

# 京都府の労働事情

## 令和7年度中小企業労働事情実態調査報告書から

本会では、昭和39年より「中小企業労働事情実態調査」を継続実施しており、京都府内の中小企業の労働事情等を的確に把握し、マクロ的な経済動向等も考慮しつつ、中小企業を取巻く諸課題の適切な解消に努めてまいりました。

我々を取り巻く経済環境は、内閣府の月例経済報告によれば、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されています。

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が、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する必要があります。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。

地域経済動向では、近畿地域の経済は、一部に弱い動きがみられるものの、緩やかに持ち直しています。個人消費は、物価上昇の影響がみられるものの、緩やかに改善しており、雇用は、緩やかに持ち直しています。

このような回復基調を着実に企業業績に反映していくためには、時宜を得た正しい情報収集をベースとした的確な市場・景況分析が求められます。

本調査は、中小企業の抱える課題を様々な視座から分析し、各事業主・事業所の個性がいかんなく發揮される環境整備に資するため実施したものです。

本年度は、従来からの調査項目の他に、同一労働同一賃金、労使コミュニケーションに関する項目を加え、調査・分析しています。

この報告書を、今後の中小企業における労働を取り巻く諸課題の解決の参考に御活用いただければ幸いです。また、本調査の実施にあたり御協力を賜りました会員組合並びに組合員企業の皆様方に心よりお礼申し上げます。

令和7年12月

### CONTENTS

#### I 調査概要 II 調査結果の内容

従業員数について／経営について／  
原材料費、人件費（賃金等）アップ等に対する販売価格への転嫁の状況について  
従業員の労働時間について／従業員の有給休暇について／同一労働同一賃金への対応について  
新規学卒者の採用について／中途採用について／賃金改定について／労働組合の有無について  
労使コミュニケーションについて

# I 調査概要

## 1. 調査目的

本調査は、府内中小企業における賃金、労働時間、雇用、経営等の実態を的確に把握し、適正な中小企業労働対策の樹立及び時宜を得た本会支援方針の策定に資することを目的として実施したものである。

## 2. 調査方法

郵送調査及びWeb調査。

業種別に対象組合を選定し、調査票及びWeb回答案内を配付。対象組合では従業員数や経営規模等に応じて組合員事業所に再配付し、本会宛に直接返送されたもの及びWebにて直接回答されたものをとりまとめた。

## 3. 調査対象と回収率

回答数は前年度調査（358件）と比べ23件減少している。また回収率は前年度調査27.5%と比べ1.7ポイント減少している。

表 調査対象事業所数と回収率の内訳

		調査対象 事業所数	回答数	回収率 (%)
京都府 計		1,300	335	25.8
製造業	計	732	187	25.5
	食料品・製造業	127	24	18.9
	織維工業	170	47	27.6
	木材・木製品・製造業	50	9	18.0
	印刷・同関連業	75	14	18.7
	窯業・土石製品・製造業	48	6	12.5
	金属・同製品・製造業	97	42	43.3
	機械器具・製造業	75	18	24.0
非製造業	その他製造業	90	27	30.0
	計	568	148	26.1
	情報通信業	20	4	20.0
	運輸業	20	0	0.0
	建設業	195	42	21.5
	総合工事業	50	4	8.0
	職別工事業	80	22	27.5
	設備工事業	65	16	24.6
	卸・小売業	230	78	33.9
	卸売業	145	57	39.3
	小売業	85	21	24.7
	サービス業	103	24	23.3
	対事業所	28	11	39.3
	対個人	75	13	17.3

注) 製造業: その他の製造業には「化学工業」として回答した事業所3件を含む

## 4. 調査実施時期

令和7年7月1日

## 5. 調査・分析主体

京都府中小企業団体中央会（集計は全国中小企業団体中央会の一括処理による）

## II 調査結果の内容

### 1. 従業員数について

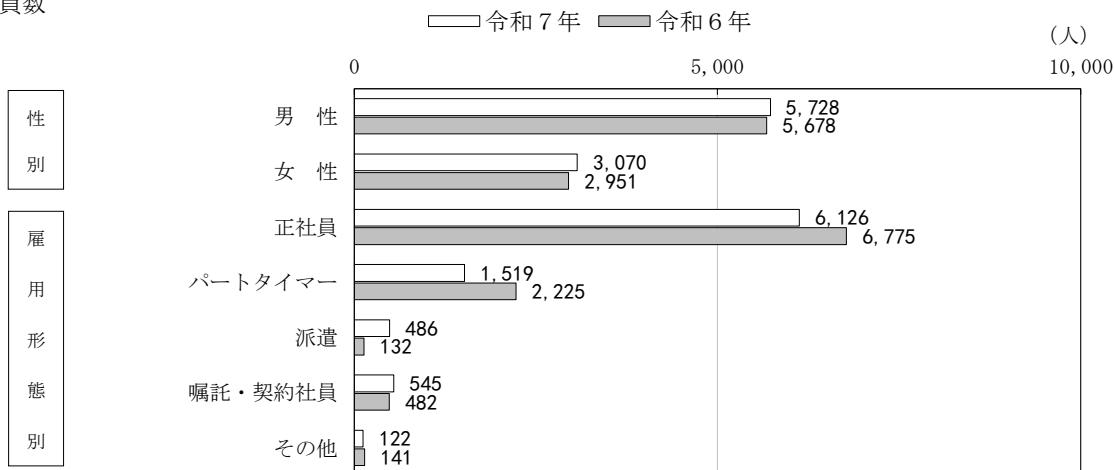
#### (1) 従業員数の推移

- 従業員数は「男性」が5,728人、「女性」が3,070人で、前年度調査と比べ男性は50人増加、女性は119人増加。
- 雇用形態別は「正社員」「パートタイマー」が減少、「派遣」「嘱託・契約社員」は増加。

従業員数については、性別では「男性」が5,728人、「女性」が3,070人で、前年度調査と比べ男性は50人増加、女性は119人増加した。

雇用形態別については、「正社員」「パートタイマー」が減少、「派遣」「嘱託・契約社員」は増加した。

図 従業員数



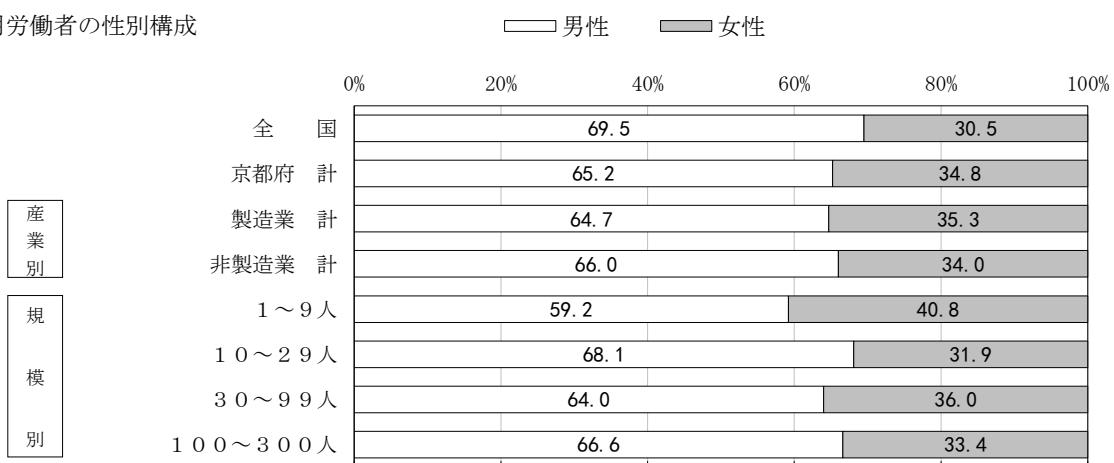
#### (2) 常用労働者の性別構成

- 常用労働者の性別は男性65.2%に対し女性34.8%で、全国平均と比べ、女性比率が4.3ポイント高い。
- 女性の割合を産業別にみると、製造業35.3%が非製造業34.0%を1.3ポイント上回る。

常用労働者の性別構成をみると、京都府計では男性65.2%に対し女性34.8%で、全国平均と比べ女性比率が4.3ポイント高い。

女性の割合を産業別にみると、製造業35.3%が非製造業34.0%を1.3ポイント上回っている。規模別にみると、「1～9人」の事業所では40.8%と最も高くなっている。

図 常用労働者の性別構成



## 2. 経営について

### (1) 経営状況・経営上の障害・強み

- 現在の経営状況について「良い」とする回答は14.4%で前年度調査を2.6ポイント下回っている。
- 経営上の障害については令和4年度以来3年振りに順位の変動がみられ、1位と2位が逆転し、「人材不足（質の不足）」48.8%が1位となった。
- 経営上の強みについても前年度調査から大きく順位が変動しており、「技術力・製品開発力」31.0%が1位となった。

