

2025 年度賃上げ・人材確保・労働条件等に関する調査票

【貴社の概要について】

■ 企業名・団体名	
■ 業種	① 建設業 ② 製造業 ③ 電気・ガス・水道業 ④ 情報通信業 ⑤ 運輸業 ⑥ 卸売、小売業 ⑦ 金融、保険業 ⑧ 不動産業 ⑨ 飲食店・宿泊業 ⑩ サービス業 ⑪ 医療、福祉 ⑫ その他（ ）
■ 従業員数	人
■ 業績	(1) 売上高（前年比） ① 増収 ② 横ばい ③ 減収 (2) 経常利益（前年比） ① 増益 ② 横ばい ③ 減益

【賃上げの状況について】

- 2025 年度における正規・非正規雇用労働者を対象とした賃上げ率と賃上げ方法をご回答ください（予定含む）。

正規 雇用労働者	賃上げを実施する	
	賃上げ率（前年比）※1	
	賃上げ方法※2	
	賃上げを実施しない	
非正規 雇用労働者	賃上げを実施する	
	賃上げ率（前年比）※1	
	賃上げ方法※2	
	賃上げを実施しない	
	雇用していない	

※1 【選択肢】 賃上げ率（択一）

- ① 1 %未満
- ② 1 %以上 2 %未満
- ③ 2 %以上 3 %未満
- ④ 3 %以上 4 %未満
- ⑤ 4 %以上 5 %未満
- ⑥ 5 %以上 10%未満
- ⑦ 10%以上

※2 【選択肢】 賃上げ方法（複数回答可）

- ① ベースアップ
- ② 定期昇給
- ③ 一時金（賞与など）の支給・増額
- ④ 初任給引き上げ
- ⑤ その他（ ）

■ 今年度（2025 年度）の賃上げの理由をご回答ください。（複数回答可）

- ① 業績が好調・改善
- ② 従業員のモチベーション向上
- ③ 離職防止・定着
- ④ 人材の採用
- ⑤ 物価上昇への対応
- ⑥ 労使間交渉に対応
- ⑦ 世間相場を考慮
- ⑧ 政府の賃金引上げ要請への対応
- ⑨ その他（ ）

■ 今年度（2025 年度）に賃上げを実施しない場合、その理由をご回答ください。（複数回答可）

- ① 業績が不振・低迷
- ② 価格転嫁ができていない
- ③ 景気の不透明感
- ④ 雇用維持を優先
- ⑤ 昨年までに十分実施済み
- ⑥ 世間相場を考慮
- ⑦ 内部留保を優先
- ⑧ 設備投資を優先
- ⑨ その他（ ）

■ 賃上げに向けた取組みについて

- (1) 現在行っている取組みは何ですか。(複数回答可)
- (2) 今後、強化していく主な取組みは何ですか。(3つまで)

また、その際に望まれる行政による支援について、ご意見・ご要望をお聞かせください。

強化していく取組み	行政による支援等についてのご意見・ご要望（自由記載）

- ① 価格転嫁
- ② 販路の拡大
- ③ 新規商品・サービスの開発
- ④ コスト削減・業務効率化
- ⑤ 設備投資等による生産性向上
- ⑥ リスキリング等による従業員のスキルアップ
- ⑦ その他（ ）

【人材確保の状況について】

■ 企業全体として、人員の過不足をどのように考えていますか。

- ① 非常に過剰 ② やや過剰 ③ 適正 ④ やや不足 ⑤ 非常に不足

■ 不足感・過剰感のある職種は何ですか。(複数回答可)

- ① 管理的職業従事者
- ② 専門的・技術的職業従事者
- ③ 事務従事者
- ④ 販売従事者
- ⑤ サービス職業従事者
- ⑥ 生産工程従事者
- ⑦ その他（ ）
- ⑧ 不足感のある職種はない
- ⑨ 過剰感のある職種はない

