

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、今年度は原材料費、人件費高騰による影響、新卒・中途採用やパートタイマー雇用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。

おわりに、この調査にあたり格別のご協力をいただきました会員各位を始め、関係の皆様方に厚くお礼を申し上げますとともに、今後とも引き続きご協力をお願い申し上げます。

令和6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. 原材料費、人件費（賃金等）アップ等に対する販売価格への転嫁	20
(1) 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	20
(2) 販売・受注価格への転嫁内容	21
(3) 価格転嫁率	22
(4) 価格転嫁の状況（経営状況別）	22

6. 新規学卒者の採用	23
(1) 新規学卒者の採用計画	23
(2) 新規学卒者の初任給	24
(3) 新規学卒者の採用充足状況	26
7. 中途採用	27
(1) 中途採用者の採用計画	27
(2) 中途採用者の充足状況	28
(3) 中途採用者の年齢層	28
8. パートタイマーの採用	29
(1) パートタイマーの採用理由	29
(2) 正規従業員とパートタイマーの職務	30
(3) 正規従業員とパートタイマーの平均賃金差	31
(4) パートタイマーに対する待遇改善	32
(5) パートタイマーの就業調整状況	33
(6) パートタイマーの就業調整理由	34
9. 賃金改定	35
(1) 賃金改定実施状況	35
(2) 賃金改定額	36
(3) 賃金改定内容	38
(4) 賃金改定要素	39
10. 労働組合	40
(1) 労働組合の有無	40

Ⅲ 調査票

令和5年度中小企業労働事情実態調査票

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、石油製品・石炭製品、ゴム製品製造業)
- G 金属・同製品製造業 (鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業)
- H 機械器具製造業 (はん用、生産用、業務用、電気、情報通信、輸送用機械器具製造業、電子部品・デバイス・電子回路製造業)
- 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 (宿泊業、飲食店、持ち帰り・配達飲食サービス業、洗濯・理容・美容・浴場業、その他の生活関連サービス業、社会保険・社会福祉・介護事業、自動車整備業、機械等修理業)
- 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5年7月1日

4. 調査内容

- | | |
|------------------------------|----------------------|
| (1) 雇用の状況に関する事項 | (6) 新規学卒者の採用に関する事項 |
| (2) 経営の状況に関する事項 | (7) 中途採用に関する事項 |
| (3) 労働時間に関する事項 | (8) パートタイマーの雇用に関する事項 |
| (4) 有給休暇に関する事項 | (9) 賃金改定に関する事項 |
| (5) 原材料費等アップに対する販売価格転嫁に関する事項 | (10) 労働組合に関する事項 |

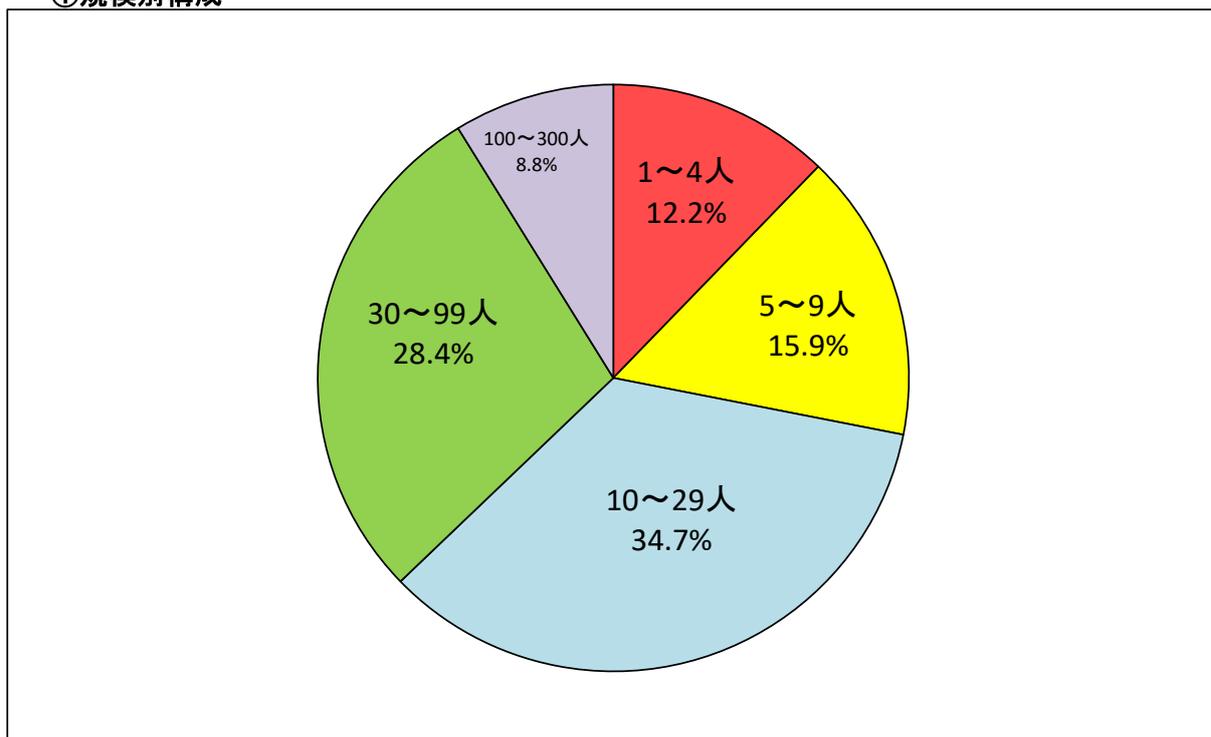
5. 調査方法

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 | 1,300事業所 | (製造業658、非製造業642) |
| (2) 有効回答数 | 599事業所 | (製造業274、非製造業325) |
| (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	62	22	
	繊維工業	32	15	
	木材・木製品製造業	65	25	
	印刷・同関連産業	87	29	
	窯業・土石製品製造業	34	20	
	化学工業	15	7	
	金属・同製品製造業	130	89	
	機械器具製造業	218	42	
	その他の製造業	15	25	
合 計		658	274	
非製造業	情報通信業	40	7	
	運輸業	67	24	
	建設業	総合工事業	51	42
		職別工事業	81	38
		設備工事業	57	37
		小 計	189	117
	卸売・小売業	卸売業	142	89
		小売業	101	45
		小 計	243	134
	サービス業	対事業所サービス業	27	33
		対個人サービス業	76	10
		小 計	103	43
	合 計		642	325
総 合 計		1,300	599	

※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%
令和2年	1,320	626	47.4%
令和3年	1,300	608	46.8%
令和4年	1,300	618	47.5%
令和5年	1,300	599	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、時系列比較を参考にする場合、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

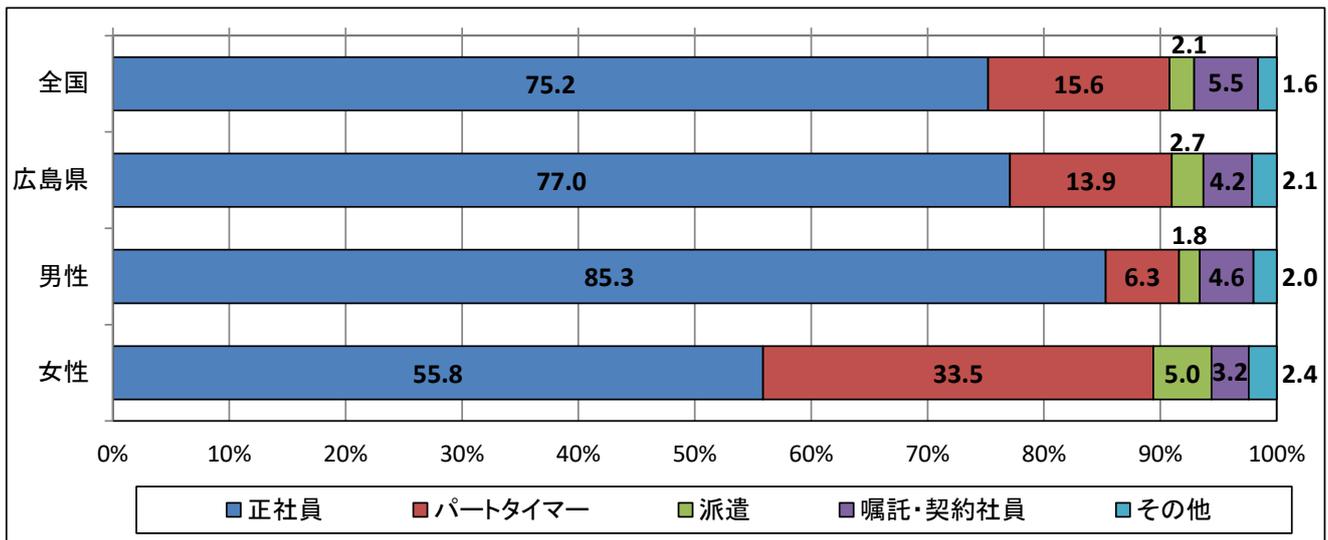
○「正社員」は、77.0%

雇用形態別比率の「正社員」は77.0%、「非正社員」は22.9%（「非正社員」の内訳：パートタイム労働者13.9%、派遣2.7%、嘱託・契約社員4.2%、その他2.1%）であった。「正社員」は、全国と比較すると1.8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85.3%に対して、「女性」は55.8%と29.5ポイント上回った。＜図1＞

雇用形態別比率の推移からみると、元年度以降は、全体的に横ばい傾向にある。＜図2＞

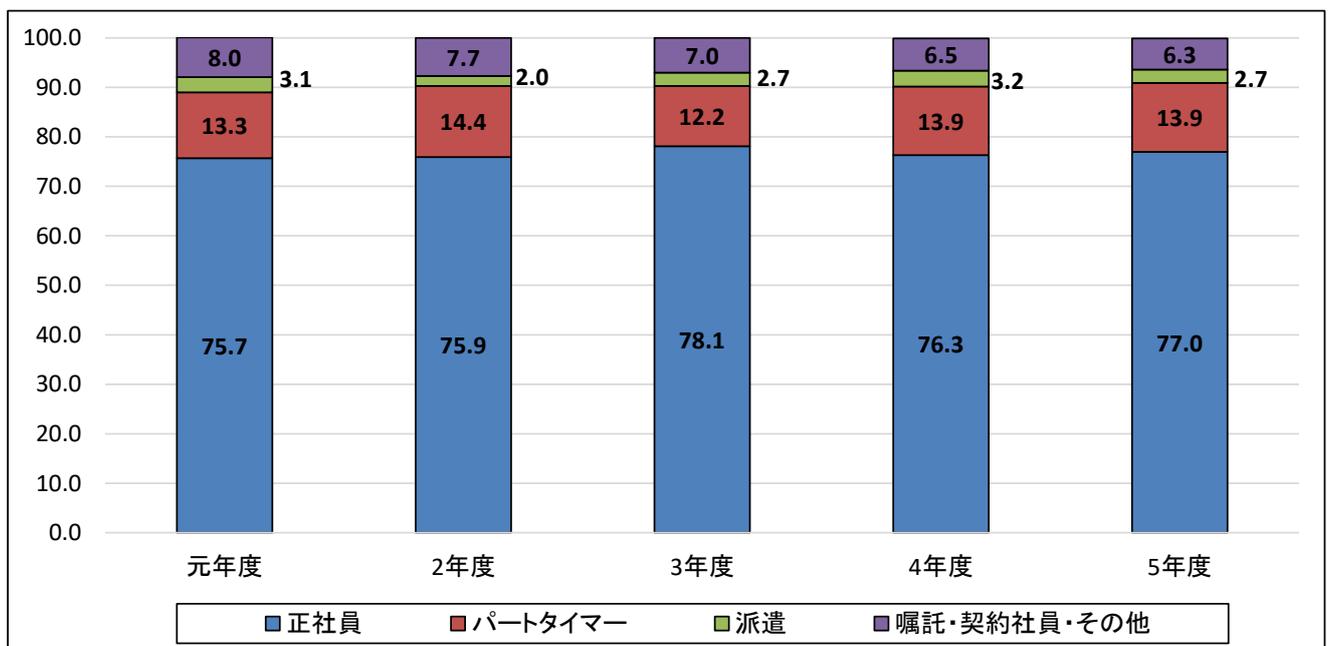
＜図1＞雇用形態別比率

(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

○「良い」が昨年度比7.9ポイント増加の22.9%

経営状況については、「良い」が22.9%、「変わらない」が49.6%、「悪い」が27.5%であり、全国平均と同様の傾向にある。

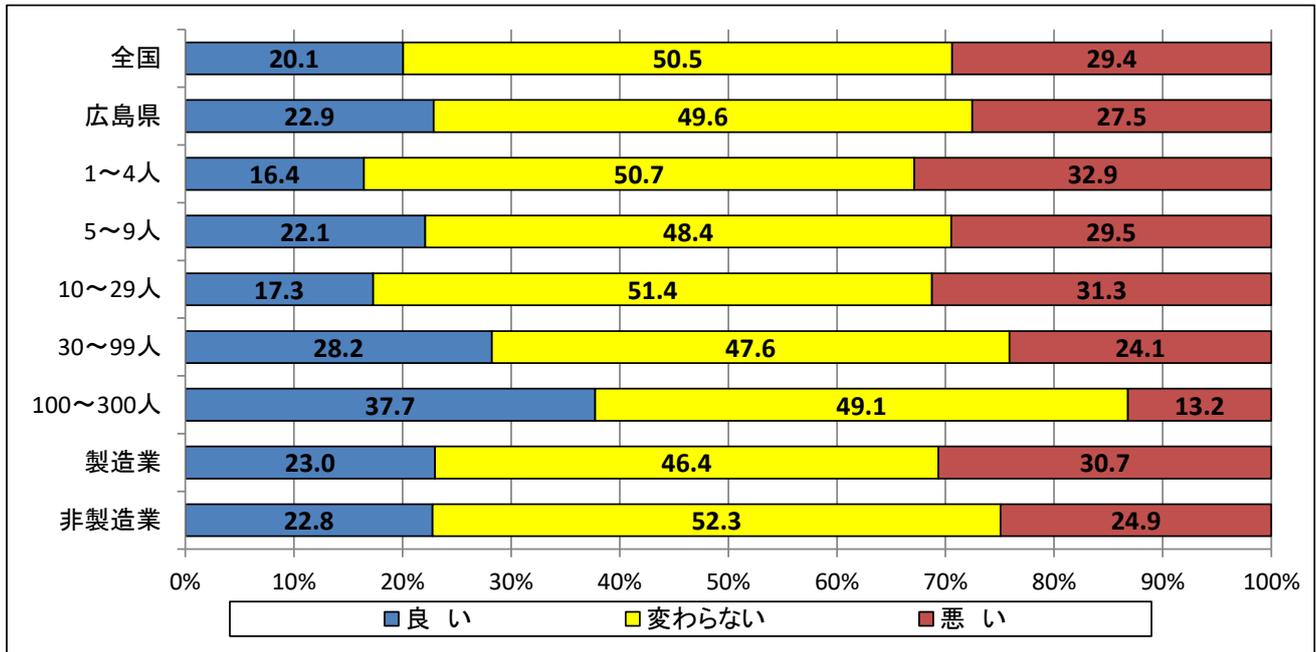
規模別では、「100～300人」の事業所で、「良い」の回答割合が最も高く、37.7%となった。

