

令和5年度 雇用労働実態調査結果
【事業所の部】

令和6年3月
日田市商工労政課

1. 調査の目的

この調査は、日田市内の事業所及び労働者の実態を把握し、勤労者福祉の充実に
向けた施策を講じるための基礎資料とすることを目的とする。

2. 調査の期日 令和5年7月1日～8月31日

(調査基準日:令和5年7月1日)

3. 調査の対象 市内の中小企業から無作為に抽出した1,000事業所

その事業所に勤務する従業員3,000名

4. 有効回答数 468事業所(46.8%) 775名(25.8%)

5. 調査の項目

(事業所の部) ①事業所の現況②労働時間③休日休暇制度④育児・介護休業等制
度⑤パートタイム労働者⑥高年齢者(60歳以上)の雇用⑦働きや
すい環境づくり⑧テレワーク⑨人材育成⑩賃金⑪採用と離職

(個人の部) ①子どもが病気の時の状況②就業状況・雇用形態および業種③所定
労働時間・実働時間④時間外手当⑤週休形態⑥年次有給休暇⑦
育児休業制度⑧勤続年数・年収⑨日田市で働いている経緯⑩転職
⑪副業⑫必要年収⑬再雇用制・勤務延長制度⑭会社を選択する際
に重要視すること⑮ワーク・ライフ・バランス⑯労働環境に対する満
足度

(調査手段) 事業所用、個人用の調査票を事業所に郵送し、それぞれ個別に返信
用封筒にて回収。なお、回答についてはインターネットによる回答も
可能とした。

6. 調査結果利用上の注意

(1) この調査結果は無作為抽出のため、回答事業所は過去の年度の事業所とは一致
していない。したがって、この調査結果について他の調査結果又は、時系列比較
を行う場合には注意を要する。

(2) 集計標本数が少ない場合は、数値の変動が大きいため注意が必要である。

(3) 構成比は四捨五入(小数点第2位)しているため、その合計が100.0にならな
い場合がある。また、「複数回答」の場合、構成比の合計は100.0を超えること
がある。

(4) 各回答項目において、未回答者がいるため、総数と合わない場合がある。

【事業所の部】

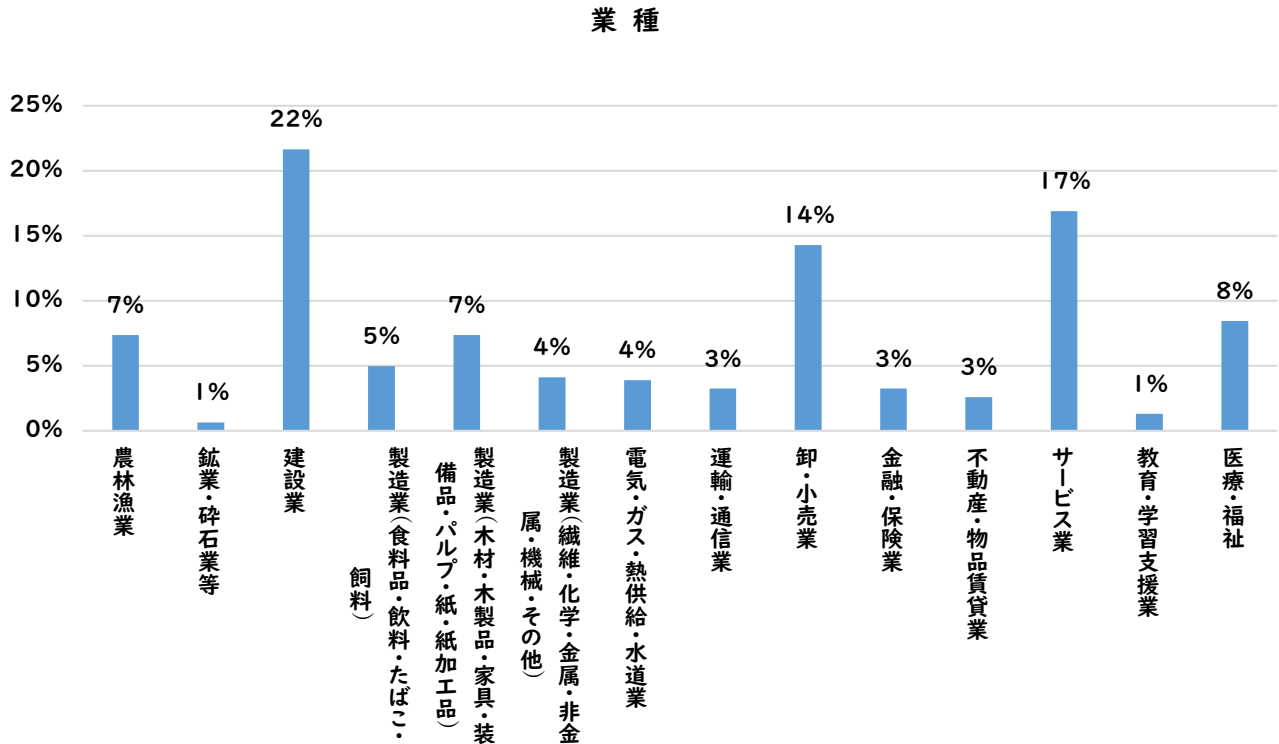
目次

①事業所の現況について	1
②労働時間について	5
③休日休暇制度について	6
④育児・介護休業制度について	8
⑤パートタイム労働者について	9
⑥高年齢者（60 歳以上）の雇用について	13
⑦働きやすい環境づくりについて	14
⑧テレワークについて	20
⑨人材育成について	23
⑩賃金について	26
⑪採用と離職について	30

①事業所の現況について

・アンケート回答事業所(回答数:468 事業所)

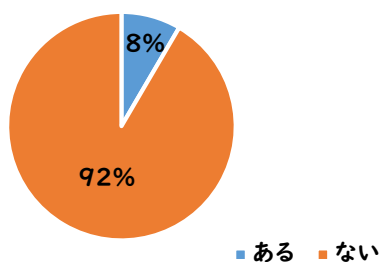
回答があった事業所の産業別割合は、「建設業」が22%と最も高く、次いで「サービス業」が17%、「卸・小売業」が14%、「医療・福祉」が8%となっている。



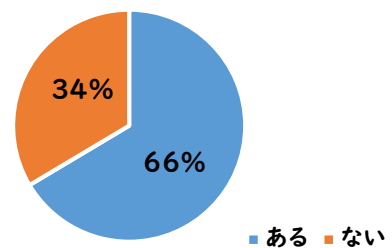
(1) 労働組合、就業規則、定年制

労働組合が「ない」事業所は92%(423 事業所)で、定年制が「ある」事業所は66%(303 事業所)であった。また、就業規則が「ある」事業所は87%(392 事業所)であった。

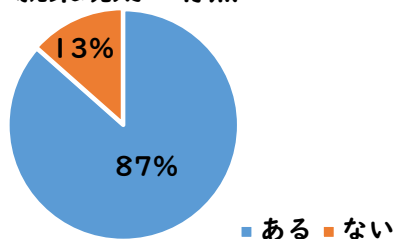
□労働組合の有無



□定年制

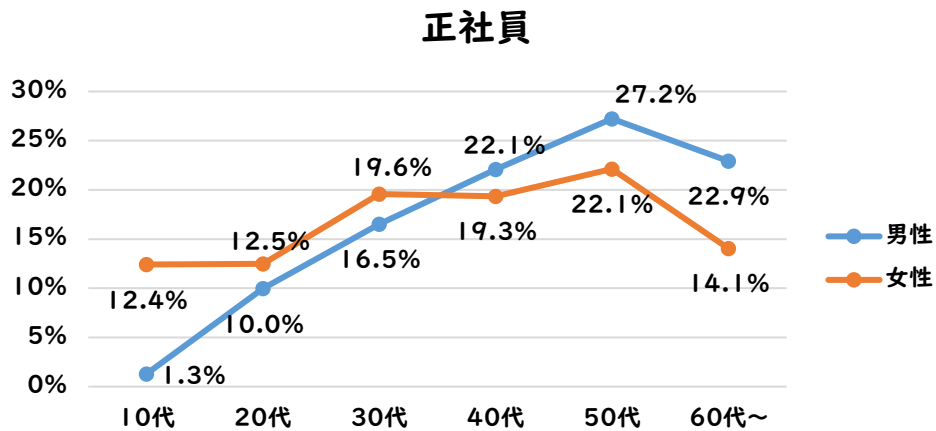


□就業規則の有無

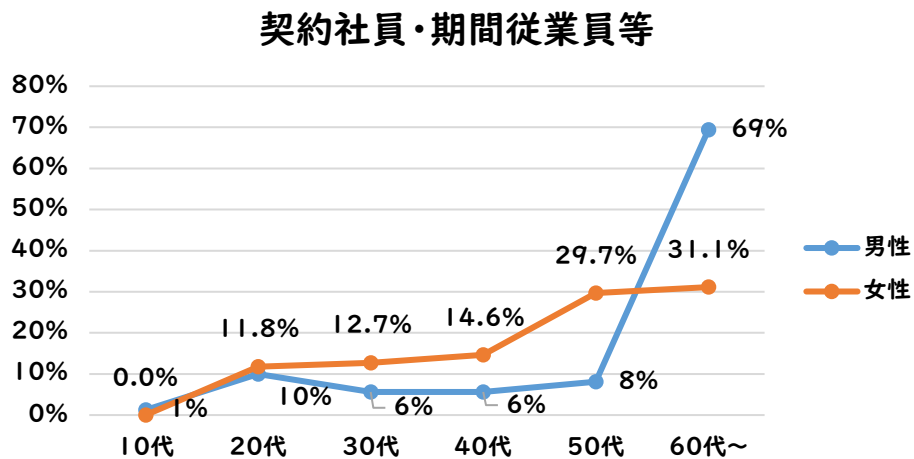


(2) 正社員、契約社員・期間従業員等、パートタイム労働者、臨時・日雇い労働者、派遣労働者、業務委託等労働者の年齢構成

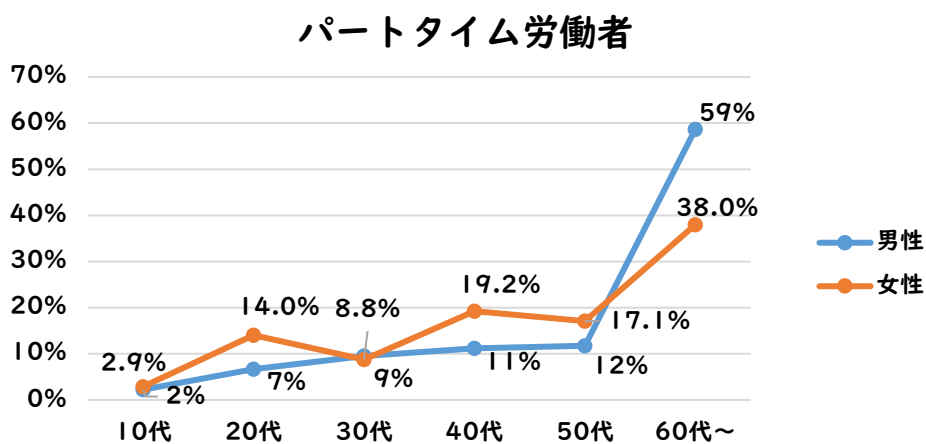
正社員は、10代から30代では女性の割合が多く、40代から60代では男性の割合が多くなっている。