現在の経営状況について年次推移をみると、「良い」とする回答は14.4%で前年度調査を2.6ポイント下回っている。一方、「悪い」とする回答は38.7%で前年度調査を6.7ポイント上回っている。

経営上の障害をみると、令和4年度以来3年振りに順位の変動がみられ、1位と2位が逆転した。なお3位以下の変動はみられない。1位「人材不足（質の不足）」48.8%（前年比4.3ポイント増）、2位「光熱費・原材料・仕入品の高騰」45.8%（同13.1ポイント減）、3位「販売不振・受注の減少」42.4%（同3.6ポイント増）となった。

経営上の強みをみると、令和6年度調査から大きく順位が変動しており、1位は「技術力・製品開発力」31.0%（前年比1.0ポイント増）、2位は「製品・サービスの独自性」28.6%（同2.8ポイント減）、3位は「顧客への納品・サービスの速さ」27.7%（同1.8ポイント減）となった。

図 現在の経営状況 年次推移

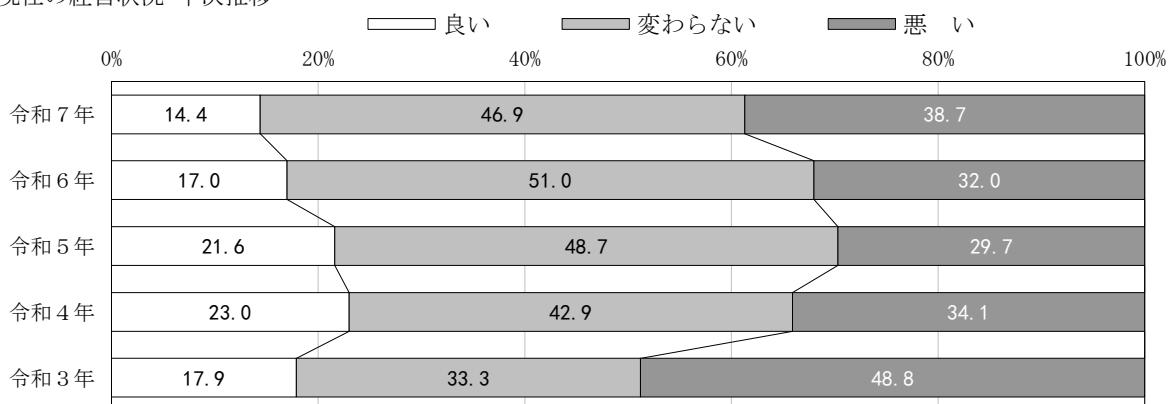
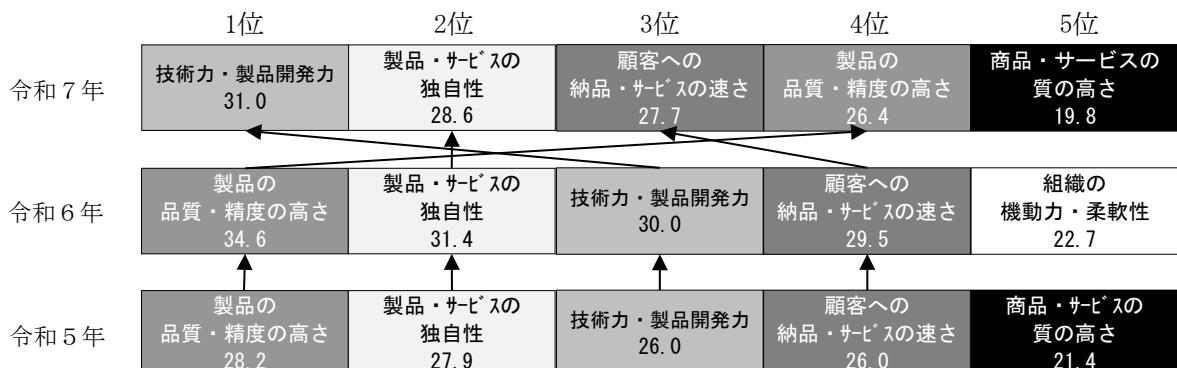


図 経営上の障害 上位5項目 年次推移 単位：% (3項目以内複数回答)



図 経営上の強み 上位5項目 年次推移 単位：% (3項目以内複数回答)



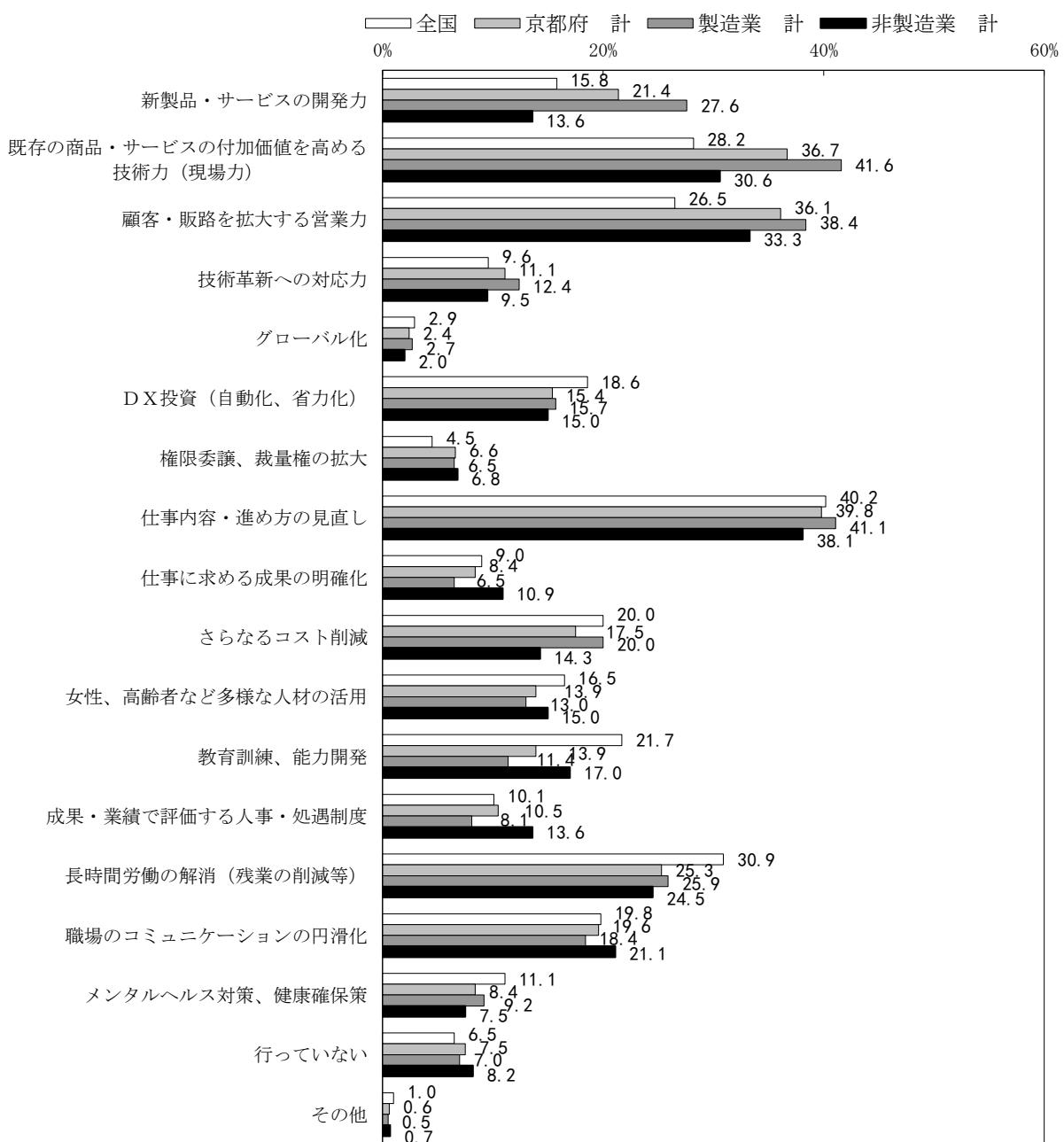
## (2) 過去3年間に労働生産性を高めようとして行った取組み

- 「仕事内容・進め方の見直し」が39.8%で最も高く、「既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力（現場力）」36.7%で続く。
- 産業別では、製造業の1位は「既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力（現場力）」で41.6%、非製造業では「仕事内容・進め方の見直し」が38.1%で1位となっている。

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みると、京都府計で「仕事内容・進め方の見直し」が39.8%で最も高く、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）」36.7%、「顧客・販路を拡大する営業力」36.1%となっている。

産業別にみると、製造業の1位は「既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力（現場力）」41.6%、非製造業の1位は「仕事内容・進め方の見直し」38.1%となっている。製造業は上位4項目で全国平均・京都府計・非製造業を上回っている。非製造業では下位項目ではあるが「仕事に求める成果の明確化」「成果・業績で評価する人事・待遇制度」「職場のコミュニケーションの円滑化」が全国平均・京都府計・製造業を上回っており、業種により取り組み内容に差が見られた。

