

	性別	年齢	勤続	仕事の内容	一般機械製造業で働いていて感じる事・誇りに思うことなど
1	男	29	11	組立作業	自分たちで組み立てあげた、プレス機が世界中で活躍していること
2	男	47	12	設計	自動車という必要不可欠なものの製造を支える機械を作っていることに誇りを感じる
3	男	38	19	プレス機製造	ものづくりの楽しさにやりがいを感じる。人手不足や後継者を作っていくために、賃金の改正をお願いしたい
4	男	44	16	組立作業	自分たちで組み立てて運転までやり遂げたときの達成感
5	男	42	16	設計	私たちの製品は世界中で使われている。自分たちの賃金が「最低レベルだ」という認識は良くない。県内の製品の「質」と「賃金」は同じと考えるべき
6	男	49	16	塗装	社会の発展に寄与しうる製品の製造に携わる機会を得られ、佐賀県のみならず世界へ進出していること
7	男	40	20	設計	一般機械製造業が標準の最低賃金との差がある現状でも求人の応募が無いのに、差が無くなれば、より人手不足となり会社の存続も危ぶまれる
8	男	27	9	プレス機製造	自動車部品の製造を担う機械を製造しており、社会に貢献していることに誇りを感じる
9	男	31	5	電気工事	工事・運転・据付けがうまくいった時、達成感を感じる
10	男	22	4	プレス機製造	自社製品が世界中で活躍しているのが誇り
11	女	42	16	品質保証	製造業は社会インフラを支える業種でもあり、他産業への寄与がとても大きい産業と感じている。他産業へ人が流出した場合、その根幹が揺らいでしまう不安を抱いている
12	女	38	7	事務	ものづくりに携わる仕事。誰も出来る仕事ではない。技術が伴うので最低賃金が低いと人が集まらない
13	男	68	48	金属プレス加工	雇用延長になってから賃金が下がり物価高も重なり、かなり生活が圧迫されている。金属の性質等、カンコツ作業が多々あり、仕事のやりがいと誇りを感じている
14	男	20	1	プレス機製造	自社製品が世界に使われていることが誇りと感じる
15	男	53	33	品質保証	6か月以上の製造期間を経て、お客様に満足していただき利益を得てもらい、自社も利益向上する。製品の1つ1つの品質が高精度でどこにも真似できない
16	男	53	30	金属加工	空圧機器の国内トップシェア製品を手がけており、世界中で使われていることに誇りを感じる

佐賀県特定最賃（一般機械器具製造業） 労働者の意見

2025.10.21

	性別	年齢	勤続	仕事の内容	一般機械製造業で働いていて感じる事・誇りに思う事など
17	男	50	25	製造	特殊弁の製造においては、精密な加工と検査が求められ、技術者としての達成感が大きい
18	男	45	12	製造	人の手が加わる“手作業”こそが信頼あるものづくりを支えている
19	女	48	6	プレス加工オペレータ	きつい、暑い、危険が伴っている。特別な技能がいるのに賃金が安いと、人が集まらない
20	男	39	10	製造管理	ものづくりは佐賀県を支える産業として誇りを持って仕事している。その対価はいただきたいと願います
21	男	44	18	組立	社員の多くが50代以上で、30代以下の若手が少ない。近い将来の技術継承に不安がある。
22	男	26	7	機械加工	ものづくりの難しさ、上手く出来たときの達成感
23	男	26	1.5	製造	日本の主産業である自動車製造を支えている
24	女	34	13	事務	様々な製造業界を支えている
25	女	38	7	事務	オーダーメイドの製品を作り、国内外のお客様に使用いただいていることです
26	女	44	9	事務	日本の産業を支える力となっている。海外への技術力の提案など、海外の国でのマザー工場として製造している
27	男	38	16	製造	年々新卒含めた新入社員が減ってきているので心配しています。ものづくりが好きで自社への入社を決めました。賃金をしっかり協議してほしい。
28	男	35	6	製造	国内外、様々な客先へ出向き、修理を行うことにやりがいを持って仕事をしている
29	男	31	13	製造組立	世界にも輸出する会社で、この技術力は無くしてはならない。働くことに誇りを持っている
30	男	47	16	製造	ものづくりは素晴らしい
31	男	29	10	製造	お客様に喜んでいただけることが誇りである
32	男	46	22	製造	国内外の自動車産業における生産・製造現場を支える製品を製造させていただいていることが誇りである
33	男	44	15	製造	子育て世代であり、近年の賃金上昇では、まだまだ物価高にあっていない

