令和4年度

# 島根県の

# 中小企業労働事情

島根県中小企業労働事情実態調査結果報告書



#### はじめに

令和4年の我が国経済は、依然として新型コロナウィルス感染症の脅威にさらされながらも、ウィズコロナが進展する中で国内旅行支援策や水際対策の緩和などが後押しとなり、総じて「緩やかに持ち直しの動き」が見られた年であったと考えられます。令和4年12月発表の日本銀行による短観(全国企業短期経済観測調査)では、大企業・中堅企業・中小企業を合わせた業況判断DI(業況が「良い」と答えた企業ー「悪い」と答えた企業の指数)が全産業で+6となり、前回令和4年9月時点の調査時(+3)より3ポイントの向上となっており、中小企業の指数では製造業で2ポイント、非製造業で4ポイント、それぞれ前回調査時より向上しております。

さらに、島根県の経済情勢についても緩やかに持ち直しの動きが表れております。令和4年11月に財務省中国財務局 松江財務事務所が発表した「島根県の経済情勢」では、総括判断として「県内経済は、持ち直している」という見解が示され、個人消費・生産活動は「緩やかに持ち直している」、雇用情勢は「持ち直している」という見解となっております。

一方で、ロシアのウクライナ侵攻と円安による原材料・エネルギー価格高騰が、様々な業界にて 大きな問題となっております。電気代を始めとするエネルギー価格高騰・食材等の原材料価格高騰 は、企業収益を圧迫し、解消に向けた先行きが見通せない状況となっております。

このような情勢の中、当会では今年度も、県内の様々な業種の中小企業組合にご協力いただき、その組合員600事業所を対象に、「中小企業労働事情実態調査」を実施しました。本調査は、県内中小企業の経営状況・労働事情を的確に把握し、これに基づく時宜を得た経営支援・助言を行っていくことを目的として、毎年継続して行う調査内容に、時期折々の重要な設問事項を加えて、全国一斉に実施しております。今年度の調査では、「育児・介護休業制度について」・「人材育成と教育訓練について」・「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状況について」の3項目を設け、県内中小企業の対応状況・今後のお考え等をご回答いただき、報告書として取りまとめました。

本報告書が、県内中小企業の労働事情の実態把握と、今後の労務管理改善の一助となれば幸いに存じます。

最後に、本調査にご協力いただきました関係組合並びに調査対象事業所の皆様方に厚くお礼を申 し上げますとともに、今後、益々のご発展を祈念申し上げます。

令和5年1月

島根県中小企業団体中央会

会 長 杉 谷 雅 祥

## 目 次

(1)	調査実施のあらまし1	4.	従業員の採用について16
1.	目的	(1)	令和3年度の従業員の採用計画 16
2.	調査の方法	(2)	採用について17
3.	調査対象および事業所数 1	(3)	中途採用を行った従業員の年齢層 21
4.	調査対象業種	5.	育児・介護休業制度について 22
5.	調査時点 1	(1)	育児・介護休業制度を取得した
6.	調査内容 1		雇用形態・性別22
(11)	回答事業所の概要2	(2)	育児休業・介護休業を取得した
1.	回答事業所数および回答率 2		従業員の代替要員24
2.	労働組合の組織状況 2	(3)	出生時育児休業制度(産後パパ
3.	回答事業所の従業員に関する特徴 3		育休)の対象者に対する対応 26
(1)	常用労働者の性別構成 3	6.	人材育成と教育訓練について 28
(2)	従業員の雇用形態 4	(1)	人材育成のために従業員に対して
(III)	調査結果の概要5		行っている教育訓練 28
1.	経営状況について 5	(2)	付加価値や生産性を高めるために
(1)	現在の経営状況 5		行う教育訓練、研修の内容 29
(2)	主要事業の今後の方針7	7.	原材料費、人件費(賃金等)アップ
(3)	経営上の隘路(障害) 9		等に対する販売価格への転嫁
(4)	経営上の強み10		の状況について31
2.	従業員の労働時間について 12	(1)	原材料費、人件費等の増加による
(1)	週所定労働時間12		販売・受注価格への転嫁状況 31
(2)	月平均残業時間	(2)	原材料、人件費、利益を含めた
	(従業員 1 人当たり)13		販売価格への転嫁の内容 32
3.	従業員の有給休暇について14	(3)	一年前と比べた価格転嫁の状況 34
(1)	平均付与日数(従業員1人当たり)… 14	8.	賃金改定状況について35
(2)	平均取得日数(従業員1人当たり)… 14	(1)	賃金改定実施状況35
(3)	平均取得率(従業員1人当たり)15	(2)	賃金「引上げ」の平均昇給額・
			昇給率(加重平均)36
		(3)	賃金改定の内容 37
		(4)	賃金改定の決定要素38

## 島根県における

## <sup>令和 4 年度</sup> 中小企業労働事情実態調査

## (I)調査実施のあらまし

#### 1. 目的

この調査は、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並びに 時宜を得た中央会労働支援方針の策定に資することを目的とする。

#### 2. 調査の方法

県下中央会傘下の事業協同組合等を抽出して調査票を郵送し、これを回収・集計・分析したものである。

#### 3. 調査対象および事業所数

調査対象事業所数は、従業員300人以下の中小企業、ただし、卸売業・サービス業については従業員100人以下、小売業については従業員50人以下の県下600事業所を対象とした。

#### 4. 調査対象業種

次頁、業種別、規模別回答事業所数の内訳参照。

#### 5. 調査時点

令和4年7月1日(金)

#### 6. 調査内容

- ①経営に関する内容
- ②労働時間に関する内容
- ③有給休暇に関する内容
- ④従業員の採用に関する内容
- ⑤育児・介護休業制度に関する内容
- ⑥人材育成と教育訓練に関する内容
- ⑦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の状況 に関する内容
- ⑧賃金改定に関する内容

#### ※参考

### 「単純平均」と「加重平均」について

給与総額 従業員数

 A企業
 500万円
 20人

 B企業
 300万円
 10人

「単純平均」

A企業 500/20=25 B企業 300/10=30 (25+30)/2=27.5

27. 5万円

「加重平均」

(500+300) / (20+10) = 26.7

26. 7万円

このように、「単純平均」とは、個々の企業毎に実数を従業員数で除した値を求め、企業毎に算出された値の和を企業総数で除した値、「加重平均」とは、個々の企業の従業員総数で除した値をいう。

## 〔Ⅱ〕回答事業所の概要

#### 1. 回答事業所数および回答率

調査対象事業所は600事業所で、回答を得た事業所は315事業所、その内訳は、製造業125事業所、 非製造業190事業所であり、回収率は52.5%であった。

- ・統計表あるいはグラフ中には、集計母数が極めて少ないものがあります。
- ・設問項目ごとに「不明」、「非該当」を除いて集計しているため、各有効回答数に差が生じています。
- ・構成百分率の計算は、小数点第2位以下を四捨五入しており、合計が100.0%にならない場合があります。

[表] 業種別・規模別回答事業所数の内訳

(単位	٠	事業所数)

	従業員規模					1~9人	10~29人	30~99人	100~300人	計
	全		[	玉		6, 473	6, 480	4, 517	1, 341	18, 811
	島	根	ļ	杲		106	125	69	15	315
		小		計		45	52	21	7	125
	食 料			品	19	12	6	2	39	
	繊	維	I	_	業	3	12	1	-	16
製	木	材・	木	製	品	10	5	3	1	19
造	印	刷・	同	関	連	5	5	-	-	10
冲	窯	業	•	土	石	3	10	4	1	18
業	化	学	I	_	業	-	-	-	-	0
	金	属、	同	製	品	2	3	5	3	13
	機	械	器	}	具	1	2	2	-	5
	そ		の		他	2	3	-	-	5
		小		計		61	73	48	8	190
   非	情	報	通	信	業	-	1	-	-	1
か   製	運		輸		業	3	8	3	-	14
巻	建		設		業	25	37	22	4	88
定	卸		売		業	9	3	7	1	20
耒	小		売		業	15	12	6	-	33
	サ	_	ビ	ス	業	9	12	10	3	34

#### 2. 労働組合の組織状況

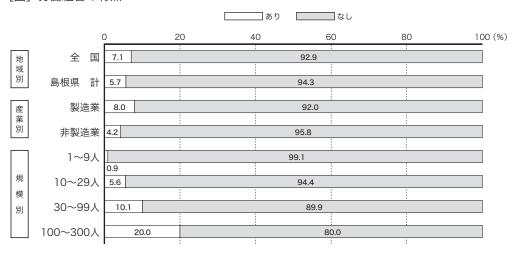
#### 【ポイント】

・島根県計の労働組合が「ある」割合は、従業員規模が大きいと高い傾向が見られ、製造業が 非製造業より高い。

労働組合の組織状況について、島根県計で労働組合が組織されている事業所は、315事業所中18事業所の5.7%で、全国平均7.1%を1.4ポイント下回っている。

島根県計の従業員規模別に見ると、労働組合が組織されている事業所は、従業員規模「 $100\sim300$  人」で20.0%、「 $30\sim99$ 人」で10.1%、「 $10\sim29$ 人」で5.6%、「 $1\sim9$  人」では0.9%となっている。 島根県計の製造業・非製造業別に見ると、島根県計の労働組合が組織されている事業所は、製造業8.0%が非製造業4.2%を3.8ポイント上回っている。

#### 「図] 労働組合の有無



#### 3. 回答事業所の従業員に関する特徴

(1) 常用労働者の性別構成

#### 【ポイント】

- ・県内中小企業の常用労働者の性別構成は、全国平均より男性の割合が高く、女性の割合が低い。
- ・島根県計の女性の割合は、製造業が非製造業より高い。
- ・島根県計の従業員規模が大きくなるほど、男性の割合が高く、女性の割合が低い傾向が見ら れる。

常用労働者の性別構成は、島根県計で「男性」72.3%・「女性」27.7%となっており、全国平均 (「男性」69.9%・「女性」30.1%) より、「男性」が2.4ポイント上回り、「女性」が2.4ポイント下 回っている。

島根県計の従業員規模別に女性の割合を見ると、従業員規模「1~9人」で37.6%と最も高く、 「10~29人」で29.1%、「30~99人」で26.5%、「100~300人」で26.4%となっている。従業員規模 が大きくなるほど、男性の割合が高くなり、女性の割合が低くなる傾向が見られる。

島根県計の製造業・非製造業別に女性の割合を見ると、製造業31.4%が非製造業25.7%を5.7ポ イント上回っている。

男性 女性 100 (%) 20 60 全 国 69.9 30.1 地域別 島根県 計 27.7 72.3 製造業 68.6 31.4 業別 25.7 非製造業 1~9人 62.4 37.6 規 10~29人 70.9 29.1 模 30~99人 26.5 別 100~300人 26.4 73.6

[図] 常用労働者の性別構成

#### (2) 従業員の雇用形態

#### 【ポイント】

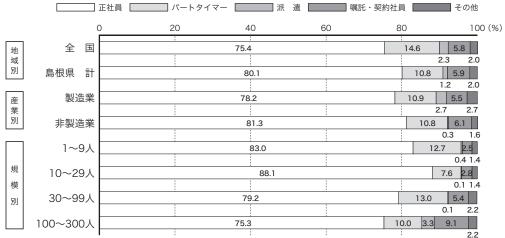
- ・県内中小企業の従業員の雇用形態は、正社員の割合が圧倒的に高く、全国平均を上回り、 パートタイマーの割合は全国平均を下回っている。
- ・島根県計の正社員の割合は、非製造業が製造業より高い。
- ・島根県計の従業員規模が大きくなるにつれて正社員の割合が低くなり、嘱託・契約社員の割 合が高くなる傾向が見られる。

従業員の雇用形態は、島根県計では「正社員」80.1%の割合が最も高く、次いで「パートタイ マー」10.8%、「嘱託・契約社員」5.9%、「派遣・その他」3.2%となっている。「正社員」の割合 は全国平均(75.4%)に比べ、4.7ポイント高く、「パートタイマー」の割合は全国平均(14.6%) に比べ、3.8ポイント低くなっている。

島根県計の従業員規模別に「正社員」の割合を見ると、従業員規模「10~29人」で88.1%と最も 高く、次いで「1~9人」で83.0%、「30~99人」で79.2%、「100~300人」で75.3%となってい る。「30~99人」・「100~300人」といった従業員規模が大きくなるほど、「1~9人」・「10~29人」 といった小規模よりも、「正社員」の割合は低くなる傾向が見られる。また「嘱託・契約社員」の 割合は、従業員規模が大きくなるほど高くなる傾向が見られる。

島根県計の製造業・非製造業別に「正社員」の割合を見ると、製造業は78.2%、非製造業は 81.3%で、非製造業が製造業を3.1ポイント上回っている。

## [図] 従業員の雇用形態



## 〔Ⅲ〕調査結果の概要

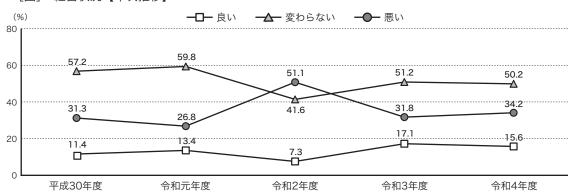
#### 1. 経営状況について

#### (1) 現在の経営状況

#### 【ポイント】

- ・県内中小企業の経営状況は、昨年度より「悪い」回答割合が増加している。
- ・島根県計は、全国平均より「良い」、「悪い」ともに回答割合が下回っている。
- ・島根県計では、従業員規模が大きくほど「良い」の回答割合が高くなっている。

島根県下における中小企業の経営状況について年次推移を見ると、令和4年度の調査では、「良い」は15.6%で、昨年度から1.5ポイント減少している。一方で、「悪い」は34.2%で、昨年度から2.4ポイント増加している。また、「変わらない」は50.2%で、昨年度から1.0ポイント減少している。島根県計は、総じて昨年度より「良い」が減少し、「悪い」が増加している。



