

令和7年度中小企業労働事情実態調査報告書

# 愛媛県の中小企業労働事情



愛媛県中小企業団体中央会

<https://www.bp-ehime.or.jp/>

## はじめに

政府は、令和7年12月の月例経済報告で「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」との見解を示し、「先行きについても、雇用・所得環境の改善や各種政策の効果が緩やかな回復を支えることが期待されている。ただし、米国の通商政策の影響や、物価上昇の継続が個人消費に及ぼす影響等のリスクについても引き続き注意深く見てまいりたい」としています。

このような情勢の中、愛媛県中小企業団体中央会では昭和39年度から毎年、県内中小企業の労働事情を把握し適正な労務管理に資することを目的として、全国統一方式による「中小企業労働事情実態調査」を実施しています。

本年度においても、県内中小企業800社を対象に、毎年時系列的に把握している経営状況、労働時間及び賃金等についての調査を行いました。

この報告書を、県内中小企業の労働事情の実態把握や今後の労務管理改善にお役立ていただければ幸いです。

最後に、本調査の実施に際し、御協力いただきました関係組合及び各事業所の皆様方に対しまして厚くお礼申し上げます。

令和8年2月

愛媛県中小企業団体中央会

# 目 次

I. 実態調査の要領	2
II. 調査結果の要約	3
III. 回答事業所の概要	5
IV. 調査結果	
1. 経営状況について	
(1) 現在の経営状況	8
(2) 主要事業の今後の方針	10
(3) 経営上の障害	12
(4) 経営上の強み	13
(5) 労働生産性を高めようとして行った取り組み	14
2. 従業員の労働時間について	
(1) 週所定労働時間	15
(2) 月平均残業時間	16
3. 従業員の有給休暇について	
(1) 平均付与日数	17
(2) 平均取得日数	17
(3) 平均取得率	17
4. 同一労働同一賃金への対応について	
(1) 同一労働同一賃金への対応	19
4. 原材料費、人件費アップ等に対する販売価格への転嫁の状況	
(1) 販売価格の転嫁状況	20
(2) 販売価格の転嫁率	20
6. 従業員の採用状況について	
(1) 新規学卒者の初任給（加重平均）	21
(2) 新規学卒者の採用計画	21
(3) 新規学卒者の採用充足状況	22
(4) 中途採用者の採用計画	22
7. 賃金改定状況	
(1) 賃金改定実施状況	23
(2) 賃金「引上げ」の平均昇給額・昇給率	24
(3) 賃金改定の内容	25
(4) 賃金改定の決定要素	26

【参考資料】 令和7年度中小企業労働実態調査票

# I. 実態調査の要領

## 1. 調査目的

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. 調査機関

愛媛県中小企業団体中央会

## 3. 調査対象及び事業所数並びに実施方法

本調査は、従業員300人以下（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）の愛媛県内中小企業800事業所に対して、全国統一調査票を郵送しこれを回収・集計・分析を行った。

## 4. 調査時点

令和7年7月1日現在

## 5. 調査対象事業所数

6 ページ、産業別・規模別回答事業所数及び従業員数の内訳参照

## 6. 調査内容

- ①経営状況に関する内容
- ②労働時間に関する内容
- ③有給休暇に関する内容
- ④同一労働同一賃金に関する内容
- ⑤販売価格への転嫁状況に関する内容
- ⑥従業員の採用に関する内容
- ⑦賃金改定に関する内容

### 単純平均と加重平均

単純平均…個々の企業ごとに実数を従業員数で除した値を求め、企業ごとに算出された値の和を企業総数で除した値→企業ごとの平均値

加重平均…個々の企業の従業員総数で除した値→個人ごとの平均値

(例)	給与総額	従業員数
A企業	400万円	20人
B企業	250万円	10人

単純平均
A企業 $400/20=20$
B企業 $250/10=25$
$(20+25)/2=22.5$
<u>22.5万円</u>

加重平均
$(400+250)/(20+10)=21.66\dots$
<u>21.6万円</u>

## Ⅱ. 調査結果の要約

### 1. 従業員の構成

#### (1) 常用労働者の男女構成比率

- 女性の構成比率は前年比（31.4%）1.8ポイント増加の33.2%となった。

#### (2) 雇用形態別構成比率

- 正社員の構成比率は前年比（76.9%）1.3ポイント減少の75.6%となった。

### 2. 経 営

#### (1) 経営状況

- 前年（29.3%）に比べ「悪い」とする回答が5.0ポイント増加の34.3%となった。

#### (2) 主要事業の今後の方針

- 「強化拡大」とする事業所が前年比（39.2%）3.2ポイント減少の36.0%となった。

#### (3) 経営上の障害

- 「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が昨年に引き続き52.3%で回答割合が最も高く、続いて「人材不足（質の不足）」が49.6%となった。

#### (4) 経営上の強み

- 「製品の品質・精度の高さ」が33.7%で回答割合が最も高く、続いて「製品・サービスの独自性」が31.5%となった。

### 3. 労働時間

#### (1) 週所定労働時間

- 「週40時間超44時間以下」が前年比（8.7%）0.7ポイント減少の8.0%となった。

#### (2) 月平均残業時間（従業員1人当たり）

- 運輸業の月平均残業時間が最も長く30.43時間であった。

### 4. 有給休暇

#### (1) 年次有給休暇

- 年次有給休暇の平均付与日数は15.89日、平均取得日数は10.04日で平均取得率は前年比（66.41%）0.28ポイント減少の66.13%となった。

### 5. 同一労働同一賃金

#### (1) 同一労働同一賃金への対応

- 「対象となる従業員はいない」が32.7%で最も高い回答割合となった。

## 6. 販売価格の転嫁状況

### (1) 販売価格転嫁状況

- 「価格の引上げ（転嫁）を実現した」が50.5%で最も高い回答割合となった。

### (2) 販売価格転嫁率

- 上記設問で「価格の引上げ（転嫁）を実現した」と回答した中で、実際の転嫁率は10%未満の回答が36.6%（全国37.5%）で最も高い回答割合となった。

## 7. 従業員の採用状況

### (1) 新規学卒者の初任給（加重平均値）

- 令和7年3月大学卒の初任給は技術系で全国（220,956円）より2,898円高い223,854円、事務系で全国（217,945円）より5,891円高い223,836円となった。

### (2) 令和7年3月新規学卒者の採用計画

- 新規学卒者採用計画は全国平均（14.1%）を1.0ポイント下回る15.1%となった。

### (3) 令和7年3月新規学卒者の採用充足状況

- 令和7年3月大学卒業者の採用充足率は全国平均（41.2%）を8.5ポイント下回る32.7%となった。

### (4) 令和6年度の中途採用状況

- 令和6年度に中途採用の募集を行い、採用した割合は全国平均（48.6%）に比べ2.6ポイント高い51.2%となった。

## 8. 賃金改定

### (1) 賃金改定実施状況

- 「引上げた」が59.4%で最も高い回答割合となった。

### (2) 令和7年平均昇給額・率(加重平均値)

- 令和7年の平均昇給額は9,902円、昇給率は前年比（4.29%）0.49ポイント減少の3.80%となった。

### (3) 賃金改定の内容

- 賃金改定の内容は「定期昇給」が前年比（57.1%）3.8ポイント増加の60.9%となった。

### (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61.0%で回答割合が最も高く、続いて「企業の業績」が52.1%となった。

### Ⅲ. 回答事業所の概要

#### 1. 回答事業所数及び回答率

調査対象事業所は県内800事業所（製造業429事業所、非製造業371事業所）で、有効回答を得た事業所は376事業所（製造業事業所、非製造業事業所）であり、有効回答の回収率は、47.0%であった。

- ・統計表あるいはグラフ中には、集計母数が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いるため、合計が100.0%にならない場合があります。

従業員規模		1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	事業所数	
全 国		5,294	5,302	3,719	1,056	15,371	
愛 媛 県		117	124	110	25	376	
製 造 業	小 計	57	68	74	19	218	
	食 料 品	12	12	10	4	38	
	織 維 工 業	4	12	11	1	28	
	木 材 ・ 木 製 品	3	3	3	1	10	
	印 刷 ・ 同 関 連	5	5	4	2	16	
	窯 業 ・ 土 石	1	4	3	0	8	
	化 学 工 業	1	0	0	0	1	
	金 属 、 同 製 品	14	12	19	3	48	
	機 械 器 具	5	11	10	2	28	
	そ の 他	12	9	14	6	41	
非 製 造 業	小 計	60	56	36	6	158	
	情 報 通 信 業	0	0	4	0	4	
	運 輸 業	2	4	7	2	15	
	建 設 業	建 設 業	21	20	12	1	54
		総合工事業	9	13	7	0	29
		職別工事業	5	3	2	1	11
	設備工事業	7	4	3	0	14	
	卸 ・ 小 売 業	卸 ・ 小 売 業	22	19	9	1	51
		卸 売 業	10	7	7	0	24
		小 売 業	12	12	2	1	27
	サ ー ビ ス 業	サ ー ビ ス 業	15	13	4	2	34
		対 事 業 所	7	10	3	1	21
		対 個 人	8	3	1	1	13

【表1】 産業別・規模別回答事業所数及び従業員数の内訳（単位：事業所数）

## 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

常用労働者の性別構成は、愛媛県計で「男性」66.8%、「女性」33.2%となっており、全国平均（「男性」69.5%、「女性」30.5%）と比較すると、「男性」は2.7ポイント下回り、「女性」は2.7ポイント上回っている。愛媛県計の昨年度調査結果と比較すると、「男性」は1.8ポイント減少し、「女性」は1.8ポイント増加した。

産業別に「女性」の比率を見ると、製造業は35.9%で昨年度（34.2%）より1.7ポイント減少しており、非製造業は27.6%で昨年度（26.3%）1.3ポイント増加している。

規模別の比率を見ると、従業員規模「1～9人」で37.2%と最も高く、次いで「100～300人」で34.7%「10～29人」で32.7%「30～99人」では31.9%という結果となった。



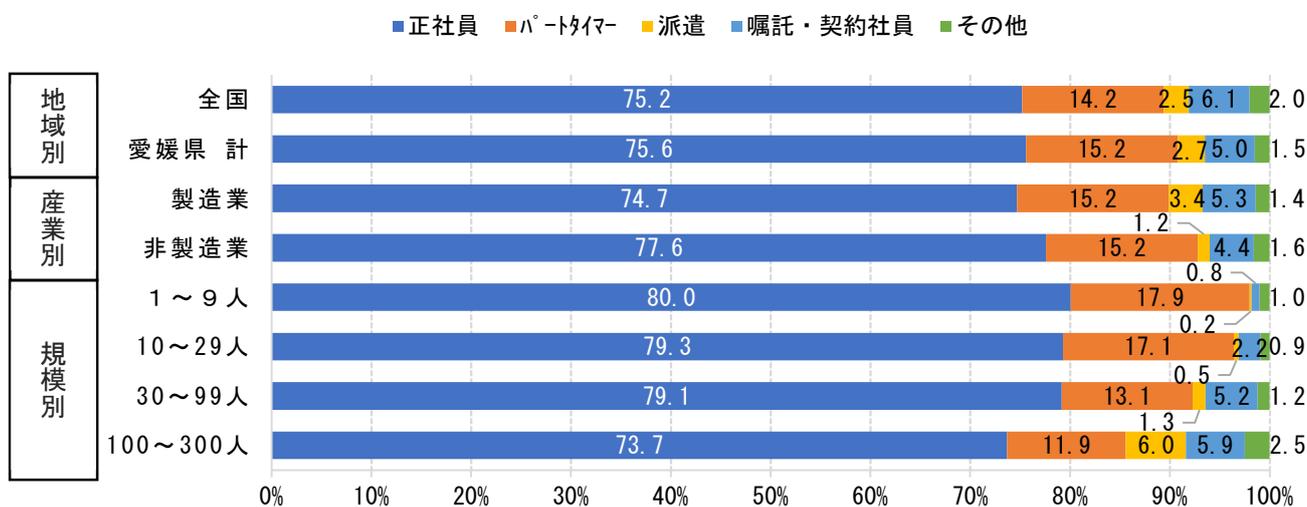
【図1】 常用労働者の性別構成（地域別、産業別、規模別）

### (2) 従業員の雇用形態

従業員の雇用形態は、愛媛県計では、「正社員」75.6%の比率が最も高く、次いで「パートタイマー」15.2%、「嘱託・契約社員」5.0%、「派遣」2.7%、「その他」1.5%となっており、「正社員」の比率は全国平均（75.2%）と比較すると、0.4%高くなっている。愛媛県計で昨年度調査結果と比べると、「正社員」は昨年度（76.9%）を1.3ポイント下回る結果となった。

産業別に「正社員」の比率を見ると、製造業は74.7%で昨年度（77.0%）を2.3ポイント下回り、非製造業は77.6%で昨年度（76.6%）を1.0ポイント上回っている。

