

各 位

県内企業の2025年度賃金改定動向に関する調査

～ 約8割の企業が賃上げ実施を予定、一方で持続的な賃上げには負担感あり ～

株式会社いよぎん地域経済研究センター（略称IRC、社長 矢野 一成）は、このたび標記の調査結果をとりまとめましたので、その概要をお知らせします。

なお、詳細は2025年4月1日発行の「IRC Monthly」2024年4月号に掲載予定です。

記

【調査概要】

2025年春闘では、大企業と中小企業との賃金格差縮小のため、中小組合の目標を「6%以上」として取り組み方針を強めている。また、実質賃金がようやく2ヵ月連続でプラス推移するなか、日本がデフレ経済から本格的に脱却するためには、2025年度の賃上げ動向が重要な要素となる。そこで、愛媛県内企業の動向とこれまでの賃上げの効果を把握するため、アンケートを実施した。

1. 約8割の企業が正社員の賃上げ実施を予定、うち約7割は「ベースアップ」を予定

全体の77.7%の企業が平均月給の増額（以下、賃上げ）を予定している。そのうち約7割は、増額方法として「ベースアップ」（「定期昇給+ベースアップ」を含む）を予定している。

2. 賃上げ率は「3%台」以下が約7割、中小組合の目標「6%以上」は8.6%にとどまる

賃上げ率は「3%台」が最も多く、「3%台」以下で合わせて7割近くを占める。一方、今春闘で中小組合の目標として掲げる「6%以上」は8.6%にとどまる。

3. 賃上げの意識は広がるものの、高い賃上げ率の維持には難しさもみられる

2025年度見通しでは、2024年度実績が「据え置き」または低めの賃上げ率だった企業にも賃上げ意識は広がっている。一方で、実績が「4%台」以上だった企業では低めの賃上げ率が比較的多い。

4. 持続的な賃上げを実施する企業の約8割が負担を感じるも、人材確保等への賃上げ効果は不十分

2024年度に続いて賃上げを予定する企業のうち、約8割は持続的な賃上げに負担を感じる一方で、今のところ賃上げによる人材確保や離職防止への十分な効果はみられない。

5. 約7割が「自社の業績見通し」を今後の判断材料とする一方、「価格転嫁の進展状況」も増加

全体では「自社の業績見通し」が72.3%と最も高い。一方で、「価格転嫁の進展状況」は2024年調査を上回っており、人件費増加分の価格転嫁に対する企業の意識変化がうかがえる。

持続的な賃上げに向けて、企業には適正な価格転嫁や生産性向上への取り組み促進と、賃上げ効果の実効性を高めるために賃上げ以外の魅力の向上が求められる。そのうえで、企業と従業員がともに賃上げの効果を楽しむよう、官民を挙げて将来に明るい見通しが持てる制度・地域づくりを期待したい。

以上

はじめに

日本の賃上げ機運の高まりが本格化して2年目となった2024年春闘では、33年ぶりに5%を超える賃上げ水準となった。物価高騰が続く中、企業と従業員の双方に賃上げの意識が浸透してきたが、日本がデフレマインドからの完全な脱却を目指すうえでは、これまで以上に賃上げ動向が重要な要素となる。

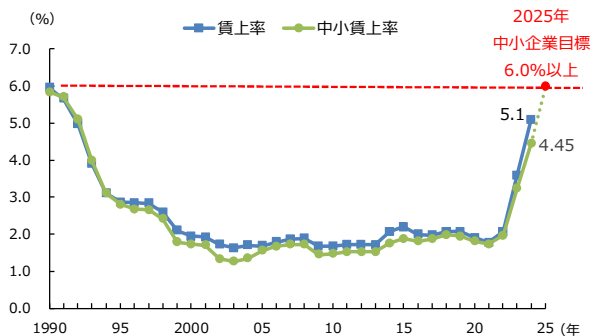
そこで、愛媛に事業所を置く企業の賃金改定動向とこれまでの賃上げ機運の効果を把握するため、アンケートを実施した。

1. 賃上げ状況

(1) 今春闘は中小企業で「6%以上」を目指す

2024年春闘の賃上げ率は、日本労働組合総連合会（以下「連合」）の集計によると、全体では5.1%と目標であった「5%以上」を達成したが、中小組合に限ると4.45%にとどまった。（図表-1）。賃上げの裾野を広げ、消費を拡大するには中小企業への波及が課題であることから、連合は2025年春闘での要求水準を全体では「5%以上」とする一方で、中小企業は「6%以上」を目標としている。経済諸団体トップもこうした方針を理解し、大手企業を中心に先行して高い賃上げ率を掲げている。

【図表-1】平均賃金方式による春季賃上率の推移



資料：日本労働組合総連合会「2024年春季生活闘争第7回（最終）回答集計結果」をもとにIRC作成
注）労働者1人ひとりの賃金合計額を労働者の数で割った賃金水準

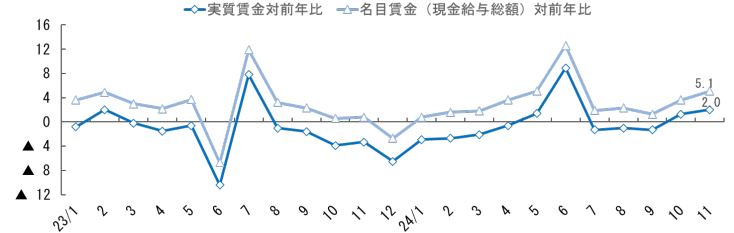
(2) 愛媛の名目賃金と実質賃金

愛媛の賃金推移をみると、名目賃金は2024年以

降、対前年比プラスが続いており、賃上げの影響がみられる。一方で実質賃金は、直近2024年11月調査で2ヵ月連続のプラスとなったものの、賞与や最低賃金引上げのタイミングによる一時的なものと考えられ、依然としてプラス圏での推移は定着していない（図表-2）。

