

令和 7 年度

宮崎県における中小企業の労働事情

－ 中小企業労働事情実態調査報告書 －

宮崎県中小企業団体中央会

はじめに

令和 7 年度の我が国経済は、長らく続いたデフレからの脱却が本格化し、賃上げと企業収益改善による「経済の好循環」への期待が高まっています。しかしながら、国際情勢の不安定化、エネルギー・原材料価格の高止まり、そして慢性的な人手不足は、地域経済の基盤である中小企業・小規模事業者にとって、依然として重い経営課題です。政府は、生産性向上のための DX(デジタルトランスフォーメーション)や、脱炭素社会実現に向けた GX(グリーントランスフォーメーション)への投資支援を強化し、構造変革を促しています。中小企業には、これらの潮流に迅速に対応し、持続可能な事業モデルを確立できるかが問われています。

このような認識のもと、本会は、県内中小企業の労働環境の実態を正確に把握し、今後の労働政策や各事業所の経営戦略策定の一助とさせていただくため、「中小企業労働事情実態調査」を毎年度実施しております。本年度も、時系列的に把握すべき基本項目に加え、「生産性向上に資する働き方改革の進捗状況」や「労使コミュニケーション」等に焦点を当て、令和 7 年 7 月 1 日時点での詳細な実態を聴取し、その結果を取りまとめました。

今回の調査結果を概観すると、昨年度から続く賃上げの機運は県内中小企業にも明確に波及し、ベースアップを実施した事業所の割合は前年度を大きく上回りました。これは、物価高騰と人材獲得競争の激化に対し、企業が従業員の待遇改善に積極的に取り組む姿勢を示す、非常に明るい兆候です。その一方で、特に小規模事業者層においては、「希望する人材の不足感」が依然として深刻な水準にあり、賃上げだけでは解消しがたい構造的な人手不足の問題が浮き彫りとなりました。また、働き方改革の柱である「同一労働同一賃金」への対応についても分析を行っています。

本報告書が、県内中小企業の労働事情の現状把握と労働環境の改善に少しでもお役に立てれば幸いです。末筆ながら、本調査の実施にご協力いただきましたすべての皆様に、厚く御礼申し上げます。

令和7年10月

宮崎県中小企業団体中央会

目 次

I 調査の概要

- 1 調査の目的・・・・・・・・・・ 1
- 2 調査実施方法・・・・・・・・・・ 1
 - (1) 調査方法
 - (2) 調査時点
 - (3) 調査対象の選定
 - (4) 調査対象事業所数
 - (5) 調査内容
 - (6) 備考

II 調査結果のポイント

・・・・・・・・・・ 2

III 回答事業所の概要

- 1 調査票の回収状況・・・・・・・・ 4
- 2 回答事業所の内訳・・・・・・・・ 4

IV 調査結果の概要

- 1 従業員数について・・・・・・・・ 5
- 2 経営について
 - (1) 経営状況・・・・・・・・・・ 6
 - (2) 主要事業の今後の方針・・・・ 7
 - (3) 経営上の障害・・・・・・・・ 9
 - (4) 経営上の強み・・・・・・・・ 10
 - (5) 過去3年間の取組み・・・・ 11
- 3 1年前と比較した原材料費、人件費アップ等に対する販売価格への転嫁について
 - (1) 価格転嫁の状況・・・・・・・・ 13
 - (2) 価格転嫁の内容と転嫁率・・・・ 13
 - (3) 価格転嫁予定内容・・・・・・ 14

4 従業員の労働時間について

- (1) 週所定労働時間・・・・・・・・ 14
- (2) 月平均残業時間・・・・・・・・ 15

5 従業員の有給休暇について

- (1) 年次有給休暇の平均付与日数・・ 16
- (2) 年次有給休暇の平均取得日数・・ 16

6 同一労働同一賃金への対応について

- (1) 同一労働同一賃金対応状況・・ 17

7 新規学卒者の採用について

- (1) 新規学卒者採用計画の有無・・・・ 18
- (2) 新規学卒者の採用予定と実績・・・・ 18
- (3) 新規学卒者の初任給・・・・・・・・ 19

8 中途採用について

- (1) 中途採用者募集計画の有無・・・・ 20
- (2) 中途採用者の採用充足状況・・・・ 20
- (3) 中途採用者の年齢層・・・・・・・・ 21
- (4) 中途採用時の重視項目・・・・・・ 22

9 賃金改定について

- (1) 賃金改定の実施状況・・・・・・・・ 23
- (2) 平均昇給額・昇給率・・・・・・・・ 24
- (3) 賃金改定の内容・・・・・・・・・・ 26
- (4) 賃金改定の決定要素・・・・・・ 26

10 労働組合の有無について・・・・・・ 27

11 労使コミュニケーションについて

- (1) 労使協議の機会や場・・・・・・・・ 28
- (2) 労使協議内容・・・・・・・・・・ 29

《参考》

令和7年度中小企業労働事情実態調査票

I 調査の概要

1 調査の目的

本調査は、宮崎県内の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策定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

(1) 調査方法

郵送調査及びWEB調査(各都道府県中央会による全国一斉調査)

(2) 調査時点

令和7年7月1日現在

(3) 調査対象の選定

対象業種は、製造業9業種、非製造業6業種の計15業種(※)

規模別には、それぞれ従業員数に応じ1～9人、10～29人、30～99人、100～300人の4段階に分類し、宮崎県内の中小企業を任意に抽出して調査対象とした。

※製造業・・・食料品、繊維工業、木材・木製品、印刷・同関連、窯業・土石製品、化学工業
金属・同製品、機械器具、その他

非製造業・・・情報通信業、運輸業、建設業、卸売業、小売業、サービス業

(4) 調査対象事業所数

600事業所(製造業275業所、非製造業325事業所)

(5) 調査内容(調査票は、巻末に掲載)

- ① 従業員数について
- ② 経営について
- ③ 1年前と比較した原材料費、人件費アップ等に対する販売価格への転嫁について
- ④ 従業員の労働時間について
- ⑤ 従業員の有給休暇について
- ⑥ 同一労働同一賃金への対応について
- ⑦ 新規学卒者の採用について
- ⑧ 中途採用について
- ⑨ 賃金改定について
- ⑩ 労働組合の有無について
- ⑪ 労使コミュニケーションについて

(6) 備考

- ① この調査は、回答企業が任意抽出による調査のため、厳密な時系列の比較はできない。
- ② 調査項目によっては、複数回答となっている項目があるため、百分率の計算が100%にならないものがある。
- 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。

Ⅱ 調査結果のポイント

1 従業員数について

回答のあった 296 事業所の総従業員数 7,901 人のうち、正社員は 6,437 人 (81.5%) を占めている。女性においては、パートタイマーが 36.4%と、正社員 (57.1%) に次いで高い割合を示している。また、本県の常用労働者数が総従業員数に占める割合は 98.0%であり、これは全国の 94.3%を上回っている。

2 経営について

(1) 経営状況

現在の経営状況について、「良い」と回答した事業所は 18.2%であり、前年度の 16.6%と比べて 1.6 ポイント増加した。一方、「悪い」と回答した事業所は 22.6%で、前年度 (25.8%) より 3.2 ポイント減少した。全国の「悪い」(30.6%)と比較して 8.0 ポイント下回っており、本県は全国よりも厳しい経営状況にあるとする回答が少ない。

(2) 主要事業の今後の方針

現在行っている主要事業の今後の方針については、「現状維持」が 69.9%と最も高い割合を占めている。「強化拡大」(24.7%)は全国 (31.3%)を 6.6 ポイント下回る一方、「現状維持」は全国 (62.5%)を 7.4 ポイント上回るなど、事業方針は比較的保守的である傾向が見られる。業種別では、非製造業 (28.2%)は製造業 (18.5%)よりも「強化拡大」を志向する割合が強い。

(3) 経営上の障害

経営上の障害として、「人材不足 (質の不足)」(55.0%)が最も高く、次いで「光熱費・原材料・仕入品の高騰」(50.2%)、「労働力不足 (量の不足)」(40.2%)が上位を占めている。特に「労働力不足 (質の不足) + (量の不足)」については、全国と比較して 6.8 ポイント高くなっており、本県における人手不足の深刻化が窺える。業種別では、製造業は「光熱費・原材料・仕入品の高騰」(58.1%)が、非製造業は「人材不足 (質の不足)」(59.1%)がそれぞれ最も高い。

(4) 経営上の強み

経営上の強みについては、「組織の機動力・柔軟性」が 36.0%で最も高く、次いで「技術力・製品開発力」(27.1%)が続く。非製造業は「組織の機動力・柔軟性」(42.2%)を、製造業は「製品の品質・精度の高さ」(39.3%)を最も強みとしている。

(5) 過去 3 年間の取組み

労働生産性を高めるための取組みとして、「仕事内容・進め方の見直し」(43.7%)が最も高い。本県では、「教育訓練、能力開発」(28.3%)や「長時間労働の解消 (残業の削減等)」(36.9%)といった人材育成・労働環境改善に関連する取組みが、全国より高い水準で取り組まれていることが特徴的である。一方で、「顧客・販路を拡大する営業力」(16.0%)や「新製品・サービスの開発力」(6.5%)といった販路拡大・新製品等の開発に関する実施割合は全国を大きく下回る傾向にある。

3 1 年前と比較した原材料費、人件費アップ等に対する販売価格への転嫁について

「価格の引上げ (転嫁) を実現した」事業所は 47.4%であり、全国 (51.2%)を下回っており、価格転嫁の実現度合いが全国に比べて遅れている状況が認められる。価格転嫁の実施状況は低水準に留まる傾向が強く、全体の 44.4%が「10%未満」の転嫁率である。特に企業が安定した経営を行うための「利益確保分」の転嫁が困難であり、66.1%の事業所が 10%未満の転嫁率に留まっている。価格転嫁を予定している事業所は、「原材料費分」(59.5%)、「人件費引上げ分」(56.8%)が高い水準にある。

4 従業員の労働時間について (パートタイマーなど短時間労働者を除く)

(1) 週所定労働時間

労働基準法で規定される「週 40 時間以下」の事業所は全体の 97.9%に達している。これは前年度 (89.8%)と比較して 8.1 ポイントの大幅な増加であり、県内中小企業において労働時間の適正化または短縮化が急速に進展していることが窺える。

(2) 月平均残業時間

従業員 1 人当たりの月平均残業時間は、「10 時間未満」が 39.4%と最も高く、全体的に残業時間は低く抑えられている。しかし、非製造業の運輸業は平均 39.71 時間と突出して高く、他業種との間で大きな差があり、運輸業における労働負荷の高さが際立っている。

5 従業員の有給休暇について

(1) 年次有給休暇の平均付与日数

平均付与日数は15.72日であり、全国の16.37日を0.65日下回っている。規模が大きくなるほど付与日数が多い傾向が見られる。

(2) 年次有給休暇の平均取得日数

平均取得日数は10日であり、全国平均と一致した。規模別では、従業員が「30～99人」の事業所が11.62日で最も高く、最も小規模な「1～9人」の事業所では9.28日と最も少ない。

6 同一労働同一賃金への対応について

格差解消への取組みについて、「賞与の支給」(29.8%)が最も高く、次いで「手当の支給」(24.7%)、「定期昇給の実施」(23.6%)となっている。非製造業では「特に考えていない」が8.1%と製造業(2.8%)より大幅に上回っており、非製造業の一部で制度対応の優先度に課題がある可能性が示唆される。

7 新規学卒者の採用について

令和7年3月新規学卒者の採用について、「採用計画を行わなかった」と回答した事業所が77.0%と大半を占めており、新卒採用に消極的な事業所が多い状況が明らかになっている。技術系人材の確保が困難で、専門学校卒の充足率は10.0%、大学卒の充足率は20.7%と低い。特に、専門学校卒技術系の平均初任給(234,215円)は全国(201,527円)の116.2%となっており、この層においては全国を大きく上回る高水準の初任給を設定し、人材確保を図っている事業所が存在する。

8 中途採用について

令和6年度に中途採用者の「採用募集をした」と回答した事業者は60.5%であった。本県の採用充足率は79.7%であり、全国の77.8%と比較して高い水準にある。しかし、最も小規模な「1～9人」の事業所では充足率が57.8%と全区分で最も低い。採用年齢層は「45歳～55歳」(23.0%)が最多であるが、56歳以上の高齢層(「56～59歳」11.0%、「60歳以上」14.9%)の採用割合が、全国の傾向と比較して高い傾向が見られる。重視項目は「経験を活かし即戦力になるから」(44.5%)が最も高い。

9 賃金改定について

令和7年1月1日から7月1日までの間に賃金を「上げた」事業所は60.5%で、前年(57.6%)から2.9ポイント増加した。特に「今年は実施しない(凍結)」の割合が前年度の10.2%から本年度4.4%へと大幅に減少し、賃金改定の実施に対する前向きな動きが強まっている。本県の平均昇給額は11,594円、昇給率は4.52%となり、賃金改定の決定要素については、「労働力の確保・定着」(69.3%)が最も高く、特に非製造業(75.8%)が製造業(58.8%)と比較して大幅に高い割合を示している。

10 労働組合の有無について

労働組合が「ある」事業所は6.8%である。従業員規模が大きくなるほど組織率が高くなる傾向が見られ、100～300人規模の事業所では31.3%に達している。

11 労使コミュニケーションについて

労使の意見を収集し協議を行う機会や場について、「特に設けていない」とする事業所が72.9%と最も高い割合を占めている。労使協議の内容については、「労働時間・休日・休暇に関する事項」(70.9%)が最も多く協議されている。特に、本県では「生産性向上(品質管理)に関する事項」(64.6%)や「安全衛生に関する事項」(65.8%)などの項目で全国を上回る協議実施率を示している。一方で、「正社員以外の労働者に関する事項」については5.1%に留まり、全国(8.8%)と比較して協議の実施割合が低い傾向が見られる。業種別では、製造業は「生産性向上」、非製造業は「労働時間・休日・休暇」に重点を置く傾向が窺える。

Ⅲ 回答事業所の概要

1 調査票の回収状況

調査対象600事業所のうち、有効回答数は、296事業所（製造業108事業所、非製造業188事業所）で、回答率は49.3%となった。

図表1 調査回答率

	製造業	非製造業	合計
配布数	275	325	600
回答数	108	188	296
回答率	39.3%	57.8%	49.3%

2 回答事業所の内訳

回答のあった296事業所を従業員規模別でみると、従業員が「1～9人」は110事業所（37.2%）、「10～29人」は118事業所（39.9%）、「30～99人」は52事業所（17.6%）、「100～300人」は16事業所（5.4%）となっている。

図表2 回答事業所数の内訳

		1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	事業所数	構成比率
製造業	食料品	11	2	6	2	21	7.1%
	繊維工業	—	—	—	—	0	0.0%
	木材・木製品	4	8	3	4	19	6.4%
	印刷・同関連	3	1	—	—	4	1.4%
	窯業・土石製品	8	24	3	—	35	11.8%
	化学工業	—	—	—	—	0	0.0%
	金属・同製品	8	12	5	—	25	8.4%
	機械器具	—	—	—	—	0	0.0%
	その他	2	2	—	—	4	1.4%
	小計	36	49	17	6	108	36.5%
非製造業	情報通信業	—	—	—	—	0	0.0%
	運輸業	1	6	7	1	15	5.1%
	建設業	52	46	16	4	118	39.9%
	卸売業	1	6	2	1	10	3.4%
	小売業	5	2	2	—	9	3.0%
	サービス業	15	9	8	4	36	12.2%
	小計	74	69	35	10	188	63.5%
合計		110	118	52	16	296	100.0%
構成比率		37.2%	39.9%	17.6%	5.4%	100.0%	

IV 調査結果の概要

1 従業員数について

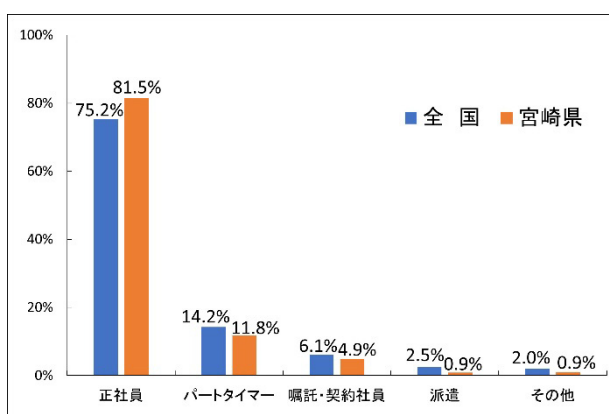
回答のあった296事業所（以降「本県」と表記）における従業員の雇用形態は、総従業員数7,901人（男性5,986人・女性1,915人）のうち、正社員が81.5%（6,437人）を占める。男女別にみると、男性は89.3%（5,343人）、女性は57.1%（1,094人）が正社員である。また、女性においては、パートタイマーが36.4%（698人）と、正社員に次いで高い割合を示している。

本県の常用労働者数は7,741人であり、回答のあった296事業所における1事業所当たりの平均常用労働者数は26.2人である。総従業員数7,901人に占める常用労働者の割合は98.0%であり、この値は全国平均の94.3%を上回っている。男女別で比較すると、男性が75.9%（5,876人）、女性が24.1%（1,865人）となっており、本県は男性の割合が全国（69.5%）を上回っている。

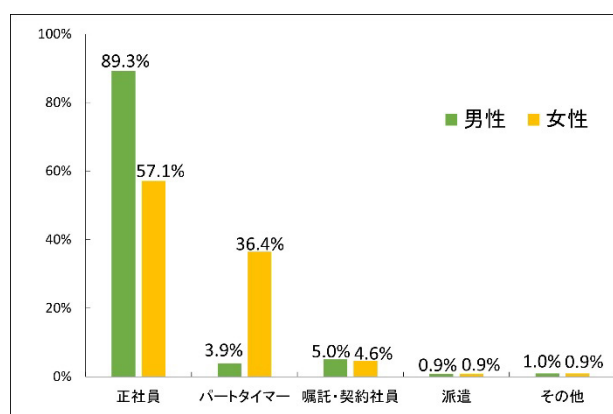
図3 総従業員数と常用労働者数(全国比較・業種別比較)

	総従業員数					常用労働者数					
	男性		女性		合計	男性		女性		合計	
	(人)	(%)	(人)	(%)		(人)	(%)	(人)	(%)	(人) B	(%) B/A
全国	352,023	68.6%	161,419	31.4%	513,442	336,698	69.5%	147,693	30.5%	484,391	94.3%
宮崎県	5,986	75.8%	1,915	24.2%	7,901	5,876	75.9%	1,865	24.1%	7,741	98.0%
製造業	2,285	78.1%	640	21.9%	2,925	2,214	78.2%	616	21.8%	2,830	96.8%
非製造業	3,701	74.4%	1,275	25.6%	4,976	3,662	74.6%	1,249	25.4%	4,911	98.7%