【不足感： 過剩感： 】

■ 今後（3年間程度）の正社員採用計画の主な対象は何ですか。（複数回答可）

- ① 高卒
- ② 短大卒・専門学校等卒
- ③ 大学卒卒（文系）
- ④ 大学院卒（文系）
- ⑤ 大学卒卒（理系）

- 学生の確保等に係る行政への要望等について、選択・記入願います。（該当するもの全てに○）

- ①採用担当者向け採用力向上研修会の充実
- ②県企業情報サイトでの企業紹介
- ③県内大学の1～3年生と若手社員との座談会の開催
- ④学生向け企業説明会の充実
- ⑤WEB 企業説明会の開催
- ⑥インターンシップについての説明会の開催
- ⑦大都市圏の大学訪問会の実施
- ⑧大都市圏での対面での合同企業説明会の開催
- ⑨県外大学との就職支援協定校の拡充
- ⑩その他（ ）

- インターンシップ等を実施するうえで、障害となっていることや苦勞していることはありますか。（該当するもの全てに○）

- ①インターンシップ等を実施するための人手が足りない(マンパワー不足)
- ②インターンシップ等を実施するためのノウハウがない
- ③インターンシップ等を実施する必要性を感じていない
- ④その他（ ）

- 現在、外国人材を受け入れていますか。

- ①受け入れている
- ②現在は受け入れていないが、過去に受け入れたことがある
- ③受け入れていない（受け入れたことがない）

- （現在、外国人材を受け入れている方にお伺いします）受入れ状況についてご回答ください。

		技能実習生	特定技能 外国人材	高度外国人材 （技術・人文 知識・国際業 務）	留学生
現在の受入状況		人	人	人	人
国籍の内訳	例)ベトナム	人	人	人	人
		人	人	人	人
		人	人	人	人
		人	人	人	人
		人	人	人	人

- （現在、外国人材を受け入れている方にお伺いします）今後、新たな外国人材を受け入れる予定はありますか。

- ①ある
②ない

- （１）（「ある」と回答された方にお伺いします）外国人材の今後の受入予定についてご回答ください。

	技能実習生	特定技能 外国人材	高度外国人材 （技術・人文知 識・国際業務）	留学生
今後の受入予定	人	人	人	人

- （２）（「ない」と回答された方にお伺いします）理由についてご回答ください。（複数回答可）

- ①既に必要な外国人材を確保できている
②日本人の採用を増やす予定がある
③外国人材の離職率が高い
④求める日本語能力を有する外国人材が少ない
⑤求める専門能力を有する外国人材が少ない
⑥更なる受け入れのための態勢整備ができていない
⑦求人に対する外国人材の応募が少ない
⑧受け入れの手続き（在留資格、雇用管理等）が大変
⑨生活面のフォロー（住居の確保、地域での生活ルールの教育等）が大変
⑩文化・価値観・習慣の違い
⑪受け入れにかかる費用が高い
⑫その他（ ）

- （現在は外国人材を受け入れていないが、過去に外国人材を受け入れたことがある方にお伺いします）今後、外国人材を受け入れる予定はありますか。

- ①ある
②ない

- （１）（「ある」と回答された方にお伺いします）外国人材の今後の受入予定についてご回答ください。

	技能実習生	特定技能 外国人材	高度外国人材 （技術・人文知 識・国際業務）	留学生
今後の受入予定	人	人	人	人

(2) (「ない」と回答された方にお伺いします) 理由についてご回答ください。(複数回答可)

- ①日本人で必要な人員を確保できている
- ②日本人の採用を増やす予定がある
- ③外国人材の離職率が高い
- ④求める日本語能力を有する外国人材が少ない
- ⑤求める専門能力を有する外国人材が少ない
- ⑥受け入れ態勢の整備ができていない
- ⑦求人に対する外国人材の応募が少ない
- ⑧過去に外国人材を受け入れた際、受け入れの手続き(在留資格、雇用管理等)が大変だった
- ⑨過去に外国人材を受け入れた際、生活面(住居の確保、地域での生活ルール教育等)のフォローが大変だった
- ⑩文化・価値観・習慣の違い
- ⑪受け入れにかかる費用が高い
- ⑫その他 ()