都市部では、大企業を中心に物価上昇率を大幅に上回る賃上げ率もみられるが、消費を喚起し地域経済が成長力を取り戻すためには、中小企業の賃金改定動向が大きなポイントになる。

【図表-2】愛媛県の名目賃金と実質賃金の推移（前年比増減率）



2. 賃金改定動向に関するアンケート結果

県内企業の賃金改定動向を把握するため、以下のアンケートを実施した。なお、アンケートはすべて正規雇用社員の賃金を対象に回答を得た。また、本調査では、平均月給の増額改定を「賃上げ」とする。

調査実施内容	
調査対象	IRC会員のうち愛媛県に事業所を置く一般事業法人 約2,400社
調査方法	調査月報にアンケート票を同封し、Webまたは郵送・FAXにより回答
調査時期	2025年2月1日～14日
回答企業数	有効回答数238社
回答先属性	
部門	製造業:74社(31.1%) 非製造業:164社(68.9%)
地域	東予:78社(32.8%) 中予:109社(45.8%) 南予:51社(21.4%)
従業員数	20人以下:89社(37.4%) 21～50人:70社(29.4%) 51～100人:34社(14.3%) 101人以上:45社(18.9%)
※集計は不明分を除く ※四捨五入の関係で合計が100%にならない場合がある(以下同様)	

(1) 平均月給の改定動向

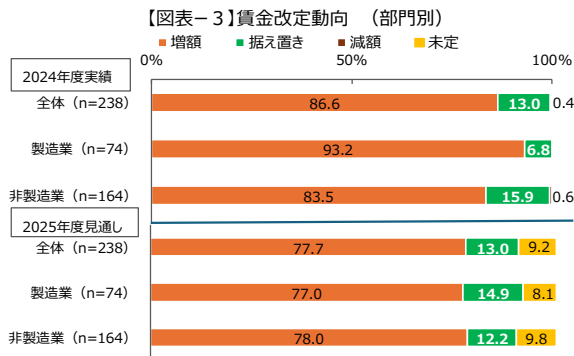
A. 改定実施の有無

➤全体の約8割が賃上げ実施予定。業種別では製造業の77.0%、非製造業の78.0%が賃上げ予定。

【全体・部門別】

2025年度に平均月給増額による賃上げを予定している企業の割合は、全体で77.7%となり、2024年度実績(86.6%)から8.9ポイント低下した(図表-3)。「未定」が9.2%と前年調査(1.6%)を大きく上回っており、前年を上回る賃上げ実施となるかは未定先の動向次第といえる。なお、「減額」と回答した企業はなかった。

部門別では、製造業、非製造業ともに約8割が賃上げ実施を予定する。また、製造業では「据え置き」(14.9%)が2024年度実績(6.8%)を大きく上回った。



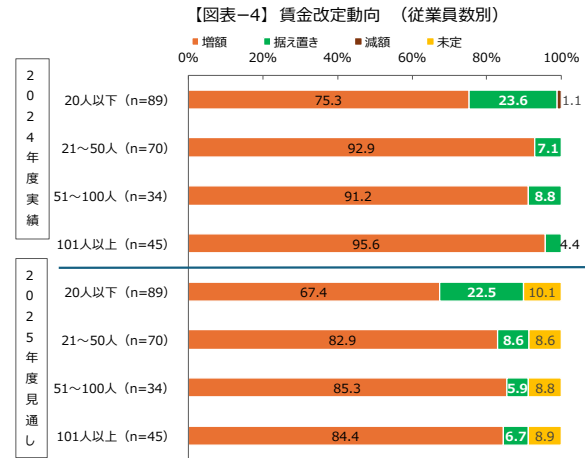
業種別に具体的な賃上げ実施割合をみると、製造業では、回答企業数は限られるが「製紙・紙加工」「印刷」は2024年度実績を上回る一方、その他の業種では実績を下回った(10ページ「参考」)。加工する原材料代やエネルギーコストの高止まりの影響から、「据え置き」を見込む企業が増加した。

非製造業では、「建設」「小売」を除くすべての業種で賃上げ予定が2024年度実績を下回った。特に「運輸」では、「ガソリン代の負担が大きくなったような賃上げができない」との声が聞かれた。

【従業員数別】

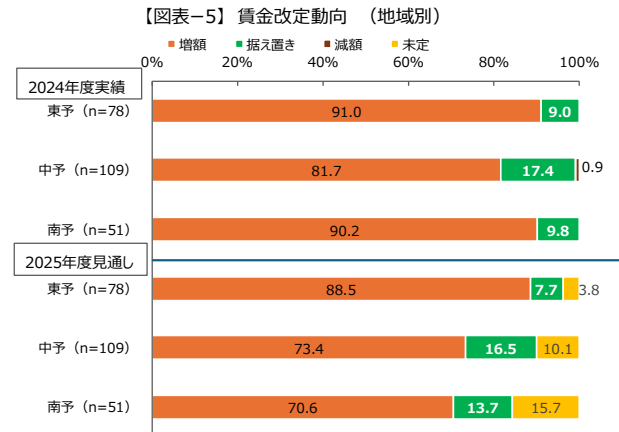
従業員数別では、2024年度実績と同様に企業規模が大きいほど賃上げ予定の割合が高くなる傾向があり、「20人以下」を除いて約8割となった(図表-4)。「20人以下」の小規模事業者では、約7割が賃上げ予定の一方で約2割は「据え置き」としている。小規模製造業者からは、「賃上げしやす

