

令和 7 年 12 月

令和 7 年度 島根県の中小企業労働事情実態調査（概要版）

島根県中小企業団体中央会

I. 調査趣旨

島根県中小企業団体中央会では、令和 7 年 7 月 1 日現在の島根県内の従業員 300 人以下の中小企業（卸売業・サービス業については従業員 100 人以下、小売業については従業員 50 人以下の県下 600 事業所）における「中小企業労働事情実態調査」集計結果を取りまとめました。

本調査は、中小企業における労働事情（経営状況、労働時間、雇用環境、賃金など）を的確に把握し、適切な労働対策を樹立することを目的に、昭和 39 年から毎年全国一斉に実施しています。

II. 調査方法・項目

この調査は、県下中央会傘下の事業協同組合等に所属する事業所を抽出して調査票を郵送し、これを回収・集計・分析したものです。

この概要版は、今年度の全国調査 9 項目及び、島根県独自の追加調査 2 項目の中から、最近の経営トピックスである「経営上の隘路」、「賃金」、「人材充足感」「外国人材の雇用（受入）状況」に関する内容について特に選定し作成したものです。

※詳細な結果については当会ホームページ上に掲載しております。

III. 回答事業所数

全国調査の回答事業所数等

単位：（事業所数）					
	調査対象事業所	有効回答数	製造業	非製造業	有効回答率
全国	45,000	15,371	7,127	8,244	34.16%
島根県	600	273	107	166	45.50%

追加調査回答数

単位：（事業所数）						
	調査対象事業所	有効回答数	製造業	非製造業	業種不明	有効回答率
島根県	600	234	92	119	23	39.0%

IV. 調査結果（全国）

1. 経営上の隘路（障害）

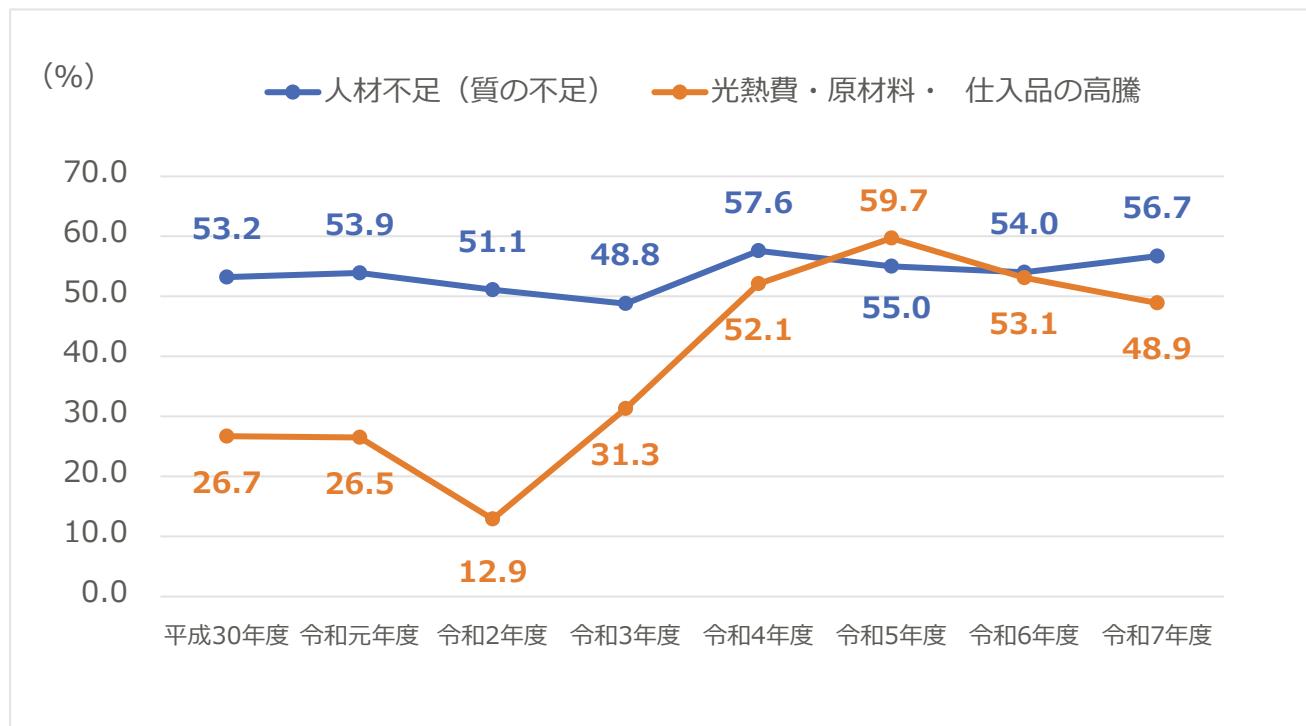
【ポイント】

- 島根県計では、令和6年度に引き続き「人材不足（質の不足）」が最も高い回答割合となった。
- 変動があった令和5年度調査を除いて、「人材不足（質の不足）」が「光熱費・原材料・仕入品の高騰」を上回る流れが続いている。

〈図 経営上の隘路（島根県計・業種別の上位5位）〉

	島根県計		製造業		非製造業	
1位	人材不足 (質の不足)	56.7%	光熱費・原材料・ 仕入品の高騰	59.8%	人材不足 (質の不足)	63.2%
2位	光熱費・原材料・ 仕入品の高騰	48.9%	人材不足 (質の不足)	46.7%	労働力不足 (量の不足)	44.8%
3位	労働力不足 (量の不足)	38.9%	販売不振・ 受注の減少	39.3%	光熱費・原材料・ 仕入品の高騰	41.7%
4位	販売不振・ 受注の減少	34.8%	人件費の増大	29.9%	販売不振・ 受注の減少	31.9%
5位	人件費の増大	30.0%	労働力不足 (量の不足)	29.9%	人件費の増大	30.1%

〈図 経営上の隘路（「人材不足（質の不足）」・「光熱費・原材料・仕入品の高騰」【島根県計8ヶ年比較】〉



2. 賃金改定の決定要素

【ポイント】

- ・賃金改定の決定要素において、島根県では「労働力の確保・定着」と「企業の業績」の回答割合が高くなった。

賃金改定の決定要素（島根県・業種別の上位5位）

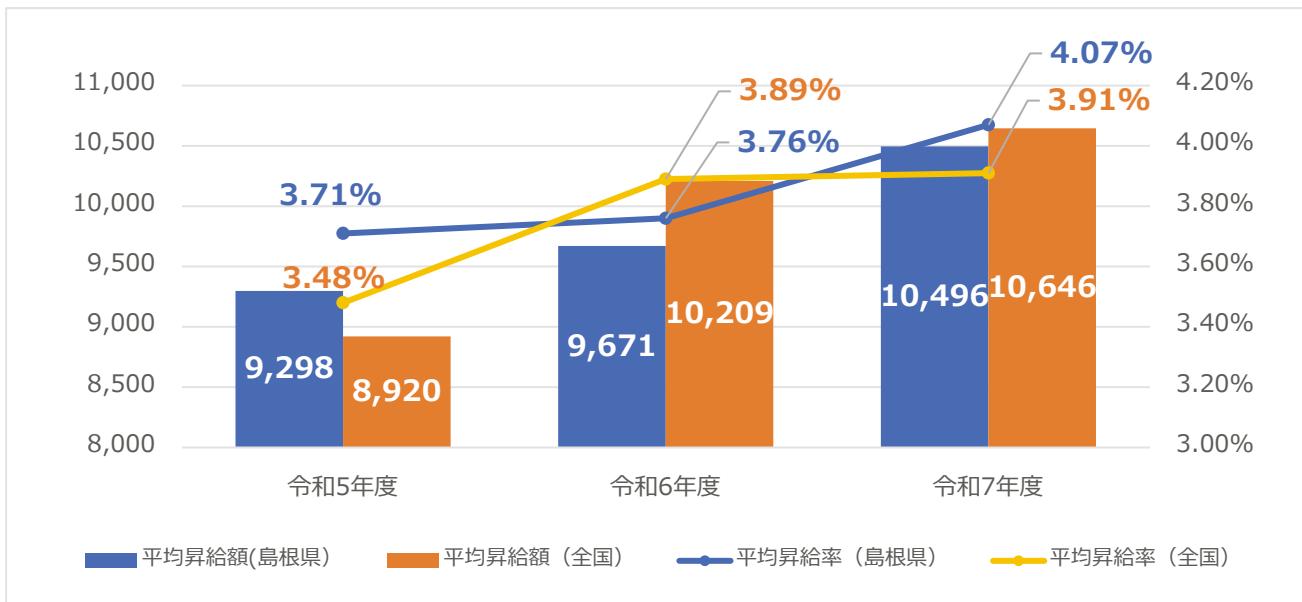
	島根県		製造業		非製造業	
1位	労働力の確保・定着	63.4%	労働力の確保・定着	56.9%	労働力の確保・定着	67.3%
2位	企業の業績	51.7%	企業の業績	52.3%	企業の業績	51.4%
3位	世間相場	37.8%	世間相場	38.5%	世間相場	37.4%
4位	物価の動向	36.6%	物価の動向	36.9%	物価の動向	36.4%
5位	賃上げムード	20.9%	賃上げムード	29.2%	賃上げムード	15.9%

3. 賃金「引上げ」の平均昇給額・昇給率（加重平均）

【ポイント】

- ・令和7年1月1日～7月1日に、賃金を引き上げた事業所の平均昇給額・昇給率（加重平均）は、島根県計・全国ともに令和6年度を上回った。

〈図 平均昇給額と平均昇給率の推移【全国・島根県計】〉



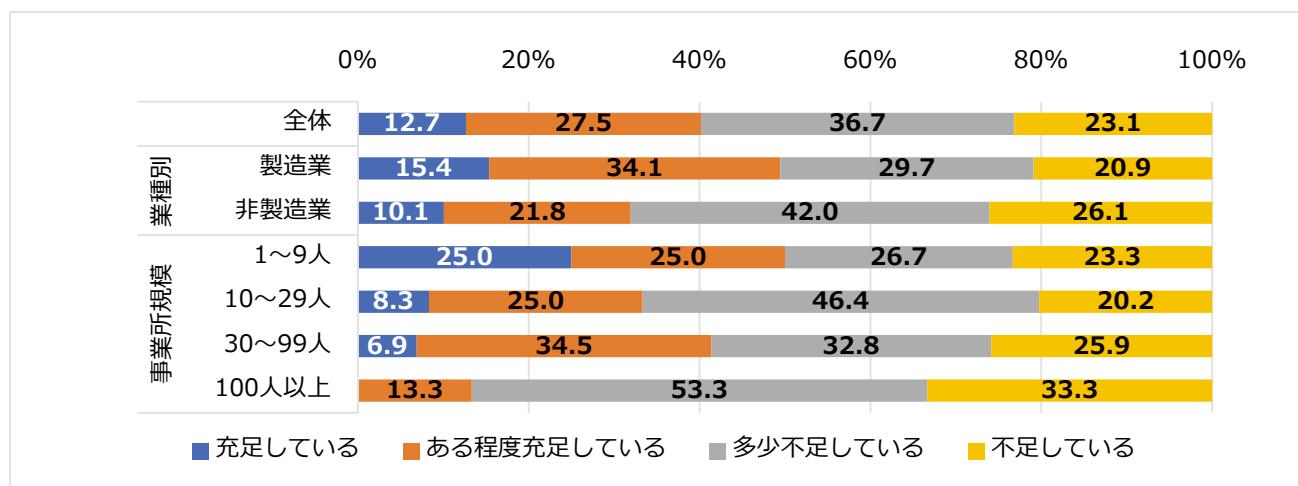
V. 調査結果（島根県独自）

1. 人材の充足感について

【ポイント】

- 人材が「多少不足している」「不足している」と回答した事業所の合計は、製造業より非製造業が高い。
- 規模別に見ると、すべての従業員規模において「多少不足している」「不足している」と回答した事業所の合計が50%以上となった。

〈図 現在の人材充足感【全国・島根県計・業種別・事業所規模別】〉

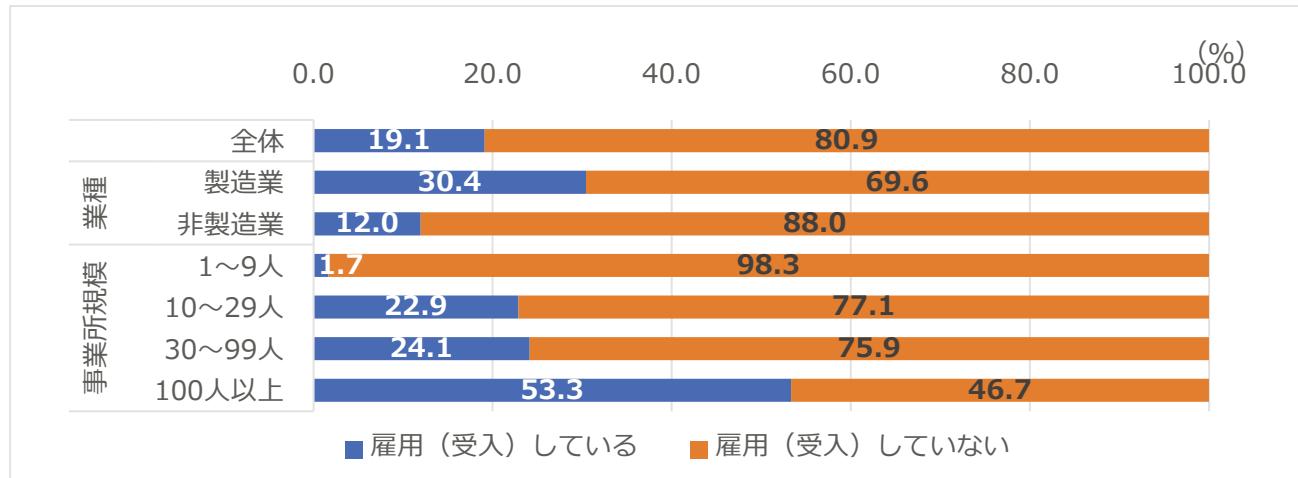


2. 外国人材の雇用（受入）状況

【ポイント】

- 外国人材について「雇用（受入）している」と回答した事業所は全体の19.1%となった。
- 業種別では、「雇用（受入）している」と回答した事業所は、製造業が非製造業を上回った。
- 規模別では、事業所規模が大きくなるにつれて雇用（受入）割合が高まった。

〈図 外国人材の雇用・受入状況【全国・島根県計・業種別・事業所規模別】〉



令和
7 年度

島根県の 中小企業 労働事情

島根県中小企業労働事情
実態調査結果報告書



は　じ　め　に

令和7年度の我が国経済は、2025年日本国際博覧会（大阪・関西万博）が開催され、東京五輪・パラリンピック後の大阪・関西、そして日本の「成長を持続させる起爆剤」として位置づけられ、多くの来場者で賑わいました。日本国際博覧会協会によると一般の来場者数は2,557万人超、運営費は最大で280億円の黒字を見込むなど、一定の成果が確認されています。地域別にみると、開催地に近い西日本地域においてよりプラス効果を認識する傾向となりました。

また、内閣府月例報告では、「景気は、米国の通商政策による影響が自動車産業を中心にみられるものの、緩やかに回復している。」としつつも、「米国の通商政策の影響による景気の下振れリスクには留意が必要である。加えて、物価上昇の継続が消費者マインドの下振れ等を通じて個人消費に及ぼす影響なども、我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、金融資本市場の変動等の影響に引き続き注意する必要がある。」としています。

このような情勢の中、今年度も当会では、県内の様々な業種の中小企業組合にご協力いただき、その組合員600事業所を対象に、「中小企業労働事情実態調査」を実施しました。

本調査は、昭和39年から毎年全国一斉に、県内中小企業の経営状況・労働事情を的確に把握し、これに基づく時宜を得た労働対策について行っていくことを目的に実施するものです。

本報告書が、県内中小企業の労働事情の実態把握と、今後の労務管理改善の一助となれば幸いに存じます。

最後に、本調査にご協力いただきました関係組合並びに調査対象事業所の皆様方に厚くお礼を申し上げますとともに、今後、益々のご発展を祈念申し上げます。

令和7年12月

島根県中小企業団体中央会

会長 金崎芳男

目 次

(I) 調査実施のあらまし	1	4. 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 14
1. 目的	1	(I) 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 14
2. 調査の方法	1	(2) 原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容 15
3. 調査対象および事業所数	1	(3) 一年前と比べた価格転嫁率の状況 16
4. 調査対象業種	1	5. 新規学卒者の採用について 17
5. 調査時点	1	(1) 令和7年3月新規学卒者の採用計画 17
6. 調査内容	1	(2) 新規学卒者の採用充足率 18
(II) 回答事業所の概要	2	(3) 新規学卒者の初任給（加重平均） 20
1. 回答事業所数および回答率	2	6. 中途採用について 21
2. 回答事業所の従業員に関する特徴	3	(1) 中途採用の採用計画 21
(1) 常用労働者の性別構成	3	(2) 中途採用者の採用充足率 21
(2) 従業員の雇用形態	4	(3) 中途採用を行った従業員の年齢層 22
(III) 調査結果の概要	5	7. 同一労働同一賃金への対応について 23
1. 経営状況について	5	8. 賃金改定状況について 24
(1) 現在の経営状況	5	(1) 賃金改定実施状況 24
(2) 主要事業の今後の方針	6	(2) 賃金「引上げ」の平均昇給額・
(3) 経営上の隘路（障害）	7	昇給率（加重平均） 26
(4) 経営上の強み	8	(3) 賃金改定の内容 28
2. 従業員の労働時間について	10	(4) 賃金改定の決定要素 30
(1) 週所定労働時間	10	9. 労働組合、労使コミュニケーションについて 33
(2) 月平均残業時間（従業員1人当たり）	11	(1) 労働組合の有無 33
3. 従業員の有給休暇について	12	(2) 労使の意見を収集し協議を行う機会や場 33
(1) 平均付与日数（従業員1人当たり）	12	(3) 労使協議の機会や場で行っている協議内容 34
(2) 平均取得日数（従業員1人当たり）	12	
(3) 平均取得率（従業員1人当たり）	13	

(I) 調査実施のあらまし

1. 目的

この調査は、中小企業における労働事情を的確に把握し、適正な中小企業労働対策の樹立並びに時宜を得た中央会労働支援方針の策定に資することを目的とする。

2. 調査の方法

県下中央会傘下の事業協同組合等を抽出して調査票を郵送し、これを回収・集計・分析したものである。

3. 調査対象および事業所数

調査対象事業所数は、従業員300人以下の中小企業、ただし、卸売業・サービス業については従業員100人以下、小売業については従業員50人以下の県下600事業所を対象とした。

4. 調査対象業種

次頁、業種別、規模別回答事業所数の内訳参照。

5. 調査時点

令和7年7月1日（火）

6. 調査内容

- ①経営に関する内容
- ②販売価格の転嫁状況に関する内容
- ③労働時間に関する内容
- ④有給休暇に関する内容
- ⑤同一労働同一賃金への対応に関する内容
- ⑥新規学卒者の採用に関する内容
- ⑦中途採用に関する内容
- ⑧賃金改定に関する内容
- ⑨労働組合、労使コミュニケーションに関する内容

(Ⅱ) 回答事業所の概要

1. 回答事業所数および回答率

調査対象事業所は600事業所で、回答を得た事業所は273事業所、その内訳は、製造業107事業所、非製造業166事業所であり、有効回答率は45.50%であった。

(全国：調査対象事業所：45,000、有効回答数：15,371、製造業：7,127、非製造業：8,244、有効回答率：34.16%)

単位：(事業所数)					
	調査対象事業所	有効回答数	製造業	非製造業	有効回答率
全 国	45,000	15,371	7,127	8,244	34.16%
島 根 県	600	273	107	166	45.50%

- ・統計表あるいはグラフ中には、集計母数が極めて少ないものがあります。
- ・設問項目ごとに「不明」、「非該当」を除いて集計しているため、各有効回答数に差が生じています。
- ・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、合計が100.0%にならない場合があります。

[表] 業種別・規模別回答事業所数の内訳（島根県） (単位：事業所数)

従業員規模	1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	計	
製造業	島 根 県	88	111	62	12	273
	小 計	35	47	20	5	107
	食 料 品	9	10	3		22
	織 繊 工 業	4	10	1		15
	木 材 ・ 木 製 品	8	4	3	1	16
	印 刷 ・ 同 関 連	3	4	3		10
	窯 業 ・ 土 石	5	9	5	1	20
	化 学 工 業					0
	金 属 、 同 製 品	5	6	3	1	15
	機 械 器 具		2	2	2	6
非製造業	そ の 他	1	2			3
	小 計	53	64	42	7	166
	情 報 通 信 業					0
	運 輸 業	1	9	3	1	14
	建 設 業	18	39	17	3	77
	卸 売 業	8	3	8		19
	小 売 業	15	7	5		27
サ ー ビ ス 業	サ ー ビ ス 業	11	6	9	3	29

2. 回答事業所の従業員に関する特徴

(1) 常用労働者の性別構成

【ポイント】

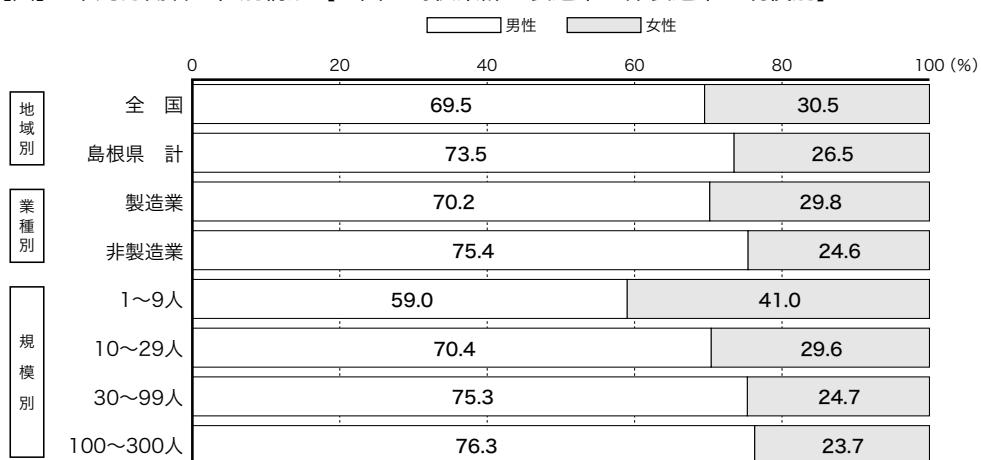
- ・島根県計の常用労働者の性別構成は、全国より男性の割合が高く、女性の割合が低い。
- ・島根県計の女性の割合は、製造業が非製造業より高い。
- ・島根県計の従業員規模では、小規模ほど女性の割合が高い。

常用労働者の性別構成をみると、島根県計（「男性」73.5%、「女性」26.5%）が全国（「男性」69.5%、「女性」30.5%）より「男性」が4.0ポイント高く、「女性」が4.0ポイント低い結果となつた。

島根県計の従業員規模別に女性の割合をみると、従業員規模「1～9人」41.0%と最も高く、「10～29人」29.6%、「30～99人」24.7%、「100～300人」23.7%となっており、小規模である「1～9人」の女性割合が最も高い。

島根県計の業種別に女性の割合をみると、製造業29.8%が非製造業24.6%より5.2ポイント高い結果となつた。

【図】 常用労働者の性別構成【全国・島根県計・製造業・非製造業・規模別】



(2) 従業員の雇用形態

【ポイント】

- ・「正社員」の割合は、島根県計が全国より高い。
- ・従業員規模が大きいほど「嘱託・契約社員」の割合が高い。

従業員の雇用形態は、島根県計では「正社員」81.8%の割合が最も高く、次いで「パートタイマー」9.4%、「嘱託・契約社員」5.8%、「派遣」「その他」の合計が3.0%となっている。「正社員」の割合は全国75.2%に比べ、6.6ポイント高く、「パートタイマー」の割合は全国14.2%に比べ、4.8ポイント低くなっている。

島根県計の従業員規模別に「正社員」の割合をみると、従業員規模「1～9人」の87.7%が最も高く、次いで「30～99人」84.3%、「10～29人」84.0%、「100～300人」75.6%となっている。また、「嘱託・契約社員」の割合は、従業員規模が大きくなるほど高くなる結果となっている。

