

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、育児・介護休業制度、人材育成と教育訓練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5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	
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. 従業員の採用	20
(1) 令和3年度の採用計画	20
(2) 新規学卒者の初任給	21
(3) 採用充足状況	23
(4) 中途採用を行った従業員の年齢層	24

6. 育児・介護休業制度	25
（1）育児・介護休業制度の取得実績	25
（2）雇用形態・性別ごとの育児・介護休業制度の取得実績	25
（3）育児・介護休業制度を取得した従業員の代替要員	26
（4）産後パパ育休への対応状況	27
7. 人材育成・教育訓練	28
（1）人材育成に対する教育訓練の実施状況	28
（2）付加価値、生産性向上に向けた教育訓練・研修の実施内容	29
8. 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	30
（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	30
（2）販売・受注価格への転嫁内容	31
（3）対前年度比の価格転嫁状況	32
（4）価格転嫁の状況（経営状況別）	32
9. 賃金改定	33
（1）賃金改定実施状況	33
（2）賃金改定額	34
（3）賃金改定内容	36
（4）賃金改定要素	36
10. 労働組合	37
（1）労働組合の有無	37

Ⅲ 調査票

令和4年度中小企業労働事情実態調査票	38
--------------------	----

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4年7月1日

4. 調査内容

- | | |
|------------------|------------------------------|
| (1) 雇用の状況に関する事項 | (6) 育児・介護休業制度に関する事項 |
| (2) 経営の状況に関する事項 | (7) 人材育成と教育訓練に関する事項 |
| (3) 労働時間に関する事項 | (8) 原材料費等アップに対する販売価格転嫁に関する事項 |
| (4) 有給休暇に関する事項 | (9) 賃金改定に関する事項 |
| (5) 従業員の採用に関する事項 | (10) 労働組合に関する事項 |

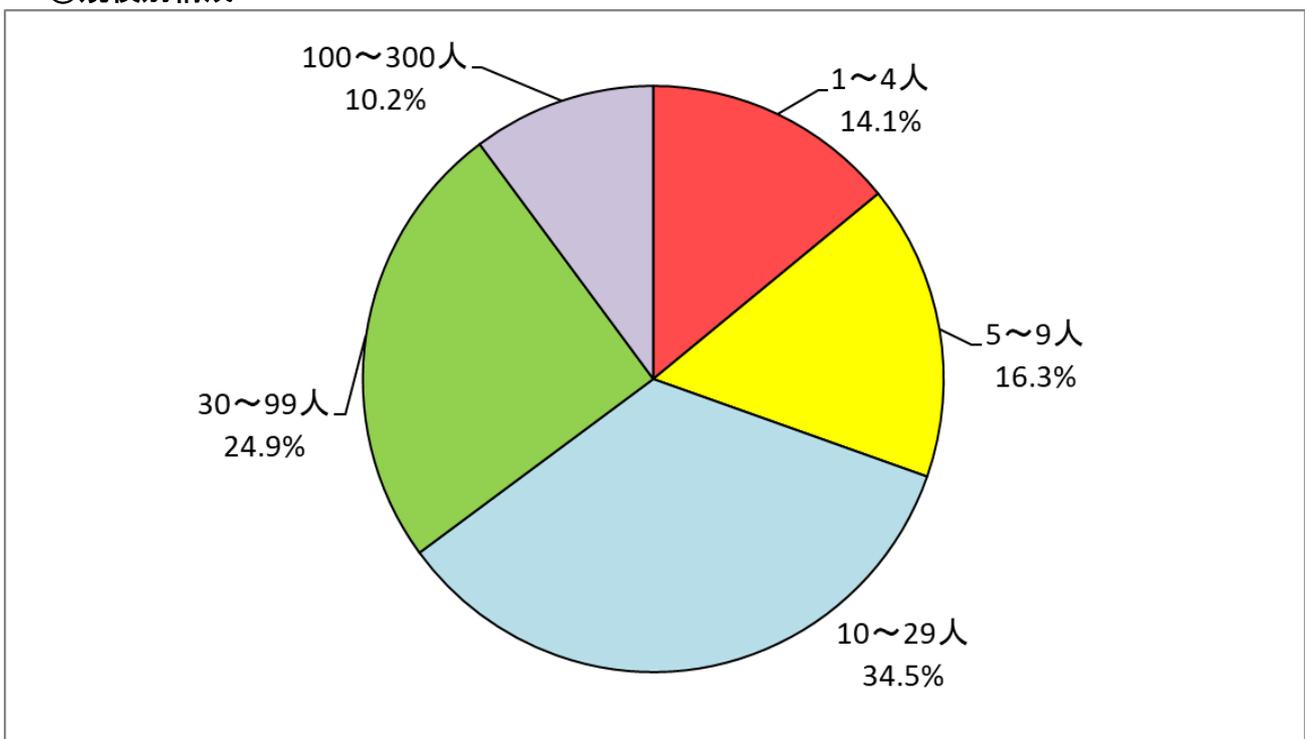
5. 調査方法

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663、非製造業637) |
| (2) 有効回答数 | 618事業所 | (製造業284、非製造業334) |
| (3) 回答率 | 47.5% | |
| (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	57	29	
	繊維工業	32	12	
	木材・木製品製造業	62	26	
	印刷・同関連産業	87	42	
	窯業・土石製品製造業	28	18	
	化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品製造業	15	5	
	鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業	130	82	
	機械器具製造業	237	49	
	その他の製造業	15	21	
	合 計	663	284	
非製造業	情報通信業	40	7	
	運輸業	67	24	
	建設業	総合工事業	53	33
		職別工事業	74	41
		設備工事業	57	40
		小 計	184	114
	卸売・小売業	卸売業	142	94
		小売業	101	45
		小 計	243	139
	サービス業	対事業所サービス業	27	16
		対個人サービス業	76	34
		小 計	103	50
	合 計	637	334	
総 合 計	1,300	618		

※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%
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%

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

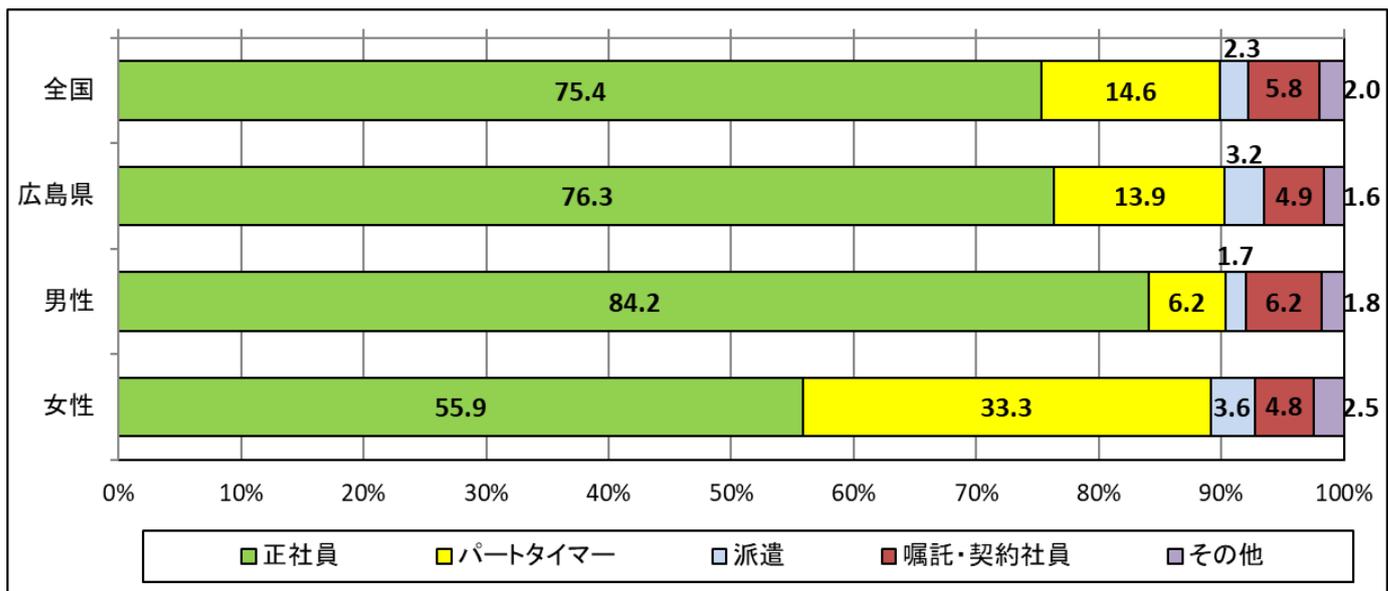
○「正社員」は、76.3%

雇用形態別比率の「正社員」は76.3%、「非正社員」は23.7%（「非正社員」の内訳：パートタイム労働者13.9%、派遣3.2%、嘱託・契約社員4.9%、その他1.6%）であった。広島県の「正社員」は、全国と比べると0.9ポイント上回っている。また、男女別で見ると、「男性」の「正社員」の比率は84.2%に対して、「女性」は55.9%と28.3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、元年度以降「正社員」は横ばい、「嘱託・契約社員・その他」は減少傾向にある。＜図2＞

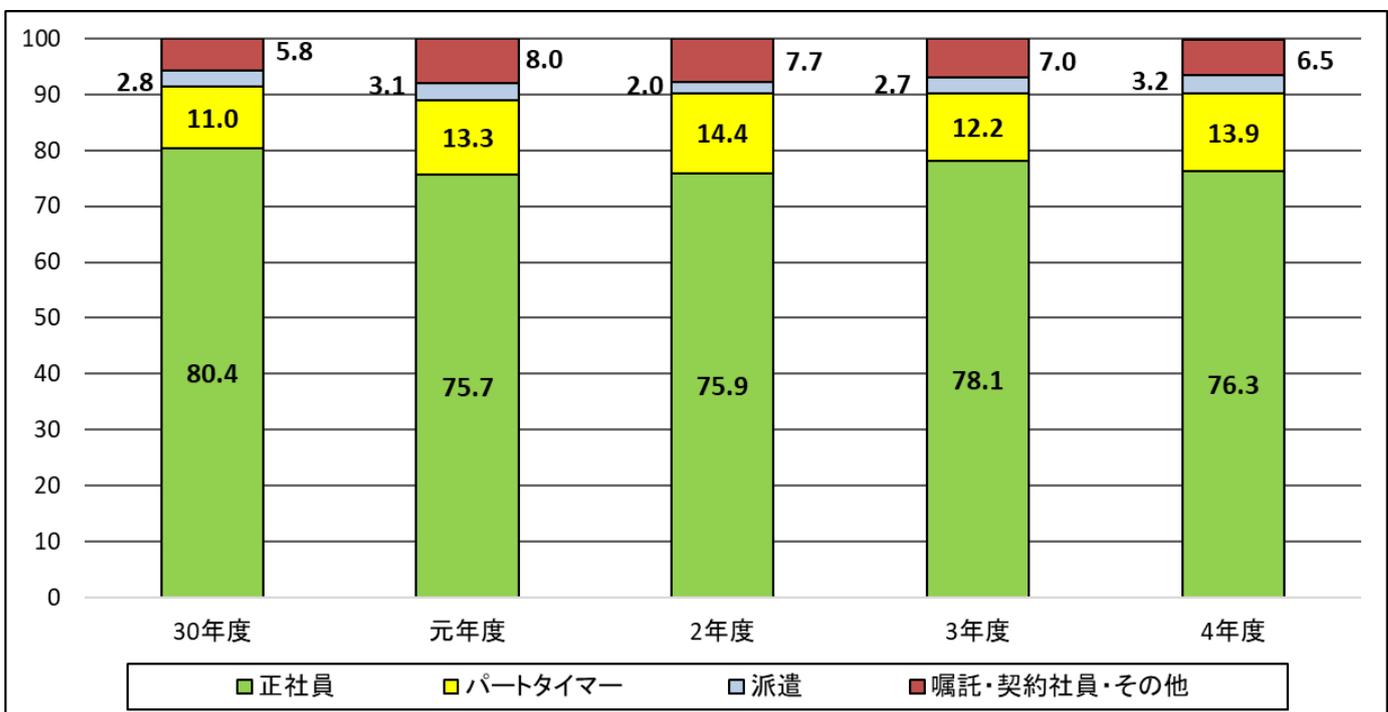
＜図1＞雇用形態別比率

(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

○「悪い」が昨年度比8.9ポイント減少の34.6%

経営状況について「良い」が15.0%、「変わらない」が50.4%、「悪い」が34.6%であり、全国平均と似通った傾向が見られた。

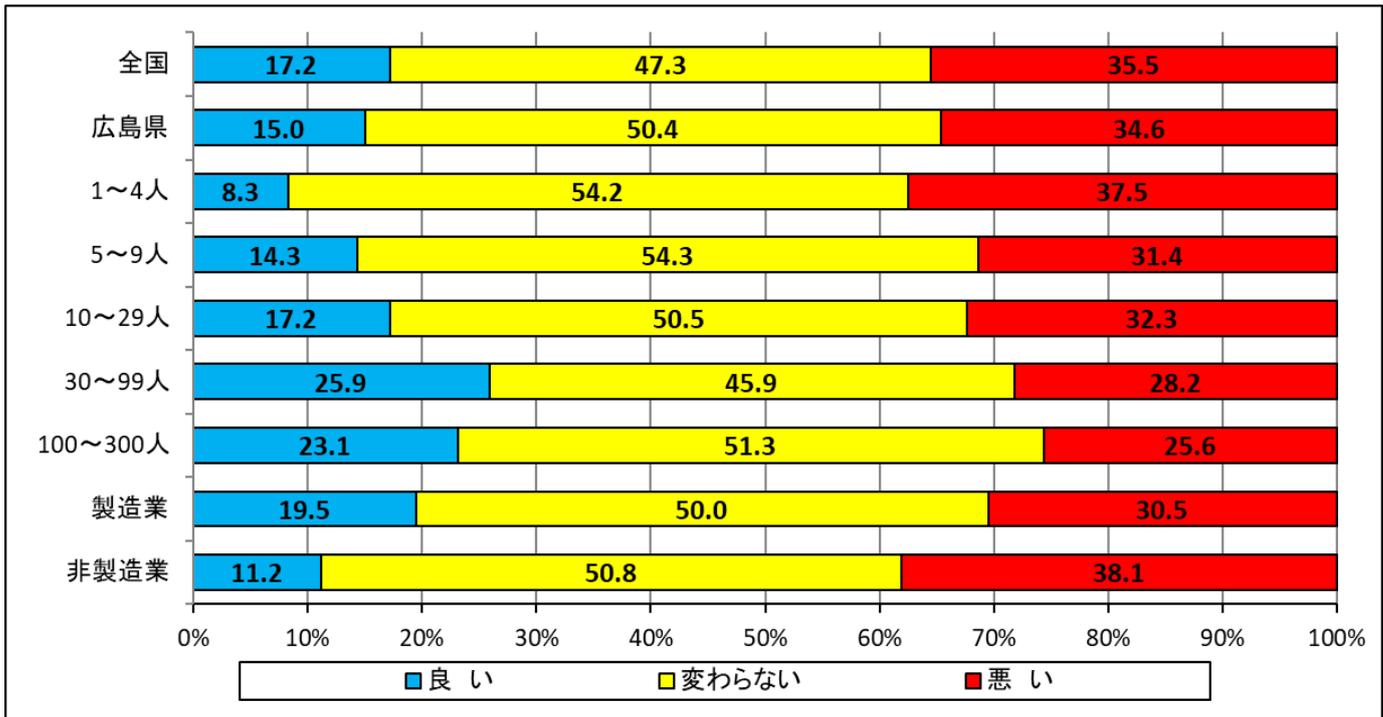
規模別で見ると、規模が大きくなるにつれ「良い」の回答割合が高くなる傾向にある。業種別では「製造業」は「良い」の回答割合が「非製造業」よりも8.3ポイント高く、「悪い」の回答割合が7.6ポイント低い。このことから「製造業」の方が「非製造業」よりも経営状況が良化傾向にあることがわかる。

<図3>

経営状況の推移で見ると、令和2年度以降は「良い」の回答割合が増加傾向、「悪い」の回答割合が減少傾向にあるものの「変わらない」の回答割合も増加傾向にある。<図4>

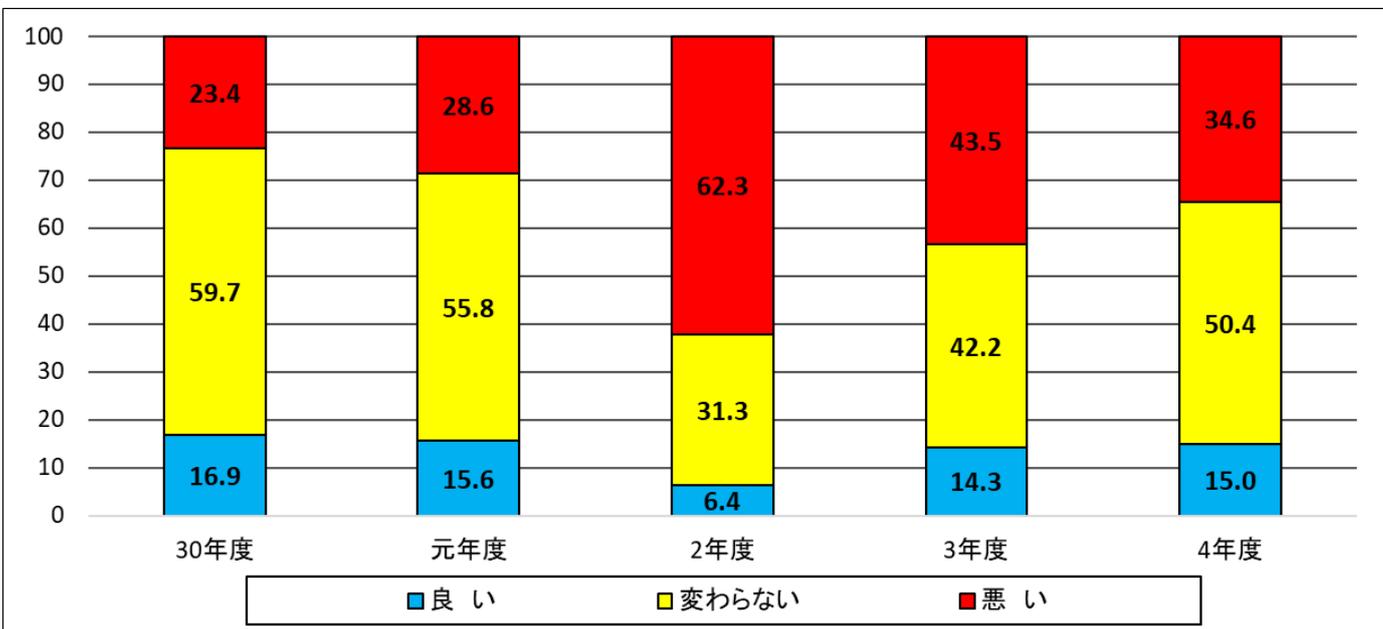
<図3>現在の経営状況

(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2.5ポイント増加の30.3%

主要事業の今後の方針については、「強化拡大」が30.3%、「現状維持」が65.4%、「縮小・廃止」は4.3%となっている。

規模別では、規模が大きくなるにつれて「強化拡大」の回答割合が高くなる傾向にあり、規模により主要事業の今後の方針に差が現れている。

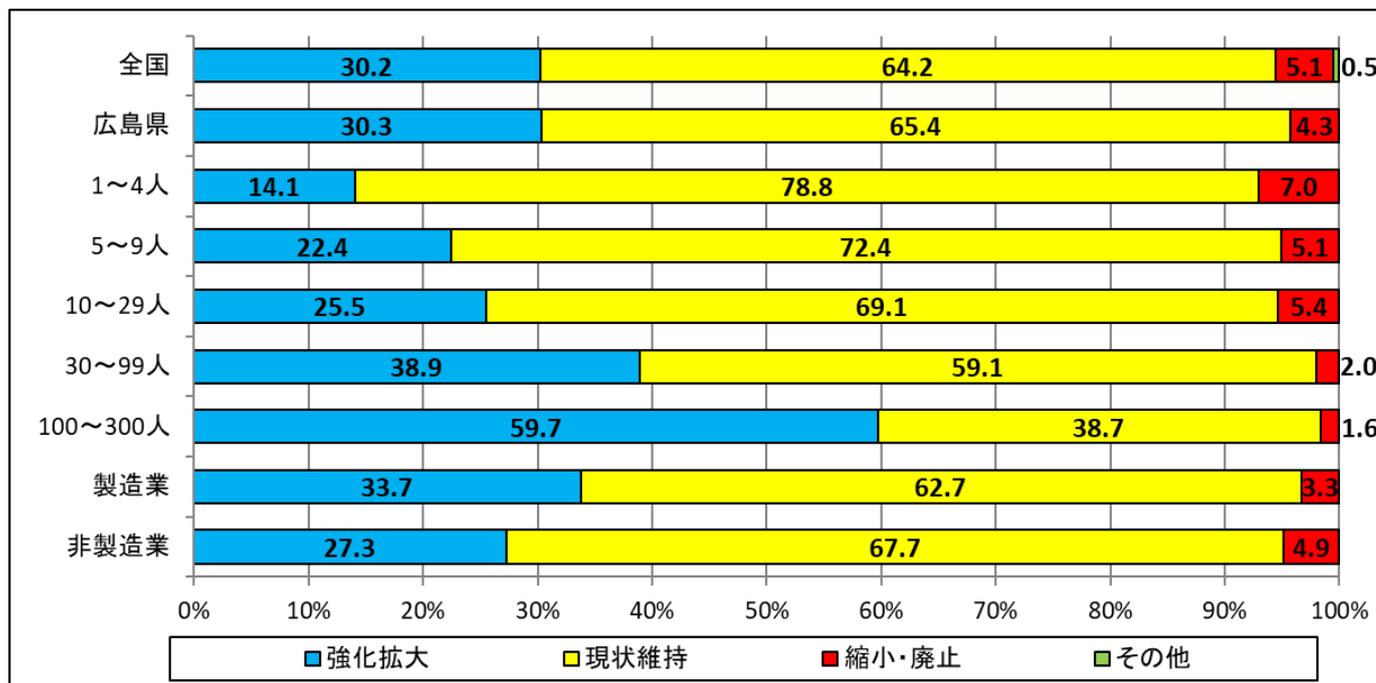
業種別では、「製造業」が「強化拡大」の回答割合で「非製造業」を6.4ポイント上回っている。

