

兵庫県における 中小企業労働事情

令和7年度 兵庫県中小企業労働事情実態調査報告書

令和8年2月

兵庫県中小企業団体中央会

は じ め に

本調査は、中小企業専門の労働調査として昭和39年から毎年定期的
に実施しているもので、今年で62回目となります。

我が国経済の先行きについては、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ます。

一方、欧米における高い金利水準の継続や中国における不動産市場の
停滞の継続に伴う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
が必要とされており、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
クとなっています。また、金融資本市場の変動等の影響に引き続き注意す
る必要があります。

中小企業を取巻く経営環境については、長期的には上昇傾向で推移して
いるものの、業種ごとには大きなばらつきが存在しています。また、企業
の人手不足は依然として深刻化しており、コロナ禍以降人手不足感が強
まっています。また、労働生産性についても、足下で改善傾向にあるもの
の、伸び悩みが見られます。

このような情勢下におきましては、時宜を得た正しい情報を収集するこ
とが何よりも大切であり、それをベースとした的確な経営判断が求められ
ます。

本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
確立することを目的に、毎年、「中小企業労働事情実態調査」を実施して
おります。

本年度は、「経営について」「労働時間」「有給休暇」「同一労働同一
賃金への対応」「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」「新規学卒者の採用状況」「中途採用の状況」「賃金改
定」「労働組合の有無」「労使コミュニケーション」の調査項目に従い、
調査を実施いたしました。

この報告書が、本県中小企業における労働事情の実態把握と今後の対応
に多少なりともお役に立てれば幸いです。

本調査の実施にあたりまして、ご協力いただきました関係組合並びに調
査対象事業所に対しまして、厚くお礼申しあげますとともに、今後ますま
すのご発展を祈念いたします。

令和8年2月

兵庫県中小企業団体中央会

目 次

I. 調査実施の要領	1
II. 回答事業所の概要	2
III. 調査結果のポイント	4
IV. 調査結果の概要	5
1. 経営状況.....	5
2. 経営方針	6
3. 経営上の障害	6
4. 経営上の強み	7
5. 労働生産性を高めようとして行った取組み	7
6. 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	8
7. 従業員の労働時間について	9
8. 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	10
9. 同一労働同一賃金への対応	10
10. 新規学卒者の採用について	11
11. 中途採用について.....	12
12. 賃金改定について	14
13. 労働組合の有無	15
V. 令和 7 年度中小企業労働事情実態調査票	17

I. 調査実施の要領

1. 調査の目的

この調査は、兵庫県内の中小企業における賃金・労働時間・雇用等の実態を的確に把握し、適切な中小企業の労働対策を樹立、並びに時宜を得た労働支援方針の策定に資することを目的に実施した。

2. 調査の時点

令和7年7月1日

3. 調査の対象

本会に所属する組合の組合員のうち、従業員数300人以下の中小企業。

4. 調査の実施方法

兵庫県中小企業団体中央会会員組合等より業種別に対象先を抽出し、調査票を配布。更に団体を通じて傘下の中小企業者に再配布し、本会宛に直接郵送またはWEB回答されたものを兵庫県回答として取りまとめ、全国中小企業団体中央会において全国集計した。

5. 調査の内容

- ① 従業員数について
- ② 経営について
- ③ 原材料費、人件費（賃金等）アップ等に対する販売価格への転嫁の状況
- ④ 従業員の労働時間について
- ⑤ 従業員の有給休暇について
- ⑥ 同一労働同一賃金への対応について
- ⑦ 新規学卒者の採用について
- ⑧ 中途採用について
- ⑨ 賃金改定について
- ⑩ 労働組合の有無について

6. 回答の状況

兵庫県下1,300事業所を対象に調査を依頼し、令和7年7月1日時点の調査を行った。有効回答数は359事業所（製造業221事業所、非製造業138事業所）【回収率：27.6%】であった。

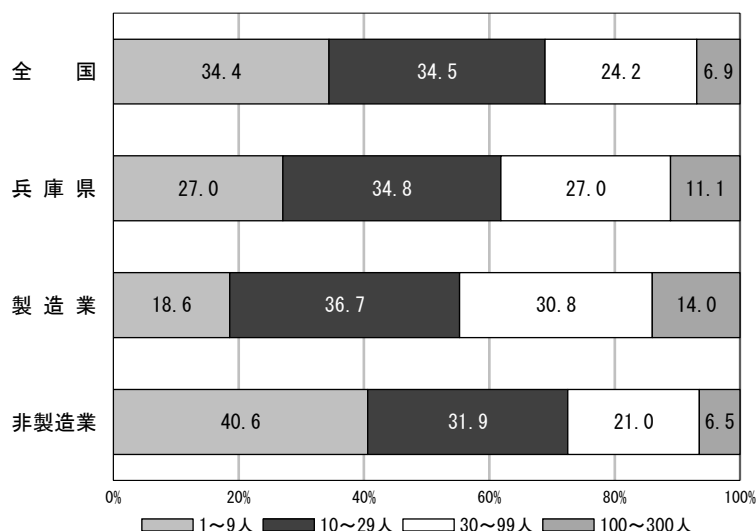
- ・統計表あるいはグラフ中には、集計母数が極めて少ないものがあります。
- ・設問項目ごとに「不明」「非該当」を除いて集計しているため、各有効回答数に差が生じています。
- ・構成百分率の計算は、小数点第2位以下を四捨五入しており、合計が100.0%にならない場合があります。

Ⅱ. 回答事業所の概要

1. 兵庫県下では従業員30人未満の事業所が61.8%（昨年度調査62.8%）を占める

今回の調査では、回答のあった359事業所のうち、製造業が221事業所で61.6%、非製造業が138事業所で38.4%だった。従業員規模は「10～29人」が34.8%で最も多く、次いで「1～9人」「30～99人」（同率27.0%）と続き、従業員規模30人未満の事業所は全体の61.8%（昨年度調査比1.0ポイント減）、30人以上の事業所数割合は38.1%（昨年度調査比0.9ポイント増）となっている。業種別にみると、昨年度調査同様、非製造業で小規模事業所が多く、「1～9人」の事業所割合は製造業の18.6%に対し、非製造業は40.6%となっている。＜図1＞

＜図1＞ 従業員規模別事業所割合（%）



労働組合の有無については、「ある」との回答は7.5%（昨年度調査比1.7ポイント減）で、全国平均を0.7ポイント上回っている。業種別では、製造業が8.1%（昨年度調査比2.4ポイント減）、非製造業が6.5%（同0.8ポイント減）となり、製造業が1.6ポイント上回っている。＜表1＞

＜表1＞ 回答事業所の概要（件数、（ ）内は%）

	事業所数	従業員構成				労働組合	
		1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	あり	なし
全 国	15,371 (100)	5,294 (34.4)	5,302 (34.5)	3,719 (24.2)	1,056 (6.9)	1,038 (6.8)	14,333 (93.2)
兵 庫 県	359 (100)	97 (27.0)	125 (34.8)	97 (27.0)	40 (11.1)	27 (7.5)	332 (92.5)
製 造 業	221 (100)	41 (18.6)	81 (36.7)	68 (30.8)	31 (14.0)	18 (8.1)	203 (91.9)
食料品	18	4	5	7	2	2	16
繊維工業	12	1	9	2	0	0	12
木材・木製品	10	1	5	4	0	1	9
印刷・同関連	6	1	2	2	1	0	6
窯業・土石製品	20	10	9	0	1	3	17
化学工業	1	0	0	1	0	0	1
金属・同製品	95	19	31	34	11	4	91
機械器具	38	3	8	14	13	7	31
その他の製造業	21	2	12	4	3	1	20
非製造業	138 (100)	56 (40.6)	44 (31.9)	29 (21.0)	9 (6.5)	9 (6.5)	129 (93.5)
運輸業	11	2	0	5	4	2	9
建設業	35	14	16	5	0	2	33
卸売業	32	13	9	7	3	1	31
小売業	21	14	7	0	0	0	21
サービス業	39	13	12	12	2	4	35

2. 兵庫県の常用労働者・パートタイム労働者ともに男性比率が増加

兵庫県の常用労働者における男女比をみると男性67.7%、女性32.3%で、昨年度調査と比べ女性が増加傾向である。全国平均と比較すると、女性比率が全国平均を上回っている。業種別では、製造業は男性67.7%、女性32.3%、非製造業では男性67.9%、女性32.1%と、昨年度調査と比べて製造業は男性比率が、非製造業は女性比率が減少しているが、非製造業の女性比率は全国平均を2.9ポイント上回っている。パートタイム労働者の男女比をみると、兵庫県は、男性25.4%、女性74.6%で昨年度調査と比べ、男性比率が増加している。女性比率は製造業、非製造業ともにスコアが高く、非製造業では全国平均を6.3ポイント上回っている。＜表2＞