	性別	年齢	勤続	仕事の内容	一般機械製造業で働いていて感じる事・誇りに思うことなど
34	男	45	16	金属プレス加工	金型の上下合わせ、加工ガイドの設定など、シビアな合わせなどがやりがいがある。誰でも出来る仕事ではないし、向き不向きがあるため、そこがやりがいのある仕事で誇りをもっている
35	男	40	13	組立作業	製品は電力・建設・福祉車両などに使われていて社会貢献を実感できる。目に見えないところで人々の暮らしを支えている誇りがある
36	女	57	13	機械設計	私がしている仕事で最低賃金で募集しても応募があると思えない。
37	男	45	23	機械加工	新規品の試作から量産まで携われることに達成感がある
38	男	38	16	製造	製品の加工精度を追求する中で、仲間との連携が重要。技術者としての誇りを持てる
39	女	50	15	製造	身近な河川に自社製品が使われていて、地域に貢献している実感がある
40	男	36	17	製造	地域のインフラを支える仕事として誇りを持てる
41	男	46	23	組立	大きな製品を自分の手で組み上げる達成感がある
42	男	28	8	製造	グローバルな仕事に関心があり、唐津から世界へ製品が出荷されることに魅力を感じた
43	女	52	23	製造オペレータ	安定性と雇用への安心感
44	男	47	25	技術	佐賀から世界へ貢献できることが誇らしい
45	女	51	20	品質保証	ポンプ製造という生活に欠かせない分野に携わることで、社会貢献を実感できる
46	男	55	30	設計	生活に役立つものを作っている
47	男	44	16	設計	日本の技術を支えています
48	男	58	18	組立	水という生活に欠かせない資源を支える製品に関われる
49	男	46	23	設計	自分が設計したプログラムで機械が思い通りに動いたとき、達成感がある
50	男	51	26	技術	環境技術に関われることに誇りを感じる

	性別	年齢	勤続	仕事の内容	一般機械製造業で働いていて感じる事・誇りに思うことなど
51	男	44	18	設備	お客様との信頼関係を築くことが次の仕事につながる
52	男	49	19	組立配線	製品によっては1～2週間かかるものもあり大変だが、完成した時の達成感が大きい
53	男	38	16	製造	製造した機械が世の中で活躍している
54	男	28	9	プレス機製造	自動車産業に携わっていることに誇りを感じる
55	男	21	3	機械加工	製品を完成させたときの達成感
56	男	44	24	溶接	自社で働いていることに生きがいを感じている
57	男	40	17	製造	アスファルトプラントという社会基盤を支える製品を手がけており、「自分の仕事が道路や街づくりにつながっている」と実感できる
58	男	32	9	部品調達	精密部品を扱うので、高度な技術を使って作業を行っている

2025年度 佐賀県特定（産業別）最低賃金
電気機械器具製造関係 必要性審議 補足資料

2025年 10月21日

佐賀県内における中小企業の実態

1

令和6年度佐賀県中小企業労働事情実態調査結果
実施機関：佐賀県中小企業団中央会

■調査時点	令和6年7月1日
■調査方法	郵送によるアンケート調査
■調査対象	従業員数1～300人の事業所
■調査事業所数	629事業所（製造業340、非製造業289）
■有効回答事業所数	380事業所（製造業166、非製造業214）
■有効回答率	60.4%

1. 経営について

▶1年前と比べた経営状況

「良い」は19.1%（前年度比-6.4ポイント）で下降し、「悪い」は29.7%（前年度+4.4ポイント）で悪化した。

▶経営上の障害

最も高かったのは「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が60.4%（前年度比-0.8ポイント）で、「人件費の増大」は40.6%（前年度比+13.5ポイント）で最も上がり幅が大きかった。

4. 賃金改定について

▶賃金改定実施状況

半数以上が「引上げた」（57.4%）と回答した一方、「引き下げた」（0.3%）とする回答もあった。

▶賃金改定の決定要素

「労働力の確保・定着」が最も高く71.1%（前年度比+5.1ポイント）で、全国よりも7.1ポイント高かった。「世間相場」は34.0%（前年度比+10.3ポイント）で、最も上がり幅が大きかった。一方で「前年度の改定実績」の回答は10.3%（前年度比-2.7ポイント）で減少した。

