

令和7年度上期 会員アンケート調査_調査票 (イメージ)

令和7年4月 一般社団法人 東北経済連合会

※下記の各質問事項にご回答願います。なお、ご回答いただいた**会員名は一切公表いたしません。**

【会員概要】(必ずご記入ください)

会 員 名 (企業名・団体名等)					
ご回答者役職・氏名	(役職)		(氏名)		
資 本 金	1. ~50 百万円	2. 51~100 百万円	3. 101~300 百万円	4. 301~1,000 百万円	
	5. 1,001 百万円~		6. 該当なし		
従 業 員 数	1. ~50 人	2. 51~100 人	3. 101~300 人	4. 301~2,000 人	5. 2,001 人以上
取 引 上 の 地 位 ※	1. 元請・完成品メーカー 2. 1次下請 3. 2次下請 4. 3次以下の下請 5. あてはまるものはない				

※貴社の立場に最も近いものをひとつ、ご選択ください。

※「元請」「下請」といった概念のない企業、団体は「5.」をご回答ください。

1. 景況判断 (令和6年度下期の景況感実績と令和7年度上期の景況感見通しをご回答ください)

		選 択 肢	実 績 令和6年度下期		見 通 し 令和7年度上期	
※前半期比で 右記選択肢より ご回答ください	景 況 感	1. 上昇 2. 横這 3. 下降	回 答		回 答	
景況感の判断理由をご記入ください (自由記述)						

2. 売上高・経常利益 (半期毎の売上高・経常利益について実績と見通しをご回答願います)

※営利を目的とする企業・団体等に該当しない会員の皆様は、こちらにチェックを入れて下さい→□

		選 択 肢	実 績 令和6年度下期		見 通 し 令和7年度上期	
※前年同期比で 右記選択肢より ご回答ください	売 上 高	1. 増加 2. 横這 3. 減少	回 答		回 答	
	経 常 利 益		回 答		回 答	
売上高・経常利益の増減の要因をご記入ください (自由記述)						

3. 企業経営・組織運営上、特に関心の高い事項 (3つまで複数回答可)

1. 販売シェアの拡大	2. 新製品・技術開発、新サービスの提供	回 答 3
3. 新規事業分野への参入	4. 為替相場の動向	
5. 海外市場の動向	6. コスト削減	
7. 生産性の向上	8. エネルギー・資材価格の動向	
9. 財務体質の強化	10. 株価動向	
11. 人材確保	12. 人材育成	
13. 働き方改革・働き方の多様化	14. デジタル化・DX	
15. 脱炭素・CN・GX	16. 他企業等との提携	
17. M&A	18. 事業承継	
19. 産学官連携	20. その他 ()	

4. トピックス調査①「賃上げと価格転嫁について」

令和6年の平均賃上げ率は5.10%となりましたが、中小企業の賃上げ率は4.45%（以上、連合調べ）に留まっており、大企業との格差が広がった、との指摘があります。政府では、「賃上げこそが成長戦略の要」として、物価上昇に負けない大幅な賃上げを促すとともに、賃上げできるよう適切な価格転嫁、生産性向上を実現すべく、政策を迅速に執行していくこととしています。

貴社・貴団体における令和7年度の賃上げ方針並びにその背景にある物価・人件費等上昇分の価格転嫁の状況について、以下にご回答ください。

(1) 今年度（令和7年度）の賃上げ実施状況、賃上げ率について、下記からお選びください。

1. 5%以上の賃上げを予定している
2. 3%以上5%未満の賃上げを予定している
3. 2%以上3%未満の賃上げを予定している
4. 2%未満の賃上げを予定している
5. 賃上げを行う予定はない
6. その他（ _____ ）

回 答 4	
(1)	

(2) ((1) で1.~4. を選択された方への質問) 賃上げを行う理由について、以下からお選びください。

(3つまで複数回答可)