業種別では、「悪い」の回答割合は「製造業」が「非製造業」を5.8ポイント上回っている。＜図3＞

経営状況の推移では、令和3年度以降は「良い」の回答割合は増加傾向、「悪い」の回答割合は減少傾向にある。＜図4＞

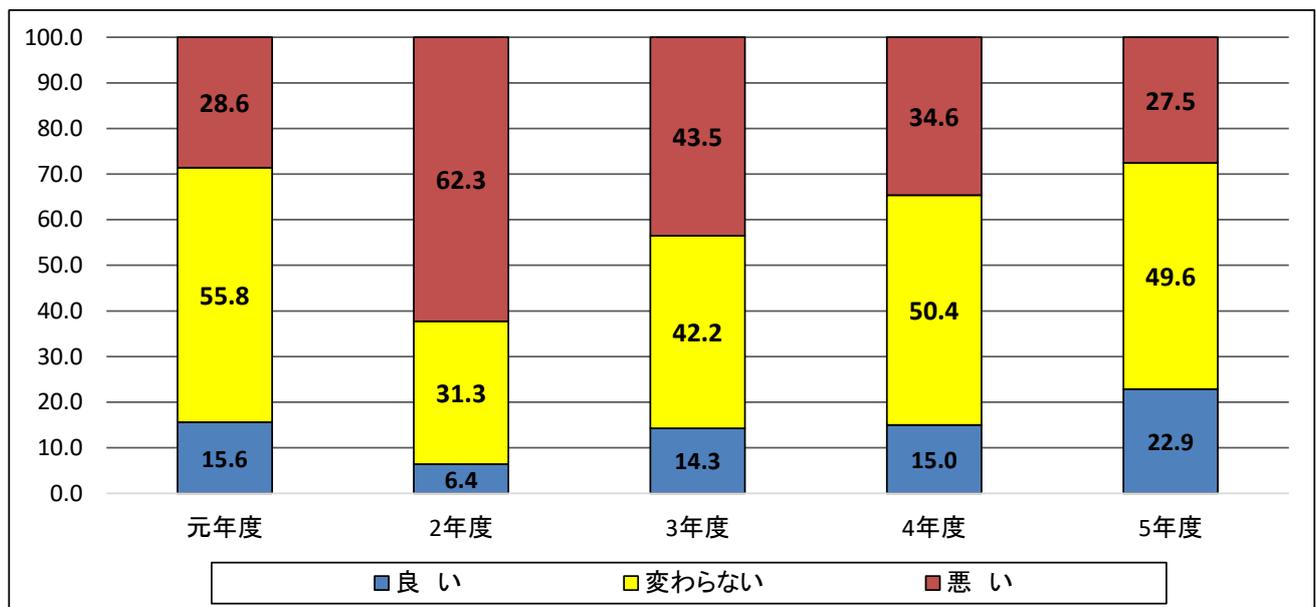
＜図3＞現在の経営状況

(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5.6ポイント増加の35.9%

主要事業の今後の方針については、「強化拡大」が35.9%、「現状維持」が59.7%、「縮小・廃止」は3.9%となっている。

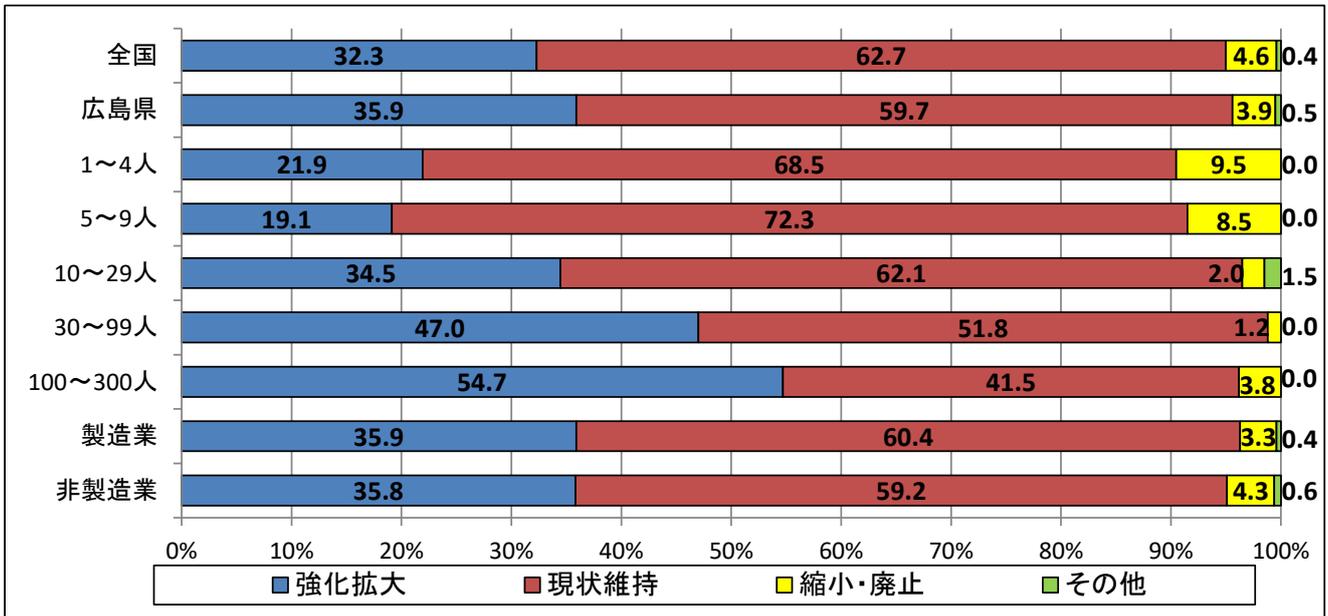
規模別では、規模が大きくなるにつれ「強化拡大」の回答割合が高くなる傾向にある。

業種別では、「製造業」と「非製造業」で大きな差は見られなかった。<図5>

主要事業の今後の方針の推移で見ると、令和3年度以降は、「強化拡大」の回答割合が増加傾向にあり、「現状維持」、「縮小・廃止」が減少傾向にある。<図6>

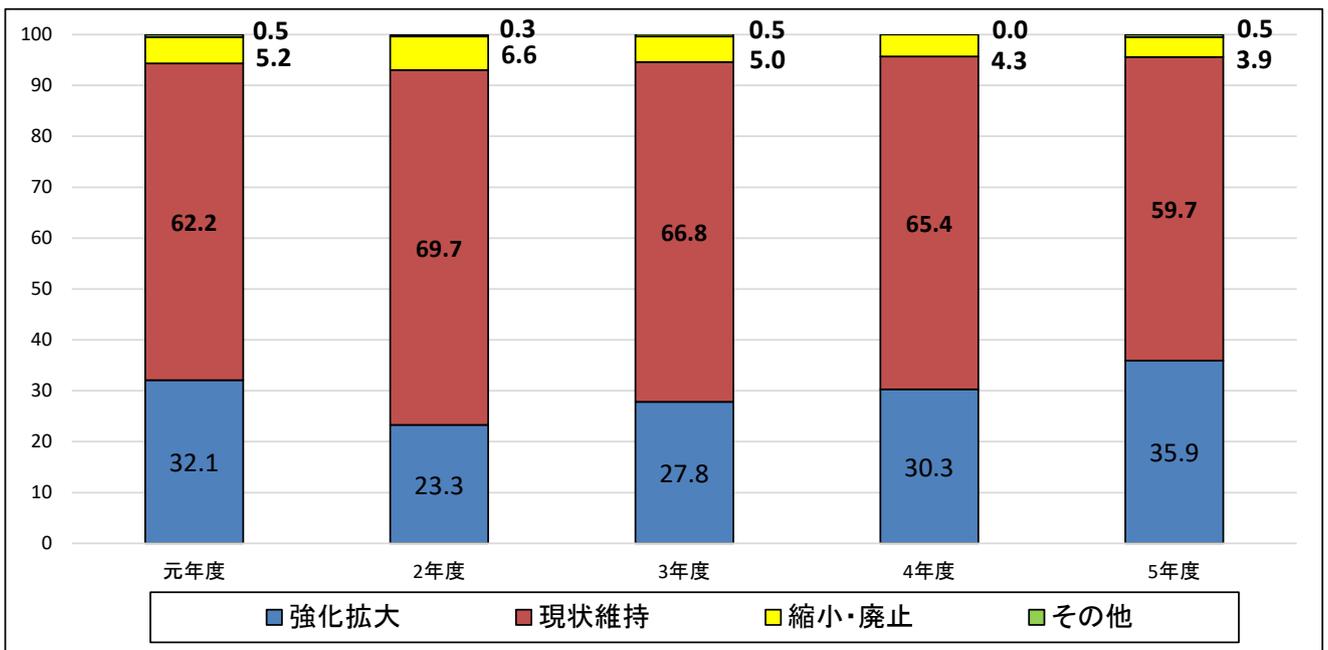
<図5> 主要事業の今後の方針

(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

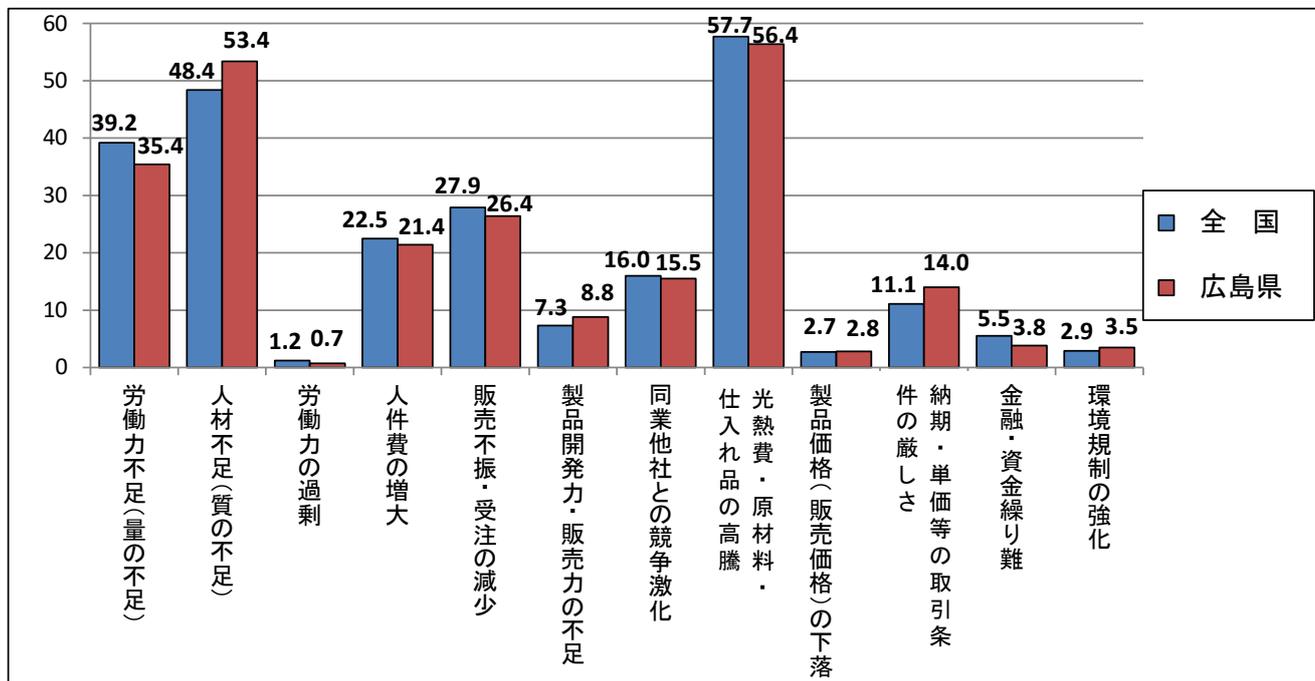
○「光熱費・原材料・仕入れ品の高騰」(56.4%)がトップ

経営上の障害として上げられた項目は、「光熱費・原材料・仕入れ品の高騰」が最も高く56.4%、次いで「人材不足(質の不足)(53.4%)」、「労働力不足(量の不足)(35.4%)」と続いた。全国平均との比較でも、同様の傾向にある。〈図7〉

業種別では「光熱費・原材料・仕入れ品の高騰」、「人材不足(質の不足)」の上位2つの項目は同じであり、製造業は「光熱費・原材料・仕入れ品の高騰」がトップ、非製造業では「人材不足(質の不足)」がトップとなっている。〈図8〉

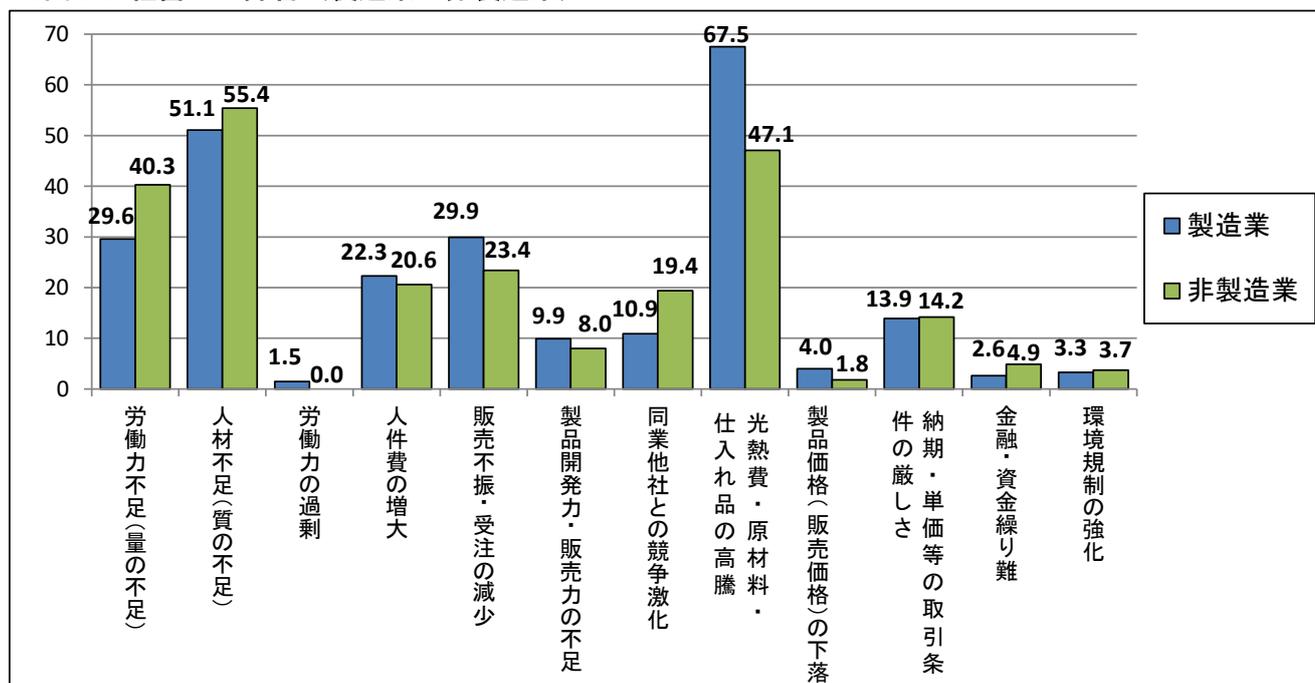
〈図7〉経営上の障害(全国・広島県)

(単位 %)



〈図8〉経営上の障害(製造業・非製造業)

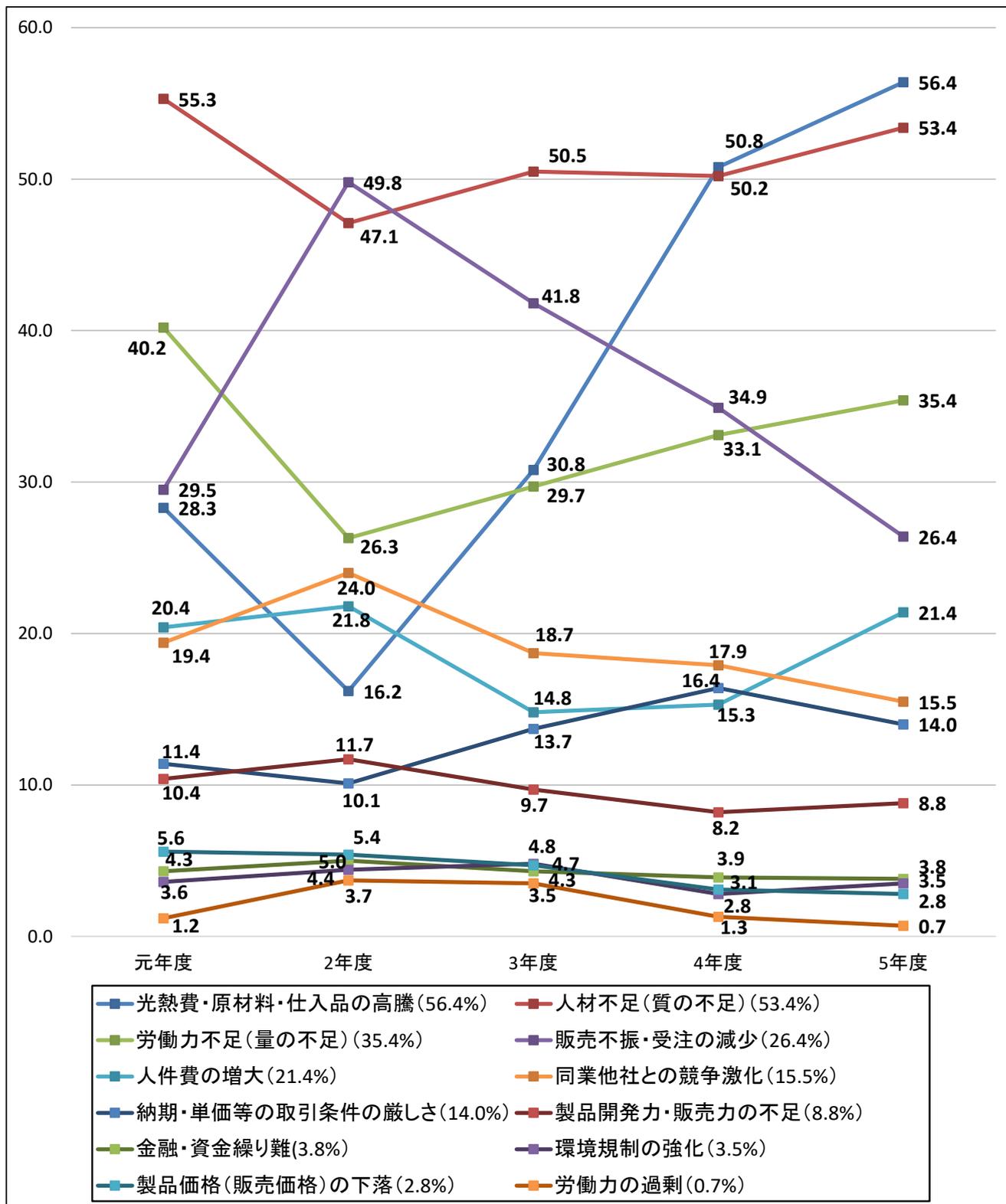
(単位 %)



経営上の障害の推移で見ると、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」の回答割合が令和3年度以降で急激に増加しており、それまで上位であった「人材不足（質の不足）」、「労働力不足（量の不足）」を抑え、令和4年度よりトップとなっている。また、令和2年度に「労働力不足（量の不足）」の回答割合が大幅に減少していたが、令和3年度以降は増加傾向にある。＜図9＞

＜図9＞経営上の障害の推移

(単位 %)



(4) 経営上の強み

○「顧客への納品・サービスの速さ」(28.8%)がトップ

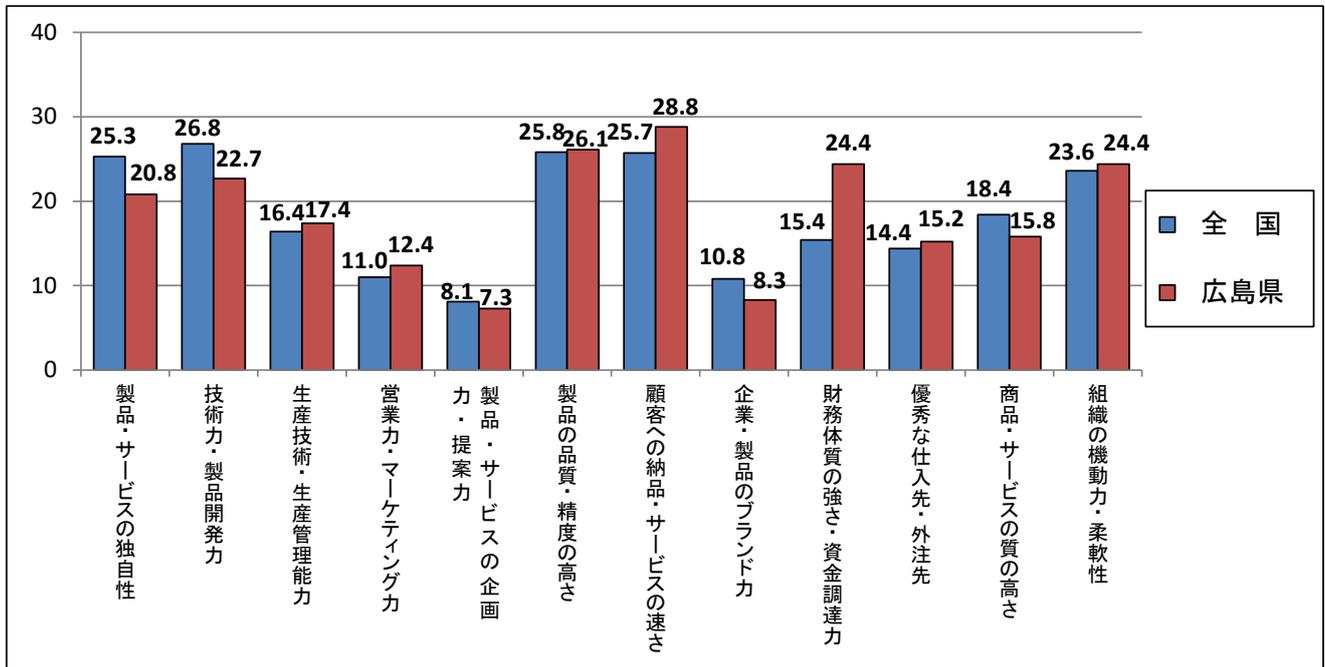
経営上の強みとしては、「顧客への納品・サービスの速さ」が最も高く28.8%、次いで「製品の品質・精度の高さ(26.1%)」、「財務体質の強さ・資金調達力(24.4%)」、「組織の機動力・柔軟性(24.4%)」と続く結果となった。<図10>

業種別では、「製品の品質・精度の高さ」、「生産技術・生産管理能力」の回答割合は、「製造業」が「非製造業」をそれぞれ29.9ポイント、19.3ポイント上回っており、「組織の機動力・柔軟性」、「商品・サービスの質の高さ」の回答割合は、「非製造業」が「製造業」をそれぞれ12.2ポイント、8.1ポイント上回った。

<図11>

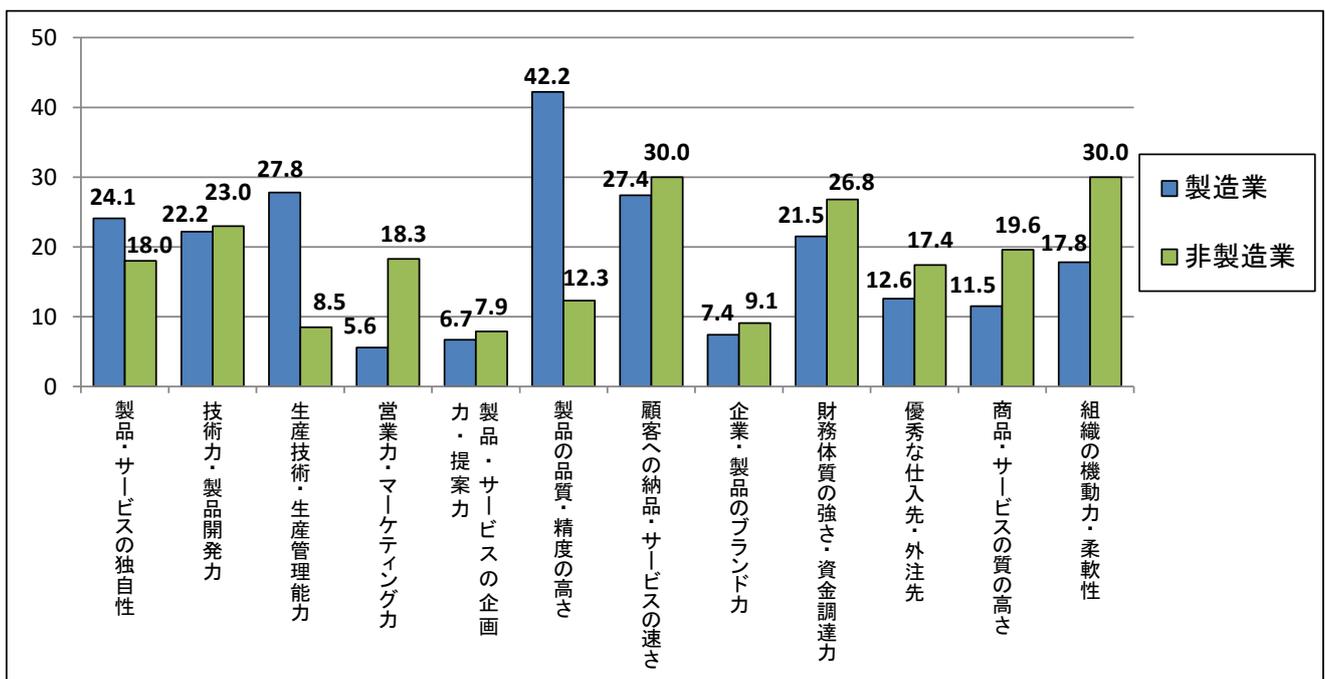
<図10>経営上の強み(全国・広島県)

(単位 %)



<図11>経営上の強み(製造業・非製造業)

(単位 %)

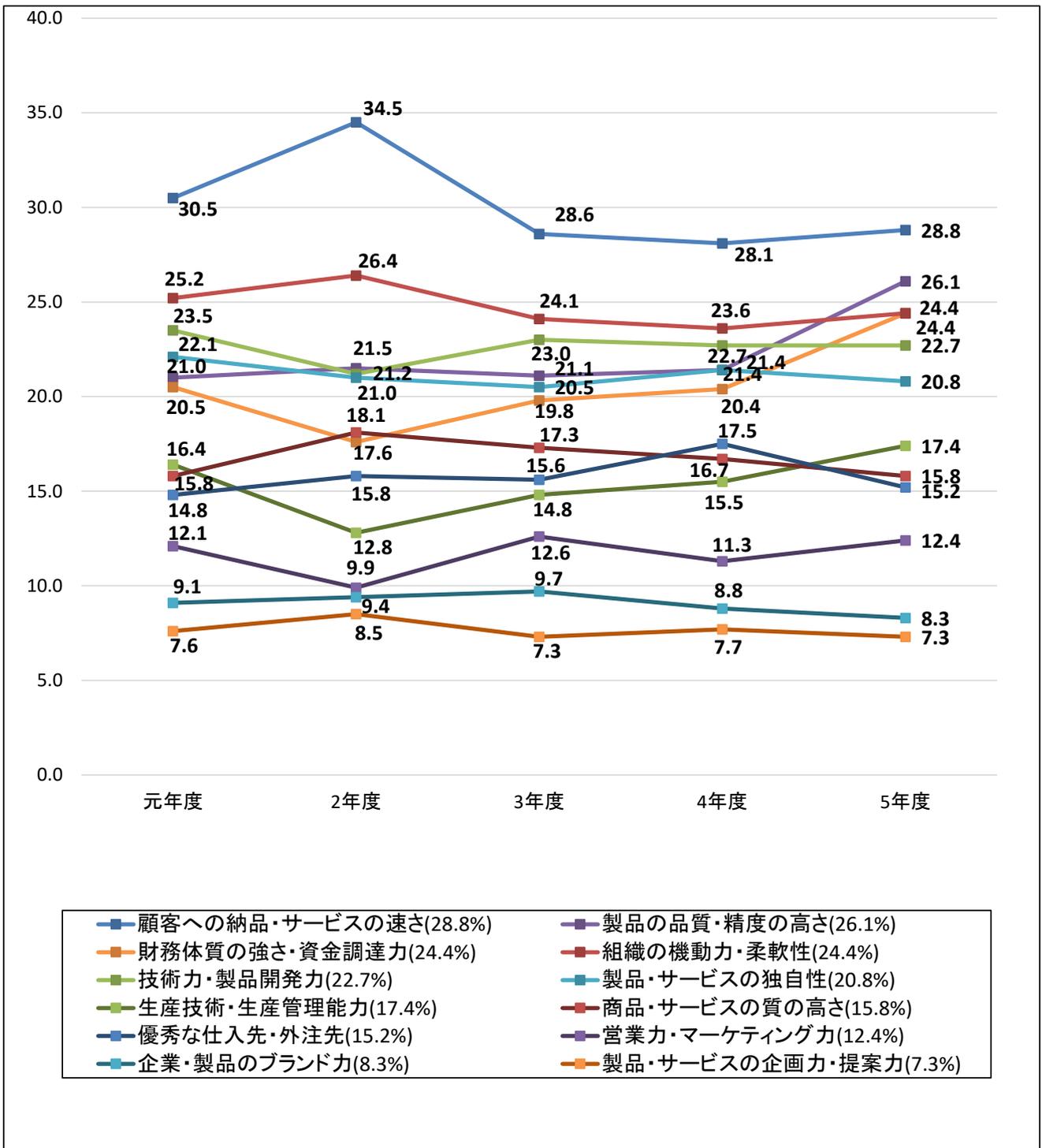


経営上の強みの推移で見ると、上位2項目は「顧客への納品・サービスの速さ(28.8%)」、「製品の品質・精度の高さ(26.1%)」であった。

全体的に昨年度と比較して概ね横ばい傾向であるものの、「製品の品質・精度の高さ」は4.7ポイント増加した。<図12>

<図12> 経営上の強みの推移

(単位 %)