❖経営状況について、前年（令和5年）からの比較で、「悪い」の回答が+4.4ポイント増加しているが、全体で見れば3割の水準である。

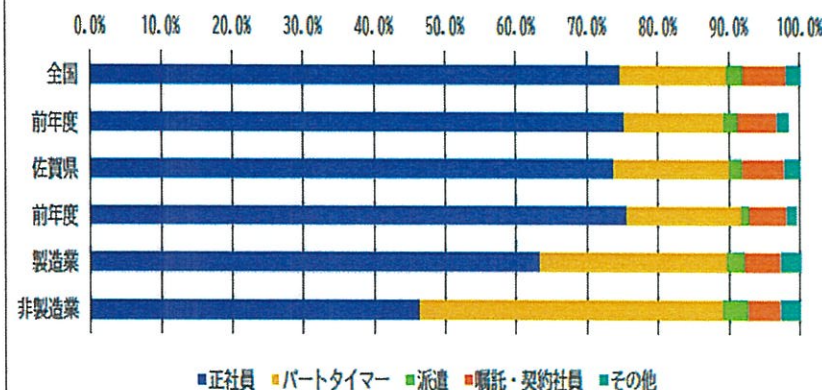
❖賃金改定については、「労働力の確保・定着」が圧倒的に高く、全国と比較しても高い。事業規模に関わらず、賃上げを行う事で人材を確保する必要があると認識されていると推測される。

❖雇用形態については企業規模に関わらず正社員比率が高い。働き控えを懸念されるパート労働者だけにフォーカスするのでは無く正社員及び、フルタイムのパート労働者の方について、求める力量・スキルに見合った賃金であるか？の視点も必要と考える。

＜雇用形態別構成比＞

	正社員	パートタイマー	派遣	嘱託・契約社員	その他
全国	74.6%	15.0%	2.4%	6.1%	2.0%
前年度	75.2%	14.0%	2.1%	5.5%	1.6%
男性	83.4%	6.4%	1.8%	6.5%	1.8%
女性	55.5%	33.5%	3.5%	5.1%	2.4%
製造業	74.7%	13.5%	3.5%	6.2%	2.1%
非製造業	74.5%	16.5%	1.2%	6.0%	1.9%
佐賀県	73.7%	16.3%	1.9%	5.9%	2.2%
前年度	75.5%	16.1%	1.2%	5.3%	1.4%
男性	83.6%	6.7%	1.3%	6.5%	1.9%
女性	54.3%	35.0%	3.1%	4.8%	2.7%
製造業	63.3%	26.3%	2.6%	5.1%	2.8%
非製造業	46.4%	42.7%	3.6%	4.6%	2.7%
1～9人	74.8%	21.1%		1.2%	2.9%
10～29人	77.9%	16.8%	0.6%	3.0%	1.7%
30～99人	78.9%	13.6%	0.7%	4.8%	2.0%
100～300人	74.4%	11.4%	2.5%	9.5%	2.2%

