

令和7年度情報提供事業

岐阜県における 中小企業の労働事情

(令和7年度中小企業労働事情実態調査報告書)

岐阜県中小企業団体中央会

は し が き

我が国経済は、米国の関税政策の影響による先行き不透明感が広がる中、原材料・資材価格の高騰や物価高による個人消費の低迷は依然として続いており、十分に価格転嫁が進んでいない状況にあります。さらに、人手不足や賃上げに伴う人件費の上昇に苦慮している中小企業は、極めて厳しい経営環境に置かれています。

このような情勢の下で、地域の中小企業の労働事情を的確に把握し、適正な労働対策を確立するための基礎資料を得ることは、今後の中小企業の経営方針の策定、雇用環境の安定に資する上で大きな意義を持つものと思われます。

本会では、全国中小企業団体中央会とともに、毎年「中小企業労働事情実態調査」を実施し、賃金、労働時間、雇用者数、経営状況といった時系列的に把握すべき基本項目のほか、その年々の労働情勢に関連した項目について調査を行っております。

今回の調査では、基本項目に加え、「同一労働同一賃金への対応」や「労使コミュニケーション」に関する項目を新たに取り上げて調査しております。

本調査が中小企業の労働事情を把握するうえで、また労働関係対策を立案するうえで参考になれば幸いです。

最後に、本調査実施にあたり、多忙にもかかわらず多大なご協力をいただきました関係組合並びに調査対象事業所の皆様に対し、厚くお礼申し上げます。

令和8年1月

岐阜県中小企業団体中央会

目 次

I. 調査のあらまし	1
II. 調査結果の主なポイント	3
III. 調査結果の概要	
1. 従業員構成	
(1) 常用労働者数の男女比	5
(2) 雇用形態	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	6
(3) 経営上の障害	7
(4) 経営上の強み	8
(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	9
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の状況について	
(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	10
(2) 価格転嫁の転嫁内容と転嫁率	10
(3) 原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁予定内容	11
4. 従業員の労働時間について	
(1) 週所定労働時間	12
(2) 月平均残業時間	12
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	13
(2) 年次有給休暇の平均取得日数	14
6. 同一労働同一賃金への対応について	14

7. 新規学卒者の採用について

(1) 令和7年3月新規学卒者の採用計画	15
(2) 新規学卒者（令和7年3月卒）の平均初任給	16
(3) 新規学卒者（令和7年3月卒）の充足状況	16

8. 中途採用について

(1) 中途採用者の採用計画	17
(2) 中途採用者の充足状況	17
(3) 中途採用者の年齢層	18
(4) 中途採用の際に最も重視した項目	18

9. 賃金改定について

(1) 賃金改定の実施状況	19
(2) 昇給額および昇給率	19
(3) 賃金改定の内容	20
(4) 賃金改定の決定要素	21

10. 労働組合の有無について

(1) 労使の意見を収集し協議を行う機会や場	22
(2) 労使協議の機会や場で行っている協議内容	23

11. 労使コミュニケーションについて

I. 調査のあらまし

1. 調査目的

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確立と時宜を得た中央会の労働支援方針の策定に資することを目的とする。

2. 調査方法

岐阜県中小企業団体中央会の会員組合の中で事業協同組合、商工組合等の組織を通じ、組合員企業へ調査票を配布・回収したものを、全国中小企業団体中央会において一括集計したものである。なお、郵送での回答に加え、オンラインでの回答も可能となっている。

3. 調査時点

令和7年7月1日現在

4. 調査対象

- ・従業員300人以下の県内の事業所
- ・調査事業所数は1,000事業所※とし、その業種構成は次表のとおり

(単位：事業所)

製造業	計 550	非製造業	計 450
・食料品製造業	65	・運輸業	10
・繊維工業	75	・建設業	120
・木材・木製品製造業	65	・卸売業	45
・印刷・同関連業	25	・小売業	140
・窯業・土石製品製造業	130	・サービス業	135
・金属・同製品製造業	140		
・機械器具製造業	10		
・その他の製造業	40		

※ 調査対象事業所数の決定は、全国の従業者規模300人未満の民営事業所約5,023千事業所のうち、全国中央会が各県の事業所数に応じて調査対象事業所数を決定しており、岐阜県内では、1,000事業所が調査対象先となっている。

また、原則として、製造業55%、非製造業45%の割合で調査を実施することになっているため、製造業550社、非製造業450社を調査対象先として依頼し実施した。

5. 調査回答数

有効回答事業所数は354事業所（製造業189事業所、非製造業165事業所）で、回答率は35.4%（R6 37.9%）であった。

業種別	事業所数	
	R7	R6
製造業	189	191
非製造業	165	188
計	354	379

※回答：354事業所／調査：1000事業所

回答の方法別に見ると、回答のあった354事業所の内、郵送での回答は228事業所（64.4%）、オンラインでの回答は126事業所（35.6%）であった。

方法別	事業所数	割合
郵送	228	64.4%
オンライン	126	35.6%
計	354	100.0%

6. 調査回答事業所の概要

（単位：人）

回答のあった354事業所の常用労働者数は13,612人（製造業8,654人、非製造業4,958人）で、1事業所当たりの平均常用労働者は、38.45人（製造業45.79

	常用労働者数	平均常用労働者数
岐阜県	13,612	38.45
製造業	8,654	45.79
非製造業	4,958	30.05

人、非製造業30.05人）であった。

回答のあった354事業所を従業員数規模別で見ると、「1～9人」が129事業所（36.4%）で最も多く、次いで、「10～29人」が97事業所（27.4%）、「30～99人」が93事業所（26.3%）、「100～300人」が35事業所（9.9%）となっている。

従業員数 規模別	事業所数	割合
1～9人	129	36.4%
10～29人	97	27.4%
30～99人	93	26.3%
100～300人	35	9.9%
計	354	100.0%

構成としては、99人以下の事業所で全体の90.1%となつた。

（単位：%）

回答のあった354事業所を従業員数規模別及び業種別でみると、「1～9人」の事業所

規模 業種	1～9人	10～29人	30～99人	100～300人
製造業	24.4	31.7	31.7	12.2
非製造業	50.3	22.4	20.0	7.3

では、製造業24.4%、非製造業50.3%で、非製造業の方が25.9ポイント高くなっている。

「30～99人」の事業所では、製造業31.7%、非製造業20.0%で、製造業の方が11.7ポイント高くなっている。

II. 調査結果の主なポイント

1. 従業員構成 (P. 5)

- (1) 常用労働者における男女の構成比率は、男性 70.1%、女性 29.9%となつた。
- (2) 従業員のうち「正社員」の割合は 72.5%となり、前年比 1.8 ポイントの減少となつた。

2. 経営について (P. 6~9)

- (1) 経営状況の D I 値はマイナス 8.5 ポイントとなり、前年比 3.5 ポイントの悪化となつた。
全国の D I 値 (マイナス 13.4 ポイント) と比較すると、4.9 ポイント高い。
- (2) 主要事業の今後の方針は、「現状維持」が 63.3% と最も高くなつた。
従業員が「100~300 人」の事業所では、61.8% が「強化拡大」の方針である。
- (3) 経営上の障害は、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が 55.3% と最も高く、次いで「人材不足(質の不足)」が 51.6%、「労働力不足(量の不足)」が 32.1% となつた。
- (4) 経営上の強みは、「製品の品質・精度の高さ」が 30.9% と最も高く、次いで「製品・サービスの独自性」が 29.2%、「技術力・製品開発力」が 25.7% となつた。
- (5) 労働生産性を高めようとして行った取組みは、「仕事内容・進め方の見直し」が 43.4% と最も高く、次いで「既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力(現場力)」と「長時間労働の解消(残業の削減等)」がともに 31.3% となつた。

3. 原材料費、人件費(賃金等)アップ等に対する販売価格への転嫁の状況について (P. 10~11)

- (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は、「価格の引上げ(転嫁)を実現した」が 53.3% と最も高いが、前年 (55.8%) と比較して 2.5 ポイント低い。次いで「価格引上げの交渉中」が 19.9% となっている。
- (2) 価格転嫁率は、「10~30%未満」が 37.4% と最も高いが、前年 (40.7%) と比較して 3.3 ポイント低い。50%以上価格転嫁できた割合は 16.1% にとどまっている。
- (3) 原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁予定内容は、「原材料費分を転嫁予定」が 72.4% と最も高く、次いで「人件費引上げ分を転嫁予定」が 57.1%、「利益確保分を転嫁予定」が 35.2% となつた。

4. 従業員の労働時間について (P. 12~13)

- (1) 従業員の週所定労働時間は、40 時間以下の事業所が 91.4% となつた。
<内訳> 「38 時間以下」 18.8% 「38 時間超 40 時間未満」 23.8% 「40 時間」 48.8%
- (2) 従業員 1 人当たりの月平均残業時間は 8.72 時間となり、前年比マイナス 0.5 時間となつた。
業種別で見ると、非製造業 (7.79 時間) は製造業 (9.52 時間) より 1.73 時間少ない。

5. 従業員の有給休暇について (P. 13~14)

- (1) 従業員 1 人当たりの年次有給休暇の平均付与日数は 15.57 日となり、前年比マイナス 0.29 日となつた。
- (2) 従業員 1 人当たりの年次有給休暇の平均取得日数は 9.92 日となり、平均付与日数 (15.57 日) に対して、平均取得率は 63.7% (前年比 1.8% の減少) となつた。
従業員が「100~300 人」の事業所の平均取得日数は 11.47 日と最も多い。

6. 同一労働同一賃金への対応について (P. 14~15)

同一労働同一賃金への対応状況は、「賞与の支給」が 28.3% と最も高く、次いで「定期昇給の実施」が 28.0% となつた。

7. 新規学卒者の採用について (P. 15~16)

(1) 令和7年3月新規学卒者の採用計画は、「採用計画を行わなかった」が68.4%と最も高くなつた。次いで「採用計画をし、実際に採用した」が20.5%で前年(15.0%)と比較して5.5ポイント高くなつた。

従業員が「100~300人」の事業所では、「採用計画をし、実際に採用した」割合が88.5%となつた。

(2) 新規学卒者(令和7年3月卒)の平均初任給は、全ての区分で前年より増加した。

(3) 新規学卒者(令和7年3月卒)の充足率は、全体では全ての区分で前年を上回つた。

「高校卒」の充足率は39.6%で、前年(27.6%)を12.0ポイント上回つた。

8. 中途採用について (P. 17~18)

(1) 中途採用者の採用計画は、「採用募集をし、実際に採用した」が48.6%と最も高くなつた。

従業員が「100~300人」の事業所では、「採用募集をし、実際に採用した」割合が88.6%となつた。

(2) 中途採用者の充足率は、81.4%となつた。

従業員が「100~300人」の事業所の充足率は88.8%と最も高くなつた。

(3) 採用募集をし、実際に採用した中途採用者の年齢層は、「25~34歳」が26.0%と最も高く、次いで「35~44歳」が23.1%、「45~55歳」が19.7%となつた。

(4) 中途採用者を採用する際に最も重視した項目は、「経験を活かし即戦力になるから」が43.6%と最も高く、次いで「職場への適応力があるから」が35.8%となつた。

9. 賃金改定について (P. 19~21)

(1) 令和7年1月1日から令和7年7月1日までの期間における賃金改定の実施状況は、「引上げた」が52.8%と最も高くなつたが、前年(57.1%)と比較して4.3ポイント低くなつた。

(2) 賃金改定を実施した事業所の昇給額は11,562円、昇給率は4.08%となり、前年と比較すると、昇給額はプラス1,857円、昇給率はプラス0.65%となつた。

全国と比較すると、岐阜県は、昇給額プラス1,254円、昇給率プラス0.29%となつた。

(3) 賃金改定(引上げた・7月以降引上げる予定)の具体的な内容は、「定期昇給」が59.1%と最も高く、次いで「基本給の引上げ(定期昇給制度のない事業所)」が33.5%、「ベースアップ」が27.0%となつた。

(4) 賃金改定(引上げた・7月以降引上げる予定)の決定の際に重視した要素は、「労働力の確保・定着」が67.3%と最も高く、次いで「企業の業績」が55.0%、「物価の動向」が45.0%となつた。

10. 労働組合の有無について (P. 22)

労働組合が「ある」事業所は7.3%となつた。

11. 労使コミュニケーションについて (P. 22~23)

(1) 労使の意見を収集し協議を行う機会や場は、「特に設けていない」が66.6%と最も高く、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」が19.4%、「労働組合または労働者の過半数を代表する組織」が14.3%となつた。

(2) 労使協議の機会や場で行っている協議内容は、「労働時間・休日・休暇に関する事項」が68.3%と最も高く、次いで「生産性向上(品質管理)に関する事項」と「安全衛生に関する事項」がともに51.9%となつた。

