

令和7年度中小企業労働事情実態調査報告【概要：宮崎版】

宮崎県中小企業団体中央会では、県内中小企業の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して、県内600事業所を対象に「中小企業労働事情実態調査」を実施しました。その調査結果の概要を報告します。

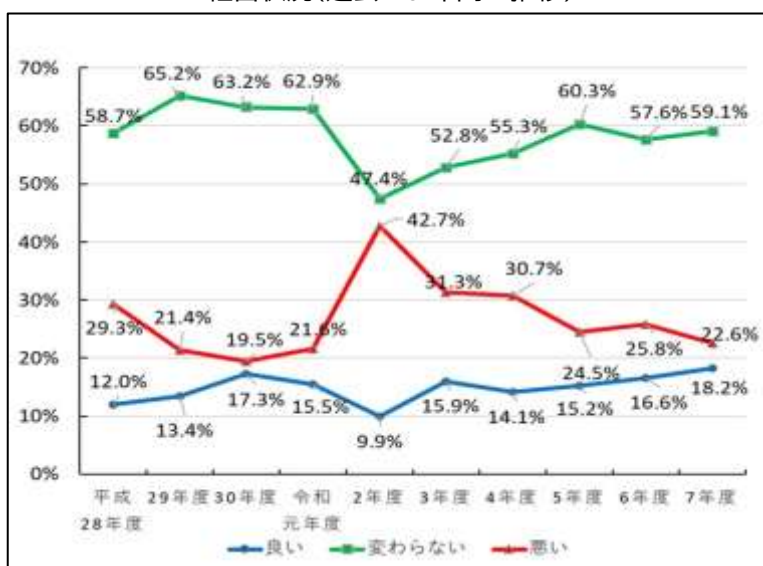
■調査時点 令和7年7月1日 ■有効回答数 296(回答率49.3%)	従業員数	1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	合計事業所数
	製造業	36	49	17	6	108
	非製造業	74	69	35	10	188
	合 計	110	118	52	16	296
	構成比率	37.2%	39.9%	17.6%	5.4%	100.0%

1. 経営は持ち直し傾向、慎重な姿勢続く

県内中小企業の経営状況は、改善が続いています。「良い」と答えた企業は18.2%と前年(16.6%)より1.6ポイント増加しました。一方で「悪い」は22.6%(前年25.8%)と減少しました。

一時的に下げ止まっていたマイナス評価が再び減少に転じ、全体として回復傾向が見られます。

<経営状況(過去10年間の推移)>



今後の事業方針では「現状維持」が約7割を占めており、依然として慎重な姿勢がうかがえます。全国と比べてもその傾向は強く、事業拡大を掲げる割合は全国平均を下回りました。

