

令和 8 年度

宮崎県における中小企業の労働事情

－ 中小企業労働事情実態調査報告書 －

宮崎県中小企業団体中央会

はじめに

令和8年度の我が国経済は、深刻化する人手不足への対応としてロボットやシステム等を活用した省力化投資が加速するほか、DX(デジタルトランスフォーメーション)やGX(グリーントランスフォーメーション)といった成長分野に対する企業の強い投資意欲にも支えられ、民間投資は底堅く推移することが見込まれます。

一方で、欧米諸国における金融引き締め政策の長期化に伴う世界経済の減速、中東情勢をはじめとする国際的な地政学的リスクなどを背景に、資源価格の高騰や為替相場の急激な変動といった懸念が存在し、こうした海外経済や国際情勢をめぐる不確実性が、我が国経済を下押しする可能性には、引き続き留意する必要があります。

このような認識のもと、本会では、県内中小企業の労働環境の実態を把握し、今後の労働政策や各事業所の経営戦略策定の一助としていただくため、「中小企業労働事情実態調査」を毎年度実施しております。

本年度も、時系列的に把握すべき基本項目に加え、「労使の意見を収集し協議を行う機会」や「従業員の業務量」、「柔軟な働き方」等に焦点を当て、令和8年7月1日時点での実態を聴取し、その結果を取りまとめました。

今回の調査結果を概観すると、県内中小企業において労働力の確保・定着を目的とした賃金引上げ、一部の層での高水準な初任給設定など、人材獲得に向けた待遇改善の取り組みは引き続き継続しています。

しかし、その一方で、価格転嫁の遅れやコスト増などにより経営状況が悪いと回答した事業所は増加、また、賃金改定を見送る企業も増えるなど、経営環境の厳しさが増している状況が窺えます。

本報告書が、県内中小企業の労働環境の改善に少しでもお役に立てれば幸いです。末筆ながら、本調査の実施に御協力いただきましたすべての皆様に、厚く御礼申し上げます。

令和8年10月

宮崎県中小企業団体中央会

I 調査の概要

- 1 調査の目的・・・・・・・・・・ 1
- 2 調査実施方法・・・・・・・・・・ 1
 - (1) 調査方法
 - (2) 調査時点
 - (3) 調査対象の選定
 - (4) 調査対象事業所数
 - (5) 調査内容
 - (6) 備考

II 調査結果のポイント

・・・・・・・・・・ 2

III 回答事業所の概要

- 1 調査票の回収状況・・・・・・・・ 4
- 2 回答事業所の内訳・・・・・・・・ 4

IV 調査結果の概要

- 1 従業員数について・・・・・・・・ 5
- 2 経営について
 - (1) 経営状況・・・・・・・・・・ 6
 - (2) 主要事業の今後の方針・・・・ 8
 - (3) 主要事業の提供者・・・・・・・・ 9
 - (4) 経営上の障害・・・・・・・・・・ 10
 - (5) 過去3年間の取組み・・・・・・ 12
- 3 1年前と比較した原材料費等のコストアップ
に対する販売価格への転嫁状況について
 - (1) 価格転嫁の状況・・・・・・・・ 14
 - (2) 価格転嫁の内容と転嫁率・・・・ 14
- 4 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

5 従業員の有給休暇について

- (1) 年次有給休暇の平均付与日数・・・・ 17
- (2) 年次有給休暇の平均取得日数・・・・ 17

6 採用計画と結果について

- (1) 新規学卒者採用計画の有無・・・・ 18
- (2) 新規学卒者の採用予定と実績・・・・ 18
- (3) 新規学卒者の初任給・・・・・・・・ 19
- (4) 中途採用者募集計画の有無・・・・ 20
- (5) 中途採用者の採用予定と実績・・・・ 20
- (6) 中途採用者の年齢層・・・・・・ 21

7 現在の人手不足の状況について

- (1) 現在の人手不足の状況・・・・・・・・ 22
- (2) 最も不足している人材・・・・・・ 23
- (3) 最も活用を進めたい人材・・・・・・ 24

8 賃金改定について

- (1) 賃金改定の実施状況・・・・・・・・ 25
- (2) 平均昇給額・昇給率・・・・・・・・ 26
- (3) 賃金改定の決定要素・・・・・・ 28

**9 労使の意見を収集し協議を行う機会や場
について・・・・・・・・・・ 30****10 従業員の業務量について**

- (1) 業務の繁閑差・・・・・・・・・・ 31
- (2) 実労働時間に対する業務量・・・・ 32

11 柔軟な働き方について

- (1) 導入している制度・・・・・・・・ 33
- (2) 導入したい制度・・・・・・・・ 34

《参考》

令和8年度中小企業労働事情実態調査票

I 調査の概要

1 調査の目的

本調査は、宮崎県内の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策定並びに時宜を得た中央会の雇用・労働対策事業の推進に資することを目的とする。

2 調査実施方法

(1) 調査方法

郵送調査及びWEB調査(各都道府県中央会による全国一斉調査)

(2) 調査時点

令和8年7月1日現在

(3) 調査対象の選定

対象業種は、製造業9業種、非製造業6業種の計15業種(※)

規模別には、それぞれ従業員数に応じ1～9人、10～29人、30～99人、100～300人の4段階に分類し、宮崎県内の中小企業を任意に抽出して調査対象とした。

※製造業・・・食料品、繊維工業、木材・木製品、印刷・同関連、窯業・土石製品、化学工業
金属・同製品、機械器具、その他

非製造業・・・情報通信業、運輸業、建設業、卸売業、小売業、サービス業

(4) 調査対象事業所数

500事業所(製造業240事業所、非製造業260事業所)

(5) 調査内容(調査票は、巻末に掲載)

- ① 従業員数について
- ② 経営について
- ③ 1年前と比較した原材料費等のコストアップに対する販売価格への転嫁状況について
- 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 採用計画と結果について
- ⑦ 現在の人手不足の状況について
- ⑧ 賃金改定について
- ⑨ 労使の意見を収集し協議を行う機会や場について
- ⑩ 従業員の業務量について
- ⑪ 柔軟な働き方について

(6) 備考

- ① この調査は、毎年回答企業が任意抽出されているため、厳密な時系列の比較はできない。
- ② 調査項目によっては、複数回答となっている項目があるため、百分率の計算が100%にならないものがある。
- ③ 百分率の計算時に、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならないものがある。

Ⅱ 調査結果のポイント

1 従業員数について

本県の総従業員数 6,217 人のうち、正社員は 4,883 人（78.5%）を占める。男女別に見ると、男性は 87.0%、女性は 53.7%が正社員であり、女性においてはパートタイマーが 39.7%と、正社員に次いで高い割合を示している。

また、本県の常用労働者数は 5,983 人であり、総従業員数に占める常用労働者の割合（96.2%）は全国（93.7%）を上回っている。

2 経営について

(1) 経営状況

「良い」と回答した事業所は 11.8%で、前年度（18.2%）より 6.4 ポイント減少した。一方、「悪い」と回答した事業所は 34.9%で、前年度（22.6%）より 12.3 ポイント増加し、改善傾向にあった経営状況が悪化に転じたことが示唆される。全国と比較すると、本県は「良い」（全国 17.9%）は 6.1 ポイント下回り、「悪い」（全国 30.7%）は 4.2 ポイント上回っている。規模別では、従業員数 30～99 人の事業所で「良い」が 15.4%と最も高くなっている。

(2) 主要事業の今後の方針

「現状維持」が 66.4%と最も高い割合を占め、前年度より 3.5 ポイント減少した。全国と比較して「現状維持」は 6.4 ポイント上回る一方で、「強化拡大」（27.3%）は全国（35.3%）を 8.0 ポイント下回る。業種別では、非製造業（29.5%）が製造業（23.2%）よりも「強化拡大」を志向する割合が強い傾向にある。

(3) 主要事業の提供者

全国、本県ともに「企業・個人事業主」が最も高い（全国 68.1%、本県 54.1%）。次いで全国では「個人（一般消費者）」（18.0%）となっているが、本県では「国・自治体」（33.5%）となっている。

(4) 経営上の障害

「人材不足（質の不足）」（55.3%）が最も高く、次いで「光熱費・原材料・仕入品の高騰」（51.1%）、「労働力不足（量の不足）」（39.6%）が上位を占めている。業種別に見ると、製造業は「光熱費・原材料・仕入品の高騰」（61.7%）が最も高く、非製造業は「人材不足（質の不足）」（61.7%）が最も高い。非製造業においては「労働力不足（量の不足）」（43.5%）も高いため、労働力の確保に課題が集中している傾向が見受けられる。

(5) 過去 3 年間の取り組み

「既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力（現場力）強化」（34.6%）が最も高い。全国と比較して本県は「職場のコミュニケーションの円滑化」（24.5%）や「長時間労働削減等による疲労防止」（24.5%）、「教育訓練、能力開発設備投資」（21.5%）といった労働環境の円滑化や改善、人材育成に関連する取り組みが、全国より高い水準となっている。

3 1 年前と比較した原材料等のコストアップに対する販売価格への転嫁状況について

「価格の引上げ（転嫁）を実現した」事業所は 45.8%で、全国（49.5%）を下回っており、価格転嫁の実施状況が全国に比べて遅れている状況が確認される。価格転嫁の実現度合いは全体的に低水準に留まり、全体の 40.6%が「10%未満」の転嫁率である。特に「利益確保分」の転嫁が困難であることが示唆され、68.0%の事業所が 30%未満の転嫁率に留まっている。一方で、「人件費分」の価格転嫁については、70%以上の高転嫁率を達成した事業所が合計 28.4%と、「利益確保分」19.5%の割合を上回る状況にある。

4 従業員の労働時間について（パートタイマーなど短時間労働者を除く）

(1) 週所定労働時間

労働基準法で規定される「週 40 時間以下」の事業所は、全体の 99.1%に達し、前年度（97.9%）と比較して 1.2 ポイントの増加となった。これは、県内中小企業において労働時間の適正化または短縮化が進展していることを示唆している。

(2) 月平均残業時間

従業員 1 人当たりの月平均残業時間は、「10 時間未満」が 42.4%と最も高く、全体的に残業時間は低く抑えられている傾向が見られる。しかし、非製造業のうち運輸業については、平均残業時間が 34.69 時間と突出して高く、運輸業における労働負荷の高さが際立っている。

5 従業員の有給休暇について

(1) 年次有給休暇の平均付与日数

平均付与日数は 16.11 日であり、全国の 16.42 日を 0.31 日下回っている。

(2) 年次有給休暇の平均取得日数

平均取得日数は 10.54 日であり、全国の 10.22 日を 0.32 日上回っている。規模別では、従業員が「30～99 人」の事業所が 11.49 日で最も高く、「10～29 人」の事業所では 10.16 日と最も少ない。

6 採用計画と結果について

令和 8 年 3 月新規学卒者の採用については、「採用計画を行わなかった」と回答した事業所が 72.4% と大半を占めており、新卒採用に消極的な事業所が多い状況が明らかになった。採用予定と実績人数を学歴・系統別でみると、技術系の高校卒の採用実績人数が 34 人（充足率 35.4%）と最も多く、事務系の専門学校卒、短大卒ともに採用実績人数が 0 人（充足率 0%）と人材の確保がもっとも困難であったことが窺える。技術系高校卒（195,806 円）及び大学卒（技術系 224,245 円、事務系 214,667 円）については、本県は全国平均を下回っている一方、本県の事務系高校卒（199,420 円）及び技術系専門学校卒の初任給（218,150 円）は全国を上回っており、特にこの層においては全国を上回る水準の初任給を設定し、人材確保を図っている事業所が存在する。

中途採用者については、「採用募集をした」と回答した事業所は 62.8%で、その内訳は「採用募集をし、実際に採用した」が 54.1%、「採用募集をしたが、採用しなかった」が 8.7%であった。一方、「採用募集を行わなかった」と回答した事業所は 37.2%であった。充足率 81.3%、平均採用人数は 2.87 人で、全国の充足率 82.9%、平均採用人数 3.07 人と比較して低い水準である。最も多く採用されている年齢層は「45 歳～55 歳」の 24.8%で、「56 歳～59 歳」（6.7%）、「60 歳以上」（14.2%）とともに、全国の傾向と比較して、採用割合が高い傾向が見られる。一方、全国では「25 歳～34 歳」（26.2%）の若い年齢層の採用が最も多い。

7 現在の人手不足の状況について

「やや人手不足」が 52.7%で最も高く、次いで「概ね充足」が 30.4%、「大いに人手不足」が 15.6%となり、全国と比較すると、「大いに人手不足」において 2.2 ポイント、「やや人手不足」が 2.9 ポイント上回り、全国に比べ人手不足の傾向が強い状況である。最も不足している人材については、「技術・専門業務を担う人材」が最も高い（49.1%）。次いで「現場のリーダー・管理職人材」（18.4%）となっている。

8 賃金改定について

「引上げた」が 60.8%で、前年の 60.5%から 0.3 ポイント増加した一方、「今年は実施しない（凍結）」の割合が、前年度の 4.4%から本年度は 13.5%へと大幅に増加した。この結果は、賃金改定を見送る事業所が増加し、現状維持の動きが強まっている可能性を示唆している。平均昇給額は、単純平均で 11,124 円（前年度 11,594 円）、昇給率は単純平均で 4.25%（前年度 4.52%）となり、前年度に比べ下がっているものの高い水準を維持している。賃金改定の決定要素については、「労働力の確保・定着」が最も高い（65.8%）。

9 労使の意見を収集し協議を行う機会や場について

「特に設けていない」とする事業所が 66.0%と最も高い割合を占めている。

10 従業員の業務量について

業務の繁閑差について、「ややある」が 54.5%で最も高く、次いで「大いにある」が 29.8%となっている。規模別では、従業員が「100～300 人」の事業所では、「大いにある」が 0%なのに対し、従業員規模が小さい「1～9 人」の事業所においては、35.4%と従業員別で最も高くなっており、繁閑差が大きいことが窺える。実労働時間に対する業務量については、「概ね適正な業務量である」が最も高い（67.6%）。

11 柔軟な働き方について

導入している制度は「変形労働時間制（1 か月・1 年単位など）」が 40.9%と最も高く、導入したい制度は、「導入したいものはない」（62.9%）が最も高い。

Ⅲ 回答事業所の概要

1 調査票の回収状況

調査対象500事業所のうち、有効回答数は、238事業所（製造業82事業所、非製造業156事業所）で、回答率は47.6%となった。

図表1 調査回答率

	製造業	非製造業	合計
配布数	240	260	500
回答数	82	156	238
回答率	34.2%	60.0%	47.6%

2 回答事業所の内訳

回答のあった238事業所を従業員規模別でみると、従業員が「1～9人」は98事業所（41.2%）、「10～29人」は88事業所（37.0%）、「30～99人」は39事業所（16.4%）、「100～300人」は13事業所（5.5%）となっている。

図表2 回答事業所数の内訳

		1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	事業所数	構成比率
製造業	食料品	8	3	5	1	17	7.1%
	繊維工業	－	－	－	－	0	0.0%
	木材・木製品	1	3	1	2	7	2.9%
	印刷・関連業	1	2	－	－	3	1.3%
	窯業・土石製品	5	18	3	－	26	10.9%
	化学工業	1	－	－	－	1	0.4%
	金属・同製品	12	9	2	－	23	9.7%
	機械器具	1	－	1	－	2	0.8%
	その他	－	2	1	－	3	1.3%
	小計	29	37	13	3	82	34.5%
非製造業	情報通信業	－	－	－	－	0	0.0%
	運輸業	1	6	6	1	14	5.9%
	建設業	49	34	11	4	98	41.2%
	卸売業	－	4	3	－	7	2.9%
	小売業	3	1	1	－	5	2.1%
	サービス業	16	6	5	5	32	13.4%
	小計	69	51	26	10	156	65.5%
合計		98	88	39	13	238	100.0%
構成比率		41.2%	37.0%	16.4%	5.5%	100.0%	

IV 調査結果の概要

1 従業員数について

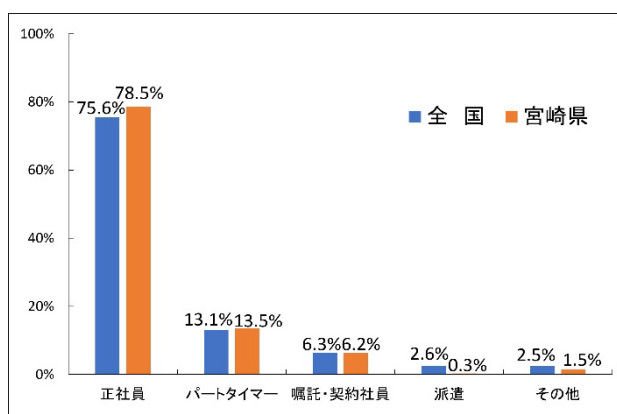
回答のあった238事業所（以降「本県」と表記）における従業員の雇用形態は、総従業員数6,217人（男性4,632人・女性1,585人）のうち、正社員が78.5%（4,883人）を占める。男女別にみると、男性は87.0%（4,032人）、女性は53.7%（851人）が正社員である。また、女性においては、パートタイマーが39.7%（629人）と、正社員に次いで高い割合を示している。

本県の常用労働者数は5,983人であり、回答のあった238事業所における1事業所当たりの平均常用労働者数は25.1人である。総従業員数6,217人に占める常用労働者の割合は96.2%であり、この値は全国平均の93.7%を上回っている。男女別で比較すると、男性が75.8%（4,533人）、女性が24.2%（1,450人）となっており、本県は男性の割合が全国（69.5%）を上回っている。

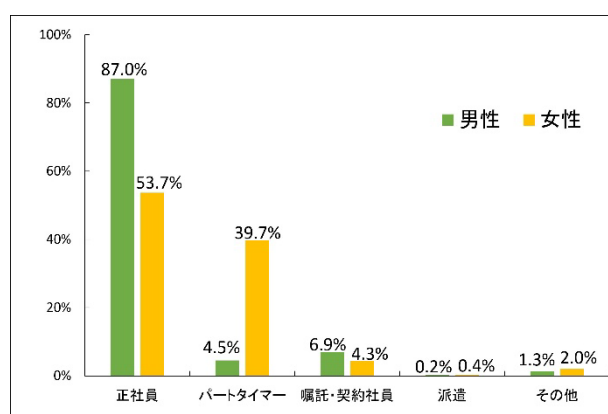
図表3 総従業員数と常用労働者数(全国比較・業種別比較)

	総従業員数					常用労働者数					
	男性		女性		合計	男性		女性		合計	
	(人)	(%)	(人)	(%)		(人)	(%)	(人)	(%)	(人) B	(%) B/A
全国	313,165	68.4%	144,956	31.6%	458,121	298,330	69.5%	130,889	30.5%	429,219	93.7%
宮崎県	4,632	74.5%	1,585	25.5%	6,217	4,533	75.8%	1,450	24.2%	5,983	96.2%
製造業	1,511	75.7%	485	24.3%	1,996	1,489	76.1%	468	23.9%	1,957	98.0%
非製造業	3,121	73.9%	1,100	26.1%	4,221	3,044	75.6%	982	24.4%	4,026	95.4%

図表4 従業員数(雇用形態別・全国比較)



図表5 従業員数(雇用形態別・男女比較)



「常用労働者」とは

貴事業所が直接雇用する従業員（派遣は含みません）のうち、次の①②のいずれかに該当する者です。（該当する場合はパートタイマー等であっても常用労働者になります。）

- ① 期間を決めずに、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、貴事業所に常時勤務し毎月給与が支払われている者