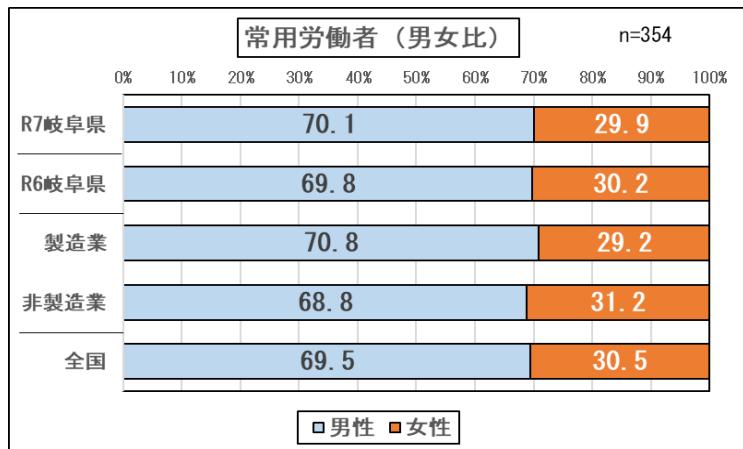
III. 調査結果の概要

1. 従業員構成

(1) 常用労働者数の男女比

女性の割合 29.9% 前年比0.3ポイント減少

常用労働者数について見ると、回答のあった354事業所の労働者数13,612人のうち、男性が9,536人(70.1%)、女性が4,076人(29.9%)となり、前年(30.2%)と比較して女性の割合が0.3ポイント減少した。



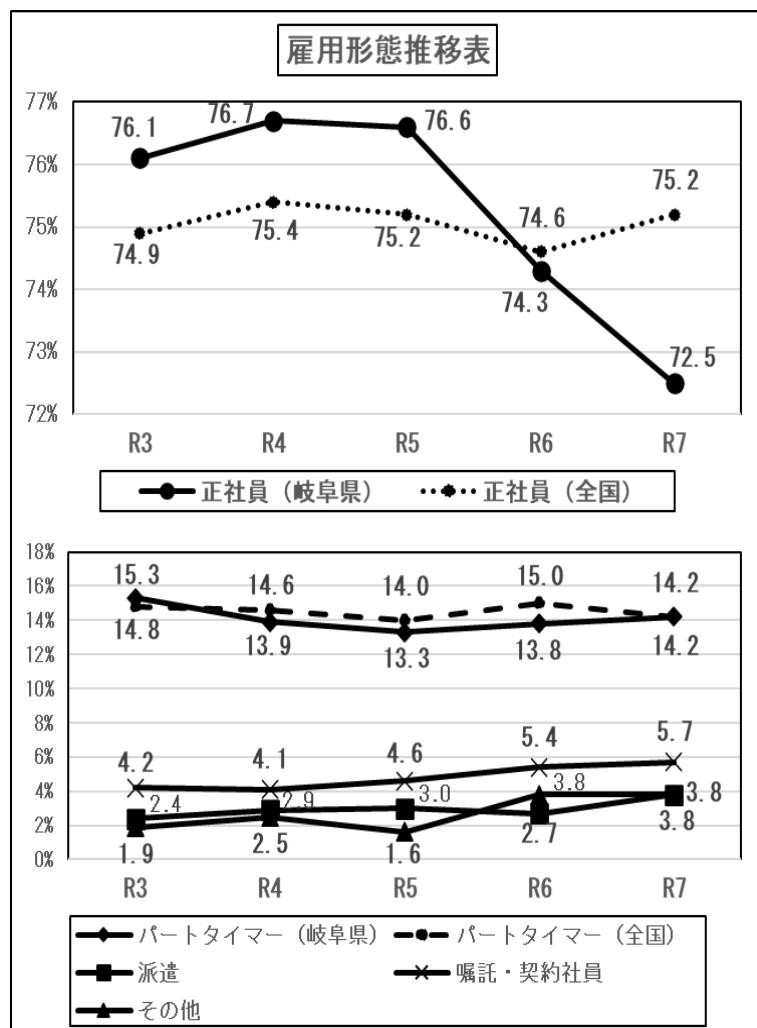
（2）雇用形態

正社員の割合 72.5% 前年比 1.8 ポイント減少

雇用形態別に従業員数の構成割合を見ると、正社員の割合は72.5%となり、前年(74.3%)と比較して1.8ポイント減少した。

正社員以外の構成割合では、パートタイマーの割合は 14.2% となり、前年 (13.8%) と比較して 0.4 ポイント増加した。また、派遣は、前年 (2.7%) より 1.1 ポイント増加の 3.8%、嘱託・契約社員は、前年 (5.4%) より 0.3 ポイント増加の 5.7% となった。

岐阜県と全国の従業員数の構成割合を比較すると、正社員について、岐阜県（72.5%）は全国（75.2%）と比べ2.7ポイント低くなっている、パートタイマーについて、岐阜県（14.2%）は全国（14.2%）と同じ割合となっている。



2. 経営について

(1) 経営状況

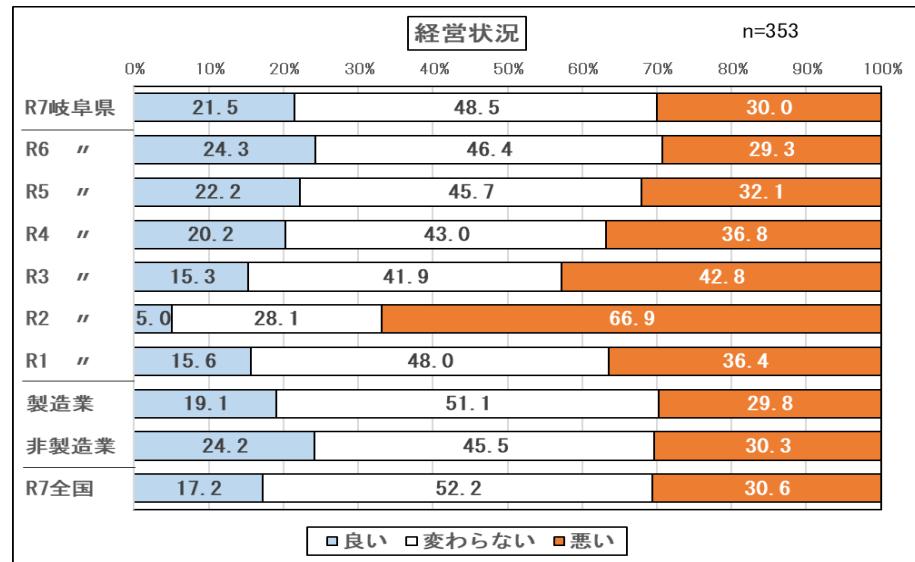
D I 値 マイナス 8.5 ポイント 前年比 3.5 ポイント悪化

前年と比較した調査時点 (R7.7.1) における経営状況について見ると、「良い」が 21.5%、「悪い」が 30.0% で、D I 値はマイナス 8.5 ポイントとなり、前年 (マイナス 5.0 ポイント) と比較して 3.5 ポイント悪化している。

また、岐阜県 (マイナス 8.5 ポイント) と全国 (マイナス 13.4 ポイント) の D I 値を比較すると、岐阜県は全国より 4.9 ポイント高い結果となっている。

業種別で D I 値を比較すると、製造業 (マイナス 10.7 ポイント) は非製造業 (マイナス 6.1 ポイント) より 4.6 ポイント低くなっている。

D I (Diffusion Index) 値とは、景気の動きをとらえるための指標であり、本調査では「良い」と回答した企業の割合から「悪い」と回答した企業の割合を減じた数値をいう。



<DI値の推移>

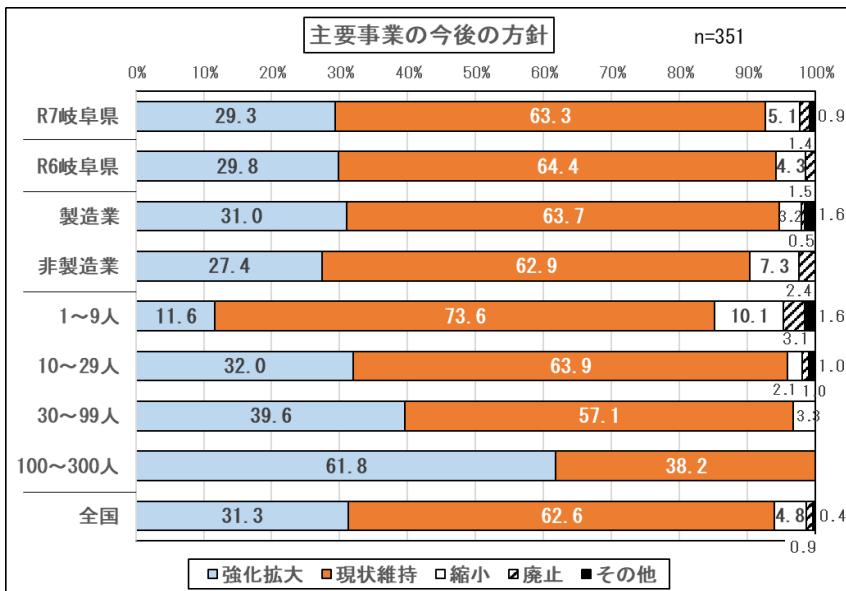
R7岐阜県	▲8.5	新型コロナウイルス感染症 2類から5類に変更
R6 "	▲5.0	
R5 "	▲9.9	
R4 "	▲16.6	
R3 "	▲27.5	
R2 "	▲61.9	新型コロナウイルス感染症 緊急事態宣言
R1 "	▲20.8	消費税増税 軽減税率制度開始
製造業	▲10.7	
非製造業	▲6.1	
R7 全国	▲13.4	

(2) 主要事業の今後の方針

「現状維持」が 63.3% と最多

主要事業の今後の方針について見ると、「現状維持」が 63.3% と最も高く、次いで「強化拡大」が 29.3%、「縮小」が 5.1% となっている。

従業員数規模別に見ると、規模が大きい事業所ほど「強化拡大」の割合が高く、「100~300 人」の事業所では 61.8% が「強化拡大」となっている。

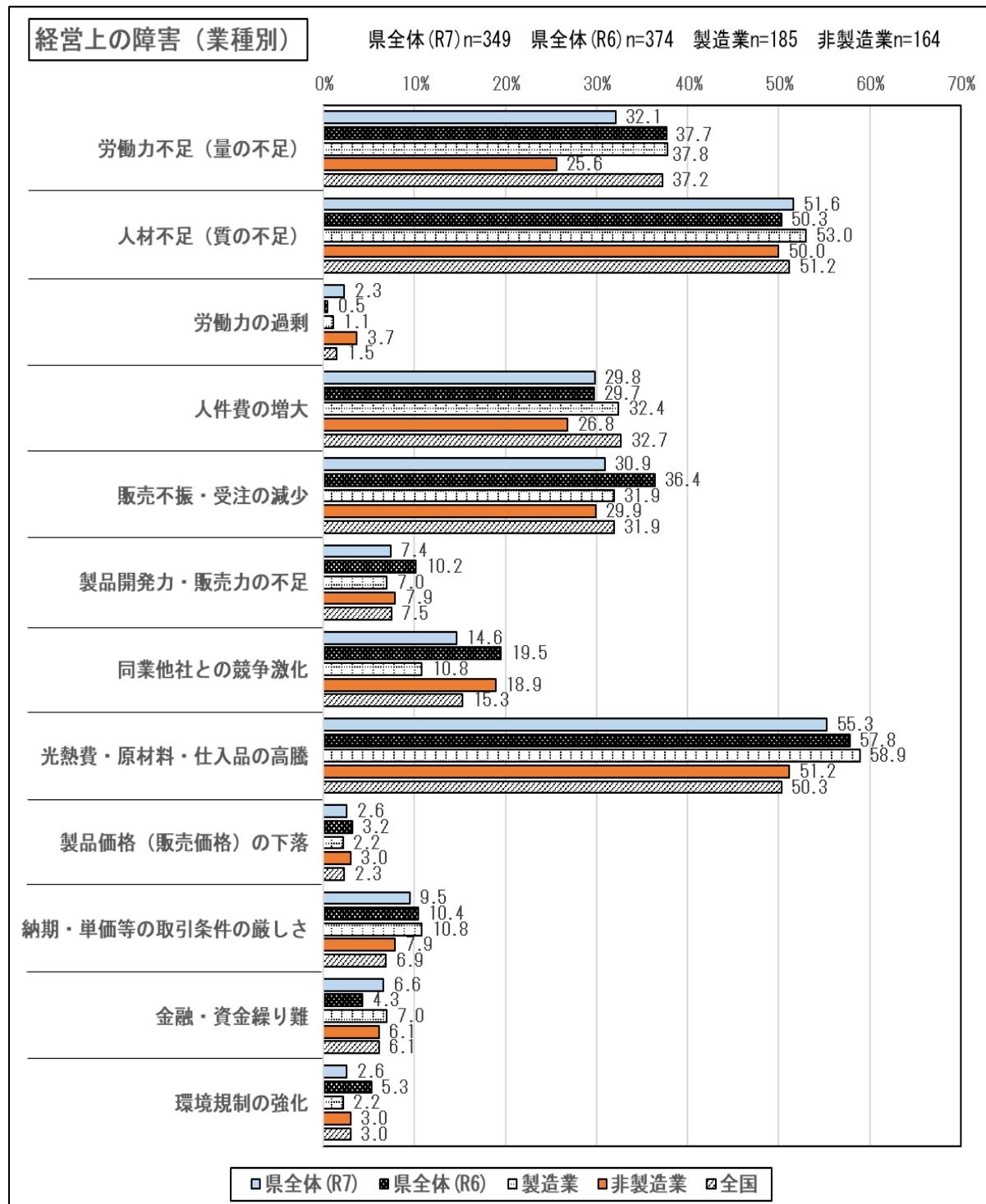


(3) 経営上の障害 (3項目以内複数回答)

「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が 55.3%と最多

経営上の障害について見ると、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が 55.3%と最も高く、次いで「人材不足 (質の不足)」が 51.6%、「労働力不足 (量の不足)」が 32.1%となっている。