規模別に「正社員」の比率を見ると、「1～9人」で80.0%と最も高く、次いで「10～29人」で79.3%「30～99人」で79.1%「100～300人」で73.7%となっている。



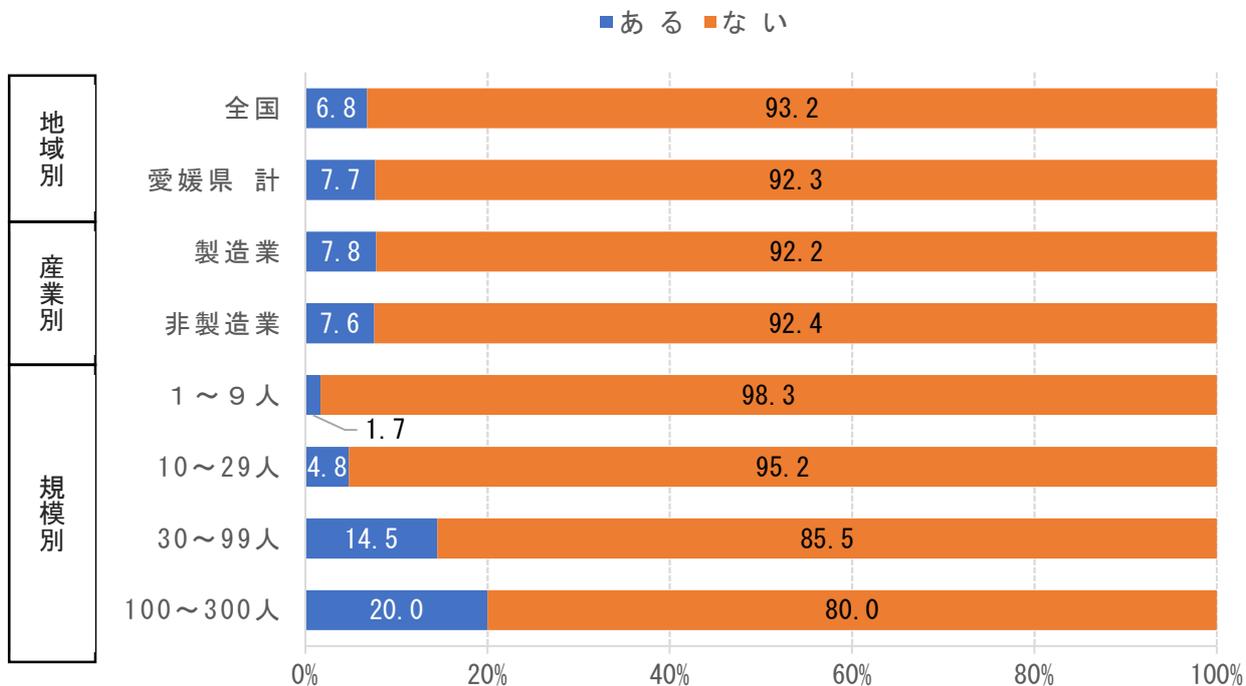
【図2】 従業員の雇用形態（地域別、産業別、規模別）

(3) 労働組合の組織状況

労働組合の組織状況は、愛媛県内で労働組合が組織されている事業所、回答事業所 376 事業所中 29 事業所の 7.7%で全国平均 (6.8%) を 0.9 ポイント上回っている。

産業別に見ると、製造業が非製造業を 0.2 ポイント上回っている。

規模別に見ると、従業員規模「100～300 人」が 20.0%と最も高く、次いで「30～99 人」で 14.5% 「10～29 人」で 4.8% 「1～9 人」で 1.7%となっている。



【図3】 労働組合の有無（地域別、産業別、規模別）

## IV. 調査結果

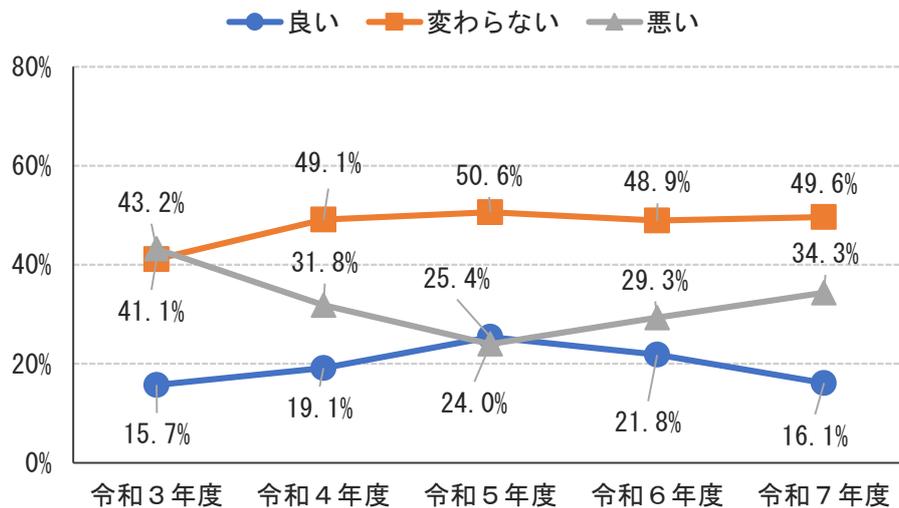
### 1. 経営状況について

#### (1) 現在の経営状況

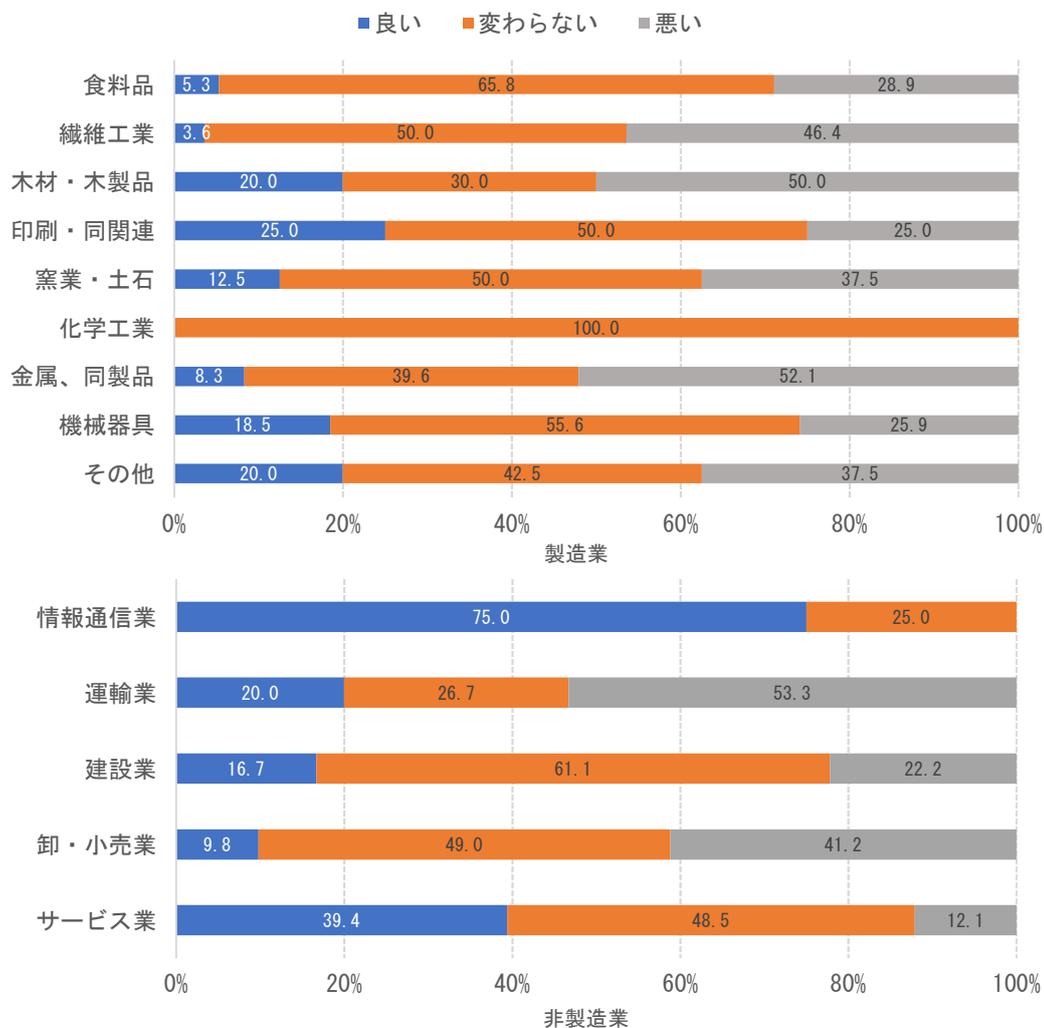
愛媛県内中小企業の経営状況について年次推移を見ると、今年度の調査では「良い」は16.1%であり、昨年度(21.8%)と比較すると5.7ポイント減少している。また、「悪い」は34.3%で昨年度(29.3%)から5.0ポイント増加している。「変わらない」は49.6%で昨年度(48.9%)より0.7ポイント増加している。

次に、現在の経営状況について、今年度の調査結果を詳細に見ていくと「良い」と回答したのは、製造業全体は12.5%で昨年度(22.7%)から10.2ポイント減少し、非製造業全体は21.0%で昨年度(20.5%)から0.5ポイント増加している。製造業の中で「良い」と回答した割合が多かった業種は「印刷・同関連」で25.0%となった。「悪い」と回答した事業所は「金属、同製品」が52.1%と製造業の中では最も高かった。非製造業の中で「良い」と回答した割合が多かった業種は「情報通信業」で75.0%となった。「悪い」と回答した事業所は「運輸業」で53.3%と非製造業の中では最も高かった。

規模別で見ると、従業員規模「1～9人」「10～29人」「100～300人」で「悪い」の回答が増加している。



【図4】 県内企業の経営状況（年次推移）



【図5】 現在の経営状況（産業別）

	良い	変わらない	悪い
全国	17.2% (17.7%)	52.3% (50.1%)	30.6% (32.2%)
愛媛県	16.1% (21.8%)	49.6% (48.9%)	34.3% (29.3%)
1～9人	13.7% (18.4%)	42.7% (55.3%)	43.6% (26.3%)
10～29人	14.8% (24.4%)	52.5% (46.7%)	32.8% (28.9%)
30～99人	19.3% (20.9%)	54.1% (46.4%)	26.6% (32.7%)
100～300人	20.0% (29.4%)	48.0% (41.2%)	32.0% (29.4%)
製造業	12.5% (22.7%)	49.1% (45.0%)	38.4% (32.3%)
非製造業	21.0% (20.5%)	50.3% (54.5%)	28.7% (25.0%)

【表2】 現在の経営状況  
（地域別、産業別、規模別）  
※（）内は前年回答結果

## (2) 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針について年次推移を見ると、愛媛県計では「強化拡大」は36.0%で昨年度(39.2%)から3.2ポイント減少、「現状維持」は58.4%で昨年度(56.8%)から1.6ポイント増加、「縮小・廃止・その他」は5.6%で昨年度(4.5%)から1.1ポイント増加となった。

総じて、「強化拡大」を検討する事業所の割合が減少し、「現状維持」、「縮小・廃止・その他」は増加傾向にある。

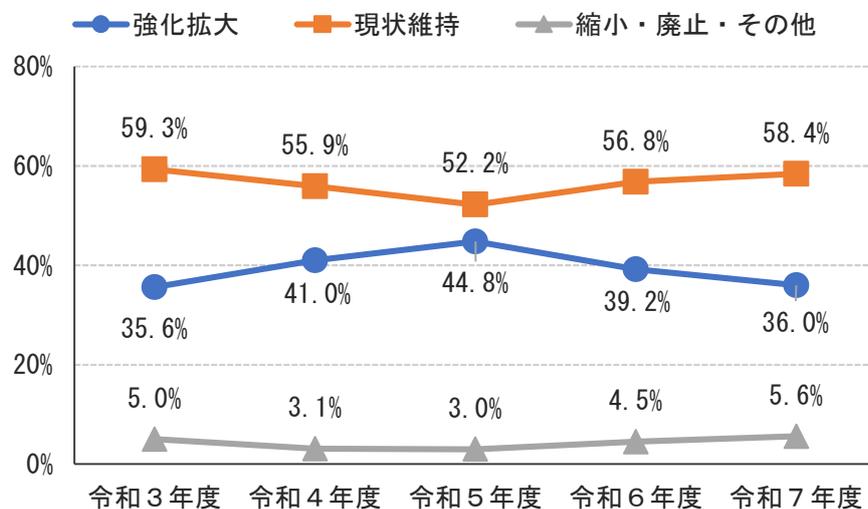
次に、主要事業の今後の方針について、調査結果を詳細に見ると、愛媛県計における「強化拡大」は36.0%(全国平均31.3%を4.7ポイント上回り)、「現状維持」は58.4%(全国平均62.5%を4.1ポイント下回り)、「縮小・廃止その他」は5.6%(全国平均6.1%を0.5ポイント下回り)となっている。