図表4 従業員数(雇用形態別・全国比較)



図表5 従業員数(雇用形態別・男女比較)



「常用労働者」とは

事業所が直接雇用する従業員のうち、次の①②のいずれかに該当する者。なお、パートタイマーであっても、①に該当する場合は常用労働者に含む。

- 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、事業所で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

2 経営について

(1) 経営状況

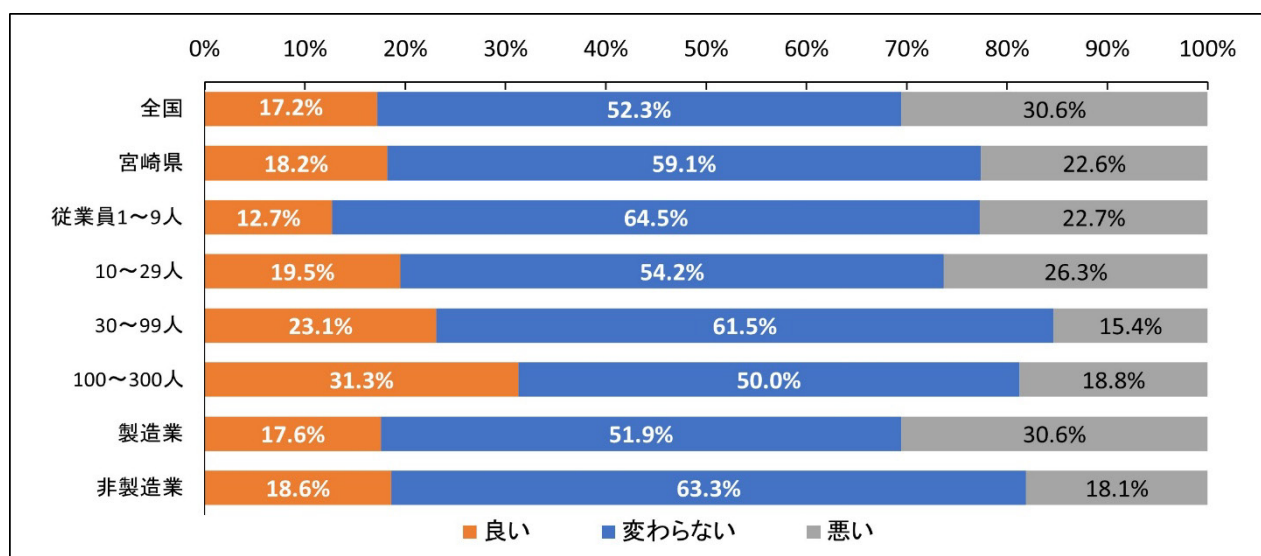
本県において、現在の経営状況を「良い」と回答した事業所は18.2%であり、前年度の16.6%と比べて1.6ポイント増加した。「変わらない」と回答した事業所は59.1%で、前年度の57.6%と比べて1.5ポイント増加している。一方、「悪い」と回答した事業所は22.6%であり、前年度の25.8%と比べて3.2ポイント減少した。

全国との比較では、「良い」(全国17.2%)では1.0ポイント上回っており、「悪い」(全国30.6%)では8.0ポイント下回っている。

本県の規模別では、「良い」は従業員数100～300人の事業所の31.3%が最も高く、次いで30～99人の事業所の23.1%となっている。

本県の業種別では、「良い」は製造業が17.6%、非製造業が18.6%で、非製造業が1.0ポイント上回っている。

図表6 経営状況(全国・業種別比較)



図表7 経営状況(全国・業種別比較)

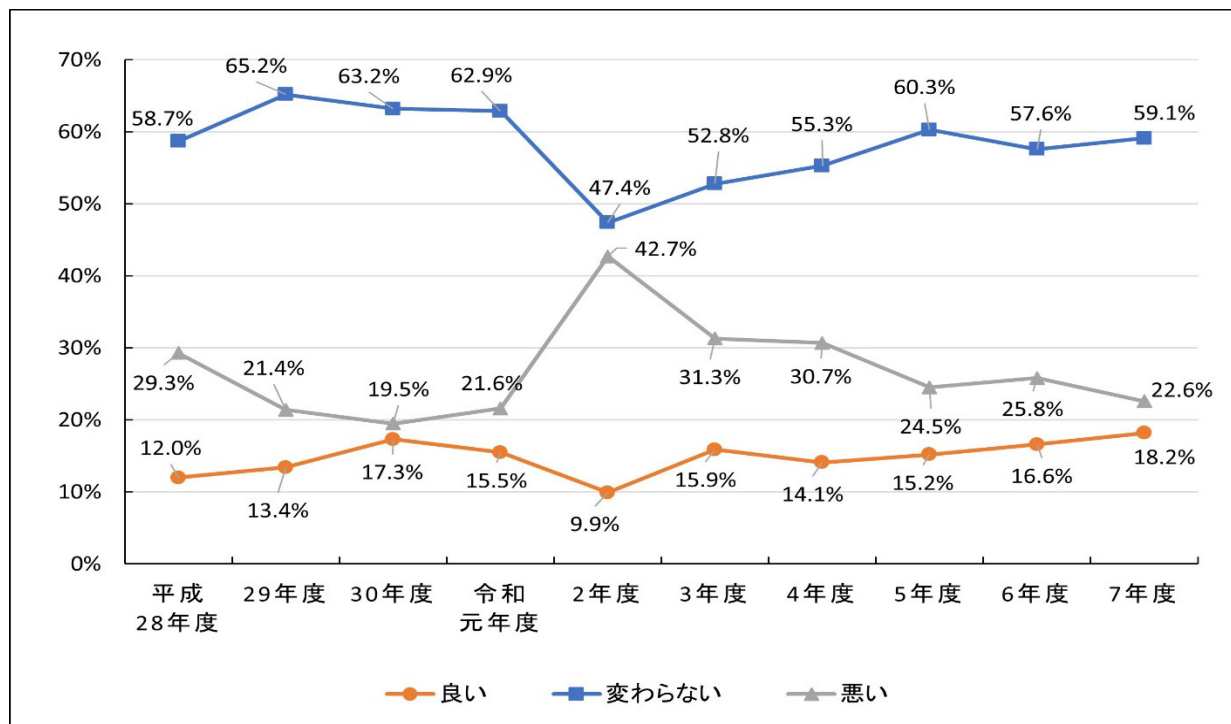
		事業所数	良い	変わらない	悪い
全 国		15,295	17.2%	52.3%	30.6%
宮 崎 県		296	18.2%	59.1%	22.6%
製 造 業	食料品	21	14.3%	52.4%	33.3%
	繊維工業	-	-	-	-
	木材・木製品	19	31.6%	21.1%	47.4%
	印刷・同関連業	4	-	50.0%	50.0%
	窯業・土石製品	35	14.3%	65.7%	20.0%
	化学工業	-	-	-	-
	金属・同製品	25	12.0%	60.0%	28.0%
	機械器具	-	-	-	-
	その他	4	50.0%	25.0%	25.0%
非 製 造 業	小 計	108	17.6%	51.9%	30.6%
	情報通信業	-	-	-	-
	運輸業	15	13.3%	66.7%	20.0%
	建設業	118	18.6%	62.7%	18.6%
	卸売業	10	10.0%	50.0%	40.0%
	小売業	9	11.1%	66.7%	22.2%
	サービス業	36	25.0%	66.7%	8.3%
	小 計	188	18.6%	63.3%	18.1%

本県の業種別の経営状況は、製造業のうち「良い」が最も高い業種は、『その他』の50.0%であり、次いで『木材・木製品』の31.6%、『食料品』『窯業・土石製品』の14.3%である。また、「悪い」が最も高い業種は『印刷・同関連業』の50.0%であり、次いで『木材・木製品』の47.4%、『食料品』の33.3%である。

非製造業について、「良い」が最も高い業種は『サービス業』の25.0%であり、次いで『建設業』の18.6%、『運輸業』の13.3%である。一方、「悪い」が最も高い業種は『卸売業』の40.0%、次いで『小売業』の22.2%、『運輸業』の20.0%である。

本県の過去10年間の経済状況の推移をみると、「良い」と回答した事業所の割合は、令和2年度の9.9%を除くと15%前後の水準で推移している。一方、「悪い」と回答した割合は、令和2年度のピーク時以降減少傾向にあったが、前年度(25.8%)には減少が下げ止まり増加に転じた。しかし、本年度(22.6%)は前年度より3.2ポイント減少し、再び改善傾向にあることが示唆される。

図表8 経営状況(宮崎県の過去10年間の推移)



(2) 主要事業の今後の方針

本県における現在行っている主要事業の今後の方針については、「現状維持」が69.9%と最も高い割合を占め、前年度(65.3%)より4.6ポイント増加している。次いで「強化拡大」が24.7%で前年(30.3%)より5.6ポイント減少、「縮小」は3.7%で前年度(4.1%)より0.4ポイント減少している。

全国と比較すると、本県は「強化拡大」において全国を6.6ポイント下回る一方で(全国31.3%、本県24.7%)、「現状維持」においては7.4ポイント上回っている(全国62.5%、本県69.9%)。また、「縮小」においては1.1ポイント(全国4.8%、本県3.7%)、「廃止」においては0.6ポイント(全国0.9%、本県0.3%)、それぞれ下回っている。

本県の業種別では、製造業は75.9%が「現状維持」を志向しており、「強化拡大」を予定しているのは18.5%に留まっている。これに対し、非製造業は、「現状維持」が66.5%、「強化拡大」を志向する割合は28.2%で、事業拡大に対する意欲が強い傾向にある。

製造業の中でも、『窯業・土石製品』が11.4%と「強化拡大」の割合が最も低くなっている。

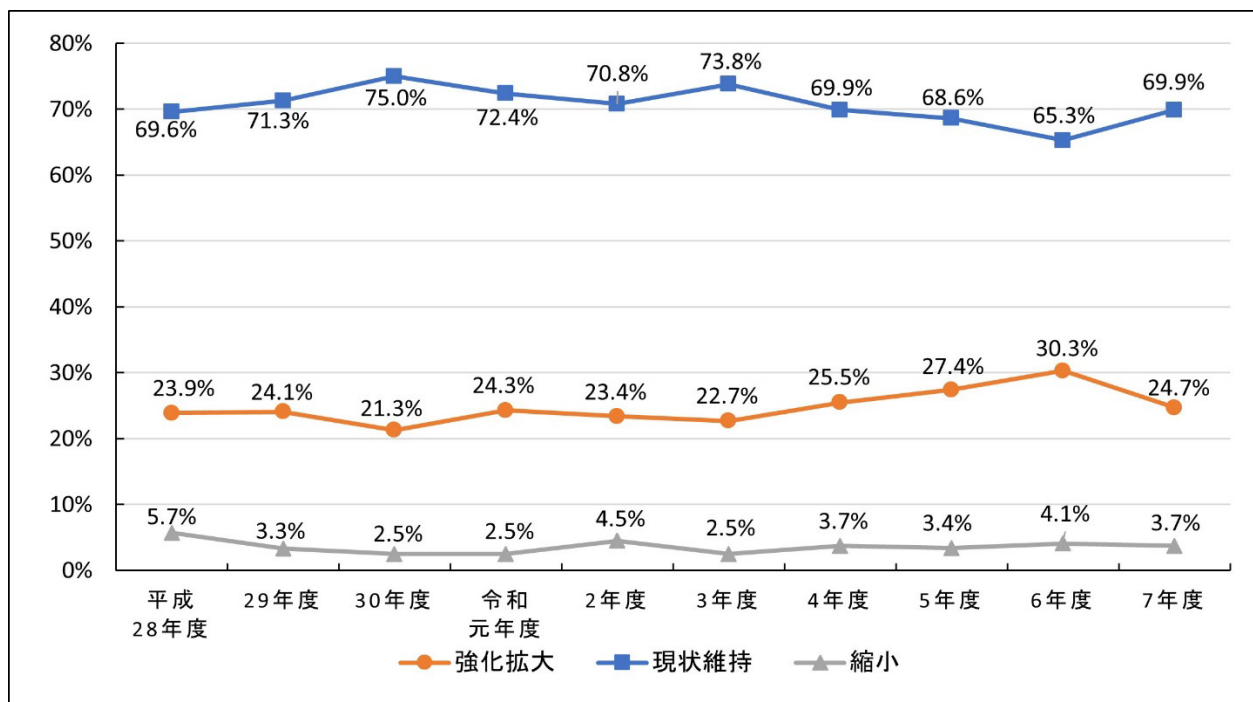
非製造業の中で最も拡大意欲が高いのは『サービス業』の44.4%で、次いで『小売業』の33.3%となっている。

図表9 主要事業の今後の方針(全国・業種別比較)

		事業所数	強化拡大	現状維持	縮小	廃止	その他
全 国		15,278	31.3%	62.5%	4.8%	0.9%	0.4%
宮 崎 県		296	24.7%	69.9%	3.7%	0.3%	1.4%
製 造 業	食料品	21	28.6%	61.9%	4.8%	—	4.8%
	繊維工業	—	—	—	—	—	—
	木材・木製品	19	21.1%	73.7%	—	5.3%	—
	印刷・同関連業	4	25.0%	50.0%	25.0%	—	—
	窯業・土石製品	35	11.4%	85.7%	—	—	2.9%
	化学工業	—	—	—	—	—	—
	金属・同製品	25	16.0%	84.0%	—	—	—
	機械器具	—	—	—	—	—	—
	その他	4	25.0%	50.0%	25.0%	—	—
	小 計	108	18.5%	75.9%	2.8%	0.9%	1.9%
非 製 造 業	情報通信業	—	—	—	—	—	—
	運輸業	15	26.7%	73.3%	—	—	—
	建設業	118	23.7%	72.9%	3.4%	—	—
	卸売業	10	20.0%	50.0%	30.0%	—	—
	小売業	9	33.3%	55.6%	11.1%	—	—
	サービス業	36	44.4%	50.0%	—	—	5.6%
	小 計	188	28.2%	66.5%	4.3%	—	1.1%

本県の過去10年間の主要事業の方針の推移をみると、「現状維持」を志向する割合は概ね70%前後で推移し、事業方針の基盤となっている。しかし、令和3年度以降「現状維持」は減少傾向にあり、反対に「強化拡大」は増加傾向にあった。前年度には「強化拡大」が30.3%と調査期間の最高水準に達したものの、本年度(24.7%)はその拡大傾向が落ち着き、再び過去の平均的な水準に戻った。事業の「縮小」は平成29年度以降、5%未満の水準で推移している。

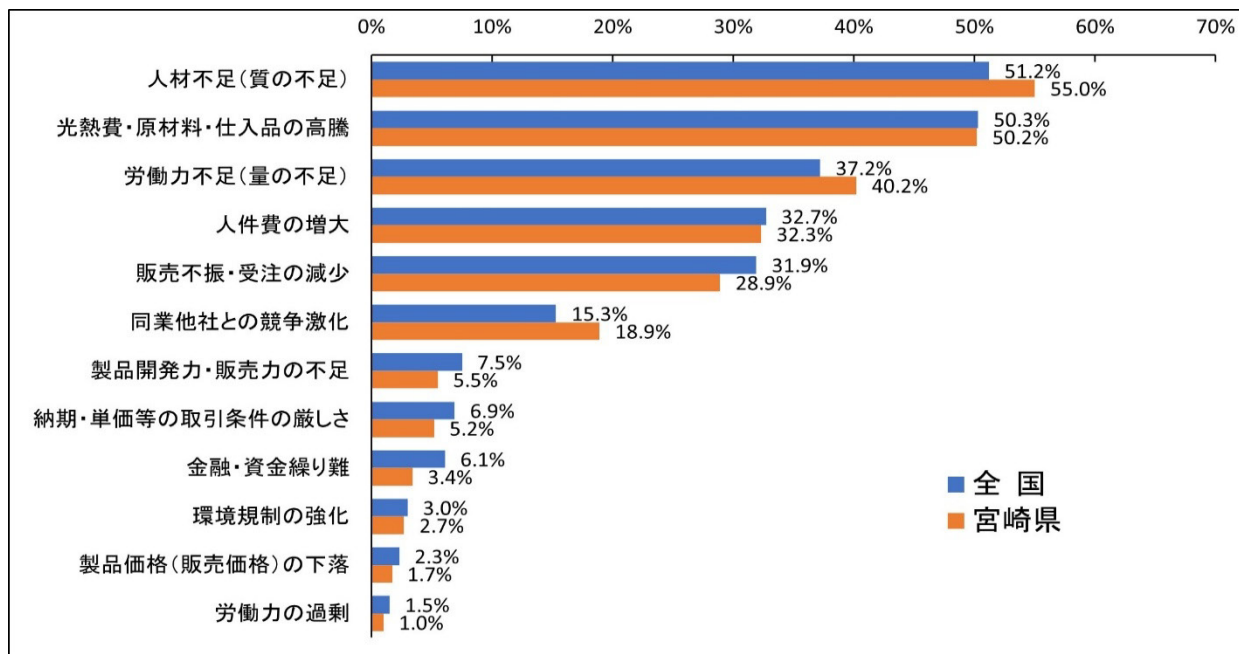
図表10 主要事業の方針(宮崎県の過去10年間の推移)



(3) 経営上の障害(3項目以内複数回答)

経営上の障害について、全国、本県ともに「人材不足(質の不足)」が最も高い(全国 51.2%、本県 55.0%)。次いで「光熱費・原材料・仕入品の高騰」(全国 50.3%、本県 50.2%)、「労働力不足(量の不足)」(全国 37.2%、本県 40.2%)となっている。

