

令和7年度
中小企業労働事情実態調査報告書

沖縄県中小企業団体中央会

はじめに

本調査は、県内中小企業の労働事情を的確に把握し、適正な労働対策を推進する上での参考とすることを目的に毎年実施しております。

調査内容は、前年度実施した「経営に関する事項」、「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に関する事項」、「従業員の労働時間・有給休暇に関する事項」、「新規学卒者の採用・中途採用者に関する事項」、「賃金改定に関する事項」、「労働組合の有無に関する事項」に加え、本年度は「同一労働同一賃金への対応に関する事項」、「労使協議に関する事項」に係る調査を実施いたしました。

本調査報告書が県内中小企業の労働事情の実態把握、労務管理改善等の一助となれば幸いです。

最後に、本調査の実施にあたりご協力いただきました組合並びに組合員事業者の皆様には厚く御礼申し上げます。今後とも一層の御協力を賜りますようお願いいたします。

令和8年2月

沖縄県中小企業団体中央会

目次

I	調査概要	1
II	回答事業所の概要	2
III	調査結果の概要	
1	従業員の雇用形態別構成	3
2	現在の経営状況	4
3	主要事業の今後の方針	5
4	経営上の障害	6
5	経営上の強み	7
6	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	8
7	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	9
8	価格引上げ（転嫁）を実現した事業所の転嫁の内容と転嫁率（項目別）	10
9	価格引上げ（転嫁）を実現した事業所の転嫁の内容と転嫁率（全体）	11
10	販売価格への転嫁予定内容	12
11	週所定労働時間	13
12	月平均残業時間	14
13	年次有給休暇の平均付与日数	15
14	年次有給休暇の平均取得日数	16
15	年次有給休暇の平均取得率	17
16	同一労働同一賃金への対応	18
17	新規学卒者の採用計画	19
18	新規学卒者の令和7年6月支給額	20
19	新規学卒者の採用充足状況	21
20	中途採用者の採用計画	22
21	中途採用者の採用充足状況	23
22	中途採用を行った従業員の年齢層	24
23	中途採用の際に最も重視した事項	25
24	賃金改定実施状況	26
25	平均昇給	27
26	賃金改定の内容	28
27	賃金改定の決定要素	29
28	労働組合の有無	30
29	労使の意見を収集し協議を行う機会や場	31
30	労使協議の機会や場で行っている協議内容	32
	令和7年度中小企業労働事情実態調査票	33

I 調査概要

1 調査名

令和7年度中小企業労働事情実態調査

2 調査目的

本調査は、中小企業における労働事情等の動向を把握し、適正な中小企業労働対策の実施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。

3 調査機関

沖縄県中小企業団体中央会

4 調査時点

令和7年7月1日

5 調査対象

沖縄県内中小企業 800事業所

(沖縄県中小企業団体中央会会員組合に加入する組合員企業)

6 回収状況

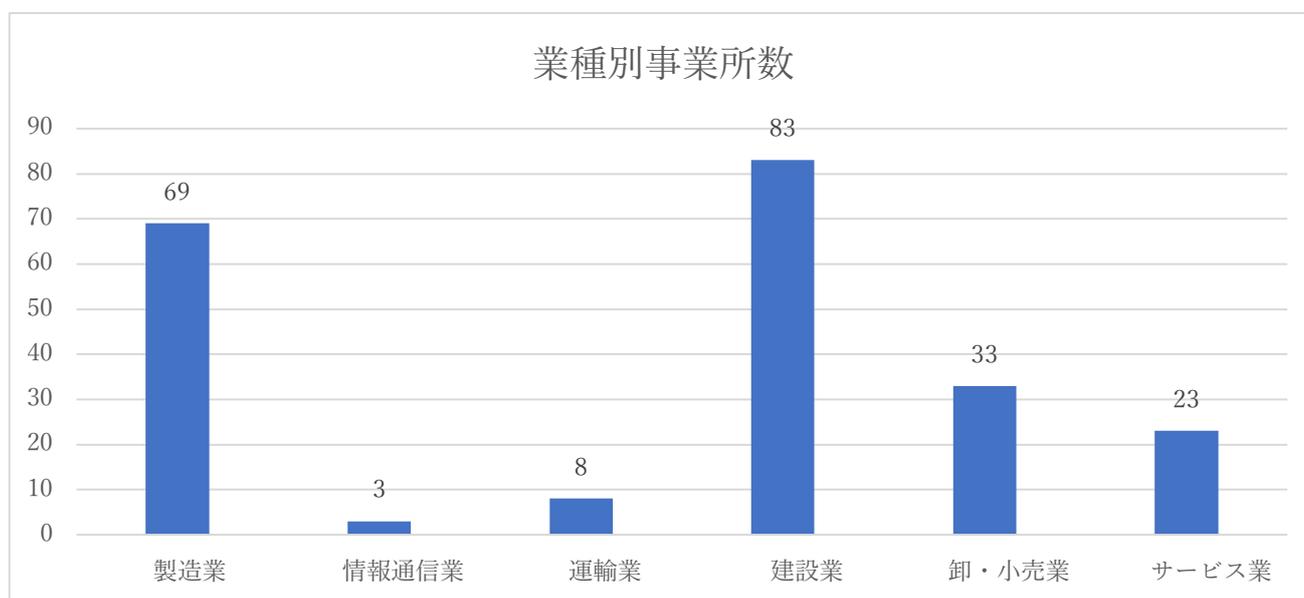
沖縄県内219事業所(有効回答率27.38%)

※調査票の集計方法について

- ・設問項目に「非該当」「無回答」を除いて集計しているため、各項目の有効回答数に差が生じている。
- ・構成百分率の計算は、小数点第2位以下を四捨五入しており、数値の合計が100%にならない場合がある。

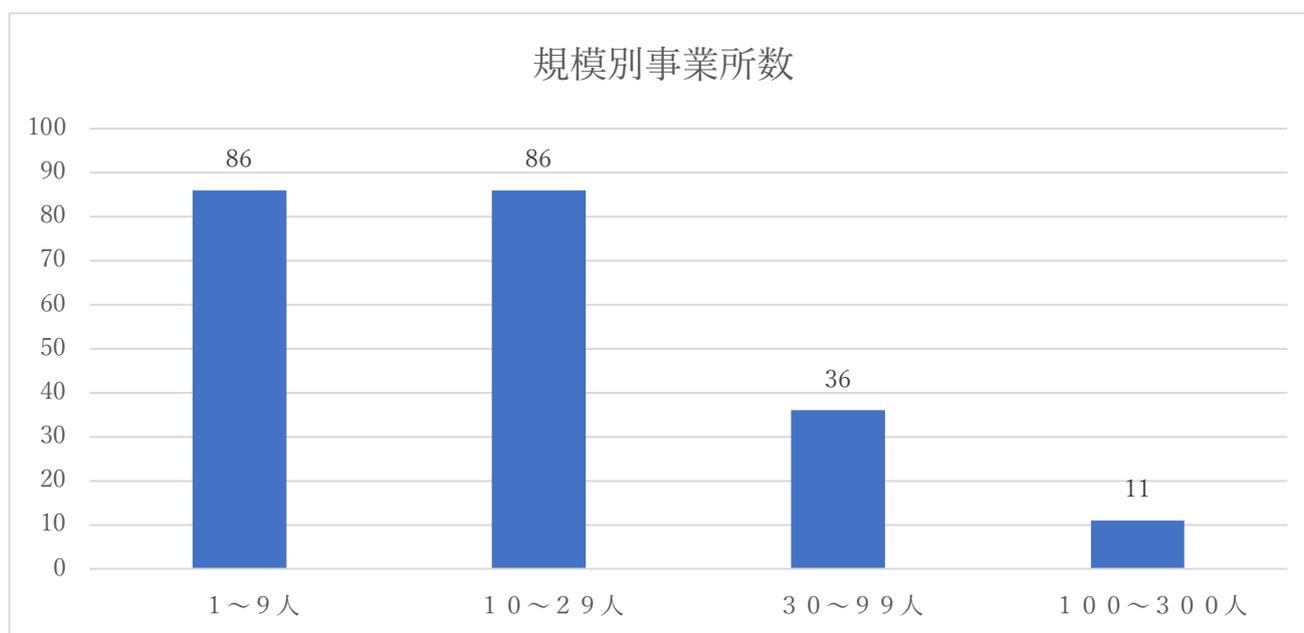
Ⅱ 回答事業所の概要

1. 回答事業所数（業種別）



回答事業所を業種別にみると、「建設業」が83事業所と最も多く、次いで「製造業」が69事業所、「卸・小売業」33事業所、「サービス業」23事業所、「運輸業」8事業所、「情報通信業」3事業所となっている。

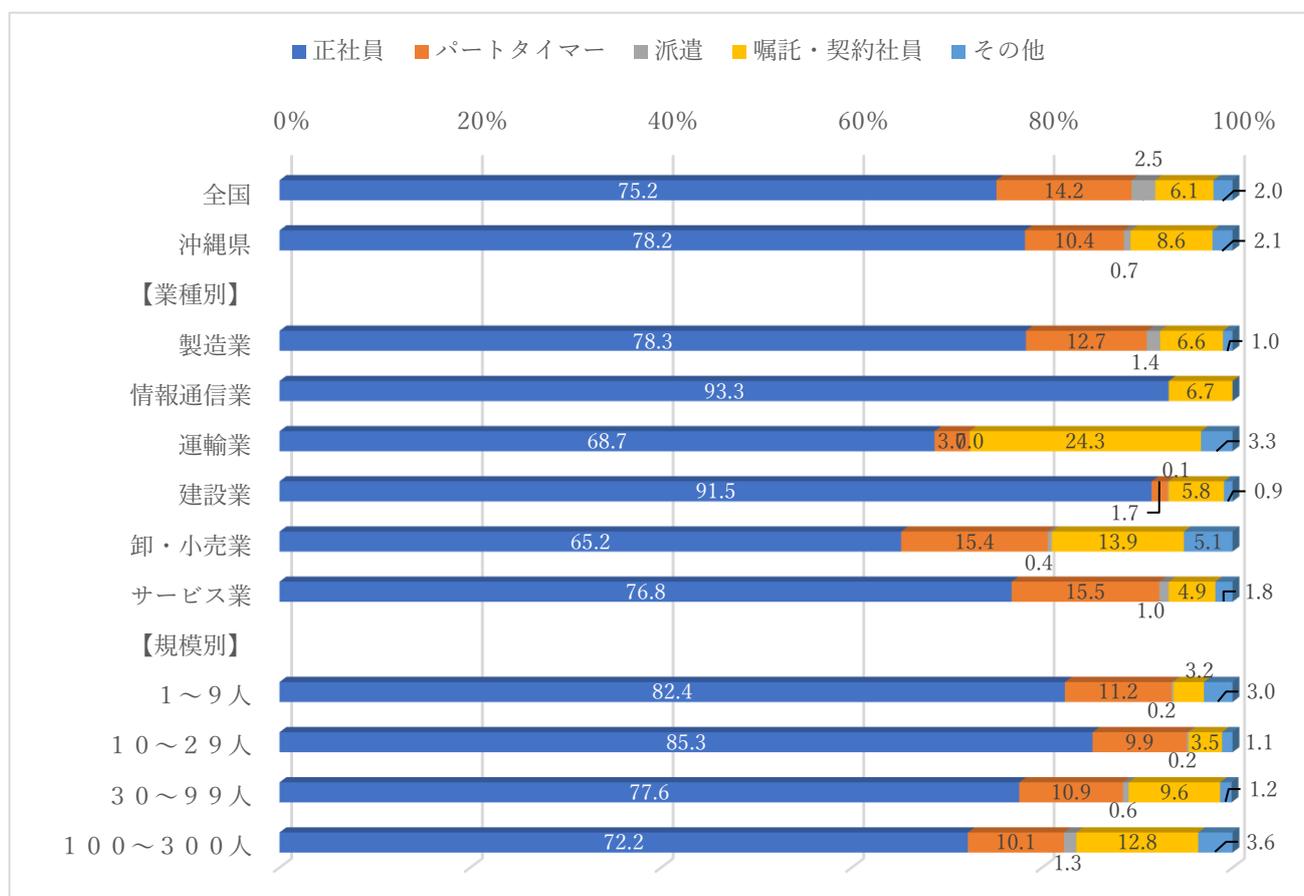
2. 回答事業所数（規模別）



回答事業所を規模別にみると、「1～9人」及び「10～29人」がともに86事業所と最も多く、次いで「30～99人」が36事業所、「100～300人」11事業所となっている。

Ⅲ 調査結果の概要

(1) 従業員の雇用形態別構成



《結果》

従業員の雇用形態別構成について、「正社員」では、全国が75.2%に対し、沖縄県では78.2%となっており、沖縄県の正社員の比率が高くなっている。「パートタイマー」では、全国は14.2%に対し、沖縄県では10.4%、「派遣」では、全国で2.5%に対し、沖縄県では0.7%、「嘱託・契約社員」では全国6.1%、沖縄県では8.6%となっている。「その他」については、全国は2.0%、沖縄県では2.1%となっている。

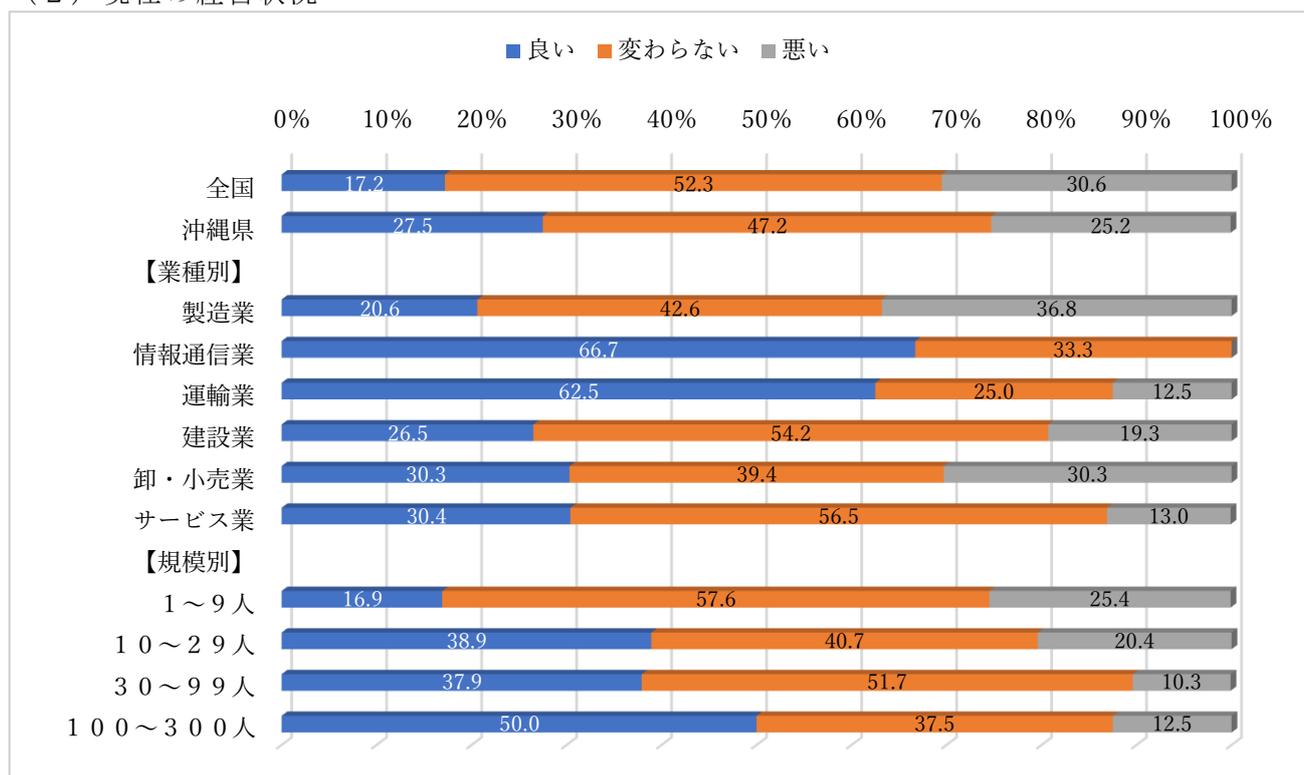
業種別で見ると、「正社員」の割合が高い順に「情報通信業」93.3%、「建設業」91.5%、「製造業」78.3%、「サービス業」76.8%、「運輸業」68.7%、「卸・小売業」65.2%と続いている。

規模別で見ると、「正社員」の割合が高い順に「10~29人」85.3%、「1~9人」82.4%、「30~99人」77.6%、「100~300人」72.2%と続いている。

《考察》

全国と沖縄県を比較すると、沖縄県は正社員の比率が3.0ポイント高く、正社員以外の比率は低くなっている。正社員の対前年比をみると、全国では0.6ポイント、沖縄県では8.9ポイント増加している。

(2) 現在の経営状況



《結果》

現在の経営状況について、全国で「良い」と回答した事業所 17.2%に対し、沖縄県では 27.5%となっている。また、「変わらない」と回答した事業所は全国で 52.3%、沖縄県では 47.2%となっている。「悪い」と回答した事業所は全国で 30.6%、沖縄県では 25.2%となっている。

業種別でみると、「良い」と回答した割合が最も高いのは、「情報通信業」66.7%、次いで「運輸業」62.5%、「サービス業」30.4%、「卸・小売業」30.3%、「建設業」26.5%、「製造業」20.6%と続いている。

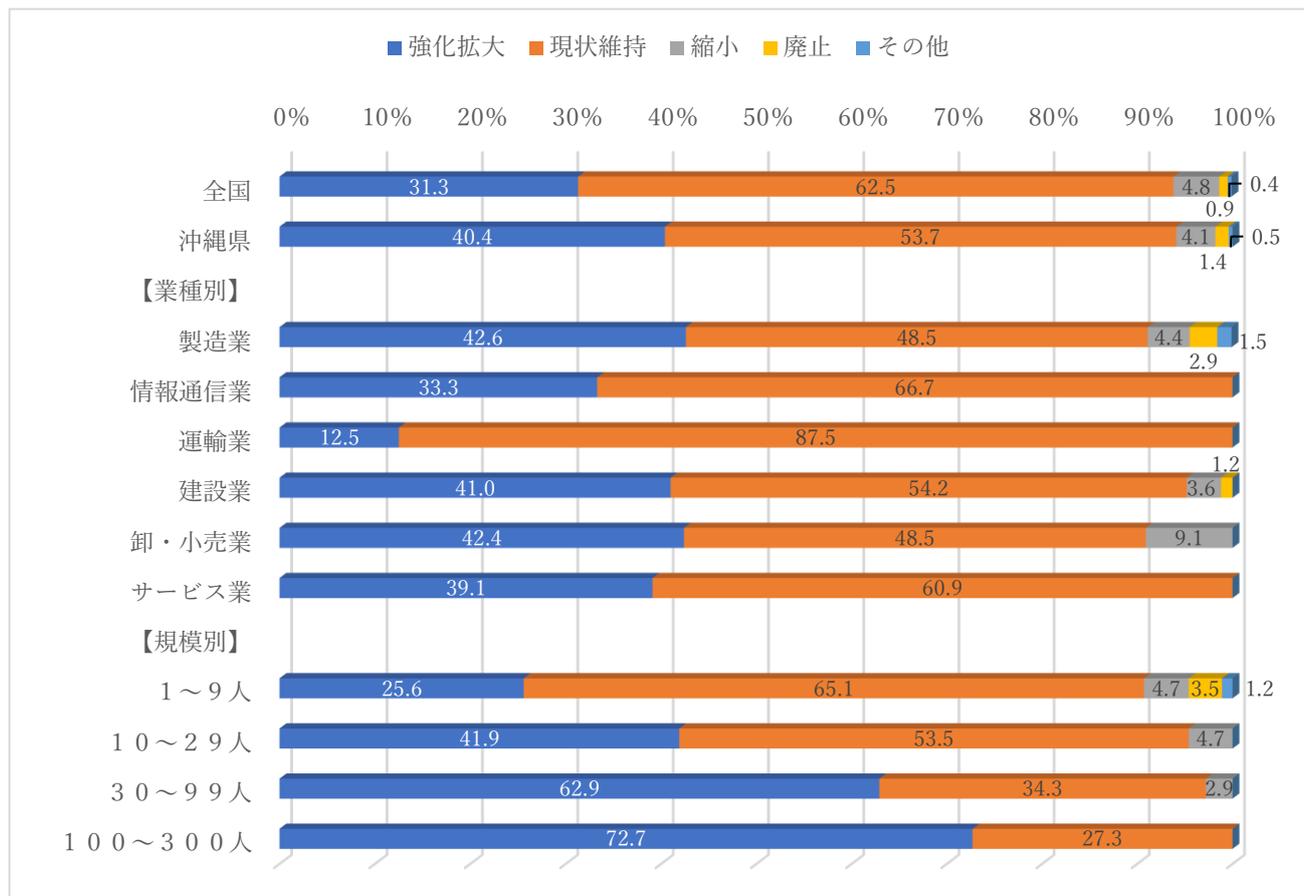
規模別でみると、「良い」と回答した割合が最も高いのは、「100～300人」の 50.0%、次いで「10～29人」の 38.9%、「30～99人」の 37.9%、「1～9人」16.9%と続いている。