2 経営について

(1) 経営状況

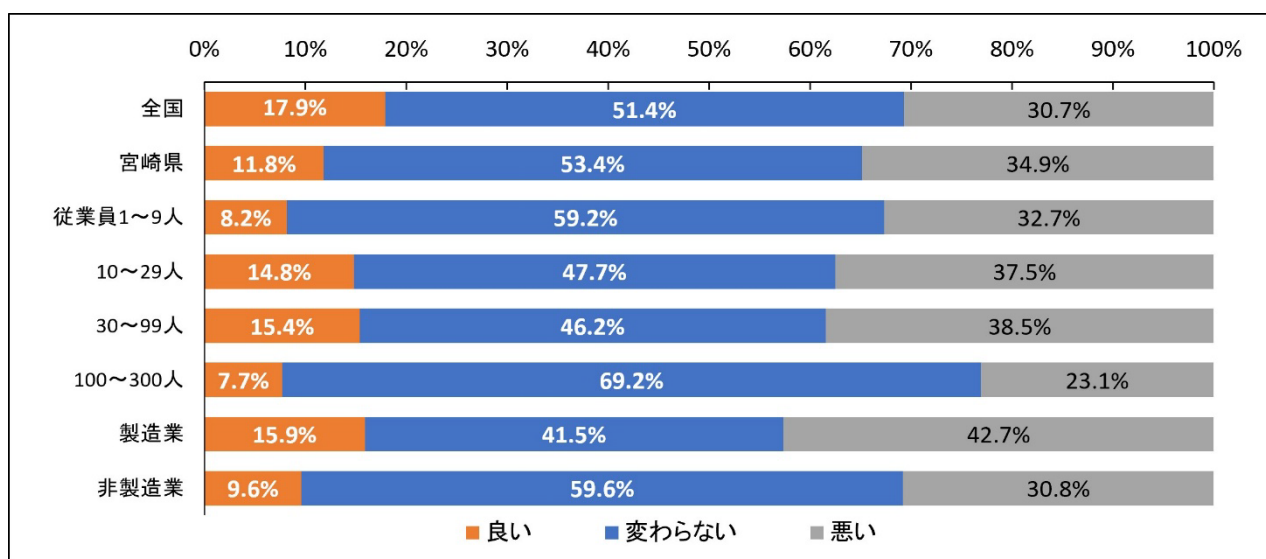
本県において、現在の経営状況を「良い」と回答した事業所は 11.8%であり、前年度の 18.2%と比べて 6.4 ポイント減少した。「変わらない」と回答した事業所は 53.4%で、前年度の 59.1%と比べて 5.7 ポイント減少している。一方、「悪い」と回答した事業所は 34.9%であり、前年度の 22.6%と比べて 12.3 ポイント増加した。

全国との比較では、「良い」(全国 17.9%)では 6.1 ポイント下回っており、「悪い」(全国 30.7%)では 4.2 ポイント上回っている。

本県の規模別では、「良い」は従業員数 30～99 人の事業所の 15.4%が最も高く、次いで 10～29 人の事業所の 14.8%となっている。

本県の業種別では、「良い」は製造業が 15.9%、非製造業が 9.6%で、製造業が 6.3 ポイント上回っている。

図表6 経営状況(全国・業種別比較)



図表7 経営状況(全国・業種別比較)

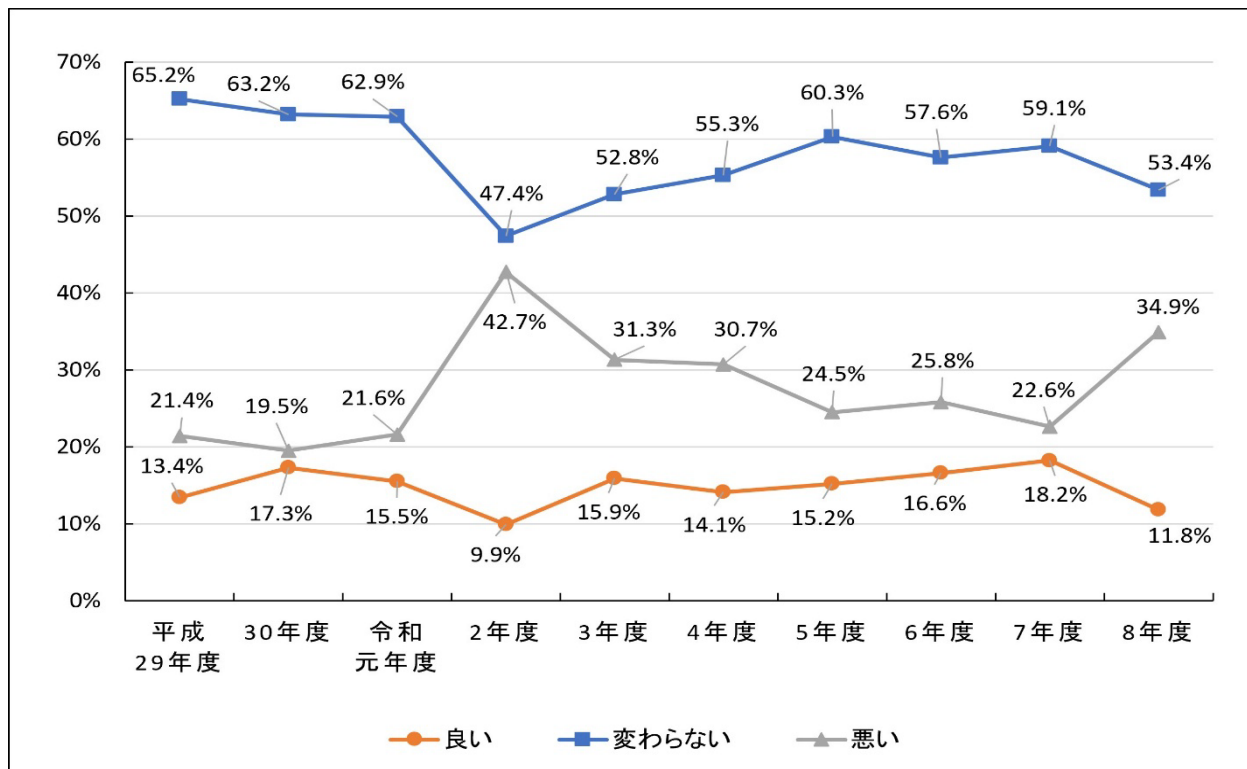
		事業所数	良い	変わらない	悪い
全 国		13,669	17.9%	51.4%	30.7%
宮 崎 県		238	11.8%	53.4%	34.9%
製 造 業	食料品	17	5.9%	35.3%	58.8%
	繊維工業	-	-	-	-
	木材・木製品	7	-	28.6%	71.4%
	印刷・同関連業	3	33.3%	-	66.7%
	窯業・土石製品	26	11.5%	38.5%	50.0%
	化学工業	1	-	100.0%	-
	金属・同製品	23	21.7%	56.5%	21.7%
	機械器具	2	50.0%	50.0%	-
	その他	3	66.7%	33.3%	-
	小 計	82	15.9%	41.5%	42.7%
非 製 造 業	情報通信業	-	-	-	-
	運輸業	14	-	42.9%	57.1%
	建設業	98	10.2%	62.2%	27.6%
	卸売業	7	14.3%	28.6%	57.1%
	小売業	5	-	80.0%	20.0%
	サービス業	32	12.5%	62.5%	25.0%
	小 計	156	9.6%	59.6%	30.8%

本県の業種別の経営状況は、製造業のうち「良い」が最も高い業種は、『その他』の 66.7%であり、次いで『機械器具』の 50.0%、『印刷・同関連業』の 33.3%である。また、「悪い」が最も高い業種は『木材・木製品』の 71.4%であり、次いで『印刷・同関連業』の 66.7%、『食料品』の 58.8%である。

非製造業について、「良い」が最も高い業種は『卸売業』の 14.3%であり、次いで『サービス業』の 12.5%、『建設業』の 10.2%である。一方、「悪い」が最も高い業種は『運輸業』『卸売業』の 57.1%、次いで『建設業』の 27.6%、『サービス業』の 25.0%である。

本県の過去10年間の経営状況の推移をみると、「良い」と回答した事業所の割合は、令和2年度の9.9%を除くと15%前後の水準で推移していたが、令和8年度は11.8%と大きく落ち込んでいる。一方、「悪い」と回答した割合は、令和8年度は34.9%と昨年度（22.6%）より12.3ポイント増加しており、経営環境が悪化傾向にあることが示唆される。

図表8 経営状況（宮崎県の過去10年間の推移）



(2) 主要事業の今後の方針

本県における現在行っている主要事業の今後の方針については、「現状維持」が66.4%と最も高い割合を占め、前年度(69.9%)より3.5ポイント減少している。次いで「強化拡大」が27.3%で前年度(24.7%)より2.6ポイント増加、「縮小」は4.6%で前年度(3.7%)より0.9ポイント増加している。

全国と比較すると、本県は「強化拡大」において全国を8.0ポイント下回る一方で(全国35.3%、本県27.3%)、「現状維持」においては6.4ポイント上回っている(全国60.0%、本県66.4%)。また、「縮小」においては0.7ポイント(全国3.9%、本県4.6%)、「廃止」においては0.3ポイント(全国0.5%、本県0.8%)、それぞれ上回っている。

本県の業種別では、製造業は69.5%が「現状維持」を志向しており、「強化拡大」を予定しているのは23.2%に留まっている。これに対し、非製造業は、「現状維持」が64.7%、「強化拡大」を志向する割合は29.5%で、事業拡大に対する意欲が強い傾向にある。

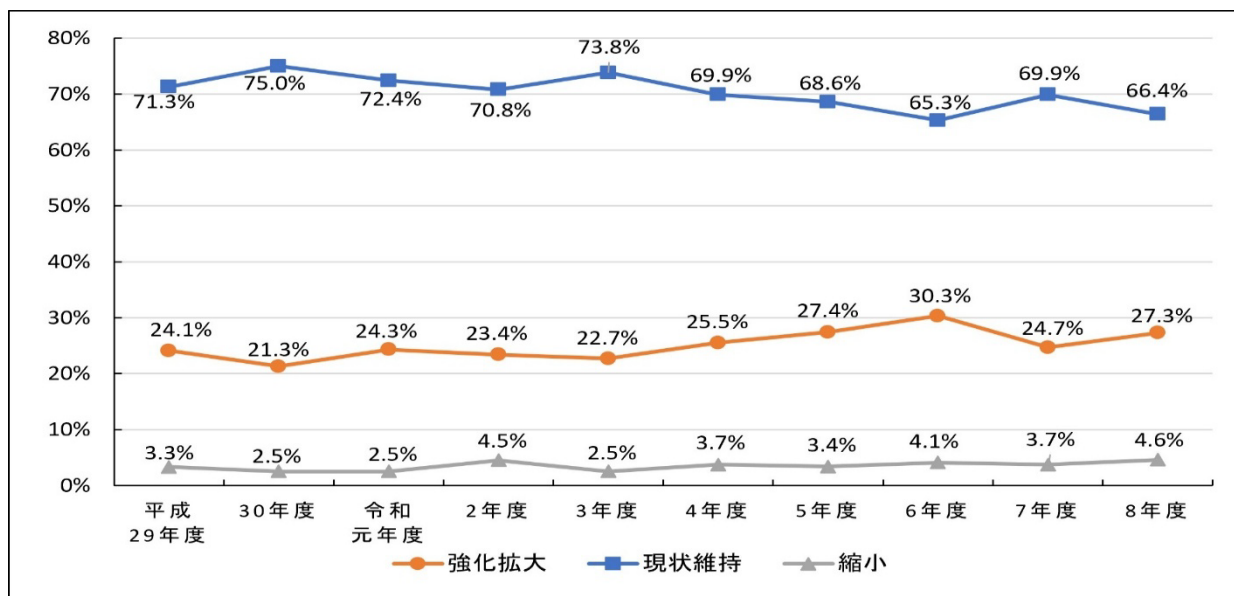
非製造業の中で最も拡大意欲が高いのは『建設業』の31.6%で、次いで『卸売業』の28.6%となっている。

図表9 主要事業の今後の方針(全国・業種別比較)

		事業所数	強化拡大	現状維持	縮小	廃止	その他
全 国		13,642	35.3%	60.0%	3.9%	0.5%	0.3%
宮 崎 県		238	27.3%	66.4%	4.6%	0.8%	0.8%
製 造 業	食料品	17	41.2%	52.9%	5.9%	—	—
	繊維工業	—	—	—	—	—	—
	木材・木製品	7	28.6%	42.9%	28.6%	—	—
	印刷・同関連業	3	33.3%	33.3%	33.3%	—	—
	窯業・土石製品	26	11.5%	80.8%	3.8%	—	3.8%
	化学工業	1	—	100.0%	—	—	—
	金属・同製品	23	13.0%	87.0%	—	—	—
	機械器具	2	50.0%	50.0%	—	—	—
	その他	3	66.7%	33.3%	—	—	—
	小 計	82	23.2%	69.5%	6.1%	—	1.2%
非 製 造 業	情報通信業	—	—	—	—	—	—
	運輸業	14	21.4%	71.4%	7.1%	—	—
	建設業	98	31.6%	65.3%	2.0%	1.0%	—
	卸売業	7	28.6%	28.6%	28.6%	14.3%	—
	小売業	5	20.0%	80.0%	—	—	—
	サービス業	32	28.1%	65.6%	3.1%	—	3.1%
	小 計	156	29.5%	64.7%	3.8%	1.3%	0.6%

本県の過去10年間の主要事業の方針の推移をみると、「現状維持」を志向する割合は概ね70%前後で推移し、事業方針の基盤となっている。しかし、令和3年度以降「現状維持」は減少傾向にあり、反対に「強化拡大」は増加傾向にあった。令和6年度には「強化拡大」が30.3%と調査期間の最高水準に達したものの、前年度（24.7%）及び本年度（27.3%）とその拡大傾向が落ち着き、再び過去の平均的な水準に戻った。事業の「縮小」は平成29年度以降、5%未満の水準で推移している。

図表10 主要事業の方針（宮崎県の過去10年間の推移）



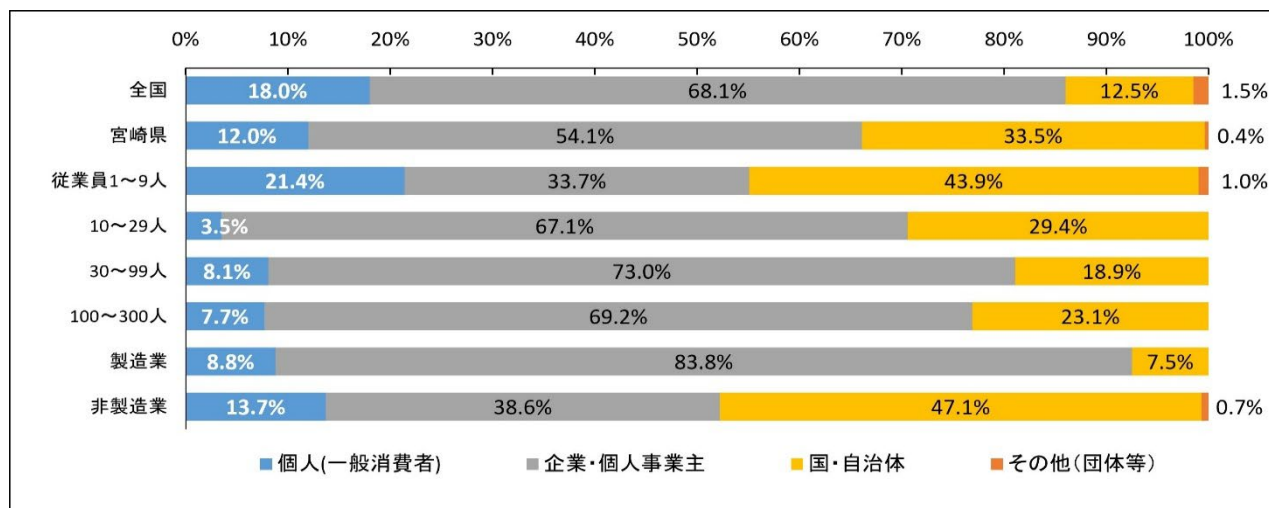
(3) 主要事業の提供者

本県の主要事業の提供者は、全国、本県ともに「企業・個人事業主」が最も高い（全国 68.1%、本県 54.1%）。次いで全国では「個人（一般消費者）」（18.0%）となっているが、本県では「国・自治体」（33.5%）となっている。

本県の規模別では、「10～29人」、「30～99人」、「100～300人」の事業所においては、「企業・個人事業主」が最も高く、次いで「国・自治体」となっているのに対し、「1～9人」の事業所においては、「国・自治体」が最も高く、次いで「企業・個人事業主」となっている。

本県の業種別では、製造業が「企業・個人事業主」83.8%と最も高いのに対し、非製造業は「国・自治体」が47.1%と最も高くなっており、業種によって主要事業の提供者が違ってくる。

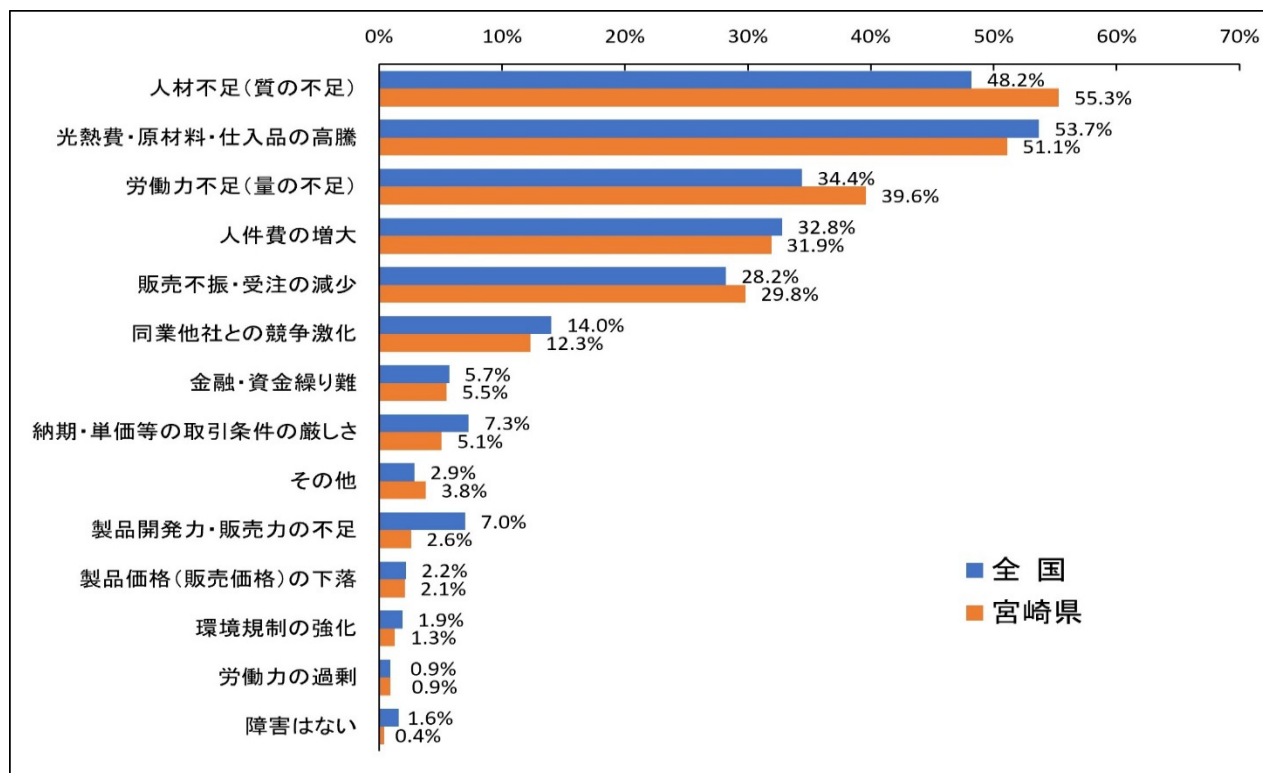
図表11 主要事業の提供者



(4) 経営上の障害(3項目以内複数回答)

