

令和6年12月

令和6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6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「経営上の隘路」、「賃金」、「採用充足率」、「男性の育児休業取得」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	40,079	17,066	7,848	9,218	42.58%
島根県	600	314	116	198	52.33%

追加調査回答数

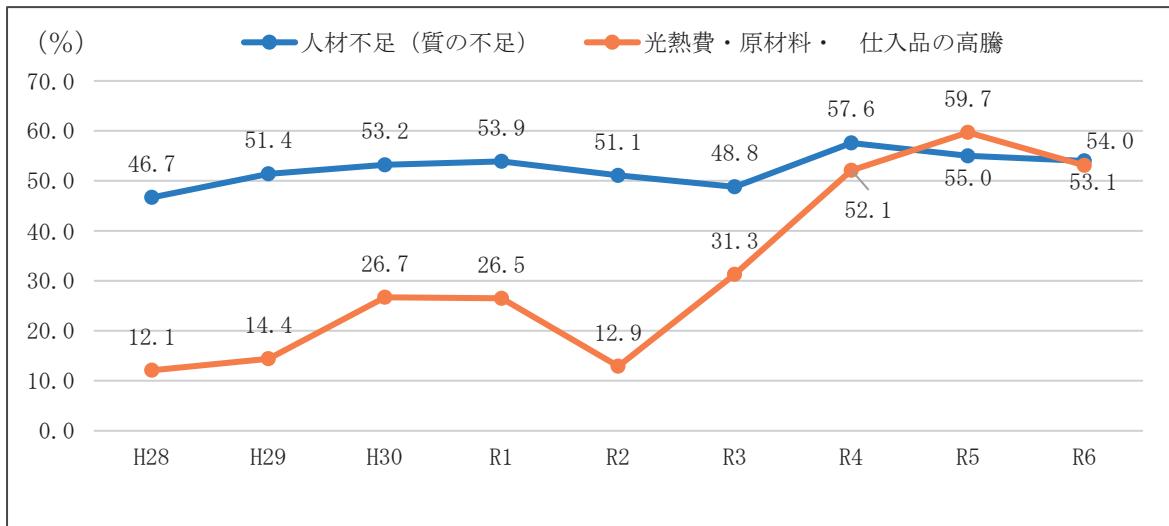
単位：（事業所数）					
	調査対象事業所	有効回答数	製造業	非製造業	有効回答率
島根県	600	265	117	148	44.2%

I. 経営上の隘路（障害）【全国】

【ポイント】

- ・島根県計では、令和5年度では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が最大となっていたが、令和6年度には「人材不足（質の不足）」が、最も高い回答割合となった。

〈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8ヶ年比較】）

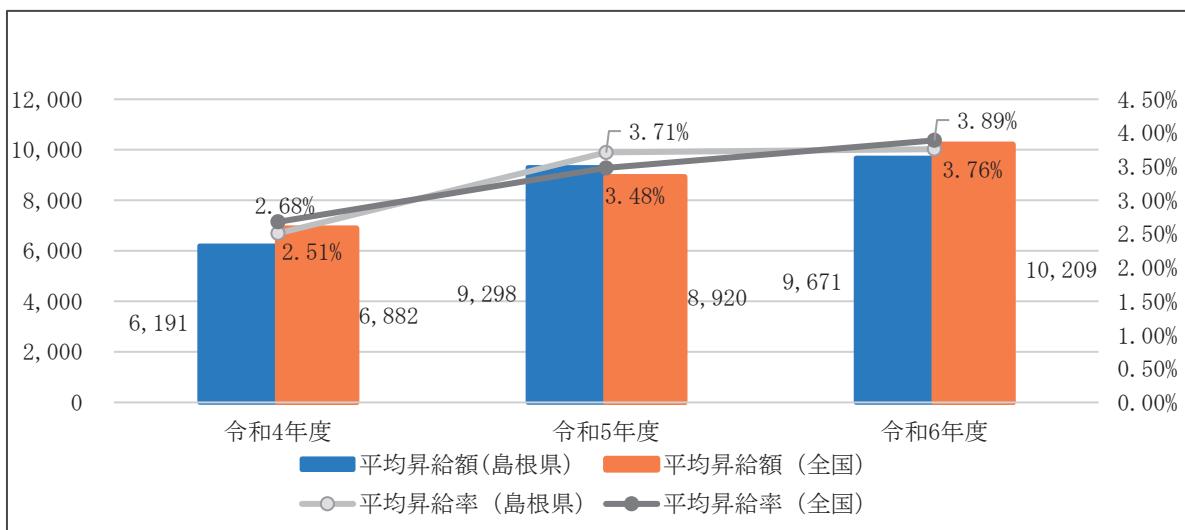


II. 賃金「引上げ」の平均昇給額・昇給率（加重平均）【全国】

【ポイント】

- ・令和6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・全国ともに令和5年度（R5）を上回っている。

〈図 平均昇給額と平均昇給率の推移【全国・島根県計】〉



III. 賃金改定の決定要素【全国】

【ポイント】

- ・賃金改定の決定要素では、島根県計・全国ともに「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、非製造業が製造業の回答割合を僅かに上回り、同じく島根県計の「企業の業績」では、製造業が非製造業より高くなっている。
- ・島根県計の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」の回答割合が上位となっている。

賃金改定の決定要素（島根県・業種別の上位5位）

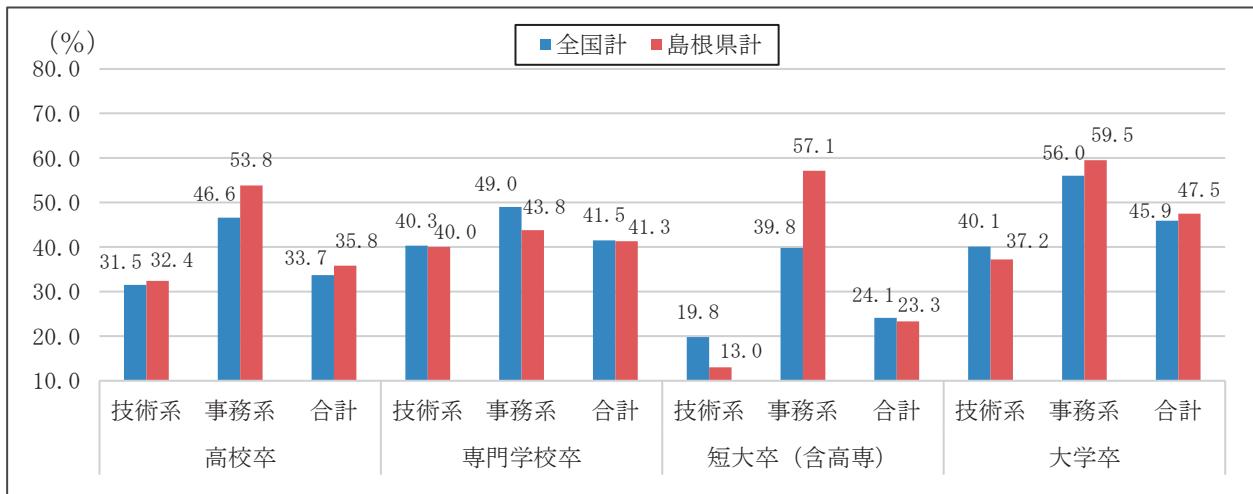
	島根県		製造業		非製造業	
1位	労働力の確保・定着	63.2%	労働力の確保・定着	62.7%	労働力の確保・定着	63.5%
2位	企業の業績	55.6%	企業の業績	60.0%	企業の業績	53.4%
3位	物価の動向	47.1%	物価の動向	37.3%	物価の動向	52.0%
4位	世間相場	32.7%	賃上げムード	26.7%	世間相場	36.5%
5位	賃上げムード	24.7%	世間相場	25.3%	賃上げムード	23.6%

IV. 新規学卒者の採用充足率【全国】

【ポイント】

- ・令和6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、島根県計が全国を僅かに上回っている。
- ・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」全てで、それぞれ事務系が技術系より高い割合となっている。

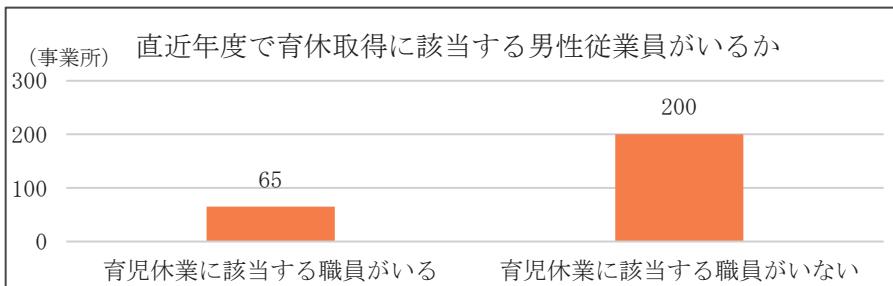
〈図 新規学卒者の採用充足率【高校卒・専門学校卒・短大卒（含高専）・大学卒】〉



VI. 直近年度における男性の育児休業取得の状況について〔島根県独自〕

【ポイント】

- 令和6年度で「男性で育児休業を取得させた事業所」は、令和5年度より、増加している。



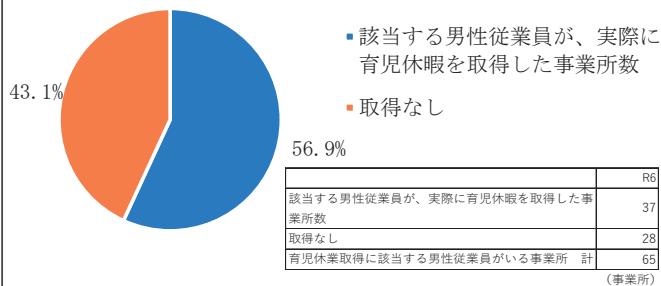
直近年度で育児休業取得に該当する男性従業員がいるのかの問い合わせについては、

65事業所が「該当する男性職員がいる」という結果となった。

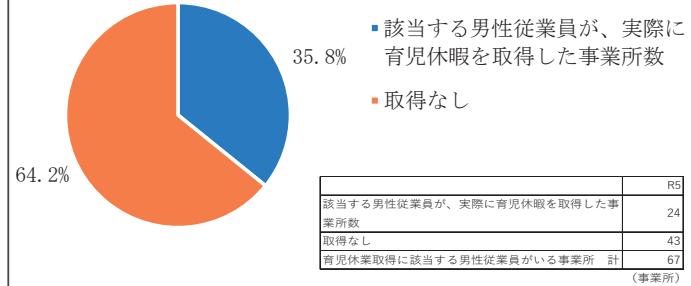
また、そのうち育児休暇を取得させた事業所は37事業所：56.9%〔令和5年度（24事業所：35.8%）〕となっており、令和5年度より、21.1ポイント多くなっている。

また、育児休暇取得に該当する男性従業員数は、196人で、実際に育児休暇を取得した人数は60人となった。島根県計の育児休業取得者の割合は30.6%、全国の育児休業取得の割合30.1%※とほぼ変わらない結果となった。

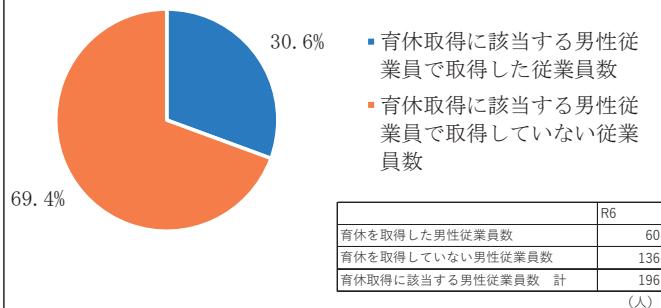
(R6) 育休取得に該当する男性従業員のうち、育児休暇を取得した従業員数について



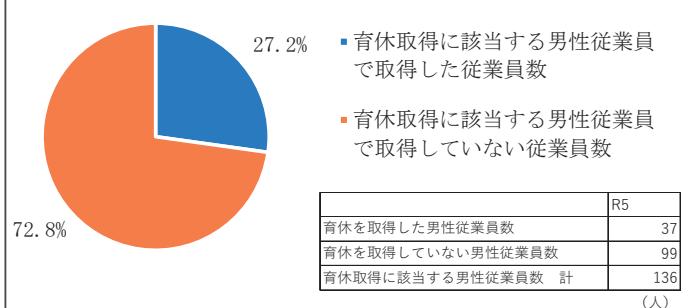
(R5) 育休取得に該当する男性従業員のうち、育児休暇を取得した従業員数について



(R6) 育休取得に該当する男性従業員の人数



(R5) 育休取得に該当する男性従業員の人数



※全国育児休業取得者の割合 男性：30.1%（令和4年度 17.13%）出所：厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」

島根県の 中小企業労働事情

令和6年度

— 島根県中小企業労働事情実態調査結果報告書 —



はじめに

現在の経済状況をみると、最低賃金の大幅な引き上げや人手不足の深刻化、さらには金利上昇局面といった、これまで表面化していなかった問題が、一度に押し寄せ、経営の隘路となっております。

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、「欧米における高い金利水準の継続や中国における不動産市場の停滞の継続に伴う影響など、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある。」としています。今後、国内外市場の動向を注視しながら、慎重な判断が求められます。

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について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12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 14
1. 目的	1	(I) 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 14
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 15
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 16
4. 調査対象業種	1	5. 新規学卒者の採用について 17
5. 調査時点	1	(1) 令和6年3月新規学卒者の採用計画 17
6. 調査内容	1	(2) 新規学卒者の採用充足率 18
(II) 回答事業所の概要	2	(3) 新規学卒者の初任給（加重平均） 19
1. 回答事業所数および回答率	2	6. 中途採用について 21
2. 労働組合の組織状況	2	(1) 中途採用の採用計画 21
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 21
(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 22
(2) 従業員の雇用形態	4	7. 人材の確保、育成、定着について 23
(III) 調査結果の概要	5	(1) 人材確保における望ましいと考える雇用形態 23
1. 経営状況について	5	(2) 人材確保のために利用する募集・採用ルート 24
(1) 現在の経営状況	5	(3) 従業員に教育訓練を行う際に習得してほしいと考える能力 24
(2) 主要事業の今後の方針	6	(4) 人材定着のために行う取組 25
(3) 経営上の隘路（障害）	7	(5) 直近3年度における新卒及び中途採用者の定着状況（離職率） 26
(4) 経営上の強み	8	8. 賃金改定状況について 28
2. 従業員の労働時間について	10	(1) 賃金改定実施状況 28
(1) 週所定労働時間	10	(2) 賃金「引上げ」の平均昇給額・昇給率（加重平均） 30
(2) 月平均残業時間（従業員1人当たり）	11	(3) 賃金改定の内容 32
3. 従業員の有給休暇について	12	(4) 賃金改定の決定要素 34
(1) 平均付与日数（従業員1人当たり）	12	
(2) 平均取得日数（従業員1人当たり）	12	
(3) 平均取得率（従業員1人当たり）	13	

(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6年7月1日（月）

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新規学卒者の採用に関する内容
- ④中途採用に関する内容
- ⑤賃金改定に関する内容
- ⑥有給休暇に関する内容
- ⑦販売価格の転嫁状況に関する内容
- ⑧人材の確保、育成、定着に関する内容

(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314事業所、その内訳は、製造業116事業所、非製造業198事業所であり、有効回答率は52.33%であった。

(全国：調査対象事業所：40,079、有効回答数：17,066、製造業：7,848、非製造業：9,218、有効回答率：42.58%)

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
全 国	40,079	17,066	7,848	9,218
島 根 県	600	314	116	198

- ・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
製造業	島 根 県	102	119	77	16	314
	小 計	35	48	28	5	116
	食 料 品	14	10	7	1	32
	織 繊 工 業	2	13	1	0	16
	木 材 ・ 木 製 品	8	6	3	1	18
	印 刷 ・ 同 関 連	5	4	5	0	14
	窯 業 ・ 土 石	2	8	3	0	13
	化 学 工 業	-	-	-	-	0
	金 属 、 同 製 品	2	5	5	3	15
	機 械 器 具	1	2	4	0	7
非製造業	そ の 他	1	0	0	0	1
	小 計	67	71	49	11	198
	情 報 通 信 業	0	1	0	0	1
	運 輸 業	2	11	2	1	16
	建 設 業	25	39	19	4	87
	卸 売 業	10	7	9	0	26
	小 売 業	19	6	8	2	35
	サ ー ビ ス 業	11	7	11	4	33

2. 労働組合の組織状況

【ポイント】

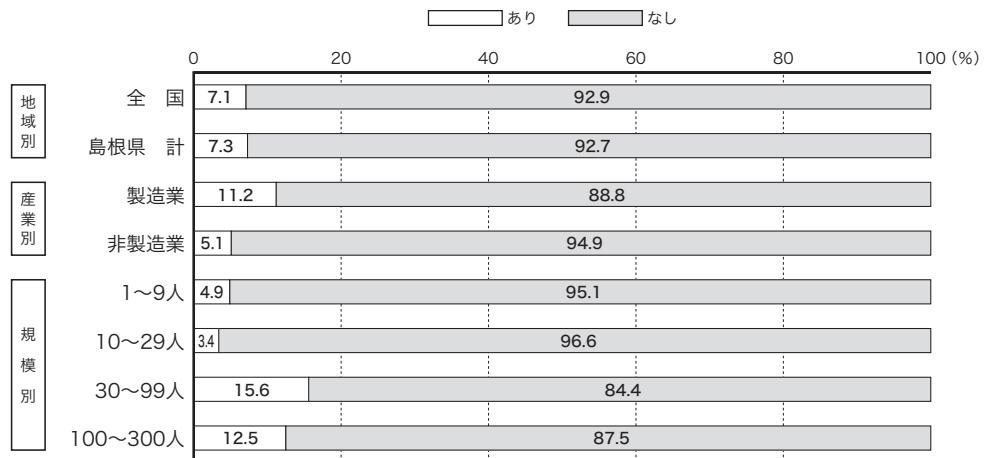
- ・島根県計の労働組合が「ある」割合は、製造業が非製造業より高い。

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、314事業所中23事業所の7.3%で、全国7.1%とほぼ変わらない結果となった。

島根県計の従業員規模別にみると、労働組合が組織されている事業所は、従業員規模「100~300人」12.5%、「30~99人」15.6%、「10~29人」3.4%、「1~9人」4.9%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11.2%が非製造業5.1%を6.1ポイント上回っている。

【図】 労働組合の有無【全国・島根県計・製造業・非製造業・規模別】



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】

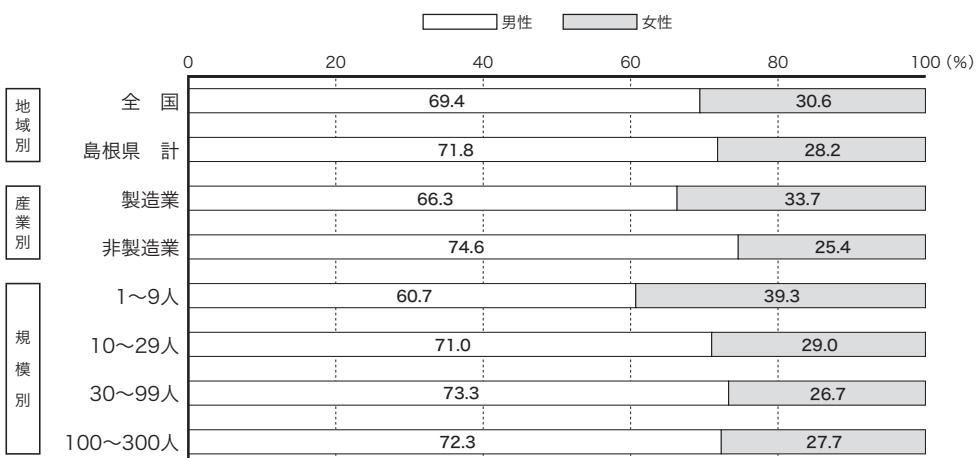
- ・島根県計の常用労働者の性別構成は、全国より男性の割合が高く、女性の割合が低い。
- ・島根県計の女性の割合は、製造業が非製造業より高い。
- ・島根県計の従業員規模では、小規模ほど女性の割合が比較的高い。

常用労働者の性別構成は、島根県計で「男性」71.8%・「女性」28.2%となっており、全国（「男性」69.4%・「女性」30.6%）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みると、従業員規模「1~9人」39.3%と最も高く、「10~29人」29.0%、「100~300人」27.7%、「30~99人」26.7%となっている。小規模である「1~9人」は、女性の割合が比較的高い。