契約社員・期間従業員等は、20代から50代では女性の割合が多く、60代では男性の割合が多くなっている。

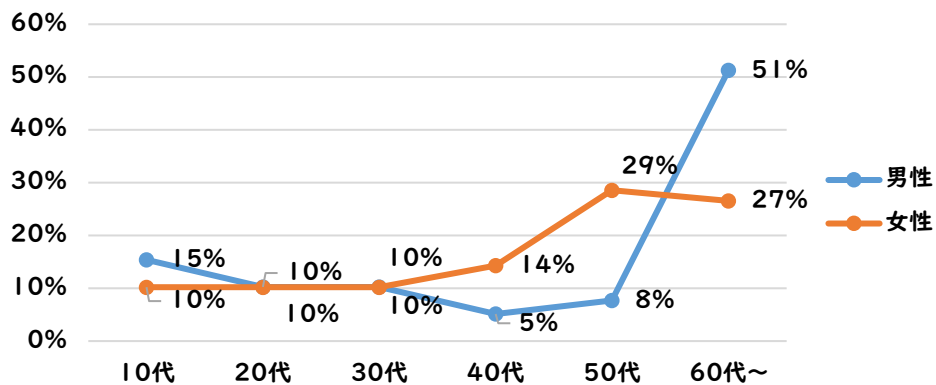


パートタイム労働者は、20代、40代では女性の割合が多く、60代では男性の割合が多くなっている。



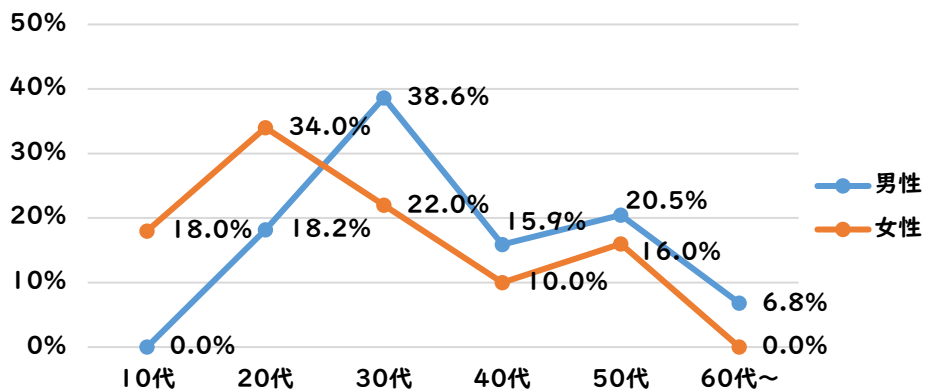
臨時・日雇労働者は、30代まで男女の差はあまりなく、40代から50代は女性の割合が多くなっており、60代は男性の割合が多くなっている。

臨時・日雇労働者



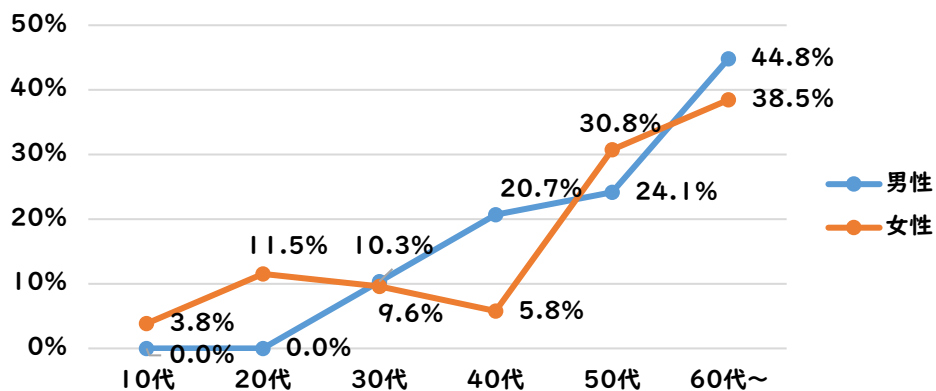
派遣労働者は、10代から20代は女性の割合が多く、30代以降は男性の割合が上回っている。

派遣労働者



業務委託等労働者は、40代、60代は男性の割合が多くなっており、50代は女性の割合が多くなっている。

業務委託等労働者



雇用形態別労働者数割合

単位：人、（％）

	回答 事業所の 全労働者	全体							
		常用 労働者			常用労働者 以外の労働者	パートタイム 労働者	臨時・日雇労働者	派遣労働者	業務委託等 労働者
			期間を定めずに 雇われている労働者 （正社員）	期間を定めて 雇われている労働者 （契約社員等）					
R5	8,763 (100.0)	6,931 (79.1)	6,559 (74.9)	372 (4.2)	1,832 (20.9)	1,569 (17.9)	88 (1.0)	94 (1.0)	81 (1.0)
R2	5,314 (100.0)	4,258 (80.1)	4,067 (76.5)	191 (3.6)	1,056 (19.9)	958 (18.0)	48 (0.9)	5 (0.1)	45 (0.9)

雇用形態別労働者数割合2（男性）

単位：人、（％）

	回答 事業所の 全労働者	全体							
		常用 労働者			常用労働者 以外の労働者	パートタイム 労働者	臨時・日雇労働者	派遣労働者	業務委託等 労働者
			期間を定めずに 雇われている労働者 （正社員）	期間を定めて 雇われている労働者 （契約社員等）					
R5	4,563 (100.0)	4,093 (89.7)	3,933 (86.2)	160 (3.5)	470 (10.3)	358 (7.8)	39 (0.9)	44 (1.0)	29 (0.6)
	【52.1】								
R2	3,073 (100.0)	2,797 (91.0)	2,703 (87.9)	94 (3.1)	276 (9.0)	215 (7.0)	37 (1.2)	4 (0.1)	20 (0.6)
	【57.8】								

※【】は、男女の比率（R2・R5）

雇用形態別労働者数割合2（女性）

単位：人、（％）

	回答 事業所の 全労働者	全体							
		常用 労働者			常用労働者 以外の労働者	パートタイム 労働者	臨時・日雇労働者	派遣労働者	業務委託等 労働者
			期間を定めずに 雇われている労働者 （正社員）	期間を定めて 雇われている労働者 （契約社員等）					
R5	4,200 (100.0)	2,838 (67.6)	2,626 (62.5)	212 (5.1)	1,362 (32.4)	1,211 (28.8)	49 (1.2)	50 (1.2)	52 (1.2)
	【47.9】								
R2	2,241 (100.0)	1,461 (65.2)	1,364 (60.9)	97 (4.3)	780 (34.8)	743 (33.2)	11 (0.5)	1 (0.0)	25 (1.1)
	【42.2】								

※【】は、男女の比率（R2・R5）

②労働時間について

Ⅰ 週間の所定労働時間

単位：事業所、（％）

	回答 事業所	時間内訳						
		40時間未満	40時間	40時間01分～ 42時間	42時間01分～ 44時間	44時間01分～ 46時間	46時間01分～ 48時間	48時間超
R5	441 (100)	118 (26.8)	227 (51.5)	24 (5.4)	24 (5.4)	12 (2.7)	22 (5.0)	14 (3.2)
R2	328 (100)	57 (17.4)	203 (61.9)	4 (1.2)	17 (5.2)	25 (7.6)	22 (6.7)	- (-)

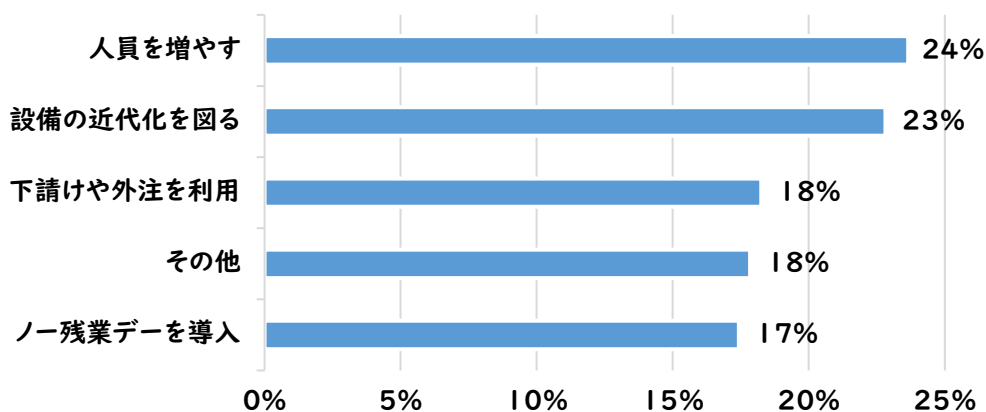
(Ⅰ) 所定外労働を減らす対策

所定外労働を減らす対策は、「減らす対策を行っている」が 50.2％（223 事業所）と最も高く、次いで「所定外労働はない（超過労働時間）はない」が 39.2％（174 事業所）となっている。

単位：事業所、（％）

	回答事業所	所定外労働 (超過労働時間) はない	減らす対策を行っている	減らす対策を行っていない
R5	444 (100)	174 (39.2)	223 (50.2)	47 (10.6)
R2	333 (100)	133 (39.9)	163 (48.9)	37 (11.1)

□ 所定外労働を減らす対策の内容

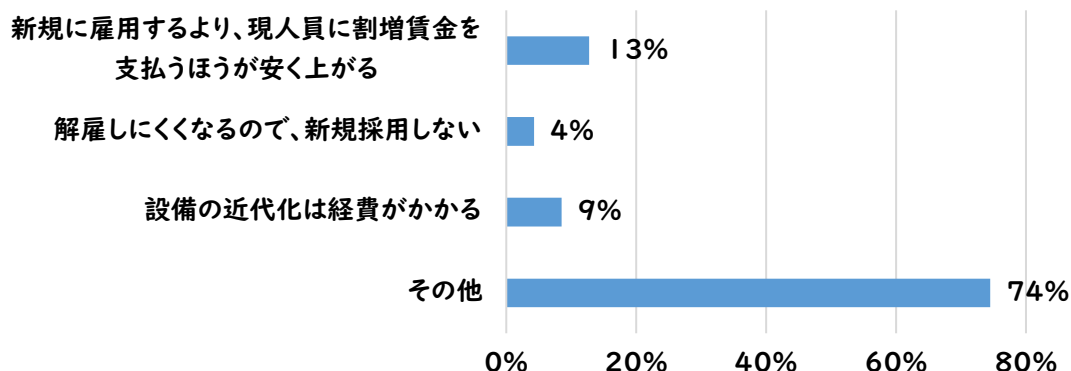


○ その他の内容の主なもの

- ・業務効率化
- ・営業時間や業務体制の見直し
- ・勤務時間の多様化（フレックスタイム制、時差出勤など）
- ・早帰りの意識醸成（声かけ等）・サービス残業の見直し（撤廃）

□ 所定外労働を減らす対策を行っていない理由

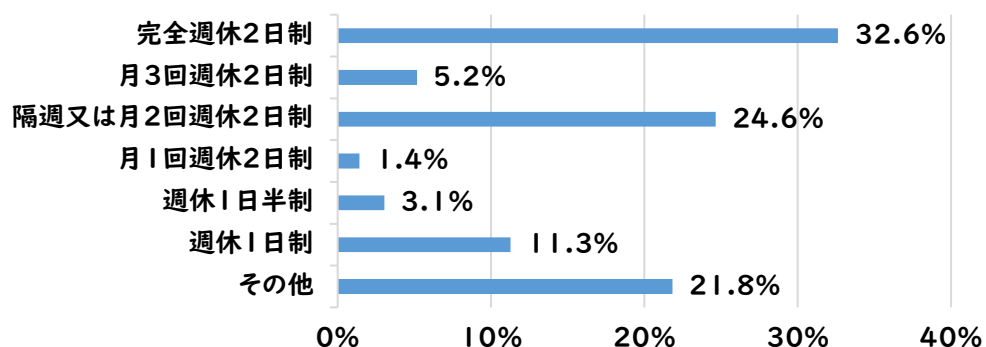
所定外労働を減らす対策を行っていない理由では、「その他」が74%（35 事業所）と最も高く、その内容としては、「繁忙期（時間）が限定されているため」、「所定外労働時間が少ない」などがあつた。



