

# 香川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—



香川県中小企業団体中央会

## はじめに

中小企業団体中央会では、昭和39年より政府指定事業の一環として、全国規模で「中小企業労働事情実態調査」を実施しています。

令和7年度も、深刻な人手不足等を背景に高水準の賃上げが相次いで実現され、地域別最低賃金の全国平均も過去最大の66円の上げ幅となるなど、全国的に高い賃上げムードが続いている。

一方で、依然として続く原材料や燃料価格の高騰に伴う値上げやトランプ関税の影響など、市場経済は依然として不安定で不透明な情勢であり、我々の生活環境や事業経営環境にも大きな影響をもたらしています。

このため、本年度は、価格転嫁の状況とその内容について例年よりも詳細な項目について調査を行いました（12～14頁）。また、従来の調査項目に加えて、労働生産性を高めようとして行った取組み（9頁）や労使間の協議（22頁）、同一労働同一賃金への対応（24頁）等についても新たに調査し、調査結果の中からいくつか要点を抽出して報告書を作成しました。

本報告書が、県内中小企業の労働事情の実態の把握と現状に即した対応をお考えいただく上で、多少なりとも参考になれば幸甚です。

最後に、本調査の実施にあたり格別のご協力をいただきました関係組合及び調査対象事業所に対して、厚くお礼申し上げます。

令和7年12月

香川県中小企業団体中央会

## 目 次

### 調査実施要領

#### 回答事業所の概要

1. 回答事業所数	4
2. 常用労働者数	4
3. 女性常用労働者数	5
4. パートタイマー比率	5

#### 調査結果の概要

1. 経営状況	6
(1) 経営状況	
(2) 主要事業の今後の方針	
(3) 経営上の障害	
(4) 経営上の強み	
(5) 労働生産性を高めようとして行った取組み	
2. 労働時間	9
(1) 週所定労働時間	
(2) 月平均残業時間	
3. 有給休暇	10
(1) 年次有給休暇の平均付与日数	
(2) 年次有給休暇の平均取得日数	
(3) 年次有給休暇の平均取得率	
4. 僱格転嫁	12
(1) 転嫁状況	
(2) 転嫁内容と転嫁率	
(3) 転嫁予定	
5. 従業員の採用及び給与	15
(1) 従業員の採用計画	
(2) 新規学卒者の初任給	
・初任給(高校卒)	
・初任給(専門学校卒)	
・初任給(短大・高専卒)	
・初任給(大学卒)	
(3) 中途採用者の年齢層	
(4) 中途採用の際に最も重視した項目	
6. 労使間の協議	22
(1) 労働組合の有無	
(2) 労使協議の機会や場	
(3) 労使協議内容	
7. 賃金改定	23
(1) 賃金改定実施状況	
(2) 平均昇給額・昇給率	
(3) 賃金改定の内容	
(4) 賃金改定の決定要素	
(5) 同一労働同一賃金への対応	

## 調査実施要領

### 1. 調査の目的

香川県内における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並びに中央会労働支援方針の策定に資することを目的として、毎年定期的に実施するものである。

### 2. 調査機関

香川県中小企業団体中央会

### 3. 調査実施方法

会員組合への依頼による郵送調査

### 4. 調査時点

令和7年7月1日

### 5. 調査対象事業所

600事業所（製造業・非製造業）

### 6. 調査対象の選定

県内の従業員規模300人以下の中小企業を任意抽出し一定業種に偏しないよう選定した。

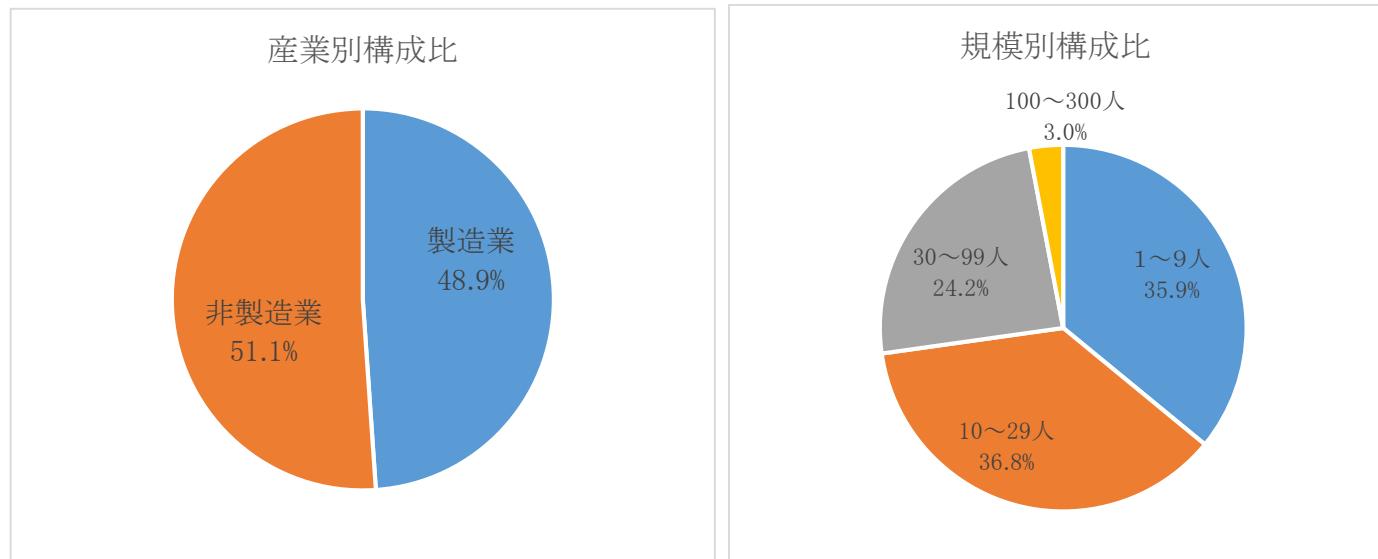
### 7. 調査の主な内容

- (1) 経営状況に関する事項
- (2) 労働時間に関する事項
- (3) 有給休暇に関する事項
- (4) 僱格転嫁に関する事項
- (5) 従業員の採用及び給与に関する事項
- (6) 労使間の協議に関する事項
- (7) 賃金改定に関する事項

## 回答事業所の概要

### 1. 回答事業所数 有効回答数 231事業所

令和7年度調査の回答事業所は、調査対象600事業所のうち、製造業113事業所、非製造業118事業所の合計231事業所で、回答率は38.5%であった。(昨年度41.5%)

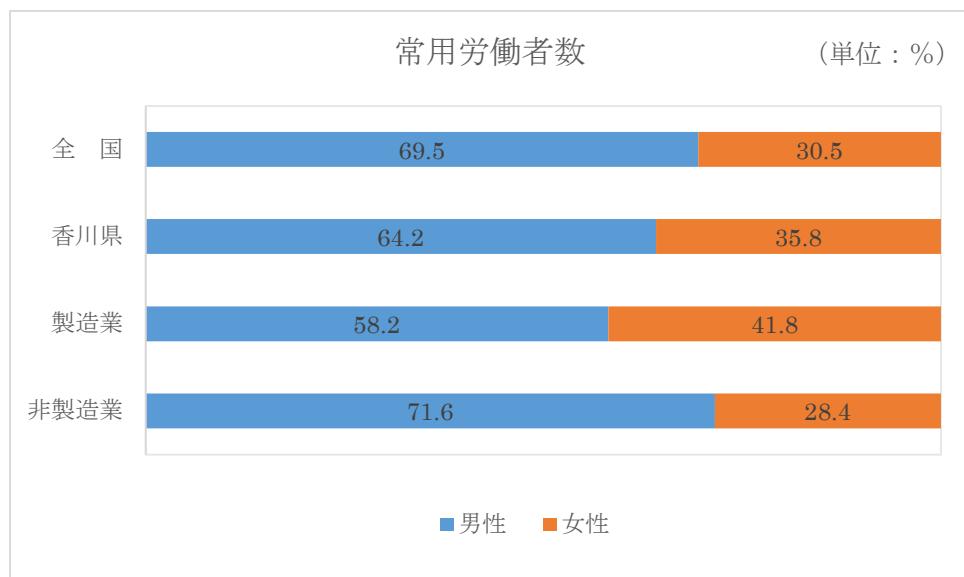


### 2. 常用労働者数

香川県の回答事業所における常用労働者数は5,713人で、内訳は男性3,688人(64.2%)、女性2,045人(35.8%)となっており、女性の構成比が全国平均(30.5%)より5.3ポイント高い。

業種別にみると、男性常用労働者比率は、製造業では「機械器具」(93.9%)、「窯業・土石」(84.9%)、「金属・同製品」(83.3%)、非製造業では「運輸業」(88.8%)、「建設業」(81.5%)の順で高い。

一方、女性常用労働者比率は、製造業では「食料品」(58.7%)、「繊維工業」(55.7%)、非製造業では「サービス業」(49.0%)で高く、製造業に従事する女性の割合は、非製造業に比べて13.4ポイント高くなっている。

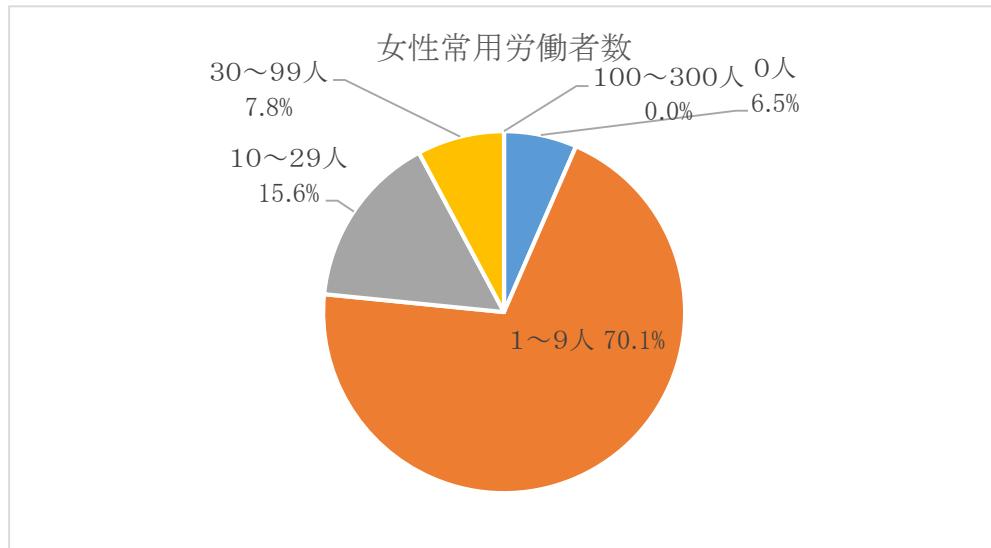


### 3. 女性常用労働者数

香川県内の女性常用労働者数をみると、「1～9人」が最も多く70.1%、次いで「10～29人」(15.6%)、「30～99人」(7.8%)と続く。

また、1事業所当たりの人数は、8.9人であった（全国平均9.6人）。

業種別にみると、製造業11.7人に対して、非製造業では6.2人と、製造業が5.5人多い結果となった。



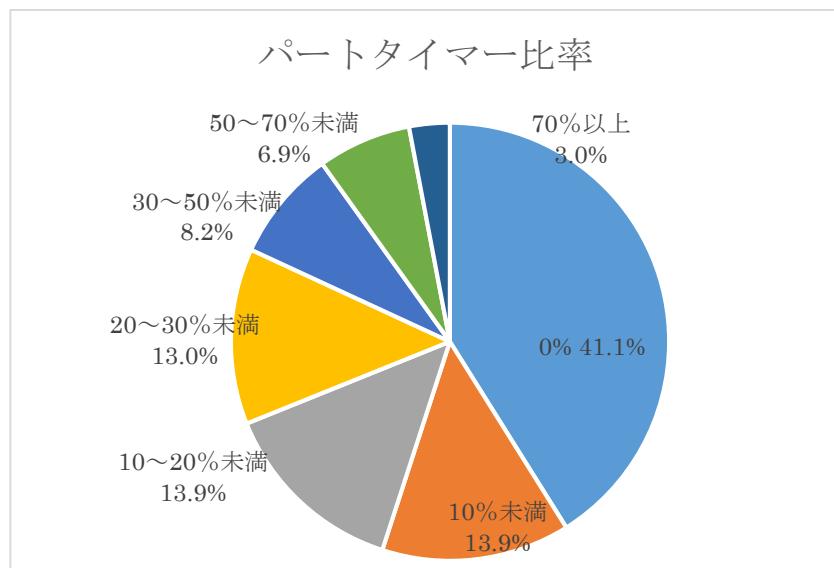
### 4. パートタイマー比率

パートタイマー比率をみると、「0%」が41.1%と最も高く、次いで「10%未満」(13.9%)、「10～20%未満」(13.9%)と続いている。

1事業所当たりの比率を規模別にみると、「100～300人」の事業所で24.5%と最も高かった。

全体の平均は、15.5%であった。

1事業所当たりの比率を業種別にみると、製造業が15.3%、非製造業が15.6%で、非製造業の方が0.3ポイント高い結果となった。



### パートタイマー比率

(%)