[図] 経営状況【年次推移】

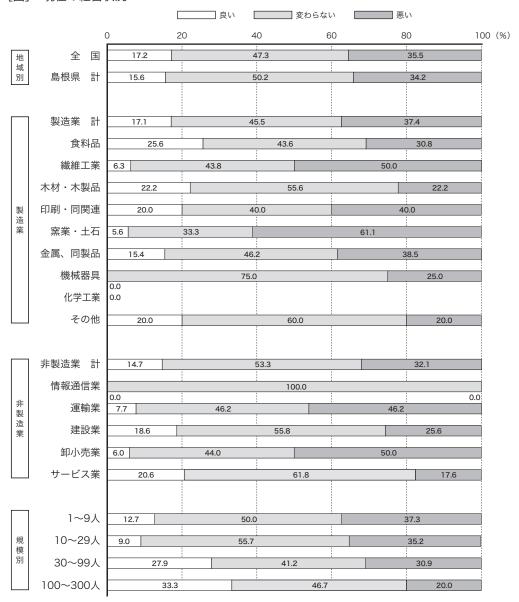
次に、現在の経営状況について、令和4年度の調査結果を詳細に見る。島根県計の「良い」は15.6%で、全国平均17.2%を1.6ポイント下回り、「悪い」は34.2%で全国平均35.5%を1.3ポイント下回っている。

島根県計の従業員規模別に見ると、「良い」の回答割合が最も高いのは「 $100\sim300$ 人」で33.3%、次いで「 $30\sim99$ 人」が27.9%となっており、対して「悪い」の回答割合が最も高いのは「 $1\sim9$ 人」の37.3%、次いで「 $10\sim29$ 人」の35.2%となっている。総じて従業員規模が大きいと「良い」の占める回答割合が大きく、従業員規模が小さくなるに従い「悪い」の占める回答割合が大きくなっている。

島根県計の製造業・非製造業別に見ると、「良い」は製造業17.1%、非製造業14.7%であり、製造業が非製造業を2.4ポイント上回っている。「悪い」は製造業37.4%、非製造業32.1%で、製造業が非製造業を5.3ポイント上回っている。

島根県計の業種別に見ると(5社以上の回答があった業種に限定する)、「良い」は「食料品」の25.6%が最も高く、「木材・木製品」の22.2%、「サービス業」の20.6%と続いている。対して、「悪い」は「窯業・土石」の61.1%が最も高く、続いて「繊維工業」、「卸小売業」の50.0%、「運輸業」の46.2%と続いている。

#### [図] 現在の経営状況



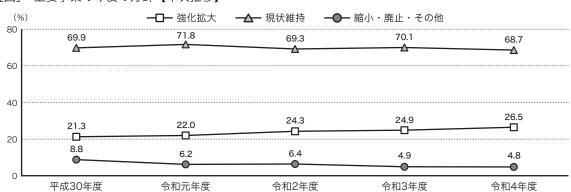
#### (2) 主要事業の今後の方針

#### 【ポイント】

・県内中小企業では、昨年度より「強化拡大」が微増、「現状維持」は微減、「縮小・廃止・その他」はほぼ変わらない回答割合となっている。

主要事業の今後の方針について年次推移を見ると、令和4年度の調査にて、島根県計では、「強化拡大」は26.5%で昨年度(24.9%)より1.6ポイント増加、「現状維持」は68.7%で昨年度(70.1%)より1.4ポイント減少、「縮小・廃止・その他」は4.8%で昨年度(4.9%)とほぼ変わらない回答割合となっている。

島根県計では、総じて「強化拡大」とする事業所の回答割合が直近 5 年間の推移で増加している傾向が見られる。



[図] 主要事業の今後の方針【年次推移】

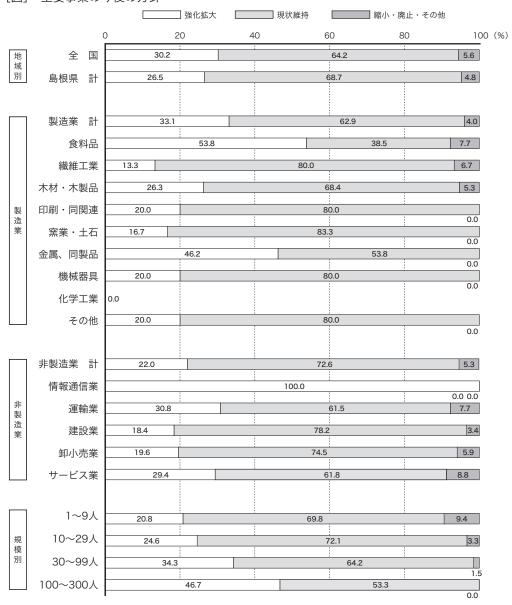
次に、主要事業の今後の方針について、令和4年度の調査結果を詳細に見ると、島根県計における「強化拡大」は26.5%(全国平均30.2%を3.7ポイント下回り)、「現状維持」は68.7%(全国平均64.2%を4.5ポイント上回り)、「縮小・廃止・その他」は4.8%(全国平均5.6%を0.8ポイント下回り)となっている。

島根県計の従業員規模別に見ると、「強化拡大」の回答割合は「 $100\sim300$ 人」が46.7%と最も高く、「縮小・廃止・その他」は「 $1\sim9$  人」が9.4%で最も高くなっている。また、「現状維持」は全ての従業員規模において50%以上となっており、「 $10\sim29$ 人」の72.1%が最も高くなっている。

島根県計の製造業・非製造業別に見ると、「強化拡大」は製造業 (33.1%) が非製造業 (22.0%) を11.1ポイント上回り、「現状維持」は非製造業 (72.6%) が製造業 (62.9%) を9.7ポイント上回っている。また、「縮小・廃止・その他」は非製造業 (5.3%) が製造業 (4.0%) を1.3ポイント上回っている。

島根県計の業種別に見ると(5社以上の回答があった業種に限定する)、「強化拡大」は「食料品」の53.8%が最も高く、次いで「金属、同製品」の46.2%、「運輸業」の30.8%、「サービス業」の29.4%と続いている。一方で、「縮小・廃止・その他」は「サービス業」の8.8%が最も高く、次いで「食料品」「運輸業」の7.7%、「繊維工業」の6.7%と続いている。

#### [図] 主要事業の今後の方針



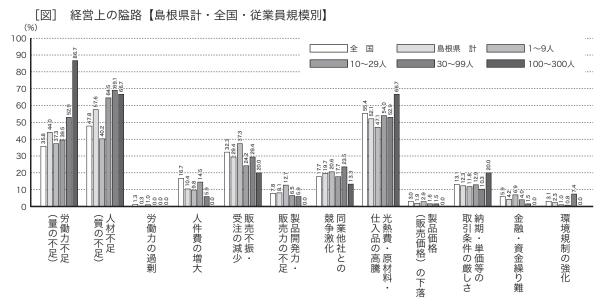
#### (3) 経営上の隘路 (障害)

#### 【ポイント】

・県内中小企業では、「人材不足(質の不足)」の回答割合が、7年連続で最も高くなっており、 続いて「光熱費・原材料・仕入品の高騰」・「労働力不足(量の不足)」が上位となっている。

経営上の隘路(障害)について見ると、島根県計では回答割合が高い順に、「人材不足(質の不足)」57.6%(全国平均47.8%)、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」52.1%(全国平均55.4%)、「労働力不足(量の不足)」44.0%(全国平均35.8%)、「販売不振・受注の減少」29.4%(全国平均32.3%)と続いている。島根県計で最も高い「人材不足(質の不足)」は、過去7ヶ年の調査にて、最も高い回答割合が続いている。また「光熱費・原材料・仕入品の高騰」は、昨年度の調査では「原材料・仕入品の高騰」という同一の回答項目ではなかったが、昨年度調査の島根県計31.3%・全国平均33.6%と比べると、島根県計・全国平均ともそれぞれ大幅に回答割合が高くなっている。

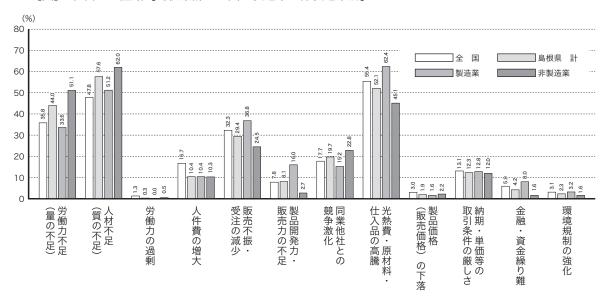
島根県計の従業員規模別に見ると、「10~29人」・「30~99人」では「人材不足(質の不足)」が最も回答割合が高く、「1~9人」では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が最も回答割合が高い。「100~300人」では「労働力不足(量の不足)」が最も回答割合が高く、「人材不足(質の不足)」・「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が同率で続いている。



島根県計の製造業・非製造業別に見ると、製造業では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が62.4%で最も高く、次いで「人材不足(質の不足)」が51.2%、「販売不振・受注の減少」が36.8%と続いている。一方、非製造業では「人材不足(質の不足)」が62.0%で最も高く、次いで「労働

力不足(量の不足)」が51.1%、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が45.1%と続いている。

[図] 経営上の隘路【島根県計・全国・製造業・非製造業別】



#### (4) 経営上の強み

#### 【ポイント】

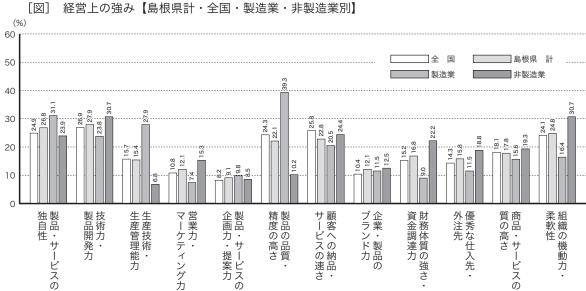
- ・県内中小企業では、「技術力・製品開発力」・「製品・サービスの独自性」・「組織の機動力・柔軟性」・「顧客への納品・サービスの速さ」・「製品の品質・精度の高さ」が回答割合の上位となっている。
- ・従業員規模、製造業・非製造業によって、回答割合が高い項目に違いが見られる。

経営上の強みについて見ると、島根県計では回答割合が高い順に、「技術力・製品開発力」 27.9% (全国平均26.9%)、「製品・サービスの独自性」26.8% (全国平均24.9%)、「組織の機動力・柔軟性」24.8% (全国平均24.1%)、「顧客への納品・サービスの速さ」22.8% (全国平均25.8%)、「製品の品質・精度の高さ」22.1% (全国平均24.3%) と続いている。

島根県計の従業員規模別に見ると、最も回答割合が高い項目は従業員規模によって違いが表れており、「 $1 \sim 9$  人」では「製品・サービスの独自性」が、「 $10 \sim 29$  人」では「組織の機動力・柔軟性」が、「 $30 \sim 99$  人」では「技術力・製品開発力」が、「 $100 \sim 300$  人」では「製品の品質・精度の高さ」が、それぞれ最も割合が高くなっている。

経営上の強み【島根県計・全国・従業員規模別】 (%) 60 全 国 50 40 30 20 10 生産管理能力 生産技術・ サービスの速さ顧客への納品・ ブランドカ 企業・製品の 製品開発力・ 精度の高さ製品の品質 柔軟性組織の機動力・ サービスの独自性製品・ マーケティング力営業力・ 企画力・提案力製品・サービスの 資金調達力財務体質の強さ 優秀な仕入先・ 質の高さ

島根県計の製造業・非製造業別に見ると、回答割合が高い順に、製造業では「製品の品質・精度 の高さ」39.3%、「製品・サービスの独自性」31.1%、「生産技術・生産管理能力」27.9%、「技術 力・製品開発力」23.8%と続いている。一方、非製造業では「組織の機動力・柔軟性」と「技術 力・製品開発力」がそれぞれ30.7%と同率で最も高く、「顧客への納品・サービスの速さ」24.4%、 「製品・サービスの独自性」23.9%、「財務体質の強さ・資金調達力」22.2%と続いており、回答割 合が高い項目は製造業と非製造業で違いが見られる。





#### 2. 従業員の労働時間について

#### (1) 週所定労働時間

#### 【ポイント】

- ・県内中小企業では、「40時間」・「38時間超40時間未満」の割合が全国平均より高い。
- ・製造業が非製造業より、週所定労働時間が短い傾向が見られる。

週所定労働時間について見ると、島根県計では回答割合が高い順に、「40時間」51.8%(全国平均49.1%)、「38時間超40時間未満」28.3%(全国平均26.7%)、「38時間以下」14.8%(全国平均15.8%)、「40時間超44時間以下」5.1%(全国平均8.4%)となっている。全国平均との比較にて、島根県計が上回る項目は「40時間」が2.7ポイント、「38時間超40時間未満」が1.6ポイント上回り、下回る項目は「40時間超44時間以下」が3.3ポイント、「38時間以下」が1.0ポイント下回っている。島根県計の従業員規模別では、週所定労働時間が40時間未満(「38時間以下」と「38時間超40時間未満」の合計)の回答割合を見ると、「100~300人」が53.3%で、他の従業員規模の回答割合(「1~9人」46.1%、「10~29人」41.6%、「30~99人」38.8%)を上回っている。

島根県計の製造業・非製造業別に見ると、週所定労働時間が40時間未満(「38時間以下」と「38時間超40時間未満」の合計)の回答割合は、製造業45.6%が非製造業41.4%を4.2ポイント上回り、40時間以上(「40時間」と「40時間超44時間以下」の合計)の回答割合は、非製造業58.6%が製造業54.4%を4.2ポイント上回っている。

38時間以下 38時間超~40時間未満 40時間 40時間 40時間超~44時間以下 20 60 80 100 (%) 全 国 15.8 26.7 49.1 8.4 地 域 別 島根県計 14.8 28.3 51.8 5.1 15.2 30.4 52.8 製造業 計 別 非製造業 計 14.5 26.9 7.5 1~9人 17.3 28.8 44.2 規 10~29人 11.2 30.4 54.4 4.0 模 30~99人 16.4 22.4 59.7 別