3. 労働時間

(1) 週所定労働時間

○91.3%の事業所が「週40時間」以下

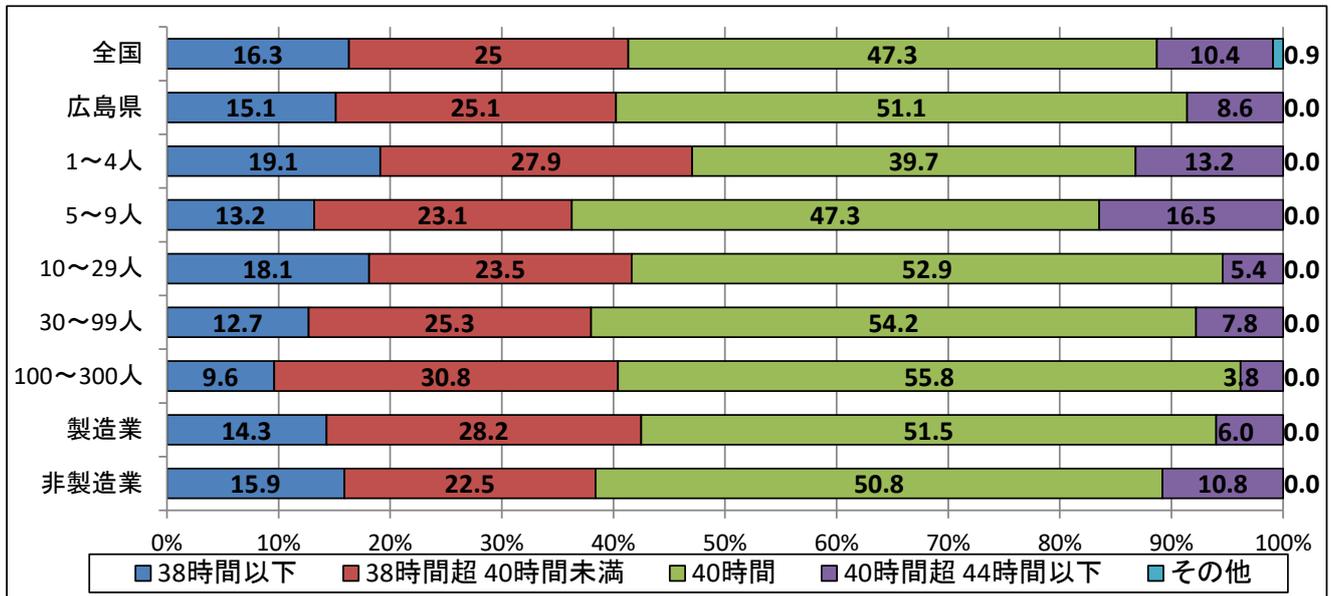
週所定労働時間については、労働基準法で規定されている「週40時間」以下を満たす事業所の割合は、91.3%であった。規模別では、規模が大きくなるにつれ「40時間」の回答割合が増加傾向にある。

業種別では、「週40時間」以下を満たす事業所の回答割合は、「製造業」が「非製造業」を4.8ポイント上回った。<図13>

週所定労働時間の推移では、「40時間」が昨年度より1.8ポイント増加した。<図14>

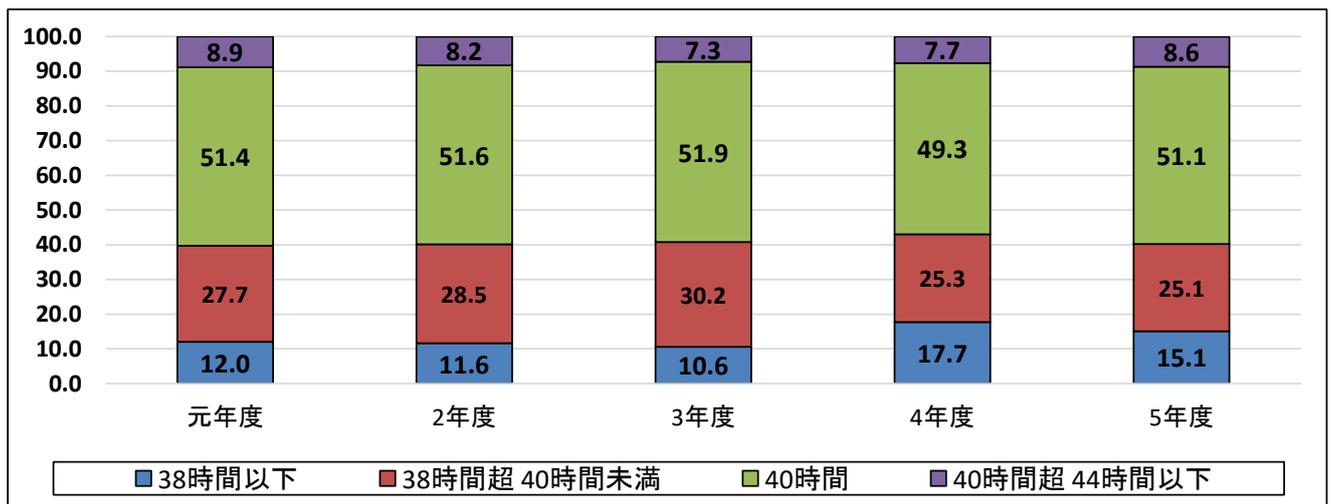
<図13> 週所定労働時間

(単位 %)



<図14> 週所定労働時間の推移

(単位 %)



(2) 月平均残業時間

○「10時間未満」が28.9%

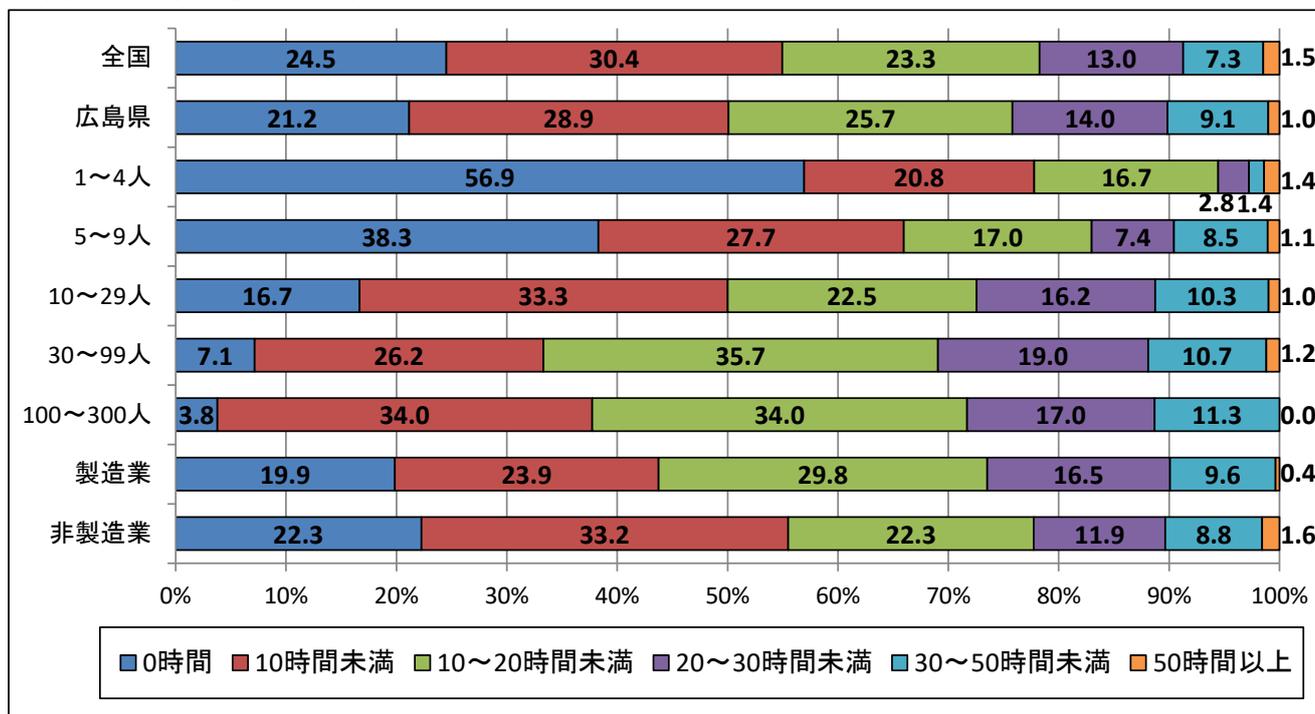
月平均残業時間については、「10時間未満」の回答割合が最も高く28.9%となった。全体的に全国平均と同様の結果となったものの、「0時間」、「10時間未満」の回答割合がやや低く、「10～20時間未満」、「20～30時間未満」、「30～50時間未満」の回答割合が高い。

規模別では、「1～4人」の事業所では「0時間」が56.9%であるのに対し、「100～300人」の事業所では3.8%であり、規模が大きくなるにつれ残業時間が増加する傾向にある。<図15>

月平均残業時間の推移では、令和4年度と比較すると、「0時間」が減少傾向であるが、「10時間未満」、「10～20時間未満」、「30～50時間未満」が増加傾向である。<図16>

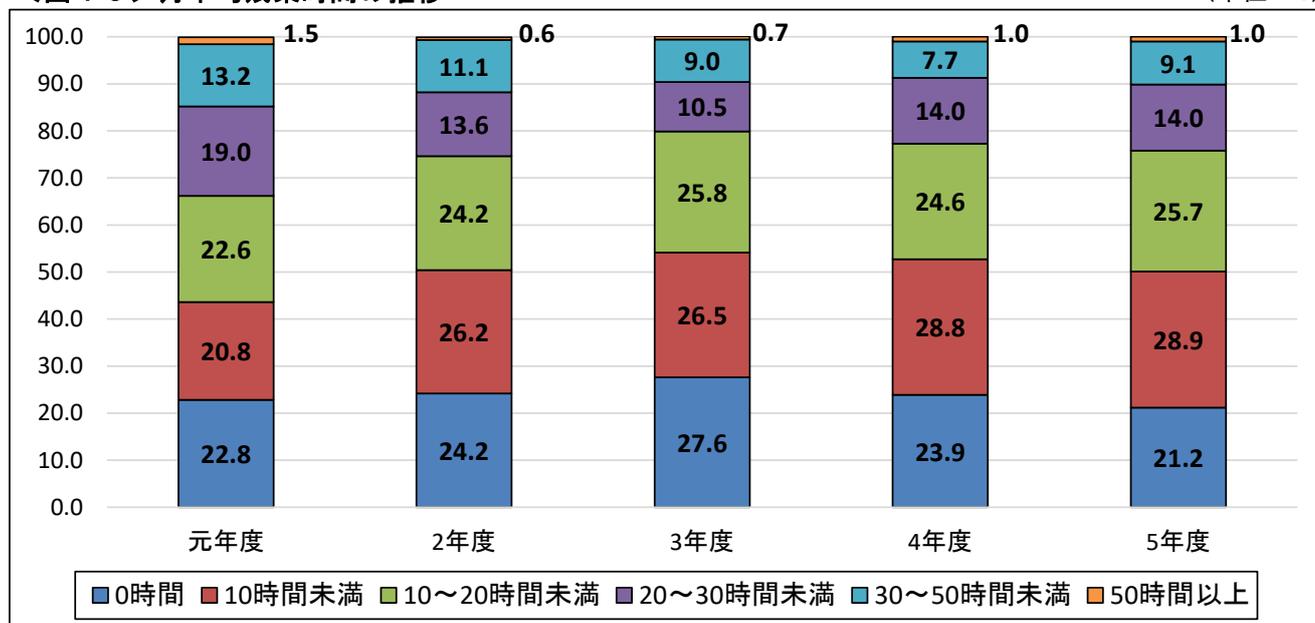
<図15> 月平均残業時間

(単位 %)



<図16> 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

○「15～20日未満」が56.3%

年次有給休暇の平均付与日数は、「15～20日未満」の回答割合が最も高く56.3%となった。「10日未満」の回答割合は5.0%であり、全国と比較しても同様の傾向にある。

規模別では、規模が大きくなるにつれ「15～20日未満」の回答割合が高くなり、「10日未満」、「20～25日未満」の回答割合が低くなる傾向にある。

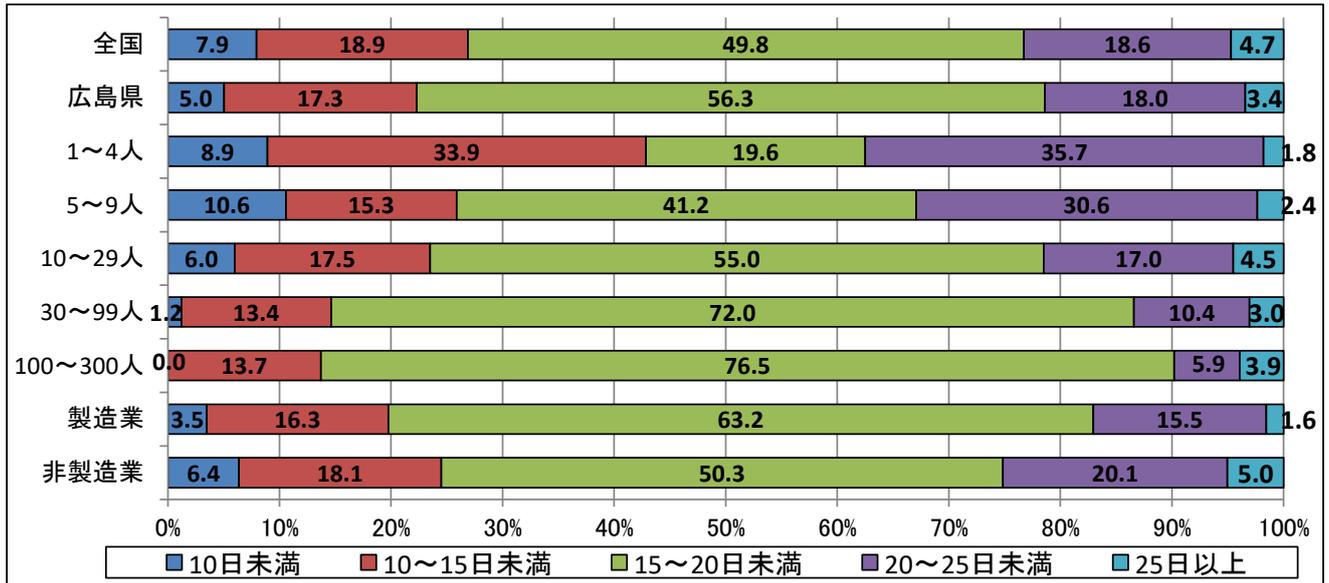
業種別では「15～20日未満」の回答割合は、「製造業」が「非製造業」を12.9ポイント上回るなど大きな差が生じたが、それ以外の項目は全て「非製造業」が「製造業」を上回った。<図17>

年次有給休暇の平均付与日数の推移を見ると、令和3年度以降は、「15～20日未満」が増加傾向にある。

<図18>

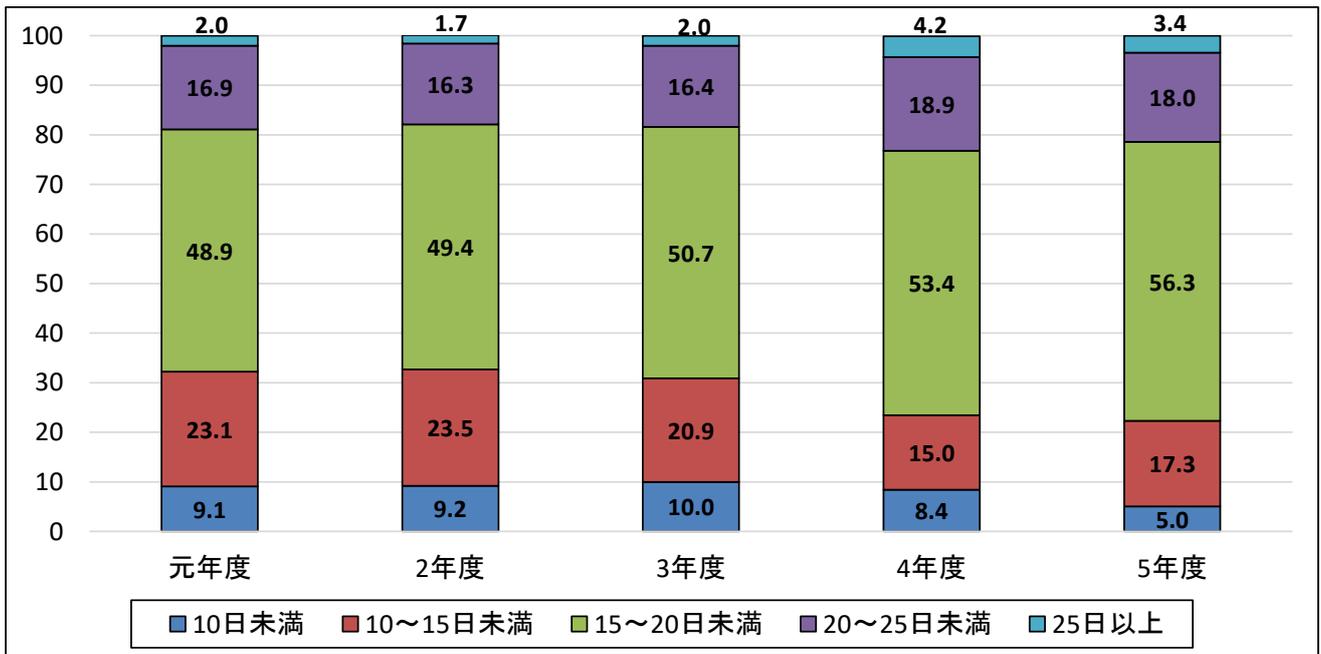
<図17>年次有給休暇の平均付与日数

(単位 %)



<図18>年次有給休暇の平均付与日数の推移

(単位 %)



(2) 年次有給休暇の平均取得日数

○「5～10日未満」が46.0%

年次有給休暇の平均取得日数は、「5～10日未満」の回答割合が最も高く46.0%となっており、「5日未満」の回答割合は6.3%となった。

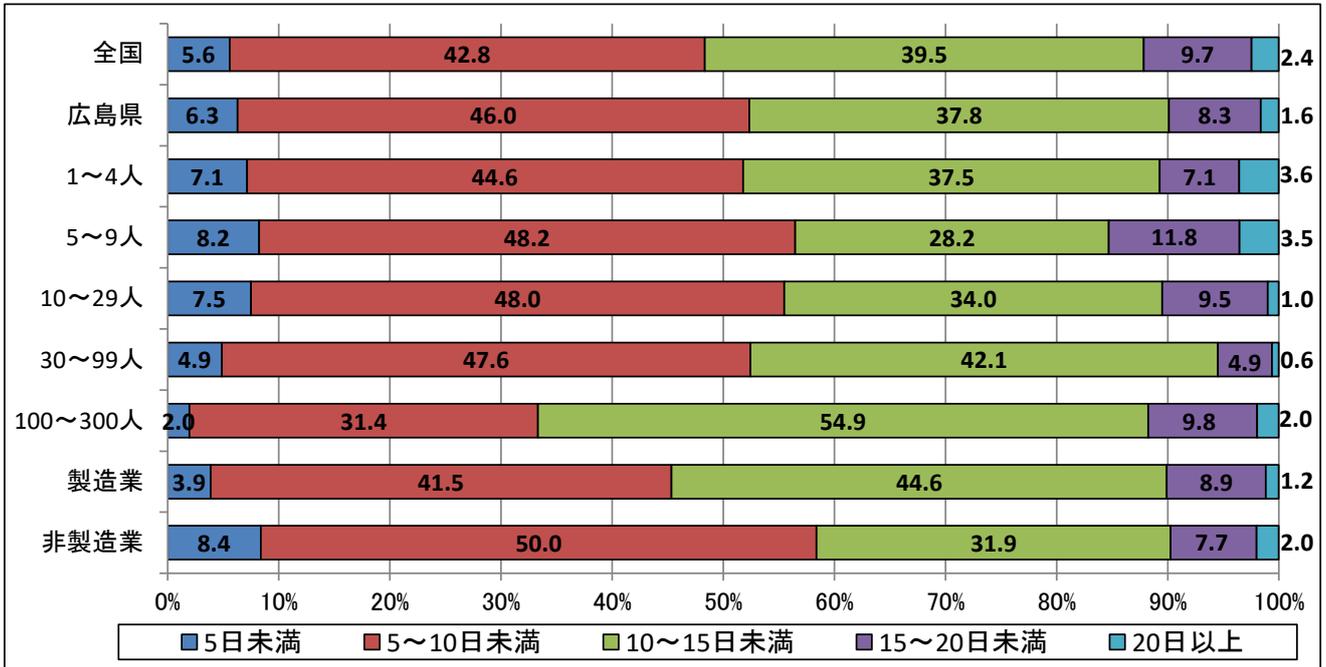
規模別では、「100人～300人」の事業所は、他の規模の事業所と比べて、「5日未満」、「5～10日未満」の回答割合が低く、「10～15日未満」の回答割合が高い。