<図5>

主要事業今後の方針の推移で見ると、コロナ渦で大きく減少した「強化拡大」が平成30年度の水準にまで回復していることがわかる。<図6>

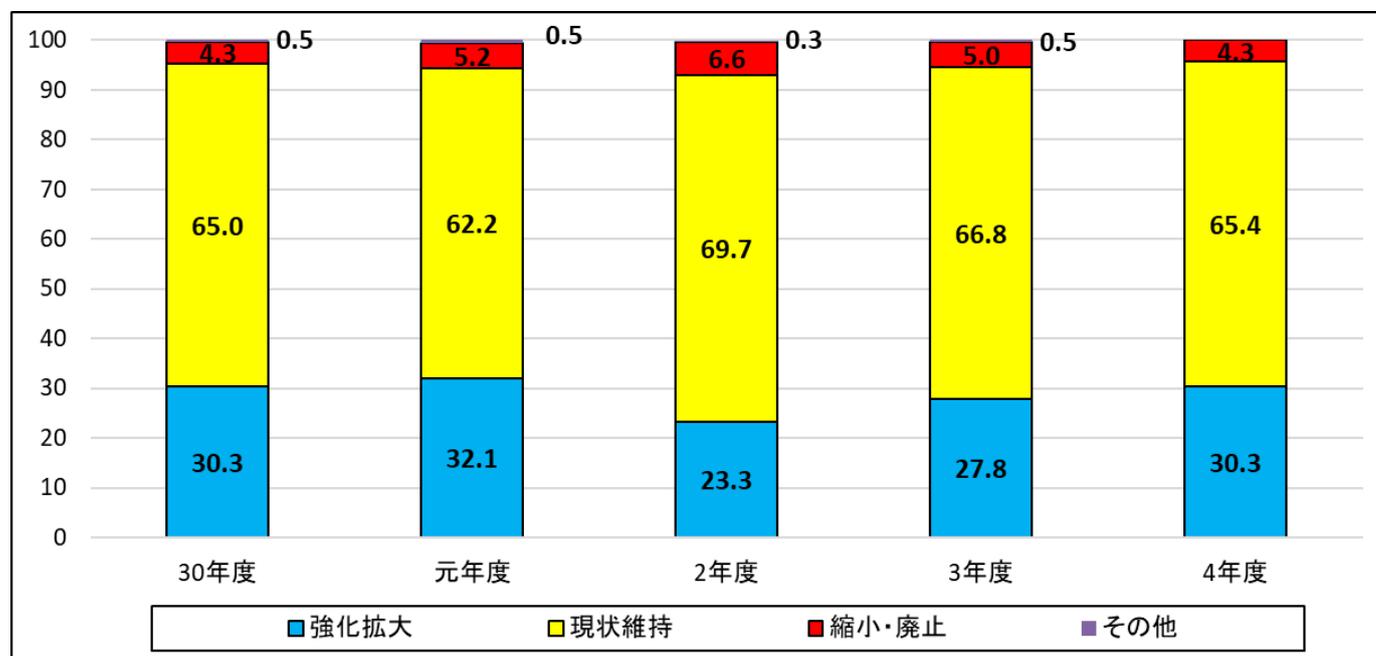
<図5> 主要事業の今後の方針

(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

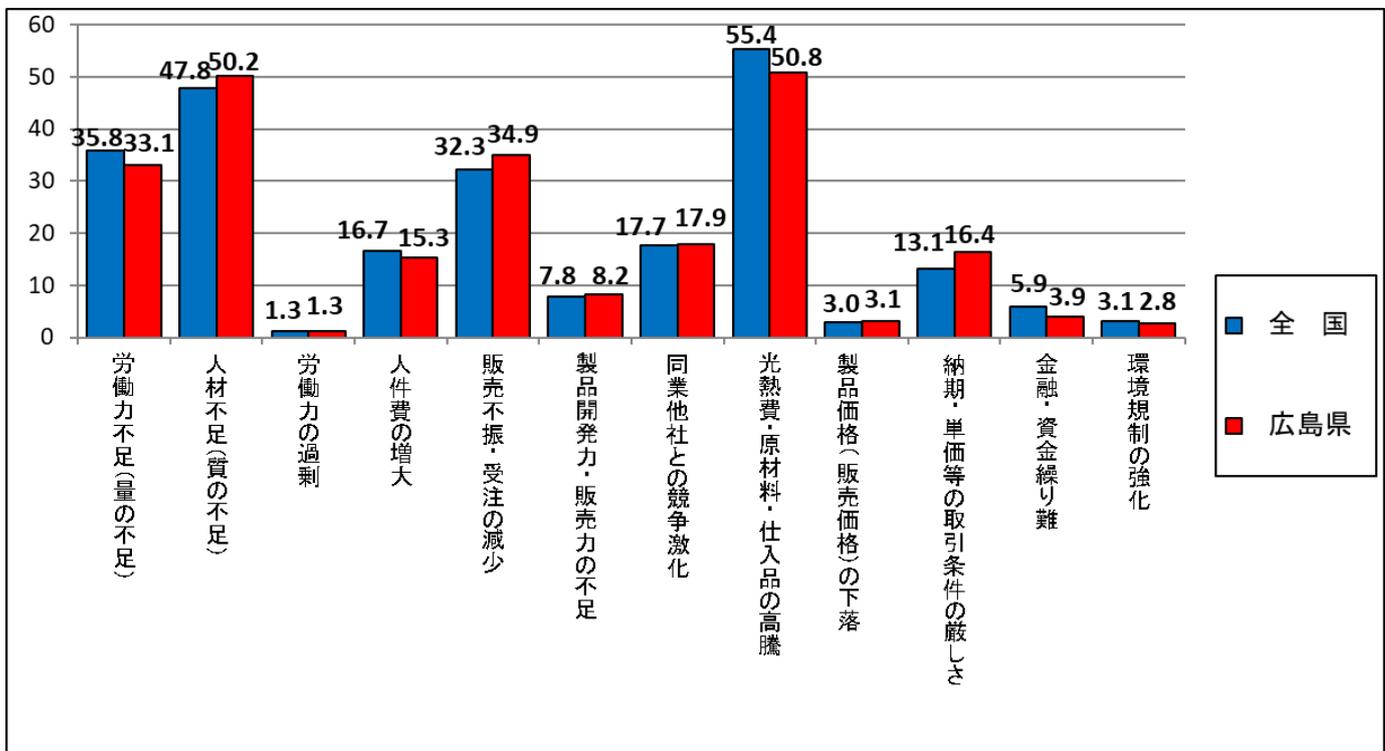
○「光熱費・原材料・仕入れ品の高騰」(50.8%)がトップ

広島県において経営上の障害として上げられた項目は、「光熱費・原材料・仕入れ品の高騰」が最も高く50.8%、次いで「人材不足(質の不足)(50.2%)」、「販売不振・受注の減少(34.9%)」と続いた。全国平均との比較では、似通った傾向が見られる。<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るが、製造業は「光熱費・原材料・仕入れ品の高騰」が1位、非製造業では「人材不足(質の不足)」が1位となっている。<図8>

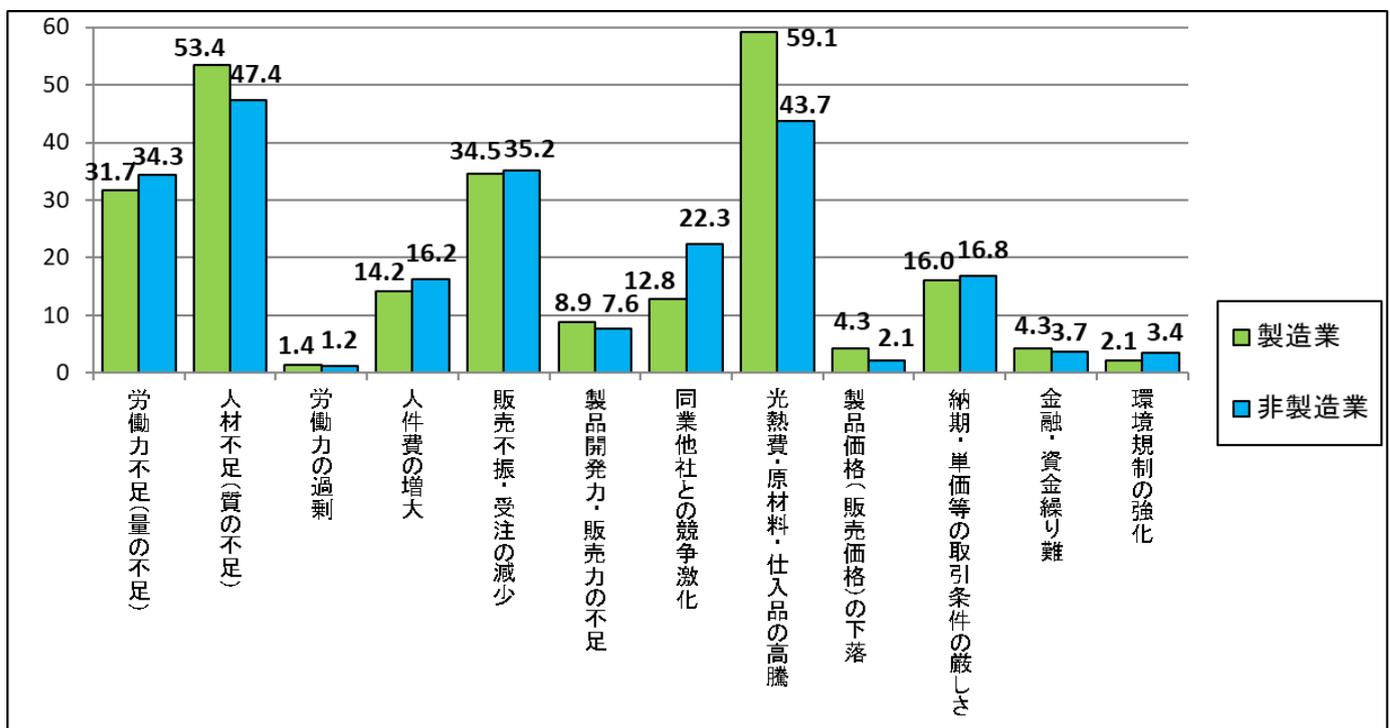
<図7>経営上の障害(全国・広島県)

(単位 %)



<図8>経営上の障害(製造業・非製造業)

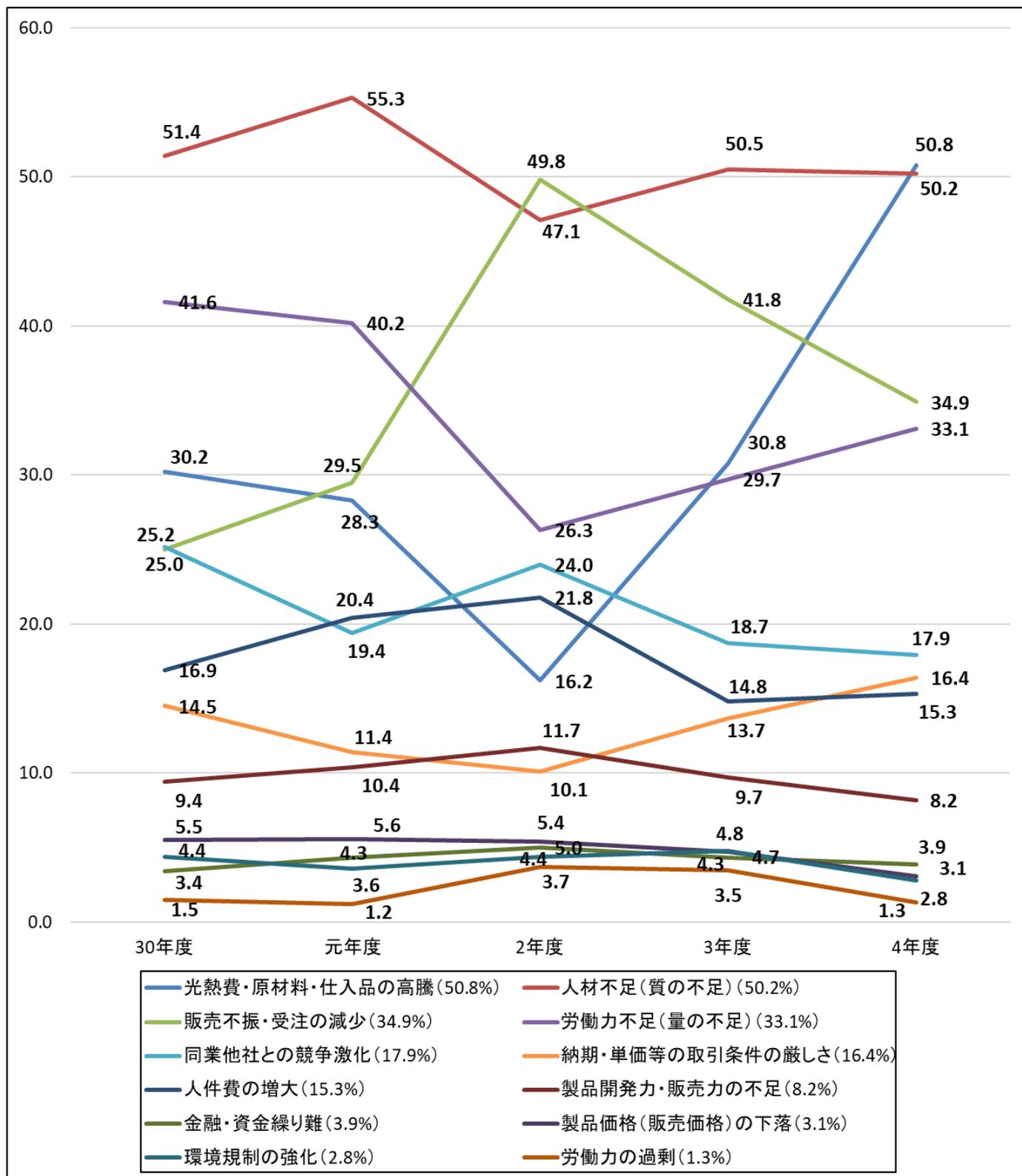
(単位 %)



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2年度以降で急激に増加し、例年上位の「労働力不足（量の不足）」、「人材不足（質の不足）」を抑え、トップとなった。また、令和2年度に「労働力不足（量の不足）」の回答が大幅に減少していたが、以降は増加傾向にあり仕事量の回復が推察できる。＜図9＞

＜図9＞経営上の障害の推移

(単位 %)



(4) 経営上の強み

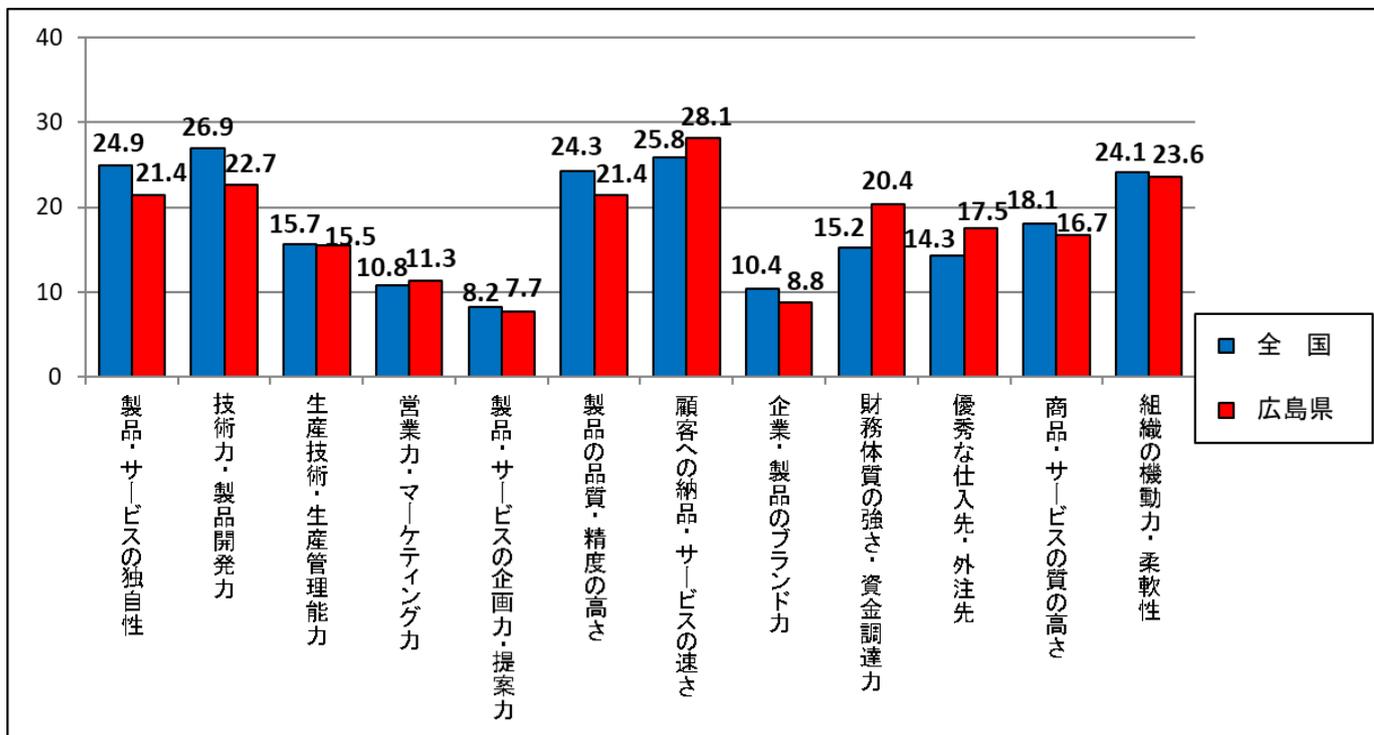
○「顧客への納品・サービスの速さ」(28.1%)がトップ

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28.1%、次いで「組織の機動力・柔軟性(23.6%)」、「技術力・製品開発力(22.7%)」と続き、全国平均と似通った結果となった。<図10>

業種別では、「製造業」が「製品の品質・精度の高さ」、「生産技術・生産管理能力」について「非製造業」をそれぞれ26.9ポイント、20.4ポイント上回っており、非製造業が「商品・サービスの質の高さ」、「組織の機動力・柔軟性」について「製造業」をそれぞれ13.6ポイント、8.3ポイント上回るなど、業種により強みに若干の特色が見られた。<図11>