業種別では、非製造業のほうが「強化・拡大」に前向きで、業種による経営意識の差が見られます。

<主要事業の今後の方針(全国・業種別比較)>

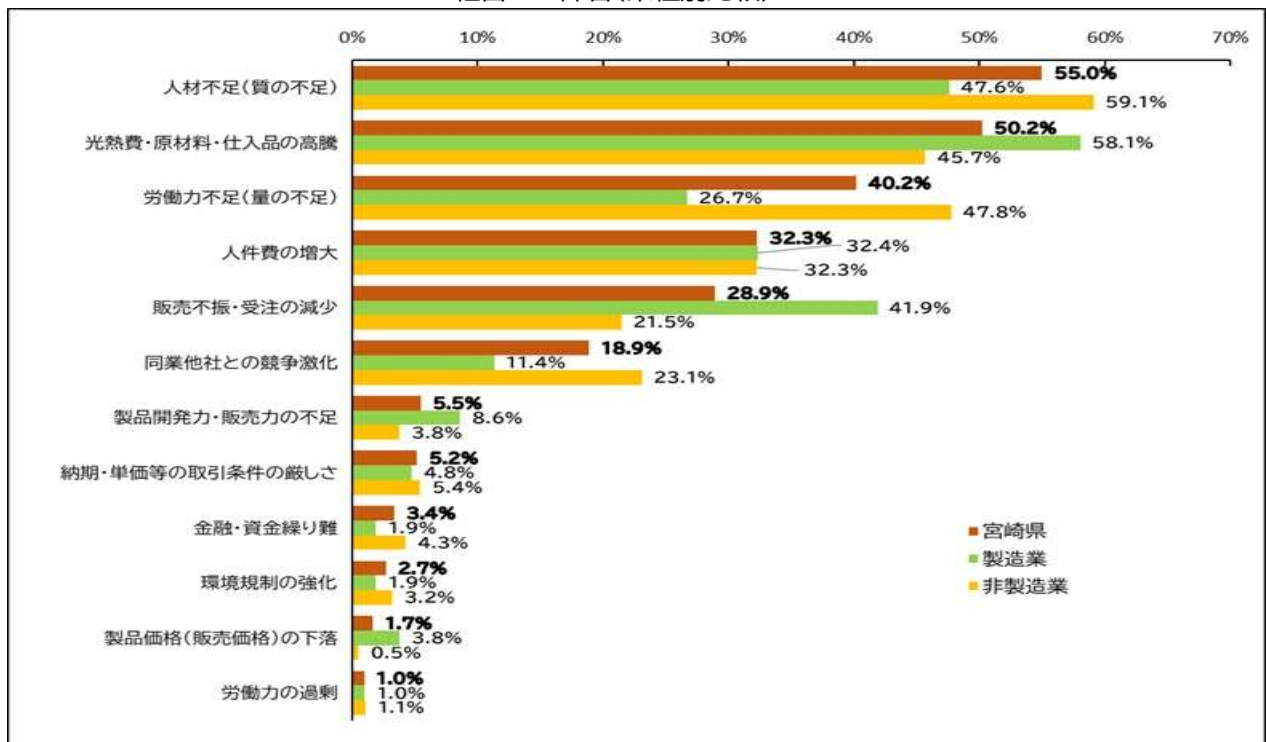
	事業所数	強化拡大	現状維持	縮小	廃止	その他
全 国	15,278	31.3%	62.5%	4.8%	0.9%	0.4%
宮 崎 県	296	24.7%	69.9%	3.7%	0.3%	1.4%
製造業	108	18.5%	75.9%	2.8%	0.9%	1.9%
非製造業	188	28.2%	66.5%	4.3%	-	1.1%

2. 経営を圧迫する障害は人材とコスト

経営上の最大の障害は「人材不足(質の不足)」で、全体の過半を占めています。次いで「光熱費や原材料高騰」「労働力不足(量の不足)」が挙げられ、コスト上昇と人手不足が二大障害となっています。