島根県計の業種別に「正社員」の割合をみると、製造業84.2%が非製造業80.3%より3.9ポイント高い結果となった。

【図】 従業員の雇用形態【全国・島根県計・製造業・非製造業・規模別】



(Ⅲ) 調査結果の概要

1. 経営状況について

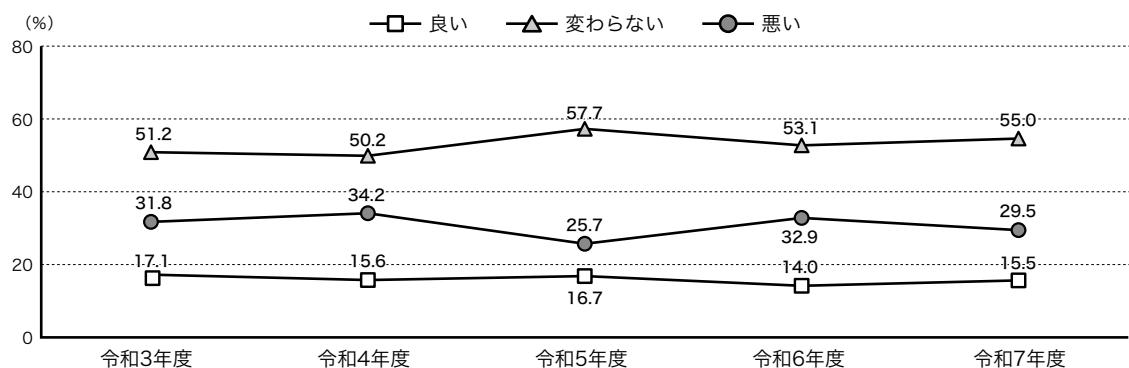
(1) 現在の経営状況

【ポイント】

- 令和7年度の島根県計の経営状況は、令和6年と比較して「良い」「変わらない」が増加、「悪い」が減少した。

島根県下における経営状況について年次推移をみると、令和7年度の調査では、「良い」は15.5%で、令和6年度から1.5ポイント増加している。一方「悪い」は29.5%で、令和6年度から3.4ポイント減少している。また、「変わらない」は55.0%で、令和6年度から1.9ポイント増加した。

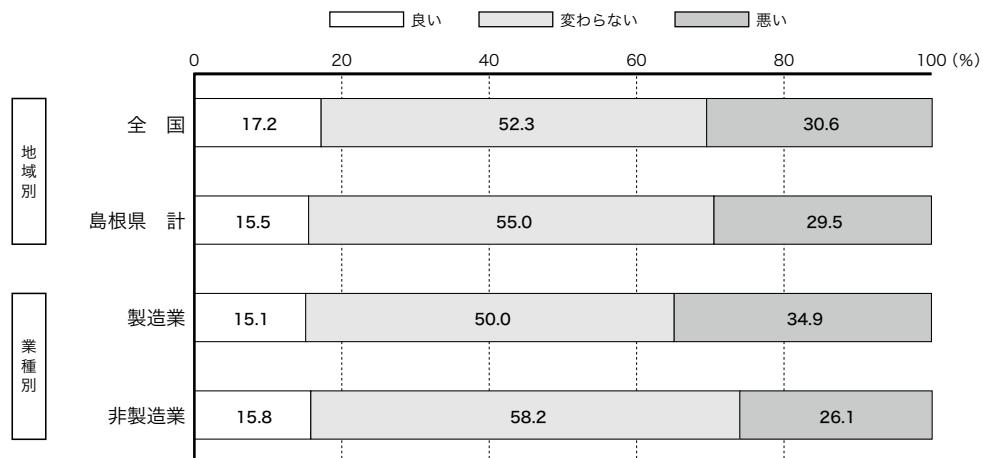
【図】 経営状況【島根県計・年次推移】



次に、現在の経営状況について、令和7年度の調査結果を詳細にみると、島根県計の「良い」は全国17.2%より1.7ポイント低く、「悪い」は全国30.6%より1.1ポイント低い結果となっている。また「変わらない」が全国52.3%より2.7ポイント高い結果となった。

島根県計の業種別にみると、「良い」は製造業15.1%が非製造業15.8%より0.7ポイント低く、「悪い」は製造業34.9%が非製造業26.1%より8.8ポイント高くなった。

【図】 現在の経営状況【全国・島根県計・製造業・非製造業】



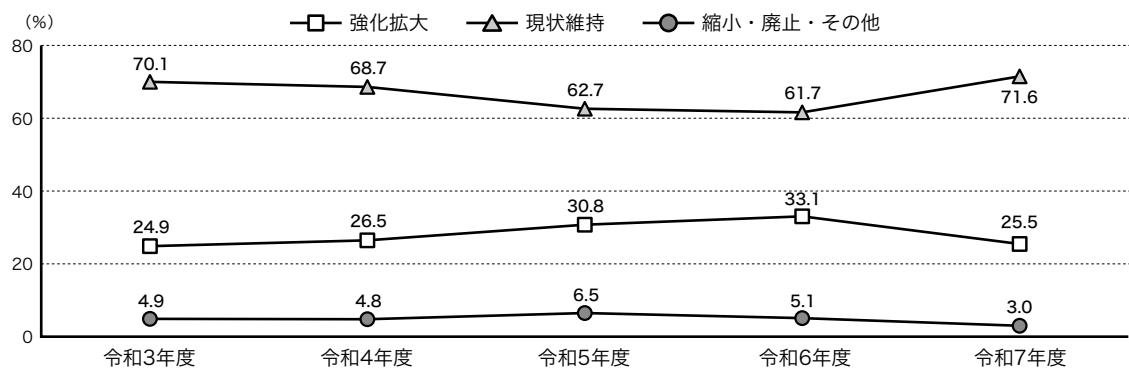
(2) 主要事業の今後の方針

【ポイント】

- ・島根県計では、令和6年度までみられた「強化拡大」の増加傾向が無くなり、「現状維持」が増加している。

主要事業の今後の方針について年次推移をみると、令和7年度の調査にて、島根県計では、「強化拡大」は25.5%で令和6年度(33.1%)より7.6ポイント減少、「現状維持」は71.6%で(令和6年度61.7%)より9.9ポイント増加、「縮小・廃止・その他」は3.0%で(令和6年度5.1%)より2.1ポイント減少した。

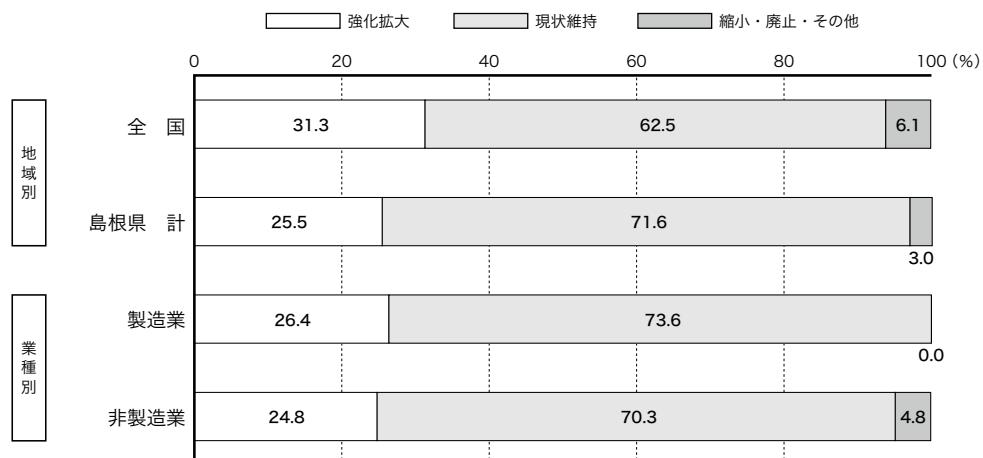
[図] 主要事業の今後の方針【島根県計・年次推移】



次に、主要事業の今後の方針について、令和7年度の調査結果を詳細にみると、島根県計における「現状維持」は全国62.5%より9.1ポイント高く、「強化拡大」は全国31.3%より5.8ポイント、「縮小・廃止・その他」は全国6.1%より3.1ポイント低くなかった。

島根県計の業種別にみると、「強化拡大」は、製造業26.4%が非製造業24.8%より1.6ポイント高く、「現状維持」は、製造業73.6%が非製造業70.3%より3.3ポイント高くなっている。また、「縮小・廃止・その他」は、製造業0.0%が非製造業4.8%より4.8ポイント低くなかった。

[図] 主要事業の今後の方針【全国・島根県計・製造業・非製造業】



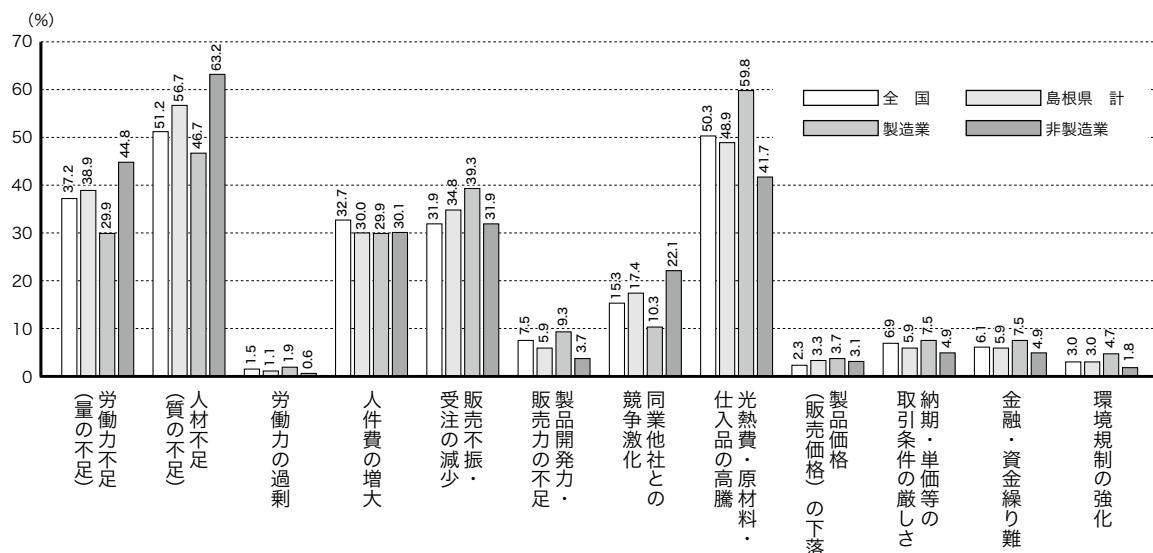
(3) 経営上の隘路（障害）

【ポイント】

- ・島根県計では、令和6年度に引き続き「人材不足（質の不足）」が最も高い回答割合となった。

経営上の隘路（障害）についてみると、回答割合が高い順に、島根県計・全国ともに「人材不足（質の不足）」（島根県計56.7%、全国51.2%）、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」（島根県計48.9%、全国50.3%）、「労働力不足（量の不足）」（島根県計38.9%、全国37.2%）、「販売不振・受注の減少」（島根県計34.8%、全国31.9%）となった。

[図] 経営上の隘路【全国・島根県計・製造業・非製造業】



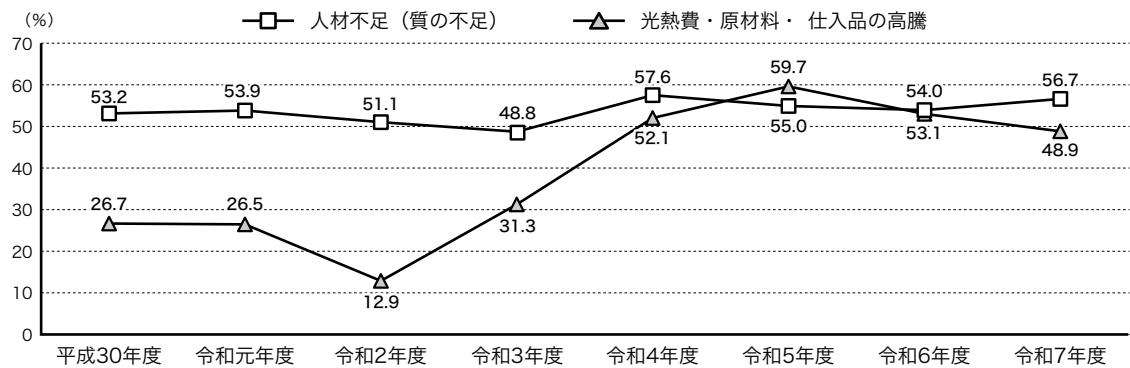
島根県計の業種別みると、製造業では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」59.8%で最も高く、次いで「人材不足（質の不足）」46.7%、「販売不振・受注の減少」39.3%となっている。一方、非製造業では「人材不足（質の不足）」63.2%で最も高く、次いで「労働力不足（量の不足）」44.8%、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」41.7%の順となった。

[図] 経営上の隘路（島根県計・業種別の上位5位）

（ ）内は前年順位

	島根県		製造業		非製造業	
1位	人材不足（質の不足）（同）	56.7%	光熱費・原材料・仕入品の高騰（同）	59.8%	人材不足（質の不足）（同）	63.2%
2位	光熱費・原材料・仕入品の高騰（同）	48.9%	人材不足（質の不足）（同）	46.7%	労働力不足（量の不足）（同）	44.8%
3位	労働力不足（量の不足）（同）	38.9%	販売不振・受注の減少（同）	39.3%	光熱費・原材料・仕入品の高騰（同）	41.7%
4位	販売不振・受注の減少（同）	34.8%	人件費の増大（同）	29.9%	販売不振・受注の減少（同）	31.9%
5位	人件費の増大（同）	30.0%	労働力不足（量の不足）（同）	29.9%	人件費の増大（同）	30.1%

【図】 経営上の隘路（「人材不足（質の不足）」・「光熱費・原材料・仕入品の高騰」【島根県計 8ヶ年比較】）



平成29年度からの島根県計の推移をみると、変動があった令和5年度調査を除いて、「人材不足（質の不足）」が「光熱費・原材料・仕入品の高騰」を上回る流れが続いている。令和6年度にはその差は0.9ポイント差であったが、令和7年度調査では7.8ポイント差となった。

(4) 経営上の強み

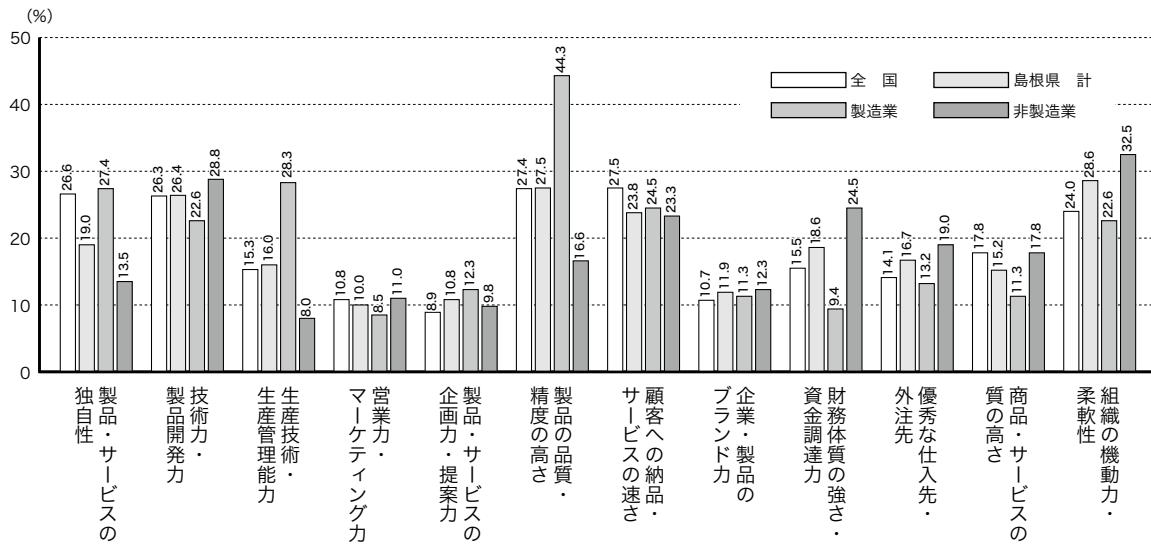
【ポイント】

- ・島根県計では、「組織の機動力・柔軟性」、「製品の品質・精度の高さ」、「技術力・製品開発力」が回答上位となった。
- ・製造業、非製造業によって回答割合の高い項目に違いが見られ、特に製造業における「製品の品質・精度の高さ」は顕著。

経営上の強みについてみると、島根県計では回答割合が高い順に、「組織の機動力・柔軟性」28.6%、「製品の品質・精度の高さ」27.5%、「技術力・製品開発力」26.4%となった。

一方全国では、「顧客への納品・サービスの速さ」27.5%、「製品の品質・精度の高さ」27.4%、「技術力・製品開発力」26.3%となっており、島根県計と全国で違いがみられた。

【図】 経営上の強み【全国・島根県計・製造業・非製造業】

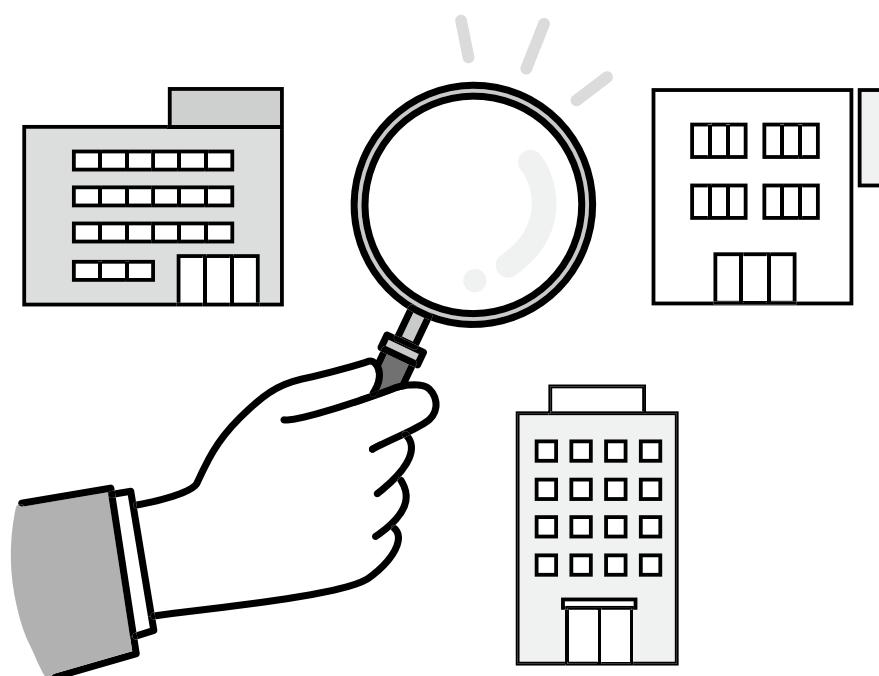


島根県計の業種別にみると、回答割合が高い順に、製造業では「製品の品質・精度の高さ」44.3%、「生産技術・生産管理能力」28.3%、「製品・サービスの独自性」27.4%となっている。一方、非製造業では「組織の機動力・柔軟性」32.5%、「技術力・製品開発力」28.8%、「財務体質の強さ・資金調達力」24.5%の順となっており、回答割合が高い項目は製造業と非製造業で違いがみられた。

[図] 経営上の強み（島根県計・業種別の上位5位）

() 内は前年順位

	島根県		製造業		非製造業	
1位	組織の機動力・柔軟性（同）	28.6%	製品の品質・精度の高さ（同）	44.3%	組織の機動力・柔軟性（同）	32.5%
2位	製品の品質・精度の高さ（4）	27.5%	生産技術・生産管理能力（同）	28.3%	技術力・製品開発力（同）	28.8%
3位	技術力・製品開発力（2）	26.4%	製品・サービスの独自性（同）	27.4%	財務体質の強さ・資金調達力（6）	24.5%
4位	顧客への納品・サービスの速さ（5）	23.8%	顧客への納品・サービスの速さ（6）	24.5%	顧客への納品・サービスの速さ（4）	23.3%
5位	製品・サービスの独自性（3）	19.0%	技術力・製品開発力（4） 組織の機動力・柔軟性（同）	22.6%	優秀な仕入先・外注先（3）	19.0%



2. 従業員の労働時間について

(1) 週所定労働時間

【ポイント】

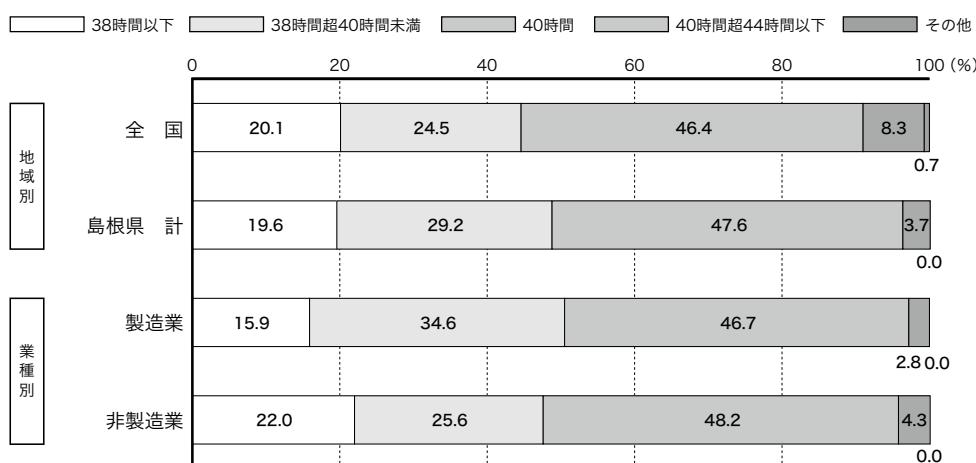
- ・島根県計は全国より週所定労働時間が40時間未満※の割合が高い。
- ・製造業は非製造業より週所定労働時間が40時間未満※の割合が高い。

週所定労働時間についてみると、島根県計・全国ともに回答割合が高い順に、「40時間」（島根県計47.6%、全国46.4%）、「38時間超40時間未満」（島根県計29.2%、全国24.5%）、「38時間以下」（島根県計19.6%、全国20.1%）、「40時間超44時間以下」（島根県計3.7%、全国8.3%）となった。

全国との比較において、島根県計が高い項目は「38時間超40時間未満」が4.7ポイント、「40時間」が1.2ポイント高く、低い項目は「38時間以下」が0.5ポイント、「40時間超44時間以下」が4.6ポイント低くなかった。

島根県計の業種別にみると、週所定労働時間が40時間未満※の回答割合は、製造業50.5%が非製造業47.6%より2.9ポイント高くなかった。

【図】 週所定労働時間 【全国・島根県計・製造業・非製造業】



※週所定労働時間が40時間未満…「38時間以下」と「38時間超40時間未満」の合計

(2) 月平均残業時間（従業員1人当たり）

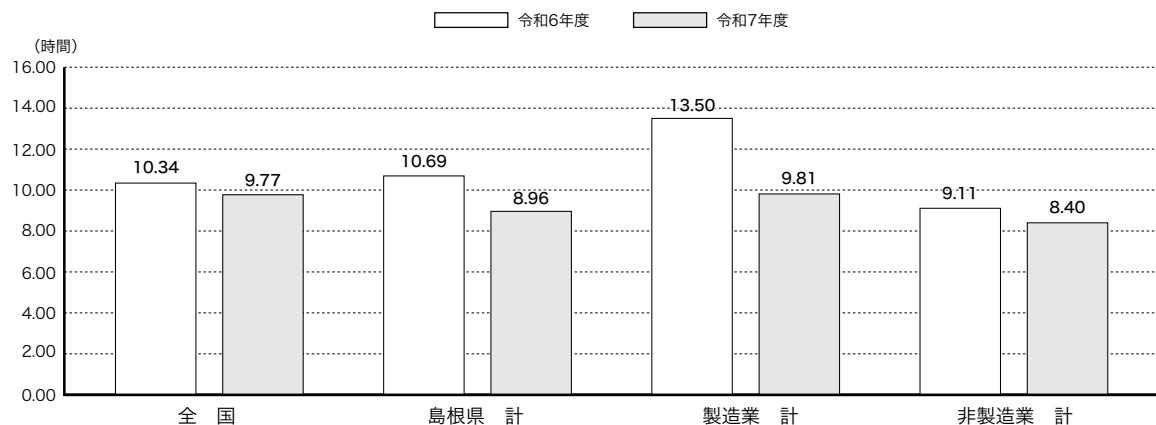
【ポイント】

- ・令和7年度の島根県計の月平均残業時間（従業員1人当たり）は、令和6年度の島根県計より短くなった。
- ・令和7年度の島根県計では、製造業が非製造業より月平均残業時間が長い。