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33.7%が非製造業25.4%を8.3ポイント上回っている。

【図】 常用労働者の性別構成【全国・島根県計・製造業・非製造業・規模別】



(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、全国を上回り、パートタイマーの割合は全国を下回っている。
- ・島根県計の正社員の割合は、製造業、非製造業どちらも高い。
- ・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」79.4%の割合が最も高く、次いで「パートタイマー」11.0%、「嘱託・契約社員」6.0%、「派遣・その他」3.6%となっている。「正社員」の割合は全国74.6%に比べ、4.8ポイント高く、「パートタイマー」の割合は全国15.0%に比べ、4.0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」84.5%と最も高く、次いで「1～9人」83.7%、「30～99人」の82.0%、「100～300人」72.4%となっている。このうちの従業員規模が最も大きい「100～300人」では、他の規模よりも、「正社員」の割合が低い。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79.2%、非製造業は79.5%で、ほぼ同様の割合となっている。

【図】 従業員の雇用形態【全国・島根県計・製造業・非製造業・規模別】



(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

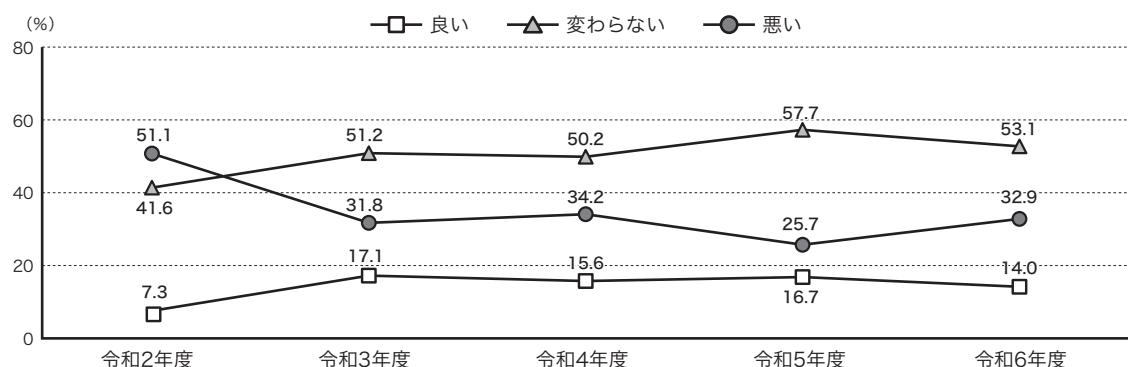
【ポイント】

- 令和6年度の島根県計の経営状況は、令和5年度より「良い」回答割合が減少している。
- 島根県計は全国より「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。

島根県下における経営状況について年次推移をみると、令和6年度の調査では、「良い」は14.0%で、令和5年度から2.7ポイント減少している。一方で、「悪い」は32.9%で、令和5年度から7.2ポイント増加している。また、「変わらない」は53.1%で、令和5年度から4.6ポイント減少している。

島根県計は、総じて令和5年度より「良い」が減少し、「悪い」が増加している。

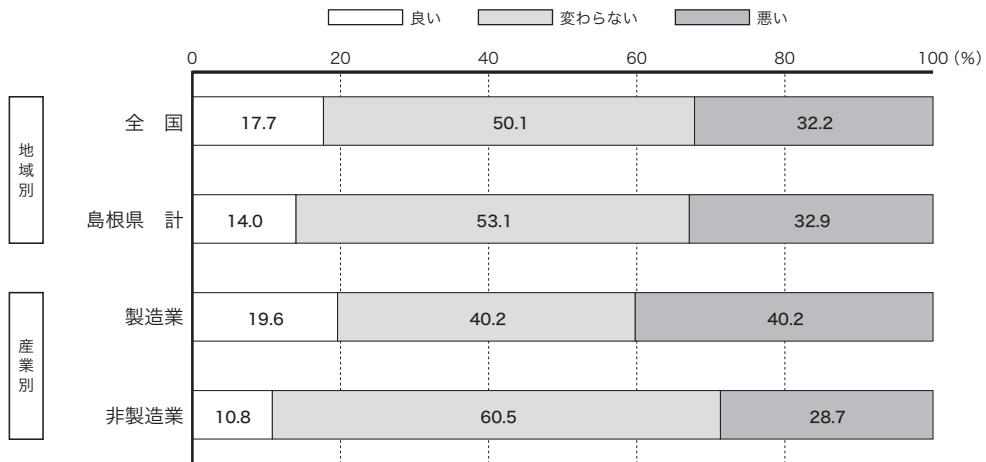
[図] 経営状況【島根県計・年次推移】



次に、現在の経営状況について、令和6年度の調査結果を詳細にみると、島根県計の「良い」は14.0%で、全国17.7%を3.7ポイント下回り、「悪い」は32.9%で全国32.2%とほぼ変わらない結果となった。また「変わらない」が53.1%で、全国50.1%を3.0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19.6%、非製造業10.8%で、製造業が非製造業を8.8ポイント上回っている。「悪い」は製造業40.2%、非製造業28.7%で、製造業が非製造業を11.5ポイント上回っている。

【図】 現在の経営状況【全国・島根県計・製造業・非製造業】



(2) 主要事業の今後の方針

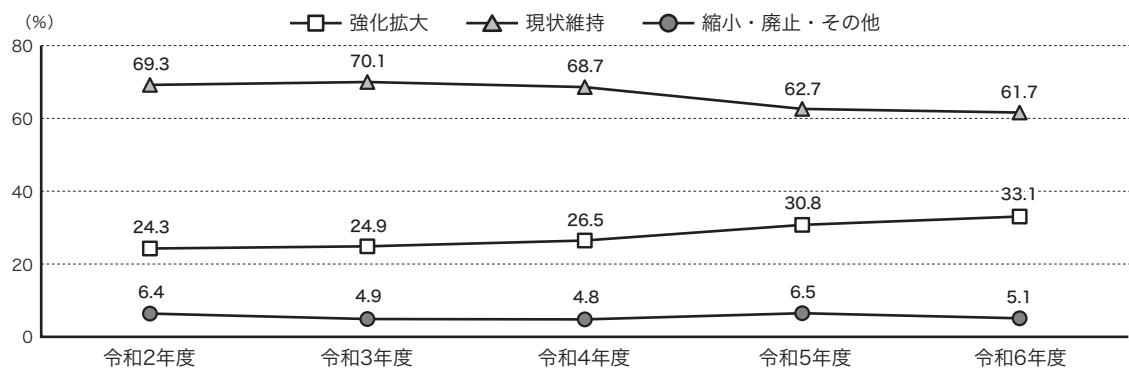
【ポイント】

- 島根県計では、令和5年度より「強化拡大」が増加、「現状維持」、「縮小・廃止・その他」は横ばいとなっている。

主要事業の今後の方針について年次推移をみると、令和6年度の調査にて、島根県計では、「強化拡大」は33.1%で令和5年度（R5）（30.8%）より2.3ポイント増加、「現状維持」は61.7%で（R5・62.7%）より1.0ポイント減少、「縮小・廃止・その他」は5.1%で（R5・6.5%）より1.4ポイント減少している。

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。

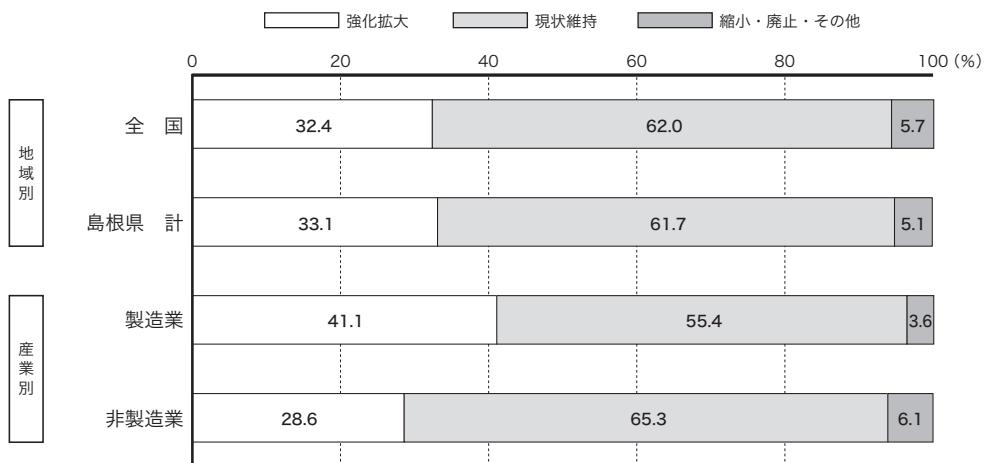
【図】 主要事業の今後の方針【島根県計・年次推移】



次に、主要事業の今後の方針について、令和6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」33.1%（全国32.4%）、「現状維持」61.7%（全国62.0%）、「縮小・廃止・その他」5.1%（全国5.7%）と、全ての項目で全国とほぼ変わらない。

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（41.1%）が非製造業（28.6%）を12.5ポイント上回り、「現状維持」は非製造業（65.3%）が製造業（55.4%）を9.9ポイント越えている。また、「縮小・廃止・その他」は非製造業（6.1%）が製造業（3.6%）を2.5ポイント上回っている。

【図】 主要事業の今後の方針【全国・島根県計・製造業・非製造業】



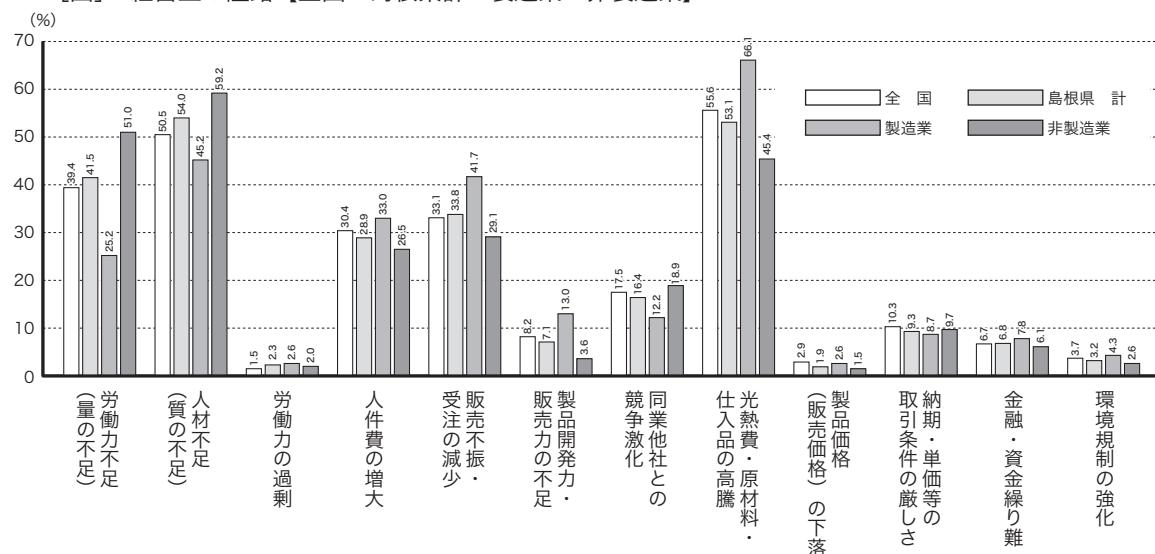
(3) 経営上の隘路（障害）

【ポイント】

- ・島根県計では、令和5年度では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が最大となっていたが、令和6年度には「人材不足（質の不足）」が、最も高い回答割合となった。

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、「人材不足（質の不足）」54.0%（全国50.5%）、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」53.1%（全国55.6%）、「労働力不足（量の不足）」41.5%（全国39.4%）、「販売不振・受注の減少」33.8%（全国33.1%）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】



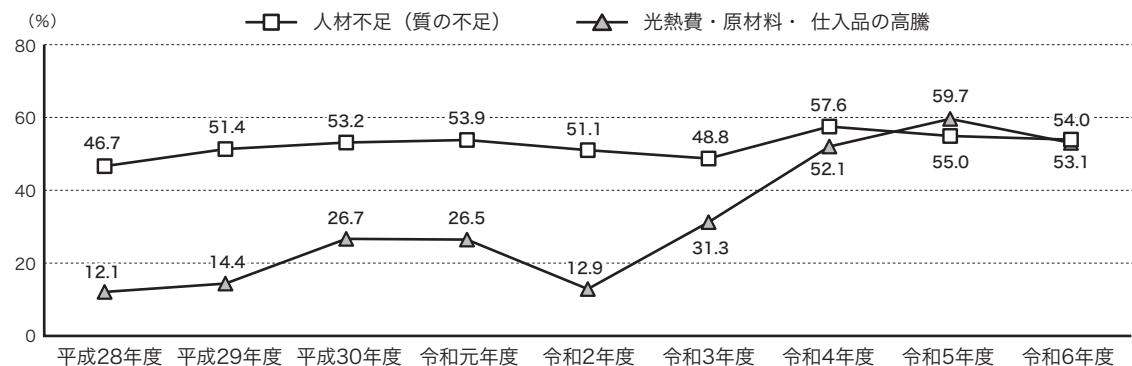
島根県計の製造業・非製造業別にみると、製造業では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」66.1%で最も高く、次いで「人材不足（質の不足）」45.2%、「販売不振・受注の減少」41.7%と続いている。一方、非製造業では「人材不足（質の不足）」59.2%で最も高く、次いで「労働力不足（量の不足）」51.0%、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」45.4%の順となっているとなっている。

[表] 経営上の隘路（島根県計・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	人材不足（質の不足）(2)	54.0%	光熱費・原材料・仕入品の高騰(1)	66.1%	人材不足（質の不足）(1)	59.2%
2位	光熱費・原材料・仕入品の高騰(1)	53.1%	人材不足（質の不足）(2)	45.2%	労働力不足（量の不足）(2)	51.0%
3位	労働力不足（量の不足）(3)	41.5%	販売不振・受注の減少(4)	41.7%	光熱費・原材料・仕入品の高騰(3)	45.4%
4位	販売不振・受注の減少(4)	33.8%	人件費の増大(5)	33.0%	販売不振・受注の減少(5)	29.1%
5位	人件費の増大(5)	28.9%	労働力不足（量の不足）(3)	25.2%	人件費の増大(6)	26.5%

[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 8 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8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」が最大となっていた。しかし、令和6年度では、僅差であるが、「人材不足（質の不足）」が最も高い割合となつた。

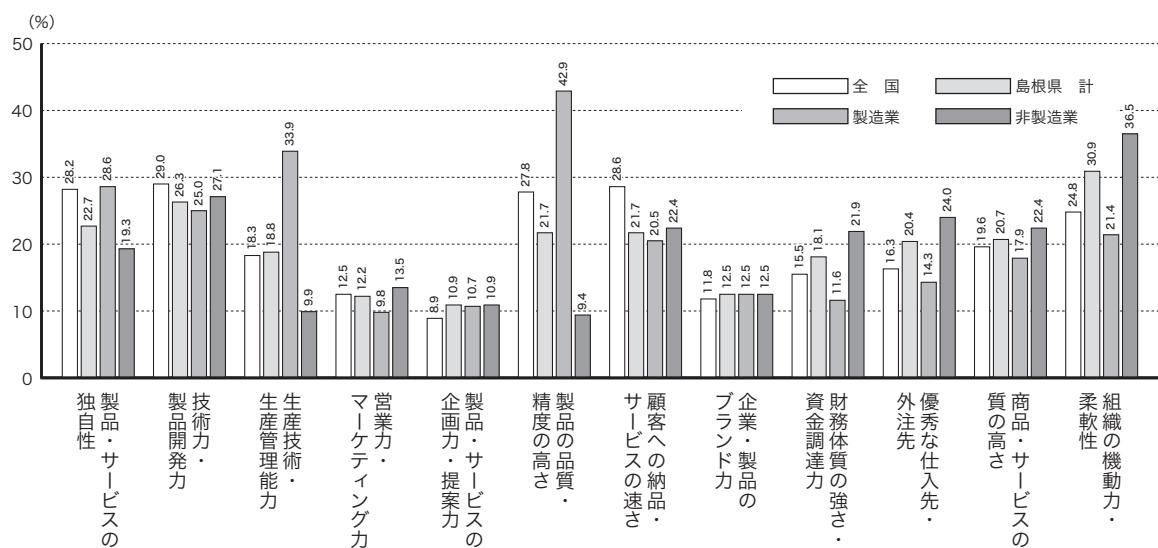
(4) 経営上の強み

【ポイント】

- ・島根県計では、「組織の機動力・柔軟性」、「技術力・製品開発力」、「製品・サービスの独自性」、「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、非製造業によって、回答割合が高い項目に違いがみられる。

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、「組織の機動力・柔軟性」30.9%（全国24.8%）、「技術力・製品開発力」26.3%（全国29.0%）、「製品・サービスの独自性」22.7%（全国28.2%）、「製品の品質・精度の高さ」・「顧客への納品・サービスの速さ」21.7%（全国27.8%・28.6%）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】



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」42.9%、「生産技術・生産管理能力」33.9%、「製品・サービスの独自性」28.6%、「技術力・製品開発力」25.0%と続いている。一方、非製造業では「組織の機動力・柔軟性」36.5%、「技術力・製品開発力」27.1%、「優秀な仕入れ先・外注先」24.0%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（島根県計・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	組織の機動力・柔軟性 (2)	30.9%	製品の品質・精度の高さ (1)	42.9%	組織の機動力・柔軟性 (1)	36.5%
2位	技術力・製品開発力 (3)	26.3%	生産技術・生産管理能力 (2)	33.9%	技術力・製品開発力 (2)	27.1%
3位	製品・サービスの独自性 (1)	22.7%	製品・サービスの独自性 (3)	28.6%	優秀な仕入れ先・外注先 (7)	24.0%
4位	製品の品質・精度の高さ (4)	21.7%	技術力・製品開発力 (4)	25.0%	顧客への納品・サービスの速さ (5)	22.4%
5位	顧客への納品・サービスの速さ (5)	21.7%	組織の機動力・柔軟性 (6)	21.4%	商品・サービスの品質の高さ (4)	22.4%

2. 従業員の労働時間について

(1) 週所定労働時間

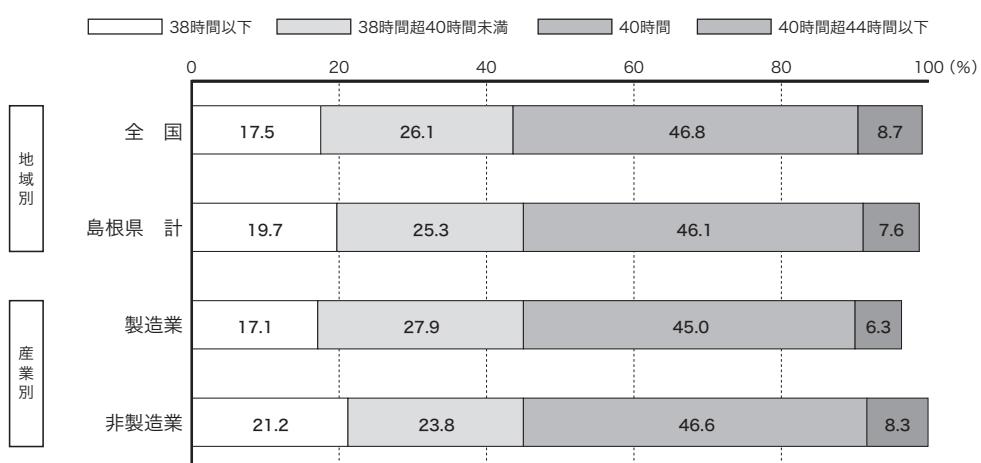
【ポイント】

- ・島根県計では、「38時間以下」の割合が全国より高い。それ以外の項目については、全て下回っている。
- ・製造業と非製造業については、週所定労働時間にほぼ差がない。

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」46.1%（全国46.8%）、「38時間超40時間未満」25.3%（全国26.1%）、「38時間以下」19.7%（全国17.5%）、「40時間超44時間以下」7.6%（全国8.7%）となっている。全国との比較にて、島根県計が上回る項目は「38時間以下」が2.2ポイント、「38時間超40時間未満」、「40時間」、「40時間超44時間以下」についてはほぼ変わらない結果となった。

