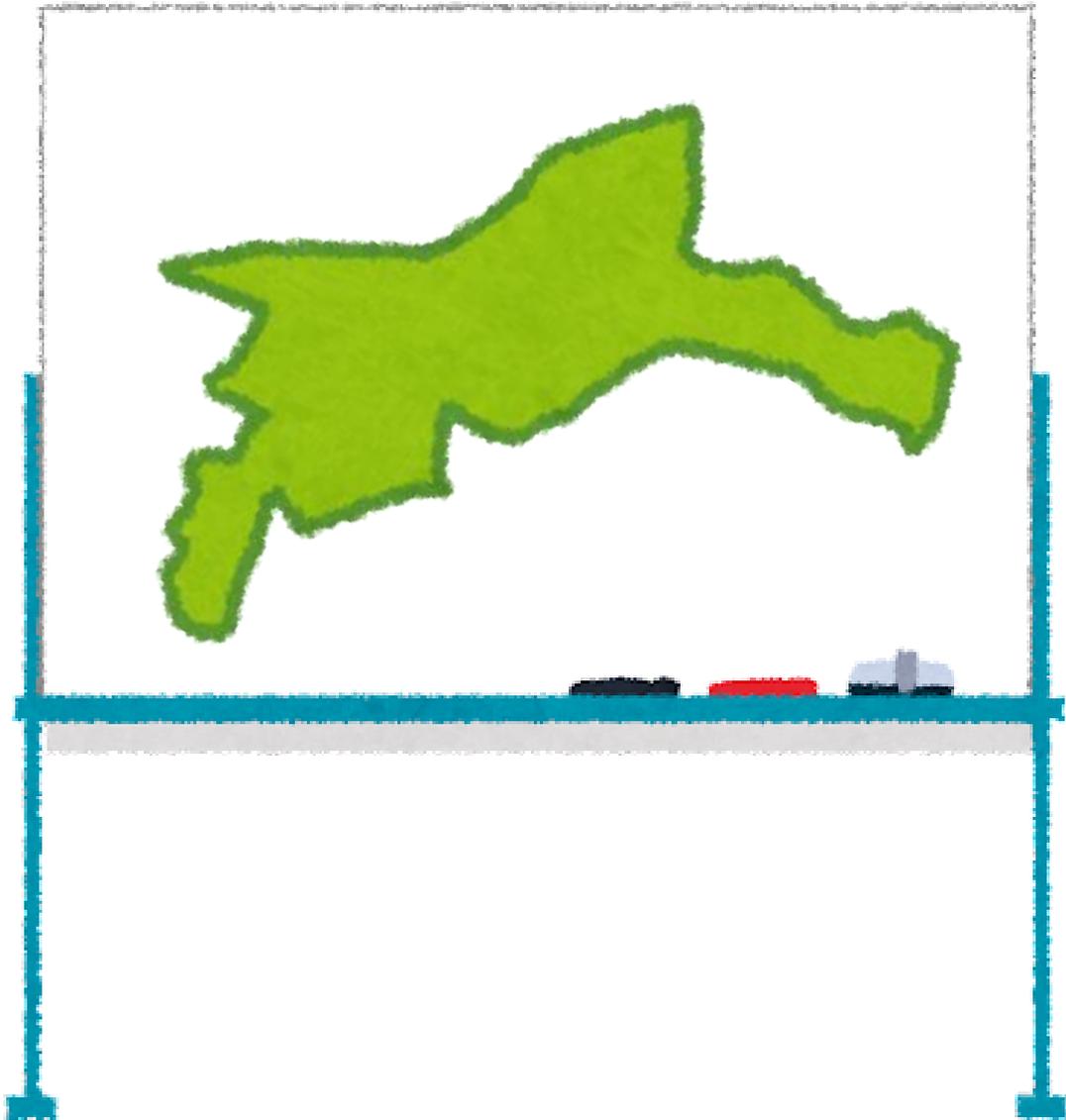


令和4年度中小企業労働事情実態調査報告書

愛媛県の中小企業労働事情



愛媛県中小企業団体中央会

<http://www.bp-ehime.or.jp/>

はじめに

政府は、令和4年9月の月例経済報告で「景気は、緩やかに持ち直している。」との見解を示し、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って、景気が持ち直していくことが期待される。ただし、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いる。また、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る。」としています。

このような情勢の中、愛媛県中小企業団体中央会では昭和39年度から毎年、県内中小企業の労働事情を把握し適正な労務管理に資することを目的として、全国統一方式による「中小企業労働事情実態調査」を実施しています。

本年度においても、県内中小企業800社を対象に、毎年時系列的に把握している経営状況、労働時間、賃金等のほか、新たに育児・介護休業制度や人材育成についての調査を行いました。

