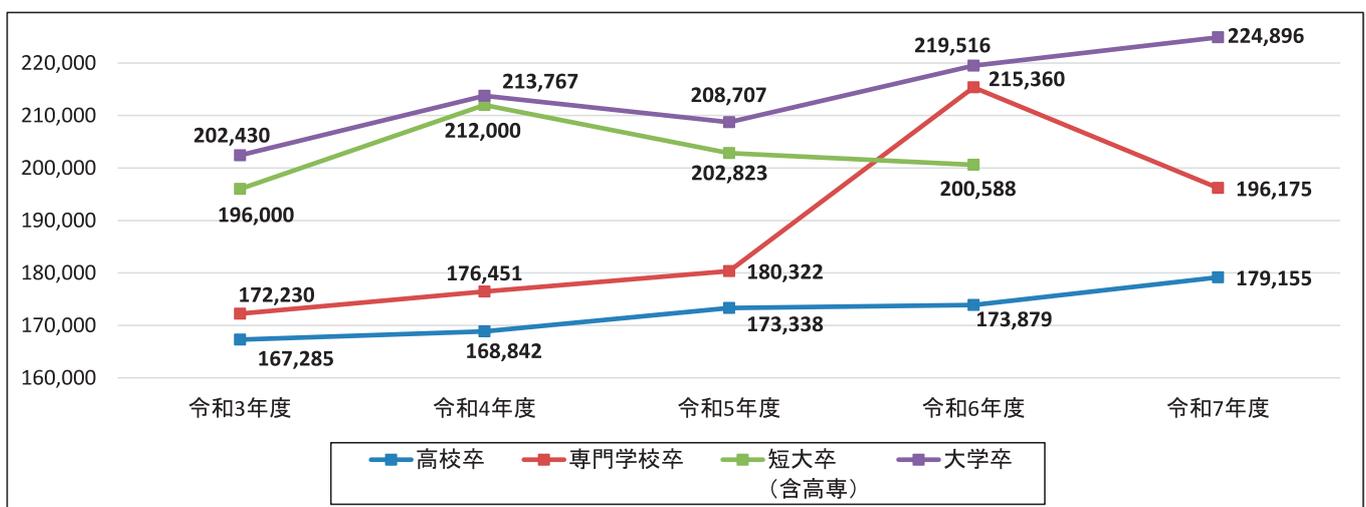
<図3 2>新規学卒者初任給の推移(技術系)

(単位 円)



<図3 3>新規学卒者初任給の推移(事務系)

(単位 円)



※令和7年度の「短大卒(含高専)」の事務系は該当がないため数値無し

(3) 新規学卒者の採用充足状況

○「大学卒」では、技術系よりも事務系の充足率が高い

令和7年3月の採用計画に関する新規学卒者の採用について職種、学卒別にまとめた。採用計画人数については、「技術系」は「高校卒」、「事務系」は「大学卒」が最も多く、全国でも同様の傾向にある。
充足率では、「大学卒」のみ「事務系」が「技術系」を上回った。
また、「大学卒」の「事務系」の充足率が高い傾向は、全国でも同様となった。〈表2〉

〈表2〉新規学卒者の学卒別採用予定・採用人数及び充足率

学卒		事業所数 (事業者)	採用予定 人数(人)	採用実績 人数(人)	充足率 (%)	平均採用 人数(人)	
広島県	高校卒	技術系	83	168	53	31.5	0.64
		事務系	13	18	2	11.1	0.15
		合計	84	186	55	29.6	0.65
	専門学校卒	技術系	45	73	20	27.4	0.44
		事務系	8	10	2	20.0	0.25
		合計	47	83	22	26.5	0.47
	短大卒 (含高専)	技術系	29	49	11	22.4	0.38
		事務系	5	6	0	0.0	0.00
		合計	29	55	11	20.0	0.38
	大学卒	技術系	64	135	53	39.3	0.83
		事務系	33	67	35	52.2	1.06
		合計	82	202	88	43.6	1.07
全国	高校卒	技術系	2,699	6,267	1,917	30.6	0.71
		事務系	617	1,227	575	46.9	0.93
		合計	2,977	7,494	2,492	33.3	0.84
	専門学校卒	技術系	958	1,664	551	33.1	0.58
		事務系	205	331	160	48.3	0.78
		合計	1,071	1,995	711	35.6	0.66
	短大卒 (含高専)	技術系	539	864	141	16.3	0.26
		事務系	160	249	79	31.7	0.49
		合計	622	1,113	220	19.8	0.35
	大学卒	技術系	1,241	2,489	833	33.5	0.67
		事務系	680	1,410	772	54.8	1.14
		合計	1,629	3,899	1,605	41.2	0.99

※ 事業所数の合計は、技術系と事務系の重複採用事業所があるため、合計が合わない場合がある。

8. 中途採用

(1) 中途採用者の採用計画

○「採用募集をし、実際に採用した」が51.5%

令和6年度の中途採用の募集と令和7年7月1日現在までの採用について、「採用募集をし、実際に採用した」の回答割合は51.5%であり、全国とほぼ同水準となった。また、「採用募集をしたが、採用しなかった」、「採用募集を行わなかった」の回答割合についても、全国とほぼ同水準となった。

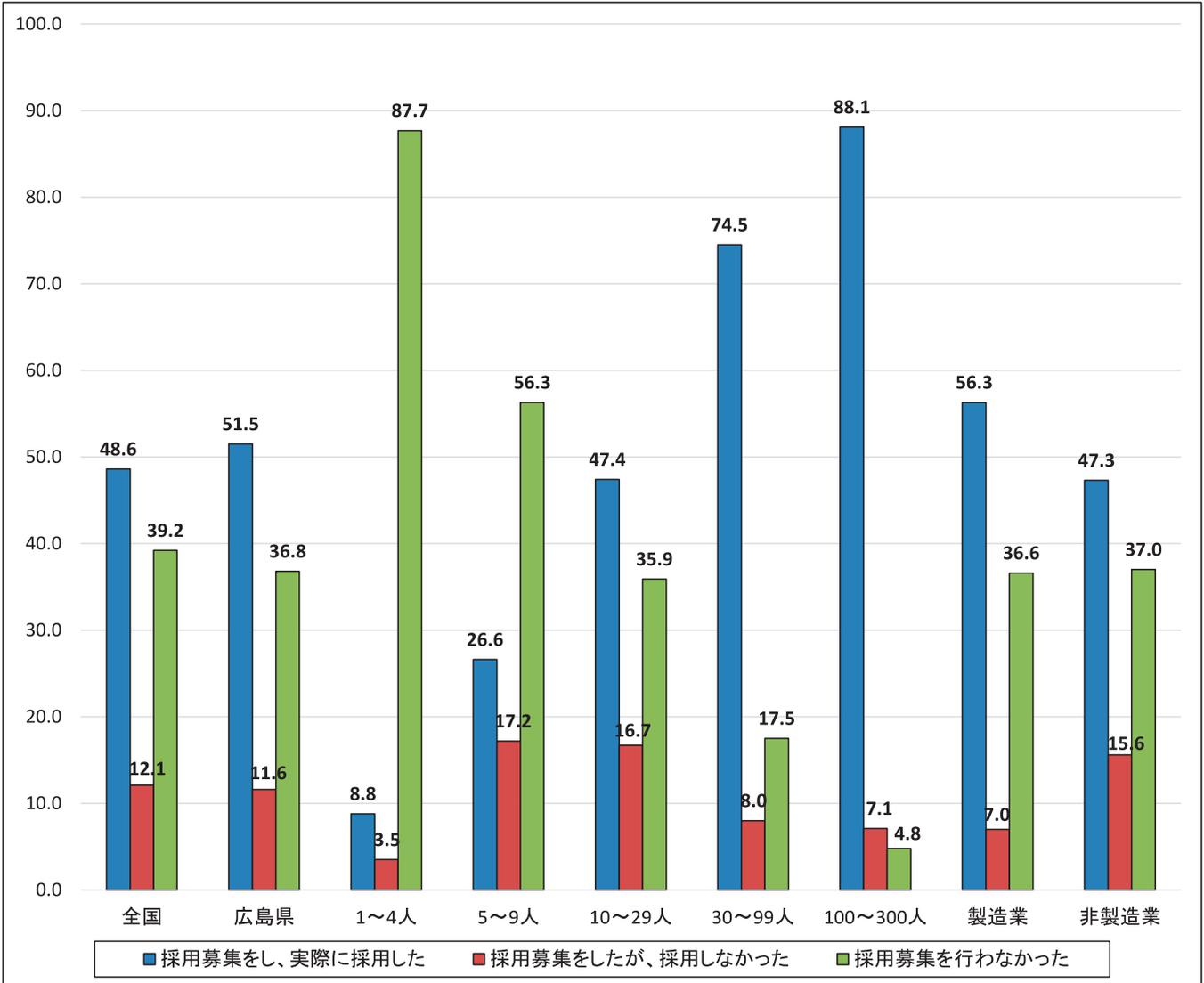
規模別では、規模が大きくなるにつれて「採用募集をし、実際に採用した」の回答割合が高くなる傾向が見られ、「1~4人」では8.8%にとどまる一方、「100~300人」では88.1%と最も高い回答割合となった。また、「採用募集を行わなかった」の回答割合は規模が小さいほど高く、「1~4人」では87.7%であるのに対し、「100~300人」では4.8%と最も低くなっている。