業種別では、「5日未満」の回答割合は、「非製造業」が「製造業」を4.5ポイント上回り、「10～15日未満」の回答割合は、「製造業」が「非製造業」を12.7ポイント上回った。<図19>

年次有給休暇の平均取得日数推移で見ると、平成31年の労働基準法改正以降「5日未満」が継続的に減少傾向にあり、「10～15日未満」が増加傾向にある。<図20>

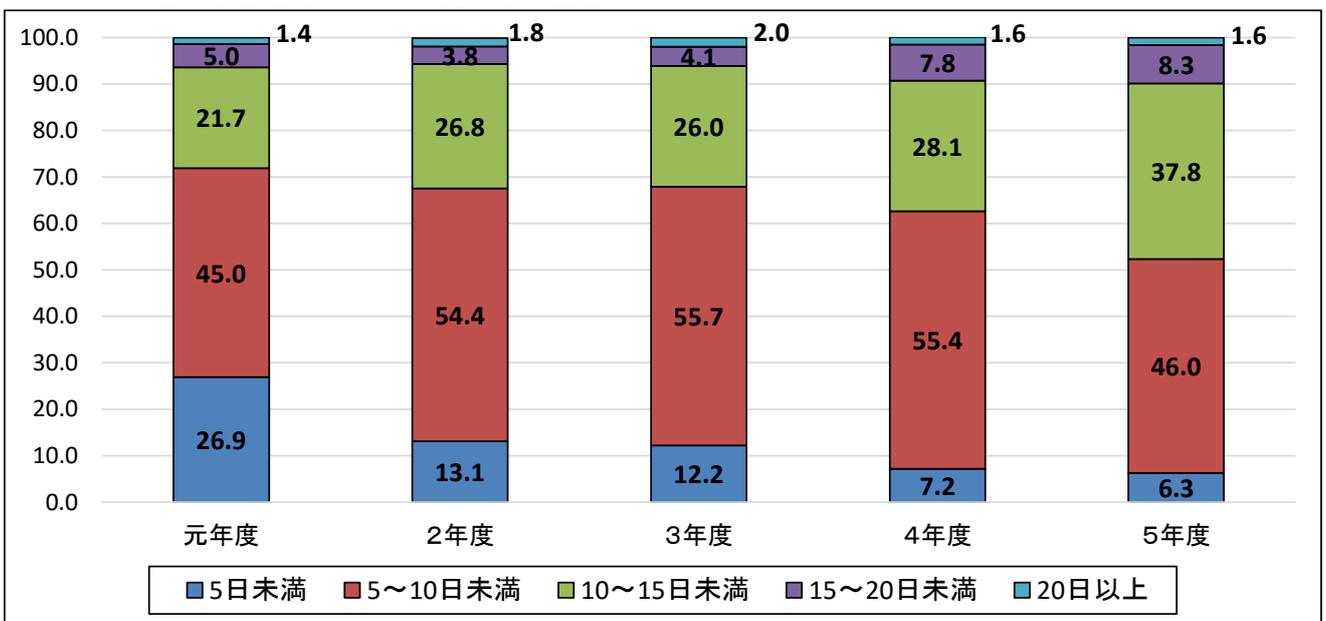
<図19> 年次有給休暇の平均取得日数

(単位 %)



<図20> 年次有給休暇の平均取得日数の推移

(単位 %)



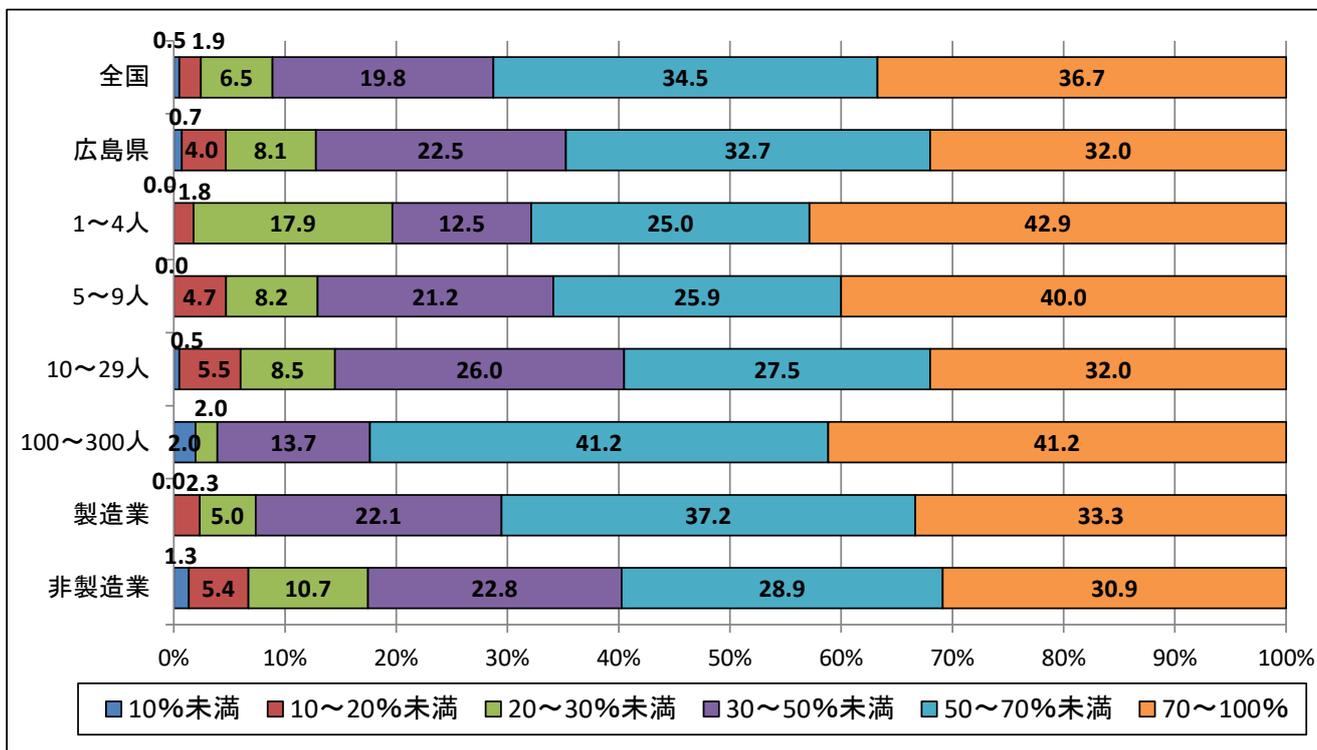
(3) 年次有給休暇の取得率

○「50%未満」が35.3%

年次有給休暇取得率については、「50～70%未満」の回答割合が最も高く32.7%となっており、「50%未満」は35.3%であった。全国平均と比較すると、「50%未満」の回答割合が6.6ポイント高い。<図21>
年次有給休暇の取得率の推移で見ると、令和4年度より「70～100%」が増加傾向にある。<図22>

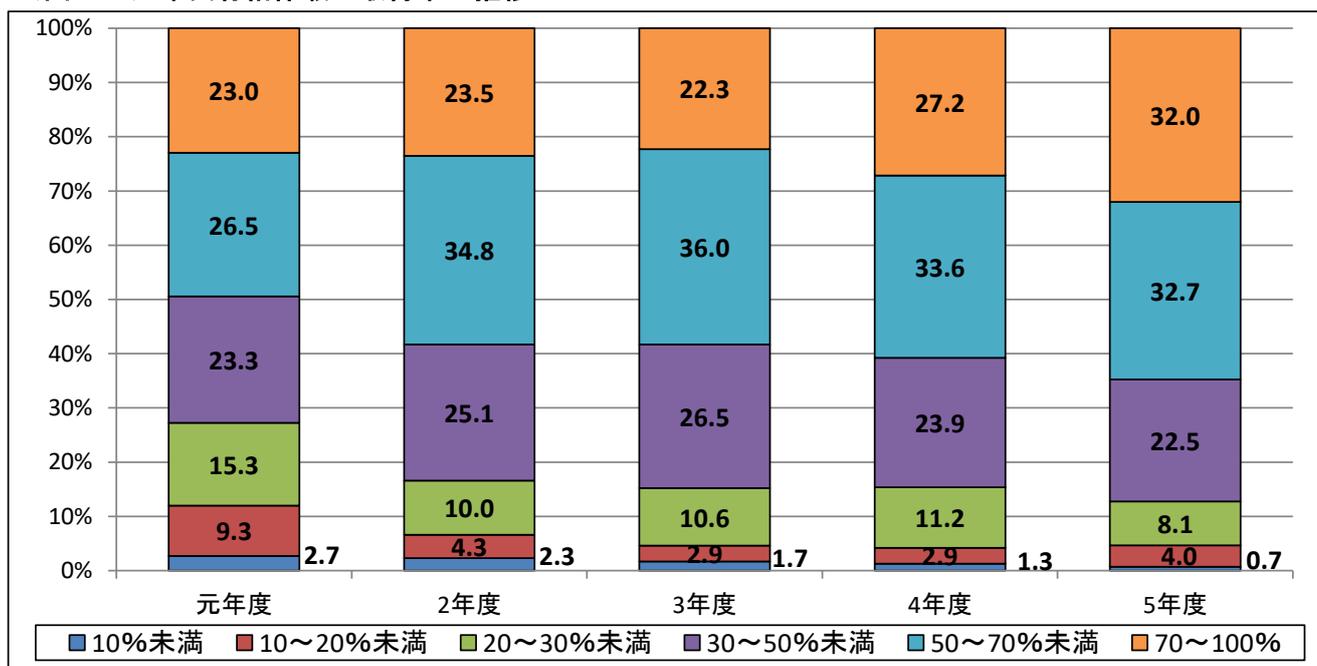
<図21> 年次有給休暇の取得率

(単位 %)



<図22> 年次有給休暇の取得率の推移

(単位 %)



5. 原材料費、人件費（賃金等）アップ等に対する販売価格への転嫁

（1）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

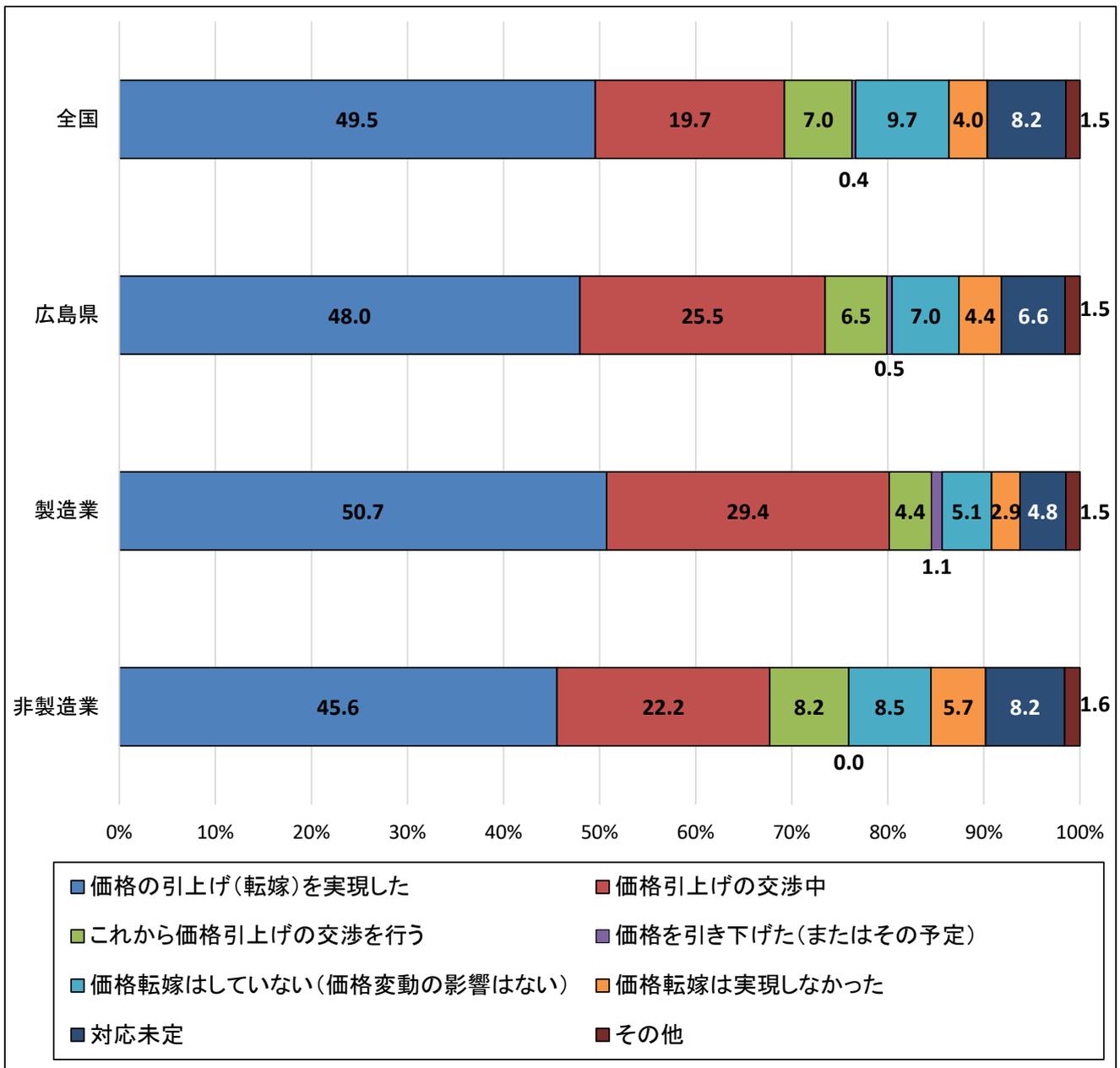
○80%の企業が価格の引き上げを実施または予定している

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については、「価格引上げ（転嫁）を実現した（48.0%）」、「価格引上げの交渉中（25.5%）」、「これから価格引上げの交渉を行う（6.5%）」となっており、80.0%が価格転嫁に向けた取り組みを行っている。全国と比較しても、「価格引上げの交渉中」が全国平均を5.8ポイント上回った。

業種別では、「価格引上げ（転嫁）を実現した」、「価格引上げの交渉中」の回答割合は、「製造業」が「非製造業」をそれぞれ5.1ポイント、7.2ポイント上回った。〈図23〉

〈図23〉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

（単位 %）



(2) 販売・受注価格への転嫁内容

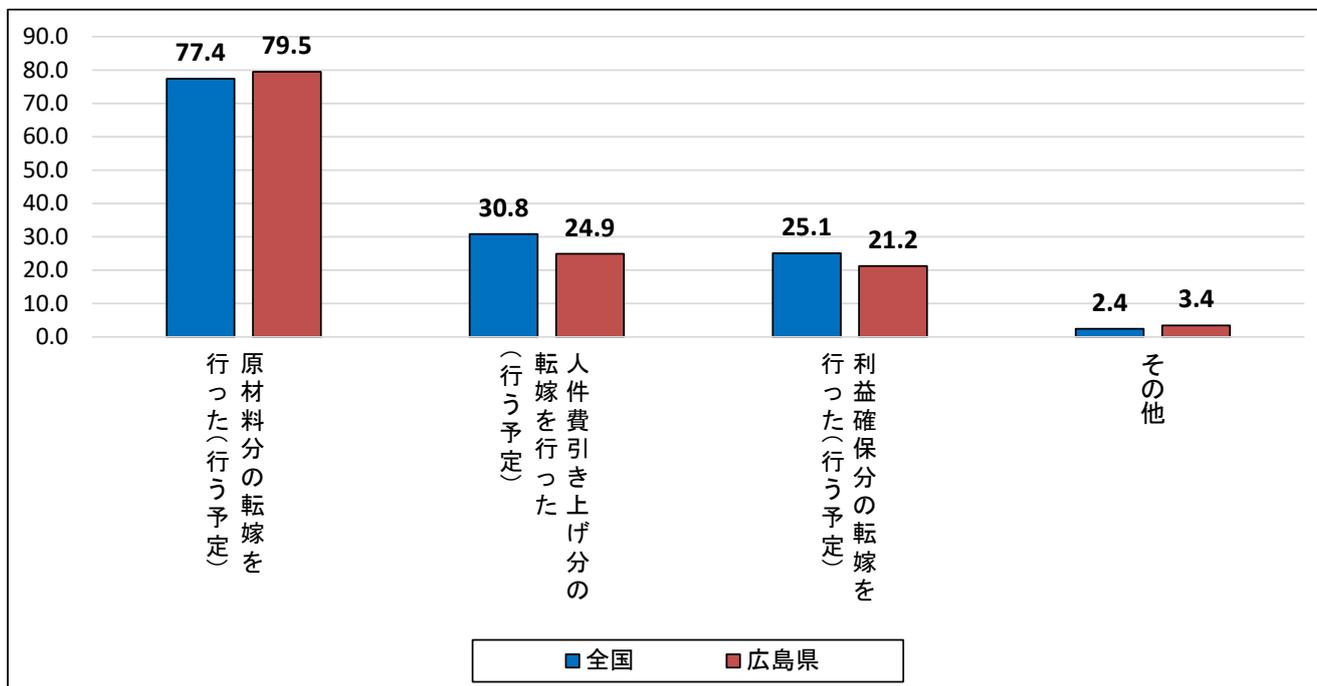
○原材料分の転嫁を行った(行う予定)と回答した企業が79.5%

販売・受注価格への転嫁内容については、「原材料分の転嫁を行った(行う予定)」が最も高く79.5%となり、全国平均を2.1ポイント上回った。一方で「人件費引上げ分の転嫁を行った(行う予定)(24.9%)」、「利益確保分の転嫁を行った(行う予定)(21.2%)」が全国平均をそれぞれ5.9ポイント、3.9ポイント下回った。<図24>

業種別では、どちらの業種でも「原材料分の転嫁を行った(行う予定)」の回答割合が最も高く、「製造業」が「非製造業」を11.7ポイント上回った。一方で、「人件費引上げ分の転嫁を行った(行う予定)」、「利益確保分の転嫁を行った(行う予定)」の回答割合は、非製造業が製造業をそれぞれ3.9ポイント、13.0ポイント上回った。<図25>

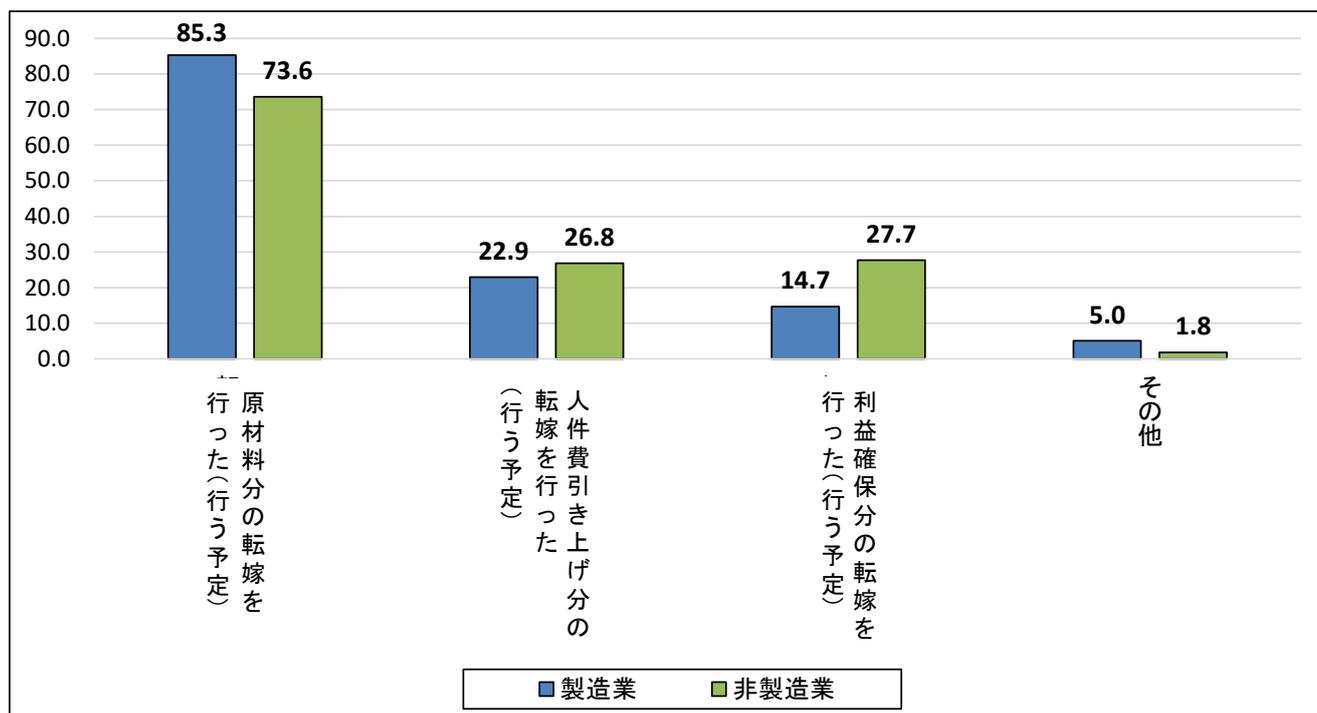
<図24>販売・受注価格への転嫁内容(全国・広島県)