	1事業所当たりの比率	0%	10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70%以上
全 国	14.7	43.5	18.1	11.9	7.8	8.1	6.6	4.0
香 川	15.5	41.1	13.9	13.9	13.0	8.2	6.9	3.0
規 模 別	1～9人	16.0	53.1	0.0	13.6	16.1	4.9	7.4
	10～29人	13.2	46.4	16.7	13.1	7.1	9.5	4.8
	30～99人	16.7	20.7	29.3	13.8	17.2	10.3	6.9
	100～300人	24.5	12.5	12.5	25.0	12.5	12.5	25.0
業 種 別	製造業	15.3	35.4	19.5	16.8	11.5	8.0	6.2
	非製造業	15.6	46.6	8.5	11.0	14.4	8.5	7.6

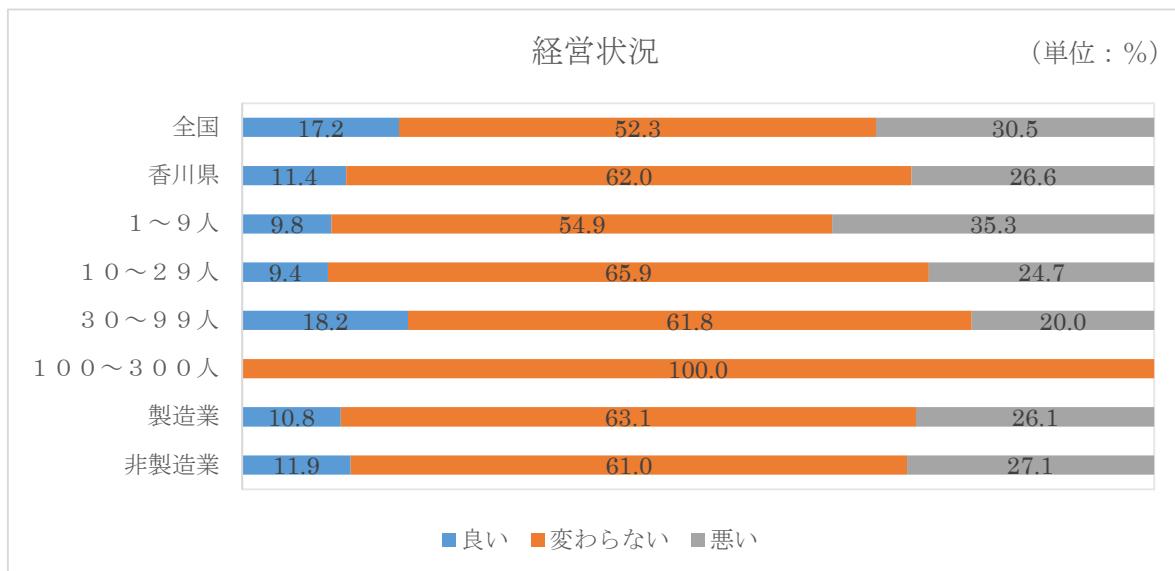
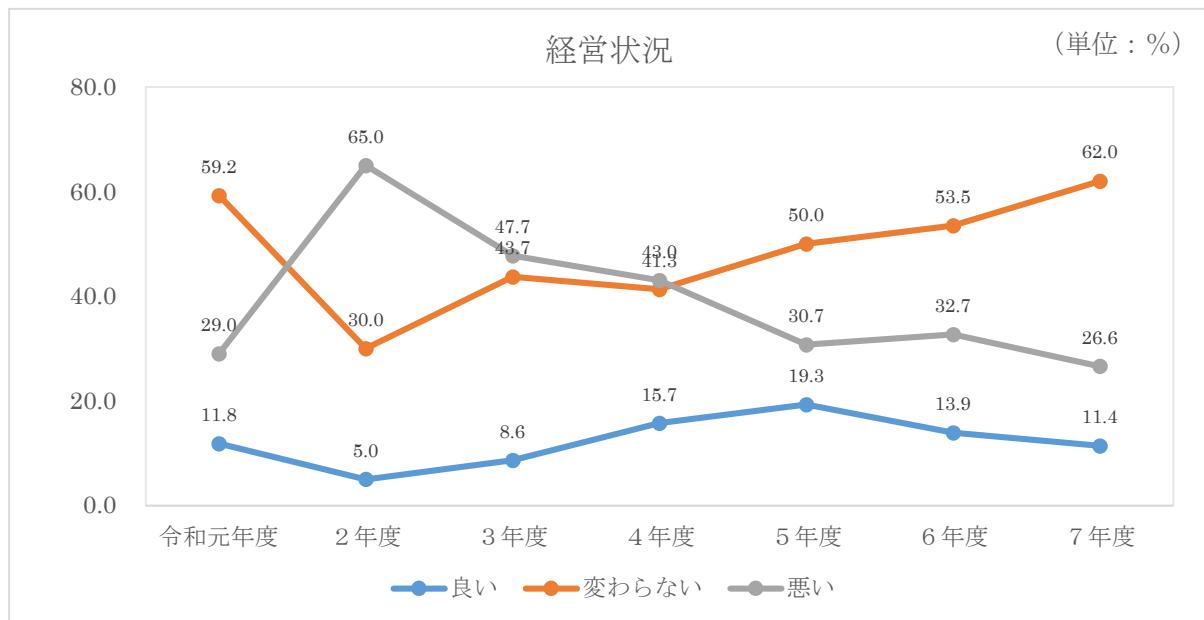
## 調査結果の概要

### 1. 経営状況

#### (1) 経営状況

県内中小企業の現在の経営状況は、「変わらない」が62.0%を占め、以下「悪い」(26.6%)、「良い」(11.4%)の順となっている。「良い」は前年度より2.5ポイント低い結果となった。また、「悪い」は昨年度より6.1ポイント減少しており、経営状況については、コロナ前の令和元年度に近い数値となった。

「良い」を規模別にみると、「30～90人」が18.2%で最も高く、次いで「1～9人」が9.8%、「10～29人」が9.4%という結果となった。

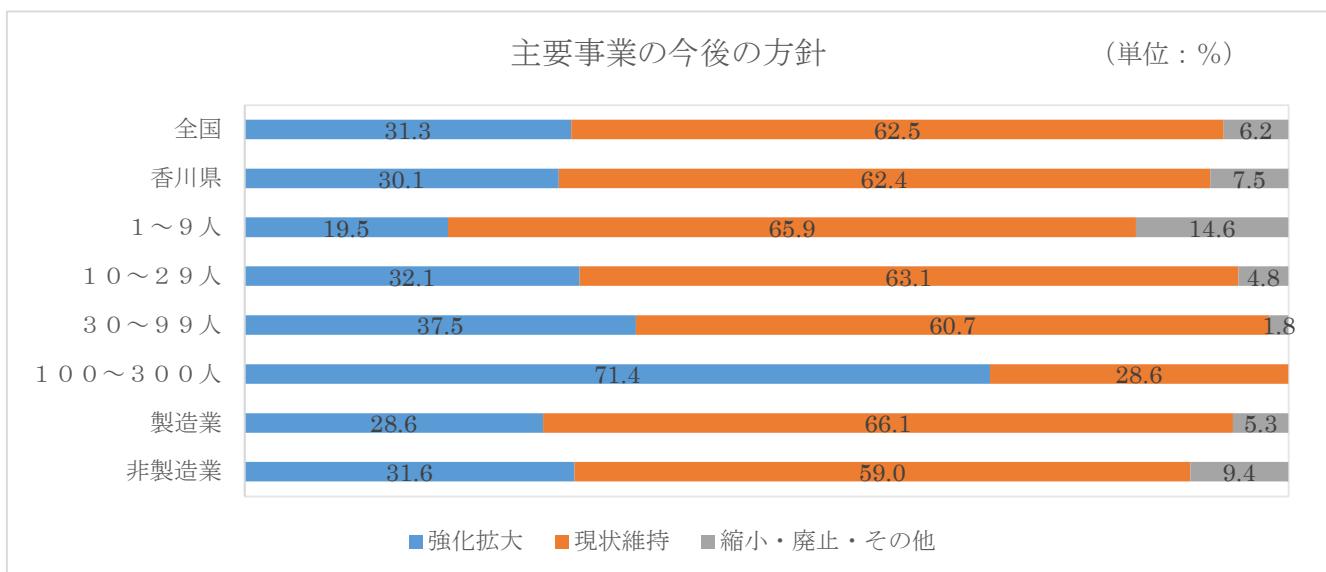
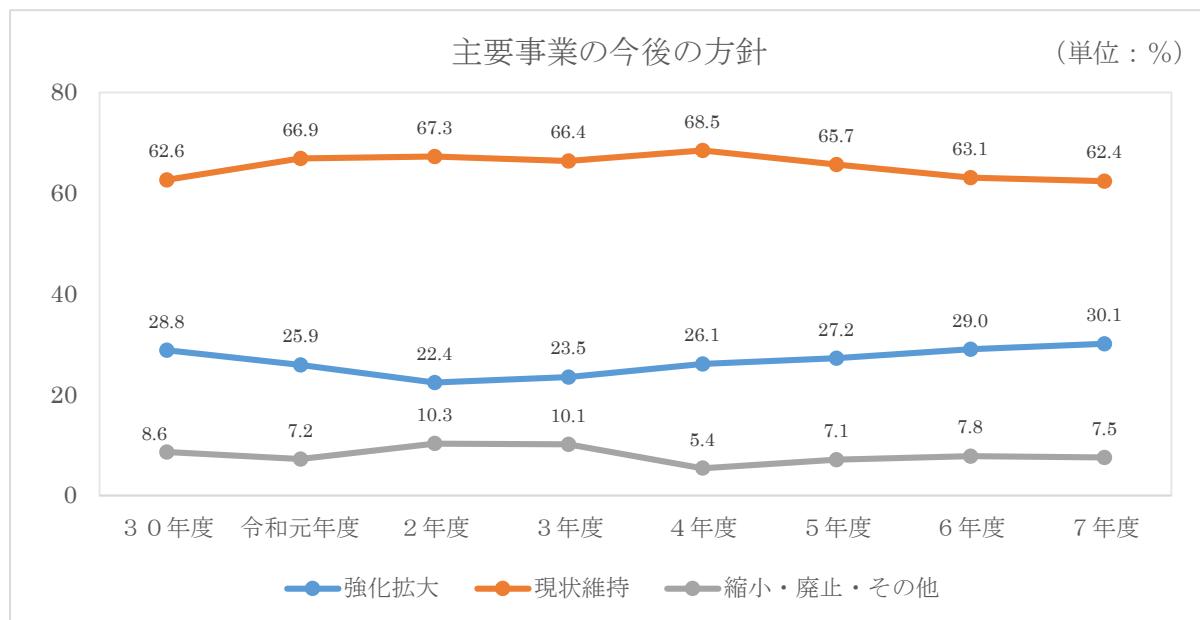


## (2) 主要事業の今後の方針

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」とする事業所が 62.4 %と最も多く、昨年度より 0.7 ポイント低い結果となった。