従業員1人当たりの月平均残業時間を見ると、島根県計が8.96時間、全国が9.77時間となっており、島根県計では、令和6年度調査の10.69時間より1.73時間減少した。

島根県計の業種別にみると、製造業が9.81時間、非製造業が8.40時間となっており、製造業が非製造業を1.41時間上回っている。令和6年度調査（製造業13.50時間、非製造業9.11時間）に比べ、令和7年度の製造業と非製造業の差が減少した。

【図】 月平均残業時間（従業員1人当たり）【全国・島根県計・製造業・非製造業】



3. 従業員の有給休暇について

(1) 平均付与日数（従業員1人当たり）

【ポイント】

- ・島根県計の年次有給休暇平均付与日数（従業員1人当たり）は、全国より多い。
- ・島根県計では、製造業が非製造業より少ない。

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数をみると、島根県計17.36日が全国16.37日より0.99日多くなった。

島根県計の業種別にみると、製造業17.13日が非製造業17.50日より0.37日少なくなった。

(2) 平均取得日数（従業員1人当たり）

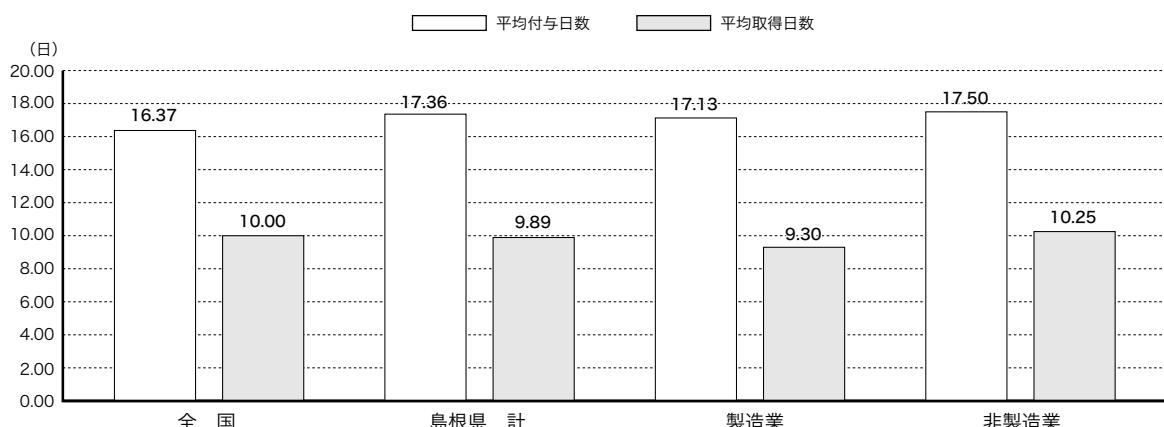
【ポイント】

- ・島根県計の年次有給休暇平均取得日数（従業員1人当たり）は全国より少ない。
- ・島根県計では、製造業より非製造業の方が多い。

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数をみると、島根県計9.89日が全国10.00日より0.11日少なくなった。

島根県計の業種別にみると、製造業9.30日が非製造業10.25日より0.95日少なくなった。

[図] 年次有給休暇の平均付与日数・取得日数（従業員一人当たり）【全国・島根県計・製造業・非製造業】



(3) 平均取得率（従業員1人当たり）

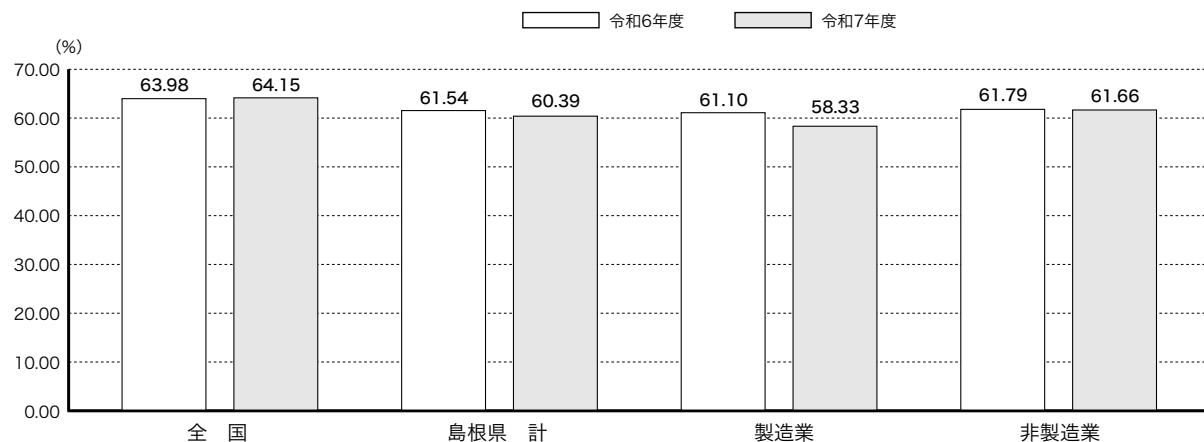
【ポイント】

- ・令和7年度の島根県計の年次有給休暇平均取得率（従業員1人当たり）は、全国より低く、令和6年度調査の島根県計の平均取得率と比較しても低い。
- ・島根県計では、製造業より非製造業の方が高い。

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均取得率は、島根県計で60.39%となっており、全国64.15%より3.76ポイント低くなっている。令和6年度調査の島根県計61.54%と比較すると令和7年度は1.15ポイント低くなった。

島根県計の業種別にみると、平均取得率は製造業58.33%が非製造業61.66%より3.33ポイント低くなった。

【図】 年次有給休暇の取得率（従業員1人当たり）【全国・島根県計・製造業・非製造業】



4. 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

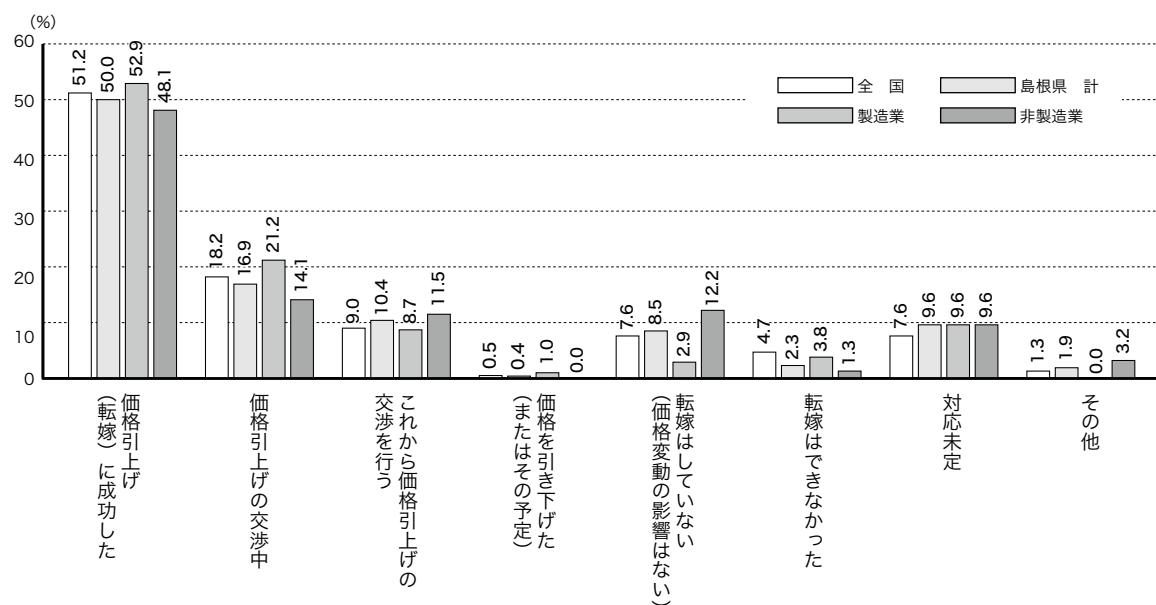
【ポイント】

- ・「価格の引上げ（転嫁）に成功した」の回答割合は、島根県計より全国が高い。
- ・島根県計では、非製造業より製造業の方が「価格の引上げ（転嫁）に成功した」「価格引上げの交渉中」の回答割合が高い。

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みると、最も回答割合が高い項目が、島根県計・全国ともに「価格の引上げ（転嫁）に成功した」（島根県計50.0%、全国51.2%）で、島根県計が全国より1.2ポイント低く、「価格引上げの交渉中」（島根県計16.9%、全国18.2%）は、島根県計が全国より1.3ポイント低くなかった。

島根県計の業種別をみると、「価格の引上げ（転嫁）に成功した」、「価格引上げの交渉中」は、製造業が非製造業より高いが、「これから価格引上げの交渉を行う」、「転嫁はしていない（価格変動の影響はない）」は製造業が非製造業より低くなかった。

【図】 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【全国・島根県計・製造業・非製造業】



(2) 原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の予定内容

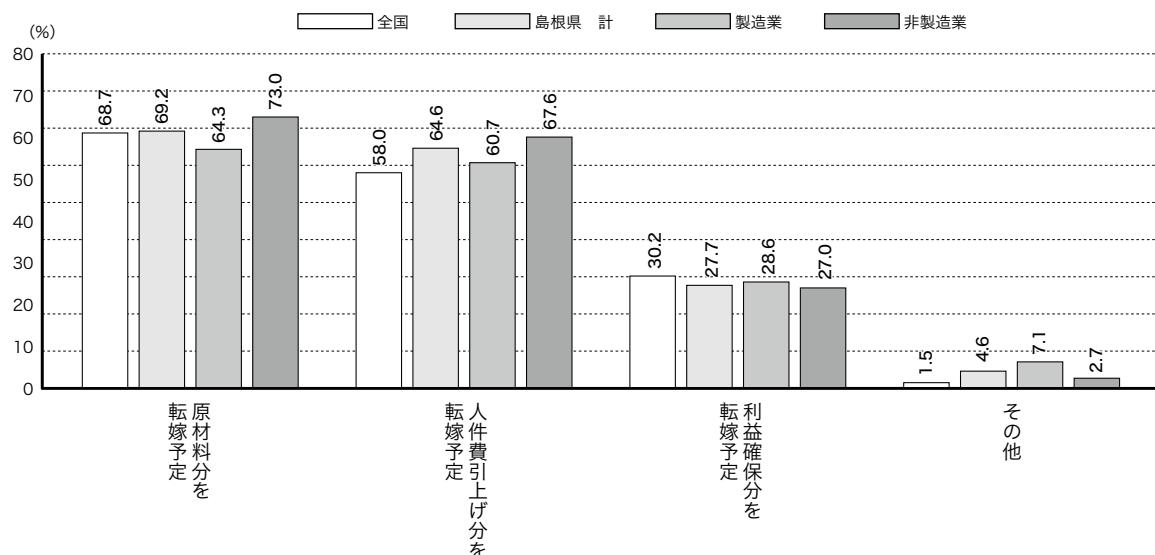
【ポイント】

- ・島根県計が全国より「原材料費分を転嫁予定」、「人件費引上げ分を転嫁予定」の回答割合が高い。
- ・島根県計では、製造業が非製造業より「原材料費分を転嫁予定」、「人件費引上げ分を転嫁予定」の回答割合が低い。

原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容についてみると、「原材料費分を転嫁予定」（島根県計69.2%、全国68.7%）の回答割合が最も高くなっている。他の回答項目では、「人件費引上げ分を転嫁予定」（島根県計64.6%、全国58.0%）、「利益確保分を転嫁予定」（島根県計27.7%、全国30.2%）となった。

島根県計の業種別をみると、「原材料費分を転嫁予定」の回答割合は、製造業64.3%が非製造業73.0%より8.7ポイント低く、「人件費引上げ分を転嫁予定」では製造業60.7%が非製造業67.6%より6.9ポイント低くなっている。「利益確保分を転嫁予定」では製造業28.6%が非製造業27.0%より1.6ポイント高くなかった。

【図】 原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容【全国・島根県計・製造業・非製造業】



(3) 一年前と比べた価格転嫁率※の状況

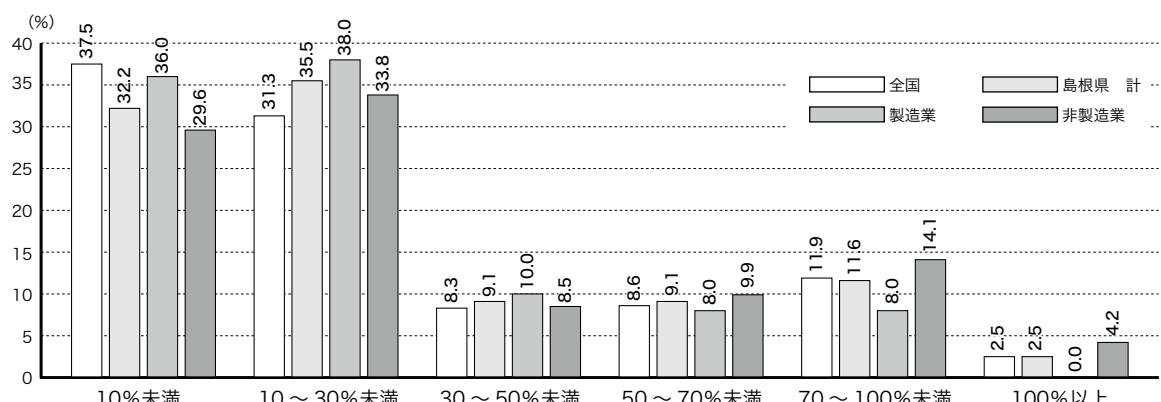
【ポイント】

- ・価格引上げ（転嫁）に成功した事業所で、一年前と比べた価格転嫁率※の状況は「10%未満」、「10～30%未満」の2項目の回答割合が高くなっている。
- ・上記2項目について、「10%未満」の回答割合は、島根県計が全国より低く、「10～30%未満」では、島根県計が全国より高い。
- ・島根県計では、「10%未満」、「10～30%未満」の回答割合は、どちらも製造業が非製造業より高い。

価格引上げ（転嫁）に成功した事業所について、一年前と比べた価格転嫁率※の状況をみると、島根県計、全国ともに「10%未満」、「10～30%未満」の2項目の回答割合が、突出して高くなっている。「10%未満」（島根県計32.2%、全国37.5%）の回答割合は、島根県計が全国より5.3ポイント低くなかった。

島根県計の業種別では、回答割合が高い順に、製造業・非製造業ともに「10～30%未満」（製造業38.0%、非製造業33.8%）、「10%未満」（製造業36.0%、非製造業29.6%）と続いている。「10%～30%未満」は製造業が非製造業より4.2ポイント高く、「10%未満」においても製造業が非製造業より6.4ポイント高い結果となった。

〔図〕 一年前と比べた価格転嫁率の状況【全国・島根県計・製造業・非製造業】



※価格転嫁率…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出来たかの割合。
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%

5. 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

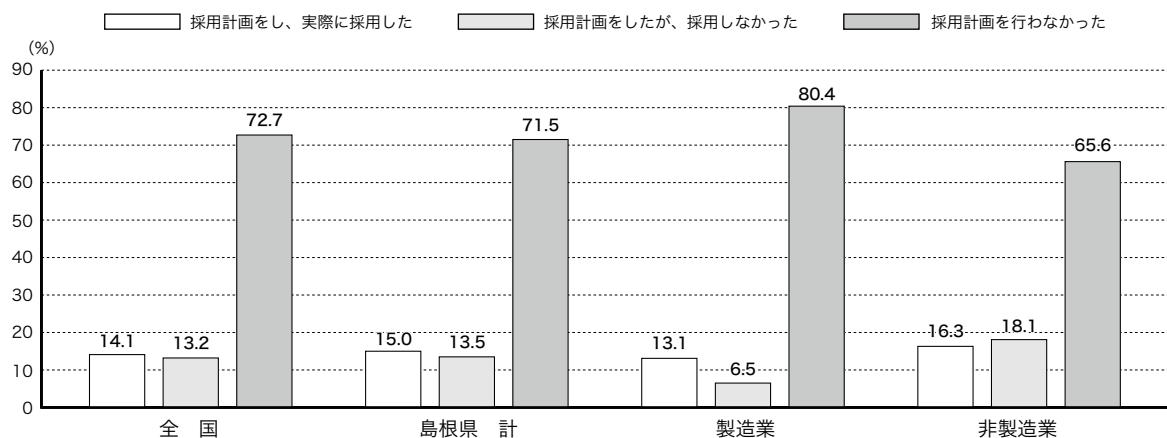
【ポイント】

- ・島根県計、全国とも「採用計画を行わなかった」の回答割合が高く、「採用計画をし、実際に採用した」、「採用計画をしたが、採用しなかった」の回答割合は低い。
- ・島根県計の業種別では、「採用計画をし、実際に採用した」、「採用計画をしたが、採用しなかった」の回答割合は、製造業が非製造業より低く、「採用計画を行わなかった」の回答割合は、製造業が非製造業より高い。

令和7年3月新規学卒者の採用計画について、「採用計画を行わなかった」（島根県計71.5%、全国72.7%）が島根県計、全国ともに最も高く、島根県計では「採用計画をし、実際に採用した」15.0%、「採用計画をしたが、採用しなかった」13.5%と続いた。

島根県計の業種別にみると、回答割合が高い項目順に違いが見られる。製造業では、「採用計画を行わなかった」80.4%、「採用計画をし、実際に採用した」13.1%、「採用計画をしたが、採用しなかった」6.5%と続くのに対し、非製造業では、「採用計画を行わなかった」65.6%、「採用計画をしたが、採用しなかった」18.1%、「採用計画をし、実際に採用した」16.3%の順となった。

【図】 令和7年3月新規学卒者の採用計画【全国・島根県計・製造業・非製造業】



(2) 新規学卒者の採用充足率

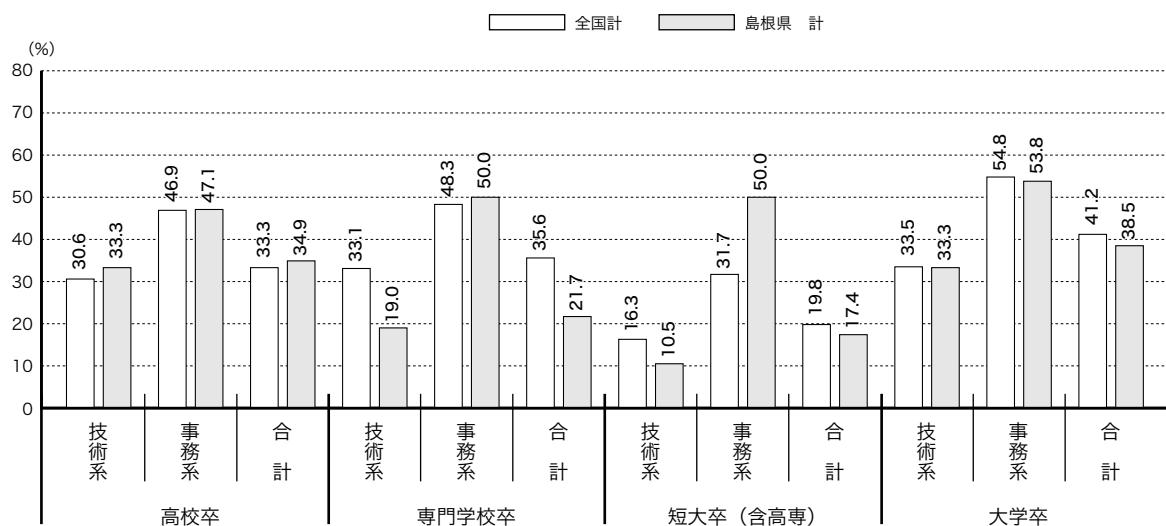
【ポイント】

- ・島根県計と全国の「合計」比較において、「高校卒」では島根県計が全国より高いが、それ以外の学卒では、島根県計が全国より低い結果となった。
- ・令和7年度の新規学卒者の採用充足率※は、島根県計、全国のどの学卒においても技術系が事務系より低い。

令和7年度の新規学卒者の採用充足率をみると、「高校卒」（島根県計34.9%、全国33.3%）では島根県計が全国より1.6ポイント高くなっているが、「大学卒」（島根県計38.5%、全国41.2%）、「専門学校卒」（島根県計21.7%、全国35.6%）、「短大卒（高専含）」（島根県計17.4%、全国19.8%）では、島根県計が全国よりそれぞれ2.7ポイント、13.9ポイント、2.4ポイント低い結果となった。

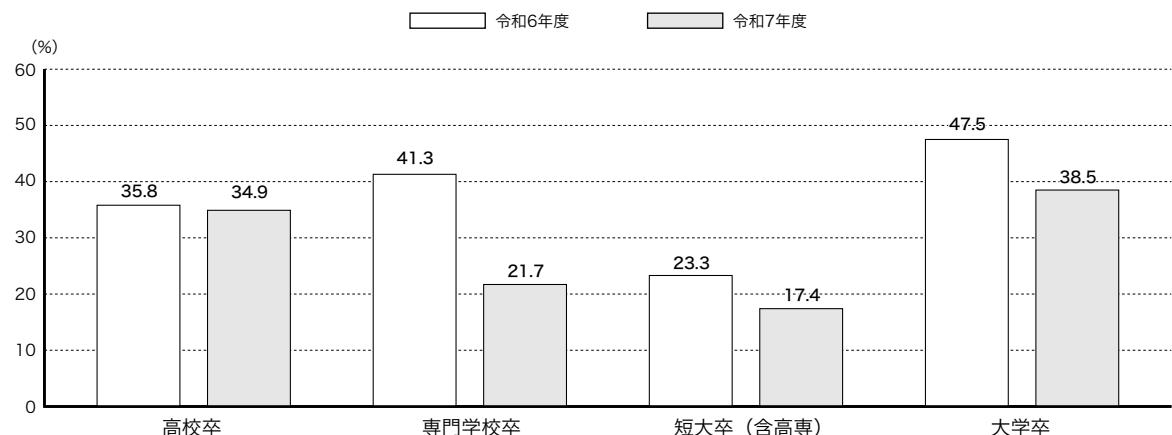
島根県計の職種別にみると、新規学卒者の採用充足率では、「高校卒」（技術系33.3%、事務系47.1%）、「専門学校卒」（技術系19.0%、事務系50.0%）、「短大卒（含高専）」（技術系10.5%、事務系50.0%）、「大学卒」（技術系33.3%、事務系53.8%）の全てで、事務系が技術系より高くなかった。

【図】 新規学卒者の採用充足率【高校卒・専門学校卒・短大卒（含高専）・大学卒】

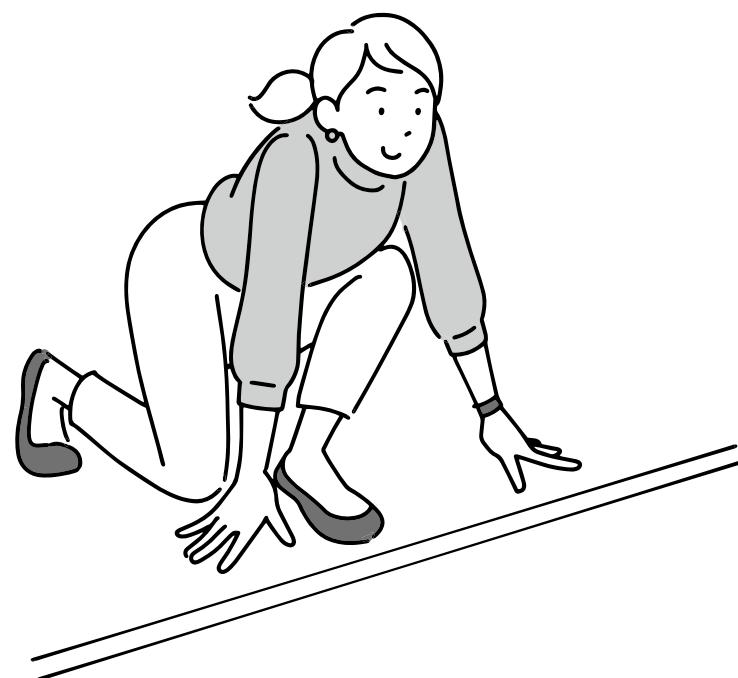


また、島根県計の採用充足率について、令和6年度調査と令和7年度調査を比較すると、「高校卒」（令和6年度35.8%、令和7年度34.9%）で0.9ポイント、「専門学校卒」（令和6年度41.3%、令和7年度21.7%）で19.6ポイント、「短大卒（含高専）」（令和6年度23.3%、令和7年度17.4%）で5.9ポイント、「大学卒」（令和6年度47.5%、令和7年度38.5%）で9.0ポイント、令和6年度より令和7年度が、全ての学卒において採用充足率が低くなった。