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45.0%が非製造業45.0%と同率の結果となった。

[図] 週所定労働時間【全国・島根県計・製造業・非製造業】



(2) 月平均残業時間（従業員1人当たり）

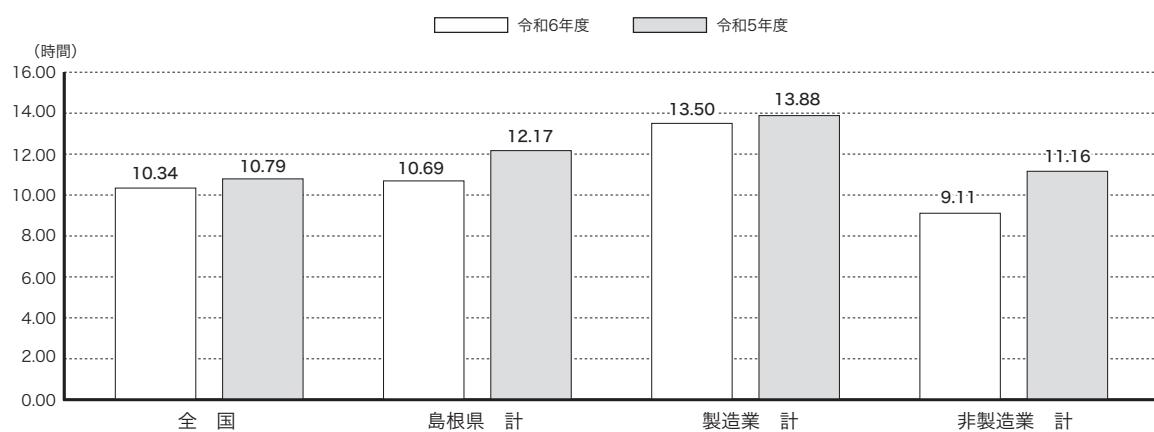
【ポイント】

- ・令和6年度の島根県計の月平均残業時間（従業員1人当たり）は、令和5年度の島根県計より短くなっている。
- ・島根県計では製造業が非製造業より多い。

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10.69時間となっている。全国とほぼ変わらない結果となった。令和5年度調査の島根県計12.17時間より1.48時間減少している。

島根県計の製造業・非製造業別にみると、製造業が非製造業を4.39時間上回っている。令和5年度調査（製造業13.88時間、非製造業11.16時間）に比べ、令和6年度の時間数が減少している。

【図】 月平均残業時間（従業員1人当たり）【全国・島根県計・製造業・非製造業】



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、全国とほぼ変わらない結果となった。
- ・非製造業が製造業より僅かに多くなっている。

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16.18日とほぼ変わらない結果となった。

島根県計の製造業・非製造業別にみると、非製造業17.34日が製造業15.84日を1.5日上回っている。

(2) 平均取得日数（従業員1人当たり）

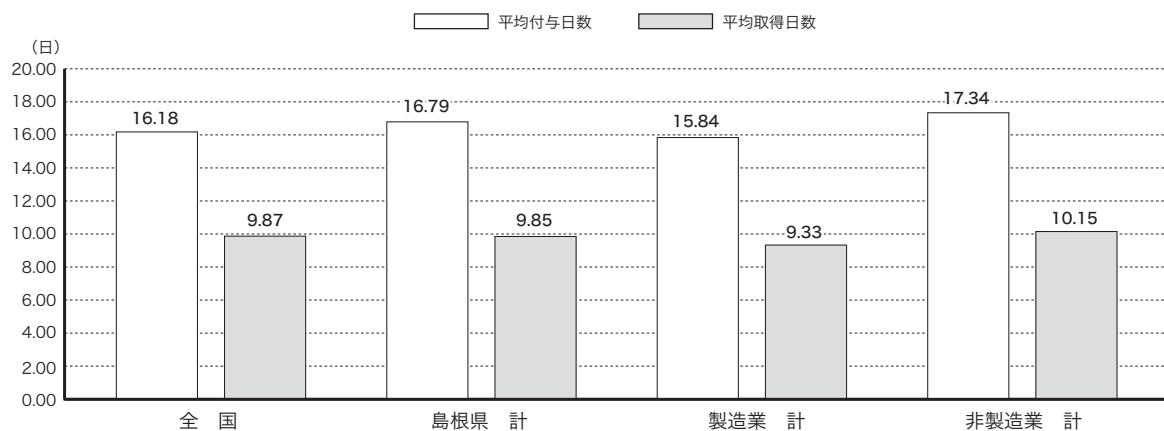
【ポイント】

- ・島根県計の有給休暇平均取得日数（従業員1人当たり）は、全国とほぼ変わらない。
- ・島根県計の製造業と非製造業は、ほぼ変わらない。

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9.85日となっており、全国9.87日とほぼ変わらない結果となった。

島根県計の製造業・非製造業別にみても、非製造業10.15日が製造業9.33日とほぼ変わらない結果となった。

【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・製造業・非製造業】



(3) 平均取得率（従業員1人当たり）

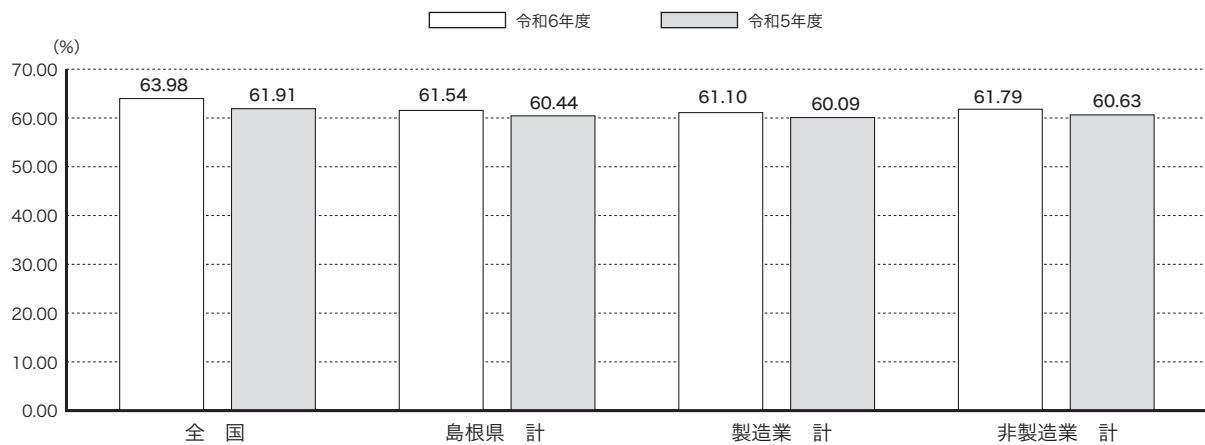
【ポイント】

- ・令和6年度の島根県計の年次有給休暇平均取得率（従業員1人当たり）は、全国を下回る。一方で令和5年度調査の島根県計の平均取得率より、高くなっている。
- ・島根県計の製造業と、非製造業はほぼ同じ取得率となっている。

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61.54%となっており、全国63.98%より2.44ポイント低くなっている。令和5年度調査の島根県計60.44%より1.1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61.79%、製造業が61.10%となっており、ほぼ変わらない結果となった。

【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・製造業・非製造業】



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

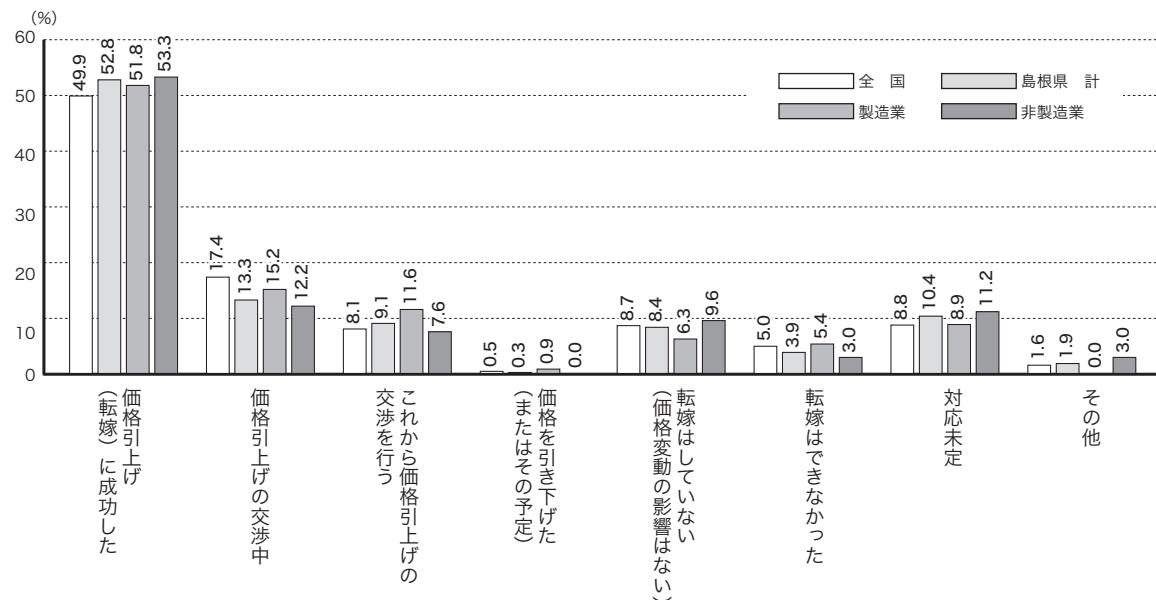
【ポイント】

- ・「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」の回答割合は非製造業が製造業より高く、「転嫁はできなかった」の回答割合は製造業が非製造業を上回る。

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・全国ともに「価格の引上げ（転嫁）に成功した」で、島根県計52.8%が全国49.9%より2.9ポイント高く、「価格引上げの交渉中」は、全国17.4%が島根県計13.3%より4.1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、全国8.7%と島根県計8.4%でほぼ同じ結果となっている。あわせて、「対応未定」の事業所も確認できる。

島根県計の製造業・非製造業別をみると、「価格引上げの交渉中」・「これから価格引上げの交渉を行う」・「転嫁ができなかった」はそれぞれ製造業が非製造業を上回っている。逆に、「価格の引上げ（転嫁）に成功した」「転嫁はしていない（価格変動の影響はない）」「対応未定」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】



(2) 原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容

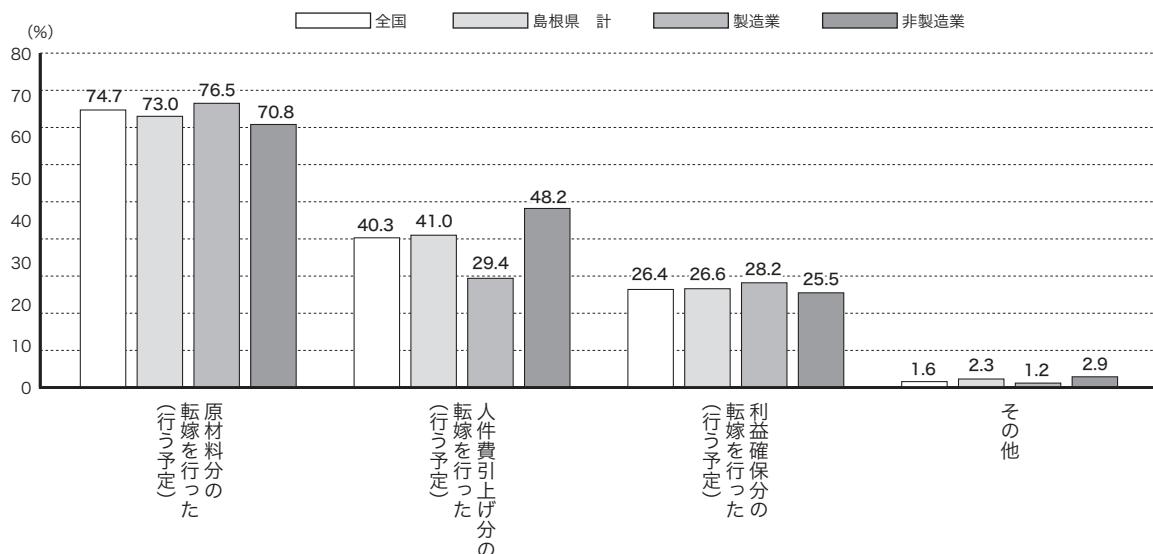
【ポイント】

- ・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、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73.0%・全国74.7%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41.0%・全国40.3%、「利益確保分の転嫁を行った（行う予定）」では島根県計26.6%・全国26.4%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76.5%が非製造業70.8%を5.7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48.2%が製造業29.4%を18.8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28.2%が非製造業25.5%を2.7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】



(3) 一年前と比べた価格転嫁率※の状況

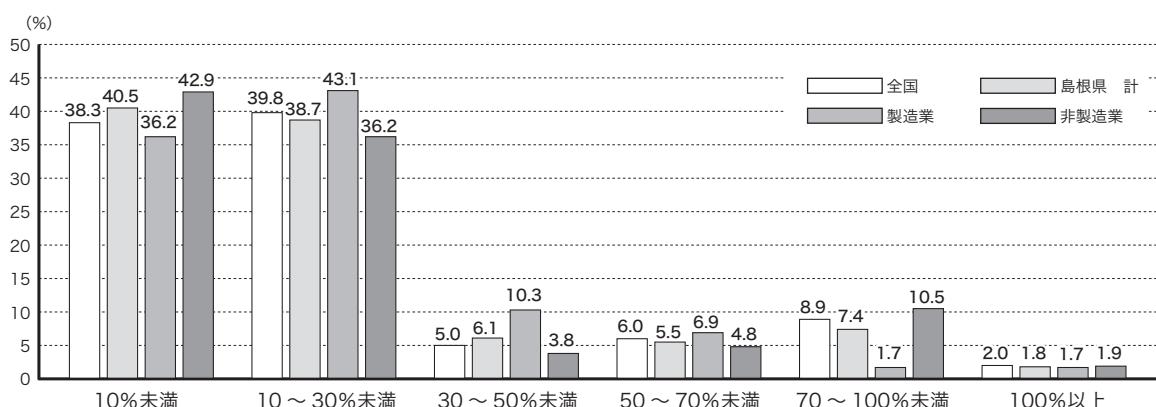
【ポイント】

- ・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※の状況をみると、島根県計・全国ともに「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40.5%が全国38.3%より2.2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」43.1%、「10%未満」36.2%と続くのに対し、非製造業では「10%未満」42.9%、「10～30%未満」39.8%の順となっている。「10%未満」は非製造業が製造業を6.7ポイント上回り、「10%～30%未満」は製造業が非製造業より6.9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】



※価格転嫁率は、1年前（令和5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6年度7月1日時点）上昇したコスト分の何パーセントを販売価格へ転嫁することが出来たかの割合。

例）コストが100円上昇し、36.6円を販売価格に転嫁させた場合→価格転嫁率36.6%

5. 新規学卒者の採用について

(1) 令和6年3月新規学卒者の採用計画

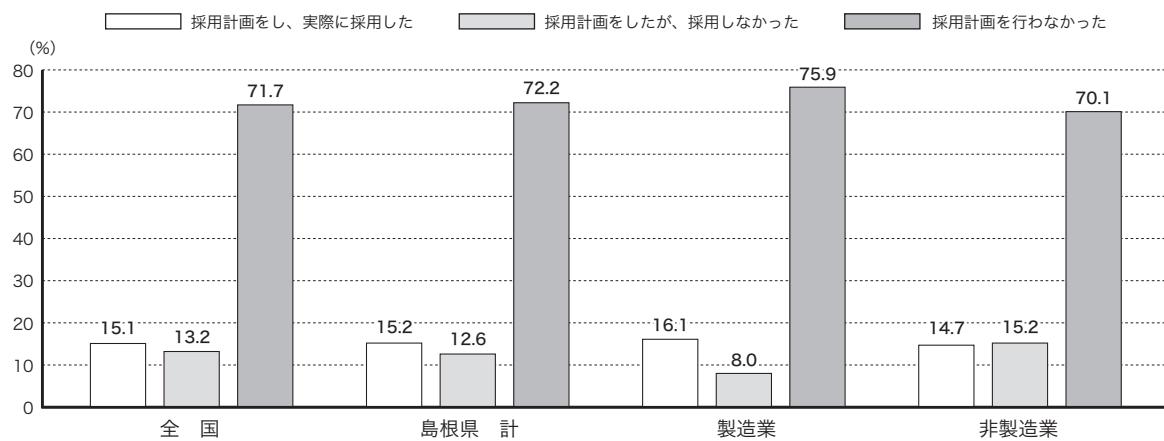
【ポイント】

- ・島根県計、全国とも「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6年3月新規学卒者の採用計画について、回答割合が高い項目順に、島根県計72.2%・全国71.7%ともに「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、実際に採用した」15.2%、「採用計画をしたが、採用しなかった」12.6%、と続いている。島根県計と全国を比較すると、ほぼ変わらない結果となった。

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、「採用計画を行わなかった」75.9%、「採用計画をし、実際に採用した」16.1%、「採用計画をしたが、採用しなかった」8.0%と続くのに対し、非製造業では、「採用計画を行わなかった」70.1%、「採用計画をしたが、採用しなかった」15.2%、「採用計画をし、実際に採用した」14.7%の順となっている。

[図] 令和6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】



(2) 新規学卒者の採用充足率

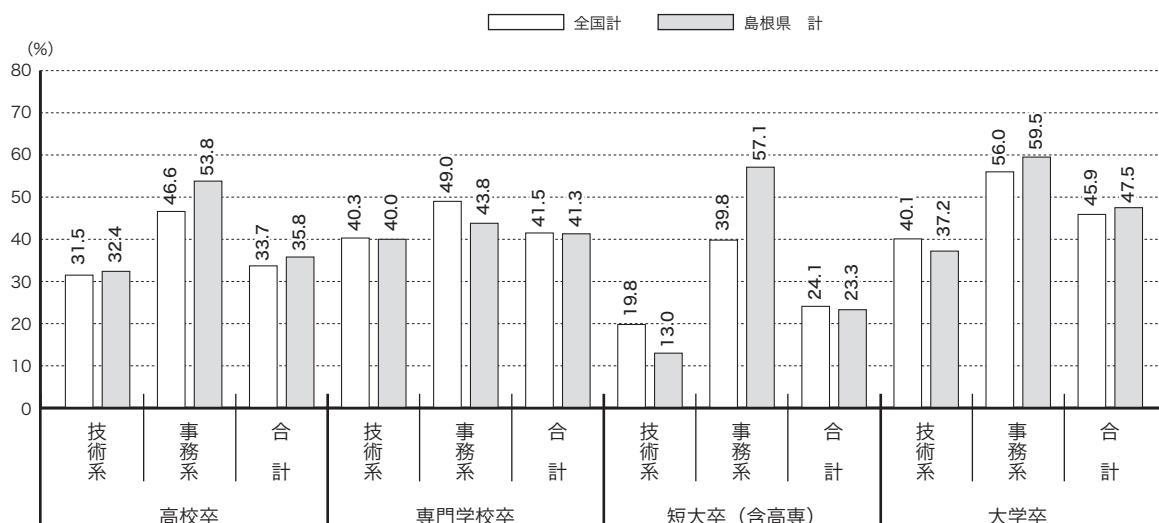
【ポイント】

- 令和6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、島根県計が全国を僅かに上回っている。
- 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」全てで、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6年度の新規学卒者の採用充足率をみると、「高校卒」・「大学卒」では島根県計（高校卒35.8%、大学卒47.5%）が全国（高校卒33.7%、大学卒45.9%）より僅かに高くとなっており、「専門学校卒」・「短大卒（高専含）」では島根県計（専門学校卒41.3%、短大卒（高専含）卒23.3%）、全国（専門学校卒41.5%、短大卒（高専含）卒24.1%）とほぼ変わらない結果となった。

