

兵庫県における 中小企業労働事情

令和4年度 兵庫県中小企業労働事情実態調査報告書

令和4年12月

兵庫県中小企業団体中央会

はじめに

本調査は、中小企業専門の労働調査として昭和39年から毎年定期的
に実施しているもので、今年で59回目となります。

我が国経済の先行きについては、ウィズコロナの新たな段階への移行が
進められる中、各種政策の効果もあり、景気が持ち直していくことが期待
されています。

一方、世界的な金融引締め等が続く中、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おり、物価上昇、供給面での制約、金融資
本市場の変動等の影響に十分注意する必要があります。

中小企業を取巻く経営環境については、新型コロナウイルス感染症によ
る影響も収まりつつあり、鉱工業生産、個人消費とも持ち直しの動きがみ
られます。雇用情勢においても、引き続き弱い動きとなっているものの、
求人等に持ち直しの動きがみられます。

このような情勢下におきましては、時宜を得た正しい情報を収集するこ
とが何よりも大切であり、それをベースとした的確な経営判断が求められ
ます。

本会では中小企業における労働事情を的確に把握し、適正な労働対策を
確立することを目的に、毎年、「中小企業労働事情実態調査」を実施して
おります。

本年度は、「経営について」「労働時間」「有給休暇」「従業員の採用
状況」「育児・介護休業制度について」「人材育成と教育訓練について」
「原材料費、人件費（賃金等）アップ等に対する販売価格への転嫁の状
況」「賃金改定」の調査項目に従い、調査を実施いたしました。

この報告書が、本県中小企業における労働事情の実態把握と今後の対応
に多少なりともお役に立てれば幸いです。

本調査の実施にあたりまして、ご協力いただきました関係組合並びに調
査対象事業所に対しまして、厚くお礼申しあげますとともに、今後ますま
すのご発展を祈念いたします。

令和4年12月

兵庫県中小企業団体中央会

目 次

I. 調査実施の要領	1
II. 回答事業所の概要	2
III. 調査結果のポイント	4
IV. 調査結果の概要	5
1. 経営状況	5
2. 経営方針	6
3. 経営上の障害	6
4. 経営上の強み	7
5. 従業員の労働時間について	7
6. 従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与・取得日数・取得率	8
7. 従業員の採用について	9
8. 育児休業・介護休業制度について	12
9. 人材育成と教育訓練について	14
10. 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	15
11. 賃金改定について	15
V. 令和4年度中小企業労働事情実態調査票	17

I. 調査実施の要領

1. 調査の目的

この調査は、兵庫県内の中小企業における賃金・労働時間・雇用等の実態を的確に把握し、適切な中小企業の労働対策を樹立、並びに時宜を得た労働支援方針の策定に資することを目的に実施した。

2. 調査の時点

令和4年7月1日

3. 調査の対象

本会に所属する組合の組合員のうち、従業員数300人以下の中小企業。

4. 調査の実施方法

兵庫県中小企業団体中央会会員組合等より業種別に対象先を抽出し、調査票を配布。更に団体を通じて傘下の中小企業者に再配布し、本会宛に直接郵送されたものを兵庫県回答として取りまとめ、全国中小企業団体中央会において全国集計した。

5. 調査の内容

- ① 従業員数について
- ② 経営について
- ③ 従業員の労働時間について
- ④ 従業員の有給休暇について
- ⑤ 従業員の採用について
- ⑥ 育児・介護休業制度について
- ⑦ 人材育成と教育訓練について
- ⑧ 原材料費、人件費（賃金等）アップ等に対する販売価格への転嫁の状況について
- ⑨ 賃金改定について
- ⑩ 労働組合の有無について

6. 回答の状況

兵庫県下1,500事業所を対象に調査を依頼し、令和4年7月1日時点の調査を行った。有効回答数は453事業所（製造業271事業所、非製造業182事業所）【回収率：30.2%】であった。

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

II. 回答事業所の概要

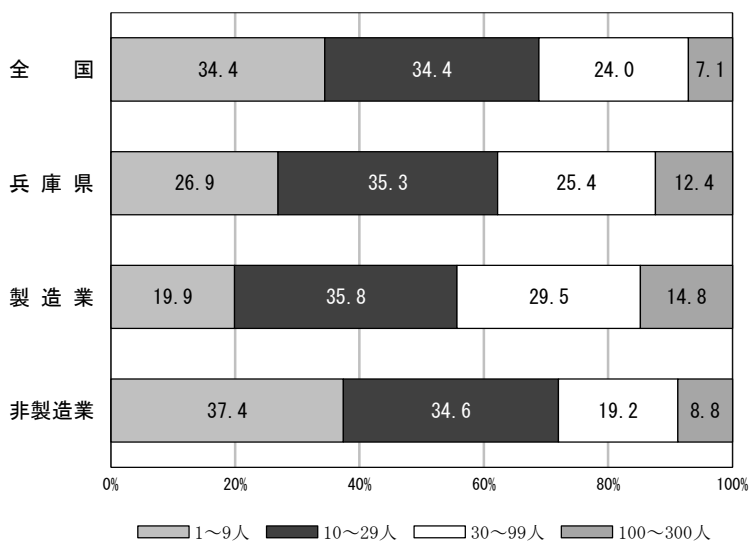
1. 兵庫県下では従業員30人未満の事業所が62.2%（昨年度調査58.9%）を占める

今回の調査では、回答のあった453事業所のうち、製造業が271事業所で59.8%、非製造業が182事業所で40.2%だった。従業員規模は「10～29人」が35.3%で最も多く、次いで「1～9人」（26.9%）、「30～99人」

（25.4%）と続き、従業員規模30人未満の事業所は全体の62.2%（昨年度調査比3.3ポイント増）、30人以上の事業所数割合は37.8%（昨年度調査比3.2ポイント減）となっている。業種別にみると、昨年度調査同様、非製造業で小規模事業所が多く、「1～9人」の事業所割合は製造業の19.9%に対し、非製造業は37.4%となっている。

<図1>

<図1> 従業員規模別事業所割合（%）



労働組合の有無については、「ある」との回答は8.4%（昨年度調査比0.2ポイント減）で、全国平均を1.3ポイント上回っている。業種別では、製造業が8.5%（昨年度調査比0.3ポイント増）、非製造業が8.2%（同1.0ポイント減）となり、製造業が0.3ポイント上回っている。<表1>

<表1> 回答事業所の概要（件数、（ ）内は%）

	事業所数	従業員構成				労働組合	
		1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	あり	なし
全 国	18,811 (100)	6,473 (34.4)	6,480 (34.4)	4,517 (24.0)	1,341 (7.1)	1,332 (7.1)	17,479 (92.9)
兵 庫 県	453 (100)	122 (26.9)	160 (35.3)	115 (25.4)	56 (12.4)	38 (8.4)	415 (91.6)
製 造 業	271 (100)	54 (19.9)	97 (35.8)	80 (29.5)	40 (14.8)	23 (8.5)	248 (91.5)
食料品	26	8	10	4	4	2	24
繊維工業	17	8	5	3	1	1	16
木材・木製品	9	2	4	3	0	0	9
印刷・同関連	8	2	2	3	1	0	8
窯業・土石製品	19	4	8	4	3	4	15
化学工業	7	2	2	2	1	1	6
金属・同製品	109	22	43	32	12	7	102
機械器具	52	4	9	27	12	7	45
その他の製造業	24	2	14	2	6	1	23
非製造業	182 (100)	68 (37.4)	63 (34.6)	35 (19.2)	16 (8.8)	15 (8.2)	167 (91.8)
運輸業	10	1	0	4	5	4	6
建設業	44	18	17	7	2	2	42
卸売業	53	16	21	11	5	4	49
小売業	32	19	10	2	1	0	32
サービス業	43	14	15	11	3	5	38

2. 兵庫県の常用労働者は男性比率が増加、パートタイム労働者は女性比率が増加

兵庫県の常用労働者における男女比をみると男性71.5%、女性28.5%で、昨年度調査と比べ男性が増加傾向である。全国平均と比較すると、男性比率が全国平均を上回っている。業種別では、製造業は男性71.4%、女性28.6%、非製造業では男性71.8%、女性28.2%と、昨年度調査と比べ、製造業、非製造業ともに男性比率が増加しており、製造業の男性比率は全国平均を4.2ポイント上回っている。パートタイム労働者の男女比をみると、兵庫県は、男性24.0%、女性76.0%で昨年度調査と比べ、女性比率が増加している。女性比率は製造業、非製造業ともにスコアが高く、製造業では全国平均を4.9ポイント上回っている。〈表2〉

〈表2〉 男女別常用労働者・パートタイム労働者割合 (%)