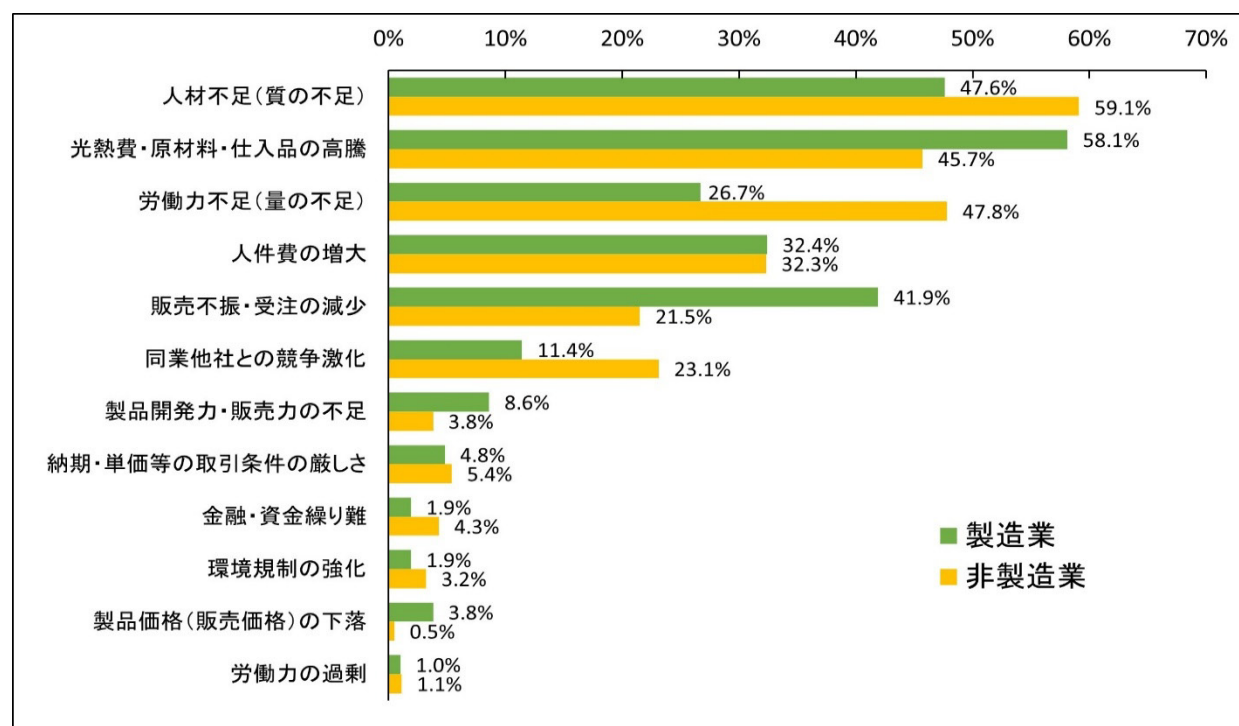
図表11 経営上の障害(全国比較)



本県の業種別では、製造業は「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が 58.1%と最も高く、次いで「人材不足(質の不足)」の 47.6%、「販売不振・受注の減少」の 41.9%となっているのに対し、非製造業は「人材不足(質の不足)」が 59.1%と最も高く、次いで「労働力不足(量の不足)」の 47.8%、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」の 45.7%となっている。

非製造業の課題は、主に労働力の確保に集中している傾向が見受けられる。

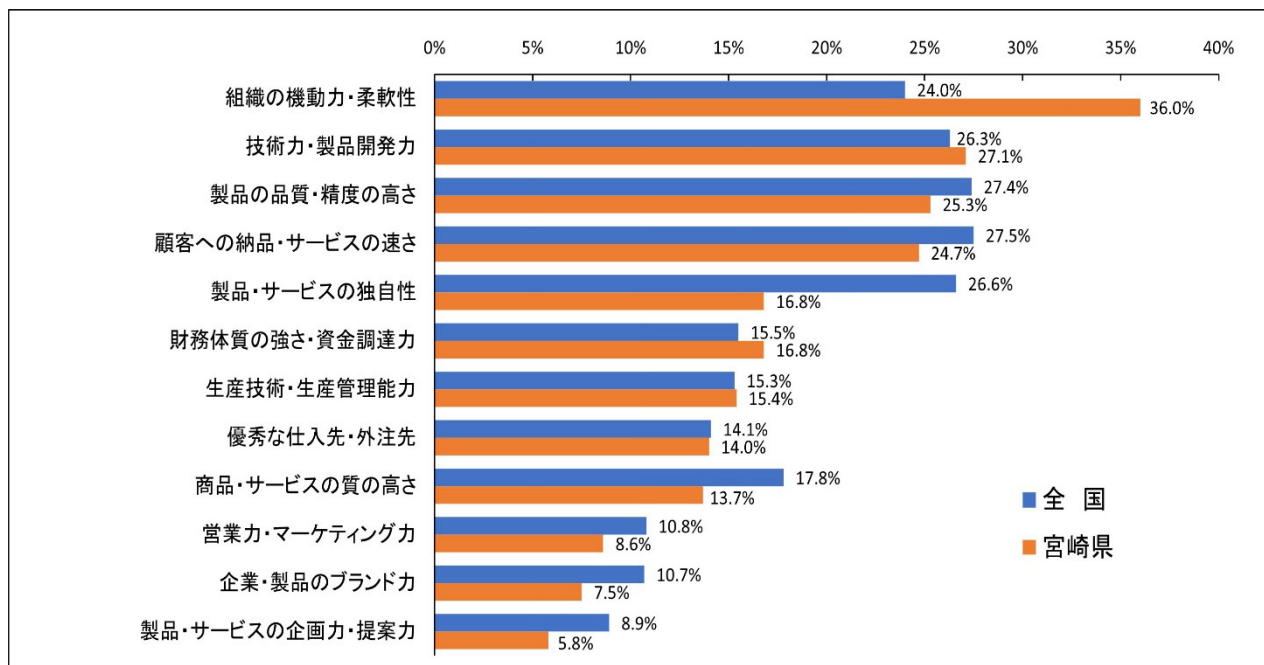
図表12 経営上の障害(宮崎県の業種別比較)



(4) 経営上の強み(3項目以内複数回答)

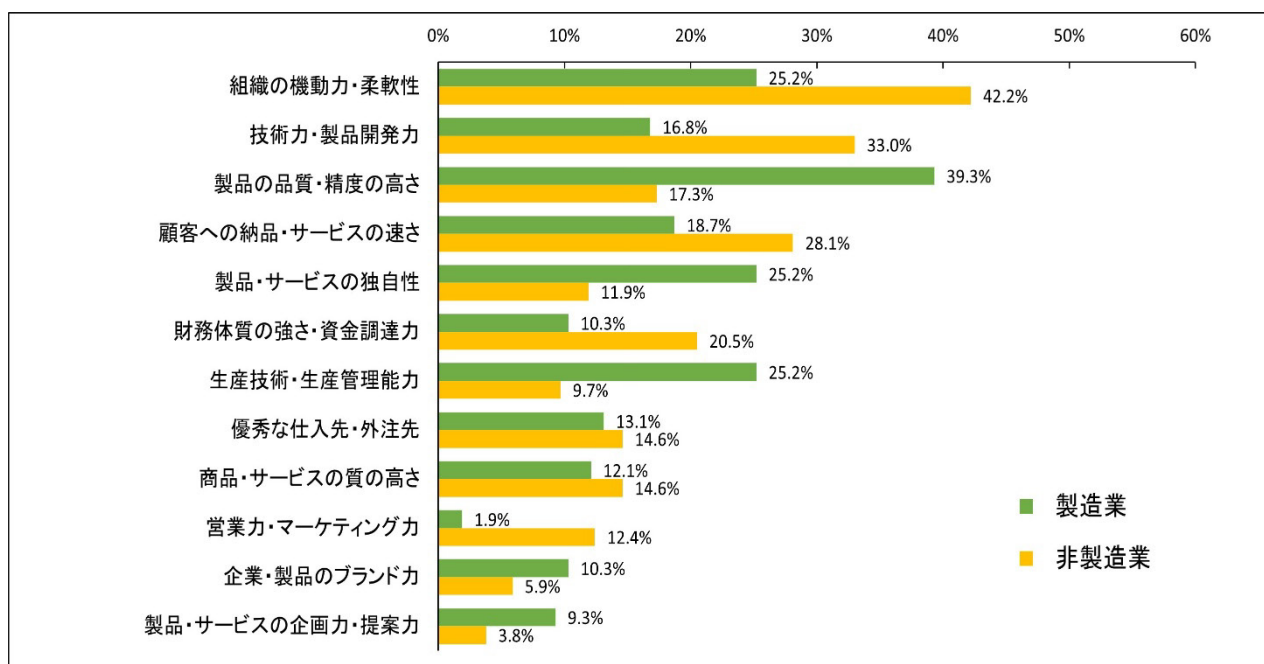
経営上の強みについては、全国では「顧客への納品・サービスの速さ」が27.5%で最も高く、次いで「製品の品質・精度の高さ」の27.4%、「製品・サービスの独自性」の26.6%となっている。これに対し、本県は「組織の機動力・柔軟性」が36.0%と最も高く、次いで「技術力・製品開発力」の27.1%、「製品の品質・精度の高さ」の25.3%となっている。

図表13 経営上の強み(全国比較)



本県の業種別では、製造業は「製品の品質・精度の高さ」が39.3%で最も高く、次いで「組織の機動力・柔軟性」、「製品・サービスの独自性」、「生産技術・生産管理能力」が25.2%で並んでいる。非製造業は「組織の機動力・柔軟性」が42.2%で最も高く、次いで「技術力・製品開発力」の33.0%、「顧客への納品・サービスの速さ」の28.1%となっている。

図表14 経営上の強み(宮崎県の業種別比較)



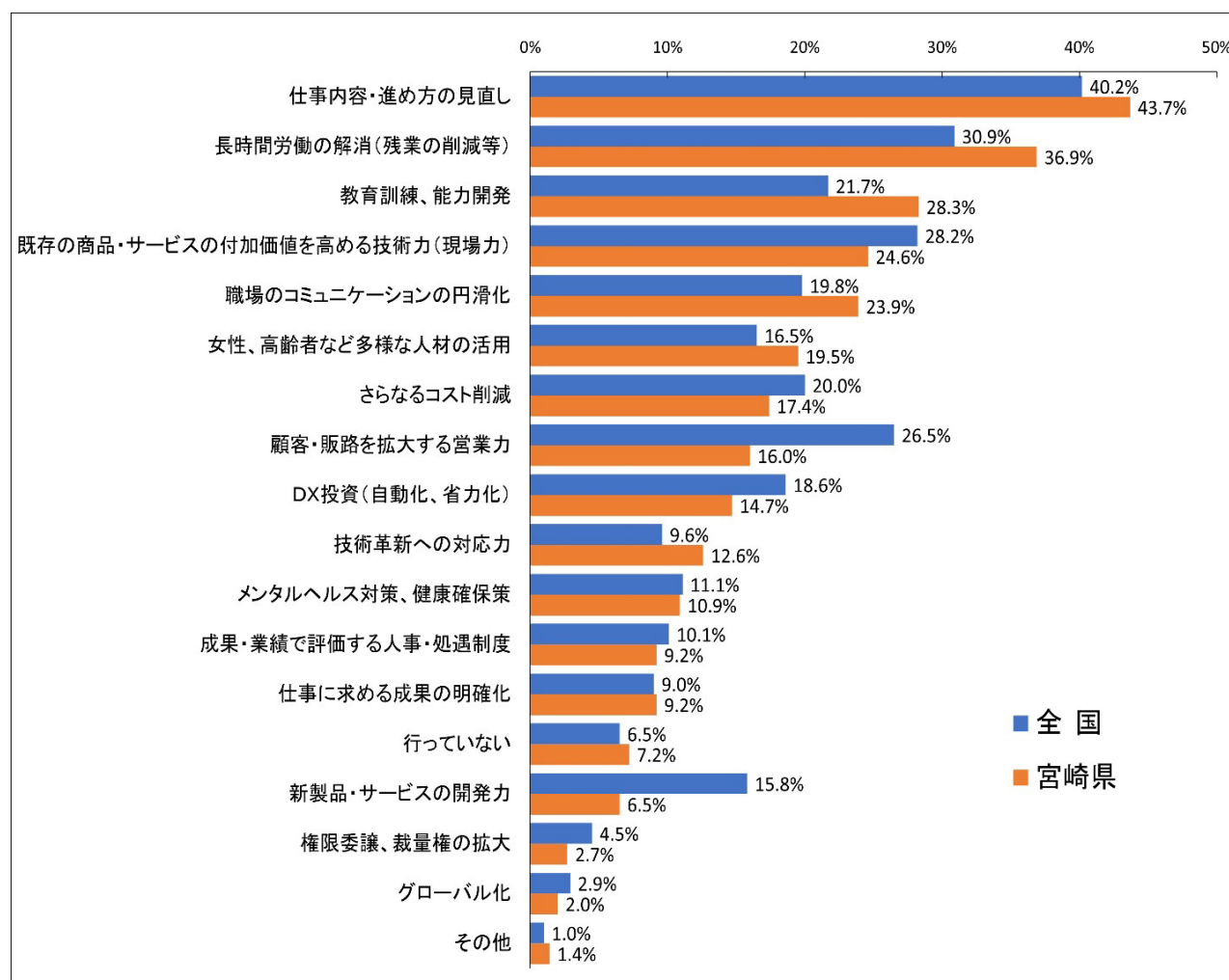
(5) 過去3年間の取組み（複数回答）

労働生産性を高めようとして行った過去3年間の主な取組みとしては、全国、本県ともに「仕事内容・進め方の見直し」（全国40.2%、本県43.7%）が最も高くなっている。

全国との比較において特徴的な点は、本県では「教育訓練、能力開発」（全国21.7%、本県28.3%）、「長時間労働の解消（残業の削減等）」（全国30.9%、本県36.9%）といった人材育成及び労働環境の改善に関連する取組みが、全国より高い水準で行われている状況にある。

一方で、販路拡大や新製品等の開発に関する実施割合は全国を下回る傾向にあり、特に「顧客・販路を拡大する営業力」（全国26.5%、本県16.0%）、「新製品・サービスの開発力」（全国15.8%、本県6.5%）の項目は、大きく下回っている。

図表15 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（全国比較）

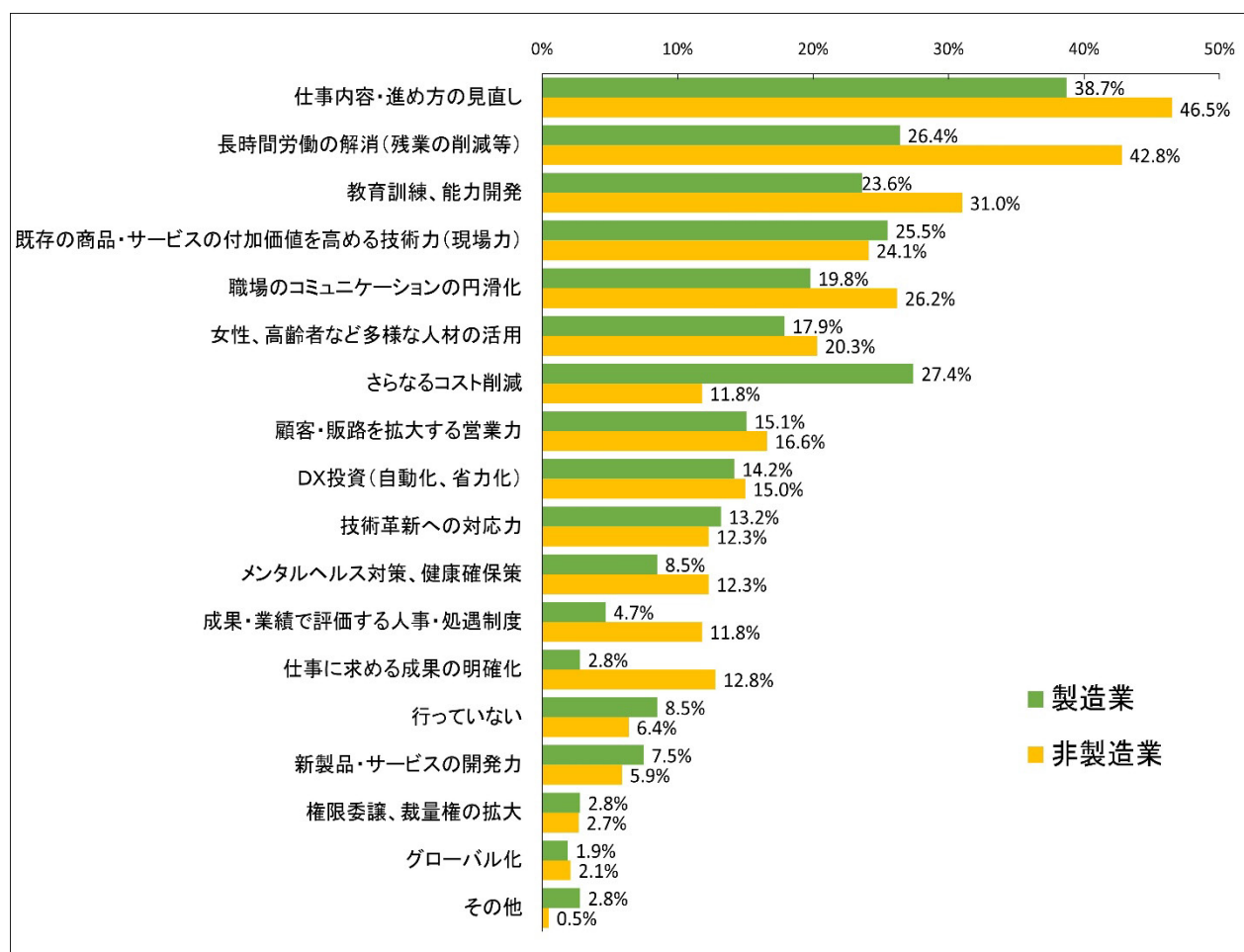


本県の業種別では、製造業、非製造業ともに「仕事内容・進め方の見直し」（製造業 38.7%、非製造業 46.5%）が最も高くなっている。

業種間の傾向として、製造業は「さらなるコスト削減」に注力しており、実施割合は 27.4%であるのに対し、非製造業は 11.8%に留まっている。

一方で、非製造業は人材及び労働環境の改善に重点を置く傾向が強く、特に「長時間労働の解消（残業の削減等）」（製造業 26.4%、非製造業 42.8%）、「教育訓練、能力開発」（製造業 23.6%、非製造業 31.0%）の実施割合は製造業を大きく上回っている。

図表 16 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（宮崎県の業種別比較）

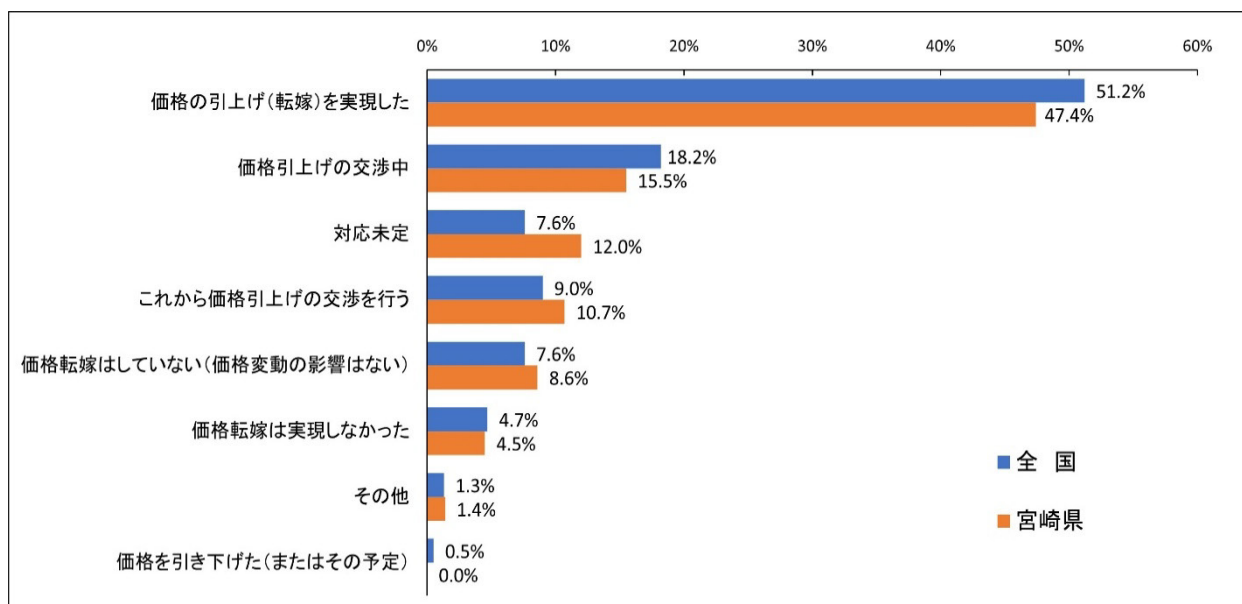


3 1年前と比較した原材料費、人件費アップ等に対する販売価格への転嫁について

(1) 価格転嫁の状況

本県において「価格の引上げ（転嫁）を実現した」事業所は47.4%で、全国（51.2%）を下回っており、価格転嫁の実現度合いが全国に比べて遅れている状況が認められる。また、「対応未定」が12.0%と全国（7.6%）より高く、価格転嫁に対する事業所の判断が定まっていないケースが多いことが課題として挙げられる。