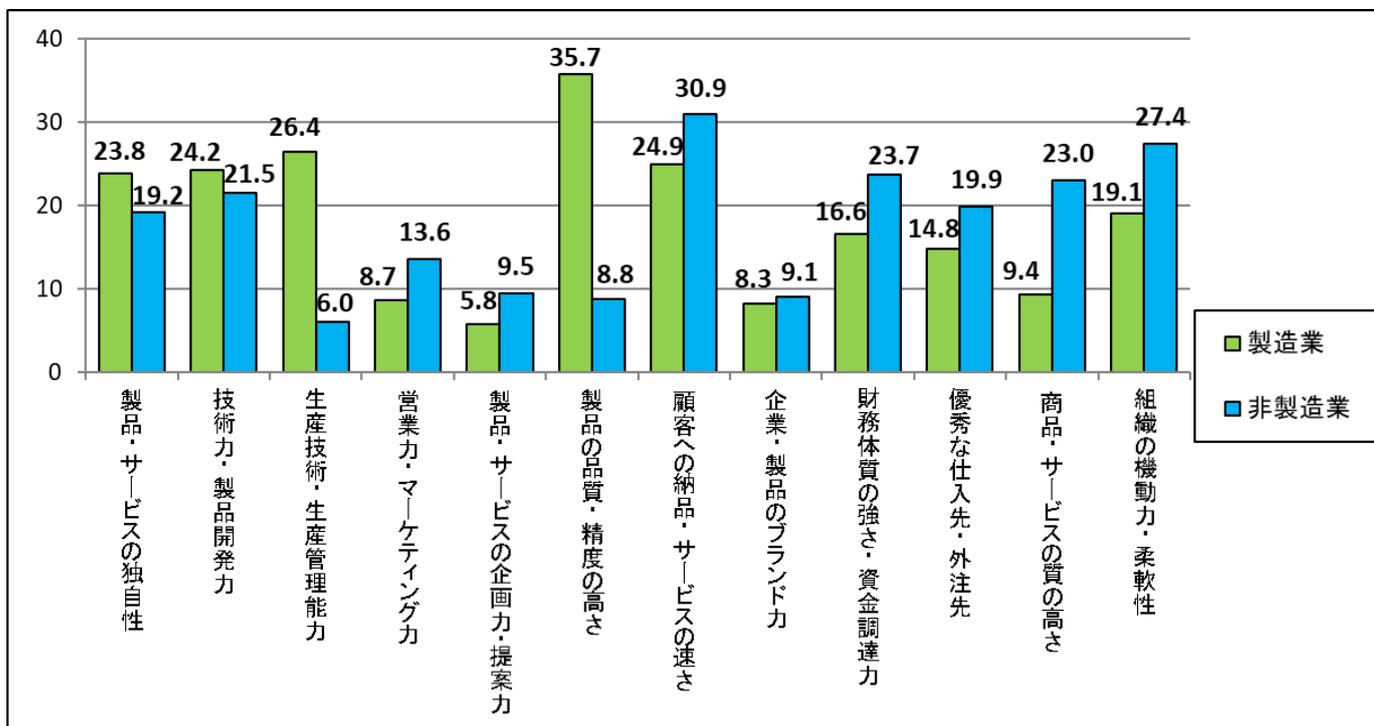
<図10> 経営上の強み (全国・広島県)

(単位 %)



<図11> 経営上の強み (製造業・非製造業)

(単位 %)



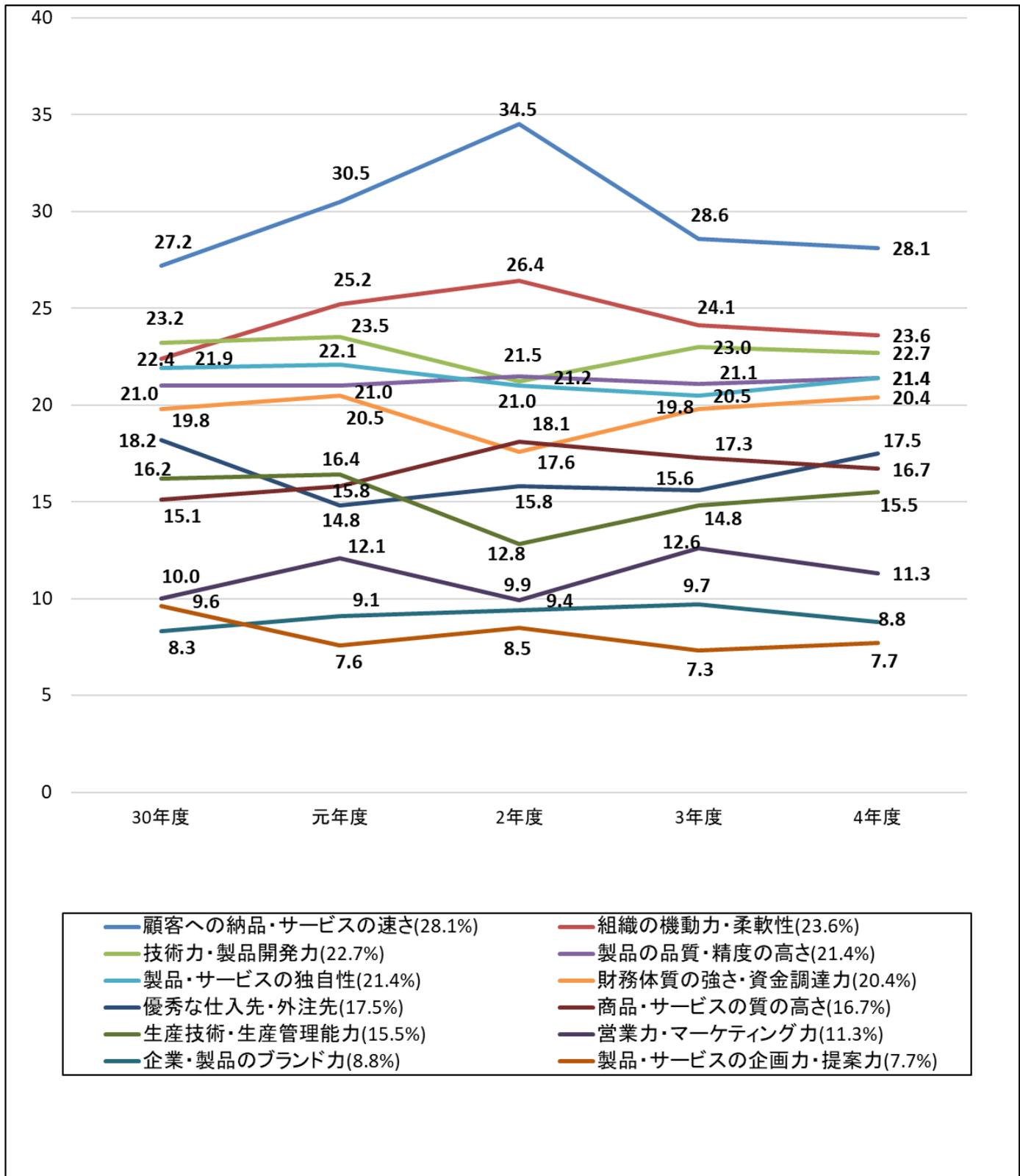
経営上の強みの推移で見ると、上位2項目は「顧客への納品・サービスの速さ」、「組織の機動力・柔軟性」で変わりはないが、ここ数年増加傾向にあったのが昨年度より減少基調にある。

また全項目について全て昨年度と比較して±2ポイント内の増減であり、概ね横ばい傾向である。

<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

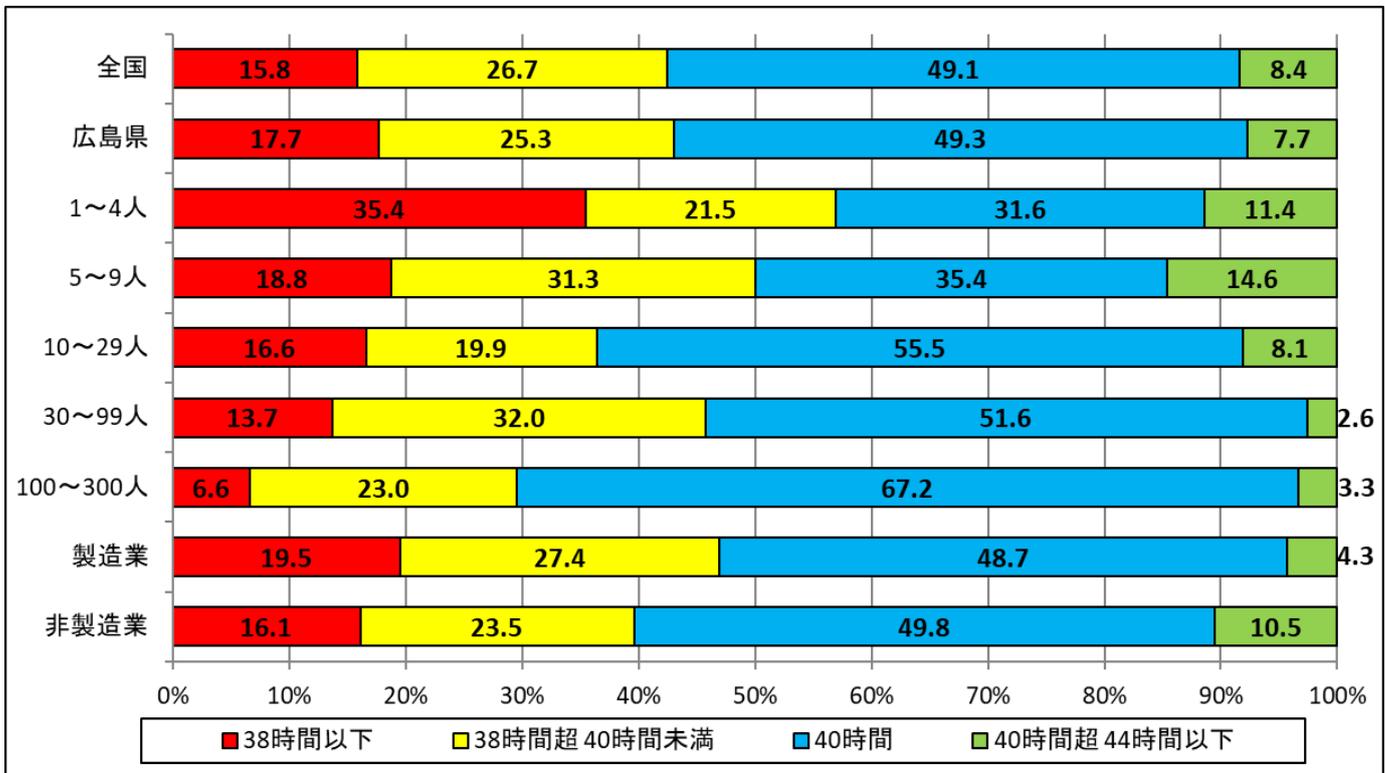
○92.3%の事業所が「週40時間」以下

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、92.3%であった。また規模別で見ると、規模が大きくなるにつれて「40時間」の回答割合が増加傾向にあることがわかる。業種別では、製造業が非製造業に比べ「週40時間」以下を満たす事業所の割合が6.2ポイント上回っている。<図13>

週所定労働時間の推移で見ると、「38時間以下」が昨年度より7.1ポイント増加した。<図14>

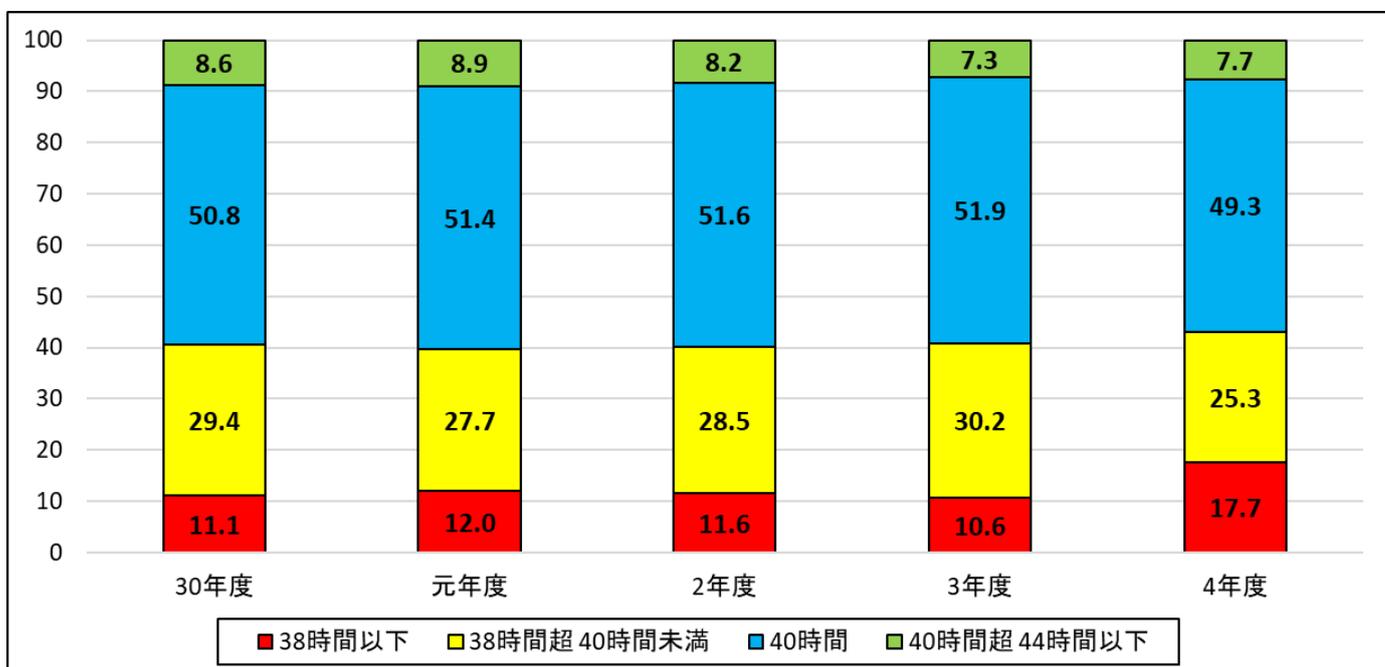
<図13> 週所定労働時間

(単位 %)



<図14> 週所定労働時間の推移

(単位 %)



(2) 月平均残業時間

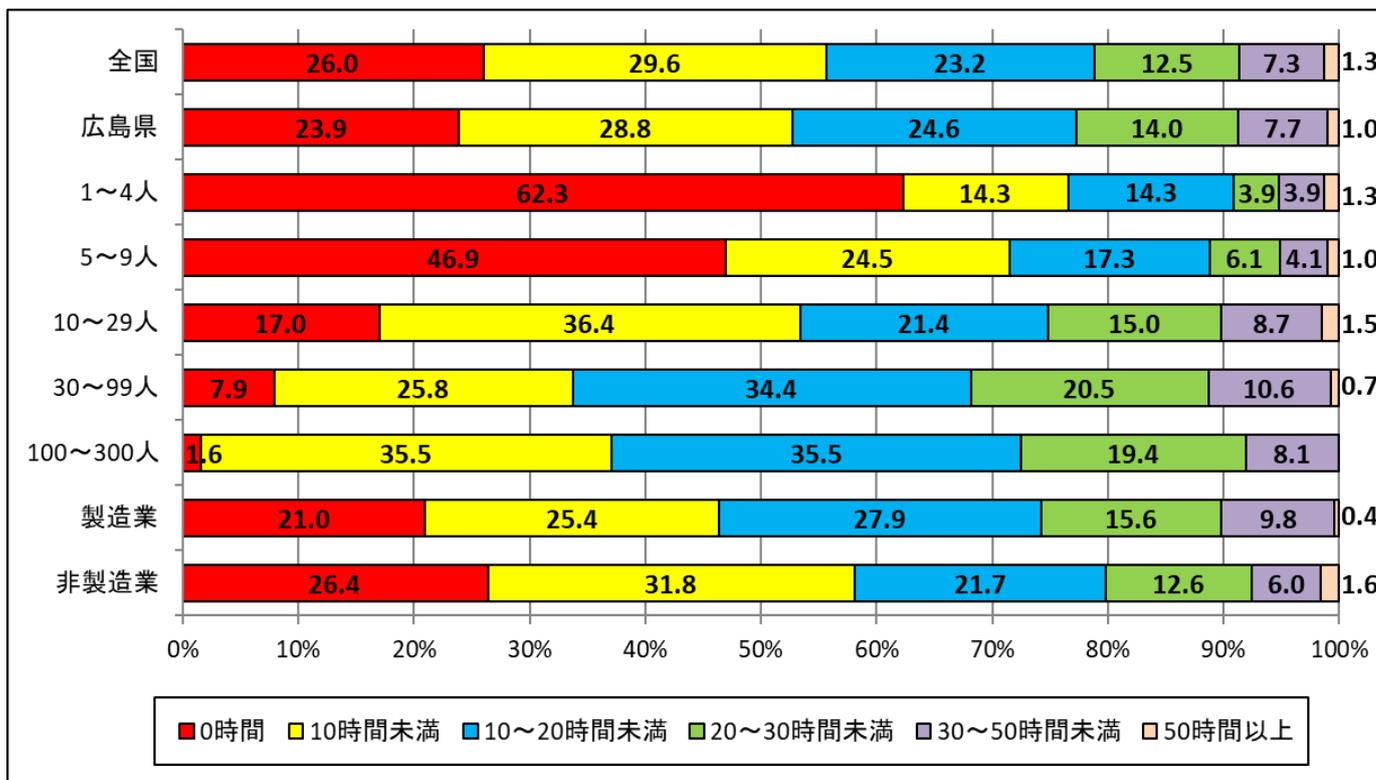
○「10時間」が28.8%

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28.8%となった。全体的に全国平均と似通った結果となったものの若干、「0時間」、「10時間未満」の回答割合が低く、「10～20時間未満」、「30～50時間未満」の回答割合が高いことから、全国よりも残業時間が多い傾向にあることがわかる。規模別では、規模が大きくなるにつれ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62.3%であるのに対し、「100～300人」では1.6%であった。〈図15〉

月平均残業時間の推移で見ると、令和元年度を境に「10時間未満」、「10～20時間未満」が増加傾向にある。また昨年度と比較すると「20～30時間未満」が増加しているものの、「30～50時間未満」が減少しており、全体的に減少傾向といえる。〈図16〉

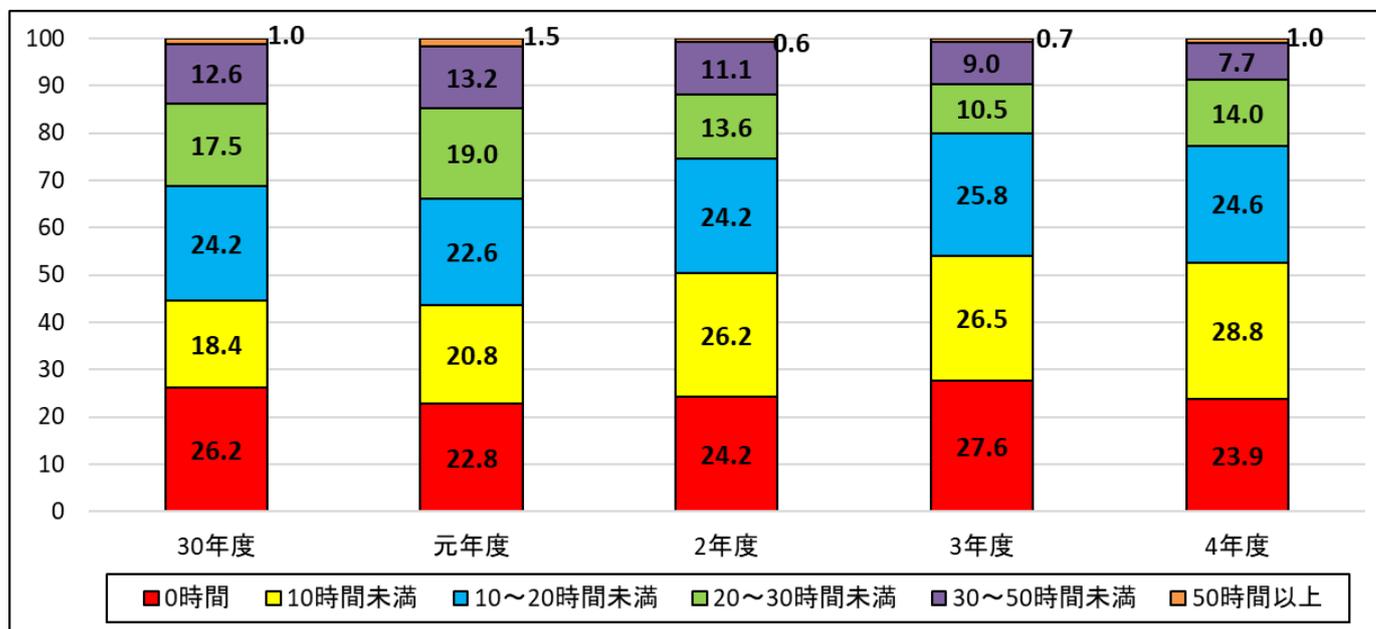
〈図15〉月平均残業時間

(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

○「10日未満」が8.4%

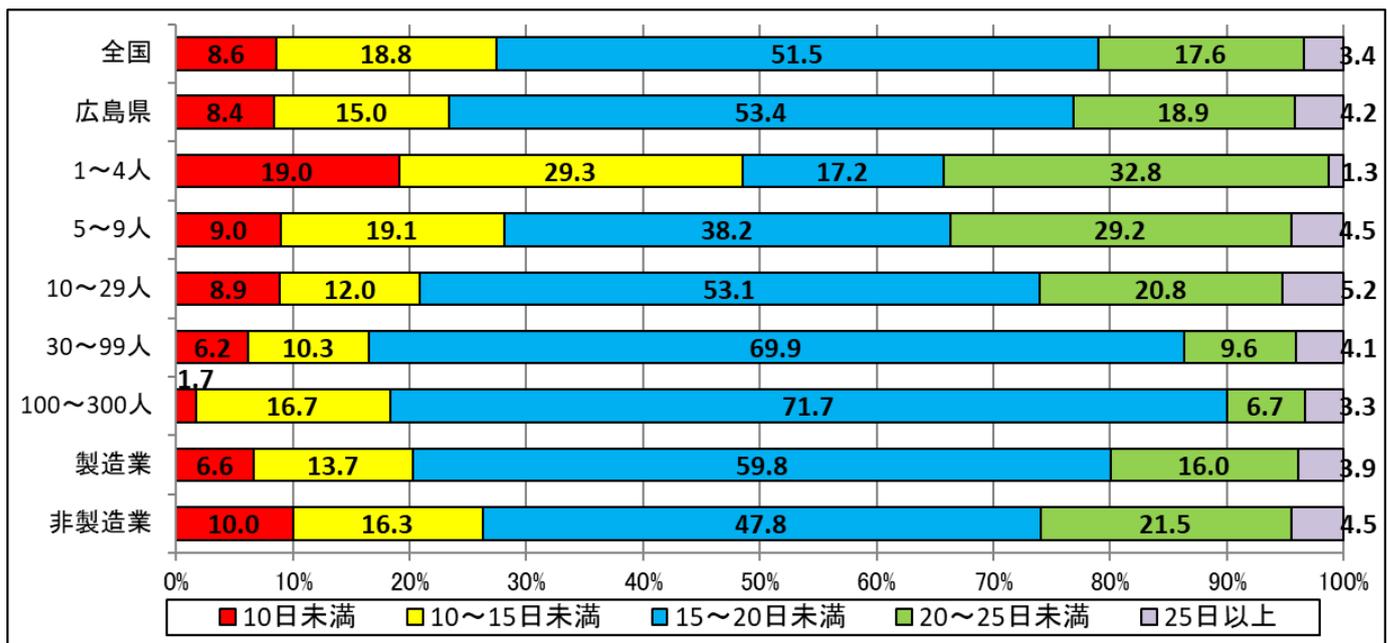
年次有給休暇の平均付与日数は、「15～20日未満」の回答割合が最も高く53.4%となっており、「10日未満」の回答割合は8.4%であった。全国と比較しても似通った傾向が見られる。規模別では、規模が大きくなるにつれて、「15～20日未満」の割合が高くなり、「10日未満」、「20～25日未満」の割合が低くなる傾向にあり、有給休暇付与日数のバラツキが小さくなっていることがわかる。業種別では「15～20日未満」は「製造業」が「非製造業」を12ポイント上回るなど大きな差が生じたが、それ以外の項目は全て「非製造業」が「製造業」を上回っている。〈図17〉