業種別では、「製造業」の「採用募集をし、実際に採用した」の回答割合が56.3%であり、「非製造業」の47.3%を9.0ポイント上回った。一方、「採用募集を行わなかった」の回答割合は「製造業」が36.6%、「非製造業」が37.0%であり、ほぼ同水準となった。

<図34>

<図34> 中途採用者の採用計画

(単位 %)



(2) 中途採用者の充足状況

○「充足率」は75.6%

令和6年度の中途採用の募集と令和7年7月1日現在までの採用に関して、採用充足状況をまとめた。「充足率」は75.6%であり、全国平均の77.8%を2.2ポイント下回る結果となった。

規模別では、「100～300人」が最も高く80.1%、次いで「30～99人」が78.2%、「10～29人」が68.4%と続いており、規模が大きい事業所ほど充足率が高い傾向となった。

業種別では、「製造業」が77.5%であり、「非製造業」の74.1%を3.4ポイント上回った。<表3>

<表3> 中途採用の採用予定・採用人数及び充足率

(単位 %)

	事業所数 (事業者)	採用予定人数 (人)	採用実績人数 (人)	充足率 (%)	平均採用人数 (人)
全国	8,971	33,692	26,202	77.8	2.92
広島県	281	1,047	792	75.6	2.82
1～4人	7	9	6	66.7	0.86
5～9人	26	48	27	56.3	1.04
10～29人	97	215	147	68.4	1.52
30～99人	112	458	358	78.2	3.20
100～300人	39	317	254	80.1	6.51
製造業	134	463	359	77.5	2.68
非製造業	147	584	433	74.1	2.95

(3) 中途採用者の年齢層

○「25～34歳」が33.1%

令和6年度の中途採用の募集と令和7年7月1日現在までの採用に関して、採用者の年齢層をまとめた。「25～34歳」が33.1%と最も高く、全国と同様の傾向となった。

規模別では、「5～9人」の事業所を除く全ての規模の事業所で、「25～34歳」の回答割合が最も高い結果となった。

業種別では、「35～44歳」の回答割合は「製造業」が「非製造業」を5.5ポイント上回り、「25～34歳」では「非製造業」が「製造業」を2.8ポイント上回る結果となった。<表4>

<表4> 中途採用を行った従業員の年齢層 (複数回答)

(単位 %)

	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
全国	13.2	26.0	22.7	21.8	6.2	5.4	3.0	1.6
広島県	12.4	33.1	21.0	20.9	5.7	4.2	1.9	0.9
1～4人	16.7	50.0	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0
5～9人	14.8	7.4	11.1	40.7	7.4	7.4	7.4	3.7
10～29人	14.3	38.1	17.7	19.7	6.8	2.0	0.7	0.7
30～99人	13.7	30.0	22.7	19.9	5.3	5.6	2.2	0.6
100～300人	9.1	37.0	21.7	20.9	5.5	3.1	1.6	1.2
製造業	12.8	31.6	24.0	22.3	4.2	3.4	1.4	0.3
非製造業	12.0	34.4	18.5	19.6	6.9	4.8	2.3	1.4

(4) 中途採用者を採用する際の重視項目

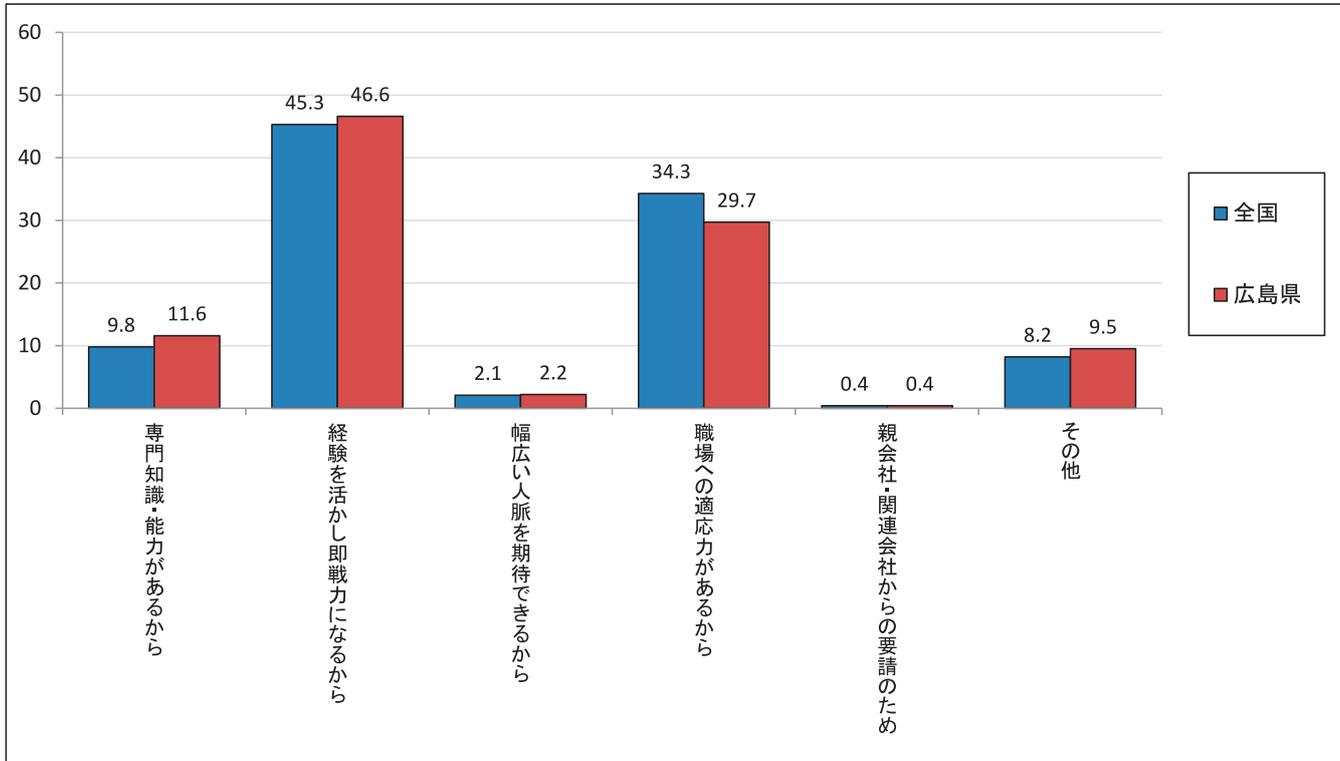
○「経験を活かし即戦力になるから」が46.6%でトップ

中途採用者を採用する際の重視項目については、「経験を活かし即戦力になるから」が46.6%で最も高く、次いで「職場への適応力があるから」が29.7%、「専門知識・能力があるから」が11.6%となった。〈図35〉

業種別では、「製造業」、「非製造業」とも「経験を活かし即戦力になるから」が最も高い回答割合となっている。また、「職場への適応力があるから」は「非製造業」が31.0%で、「製造業」の28.6%を上回る結果となった。〈図36〉

