

2019 No. **2**

組 合 活 性 化 情 報

広島県

中小企業の 労働実態

令和元年度労働事情
実態調査から



広島県中小企業団体中央会

は じ め に

中小企業は、雇用の分野において重要な役割を果たしていますが、その労働事情の実態は必ずしも明らかになってはいません。特に、諸統計調査から漏れることの多い従業員30人未満の小規模企業については必要なデータが得られないのが現状です。

本会では、中小企業における労働事情を的確に把握し、適正な中小企業労働対策の樹立及び時宜を得た労働指導に資することを目的に、昭和39年以降毎年「中小企業労働事情実態調査」を実施しています。

調査項目は、経営、賃金、雇用、労働時間、有給休暇等に関する事項のうち、時系列的に把握すべき基本的事項のほか、今年度は中途採用、年5日の年次有給付与義務について詳細に調査いたしました。この報告書が労務管理の諸対策の参考資料としてお役に立てば幸いです。

調査方法、調査内容など限られておりご要望に添えない点も多いかと存じますが、他の資料と併せて参考にして戴ければ幸いです。

令和2年1月

広島県中小企業団体中央会

～ 目 次 ～

はじめに	1
I 調査のあらまし	4
1. 調査目的	4
2. 調査対象産業	4
3. 調査時点	5
4. 調査内容	5
5. 調査方法	5
6. 調査対象事業所数及び回収状況	5
7. 利用上の注意	7
II 調査結果の概要	8
1. 雇用の状況	8
(1) 従業員の雇用形態別比率	8
2. 経営の状況	9
(1) 経営状況	9
(2) 主要事業の今後の方針	10
(3) 経営上の障害	11
(4) 経営上の強み	13
3. 労働時間	15
(1) 週所定労働時間	15
(2) 月平均残業時間	16
4. 有給休暇	17
(1) 年次有給休暇の平均付与日数	17
(2) 年次有給休暇の平均取得日数	18
(3) 年次有給休暇の取得率	19
5. 新規学卒者の採用	20
(1) 平成31年3月の採用計画	20
(2) 新規学卒者の初任給	22
(3) 新規学卒者の採用充足状況	24
(4) 令和2年3月の採用計画	26

6. 中途採用	27
（1）中途採用の有無	27
（2）中途採用の理由	27
（3）中途採用の職種	28
7. 年5日年次有休付与義務	29
（1）年5日年次有休付与義務の認知	29
（2）年5日年次有休付与義務への対応	29
8. 賃金改定	30
（1）賃金改定実施状況	30
（2）賃金改定額	31
（3）賃金改定内容	33
（4）賃金改定要素	34
9. 労働組合	35
（1）労働組合の有無	35

I 調査のあらまし

1. 調査目的

この調査は、広島県内中小企業における労働事情を的確に把握し、適正な中小企業労働対策の樹立、並びに時宜を得た中央会労働指導方針の策定に資することを目的とする。

なお、調査は全国の都道府県中央会でも同時に実施されており、その結果は別途全国中央会から全国集計として報告されている。

2. 調査対象産業

I 製造業

- A 食料品製造業 (食料品、飲料・たばこ・飼料製造業)
- B 繊維工業
- C 木材・木製品製造業 (木材・木製品、家具・装備品製造業)
- D 印刷・同関連業
- E 窯業・土石製品製造業
- F 化学工業 (化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品製造業)
- G 金属製品製造業 (鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業)
- H 機械器具製造業 (生産用・業務用・電気・情報通信・輸送用機械器具製造業)
- I その他の製造業 (パルプ・紙・紙加工品、プラスチック製品、なめし革・同製品・毛皮、その他の製造業)

II 非製造業

- A 情報通信業 (通信業、放送業、情報サービス業、インターネット付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業)
- B 運輸業
- C 建設業
 - (a) 総合工事業
 - (b) 職別工事業
 - (c) 設備工事業
- D 卸売・小売業
 - (a) 卸売業
 - (b) 小売業
- E サービス業
 - (a) 対事業所サービス業 (物品賃貸業、専門サービス業、広告業、技術サービス業、廃棄物処理業、職業紹介・労働者派遣業、その他の事業サービス業等)
 - (b) 対個人サービス業

F その他

※注 調査産業の分類については、総務省「日本標準産業分類」を基準に、上記の通りの分類とした。

3. 調査時点

令和元年 7 月 1 日

4. 調査内容

- | | |
|--------------------|---------------------------|
| (1) 雇用の状況に関する事項 | (6) 中途採用活動に関する事項 |
| (2) 経営の状況に関する事項 | (7) 年次有給休暇の取得（付与）義務に関する事項 |
| (3) 労働時間に関する事項 | (8) 賃金改定に関する事項 |
| (4) 有給休暇に関する事項 | (9) 労働組合の有無に関する事項 |
| (5) 新規学卒者の採用に関する事項 | |

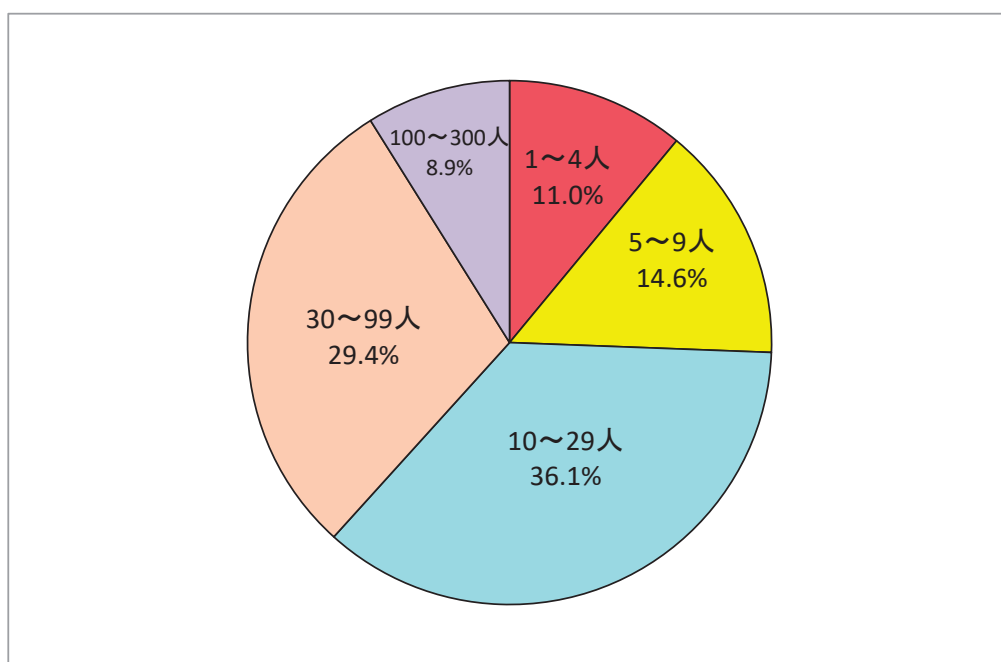
5. 調査方法

広島県中小企業団体中央会において、業種別に商工組合、事業協同組合、同連合会及び商店街振興組合を任意抽出の上、調査票を配布し、さらに、組合から組合員へ従業員数と規模別の構成割合に応じて再配付し、組合で回収したものと本会宛に直接郵送されたものを取りまとめた。なお、調査集計は全国中央会において一括処理した。

6. 調査対象事業所数及び回収状況

- | | |
|----------------|---------------------------|
| (1) 調査対象事業所 | 1, 320事業所（製造業681、非製造業639） |
| (2) 有効回答数 | 609事業所（製造業287、非製造業322） |
| (3) 回 答 率 | 46.1% |
| (4) 規模別、業種別回答数 | |

①規模別構成



②業種別回答事業所数

業 種 名			調査事業所数	回答事業所数
製 造 業	食料品製造業		7 8	3 8
	繊維工業		3 2	7
	木材・木製品製造業		8 1	3 5
	印刷・同関連産業		8 7	4 0
	窯業・土石製品製造業		2 8	1 4
	化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品製造業		1 5	6
	鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業		1 3 2	8 7
	機械器具製造業		2 2 8	4 6
	その他の製造業		0	1 4
	合 計		6 8 1	2 8 7
非 製 造 業	情報通信業		3 0	1 6
	運輸業		6 5	1 9
	建設業	総合工事業	5 9	3 0
		職別工事業	7 4	3 6
		設備工事業	5 7	3 3
		小 計	1 9 0	9 9
	卸売・ 小売業	卸売業	1 4 2	9 6
		小売業	1 1 6	3 6
		小 計	2 5 8	1 3 2
	サービス業	対事業所サービス業	2 7	3 3
		対個人サービス業	6 9	2 3
		小 計	9 6	5 6
合 計		6 3 9	3 2 2	
総 合 計		1, 3 2 0	6 0 9	

※当会の調査事業所と回答事業所の業種のとらえ方により、回答事業所数が調査事業所数を超える場合がある。

(5) 労働事情実態調査に対する回答状況の推移

年度	調査事業所数	有効回答事業所数	回答率
平成21年	1,330	615	46.2%
平成22年	1,330	651	48.9%
平成23年	1,330	695	52.3%
平成24年	1,330	668	50.2%
平成25年	1,330	630	47.4%
平成26年	1,330	643	48.3%
平成27年	1,300	581	44.7%
平成28年	1,300	634	48.8%
平成29年	1,315	665	50.6%
平成30年	1,315	593	45.1%
令和元年	1,320	609	46.1%

7. 利用上の注意

- (1) この調査は、毎年任意抽出による調査のため回答事業所が一定していない。従って、集計企業の同一性が確保されていないので、時系列比較をする場合には特に注意のこと。
- (2) 集計事業所数及び集計労働者数が少ないものについては、利用に当たって注意のこと。
- (3) 調査項目によっては、複数回答となっている項目があるので百分率の合計が100%にならないものがある。
- (4) 百分率の計算時に、小数点以下2桁を四捨五入しているため、合計が100%にならないものがある。

Ⅱ 調査結果の概要

1. 雇用の状況

(1) 従業員の雇用形態別比率

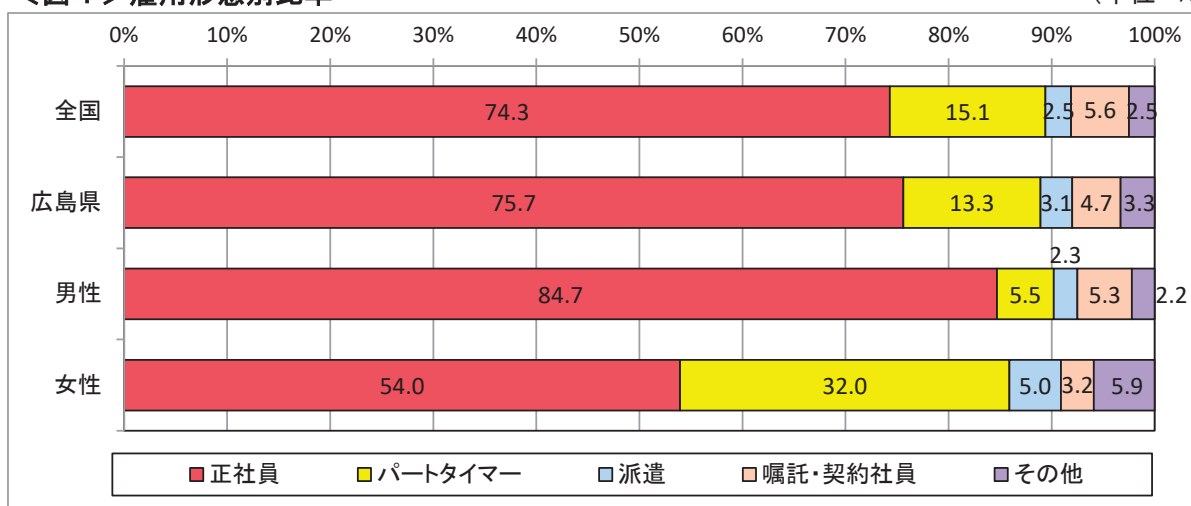
○「正社員」は、75.7%

雇用形態別比率の「正社員」は75.7%、「非正社員」は24.3%（「非正社員」の内訳：パートタイム労働者13.3%、派遣3.1%、嘱託・契約社員4.7%、その他3.3%）であった。広島県の「正社員」は、全国（74.3%）と比べると1.4ポイント上回っている。また、男女別でみると、「男性」の「正社員」の比率は84.7%に対して、「女性」は54.0%で30.7ポイント上回っている。＜図1＞

雇用形態別比率の推移から見ると、「正社員」は年度毎に増加と減少を繰り返しており、元年度は4.7ポイント減少の75.7%と再び減少。「非正社員」のうち、「パートタイマー」は昨年の11.0%から2.3ポイント増加し、一昨年の水準に戻っている。＜図2＞

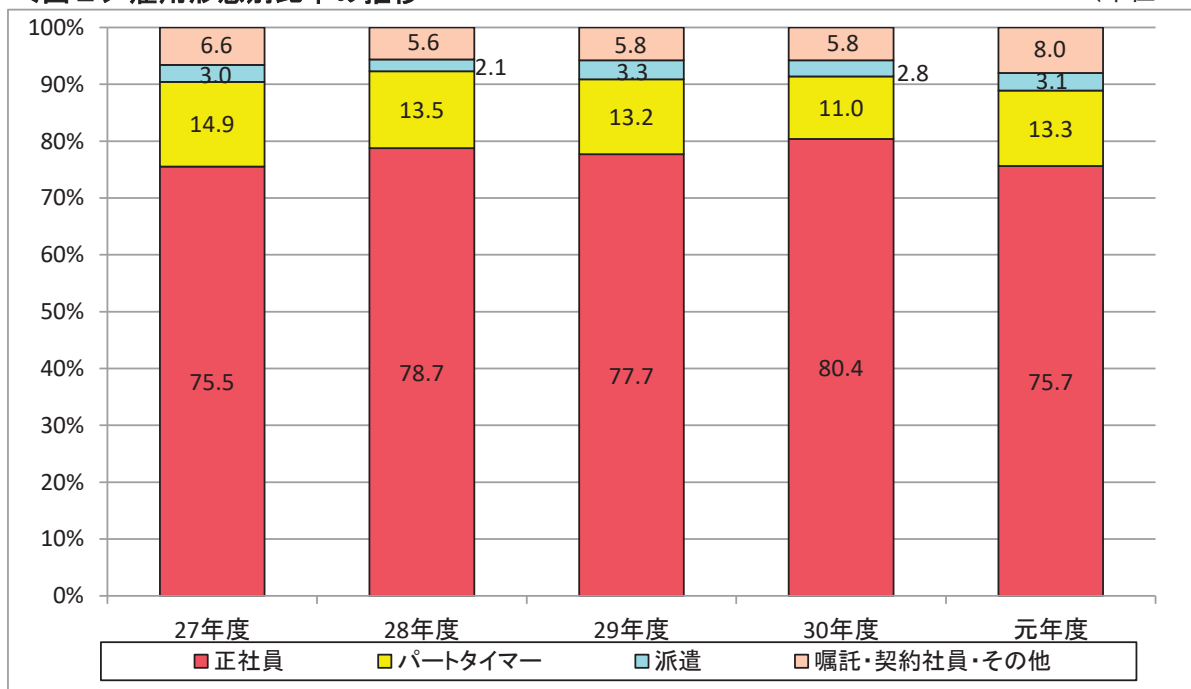
＜図1＞雇用形態別比率

(単位 %)



＜図2＞雇用形態別比率の推移

(単位 %)



2. 経営の状況

(1) 経営状況

○「悪い」が昨年度比5.2ポイント増加の28.6%

経営状況について「良い」が15.6%、「変わらない」が55.8%、「悪い」が28.6%である。全国の割合と比較すると、「変わらない」が1.8ポイント多く、「悪い」が2.0ポイント少ない結果となっている。