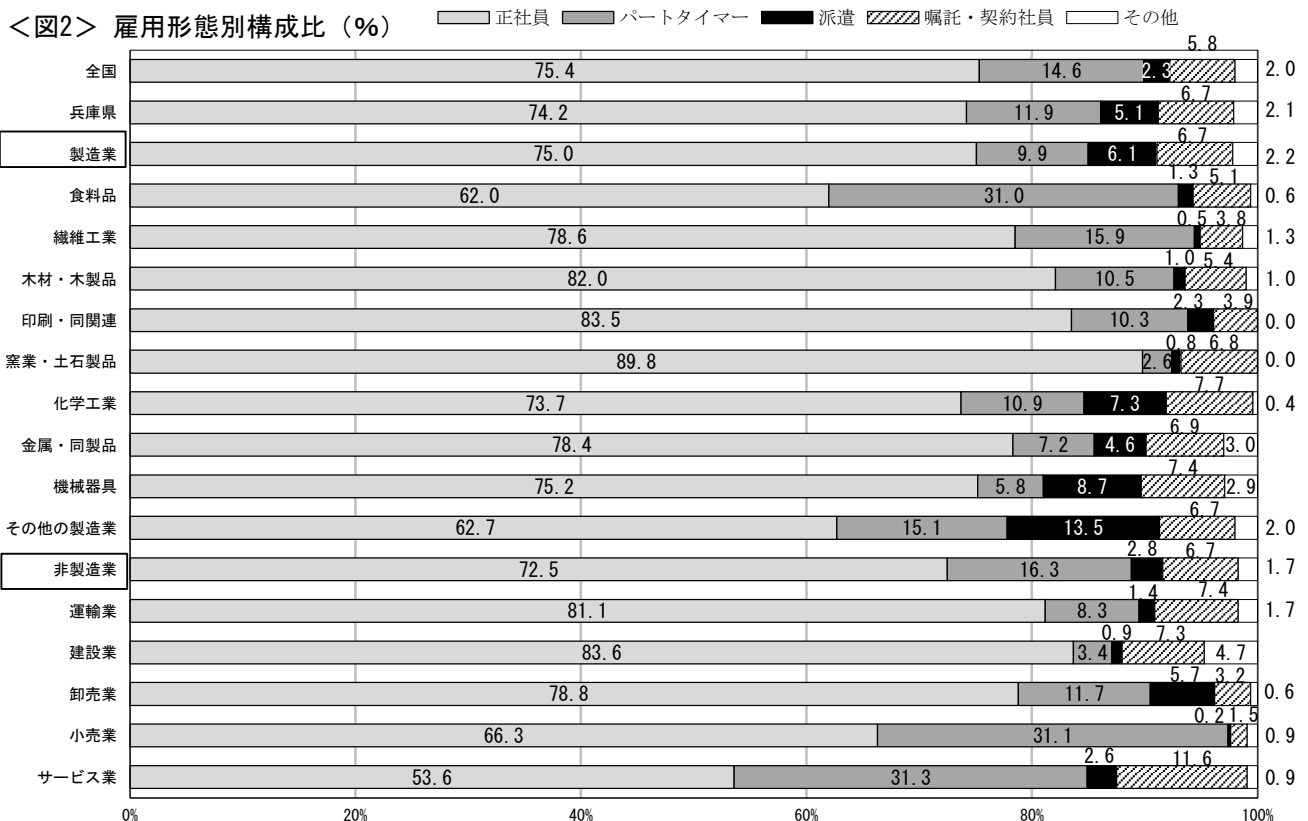
	男性	女性	男パート	女パート
全国	69.9 (69.8)	30.1 (30.2)	29.0 (27.9)	71.0 (72.1)
製造業	67.2 (67.3)	32.8 (32.7)	24.8 (24.1)	75.2 (75.9)
非製造業	72.7 (72.6)	27.3 (27.4)	32.8 (31.5)	67.2 (68.5)
兵庫県	71.5 (69.8)	28.5 (30.2)	24.0 (25.3)	76.0 (74.7)
製造業	71.4 (70.2)	28.6 (29.8)	19.9 (25.2)	80.1 (74.8)
非製造業	71.8 (68.7)	28.2 (31.3)	29.4 (25.3)	70.6 (74.7)

() 内は昨年のデータ

3. 「正社員」は74.2%、「嘱託・契約社員」が微増

兵庫県の雇用形態別での従業員割合をみると「正社員」が74.2%で最も多く、次いで「パートタイマー」(11.9%)、「嘱託・契約社員」(6.7%)、「派遣」(5.1%)、「その他」(2.1%)と続く。昨年度調査と比べると「正社員」(4.0ポイント増)、「嘱託・契約社員」(0.6ポイント増)、「パートタイマー」(2.7ポイント減)、「派遣」(1.3ポイント減)で「正社員」と「嘱託・契約社員」が増加している。

業種別に「正社員」の割合をみると、製造業(75.0%)が非製造業(72.5%)を2.5ポイント上回り、具体的な業種では昨年度調査同様「窯業・土石製品」(89.8%)、「建設業」(83.6%)、「卸売業」(78.8%)のスコアが高い。「パートタイマー」の割合をみると、非製造業が16.3%(昨年度調査比7.6ポイント減)、製造業が9.9%(昨年度調査比0.6ポイント減)となり、非製造業が6.4ポイント上回ったものの、昨年度調査に比べスコアの差は狭まっている。業種別では「サービス業」(31.3%)、「小売業」(31.1%)、「食料品」(31.0%)が高くなっている。〈図2〉
(※「木材・木製品」「印刷・同関連」「化学工業」は母数が10未満のため参考数値)



Ⅲ. 調査結果のポイント

1. 経営状況

現在の経営状況は「変わらない」が43.5%で最も多い。景況DI（「良い」－「悪い」）をみると、兵庫県全体では、昨年度調査の△24.1%から、今回は△21.9%と2.2ポイント好転している。業種別にみると製造業は2.5ポイント、非製造業は1.5ポイント好転した。

2. 経営方針

現在の主要事業は「現状維持」との回答が57.2%で最も多く、次いで「強化拡大」（36.4%）、「縮小」（5.4%）と続いており、昨年度調査と比べ「強化拡大」が増加し、「現状維持」が減少。

3. 経営上の障害（3項目以内の複数回答）

経営上の障害については、全体では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が59.6%で最も多く、次いで「人材不足（質の不足）」（48.8%）、「販売不振・受注の減少」（33.6%）と続く。「光熱費・原材料・仕入品の高騰」のポイント増（昨年度調査比：20.8ポイント増）が目立つ。

4. 経営上の強み（3項目以内の複数回答）

経営上の強みについては、全体では「顧客への納品・サービスの速さ」（34.7%）が最も多く、次いで「製品の品質・精度の高さ」（29.2%）、「技術力・製品開発力」（23.9%）と続き、上位の3項目は昨年度調査と変わらない。

5. 従業員の労働時間について

週所定労働時間は「40時間」が50.3%で最も多く、次いで「38時間超40時間未満」（30.1%）、「38時間以下」（12.8%）、「40時間超44時間以下」（6.8%）と続き、昨年度調査と比べると「38時間以下」が3.2ポイント減少し、「38時間超40時間未満」が4.2ポイント増加している。

6. 従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与・取得日数・取得率

平均付与日数は全体で15.98日で、昨年より0.50日多く、全国平均（15.96日）と大きな差はない。平均取得日数は全体で9.03日で、昨年より0.49日多く、全国平均より0.16日多い。取得率は全体で59.24%で、昨年を0.74ポイント上回り、全国平均より0.25ポイント上回った。

7. 従業員の採用について

令和3年度の従業員の採用計画の有無をみると、「新卒採用を行った」事業所は22.4%、「中途採用を行った」事業所は50.0%、「採用計画なし」の事業所は45.5%となっている。採用実績事業所数10件以上の種別で採用充足率が最も高いのは、中途採用者の「専門学校卒：事務系」の100.0%、平均採用人数は中途採用者の「大学卒：事務系」の（2.32人）が最も多い。1人当たりの初任給／初回支給額は（回答事業所数10件以上）は中途採用者の「大学卒：技術系」が247,538円で最も高い。

8. 育児休業・介護休業を取得した従業員の有無について

育児休業・介護休業を取得した従業員（正社員）の性別構成をみると、（育児休業：男性7.8%、女性31.6%）（介護休業：男性3.7%、女性3.2%）となっている。育児休業・介護休業ともに、産業別では、男女とも製造業のスコアが非製造業を上回り、規模別では、男女とも大規模事業所ほど多くなっている。

9. 人材育成のため従業員に対し行っている教育訓練について

全体では「必要に応じたOJTの実行」が52.8%で最も多く、次いで「自社内での研修会・勉強会の開催」（40.1%）、「民間の各種セミナー等への派遣」（28.8%）と続いている。

10. 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

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、全体では「価格引上げの交渉中」が33.6%で最も多く、次いで「価格の引上げ（転嫁）に成功した」（20.0%）、「対応未定」（16.9%）と続く。

11. 賃金改定について

令和4年1月1日から7月1日の間での賃金改定の実施状況は「引上げた（7月以降引上げる予定を含む）」事業所が69.6%で昨年度調査（56.5%）と比べると13.1ポイント増加している。「引上げた」事業所の改定後の平均所定内賃金は279,322円、引上げ額は8,770円、引上げ率は3.24%となっている。

IV. 調査結果の概要

1. 経営状況

「変わらない」が増加、新型コロナウイルスによる影響が落ち着いた状況がうかがえる。

現在の経営状況は「変わらない」が43.5%で最も多く、次いで「悪い」（39.2%）、「良い」（17.3%）と続いている。昨年度調査と比べ「変わらない」が3.0ポイント増加し、「悪い」が2.6ポイント減少しており、新型コロナウイルスによる影響が落ち着いた状況がうかがえる。全国平均と比べてもほぼ同様の結果となっている。

業種別にみると、「悪い」との回答は、製造業（38.7%：昨年度調査比6.2ポイント減）、非製造業（40.0%：同2.9ポイント増）で、業種別で増減率の差は大きくなっている。