③ 休日休暇制度について

(1) 週休形態

週休形態は、「完全週休 2 日制」が 32.6%（139 事業所）と最も高く、次いで「隔週又は月2回週休2日制」が 24.6%（105 事業所）であつた。



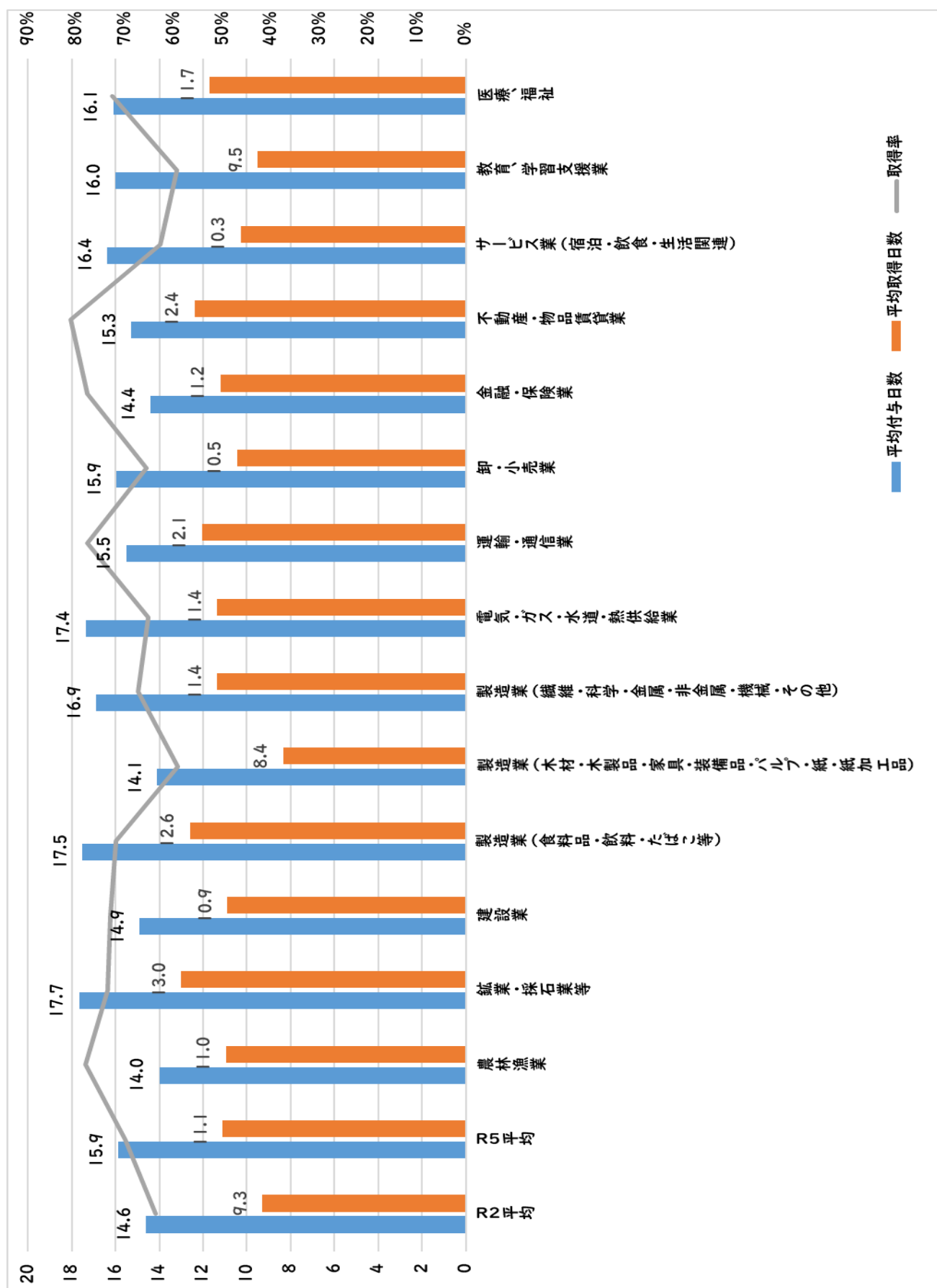
(2) 年次有給休暇

「平均新規付与日数」は 15.8 日、「平均取得日数」は 10.3 日、「新規付与日数に対する平均取得率」は 65.2%であつた。

単位：事業所、日、%

	回答事業所	平均新規付与日数 (A)	平均取得日数 (B)	新規付与日数に対する平均取得率 (B) / (A)
R5	429	15.8	10.3	65.2
R2	273	14.6	9.3	63.7

□ 産業別年次有給休暇取得状況



④育児・介護休業制度について

(1) 育児休業対象者の状況

女性の育児休業対象者のうち、「育児休業を取得した者」は95.2%(79人)、「育児休業を取得しなかった者」は2.4%(2人)、「出産を機に退職した者」は2.4%(2人)であった。

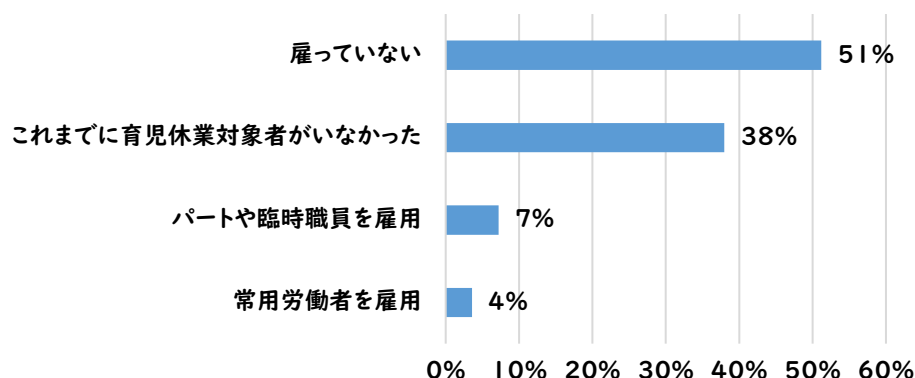
男性の育児休業対象者のうち、「育児休業を取得した者」は44.8%(30人)、「育児休業を取得しなかった者」は52.2%(35人)であった。

単位：人、%

	女					男				
	育児休業対象者	育児休業を取得した者	育児休業を取得しなかった者	出産を機に退職した者	無回答	育児休業対象者	育児休業を取得した者	育児休業を取得しなかった者	出産を機に退職した者	無回答
R5	83 (100)	79 (95.2)	2 (2.4)	2 (2.4)	0 (0)	67 (100)	30 (44.8)	35 (52.2)	0 (0)	2 (3.0)
R2	60 (100)	56 (93.3)	0 (0)	1 (1.7)	3 (5.0)	48 (100)	4 (8.3)	24 (50.0)	0 (0)	20 (41.7)

(2) 育児休業取得者の代替要員の状況

育児休業を取得した代替要員については「雇っていない」が51%(213事業所)と最も高く、次いで、「これまでに育児休業対象者がいなかった」が38%(158事業所)であった。



(3) 子の看護休暇制度の状況

「子の看護休暇制度がある」と回答した事業所は、30.8%(130事業所)であり、過去1年間で利用した者は、男性が18人、女性が42人であった。

□子の看護休暇制度の有無

単位：事業所、人、%

	回答事業所	子の看護休暇制度の有無		利用者数		
		ある	ない	合計	男性	女性
R5	422 (100)	130 (30.8)	292 (69.2)	60	18	42
R2	311 (100)	83 (26.7)	228 (73.3)	24	13	11

(4) 介護休暇制度の状況

これまでに介護休暇制度の「利用があった」と回答した事業所は 4.5% (20 事業所) であり、過去 1 年間で利用した者は、男性が 9 人、女性が 13 人であった。

□介護休業制度の有無

単位：事業所、人、%

	回答事業所	介護休業制度の利用		利用者数		
		ある	ない	合計	男性	女性
R5	442 (100)	20 (4.5)	422 (95.5)	22	9	13
R2	318 (100)	16 (5.0)	302 (95.0)	16	9	10

⑤ パートタイム労働者（アルバイトを含む）について

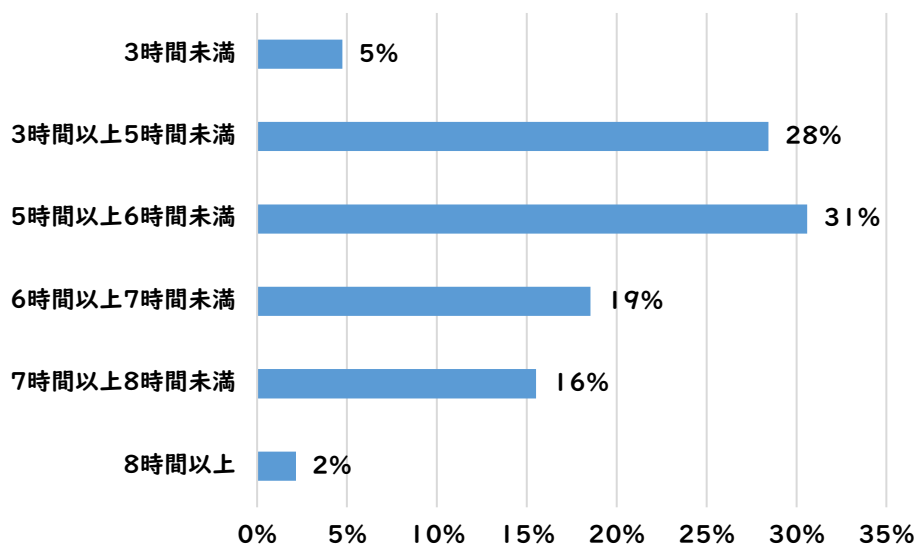
(1) パートタイム労働者の平均時間給【職種別】

単位：円

	一般事務	サービス・販売	生産工程	労務・作業	技術・専門職
R5	975	963	895	1,085	1,286
R2	892	860	874	913	1,357

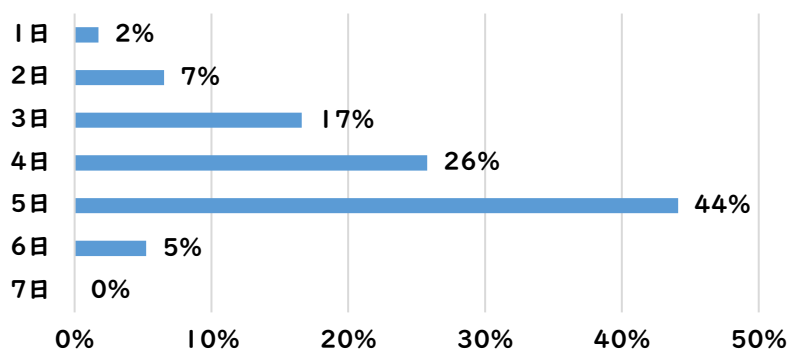
(2) パートタイム労働者の1日の平均労働時間

パートタイム労働者の1日の平均労働時間は、「5時間以上6時間未満」が 31% (71 事業所) で最も高く、次いで「3時間以上5時間未満」が 28% (66 事業所) で、「6時間以上7時間未満」が 19% (43 事業所) であった。