図 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）



### 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について

#### (1) 原材料費、人件費等の増加による販売・受注価格への転嫁状況

- 「価格の引上げ（転嫁）を実現した」が52.0%で最も高く、「価格引上げの交渉中」16.9%、「これから価格引上げの交渉を行う」9.4%と続く。
- 産業別の製造業・非製造業においても上位2項目は同様の傾向が見られる。

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、京都府計では「価格の引上げ（転嫁）を実現した」が52.0%で最も高く、次いで「価格引上げの交渉中」16.9%、「これから価格引上げの交渉を行う」9.4%と続いており、産業別の製造業・非製造業においても上位2項目は同様の傾向がみられる。規模別においても概ね同様の傾向であるが、「100～300人」のみ「これから価格引上げの交渉を行う」15.4%が「価格引上げの交渉中」7.7%を7.7ポイント上回り逆転している。

表 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 単位：事業所数 社、その他は%

項目 業種・規模	事業所数	価格の引上げ（転嫁）を実現した	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）	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	51.1	18.2	9.0	0.5	7.6	4.7	7.6	1.3
京都府 計	331	52.0	16.9	9.4	0.3	4.8	8.2	6.3	2.1
製造業 計	186	54.3	18.8	10.2	0.5	2.2	9.2	4.3	0.5
非製造業 計	145	48.9	14.5	8.3	0.0	8.3	6.9	9.0	4.1
1～9人	152	48.0	10.5	9.9	0.7	7.2	12.5	7.9	3.3
10～29人	101	52.5	24.8	8.9	0.0	2.0	6.9	4.9	0.0
30～99人	65	58.5	21.5	7.7	0.0	3.1	1.5	4.6	3.1
100～300人	13	61.5	7.7	15.4	0.0	7.7	0.0	7.7	0.0

#### (2) 原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容（複数回答）

- 「原材料分の転嫁を行った（行う予定）」が69.0%で最も高く、「人件費引上げ分の転嫁を行った（行う予定）」(42.9%)、「利益確保分の転嫁を行った（行う予定）」(31.0%)と続く。
- 産業別の製造業・非製造業、規模別においても「原材料分の転嫁を行った（行う予定）」が最も高い。

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、京都府計では「原材料分の転嫁を行った（行う予定）」が69.0%で最も高く、「人件費引上げ分の転嫁を行った（行う予定）」42.9%、「利益確保分の転嫁を行った（行う予定）」31.0%と続く。

産業別の製造業・非製造業、規模別においても「原材料分の転嫁を行った（行う予定）」が5割以上と高い。また、規模別では「1～9人」「30～99人」の事業所で7割以上と高くなっている。

表 原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容 単位：事業所数 社、その他は%（複数回答）

項目 業種・規模	事業所数	原材料分の転嫁を行った（行う予定）	人件費引上げ分の転嫁を行った（行う予定）	利益確保分の転嫁を行った（行う予定）	その他
全国	3,860	68.7	58.0	30.2	1.5
京都府 計	84	69.0	42.9	31.0	1.2
製造業 計	52	71.2	44.2	40.4	1.9
非製造業 計	32	65.6	40.6	15.6	0.0
1～9人	29	75.9	34.5	20.7	0.0
10～29人	34	61.8	38.2	32.4	0.0
30～99人	19	73.7	63.2	42.1	5.3
100～300人	2	50.0	50.0	50.0	0.0

### (3) 價格転嫁率の状況

- 「10～30%未満」が35.0%で最も高く、「10%未満」32.5%、「70～100%未満」12.7%と続く。
- 産業別では製造業が「10%未満」のスコアが最も高く、非製造業では「10～30%未満」が最も高い。
- 規模別では「1～9人」の事業所の「10%未満」「10～30%未満」と「100～300人」の事務所の「10～30%未満」が同率37.5%で最も高い。

価格転嫁率の状況をみると、京都府計では「10～30%未満」が35.0%で最も高く、次いで「10%未満」32.5%、「70～100%未満」12.7%と続く。

産業別でみると、製造業では「10%未満」が35.1%で最も高く、非製造業では「10～30%未満」が42.4%で最も高くなっている。

規模別でみると、「1～9人」の事業所では「10%未満」「10～30%未満」のスコアが同率37.5%で最も高く、「10～29人」「100～300人」の事業所では「10～30%未満」、「30～99人」の事業所では「10%未満」のスコアが最も高い。

表 価格転嫁率の状況 単位：事業所数 社、その他は%

項目 業種・規模	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	8.2	8.6	11.9	2.5
京都府 計	157	32.5	35.0	9.6	7.0	12.7	3.2
原材料費分	153	32.7	28.1	9.8	2.6	19.0	7.8
人件費分	142	51.4	23.9	9.2	5.6	7.8	2.1
利益確保分	142	53.5	21.2	6.3	6.3	9.9	2.8
製造業 計	91	35.1	29.7	12.1	8.8	11.0	3.3
原材料費分	90	35.6	20.0	14.4	2.2	20.0	7.8
人件費分	83	53.0	21.7	8.5	7.2	7.2	2.4
利益確保分	83	57.8	16.9	8.5	7.2	6.0	3.6
非製造業 計	66	28.8	42.4	6.1	4.5	15.2	3.0
原材料費分	63	28.6	39.7	3.2	3.2	17.4	7.9
人件費分	59	49.1	27.1	10.2	3.4	8.5	1.7
利益確保分	59	47.5	27.1	3.4	5.1	15.2	1.7
1～9人	64	37.5	37.5	7.8	3.1	11.0	3.1
10～29人	50	28.0	36.0	6.0	10.0	16.0	4.0
30～99人	35	34.3	28.6	17.1	8.6	8.6	2.8
100～300人	8	12.5	37.5	12.5	12.5	25.0	0.0

## 4. 従業員の労働時間について

### (1) 週所定労働時間

- 「40時間」が45.7%で最も高く、次いで「38時間超～40時間未満」22.9%となっている。
- 産業別では「40時間」のみ製造業が非製造業を上回っている。
- 規模別では「1～9人」「100～300人」の事業所で「38時間以下」が2割以上と高くなっている。

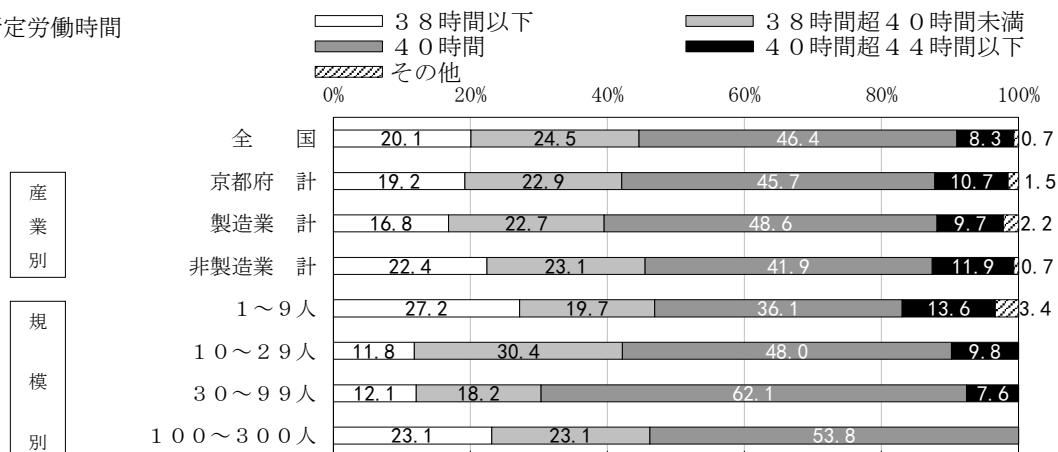
従業員の週所定労働時間を見ると、京都府計では「40時間」が45.7%で最も高く、次いで「38時間超～40時間未満」22.9%、「38時間以下」19.2%、「40時間超～44時間以下」10.7%と続き、全国平均と比べ「38時間以下」のスコアは0.9ポイント、「38時間超～40時間未満」のスコアは1.6ポイント、「40時間」のスコアは0.7ポイント低く、「40時間超～44時間以下」のスコアは2.4ポイント高くなっている。

産業別にみると、製造業では「40時間」のスコアのみ非製造業を6.7ポイント上回っており、それ以外の項目（その他除く）では非製造業の方が高くなっている。

具体的な業種でみると、「対事業所サービス業」で「38時間以下」のスコアが40.0%と高く、「職別工事業」では「40時間」のスコアが50.0%と高くなっている。

規模別にみると、「1～9人」「100～300人」の事業所で「38時間以下」のスコアが2割以上と他の規模の事業所に比べて高くなっている。一方、「1～9人」の事業所では「40時間超～44時間以下」のスコアも13.6%と最も高くなっている。