景況DI（「良い」－「悪い」）をみると、兵庫県全体では、昨年度調査の△24.1%から、今回は△21.9%と2.2ポイント好転している。業種別にみると製造業は2.5ポイント、非製造業は1.5ポイント好転した。

経年変化をみると、昨年度調査と比べ「変わらない」が増加し、「良い」と「悪い」が減少していることから、新型コロナウイルスの影響が少し落ち着いた状況が見受けられる。＜表3＞＜図3＞

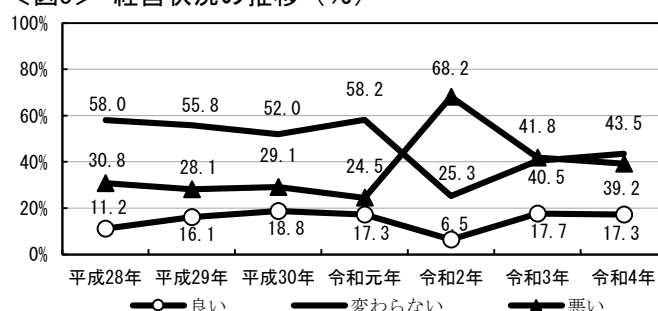
具体的な業種で「良い」との回答をみると、「運輸業」が30.0%で最も多く、次いで「小売業」（28.1%）、「繊維工業」（20.0%）と続く。「運輸業」は昨年度調査の16.7%から13.3ポイント増と大きくスコアを伸ばしている。「悪い」については「窯業・土石製品」（61.1%）、「機械器具」（51.9%）で、50%以上のスコアとなっている。＜図4＞（※「木材・木製品」「印刷・同関連」「化学工業」は母数が10未満のため参考数値）

＜表3＞ 経営状況（%）

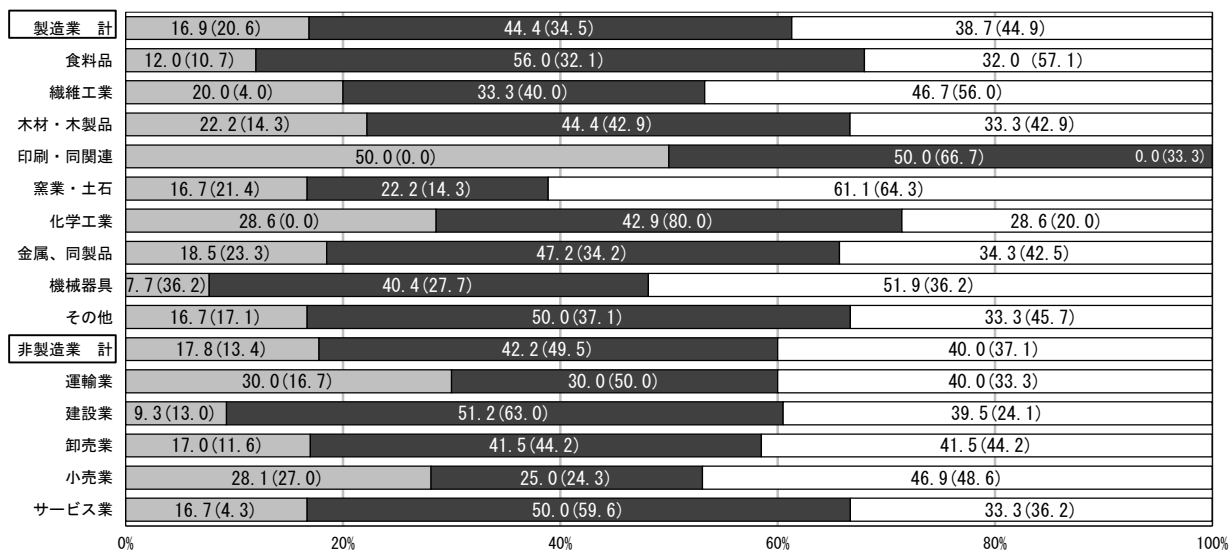
	良い	変わらない	悪い
全 国	17.2 (15.7)	47.3 (42.9)	35.5 (41.4)
兵 庫 県	17.3 (17.7)	43.5 (40.5)	39.2 (41.8)
製 造 業	16.9 (20.6)	44.4 (34.5)	38.7 (44.9)
非製造業	17.8 (13.4)	42.2 (49.5)	40.0 (37.1)

（ ）内は昨年のデータ

＜図3＞ 経営状況の推移（%）



＜図4＞ 業種別経営状況（%） （ ）内は昨年のデータ



2. 経営方針

「強化拡大」は36.4%で、昨年度調査（33.3%）から増加傾向

現在行っている主要な事業について、442事業所（無回答を除く）から回答があり、今後「現状維持」との回答が57.2%で最も多く、次いで「強化拡大」（36.4%）、「縮小」（5.4%）と続いており、昨年度調査と比べ「強化拡大」が3.1ポイント増加し、「現状維持」が2.8ポイント減少している。

今後の経営方針について、現在の経営状況別にみると、経営状況が「良い」事業所では「強化拡大」の回答が51.3%で最も多い。経営状況が「変わらない」事業所、「悪い」事業所では、ともに「現状維持」の回答率が高く、昨年度調査と同様の結果となっている。

＜表4＞ 経営状況と経営方針（件数、（ ）内は%）

	強化 拡大	現状 維持	縮小	廃止	その他	計
良 い	39 (51.3)	35 (46.1)	1 (1.3)	0	1 (1.3)	76 (100)
変 わ ら な い	66 (34.6)	120 (62.8)	5 (2.6)	0	0	191 (100)
悪 い	56 (32.4)	96 (55.5)	18 (10.4)	3 (1.7)	0	173 (100)
計	161 (36.4)	253 (57.2)	24 (5.4)	3 (0.7)	1 (0.2)	442 (100)
昨年度集計値	160 (33.3)	288 (60.0)	31 (6.5)	0	1 (0.2)	480 (100)

「強化拡大」のスコアについて、昨年度調査と比べると、経営状況が「良い」事業所は54.1%から51.3%と2.8ポイント減、経営状況が「変わらない」事業所は30.3%から34.6%と4.3ポイント増、経営状況が「悪い」事業所は27.3%から32.4%と5.1ポイント増となり、昨年度調査同様、経営状況が「変わらない」「悪い」事業所の積極的な経営方針への転向がみられる。＜表4＞

3. 経営上の障害（3項目以内の複数回答）

製造業・非製造業ともに「光熱費・原材料・仕入品の高騰」がトップ項目

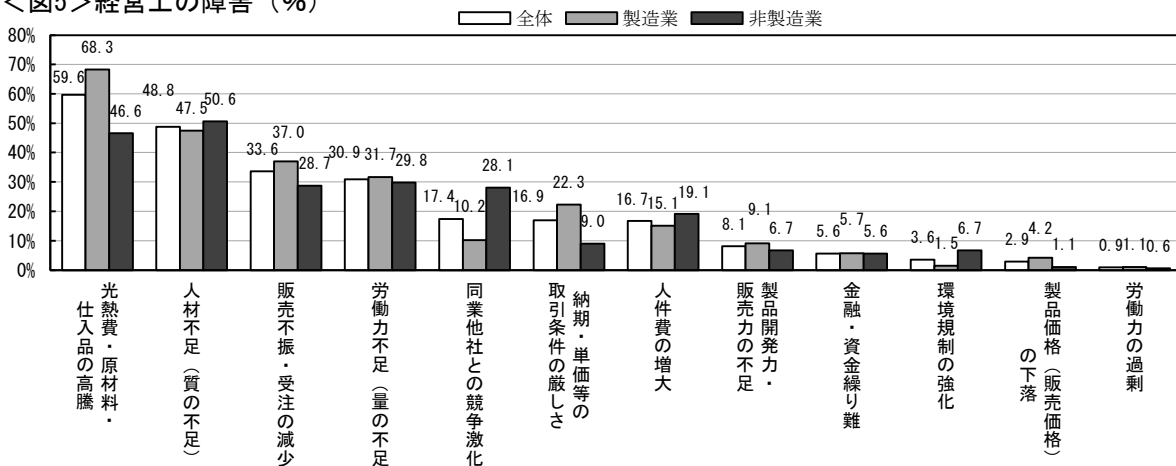
経営上の障害については、全体では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が59.6%（昨年度調査比20.8ポイント増）で最も多く、次いで「人材不足（質の不足）」（48.8%：同1.1ポイント減）、「販売不振・受注の減少」（33.6%：同3.7ポイント減）と続いており、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」のポイント増が目立つ。

業種別にみると、製造業では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が68.3%で最も高く、次いで「人材不足（質の不足）」（47.5%）、「販売不振・受注の減少」（37.0%）と続く。非製造業では「人材不足（質の不足）」（50.6%）が最も多く、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」（46.6%）、「労働力不足（量の不足）」（29.8%）が続く。製造業、非製造業でともに上位項目である「光熱費・原材料・仕入品の高騰」は、昨年度調査比で製造業（21.1ポイント増）、非製造業（20.7ポイント増）と大きくスコアを伸ばしている。一方「人材不足（質の不足）」は昨年度調査比で製造業（1.5ポイント減）、非製造業（0.7ポイント減）とスコアを落としている。

製造業と非製造業で10ポイント以上差異がある項目をみると、製造業では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」のスコアが高く、非製造業では「同業他社との競争激化」のスコアが高くなっている。