いように国の景気そのものを良くして欲しい」という意見や地方と大都市との差を指摘する声が聞かれた。



【地域別】

東予は9割近くが賃上げ予定に対し、中予と南予は約7割にとどまった(図表-5)。また南予は、「未定」が15.7%と比較的高くなっている。



B. 賃上げ予定企業の賃上げ率

- 「1%未満」から「3%台」までの割合が67.6%と2024年度実績(60.4%)より増加。
- 連合が中小組合の目標とする「6%以上」は8.6%にとどまる。

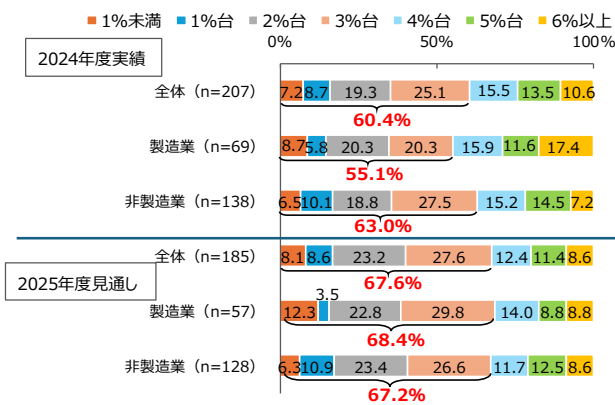
【全体・部門別】

全体では「3%台」が27.6%で最も高く、次いで「2%台」(23.2%)が続く(図表-6)。また、

「1%未満」から「3%台」までの割合が67.6%と2024年度(60.4%)より上昇した。一方、今春闘で連合が中小組合の目標として掲げる「6%以上」は8.6%にとどまった。部門別でも、同様の傾向がみられた。

なお、賃上げ実施と回答した企業数185社で加重平均した賃上げ率は、3.5%と2024年度実績の平均値(3.7%)を下回る。1月公表の日本銀行「経済・物価情勢の展望(展望レポート)」によると、2025年度の消費者物価(除く生鮮食品)の対前年比は2%台半ばと予想されており、実質賃金の安定的なプラス転換が期待できる水準と考える。

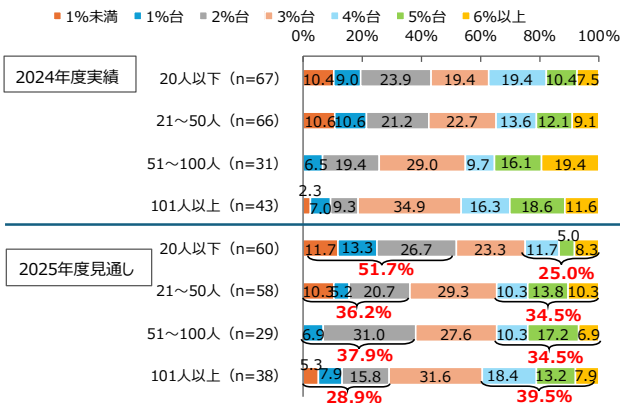
【図表-6】賃上げ予定企業の賃上げ率 (部門別)



【従業員数別】

従業員規模が小さいほど「2%台」までの賃上げ率の割合が高くなる一方、企業規模が大きくなるにつれて「4%台」以上の賃上げ率の割合が高まる傾向がみられた(図表-7)。

【図表-7】賃上げ予定企業の賃上げ率 (従業員数別)

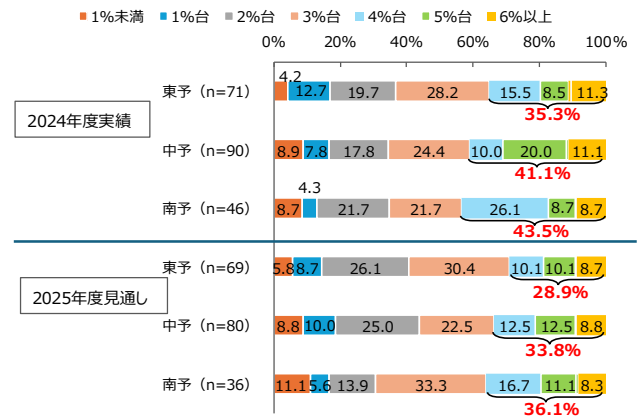


【地域別】

東予と南予は「3%台」が約3割で最も高く、

中予は「2%台」(25.0%)が最も高い(図表-8)。また、すべての地域で「4%台」以上の比較的高い賃上げ率の割合が2024年度実績比で低下した。

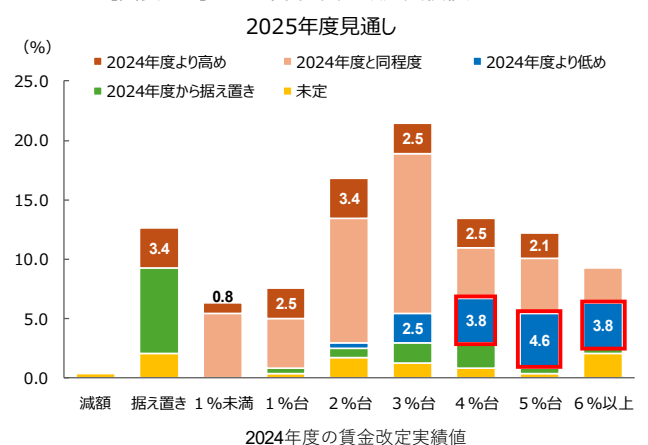
【図表-8】賃上げ予定企業の賃上げ率 (地域別)



C. 2025年度の賃金動向スタンス

2025年度の賃上げスタンスを2024年度実績の賃上げ率別にみると、「据え置き」から「3%台」までは「同程度」または「高め」とする企業が比較的多く、賃上げ意識の広がりが見られる。一方、2024年度実績が「4%台」以上だった企業では、2025年度は「低め」の賃上げ率を見込む企業が比較的多く、高い賃上げ率を継続する難しさがうかがえる(図表-9)。

【図表-9】2024年度の賃金改定実績値からみた



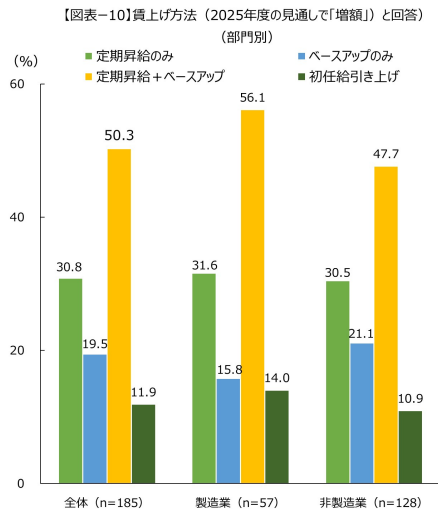
D. 賃上げの具体的な内容(複数回答)