1. (1) 従業員（雇用形態別構成比）



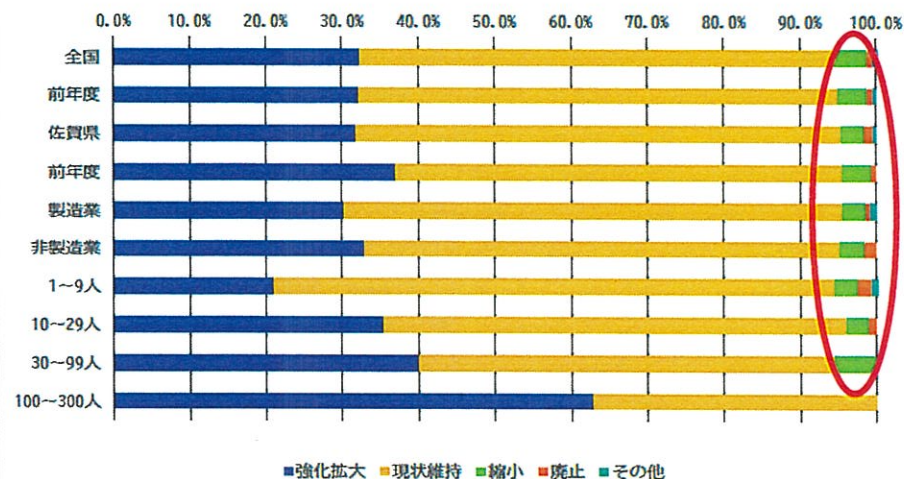
佐賀県内における中小企業の実態

2

＜主要事業の今後の方針＞

	強化拡大	現状維持	縮小	廃止	その他
全国	32.4%	62.0%	4.5%	0.7%	0.5%
前年度	32.3%	62.7%	4.0%	0.6%	0.4%
佐賀県	31.8%	63.6%	3.2%	1.1%	0.3%
前年度	36.9%	58.6%	4.0%	0.5%	
製造業	30.2%	65.4%	3.1%	0.6%	0.6%
1 食料品	38.6%	54.5%	2.3%	2.3%	2.3%
2 繊維工業	33.3%	66.7%			
3 木材・木製品	30.8%	61.5%	7.7%		
4 印刷・同関連	42.9%	42.9%	14.3%		
5 窯業・土石	20.0%	76.4%	3.6%		
6 化学工業					
7 金属・同製品	25.0%	75.0%			
8 機械器具	37.5%	62.5%			
9 その他	44.4%	55.6%			

2. (2) 主要事業の今後の方針



＜経営上の障害＞

	労働力不足(量の不足)	人材不足(質の不足)	労働力の過剰	人件費の増大	販売不振・受注の減少	製品開発力・販売力の不足	同業他社との競争激化	光熱費・原材料・仕入品の高騰	製品価格(販売価格)の下落	納期・単価等の取引条件の厳しき	金融・資金繰り難	環境規制の強化
全国	39.4%	50.5%	1.5%	30.4%	33.1%	8.2%	17.5%	55.6%	2.9%	10.3%	6.7%	3.7%
前年度	39.2%	48.4%	1.2%	22.5%	27.9%	7.3%	16.0%	57.7%	2.7%	11.1%	5.5%	2.9%
佐賀県	39.8%	43.3%	1.3%	40.6%	30.3%	8.4%	12.9%	60.4%	0.8%	11.6%	6.6%	3.2%
前年度	39.6%	44.3%		27.1%	28.6%	7.8%	14.1%	61.2%	0.8%	11.7%	7.3%	2.1%
製造業	32.5%	36.7%	1.2%	38.0%	41.0%	9.6%	4.2%	75.3%	0.6%	10.8%	6.6%	2.4%
非製造業	45.5%	48.4%	1.4%	42.7%	22.1%	7.5%	19.7%	48.8%	0.9%	12.2%	6.6%	3.8%
1～9人	31.7%	35.9%	1.2%	32.3%	40.1%	10.2%	16.2%	57.5%	1.2%	13.8%	10.2%	2.4%
10～29人	36.4%	45.0%	2.3%	48.1%	22.5%	7.0%	9.3%	68.2%	0.8%	10.1%	5.4%	5.4%
30～99人	60.0%	56.4%		45.5%	25.5%	5.5%	14.5%	47.3%		5.5%	1.8%	1.8%
100～300人	64.3%	53.6%		46.4%	17.9%	10.7%	7.1%	67.9%		17.9%		