＜表2＞ 男女別常用労働者・パートタイム労働者割合（％）

	男 性	女 性	男パート	女パート
全 国	68.6 (69.4)	31.4 (30.6)	30.2 (29.1)	69.8 (70.9)
製 造 業	66.5 (67.0)	33.5 (33.0)	26.8 (25.3)	73.2 (74.7)
非製造業	70.8 (72.0)	29.2 (28.0)	33.3 (32.4)	66.7 (67.6)
兵庫県	67.7 (68.1)	32.3 (31.9)	25.4 (23.5)	74.6 (76.5)
製 造 業	67.7 (68.6)	32.3 (31.4)	24.1 (21.8)	75.9 (78.2)
非製造業	67.9 (66.8)	32.1 (33.2)	27.0 (25.1)	73.0 (74.9)

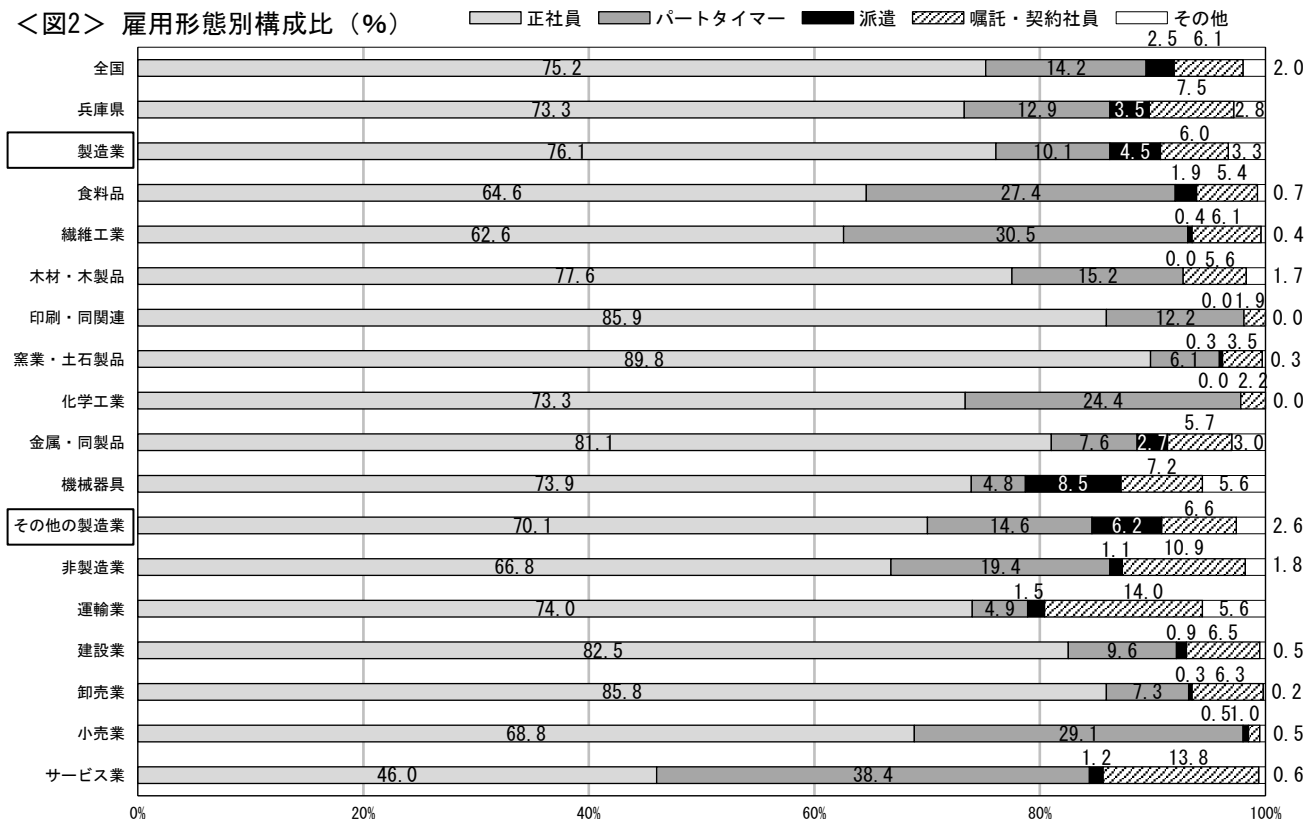
() 内は昨年データ

3. 「正社員」「嘱託・契約社員」比率が増加、「パートタイマー」「派遣」は微減

兵庫県の雇用形態別での従業員割合をみると「正社員」が73.3%で最も多く、次いで「パートタイマー」(12.9%)、「嘱託・契約社員」(7.5%)、「派遣」(3.5%)、「その他」(2.8%)と続く。昨年度調査と比べると「正社員」(1.4ポイント増)、「パートタイマー」(1.8ポイント減)、「嘱託・契約社員」(1.1ポイント増)、「派遣」(0.5ポイント減)で「正社員」「嘱託・契約社員」が増加している。

業種別に「正社員」の割合をみると、製造業(76.1%)が非製造業(66.8%)を9.3ポイント上回り、具体的な業種では「窯業・土石製品」(89.8%)、「卸売業」(85.8%)、「建設業」(82.5%)、「金属・同製品」(81.1%)のスコアが高い。「パートタイマー」の割合をみると、非製造業が19.4%(昨年度調査比4.0ポイント減)、製造業が10.1%(昨年度調査比0.5ポイント減)となり、非製造業が9.3ポイント上回り、昨年度調査に比べスコアの差は縮まっている。業種別では「サービス業」(38.4%)、「繊維工業」(30.5%)が高くなっている。＜図2＞
(※「印刷・同関連」「化学工業」は母数が10未満のため参考数値)

＜図2＞ 雇用形態別構成比（％）



Ⅲ. 調査結果のポイント

1. 経営状況

現在の経営状況は「変わらない」が57.0%で最も多い。景況DI（「良い」－「悪い」）をみると、兵庫県全体では、昨年度調査の△11.3%から、今回は△8.7%と2.6ポイント好転している。業種別にみると、製造業は2.2ポイント、非製造業は3.4ポイント好転した。

2. 経営方針

現在の主要事業は「現状維持」との回答が60.1%で最も多く、次いで「強化拡大」（36.0%）、「縮小」（3.1%）と続いており、昨年度調査と比べ「強化拡大」が0.1ポイント微増に留まる。

3. 経営上の障害（3項目以内の複数回答）

全体では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が55.5%で最も多く、次いで「人材不足（質の不足）」（47.3%）、「労働力不足（量の不足）」「人件費の増大」（33.4%）と続いており、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が最大の障害となっているのは昨年度調査同様。

4. 経営上の強み（3項目以内の複数回答）

経営上の強みについては、全体では「製品の品質・精度の高さ」（33.0%）が最も多く、次いで「顧客への納品・サービスの速さ」（30.7%）、「製品・サービスの独自性」（25.6%）と続き、上位の2項目は昨年度調査と変わらない。

5. 労働生産性を高めようとして行った取組み

全体では「仕事内容・進め方の見直し」が41.1%で最も多く、次いで「既存商品・サービスの付加価値を高める技術力（現場力）」（33.8%）、「顧客・販路を拡大する営業力」（30.7%）と続く。

6. 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

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、全体では「価格の引上げ（転嫁）を実現した」が53.0%で最も多く、次いで「価格引上げの交渉中」（19.4%）、「これから価格引上げの交渉を行う」（9.0%）と続く。

7. 従業員の労働時間について

週所定労働時間は「40時間」が49.3%で最も多く、次いで「38時間超40時間未満」（25.9%）、「38時間以下」（17.4%）、「40時間超44時間以下」（7.1%）と続き、昨年度調査と比べると「40時間」が2.8ポイント増加している。

8. 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

平均付与日数は全体で16.78日で、昨年より0.99日、全国平均より0.41日多い。
平均取得日数は全体で10.59日で、昨年より0.75日、全国平均より0.59日多い。
取得率は全体で65.64%で、昨年を0.71ポイント上回り、全国平均より1.49ポイント上回った。

9. 同一労働同一賃金への対応

全体では「賞与の支給」が29.3%で最も多く、次いで「休暇の取得」（28.4%）、「定期昇給の実施」（27.3%）と続いている。一方「対象となる従業員はいない」も28.4%と多くなっている。

10. 新規卒卒者の採用について

令和7年3月新規卒卒者の採用計画の有無をみると、「採用計画をし、実際に採用した」事業所は15.9%となっている。採用実績事業所数10件以上の種別で採用充足率が最も高いのは、「大学卒：事務系」が46.5%、平均採用人数は「大学卒：事務系」が1.00人で最も多い。1人当たりの初任給は（回答事業所数10件以上）は「大学卒：事務系」が221,010円で最も高い。

11. 中途採用について

令和6年度の中途採用者の採用計画の有無をみると、「採用募集をし、実際に採用した」事業所は48.0%となっている。平均3.46名の採用が行われ、採用充足率は78.9%となっている。

12. 賃金改定について

令和7年1月1日から7月1日の間での賃金改定の実施状況について「引上げた」事業所の改定後の平均所定内賃金は299,765円（171事業所）で、引上げ額は12,046円、引上げ率は4.19%であった。一方、「引下げた」と回答した事業所は0件（昨年度調査1件）であった。