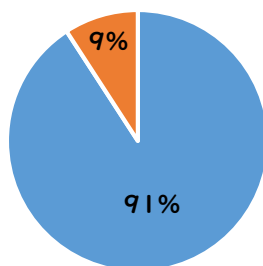
(3) パートタイム労働者の1週間の平均労働日数

パートタイム労働者の1週間の平均労働日数は「5日」が44%（101事業所）で最も高く、次いで、「4日」が26%（59事業所）、「3日」が17%（38事業所）であった。



(4) 今後のパートタイム労働者の採用について

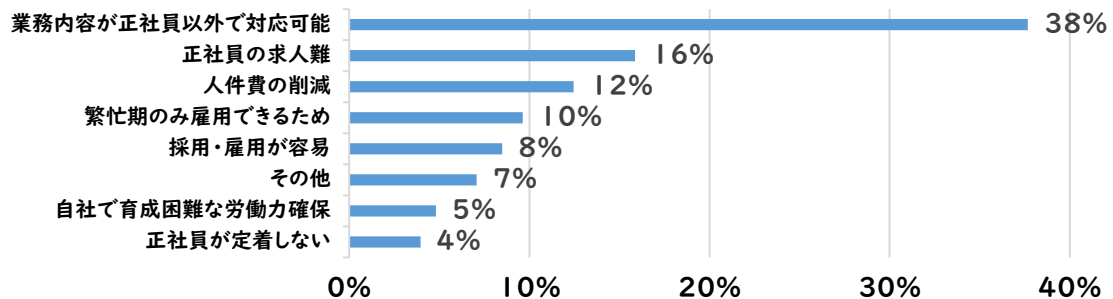
「パートタイム労働者を増やす、もしくは現状維持」が91%（208事業所）であった。



■ パートタイム労働者を増やす、もしくは現状維持 ■ パートタイム労働者を減らす

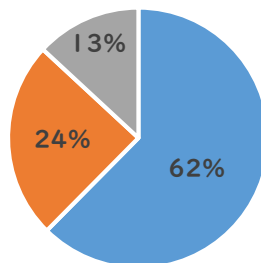
(5) パートタイム労働者を減らさない理由(複数回答可・3 つまで)

パートタイム労働者を減らさない理由は、「業務内容が正社員以外で対応可能」が 38% (133 事業所) で最も高く、次いで「正社員の求人難」が 16% (56 事業所) で、「人件費の削減」が 12% (44 事業所) であった。



(6) 同一労働同一賃金について

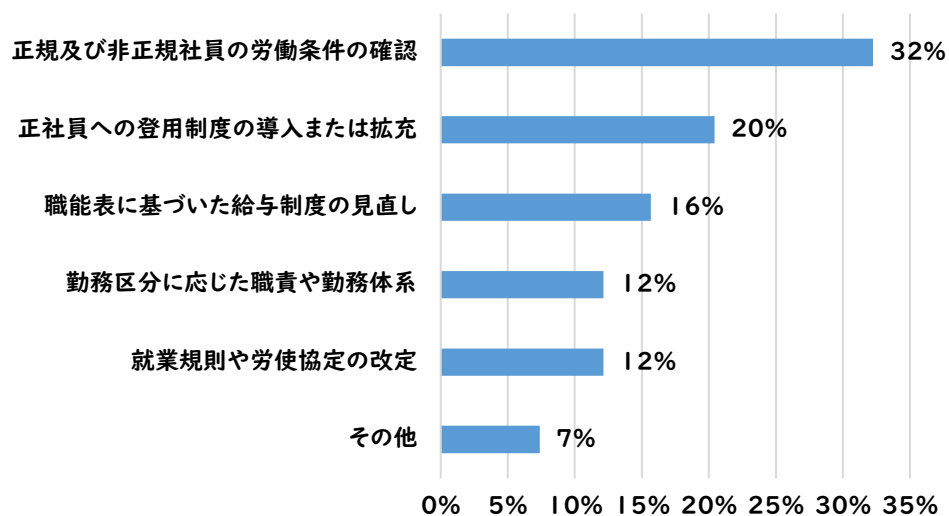
「言葉も内容も知っている」が 62% (181 事業所) で最も高く、「言葉は聞いたことはあるが、内容までは知らない」が 24% (71 事業所)、「知らない」が 13% (38 事業所) であった。



- 言葉も内容も知っている
- 言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない
- 知らない

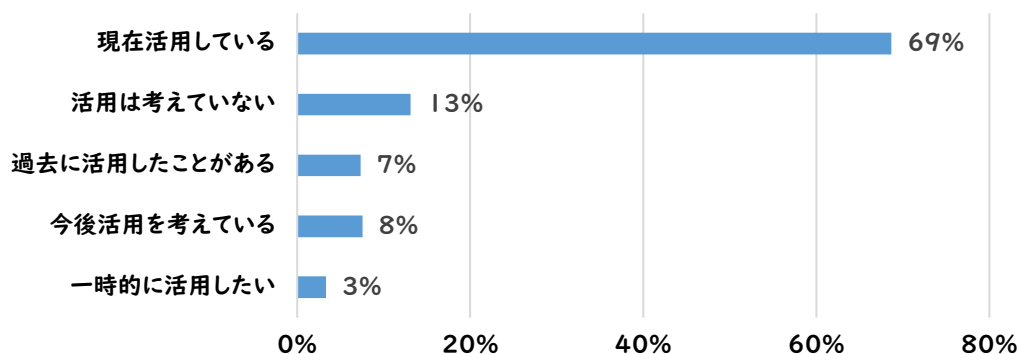
(7) 同一労働同一賃金に向けて実施している取組内容(複数回答可・3 つまで)

「正規及び非正規社員の労働条件の確認」が32%(109 事業所)で最も高く、次いで、「正社員への登用制度の導入または拡充」が20%(69 事業所)、「職能表に基づいた給与制度の見直し」が16%(53 事業所)であった。



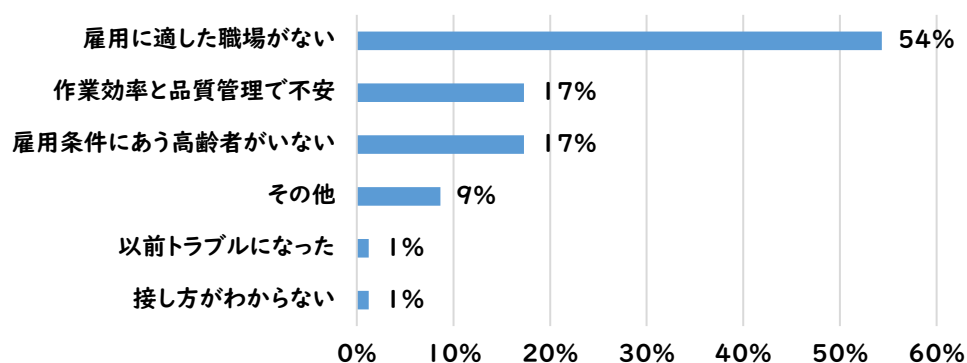
⑥高年齢者（60 歳以上）の雇用について

高年齢者の雇用は、「現在活用している」が 69%（309 事業所）で最も高く、次いで「活用は考えていない」が 13%（59 事業所）であった。



（Ⅰ）高年齢者の活用を考えていない理由（複数回答可・3 つまで）

高年齢者の活用を考えていない理由は、「雇用に適した職場がない」が 54%（44 事業所）で最も高く、次いで「作業効率と品質管理で不安」、「雇用条件に合う高齢者がいない」が 17%（14 事業所）であった。



⑦働きやすい環境づくりについて

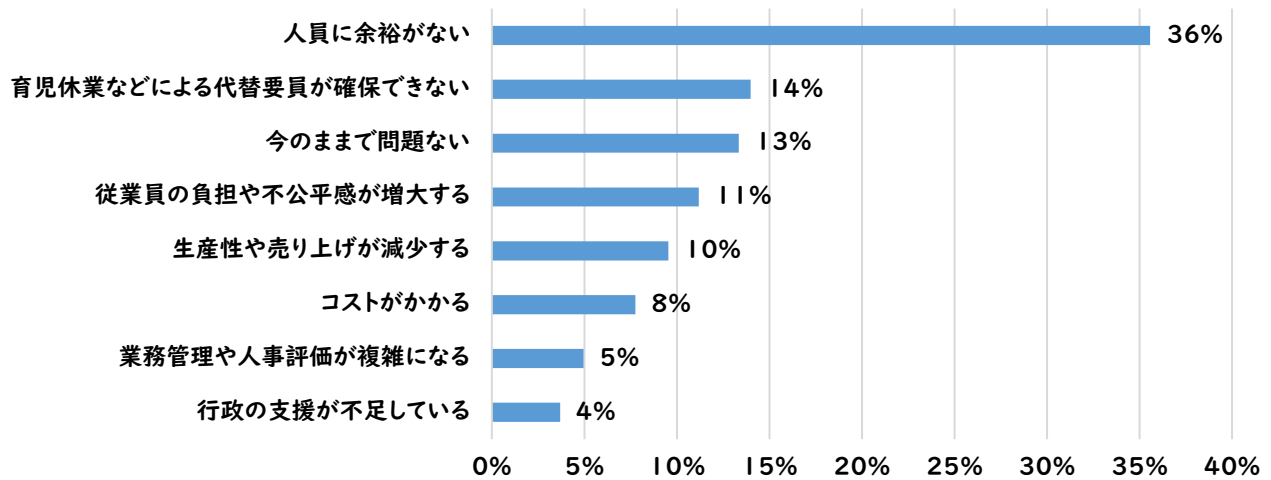
(1) ワーク・ライフ・バランスに関する支援制度について

ワーク・ライフ・バランスに関して実施している項目は、多い順に「休暇取得の促進」が54%（228事業所）、「時間外労働の削減」が51%（217事業所）、「従業員の健康づくり、病気の予防措置・治療等に関する支援」が49%（209事業所）、「勤務地の限定」が35%（147事業所）、「短時間勤務」が34%（146事業所）など下表のとおりであった。

取組内容	実施している		実施していない		実施したい	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比
法定以上の育児休業制度	49	11%	331	78%	47	11%
法定以上の介護休業制度	38	9%	319	75%	70	16%
法定以上の子の看護休暇制度	44	10%	317	74%	67	16%
事業所内保育所の設置	3	1%	416	97%	10	2%
保育料補助等育児に関する 経済的支援	19	4%	383	90%	24	6%
介護サービス費用補助等介護に関する経済的支援	5	1%	388	91%	34	8%
情報提供や研修など復職への支援	36	8%	313	74%	76	18%
産業医によるカウンセリング 機会の設置	83	20%	289	68%	52	12%
従業員の健康づくり、病気の 予防措置・治療等に関する支援	209	49%	126	29%	93	22%
健康に関する管理職研修や 従業員への講話の機会	96	23%	228	54%	100	23%
在宅勤務	39	9%	365	86%	23	5%
勤務地の限定	147	35%	265	62%	14	3%
時差出勤	120	28%	270	63%	36	9%
フレックスタイム制	37	9%	337	80%	46	11%
短時間勤務	146	34%	238	56%	44	10%
業務体制・分担の見直し	136	32%	189	44%	102	24%
時間外労働の削減	217	51%	122	29%	84	20%
休暇取得の促進	228	54%	100	23%	99	23%
トレーナーの採用等による 新人のサポート	41	10%	314	74%	69	16%

(2) ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での問題点（複数回答可・3 つ以内）

ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での問題点としては、36%（280 事業所）が「人員に余裕がない」と回答しており、次いで「育児休業などによる代替要員が確保できない」が 14%（110 事業所）であった。