《考察》

全国と沖縄の現在の経営状況を比較すると、「良い」と回答した事業所の割合は沖縄県が全国より 10.3 ポイント高く、足元の景況感では沖縄が上回っている。昨年との比較では、全国が△0.5 ポイントの減少となる一方、沖縄は 1.5 ポイントの増加となっている。また、「良い」から「悪い」を差し引くと、全国では昨年の△14.5 ポイントから 1.1 ポイント改善しているのに対し、沖縄県は昨年の 6.9 ポイントから△4.6 ポイント悪化しており、全国とは対照的な動きとなっている。

業種別でみると、「製造業」「卸・小売業」以外の業種で、「悪い」よりも「良い」と回答した事業所の割合が多く、特に「情報通信業」や「運輸業」では好調な傾向がみられる。

(3) 主要事業の今後の方針



《結果》

主要事業の今後の方針について、「強化拡大」と回答した事業所は全国で31.3%に対し、沖縄県では40.4%となっている。また、「現状維持」と回答した事業所は全国で62.5%、沖縄県では53.7%となっている。「縮小」と回答した事業所は全国で4.8%、沖縄県では4.1%となっている。「廃止」と回答した事業所は全国で0.9%、沖縄県では1.4%となっている。「その他」と回答した事業所は全国で0.4%、沖縄県では0.5%となっている。

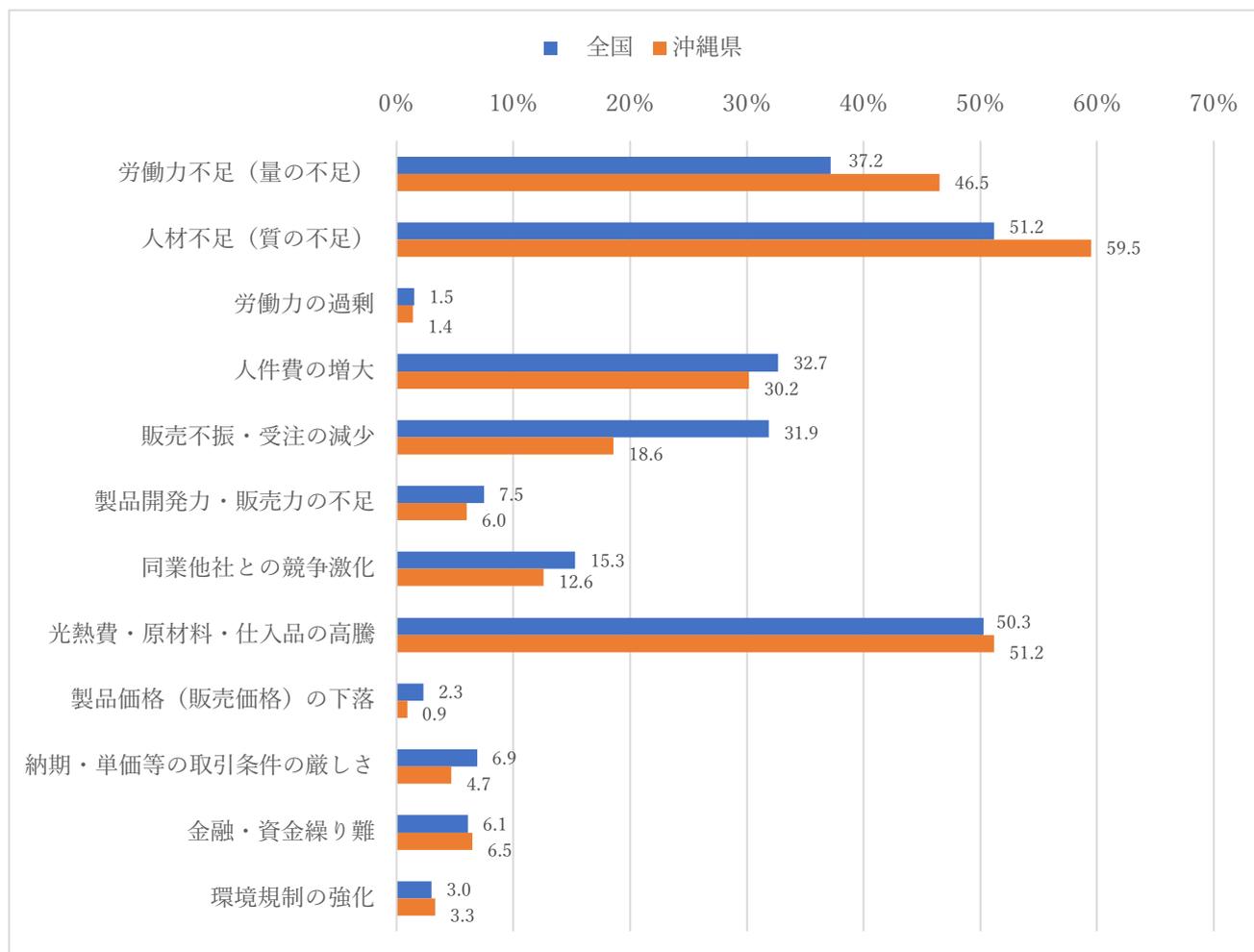
業種別でみると、「強化拡大」と回答した割合が最も高いのは、「製造業」42.6%、次いで「卸・小売業」42.4%、「建設業」41.0%、「サービス業」39.1%、「情報通信業」33.3%、「運輸業」12.5%と続いている。

規模別でみると、「強化拡大」と回答した割合が最も高いのは、「100～300人」の72.7%、次いで「30～99人」の62.9%、「10～29人」の41.9%、「1～9人」25.6%と続いている。

《考察》

全国と沖縄県の主要事業の今後の方針を比較すると、沖縄県で「強化拡大」と回答した事業所の割合が9.1ポイント全国を上回っている（前年の4.9ポイント差からは、4.2ポイント高くなっている）。「強化拡大」から「縮小」と「廃止」を差し引くと、全国では25.6ポイントで前年から△1.6ポイント減少しているのに対し、沖縄県では34.9ポイントで前年から0.7ポイント増加しており、引き続き前向きな傾向がみられる。前問「現在の経営状況」の「良い」から「悪い」を差し引いた数値を全国と沖縄県で比較した際と同様な傾向となっている。

(4) 経営上の障害（3項目以内複数回答）



《結果》

経営上の障害について、全国では「人材不足（質の不足）」と回答した事業所が 51.2%と最も高く、次いで「光熱費・原材料・仕入品の高騰」50.3%、「労働力不足（量の不足）」37.2%、「人件費の増大」32.7%、「販売不振・受注の減少」31.9%と続いている。

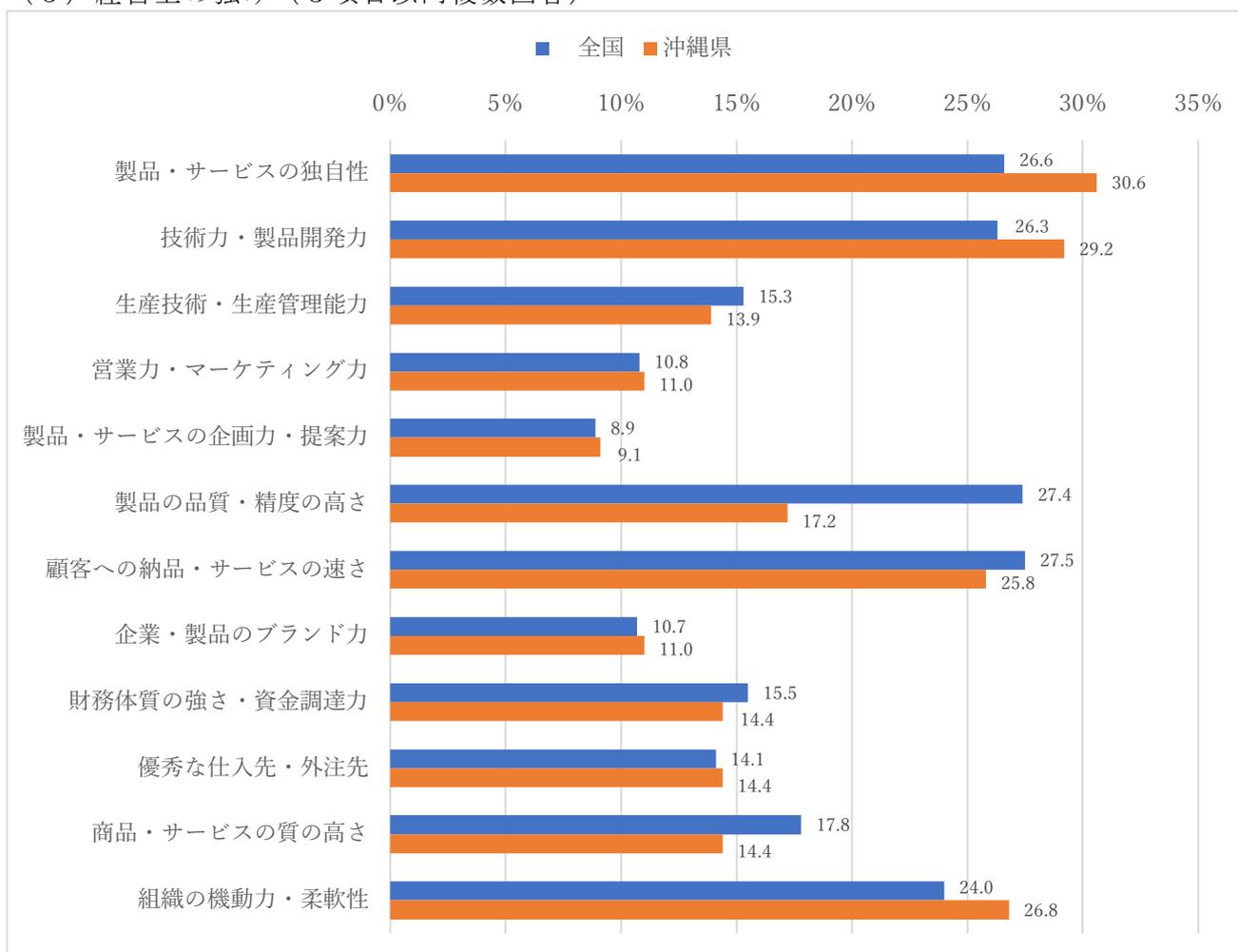
沖縄県では「人材不足（質の不足）」と回答した事業所が 59.5%と最も高く、次いで「光熱費・原材料・仕入品の高騰」51.2%、「労働力不足（量の不足）」46.5%、「人件費の増大」30.2%、「販売不振・受注の減少」18.6%と続いている。

《考察》

全国と沖縄県の経営上の障害を比較すると、全国と沖縄ともに「人材不足（質の不足）」、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」、「労働力不足（量の不足）」、「人件費の増大」、「販売不振・受注の減少」の項目がともに上位に挙げられている。全国に比べ沖縄は「労働力不足（量の不足）」が 9.3 ポイント、「人材不足（質の不足）」が 8.3 ポイント上回っている。

沖縄県では、「人材不足（質の不足）」が対前年比で 5.4 ポイント、「人材不足（量の不足）」が 4.4 ポイント悪化し、深刻な状況下であり、構造的な問題となっている。

(5) 経営上の強み（3項目以内複数回答）



《結果》

経営上の強みについて、全国では「顧客への納品・サービスの速さ」と回答した事業所が27.5%と最も高く、次いで「製品の品質・精度の高さ」27.4%、「製品・サービスの独自性」26.6%、「技術力・製品開発力」26.3%、「組織の機動力・柔軟性」24.0%と続いている。

沖縄県では「製品・サービスの独自性」と回答した事業所が30.6%と最も高く、次いで「技術力・製品開発力」29.2%、「組織の機動力・柔軟性」26.8%、「顧客への納品・サービスの速さ」25.8%、「製品の品質・精度の高さ」17.2%と続いている。

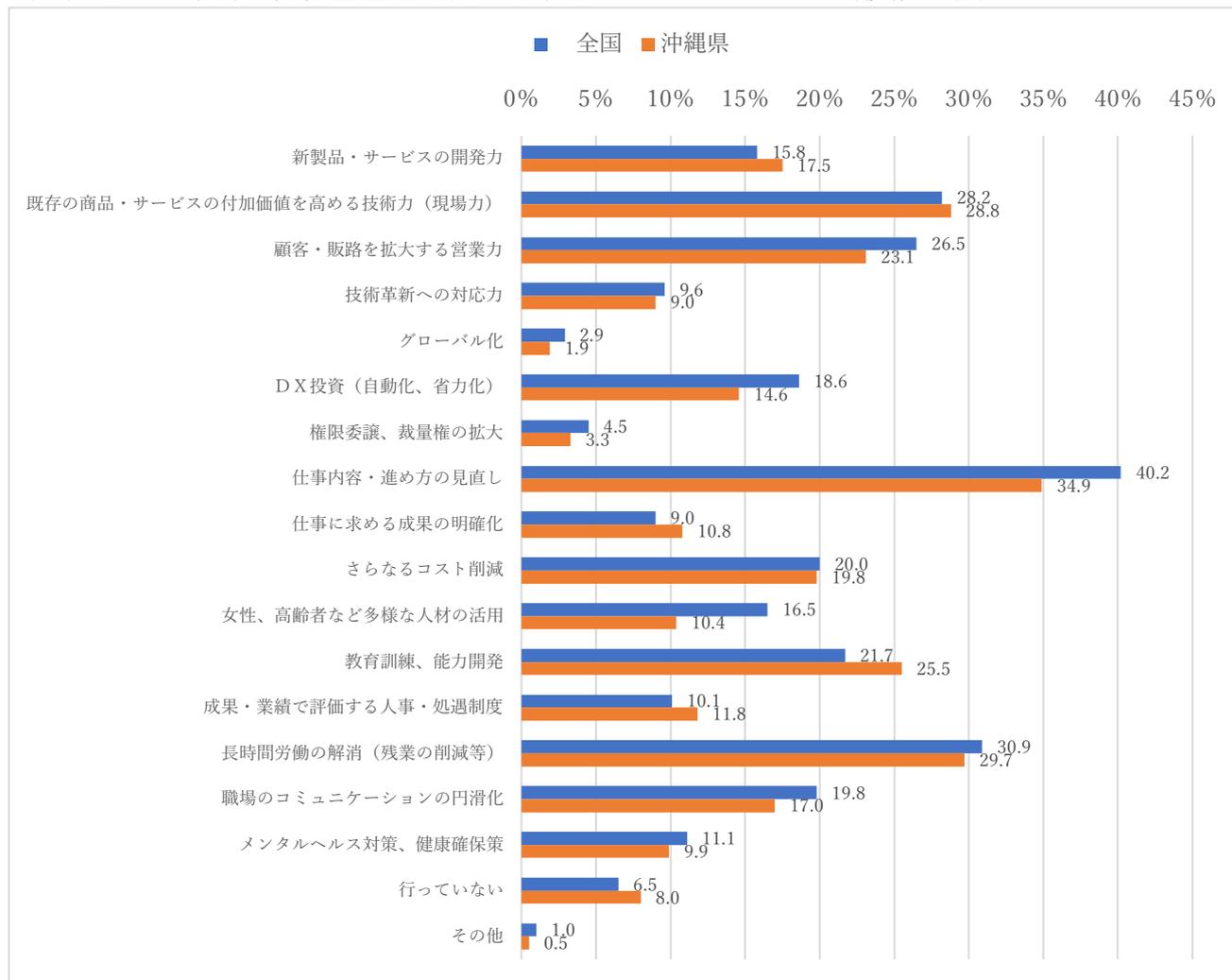
《考察》

全国と沖縄県の経営上の強みを比較すると、全国と沖縄で「製品・サービスの独自性」、「技術力・製品開発力」、「製品の品質・精度の高さ」、「顧客への納品・サービスの速さ」、「組織の機動力・柔軟性」の項目がともに上位に挙げられている。

その中で、沖縄県は全国に比べて「製品・サービスの独自性」4.0ポイント、「技術力・製品開発力」2.9ポイント、「組織の機動力・柔軟性」2.8ポイント上回っている。一方、「製品の品質・精度の高さ」は△10.2ポイント、「顧客への納品・サービスの速さ」は△1.7ポイント全国を下回っている。「製品の品質・精度の高さ」については、全国との差が△10.2ポイントとなっており、前年も△10.1ポイントであったことから、差は変化しておらず、引き続き大きな課題となっている。

前年全国を下回っていた「製品・サービスの企画力・提案力」については、3.9ポイント増加し、全国を若干上回る結果となっている。

(6) 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）



《結果》

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について、全国では「仕事内容・進め方の見直し」と回答した事業所が40.2%と最も高く、次いで「長時間労働の解消（残業の削減等）」30.9%、「既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力（現場力）」28.2%、「顧客・販路を拡大する営業力」26.5%、「教育訓練、能力開発」21.7%と続いている。