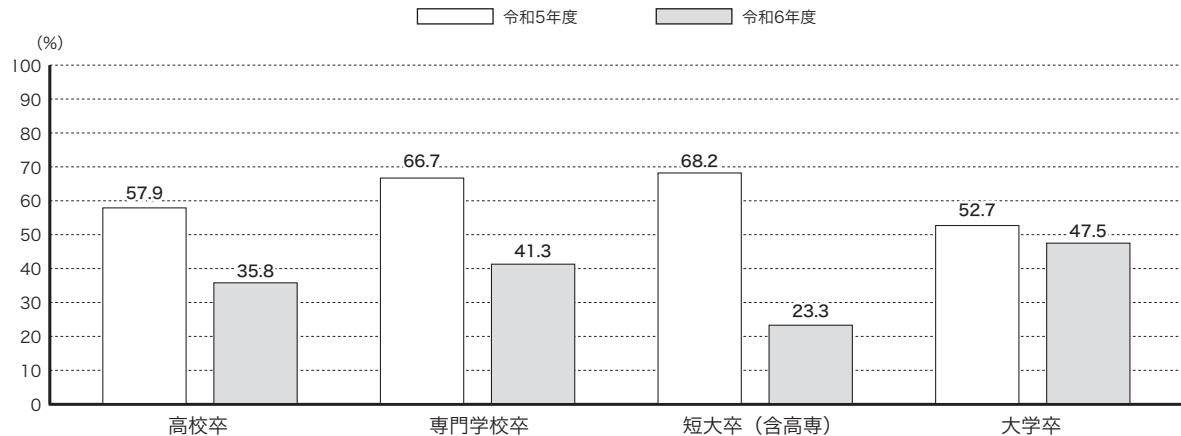
島根県計の技術系・事務系の区分にて新規学卒者の採用充足率を見ると、「高校卒」・「専門学校卒」・「短大卒（含高専）」・「大学卒」全てで、それぞれ事務系が技術系より高い割合を示しており、特に「短大卒（含高専）」では事務系57.1%が技術系13.0%を44.1ポイント、大きく上回っている。

【図】 新規学卒者の採用充足率【高校卒・専門学校卒・短大卒（含高専）・大学卒】



また、島根県計の採用充足率について、令和6年度調査と令和5年度調査を比べると、「高校卒」（令和6年度35.8%・令和5年度57.9%）で22.1ポイント、「短大卒（含高専）」（令和6年度23.3%・令和5年度68.2%）で44.9ポイント、「専門学校卒」（令和6年度41.3%・令和5年度66.7%）で25.4ポイント、令和6年度が令和5年度よりそれぞれ採用充足率が大幅に低くなっている。一方で、「大学卒」（令和6年度47.5%・令和6年度52.7%）は、令和6年度が令和5年度と比べ採用充足率が下がるが小幅である。

【図】 新規採用充足率（令和5年度比較）【高校卒・専門学校卒・短大卒（含高専）・大学卒】



（注：島根県計の「専門学校卒」の集計企業数は計26事業所、「短大卒（含高専）」の集計企業数は計19事業所。）
（※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・全国ともに（「島根県計：大学卒」を除き）、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、（「製造業：短大卒（含高専）」を除き）、事務系よりも技術系が高い。

令和6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、島根県計では、「大学卒：事務系」が205,980円で最も高く、「大学卒：技術系」205,969円を僅かに上回っている。全国では、「大学卒：技術系」が216,221円で最も高くなっている。島根県計と全国を比較すると、島根県計が「高校卒：技術系」185,898円、「専門学校卒：技術系」196,127円において全国を上回っている。

技術系と事務系の区分でみると、「島根県計：大学卒」を除き技術系が事務系より初任給額が高くなっている。

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」の技術系200,357円が最も初任給が高く、次いで「大学卒」の事務系196,253円、「短大卒（含高専）」の事務系187,000円と続いている。また、非製造業では「大学卒」の技術系210,333円最も高く、次いで「大学卒」の事務系207,516円、「専門学校卒」の技術系201,556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	182,279	176,841	194,430	189,741	196,557	190,307	216,221	211,243
島根県 計	185,898	171,206	196,127	180,989	187,667	185,750	205,969	205,980
製 造 業	180,742	167,596	171,700	-	183,000	187,000	200,357	196,253
非 製 造 業	187,832	173,463	201,556	180,989	190,000	185,333	210,333	207,516

※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) 中途採用の採用計画

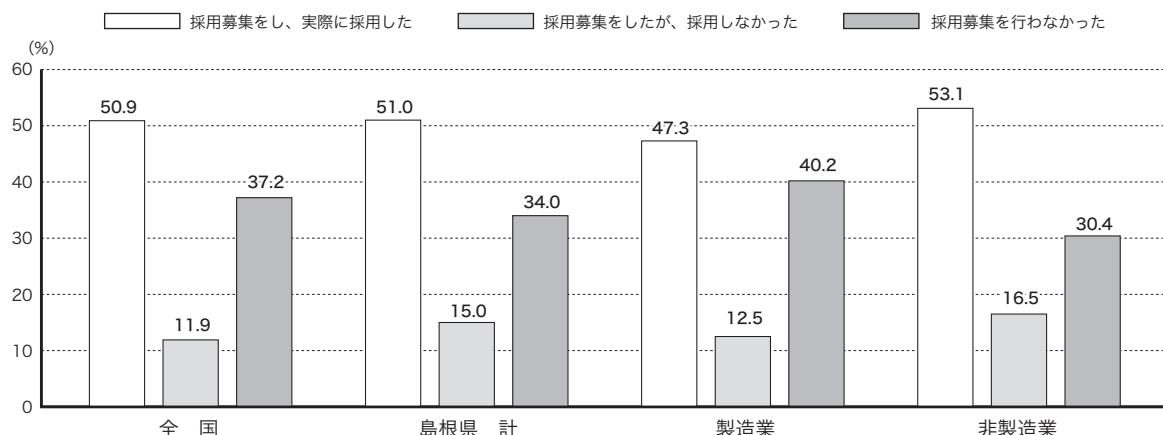
【ポイント】

- ・県内事業所の中途採用について、「採用募集をしたが、採用しなかった」の割合が、全国よりも上回った。
- ・製造業、非製造業については、ほぼ変わらない結果となった。

令和5年度の中途採用者※の募集について、回答割合が高い項目順に、島根県計・全国とも「採用募集をし、実際に採用した」（島根県計51.0%、全国50.9%）「採用募集を行わなかった」（島根県計34.0%、全国37.2%）、「採用募集をしたが、採用しなかった」（島根県計15.0%、全国11.9%）と続いている。島根県計と全国を比較すると、「採用募集をしたが、採用しなかった」では3.1ポイント、島根県計が全国を上回り、「採用募集を行わなかった」では3.2ポイント、島根県計が全国を下回っている。「採用募集をし、実際に採用した」ではほぼ変わらない結果となった。

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」47.3%、「採用募集を行わなかった」40.2%、「採用募集をしたが、採用しなかった」12.5%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」53.1%、「採用募集を行わなかった」30.4%、「採用募集をしたが、採用しなかった」16.5%の順で、ほぼ変わらない結果となった。

【図】 令和5年度の中途採用者の募集【全国・島根県計・製造業・非製造業】



※（令和5年度に募集を行い、令和6年7月1日までに採用を行った中途採用者）

(2) 中途採用者の採用充足率

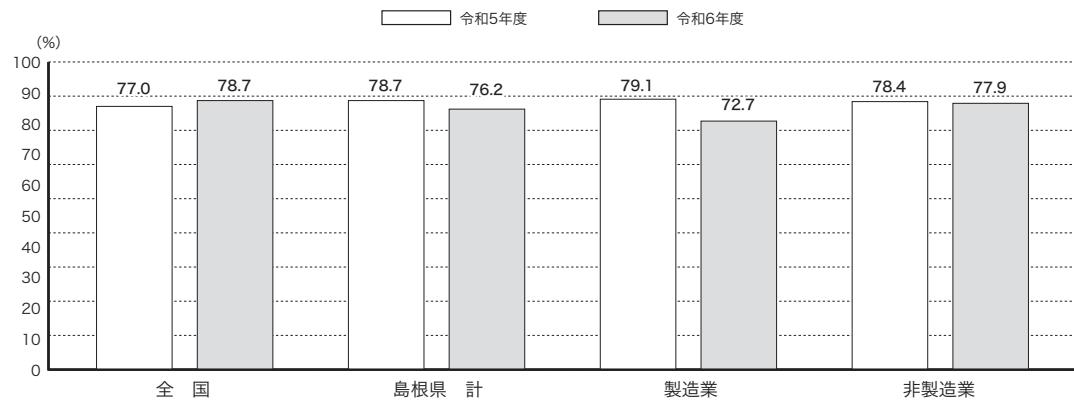
【ポイント】

- ・令和6年度の中途採用者の採用充足率は、島根県計と全国を比較すると、全国が上回る結果となった。
- ・産業別については、製造業が令和5年度（R5）を小幅ながら下回る結果となった。

令和6年度の中途採用者の採用充足率をみると、島根県計76.2%、全国78.7%、産業別において、製造業72.7%、非製造業77.9%となっている。

令和5年度（R5）との比較では、全国77.0%に対し、島根県計は78.7%島根県計が全国を上回っているのに対し、令和6年度は、全国が島根県計を上回る結果となった。産業別において、R5との対比をみると、製造業については、R5（79.1%）より、6.4ポイント減少した。非製造業については、R5（78.4%）とほぼ変わらない結果となった。

【図】中途採用者の採用充足率【全国・島根県計・製造業・非製造業】



(3) 中途採用を行った従業員の年齢層

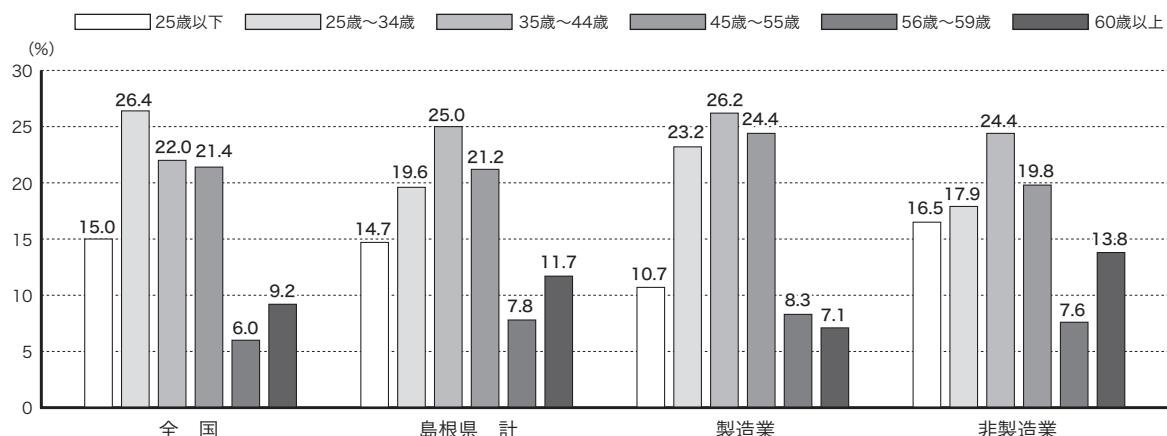
【ポイント】

- 島根県計では、「35～44歳」・「45～55歳」が高く、また、「56～59歳」、「60歳以上」の割合が全国より大きくなっている。

中途採用を行った従業員の年齢層についてみると、島根県計では「35～44歳」25.0%、「45～55歳」21.2%、「25～34歳」19.6%、の順で回答割合が高く、全国では、「25～34歳」26.4%、「35～44歳」22.0%、「45～55歳」21.4%と続いている。また、「60歳以上」は、島根県計11.7%が、全国9.2%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「35～44歳」26.2%「45～55歳」24.4%、「25～34歳」23.2%、と続いている、非製造業では「35歳～44歳」24.4%、「45～55歳」19.8%「25～34歳」17.9%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】



7. 人材の確保、育成、定着について

(1) 人材確保における望ましいと考える雇用形態

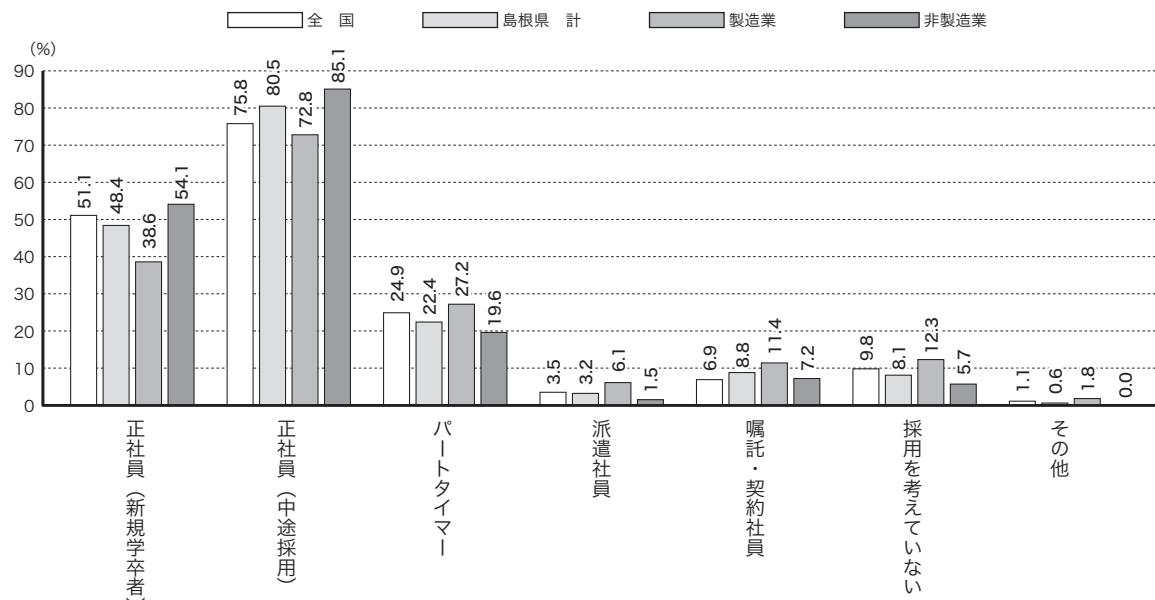
【ポイント】

- ・島根県計と全国を比較すると、「正社員（中途採用）」、「嘱託・契約社員」については島根県計が全国を上回っている。
- ・産業別について、製造業、非製造業ともに「正社員（中途）採用」が最も高い割合となっている。

人材確保における望ましいと考える雇用形態についてみると、回答割合が高い項目順に、島根県計では「正社員（中途採用）」80.5%、「正社員（新規学卒者）」48.4%、「パートタイマー」22.4%、「嘱託・契約社員」8.8%と続いている。全国では「正社員（中途採用）」75.8%、「正社員（新規学卒者）」51.1%、「パートタイマー」24.9%「採用を考えていない」9.8%、「嘱託・契約社員」6.9%となっている。島根県計と全国を比較すると、「正社員（中途採用）」では4.7ポイント、「嘱託・契約社員」では1.9ポイント島根県計が全国を上回っており、「正社員（新規学卒者）」で2.7ポイント、「パートタイマー」では2.5ポイント、島根県計が全国を下回っている。「派遣社員」については、ほぼ変わらない結果となった。

産業別については、製造業、非製造業ともに、「正社員（中途採用）」が最も高い割合となった。「正社員（新規学卒者）」について、製造業（38.6%）が非製造業（54.1%）に比べて、15.5ポイント低くなっている。

【図】 人材確保における望ましいと考える雇用形態【全国・島根県計・製造業・非製造業】



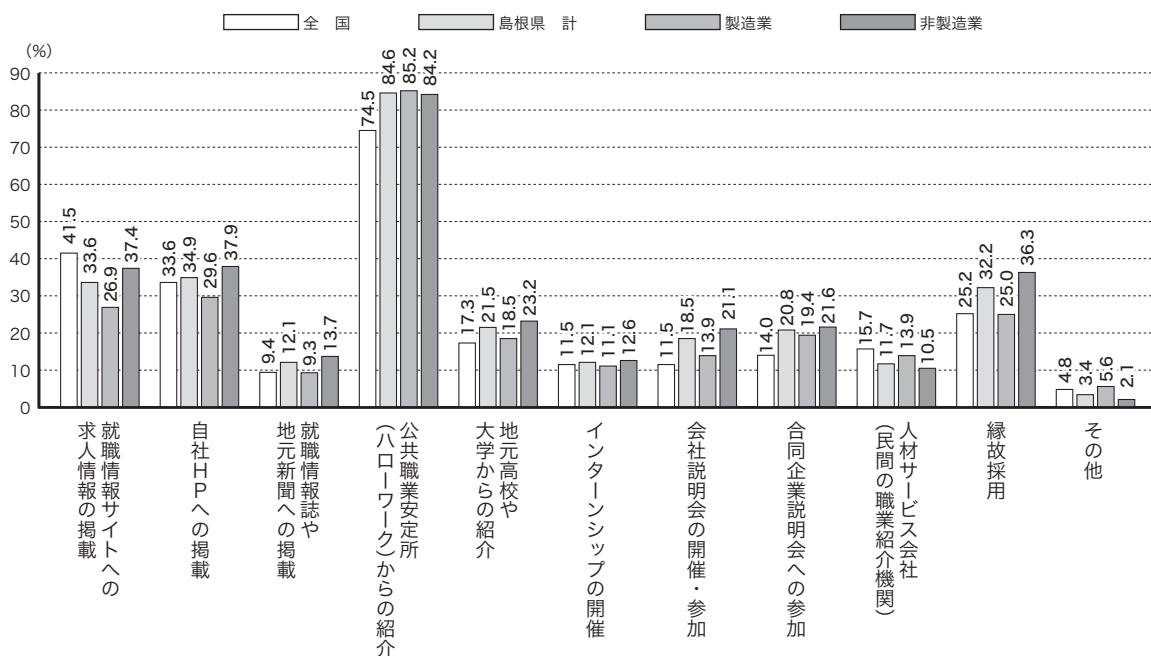
(2) 人材確保のために利用する募集・採用ルート

【ポイント】

- ・島根県計、全国ともに、「公共職業安定所（ハローワーク）からの紹介」が最も多い割合となっている。
- ・2番目に高い割合が全国では「職業情報サイトへの求人情報」、島根県計では、「自社HPへの掲載」と違いがみられる。

人材確保のために利用する募集・採用ルートについて、島根県計、全国ともに「公共職業安定所（ハローワーク）からの紹介」が最も多くなっている。次に高い割合となったのは、島根県計では、「自社HPへの掲載」34.9%、全国では、「就職情報サイトへの求人情報の掲載」41.5%と違いがみられる。産業別にみると、製造業、非製造業ともに「公共職業安定所（ハローワーク）からの紹介」が最も高い割合となっている。続いて、「自社HPへの掲載」〔製造業（29.6%）、非製造業（37.9%）〕、「就職情報サイトへの求人情報の掲載」〔製造業（26.9%）、非製造業（37.4%）〕となっている。

〔図〕 人材確保ために利用する募集・採用ルート【全国・島根県計・製造業・非製造業】



(3) 従業員に教育訓練を行う際に習得してほしいと考える能力

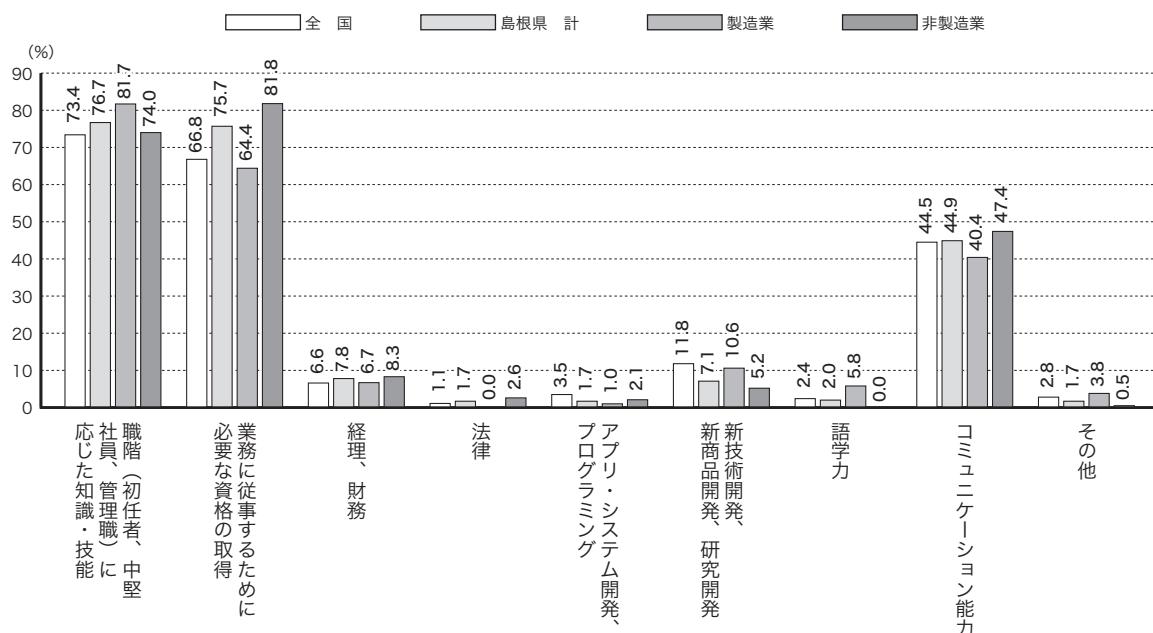
【ポイント】

- ・島根県計、全国ともに「職階（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・知能」が最も高い割合となっている。
- ・島根県計の製造業・非製造業別について、製造業では「職階（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・知能」が最も高く、非製造業では「業務に従事するため必要な資格の取得」が最も高い割合となり、製造業、非製造業で違いがみられた。