■ (外国人材を受け入れたことがない方にお伺いします) 今後、外国人材を受け入れる予定はありますか。

- ①ある
- ②ない

(1) (「ある」と回答された方にお伺いします) 外国人材の今後の受入予定についてご回答ください。

	技能実習生	特定技能 外国人材	高度外国人材 (技術・人文知識・国際業務)	留学生
今後の受入予定	人	人	人	人

(2) (「ない」と回答された方にお伺いします) 理由についてご回答ください。(複数回答可)

- ①日本人で必要な人員を確保できている
- ②外国人材を受け入れるメリットが分からない
- ③外国人材の離職率が高そう
- ④募集・採用ルートや手続き、相談先が分からない
- ⑤求める日本語能力を有する外国人材が少ない
- ⑥求める専門能力を有する外国人材が少ない
- ⑦社内の受け入れ態勢が整備できていない
- ⑧受け入れの手続き(在留資格、雇用管理等)が大変そう
- ⑨生活面のフォロー(住居の確保、地域での生活ルール教育等)が大変そう
- ⑩文化・価値観・習慣の違い
- ⑪受け入れにかかる費用が高い

⑫海外事業展開をしていない、または今後も海外事業展開の予定がない

⑬その他（ ）

■ 高年齢人材（65 歳以上）の雇用状況（正規雇用・非正規雇用不問）についてご回答ください。

- ① 雇用している
- ② 雇用を予定している
- ③ 雇用していない

■ 高年齢人材（65 歳以上）の雇用にあたっての課題及びその具体的な内容についてご回答ください。（3 つまで）

- ① 就業規則等の社内ルール整備
- ② 人材確保・活用の相談先がわからない
- ③ 健康上の配慮
- ④ 社内施設設備等の安全性確保、安全対策
- ⑤ 報酬・処遇の適正化
- ⑥ 上司によるマネジメントの難しさ
- ⑦ リスキリングの必要性
- ⑧ 業務の切り出し
- ⑨ 他の従業員との人間関係
- ⑩ その他

課題番号	選択した課題の具体的な内容（自由記載）

■ 障がい者の雇用状況（正規雇用・非正規雇用不問）についてご回答ください。

- ① 雇用している
- ② 雇用を予定している
- ③ 雇用していない

■ 障がい者の雇用を促進するためには、どのような支援が必要だと思いますか。

- ① 雇入れから雇用継続まで一貫した外部機関の助言・援助などの支援
- ② 雇入れの際の助成制度の充実
- ③ 雇用継続のための助成制度の充実
- ④ 障がい者個々の障がい特性や雇用管理上の留意点、雇用事例に関する情報提供
- ⑤ 支援制度や情報提供が充実しても、雇いたいと思わない
- ⑥その他（ ）

■ 人材確保に向けた取組みについて

(1) 現在行っている取組みは何ですか。(複数回答可)

(2) 今後、強化していく主な取組みは何ですか。(3つまで)

また、その際に望まれる行政による支援について、ご意見・ご要望をお聞かせください。

強化していく取組み	行政による支援等についてのご意見・ご要望 (自由記載)

- ① 新卒採用を増やす
- ② 中途採用を増やす
- ③ 非正規社員を増やす
- ④ 外国人材を活用する
- ⑤ 高年齢人材を活用する
- ⑥ 副業・兼業人材を活用する
- ⑦ 業務の外注化
- ⑧ 省力化・省人化 (生成 AI 等の先端技術の活用)
- ⑨ リ・スキリング等による労働生産性の向上
- ⑩ その他 ()