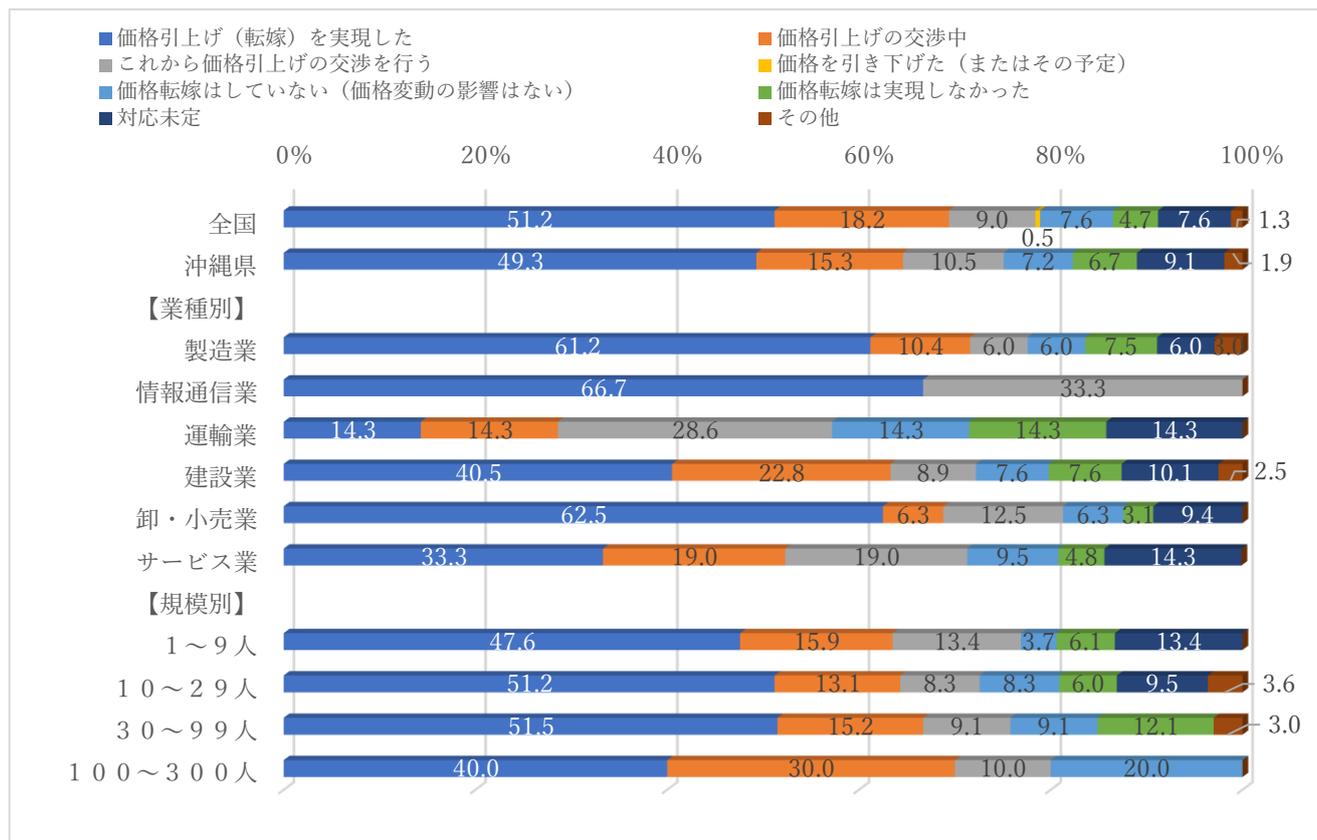
沖縄県では「仕事内容・進め方の見直し」と回答した事業所が34.9%と最も高く、次いで「長時間労働の解消（残業の削減等）」29.7%、「既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力（現場力）」28.8%、「教育訓練、能力開発」25.5%、「顧客・販路を拡大する営業力」23.1%と続いている。

《考察》

全国と沖縄の過去3年間に労働生産性を高めようとして行った取組みを比較してみると、全国・沖縄県ともに、「仕事内容や進め方の見直し」「長時間労働の解消（残業の削減等）」「既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力（現場力）」の順となっており、既存業務の改善を通じた対応が中心となっている。

沖縄県では、「教育訓練、能力開発」が全国と比較すると3.8ポイント高く、人材の育成を通じた生産性向上を重視する傾向がうかがえる。一方で、「DX投資（自動化、省力化）」や「女性・高齢者など多様な人材の活用」は全国と比較して低く、取組みの水準には差がみられる。

(7) 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



《結果》

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、全国では「価格引上げ（転嫁）を実現した」と回答した事業所が51.2%と最も高く、次いで「価格引上げの交渉中」18.2%、「これから価格引上げの交渉を行う」9.0%、「価格転嫁はしていない（価格変動の影響はない）」及び「対応未定」7.6%、「価格転嫁は実現しなかった」4.7%と続いている。

沖縄県では「価格引上げ（転嫁）を実現した」と回答した事業所が49.3%と最も高く、次いで「価格引上げの交渉中」15.3%、「これから価格引上げの交渉を行う」10.5%、「対応未定」9.1%、「価格転嫁はしていない（価格変動の影響はない）」7.2%、「価格転嫁は実現しなかった」の6.7%と続いている。

業種別でみると、「価格引上げ（転嫁）を実現した」と回答した割合が最も高いのは、「情報通信業」の66.7%、次いで「卸・小売業」62.5%、「製造業」61.2%、「建設業」40.5%、「サービス業」33.3%、「運輸業」14.3%と続いている。

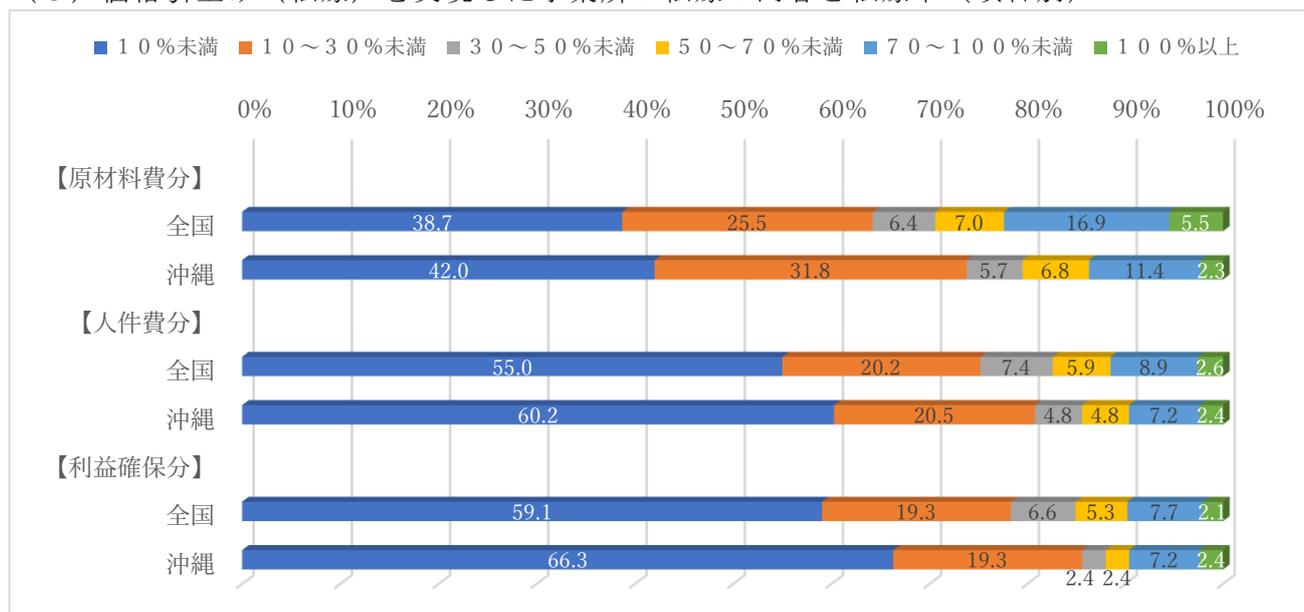
規模別でみると、「価格引上げ（転嫁）を実現した」と回答した割合が最も高いのは、「30～99人」の51.5%、「10～29人」51.2%、「1～9人」47.6%、「100～300人」40.0%と続いている。

《考察》

全国と沖縄県の原材料費、人件費等の増加による販売・受注価格への転嫁状況を比較してみると、「価格引上げ（転嫁）を実現した」「価格引上げの交渉中」「これから価格引上げの交渉を行う」の合計では、沖縄県が全国を△3.3ポイント下回っている。

「価格転嫁はしていない（価格変動の影響はない）」については全国との差は0.4ポイントで、価格転嫁の必要性そのものに大きな差があるとは考えにくい状況にある。その中で、「価格転嫁は実現しなかった」および「対応未定」と回答した事業所の割合は、いずれも沖縄県が全国を上回っており、価格転嫁に向けた対応が結果として実現に至っていない、あるいは対応方針が定まっていない事業所が一定程度存在していることがうかがえる。

(8) 価格引上げ（転嫁）を実現した事業所の転嫁の内容と転嫁率（項目別）



《結果》

【原材料費分】

原材料費分の価格転嫁率について、全国では「10%未満」が38.7%で最も多く、次いで「10~30%未満」25.5%、「70~100%未満」16.9%、「50~70%未満」7.0%、「30~50%未満」6.4%、「100%以上」5.5%となっている。沖縄県では、「10%未満」が42.0%で最も多く、次いで「10~30%未満」31.8%、「70~100%未満」11.4%、「50~70%未満」6.8%、「30~50%未満」5.7%、「100%以上」2.3%となっている。

【人件費分】

人件費分の価格転嫁率について、全国では「10%未満」が55.0%で最も多く、次いで「10~30%未満」20.2%、「70~100%未満」8.9%、「30~50%未満」7.4%、「50~70%未満」5.9%、「100%以上」2.6%となっている。沖縄県では、「10%未満」が60.2%で最も多く、次いで「10~30%未満」20.5%、「70~100%未満」7.2%、「30~50%未満」及び「50~70%未満」4.8%、「100%以上」2.4%となっている。

【利益確保分】

利益確保分の価格転嫁率について、全国では「10%未満」が59.1%で最も多く、次いで「10~30%未満」19.3%、「70~100%未満」7.7%、「30~50%未満」6.6%、「50~70%未満」5.3%、「100%以上」2.1%となっている。沖縄県では、「10%未満」が66.3%で最も多く、次いで「10~30%未満」19.3%、「70~100%未満」7.2%、「30~50%未満」及び「50~70%未満」、「100%以上」が2.4%となっている。

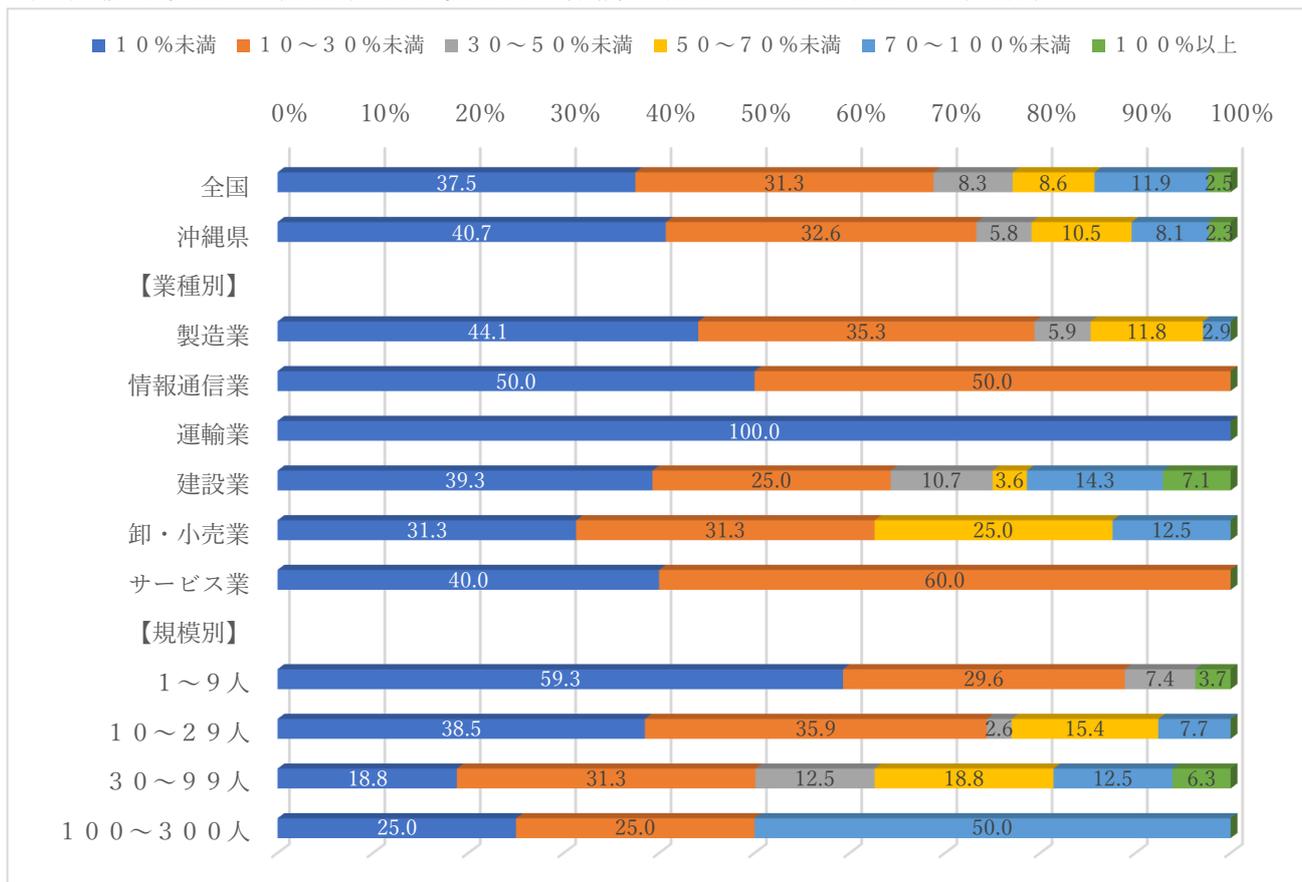
《考察》

全国と沖縄県における価格引上げ（転嫁）の内容をみると、原材料費分、人件費分、利益確保分のいずれについても、転嫁率が低い水準にとどまる事業所が多い状況がうかがえる。

項目別にみると、人件費分や利益確保分については、原材料費分と比較して、転嫁率が低い水準にとどまる事業所が多い状況がみられる。特に、人件費や利益の確保といった経営の持続性に関わる項目については、価格への反映が進みにくい状況がうかがえ、費用上昇分の一部を内部で吸収している可能性がある。

全体として、全国・沖縄県ともに、原材料費の上昇分への対応を優先する一方で、人件費の引上げや利益確保に必要な水準まで価格転嫁が及んでいない状況が続いている。物価や賃金の上昇が長期化する中、こうした状況が継続した場合、事業の収益性や経営の持続性に影響を及ぼすことが懸念される。

(9) 価格引上げ（転嫁）を実現した事業所の転嫁の内容と転嫁率（全体）



《結果》

価格転嫁の内容と転嫁率（全体）について、全国では「10%未満」と回答した事業所が37.5%と最も多く、次いで「10~30%未満」31.3%、「70~100%未満」11.9%、「50~70%未満」8.6%、「30~50%未満」8.3%、「100%以上」2.5%と続いている。

沖縄県では「10%未満」と回答した事業所が40.7%と最も高く、次いで「10~30%未満」32.6%、「50~70%未満」10.5%、「70~100%未満」8.1%、「30~50%未満」5.8%、「100%以上」2.3%と続いている。

業種別でみると、「30%未満」（「10%未満」+「10~30%未満」）の割合が最も大きいのは「運輸業」及び「情報通信業」、「サービス業」の100.0%、次いで「製造業」79.4%、「建設業」64.3%、「卸・小売業」62.6%と続いている。

規模別でみると、「30%未満」の割合が最も大きいのは「1~9人」の88.9%、次いで「10~29人」74.4%、「30~99人」50.1%、「100~300人」50.0%と続いている。

《考察》

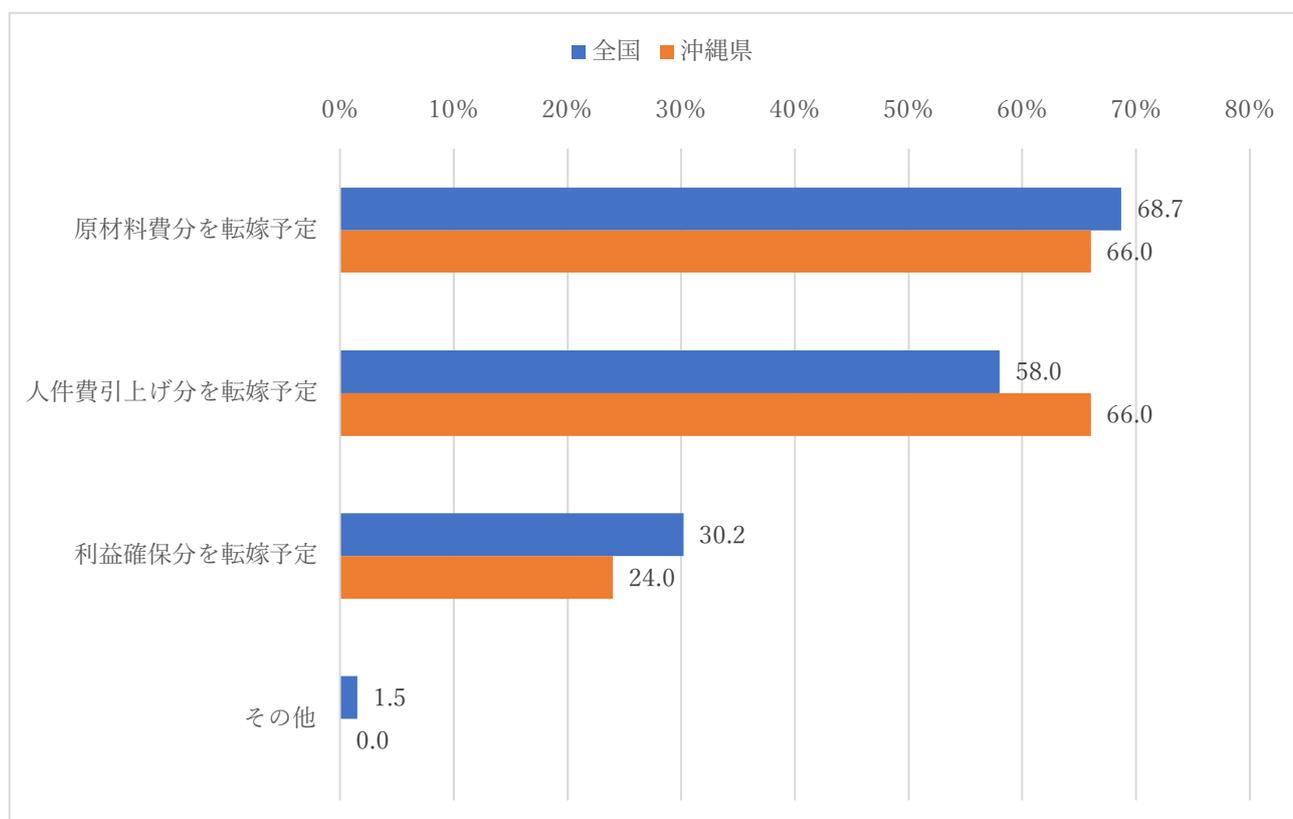
全国と沖縄県の価格転嫁率を比較してみると、「30%未満」（「10%未満」+「10~30%未満」）の割合は、全国では68.8%、沖縄県では73.3%となっており、沖縄県が相対的に低い転嫁率にとどまっている事業所の割合が高くなっている。

業種別にみると、幅広い業種において転嫁率が低い水準に集中しており、特定の業種に限らず、価格転嫁が限定的にとどまっている状況がうかがえる。また、規模別では、小規模事業所ほど転嫁率が低い水準に分布しており、事業規模によって価格交渉力や転嫁の進み具合に差が生じている可能性がある。

