

令和5年12月

令和5年度 島根県の中小企業労働事情実態調査（概要版）

島根県中小企業団体中央会

1. 調査趣旨

島根県中小企業団体中央会では、令和5年7月1日現在の島根県内の従業員300人以下の中小企業（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）における「中小企業労働事情実態調査」集計結果を取りまとめました。

本調査は、中小企業における労働事情（経営状況、労働時間、雇用環境、賃金など）を的確に把握し、適切な労働対策を樹立することを目的に、昭和39年から毎年全国一斉に実施しています。

2. 調査方法・項目

この調査は、県下中央会傘下の事業協同組合等に所属する事業所を抽出して調査票を郵送し、これを回収・集計・分析したものです。

この概要版は、今年度の全国調査8項目及び、島根県独自の追加調査5項目の中から、最近の経営トピックスである「経営状況」、「パートタイマー」、「賃金改定」、「障がい者雇用」、「外国人雇用（受入）」に関する内容について特に選定し作成したものです。

3. 回答事業所数

全国調査の回答事業所数等

単位：（事業所数）					
	調査対象事業所	有効回答数	製造業	非製造業	有効回答率
全国	40,271	18,139	8,469	9,670	45.0%
島根県	600	300	110	190	50.0%

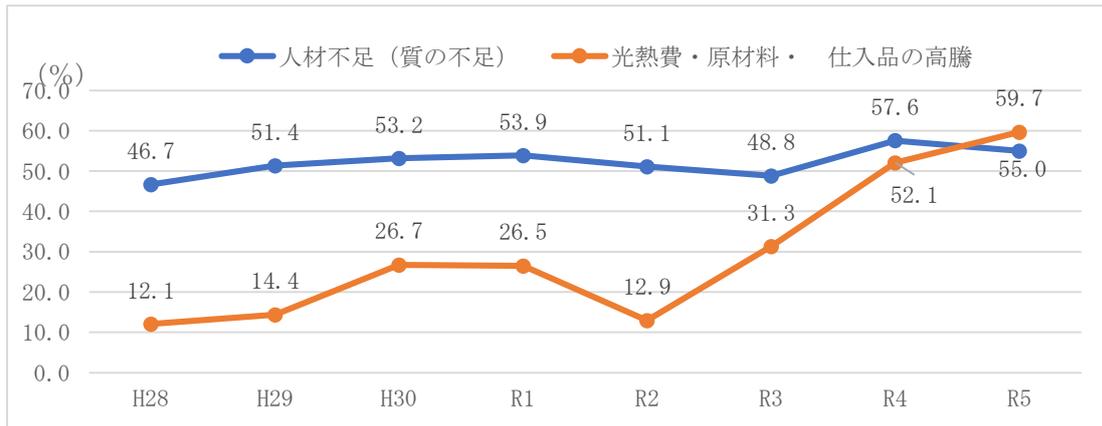
追加調査回答数

単位：（事業所数）					
	調査対象事業所	有効回答数	製造業	非製造業	有効回答率
島根県	600	290	130	160	48.3%

I 経営上の隘路(障害)

島根県計では、令和4年度まで「人材不足（質の不足）」が、過去7ヶ年の調査にて、最も高い回答割合であったが、令和5年度は「光熱費・原材料・仕入品の高騰」（59.7%）が最大となった。

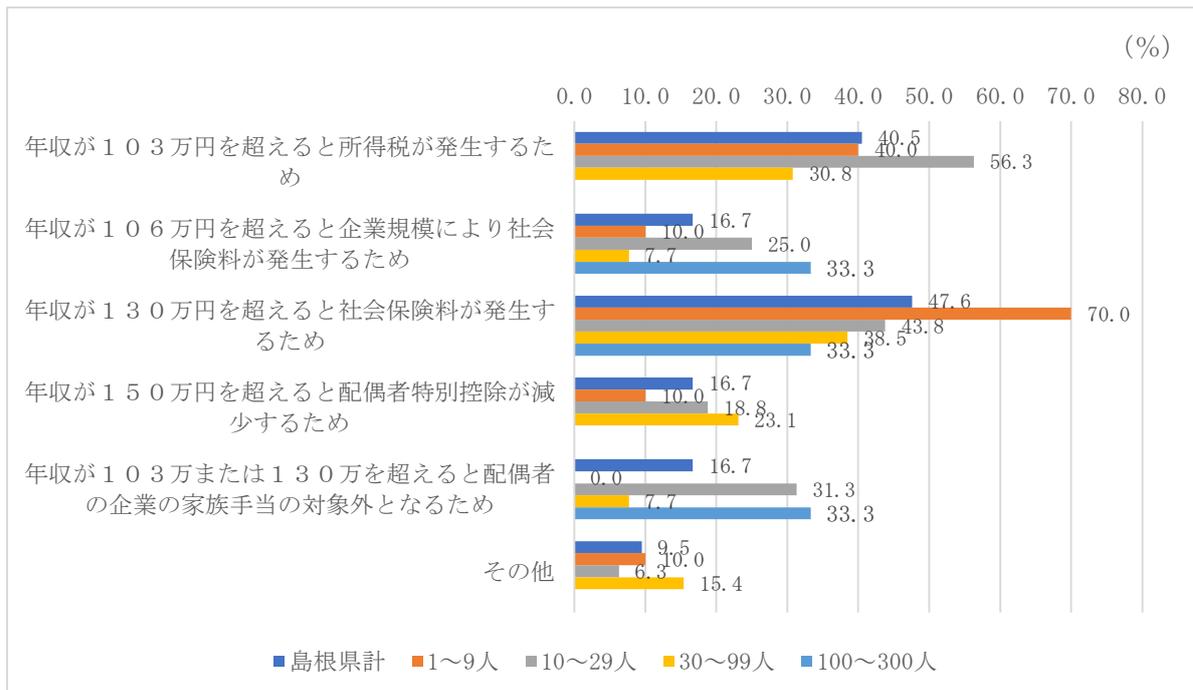
〈図 経営上の隘路（「人材不足（質の不足）」・「光熱費・原材料・仕入品の高騰」【島根県計7ヶ年比較】〉



II パートタイマーが就業調整をした理由

・全国平均では「年収が103万円を超えると所得税が発生するため」の回答割合が最も高いのに対して、島根県計では「年収が130万円を超えると社会保険料が発生するため」が最上位となっている。

〈図 パートタイマーが就業調整をした理由【島根県計・従業員規模別】〉



Ⅲ 賃金「引上げ」の平均昇給額・昇給率(加重平均)

・直近3ヶ年度の平均昇給額の推移を見ると、島根県計では年々高くなっており、特に従業員規模「1～9人」で平均昇給額（+3,250円）、平均昇給率（5.62%）の増加している。

平均昇給額と平均昇給率（加重平均） （ ）内は前年比

		平均昇給額	平均昇給率
全国		8,920円（+2,038）	3.48%（+0.8）
島根県		9,298円（+3,107）	3.71%（+1.2）
業種	製造業	8,419円（+3,653）	3.63%（+1.62）
	非製造業	9,866円（+2,664）	3.76%（+0.92）
規模別	1～9人	13,598円（+3,251）	5.62%（+1.25）
	10～29人	9,720円（+2,017）	3.95%（+0.73）
	30～99人	10,309円（+4,931）	4.1%（+1.98）
	100～300人	7,692円（+1,730）	3.05%（+0.61）

「参考」

出所：2023年春季労使交渉・中小企業業種別妥協結果（加重平均） （一社）日本経済団体連合会
（ ）内は前年比

規模別	妥結額	アップ率
100人未満	7,582円（+3,085）	3.01%（+1.21）
100人～300人未満	7,576円（+2,517）	2.88%（+0.94）

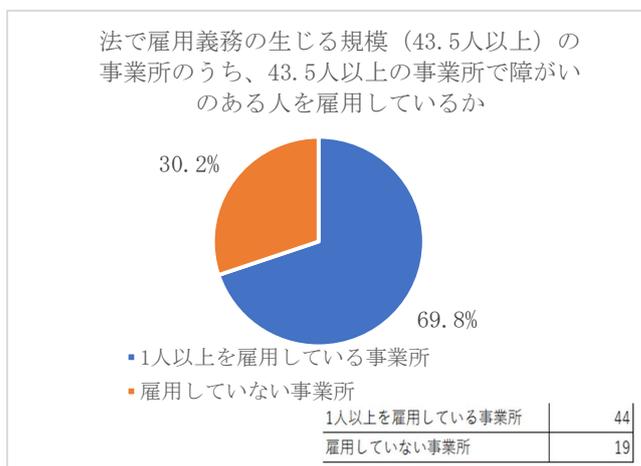
島根県の業種別の平均昇給額（加重平均）

製造業	食料品	14,089円	非製造業	運輸業	3,552円
	繊維工業	10,000円		建設業	10,401円
	木材・木製品	7,166円		卸売業	9,058円
	印刷・同関連	4,836円		小売業	11,979円
	窯業・土石	6,734円		サービス業	8,695円
	金属・同製品	7,166円			
	機械器具	12,849円			

※加重平均は、各事業所の一人当たりの昇給額に対象者数を乗じた総和を対象者数の合計で除した数値。

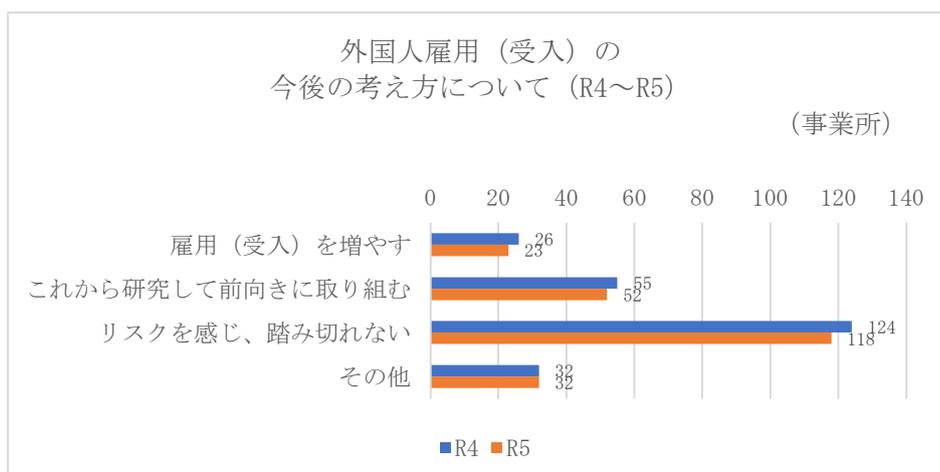
IV 法定雇用による障がい者雇用について

- ・法で雇用義務の生じる規模（43.5人以上）の事業所のうち、障がいのある人を1人以上雇用している事業所は、43.5人以上の事業所で、69.8%となっている。



V 外国人雇用(受入)の今後の考え方

- ・外国人雇用の今後の考え方として、「リスクを感じ、踏み切れない」事業所が最も多い。
- ・「これから研究して前向きに取り組む」や「雇用（受入）を増やす」等、前向きな回答もある。

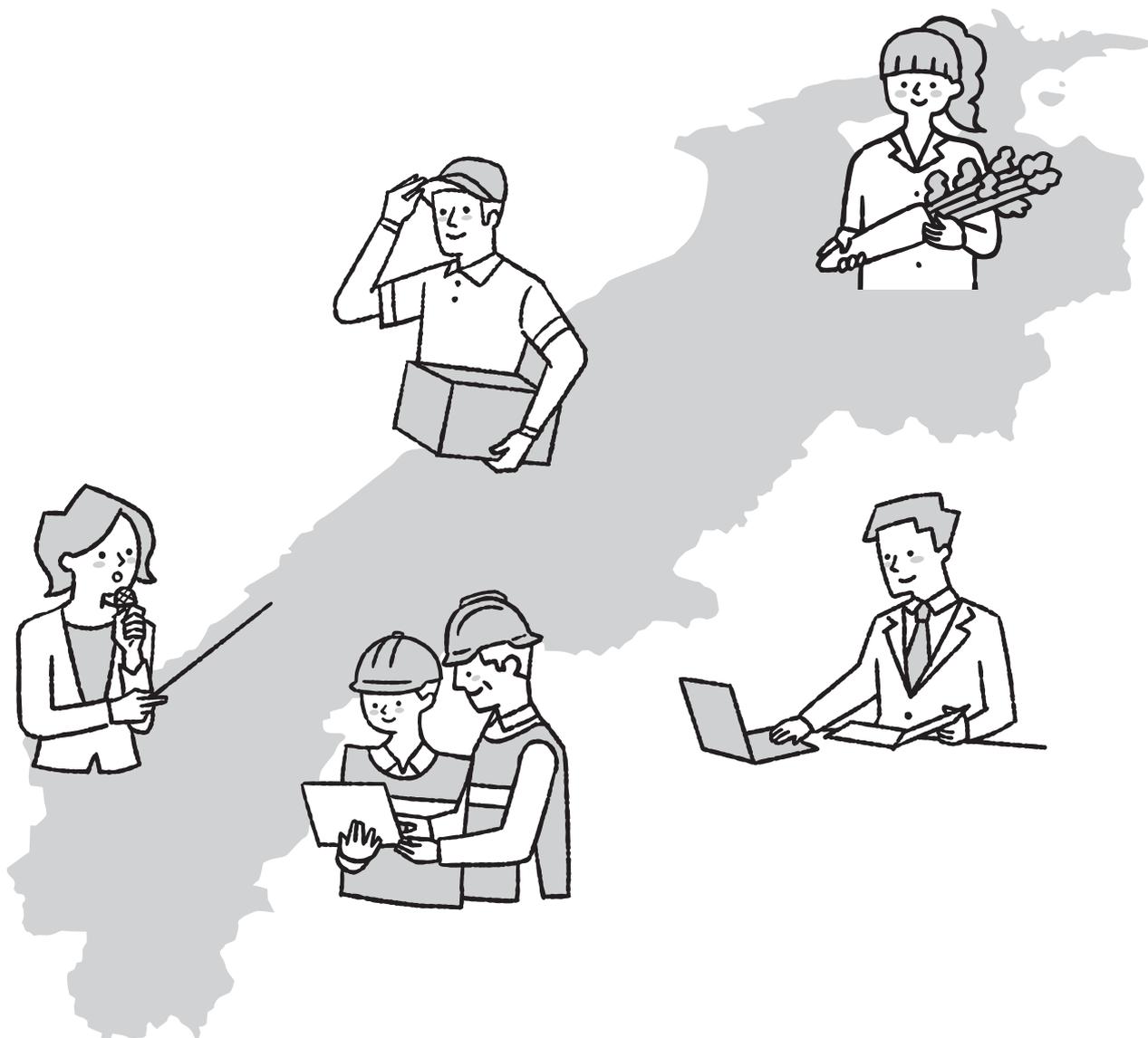


令和5年度

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5年5月に新型コロナウイルスの感染症法上の位置づけが5類に引き下げられ、経済活動の正常化が進む我が国経済は、国際情勢の緊迫化、原油・原材料価格や物価の高騰及び部材の調達難などの影響を受け、先行き不透明な状況が続いております。

日銀短観では、大企業の製造業の景気判断を示す指数は3四半期連続で改善、大企業の非製造業の指数は1991年以来、およそ32年ぶりの高い水準となりました。

また、内閣府月例報告では、「景気は、このところ一部に足踏みも見られるが、緩やかに回復している」としつつも、「海外景気の影響により、国内景気の相場が下落するリスクとなり、物価上昇、金融資本市場の変動等の影響に注意する必要がある」としています。更には、最低賃金の大幅な引き上げや、新型コロナ対策特別融資、いわゆるゼロゼロ融資への対応など課題が山積しています。

今まさに中小企業は、固定観念を打ち破り、革新的なアイデアによって市場を変化させる柔軟性が必要になってきています。

このような情勢の中、本調査は、昭和39年から毎年全国一斉に、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労働対策行っていくことを目的に実施するものです。今年度も当会では、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6年2月

島根県中小企業団体中央会

会長 杉谷 雅 祥

目 次

(Ⅰ) 調査実施のあらまし	1	4. 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	19
1. 目的	1	(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	19
2. 調査の方法	1	(2) 原材料、人件費、利益を含めた 販売価格への転嫁の内容	20
3. 調査対象および事業所数	1	(3) 一年前と比べた価格転嫁率の状況	22
4. 調査対象業種	1	5. 新規学卒者の採用について	23
5. 調査時点	1	(1) 令和5年3月新規学卒者の採用計画	23
6. 調査内容	1	(2) 新規学卒者の採用充足率	24
(Ⅱ) 回答事業所の概要	2	(3) 新規学卒者の初任給（加重平均）	25
1. 回答事業所数および回答率	2	6. 中途採用について	27
2. 労働組合の組織状況	2	(1) 中途採用の採用募集	27
3. 回答事業所の従業員に関する特徴	3	(2) 中途採用者の採用充足率	28
(1) 常用労働者の性別構成	3	(3) 中途採用を行った従業員の年齢層	29
(2) 従業員の雇用形態	4	7. パートタイマーを 雇用している事業所について	30
(Ⅲ) 調査結果の概要	5	(1) パートタイマーを採用した理由	30
1. 経営状況について	5	(2) 正規従業員とパートタイマーの職務	31
(1) 現在の経営状況	5	(3) 正規従業員とパートタイマーの 平均賃金の差	33
(2) 主要事業の今後の方針	7	(4) パートタイマーの待遇改善のために 実施している方策	34
(3) 経営上の隘路（障害）	9	(5) パートタイマーの就業調整の状況	36
(4) 経営上の強み	11	(6) パートタイマーが就業調整をした理由	37
2. 従業員の労働時間について	13	8. 賃金改定状況について	39
(1) 週所定労働時間	13	(1) 賃金改定実施状況	39
(2) 月平均残業時間（従業員1人当たり）	14	(2) 賃金「引上げ」の平均昇給額・ 昇給率（加重平均）	40
3. 従業員の有給休暇について	15	(3) 賃金改定の内容	42
(1) 平均付与日数（従業員1人当たり）	15	(4) 賃金改定の決定要素	44
(2) 平均取得日数（従業員1人当たり）	15		
(3) 平均取得率（従業員1人当たり）	17		

(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5年7月1日（土）

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
- ⑤新規学卒者の採用に関する内容
- ⑥中途採用に関する内容
- ⑦パートタイマーに関する内容
- ⑧賃金改定に関する内容

(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300事業所、その内訳は、製造業110事業所、非製造業190事業所であり、有効回答率は50.0%であった。

(全国：調査対象事業所：40,271、有効回答数：18,139、製造業：8,469、非製造業：9,670、有効回答率：45.0%)

単位：(事業所数)					
	調査対象事業所	有効回答数	製造業	非製造業	有効回答率
全 国	40,271	18,139	8,469	9,670	45.0%
島 根 県	600	300	110	190	50.0%

- ・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 (島根県)

(単位：事業所数)

従業員規模		1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	計
島 根 県		103	107	73	17	300
小 計		41	36	27	6	110
製 造 業	食 料 品	11	8	8	0	27
	織 維 工 業	4	5	1	0	10
	木 材 ・ 木 製 品	12	6	2	1	21
	印 刷 ・ 同 関 連	3	4	2	0	9
	窯 業 ・ 土 石	2	7	4	1	14
	化 学 工 業	2	0	0	0	2
	金 属 、 同 製 品	5	3	6	4	18
	機 械 器 具	2	1	3	0	6
そ の 他		0	2	1	0	3
小 計		62	71	46	11	190
非 製 造 業	情 報 通 信 業	-	-	-	-	0
	運 輸 業	3	5	5	-	13
	建 設 業	25	44	17	5	91
	卸 売 業	5	4	7	0	16
	小 売 業	15	12	8	2	37
サ ー ビ ス 業		14	6	9	4	33

2. 労働組合の組織状況

【ポイント】

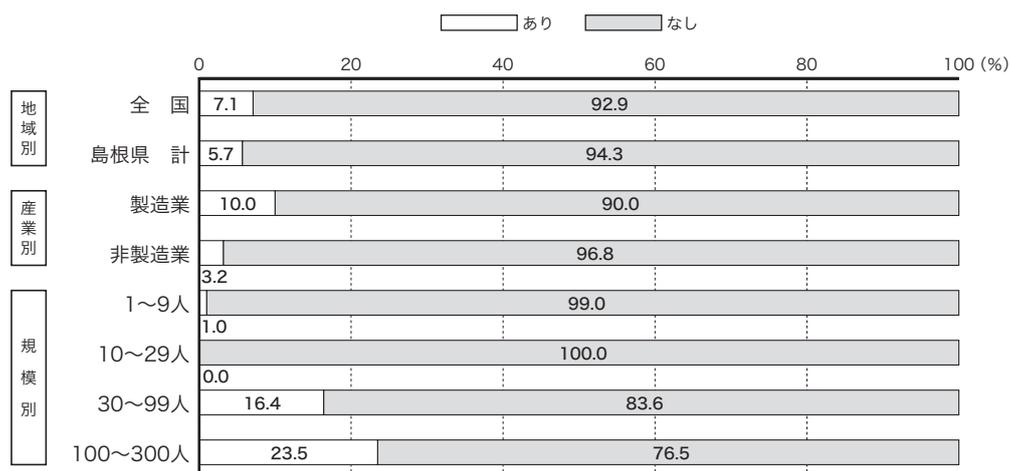
- ・島根県計の労働組合が「ある」割合は、従業員規模が大きいほど高い傾向が見られ、製造業が非製造業より高い。

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、299事業所中17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「100～300人」で23.5%、「30～99人」で16.4%、「1～9人」では1.0%、「10～29人」で0.0%となっている。

島根県計の製造業・非製造業別にみると、島根県計の労働組合が組織されている事業所は、製造業10.0%が非製造業3.2%を6.8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】

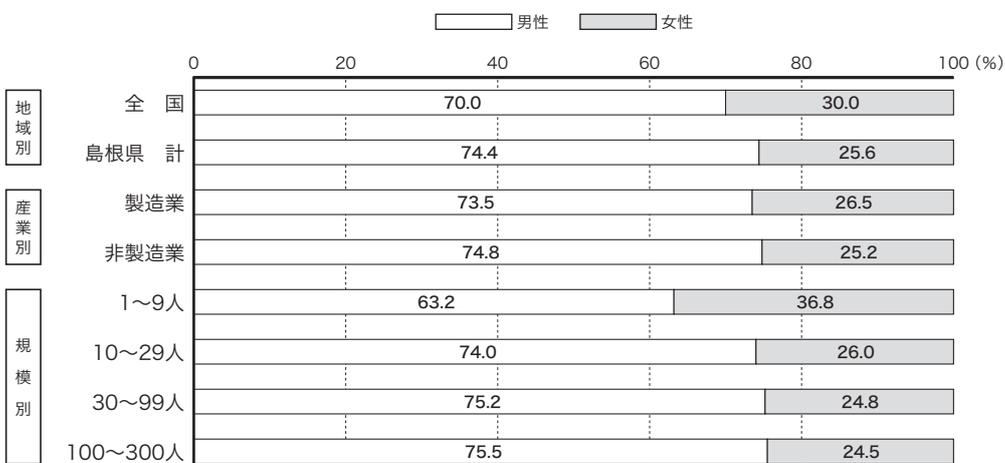
- ・ 島根県計の常用労働者の性別構成は、全国平均より男性の割合が高く、女性の割合が低い。
- ・ 島根県計の女性の割合は、製造業が非製造業より高い。
- ・ 島根県計の従業員規模が大きくなるほど、男性の割合が高く、女性の割合が低い傾向が見られる。

常用労働者の性別構成は、島根県計で「男性」74.4%・「女性」25.6%となっており、全国平均（「男性」70.0%・「女性」30.0%）より、「男性」が4.4ポイント上回り、「女性」が4.4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みると、従業員規模「1～9人」で36.8%と最も高く、「10～29人」で26.0%、「30～99人」で24.8%、「100～300人」で24.5%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みると、製造業26.5%が非製造業25.2%を1.3ポイント上回っている。

[図] 常用労働者の性別構成



(2) 従業員の雇用形態

【ポイント】

- ・島根県計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、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みられる。

従業員の雇用形態は、島根県計では「正社員」80.5%の割合が最も高く、次いで「パートタイマー」11.3%、「嘱託・契約社員」5.0%、「派遣」1.5%となっている。「正社員」の割合は全国平均（75.2%）に比べ、5.3ポイント高く、「パートタイマー」の割合は全国平均（15.6%）に比べ、4.3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」の割合をみると、従業員規模「10～29人」が85.9%と最も高く、次いで「1～9人」84.3%、「30～99人」の79.9%、「100～300人」77.7%となっている。このうち「30～99人」・「100～300人」の従業員規模が大きくなるにつれて、「1～9人」・「10～29人」の小規模よりも、「正社員」の割合は低くなる傾向がみられる。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偏りが目立つ。

島根県計の製造業・非製造業別に「正社員」の割合をみると、製造業は80.8%、非製造業は80.4%で、ほぼ同様の割合となっている。

〔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

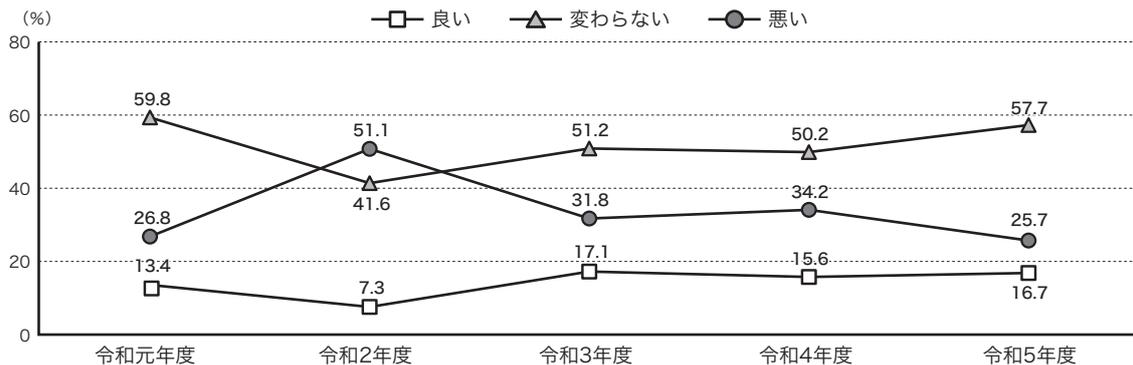
【ポイント】

- ・令和5年度の島根県計の経営状況は、昨年度より「悪い」回答割合が減少している。
- ・島根県計は全国平均より「良い」回答割合が下回り、「変わらない」回答割合は上回っている。
- ・島根県計では、従業員規模が大きくなると「良い」回答割合が高い傾向がみられる。

島根県下における経営状況について年次推移をみると、令和5年度の調査では、「良い」は16.7%で、令和4年度から1.1ポイント増加している。一方で、「悪い」は25.7%で、昨年度から8.5ポイント減少している。また、「変わらない」は57.7%で、令和4年度から7.5ポイント増加している。