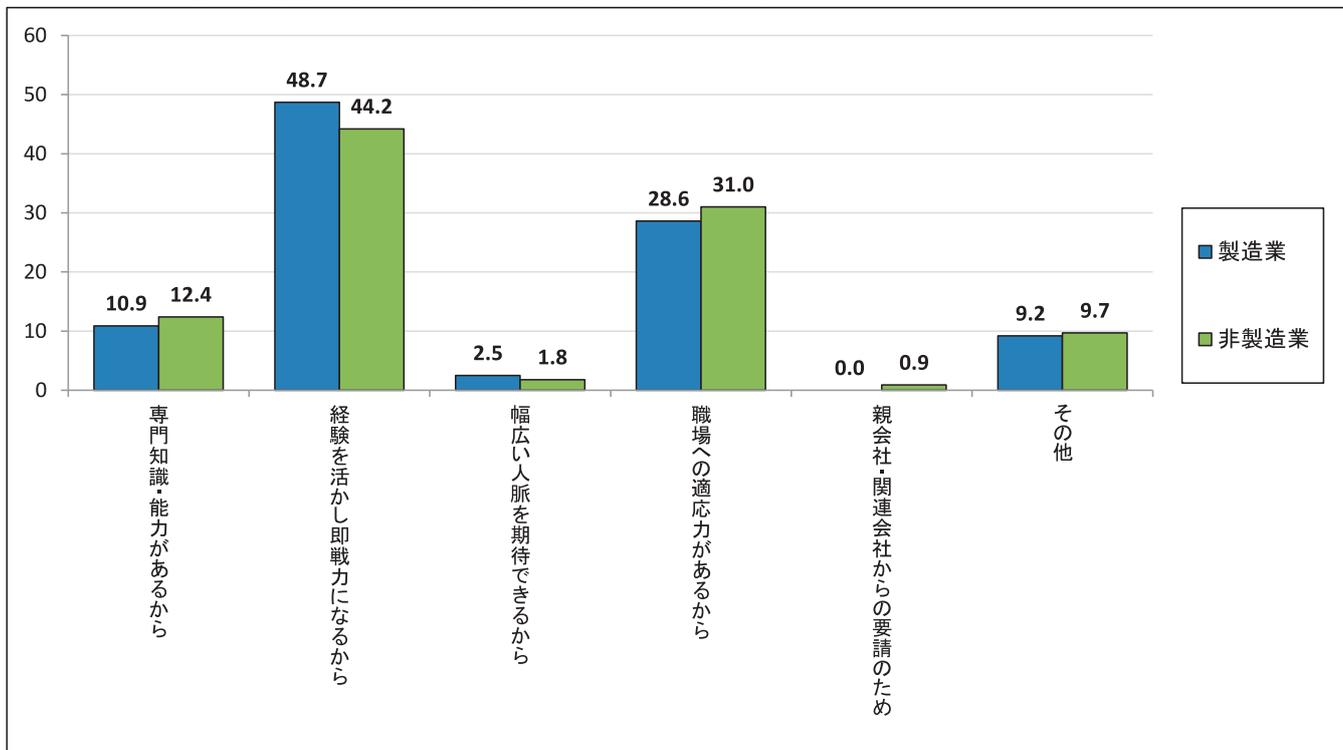
〈図35〉中途採用者を採用する際の重視項目（全国・広島県）

（単位 %）



〈図36〉中途採用者を採用する際の重視項目（製造業・非製造業）

（単位 %）



9. 賃金改定

(1) 賃金改定実施状況

○「引上げた」が60.6%

調査時点（令和7年7月1日）までに賃金を「引上げた」と回答した事業所は60.6%となり、全国の55.9%を4.7ポイント上回る結果となった。一方、「今年は実施しない（凍結）」と回答した事業所は7.6%で、全国と同水準となった。

規模別では、規模が大きい事業所ほど「引上げた」の回答割合が高くなり、「100～300人」では78.0%となった。

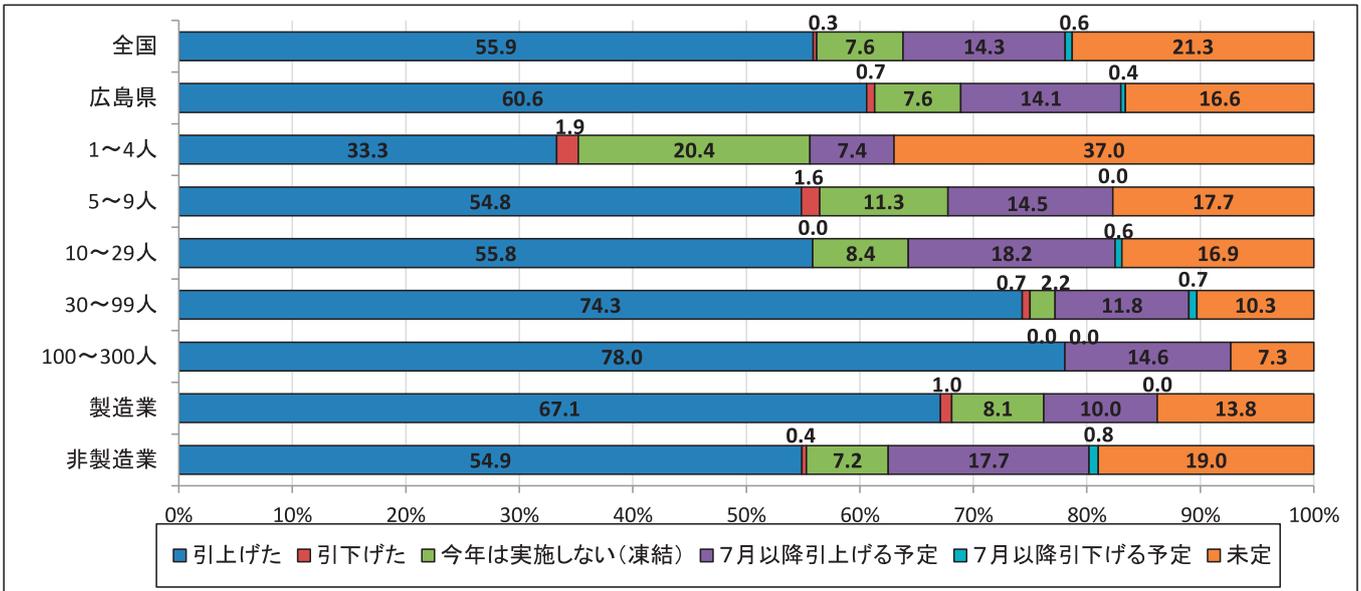
業種別で見ると、「引上げた」の回答割合は、「製造業」では67.1%となっており、「非製造業」の54.9%を12.2ポイント上回った。また、「今年は実施しない（凍結）」の回答割合は、「製造業」では8.1%となっており、「非製造業」の7.2%を0.9ポイント上回った。

<図37>

賃金改定実施状況の推移を見ると、「引上げた」の割合は令和3年度の36.8%から年々増加し、令和6年度には60.6%に達し、令和7年度は同水準となっている。<図38>

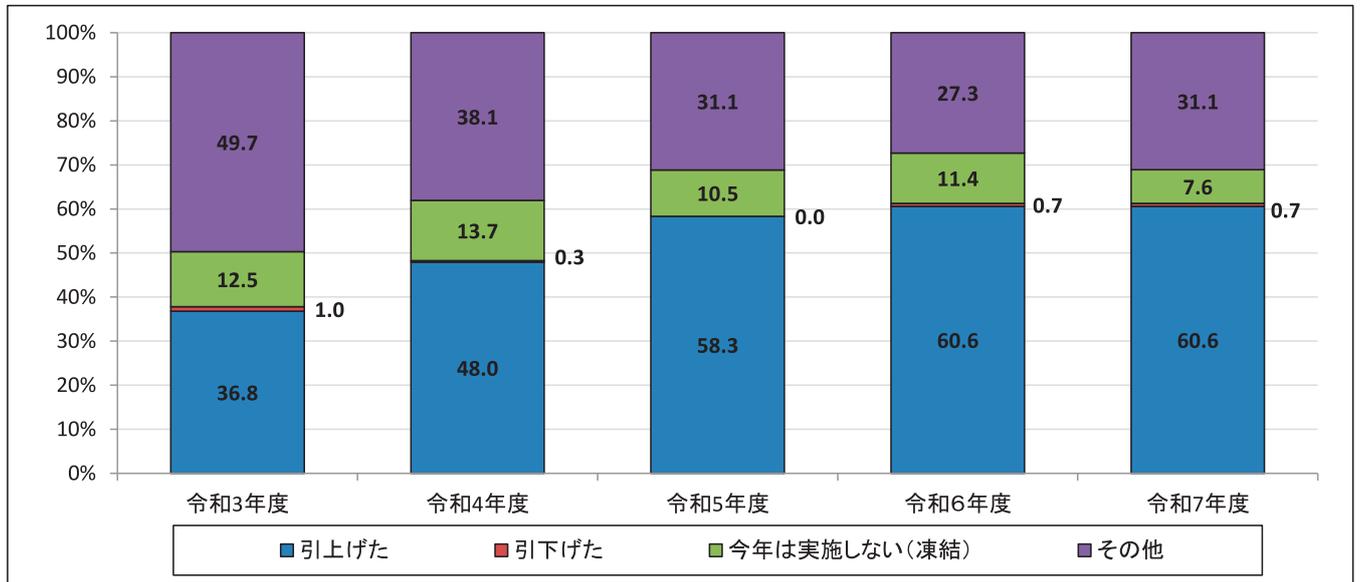
<図37>賃金改定実施状況

(単位 %)