賃上げを予定する企業の約7割が「ベースアップ」(「定期昇給+ベースアップ」を含む)を予定。部門別でも製造業、非製造業ともに約7割が「ベースアップ」(同)を予定。

【全体・部門別】

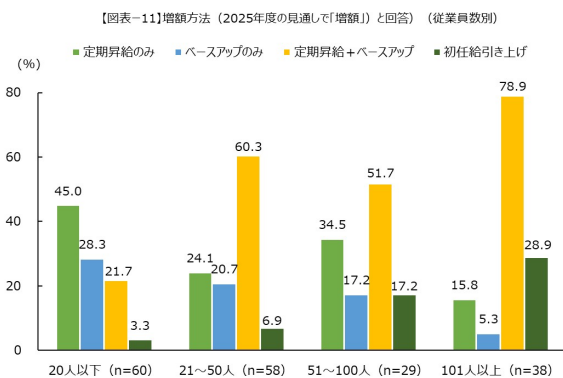
賃上げ予定企業の具体的な増額方法について、全体では最も積極的な賃上げである「定期昇給＋ベースアップ」(50.3%)が最も高く、「ベースアップのみ」と合計すると、約7割の企業がベースアップを予定している(図表-10)。

部門別でも、製造業の約6割、非製造業の約5割が「定期昇給＋ベースアップ」と回答し、「ベースアップのみ」と合わせて約7割がベースアップを予定している。



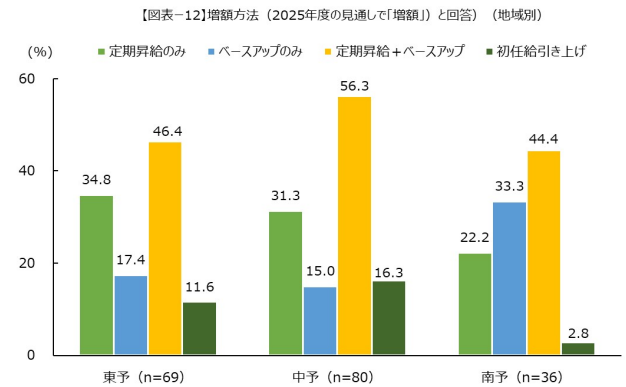
【従業員数別】

従業員数別では、企業規模が大きくなるほど「定期昇給＋ベースアップ」の割合が高く、「101人以上」では8割近くを占める。一方、「20人以下」では「定期昇給のみ」が45.0%と最も高くなった(図表-11)。また、全体では11.9%だった「初任給の引き上げ」は、「101人以上」で28.9%と高く、大手企業との新卒者採用競争の激しさがうかがえる。

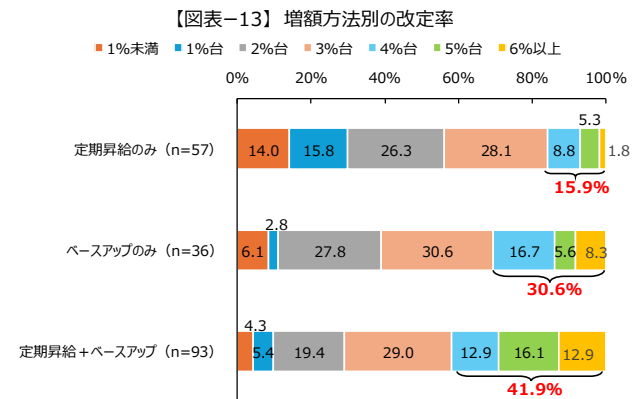


【地域別】

すべての地域で「定期昇給＋ベースアップ」の割合が最も高く、地域差はみられなかった。そのなかで南予は、「ベースアップのみ」が33.3%と他地域を大きく上回っている。南予は、回答企業に占める「20人以下」の割合が約5割と東・中予の約3割に比べて高いことから、昇給制度による賃上げよりも経営者の判断によるベースアップの方が取り組みやすいものとする(図表-12)。



なお、増額方法別に賃上げ率をみると、賃上げの積極姿勢が強まるにつれて高めの賃上げ率の割合が高くなり、「定期昇給＋ベースアップ」では「4%台」以上が41.9%となった(図表-13)。



E. ベースアップを実施する要因(複数回答)

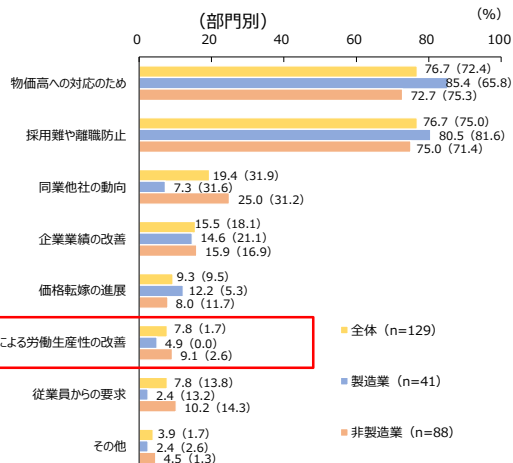
全体で7割超が「物価高への対応のため」と「採用難や離職防止」のために実施。依然として、防衛的要因が強い一方で、「労働生産性の改善」は前年から6ポイント伸びている。

【全体・部門別】

全体では、「物価高への対応のため」と「採用難や離職防止」が76.7%となり、「企業業績の改善」

(15.5%) や「価格転嫁の進展」(9.3%)、「省力化やDX推進による労働生産性の改善(以下、「労働生産性の改善」)」(7.8%)を大きく上回る(図表-14)。業績改善要因より防衛的要因が強いベースアップだが、「労働生産性の改善」は前年調査(1.7%)から伸びている。部門別でも製造業で4.9ポイント、非製造業で6.5ポイント上昇しており、徐々に取り組みが進展している。