13. 労働組合の有無

全体では「ない」が92.5%、「ある」が7.5%となっている。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については、全体では「特に設けていない」（69.1%）が最も多く、次いで「経営層を交えた意見交換会等」（19.0%）、「労働組合または労働者の過半数を代表する組織」（12.8%）と続く。

IV. 調査結果の概要

1. 経営状況

「良い」「悪い」ともに減少。経営状態は安定していることがうかがえる

現在の経営状況は「変わらない」が57.0%で最も多く、次いで「悪い」（25.8%）、「良い」（17.1%）と続いている。昨年度調査と比べ「良い」が1.8ポイント、「悪い」が4.4ポイント減少しており、全国平均と比べると、「良い」が0.1ポイント低く、「悪い」が4.8ポイント低いことから、経営状況は安定していることがうかがえる。

業種別にみると、「良い」との回答は、製造業（18.7%：昨年度調査比2.0ポイント減）、非製造業（14.6%：同1.9ポイント減）で、非製造業との差が目立つ。

景況DI（「良い」－「悪い」）をみると、兵庫県全体では、昨年度調査の△11.3%から、今回は△8.7%と2.6ポイント好転している。業種別にみると製造業は2.2ポイント好転、非製造業は3.4ポイント好転している。

<表3>

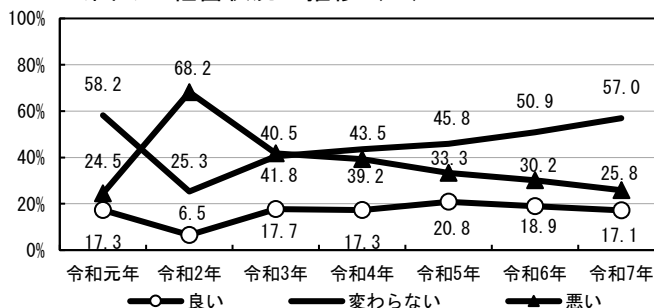
経年変化をみると、昨年度調査と比べ「変わらない」が増加し、「良い」「悪い」が減少していることから、経営状況が安定していることがうかがえる。<図3>

<表3> 経営状況（%）

	良い	変わらない	悪い
全 国	17.2 (17.7)	52.3 (50.1)	30.6 (32.2)
兵 庫 県	17.1 (18.9)	57.0 (50.9)	25.8 (30.2)
製 造 業	18.7 (20.7)	51.6 (45.4)	29.7 (33.9)
非製造業	14.6 (16.5)	65.7 (58.5)	19.7 (25.0)

（ ）内は昨年のデータ

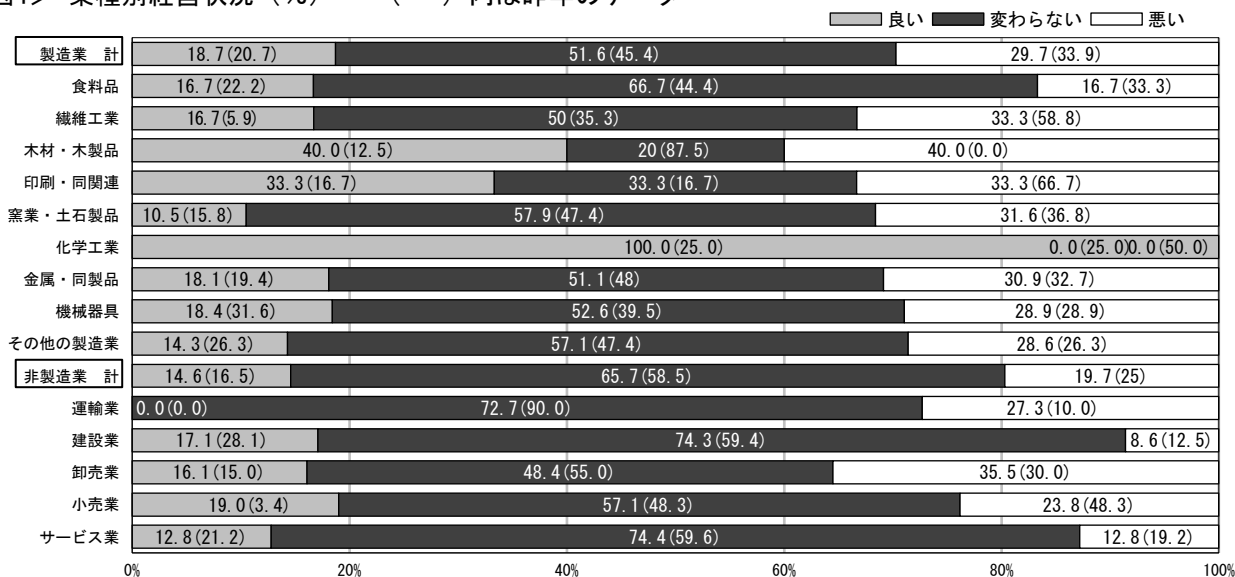
<図3> 経営状況の推移（%）



具体的な業種で「良い」との回答をみると、「木材・木製品」が40.0%で最も高く、次いで「小売業」（19.0%）、「機械器具」（18.4%）、「金属・同製品」（18.1%）、「建設業」（17.1%）と続く。「木材・木製品」は昨年度調査の12.5%から27.5ポイント増、「小売業」は昨年度調査の3.4%から15.6ポイント増と大きくスコアを伸ばしている。「悪い」については「木材・木製品」（40.0%）、「卸売業」（35.5%）で高い。<図4>

（※「印刷・同関連」「化学工業」は母数が10未満のため参考数値）

<図4> 業種別経営状況（%）（ ）内は昨年のデータ



2. 経営方針

「強化拡大」は36.0%で、昨年度調査（35.9%）から横ばい

現在行っている主要な事業について、356事業所（無回答を除く）から回答があり、今後「現状維持」との回答が60.1%で最も多く、次いで「強化拡大」（36.0%）、「縮小」（3.1%）と続いており、昨年度調査と比べ「強化拡大」が0.1ポイント微増に留まっている。

今後の経営方針について、現在の経営状況別にみると、経営状況が「良い」事業所では「強化拡大」の回答が54.1%で最も多い。経営状況が「変わらない」事業所、「悪い」事業所では、ともに「現状維持」の回答率が高く、昨年度調査と同様の結果となっている。

＜表4＞ 経営状況と経営方針（件数、（ ）内は%）

	強化 拡大	現状 維持	縮小	廃止	その他	計
良　　い	33 (54.1)	28 (45.9)				61 (100)
変わらない	72 (35.6)	128 (63.4)		1 (0.5)	1 (0.5)	202 (100)
悪　　い	22 (23.9)	58 (63.0)	11 (12.0)	1 (1.1)		92 (100)
計	128 (36.0)	214 (60.1)	11 (3.1)	2 (0.6)	1 (0.3)	356 (100)
昨年度集計値	139 (35.9)	230 (59.4)	13 (3.4)	3 (0.8)	2 (0.5)	387 (100)

「強化拡大」のスコアについて、昨年度調査と比べると、経営状況が「良い」事業所は56.2%から54.1%と2.1ポイント減、経営状況が「変わらない」事業所は32.0%から35.6%と3.6ポイント増、経営状況が「悪い」事業所は29.3%から23.9%と5.4ポイント減となっており、経営状況が「良い」事業所の経営強化の方針がみられる。＜表4＞

3. 経営上の障害（3項目以内の複数回答）

昨年度調査と同様「光熱費・原材料・仕入品の高騰」がトップ項目

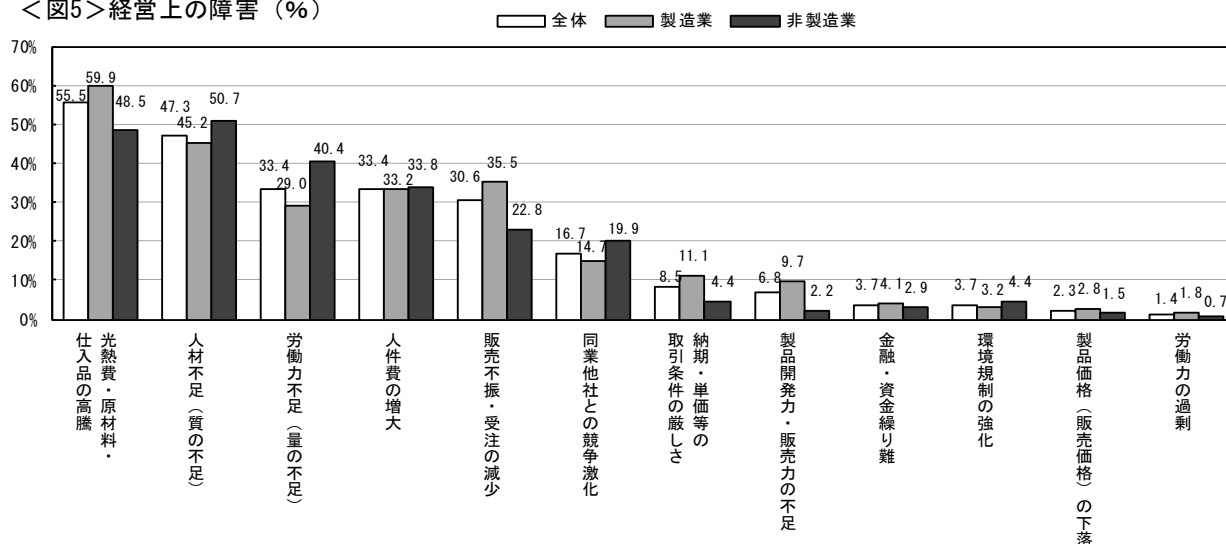
経営上の障害については、全体では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が55.5%（昨年度調査比3.2ポイント減）で最も多く、次いで「人材不足（質の不足）」（47.3%：同3.5ポイント減）、「労働力不足（量の不足）」（33.4%：同2.0ポイント増）、「人件費の増大」（33.4%：同4.6ポイント増）と続いており、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」は昨年度調査同様、最大の障害となっている。