(単位 %)



<図25>販売・受注価格への転嫁内容(製造業・非製造業)

(単位 %)



(3) 価格転嫁率

○「30%未満」が全体の約8割を占める

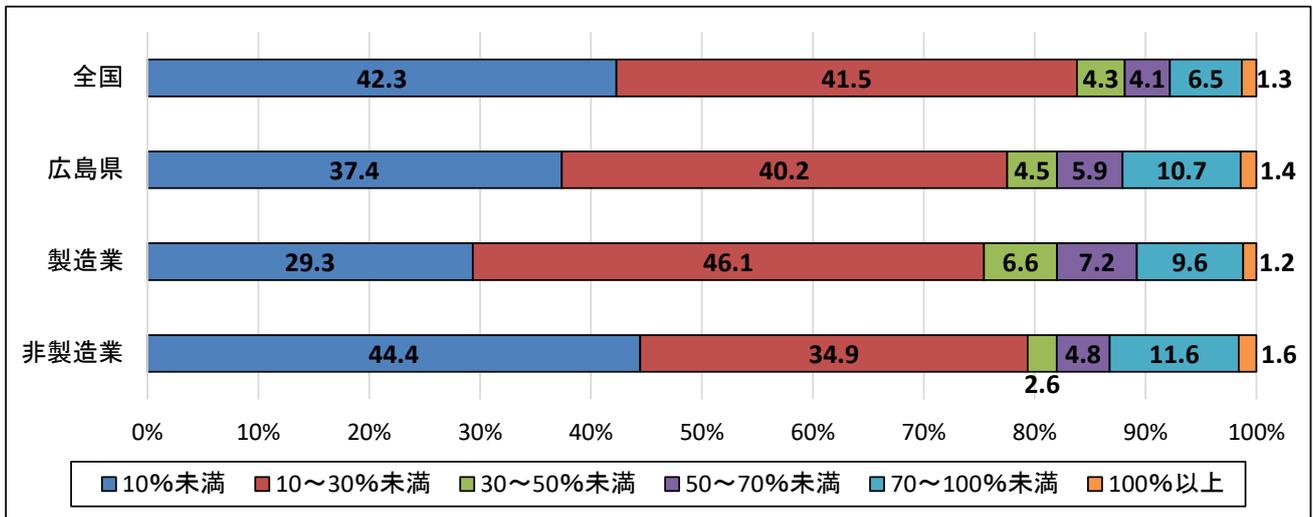
価格転嫁率(※)については、「10%未満(37.4%)」、「10~30%未満(40.2%)」と30%未満が全体の8割程度を占めた。全国と比較すると、「10%未満」、「10~30%未満」がそれぞれ4.9ポイント、1.3ポイント下回っており、一方で「70~100%未満(10.7%)」が4.2ポイント上回った。

業種別では、「10~30%未満」の回答割合は、「製造業」が「非製造業」を11.2ポイント上回っており、「10%未満」の回答割合は、非製造業が製造業を15.1ポイント上回った。<図26>

※「価格転嫁率」・・・令和4年7月1日時点の商品・サービスのコストと比較して、令和5年7月1日時点のコストが上昇している場合、上昇分のうち販売価格へ価格転嫁できた割合。

<図26> 対前年度比の価格転嫁状況

(単位 %)



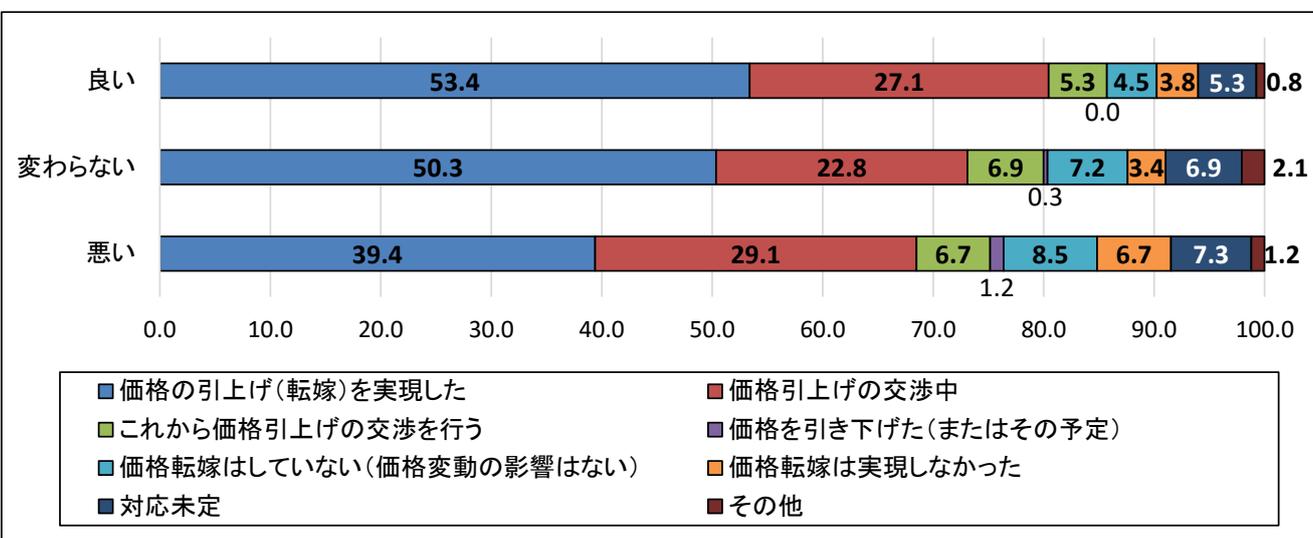
(4) 価格転嫁の状況(経営状況別)

○価格の引上げ(転嫁)の成功が経営状況に影響

経営状況ごとの価格転嫁の状況について、「価格の引上げ(転嫁)を実現した」、「価格転嫁は実現しなかった」の回答割合にそれぞれ着目すると、「経営状況が良い」と回答した事業所ではそれぞれ53.4%、3.8%、「経営状況が変わらない」と回答した事業所では50.3%、3.4%、「経営状況が悪い」と回答した事業所では39.4%、6.7%となった。<図27>

<図27> 経営状況別の価格転嫁状況

(単位 %)



6. 新規学卒者の採用

(1) 新規学卒者の採用計画

○「採用計画を行わなかった」が71.2%

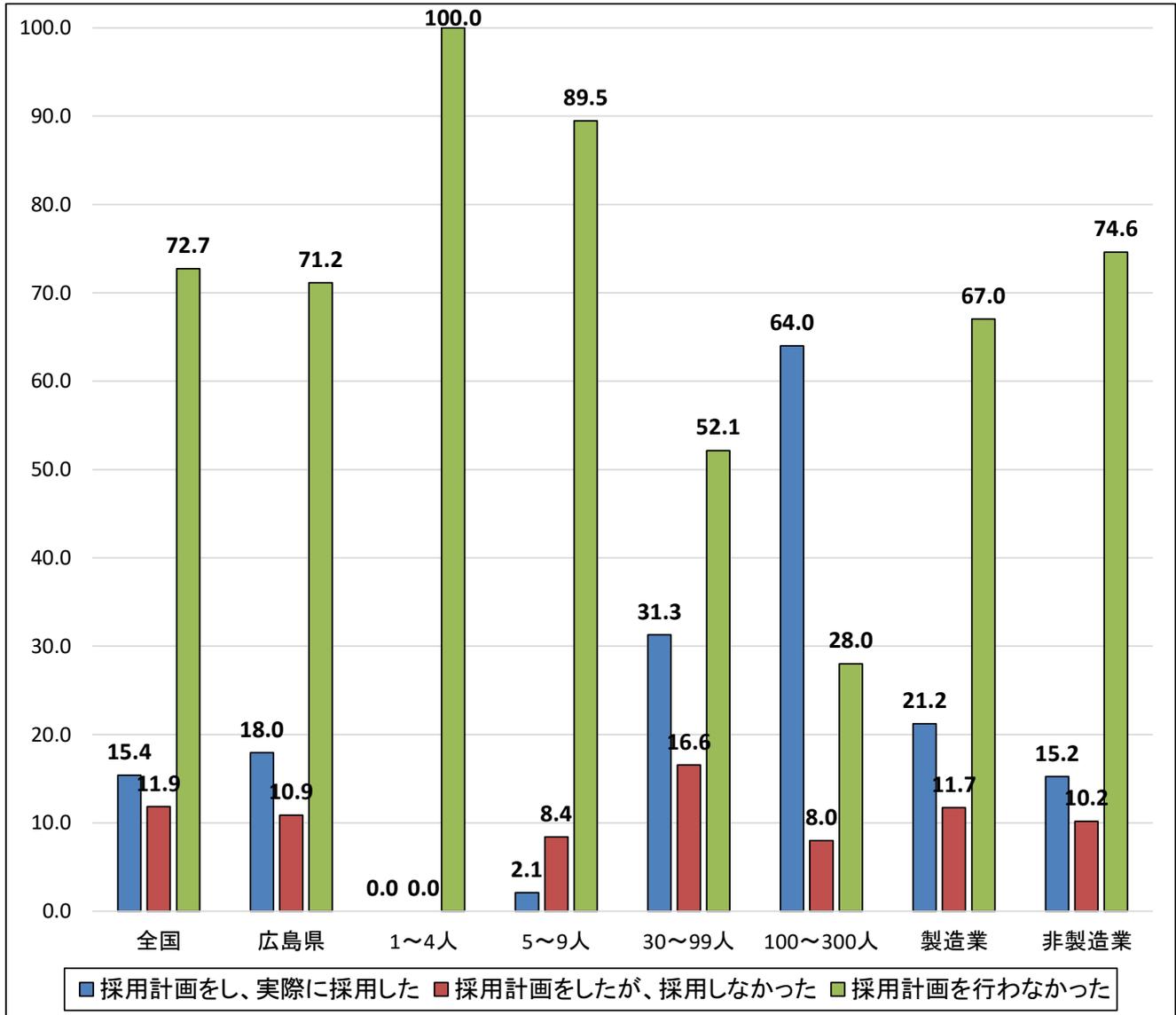
令和5年3月新規学卒者の採用計画について、「採用計画を行わなかった」の回答割合は71.2%であり、全国と比較すると、同様の傾向であった。

規模別では、規模が大きくなるにつれ「採用計画を行わなかった」の回答割合が減少し、「採用計画をし、実際に採用をした」の回答割合が増加している。特に「採用計画をし、実際に採用をした」の回答割合は、30人以上の規模から急激に増加している。

業種別では、「製造業」、「非製造業」ともに同様の傾向であるが、「採用計画を行わなかった」の回答割合は、「非製造業」が「製造業」を7.6ポイント上回った。<図28>

<図28> 新規学卒者の採用計画

(単位 %)



(2) 新規学卒者の初任給

高校卒業者の初任給は、「技術系」が大きく減少、「事務系」が増加し、初任給の差が縮まった。全国では、「技術系」、「事務系」ともに額が増加した。〈表1〉

専門学校卒業者の初任給は、「技術系」が減少、「事務系」が増加し、初任給の差が縮まった。全国では、「技術系」、「事務系」ともに増加した。〈表1〉

短大(高専含む)卒業者の初任給は、「技術系」、「事務系」ともに減少し、差が縮まった。全国では、「技術系」が増加、「事務系」が減少し、「技術系」が「事務系」を上回った。〈表1〉

大学卒業者の初任給は、「技術系」が増加、「事務系」が減少し、同程度の水準となった。全国については「技術系」、「事務系」ともに増加した。〈表1〉

令和元年度からの推移を比較すると、令和5年度の「技術系」は「短大卒(含高専)」が、この5年の中で最も低い数値となっており、「高校卒」は前年度から大幅に減少している。「事務系」は、「大学卒」、「短大卒(含高専)」が令和4年度を境に減少している。〈図29〉〈図30〉

〈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		3年度	4年度	5年度	対前年増加額	
広島県	高校卒	技術系	175,048	189,978	174,634	△ 15,344
		事務系	167,285	168,842	173,338	4,496
	専門学校卒	技術系	185,398	191,975	190,201	△ 1,774
		事務系	172,230	176,451	180,322	3,871
	短大卒(含高専)	技術系	193,436	183,309	181,994	△ 1,315
		事務系	196,000	212,000	202,823	△ 9,177
	大学卒	技術系	206,571	203,980	207,647	3,667
		事務系	202,430	213,767	208,707	△ 5,060
全国	高校卒	技術系	169,740	175,179	176,247	1,068
		事務系	162,424	168,248	171,167	2,919
	専門学校卒	技術系	183,333	185,750	188,818	3,068
		事務系	177,138	185,518	186,824	1,306
	短大卒(含高専)	技術系	183,127	182,695	186,816	4,121
		事務系	181,588	187,296	183,778	△ 3,518
	大学卒	技術系	204,251	204,522	208,040	3,518
		事務系	200,897	202,092	205,510	3,418

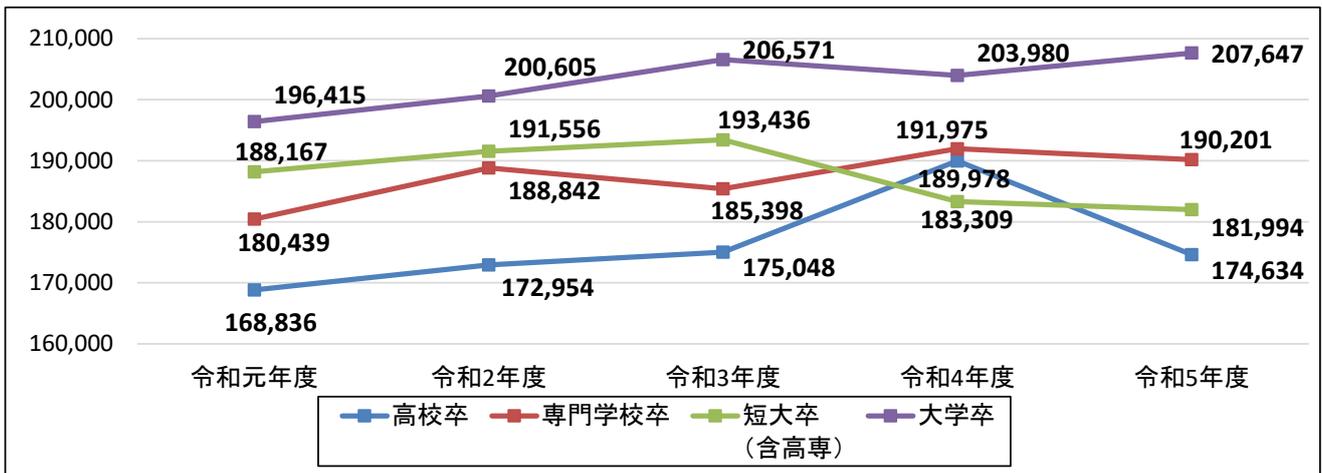
(参考)新規学卒者の学卒別平均初任給(単純平均)

(単位 円)

学卒		3年度	4年度	5年度	
広島県	高校卒	技術系	178,187	182,671	176,942
		事務系	166,956	168,811	174,218
	専門学校卒	技術系	186,790	189,930	189,512
		事務系	173,759	176,451	185,471
	短大卒(含)	技術系	187,518	183,309	186,858
		事務系	196,000	212,000	201,882
大学卒	技術系	203,277	203,759	209,506	
	事務系	201,498	206,407	208,942	
全国	高校卒	技術系	169,790	174,927	176,751
		事務系	163,053	167,934	171,043
	専門学校卒	技術系	182,637	185,573	189,510
		事務系	177,586	181,847	184,877
	短大卒(含高専)	技術系	178,456	182,237	189,836
		事務系	182,395	182,269	184,348
	大学卒	技術系	202,105	203,354	206,881
		事務系	199,106	200,539	204,152

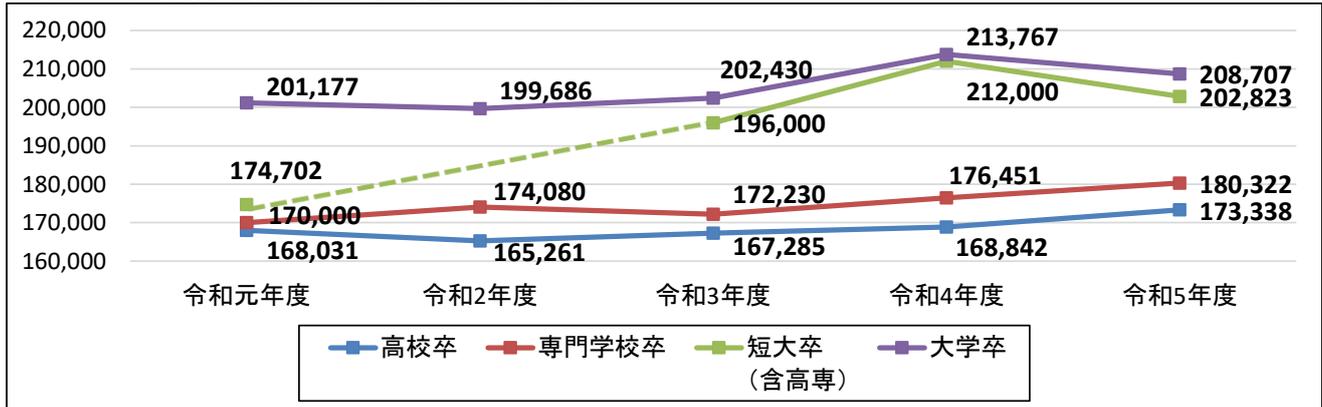
<図29>新規学卒者初任給の推移(技術系)

(単位 円)



<図30>新規学卒者初任給の推移(事務系)

(単位 円)



※2年度の「短大卒(含高専)」の事務系は該当がないため元年度と3年度を点線でつないでいる

(3) 新規学卒者の採用充足状況

○技術系よりも事務系の充足率が高い傾向

令和5年3月の採用計画に関する新規学卒者の採用について職種、学卒別にまとめた。採用計画人数については、「技術系」は「高校卒」、「事務系」は「大学卒」が最も多く、全国でも、同様の傾向である。

充足率では、「大学卒」を除き、「事務系」が「技術系」を上回った。また、「高校卒」の「技術系」が最も低く、全国でも同様の傾向となった。〈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	49	122	67	54.9	1.37
		事務系	15	25	22	88.0	1.47
		合計	59	147	89	60.5	1.51
	専門学校卒	技術系	18	26	24	92.3	1.33
		事務系	7	9	9	100.0	1.29
		合計	24	35	33	94.3	1.38
	短大卒 (含高専)	技術系	9	22	13	59.1	1.44
		事務系	3	2	2	100.0	0.67
		合計	12	24	15	62.5	1.25
	大学卒	技術系	40	113	85	75.2	2.13
		事務系	33	93	59	63.4	1.79
		合計	66	206	144	69.9	2.18
全国	高校卒	技術系	1,636	4,273	2,192	51.3	1.34
		事務系	424	860	625	72.7	1.47
		合計	1,920	5,133	2,817	54.9	1.47
	専門学校卒	技術系	545	966	696	72.0	1.28
		事務系	155	234	196	83.8	1.26
		合計	666	1,200	892	74.3	1.34
	短大卒 (含高専)	技術系	205	313	179	57.2	0.87
		事務系	100	143	106	74.1	1.06
		合計	280	456	285	62.5	1.02
	大学卒	技術系	806	1,824	1,243	68.1	1.54
		事務系	571	1,336	1,038	77.7	1.82
		合計	1,223	3,160	2,281	72.2	1.87

※ 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。

7. 中途採用

(1) 中途採用者の採用計画

○「採用募集をし、実際に採用した」が48.2%

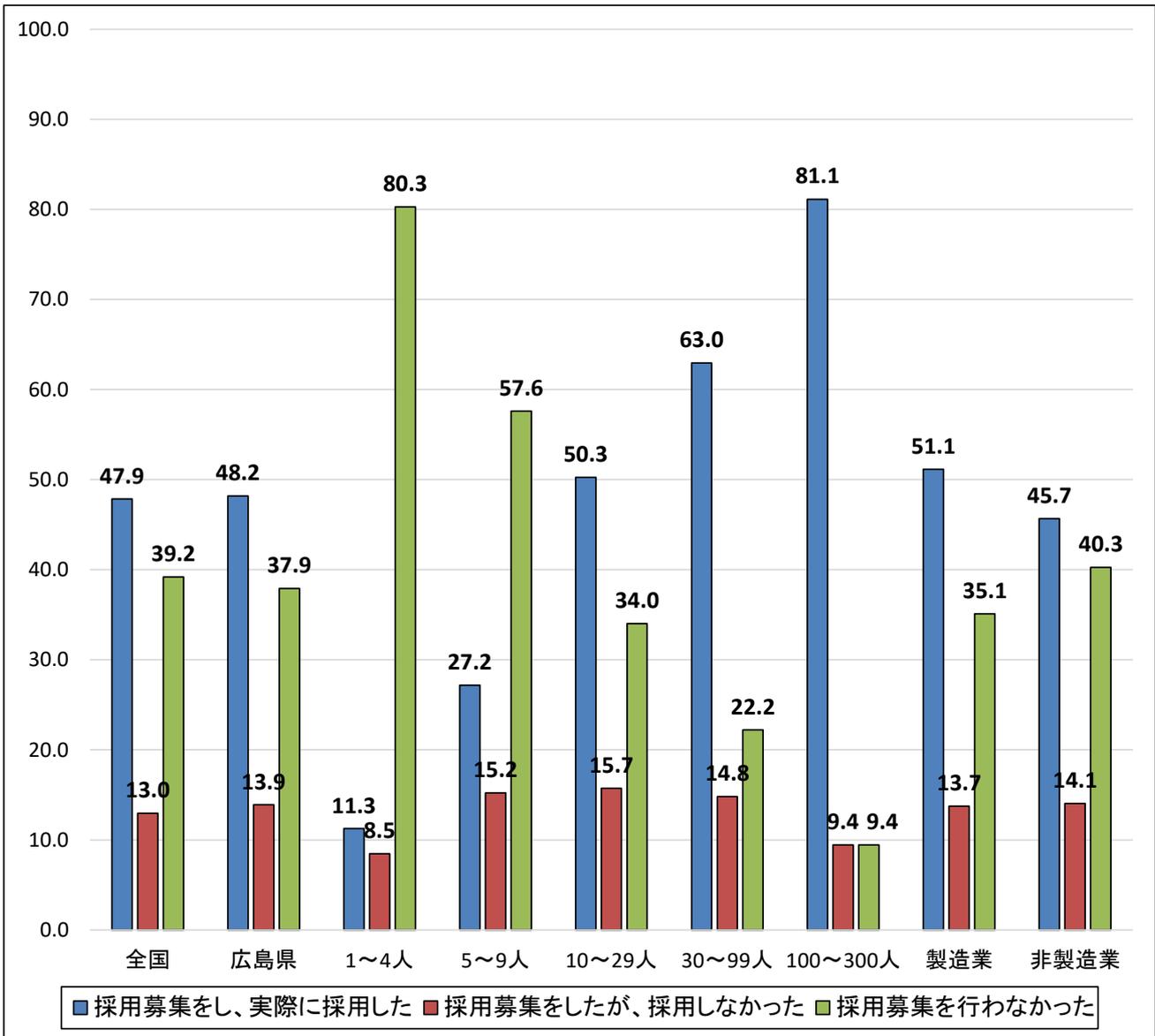
令和4年度の中途採用の募集と令和5年7月1日現在までの採用について、「採用募集をし、実際に採用した」の回答割合が48.2%であり、全国と同様の傾向であった。