＜図5＞

＜図5＞ 経営上の障害（%）



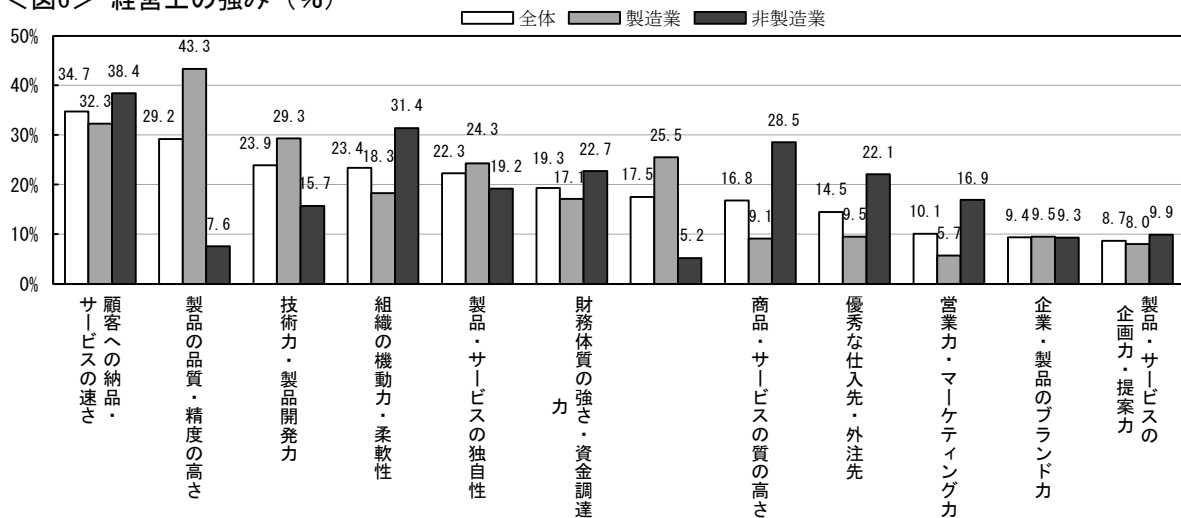
4. 経営上の強み（3項目以内の複数回答）

昨年度調査と同様「顧客への納品・サービスの速さ」がトップ項目

経営上の強みについては、全体では「顧客への納品・サービスの速さ」（34.7%）が最も多く、次いで「製品の品質・精度の高さ」（29.2%）、「技術力・製品開発力」（23.9%）と続き、上位の3項目は昨年度調査と変わらない。

製造業では、「製品の品質・精度の高さ」（43.3%）、「顧客への納品・サービスの速さ」（32.3%）「技術力・製品開発力」（29.3%）が上位項目となっている。非製造業は「顧客への納品・サービスの速さ」（38.4%）、「組織の機動力・柔軟性」（31.4%）、「商品・サービスの質の高さ」（28.5%）と続き昨年度調査比べ、上位3項目に変化はない。業種によりスコアの差が大きい項目をみると、「製品の品質・精度の高さ」「生産技術・生産管理能力」では製造業のスコアが高く、「商品・サービスの質の高さ」では非製造業のスコアが高くなっている。＜図6＞

＜図6＞ 経営上の強み（%）

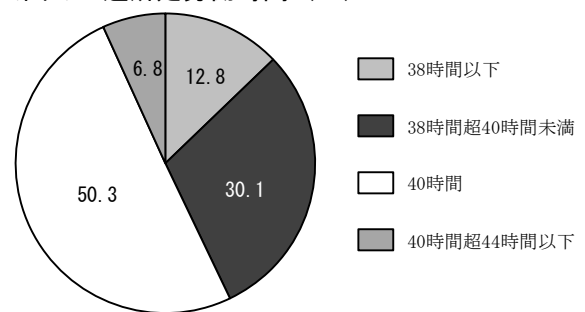


5-1. 従業員（パートタイム労働者など短時間労働者を除く）の労働時間について

「40時間」が50.3%で最も多く、「38時間超40時間未満」が増加傾向

週所定労働時間は「40時間」が50.3%で最も多く、次いで「38時間超40時間未満」（30.1%）、「38時間以下」（12.8%）、「40時間超44時間以下」（6.8%）と続き、昨年度調査と比べると「38時間以下」が3.2ポイント減少し、「38時間超40時間未満」が4.2ポイント増加している。業種別では、「38時間超40時間未満」で製造業（34.0%）が非製造業（24.3%）を9.7ポイント上回っている。規模別では、「1～9人」の事業所において、「40時間超44時間以下」のスコアが15.0%と高く、1割を超えている。＜図7＞＜表5＞

＜図7＞ 週所定労働時間（%）



＜表5＞ 週所定労働時間

	事業所数 (件数)	38時間以下 (%)	38時間超 40時間未満 (%)	40時間 (%)	40時間超 44時間以下 (%)
全 国	18,414	15.8	26.7	49.1	8.4
兵 庫 県	439	12.8	30.1	50.3	6.8
1～9人	113	15.0	23.0	46.9	15.0
10～29人	156	14.1	31.4	46.8	7.7
30～99人	115	10.4	35.7	53.0	0.9
100～300人	55	9.1	29.1	61.8	0.0
製 造 業	262	13.0	34.0	50.0	3.1
非製造業	177	12.4	24.3	50.8	12.4

5-2. 従業員1人当たりの月平均残業時間について

昨年度調査と比べ「10～20時間未満」が増加、「0時間」が減少

月平均残業時間は「10時間未満」が28.3%で最も多く、以下「10～20時間未満」(26.9%)「0時間」

(23.1%)「20～30時間未満」

(14.3%)と続く。昨年度調査と比べ

「10～20時間未満」のスコアが増加し、「0時間」のスコアは減少している。

業種別では、昨年度調査と比べ「0時間」では製造業が減少し、「10～20時間未満」では製造業、非製造業ともに増加している。〈表6〉

〈表6〉 月平均残業時間 (%)

	全 国	兵庫県	製造業	非製造業	昨 年 度		
					兵庫県	製造業	非製造業
0時間	26.0	23.1	21.3	25.9	26.0	25.9	26.1
10時間未満	29.6	28.3	25.6	32.4	28.8	26.6	32.1
10～20時間未満	23.2	26.9	29.8	22.4	22.1	24.8	17.9
20～30時間未満	12.5	14.3	15.1	12.9	13.9	14.4	13.0
30～50時間未満	7.3	7.0	7.4	6.5	8.7	7.9	9.8
50時間以上	1.3	0.5	0.8	0.0	0.6	0.4	1.1

6. 従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与・取得日数・取得率

付与日数15.98日、取得日数9.03日、取得率59.24%

令和3年度の従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数は、全体で15.98日で、昨年度調査(15.48日)より0.50日多く、全国平均(15.96日)と大きな差はない。業種別にみると、製造業(16.29日)が非製造業(15.48日)より0.81日多く、規模別では、「30～99人」の事業所が16.94日で最も多い。

平均取得日数は、全体で9.03日で、昨年度調査(8.54日)より0.49日多く、全国平均(8.87日)より0.16日多くなっている。業種別にみると、製造業(9.34日)が非製造業(8.51日)より0.83日多く、規模別では、「100～300人」の事業所が10.56日で最も多い。

取得率は、全体で59.24%で、昨年度調査(58.50%)と比べて0.74ポイント上回り、全国平均(58.99%)より0.25ポイント上回っている。業種別にみると、製造業(59.52%)が非製造業(58.79%)より0.73ポイント上回っている。規模別では「100～300人」の事業所が68.80%で最も高くなっている。

平均付与日数、平均取得日数、所得率すべてにおいて全国平均を上回っている。

〈表7〉

〈表7〉 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・取得率

	令 和 3 年 度			令 和 2 年 度		
	平均付与日数 (日)	平均取得日数 (日)	取得率 (%)	平均付与日数 (日)	平均取得日数 (日)	取得率 (%)
全 国	15.96	8.87	58.99	15.56	8.40	57.65
兵 庫 県	15.98	9.03	59.24	15.48	8.54	58.50
1～9人	14.41	7.80	58.30	13.85	7.34	58.40
10～29人	16.31	8.93	57.90	15.99	8.47	57.27
30～99人	16.94	9.44	57.30	15.86	8.95	58.51
100～300人	15.73	10.56	68.80	16.08	9.71	61.52
製 造 業	16.29	9.34	59.52	15.71	8.65	58.35
非製造業	15.48	8.51	58.79	15.12	8.37	58.74

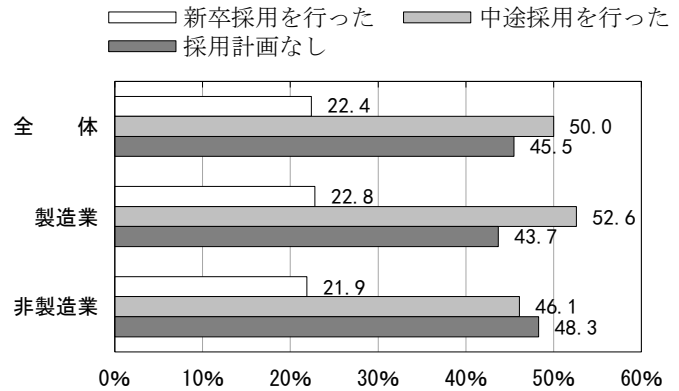
7-1. 令和3年度の従業員の採用計画の有無

「中途採用を行った」事業所が50.0%で最も多い。「採用計画なし」の事業所は45.5%

令和3年度の従業員の採用計画の有無をみると、「新卒採用を行った」事業所は22.4%、「中途採用を行った」事業所は50.0%、「採用計画なし」の事業所は45.5%となっている。