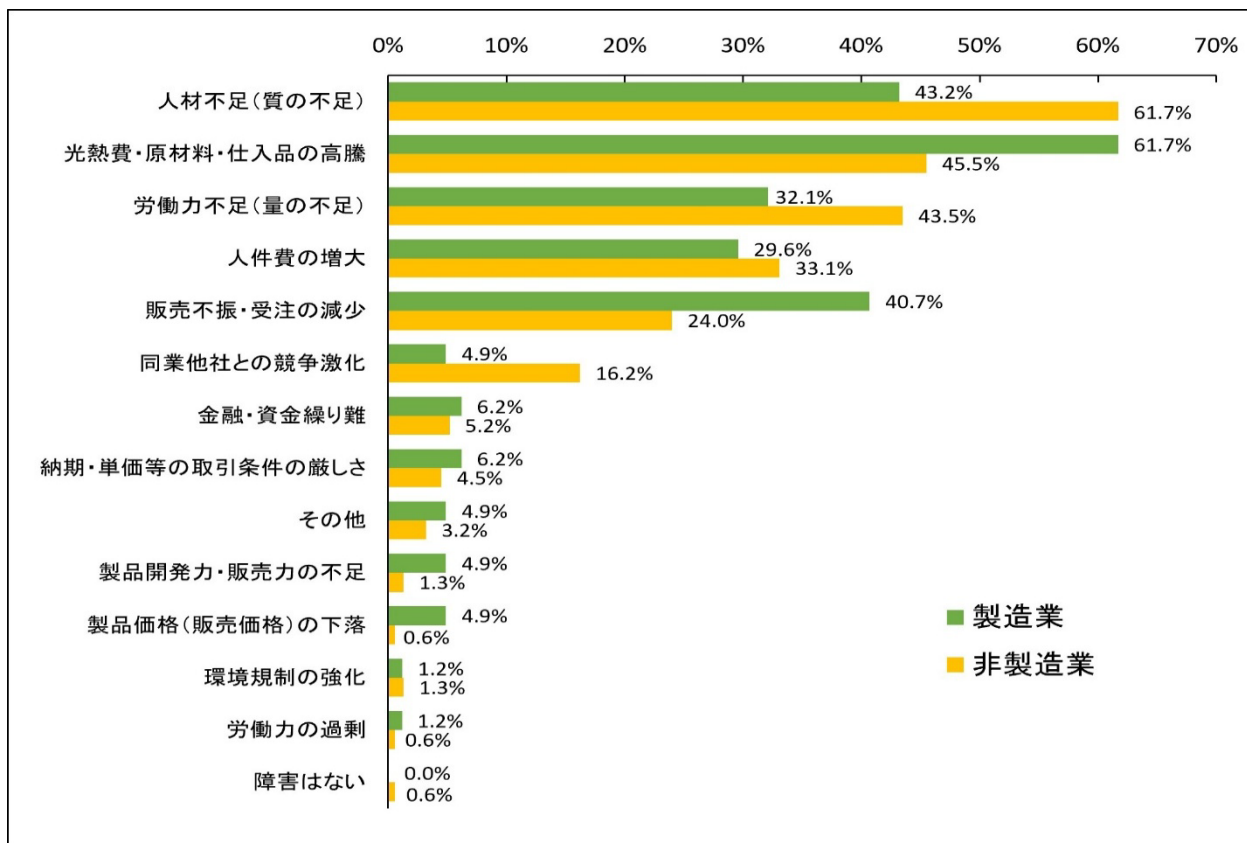
経営上の障害については、全国は「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が53.7%と最も高く、次いで「人材不足(質の不足)」の48.2%、「労働力不足(量の不足)」の34.4%となっている。これに対し、本県は「人材不足(質の不足)」が55.3%と最も高く、次いで「光熱費・原材料・仕入品の高騰」の51.1%、「労働力不足(量の不足)」の39.6%となっている。

図表12 経営上の障害(全国比較)



本県の業種別では、製造業は「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が61.7%と最も高く、次いで「人材不足(質の不足)」の43.2%、「販売不振・受注の減少」の40.7%となっているのに対し、非製造業は「人材不足(質の不足)」が61.7%と最も高く、次いで「光熱費・原材料・仕入品の高騰」の45.5%、「労働力不足(量の不足)」の43.5%となっている。

図表13 経営上の障害(宮崎県の業種別比較)



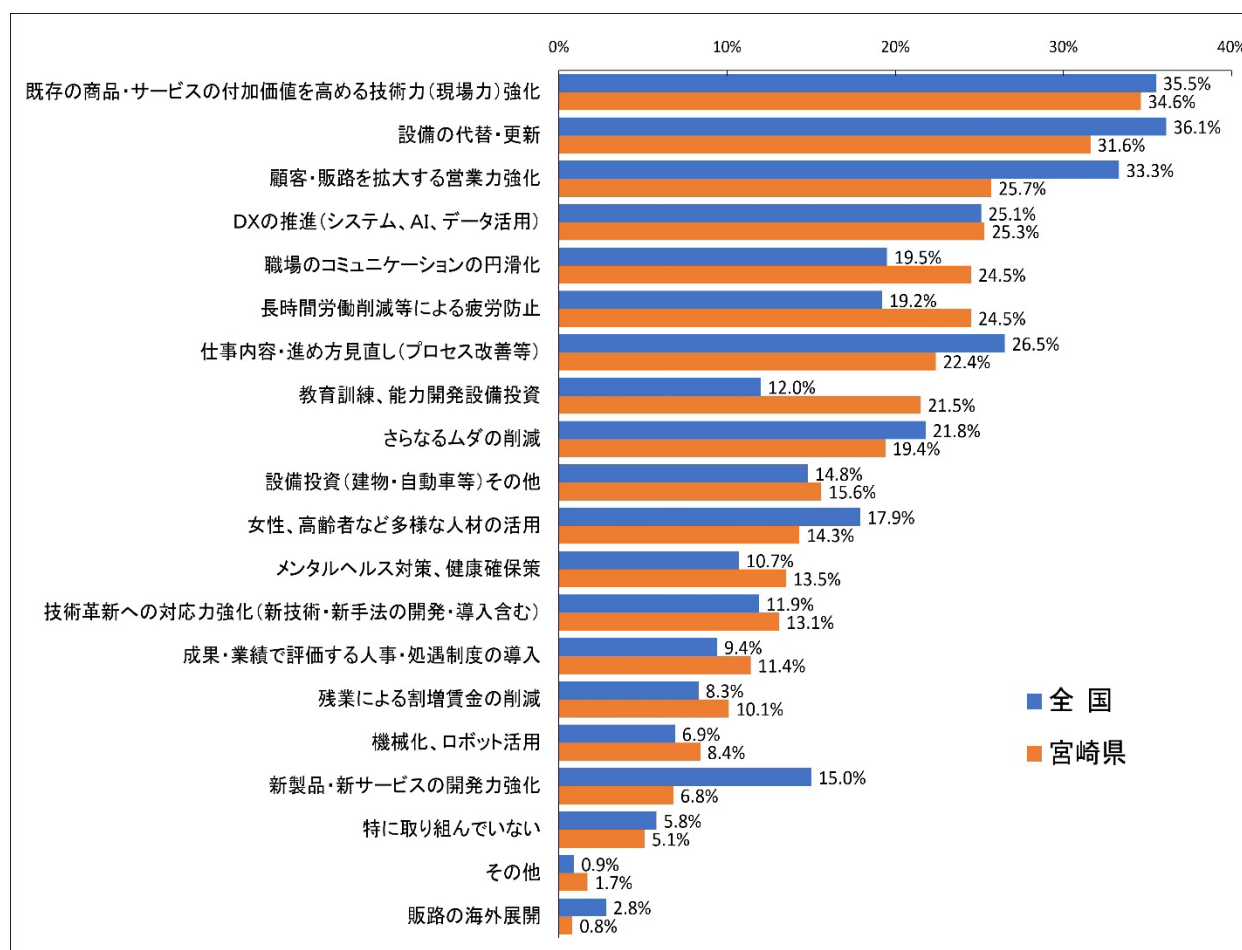
(5) 過去3年間の取組み（複数回答）

労働生産性を高めようとして行った過去3年間の主な取組みとしては、全国は「設備の代替・更新」の36.1%が最も高く、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）強化」の35.5%、「顧客・販路を拡大する営業力強化」の33.3%となっている。これに対し、本県は「既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力（現場力）強化」の34.6%が最も高く、次いで「設備の代替・更新」の31.6%、「顧客・販路を拡大する営業力強化」の25.7%となっている。

全国との比較において特徴的な点は、本県では「職場のコミュニケーションの円滑化」（全国19.5%、本県24.5%）、「長時間労働削減等による疲労防止」（全国19.2%、本県24.5%）、「教育訓練、能力開発設備投資」（全国12.0%、本県21.5%）といった労働環境の円滑化や改善、人材育成に関連する取組みが、全国より高い水準で取り組まれている状況にある。

一方で、販路拡大や技術開発に関する実施割合は全国を下回る傾向にあり、特に「顧客・販路を拡大する営業力強化」（全国33.3%、本県25.7%）、「新製品・新サービスの開発力強化」（全国15.0%、本県6.8%）の項目は大きく下回っている。

図表14 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（全国比較）

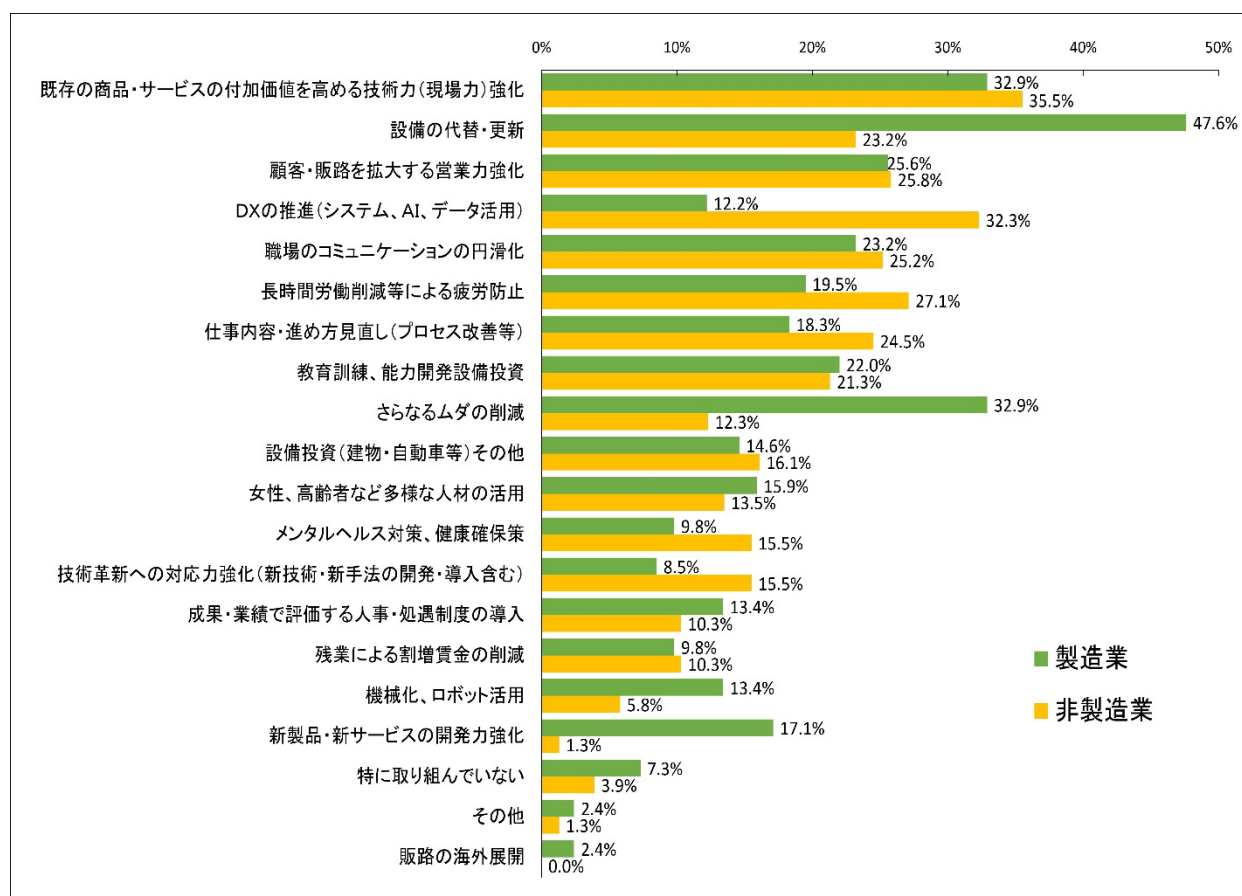


本県の業種別では、製造業は「設備の代替・更新」が47.6%と最も高く、次いで「既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力（現場力）強化」の32.9%、「さらなるムダの削減」の32.9%となっているのに対し、非製造業は「既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力（現場力）強化」が35.5%と最も高く、次いで「DXの推進（システム、AI、データ活用）」の32.3%、「長時間労働削減等による疲労防止」の27.1%となっている。

業種別の特徴として、製造業は「設備の代替・更新」に注力しており、実施割合は47.6%であるのに対し、非製造業は23.2%に留まっている。

一方で、非製造業は「DXの推進（システム、AI、データ活用）」に注力しており、実施割合は32.3%であるのに対し、製造業は12.2%に留まっている。

図表 15 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（宮崎県の業種別比較）

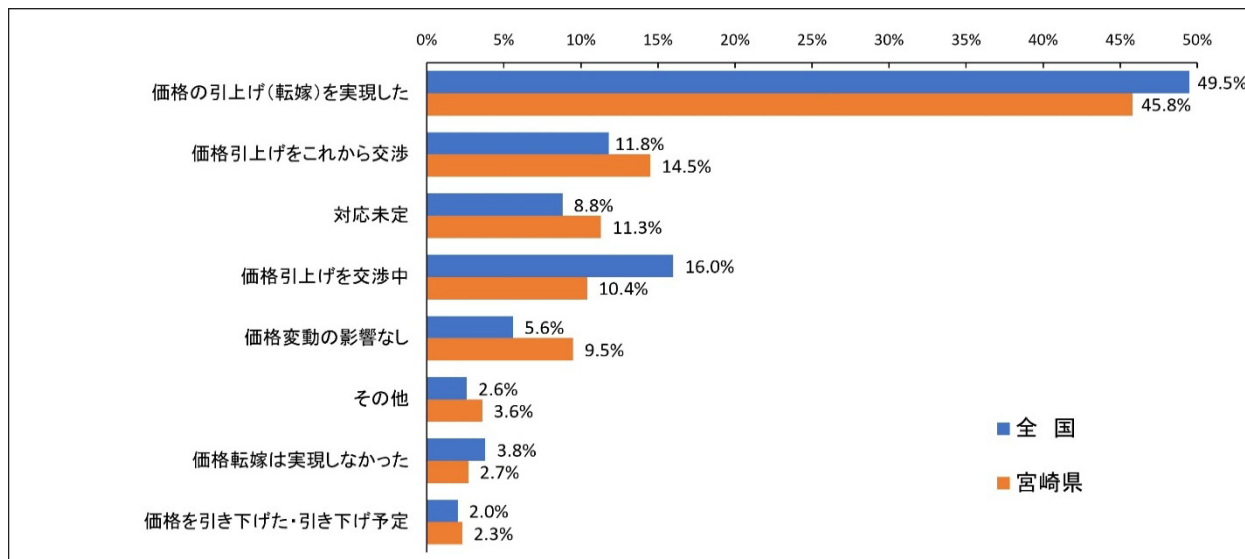


3 1年前と比較した原材料等のコストアップに対する販売価格への転嫁状況について

(1) 価格転嫁の状況（全国比較）

本県において「価格引上げ（転嫁）を実現した」事業所は 45.8%で、全国（49.5%）を下回っており、価格転嫁の実現度合いが全国に比べて遅れている状況が確認される。また、「対応未定」が 11.3%と全国（8.8%）より高く、価格転嫁に対する事業所の判断が定まっていないケースが多いことが課題として挙げられる。

図表 16 価格転嫁の状況(全国比較)



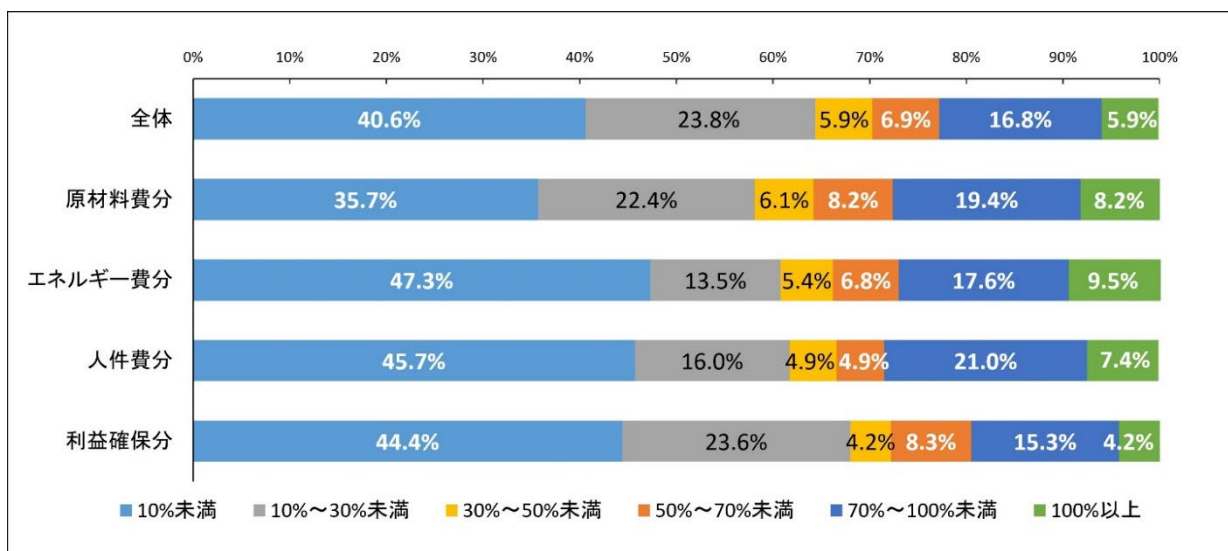
(2) 価格転嫁の内容と転嫁率（宮崎県）

本県の価格転嫁の実施状況は全体的に低水準に留まる傾向が強く、全体の 40.6%が「10%未満」の転嫁率であり、「10～30%未満」と合わせると 64.4%の事業所が 30%未満の転嫁率に留まっている。

転嫁内容別にみると、特に「利益確保分」の転嫁が困難であることが示唆され、68.0%の事業所が 30%未満の転嫁率に留まっている。これは、「原材料費分」（58.1%）や「エネルギー費分」（60.8%）と比較して、最も低い転嫁率層の割合が高い状況である。

一方で 70%以上の高転嫁率を実現できている事業所の割合は、「人件費分」の転嫁において最も高い。「人件費分」では、70%以上の転嫁率を達成した事業所は合計で 28.4%であり、「利益確保分」19.5%の割合を上回っている状況である。

図表 17 価格転嫁の内容と転嫁率(宮崎県)

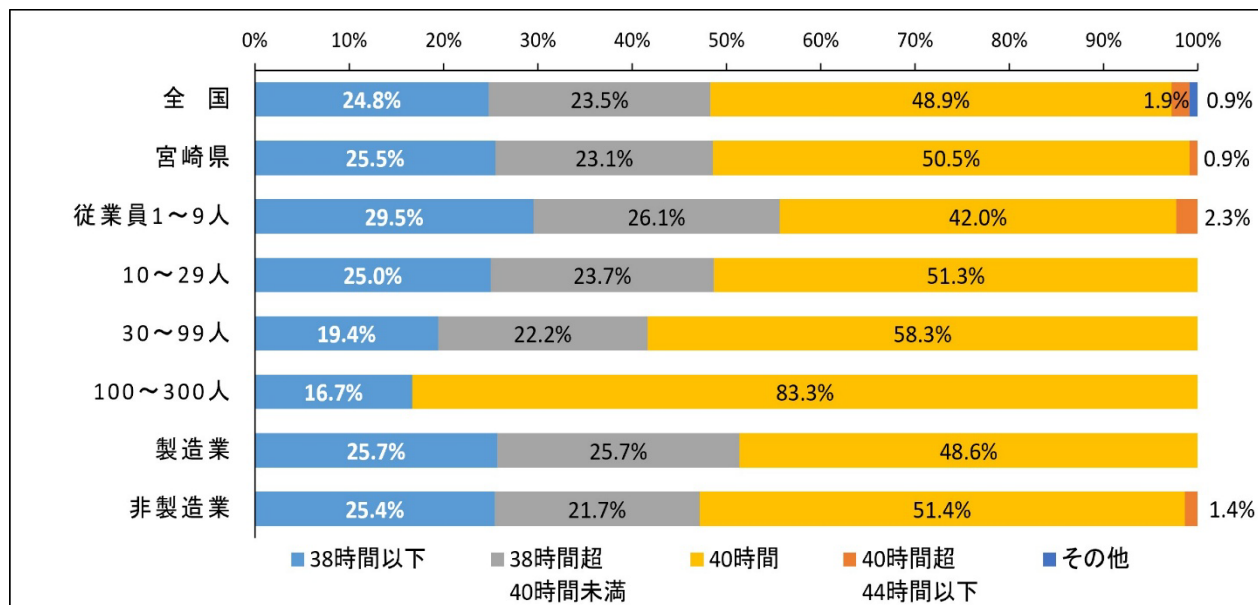


4 従業員の労働時間について（パートタイマーなど短時間労働者を除く）

(1) 週所定労働時間

本県の週所定労働時間は、「40 時間」が 50.5%で最も高く、次いで「38 時間以下」が 25.5%、「38 時間超 40 時間未満」が 23.1%となっている。特に注目すべきは、労働基準法で規定される「週 40 時間以下」の事業所が全体の 99.1%に達しており、前年度（97.9%）と比較して 1.2 ポイント増加しており、県内中小企業において労働時間の適正化、すなわち法定労働時間の遵守又は短縮化が進展していることが窺える。