業種別で見ると、「労働力不足 (量の不足)」について、製造業 (37.8%) は非製造業 (25.6%) より 12.2 ポイント高くなっている。また、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」について、製造業 (58.9%) は非製造業 (51.2%) より 7.7 ポイント高くなっている。一方、「同業他社との競争激化」について、非製造業 (18.9%) は製造業 (10.8%) より 8.1 ポイント高くなっている。



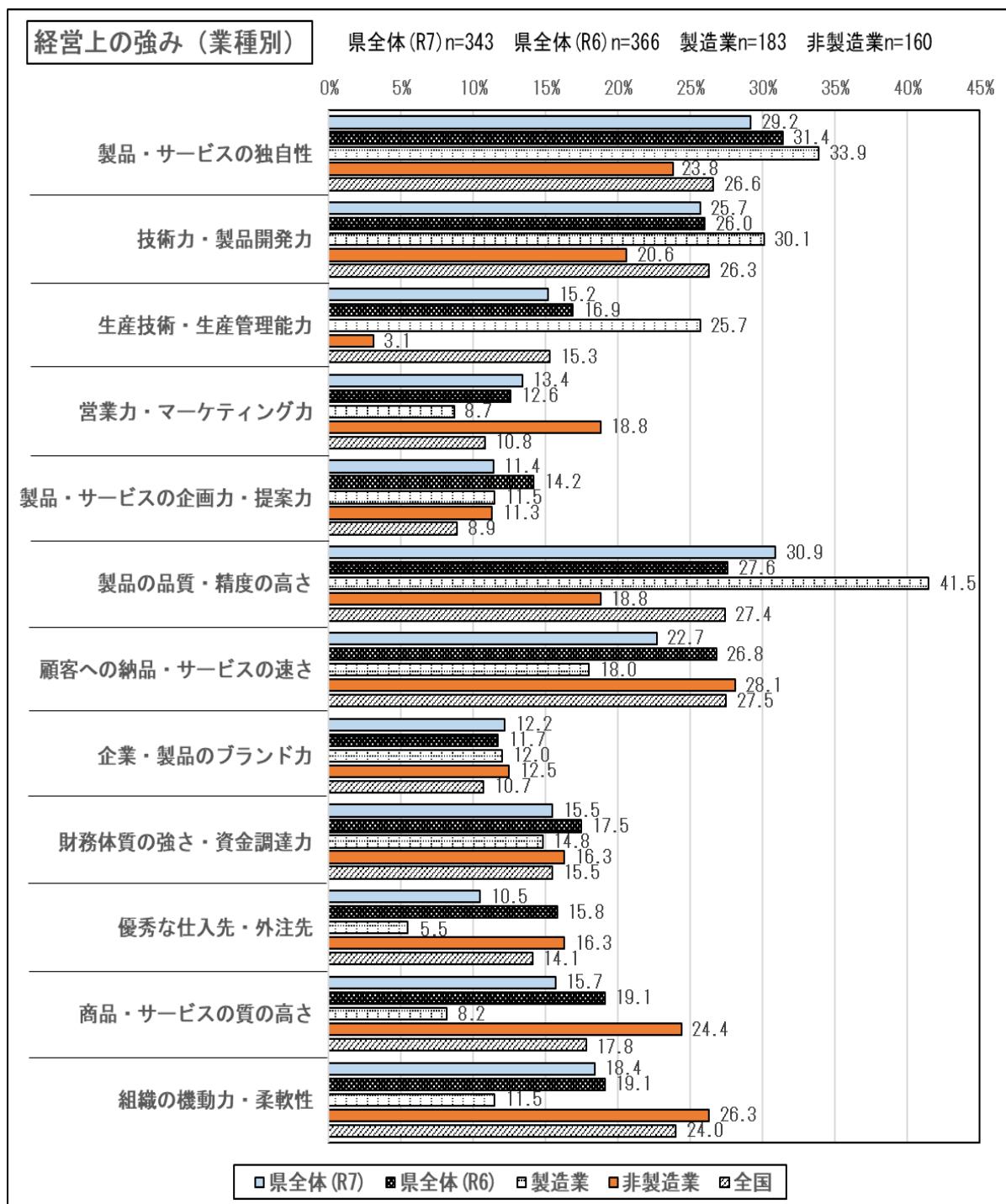
(4) 経営上の強み（3項目以内複数回答）

「製品の品質・精度の高さ」が30.9%と最多

経営上の強みについて見ると、「製品の品質・精度の高さ」が30.9%と最も高く、次いで「製品・サービスの独自性」が29.2%、「技術力・製品開発力」が25.7%となっている。

前年と比較すると、「製品の品質・精度の高さ」(30.9%)は前年(27.6%)と比較して3.3ポイント高くなっている。

業種別で見ると、製造業では、「製品の品質・精度の高さ」が41.5%と最も高く、次いで「製品・サービスの独自性」が33.9%、「技術力・製品開発力」が30.1%となっている。非製造業では、「顧客への納品・サービスの速さ」が28.1%と最も高く、次いで「組織の機動力・柔軟性」が26.3%、「商品・サービスの質の高さ」が24.4%となっている。

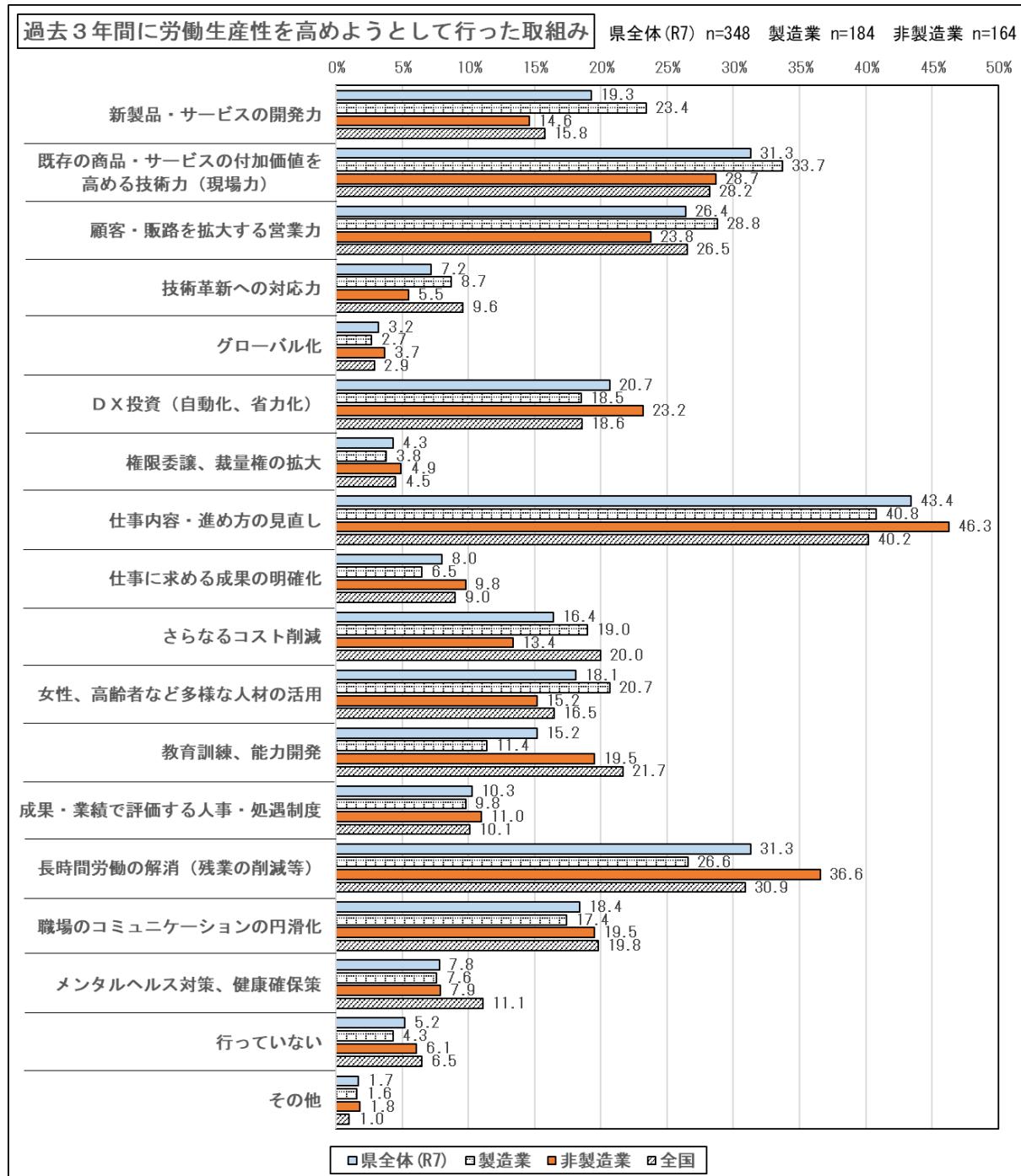


(5) 過去3年間に労働生産性を高めようとして行った取組み（複数回答）

「仕事内容・進め方の見直し」が43.4%と最多

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見ると、「仕事内容・進め方の見直し」が43.4%と最も高く、次いで「既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力（現場力）」と「長時間労働の解消（残業の削減等）」がともに31.3%となっている。

業種別で見ると、製造業では、「仕事内容・進め方の見直し」が40.8%と最も高く、次いで「既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力（現場力）」が33.7%、「顧客・販路を拡大する営業力」が28.8%となっている。非製造業では、「仕事内容・進め方の見直し」が46.3%と最も高く、次いで「長時間労働の解消（残業の削減等）」が36.6%、「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28.7%となっている。



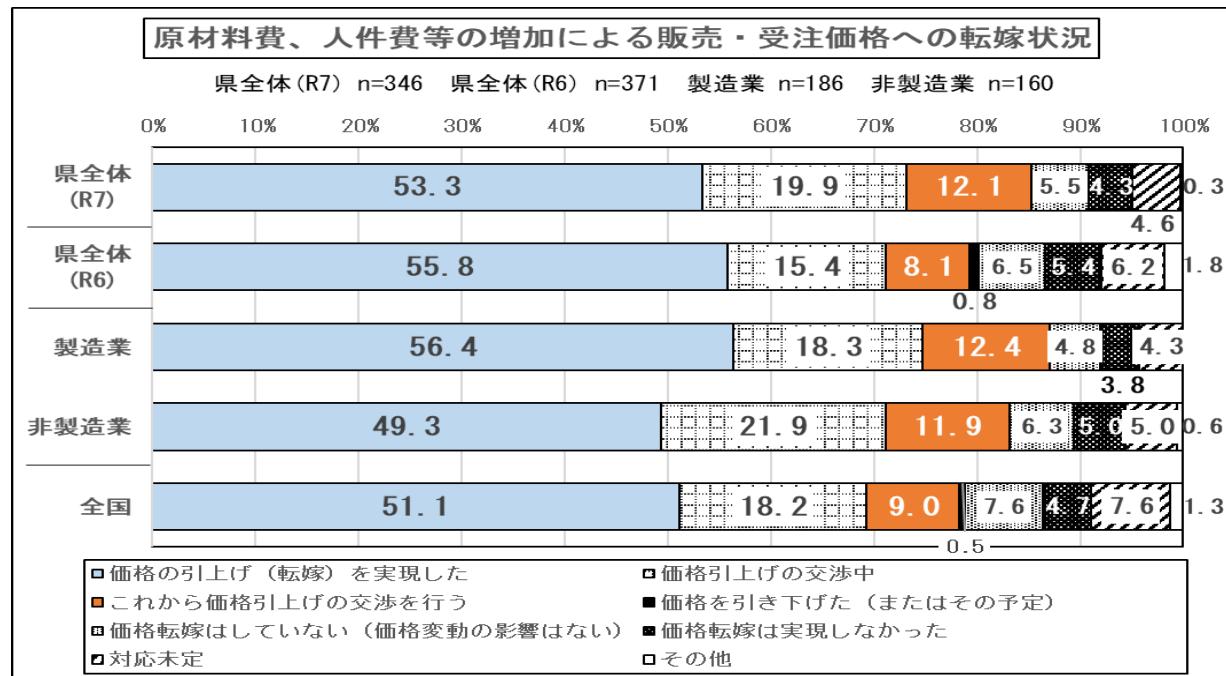
3. 原材料費、人件費（賃金等）アップ等に対する販売価格への転嫁の状況について

（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

「価格の引上げ（転嫁）を実現した」が53.3%と最多

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見ると、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」が53.3%と最も高いが、前年（55.8%）と比較すると2.5ポイント低くなっている。次いで、「価格引上げの交渉中」が19.9%となり、前年（15.4%）と比較すると4.5ポイント高くなっている。また、「これから価格引上げの交渉を行う」は12.1%となり、前年（8.1%）と比較すると4.0ポイント高くなっている。