業種別では、製造業で「中途採用を行った」が52.6%で最も多く、「採用計画なし」(43.7%)、「新卒採用を行った」(22.8%)と続く。非製造業では、「採用計画なし」が48.3%で最も多く、「中途採用を行った」(46.1%)、「新卒採用を行った」(21.9%)と続く。<図8>

<図8> 令和3年度の採用計画の有無 (%)



7-2. 令和3年度の従業員の採用計画の有無 (規模別・学校種別)

新卒採用・中途採用ともに大規模事業所ほど多く、学校種別では高校卒と大学卒が多い。

令和4年3月の採用計画について規模別にみると、「新卒採用を行った」「中途採用を行った」事業所の割合は、ともに大規模事業所ほど多くなる傾向が高く、「1~4人」の事業所で新卒採用が1.9%、中途採用が9.4%であるのに対し、「100~300人」の事業所では、新卒採用が73.2%、中途採用が82.1%となっている。

採用予定人数では、高校卒【新卒：109人(42事業所) / 中途：211人(91事業所)】、専門学校卒【新卒：23人(10事業所) / 中途：22人(20事業所)】、短大卒(含高専卒)【新卒：2人(2事業所) / 中途：12人(10事業所)】、大学卒【新卒：95人(32事業所) / 中途：121人(55事業所)】となっており、新卒採用、中途採用ともに、高校卒と大学卒の2極化が見られる。<表8>

<表8> 令和3年度の従業員の採用計画

	事業所数 (件数)	新卒 (%)	中途 採用 (%)	なし (%)	採用計画 単位：人()内は事業所数							
					高校卒		専門学校卒		短大卒(含高専卒)		大学卒	
					新卒	中途採用	新卒	中途採用	新卒	中途採用	新卒	中途採用
全国	18,496	22.4	47.6	46.0	4,319 (1,752)	8,406 (3,372)	995 (613)	1,241 (800)	259 (185)	471 (337)	2,840 (1,126)	2,963 (1,617)
兵庫県	446	22.4	50.0	45.5	109 (42)	211 (91)	23 (10)	22 (20)	2 (2)	12 (10)	95 (32)	121 (55)
1~4人	53	1.9	9.4	90.6	0 (0)	2 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
5~9人	64	4.7	26.6	71.9	1 (1)	9 (6)	0 (0)	2 (2)	0 (0)	0 (0)	3 (2)	1 (1)
10~29人	158	10.1	44.9	50.0	11 (6)	39 (26)	0 (0)	5 (5)	0 (0)	6 (4)	3 (2)	19 (14)
30~99人	115	33.9	73.0	20.9	30 (14)	88 (39)	14 (6)	4 (4)	2 (2)	5 (5)	16 (11)	31 (21)
100~300人	56	73.2	82.1	10.7	67 (21)	73 (18)	9 (4)	11 (9)	0 (0)	1 (1)	73 (17)	70 (19)
製造業	268	22.8	52.6	43.7	79 (32)	151 (63)	12 (6)	15 (13)	1 (1)	6 (6)	80 (24)	93 (37)
非製造業	178	21.9	46.1	48.3	30 (10)	60 (28)	11 (4)	7 (7)	1 (1)	6 (4)	15 (8)	28 (18)

7-3. 従業員の採用充足率・採用人数について

中途採用者の「専門学校卒：事務系」が、採用充足率（100.0%）でトップスコア

令和3年に新規学卒者の採用実績があった事業所数が10件以上あった種別としては、「高校卒：技術系」「大学卒：技術系」の2種別で、最も多かったのが「高校卒：技術系」の36件（事業所）だった。

採用充足率は「大学卒：技術系」で88.9%、「高校卒：技術系」で70.0%、平均採用人数は、「大学卒：技術系」で2.15人、「高校卒：技術系」で1.94人となっている。

業種別にみると、製造業では、「高校卒：技術系」「大学卒：技術系」の2種別のみで、最も多かったのが「高校卒：技術系」の28件（事業所）となっている。

採用充足率は「大学卒：技術系」で87.0%、「高校卒：技術系」で63.0%、平均採用人数は、「大学卒：技術系」で2.35人、「高校卒：技術系」で1.64人となっている。

非製造業で10件以上あった種別はなかった。

中途採用者の採用実績があった事業所数が10件以上あった種別としては、「高校卒：技術系／事務系」「専門学校卒：事務系」「大学卒：技術系／事務系」の5種別で、最も多かったのは「高校卒：技術系」の67件（事業所）だった。

採用充足率は「専門学校卒：事務系」の100.0%が最も高く、「高校卒：事務系」（95.2%）、「大学卒：事務系」（95.1%）と続く。平均採用人数では、「大学卒：事務系」の2.32人が最も高く、「高校卒：技術系」（2.06人）、「高校：事務系」（2.00人）と続く。

業種別にみると、製造業・非製造業ともに10件以上あった種別は、「高校卒：技術系／事務系」「大学卒：技術系／事務系」の4種別、製造業は「専門学校卒：事務系」も該当しており、最も多かったのが製造業の「高校卒：技術系」の50件（事業所）となっている。

採用充足率は製造業の「専門学校卒：事務系」と非製造業の「大学卒：技術系」がともに100.0%で最も高く、非製造業の「高校卒：事務系」（95.8%）、製造業の「高校卒：技術系」「大学卒：事務系」（ともに95.5%）と続く。平均採用人数は、製造業の「大学卒：事務系」が2.80人で最も多い。

<表9>

<表9> 従業員の採用充足率・平均採用人数
(新規学卒者)

		全国			兵庫県			製造業			非製造業		
		事業所数 (件数)	充足率 (%)	平均 採用人数 (人)	事業所数 (件数)	充足率 (%)	平均 採用人数 (人)	事業所数 (件数)	充足率 (%)	平均 採用人数 (人)	事業所数 (件数)	充足率 (%)	平均 採用人数 (人)
高校卒	技術系	1,488	74.1	1.80	36	70.0	1.94	28	63.0	1.64	8	88.9	3.00
	事務系	368	83.8	1.62	7	88.9	1.14	5	100.0	1.20	2	66.7	1.00
専門学校卒	技術系	501	88.3	1.43	8	89.5	2.13	4	100.0	2.00	4	81.8	2.25
	事務系	125	94.1	1.39	2	100.0	2.00	2	100.0	2.00	0	—	—
短大卒 (含高専卒)	技術系	127	89.5	1.21	2	100.0	1.00	1	100.0	1.00	1	100.0	1.00
	事務系	59	93.1	1.37	0	—	—	0	—	—	0	—	—
大学卒	技術系	807	83.3	1.88	26	88.9	2.15	20	87.0	2.35	6	100.0	1.50
	事務系	441	88.6	2.04	9	100.0	3.56	7	100.0	3.71	2	100.0	3.00

(中途採用者)

		全国			兵庫県			製造業			非製造業		
		事業所数 (件数)	充足率 (%)	平均 採用人数 (人)	事業所数 (件数)	充足率 (%)	平均 採用人数 (人)	事業所数 (件数)	充足率 (%)	平均 採用人数 (人)	事業所数 (件数)	充足率 (%)	平均 採用人数 (人)
高校卒	技術系	2,618	87.1	2.11	67	93.2	2.06	50	95.5	2.14	17	86.1	1.82
	事務系	1,128	93.9	1.71	30	95.2	2.00	18	94.9	2.06	12	95.8	1.92
専門学校卒	技術系	521	94.1	1.40	5	100.0	1.00	1	100.0	1.00	4	100.0	1.00
	事務系	316	96.8	1.43	15	100.0	1.13	12	100.0	1.17	3	100.0	1.00
短大卒 (含高専卒)	技術系	180	93.9	1.29	5	100.0	1.00	4	100.0	1.00	1	100.0	1.00
	事務系	168	96.4	1.29	5	85.7	1.20	2	100.0	1.00	3	80.0	1.33
大学卒	技術系	962	93.0	1.50	36	91.7	1.53	26	89.8	1.69	10	100.0	1.10
	事務系	805	96.1	1.69	25	95.1	2.32	15	95.5	2.80	10	94.1	1.60

※ 母数（事業所数）が少ない（10件未満）項目については、参考数値。

7-4. 従業員の初任給について

中途採用者の「大学卒：技術系」が247,538円で最も高い

令和4年度新規学卒者の、1人当りの平均初任給は下表のような結果となった。

全体で、回答事業所数が10件以上あった2種別についてみると、「大学卒：技術系」が206,084円、「高校卒：技術系」で177,451円となっている。全国との比較では、2種別でいずれも上回っているが、東京都との比較ではいずれも下回っている。

業種別にみると、製造業（10件以上：2種別）では、「大学卒：技術系」が203,859円、「高校卒：技術系」が177,513円となっている。非製造業で10件以上あった種別はなかった。

規模別（10件以上：4種別）では、「100～300人」の事業所の「大学卒：技術系」が208,106円で最も高く、次いで「30～99人」の事業所の「大学卒：技術系」が208,091円で続いている。

令和4年度中途採用者の、1人当りの平均初回支給額は下表のような結果となった。

全体で、回答事業所数が10件以上あった5種別についてみると、「大学卒：技術系」が247,538円で最も高く、「大学卒：事務系」（236,503円）、「高校卒：技術系」（223,241円）と続く。全国との比較では、「専門学校卒：事務系」と「大学卒：事務系」で下回り、東京都との比較では5種別いずれも下回っている。