業種別にみると、製造業では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が59.9%で最も高く、次いで「人材不足（質の不足）」（45.2%）、「販売不振・受注の減少」（35.5%）と続く。非製造業では「人材不足（質の不足）」（50.7%）が最も高く、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」（48.5%）、「労働力不足（量の不足）」（40.4%）が続く。

非製造業では「人材不足（質の不足）」（昨年度調査比2.2ポイント増）、「労働力不足（量の不足）」（同7.3ポイント増）、「人件費の増大」（同4.4ポイント増）で昨年度調査比でおおむねスコアが上がっている。

製造業と非製造業で10ポイント以上差異がある項目をみると、製造業では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」「販売不振・受注の減少」のスコアが高く、非製造業では「労働力不足（量の不足）」のスコアが高い。＜図5＞

＜図5＞経営上の障害（%）

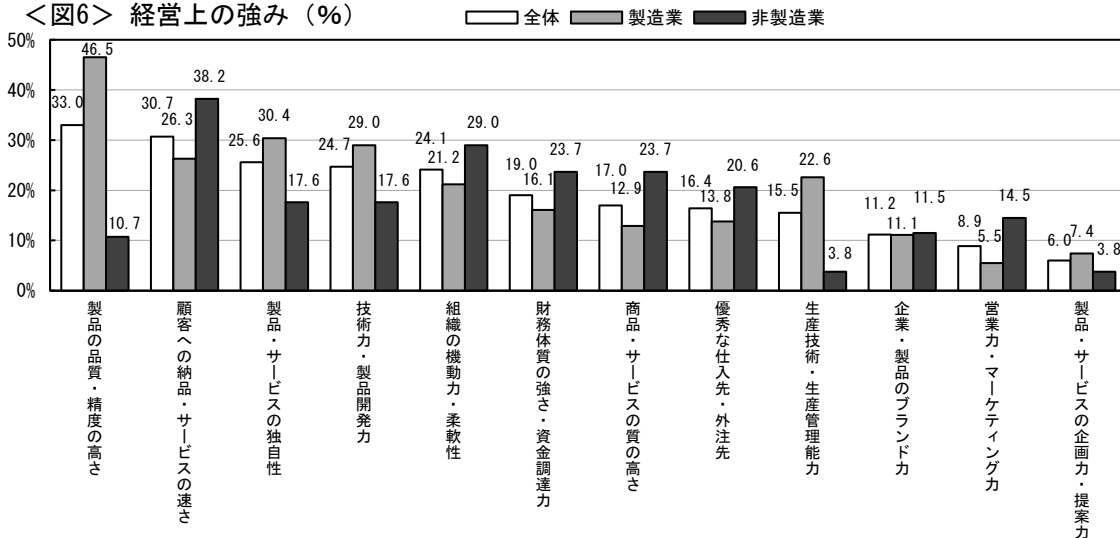


4. 経営上の強み（3項目以内の複数回答）

「製品の品質・精度の高さ」が33.0%（昨年度調査比4.3ポイント増）でトップ項目

経営上の強みについては、全体では「製品の品質・精度の高さ」（33.0%）が最も多く、次いで「顧客への納品・サービスの速さ」（30.7%）、「製品・サービスの独自性」（25.6%）と続く。製造業では、「製品の品質・精度の高さ」（46.5%）、「製品・サービスの独自性」（30.4%）、「技術力・製品開発力」（29.0%）、「顧客への納品・サービスの速さ」（26.3%）が上位項目となっている。非製造業は「顧客への納品・サービスの速さ」（38.2%）、「組織の機動力・柔軟性」（29.0%）、「財務体質の強さ・資金調達力」（19.0%）、「商品・サービスの質の高さ」（23.7%）と続き、昨年度調査と比べると「商品・サービスの質の高さ」で9.2ポイント減となっている反面、「財務体質の強さ・資金調達力」が7.6ポイント増となっており、企業の体力面を強みとする傾向が見える。業種によりスコアの差が大きい項目をみると、「製品の品質・精度の高さ」「生産技術・生産管理能力」では製造業のスコアが高く、「顧客への納品・サービスの速さ」「商品・サービスの質の高さ」では非製造業のスコアが高くなっている。＜図6＞

＜図6＞ 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

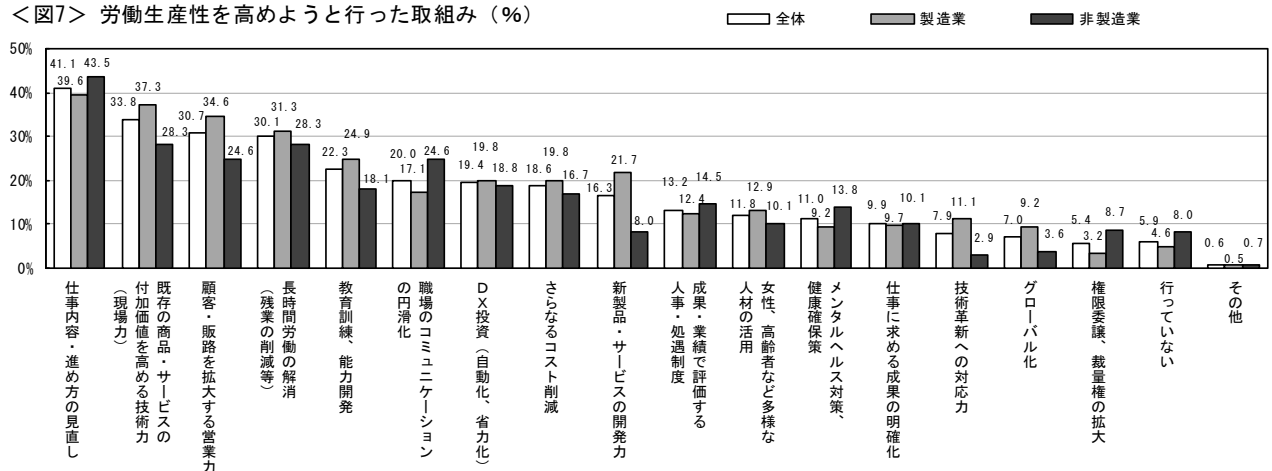
「仕事内容・進め方の見直し」がトップ項目

労働生産性を高めようとして行った取組みについてみると、全体では「仕事内容・進め方の見直し」が41.1%で最も多く、次いで「既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力（現場力）」（33.8%）、「顧客・販路を拡大する営業力」（30.7%）と続く。

製造業、非製造業ともに「仕事内容・進め方の見直し」（製造業39.6%／非製造業43.5%）、「既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力（現場力）」（製造業37.3%／非製造業28.3%）の2項目が高く、業種を問わず共通した取組みとなっている。

非製造業においては「職場のコミュニケーションの円滑化」（24.6%）、「成果・業績で評価する人事・処遇制度」（14.5%）、「メンタルヘルス対策、健康確保策」（13.8%）と従業員の心身や就業意欲に関わる取組みのスコアが全体・製造業より高い。＜図7＞

＜図7＞ 労働生産性を高めようとして行った取組み（%）



6-1. 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

「価格の引上げ（転嫁）を実施した」が53.0%でトップ項目

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、全体では「価格の引上げ（転嫁）を実施した」が53.0%で最も多く、次いで「価格引上げの交渉中」（19.4%）、「これから価格引上げの交渉を行う」（9.0%）と続く。

全国と比べ、「価格の引上げ（転嫁）を実施した」（1.8ポイント増）、「価格引上げの交渉中」（1.2ポイント増）、「価格を引き下げた（またはその予定）」（0.1ポイント増）が高くなっている。

業種別では、製造業、非製造業ともに「価格の引上げ（転嫁）を実施した」が最も多く、次いで「価格引上げの交渉中」が2位の項目となっている。＜表5＞

＜表5＞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

	事業所数	価格引上げ（転嫁）を実施した	価格引上げの交渉中	これから価格引上げの交渉を行う	価格を引き下げた（またはその予定）	価格転嫁はしていない（価格変動の影響はない）	価格転嫁は実現しなかった	対応未定	その他
全 国	15,020	51.2	18.2	9.0	0.5	7.6	4.7	7.6	1.3
兵 庫 県	345	53.0	19.4	9.0	0.6	5.5	4.9	6.1	1.4
製 造 業	213	54.5	20.2	9.4	0.0	4.7	5.2	5.2	0.9
非 製 造 業	132	50.8	18.2	8.3	1.5	6.8	4.5	7.6	2.3