(3) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて行政に求める支援【職種別】

【建設業】 ○補助金、支援金や貸付金などの優遇措置

○人材の確保

○賃金の補償

【製造業（木材・木製品・家具・装備品・パルプ・紙・紙製）】

○助成金

○最低人員なので長期間休まれると非常に困るので、その際の支援

○支払う（運営）側の支援

【製造業（繊維・科学・金属・非金属・機械・その他）】

○ワーク・ライフ・バランスに関するセミナーの実施

【運輸、通信業】

○補助金などの拡充

【卸売業、小売業】

○補助金

【不動産業、物品賃貸業】

○給付金

【サービス業】

○法人の消費税の削減

○売上が伸びない時の従業員の給料負担

【医療・福祉】

○人材、費用の補助

○人員など増やす場合、行政から補助金を出してほしい

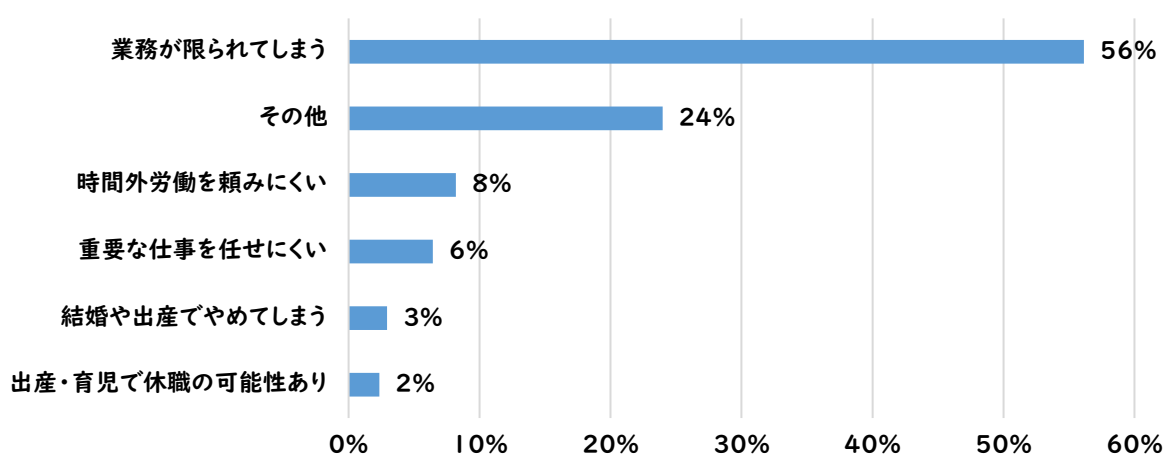
(4) 女性の採用について

女性の採用については、「積極的に採用している」が67.7%（292 事業所）で最も高く、「あまり積極的に採用していない」が23.7%（102 事業所）、「女性は採用していない」が8.6%（37 事業所）であった。また、女性の採用について消極的な理由として、「業務が限られてしまう」等があげられた。

単位：事業所、%

	回答事業所	あまり積極的に採用していない	女性は採用していない	積極的に採用している
R5	431(100)	102(23.7)	37(8.6)	292(67.7)
R2	315(100)	91(28.9)	30(9.5)	194(61.6)

□女性の採用について消極的な理由(複数回答可・3 つまで)



○その他の内容の主なもの

- ・現場作業が多いため（肉体労働であるため）
- ・女性からの応募がない
- ・女性に頼むことができる作業がない

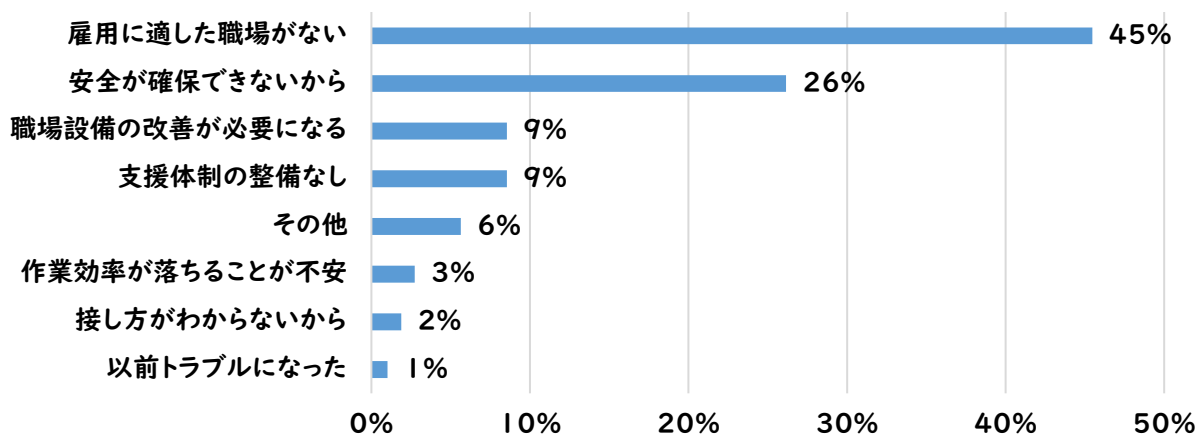
(5) 障がい者の雇用について

障がい者の雇用については、「これまで雇用したことがない」が72.7%（329 事業所）で最も高く、次いで「現在雇用している」が16.3%（74 事業所）、「過去に雇用したことがあるが、現在いない」が11%（50 事業所）であった。

単位：事業所、%

	回答事業所	現在雇用している	過去に雇用したことがあるが、現在いない	これまで雇用したことがない
R5	453(100)	74(16.3)	50(11.0)	329(72.7)
R2	292(100)	47(16.1)	20(6.8)	225(77.1)

□障がい者を雇用していない理由(複数回答可・3 つまで)



(6) 外国人の雇用について

外国人の雇用については、「これまで雇用したことがない」が83.6%（345 事業所）で最も高く、次いで「現在雇用している」が9.4%（39 事業所）、「過去に雇用したことがあるが、現在は雇用なし」が7%（29 事業所）であった。

単位：事業所、%

	回答事業所	現在雇用している	過去に雇用したことがあるが、現在は雇用なし	これまで雇用したことがない
R5	413(100)	39(9.4)	29(7.0)	345(83.6)
R2	289(100)	17(5.9)	8(2.8)	264(91.3)

今回の調査の結果、雇用している外国人の合計数は96人であった。その内訳は、在留資格が多い順に「技能実習1号」が41人、「技能実習2号」が16人、「技能実習3号」が12人であった。「技術・人文知識・国際業務」が9人、「特定技能1号」が5人、「日本人の配偶者等」と「永住者」が3人となっている。

□雇用している外国人

単位：人

	ネパール	ベトナム	フィリピン	インドネシア	アメリカ	ミャンマー	中国	その他	韓国	カンボジア	合計
技術・人文知識・国際業務	3	1					1	4			9
技能実習1号	6	26		2		2		2		3	41
技能実習2号		8		3			5				16
技能実習3号		6		2						4	12
特定技能1号		5									5
技能	1										1
永住者の配偶者等			1								1
日本人の配偶者等			2						1		3
定住者			2								2
家族滞在	2										2
永住者			3								3
特定活動						1					1
計	12	46	8	7	0	3	6	6	1	7	96

技術・人文知識・国際業務・・・機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等

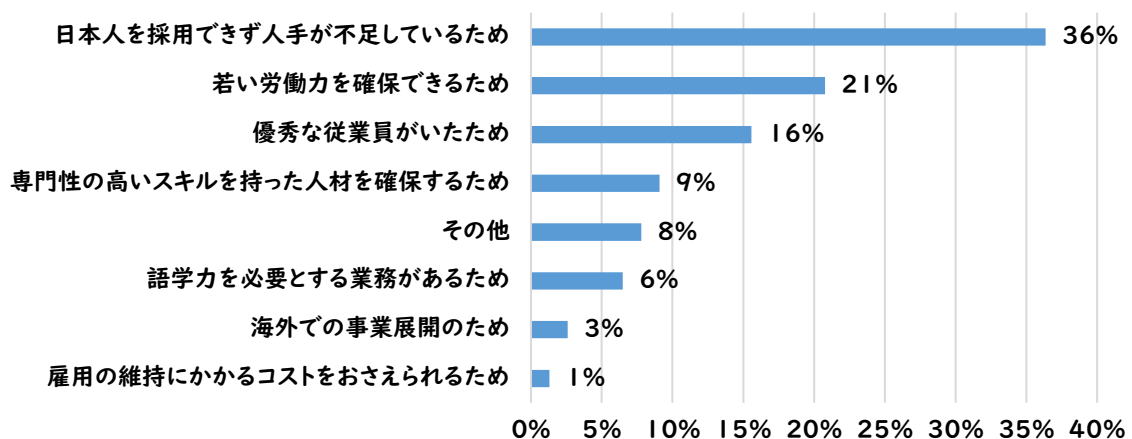
技能実習1号、2号、3号・・・技能実習生

特定技能1号・・・特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を要する技能を要する業務に従事する外国人

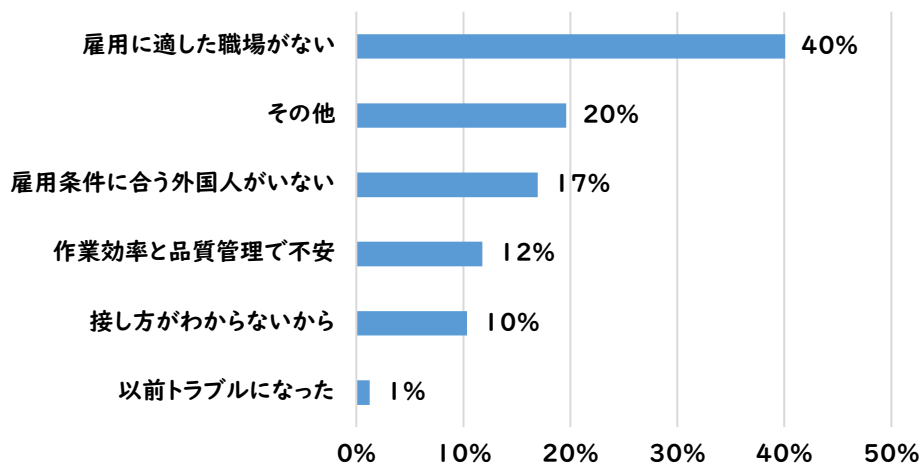
日本人の配偶者等・・・日本人の配偶者・子・特別養子

永住者・・・法務大臣から永住の許可を受けた者（入管特例法の「特別永住者」を除く。）

□外国人雇用をしている理由(複数回答可・3つまで)



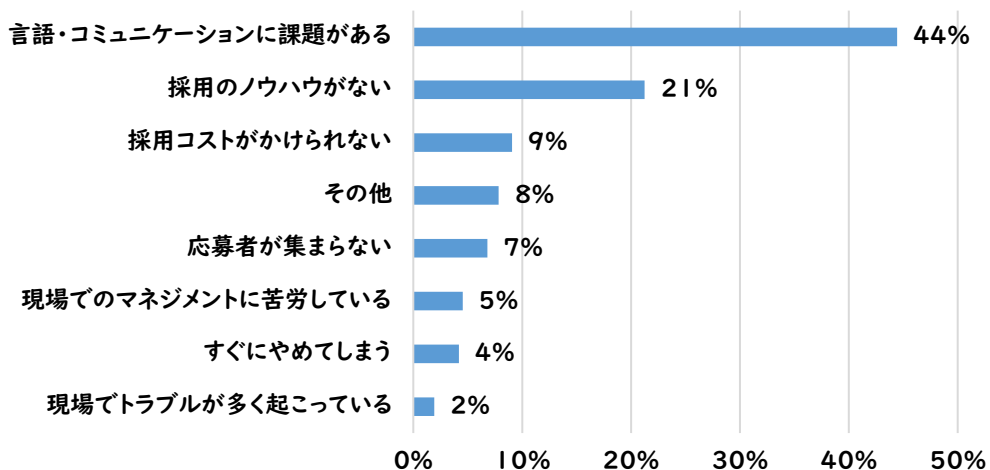
□外国人雇用をしていない理由(複数回答可・3 つまで)