【図表-14】ベースアップの要因(3つまでの複数回答)

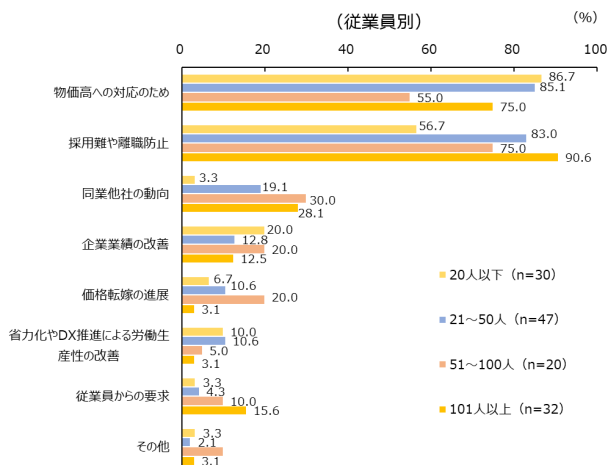


(注) カッコ内数値は2024年調査結果

【従業員数別】

従業員数別でみると、企業規模が大きくなるほど「採用難や離職防止」の割合が高く、特に「101人以上」では9割を超えており人材獲得環境の厳しさがうかがえる(図表-15)。また、「20人以下」では「企業業績の改善」(20.0%)と「省力化やDX推進による労働生産性の改善」(10.0%)が比較的高く、業績改善に向けた生産性向上の意識が小規模企業にも波及しつつある様子がうかがえる。

【図表-15】ベースアップの要因(3つまでの複数回答)



F. 賃上げをしない要因(複数回答)

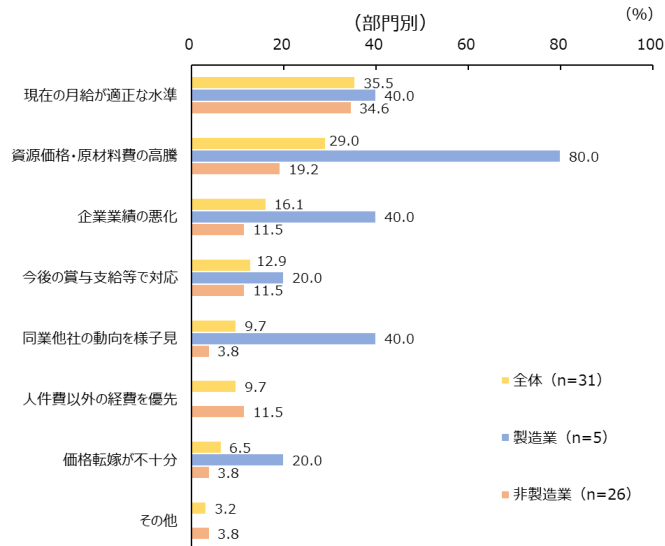
➤全体の約3割が現在の月給を適正とする。

➤部門別では、製造業において「資源価格・原材料費の高騰」の高さが顕著である。

今年度の見通しを「据え置き」と回答した要因について、全体では「現在の月給が適正な水準」が35.5%と最も高く、次いで「資源価格・原材料費の高騰」(29.0%)が続く(図表-16)。

部門別でみると、非製造業は全体と同様の傾向がみられた。製造業では、回答企業数は限られるが、「資源価格・原材料費の高騰」が8割と最も高く、コスト上昇分を十分に転嫁できていないことから「企業業績の悪化」も4割を占める。

【図表-16】「据え置き」の要因(3つまでの複数回答)



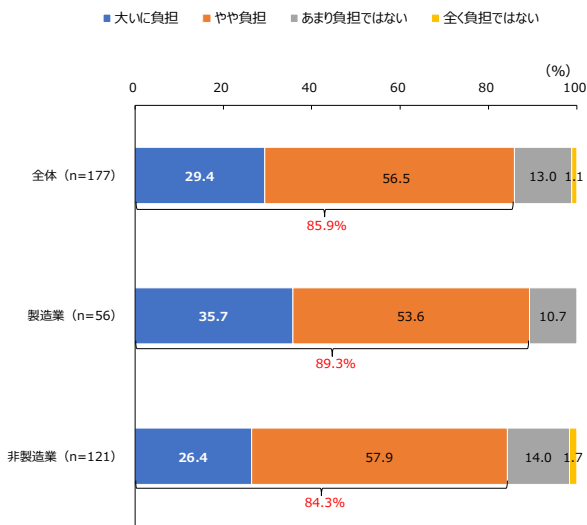
(2) 賃上げの負担度合いと効果について

A. 持続的な賃上げによる負担度合い

今回の調査で明らかなように、賃上げ要因の多くは依然として「採用難や離職防止」となった。そこで、2024年度に続いて2025年度見通しも「増額」と回答した企業に対して、持続的な賃上げによる負担度とその効果を尋ねた。

まず、負担度においては、全体の85.9%が負担(「やや負担」+「大いに負担」と回答し、負担ではない(「あまり負担ではない」+「全く負担ではない」)は約1割にとどまった(図表-17)。

【図表-17】持続的な賃上げによる人件費の負担度合い（部門別）

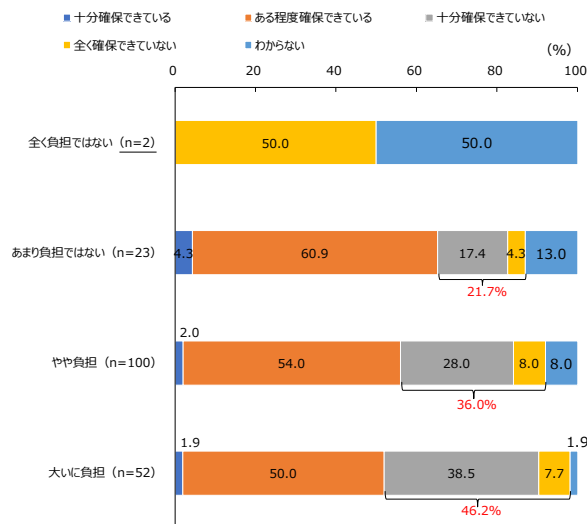


B. 負担度別にみた賃上げの効果について

①正社員確保

回答企業数が極端に少ない「全く負担ではない」を除くと、約5割はある程度確保できている。一方で、負担度合いが高くなるほど確保できない（「十分確保できていない」+「全く確保できていない」）割合が高く、負担や効果にかかわらず賃上げせざるを得ない実態がうかがえる（図表-18）。