＜経営上の強み＞

	製品・サービスの独自性	技術力・製品開発力	生産技術・生産管理能力	営業力・マーケティング力	製品・サービスの企画力・提案力	製品の品質・精度の高さ	顧客への納品・サービスの速さ	企業・製品のブランド力	財務体質の強さ・資金調達力	優秀な仕入先・外注先	商品・サービスの質の高さ	組織の機動力・柔軟性
全国	28.2%	29.0%	18.3%	12.5%	8.9%	27.8%	28.6%	11.8%	15.5%	16.3%	19.6%	24.8%
前年度	25.3%	26.8%	16.4%	11.0%	8.1%	25.8%	25.7%	10.8%	15.4%	14.4%	18.4%	23.6%
佐賀県	25.9%	25.9%	16.5%	12.4%	9.4%	23.7%	28.1%	15.4%	13.5%	14.6%	23.1%	27.5%
前年度	25.7%	28.5%	14.1%	10.8%	10.5%	24.9%	21.3%	18.2%	15.2%	15.2%	22.1%	21.5%
製造業	38.1%	30.0%	21.3%	6.3%	8.8%	39.4%	25.6%	16.3%	10.6%	11.3%	16.3%	18.1%
非製造業	16.3%	22.7%	12.8%	17.2%	9.9%	11.3%	30.0%	14.8%	15.8%	17.2%	28.6%	35.0%
1～9人	23.7%	27.6%	19.7%	10.5%	7.9%	24.3%	32.9%	13.8%	5.9%	15.1%	26.3%	23.7%
10～29人	28.1%	25.0%	14.1%	12.5%	12.5%	21.9%	26.6%	14.1%	14.1%	14.8%	22.7%	32.0%
30～99人	27.3%	23.6%	12.7%	14.5%	7.3%	25.5%	23.6%	16.4%	20.0%	16.4%	21.8%	27.3%
100～300人	25.0%	25.0%	17.9%	17.9%	7.1%	25.0%	17.9%	28.6%	39.3%	7.1%	10.7%	28.6%

佐賀県内における中小企業の実態

3

＜年次有給休暇の取得日数＞

	5日未満	5～10日未満	10～15日未満	15～20日未満	20日以上	平均取得日数
全国	4.6%	39.1%	41.6%	11.9%	2.8%	9.87
前年度	5.6%	42.8%	39.5%	9.7%	2.4%	9.50
佐賀県	4.0%	45.6%	37.0%	11.0%	2.4%	9.54
前年度	6.5%	47.2%	32.7%	9.9%	3.7%	9.21
製造業	2.7%	46.7%	36.7%	12.0%	2.0%	9.80
非製造業	5.1%	44.6%	37.3%	10.2%	2.8%	9.32
1～9人	6.3%	50.4%	29.1%	8.7%	5.5%	9.11
10～29人	4.1%	47.9%	37.2%	10.7%		9.10
30～99人		40.4%	42.3%	17.3%		10.29
100～300人		22.2%	63.0%	11.1%	3.7%	12.11

＜人材確保について、どのような雇用形態での採用が望ましいか＞

	正社員（新規学卒者）	正社員（中途採用）	パート・タイマー	派遣社員	嘱託・契約社員	採用を考えていない	その他
全国	51.1%	75.8%	24.9%	3.5%	6.9%	9.8%	1.1%
佐賀県	46.5%	71.6%	28.1%	2.2%	4.3%	12.7%	0.8%
製造業	49.1%	69.9%	30.7%	2.5%	4.9%	14.1%	1.2%
非製造業	44.4%	72.9%	26.1%	1.9%	3.9%	11.6%	0.5%
1～9人	29.2%	57.8%	28.0%	1.9%	1.2%	23.0%	0.6%
10～29人	51.6%	78.6%	27.0%	0.8%	3.2%	6.3%	1.6%
30～99人	63.6%	83.6%	29.1%	1.8%	9.1%	3.6%	
100～300人	89.3%	96.4%	32.1%	10.7%	17.9%		

＜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の障害＞

	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）	転嫁はできなかった	対応未定	その他
全国	49.9%	17.4%	8.1%	0.5%	8.7%	5.0%	8.8%	1.6%
前年度	49.5%	19.7%	7.0%	0.4%	9.7%	4.0%	8.2%	1.5%
佐賀県	50.7%	16.5%	9.5%	0.8%	8.4%	4.1%	9.2%	0.8%
前年度	56.0%	16.4%	9.4%	0.5%	9.1%	2.7%	5.4%	0.5%
製造業	56.2%	13.0%	8.0%	1.2%	8.0%	4.3%	9.3%	
非製造業	46.4%	19.3%	10.6%	0.5%	8.7%	3.9%	9.2%	1.4%
1～9人	44.7%	9.9%	13.0%	1.9%	13.0%	5.6%	11.8%	
10～29人	58.7%	15.1%	7.9%		4.8%	4.0%	7.9%	1.6%
30～99人	54.5%	25.5%	7.3%		3.6%	1.8%	5.5%	1.8%
100～300人	40.7%	44.4%			7.4%		7.4%	