産業別に見ると(2社以上の回答があった業種に限定する)、製造業全体では「強化拡大」が33.6%、非製造業全体では39.2%で非製造業全体が製造業全体より5.6ポイント上回っている。

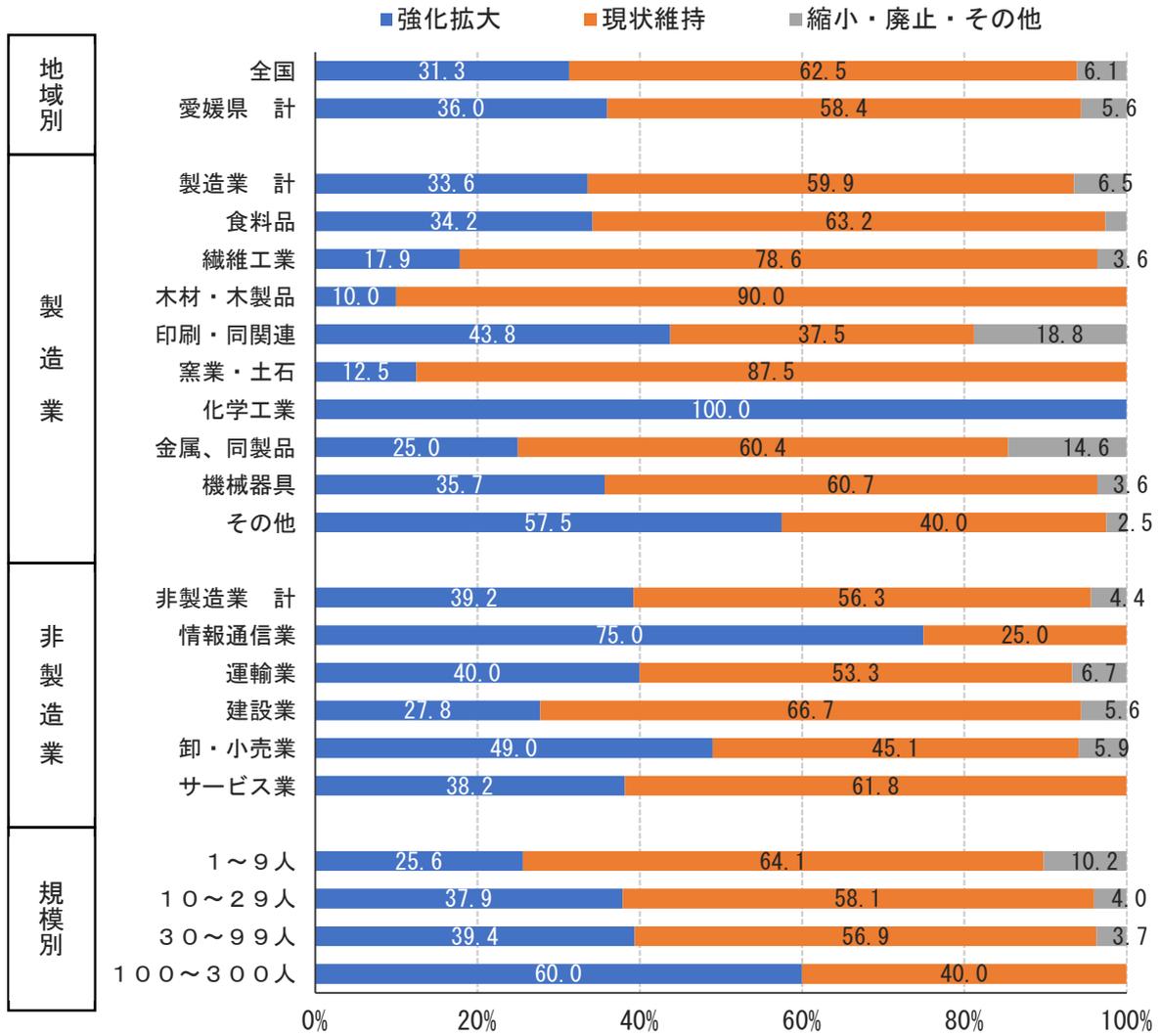
製造業の中で、「強化拡大」は「化学工業」の100.0%が最も高く、「その他」57.5%、「印刷・同関連」43.8%と続いている。一方「縮小・廃止・その他」は「印刷・同関連」が18.8%と最も高く、次いで「金属、同製品」が14.6%となっている。

非製造業の中で、「強化拡大」は「情報通信業」の75.0%が最も高く、「卸・小売業」49.0%、「運輸業」40.0%と続いている。一方「縮小・廃止・その他」は、「運輸業」の6.7%が最も高く、次いで「卸・小売業」5.9%、「建設業」5.6%となっている。

規模別に見ると、「強化拡大」は「100人～300人」が60.0%と最も高く、従業員規模が少なくなるほど割合が低下している。また、「1～9人」では、「現状維持」64.1%、「縮小・廃止・その他」10.2%であり、従業員規模が大きくなるほど、いずれも割合が増加している。



【図6】 主要事業の今後の方針（年次推移）

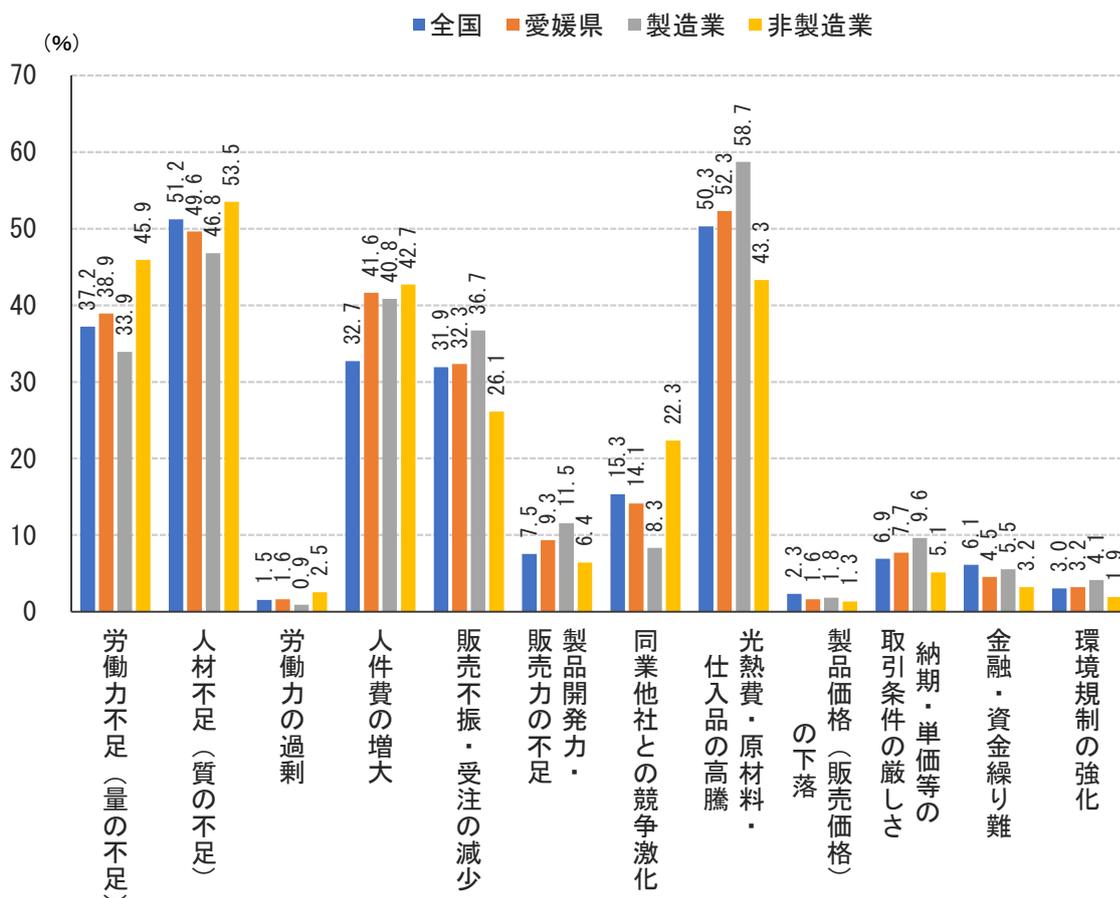


【図7】 令和7年度 主要事業の今後の方針（地域別、産業別、規模別）

(3) 経営上の障害

経営上の障害を見てみると、愛媛県計では割合が高い順に、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」52.3%（全国平均50.3%）、「人材不足（質の不足）」49.6%（全国平均51.2%）、「人件費の増大」41.6%（全国平均40.8%）と続いている。

産業別に見ると、今年度も同じく製造業全体では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」、人材不足（質の不足）」と愛媛県計と同じ順序で割合が高くなっている。非製造業全体では、「人材不足（質の不足）」、「労働力不足（量の不足）」の順になっている。

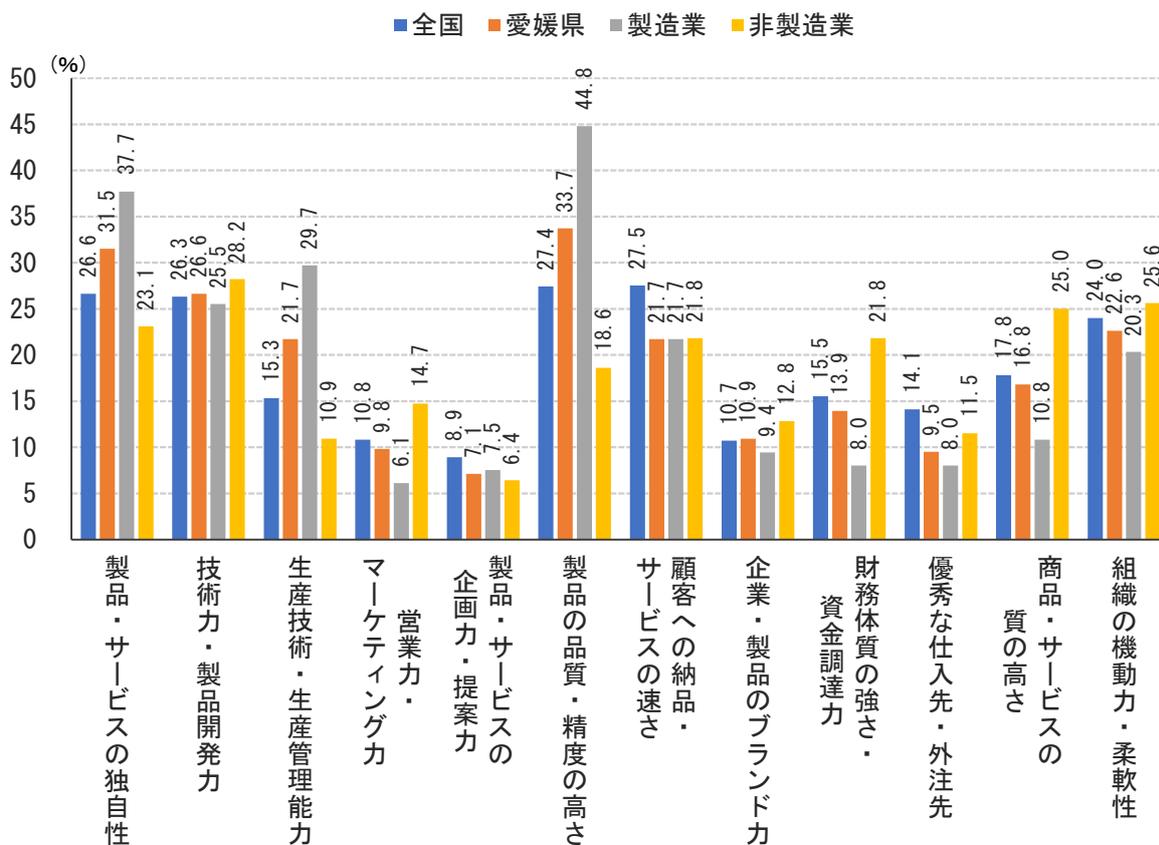


【図8】 経営上の障害（複数回答可）

(4) 経営上の強み

経営上の強みについて見ると、愛媛県計では割合が高い順に、「製品の品質・精度の高さ」33.7%（全国平均27.4%）、「製品・サービスの独自性」31.5%（全国平均26.6%）、「技術力・製品開発力」26.6%（全国平均26.3%）と続いている。3つの項目については、全国平均よりも高い回答となっている。

産業別に見ると、製造業では、「製品の品質・精度の高さ」が44.8%と突出して高く、以下「製品・サービスの独自性」「生産技術・生産管理能力」「技術力・製品開発力」と続いている。非製造業では、高い順に「技術力・製品開発力」「組織の機動性・柔軟性」「商品・サービスの質の高さ」「製品・サービスの独自性」と続いている。