【図】 新規採用充足率（令和6年度比較）【高校卒・専門学校卒・短大卒（含高専）・大学卒】



※採用充足率……採用計画人数に占める採用実績人数の割合。



(3) 新規学卒者の初任給（加重平均）

【ポイント】

- ・新規学卒者の初任給額は、島根県計・全国とともに、事務系よりも技術系が高い。
- ・島根県計の製造業・非製造業ともに、事務系よりも技術系が高い。

令和7年6月の1ヵ月間に支給した1人当たりの平均初任給額について、新規学卒者の初任給をみると、島根県計では、「専門学校卒：技術系」が217,750円で最も高く、次いで「大学卒：技術系」217,028円となった。

全国では、「大学卒：技術系」（島根県計217,028円、全国223,965円）が最も高く、島根県計と比較して6,937円高くなっている。島根県計では、「専門学校卒：技術系」（島根県計217,750円、全国205,674円）において全国より12,076円高くなかった。

職種別でみると、全ての学卒において技術系が事務系より初任給額が高くなかった。

島根県計の業種別にみると、製造業では「専門学校卒：技術系」235,000円が最も初任給が高く、次いで「大学卒：技術系」216,180円、「大学卒：事務系」203,802円と続いている。また、非製造業では「大学卒：技術系」217,182円が最も高く、次いで「専門学校卒：技術系」200,500円、「大学卒：事務系」200,000円と続いた。

[表] 新規学卒者の初任給（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
島根県 計	187,795	177,860	217,750	173,000	182,500	180,500	217,028	203,259
製 造 業	186,209	183,960	235,000	173,000	-	-	216,180	203,802
非 製 造 業	188,324	174,200	200,500	-	182,500	180,500	217,182	200,000

※加重平均…各事業所の一人当たりの平均初任給額に対象者数を乗じた総和を対象者数の合計で除した数値

6. 中途採用について

(1) 中途採用の採用計画

【ポイント】

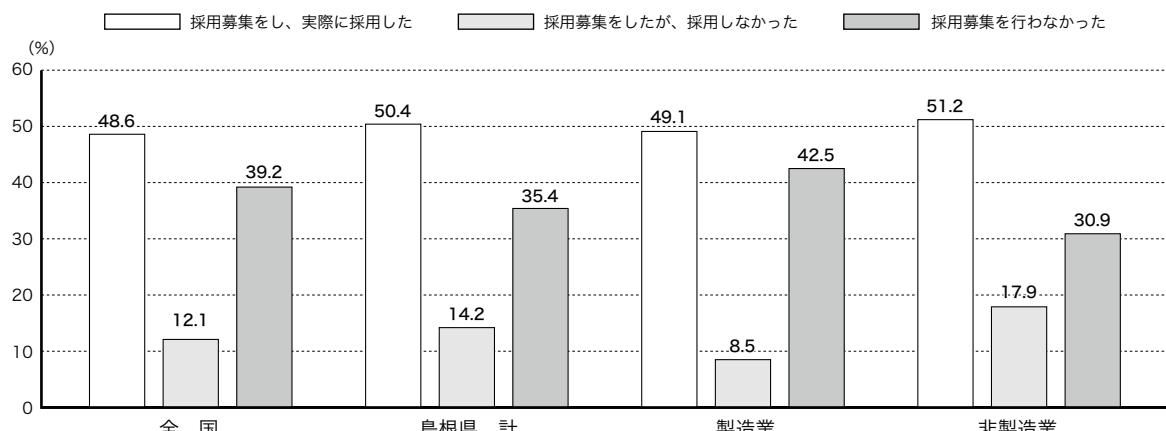
- ・県内事業所の中途採用について、「採用募集をし、実際に採用した」の割合が、全国よりも高い。

令和6年度の中途採用者※の募集について、回答割合が高い項目順に、島根県計・全国とも「採用募集をし、実際に採用した」(島根県計50.4%、全国48.6%)「採用募集を行わなかった」(島根県計35.4%、全国39.2%)、「採用募集をしたが、採用しなかった」(島根県計14.2%、全国12.1%)と続いた。

島根県計と全国を比較すると、「採用募集をしたが、採用しなかった」、「採用募集をし、実際に採用した」は島根県計が全国より高く、「採用募集を行わなかった」は島根県計が全国より低くなつた。

島根県計の業種別にみると、回答割合が高い順に、製造業・非製造業ともに「採用募集をし、実際に採用した」(製造業49.1%、非製造業51.2%)「採用募集を行わなかった」(製造業42.5%、非製造業30.9%)「採用募集をしたが、採用しなかった」(製造業8.5%、非製造業17.9%)となつた。

【図】 令和6年度の中途採用者の募集【全国・島根県計・製造業・非製造業】



※令和6年度に募集を行い、令和7年7月1日までに採用を行つた中途採用者

(2) 中途採用者の採用充足率

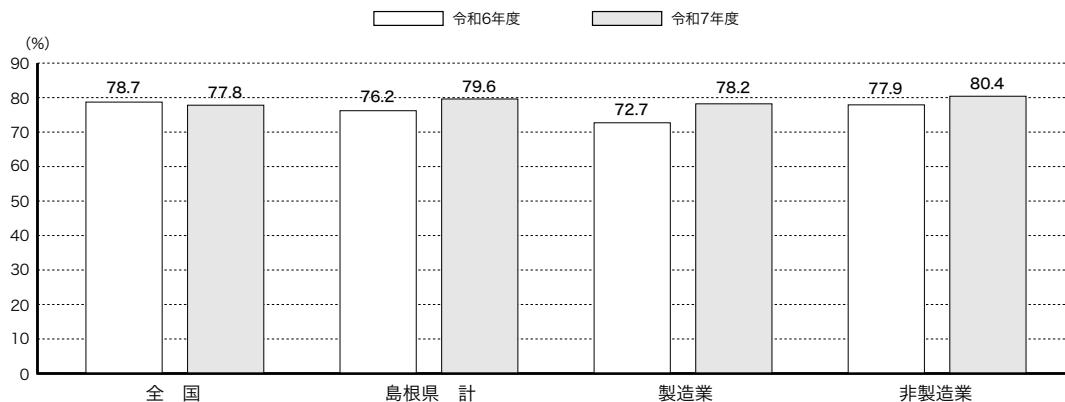
【ポイント】

- ・令和7年度の中途採用者の採用充足率は、島根県計と全国を比較すると、島根県計が全国より高い。
- ・業種別については、製造業、非製造業ともに令和6年度より高い。

令和7年度の中途採用者の採用充足率をみると、島根県計79.6%、全国77.8%と島根県計が全国より1.8ポイント高くなつており、業種別においては、製造業78.2%、非製造業80.4%と製造業が非製造業より2.2ポイント低くなつた。

島根県計の業種別にみると、製造業（令和6年度72.7%、令和7年度78.2%）については、5.5ポイント増加しており、非製造業（令和6年度77.9%、令和7年度80.4%）については、2.5ポイント増加した。

【図】 中途採用者の採用充足率【全国・島根県計・製造業・非製造業】



(3) 中途採用を行った従業員の年齢層

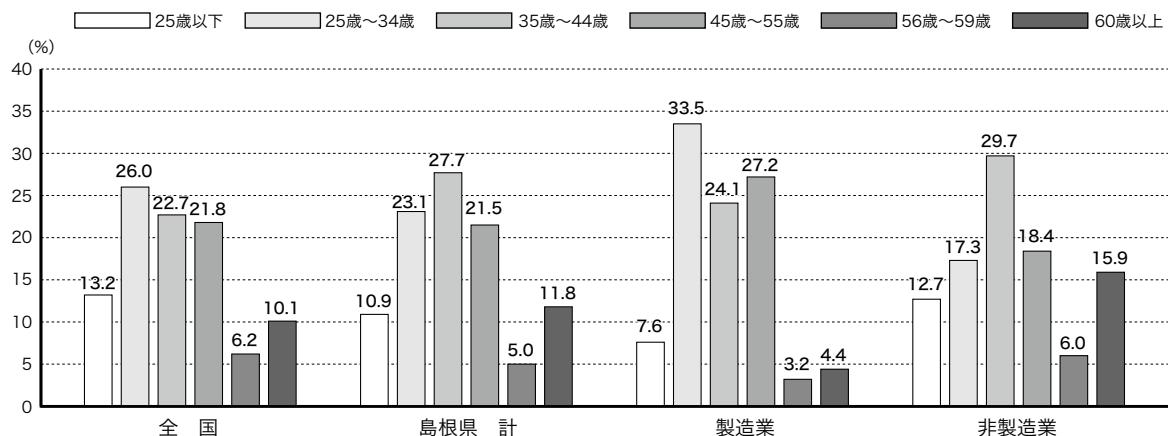
【ポイント】

- 全国では、「25～34歳」の回答割合が最も高いが、島根県計では、「35～44歳」の回答割合が最も高い。

中途採用を行った従業員の年齢層についてみると、島根県計では「35～44歳」27.7%、「25～34歳」23.1%、「45～55歳」21.5%の順で回答割合が高く、全国では、「25～34歳」26.0%、「35～44歳」22.7%、「45～55歳」21.8%と続いている。また、「60歳以上」は、島根県計11.8%、全国10.1%となった。

島根県計の業種別では、回答割合が高い順に、製造業では「25～34歳」33.5%、「45～55歳」27.2%、「35～44歳」24.1%と続いている。非製造業では「35歳～44歳」29.7%、「45～55歳」18.4%、「25～34歳」17.3%となった。

【図】 中途採用を行った従業員の年齢層【全国・島根県計・製造業・非製造業】



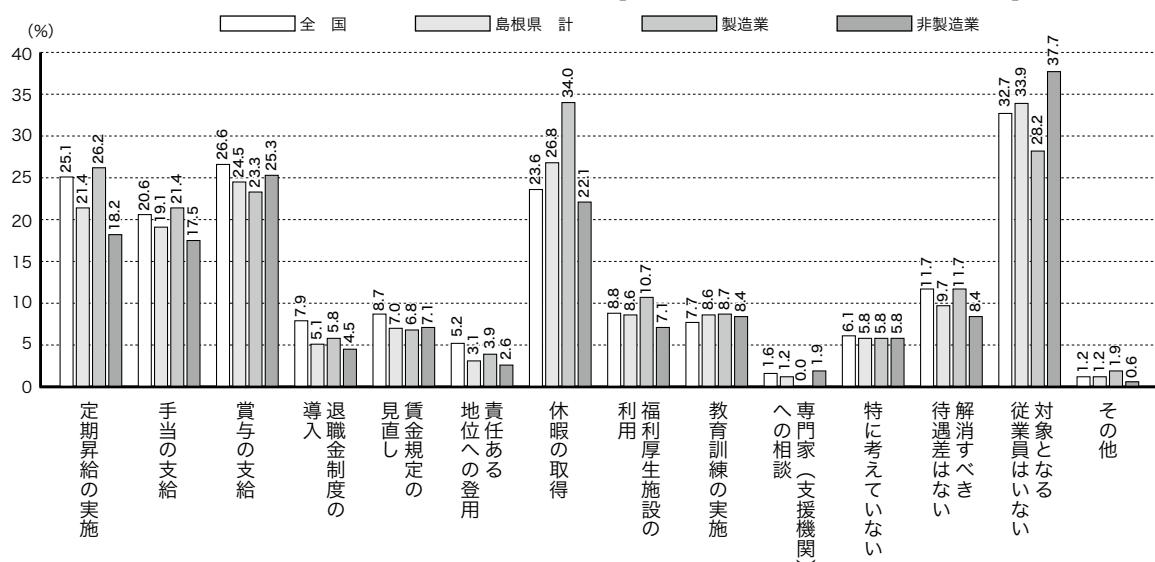
7. 同一労働同一賃金への対応について

【ポイント】

- ・島根県計・全国ともに「対象となる従業員はいない」の回答割合が最も高い。
- ・島根県計の従業員規模別でみると、「1～9人」では「賞与の支給」が最も高く、その他の規模では「休暇の取得」が最も高い（回答上位である「対象となる従業員はいない」を除く）

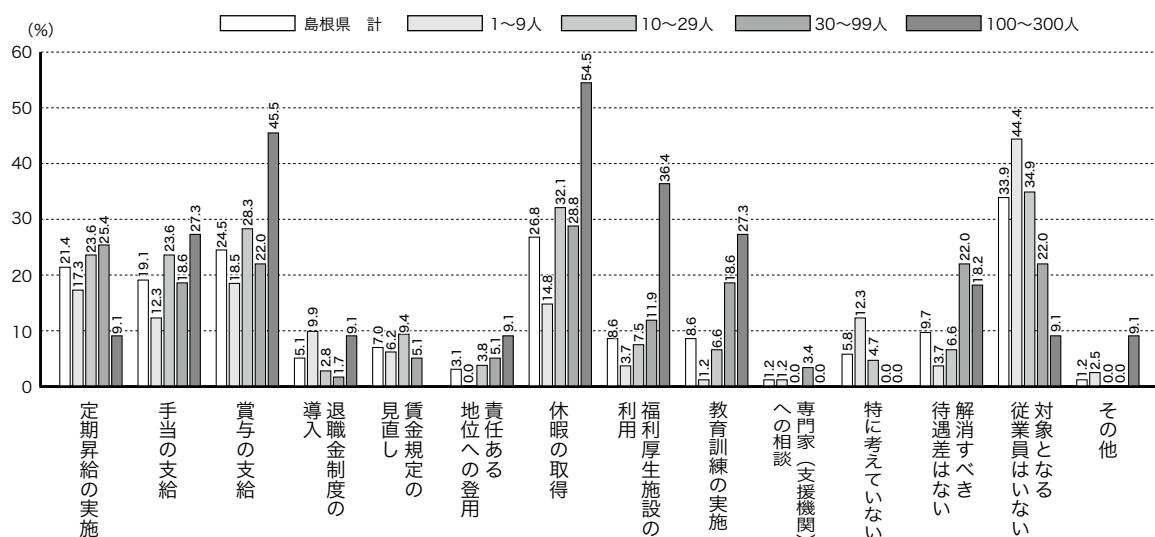
非正規と正規の労働者を比べた同一労働同一賃金への対応（格差解消への取組み）状況をみると、島根県計・全国ともに「対象となる従業員はいない」（島根県計33.9%、全国32.7%）が最も回答割合が高く、島根県計が全国より1.2ポイント高くなつた。次いで島根県計は「休暇の取得」26.8%、「賞与の支給」24.5%、全国は「賞与の支給」26.6%、「定期昇給の実施」25.1%と続いた。

【図】 令和7年度 同一労働同一賃金対応状況【全国・島根県計・製造業・非製造業】



島根県計の従業員規模別でみると、回答上位である「対象となる従業員はいない」を除くと、「1～9人」では「賞与の支給」18.5%が最も高く、その他の規模では「休暇の取得」（「10～29人」32.1%、「30～99人」28.8%、「100～300人」54.5%）が最も高い結果となつた。

【図】 令和7年度 同一労働同一賃金対応状況【島根県計・規模別】



8. 賃金改定状況について

(1) 賃金改定実施状況

【ポイント】

- ・島根県計の賃金改定実施状況は、「引上げた」という回答割合が最も高い。
- ・島根県計の「引上げた」の回答割合は、全国より高い。
- ・「7月以降引上げる予定」の回答割合は、令和6年度調査より高い。
- ・島根県計では、従業員規模が大きくなるほど「引上げた」という回答割合が高くなっている。規模別の差は、令和6年度より大きくなつた。

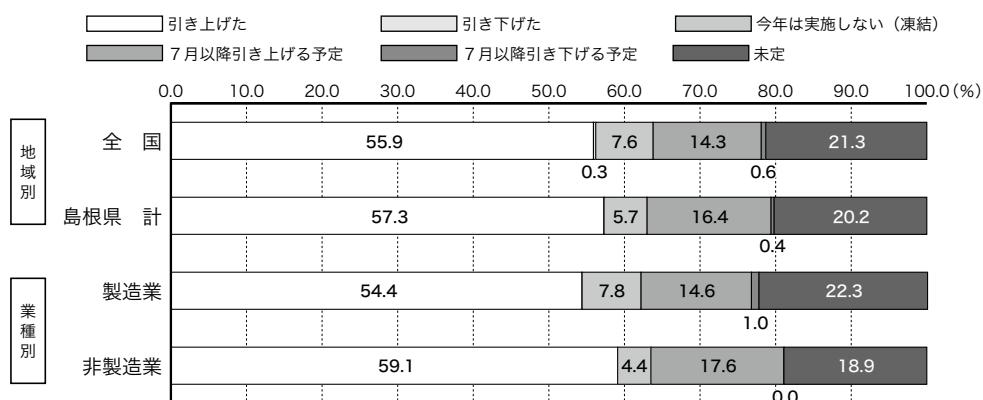
令和7年1月1日から令和7年7月1日の間の賃金改定実施状況をみると、島根県計では「引上げた」57.3%が最も回答割合が高く、次いで「未定」20.2%、「7月以降引上げる予定」16.4%、「今年は実施しない（凍結）」5.7%と続いている。

島根県計において「引上げた」の回答割合は全国55.9%より1.4ポイント高く、令和6年度59.5%から2.2ポイント低くなっている。また、「7月以降引上げる予定」16.4%は令和6年度15.8%より0.6ポイント高くなり、「今年は実施しない（凍結）」5.7%は、令和6年度7.1%より1.4ポイント低くなつた。

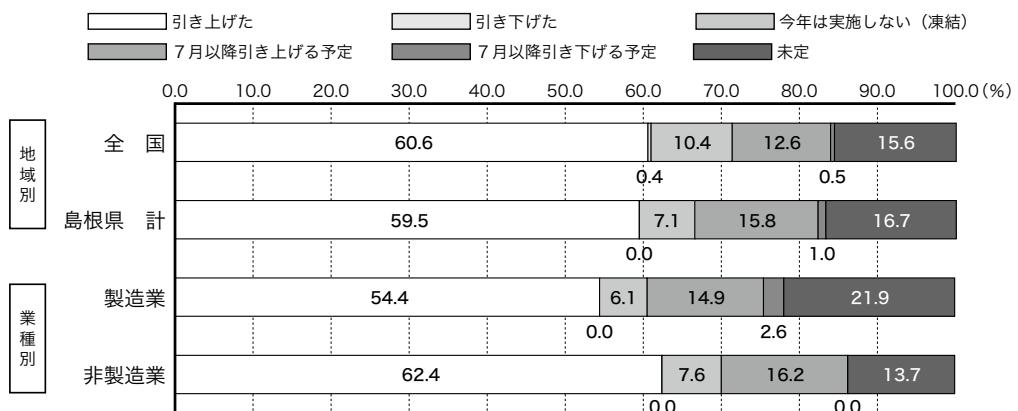
島根県計の業種別にみると、「引上げた」とする回答割合は、製造業（令和6年度54.4%、令和7年度54.4%）、非製造業（令和6年度62.4%、令和7年度59.1%）となり、製造業は令和6年度と変わらず、非製造業は令和6年度より3.3ポイント低くなっている。

また、「7月以降引上げる予定」の回答割合は、製造業（令和6年度14.9%、令和7年度14.6%）、非製造業（令和6年度16.2%、令和7年度17.6%）となっており、製造業は0.3ポイント低く、非製造業は1.4ポイント高くなつた。

[図] 令和7年度 賃金改定実施状況【全国・島根県計・製造業・非製造業】

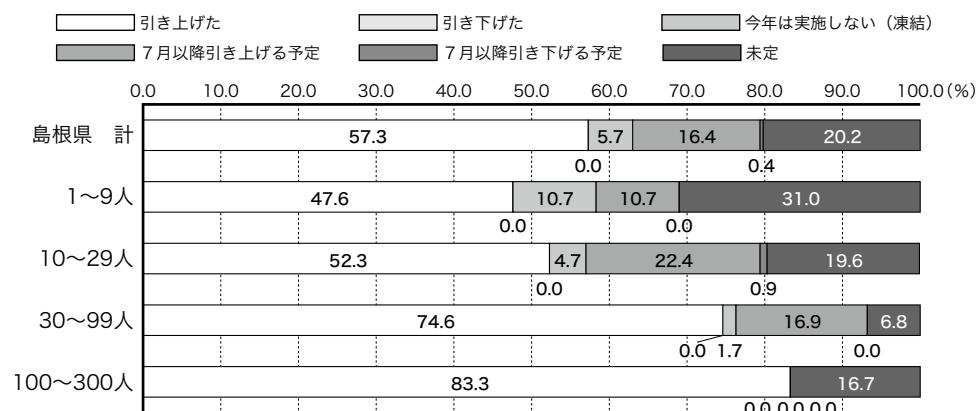


[図] 令和6年度 賃金改定実施状況【全国・島根県計・製造業・非製造業】

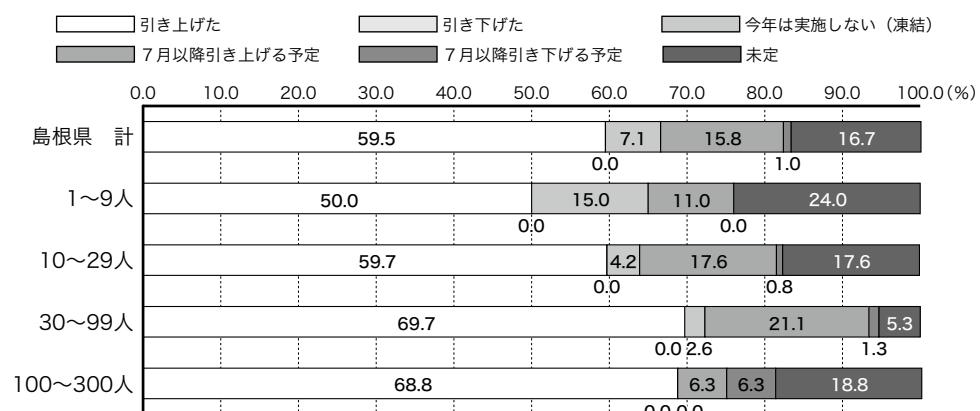


島根県計の従業員規模別では、「引上げた」とする回答割合は従業員規模が大きくなるほど高くなっている、「100～300人」83.3%、「30～99人」74.6%、「10～29人」52.3%「1～9人」47.6%となっている。また、規模別間の差は、最大の「100～300人」と最小の「1～9人」で35.7ポイントと、令和6年度調査（18.8ポイント）と比べ、割合差が拡大した。

[図] 令和7年度 賃金改定実施状況【島根県計・規模別】



[図] 令和6年度 賃金改定実施状況【島根県計・規模別】



(2) 賃金「引上げ」の平均昇給額・昇給率（加重平均）

【ポイント】

- 令和7年1月1日～7月1日に、賃金を引き上げた事業所の平均昇給額・昇給率（加重平均）は、島根県計・全国ともに令和6年度を上回った。
- 直近3ヶ年度の平均昇給額の推移をみると、島根県計では年々高くなっている、特に従業員規模「10～29人」で平均昇給額が増加した。

「賃金を引上げた事業所」の平均昇給額・昇給率は、島根県計で10,496円（昇給率4.07%）となっており、昇給額は令和6年度の9,671円（昇給率3.76%）を825円上回っている。

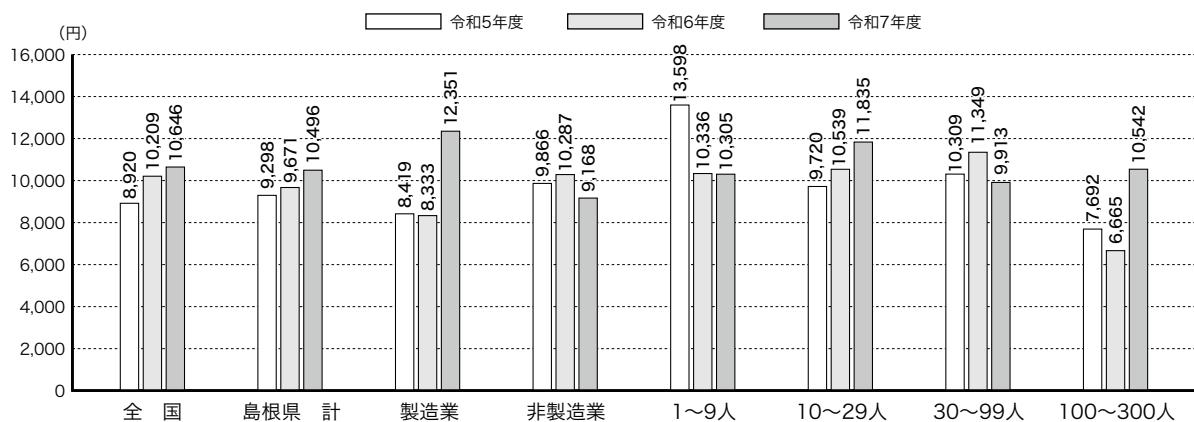
全国では、10,646円（昇給率3.91%）となっており、令和6年度の10,209円（昇給率3.89%）を437円上回っている。令和7年度は島根県と全国の昇給額差が150円となった。