従業員に教育訓練を行う際に習得してほしいと考える能力について、島根県計・全国ともに「職階（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・知能」の回答割合が最も高くなっている。島根県計では、「業務に従事するために必要な資格の取得」75.7%、「コミュニケーション能力」44.9%の順となっており、全国では、「業務に従事するために必要な資格の取得」66.8%、「コミュニケーション能力」44.5%と続いている。

島根県計の製造業・非製造業別にみると、製造業は「職階（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・技能」81.7%が最も高い割合となっており、非製造業では「業務に従事するために必要な資格の取得」81.8%と違いがある。

【図】 従業員に教育訓練を行う際に習得してほしいと考える能力【全国・島根県計・製造業・非製造業】



(4) 人材定着のために行う取組

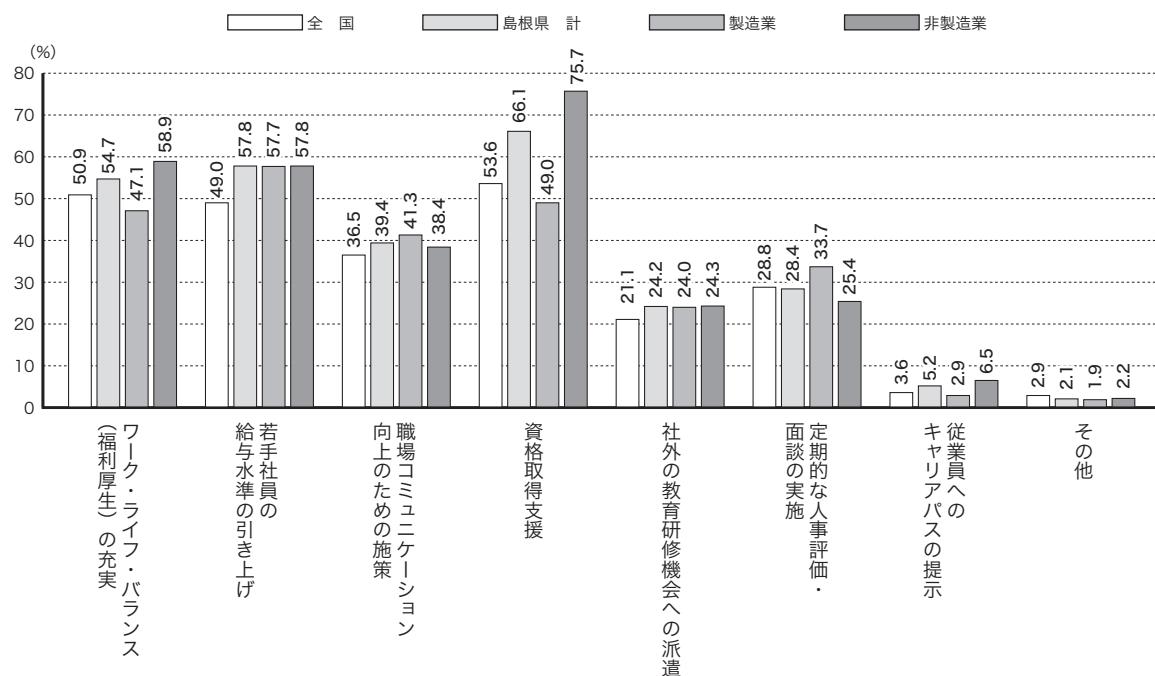
【ポイント】

- 人材定着のために行う取組について、島根県計・全国ともに「資格取得支援」の回答割合が最も高い。
- 製造業では「若手社員の給与水準の引き上げ」が最も高く、非製造業では「資格取得支援」の回答割合が最も高い。

人材定着のために行う取組について、島根県計・全国ともに「資格取得支援」の回答割合が最も高く、島根県計66.1%、全国53.6%となっている。島根県計では「若手社員の給与水準の引き上げ」57.8%、「ワーク・ライフ・バランス（福利厚生）の充実」54.7%、「職場コミュニケーション向上のための施策」39.4%と続いている。全国では、「ワーク・ライフ・バランス（福利厚生）の充実」50.9%、「若手社員の給与水準の引き上げ」49.0%、「職場コミュニケーション向上のための施策」36.5%の順となっている。

産業別に比較すると、製造業では、「若手社員の給与水準の引き上げ」57.7%が最も高く、非製造業では、「資格取得支援」75.7%が最も高い割合となり、製造業と非製造業では、異なる結果となった。

【図】 人材定着のために行う取組 【全国・島根県計・製造業・非製造業】



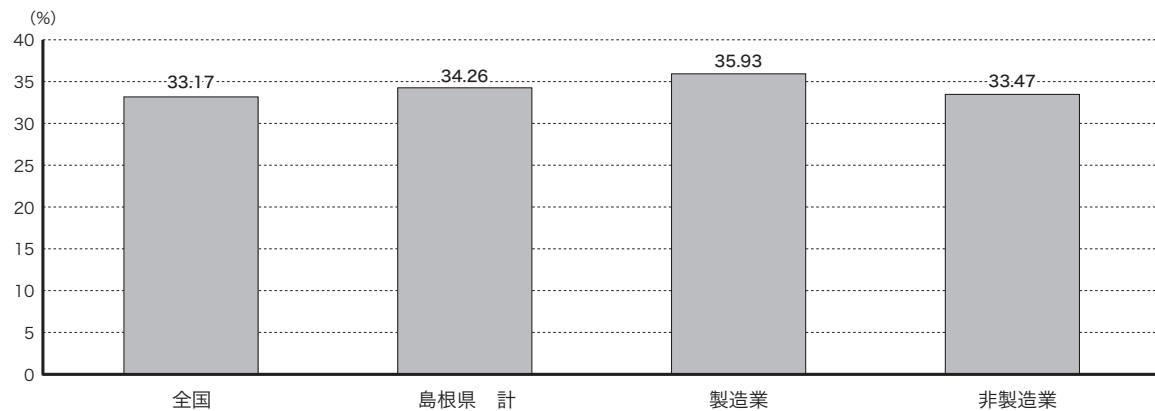
(5) 直近3年度における新卒及び中途採用者の定着状況（離職率）

【ポイント】

- 直近3年度における新卒及び中途採用者の定着状況（離職率）について、島根県計が全国を上回っている。
- 島根県計の製造業・非製造業別をみると、製造業が非製造業を上回る。

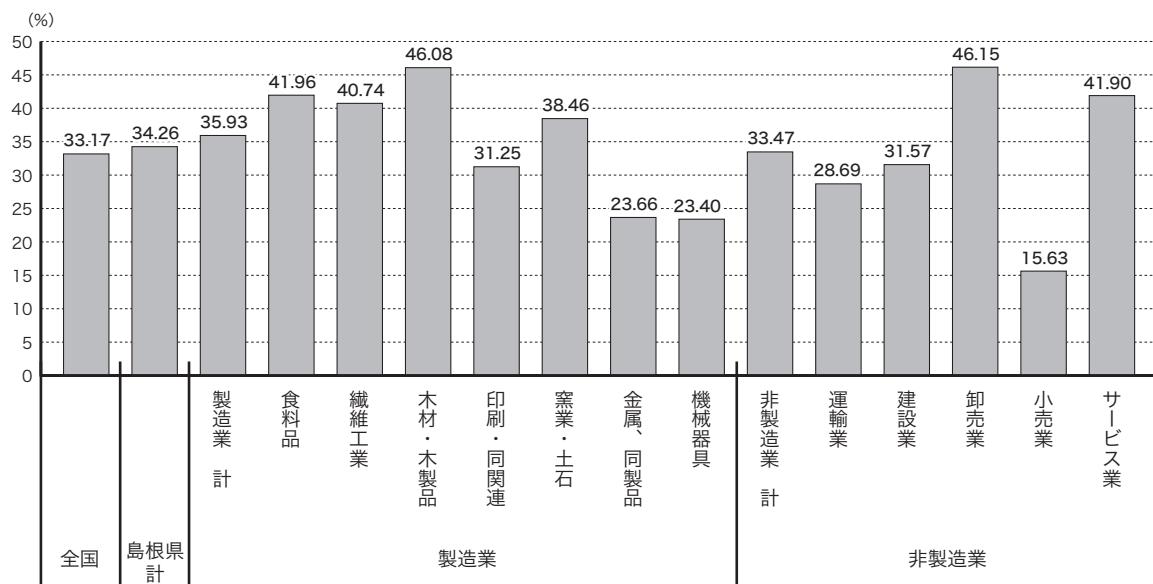
直近3年度における新卒及び中途採用者の定着状況について、離職率は、島根県計34.26%、全国33.17%と島根県計が全国より1.09ポイント高い。また製造業35.93%は非製造業33.47%より2.46ポイント高くなった。

【図】 直近3年度における新卒及び中途採用者の定着状況（離職率）【全国・島根県計・製造業・非製造業】



業種別にみると、「卸売業」46.15%、「木材・木製品」46.08%、「食料品」41.96%、「サービス業」41.90%、「繊維工業」40.74%となっている。

【図】直近3年度における新卒及び中途採用者の定着状況【全国・島根県計・業種別】



8. 賃金改定状況について

(1) 賃金改定実施状況

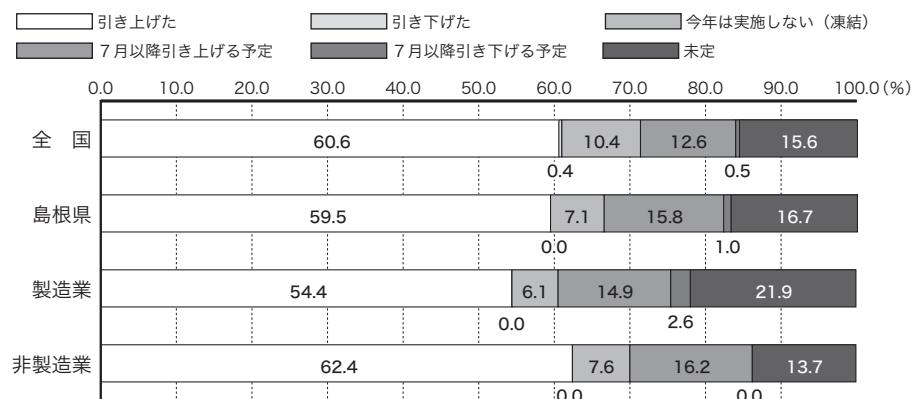
【ポイント】

- ・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、全国とほぼ変わらない。
- ・「7月以降引上げる予定」の回答割合は、令和5年度（R5）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。規模別の差は、令和5年度（R5）より小さくなっている。

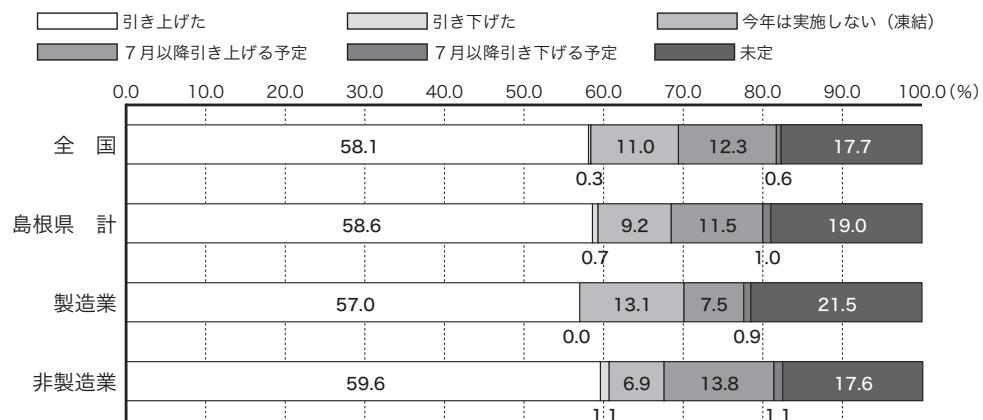
令和6年1月1日から令和6年7月1日の間の賃金改定実施状況をみると、島根県計では「引上げた」59.5%が最も回答割合が高く、次いで「未定」16.7%、「7月以降引上げる予定」15.8%、「今年は実施しない（凍結）」7.1%と続いている。R6島根県計「引上げた」の回答割合は〔全国（60.6%）、R5島根県計（58.6%）〕とほぼ変わらない結果となった。また、「7月以降引上げる予定」15.8%は、R5（11.5%）を4.3ポイント上回り、「今年は実施しない（凍結）」（7.1%）は、R5（9.2%）に比べ2.1ポイント下回っている。

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54.4%（R5・57.0%）、非製造業62.4%（R5・59.6%）となり、製造業はR5より2.6ポイント下回り、非製造業は2.8ポイントR5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14.9%（R5・7.5%）、非製造業16.2%（R5・13.8%）となっており、製造業は7.4ポイント、非製造業は2.4ポイントそれぞれR5を上回っている。

〔図〕 R6賃金改定実施状況【全国・島根県計・製造業・非製造業】

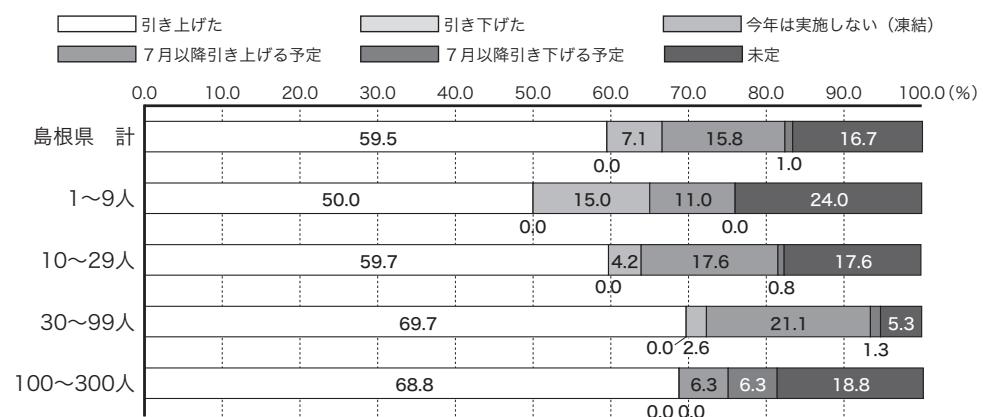


[図] R 5 賃金改定実施状況【全国・島根県計・製造業・非製造業】

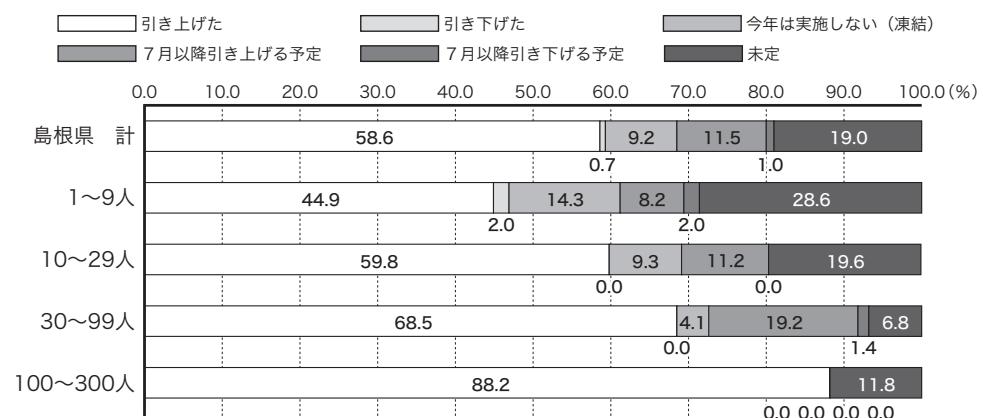


島根県計の従業員規模別では、「引上げた」とする回答割合は従業員規模が大きくなるほど高くなっている、「100～300人」68.8% (R 5・88.2%)、「30～99人」69.7% (R 5・68.5%)、「10～29人」59.7% (R 5・59.8%) 「1～9人」50.0% (R 5・44.9%) となっている。また、規模別間の差は、最大の「30～99人」と最小の「1～9人」で19.7ポイントと、R 5調査 (43.3ポイント) と比べ、割合差が縮小している。

[図] R 6 賃金改定実施状況【島根県計・規模別】



[図] R 5 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6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・全国ともに令和5年度（R5）を上回っている。
- 直近3ヶ年度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いる。特に従業員規模「30～99人」で平均昇給額が増加している。

「賃金を引き上げた事業所」の平均昇給額・昇給率は、島根県計で9,671円（昇給率3.76%）となつておらず、昇給額はR5の9,298円（昇給率3.71%）を373円上回っている。全国で10,209円（昇給率3.89%）、昇給額はR5の8,920円（昇給率3.48%）を1,289円上回っている。

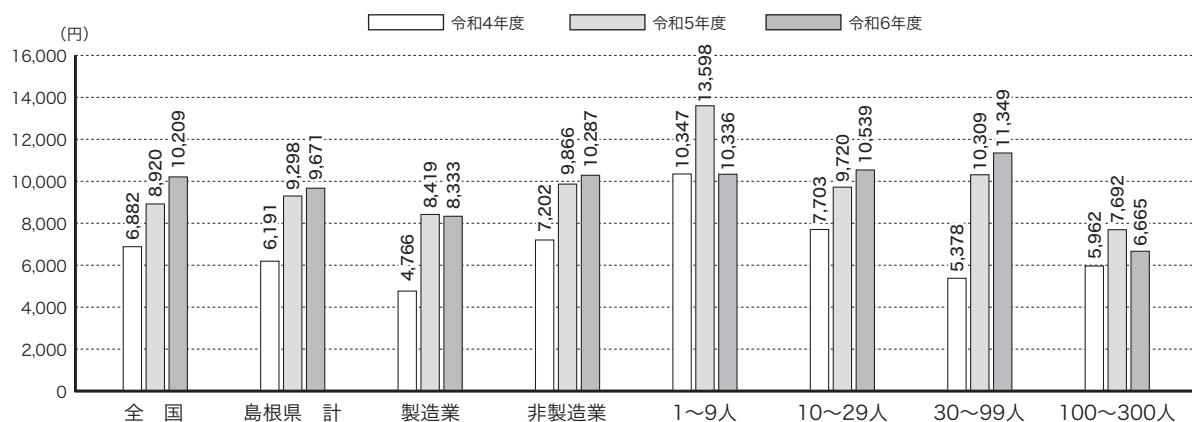
令和6年度（R6）は島根県と全国の昇給額差が538円で、昇給率についてはほぼ変わらない結果となった。

島根県計の製造業・非製造業別では、「製造業」が平均昇給額8,333円（昇給率3.56%）、非製造業が平均昇給額10,287円（昇給率3.85%）で、平均昇給額・昇給率はR5と同様に、非製造業が製造業を昇給額で1,954円上回っており、昇給率についてはほぼ変わらない結果となった。

島根県計の従業員規模別でみると、最も平均昇給額が高いのは「30～99人」の11,349円（昇給率4.47%）で、最も平均昇給額が少いのは「100～300人」の6,665円（昇給率2.45%）で、平均昇給額の差額は4,684円となり、令和5年度の規模間の差額（5,906円）と比較すると1,222円縮小している。

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いる。その中で、特に従業員規模「30～99人」で平均昇給額の増加が大きくなっている。（R4・5,378円、R5・10,309円、R6・11,349円）また、「1～9人」（R4・10,347円、R5・13,598円、R6・10,336円）では、3ヶ年の平均昇給額が1万円を超えており。