「強化拡大」は 30.1 %で、昨年度より 1.1 ポイント高く、「縮小・廃止・その他」は、7.5 %で、昨年度より 0.3 ポイント低い結果となった。

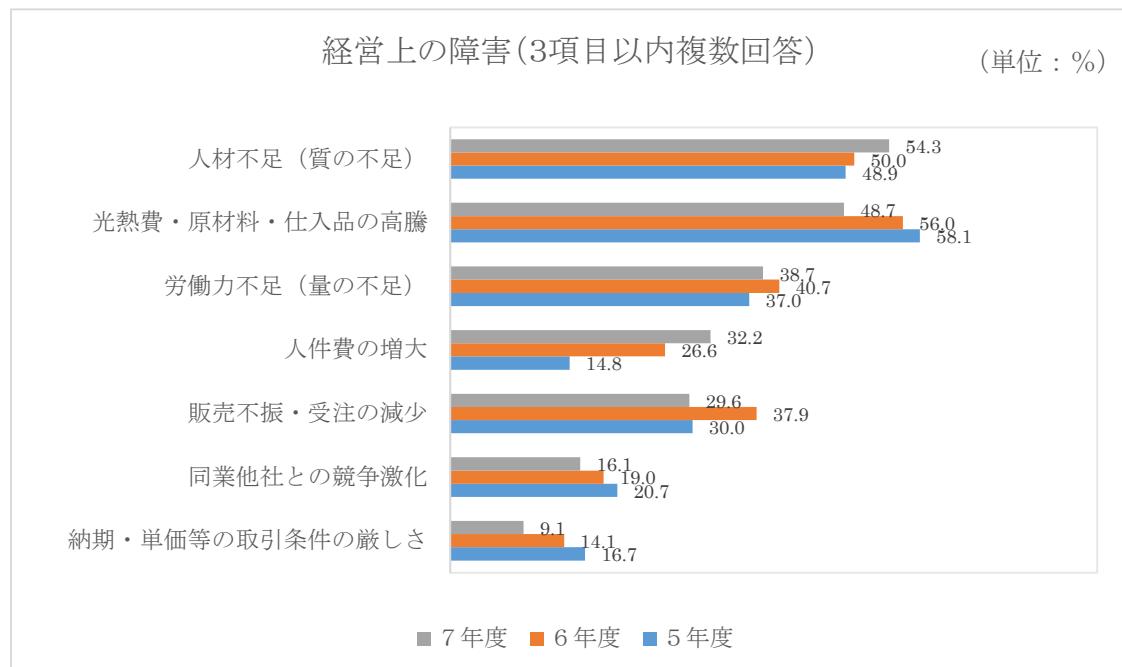
業種別では、製造業で「強化拡大」を考えている事業所は 28.6 %、非製造業では 31.6 %であった。一方、「縮小・廃止・その他」は、製造業では 5.3 %、非製造業では 9.4 %であった。



### (3) 経営上の障害

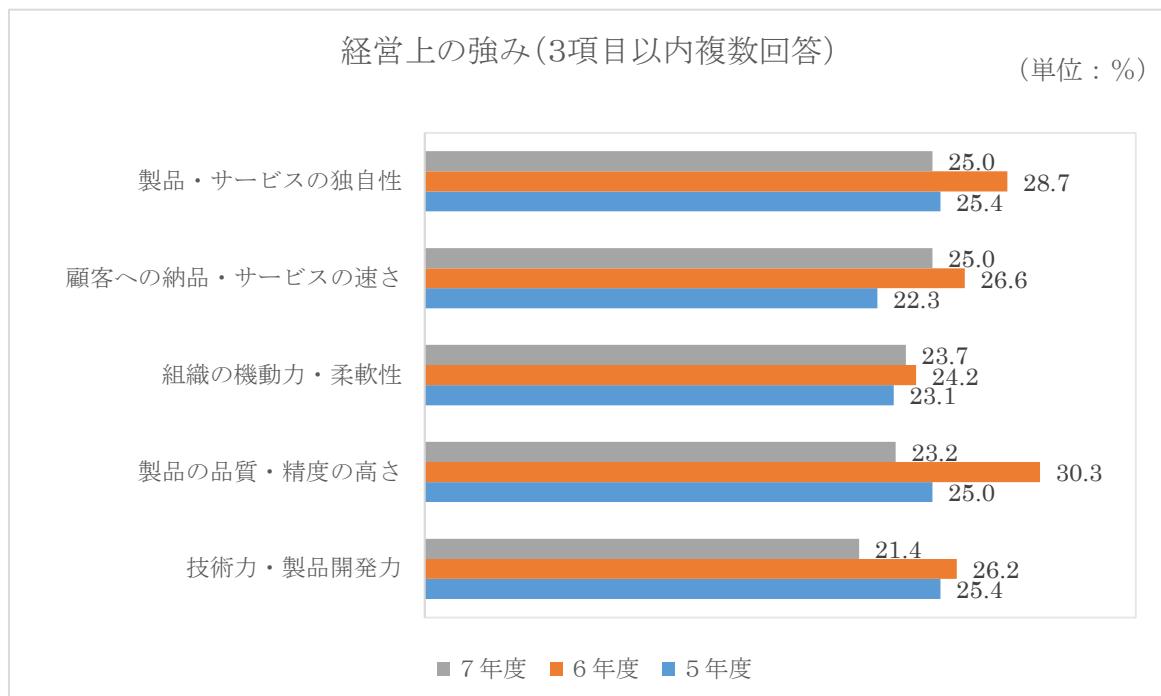
中小企業が直面している経営上の障害の今年度の上位3位は、「人材不足（質の不足）」（54.3%）、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」（48.7%）、「労働力不足（量の不足）」（38.7%）で占められている。

「光熱費・原材料・仕入品の高騰」は、昨年度よりも7.3ポイントの減少となっている。人材（質）の不足に加えて人件費の増大についても年々増加しており、光熱費・原材料・仕入品の高騰だけでなく、人手不足感及び人件費の高騰に悩む事業者が増えてきていることが見受けられる結果となった。



### (4) 経営上の強み

自社の経営上の強みの今年度の上位3位は、「製品・サービスの独自性」（25.0%）、「顧客への納品・サービスの速さ」（25.0%）、「組織の機動力・柔軟性」（23.7%）で占められている。



## (5) 労働生産性を高めようとして行った取組み

労働生産性を高めようとして過去3年間で実施した取組みについて、上位3位は「仕事内容・進め方の見直し」38.6%、「長時間労働の解消（残業の削減等）」31.6%、「既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力（現場力）」31.1%であった。

その他、「DX投資（自動化、省力化）」や「メンタルヘルス対策、健康確保策」、「技術革新への対応力」といった項目において、従業員数が多い事業者ほど取組みを行っている割合が高かった。昨今、企業経営における省力化や健康経営といったテーマが重要視されているが、小規模事業者にとっては取り組むハードルが高くなっていることが見受けられた。

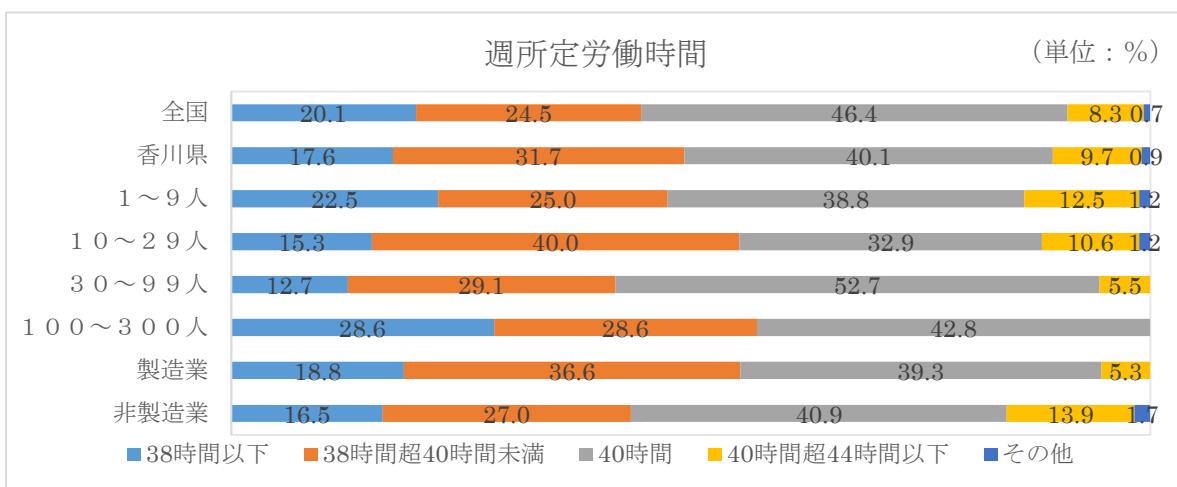
	仕事内容・進め方の見直し	長時間労働の解消（残業の削減等）	既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力（現場力）	DX投資（自動化、省力化）	メンタルヘルス対策、健康確保策	技術革新への対応力
全 国	40.2	30.9	28.2	18.6	11.1	9.6
香 川	38.6	31.6	31.1	13.6	6.1	7.0
規 模 別	1~9人	36.6	15.9	23.2	1.2	3.7
	1~4人	32.4	5.4	24.3		2.7
	5~9人	40.0	24.4	22.2	2.2	4.4
	10~29人	38.8	37.6	34.1	15.3	8.2
	10~20人	40.7	37.3	33.9	11.9	10.2
	21~29人	34.6	38.5	34.6	23.1	3.8
	30~99人	42.6	42.6	35.2	25.9	3.7
	100~300人	28.6	57.1	57.1	42.9	28.6
製造業 計	39.6	32.4	40.5	14.4	5.4	8.1
非製造業 計	37.6	30.8	22.2	12.8	6.8	6.0

## 2. 労働時間

### (1) 週所定労働時間

週所定労働時間については、労働基準法で規定されている「週40時間」以下を達成した事業所は89.4%で、前年度と比べて1.9ポイント増加した。

「週40時間」を超える事業所は、業種別にみると、非製造業において割合が高く、また、規模別にみると、「1~9人」の事業所での割合が高い。特例措置対象事業場を除く事業所においては、法定労働時間を守る必要がある。