1. 業績の向上・改善
2. 人材確保のため
3. 社員の待遇改善
4. 物価上昇への対応
5. 同業他社が行うので
6. 最低賃金引上げに対応
7. 政府からの賃上げ要請に呼応するため
8. その他（ _____ ）

回 答 4			
(2)			

(3) (1) の賃上げ方針に関連し、賃上げ原資との関係を、以下からお選びください。

1. 賃上げを行う余力はあるので、賃上げを行う
2. 賃上げを行う余力はないが、賃上げを行う
3. 賃上げを行う余力はあるが、賃上げは見送る
4. 賃上げを行う余力がないので、賃上げは行わない

回 答 4	
(3)	

5. トピックス調査②「雇用・人材確保の現状と課題について」

雇用統計を見ると、2024年12月時点の有効求人倍率は1.25倍、完全失業率は2.4%（いずれも季節調整済）であり、日本銀行の「全国企業短期経済観測調査」（短観）においても、同時期の雇用人員判断DI（過剰不足）が▲36となるなど、企業の人手不足感は依然として強く継続しております。これに関連して、以下にご回答ください。

(1) 貴社における人材確保の状況について、以下のうちから該当するものをお選びください。

1. 十分に確保できている
2. 十分ではないものの事業に支障が生じない程度には確保できている
3. あまり確保できておらず事業の一部に支障が生じている
4. 全く確保できておらず事業継続が困難
5. その他（ _____ ）

回 答 5	
(1)	

(2) 人手不足への対応・人材確保のため特に重要と考えられる取り組みを、以下からお選びください。

(3つまで複数回答可)

1. 女性の活躍機会、採用の拡大等
2. 外国人の採用・活用
3. 高齢者雇用・定年延長
4. 副業・兼業人材の活用
5. 従業員のスキルアップ
6. 他社と連携した人材育成・研修等
7. デジタル化・DX等による省力化
8. 給与水準、採用条件の見直し
9. その他（ _____ ）

回 答 5			
(2)			

6. トピックス調査③「若者・女性の活躍推進への対応について」

石破政権発足後公表された「地方創生2.0の『基本的な考え方』」には、「女性や若者にも選ばれる地域」となる、と明記されており、これは今後10年間の地方創生指針の一つとなると考えられます。一方で、先ごろ公表された2024年の人口移動（転入数－転出数）をみると、東北・新潟を含めた多くの道府県で社会減となっており、若者・女性に選ばれる地域とは言い難い状況にあります。これに関連して、以下にご回答ください。

※設問中にあります、若者・女性活躍のために雇用管理の改善に取り組む事業者を支援する制度（えるぼし・くるみん・ユースエール）については、厚生労働省作成の「企業の人材確保・定着に役立つ3つの認定制度のご案内」（別添、<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001235324.pdf>）を参照ください。

(1) 貴社における、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」の取得状況を、以下からお選びください。

1. えるぼし（プラチナえるぼし）を取得している
2. えるぼしを申請中または申請予定
3. 申請予定なし

回 答 6	
(1)	

(2) ((1) で3. を選択された方にうかがいます) えるぼし認定を取得しない理由について、以下のうちからお選びください。(3つまで複数回答可)

1. 制度の存在を知らない
2. 認定を受ける方法がわからない
3. 認定手続きの負担が大きい
4. 認定基準が厳しい
5. 認定を受けるメリットを感じない
6. 当社は制度の対象外である
7. その他 ()

回 答 6			
(2)			

(3) 貴社における「くるみん認定」の取得状況を以下からお選びください。

1. くるみん（トライくるみん、プラチナくるみん）を取得している
2. くるみんを申請中または申請予定
3. 申請予定なし

回 答 6	
(3)	

(4) ((3) で3. を選択された方にうかがいます) くるみん認定を取得しない理由について、以下のうちからお選びください。(3つまで複数回答可)

1. 制度の存在を知らない
2. 制度を受ける方法がわからない
3. 認定手続きの負担が大きい
4. 認定基準が厳しい
5. 認定を受けるメリットを感じない
6. 当社は制度の対象外である
7. その他 ()