図表18 従業員の週所定労働時間



「所定労働時間」とは

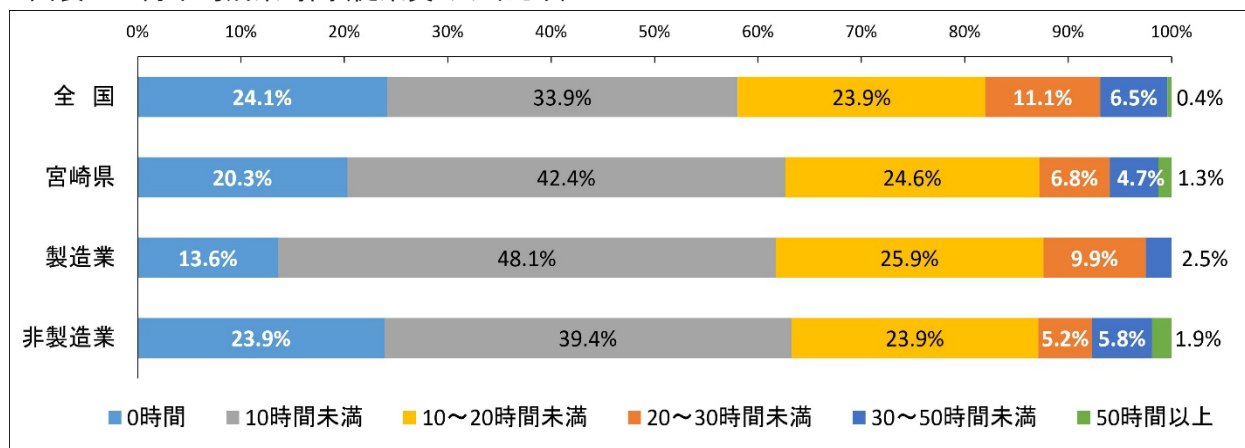
就業規則等に定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた時間。
所定労働時間は原則として週40時間（1日8時間）の範囲内で設定しますが、現在、週44時間まで設定が認められているのは、常時10人未満の労働者を使用する商業・接客娯楽業等の特例措置対象事業場のみである。

(2) 月平均残業時間

本県の従業員1人当たりの月平均残業時間は、「10 時間未満」が 42.4%と最も高く、次いで「10～20 時間未満」の 24.6%、「0 時間」の 20.3%となっており、残業時間は全体的に低く抑えられている傾向が見られる。

本県の業種別では、製造業の平均残業時間は 7.60 時間、非製造業は 8.83 時間と低い水準にあるが、非製造業の運輸業は平均 34.69 時間と突出して高く、他業種との間で大きな差があり、運輸業における労働負荷の高さが際立っている。

図表19 月平均残業時間(従業員1人当たり)



図表20 月平均残業時間(従業員1人当たり・宮崎県の業種別内訳)

		事業所数	0時間	10時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～50時間未満	50時間以上	平均残業時間(時間)
製造業	食料品	17	29.4%	41.2%	23.5%	5.9%	—	—	4.94
	繊維工業	—	—	—	—	—	—	—	—
	木材・木製品	7	28.6%	28.6%	14.3%	28.6%	—	—	7.71
	印刷・同関連	3	—	100.0%	—	—	—	—	1.67
	窯業・土石製品	26	7.7%	50.0%	34.6%	3.8%	3.8%	—	8.31
	化学工業	1	100.0%	—	—	—	—	—	—
	金属・同製品	22	4.5%	50.0%	22.7%	18.2%	4.5%	—	10.05
	機械器具	2	—	50.0%	50.0%	—	—	—	9.00
	その他	3	—	66.7%	33.3%	—	—	—	6.00
	小計	81	13.6%	48.1%	25.9%	9.9%	2.5%	—	7.60
非製造業	情報通信業	—	—	—	—	—	—	—	—
	運輸業	13	—	15.4%	7.7%	7.7%	46.2%	23.1%	34.69
	建設業	98	24.5%	46.9%	20.4%	6.1%	2.0%	—	6.03
	卸売業	7	—	28.6%	71.4%	—	—	—	10.71
	小売業	5	60.0%	40.0%	—	—	—	—	3.00
	サービス業	32	31.3%	28.1%	34.4%	3.1%	3.1%	—	7.38
	小計	155	23.9%	39.4%	23.9%	5.2%	5.8%	1.9%	8.83

5 従業員の有給休暇について

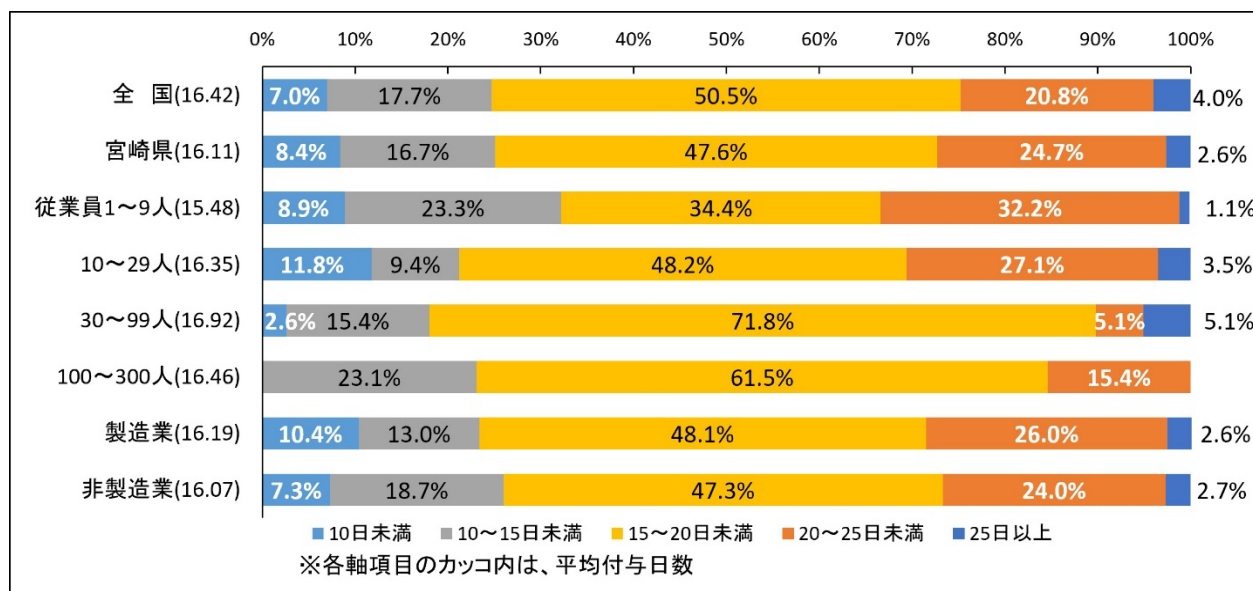
(1) 年次有給休暇の平均付与日数（前年度からの繰越分を除く、当年付与分のみ）

本県の年次有給休暇の平均付与日数は16.11日であり、全国の16.42日を0.31日下回っている。

本県の規模別では、従業員が「30～99人」が16.92日で最も多く、「1～9人」が15.48日で最も少なく、その差は1.44日である。

本県の業種別では、製造業が16.19日、非製造業が16.07日と、製造業が0.12日上回っている。

図表21 年次有給休暇の平均付与日数(従業員1人当たり)



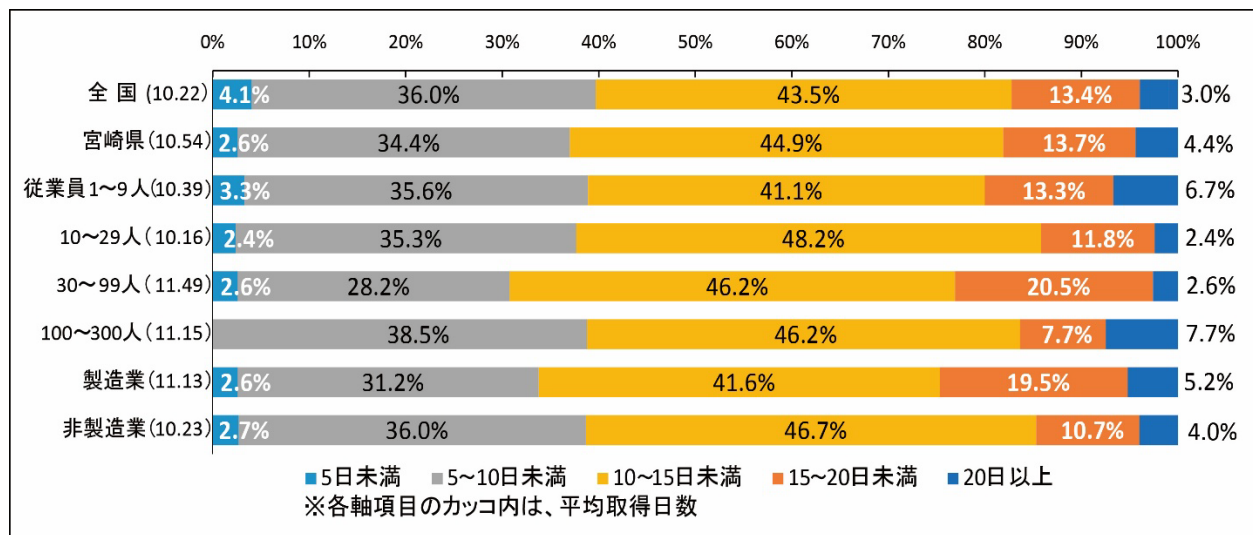
(2) 年次有給休暇の平均取得日数

本県の年次有給休暇の平均取得日数は10.54日であり、全国の10.22日を0.32日上回っている。

本県の規模別では、従業員が「30～99人」が11.49日と最も高くなっている。一方、最も取得日数が少ないのは「10～29人」の事業所（10.16日）であり、小規模事業所では労働力の代替が難しく、年休取得が進みにくい構造が背景にあると推察される。

取得日数の分布では、全体の44.9%の事業所が「10～15日未満」の範囲で取得させており、次いで「5～10日未満」が34.4%と、約8割の事業所が5日から15日未満の範囲で取得させている。有給休暇が付与日数（平均16.11日）に対して比較的高い割合で消化されている様子が見られる。

図表22 年次有給休暇の平均取得日数(従業員1人当たり)



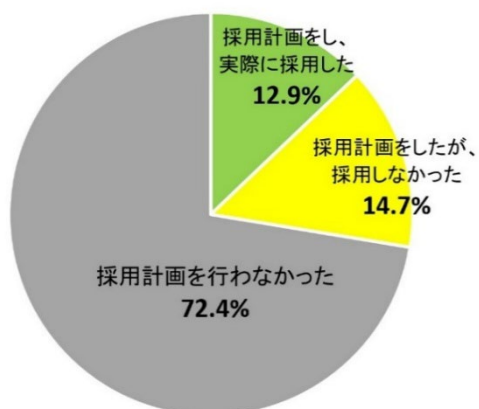
6 採用計画と結果について

(1) 新規学卒者採用計画の有無

本県の令和8年3月新規学卒者の採用について、「採用計画をし、実際に採用した」と回答した事業所は12.9%であり、「採用計画をしたが、採用しなかった」と回答した事業所は14.7%である。一方、「採用計画を行わなかった」と回答した事業所は72.4%と大半を占めており、新卒採用に消極的な事業所が多い。

本県の規模別では、事業所の規模が大きくなるほど「採用計画をし、実際に採用した」と回答した割合が高い。

図表 23 新規学卒者の採用計画（宮崎県）



図表 24 新規学卒者の採用計画と採用の有無

	事業所数	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	採用計画を行わなかった
全 国	12,787	15.6%	13.3%	71.0%
宮崎県	217	12.9%	14.7%	72.4%
従業員1～9人	87	4.6%	10.3%	85.1%
10～29人	84	13.1%	14.3%	72.6%
30～99人	35	20.0%	25.7%	54.3%
100～300人	11	54.5%	18.2%	27.3%
製造業	74	8.1%	9.5%	82.4%
非製造業	143	15.4%	17.5%	67.1%

(2) 新規学卒者の採用予定と実績

本県の令和8年3月新規学卒者の採用予定人数と実績人数を学歴・系統別でみると、採用実績の充足率には大きな差が見られる。技術系では、採用実績人数は高校卒が34人（充足率35.4%）で最も多く、事務系では、専門学校卒、短大卒ともに採用実績人数が0人（充足率0%）と人材の確保が最も困難であったことが窺える。

図表 25 新規学卒者の採用予定と実績（技術系）

	高校卒				専門学校卒				短大卒(含高専)				大学卒			
	事業所数	採用計画人数(人)	採用実績人数(人)	充足率(%)	事業所数	採用計画人数(人)	採用実績人数(人)	充足率(%)	事業所数	採用計画人数(人)	採用実績人数(人)	充足率(%)	事業所数	採用計画人数(人)	採用実績人数(人)	充足率(%)
全 国	2,654	6,273	1,813	28.9	1,035	1,798	513	28.5	634	1,049	162	15.4	1,289	2,734	1,008	36.9
宮崎県	45	96	34	35.4	15	22	3	13.6	9	17	2	11.8	19	32	9	28.1
従業員1～9人	8	12	5	41.7	5	7	—	—	1	3	—	—	3	5	—	—
10～29人	18	28	6	21.4	4	5	2	40	1	2	—	—	5	9	2	22.2
30～99人	12	29	4	13.8	4	8	—	—	5	9	—	—	8	13	2	15.4
100～300人	7	27	19	70.4	2	2	1	50	2	3	2	66.7	3	5	5	100.0
製造業	7	9	4	44.4	3	3	1	33.3	—	—	—	—	2	2	1	50.0
非製造業	38	87	30	34.5	12	19	2	10.5	9	17	2	11.8	17	30	8	26.7

図表26 新規学卒者の採用予定と実績（事務系）

	高校卒				専門学校卒				短大卒(含高専)				大学卒			
	事業所数	採用計画人数(人)	採用実績人数(人)	充足率(%)	事業所数	採用計画人数(人)	採用実績人数(人)	充足率(%)	事業所数	採用計画人数(人)	採用実績人数(人)	充足率(%)	事業所数	採用計画人数(人)	採用実績人数(人)	充足率(%)
全 国	576	1,010	421	41.7	212	344	135	39.2	186	309	107	34.6	668	1,273	711	55.9
宮崎県	6	8	3	37.5	3	5	—	—	3	5	—	—	6	8	3	37.5
従業員1～9人	—	—	—	—	1	3	—	—	1	3	—	—	1	3	—	—
10～29人	2	3	1	33.3	1	1	—	—	1	1	—	—	1	1	—	—
30～99人	2	2	1	50.0	1	1	—	—	1	1	—	—	2	2	1	50.0
100～300人	2	3	1	33.3	—	—	—	—	—	—	—	—	2	2	2	100.0
製造業	2	3	0	0.0	—	—	—	—	—	—	—	—	2	2	2	100.0
非製造業	4	5	3	60.0	3	5	—	—	3	5	—	—	4	6	1	16.7

(3) 新規学卒者の初任給

① 高校卒

本県の高校卒業者の平均初任給(単純平均)は、技術系195,806円、事務系199,420円で、事務系の方が3,614円高くなっている。

② 専門学校卒

本県の専門学校卒業者の平均初任給(単純平均)は、技術系218,150円となっている。

③ 短大(含高専)卒

本県の短大(含高専)卒業者の技術系、事務系は回答がなかった。

④ 大学卒

本県の大学卒業者の平均初任給(単純平均)は、技術系224,245円、事務系214,667円で、技術系の方が9,578円高くなっている。

⑤ 全国との比較

本県の技術系高校卒(195,806円)及び大学卒(技術系224,245円、事務系214,667円)については、本県は全国平均を下回っている。

一方、本県の事務系高校卒(199,420円)及び技術系専門学校卒の初任給(218,150円)は全国を上回っており、特にこの層においては全国を上回る水準の初任給を設定し、人材確保を図っている事業所が存在するようである。

図表 27 新規学卒者の初任給 技術系(単純平均)

	高校卒			専門学校卒			短大卒(含高専)			大学卒		
	事業所数	初任給 (円)	格差 (%)	事業所数	初任給 (円)	格差 (%)	事業所数	初任給 (円)	格差 (%)	事業所数	初任給 (円)	格差 (%)
全 国	970	198,504	100.0	326	210,629	100.0	113	211,290	100.0	471	229,101	100.0
宮崎県	13	195,806	98.6	2	218,150	103.6	-	-	-	7	224,245	97.9
従業員1～9人	3	190,333	89.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10～29人	4	197,683	95.8	1	220,000	104.7	-	-	-	2	220,000	97.5
30～99人	3	196,606	99.9	-	-	-	-	-	-	2	236,700	103.3
100～300人	3	197,978	101.2	1	216,300	101.8	-	-	-	3	218,771	95.3
製造業	3	193,910	100.1	-	-	-	-	-	-	1	220,000	96.9
非製造業	10	196,375	96.1	2	218,150	101.3	-	-	-	6	224,952	97.2

図表 28 新規学卒者の初任給 事務系(単純平均)

	高校卒			専門学校卒			短大卒(含高専)			大学卒		
	事業所数	初任給 (円)	格差 (%)	事業所数	初任給 (円)	格差 (%)	事業所数	初任給 (円)	格差 (%)	事業所数	初任給 (円)	格差 (%)
全 国	248	194,072	100.0	79	205,046	100.0	68	204,486	100.0	362	227,104	100.0
宮崎県	3	199,420	102.8	-	-	-	-	-	-	3	214,667	94.5
従業員1～9人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10～29人	1	208,260	102.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30～99人	1	200,000	104.7	-	-	-	-	-	-	1	197,000	87.4
100～300人	1	190,000	98.2	-	-	-	-	-	-	2	223,500	97.8
製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	213,500	94.0
非製造業	3	199,420	102.0	-	-	-	-	-	-	1	217,000	95.5

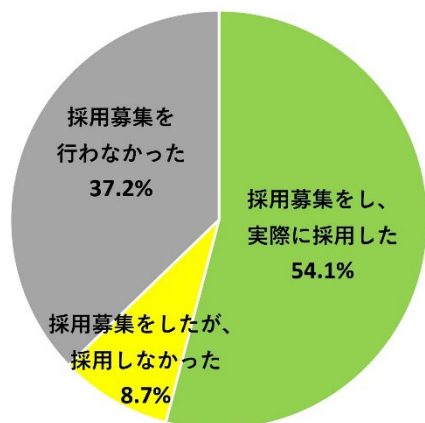
(4) 中途採用者募集計画の有無

本県で令和7年度に中途採用者の「採用募集をした」と回答した事業所は62.8%で、その内訳は「採用募集をし、実際に採用した」が54.1%、「採用募集をしたが、採用しなかった」が8.7%であった。一方、「採用募集を行わなかった」と回答した事業所は37.2%であった。

本県の規模別では、事業所の規模が大きくなるほど「実際に採用した」と回答した割合が高い。

本県の業種別では、「採用募集をし、実際に採用した」と回答した割合が製造業50.6%、非製造業が55.9%であり、非製造業が5.3ポイント高い。

図表29 中途採用者の募集(宮崎県)



図表30 中途採用者の募集と採用の有無

	事業所数	採用募集をし、実際に採用した	採用募集をしたが、採用しなかった	採用募集を行わなかった
全 国	13,418	51.7%	7.2%	41.1%
宮崎県	231	54.1%	8.7%	37.2%
従業員1～9人	94	35.1%	10.6%	54.3%
10～29人	86	57.0%	8.1%	34.9%
30～99人	39	79.5%	7.7%	12.8%
100～300人	12	100.0%	—	—
製造業	79	50.6%	7.6%	41.8%
非製造業	152	55.9%	9.2%	34.9%

(5) 中途採用者の採用予定と実績

令和7年度の中途採用者の採用充足状況について、本県の充足率は81.3%、平均採用人数2.87人である。これは全国の充足率82.9%、平均採用人数3.07人と比較して低い水準にある。

本県の規模別では、事業所規模が大きくなるほど採用の充足率が高まる傾向が見受けられる。特に従業員が「100～300人」規模の事業所では充足率が90.3%と最も高く、計画達成度が非常に高い。一方で、最も小規模な「1～9人」の事業所では充足率が68.9%と全区分で最も低く、採用計画の達成が困難な状況にあることが窺える。