島根県計は、総じて令和4年度より「良い」が微増し、「悪い」が減少している。

〔図〕 経営状況【年次推移】



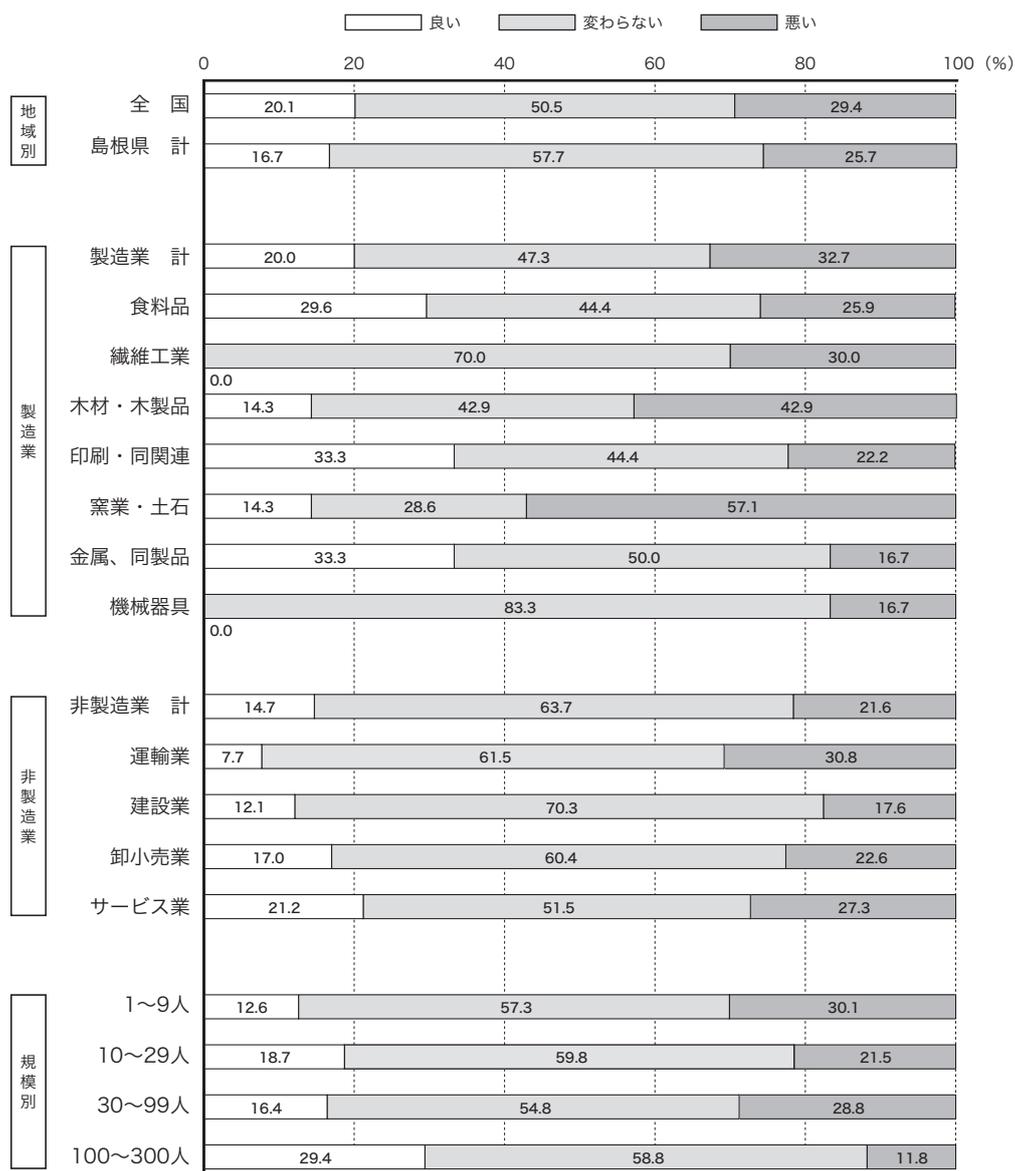
次に、現在の経営状況について、令和5年度の調査結果を詳細にみると、島根県計の「良い」は16.7%で、全国平均20.1%を3.4ポイント下回り、「悪い」は25.7%で全国平均29.4%に3.7ポイント及ばない。また「変わらない」が57.7%で、全国平均50.5%を7.2ポイント上回っている。

島根県計の製造業・非製造業別にみると、「良い」は製造業20.0%、非製造業14.7%で、製造業が非製造業を5.3ポイント上回っている。「悪い」は製造業32.7%、非製造業21.6%で、製造業が非製造業を11.1ポイント上回っている。

島根県計の業種別にみると、「良い」は「印刷・同関連」、「金属、同製品」の33.3%が最も高く、「食料品」の29.6%、「サービス業」の21.2%と続いている。対して、「悪い」は「窯業・土石」の57.1%が最も高く、続いて「木材・木製品」42.9%、「運輸業」30.8%、「繊維工業」30.0%の順となっている。

島根県計の従業員規模別にみると、「良い」の回答割合が最も高いのは「100～300人」で29.4%、次いで「10～29人」が18.7%と続いております。対して「悪い」の回答割合が最も高いのは「1～9人」の30.1%、更に「30～99人」の28.8%となっている。

[図] 現在の経営状況



(2) 主要事業の今後の方針

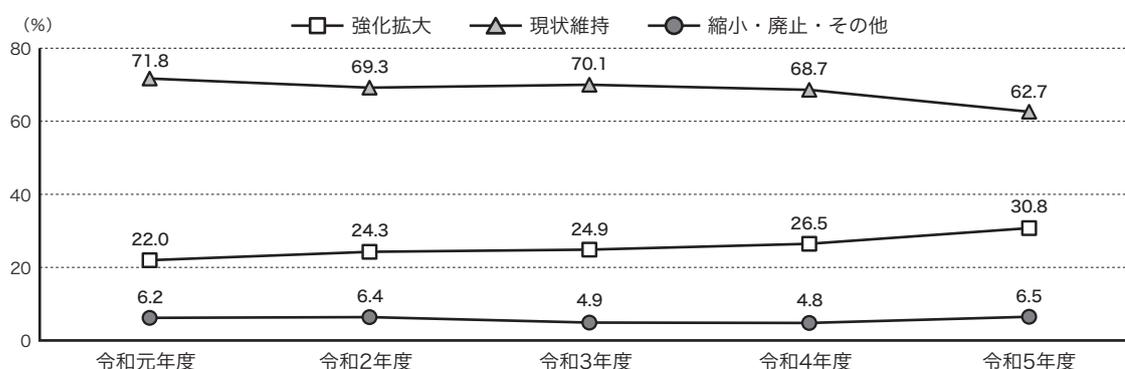
【ポイント】

・島根県計では、令和4年度より「強化拡大」が増加、「現状維持」は減少、「縮小・廃止・その他」は微増となっている。

主要事業の今後の方針について年次推移をみると、令和5年度の調査にて、島根県計では、「強化拡大」は30.8%で令和4年度（R4）（26.5%）より4.3ポイント増加、「現状維持」は62.7%で（R4・68.7%）より6.0ポイント減少、「縮小・廃止・その他」は6.5%で（R4・4.8%）より1.7ポイントわずかに増えている。

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みられる。

[図] 主要事業の今後の方針【年次推移】



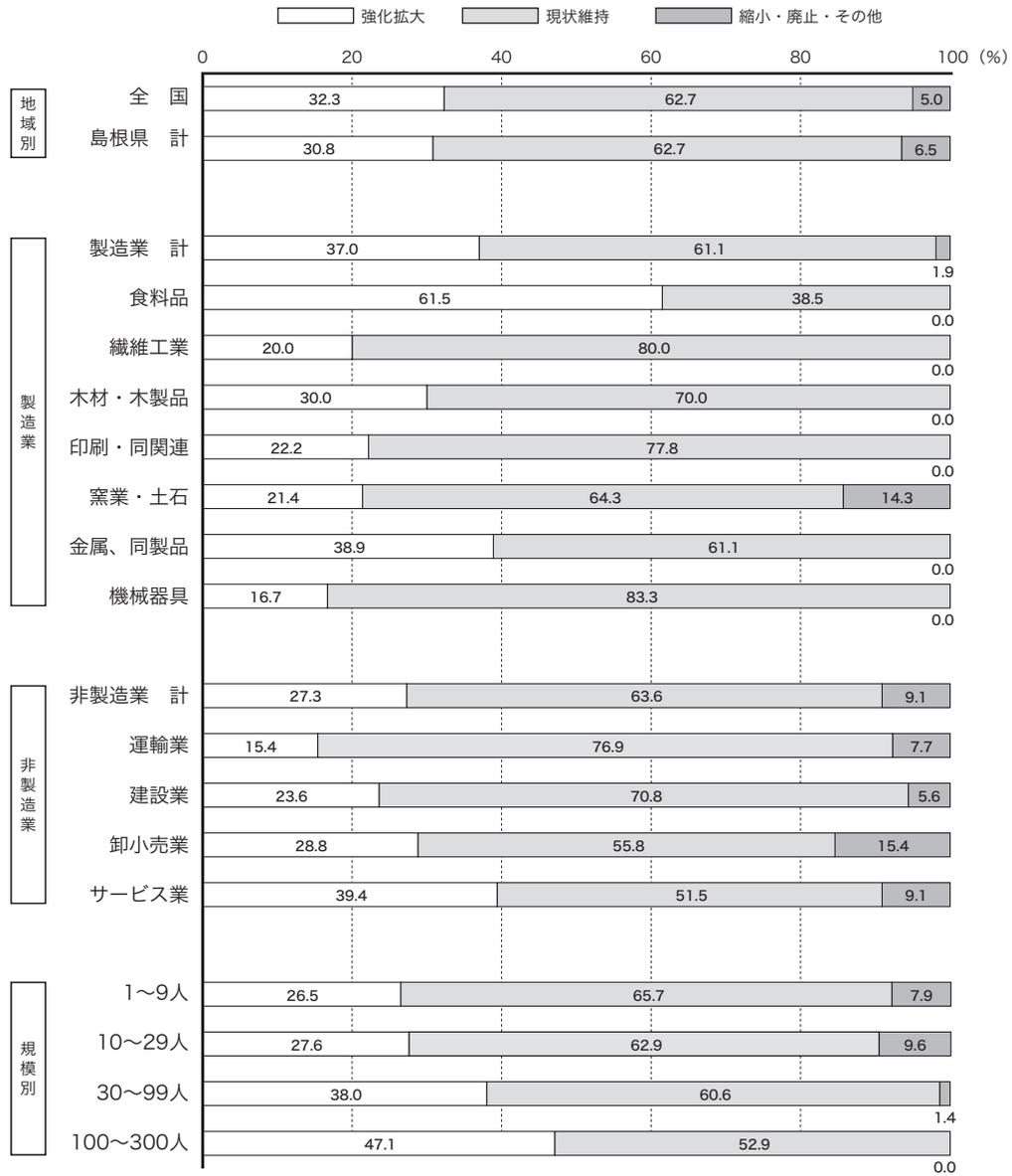
次に、主要事業の今後の方針について、令和5年度の調査結果を詳細にみると、島根県計における「強化拡大」は30.8%（全国平均32.3%を1.5ポイント下回り）、「現状維持」は62.7%（全国平均62.7%と同じ）、「縮小・廃止・その他」は6.5%（全国平均5.0%を1.5ポイント上回り）となっている。

島根県計の製造業・非製造業別にみると、「強化拡大」は製造業（37.0%）が非製造業（27.3%）を9.7ポイント上回り、「現状維持」は非製造業（63.6%）が製造業（61.1%）を2.5ポイント越えている。また、「縮小・廃止・その他」は非製造業（9.1%）が製造業（1.9%）を7.2ポイント上回っている。

島根県計の業種別にみると、「強化拡大」は「食料品」の61.5%が最も高く、次いで「サービス業」の39.4%、「金属、同製品」の38.9%、「木材・木製品」30.0%、「卸小売業」の28.8%と続いている。一方で、「縮小・廃止・その他」は「卸小売業」の15.4%が最も高く、次いで「窯業・土石」の14.3%、「サービス業」の9.1%の順となっている。

島根県計の従業員規模別にみると、「強化拡大」の回答割合は「100～300人」が47.1%と最も高く、「縮小・廃止・その他」は「10～29人」が9.6%が一番大きくなっている。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、「1～9人」の65.7%が最大である。

[図] 主要事業の今後の方針



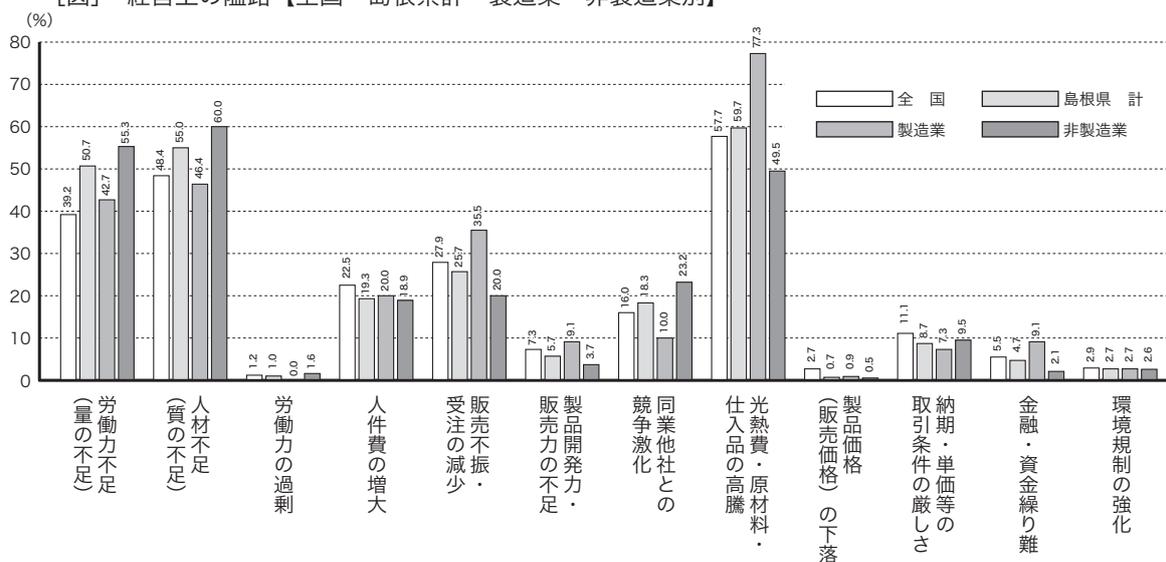
(3) 経営上の隘路（障害）

【ポイント】

・島根県計では、令和4年度まで「人材不足（質の不足）」が、7年連続、最も高い回答割合であったが、令和5年度は「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が最大となった。

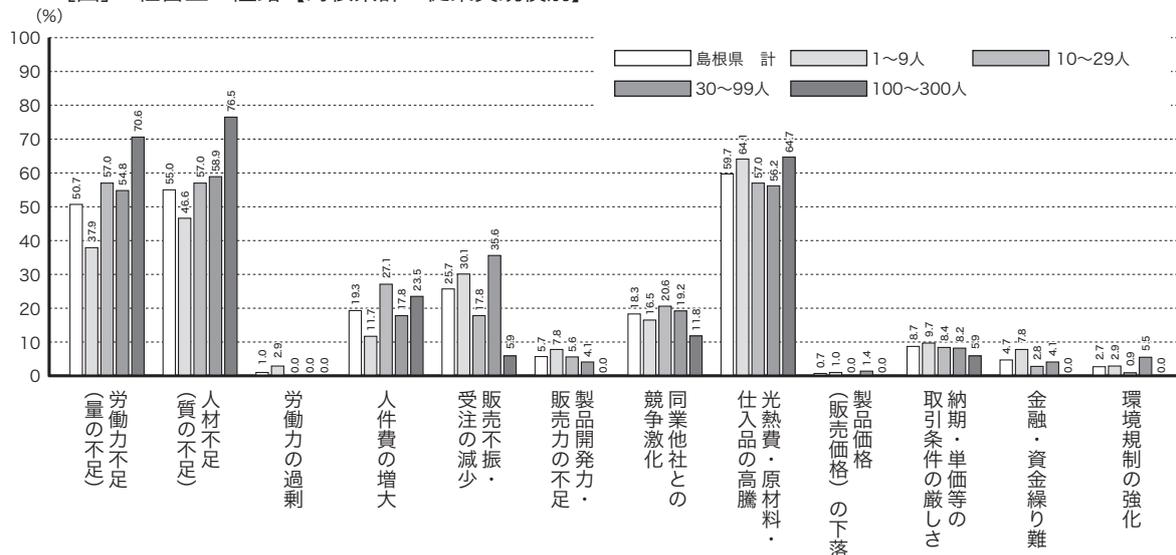
経営上の隘路（障害）についてみると、島根県計では回答割合が高い順に、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」59.7%（全国平均57.7%）、「人材不足（質の不足）」55.0%（全国平均48.4%）、「労働力不足（量の不足）」50.7%（全国平均39.2%）、「販売不振・受注の減少」25.7%（全国平均27.9%）と続いている。

【図】 経営上の隘路【全国・島根県計・製造業・非製造業別】



島根県計の従業員規模別にみると、「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く、「30～99人」・「100～300人」では、「人材不足（質の不足）」が最大となっている。「10～29人」では、「労働力不足（量の不足）」・「人材不足（質の不足）」・「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が同率で最も回答割合が高かった。

【図】 経営上の隘路【島根県計・従業員規模別】



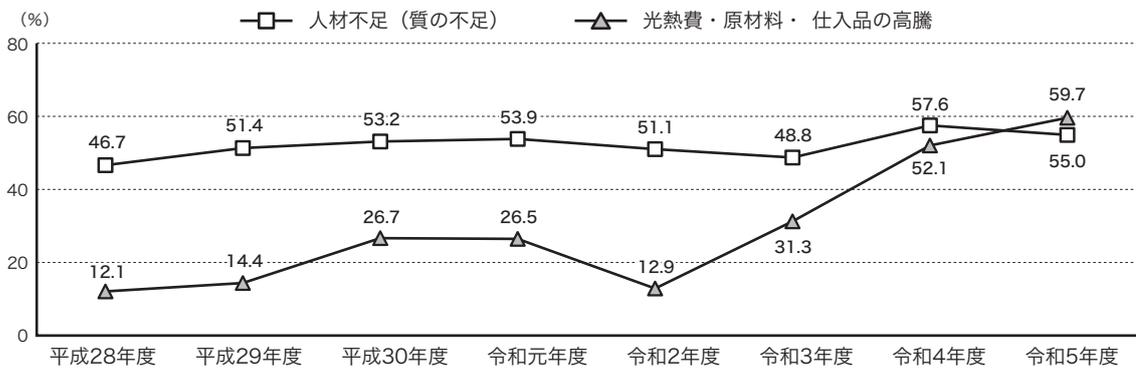
島根県計の製造業・非製造業別にみると、製造業では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」77.3%で最も高く、次いで「人材不足（質の不足）」が46.4%、「労働力不足（量の不足）」42.7%と続いている。一方、非製造業では「人材不足（質の不足）」が60.0%で最も高く、次いで「労働力不足（量の不足）」55.3%、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」49.5%の順となっている。

[表] 経営上の隘路（業種別の上位5位）

（ ）内は前年順位

	島根県		製造業		非製造業	
1位	光熱費・原材料・仕入品の高騰 (2)	59.7%	光熱費・原材料・仕入品の高騰 (1)	77.3%	人材不足（質の不足）(1)	60.0%
2位	人材不足（質の不足）(1)	55.0%	人材不足（質の不足）(2)	46.4%	労働力不足（量の不足）(2)	55.3%
3位	労働力不足（量の不足）(3)	50.7%	労働力不足（量の不足）(4)	42.7%	光熱費・原材料・仕入品の高騰 (3)	49.5%
4位	販売不振・受注の減少 (4)	25.7%	販売不振・受注の減少 (3)	35.5%	同業他社との競争激化 (5)	23.2%
5位	人件費の増大 (7)	19.3%	人件費の増大 (7)	20.0%	販売不振・受注の減少 (4)	20.0%

[図] 経営上の隘路（「人材不足（質の不足）」・「光熱費・原材料・仕入品の高騰」【島根県計7ヶ年比較】



島根県計で最も高かったのは、令和4年度まで「人材不足（質の不足）」が、過去7ヶ年の調査にて、最も高い回答割合であったが、令和5年度は「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が最大となった。

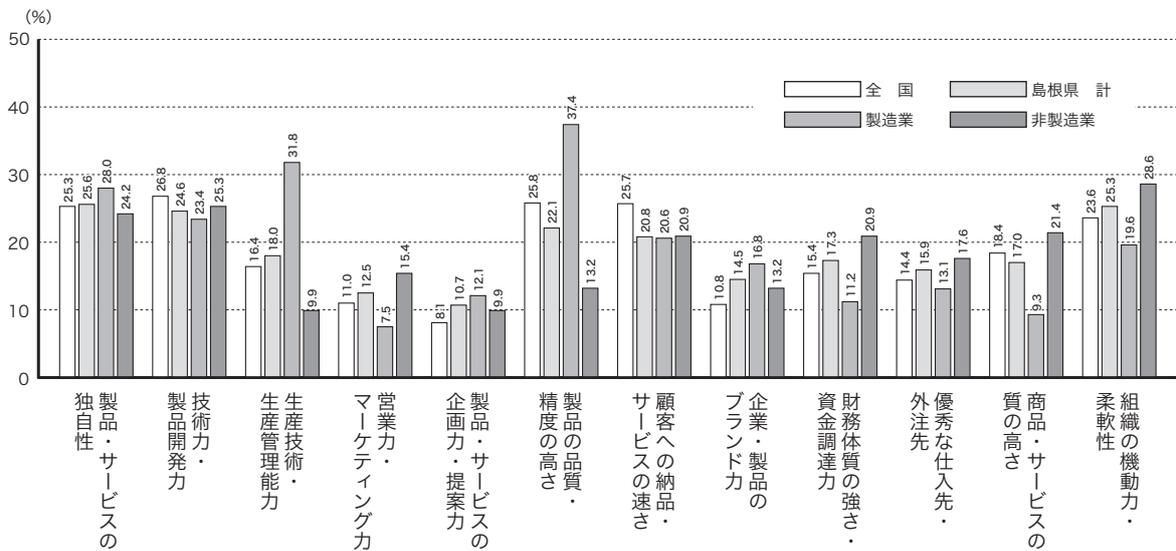
(4) 経営上の強み

【ポイント】

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

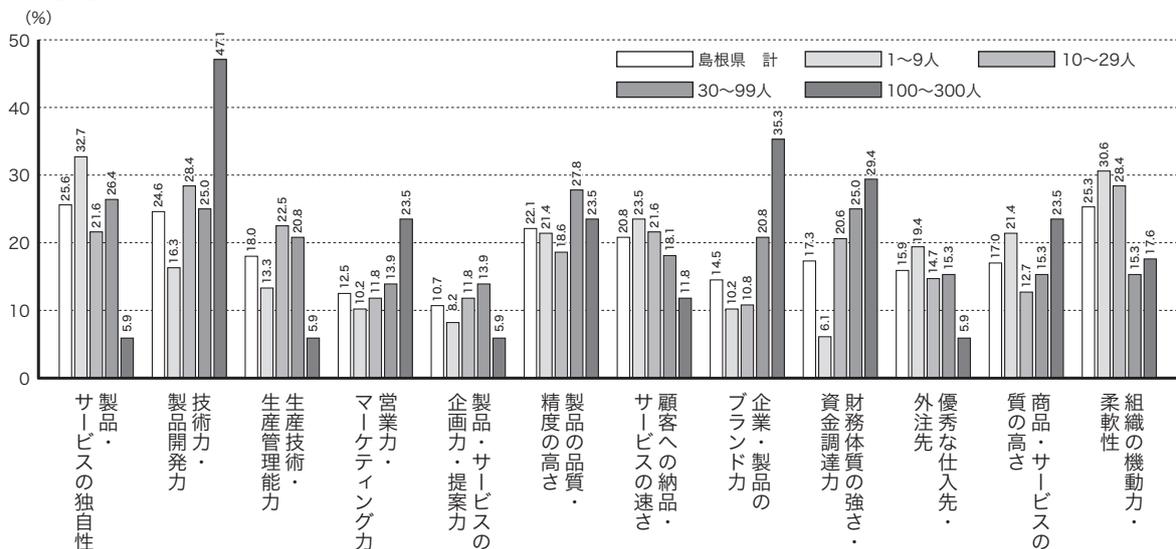
経営上の強みについてみると、島根県計では回答割合が高い順に、「製品・サービスの独自性」25.6%（全国平均25.3%）、「組織の機動力・柔軟性」25.3%（全国平均23.6%）、「技術力・製品開発力」24.6%（全国平均26.8%）、「製品の品質・精度の高さ」22.1%（全国平均25.8%）「顧客への納品・サービスの速さ」20.8%（全国平均25.7%）となっている。

【図】 経営上の強み【全国・島根県計・製造業・非製造業別】



島根県計の従業員規模別にみると、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、「1～9人」では「製品・サービスの独自性」、「10～29人」では「技術力・製品開発力」・「組織の機動力・柔軟性」、「30～99人」では「製品の品質・精度の高さ」、「100～300人」では「技術力・製品開発力」が、それぞれ最も割合が高くなっている。

【図】 経営上の強み【島根県計・従業員規模別】



島根県計の製造業・非製造業別にみると、回答割合が高い順に、製造業では「製品の品質・精度の高さ」37.4%、「生産技術・生産管理能力」31.8%、「製品・サービスの独自性」28.0%、「技術力・製品開発力」23.4%と続いている。一方、非製造業では「組織の機動力・柔軟性」28.6%、「技術力・製品開発力」25.3%、「製品・サービスの独自性」24.2%の順となっており、回答割合が高い項目は製造業と非製造業で違いがみられる。

[表] 経営上の強み（業種別の上位5位）

（ ）内は前年順位

	島根県		製造業		非製造業	
1位	製品・サービスの独自性 (2)	25.6%	製品の品質・精度の高さ (1)	37.4%	組織の機動力・柔軟性 (1)	28.6%
2位	組織の機動力・柔軟性 (3)	25.3%	生産技術・生産管理能力 (3)	31.8%	技術力・製品開発力 (1)	25.3%
3位	技術力・製品開発力 (1)	24.6%	製品・サービスの独自性 (2)	28.0%	製品・サービスの独自性 (3)	24.2%
4位	製品の品質・精度の高さ (5)	22.1%	技術力・製品開発力 (4)	23.4%	商品・サービスの質の高さ (5)	21.4%
5位	顧客への納品・サービスの速さ (4)	20.8%	顧客への納品・サービスの速さ (5)	20.6%	顧客への納品・サービスの速さ (2)・財務体質の強さ、資金調達力 (4)	20.9%

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】

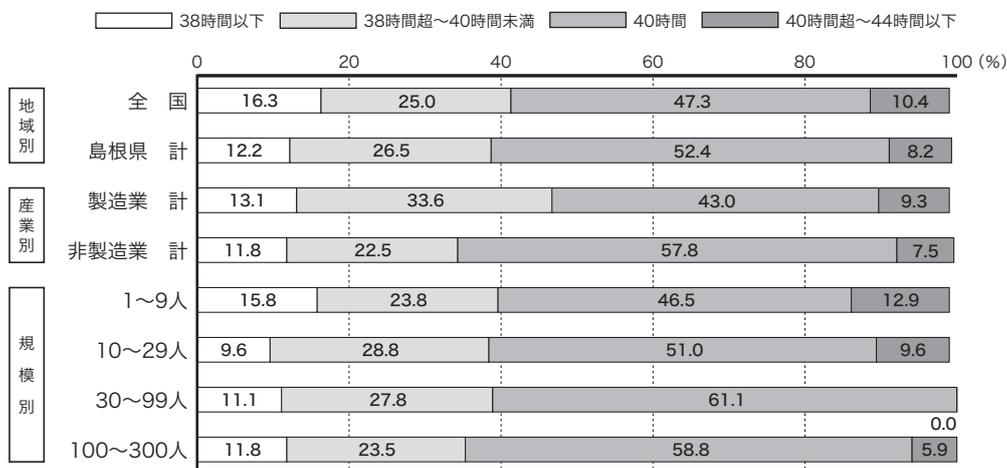
- ・ 島根県計では、「40時間」・「38時間超40時間未満」の割合が全国平均より高い。
- ・ 製造業が非製造業より、週所定労働時間が短い傾向が見られる。

週所定労働時間についてみると、島根県計では回答割合が高い順に、「40時間」52.4%（全国平均47.3%）、「38時間超40時間未満」26.5%（全国平均25.0%）、「38時間以下」12.2%（全国平均16.3%）、「40時間超44時間以下」8.2%（全国平均10.4%）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5.1ポイント、「38時間超40時間未満」が1.5ポイントで、下回る項目は「40時間超44時間以下」が2.2ポイント、「38時間以下」が4.1ポイントとなっている。

島根県計の製造業・非製造業別にみると、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46.7%が非製造業34.3%を12.4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65.3%が製造業52.3%を13.0ポイント上回っている。

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）の回答割合をみると、「1～9人」39.6%で、他の従業員規模の回答割合（「30～99人」38.9%、「10～29人」38.4%、「100～300人」が35.3%）を上回っている。