6-2. 価格転嫁の転嫁内容と転嫁率

「原材料費分を転嫁予定」が65.9%でトップ項目

原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容をみると、全体では「原材料費分を転嫁予定」が65.9%で最も多く、次いで「人件費引上げ分を転嫁予定」（59.3%）、「利益確保分を転嫁予定」（31.9%）が続く。

製造業では「人件費引上げ分を転嫁予定」、非製造業では「原材料費分を転嫁予定」がそれぞれトップ項目となっている。＜表6＞

価格転嫁の内容と転嫁率の状況をみると、全体では「10%未満」が33.7%と最も多く、次いで「10～30%未満」（33.1%）、「30～50%未満」（12.8%）と続く。

業種別でみると、製造業は「10～30%未満」（35.1%）が最も高く、非製造業は「10%未満」（41.0%）となっている。＜表7＞

＜表6＞原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容

	事業所数	原材料費分を転嫁予定	人件費引上げ分を転嫁予定	利益確保分を転嫁予定	その他
全 国	3,860	68.7	58.0	30.2	1.5
兵 庫 県	91	65.9	59.3	31.9	1.1
製 造 業	60	66.7	68.3	26.7	0.0
非製造業	31	64.5	41.9	41.9	3.2

＜表7＞価格転嫁の内容と転嫁率の状況

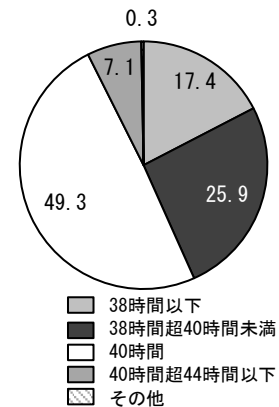
	事業所数	10%未満	10～30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70～100%未満	100%以上
全 国	7,172	37.5	31.3	8.3	8.6	11.9	2.5
兵 庫 県	172	33.7	33.1	12.8	8.7	8.7	2.9
製 造 業	111	29.7	35.1	14.4	11.7	7.2	1.8
原材料費分	111	34.2	26.1	6.3	9.9	15.3	8.1
人件費分	108	49.1	25.0	9.3	6.5	8.3	1.9
利益確保分	107	57.0	22.4	9.3	3.7	4.7	2.8
非 製 造 業	61	41.0	29.5	9.8	3.3	11.5	4.9
原材料費分	55	41.8	23.6	10.9	3.6	12.7	7.3
人件費分	59	61.0	20.3	3.4	6.8	5.1	3.4
利益確保分	54	59.3	20.4	3.7	5.6	7.4	3.7

7-1. 従業員（パートタイム労働者など短時間労働者を除く）の労働時間について

「40時間」が49.3%で最も多く増加傾向

週所定労働時間は「40時間」が49.3%で最も多く、次いで「38時間超40時間未満」（25.9%）、「38時間以下」（17.4%）、「40時間超44時間以下」（7.1%）と続き、昨年度調査と比べると「40時間超44時間以下」（1.8ポイント減）、「38時間超40時間未満」（0.3ポイント減）がそれぞれ減少し、「40時間」（2.8ポイント増）、「38時間以下」（0.3ポイント増）が増加している。＜図8＞

＜図8＞ 週所定労働時間（%）



業種別では、「40時間超44時間未満」で非製造業（9.6%：昨年度調査比5.8ポイント減）と製造業（5.6%：同1.5ポイント増）の差が縮まっており、長時間労働における業種別差の解消傾向が見える。規模別では、「1～9人」の事業所において、「38時間以下」のスコアが約2割と高く、規模が大きくなるにつれ、「40時間」の比率が上がる傾向が見える。＜表8＞

＜表8＞ 週所定労働時間

	事業所数 (件数)	38時間以下 (%)	38時間超 40時間未満 (%)	40時間 (%)	40時間超 44時間以下 (%)	その他 (%)
全 国	15,157	20.1	24.5	46.4	8.3	0.7
兵 庫 県	351	17.4	25.9	49.3	7.1	0.3
1～9人	93	23.7	25.8	36.6	12.9	1.1
10～29人	123	14.6	30.1	48.8	6.5	0.0
30～99人	95	17.9	23.2	55.8	3.2	0.0
100～300人	40	10.0	20.0	65.0	5.0	0.0
製 造 業	216	15.7	26.9	51.4	5.6	0.5
非製造業	135	20.0	24.4	45.9	9.6	0.0

7-2. 従業員1人当たりの月平均残業時間について

「10時間未満」が最も高く、「10～20時間未満」が続く

月平均残業時間は、全体で「10時間未満」が30.6%で最も多く、以下「10～20時間未満」（25.7%）、「0時間」（23.3%）、「20～30時間未満」（15.7%）と続く。昨年度調査と比べ、「0時間」「10時間未満」のスコアが減少し、「10～20時間未満」「20～30時間未満」のスコアが増加しており、全国平均を上回っている。

業種別では、昨年度調査と比べ、非製造業で「0時間」「10時間未満」が減少し、「10～20時間未満」「20～30時間未満」が増加している。＜表9＞

＜表9＞ 月平均残業時間（%）

	全 国	兵 庫 県	製 造 業	非製造業	昨 年 度		
					兵 庫 県	製 造 業	非製造業
0時間	24.4	23.3	22.5	24.6	26.0	22.2	31.4
10時間未満	32.9	30.6	30.5	30.8	34.1	32.0	37.2
10～20時間 未満	23.8	25.7	23.9	28.5	19.7	22.2	16.0
20～30時間 未満	11.3	15.7	16.9	13.8	13.6	17.3	8.3
30～50時間 未満	7.0	4.4	5.6	2.3	6.3	6.2	6.4
50時間以上	0.6	0.3	0.5	0.0	0.3	0.0	0.6

8. 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

付与日数16.78日、取得日数10.59日、取得率65.64%

令和6年度の従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数は、全体で16.78日で、昨年度調査（15.79日）より0.99日増加し、全国平均（16.37日）を0.41日上回っている。業種別にみると、製造業（17.03日）が非製造業（16.35日）より0.68日多く、規模別では、「100～300人」の事業所が18.23日で最も多い。

平均取得日数は、全体で10.59日で、昨年度調査（9.84日）より0.75日多く、全国平均（10.00日）より0.59日多くなっている。業種別にみると、製造業（11.07日）が非製造業（9.77日）より1.3日多く、規模別では、「100～300人」の事業所が11.78日で最も多い。

取得率は、全体で65.64%で、昨年度調査（64.93%）と比べて0.71ポイント上回り、全国平均（64.15%）より1.49ポイント上回っている。業種別にみると、製造業（67.84%）が非製造業（61.90%）より5.94ポイント上回っている。規模別では「30～99人」の事業所が69.86%で最も高くなっている。平均付与日数、平均取得日数、取得率の全てにおいて全国平均を上回っている。

<表10>

<表10> 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

	令和 6 年 度			令和 5 年 度		
	平均付与日数 (日)	平均取得日数 (日)	取得率 (%)	平均付与日数 (日)	平均取得日数 (日)	取得率 (%)
全 国	16.37	10.00	64.15	16.18	9.87	63.98
兵 庫 県	16.78	10.59	65.64	15.79	9.84	64.93
1～9人	15.76	9.95	66.41	14.08	8.67	65.35
10～29人	17.05	10.06	61.78	16.14	9.55	62.13
30～99人	16.73	11.36	69.86	16.25	10.61	67.19
100～300人	18.23	11.78	66.08	16.96	11.18	67.27
製 造 業	17.03	11.07	67.84	16.06	10.47	67.89
非製造業	16.35	9.77	61.90	15.38	8.90	60.44

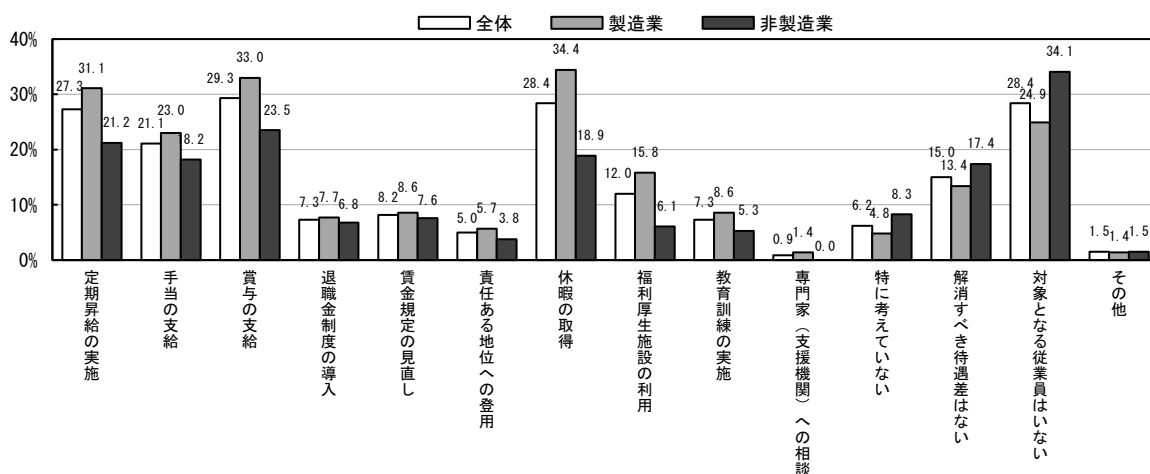
9. 同一労働同一賃金への対応

「賞与の支給」がトップ項目

同一労働同一賃金への対応（格差解消への取組み）状況については、全体では「賞与の支給」（29.3%）が最も多く、次いで「休暇の取得」（28.4%）、「定期昇給の実施」（27.3%）と続く。