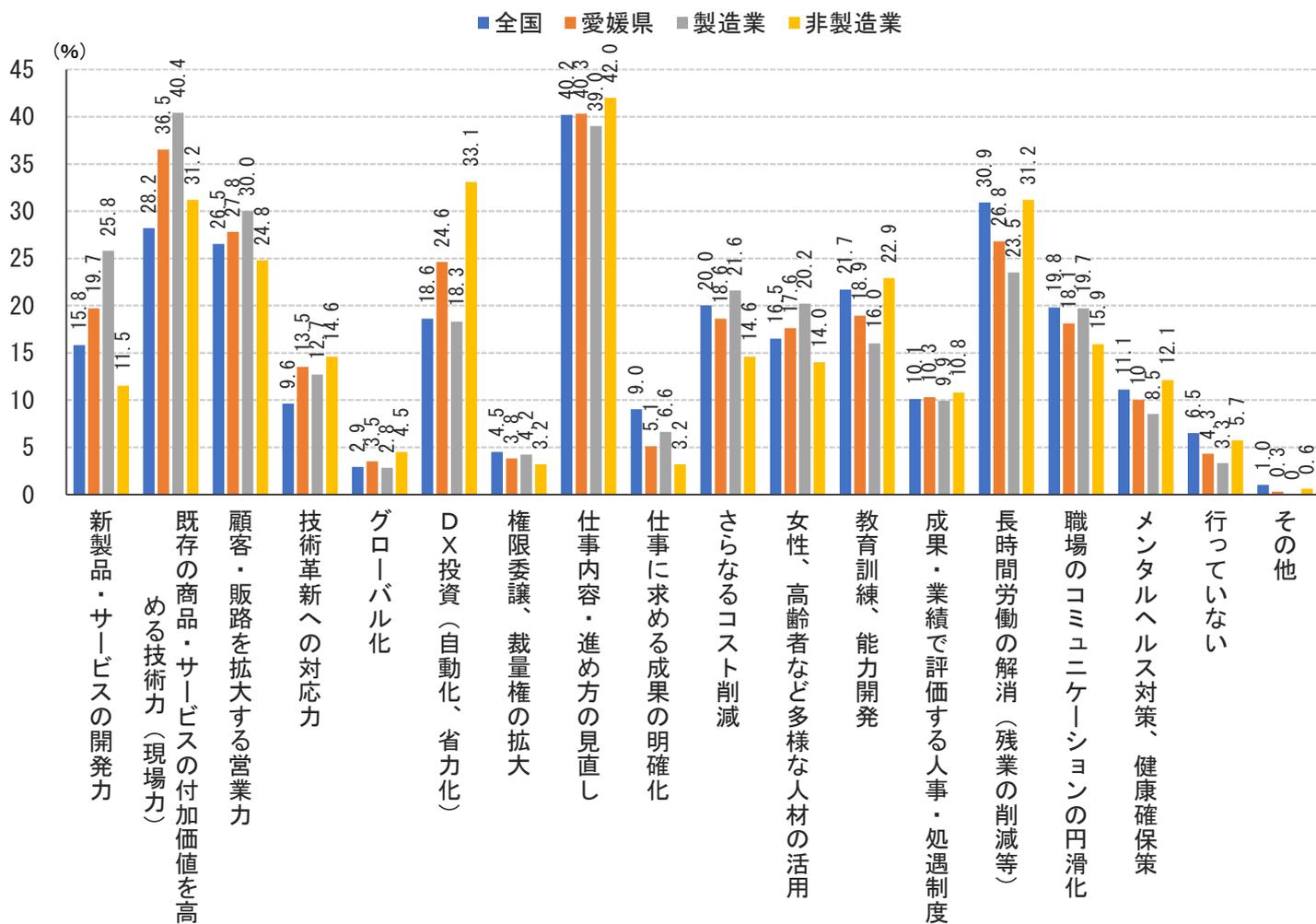


[図9] 経営上の強み（複数回答可）

(5) 労働生産性を高めようとして行った取組み

過去3年間に労働生産性を高めようとして行った取組みについて見ると、愛媛県計では割合が高い順に、「仕事内容・進め方の見直し」40.3%（全国平均40.2%）、「既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力（現場力）」36.5%（全国平均28.2%）、「顧客・販路を拡大する営業力」27.8%（全国平均26.5%）と続いている。3つの項目については、全国平均よりも高い回答となっている。

産業別に見ると、愛媛県計で見た場合と異なる点として、製造業では、「新製品・サービスの開発力」が比較的高く、また、非製造業では、「DX投資（自動化、省力化）」「長時間労働の解消（残業の削減等）」が非常に高くなっている。



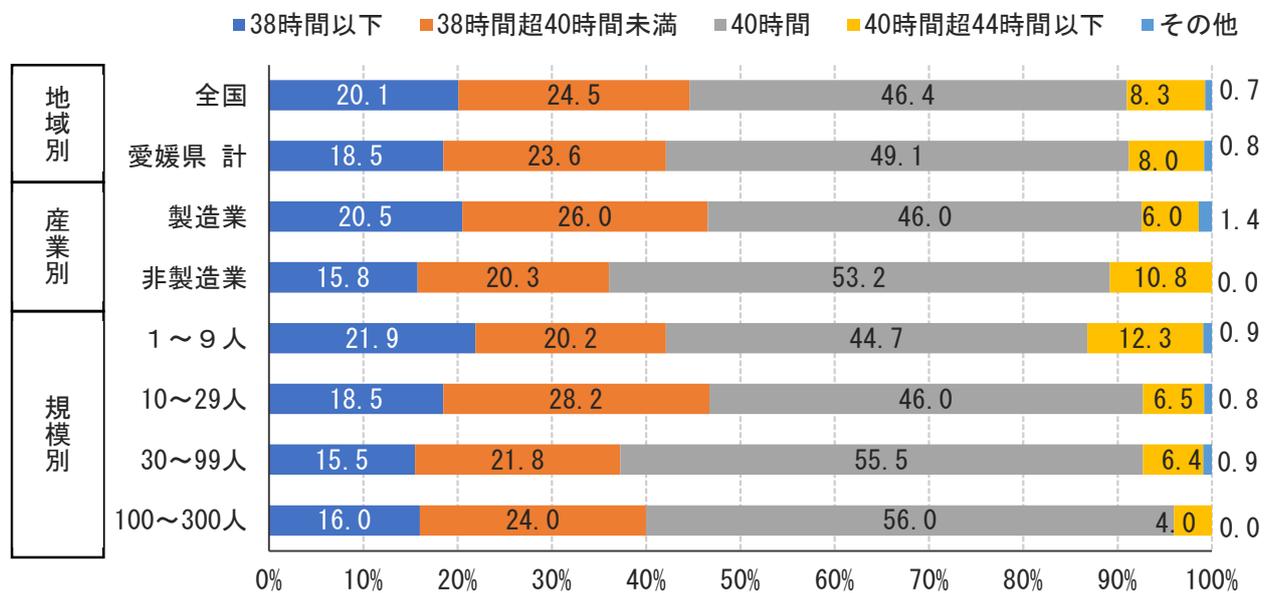
【図10】 過去3年間に労働生産性を高めようとして行った取組み（複数回答可）

## 2. 従業員の労働時間について

### (1) 週所定労働時間

週所定労働時間について見ると、愛媛県計では割合が高い順に「40時間」49.1%（全国平均46.4%）、「38時間超40時間未満」23.6%（全国平均24.5%）、「38時間以下」18.5%（全国平均20.1%）、「40時間超44時間以下」8.0%（全国平均8.3%）となった。愛媛県計と全国平均と比較したときに、愛媛県計が全国平均を上回る項目は、「40時間」が2.7ポイント、「その他」が0.1ポイントだった。一方下回る項目は、「38時間以下」が1.6ポイント、「38時間超40時間未満」が0.9ポイント、「40時間超44時間以下」が0.7ポイントだった。

産業別に見ると、製造業・非製造業ともに「40時間」（製造業：46.0%、非製造業：53.2%）、「38時間超40時間未満」（製造業：26.0%、非製造業：20.3%）、「38時間以下」（製造業：20.5%、非製造業：15.8%）、「40時間超44時間以下」（製造業：6.0%、非製造業：10.8%）の順となった。



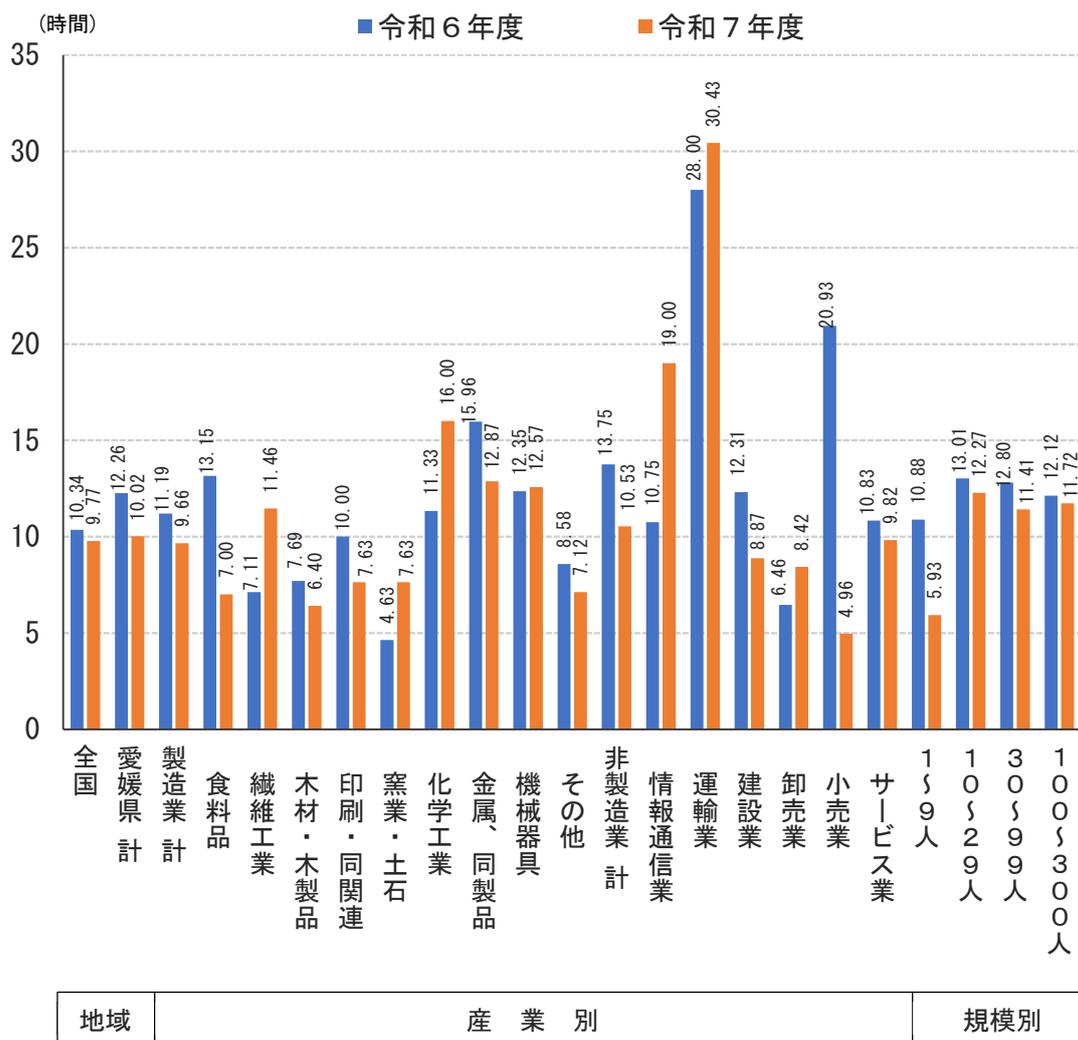
【図11】 令和7年度 週所定労働時間（地域別、産業別、規模別）

(2) 月平均残業時間（従業員1人当たり）

従業員1人当たりの月平均残業時間を見ると、愛媛県計が10.02時間となっている。全国平均の9.77時間より0.25時間長く、昨年度調査の愛媛県計12.26時間より2.24時間短くなっている。

産業別に見ると、製造業が9.66時間で非製造業の10.53時間を0.87時間下回っている。業種別に見ると「繊維工業」、「窯業・土石」、「化学工業」、「機械器具」、「情報通信業」、「運輸業」、「卸売業」が昨年度の月平均残業時間を上回っている。

従業員規模別に見ると、月平均残業時間が長い順に、「10～29人」12.27時間（昨年度：13.01時間）、「100～300人」11.72時間（昨年度：12.12時間）、「30～99人」11.41時間（昨年度：12.80時間）、「1～9人」5.93時間（昨年度：10.88時間）となり、全ての規模別において、昨年度より短くなっている。



【図12】 従業員1人当たりの月平均残業時間（地域別、産業別、規模別）

### 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）

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数を見ると、愛媛県計が15.89日となっており、全国平均の16.37日を0.48日下回る結果となった。