本県の業種別では、充足率は製造業が85.1%、非製造業が79.2%であり、製造業が5.9ポイント高い。

図表31 中途採用者の採用充足状況

	事業所数	採用予定人数(人)	採用実績人数(人)	充足率(%)	平均採用人数(人)
全 国	7,899	29,290	24,277	82.9	3.07
宮崎県	145	512	416	81.3	2.87
従業員1～9人	43	61	42	68.9	0.98
10～29人	56	124	89	71.8	1.59
30～99人	34	183	155	84.7	4.56
100～300人	12	144	130	90.3	10.83
製造業	46	175	149	85.1	3.24
非製造業	99	337	267	79.2	2.70

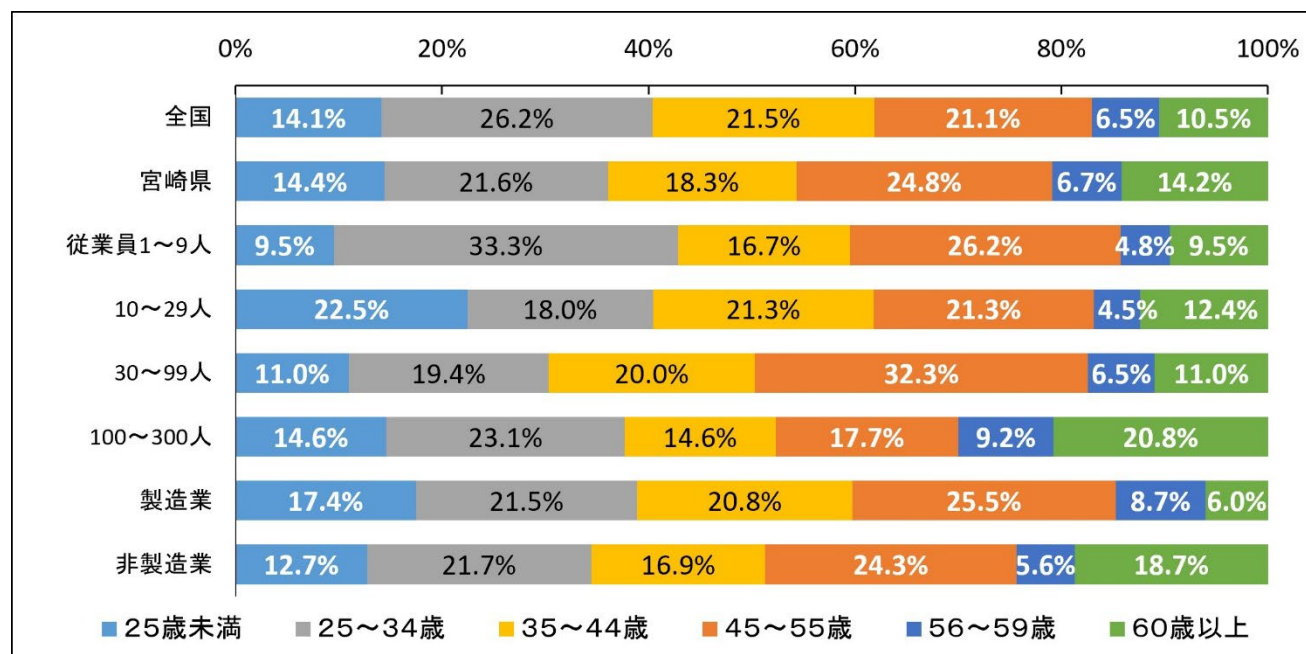
(6) 中途採用者の年齢層

本県の中途採用において、最も多く採用されている年齢層は「45 歳～55 歳」の 24.8%で、次いで「25 歳～34 歳」の 21.6%、「35 歳～44 歳」の 18.3%となっているが、全国では「25 歳～34 歳」(26.2%) と若い年齢層の採用が最も多い。

本県の規模別では、規模が小さい事業所(1～9 人)では、「25 歳～34 歳」(33.3%) と若い年齢層の採用が中心となっている。また、規模が大きい事業所(100～300 人)では、「60 歳以上」(20.8%) の採用も高い割合を占めていることが確認される。

本県の業種別では、製造業と非製造業のいずれも「45 歳～55 歳」の採用割合が最も高い。非製造業は「60 歳以上」(18.7%) の採用割合が製造業(6.0%) よりも顕著に高く、高齢者の採用に積極的である可能性が示唆される。

図表 32 中途採用者の年齢



7 現在の人手不足の状況について

(1) 現在の人手不足の状況

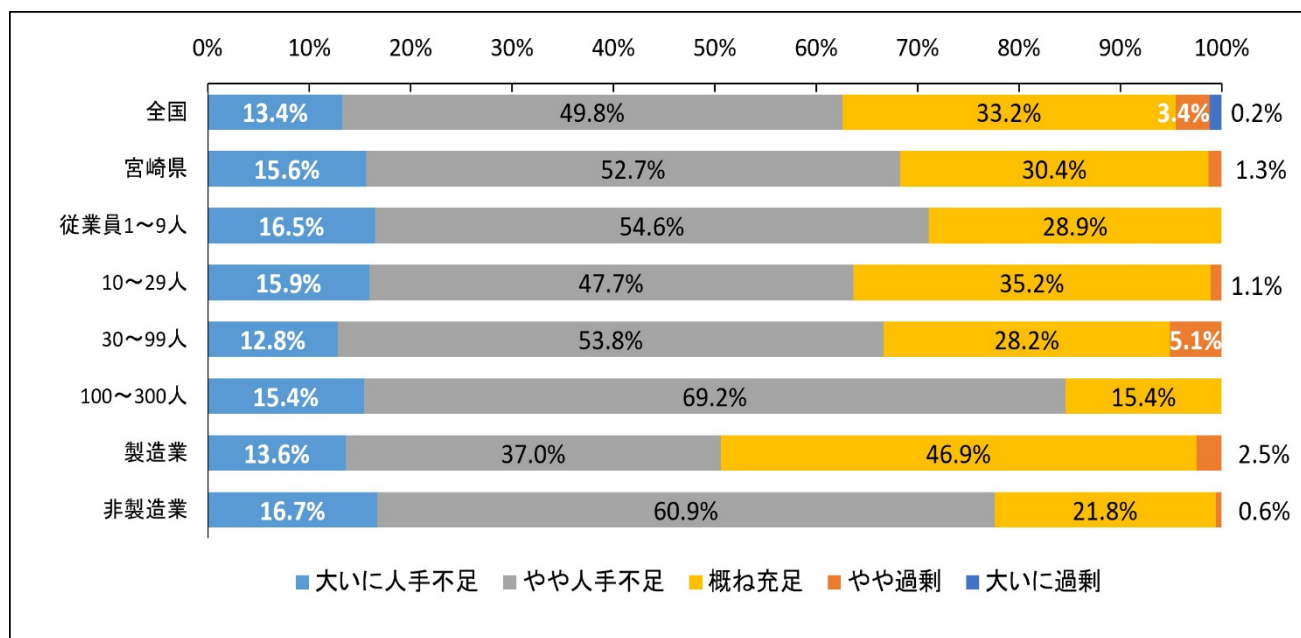
本県の人手不足の状況は、「やや人手不足」が 52.7% で最も高く、次いで「概ね充足」が 30.4%、「大いに人手不足」が 15.6% となっている。

全国と比較すると、本県は「大いに人手不足」において全国を 2.2 ポイント、「やや人手不足」が全国を 2.9 ポイント上回る一方で「概ね充足」においては 2.8 ポイント下回っており、全国に比べ人手不足の傾向が強い状況である。

本県の規模別では、「大いに人手不足」と回答した割合は、従業員「1～9 人」が 16.5% と最も多く、次いで「10～29 人」が 15.9% となっている。「やや人手不足」と回答した割合は、従業員「100～300 人」が 69.2% と最も多く、次いで従業員「1～9 人」が 54.6% となっており、「大いに人手不足」と「やや人手不足」の合計は、「100～300 人」の事業所が 84.6% と最も多く、人手不足の状況が強いことが窺える。

本県の業種別では、非製造業は「大いに人手不足」が 16.7% と製造業（13.6%）より 3.1 ポイント、「やや人手不足」が 60.9% と製造業（37.0%）より 23.9 ポイント高い。

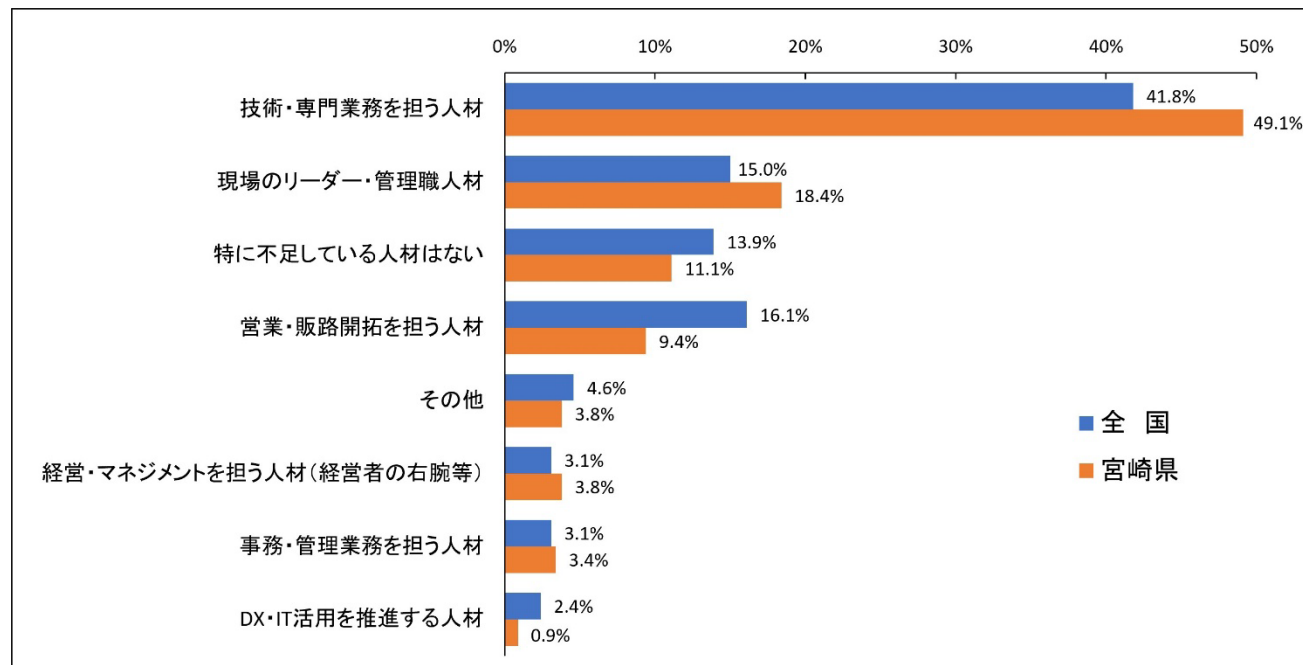
図表 33 現在の人手不足の状況



(2) 最も不足している人材

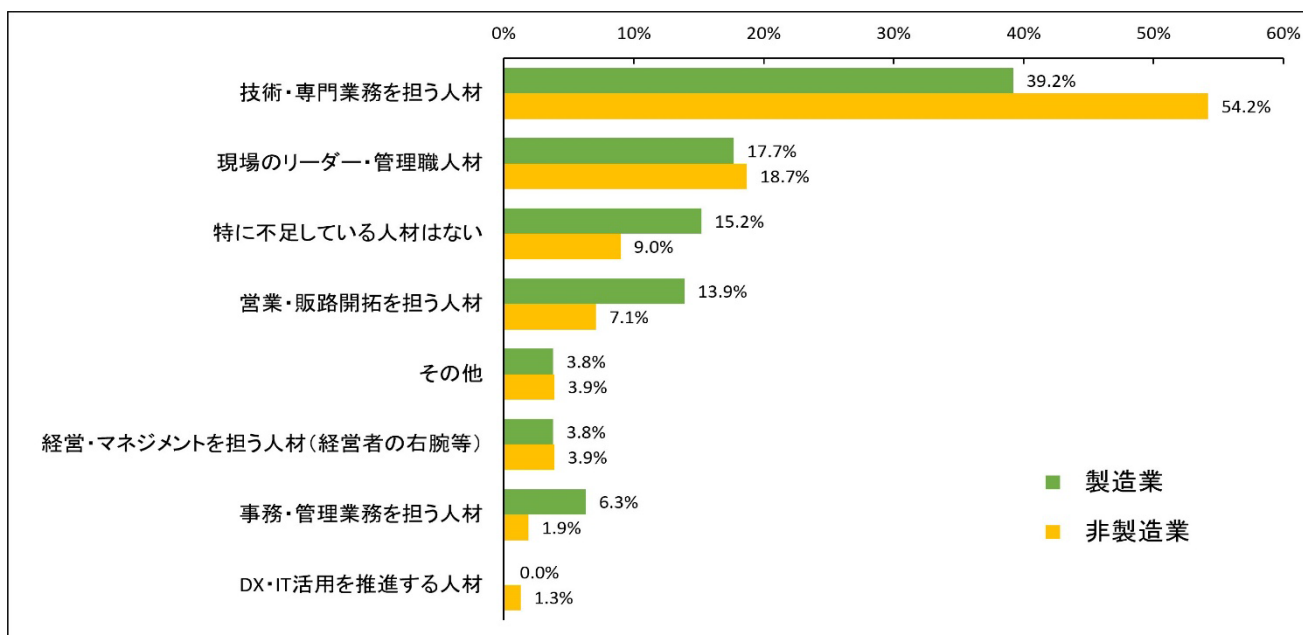
最も不足している人材について、全国、本県とも「技術・専門業務を担う人材」が最も高い（全国 41.8%、本県 49.1%）。次いで全国では「営業・販路開拓を担う人材」が 16.1%となっているが、本県は「現場のリーダー・管理職人材」が 18.4%となっている。

図表 34 最も不足している人材



本県の業種別では、製造業、非製造業ともに「技術・専門業務を担う人材」が最も高い（製造業 39.2%、非製造業 54.2%）。次いで「現場のリーダー・管理職人材」（製造業 17.7%、非製造業 18.7%）、「特に不足している人材はない」（製造業 15.2%、非製造業 9.0%）となっている。

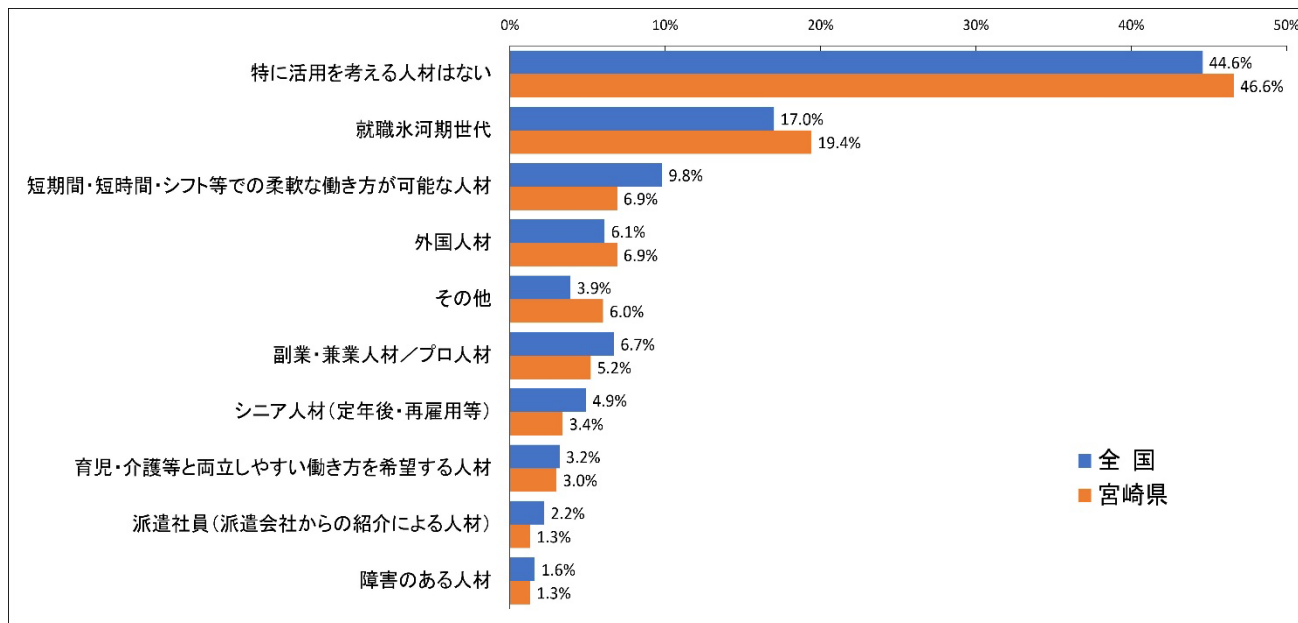
図表 35 最も不足している人材



(3) 最も活用を進めたい人材

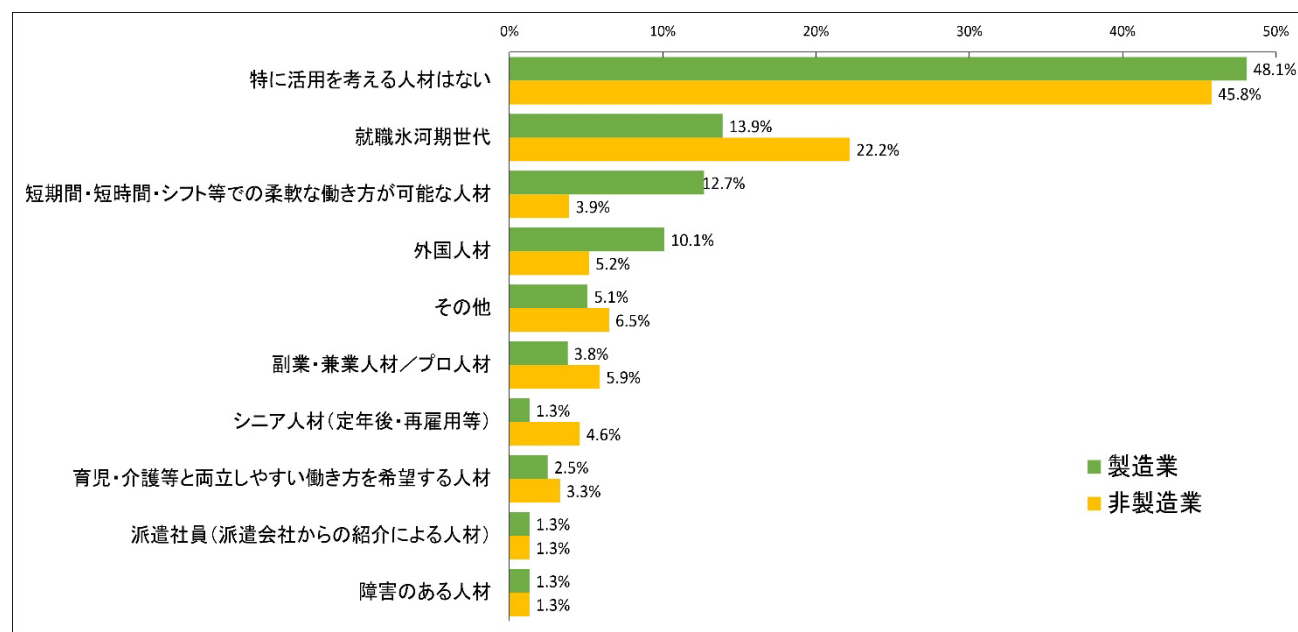
最も活用を進めたい人材については、全国、本県ともに「特に活用を考える人材はない」が最も高い（全国 44.6%、本県 46.6%）。次いで「就職氷河期世代」（全国 17.0%、本県 19.4%）、「短期間・短時間・シフト等での柔軟な働き方が可能な人材」（全国 9.8%、本県 6.9%）となっている。

図表 36 最も活用を進めたい人材



本県の業種別では、製造業は「特に活用を考える人材はない」が 48.1%と最も高く、次いで「就職氷河期世代」の 13.9%、「短期間・短時間・シフト等での柔軟な働き方が可能な人材」の 12.7%となっている。非製造業は「特に活用を考える人材はない」が 45.8%で最も高く、次いで「就職氷河期世代」の 22.2%、「その他」の 6.5%となっている。