製造業では、「休暇の取得」（34.4%）、「賞与の支給」（33.0%）、「定期昇給の実施」（31.1%）が上位項目となっており、いずれも全体平均を上回っている。非製造業では「賞与の支給」が23.5%で最も多く、次いで「定期昇給の実施」（21.2%）、「休暇の取得」（18.9%）と続いている。一方「対象となる従業員はいない」に着目すると全体で28.4%、製造業で24.9%、非製造業で34.1%となっており、それぞれ2割台～3割台と多くなっている。<図9>

<図9> 同一労働同一賃金への対応状況（%）



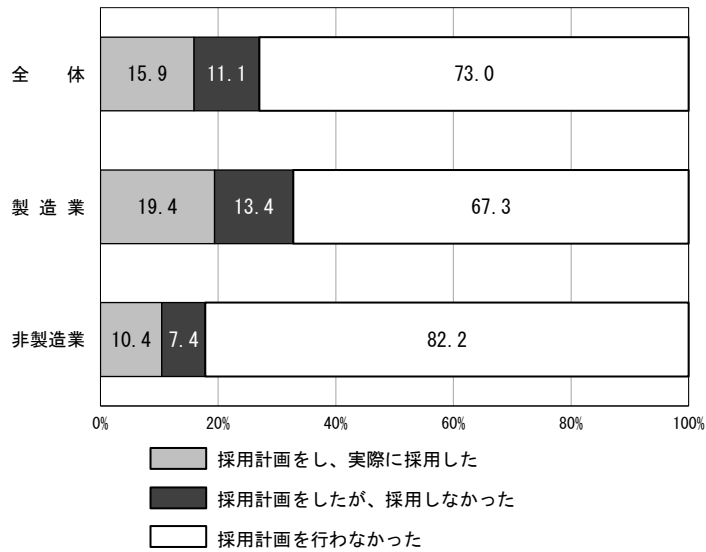
10-1. 新規学卒者の採用について

「採用計画を行わなかった」事業所が73.0%で最も多く、実際に採用した事業所は15.9%

令和7年3月新規学卒者の採用計画の有無をみると、「採用計画をし、実際に採用した」事業所は15.9%、「採用計画をしたが、採用しなかった」事業所は11.1%、「採用計画を行わなかった」事業所は73.0%となっている。

業種別では、製造業・非製造業ともに「採用計画を行わなかった」（67.3%、82.2%）で最も多く、「採用計画をし、実際に採用した」（19.4%、10.4%）、「採用計画をしたが、採用しなかった」（13.4%、7.4%）と続く。非製造業では、「採用計画をし、実際に採用した」が昨年度調査比で1.0ポイント増となっている。＜図10＞

＜図10＞ 新規学卒者の採用計画（％）



10-2. 令和7年3月新規学卒者の採用状況

採用件数は「高校卒：技術系」が72件で最も多い

令和7年3月新規学卒者の採用実績があった事業所数が10件以上あった種別としては、「高校卒：技術系」（72件）が最も多く、次いで「大学卒：技術系」（27件）、「大学卒：事務系」（20件）、「高校卒：事務系」（13件）、「専門学校卒：技術系」（12件）と続く。採用充足率は「大学卒：事務系」が46.5%で最も高く、次いで「高校卒：技術系」（37.5%）、「大学卒：技術系」（35.2%）、「高校卒：事務系」（30.8%）と続き、平均採用人数は「大学卒：事務系」で1.00人、「大学卒：技術系」で0.70人となっている。

業種別にみると、製造業では、「高校卒：技術系」（55件：充足率27.5%）、「大学卒：技術系」（23件：充足率34.1%）、「大学卒：事務系」（15件：充足率51.5%）、「専門学校卒：技術系」（11件：充足率40.0%）となっており、技術系の採用が多くなっている。非製造業は「高校卒：技術系」（17件：充足率27.9%）となっている。＜表11＞

＜表11＞ 新規学卒者の採用充足状況

		全国			兵庫県			製造業			非製造業		
		事業所数 (件数)	充足率 (%)	平均 採用人数 (人)	事業所数 (件数)	充足率 (%)	平均 採用人数 (人)	事業所数 (件数)	充足率 (%)	平均 採用人数 (人)	事業所数 (件数)	充足率 (%)	平均 採用人数 (人)
高卒	技術系	2,699	30.6	0.71	72	27.6	0.69	55	27.5	0.69	17	27.9	0.71
	事務系	617	46.9	0.93	13	30.8	0.62	9	26.3	0.56	4	42.9	0.75
専門学校卒	技術系	958	33.1	0.58	12	37.5	0.50	11	40.0	0.55	1	0.0	0.00
	事務系	205	48.3	0.78	5	66.7	1.60	5	66.7	1.60	0	0.0	0.00
短大卒 (含高専卒)	技術系	539	16.3	0.26	5	0.0	0.00	5	0.0	0.00	0	0.0	0.00
	事務系	160	31.7	0.49	1	0.0	0.00	1	0.0	0.00	0	0.0	0.00
大学卒	技術系	1,241	33.5	0.67	27	35.2	0.70	23	34.1	0.65	4	40.0	1.00
	事務系	680	54.8	1.14	20	46.5	1.00	15	51.5	1.13	5	30.0	0.60

10-3. 令和7年3月新規学卒者の初任給

「大学卒：事務系」が221,010円で最も高い

令和7年3月新規学卒者の1人当りの平均初任給は下表のような結果となった。

全体で、回答事業所数が10件以上あった3種別についてみると、「大学卒：事務系」221,010円、「大学卒：技術系」219,400円、「高校卒：技術系」197,906円となっている。全国との比較では、「大学卒：技術系」を除き、上回っているが、東京都との比較ではいずれも下回っている。

業種別にみると、製造業（10件以上：3種別）では、「大学卒：事務系」221,932円、「大学卒：技術系」217,425円、「高校卒：技術系」196,266円となっている。非製造業で10件以上あった種別はなかった。

規模別（10件以上：2種別）では、「30～99人」の事業所の「高校卒：技術系」が201,669円で最も高く、次いで「100～300人」の事業所の「高校卒：技術系」が194,887円となっている。＜表12＞

＜表12＞ 新規学卒者の初任給（単純平均）

	高校卒				専門学校卒				短大卒（含高専卒）				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	
	事業所数 (件数)	初回支給 (円)	事業所数 (件数)	初回支給 (円)	事業所数 (件数)	初回支給 (円)	事業所数 (件数)	初回支給 (円)	事業所数 (件数)	初回支給 (円)	事業所数 (件数)	初回支給 (円)	事業所数 (件数)	初回支給 (円)	事業所数 (件数)	初回支給 (円)
全 国	1,067	189,520	307	184,149	338	201,527	104	197,489	101	202,104	59	197,876	443	220,956	385	217,945
東 京 都	15	206,295	2	210,750	9	238,954	3	211,379	1	242,000	0	0	10	240,835	9	233,067
兵 庫 県	33	197,906	4	198,092	5	221,025	1	221,000	0	0	0	0	12	219,400	12	221,010
1～4人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5～9人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10～29人	5	190,400	0	0	1	250,000	0	0	0	0	0	0	2	206,500	0	0
30～99人	18	201,669	2	199,434	1	255,120	1	221,000	0	0	0	0	2	216,562	3	217,648
100～300人	10	194,887	2	196,750	3	200,002	0	0	0	0	0	0	8	223,334	9	222,131
製 造 業	24	196,266	2	182,934	5	221,025	1	221,000	0	0	0	0	11	217,425	10	221,932
非製造業	9	202,281	2	213,250	0	0	0	0	0	0	0	0	1	241,124	2	216,400