業種別にみると、製造業、非製造業ともに10件以上あった種別は、「高校卒：技術系／事務系」「大学卒：技術系／事務系」の4種別、製造業は「専門学校卒：事務系」も該当しており、最も高かったのが非製造業の「大学卒：技術系」の250,414円となっている。

規模別（10件以上：6種別）では、「30～99人」の事業所の「大学卒：技術系」が247,329円で最も高く、次いで「100～300人」の事業所の「大学卒：技術系」が233,747円で続いている。＜表10＞

＜表10＞ 従業員の初任給／初回支給額（単純平均）
（新規学卒者）

	高校卒				専門学校卒				短大卒（含高専卒）				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	
	事業所数 (件数)	初任給 (円)	事業所数 (件数)	初任給 (円)	事業所数 (件数)	初任給 (円)	事業所数 (件数)	初任給 (円)	事業所数 (件数)	初任給 (円)	事業所数 (件数)	初任給 (円)	事業所数 (件数)	初任給 (円)	事業所数 (件数)	初任給 (円)
全 国	1,488	174,927	368	167,934	501	185,573	125	181,847	127	182,237	59	182,269	807	203,354	441	200,539
東 京 都	25	186,356	5	172,560	18	203,400	2	207,000	1	197,300	0	—	27	215,190	6	219,915
兵 庫 県	36	177,451	7	180,986	8	183,375	2	208,500	2	195,000	0	—	26	206,084	9	209,577
1～4人	0	—	0	—	0	—	0	—	0	—	0	—	0	—	0	—
5～9人	1	192,000	0	—	0	—	0	—	0	—	0	—	2	190,000	0	—
10～29人	5	184,000	1	170,000	0	—	0	—	0	—	0	—	2	200,000	0	—
30～99人	14	176,853	0	—	5	181,400	1	195,000	2	195,000	0	—	11	208,091	0	—
100～300人	16	175,020	6	182,817	3	186,667	1	222,000	0	—	0	—	11	208,106	9	209,577
製 造 業	28	177,513	5	180,980	4	188,750	2	208,500	1	220,000	0	—	20	203,859	7	209,486
非製造業	8	177,235	2	181,000	4	178,000	0	—	1	170,000	0	—	6	213,500	2	209,898

（中途採用者）

	高校卒				専門学校卒				短大卒（含高専卒）				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	
	事業所数 (件数)	初回支給 (円)	事業所数 (件数)	初回支給 (円)	事業所数 (件数)	初回支給 (円)	事業所数 (件数)	初回支給 (円)	事業所数 (件数)	初回支給 (円)	事業所数 (件数)	初回支給 (円)	事業所数 (件数)	初回支給 (円)	事業所数 (件数)	初回支給 (円)
全 国	2,618	212,357	1,128	191,892	521	220,156	316	207,005	180	210,423	168	196,379	962	238,334	805	237,953
東 京 都	47	254,607	17	239,541	22	251,726	8	231,250	8	242,038	2	259,666	31	264,046	25	270,576
兵 庫 県	67	223,241	30	195,632	5	280,500	15	194,543	5	229,600	5	281,840	36	247,538	25	236,503
1～4人	2	196,500	0	—	0	—	0	—	0	—	0	—	0	—	0	—
5～9人	5	229,720	1	175,000	2	337,500	0	—	0	—	0	—	1	340,000	0	—
10～29人	19	227,363	8	201,204	3	242,500	2	212,982	0	—	4	298,875	7	260,389	7	227,857
30～99人	28	224,770	12	190,875	0	—	4	185,000	4	214,125	1	213,700	15	247,329	9	215,434
100～300人	13	215,544	9	199,315	0	—	9	194,687	1	291,500	0	—	13	233,747	9	264,298
製 造 業	50	220,578	18	194,898	1	260,000	12	188,932	4	232,000	2	243,350	26	246,432	15	235,752
非製造業	17	231,072	12	196,733	4	285,625	3	216,988	1	220,000	3	307,500	10	250,414	10	237,631

※ 初任給／初回支給額は各事業所の1人あたり平均初任給／初回支給額をたしあげ、事業所数で除した数値で、1事業所あたりの平均初任給／初回支給額を示している。

※ 母数（事業所数）が少ない（10件未満）項目については、参考数値。

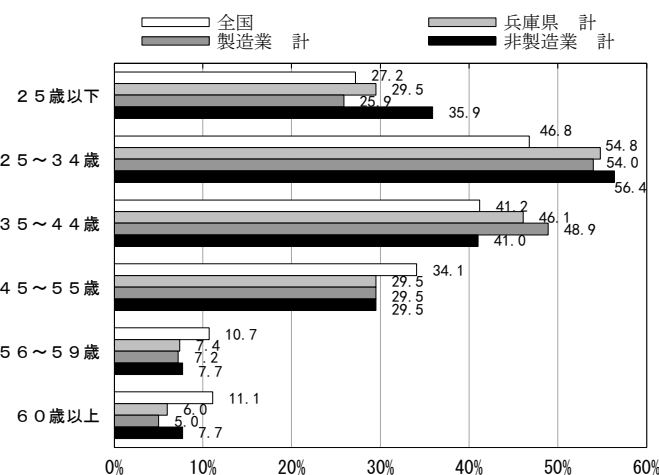
7-5. 中途採用を行った従業員の年齢層

「25～34歳」が54.8%で最も多い

中途採用を行った従業員の年齢層をみると、全体では「25～34歳」が54.8%で最も多く、次いで「35～44歳」（46.1%）、「25歳以下」「45～55歳」（同率29.5%）と続いている。全国平均と比べると、「25歳以下」「25～34歳」「35～44歳」で全国平均よりスコアが高くなっている。

産業別では、製造業、非製造業ともに、上位3項目は全体と同じであったが、3位の項目は製造業が「45～55歳」に対して、非製造業は「25歳以下」となっている。〈図9〉

図9 中途採用を行った従業員の年齢層（%）



8-1. 育児休業・介護休業を取得した従業員の有無

育児休業・介護休業ともに製造業、大規模事業所のスコアが高い

育児休業を取得した従業員（正社員）の性別構成をみると、全体では、男性7.8%、女性31.6%で、女性は全国平均を3.1ポイント上回っている。産業別では、男性、女性ともに製造業のスコアが非製造業を上回っている。規模別では、男性、女性ともに大規模事業所ほど多く、「100～300人」の事業所では男性が25.5%、女性は78.2%となっている。

介護休業を取得した従業員（正社員）の性別構成をみると、全体では、男性3.7%、女性3.2%で、男女ともに全国平均を上回っている。産業別では、男性、女性ともに製造業が非製造業を上回っている。規模別では、男性、女性ともに大規模事業所ほど多くなる傾向がみられる。

一方、育児・介護休業を取得した従業員はいない企業の割合をみると、全体では、62.0%で全国平均を1.6ポイント下回り、産業別では、非製造業が製造業を上回っている。

規模別にみると、小規模事業所ほど多くなっており、「1～9人」の事業所では、87.9%と9割近いスコアとなっている。〈表11〉

〈表11〉 育児休業・介護休業を取得した従業員の有無

（育児休業）

	事業所	正社員		パートタイマー		派遣		嘱託・契約社員		その他		育児・介護休業を取得した従業員はいない
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
全 国	17,305	7.8	28.5	0.1	6.2	0.0	0.1	0.0	0.8	0.0	0.1	63.6
兵 庫 県	408	7.8	31.6	—	3.9	0.5	0.7	—	1.2	—	—	62.0
1～9人	99	—	8.1	—	3.0	—	—	—	—	—	—	87.9
10～29人	144	6.3	18.1	—	1.4	—	—	—	—	—	—	72.9
30～99人	110	8.2	47.3	—	3.6	0.9	0.9	—	1.8	—	—	45.5
100～300人	55	25.5	78.2	—	12.7	1.8	3.6	—	5.5	—	—	20.0
製 造 業	251	9.2	37.8	—	4.4	0.8	1.2	—	1.6	—	—	55.4
非製造業	157	5.7	21.7	—	3.2	—	—	—	0.6	—	—	72.6

（介護休業）

	事業所	正社員		パートタイマー		派遣		嘱託・契約社員		その他	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全 国	17,305	2.5	2.8	0.1	0.9	—	0.0	0.2	0.3	0.0	0.0
兵 庫 県	408	3.7	3.2	0.5	1.0	—	—	0.7	0.2	—	0.2
1～9人	99	—	2.0	—	—	—	—	—	—	—	—
10～29人	144	0.7	1.4	—	1.4	—	—	—	—	—	0.7
30～99人	110	6.4	2.7	0.9	—	—	—	—	—	—	—
100～300人	55	12.7	10.9	1.8	3.6	—	—	5.5	1.8	—	—
製 造 業	251	4.4	4.0	0.8	1.6	—	—	1.2	0.4	—	—
非製造業	157	2.5	1.9	—	—	—	—	—	—	—	0.6