規模別では、規模が大きくなるにつれ「採用募集をし、実際に採用した」の回答割合が増加し、「採用募集を行わなかった」の回答割合が減少している。

業種別では、「採用募集をし、実際に採用した」の回答割合は、「製造業」が「非製造業」を5.4ポイント上回った。<図31>

<図31> 中途採用者の採用計画

(単位 %)



(2) 中途採用者の充足状況

○「充足率」は75.0%

令和4年度の中途採用の募集と令和5年7月1日現在までの採用に関して、採用充足状況をまとめた。「採用予定人数」が1,372人に対し、「採用実績人数」は1,029人となり、充足率は75.0%となった。全国でも同水準の充足率となった。

規模別では、規模が大きくなるにつれ「充足率」も大きくなる傾向となった。

業種別では、「製造業」、「非製造業」ともに同様の水準であり、充足率は「製造業」が「非製造業」を2.5ポイント上回った。<表3>

<表3> 中途採用の採用予定・採用人数及び充足率 (単位 %)

	事業所数 (事業者)	採用予定人 数(人)	採用実績人 数(人)	充足率 (%)	平均採用人 数(人)
全国	10,042	37,346	28,766	77.0	2.86
広島県	335	1,372	1,029	75.0	3.07
1~4人	11	16	9	56.3	0.82
5~9人	35	57	33	57.9	0.94
10~29人	123	263	177	67.3	1.44
30~99人	121	630	457	72.5	3.78
100~300人	45	406	353	86.9	7.84
製造業	163	626	478	76.4	2.93
非製造業	172	746	551	73.9	3.20

(3) 中途採用者の年齢層

○「25~34歳」が46.0%

令和4年度の中途採用の募集と令和5年7月1日現在までの採用に関して、採用者の年齢層をまとめた。「25~34歳」が46.0%と最も多い結果となった。全国でも同様の傾向であった。

規模別では、規模が大きくなるにつれ「25歳未満」の回答割合が増加する傾向となった。

業種別では、「25歳未満」の回答割合は、「非製造業」が「製造業」を6.2ポイント上回っており、「35~44歳」、「45~55歳」では、「非製造業」が「製造業」をそれぞれ7.5ポイント、8.9ポイント上回った。

<表4>

<表4> 中途採用を行った従業員の年齢層 (複数回答) (単位 %)

	25歳未満	25~34歳	35~44歳	45~55歳	56~59歳	60歳以上
全国	29.0	48.7	45.0	40.6	12.4	15.2
広島県	32.0	46.0	39.3	39.3	12.5	16.5
1~4人	14.3	28.6	28.6	28.6	0.0	14.3
5~9人	20.0	48.0	12.0	12.0	12.0	12.0
10~29人	20.6	29.9	27.8	32.0	7.2	14.4
30~99人	35.0	52.0	50.0	46.0	16.0	18.0
100~300人	60.5	69.8	58.1	58.1	18.6	20.9
製造業	28.8	47.0	43.2	43.9	11.4	15.9
非製造業	35.0	45.0	35.7	35.0	13.6	17.1

8. パートタイマーの採用

(1) パートタイマーの採用理由

○「人手が集めやすいため」が30.9%でトップ

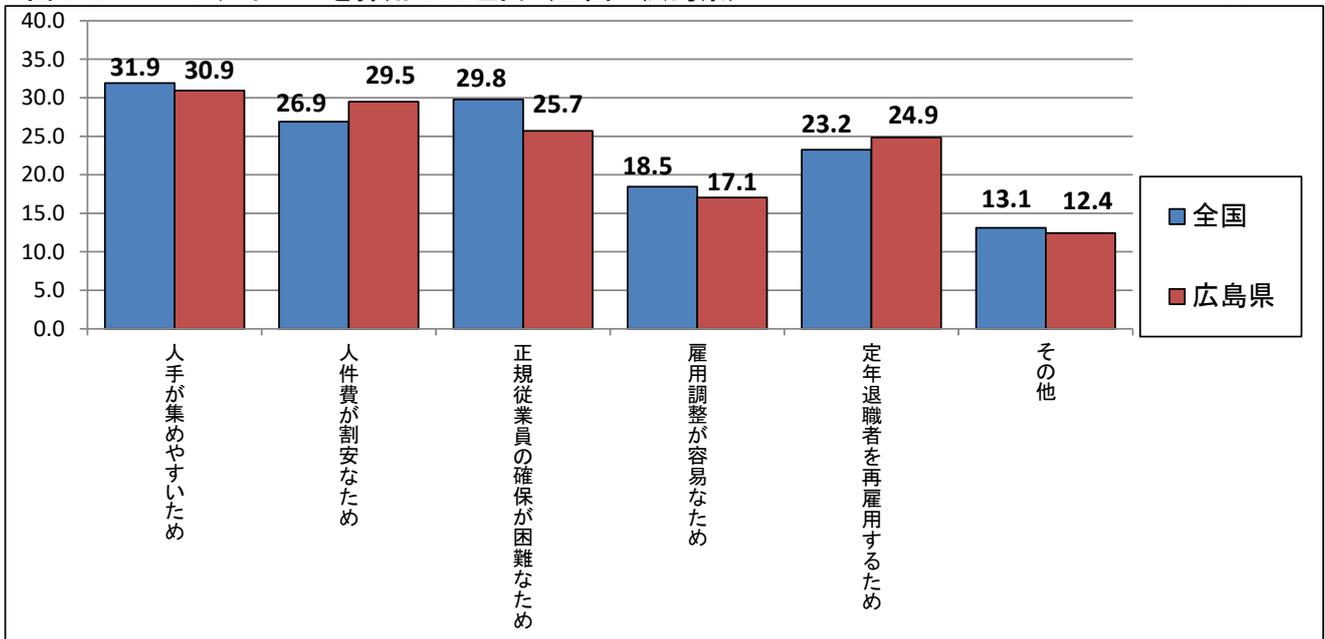
パートタイマーの採用理由としては、「人手が集めやすいため」が最も高く30.9%、次いで「人件費が割安なため(29.5%)」、「正規従業員の確保が困難なため(25.7%)」となった。全国では、同様に「人手が集めやすいため(31.9%)」がトップであったが、「正規従業員の確保が困難なため(29.8%)」が2番目となった。

<図32>

業種別では、「製造業」は「人手が集めやすいため(30.8%)」、「非製造業」は「人件費が割安なため(31.7%)」がそれぞれトップとなった。また、「定年退職者を再雇用するため」は「製造業」が「非製造業」より10.4ポイント上回った。<図33>

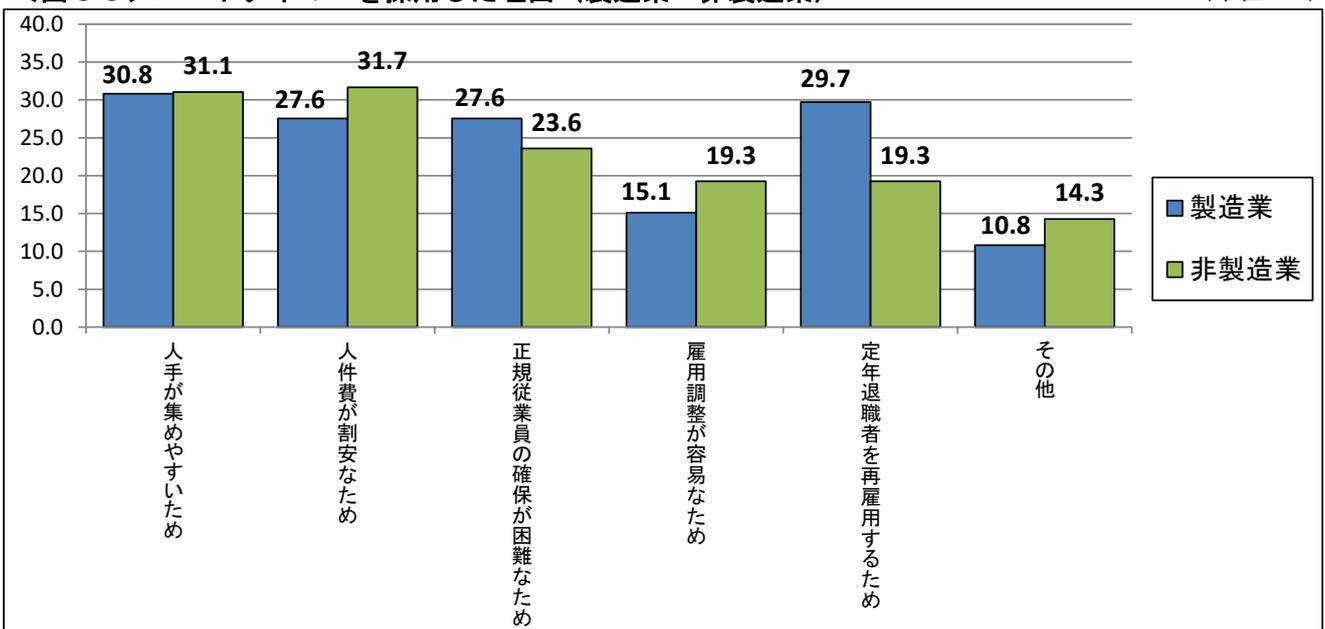
<図32>パートタイマーを採用した理由(全国・広島県)

(単位%)



<図33>パートタイマーを採用した理由(製造業・非製造業)

(単位%)



(2) 正規従業員とパートタイマーの職務

○「正規従業員と職務が同じパートタイマーがいる」が37.4%

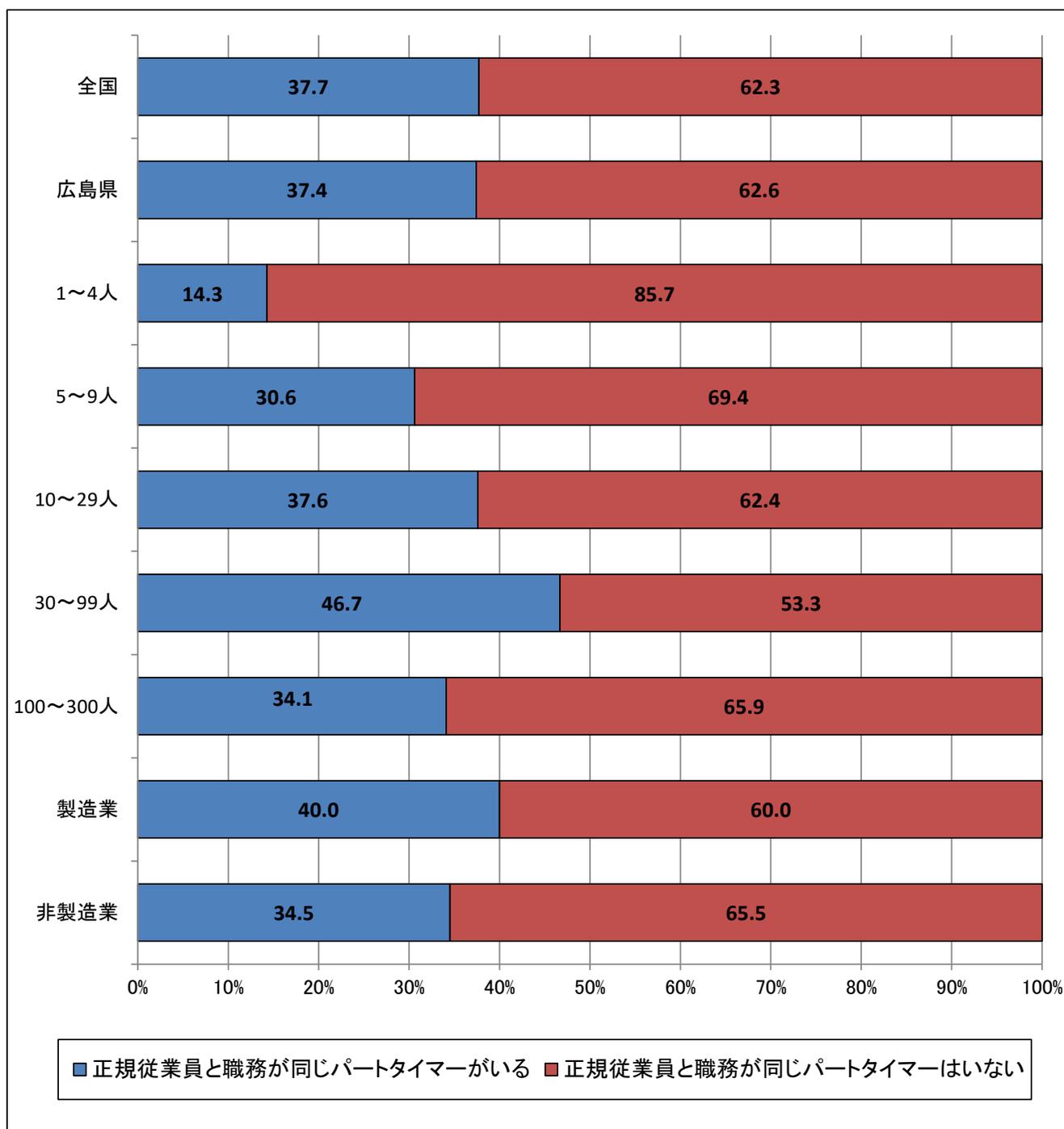
正規従業員とパートタイマーの職務については、「正規従業員と職務が同じパートタイマーがいる」が37.4%、「正規従業員と職務が同じパートタイマーはいない」が62.6%であり、全国でも同様の傾向となった。

規模別では、「30～99人」までは、規模が大きくなるにつれ「正規従業員と職務が同じパートタイマーがいる」の回答割合が高くなる傾向にあったが、「100～300人」では低くなり、34.1%となった。

業種別では、「製造業」の「正規従業員と職務が同じパートタイマーがいる」の回答割合が40.0%に対して、「非製造業」は34.5%となった。〈図34〉

〈図34〉正規従業員とパートタイマーの職務

(単位 %)



(3) 正規従業員とパートタイマーの平均賃金差

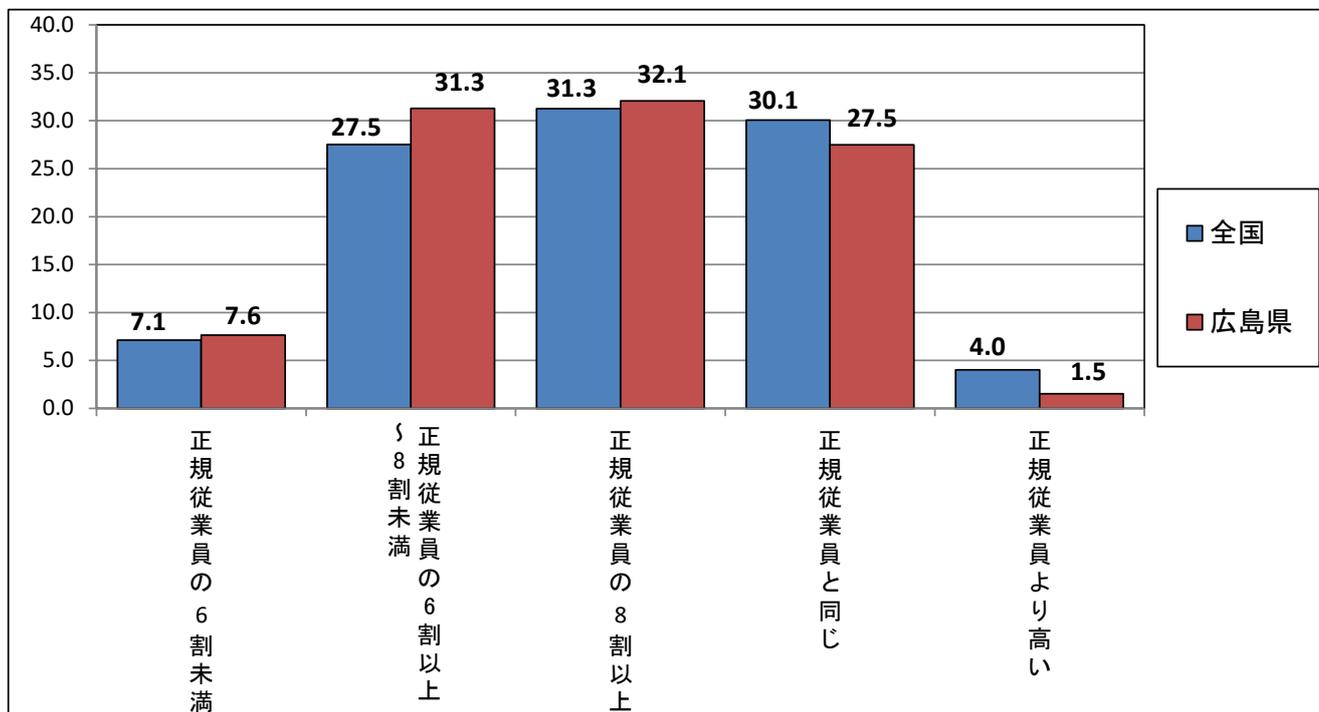
○「正規従業員の8割以上」がトップで32.1%

「正規従業員と職務が同じパートタイマーがいる」と回答した事業所における正規従業員とパートタイマーの平均賃金差については、「正規従業員の8割以上」が最も高く32.1%、次いで「正規従業員の6割以上～8割未満(31.3%)」、「正規従業員と同じ(27.5%)」となった。全国では、同様に「正規従業員の8割以上」がトップであったが、「正規従業員と同じ(30.1%)」が2番目となった。<図35>

業種別では、「製造業」は「正規従業員の8割以上(36.5%)」、「非製造業」は「正規従業員の6割以上～8割未満(40.4%)」がそれぞれトップとなった。<図36>

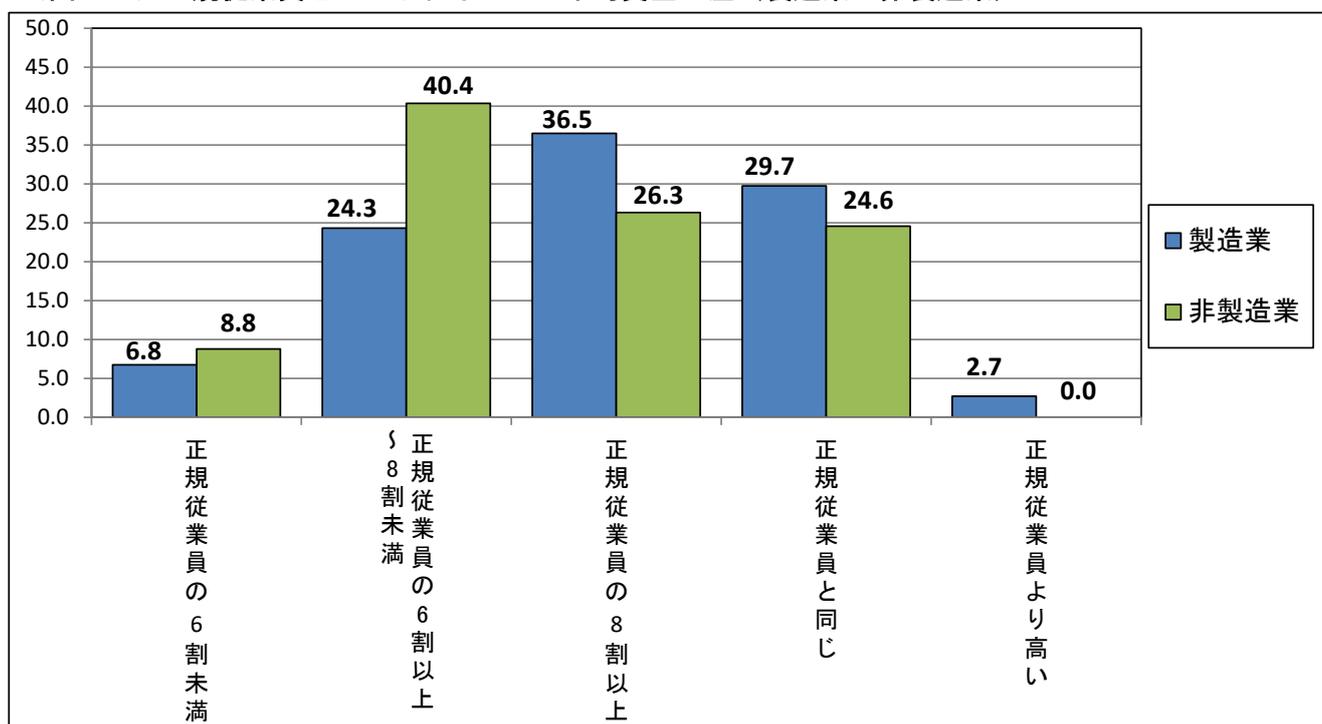
<図35> 正規従業員とパートタイマーの平均賃金の差 (全国・広島県)