全体として、全国・沖縄県ともに、価格転嫁率の面では十分な水準に達しているとは言い難い状況が続いている。原材料費や人件費の上昇が継続する中、価格転嫁が十分に進まない状況が続いた場合、利益の確保が難しくなり、事業運営に影響を及ぼす可能性がある。

(10) 販売価格への転嫁予定内容（複数回答）

※(7)の問で「価格引上げの交渉中」、「これから価格引上げの交渉を行う」と回答した事業所のみ



《結果》

販売価格への転嫁予定内容について、全国では「原材料費分を転嫁予定」が68.7%で最も多く、次いで「人件費引上げ分を転嫁予定」58.0%、「利益確保分を転嫁予定」30.2%、「その他」1.5%となっている。

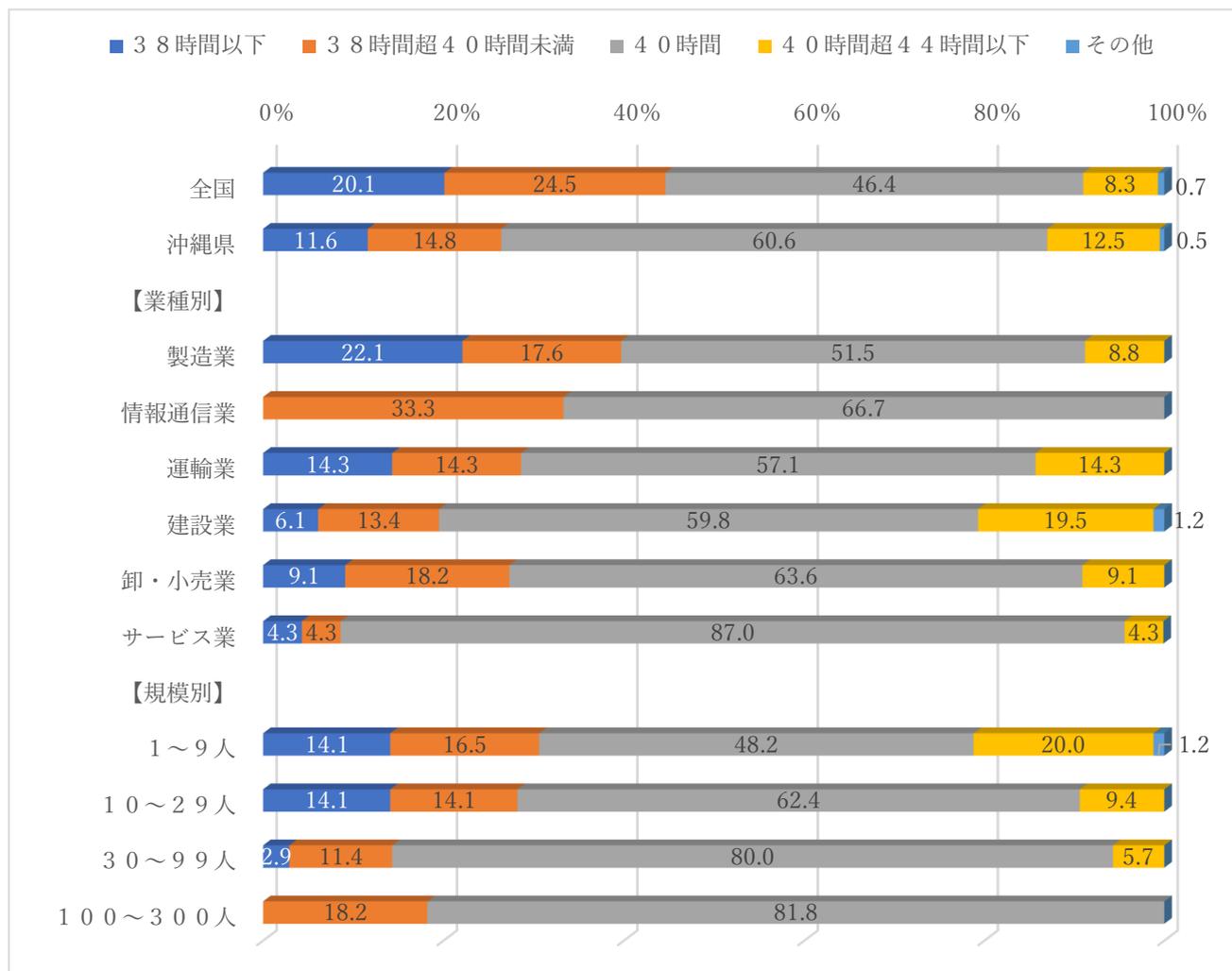
沖縄県では「原材料費分を転嫁予定」及び「人件費引上げ分を転嫁予定」が66.0%で最も多く、次いで「利益確保分を転嫁予定」が24.0%となっている。

《考察》

販売価格への転嫁予定内容をみると、全国・沖縄県ともに「原材料費分を転嫁予定」や「人件費引上げ分を転嫁予定」が高い割合となっており、コスト上昇分の価格転嫁が中心となっている様子が見える。

その一方で、「利益確保分を転嫁予定」と回答した割合は、全国の30.2%に対して沖縄県では24.0%と低く、利益確保まで踏み込んだ転嫁は全国と比べてやや慎重な傾向が見られる。

(11) 週所定労働時間



《結果》

週所定労働時間について、全国では「40時間」と回答した事業所が46.4%と最も多く、次いで「38時間超40時間未満」24.5%、「38時間以下」20.1%、「40時間超44時間以下」8.3%、「その他」0.7%と続いている。

沖縄県では「40時間」と回答した事業所が60.6%と最も多く、次いで「38時間超40時間未満」14.8%、「40時間超44時間以下」12.5%、「38時間以下」11.6%、「その他」0.5%と続いている。

業種別でみると、「40時間以下累計」の割合が最も高いのは、「情報通信業」の100.0%、次いで「サービス業」95.6%、「製造業」91.2%、「卸・小売業」90.9%、「運輸業」85.7%、「建設業」79.3%と続いている。

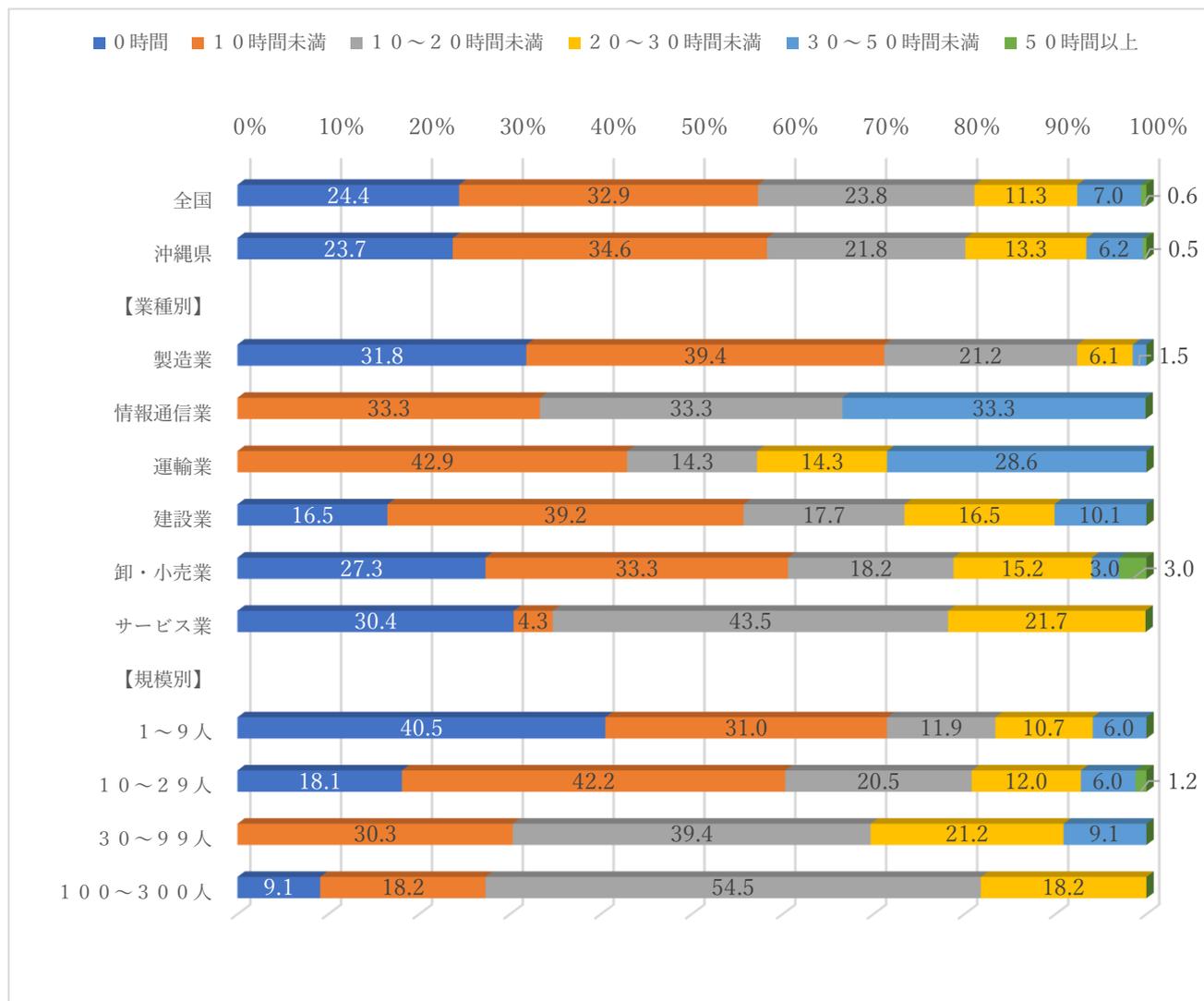
規模別でみると、「40時間以下累計」の割合が最も高いのは、「100～300人」の100.0%、次いで「30～99人」94.3%、「10～29人」90.6%、「1～9人」78.8%と続いている。

《考察》

全国と沖縄県の週所定労働時間を比較すると、「40時間以下累計」の割合は沖縄県が全国を△4.0ポイント下回っており、全国と沖縄県との間には一定の水準差がみられる。

沖縄県の「40時間」と回答した事業所の割合は、全国を14.2ポイント上回っている一方で、「38時間以下」や「38時間超40時間未満」の割合は全国を下回っていて、構造的な問題の可能性も考えられる。

(12) 月平均残業時間（従業員1人当たり）



《結果》

月平均残業時間について、全国では「10時間未満」と回答した事業所が32.9%と最も多く、次いで「0時間」24.4%、「10～20時間未満」23.8%、「20～30時間未満」11.3%、「30～50時間未満」7.0%、「50時間以上」0.6%と続いている。

沖縄県では「10時間未満」と回答した事業所が34.6%と最も多く、次いで「0時間」23.7%、「10～20時間未満」21.8%、「20～30時間未満」13.3%、「30～50時間未満」6.2%、「50時間以上」0.5%と続いている。

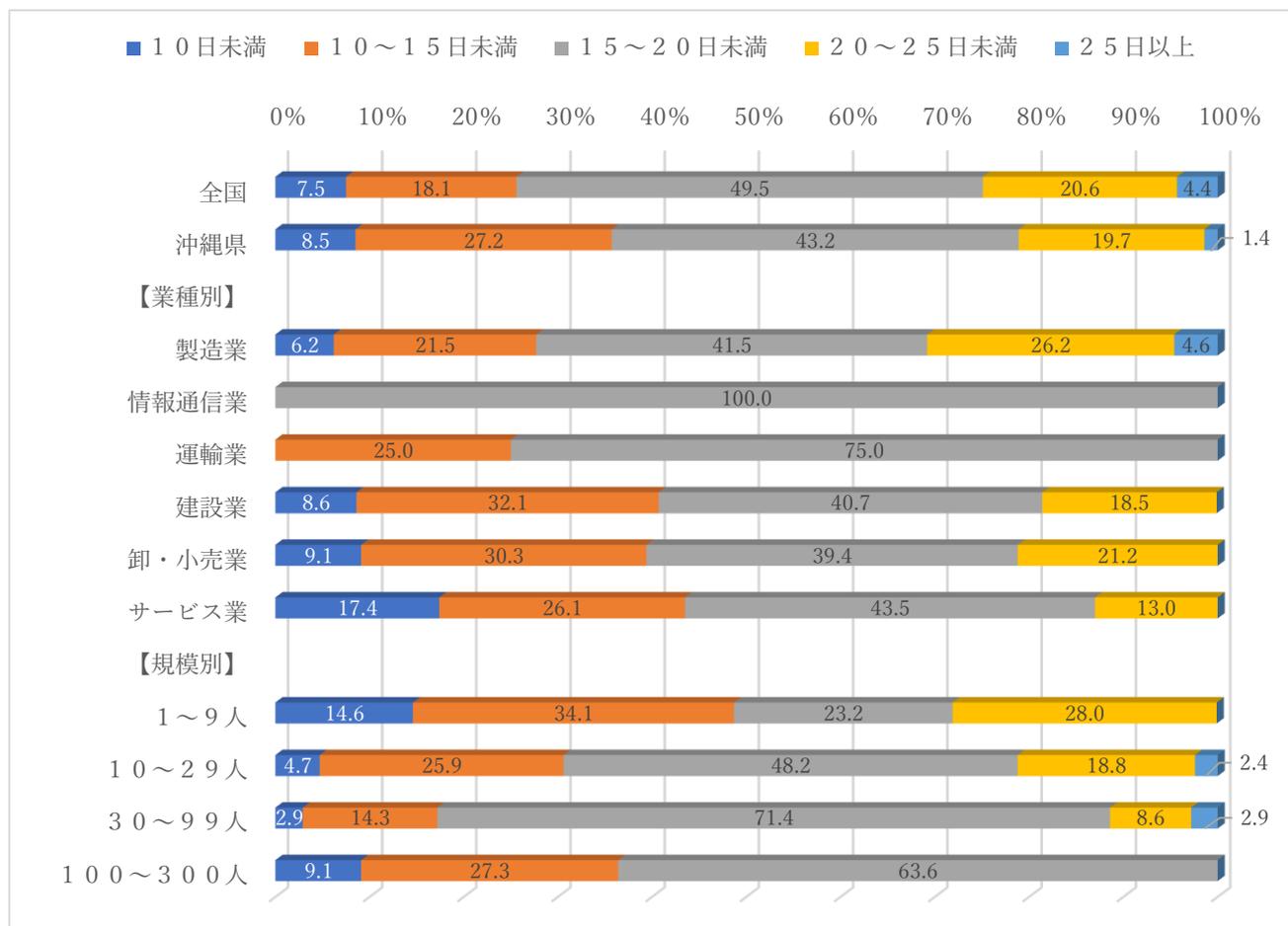
業種別でみると、「20時間未満の累計」が最も高いのは、「製造業」の92.4%、次いで「卸・小売業」78.8%、「サービス業」78.2%、「建設業」73.4%、「情報通信業」66.6%、「運輸業」57.2%と続いている。

規模別でみると、「20時間未満の累計」が最も高いのは、「1～9人」の83.4%、次いで「100～300人」81.8%、「10～29人」80.8%、「30～99人」69.7%と続いている。

《考察》

全国と沖縄県の月平均残業時間を比較すると、「20時間未満の累計」は、沖縄県が80.1%と全国の81.1%を△1.0ポイント下回っているものの、全体としては大きな差はみられない。沖縄県における残業時間の状況は全国と概ね同水準にあり、残業時間の面では大きな構造的差はみられないと考えられる。

(13) 年次有給休暇の平均付与日数（従業員1人当たり）



《結果》

年次有給休暇の平均付与日数について、全国では「15～20日未満」と回答した事業所が49.5%と最も多く、次いで「20～25日未満」20.6%、「10～15日未満」18.1%、「10日未満」7.5%、「25日以上」4.4%と続いている。

沖縄県では「15～20日未満」と回答した事業所が43.2%と最も多く、次いで「10～15日未満」27.2%、「20～25日未満」19.7%、「10日未満」8.5%、「25日以上」1.4%と続いている。

業種別でみると、「20日未満の累計」が最も高いのは、「情報通信業」及び「運輸業」の100.0%、次いで「サービス業」87.0%、「建設業」81.4%、「卸・小売業」78.8%、「製造業」69.2%と続いている。

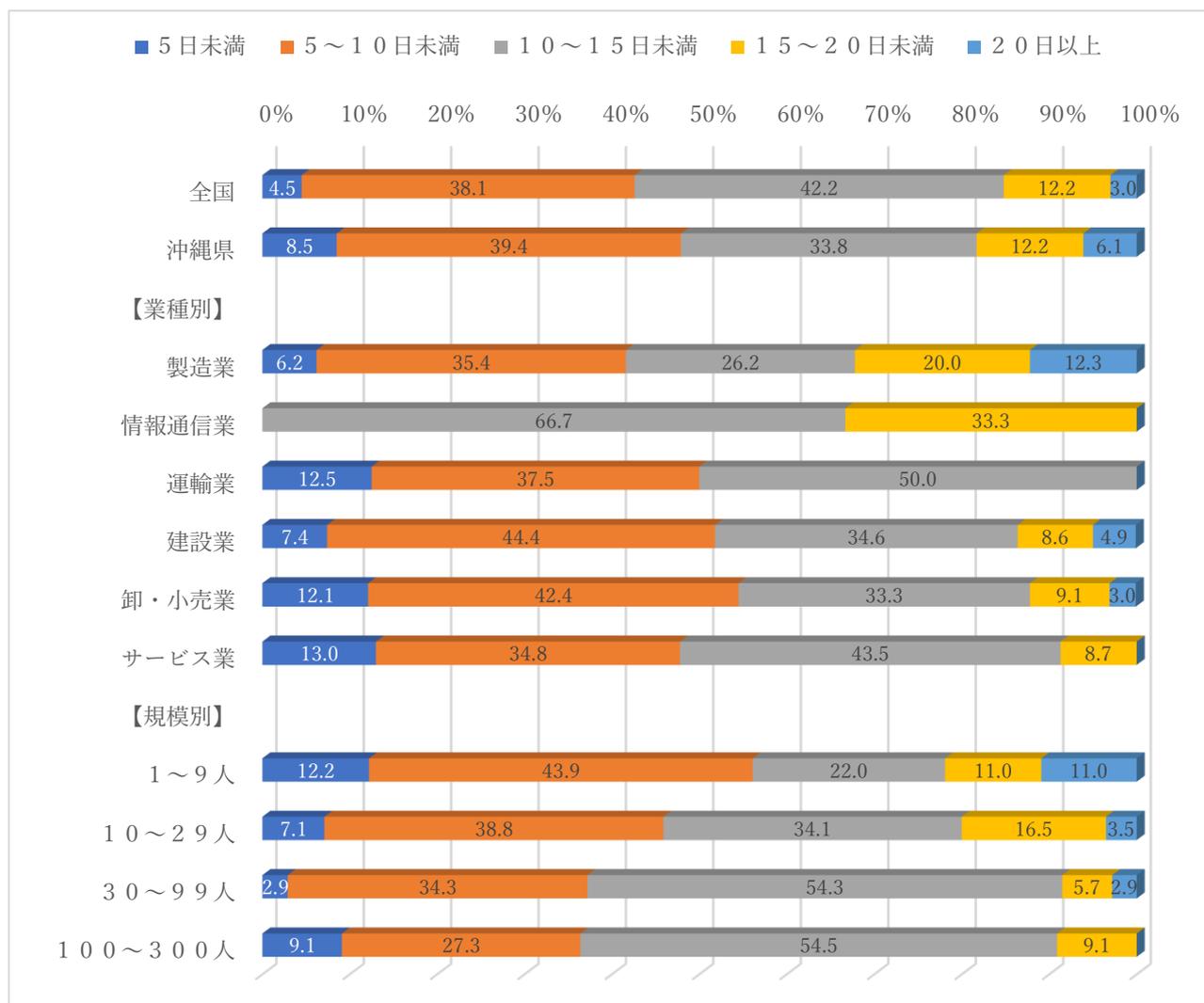
規模別でみると、「20日未満の累計」が最も高いのは、「100～300人」の100.0%、次いで「30～99人」88.6%、「10～29人」78.8%、「1～9人」71.9%と続いている。