回 答 6			
(4)			

(5) (従業員数300人以下の方に質問します) 貴社における「ユースエール認定」の取得状況を以下からお選びください。

1. ユースエールを取得している
2. ユースエールを申請中または申請予定
3. 申請予定なし
4. (従業員数300人超のため) 対象外である

回 答 6	
(5)	

(6) ((5) で3. を選択された方にうかがいます) ユースエール認定を取得しない理由について、以下のうちからお選びください。(3つまで複数回答可)

1. 制度の存在を知らない
2. 制度を受ける方法がわからない
3. 認定手続きの負担が大きい
4. 認定基準が厳しい
5. 認定を受けるメリットを感じない
6. 当社は制度の対象外である
7. その他 ()

回 答 6			
(6)			

(7) 貴社における、男性の育児休業の取得状況について以下のうちからお選びください。

1. 十分取得している
2. 十分とはいえないが、取得している
3. 取得できていない
4. その他 ()

回 答 6	
(7)	

(8) 貴社において、男性の育児休業取得を促進するために行っていることを、以下のうちからお選びください。(複数回答可)

1. 経営層からのメッセージ発信
2. 管理職層への意識啓発
3. 対象層への情報提供
4. 対象者が相談しやすい環境づくり
5. 対象者が所属する部署の業務見直し
6. 対象者が所属する部署への代替者配置
7. その他 ()

回 答 6			
(8)			

7. トピックス調査④「外国人雇用の現状と課題」

厚生労働省が公表した『外国人雇用状況』の届出状況によれば、令和6年10月末時点の外国人労働者数は約230万人であり、外国人を雇用する事業所も約34万所と、いずれも届出義務化となった平成19年以降で過去最多を更新しました。特に人手不足が顕著な業界を中心に外国人材を活用する動きはますます加速していくものとみられますが、世界的に見ても、OECD諸国でも失業率は長期低下傾向にあり、同様に人手不足の状況下に置かれていて、外国人材の獲得は国際競争の様相を示しております。これに関連し、以下にご回答ください。

(1) 貴社における外国人労働者の雇用状況について、以下のうちから該当するものをお答えください。

1. 雇用している
2. 募集中、または採用したいが実現できていない
3. 雇用していない(採用の意向なし)
4. その他 ()

回 答 7	
(1)	

(2) ((1)で1.または2.を選択された方への質問)雇用している(もしくは雇用したい)外国人労働者の在留資格区分を以下のうちからお選びください。(複数選択可)

1. 特定技能(1号、2号)
2. 特定技能を除く専門的・技術的分野 ※1
3. 技能実習(1号、2号、3号)
4. 留学
5. 身分に基づくもの ※2
6. その他 ※3

回 答 7			
(2)			

※1：教授、芸術、宗教、報道、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、

医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、興行、技能

※2：永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

※3：文化活動、短期滞在、研修、家族滞在、特定活動

(3) ((1)で1.または2.を選択された方へうかがいます)外国人労働者を雇用する(もしくは雇用したい)理由について、以下のうちからお選びください。(3つまで複数選択可)

1. 労働力不足の解消、緩和
2. 日本人と同等、それ以上の活躍を期待
3. 国際化、多様性の向上
4. 新技術の導入、技術力の向上
5. 外国人向け商品・サービスの展開
6. 海外販路開拓、海外法人との関係構築
7. 労務コストの低減
8. 従業員、知人の紹介
9. その他 ()

回 答 7			
(3)			

(4) ((1)で1.または2.を選択された方へうかがいます)外国人労働者を雇用していて(雇用するにあたって)感じられる課題等について、以下のうちからお選びください。(3つまで複数選択可)

1. 語学能力のためコミュニケーションに課題
2. 文化・価値観・生活習慣の違いによるトラブル
3. 生活環境が整っていない
4. 受入部署の負担が大きい
5. 採用・定着にかかるコストが大きい
6. 在留資格申請等の事務負担が大きい
7. 在留資格に伴う制約がある
8. その他 ()