＜人材の定着のために行った取組について＞

	ワーク・ライフ・バランス（福利厚生）の充実	若手社員の給与水準の引き上げ	職場コミュニケーション向上のための施策	資格取得支援	社外の教育研究機会への派遣	定期的な人事評価・面談の実施	従業員へのキャリアパスの提示	その他
全国	50.9%	49.0%	36.5%	53.6%	21.1%	28.8%	3.6%	2.9%
佐賀県	48.5%	50.3%	37.8%	50.3%	20.1%	21.5%	2.3%	4.9%
製造業	45.4%	48.7%	34.9%	43.4%	17.1%	27.6%	1.3%	5.3%
非製造業	51.0%	51.6%	40.1%	55.7%	22.4%	16.7%	3.1%	4.7%
1～9人	43.6%	34.3%	37.9%	38.6%	9.3%	10.7%	1.4%	7.9%
10～29人	53.3%	55.7%	36.9%	50.0%	16.4%	20.5%	1.6%	2.5%
30～99人	53.7%	66.7%	38.9%	66.7%	37.0%	33.3%	3.7%	5.6%
100～300人	42.9%	75.0%	39.3%	78.6%	57.1%	57.1%	7.1%	

佐賀県内における中小企業の実態

4

＜賃金改定実施状況＞

	引上げた	引下げた	(凍結) 今年 は 実施 しない	7月 以降 引上 げる 予定	7月 以降 引下 げる 予定	未 定
全国	60.6%	0.4%	10.4%	12.6%	0.5%	15.6%
前年度	58.1%	0.3%	11.0%	12.3%	0.6%	17.7%
佐賀県	57.4%	0.3%	11.4%	13.0%	0.3%	17.7%
前年度	49.7%	0.3%	14.1%	16.7%		19.3%
製造業	58.8%		13.3%	13.9%	0.6%	13.3%
非製造業	56.3%	0.5%	9.9%	12.2%		21.1%
1～9人	43.6%	0.6%	18.2%	10.3%		27.3%
10～29人	59.2%		7.7%	19.2%	0.8%	13.1%
30～99人	78.2%		5.5%	7.3%		9.1%
100～300人	89.3%			10.7%		

＜人材確保について、どのような雇用形態での採用が望ましいか＞

	企業の業績	世間相場	労働力の確保・定着	物価の動向	労使関係の安定	親会社又は関連会社の改定の動向	前年度の改定実績	賃上げムード	燃料費の動向	重視した要素はない	その他
全国	52.6%	36.6%	64.0%	48.4%	17.8%	3.8%	11.8%	24.7%	5.1%	1.4%	2.1%
前年度	49.4%	29.5%	59.5%	45.0%	17.6%	3.7%	11.1%	18.4%	5.6%	1.9%	2.7%
佐賀県	51.0%	34.0%	71.1%	41.5%	21.7%	3.6%	10.3%	27.7%	5.1%	0.4%	2.4%
前年度	49.4%	23.7%	66.0%	36.4%	18.6%	4.7%	13.0%	19.8%	4.0%	1.2%	2.0%
製造業	57.3%	35.0%	70.9%	41.9%	18.8%	2.6%	12.8%	26.5%	3.4%	0.9%	1.7%
非製造業	45.6%	33.1%	71.3%	41.2%	24.3%	4.4%	8.1%	28.7%	6.6%		2.9%
1～9人	42.7%	30.5%	62.2%	35.4%	17.1%	2.4%	3.7%	24.4%	3.7%	1.2%	1.2%
10～29人	52.6%	33.0%	75.3%	40.2%	21.6%	3.1%	10.3%	25.8%	5.2%		3.1%
30～99人	50.0%	32.6%	76.1%	47.8%	23.9%		10.9%	30.4%	6.5%		4.3%
100～300人	71.4%	50.0%	75.0%	53.6%	32.1%	14.3%	28.6%	39.3%	7.1%		

＜現場の労働者の声＞ ※県内の某電機関連会社の方達の声

- 責任の重さと時給が見合っていないと感じる中で、高校生のアルバイトと同じ時給になる様であれば、今の会社でなくても良いのでは？と考える。
- 賞与もなく、条件の良い会社に転職する人が増えている中、残った人に仕事の負荷が増えている。自分も転職を考えたい。
- 今でも仕事の内容に対しての時給に不満もある中、今の会社に留まる理由は休日が多いから。色々な物の値上がりが続く状況で、休日は魅力であるが、時給が高い所が変わる事も検討中。
- 社員と比べ有給休暇は少ない、受けられる福利厚生も違う、せめて時給ぐらい上げて欲しい。