島根県計の業種別では、製造業が平均昇給額12,351円（昇給率4.99%）、非製造業が平均昇給額9,168円（昇給率3.46%）で、平均昇給額・昇給率は令和6年度と異なり、製造業が非製造業を昇給額で3,183円上回った。

島根県計の従業員規模別でみると、最も平均昇給額が高いのは「10～29人」の11,835円（昇給率4.67%）で、最も平均昇給額が少ないのは「30～99人」の9,913円（昇給率3.79%）で、平均昇給額の差額は1,922円となり、令和6年度の規模間の差額（4,684円）と比較すると2,762円縮小した。

直近3ヶ年の平均昇給額の推移をみると、島根県計では年々高くなっている、その中で、特に従業員規模「10～29人」で平均昇給額の増加が大きくなっている（令和5年度9,720円、令和6年度10,539円、令和7年度11,835円）。また、「1～9人」では、3ヶ年の平均昇給額が1万円を超えた（令和5年度13,598円、令和6年度10,336円、令和7年度10,305円）。

【図】 賃金「引上げ」の平均昇給額の推移（加重平均）【全国・島根県計・製造業・非製造業】



[表] 平均昇給額と平均昇給率（加重平均）【全国・島根県計・業種・規模別】 () 内は前年比

		平均昇給額	平均昇給率
全	国	10,646円 (+437)	3.91% (+0.02)
島	根	10,496円 (+825)	4.07% (+0.31)
業種	製造業	12,351円 (+4,018)	4.99% (+1.43)
	非製造業	9,168円 (-1,119)	3.46% (-0.39)
規模別	1～9人	10,305円 (-31)	4.18% (-0.02)
	10～29人	11,835円 (+1,296)	4.67% (+0.37)
	30～99人	9,913円 (-1,436)	3.79% (-0.68)
	100～300人	10,542円 (+3,877)	4.12% (+1.67)

「参考」

出所：2025年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果（加重平均）
(一社)日本経済団体連合会

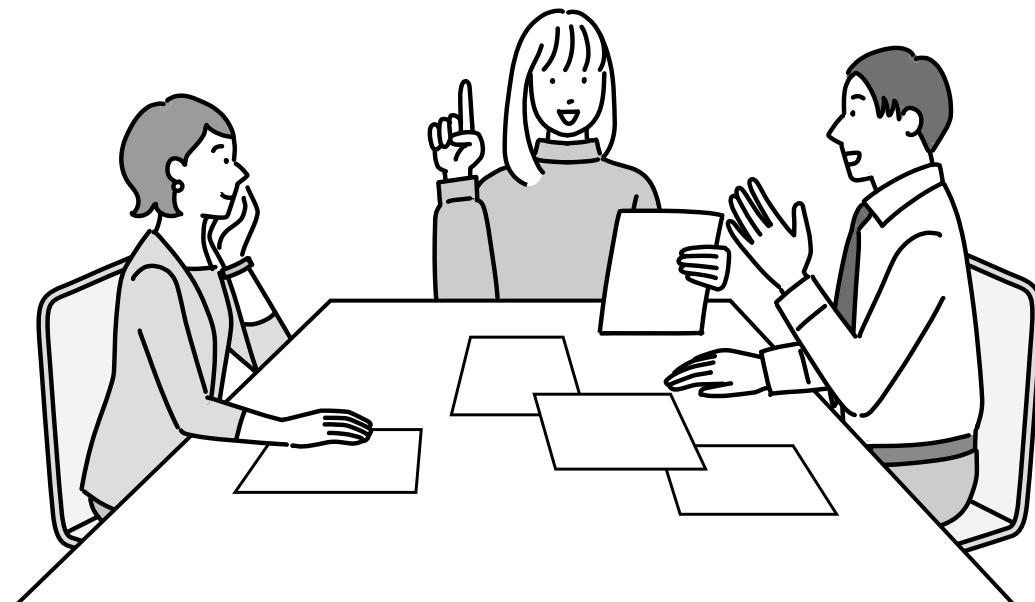
() 内は前年比

規模別	妥結額	アップ率
100人未満	9,892円 (+704)	3.78% (+0.19)
100人～300人未満	11,313円 (+1,535)	4.13% (+0.46)

[表] 島根県の業種別の平均昇給額（加重平均）

製造業	食 料 品	11,501円	非製造業	運 輸 業	10,038円
	織 維 工 業	-		建 設 業	9,460円
	木 材・木 製 品	11,491円		卸 売 業	6,121円
	印 刷・同 関 連	5,769円		小 売 業	7,582円
	窯 業・土 石	9,837円		サ ー ビ ス 業	10,059円
	金 属・同 製 品	14,161円			
	機 械 器 具	21,807円			

※加重平均：各事業所の一人当たりの昇給額に対象者数を乗じた総和を対象者数の合計で除した数値



【表】 島根県の最低賃金（過去5か年）

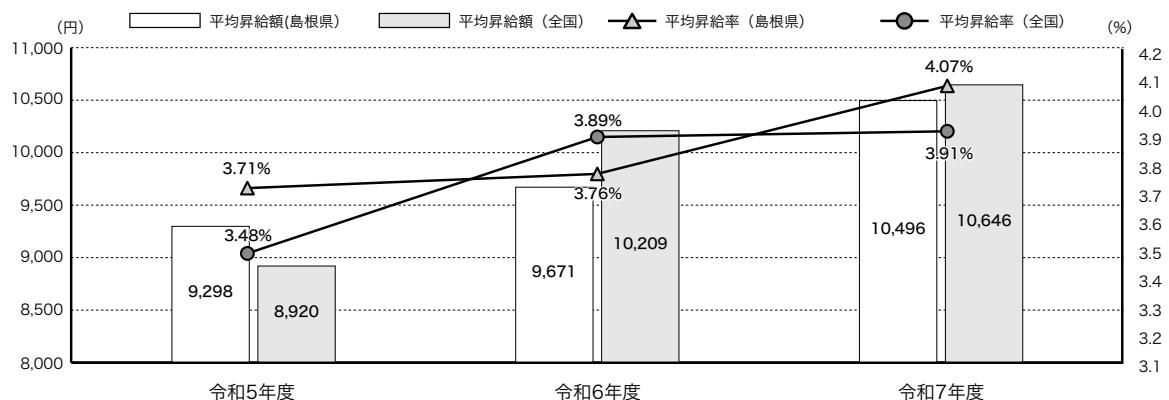
発行年月日	最低賃金	引上額
令和3年10月2日	824円	32円
令和4年10月5日	857円	33円
令和5年10月6日	904円	47円
令和6年10月12日	962円	58円
令和7年11月17日	1,033円	71円

【表】 全国加重平均額の最低賃金（過去5か年）

発行年度	最低賃金	引上額
令和3年度	930円	28円
令和4年度	961円	31円
令和5年度	1,004円	43円
令和6年度	1,055円	51円
令和7年度	1,121円	66円

出所：「平成14年から令和7年度までの地域別最低賃金改定状況」厚生労働省

【図】 平均昇給額と平均昇給率の推移【全国・島根県計】



(3) 賃金改定の内容

【ポイント】

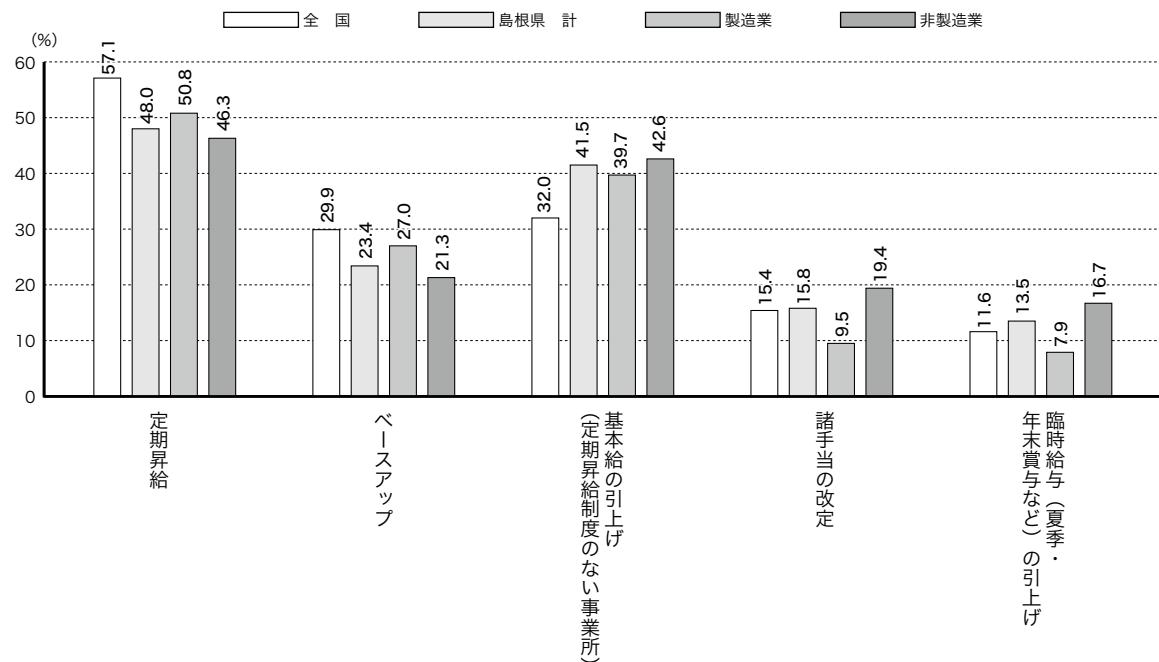
- ・島根県計の賃金改定内容では、「定期昇給」の割合が最も高く、「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」、「ベースアップ」が続いている。
- ・島根県計の「定期昇給」は、製造業が非製造業を上回り、「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」の回答割合は、製造業が非製造業より低い。
- ・島根県計の「定期昇給」の割合は、従業員規模が大きくなるほど高くなっている。

賃金改定の内容をみると、島根県計では「定期昇給」48.0%が最も回答割合が高く、次いで「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」41.5%、「ベースアップ」23.4%、「諸手当の改定」15.8%、「臨時給与（夏季・年末賞与など）の引上げ」13.5%となった。

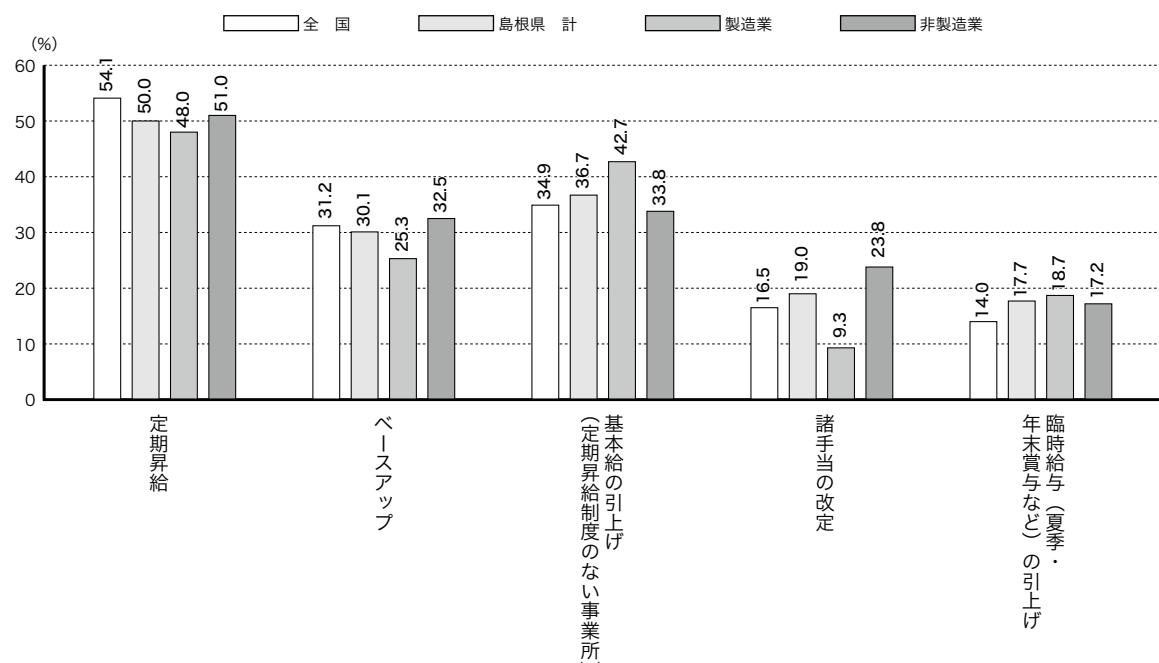
島根県計の「定期昇給」は、令和6年度（50.0%）より2.0ポイント低く、「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」は、令和6年度（36.7%）より4.8ポイント高くなっている。全国の「定期昇給」は令和7年度（57.1%）が令和6年度（54.1%）を3.0ポイント高くなかった。

島根県計の業種別でみると、「定期昇給」を回答した事業所の割合は、製造業50.8%が非製造業46.3%より4.5ポイント高くなっている。また、「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」の回答割合は、製造業39.7%が非製造業42.6%より2.9ポイント低くなかった。

〔図〕 令和7年度 賃金改定の内容【全国・島根県計・製造業・非製造業】

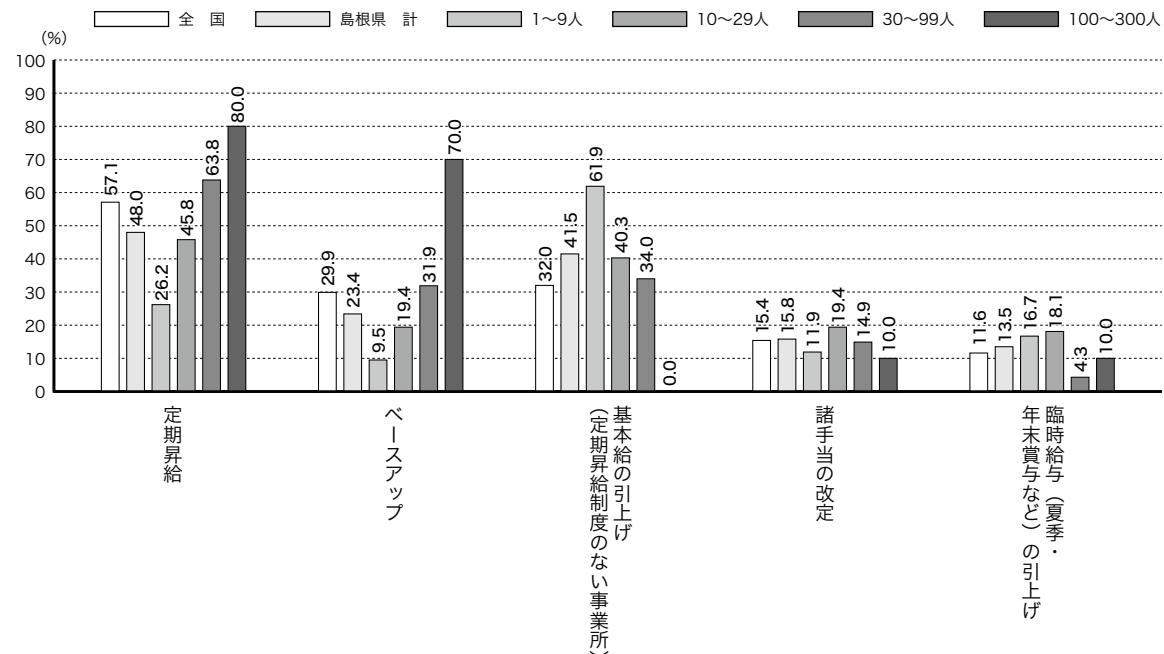


〔図〕 令和6年度 賃金改定の内容【全国・島根県計・製造業・非製造業】



島根県計の従業員規模別では、「定期昇給」を回答した事業所の割合は、従業員規模が大きいほど増加傾向がみられ、最も高い「100～300人」80.0%と、最も低い「1～9人」26.2%の差は53.8ポイントとなった。

【図】 令和7年度 賃金改定の内容【全国・島根県計・従業員規模別】



(4) 賃金改定の決定要素

【ポイント】

- ・賃金改定の決定要素では、島根県計・全国ともに「労働力の確保・定着」と「企業の業績」の回答割合が高くなかった。
- ・島根県計の「労働力の確保・定着」は、製造業が非製造業より回答割合が低く、「企業の業績」では、製造業が非製造業より高くなっている。
- ・島根県計の全ての従業員規模において、「労働力の確保・定着」「企業の業績」「世間相場」の回答割合が上位となっている。

賃金改定の決定要素をみると、島根県計では回答割合が高い項目が「労働力の確保・定着」(令和6年度63.2%、令和7年度63.4%)、「企業の業績」(令和6年度55.6%、令和7年度51.7%)となつておる、全国でも同様な傾向が表れた。

島根県計の「労働力の確保・定着」は令和6年度に比べ0.2ポイント上昇、反対に「企業の業績」は令和6年度より3.9ポイント低くなつた。

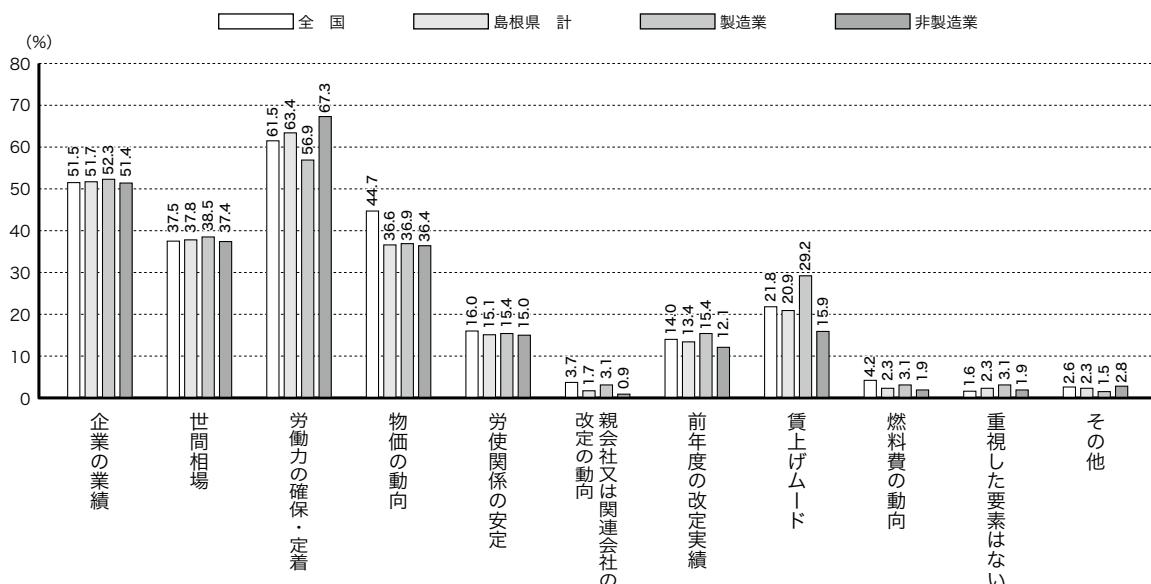
島根県計の業種別でみると、回答割合が高い項目が、製造業・非製造業ともに「労働力の確保・定着」(製造業56.9%、非製造業67.3%)、「企業の業績」(製造業52.3%、非製造業51.4%)「世間相場」(製造業38.5%、非製造業37.4%)と続いた。

[表] 賃金改定の決定要素（島根県計・業種別の上位 5 位）

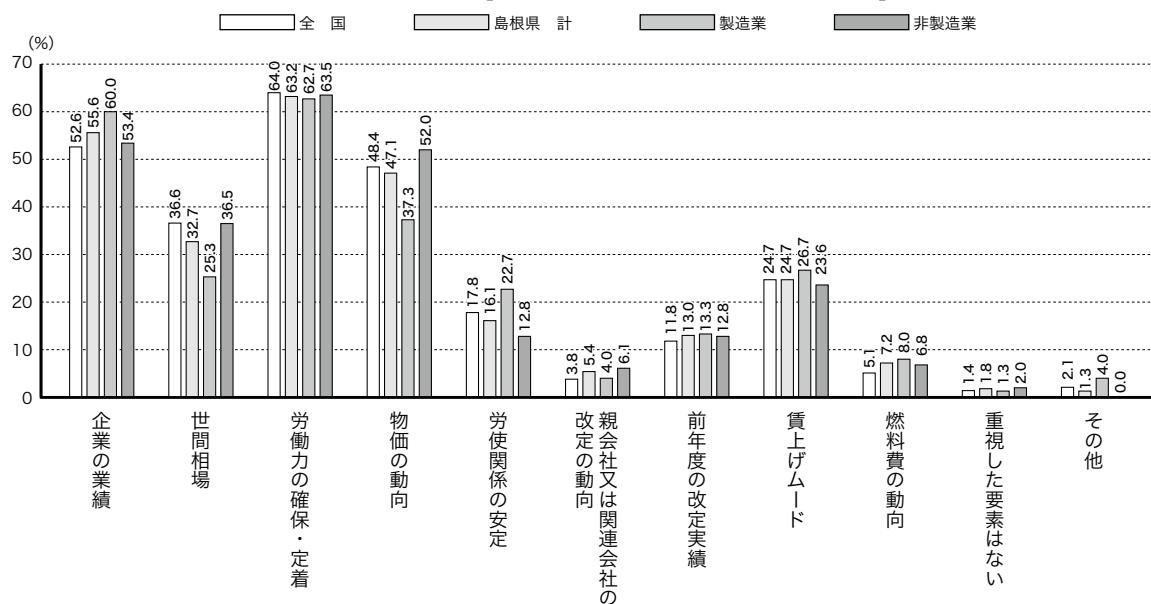
() 内は前年順位

	島根県		製造業		非製造業	
1位	労働力の確保・定着(同)	63.4%	労働力の確保・定着(同)	56.9%	労働力の確保・定着(同)	67.3%
2位	企業の業績(同)	51.7%	企業の業績(同)	52.3%	企業の業績(同)	51.4%
3位	世間相場(4)	37.8%	世間相場(5)	38.5%	世間相場(4)	37.4%
4位	物価の動向(3)	36.6%	物価の動向(3)	36.9%	物価の動向(3)	36.4%
5位	賃上げムード(同)	20.9%	賃上げムード(4)	29.2%	賃上げムード(同)	15.9%