33.3

46.7

 $\overline{\Omega}$ 

[図] 週所定労働時間

100~300人

20.0

#### (2) 月平均残業時間(従業員1人当たり)

#### 【ポイント】

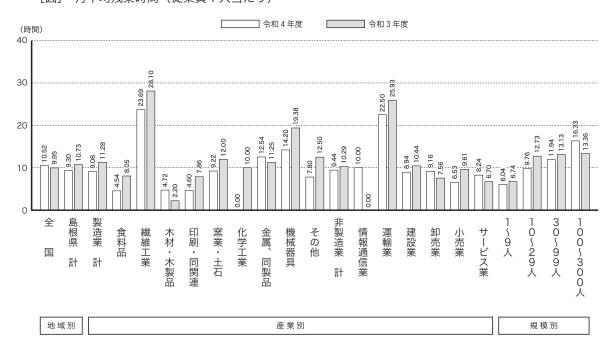
- ・県内中小企業の月平均残業時間(従業員1人当たり)は9.30時間で、全国平均および昨年度の島根県平均より短くなっている。
- ・島根県計では、従業員規模が大きくなるほど月平均残業時間が長くなる傾向が見られ、非製造業が製造業より0.36時間長い。

従業員1人当たりの月平均残業時間を見ると、島根県計が9.30時間となっている。全国平均10.52時間より1.22時間短く、昨年度調査の島根県計10.73時間より1.43時間短くなっている。

島根県計の従業員規模別に見ると、月平均残業時間が長い順に、「 $100\sim300$ 人」の16.33時間(昨年度:13.36時間)、「 $30\sim99$ 人」の11.94時間(昨年度:13.13時間)、「 $10\sim29$ 人」の9.76時間(昨年度:12.73時間)、「 $1\sim9$  人」の6.04時間(昨年度:6.74時間)となり、事業規模が大きくなるほど月平均残業時間が長い傾向にある。

島根県計の製造業・非製造業別に見ると、非製造業9.44時間が製造業9.08時間を0.36時間上回っている。昨年度調査との比較では、製造業が2.20時間、非製造業が0.85時間、それぞれ昨年度調査より短くなっている。島根県計の業種別に見ると(5社以上の回答があった業種に限定する)、「繊維工業」、「運輸業」が20時間を超えており、調査対象業種の中では長時間の上位となっている。逆に「食料品」が4.54時間、「印刷・同関連」が4.60時間、「木材・木製品」が4.72時間で、調査対象業種の中では短い月平均残業時間となっている。昨年度調査と比べて変動が大きい業種では、「機械器具」が5.18時間、「その他の製造業」が4.70時間、「繊維工業」が4.41時間、それぞれ昨年度より短くなっている。

[図] 月平均残業時間(従業員1人当たり)



#### 3. 従業員の有給休暇について

(1) 平均付与日数(従業員1人当たり)

#### 【ポイント】

- ・県内中小企業の有給休暇平均付与日数(従業員1人当たり)は16.61日で、全国平均を0.65日上回る。
- ・島根県計では、非製造業が製造業より1.73日多くなっている。

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数を見ると、島根県計が16.61日となっており、 全国平均15.96日より0.65日多くなっている。

島根県計の従業員規模別に見ると、平均付与日数が多い順に、「100~300人」の17.86日、「10~29人」の17.37日、「30~99人」の16.46日、「1~9人」の15.51日となっている。

島根県計の製造業・非製造業別に見ると、非製造業17.30日が製造業15.57日を1.73日上回っている。島根県計の業種別に見ると(5社以上の回答があった業種に限定する)、平均付与日数が多い順に、「機械器具」19.60日、「窯業・土石」19.06日、「運輸業」18.69日、「金属、同製品」18.58日と続き、計9業種が島根県計及び全国平均を上回っている。逆に、平均付与日数が少ない順に、「繊維工業」10.87日、「食料品」13.09日、「木材・木製品」15.83日、「卸売業」16.06日となっており、計3業種が島根県計及び全国平均を下回っている。

#### (2) 平均取得日数(従業員1人当たり)

#### 【ポイント】

- ・県内中小企業の有給休暇平均取得日数(従業員1人当たり)は8.91日で、全国平均を0.04日 上回る。
- ・島根県計の非製造業は製造業より0.69日多くなっている。
- ・島根県計では、従業員規模が大きくなるほど、平均取得日数が多くなる傾向が見られる。

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を見ると、島根県計で8.91日となっており、全国平均8.87日より0.04日多く、昨年度調査の島根県計8.47日より0.44日多くなっている。

島根県計の従業員規模別に見ると、平均取得日数が多い順に、「 $100\sim300$ 人」の10.43日、「 $30\sim99$ 人」の9.18日、「 $10\sim29$ 人」の8.85日、「 $1\sim9$  人」の8.56日となっており、従業員規模が大きくなるほど平均取得日数が多くなる傾向が見られる。

島根県計の製造業・非製造業別に見ると、非製造業9.19日が製造業8.50日を0.69日上回っている。業種別に見ると(5社以上の回答があった業種に限定する)、平均取得日数が多い順に、「窯業・土石」11.71日、「サービス業」10.16日、「木材・木製品」9.94日、「機械器具」9.60日、「金属、同製品」9.58日と続き、計8業種が島根県計及び全国平均を上回っている。逆に、平均取得日数が少ない順に、「繊維工業」5.47日、「食料品」6.68日、「運輸業」7.77日、「小売業」8.48日と続き、計5業種が島根県計及び全国平均を下回っている。

#### (3) 平均取得率(従業員1人当たり)

#### 【ポイント】

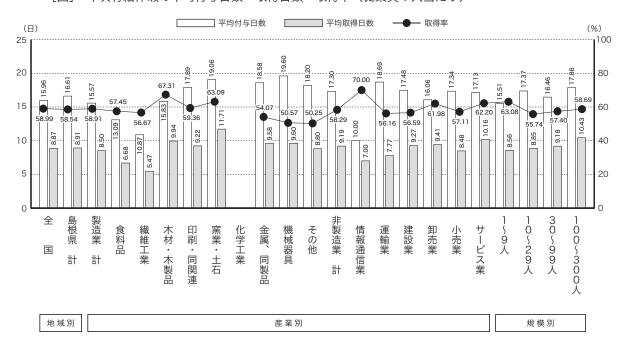
- ・県内中小企業の有給休暇平均取得率(従業員1人当たり)は58.54%で、全国平均を0.45ポイント下回る。昨年度調査の島根県計の平均取得率より、2.24ポイント高くなっている。
- ・島根県計の製造業は、非製造業より0.62ポイント高い取得率となっている。
- ・島根県計の従業員規模別では、「 $1 \sim 9$  人」の平均取得率が、他の従業員規模より高くなっている。

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均取得率は、島根県計で58.54%となっており、全国平均58.99%より0.45ポイント低くなっている。昨年度調査の島根県計56.30%より2.24ポイント高くなっている。

島根県計の従業員規模別に見ると、平均取得率が高い順に、「 $1\sim9$ 人」の63.08%、「 $100\sim300$ 人」の58.69%、「 $30\sim99$ 人」の57.40%、「 $10\sim29$ 人」の55.74%となっており、最も高い「 $1\sim9$ 人」と最も低い「 $10\sim29$ 人」の平均取得率の差は7.34ポイントとなっている。

島根県計の製造業・非製造業別に見ると、平均取得率は製造業が58.91%、非製造業は58.29%となっており、製造業が非製造業を0.62ポイント上回っている。業種別に見ると(5 社以上の回答があった業種に限定する)、平均取得率が高い順に、「木材・木製品」67.31%、「窯業・土石」63.09%、「サービス業」62.20%、「卸売業」61.98%と続き、計5業種が島根県計及び全国平均を上回っている。逆に、平均取得率が低い順に、「その他の製造業」50.25%、「機械器具」50.57%、「金属、同製品」54.07%、「運輸業」56.16%と続いており、計8業種が島根県計及び全国平均を下回っている。





#### 4 従業員の採用について

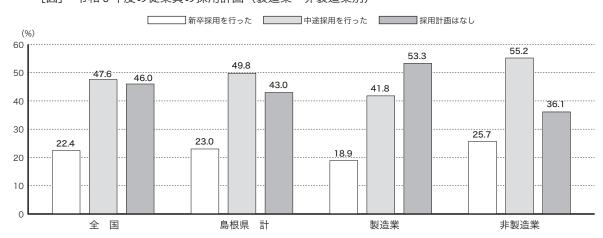
(1) 令和3年度の従業員の採用計画

#### 【ポイント】

- ・県内中小企業、全国平均とも「中途採用を行った」・「採用計画はなし」の回答割合が高く、 「新卒採用を行った」の回答割合は低い。
- ・島根県計の製造業・非製造業別では、「採用計画はなし」の回答割合は、製造業が非製造業より 高く、「新卒採用を行った」・「中途採用を行った」の回答割合は、非製造業が製造業より高い。

令和3年度の従業員の採用計画について、回答割合が高い項目順に、島根県計・全国平均とも「中途採用を行った」、「採用計画はなし」、「新卒採用を行った」と続いている。島根県計と全国平均を比較すると、「中途採用を行った」では2.2ポイント、「新卒採用を行った」では0.6ポイント、島根県計が全国平均を上回っており、「採用計画はなし」では3.0ポイント、島根県計が全国平均を下回っている。

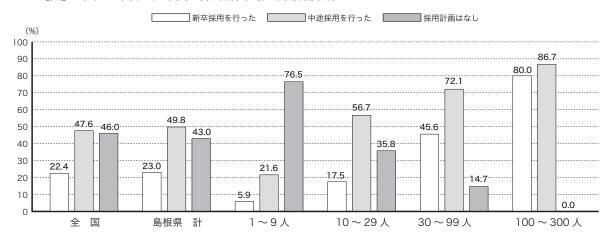
島根県計の製造業と非製造業を比較すると、回答割合が高い項目順に違いが見られる。製造業では、「採用計画はなし」(53.3%)、「中途採用を行った」(41.8%)、「新卒採用を行った」(18.9%)と続くのに対し、非製造業では、「中途採用を行った」(55.2%)、「採用計画はなし」(36.1%)、「新卒採用を行った」(25.7%)と続いている。



[図] 令和3年度の従業員の採用計画(製造業・非製造業別)

島根県計の従業員規模別に見ると、「 $1\sim9$ 人」、「 $10\sim29$ 人」、「 $30\sim99$ 人」、「 $100\sim300$ 人」の事業所区分において、従業員規模が大きくなるほど「新卒採用を行った」・「中途採用を行った」の回答割合が高く、従業員規模が小さくなるほど「採用計画はなし」の回答割合が高くなる傾向が見られる。

#### [図] 令和3年度の従業員の採用計画(従業員規模別)



#### (2) 採用について

① 新規学卒者の初任給

#### 【ポイント】

- ・新規学卒者の初任給額は、島根県計・全国平均ともに、「高校卒」・「大学卒」で事務系よりも 技術系が高く、「短大卒(含高専)」では技術系より事務系が高い。
- ・島根県計の製造業・非製造業とも「高校卒」で事務系よりも技術系が高く、「専門学校卒」で は技術系よりも事務系が高い。

令和4年6月の1ヵ月間に支給した1人当たりの平均初任給額について、新規学卒者の初任給を見ると、島根県計・全国平均とも、「大学卒:技術系」が島根県計(203,248円)・全国計(204,522円)で最も高く、全国平均が島根県計を上回っている。島根県計と全国平均を比較すると、島根県計が「専門学校卒:事務系」、「短大卒(含高専):技術系」、「短大卒(含高専):事務系」において全国平均を上回っている。

技術系と事務系の区分で見ると、技術系が事務系より初任給額が高いのは、島根県計が「高校卒」・「大学卒」、全国平均が「高校卒」・「専門学校卒」・「大学卒」となっている。また、事務系が技術系より初任給額が高いのは、島根県計が「専門学校卒」・「短大卒(含高専)」、全国平均が「短大卒(含高専)」となっている。

島根県計の製造業・非製造業別に見ると、製造業では「大学卒」の事務系(202,504円)が最も 初任給が高く、次いで「大学卒」の技術系(199,429円)、「専門学校卒」の事務系(190,000円)と 続いている。また、非製造業では「大学卒」の技術系(204,733円)が最も高く、次いで「短大卒 (含高専)」の事務系(200,000円)、「大学卒」の事務系(197,273円)と続いている。

	高 校 卒		専門学	校卒	短大卒(	含高専)	大 学 卒		
	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系	
全 国	175, 179	168, 248	185, 750	185, 518	182, 695	187, 296	204, 522	202, 092	
島根県 計	172, 770	159, 476	170, 513	192, 700	183, 978	200, 000	203, 248	198, 908	
製造業計	167, 000	158, 210	163, 750	190, 000	175, 000	-	199, 429	202, 504	
非製造業計	173, 529	160, 425	177, 275	193, 375	195, 200	200, 000	204, 733	197, 273	

#### ② 中途採用者の初回支給額

#### 【ポイント】

- ・中途採用者の初回支給額は、島根県計・全国平均ともに、「高校卒」、「短大卒(含高専)」で 事務系よりも技術系が高く、「大学卒」では技術系より事務系が高い。
- ・島根県計の製造業では「大学卒」の事務系が、非製造業では「短大卒(含高専)」の技術系が、それぞれ最も初回支給額が高い。

令和4年6月の1ヵ月間に支給した、中途採用者1人当たりの平均の初回支給額について見ると、全国平均では「大学卒:事務系」(244,026円)が最も高く、島根県計では「短大卒(含高専):技術系」(246,500円)が最も高くなっている。島根県計と全国平均を比較すると、島根県計が全国平均より高いのが、「高校卒:技術系」、「専門学校卒:事務系」、「短大卒(含高専):技術系」となっている。

技術系と事務系の区分で見ると、技術系が事務系より初回支給額が高いのは、島根県計では「高校卒」・「短大卒(含高専)」、全国平均では「高校卒」・「専門学校卒」・「短大卒(含高専)」となっている。 島根県計の製造業・非製造業別に見ると、製造業では「大学卒」の事務系(309,929円)が最も 初回支給額が高く、「専門学校卒」の事務系(223,907円)、「大学卒」の技術系(220,375円)と続いている。非製造業では「短大卒(含高専)」の技術系(279,500円)が最も高く、「大学卒」の技術系(233,525円)、「高校卒」の技術系(222,918円)と続いている。

#### [表] 中途採用者の初回支給額(加重平均)

(単位:円)