〔図〕 週所定労働時間



(2) 月平均残業時間（従業員1人当たり）

【ポイント】

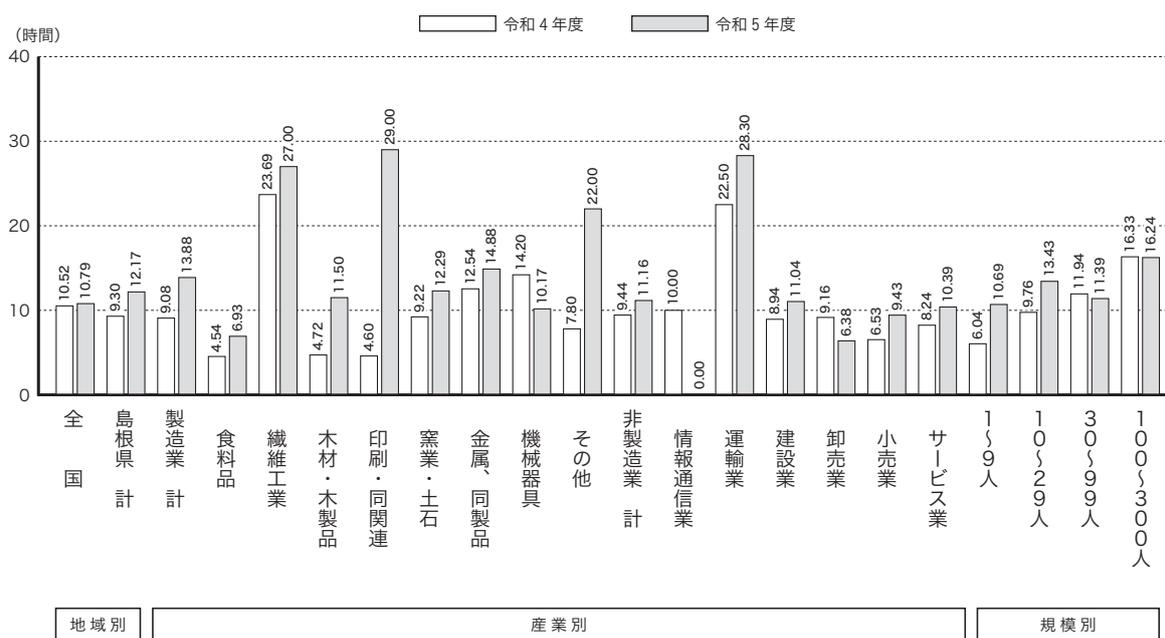
- ・令和5年度の島根県計の月平均残業時間（従業員1人当たり）は12.17時間で、全国平均及び令和4年度（R4）の島根県平均より長くなっている。
- ・島根県計では、従業員規模が小さい企業群において令和4年度より月平均残業時間が長くなる傾向がみられ、製造業が非製造業より2.72時間多い。

従業員1人当たりの月平均残業時間をみると、島根県計が12.17時間となっている。全国平均10.79時間より1.38時間長く、令和4年度調査の島根県計9.30時間より2.87時間増加している。

島根県計の従業員規模別にみると、月平均残業時間は、「100～300人」の16.24時間（R4・16.33時間）、「30～99人」の11.39時間（R4・11.94時間）、「10～29人」の13.43時間（R4・9.76時間）、「1～9人」の10.69時間（R4・6.04時間）となり、「100～300人」「30～99人」を除くと、事業規模が小さい企業群において令和4年度より月平均残業時間が長くなる傾向にある。また、令和4年度と比較して、「1～9人」及び「10～29人」の月平均残業時間（「1～9人」4.65時間増、「10～29人」3.67時間増加）の伸びが顕著である。

島根県計の製造業・非製造業別にみると、製造業13.88時間が非製造業11.16時間を2.72時間上回っている。令和4年度調査（製造業9.08時間、非製造業9.44時間）に比べ、令和5年度の時間数が増えている。島根県計の業種別にみると、「印刷・同関連」（29.00時間）・「運輸業」（28.30時間）が25時間を超えており、調査対象業種の中では長時間となっている。逆に「卸売業」が6.38時間、「食料品」6.93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。令和4年度調査と比べて変動が大きい業種では、「印刷・同関連」が24.4時間増、「木材・木製品」では6.78時間長くなっている。

【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】

- ・ 島根県計の年次有給休暇平均付与日数（従業員1人当たり）は、全国平均を僅かに上回る。
- ・ 非製造業が製造業より多くなっている。

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数をみると、島根県計が16.79日となっており、全国平均16.26日より0.53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、「10～29人」の17.03日、「100～300人」の16.80日、「1～9人」の16.74日、「30～99人」の16.53日となっている。

島根県計の製造業・非製造業別にみると、非製造業17.18日が製造業16.10日を1.08日上回っている。島根県計の業種別にみると、平均付与日数が多い順に、「小売業」18.56日、「窯業・土石」18.14日、「建設業」17.74日、「機械器具」17.33日、「印刷・同関連」17.29日と続き、計7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」13.33日、「食料品」14.25日、「サービス業」15.31日となっており、計5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】

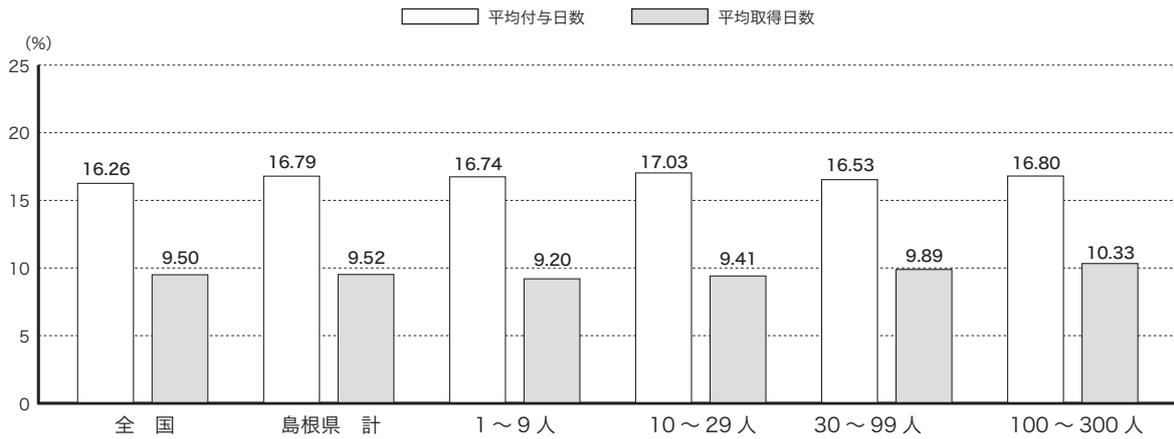
- ・ 島根県計の有給休暇平均取得日数（従業員1人当たり）は、全国平均を僅かに上回る。
- ・ 島根県計の非製造業は製造業より多くなっている。
- ・ 島根県計では、従業員規模が大きくなるほど、平均取得日数が多くなる傾向が見られる。

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数をみると、島根県計で9.52日となっており、全国平均9.50日より0.02日多く、昨年度調査の島根県計8.91日より0.61日多くなっている。

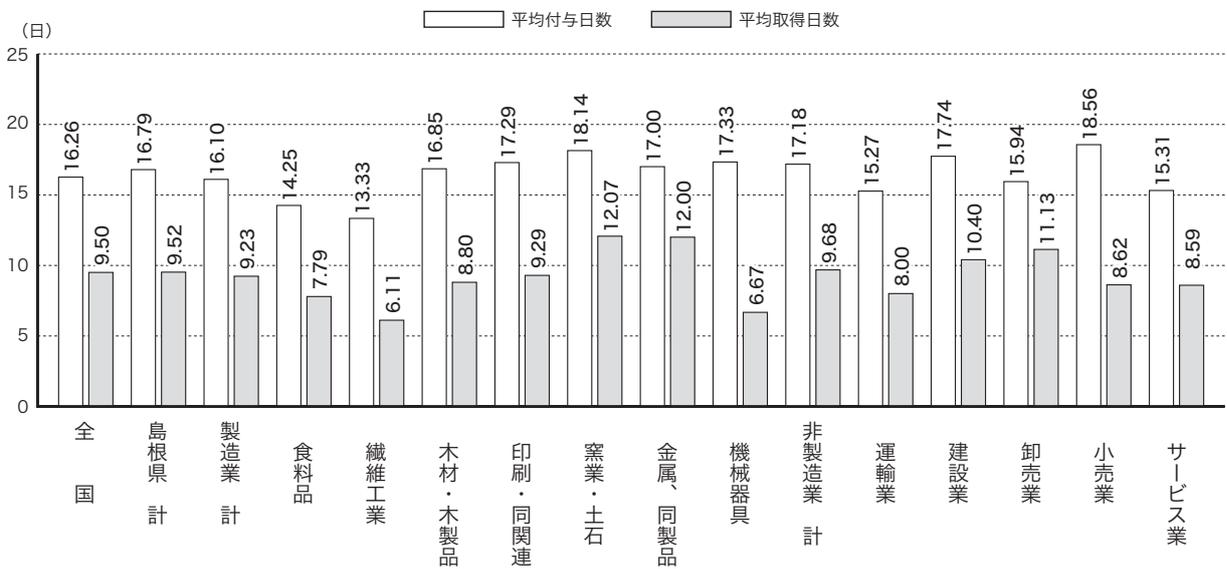
島根県計の従業員規模別にみると、平均取得日数が多い順に、「100～300人」の10.33日、「30～99人」の9.89日、「10～29人」の9.41日、「1～9人」の9.20日となっており、従業員規模が大きくなるほど平均取得日数が多くなる傾向が見られる。

島根県計の製造業・非製造業別にみると、非製造業9.68日が製造業9.23日を0.45日上回っている。業種別に見ると、平均取得日数が多い順に、「窯業・土石」12.07日、「金属、同製品」12.00日、「卸売業」11.13日、「建設業」10.40日と続き、計4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」6.11日、「機械器具」6.67日、「食料品」7.79日、「運輸業」8.00日と続き、計8業種が島根県計及び全国平均を下回っている。

[図] 年次有給休暇の平均付与日数・取得日数（従業員一人当たり）【全国・島根県計・規模別】



[図] 年次有給休暇の平均付与日数・取得日数（従業員一人当たり）【島根県計・業種別】



(3) 平均取得率（従業員1人当たり）

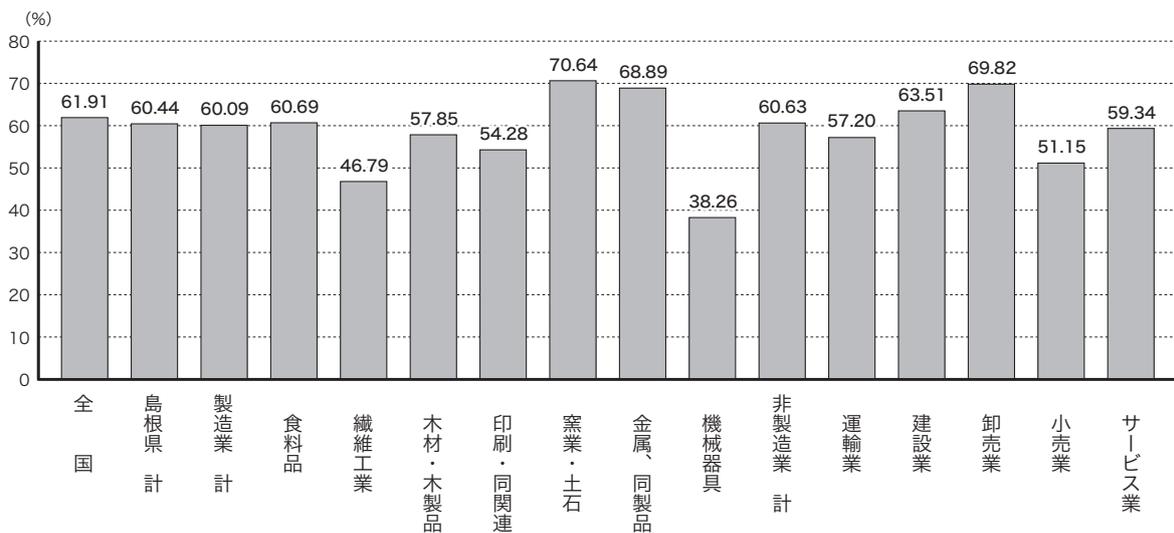
【ポイント】

- ・令和5年度の県内中小企業の年次有給休暇平均取得率（従業員1人当たり）は、全国平均を下回る。一方で令和4年度調査の島根県計の平均取得率より、高くなっている。
- ・島根県計の製造業は、非製造業より低い取得率となっている。
- ・島根県計の従業員規模別では、「100～300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60.44%となっており、全国平均61.91%より1.47ポイント低くなっている。昨年度調査の島根県計58.54%より1.90ポイント高くなっている。

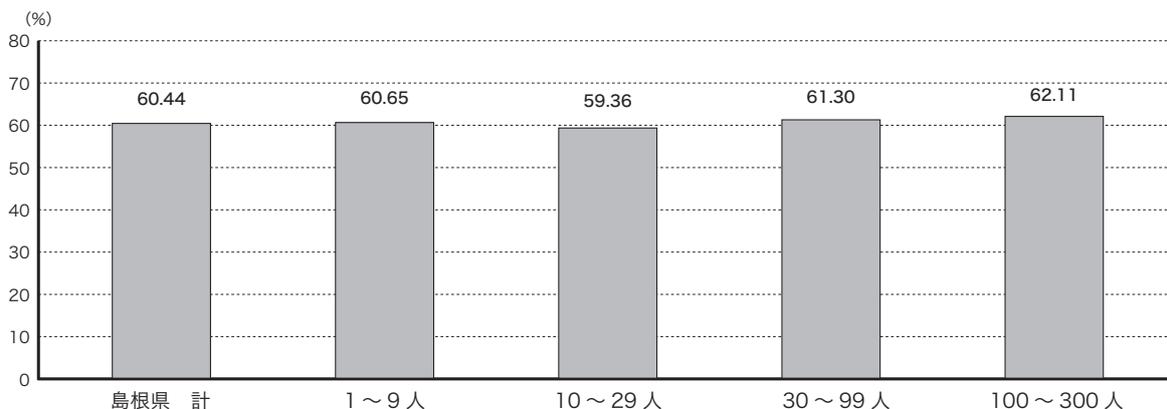
島根県計の製造業・非製造業別にみると、平均取得率は非製造業が60.63%、製造業が60.09%となっており、非製造業が製造業を0.54ポイント上回っている。業種別にみると、平均取得率が高い順に、「窯業・土石」70.64%、「卸売業」69.82%、「金属、同製品」68.89%、「建設業」63.51%と続き、計4業種が島根県計及び全国平均を上回っている。逆に、平均取得率が低い順に、「機械器具」38.26%、「繊維工業」46.79%、「小売業」51.15%、「印刷・同関連」54.28%「木材・木製品」57.85%と続いており、計7業種が島根県計及び全国平均を下回っている。

〔図〕 年次有給休暇の取得率（従業員1人当たり）【全国・島根県計・業種別】



島根県計の従業員規模別にみると、平均取得率が高い順に、「100～300人」の62.11%、「30～99人」の61.30%、「1～9人」の60.65%、「10～29人」の59.36%となっており、最も高い「100～300人」と最も低い「10～29人」の平均取得率の差は2.75ポイントとなっている。

[図] 年次有給休暇の取得率（従業員1人当たり）【島根県計・規模別】



4. 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

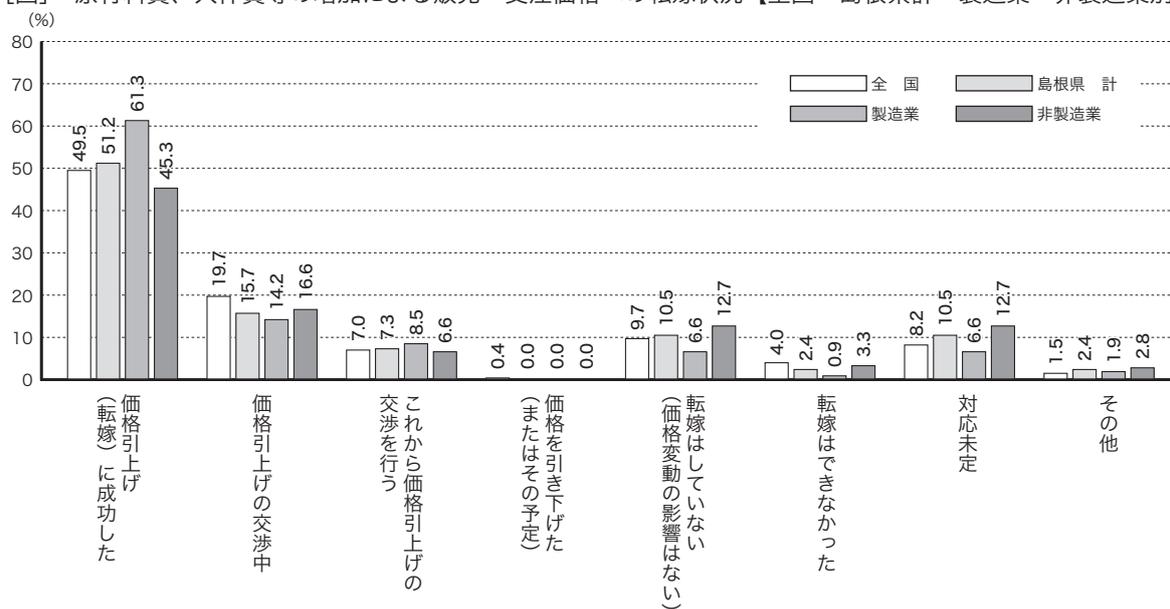
【ポイント】

- ・「価格の引上げ（転嫁）に成功した」の回答割合は、島根県計が全国平均より高い。
- ・島根県計の製造業・非製造業別をみると、「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を上回る。

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をみると、最も回答割合が高い項目が、島根県計・全国平均ともに「価格の引上げ（転嫁）に成功した」で、島根県計（51.2%）が全国平均（49.5%）より1.7ポイント高く、「価格引上げの交渉中」は、全国平均（19.7%）が島根県計（15.7%）より4.0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）」は、島根県計（10.5%）と全国平均（9.7%）で10%程度となっている。あわせて、「対応未定」の事業所も目につく。

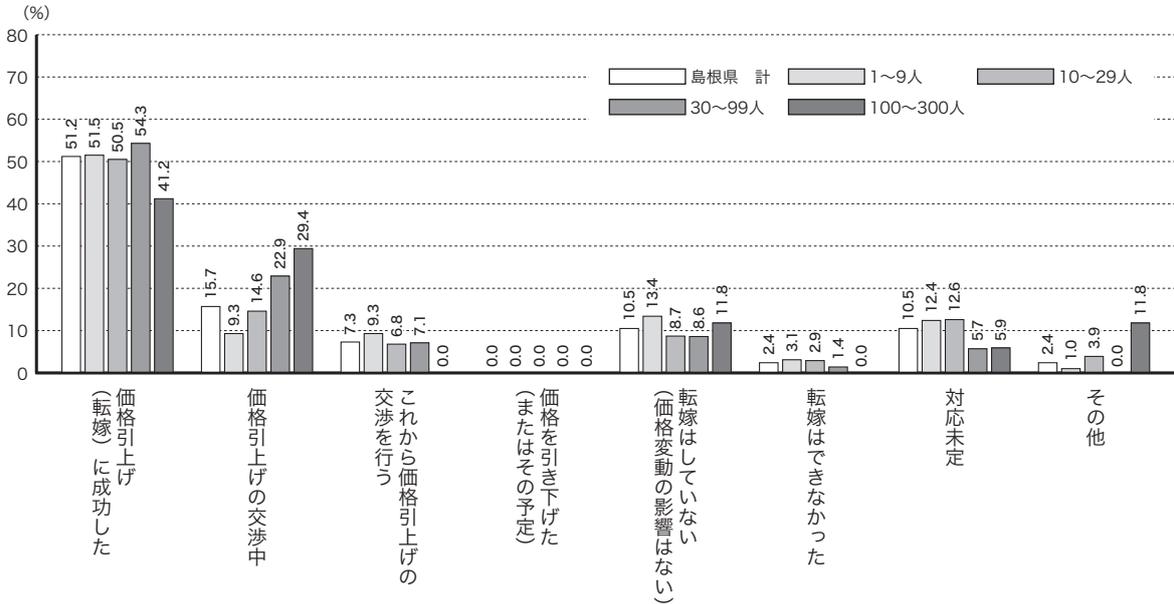
島根県計の製造業・非製造業別をみると、「価格の引上げ（転嫁）に成功した」・「これから価格引上げの交渉を行う」では、それぞれ製造業の回答割合が非製造業を上回り、逆に、「価格引上げの交渉中」・「転嫁はしていない（価格変動の影響はない）」・「転嫁はできなかった」は、非製造業が製造業より高くなっている。

[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【全国・島根県計・製造業・非製造業別】



島根県計の従業員規模別をみると、「価格の引上げ（転嫁）に成功した」は、「30～99人」54.3%が最も回答割合が高く、「1～9人」51.5%、「10～29人」50.5%、「100～300人」41.2%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）」、「転嫁はできなかった」では、「1～9人」がそれぞれ13.4%、3.1%で、最も高くなっている。

【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【島根県計・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

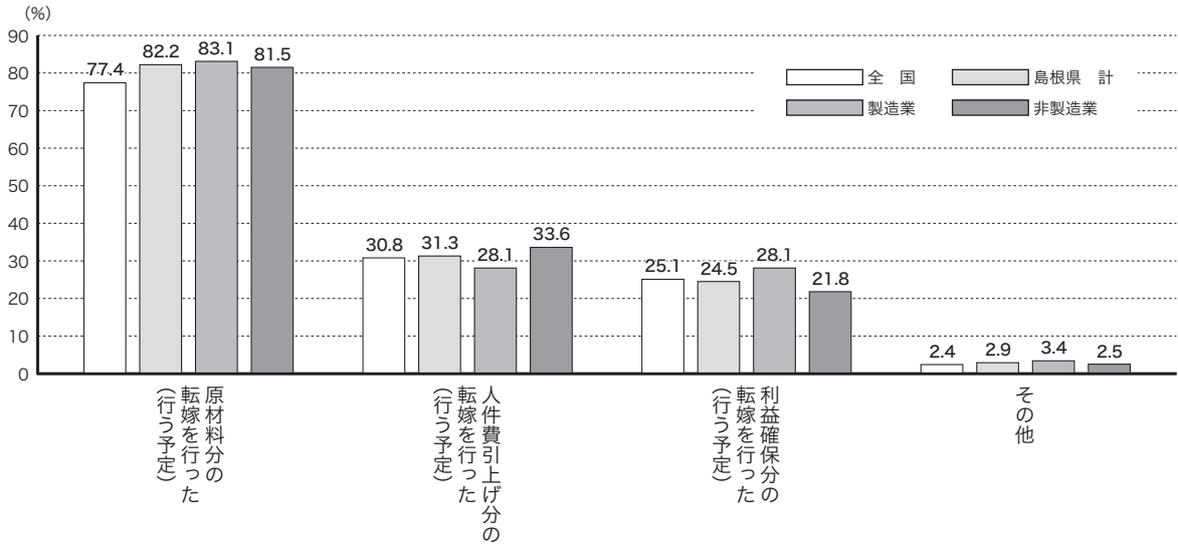
【ポイント】

- ・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）」「利益確保分の転嫁を行った（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）」の回答割合は、それぞれ非製造業が製造業より高くなっている。

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みると、島根県計（82.2%）・全国平均（77.4%）ともに「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31.3%・全国平均30.8%、「利益確保分の転嫁を行った（行う予定）」では島根県計24.5%・全国平均25.1%と、それぞれ同程度の回答割合となっている。

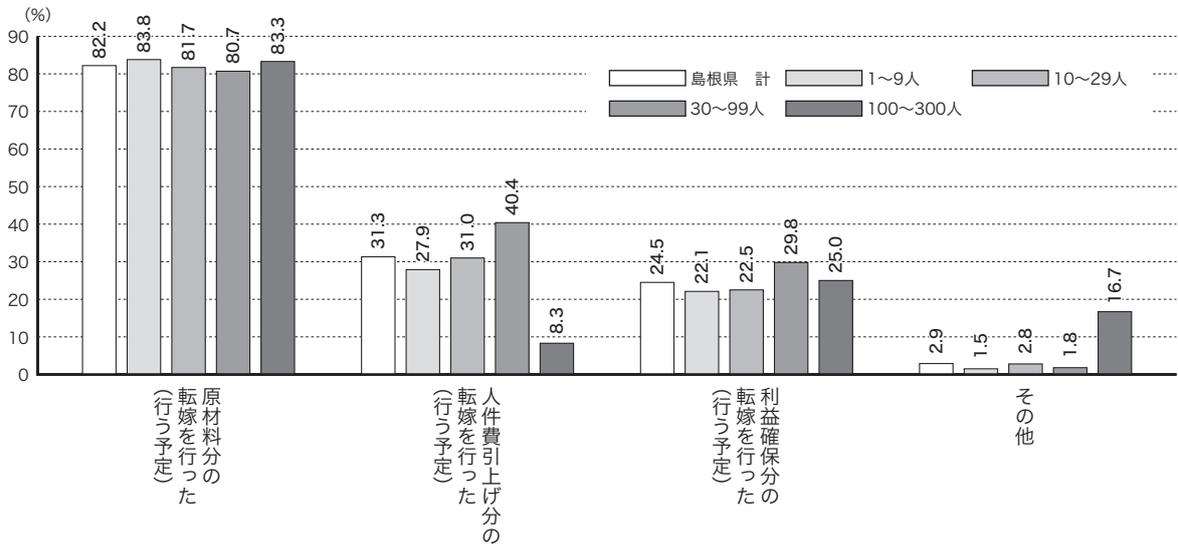
島根県計の製造業・非製造業別をみると、「原材料分の転嫁を行った（行う予定）」の回答割合は、製造業83.1%が非製造業81.5%を1.6ポイント上回り、「人件費引上げ分の転嫁を行った（行う予定）」では非製造業33.6%が製造業28.1%を5.5ポイント、「利益確保分の転嫁を行った（行う予定）」では製造業28.1%が非製造業21.8%を6.3ポイント、それぞれ高くなっている。

[図] 原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容【全国・島根県計・製造業・非製造業別】



島根県計を従業員規模別にみると、「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「1～9人」83.8%となっており、「100～300人」83.3%、「10～29人」81.7%、「30～99人」80.7%と、各従業員規模で回答割合に開きがない状況である。他に、「人件費引上げ分の転嫁を行った(行う予定)」では「30～99人」40.4%、「利益確保分の転嫁を行った(行う予定)」の「30～99人」29.8%が、それぞれ続いて高くなっており、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。

[図] 原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容【島根県計・従業員規模別】



(3) 一年前と比べた価格転嫁率の状況

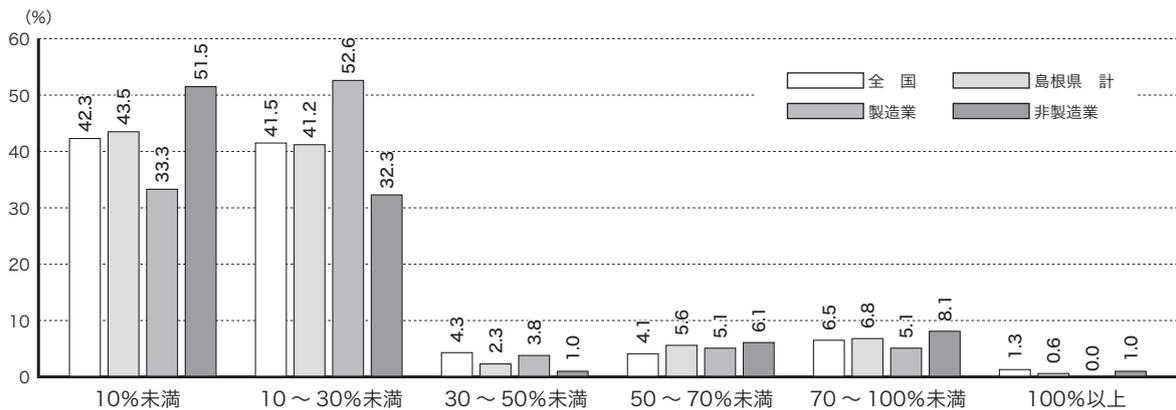
【ポイント】

- ・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率の状況は、「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・非製造業別をみると、価格転嫁率が「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より高くなっている。

価格引上げ（転嫁）に成功した事業所について、一年前と比べた価格転嫁率の状況を見ると、島根県計・全国平均ともに「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。「10%未満」の回答割合は、島根県計43.5%が全国平均42.3%より1.2ポイント上回っている。