❖対象者:50代/フルタイムパート/製造・間接業務従事者

＜まとめ＞

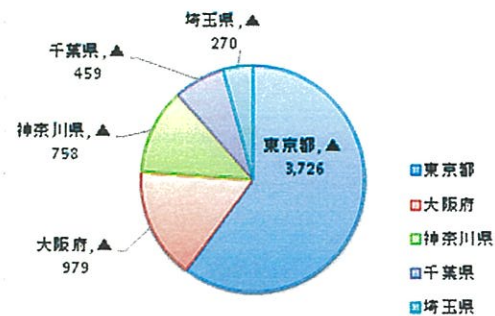
事業規模（人数規模）に関わらず事業継続においては高い技術力であらたな製品（付加価値）を生み出し、製品品質についても多様な顧客要求に応える事が求められる中、それらを支えるのが「人」である事は紛れもない事実であり、事業継続の起点は「人」と考える。

「やりがい」「働きがい」を高め、中長期的に安定した事業継続を図る視点も踏まえれば、その時々の中での状況（環境変化）にも即した賃金改定は必要であると考え。

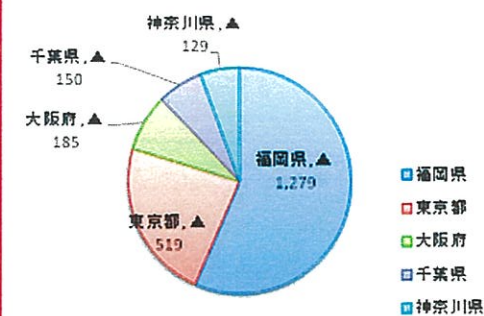
使側におかれましては、これらの事も考慮頂き、労働者のモチベーション、ウェルビーイングの向上に繋がる、賃金改定の必要性について、ご英断をお願いしたい。

総務省 都道府県別転入超過者数(2024年・男女計)