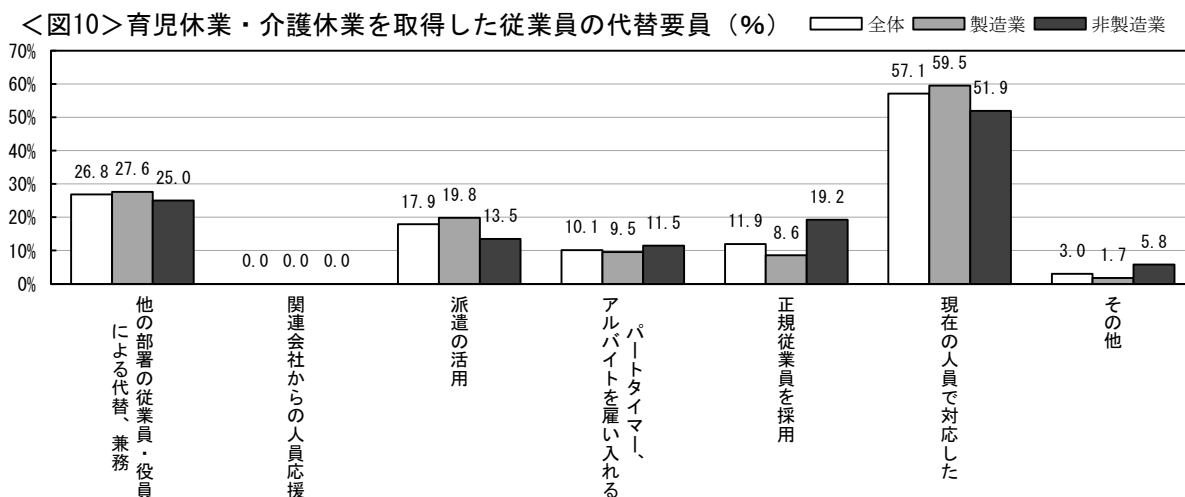
8-2. 育児休業・介護休業を取得した従業員の代替要員

「現在の人員で対応した」が57.1%で最も多い

育児休業・介護休業を取得した従業員の代替要員については、全体では「現在の人員で対応した」が57.1%で最も多く、次いで「他の部署の従業員・役員による代替、兼務」（26.8%）、「派遣の活用」（17.9%）と続いている。

産業別にみると、製造業、非製造業ともに上位の2項目は全体と同じであったが、「現在の人員で対応した」「他の部署の従業員・役員による代替、兼務」といった社内の人員での対応に関しては製造業のスコアが非製造業を上回り、「正規従業員を採用」「パートタイマー、アルバイトを雇い入れる」といった人員を雇用する対応に関しては、非製造業のスコアが製造業を上回っている。〈図10〉

〈図10〉 育児休業・介護休業を取得した従業員の代替要員（%）



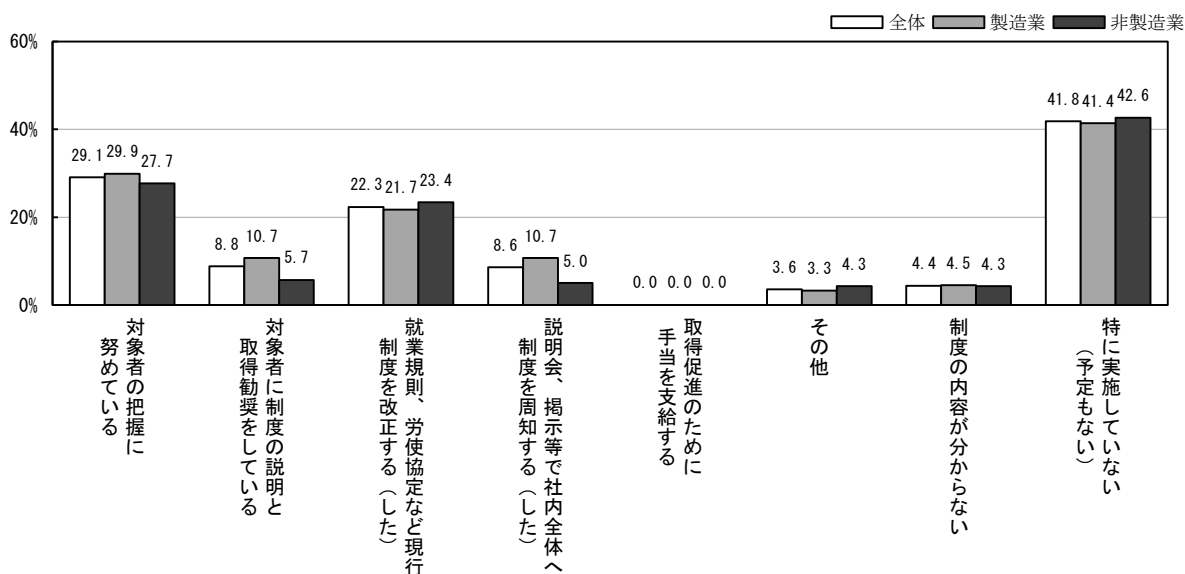
8-3. 出生時育児休業制度（産後パパ育休）の対象者に対する対応

「特に実施していない（予定もない）」が41.8%で最も多い

出生時育児休業制度（産後パパ育休）の対象者に対する対応については、全体では「特に実施していない（予定もない）」が41.8%で最も多く、次いで「対象者の把握に努めている」（29.1%）、「就業規則、労使協定など現行制度を改正する（した）」（22.3%）と続いている。

産業別にみると、製造業、非製造業ともに、上位の項目は全体と同じであったが、「対象者に制度の説明と取得勧奨をしている」「説明会、掲示等で社内全体へ制度を周知する（した）」といった制度の周知啓発に関する対応に関しては、製造業のスコアが非製造業を上回っている。〈図11〉

〈図11〉 出生時育児休業制度（産後パパ育休）の対象者に対する対応（%）

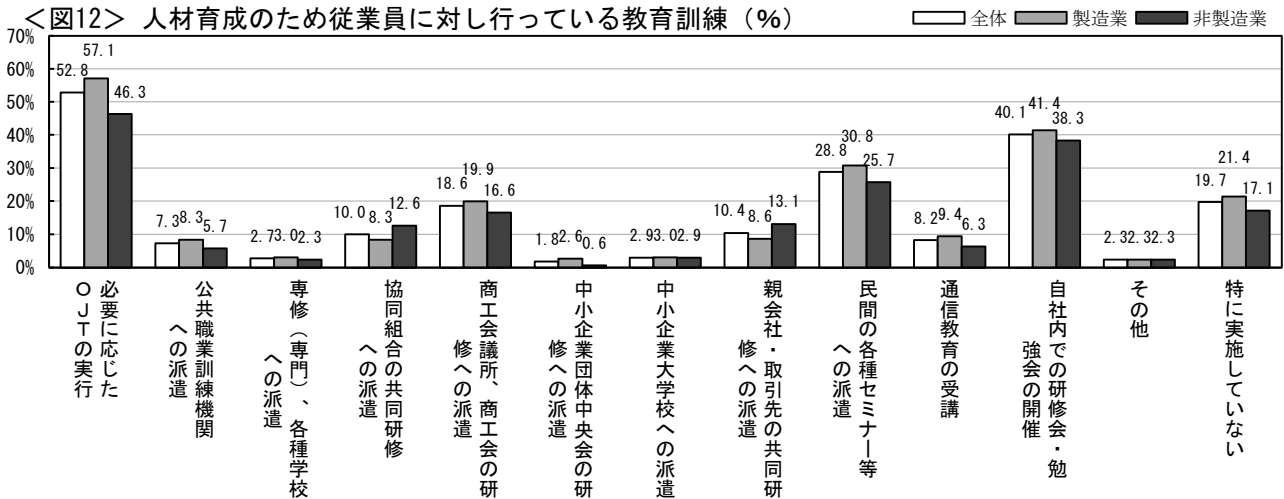


9-1. 人材育成のため従業員に対し行っている教育訓練

「必要に応じたOJTの実行」が52.8%で最も多い

人材育成のため従業員に対し行っている教育訓練については、全体では「必要に応じたOJTの実行」が52.8%で最も多く、次いで「自社内での研修会・勉強会の開催」（40.1%）、「民間の各種セミナー等への派遣」（28.8%）と続いている。

産業別にみると、製造業、非製造業ともに上位3項目は全体と同じであったが、全体的に製造業のスコアが非製造業を上回っており、非製造業よりも人材育成に対し意識が高い傾向がみられる。〈図12〉