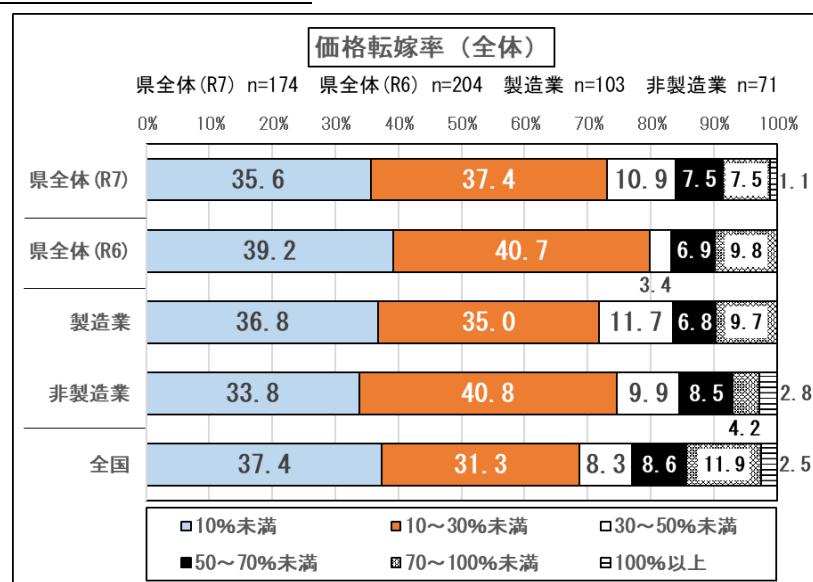
業種別で見ると、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」について、製造業（56.4%）は非製造業（49.3%）より7.1ポイント高くなっている。一方、「価格引上げの交渉中」について、非製造業（21.9%）は製造業（18.3%）より3.6ポイント高くなっている。



（2）価格転嫁の転嫁内容と転嫁率

価格転嫁率「10～30%未満」が37.4%と最多

価格転嫁率について見ると、「10～30%未満」が37.4%と最も高く、前年（40.7%）と比較して3.3ポイント低くなっている。次いで「10%未満」が35.6%となり、前年（39.2%）と比較して3.6ポイント低くなっている。「30～50%未満」は10.9%となり、前年（3.4%）と比較して7.5ポイント高くなっている。

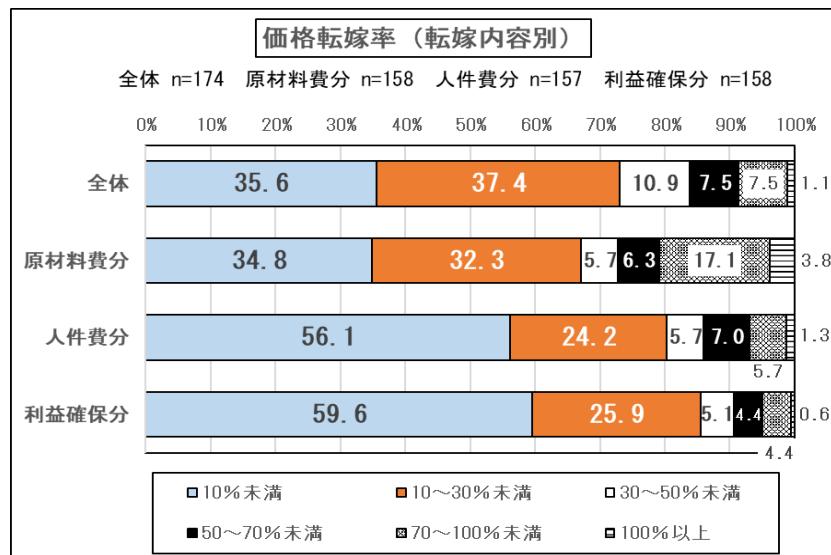


また、50%以上価格転嫁できた割合は16.1%となり、前年（16.7%）と比較して0.6ポイント低くなっている。全国（23.0%）と比較すると、岐阜県は6.9ポイント低くなっている。

業種別で見ると、製造業では、「10%未満」が36.8%と最も高く、次いで「10～30%未満」が35.0%となっている。非製造業では、「10～30%未満」が40.8%と最も高く、次いで「10%未満」が33.8%となっている。

転嫁内容別に価格転嫁率を見ると、何れも「10%未満」が最も高く、原材料費分は34.8%、人件費分は56.1%、利益確保分は59.6%となっている。

また、50%以上価格転嫁できた割合は、原材料費分は27.2%、人件費分は14.0%、利益確保分は9.4%となっている。



価格転嫁率は、1年前（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、現在（令和7年7月1日時点）上昇したコスト分の何パーセントを販売価格へ転嫁することができたかの割合。

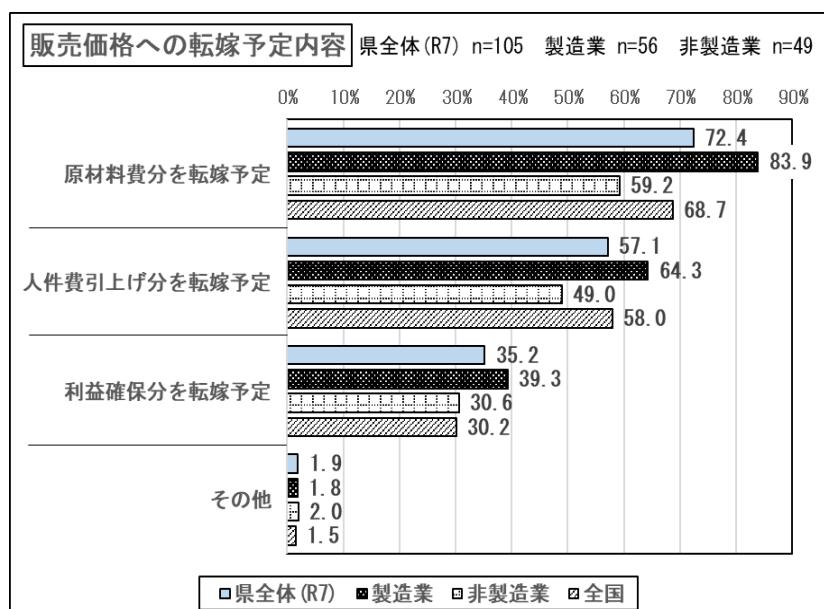
例）コストが100円上昇し、36.6円を販売価格に転嫁させた場合→価格転嫁率36.6%

（3）原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁予定内容（複数回答）

「原材料費分を転嫁予定」が72.4%と最多

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について見ると、「原材料費分を転嫁予定」が72.4%と最も高く、次いで「人件費引上げ分を転嫁予定」が57.1%、「利益確保分を転嫁予定」が35.2%となっている。

製造業と非製造業を比較すると、「原材料費分を転嫁予定」について、製造業（83.9%）は非製造業（59.2%）より24.7ポイント高くなっている。また、「人件費引上げ分を転嫁予定」について、製造業（64.3%）は非製造業（49.0%）より15.3ポイント高くなっている。



（3）原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁予定内容（複数回答）

「原材料費分を転嫁予定」が72.4%と最多

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について見ると、「原材料費分を転嫁予定」が72.4%と最も高く、次いで「人件費引上げ分を転嫁予定」が57.1%、「利益確保分を転嫁予定」が35.2%となっている。

製造業と非製造業を比較すると、「原材料費分を転嫁予定」について、製造業（83.9%）は非製造業（59.2%）より24.7ポイント高くなっている。また、「人件費引上げ分を転嫁予定」について、製造業（64.3%）は非製造業（49.0%）より15.3ポイント高くなっている。

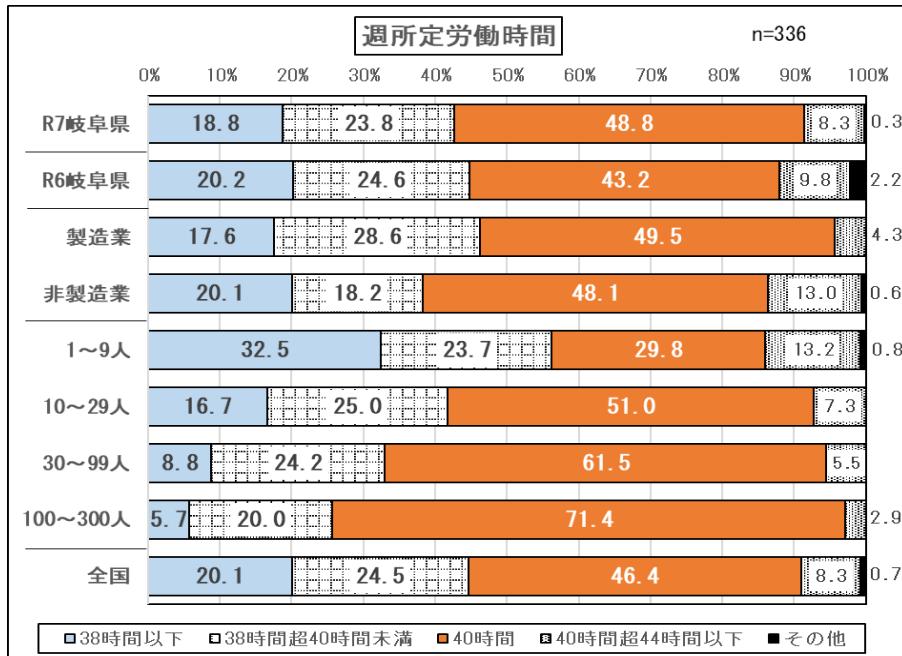
4. 従業員の労働時間について

(1) 週所定労働時間

40時間以下の事業所 91.4%

一週間の所定労働時間について見ると、「40時間」が48.8%と最も高く、次いで「38時間超40時間未満」が23.8%、「38時間以下」が18.8%となっている。週所定労働時間が40時間以下の割合の合計は91.4%となり、前年(88.0%)と比較して3.4ポイント増加した。

製造業と非製造業を比較すると、「38時間超40時間未満」について、製造業(28.6%)は非製造業(18.2%)より10.4ポイント高くなっている。



(2) 月平均残業時間

月平均残業時間 8.72時間 前年比マイナス0.5時間

従業員1人あたりの月平均残業時間は8.72時間となり、前年(9.22時間)と比較して0.5時間の減少となっている。

業種別で見ると、非製造業(7.79時間)は製造業(9.52時間)より1.73時間少ない。また、製造業では、前年(10.52時間)と比較して1.0時間の減少となった。

従業員数規模別に見ると、従業員が「10~29人」の事業所では9.14時間となり、前年(10.03時間)と比較して0.89時間の減少となった。「100~300人」の事業所では14.24時間となり、前年(19.56時間)と比較して5.32時間の減少となった。

＜平均残業時間＞

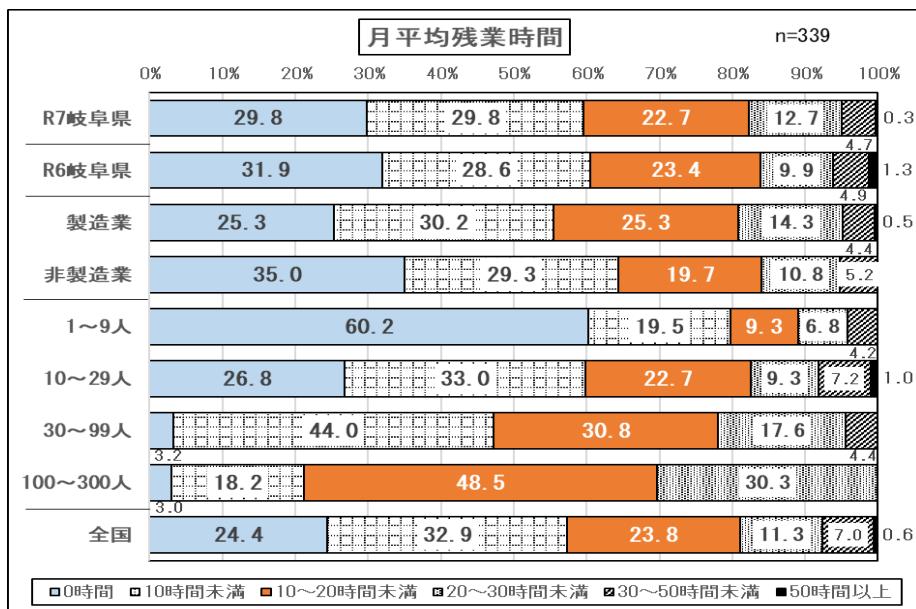
(単位:時間)

	R7	R6
岐阜県	8.72	9.22
製造業	9.52	10.52
非製造業	7.79	7.85
1~9人	4.69	4.68
10~29人	9.14	10.03
30~99人	11.48	11.53
100~300人	14.24	19.56
全国	9.77	10.34

月平均残業時間を一定の時間の区分で見ると、「0時間(残業なし)」と「10時間未満」がともに29.8%と最も高く、次いで「10~20時間未満」が22.7%となっている。

製造業と非製造業を比較すると、「0時間(残業なし)」について、非製造業(35.0%)は製造業(25.3%)より9.7ポイント高くなっている。

従業員数規模別に見ると、従業員が「1～9人」の事業所では「0時間(残業なし)」が60.2%と最も高く、約6割を占めているのに対し、「30～99人」の事業所では「0時間(残業なし)」が3.2%、「100～300人」の事業所では3.0%となっている。