産業別に見ると、製造業16.15日が非製造業15.52日を1.23日上回っている。業種別に見ると、平均付与日数が多い順に、「木材・木製品」22.56日、「印刷・同関連」18.33日、「化学工業」18.00日と続き、計10業種が愛媛県計を上回っている。一方、平均付与日数が少ない順に、「繊維工業」13.33日、「食料品」14.35日、「小売業」14.83日となっており、計5業種が愛媛県計を下回っている。

従業員規模別に見ると、平均付与日数が多い順に、「30～99人」16.72日、「10～29人」16.19日、「100～300人」15.88日、「1～9人」14.68日となっている。

#### (2) 平均取得日数（従業員1人当たり）

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を見ると、愛媛県計で10.04日となっており、全国平均10.00日より0.04日多く、昨年度調査の愛媛県計10.17日より0.13日少なくなっている。

産業別に見ると、製造業10.70日が非製造業9.14日を1.56日上回っている。業種別に見ると、平均取得日数が多い順に、「化学工業」16.00日、「木材・木製品」13.44日、「印刷・同関連」12.00日と続き、計6業種が愛媛県計を上回っている。一方、平均取得日数が少ない順に、「情報通信業」8.00日、「運輸業」8.47日、「卸売業・小売業」8.88日と続き、計9業種が愛媛県計を下回っている。

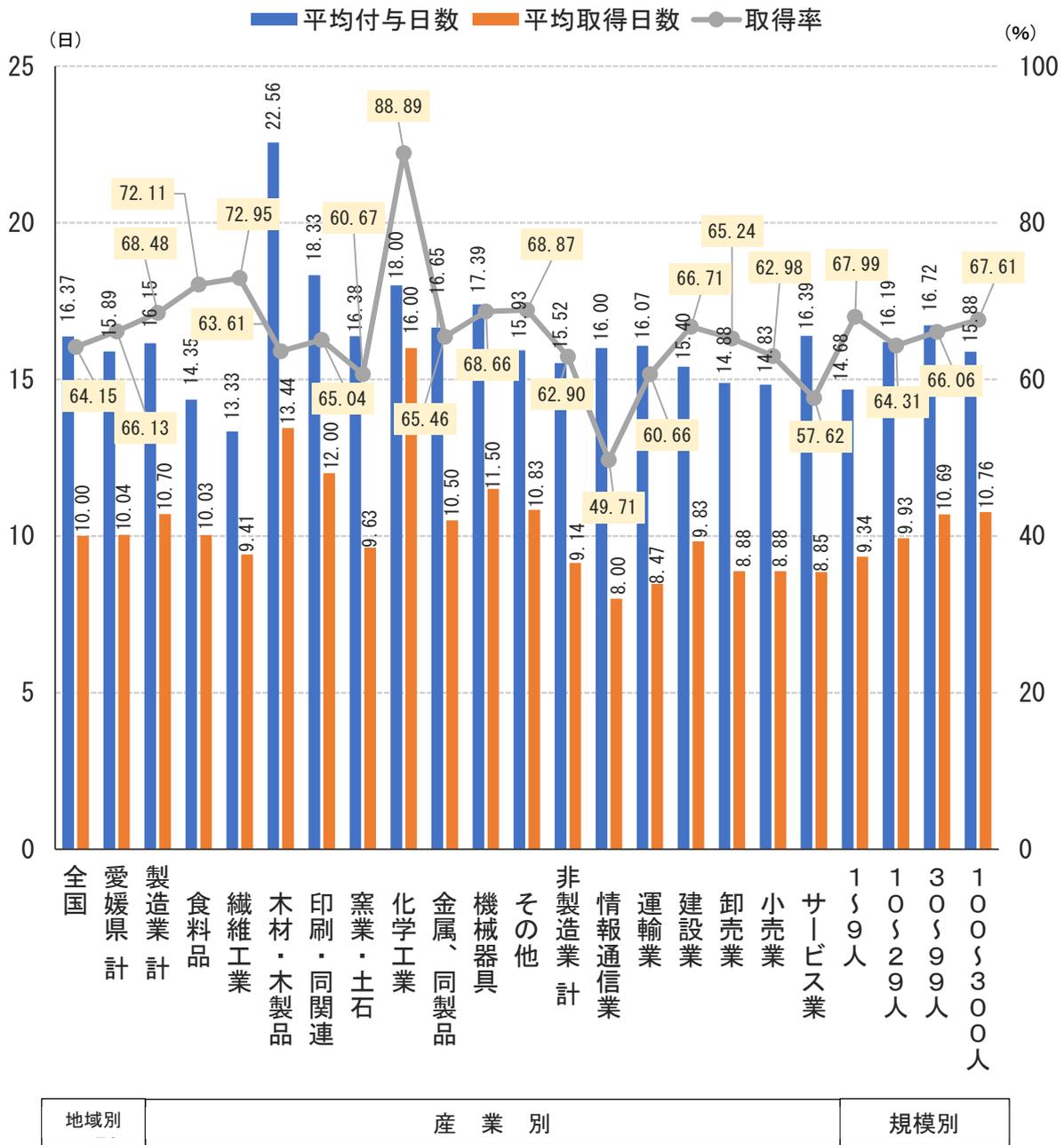
従業員規模別に見ると、平均取得日数が多い順に、「100～300人」10.76日、「30～99人」10.69日、「10～29人」9.93日、「1～9人」9.34日となっており、規模が大きいほど有給取得が進んでいることがわかる。

#### (3) 平均取得率（従業員1人当たり）

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均取得率は、愛媛県計で66.13%となっており、全国平均64.15%より1.98ポイント高くなっている。昨年度調査の愛媛県計は66.41%であり、0.28ポイント低くなっている。

産業別に見ると、平均取得率は製造業が68.48%となっており、非製造業62.90%より5.58ポイント上回っている。業種別に見ると、平均取得率が高い順に、「化学工業」88.89%、「繊維工業」72.95%、「食料品」72.11%と続き、計6業種が愛媛県計を上回っている。一方、平均取得率が低い順に、「情報通信業」49.71%、「サービス業」57.62%、「運輸業」60.66%と続き、計9業種が愛媛県計よりも低くなっている。

従業員規模別に見ると、平均取得率が多い順に、「1～9人」67.99%、「100人～300人」67.61%、「30～99人」66.06%、「10～29人」64.31%となっている。

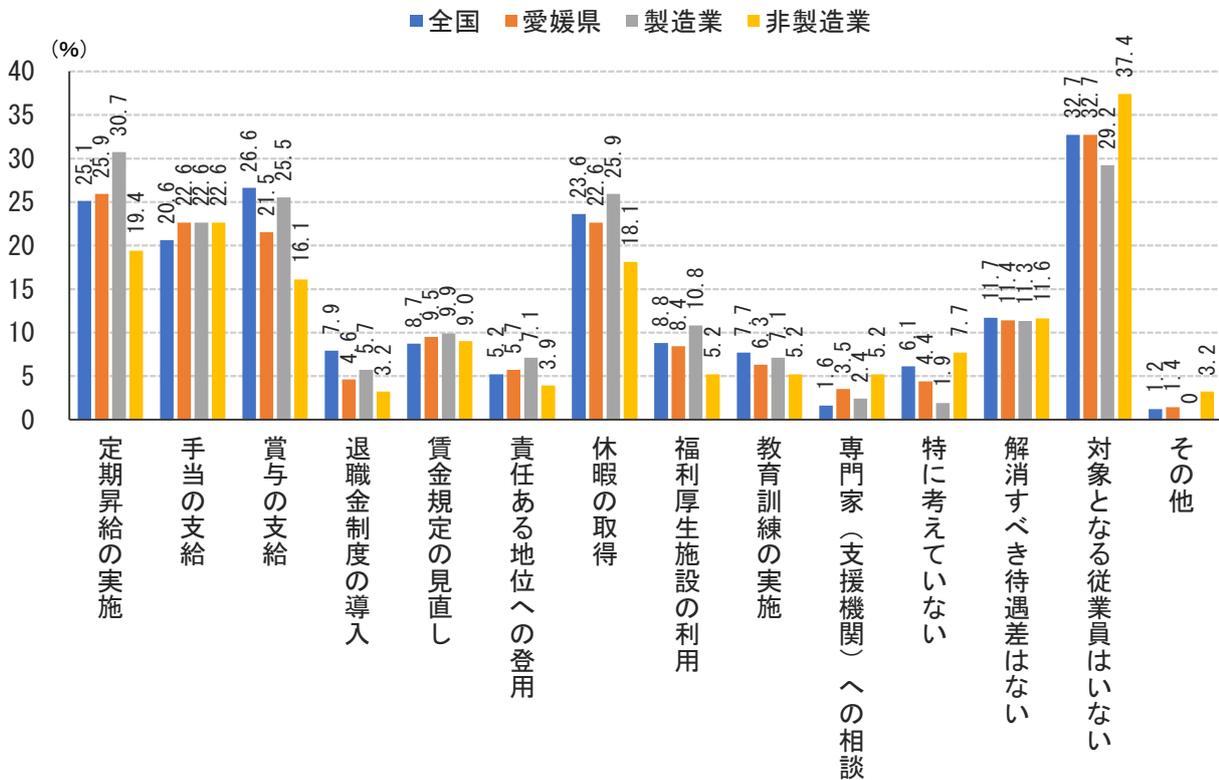


〔図 13〕 従業員 1 人当たりの年次有給休暇の平均付与日数・取得日数・取得率  
(地域別、産業別、規模別)

#### 4. 同一労働同一賃金への対応について

##### (1) 同一労働同一賃金への対応

同一労働同一賃金への対応について見ると、愛媛県計では割合が高い順に、「定期昇給の実施」25.9%（全国平均25.1%）、「休暇の取得」22.6%（全国平均23.6%）、「手当の支給」22.6%（全国平均20.6%）と続いている。なお、愛媛県計での32.7%（全国平均32.7%）、製造業の29.2%、非製造業の37.4%が「対象となる従業員はいない」との回答だった。