【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）【全国・島根県計・業種・規模別】 () 内は前年比

		平均昇給額	平均昇給率
全 国		10,209円 (+1,289)	3.89% (+0.41)
島 根 県		9,671円 (+373)	3.76% (+0.05)
業 種	製 造 業	8,333円 (-86)	3.56% (-0.07)
	非 製 造 業	10,287円 (+421)	3.85% (+0.09)
規模別	1 ～ 9人	10,336円 (-3,262)	4.20% (-1.42)
	10 ～ 29人	10,539円 (+819)	4.30% (+0.35)
	30 ～ 99人	11,349円 (+1,040)	4.47% (+0.37)
	100～300人	6,665円 (-1,027)	2.45% (-0.6)

「参考」

出所：2024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	9,188円 (+1,606)	3.59% (+0.58)
100人～300人未満	9,778円 (+2,202)	3.67% (+0.79)

[表] 島根県の業種別の平均昇給額（加重平均）

製 造 業	食 料 品	8,798円	非製造業	情 報 通 信 業	6,333円
	織 維 工 業	5,000円		運 輸 業	10,326円
	木 材・木 製 品	4,026円		建 設 業	10,646円
	印 刷・同 関 連	6,635円		卸 売 業	12,055円
	窯 業・土 石	9,225円		小 売 業	7,641円
	金 属・同 製 品	11,505円		サ ー ビ ス 業	11,699円
	機 械 器 具	9,727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）

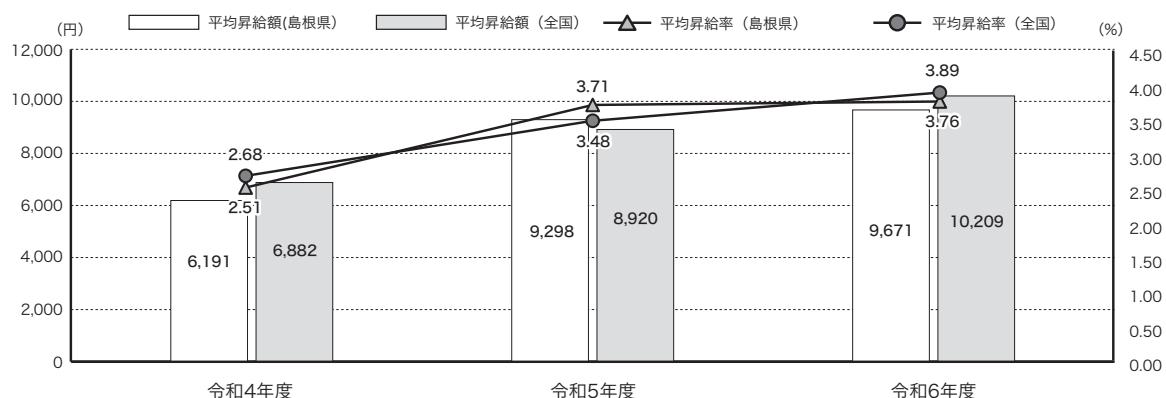
発行年月日	最低賃金	引上額
令和2年10月1日	792円	
令和3年10月2日	824円	32円
令和4年10月5日	857円	33円
令和5年10月6日	904円	47円
令和6年10月12日	962円	58円

〔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2年度	902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
令和6年度	1,055円	51円

出所：「平成14年から令和6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【全国・島根県計】



(3) 賃金改定の内容

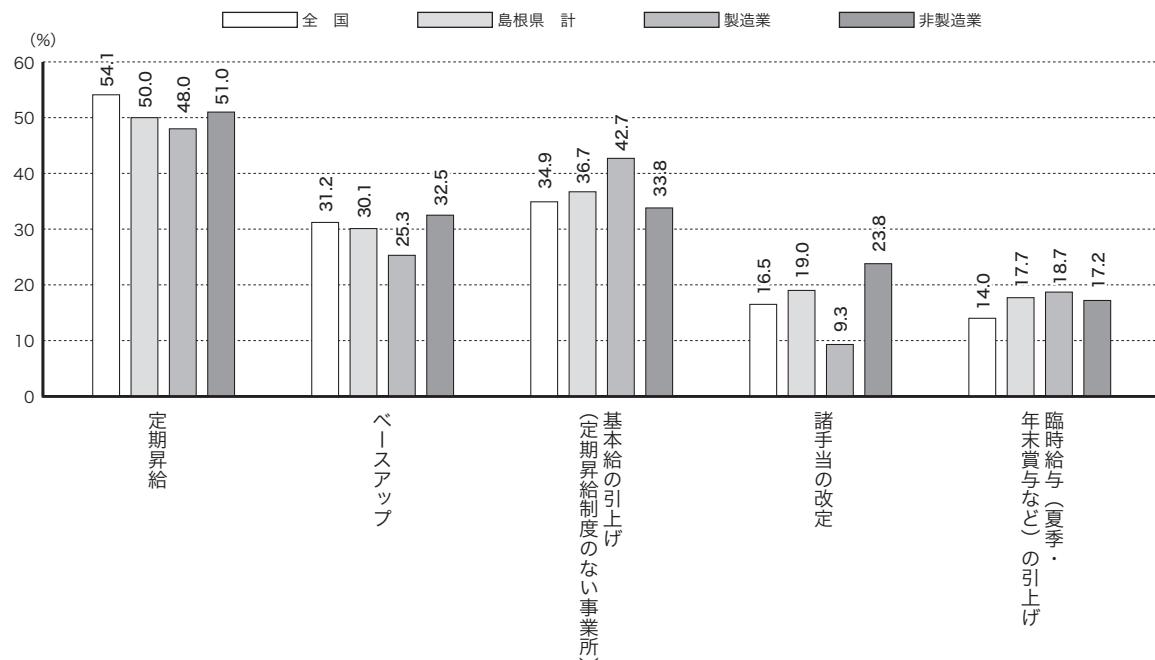
【ポイント】

- ・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、製造業が非製造業より高い。
- ・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。

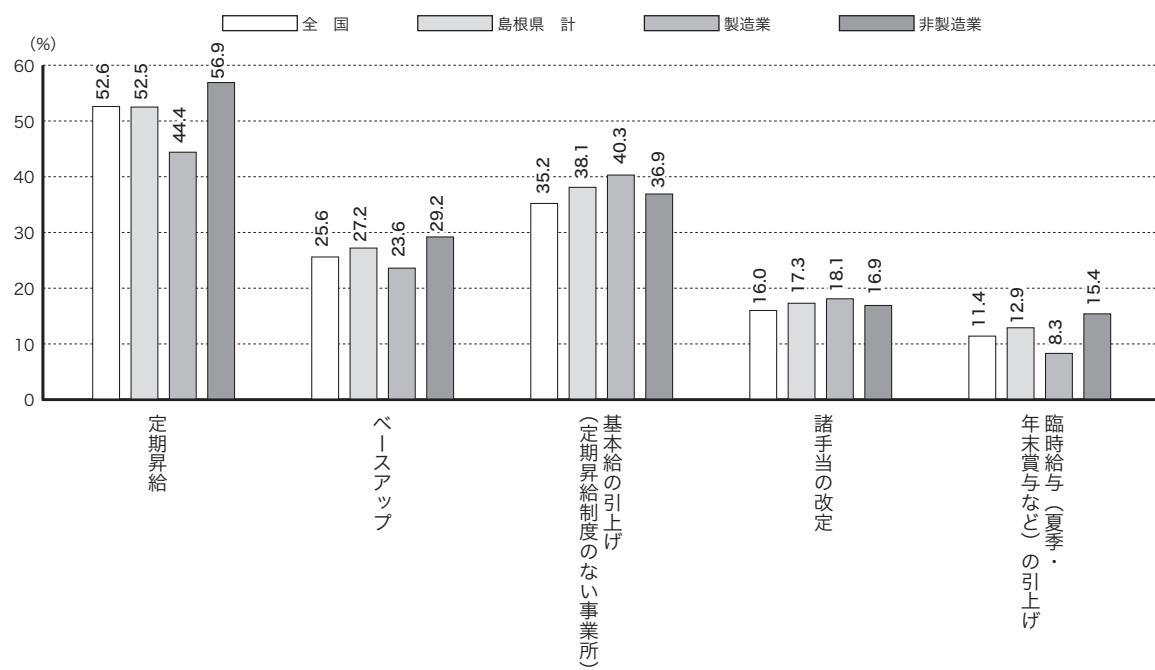
賃金改定の内容をみると、島根県計では「定期昇給」が50.0%で最も回答割合が高く、次いで「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」が36.7%、「ベースアップ」が30.1%、「諸手当の改定」が19.0%、「臨時給与（夏季・年末賞与など）の引上げ」が17.7%と続いている。島根県計の「定期昇給」は、令和5年度（R5）（52.5%）を2.5ポイント下回り、「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」は、R5（38.1%）を1.4ポイント低く、全国の「定期昇給」はR6（54.1%）がR5（52.6%）を1.5ポイント上回っている。

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51.0%が製造業48.0%を3.0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42.7%が非製造業33.8%より8.9ポイント高くなっている。

〔図〕 R 6 賃金改定の内容【全国・島根県計・製造業・非製造業】

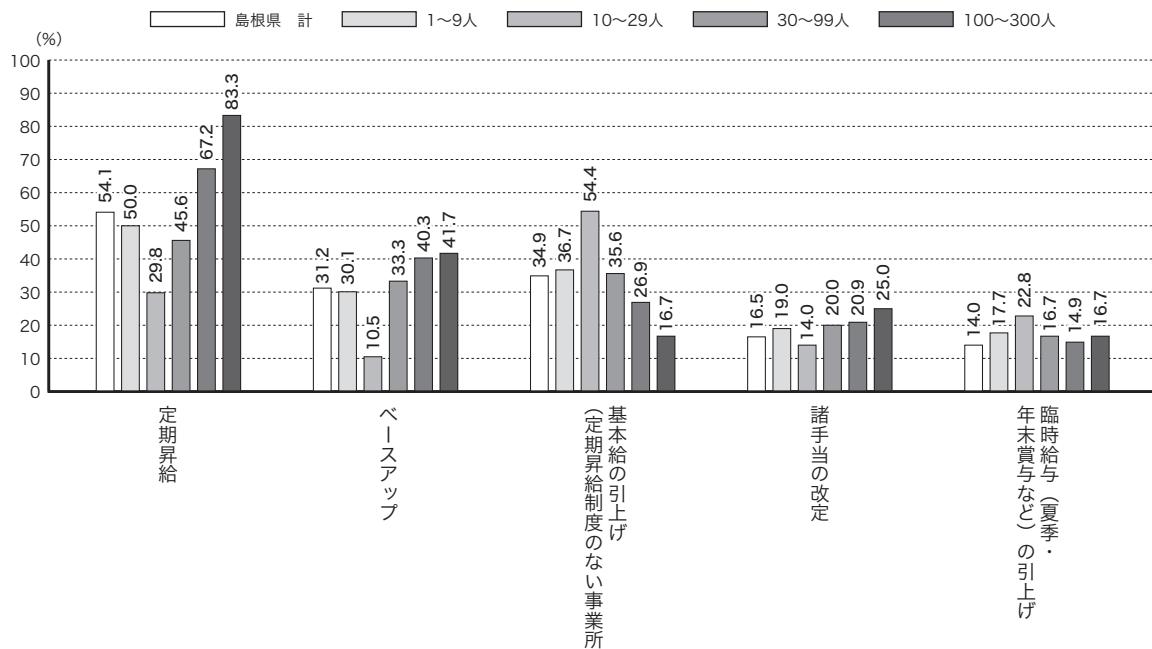


〔図〕 R 5 賃金改定の内容【全国・島根県計・製造業・非製造業】



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」83.3%と、最も低い「1～9人」29.8%の差は53.5ポイントとなっている。

【図】 R6 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、非製造業が製造業の回答割合を僅かに上回り、同じく「企業の業績」では、製造業が非製造業より高くなっている。
- ・島根県計の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」の回答割合が上位となっている。

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」63.2%（令和5年度（R5）61.5%）、「企業の業績」55.6%（R5・57.1%）となっており、全国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R5に比べ1.7ポイント上昇、反対に「企業の業績」はR5を1.5ポイント下回る結果となっている。

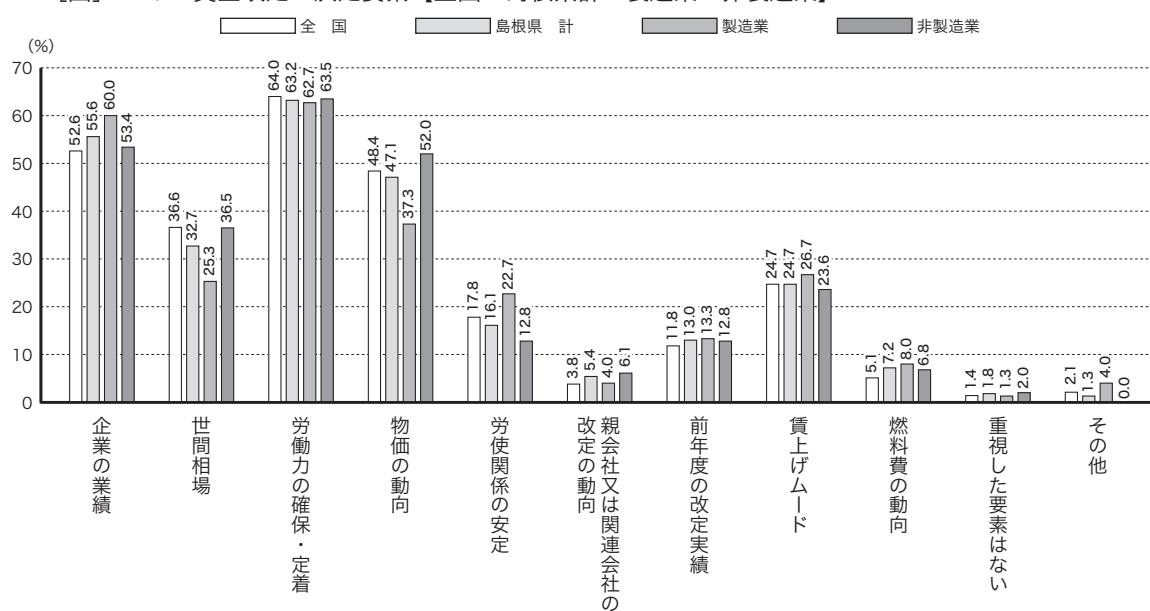
島根県計の製造業・非製造業別でみると、回答割合が高い項目が、製造業では「労働力の確保・定着」が62.7%、「企業の業績」が60.0%と続き、非製造業でも「労働力の確保・定着」63.5%、「企業の業績」53.4%の順となっている。製造業、非製造業問わず、「労働力の確保・定着」「企業の業績」は上位となっていることから、関心の高さが伺える。

[表] 賃金改定の決定要素（島根県計・業種別の上位5位）

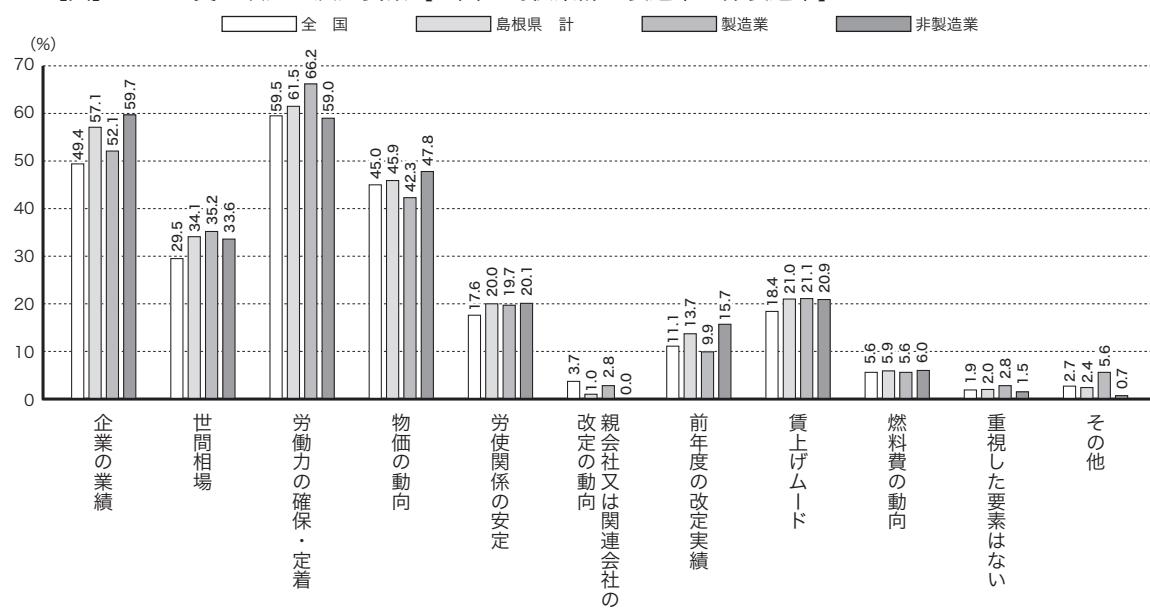
() 内は前年順位

	島根県		製造業		非製造業	
1位	労働力の確保・定着(同)	63.2%	労働力の確保・定着(同)	62.7%	労働力の確保・定着(2)	63.5%
2位	企業の業績(同)	55.6%	企業の業績(同)	60.0%	企業の業績(1)	53.4%
3位	物価の動向(同)	47.1%	物価の動向(同)	37.3%	物価の動向(同)	52.0%
4位	世間相場(3)	32.7%	賃上げムード(5)	26.7%	世間相場(同)	36.5%
5位	賃上げムード(4)	24.7%	世間相場(4)	25.3%	賃上げムード(同)	23.6%

[図] R6 賃金改定の決定要素【全国・島根県計・製造業・非製造業】

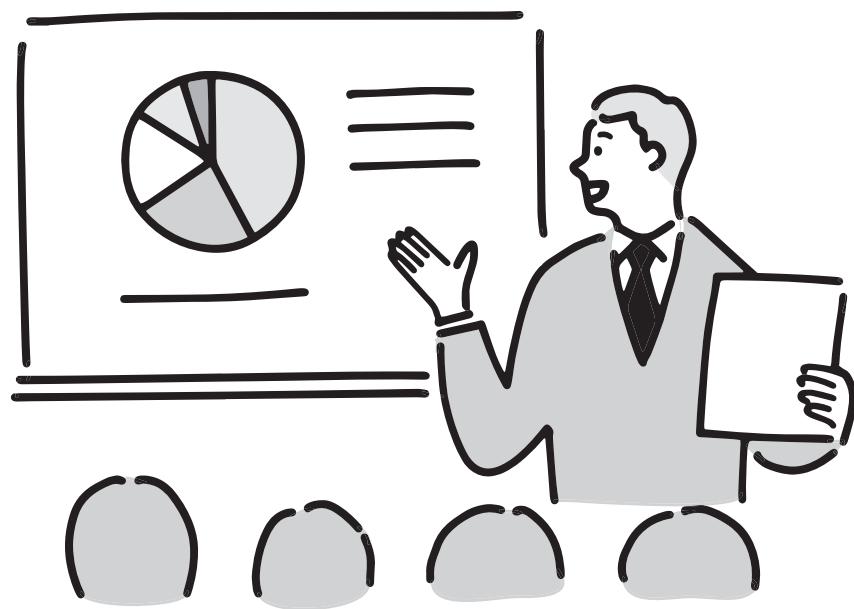
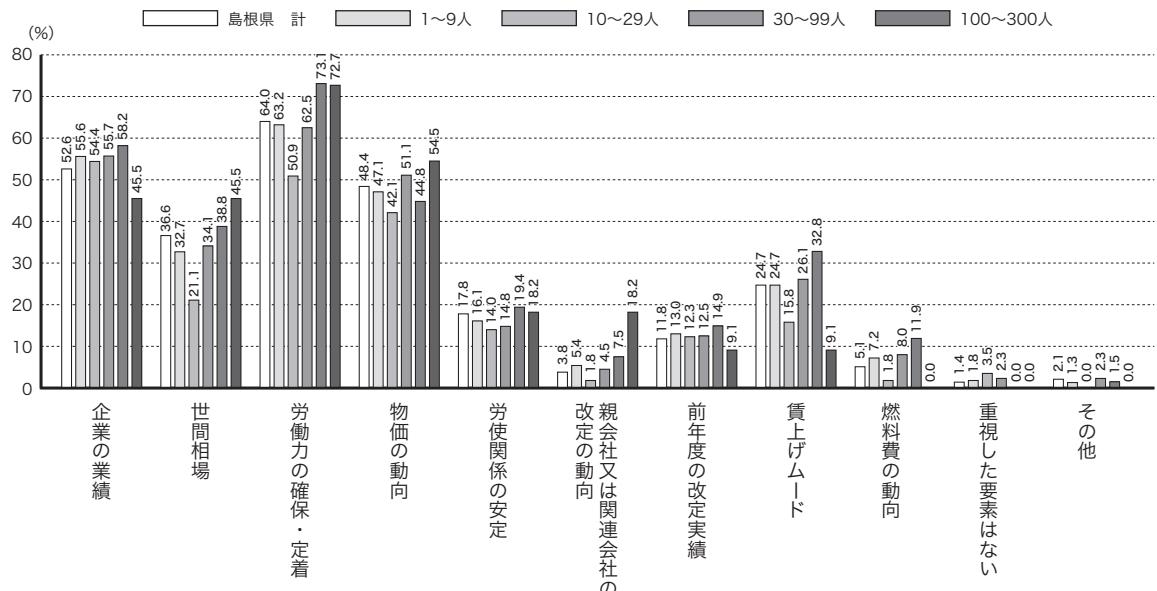