図 週所定労働時間



### (2) 月平均残業時間

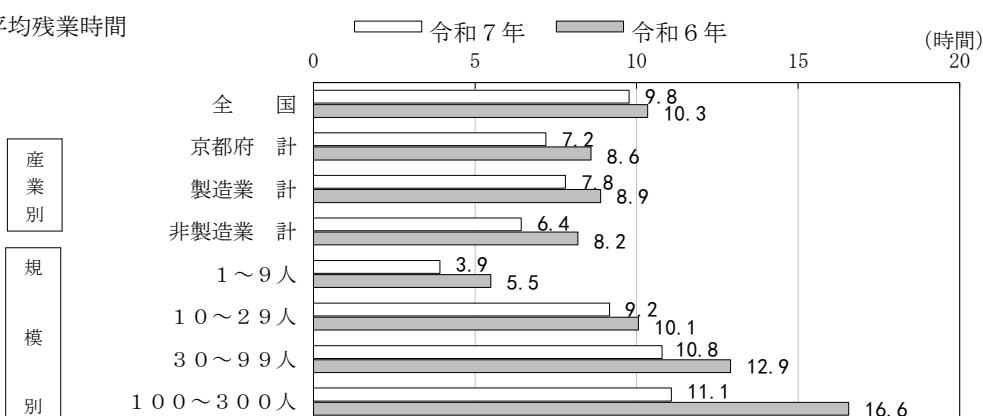
- 月平均残業時間は7.2時間で、前年度調査より1.4時間減少し、全国平均と比べ2.6時間下回っている。
- 産業別では、製造業7.8時間が非製造業6.4時間を1.4時間上回っている。
- 規模別にみると「100～300人」の事業所の11.1時間が最も多くなっている。

月平均残業時間については、全国平均、京都府計とも前年度調査より減少しており、京都府計は7.2時間で、前年度調査（8.6時間）より1.4時間減少し、全国平均と比べ2.6時間下回っている。

産業別にみると、製造業7.8時間が非製造業6.4時間を1.4時間上回っている。製造業・非製造業ともに前年度調査より減少しており、製造業が1.1時間、非製造業が1.8時間減少した。

規模別にみると、全ての規模で前年度調査より減少した。

図 月平均残業時間



## 5. 従業員の有給休暇について

- 平均付与日数16.8日、平均取得日数9.6日、取得率61.0%で、取得率のみ前年度調査より減少。
- 産業別では、平均付与日数、平均取得日数で製造業が非製造業を上回り、取得率は非製造業が上回っている。
- 平均付与日数の規模別では、「30～99人」の事業所18.6日が最も多く、「1～9人」の事業所15.5日より3.1日多い。
- 平均取得日数の規模別では、「100～300人」の事業所が11.1日と最も多く、最も少ない「1～9人」の事業所9.2日より1.9日多い。
- 取得率は「1～9人」の事業所が64.3%と最も高く、「30～99人」の事業所57.5%が最も低い。

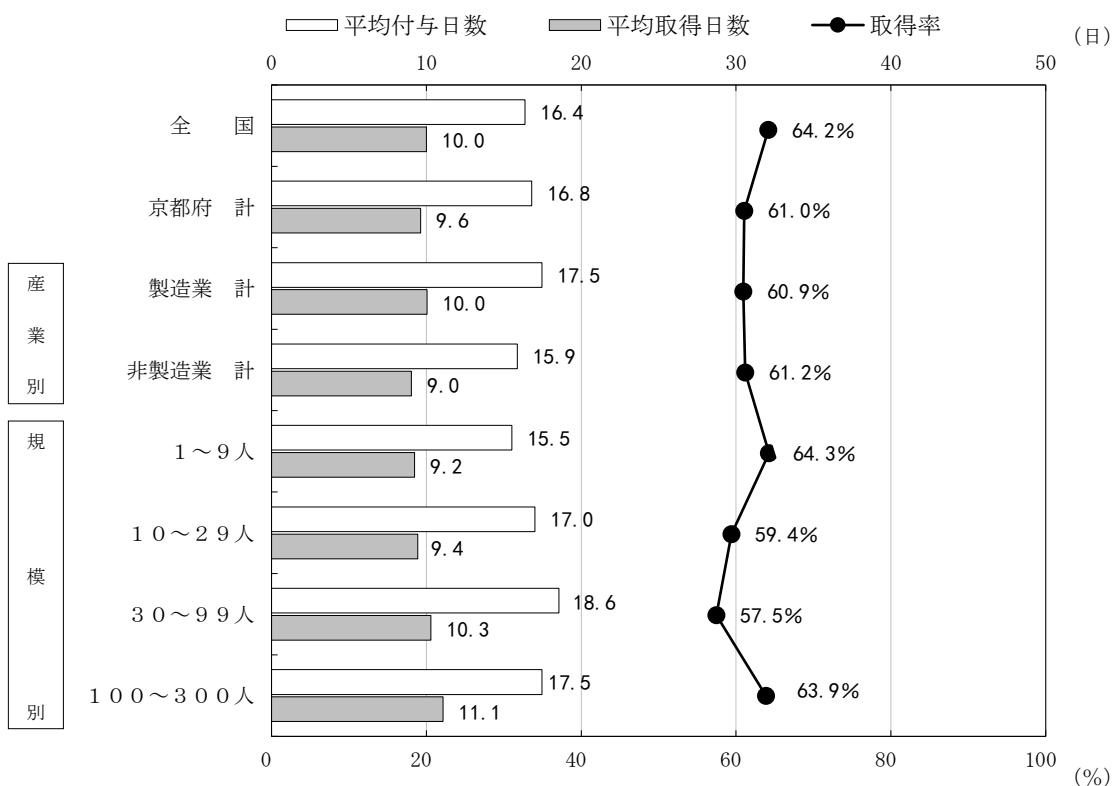
有給休暇については、京都府計で平均付与日数16.8日（前年度調査15.7日）、平均取得日数9.6日（同9.5日）、取得率は61.0%（同63.4%）で、前年度調査より平均付与日数は増加するも、平均取得日数がほぼ横ばいなため、取得率が減少している。

産業別にみると、平均付与日数は製造業が非製造業より1.6日多く、平均取得日数も製造業が非製造業より1.0日多くなっている。取得率においては非製造業が61.2%で製造業の60.9%を0.3ポイント上回っている。

具体的な業種でみると、平均付与日数は「印刷・同関連業」が20.7日で最も多く、平均取得日数は「食料品製造業」「金属・同製品製造業」「機械器具製造業」が10日以上となっている。取得率は「食料品製造業」「金属・同製品製造業」「機械器具製造業」「職別工事業」「対個人サービス業」のスコアが6割以上と高い。

規模別にみると、平均付与日数は「30～99人」の事業所が18.6日で最も多く、平均取得日数では「100～300人」の事業所が11.1日で最も多くなっている。取得率は「1～9人」の事業所が64.3%で最も高くなっている。