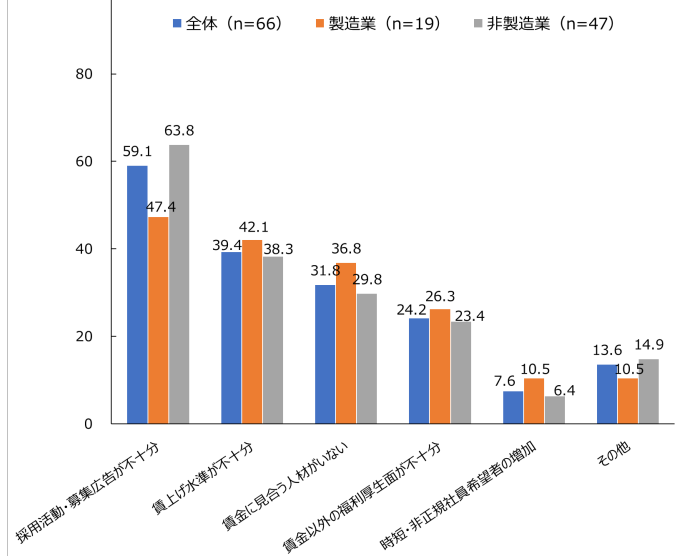
【図表-18】賃上げ負担度合い別にみた正社員確保への効果



「十分確保できていない」または「全く確保できていない」と回答した企業に対して、その理由を尋ねたところ、「採用活動・募集広告が不十分」が最も高く、特に非製造業で顕著である（図表-19）。ある製造業者からは、「そもそも応募がない」とい

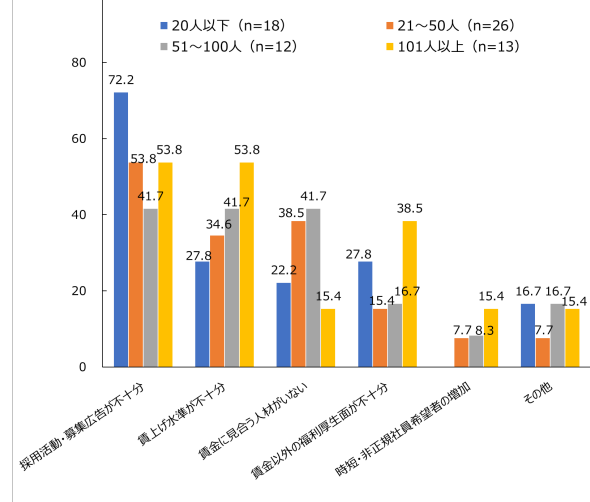
う切実な声が聞かれた。

【図表-19】正社員を確保できない理由（3つまでの複数回答）（部門別）



従業員数別にみると、「20人以下」では、「採用活動・募集広告が不十分」が72.2%と全体(59.1%)を大幅に上回る（図表-20）。また、「21~50人」「51~100人」では、「賃金に見合う人材がない」が比較的高く、より良い人材の獲得を期待するも厳しい現実がうかがえる。一方、「101人以上」では、賃金に見合う人材は確保できているものの、賃上げ水準や福利厚生面において、大企業と比較される環境にあることが考えられる。

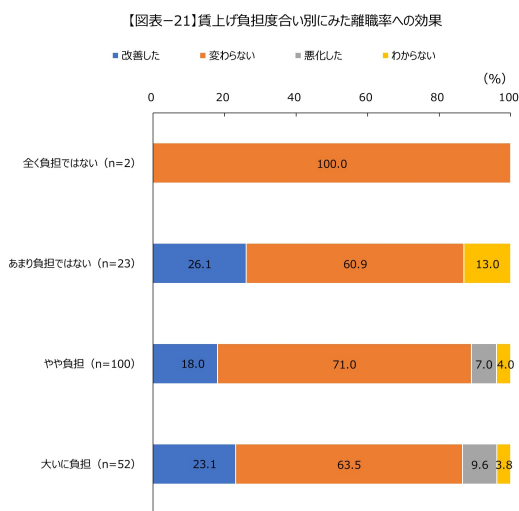
【図表-20】正社員を確保できない理由（3つまでの複数回答）（従業員数別）



②離職率

離職率への効果については、「改善した」との回答は2割前後に止まり、負担度合いが高い企業で

は「悪化」したとの回答もみられた（図表-21）。賃上げ要因に「離職防止」を挙げる企業が多いなか、賃上げ競争がより高い企業・地域への人材流出につながっているケースが考えられる。人員不足に悩む多くの企業が賃上げに取り組む今、賃上げだけでは問題の解決には不十分である。人材確保を目指す企業には、時短勤務や在宅勤務など柔軟かつ多様な働き方の導入や、省力化、DX推進による生産性向上と労働環境改善への取り組みが求められる。