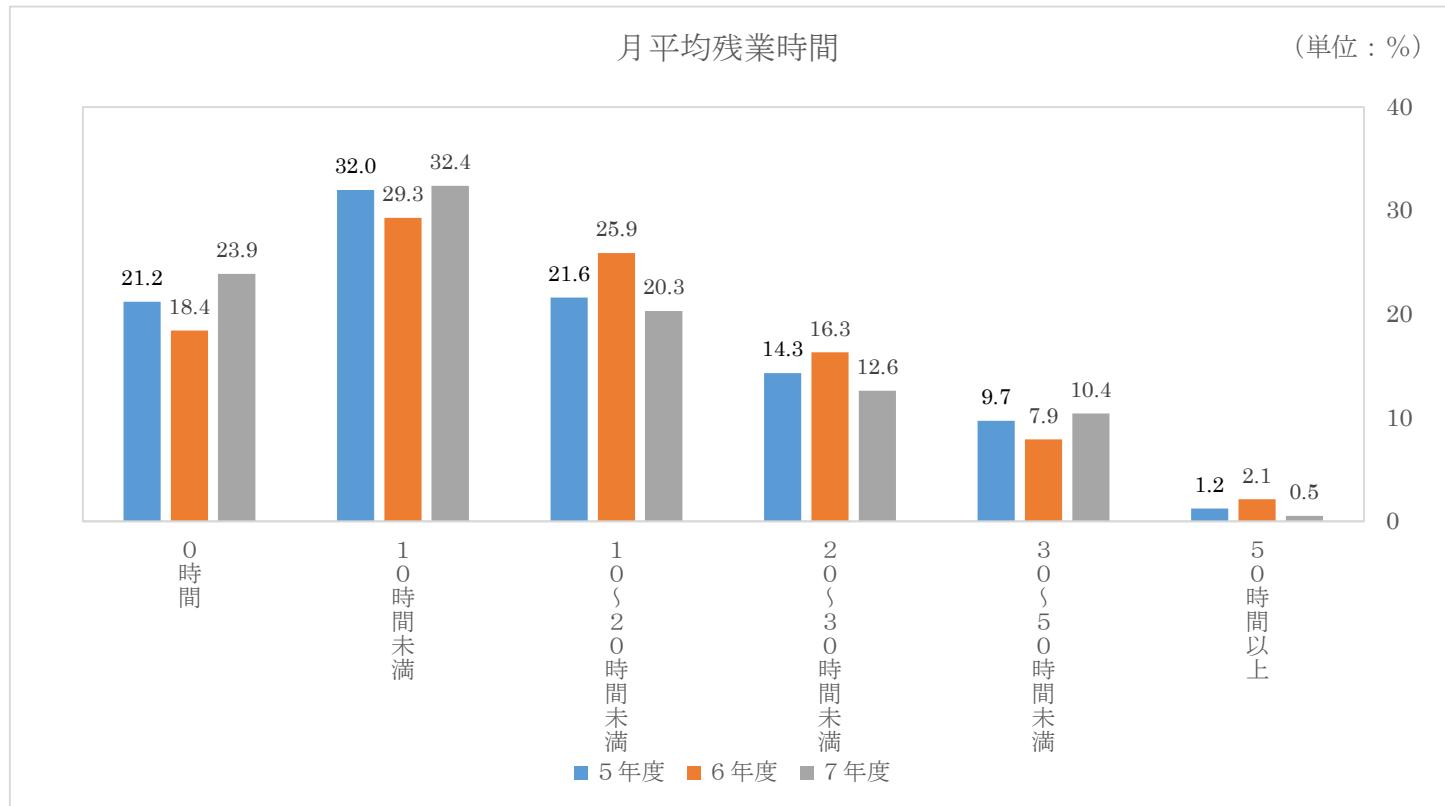
### ワンポイントメモ

**特例措置対象事業場（週44時間）** ……常時使用する労働者（パート・アルバイト含む。）が10人未満の①商業②映画・演劇業③保健衛生業④接客娯楽業の事業所は適用することができます。

## (2) 月平均残業時間

月平均残業時間は、「10時間未満」(32.4%)が最も多く、次いで「0時間」(23.9%)と「10~20時間未満」(20.3%)が続く。

従業員1人当たりの月平均残業時間は、1事業所当たり10.7時間(昨年度12.6時間)と減少した。



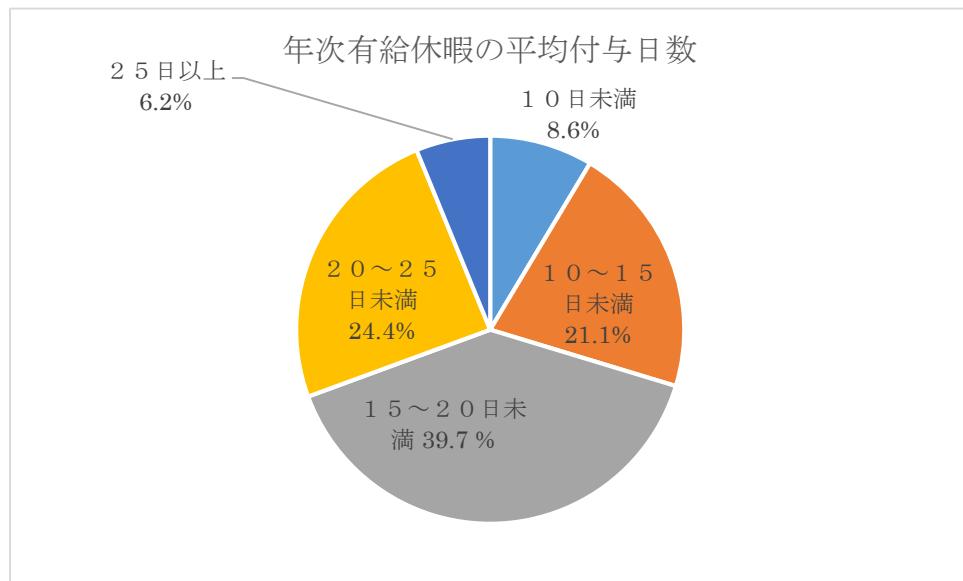
## 3. 有給休暇

### (1) 年次有給休暇の平均付与日数

年次有給休暇の平均付与日数は、「15~20日未満」(39.7%)が最も多く、次いで「20~25日未満」(24.4%)、「10~15日未満」(21.1%)と続く。

年次有給休暇を10日以上付与している事業所は、91.4%となっている。

平均付与日数は、16.4日で昨年度より0.5日増加した。

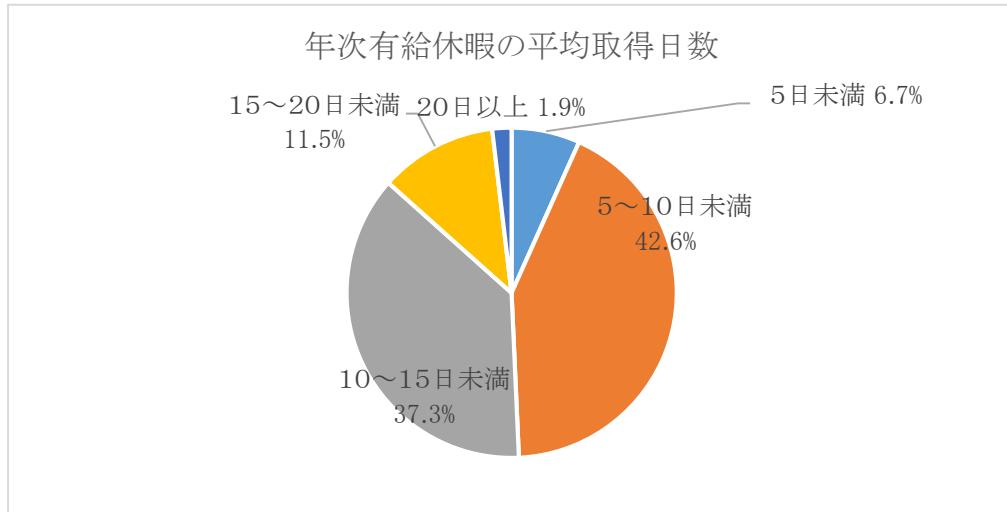


## (2) 年次有給休暇の平均取得日数

年次有給休暇の平均取得日数は、「5～10日未満」(42.6%)が最も多く、次いで、「10～15日未満」(37.3%)、「15～20日未満」(11.5%)と続く。

平均取得日数が10日未満の事業所は、49.3%となっている。

平均取得日数は、9.3日であり、昨年度より0.5日減少した。



### ワンポイントメモ

**年次有給休暇…**労働基準法により、雇入れの日から起算して6ヶ月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者（パートタイム含む。）に対し、10日以上を付与することが定められています。

ただし、週所定労働時間30時間未満、かつ、週所定労働日数が4日以下のパートタイマーは、通常の労働者と比較して比例付与となります。

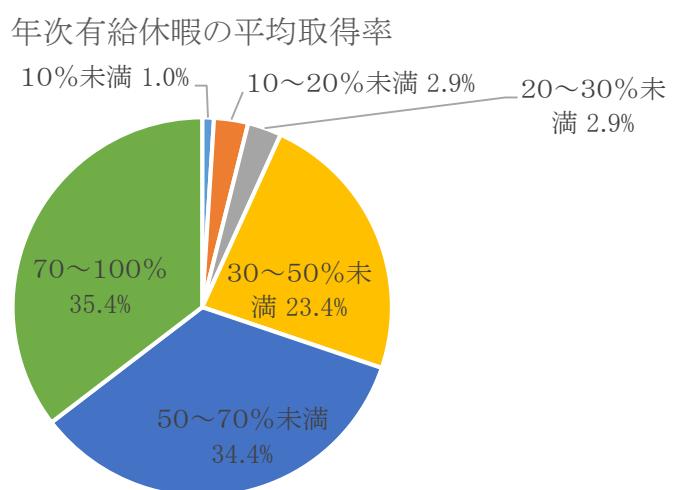
なお、2019年4月から、全ての企業において、年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させが必要となっています。

## (3) 年次有給休暇の平均取得率

年次有給休暇の平均取得率（有給休暇付与日数の内、有給休暇を取得した割合）は、「70～100%」(35.4%)が最も多く、次いで「50～70%未満」(34.4%)であった。

「50%未満」である事業所は、30.2%であった。

年次有給休暇平均取得率は、60.8%であり、昨年度より0.4ポイント減少した。



## 4. 価格転嫁

### (1) 転嫁状況

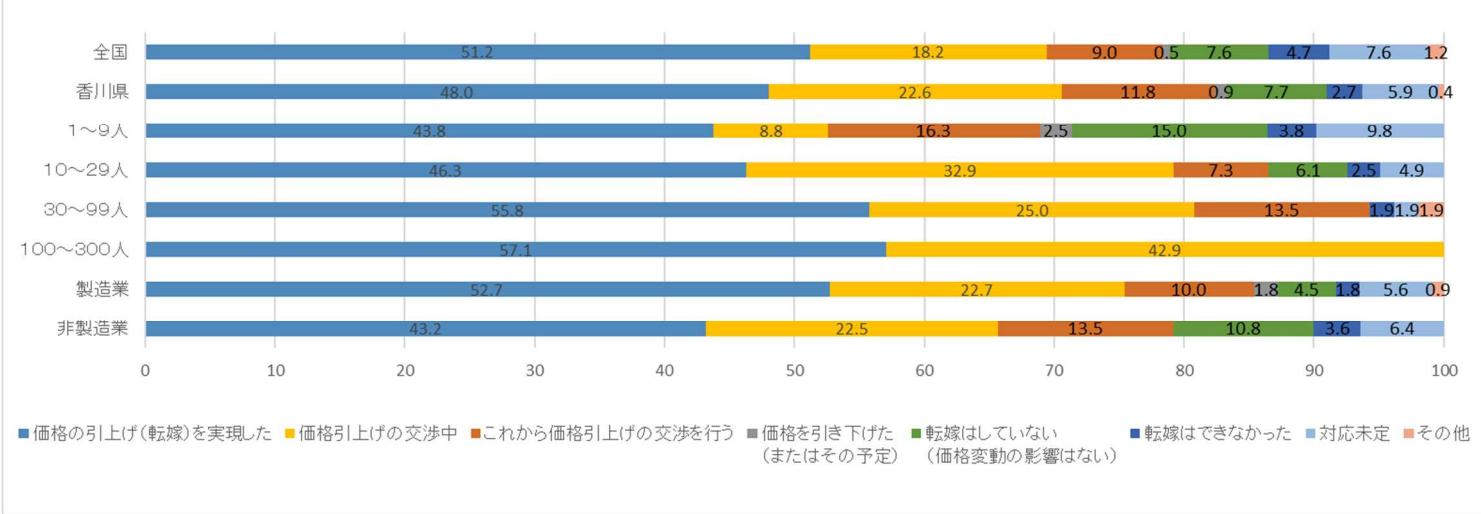
原材料費、人件費等の増加による販売・受注価格への転嫁状況については、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」、「価格引上げの交渉中」、「これから価格引上げの交渉を行う」が合わせて82.4%であり、昨年と比較して4.9ポイント増加した。

規模別にみると、「100～300人」の事業所で100%（昨年93.3%）が、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」、「価格引上げの交渉中」と回答したのに対し、「1～9人」では52.6%（昨年62.3%）で、その差は47.4ポイント（昨年31.0ポイント）となっており、規模による格差は昨年より大幅に拡大した。

業種別では、製造業で「価格の引上げ（転嫁）を実現した」、「価格引上げの交渉中」が75.4%（昨年77.0%）、非製造業では65.7%（昨年62.3%）であり、昨年と同程度の水準であった。

転嫁状況

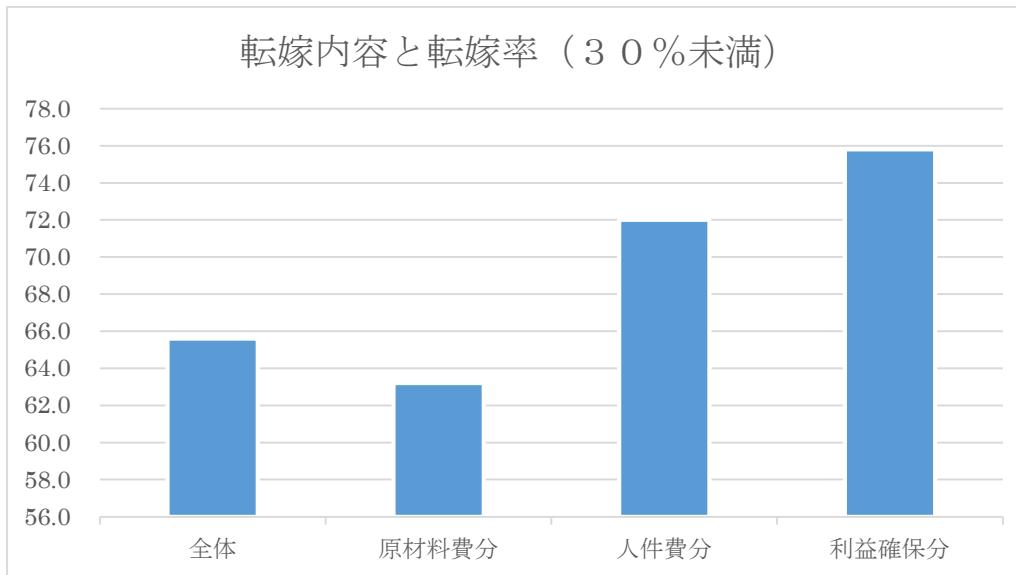
（単位：%）



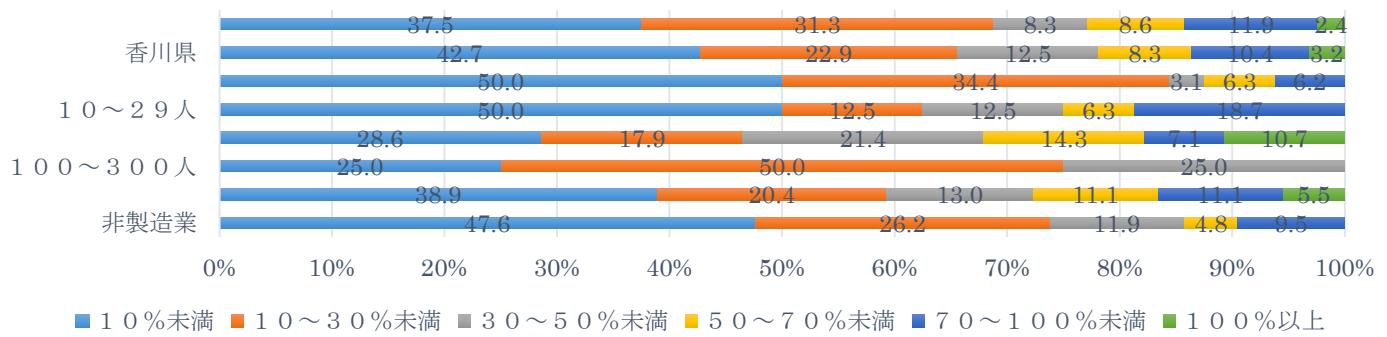
### (2) 転嫁内容と転嫁率

原材料費分・人件費分・利益確保分の価格転嫁について、転嫁率が30%未満の回答に着目すると、全体が65.6%、原材料費分が63.2%、人件費分が72.0%、利益確保分が75.8%であり、人件費分及び利益確保分の価格転嫁が原材料費分に比べて進んでいないことがわかった。