■ 人材に選ばれる企業になるための取組みについて

(1) 現在行っている取組みは何ですか。(複数回答可)

(2) 今後、強化していく主な取組みは何ですか。(3つまで)

また、その際に望まれる行政による支援について、ご意見・ご要望をお聞かせください。

強化していく取組み	行政による支援等についてのご意見・ご要望 (自由記載)

- ① 賃金の引き上げ
- ② 女性活躍に向けた取組の推進
- ③ 従業員のリスキリングの取組充実
- ④ 快適な職場環境の整備
- ⑤ ワークライフバランスの推進
- ⑥ 従業員の副業・兼業の推進
- ⑦ 非正規社員の処遇改善 (正規社員化を含む)
- ⑧ 柔軟な働き方の推進 (フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等)

⑨ 企業情報発信の強化

⑩ その他（ ）

■ 「スポットワーク」について

(1) 1日単位で仕事を依頼する「スポットワーク」(※)を活用したことはありますか。

①ある

②ない

※スポットワークとは、雇用者と被雇用者が継続した雇用関係を持たずに単発・短期間で働くことを指す。近年新たな働き方として注目を集めている。

(2) ((1)で「①ある」と回答された方にお伺いします) これまでスポットワーカーに対してどのような仕事を依頼しましたか。(自由記載)

仕事の内容	
-------	--

(2) ((1)で「②ない」と回答された方にお伺いします) その理由と今後の活用有無についてご回答ください。

①スポットワークについて知らなかったが、人材とマッチングできるサービスがあるなら今後活用してみたい。

②スポットワークについて知らなかったが、今後の活用予定はない。

③スポットワークについて知っており、今後活用予定。

④スポットワークについて知っていたが、今後の活用予定はない。

⑤その他（ ）

【働きやすさ向上のための取組みについて】

■ 各種ハラスメント防止措置について

各種ハラスメント防止措置実施状況についてご回答ください。

(①～⑦：複数回答可)

		セクシュアル ハラスメント	パワーハラ スメント	カスタマーハ ラスメント	妊娠・出産等、 育児・介護休業 等に関するハ ラスメント
実 施 し て いる	①就業規則の 規定				
	②相談窓口の 設置				
	③パンフレッ トによる周知				
	④職員研修の 実施				
	⑤ヒアリング 等による実態 把握				
	⑥再発防止策 の策定				
	⑦その他 ()				
実 施 し て い ない	⑧近く実施予 定				
	⑨検討中				
	⑩今後も実施 予定無し				

■ 休日・休暇について

(1)週休制の形態についてご回答ください。

(本社・支社の別、労働者の種類などによって異なる場合は、最も多くの労働者に適用されている休日・休暇制度についてご記入ください。)

- ①週休1日制又は週休1日半制
- ②完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度 (※1)
- ③完全週休2日制
- ④完全週休3日制より休日日数が実質的に少ない制度 (※2)
- ⑤完全週休3日制
- ⑥完全週休3日制より休日日数が実質的に多い制度 (※3)

- ※1 月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制の他、3勤1休、4勤1休等をいう
- ※2 月3回、隔週、月2回、月1回の週休3日制など、月あたりの休日が実質的に週休2日制より日数が多く週休3日制より少ないものをいう
- ※3 月1回以上週休3日制より多く、3勤4休等をいう

(2) 特別休暇制度についてご回答ください。(①～⑥：複数回答可)

(本社・支社の別、労働者の種類などによって異なる場合は、最も多くの労働者に適用されている休日・休暇制度についてご記入ください。)

- ① 夏季休暇
- ② 病気休暇
- ③ リフレッシュ休暇
- ④ ボランティア休暇
- ⑤ 教育訓練休暇
- ⑥ その他、上記以外で1週間以上の長期の休暇 ()
- ⑦ 制度がない