図表 17 価格転嫁の状況(全国比較)



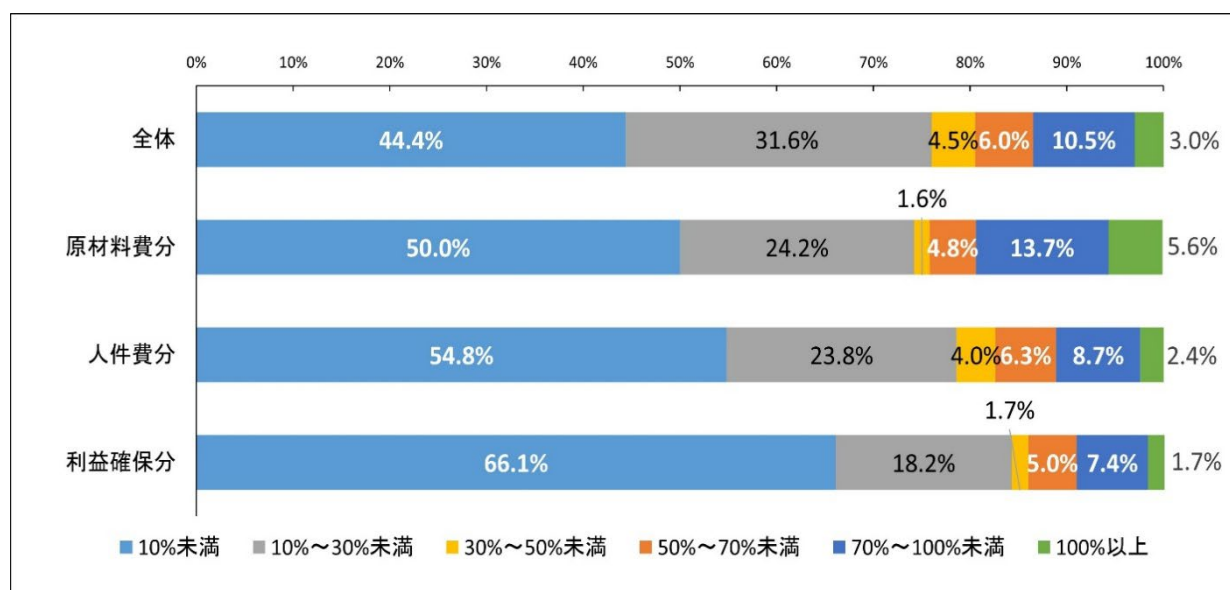
(2) 価格転嫁の内容と転嫁率

本県の価格転嫁の実施状況は、全体的に低水準に留まる傾向が強く、全体の44.4%が「10%未満」の転嫁率であり、「10～30%未満」と合わせると76.0%の事業所が30%未満の転嫁率に留まっている。

転嫁内容別にみると、特に企業が安定した経営を行うための「利益確保分」の転嫁が困難であることが示唆され、66.1%の事業所が10%未満の転嫁率に留まっている。これは、「原材料費分」（50.0%）や「人件費分」（54.8%）と比較して、最も低い転嫁率層の割合が高い状況である。

一方で、70%以上の高転嫁率を実現できている事業所の割合は、「原材料費分」の転嫁において最も高い。「原材料費分」では、70%以上の転嫁率を達成した事業所は合計で19.3%であり、人件費分（11.1%）や利益確保分（9.1%）の割合を上回っている状況である。

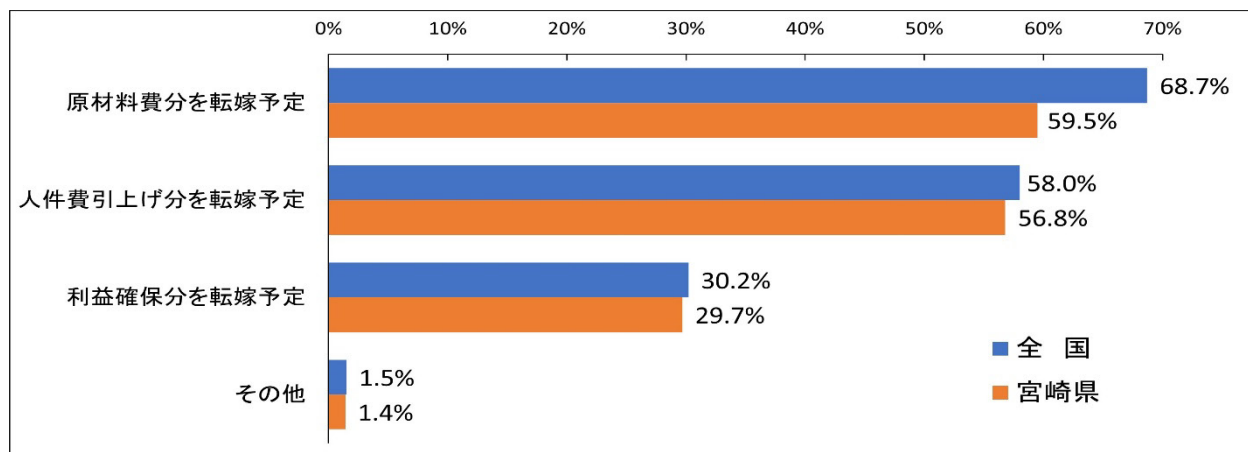
図表 18 価格転嫁の内容と転嫁率(宮崎県)



(3) 価格転嫁予定内容（複数回答）

価格転嫁を予定している事業所は、全国、本県ともに「原材料費分を転嫁予定」が最も高い（全国 68.7%、本県 59.5%）ものの、「人件費引上げ分を転嫁予定」も（全国 58.0%、本県 56.8%）高い水準にあり、今後の人件費上昇への対応を見据えた動きが見られる。

図表 19 価格転嫁予定内容（全国比較）



4 従業員の労働時間について（パートタイマーなど短時間労働者を除く）

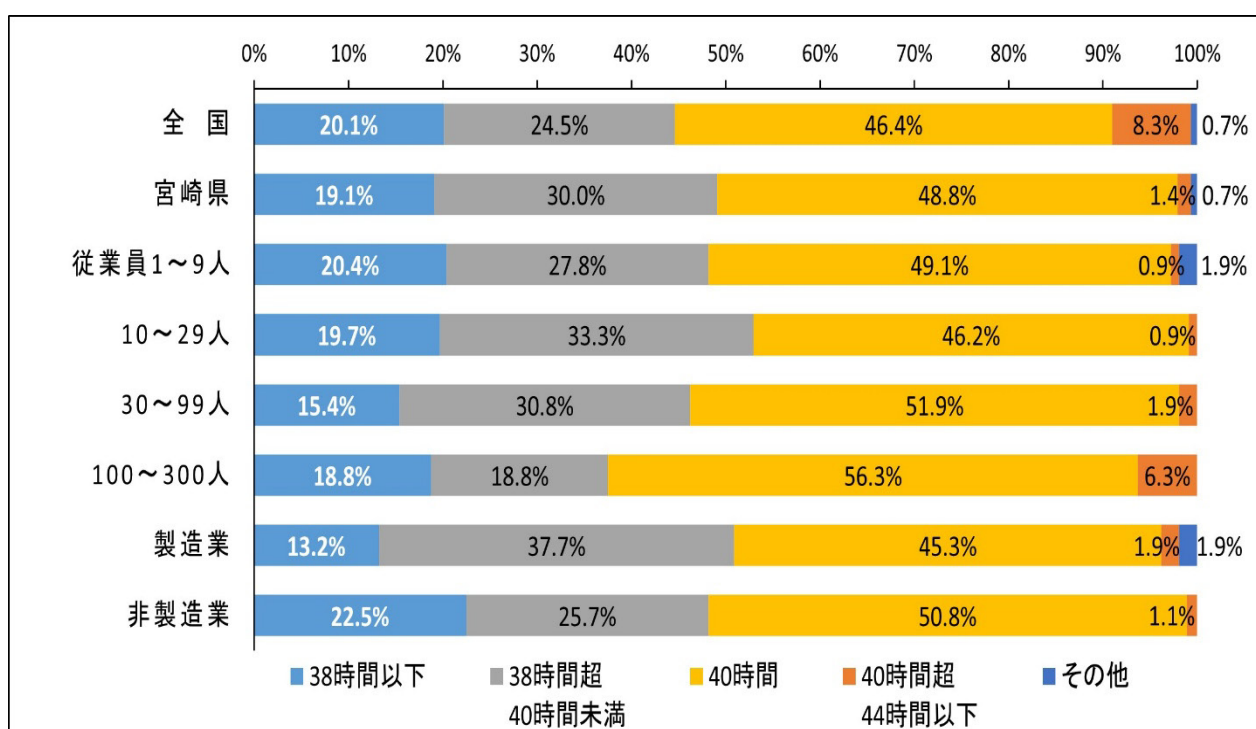
(1) 週所定労働時間

本県の週所定労働時間は、「40 時間」が 48.8%で最も高く、次いで「38 時間超 40 時間未満」が 30.0%、「38 時間以下」が 19.1%となっている。特に注目すべきは、労働基準法で規定される「週 40 時間以下」の事業所が全体の 97.9%に達しており、前年度（89.8%）と比較して 8.1 ポイントの大幅な増加であり、県内中小企業において労働時間の適正化、すなわち法定労働時間の遵守または短縮化が急速に進展していることが窺える。

本県の規模別では、「40 時間以下」と回答した割合は、従業員が「10～29 人」が 99.2%と最も高く、次いで「30～99 人」が 98.1%、「1～9 人」が 97.3%、最も規模が大きい「100～300 人」が 93.9%となっている。

本県の業種別では、非製造業は 99%が「40 時間以下」であり、製造業（96.2%）より 2.8 ポイント高い。

図表20 従業員の週所定労働時間



「所定労働時間」とは

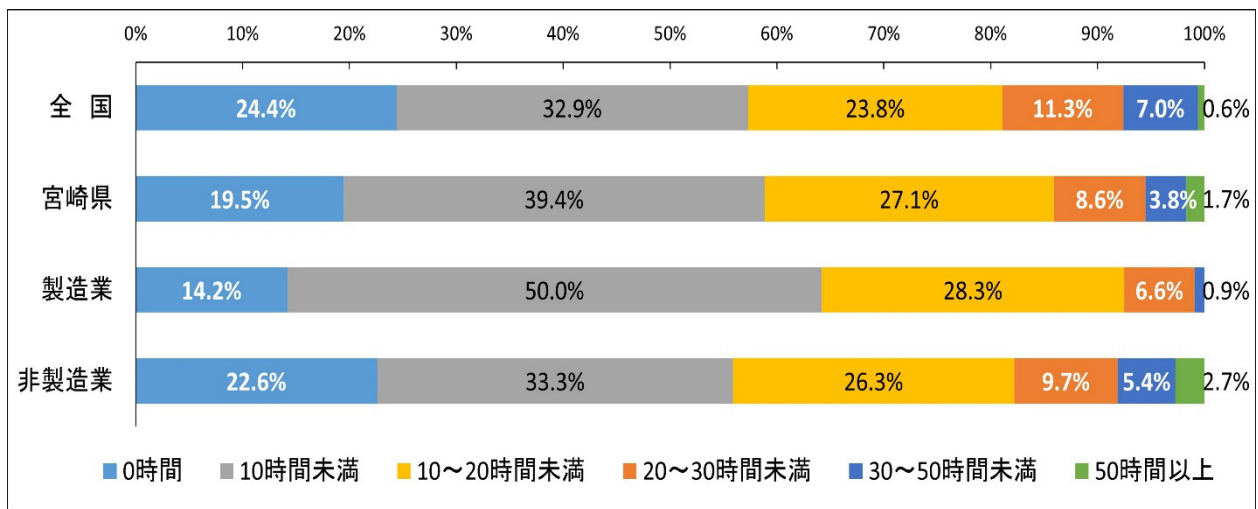
就業規則等に定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた時間。
現在、労働基準法で週所定労働時間40時間超44時間以下が認められているのは、10人未満の商業・サービス業等の特例事業所のみである。

(2) 月平均残業時間

本県の従業員1人当たりの月平均残業時間は、「10時間未満」が39.4%と最も高く、次いで「10～20時間未満」の27.1%、「0時間」の19.5%となっており、残業時間は全体的に低く抑えられている傾向が見られる。

本県の業種別では、製造業の平均残業時間は7.67時間、非製造業は9.88時間と低い水準にあるが、非製造業の運輸業は平均39.71時間と突出して高く、他業種との間で大きな差があり、運輸業における労働負荷の高さが際立っている。

図表21 月平均残業時間(従業員1人当たり)



図表22 月平均残業時間(従業員1人当たり・宮崎県の業種別内訳)

	事業所数	0時間	10時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～50時間未満	50時間以上	平均残業時間(時間)
製造業	食料品	20	25.0%	55.0%	20.0%	-	-	5.65
	繊維工業	-	-	-	-	-	-	-
	木材・木製品	18	27.8%	38.9%	11.1%	16.7%	5.6%	8.72
	印刷・同関連	4	25.0%	50.0%	25.0%	-	-	4.00
	窯業・土石製品	35	5.7%	54.3%	40.0%	-	-	7.54
	化学工業	-	-	-	-	-	-	-
	金属・同製品	25	4.0%	48.0%	32.0%	16.0%	-	9.76
	機械器具	-	-	-	-	-	-	-
	その他	4	25.0%	50.0%	25.0%	-	-	4.75
	小計	106	14.2%	50.0%	28.3%	6.6%	0.9%	7.67
非製造業	情報通信業	-	-	-	-	-	-	-
	運輸業	14	-	7.1%	-	28.6%	28.6%	39.71
	建設業	117	23.1%	38.5%	29.1%	7.7%	1.7%	6.68
	卸売業	10	20.0%	40.0%	40.0%	-	-	6.00
	小売業	9	33.3%	22.2%	22.2%	11.1%	11.1%	9.56
	サービス業	36	27.8%	27.8%	25.0%	11.1%	8.3%	9.83
	小計	186	22.6%	33.3%	26.3%	9.7%	5.4%	9.88

5 従業員の有給休暇について

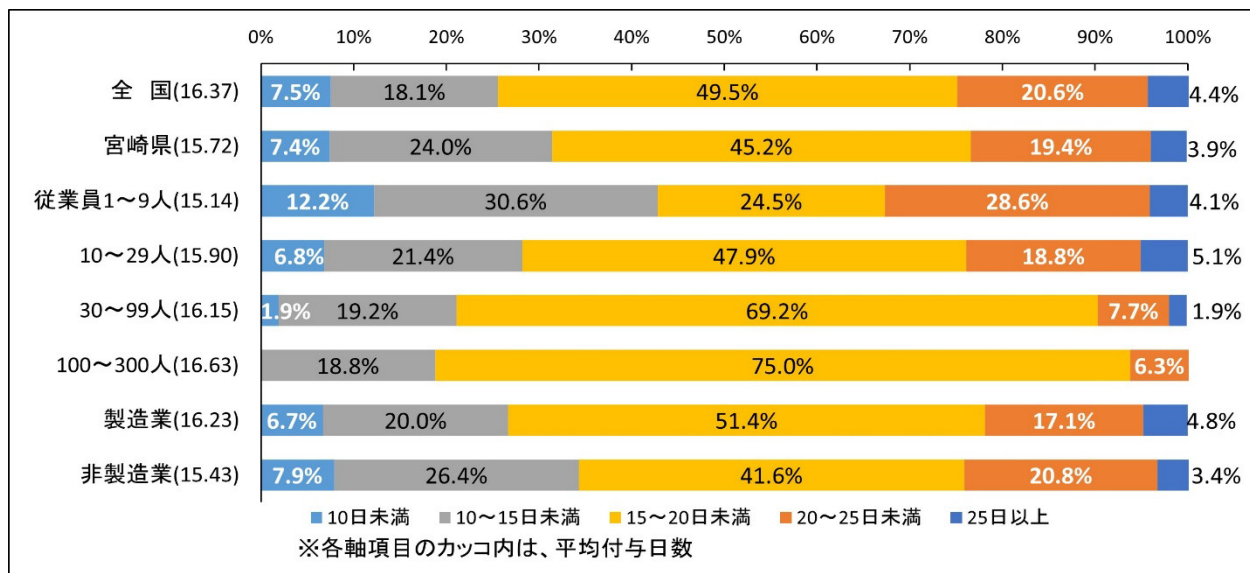
(1) 年次有給休暇の平均付与日数（前年度からの繰越分を除く、当年付与分のみ）

本県の年次有給休暇の平均付与日数は15.72日であり、全国の16.37日を0.65日下回っている。

本県の規模別では、従業員が「100～300人」が16.63日で最も多く、「1～9人」が15.14日で最も少なく、その差は1.49日である。大企業ほど付与日数が多い傾向が見られる。

本県の業種別では、製造業が16.23日、非製造業が15.43日と、製造業が0.80日上回っている。

図表23 年次有給休暇の平均付与日数(従業員1人当たり)