図 有給休暇の平均付与日数・取得日数・取得率



## 6. 同一労働同一賃金について

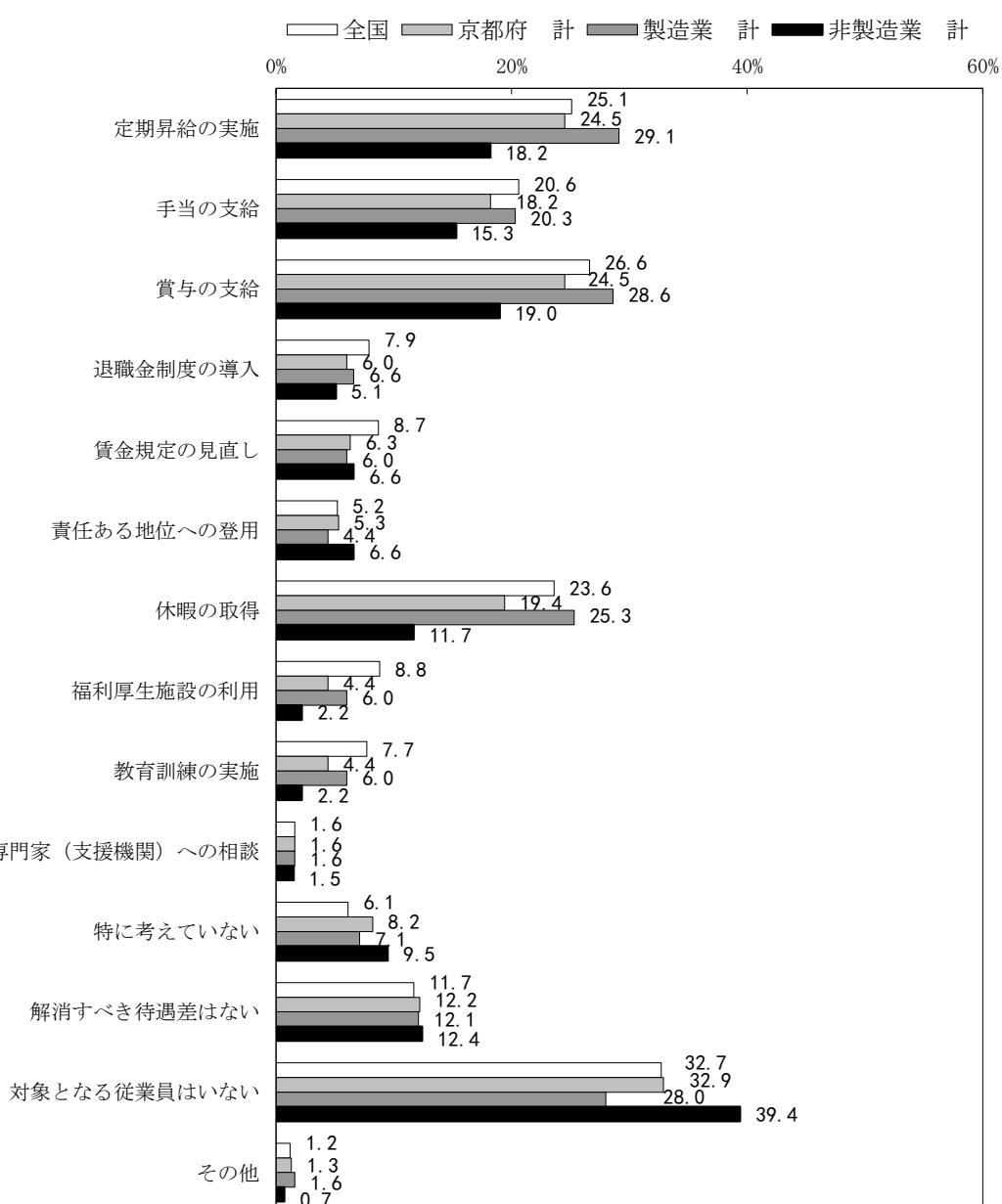
- 「対象となる従業員はいない」が3割台で最も多い。
- 対応内訳は「定期昇給の実施」「賞与の支給」がともに24.5%で最も高い。
- 産業別の製造業では「定期昇給の実施」が29.1%と最も高く、非製造業では「賞与の支給」が19.0%で最も高い。

同一労働同一賃金への対応についてみると、「対象となる従業員はいない」が全国平均、京都府計とともに最も高くなっている。何らかの対応を実施した内訳では、京都府計は「定期昇給の実施」「賞与の支給」がともに24.5%で最も高く、次いで「休暇の取得」19.4%、「手当の支給」18.2%と続く。

産業別にみると、製造業では京都府計と同じ項目が上位となっており、「定期昇給の実施」が29.1%で最も高く、「賞与の支給」28.6%、「休暇の取得」25.3%、「手当の支給」20.3%と続いている。非製造業では「賞与の支給」が19.0%で最も高く、「定期昇給の実施」18.2%、「手当の支給」15.3%と続いている。

また、非製造業に比べ、製造業が「休暇の取得」では13.6ポイント、「定期昇給の実施」では10.9ポイントと、それぞれ10ポイント以上上回っており差が見られた。

図 同一労働同一賃金への対応



## 7. 新規学卒者の採用について

### (1) 令和7年度における新規学卒者の採用計画の有無

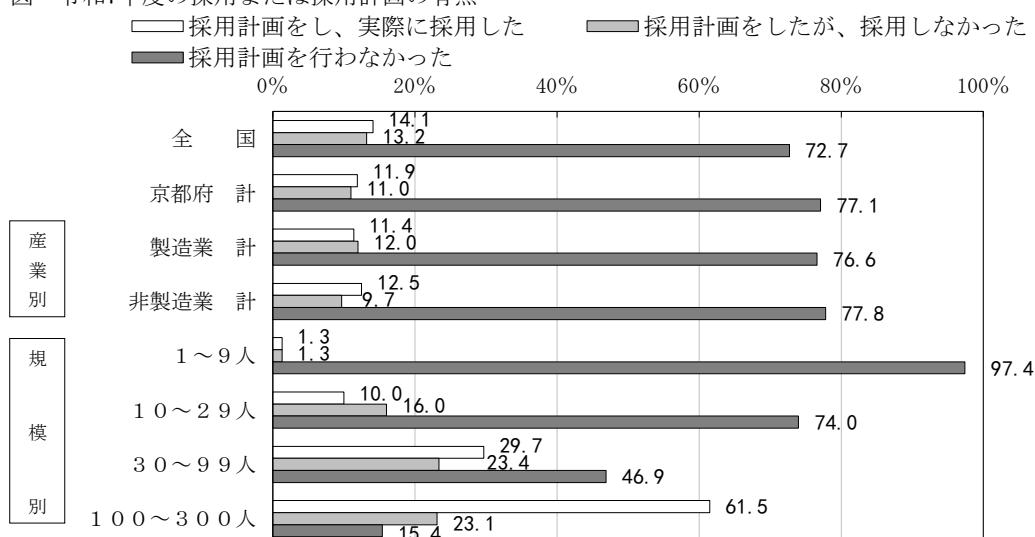
- 令和7年度に新規学卒者の採用計画を行い、実際に採用した事業所割合は、京都府計で11.9%と全国平均14.1%を2.2ポイント下回った。
- 産業別では、製造業で11.4%、非製造業で12.5%と1.1ポイントの差がみられる。
- 規模別では大規模事業所ほどスコアが高く、「1~9人」の事業所では1.3%であるのに対し、「100~300人」の事業所では61.5%と、規模別で大きな差が見られる。

令和7年度に新規学卒者の採用計画を行い、実際に採用した事業所割合は、京都府計で11.9%と全国平均14.1%を2.2ポイント下回っている。

新卒採用を行った事業所割合を産業別にみると、製造業で11.4%、非製造業で12.5%と1.1ポイントの差が見られる。具体的な業種でみると、「食料品製造業」が17.4%と最も高いスコアとなっており、「機械器具製造業」「その他製造業」「卸売業」がともに16.7%で続く。

規模別にみると、大規模事業所ほど新卒採用を行った割合が高く、「1~9人」の事業所では1.3%であるのに対し、「100~300人」の事業所では61.5%と規模別で大きな差が見られる。

図 令和7年度の採用または採用計画の有無



### (2) 採用予定と採用実績

- 平均採用人数は「大学卒：事務系」が1.19人で最も多い。
- 学卒種別8種別中、平均採用人数が1.00人に達したのは、「大学卒：事務系」の1種別のみ

京都府計の平均採用人数を全体的にみると「大学卒：事務系」が1.19人で最も多く、次いで「専門学校卒：技術系」「大学卒：技術系」が0.83人、「高校卒：事務系」「短大・高専卒：事務系」がいずれも0.50人と続き、高学歴及び事務系の採用が目立つ。学卒種別8種別中1.00人に達したのは「大学卒：事務系」の1種別のみとなっている。

表 令和7年度における新規学卒者 採用予定と採用実績 単位：事業所数 社、その他は人

項目	合 計				技 術 系				事 务 系					
	事業所数	採用計画 人數	採用実 績人數	平均採用 人數	事業所数	採用計画 人數	採用実 績人數	平均採用 人數	事業所数	採用計画 人數	採用実 績人數	平均採用 人數		
種別														
高校卒	新規学卒	全国	2,977	7,494	2,492	0.84	2,699	6,267	1,917	0.71	617	1,227	575	0.93
		京都府 計	38	96	20	0.53	35	80	15	0.43	10	16	5	0.50
専門 学校卒	新規学卒	全国	1,071	1,995	711	0.66	958	1,664	551	0.58	205	331	160	0.78
		京都府 計	24	44	18	0.75	18	31	15	0.83	8	13	3	0.38
短大・ 高専卒	新規学卒	全国	622	1,113	220	0.35	539	864	141	0.26	160	249	79	0.49
		京都府 計	16	31	6	0.38	12	19	3	0.25	6	12	3	0.50
大学卒	新規学卒	全国	1,629	3,899	1,605	0.99	1,241	2,489	833	0.67	680	1,410	772	1.14
		京都府 計	35	92	44	1.26	23	51	19	0.83	21	41	25	1.19