製造業ではコスト上昇対策が、非製造業では人材確保が最大の課題となっています。業種によって障害の内容に相違が見られます。

<経営上の障害(業種別比較)>

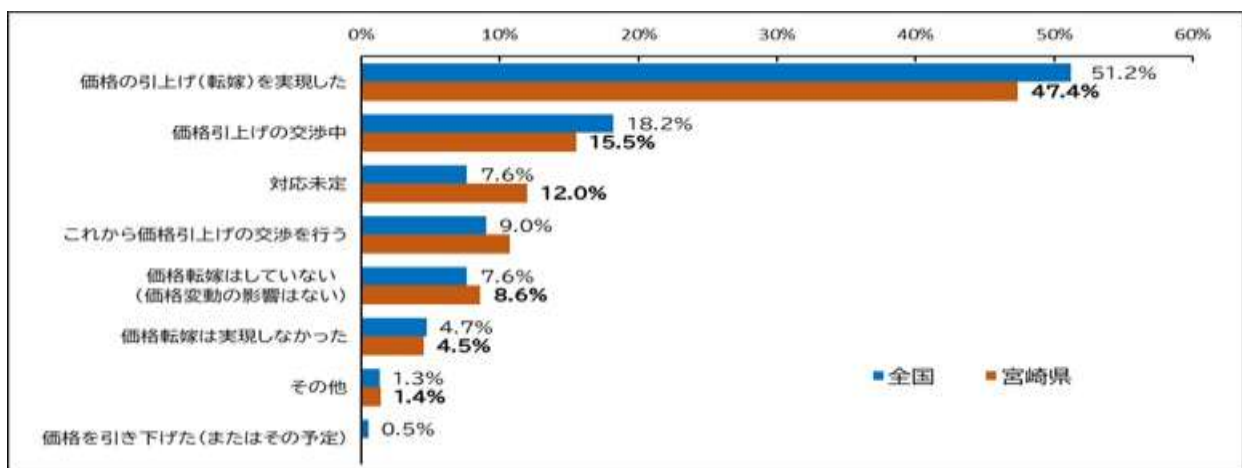


3. 物価上昇への対応—価格転嫁と賃金改定の動向

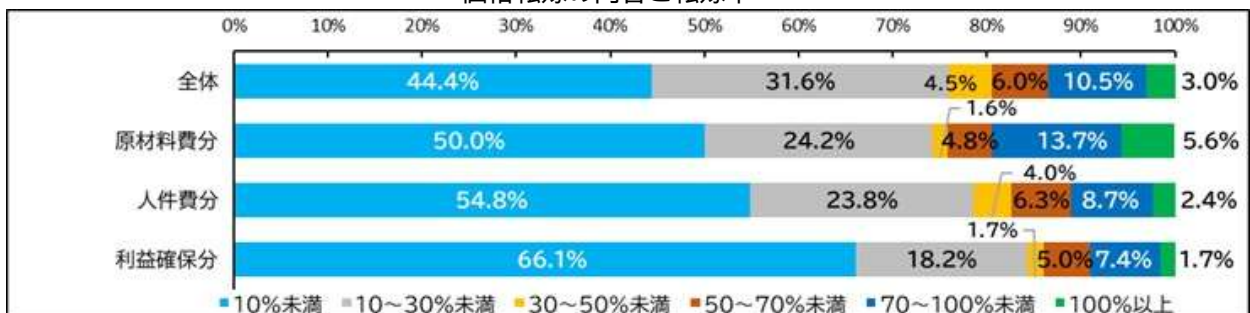
原材料費や人件費の上昇に対して、価格転嫁を行った企業は 47.4%にとどまり、全国平均(51.2%)を下回りました。対応を「未定」とする企業も多く、判断の難しさが浮き彫りになっています。