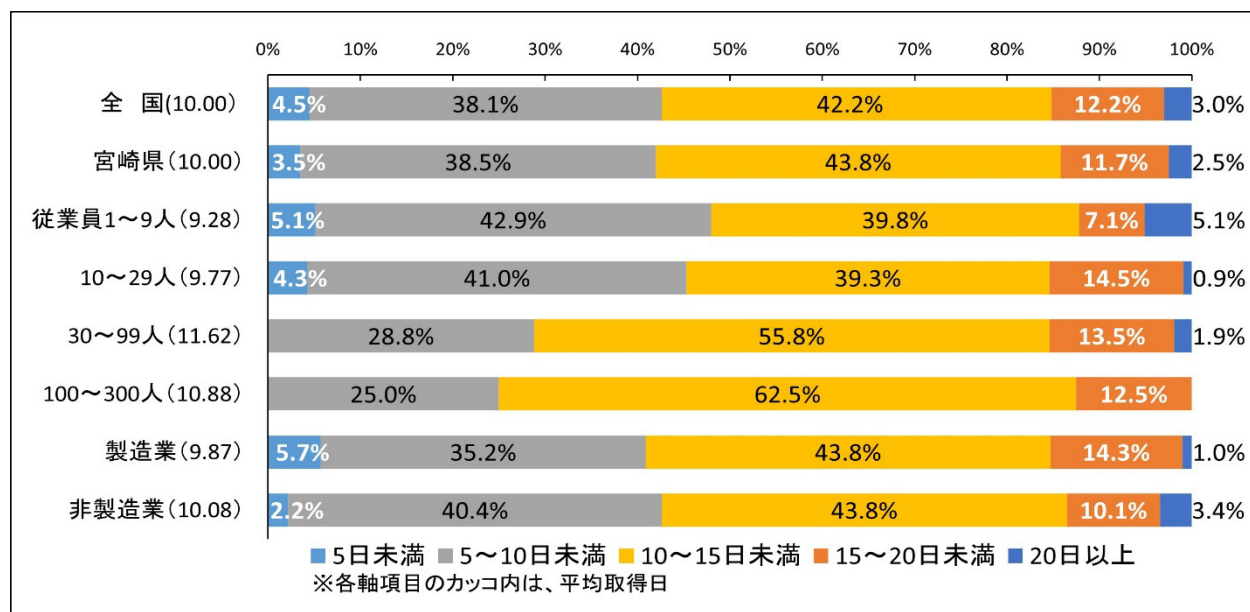
(2) 年次有給休暇の平均取得日数

本県の年次有給休暇の平均取得日数は10日であり、全国平均と一致する結果となった。

本県の規模別では、従業員が「30～99人」が11.62日と最も高く、他の規模を大きく上回っている。これは、当該規模の事業所において、有給休暇の取得促進または計画的付与が特に進んでいることを示唆している。一方、最も取得日数が少ないのは「1～9人」の事業所（9.28日）であり、小規模事業所では労働力の代替が難しく、年休取得が進みにくい構造が背景にあると推察される。

取得日数の分布では、全体の43.8%の事業所が「10～15日未満」の範囲で取得しており、次いで「5～10日未満」が38.5%と、約8割の事業所が5日から15日未満の範囲で取得している。有給休暇が付与日数（平均15.72日）に対して比較的高い割合で消化されている様子が見られる。

図表24 年次有給休暇の平均取得日数(従業員1人当たり)

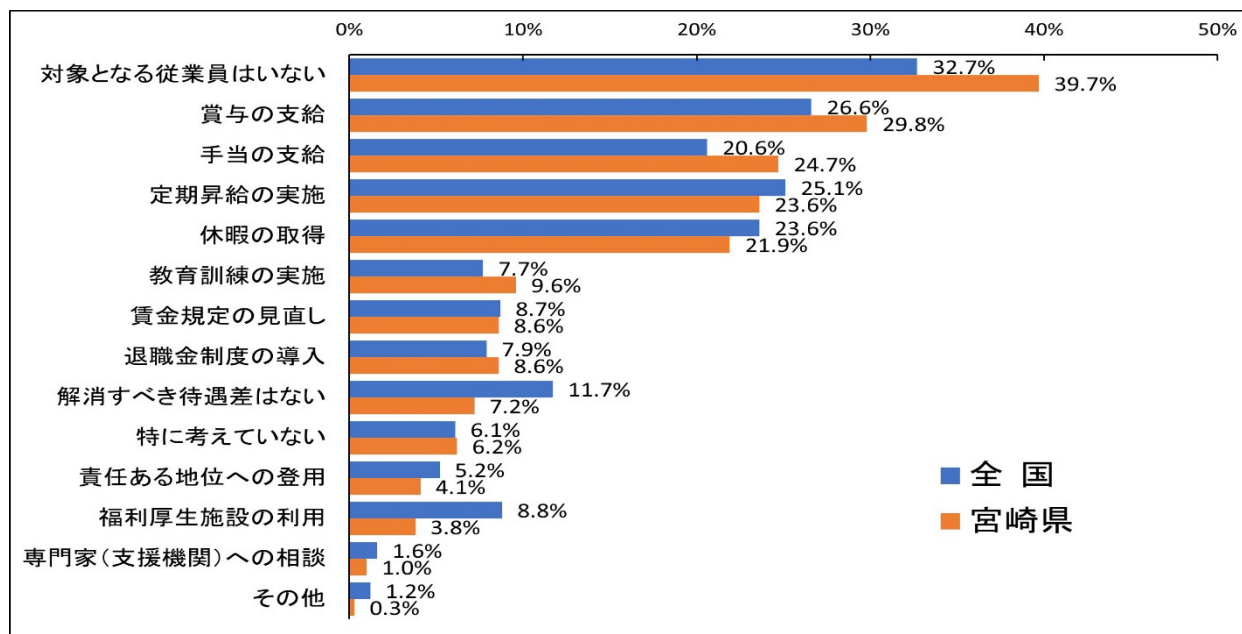


6 同一労働同一賃金への対応について

(1) 同一労働同一賃金対応状況（複数回答）

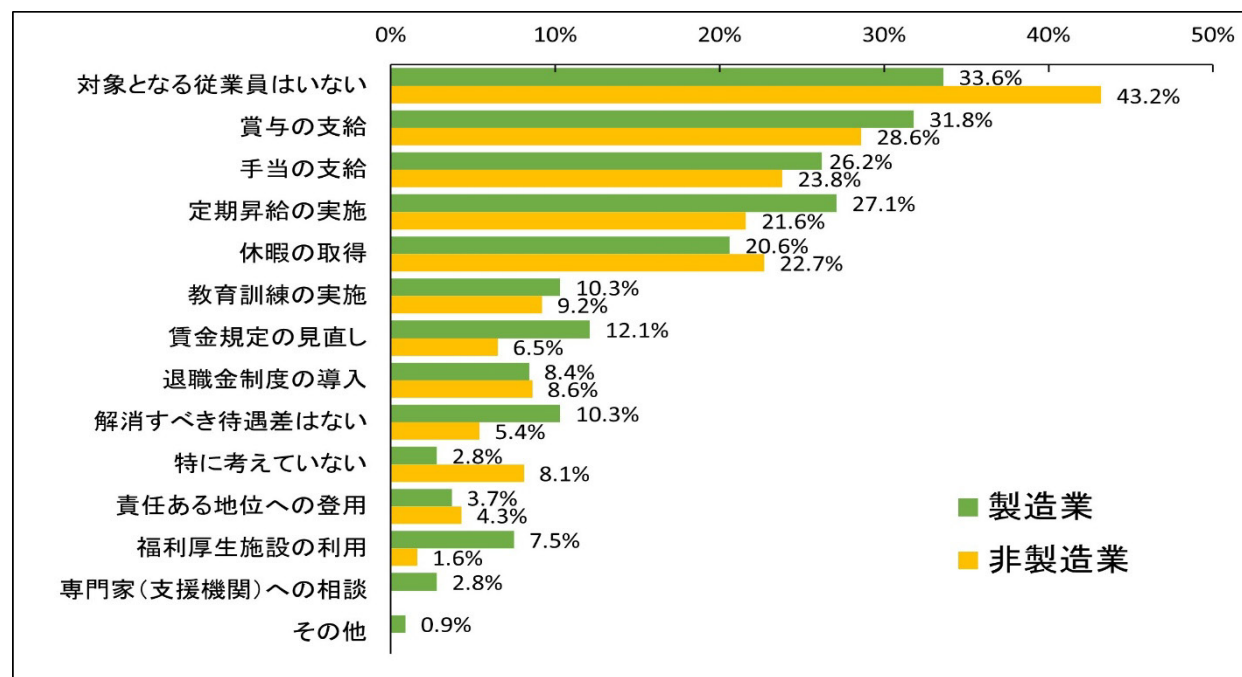
格差解消への取組みについて、全国では「賞与の支給」が26.6%で最も高く、次いで「定期昇給の実施」の25.1%、「休暇の取得」の23.6%となっている。これに対し、本県は「賞与の支給」が29.8%と最も高く、次いで「手当の支給」の24.7%、「定期昇給の実施」の23.6%となっている。

図表25 同一労働同一賃金への対応（全国比較）



本県の業種別の格差解消への取組みについては、製造業では「賞与の支給」が31.8%で最も高く、次いで「定期昇給の実施」の27.1%、「手当の支給」の26.2%となっている。これに対し、非製造業は「賞与の支給」が28.6%と最も高く、次いで「手当の支給」の23.8%、「休暇の取得」の22.7%となっている。特に注目すべきは、非製造業において「解消すべき待遇差はない」が5.4%と製造業（10.3%）より大きく下回っており、「特に考えていない」が8.1%と製造業（2.8%）より大きく上回っていることは、制度対応の必要性を認識していないか、対応の優先度が低い事業所が多いという課題があると思われる。

図表26 同一労働同一賃金への対応（宮崎県の業種別比較）



7 新規学卒者の採用について

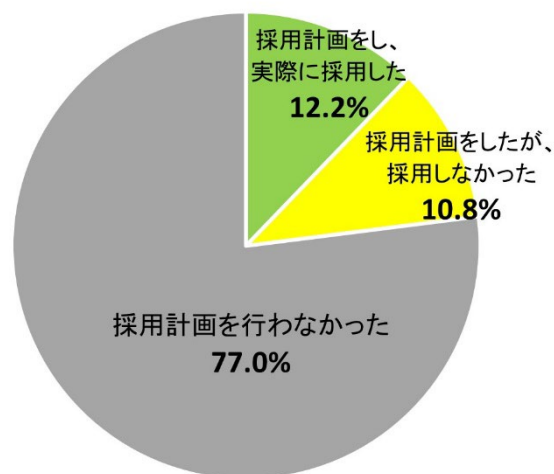
(1) 新規学卒者採用計画の有無

本県の令和7年3月新規学卒者の採用について、「採用計画をし、実際に採用した」と回答した事業者は12.2%であり、「採用計画をしたが、採用しなかった」と回答した事業者は10.8%である。一方、「採用計画を行わなかった」と回答した事業所は77.0%と大半を占めており、新卒採用に消極的な事業所が多い。

本県の規模別では、事業所の規模が大きくなるほど「採用計画をし、実際に採用した」と回答した割合が高い。

本県の業種別では、製造業、非製造業ともに「採用計画を行わなかった」と回答した割合が、全国の72.7%を上回っている。

図表 27 新規学卒者の採用計画（宮崎県）



図表 28 新規学卒者の採用計画と採用の有無

	事業所数	採用計画をし、実際に採用した	採用計画をしたが、採用しなかった	採用計画を行わなかった
全 国	15,107	14.1%	13.2%	72.7%
宮崎県	296	12.2%	10.8%	77.0%
従業員1～9人	110	2.7%	3.6%	93.6%
10～29人	118	9.3%	11.9%	78.8%
30～99人	52	25.0%	21.2%	53.8%
100～300人	16	56.3%	18.8%	25.0%
製造業	108	8.3%	8.3%	83.3%
非製造業	188	14.4%	12.2%	73.4%

(2) 新規学卒者の採用予定と実績

本県の令和7年3月新規学卒者の採用予定人数と実績人数を学歴・系統別でみると、採用実績の充足率には大きな差が見られる。技術系では、採用実績人数は高校卒が33人（充足率36.7%）で最も多いものの、専門学校卒の充足率は10.0%、大学卒の充足率は20.7%と低く、特に高度な技術系人材の確保が困難な状況にあることが窺える。事務系では、採用実績人数は高校卒が11人（充足率61.1%）と高い充足率を確保している。しかし、大学卒の充足率は27.3%に留まり、特に非製造業における大学卒事務系の充足率は25.0%と低い。

図表 29 新規学卒者の採用予定と実績（技術系）

	高校卒				専門学校卒				短大卒(含高専)				大学卒			
	事業所数	採用計画 人数(人)	採用実績 人数(人)	充足率 (%)	事業所数	採用計画 人数(人)	採用実績 人数(人)	充足率 (%)	事業所数	採用計画 人数(人)	採用実績 人数(人)	充足率 (%)	事業所数	採用計画 人数(人)	採用実績 人数(人)	充足率 (%)
全 国	2,699	6,267	1,917	30.6	958	1,664	551	33.1	539	864	141	16.3	1,241	2,489	833	33.5
宮崎県	46	90	33	36.7	14	20	2	10.0	7	9	2	22.2	21	29	6	20.7
従業員1～9人	3	4	1	25.0	2	2	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-
10～29人	16	24	8	33.3	7	10	-	-	3	3	-	-	6	6	1	16.7
30～99人	18	38	11	28.9	3	4	1	25.0	2	3	-	-	9	13	4	30.8
100～300人	9	24	13	54.2	2	4	1	25.0	1	2	2	100.0	5	9	1	11.1
製造業	12	21	9	42.9	2	3	-	-	2	3	2	66.7	4	5	3	60.0
非製造業	34	69	24	34.8	12	17	2	11.8	5	6	-	-	17	24	3	12.5

図表30 新規学卒者の採用予定と実績(事務系)

	高校卒				専門学校卒				短大卒(含高専)				大学卒			
	事業所数	採用計画 人数(人)	採用実績 人数(人)	充足率 (%)	事業所数	採用計画 人数(人)	採用実績 人数(人)	充足率 (%)	事業所数	採用計画 人数(人)	採用実績 人数(人)	充足率 (%)	事業所数	採用計画 人数(人)	採用実績 人数(人)	充足率 (%)
全 国	617	1,227	575	46.9	205	331	160	48.3	160	249	79	31.7	680	1,410	772	54.8
宮崎県	10	18	11	61.1	1	1	1	100.0	-	-	-	-	8	11	3	27.3
従業員1~9人	1	1	1	100.0	1	1	1	100.0	-	-	-	-	2	3	1	33.3
10~29人	5	7	4	57.1	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	-	-
30~99人	1	1	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	2	66.7
100~300人	3	9	5	55.6	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-
製造業	3	4	3	75.0	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	1	33.3
非製造業	7	14	8	57.1	1	1	1	100.0	-	-	-	-	5	8	2	25.0

(3) 新規学卒者の初任給

① 高校卒

本県の高校卒業者の平均初任給(単純平均)は、技術系187,966円、事務系180,663円で、技術系の方が7,303円高くなっている。

② 専門学校卒

本県の専門学校卒業者の平均初任給(単純平均)は、技術系234,215円、事務系185,000円で、技術系の方が49,215円高くなっている。

③ 短大(含高専)卒

本県の短大(含高専)卒業者の平均初任給(単純平均)は、技術系193,000円となっている。

④ 大学卒

本県の大学卒業者の平均初任給(単純平均)は、技術系210,830円、事務系215,333円で、事務系の方が4,503円高くなっている。

⑤ 全国との比較

本県の高校卒(技術系 187,966 円、事務系 180,663 円)及び大学卒(技術系 210,830 円、事務系 215,333 円)のいずれも、本県は全国平均を下回っている(※単独回答は除外)。

一方、本県の専門学校卒技術系の初任給(234,215 円)は全国(201,527 円)の116.2%となっており、この層においては、全国を大きく上回る高水準の初任給を設定し、人材確保を図っている事業所が存在するようである。

図表 31 新規学卒者の初任給 技術系(単純平均)

	高校卒			専門学校卒			短大卒(含高専)			大学卒		
	事業所数	初任給 (円)	格差 (%)	事業所数	初任給 (円)	格差 (%)	事業所数	初任給 (円)	格差 (%)	事業所数	初任給 (円)	格差 (%)
全 国	1,067	189,520	100.0	338	201,527	100.0	101	202,104	100.0	443	220,956	100.0
宮崎県	20	187,966	99.2	2	234,215	116.2	1	193,000	95.5	5	210,830	95.4
従業員1~9人	1	200,000	103.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10~29人	6	194,490	101.3	-	-	-	-	-	-	1	200,000	93.5
30~99人	6	173,818	91.3	1	233,300	115.7	-	-	-	3	213,050	96.1
100~300人	7	192,781	103.2	1	235,130	116.4	1	193,000	92.5	1	215,000	96.7
製造業	5	174,957	94.5	-	-	-	1	193,000	96.1	2	197,825	91.4
非製造業	15	192,302	98.6	2	234,215	113.6	-	-	-	3	219,500	97.3

図表 32 新規学卒者の初任給 事務系(単純平均)

	高校卒			専門学校卒			短大卒(含高専)			大学卒		
	事業所数	初任給 (円)	格差 (%)	事業所数	初任給 (円)	格差 (%)	事業所数	初任給 (円)	格差 (%)	事業所数	初任給 (円)	格差 (%)
全 国	307	184,149	100.0	104	197,489	100.0	59	197,876	100.0	385	217,945	100.0
宮崎県	8	180,663	98.1	1	185,000	93.7	-	-	-	3	215,333	98.8
従業員1～9人	1	185,000	99.7	1	185,000	105.4	-	-	-	1	240,000	105.1
10～29人	3	181,100	96.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30～99人	1	192,000	104.4	-	-	-	-	-	-	2	203,000	92.5
100～300人	3	175,000	95.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
製造業	2	169,150	93.1	-	-	-	-	-	-	1	220,000	101.0
非製造業	6	184,500	99.1	1	185,000	93.3	-	-	-	2	213,000	97.7

8 中途採用について

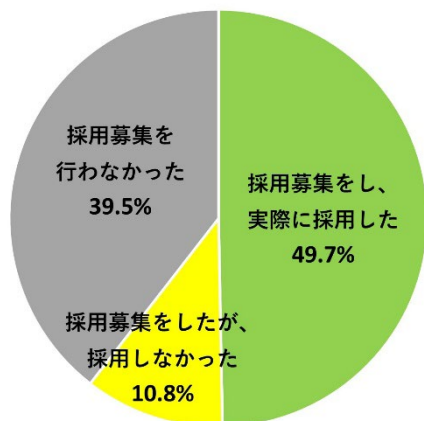
(1) 中途採用者募集計画の有無

本県で令和6年度に中途採用者の「採用募集をした」と回答した事業者は60.5%、そのうち「採用募集をし、実際に採用した」と回答した事業所は49.7%であった。一方、「採用募集を行わなかった」と回答した事業所は39.5%であった。

本県の規模別では、事業所の規模が大きくなるほど「実際に採用した」と回答した割合が高い。

本県の業種別では、「採用募集をし、実際に採用した」と回答した割合が製造業56.5%、非製造業が45.7%であり、製造業が10.8ポイント高い。

図表33 中途採用者の募集(宮崎県)