※ 初任給／初回支給額は各事業所の1人あたり平均初任給／初回支給額をたしあげ、事業所数で除した数値で、1事業所あたりの平均初任給／初回支給額を示している。

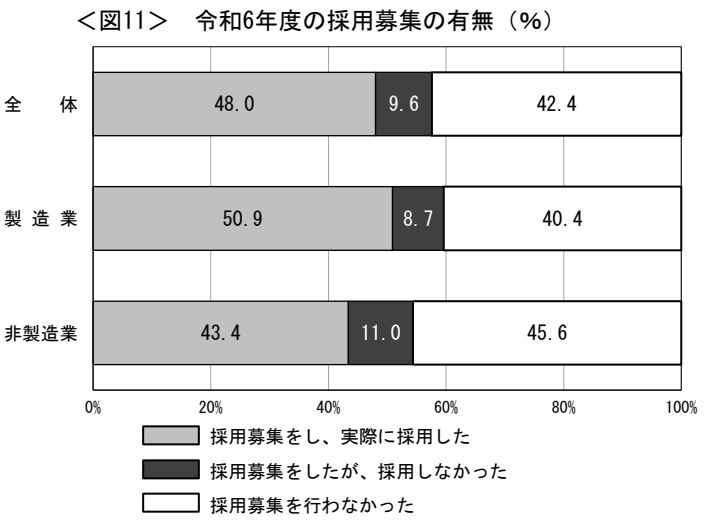
※ 母数（事業所数）が少ない（10件未満）項目については、参考数値。

11-1. 中途採用について

「採用募集をし、実際に採用した」事業所が48.0%で最も多い

令和6年度の中途採用の募集状況をみると、「採用募集をし、実際に採用した」事業所は48.0%、「採用募集をしたが、採用しなかった」事業所は9.6%、「採用募集を行わなかった」事業所は42.4%となっている。

業種別では、製造業で「採用募集をし、実際に採用した」が50.9%で最も多く、「採用募集を行わなかった」（40.4%）、「採用募集をしたが、採用しなかった」（8.7%）と続く。非製造業では、「採用募集を行わなかった」が45.6%で最も多く、「採用募集をし、実際に採用した」（43.4%）、「採用募集をしたが、採用しなかった」（11.0%）と続く。＜図11＞



1 1 - 2. 中途採用者の採用充足状況

196事業所にて678名（平均3.46名）の中途採用実施。採用充足率は78.9%

令和6年度の中途採用の採用充足状況をみると、全体では196事業所において678人、平均3.46人の採用が行われ、採用充足率は78.9%となっており、全国平均と比べると1.1ポイント高くなっている。

業種別にみると、製造業では127事業所において427人（平均3.36人）が採用され、採用充足率は81.8%となっている。非製造業では69事業所において251人（平均3.64人）が採用され、採用充足率は74.5%となっている。＜表13＞

＜表13＞ 中途採用者の採用充足状況

	事業所数	採用予定人数	採用実績人数	充足率	平均採用人数
全 国	8,971	33,692	26,202	77.8	2.92
兵 庫 県	196	859	678	78.9	3.46
製 造 業	127	522	427	81.8	3.36
非 製 造 業	69	337	251	74.5	3.64

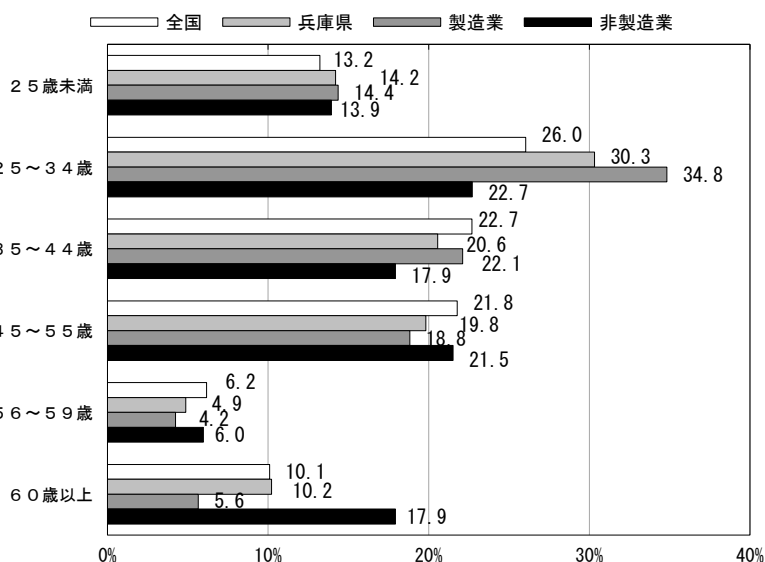
1 1 - 3. 中途採用を行った従業員の年齢層

「25～34歳」が30.3%で最も多い

中途採用を行った従業員の年齢層をみると、全体では「25～34歳」が30.3%で最も多く、次いで「35～44歳」（20.6%）、「45～55歳」（19.8%）と続いている。全国平均と比べると、34歳以下の層で上回っている様子がうかがえる。

業種別では、製造業・非製造業とも「25～34歳」（34.8%・22.7%）が最も高くなっている。＜図12＞

＜図12＞ 中途採用を行った従業員の年齢層（%）



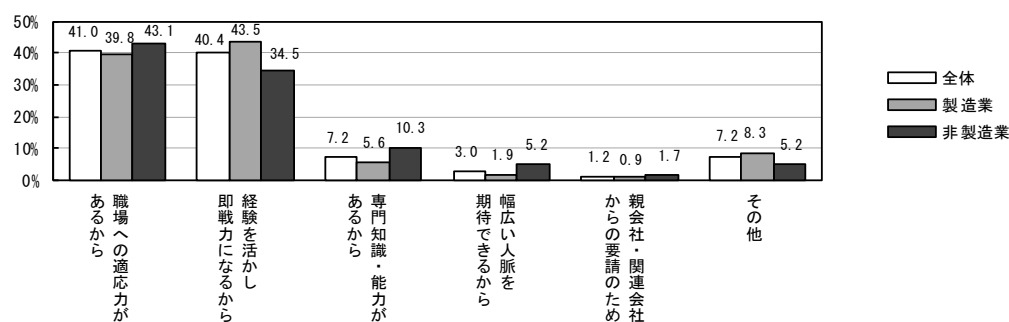
1 1 - 4. 中途採用者を採用する際に最も重視した項目について

「職場への適応力があるから」が41.0%で最も高い

中途採用者の最重視項目については「職場への適応力があるから」が41.0%で最も高く、次いで「経験を活かし即戦力になるから」（40.4%）、「専門知識・能力があるから」（7.2%）と続く。

業種別にみると、製造業では「経験を活かし即戦力になるから」（43.5%）、非製造業では「職場への適応力があるから」（43.1%）がそれぞれトップ項目となっており、いずれも全体を上回っている。＜図13＞

＜図13＞ 中途採用者 採用重視点



1 2 - 1. 賃金改定について

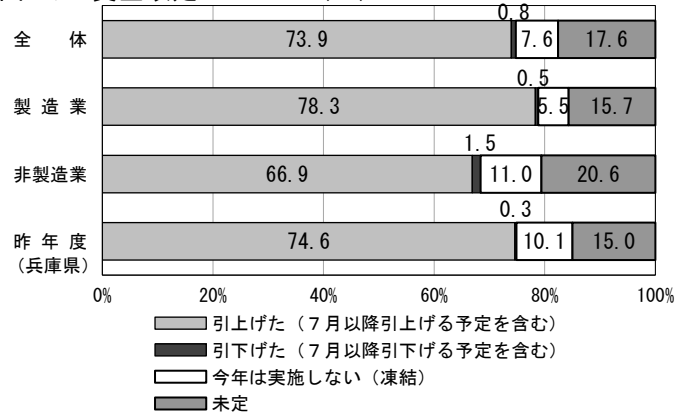
上げた事業所73.9%、昨年比0.7ポイント減

令和7年1月1日から7月1日の間での賃金改定の実施状況は「上げた（7月以降引上げる予定を含む）」（73.9%）、「未定」

（17.6%）、「今年は実施しない（凍結）」（7.6%）と続き、「引下げた（7月以降引下げる予定を含む）」は0.8%となっている。昨年度調査と比べ、項目の順位に変動はないが、「上げた」事業所の割合は0.7ポイント減少している。

業種別にみると、「上げた」事業所の割合は、製造業（78.3%）が非製造業（66.9%）を11.4ポイント上回っている。＜図14＞

＜図14＞ 賃金改定について（%）



1 2 - 2. 改定後の賃金額について

「上げた」事業所の改定後の平均所定内賃金は299,765円（171事業所）

＜表14＞ 賃金改定額について

	事業所数 (件数)	改定後平均 所定内賃金 (円)	引上げ額 引下げ額 (円)	引上げ率 引下げ率 (%)
上げた	171 (217)	299,765 (287,531)	12,046 (10,117)	4.19 (3.65)
製 造 業	113 (141)	291,428 (283,780)	10,853 (9,783)	3.87 (3.57)
非製造業	58 (76)	316,008 (294,490)	14,370 (10,736)	4.76 (3.78)
引下げた	0 (1)	0 (240,000)	0 (-12,000)	0.00 (-4.76)
製 造 業	0 (1)	0 (240,000)	0 (-12,000)	0.00 (-4.76)
非製造業	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0.00 (0.00)