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 15.57日 前年比マイナス0.29日

従業員1人あたりの年次有給休暇の平均付与日数は15.57日となり、前年(15.86日)と比較して0.29日の減少となった。

業種別で見ると、非製造業は15.09日となり、前年(15.90日)と比較して0.81日の減少となった。

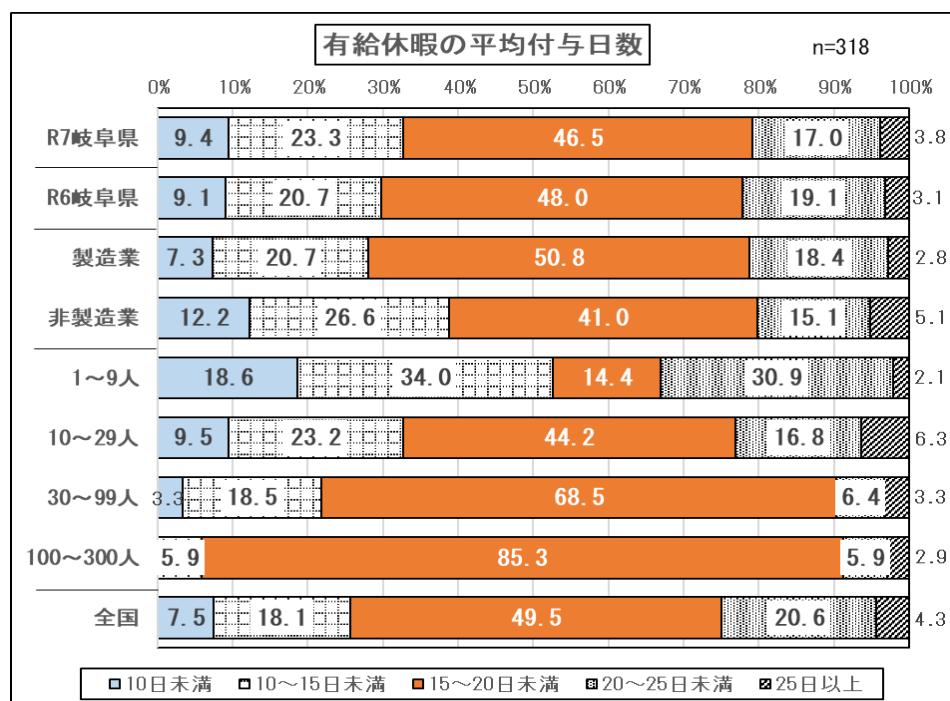
従業員数規模別に見ると、従業員数規模が大きい事業所ほど平均付与日数が多い傾向となっている。

＜平均付与日数＞

(単位:日)

	R7	R6
岐阜県	15.57	15.86
製造業	15.93	15.83
非製造業	15.09	15.90
1～9人	13.95	14.34
10～29人	15.89	16.33
30～99人	16.18	16.65
100～300人	17.59	17.08
全国	16.37	16.18

年次有給休暇の平均付与日数を一定の日数の区分で見ると、「15～20日未満」が46.5%と最も高くなっている。



(2) 年次有給休暇の平均取得日数

平均取得日数 9.92日 取得率 63.7%

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数は9.92日となり、前年(10.39日)と比較して0.47日の減少となった。前設問にある平均付与日数が15.57日(岐阜県)であることから、従業員1人当たりの平均取得率は63.7%となり、前年(65.5%)と比較して1.8%の減少となった。

業種別で見ると、製造業は10.28日、非製造業は9.45日となり、非製造業では前年(10.34日)と比較して0.89日の減少となった。

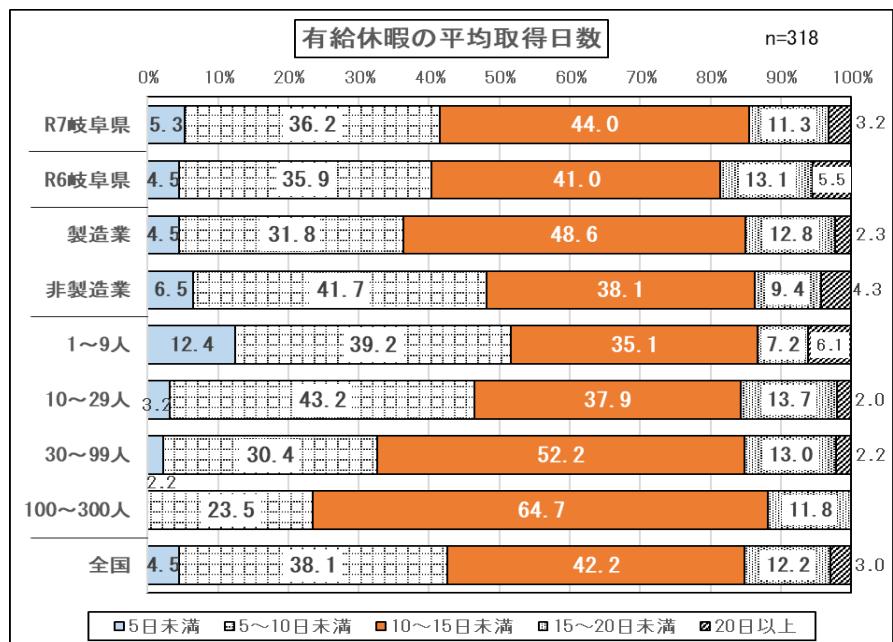
従業員数規模別に見ると、「100～300人」の事業所の平均取得日数が11.47日と最も多くなっている。

年次有給休暇の平均取得日数を一定の日数の区分で見ると、「10～15日未満」が44.0%と最も高く、次いで「5～10日未満」が36.2%となっている。

<平均取得日数>

(単位:日)

	R7	R6
岐阜県	9.92	10.39
製造業	10.28	10.43
非製造業	9.45	10.34
1～9人	8.88	10.17
10～29人	9.75	9.58
30～99人	10.63	11.28
100～300人	11.47	11.80
全国	10.00	9.87



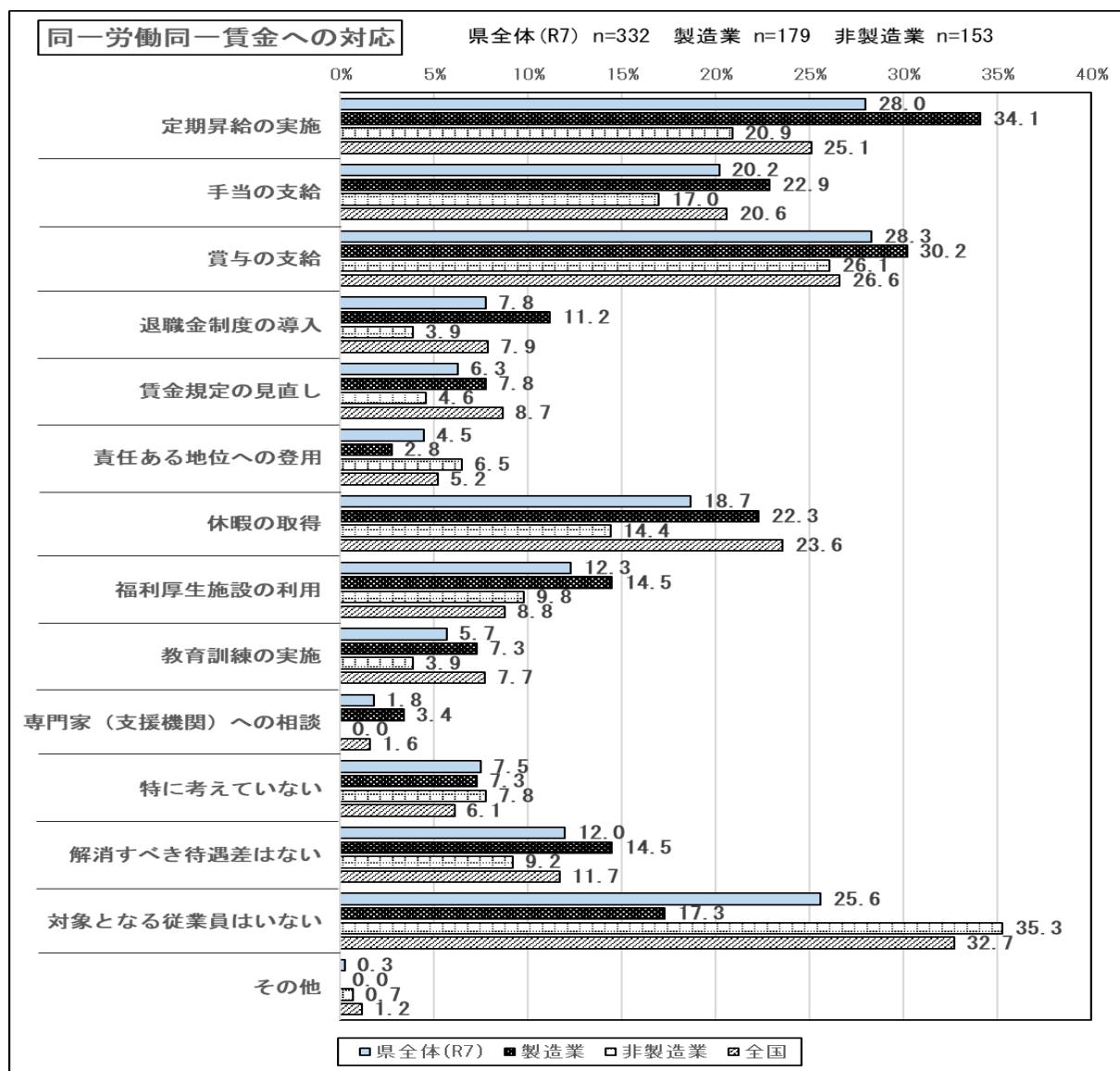
6. 同一労働同一賃金への対応について

「賞与の支給」が28.3%と最多

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)状況について見ると、「賞与の支給」が28.3%と最も高く、次いで「定期昇給の実施」が28.0%、「対象となる従業員はいない」が25.6%となっている。

業種別で見ると、製造業では、「定期昇給の実施」が34.1%と最も高く、次いで「賞与の支給」が30.2%、「手当の支給」が22.9%、「休暇の取得」が22.3%となっている。非製造業では、「対象となる従業員はいない」が35.3%と最も高く、次いで「賞与の支給」が26.1%、「定期昇給の実施」が20.9%となっている。

「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ある。

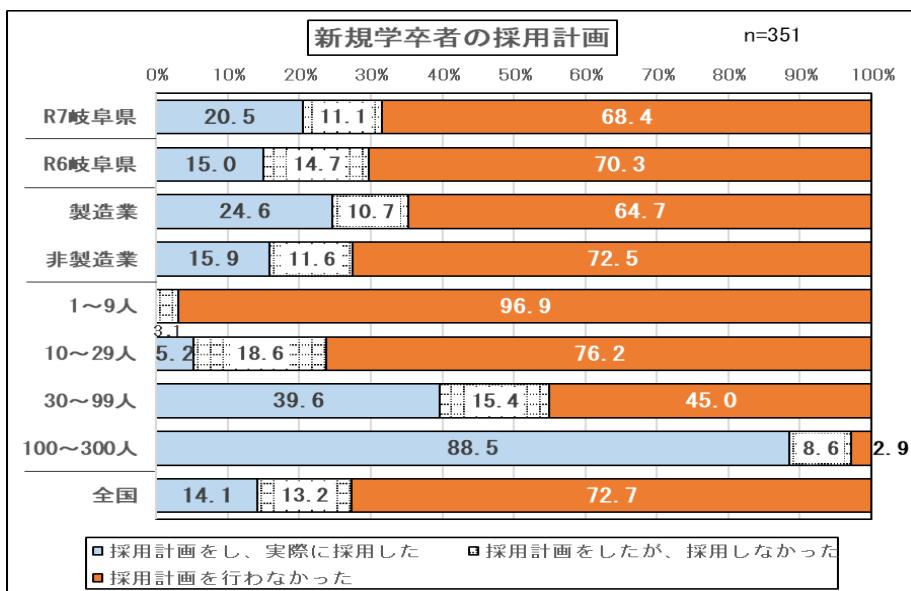


7. 新規学卒者の採用について

(1) 令和7年3月新規学卒者の採用計画

「採用計画を行わなかった」が 68.4% と最多

令和7年3月新規学卒者の採用計画について見ると、「採用計画を行わなかった」が 68.4% と最も高くなっている。次いで「採用計画をし、実際に採用した」が 20.5% で前年 (15.0%) と比較して 5.5 ポイント高くなっている。



業種別で見ると、「採用計画をし、実際に採用した」について、製造業（24.6%）は非製造業（15.9%）より8.7ポイント高くなっている。

従業員数規模別に見ると、「採用計画をし、実際に採用した」のは規模が大きい事業所ほど高く、「100～300人」の事業所では88.5%となっている。

（2）新規学卒者（令和7年3月卒）の平均初任給

全ての区分で前年より増加

新規学卒者（令和7年3月卒）の平均初任給について見ると、全ての区分において前年より増加している。また、「高校卒技術系」、「高校卒事務系」、「専門学校卒技術系」、「短大卒技術系」、「短大卒事務系」、「大学卒事務系」では全国平均も上回っている。

＜新規学卒者（令和7年3月卒）の平均初任給＞（加重平均）

	岐阜県				全国平均
	R7年	R6年	対前年増減	対全国増減	
高校卒技術系(n=66人)	194,118円	185,604円	8,514円	4,451円	189,667円
高校卒事務系(n=30人)	188,473円	183,248円	5,225円	3,992円	184,481円
専門学校卒技術系(n=25人)	208,240円	197,174円	11,066円	2,566円	205,674円
専門学校卒事務系(n=8人)	194,765円	182,500円	12,265円	▲1,367円	196,132円
短大卒技術系(n=6人)	220,565円	180,000円	40,565円	16,559円	204,006円
短大卒事務系(n=2人)	213,500円	—	—	15,323円	198,177円
大学卒技術系(n=33人)	222,097円	218,851円	3,246円	▲1,868円	223,965円
大学卒事務系(n=40人)	225,816円	222,364円	3,452円	4,855円	220,961円