図表34 中途採用者の募集と採用の有無

	事業所数	採用募集をし、実際に採用した	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
全 国	15,220	48.6%	12.1%	39.2%
宮崎県	296	49.7%	10.8%	39.5%
従業員1～9人	110	25.5%	13.6%	60.9%
10～29人	118	53.4%	11.9%	34.7%
30～99人	52	76.9%	5.8%	17.3%
100～300人	16	100.0%	-	-
製造業	108	56.5%	9.3%	34.3%
非製造業	188	45.7%	11.7%	42.6%

(2) 中途採用者の採用充足状況

令和6年度の中途採用者の採用充足状況について、本県の充足率は79.7%、平均採用人数3.53人である。これは全国の充足率77.8%、平均採用人数2.92人と比較して高い水準にある。

本県の規模別では、事業所規模が大きくなるほど採用の充足度が高まる傾向が見受けられる。特に従業員が「100～300人」規模の事業所では充足率が89.4%と最も高く、計画達成度が非常に高い。一方で、最も小規模な「1～9人」の事業所では充足率が57.8%と全区分で最も低く、採用計画の達成が困難な状況にあることが窺える。

本県の業種別では、充足率は製造業が81.3%、非製造業が78.5%であり、製造業が2.8ポイント高い。

図表 35 中途採用者の採用充足状況

	事業所数	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
宮 崎 県	175	774	617	79.7	3.53
従業員1～9人	41	64	37	57.8	0.90
10～29人	76	188	133	70.7	1.75
30～99人	42	174	136	78.2	3.24
100～300人	16	348	311	89.4	19.44
製造業	69	336	273	81.3	3.96
非製造業	106	438	344	78.5	3.25

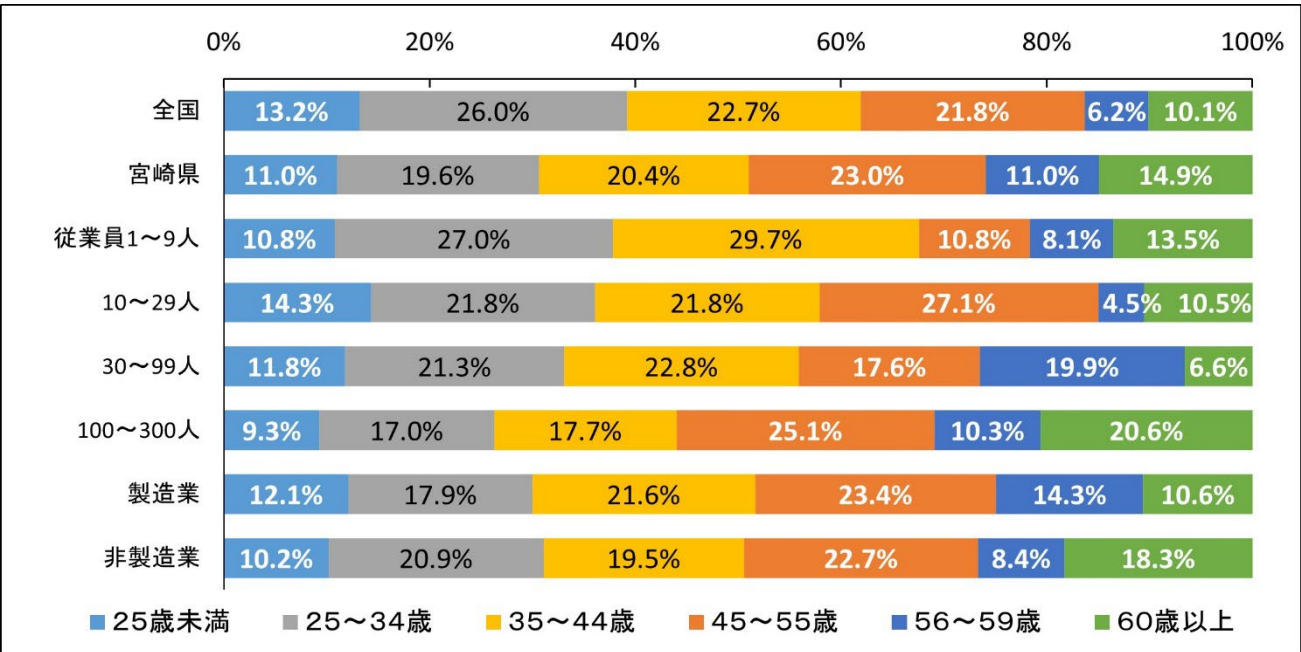
(3) 中途採用者の年齢層

本県の中途採用において、最も多く採用されている年齢層は「45 歳～55 歳」の 23.0%で、次いで「35 歳～44 歳」の 20.4%、「25 歳～34 歳」の 19.6%となっている。全国の傾向と比較して、56 歳以上の高齢層「56～59 歳」が 11.0%、「60 歳以上」が 14.9%で、採用割合が高い傾向が見受けられる。一方、全国では「25 歳～34 歳」(26.0%) の採用が最も多いようである。

本県の規模別では、規模が小さい事業所（1～9 人）では、「35 歳～44 歳」（29.7%）や「25 歳～34 歳」（27.0%）といった比較的若い中核年齢層の採用が中心となっているようである。また、規模が大きい事業所（100～300 人）では、「45 歳～55 歳」（25.1%）の採用が最も多いが、「60 歳以上」（20.6%）の採用も高い割合を占めていることが認められる。

本県の業種別では、製造業と非製造業のいずれも「45 歳～55 歳」の採用割合が最も高い。非製造業は「60 歳以上」（18.3%）の採用割合が製造業（10.6%）よりも顕著に高く、高齢者の採用に積極的である可能性が示唆される。

図表 36 中途採用者の年齢



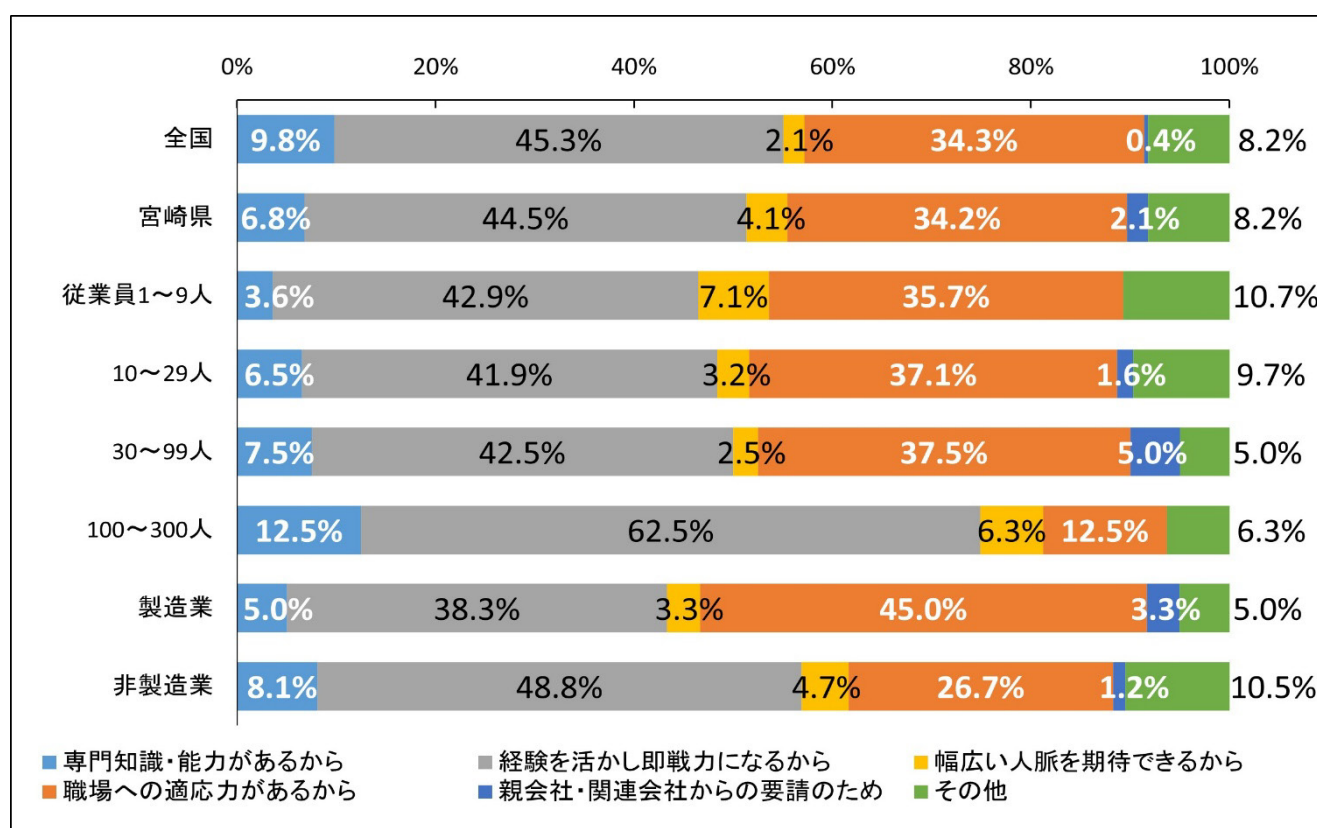
(4) 中途採用時の重視項目

中途採用において、重視された項目は、全国、本県ともに「経験を活かし即戦力になるから」が最も高い（全国 45.3%、本県 44.5%）。次いで「職場への適応力があるから」（全国 34.3%、本県 34.2%）となっている。

本県の規模別では、事業所の規模が大きくなるほど、即戦力性を求める傾向が強まることが示唆される。特に、従業員が「100～300 人」の事業所では、「経験を活かし即戦力になるから」が 62.5%と突出して高く、この規模の事業所が即戦力化を重視している可能性が高いと推測される。一方、事業規模が小さい「1～9 人」の事業所においては、「幅広い人脈を期待できるから」が 7.1%と他の規模より比較的高い割合で重視されているようである。

本県の業種別では、製造業が「職場への適応力があるから」を 45.0%と最も重視しているのに対し、非製造業は「経験を活かし即戦力になるから」（48.8%）を最も重視しており、業種によって求める人材像に違いが見受けられる。

図表 37 中途採用時の重視項目



9 賃金改定について

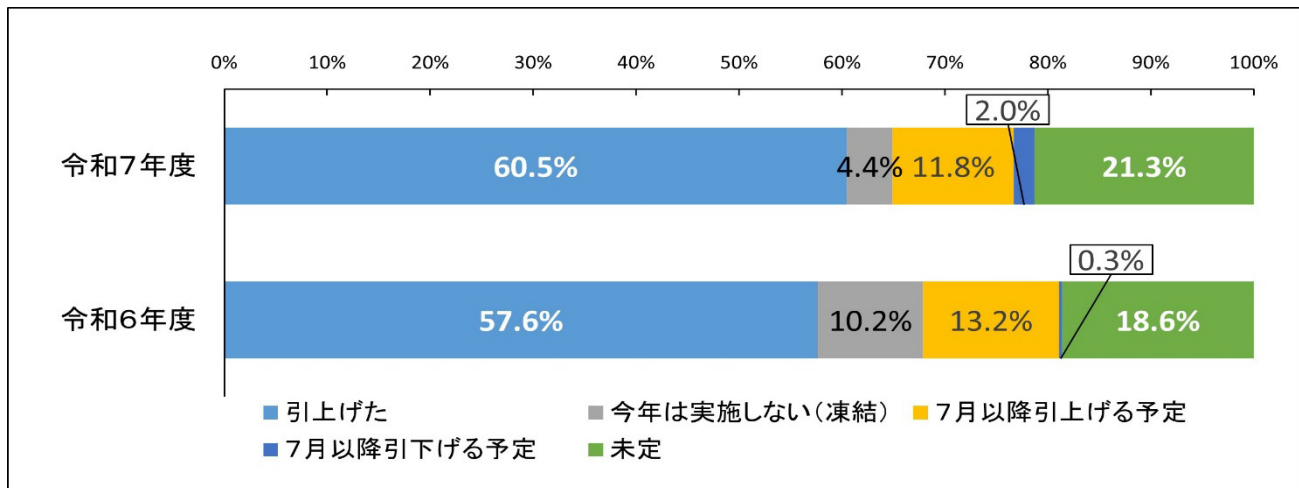
(1) 賃金改定の実施状況

本県の令和7年1月1日から令和7年7月1日までの間に実施された賃金改定の状況は、「引上げた」が60.5%で、前年の57.6%から2.9ポイント増加した。次いで「未定」21.3%(前年度18.6%)、「7月以降引上げる予定」11.8%(前年度13.2%)、「今年は実施しない(凍結)」4.4%(前年度10.2%)、「7月以降引下げる予定」2.0%(前年度0.3%)となっている。

特に注目すべき点は、賃金改定を「今年は実施しない(凍結)」の割合が、前年度の10.2%から本年度は4.4%へと大幅に減少したことである。この結果は、賃金改定を見送る事業所が減少し、実施に対する前向きな動きが強まっている可能性を示唆している。

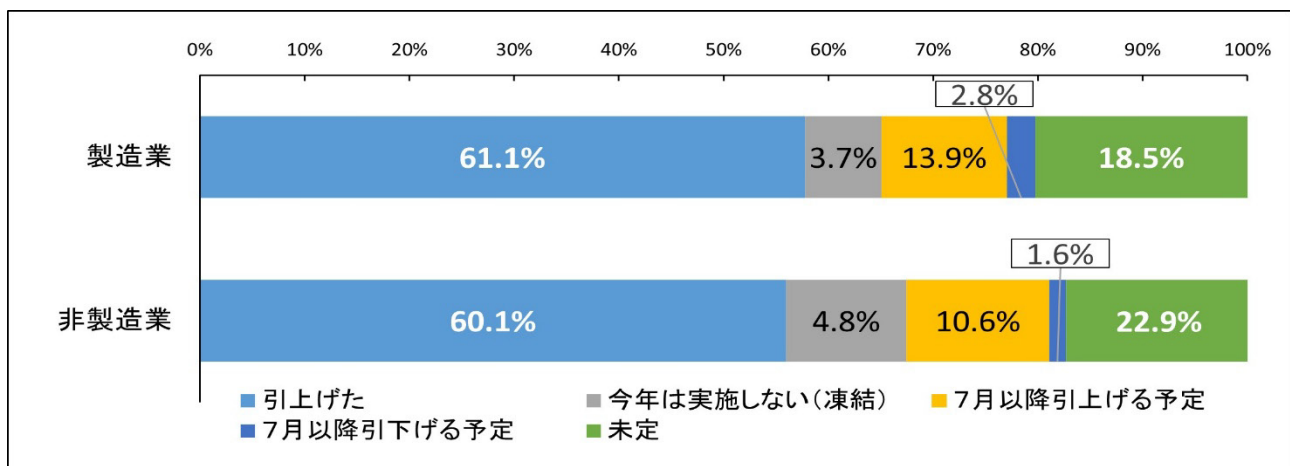
一方で、賃金改定の方針が「未定」の割合は21.3%(前年度18.6%)に微増しており、一部の事業所では判断に時間を要している状況も読み取れる。さらに、「7月以降引下げる予定」の事業所が前年度の0.3%から本年度2.0%へと若干増加しており、経済状況に対する慎重な姿勢を窺わせる要素も一部に存在しているものとみられる。

図表38 賃金改定の実施状況(宮崎県の前年度比較)



業種別の賃金改定状況は、製造業、非製造業ともに「引上げた」が最も高い(製造業61.1%、非製造業60.1%)。次いで「未定」(製造業18.5%、非製造業22.9%)、「7月以降引上げる予定」(製造業13.9%、非製造業10.6%)、「今年は実施しない」(製造業3.7%、非製造業4.8%)、「7月以降引下げる予定」(製造業2.8%、非製造業1.6%)となっている。

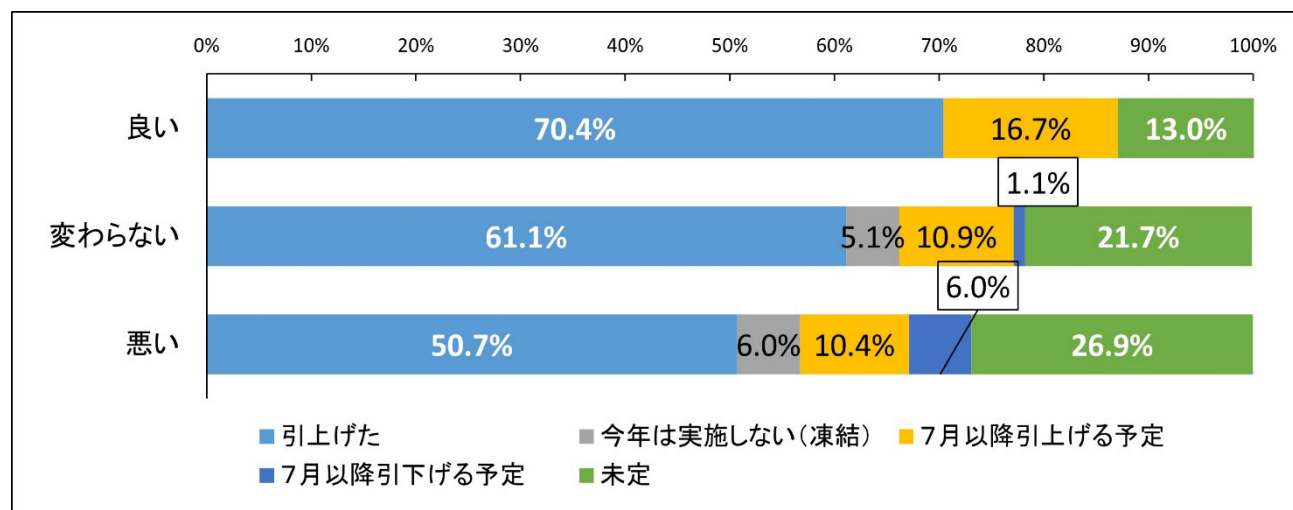
図表39 賃金改定の実施状況(宮崎県の業種別比較)



経営状況が「良い」事業所では、既に賃金を「上げた」割合が70.4%と、他と比較して顕著に高い水準にある。このことから、業績が好調な事業所ほど、賃金改定の即時実施に積極的であることが窺える。

一方、経営状況が厳しい事業所においては、賃金改定に消極的な姿勢や判断保留の傾向が顕著である。特に、経営状況が「悪い」事業所では、「未定」の割合が26.9%で最も高く、判断を保留している状況が示唆される。また、「今年は実施しない（凍結）」とした回答は、「良い」事業所では見られず、「悪い」事業所（6.0%）や「変わらない」事業所（5.1%）で確認された。さらに、経営状況が「悪い」事業所では「7月以降引下げる予定」の割合も6.0%と高い水準にあり、今後の賃金動向に対して慎重な対応を強いられている可能性が示唆される。