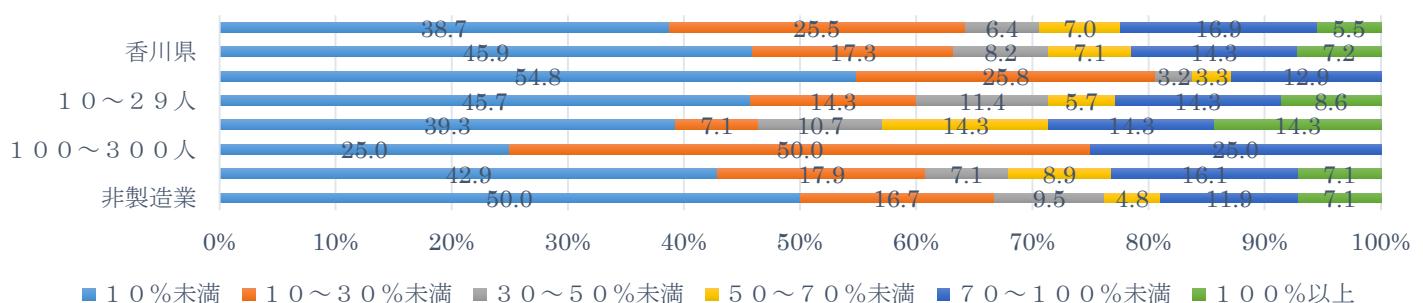
転嫁内容と転嫁率（30%未満）



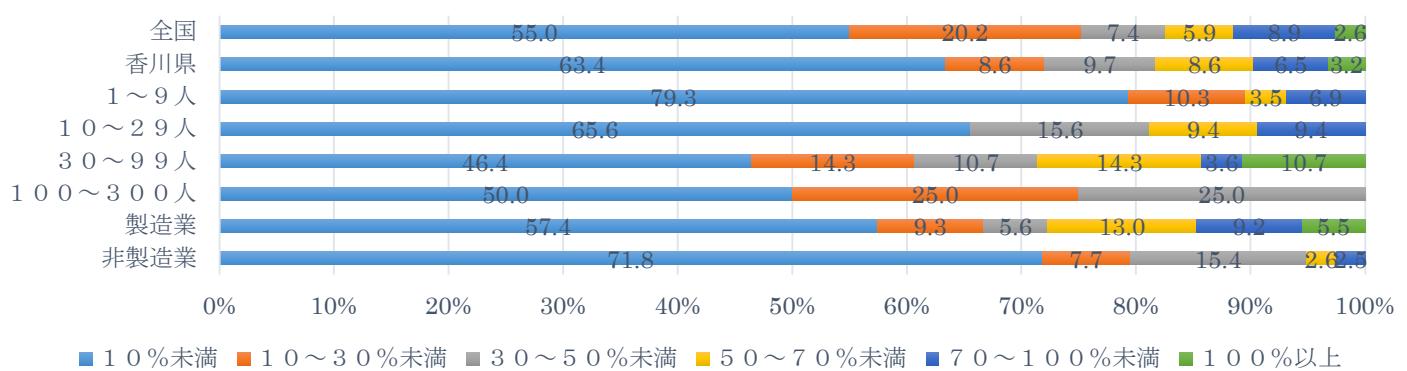
## 転嫁率（全体）



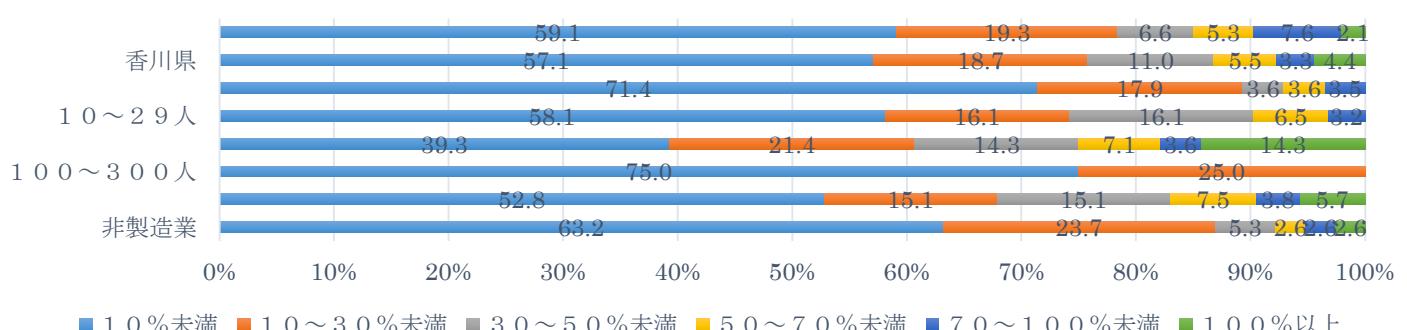
## 転嫁率（原材料費分）



## 転嫁率（人件費分）

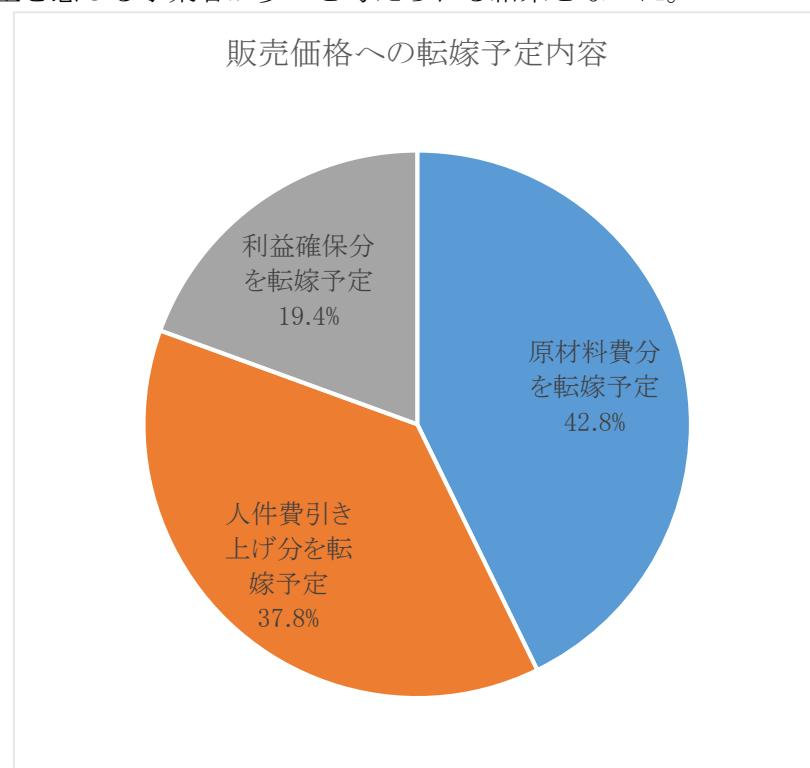


## 転嫁率（利益確保分）



### (3) 転嫁予定

価格転嫁予定については、原材料費分が42.8%、人件費分が37.8%、利益確保分が19.4%という結果となった。特に利益確保分の転嫁については原材料費分の半分以下となっており、利益確保分の価格転嫁について特に壁を感じる事業者が多いと考えられる結果となった。



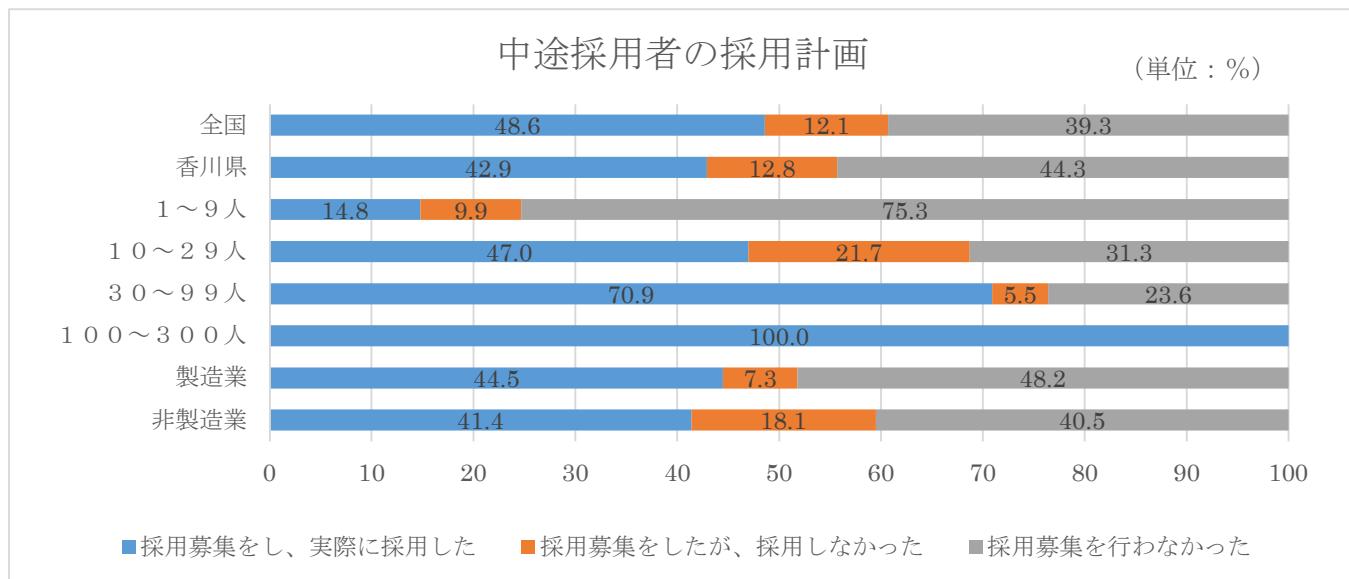
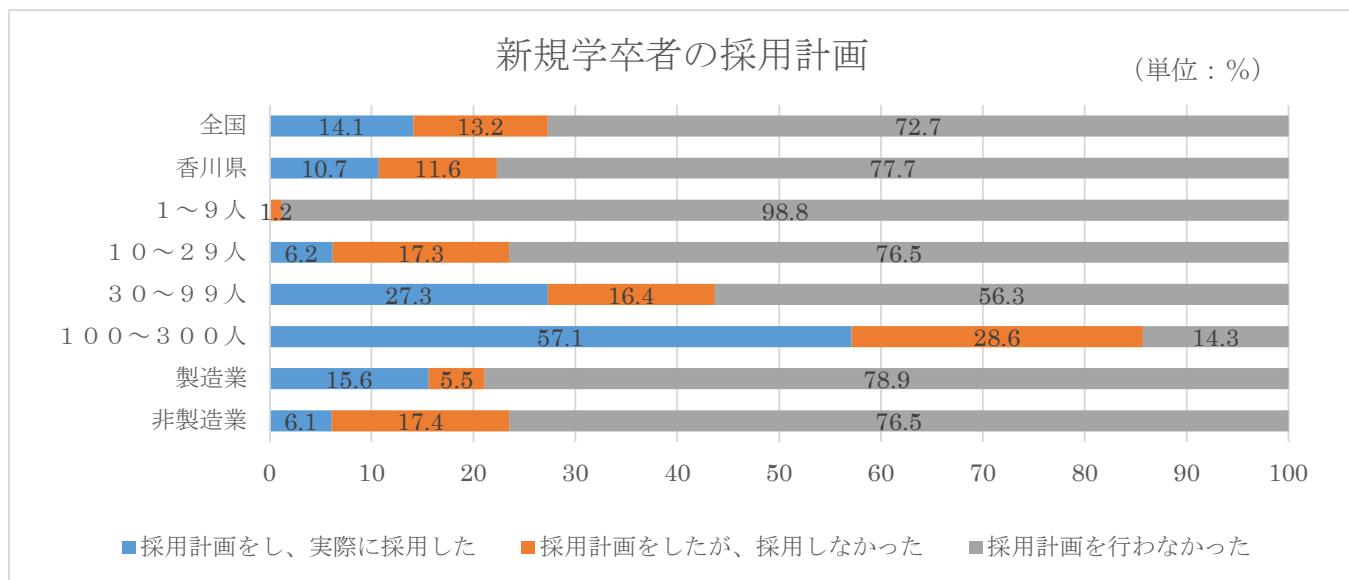
## 5. 従業員の採用及び給与