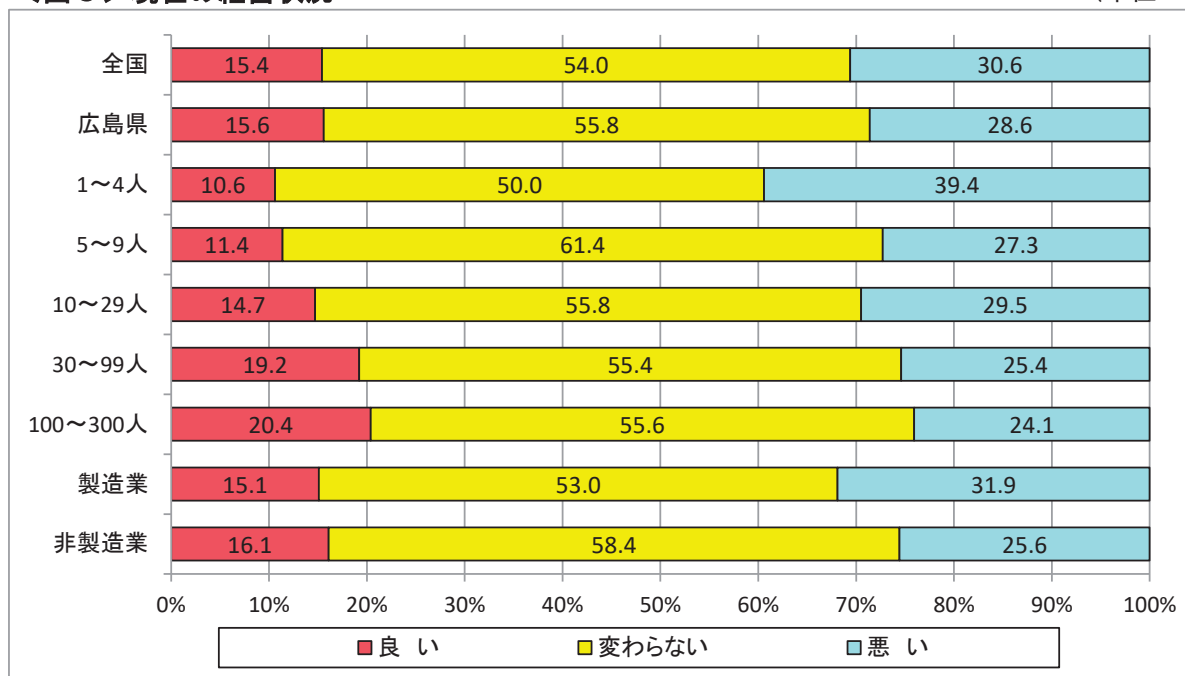
規模別で見ると、規模が大きくなるほど「良い」の回答が増加する傾向が見られる。

業種別では、製造業に比べ、非製造業の方が「良い」の回答が多く、「悪い」の回答が少ない結果となっている。＜図3＞

経営状況の推移で見ると、過去4年「悪い」の回答が減少傾向にあったが、今年度は昨年度比5.2ポイント増加となっている。＜図4＞

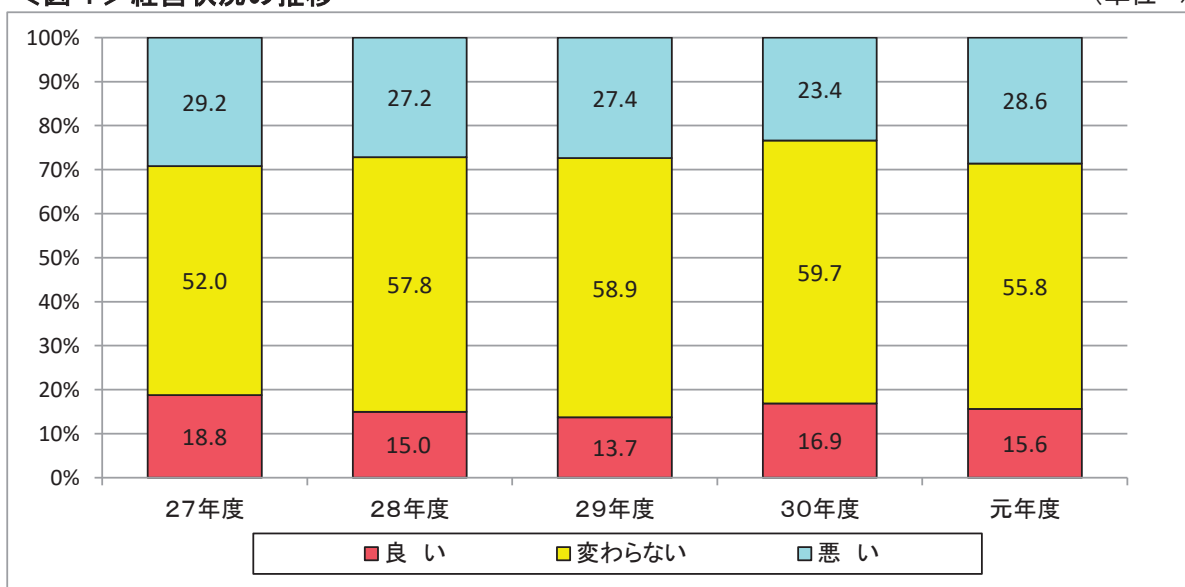
＜図3＞現在の経営状況

(単位 %)



＜図4＞経営状況の推移

(単位 %)



(2) 主要事業の今後の方針

○「強化拡大」が昨年度比1.8ポイント増加の32.1%

主要事業の今後の方針については、「強化拡大」が32.1%となっており、「現状維持」が62.2%、「縮小・廃止」は5.2%となっている。

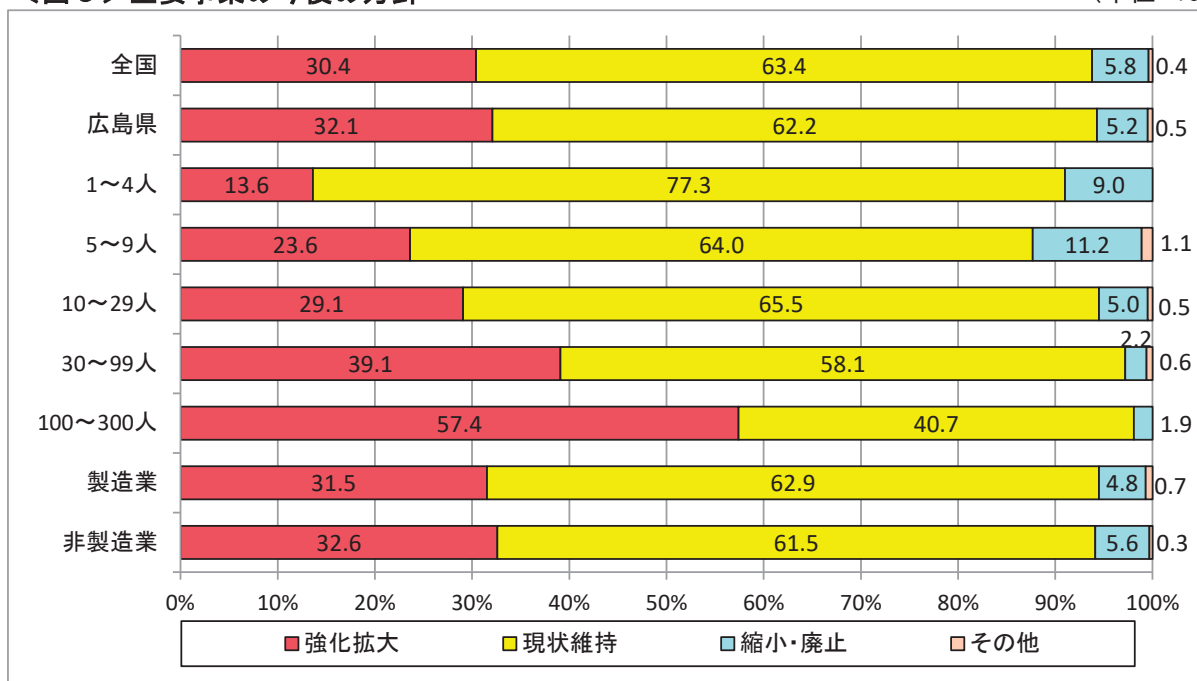
規模別では、規模が大きくなるほど「強化拡大」の割合が高くなる傾向にある。

業種別では、「強化拡大」と回答した事業所は、「製造業」（31.5%）に比べ、「非製造業」（32.6%）の方が高い結果となっている。＜図5＞

主要事業の今後の方針の推移で見ると、「強化拡大」が年度毎に増加と減少を繰り返しているが、元年度は1.8ポイント増加の32.1%となり、5年間で最も高い値となった。＜図6＞

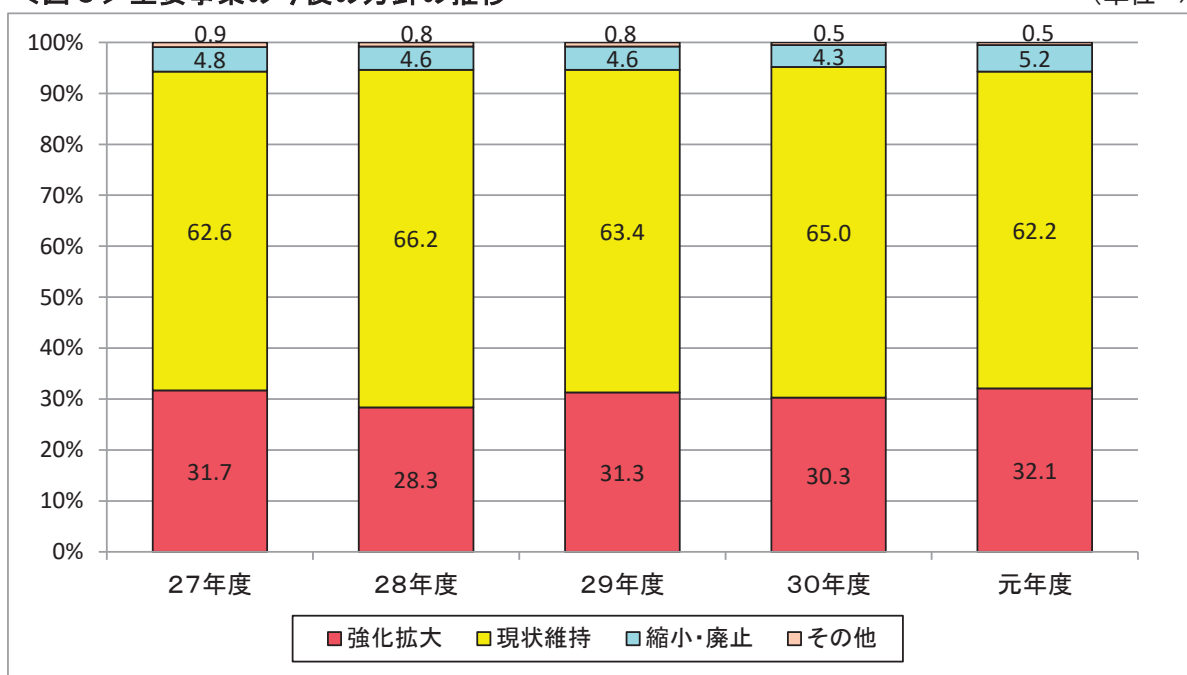
＜図5＞主要事業の今後の方針

(単位 %)



＜図6＞主要事業の今後の方針の推移

(単位 %)



(3) 経営上の障害

○「人材不足(質の不足)」(55.3%)がトップ

広島県において経営上の障害として上げられた項目は、「人材不足(質の不足)」(55.3%)がトップであり、次いで「労働力不足(量の不足)」(40.2%)、「販売不振・受注の減少」(29.5%)と続いている。

全国と広島県の比較では、概ね同じ傾向が見られるが、「人材不足(質の不足)」と「労働力不足(量の不足)」については全国平均を上回っており、労働力・人材不足が広島県においてより重要な障害であることが分かる。

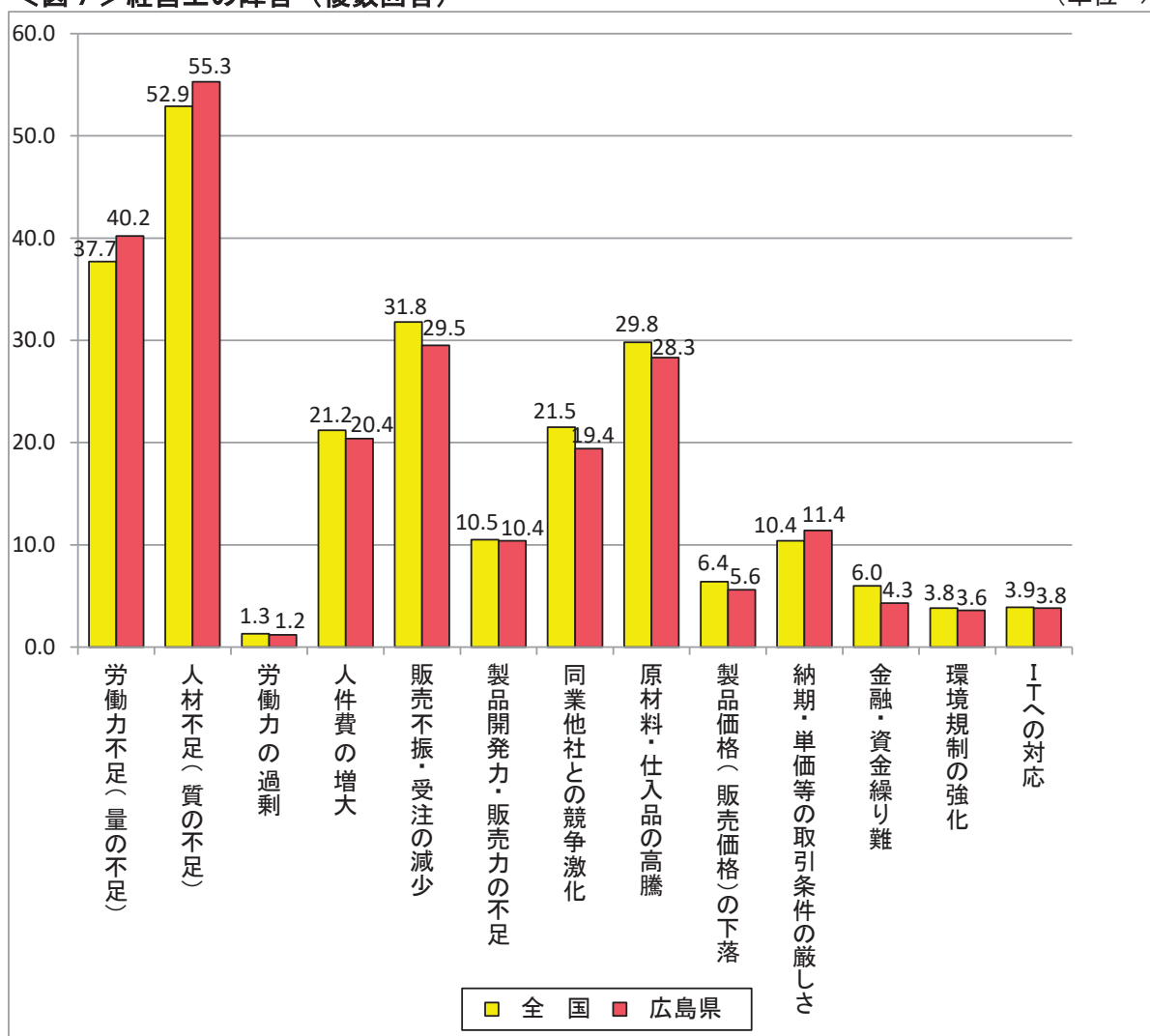
今年より回答項目として追加された「ITへの対応」は、中小企業にとって重要な課題であると思われるが、障害として回答した事業所は、全国・広島県共に4%未満であった。＜図7＞

最も多くの事業者が経営上の障害として上げたのは「人材不足(質の不足)」であるが、その内訳を規模別に見ると、規模が増加するにつれて障害として上げる事業者の割合が増加する傾向が見られる。製造業・非製造業で比較した場合は、非製造業の方が多く、特に「建設業」においては71.4%の事業者が障害として上げている。次いで「情報通信業」が62.5%となっている。

「労働力不足(量の不足)」についても、製造業・非製造業で比較した場合は、非製造業の方が多くなっている。業種では「情報通信業」が75.0%と最も多く、次いで「運輸業」の68.4%となっている。

＜図7＞経営上の障害（複数回答）

（単位 %）

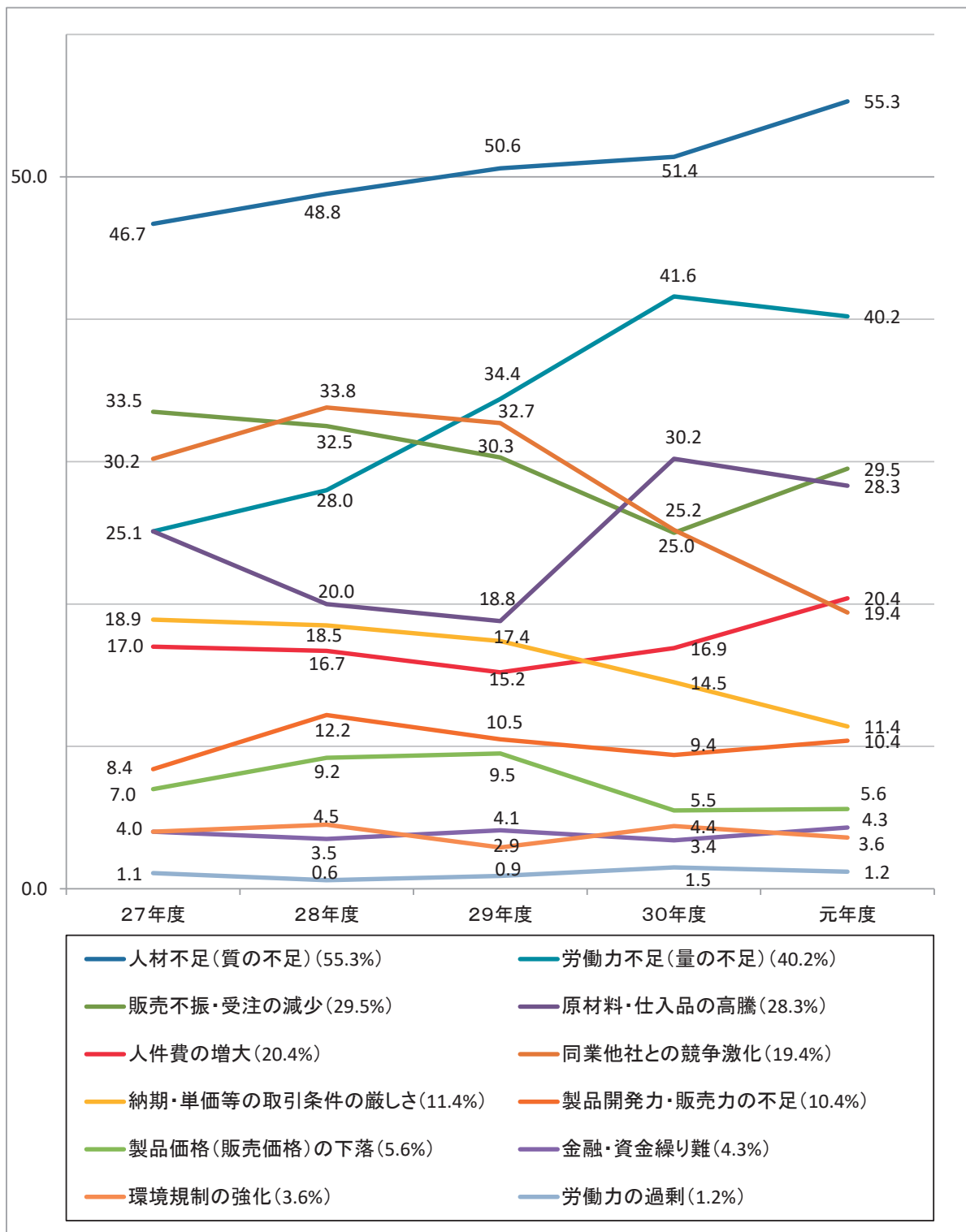


本調査において、増加を続けていた「人材不足（質の不足）」と「労働力不足（量の不足）」であるが、今回の調査では「人材不足（質の不足）」（55.3%）が3.9ポイントと大きく増加し5年連続でトップとなった一方、「人材不足（質の不足）」を上回る勢いで増加していた「労働力不足（量の不足）」（40.2%）は1.4ポイントの減少に転じた。労働者の質と量が共に不足しているが、より質が求められる状況に変化しているものと思われる。