○その他の内容の主なもの

- ・応募がない
- ・コミュニケーションをとりづらい
- ・雇用の機会がない

□外国人雇用に対する課題(複数回答可・3 つまで)



⑧テレワークについて

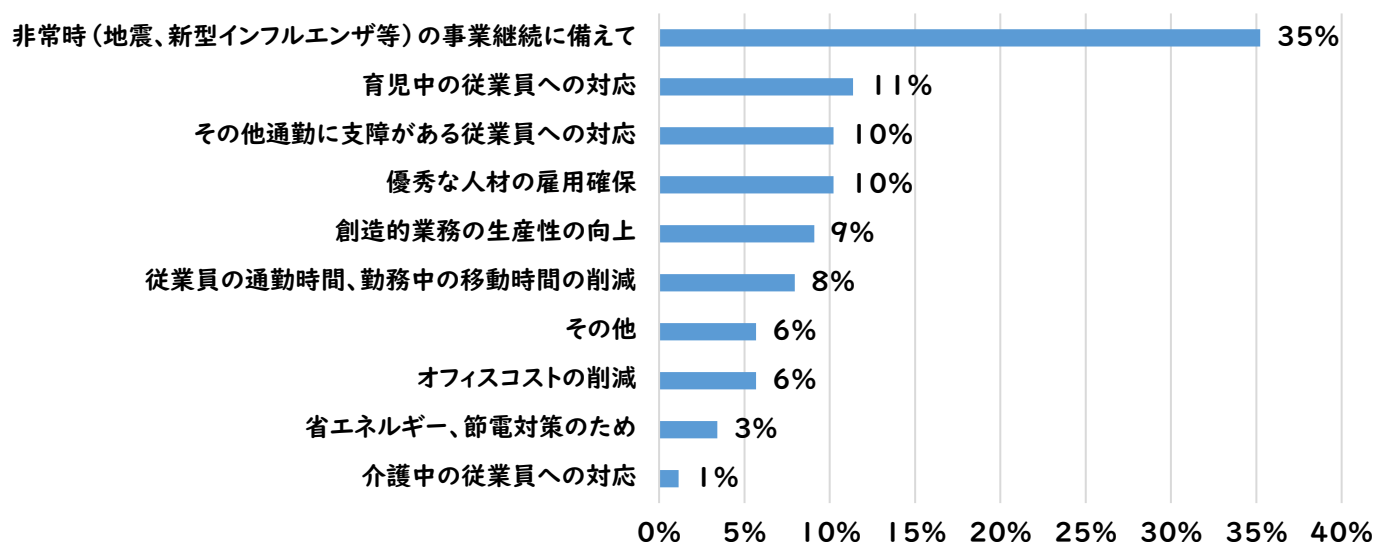
テレワークについては、「導入している」が10%（45 事業所）、「導入していない」が90%（404 事業所）であった。

単位：事業所、%

	回答事業所	導入している	導入していない
R5	449 (100)	45 (10.0)	404 (90.0)
R2	343 (100)	24 (7.0)	319 (93.0)

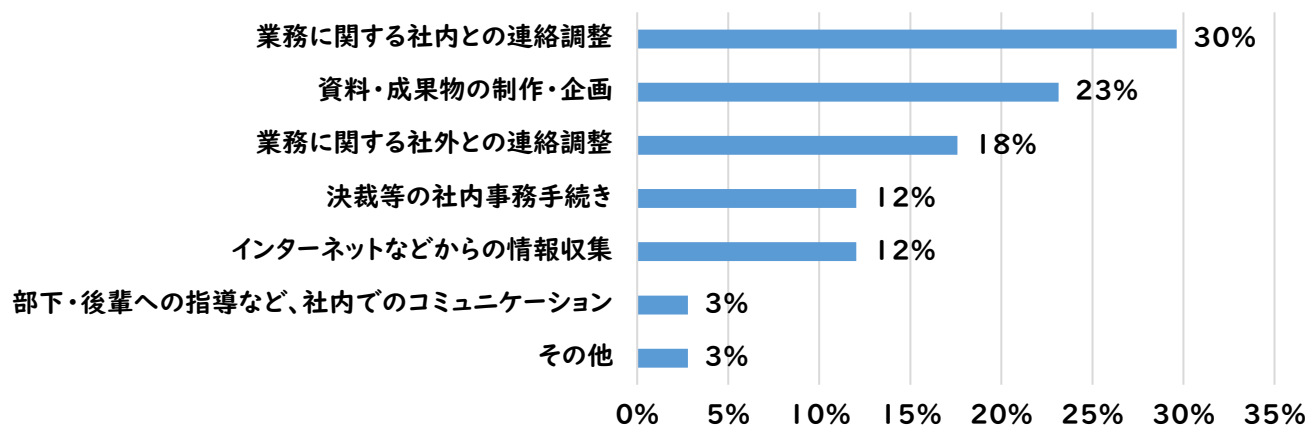
テレワークの導入目的は、「非常時（地震、新型インフルエンザ等）の事業継続に備えて」が35%（31 事業所）で最も高く、次いで、「育児中の従業員への対応」が11%（10 事業所）、「その他通勤に支障がある従業員への対応」・「優秀な人材の雇用確保」が10%（9 事業所）であった。

□テレワークの導入目的(複数回答可・3 つまで)



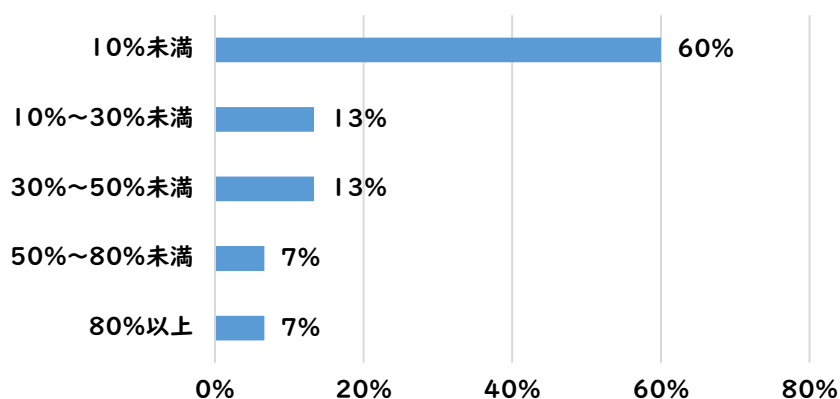
テレワークで実施している仕事内容は、「業務に関する社内との連絡調整」が 30% (32 事業所)で最も高く、次いで「資料・成果物の制作・企画」が 23% (25 事業所)、「業務に関する社外との連絡調整」が 18% (19 事業所)であった。

□仕事内容(複数回答可・3 つまで)

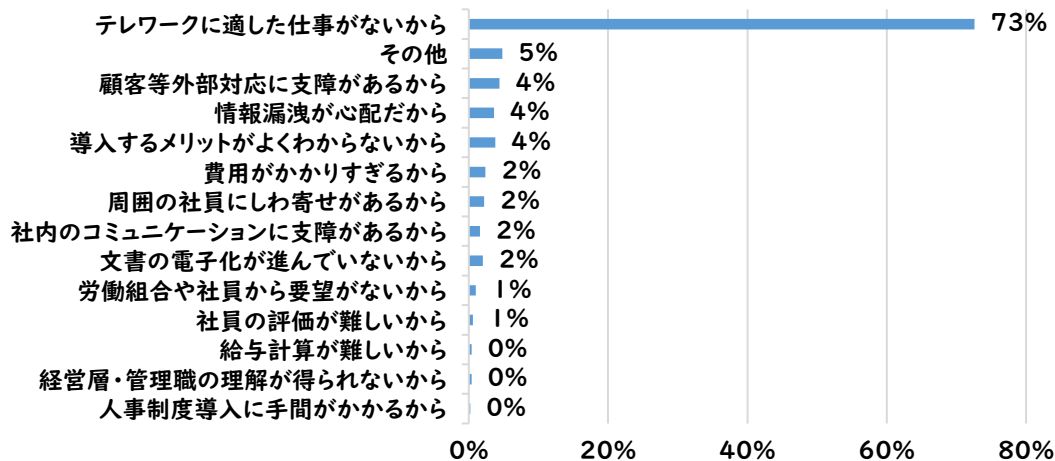


テレワークを利用している従業員の割合は、「10%未満」が 60% (27 事業所)、「10%～30%未満」・「30%～50%未満」が 13% (6 事業所)であった。

□利用している従業員の割合

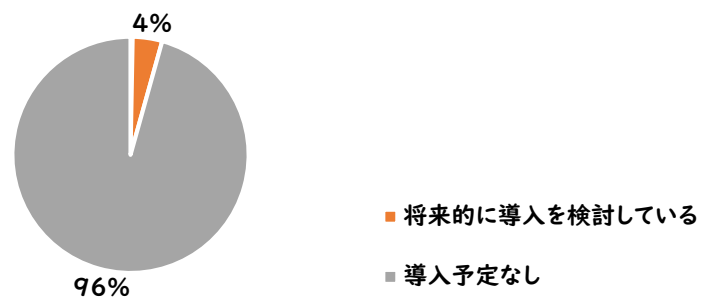


□テレワークを導入していない理由(複数回答可・3 つまで)



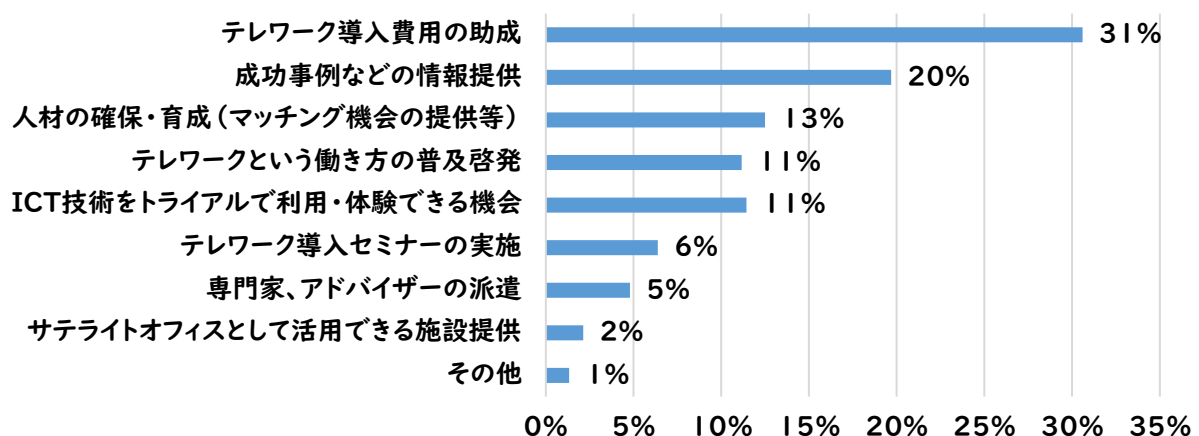
テレワークについては、「導入予定なし」が 96% (388 事業所)、次いで「将来的に導入を検討している」が 4% (17 事業所) であった。