特に、企業が安定した経営を行うための「利益確保分」を 70%以上転嫁できた企業は 1 割に満たず、収益確保への課題が残ります。

<価格転嫁の状況(全国比較)>



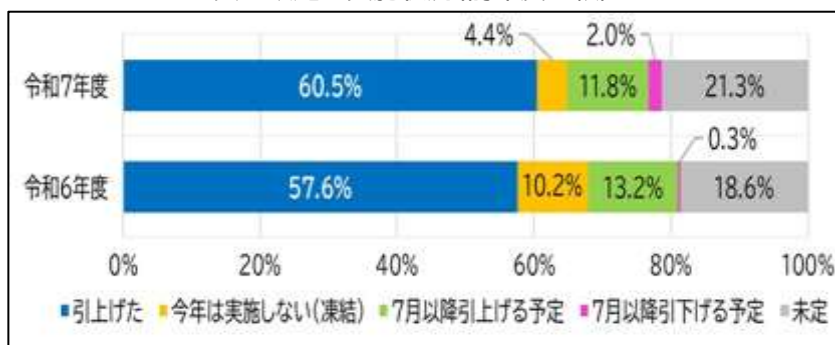
<価格転嫁の内容と転嫁率>



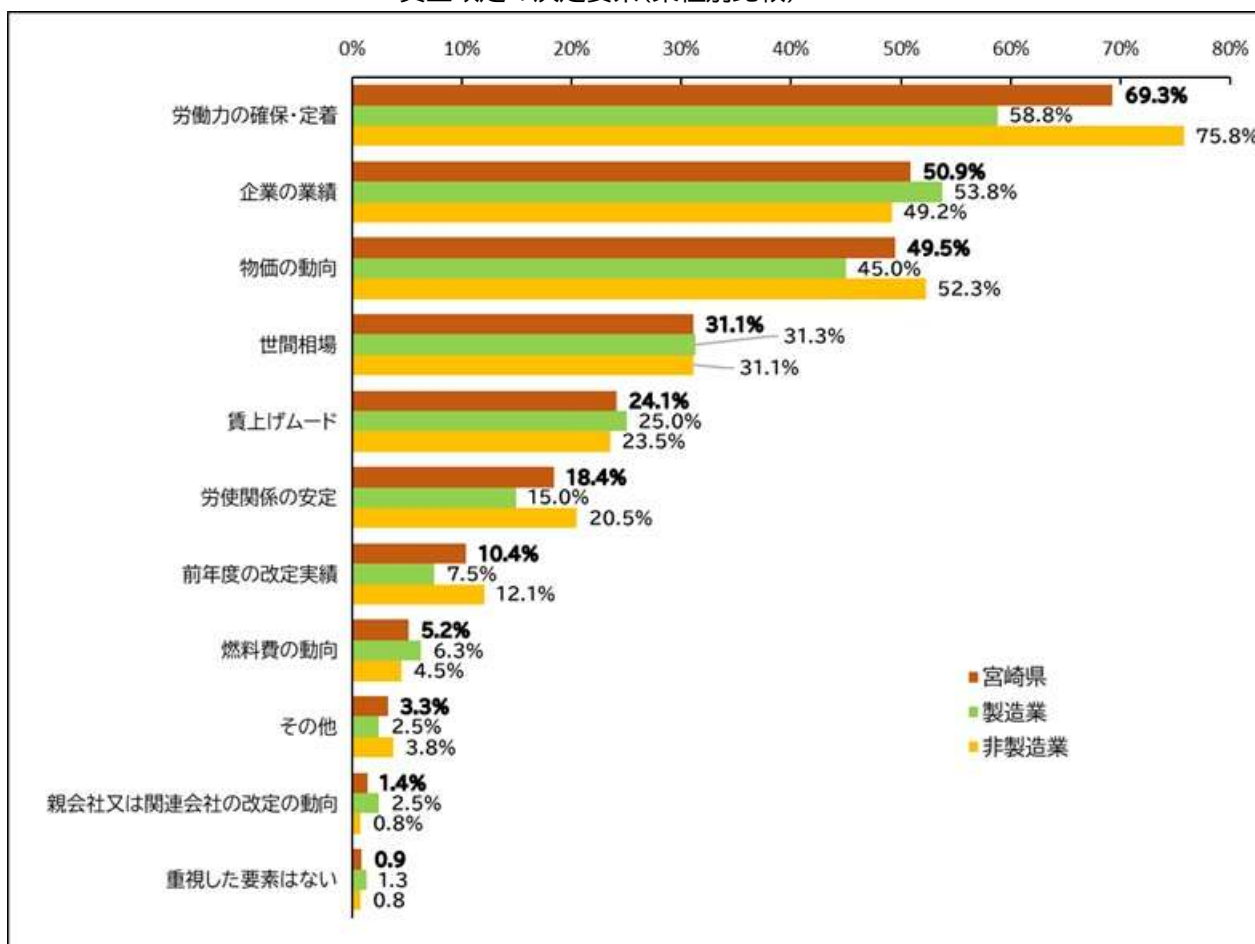
一方、賃金改定について、賃金を「引き上げた」企業は 60.5%に増加しました。昇給額は平均で 11,594 円(前年 10,632 円)となり、従業員確保を目的に前向きな動きが強まっています。

賃金決定の要因では、「労働力の確保・定着」を重視する割合が最も高く、特に非製造業でその傾向が顕著です。

<賃金改定の実施状況(前年度比較)>



<賃金改定の決定要素(業種別比較)>



4. 労働環境の改善と採用の現実

週 40 時間以内の労働時間を守る企業が 97.9%となり、法定労働時間の遵守が進展しています。残業も「10 時間未満」が最も多く、労働時間短縮が広がっています。