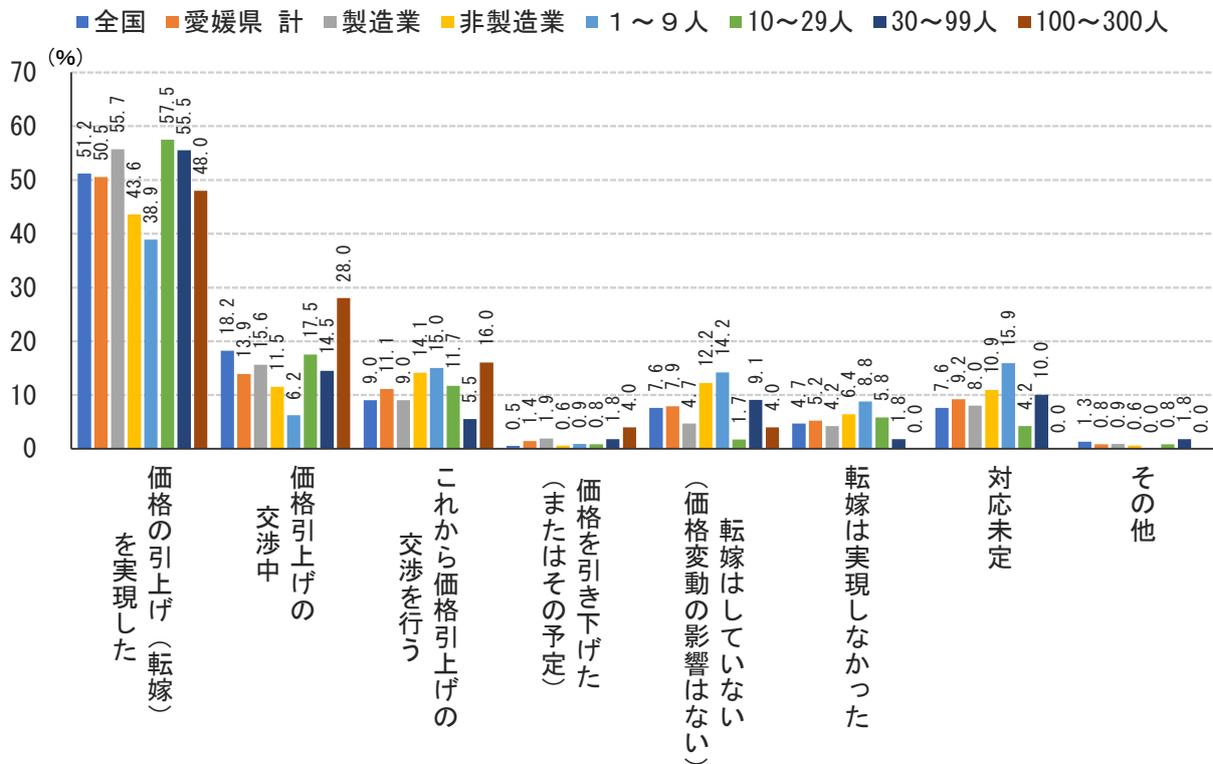


【図 14】 同一労働同一賃金への対応（複数回答可）

#### 4. 原材料費、人件費アップ等に対する販売価格への転嫁の状況

##### (1) 販売価格の転嫁状況

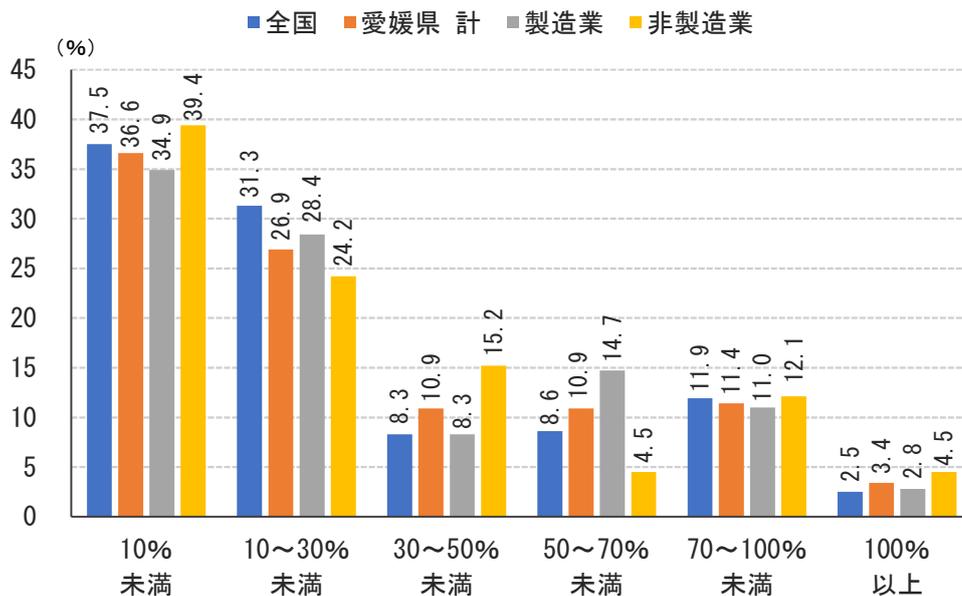
販売価格の転嫁状況を見ると、愛媛県計で「価格の引上げ（転嫁）を実現した」が50.5%で最も高かったが、全国平均（51.2%）を0.7ポイント下回った。次いで「価格引上げの交渉中」が13.9%で、全国平均（18.2%）を4.3ポイント下回った。



【図 15】 販売価格の転嫁状況

##### (2) 販売価格の転嫁率

前掲（1）の設問に、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」と回答した事業所に、転嫁率について聞いたところ、「10%未満」が36.6%と最も高く、全国平均（37.5%）を0.9ポイント下回った。



【図 16】 販売価格の転嫁率

## 5. 従業員の採用状況について

### (1) 新規学卒者の初任給

令和7年3月新規学卒者の平均初任給額は、愛媛県計で、学卒種別8種別のうち、最も高い種別から順に「大学卒：技術系」223,854円（全国平均220,956円）、「大学卒：事務系」223,836円（全国平均217,945円）、「短大卒：技術系」204,770円（全国平均202,104円）、「短大卒：事務系」203,000円（全国平均197,876円）、「専門学校卒：技術系」193,464円（全国平均201,527円）、「高校卒：技術系」190,354円（全国平均189,520円）、「高校卒：事務系」186,431円（全国平均184,149円）、「専門学校卒：事務系」185,900円（全国平均197,489円）となっている。

学卒種別8種別のうち、「高校卒：技術系」、「高校卒：事務系」「短大卒：技術系」「短大卒：事務系」「大学卒：技術系」「大学卒：事務系」において、愛媛県計は全国平均を上回っている。

産業別に見ると、非製造業が製造業を上回っている傾向が強い。

	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	189,520	184,149	201,527	197,489	202,104	197,876	220,956	217,945
愛 媛 県 計	190,354	186,431	193,464	185,900	204,770	203,000	223,854	223,836
製 造 業 計	188,011	179,879	188,530	185,900	204,770	203,000	214,948	224,850
非 製 造 業 計	201,135	195,167	203,333	0	0	0	241,667	221,132

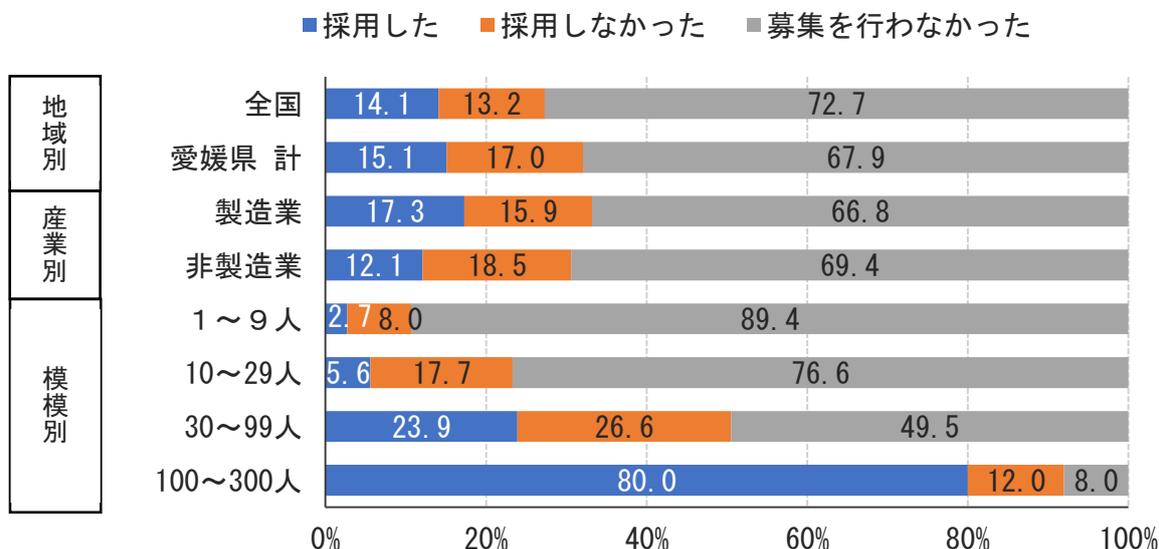
【表3】 新規学卒者の初任給（加重平均）（単位：円）

### (2) 新規学卒者の採用計画

令和7年3月新規学卒者の従業員採用計画について「採用した」と回答した事業所の愛媛県計は15.1%で全国平均（14.1%）を1.0ポイント上回っている。「採用しなかった」と回答した事業所は17.0%で全国平均（13.2%）を3.8ポイント上回る結果となった。

産業別に見ると、「採用した」と回答した製造業（17.3%）の事業所は非製造業（12.1%）を5.2ポイント上回った。

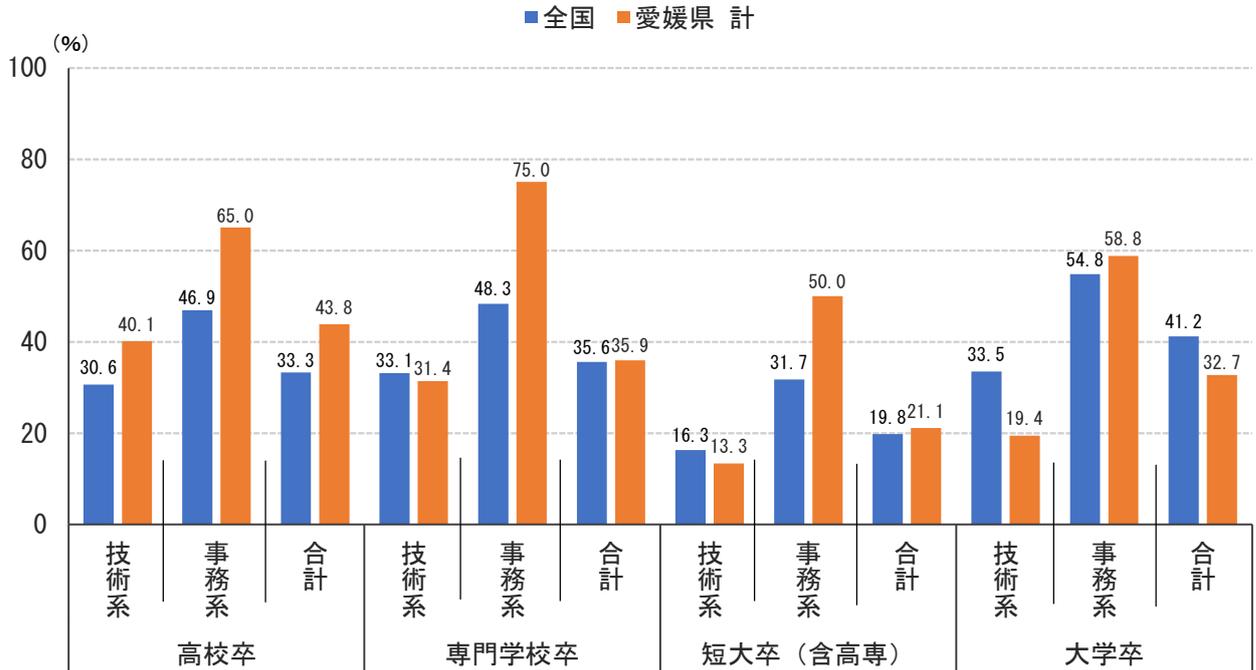
従業員規模別に見ると、従業員規模「100～300人」が新規学卒者を「採用した」回答割合が最も高く、従業員規模が小さくなるにつれ、「募集を行わなかった」と回答した事業所の割合が増加している。



【図17】 令和7年3月新規学卒者採用計画（地域別、産業別、規模別）（複数回答可）

(3) 新規学卒者の採用充足状況

大学卒の新規学卒者採用充足率は、県内 32.7%（昨年度 39.5%）、全国 41.2%（昨年度 45.9%）と、ともに低下した。しかし、その他の全ての種別において、愛媛県は全国平均を上回る採用充足率となっている。（※採用充足率…採用計画人数に占める採用実績人数の割合）



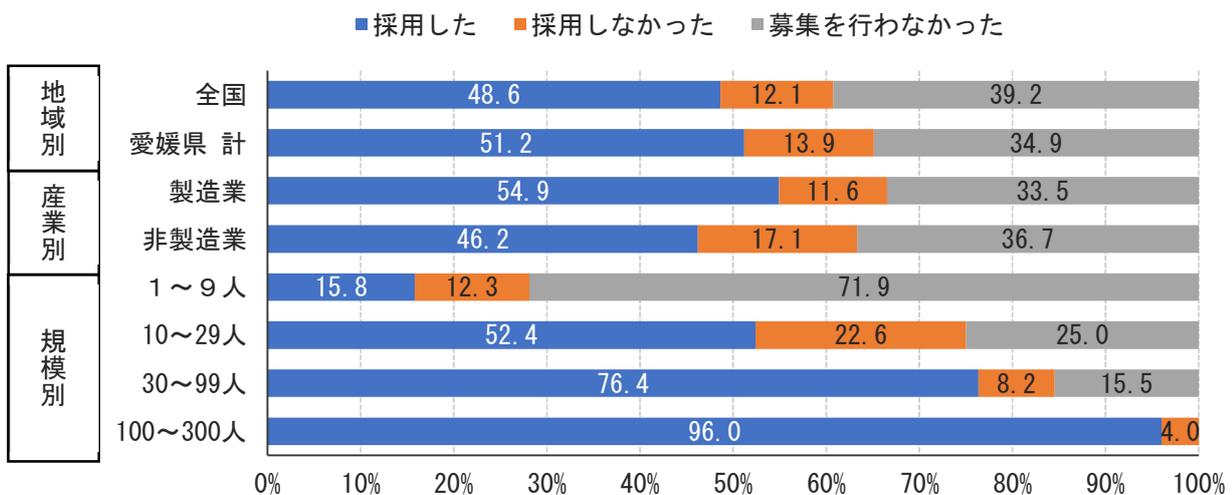
【図 18】 新規学卒者の採用充足率

(4) 中途採用者の採用計画

令和 6 年度に中途採用の募集を行い、令和 7 年 7 月 1 日までに採用を行った事業所について、愛媛県計は 51.2%で全国平均（48.6%）を 2.6 ポイント上回った。