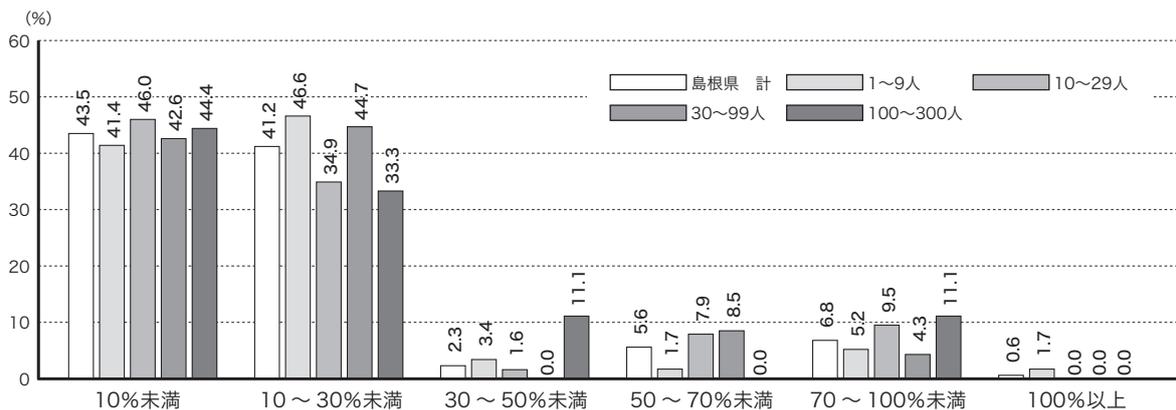
島根県計の製造業・非製造業別では、回答割合が高い順に、製造業では「10～30%未満」52.6%、「10%未満」33.3%と続くのに対し、非製造業では「10%未満」51.5%、「10～30%未満」32.3%の順となっている。「10%未満」は非製造業が製造業を18.2ポイント上回り、「10～30%未満」は製造業が非製造業より20.3ポイント高くなっている。

【図】 一年前と比べた価格転嫁率の状況【全国・島根県計・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、「10～30%未満」については、「1～9人」46.6%・「30～99人」44.7%が「100～300人」33.3%・「10～29人」34.9%より、10～13ポイント程度高くなっている。

【図】 一年前と比べた価格転嫁率の状況【島根県計・従業員規模別】



5. 新規学卒者の採用について

(1) 令和5年3月新規学卒者の採用計画

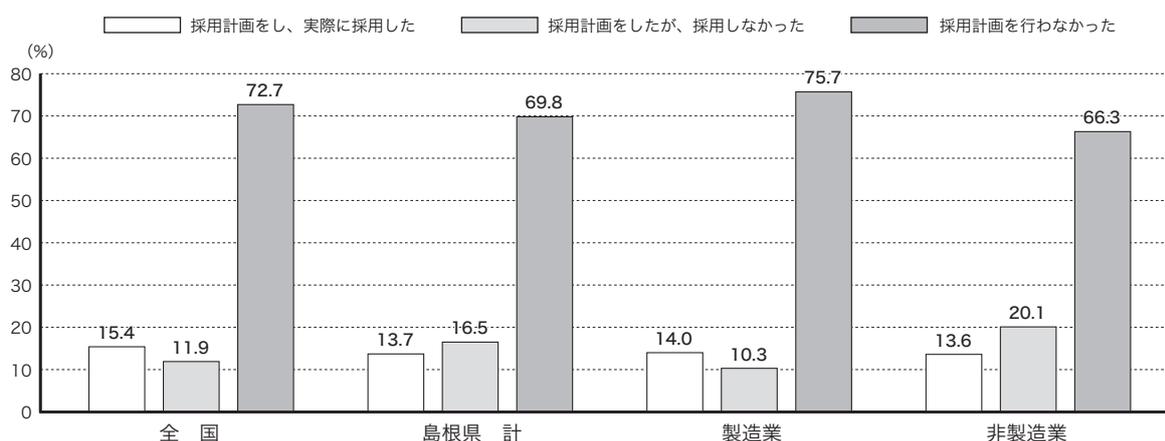
【ポイント】

- ・島根県計、全国平均とも「採用計画を行わなかった」の回答割合が高く、「採用計画をし、実際に採用した」・「採用計画をしたが、採用しなかった」の回答割合は低い。
- ・島根県計の製造業・非製造業別では、「採用計画を行わなかった」・「採用計画をし、実際に採用した」の回答割合は、製造業が非製造業より高く、「採用計画をしたが、採用しなかった」の回答割合は、非製造業が製造業より高い。

令和4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（69.8%）・全国平均（72.7%）とも「採用計画を行わなかった」が最も高く、島根県計では「採用計画をしたが、採用しなかった」（16.5%）、「採用計画をし、実際に採用した」（13.7%）と続いている。島根県計と全国平均を比較すると、「採用計画をしたが、採用しなかった」では4.6ポイント、島根県計が全国平均を上回っており、「採用計画を行わなかった」では2.9ポイント、「採用計画をし、実際に採用した」では1.7ポイント、島根県計が全国平均を下回っている。

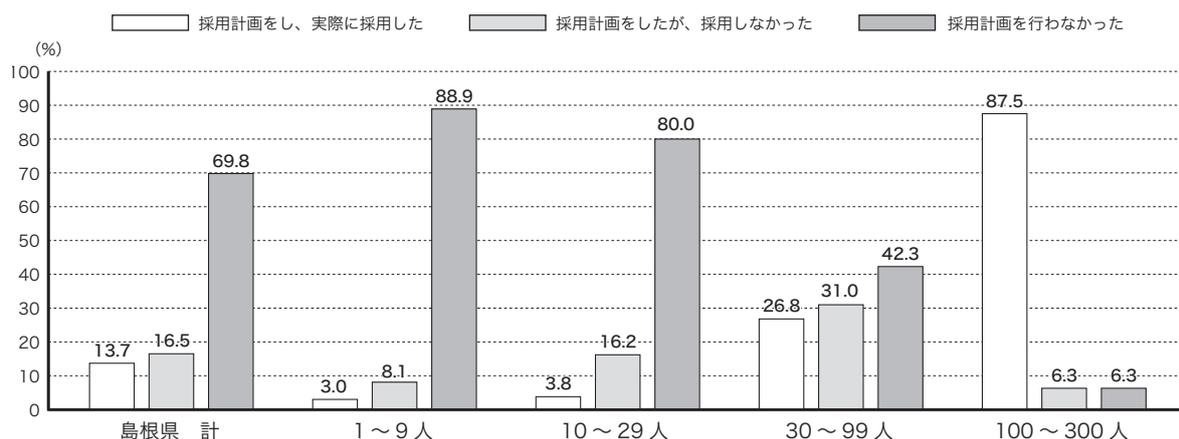
島根県計の製造業と非製造業を比較すると、回答割合が高い項目順に違いがみられる。製造業では、「採用計画を行わなかった」（75.7%）、「採用計画をし、実際に採用した」（14.0%）、「採用計画をしたが、採用しなかった」（10.3%）と続くのに対し、非製造業では、「採用計画を行わなかった」（66.3%）、「採用計画をしたが、採用しなかった」（20.1%）、「採用計画をし、実際に採用した」（13.6%）の順となっている。

【図】 令和5年3月新規学卒者の採用計画【全国・島根県計・製造業・非製造業別】



島根県計の従業員規模別にみると、「1～9人」、「10～29人」、「30～99人」、「100～300人」の事業所区分において、従業員規模が大きくなるほど「採用計画をし、実際に採用した」回答割合が高く、従業員規模が小さくなるほど「採用計画を行わなかった」の回答割合が高くなる傾向がみられる。

【図】 令和5年3月新規学卒者の採用計画【島根県計・従業員規模別】



(2) 新規学卒者の採用充足率

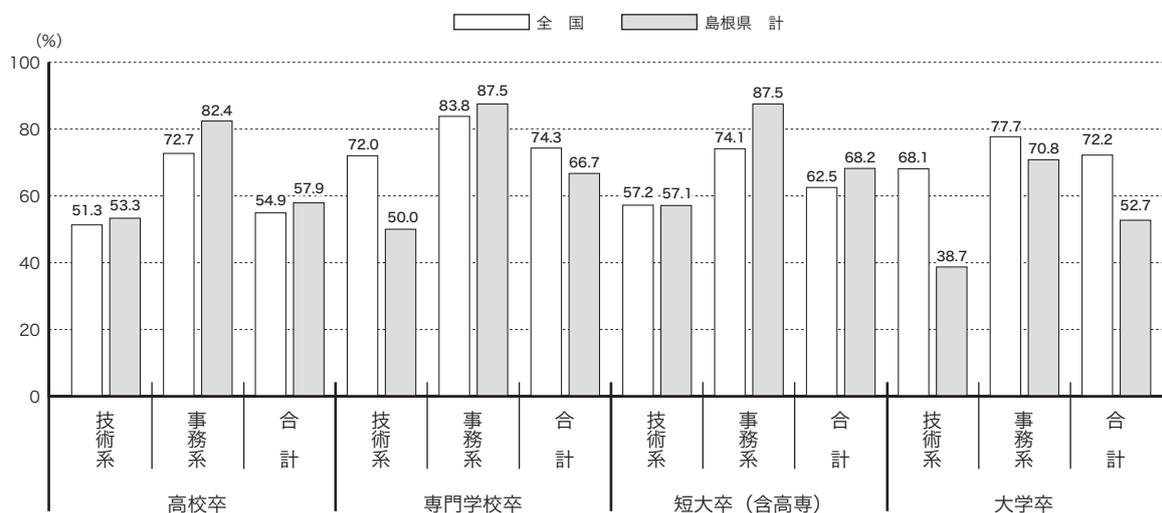
【ポイント】

- ・令和5年3月の新規学卒者の採用充足率は、「高校卒」・「短大卒（高専含）」でそれぞれ、島根県計が全国平均よりわずかに高くなっている。
- ・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」ともに、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5年3月の新規学卒者の採用充足率をみると、「高校卒」・「短大卒（高専含）」では島根県計（高校卒57.9%、短大卒（高専含）68.2%）が全国平均（高校卒54.9%、短大卒（高専含）62.5%）よりわずかに高くなっており、「専門学校卒」・「大学卒」では島根県計（専門学校卒66.7%、大学卒52.7%）が全国平均（専門学校卒74.3%、大学卒72.2%）を下回った。「専門学校卒」では7.6ポイント、「大学卒」では19.5ポイント島根県計が全国平均より低く、特に「大学卒」で乖離幅が大きくなっている。

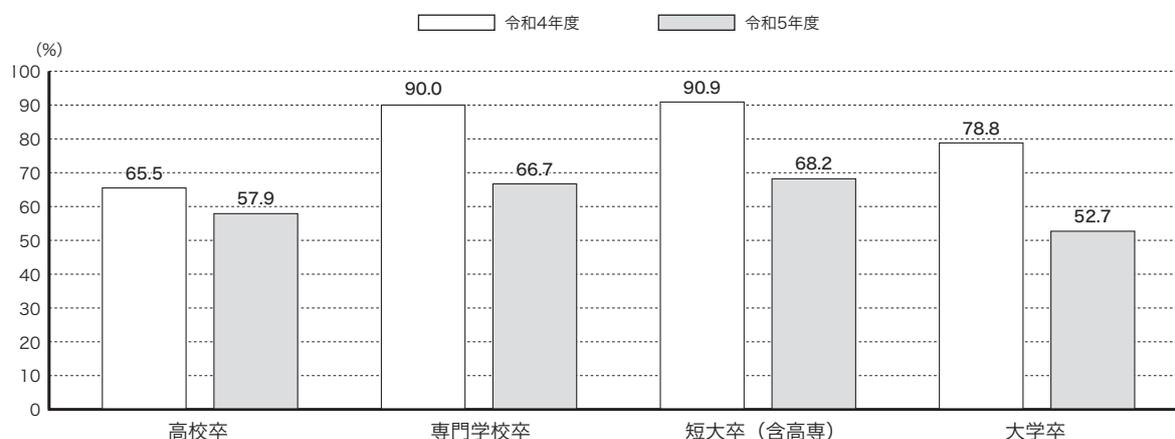
島根県計の技術系・事務系の区分にて新規学卒者の採用充足率をみると、「高校卒」・「専門学校卒」・「短大卒（含高専）」・「大学卒」ともに、それぞれ事務系が技術系より高い割合を示しており、特に「専門学校卒」では事務系（87.5%）が技術系（50.0%）を37.5ポイント、大きく上回っている。

【図】 新規学卒者の採用充足率



また、島根県計の採用充足率について、令和5年度調査と昨年度令和4年度調査を比べると、10社以上では「専門学校卒」（令和5年度66.7％・令和4年度90.0％）で23.3ポイント、「大学卒」（令和5年度52.7％・令和4年度78.8％）で26.1ポイント、今年度が昨年度よりそれぞれ採用充足率が低くなっている。

〔図〕 新規採用充足率



(※採用充足率……採用計画人数に占める採用実績人数の割合。)

(3) 新規学卒者の初任給（加重平均）

【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い。
- ・島根県計の製造業・非製造業ともに「高校卒」で事務系よりも技術系が高く、同じく「専門学校卒」では技術系よりも事務系が高い。

令和5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みると、島根県計・全国平均とも、「大学卒：技術系」が島根県計（204,250円）・全国計（208,040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「短大卒（含高専）：事務系」（187,836円）、「専門学校卒：事務系」（187,853円）、「高校卒：技術系」（177,182円）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」・「短大卒（含高専）」・「大学卒」の全てとなっている。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）」、となっている。

島根県計の製造業・非製造業別にみると、製造業では「大学卒」の事務系（208,808円）が最も初任給が高く、次いで「大学卒」の技術系（195,000円）、「短大卒（含高専）」の技術系（195,000円）となっている。また、非製造業では「大学卒」の技術系（206,100円）が最も高く、次いで「大学卒」の事務系（200,779円）、「専門学校卒」の事務系（187,495円）と続いている。

[表] 新規学卒者の初任給（加重平均）

（単位：円）

	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	176,247	171,167	188,818	186,824	186,816	183,778	208,040	205,510
島根県 計	177,182	161,107	178,000	187,853	187,100	187,836	204,250	202,668
製 造 業 計	167,621	159,700	155,000	190,000	195,000	190,720	195,000	208,808
非製造業計	182,426	161,889	183,750	187,495	184,467	183,990	206,100	200,779

※加重平均は、各事業所の一人当たりの平均初任給額に対象者数を乗じた総和を対象者数の合計で除した数値。



6. 中途採用について

(1) 中途採用の採用募集

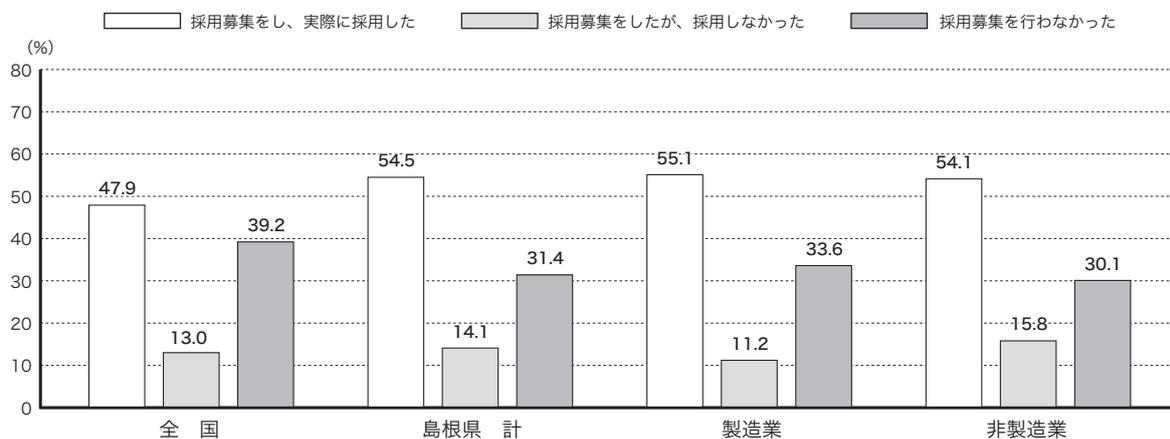
【ポイント】

- ・ 県内企業の中途採用について、「採用募集をし、実際に採用した」の割合が、全国平均よりも上回った。
- ・ 規模別では、規模が大きくなると、「採用募集をし、実際に採用した」割合が高く、規模が小さくなると、「採用募集を行わなかった」比率が大きい。

令和4年度の中途採用者の採用募集について、回答割合が高い項目順に、島根県計・全国平均とも「採用募集をし、実際に採用した」（島根県計54.5%、全国平均47.9%）「採用募集を行わなかった」、「採用募集をしたが、採用しなかった」と続いている。島根県計と全国平均を比較すると、「採用募集をし、実際に採用した」では6.6ポイント、「採用募集をし、実際に採用しなかった」では1.1ポイント、島根県計が全国平均を上回り、「採用募集を行わなかった」では7.8ポイント、島根県計が全国平均を下回っている。

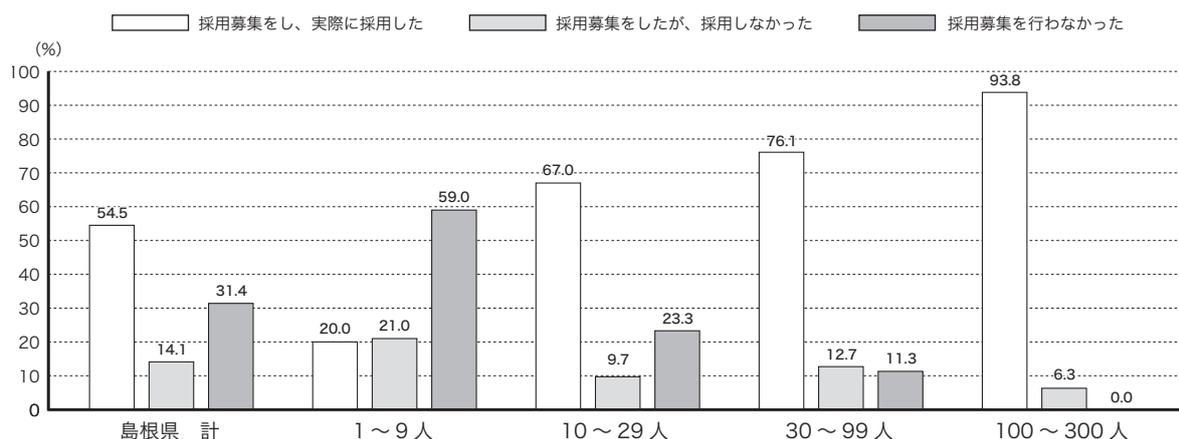
島根県計の製造業と非製造業を比較すると、製造業では、「採用募集をし、実際に採用した」（55.1%）、「採用募集を行わなかった」（33.6%）、「採用募集をしたが、採用しなかった」（11.2%）と続き、非製造業においても、「採用募集をし、実際に採用した」（54.1%）、「採用募集を行わなかった」（30.1%）、「採用募集をしたが、採用しなかった」（15.8%）の順で、業種別に見てもほぼ変わらない結果となった。

〔図〕 令和4年度の中途採用者の採用募集【全国・島根県計・製造業・非製造業別】



島根県計の規模別をそれぞれみると、「採用募集をし、実際に採用した」が「100～300人」（93.8%）、「30～99人」（76.1%）「10～29人」（67.0%）と、最も高い割合を示している。一方で、「1～9人」では、「採用募集を行わなかった」が59.0%と最も高い割合となった。

[図] 令和4年度の中途採用者の採用募集【島根県計・従業員規模別】



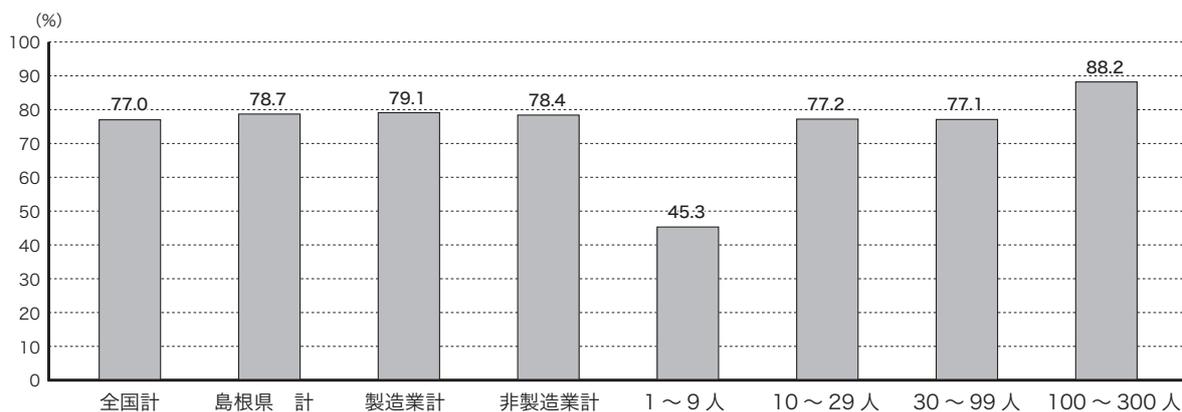
(2) 中途採用者の採用充足率

【ポイント】

- ・令和4年度の中途採用者の採用充足率は、島根県計と全国平均、また、業種別において、製造業と非製造業、全て同様の高い割合となっている。
- ・規模別の採用充足率は、「100～300人」が最も高い割合である。

令和4年度の中途採用者の採用充足率をみると、島根県計（78.7%）、全国平均（77.0%）、業種別において、製造業（79.1%）、非製造業（78.4%）、全て約80%の同様の結果となっている。規模別にみると、「100～300人」（88.2%）、「10～29人」（77.2%）、「30～99人」（77.1%）、「1～9人」（45.3%）の順となっており、特に「1～9人」の充足率が際立って低い割合となっている。

[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

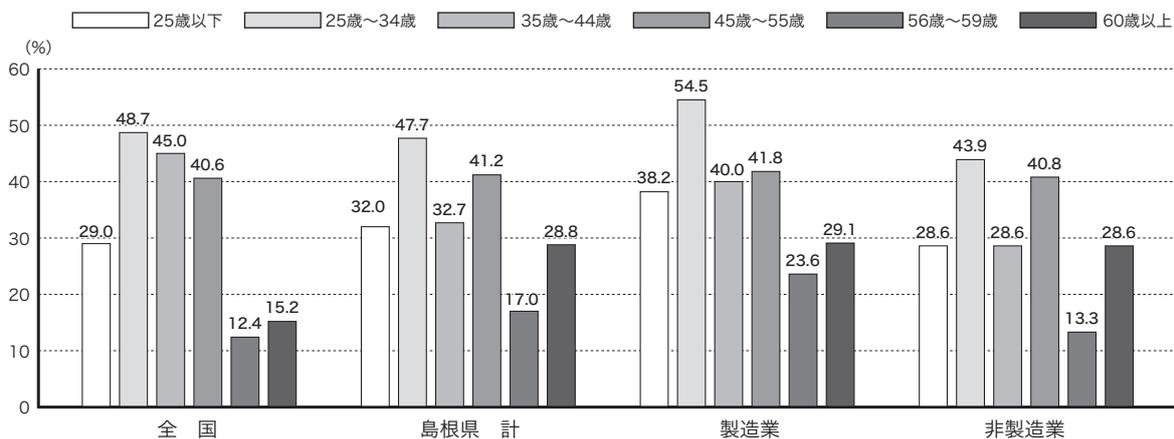
【ポイント】

- ・島根県計では、「25～34歳」・「45～55歳」が高く、また、「60歳以上」の割合が全国平均より大きくなっている。
- ・島根県計の「60歳以上」は、「100～300人」の回答割合が高く、採用意欲があることが伺える。

中途採用を行った従業員の年齢層についてみると、島根県計では「25～34歳」(47.7%)、「45～55歳」(41.2%)、「35～44歳」(32.7%)の順で回答割合が高く、全国平均では、「25～34歳」(48.7%)、「35～44歳」(45.0%)、「45～55歳」(40.6%)と続き、また、「60歳以上」は、島根県計(28.8%)が、全国平均(15.2%)より高くなっている。

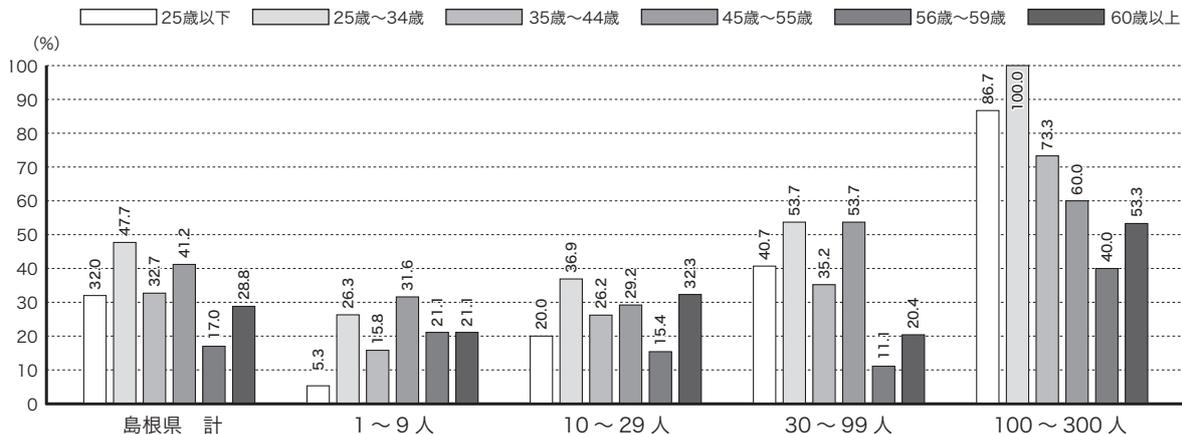
島根県計の製造業・非製造業別では、回答割合が高い順に、製造業では「25～34歳」(54.5%)、「45～55歳」(41.8%)、「35～44歳」(40.0%)と続いており、非製造業では「25～34歳」(43.9%)「45～55歳」(40.8%)となっている。

〔図〕 中途採用を行った従業員の年齢層【全国・島根県計・製造業・非製造業別】



島根県計の従業員規模別でみると、「1～9人」は「45～55歳」(31.6%)、「10～29人」(「25歳～34歳」36.9%)、「30～99人」(「25～34歳」及び「45歳～55歳」53.7%)、「100～300人」(「25～34歳」100.0%)となっている。また、「60歳以上」の回答割合は、「100～300人」(53.3%)が最も高くなっている。

〔図〕 中途採用を行った従業員の年齢層【島根県計・従業員規模別】



7. パートタイマーを雇用している事業所について

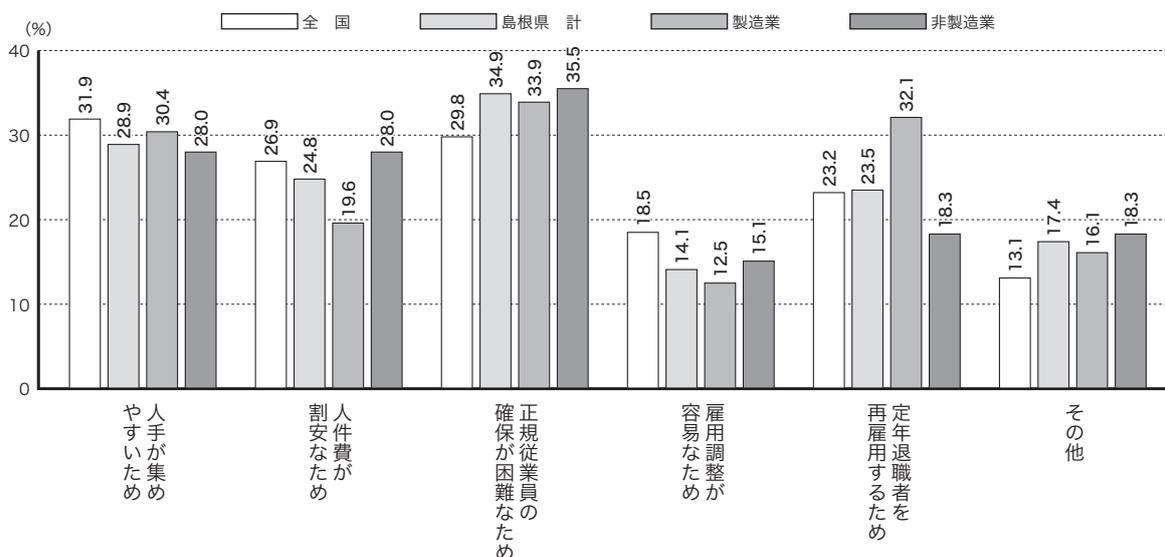
(1) パートタイマーを採用した理由

【ポイント】

- ・島根県計では「正規従業員の確保が困難なため」の回答割合が最上位であるのに対して、全国平均では、「人手が集めやすいため」の回答割合が最も高い。
- ・業種別や規模別においても「正規従業員の確保が困難なため」の回答が最も多かった。