(3) 今後のベースアップの見通しについて

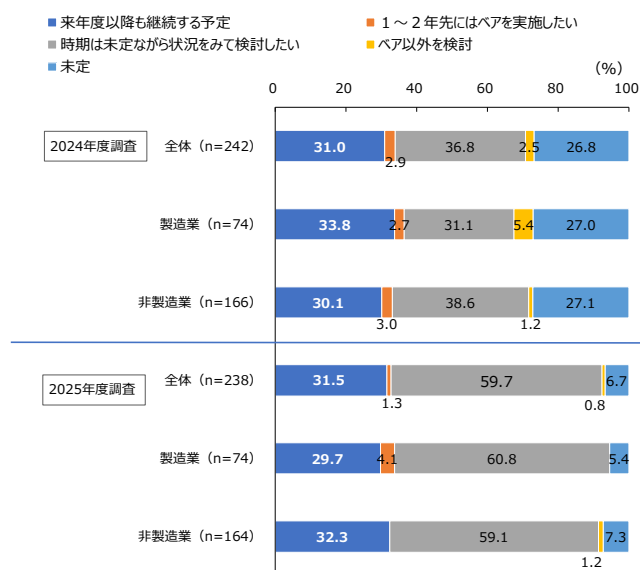
A. 来年度以降のベースアップ実施見通し

全体、業種別ともに「来年度も継続する予定」が約3割と前年度と同水準。

全体では、「来年度も継続する予定」と回答した割合は31.5%と前年調査(31.0%)と同水準になり、賃上げ機運は維持されている(図表-22)。また、現時点で「未定」とした企業は前年調査比で大きく低下する一方、「時期は未定ながら状況をみて検討したい」が20ポイント以上伸びており、持続的な賃上げに向けた意識変化がみられる。

部門別でも、製造業、非製造業ともに「来年度も継続する予定」が3割を維持しており、部門を問わず賃上げの意識は継続している。なお、【従業員数別】【地域別】においても同様の傾向がみられ、差はなかった。

【図表-22】ベースアップ実施見通し (部門別)

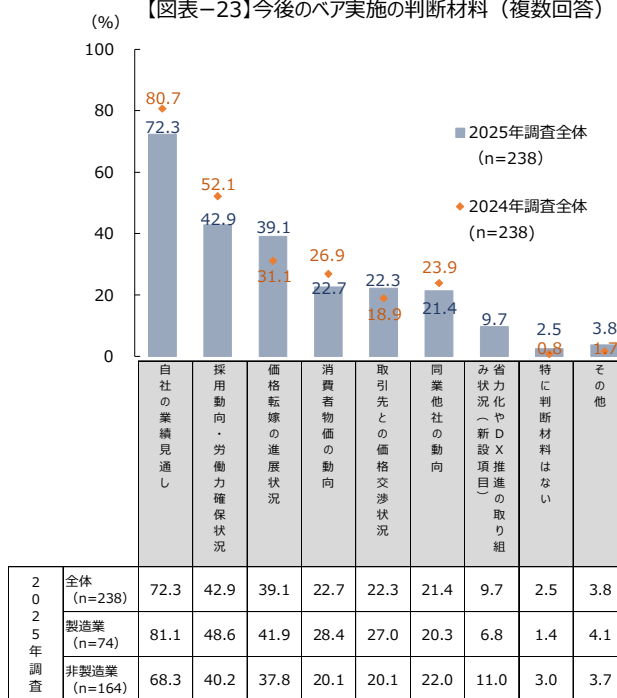


B. 今後のベア実施のための判断材料 (複数回答)

①全体

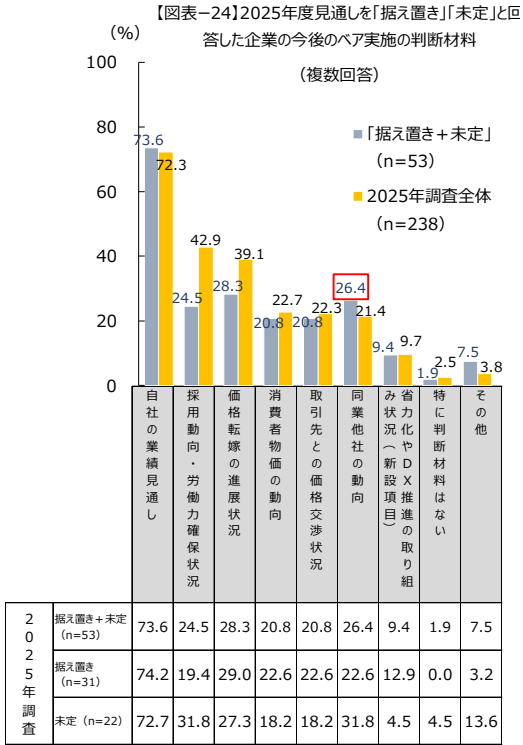
全体では、「自社の業績見通し」が72.3%と最も高く、次いで「採用動向・労働力確保状況」が42.9%で続くが、それぞれの割合は前年調査より低下している(図表-23)。一方で、「価格転嫁の進展状況」(39.1%)は前年調査(31.1%)を上回っており、人件費増加分の価格転嫁に対する意識変化がうかがえる。

【図表-23】今後のベア実施の判断材料 (複数回答)



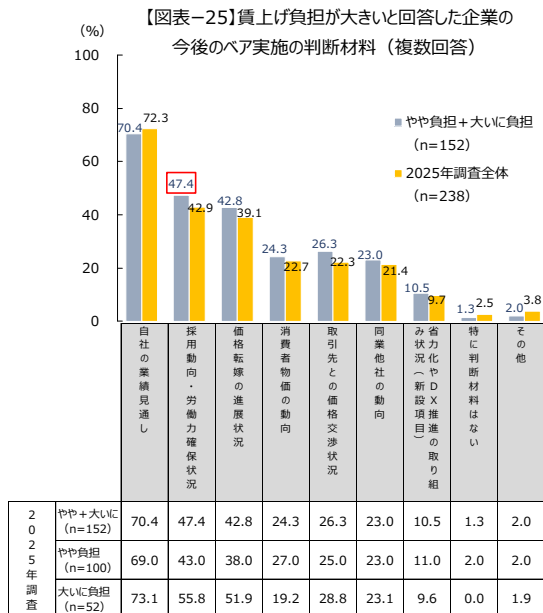
②「据え置き」または「未定」の企業

2025年度見通しを「据え置き」「未定」とした企業の判断材料をみると、「同業他社の動向」(26.4%)が全体(21.4%)を5ポイント上回り、様子見姿勢がうかがえる(図表—24)。