今年より回答項目として追加された「ITへの対応」（3.8%）については、過去のデータがないため、推移を表す本図からは削除した。＜図8＞

＜図8＞経営上の障害（複数回答）の推移

（単位 %）



(4) 経営上の強み

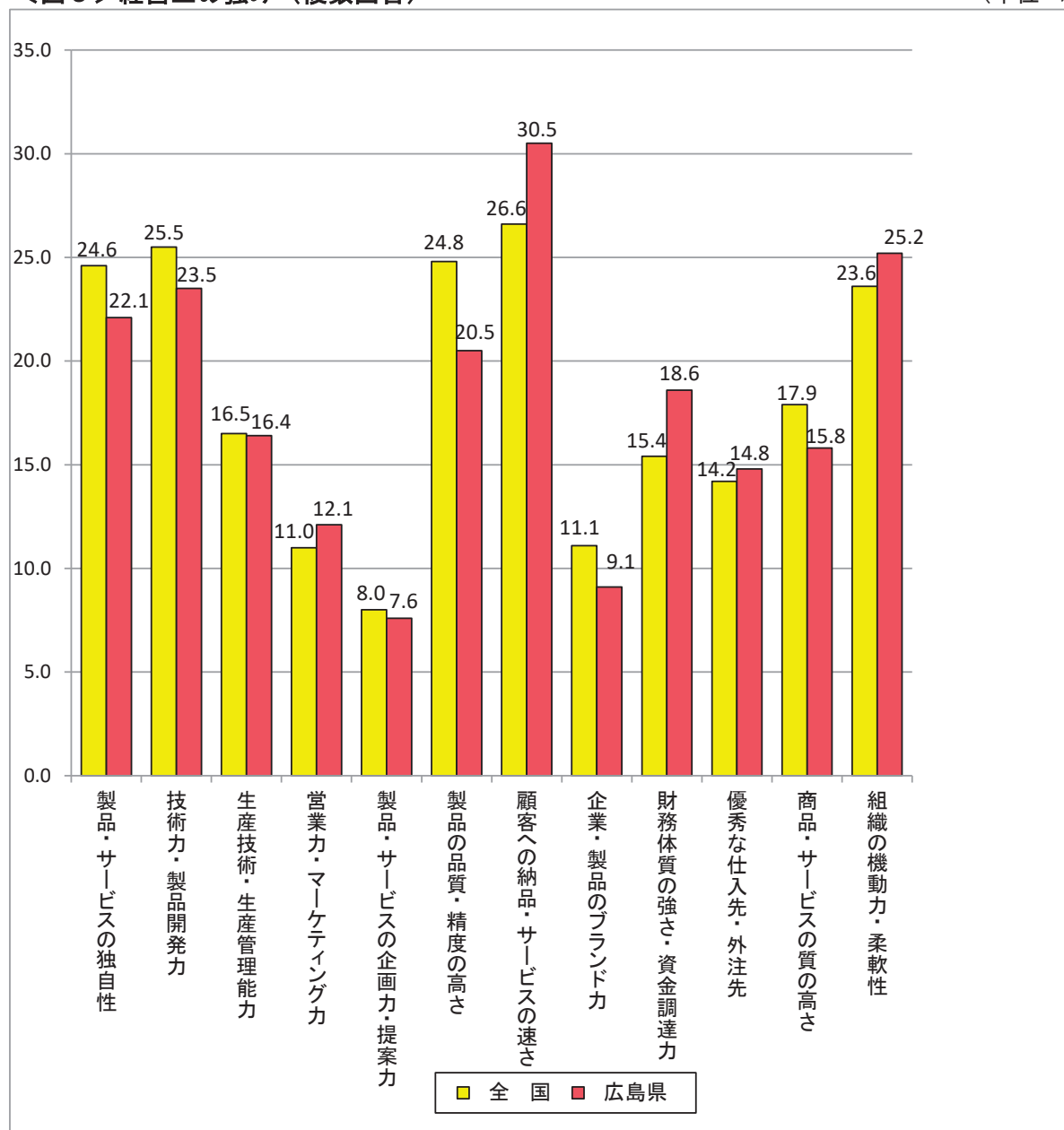
○「顧客への納品・サービスの速さ」(30.5%)がトップ

広島県において経営上の強みとして上げられた項目は、「顧客への納品・サービスの速さ」(30.5%)がトップであり、次いで「組織の機動力・柔軟性」(25.2%)、「技術力・製品開発力」(23.5%)と続いている。

経営上の強みとして上げられた項目を全国と比較してみると、「顧客への納品・サービスの速さ」は3.9ポイント全国を上回っているが、「製品の品質・精度の高さ」(20.5%)の4.3ポイントを始め、「製品・サービスの独自性」「技術力・製品開発力」もそれぞれ2.5ポイント、2.0ポイント下回る結果となった。〈図9〉

〈図9〉経営上の強み（複数回答）

(単位 %)

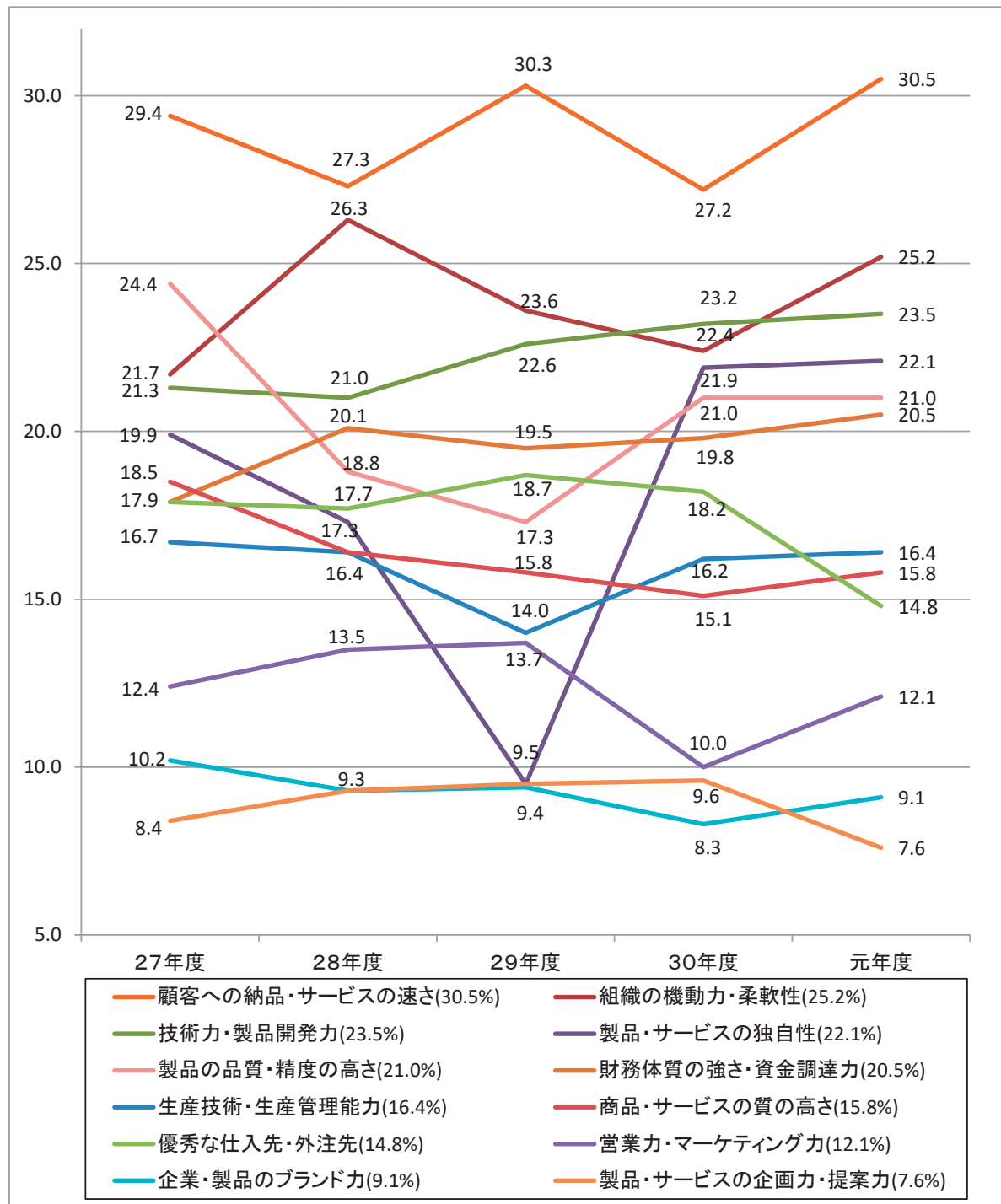


経営上の強みの5年間の推移で見ると、「顧客への納品・サービスの速さ」（30.5%）が5年連続でトップとなり、昨年度と比べ、3.3ポイント増加したほか、「組織の機動力・柔軟性」（25.2%）は2.8ポイント、「営業力・マーケティング力」は2.1ポイント増加している。

一方、「優秀な仕入先・外注先」（14.8%）は減少傾向にあり、昨年度から3.4ポイント減少している。＜図10＞

＜図10＞経営上の強み（複数回答）の推移

（単位 %）



3. 労働時間

(1) 週所定労働時間

○91.1%の事業所が「週40時間」以下

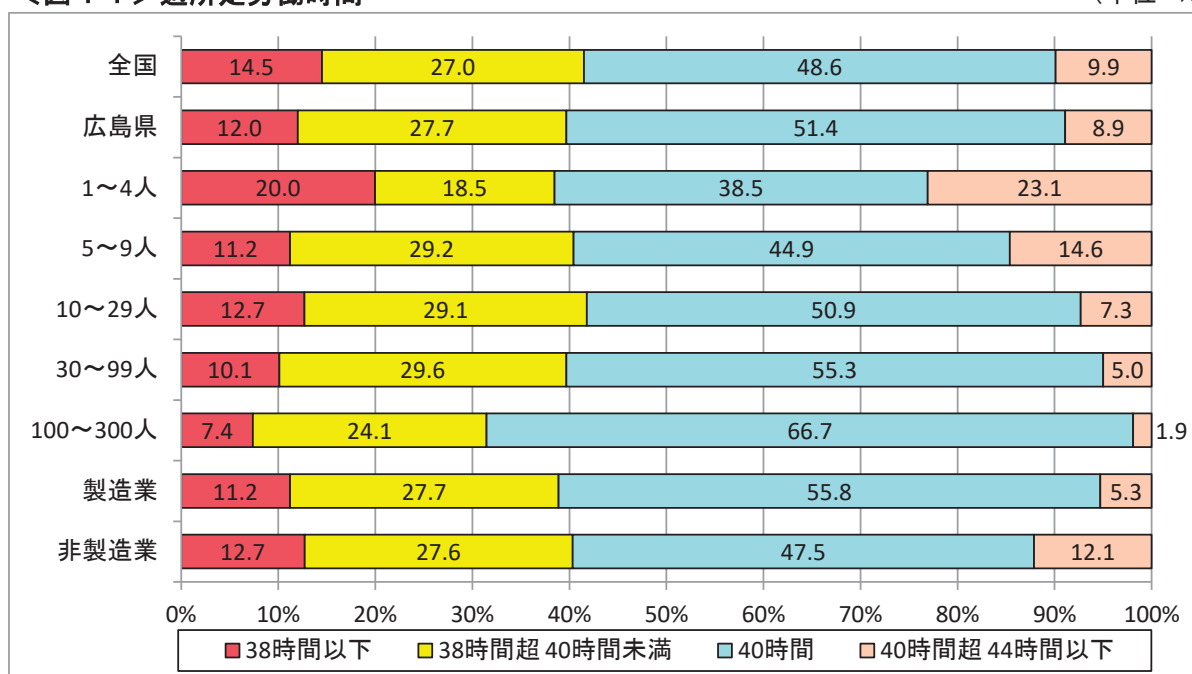
週所定労働時間については、労働基準法で規定されている「週40時間」以下を満たす事業所の割合は、91.1%であった。これを規模別で見ると、規模が大きくなるに従って「週40時間」以下を満たす事業所の割合が増加するのが分かる。

業種別では、製造業（94.7%）が非製造業（87.9%）に比べ「週40時間」以下を満たす事業所の割合が大きくなっている。＜図11＞

週所定労働時間の推移で見ると、「40時間超44時間以下」（8.9%）が昨年度より0.3ポイント増加したが、「38時間以下」（12.0%）、「40時間」（51.4%）も増加しており、年々週所定労働時間は減少傾向にあるといえる。＜図12＞

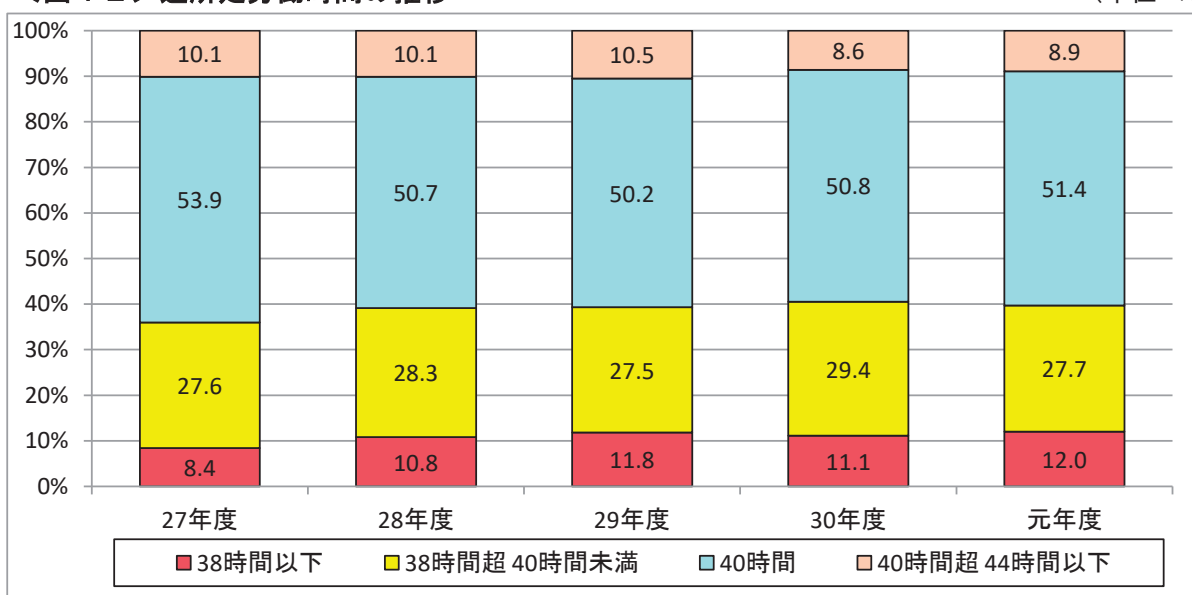
＜図11＞週所定労働時間

（単位：%）



＜図12＞週所定労働時間の推移

（単位：%）



(2) 月平均残業時間

○「0時間」が22.8%

月平均残業時間については、22.8%の事業所が残業時間が「0時間」と回答している。

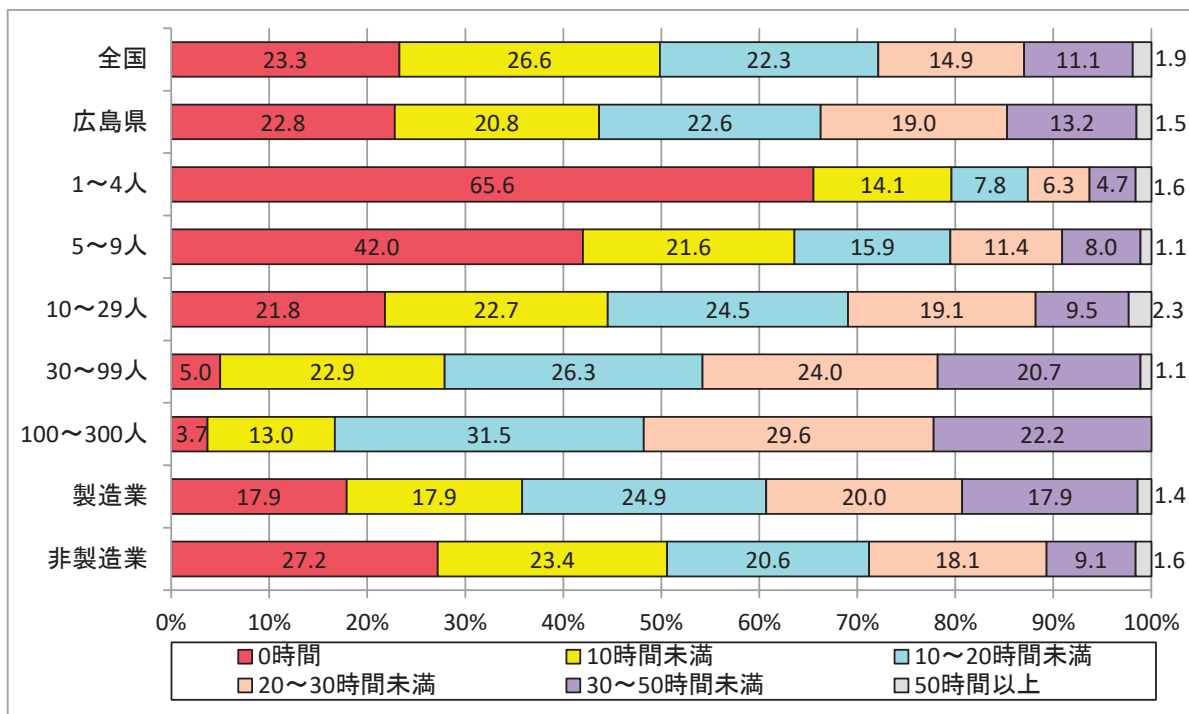
規模別では、規模が大きくなるに従って残業時間が増加する傾向が見られ、「1～4人」の事業所では「0時間」が65.6%であるのに対し、「100～300人」では3.7%であった。

全国と比較すると、広島県では「10時間未満」が5.8ポイント少ない一方で、「20～30時間」が4.1ポイント多いなど、全体的に残業時間が多い傾向にある。＜図13＞