□今後の導入予定



行政に求める支援策は、「テレワーク導入費用の助成」が 31% (115 事業所) で最も高く、次いで、「成功事例などの情報提供」が 20% (74 事業所)、「人材の確保・育成(マッチング機会の提供等)」が 13% (47 事業所) であった。

□行政に求める支援策(複数回答可・3 つまで)



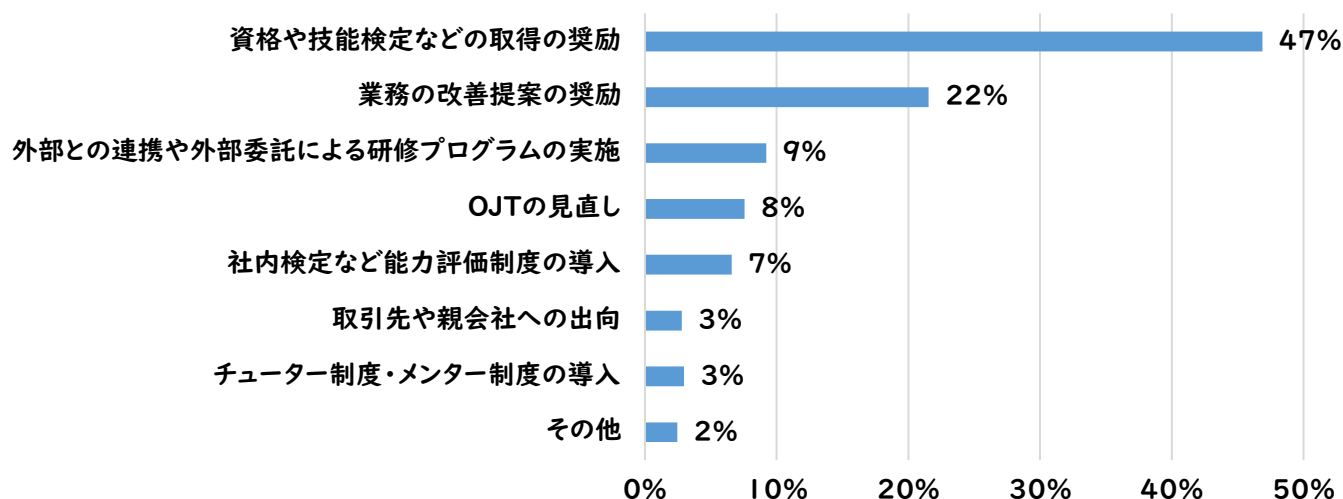
・ICT・・・パソコンやスマートフォン、タブレット端末等の情報通信技術。

⑨人材育成について

(1) 人材育成のために取り組んでいることについて

人材育成のために取り組んでいることは、「資格や技能検定などの取得の奨励」が47%(285事業所)で最も高く、次いで「業務の改善提案の奨励」が22%(131事業所)、「外部との連携や外部委託による研修プログラムの実施」が9%(56事業所)であった。

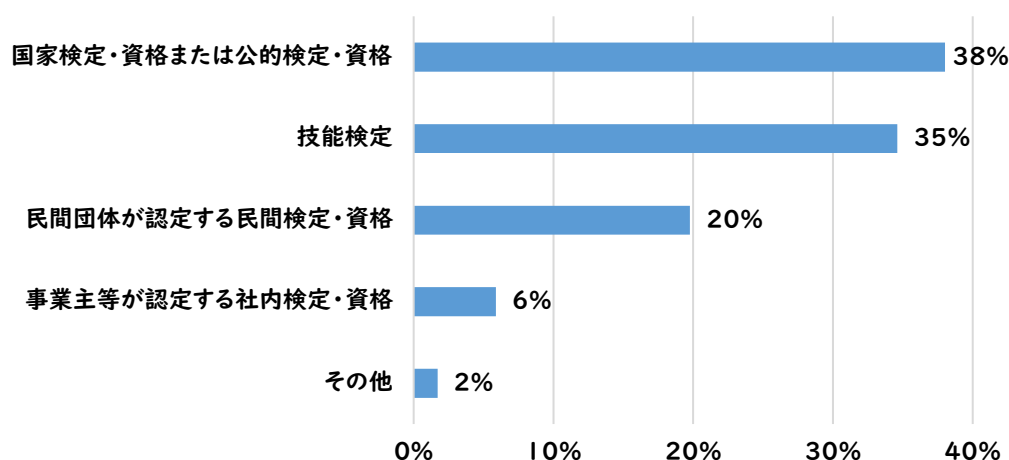
□人材育成のために取り組んでいること(複数回答可・3つまで)



・OJT・・・職場で実務をさせることで行う従業員の職業教育のこと。

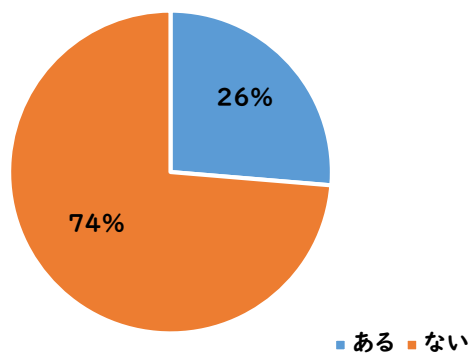
どのような資格・検定の取得を奨励しているかは、「国家検定・資格または公的検定・資格」が38%(200事業所)で最も高く、次いで「技能検定」が35%(182事業所)、「民間団体が認定する民間検定・資格」が20%(104事業所)であった。

□どのような資格・検定の取得を奨励しているか(該当する全てを選択可)



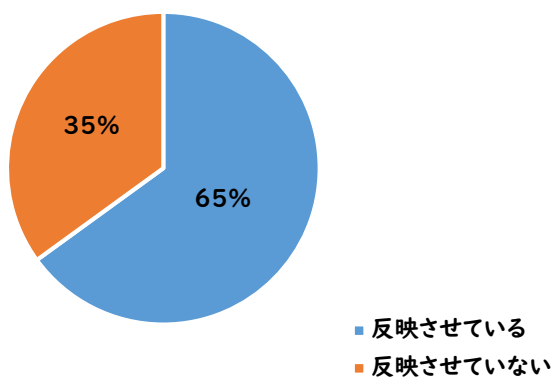
事業所独自の資格取得支援制度については、「制度がある」が 26% (115 事業所)、「制度はない」が 74% (322 事業所)であった。

□事業所独自の資格取得支援制度について



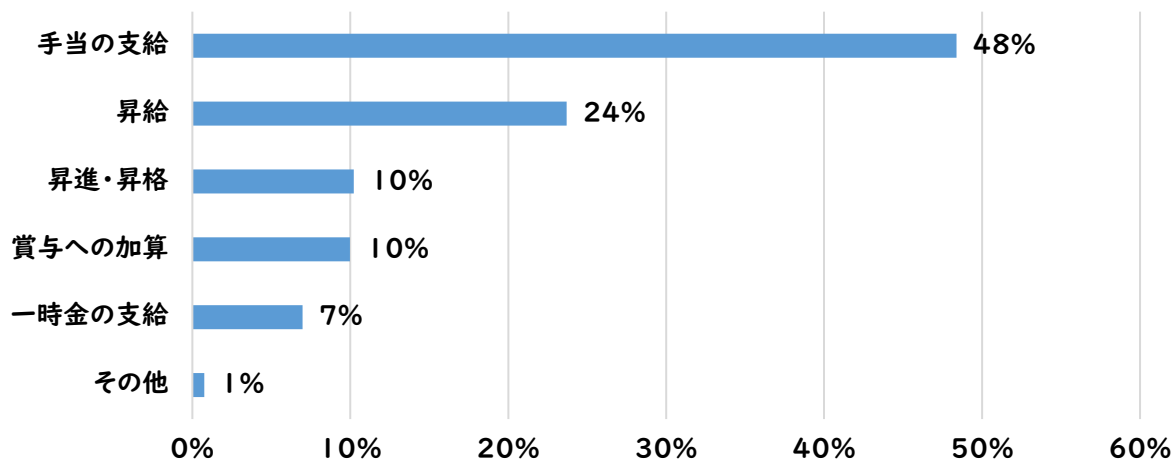
検定の受験や資格の保有を処遇に「反映させている」が 65% (262 事業所)、「反映させていない」が 35% (141 事業所)であった。

□検定の受験や資格の保有を処遇に反映させているか



「手当の支給」が48%（194 事業所）で最も高く、次いで「昇給」が24%（95 事業所）、「昇進・昇格」が10%（41 事業所）であった。

□具体的にどのように反映をさせているか（該当する全てを選択可）



(2) 人材育成に関して行政に求める支援策について

- 資格取得補助金や支援制度の拡充（啓発、情報発信）（6件）
- 助成制度の拡充（3件）
- 国家試験等の補助金制度の導入
- 受験料、講習代の支援
- 免許取得時の補助金 ほか

⑩賃金について

(1) 正社員の初任給(平均賃金)

単位:円(100円未満切り捨て)、事業所数

業種	中学卒		高校卒		短大卒		大学卒	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全業種	173,600	160,200	180,200	163,400	189,800	182,700	214,700	192,200
	11	8	68	45	21	23	30	24

※令和5年4月～令和5年6月の間に新規採用があった場合のみ回答

(2) 指定年齢の正社員の賃金

各年齢の正社員の平均賃金

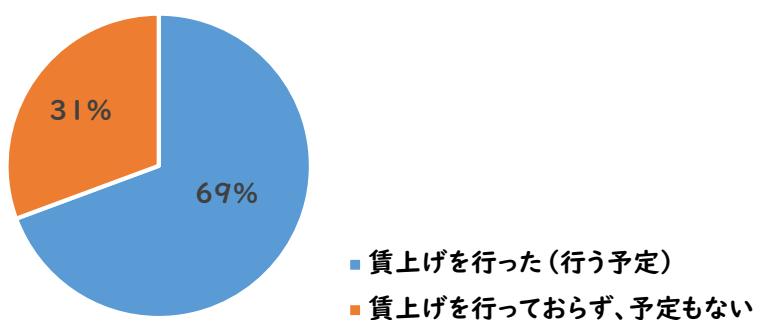
単位:円(100円未満切り捨て)、事業所数

業種	30歳		40歳		50歳	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全業種	249,000	209,400	286,600	220,900	305,600	226,100
	147	99	172	119	174	126

※指定の年齢の該当者がいない場合は、近い年齢の正社員賃金としている。

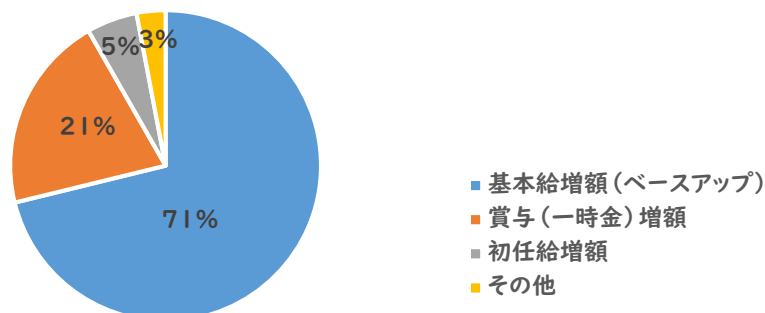
(3) 賃上げの状況

「賃上げを行った(行う予定)」が69%(301事業所)で、「賃上げを行っておらず、予定もない」が31%(133事業所)であった。



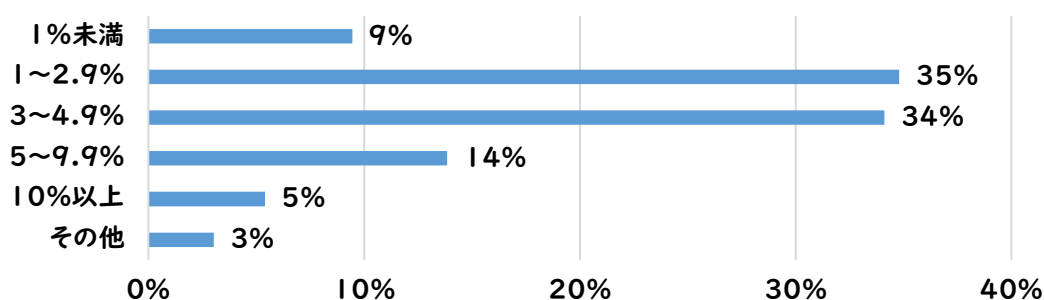
(4) 賃上げの内容(該当する全てを選択可)