<図38>賃金改定実施状況の推移

(単位 %)



(2) 賃金改定額

○平均賃金281,783円(加重平均)

令和7年度の1人当たりの平均賃金(加重平均)は281,783円、事業所当たりの平均賃金(単純平均)は281,399円となった。規模別では、加重平均における昇給率が「5～9人」で最も高く、5.25%であった。業種別では、「製造業」の加重平均における昇給率が3.79%となり、「非製造業」を上回った。全ての業種において「小売業」の加重平均における昇給率が最も高く、5.05%となった。一方、「食料品」の加重平均における昇給率は最も低く、2.11%となった。<表6>

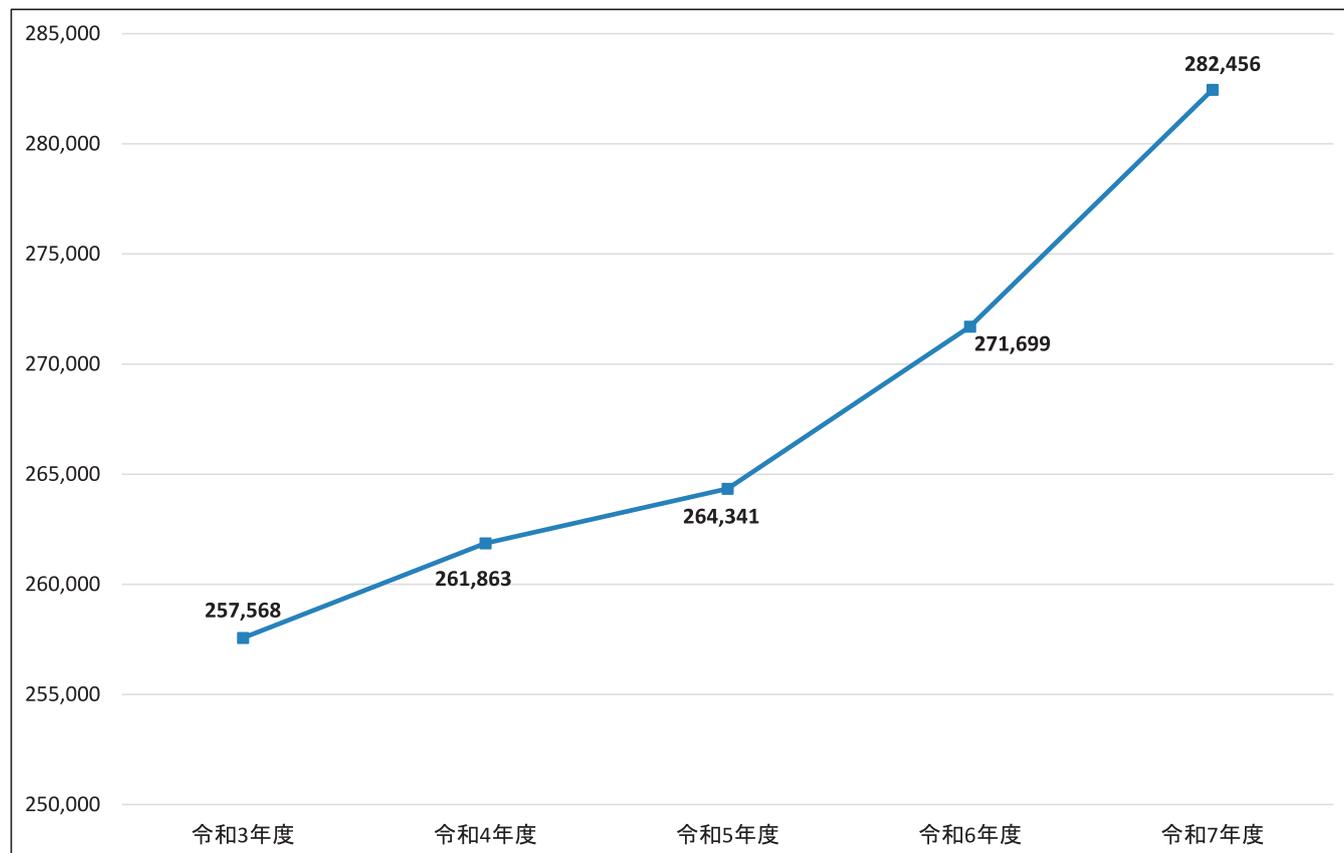
<表6>賃金改定額(規模・業種別)

		加重平均			単純平均			
		改定後の賃金(円)	昇給額(円)	昇給率(%)	改定後の賃金(円)	昇給額(円)	昇給率(%)	
全国		282,456	10,308	3.79	278,419	10,216	3.81	
広島県		281,783	10,078	3.71	281,399	9,994	3.68	
規模別	1～4人	271,979	4,735	1.77	266,751	1,537	0.58	
	5～9人	269,264	13,430	5.25	270,389	12,243	4.74	
	10～29人	283,598	10,676	3.91	285,902	10,640	3.87	
	30～99人	283,883	10,328	3.78	284,918	10,376	3.78	
	100～300人	279,227	9,412	3.49	280,770	9,333	3.44	
業種別	製造業	計	275,635	10,076	3.79	272,659	10,635	4.06
		食料品	236,183	4,878	2.11	258,343	6,037	2.39
		繊維工業	272,747	12,033	4.62	275,788	12,472	4.74
		木材・木製品	284,480	12,143	4.46	252,648	9,468	3.89
		印刷・同関連	286,271	12,281	4.48	263,770	7,533	2.94
		窯業・土石	279,150	11,510	4.30	287,598	13,439	4.90
		化学工業	232,238	9,452	4.24	238,000	7,750	3.37
		金属関連製品	279,703	10,497	3.90	281,497	12,710	4.73
		機械器具	273,252	9,415	3.57	268,594	9,686	3.74
	その他	278,023	9,159	3.41	279,669	10,339	3.84	
	非製造業	計	292,733	10,081	3.57	291,719	9,235	3.27
		情報通信業	316,235	11,718	3.85	304,834	10,572	3.59
		運輸業	265,969	7,604	2.94	279,086	11,169	4.17
		建設業 計	292,973	11,431	4.06	288,660	10,932	3.94
		総合工事業	297,593	13,108	4.61	288,415	11,889	4.30
		職別工事業	308,299	11,596	3.91	303,027	10,311	3.52
		設備工事業	266,515	8,646	3.35	267,387	10,789	4.20
		卸売・小売業 計	300,855	9,976	3.43	294,608	7,489	2.61
		卸売業	300,413	9,256	3.18	298,968	8,641	2.98
		小売業	303,683	14,585	5.05	269,070	742	0.28
サービス業 計		272,569	10,011	3.81	289,653	10,264	3.67	
対事業所サービス業	271,328	11,310	4.35	294,435	15,272	5.47		
対個人サービス業	274,491	8,000	3.00	285,349	5,756	2.06		

令和7年度の賃金が確定している事業所（賃金改定を実施した事業所及び凍結した事業所）における1人当たりの平均賃金（加重平均）は、全国平均で282,456円となり、昨年度より10,757円増加した。＜図39＞