月平均残業時間の推移で見ると、「0時間」と「10時間未満」の合計が29年度を境に減少傾向にある。＜図14＞

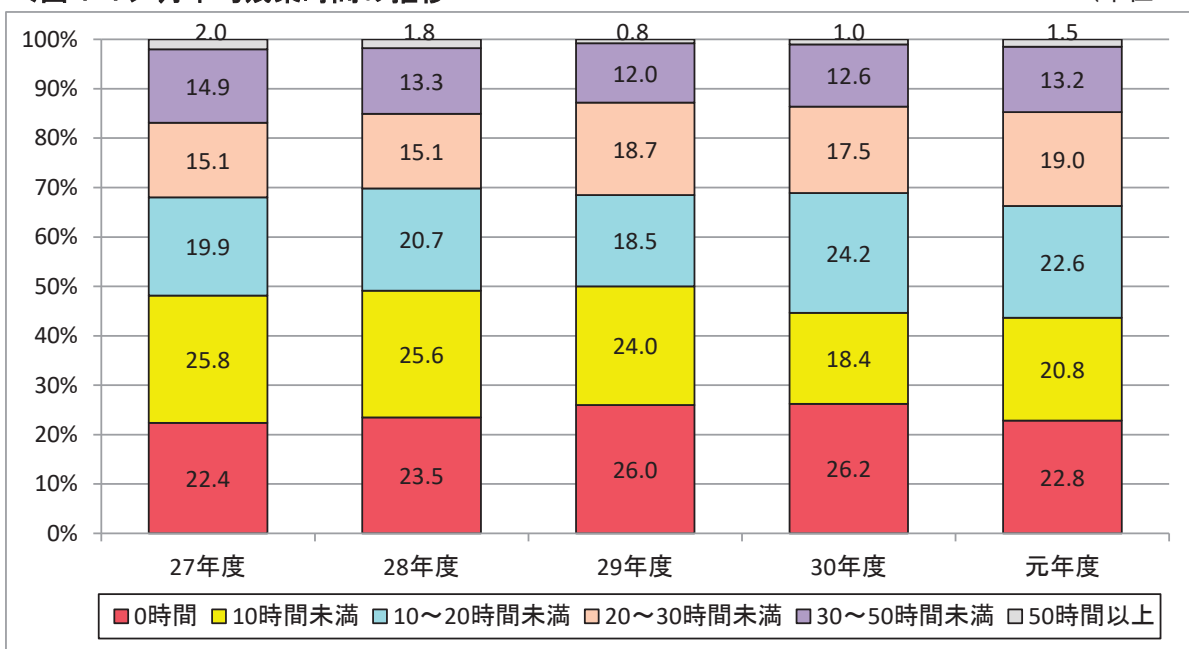
＜図13＞月平均残業時間

(単位 %)



＜図14＞月平均残業時間の推移

(単位 %)



4. 有給休暇

(1) 年次有給休暇の平均付与日数

○「10日未満」が9.1%

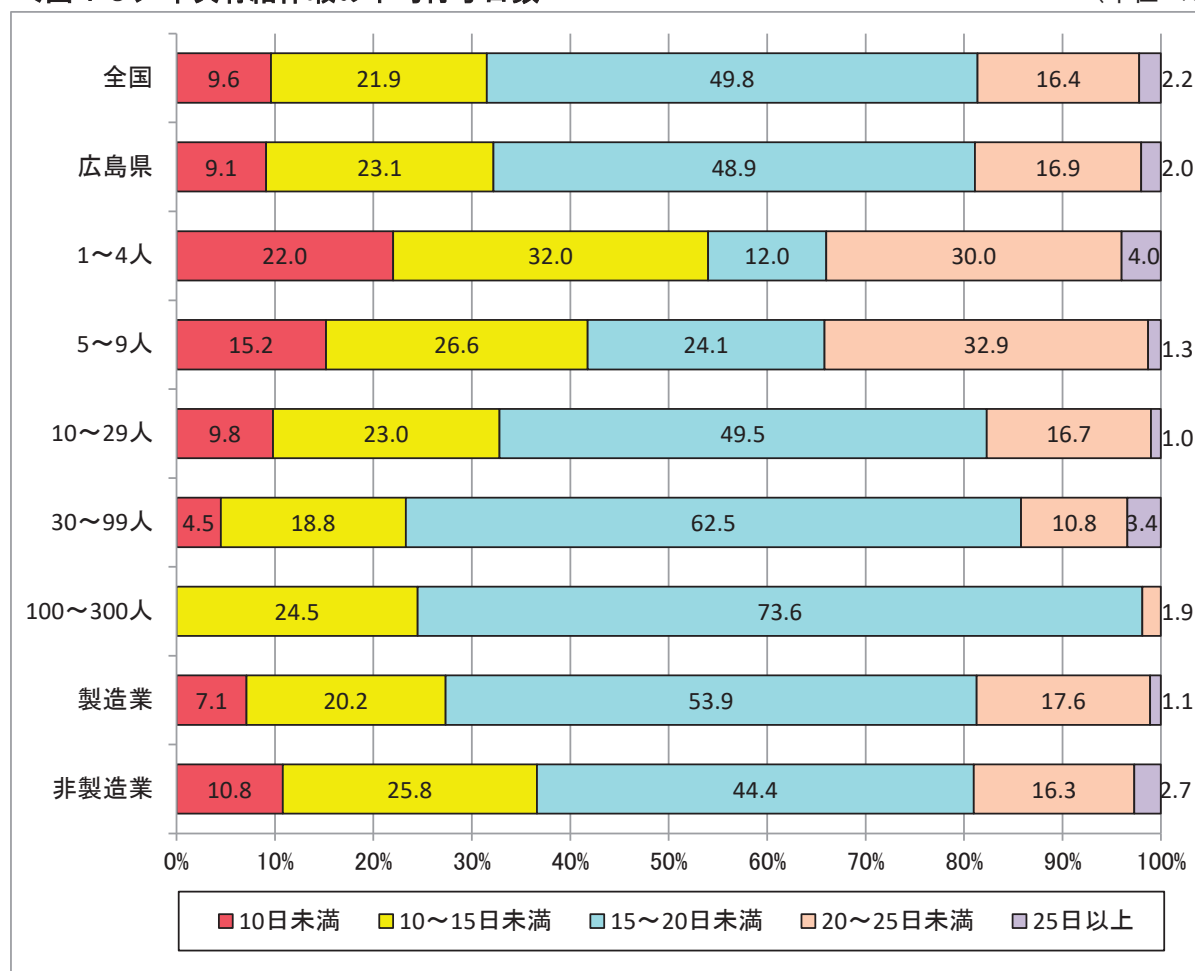
年次有給休暇の平均付与日数は、「15～20日未満」(48.9%)が最も多く、次いで「10～15日未満」(23.1%)となっており、「10日未満」は9.1%であった。また、全国と比較してもほぼ同様の傾向が見られる。

規模別では、規模が大きくなるに従って、「15～20日未満」の割合が多く、「10日未満」の回答が少ない傾向にあり、「100人～300人」は0%であった。

業種別では「15～20日未満」では製造業が非製造業に比べ9.5ポイント高いが、「10～15日未満」では非製造業が5.6ポイント高いなど、差が生じている。＜図15＞

＜図15＞年次有給休暇の平均付与日数

(単位 %)



(2) 年次有給休暇の平均取得日数

○「5日未満」が26.9%

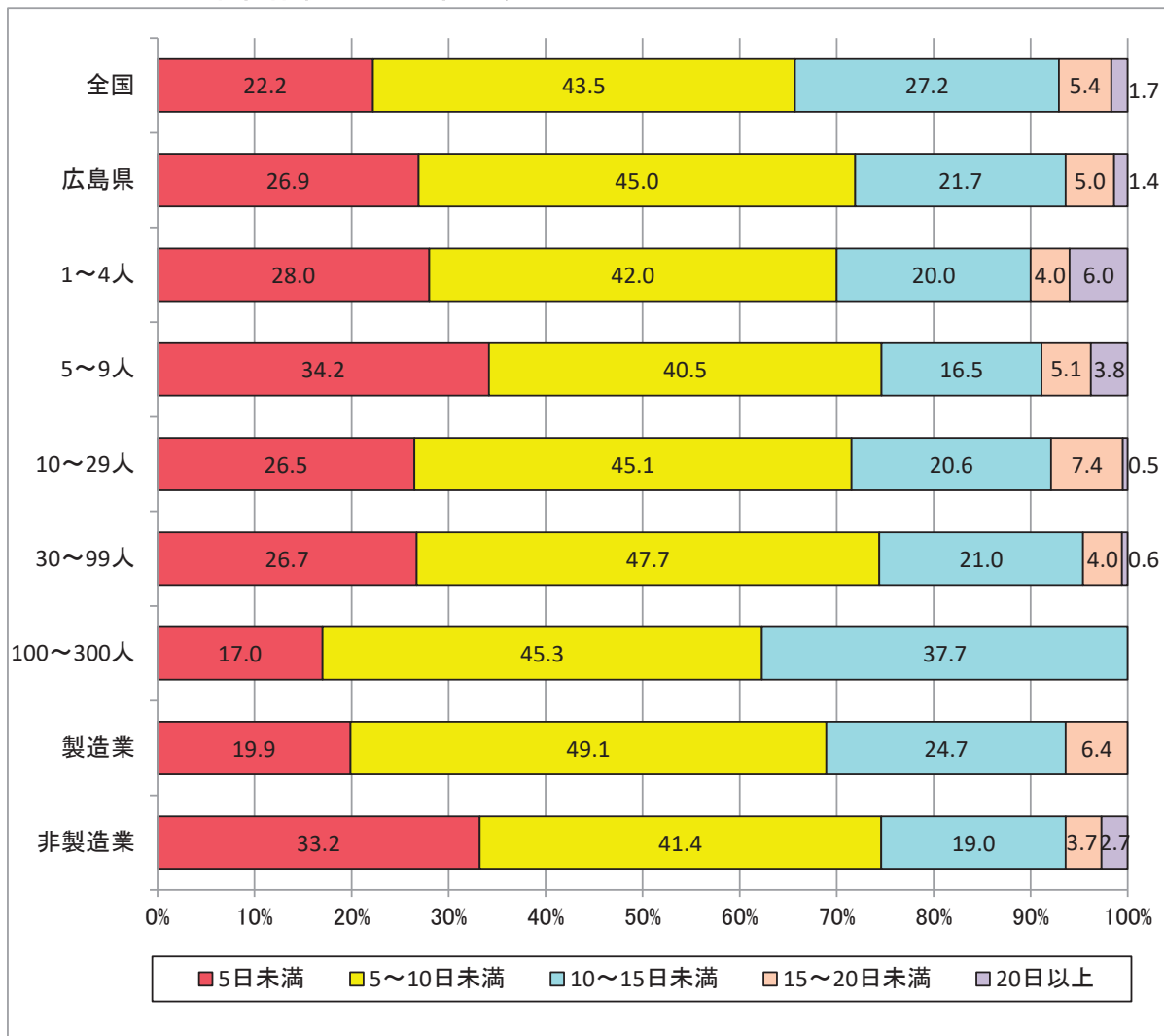
年次有給休暇の平均取得日数は、「5日～10日未満」(45.0%)が最も多くなっている。また、「5日未満」は26.9%であり、全国と比較すると、4.7ポイント多い結果となっている。

規模別では、規模が大きくなるに従って取得日数が多くなる傾向が見られるが、「100人～300人」においても「5日未満」は17.0%あった。

業種別では、「5日未満」は「非製造業」(33.2%)よりも製造業(19.9%)の方が13.3ポイント少ない結果となった。＜図16＞

＜図16＞年次有給休暇の平均取得日数

(単位 %)



(3) 年次有給休暇の取得率

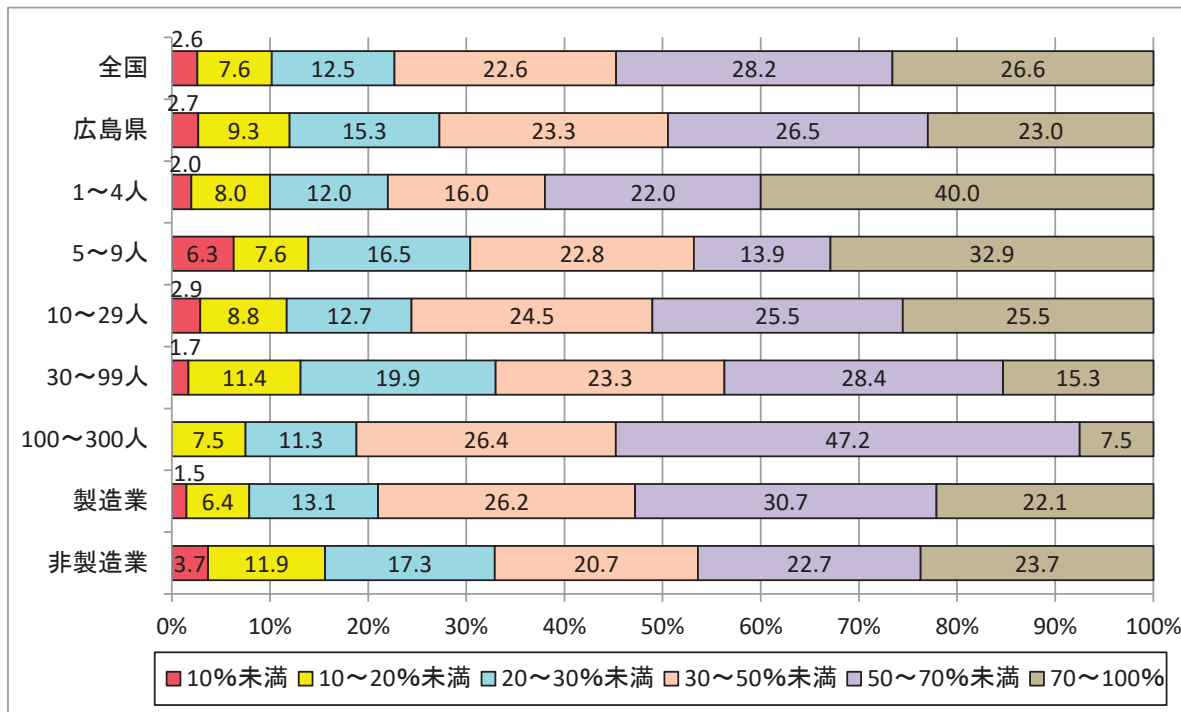
○「50%未満」が50.6%

年次有給休暇取得率(有給休暇付与日数の内、有給休暇を取得した割合)について「50%未満」が50.6%であり、割合では「50～70%未満」が26.5%と最も多かった。全国と比較すると、取得率50%未満の割合が5.3ポイント高く、広島県の取得率は若干低い傾向にあるといえる。＜図17＞

年次有給休暇の取得率の推移で見ると、昨年度より「70～100%」「50～70%未満」が増加し、「10%未満」が年々減少していることから取得率は増加傾向にあるといえる。＜図18＞

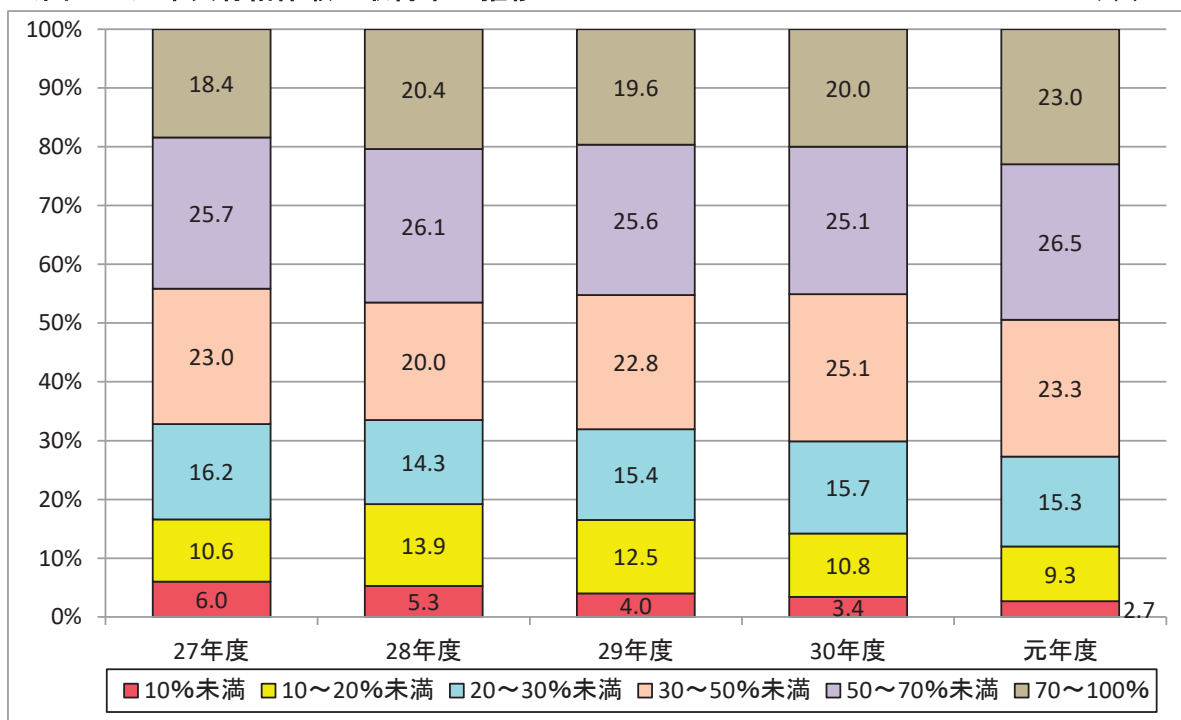
＜図17＞年次有給休暇の取得率

(単位 %)



＜図18＞年次有給休暇の取得率の推移

(単位 %)