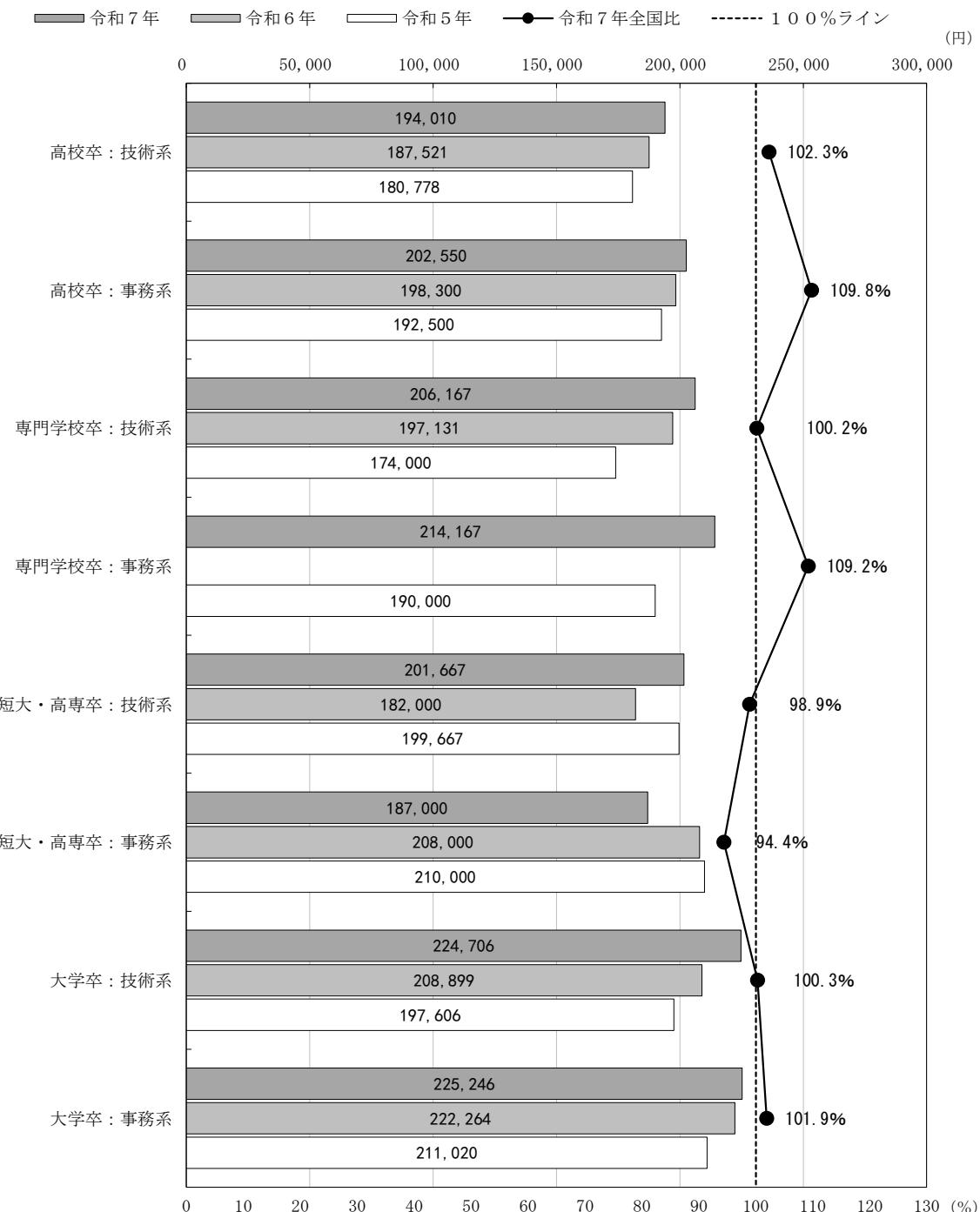
注) 合計の欄の数値は、技術系、事務系両方を採用した事業所の統計数値であり、技術系、事務系の欄の数値はどちらか一方しか採用しなかった事業所も含んだ数値であるため、技術系と事務系の合計は、合計欄の数値と必ずしも一致しない。

### (3) 初任給

- 高校卒（技術系194,010円 事務系202,550円）、専門学校卒（技術系206,167円 事務系214,167円）  
短大・高専卒（技術系201,667円 事務系187,000円）、大学卒（技術系224,706円 事務系225,246円）
- 「高校卒：技術系／事務系」「専門学校卒：技術系」「短大・高専卒：技術系」「大学卒：技術系／事務系」の6種別で増加。

全体的に新規学卒者の初任給の増減傾向をみると、前回・今回ともに回答のあった学卒種別7種別のうち増額傾向がみられたのは、「高校卒：技術系／事務系」「専門学校卒：技術系」「短大・高専卒：技術系」「大学卒：技術系／事務系」の6種別となっており、なかでも、「短大・高専卒：技術系」（19,667円増）は約2万円の大幅な増額となっている。一方、唯一の減少傾向となった「短大・高専卒：事務系」（21,000円減）においては、2万円強の大幅な減額となった。

図 新規学卒者の初任給（加重平均）



## 8. 中途採用について

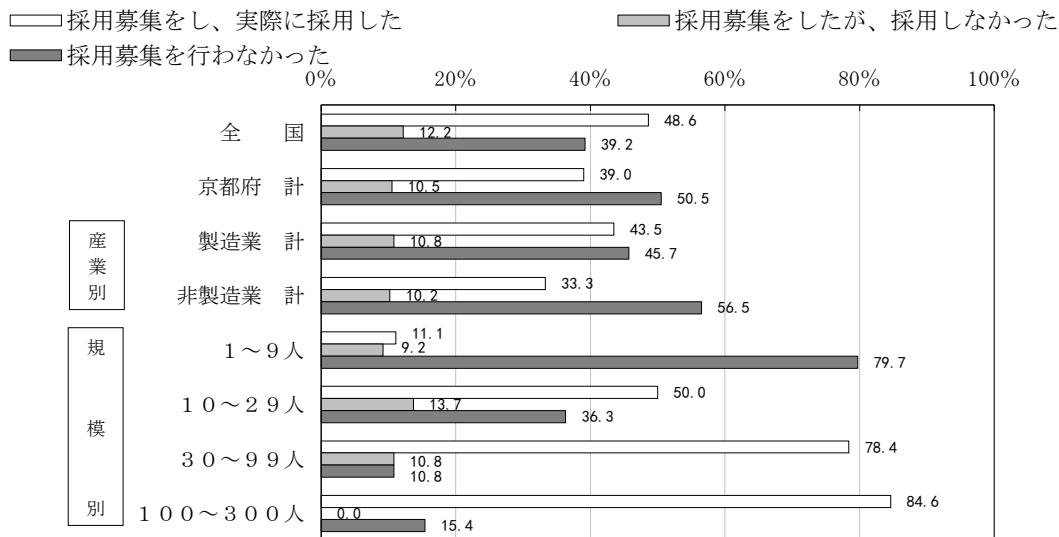
### (1) 令和7年度における中途採用の有無

- 令和6年度に中途採用の募集を行い、令和7年7月1日までに実際に採用した事業所割合は、39.0%で全国平均48.6%を9.6ポイント下回った。
- 産業別では、製造業で43.5%、非製造業で33.3%と、製造業が10.2ポイント上回った。
- 規模別では大規模事業所ほどスコアが高く、「1～9人」の事業所では11.1%であるのに対し、「100～300人」の事業所では84.6%と、規模別で大きな差が見られる。

令和6年度に中途採用の募集を行い、令和7年7月1日までに実際に採用した事業所割合は、京都府計で39.0%と全国平均48.6%を9.6ポイント下回った。

中途採用を行った事業所割合を産業別にみると、製造業で43.5%、非製造業で33.3%と、製造業が10.2ポイント上回った。具体的な業種でみると、「金属・同製品製造業」が61.9%と最も高いスコアとなっており、「その他製造業」が54.1%、「機械器具製造業」「設備工事業」がいずれも50.0%と続く。規模別にみると、大規模事業所ほどスコアが高く、「1～9人」の事業所では11.1%であるのに対し、「100～300人」の事業所では84.6%と、規模別で大きな差が見られる。

図 令和7年度における中途採用の有無



### (2) 採用予定と採用実績（中途採用者）

- 中途採用の平均採用人数は2.24人で、全国平均2.92人と比較すると0.68人下回った。
- 産業別では、製造業2.27人が非製造業2.19人を0.08ポイント上回った。
- 規模別では、大規模事務所ほどスコアが高く、「1～9人」の事業所では0.83人であるのに対し、「100～300人」の事業所では8.55人と、規模別での大きな差が見られる。

中途採用の平均採用人数をみると、京都府計で合計2.24人で、全国平均2.92人と比較すると0.68人下回った。

産業別の平均採用人数をみると、製造業2.27人が非製造業2.19人を0.08ポイント上回った。

規模別でみると、大規模事務所ほどスコアが高く、「1～9人」は平均採用人数が0.83人であるのに対し、「100～300人」の事業所の平均採用人数は8.55人と、規模別で大きな差が見られる。

表 令和7年度における中途採用者の採用予定と採用実績 単位：事業者数 社、その他は人

項目 業種・規模	事業所数	採用計画人数	採用実績人数	平均採用人数
全国	8,971	33,692	26,202	2.92
京都府 計	158	464	354	2.24
製造業 計	96	274	218	2.27
非製造業 計	62	190	136	2.19
1～9人	29	43	24	0.83
10～29人	62	137	91	1.47
30～99人	56	185	145	2.59
100～300人	11	99	94	8.55