[図] 令和 7 年度 賃金改定の決定要素【全国・島根県計・製造業・非製造業】

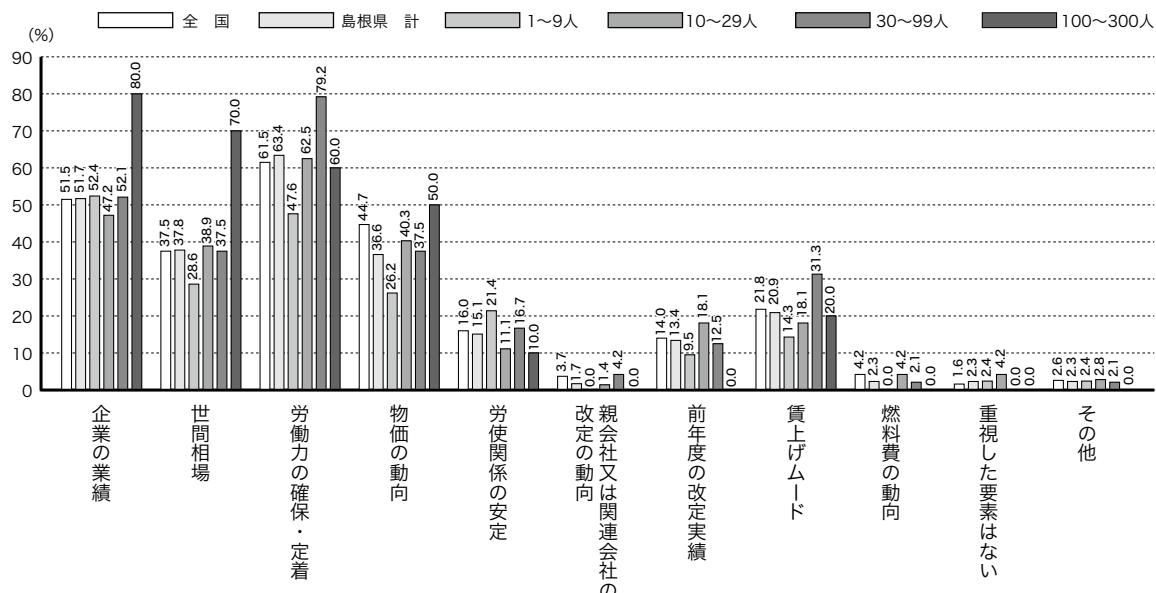


[図] 令和 6 年度 賃金改定の決定要素【全国・島根県計・製造業・非製造業】



島根県計の従業員規模別でみると、全ての従業員規模において、「労働力の確保・定着」、「企業の業績」、「世間相場」の回答割合が高くなつた。

【図】 令和7年度 賃金改定の決定要素【島根県計・従業員規模別】



9. 労働組合、労使コミュニケーションについて

(1) 労働組合の有無

【ポイント】

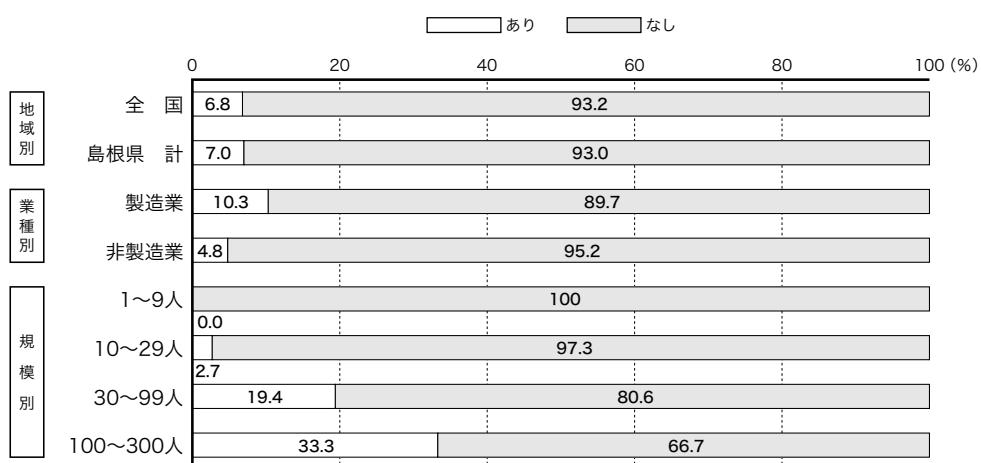
- ・島根県計の労働組合が「ある」割合は、製造業が非製造業より高い。

労働組合の組織状況について、島根県計で労働組合が組織されている事業所は、273事業所中19事業所の7.0%となった。

島根県計の従業員規模別にみると、労働組合が組織されている事業所は、従業員規模「100～300人」33.3%、「30～99人」19.4%、「10～29人」2.7%、「1～9人」0.0%となった。

島根県計の業種別にみると、島根県計の労働組合が組織されている事業所は、製造業10.3%が非製造業4.8%より5.5ポイント高くなった。

【図】 労働組合の有無【全国・島根県計・製造業・非製造業】



(2) 労使の意見を収集し協議を行う機会や場

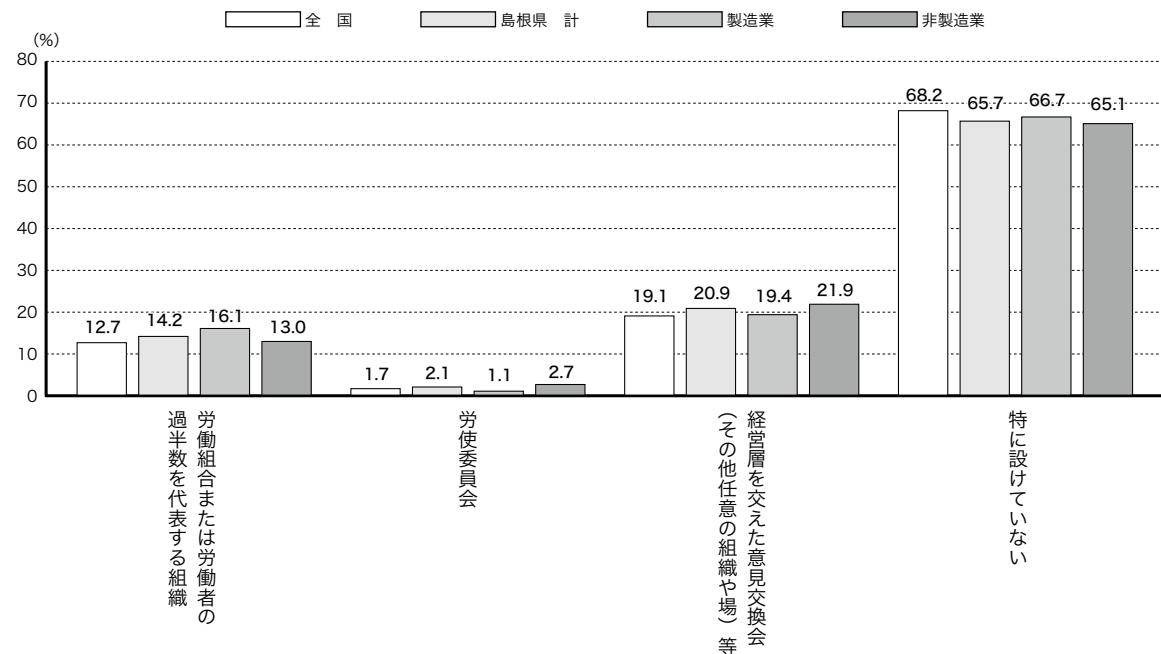
【ポイント】

- ・労使の意見を収集し協議を行う機会や場について、島根県計、全国ともに「特に設けていない」が最も高い。

労使の意見を収集し協議を行う機会や場について、島根県計、全国ともに「特に設けていない」（島根県計65.7%、全国68.2%）が最も高くなっています。次に高い割合となったのは、「経営層を交えた意見交換会（その他任意の組織や場）等」（島根県計20.9%、全国19.1%）となった。

業種別にみると、製造業、非製造業ともに「特に設けていない」（製造業66.7%、非製造業65.1%）が最も高くなっています。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」（製造業19.4%、非製造業21.9%）となった。

〔図〕労使の意見を収集し協議を行う機会や場【全国・島根県計・製造業・非製造業】



(3) 労使協議の機会や場で行っている協議内容

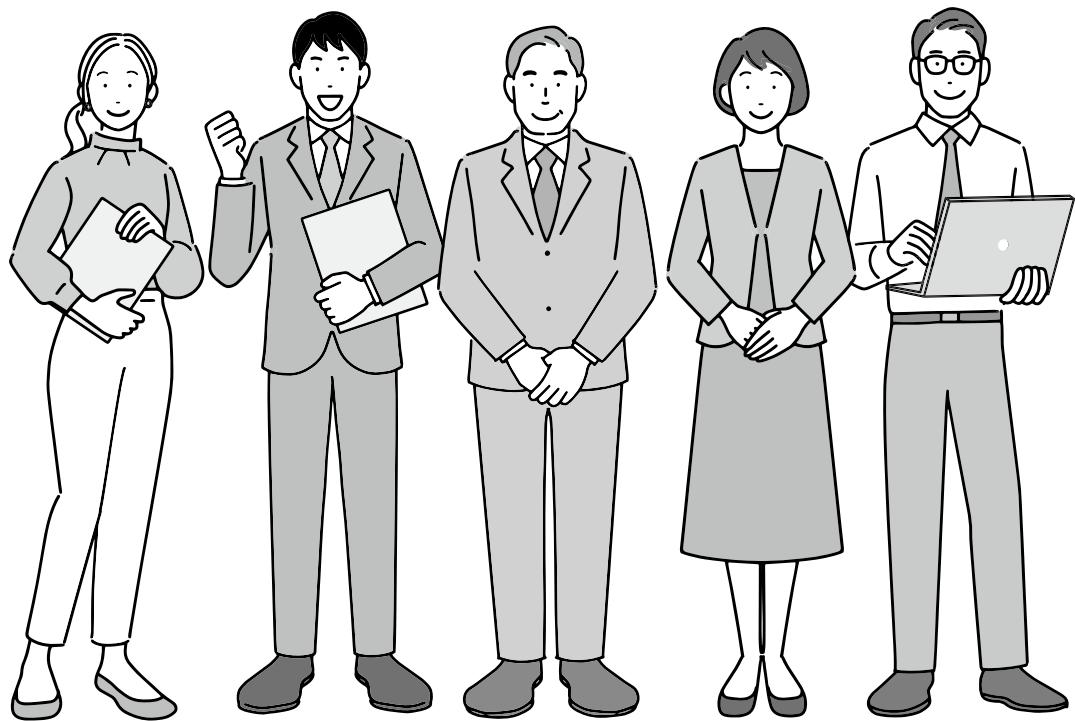
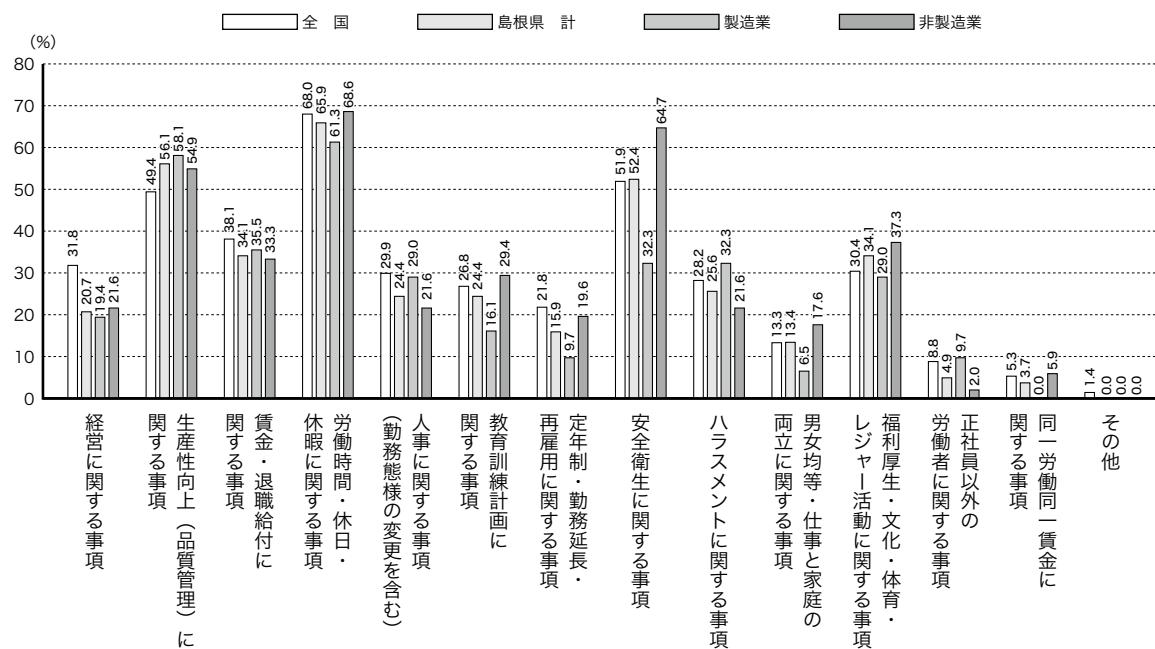
【ポイント】

- ・労使協議の機会や場で行っている協議内容について、島根県計・全国ともに「労働時間・休日・休暇に関する事項」が最も高い。

労使協議の機会や場で行っている協議内容について、島根県計・全国ともに「労働時間・休日・休暇に関する事項」（島根県計65.9%、全国68.0%）が最も高く、島根県計は全国68.0%より2.1ポイント低くなっている。次いで島根県計では、「生産性向上（品質管理）に関する事項」56.1%、「安全衛生に関する事項」52.4%の順となっており、全国では、「安全衛生に関する事項」51.9%、「生産性向上（品質管理）に関する事項」49.4%となった。

島根県計の業種別にみると、製造業・非製造業ともに「労働時間・休日・休暇に関する事項」（製造業61.3%、非製造業68.6%）が最も高く、次いで製造業は「生産性向上（品質管理）に関する事項」58.1%となっている。非製造業では、「安全衛生に関する事項」64.7%となった。

【図】労使協議の機会や場で行っている協議内容【全国・島根県計・製造業・非製造業】



都道府県コード
3 2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ひ申し上げます。

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、下記までお願ひいたします。
調査票は7月14日（月）までにご返送ください。

島根県中小企業団体中央会 雇用対策課
〒690-0886 島根県松江市母衣町55-4

電話 0852-21-4809 FAX 0852-26-5686

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. 烹業・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. パレプ・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〔物品販賣業、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)	男性	前年比	常用労働者数（派遣を除く）
				人	人	人					
男性	人	人	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	1 2 3	前年比	1 2 3	
女性	人	人	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	1 2 3	前年比	1 2 3	

(注) (1)「パートタイマー」とは、1日の所定労働時間が貴事業所の一般労働者より短い者、または1日の所定労働時間は同じでも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、常勤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 ※残業時間がない場合は「0」を記入

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

(2)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、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（
） | |

〔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	円	大学卒	技術系	人	人	
高校卒	技術系	人	人		,			人	短大卒 (含高専)	事務系	人	人	,	人	円	大学卒	事務系	人	人
	事務系	人	人		,			人		技術系	人	人	,	人	円		事務系	人	人
専門学校卒	技術系	人	人		,			人	大学卒	事務系	人	人	,	人	円	大学卒	技術系	人	人
	事務系	人	人		,			人		事務系	人	人	,	人	円		事務系	人	人

〔注〕(1)令和7年6月の1ヵ月間に支給した1人当たり平均初任給額は通勤手当を除いた所定内賃金（P4参照）総額を対象となる人数で除した金額（税込額）を記入してください。

(2)専門学校卒は、高校卒業を入学の資格とした専修学校専門課程（2年制以上）を卒業した者が対象となります。

設問8) 中途採用についてお答えください。

① 令和6年度に中途採用の募集を行い、令和7年7月1日現在までに採用を行いましたか（新規学卒者の採用を除く）。（1つだけに○）
★「1.」に○をした事業所は②・③・④の質問に、「2.」に○をした事業所は②の質問にお答えください。

- | | | |
|-------------------|---------------------|----------------|
| 1. 採用募集をし、実際に採用した | 2. 採用募集をしたが、採用しなかった | 3. 採用募集を行わなかった |
|-------------------|---------------------|----------------|

② 中途採用の結果

採用を予定していた人数 人 実際に採用した人数 人 ※採用ない場合は「0」を記入

③ 中途採用者の年齢層

25歳未満	25～34歳	35～44歳	45～55歳	56～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
人	人	人	人	人	人	人	人

④ 中途採用者を採用する際に最も重視した項目をお答えください。（1つだけに○）

- | | | |
|-----------------|---------------------|------------------|
| 1. 専門知識・能力があるから | 2. 経験を活かし即戦力になるから | 3. 幅広い人脈を期待できるから |
| 4. 職場への適応力があるから | 5. 親会社・関連会社からの要請のため | 6. その他（
） |

設問9) 賃金改定についてお答えください。

- ① 令和7年1月1日から令和7年7月1日までの間にどのような賃金改定を実施しましたか。（1つだけに○）
★「1.」と「2.」と「3.」に○をした事業所は下記①—1の質問にもお答えください。
★「1.」または「4.」に○をした事業所及び、臨時給与を引上げた（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	,	,	,	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。

- ・「改定前の（）事業所定内賃金（A）・改定後の（）事業所定内賃金（B）」の間には、平均引上げ額（C）の関係は次の通りです。

 - ・「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。

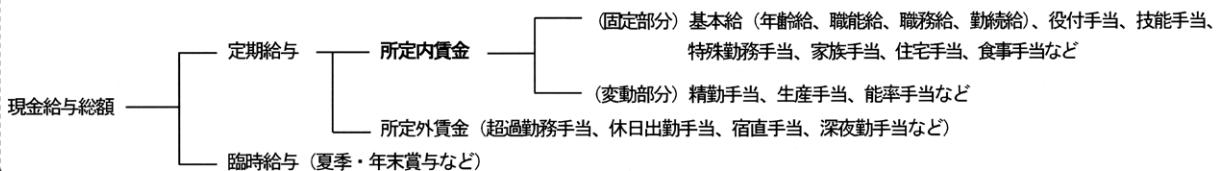
④対象者総数は、賃金改定対象者で、賃金の改定前、改定後とも在職している者です（P1の設問1の「従業員数」とは必ずしも一致しなくても結構です）。

⑤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。

⑥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。

⑦「所定内賃金」については、下表を参考してください。

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。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 今年の賃金改定（月収1,000円、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すか。（該当するオボテレ）

- | | | | |
|------------|--------------------|---------------|-----------|
| 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○)

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

◎ お忙しいところご協力ありがとうございました。

記入さ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。

島根県中小企業団体中央会

〒690-0886 松江市母衣町55番地4

TEL 0852(21)4809

FAX 0852(26)5686

中央会URL <https://www.crosstalk.or.jp/>

令和7年度 中小企業労働事情実態調査（島根県中央会の追加調査報告書）

I. 目的

本調査では、島根県内における経済状況の課題を明確にするために、「全国の労働事情実態調査」にあわせて独自項目を設定して行う。

II. 実施方法

下記の項目について調査を実施。

1. 人材充足感について
2. 外国人材雇用（受入）について

III. 調査回答数

調査時点：令和7年7月1日（火）

調査対象：県内中小企業 600 事業所

回答数：234 事業所（回収率 39.0%）

製造業：92 事業所／非製造業：119 事業所／業種不明：23 事業所

（参考：全国調査の回答事業所数等）

単位：（事業所数）					
	調査対象 事業所	有効回答数	製造業	非製造業	有効回答率
全国	45,000	15,371	7,127	8,244	34.16%
島根県	600	273	107	166	45.50%

- ・統計表あるいはグラフ中には、集計母数が極めて少ないものがあります。
- ・設問項目ごとに「不明」、「非該当」を除いて集計しているため、各有効回答数に差が生じています。
- ・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、合計が100.0%にならない場合があります。

IV. 調査結果

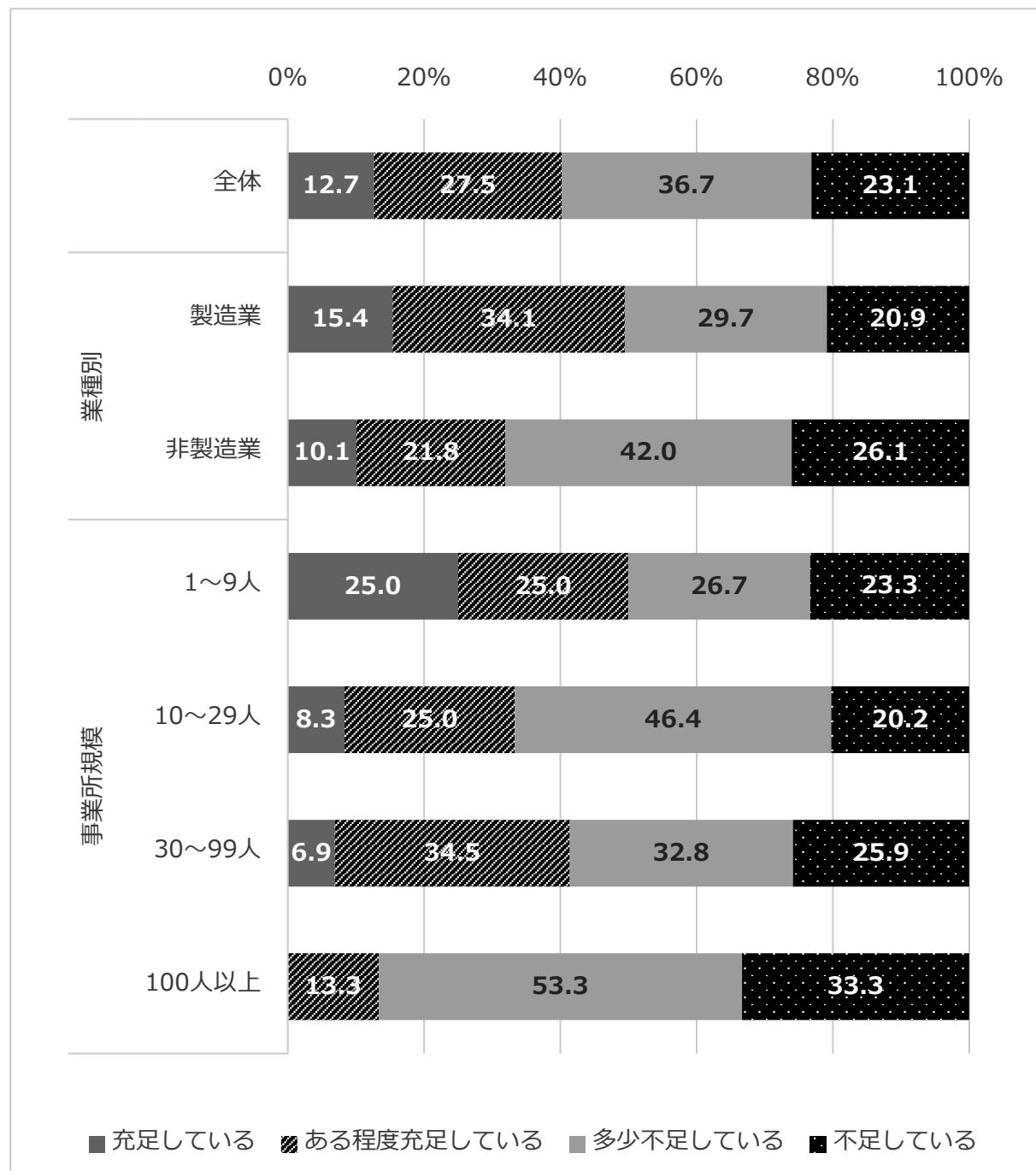
1. 人材の充足感について

(1) 現在の人材充足感

人材が「多少不足している」「不足している」と回答した事業所の合計は、製造業全体では 50.6%、非製造業全体では 68.1% となった。

規模別に見ると、すべての従業員規模において「多少不足している」「不足している」と回答した事業所の合計が 50% 以上となった。

【図表 1 現在の人材充足感】



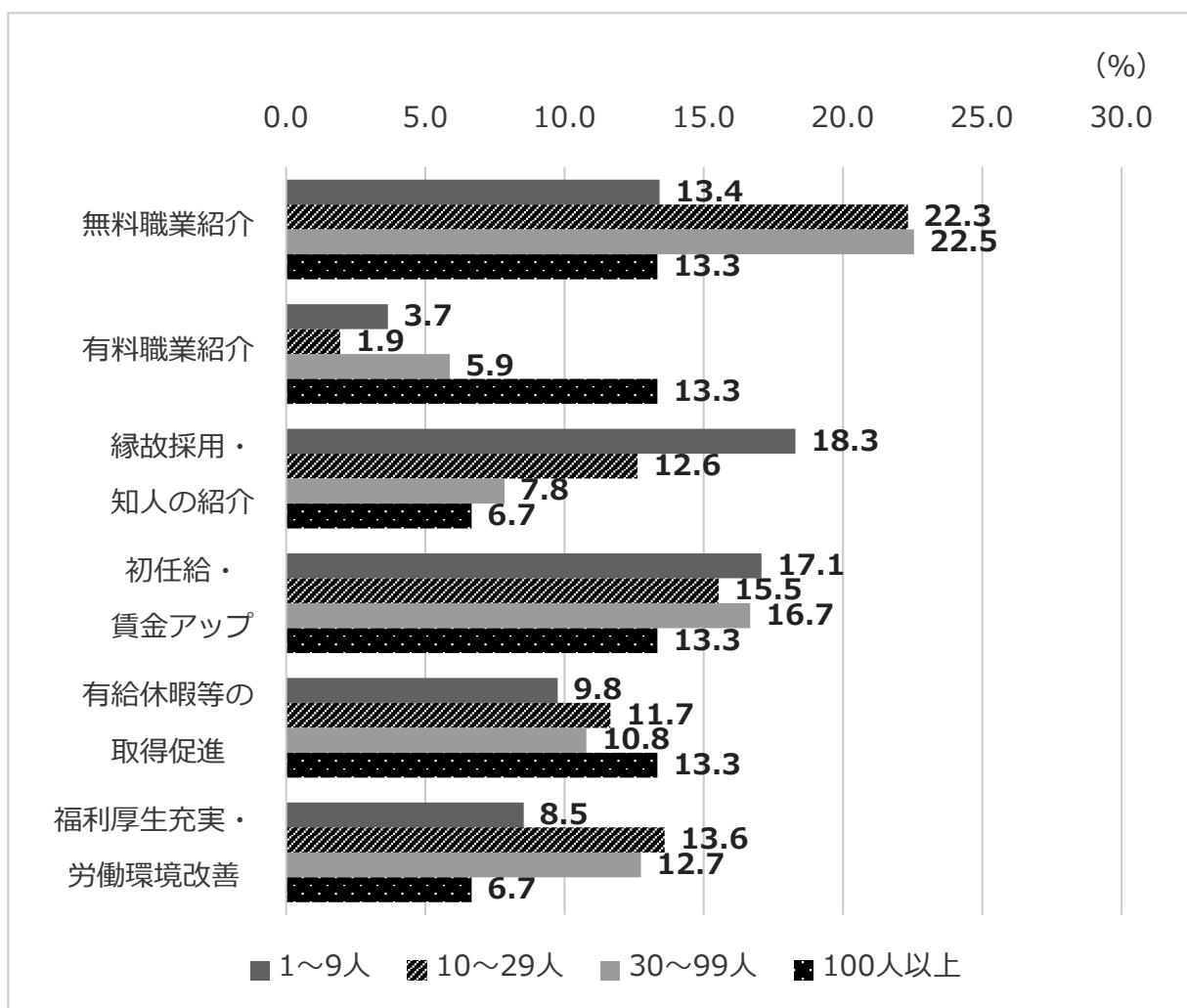
(2) 人材充足の為の取り組み内容について

①「充足している」「ある程度充足している」と回答した事業所の既存取組

全ての規模に共通して「無料職業紹介」「初任給・賃金アップ」が上位3項目に入っている。

【図表2 人材が充足している事業所の既存取組（規模別）】（単位：%）

取組項目	1~9人	10~29人	30~99人	100人以上
無料職業紹介（ハローワーク・ジョブカフェ等）	③13.4	①22.3	①22.5	①13.3
有料職業紹介（大手リクルート会社への登録等）	3.7	1.9	5.9	①13.3
縁故採用・知人の紹介	①18.3	12.6	7.8	6.7
初任給・賃金アップ	②17.1	②15.5	②16.7	①13.3
有給休暇等の取得促進	9.8	11.7	10.8	①13.3
福利厚生充実・労働環境改善	8.5	③13.6	③12.7	6.7
キャリアに応じた研修受講	2.4	3.9	2.0	6.7
省力化設備・機器導入	8.5	1.9	5.9	0.0
業務システム改善（DX活用等）	0.0	1.0	3.9	6.7
派遣社員活用	1.2	1.9	2.0	①13.3
外国人労働者の採用・雇用	2.4	5.8	2.0	6.7
業務の外部委託	8.5	5.8	6.9	0.0