図表 37 最も活用を進めたい人材



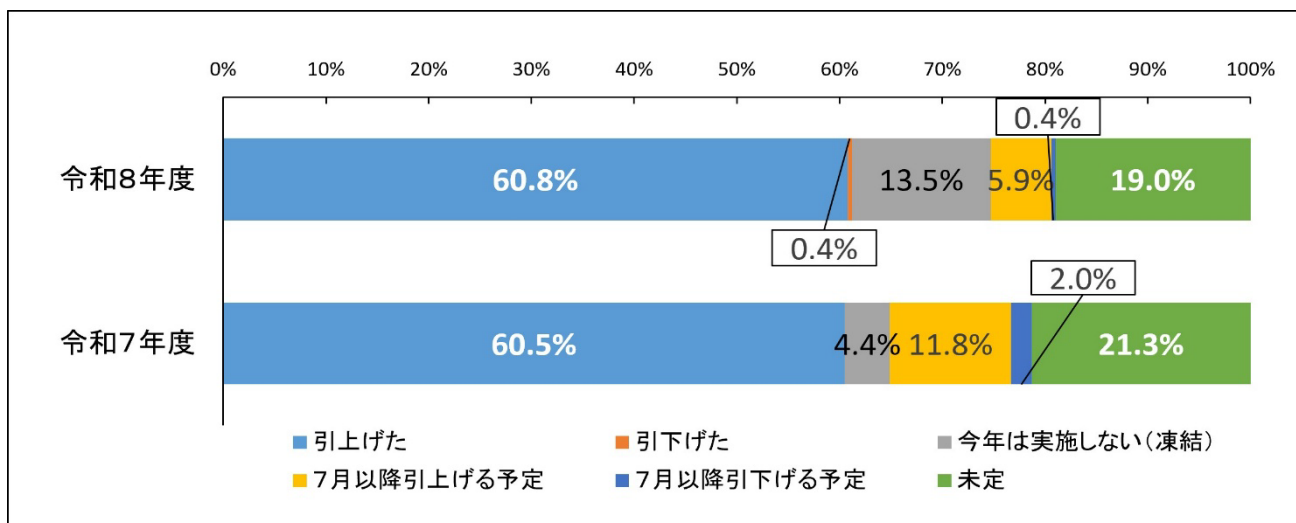
8 賃金改定について

(1) 賃金改定の実施状況

本県の令和8年1月1日から令和8年7月1日までの間に実施された賃金改定の状況は、「引上げた」が60.8%で、前年の60.5%から0.3ポイント増加した。次いで「未定」19.0%(前年度21.3%)、「今年は実施しない(凍結)」13.5%(前年度4.4%)、「7月以降引上げる予定」5.9%(前年度11.8%)、「7月以降引下げる予定」0.4%(前年度2.0%)、「引下げた」0.4%(前年度0.0%)となっている。

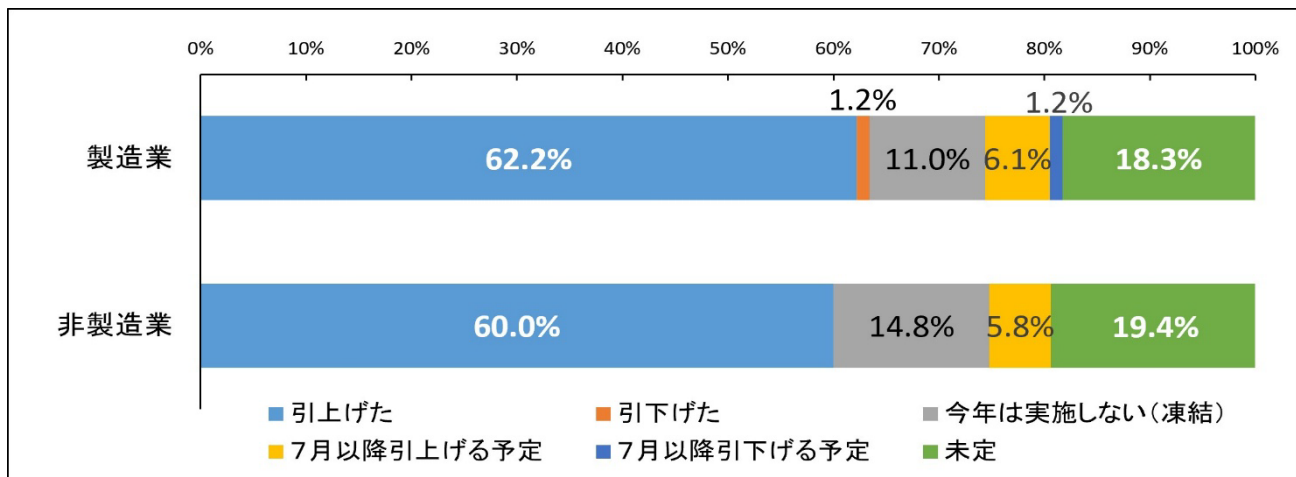
特に注目すべき点は、賃金改定を「今年は実施しない(凍結)」の割合が、前年度の4.4%から本年度は13.5%へと大幅に増加したことである。この結果は、賃金改定を見送る事業所が増加し、現状維持の動きが強まっている可能性を示唆している。

図表38 賃金改定の実施状況(宮崎県の前年度比較)



業種別の賃金改定状況は、製造業、非製造業ともに「引上げた」が最も高い(製造業62.2%、非製造業60.0%)。次いで「未定」(製造業18.3%、非製造業19.4%)、「今年は実施しない」(製造業11.0%、非製造業14.8%)、「7月以降引上げる予定」(製造業6.1%、非製造業5.8%)、「引下げた」(製造業1.2%、非製造業0.0%)、「7月以降引下げる予定」(製造業1.2%、非製造業0.0%)となっている。

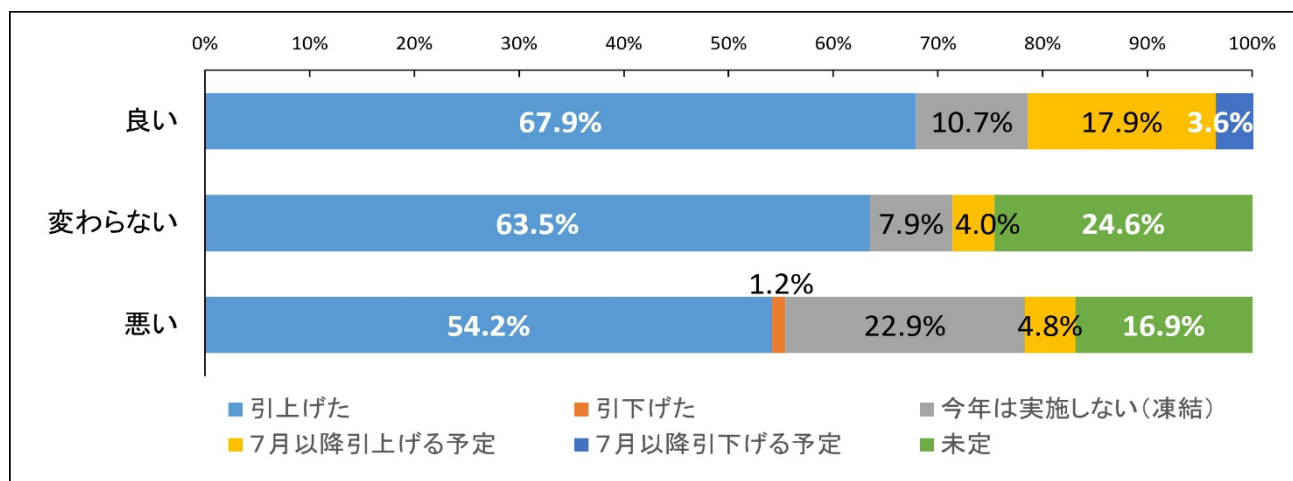
図表39 賃金改定の実施状況(宮崎県の業種別比較)



経営状況が「良い」事業所では、既に賃金を「引上げた」割合が67.9%と、他と比較して顕著に高い水準にある。このことから、業績が好調な事業所ほど、賃金改定の即時実施に積極的であることが窺える。

一方、経営状況が厳しい事業所においては、賃金改定に消極的な姿勢が顕著である。特に、経営状況が「悪い」事業所では、「今年は実施しない（凍結）」の割合が22.9%で最も高く、今後の賃金動向に対して慎重な対応を強いられている可能性が示唆される。

図表 40 賃金改定の実施状況（宮崎県の経営状況別比較）

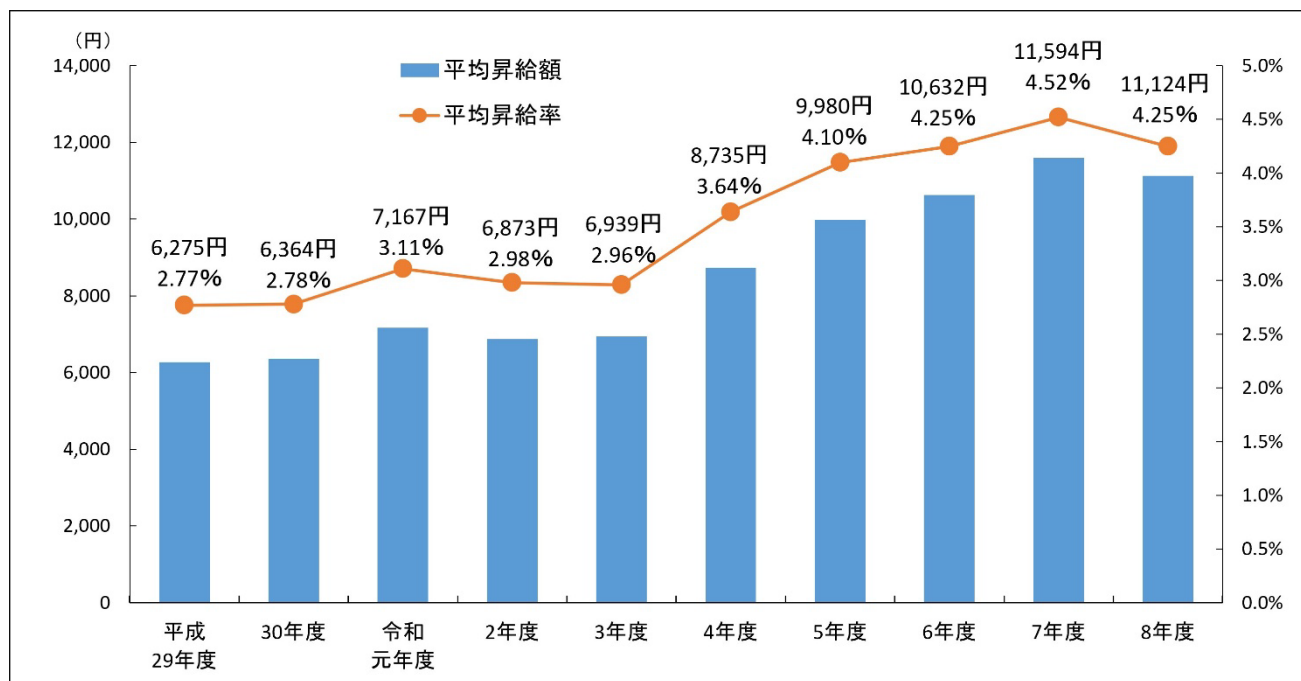


(2) 平均昇給額・昇給率(※)

本県の平均昇給額は単純平均で 11,124 円(前年度 11,594 円)、昇給率は単純平均で 4.25%(前年度 4.52%)となり、前年度に比べ下がっているものの高い水準を維持している。平成 29 年度の平均昇給率 2.77%と比較すると、事業所が積極的に賃上げを継続している状況が窺える。

〔※昇給額＝改定後の賃金額－改定前の賃金額〕
 昇給率＝昇給額／改定前の賃金額

図表41 年度別の平均昇給額・昇給率（宮崎県の過去10年間の推移）



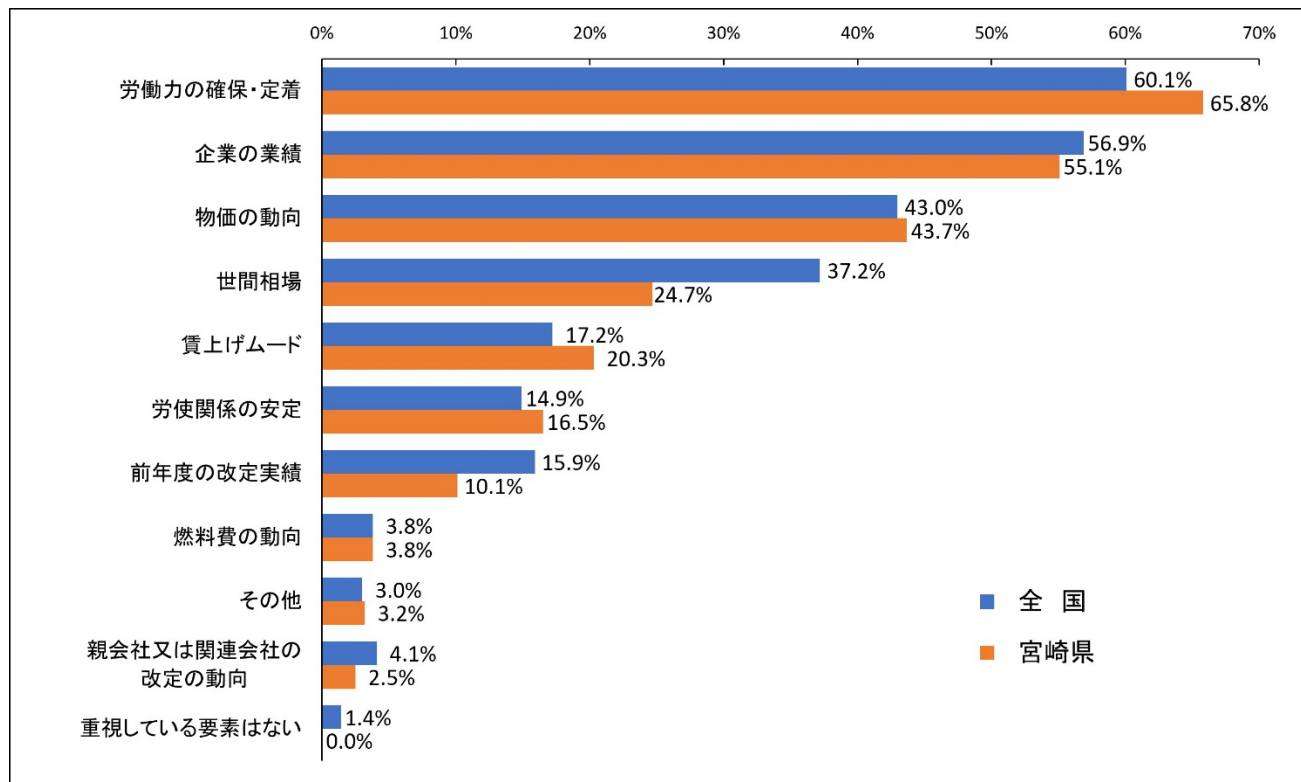
図表 42 平均昇給

都道府県別	単純平均						加重平均					
	事業 所数	改定 前の 賃金	改定 後の 賃金	昇給 額	昇給 率	格差	対象者 数	改定 前の 賃金	改定 後の 賃金	昇給 額	昇給 率	格差
全国	7595	272550	284063	11513	4.22	100.0	216677	277515	288903	11388	4.10	100.0
北海道	349	281989	293310	11321	4.01	98.3	8514	284772	296975	12203	4.29	107.2
青森県	298	249434	260915	11481	4.60	99.7	6920	256117	268593	12476	4.87	109.6
岩手県	154	245416	255844	10428	4.25	90.6	3648	252922	264285	11363	4.49	99.8
宮城県	142	268192	278327	10135	3.78	88.0	3360	271606	280783	9177	3.38	80.6
秋田県	219	232996	244019	11023	4.73	95.7	7269	238443	249220	10777	4.52	94.6
山形県	160	246953	257023	10070	4.08	87.5	4076	257722	266590	8868	3.44	77.9
福島県	195	250134	260466	10332	4.13	89.7	4710	251431	261076	9645	3.84	84.7
茨城県	143	281991	294614	12623	4.48	109.6	3122	280453	292816	12363	4.41	108.6
栃木県	25	278980	288076	9096	3.26	79.0	712	289820	298829	9009	3.11	79.1
群馬県	153	280271	291861	11590	4.14	100.7	4829	286191	297527	11336	3.96	99.5
埼玉県	133	311999	325505	13506	4.33	117.3	3032	310310	323208	12898	4.16	113.3
千葉県	172	310478	322420	11942	3.85	103.7	5421	317090	329314	12224	3.86	107.3
東京都	182	311190	323891	12701	4.08	110.3	5587	312459	325088	12629	4.04	110.9
神奈川県	253	310288	322347	12059	3.89	104.7	6965	314201	325806	11605	3.69	101.9
新潟県	234	266072	276540	10468	3.93	90.9	7260	274650	285292	10642	3.87	93.4
長野県	272	271825	282560	10735	3.95	93.2	7932	273411	285209	11798	4.32	103.6
山梨県	113	282692	294499	11807	4.18	102.6	2918	281494	292696	11202	3.98	98.4
静岡県	29	290610	299719	9109	3.13	79.1	1254	295996	305657	9661	3.26	84.8
愛知県	277	294381	305402	11021	3.74	95.7	9310	293779	305065	11286	3.84	99.1
岐阜県	156	279348	290382	11034	3.95	95.8	5437	286342	297391	11049	3.86	97.0
三重県	175	291397	304670	13273	4.55	115.3	4555	292260	303573	11313	3.87	99.3
富山県	114	270926	281147	10221	3.77	88.8	4154	276561	287889	11328	4.10	99.5
石川県	194	277838	290861	13023	4.69	113.1	6225	273785	285293	11508	4.20	101.1
福井県	123	287129	298498	11369	3.96	98.7	3401	287334	299887	12553	4.37	110.2
滋賀県	94	285302	297780	12478	4.37	108.4	3265	287933	300377	12444	4.32	109.3
京都府	116	285144	297115	11971	4.20	104.0	2591	287235	297549	10314	3.59	90.6
奈良県	109	284707	297823	13116	4.61	113.9	3471	290899	302471	11572	3.98	101.6
大阪府	161	310471	323249	12778	4.12	111.0	5553	310750	324913	14163	4.56	124.4
兵庫県	173	284463	295426	10963	3.85	95.2	6785	282625	293548	10923	3.86	95.9
和歌山県	118	278212	289070	10858	3.90	94.3	2306	288512	298865	10353	3.59	90.9
鳥取県	154	241373	252290	10917	4.52	94.8	5080	243976	254223	10247	4.20	90.0
島根県	146	257507	268696	11189	4.35	97.2	5054	266458	278001	11543	4.33	101.4
岡山県	140	273502	286122	12620	4.61	109.6	4775	280716	292915	12199	4.35	107.1
広島県	212	271939	283547	11608	4.27	100.8	8311	273047	284825	11778	4.31	103.4
山口県	152	262780	274930	12150	4.62	105.5	4254	270423	283541	13118	4.85	115.2
徳島県	96	254659	265636	10977	4.31	95.3	3013	266731	278644	11913	4.47	104.6
香川県	113	270173	280771	10598	3.92	92.1	2753	270416	278940	8524	3.15	74.9
愛媛県	200	261374	271412	10038	3.84	87.2	6119	268991	278734	9743	3.62	85.6
高知県	144	251279	263194	11915	4.74	103.5	3272	263680	274877	11197	4.25	98.3
福岡県	195	274301	286680	12379	4.51	107.5	4710	275168	285467	10299	3.74	90.4
佐賀県	159	244387	256395	12008	4.91	104.3	3991	260152	272219	12067	4.64	106.0
長崎県	133	259384	271216	11832	4.56	102.8	3561	269469	280920	11451	4.25	100.6
熊本県	196	263334	274771	11437	4.34	99.3	5279	266526	278142	11616	4.36	102.0
大分県	130	246278	256638	10360	4.21	90.0	3428	252086	262154	10068	3.99	88.4
宮崎県	126	261604	272728	11124	4.25	96.6	2905	267377	279810	12433	4.65	109.2
鹿児島県	155	266141	277769	11628	4.37	101.0	3646	277559	287917	10358	3.73	91.0
沖縄県	108	253186	267326	14140	5.58	122.8	1944	259841	272984	13143	5.06	115.4

(3) 賃金改定の決定要素(複数回答)

賃金改定の決定要素については、全国、本県ともに「労働力の確保・定着」が最も高い(全国 60.1%、本県 65.8%)。次いで「企業の業績」(全国 56.9%、本県 55.1%)、「物価の動向」(全国 43.0%、本県 43.7%)となっている。