(3) 最近一年間における年次有給休暇についてご回答ください。

年次有給休暇の取得資格のある労働者数	人
年間延べ新規付与日数（繰越日数を除く）	日
年間延べ取得（消化）日数（繰越日数を除く）	日

■ 育児休業制度について

(1) 令和6年4月1日から令和7年3月31日までの1年間に、出産した労働者（男性の場合は配偶者が出産した労働者）についてご回答ください。（該当者がいない場合も空欄にせず、それぞれの欄に「0」を記入してください。）

出産者 (女性)	出産者計	人
	うち有期契約労働者	人
	うち育児休業制度の体調となる有期契約労働者	人
配偶者出産者 (男性)	配偶者出産者計	人
	うち有期契約労働者	人
	うち育児休業（産後パパ育休を含む）制度の対象となる有期契約労働者	人

- (2) (1) の出産者及び配偶者出産者のうち、令和6年4月1日から令和7年3月31日までの1年間に、育児休業（産後パパ育休を含む）を開始した者（休業申出者を含む）についてご回答ください。（該当者がいない場合も空欄にせず、それぞれの欄に「0」を記入してください。）

育児休業者 (女性)	育児休業者計	人
	うち有期契約労働者	人
育児休業者 (男性)	育児休業者計	人
	うち有期契約労働者	人

※育児休業には、産後パパ育休も含むことから、同一労働者がおなじ同じ子について育児休業又は産後パパ育休を複数回取得した場合や、保育所に入所できずに期間を延長して取得した場合等は、1人とする。

- (3) 令和6年4月1日から令和7年3月31日までの1年間に、育児休業（産後パパ育休を含む）を終了した者についてご回答ください。取得期間には、産前・産後休業は含めないでください。（該当者がいない場合は空欄にせず、それぞれの欄に「0」を記入してください。）

女性	復職した者	人	男性	復職した者	人
	2週間未満	人		2週間未満	人
	2週間～1か月未満	人		2週間～1か月未満	人
	1か月～3か月未満	人		1か月～3か月未満	人
	3か月～12か月未満	人		3か月～12か月未満	人
	12か月～18か月未満	人		12か月～18か月未満	人
	18か月以上	人		18か月以上	人
	復職せずに退職した者	人		復職せずに退職した者	人

(4) 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の有無についてご回答ください。

	制度あり						⑦制度なし
	①3歳未満	②3歳～小学校就学前	③小学校就学の始期に達するまで	④小学校入学～小学3年生まで(又は9歳まで)	⑤小学校4年生～小学校卒業まで(又は12歳まで)	⑥小学校卒業以降も利用可能	
短時間勤務							
所定労働の制限							
フレックスタイム制度							
時差出勤							
事業所内保育所の設置・運営							
その他 ()							

■ 介護休業制度について

(1) 令和6年4月1日から令和7年3月31日までの1年間に、介護休業を取得した労働者についてご回答ください。(該当者がいない場合は空欄にせず、それぞれの欄に「0」を記入してください。)

男性	取得者計	人
	1か月以上	人
	1か月を超え3か月以内	人
	3か月を超え半年以内	人
	半年を超え1年以内	人
	1年を超える	人
女性	取得者計	人
	1か月以上	人
	1か月を超え3か月以内	人
	3か月を超え半年以内	人
	半年を超え1年以内	人
	1年を超える	人

(2) 介護休業制度以外の支援制度についてご回答ください。(複数回答可)

- ①短時間勤務
- ②フレックスタイム制度又は時差出勤
- ③介護サービス費用助成
- ④介護休暇制度
- ⑤その他 ()
- ⑥支援制度なし

■ 育児休業・介護休業取得者があった場合の代替要員についてご回答ください。

- ①事業所内の他の部門又は他の事業所から人員を異動させた(する予定)
- ②派遣労働者やアルバイトなどを代替要員として雇用した(する予定)
- ③代替要員の補充は行わない

★★ 調査は以上です。ご協力ありがとうございました。★★