※短大卒には高専を含む

加重平均 =
$$\frac{\text{(各事業所の1人あたり平均初任給額} \times \text{採用した人数}) \text{の総和}}{\text{採用した人数の総和}}$$

（3）新規学卒者（令和7年3月卒）の充足状況

全体では全ての区分で前年を上回る

新規学卒者（令和7年3月卒）の充足率について見ると、全体では全ての区分で前年を上回っており、全国平均も上回っている。「高校卒」は39.6%で、前年（27.6%）を12.0ポイント上回っている。

＜新規学卒者（令和7年3月卒）の充足率＞

（単位：%）

	全体			技術系			事務系		
	岐阜県 (R7)	岐阜県 (R6)	全国	岐阜県 (R7)	岐阜県 (R6)	全国	岐阜県 (R7)	岐阜県 (R6)	全国
高校卒(n=85社)	39.6	27.6	33.3	33.3	25.1	30.6	63.5	52.6	46.9
専門学校卒(n=28社)	58.3	56.3	35.6	56.5	56.8	33.1	64.3	50.0	48.3
短大卒(含高専)(n=9社)	57.1	18.8	19.8	60.0	23.1	16.3	50.0	0.0	31.7
大学卒(n=59社)	50.0	48.0	41.2	38.4	36.1	33.5	66.1	72.5	54.8

※短大卒には高専を含む

充足率=採用実績人数／採用計画人数×100

8. 中途採用について

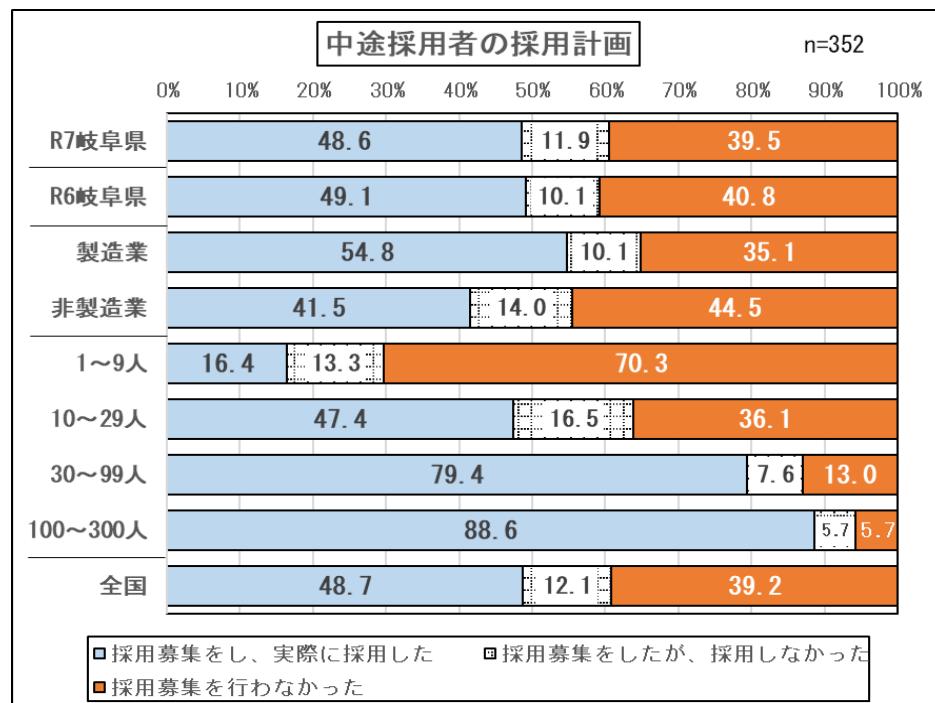
(1) 中途採用者の採用計画

「採用募集をし、実際に採用した」が 48.6% と最多

中途採用者の採用計画について見ると、「採用募集をし、実際に採用した」が 48.6% と最も高く、次いで「採用募集を行わなかった」が 39.5%、「採用募集をしたが、採用しなかった」が 11.9% となっている。

業種別で見ると、「採用募集をし、実際に採用した」について、製造業 (54.8%) は非製造業 (41.5%) より 13.3 ポイント高くなっている。

従業員数規模別に見ると、規模が大きい事業所ほど「採用募集をし、実際に採用した」の割合が高く、「100~300 人」の事業所では 88.6% となっている。



(2) 中途採用者の充足状況

中途採用者の充足率は 81.4%

中途採用者の充足率について見ると、81.4% となり、前年 (82.7%) と比較して 1.3 ポイント低くなっている。

業種別で見ると、非製造業 (82.3%) は製造業 (80.7%) より 1.6 ポイント高くなっている。製造業 (80.7%) は前年 (87.2%) より 6.5 ポイント低くなり、非製造業 (82.3%) は前年 (73.3%) より 9.0 ポイント高くなっている。

従業員数規模別に見ると、規模が大きい事業所ほど充足率は高くなり、「100~300 人」の事業所の充足率が 88.8% と最も高くなっている。

＜中途採用者の充足率＞

(単位: %)

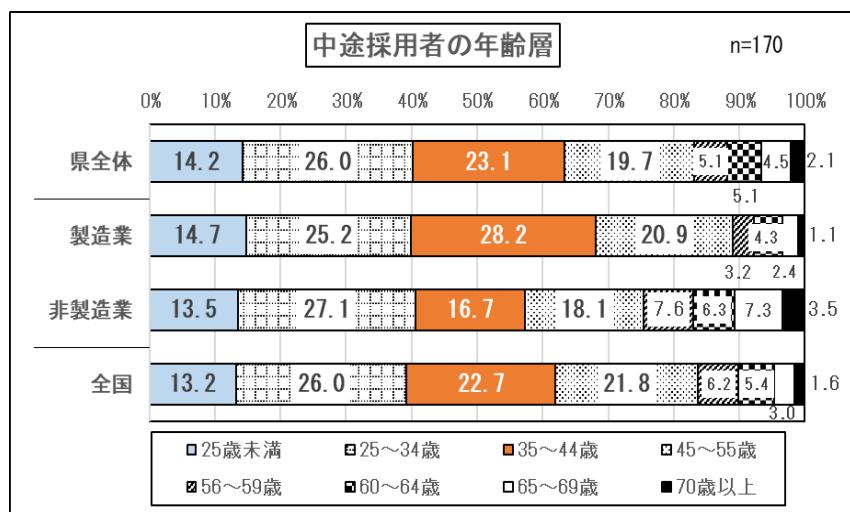
	R7	R6
岐阜県	81.4	82.7
製造業	80.7	87.2
非製造業	82.3	73.3
1~9人	60.0	60.0
10~29人	72.4	82.3
30~99人	81.6	86.3
100~300人	88.8	81.0
全国	77.8	78.7

(3) 中途採用者の年齢層

「25～34歳」が26.0%と最多

採用募集をし、実際に採用した中途採用者の年齢層について見ると、「25～34歳」が26.0%と最も高く、次いで「35～44歳」が23.1%、「45～55歳」が19.7%となっている。

業種別で見ると、製造業では「35～44歳」が28.2%と最も高く、非製造業では「25～34歳」が27.1%で最も高くなっている。

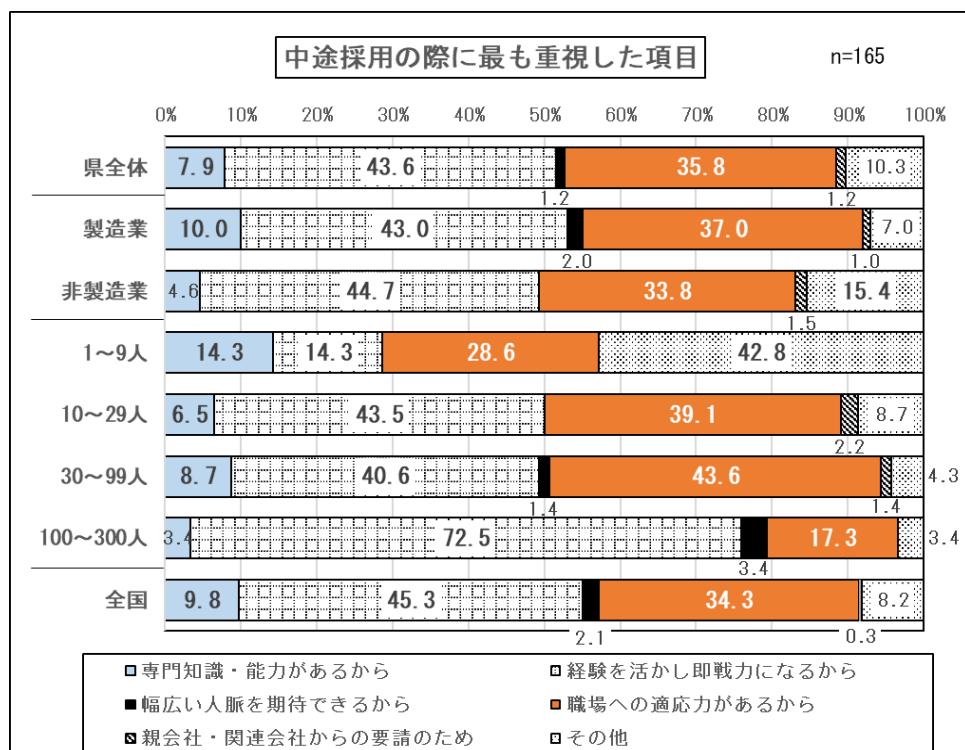


(4) 中途採用の際に最も重視した項目

「経験を活かし即戦力になるから」が43.6%と最多

中途採用者を採用する際に最も重視した項目について見ると、「経験を活かし即戦力になるから」が43.6%と最も高く、次いで「職場への適応力があるから」が35.8%となっている。

業種別で見ると、製造業・非製造業ともに「経験を活かし即戦力になるから」が最も



高くなっている（製造業43.0%、非製造業44.7%）。また、「専門知識・能力があるから」について、製造業（10.0%）は非製造業（4.6%）より5.4ポイント高くなっている。

従業員数規模別に見ると、「100～300人」の事業所では「経験を活かし即戦力になるから」が72.5%となっている。

9. 賃金改定について

(1) 賃金改定の実施状況

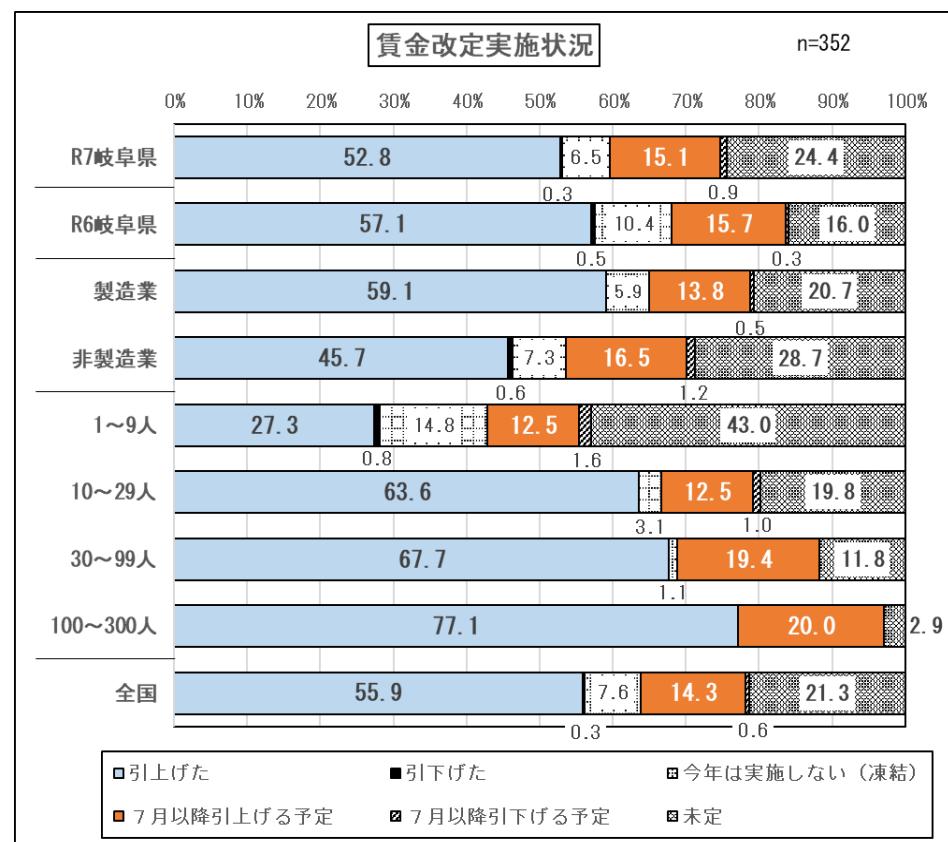
「引上げた」が 52.8%

令和7年1月1日から令和7年7月1日までの期間における賃金改定の実施状況について見ると、「引上げた」が 52.8% と最も高いが、前年 (57.1%) と比較して 4.3 ポイント低くなっている。次いで「未定」が 24.4%、「7月以降引上げる予定」が 15.1% となっている。