	高 校 卒		専門学	学校卒	短大卒(	含高専)	大 学 卒		
	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系	
全 国	208, 719	190, 801	221, 981	203, 767	207, 423	199, 805	239, 104	244, 026	
島根県 計	210, 944	186, 252	192, 438	212, 574	246, 500	187, 500	229, 142	235, 008	
製造業計	194, 522	185, 091	198, 850	223, 907	180, 500	175, 000	220, 375	309, 929	
非製造業計	222, 918	189, 058	190, 300	197, 463	279, 500	200, 000	233, 525	197, 547	

#### ③ 新規学卒者の採用充足率

#### 【ポイント】

- ・令和3年度の新規学卒者の採用充足率は、「高校卒」・「大学卒」でそれぞれ、島根県計が全国 平均を下回っている。
- ・島根県計の技術系・事務系の採用充足率の比較では、「高校卒」・「専門学校卒」・「短大卒(含 高専)」・「大学卒」とも、それぞれ事務系が技術系より高い割合となっている。

令和3年度の新規学卒者の採用充足率を見ると、「専門学校卒」・「短大卒(含高専)」では島根県計が全国平均よりわずかに高い割合となっており、「高校卒」・「大学卒」では島根県計が全国平均を下回る割合となっている。「高校卒」では10.2ポイント、「大学卒」では6.4ポイント島根県計が全国平均を下回っており、特に「高校卒」で下回り幅が大きくなっている。

また、島根県計の採用充足率について、今年度(令和4年度)調査と昨年度(令和3年度)調査 での採用充足率を比べて見ると、「専門学校卒」(令和4年度90.0%・令和3年度74.1%)で15.9ポイント、「大学卒」(令和4年度78.8%・令和3年度58.1%)で20.7ポイント、今年度が昨年度より それぞれ採用充足率が高くなっている。

島根県計の技術系・事務系の区分にて新規学卒者の採用充足率を見ると、「高校卒」・「専門学校卒」・「短大卒(含高専)」・「大学卒」とも、それぞれ事務系が技術系より高い割合を示しており、特に「高校卒」では事務系が技術系を15.5ポイント、大きく上回っている。

(注:島根県計の「専門学校卒」の集計企業数は計12社、「短大卒(含高専)」の集計企業数は計10社と、少ない集計数である。)

(※採用充足率……採用計画人数に占める採用実績人数の割合。)

#### 全 国 (%) 100 93.1 90.7 90.9 89.3 90.0 89.5 90.0 88.3 80.0 80.0 78.8 80 62.3 60 40 20 0 合 合 合 計 計 計 計 専門学校卒 短大卒 (含高専) 大学卒 高校卒

[図] 新規学卒者の採用充足率

#### ④ 中途採用者の採用充足率

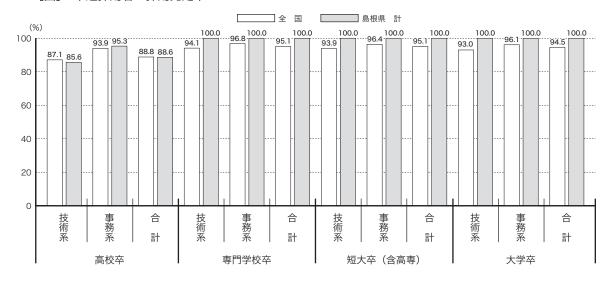
#### 【ポイント】

- ・令和3年度の中卒採用者の採用充足率は、島根県計・全国平均とも総じて、「高校卒」・「専門学校卒」・「短大卒(含高専)」・「大学卒」のそれぞれにて、新規学卒者より高い割合となっている。
- ・島根県計で技術系・事務系の区分の採用充足率では、「専門学校卒」・「短大卒(含高専)」・「大学卒」のそれぞれにおいて、技術系・事務系とも100.0%となっている。

令和3年度の中途採用者の採用充足率を見ると、「専門学校卒」・「短大卒(含高専)」・「大学卒」では島根県計が全国平均より高い割合となっており、「高校卒」では島根県計が全国平均を0.2ポイント下回っている。島根県計では、「専門学校卒」・「短大卒(含高専)」・「大学卒」で、それぞれ100.0%となっている。島根県計・全国平均とも総じて、「高校卒」・「専門学校卒」・「短大卒(含高専)」・「大学卒」のそれぞれにて、採用充足率は中途採用者が新規学卒者より高い割合となっている。また、島根県計の技術系・事務系の区分にて中途採用者の採用充足率を見ると、「高校卒」では事務系95.3%が技術系85.6%より9.7ポイント高く、「専門学校卒」・「短大卒(含高専)」・「大学卒」ではそれぞれ、技術系・事務系とも100.0%となっている。

(注:島根県計の「専門学校卒」の集計企業数は計11社、「短大卒(含高専)」の集計企業数は計5 社と、少ない集計数である。)

#### [図] 中途採用者の採用充足率



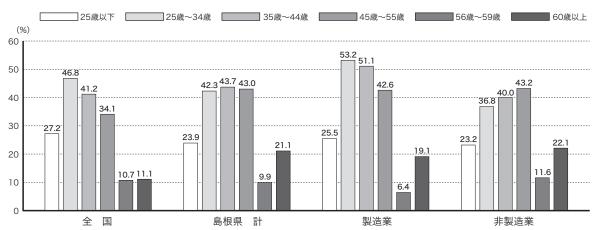
#### (3) 中途採用を行った従業員の年齢層

#### 【ポイント】

- ・県内中小企業では、「25~34歳」・「35~44歳」・「45~55歳」の回答割合がほぼ横ばいで高く、 全国平均では「25~34歳」・「35~44歳」の回答割合が高い。
- ・島根県計の「60歳以上」は、従業員規模が大きくなるほど回答割合が高くなっている。

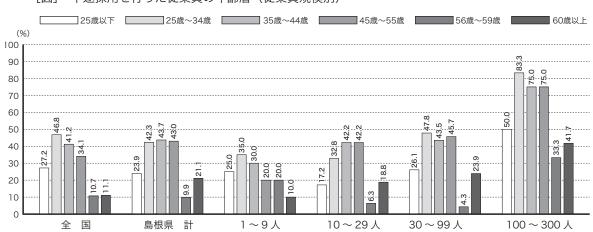
中途採用を行った従業員の年齢層について見ると、島根県全体では「35~44歳」(43.7%)、「45~55歳」(43.0%)、「25~34歳」(42.3%)がほぼ横ばいで回答割合が高く、全国平均では回答割合が高い順に、「25~34歳」(46.8%)、「35~44歳」(41.2%)、「45~55歳」(34.1%)と続いている。 島根県計の製造業・非製造業別では、回答割合が高い順に、製造業では「25~34歳」(53.2%)、

「35~44歳」(51.1%)、「45~55歳」(42.6%)と続いており、非製造業では「45~55歳」(43.2%)、「35~44」歳(40.0%)、「25~34歳」(36.8%)と続いている。



[図] 中途採用を行った従業員の年齢層(製造業・非製造業別)

島根県計の従業員規模別で見ると、回答割合が高いのは、「 $1\sim9$  人」は「 $25\sim34$ 歳」(35.0%)、「 $10\sim29$ 人」は「 $35\sim44$ 歳」・「 $45\sim55$ 歳」(42.2%)、「 $30\sim99$ 人」は「 $25\sim34$ 歳」(47.8%)、「 $100\sim300$ 人」は「 $25\sim34$ 歳」(83.3%)となっている。また、「60歳以上」の回答割合は、従業員規模が大きくなるほど高くなっている。



[図] 中途採用を行った従業員の年齢層(従業員規模別)

#### 5 育児・介護休業制度について

- (1) 育児・介護休業制度を取得した雇用形態・性別
  - ① 育児休業を取得した雇用形態・性別

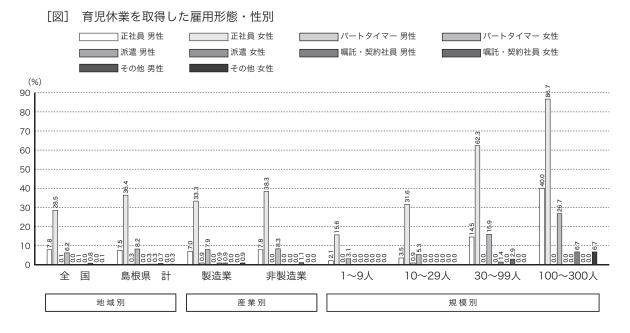
#### 【ポイント】

- ・育児休業制度の取得について、雇用形態別では島根県・全国平均ともに「正社員」の回答割 合が高く、性別では「男性」より「女性」の回答割合が高い。
- ・島根県計の製造業・非製造業別では、「正社員」について、「男性」・「女性」とも製造業より非製造業が、取得の回答割合が高くなっている。
- ・島根県計の従業員規模別では、「正社員」の「男性」・「女性」及び「パートタイマー」の「女性」について、従業員規模が大きくなるほど取得の回答割合が高い。

育児休業を取得した雇用形態・性別について、雇用形態別では、島根県計・全国平均ともに「正社員」が他の雇用形態よりも回答割合が大変高く、続いて高いのが「パートタイマー」となっている。性別では、全ての雇用形態において「女性」の回答割合が「男性」を上回っており、特に「正社員」では、島根県計で「女性」36.4%が「男性」7.5%を28.9ポイント上回り、全国平均でも「女性」28.5%が「男性」7.8%を20.7ポイント上回っている。「正社員」にて「女性」の回答割合が「男性」の回答割合を上回る幅は、島根県計28.9ポイントが全国平均20.7ポイントより大きい。「パートタイマー」では島根県計・全国平均とも、「男性」取得者の回答数が少なく、大部分が「女性」取得者の回答となっている。

島根県計の製造業・非製造業別に見ると、「正社員」の回答割合は、「男性」・「女性」とも非製造業が製造業を上回っている。

島根県計の従業員規模別では、「正社員」では「男性」・「女性」とも、「パートタイマー」では「女性」について、従業員規模が大きくなるほど回答割合が高くなっている。



#### ② 介護休業を取得した雇用形態・性別

#### 【ポイント】

- ・介護休業を取得した雇用形態・性別について、島根県計では「正社員」にて、「男性」の取得者の回答数・回答割合が「女性」をわずかに上回っている。
- ・前記の育児休業取得の雇用形態・性別の島根県計では、総じて「女性」が「男性」を上回るが、介護休業取得の雇用形態・性別では、総じて「男性」が「女性」をわずかに上回る傾向が見られる。

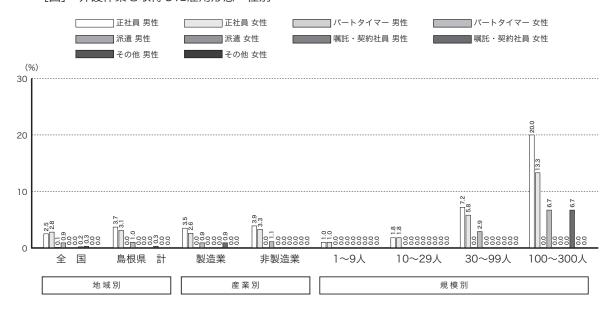
介護休業を取得した雇用形態・性別について、雇用形態別では島根県計・全国平均ともに「正社員」の回答割合が高く、島根県計では他の雇用形態での回答数はわずかとなっている。性別では、「正社員」にて、島根県計では「男性」の取得者の回答数・回答割合が「女性」をわずかであるが上回り、全国平均では「女性」の取得者の回答割合が「男性」を上回っている。

島根県計の製造業・非製造業別に見ると、「正社員」において「製造業」・「非製造業」とも、「男性」の取得者の回答数・回答割合が「女性」をわずかに上回っている。

島根県計の従業員規模別では、「 $1 \sim 9$  人」・「 $10 \sim 29$  人」では「男性」・「女性」とも取得者の回答数は同数・回答割合は同率となっているが、「 $30 \sim 99$  人」・「 $100 \sim 300$  人」では「男性」が「女性」を、取得者の回答数・回答割合ともわずかに上回っている。

前記の育児休業取得の雇用形態・性別の回答では、島根県計の取得者の回答数・回答割合にて、総じて「女性」が「男性」を上回っているが、介護休業取得の雇用形態・性別の回答では、総じて「男性」が「女性」をわずかに上回る傾向が見られる。

[図] 介護休業を取得した雇用形態・性別



#### ③ 「育児・介護休業を取得した従業員はいない」回答について

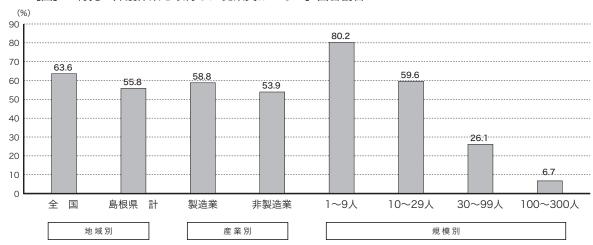
#### 【ポイント】

- ・島根県計の「育児・介護休業を取得した従業員はいない」という回答数・回答割合は、育児 休業又は介護休業の取得者の回答数・回答割合を大きく上回っている。
- ・島根県計では、従業員規模が小さくなるほど、「育児・介護休業を取得した従業員はいない」 の回答割合が大きくなる傾向が見られる。

島根県計の「育児・介護休業を取得した従業員はいない」という回答数・回答割合は、前記の育児休業又は介護休業の取得者の回答数・回答割合をそれぞれ大きく上回っている。「育児・介護休業を取得した従業員はいない」の回答割合を島根県計・全国平均で見ると、島根県計は全国平均を7.8ポイント下回っている。

島根県計の製造業・非製造業別では、製造業が非製造業を4.9ポイント上回る。

島根県計の従業員規模別に見ると、従業員規模が小さくなるほど「育児・介護休業を取得した従業員はいない」の回答割合が大きくなる傾向が見られる。



[図] 「育児・介護休業を取得した従業員はいない」回答割合

(2) 育児休業・介護休業を取得した従業員の代替要員

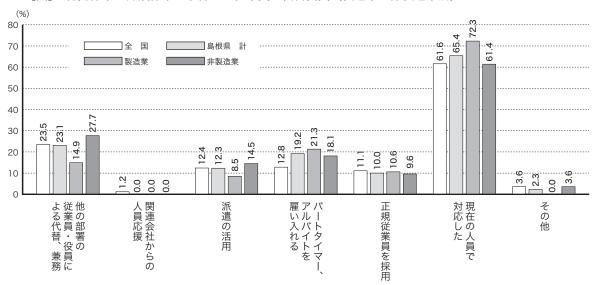
#### 【ポイント】

- ・島根県計・全国平均とも、「現在の人員で対応した」が圧倒的に高い回答割合となっている。
- ・島根県計の製造業・非製造業別では、「現在の人員で対応した」の回答割合は製造業が非製造業より高く、次に回答割合が高い項目は、製造業・非製造業で違いが見られる。
- ・島根県計の従業員規模別では、「他の部署の従業員・役員による代替、兼務」・「パートタイマー、アルバイトを雇い入れる」にて、従業員規模が大きくなるほど、回答割合がおおよそ高くなる傾向が見られる。