回 答 7			
(4)			

- (5) ((1) で3. を選択された方へうかがいます) 外国人労働者を雇用しない理由について、以下のうちからお選びください。(3つまで複数選択可)
1. 従業員とのコミュニケーションに不安
 2. 受入部署の負担が大きい
 3. 生活環境が整っていない
 4. 採用に当たってのネットワークがない
 5. 在留資格申請等の事務負担が大きい
 6. 定着してくれなさそう
 7. 過去にトラブルがあった
 8. その他 ()

回 答 7			
(5)			

- (6) 外国人労働者の雇用に際し、悩んでいること、国や自治体に求める要望・施策について、ご記入ください。(自由記述)

回答7 (6)	
------------	--

8. 今後の東経連に期待する取り組み等

公表は行わず、事務局において今後の検討資料として活用させていただきます。

- (1) 以下の東経連事業から、今後継続・強化を期待する取り組みがありましたら、ご回答ください。(3つまで複数回答可)

<戦略1 地域社会の持続性と魅力を高める>

- ① 課題解決型デュアルライフの推進 (二地域居住、副業・兼業、UIJ ターン等)
- ② 多様な人材の活躍推進 (人材確保、女性活躍、若手の働きがい、外国人材等)
- ③ カーボンニュートラルの推進 (CN、GX、サーキュラーエコノミー、生物多様性保全の手法等)

<戦略2 稼ぐ力を高める>

- ④ 科学技術プロジェクトの推進 (ナノテラスの活用促進、ILCの誘致等)
- ⑤ 地域企業の競争力強化 (マーケティング支援、デジタル化・DX支援等)
- ⑥ イノベーションの創出支援 (産学連携・企業間連携支援等)

<戦略3 交流を加速する>

- ⑦ 地域観光消費の拡大 (付加価値の高い観光地づくり、外航クルーズ船誘致等)
- ⑧ 地域産品の輸出拡大 (海外プロモーションによる新たな商流の創出等)
- ⑨ インフラ整備・活用促進 (ストック効果のPR、日沿道早期完成・社会資本整備に係る要望活動等)

<委員会機能>

- ⑩ 産業経済委員会 (検討テーマ: 半導体等企業立地戦略、スマート農水産業等)
- ⑪ 地域政策委員会 (検討テーマ: 人口減少対策等)

<経済団体機能>

- ⑫ 会員・地域とのコミュニケーション (地域懇談会、地区会員懇談会等)
- ⑬ 産学官金の連携強化 (わきたつ東北戦略会議等)
- ⑭ 他地域や経済界との交流 (経団連との東北地方経済懇談会等)
- ⑮ 経済界の主張の反映 (「会員の声」の政府予算要望への反映等)

回 答 8			
(1)			

- (2) 上記のほか東経連に期待する取り組み、東経連へのご要望等がありましたら、ご記入ください。(自由記述)

回答8 (2)	
------------	--

以上になります

以下のURLまたは東北経済連合会HPのいずれかから4月25日(金)までにご回答ください。

URL : <https://forms.office.com/r/4fG4zaNXzd>

東北経済連合会 HP : 東北経済連合会 TOP → お知らせ → 令和7年度上期会員アンケート調査

※当アンケートに関するお問い合わせ先

一般社団法人 東北経済連合会 経済政策グループ 担当: 市川 TEL (022) 397-6418

企業の人材確保・定着に役立つ 3つの認定制度のご案内 (えるぼし・くるみん・ユースエール)

厚生労働省は、雇用管理の改善に取り組む事業主の皆さまを支援する3つの認定制度を設けています。認定を取得すると、働きやすい職場環境の整備につながり、企業の魅力向上や人材確保・定着などに役立ちますので、ぜひご検討ください！

えるぼし認定制度

女性活躍推進

「女性活躍推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届け出を行った事業主のうち、女性の活躍促進のための取組の実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が「えるぼし認定企業」や「プラチナえるぼし認定企業」として認定します。