5. 新規学卒者の採用

(1) 平成31年3月の採用計画

○「あった」が26.6%

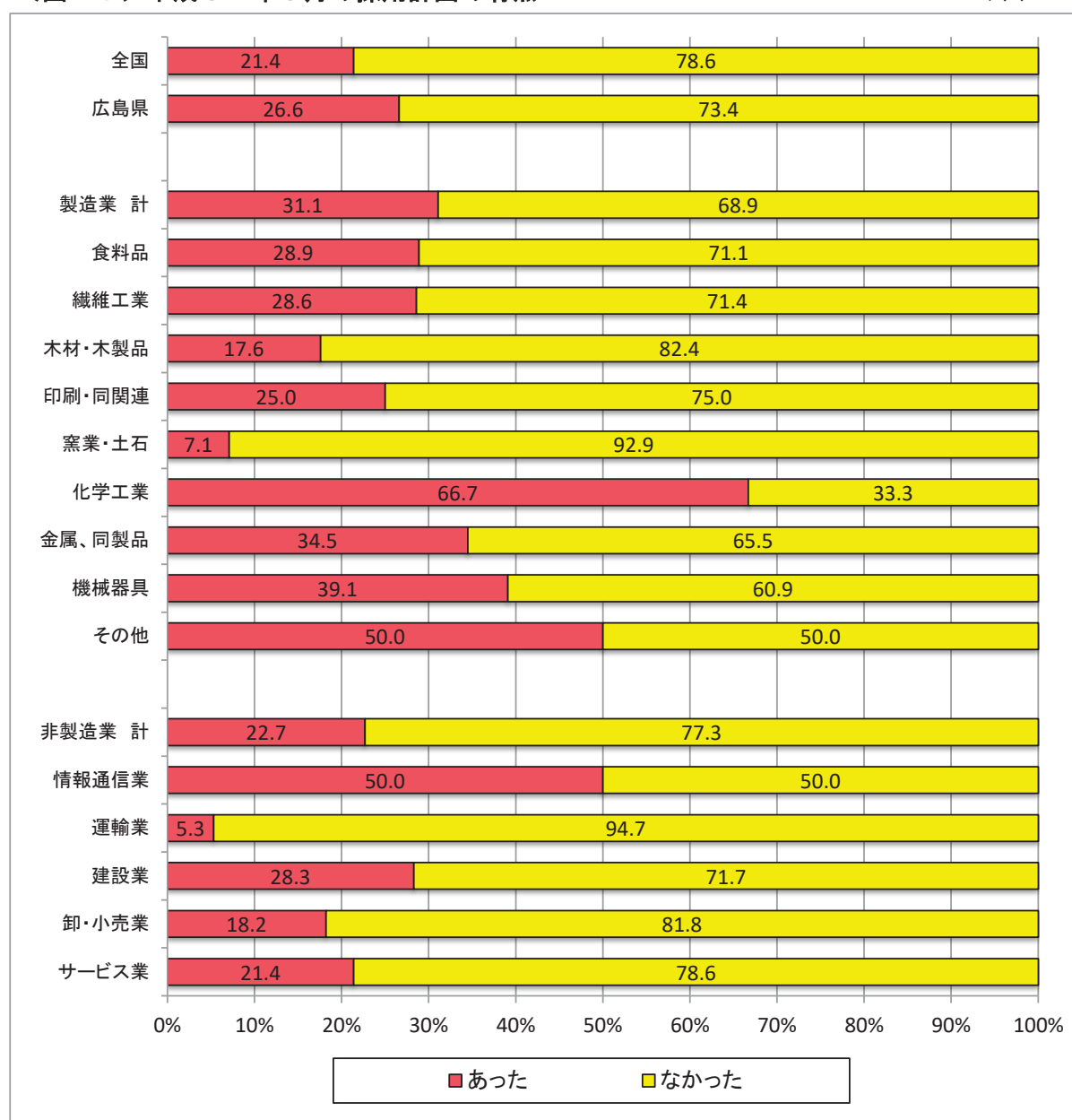
平成31年3月の新規学卒者の採用計画について「あった」と回答した事業所の割合が26.6%であり、全国（21.4%）よりも5.2ポイント上回っている。

業種別では、非製造業（22.7%）に比べ、製造業（31.1%）が8.4ポイント上回っている。

全業種の中で、採用計画が「あった」と回答した割合が最も少なかったのは、運輸業の5.3%であった。＜図19＞

＜図19＞平成31年3月の採用計画の有無

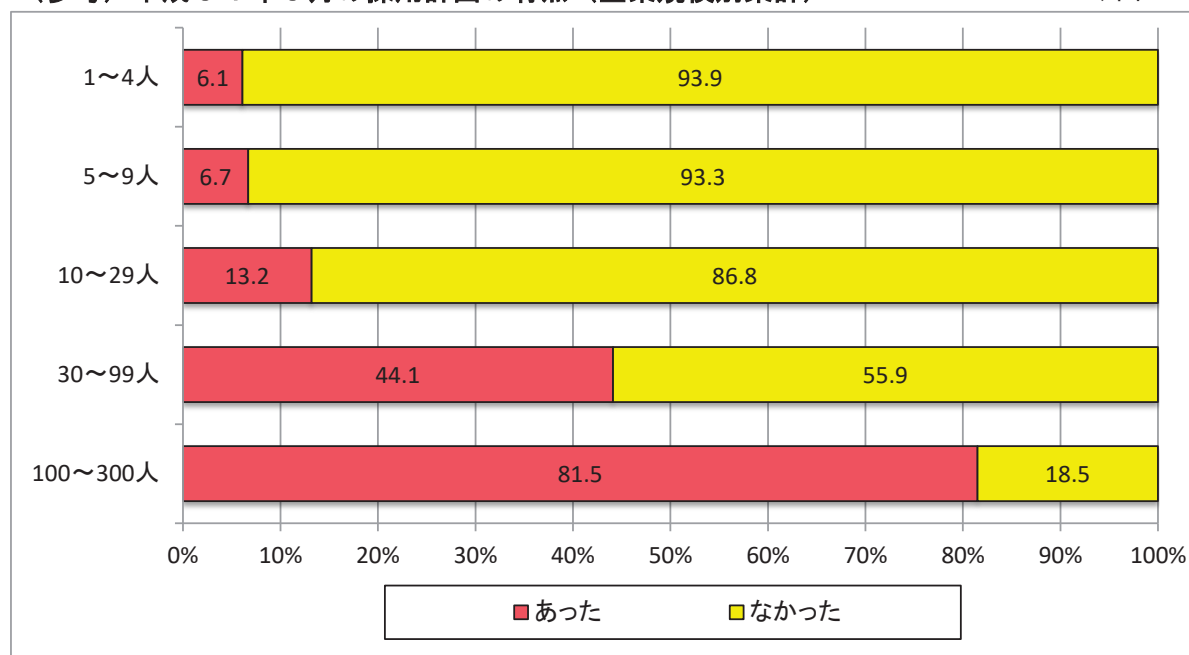
（単位 %）



規模別では、従業員が多い事業所ほど、採用計画が「あった」と回答した割合が高くなる傾向が見られる。「100～300人」規模が最大の81.5%である。従業員が多い企業ほど定年退職等に対応した採用計画を作成していることが考えられる。（参考）

（参考）平成31年3月の採用計画の有無（企業規模別集計）

（単位：%）



採用計画が「あった」と回答した事業所の割合を、平成30年3月と平成31年3月を比較してみると、全国（21.4%）は変化が見られないものの広島県は2.1ポイント増加している。

この傾向は、広島県の規模別集計でも見られ、1～4人（6.1ポイント増）、5～9人（0.7ポイント増）、10～29人（2.0ポイント増）、30～99人（0.7ポイント増）、100～300人（0.7ポイント増）となっている。

P11の「経営上の障害」（＜図7＞）において、上位3つ以内に「人材不足（質の不足）」（55.3%）と「労働力不足（量の不足）」（40.2%）を上げる事業所の割合が高くなっていることから、広島県全体で労働力不足が課題となっていることが窺われる。

しかし、経営上の障害で「労働力不足（量の不足）」と回答した業種と、採用計画で「あった」と回答した業種を比較すると、この2つの回答は必ずしも一致しておらず、「労働力不足（量の不足）」との回答は、製造業（35.4%）、非製造業（44.5%）と、非製造業が上回っているが、採用計画が「あった」との回答は、製造業（31.1%）、非製造業（22.7%）と、非製造業の回答が下回っている。

非製造業の業種別に見ると、最も差が大きい業種は、「運輸業」で、「労働力不足（量の不足）」（68.4%）に対して、採用計画が「あった」（5.3%）である。次いで「サービス業」が、「労働力不足（量の不足）」（57.4%）、採用計画が「あった」（21.4%）となっている。何れも「労働力不足（量の不足）」に、新規卒者の採用で対応できない業界の苦しい現状が窺える。

全業種の中で最も「労働力不足（量の不足）」と回答した事業所の割合が多い業種は「情報通信業」の75.0%であり、採用計画が「あった」は50.0%となっている。

製造業の業種については、非製造業より、「労働力不足（量の不足）」と採用計画が「あった」の差が少ない傾向が見られる。最も回答が多い業種は「化学工業」の66.7%だが、採用計画が「あった」も同じ66.7%となっている。最も差が大きい業種は、「窯業・土石」で、「労働力不足（量の不足）」（57.1%）に対して、採用計画が「あった」（7.1%）である。次いで「繊維工業」が、「労働力不足（量の不足）」（57.1%）に対し、採用計画が「あった」（28.6%）となっている。

(2) 新規学卒者の初任給

高校卒業生の初任給は、技術系が減少、事務系が増加しており、差は縮小している。
全国では、技術系、事務系共に額が増加している。＜表1＞

専門学校卒業生の初任給は、技術系が増加、事務系が大きく減少しており、その結果、技術系と事務系が昨年とは逆転している。
全国では、技術系、事務系共に増加している。＜表1＞

短大(高専含む)卒業生の初任給は、技術系、事務系共に大きく増加したが、技術系の方が増加額が大きく、差は拡大している。
全国では、技術系、事務系共に増加している。＜表1＞

大学卒業生の初任給は、技術系、事務系が共に増加しているが、事務系の増加額の方が大きく、差は拡大している。
全国では、技術系が減少、事務系は増加している。＜表1＞

技術系の「高校卒」、事務系の「専門学卒」は前年度よりも初任給の額は減少したが、それ以外は前年度よりも増加という結果となった。
特に事務系の「高校卒」と「大学卒」は年々増加傾向にある。＜図20＞＜図21＞

＜表1＞新規学卒者の学卒別平均初任給（加重平均）（単位 円）

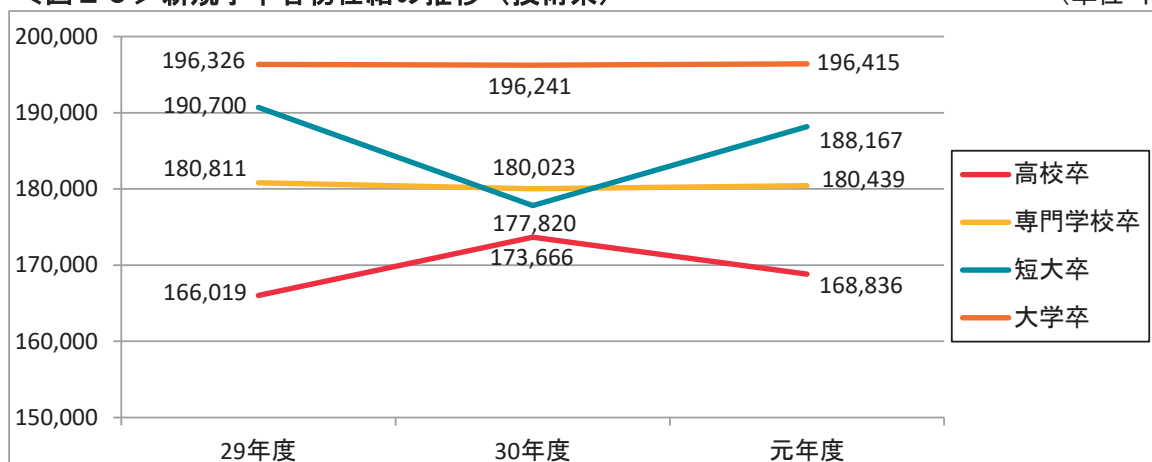
学卒			29年度	30年度	元年度	対前年増加額
広島県	高校卒	技術系	166,019	173,666	168,836	△ 4,830
		事務系	157,038	163,333	168,031	4,698
	専門学校卒	技術系	180,811	180,023	180,439	416
		事務系	164,727	191,000	170,000	△ 21,000
	短大卒 (含高専)	技術系	190,700	177,820	188,167	10,347
		事務系	182,625	172,000	174,702	2,702
	大学卒	技術系	196,326	196,241	196,415	174
		事務系	192,157	196,647	201,177	4,530
全国	高校卒	技術系	162,402	163,374	166,007	2,633
		事務系	156,612	157,731	161,243	3,512
	専門学校卒	技術系	176,028	177,235	179,710	2,475
		事務系	171,125	171,838	172,164	326
	短大卒 (含高専)	技術系	175,323	176,490	179,979	3,489
		事務系	171,517	172,358	176,849	4,491
	大学卒	技術系	199,399	201,166	200,063	△ 1,103
		事務系	195,292	195,903	198,721	2,818

(参考) 新規学卒者の学卒別平均初任給(単純平均) (単位 円)

学卒			29年度	30年度	元年度
広島県	高校卒	技術系	168,873	172,621	170,095
		事務系	158,461	163,750	168,713
	専門学校卒	技術系	179,770	178,150	180,051
		事務系	163,200	184,667	170,000
	短大卒 (含高専)	技術系	191,440	177,820	184,150
		事務系	180,500	172,000	174,702
	大学卒	技術系	196,113	198,051	199,119
		事務系	189,079	197,645	198,990
全国	高校卒	技術系	162,176	163,374	165,998
		事務系	156,612	157,892	161,355
	専門学校卒	技術系	175,035	175,760	179,069
		事務系	170,515	172,753	171,708
	短大卒 (含高専)	技術系	175,594	176,469	179,747
		事務系	172,083	172,552	176,661
	大学卒	技術系	196,689	199,708	199,597
		事務系	191,820	194,532	196,337

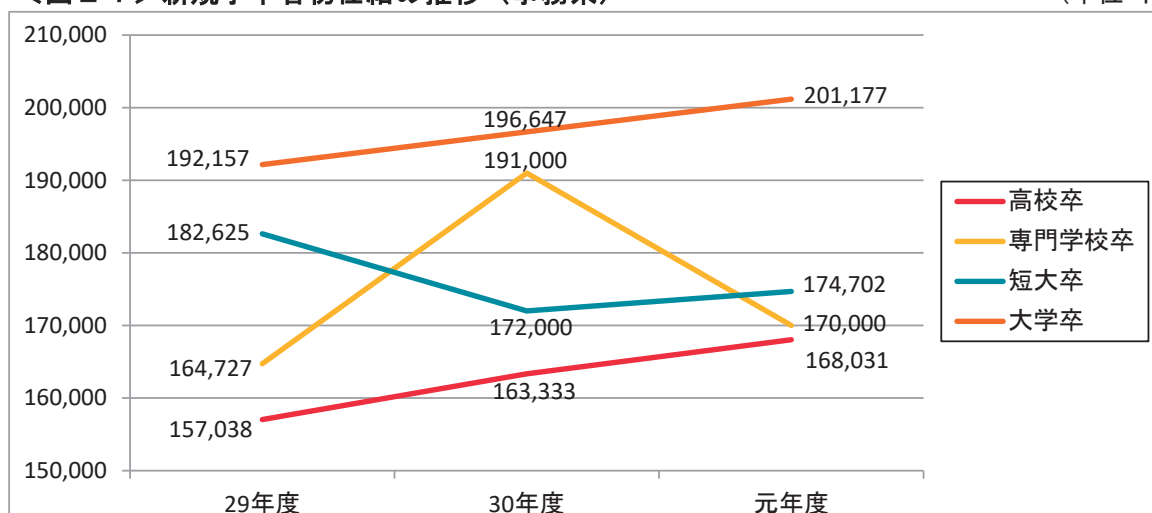
<図 20> 新規学卒者初任給の推移(技術系)

(単位 円)



<図 21> 新規学卒者初任給の推移(事務系)

(単位 円)



(3) 新規学卒者の採用充足状況

○事務系の充足率が高い傾向

平成31年3月の新規学卒者の採用計画に対し、実際に雇用された人数の割合は、事務系においては「専門学校卒」が100%であり、「高校卒」(92.9%)、「短大卒(含高専)」(83.3%)においても高い充足率となっている。対して技術系においては「短大卒(含高専)」が最も高い93.8%であり、最も低いのが「高校卒」の71.4%となっている。採用計画人数についても、「高校卒」(147人)、「大学卒」(165人)が他と比べて非常に多く計画しているが、充足率はそれぞれ71.4%、73.9%であり、中小企業者では技術系の新規学卒者を求めているが、人材が不足している現状を示している。

全国においても、事務系の方が充足率が高く、技術系の充足率が低い傾向が見られる。「高校卒」の採用計画人数に技術系と事務系で大きな差が生じているのは広島県と同様の傾向である。〈表2〉