育児休業・介護休業を取得した従業員の代替要員について、どのように対応したのか回答を見ると、島根県計・全国平均とも「現在の人員で対応した」の回答割合が圧倒的に高く、「他の部署の従業員・役員による代替、兼務」・「パートタイマー、アルバイトを雇い入れる」が続いている。「現在の人員で対応した」では、島根県計(65.4%)が全国平均(61.6%)を3.8ポイント上回

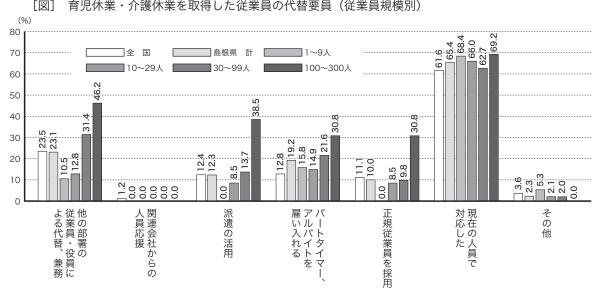
り、「他の部署の従業員・役員による代替、兼務」では、島根県計(23.1%)と全国平均(23.5%) はほぼ同じ割合となっている。「パートタイマー、アルバイトを雇い入れる」では、島根県計 (19.2%) が全国平均(12.8%)を6.4ポイント上回っている。

島根県計の製造業・非製造業別では、回答割合が高い順に違いが見られ、最も回答割合が高いの は製造業・非製造業とも「現在の人員で対応した」であるが、製造業は「パートタイマー、アルバ イトを雇い入れる」・「他の部署の従業員・役員による代替、兼務」と続くのに対し、非製造業では 「他の部署の従業員・役員による代替、兼務」・「パートタイマー、アルバイトを雇い入れる」と、 違う順番で続いている。「現在の人員で対応した」では、製造業(72.3%)が非製造業(61.4%) を10.9ポイント上回り、「他の部署の従業員・役員による代替、兼務」では、非製造業(27.7%) が製造業(14.9%)を12.8ポイント上回っている。



育児休業・介護休業を取得した従業員の代替要員(製造業・非製造業別)

島根県計の従業員別規模別に見ると、最も回答割合が高い「現在の人員で対応した」は、「1~ 9人」・「10~29人」・「30~99人」・「100~300人」の各従業員規模でそれぞれ60.0%台のほぼ横ばい となっている。「他の部署の従業員・役員による代替、兼務」・「パートタイマー、アルバイトを雇い 入れる」ではそれぞれ、従業員規模が大きくなるほど回答割合がおおよそ高くなる傾向が見られる。



育児休業・介護休業を取得した従業員の代替要員(従業員規模別)

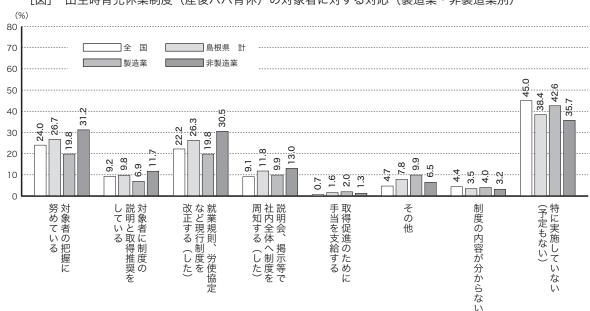
#### (3) 出生時育児休業制度(産後パパ育休)の対象者に対する対応

#### 【ポイント】

- ・島根県計・全国平均とも、回答割合が高い順に「特に実施していない(予定もない)」・「対象者 の把握に努めている」・「就業規則、労使協定など現行制度を改正する(した)」と続いている。
- ・島根県計の製造業・非製造業別に見ると、回答割合が高い上位3項目の割合数値に、製造業 と非製造業で差が生じている。
- ・島根県計の「対象者の把握に努めている」と「就業規則、労使協定など現行制度を改正する (した)」では、それぞれ従業員規模が大きくなるほど回答割合が高くなる。

令和4年施行の改正育児・介護休業法で新たに創設された、配偶者(妻)の出産に伴う出生時育 児休業制度(産後パパ育休)について、対象者へどのような対応を行うのかの回答を見ると、回答 割合が高い順に、島根県計・全国平均とも「特に実施していない(予定もない)」・「対象者の把握 に努めている」・「就業規則、労使協定など現行制度を改正する(した)」と続いている。島根県計 と全国平均を比較すると、最も回答割合が高い「特に実施していない(予定もない)」では、島根 県計(38.4%)が全国平均(45.0%)を6.6ポイント下回っており、続いて「対象者の把握に努め ている」では2.7ポイント、「就業規則、労使協定など現行制度を改正する(した)」では4.1ポイン ト、島根県計が全国平均をそれぞれ上回っている。

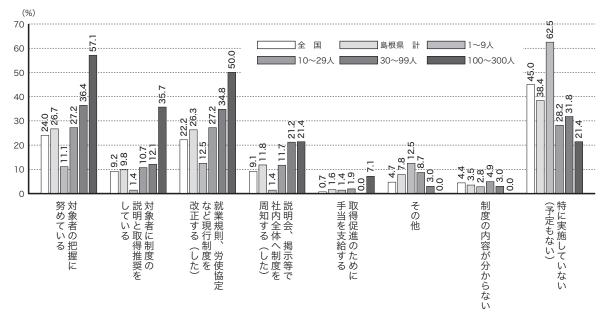
島根県計の製造業・非製造業別に見ると、最も回答割合が高い「特に実施していない(予定もな い)」は、製造業(42.6%)が非製造業(35.7%)を6.9ポイント上回り、「対象者の把握に努めて いる」は11.4ポイント、「就業規則、労使協定など現行制度を改正する(した)」は10.7ポイント、 それぞれ非製造業が製造業を上回っている。



出生時育児休業制度(産後パパ育休)の対象者に対する対応(製造業・非製造業別)

島根県計の従業員規模別に見ると、「特に実施していない(予定もない)」では「 $1\sim9$ 人」が 62.5%で突出して回答割合が高く、従業員規模が大きくなると回答割合がおおよそ低くなる傾向が 見られる。また「対象者の把握に努めている」と「就業規則、労使協定など現行制度を改正する (した)」では、それぞれ従業員規模が大きくなるほど回答割合が高くなる傾向が表れている。

[図] 出生時育児休業制度(産後パパ育休)の対象者に対する対応(従業員規模別)





#### 6 人材育成と教育訓練について

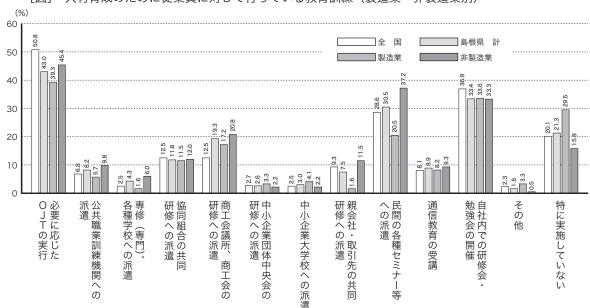
(1) 人材育成のために従業員に対して行っている教育訓練

#### 【ポイント】

- ・県内中小企業、全国平均とも回答割合が高い上位に「必要に応じたOJTの実行」・「自社内での 研修会・勉強会の開催」・「民間の各種セミナー等への派遣」が挙がっている。
- ・回答割合が高い上位3項目について、従業員規模が大きくなるほど各項目で回答割合が高くなっており、製造業・非製造業別では回答割合が高い項目順に違いが見られる。

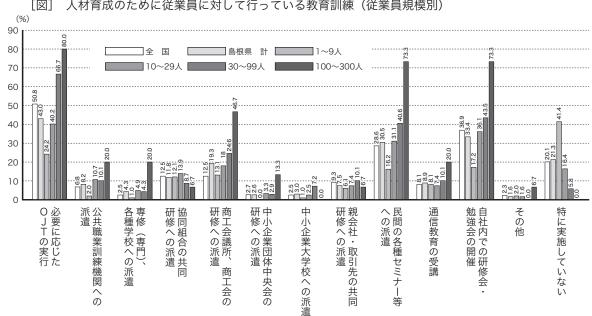
人材育成のために従業員に対して行っている教育訓練について見ると、回答割合が高い項目順に、島根県計・全国平均とも「必要に応じたOJTの実行」、「自社内での研修会・勉強会の開催」、「民間の各種セミナー等への派遣」、「特に実施していない」と続いている。島根県計と全国平均を比較すると、「必要に応じたOJTの実行」では7.8ポイント、「自社内での研修会・勉強会の開催」では3.5ポイント、島根県計が全国平均を下回っており、「商工会議所・商工会の研修への派遣」では6.8ポイント、「民間の各種セミナー等への派遣」では1.9ポイント、島根県計が全国平均を上回っている。

島根県計の製造業と非製造業を比較すると、回答割合が高い項目順に違いが見られる。「必要に応じたOJTの実行」は製造業・非製造業とも最も回答割合が高いが、次に続く項目が製造業では「自社内での研修会・勉強会の開催」、「特に実施していない」、「民間の各種セミナー等への派遣」と続くのに対し、非製造業では「民間の各種セミナー等への派遣」、「自社内での研修会・勉強会の開催」、「商工会議所・商工会の研修への派遣」と続いている。



[図] 人材育成のために従業員に対して行っている教育訓練(製造業・非製造業別)

島根県計の従業員規模別に見ると、回答割合が高い上位3項目(「必要に応じたOJTの実行」、 「自社内での研修会・勉強会の開催」、「民間の各種セミナー等への派遣」)それぞれにて、従業員規 模が大きくなるほど回答割合が高くなる傾向が見られる。



人材育成のために従業員に対して行っている教育訓練(従業員規模別)

(2) 付加価値や生産性を高めるために行う教育訓練、研修の内容

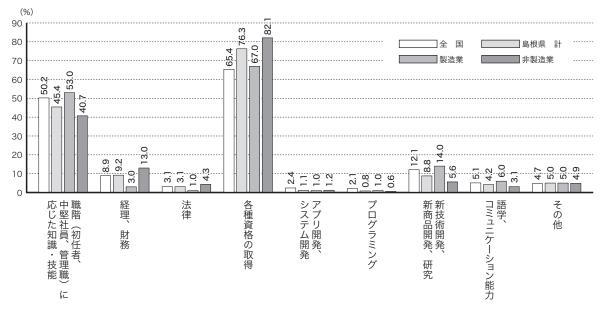
#### 【ポイント】

- ・県内中小企業、全国平均とも、「各種資格の取得」・「職階(初任者、中堅社員、管理職)に応 じた知識・技能」の2項目が、圧倒的に高い回答割合となっている。
- ・最も回答割合が高い「各種資格の取得」と、次に高い「職階(初任者、中堅社員、管理職)に 応じた知識・技能」の回答割合の差は、島根県計の非製造業が製造業より大きくなっている。

付加価値や生産性を高めるために行う教育訓練、研修の内容について、島根県計・全国平均と も、「各種資格の取得」・「職階(初任者、中堅社員、管理職)に応じた知識・技能」の2項目が、 圧倒的に高い回答割合となっている。「各種資格の取得」では、島根県計(76.3%)が全国平均 (65.4%) を10.9ポイント上回り、「職階(初任者、中堅社員、管理職)に応じた知識・技能」で は、島根県計(45.4%)が全国平均(50.2%)を4.8ポイント下回っている。

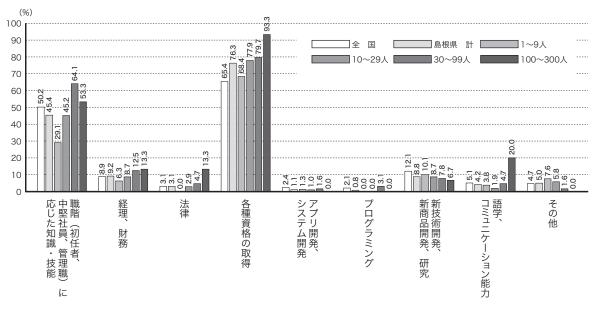
島根県計の製造業・非製造業別に見ると、最も回答割合が高い「各種資格の取得」(製造業 67.0%・非製造業82.1%)と、次に高い「職階(初任者、中堅社員、管理職)に応じた知識・技 能」(製造業53.0%・非製造業40.7%)の回答割合の差は、製造業が14.0ポイントに対し、非製造 業が41.4ポイントと、非製造業の方が回答割合の差が大きい。また「各種資格の取得」では、非製 造業が製造業を15.1ポイント上回り、「職階(初任者、中堅社員、管理職)に応じた知識・技能」 では、製造業が非製造業を12.3ポイント上回っている。

[図] 付加価値や生産性を高めるために行う教育訓練、研修の内容(製造業・非製造業別)



島根県計の従業員規模別で見ると、「各種資格の取得」では従業員規模が大きくなるほど回答割合が高くなっており、「職階(初任者、中堅社員、管理職)に応じた知識・技能」では、「30~99人」64.1%が最も回答割合が高く、次に「100~300人」53.3%が高くなっている。

[図] 付加価値や生産性を高めるために行う教育訓練、研修の内容(従業員規模別)