年次有給休暇の平均付与日数の推移を見ると、「10～15日未満」が減少傾向、「15～20日未満」「20～25日未満」が増加傾向にあり、全体的に見ると有給休暇の付与日数は増加傾向にあるといえる。

〈図18〉

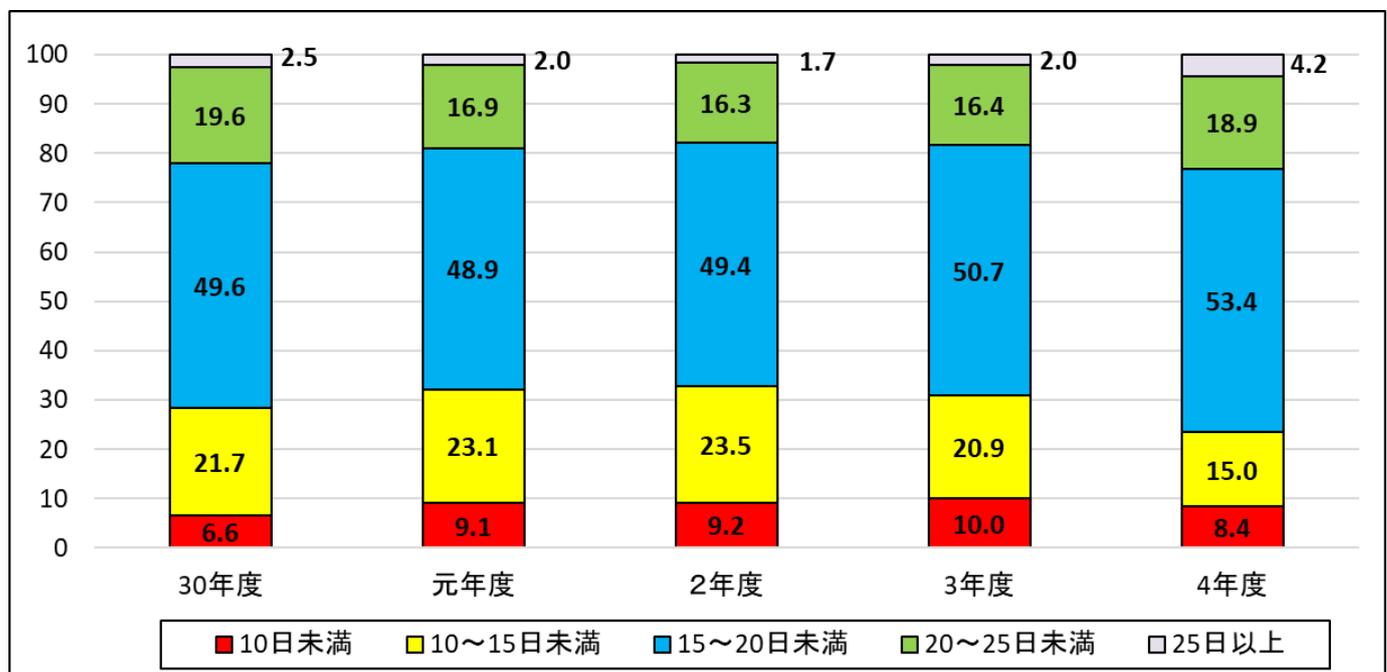
〈図17〉年次有給休暇の平均付与日数

(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日未満」が7.2%

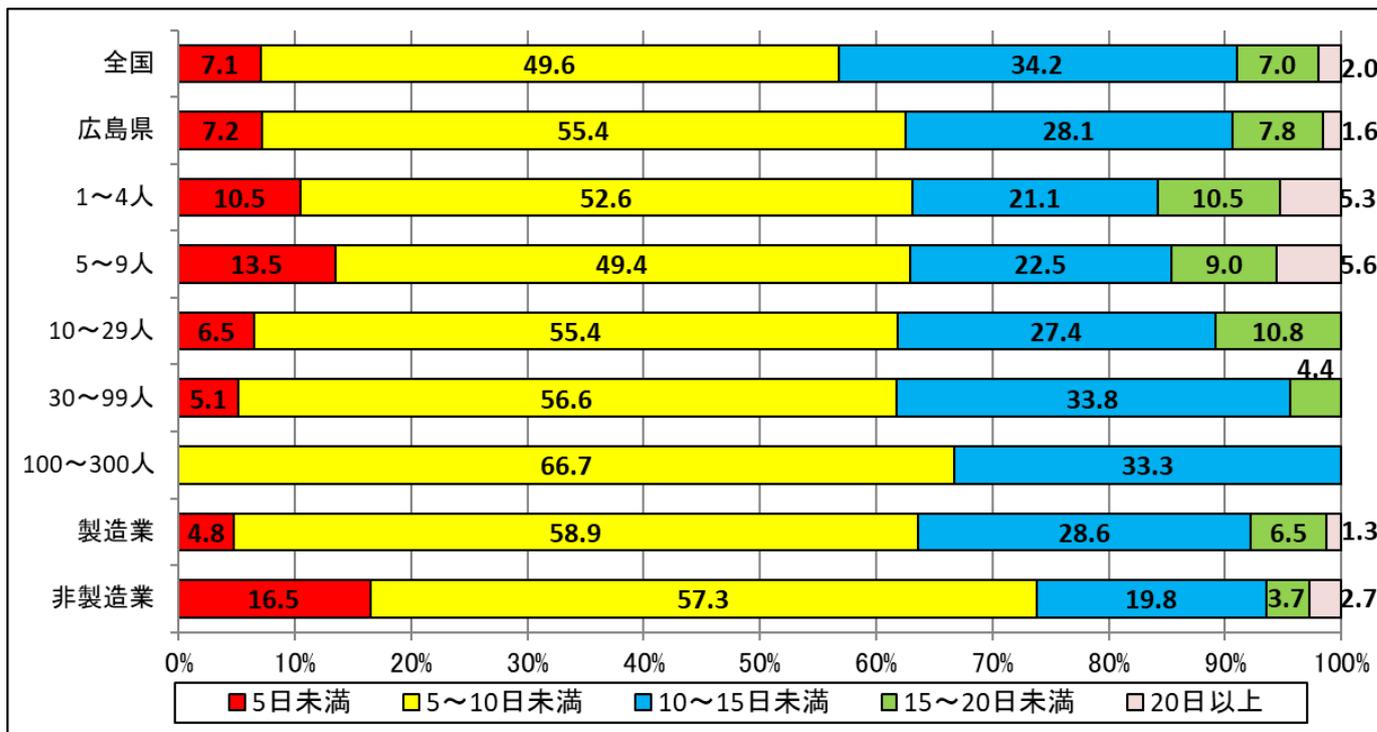
年次有給休暇の平均取得日数は、「5～10日未満」の回答割合が最も高く55.4%となっており、「5日未満」と回答した割合は7.2%となった。

規模別では規模が大きくなるにつれて「5～10日未満」、「10～15日未満」の割合が高くなり、「5日未満」、「15～20日未満」の割合が低くなる傾向があることから年次有給休暇の取得日数のバラつきが小さくなることがわかる。業種別では、「5日未満」は「非製造業」が「製造業」を11.7ポイント上回り、「10～15日未満」は「製造業」が「非製造業」を8.8ポイント上回る結果となった。<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>

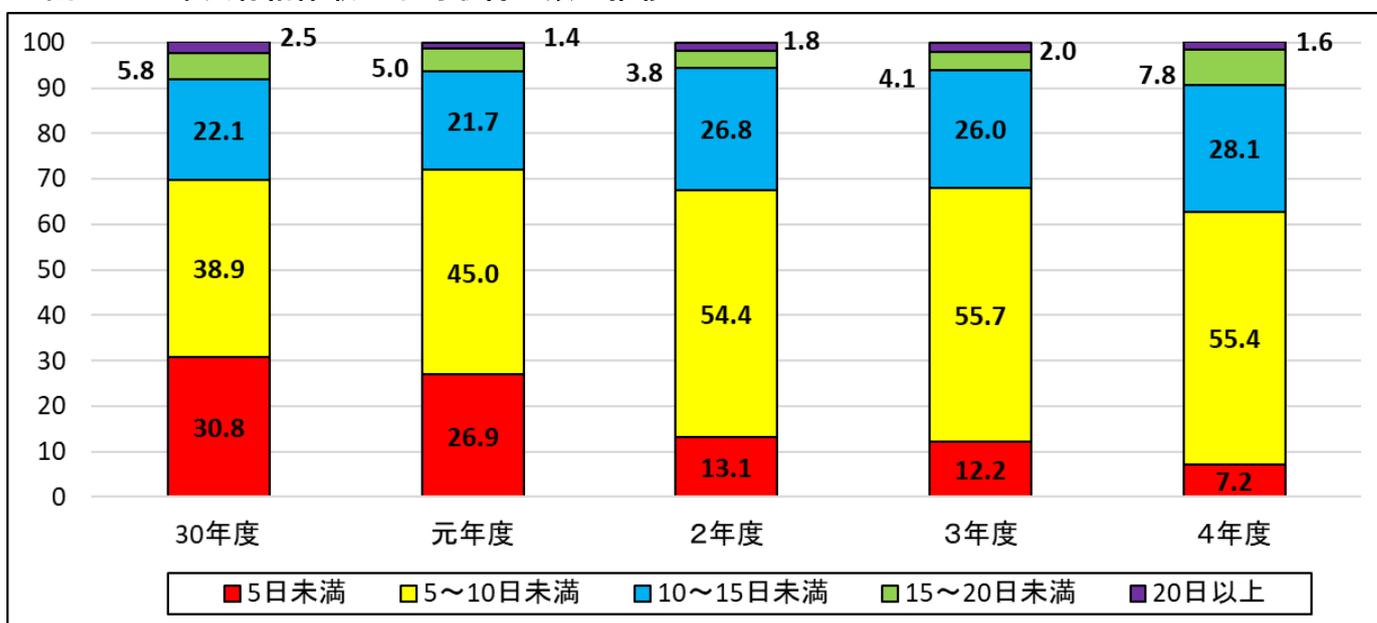
<図19> 年次有給休暇の平均取得日数

(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39.3%

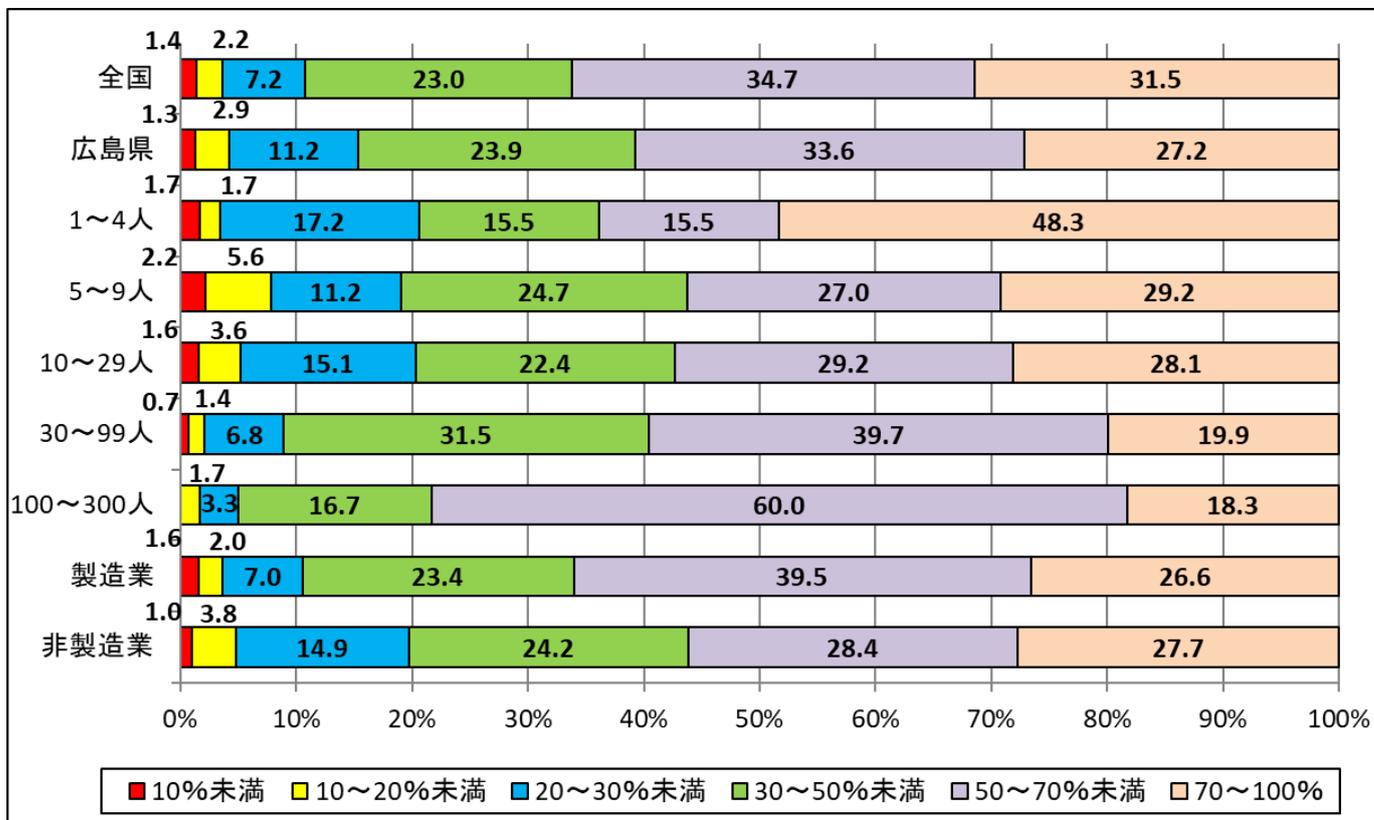
年次有給休暇取得率について「50%未満」が39.3%であり、「50～70%未満」の回答割合が33.6%と最も高かった。全国平均と比較すると、取得率50%未満の割合が5.5ポイント高いことから、広島県の有給休暇取得率は若干低い傾向といえる。＜図21＞

年次有給休暇の取得率の推移で見ると、30年度より「50～70%未満」、「70～100%」が増加傾向にあり、「10%未満」、「10～20%未満」が減少傾向にあることから取得率は増加傾向にあるといえる。

＜図22＞

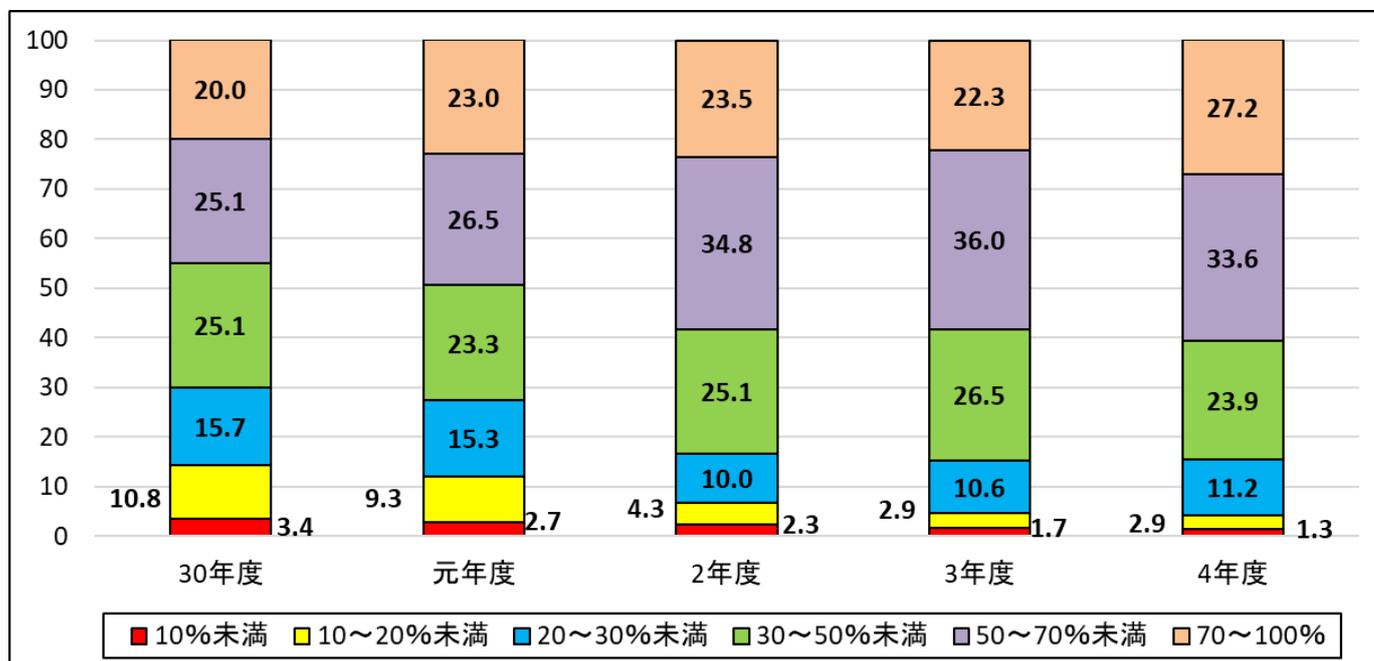
＜図21＞年次有給休暇の取得率

(単位 %)



＜図22＞年次有給休暇の取得率の推移

(単位 %)