### (1) 従業員の採用計画

令和7年度の新規学卒者の採用計画について、「採用計画をし、実際に採用した」と回答した事業所は10.7%、「採用計画をしたが、採用しなかった」と回答した事業所は11.6%、「採用計画を行わなかった」と回答した事業所は77.7%であり、新規学卒者の実際の採用が1割程度に留まっていることが分かった。

一方で、令和7年度の中途採用者の採用計画について、「採用募集をし、実際に採用した」と回答した事業所は42.9%、「採用募集をしたが、採用しなかった」と回答した事業所は12.8%、「採用募集を行わなかった」と回答した事業所は44.3%であり、新規学卒者の採用よりも中途採用者の採用を積極的に行っていることが分かった。

また規模別に見ると、新規学卒者・中途採用者いずれにおいても、従業員規模が大きくなるほど採用計画・採用募集のある割合が高く、人材の獲得に意欲的であることがうかがえる。



(2) 新規学卒者の初任給

令和7年3月卒業の新規学卒者に対して、同年6月に支給した1人当たりの平均所定賃金（税込額）の調査結果は次のとおりである。

(単位:円) ※( )内の数字は、前年との増減額

区分			初任給	香川	全国
高校卒	技術系	製造業	203,904 ( 33,176 )	199,803 ( 23,173 )	189,520 ( 7,624 )
		非製造業	187,500 ( 3,000 )		
	事務系	製造業	186,400 ( 19,025 )	183,550 ( 13,012 )	184,149 ( 6,991 )
		非製造業	175,000 ( 1,300 )		
専門学校卒	技術系	製造業	171,700 ( ▲ 6,593 )	201,311 ( 15,203 )	201,527 ( 5,923 )
		非製造業	230,922 ( 38,562 )		
	事務系	製造業	- ( - )	200,000 ( 22,393 )	197,489 ( 8,455 )
		非製造業	200,000 ( 18,975 )		
短大卒 (含高専)	技術系	製造業	175,380 ( 5,380 )	175,380 ( 5,380 )	202,104 ( 10,208 )
		非製造業	- ( - )		
	事務系	製造業	202,412 ( 24,562 )	202,412 ( 22,845 )	197,876 ( 9,334 )
		非製造業	- ( - )		
大学卒	技術系	製造業	202,250 ( 3,493 )	231,658 ( 15,146 )	220,956 ( 8,166 )
		非製造業	246,363 ( 12,096 )		
	事務系	製造業	- ( - )	213,000 ( 2,081 )	217,945 ( 9,088 )
		非製造業	213,000 ( 10,900 )		

## 初任給(高校卒)

初任給 単位:円

格差は全国を100とした場合の比較

規 模 別	単純平均						加重平均						
	技術系			事務系			技術系			事務系			
	事業所数	初任給	格差	事業所数	初任給	格差	対象者数	初任給	格差	対象者数	初任給	格差	
全 国	1,067	189,520	100.0	307	184,149	100.0	1,839	189,667	100.0	550	184,481	100.0	
香 川	8	199,803	105.4	4	183,550	99.7	12	199,869	105.4	4	183,550	99.5	
規 模 別	1~9人												
	1~4人												
	5~9人												
	10~29人	2	205,563	107.1	2	174,600	93.4	2	205,563	106.4	2	174,600	95.1
	10~20人	2	205,563	106.4				2	205,563	105.8			
	21~29人				2	174,600	93.4				2	174,600	95.2
	30~99人	5	203,460	106.9	2	192,500	104.6	8	205,912	107.8	2	192,500	104.6
規 模 別	100~300人	1	170,000	91.0				2	170,000	90.7			
	製造業 計	6	203,904	110.2	3	186,400	102.6	10	202,342	108.8	3	186,400	102.1
食料品	1	197,299	108.5	1	174,200	97.5	1	197,299	108.0	1	174,200	97.2	
織維工業	1	170,000	97.1				2	170,000	95.6				
木材・木製品				1	180,000	96.9				1	180,000	95.9	
印刷・同関連													
窯業・土石													
化学工業													
金属・同製品	4	214,031	114.6	1	205,000	111.9	7	212,304	113.1	1	205,000	110.7	
機械器具													
その他													
非製造業 計	2	187,500	96.1	1	175,000	94.0	2	187,500	96.5	1	175,000	94.1	
情報通信業													
運輸業													
建設業	2	187,500	95.0	1	175,000	92.3	2	187,500	95.2	1	175,000	89.7	
総合工事業				1	175,000	93.9				1	175,000	91.7	
職別工事業													
設備工事業	2	187,500	95.9				2	187,500	97.4				
卸・小売業													
卸売業													
小売業													
サービス業													
対事業所サービス業													
対個人サービス業													

## 初任給(専門学校卒)

初任給 単位:円

格差は全国を100とした場合の比較

規 模 別	単純平均						加重平均					
	技術系			事務系			技術系			事務系		
	事業所数	初任給	格差	事業所数	初任給	格差	対象者数	初任給	格差	対象者数	初任給	格差
全 国	338	201,527	100.0	104	197,489	100.0	527	205,674	100.0	150	196,132	100.0
香 川	6	201,311	99.9	1	200,000	101.3	10	219,340	106.6	1	200,000	102.0
規 模 別	1~9人											
	1~4人											
	5~9人											
	10~29人											
	10~20人											
	21~29人											
	30~99人	4	204,442	101.4	2	200,000	99.1	6	227,217	109.0	1	200,000
100~300人	2	195,050	96.5				4	207,525	101.8			
製造業 計	3	171,700	87.6				3	171,700	84.8			
食料品												
繊維工業	2	172,500	92.0				2	172,500	91.1			
木材・木製品												
印刷・同関連	1	170,100	90.7				1	170,100	91.9			
窯業・土石												
化学工業												
金属・同製品												
機械器具												
その他												
非製造業 計	3	230,922	112.0	1	200,000	100.9	7	239,757	115.1	1	200,000	102.0
情報通信業												
運輸業												
建設業	3	230,922	108.1				7	239,757	110.5			
総合工事業	2	246,384	113.0				6	246,384	110.7			
職別工事業												
設備工事業	1	200,000	95.8				1	200,000	95.8			
卸・小売業				1	200,000	101.2				1	200,000	102.1
卸売業												
小売業				1	200,000	112.6				1	200,000	114.4
サービス業												
対事業所サービス業												
対個人サービス業												

## 初任給(短大・高専卒)

初任給 単位:円

格差は全国を100とした場合の比較

規 模 別	単純平均						加重平均					
	技術系			事務系			技術系			事務系		
	事業所数	初任給	格差	事業所数	初任給	格差	対象者数	初任給	格差	対象者数	初任給	格差
全 国	101	202,104	100.0	59	197,876	100.0	136	204,006	100.0	75	198,177	100.0
香 川	3	175,380	86.8	1	202,412	102.3	4	175,285	85.9	1	202,412	102.1
1~9人												
1~4人												
5~9人												
10~29人												
10~20人												
21~29人												
30~99人	3	175,380	88.4	1	202,412	102.6	4	175,285	87.0	1	202,412	103.8
100~300人												
製造業 計	3	175,380	87.3	1	202,412	103.7	4	175,285	87.0	1	202,412	103.6
食料品				1	202,412	107.2				1	202,412	108.0
織維工業	1	175,000	91.3				2	175,000	93.3			
木材・木製品												
印刷・同関連	2	175,570	91.9				2	175,000	92.5			
窯業・土石												
化学工業												
金属・同製品												
機械器具												
その他												
非製造業 計												
情報通信業												
運輸業												
建設業												
総合工事業												
職別工事業												
設備工事業												
卸・小売業												
卸売業												
小売業												
サービス業												
対事業所サービス業												
対個人サービス業												

## 初任給(大学卒)

初任給 単位:円

格差は全国を100とした場合の比較

規 模 別	単純平均						加重平均						
	技術系			事務系			技術系			事務系			
	事業所数	初任給	格差	事業所数	初任給	格差	対象者数	初任給	格差	対象者数	初任給	格差	
全 国	443	220,956	100.0	385	217,945	100.0	794	223,965	100.0	730	220,961	100.0	
香 川	6	231,658	104.8	1	213,000	97.7	13	229,735	102.6	2	213,000	96.4	
規 模 別	1~9人												
	1~4人												
	5~9人												
	10~29人	1	255,850	119.6			1	255,850	118.1				
	10~20人	1	255,850	123.9			1	255,850	124.4				
	21~29人												
	30~99人	2	248,300	112.0			9	232,578	104.4				
規 模 別	100~300人	3	212,500	95.6	1	213,000	98.3	3	212,500	94.0	2	213,000	97.1
	製造業 計	2	202,250	93.5			2	202,250	92.1				
食料品	1	214,500	100.2				1	214,500	99.7				
織維工業	1	190,000	101.2				1	190,000	101.7				
木材・木製品													
印刷・同関連													
窯業・土石													
化学工業													
金属・同製品													
機械器具													
その他													
非製造業 計	4	246,363	109.2	1	213,000	97.7	11	234,732	103.4	2	213,000	96.5	
情報通信業													
運輸業													
建設業	3	243,200	105.1	1	213,000	97.7	10	232,620	99.2	2	213,000	96.5	
総合工事業	2	254,800	109.9	1	213,000	99.5	3	262,067	110.6	2	213,000	99.1	
職別工事業													
設備工事業	1	220,000	95.0				7	220,000	94.8				
卸・小売業	1	255,850	114.4				1	255,850	114.2				
卸売業	1	255,850	114.8				1	255,850	114.1				
小売業													
サービス業													
対事業所サービス業													
対個人サービス業													

## (注)

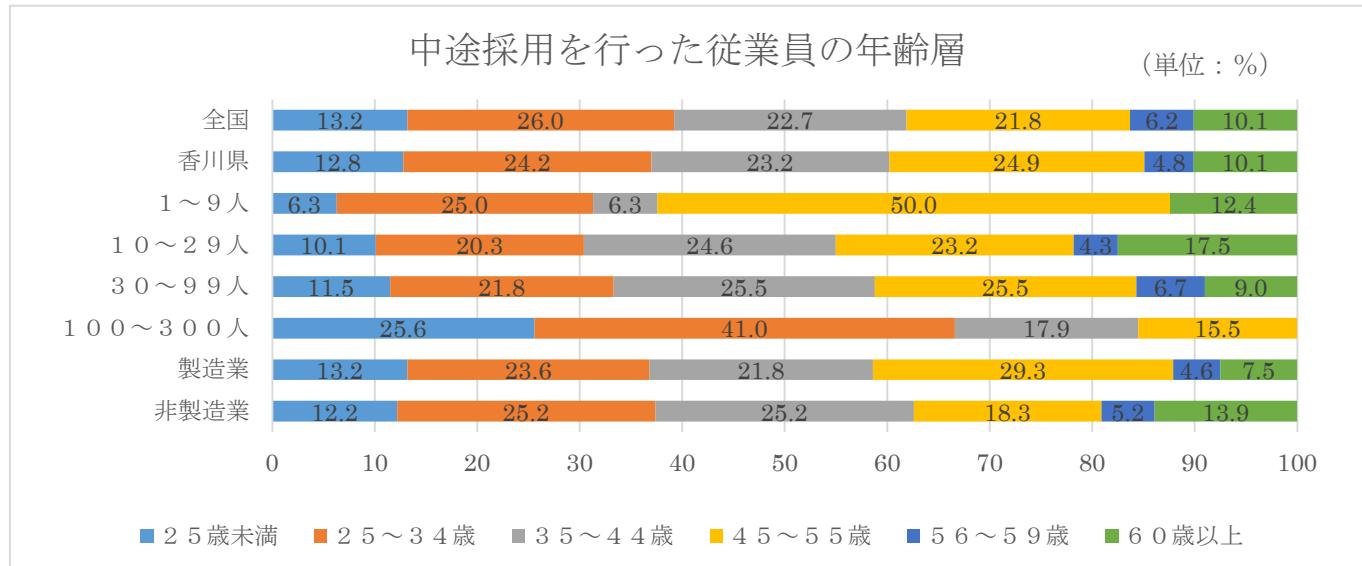
新規学卒者の初任給は、採用した人数及び1人当たり平均初任給額の双方に回答した事業所を集計対象とし、単純平均（1事業所当たり）及び加重平均（採用者1人当たり）の両方を示しています。