産業別に見ると、製造業（54.9%）は非製造業（46.2%）と 8.7 ポイント上回る結果となった。

規模別に見ると、中途採用を行ったと回答した事業所は、「100～300 人」が最も割合が高く、従業員規模が小さくなるにつれ回答割合も低くなっている。



【図 19】 令和 6 年度～令和 7 年 7 月 1 日までの中途採用（地域別、産業別、規模別）

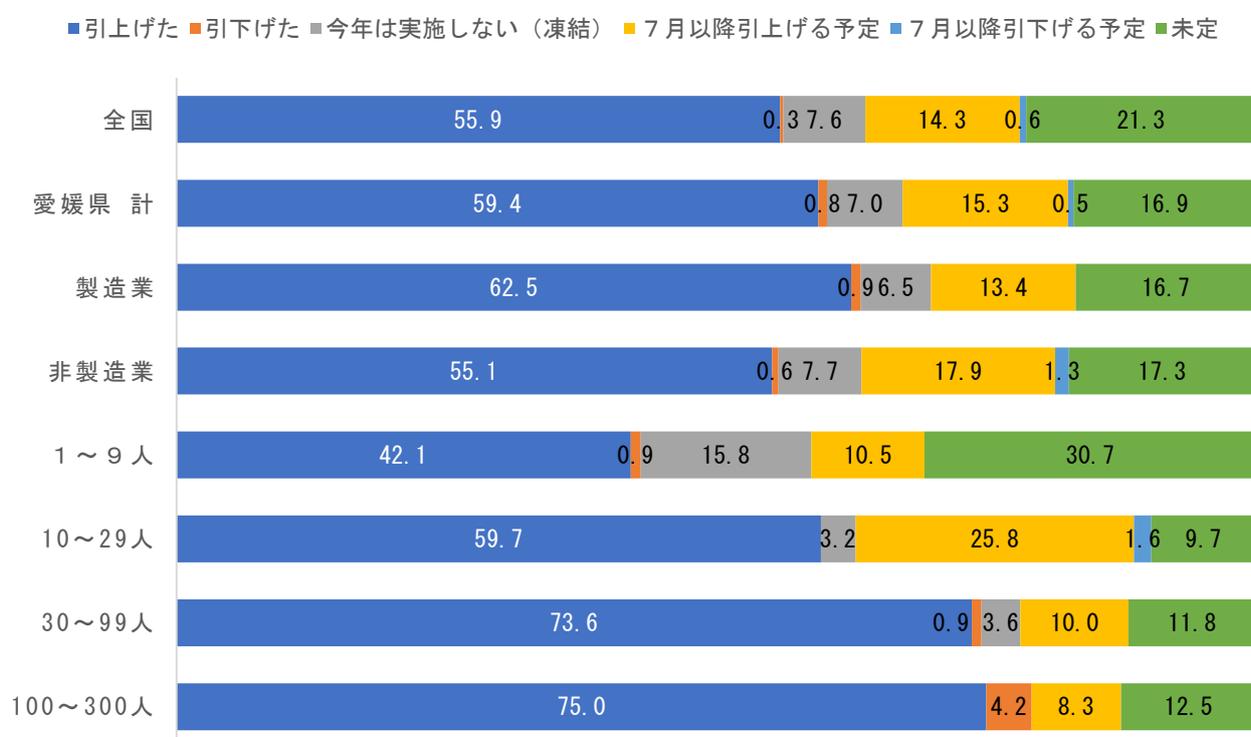
## 7. 賃金改定状況

### (1) 賃金改定実施状況

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は、愛媛県計では「引上げた」59.4%が最も回答割合が高かった。全国平均（55.9%）を3.5ポイント上回っていたが、昨年度調査（67.4%）を8.0ポイント下回った。次いで「未定」16.9%、「7月以降引上げる予定」15.3%、「今年は実施しない（凍結）」7.0%と続いている。

産業別に見ると、「引上げた」とする回答割合は「製造業」が62.5%で昨年度（68.3%）を5.8ポイント下回り、「非製造業」が55.1%で昨年度（66.0%）を10.9ポイント下回った。また、「今年は実施しない（凍結）」とする回答割合は「製造業」が6.5%（昨年度6.9%）、「非製造業」が7.7%（昨年度8.3%）で、「製造業」・「非製造業」ともに昨年度調査結果を下回った。

従業員規模別に見ると、「引上げた」とする回答割合は、「100～300人」で75.0%、「30～99人」で73.6%、「10～29人」で59.7%、「1～9人」で42.1%となっており、最も高い割合の「100～300人」と最も低い割合「1～9人」を比較すると、32.9ポイントの差が生じている。



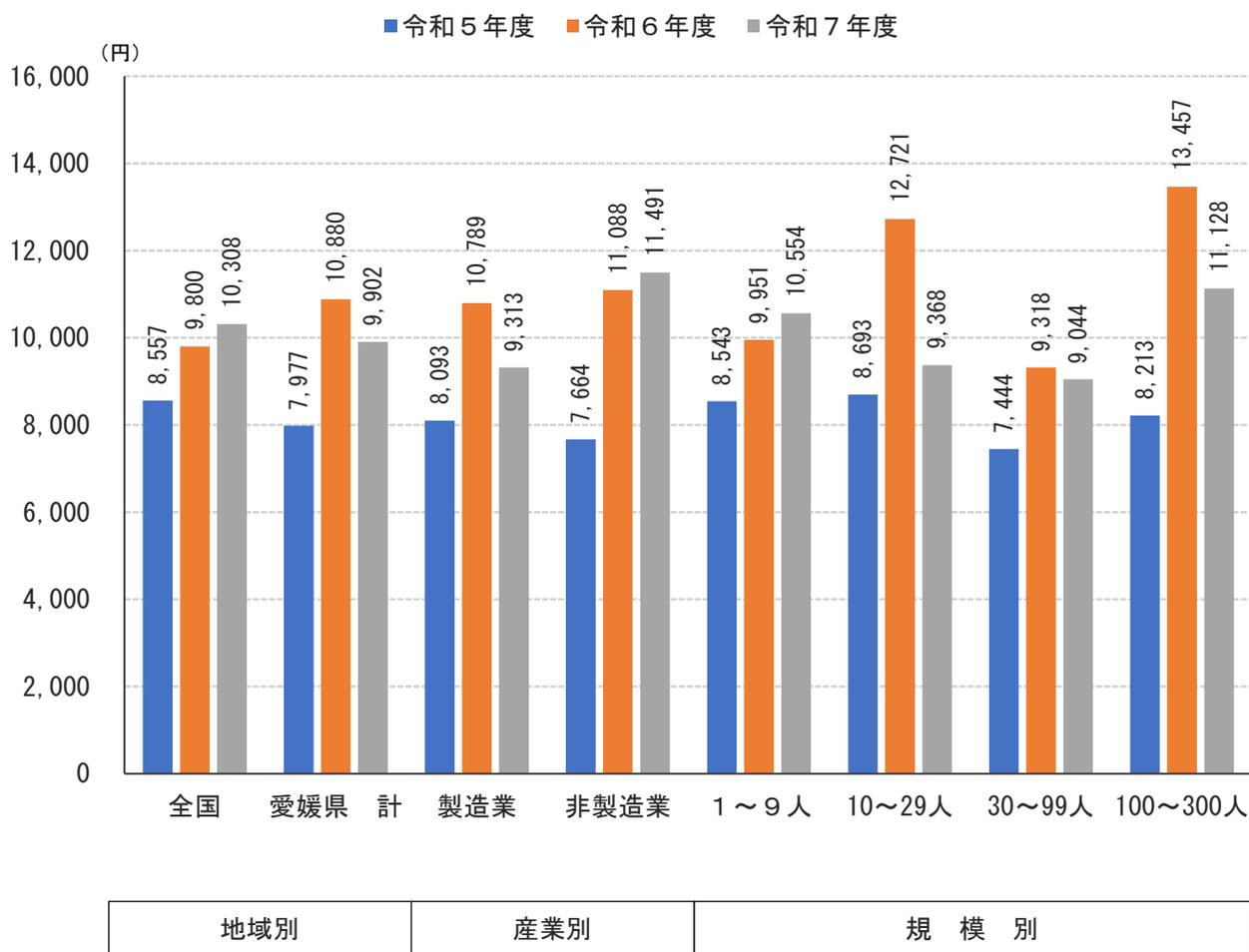
【図20】 賃金改定実施状況（地域別、産業別、規模別）

(2) 賃金「引上げ」の平均昇給額・昇給率（加重平均）

「賃金を上げた事業所」の平均昇給額・昇給率は、愛媛県計で 9,902 円（昇給率 3.80%）となっており、昇給額は昨年度の 10,880 円（昇給率 4.29%）を 978 円下回っている。昇給額の全国平均 10,308 円（昇給率 3.79%）と比較すると 406 円下回る結果となった。

産業別に見ると、「製造業」が昇給額 9,313 円（昇給率 3.67%）であり、「非製造業」が昇給額 11,491 円（昇給率 4.11%）であり、昇給額は「非製造業」が 2,178 円高くなっており、昇給率は「非製造業」が 0.44 ポイント高い結果となった。

従業員規模別で見ると、今年度の昇給額が最も高いのは「100～300 人」の 11,128 円（昇給率 4.32%）で、最も昇給額が低いのは「30～99 人」の 9,044 円（3.42%）であり、昇給額の差額は 2,084 円であった。今年度昇給率が最も高いのは「100～300 人」の 11,128 円（昇給率 4.32%）であった。



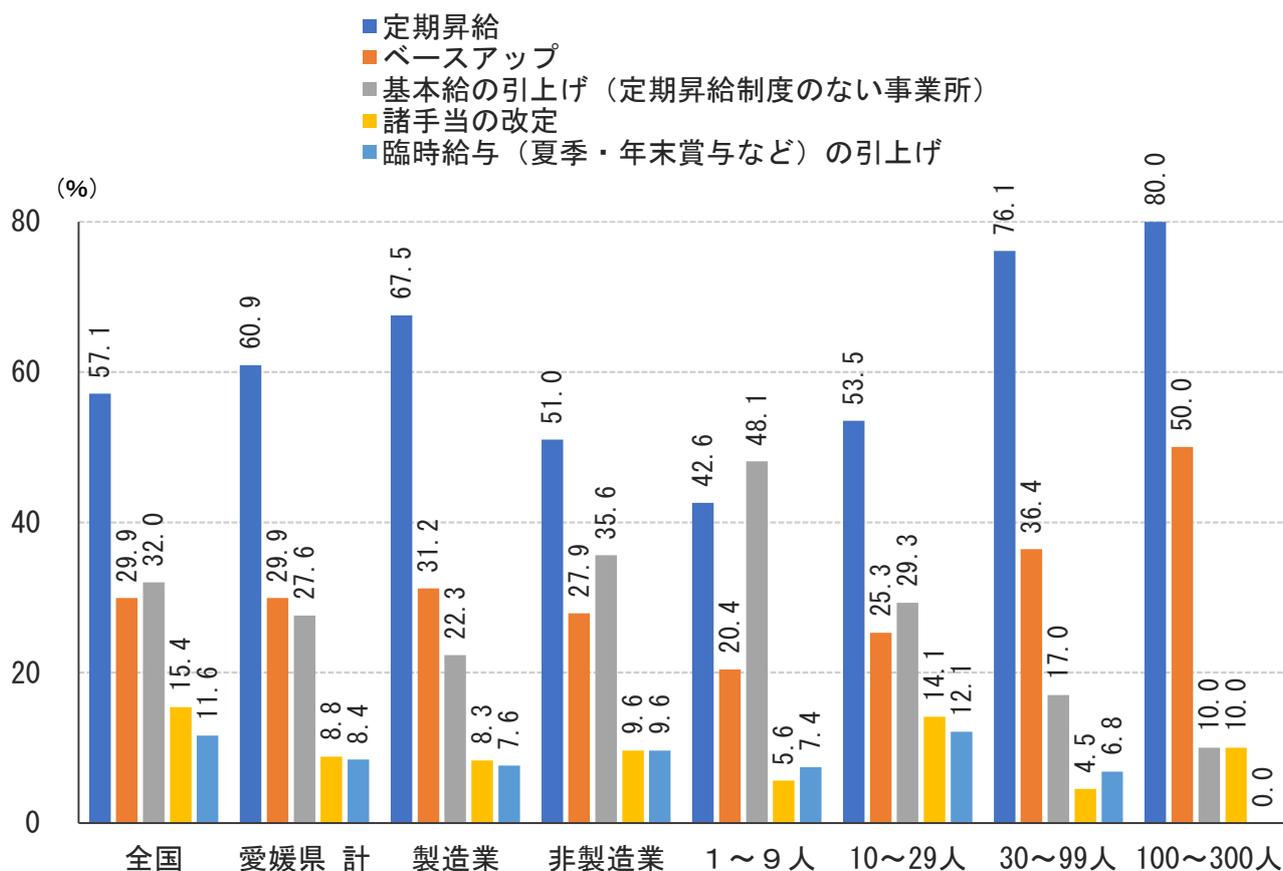
[図 21] 賃金の平均昇給額の推移（加重平均）（地域別、産業別、規模別）

(3) 賃金改定の内容

賃金改定の内容を見ると、愛媛県計では「定期昇給」が60.9%で最も高く、次いで「ベースアップ」が29.9%、「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」が27.6%、「諸手当の改定」が8.8%、「臨時給与（夏季・年末賞与など）の引上げ」が8.4%と続いている。「定期昇給」の回答割合は、昨年度調査（57.1%）から3.8ポイント上昇し、「ベースアップ」が昨年度調査（33.9%）から4.0ポイント低下した。