#### 7 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の状況について

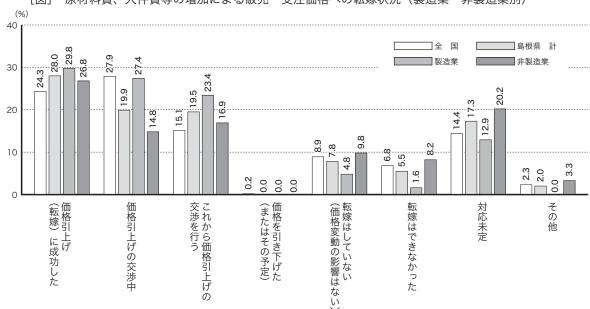
(1) 原材料費、人件費等の増加による販売・受注価格への転嫁状況

#### 【ポイント】

- ・「価格の引上げ(転嫁)に成功した」の回答割合は、県内中小企業が全国平均より高い。
- ・島根県計の製造業・非製造業別では、「価格の引上げ(転嫁)に成功した」の回答割合は製造業が非製造業より高く、「転嫁はできなかった」の回答割合は非製造業が製造業より高い。

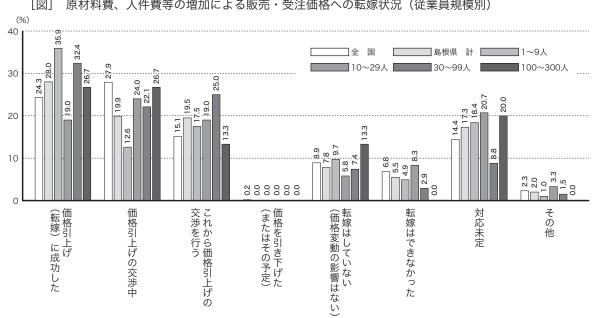
原材料費、人件費等の増加による販売・受注価格への転嫁状況を見ると、最も回答割合が高い項目が、島根県計では「価格の引上げ(転嫁)に成功した」28.0%であるのに対し、全国平均では「価格引上げの交渉中」27.9%であり、最も回答割合が高い項目に違いが見られる。「価格の引上げ(転嫁)に成功した」は、島根県計(28.0%)が全国平均(24.3%)より3.7ポイント高く、「価格引上げの交渉中」は、全国平均(27.9%)が島根県計(19.9%)より8.0ポイント高くなっている。また、「転嫁はしていない(価格変動の影響はない)」と「転嫁はできなかった」は、島根県計と全国平均で回答割合の大きな差は生じていない。一方で、「対応未定」の回答割合が少なからずあることが表れている。

島根県計の製造業・非製造業別では、「価格の引上げ(転嫁)に成功した」・「価格引上げの交渉中」・「これから価格引上げの交渉を行う」ではそれぞれ、回答割合は製造業が非製造業を上回り、逆に、「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」の回答割合では、それぞれ非製造業が製造業を上回っている。



[図] 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(製造業・非製造業別)

島根県計の従業員規模別では、「価格の引上げ(転嫁)に成功した」にて、「1~9人」35.9%が 最も回答割合が高く、「30~99人」32.4%、「100~300人」26.7%、「10~29人」19.0%と続いてい る。また「転嫁はしていない(価格変動の影響はない)」では「100~300人」が13.3%で、「転嫁は できなかった」では「10~29人」が8.3%で、それぞれ最も高くなっている。



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(従業員規模別)

(2) 原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容

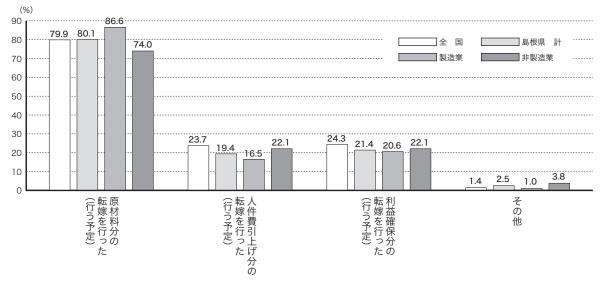
#### 【ポイント】

- ・県内中小企業、全国平均とも「原材料分の転嫁を行った(行う予定)」の回答割合が圧倒的に 高い。
- ・島根県計の製造業・非製造業別では、「原材料分の転嫁を行った(行う予定)」の回答割合は、 製造業が非製造業を上回り、「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、それぞれ非製造業が製造業を上回っている。

原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容について見ると、島根県計・全国平均 とも「原材料分の転嫁を行った(行う予定)」の回答割合が圧倒的に高くなっており、島根県計は 80.1%、全国平均は79.9%と、ほぼ同様な回答割合となっている。他の回答項目でも、「人件費引 上げ分の転嫁を行った(行う予定)」では島根県計19.4%・全国平均23.7%、「利益確保分の転嫁を 行った(行う予定)」では島根県計21.4%・全国平均24.3%と、それぞれ大きな開きがない回答割 合となっている。

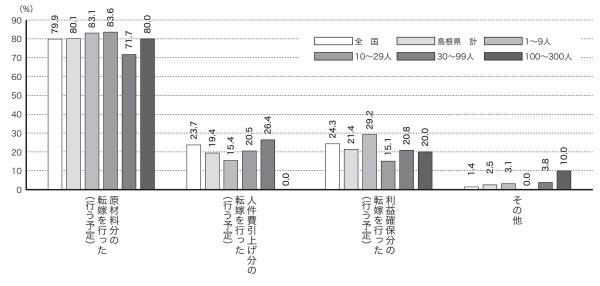
島根県計の製造業・非製造業別では、「原材料分の転嫁を行った(行う予定)」の回答割合は、製 造業86.6%が非製造業74.0%を12.6ポイント上回り、「人件費引上げ分の転嫁を行った(行う予 定)」では非製造業22.1%が製造業16.5%を5.6ポイント、「利益確保分の転嫁を行った(行う予 定)」では非製造業22.1%が製造業20.6%を1.5ポイント、それぞれ上回っている。

[図] 原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容(製造業・非製造業別)



島根県計の従業員規模別に見ると、「原材料分の転嫁を行った(行う予定)」では最も回答割合が高いのが「 $10\sim29$ 人」83.6%となっているが、「 $1\sim9$  人」83.1%、「 $100\sim300$ 人」80.0%、「 $30\sim99$ 人」71.7%と、各従業員規模で回答割合に大きな差がない状況となっている。他に、「人件費引上げ分の転嫁を行った(行う予定)」では「 $30\sim99$ 人」26.4%が、「利益確保分の転嫁を行った(行う予定)」では「 $1\sim9$  人」29.2%が、それぞれ最も高くなっているが、この 2 つの回答項目でも従業員規模で回答割合に大きな差がない状況である。

[図] 原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容(従業員規模別)



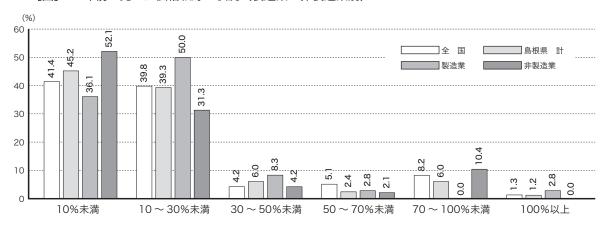
#### (3) 一年前と比べた価格転嫁の状況

#### 【ポイント】

- ・価格引上げ(転嫁)に成功した事業所で、一年前と比べた価格転嫁の状況は、「10%未満」・「10~30%未満」の2項目の回答割合が、突出して高くなっている。
- ・島根県計の製造業・非製造業別では、価格転嫁が「10%未満」の回答割合は非製造業が製造業を上回り、価格転嫁が「10~30%未満」の回答割合は製造業が非製造業を上回っている。

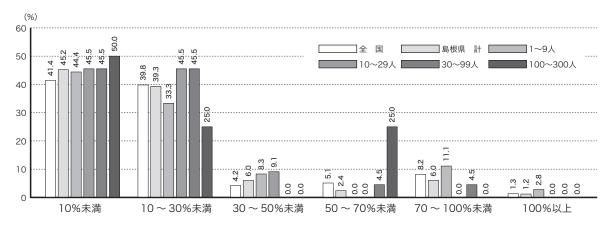
価格引上げ(転嫁)に成功した事業所で、一年前と比べた価格転嫁の状況について見ると、島根県計・全国平均とも「10%未満」・「10~30%未満」の2項目の回答割合が、突出して高くなっている。また、「10%未満」の回答割合は、島根県計45.2%が全国平均41.4%より3.8ポイント上回っている。

島根県計の製造業・非製造業別では、回答割合が高い順に、製造業では「10~30%未満」50.0%、「10%未満」36.1%と続くのに対し、非製造業では「10%未満」52.1%、「10%~30%未満」31.3%と続いている。「10%未満」は非製造業が製造業を16.0ポイント上回り、「10%~30%未満」は製造業が非製造業を18.7ポイント上回っている。



[図] 一年前と比べた価格転嫁の状況(製造業・非製造業別)

島根県計の従業員規模別では、「10%未満」については従業員規模別で回答割合の大きな差はなく、「 $10\sim30\%$ 未満」については、「 $1\sim9$ 人」33.3%・「 $100\sim300$ 人」25.0%が「 $10\sim29$ 人」45.5%・「 $30\sim99$ 人」45.5%より、回答割合が低くなっている。



[図] 一年前と比べた価格転嫁の状況(従業員規模別)

#### 8 賃金改定状況について

#### (1) 賃金改定実施状況

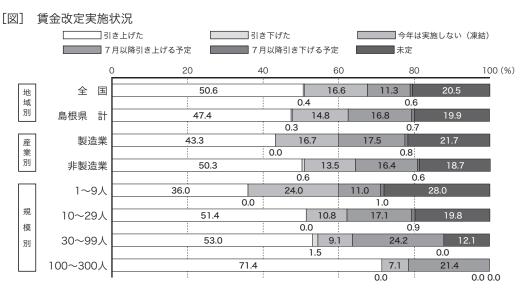
#### 【ポイント】

- ・県内中小企業の賃金改定実施状況は、「引上げた」という回答割合が最も高く、次に高い順に 「未定」、「7月以降引上げる予定」、「今年は実施しない(凍結)」と続いている。
- ・島根県計の「引上げた」と「7月以降引上げる予定」のそれぞれの回答割合は、昨年度調査 を上回っている。
- ・島根県計では、従業員規模が大きくなるほど「引上げた」という回答割合が高くなっている。

令和4年1月1日から令和4年7月1日の間の賃金改定実施状況を見ると、島根県計では「引上げた」47.4%が最も回答割合が高く、次いで「未定」19.9%、「7月以降引上げる予定」16.8%、「今年は実施しない(凍結)」14.8%と続いている。「引上げた」の回答割合は全国平均50.6%を3.2ポイント下回る一方、昨年度調査(42.2%)を5.2ポイント上回っている。また、「7月以降引上げる予定」16.8%は昨年度調査(13.6%)を3.2ポイント上回り、「今年は実施しない(凍結)」14.8%は昨年度調査(20.5%)を5.7ポイント下回っている。

島根県計の製造業・非製造業別では、「引上げた」とする回答割合は、製造業が43.3%(昨年度39.1%)、非製造業が50.3%(昨年度44.7%)となり、製造業は4.2ポイント、非製造業は5.6ポイントそれぞれ昨年度を上回っている。また、「7月以降引上げる予定」の回答割合は、製造業が17.5%(昨年度15.4%)、非製造業が16.4%(昨年度12.1%)となっており、製造業は2.1ポイント、非製造業は4.3ポイントそれぞれ昨年度を上回っている。

島根県計の従業員規模別では、「引上げた」とする回答割合は従業員規模が大きくなるほど高くなっており、「 $100\sim300$ 人」では71.4%(昨年度64.3%)、「 $1\sim9$  人」では36.0%(昨年度23.6%)となり、「引上げた」とする「 $100\sim300$ 人」と「 $1\sim9$  人」の回答割合の差は、今年度は35.4ポイントの差となっている。(差は昨年度の40.7ポイントより5.3ポイント少なくなっている。)



#### (2) 賃金「引上げ」の平均昇給額・昇給率(加重平均)

#### 【ポイント】

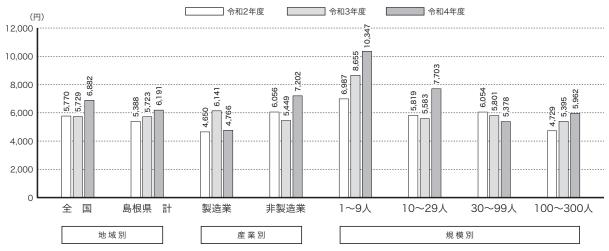
- ・令和4年1月1日~7月1日に、賃金を引き上げた事業所の平均昇給額・昇給率(加重平均) は、島根県計・全国平均ともに昨年度を上回っている。
- ・令和2年度~4年度の平均昇給額の推移を見ると、島根県計では年々増加しており、特に従業員規模「1~9人」で平均昇給額の増加が大きくなっている。

「賃金を引上げた事業所」の平均昇給額・昇給率は、島根県計で6,191円(昇給率2.51%)となっており、昇給額は昨年度の5,723円(昇給率2.36%)を468円上回っている。一方、平均昇給額の全国平均6,882円(昇給率2.68%)と比較すると691円下回る結果となっており、昨年度の下回り差額6円と比較すると下回り差額は685円大きくなっている。

島根県計の製造業・非製造業別では、「製造業」が平均昇給額4,766円(昇給率2.01%)、非製造業が平均昇給額7,202円(昇給率2.84%)であり、平均昇給額・昇給率は昨年度、製造業の方が高かったのに対して、今年度は非製造業が製造業を昇給額で2,436円、昇給率で0.83ポイント上回っている。

島根県計の従業員規模別で見ると、最も平均昇給額が高いのは「 $1\sim9$ 人」の10,347円(昇給率4.37%)で、最も平均昇給額が少ないのは「 $30\sim99$ 人」の5,378円(昇給率2.12%)であり、平均昇給額の差額は4,969円となり、昨年度の差額(3,260円)と比較すると1,709円拡大している。

直近3ヶ年の平均昇給額の推移を見ると、島根県計では年々増加しており、その中で、特に従業員規模「 $1\sim9$ 人」で平均昇給額の増加が大きいこと、そして製造業と非製造業で年によって平均昇給額の増減が大きいことが目に付く。



[図] 賃金「引上げ」の平均昇給額の推移(加重平均)