〈表2〉新規学卒者の学卒別採用予定・採用人数及び充足率

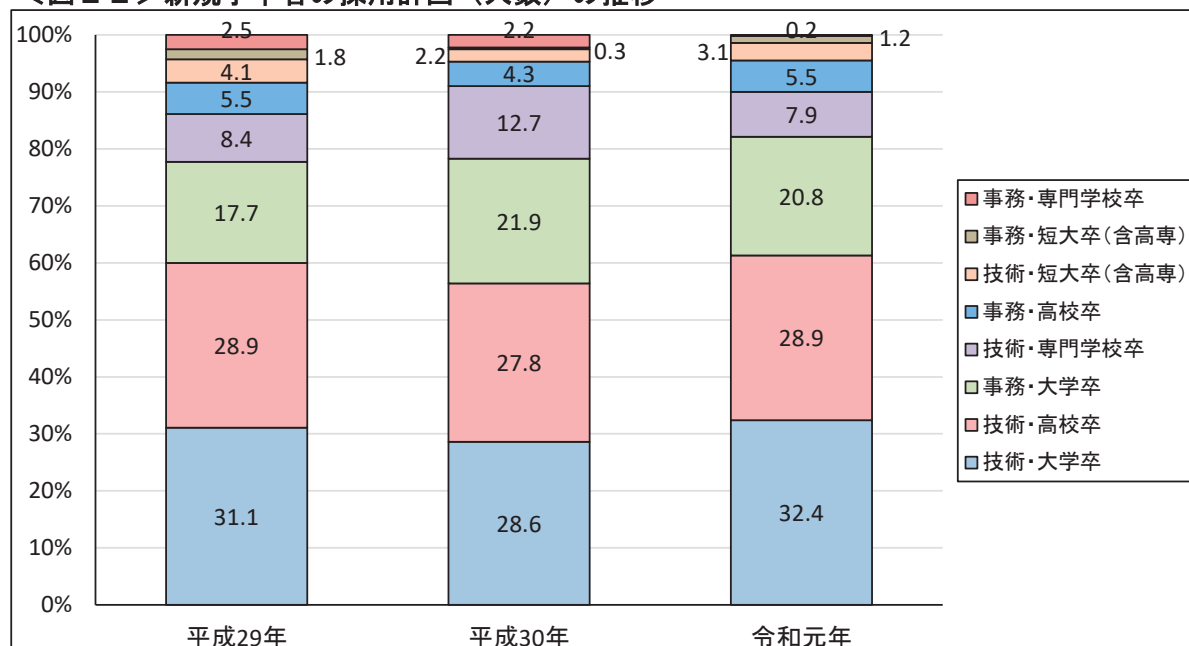
学卒			事業所数 (事業者)	採用計画 人数(人)	採用実績 人数(人)	充足率 (%)	平均採用 人数(人)
広島県	高校卒	技術系	51	147	105	71.4	2.06
		事務系	13	28	26	92.9	2
		合計	60	175	131	74.9	2.18
	専門学校卒	技術系	23	40	30	75	1.3
		事務系	1	1	1	100	1
		合計	24	41	31	75.6	1.29
	短大卒 (含高専)	技術系	10	16	15	93.8	1.5
		事務系	5	6	5	83.3	1
		合計	14	22	20	90.9	1.43
	大学卒	技術系	45	165	122	73.9	2.71
		事務系	38	106	77	72.6	2.03
		合計	68	271	199	73.4	2.93
全国	高校卒	技術系	1,699	4,672	3,340	71.5	1.97
		事務系	482	1,083	882	81.4	1.83
		合計	2,020	5,755	4,222	73.4	2.09
	専門学校卒	技術系	486	839	711	84.7	1.46
		事務系	125	172	156	90.7	1.25
		合計	586	1,011	867	85.8	1.48
	短大卒 (含高専)	技術系	188	301	258	85.7	1.37
		事務系	102	131	123	93.9	1.21
		合計	281	432	381	88.2	1.36
	大学卒	技術系	763	1,954	1,498	76.7	1.96
		事務系	597	1,478	1,236	83.6	2.07
		合計	1,201	3,432	2,734	79.7	2.28

※ 事業所数の合計は、技術系と事務系の重複採用事業所があるため、合計が合わない場合がある。

新規学卒者の採用計画(人数)の推移を見ると、概ね同じ傾向で推移していることが分かる。採用計画は技術系を中心としており、約72%が技術系、約28%が事務系となっている。＜図22＞

更に詳細に見れば、技術系に関する採用計画は、「大学卒」、「高校卒」に分散しているが、事務系は「大学卒」に集中している傾向が見られる。令和元年の採用計画で見れば、技術系は「大学卒」(44.8%)、「高校卒」(39.9%)、「専門学校卒」(10.9%)である。事務系は「大学卒」(75.2%)、「高校卒」(19.9%)となっている。

＜図22＞新規学卒者の採用計画(人数)の推移

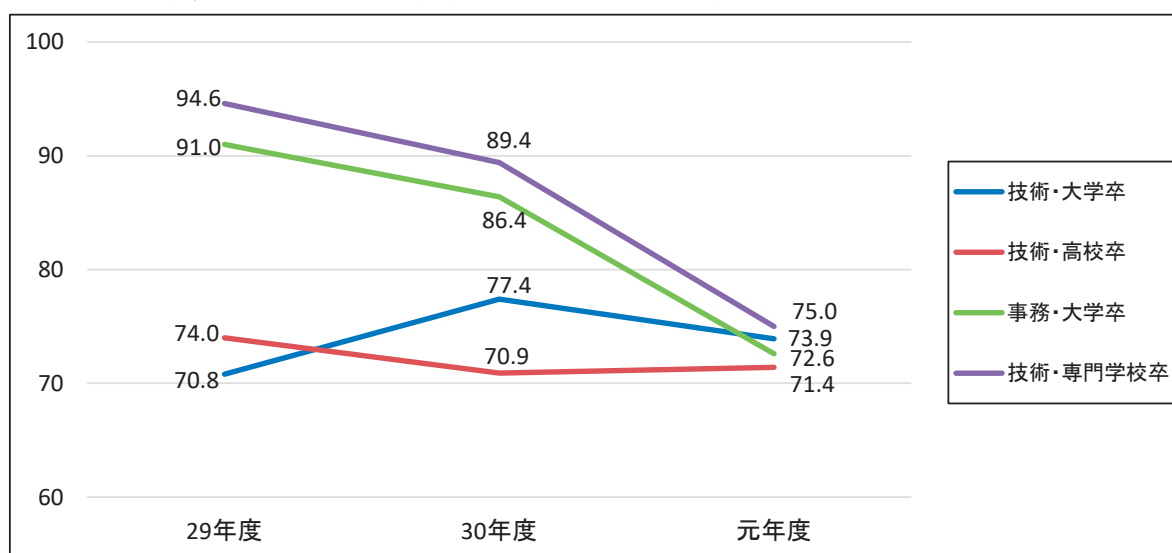


新規学卒者の学卒別充足率の推移を、採用計画の人数が多い上位4項目(技術系の「大学卒」「高校卒」「専門学校卒」、事務系の「大学卒」で採用計画全体の70%)でみると、中小企業の採用計画が75%程度しか充足されていないことが分かる。上位2項目である技術系の「大学卒」と「高校卒」の充足率が70~75%程度で推移している状況に追加して、事務系の「大学卒」と技術系の「専門学校卒」の充足率も減少している。＜図23＞

P11の「経営上の障害」において、上位に「人材不足(質の不足)」(55.3%)と「労働力不足(量の不足)」(40.2%)を上げる事業所の割合が高くなっている中、新規学卒者の充足率も悪化傾向にあり、中途採用等の対応が必要だと思われる。

＜図23＞新規学卒者の学卒別充足率の推移(上位4項目)

(単位 %)



(4) 令和2年3月の採用計画

○「ある」が32.9%

令和2年3月の採用計画について、「ある」が32.9%であった。

規模が大きくなるほど、「ある」の割合が高くなる傾向が見られ、「100～300人」が83.3%と最も大きい結果となった。

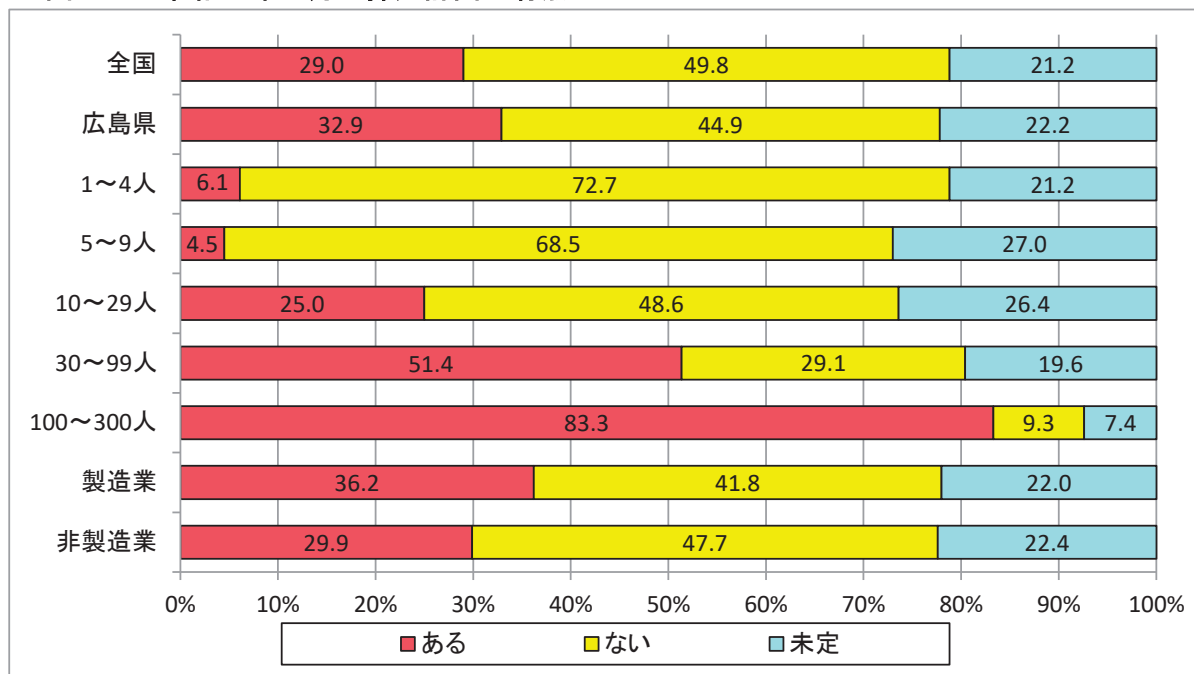
また、全国と比較すると「ある」が3.9ポイント上回っている。ただ、「未定」(22.2%)の回答も多く、今後の景気動向により大きく左右される可能性もある。

業種別では、非製造業(29.9%)に比べ、製造業(36.2%)が6.3ポイント上回っている。＜図24＞

採用計画の推移では、「ある」の割合が年ごとに増加と減少を繰り返しており、2年においては昨年度に比べ3.7ポイント増加している。＜図25＞

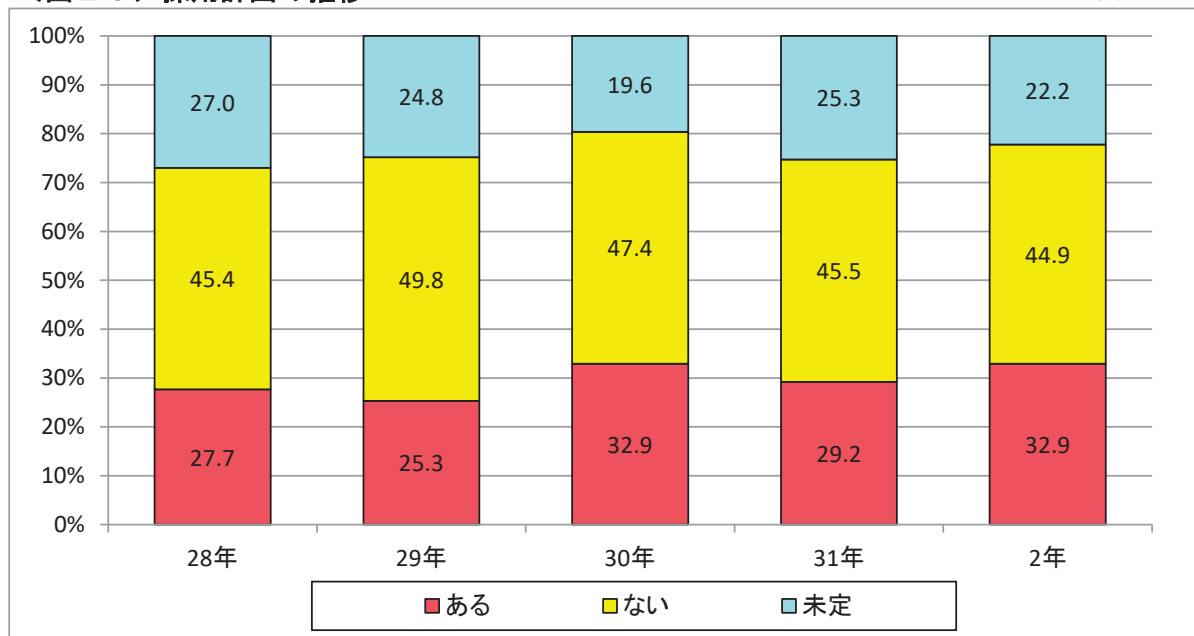
＜図24＞令和2年3月の採用計画の有無

(単位 %)



＜図25＞採用計画の推移

(単位 %)



6. 中途採用

(1) 中途採用の有無

○「行った」が72.5%

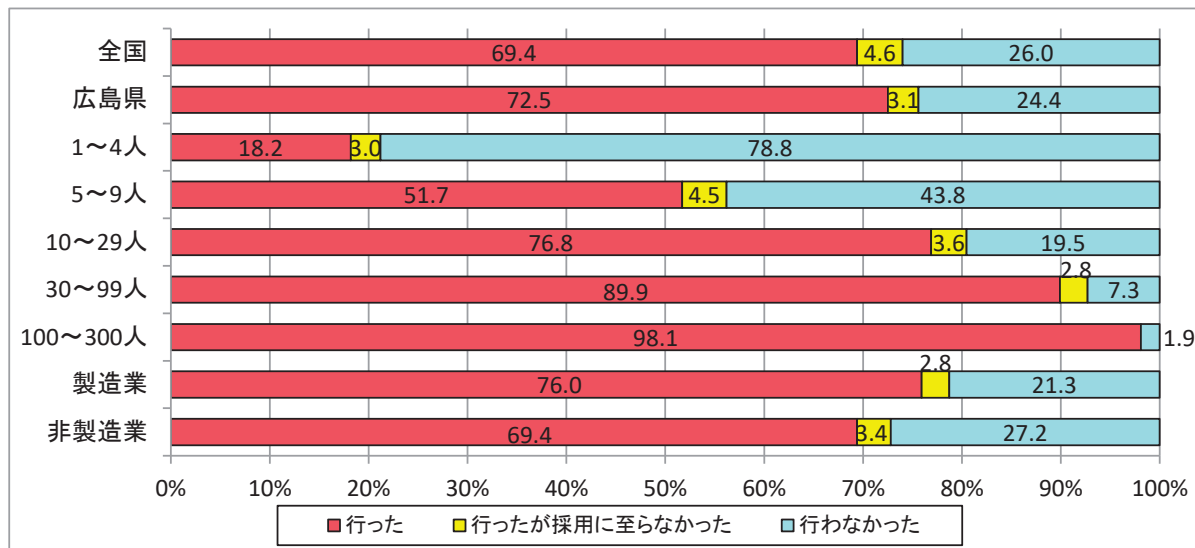
中途採用の有無について、「行った」が72.5%であった。

規模が大きくなるほど、「行った」の割合が高くなる傾向が見られ、「100～300人」が98.1%と最も大きい結果となり、「行ったが採用に至らなかった」は0%であった。また、全国と比較すると、「行った」は3.1ポイント上回っている。

業種別では、非製造業(69.4%)に比べ、製造業(76.0%)が6.6ポイント上回る結果となった。＜図26＞

＜図26＞中途採用の有無

(単位 %)



(2) 中途採用の理由

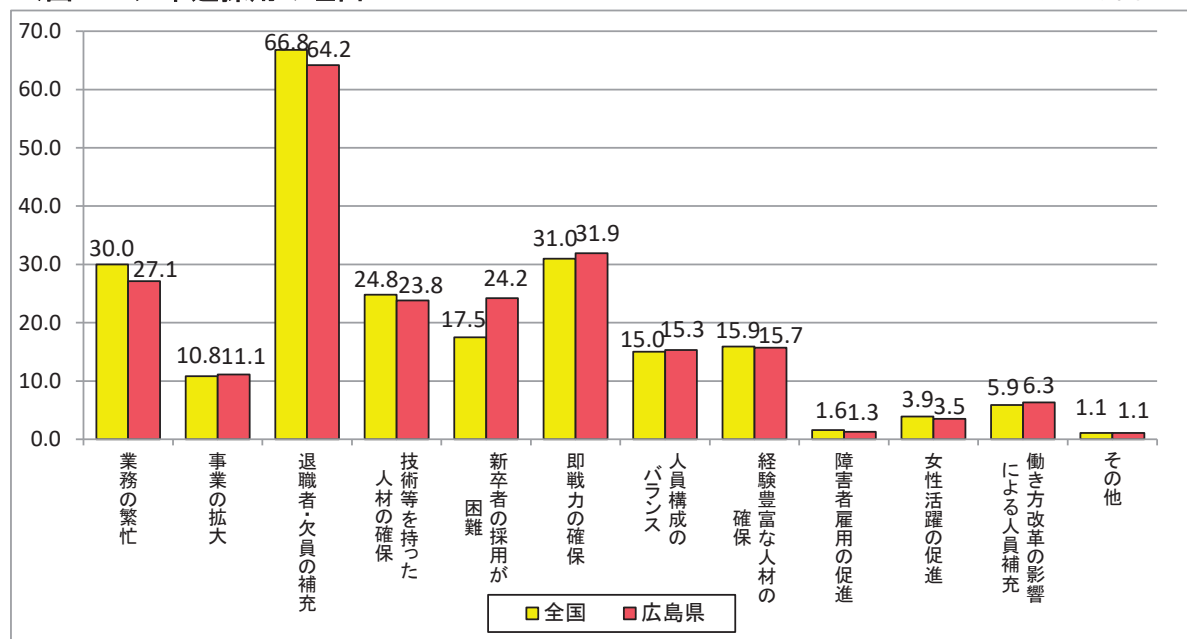
○「退職者・欠員の補充」が64.2%

中途採用を行った理由として、「退職者・欠員の補充」(64.2%)が最も回答が多く、次いで「即戦力の確保」(31.9%)、「業務の繁忙」(27.1%)と続いた。

全国と比較すると、ほぼ同様の傾向が伺えるが、「新卒者の採用が困難」(24.2%)の回答は全国よりも6.7ポイント多く、差が生じている。＜図27＞

＜図27＞中途採用の理由

(単位 %)