えるぼし認定制度のメリット

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる*
- 公共調達で加点評価が得られる* ※詳しくは裏面ご参照ください


[女性活躍推進法特集ページ](#)
[検索](#)

くるみん認定制度

子育てサポート

「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成するなどの一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が「くるみん認定企業」「プラチナくるみん認定企業」「トライくるみん認定企業」として認定します。不妊治療と仕事との両立支援に取り組む企業を認定する「プラス」認定制度も始まりました。

くるみん認定制度のメリット

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- くるみん助成金（300人以下の企業）が受けられる
<https://kuruminjosei.jp/>
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる*
- 公共調達で加点評価が得られる* ※詳しくは裏面ご参照ください


[両立支援のひろば](#)
[検索](#)

ユースエール認定制度

若者の採用・育成

「若者雇用促進法」に基づく認定制度。若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定します。

ユースエール認定制度のメリット

- ハローワーク等での重点的PRの実施
- 認定企業限定の就職面接会等に参加できる
- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる*
- 公共調達で加点評価が得られる* ※詳しくは裏面ご参照ください


[若者雇用促進総合サイト](#)
[検索](#)

日本政策金融公庫の融資を受ける際 認定企業は、金利の引き下げ対象となります

認定企業は、株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業）が実施する「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する場合、基準利率から引下げを受けることができます。

働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）

資金使途	働き方改革実現計画を実施するために必要な設備資金及び運転資金
融資限度額	7億2,000万円（長期運転資金は2億5,000万円まで）
返済期間	設備資金：20年以内（うち据置期間2年以内）、運転資金：7年以内（うち据置期間2年以内）
利率	基準利率からの引下げ幅は、認定の種類によって異なります。 また、使途、返済期間、担保の有無などによって異なる利率が適用されるほか、利率は金融情勢で変動します。詳しくは、日本政策金融公庫へお問い合わせください。

注1）融資の対象は、業種と企業規模で一定の要件があります。詳細は日本政策金融公庫事業資金相談ダイヤル（0120-154-505）でご確認ください。また、審査の結果、融資の希望に添えないことがあります。

注2）働き方改革推進支援資金の申し込みには、株式会社日本政策金融公庫への申請が必要です。詳細は、以下のURLを参照するか、日本政策金融公庫へお問い合わせください。
<https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html>



認定企業は、公共調達で加点評価の対象となります

各府省が価格以外の要素を評価する調達※1で公共調達を実施する場合は、認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（H28.3.22 すべての女性が輝く社会づくり本部決定）に示されています。

価格以外の要素を評価する調達を行うときは、認定企業などのワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定し、評価項目が総配点に占める評価割合を定めます※2。

内閣府が示している参考配点例

評価項目	認定等の区分	総配点に占める割合（%） （評価の相対的な重要度等に応じ配点）※3				
		12% の場合	10% の場合	7% の場合	5% の場合	
ワーク・ライフ・バランス等に関する指標	女活法	プラチナえるぼし	12	10	7	5
		えるぼし3段階目	10	8	6	4
		えるぼし2段階目	8	7	5	3
		えるぼし1段階目	5	4	3	2
		行動計画	2	2	1	1
	次世代法	プラチナくるみん	12	10	7	5
		くるみん（R4改正後）	8	7	5	3
		くるみん（R4改正前）	7	6	4	3
		トライくるみん	6	5	4	3
		くるみん（H29改正前）	5	4	3	2
若者法	ユースエール	9	8	5	4	

※1 価格以外の要素を評価する調達とは、総合評価落札方式または企画競争による調達をいいます。

※2 配点割合も含めた加点評価の詳細は、契約の内容に応じ、公共調達を行う行政機関が定めます。

※3 複数の認定に該当する場合は、最も配点が高いもので加点が行われます。

<お問い合わせ>

●えるぼし認定制度・くるみん認定制度：都道府県労働局 ●ユースエール認定制度：都道府県労働局、ハローワーク