5. 従業員の採用

(1) 令和3年度の採用計画

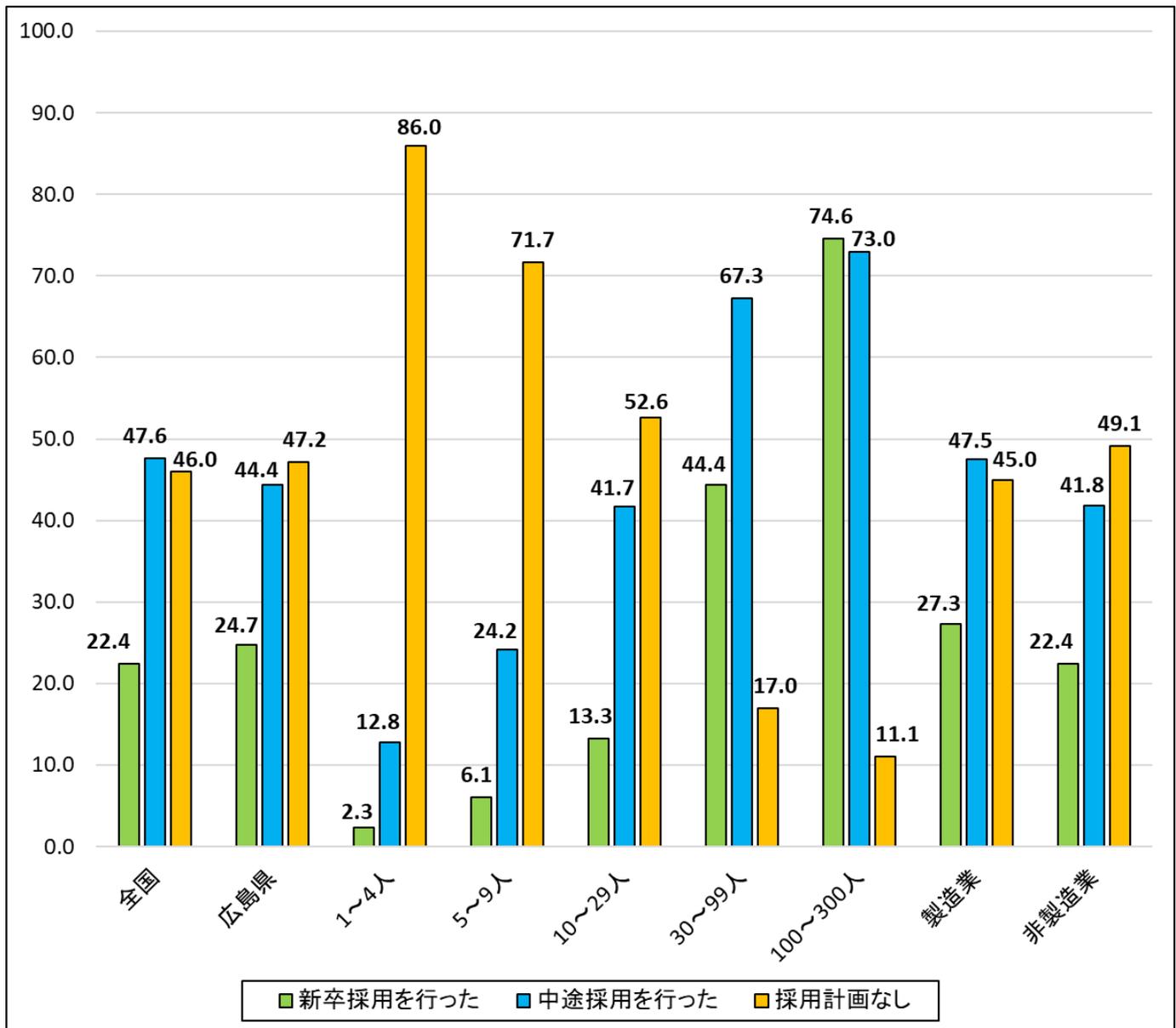
○「中途採用を行った」が44.4%

令和3年度の採用計画について「採用計画なし」と回答した事業所の割合が47.2%であった。全国と比較すると、「採用計画なし」の割合が1.2ポイント上回った。また「新卒採用を行った(24.7%)」に対して「中途採用を行った(44.4%)」となっていることから、人員補充には中途採用の方が積極的に利用される傾向がみられた。

規模別で見ると規模が大きくなるにつれて「採用計画なし」の回答割合が減少する傾向が見られると同時に「新卒採用を行った」、「中途採用を行った」の回答割合が増加する傾向が見られた。特に「新卒採用を行った」の回答割合は30人以上の規模から急激に増加する傾向が見られた。〈図23〉

〈図23〉令和3年度の採用計画

(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」については前年比8.5ポイント増加、「事務系」が0.9ポイント増加と大幅に初任給の差が開いた。

全国では、「技術系」、「事務系」ともに同程度の割合増加した。〈表1〉

専門学校卒業者の初任給は、「技術系」については前年比3.5ポイント増加、「事務系」が2.5ポイント増加と初任給の差が小幅に開いた。

全国では、「技術系」、「事務系」の初任給がほぼ同水準となった。〈表1〉

短大(高専含む)卒業者の初任給は、「技術系」については前年比5.2ポイント減少、「事務系」が8.2ポイント増加と大幅に初任給の差が開いた。

全国では、「技術系」は減少し、「事務系」が増加した結果「事務系」が「技術系」を上回った。

〈表1〉

大学卒業者の初任給は、「技術系」については前年比1.3ポイント減少、「事務系」が5.6ポイント増加と初任給が逆転し、その差が大幅に開いた。

全国については「技術系」「事務系」ともにほぼ横ばいで推移した。〈表1〉

平成30年度と比較すると「技術系」は全ての学卒で初任給は増加しており、「事務系」は「専門学校卒」以外の学卒では初任給が増加している。また「事務系」では短大卒と大学卒の初任給差が平成30年度から4年度にかけて縮まったことがわかる。〈図24〉〈図25〉

〈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		2年度	3年度	4年度	増加割合	
広島県	高校卒	技術系	172,954	175,048	189,978	8.5%
		事務系	165,261	167,285	168,842	0.9%
	専門学校卒	技術系	188,842	185,398	191,975	3.5%
		事務系	174,080	172,230	176,451	2.5%
	短大卒(含高専)	技術系	191,556	193,436	183,309	-5.2%
		事務系	-	196,000	212,000	8.2%
大学卒	技術系	200,605	206,571	203,980	-1.3%	
	事務系	199,686	202,430	213,767	5.6%	
全国	高校卒	技術系	167,016	169,740	175,179	3.2%
		事務系	164,092	162,424	168,248	3.6%
	専門学校卒	技術系	180,820	183,333	185,750	1.3%
		事務系	173,885	177,138	185,518	4.7%
	短大卒(含高専)	技術系	181,086	183,127	182,695	-0.2%
		事務系	176,579	181,588	187,296	3.1%
大学卒	技術系	203,406	204,251	204,522	0.1%	
	事務系	198,430	200,897	202,092	0.6%	

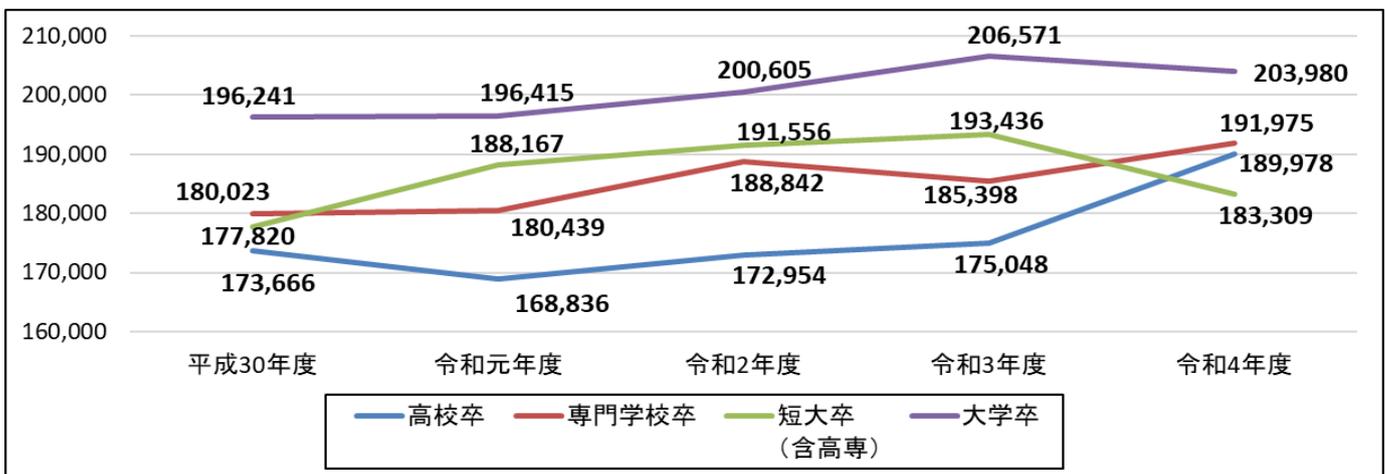
※2年度の調査で広島県の「短大卒(含高専)」の「事務系」は該当がなかったため、「-」で表している。

(参考) 新規学卒者の学卒別平均初任給 (単純平均) (単位 円)

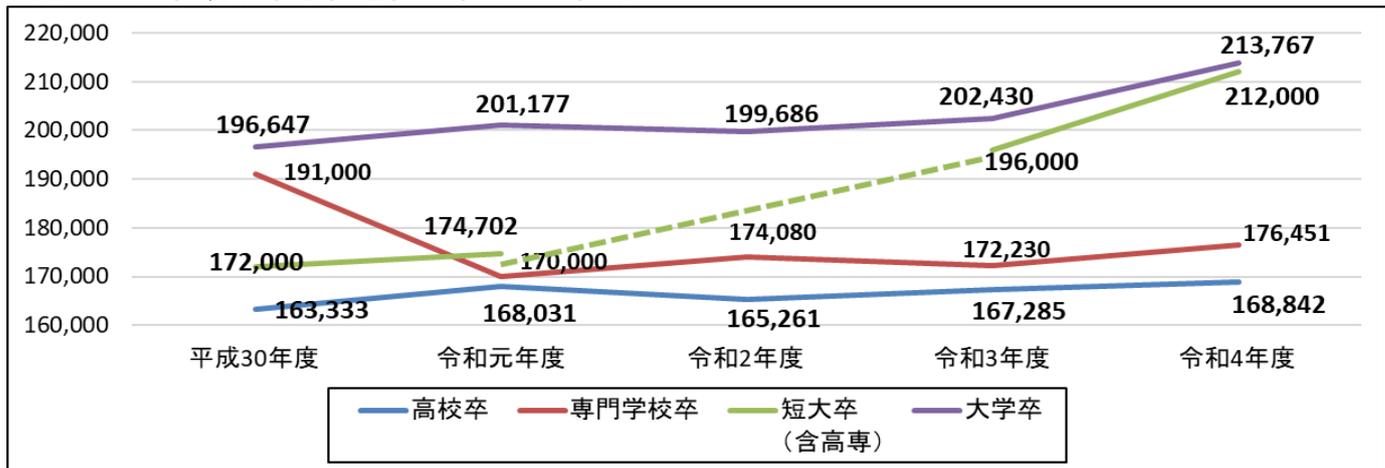
学卒		2年度	3年度	4年度	
広島県	高校卒	技術系	173,405	178,187	182,671
		事務系	165,359	166,956	168,811
	専門学校卒	技術系	186,614	186,790	189,930
		事務系	174,080	173,759	176,451
	短大卒 (含高専)	技術系	187,833	187,518	183,309
		事務系	—	196,000	212,000
大学卒	技術系	201,977	203,277	203,759	
	事務系	197,357	201,498	206,407	
全国	高校卒	技術系	167,170	169,790	174,927
		事務系	163,629	163,053	167,934
	専門学校卒	技術系	180,473	182,637	185,573
		事務系	174,576	177,586	181,847
	短大卒 (含高専)	技術系	181,166	178,456	182,237
		事務系	176,977	182,395	182,269
	大学卒	技術系	202,312	202,105	203,354
		事務系	197,450	199,106	200,539

※2年度の調査で広島県の「短大卒(含高専)」の「事務系」は該当がなかったため、「—」で表している。

<図 2 4> 新規学卒者初任給の推移 (技術系) (単位 円)



<図 2 5> 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) 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3年度の採用計画に関する新卒採用並びに中途採用について職種、学卒別にまとめた。採用計画人数については新卒採用、中途採用ともに技術系は高校卒、事務系は大学卒が最も多い傾向が見られた。この傾向は県内だけでなく全国的にも同様である。

次に充足率については職種別に見ると一部を除き事務系が技術系を上回り、中途採用が新卒採用を上回る傾向が見られた。個別に見ると技術系新卒採用で最も採用計画人数が多い高校卒の充足率が最も低い。この傾向については県内だけでなく全国的にも同様である。〈表2〉〈表3〉

〈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	37	97	74	76.3	2.00
		事務系	11	24	23	95.8	2.09
		合計	45	121	97	80.2	2.16
	専門学校卒	技術系	24	32	27	84.4	1.13
		事務系	5	5	5	100.0	1.00
		合計	28	37	32	86.5	1.14
	短大卒 (含高専)	技術系	3	3	3	100.0	1.00
		事務系	1	1	1	100.0	1.00
		合計	4	4	4	100.0	1.00
	大学卒	技術系	36	93	79	84.9	2.19
		事務系	28	79	68	86.1	2.43
		合計	56	172	147	85.5	2.63
全国	高校卒	技術系	1,488	3,608	2,675	74.1	1.80
		事務系	368	711	596	83.8	1.62
		合計	1,752	4,319	3,271	75.7	1.87
	専門学校卒	技術系	501	810	715	88.3	1.43
		事務系	125	185	174	94.1	1.39
		合計	613	995	889	89.3	1.45
	短大卒 (含高専)	技術系	127	172	154	89.5	1.21
		事務系	59	87	81	93.1	1.37
		合計	185	259	235	90.7	1.27
	大学卒	技術系	807	1,825	1,521	83.3	1.88
		事務系	441	1,015	899	88.6	2.04
		合計	1,126	2,840	2,420	85.2	2.15

※ 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。

＜表 3＞中途採用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	79	174	153	87.9	1.94
		事務系	37	73	70	95.9	1.89
		合計	103	247	223	90.3	2.17
	専門学校卒	技術系	21	26	26	100.0	1.24
		事務系	13	15	15	100.0	1.15
		合計	32	41	41	100.0	1.28
	短大卒 (含高専)	技術系	5	9	7	77.8	1.40
		事務系	9	10	9	90.0	1.00
		合計	14	19	16	84.2	1.14
	大学卒	技術系	39	52	50	96.2	1.28
		事務系	41	73	67	91.8	1.63
		合計	70	125	117	93.6	1.67
全国	高校卒	技術系	2,618	6,350	5,531	87.1	2.11
		事務系	1,128	2,056	1,931	93.9	1.71
		合計	3,372	8,406	7,462	88.8	2.21
	専門学校卒	技術系	521	775	729	94.1	1.40
		事務系	316	466	451	96.8	1.43
		合計	800	1,241	1,180	95.1	1.48
	短大卒 (含高専)	技術系	180	247	232	93.9	1.29
		事務系	168	224	216	96.4	1.29
		合計	337	471	448	95.1	1.33
	大学卒	技術系	962	1,548	1,439	93.0	1.50
		事務系	805	1,415	1,360	96.1	1.69
		合計	1,617	2,963	2,799	94.5	1.73

(4) 中途採用を行った従業員の年齢層

○規模が大きくなるにつれて「25～34歳」を中途採用した割合が増加

中途採用を行った従業員の年齢層は「25～34歳」が最も多く47.2%、次いで「35～44歳」41.3%となった。また、「25～34歳」については規模が大きくなるにつれて増加傾向にある。

業種別に見ると「60歳以上」については非製造業が製造業を9.2ポイント上回り、「45～55歳」については製造業が非製造業を7.5ポイント上回った。＜表 4＞

＜表 4＞中途採用を行ったと回答した割合（年齢層別）

(単位 %)

	25歳以下	25～34歳	35～44歳	45～55歳	56～59歳	60歳以上
全国	27.2	46.8	41.2	34.1	10.7	11.1
広島県	28.3	47.2	41.3	29.7	8.6	10.0
1～4人	27.3	27.3	45.5	9.1	9.1	9.1
5～9人	20.8	25.0	25.0	29.2	0.0	8.3
10～29人	25.6	43.0	25.6	22.1	11.6	9.3
30～99人	28.2	50.5	52.4	33.0	7.8	9.7
100～300人	37.6	64.4	53.3	42.2	8.9	13.3
製造業	26.7	46.6	42.0	33.6	8.4	5.3
非製造業	29.7	47.8	40.6	26.1	8.7	14.5

6. 育児・介護休業制度

(1) 育児・介護休業制度の取得実績

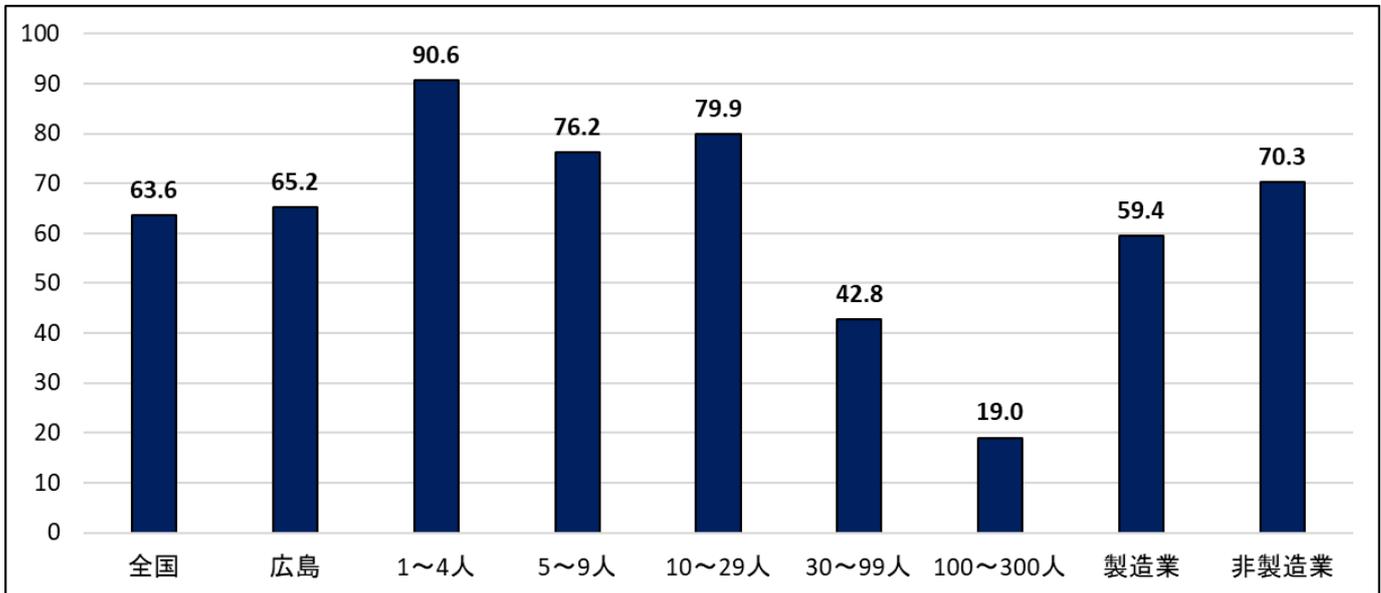
○育児・介護休業制度を取得した従業員がいないと回答した割合は65.2%

過去も含めて育児休業、介護休業のいずれも取得した従業員がいないと回答した割合が65.2%と全国の63.6%を1.6ポイント上回った。規模別に見ると30人以上の規模を境目に育児・介護休業を取得した従業員がいないと回答した企業の割合が大幅に減少し、取得実績のある企業の割合が増加していくことがわかる。

業種別にみると製造業が非製造業を10.9ポイント下回り、製造業の方が非製造業より利用実績のある企業の割合が高いことがわかる。「改正育児・介護休業法」の実施により今後変化していくものと思われる。〈図26〉

〈図26〉育児・介護休業を取得した従業員がいないと回答した割合

(単位 %)



(2) 雇用形態・性別ごとの育児・介護休業制度の取得実績

○介護休業の取得実績は男性2.3%、女性2.6%となった

育児休業については全体的に同じ勤務形態であれば女性の取得実績が男性の取得実績を大幅に上回る傾向が見られた。また正社員を規模別に見ると概ね規模が大きくなるにつれて取得実績が高くなる傾向が見られた。業種別に見ると製造業の取得実績が非製造業の取得実績を上回る結果となった。〈表5〉

〈表5〉育児休業を取得した従業員がいると回答した割合

(単位 %)

	正社員		パートタイマー	
	男性	女性	男性	女性
全国	7.8	28.5	0.1	6.2
広島県	9.7	26.7	0.0	5.7
1~4人	4.7	4.7	0.0	0.0
5~9人	1.0	13.9	0.0	5.9
10~29人	4.3	14.8	0.0	2.9
30~99人	17.1	46.1	0.0	5.9
100~300人	30.2	69.8	0.0	22.2
製造業	12.7	30.0	0.0	7.4
非製造業	7.0	23.9	0.0	4.3

※その他の勤務形態については取得実績が極端に少なかったため割愛

正社員の介護休業取得実績については男性2.3%、女性2.6%と全国と比較すると僅かに低い結果となった。全国でも取得実績がある企業はまだ少なく、介護休業の取得に対する取り組みが進んでいない様子が伺われた。

<表6>

<表6> 介護休業を取得した従業員がいると回答した割合 (単位 %)

	正社員		パートタイマー	
	男性	女性	男性	女性
全国	2.5	2.8	0.1	0.9
広島県	2.3	2.6	0.0	0.8
1～4人	0.0	2.4	0.0	0.0
5～9人	1.0	2.0	0.0	0.0
10～29人	1.4	0.0	0.0	0.0
30～99人	3.3	1.3	0.0	0.0
100～300人	7.9	15.9	0.0	0.0
製造業	3.5	3.5	0.0	0.7
非製造業	1.2	1.8	0.0	0.9