＜図39＞全国の平均賃金の推移（加重平均）

（単位 円）



※広島県の推移については、回答数が少なく、年度ごとに入れ替えが起こりうる企業の影響を大きく受けるため、グラフに表示していない。

(3) 賃金改定内容

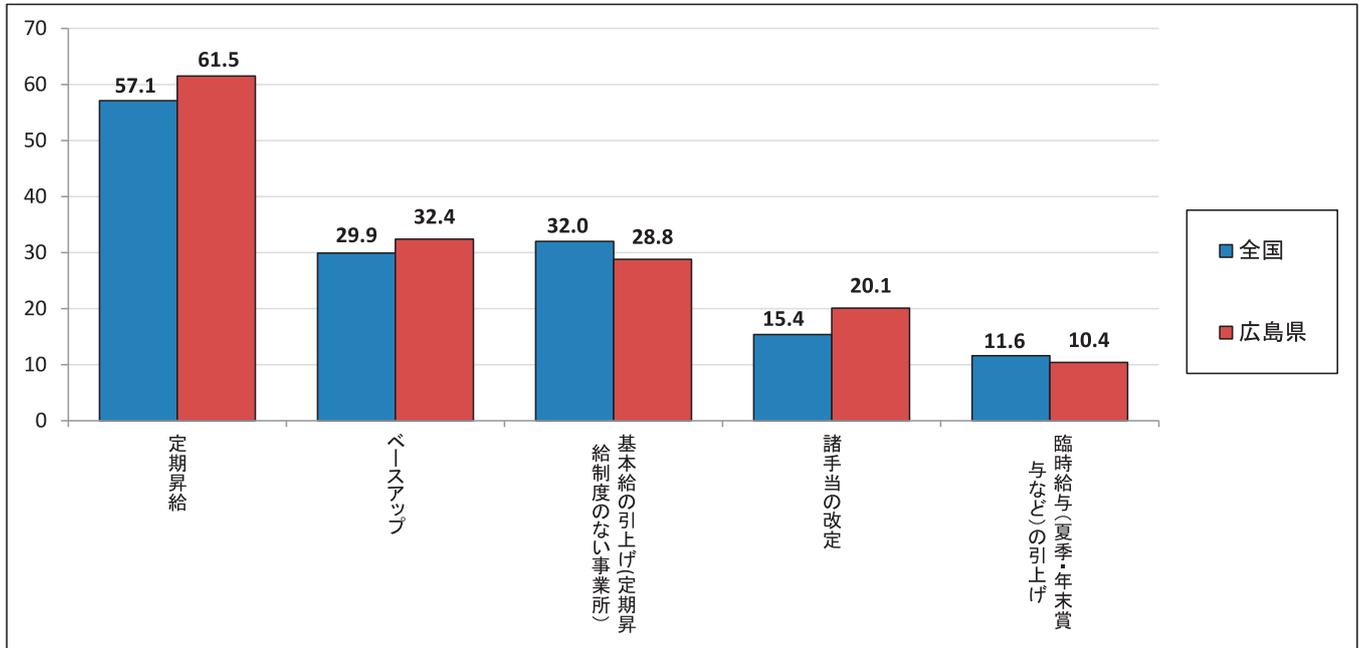
○「定期昇給」が61.5%

賃金改定内容については、「定期昇給」の回答割合が最も高く、61.5%となった。次いで「ベースアップ」が32.4%、「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」が28.8%となった。＜図40＞

業種別では、「定期昇給」の回答割合は、「製造業」では63.3%となり「非製造業」の59.7%を3.6ポイント上回った。また、「ベースアップ」の回答割合は「非製造業」では32.9%となり、「製造業」の32.0%を0.9ポイント上回った一方、「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」の回答割合は、「製造業」では30.7%となり、「非製造業」の26.8%を3.9ポイント上回った。＜図41＞

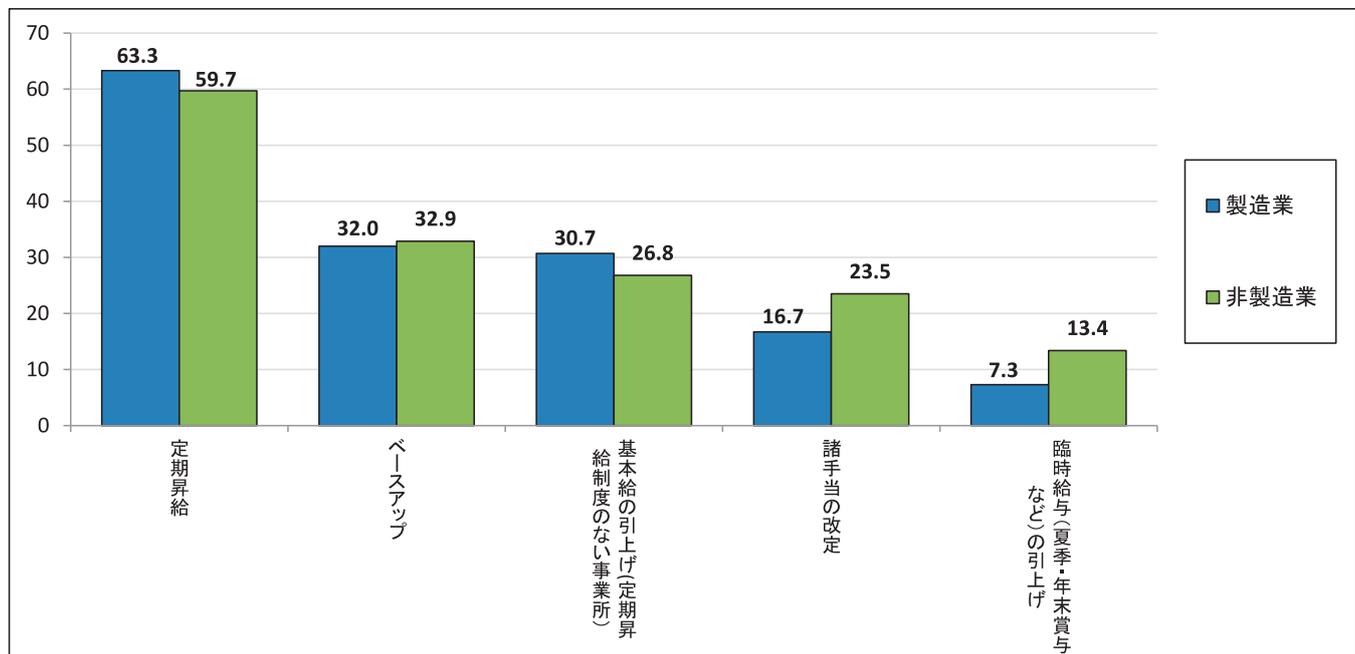
＜図40＞賃金改定内容（複数回答）（全国・広島県）

（単位 %）



＜図41＞賃金改定内容（複数回答）（製造業・非製造業）

（単位 %）



(4) 賃金改定要素

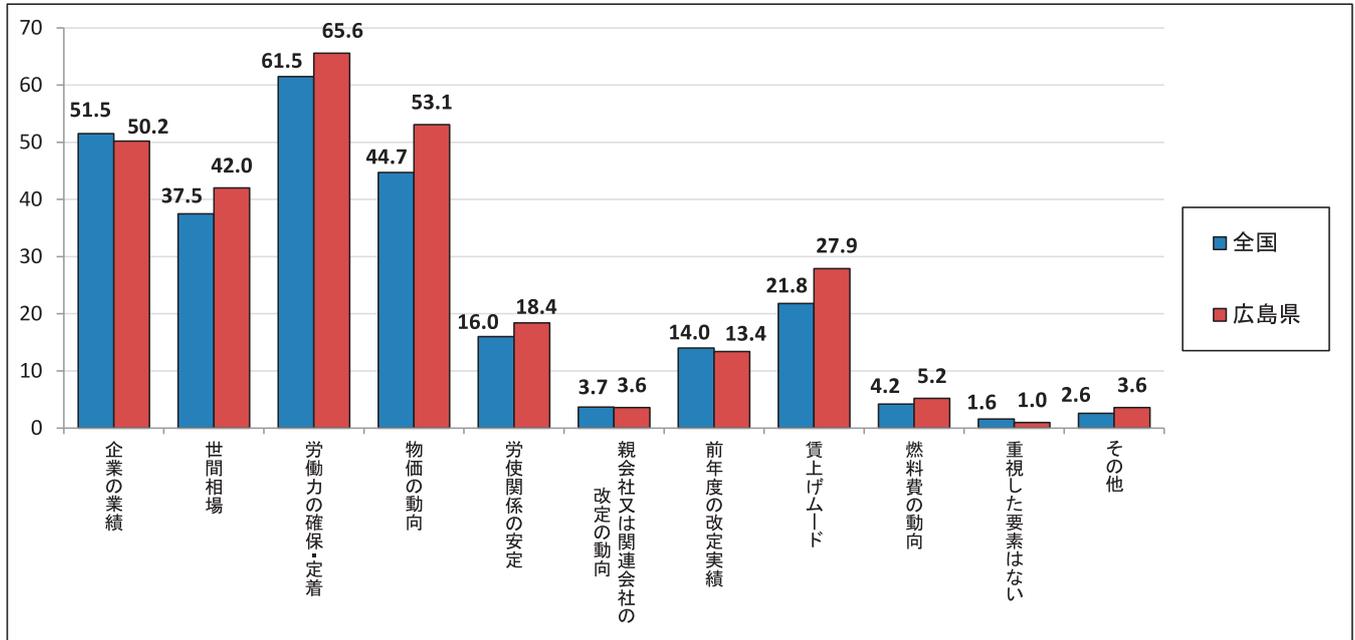
○「労働力の確保・定着」がトップで65.6%

賃金改定の決定要素について、「労働力の確保・定着」の回答割合が最も高く、65.6%となり、次いで「物価の動向」が53.1%、「企業の業績」が50.2%となった。<図42>