パートタイマーを採用した理由についてみると、回答割合が高い項目順に、島根県計では「正規従業員の確保が困難なため」(34.9%)、「人手が集めやすいため」(28.9%)、「人件費が割安なため」(24.8%)、「定年退職者を再雇用するため」(23.5%)、「雇用調整が容易なため」(14.1%)と続いている。全国平均では「人手が集めやすいため」(31.9%)、「正規従業員の確保が困難なため」(29.8%)、「人件費が割安なため」(26.9%)、「定年退職者を再雇用するため」(23.2%)、「雇用調整が容易なため」(18.5%)となっている。島根県計と全国平均を比較すると、「正規従業員の確保が困難なため」では5.1ポイント、「定年退職者を再雇用するため」では0.3ポイント島根県計が全国平均を上回っており、「人手が集めやすいため」3.0ポイント、「人件費が割安なため」では2.1ポイント、「雇用調整が容易なため」4.4ポイント、島根県計が全国平均を下回っている。

【図】 パートタイマーを採用した理由【全国・島根県計・製造業・非製造業別】



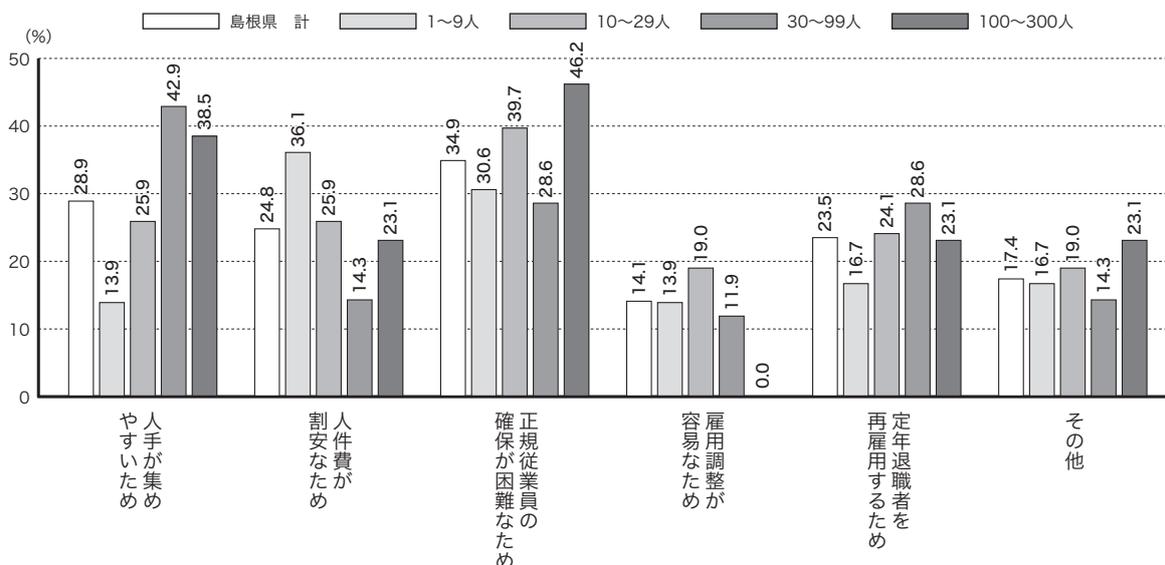
島根県計の製造業と非製造業を比較すると、回答割合が高い項目順に違いが見られる。「正規従業員の確保が困難なため」は製造業(33.9%)・非製造業(35.5%)と最も回答割合が高いが、次に続く項目が製造業では「定年退職者を再雇用するため」(32.1%)、「人手が集めやすいため」(30.4%)、「人件費が割安なため」(19.6%)と続くのに対し、非製造業では「人件費が割安なため」・「人手が集めやすいため」(28.0%)が同一割合、「定年退職者を再雇用するため」(18.3%)、「雇用調整が容易なため」(15.1%)の順となっている。

[表] パートタイマーを採用した理由（業種別の上位5位）

	島根県		製造業		非製造業	
1位	正規従業員の確保が困難なため	34.9%	正規従業員の確保が困難なため	33.9%	正規従業員の確保が困難なため	35.5%
2位	人手が集めやすいため	28.9%	定年退職者を再雇用するため	32.1%	人件費が割安なため	28.0%
3位	人件費が割安なため	24.8%	人手が集めやすいため	30.4%	人手が集めやすいため	28.0%
4位	定年退職者を再雇用するため	23.5%	人件費が割安なため	19.6%	定年退職者を再雇用するため	18.3%
5位	雇用調整が容易なため	14.1%	雇用調整が容易なため	12.5%	雇用調整が容易なため	15.1%

島根県計の従業員規模別にみると、「10～29人」（39.7%）、「100～300人」（46.2%）では、「正規従業員の確保が困難なため」の回答割合が最上位なのに対して、「1～9人」では、「人件費が割安なため」（36.1%）が、「30～99人」（42.9%）では「人手が集めやすいため」が、最も回答割合が高くなっている。

[図] パートタイマーを採用した理由【島根県計・従業員規模別】



(2) 正規従業員とパートタイマーの職務

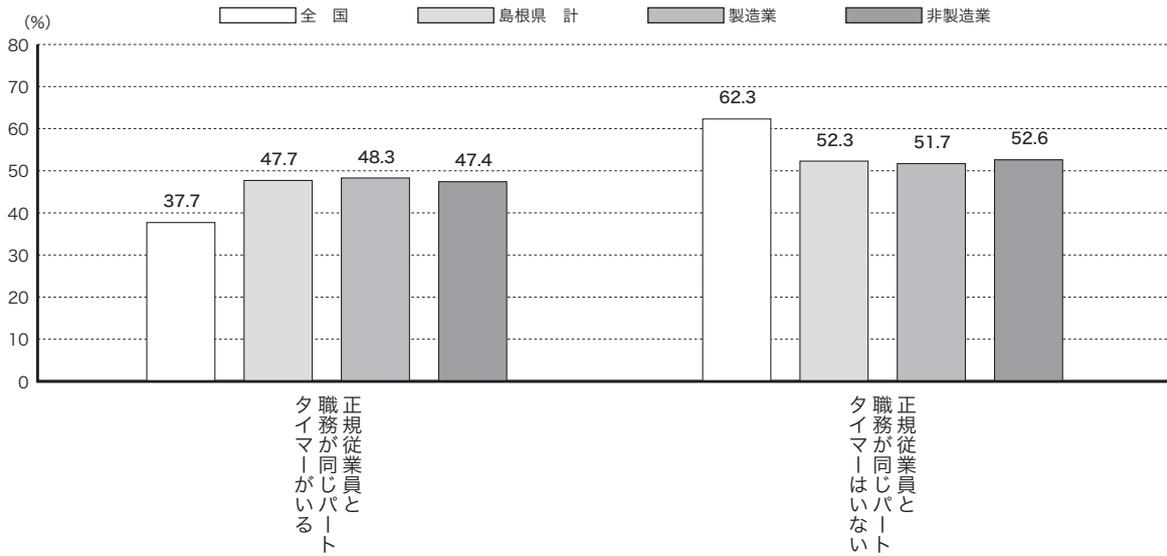
【ポイント】

- ・「正規従業員と職務が同じパートタイマーがいる」をみると、島根県計が、全国平均を上回っている。
- ・製造業と非製造業では回答割合の差がほとんどなく、ほぼ同率の割合となっている。
- ・従業員規模別の、「正規従業員と職務が同じパートタイマーがいる」では、従業員規模「100～300人」の回答割合が最も低くなっている。

正規従業員とパートタイマーの職務について、島根県計「正規従業員と職務が同じパートタイマーがいる」は47.7%で、全国平均37.7%と比べ、10ポイント高くなっている。

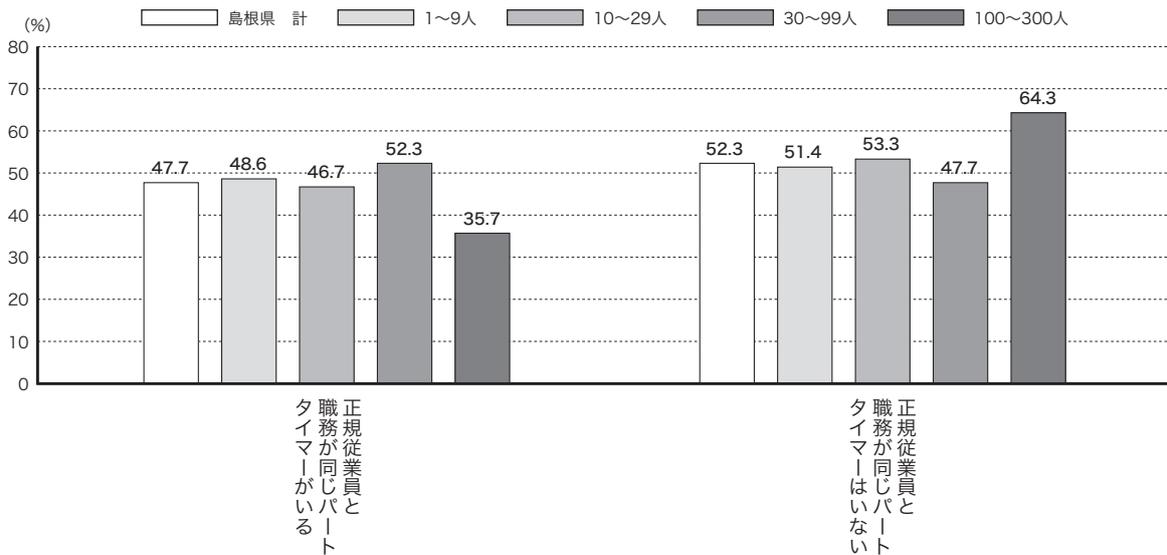
島根県計の製造業・非製造業別にみると、「正規従業員と職務が同じパートタイマーがいる」（製造業48.3%・非製造業47.4%）は、ほぼ同じ割合となっている。

[図] 正規従業員とパートタイマーの職務【全国・島根県計・製造業・非製造業別】



島根県計の従業員規模別でみると、「正規従業員と職務が同じパートタイマーがいる」では、「10～300人」(35.7%)が最も低い。

[図] 正規従業員とパートタイマーの職務【島根県計・従業員規模別】



(3) 正規従業員とパートタイマーの平均賃金の差

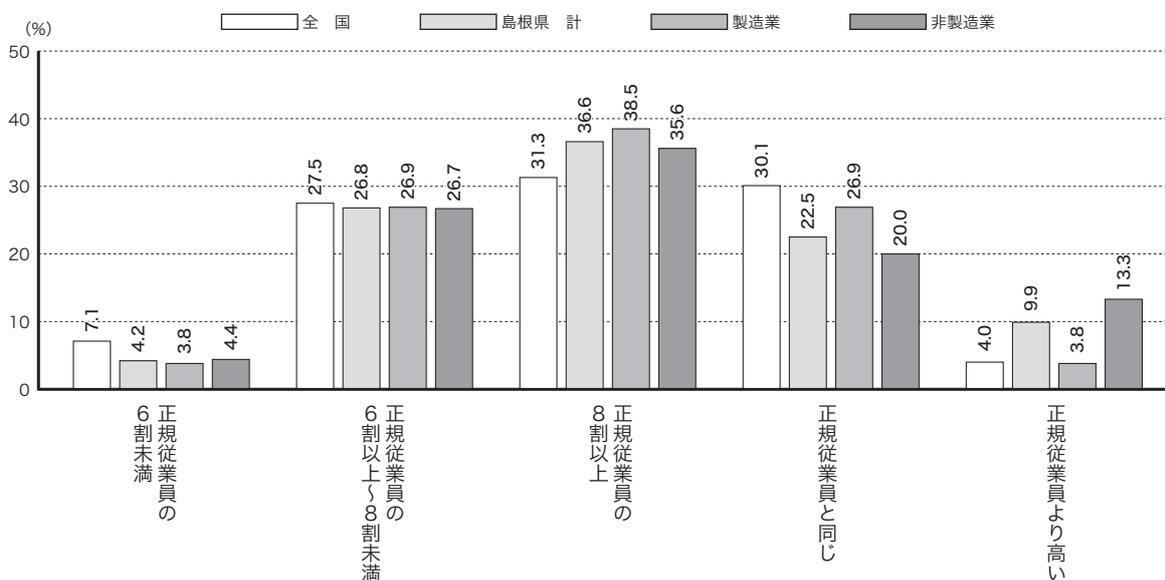
【ポイント】

- ・ 正規従業員との平均賃金の差について、島根県計と全国平均ともに、「正規従業員の8割以上」の回答割合が最も高い。
- ・ 島根県計の製造業・非製造業別では、「正規従業員の8割以上」の回答割合は、製造業が非製造業を上回っている。
- ・ 島根県計の従業員規模別では、「30～99人」を除いて、「正規従業員の8割以上」の回答割合が最も高く、従業員規模が大きくなるほど総じて比率が大きくなっている。

正規従業員との平均賃金の差について、島根県計・全国平均ともに「正規従業員の8割以上」の回答割合が最も高くなっており、島根県計（36.6%）は全国平均（31.3%）よりも5.3ポイント大きくなっている。島根県計では、「正規従業員の6割～8割未満」（26.8%）、「正規従業員と同じ」（22.5%）、「正規従業員より高い」（9.9%）、「正規従業員の6割未満」（4.2%）の順となっている。全国平均では、「正規従業員と同じ」（30.1%）、「正規従業員の6割～8割未満」（27.5%）、「正規従業員の6割未満」（7.1%）「正規従業員より高い」（4.0%）となっている。

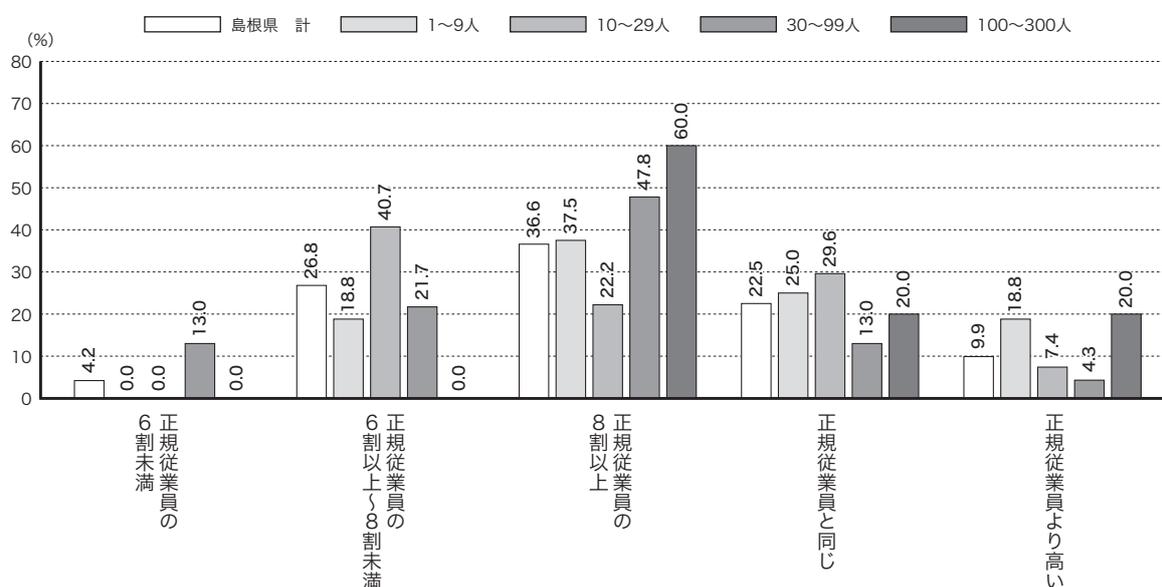
島根県計の製造業・非製造業別にみると、「正規従業員の8割以上」の回答割合は、製造業（38.5%）が非製造業（35.6%）を上回っている。

【図】 正規従業員との平均賃金の差【全国・島根県計・製造業・非製造業別】



島根県計の従業員規模別では、「10～29人」を除いて、「正規従業員の8割以上」の回答割合が最も高く、従業員規模 {「100～300人」(60.0%)、「30～99人」(47.8%)、「1～9人」(37.5%)} が大きくなるほど総じて回答割合が高い傾向にある。

【図】 正規従業員との平均賃金の差【全国・島根県計・従業員規模別】



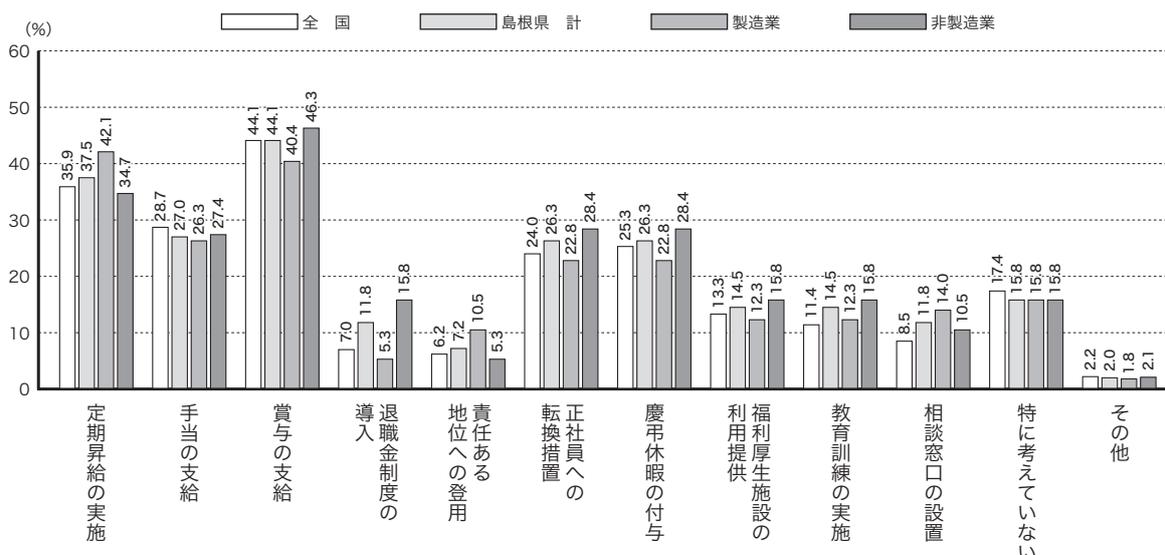
(4) パートタイマーの待遇改善のために実施している方策

【ポイント】

- ・待遇改善のために実施している方策について、島根県計・全国平均ともに「賞与の支給」の回答割合が最も高い。
- ・製造業では「定期昇給の実施」、非製造業では「賞与の支給」の回答割合が最も高い。
- ・島根県計の従業員規模別では、回答割合が高い項目をみると、「賞与の支給」「教育訓練の実施」、「定期昇給の実施」、「手当の支給」、「慶弔休暇の付与」が挙げられる。

待遇改善のために実施している方策について、島根県計・全国平均ともに「賞与の支給」の回答割合が最も高く、どちらも44.1%となっている。島根県計では「定期昇給の実施」(37.5%)、「手当の支給」(27.0%)、「正社員への転換処置」・「慶弔休暇の付与」(26.3%)と続いている。全国平均では、「定期昇給の実施」(35.9%)、「手当の支給」(28.7%)、「慶弔休暇の付与」(25.3%)、「正社員への転換措置」(24.0%)の順となっている。「定期昇給の実施」では、島根県計が全国平均を1.6ポイント上回っている。

【図】 待遇改善のために実施している方策【全国・島根県計・製造業・非製造業別】



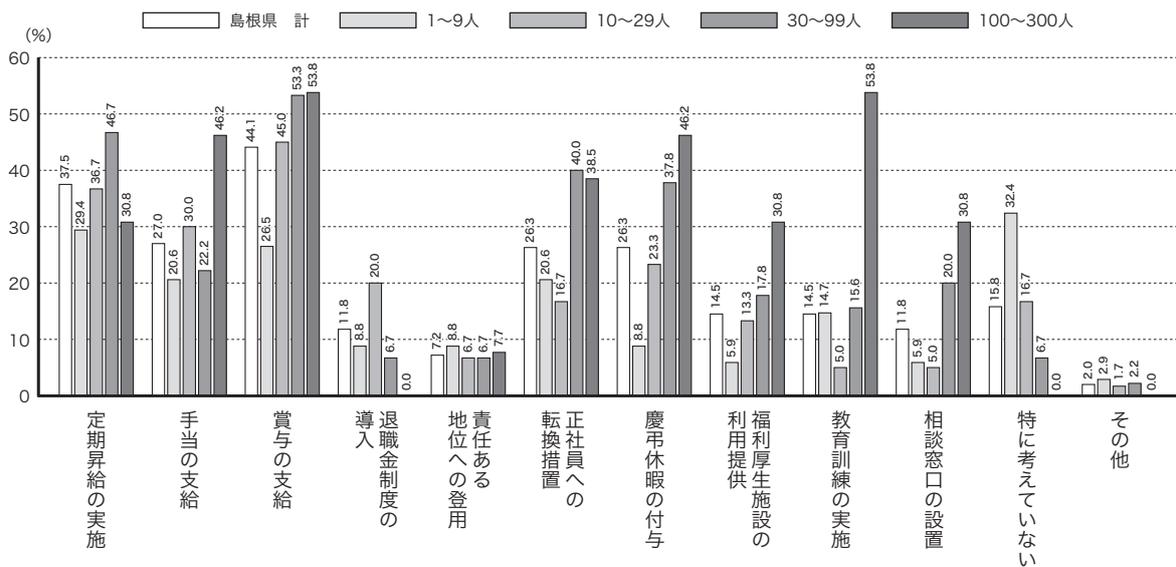
島根県計の製造業・非製造業別にみると、製造業では「定期昇給の実施」(42.1%)、非製造業では「賞与の支給」(46.3%)の回答割合が最も高い。

【表】 待遇改善のために実施している方策（業種別の上位5位）

	島根県		製造業		非製造業	
1位	賞与の支給	44.1%	定期昇給の実施	42.1%	賞与の支給	46.3%
2位	定期昇給の実施	37.5%	賞与の支給	40.4%	定期昇給の実施	34.7%
3位	手当の支給	27.0%	正社員への転換措置・慶弔休暇の付与	22.8%	正社員への転換措置・慶弔休暇の付与	28.4%
4位	正社員への転換措置・慶弔休暇の付与	26.3%	特に考えていない	15.8%	手当の支給	27.4%
5位	特に考えていない	15.8%	相談窓口の設置	14.0%	福利厚生施設の利用提供・教育訓練の実施・退職金の導入	15.8%

島根県計の従業員規模別をみると、「100～300人」は「教育訓練の実施」・「賞与の支給」(53.8%)、「30～99人」は「賞与の支給」(53.3%)、「定期昇給の実施」(46.7%)、「10～29人」は「賞与の支給」(45.0%)、「定期昇給の実施」(36.7%)、「1～9人」は、「特に考えていない」(32.4%)、「定期昇給の実施」(29.4%)となった。

【図】 待遇改善のために実施している方策【島根県計・従業員規模別】



(5) パートタイマーの就業調整の状況

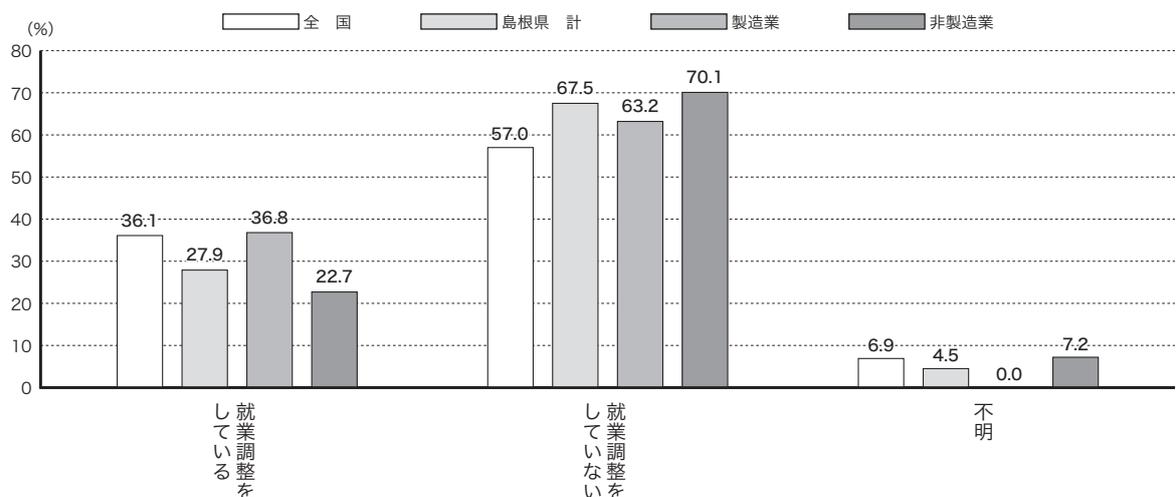
【ポイント】

- ・「就業調整をしている」をみると、島根県計が全国平均を下回っている。
- ・島根県計の製造業・非製造業別をみると、「就業調整をしている」では製造業が非製造業を上回る。

「就業調整をしている」をみると、島根県計（27.9%）は、全国計（36.1%）と比べ、8.2ポイント低くなっている。

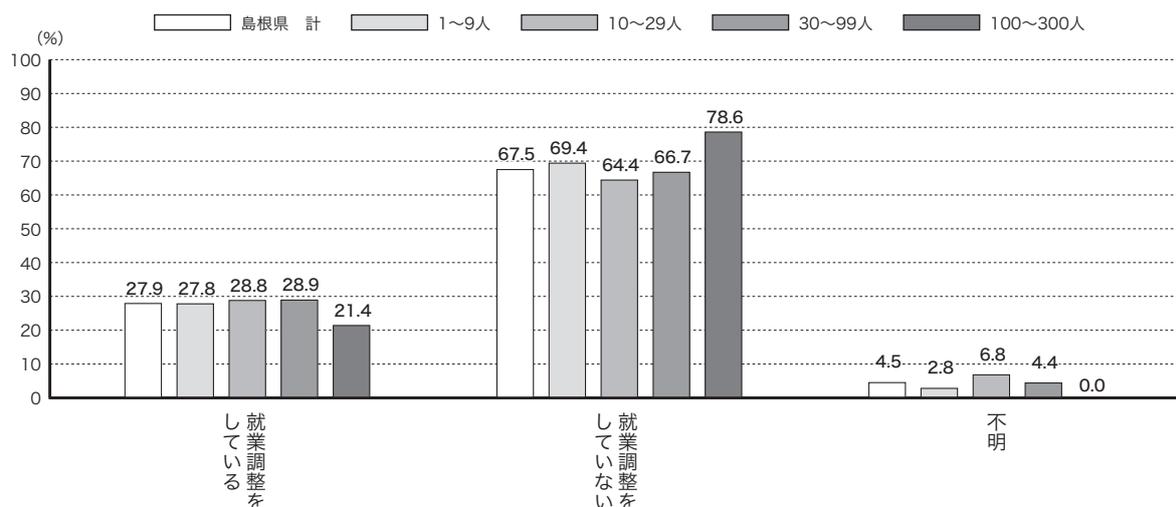
島根県計の製造業・非製造業別をみると、「就業調整をしている」は、製造業（36.8%）が非製造業（22.7%）を14.1ポイント上回る。

【図】 パートタイマーの就業調整の状況【全国・島根県計・製造業・非製造業別】



島根県計の従業員規模別をみると、「就業調整をしている」では、低い方から「100~300人」（21.4%）、「1~9人」（27.8%）、「10~29人」（28.8%）、「30~99人」（28.9%）の順となっている。