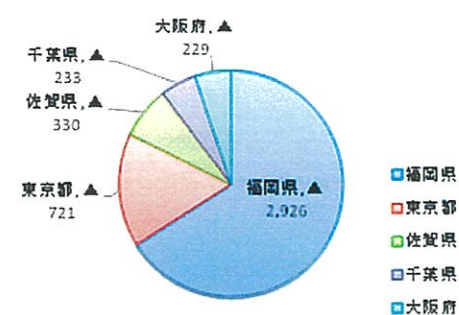
2024年 福岡県からの移転先



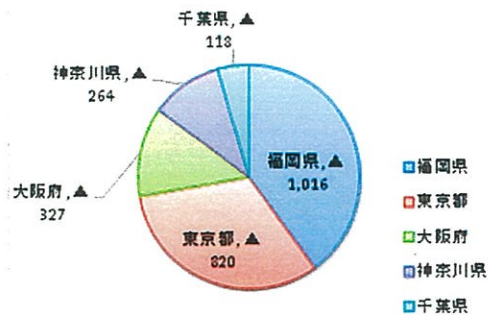
2024年 佐賀県からの移転先



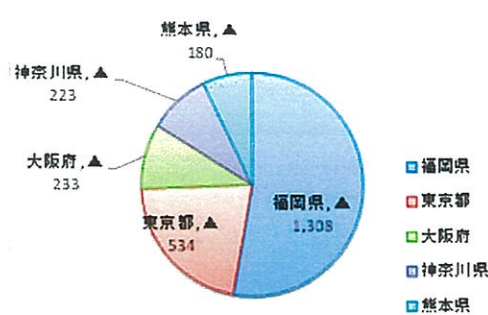
2024年 長崎県からの移転先



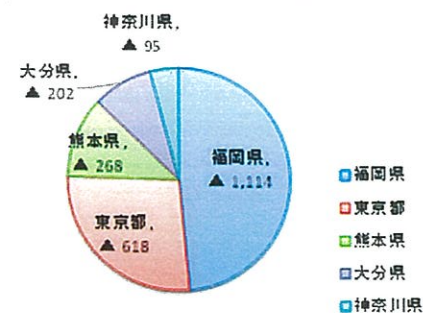
2024年 熊本県からの移転先



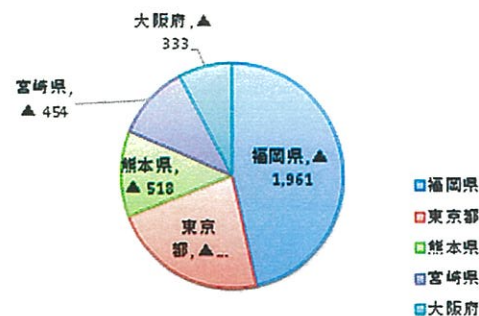
2024年 大分県からの移転先



2024年 宮崎県からの移転先



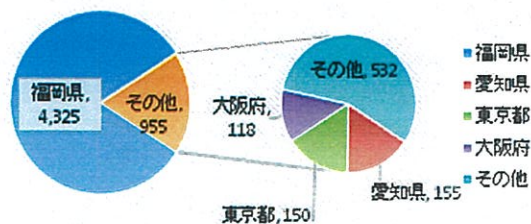
2024年 鹿児島県からの移転先



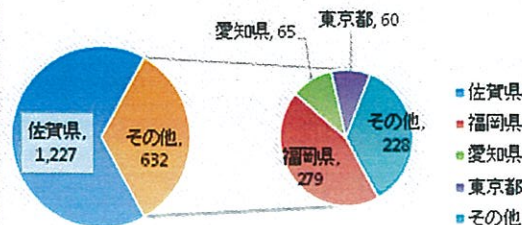
出所)総務省「住民基本台帳人口移動報告 参考表 都道府県別転入超過数」(2025年4月25日)

厚労省 新規学卒者の県外流出状況(令和6年3月卒・高校卒業生・男女計)

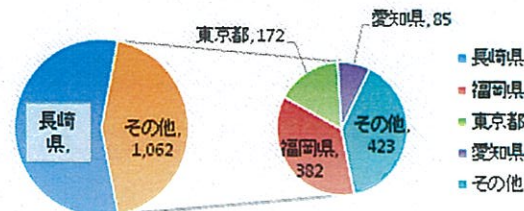
2024年 福岡県



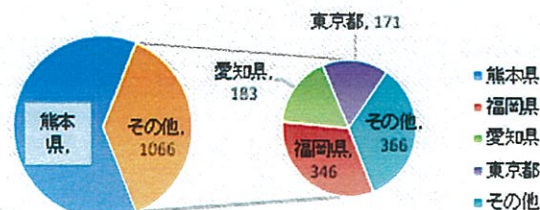
2024年 佐賀県



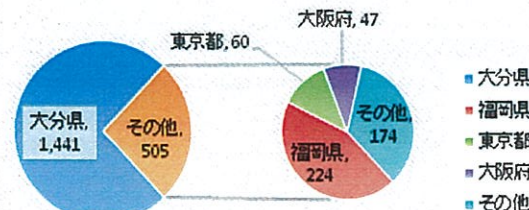
2024年 長崎県



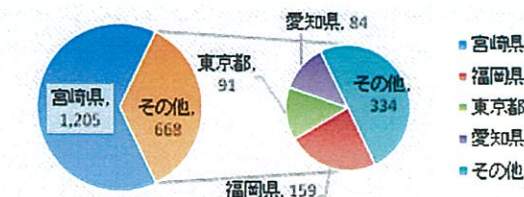
2024年 熊本県



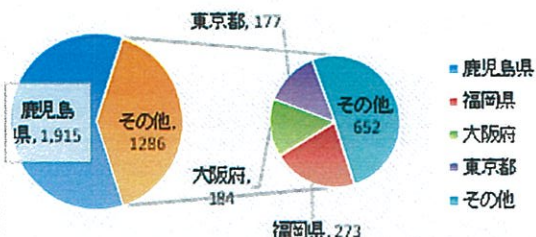
2024年 大分県



2024年 宮崎県



2024年 鹿児島県



出所) 厚労省「令和6年3月新規学卒者(高校・中学)の職業紹介状況」(2025年1月10日)