単純平均は、事業所ごとの1人あたり平均初任給額を足しあげ、事業所数で除した数値です。

加重平均は、各事業所の1人あたり平均初任給額に採用した人数を乗じて得た数の総和を採用した人数の総和で除した数です。

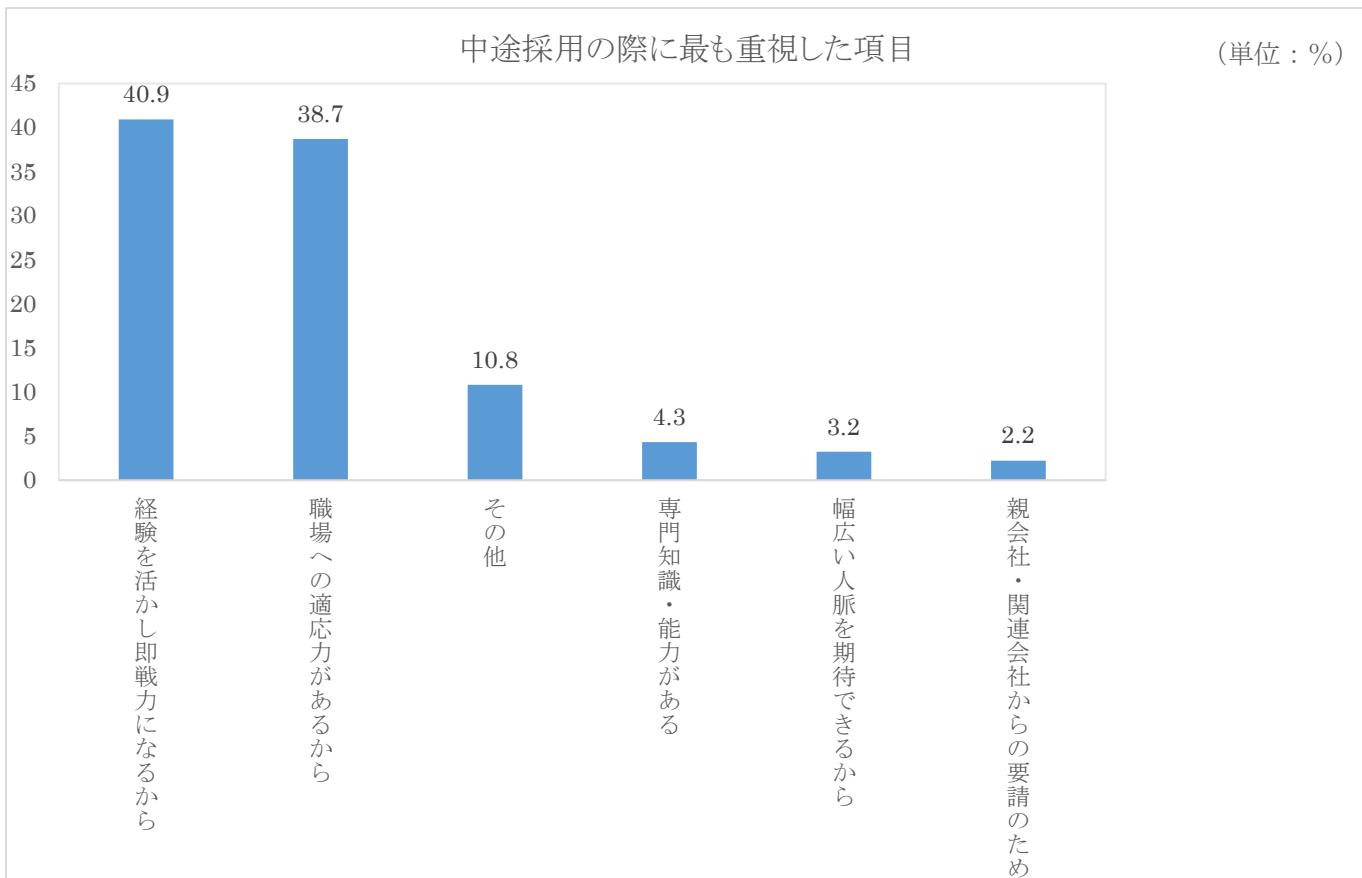
### (3) 中途採用者の年齢層

中途採用者の年齢層は、規模別に見ると、「1～9人」では45歳以上の割合が62.4%であり、昨年より17.0ポイント大幅に増加し、小規模事業者においては即戦力となる年齢層が一定以上の人材採用を進めていることが分かった。一方で「100～300人」では45歳以上の割合が15.5%であり、昨年より23.8ポイント大幅に減少し、企業規模が大きいほど若手中途人材の採用を進めている結果となった。



### (4) 中途採用の際に最も重視した項目

中途採用の際に重視した項目では、「経験を活かし即戦力になるから」が40.9%、「職場への適応力があるから」が38.7%と高くなっています。即戦力としての期待を持って採用を行っていることがわかった。



## 6. 労使間の協議

### (1) 労働組合の有無

労働組合のある事業所は、7事業所であり、香川県内の組織率は3.0%であった（昨年度17事業所、組織率6.8%）。

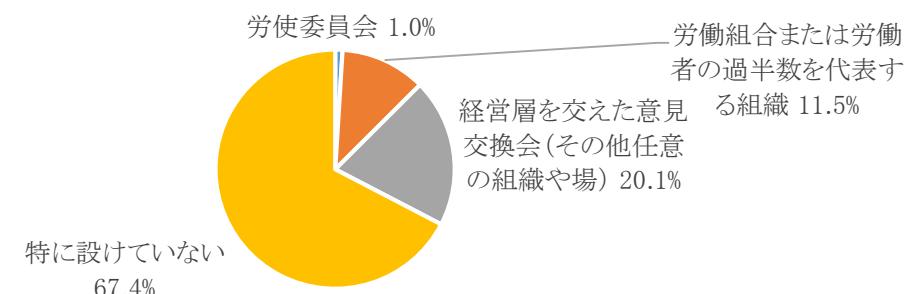
労働組合の有無及び組織率

	事業所数	労働組合の有無		組織率
		ある	ない	
全国	15,371	1,038	14,333	6.8%
香川	231	7	224	3.0%
規模別	1~9人	83	0	83 0.0%
	10~29人	85	3	82 3.5%
	30~99人	56	4	52 7.1%
	100~300人	7	0	7 0.0%

### (2) 労使協議の機会や場

労使の意見を収集し協議を行う機会や場については、「特に設けていない」67.4%、「経営層を交えた意見交換会（その他任意の組織や場）」20.1%、「労働組合または労働者の過半数を代表する組織」11.5%の順で高く、過半数の事業者において労使協議の機会や場が設けられていないことがわかった。

労使の意見を収集し協議を行う機会や場（複数回答）



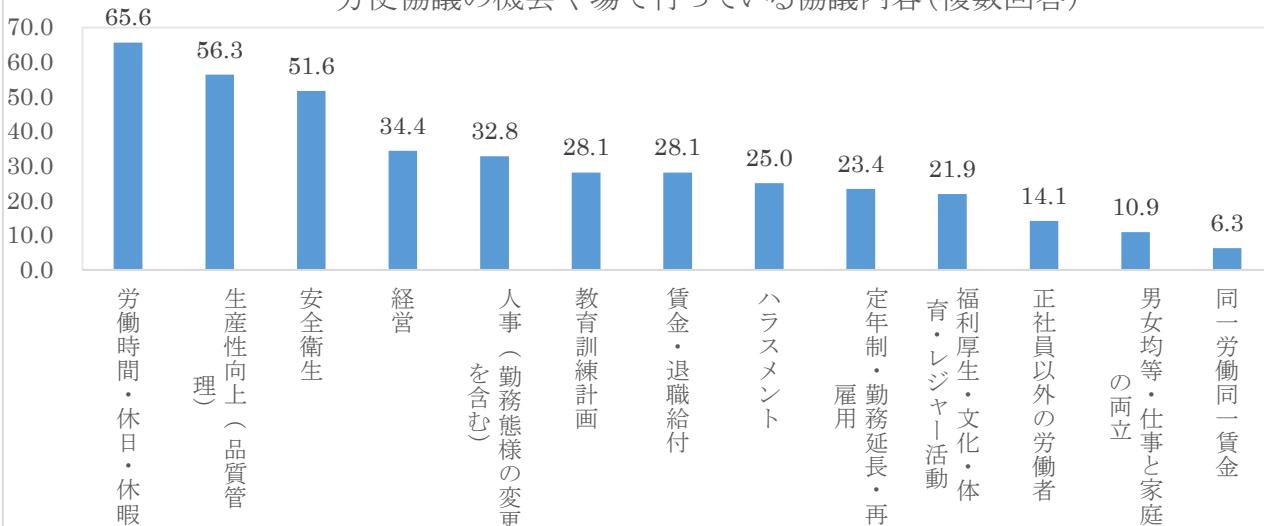
### (3) 労使協議内容

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」65.6%、「生産性向上（品質管理）」56.3%、「安全衛生」51.6%の上位3項目が過半数を超える結果となった。

一方で、その他の内容については4割を切っており、企業ごとに対応が分かれる結果となった。

労使協議の機会や場で行っている協議内容（複数回答）

（単位：%）



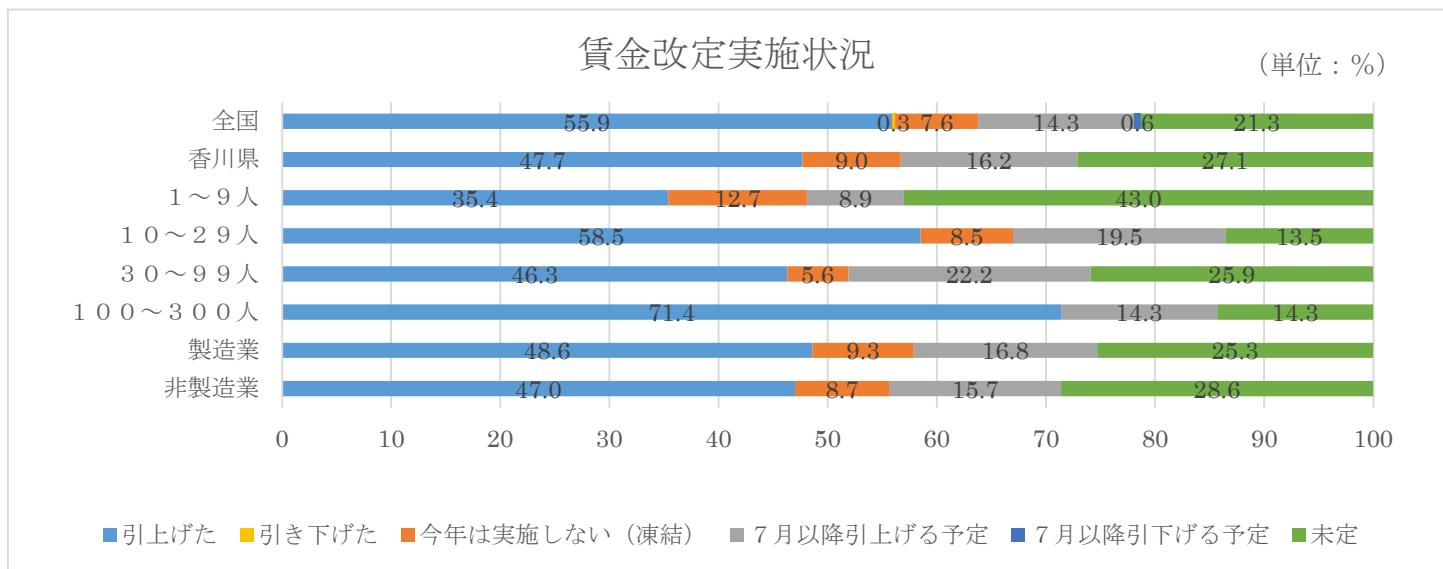
## 7. 賃金改定

### (1) 賃金改定実施状況

令和7年1月1日から同年7月1日までの間の賃金改定実施状況については、「引上げた」、「7月以降引上げる予定」が合わせて63.9%であり、昨年(69.5%)より5.6ポイント減少した。また、「引下げた・7月以降引下げる予定」は0.0%であり、昨年(0.4%)より0.4ポイント減少した。