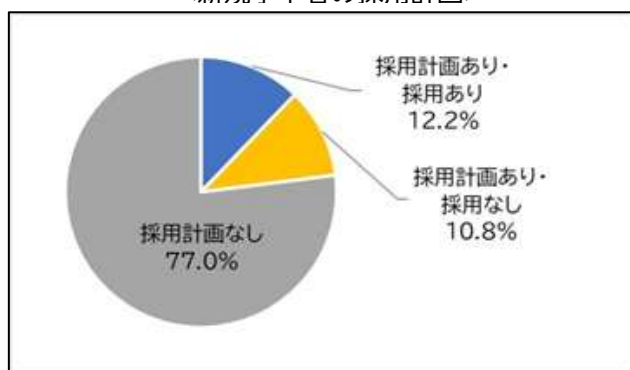
ただし、運輸業など一部では労働負荷の高さが依然課題であり、業種間の格差が見られます。

年次有給休暇の平均取得日数は、10 日で全国平均と同水準でした。多くの企業が 5～15 日の範囲で取得させており、消化率の改善が進んでいます。

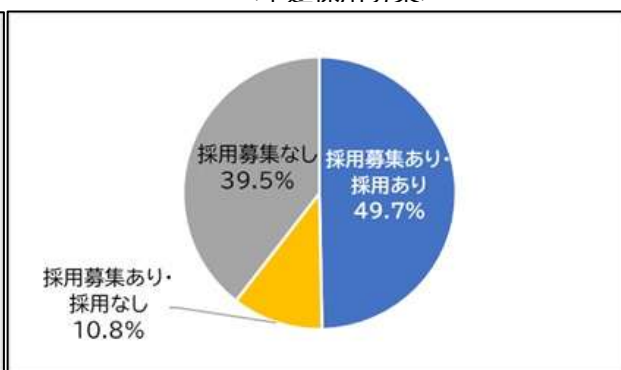
一方、採用動向では、新卒採用に「計画なし」と回答した企業が 77.0%と多数を占めました。中途採用は、約 6 割の企業で実施されているものの、特に従業員 9 人以下の小規模事業所では、約 4 割が採用に至らないなど、採用活動が難航しています。

中途採用では「即戦力となる経験」を重視する傾向が強く、45～55 歳層の採用が最も多くなっています。

<新規学卒者の採用計画>



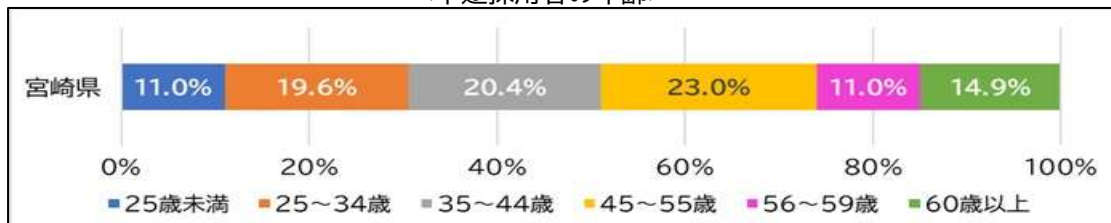
<中途採用募集>



<中途採用時の重視項目>



<中途採用者の年齢>



5. 労使協議は拡大傾向、非正規雇用の話題は少数

労使コミュニケーションの場を「特に設けていない」という企業が約 7 割を占めていますが、規模が大きくなるほど協議を行う割合は上昇します。

協議内容では「労働時間・休日・休暇」が中心で、生産性や安全衛生なども全国平均を上回る実施率を示しています。

一方、「正社員以外の労働者に関する事項」の協議は依然として少なく、今後の課題といえます。

<労使協議の機会や場>



まとめ

県内中小企業は、厳しい経営環境の中でも労働条件の改善と人材確保に力を注いでいます。

一方で、価格転嫁の難しさや人手不足の深刻化など、構造的な課題は続いており、経営支援・雇用支援の両面からの対策が求められています。

本会では、引き続き会員組合及び組合員企業の実情把握と支援策の充実に努めてまいります。

上記を含む調査結果につきましては、『令和7年労働事情実態調査報告書』として取り纏め、本会 HP に掲載しております。