### (3) 中途採用を行った従業員の年齢層(産業別)（複数回答）／重視した項目（産業別）

- 「25～34歳」が31.4%で最も高く、「45～55歳」24.3%、「35～44歳」19.5%と続く。
- 最も重視した項目は「経験を活かし即戦力になるから」が44.6%で最も高い。

中途採用を行った従業員の年齢層については、京都府計では「25～34歳」が31.4%と最も高く、次いで「45～55歳」24.3%、「35～44歳」19.5%と続いている。全国平均と比べると、「35～44歳」「56～59歳」「60歳以上」で京都府計・産業別はともに全国平均より下回っている。

中途採用の際に最も重視した項目については、京都府計では「経験を活かし即戦力になるから」が44.6%で最も高く、次いで「職場への適応力があるから」33.9%、「その他」13.8%が続く。

図 中途採用を行った従業員の年齢層（産業別）（複数回答）

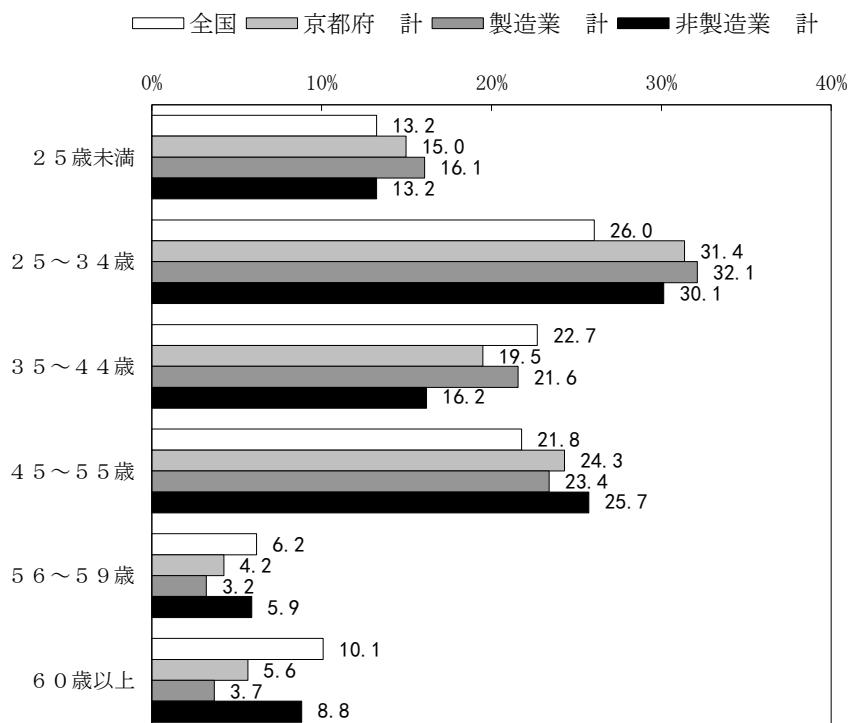
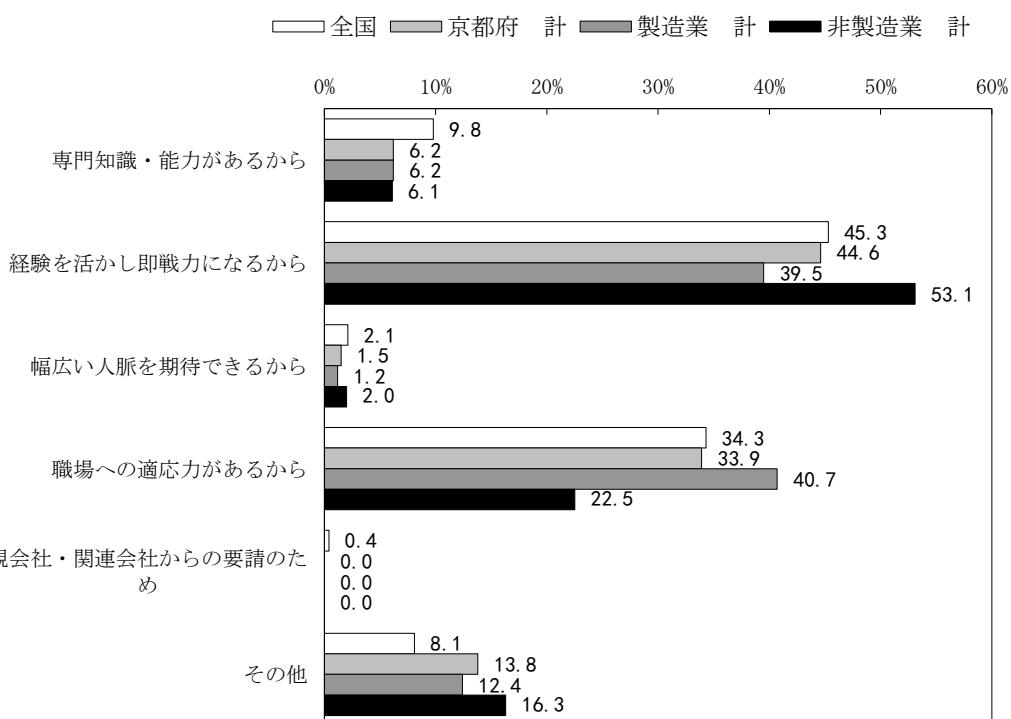


図 中途採用の際に最も重視した項目（産業別）



## 9. 賃金改定について

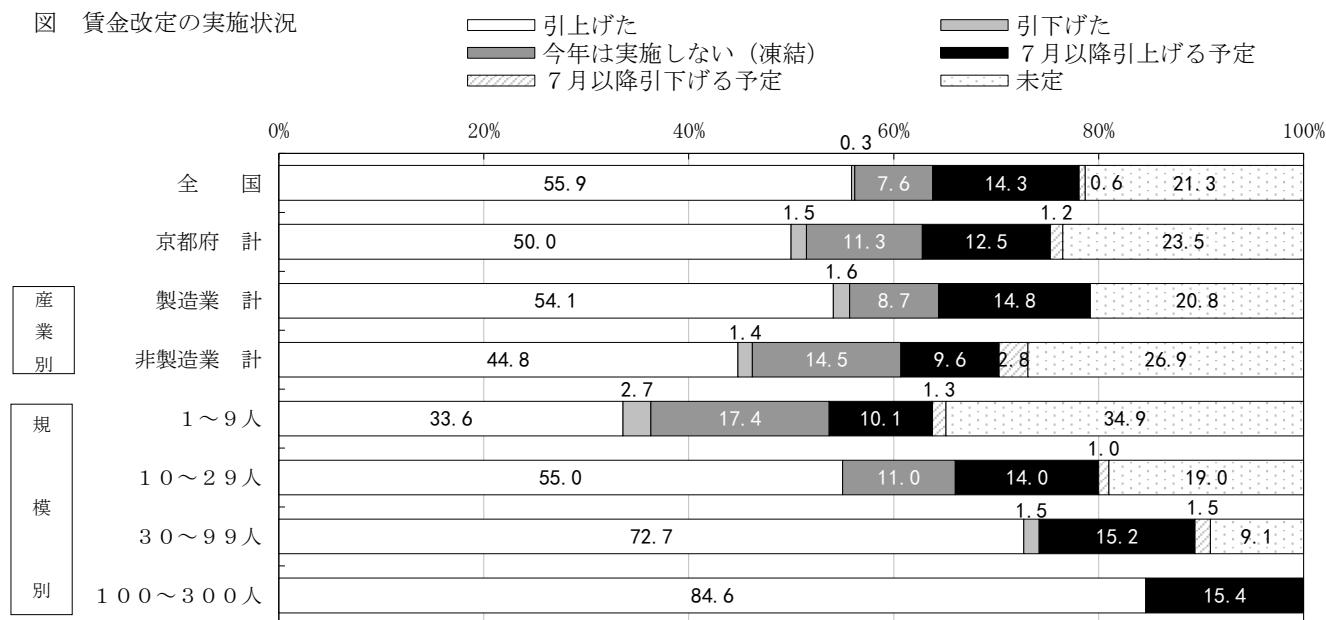
- 賃金改定の実施状況は「引上げた」が50.0%で、最も高くなっている。
- 産業別の「引上げた」事業所は、製造業54.1%が非製造業44.8%を9.3ポイント上回った。

賃金改定の実施状況をみると、京都府計では「引上げた」が50.0%で最も高く、次いで「未定」23.5%、「7月以降引上げる予定」12.5%、「今年は実施しない（凍結）」11.3%と続く。「今年は実施しない（凍結）」事業所の割合は、前年度調査の17.9%から6.6ポイント減少したほか、「未定」の事業所が同12.0%から11.5ポイント増加している。