《考察》

法定の年次有給休暇の付与日数は、雇入れから6年6か月以降、毎年20日とされる。法定通りの付与であるならば、年次有給休暇の平均付与日数は、平均勤続年数が高いところほど多くなることになる。

全国と沖縄県の年次有給休暇の平均付与日数を比較すると、「20日未満の累計」は沖縄県が全国を3.8ポイント上回っている。一方で「20日以上の累計」は沖縄県が全国を△3.9ポイント下回っており、相対的に沖縄県の方が勤続年数の短い従業員が多い状況がうかがえる。

(14) 年次有給休暇の平均取得日数（従業員1人当たり）



《結果》

年次有給休暇の平均取得日数について、全国では「10～15日未満」と回答した事業所が42.2%と最も多く、次いで「5～10日未満」38.1%、「15～20日未満」12.2%、「5日未満」4.5%、「20日以上」3.0%と続いている。

沖縄県では「5～10日未満」と回答した事業所が39.4%と最も多く、次いで「10～15日未満」33.8%、「15～20日未満」12.2%、「5日未満」8.5%、「20日以上」6.1%と続いている。

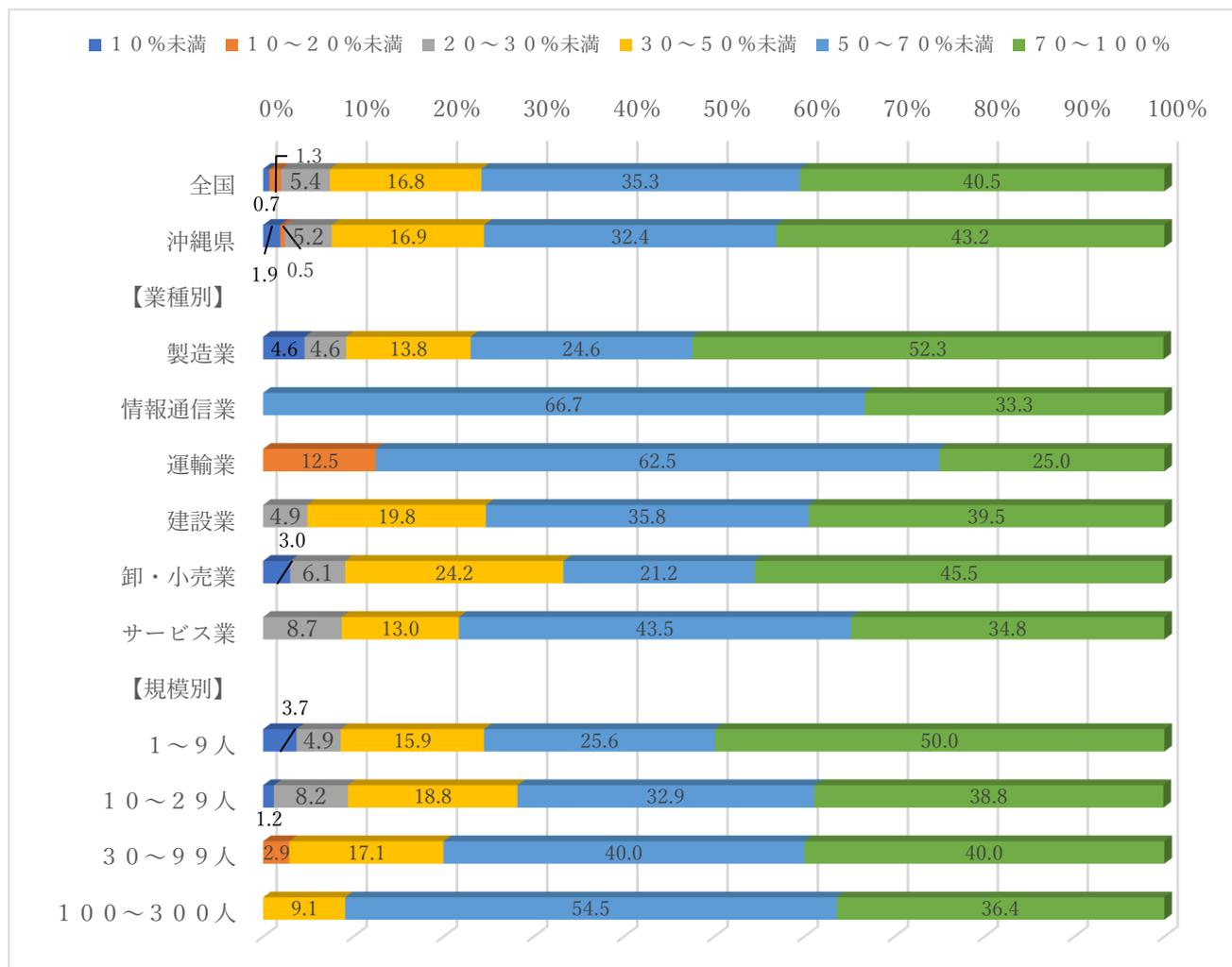
業種別でみると、「10日未満の累計」が最も高いのは、「卸・小売業」の54.5%、次いで「建設業」51.8%、「運輸業」50.0%、「サービス業」47.8%、「製造業」41.6%、「情報通信業」0.0%と続いている。

規模別でみると、「10日未満の累計」が最も高いのは、「1～9人」の56.1%、次いで「10～29人」45.9%、「30～99人」37.2%、「100～300人」36.4%と続いている。

《考察》

全国と沖縄県の年次有給休暇の平均取得日数を比較すると、沖縄県で「10日未満の累計」が全国を5.3ポイント上回っており、全国より平均取得日数が少ない状況にある。

(15) 年次有給休暇の平均取得率（従業員1人当たり）



《結果》

年次有給休暇の平均取得率について、全国では「70～100%」と回答した事業所が40.5%と最も多く、次いで「50～70%未満」35.3%、「30～50%未満」16.8%となっている。

沖縄県では「70～100%」と回答した事業所が43.2%と最も多く、次いで「50～70%未満」32.4%、「30～50%未満」16.9%となっている。

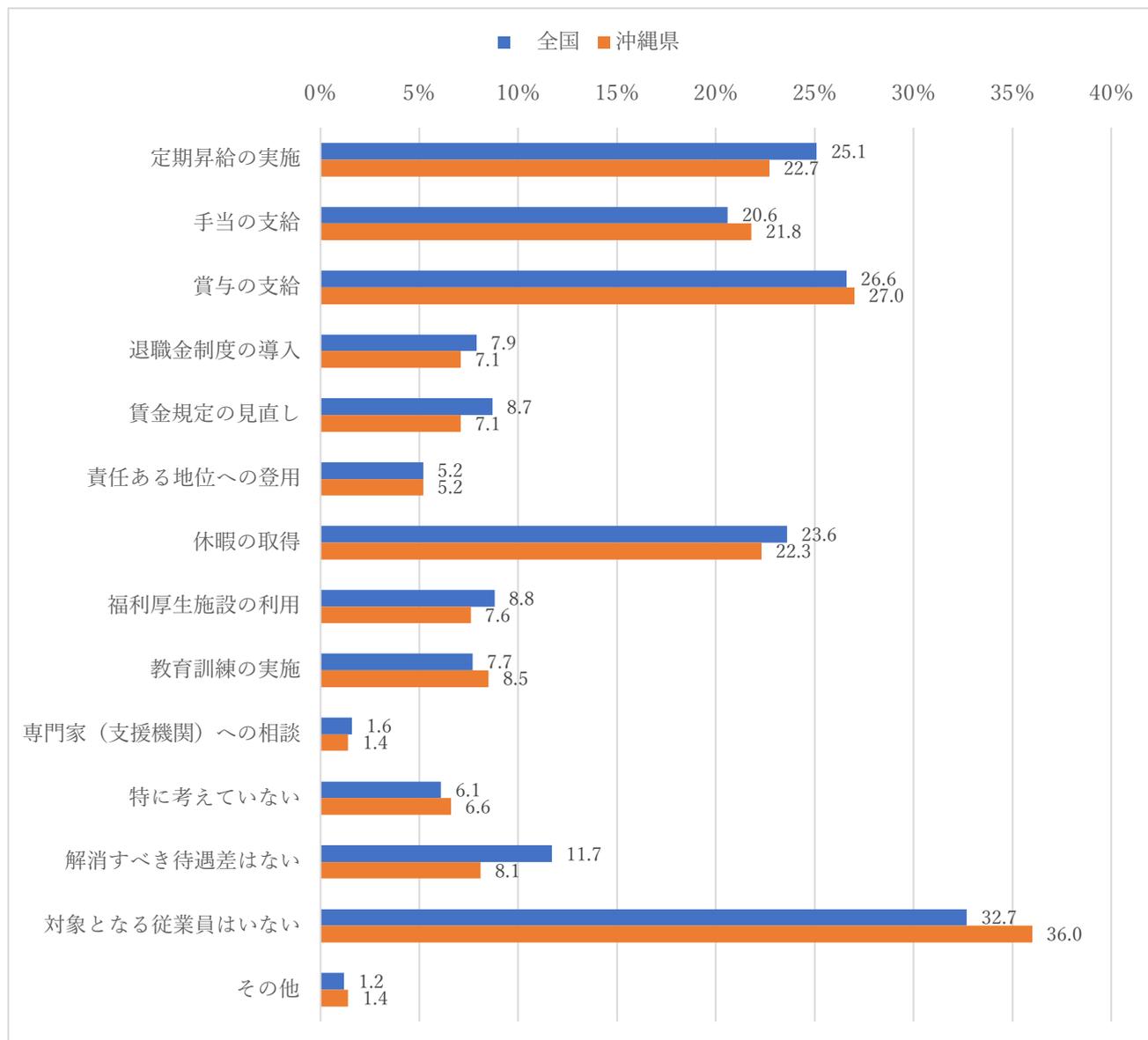
業種別にみると、「70～100%」と回答した割合が最も高いのは「製造業」の52.3%、次いで「卸・小売業」45.5%、「建設業」39.5%、「サービス業」34.8%、「情報通信業」33.3%、「運輸業」25.0%となっている。

規模別でみると、「70～100%」と回答した割合が最も高いのは「1～9人」の50.0%、次いで「30～99人」40.0%、「10～29人」38.8%、「100～300人」36.4%となっている。

《考察》

全国と沖縄県の年次有給休暇の平均取得率を比較してみると、いずれも「70～100%」の層が最も高い割合を占めているが、その比率は沖縄県が全国を2.7ポイント上回っている。一方で、50%未満の各取得率区分の割合は概ね近い水準となっており、取得率の分布全体としては全国と沖縄県の間で大きな差はみられない。

(16) 同一労働同一賃金への対応（複数回答）



《結果》

同一労働同一賃金への対応について、全国では「対象となる従業員はいない」と回答した事業所が32.7%と最も多く、次いで「賞与の支給」26.6%、「定期昇給の実施」25.1%、「休暇の取得」23.6%、「手当の支給」20.6%と続いている。

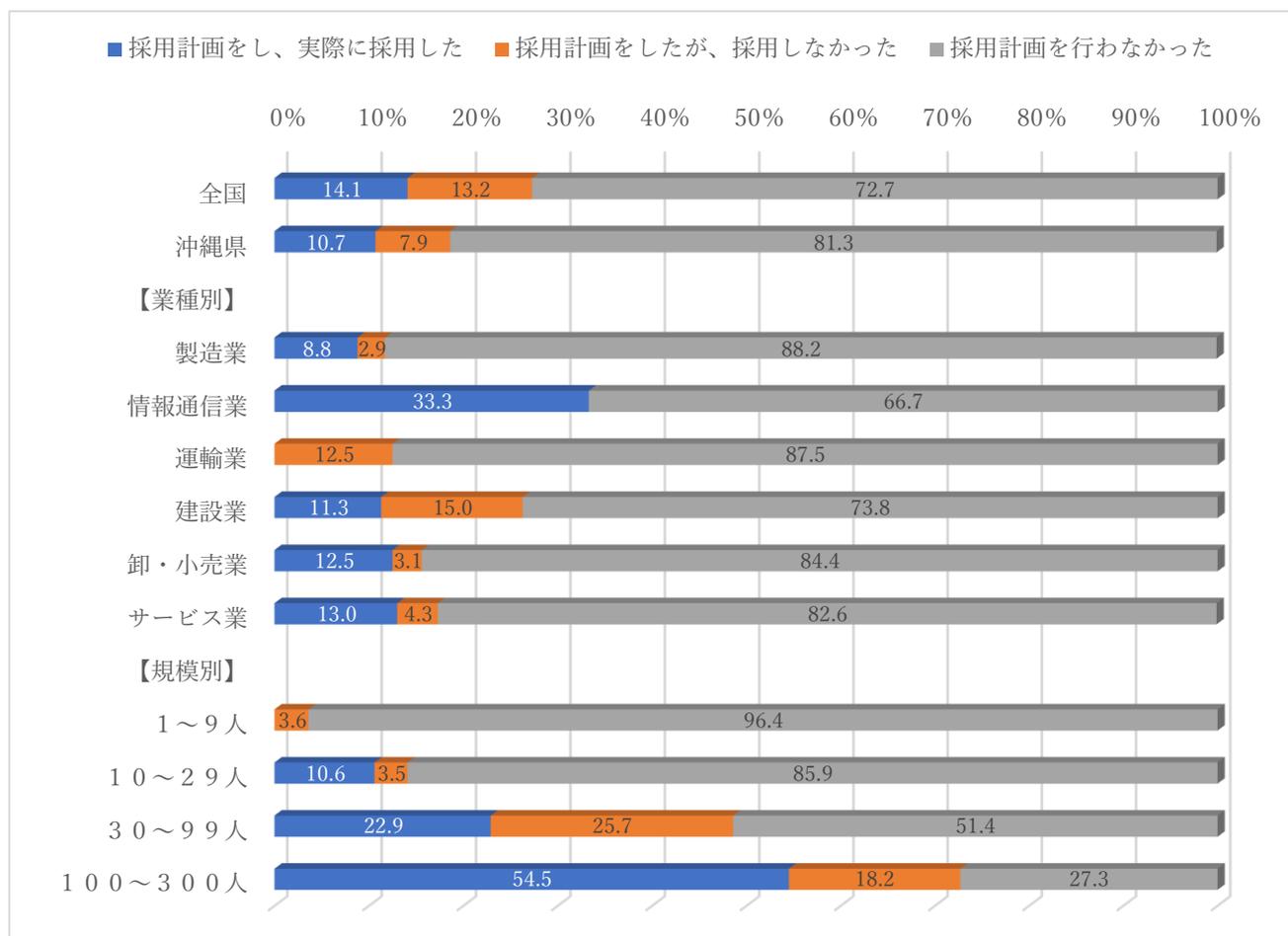
沖縄県では「対象となる従業員はいない」と回答した事業所が36.0%と最も多く、次いで「賞与の支給」27.0%、「定期昇給の実施」22.7%、「休暇の取得」22.3%、「手当の支給」21.8%と続いている。

《考察》

全国と沖縄県の同一労働同一賃金への対応状況を比較すると、「対象となる従業員はいない」と回答した事業所の割合は、沖縄県が全国を3.3ポイント上回っている。

「賞与の支給」「定期昇給の実施」「休暇の取得」「手当の支給」といった対応項目については、全国と沖縄県で大きな差はみられず、沖縄県においても全国と概ね同様の対応が行われている。

(17) 新規学卒者の採用計画



《結果》

新規学卒者の採用計画をみると、全国では「採用計画をし、実際に採用した」と回答した事業所が14.1%、「採用計画をしたが、採用しなかった」事業所が13.2%、「採用計画を行わなかった」事業所が72.7%となっている。

沖縄県では「採用計画をし、実際に採用した」と回答した事業所が10.7%、「採用計画をしたが、採用しなかった」事業所が7.9%、「採用計画を行わなかった」事業所が81.3%となっている。

業種別にみると「採用計画をし、実際に採用した」事業所の割合は「情報通信業」が33.3%と最も高く、次いで「サービス業」13.0%、「卸・小売業」12.5%、「建設業」11.3%、「製造業」8.8%、「運輸業」0.0%と続いている。

規模別では、「採用計画をし、実際に採用した」と回答した事業所の割合は、「100～300人」の54.5%、次いで「30～99人」22.9%、「10～29人」10.6%、「1～9人」0.0%と続いている。

《考察》

全国と沖縄県の新規学卒者の採用計画を比較すると、「採用計画をし、実際に採用した」と回答した事業所は、沖縄県で10.7%と全国を△3.4ポイント下回っており、前年の△7.4ポイント差から若干差が縮小している。全国、沖縄県ともに中小企業においては、新規学卒者の採用計画を行っていない実態が捉えられている。規模別では、従業員規模が大きくなると新規学卒者の採用計画を行っている企業の割合が増えており、「100～300人」では72.7%と高い水準となっている。

(18) 新規学卒者の令和7年6月支給額(加重平均)

(単位:円)

	高校卒		専門学校卒		短大卒(含高専)		大学卒	
	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系
全国	189,667	184,481	205,674	196,132	204,006	198,177	223,965	220,961
沖縄県	197,594		193,030	179,785			212,111	195,888
(対全国比) %	104.2		93.9	91.7			94.7	88.7
人数	16		7	4			9	8
【業種別】								
製造業	201,500		194,818	199,800			224,375	188,700
情報通信業							190,000	
運輸業								
建設業	197,800		194,750	171,000			205,375	204,000
卸・小売業			151,795	177,340				184,000
サービス業	192,700		205,033					214,500
【規模別】								
1～9人								
10～29人	204,600		206,973	180,000			190,000	
30～99人	201,000		160,648	162,000			206,750	185,000
100～300人	190,643		204,500	188,570			217,584	197,443

空欄は該当回答データなし

《結果》

沖縄県の新規学卒者の令和7年6月支給額をみると、技術系では「大学卒」212,111円で最も高く、次いで「高校卒」197,594円、「専門学校卒」193,030円と続いている。

事務系でみると、「大学卒」が195,888円と最も高く、次いで「専門学校卒」が179,785円となっている。

《考察》

沖縄県の新規学卒者の令和7年6月支給額(加重平均)を全国と比較してみると、88.7～104.2%の水準となっている(サンプルが取れていない高校卒の事務系、短大(含高専)卒の技術系及び事務系を除く)。