図表 40 賃金改定の実施状況(宮崎県の経営状況別比較)

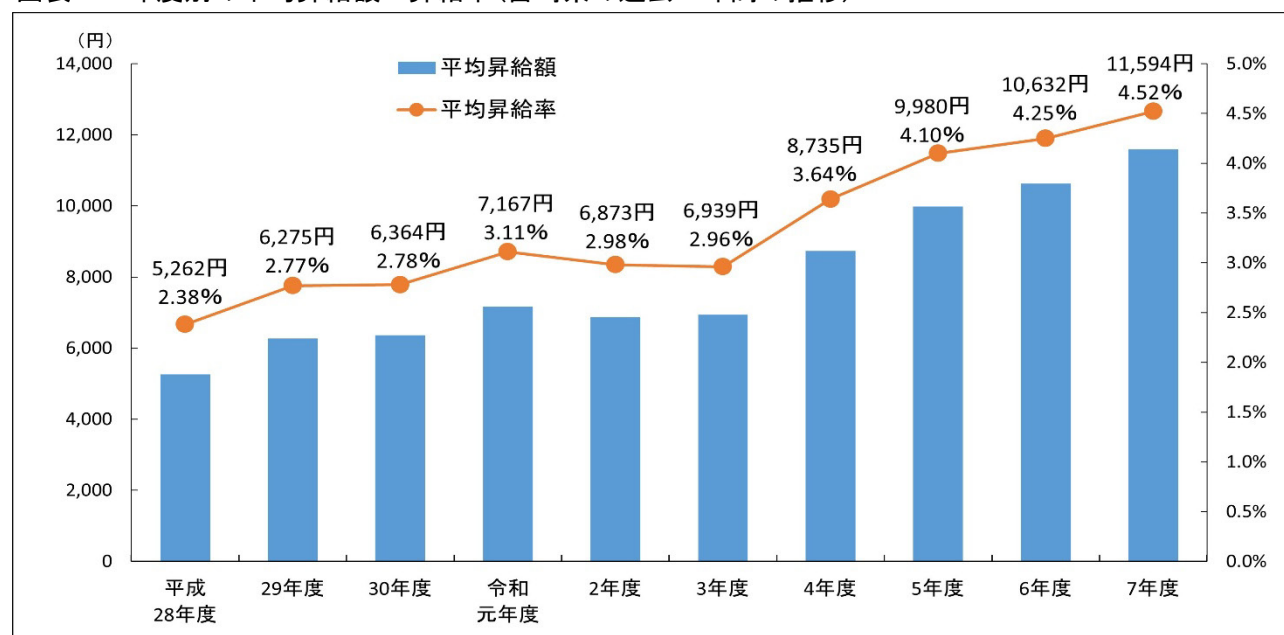


(2) 平均昇給額・昇給率(※)

本県の平均昇給額は単純平均で11,594円(前年度10,632円)、昇給率は単純平均で4.52%(前年度4.25%)となり、これは調査期間中(平成28年度以降)で最も高い水準に達した結果となっている。平成28年度の平均昇給率2.38%と比較すると、大幅な伸びを示しており、事業所が積極的に賃上げを実施している状況が窺える。

$$\left[\begin{array}{l} \text{※昇給額} = \text{改定後の賃金額} - \text{改定前の賃金額} \\ \text{昇給率} = \text{昇給額} / \text{改定前の賃金額} \end{array} \right]$$

図表41 年度別の平均昇給額・昇給率(宮崎県の過去10年間の推移)



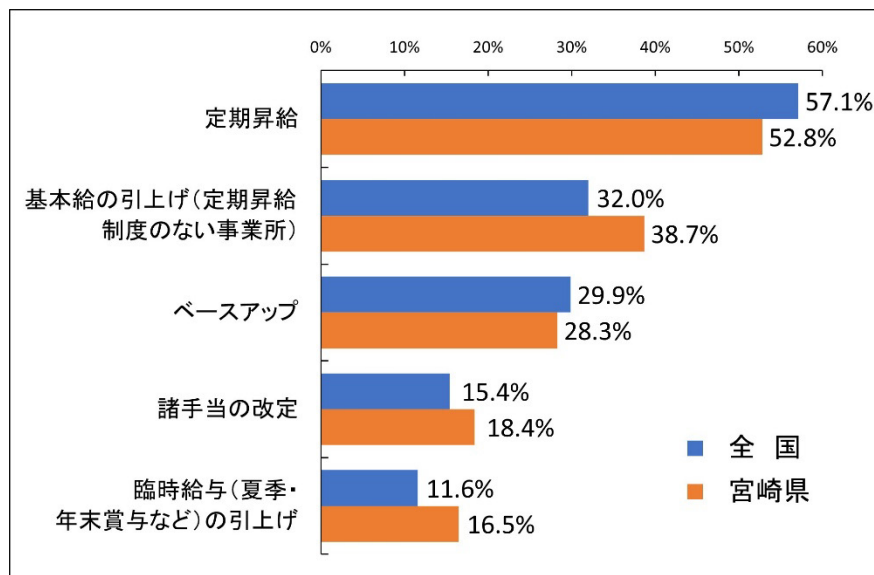
図表 42 平均昇給

都道府県別	単純平均						加重平均					
	事業所数	改定前の賃金(円)	改定後の賃金(円)	昇給額(円)	昇給率(%)	格差(%)	対象者数	改定前の賃金(円)	改定後の賃金(円)	昇給額(円)	昇給率(%)	格差(%)
全国	7,193	268,203	278,419	10,216	3.81	100.0	208,537	272,148	282,456	10,308	3.79	100.0
北海道	365	280,800	291,305	10,505	3.74	102.8	9,239	280,274	291,584	11,310	4.04	109.7
青森県	284	241,599	251,303	9,704	4.02	95.0	6,386	240,342	250,830	10,488	4.36	101.7
岩手県	184	239,035	247,603	8,568	3.58	83.9	4,762	242,042	250,355	8,313	3.43	80.6
宮城県	144	260,317	268,995	8,678	3.33	84.9	4,026	257,313	266,710	9,397	3.65	91.2
秋田県	170	233,389	242,754	9,365	4.01	91.7	6,325	237,752	247,484	9,732	4.09	94.4
山形県	137	238,635	246,656	8,021	3.36	78.5	3,962	249,370	257,581	8,211	3.29	79.7
福島県	185	254,530	263,792	9,262	3.64	90.7	4,445	259,261	268,461	9,200	3.55	89.3
茨城県	147	266,907	280,083	13,176	4.94	129.0	3,689	266,747	277,335	10,588	3.97	102.7
栃木県	20	286,180	296,286	10,106	3.53	98.9	528	271,158	279,828	8,670	3.20	84.1
群馬県	164	277,561	288,605	11,044	3.98	108.1	5,631	283,886	294,282	10,396	3.66	100.9
埼玉県	108	296,073	308,969	12,896	4.36	126.2	2,287	297,643	308,174	10,531	3.54	102.2
千葉県	120	295,282	304,923	9,641	3.27	94.4	3,844	304,562	315,613	11,051	3.63	107.2
東京都	169	306,650	318,603	11,953	3.90	117.0	4,790	307,992	320,708	12,716	4.13	123.4
神奈川県	194	310,449	321,066	10,617	3.42	103.9	5,206	309,924	321,710	11,786	3.80	114.3
新潟県	218	259,261	268,646	9,385	3.62	91.9	6,958	269,478	278,986	9,508	3.53	92.2
長野県	277	266,400	275,323	8,923	3.35	87.3	7,710	274,645	284,210	9,565	3.48	92.8
山梨県	89	289,423	299,855	10,432	3.60	102.1	2,267	286,413	296,652	10,239	3.57	99.3
静岡県	20	274,523	282,823	8,300	3.02	81.2	765	291,496	302,316	10,820	3.71	105.0
愛知県	345	287,581	297,756	10,175	3.54	99.6	11,491	283,144	293,757	10,613	3.75	103.0
岐阜県	161	276,051	286,511	10,460	3.79	102.4	6,594	283,523	295,085	11,562	4.08	112.2
三重県	188	285,910	297,326	11,416	3.99	111.7	5,078	285,254	297,054	11,800	4.14	114.5
富山県	103	268,325	278,441	10,116	3.77	99.0	3,461	274,703	286,147	11,444	4.17	111.0
石川県	183	269,876	280,964	11,088	4.11	108.5	6,325	270,349	280,911	10,562	3.91	102.5
福井県	90	279,395	290,328	10,933	3.91	107.0	2,722	278,369	289,302	10,933	3.93	106.1
滋賀県	119	293,186	304,535	11,349	3.87	111.1	3,888	290,522	300,258	9,736	3.35	94.5
京都府	134	269,022	278,081	9,059	3.37	88.7	2,868	273,731	282,871	9,140	3.34	88.7
奈良県	77	282,195	296,148	13,953	4.94	136.6	2,292	283,084	296,439	13,355	4.72	129.6
大阪府	147	300,516	310,246	9,730	3.24	95.2	5,285	289,931	299,635	9,704	3.35	94.1
兵庫県	182	288,011	299,329	11,318	3.93	110.8	6,665	281,888	292,881	10,993	3.90	106.6
和歌山県	96	276,825	285,374	8,549	3.09	83.7	2,410	277,636	287,908	10,272	3.70	99.7
鳥取県	131	239,866	247,676	7,810	3.26	76.4	3,949	248,711	257,823	9,112	3.66	88.4
島根県	127	250,614	260,617	10,003	3.99	97.9	3,602	257,082	267,406	10,324	4.02	100.2
岡山県	121	271,292	281,872	10,580	3.90	103.6	4,788	273,189	283,577	10,388	3.80	100.8
広島県	229	271,405	281,399	9,994	3.68	97.8	7,907	271,705	281,783	10,078	3.71	97.8
山口県	126	268,225	278,379	10,154	3.79	99.4	3,902	270,593	281,177	10,584	3.91	102.7
徳島県	84	250,386	260,363	9,977	3.98	97.7	2,888	273,159	282,351	9,192	3.37	89.2
香川県	87	271,177	281,299	10,122	3.73	99.1	1,934	267,022	276,315	9,293	3.48	90.2
愛媛県	187	253,620	262,967	9,347	3.69	91.5	6,015	260,775	270,677	9,902	3.80	96.1
高知県	113	250,342	259,954	9,612	3.84	94.1	2,467	263,608	273,812	10,204	3.87	99.0
福岡県	176	271,350	281,890	10,540	3.88	103.2	4,706	276,801	285,978	9,177	3.32	89.0
佐賀県	148	233,150	244,495	11,345	4.87	111.1	3,842	250,672	262,053	11,381	4.54	110.4
長崎県	115	255,336	266,135	10,799	4.23	105.7	3,263	264,209	274,586	10,377	3.93	100.7
熊本県	217	258,700	268,169	9,469	3.66	92.7	5,804	266,685	275,563	8,878	3.33	86.1
大分県	90	247,721	257,751	10,030	4.05	98.2	2,162	250,200	259,051	8,851	3.54	85.9
宮崎県	153	256,280	267,874	11,594	4.52	113.5	3,573	262,732	273,360	10,628	4.05	103.1
鹿児島県	174	261,316	271,632	10,316	3.95	101.0	3,679	267,900	278,643	10,743	4.01	104.2
沖縄県	95	243,442	255,371	11,929	4.90	116.8	2,157	253,062	263,694	10,632	4.20	103.1

(3) 賃金改定の内容(複数回答)

賃金改定の内容については、全国、本県ともに「定期昇給」が最も高い(全国 57.1%、本県 52.8%)。次いで「基本給の引上げ(定期昇給制度のない事業所)」(全国 32.0%、本県 38.7%)、「ベースアップ」(全国 29.9%、本県 28.3%)となっている。

図表 43 賃金改定の内容(全国比較)



「定期昇給」とは

あらかじめ定められた企業の制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額すること。

また、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む。

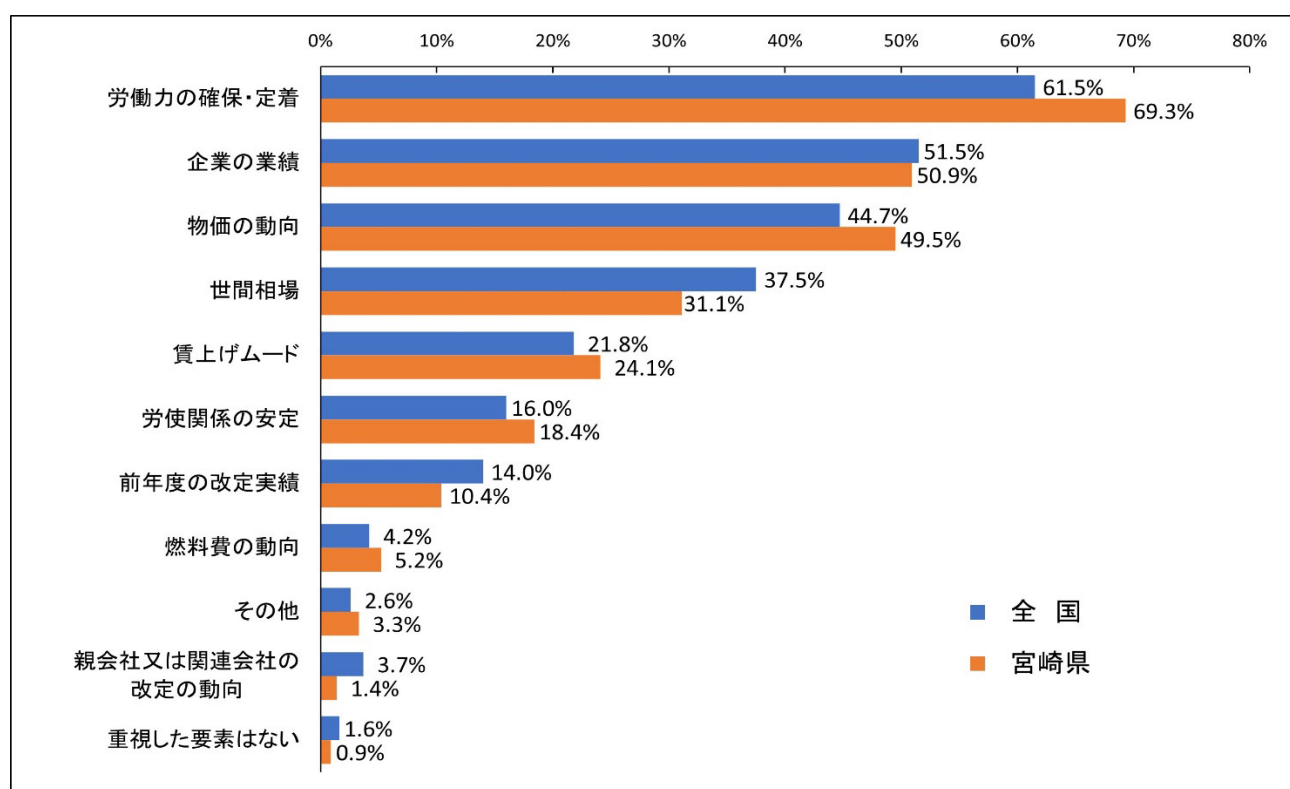
「ベースアップ」とは

賃金表の改定により賃金水準全体を上げること。

(4) 賃金改定の決定要素(複数回答)

賃金改定の決定要素については、全国、本県ともに「労働力の確保・定着」が最も高い(全国 61.5%、本県 69.3%)。次いで「企業の業績」(全国 51.5%、本県 50.9%)、「物価の動向」(全国 44.7%、本県 49.5%)となっている。

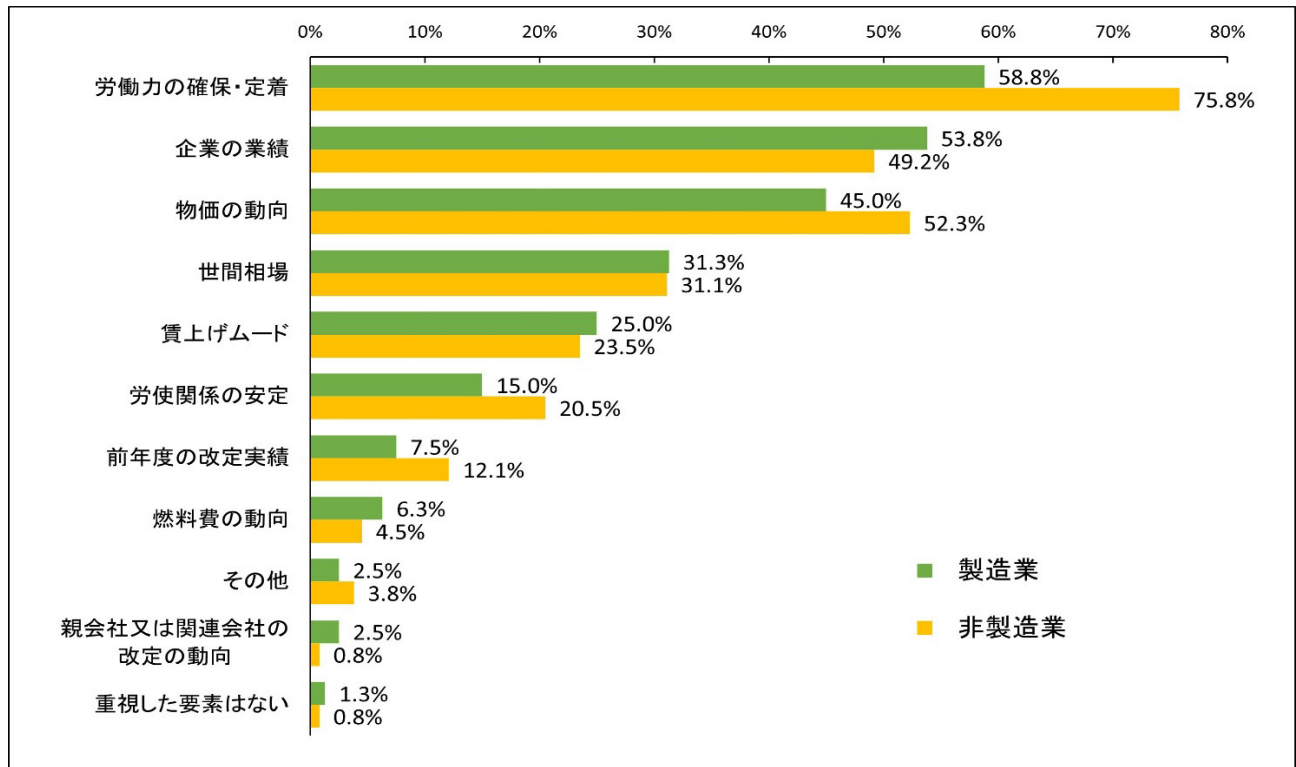
図表 44 賃金改定の決定要素(全国比較)