#### (3) 賃金改定の内容

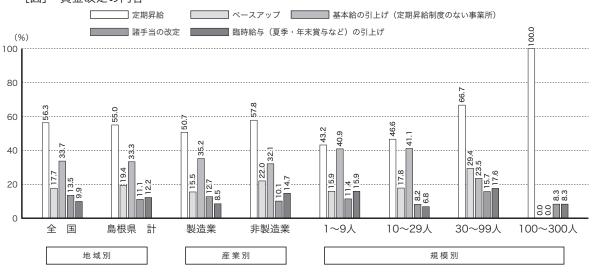
#### 【ポイント】

- ・県内中小企業の賃金改定内容では、「定期昇給」の割合が最も高く、次に高い順に「基本給の 引上げ(定期昇給制度のない事業所)」・「ベースアップ」が続いている。
- ・島根県計の「定期昇給」の回答割合は、非製造業が製造業を上回り、「基本給の引上げ(定期 昇給制度のない事業所)」の回答割合は、製造業が非製造業を上回っている。
- ・島根県計の「定期昇給」の割合は、従業員規模が大きくなるほど高くなっている。

賃金改定の内容を見ると、島根県計では「定期昇給」が55.0%で最も回答割合が高く、次いで「基本給の引上げ(定期昇給制度のない事業所)」が33.3%、「ベースアップ」が19.4%、「臨時給与(夏季・年末賞与など)の引上げ」が12.2%、「諸手当の改定」が11.1%と続いている。島根県計の「定期昇給」の回答割合は、昨年度調査(59.4%)を4.4ポイント下回り、「基本給の引上げ(定期昇給制度のない事業所)」の回答割合は、昨年度調査(27.6%)を5.7ポイント上回っており、全国平均でも同様な傾向が表れている。

島根県計の製造業・非製造業別では、「定期昇給」を回答した事業所の割合は、非製造業57.8%が製造業50.7%を7.1ポイント上回っている。また、「基本給の引上げ(定期昇給制度のない事業所)」の回答割合は、製造業35.2%が非製造業32.1%を3.1ポイント上回っている。

島根県計の従業員規模別では、「定期昇給」を回答した事業所の割合は、従業員規模が大きいほど高い傾向が見られ、最も高い「 $100\sim300$ 人」100.0%と、最も低い「 $1\sim9$ 人」43.2%の差は56.8ポイントとなっている。



[図] 賃金改定の内容

#### (4) 賃金改定の決定要素

#### 【ポイント】

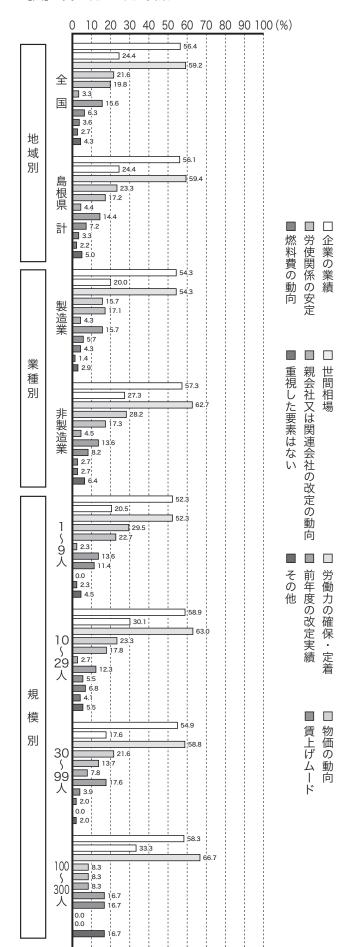
- ・賃金改定の決定要素では、島根県計・ 全国平均ともに「労働力の確保・定着」 と「企業の業績」が回答割合の上位と なっている。
- ・島根県計の「労働力の確保・定着」・「企業の業績」ともに、非製造業が製造業を回答割合で上回っている。
- ・島根県計の「物価の動向」は、従業員 規模が大きくなるほど回答割合が低く なる傾向が見られる。

賃金改定の決定要素を見ると、島根県計では回答割合が高い項目が「労働力の確保・定着」59.4%(昨年度63.5%)、「企業の業績」56.1%(昨年度54.2%)となっており、全国平均でも同様な傾向が表れている。島根県計の「労働力の確保・定着」は昨年度を4.1ポイント下回り、「企業の業績」は昨年度を1.9ポイント上回る結果となっている。

島根県計の製造業・非製造業別で見ると、 回答割合が高い項目が、製造業では「企業の 業績」と「労働力の確保・定着」がそれぞれ 54.3%で同率であるのに対し、非製造業では 「労働力の確保・定着」62.7%、「企業の業績」 57.3%の順となっている。「労働力の確保・定着」 の回答割合は、非製造業が製造業を8.4ポイン ト上回り、また「企業の業績」の回答割合は、 非製造業が製造業を3.0ポイント上回っている。

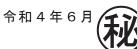
島根県計の従業員規模別で見ると、「1~9人」・「10~29人」・「30~99人」・「100~300人」の全ての従業員規模において、回答割合が高い項目は「労働力の確保・定着」・「企業の業績」となっている。他の回答項目では「物価の動向」が、従業員規模が大きくなるほど回答割合が低くなる傾向が見られる。

#### [図] 賃金改定の決定要素



(都 道 府 県 コ ート	:) (	) (事業所コード) (‡				
						1

(左欄は記入しないでください。)



### 令和4年度 中小企業労働事情実態調査ご協力のお願い

中小企業団体中央会では、中小企業における労働事情を的確に把握し、適正な労働対策を樹立することを目的に、 本年度も全国一斉に標記調査を実施することとなりました。

つきましては、ご繁忙の折誠に恐縮ですが、趣旨をご理解いただき、調査へのご協力をよろしくお願い申し上げます。

調査時点:令和4年7月1日 調査締切:令和4年7月19日

記入についてのお願い

◇秘密の厳守 調査票にご記入くださいました事項については、企業と個人の情報の秘密を厳守し、統計

以外の目的に用いることはいたしませんので、ありのままをご記入ください。また、記入 担当者名などの個人情報につきましては、本調査に係る問合せ以外には使用いたしません。

質問ごとの指示により該当欄に数字等をご記入いただくか、該当する項目の番号に〇をつ ◇ご記入方法

けてください。(7月1日現在でご記入ください。)

◇お問合せ先 調査票のご記入に当たっての不明な点など、調査に関しますお問合せ先は、下記までお願

いいたします。調査票は7月19日までにご返送ください。

#### 貴事業所全体の概要についてお答えください。

貴事業所の名称		記入担当者名	
  所 在 地	(〒 - )	電話番号	
		FAX 番号	
業 (最も売金の の多い番号をのは 1.~19.の下の 大でででいる 大でででいる 大学ではいる 大学では、 ために たっと たっと たっと たっと たっと たっと たっと たっと たっと たっと		13. 14. 15. 16. 17. 具製造業 J革・同製品・ 18.	総合工事業 職別工事業(設備工事業を除く) 設備工事業 卸売業 小売業 対事業所サービス業 (物品質質業、専門サービス業、広告業) 技術サービス業、広告業、 職業紹介・労働者派遣業、 その他の事業サービス業等 対個人サービス業 その他 (具体的に: )

#### 設問1)現在の従業員数についてお答えください。

① 令和4年7月1日現在の形態別の従業員数(役員を除く)を男女別に太枠内にご記入ください。また、従業員のう ち常用労働者数をご記入ください。「前年比」の欄は、昨年と比べて「増加した=増」「変わらない=不変」「減少 した=減」のいずれかに〇印を付けてください。

	正社員	パートタイマー	派 遣	嘱託・契約社員	その他	合 計	(うち常
男性	人	人	人	人	人	人	用労働
前年比	増·不変·減	増·不変·減	増·不変·減	増·不変·減	増·不変·減	増·不変·減	者
女 性	人	人	人	人	人	人	
前年比	増·不変·減	増·不変·減	増·不変·減	増 · 不変 · 減	増·不変·減	増·不変·減	

			常用労働者数 (派遣を除く)
	男	性	人
	前年	■比	増·不変·減
$\rangle$	女	性	人
	前年	■比	増·不変·減

- )「パートタイマー」とは、 週の所定労働日数が少ない者 [注](1)「パートタイマー 1日の所定労働時間が貴事業所の一般労働者より短い者、または1日の所定労働時間は同じでも1
  - (1) 「バートタイマー」とは、1日の所定労働時間が貨事業所の一般労働者より短い者、または1日の所定労働時間は同じでも1週の所定労働日数が少ない者です。
    (2)「派遣」とは、労働者派遣契約に基づき、他社(派遣元)から貴事業所に派遣されている者。常用労働者には含みません。
    (3)「常用労働者」とは、貴事業所が直接雇用する従業員のうち、次のいずれかに該当する者です。なお、パートタイマーであっても、下記の①②に該当する場合は常用労働者に含みます。
    ① 期間を決めずに雇われている者、または1ヵ月を超える期間を決めて雇われている者
    ② 日々または1ヵ月以内の期限を限って雇われている者のうち、5月、6月にそれぞれ18日以上雇われた者
    ③ 事業主の家族で、貴事業所にて働いている者のうち、常時勤務して毎月給与が支払われている者
    (4)「その他」にはアルバイト等、他の項目に当てはまらない形態の人数を記入してください。

	2) 経営についてお答えくだ		
	現在の経営状況は1年前と比べて 良い	<u>こいかがですか。(1つだけに〇)</u> 2.変わらない	3. 悪 い
2	現在行っている主要な事業につい	ヽて、今後どのようにしていくお考えで <sup>っ</sup>	すか。(1つだけに〇)
1.	強化拡大 2. 現状維持	3.縮小 4.廃止	5. その他(
3	現在、経営上どのようなことが関	章害となっていますか。 (3つ以内に〇)	
	労働力不足(量の不足)	2. 人材不足(質の不足)	3. 労働力の過剰
4.	人件費の増大	5. 販売不振・受注の減少	6. 製品開発力・販売力の不足
7.	同業他社との競争激化	8.光熱費・原材料・仕入品の高騰	9. 製品価格(販売価格)の下落
10.	納期・単価等の取引条件の厳しさ	11. 金融・資金繰り難	12. 環境規制の強化
<b>(4</b> )	経営上の強みはどのようなところ	らにありますか。(3つ以内に〇)	
	製品・サービスの独自性	2. 技術力・製品開発力	3. 生産技術・生産管理能力
	営業力・マーケティングカ	5. 製品・サービスの企画力・提案に	
	顧客への納品・サービスの速さ	8. 企業・製品のブランドカ	9. 財務体質の強さ・資金調達力
	優秀な仕入先・外注先	11. 商品・サービスの質の高さ	12. 組織の機動力・柔軟性
設問	3)従業員の労働時間につい	いてお答えください。	
	3)従業員の労働時間につい		表間ですか(残業時間、休顔時間は除く)。
	従業員(パートタイマーなど短時	N てお答えください。 間労働者を除く) の週所定労働時間は何B は、最も多くの従業員に適用されているB	
1	従業員(パートタイマーなど短時	間労働者を除く) の週所定労働時間は何時 は、最も多くの従業員に適用されている	
1.3	従業員 (パートタイマーなど短時職種や部門によって異なる場合は 38 時間以下 2.38 時間超	間労働者を除く) の週所定労働時間は何時は、最も多くの従業員に適用されている	寺間をお答えください。(1つだけにO) 4 . 40 時間超 44 時間以下
1.3	従業員(パートタイマーなど短時職種や部門によって異なる場合は         38 時間以下       2.38 時間超         (1) 現在、労働基準法で40時間超44	間労働者を除く) の週所定労働時間は何日 は、最も多くの従業員に適用されている日 40 時間未満 3.40 時間	<b>時間をお答えください。(1つだけに〇</b> 4. 40 時間超 44 時間以下 の商業・サービス業等の特例事業所のみです。
① 1.3 [注]	従業員(パートタイマーなど短時職種や部門によって異なる場合は         38 時間以下       2.38 時間超         (1) 現在、労働基準法で40時間超44         (2) 「所定労働時間」とは、就業規則	間労働者を除く)の週所定労働時間は何時 は、最も多くの従業員に適用されている日 40時間未満 3.40時間 時間以下が認められているのは、10人未満 等に定められた始業時刻から終業時刻までの	<b>時間をお答えください。(1つだけに〇</b> 4.40時間超44時間以下 の商業・サービス業等の特例事業所のみです。 )時間から休憩時間を差し引いた時間です。
① 1.3 [注]	従業員(パートタイマーなど短時職種や部門によって異なる場合は 88 時間以下 2.38 時間超 (1) 現在、労働基準法で40 時間超44 (2) 「所定労働時間」とは、就業規則 令和3年の従業員1人当たりの月平	間労働者を除く)の週所定労働時間は何日は、最も多くの従業員に適用されている日本 3.40 時間 時間以下が認められているのは、10 人未満 等に定められた始業時刻から終業時刻までの ア均残業時間 (時間外労働・休日労働)を	寺間をお答えください。(1つだけに〇) 4. 40 時間超 44 時間以下 の商業・サービス業等の特例事業所のみです。 の時間から休憩時間を差し引いた時間です。 ご記入ください。(小数点以下四捨五入)
① 1.3 [注]	従業員(パートタイマーなど短時職種や部門によって異なる場合は         38 時間以下       2.38 時間超         (1) 現在、労働基準法で40時間超44         (2) 「所定労働時間」とは、就業規則	間労働者を除く)の週所定労働時間は何日は、最も多くの従業員に適用されている日本 3.40 時間 時間以下が認められているのは、10 人未満 等に定められた始業時刻から終業時刻までの ア均残業時間 (時間外労働・休日労働)を	<b>・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・</b>
① 1.3 (注)	従業員(パートタイマーなど短時職種や部門によって異なる場合は 38 時間以下 2.38 時間超 (1) 現在、労働基準法で40時間超44 (2) 「所定労働時間」とは、就業規則 令和3年の従業員1人当たりの月刊 従業員1人当たり 月平均残業	間労働者を除く)の週所定労働時間は何時は、最も多くの従業員に適用されている日本の時間未満 3.40時間 時間以下が認められているのは、10人未満 第に定められた始業時刻から終業時刻までの (時間外労働・休日労働)を まま 時間 1. [	寺間をお答えください。(1つだけに〇) 4. 40 時間超 44 時間以下 の商業・サービス業等の特例事業所のみです。 の時間から休憩時間を差し引いた時間です。 ご記入ください。(小数点以下四捨五入)
① 1.3 [注] ②	従業員(パートタイマーなど短時職種や部門によって異なる場合は 38 時間以下 2.38 時間超 (1) 現在、労働基準法で40 時間超44 (2) 「所定労働時間」とは、就業規則 令和3年の従業員1人当たりの月刊 従業員1人当たり 月平均残業 4) 従業員の有給休暇につい	間労働者を除く)の週所定労働時間は何時 は、最も多くの従業員に適用されている 40時間未満 3.40時間 時間以下が認められているのは、10人未満 等に定められた始業時刻から終業時刻までの ア均残業時間(時間外労働・休日労働)を 時間 1. 時間 2	#間をお答えください。(1つだけにO) 4. 40 時間超 44 時間以下 の商業・サービス業等の特例事業所のみです。 の時間から休憩時間を差し引いた時間です。 ご記入ください。 (小数点以下四捨五入) . な し
① 1.3 [注] ②	従業員(パートタイマーなど短時職種や部門によって異なる場合は 38 時間以下 2.38 時間超 (1) 現在、労働基準法で40 時間超44 (2) 「所定労働時間」とは、就業規則 令和3年の従業員1人当たりの月平 従業員1人当たり 月平均残業 4) 従業員の有給休暇につい 令和3年の従業員1人当たりの年	間労働者を除く)の週所定労働時間は何日は、最も多くの従業員に適用されている日本の時間は同時間以下が認められているのは、10人未満は一時間以下が認められているのは、10人未満は一時間は何間外労働・休日労働)をでは発達時間(時間外労働・休日労働)を持ちます。	#間をお答えください。(1つだけにO) 4. 40 時間超 44 時間以下 の商業・サービス業等の特例事業所のみです。 の時間から休憩時間を差し引いた時間です。 ご記入ください。 (小数点以下四捨五入) . な し
① 1.3 [注] ②	従業員(パートタイマーなど短時職種や部門によって異なる場合は 38 時間以下 2.38 時間超 (1) 現在、労働基準法で40 時間超44 (2) 「所定労働時間」とは、就業規則 令和3年の従業員1人当たりの月刊 従業員1人当たり 月平均残業 4) 従業員の有給休暇につい 令和3年の従業員1人当たりの年 (※付与日数は前年からの繰越分	間労働者を除く)の週所定労働時間は何時は、最も多くの従業員に適用されている日本の時間未満 3.40時間 時間以下が認められているのは、10人未満 等に定められた始業時刻から終業時刻までの 中均残業時間 (時間外労働・休日労働)を 時間 1. [	4. 40 時間超 44 時間以下 の商業・サービス業等の特例事業所のみです。 )時間から休憩時間を差し引いた時間です。 ご記入ください。 (小数点以下四捨五入) . な し をご記入ください。
① 1.3 [注] ②	従業員(パートタイマーなど短時職種や部門によって異なる場合は 38 時間以下 2.38 時間超 (1) 現在、労働基準法で40 時間超44 (2) 「所定労働時間」とは、就業規則 令和3年の従業員1人当たりの月平 従業員1人当たり 月平均残業 4) 従業員の有給休暇につい 令和3年の従業員1人当たりの年	間労働者を除く)の週所定労働時間は何時は、最も多くの従業員に適用されている日本の時間未満 3.40時間 時間以下が認められているのは、10人未満 等に定められた始業時刻から終業時刻までの 中均残業時間 (時間外労働・休日労働)を 時間 1. [	#間をお答えください。(1つだけにO) 4. 40 時間超 44 時間以下 の商業・サービス業等の特例事業所のみです。 の時間から休憩時間を差し引いた時間です。 ご記入ください。 (小数点以下四捨五入) . な し