(3) 中途採用の職種

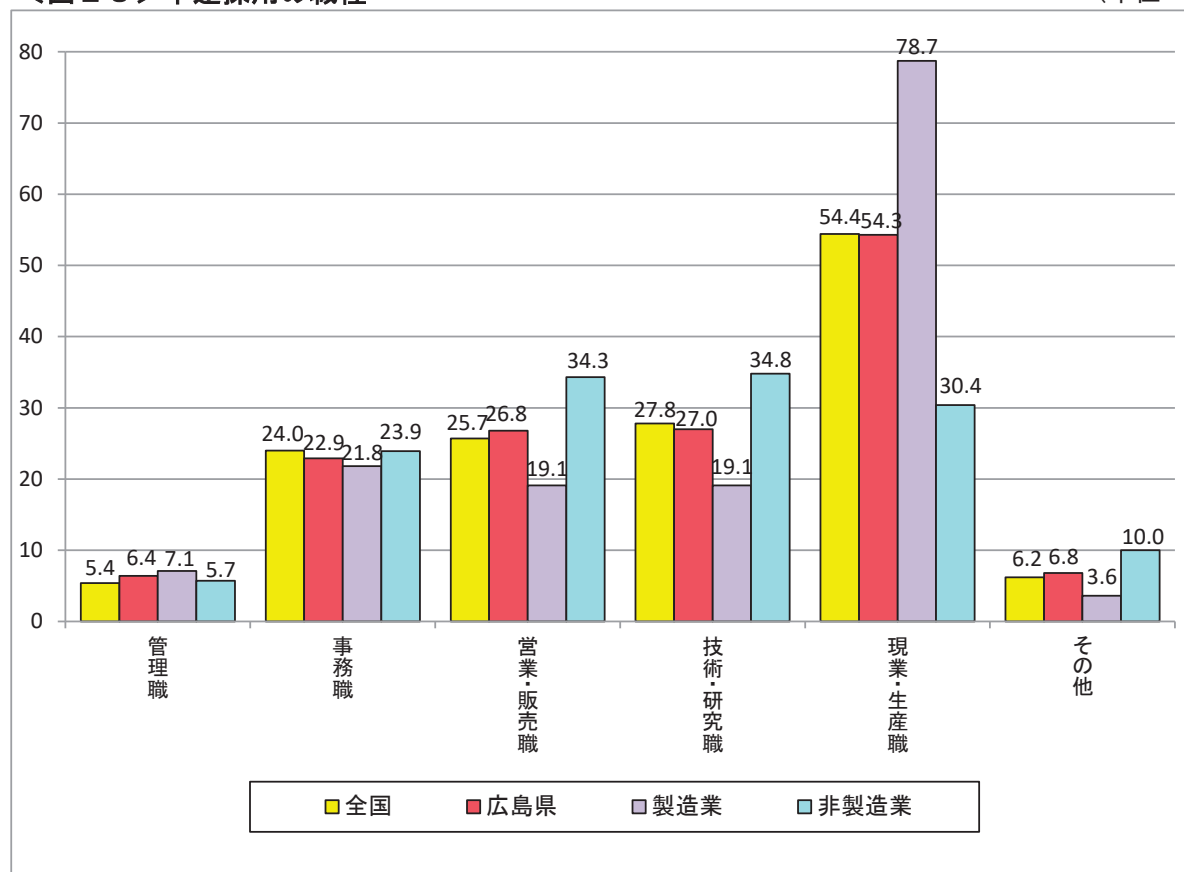
○「現業・生産職」が54.3%

中途採用を行った職種として、「現業・生産職」(54.3%)の回答が最も多く、次いで「技術・研究職」(27.0%)、「営業・販売職」(26.8%)と続いた。また、全国と比較すると、ほぼ同様の傾向が伺える。

業種別では、「現業・生産職」において「製造業」(78.7%)が「非製造業」(30.4%)を大きく上回ったが、逆に「技術・研究職」と「営業・販売職」において「非製造業」が「製造業」をそれぞれ15.7ポイント、15.2ポイント上回るなど、業種によって差が生じている。＜図28＞

＜図28＞中途採用の職種

(単位 %)



7. 年5日年次有休付与義務

(1) 年5日年次有休付与義務の認知

○「知っていた」が91.4%

年5日年次有休付与義務について、「知っていた」が91.4%であり、全国（86.4%）より5ポイント上回っている。

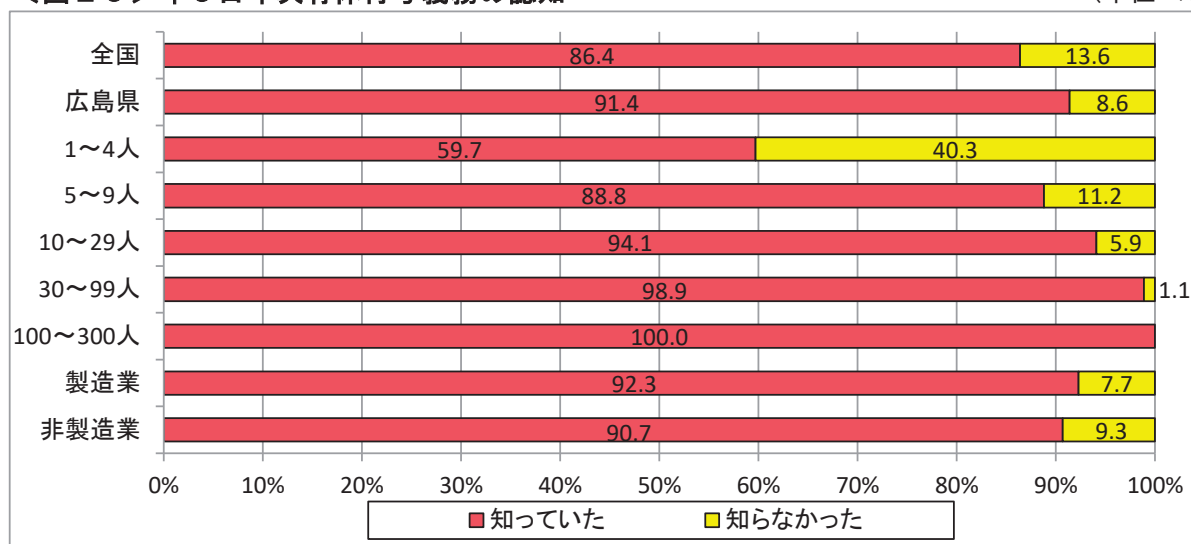
規模別では規模が大きくなるほど認知度が高くなる傾向が見られ、「100～300人」は100%である。

業種別では、非製造業（90.7%）に比べ、製造業（92.3%）が1.6ポイント上回っている。

<図29>

<図29>年5日年次有休付与義務の認知

(単位 %)



(2) 年5日年次有休付与義務への対応

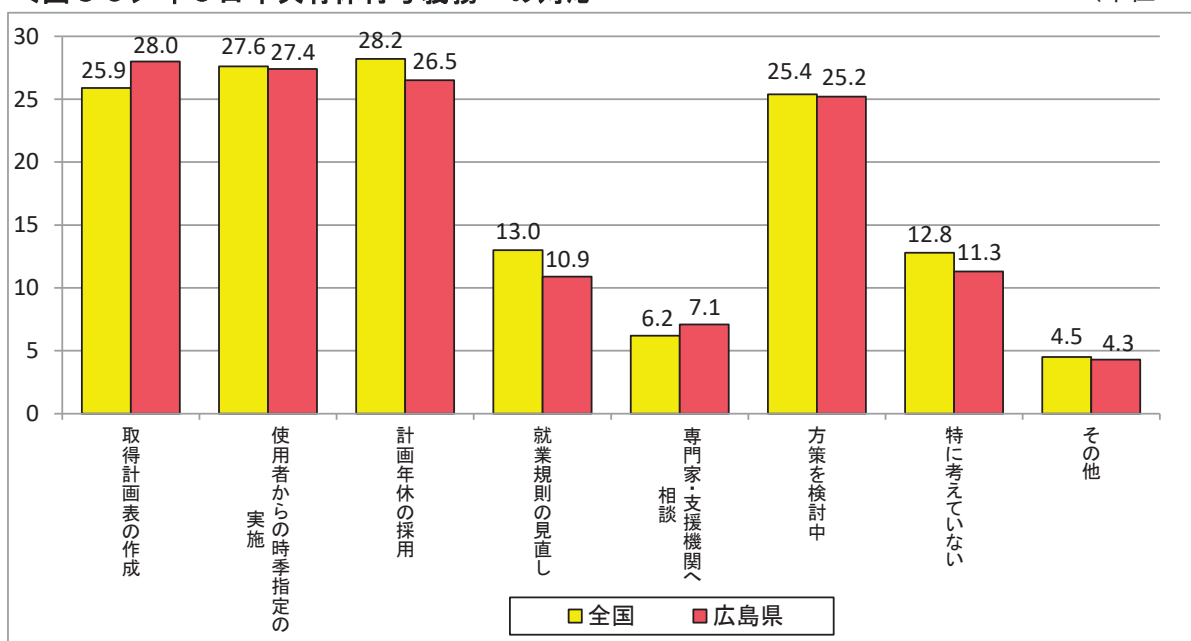
○「取得計画表の作成」が28.0%

年5日年次有休付与義務への対応について、「取得計画表の作成」(28.0%)の回答が最も多く、次いで「使用者からの時季指定の実施」(27.4%)、「計画年休の採用」(26.5%)と続いた。

全国と比較してもほぼ同様の傾向が見られる。<図30>

<図30>年5日年次有休付与義務への対応

(単位 %)



8. 賃金改定

(1) 賃金改定実施状況

○「引上げた」が43.2%

調査時点（令和元年7月1日）までに賃金を「引上げた」と回答した事業所は43.2%、「7月以降引上げる予定」は16.2%であり、賃金引上げに対して前向きな回答をした事業所は全体の59.4%である。

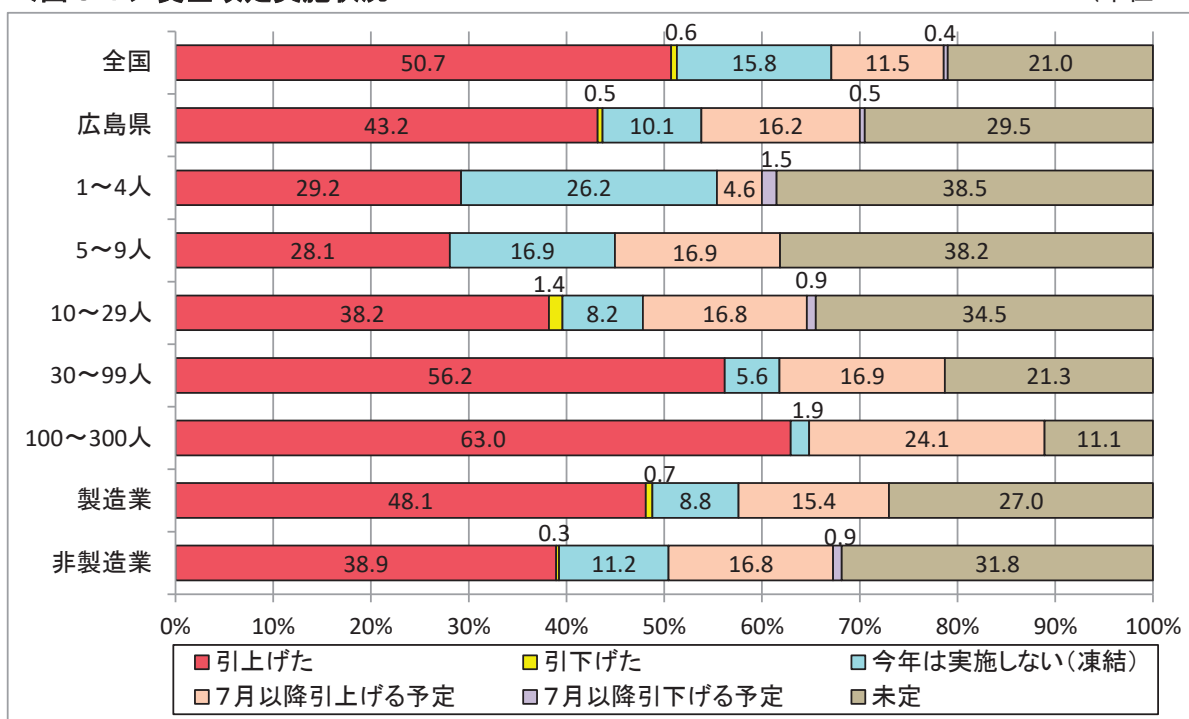
規模別では、規模が大きくなるほど、「引上げた」と「7月以降引き上げる」を足した割合が高くなる傾向にある。

業種別では、「引上げた」と回答した事業所は、「非製造業」（38.9%）に対し、「製造業」（48.1%）が9.2ポイント上回っている。＜図3 1＞

賃金改定実施状況の推移で見ると、29年度からは「引き上げた」は増加、「今年は実施しない」は減少傾向にあったが、元年度はそれぞれ減少、増加が逆転した。＜図3 2＞

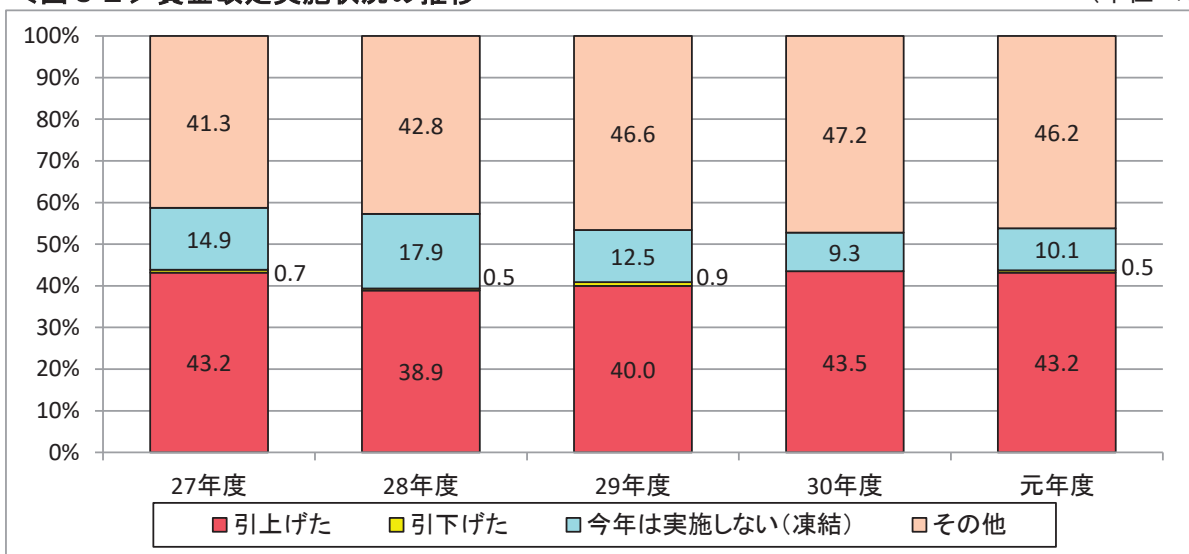
＜図3 1＞賃金改定実施状況

（単位：%）



＜図3 2＞賃金改定実施状況の推移

（単位：%）



(2) 賃金改定額

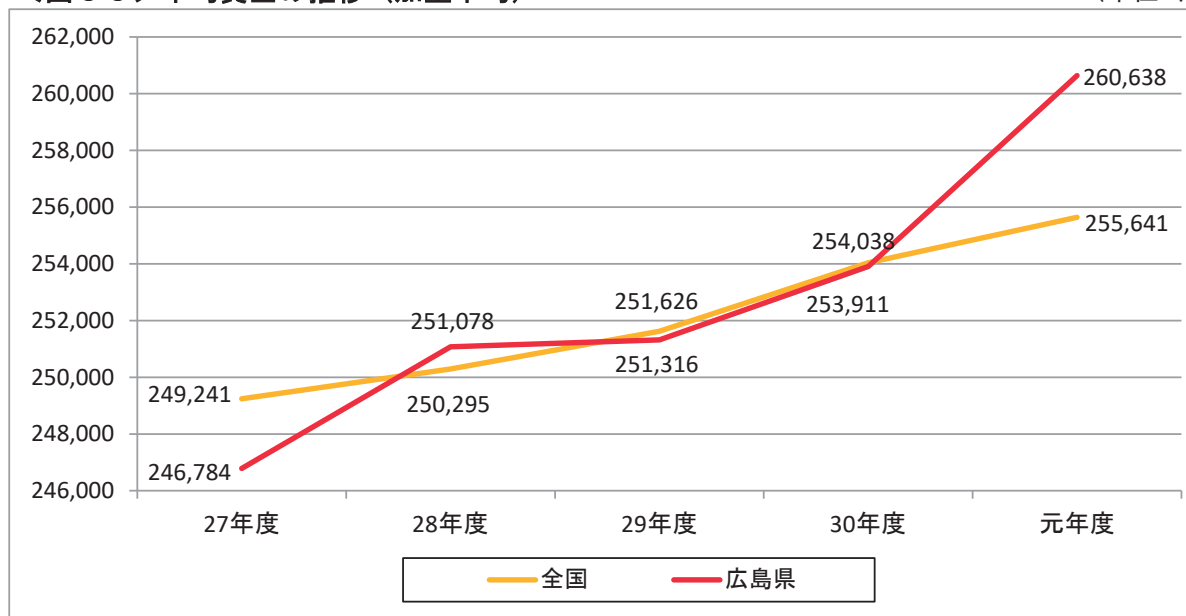
○平均賃金260,638円（加重平均）

令和元年度の賃金が確定している事業所（賃金改定を実施した事業所及び凍結した事業所）における、1人当たりの平均賃金（加重平均）は、260,638円で、昨年度の253,911円より6,727円上昇している。

平均賃金（加重平均）の推移を見ると、27年度以降増加傾向にあり、今年度の増加幅が全国より大きく逆転し、全国を4,997円上回る結果となっている。＜図33＞

＜図33＞平均賃金の推移（加重平均）

（単位 円）



（参考）都道府県別平均賃金（加重平均）

（単位 円）

都道府県名	平均賃金	都道府県名	平均賃金	都道府県名	平均賃金
千葉県	298,357	福井県	260,591	宮崎県	236,817
神奈川県	295,492	山梨県	257,393	福島県	236,406
大阪府	293,648	山口県	254,302	鹿児島県	236,237
東京都	292,862	富山県	254,236	長崎県	235,083
埼玉県	286,530	北海道	253,658	鳥取県	233,950
愛知県	276,189	石川県	253,383	島根県	230,685
滋賀県	274,539	岡山県	252,618	沖縄県	229,702
奈良県	274,492	愛媛県	251,772	山形県	228,942
京都府	273,887	新潟県	250,801	高知県	227,576
兵庫県	272,701	長野県	250,439	秋田県	227,366
岐阜県	269,178	福岡県	248,666	青森県	226,092
和歌山県	267,467	宮城県	245,765	岩手県	224,257
三重県	265,719	香川県	245,417	大分県	222,819
群馬県	264,433	徳島県	244,159	全国平均賃金	255,641
茨城県	263,682	佐賀県	242,188		
広島県	260,638	熊本県	238,933		