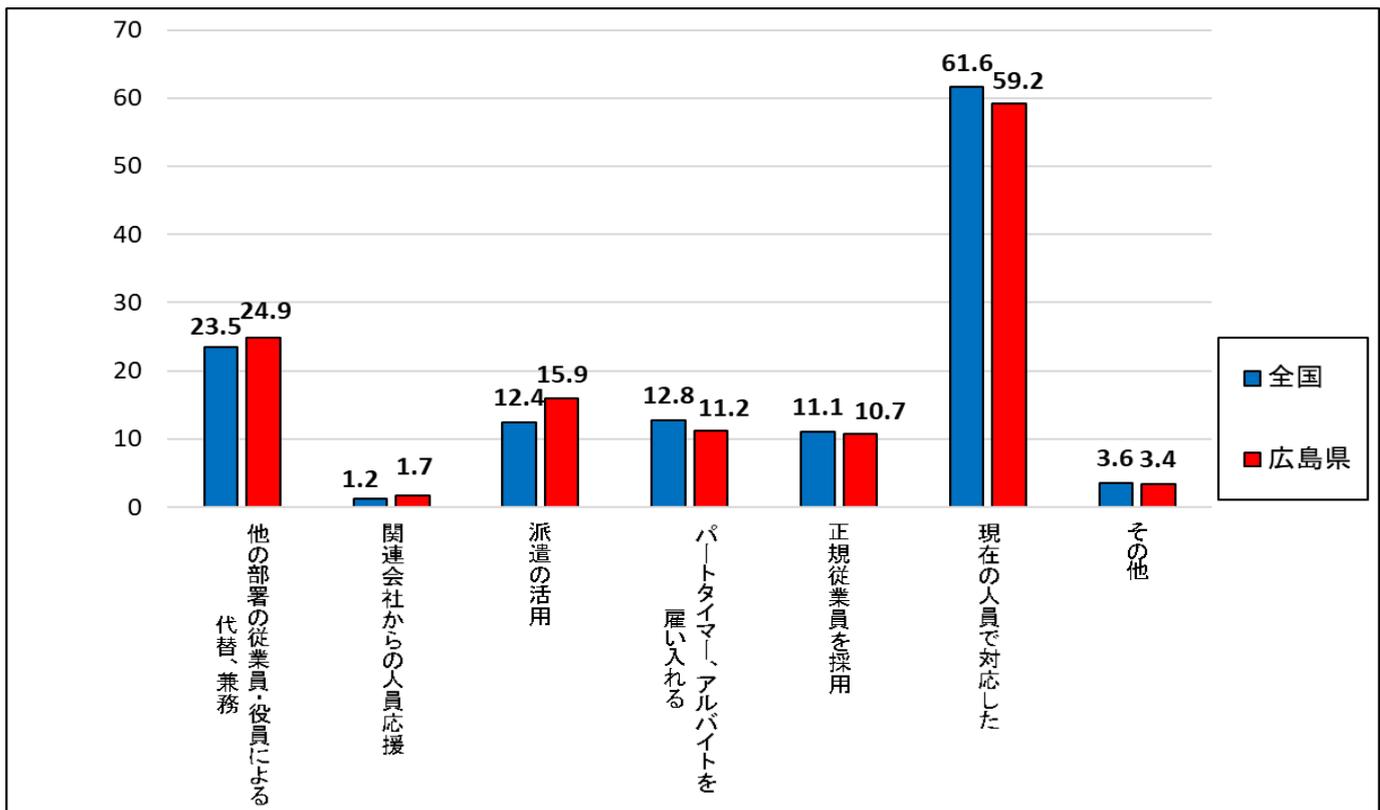
※その他の勤務形態については取得実績が極端に少なかったため割愛

(3) 育児・介護休業制度を取得した従業員の代替要員

○育児・介護休業制度を取得した従業員の代替は「現在の人員で対応した」がトップ

育児・介護休業制度を取得した従業員の代替は「現在の人員で対応した」、「他の部署の従業員・役員による代替・兼務」が上位2項目となった。結果から休業する従業員の代替として増員を行うケースは少ないことがわかる。全国平均と比較しても概ね似通った傾向が見られたが、代替人材の確保に派遣を活用している企業が広島では比較的多く見られた。<図27>

<図27> 育児・介護休業を取得した従業員の代替要員 (全国・広島県)



(4) 産後パパ育休への対応状況

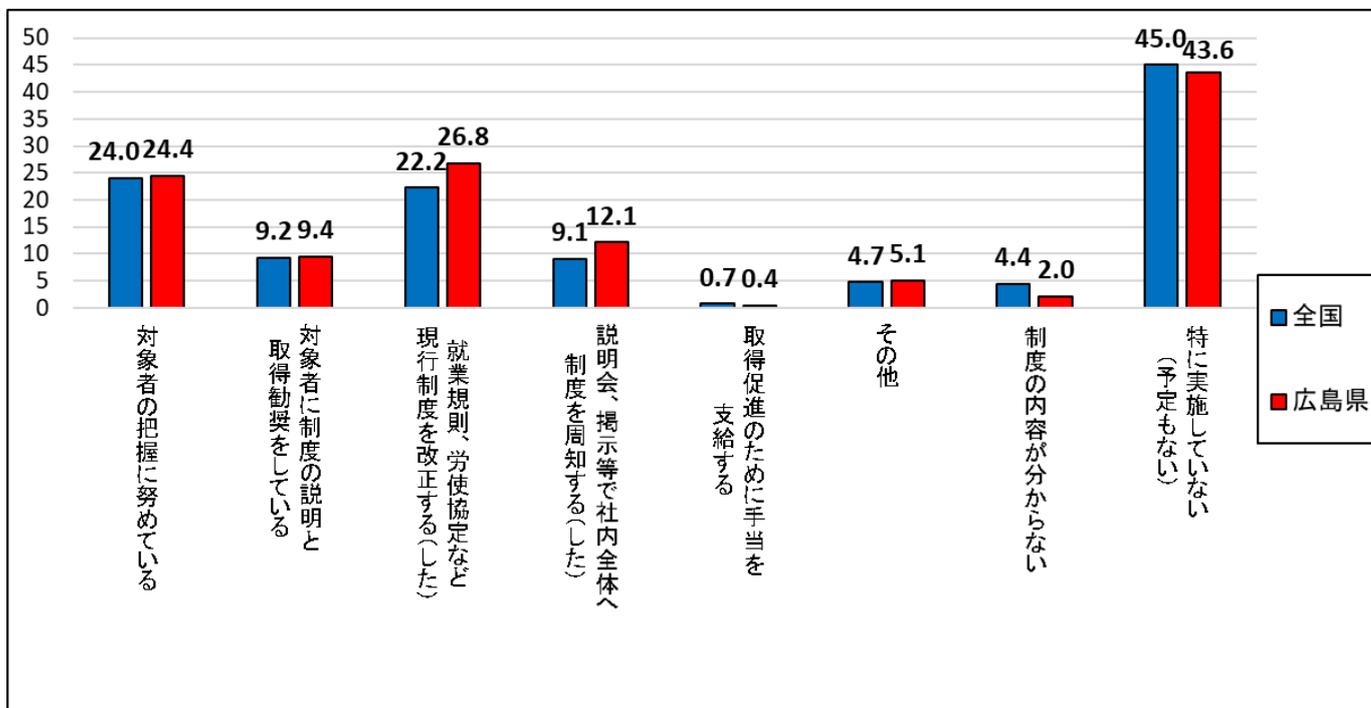
○特に実施していない(予定もない)がトップ(43.6%)

産後パパ育休についての対応状況については「特に実施していない(予定もない)」の回答割合が最も高く43.6%であった。また、対応の内容については「就業規則、労使協定など現行制度を改定する(した)」の回答割合が最も高く26.8%となった<図28>

規模別に見ると、規模に比例して各項目の実施割合が増加傾向にあることがわかる。項目の中でも「説明会、掲示等で社内全体へ制度を周知する(した)」においては1~9人の規模では2.4%なのに対し、100~300人の規模では38.7%と非常に大きな差が生じていることがわかる。<図29>

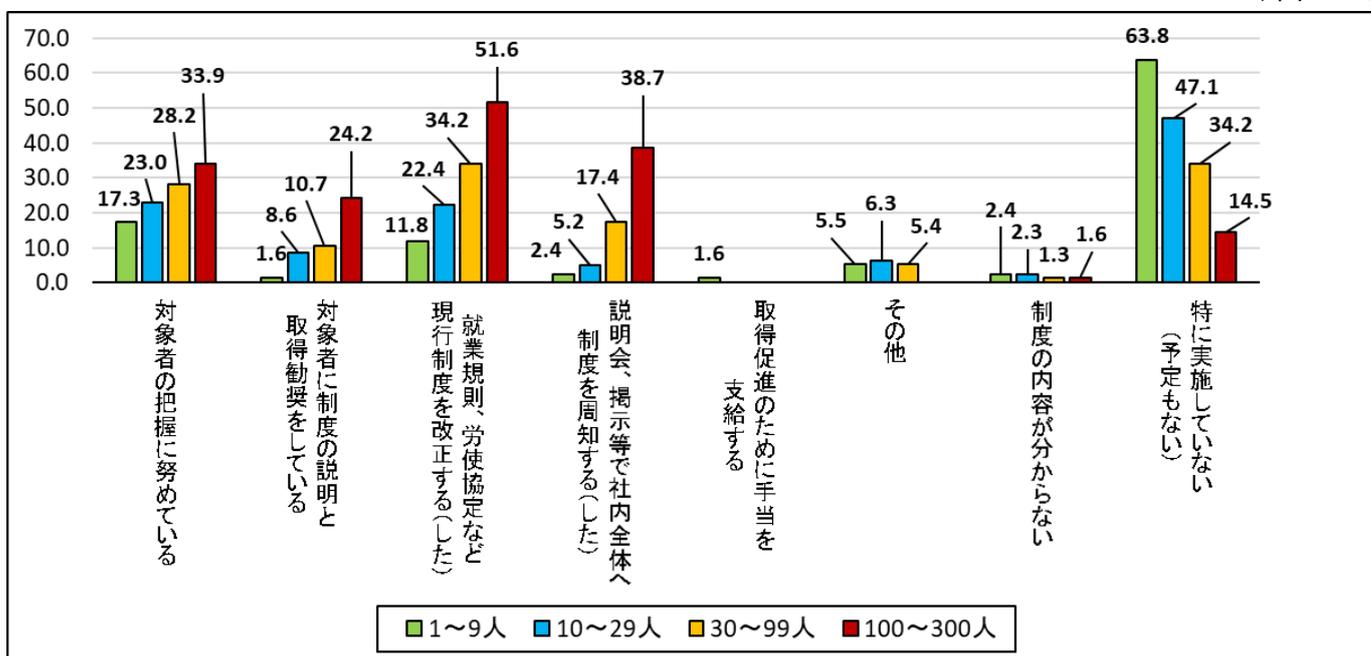
<図28>産後パパ育休制度について対象者にどのような対応をとっているか(全国・広島県)

(単位 %)



<図29>産後パパ育休制度について対象者にどのような対応をとっているか(規模別)

(単位 %)



7. 人材育成・教育訓練

(1) 人材育成に対する教育訓練の実施状況

○必要に応じたOJTの実行がトップ (51.6%)

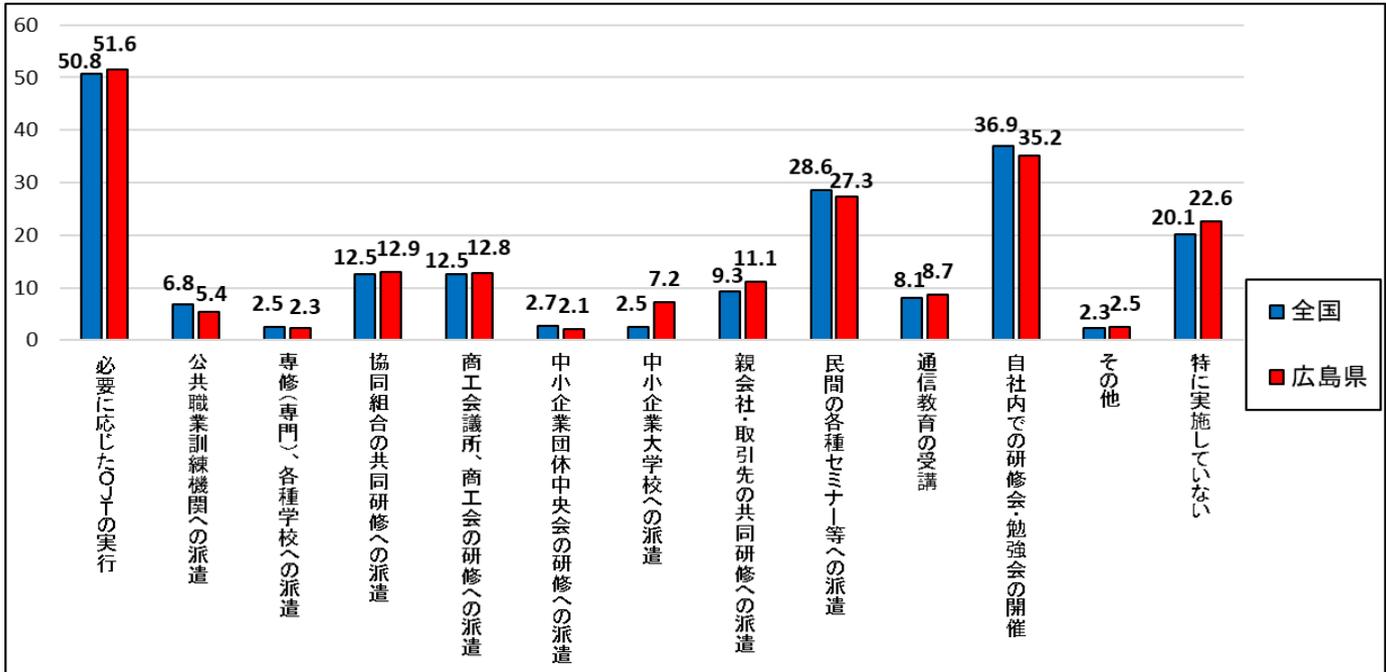
人材育成に対する教育訓練実施状況については「必要に応じたOJTの実行」の回答割合が最も高く51.6%となり、全国平均と比較すると似通った結果となったが「中小企業大学校への派遣」が7.2%で全国平均を4.7ポイント上回っている。〈図30〉

規模別に見ると規模に比例して各項目の実施割合が増加傾向にあることがわかる。実施項目について注目すると、いずれの従業員規模においても「必要に応じたOJTの実行」が最も高く、次いで「自社内での研修会・勉強会の開催」となっており、社内での教育訓練の占める割合が最も高いことがわかる。

〈図31〉

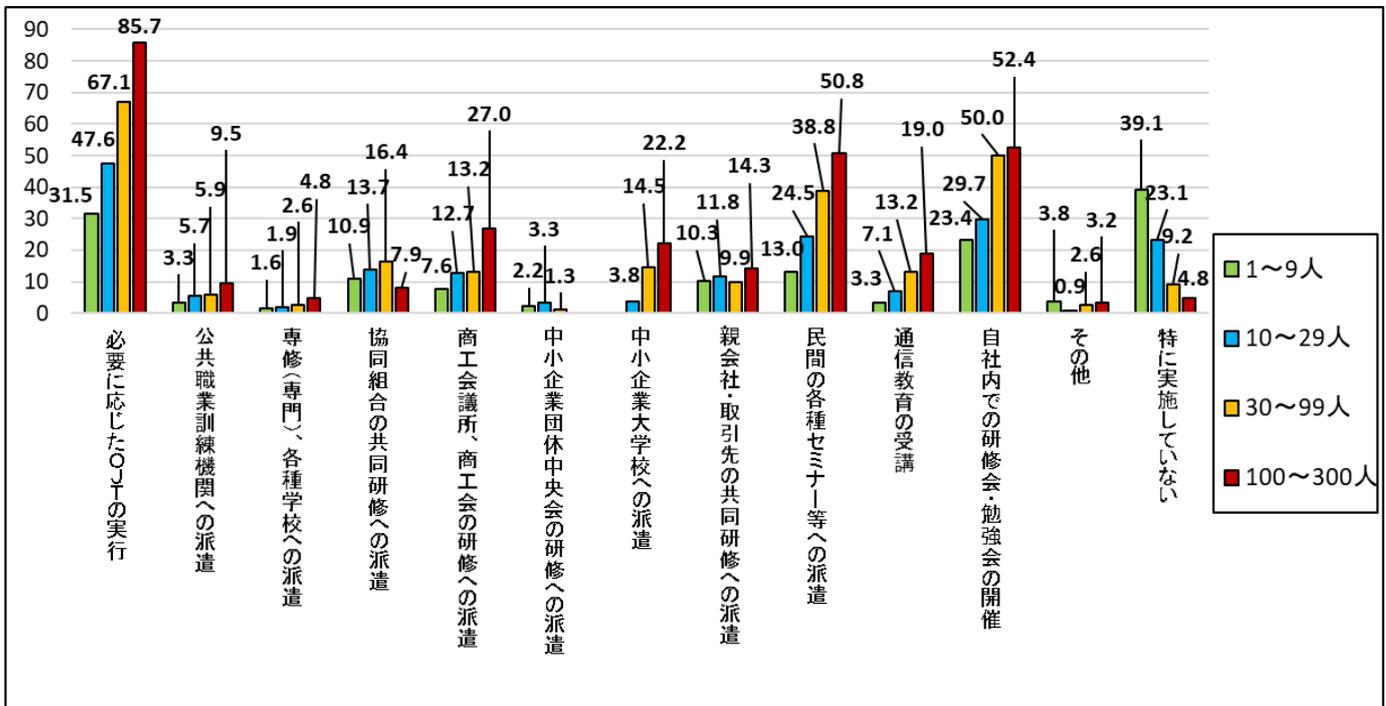
〈図30〉人材育成に対する教育訓練の実施状況 (全国・広島県)

(単位 %)



〈図31〉人材育成に対する教育訓練の実施状況 (規模別)

(単位 %)



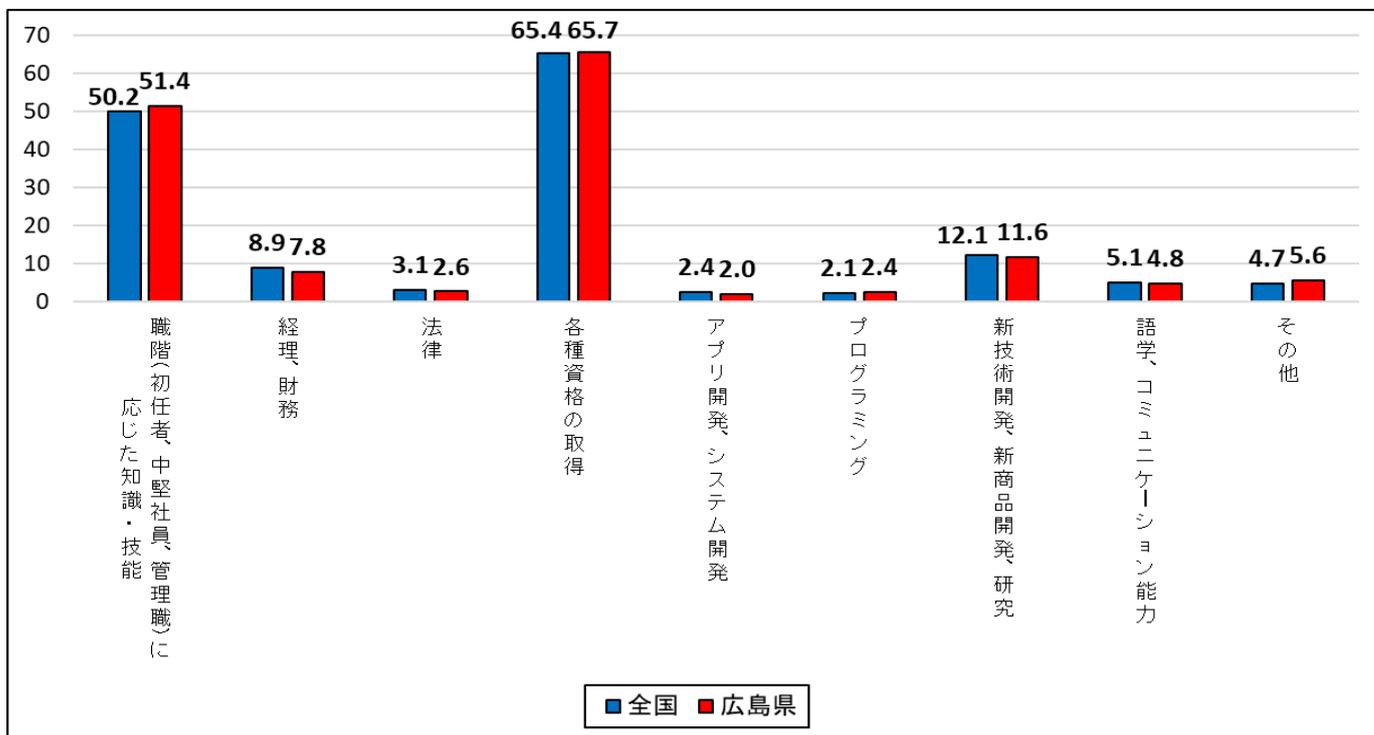
(2) 付加価値、生産性向上に向けた教育訓練・研修の実施内容

○各種資格の取得がトップ (65.7%)