図 パートタイマーの就業調整の状況【島根県計・従業員規模別】



(6) パートタイマーが就業調整をした理由

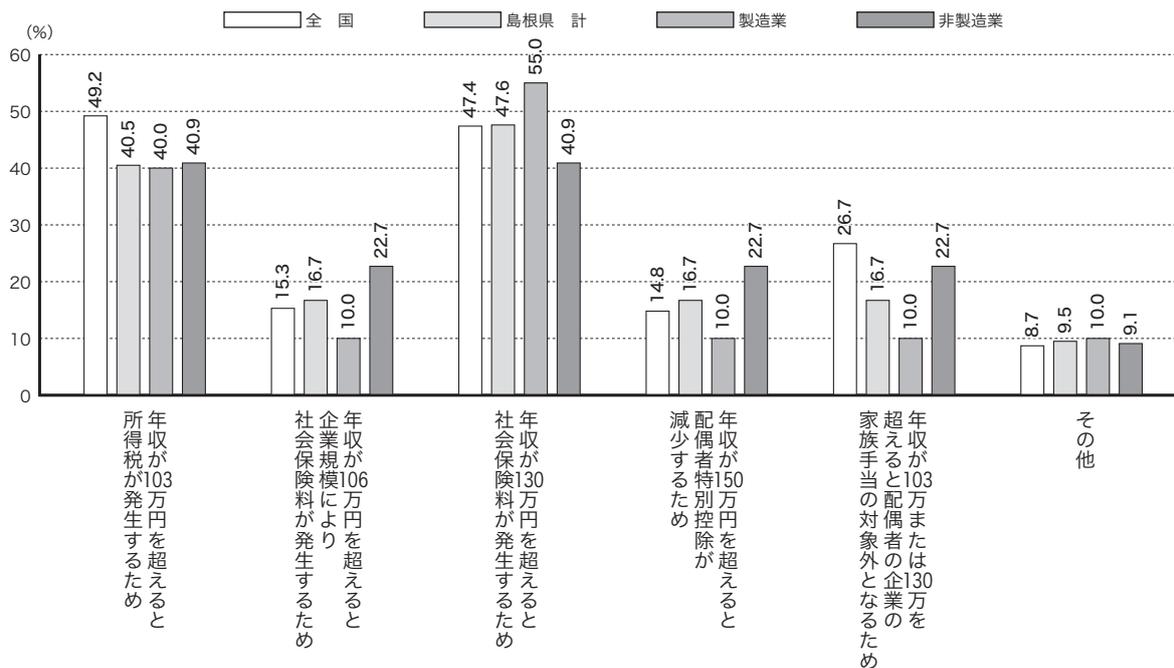
【ポイント】

- ・全国平均では「年収が103万円を超えると所得税が発生するため」の回答割合が最も高いのに対して、島根県計では「年収が130万円を超えると社会保険料が発生するため」が最上位となっている。
- ・島根県計の製造業・非製造業別をみると、「年収が130万円を超えると社会保険料が発生するため」の回答割合は製造業が非製造業より高く、回答割合が高い項目は、製造業・非製造業で違いがみられる。
- ・島根県計の従業員規模別では、「年収が130万円を超えると社会保険料が発生するため」が、「1～9人」で、最も高い割合を占めている。

パートタイマーが就業調整をした理由について、どのように対応したのか回答をみると、全国平均では「年収が103万円を超えると所得税が発生するため」(49.2%)の回答割合が最も高いのに対して、島根県計では「年収が130万円を超えると社会保険料が発生するため」(47.6%)が最上位となっており、続いて「年収が103万円を超えると所得税が発生するため」(40.5%)、「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」・「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」・「年収が106万円を超えると企業規模により社会保険料が発生するため」(16.7%)となっている。

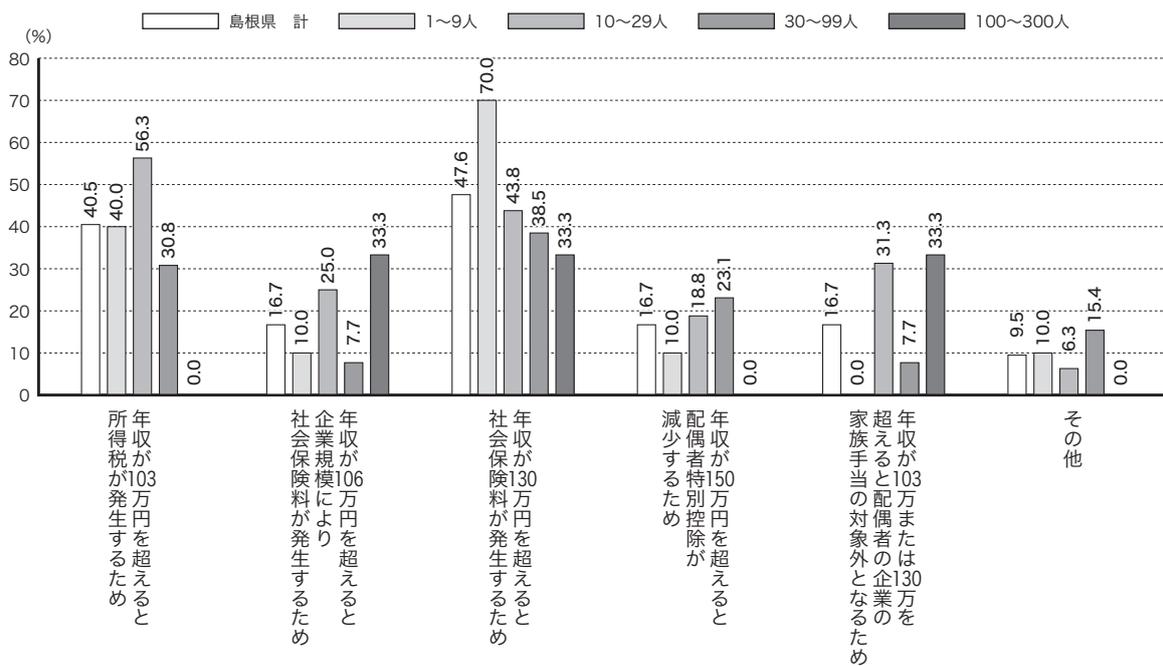
島根県計の製造業・非製造業別をみると、製造業は「年収が130万円を超えると社会保険料が発生するため」(55.0%)、「年収が103万円を超えると所得税が発生するため」(40.0%)と続くのに対し、非製造業では「年収が103万円を超えると所得税が発生するため」・「年収が130万円を超えると社会保険料が発生するため」(40.9%)が同一割合となっている。

【図】 パートタイマーが就業調整をした理由【全国・島根県計・製造業・非製造業別】



島根県計の従業員規模別にみると、島根県計で最も回答割合が高い「年収が130万円を超えると社会保険料が発生するため」は、「1～9人」(70.0%)、「30～99人」(38.5%)となっている。一方、「10～29人」では、「年収が103万円を超えると所得税が発生するため」が56.3%で最上位となっている。また、「100～300人」では、「年収が106万円を超えると企業規模により社会保険料が発生するため」・「年収が130万円を超えると社会保険料が発生するため」・「年収が103万円または130万円を超えると配偶者の企業家族手当の対象外となるため」がそれぞれ33.3%となっている。

【図】 パートタイマーが就業調整をした理由【島根県計・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

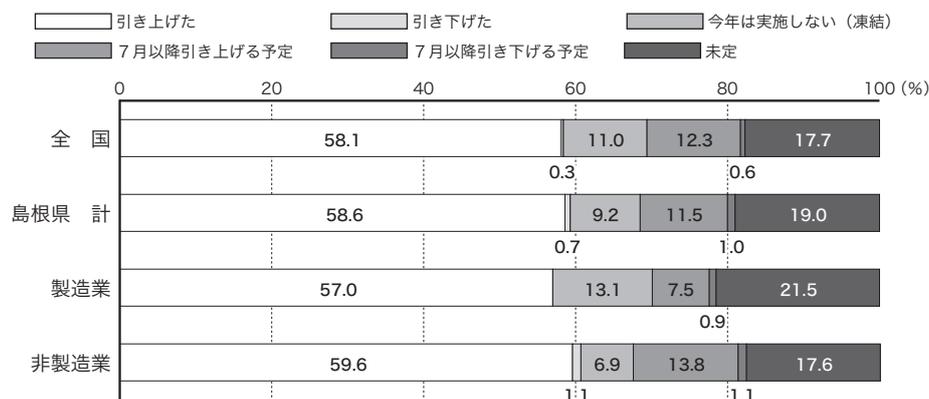
【ポイント】

- ・島根県計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、次いで「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」の回答割合は、令和4年度（R4）調査を上回っている。「7月以降引上げる予定」の回答割合は、R4調査を下回っている。
- ・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5年1月1日から令和5年7月1日の間の賃金改定実施状況をみると、島根県計では「引上げた」（58.6%）が最も回答割合が高く、次いで「未定」（19.0%）、「7月以降引上げる予定」（11.5%）、「今年は実施しない（凍結）」（9.2%）と続いている。「引上げた」の回答割合は全国平均（58.1%）を0.5ポイント上回り、R4調査（47.4%）を11.2ポイント越えている。また、「7月以降引上げる予定」11.5%は、R4調査（16.8%）を5.3ポイント下回り、「今年は実施しない（凍結）」（9.2%）は、R4調査（14.8%）に比べ5.6ポイント下げている。

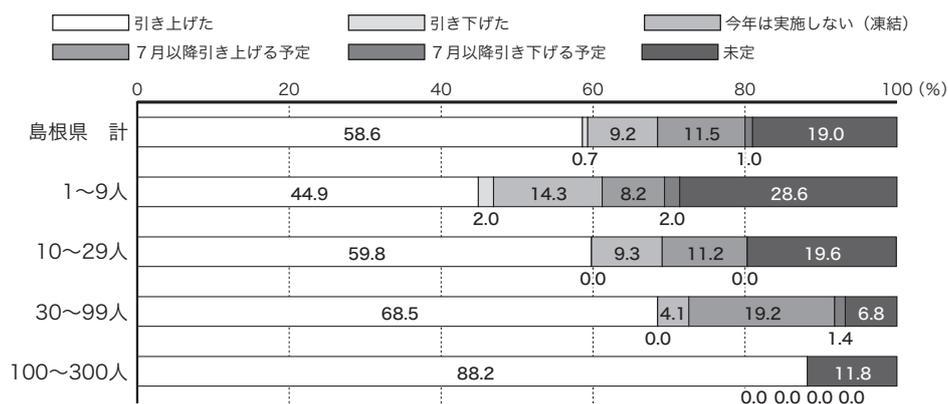
島根県計の製造業・非製造業別をみると、「引上げた」とする回答割合は、製造業が（57.0%）（R4・43.3%）、非製造業が（59.6%）（R4・50.3%）となり、製造業は13.7ポイント、非製造業は9.3ポイントそれぞれR4を上回っている。また、「7月以降引上げる予定」の回答割合は、製造業が（7.5%）（R4・17.5%）、非製造業が（13.8%）（R4・16.4%）となっており、製造業は10.0ポイント、非製造業は2.6ポイントそれぞれR4を下回っている。

〔図〕 賃金改定実施状況【全国・島根県計・製造業・非製造業】



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、「100～300人」では（88.2%）（R4・71.4%）、「1～9人」では（44.9%）（R4・36.0%）となっている。また、その差は43.3ポイントとなっている。

【図】 賃金改定実施状況【島根県計・規模別】



(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5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・全国平均ともに令和4年度（R4）を上回っている。
- 直近3ヶ年度の平均昇給額の推移を見ると、島根県計では年々高くなっており、特に従業員規模「1～9人」で平均昇給額の増加している。

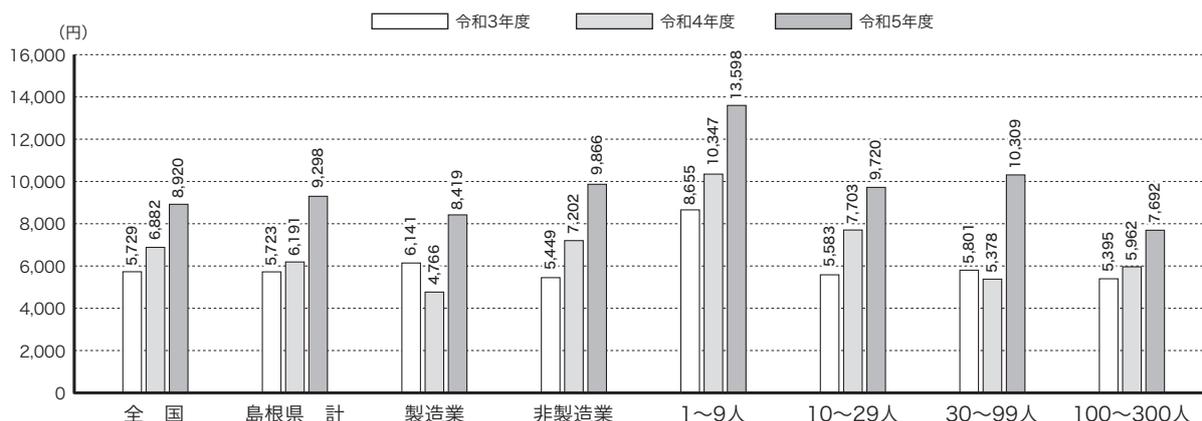
「賃金を上げた事業所」の平均昇給額・昇給率は、島根県計で9,298円（昇給率3.71%）となっており、昇給額はR4の6,191円（昇給率2.51%）を3,107円上回っている。一方、平均昇給額の全国平均8,920円（昇給率3.48%）と比較すると、平均昇給額・昇給率はR4、全国平均の方が高かったのに対して、令和5年度（R5）は島根県計が昇給額で378円、昇給率で0.23ポイント上回っている。

島根県計の製造業・非製造業別では、「製造業」が平均昇給額8,419円（昇給率3.63%）、非製造業が平均昇給額9,866円（昇給率3.76%）であり、平均昇給額・昇給率はR4と同様に、非製造業が製造業を昇給額で1,447円、昇給率で0.13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「1～9人」の13,598円（昇給率5.62%）で、最も平均昇給額が少ないのは「100～300人」の7,692円（昇給率3.05%）であり、平均昇給額の差額は5,906円となり、昨年度の差額（4,385円）と比較すると1,521円拡大している。

直近3ヶ年の平均昇給額の推移をみると、島根県計では年々高くなっており、その中で、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。（R3・8,655円、R4・10,347円、R5・13,598円）

〔図〕 賃金「引上げ」の平均昇給額の推移（加重平均）【全国・島根県計・製造業・非製造業】



〔表〕 平均昇給額と平均昇給率（加重平均）（ ）内は前年比

		平均昇給額	平均昇給率
全国		8,920円 (+2,038)	3.48% (+0.80)
島根県		9,298円 (+3,107)	3.71% (+1.20)
業種	製造業	8,419円 (+3,653)	3.63% (+1.62)
	非製造業	9,866円 (+2,664)	3.76% (+0.92)
規模別	1～9人	13,598円 (+3,251)	5.62% (+1.25)
	10～29人	9,720円 (+2,017)	3.95% (+0.73)
	30～99人	10,309円 (+4,931)	4.1% (+1.98)
	100～300人	7,692円 (+1,730)	3.05% (+0.61)

「参考」

出所：2023年春季労使交渉・中小企業業種別妥協結果（加重平均）
（一社）日本経済団体連合会

（ ）内は前年比

規模別	妥協額	アップ率
100人未満	7,582円 (+3,085)	3.01% (+1.21)
100人～300人未満	7,576円 (+2,517)	2.88% (+0.94)

〔表〕 島根県の業種別の平均昇給額（加重平均）

製造業	食料品	14,089円	非製造業	運輸業	3,352円
	繊維工業	10,000円		建設業	10,401円
	木材・木製品	7,166円		卸売業	9,058円
	印刷・同関連	4,836円		小売業	11,979円
	窯業・土石	6,734円		サービス業	8,695円
	金属・同製品	7,065円			
	機械器具	12,849円			

※加重平均は、各事業所の一人当たりの昇給額に対象者数を乗じた総和を対象者数の合計で除した数値。

[表] 島根県の最低賃金（過去5か年）

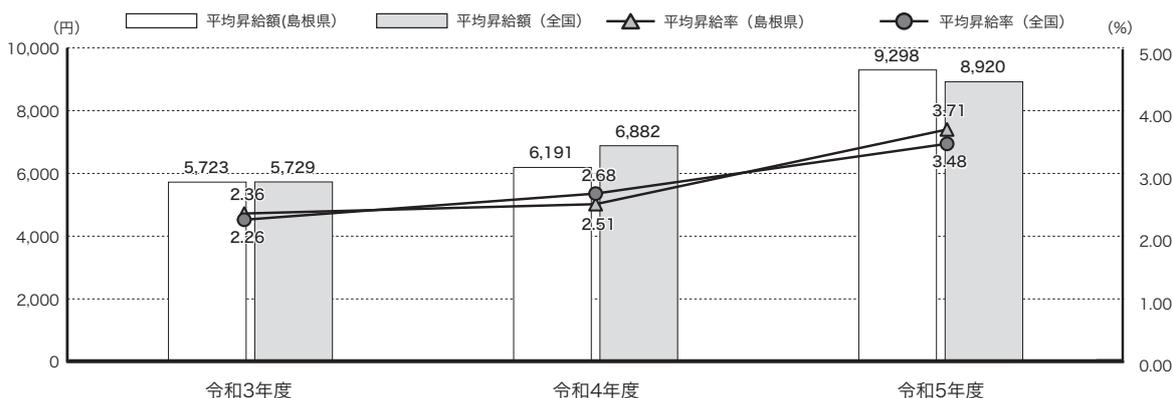
発行年月日	最低賃金	引上額
令和元年10月1日	790円	
令和2年10月1日	792円	2円
令和3年10月2日	824円	32円
令和4年10月5日	857円	33円
令和5年10月6日	904円	47円

[表] 全国加重平均額の最低賃金（過去5か年）

発行年度	最低賃金	引上額
令和元年度	901円	
令和2年度	902円	1円
令和3年度	930円	28円
令和4年度	961円	31円
令和5年度	1,004円	43円

出所：「平成14年から令和5年度までの地域別最低賃金改定状況」厚生労働省

[図] 平均昇給額と平均昇給率の推移



(3) 賃金改定の内容

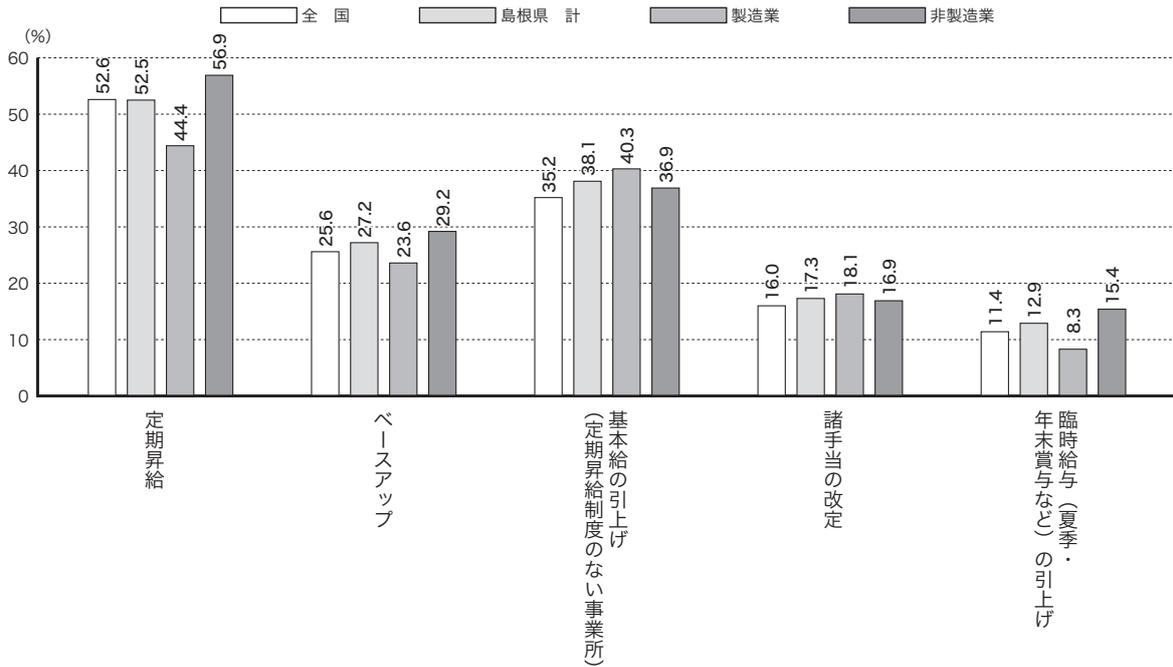
【ポイント】

- ・島根県計の賃金改定内容では、「定期昇給」の割合が最も高く、「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」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越えている。
- ・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。

賃金改定の内容をみると、島根県計では「定期昇給」が52.5%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38.1%、「ベースアップ」が27.2%、「諸手当の改定」が17.3%、「臨時給与（夏季・年末賞与など）の引上げ」が12.9%と続いている。島根県計の「定期昇給」は、令和4年度（R4）調査（55.0%）を2.5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）」は、R4調査（33.3%）を4.8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。

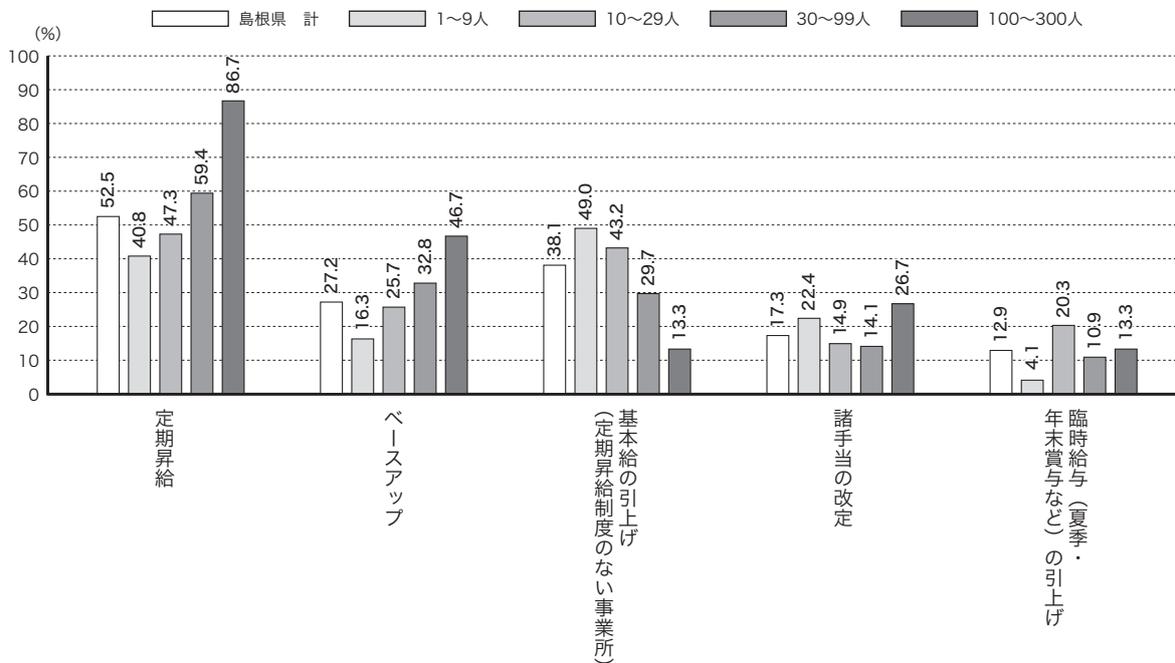
島根県計の製造業・非製造業別でみると、「定期昇給」を回答した事業所の割合は、非製造業56.9%が製造業44.4%を12.5ポイント上回っている。また、「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」の回答割合は、製造業40.3%が非製造業36.9%より3.4ポイント高くなっている。

【図】 賃金改定の内容【全国・島根県計・製造業・非製造業】



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増加傾向がみられ、最も高い「100～300人」86.7%と、最も低い「1～9人」40.8%の差は45.9ポイントとなっている。

【図】 賃金改定の内容【島根県計・従業員規模別】



(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」が回答割合の最上位となっている。
- ・島根県計の「労働力の確保・定着」は、製造業が非製造業の回答割合を上回り、反対に島根県計の「企業の業績」では、非製造業が製造業より高くなっている。
- ・島根県計の「物価の動向」は、従業員規模問わず同様の回答割合となっている。

賃金改定の決定要素をみると、島根県計では回答割合が高い項目が「労働力の確保・定着」61.5%（令和4年度（R4）59.4%）、「企業の業績」57.1%（R4・56.1%）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R4を2.1ポイント、「企業の業績」もR4を1.0ポイント越える結果となっている。

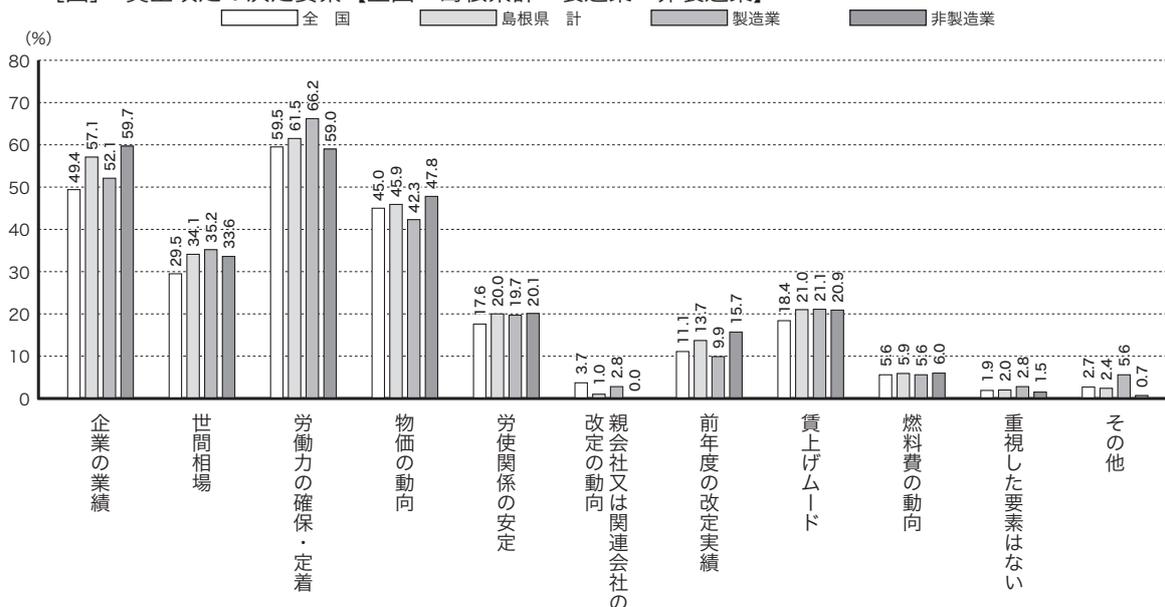
島根県計の製造業・非製造業別でみると、回答割合が高い項目が、製造業では「労働力の確保・定着」が66.2%、「企業の業績」が52.1%と続くのに対し、非製造業では「企業の業績」59.7%、「労働力の確保・定着」59.0%の順となっている。「労働力の確保・定着」の回答割合は、製造業が非製造業を7.2ポイント上回り、また「企業の業績」は、非製造業が製造業より7.6ポイント高くなっている。

[表] 賃金改定の決定要素（業種別の上位5位）

（ ）内は前年順位

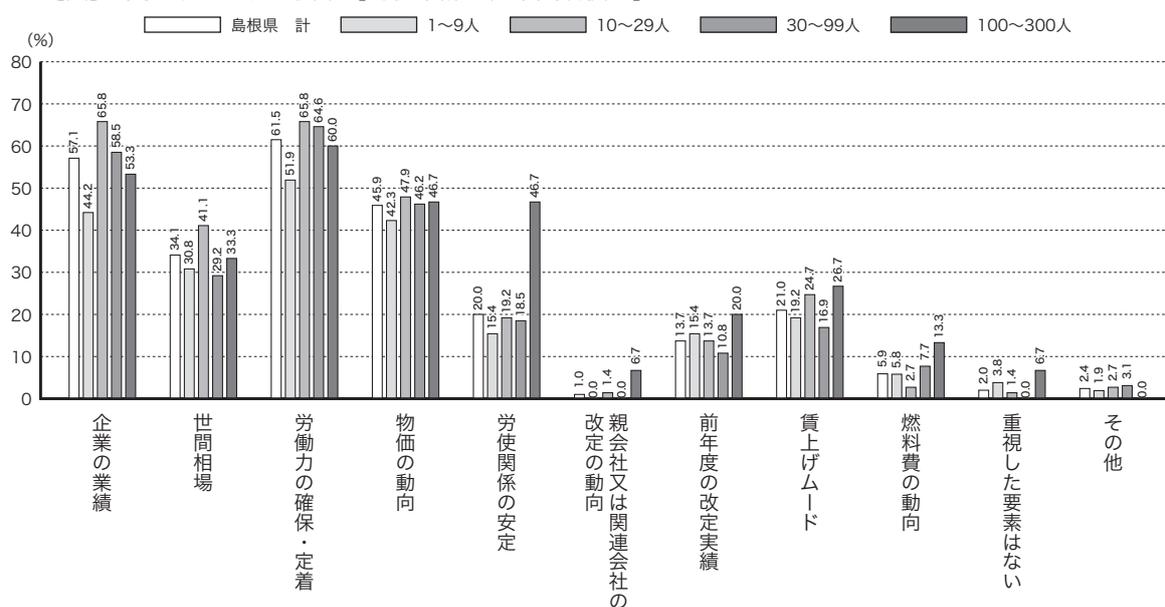
	島根県		製造業		非製造業	
	項目	割合	項目	割合	項目	割合
1位	労働力の確保・定着(1)	61.5%	労働力の確保・定着(1)	66.2%	企業の業績(2)	59.7%
2位	企業の業績(2)	57.1%	企業の業績(1)	52.1%	労働力の確保・定着(1)	59.0%
3位	物価の動向(4)	45.9%	物価の動向(4)	42.3%	物価の動向(3)	47.8%
4位	賃上げムード(7)	21.0%	世間相場(2)	35.2%	世間相場(4)	33.6%
5位	労使関係の安定(5)	20.0%	賃上げムード(5)	21.1%	賃上げムード(7)	20.9%

[図] 賃金改定の決定要素【全国・島根県計・製造業・非製造業】



島根県計の従業員規模別でみると、全ての従業員規模において、「労働力の確保・定着」・「企業の業績」・「物価の動向」の回答割合が高くなっている。

[図] 賃金改定の決定要素【島根県計・従業員規模別】





3 2 [] [] [] [] []

(左欄は記入しないでください。)



令和5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、適正な労働対策を推進することを目的に、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。

令和5年度 中小企業労働事情実態調査票

調査票記入の手引き

調査時点：令和5年7月1日 調査締切：令和5年7月14日



記入についてのお願い

- ◇秘密の厳守
◇ご記入方法
◇お問合せ先

島根県中小企業団体中央会 雇用対策課
〒690-0886 島根県松江市母衣町55番地4
島根県商工会館4階
電話 0852-21-4809 FAX 0852-26-5686

貴事業所全体の概要についてお答えください。

Table with 4 columns: 貴事業所の名称, 所在地, 記入担当者名, 電話番号/FAX番号. Includes a list of 19 industry categories for selection.