「基本給増額(ベースアップ)」が71%(284事業所)と最も高く、次いで「賞与(一時金)増額」が21%(82事業所)、「初任給増額」が5%(21事業所)であった。

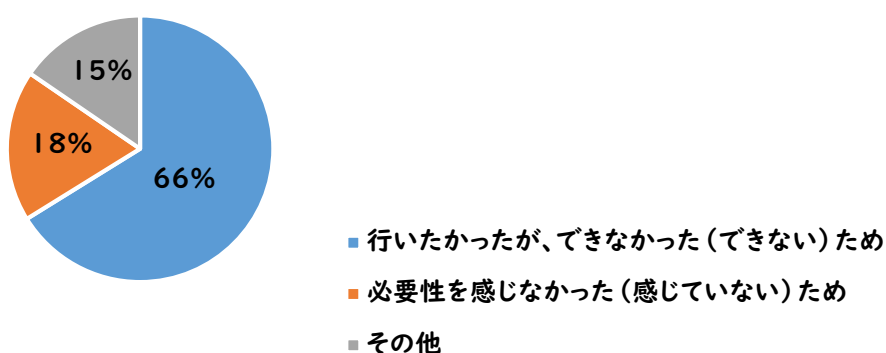


(5) 賃上げの程度

「1~2.9%」が35%。次いで、「3~4.9%」が34%、「5~9.9%」が14%であった。



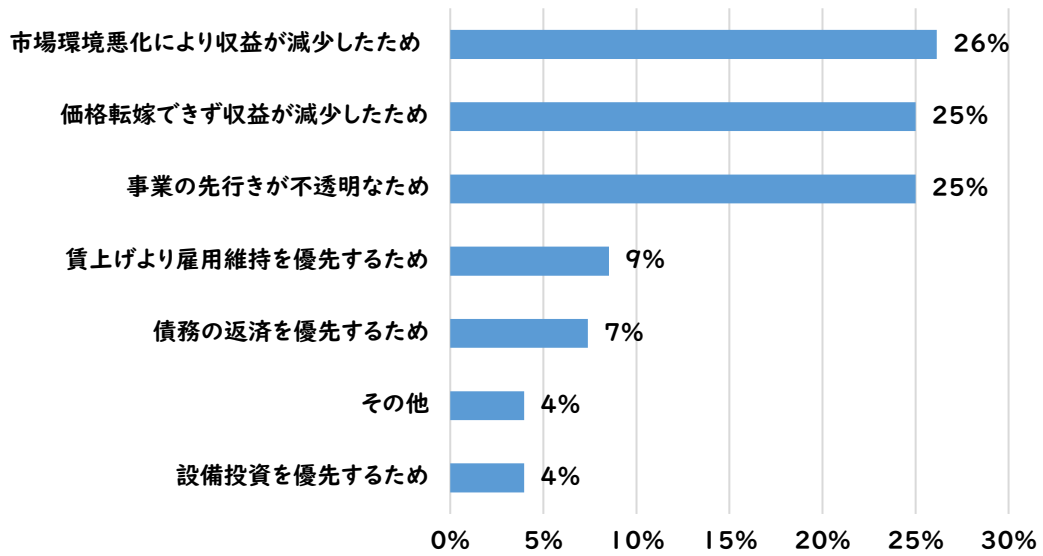
□賃上げを行ってない、または行う予定もないと決めた理由



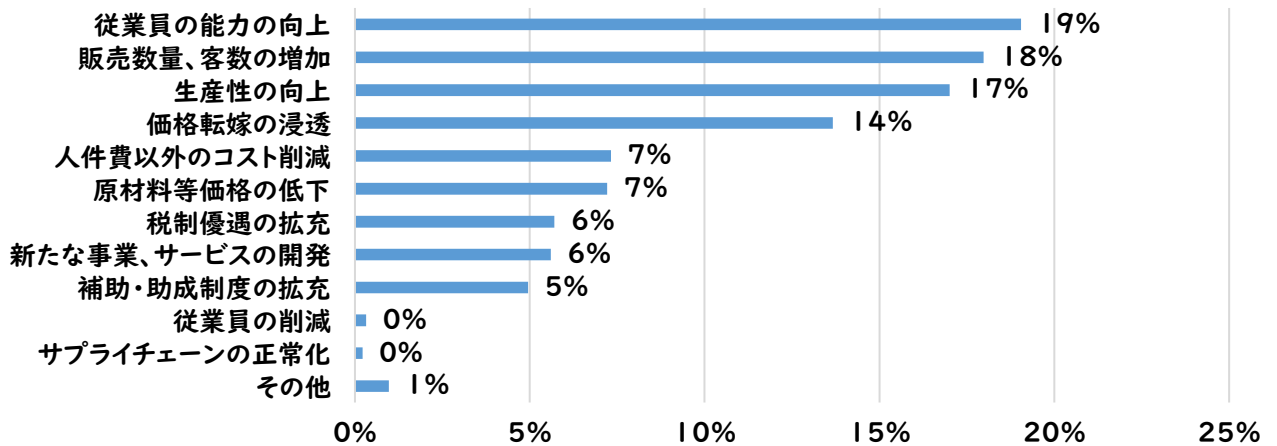
○その他の内容の主なもの

- ・余裕がない
- ・昨年度実施
- ・定期昇進を行ったから
- ・歩合制の為、売上が良いので必要ない
- ・設備投資を優先するため
- ・社員不在のため

□ 賃上げを行いたかったが、できなかった（できない）理由（複数回答可・3 つまで）



□ 賃上げを行うに当たって必要と考えられること（複数回答可・3 つまで）



(6) 賃上げの効果・課題

【農林漁業】

- 意欲の向上、安定した経営、売上の増加。
- 農産物の価格転嫁が出来ない。(生産資材の高騰)

【建設業】

- 賃上げをしても社会保険料や税金等が増えて賃金の手取額に反映されないため効果が薄い。
- 建設材料の高騰、燃料費の高騰。
- 賃上げをして従業員のやる気が出て建設業は工事高が上がらなければ利益が出ない。
- 公共工事が減少傾向にあるので企業は厳しい。

【製造業(繊維・科学・金属・非金属・機械・その他)】

- 売上単価が上がらないと賃上げも簡単にはできない。
- 企業に対する助成金制度の拡充。

【運輸・通信業】

- 発注者の単価の見直しが出来ていない。
- 顧客や取引先の理解及び国の働き掛け。

【卸売業・小売業】

- 集客に向けての広告のやり方。
- 扶養内で契約の方は賃金が上がると勤務時間を減らさなければならないため年間収入は上がらない。
- 賃上げを行った企業に対して、税制の優遇をさらに行う必要がある。

【サービス業】

- 税金の値上げ。
- 賃上げを行うことで社員のやる気につながる。
- 原価上昇と売価転嫁の難しさ。
- 離職率が下がり、求人であまり困らない会社での売上に対しての給与の割合が上がっている。

【医療・福祉】

- 人件費率の上昇と仕入用品等の高騰により運営が増々厳しくなる。○最低賃金引上げの動向。
- 労働時間が長い事業所と短い事業所で同一線上の働き方改革をするとますます労働時間が短くなり、営業成績が向上せず賃上げが厳しくなるため、中小企業独自の法整備をしてほしい。

⑪採用と離職について

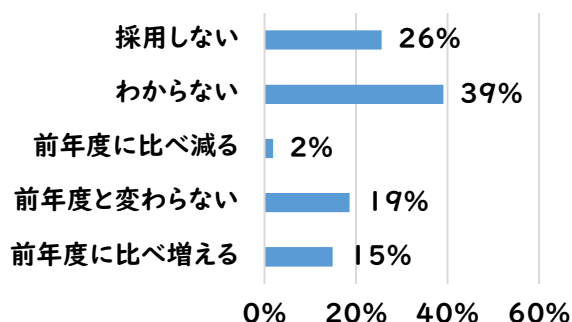
(1) 正社員の新規採用人数とそのうち離職した人数(採用年度別 R2~R5)

単位:人、%

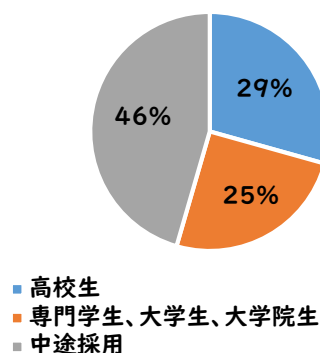
年度	性別	新卒									その他			合計		
		中・高校生			短大・専門学校			大学卒			採用	離職	離職率	採用	離職	離職率
		採用	離職	離職率	採用	離職	離職率	採用	離職	離職率						
R2	男	82	15	18%	40	9	23%	37	16	43%	126	50	40%	285	90	32%
	女	32	8	25%	29	10	34%	16	6	38%	65	39	60%	142	63	44%
	計	114	23	20%	69	19	28%	53	22	42%	191	89	47%	427	153	36%
R3	男	59	21	36%	16	9	56%	18	7	39%	101	46	46%	194	83	43%
	女	15	6	40%	15	4	27%	13	2	15%	74	23	31%	117	35	30%
	計	74	27	36%	31	13	42%	31	9	29%	175	69	39%	311	118	38%
R4	男	48	10	21%	15	5	33%	20	2	10%	117	33	28%	200	50	25%
	女	15	4	27%	25	15	60%	17	4	24%	157	14	9%	214	37	17%
	計	63	14	22%	40	20	50%	37	6	16%	274	47	17%	414	87	21%
R5	男	43	10	23%	27	9	33%	25	6	24%	98	19	19%	193	44	23%
	女	27	9	33%	10	3	30%	19	4	21%	34	8	24%	90	24	27%
	計	70	19	27%	37	12	32%	44	10	23%	132	27	20%	283	68	24%
合計	男	232	56	24%	98	32	33%	100	31	31%	442	148	33%	872	267	31%
	女	89	27	30%	79	32	41%	65	16	25%	330	84	25%	563	159	28%
	計	321	83	26%	177	64	36%	165	47	28%	772	232	30%	1435	426	30%

(2) 令和6年度の採用予定と採用対象

□R6 採用予定

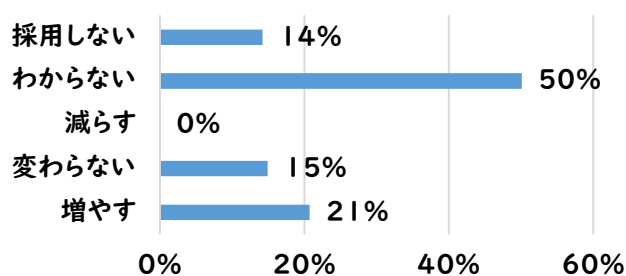


□R6 採用対象(複数回答可)



(3) 令和7年度以降の採用見通しと採用対象

□今後の採用予定



□今後の採用対象(複数回答可)