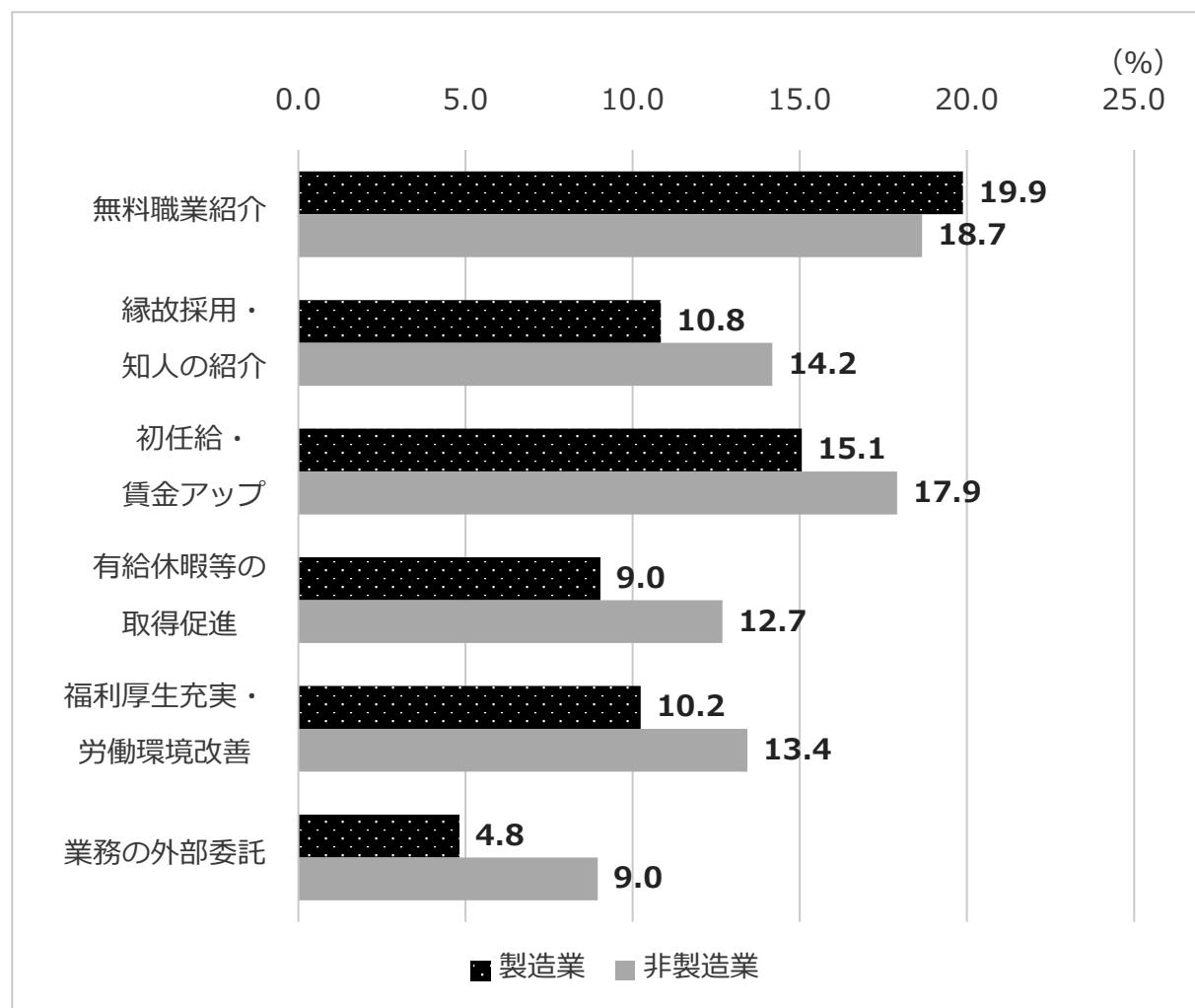


※グラフは上位回答のみを抜粋

業種別にみると、業種に関わらず「無料職業紹介」「初任給・賃金アップ」「縁故採用・知人の紹介」の順に回答割合が高かった。

【図表3 人材が充足している事業所の既存取組（業種別）】（単位：%）

取組項目	製造業	非製造業
無料職業紹介（ハローワーク・ジョブカフェ等）	①19.9	①18.7
有料職業紹介（大手リクルート会社への登録等）	4.8	3.7
縁故採用・知人の紹介	③10.8	③14.2
初任給・賃金アップ	②15.1	②17.9
有給休暇等の取得促進	9.0	12.7
福利厚生充実・労働環境改善	10.2	13.4
キャリアに応じた研修受講	1.8	4.5
省力化設備・機器導入	6.0	3.7
業務システム改善（DX活用等）	2.4	1.5
派遣社員活用	3.6	0.7
外国人労働者の採用・雇用	6.6	0.0
業務の外部委託	4.8	9.0



※グラフは上位回答のみを抜粋

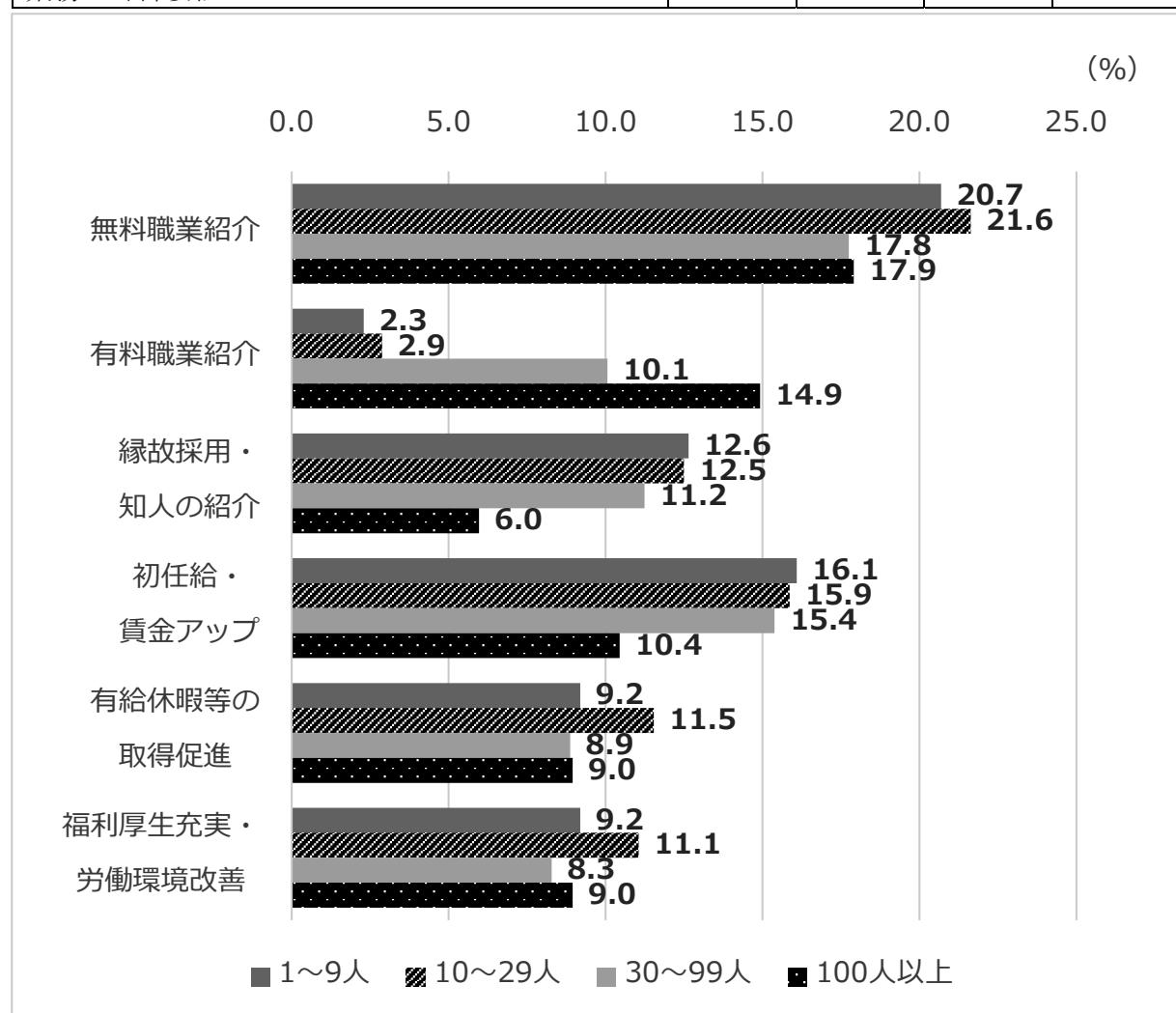
②「多少不足している」「不足している」と回答した事業所

ア. 既に取り組んでいる内容

人材不足対策のために既に行っている取り組みについて規模別にみると、全ての規模に共通して「無料職業紹介」の回答割合が最多となった。

【図表4 人材が不足している事業所の既存取組（規模別）】（単位：%）

取組項目	1~9人	10~29人	30~99人	100人以上
無料職業紹介（ハローワーク・ジョブカフェ等）	①20.7	①21.6	①17.8	①17.9
有料職業紹介（大手リクルート会社への登録等）	2.3	2.9	10.1	②14.9
縁故採用・知人の紹介	③12.6	③12.5	③11.2	6.0
初任給・賃金アップ	②16.1	②15.9	②15.4	③10.4
有給休暇等の取得促進	9.2	11.5	8.9	9.0
福利厚生充実・労働環境改善	9.2	11.1	8.3	9.0
キャリアに応じた研修受講	3.4	1.9	4.1	4.5
省力化設備・機器導入	11.5	5.3	5.3	4.5
業務システム改善（DX活用等）	2.3	1.0	5.3	6.0
派遣社員活用	0.0	1.4	4.1	6.0
外国人労働者の採用・雇用	0.0	5.3	6.5	9.0
業務の外部委託	9.2	8.2	2.4	3.0

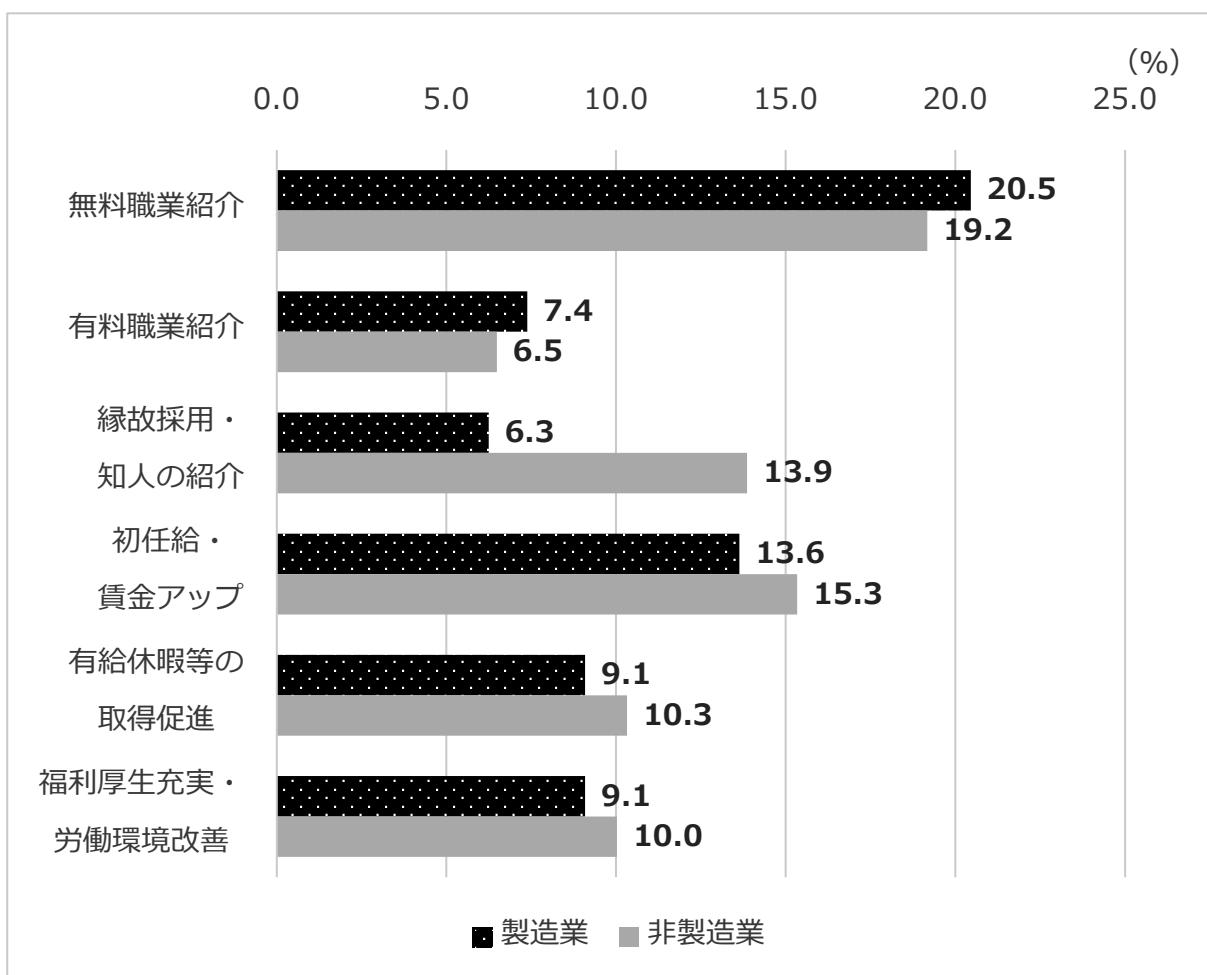


※グラフは上位回答のみを抜粋

業種別にみると、業種に関わらず「無料職業紹介」の回答割合が最も多く、次いで「初任給・賃金アップ」となった。製造業では、次いで「省力化設備・機器導入」が多く、非製造業では「縁故採用・知人の紹介」が続いた。

【図表5 人材が不足している事業所の既存取組（業種別）】（単位：%）

取組項目	製造業	非製造業
無料職業紹介（ハローワーク・ジョブカフェ等）	①20.5	①19.2
有料職業紹介（大手リクルート会社への登録等）	7.4	6.5
縁故採用・知人の紹介	6.3	③13.9
初任給・賃金アップ	②13.6	②15.3
有給休暇等の取得促進	9.1	10.3
福利厚生充実・労働環境改善	9.1	10.0
キャリアに応じた研修受講	1.1	4.4
省力化設備・機器導入	③9.7	4.1
業務システム改善（DX活用等）	2.8	3.2
派遣社員活用	4.5	1.8
外国人労働者の採用・雇用	9.1	3.5
業務の外部委託	4.5	6.8



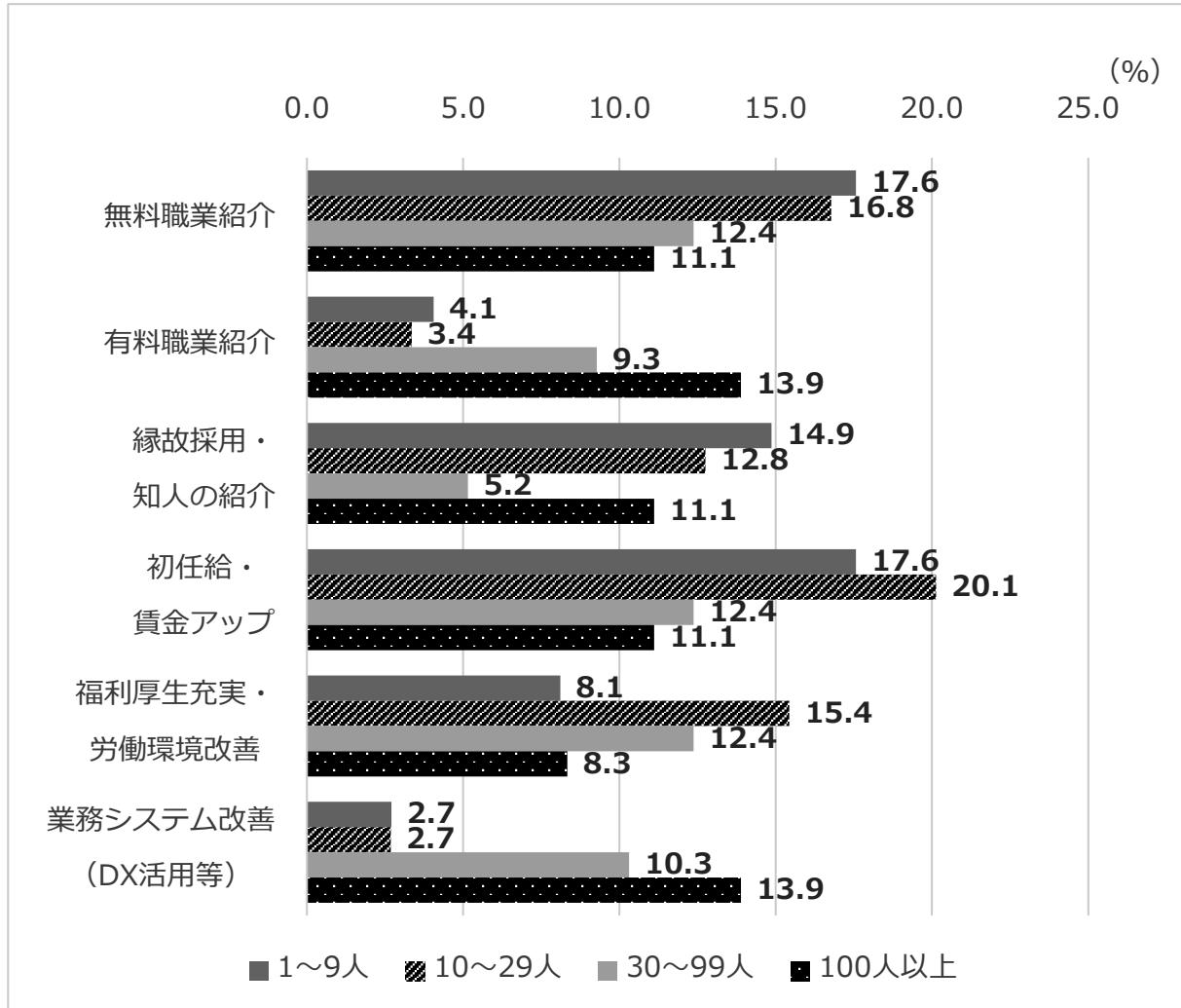
※グラフは上位回答のみを抜粋

イ. 今後取り組む内容

人材不足対策のための今後の取り組みについて、「無料職業紹介」「初任給・賃金アップ」が全ての規模において上位3項目に入った。

【図表6 人材が不足している事業所の今後の取組（規模別）】（単位：%）

取組項目	1～9人	10～29人	30～99人	100人以上
無料職業紹介（ハローワーク・ジョブカフェ等）	①17.6	②16.8	①12.4	③11.1
有料職業紹介（大手リクルート会社への登録等）	4.1	3.4	9.3	①13.9
縁故採用・知人の紹介	③14.9	12.8	5.2	③11.1
初任給・賃金アップ	①17.6	①20.1	①12.4	③11.1
有給休暇等の取得促進	8.1	5.4	8.2	0.0
福利厚生充実・労働環境改善	8.1	③15.4	①12.4	8.3
キャリアに応じた研修受講	5.4	3.4	6.2	2.8
省力化設備・機器導入	8.1	6.7	6.2	8.3
業務システム改善（DX活用等）	2.7	2.7	10.3	①13.9
派遣社員活用	1.4	2.0	3.1	2.8
外国人労働者の採用・雇用	4.1	4.0	9.3	8.3
業務の外部委託	8.1	6.7	1.0	5.6