※栃木県と静岡県は調査を実施していない

令和元年度の広島県における1人当たりの平均賃金（加重平均）は、260,638円である。1人当たりの平均賃金の事業所当たりの平均（単純平均）は、257,949円である。加重平均、単純平均ともに全国を上回る結果となっている。

規模別では、全ての規模の事業所で加重平均、単純平均ともに昇給額がプラスとなっている。

業種別でも、全ての業種において、加重平均、単純平均ともに昇給額がプラスとなっている。賃金を上げた事業所数が多いことが分かる。中でも製造業では「繊維工業」、非製造業では「建設業」の昇給額、昇給率が高くなっている。＜表3＞

＜表3＞賃金改定額（規模・業種別）

		加重平均			単純平均			
		改定後の賃金(円)	昇給額(円)	昇給率(%)	改定後の賃金(円)	昇給額(円)	昇給率(%)	
全国		255,641	5,860	2.35	253,182	6,388	2.59	
広島県		260,638	5,531	2.17	257,949	6,106	2.42	
規模別	1～4人	238,492	5,464	2.34	238,941	6,036	2.59	
	5～9人	255,991	5,198	2.07	256,769	5,966	2.38	
	10～29人	264,837	6,055	2.34	263,902	6,494	2.52	
	30～99人	257,029	5,483	2.18	256,718	5,969	2.38	
	100～300人	263,494	5,424	2.10	264,468	5,614	2.17	
業種別	製造業	計	254,487	5,606	2.25	251,259	5,976	2.44
		食料品	255,281	6,928	2.79	246,885	6,019	2.5
		繊維工業	257,584	8,770	3.52	234,015	9,082	4.04
		木材・木製品	253,777	4,407	1.77	251,218	6,563	2.68
		印刷・同関連	255,200	6,746	2.72	245,818	6,066	2.53
		窯業・土石	281,143	2,715	0.98	274,297	3,435	1.27
		化学工業	238,290	3,478	1.48	232,540	4,037	1.77
		金属関連製品	254,493	5,863	2.36	252,801	6,713	2.73
		機械器具	254,997	5,431	2.18	250,855	5,386	2.19
		その他	252,037	5,128	2.08	254,366	5,160	2.07
	非製造業	計	268,752	5,432	2.06	264,725	6,238	2.41
		情報通信業	292,109	4,820	1.68	289,454	8,376	2.98
		運輸業	227,113	2,897	1.29	221,907	1,842	0.84
		建設業 計	280,178	6,761	2.47	271,253	8,873	3.38
		総合工事業	282,598	6,837	2.48	282,045	11,298	4.17
		職別工事業	287,413	6,753	2.41	265,775	7,708	2.99
		設備工事業	272,886	6,662	2.50	266,956	7,836	3.02
		卸売・小売業 計	270,549	5,288	1.99	264,306	4,262	1.64
		卸売業	274,500	5,053	1.88	265,413	4,386	1.68
		小売業	256,531	6,125	2.45	258,442	3,607	1.42
		サービス業 計	241,926	5,290	2.24	258,375	6,530	2.59
		対事業所サービス業	249,921	5,215	2.13	254,316	5,356	2.15
		対個人サービス業	228,786	5,414	2.42	262,434	7,703	3.02

※令和元年度における昇給額は、調査対象企業の対前年度比差であり、＜図33＞にある平成30年度の平均賃金との差は合致しない。

(3) 賃金改定内容

○「定期昇給」が62.5%

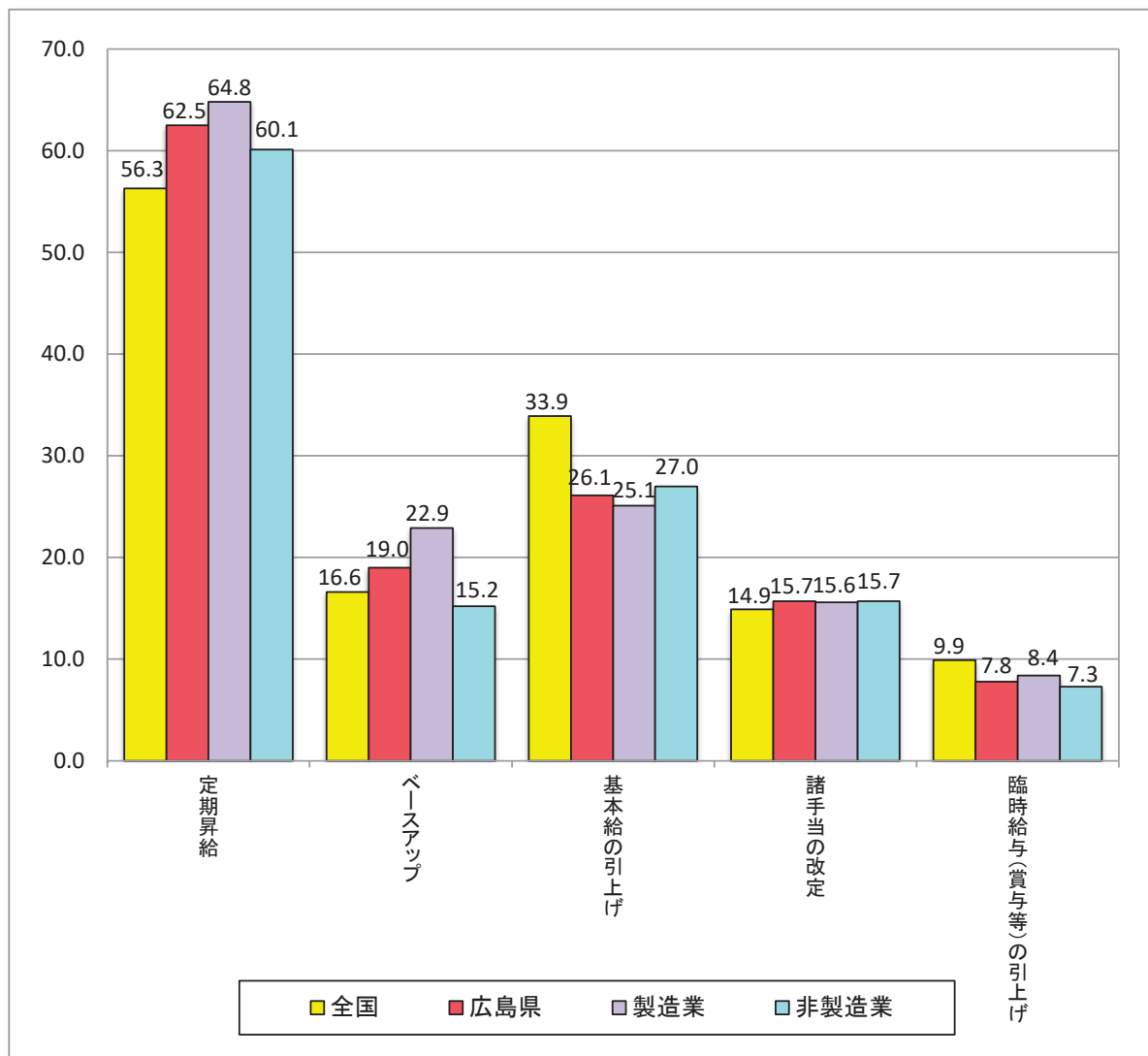
賃金改定内容について「定期昇給」（62.5%）がトップであり、次いで「基本給の引き上げ」（26.1%）、「ベースアップ」（19.0%）となっている。

全国と比較すると、「定期昇給」は6.2ポイント上回っているが、「基本給の引き上げ」は7.8ポイント下回っている。

業種別で見ると、ほぼ同様の傾向ではあるが、「定期昇給」で4.7ポイント、「ベースアップ」で7.7ポイント、製造業が非製造業を上回るなどの差が生じている。＜図34＞

＜図34＞賃金改定内容（複数回答）

（単位 %）



(4) 賃金改定要素

○「労働力の確保・定着」がトップで61.6%

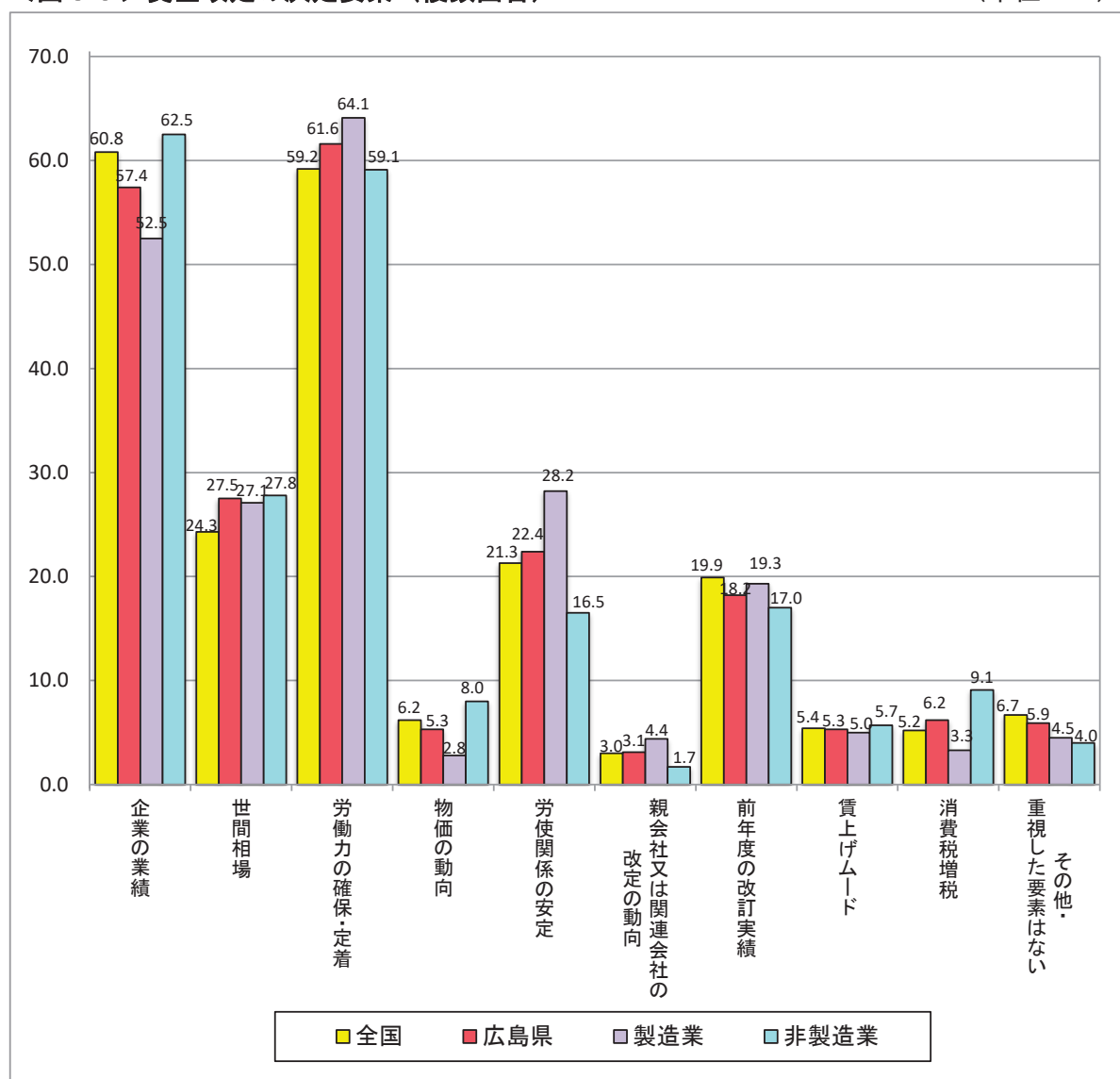
賃金改定の決定要素について、「労働力の確保・定着」（61.6%）がトップであり、次いで「企業の業績」（57.4%）となっている。

全国と比較すると、「企業の業績」は3.4ポイント下回っているが、「労働力の確保・定着」は2.4ポイント、「世間相場」は3.2ポイント上回っている。

業種別で見ると、「企業の業績」は非製造業が62.5%と製造業の52.5%より10.0ポイント上回っているが、「労使関係の安定」は製造業が28.2%で非製造業の16.5%を11.7ポイント上回っている。＜図35＞

＜図35＞賃金改定の決定要素（複数回答）

（単位 %）



9. 労働組合

(1) 労働組合の有無

○「ない」が94.3%

労働組合の有無について「ある」が5.7%、「ない」が94.3%であった。

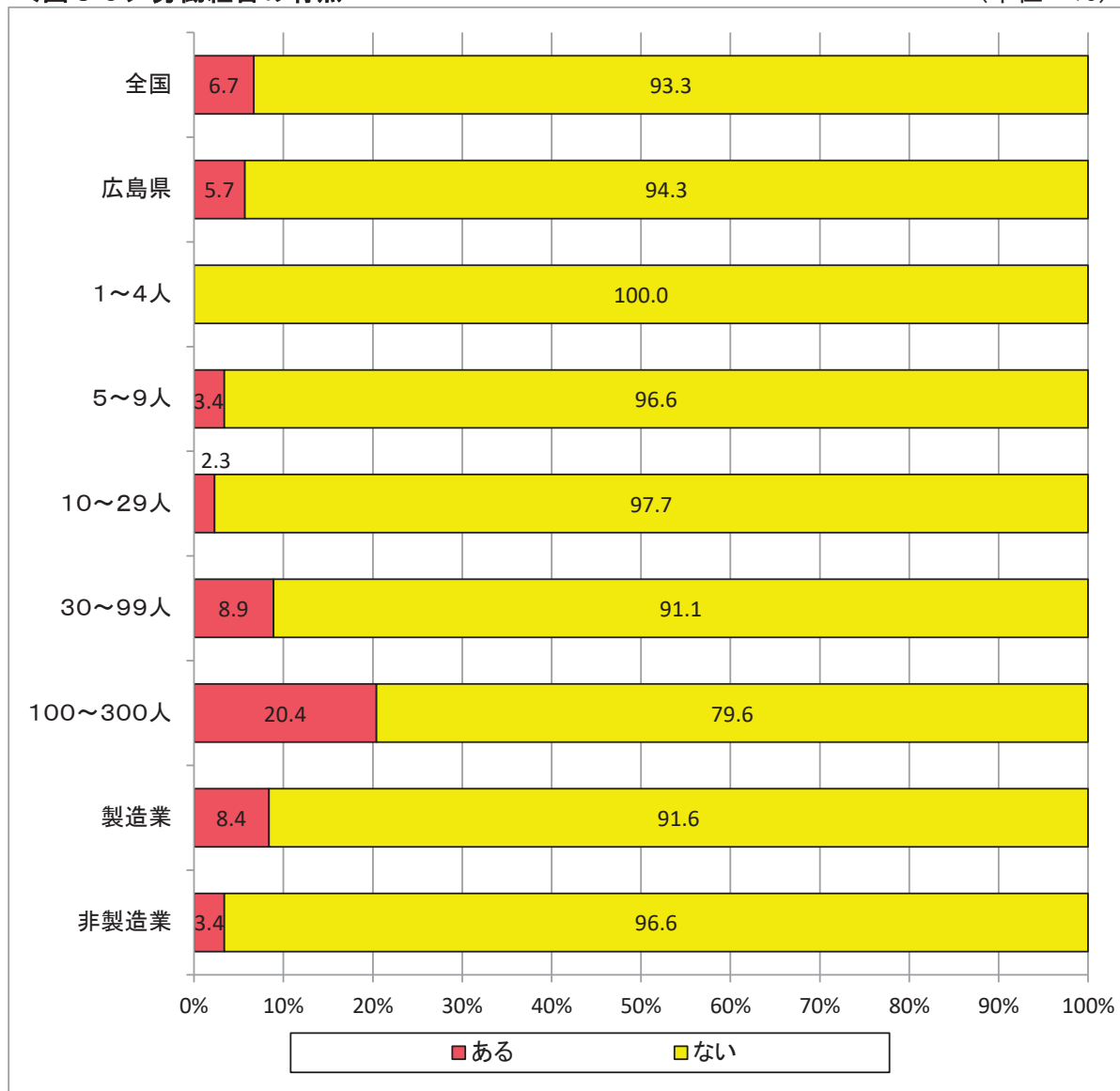
全国と比較すると、「ある」が1.0ポイント下回っている。

規模別で見ると、規模が大きい事務所ほど、「ある」が高くなる傾向が見られ、「100～300人」が20.4%である。また、「1～4人」の0%を始め、「5～9人」「10～29人」は5.0%未満と低くなっている。

業種別で見ると、労働組合が「ある」と回答した事業所は、「非製造業」（3.4%）に比べ、「製造業」（8.4%）の方が5.0ポイント高い結果となっている。＜図36＞

＜図36＞労働組合の有無

(単位 %)



中央会の情報発信

中央会では、県内中小企業へさまざまな形で情報提供していますので是非ご利用ください。

会報

会員組合等の活動紹介、中央会の活動報告、広島県中央会情報連絡員からの報告による県内業界の景気動向、さまざまな中小企業施策等に関する情報を1冊にまとめ、毎月(10日)発行し会員組合、賛助会員等に配布しています。



ホームページ

中小企業施策に関する最新の情報や、組合に対する助成制度、会員向け各種サービス情報の提供を行っています。また、組合事務処理に関する様式集等のダウンロードも可能です。

<http://www.chuokai-hiroshima.or.jp>



メールマガジン

HPの新着情報などタイムリーな話題を厳選し、「広島県中央会メールNEWS」として情報提供を行っています。ご希望の方にはメールマガジンを配信いたしますので下記アドレスまでご連絡ください。

chuokai@chuokai-hiroshima.or.jp



広島県中小企業団体中央会

〒730-0011 広島市中区基町5番44号
広島商工会議所ビル6階
TEL (082) 228-0926 (代)
FAX (082) 228-0925

福山支所

〒720-0067 福山市西町2丁目10番1号
福山商工会議所ビル7階
TEL (084) 922-4258 (代)
FAX (084) 922-4273