技術系では、対全国比で大きい順に、「高校卒」104.2%、「大学卒」94.7%、「専門学校卒」93.9%と続いている。

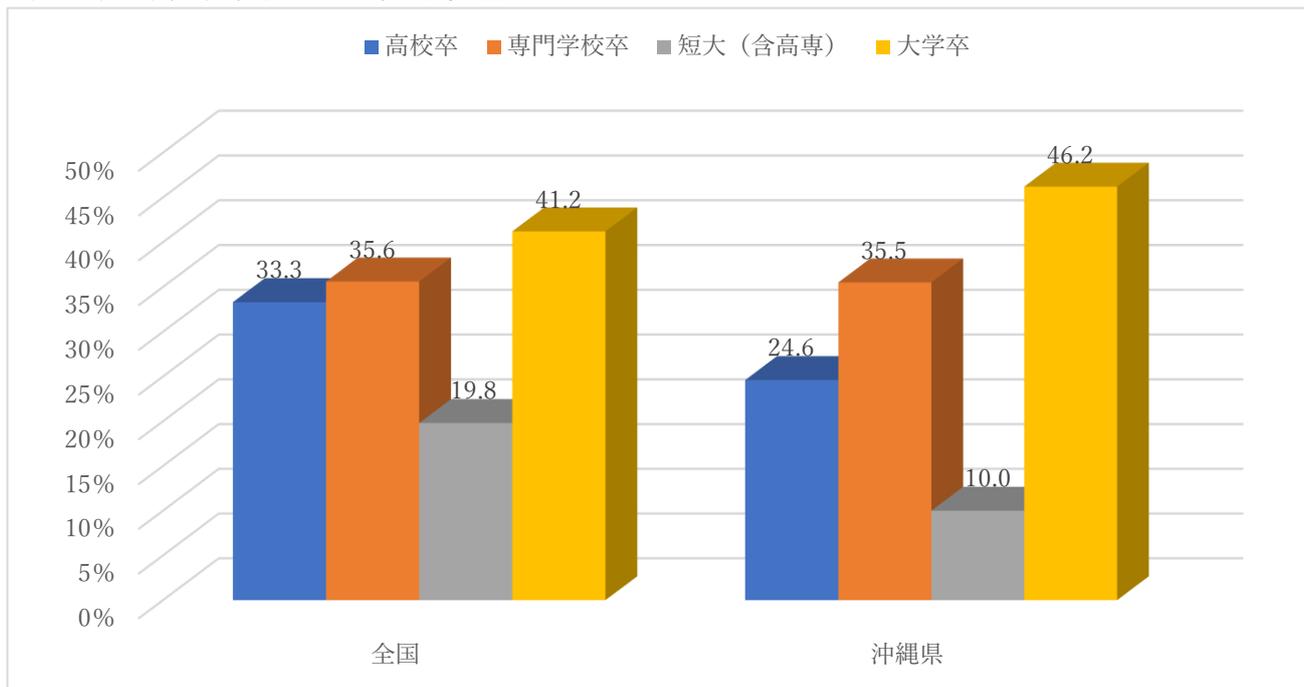
事務系では、「専門学校卒」91.7%、「大学卒」88.7%と、いずれも全国水準を下回っている。

全体として、沖縄県の新規学卒者の初任給は、高校卒技術系を除き全国水準を下回る傾向がみられ、学歴等によって初任給水準に差が生じている状況がうかがえる。

令和7年12月に改訂された沖縄県最低賃金は1,023円であり、単純算式(時給×週40時間×年52週÷12月)で求めると月額177,320円となるので、「建設業」の専門学校卒事務系、「卸・小売業」の専門学校卒技術系では最低賃金を下回ってしまうため、対応が必要となっている。

規模別では、「30～99人」の専門学校卒技術系及び事務系でも同様となっている。

(19) 新規学卒者の採用充足状況



《結果》

新規学卒者の採用充足状況をみると、全国では「大学卒」が41.2%と最も高く、次いで「専門学校卒」が35.6%、「高校卒」が33.3%、「短大(含高専)」が19.8%と続いている。

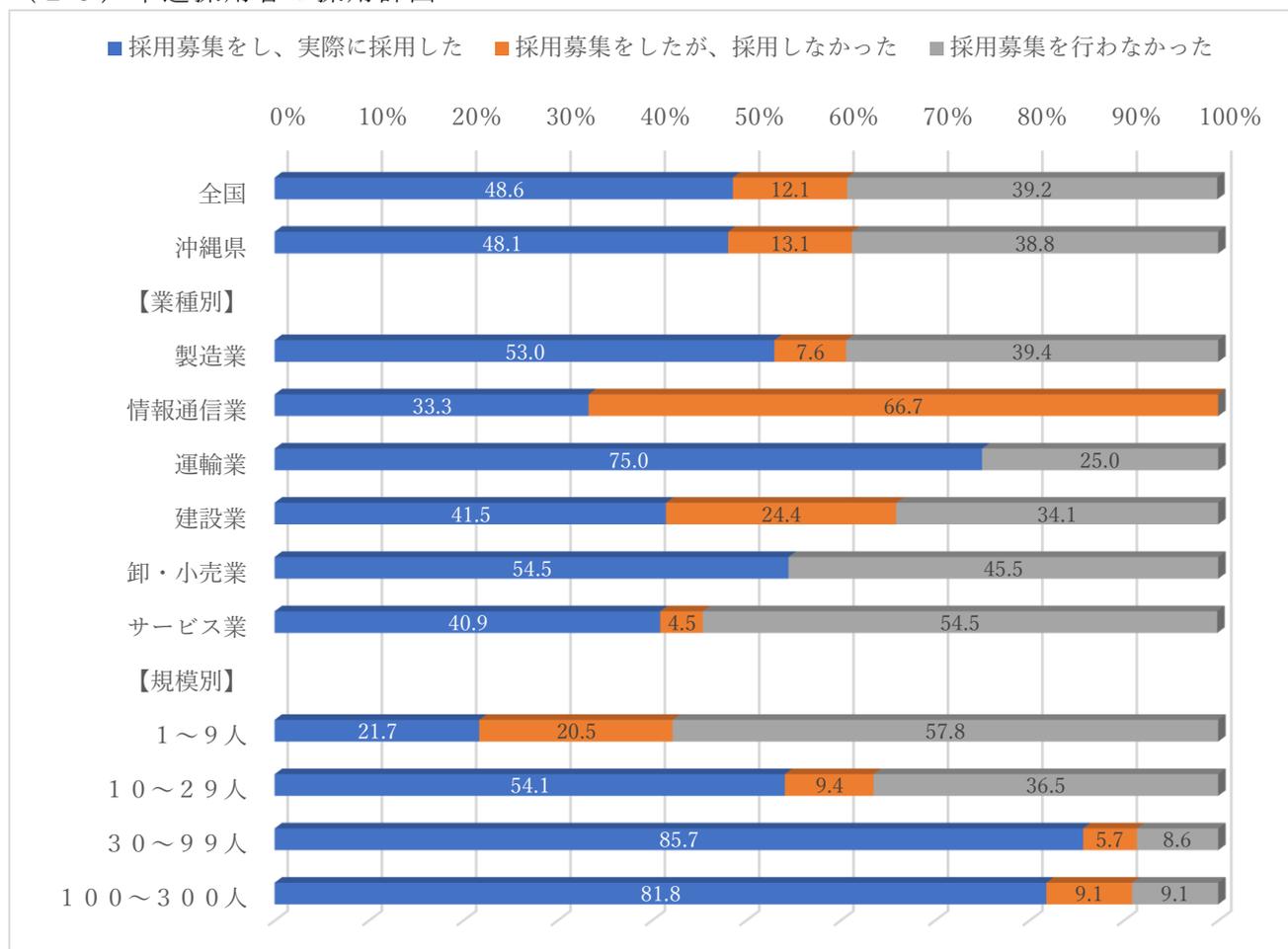
沖縄県では「大学卒」が46.2%と最も高く、次いで「専門学校卒」が35.5%、「高校卒」が24.6%、「短大(含高専)」が10.0%と続いている。

《考察》

全国と沖縄県の新規学卒者の採用充足状況を比較すると、全国・沖縄ともに「大学卒」「専門学校卒」「高校卒」「短大(含高専)」の順となっている。

沖縄県では「大学卒」の充足率が全国を5.1ポイント上回っているのに対し、その他の学歴ではいずれも全国を下回っており、特に「高校卒」および「短大(含高専)」でその差が大きいことが特徴としてみられる。

(20) 中途採用者の採用計画



《結果》

令和7年度の中途採用者の採用計画をみると、全国では「採用募集をし、実際に採用した」と回答した事業所が48.6%と最も多く、次いで「採用募集をしたが、採用しなかった」12.1%、「採用募集を行わなかった」39.2%となっている。

沖縄県では「採用募集をし、実際に採用した」と回答した事業所が48.1%、「採用募集をしたが、採用しなかった」13.1%、「採用募集を行わなかった」38.8%となっている。

業種別にみると「採用募集をし、実際に採用した」事業所の割合は「運輸業」が75.0%と最も高く、次いで「卸・小売業」54.5%、「製造業」53.0%、「建設業」41.5%、「サービス業」40.9%、「情報通信業」33.3%と続いている。

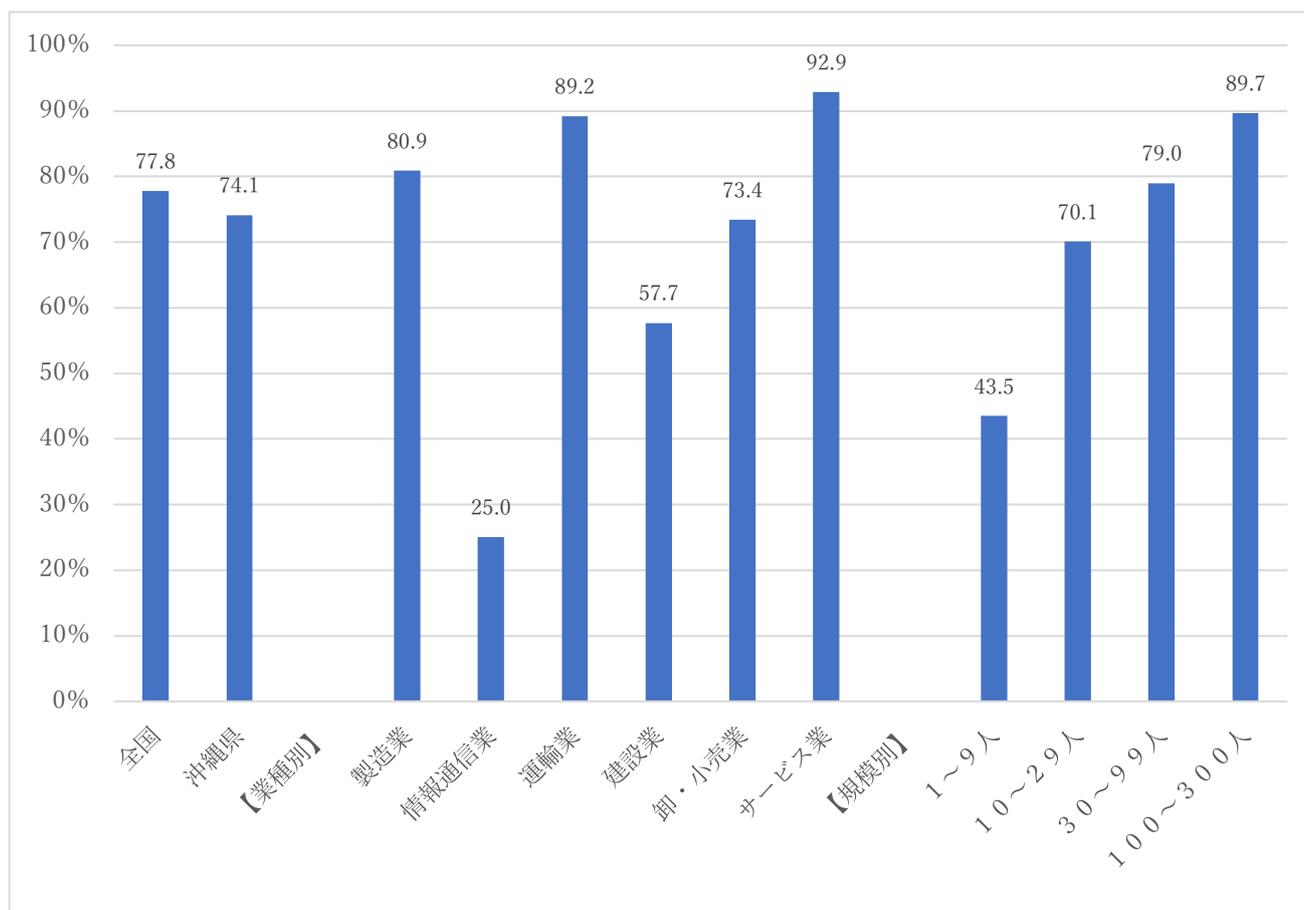
規模別では、「採用募集をし、実際に採用した」と回答した事業所の割合は、「30～99人」の85.7%、次いで「100～300人」81.8%、「10～29人」54.1%、「1～9人」21.7%と続いている。

《考察》

全国と沖縄県の中途採用者の採用計画を比較すると、「採用募集をし、実際に採用した」「採用募集を行わなかった」のいずれの項目においても、沖縄県と全国との差は1ポイント未満にとどまっており、採用行動の状況は概ね同水準にあるといえる。

「(17) 新規学卒者の採用計画」で「採用計画をし、実際に採用した」比率が全国を△3.4ポイント下回っており、「(4) 経営上の障害」で「労働力不足(量の不足)」「人材不足(質の不足)」が全国を上回っていたことを考えると、課題認識と、それを克服するための具体的な行動ではギャップがみられる。

(2 1) 中途採用者の採用充足状況



《結果》

中途採用者の採用充足状況をみると、全国で77.8%、沖縄県では74.1%となっている。

業種別では、「サービス業」が92.9%と最も高く、次いで「運輸業」89.2%、「製造業」80.9%、「卸・小売業」73.4%、「建設業」57.7%、「情報通信業」25.0%と続いている。

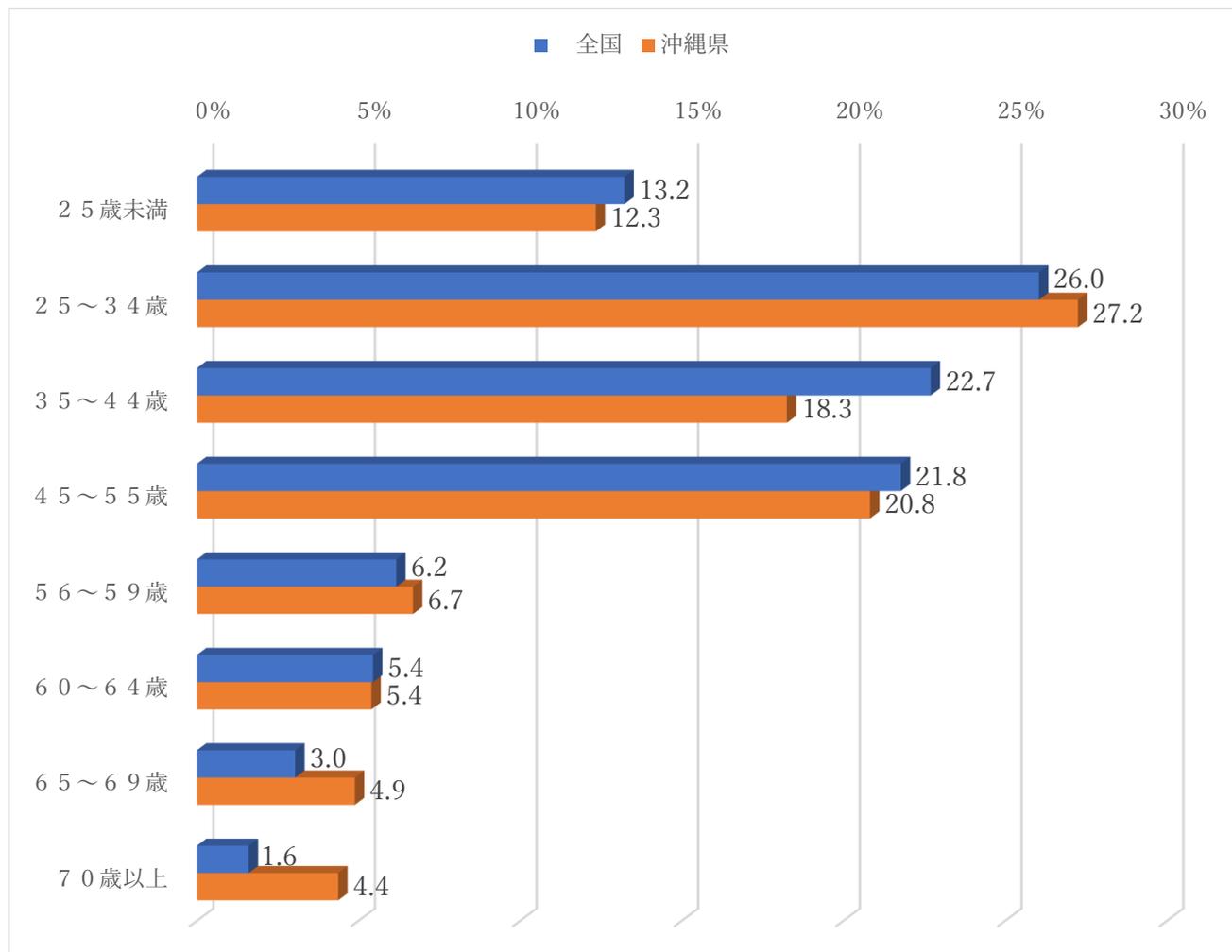
規模別では、「100～300人」の89.7%、次いで「30～99人」79.0%、「10～29人」70.1%、「1～9人」43.5%と続いている。

《考察》

全国と沖縄県の中途採用者の充足率を比較すると、沖縄県の充足率は74.1%と全国を△3.7ポイント下回っている。沖縄県も全国同様中途採用を予定通り確保できていない企業が一定程度存在している状況がうかがえる。

規模別にみると、中途採用者の充足率は「1～9人」で43.5%と低く、従業員規模が大きくなるにつれて上昇し、「100～300人」では89.7%と高い水準となっている。相対的に規模の大きい事業所ほど、計画どおりに採用を進められている状況がみられる。

(22) 中途採用を行った従業員の年齢層（複数回答）



《結果》

中途採用を行った従業員の年齢層で見ると、全国では「25～34歳」が26.0%と最も高く、次いで「35～44歳」22.7%、「45～55歳」21.8%、「25歳未満」13.2%、「56～59歳」6.2%、「60～64歳」5.4%、「65～69歳」3.0%、「70歳以上」1.6%と続いている。