付加価値、生産性向上に向けた教育訓練・研修の実施内容については「各種資格の取得」の回答割合が最も高く65.7%、次いで「職階（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・技能（51.4%）」、「新技術開発、新商品開発、研究（11.6%）」が続き、全国と比較して似通った結果となった。〈図32〉

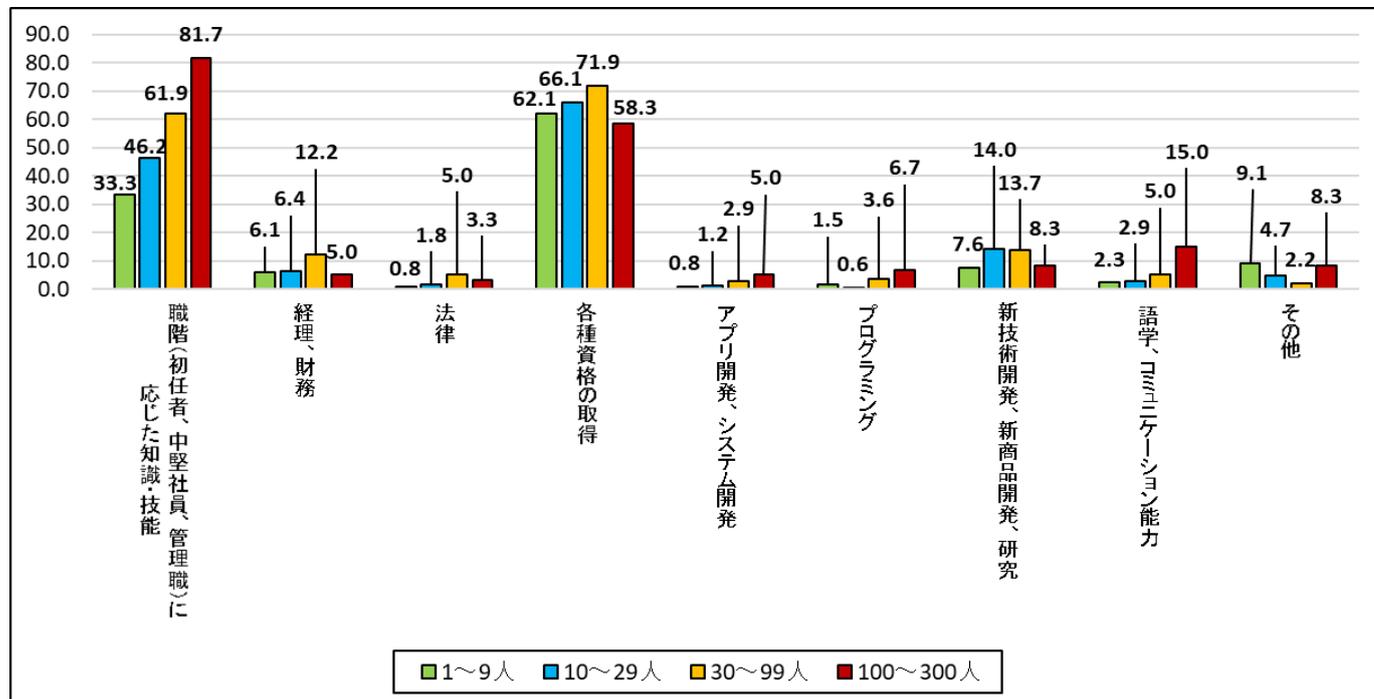
規模別に見ると概ね規模が大きくなるにつれて各項目の実施割合が増加傾向にあることがわかる。〈図33〉

〈図32〉付加価値、生産性向上に向けた教育訓練・研修の実施内容（全国・広島県）（単位 %）



〈図33〉付加価値、生産性向上に向けた教育訓練・研修の実施内容（規模別）

（単位 %）



8. 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

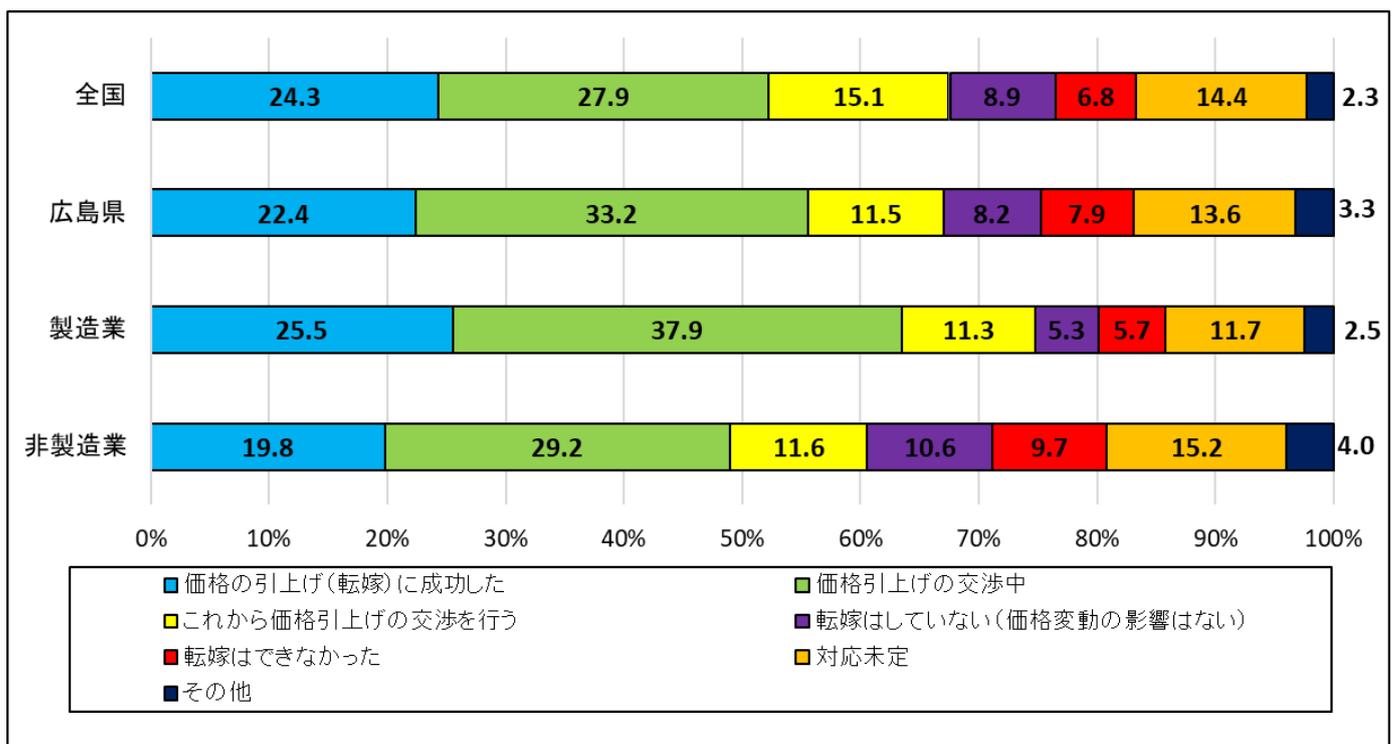
○67.1%の企業が価格の引き上げを実施または予定している

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「価格引き上げ（転嫁）に成功した（22.4%）」、「価格引き上げの交渉中（33.2%）」、「これから価格引き上げの交渉を行う（11.5%）」と67.1%が価格転嫁に向けた取り組みを行っている。全国と比較しても似通った結果ではあるが「価格引き上げ（転嫁）に成功した」が全国平均を下回り、「転嫁はできなかった」が全国平均を上回っていることから、価格転嫁に成功した企業が全国と比較すると少ない傾向が見られた。

業種別に見ると製造業が「価格引き上げ（転嫁）に成功した」、「価格引き上げの交渉中」で非製造業をそれぞれ5.7ポイント、8.7ポイント上回っており、製造業の方が積極的に価格引き上げに向けて取り組んでいることがわかる。非製造業では「転嫁はしていない（価格変動の影響はない）」が製造業を5.3ポイント上回っており、製造業と比較的すると影響が少ないとも捉えられる一方で「転嫁はできなかった」も製造業を4ポイント上回っている。＜図34＞

＜図34＞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

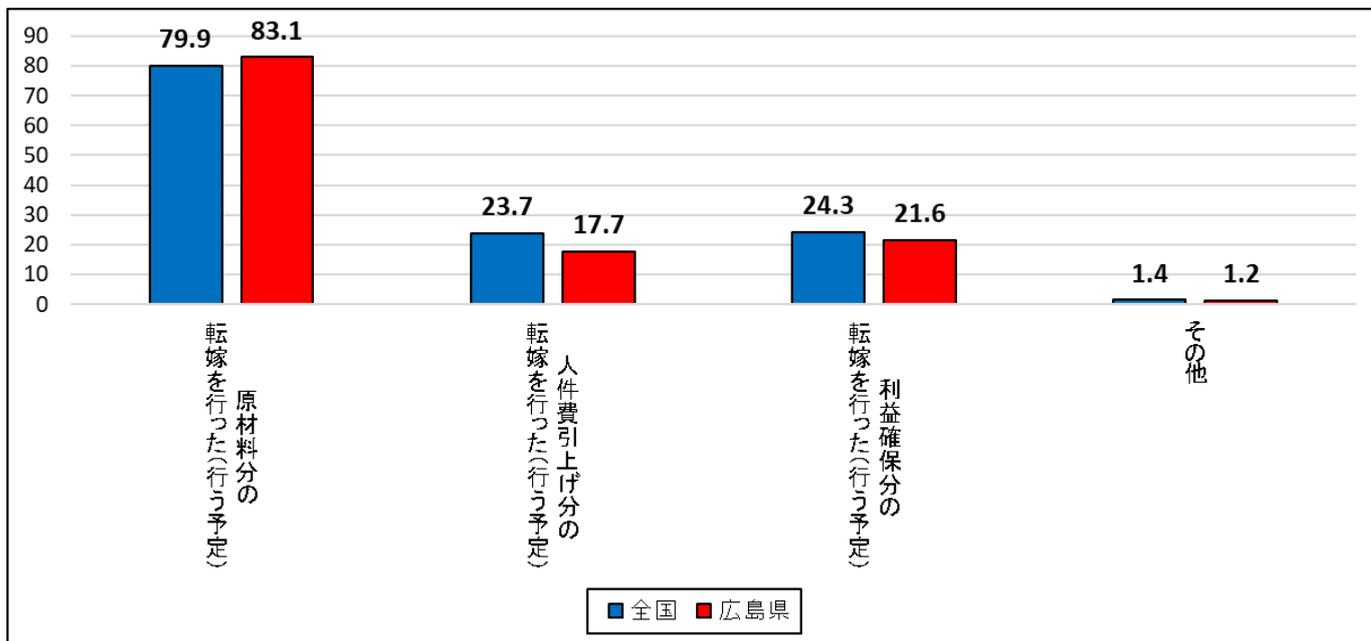
○原材料分の転嫁を行った（行う予定）と回答した企業が83.1%

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83.1%となり、全国平均を3.2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）（17.7%）」、「利益確保分の転嫁を行った（行う予定）（21.6%）」が全国平均をそれぞれ6.0ポイント、2.7ポイント下回った。〈図35〉

業種別に見るとどちらの業種でも「原材料分の転嫁を行った（行う予定）」が最も高く、製造業が非製造業を6.3ポイント上回った。一方で、「利益確保分の転嫁を行った（行う予定）」では、非製造業が製造業を9.2ポイント上回った。総合的に見ると製造業の方が原材料の高騰によって利益の圧縮を強いられていることが考えられる。〈図36〉

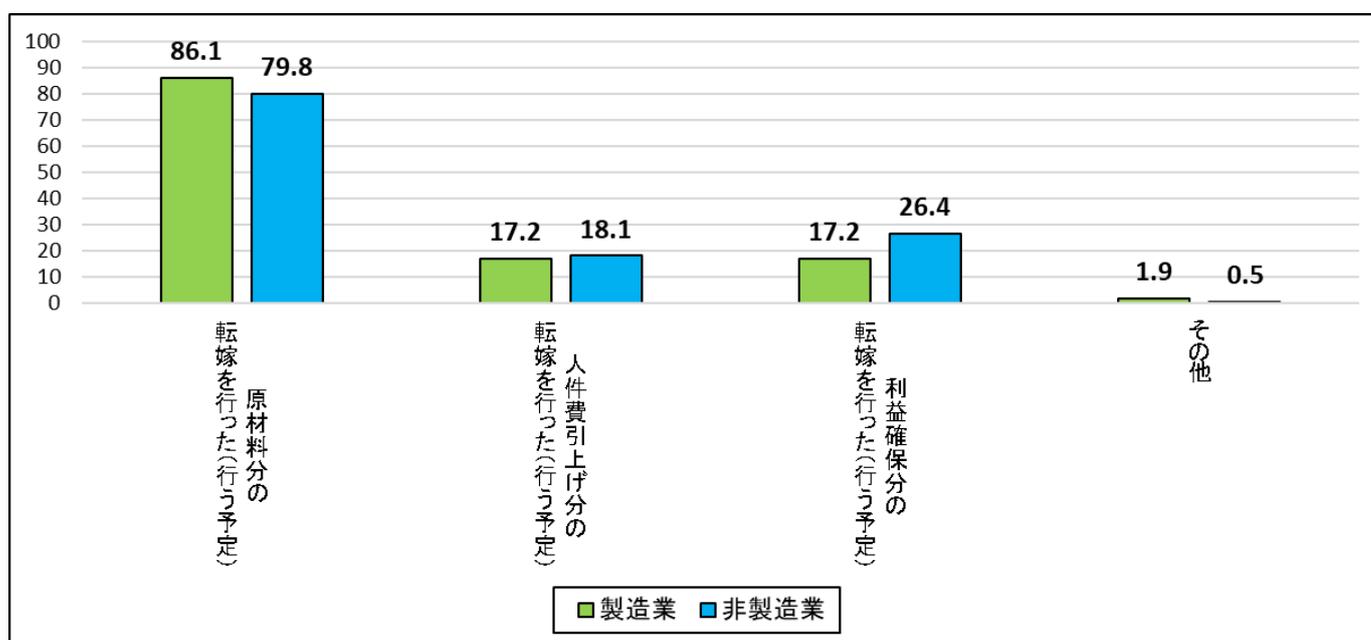
〈図35〉販売・受注価格への転嫁内容（全国・広島県）

（単位 %）



〈図36〉販売・受注価格への転嫁内容（製造業・非製造業）

（単位 %）



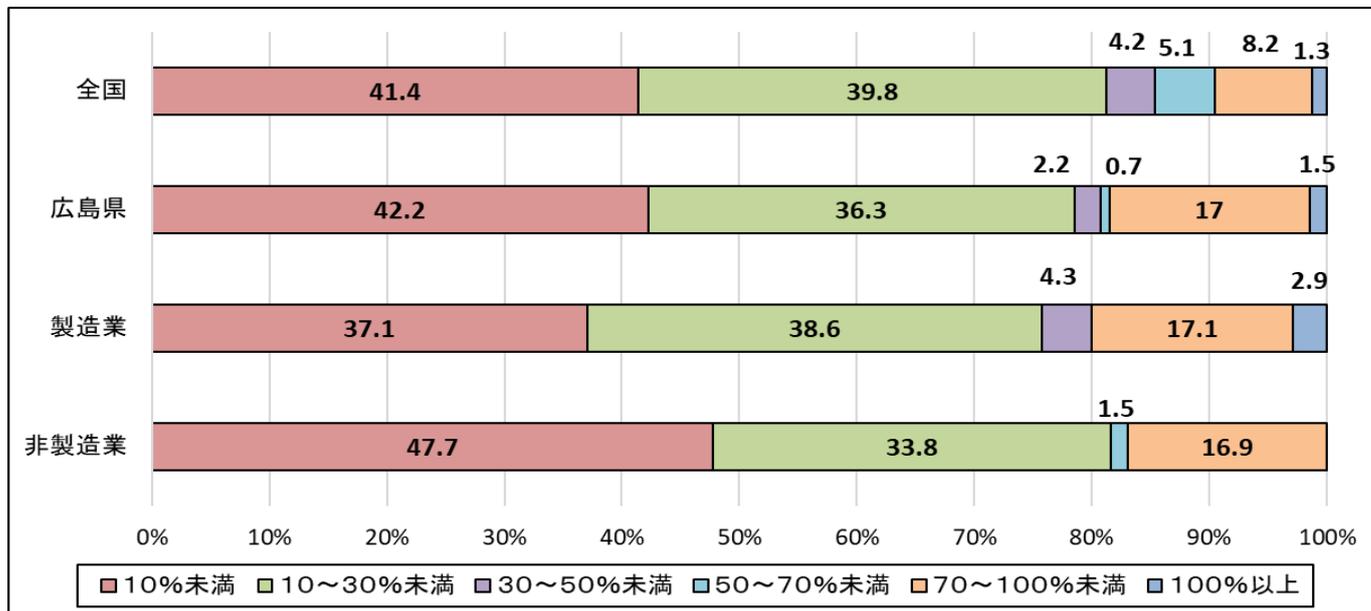
(3) 対前年度比の価格転嫁状況

○価格転嫁状況については広島県は全国と比較するとバラツキの大きい結果に

対前年度比の価格転嫁状況については「10%未満(42.2%)」、「10~30%未満(36.3%)」と30%未満が全体の8割程度を占めた。広島県では「10%未満」が全国平均を0.8ポイント上回り「10~30%未満」が全国平均を3.5%下回った。一方で「70~100% (17.0%)」が全国平均を8.8ポイント上回ったが、「30~50%未満」、「50~70%未満」の回答がほとんど見られず、価格転嫁状況のバラツキが全国と比較すると大きいことがわかった。業種別に見ると製造業が「10~30%未満」で非製造業を4.8ポイント上回り、「10%未満」で非製造業が製造業を10.6ポイント上回った。全体的に価格転嫁割合としては製造業が非製造業を上回っているといえる。<図37>

<図37> 対前年度比の価格転嫁状況

(単位 %)



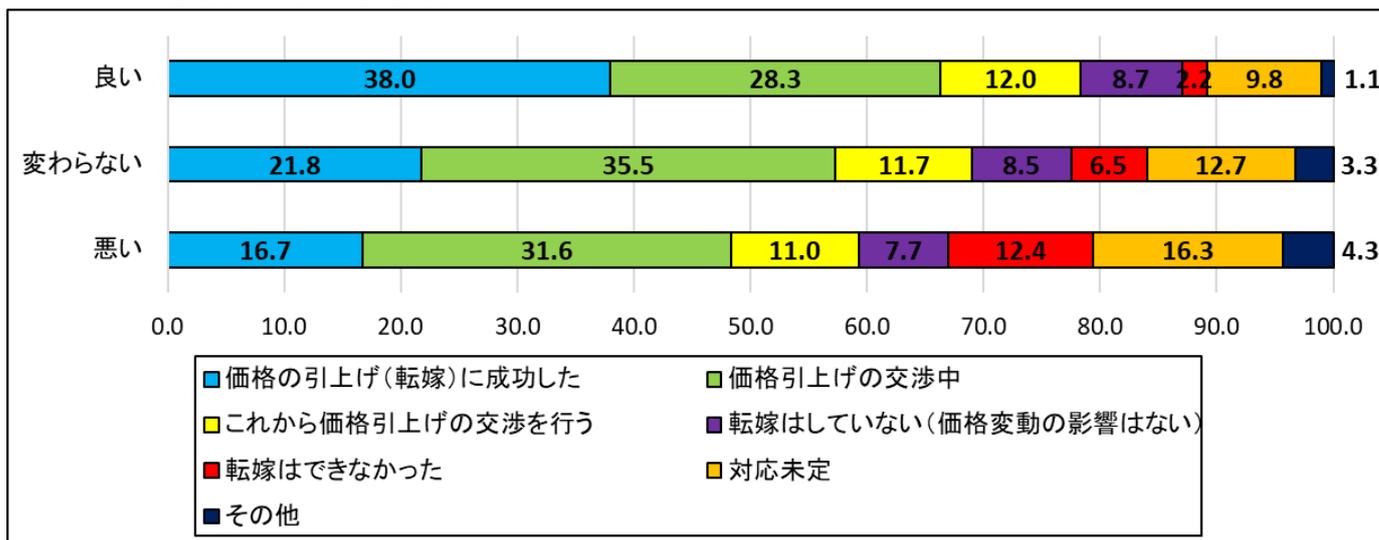
(4) 価格転嫁の状況(経営状況別)

○価格の引上げ(転嫁)の成功が経営状況に影響

経営状況(問2)ごとの価格転嫁の状況について「価格の引上げ(転嫁)に成功した」、「転嫁はできなかった」の回答割合をそれぞれ着目すると「経営状況が良い」と回答した企業ではそれぞれ38%、2.2%、「経営状況が変わらない」と回答した企業では21.8%、6.5%、「経営状況が悪い」と回答した企業では16.7%、12.4%となった。これにより、経営状況が良い企業ほど価格の引き上げに成功していることがわかる。<図38>