本県の業種別では、製造業、非製造業ともに「労働力の確保・定着」が最も高い(製造業 58.8%、非製造業 75.8%)。次いで、製造業は「企業の業績」が 53.8%、「物価の動向」が 45.0%となっているのに対し、非製造業は「物価の動向」が 52.3%、「企業の業績」が 49.2%となっている。

特に非製造業では「労働力の確保・定着」が 75.8%と、製造業(58.8%)と比較して大幅に高い割合を示しており、非製造業における人材確保の重要性が特に高いことが窺える。

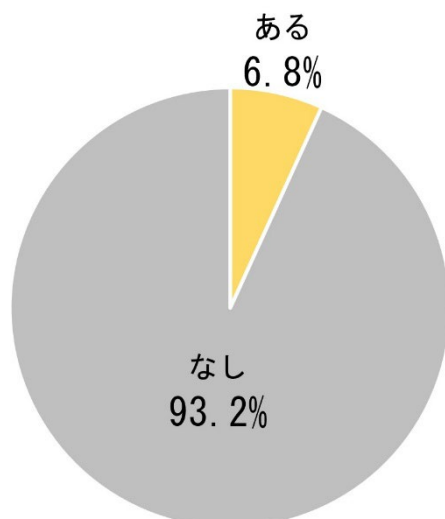
図表 45 賃金改定の決定要素(宮崎県の業種別比較)



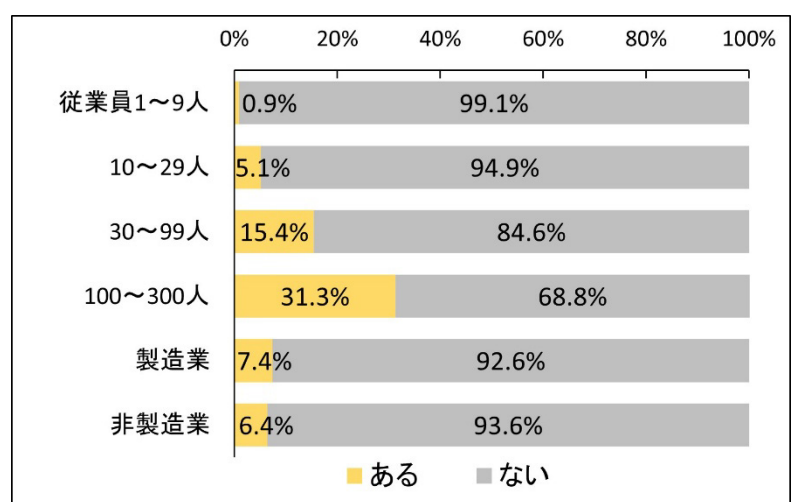
10 労働組合の有無について

本県の労働組合が「ある」事業所は 6.8%で、規模別では、労働組合がある事業所は、従業員が「1～9 人」は 0.9%、「10～29 人」は 5.1%、「30～99 人」は 15.4%、「100～300 人」は 31.3%で、従業員規模が大きくなるほど、組織率が高くなる傾向が見られる。また、業種別では、製造業が 7.4%、非製造業が 6.4%となっている。

図表 46 労働組合の有無(宮崎県)



図表 47 労働組合の有無(宮崎県の規模別・業種別比較)



11 労使コミュニケーションについて

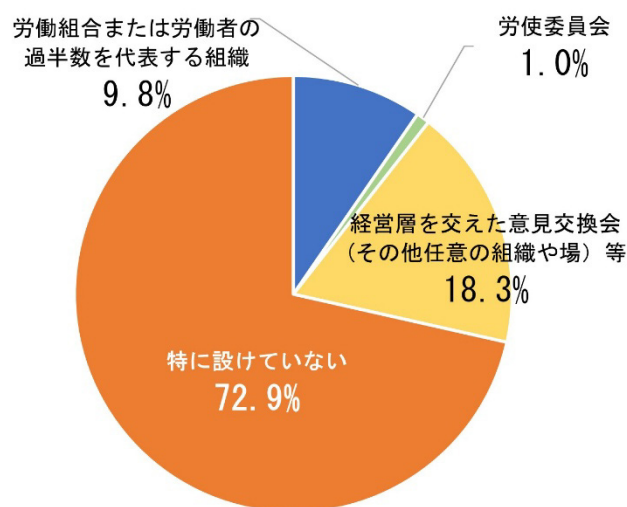
(1) 労使協議の機会や場（複数回答）

本県全体では、労使の意見を収集し協議を行う機会や場について、「特に設けていない」とする事業所が72.9%と最も高い割合を占めている。意見収集の機会を設けている場合では、「経営層を交えた意見交換会等」が18.3%、「労働組合または労働者の過半数を代表する組織」が9.8%となっている。

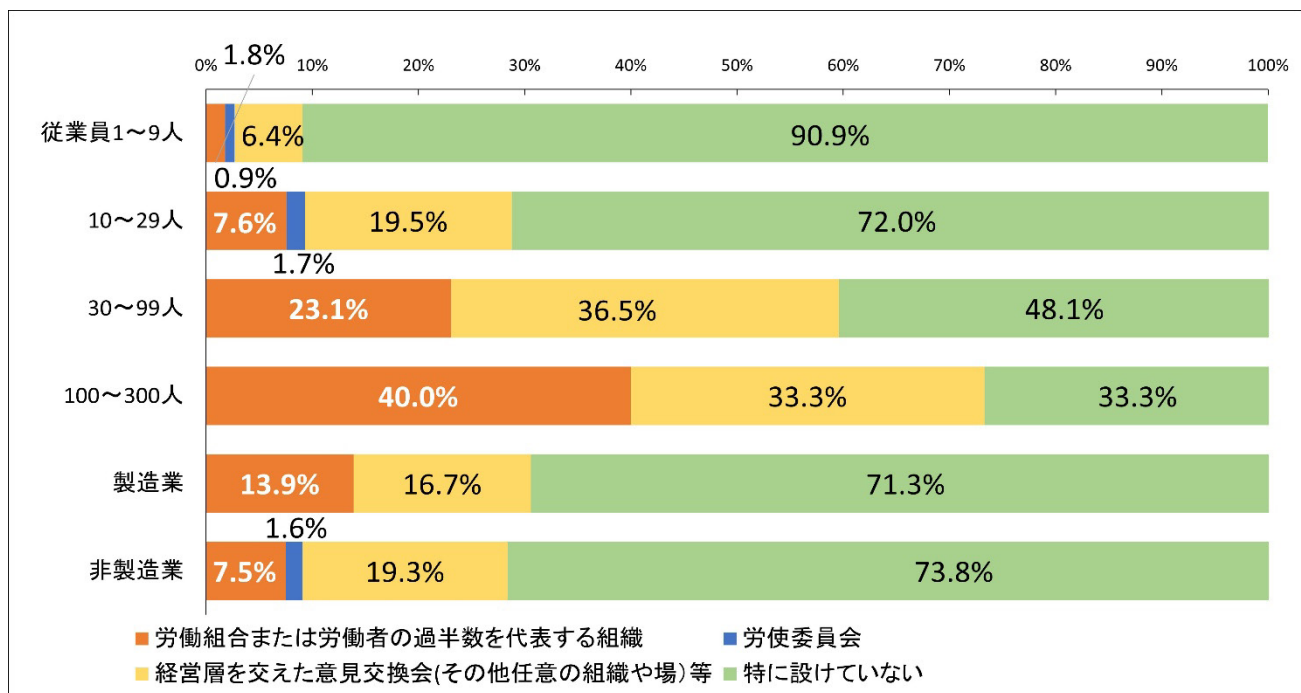
規模別では、規模が大きくなるにつれて「特に設けていない」とする割合が顕著に減少する傾向が確認される。具体的には、1～9人規模の事業所では90.9%が「特に設けていない」としているのに対し、100～300人規模では33.3%にまで低下している。大規模な事業所では組織的な仕組みの整備が進んでおり、100～300人規模では「労働組合または労働者の過半数を代表する組織」の設置割合が40.0%に達している。

業種別では、「特に設けていない」とする割合は非製造業（73.8%）が製造業（71.3%）をわずかに上回っている。労使の意見収集の場として「労働組合または労働者の過半数を代表する組織」を設けている割合は、製造業が13.9%であり、非製造業の7.5%よりも高い水準にあるようだ。

図表 48 労使協議の機会や場（宮崎県）



図表 49 労使協議の機会や場（宮崎県の規模別・業種別比較）

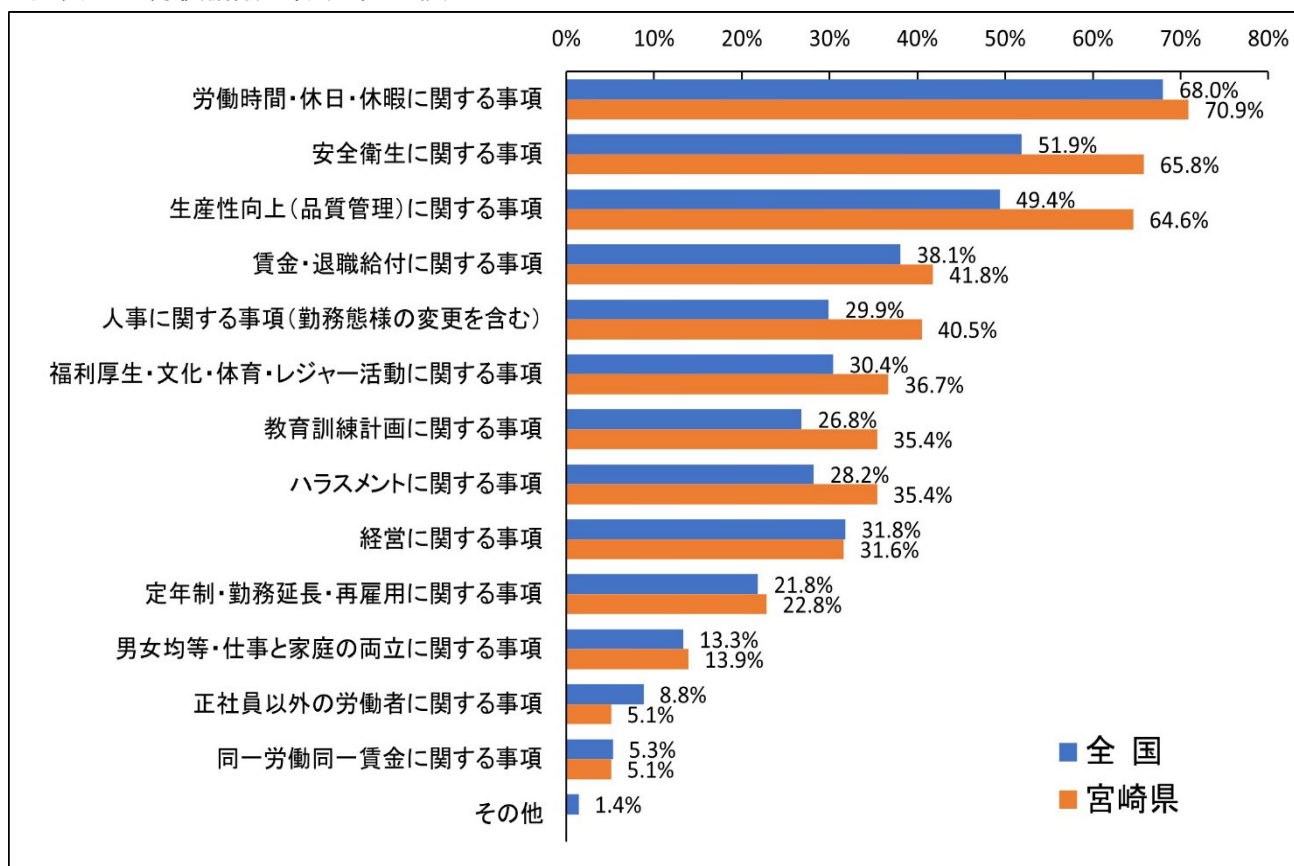


(2) 労使協議内容（複数回答）

労使協議の内容については、全国、本県ともに「労働時間・休日・休暇に関する事項」（全国 68.0%、本県 70.9%）が最も多く協議されており同水準である。

特に注目すべきは、本県における多くの項目での協議実施率が全国を上回っている点である。特に「生産性向上（品質管理）に関する事項」（全国 49.4%、本県 64.6%）、「安全衛生に関する事項」（全国 51.9%、本県 65.8%）、「人事に関する事項（勤務態様の変更を含む）」（全国 29.9%、本県 40.5%）の項目で顕著である。一方で、「正社員以外の労働者に関する事項」については、本県が 5.1%に留まっており、全国（8.8%）と比較して協議の実施割合が低い傾向が見られる。

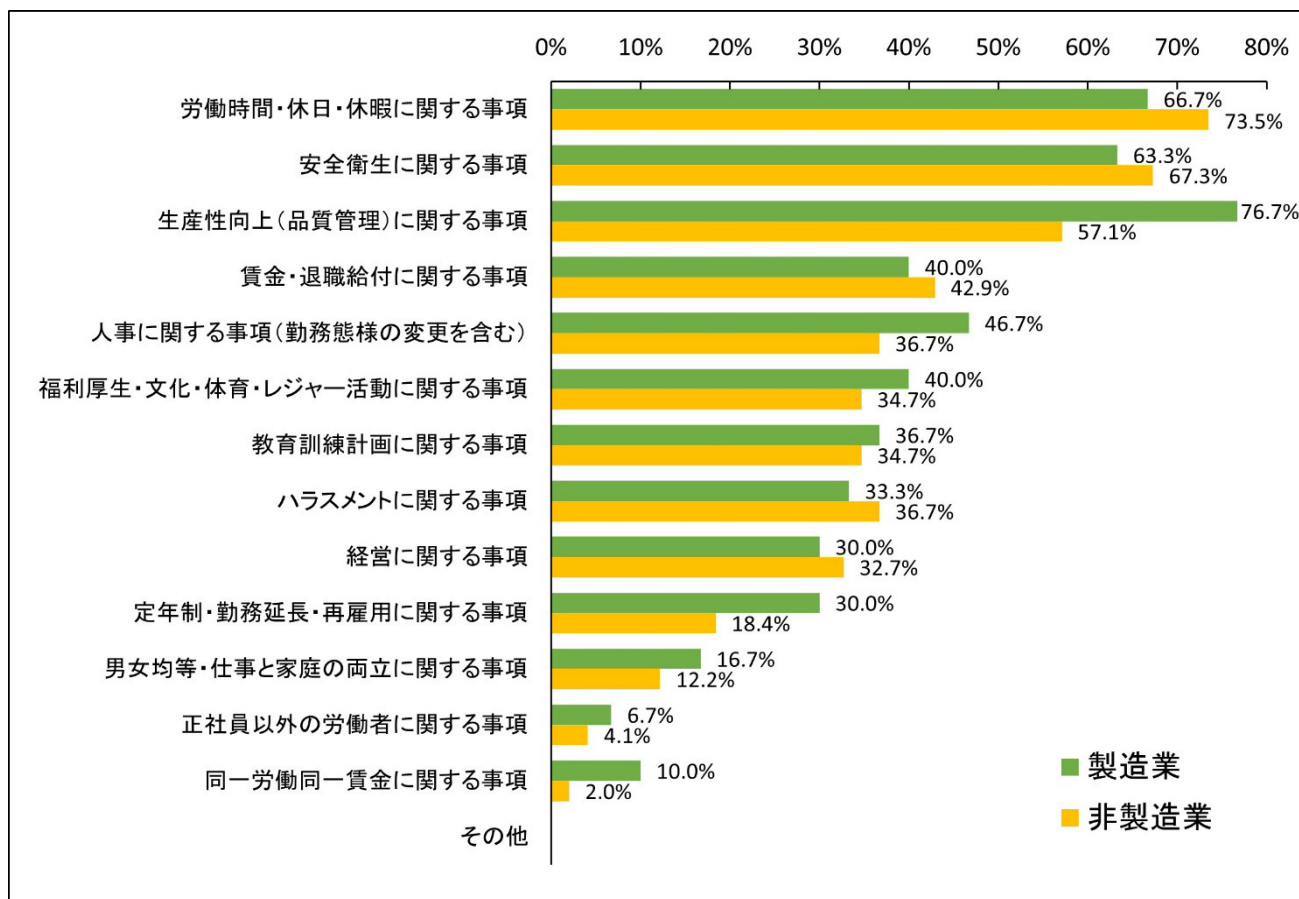
図表 50 労使協議内容（全国比較）



本県の業種別では、製造業は「生産性向上（品質管理）に関する事項」が76.7%と最も高い割合を占めていることが特筆される。これは非製造業（57.1%）を大きく上回っている状況である。製造業では他にも「人事に関する事項（勤務態様の変更を含む）」（46.7%）や「教育訓練計画に関する事項」（36.7%）など、生産性や人材育成に関連する項目で非製造業を上回る傾向が見られる。一方、非製造業では「労働時間・休日・休暇に関する事項」が73.5%と最も高く、製造業（66.7%）より高い。また、「安全衛生に関する事項」も67.3%で製造業（63.3%）をわずかに上回っている。

全体として、製造業は生産性や人事関連の協議に重点を置き、非製造業は労働環境や安全衛生関連の協議に重点を置いている傾向が窺える。

図表 51 労使協議内容（宮崎県の業種別比較）



<<参 考>>

令和 7 年度

中小企業労働事情実態調査票

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。
宮崎県中小企業団体中央会 企画情報課 〒880-0013 宮崎県宮崎市松橋 2丁目 4番 31 号 宮崎県中小企業会館3階 電話 0985-24-4278 FAX0985-27-3672	

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・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・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. グローバル化

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

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 ()

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) 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。

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。

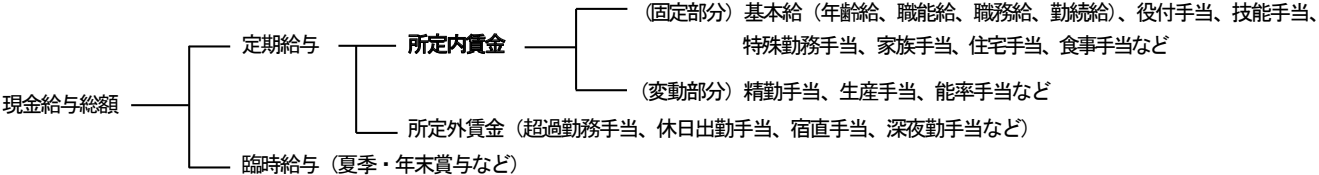
1. 上げた 2. 下げた 3. 今年は実施しない(凍結) 4. 7月以降引上げる予定 5. 7月以降引下げる予定 6. 未定

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			

[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(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



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(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。

宮崎県中小企業団体中央会

〒880-0013

宮崎市松橋2丁目4番31号 宮崎県中小企業会館3F
Tel.0985-24-4278(代) Fax.0985-27-3672

<http://www.himuka.or.jp/>