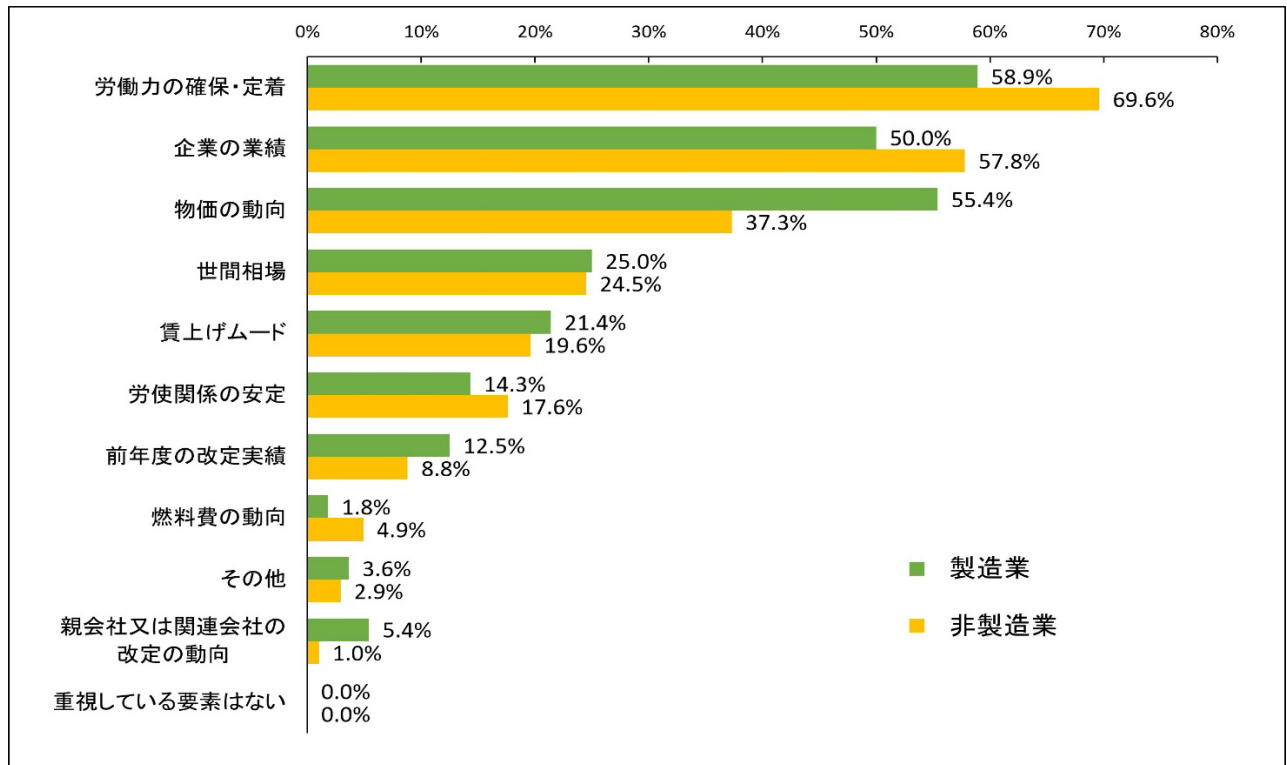
図表 43 賃金改定の決定要素(全国比較)



本県の業種別では、製造業、非製造業ともに「労働力の確保・定着」が最も高い(製造業 58.9%、非製造業 69.6%)。次いで、製造業は「物価の動向」が 55.4%、「企業の業績」が 50.0%となっているのに対し、非製造業は「企業の業績」が 57.8%、「物価の動向」が 37.3%となっている。

特に非製造業では「労働力の確保・定着」が 69.6%と、製造業 (58.9%) と比較して大幅に高い割合を示しており、非製造業における人材確保の重要性が特に高いことが窺える。

図表 44 賃金改定の決定要素(宮崎県の業種別比較)



9 労使の意見を収集し協議を行う機会や場について

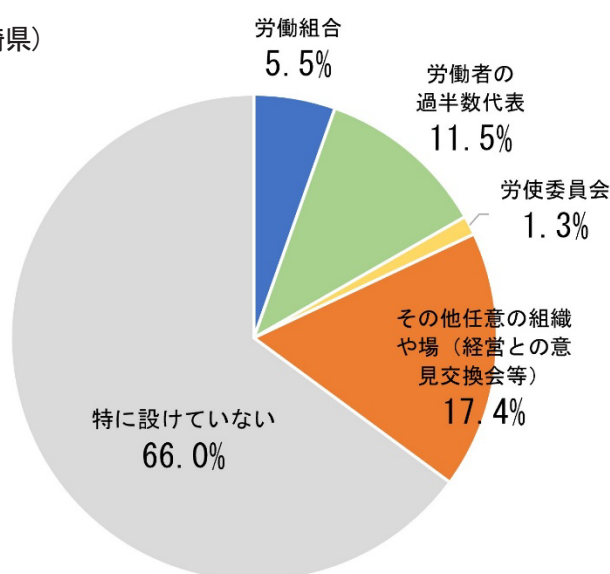
(1) 労使協議の機会や場（複数回答）

本県全体では、労使の意見を収集し協議を行う機会や場について、「特に設けていない」とする事業所が66.0%と最も高い割合を占めている。意見収集の機会を設けている場合では、「その他任意の組織や場（経営との意見交換会等）」が17.4%、「労働者の過半数代表」が11.5%となっている。

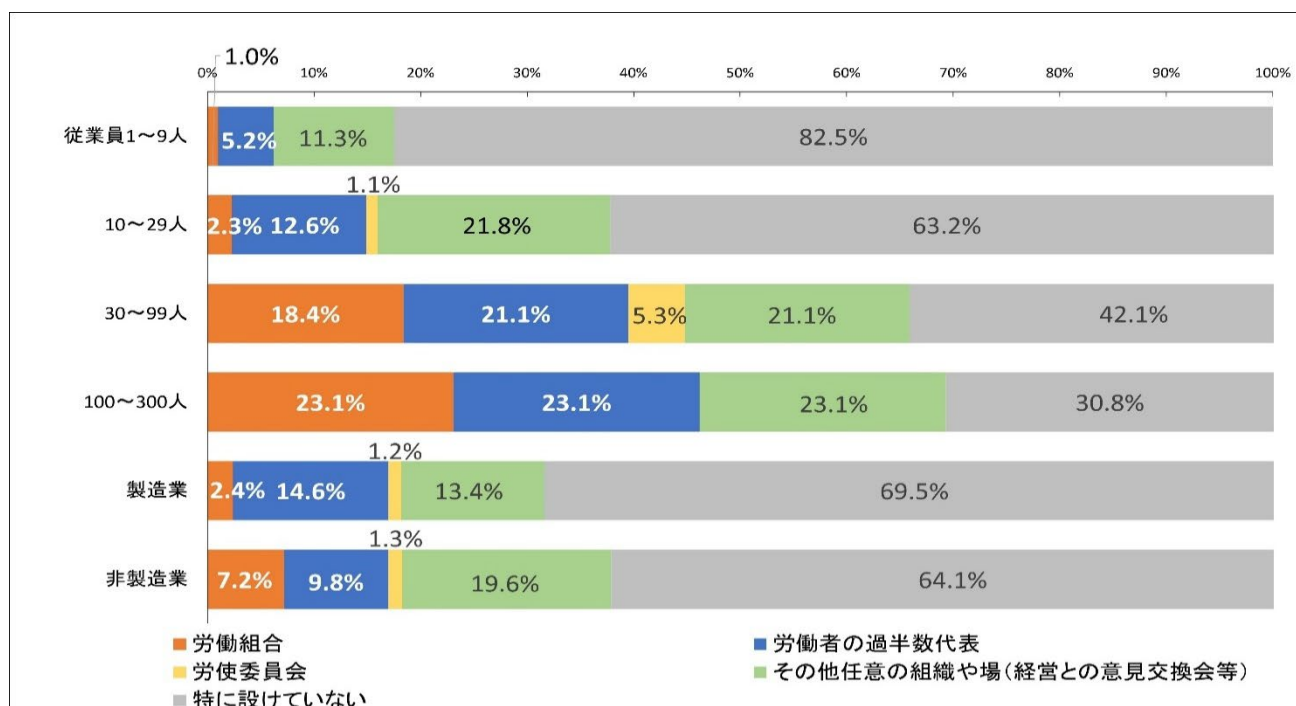
規模別では、規模が大きくなるにつれて「特に設けていない」とする割合が顕著に減少する傾向が確認される。具体的には、規模が小さな事業所（1～9人）では82.5%が「特に設けていない」としているのに対し、規模が大きな事業所（100～300人）では30.8%にまで低下している。大規模な事業所では組織的な仕組みの整備が進んでおり、「100～300人」規模では「労働者の過半数代表」の設置割合が23.1%に達している。

業種別では、「特に設けていない」とする割合は製造業（69.5%）が非製造業（64.1%）をわずかに上回っている。労使の意見収集の場として「労働者の過半数代表」を設けている割合は、製造業が14.6%であり、非製造業の9.8%よりも高い水準にある。

図表 45 労使協議の機会や場（宮崎県）



図表 46 労使協議の機会や場（宮崎県の規模別・業種別比較）



10 従業員の業務量について

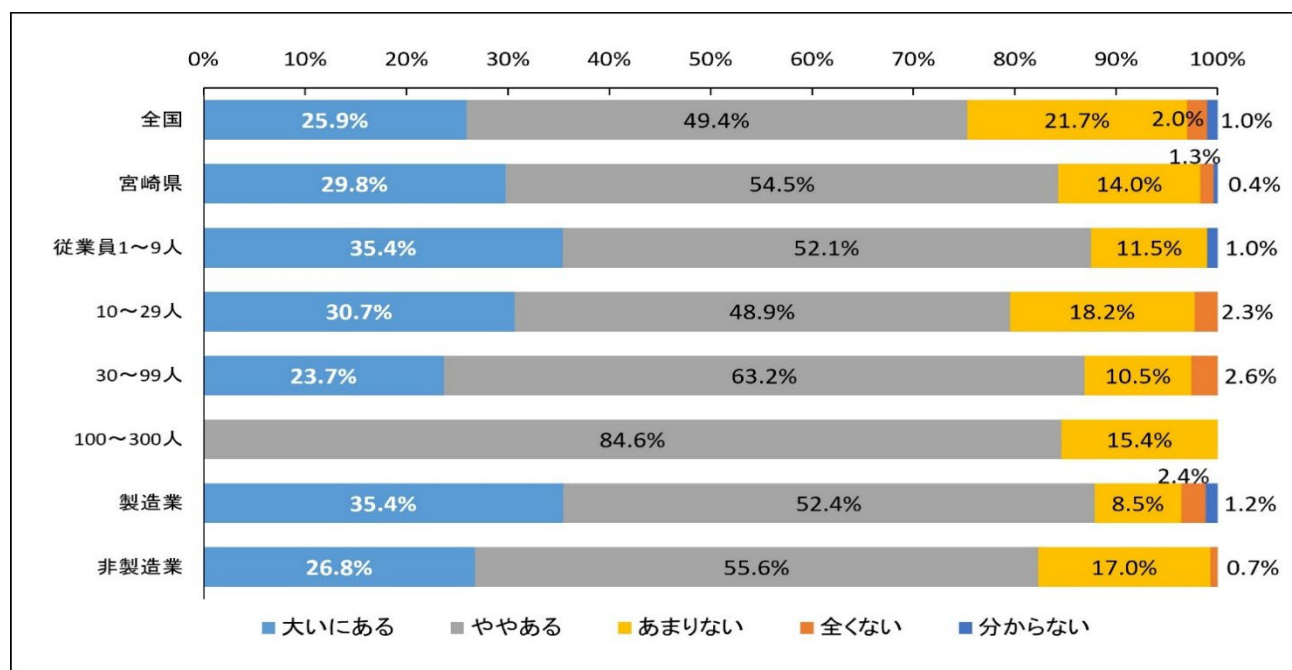
(1) 業務の繁閑差

業務の繁閑差において、全国、本県ともに「ややある」が最も高い(全国 49.4%、本県 54.5%)。次いで「大いにある」(全国 25.9%、本県 29.8%)となっている。

本県の規模別では、従業員が「100～300人」の事業所では、「大いにある」が0%なのに対し、従業員規模が小さい「1～9人」の事業所においては、35.4%と従業員別で最も高くなっており、繁閑差が大きいことが窺える。

本県の業種別では、「大いにある」と回答した割合が製造業 35.4%、非製造業が 26.8%であり、製造業が 8.6 ポイント高い。

図表 47 業務の繁閑差



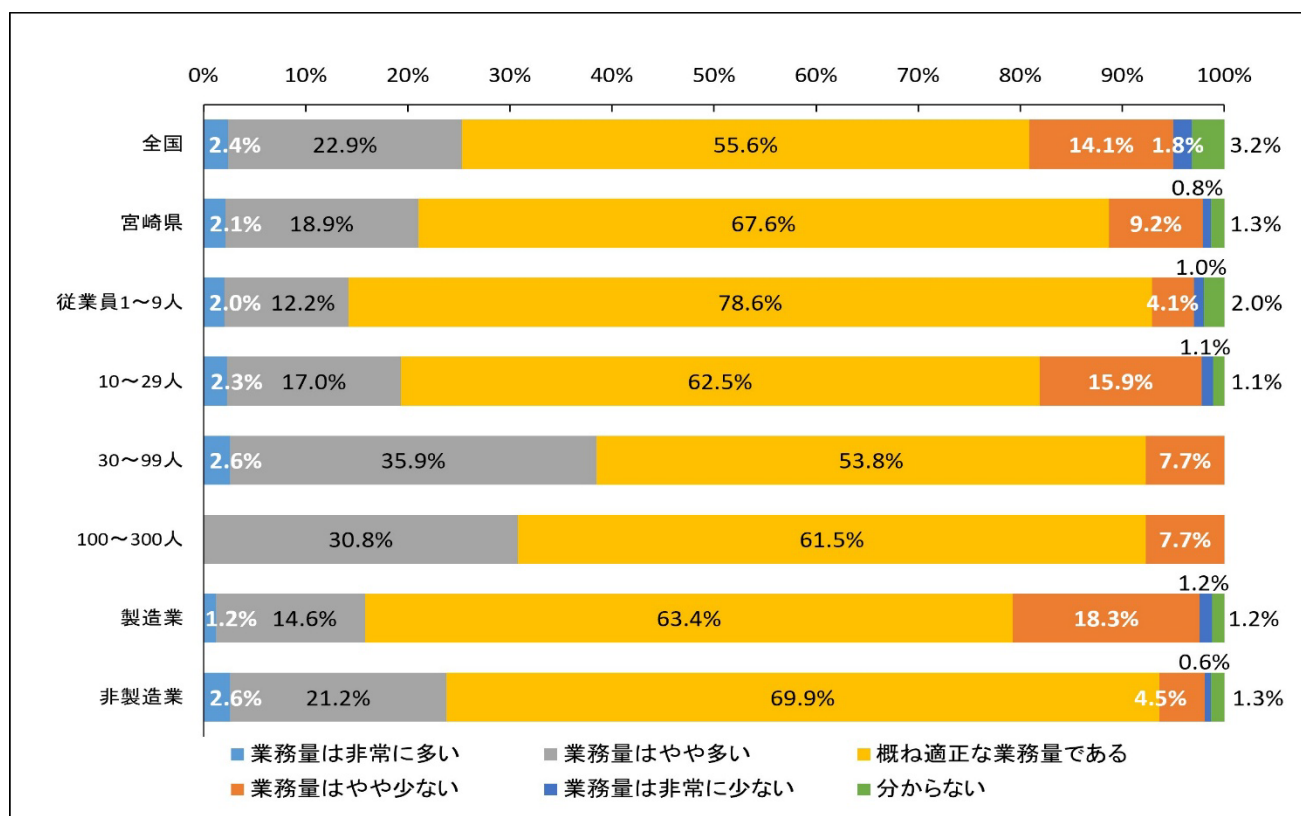
(2) 実労働時間に対する業務量

実労働時間に対する業務量において、全国、本県ともに「概ね適正な業務量」が最も高い（全国 55.6%、本県 67.6%）。次いで「業務量はやや多い」（全国 22.9%、本県 18.9%）となっている。

本県の規模別では、「概ね適正な業務量」は従業員数「1～9人」が 78.6%と最も高く、次いで「10～29人」が 62.5%となっている。

本県の業種別では、「概ね適正な業務量」は製造業が 63.4%、非製造業が 69.9%で、非製造業が 6.5 ポイント高い。

図表 48 実労働時間に対する業務量

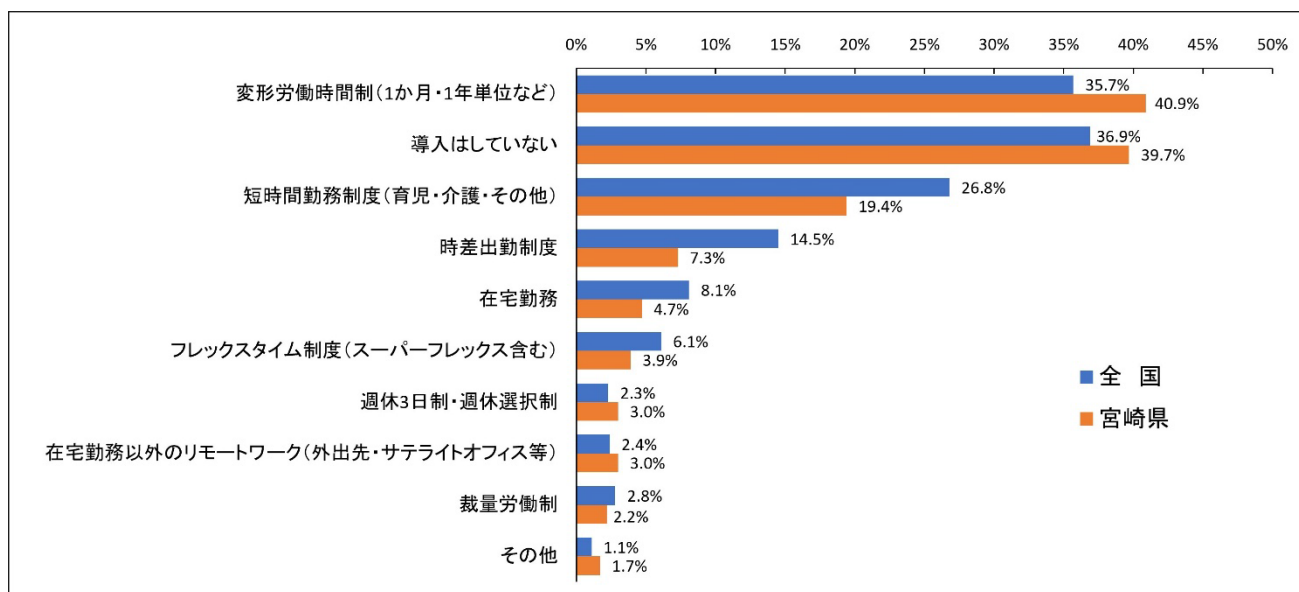


1 1 柔軟な働き方について

(1) 導入している制度

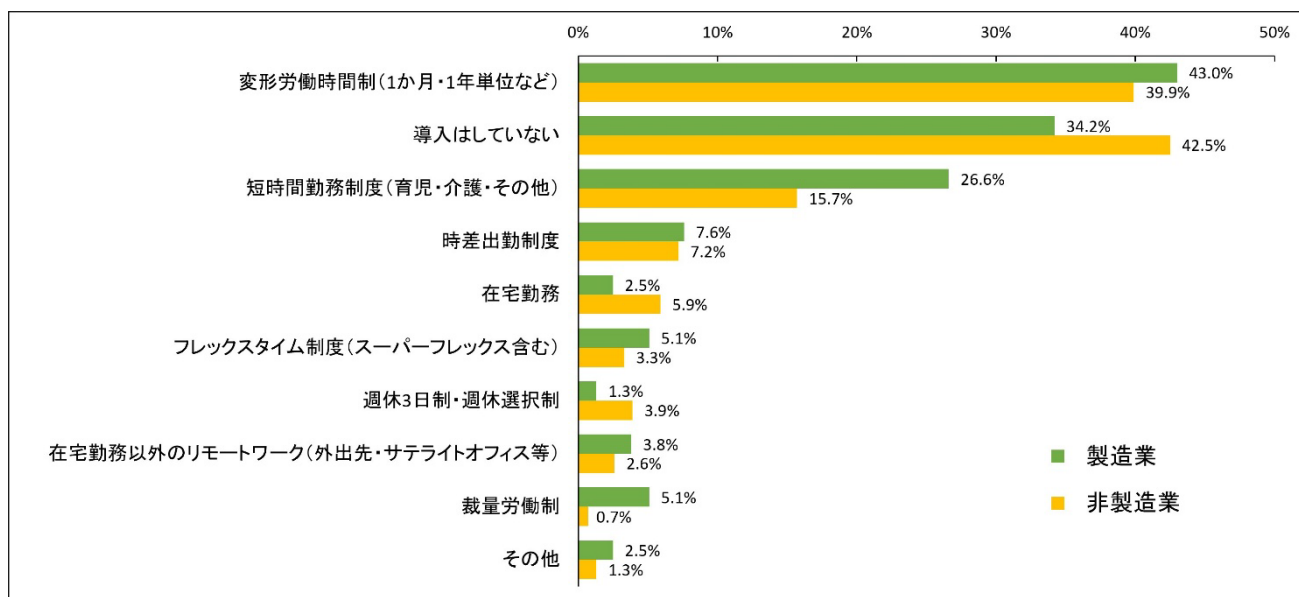
導入している制度については、全国では「導入はしていない」が 36.9%で最も高く、次いで「変形労働時間制（1 か月・1 年単位など）」の 35.7%、「短時間勤務制度（育児・介護・その他）」の 26.8%となっている。これに対し、本県は、「変形労働時間制（1 か月・1 年単位など）」が 40.9%と最も高く、次いで「導入はしていない」の 39.7%、「短時間勤務制度（育児・介護・その他）」の 19.4%となっている。