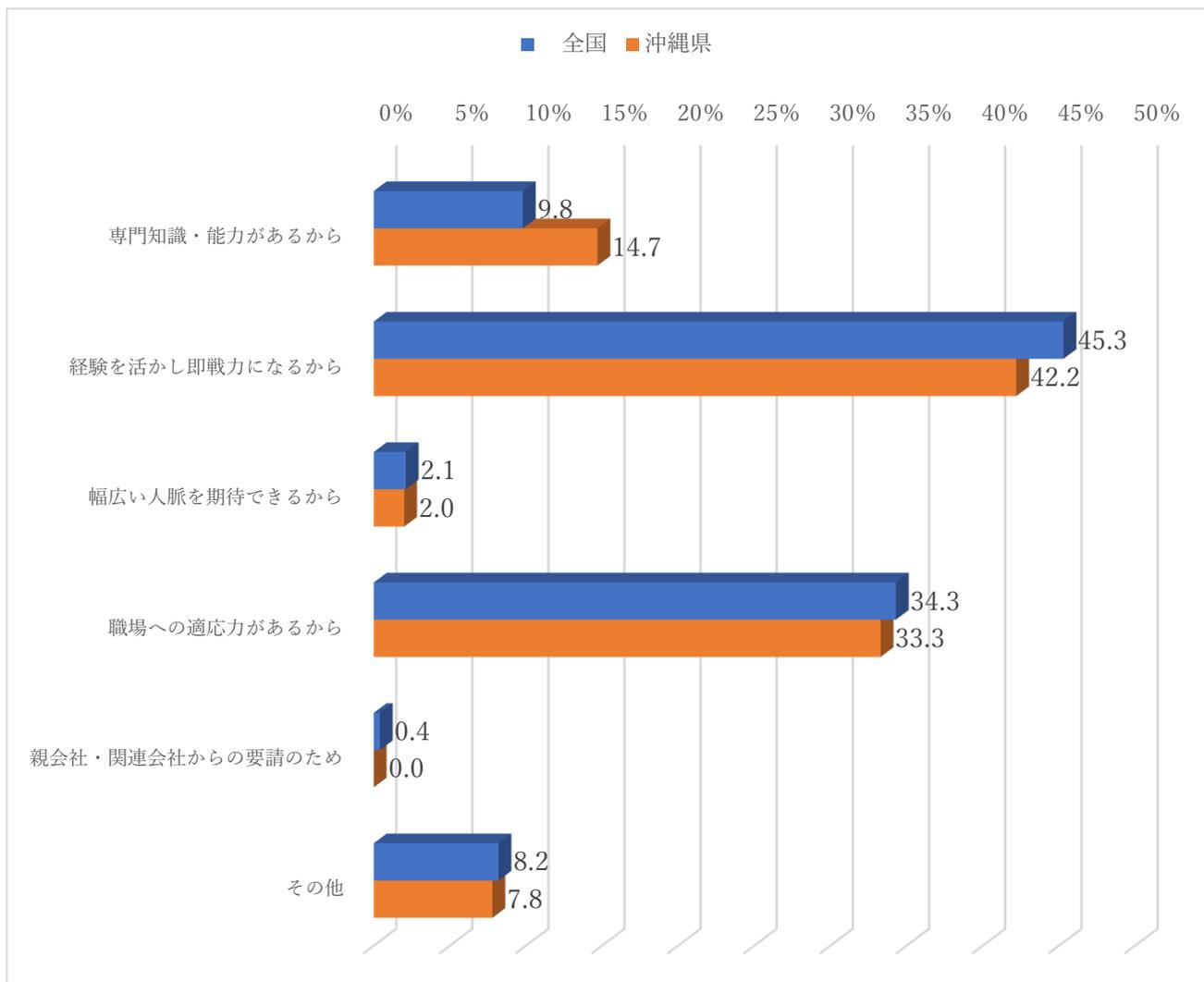
沖縄県では、「25～34歳」が27.2%と最も高く、次いで「45～55歳」20.8%、「35～44歳」18.3%、「25歳未満」12.3%、「56～59歳」6.7%、「60～64歳」5.4%、「65～69歳」4.9%、「70歳以上」4.4%と続いている。

《考察》

全国と沖縄県の中途採用を行った従業員の年齢層を比較すると、「25～34歳」は全国・沖縄県ともに最も高い割合となっている一方、「35～44歳」「45～55歳」の順位に違いがみられ、年齢層別の構成に一部差が生じている。

新規学卒者の3年未満離職率（年齢階級としては「25歳以下」に該当）が高いことは知られているが、中小企業においては、それらの中途退職者の新規入職を大幅に上回る比率で、広い年齢階級で新規入職者が迎え入れられていることが分かる。

(23) 中途採用の際に最も重視した項目



《結果》

中途採用の際に最も重視した項目をみると、全国では「経験を活かし即戦力になるから」が45.3%と最も高く、次いで「職場への適応力があるから」が34.3%、「専門知識・能力があるから」が9.8%と続いている。

沖縄県では「経験を活かし即戦力になるから」が42.2%、「職場への適応力があるから」が33.3%、「専門知識・能力があるから」が14.7%と続いている。

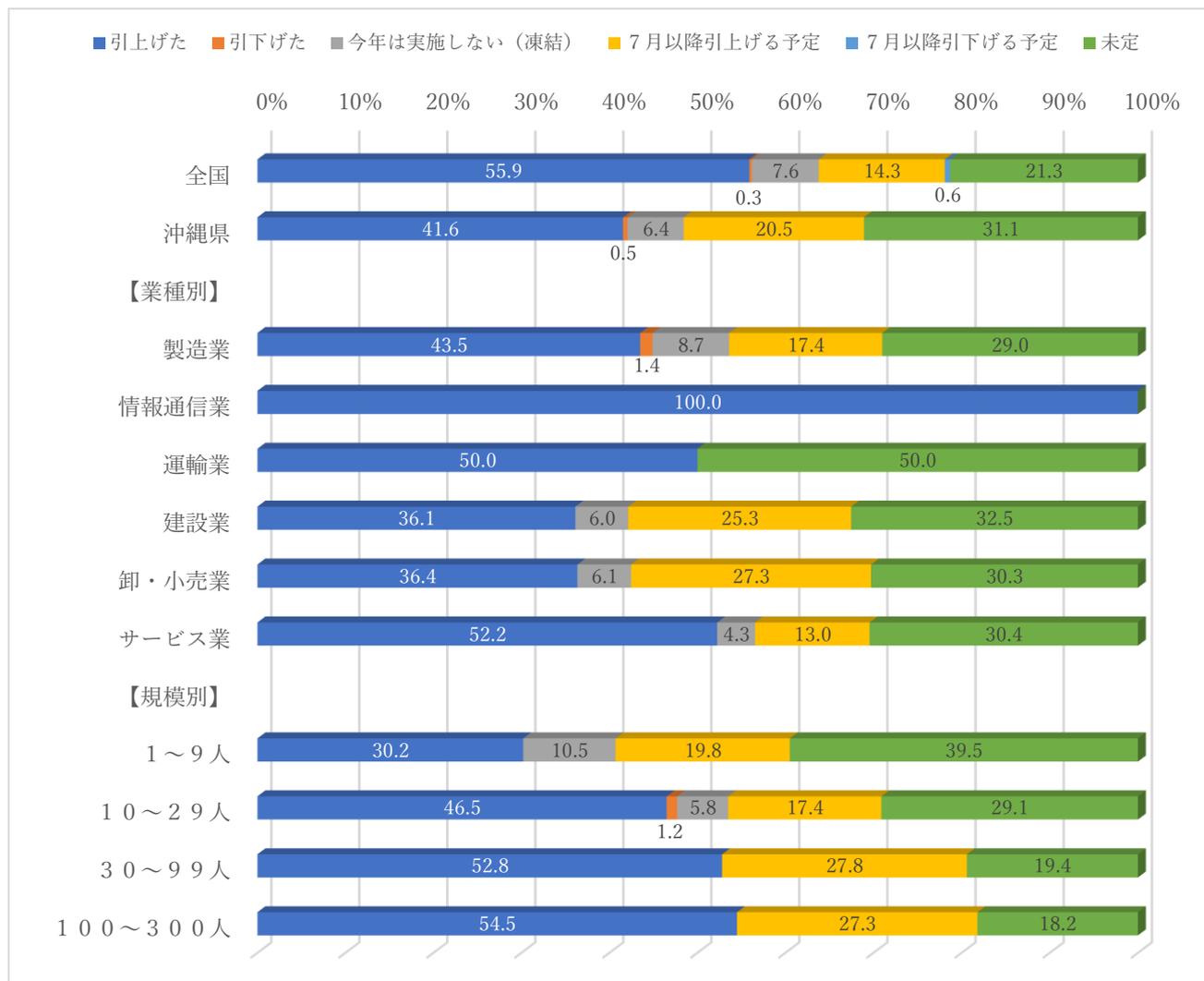
《考察》

全国と沖縄県の中途採用時に最も重視した項目を比較すると、全国・沖縄県ともに「経験を活かし即戦力になるか」が最も高く、次いで「職場への適応力があるか」が続いており、重視するポイントの構成に大きな違いはみられない。

一方で、「専門知識・能力があるから」は沖縄県が14.7%と、全国の9.8%を4.9ポイント上回っており、沖縄県では即戦力性に加え、専門性をより重視する傾向がやや強いことがうかがえる。

全体として、中途採用においては、全国・沖縄県ともにこれまでの経験や職場への適応力を重視する傾向が共通してみられる。

(24) 賃金改定実施状況



《結果》

賃金改定実施状況について、全国では「引上げた」と回答した事業所が 55.9%と最も高く、次いで「未定」が 21.3%、「7月以降引上げる予定」が 14.3%、「今年実施しない（凍結）」が 7.6%と続いている。

沖縄県では「引上げた」と回答した事業所が 41.6%と最も高く、次いで「未定」が 31.1%、「7月以降引上げる予定」が 20.5%、「今年実施しない（凍結）」が 6.4%と続いている。

業種別でみると、「引上げた」と「7月以降引上げる予定」の合計が最も大きいのは「情報通信業」の 100.0%で、次いで「サービス業」の 65.2%、「卸・小売業」63.7%、「建設業」61.4%、「製造業」60.9%、「運輸業」50.0%となっている。

規模別でみると、「引上げた」と「7月以降引上げる予定」の合計が最も大きいのは「100～300人」の 81.8%、次いで「30～99人」の 80.6%、「10～29人」の 63.9%、「1～9人」の 50.0%となっている。

《考察》

全国と沖縄県の賃金改定実施状況を比較してみると、沖縄県では、「引上げた」と「7月以降引上げる予定」の合計が 62.1%となっており、全国（70.2%）を△8.1ポイント下回っている。賃金改定の実施状況は、全国と比較して相対的に低い水準にとどまっている。対前年比では、沖縄 58.2%から 3.9ポイントの増加に対し、全国は 73.2%から△3.0ポイントの減少となっている。

(25) 平均昇給 (加重平均)

	改定前の賃金	改定後の賃金	昇給額	昇給率(%)
全国	272,148	282,456	10,308	3.79
沖縄県	253,062	263,694	10,632	4.20
【業種別】				
製造業	248,324	259,434	11,110	4.47
情報通信業	265,784	275,899	10,115	3.81
運輸業	237,871	248,052	10,181	4.28
建設業	279,649	292,109	12,460	4.46
卸・小売業	243,634	251,977	8,343	4.46
サービス業	241,543	251,596	10,053	4.46
【規模別】				
1～9人	228,821	239,049	10,228	4.47
10～29人	244,473	257,077	12,604	5.16
30～99人	267,304	277,461	10,157	3.80
100～300人	247,894	257,359	9,465	3.82

【参考】前年度 (R6)

昇給額	昇給率(%)	前年増減
9,800	3.74	0.05
10,733	4.48	-0.28
8,983	3.95	0.52
13,799	4.76	-0.95
18,245	7.46	-3.18
11,674	4.21	0.25
12,223	5.09	-0.63
11,192	5.15	-0.69
11,196	5.11	-0.64
11,811	5.10	0.06
13,568	5.21	-1.41
9,109	3.87	-0.05

《結果》

平均昇給について、全国では「改定前の賃金」272,148円、「改定後の賃金」282,456円で、「昇給額」10,308円、「昇給率」3.79%となっている。

沖縄県では「改定前の賃金」253,062円、「改定後の賃金」263,694円で、「昇給額」10,632円、「昇給率」4.20%となっている。

業種別でみると、昇給額が県内平均を上回っているのは、「製造業」11,110円(昇給率4.47%)、「建設業」12,460円(昇給率4.46%)で、「情報通信業」「運輸業」「卸・小売業」「サービス業」では県内平均を下回っている。

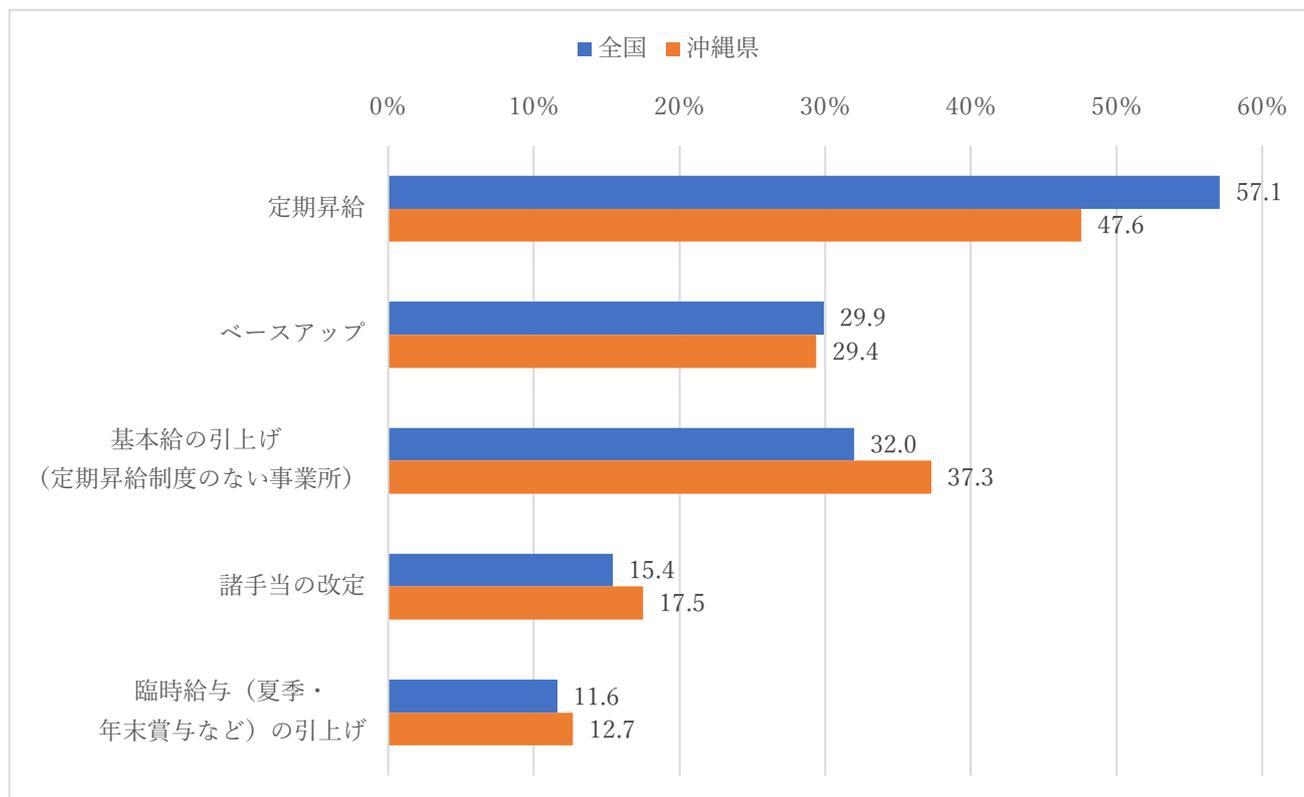
規模別でみると、昇給額が県内平均を上回っているのは、「10～29人」12,604円(昇給率5.16%)で、「1～9人」「30～99人」「100～300人」では県内平均を下回っている。

《考察》

全国と沖縄県の平均昇給(加重平均)を比較してみると、沖縄県で昇給額・昇給率ともに全国を上回っているが、昨年度と比較すると、昇給額は101円、昇給率は0.28ポイント減少している。

ただし、本集計は「未定」「7月以降引上げる予定」「7月以降引下げる予定」を含まない集計であるため、調査回答企業全体の賃金改定状況とは必ずしも一致しない可能性があり、あくまで参考値として捉えることが適当と考えられる。

(26) 賃金改定の内容 (複数回答)



《結果》

賃金改定の内容について、全国では「定期昇給」と回答した事業所が 57.1%と最も多く、次いで「基本給の引上げ (定期昇給制度のない事業所)」32.0%で、「ベースアップ」29.9%、「諸手当の改定」15.4%、「臨時給与 (夏季・年末賞与など) の引上げ」11.6%となっている。

沖縄県では「定期昇給」と回答した事業所が 47.6%と最も多く、次いで「基本給の引上げ (定期昇給制度のない事業所)」37.3%で、「ベースアップ」29.4%、「諸手当の改定」17.5%、「臨時給与 (夏季・年末賞与など) の引上げ」12.7%となっている。

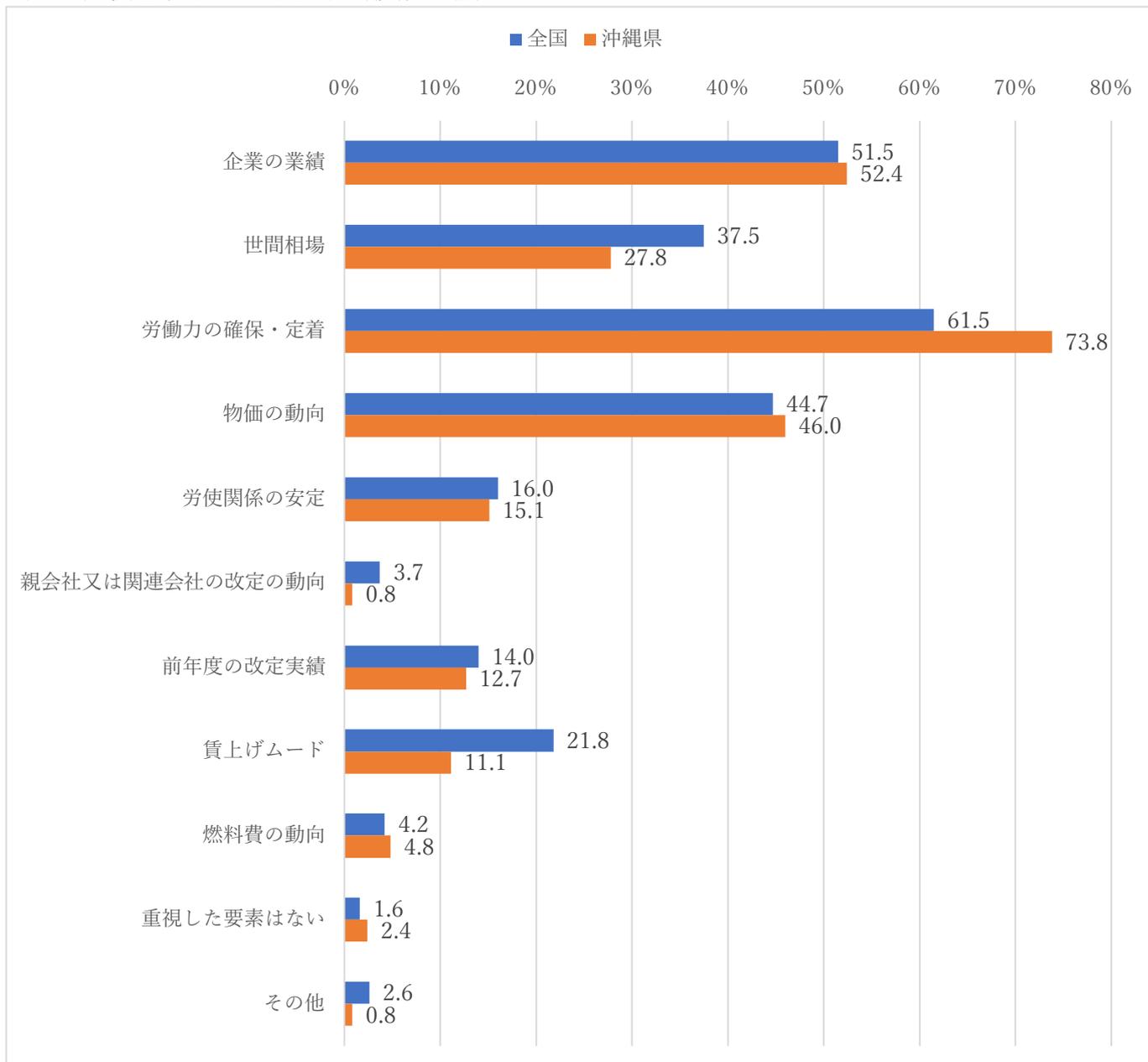
《考察》

全国と沖縄県の賃金改定の内容を比較してみると、全国・沖縄県ともに「定期昇給」「基本給の引上げ (定期昇給制度のない事業所)」「ベースアップ」の項目が前々年、前年同様上位に挙げられている。