[図] R5 賃金改定の決定要素【全国・島根県計・製造業・非製造業】



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] R6 賃金改定の決定要素【島根県計・従業員規模別】



--	--	--	--	--

(左欄は記入しないでください。)

令和6年6月

秘

令和6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ひ申し上げます。

令和6年度 中小企業労働事情実態調査票

調査時点：令和6年7月1日 調査締切：令和6年7月16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。
- ◇ご記入方法 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○をつけてください（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、下記までお願ひいたします。調査票は7月16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 種 (最も売上高の多い事業の業種の番号を右の1.～19.の中から1つだけ下の太枠内にご記入ください)	<table border="0"> <tr> <td>1. 食料品、飲料・たばこ・飼料製造業</td> <td>15. 卸売業</td> </tr> <tr> <td>2. 繊維工業</td> <td>16. 小売業</td> </tr> <tr> <td>3. 木材・木製品、家具・装備品製造業</td> <td>17. 対事業所サービス業</td> </tr> <tr> <td>4. 印刷・同関連業</td> <td rowspan="5" style="vertical-align: middle; font-size: small;"> 物品販賣業、専門サービス業、広告業、技術サービス業、廃棄物処理業、職業紹介・労働者派遣業、その他の事業サービス業等 </td> </tr> <tr> <td>5. 窯業・土石製品製造業</td> </tr> <tr> <td>6. 化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品製造業</td> </tr> <tr> <td>7. 鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業</td> </tr> <tr> <td>8. 生産用・業務用・電気・情報通信・輸送用機械器具製造業</td> </tr> <tr> <td>9. パルプ・紙・紙加工品、プラスチック製品、なめし革・同製品</td> <td>18. 対個人サービス業</td> </tr> <tr> <td>10. 情報通信業 (通信業、放送業、情報サービス業、インターネット) 付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業</td> <td rowspan="5" style="vertical-align: middle; font-size: small;"> 宿泊業、飲食店、持ち帰り・配達飲食サービス業、洗濯・理容・美容・浴場業、その他の生活関連サービス業、社会保険・社会福祉・介護事業、自動車整備業、機械等修理業 </td> </tr> <tr> <td>11. 運輸業</td> </tr> <tr> <td>12. 総合工事業</td> </tr> <tr> <td>13. 職別工事業（設備工事業を除く）</td> </tr> <tr> <td>14. 設備工事業</td> </tr> <tr> <td>19. その他 (具体的に：)</td> <td></td> </tr> </table>		1. 食料品、飲料・たばこ・飼料製造業	15. 卸売業	2. 繊維工業	16. 小売業	3. 木材・木製品、家具・装備品製造業	17. 対事業所サービス業	4. 印刷・同関連業	物品販賣業、専門サービス業、広告業、技術サービス業、廃棄物処理業、職業紹介・労働者派遣業、その他の事業サービス業等	5. 窯業・土石製品製造業	6. 化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品製造業	7. 鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業	8. 生産用・業務用・電気・情報通信・輸送用機械器具製造業	9. パルプ・紙・紙加工品、プラスチック製品、なめし革・同製品	18. 対個人サービス業	10. 情報通信業 (通信業、放送業、情報サービス業、インターネット) 付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業	宿泊業、飲食店、持ち帰り・配達飲食サービス業、洗濯・理容・美容・浴場業、その他の生活関連サービス業、社会保険・社会福祉・介護事業、自動車整備業、機械等修理業	11. 運輸業	12. 総合工事業	13. 職別工事業（設備工事業を除く）	14. 設備工事業	19. その他 (具体的に：)	
1. 食料品、飲料・たばこ・飼料製造業	15. 卸売業																							
2. 繊維工業	16. 小売業																							
3. 木材・木製品、家具・装備品製造業	17. 対事業所サービス業																							
4. 印刷・同関連業	物品販賣業、専門サービス業、広告業、技術サービス業、廃棄物処理業、職業紹介・労働者派遣業、その他の事業サービス業等																							
5. 窯業・土石製品製造業																								
6. 化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品製造業																								
7. 鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業																								
8. 生産用・業務用・電気・情報通信・輸送用機械器具製造業																								
9. パルプ・紙・紙加工品、プラスチック製品、なめし革・同製品	18. 対個人サービス業																							
10. 情報通信業 (通信業、放送業、情報サービス業、インターネット) 付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業	宿泊業、飲食店、持ち帰り・配達飲食サービス業、洗濯・理容・美容・浴場業、その他の生活関連サービス業、社会保険・社会福祉・介護事業、自動車整備業、機械等修理業																							
11. 運輸業																								
12. 総合工事業																								
13. 職別工事業（設備工事業を除く）																								
14. 設備工事業																								
19. 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6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、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=不变」「減少した=減」のいずれかに○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	うち常用労働者	常用労働者数 (派遣を除く)
男性	人	人	人	人	人	人		
前年比	増・不变・減	増・不变・減	増・不变・減	増・不变・減	増・不变・減	増・不变・減		
女性	人	人	人	人	人	人		
前年比	増・不变・減	増・不变・減	増・不变・減	増・不变・減	増・不变・減	増・不变・減		

〔注〕(1)「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

(4)「その他」にはアルバイト等、記載の雇用形態の項目に当てはまらない他の形態の人数を記入してください。

設問2) 経営についてお答えください。

① 現在の経営状況は1年前と比べていかがですか。(1つだけに○)

1. 良い

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て、今後どのようにしていくお考えですか。(1つだけに○)

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障害となっていますか。(3つ以内を下掲「➡」欄に選択肢の番号で記入)

1. 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



--	--	--

3つ以内で該当する選択肢の番号を記入

④ 経営上の強みはどのようなところにありますか。(3つ以内を下掲「➡」欄に選択肢の番号で記入)

1. 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

4. 営業力・マーケティング力

5. 製品・サービスの企画力・提案力

6. 製品の品質・精度の高さ

7. 顧客への納品・サービスの速さ

8. 企業・製品のブランド力

9. 財務体質の強さ・資金調達力

10. 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



--	--	--

3つ以内で該当する選択肢の番号を記入

設問3) 1年前と比較した原材料費、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最も売上高の多い事業の業種の販売・受注価格への転嫁状況をお答えください。(1つだけに○)

1. 価格引上げ(転嫁)を実現した

2. 価格引上げの交渉中

3. これから価格引上げの交渉を行う

4. 価格を引き下げた(またはその予定)

5. 価格転嫁はしていない(価格変動の影響はない)

6. 価格転嫁は実現しなかった

7. 対応未定

8. その他()

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

② 原材料費、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○)

1. 原材料費分の転嫁を行った(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 価格転嫁率は何パーセントですか。(1つだけに○)

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

[注] (1)価格転嫁率は、1年前(令和5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6年度7月1日時点)上昇したコスト分の何パーセントを販売価格へ転嫁することができたかの割合。

例) コストが100円上昇し、36.6円を販売価格に転嫁させた場合→価格転嫁率36.6%

設問4) 従業員の労働時間についてお答えください。

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間ですか(残業時間、休憩時間は除く)。職種や部門によって異なる場合は、最も多くの従業員に適用されている時間をお答えください。(1つだけに○)

1. 38時間以下 2. 38時間超40時間未満 3. 40時間 4. 40時間超44時間以下 5. その他()

[注] (1)所定労働時間は、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です。

(2)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です。

② 令和5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)をご記入ください。

従業員1人当たり 月平均残業時間

1. []

時間 ※小数点以下四捨五入 2. なし

[注] (1)固定残業を取り入れている場合は、固定残業時間内の平均を記入してください。

(2)時間外労働(休日労働は含まず)の上限は、原則として月45時間となります。

設問5) 従業員の有給休暇についてお答えください。

① 令和5年の従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数・取得日数をご記入ください。※小数点以下四捨五入。

従業員1人当たり 平均付与日数

[] 日

従業員1人当たり 平均取得日数

[] 日

[注] (1)付与日数は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を指します。

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6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6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 (令和6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 (令和6年6月支給額)		
高校卒	技術系	人	人	円			短大卒	技術系	人	人	円		
	事務系	人	人	円				事務系	人	人	円		
専門学校卒	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		

[注] (1)令和6年6月の1ヵ月間に支給した1人当たり平均初任給額は通勤手当を除いた所定内賃金 (P4参照) 総額を対象となる人数で除した金額 (税込額) を記入してください。

(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) を卒業した者が対象となります。

設問7) 中途採用についてお答えください。

① 令和5年度に中途採用の募集を行い、令和6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

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) 人材の確保、育成、定着についてお答えください。

① 人材確保について、どのような雇用形態での採用が望ましいと考えますか。 (該当するすべてに○)

1. 正社員 (新規学卒者) 2. 正社員 (中途採用) 3. パートタイマー 4. 派遣社員
5.嘱託・契約社員 6. 採用を考えていない 7. その他 ()

② 人材確保のためにどのような募集・採用ルートを利用していますか。 (該当するすべてに○)

1. 就職情報サイトへの求人情報の掲載 2. 自社HPへの掲載
3. 就職情報誌や地元新聞への掲載 4. 公共職業安定所 (ハローワーク) からの紹介
5. 地元高校や大学からの紹介 6. インターンシップの開催
7. 会社説明会の開催・参加 8. 合同企業説明会への参加
9. 人材サービス会社 (民間の職業紹介機関) 10. 縁故採用
11. その他 ()

③ 従業員には主にどのようなことを習得してほしいという意図をもって教育訓練を行っていますか。
(3つ以内を下掲「」欄に選択肢の番号で記入)

1. 職階 (初任者、中堅社員、管理職) に応じた知識・技能 2. 業務に従事するために必要な資格の取得
3. 経理、財務 4. 法律 5. アプリ・システム開発、プログラミング
6. 新技術開発、新商品開発、研究開発 7. 語学力 8. コミュニケーション能力
9. その他 ()

 3つ以内で該当する選択肢の番号を記入

④ 人材の定着のためどのような取組を行っていますか。 (該当するすべてに○)

1. ワーク・ライフ・バランス (福利厚生) の充実 2. 若手社員の給与水準の引き上げ
3. 職場コミュニケーション向上のための施策 4. 資格取得支援
5. 社外の教育研修機会への派遣 6. 定期的な人事評価・面談の実施
7. 従業員へのキャリアパスの提示 8. その他 ()

⑤ 直近3年度における新卒及び中途採用者の定着状況についてお答えください。

直近3年度における入職者数

□	□	□
---	---	---

直近3年度における入職者のうち離職した者

□	□	□
---	---	---

設問9) 賃金改定についてお答えください。

① 令和6年1月1日から令和6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. 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. 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。

①-1 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。なお、プラス・マイナスの記号は不要です。

対象者総数	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	人	人	人

〔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。

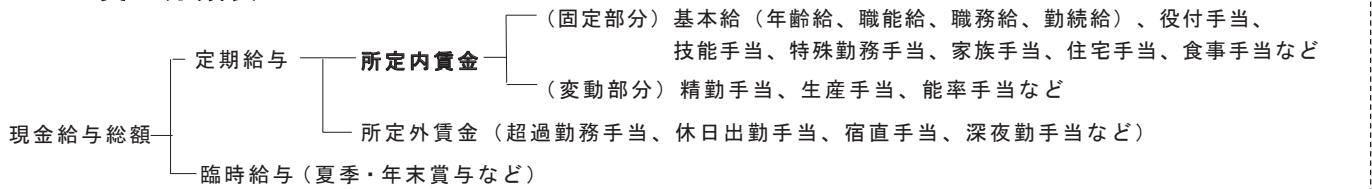
(2)対象者総数は、賃金改定対象者で、賃金の改定前、改定後とも在職している者です（P1の設問1の「従業員数」とは必ずしも一致しなくとも結構です）。

(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。

賃金分類表



② 賃金改定（引上げた・7月以降引上げる予定）の具体的な内容をお答えください。（該当するすべてに○）

- | | | |
|-----------|------------------------|--------------------------|
| 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」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」は、賃金表の改定により賃金水準全体を引上げることをいいます。

③ 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○）

- | | | | | |
|--------------------|-------------|--------------|-----------|------------|
| 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

◎ 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16日（火）までにご返送ください。

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/>

令和6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障がい者雇用の実態について
- ②男女ともに働きやすい職場づくりについて
- ③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6年7月1日（月）
調査対象：県内中小企業600事業所
回答数：265事業所（回収率44.2%）
製造業：117事業所
非製造業：148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	40,079	17,066	7,848	9,218	42.58%
島 根 県	600	314	116	198	52.33%

1. 障がい者雇用の実態について

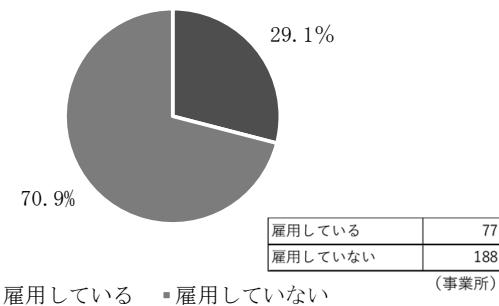
(1) 障がい者の雇用状況

【ポイント】

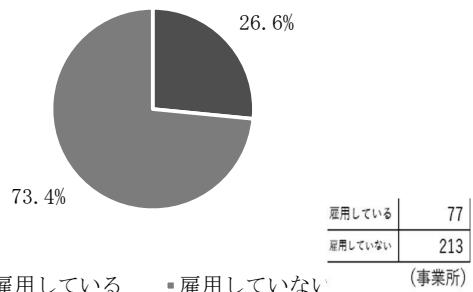
- 265事業所の内4分の1以上の事業所が、障がい者を雇用している。

当調査票の回収先265事業所の内、障がい者を雇用している事業所は、77事業所であり、4分の1以上の事業所が雇用していることとなる。また、令和6年度の雇用している事業所数は、令和5年度と同数である。

(R 6) 現在、障がいのある人を雇用しているか。

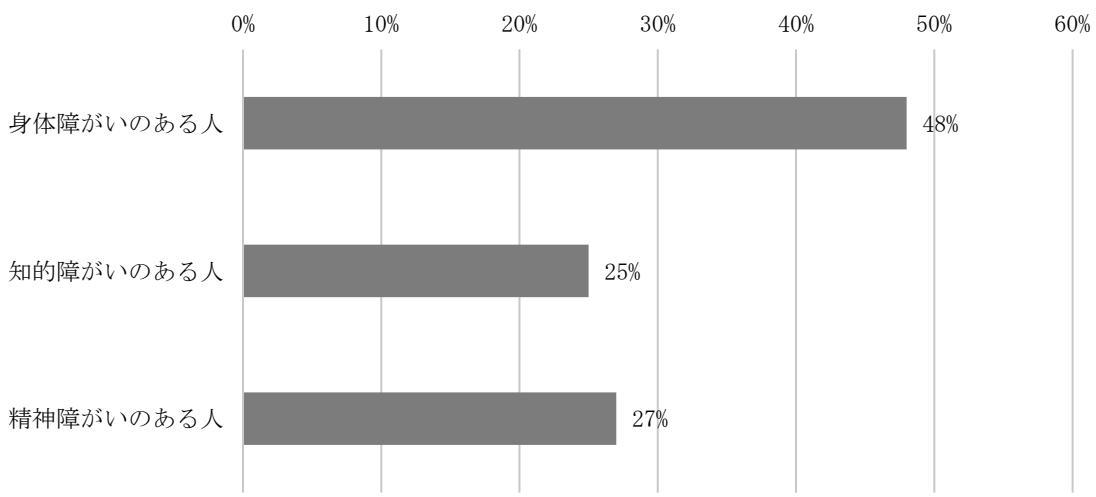


(R 5) 現在、障がいのある人を雇用しているか



この事業所のうち、「障がいの種類ごとの人数」では「身体障がいのある人」が48%で最も多く、次いで「知的障がいのある人」25%、「精神障がいのある人」27%となっている。

障がいの種類ごとに雇用している人数について



(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（40.0人以上）※1、2の事業所のうち、障がいのある人を1人以上雇用できていない事業所は、3割近くある。

265事業所のうち、法で雇用義務の生じる規模（40.0人以上）の事業所は、56事業所あり、そのうち、1人以上の障がい者を雇用していない事業所は、16事業所（28.6%）であった。

（この結果は、「島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。）

※1 障害者雇用率については、令和6年4月からの民間企業の法定雇用率は2.3%、対象事業主の範囲40.0人以上。令和8年7月より、民間企業の法定雇用率は2.7%、障害者を雇用しなければならない対象事業主の範囲は、37.5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」

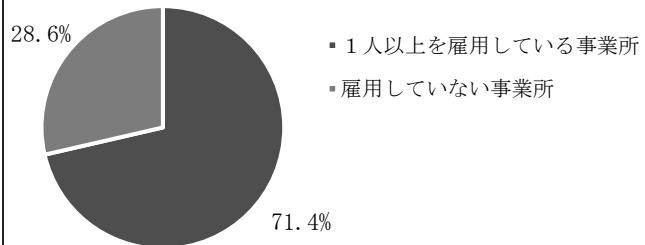
※2 新たな雇用率の設定については令和5年度からの障害者雇用率は、2.7%であるが、令和5年度においては2.3%で据え置いている。

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 50.1%、島根県の法定雇用率達成企業 69.6%（3年連続全国第1位）

出所：厚生労働省および、島根労働局「令和5年 障害者雇用状況の集計結果」

法で雇用義務の生じる規模（40.0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

2. 男女ともに働きやすい職場づくりについて

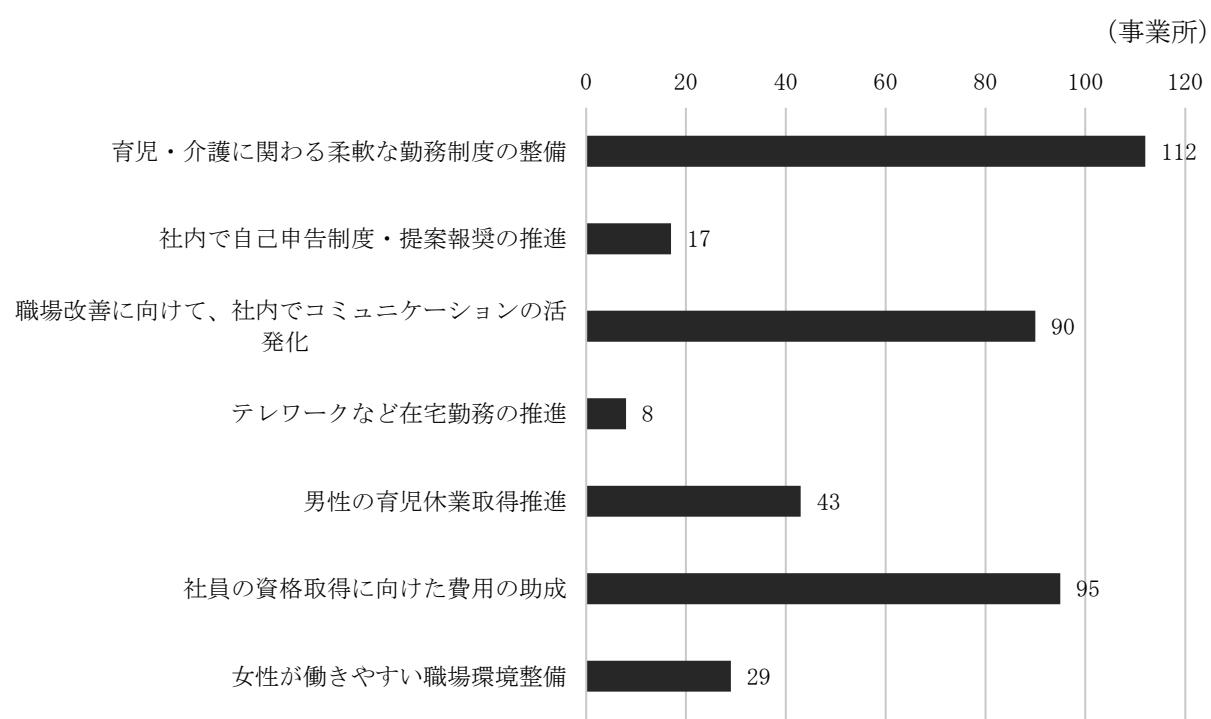
(1) 男女ともに働きやすい職場づくりに向けて、取り組みたい事項

【ポイント】

- ・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、「育児・介護に関わる柔軟な勤務制度の整備」、「社員の資格取得に向けた費用の助成」、「職場改善に向けて、社内でコミュニケーションの活発化」が突出して高くなっている。