(単位 %)



<図36> 正規従業員とパートタイマーの平均賃金の差 (製造業・非製造業)

(単位 %)



(4) パートタイマーに対する待遇改善

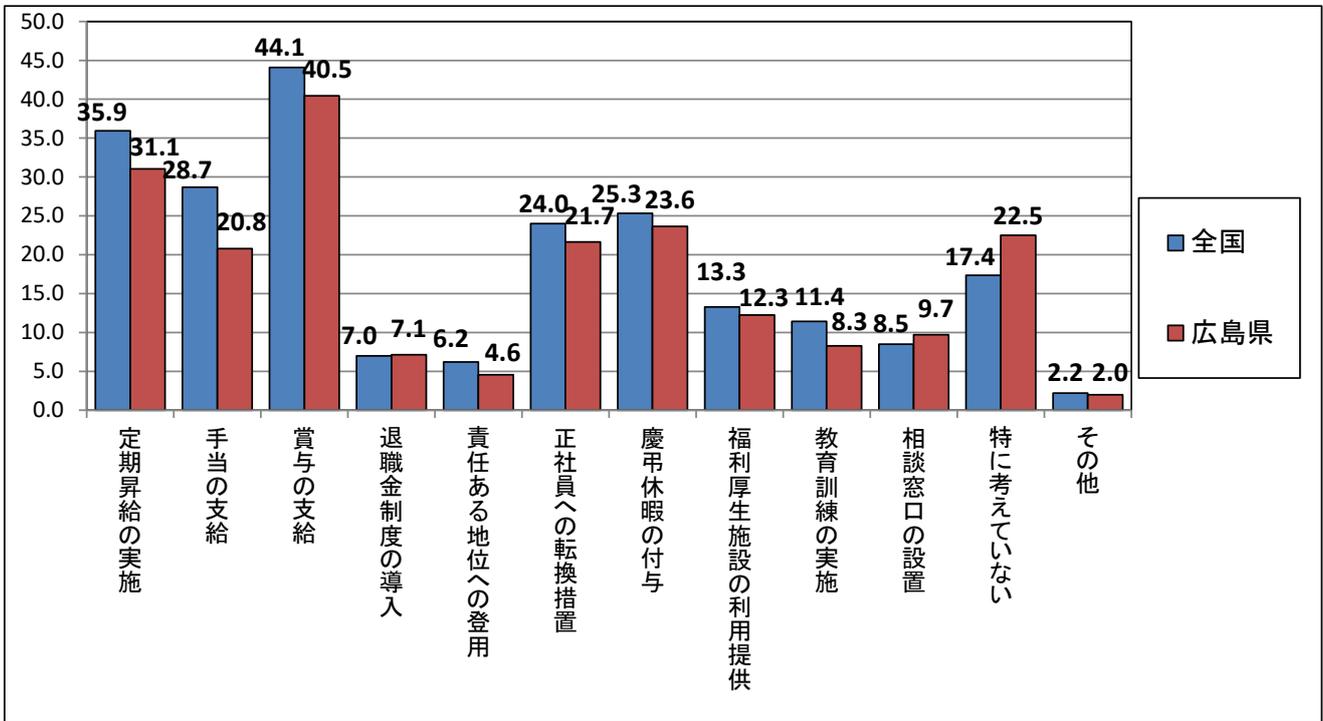
○「賞与の支給」が最も高く40.5%

パートタイマーに対する待遇改善としては、「賞与の支給」が最も高く40.5%、次いで「定期昇給の実施(31.1%)」、「慶弔休暇の付与(23.6%)」となった。全国でも同様の傾向となったが、「手当の支給(28.7%)」が3番目となった。<図37>

業種別では、「製造業」、「非製造業」とともに「賞与の支給」がトップとなったが、「製造業」が「非製造業」を10.7ポイント上回った。<図38>

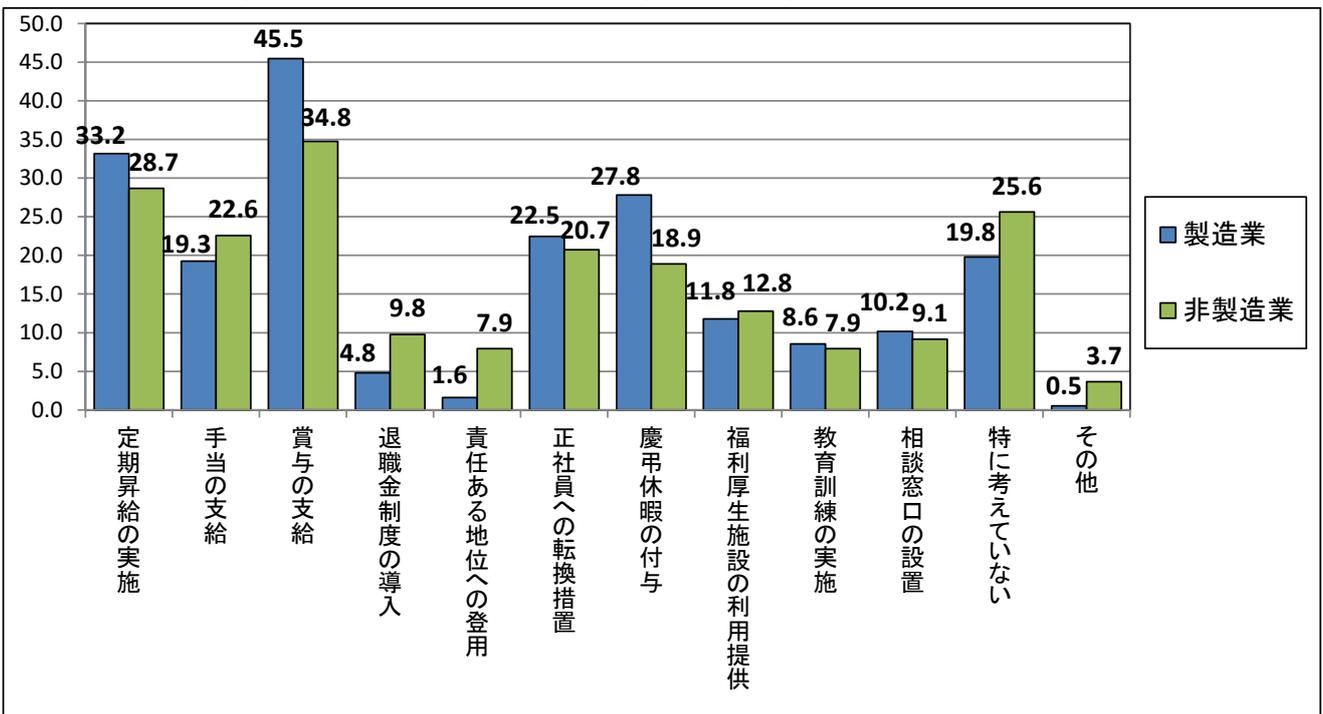
<図37>待遇改善のために実施している方策（全国・広島県）

(単位 %)



<図38>待遇改善のために実施している方策（製造業・非製造業）

(単位 %)



(5) パートタイマーの就業調整状況

○「就業調整をしていない」が52.1%

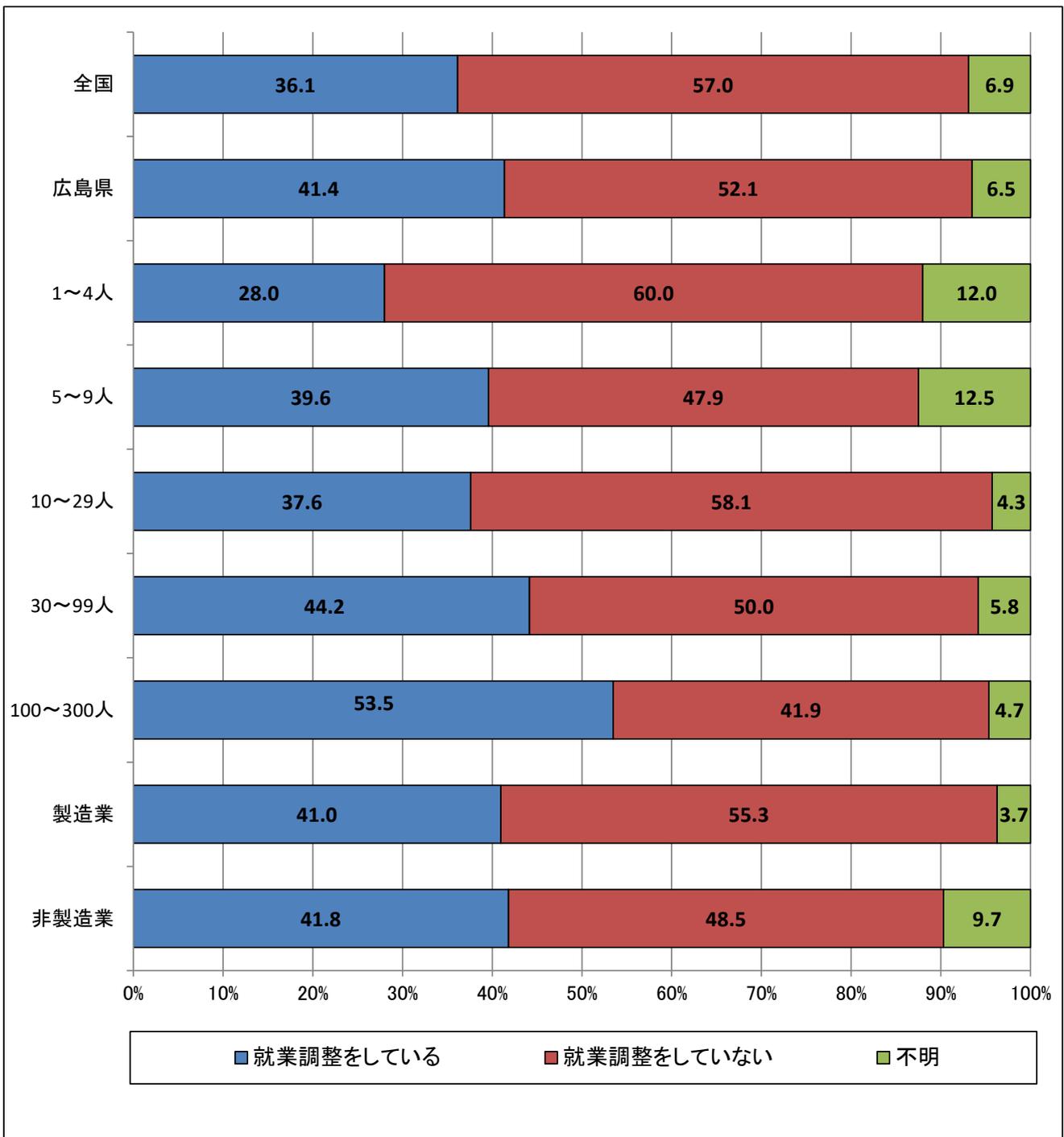
パートタイマーの就業調整状況としては、「就業調整をしている」が41.4%、「就業調整をしていない」が52.1%、「不明」が6.5%となったり、全国でも同様の傾向となった。

規模別では、「100～300人」の事業所で、「就業調整をしている」の回答割合が最も高く、53.5%となった。

業種別では、「製造業」「非製造業」ともに同様の回答割合となったが、「就業調整をしていない」では「製造業」が「非製造業」を6.8ポイント上回った。<図39>

<図39>パートタイマーの就業調整の状況

(単位 %)



(6) パートタイマーの就業調整理由

○「年収が130万円を超えると社会保険料が発生するため」が最も高く49.3%

パートタイマーの就業調整の理由としては、「年収が130万円を超えると社会保険料が発生するため」が最も高く49.3%、次いで「年収が103万円を超えると所得税が発生するため(47.9%)」、「年収が103万または130万を超えると配偶者の企業の家族手当の対象外となるため(25.0%)」となった。全国でも同様の傾向となったが、「年収が103万円を超えると所得税が発生するため(49.2%)」がトップとなった。

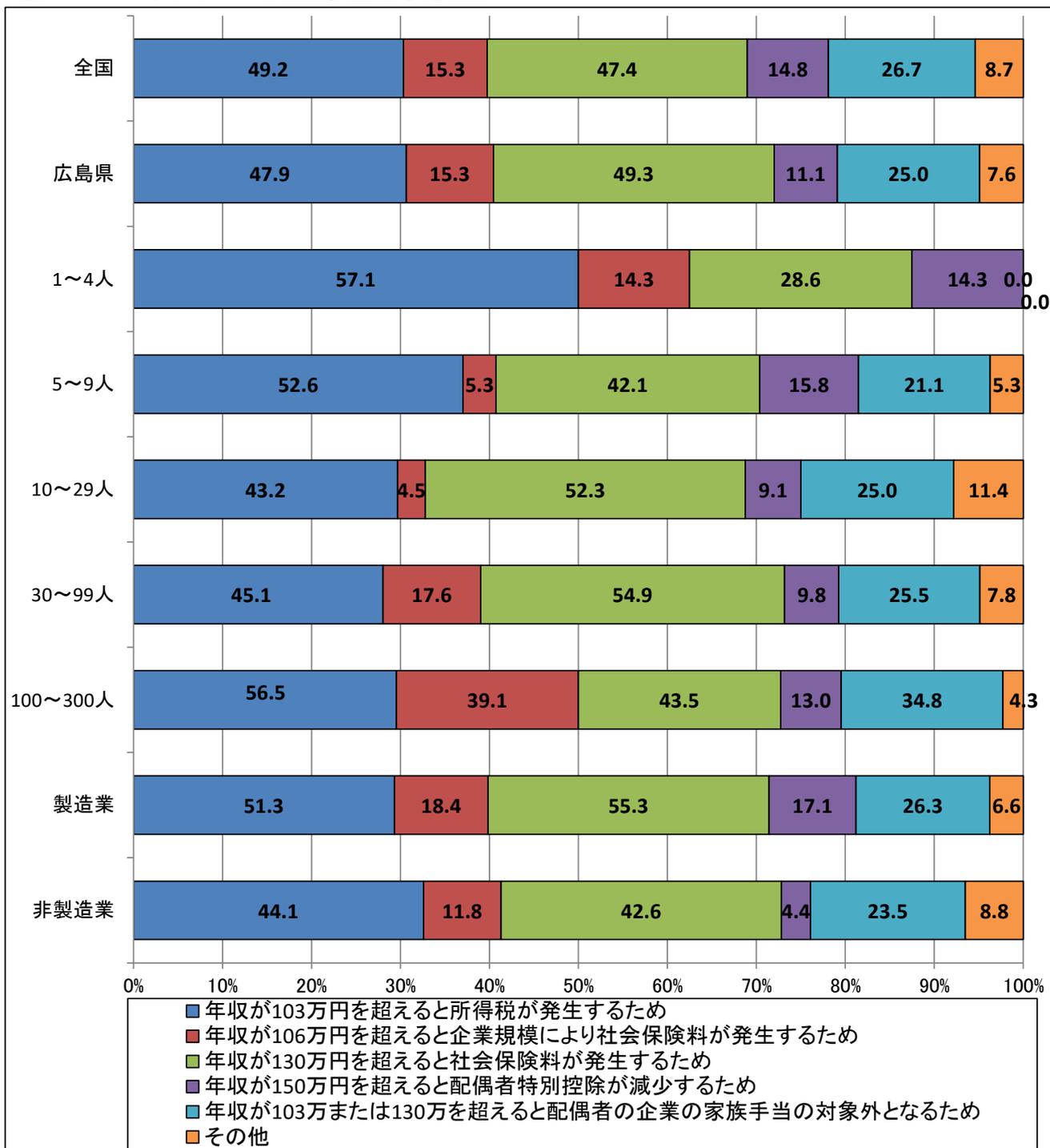
規模別では、規模が大きくなるにつれ「年収が103万または130万を超えると配偶者の企業の家族手当の対象外となるため」の回答割合が高くなる傾向にある。

業種別では、「製造業」は「年収が130万円を超えると社会保険料が発生するため(55.3%)」、「非製造業」は「年収が103万円を超えると所得税が発生するため(44.1%)」がそれぞれトップとなった。また、「年収が150万円を超えると配偶者特別控除が減少するため」では、「製造業」が「非製造業」を12.7ポイント上回った。

<図40>

<図40>パートタイマーが就業調整をした理由

(単位 %)



9. 賃金改定

(1) 賃金改定実施状況

○「上げた」が58.3%

調査時点（令和5年7月1日）までに賃金を「上げた」と回答した事業所は58.3%、「7月以降引き上げる予定」は12.5%であった。

規模別では、規模が大きくなるにつれ「上げた」と「7月以降引き上げる」を足した割合が高くなり、「今年実施しない（凍結）」が低くなる傾向にある。

業種別では、「上げた」の回答割合は、「製造業」が「非製造業」を10.9ポイント上回った。

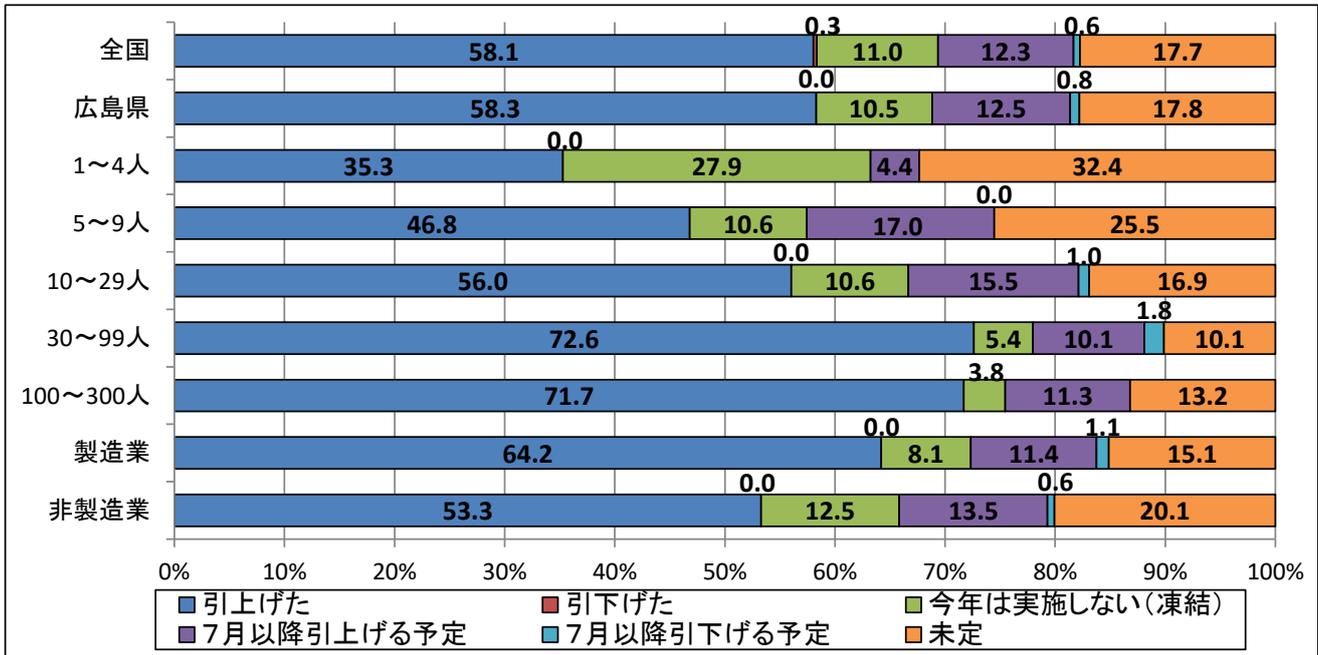
<図4-1>

賃金改定実施状況の推移では、「引き上げた」が昨年度から10.3ポイント増加しており、上昇傾向にある。

<図4-2>

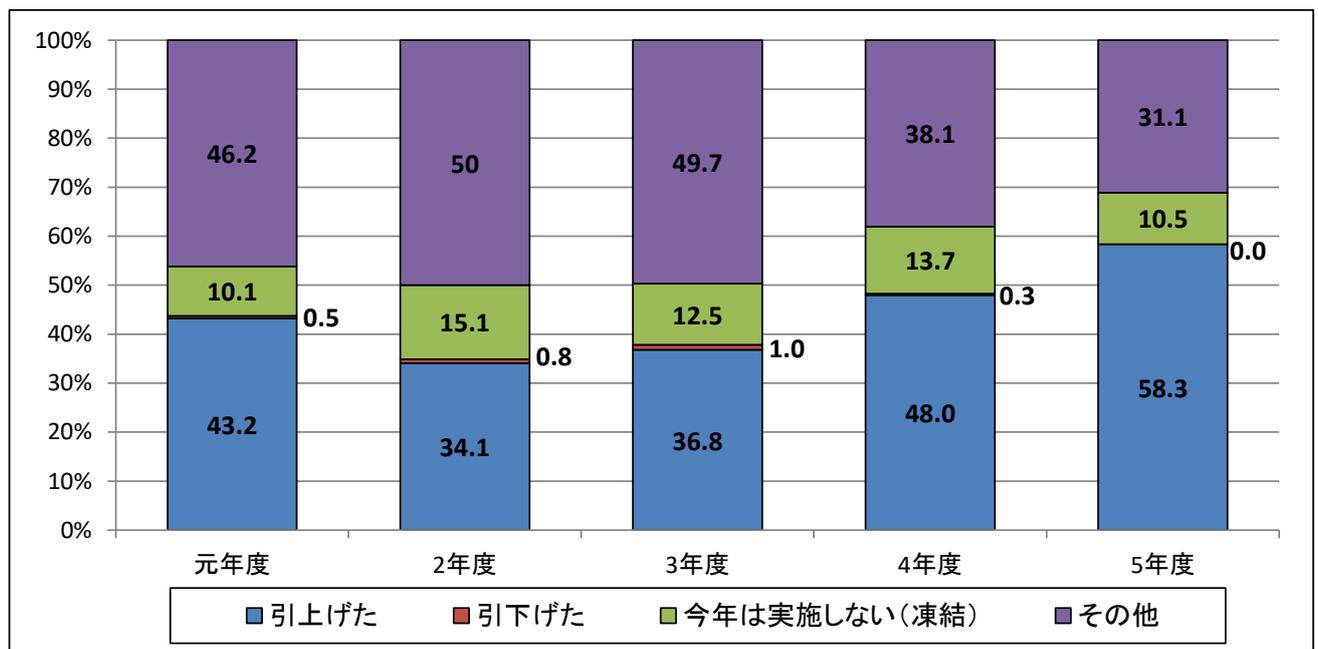
<図4-1>賃金改定実施状況

(単位 %)