設問1) 現在の従業員数についてお答えください。

① 令和5年7月1日現在の雇用形態別の従業員数(役員を除く)を男女別に枠内にご記入ください。また、「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○を付けてください。

Table for employee statistics with columns: 正社員, パートタイマー(常用), パートタイマー(非常用), 派遣, 嘱託・契約社員, その他, 合計. Rows for Male/Female and Previous Year Comparison.

設問6) 新規学卒者の採用についてお答えください。

① 令和5年3月新規学卒者の採用計画を行いましたか。(1つだけに○)

1. 採用計画をし、実際に採用した 2. 採用計画をしたが、採用しなかった 3. 採用計画を行わなかった

★①で1と2に○をした事業所は②の質問にお答えください。



② 令和5年3月新規学卒者の採用結果(技術系として採用した者以外はすべて事務系に記入)

学 卒		採用を予定していた人数	実際に採用した人数	1人当たり平均初任給額※9 (令和5年6月支給額)				学 卒		採用を予定していた人数	実際に採用した人数	1人当たり平均初任給額※9 (令和5年6月支給額)			
高校卒	技術系	人	人				円	短大卒 (含高専)	技術系	人	人				円
	事務系	人	人				円		事務系	人	人				円
専門学校卒※10	技術系	人	人				円	大学卒	技術系	人	人				円
	事務系	人	人				円		事務系	人	人				円

設問7) 中途採用についてお答えください。

① 令和4年度に中途採用の募集を行い、令和5年7月1日現在までに採用を行いましたか(新規学卒者の採用を除く)。(1つだけに○)

1. 採用募集をし、実際に採用した 2. 採用募集をしたが、採用しなかった 3. 採用募集を行わなかった

★①で1に○をした事業所は②・③の質問に、2に○をした事業所は②の質問にお答えください。



② 中途採用の結果

採用を予定していた人数	人
実際に採用した人数	人



①で1に○をした事業所

③ 中途採用者の年齢層

25歳未満	25～34歳	35～44歳	45～55歳	56～59歳	60歳以上
人	人	人	人	人	人

設問8) パートタイマーを雇用している事業所のみお答えください。

① パートタイマーを採用した理由をお答えください。(該当するすべてに○)

1. 人手が集めやすいため 2. 人件費が割安のため 3. 正規従業員の確保が困難なため
4. 雇用調整が容易なため 5. 定年退職者を再雇用するため 6. その他 ()

② 正規従業員とパートタイマーの職務についてお答えください。(1つだけに○)

1. 正規従業員と職務が同じパートタイマーがいる 2. 正規従業員と職務が同じパートタイマーはいない

★②で1に○をした事業所は②-1の質問にお答えください。



②-1 正規従業員と比較した場合の1時間当たりの平均賃金差についてお答えください。(1つだけに○)

1. 正規従業員の6割未満 2. 正規従業員の6割以上～8割未満 3. 正規従業員の8割以上
4. 正規従業員と同じ 5. 正規従業員より高い

③ パートタイマーに対する待遇改善のために実施している方策についてお答えください。(該当するすべてに○)

1. 定期昇給の実施 2. 手当の支給 3. 賞与の支給 4. 退職金制度の導入
5. 責任ある地位への登用 6. 正社員への転換措置 7. 慶弔休暇の付与 8. 福利厚生施設の利用提供
9. 教育訓練の実施 10. 相談窓口の設置 11. 特に考えていない 12. その他 ()

④ 雇用しているパートタイマーの就業調整※11の状況についてお答えください。(1つだけに○)

1. 就業調整をしている 2. 就業調整をしていない 3. 不明

★④で1に○をした事業所は次ページの④-1の質問にお答えください。

④-1 パートタイマーが就業調整※11をした理由についてお答えください。（該当するすべてに○）

1. 年収が103万円を超えると所得税が発生するため
2. 年収が106万円を超えると企業規模により社会保険料が発生するため
3. 年収が130万円を超えると社会保険料が発生するため
4. 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
5. 年収が103万円または130万円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
6. その他（ ）

設問9) 賃金改定についてお答えください。

① 令和5年1月1日から令和5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○）

- | | | |
|---------------|---------------|-----------------|
| 1. 上げた | 2. 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と2と3に○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○をした事業所及び、臨時給与を上げた（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。

↓
①-1 賃金改定（上げた・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※12（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。なお、プラス・マイナスの記号は不要です。

★ご記入の際は別添「調査票記入の手引き」の該当箇所をご参照ください。

対象者総数※13	従業員1人当たり（月額）		
	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 (B) - (A) = (C)
人	円	円	円

② 賃金改定（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○）

- | | | |
|------------|------------------------|--------------------------|
| 1. 定期昇給※14 | 2. ベースアップ※15 | 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 | |

③ 貴事業所では、今年の賃金改定（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○）

- | | | | | |
|--------------------|-------------|--------------|-----------|------------|
| 1. 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○）

- | | |
|-------|-------|
| 1. ある | 2. ない |
|-------|-------|

◎ 今後、本調査は紙からWebでのアンケートへの移行を検討しております。
Webアンケートへのご対応の可否についてお聞かせください。（可・否）

◎ 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、7月14日（金）までにご返送ください。

調査票記入の手引き

令和5年6月
全国中小企業団体中央会

- ・ この手引きでは、「令和5年度中小企業労働事情実態調査」の用語・記入方法をご案内します。
- ・ 調査票は4ページまでございますので、もれなくご記入ください。
- ・ ご提出いただいた調査票の記入内容を確認させていただくことがあります。
- ・ 事業年度の始まりが4月以外の事業所につきましては、直近の年度でお答えください。
- ・ 本手引きの内容についてのご不明点等、お問合せにつきましては中央会担当者へご一報ください。
- ・ 下記期限までの提出が難しい場合は、中央会担当者へご相談ください。

提出期限：7月14日（金）まで

◆ 設問1)

① 7月1日現在の従業員数を記入してください。

ステップ1 雇用形態別、男女別の人数を回答欄に記入してください。

「パートタイマー（常用）」、「パートタイマー（非常用）」の説明については、下記注記（※1、※2）をご確認ください。

ステップ2 「合計」の欄には、男女別の従業員数の合計を記入してください。

ステップ3 「前年比」の「増・不変・減」の欄には、昨年の従業員数と比べて「増加した＝増」「変わらない＝不変」「減少した＝減」のいずれかに○印を付けてください。

[注記1～4]

※1 パートタイマー（常用）

- ・ パートタイマーとは、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週の所定労働日数が少ない者であるが、下記1)～3)のいずれかに該当する場合は常用労働者に当てはまる。

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り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

※2 パートタイマー（非常用）

- ・ パートタイマーのうち、上記「※1の1)～3)」の常用労働者に当てはまらない者。

※3 派遣

- ・ 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間接雇用者。

※4 その他

- ・ アルバイト等、「正社員」、「パートタイマー（常用）」、「パートタイマー（非常用）」、「派遣」、「嘱託・契約社員」に当てはまらない雇用形態の者。

◆ 設問2)

- ① 1つだけに○を付けてください。
- ② 1つだけに○を付けてください。
- ③ 3つ以内に○を付けてください。
- ④ 3つ以内に○を付けてください。

◆ 設問 3)

- ① 1つだけに○を付けてください（固定残業を除く）。
- ② 令和4年の従業員1人当たりの月平均残業時間（時間外労働・休日労働）について、小数点以下を四捨五入し、記入してください（固定残業を取り入れている場合、固定残業時間内の平均を記入）。

[注記 5～6]

※5 所定労働時間

- ・ 就業規則等に定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた時間。

※6 40時間超 44時間以下

- ・ 現在、労働基準法で40時間超 44時間以下が認められているのは、10人未満の商業・サービス業等の特例事業所のみ。

◆ 設問 4)

- ① 令和4年の従業員1人当たりの年次有給休暇の「平均付与日数」と「取得日数」について、それぞれ小数点以下を四捨五入し、記入してください。

[注記 7]

※7 平均付与日数

- ・ 前年からの繰越分を除き、当年に取得可能として付与した日数。

◆ 設問 5)

- ① 1つだけに○を付けてください。
「1. 価格引上げ（転嫁）を実現した」に○を付けた場合 その後の②・③の質問にもお答えください。
「2. 価格引上げの交渉中」に○を付けた場合 その後の②の質問にもお答えください。
「3. これから価格引上げの交渉を行う」に○を付けた場合 その後の②の質問にもお答えください。
- ② 該当するすべてに○を付けてください。
- ③ 1つだけに○を付けてください。

[注記 8]

※8 価格転嫁率

- ・ 1年前（令和4年度7月1日時点）の商品・サービスのコストと比較して、現在（令和5年度7月1日時点）のコストが上昇している場合、上昇分において何パーセントを販売価格へ価格転嫁できたか。
例：コストが100円上昇し、36.6円を販売価格に反映（企業負担：63.4%、売値に反映36.6%）
→ 価格転嫁率36.6% → 設問5の③は「3. 30～50%未満」に○

◆ 設問 6)

- ① 1つだけに○を付けてください。
「1. 採用計画をし、実際に採用した」に○を付けた場合 その後の②の質問にもお答えください。
「2. 採用計画をしたが、採用しなかった」に○を付けた場合 その後の②の質問にもお答えください。
- ② 採用募集の結果について、記入してください。
ステップ1 「採用を予定していた人数」の欄には、令和5年3月新規学卒者（令和5年3月31日に学校を卒業し、令和5年4月に入社した従業員）の採用予定人数を、学卒ごとに記入してください。
ステップ2 「実際に採用した人数」の欄には、令和5年3月新規学卒者の採用人数を、学卒ごとに記入してください。なお、①において、2に○を付けた場合、「実際に採用した人数」の記入欄は、未記入ではなく「0」をご記入ください。

ステップ3 「1人当たり平均初任給額」の欄には、「令和5年4月入社の新入員の令和5年6月時点の平均初任給の支給額」を記入してください。なお、①において、2に○を付けた場合、「1人当たり平均初任給額」の記入欄は、未記入ではなく「0」をご記入ください。

[注記9～10]

※9 1人当たり平均初任給額

- ・ 令和5年6月の1ヵ月間に支給し、通勤手当を差し引いた所定内賃金総額（残業手当を差し引いた給与）を対象となる人数で除した金額（税込額）。

※10 専門学校卒

- ・ 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。

◆ 設問7)

- ① 令和4年度に中途採用の募集を行い、現在（令和5年7月1日時点）までに採用を行ったかについて、1つだけに○を付けてください。
「1. 採用募集をし、実際に採用した」に○を付けた場合 その後の②・③の質問にもお答えください。
「2. 採用募集をしたが、採用しなかった」に○を付けた場合 その後の②の質問にもお答えください。
- ② 採用募集の結果について、それぞれ「採用を予定していた人数」と「実際に採用した人数」を記入してください。なお、①において、2に○を付けた場合、「実際に採用した人数」の記入欄は、未記入ではなく「0」をご記入ください。
- ③ 中途採用者を実際に採用した場合（①で1を選択した事業所）は、採用人数を年齢層ごとに記入してください。なお、採用していない年齢層の記入欄は、未記入ではなく「0」をご記入ください。

◆ 設問8)

- ① 該当するすべてに○を付けてください。
- ② 1つだけに○を付けてください。
「1. 正規従業員と職務が同じパートタイマーがいる」に○を付けた場合 その後の②-1の質問にもお答えください。
- ②-1 1つだけに○を付けてください。
複数人のパートタイマーを雇用している場合は、1人当たりの平均と比較しお答えください。
- ③ 該当するすべてに○を付けてください。
- ④ 1つだけに○を付けてください。
「1. 就業調整をしている」に○を付けた場合 その後の④-1の質問にもお答えください。
- ④-1 該当するすべてに○を付けてください。

[注記11]

※11 就業調整

- ・ パートタイマーが、所得税法上の配偶者控除の対象外となる「年収103万円」や、社会保険料負担が発生する「年収106万円」や「年収130万円」を意識して、これらの金額に達しないよう就労日数や時間数を抑えて勤務すること。

◆ 設問 9)

① 1つだけに○を付けてください。

「1. 上げた」に○を付けた場合 その後の①-1・②・③の質問にもお答えください。

「2. 下げた」に○を付けた場合 その後の①-1の質問にもお答えください。

「3. 今年は実施しない(凍結)」に○を付けた場合 その後の①-1の質問にもお答えください。

「4. 7月以降引上げる予定」に○を付けた場合 その後の②・③の質問にもお答えください。

①-1

ステップ1 「対象者総数」の欄には、①で選択した賃金改定を実施した人数を記入してください。

ステップ2 「改定前の平均所定内賃金(A)」の欄には、従業員1人当たりの改定前の平均所定内賃金(臨時給与により賃金改定した場合は含まない)を記入してください。

ステップ3 「改定後の平均所定内賃金(B)」の欄には、従業員1人当たりの改定後の平均所定内賃金を記入してください。

ステップ4 「平均引上げ・引下げ額(C)」の欄には、 $(B) - (A) = (C)$ の額を記入してください。なお、①の質問と①-1の質問においては下記の関係性が成り立ちます。

- ・ 「1. 上げた」事業所は、「平均引上げ・引下げ額(C)」は「プラス額」
- ・ 「2. 下げた」事業所は、「平均引上げ・引下げ額(C)」は「マイナス額」
- ・ 「3. 今年は実施しない(凍結)」事業所は、(B)と(A)が同額のため、「平均引上げ・引下げ額(C)」は「0」

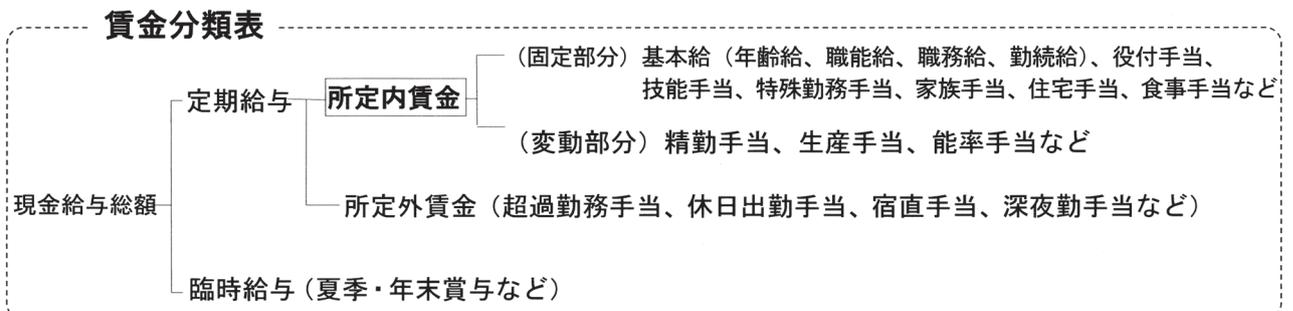
② 該当するすべてに○を付けてください。

③ 該当するすべてに○を付けてください。

[注記 12~15]

※12 所定内賃金

- ・ 所定労働時間内における労働の対価(下記表参考)。
- ・ 臨時給与により賃金改定した場合は、所定内賃金に含まない。



※13 対象者総数

- ・ 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(設問1の「従業員数」とは必ずしも一致しない)。
- ・ パートタイマー、アルバイト、役員、家族、嘱託、病欠者、退職者などは除く。

※14 定期昇給

- ・ あらかじめ定められた企業の賃金制度に従って行われる昇給のこと(一定の時期に毎年増額すること)。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む。

※15 ベースアップ

- ・ 賃金表の改定により賃金水準全体を上げること。

◆ 設問 10)

どちらか1つだけに○を付けてください。

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/>

令和5年度 中小企業労働事情実態調査（島根県中央会の追加調査報告書）

1. 目的

この調査では、「全国の労働事情実態調査」にあわせて、島根県内の経済状況の課題を明確にするために独自項目を設定して行う。

2. 実施方法

下記の項目について、調査を実施。

- ①高齢者雇用の実態について
- ②障がい者雇用の実態について
- ③男女ともに働きやすい職場づくりについて
- ④直近年度における男性の育児休業取得状況
- ⑤外国人雇用（受入）について

3. 追加調査回答数

調査時点：令和5年7月1日（土）
調査対象：県内中小企業600事業所
回答数：290事業所（回収率48.3%）
製造業：130事業所
非製造業：160事業所

（参考：全国調査の回答事業所数等）

単位：（事業所数）					
	調査対象事業所	有効回答数	製造業	非製造業	有効回答率
全 国	40,271	18,139	8,469	9,670	45.0%
島 根 県	600	300	110	190	50.0%

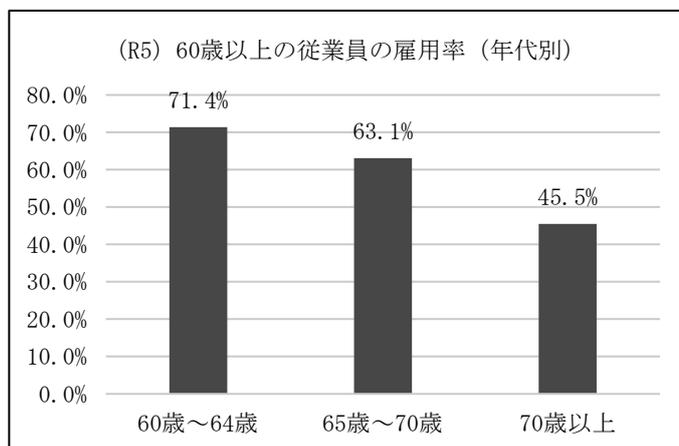
1. 高齢者雇用の実態について

60歳以上の従業員を雇用しているか

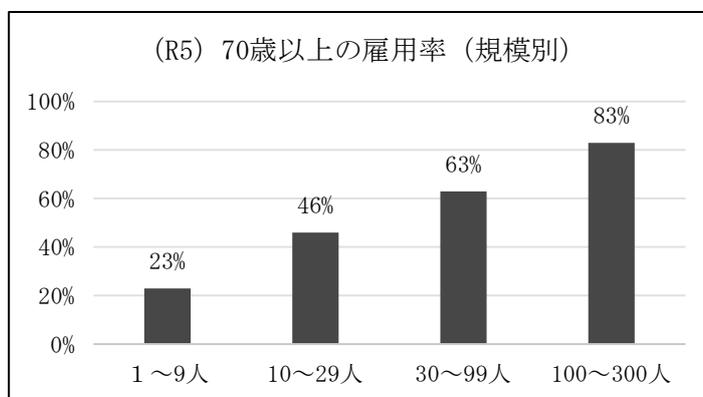
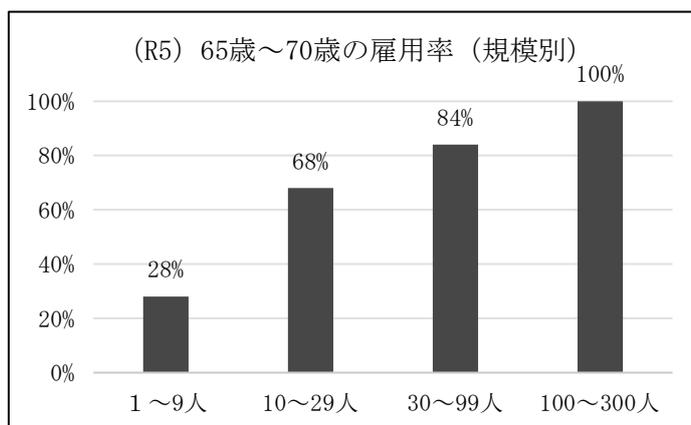
【ポイント】

- ・60歳以上の雇用率については60歳～64歳では、半数以上を越えているが、70歳以上は半数を下回っている。

「60歳～64歳」、「65歳～70歳」、「70歳以上」の中で、最も雇用の割合が高いのは「60歳～64歳」の71.4%であり、次いで「65歳～70歳」の63.1%、最も低いのが「70歳以上」の45.5%となり、50%を下回る結果となっている。以上のことから、「70歳以上」については、「60歳～64歳」、「65歳～70歳」と比較してみると、雇用率が大幅に低いことが伺える。



また、規模別にみると、「65歳～70歳」では、1～9人で28%、10～29人で68%、30～99人で84%、100～300人で100%となった。続いて、「70歳以上」では、1～9人で23%、10～29人で46%、30～99人で63%、100～300人で83%となった。従業員規模が大きくなるほど、65歳以上の雇用率は高くなっている。



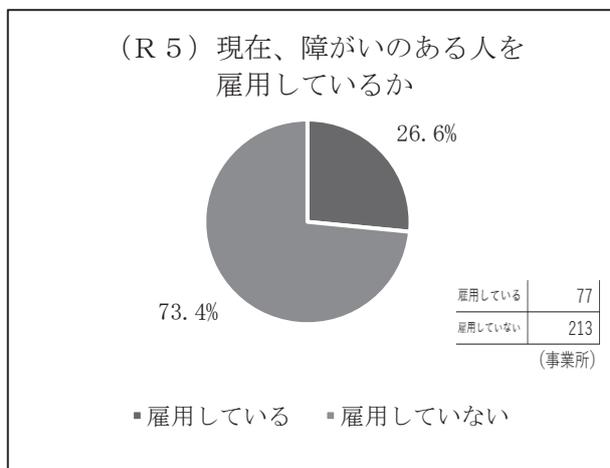
2. 障がい者雇用の実態について

【ポイント】

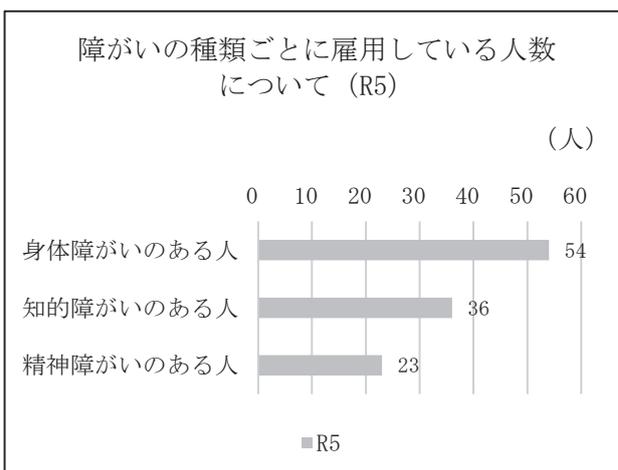
・従業員規模が大きくなるほど、障がいのある人の雇用率は高くなっている。

(1) 障がい者の雇用状況

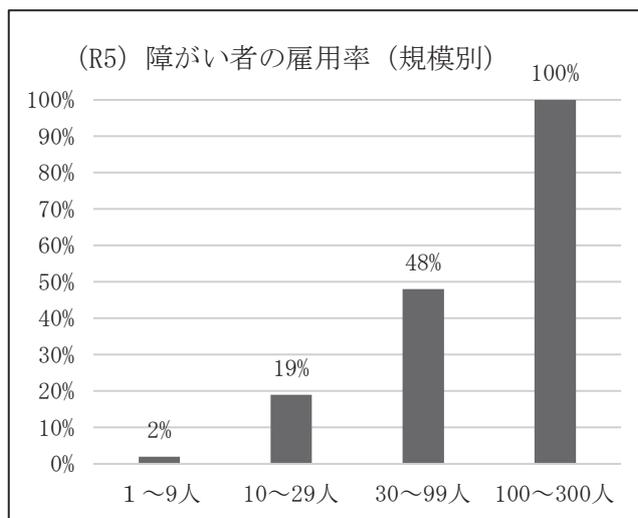
当調査票の回収先290事業所の内、障がい者を雇用している事業所は、26.6%であり、4分の1以上の事業所が雇用していることとなる。令和4年度は25.2%で昨年よりも雇用率が増えていることが伺える。



この事業所のうち、障がいの種類ごと人数では「身体障がいのある人」が54人で最も多く、次いで「知的障がいのある人」36人、「精神障がいのある人」23人となっている。



障がい者を雇用している77事業所を規模別にみると、1～9人で2%、10～29人で19%、30～99人で48%、100～300人で100%となり、従業員規模が大きくなるほど、雇用率は高くなっている。



(2) 法定雇用による障がい者雇用について

【ポイント】

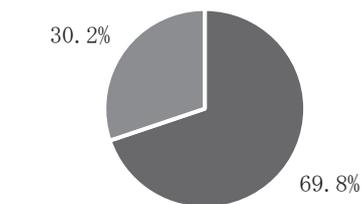
- ・法で雇用義務の生じる規模（43.5人以上）の事業所のうち、障がいのある人を1人以上雇用している事業所は、7割近くある。

290事業所のうち、法で雇用義務の生じる規模（43.5人以上）の事業所は、63事業所あり、そのうち、一人以上の障がい者を雇用している事業所は、44事業所（69.8%）であった。

この結果は、鳥根県の法定雇用率を達成している企業※3と、同様の傾向を示す結果となった。

令和6年度には、対象事業主の範囲が引き下げられ、かつ法定雇用率が引き上げられるため、来年度以降の鳥根県の法定雇用率は留意が必要である。

法で雇用義務の生じる規模（43.5人以上）の事業所で障がいのある人を雇用しているか



- 1人以上を雇用している事業所
- 雇用していない事業所

1人以上を雇用している事業所	44
雇用していない事業所	19

- ※1 障害者雇用率については、令和5年度の民間企業の法定雇用率は2.3%、対象事業主の範囲43.5人以上、令和6年4月より、障害者を雇用しなければならない対象事業主の範囲は、40.0人以上に引き下げられる。
出所：厚生労働省「障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について」
- ※2 新たな雇用率の設定については令和5年度からの障害者雇用率は、2.7%であるが、令和5年度においては2.3%で据え置いている。
出所：厚生労働省「令和5年度からの障害者雇用率の設定等について」
- ※3 全国の法定雇用率達成企業48.3%、鳥根県の法定雇用率達成企業 67.6%（全国第1位）
出所：厚生労働省および、鳥根労働局「令和4年障害者雇用状況の集計結果」

3. 男女ともに働きやすい職場づくりについて

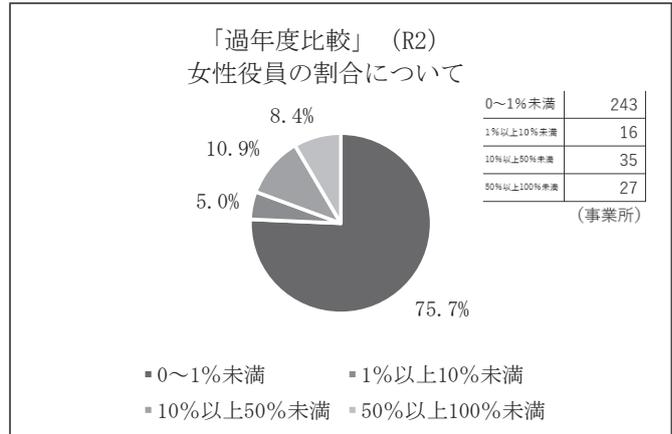
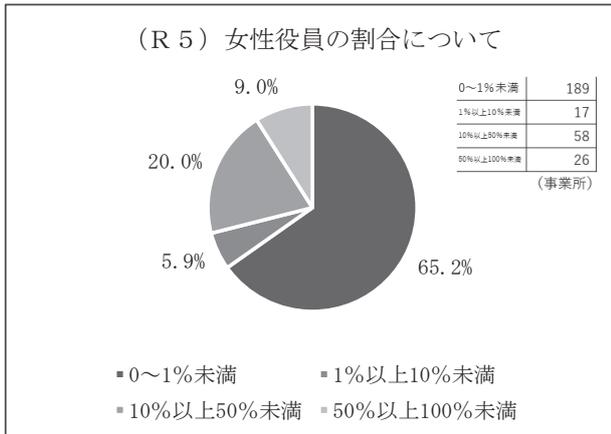
(1) 女性管理職の割合