※平均昇給・上昇/下降（ ）内は昨年のデータ

＜表15＞ 従業員規模別賃金改定額－引上企業

	事業所数 (件数)	改定後平均 所定内賃金 (円)	引上げ額 (円)	引上げ率 (%)
上げた	171 (217)	299,765 (287,531)	12,046 (10,117)	4.19 (3.65)
1～9人	29 (38)	305,655 (305,676)	16,780 (11,340)	5.81 (3.85)
10～29人	61 (76)	300,542 (283,264)	10,712 (10,458)	3.70 (3.83)
30～99人	56 (69)	305,492 (293,454)	11,634 (9,750)	3.96 (3.44)
100～300人	25 (34)	278,212 (264,768)	10,735 (8,731)	4.01 (3.41)

※平均昇給・上昇（ ）内は昨年のデータ

賃金改定で「上げた」または「引下げた」と回答のあった事業所で、「賃金改定対象者総数」「平均引上げ・引下げ額」「改定後の平均所定内賃金」欄すべてに記載のあった事業所は171事業所であった。その単純平均をみると、「上げた」事業所の改定後の平均所定内賃金は299,765円で、引上げ額は12,046円、引上げ率は4.19%であった。一方、「引下げた」と回答した事業所は無かった。

昨年と比べ「上げた」事業所は46件、「引き下げた」事業所数は1件減少している。

引上げ額（12,046円）は昨年（10,117円）と比べ1,929円増額となっており、改定後平均所定内賃金（299,765円）は昨年（287,531円）と比べ12,234円の増額となっている。

「上げた」事業所について業種別にみると、改定後平均所定内賃金・引上げ額とも非製造業（316,008円・14,370円）が製造業（291,428円・10,853円）を上回っている。＜表14＞

「上げた」事業所について、規模別では、改定後の平均所定内賃金は「1～9人」の事業所が最も高く、引上げ額、引上げ率も「1～9人」の事業所が最も高くなっている。＜表15＞

1 2－3. 賃金の改定割合について

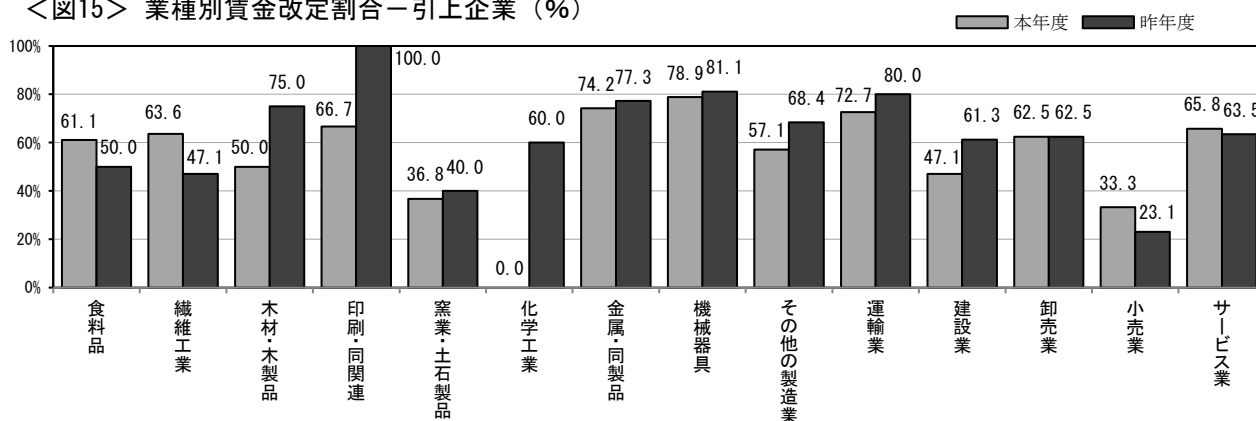
改定割合が増加した業種は4業種、減少した業種は6業種

業種別賃金改定割合をみると、回答事業所数10件以上で昨年より割合が増えた業種は昨年度調査と比べ、4業種（製造業2業種・非製造業2業種）となっている。一方、割合が減少した業種は製造業の「窯業・土石製品」「金属・同製品」「機械器具」「その他の製造業」と非製造業の「運輸業」「建設業」の6業種（昨年度調査5業種）となっている。

<図15>

（※「木材・木製品」「印刷・同関連」「化学工業」は昨年・今年のいずれかで母数10件未満のため参考数値）

<図15> 業種別賃金改定割合－引上企業（％）



1 3－1. 労働組合の有無

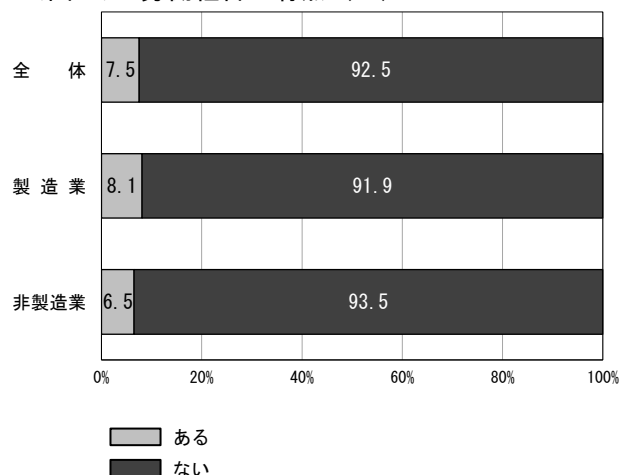
労働組合の有無は「ない」が92.5%

労働組合の有無についてみると、全体では「ない」が92.5%、「ある」は7.5%となっている。

業種別では、製造業・非製造業ともに「ない」（91.9%、93.5%）が9割以上を占めている。

<図16>

<図16> 労働組合の有無（％）



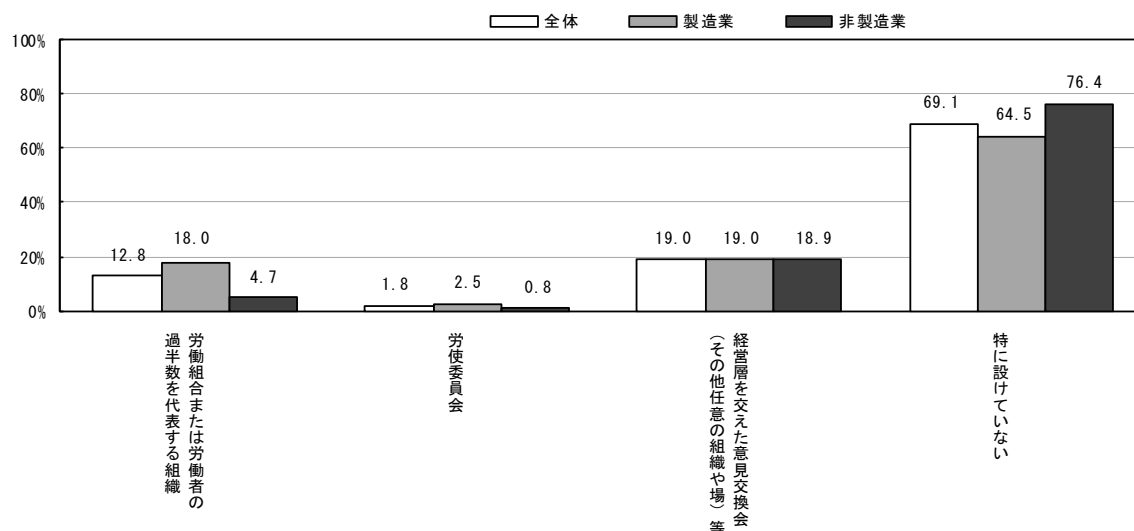
1 3－2. 労使の意見を収集し協議を行う機会や場として当てはまるもの

「特に設けていない」が69.1%でトップ項目。「経営層を交えた意見交換会等」が19.0%で続く。

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については、全体では「特に設けていない」（69.1%）が最も多く、次いで「経営層を交えた意見交換会等」（19.0%）、「労働組合または労働者の過半数を代表する組織」（12.8%）と続く。

業種別では、製造業・非製造業ともに上位項目は全体と変わらず、業種による差異は見られない。＜図17＞

＜図17＞ 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（％）



1 3－3. 労使協議の機会や場で行っている協議内容

協議内容は「労働時間・休日・休暇に関する事項」が68.0%で最も多い

労使協議の機会や場で行っている協議内容をみると、全体では「労働時間・休日・休暇に関する事項」が68.0%で最も多く、次いで「生産性向上（品質管理）に関する事項」（55.0%）、「安全衛生に関する事項」（40.0%）と続く。

業種別にみると、製造業では「労働時間・休日・休暇に関する事項」が73.2%で最も高く、「生産性向上（品質管理）に関する事項」（56.3%）、「安全衛生に関する事項」（39.4%）と続く。非製造業では上位2項目は全体・製造業と同じ（55.2%、51.7%）であるが、次いで「経営に関する事項」（44.8%）となっている。また、「定年制・勤務延長・再雇用に関する事項」は37.9%であり、全体（24.0%）、製造業（18.3%）を大きく上回っている。＜図18＞

＜図18＞ 労使協議の機会や場で行っている協議内容（％）