<図4-2>賃金改定実施状況の推移

(単位 %)



(2) 賃金改定額

○平均賃金264,034円(加重平均)

令和5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、264,034円、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、266,598円となった。加重平均は全国を下回り、単純平均は全国を上回る結果となった。また、全ての規模、業種で加重平均、単純平均ともに昇給額がプラスとなった。<表5>

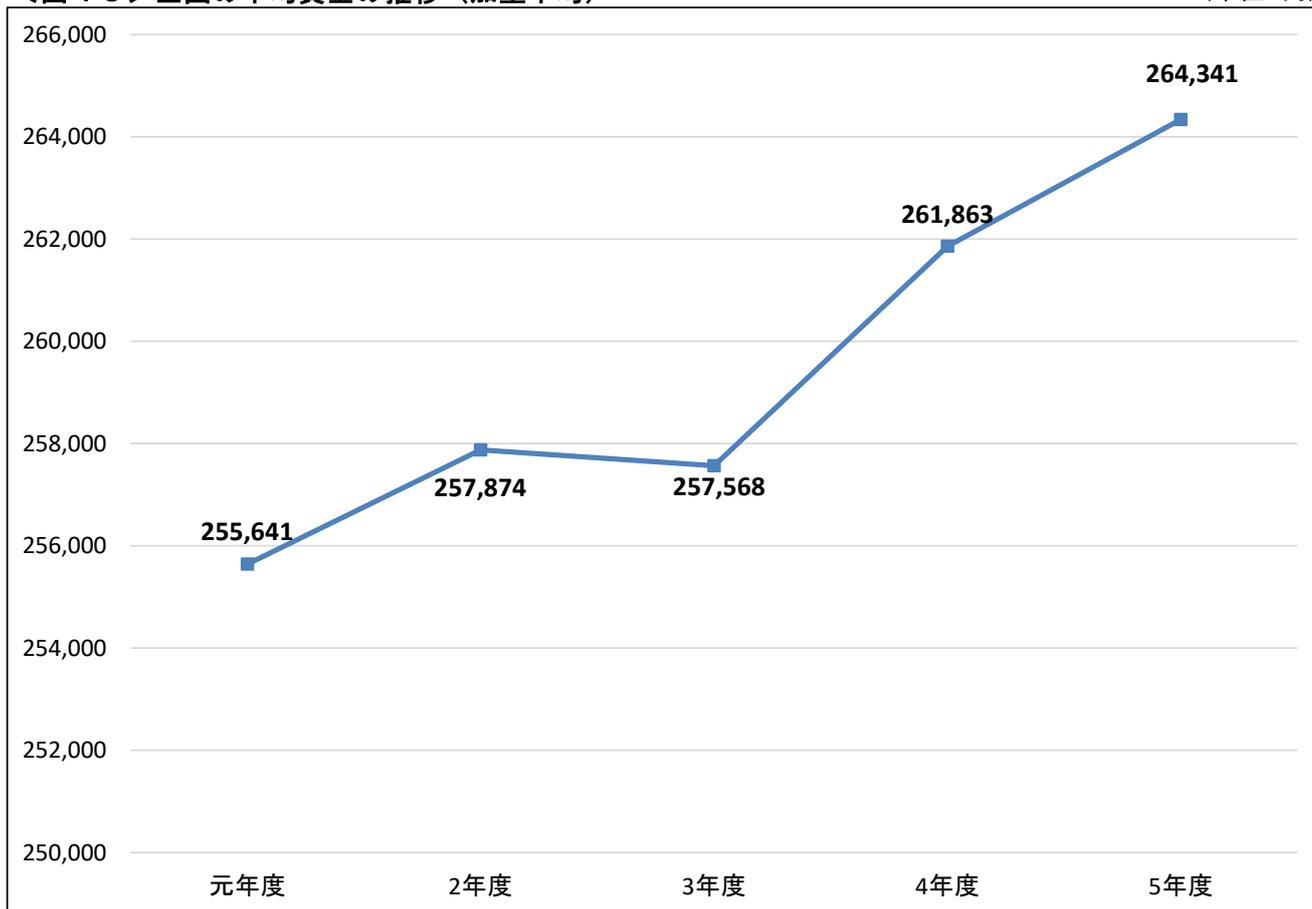
<表5>賃金改定額(規模・業種別)

		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		264,341	8,557	3.35	261,988	9,095	3.60
広島県		264,034	8,429	3.30	266,598	9,190	3.57
規模別	1~4人	255,803	8,086	3.26	257,116	8,787	3.54
	5~9人	293,019	11,312	4.02	284,851	11,453	4.19
	10~29人	270,242	8,421	3.22	268,286	9,393	3.63
	30~99人	266,920	9,203	3.57	265,593	8,921	3.48
	100~300人	256,985	7,404	2.97	250,548	7,057	2.90
業種別	計	254,806	8,916	3.63	255,139	8,958	3.64
	製造業						
	食料品	227,384	5,422	2.44	230,877	10,111	4.58
	繊維工業	245,912	6,978	2.92	247,815	6,350	2.63
	木材・木製品	263,975	6,630	2.58	248,919	5,649	2.32
	印刷・同関連	257,274	7,525	3.01	259,662	8,790	3.50
	窯業・土石	275,326	9,939	3.74	287,124	10,961	3.97
	化学工業	273,678	10,099	3.83	265,177	9,542	3.73
	金属関連製品	254,713	11,476	4.72	261,520	11,397	4.56
	機械器具	257,449	8,505	3.42	248,740	7,222	2.99
	その他	240,014	7,518	3.23	236,462	7,074	3.08
	非製造業						
	計	275,989	7,798	2.91	277,724	9,415	3.51
	情報通信業	327,113	8,013	2.51	300,332	6,353	2.16
	運輸業	232,315	6,029	2.66	243,301	5,189	2.18
	建設業 計	292,413	8,316	2.93	295,119	10,007	3.51
	総合工事業	284,460	8,693	3.15	290,918	13,392	4.83
	職別工事業	292,236	6,101	2.13	295,095	8,489	2.96
	設備工事業	303,862	9,041	3.07	298,043	8,714	3.01
	卸売・小売業 計	279,033	8,948	3.31	274,498	10,071	3.81
卸売業	281,298	8,566	3.14	280,873	9,992	3.69	
小売業	267,070	10,966	4.28	257,285	10,284	4.16	
サービス業 計	250,374	5,596	2.29	248,062	7,737	3.22	
対事業所サービス業	249,518	5,348	2.19	238,611	6,050	2.60	
対個人サービス業	259,632	8,273	3.29	283,978	14,148	5.24	

令和5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、全国で264,341円となり、昨年度より2,478円増加した。＜図4-3＞

＜図4-3＞全国の平均賃金の推移（加重平均）

（単位 円）



※広島県の推移については、回答数が少なく、年度ごとに入れ替えが起こりうる企業の影響を大きく受けるため、グラフに表示していない。

(3) 賃金改定内容

○「定期昇給」が54.7%

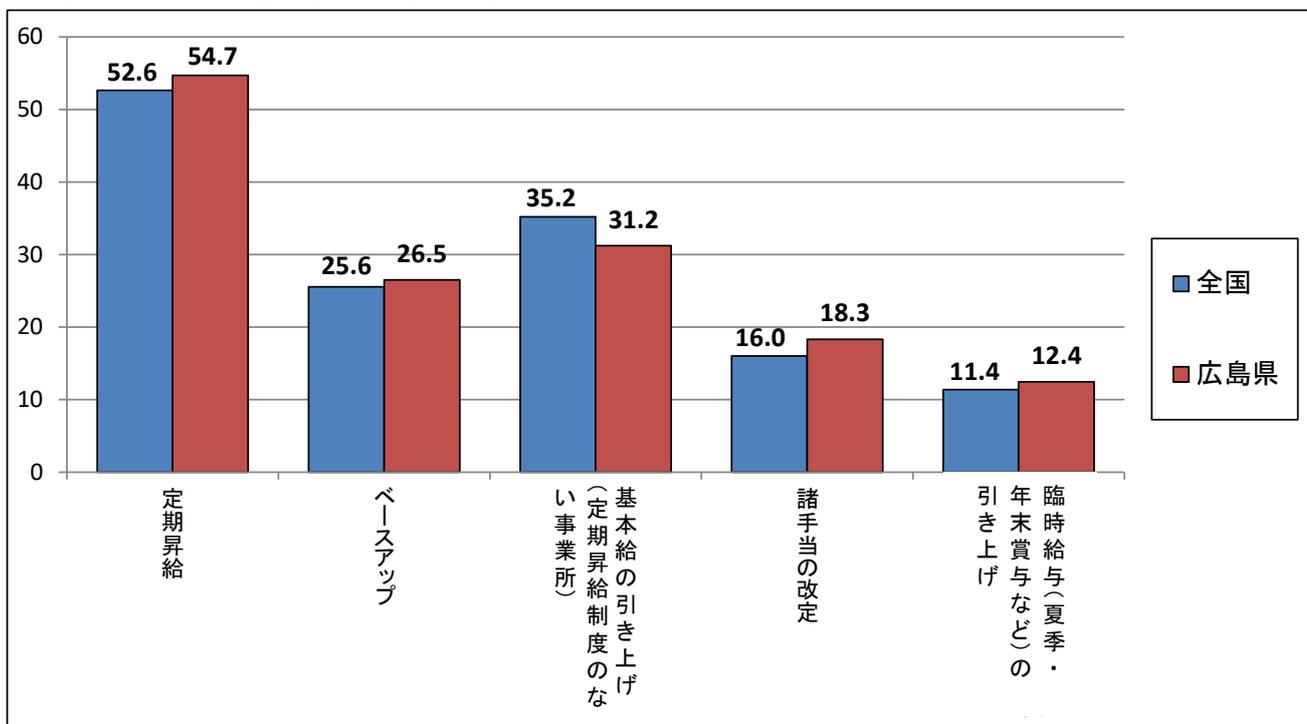
賃金改定内容については、「定期昇給」の回答割合が最も高く54.7%、次いで「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）（31.2%）」、「ベースアップ（26.5%）」となった。全国でも同様の傾向となっているが、「基本給の引き上げ（定期昇給制度のない事業所）」が全国より4.0ポイント下回った。〈図44〉

業種別では、「ベースアップ」、「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」において、「製造業」が「非製造業」をそれぞれ8.8ポイントずつ上回り、「諸手当の改定」、「臨時給与（夏季・年末賞与など）の引上げ」において、「非製造業」が「製造業」をそれぞれ9.8ポイント、3.9ポイント上回った。

〈図45〉

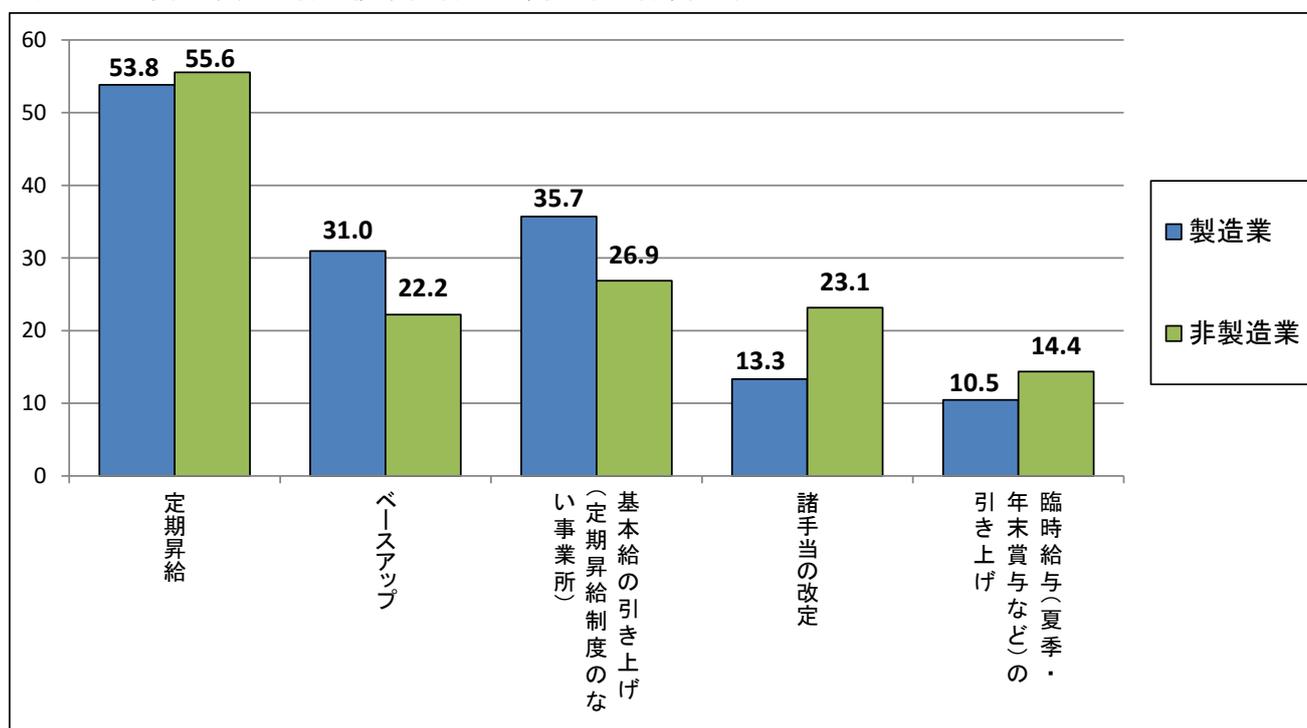
〈図44〉賃金改定内容（全国・広島県）

（単位 %）



〈図45〉賃金改定内容（複数回答）（製造業・非製造業）

（単位 %）



(4) 賃金改定要素

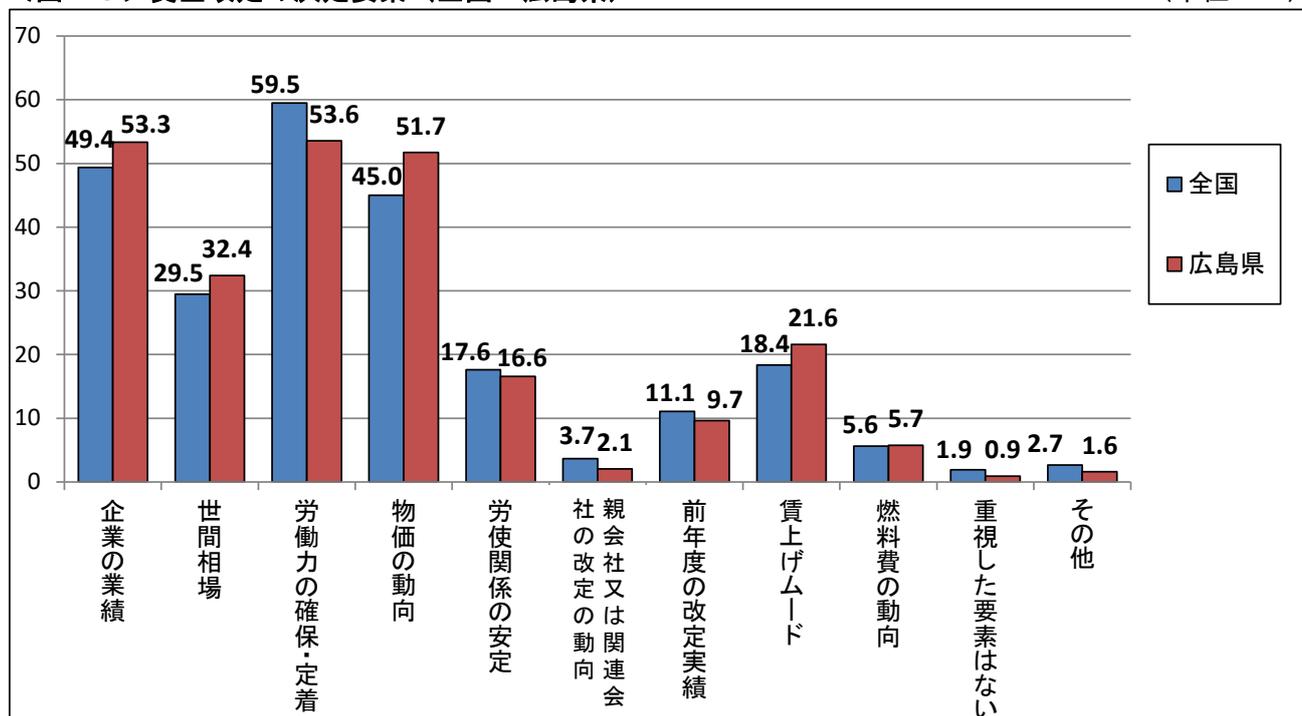
○「労働力の確保・定着」がトップで53.6%

賃金改定の決定要素については、「労働力の確保・定着」の回答割合が最も高く53.6%、次いで「企業の業績」が53.3%となった。全国でも同様の傾向となった。<図46>

業種別では、「労使関係の安定」で最も大きく差が出ており、「製造業」が「非製造業」を7.6ポイント下回った。<図47>

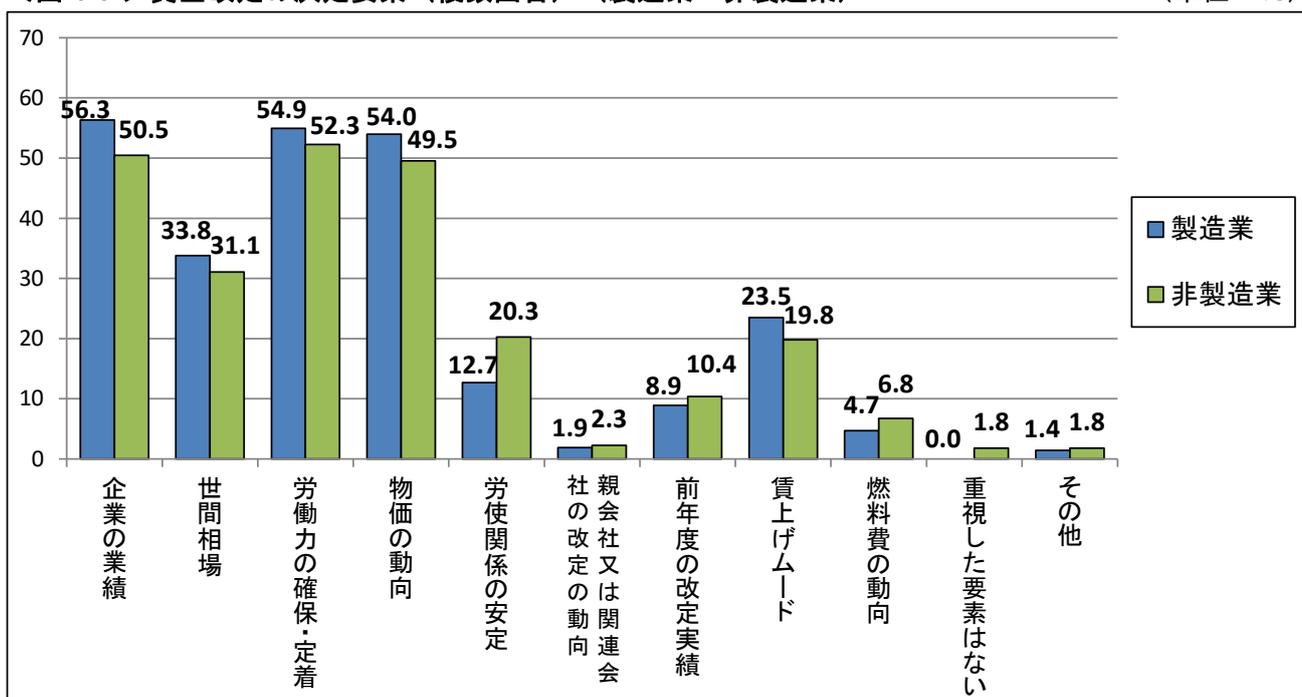
<図46> 賃金改定の決定要素（全国・広島県）

（単位 %）



<図47> 賃金改定の決定要素（複数回答）（製造業・非製造業）

（単位 %）



10. 労働組合

(1) 労働組合の有無

○「ある」が6.2%

労働組合の有無については、「ある」が6.2%、「ない」が93.8%であった。全国と比較すると、「ある」が0.9ポイント下回っている。

規模別では、「ある」の回答割合は、「1～4人」、「5～9人」、「10～29人」はいずれも5%に満たなかった一方で、「100～300人」は24.5%であった。

業種別では、「ある」の回答割合は、「製造業」が「非製造業」を5.5ポイント上回った。<図48>

<図48> 労働組合の有無

(単位 %)