岐阜県と全国を比較すると、「引上げた」について、岐阜県 (52.8%) は全国 (55.9%) より 3.1 ポイント低くなっている。

業種別で見ると、「引上げた」について、製造業 (59.1%) は非製造業 (45.7%) より 13.4 ポイント高くなっている。

従業員数規模別で見ると、規模が大きい事業所ほど「引上げた」と回答した事業所の割合が高く、「100~300人」の事業所では 77.1% となっている。



(2) 昇給額および昇給率

昇給額・昇給率ともに前年より増加

賃金改定 (引上げた・引下げた・凍結) を実施した事業所の昇給額および昇給率について見ると、「額：11,562円・率：4.08%」となり、前年「額：9,705円・率：3.43%」と比較して、「額：+1,857円・率：+0.65%」となった。

全国「額：10,308円・率：3.79%」と比較すると、岐阜県は「額：+1,254円・率：+0.29%」となっている。

<昇給額および昇給率> (加重平均)

		昇給額	昇給率
岐阜県	R7	11,562円	4.08%
	R6	9,705円	3.43%
	R5	9,699円	3.55%
全国	R7	10,308円	3.79%
	R6	9,800円	3.74%
	R5	8,557円	3.35%

業種別で見ると、昇給額について、非製造業（13,084円）は製造業（10,790円）より2,294円高くなっている。また、昇給率について、非製造業（4.43%）は製造業（3.89%）より0.54%高くなっている。

従業員数規模別に見ると、昇給額・昇給率について、「100～300人」の事業所では「額：12,666円・率：4.38%」と最も高くなっている。

300人」の事業所では「額：12,666円・率：4.38%」と最も高くなっている。

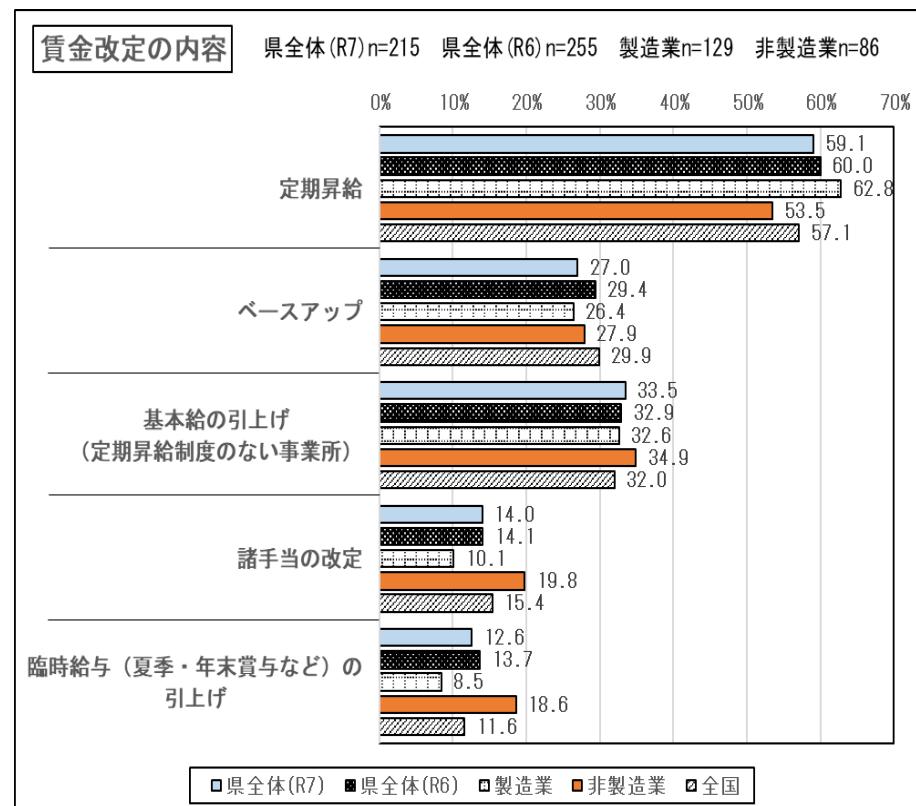
	改定前の 賃金	改定後の 賃金	昇給額	昇給率
R7岐阜県	283,523円	295,085円	11,562円	4.08%
R6岐阜県	283,224円	292,929円	9,705円	3.43%
製造業	277,443円	288,233円	10,790円	3.89%
非製造業	295,528円	308,612円	13,084円	4.43%
1～9人	277,960円	287,105円	9,145円	3.29%
10～29人	276,357円	286,122円	9,765円	3.53%
30～99人	275,225円	285,464円	10,239円	3.72%
100～300人	289,340円	302,006円	12,666円	4.38%
全国	272,148円	282,456円	10,308円	3.79%

（3）賃金改定の内容（複数回答）

「定期昇給」が59.1%と最多

賃金改定（引上げた・7月以降引上げる予定）の具体的な内容について見ると、「定期昇給」が59.1%と最も高く、次いで「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」が33.5%、「ベースアップ」が27.0%となっている。

業種別で見ると、「定期昇給」について、製造業（62.8%）は非製造業（53.5%）より



9.3ポイント高くなっている。また、「臨時給与（夏季・年末賞与など）の引上げ」について、非製造業（18.6%）は製造業（8.5%）より10.1ポイント高くなっている、「諸手当の改定」について、非製造業（19.8%）は製造業（10.1%）より9.7ポイント高くなっている。

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う。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む。

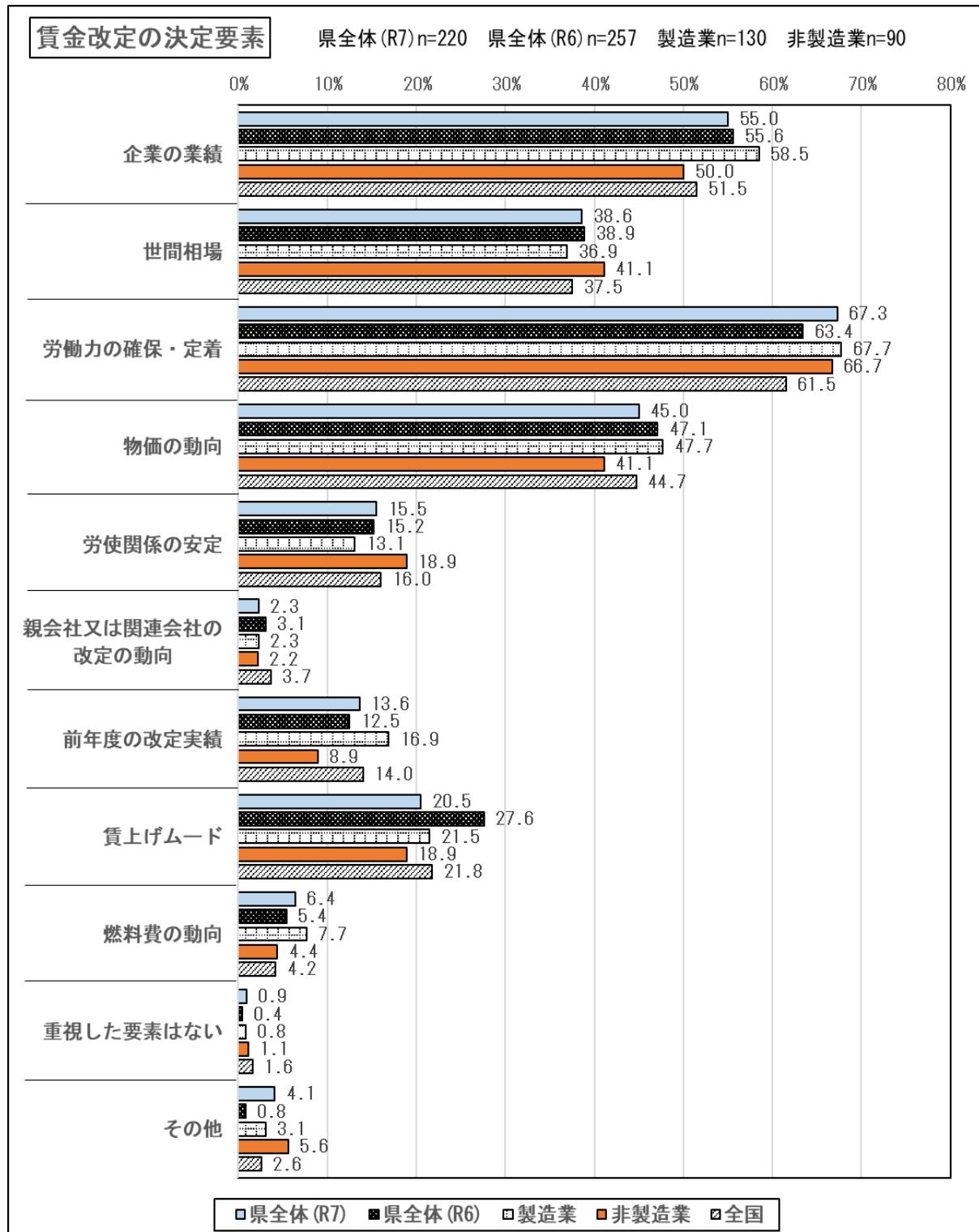
ベースアップは、賃金表の改定により賃金水準全体を引き上げることをいう。

(4) 賃金改定の決定要素（複数回答）

「労働力の確保・定着」が67.3%と最多

今年の賃金改定（引上げた・7月以降引上げる予定）の決定の際に重視した要素について見ると、「労働力の確保・定着」が67.3%と最も高く、前年（63.4%）と比較して3.9ポイント高くなっている。次いで「企業の業績」が55.0%、「物価の動向」が45.0%となっている。

業種別で見ると、「企業の業績」について、製造業（58.5%）は非製造業（50.0%）より8.5ポイント高くなっている。また、「前年度の改定実績」について、製造業（16.9%）は非製造業（8.9%）より8.0ポイント高くなっている。



10. 労働組合の有無について

労働組合が「ある」事業所 7. 3 %

労働組合の有無について見ると、労働組合が「ある」と回答した事業所は 7.3%、「ない」と回答した事業所は 92.7% となっている。「ある」と回答した事業所は、前年 (6.9%) と比較して 0.4 ポイント高くなっている。

業種別で見ると、労働組合が「ある」事業所について、製造業 (9.5%) は非製造業 (4.8%) より 4.7 ポイント高くなっている。

従業員数規模別で見ると、規模が大きい事業所ほど労働組合が「ある」と回答した事業所の割合が高く、「100~300 人」では 34.3% となっている。

＜労働組合の有無＞

(単位: %)

	ある	ない
R7岐阜県	7.3	92.7
R6岐阜県	6.9	93.1
製造業	9.5	90.5
非製造業	4.8	95.2
1~9人	3.9	96.1
10~29人	4.1	95.9
30~99人	5.4	94.6
100~300人	34.3	65.7
全国	6.8	93.2

11. 労使コミュニケーションについて

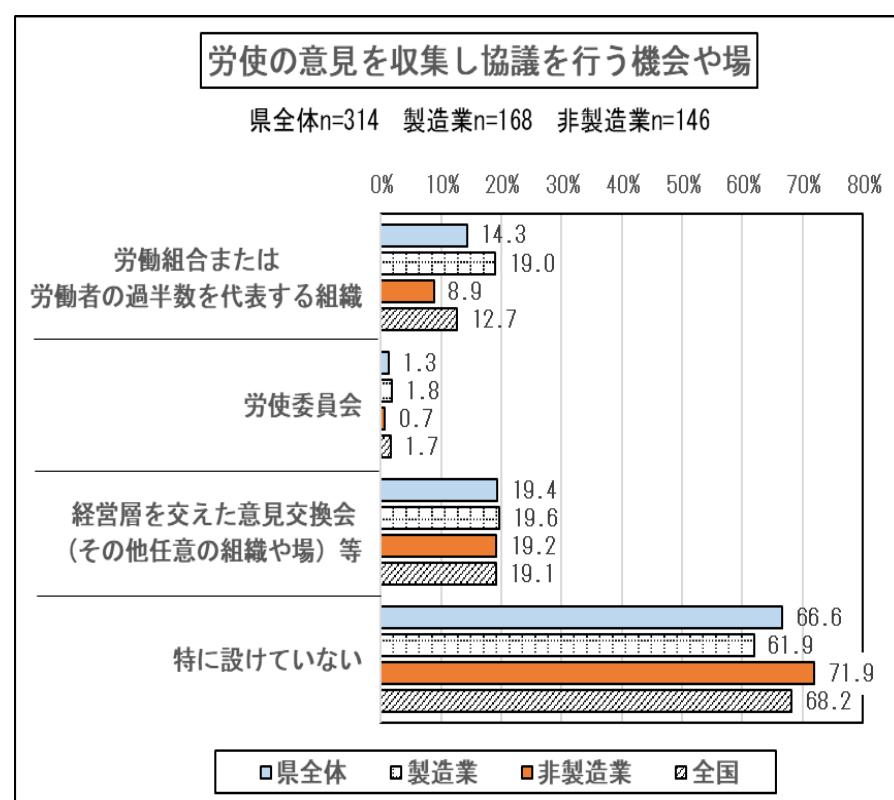
(1) 労使の意見を収集し協議を行う機会や場 (複数回答)

「特に設けていない」が 66. 6 % と最多

労使の意見を収集し協議を行う機会や場について見ると、「特に設けていない」が 66.6% と最も高く、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」が 19.4%、「労働組合または労働者の過半数を代表する組織」が 14.3% となっている。

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」について、

製造業 (19.0%) は非製造業 (8.9%) より 10.1 ポイント高くなっている。また、「特に設けていない」について、非製造業 (71.9%) は製造業 (61.9%) より 10.0 ポイント高くなっている。