業種別で見ると、「企業の業績」の回答割合は「製造業」では51.3%となっており、「非製造業」の49.0%を2.3ポイント上回った。一方、「労使関係の安定」については、「非製造業」では15.7%となっており、「製造業」の21.1%を5.4ポイント下回る結果となった。<図43>

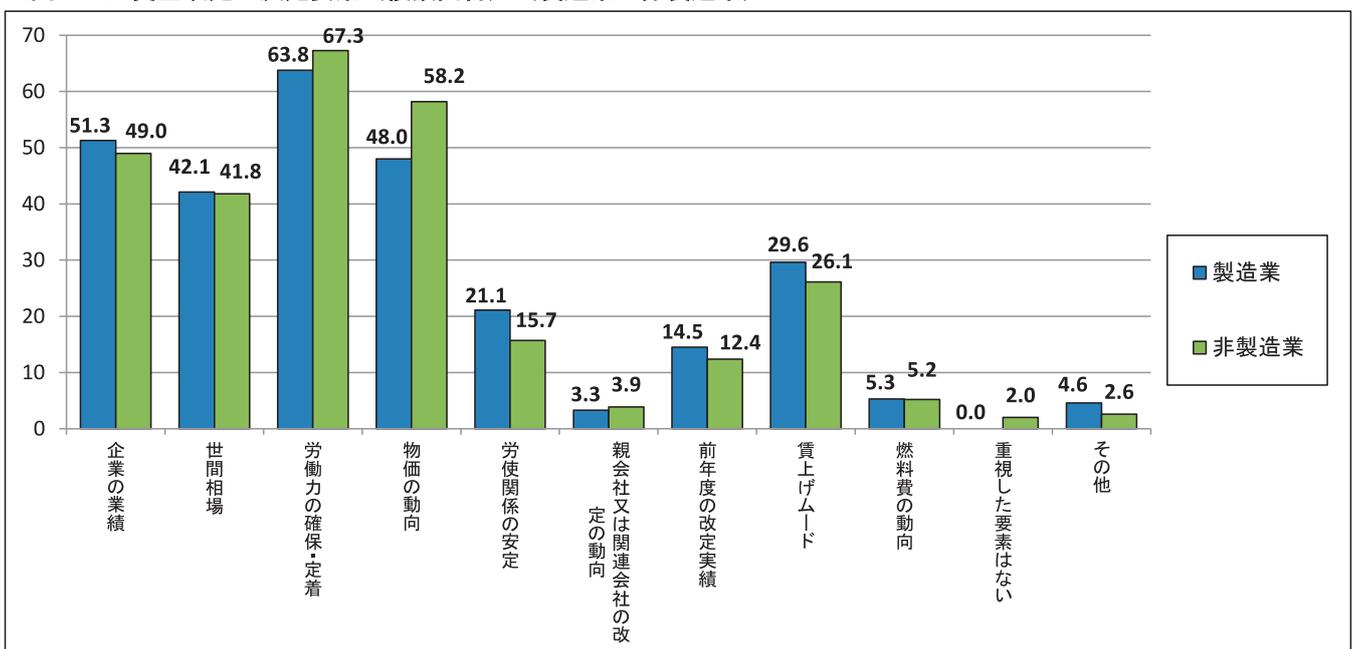
<図42>賃金改定の決定要素（複数回答）（全国・広島県）

（単位 %）



<図43>賃金改定の決定要素（複数回答）（製造業・非製造業）

（単位 %）



10. 労働組合

(1) 労働組合の有無

○「ある」が7.0%

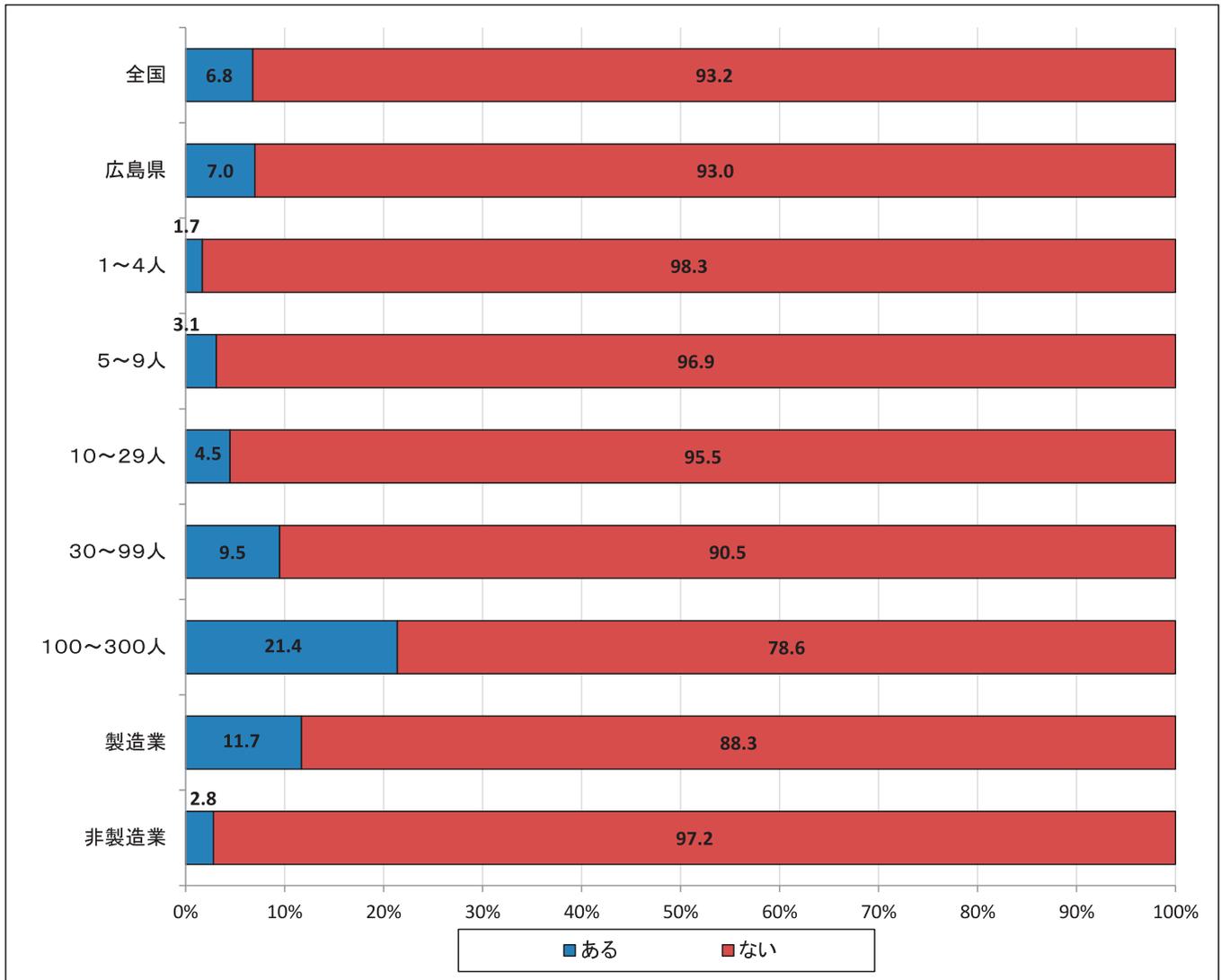
労働組合の有無について、「ある」の回答割合は7.0%、「ない」の回答割合は93.0%であった。全国と比較すると、「ある」の回答割合が0.2ポイント高い結果となった。

規模別で見ると、「ある」の回答割合は「100～300人」の事業所で21.4%と最も高い結果となった。

業種別で見ると、「ある」の回答割合は「製造業」では11.7%となり、「非製造業」の2.8%を8.9ポイント上回った。<図44>

<図44> 労働組合の有無

(単位 %)