「定期昇給」を実施した事業所の割合については、全国が 57.1%であるのに対し、沖縄県は 47.6%と全国を△9.5ポイント下回っている。一方、「基本給の引上げ (定期昇給制度のない事業所)」については、全国 32.0%に対し沖縄県は 37.3%と全国を 5.3ポイント上回っている。

沖縄県の対前年で比較すると、「臨時給与 (夏季・年末賞与など) の引上げ」が 3.4ポイント、「基本給の引上げ (定期昇給制度のない事業所)」が 0.4ポイントそれぞれ増加している。

(27) 賃金改定の決定要素（複数回答）



《結果》

賃金改定の決定要素について、全国では「労働力の確保・定着」と回答した事業所が61.5%と最も多く、次いで「企業の業績」51.5%で、「物価の動向」44.7%、「世間相場」37.5%、「賃上げムード」21.8%と続いている。

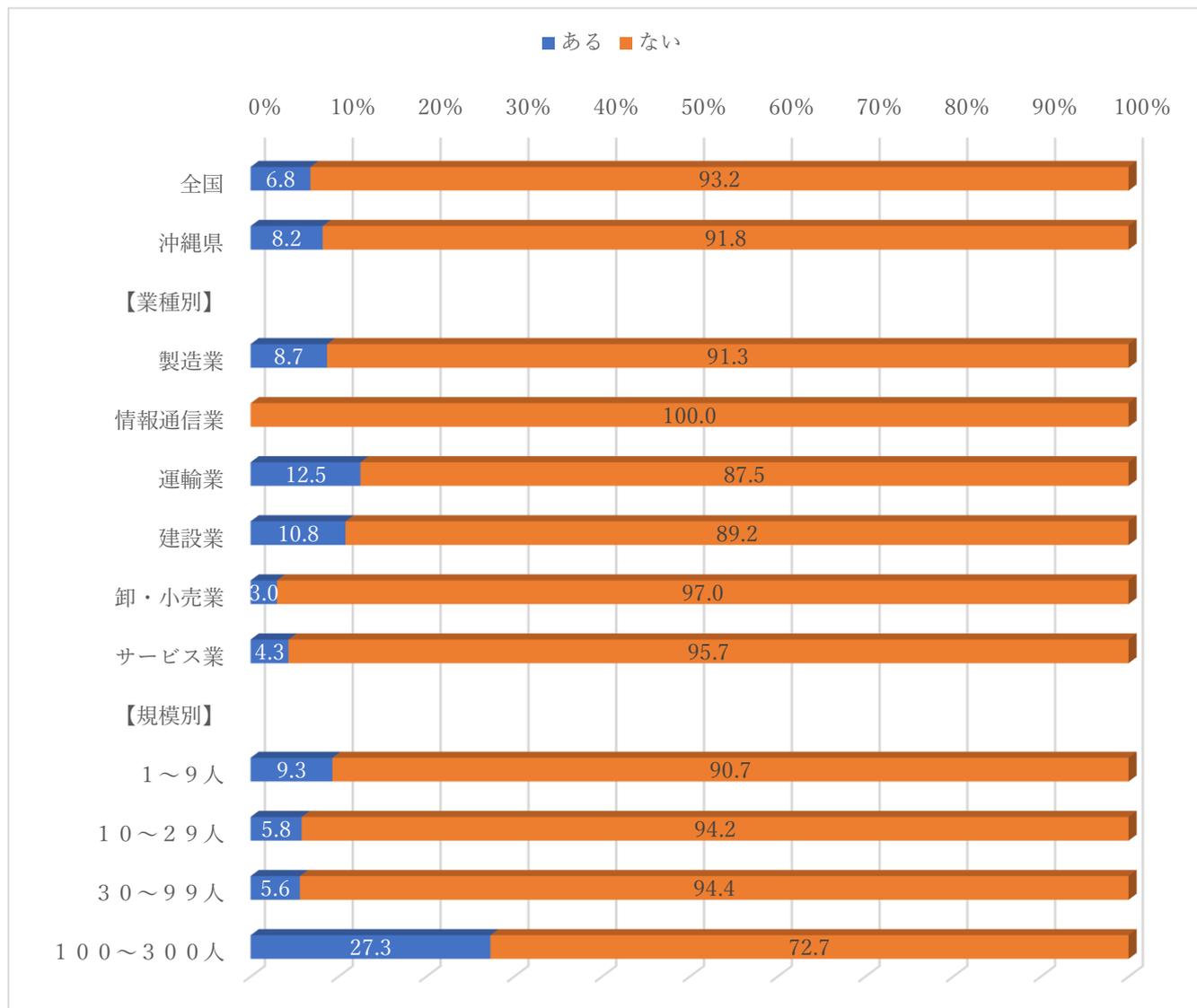
沖縄県では「労働力の確保・定着」と回答した事業所が73.8%と最も多く、次いで「企業の業績」52.4%で、「物価の動向」46.0%、「世間相場」27.8%、「労使関係の安定」15.1%と続いている。

《考察》

全国と沖縄県の賃金改定の決定要素を比較してみると、全国・沖縄県ともに、「労働力の確保・定着」「企業の業績」「物価の動向」「世間相場」の項目が上位に挙げられている。特に「労働力の確保・定着」については、全国が61.5%であるのに対し、沖縄県では73.8%と10ポイント以上高く、人材の獲得・維持を強く意識した賃金改定が行われている状況がうかがえる。

また、「物価の動向」は全国44.7%、沖縄県46.0%と、いずれも4割を超えており、物価上昇への対応として賃金改定が検討されている側面も一定程度見られる。

(28) 労働組合の有無



《結果》

労働組合の有無について、「ある」と回答した事業所は全国で6.8%、沖縄県では8.2%となっている。

業種別にみると、「ある」と回答した割合が最も高いのは「運輸業」の12.5%、次いで「建設業」10.8%、「製造業」8.7%、「サービス業」4.3%、「卸・小売業」3.0%、「情報通信業」0.0%となっている。

規模別にみると、「ある」と回答した割合が最も高いのは「100～300人」で27.3%、次いで「1～9人」9.3%、「10～29人」5.8%、「30～99人」5.6%となっている。

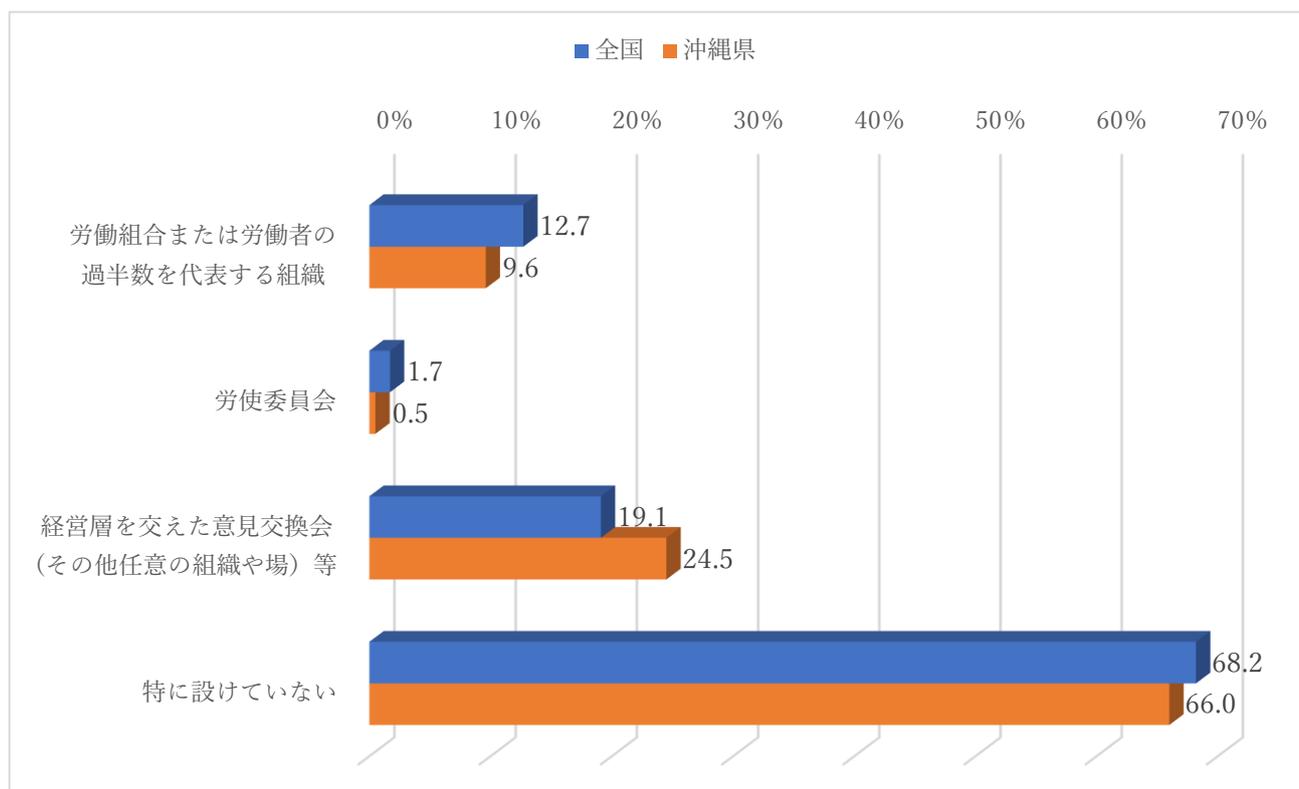
《考察》

全国と沖縄県の労働組合の有無を比較してみると、「ある」と回答した事業所の割合は、全国6.8%に対し沖縄県は8.2%となっており、沖縄県が全国を1.4ポイント上回っているものの、概ね同水準となっている。

業種別でみると、いずれの業種においても「ある」と回答した割合は1割前後にとどまっており、「情報通信業」「卸・小売業」「サービス業」では5%未満と低水準となっている。

規模別では、「100～300人」で27.3%と突出して高くなっている。小規模事業者が多い沖縄県では労働組合のない事業所が多くなっているものと思われる。

(29) 労使の意見を収集し協議を行う機会や場（複数回答）



《結果》

労使の意見を収集し協議を行う機会や場について、全国では「特に設けていない」と回答した事業所が 68.2%と最も多く、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」19.1%で、「労働組合または労働者の過半数を代表する組織」12.7%、「労使委員会」1.7%となっている。

沖縄県では「特に設けていない」と回答した事業所が 66.0%と最も多く、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」24.5%で、「労働組合または労働者の過半数を代表する組織」9.6%、「労使委員会」0.5%となっている。

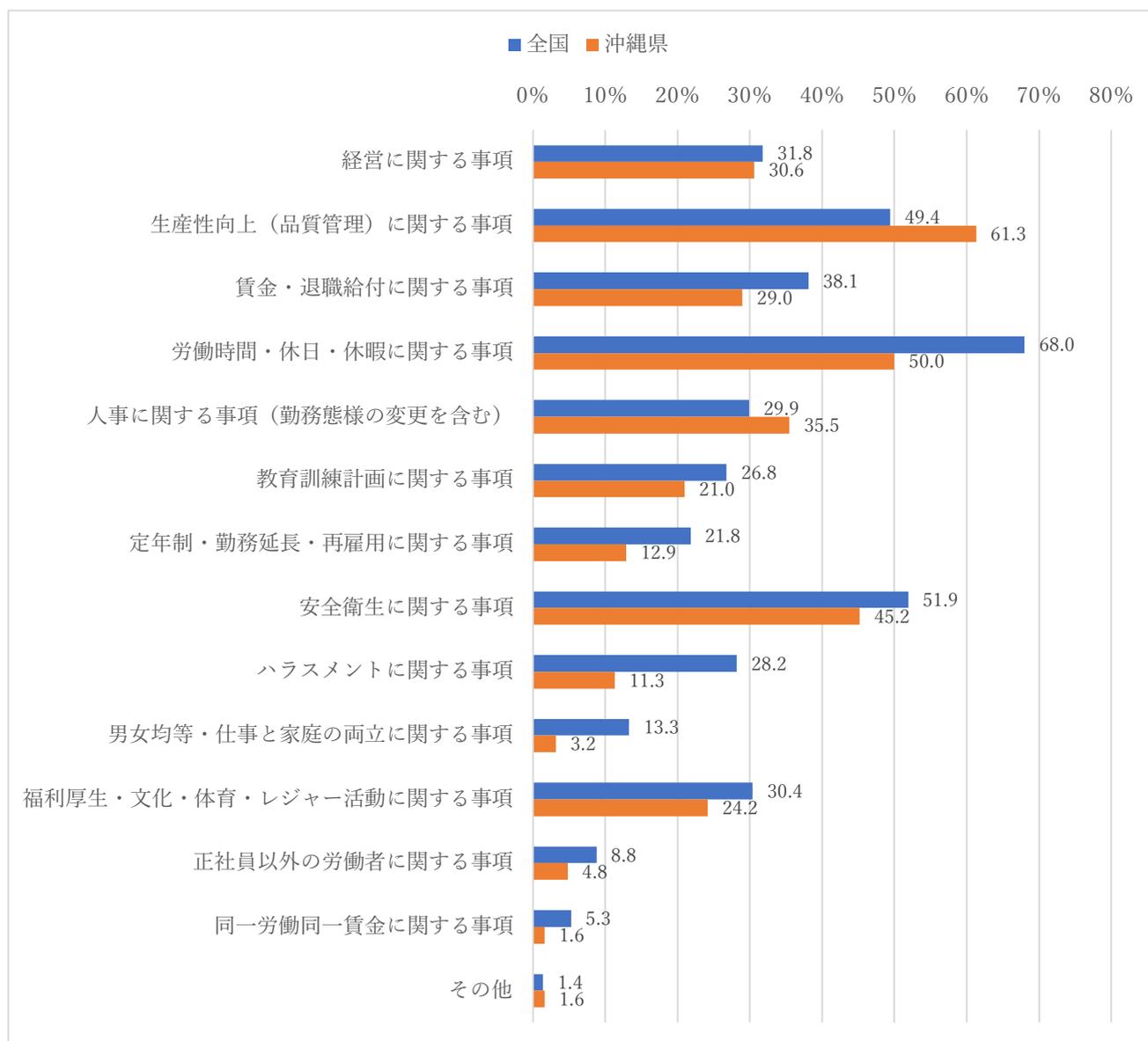
《考察》

全国と沖縄県の労使の意見を収集し協議を行う機会や場について比較すると、いずれも「特に設けていない」と回答した事業所の割合が最も高く、多くの事業所において協議の場が設けられていない実態がうかがえる。

一方で、「経営層を交えた意見交換会（その他任意の組織や場）」と回答した割合は、全国 19.1%に対し、沖縄県では 24.5%と全国を上回っており、比較的柔軟な形で意見交換の場を設ける傾向がみられる。

(30) 労使協議の機会や場で行っている協議内容（複数回答）

※(29)労使の意見を収集し協議を行う機会や場があると回答した事業所のみ



《結果》

労使協議の機会や場で行っている協議内容について、全国では「労働時間・休日・休暇に関する事項」と回答した事業所が68.0%と最も多く、次いで「安全衛生に関する事項」51.9%で、「生産性向上（品質管理）に関する事項」49.4%、「賃金・退職給付に関する事項」38.1%、「経営に関する事項」31.8%となっている。

沖縄県では「生産性向上（品質管理）に関する事項」と回答した事業所が61.3%と最も多く、次いで「労働時間・休日・休暇に関する事項」50.0%で、「安全衛生に関する事項」45.2%、「人事に関する事項（勤務態様の変更を含む）」35.5%、「経営に関する事項」30.6%となっている。

《考察》

全国と沖縄県の労使協議の機会や場で行っている協議内容を比較してみると、全国・沖縄県ともに「労働時間・休日・休暇に関する事項」「安全衛生に関する事項」「生産性向上（品質管理）に関する事項」など、労働環境の整備や労働条件に関連する項目が上位に挙げられている。

その中で、全国では「労働時間・休日・休暇に関する事項」が最も高く（68.0%）、一方、沖縄県では「生産性向上（品質管理）に関する事項」が最も高い割合（61.3%）となっており、協議内容に一定の違いが見られる。

都道府県コード	
---------	--

事業所コード			
--------	--	--	--

地域コード	
-------	--

令和7年6月 **秘**

(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。

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・装飾品製造業 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) を男女別ご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」のみいずれかに○をつけてください。

	正社員			パートタイマー			派遣			嘱託・契約社員			その他			合計	常用労働者数 (派遣を除く)				
	男	女	前年比	男	女	前年比	男	女	前年比	男	女	前年比	男	女	前年比	男		女	前年比		
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	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	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まれます。
 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（ <input type="text"/> ）	

〔注〕(1)「同一労働同一賃金」とは、同一企業・団体内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専任系に記入）。

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	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	円					円	円	円	円	
高専卒	技術系	人	人					技術系	人	人					円
	事務系	人	人					事務系	人	人					円
専門学校卒	技術系	人	人					技術系	人	人					円
	事務系	人	人					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門学校専攻課程（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年間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（ <input type="text"/> ）

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日までの間どのような賃金改定を実施しましたか。(1つだけ)○
 ★「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月以降引上げる)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)」はプラス額となります。
 ・「2. 引下げた」事業所は、「平均引上げ・引下げ額(C)」はマイナス額となります。
 ・「3. 今年は実施しない(凍結)」事業所は、「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、改定後とも在籍している者です(①の設問1の「従業員数」とは必ずしも一致しなくても結構です)。
 (3)パートタイマー、アルバイト、役員、家族、嘱託、病欠者、休職者などは除いてください。
 (4)臨時給与により賃金改定した場合は、上記賃金に含める必要はありません。
 (5)「所定内賃金」については、下表を参考にしてください。



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. 離手当の改定 5. 臨時給与(夏季・年末賞与など)の引上げ

[注] (1)「定期昇給」は、あらかじめ定められた企業の制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することをいいます。また、毎年時期を定めて行っている場合は、能力、業績評価に基づく査定昇給なども含みます。
 (2)「ベースアップ」は、賃金表の改定により賃金水準全体を引上げることを行います。

③ 今年の賃金改定(引上げた・7月以降引上げる予定)の決定の理由、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. 買上げムード
 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。