①女性の役員の割合

【ポイント】

・令和2年度と比較すると、女性の役員の割合は増加している。

下記のグラフより、令和5年度調査での女性の役員の割合は「0%～1%未満」が65.2%で最も高く、次いで「10%以上～50%未満」が20.0%となっている。また、令和2年度と比較すると、「10%以上50%未満」が10.9%から20.0%に増えている。

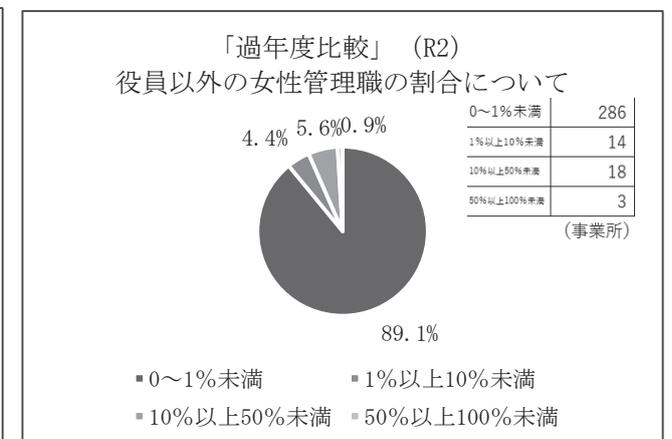
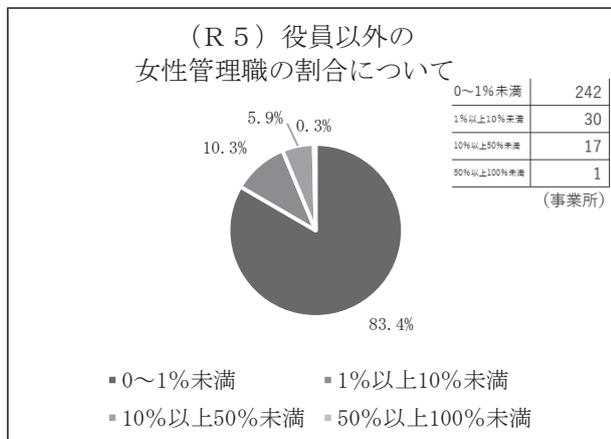


②役員以外の女性管理職の割合

【ポイント】

・役員以外の女性管理職の割合は、令和2年度と比較すると、増加傾向にある。

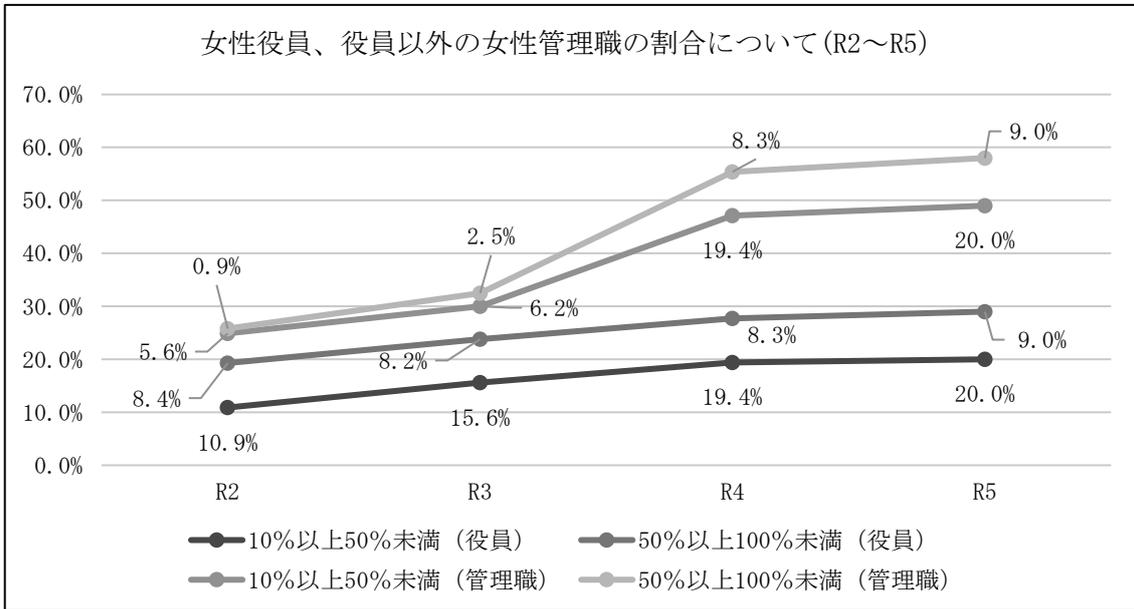
また、令和5年度調査での役員以外の女性管理職の割合は「0～1%未満」が83.4%と最も割合が高く、次いで「1%～10%未満」が10.3%となっている。また、令和2年度と比較すると、「1%以上10%未満」が4.4%から10.3%に増えている。



③女性役員、役員以外の女性管理職の割合について

【ポイント】

・役員以外の女性管理職は、令和3年度から令和4年度にかけて急激に増加している。



女性役員と役員以外の女性管理職の「10%以上」の割合について、直近4ヶ年を比較すると、女性役員の割合については、微増であるが、役員以外の女性管理職は、「10%以上50%未満」、「50%以上100%未満」共に令和3年度から令和4年度にかけて急激に増加している。

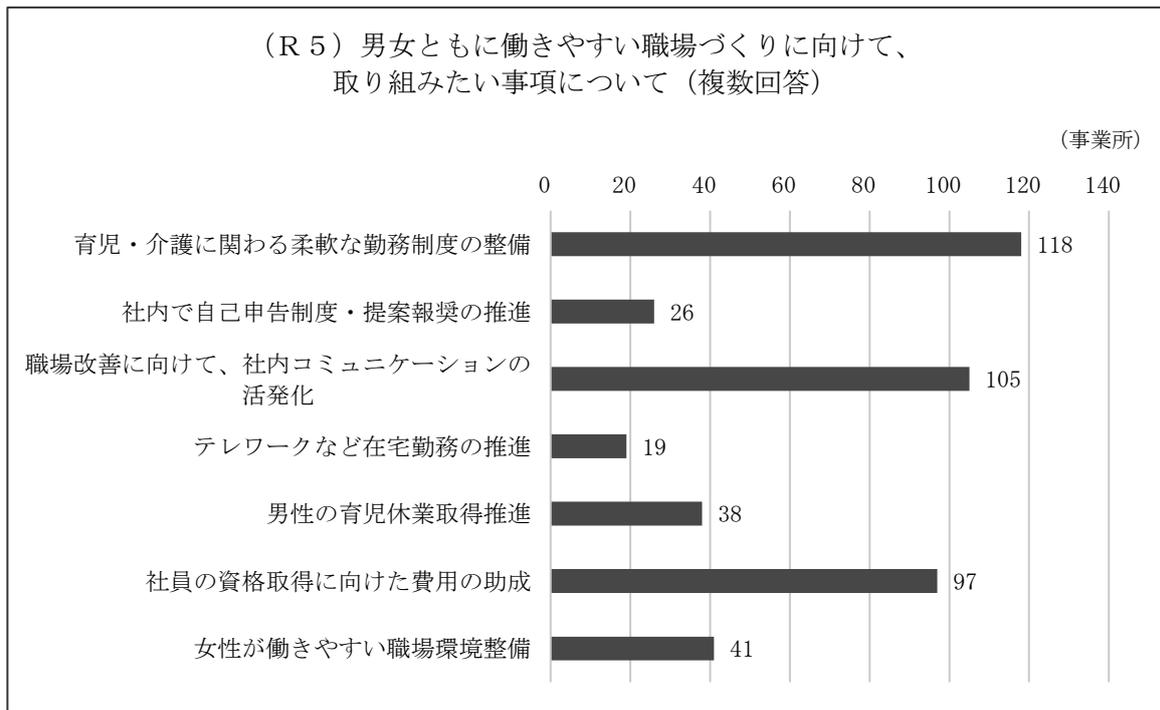
(2) 男女ともに働きやすい職場づくりに向けて、取り組みたい事項

【ポイント】

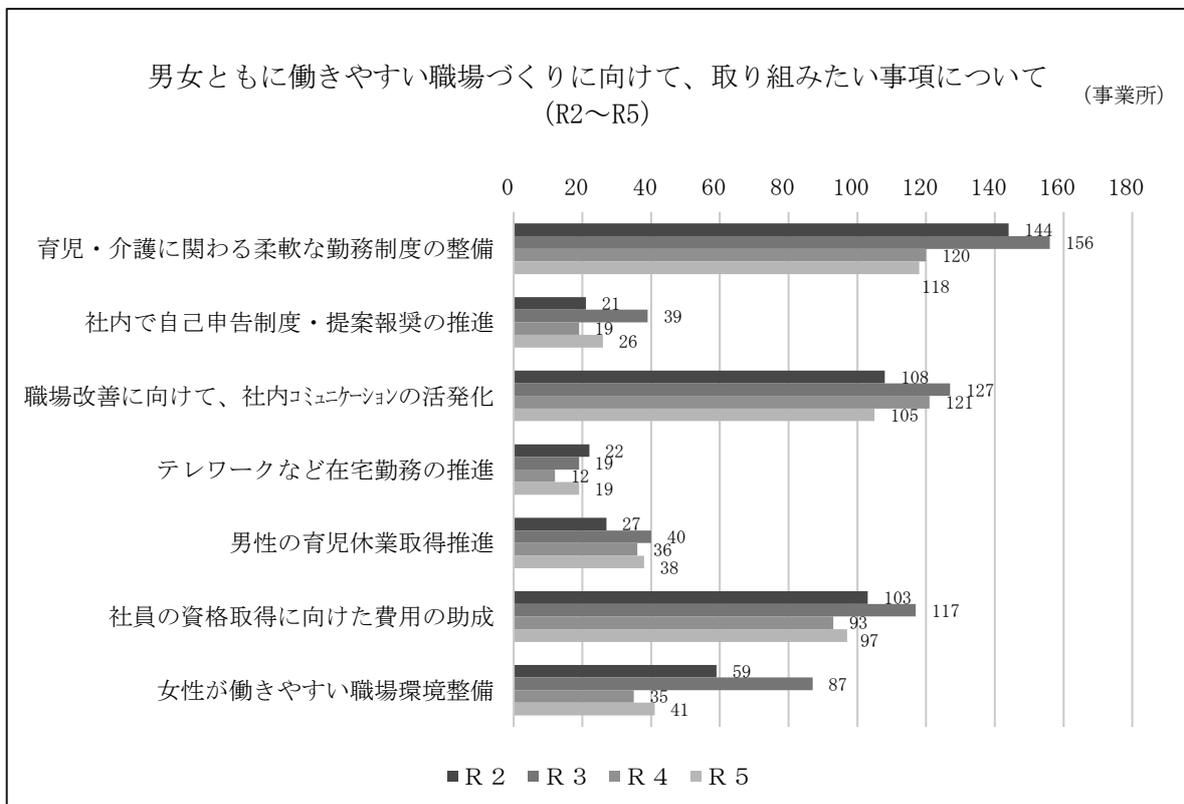
・直近4ヶ年で比較すると、「社内で自己申告制度・提案報奨の推進」、「テレワークなど在宅勤務の推進」、「女性が働きやすい職場環境整備」、「社員の資格取得に向けた費用の助成」、「男性の育児休業取得推進」は、増加傾向にあった。

男女ともに働きやすい職場づくりに向けて取り組みたい事項については、令和5年度の調査では「育児・介護に関わる柔軟な勤務制度の整備」(118事業所)が最も多く、2番目に多いのが「職場改善に向けて、社内コミュニケーションの活発化」(105事業所)となっている。また、3番目に多いのが「社員の資格取得に向けた費用の助成」(97事業所)であり、4番目は「男性の育児休業取得推進」(38事業所)の順となっている。

また、「女性が働きやすい職場環境整備」については、具体的な自由記述として、「トイレの整備」(9件)、「休憩室を設ける」(7件)など意見が出されている。



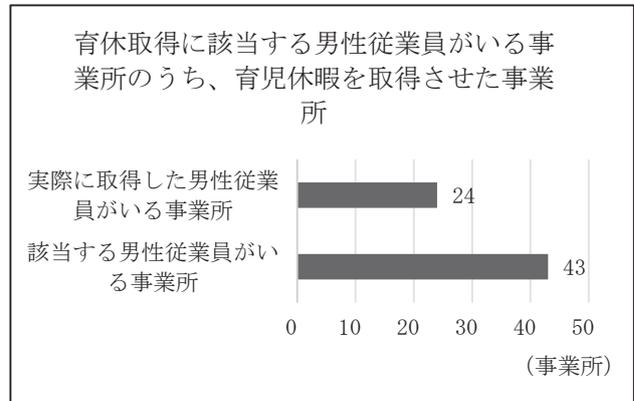
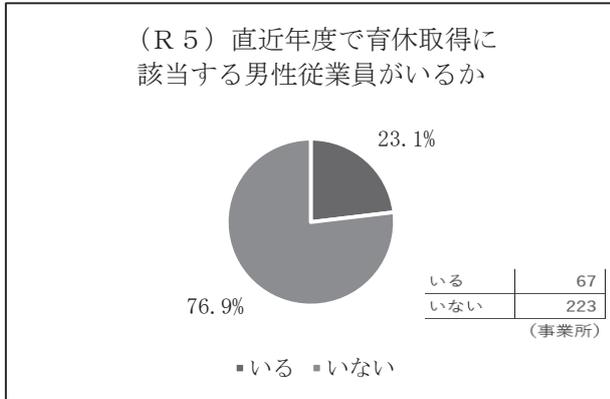
直近4ヵ年の推移をみると、令和4年度との比較では、「社内で自己申告制度・提案報奨の推進」が7件の増加、「テレワークなど在宅勤務の推進」が7件の増加、「女性が働きやすい職場環境整備」6件の増加、「社員の資格取得に向けた費用の助成」が4件の増加、「男性の育児休業取得推進」が2件の増加、となっている。



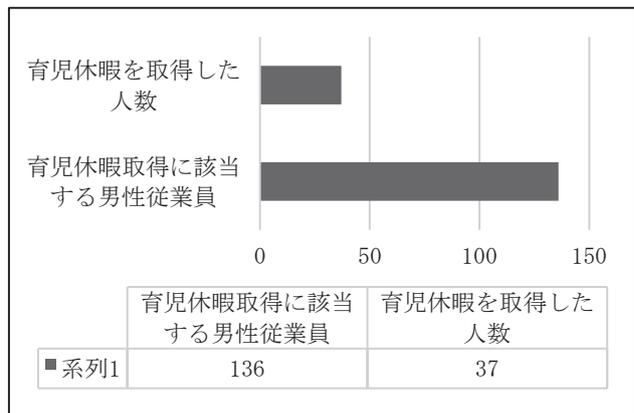
4. 直近年度における男性の育児休業取得状況

【ポイント】

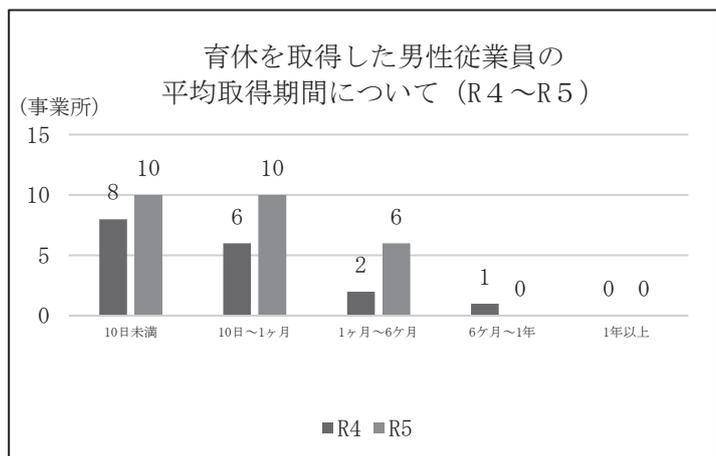
- ・ 育児休業を取得した男性従業員について、島根県は全国の育児休業取得者の割合より、高い傾向にある。



直近年度で育児休業取得に該当する男性従業員がいるのかの問いについては、23.1%（67事業所）が「該当する男性従業員がいる」という結果となった。また、そのうち育児休暇を取得させた事業所は24事業所（26.4%）となっている。また、育児休暇取得に該当する男性従業員数は、136人で、実際に育児休暇を取得した人数は37人となった。島根県の育児休業取得者の割合は27.2%、全国の育児休業取得の割合17.13%※より、10.07ポイント高い。



さらに、育児休業を取得した男性従業員の平均取得期間については、「10日未満」（10事業所）「10日～1ヶ月」（10事業所）の事業所が最も多く、次いで多いのが「1ヶ月～6ヶ月」（6事業所）の事業所という結果となっている。また、令和4年度と令和5年度で比較すると、「10日未満」、「10日～1ヶ月」、「1ヶ月～6ヶ月」はともに増加している。



※全国育児休業取得者の割合 男性：17.13%（令和3年度13.97%）出所：厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」

5. 外国人雇用（受入）について

(1) 外国人雇用（受入）の有無、雇用（受入）している在留資格

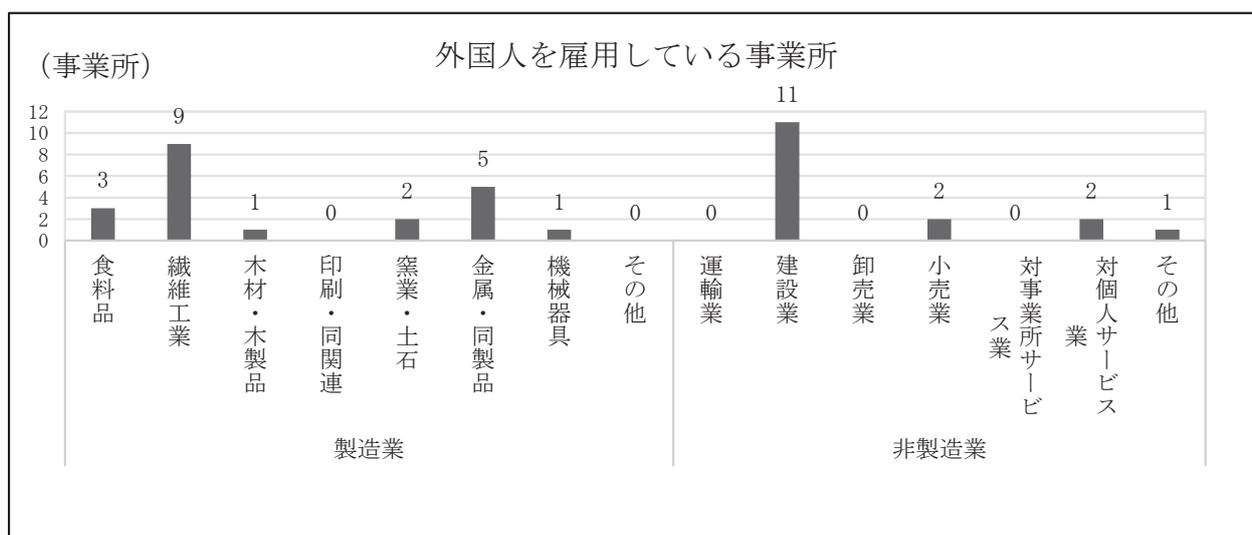
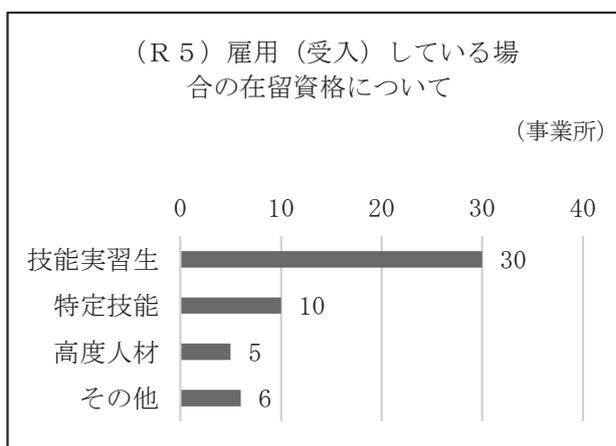
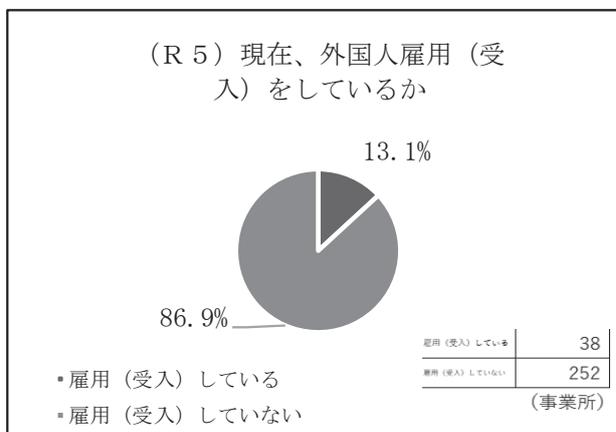
【ポイント】

・外国人を最も多く雇用しているのは、製造業で繊維工業、非製造業で、建設業である。

外国人雇用（受入）の有無について、左記のグラフより、雇用（受入）している事業所は13.1%となった。

また、外国人を雇用（受入）している場合の在留資格については、最も多いのが技能実習生で30事業所、次いで特定技能が10事業所、高度人材が5事業所と続いている。その他の回答があった事業所では「インターンシップ」、「正社員、契約社員」「人柄による」、「婚姻による」がそれぞれ1件の記述があった。

また、雇用している事業所を業種別にみると、製造業で、最も雇用しているのは、繊維工業で9事業所、続いて、金属・同製品で、5事業所となっている。非製造業では、建設業が11事業所と最も高く、続いて、小売業・対個人サービス業の2事業所となっている。



(2) 外国人雇用（受入）の今後の考え方

【ポイント】

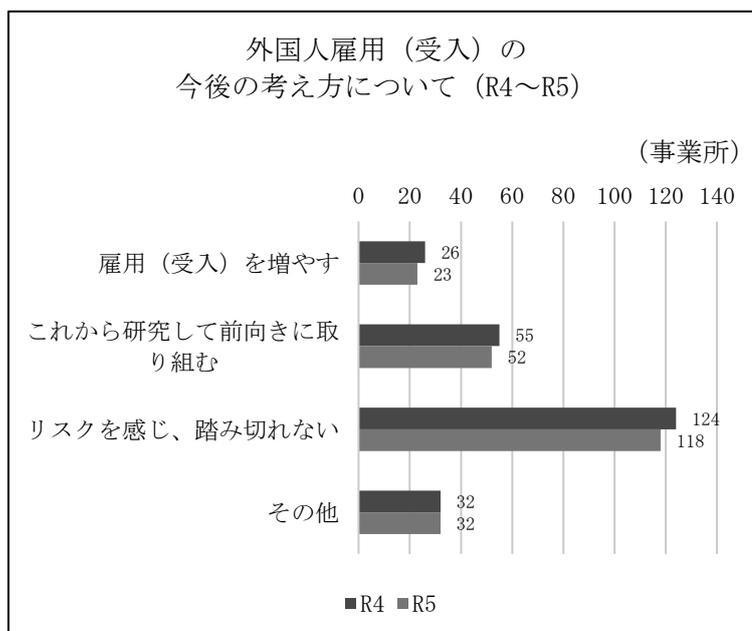
- ・外国人雇用の今後の考え方として、「リスクを感じ、踏み切れない」事業所が最も多い。
- ・「これから研究して前向きに取り組む」や「雇用（受入）を増やす」等、前向きな回答もある。

外国人雇用（受入）の今後の考え方について、下記のグラフより、「リスクを感じ、踏み切れない」の回答が118事業所で最も多くなっている。一方で、「これから研究して前向きに取り組む」の回答が52事業所、「雇用（受入）を増やす」が23事業所あり、外国人雇用（受入）に前向きな事業所が少なからず存在することが伺える。令和4年度と比較すると、ほぼ変わらない結果となった。

またその他の回答のうち、「考えていない」、「未定」、「受入の予定なし」、「現状ではわからない」という回答が計8事業所ある。

他にも「受け入れを縮小していきたい」、「今は雇用の必要がない」、「技術習得に難しさを感じる」、「外国人を雇用する体制ができない」、「理化学機器、試薬の販売外交員がメインのため難しいと感じている」、「受入環境が整っていない」、「技術の流出を防ぐため、受入の予定はない」、「過去技能実習生を受け入れていたが、今後は行わない」等、受入に消極的な意見がある。

一方で、「日本人と同様（同列）に考える」、「日本人、外国人関係なく必要な人材であれば受け入れる」、「応募があれば前向きに応じる」、「積極的に増やす気はないが、縁があれば」、「現状維持」、「思考中」との受入に前向きな回答もあった。



令和5年度 中小企業労働事情実態調査票【別紙】

※下記の設問は、当会独自の調査となります。ご協力賜りますよう、よろしくお願いたします。
 ※昨年度と同一の設問内容となっておりますが、当会では年次の推移を把握する主旨にて、ご協力をお願い申し上げます。

1) 高齢者雇用の実態について

① 高齢者従業員の人数をご記入下さい。

1. 60歳～64歳(名)	2. 65歳～70歳(名)	3. 70歳以上(名)
---------------------	---------------------	-------------------

※正規・非正規を含めて、総数でお答え下さい。

2) 障がい者雇用の実態について

① 現在の、障がい者雇用の有無をご記入下さい。

1. 雇用している	2. 雇用していない
-----------	------------



② (上記設問にて「雇用している」に○をした事業所の方は) 現在、雇用している障がい者の種別毎の人数をご記入下さい。

1. 身体障がい者(名)	2. 知的障がい者(名)	3. 精神障がい者(名)
--------------------	--------------------	--------------------

3) 男女ともに働きやすい職場づくりについて

① 女性の管理職の割合はどれくらいですか。

1. 役員 ()%	2. 役員以外の管理職(具体的に:) ()%
-----------------	------------------------------------

② 男女ともに働きやすい職場づくりに向けて、取り組みたいというお考えの事項がございましたら、複数○をご記入下さい。

1. 育児・介護に関する柔軟な勤務制度の整備 3. 職場改善に向けて、社内でコミュニケーションの活発化 5. 男性の育児休業取得推進 7. 女性が働きやすい職場環境整備(例: 女性専用休憩室の整備 など)	2. 社内で自己申告制度・提案報奨の推進 4. テレワークなど在宅勤務の推進 6. 社員の資格取得に向けた費用の助成
※(7を選ばれた方は) 具体的なお考えをご記入下さい。()	

③ 直近年度における男性の育児休業取得の状況について、ご記入下さい。(○or数字をご記入下さい。)

1. 育休取得に該当する男性従業員数()名	2. 育休取得に該当する男性従業員 なし
-----------------------------	-------------------------



上記のうち、 1. 育休を取得した男性従業員数()名	2. 育休を取得した男性従業員 なし
----------------------------------	-----------------------



育休を取得した男性従業員の、平均取得期間(いずれかに○をご記入下さい。)

1. 10日未満	2. 10日～1ヶ月	3. 1ヶ月～6ヶ月	4. 6ヶ月～1年	5. 1年以上
----------	------------	------------	-----------	---------

4) 外国人雇用(受入)について

① 外国人雇用(受入)の有無について、どちらかに○をご記入下さい。

1. 雇用(受入)している	2. 雇用(受入)していない
---------------	----------------

② (上記設問にて「雇用(受入)している」に○をした事業所の方は)、雇用(受入)の在留資格について○をご記入下さい。(複数可)

1. 技能実習生	2. 特定技能	3. 高度人材	4. その他()
----------	---------	---------	----------------

③ 外国人雇用(受入)の今後の考えについて、いずれかに○をご記入下さい。

1. 雇用(受入)を増やす	2. これから研究して前向きに取り組む	3. リスクを感じ、踏み切れない
4. その他()		

※差し支えなければ、事業所名・ご担当者名・ご連絡先をご記入下さい。
 (ご記入いただいた内容について、当方からお尋ねすることがある場合に、使用させていただきます。)

事業所名	ご担当者名	
電話番号	メールアドレス	

ご協力いただき、ありがとうございました。

島根県中小企業団体中央会