1.1. 労使コミュニケーション

(1) 労使の意見を収集し協議を行う機会や場

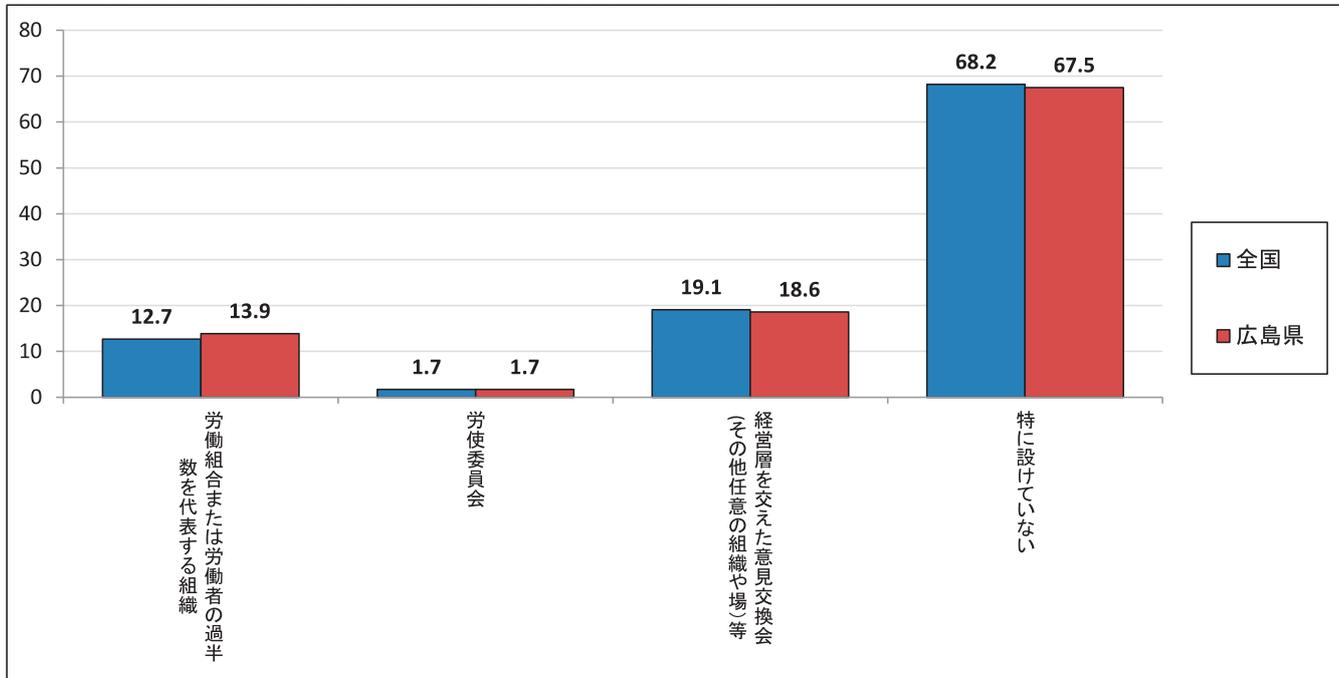
○「特に設けていない」が67.5%

労使コミュニケーションの場については、「特に設けていない」の回答割合が最も高く67.5%となり、全国とほぼ同様の結果であった。次いで「経営層を交えた意見交換会（その他任意の組織や場）等」が18.6%、「労働組合または労働者の過半数を代表する組織」が13.9%となった。〈図45〉

業種別で見ると、「労働組合または労働者の過半数を代表する組織」は「製造業」では21.2%となっており、「非製造業」の7.1%を14.1ポイント上回った。一方、「経営層を交えた意見交換会（その他任意の組織や場）等」は「非製造業」では22.7%となり、「製造業」の14.1%を8.6ポイント上回った。〈図46〉

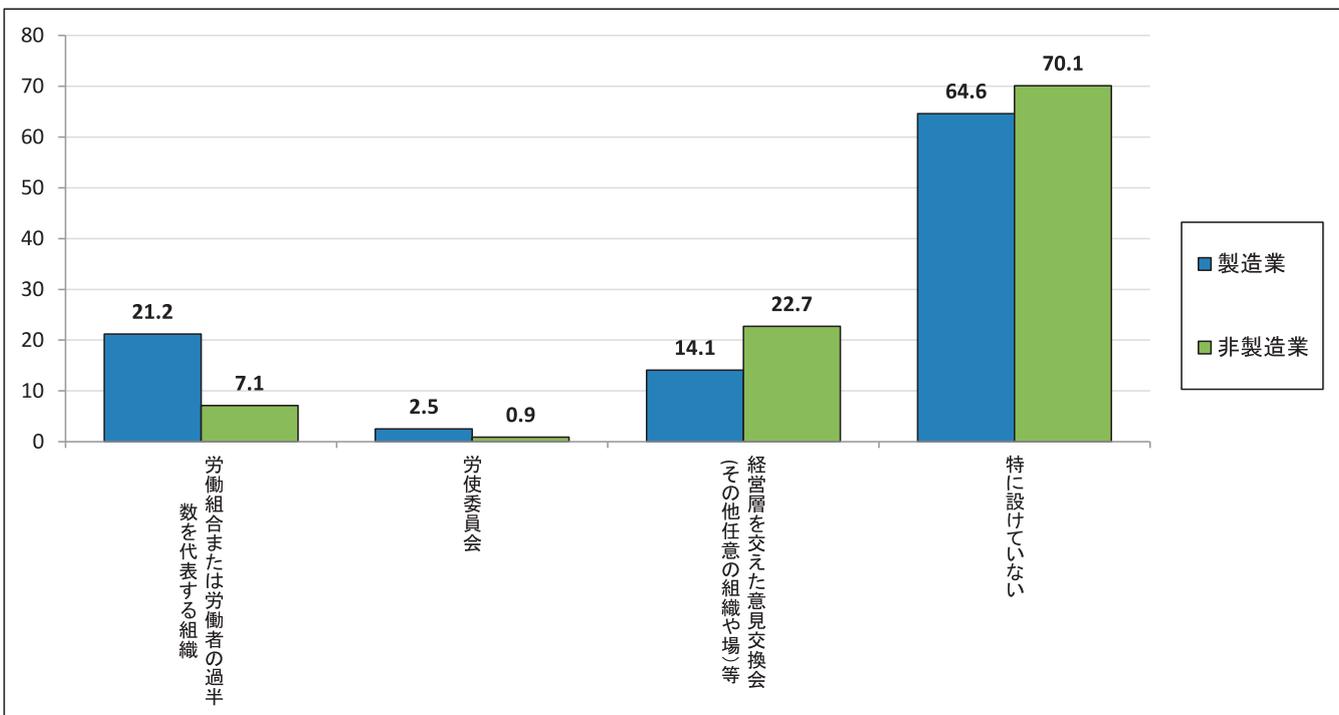
〈図45〉労使の意見を収集し協議を行う機会や場（全国・広島県）

（単位 %）



〈図46〉労使の意見を収集し協議を行う機会や場（製造業・非製造業）

（単位 %）



(2) 労使協議の内容

○「労働時間・休日・休暇に関する事項」が73.6%

労使協議の内容について、「労働時間・休日・休暇に関する事項」の回答割合が最も高く、73.6%となり、全国の68.0%を5.6ポイント上回った。次いで「安全衛生に関する事項」が56.6%、「生産性向上（品質管理）に関する事項」が50.4%となった。