③賃上げ負担が大きい企業

賃上げ負担が大きい(「やや負担」+「大いに負担」と回答した企業では、「採用動向・労働力確保状況」(47.4%)が全体(42.9%)を約5ポイント上回り、差が最も大きかった(図表—25)。



まとめ

今回の調査では、足元での賃上げへの動きは浸透しており、今後における意識も継続されている結果となった。ただ、業績改善を伴った賃上げではなく、依然として従業員の生活や人材面の観点から上げざるを得ないというのが実態である。また、持続的な賃上げに取り組む企業の多くが負担を感じる一方で、賃上げだけでは人材確保や離職防止に対する効果が不十分との結果も明らかになった。

今や社会全体が賃上げに動いているなか、業績を伴わない防衛目的だけの賃上げではいずれ追い付けなくなる懸念される。そこで、今回の調査結果を踏まえ、持続的な賃上げを前提とした経営に向けて以下の3点の取り組みが必要と考える。

①適正な価格転嫁のさらなる取り組み

企業の価格転嫁への意識変化を、実際の取り組みとして進めていく必要がある。また、取り組むにあたっては、以下②③で述べる企業努力を伴った適正な価格転嫁であることが望まれる。

②生産性向上のための積極的な投資

賃上げの負担感を低減するためには、生産性向上による収益改善と新商品開発など高付加価値化に向けた積極的な投資が必要である。また、投資を促進するうえで設備投資に関する税制優遇や補助金の拡充などの環境整備も求められる。

③賃金以外の魅力の向上

賃上げ効果の実効性を高めるためには、労働環境の改善や多様な働き方の導入など賃金以外の魅力向上への取り組みが不可欠である。

また、従業員=消費者の観点からは、購買力の向上につながるような実感を伴った「賃上げ」が望ましい。企業と従業員がともに「賃上げ」の効果を享受できるよう、官民を挙げて将来に明るい見通しが持てる制度・地域づくりを期待したい。

(菅 正也)

【参考1】業種別の2024年度賃金改定実績と2025年度見通し

(単位：%)

	回答 企業数	増額			据え置き			減額			未定	
		2024年度 実績	2025年度 見通し	増減	2024年度 実績	2025年度 見通し	増減	2024年度 実績	2025年度 見通し	増減	2024年度 実績	2025年度 見通し
食料品	15	100.0	86.7	▲ 13.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	13.3
繊維(*)	6	100.0	83.3	▲ 16.7	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	-	0.0
製紙・紙加工(*)	8	62.5	75.0	12.5	37.5	25.0	▲ 12.5	0.0	0.0	0.0	-	0.0
印刷(*)	5	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	0.0
機械・金属・造船	25	96.0	76.0	▲ 20.0	4.0	16.0	12.0	0.0	0.0	0.0	-	8.0
その他製造	15	93.3	60.0	▲ 33.3	6.7	26.7	20.0	0.0	0.0	0.0	-	13.3
製造業	74	93.2	77.0	▲ 16.2	6.8	14.9	8.1	0.0	0.0	0.0	-	8.1
建設	34	82.4	91.2	8.8	14.7	0.0	▲ 14.7	2.9	0.0	▲ 2.9	-	8.8
運輸	22	90.9	77.3	▲ 13.6	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	-	13.6
卸売	41	92.7	85.4	▲ 7.3	7.3	4.9	▲ 2.4	0.0	0.0	0.0	-	9.8
小売	15	80.0	80.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	0.0
飲食・宿泊(*)	3	100.0	66.7	▲ 33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	-	0.0
医療・福祉(*)	5	80.0	40.0	▲ 40.0	20.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	-	20.0
サービスその他	31	80.6	74.2	▲ 6.5	19.4	19.4	0.0	0.0	0.0	0.0	-	6.5
その他非製造	13	53.8	46.2	▲ 7.7	46.2	30.8	▲ 15.4	0.0	0.0	0.0	-	23.1
非製造業	164	83.5	78.0	▲ 5.5	15.9	12.2	▲ 3.7	0.6	0.0	▲ 0.6	-	9.8
全体	238	86.6	77.7	▲ 8.9	13.0	13.0	0.0	0.4	0.0	▲ 0.4	-	9.2

(*) 回答企業数が10社未満

【参考2】業種別2025年度賃上げ率見通し

(単位：%)

	1%未満	1%台	2%台	3%台	4%台	5%台	6%以上
食料品 (n=13)	7.7	7.7	15.4	46.2	15.4	7.7	0.0
繊維 (n=5) (*)	0.0	0.0	60.0	0.0	20.0	0.0	20.0
製紙・紙加工 (n=6) (*)	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
印刷 (n=5) (*)	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
機械・金属・造船 (n=19)	5.3	0.0	15.8	26.3	21.1	15.8	15.8
その他製造 (n=9)	22.2	0.0	0.0	44.4	11.1	11.1	11.1
製造業 (n=57)	12.3	3.5	22.8	29.8	14.0	8.8	8.8
建設 (n=31)	9.7	16.1	19.4	22.6	12.9	12.9	6.5
運輸 (n=17)	5.9	11.8	23.5	17.6	5.9	17.6	17.6
卸売 (n=35)	5.7	8.6	20.0	34.3	8.6	11.4	11.4
小売 (n=12)	0.0	16.7	25.0	33.3	16.7	8.3	0.0
飲食・宿泊 (n=2) (*)	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
医療・福祉 (n=2) (*)	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービスその他 (n=23)	4.3	0.0	26.1	30.4	21.7	8.7	8.7
その他非製造 (n=6)	0.0	16.7	50.0	16.7	0.0	16.7	0.0
非製造業 (n=128)	6.3	10.9	23.4	26.6	11.7	12.5	8.6
全体 (n=185)	8.1	8.6	23.2	27.6	12.4	11.4	8.6

(※) 回答企業数が10社未満