産業別に見ると、「製造業」・「非製造業」とともに「定期昇給」の回答割合が最も高く、「製造業」は67.5%、「非製造業」は51.0%であり、「製造業」が「非製造業」を16.5ポイント上回っている。

規模別に見ると、「10～29人」「30～99人」「100～300人」は「定期昇給」の回答割合が最も高くなっているが、「1～9人」では「基本給の引上げ（昇給制度のない事業所）」が48.1%と最も高くなっている。



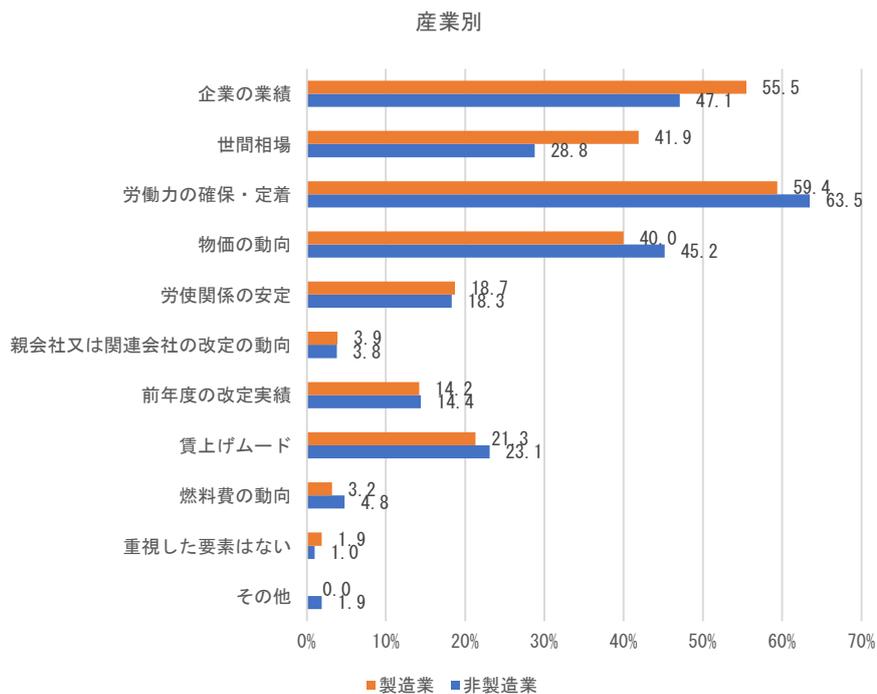
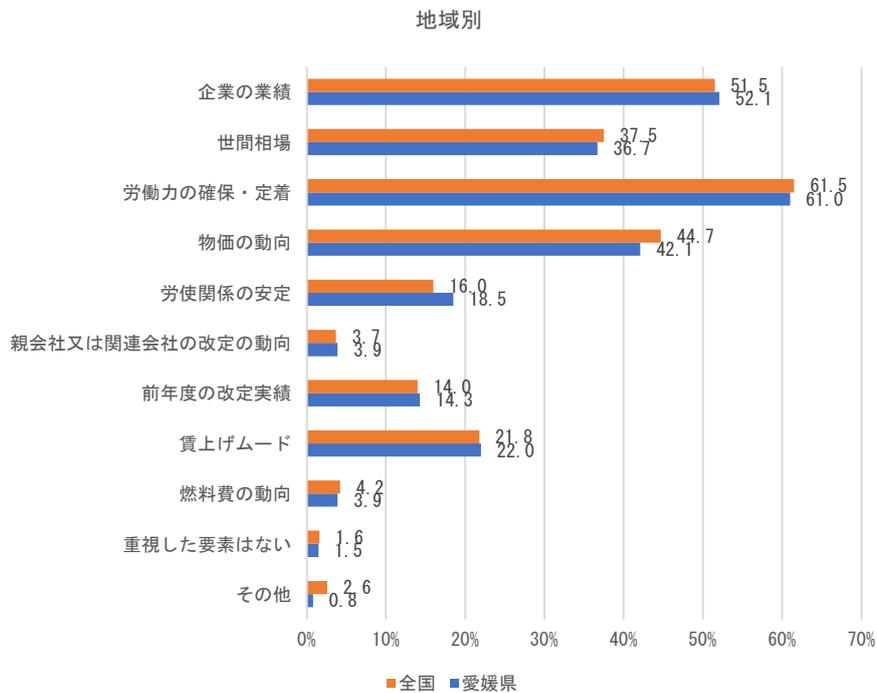
【図 22】 賃金改定の内容（複数回答可）

(4) 賃金改定の決定要素

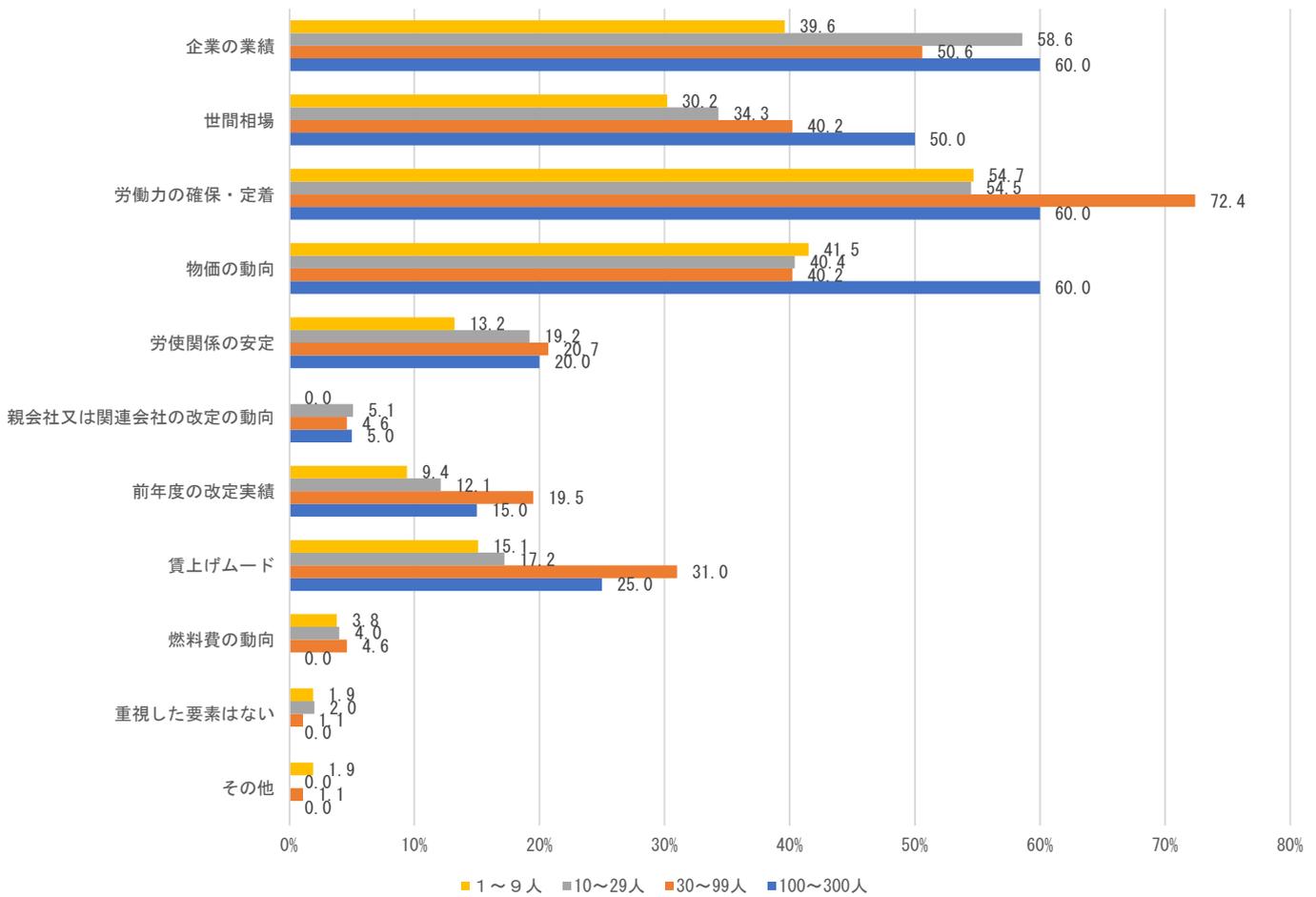
賃金改定の決定要素を見ると、愛媛県計では回答割合が高い項目が、「労働力の確保・定着」が61.0%、「企業の業績」が52.1%となっている。全国平均についても、「労働力の確保・定着」が61.5%と最も高く、次点で「企業の業績」が52.1%だった。愛媛県では、昨年に比べて「企業の業績」「世間相場」について、高い結果となった。

産業別に見ると、「労働力の確保・定着」が製造業(59.4%)、非製造業(63.5%)ともに回答割合が最も高かった。

従業員規模別に見ると、従業員規模「1～9人」、「30～99人」「100～300人」では「労働力の確保・定着」の回答割合が最も高く、「10～29人」は「企業の業績」が58.6%で最も高かった。



規模別



[図 23] 賃金改定の決定要素（複数回答可）

**☑最低賃金**

令和7年12月1日から、愛媛県の最低賃金は「1,033円」になっています。【特定最低賃金から適用を除外された産業又は業務には、この最低賃金が適用されます。】

「特定（産業別）最低賃金額」は毎年12月頃に改定が行われます。

詳しくは、愛媛労働局のHPから「愛媛の最低賃金」と検索、御確認ください。



【付属資料】

令和7年度中小企業労働実態調査票







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て同一労働同一賃金への対応（格差解消への取組み）状況についてお答えください。（該当するすべてに○）

- |                   |                                 |                 |
|-------------------|---------------------------------|-----------------|
| 1. 定期昇給の実施        | 2. 手当の支給                        | 3. 賞与の支給        |
| 4. 退職金制度の導入       | 5. 賃金規定の見直し                     | 6. 責任ある地位への登用   |
| 7. 休暇の取得          | 8. 福利厚生施設の利用                    | 9. 教育訓練の実施      |
| 10. 専門家（支援機関）への相談 | 11. 特に考えていない                    | 12. 解消すべき待遇差はない |
| 13. 対象となる従業員はいない  | 14. その他（ <input type="text"/> ） |                 |

〔注〕(1)「同一労働同一賃金」とは、同一企業・団体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) 新規卒卒者の採用についてお答えください。

① 令和7年3月新規卒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月新規卒卒者の採用結果（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)			
			円	円	円	円
高 校 卒	技術系	人	人	,		円
	事務系	人	人	,		円
専 門 学 校 卒	技術系	人	人	,		円
	事務系	人	人	,		円
短 大 卒 (含 高 専)	技術系	人	人	,		円
	事務系	人	人	,		円
大 学 卒	技術系	人	人	,		円
	事務系	人	人	,		円

〔注〕(1)令和7年6月の1ヵ月間に支給した1人当たり平均初任給額は通勤手当を除いた所定内賃金（P4参照）総額を対象となる人数で除した金額（税込額）を記入してください。  
(2)専門学校卒は、高校卒業を入学の資格とした専修学校専門課程（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（新規卒卒者の採用を除く）。（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（ <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。

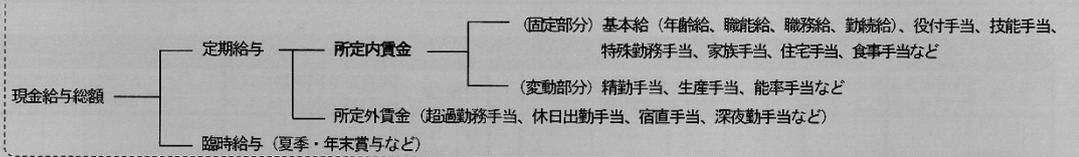
1. 上げた 2. 下げた 3. 今年は実施しない(凍結) 4. 7月以降引上げる予定 5. 7月以降引下げる予定 6. 未定

①-1 賃金改定(上げた・下げた・凍結)を実施した対象者の総数と従業員1人当たり平均の改定前・改定後所定内賃金(通勤手当を除く)及び平均引上げ・引下げ額をご記入ください。なお、プラス・マイナスの記号は不要です。

対象者総数	従業員1人当たり(月額)		
	改定前の平均所定内賃金 (A)	改定後の平均所定内賃金 (B)	平均引上げ・引下げ額 (B) - (A) = (C)
人	円	円	円

- [注] (1) 「改定前の平均所定内賃金(A)」「改定後の平均所定内賃金(B)」「平均引上げ・引下げ額(C)」の関係は次のとおりです。  
 ・「1. 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. 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、退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(上げた・7月以降引上げる予定)の具体的内容をお答えください。(該当するすべてに○)

1. 定期昇給 2. ベースアップ 3. 基本給の引上げ(定期昇給制度のない事業所)  
 4. 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まれます。  
 (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(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。