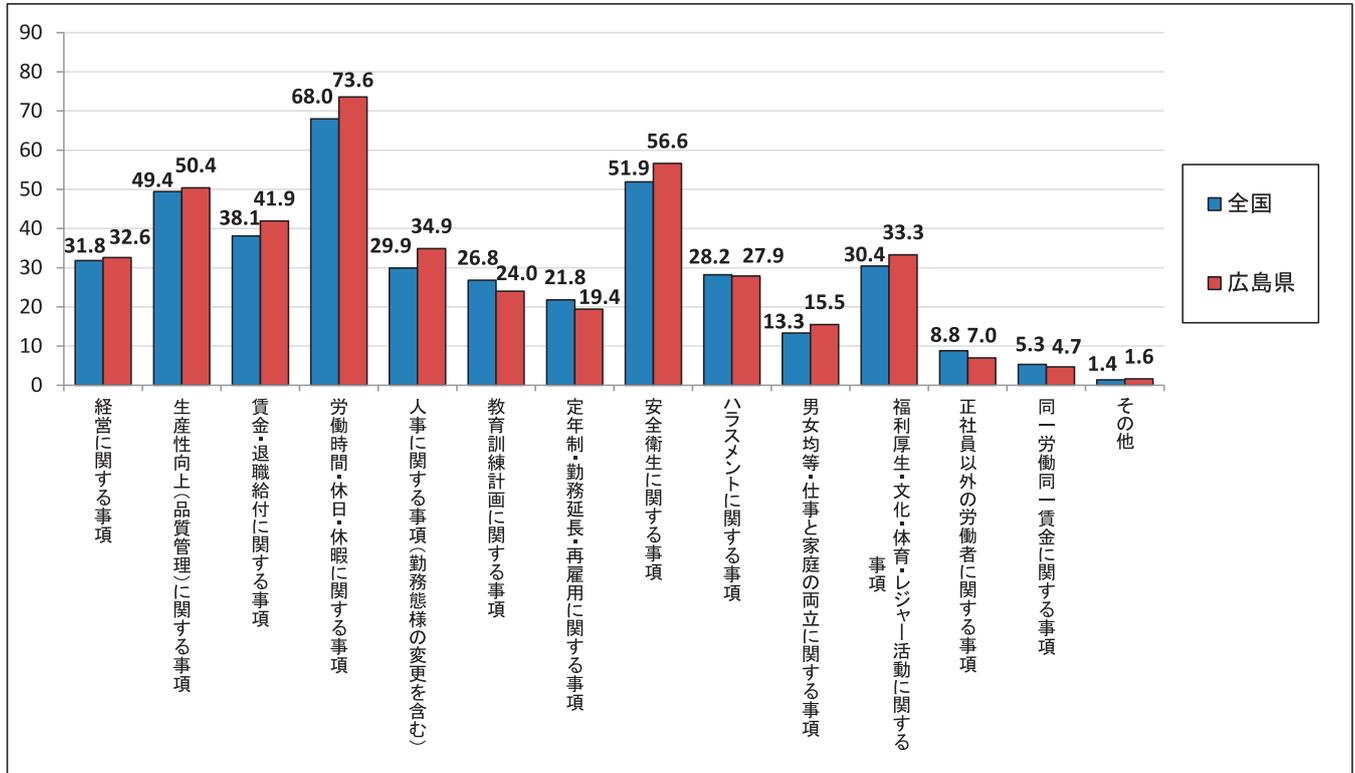
<図47>

業種別で見ると、「労働時間・休日・休暇に関する事項」は「製造業」では78.8%となり、「非製造業」の68.3%を10.5ポイント上回った。一方、「安全衛生に関する事項」は「非製造業」では63.5%となり、「製造業」の50.0%を13.5ポイント上回った。

<図48>

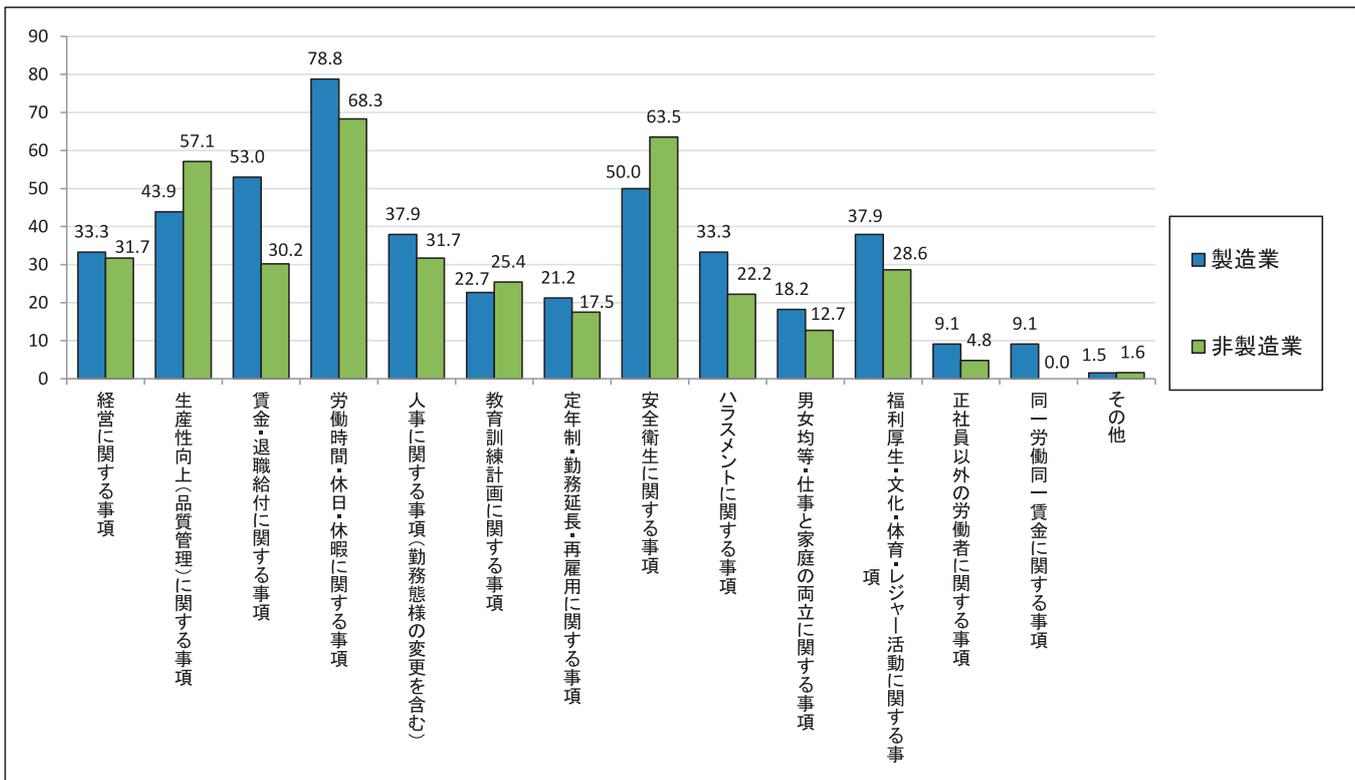
<図47> 労使協議の内容（複数回答）（全国・広島県）

（単位 %）



<図48> 労使協議の内容（複数回答）（製造業・非製造業）

（単位 %）



都道府県コード

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。

広島県中小企業団体中央会 総務企画部
〒730-0011 広島県広島市中区基町5-44
広島商工会議所ビル6階
電話 082-228-0926 FAX 082-228-0925

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○）

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・同関連業
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。常用労働者には含まれません。

(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	<input type="text"/>	日	従業員1人当たり 平均取得日数	<input type="text"/>	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○)
★「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)			
			円	円	円	円
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
短大卒(含高専)	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○)
★「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○)

1. 専門知識・能力があるから 2. 経験を活かす即戦力になるから 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。

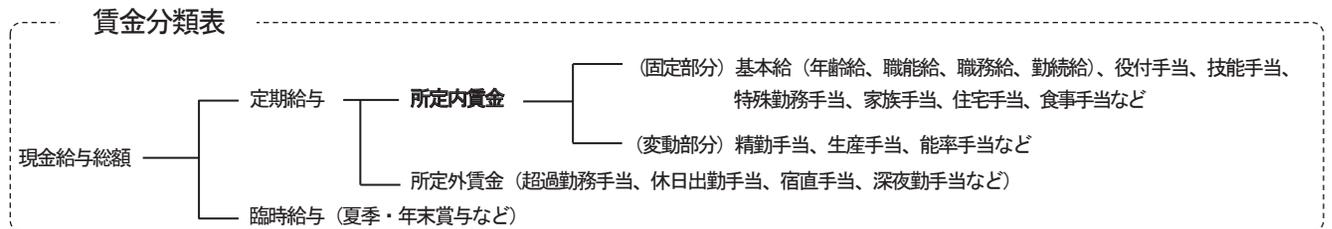
① 令和7年1月1日から令和7年7月1日までの間にどのような賃金改定を実施しましたか。(1つだけに○)
 ★「1.」と「2.」と「3.」に○をした事業所は下記①-1の質問にもお答えください。
 ★「1.」または「4.」に○をした事業所及び、臨時給与を上げた(7月以降引上げ予定)事業所は②・③の質問にもお答えください。

1. 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

①-1 賃金改定(上げた・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. 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)・(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(PI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。



② 賃金改定(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まれます。
 (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行います。

③ 今年の賃金改定(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。