<図38> 経営状況別の価格転嫁状況

(単位 %)



9. 賃金改定

(1) 賃金改定実施状況

○「上げた」が48.0%

調査時点（令和4年7月1日）までに賃金を「上げた」と回答した事業所は48.0%、「7月以降引上げる予定」は11.4%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%であった。

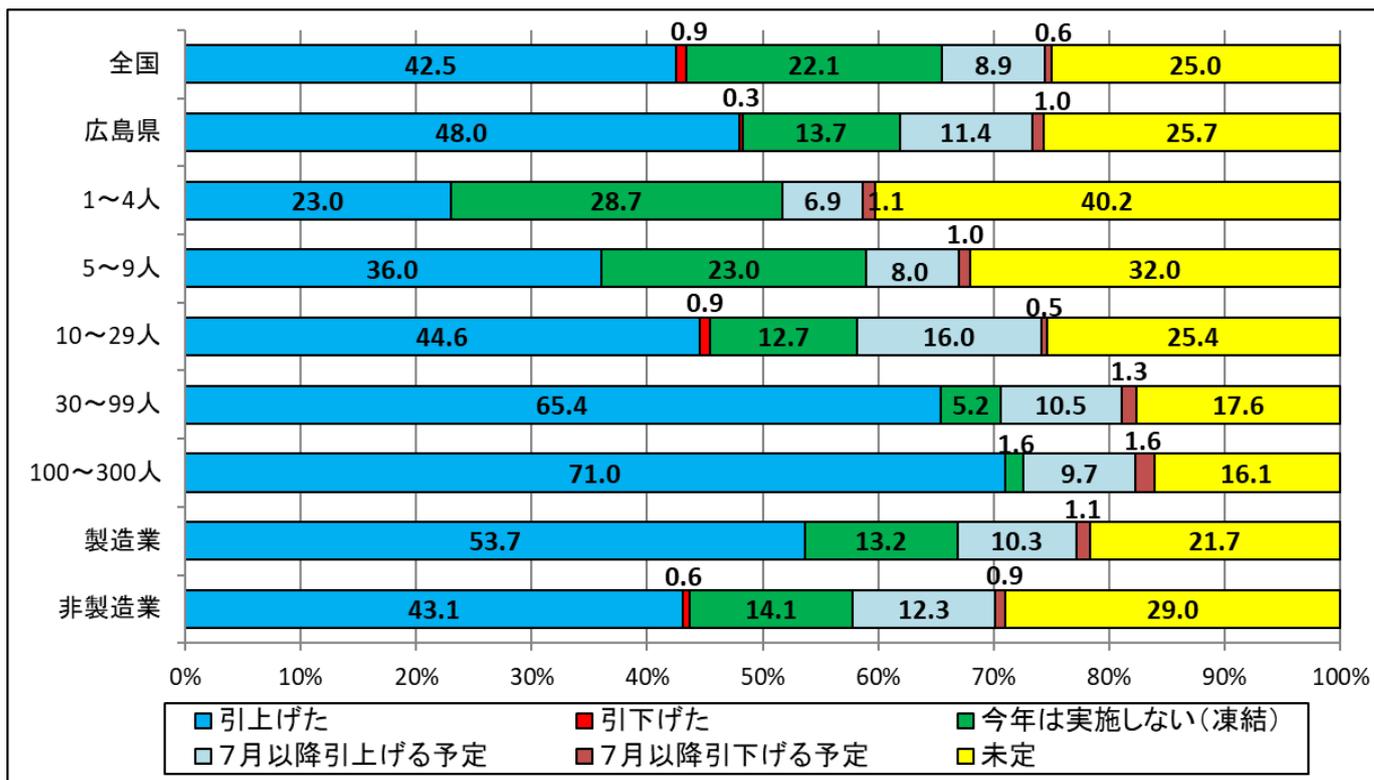
規模別では、規模が大きくなるほど、「上げた」と「7月以降引き上げる」を足した割合が高くなり、「未定」が低くなる傾向にある。

業種別では、「上げた」と回答した事業所は、「製造業」が「非製造業」を10.6ポイント上回っている。<図39>

賃金改定実施状況の推移で見ると、「引き上げた」が昨年度から11.2ポイント増加しておりコロナ渦以前である令和元年度の水準を上回った。<図40>

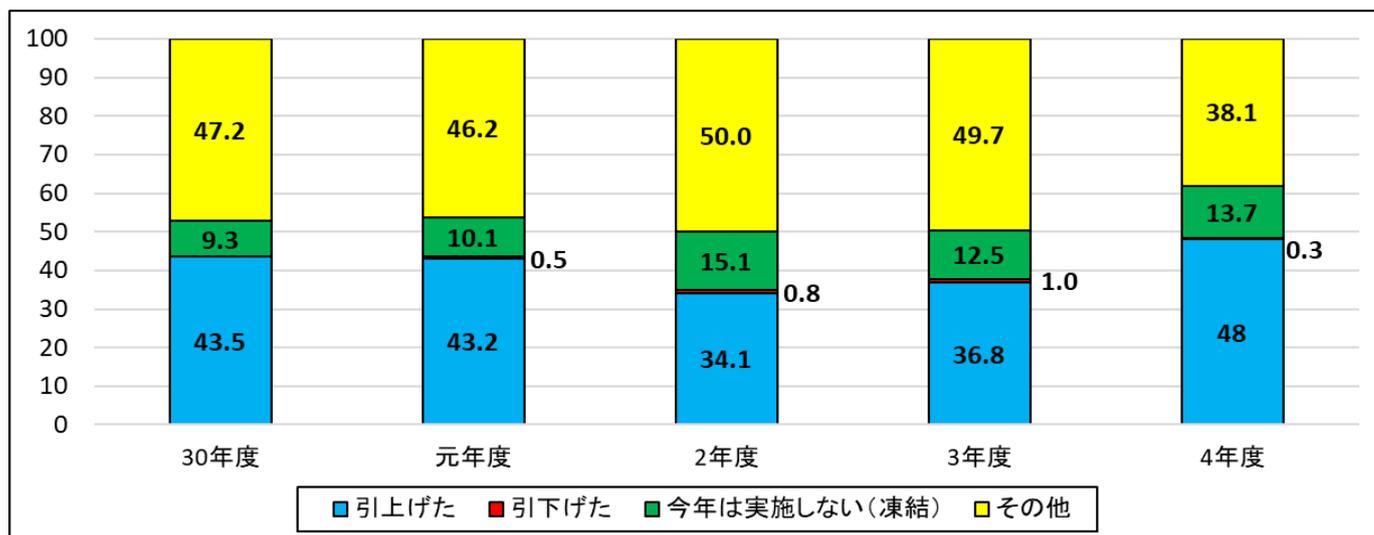
<図39> 賃金改定実施状況

(単位 %)



<図40> 賃金改定実施状況の推移

(単位 %)



(2) 賃金改定額

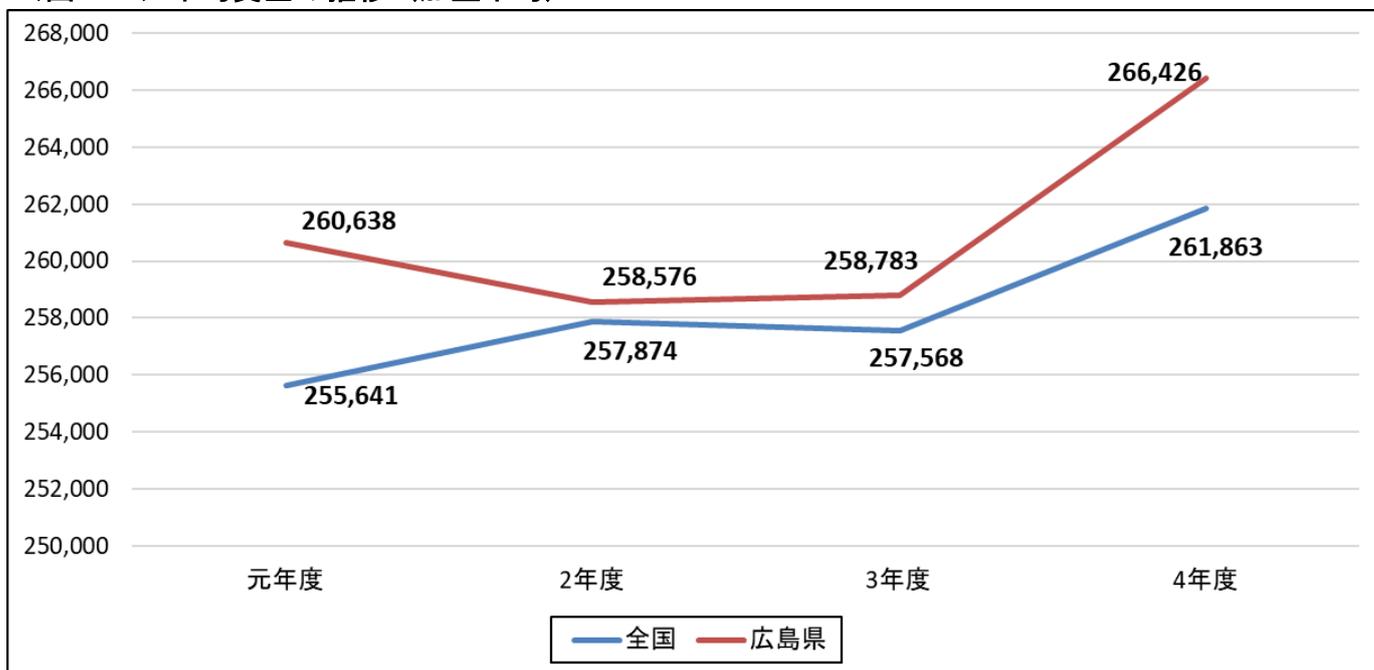
○平均賃金266,426円（加重平均）

令和4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、266,426円で、昨年度より7,643円上昇している。

平均賃金（加重平均）の推移を見ると、今年度は広島が大幅に増加したこともあり、全国平均と大きな差が付き、全国よりも4,563円上回る結果となっている。〈図4-1〉

〈図4-1〉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
大阪府	297,910	北海道	265,588	徳島県	249,070
神奈川県	295,101	岡山県	263,938	高知県	248,927
埼玉県	291,616	福岡県	263,108	鹿児島県	248,487
千葉県	291,214	石川県	262,787	宮崎県	247,736
東京都	290,299	山梨県	262,067	長崎県	247,494
滋賀県	283,201	長野県	260,912	大分県	245,681
三重県	280,588	香川県	260,566	福島県	242,970
愛知県	278,946	山口県	259,671	沖縄県	240,610
福井県	276,407	富山県	258,188	佐賀県	238,889
京都府	274,786	茨城県	256,083	青森県	236,137
岐阜県	274,686	愛媛県	254,195	鳥取県	232,091
和歌山県	272,753	新潟県	253,045	秋田県	231,164
兵庫県	272,154	島根県	251,562	岩手県	230,494
群馬県	268,438	熊本県	249,778	全国平均	261,863
奈良県	267,009	宮城県	249,365		
広島県	266,426	山形県	249,111		

※栃木県と静岡県は調査を実施していない

令和4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、266,426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、264,528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。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ている。

<表7>

<表7>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		261,863	6,313	2.47	259,219	6,840	2.71	
広島県		266,426	5,817	2.23	264,528	5,953	2.30	
規模別	1～4人	259,611	5,089	2.00	261,850	5,141	2.00	
	5～9人	267,774	6,834	2.62	267,932	8,190	3.15	
	10～29人	264,921	5,392	2.08	264,156	5,233	2.02	
	30～99人	267,335	6,227	2.38	263,920	6,275	2.44	
	100～300人	266,169	5,570	2.14	265,123	5,344	2.06	
業種別	製造業	計	261,019	5,557	2.18	253,354	5,316	2.14
		食料品	261,750	6,554	2.57	268,948	8,256	3.17
		繊維工業	230,659	4,606	2.04	231,570	4,891	2.16
		木材・木製品	273,666	7,310	2.74	251,286	5,112	2.08
		印刷・同関連	272,486	8,328	3.15	251,678	5,682	2.31
		窯業・土石	259,360	5,112	2.01	263,821	5,406	2.09
		化学工業	265,577	3,907	1.49	255,966	4,873	1.94
		金属関連製品	265,382	5,774	2.22	258,228	5,825	2.31
		機械器具	255,371	5,328	2.13	244,507	4,655	1.94
	その他	259,195	3,599	1.41	255,681	2,860	1.13	
	非製造業	計	274,795	6,218	2.32	275,411	6,573	2.44
		情報通信業	284,484	4,938	1.77	278,730	4,484	1.64
		運輸業	261,224	3,002	1.16	262,165	3,550	1.37
		建設業 計	293,854	8,312	2.91	289,306	8,758	3.12
		総合工事業	304,094	8,953	3.03	307,674	10,964	3.70
		職別工事業	299,428	6,531	2.23	293,502	5,761	2.00
		設備工事業	281,079	8,692	3.19	278,469	10,016	3.73
		卸売・小売業 計	275,314	6,234	2.32	271,493	5,385	2.02
		卸売業	279,651	6,476	2.37	281,605	5,628	2.04
小売業		239,803	4,258	1.81	233,376	4,465	1.95	
サービス業 計	253,374	5,329	2.15	256,650	5,686	2.27		
対事業所サービス業	240,413	4,588	1.95	240,334	4,591	1.95		
対個人サービス業	285,342	7,158	2.57	271,710	6,696	2.53		

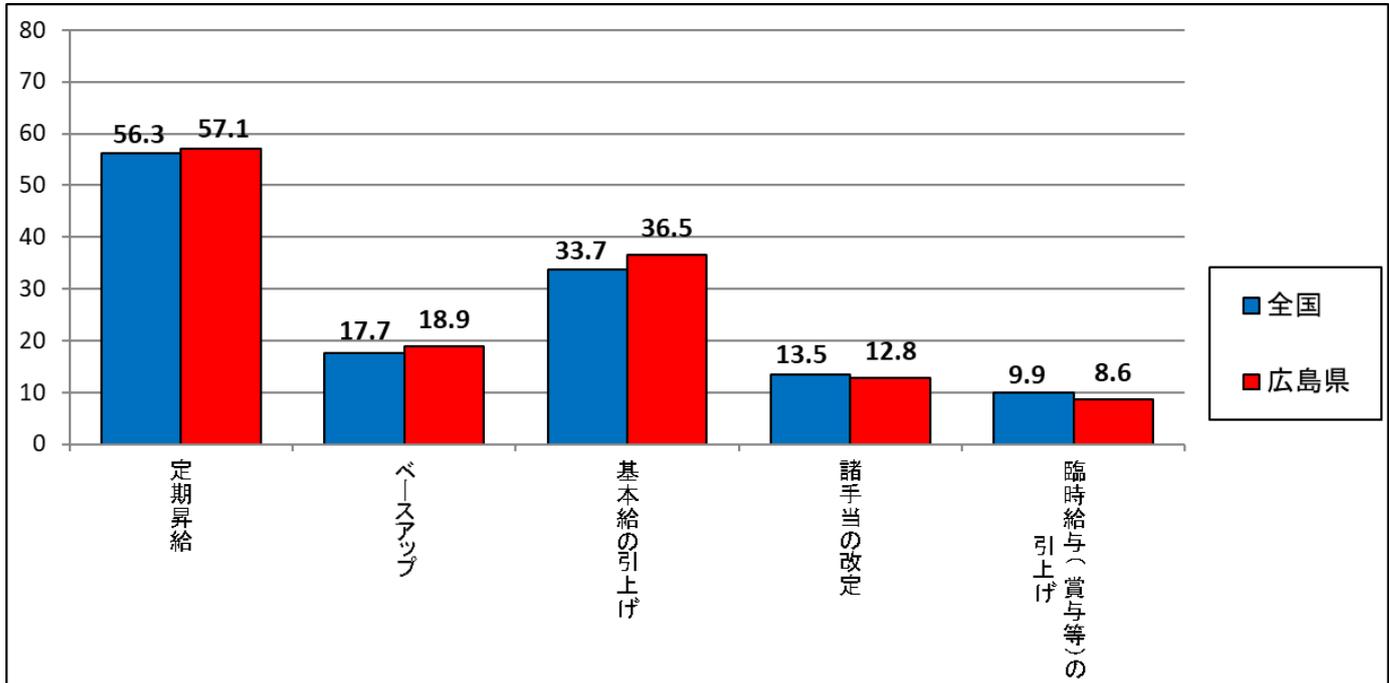
(3) 賃金改定内容

○「定期昇給」が57.1%

賃金改定内容について「定期昇給」の回答割合が最も高く57.1%、次いで「基本給の引き上げ」(36.5%)、「ベースアップ」(18.9%)となっている。全国と比較しても似通った結果となっているが、「基本給の引き上げ」は全国より2.8ポイント上回っている。<図42>

<図42> 賃金改定内容

(単位 %)



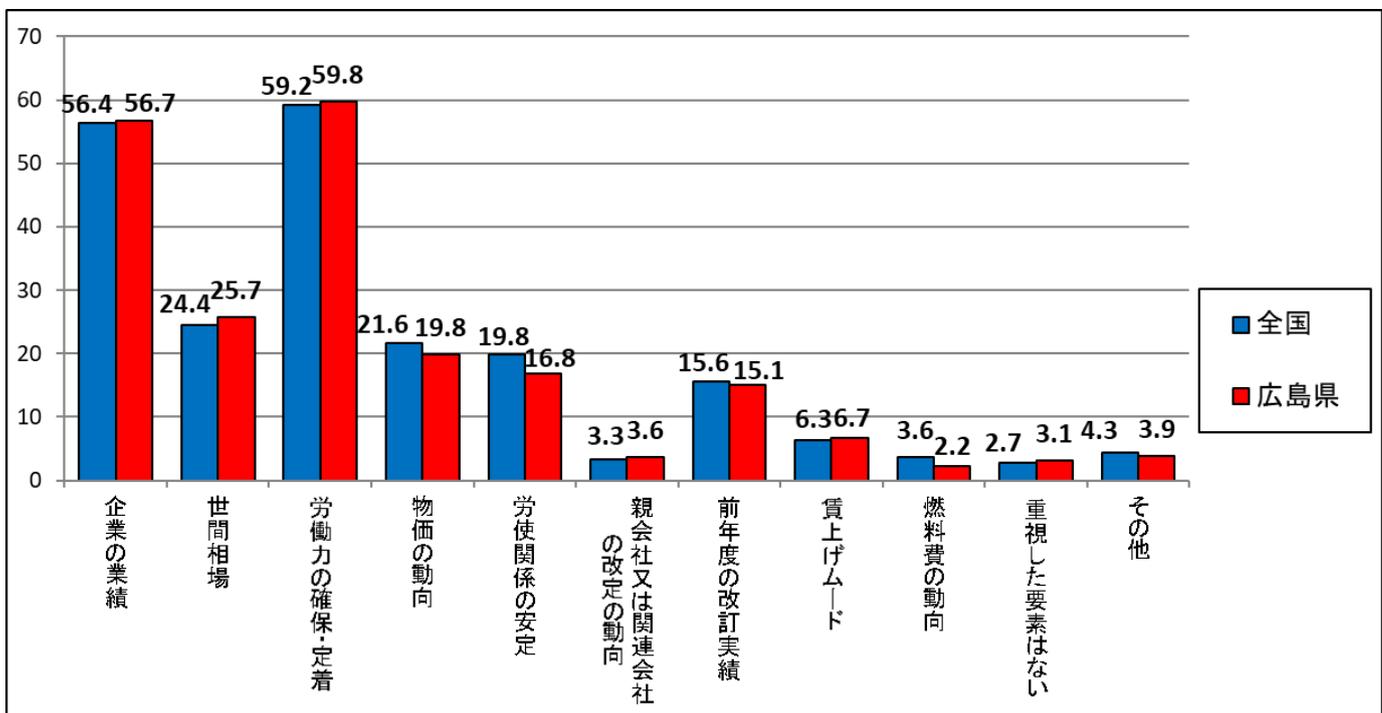
(4) 賃金改定要素

○「労働力の確保・定着」がトップで59.8%

賃金改定の決定要素について、「労働力の確保・定着」の回答割合が最も高く59.8%となっており、次いで「企業の業績」が56.7%となっている。全国と比較しても似通った結果となった。<図43>

<図43> 賃金改定の決定要素

(単位 %)



10. 労働組合

(1) 労働組合の有無

○「ある」が6.1%

労働組合の有無について「ある」が6.1%、「ない」が93.9%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、「1～4人」「5～9人」「10～29人」はいずれも4%に満たなかった一方で「100～300人」は25.4%とバラツキが大きい。

業種別で見ると、「ある」の回答割合は、製造業（9.5%）が非製造業（3.3%）を6.2ポイント上回る結果となっている。〈図44〉

〈図44〉労働組合の有無

(単位 %)

