

2026 年度賃上げ・人材確保・労働条件等に関する調査票

1 貴社の概要について

問 1-1 企業名・団体名			
問 1-2 業種	① 建設業 ④ 情報通信業 ⑦ 金融、保険業 ⑩ サービス業 ⑫ その他（ ）	② 製造業 ⑤ 運輸業 ⑧ 不動産業 ⑪ 医療、福祉	③ 電気・ガス・水道業 ⑥ 卸売、小売業 ⑨ 飲食店・宿泊業
問 1-3 従業員数	人		
問 1-4 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		

2 賃上げの状況について

問 2-1 2026 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の実施状況をご回答ください (予定含む)。

正規 雇用労働者	賃上げを実施する (した)	
	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 (した)	
	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（ ）

問 2-2 今年度（2026 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 人材の採用確保
- ⑤ 物価上昇への対応
- ⑥ 労使間交渉への対応
- 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（ ）

問 2-3 今年度（2026 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（ ）

問 2-4 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（ ）

問 2-5 中東情勢悪化による業績への影響はありましたか。また、中東情勢悪化による今年度(2026年度)の賃上げ(2026春闘)への影響はありましたか。

- ①業績への影響を受けており、春闘への影響もあった
②業績への影響を受けているが、春闘への影響はなかった
③特に影響はない

3 人材確保の状況について

問 3-1 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

問 3-2 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： 】

問 3-3 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（文系）
④ 大学院卒（文系）
⑤ 大学卒（理系）
⑥ 大学院卒（理系）
⑦ 経験者（社会人）
⑧ その他（ ）

問 3-4 正社員として確保が困難な人材は何ですか。(複数回答可)

- ① 高卒
- ② 短大卒・専門学校等卒
- ③ 大学卒（文系）
- ④ 大学院卒（文系）
- ⑤ 大学卒（理系）
- ⑥ 大学院卒（理系）
- ⑦ 経験者（社会人）
- ⑧ その他（ ）

問 3-5 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採用担当者向けの伴走支援
- ③県主導の富山県で働くことの魅力発信のキャンペーン
- ④県企業情報サイトでの企業紹介
- ⑤県内大学の1～3年生と若手社員との座談会の開催
- ⑥学生向け企業説明会の充実
- ⑦WEB 企業説明会の開催
- ⑧インターンシップについての説明会の開催
- ⑨大都市圏の大学訪問会の実施
- ⑩大都市圏での対面での合同企業説明会の開催
- ⑪県外大学との就職支援協定校の拡充
- ⑫その他（ ）

問 3-6 2025 年度に実施したインターンシップ等の状況について教えてください。(複数回答可)

※以下の選択肢は、令和４年６月に文部科学省・厚生労働省・経済産業省の合意による「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」（３省合意）が改正され、類型化されたキャリア形成支援に係る取組みです。

- ①タイプ1（オープン・カンパニー）
②タイプ2（キャリア教育）
③タイプ3（汎用的能力・専門活用型インターンシップ）

- ④実施したいが、実施できていない
- ⑤実施する必要を感じず、実施していない。
- ⑥その他 ()

問 3-7 インターンシップ等を実施するうえで、支障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 ()

問 3-8 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)

問 3-9 今後の外国人材の受け入れについて

(1) 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

(2) (「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。(複数回答可)

- ①技能実習生(育成就労外国人)
- ②特定技能外国人
- ③高度外国人材(技術・人文知識・国際業務)
- ④留学生

(3) (「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日本人で必要な人材を確保できている
- ③日本人の採用を増やす予定がある
- ④外国人材の離職率が高い/高かった/高そう
- 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受け入れのための体制整備ができていない/(現在受け入れている場合)更なる受け入れのための体制整備ができていない
- ⑧求人に対する外国人材の応募が少ない
- ⑨受け入れの手続き(在留資格、雇用管理等)が大変/大変そう
- ⑩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/大変そう