令和6年度では、「育児・介護に関わる柔軟な勤務制度の整備」が112事業所と最も多く、続いて、「社員の資格取得に向けた費用の助成」が95事業所、「職場改善に向けて、社内でコミュニケーションの活発化」90事業所となっている。

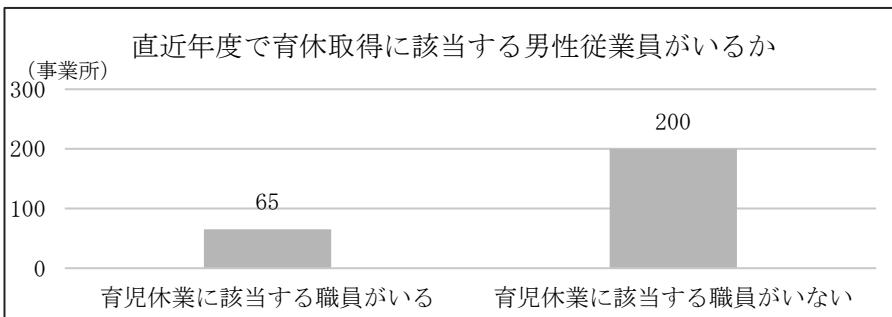
男女ともに働きやすい職場づくりに向けて、 取り組みたい事項（複数回答）



(2) 直近年度における男性の育児休業取得の状況について

【ポイント】

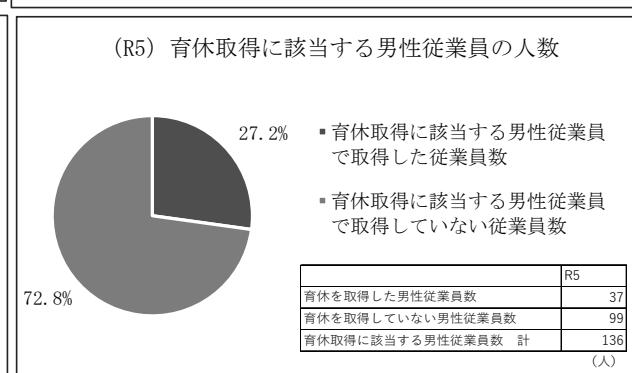
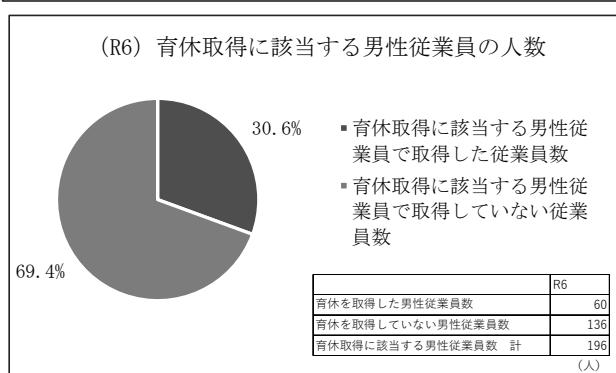
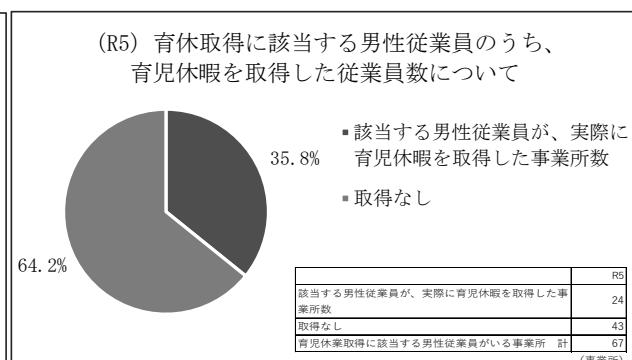
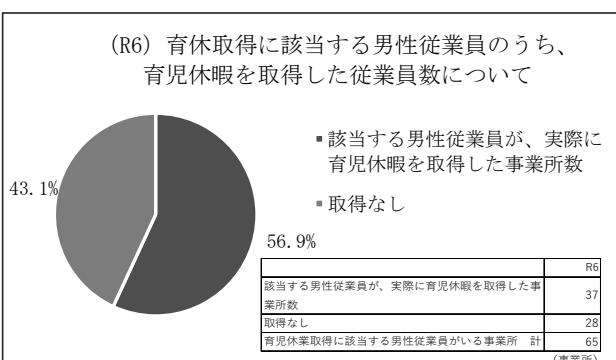
- 令和6年度で「男性で育児休業を取得させた事業所」は、令和5年度より、増加している。



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合わせについては、65事業所が「該当する男性職員がいる」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37事業所：56.9%〔令和5年度 (24事業所：35.8%)〕となっており、令和5年度より、21.1ポイント多くなっている。

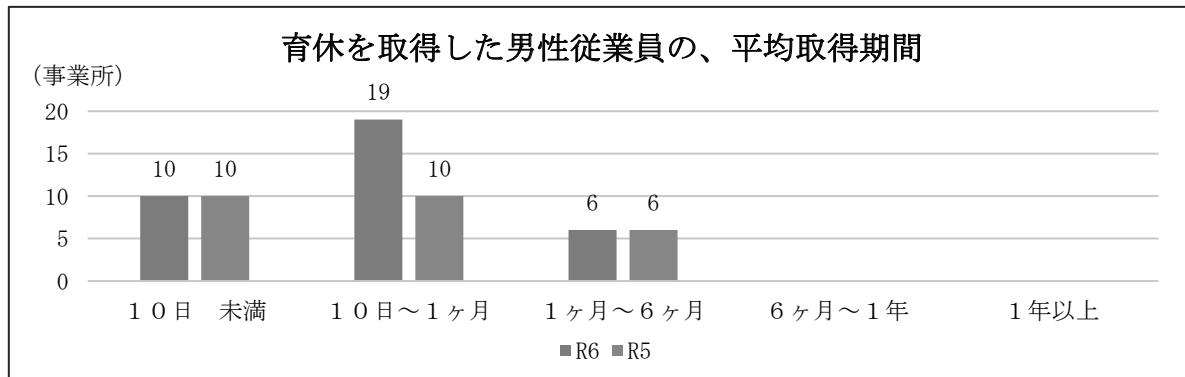
また、育児休暇取得に該当する男性従業員数は、196人で、実際に育児休暇を取得した人数は60人となった。島根県計の育児休業取得者の割合は30.6%、全国の育児休業取得の割合30.1%※とほぼ変わらない結果となった。



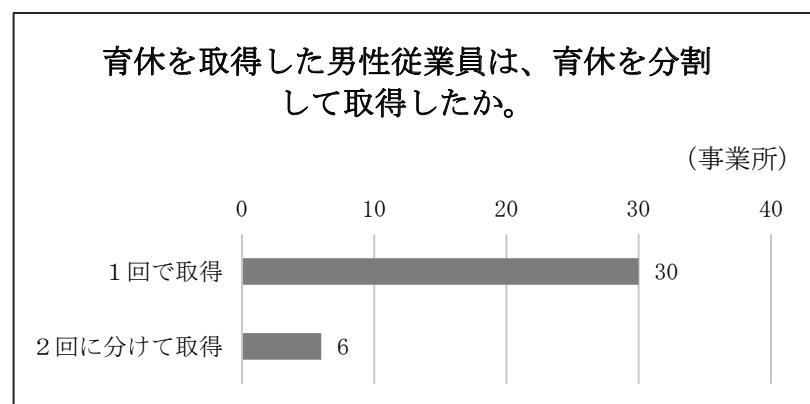
※全国育児休業取得者の割合 男性：30.1% (令和4年度17.13%) 出所：厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」

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～1ヶ月」(19事業所)の事業所が最も多く、次いで多いのが「10日未満」(10事業所)「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5年度と令和6年度で比較すると、「10日～1ヶ月」が急激に増加している。

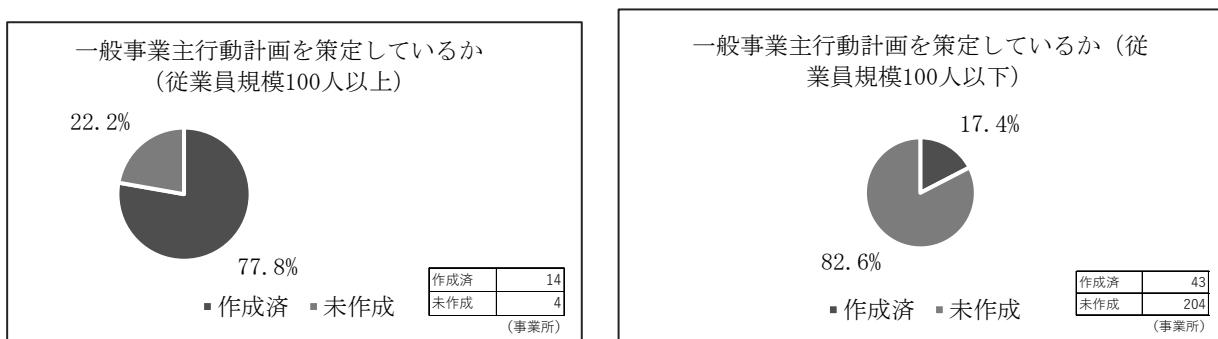


育休を取得した男性従業員は、育休を分割して取得したかという問い合わせに対して、1回で取得したと回答した事業所は30事業所、2回に分けて取得した事業所は6事業所となった。



(3) 一般事業主行動計画※について

一般事業主行動計画を策定しているかについて、従業員規模100人以上の事業所では、14事業所(77.8%)、従業員規模100人以下の事業所では43事業所(17.4%)が一般事業主行動計画を策定している。



※次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るために雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの

3. 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

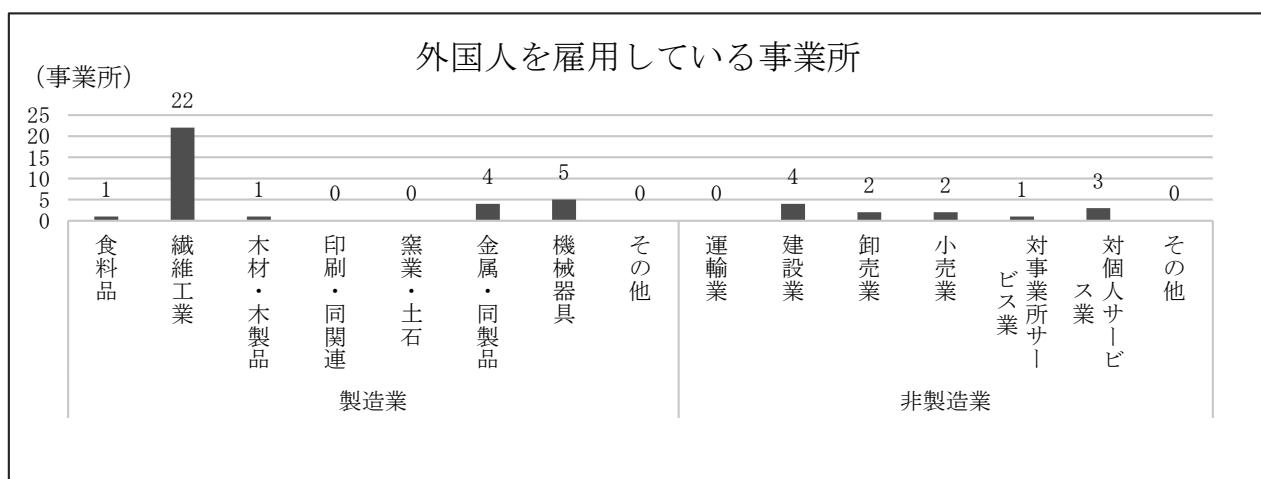
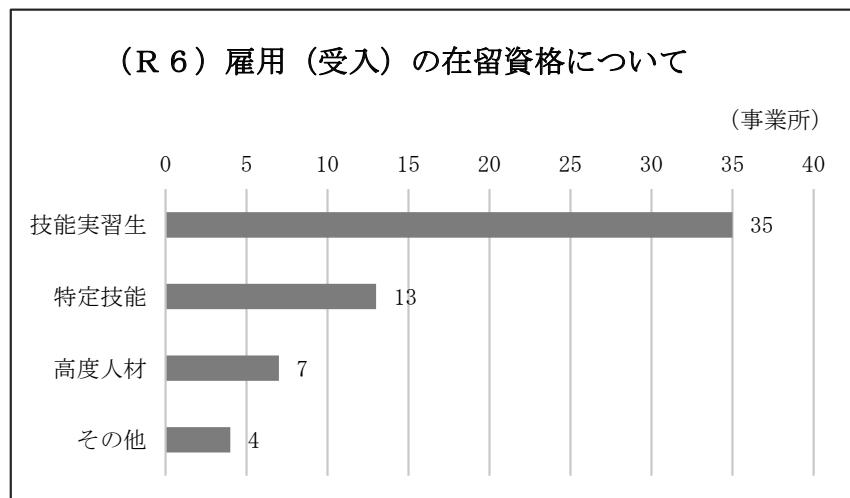
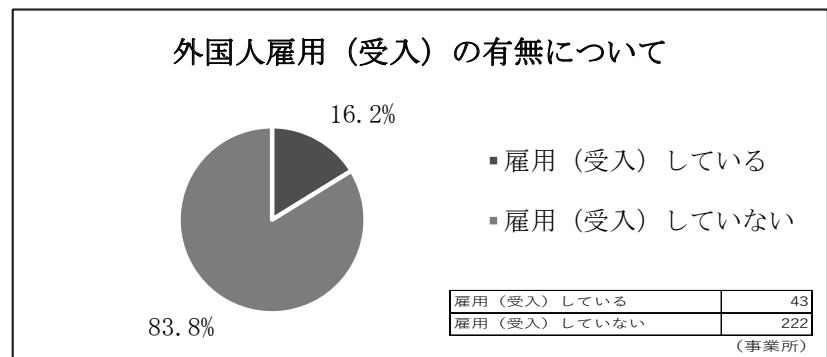
【ポイント】

- ・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、右記のグラフより、雇用（受入）している事業所は16.2%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35事業所、次いで特定技能が13事業所、高度人材が7事業所と続いている。その他の回答があった事業所では「家族滞在」、「特定活動（ワーキングホリデー）」「技術、人文知識・国際業務（技人国ビザ）」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22事業所と最も高く、続いて機械器具で5事業所、非製造業では、建設業が4事業所、対個人サービス業の3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」事業所が最も多く、令和5年度（R5）と比較しても、「雇用（受入）を増やす」や「これから研究して前向きに取り組む」とあわせてほぼ変わらない結果となった。

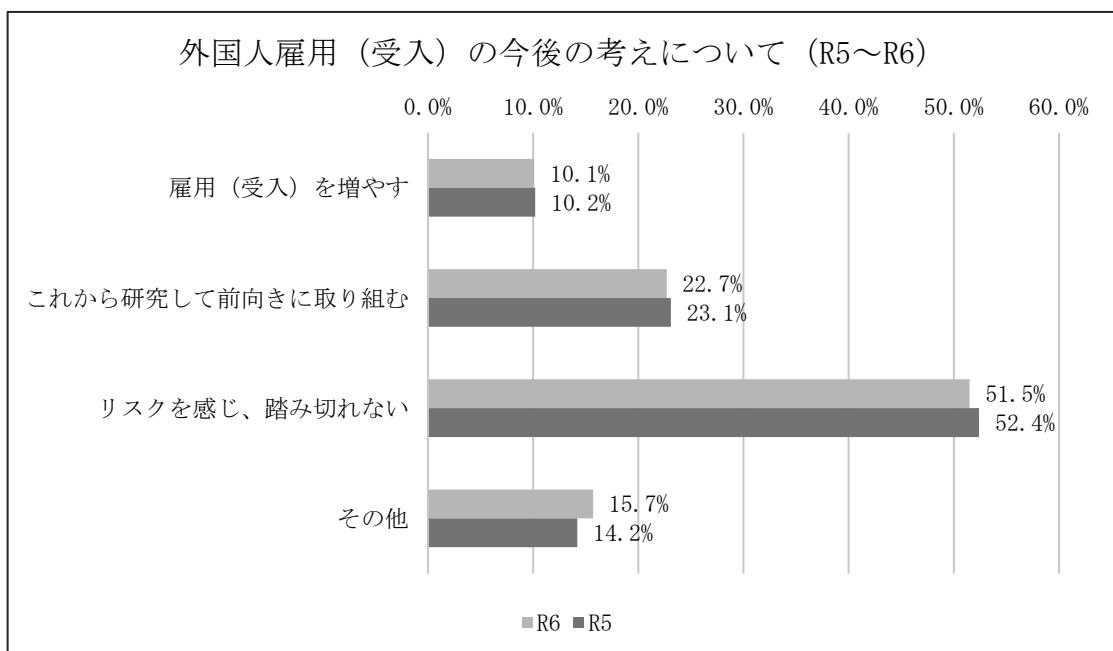
外国人雇用（受入）の今後の考え方について、下記のグラフより、「リスクを感じ、踏み切れない」の回答が51.5%で最も多くなっている。一方で、「これから研究して前向きに取り組む」の回答が22.7%、「雇用（受入）を増やす」が10.1%となっている。

令和5年度と比較すると、「リスクを感じ、踏み切れない」と回答した事業所（R5・52.4%）、「これから研究して前向きに取り組む」事業所（R5・23.1%）、「雇用（受入）を増やす」事業所（R5・10.2%）、と大差がない。

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」という回答の事業所が15.7%ある。

他にも「人員的に対応できる状況ではない」、「受入環境が整っていない」、「外国人に限らず採用の予定がない」、「防衛にかかわる仕事があるため」、「時々考えるが、賃金の一般水準がわからない」等、受入に消極的な意見がある。

一方で、「縁があれば」、「状況をみて判断する」、「日本人の採用が難しくなったら取り組む」、「現状維持」と受入に前向きな回答もあった。



令和6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、よろしくお願ひいたします。

※昨年度と同一の設問内容のものもございますが、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) 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

2) 男女ともに働きやすい職場づくりについて

①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・介護に関わる柔軟な勤務制度の整備 2. 社内で自己申告制度・提案報奨の推進
 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 4. テレワークなど在宅勤務の推進
 5. 男性の育児休業取得推進 6. 社員の資格取得に向けた費用の助成
 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)

※(7を選ばれた方は)具体的なお考えをご記入下さい。()

②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



産後パパ育休(出生時育児休業)(令和4年10月1日から育児・介護休業法の改正によって施行された育休制度)について

育休を取得した男性従業員は、育休を分割して取得したか。(いずれかに○をご記入下さい。)

1. 一回で取得 2. 2回に分けて取得

③一般事業主行動計画※について

※次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」)に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの

一般事業主行動計画を策定しているか。(○or数字をご記入下さい。)

1. 作成済 2. 未作成
最新の更新年月(H・R 年 月～H・R 年 月)



行動計画策定の支援をご希望の方は()に○をご記入下さい。→() 裏面もご記入下さい。

3)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)の今後の考え方について、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	

該当するものに○をご記入下さい。

事業所規模	業種
・1~9人	・10~29人
・30~99人	・100人以上

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