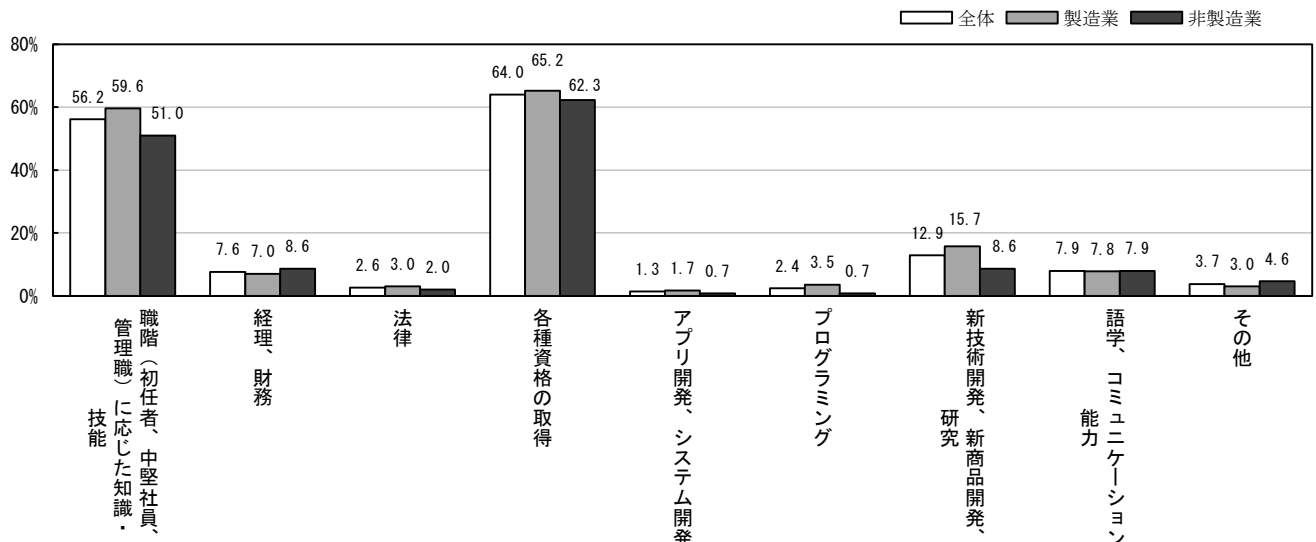
9-2. 付加価値や生産性を高めるために行う教育訓練、研修の内容

「各種資格の取得」が64.0%で最も多い

付加価値や生産性を高めるために行う教育訓練、研修の内容については、全体では「各種資格の取得」が64.0%で最も多く、次いで「職階（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・技能」（56.2%）、「新技術開発、新商品開発、研究」（12.9%）と続いております。なかでも、上位2項目のスコアはともに5割台～6割台と突出している。

産業別にみると、製造業、非製造業ともに、項目順は全体と変わらず、スコアにも大きな差はみられないが、「職階（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・技能」では、製造業の59.6%に対し非製造業が51.0%と8.6ポイント下回っている。〈図13〉

〈図13〉 付加価値や生産性を高めるために行う教育訓練、研修の内容（%）



10. 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

「価格引上げの交渉中」が33.6%で最も多い

原材料費、人件費等の増加による販売・受注価格への転嫁状況をみると、全体では「価格引上げの交渉中」が33.6%で最も多く、次いで「価格の引上げ（転嫁）に成功した」（20.0%）、「対応未定」（16.9%）と続く。産業別では、製造業、非製造業ともに「価格引上げの交渉中」が最も多く、次いで製造業は「価格の引上げ（転嫁）に成功した」、非製造業は「対応未定」が2位の項目となっている。

<表12>

原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容をみると、全体では「原材料分の転嫁を行った（行う予定）」が78.8%で最も多く、次いで「利益確保分の転嫁を行った（行う予定）」（23.8%）「人件費引上げ分の転嫁を行った（行う予定）」（21.9%）が続く。産業別の製造業、非製造業においても「原材料分の転嫁を行った（行う予定）」がトップ項目で、6割台から8割台と突出して多い。

<表13>

一年前と比べた価格転嫁の状況をみると、全体では「10～30%未満」が43.2%で最も多く、次いで「10%未満」（40.9%）、「30～50%未満」「70～100%未満」（同率5.7%）と続く。<表14>

<表12>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

	事業所数	価格の引上げ（転嫁）に成功した	価格引上げの交渉中	これから価格引上げの交渉を行う	価格を引き下げた（またはその予定）	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	対応未定	その他
全 国	18367	24.3	27.9	15.1	0.2	8.9	6.8	14.4	2.3
兵庫県	444	20.0	33.6	15.3	0.2	6.3	6.3	16.9	1.4
製造業	267	20.6	39.7	15.4	0.4	5.6	3.7	13.1	1.5
非製造業	177	19.2	24.3	15.3	0.0	7.3	10.2	22.6	1.1

<表13>原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容

	事業所数	原材料分の転嫁を行った（行う予定）	人件費引上げ分の転嫁を行った（行う予定）	利益確保分の転嫁を行った（行う予定）	その他
全 国	12036	79.9	23.7	24.3	1.4
兵庫県	302	78.8	21.9	23.8	0.7
製造業	198	87.4	19.7	19.7	0.0
非製造業	104	62.5	26.0	31.7	1.9

<表14>一年前と比べた価格転嫁の状況

	事業所数	10%未満	10～30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70～100%未満	100%以上
全 国	4390	41.4	39.8	4.2	5.1	8.2	1.3
兵庫県	88	40.9	43.2	5.7	4.5	5.7	0.0
製造業	54	38.9	40.7	7.4	7.4	5.6	0.0
非製造業	34	44.1	47.1	2.9	0.0	5.9	0.0

11-1. 賃金改定について

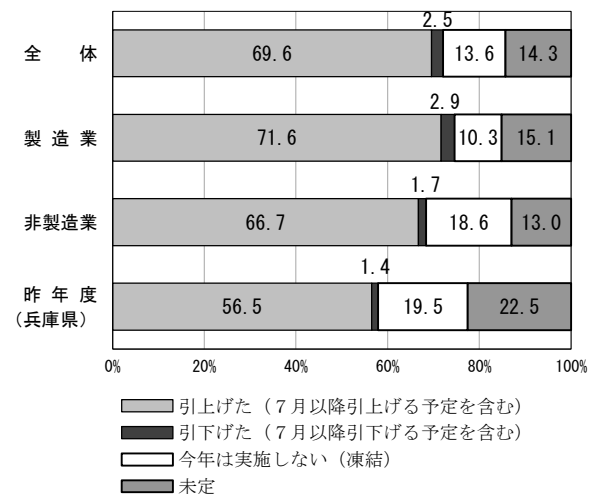
引上げた事業所69.6%、昨年比13.1ポイント増

令和4年1月1日から7月1日の間での賃金改定の実施状況は「引上げた（7月以降引上げる予定を含む）」（69.6%）、「未定」（14.3%）、「今年は実施しない（凍結）」（13.6%）、「引下げた（7月以降引下げる予定を含む）」（2.5%）と続いている。昨年度調査と比べ、項目の順位に変動はないが、「引上げた」事業所の割合は13.1ポイント増加している。

業種別にみると、「引上げた」事業所の割合は、製造業（71.6%）が非製造業（66.7%）を4.9ポイント上回っている。

<図14>

<図14> 賃金改定について（%）



11-2. 改定後の賃金額について

「引上げた」事業所の改定後の平均所定内賃金は279,322円（224事業所）

＜表15＞ 賃金改定額について

	事業所数 (件数)	改定後平均 所定内賃金 (円)	引上げ額 引下げ額 (円)	引上げ率 引下げ率 (%)
引上げた	224 (180)	279,322 (270,656)	8,770 (6,731)	3.24 (2.55)
製造業	149 (119)	277,649 (261,960)	7,779 (5,538)	2.88 (2.16)
非製造業	75 (61)	282,644 (287,621)	10,738 (9,059)	3.95 (3.25)
引下げた	2 (4)	296,233 (313,029)	-14,938 (-35,534)	-4.80 (-10.19)
製造業	1 (2)	332,466 (283,899)	-9,875 (-41,511)	-2.88 (-12.76)
非製造業	1 (2)	260,000 (342,158)	-20,000 (-29,559)	-7.14 (-7.95)

※平均昇給・上昇/下降（ ）内は昨年データ

＜表16＞ 従業員規模別賃金改定額—引上企業

	事業所数 (件数)	改定後平均 所定内賃金 (円)	引上げ額 (円)	引上げ率 (%)
引上げた	224 (180)	279,322 (270,656)	8,770 (6,731)	3.24 (2.55)
1～9人	34 (27)	269,486 (290,945)	12,413 (11,235)	4.83 (4.02)
10～29人	86 (58)	285,264 (263,347)	8,941 (5,428)	3.24 (2.10)
30～99人	68 (56)	284,975 (278,150)	7,702 (7,103)	2.78 (2.62)
100～300人	36 (39)	263,736 (256,719)	6,934 (5,017)	2.70 (1.99)

※平均昇給・上昇（ ）内は昨年データ

賃金改定で「引上げた」または「引下げた」と回答のあった事業所で、「賃金改定対象者総数」「平均引上げ・引下げ額」「改定後の平均所定内賃金」欄すべてに記載のあった事業所は224事業所であった。その単純平均をみると、「引上げた」事業所の改定後の平均所定内賃金は279,322円（224事業所）で、引上げ額は8,770円、引上げ率は3.24%であった。一方、「引下げた」と回答した事業所は2事業所で、改定後の平均所定内賃金は296,233円（2事業所）で、引下げ額は14,938円、引下げ率は4.80%であった。

昨年と比べ「引上げた」事業所は44件増加し、「引き下げた」事業所数は2件減少している。

引上げ額（8,770円）は昨年（6,731円）と比べ2,039円増額となっている。

「引上げた」事業所について業種別にみると、改定後所定内賃金、引上げ額ともに昨年度調査同様、非製造業が製造業を上回っている。＜表15＞

「引上げた」事業所について、規模別では、改定後の平均所定内賃金は「10～29人」の事業所が最も高く、引上げ額、引上げ率は「1～9人」の事業所が最も高い。＜表16＞

業種別賃金改定割合をみると、回答事業所数10件以上で昨年より割合が増えた業種は昨年度調査と同様8業種（製造業・非製造業ともに4業種）となっている。一方、割合が減少した業種は製造業の「窯業・土石製品」「機械器具」と非製造業の「小売業」の3業種（昨年度調査1業種）となっている。＜図15＞

（※「木材・木製品」「印刷・同関連」「化学工業」は昨年・今年のいずれかで母数10件未満のため参考数値）

＜図15＞ 業種別賃金改定割合—引上企業（%）