- ⑪文化・価値観・習慣の違い
- ⑫受け入れにかかる費用が高い
- ⑬外国人材を受け入れるメリットが分からない
- ⑭募集・採用ルートや手続き、相談先が分からない
- ⑮海外展開をしていない、または今後も海外事業展開の予定がない
- ⑯その他（ ）

問 3-10 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

問 3-11 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）

問 3-12 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

問 3-13 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 ()

問 3-14 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 非正規社員を活用する
- ② 外国人材を活用する
- ③ 高年齢人材を活用する
- ④ 副業・兼業人材を活用する
- ⑤ スポットワークを活用する
- ⑥ 業務の外注化
- ⑦ 省力化・省人化 (生成 AI 等の先端技術の活用)
- ⑧ リスキリング等による労働生産性の向上
- ⑨ 賃金の引き上げ
- ⑩ 女性活躍に向けた取組の推進
- ⑪ ワークライフバランスの推進
- ⑫ 従業員の副業・兼業の推進
- ⑬ 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)
- ⑭ 企業情報発信の強化
- ⑮ その他 ()

問 3-15 「富山県人材確保・活躍パッケージ」について

(1) 県では、深刻な人材不足を乗り越えるため、「人材確保」「働き方改革」「人材育成」「省力化・省人化」を大きな柱とする支援策等を「富山県人材確保・活躍パッケージ」として取りまとめ、展開しているところですが、このパッケージのことを知っていますか？

※参考：県 HP 富山県人材確保・活躍パッケージ、始動

<https://www.pref.toyama.jp/130321/sangyou/roudou/roudoukoyou/jinzaikakuhokatsuyakusuishinhonbu/pakkezi.html>

- ① 知っている
- ② 知らない

(2) 富山県人材確保・活躍パッケージの活用状況や活用意向についてお聞かせください。

- ①活用したことがある
- ②今後活用してみたい
- ③活用予定はない

問 3-16 「スポットワーク」について

(1) スポットワーク（1日数時間単位の就業）を活用したことはありますか。

- ①ある
- ②ない

(2) ((1) で「①ある」と回答された方にお伺いします)

現在の活用状況とその理由について教えてください。

現在も活用している	☐	(理由)
現在は活用していない	☐	(理由)

(3) ((1) で「②ない」と回答された方にお伺いします) 今後の活用予定とその理由について教えてください。

今後は活用してみたい	☐	(理由)
今後も活用予定はない	☐	(理由)

4 働きやすさ向上のための取組みについて

問 4-1 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	求職者等に対する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					

問 4-2 労働安全衛生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安全衛生管理体制の確立（安全管理者、衛生管理者、産業医等の設置）
- ②安全衛生教育の実施（従業員向けの講習の実施、ポスター等による周知啓発、健康診断の受診促進 等）
- ③メンタルヘルス対策の実施（ストレスチェックの実施、相談窓口の設置 等）
- ④高年齢者における労働災害防止の実施（高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理 等）
- ⑤熱中症対策（熱中症の恐れがある従業員がいる場合の報告体制整備、必要な措置の手順作成 等）
- ⑥女性の健康支援（産婦人科医師による健康相談窓口の設置、女性の健康問題についての社内教育の実施 等）
- ⑦その他（)

問 4-3 育児休業制度について

- (1) 令和7年4月1日から令和8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は空欄にせず、それぞれの欄に「0」を記入してください。)

出産者 (女性)	人
配偶者出産者 (男性)	人

- (2) (1) の出産者及び配偶者出産者のうち、令和7年4月1日から令和8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	人
男性	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。

（例）：「産後パパ育休を取得、通常の育児休業の取得なし」→1人

「産後パパ育休を2回に分けて取得」→1人

「産後パパ育休を取得、通常の育児休業も取得」→1人

「産後パパ育休の取得なし、通常の育児休業を取得」→1人

「通常の育児休業を2回に分けて取得」→1人

「1歳まで育児休業を取得、保育所に入所できなかったため、1歳6ヶ月まで期間を延長」→1人

- （3）令和7年4月1日から令和8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	2週間未満	人	男性	復職した者	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）育児のための制度の有無、最長取得期間についてご回答ください。