図表 49 導入している制度



本県の業種別では、製造業は「変形労働時間制（1 か月・1 年単位など）」が 43.0%と最も高く、次いで「導入はしていない」34.2%、「短時間勤務制度（育児・介護・その他）」26.6%となっているのに対し、非製造業は「導入はしていない」が 42.5%と最も高く、次いで「変形労働時間制（1 か月・1 年単位など）」39.9%、「短時間勤務制度（育児・介護・その他）」15.7%となっている。

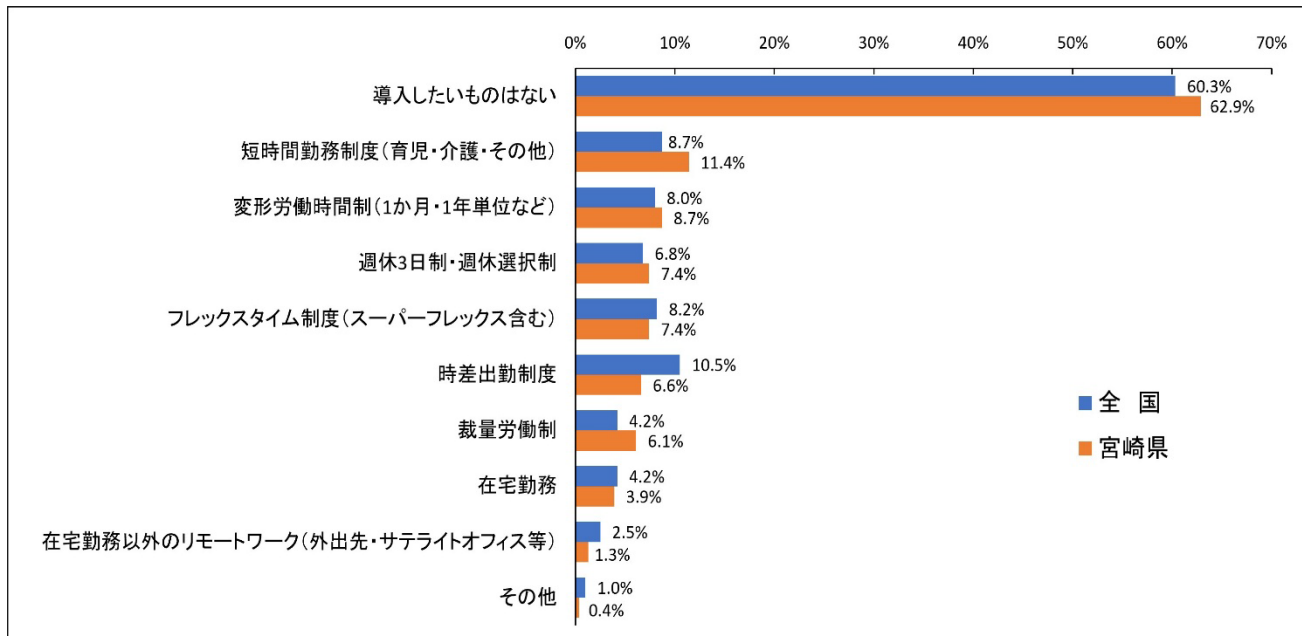
図表 50 導入している制度



(2) 導入したい制度

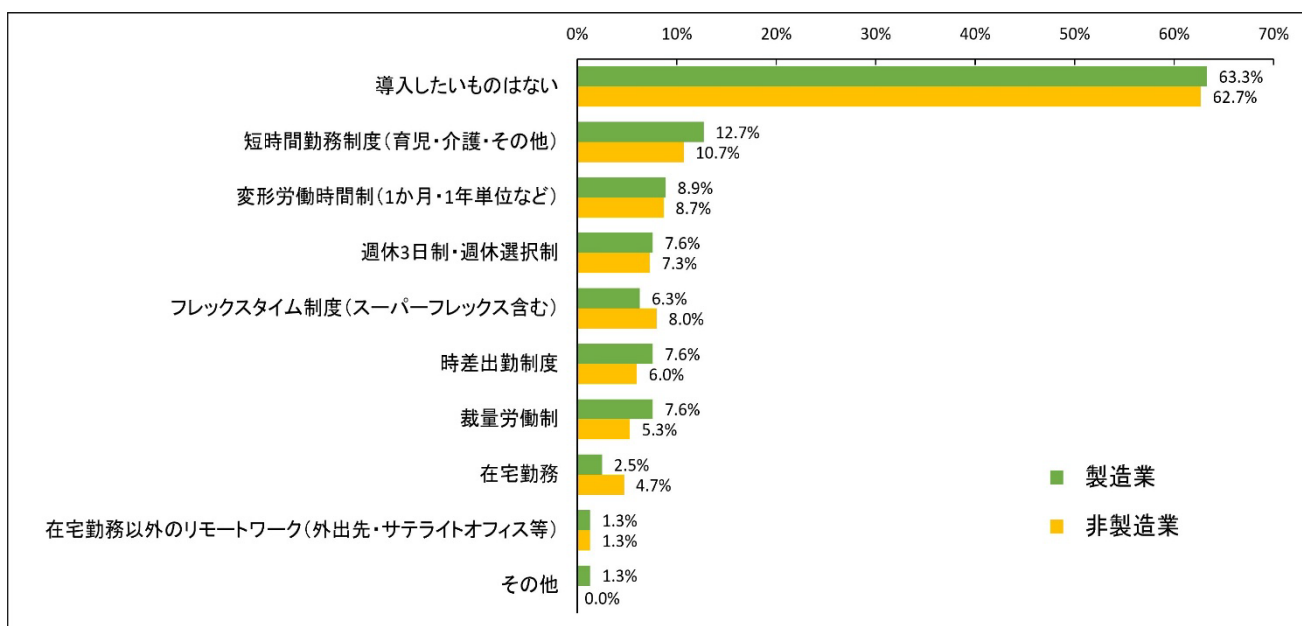
導入したい制度については、全国、本県ともに「導入したいものはない」（全国 60.3%、本県 62.9%）が最も高くなっている。次いで全国では「時差出勤制度」が 10.5%となっているのに対し、本県は「短時間勤務制度（育児・介護・その他）」が 11.4%となっている。

図表 51 導入したい制度



本県の業種別では、製造業、非製造業ともに「導入したいものはない」（製造業 63.3%、非製造業 62.7%）が最も高く、次いで「短時間勤務制度（育児・介護・その他）」（製造業 12.7%、非製造業 10.7%）となっている。

図表 52 導入したい制度



<<参 考>>

令和 8 年度

中小企業労働事情実態調査票

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いたします。ご繁忙の折誠に恐縮ですが、趣旨をご理解いただき、調査へのご協力をよろしくお願い申し上げます。

令和8年度 中小企業労働事情実態調査票

◎ 調査時点：令和8年7月1日（水）

◎ 調査締切：令和8年7月14日（火）

◇秘密の厳守

調査票にご記入いただいた事項については、企業および個人に関する情報の秘密を厳守し、統計的な目的以外には使用いたしません。したがって、できるだけ正確にご記入ください。なお、記入担当者名等の個人情報については、本調査に関するお問合せへの対応以外には使用いたしません。なお、本調査の集計結果を行政機関に提供することがありますが、企業名や個人が特定されないよう適切に匿名化を行い、提供いたします。

◇ご提出方法

質問ごとの指示により該当欄に数字等をご記入いただくか、該当する項目の番号に○をつけてください
7月1日（水）現在でご記入のうえ、調査票は7月14日（火）までにご返送ください。

◇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は、下記までお願いいたします。
宮崎県中小企業団体中央会 企画情報課
〒880-0013 宮崎県宮崎市松橋2丁目4番31号
宮崎県中小企業会館3階
電話 0985-24-4278 FAX 0985-27-3672

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	()
		FAX番号	()
業 種 （最も売上高の多い事業の番号を以下の1～19の中から選び 1つだけに○）			
製造業	1. 食料品・飲料・たばこ・飼料製造業 2. 繊維工業 3. 木材・木製品、家具・装備品製造業 4. 印刷・同関連業 5. 窯業・土石製品製造業 6. 化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品製造業 7. 鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業 8. 機械器具製造業（生産用・業務用・電気・情報通信・輸送用） 9. その他の製造業（パルプ・紙・紙加工品、プラスチック製品、なめし革・同製品・毛皮、等）		
	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（物品賃貸、専門サービス、広告、技術サービス、廃棄物処理、職業紹介・労働者派遣、その他事業サービス業等） 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、洗濯・理容・美容・浴場、その他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）令和8年7月1日現在の従業員数（役員を除く）についてお答えください。男女別、雇用形態別に人数をご記入のうえ、「前年比」のいずれかに○を付けてください。また、そのうち常用労働者の数をご記入ください。

	正社員 (時短含む)	〔注1〕 パートタイマー	〔注2〕 派遣	嘱託・契約社員	その他 (アルバイト等)	合 計	〔注3〕うち 常用労働者数
男 性	人	人	人	人	人	人	男 性 人
前年比	1増 2同 3減	1増 2同 3減	1増 2同 3減	1増 2同 3減	1増 2同 3減	1増 2同 3減	前年比 1増 2同 3減
女 性	人	人	人	人	人	人	女 性 人
前年比	1増 2同 3減	1増 2同 3減	1増 2同 3減	1増 2同 3減	1増 2同 3減	1増 2同 3減	前年比 1増 2同 3減

〔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日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者です。
〔注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。
〔注3〕「常用労働者」とは、貴事業所が直接雇用する従業員（派遣は含みません）のうち、次の①②のいずれかに該当する者です。（該当する場合はパートタイマー等であっても常用労働者になります。）
①期間を決めずに、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、貴事業所に常時勤務し毎月給与が支払われている者

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 主要な事業（最も売上高の多い事業）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 主要な事業（最も売上高の多い事業）は、最も誰に対して商品やサービスを提供していますか？（1つだけに○）

1. 個人（一般消費者）	2. 企業・個人事業主	3. 国・自治体	4. その他（団体等）
--------------	-------------	----------	-------------

④ 現在、経営上どのようなことが障害となっていますか？（1つ以上、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
13. その他（具体的に： ）	14. 障害はない		

⑤ 過去3年間（令和5年7月1日から令和8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は何ですか？（1つ以上、該当するすべてに○）

教育訓練 能力開発	1. 新製品・新サービスの開発力強化 3. 顧客・販路を拡大する営業力強化 5. 1～4以外の教育訓練、能力開発	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）強化 4. 技術革新への対応力強化（新技術・新手法の開発・導入含む）
設備投資	6. DXの推進（システム、AI、データ活用） 9. 6～8以外の設備投資（建物・自動車等）	7. 機械化、ロボット活用 8. 設備の代替・更新
その他	10. 女性、高齢者など多様な人材の活用 12. メンタルヘルス対策、健康確保策 14. 長時間労働削減等による疲労防止 16. 仕事内容・進め方見直し（プロセス改善等） 19. その他（具体的に： ）	11. 成果・業績で評価する人事・処遇制度の導入 13. 職場のコミュニケーションの円滑化 15. 残業による割増賃金の削減 17. さらなるムダの削減 18. 販路の海外展開 20. 特に取り組んでいない

設問3) 1年前と比較した原材料費等のコストアップに対する販売価格への転嫁状況をお聞きます。

最も売上高の多い事業の業種について、全体および項目ごとに、1～13の中から選んでください。（1つだけに○）

項 目	価格を引き下げた・引き下げ予定	価格変動の影響なし	価格引上げをこれから交渉	価格引上げを交渉中	価格引上げを交渉し、下記の価格転嫁率 [注] となった							対応未定	その他
					0% 価格転嫁 できず	10% 未満	10～ 30% 未満	30～ 50% 未満	50～ 70% 未満	70～ 100% 未満	100% 以上		
全 体	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
原材料費分	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
エネルギー費分	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
人 件 費 分	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
利益確保分	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

[注] 価格転嫁率は、1年前（令和7年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8年度7月1日時点）までに上昇したコスト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%

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（残業、休憩時間は除く）は何時間ですか？
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（ ）
-----------	----------------	---------	----------------	--------------------------------

② 令和7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	<div></div>	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。
[注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。

令和7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	<div></div>	日	従業員1人当たり 平均取得日数	<div></div>	日
-----------------	-------------	---	-----------------	-------------	---

[注] 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) 採用計画と結果についてお答えください。

- ① 令和8年3月新規学卒者の採用について、計画と結果をご記入ください。
採用計画を行わなかった場合は、予定人数、採用人数のいずれも「0」を記入してください。

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8年6月支給額)				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

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8年6月支給額)				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] 技術系として採用した者以外はすべて事務系に記入してください。
[注2] 令和8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総額(下図:賃金分類表参照)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。
[注3] 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。

- ② 令和7年度の中途採用の計画人数をご記入ください。中途採用を計画しなかった場合は「0」を記入してください。

中途採用を予定していた人数

人

- ③ 計画に対し、令和8年7月1日現在までに実際に中途採用した人数を、年齢別にご記入ください。
中途採用を行わなかった年齢の枠には、「0」を記入してください。

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

設問7) 採用計画と結果(設問6)を踏まえた、現在の人手不足の状況についてお答えください。

- ① 現在の人手不足の状況について、最も近いものを選んでください。(1つだけに○)

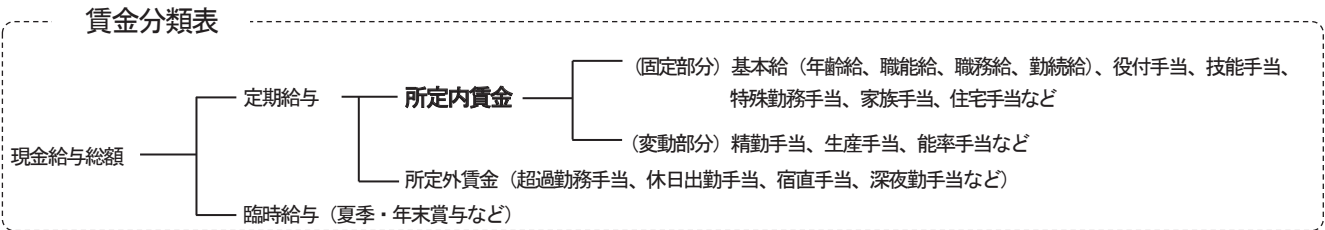
1. 大いに人手不足 2. やや人手不足 3. 概ね充足 4. やや過剰 5. 大いに過剰

- ② 最も不足している人材について、下記から選んでください。(1つだけに○)

1. 営業・販路開拓を担う人材 2. 技術・専門業務を担う人材 3. 事務・管理業務を担う人材
4. DX・IT活用を推進する人材 5. 現場のリーダー・管理職人材 6. 経営・マネジメントを担う人材(経営者の右腕等)
7. その他(具体的に:) 8. 特に不足している人材はない

- ③ 新規学卒者採用・中途採用などの通常の採用に加え、最も活用を進めたい人材(あるいは掘り起こしたい人材)について、下記から選んでください。(1つだけに○)

1. 育児・介護等と両立しやすい働き方を希望する人材 2. 派遣社員(派遣会社からの紹介による人材)
3. 短期間・短時間・シフト等での柔軟な働き方が可能な人材 4. 外国人材
5. 障害のある人材 6. シニア人材(定年後・再雇用等)
7. 就職氷河期世代(概ね30代後半～50代前半で、就職環境が厳しい時期に社会に出た人材)
8. 副業・兼業人材/プロ人材(専門的な知識・経験を持ち、期間や業務を限定して関わる人材)
9. その他(具体的に:) 10. 特に活用を考える人材はない



設問8) 賃金改定についてお答えください。

① 令和8年1月1日から令和8年7月1日まで、どのような賃金改定を実施しましたか？（1つだけに○）

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

[注] 令和8年7月1日時点で、賃金改定の金額が決まっている場合は、上げた・下げた・凍結した、のいずれかに○をしてください。
賃金改定を予定しているが、金額が決まっていない場合は、7月以降上げる予定・7月以降下げる予定、のいずれかに○をしてください。

② 賃金改定対象者について、その総数と1人当たり平均の改定前・改定後の所定内賃金（通勤手当を除く）をご記入ください。対象者がいない場合は、総数に「0」を記入してください。

賃金改定対象者総数	従業員1人当たり（月額）											
	改定前の平均所定内賃金 (A)						改定後の平均所定内賃金 (B)					
人						円						円

[注1] 賃金改定対象者は、上げた・下げた・凍結した方で、賃金の改定前、改定後とも在職している方です。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（P1の設問1の「従業員数」と一致しなくても結構です）。
[注2] 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。
[注3] 「所定内賃金」については、前ページの図（賃金分類表）を参考にしてください。

③ 今年の賃金改定の決定にあたり、どのような要素を重視していますか？（1つ以上、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. 重視している要素はない	11. その他（具体的に：_____）	

設問9) 労使の意見を収集し協議を行う機会や場について、当てはまるものをすべて選んでください。
（1つ以上、該当するすべてに○）

1. 労働組合（労働組合がある場合は○）	2. 労働者の過半数代表（労働組合がそれにあたる場合、1とあわせてこちらにも○）	
3. 労使委員会	4. その他任意の組織や場（経営との意見交換会等）	5. 特に設けていない

設問10) 従業員の業務量（全従業員を平均した状況）についてお答えください。

① 繁閑差（1日や1年の中での忙しい時とそうでない時の差）はありますか？（1つだけに○）

1. 大いにある	2. ややある	3. あまりない	4. 全くない	5. 分からない
----------	---------	----------	---------	----------

② 実労働時間に対する業務量について、年間を通じた平均的な状況を下記から選んでください。（1つだけに○）

1. 業務量は非常に多い	2. 業務量はやや多い	3. 概ね適正な業務量である
4. 業務量はやや少ない	5. 業務量は非常に少ない	6. 分からない

設問11) 柔軟な働き方についてお答えください。

① 実現に向けて現在導入している制度を、下記からすべて選んでください。（1つ以上、該当するすべてに○）

勤務時間	1. フレックスタイム制度（スーパーフレックス含む）	2. 時差出勤制度	3. 変形労働時間制（1か月・1年単位など）
	4. 短時間勤務制度（育児・介護・その他）	5. 裁量労働制	6. 週休3日制・週休選択制
場所	7. 在宅勤務	8. 7以外のリモートワーク（外出先・サテライトオフィス等）	
その他	9. その他（具体的に：_____）	10. 導入はしていない	

② 実現に向けて今後導入したいと思う制度を、下記からすべて選んでください。（1つ以上、該当するすべてに○）

勤務時間	1. フレックスタイム制度（スーパーフレックス含む）	2. 時差出勤制度	3. 変形労働時間制（1か月・1年単位など）
	4. 短時間勤務制度（育児・介護・その他）	5. 裁量労働制	6. 週休3日制・週休選択制
場所	7. 在宅勤務	8. 7以外のリモートワーク（外出先・サテライトオフィス等）	
その他	9. その他（具体的に：_____）	10. 導入したいものはない	

◎ 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もう一度お確かめのうえ、7月14日（火）までにご返送ください。

宮崎県中小企業団体中央会

〒880-0013

宮崎市松橋2丁目4番31号 宮崎県中小企業会館3F
Tel.0985-24-4278(代) Fax.0985-27-3672