設問5)従業員の採用についてお答えください。 ① 令和3年度に従業員の採用計画を行いましたか。(該当するすべてに〇)

1. 新卒採用を行った 2. 中途採用を行った

3. 採用計画はなし

※①で1. または2. に〇をした事業所は②の質問に、2. に〇をした事業所は③の質問にもお答えください。

② 採用についてご記入ください。

	学 卒	採用を予定して	実際に採用	1 人当たり平均初任給額		1人当たり平均初任給額 学 卒		学 卒	採用を予定し	実際に採用し	1人	当たり平均	初任給額
		いた人数	した人数	(	(中途は初回支	給額)			ていた人数	た人数	(中途は初回支給額)		
	技術系新卒	人	人		,	円	短	技術系新卒	人	人		,	円
高校	技術系中途	途人	人		,	円	大 含 亭 高	技術系中途	人	人		,	円
卒	事務系新卒	人	人		,	円	専	事務系新卒	人	人		,	円
	事務系中途	人	人		,	円		事務系中途	人	人		,	円
専	技術系新卒	人	人		,	円		技術系新卒	人	人		,	円
門学	技術系中途	人	人		,	円	大学	技術系中途	人	人		,	円
校本	事務系新卒	人	人		,	円	卒	事務系新卒	人	人		,	円
(*	事務系中途	人	人		,	円		事務系中途	人	人		,	m)

- [注] (1) 令和4年6月の1ヵ月間に支給した<u>1人当たり平均初任給額は通勤手当を除いた</u>所定内賃金総額(税込額)をご記入ください。
  - (2) 専門学校卒は、高校卒業を入学の資格とした専修学校専門課程 (2年制以上)を卒業した者を対象としてください。
  - (3) 技術系として採用した者以外はすべて事務系にご記入ください。
- ③ 中途採用を行った従業員の年齢層をお答えください。 (該当するすべてに〇)

1. 25歳未満 2. 25~34歳 3. 35~44歳 4. 45~55歳 5. 56~59歳 6. 60歳以上

#### 設問6)育児・介護休業制度についてお答えください。

① 貴事業所では過去も含めて育児休業又は介護休業を取得した従業員がいますか。育児休業、介護休業を取得した 従業員の雇用形態・性別をお答えください。(1~21の該当するすべてに〇)

		育児休業	Ę		介護休業							
	j	雇用形態・1	生別		雇用形態・性別							
正社員 パートタイマー 派遣 嘱託・契 その他			その他	正社員 パートタイマー 派遣 嘱託・契 そのん			その他					
			約社員					約社員				
1男 2女	3男 4女	5男 6女	7男 8女	9 男 10 女	11 男 12 女	13 男 14 女	15 男 16 女	17 男 18 女	19 男 20 女			
21 育児介	1 育児介護休業を取得した従業員はいない											

<b>(2</b> )	音児仏堂	介護休業を取得した従業員の代替要員について、	どのように対応しましたか	(該当するすべてに〇
$\langle z \rangle$	月汇水果、	川 禮 休 未 で 以 待 し た 促 未 良 の 1.1 首 安 良 に しい し 、	このように対応しましたか。	(談ヨりるりへしにひ

- 1. 他の部署の従業員・役員による代替、兼務
- 2. 関連会社からの人員応援

6. その他(

3. 派遣の活用

- 4. パートタイマー、アルバイトを雇い入れる
- 5. 正規従業員を採用
- 6. 現在の人員で対応した

- 7. その他(
- ③ 令和4年施行の改正育児・介護休業法で新たに創設された、配偶者の出産に伴う出生時育児休業制度いわゆる「産 後パパ育休」について、対象者に対しどのような対応を行いますか。(該当するすべてに〇)
  - 1. 対象者の把握に努めている

- 2. 対象者に制度の説明と取得勧奨をしている
- 3. 就業規則、労使協定など現行制度を改正する(した) 4. 説明会、掲示等で社内全体へ制度を周知する(した)

e-ラーニングを含む)。(該当するすべてにO)

5. 取得促進のために手当を支給する

8. 特に実施していない (予定もない)

- 7. 制度の内容が分からない
- 設問7)人材育成と教育訓練についてお答えください。

## ① 貴事業所では人材育成のために従業員に対しどのような方法で教育訓練を行っていますか(方法はオンライン、

- 1. 必要に応じたOJT※の実行
- 2. 公共職業訓練機関への派遣
- 3. 専修(専門)、各種学校への派遣
- 4. 協同組合の共同研修への派遣
- 5. 商工会議所・商工会の研修への派遣
- 6. 中小企業団体中央会の研修への派遣
- 7. 中小企業大学校への派遣
- 8. 親会社・取引先の共同研修への派遣
- 9. 民間の各種セミナー等への派遣
- 10. 通信教育の受講
  - 11. 自社内での研修会・勉強会の開催

12. その他(

- 13. 特に実施していない
- ※OJT: 通常の業務を通じて上司や先輩従業員により行われる教育訓練
- ② 貴事業所が付加価値や生産性を高めるために行う教育訓練、研修の内容をお答えください。(該当するすべて (CO)
  - 1. 職階(初任者、中堅社員、管理職)に応じた知識・技能

2. 経理、財務

4. 各種資格の取得

- 5. アプリ開発、システム開発
- 6. プログラミング

- 7. 新技術開発、新商品開発、研究
- 8. 語学、コミュニケーション能力
- 9. その他(

#### 設問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の状況をお答えください。

① 原材料費、人件費等の増加による貴事業所の販売・受注価格への転嫁状況をお答えください。(1つだけに〇)

1. 価格引上げ(転嫁)に成功した

2. 価格引上げの交渉中

<u>3.これから価格引上げの交渉を行う</u>

4. 価格を引き下げた(またはその予定) 5. 転嫁はしていない(価格変動の影響はない)

6. 転嫁はできなかった

7. 対応未定

) 8. その他(

※①で1.2.3.に〇をした事業所は②の質問に、1.に〇をした事業所は③の質問にもお答えください。

- ② 原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容をお答えください。 (該当するすべてに〇)
  - 1. 原材料分の転嫁を行った(行う予定)
- 2. 人件費引上げ分の転嫁を行った(行う予定)
- 3. 利益確保分の転嫁を行った(行う予定)
- 4. その他(
- )
- ③ 一年前と比べてどの程度の価格転嫁ができましたか。(1つだけに〇)
  - 1. 10%未満

- 2. 10~30%未満
- 3.30~50%未満

- 4.50~70%未満
- 5.70~100%未満
- 6.100%以上

#### 設問9)賃金改定についてお答えください。

① 令和4年1月1日から令和4年7月1日までの間にどのような賃金改定を実施しましたか。(1つだけにO)

1. 引上げた

2. 引下げた

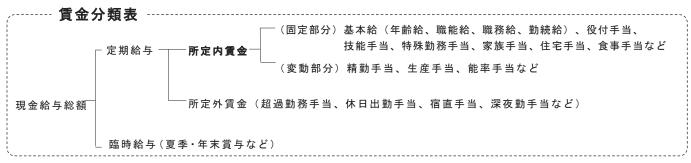
3. 今年は実施しない(凍結)

4. 7月以降引上げる予定

- 5. 7月以降引下げる予定 6. 未定
- ※①で1.2.3.に〇をした事業所は下記①-1の質問にもお答えください。
- ※①で1.または4.に〇をした事業所及び、臨時給与を引上げた(7月以降引上げ予定)事業所は②・③の質問にも お答えください。
- ① 一1 賃金改定(引上げた・引下げた・凍結)を実施した対象者の総数と従業員1人当たり平均の改定前・改定後 所定内賃金(通勤手当を除く)及び平均引上げ・引下げ額をご記入ください。
  - ※ご記入の際は下記の〔注〕をご参考ください。なお、プラス・マイナスの記号は不要です。

	従業	員 1 人 当 た り(月	額)
対象者総数	改定前の平均所定内賃金	改定後の平均所定内賃金	平均引上げ・引下げ額
	(A)	(B)	(C)
人		円	

- [注] (1) 「改定前の平均所定内賃金(A)」「改定後の平均所定内賃金(B)」「平均引上げ・引下げ額(C)」の関係は次 のとおりです。
  - ・「1. 引上げた」事業所は、「平均引上げ・引下げ額(C)」はプラス額になります。
  - ・「2. 引下げた」事業所は、「平均引上げ・引下げ額 (C)」はマイナス額になります。
  - ・「3. 今年は実施しない(凍結)」事業所は、(B)・(A)が同額になりますので、「平均引上げ・引下げ額 (C)」 は「0」になります。
  - (2) 対象者総数は、賃金改定対象者で、賃金の改定前、改定後とも在職している者です(1ページ目の設問1の「従業 員数」とは必ずしも一致しなくても結構です)。
  - (3) パートタイマー、 アルバイト、役員、家族、嘱託、病欠者、 休職者などは除いてください。
  - (4) 臨時給与により賃金改定した場合は、上記賃金に含める必要はありません。
  - (5) 「所定内賃金」については、下表を参考にしてください。



- ② 賃金改定(引上げた・7月以降引上げる予定)の具体的内容をお答えください。(該当するすべてに〇)
- 1. 定期昇給
- 2. ベースアップ
- 3. 基本給の引上げ(定期昇給制度のない事業所)

4. 諸手当の改定

- 5. 臨時給与(夏季・年末賞与など)の引上げ
- [注](1)「定期昇給」とは、あらかじめ定められた企業の制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額すること をいいます。また、毎年時期を定めて行っている場合は、能力、業績評価に基づく査定昇給なども含みます。
  - (2)「ベースアップ」とは、賃金表の改定により賃金水準を引上げることをいいます。
- ③ 貴事業所では、今年の賃金改定(引上げた・7月以降引上げる予定)の決定の際に、どのような要素を重視しました か。(該当するすべてに〇)
- 企業の業績
- 2. 世間相場
- 3. 労働力の確保・定着
- 4. 物価の動向
- 5. 労使関係の安定

)

- 6. 親会社又は関連会社の改定の動向
- 7. 前年度の改定実績
- 8. 賃上げムード
- 9. 燃料費の動向

- 10. 重視した要素はない
- 11. その他(
- 設問10)労働組合の有無についてお答えください。(1つだけに〇)

1. ある

2. な い

◎お忙しいところご協力ありがとうございました。記入もれがないかもう一度お確かめのうえ、<u>7月19日までに</u>ご返送 ください。

## 島根県中小企業団体中央会

〒690-0886 松江市母衣町55番地4

TEL 0852(21)4809 FAX 0852(26)5686

中央会URL https://www.crosstalk.or.jp/