（各種制度がある場合は、最長で子が何歳になるまで利用できるかについて、該当する番号をご回答ください。制度が無い場合は「⑦制度なし」を選択してください。）

	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()							

※：制度の対象を「4歳まで」など、3歳から小学校就学までの間としている場合には「②」を、「小学校就学の始期に達するまで」(小学校に入るまで)としている場合には「③」を選択してください。

問4-4 育児休業取得者の同僚への支援についてご回答ください。(複数回答可)

- ①育児休業取得者の代替要員として、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育児休業取得者の代替要員として、派遣労働者やアルバイトなどを雇用した(する予定)
- ③育休取得者の同僚等に対して手当等による支援を行った(行う予定)
- ④代替要員の補充は行わない
- ⑤その他()

問4-5 介護休業制度について

- (1) 令和7年4月1日から令和8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	1 か月未満	人
	1 か月～3 か月未満	人
	3 か月～半年未満	人
	半年～1 年未満	人
	1 年以上	人
女性	1 か月未満	人
	1 か月～3 か月未満	人
	3 か月～半年未満	人
	半年～1 年未満	人
	1 年以上	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

問 4-6 女性活躍の推進について

(1) 貴社の状況についてご記入ください。

	管理職等数	左のうち女性
役員	人	人
部長相当職	人	人
課長相当職	人	人
係長相当職	人	人

(2) 職場における女性活躍の推進のためにどのような行政の支援・施策が必要だと考えますか(複数選択可)。

- ① 女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催や異業種交流などのネットワーク構築
- ② 積極的な企業の取組み事例や支援制度の紹介
- ③ 女性の活躍推進の実績がある企業に対する評価やインセンティブの付与

- ④ 経営者、管理職の意識改革を目的とした研修会等の開催
- ⑤ 男性従業員の意識改革を目的とした研修会等の開催
- ⑥ 女性従業員の意識改革を目的とした研修会等の開催
- ⑦ 女性活躍や働き方改革のノウハウを学べる研修会等の開催
- ⑧ 産後ヘルパーや家事支援サービスへの支援や家事省力化を促すキャンペーンなどの実施
- ⑨ 補助金や取得例の紹介などによる男性の育児休業取得促進
- ⑩ 女性活躍推進に積極的な企業情報の学生へのPR機会の充実
- ⑪ 子育てインフラの充実（保育所、学童保育等）
- ⑫ 仕事と介護の両立を目的とした研修会等の開催
- ⑬ 生理や更年期障害など女性特有の健康課題に対する支援
- ⑭ その他（ ）

問 4-7 「家事支援サービス等」について

（１）従業員の家事負担の軽減につなげるため、福利厚生として家事支援サービスの導入等を実施していますか（例：割引価格での家事支援サービスの提供、食材等の設置型サービスの導入等）。

- ①導入している
- ②検討中
- ③導入する予定はない

（２）（（１）で「①導入している」と回答された方にお伺いします）導入している制度の内容について教えてください（複数選択可）。

- ①福利厚生ポイントの利用対象への追加
- ②サービス利用料金の全部又は一部補助
- ③事業者との契約に基づく割引価格でのサービス提供
- ④食材等の設置型サービスの導入
- ⑤その他（ ）

（３）（（１）で「②検討中」「③導入する予定はない」と回答された方にお伺いします）導入にあたっての課題を教えてください（複数選択可）。

- ①従業員のニーズがない・わからない
- ②導入経費が高い
- ③サービス提供事業者が少ない
- ④導入手順がわからない
- ⑤その他（ ）

★★ 調査は以上です。ご協力ありがとうございました。★★