産業別に「引上げた」事業所の割合をみると、製造業54.1%が非製造業44.8%を9.3ポイント上回った。

規模別に「引上げた」事業所の割合をみると、「100～300人」の事業所で84.6%、「30～99人」の事業所で72.7%、「10～29人」の事業所は55.0%と規模の大きい事業所で割合が高くなっている。

図 賃金改定の実施状況



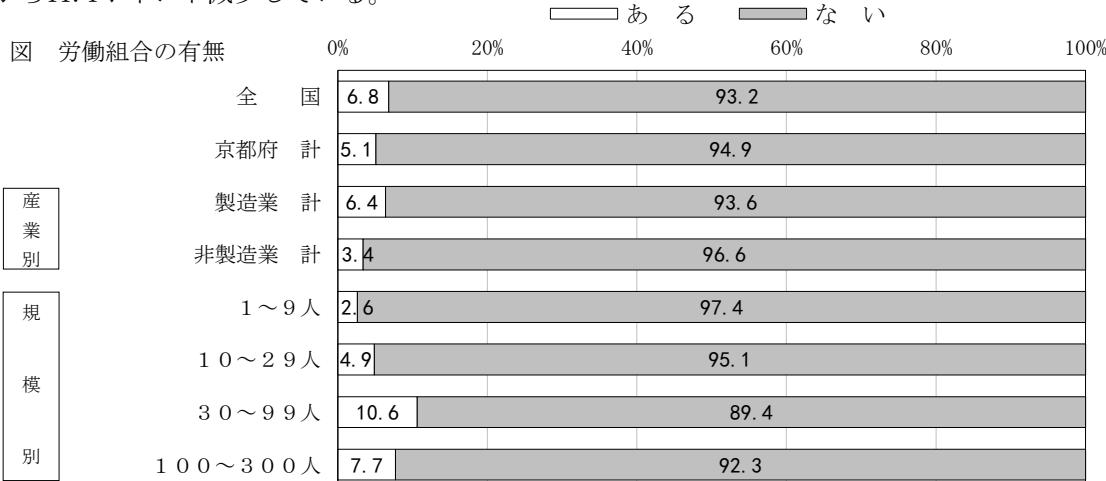
## 10. 労働組合の有無について

- 労働組合の組織率は今年度は5.1%で全国平均6.8%を1.7ポイント下回った。

労働組合の組織率は、京都府計で5.1%で全国平均6.8%を1.7ポイント下回った。

産業別にみると、製造業6.4%が非製造業3.4%を3.0ポイント上回った。

規模別にみると、「30～99人」の事業所で10.6%と1割を超えており、それ以外の「1～9人」「10～29人」「100～300人」の事業所は1割未満に留まっている。特に「100～300人」の事業所では前年度調査18.8%から11.1ポイント減少している。



## 11. 労使コミュニケーションについて

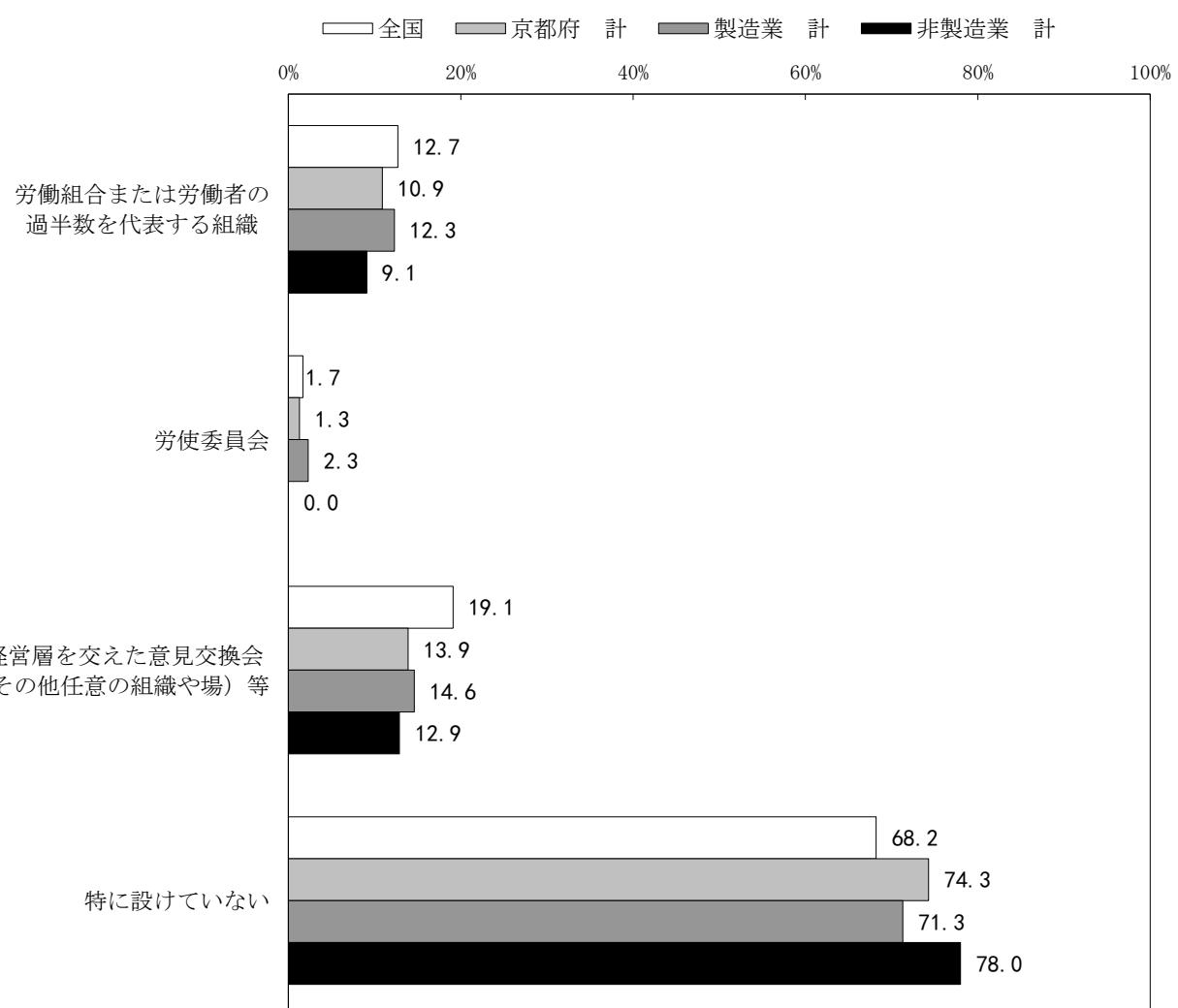
### (1) 労使の意見を収集し協議を行う機会や場(産業別) (複数回答)

- 「特に設けていない」が約7割で最も高い。労使の意見を収集し協議を行う機会や場を設けている内訳に関しては「経営層を交えた意見交換会（その他任意の組織や場）等」が13.9%で最も高い。
- 産業別では、非製造業で「労使委員会」は実施されていない。

労使の意見を収集し協議を行う機会や場についてみると、全国平均・京都府計ともに「特に設けていない」が約7割と最も高くなっている。京都府計では「経営層を交えた意見交換会（その他任意の組織や場）等」が13.9%、「労働組合または労働者の過半数を代表する組織」10.9%、「労使委員会」1.3%と続く。

産業別にみると、製造業、非製造業ともに京都府計と同様に「特に設けていない」が製造業71.3%、非製造業78.0%と最も多く、次いで「経営層を交えた意見交換会（その他任意の組織や場）等」が製造業14.6%、非製造業12.9%、「労働組合または労働者の過半数を代表する組織」が製造業12.3%、非製造業9.1%と続いている。

図 労使の意見を収集し協議を行う機会や場（産業別）（複数回答）



## (2) 労使協議の機会や場で行っている協議内容（産業別）（複数回答）

- 「労働時間・休日・休暇に関する事項」が74.0%で最も高く、「生産性向上（品質管理）に関する事項」「安全衛生に関する事項」とともに46.8%、「賃金・退職給付に関する事項」40.3%と続く。
- 産業別では、製造業、非製造業ともに「労働時間・休日・休暇に関する事項」が製造業77.1%、非製造業69.0%と最も高い。

労使協議の機会や場で行っている協議内容についてみると、京都府計では「労働時間・休日・休暇に関する事項」が74.0%で最も高く、「生産性向上（品質管理）に関する事項」「安全衛生に関する事項」いずれも46.8%、「賃金・退職給付に関する事項」40.3%と続いている。

産業別では、製造業、非製造業ともに「労働時間・休日・休暇に関する事項」が製造業77.1%、非製造業69.0%と最も高い。製造業においては「定年制・勤務延長・再雇用に関する事項」37.5%が全国平均・京都府計・非製造業と比較しても突出しており、非製造業10.3%とは27.2ポイントと大きな差が見られた。

図 労使協議の機会や場で行っている協議内容（産業別）（複数回答）