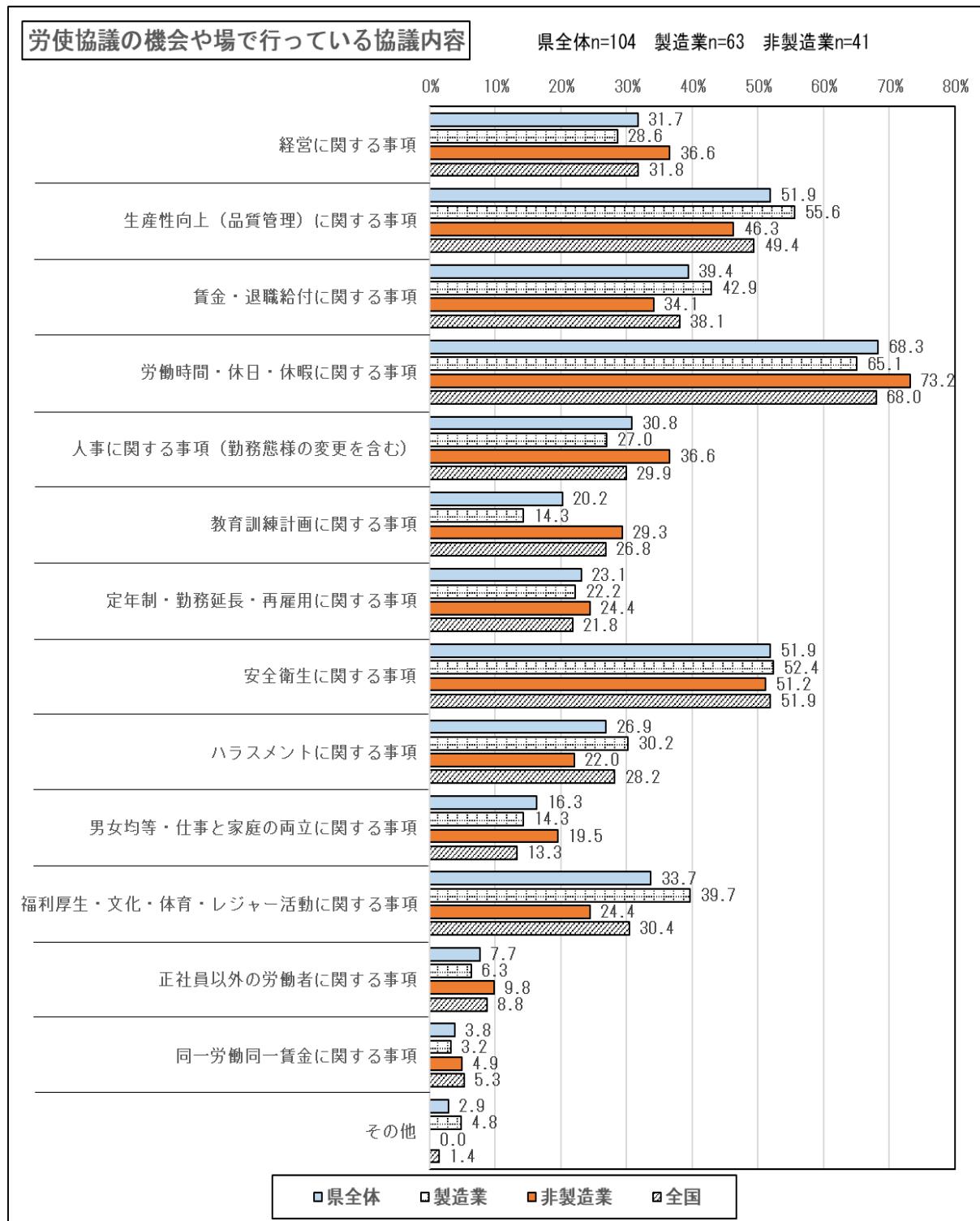


(2) 労使協議の機会や場で行っている協議内容（複数回答）

「労働時間・休日・休暇に関する事項」が 68.3% と最多

労使協議の機会や場で行っている協議内容について見ると、「労働時間・休日・休暇に関する事項」が 68.3% と最も高く、次いで「生産性向上（品質管理）に関する事項」と「安全衛生に関する事項」がともに 51.9% となっている。

業種別で見ると、「福利厚生・文化・体育・レジャー活動に関する事項」について、製造業（39.7%）は非製造業（24.4%）より 15.3 ポイント高くなっている。また、「教育訓練計画に関する事項」について、非製造業（29.3%）は製造業（14.3%）より 15.0 ポイント高くなっている。



調查票

都道府県コード
2 0事業所コード
_____地域コード

(左欄は記入しないでください。)

令和7年6月

秘

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、そ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かずか、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。

岐阜県中小企業団体中央会 企画振興部
〒500-8384 岐阜県岐阜市薮田南5丁目14番53号
OKBふれあい会館9階
電話 058-277-1101 FAX 058-273-3930

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	(〒 一)	電 話 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〔物品販貸業、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	（うち常用労働者）	人
前年比	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	（うち常用労働者）	人
女性	人	人	人	人	人	（うち常用労働者）	人
前年比	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	（うち常用労働者）	人

〔注〕(1)「パートタイマー」とは、1日の所定労働時間が事業所の一般労働者より短い者、または1日の所定労働時間と同じでも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たる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・待遇制度

14. 長時間労働の解消(残業の削減等)

15. 職場のコミュニケーションの円滑化

16. メンタルヘルス対策、健康確保策

17. 行っていない

18. その他()

設問3) 1年前と比較した原材料費、人件費(賃金等)アップ等に対する販売価格への転嫁の状況をお答えください。

① 原材料費、人件費等の増加による販売・受注価格への転嫁状況を最も売上高の多い事業の業種でお答えください。(1つだけに○)

★「1.」に○をした事業所は②の質問に、「2.」と「3.」に○をした事業所は③の質問にお答えください。

1. 価格引上げ(転嫁)を実現した

2. 価格引上げの交渉中

3. これから価格引上げの交渉を行う

4. 価格を引き下げた(またはその予定)

5. 価格転嫁はしていない(価格変動の影響はない)

6. 価格転嫁は実現しなかった

7. 対応未定

8. その他()

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

項目	10%未満	10~30%未満	30~50%未満	50~70%未満	70~100%未満	100%以上
1. 全体	1	2	3	4	5	6
2. 原材料費分	1	2	3	4	5	6
3. 人件費分	1	2	3	4	5	6
4. 利益確保分	1	2	3	4	5	6

〔注〕(1)価格転嫁率は、1年前(令和6年度7月1日時点)の商品・サービスのコストと比較して、現在(令和7年度7月1日時点)上昇したコスト分の何パーセントを販売価格へ転嫁することができたかの割合。 例)コストが100円上昇し、36.6円を販売価格に転嫁させた場合 → 価格転嫁率36.6%

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

1. 原材料費分を転嫁予定 2. 人件費引上げ分を転嫁予定 3. 利益確保分を転嫁予定 4. その他()

設問4) 従業員の労働時間についてお答えください。

① 従業員(パートタイマーなど短時間労働者を除く)の週所定労働時間は何時間ですか(残業時間、休憩時間は除く)。

職種や部門によって異なる場合は、最も多くの従業員に適用されている時間をお答えください。(1つだけに○)

1. 38時間以下

2. 38時間超40時間未満

3. 40時間

4. 40時間超44時間以下

5. その他()

〔注〕(1)所定労働時間は、就業規則等に定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた時間です。

(2)現在、労働基準法で40時間超44時間以下が認められているのは、10人未満の商業・サービス業等の特例事業所のみです。

② 令和6年の従業員1人当たりの月平均残業時間(時間外労働・休日労働)をご記入ください。

従業員1人当たり 月平均残業時間

時間 ※小数点以下四捨五入 ※残業時間が無い場合は「0」を記入

〔注〕(1)固定残業を取り入れている場合は、固定残業時間内の平均を記入してください。

(2)時間外労働(休日労働は含まず)の上限は、原則として月45時間となります。

設問5) 従業員の有給休暇についてお答えください。

① 令和6年の従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数・取得日数をご記入ください。※小数点以下四捨五入。

従業員1人当たり 平均付与日数		日	従業員1人当たり 平均取得日数		日
-----------------	--	---	-----------------	--	---

〔注〕(1)付与日数は前年からの繰越分を除き、当年に取得可能として付与した日数を指します。

設問6) 同一労働同一賃金への対応についてお答えください。

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

- | | | |
|-------------------|---------------------------------|-----------------|
| 1. 定期昇給の実施 | 2. 手当の支給 | 3. 賞与の支給 |
| 4. 退職金制度の導入 | 5. 賃金規定の見直し | 6. 責任ある地位への登用 |
| 7. 休暇の取得 | 8. 福利厚生施設の利用 | 9. 教育訓練の実施 |
| 10. 専門家（支援機関）への相談 | 11. 特に考えていない | 12. 解消すべき待遇差はない |
| 13. 対象となる従業員はない | 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）					
			短大卒（含高専）	技術系	人	人	人	人				人	人	短大卒（含高専）	技術系	人	人
高校卒	技術系	人	人	人	人	人	人	円	技術系	人	人	人	人	人	人	人	円
	事務系	人	人	人	人	人	人	円	事務系	人	人	人	人	人	人	人	円
専門学校卒	技術系	人	人	人	人	人	人	円	技術系	人	人	人	人	人	人	人	円
	事務系	人	人	人	人	人	人	円	事務系	人	人	人	人	人	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	<input type="text"/> 人	実際に採用した人数	<input type="text"/> 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（ <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日までの間にどのような賃金改定を実施しましたか。(1つだけに○)

★「1.」と「2.」と「3.」に○をした事業所は下記①-1の質問にもお答えください。

★「1.」または「4.」に○をした事業所及び、臨時給与を引上げた(7月以降引上げ予定)事業所は②・③の質問にもお答えください。

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

〔注〕(1)「改定前の平均所定内賃金(A)」「改定後の平均所定内賃金(B)」「平均引上げ・引下げ額(C)」の関係は次のとおりです。

・「1. 引上げた」事業所は、「平均引上げ・引下げ額(C)」はプラス額になります。

・「2. 引下げた」事業所は、「平均引上げ・引下げ額(C)」はマイナス額になります。

・「3. 今年は実施しない(凍結)」事業所は、(B)・(A)が同額になりますので、「平均引上げ・引下げ額(C)」は「0」になります。

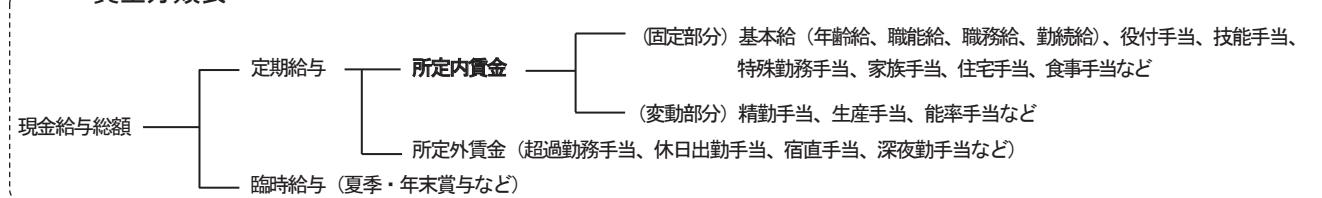
(2)対象者総数は、賃金改定対象者で、賃金の改定前、改定後とも在職している者です(P1の設問1の「従業員数」とは必ずしも一致しなくても結構です)。

(3)パートタイマー、アルバイト、役員、家族、嘱託、病欠者、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。

賃金分類表



② 賃金改定(引上げた・7月以降引上げる予定)の具体的な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引上げることをいいます。

③ 今年の賃金改定(引上げた・7月以降引上げる予定)の決定の際に、どのような要素を重視しましたか。(該当するすべてに○)

1. 企業の業績 2. 世間相場 3. 労働力の確保・定着 4. 物価の動向
5. 労使関係の安定 6. 親会社又は関連会社の改定の動向 7. 前年度の改定実績 8. 賃上げムード
9. 燃料費の動向 10. 重視した要素はない 11. その他()

設問10) 労働組合の有無についてお答えください。

① 労働組合の有無について○を付けてください。

1. ある 2. ない

設問11) 労使コミュニケーションについてお答えください。

① 労使の意見を収集し協議を行う機会や場として当てはまるものをお答えください。(該当するすべてに○)

★「1.」と「2.」と「3.」に○をした事業所は下記②の質問にもお答えください。

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

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

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

◎ お忙しいところご協力ありがとうございました。

記入もれがないかも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。

岐阜県中小企業団体中央会

〒500-8384

岐阜市薮田南5丁目14番53号
OKBふれあい会館9階

TEL 058-277-1100 FAX 058-273-3930

URL <http://www.chuokai-gifu.or.jp/>

E-mail info@chuokai-gifu.or.jp

東濃支所 〒507-0841

多治見市明治町2丁目4番地
多治見陶磁器卸商業協同組合ビル2階
TEL 0572-25-0865 FAX 0572-23-7431

飛騨支所 〒506-0053

岐阜県高山市昭和町2丁目100番地10
大久保ビル2階 B号
TEL 0577-34-4300 FAX 0577-36-4220

令和7年度情報提供事業

この報告書は岐阜県からの補助金を受けて作成されています。 令和8年1月