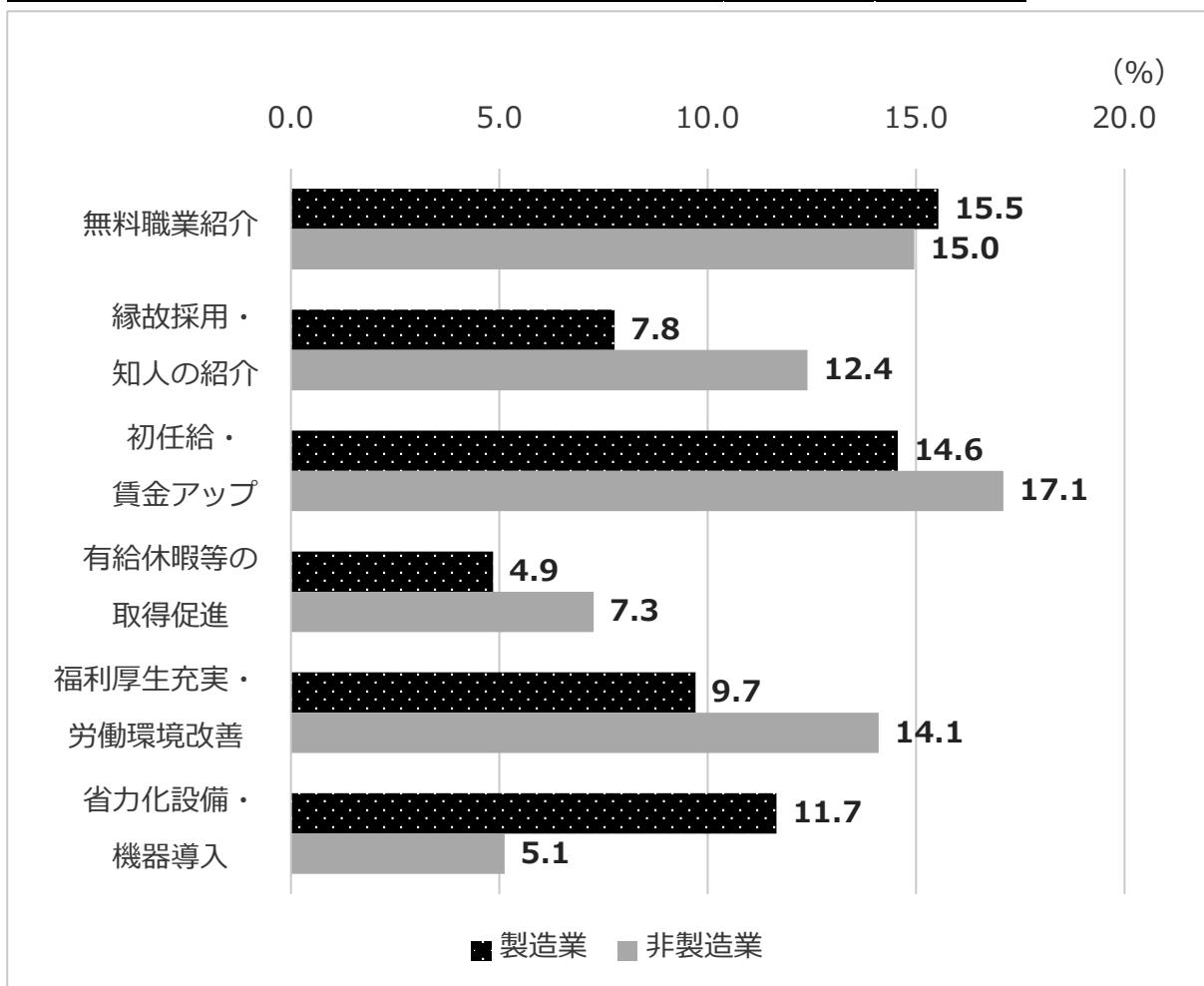


※グラフは上位回答のみを抜粋

業種別では、製造業は「無料職業紹介」「初任給・賃金アップ」「省力化設備・機器導入」の順で、非製造業は「初任給・賃金アップ」「無料職業紹介」「福利厚生充実・労働環境改善」の順に回答割合が高くなつた。

【図表7 人材が不足している事業所の今後の取組（業種別）】（単位：%）

取組項目	製造業	非製造業
無料職業紹介（ハローワーク・ジョブカフェ等）	①15.5	②15.0
有料職業紹介（大手リクルート会社への登録等）	6.8	6.0
縁故採用・知人の紹介	7.8	12.4
初任給・賃金アップ	②14.6	①17.1
有給休暇等の取得促進	4.9	7.3
福利厚生充実・労働環境改善	9.7	③14.1
キャリアに応じた研修受講	2.9	4.3
省力化設備・機器導入	③11.7	5.1
業務システム改善（DX活用等）	5.8	6.0
派遣社員活用	2.9	2.1
外国人労働者の採用・雇用	9.7	4.3
業務の外部委託	5.8	5.1



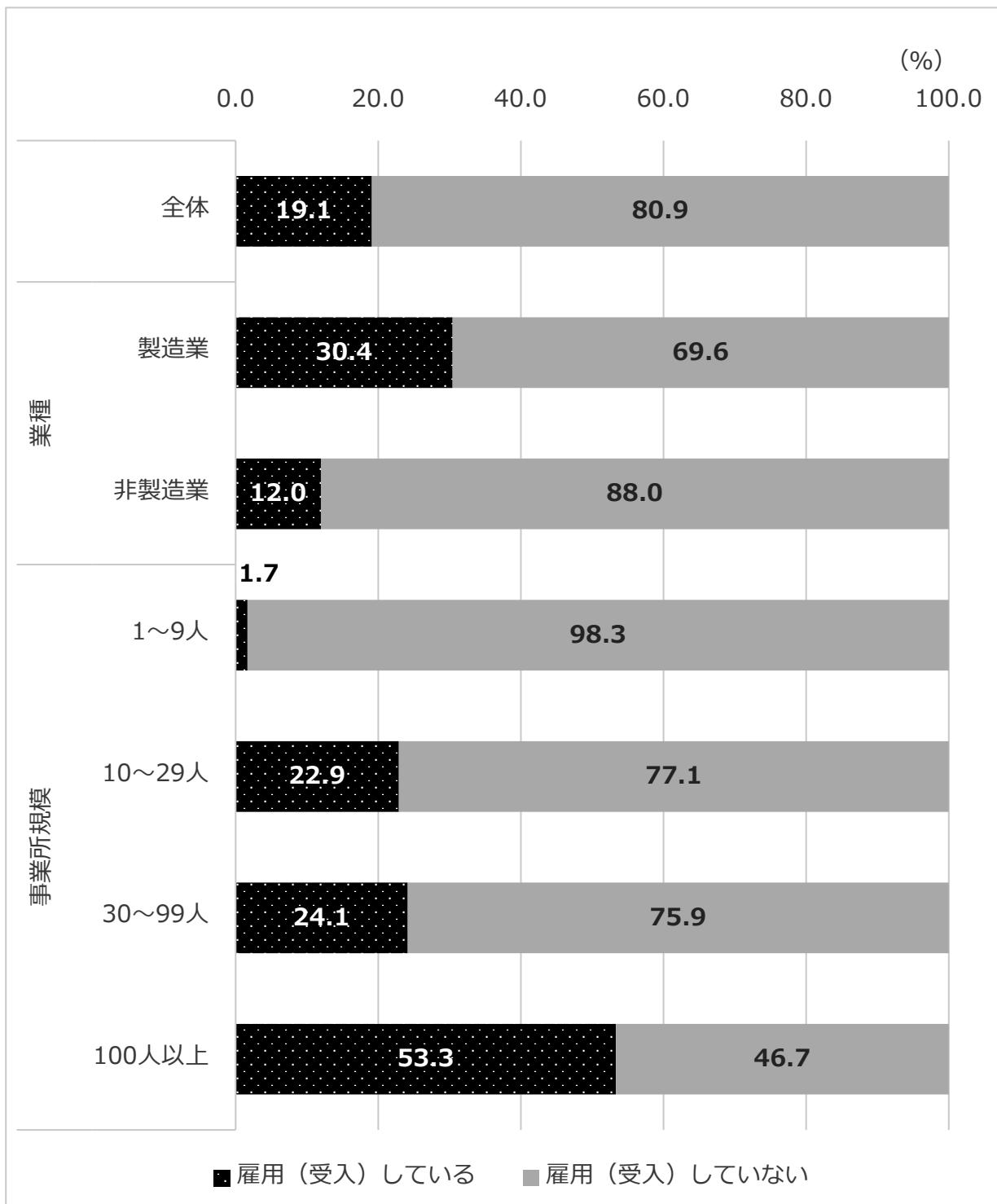
※グラフは上位回答のみを抜粋

2. 外国人材雇用（受入）について

（1）外国人材の雇用（受入）状況

外国人材について「雇用（受入）している」と回答した事業所は全体の19.1%であり、業種別では製造業（30.4%）が非製造業（12.0%）より高くなかった。規模別にみると、事業所規模が大きくなるにつれて雇用（受入）割合も高くなかった。

【図表8 外国人材の雇用・受入状況】



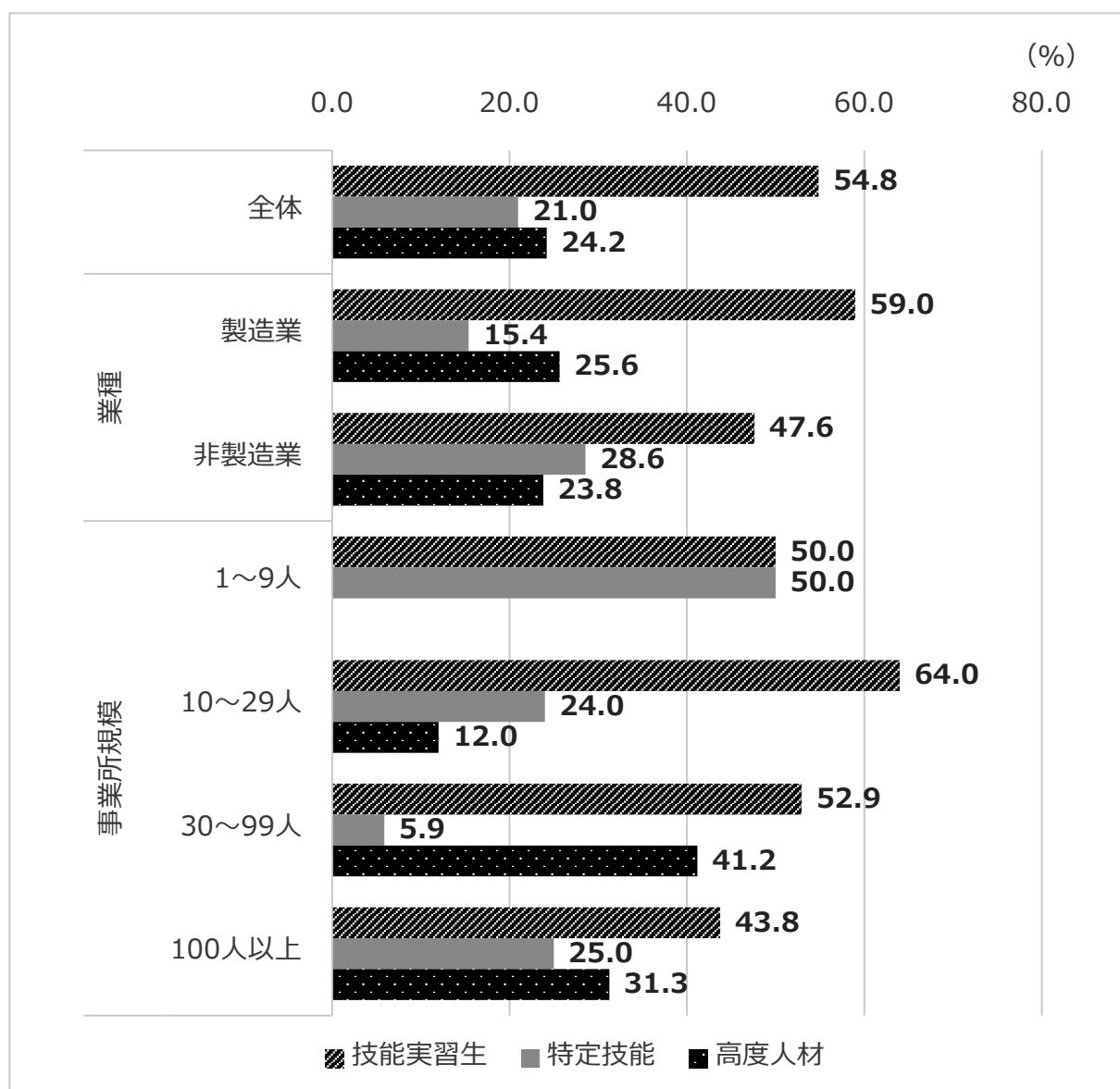
(2) 雇用（受入）人材の在留資格

「雇用（受入）している」と回答した事業所における外国人材の在留資格は、全体でみると、「技能実習生」「高度人材」「特定技能」の順に回答割合が高くなつた。

業種別にみると、製造業では全体と同様の傾向がみられ、非製造業では「特定技能」が「高度人材」より高くなつた。

規模別にみると、「10～29人」では「特定技能」が「高度人材」より高くなつたが、「30～99人」、「100人以上」では「高度人材」が「特定技能」より高くなつた。

【図表9 雇用・受入中の外国人材の在留資格】

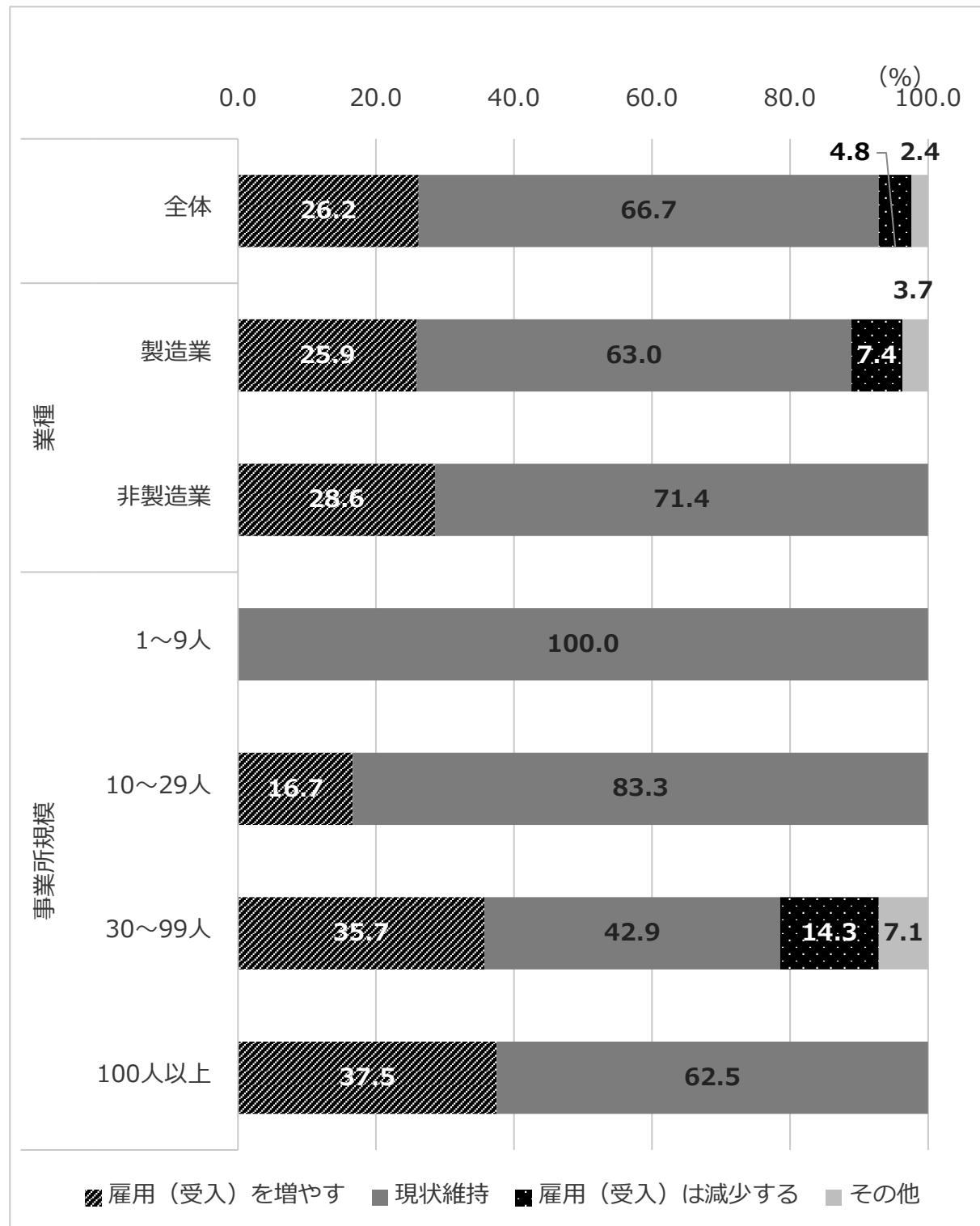


(3) 外国人材雇用（受入）の今後の考え方

①現在、外国人材雇用（受入）をしている事業所

外国人材雇用（受入）の今後の考え方について、業種・規模に関わらず「現状維持」「雇用（受入）を増やす」「雇用（受入）は減少する」の順に回答割合が多かった（※事業所規模「1～9人」は回答者1名のため参考数値）。

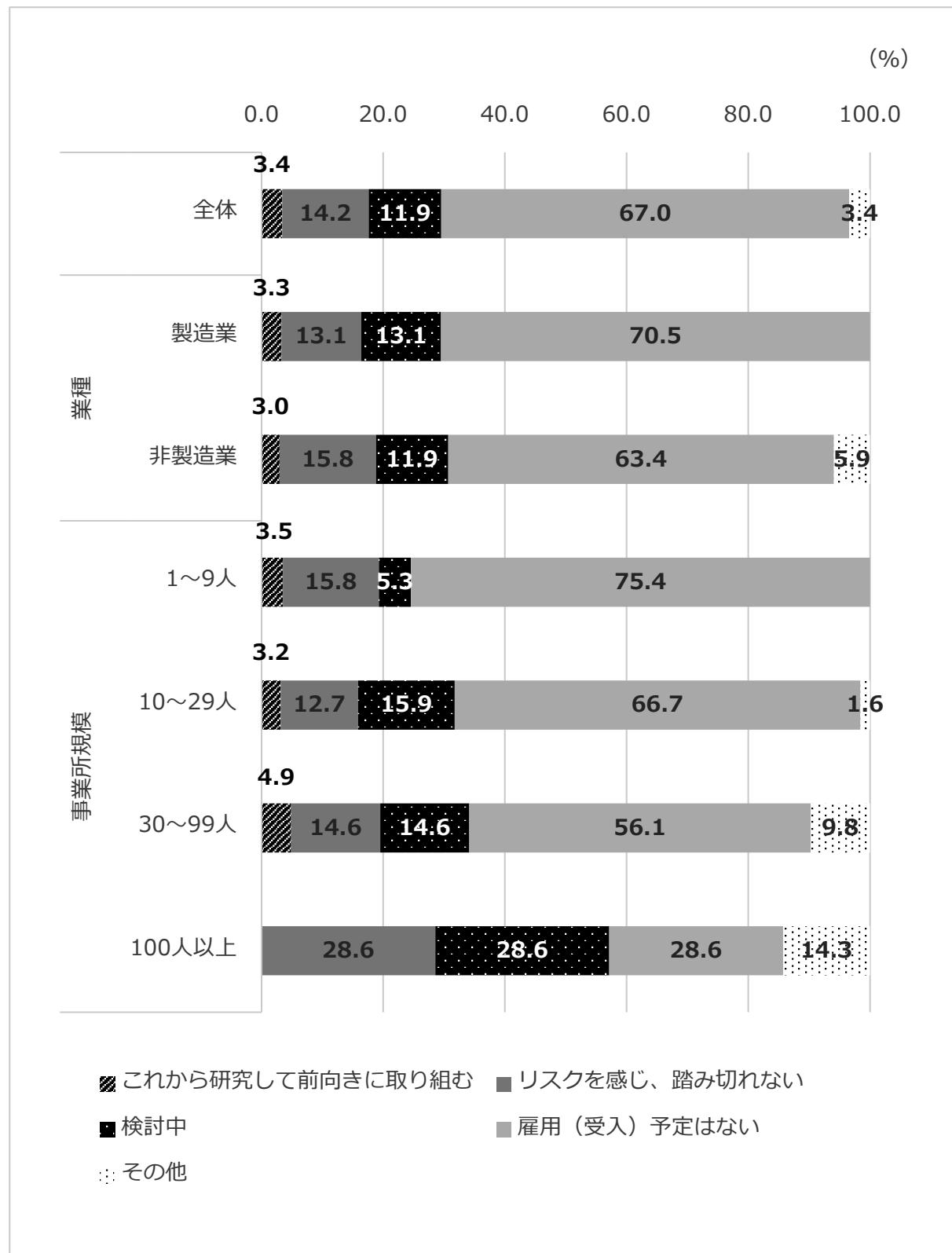
【図表10 外国人材雇用（受入）の今後の考え方（受入実施企業）】



②現在、外国人材雇用（受入）をしていない事業所

雇用（受入）を行っていない事業所について、業種に関わらず「雇用（受入）予定はない」の回答が最も多かった。規模別にみると、全ての規模で「雇用（受入）予定はない」が最も多かった（※「100人以上」は同率一位あり）。

【図表11 外国人材雇用（受入）の今後の考え方（受入未実施企業）】



令和7年度 中小企業労働事情実態調査票【別紙】

※下記の設問は、当会独自の調査となります。

※本編の調査内容や昨年度と同一の設問内容のものもございますが、当会では年次の推移を把握する主旨にて調査を行っております。
ご協力賜りますよう、よろしくお願ひいたします。

1)人材の充足感について

①現在の人材充足感について、いずれか1つに○をご記入ください。

1. 充足している 2. ある程度充足している 3. 少分不足している 4. 不足している

②(設問①にて「1.充足している」又は「2.ある程度充足している」に○をした事業所の方のみご回答ください)
既に取り組まれている内容について、下記の3カテゴリからそれぞれ3つまで選択し、○をご記入ください。
その他を選択された場合は、内容をご記入ください。

カテゴリ	取り組み項目	
採用の強化・採用戦略の見直し	a.無料職業紹介(ハローワーク、ジョブカフェなど) c.縁故採用、知人の紹介	b.有料職業紹介(大手リクルート会社への登録など) d.その他()
社内システムの見直し	a.初任給、賞金のアップ c.福利厚生の充実や労働環境の改善 e.省力化設備・機器の導入 g.その他()	b.有給休暇等の取得促進 d.キャリアに応じた研修の受講 f.業務システム改革(DXの活用等)
外部人材の活用	a.派遣社員の活用 c.業務の外部委託	b.外国人労働者の採用・雇用 d.その他()

③(設問①にて「3.少分不足している」又は「4.不足している」に○をした事業所の方のみご回答ください)
既に取り組まれている内容および今後取り組む予定の内容について、下記の3カテゴリからそれぞれ3つまで選択し
○をご記入ください。その他を選択された場合は、内容をご記入ください。

【既に取り組まれている内容について】

カテゴリ	取り組み項目	
採用の強化・採用戦略の見直し	a.無料職業紹介(ハローワーク、ジョブカフェなど) c.縁故採用、知人の紹介	b.有料職業紹介(大手リクルート会社への登録など) d.その他()
社内システムの見直し	a.初任給、賞金のアップ c.福利厚生の充実や労働環境の改善 e.省力化設備・機器の導入 g.その他()	b.有給休暇等の取得促進 d.キャリアに応じた研修の受講 f.業務システム改革(DXの活用等)
外部人材の活用	a.派遣社員の活用 c.業務の外部委託	b.外国人労働者の採用・雇用 d.その他()

【今後取り組む予定の内容について】

カテゴリ	取り組み項目	
採用の強化・採用戦略の見直し	a.無料職業紹介(ハローワーク、ジョブカフェなど) c.縁故採用、知人の紹介	b.有料職業紹介(大手リクルート会社への登録など) d.その他()
社内システムの見直し	a.初任給、賞金のアップ c.福利厚生の充実や労働環境の改善 e.省力化設備・機器の導入 g.その他()	b.有給休暇等の取得促進 d.キャリアに応じた研修の受講 f.業務システム改革(DXの活用等)
外部人材の活用	a.派遣社員の活用 c.業務の外部委託	b.外国人労働者の採用・雇用 d.その他()

裏面に続きます。

2) 外国人雇用(受入)について

①貴社では、外国人材を雇用(受入)していますか。

1. 雇用(受入)している→②、③へ

2. 雇用(受入)していない→④へ

②雇用(受入)している外国人材の在留資格について○をご記入下さい。(複数可)
なお、「3. 高度人材」を選択された方は、()内の区分にも○をご記入ください。

1. 技能実習生

2. 特定技能

3. 高度人材(技術・人文知識・国際業務)

4. その他()

③(現在、外国人雇用(受入)をしている事業所の方のみご回答ください)
外国人雇用(受入)の今後の考え方について、いずれかに○をご記入ください。

1. 雇用(受入)を増やす

2. 現状維持

3. 雇用(受入)は減少する

4. その他()

④(現在、外国人雇用(受入)をしていない事業所の方のみご回答ください)
外国人雇用(受入)の今後の考え方について、いずれかに○をご記入ください。

1. これから研究して前向きに取り組む

2. リスクを感じ、踏み切れない

3. 検討中

4. 雇用(受入)予定はない

5. その他()

【事業所名・ご担当者名・ご連絡先】

※ご記入いただいた内容について当会からお尋ねすることがある場合に使用いたします。差し支えなければご記入ください。

事業所名		ご担当者名	
電話番号		メールアドレス	

【事業所規模・業種】該当するものを○で囲んで下さい。

事業所規模	
a. 1~9人	b. 10~29人
c. 30~99人	d. 100人以上

業種	
a. 製造業	b. 非製造業

ご協力いただき、ありがとうございました。

島根県中小企業団体中央会