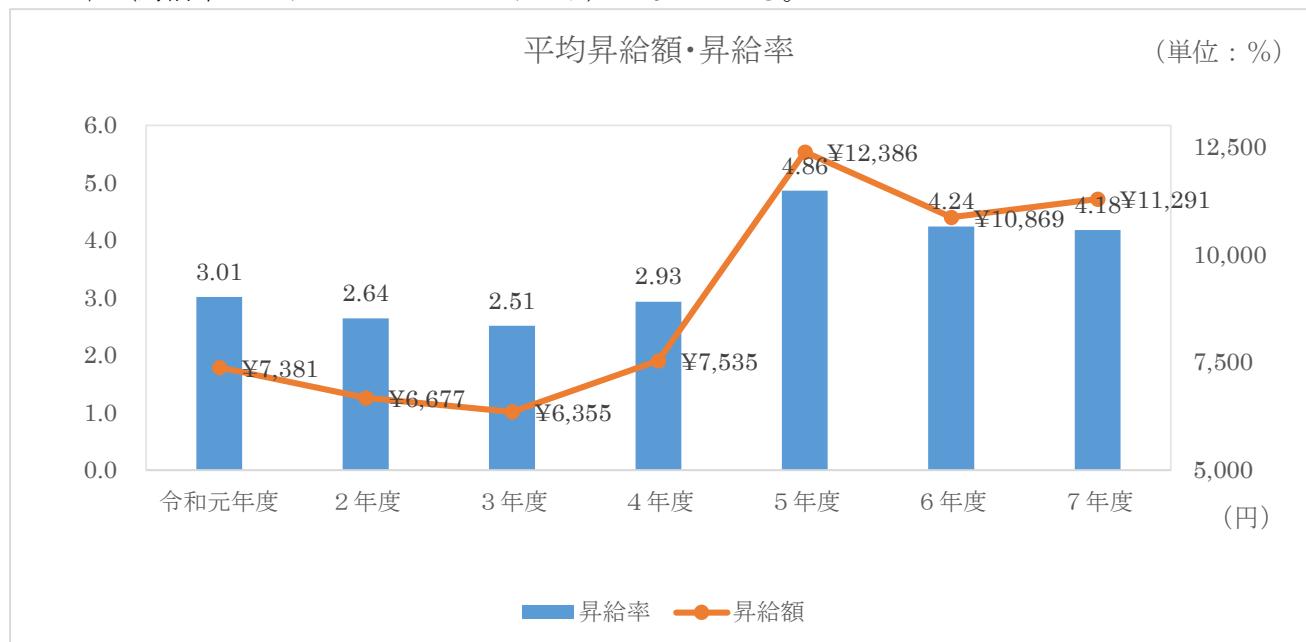
規模別にみると、「100～300人」の事業所で71.4%が「引上げた」と回答したのに対し、「1～9人」では35.4%、「10～29人」では58.5%、「30～99人」では46.3%であり、規模による格差が見受けられる結果となった。

また、業種別では、製造業で「引上げた」が48.6%（昨年56.4%）、非製造業では47.0%（昨年45.6%）であった。



### (2) 平均昇給額・昇給率

令和7年1月から同年7月までの間に、常用労働者に定期昇給・ベースアップを実施した78事業所の平均昇給額・昇給率を見ると、単純平均の平均昇給額が11,291円（対前年比プラス422円）、平均昇給率は4.18%（対前年比マイナス0.06ポイント）となっている。

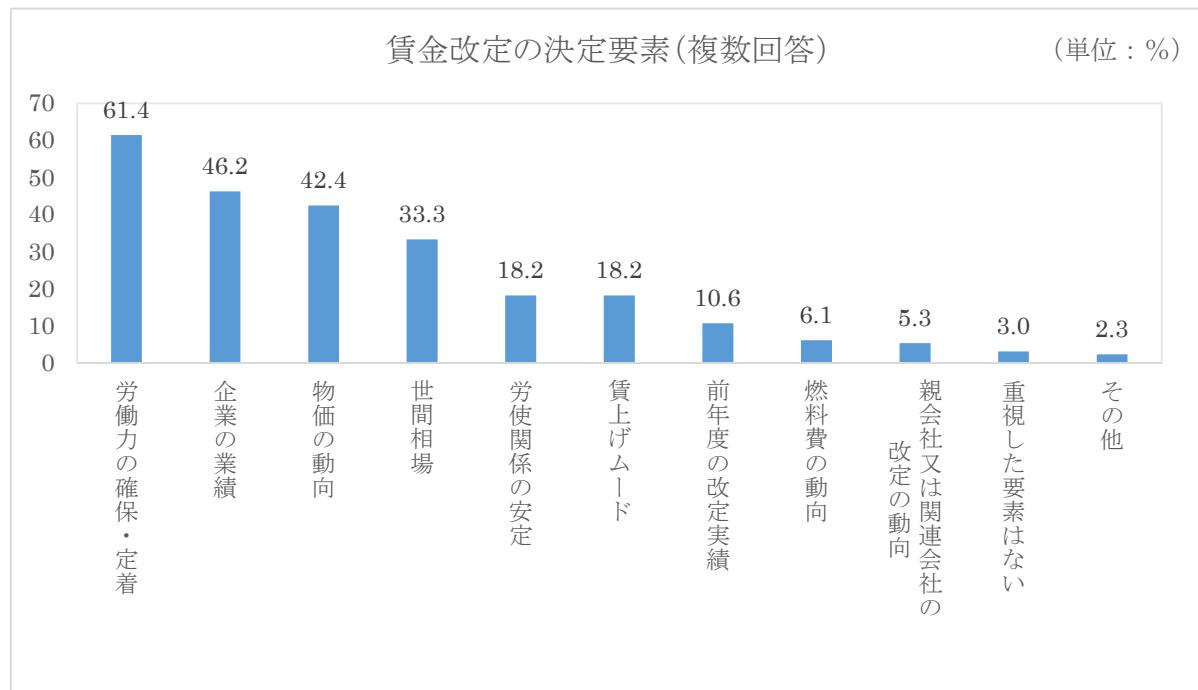


### (3) 賃金改定の内容

賃金改定の内容は、「定期昇給」が63.5%で最も高く、次いで「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」が33.3%、「ベースアップ」が19.8%であった。

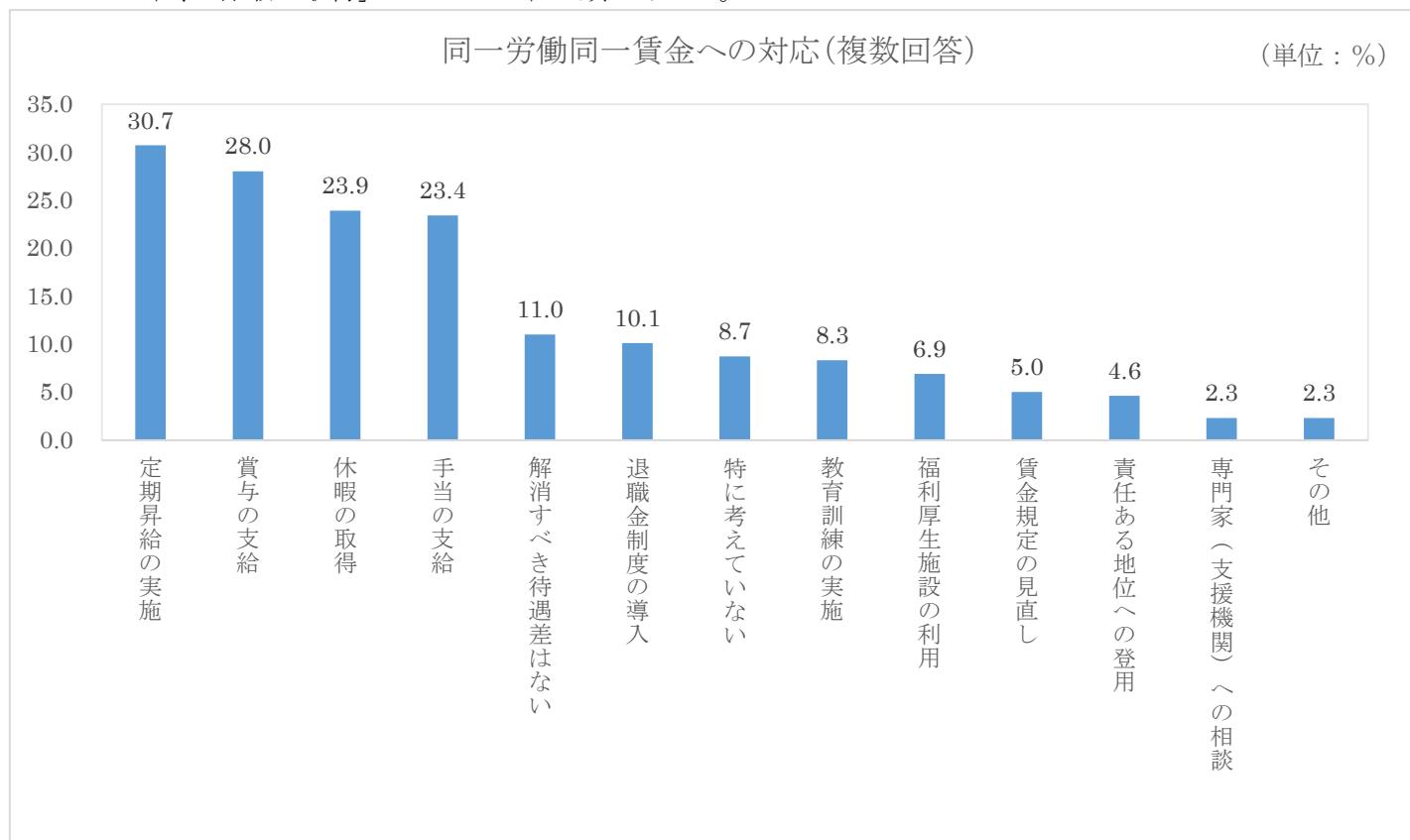
#### (4) 賃金改定の決定要素

賃金改定の決定要素は、「労働力の確保・定着」が 61.4%（前年度 61.3%）と最も高く、次いで「企業の業績」が 46.2%（前年度 58.9%）、「物価の動向」が 42.4%（前年度 48.5%）の順であった。



#### (5) 同一労働同一賃金への対応

同一労働同一賃金への対応としては、「定期昇給の実施」が 30.7% と最も高く、次いで「賞与の支給」が 28.0%、「休暇の取得」が 23.9%、「手当の支給」が 23.4% の順であった。



都道府県コード	
---------	--

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。

### 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	( )
		F A X 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
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）	前年比
女性	人	人	人	人	人	（うち常用労働者）	女性
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）	前年比

[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期間を決めて雇われている者、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・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	実際に採用した人數	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	実際に採用した人數	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）	大学卒				人	人
高校卒	技術系	人	人	,	技術系	人	人	,	円
	事務系	人	人	,		人	人	,	円
専門学校卒	技術系	人	人	,	技術系	人	人	,	円
	事務系	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)				
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。

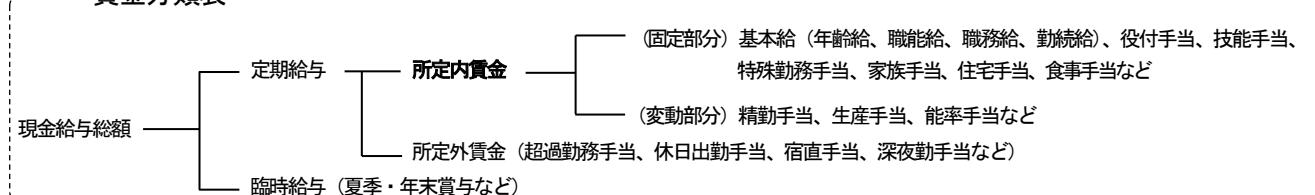
(2) 対象者総数には、賃金改定対象者で、賃金の改定前、改定後とも在職している者です(P1の設問1の「従業員数」とは必ずしも一致しなくても結構です)。

(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。