この報告書が、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お役に立てれば幸いと存じます。

最後に、本調査の実施に際し、御協力いただきました関係組合及び各事業所の皆様方に対しまして厚くお礼申し上げます。

令和4年10月

愛媛県中小企業団体中央会

目 次

I. 実態調査の要領	2
II. 調査結果の要約	3
III. 回答事業所の概要	5
IV. 調査結果	
1. 経営状況について	
(1) 現在の経営状況	8
(2) 主要事業の今後の方針	9
(3) 経営上の障害	11
(4) 経営上の強み	11
2. 従業員の労働時間について	
(1) 週所定労働時間	12
(2) 月平均残業時間	13
3. 従業員の有給休暇について	
(1) 平均付与日数	14
(2) 平均取得日数	14
(3) 平均取得率	14
4. 従業員の採用状況について	
(1) 新規学卒者の初任給（加重平均）	16
(2) 採用計画	16
(3) 採用充足状況	17
5. 育児・介護休業制度について（新規調査項目）	
(1) 育児休業・介護休業取得状況	18
(2) 改正育児・介護休業法の企業の対応	19
6. 人材育成と教育訓練（新規調査項目）	
(1) 人材育成のための従業員に対する教育訓練方法	20
7. 原材料費・人件費アップ等に対する販売価格への転嫁の状況（新規調査項目）	
(1) 販売価格の転嫁状況	21
(2) 販売価格の転嫁率	21
8. 賃金改定状況	
(1) 賃金改定実施状況	22
(2) 賃金「引上げ」の平均昇給額・昇給率	22
(3) 賃金改定の内容	23
(4) 賃金改定の決定要素	24

【参考資料】 令和4年度中小企業労働実態調査票

I. 実態調査の要領

1. 調査目的

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. 調査機関

愛媛県中小企業団体中央会

3. 調査対象及び事業所数並びに実施方法

本調査は、従業員300人以下（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）の愛媛県内中小企業800事業所に対して、全国統一調査票を郵送しこれを回収・集計・分析を行った。

4. 調査時点

令和4年7月1日現在

5. 調査対象事業所数

5 ページ、産業別・規模別回答事業所数及び従業員数の内訳参照。

6. 調査内容

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

単純平均と加重平均

単純平均…個々の企業ごとに実数を従業員数で除した値を求め、企業ごとに算出された値の和を企業総数で除した値→企業ごとの平均値

加重平均…個々の企業の従業員総数で除した値→個人ごとの平均値

(例)	給与総額	従業員数
A企業	400万円	20人
B企業	250万円	10人

単純平均
A企業 $400/20=20$
B企業 $250/10=25$
$(20+25)/2=22.5$
<u>22.5万円</u>

加重平均
$(400+250)/(20+10)=21.66\dots$
<u>21.6万円</u>

Ⅱ. 調査結果の要約

1. 従業員の構成

(1) 常用労働者の男女構成比率

- 女性の構成比率は前年比（34.4%）1.4ポイント減少の33.0%。

(2) 雇用形態別構成比率

- 正社員の構成比率は前年比（71.4%）3.7ポイント増加の75.1%。

2. 経営

(1) 経営状況

- 前年（43.2%）に比べ「悪い」とする回答が11.4ポイント減少し31.8%。

(2) 主要事業の今後の方針

- 「強化拡大」とする事業所が前年比（35.6%）5.4ポイント増加の41.0%。

(3) 経営上の障害

- 「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が60.8%で回答割合が最も高く、続いて「人材不足（質の不足）」が52.1%。

(4) 経営上の強み

- 「技術力・製品開発力」が34.2%で回答割合が最も高く、続いて「製品・サービスの独自性」が31.0%。

3. 労働時間

(1) 週所定労働時間

- 「週40時間超44時間以下」が前年比（9.7%）1.3ポイント減少の8.4%。

(2) 月平均残業時間（従業員1人当たり）

- 愛媛県内では運輸業が最も月平均残業時間が長く22.33時間であった。

4. 有給休暇

(1) 年次有給休暇

- 年次有給休暇の平均付与日数は15.41日、平均取得日数は8.62日で平均取得率は前年比（58.78%）0.83ポイント増加の59.61%。

5. 従業員の採用状況

(1) 新規学卒者の初任給（加重平均値）

- 令和4年3月大学卒の初任給は技術系で全国（204,522円）より1,789円低い202,733円、事務系で全国（202,092円）より4,549円高い206,641円。

(2) 令和3年度の従業員採用計画

- 新規学卒者採用計画は全国平均（22.4%）を5.6ポイント上回る28.0%。

(3) 令和4年3月の採用充足状況

- 令和4年3月大学卒業者の採用充足率は総じて事務系が技術系より高い割合である。

6. 育児休業・介護休業制度について（新規調査項目）

（1）取得状況

- 「育児休業・介護休業の取得した従業員はいない」が 64.0%で回答割合が最も高かった。

（2）対象者への対応

- 「特に実施していない（予定もない）」が 45.1%で回答割合が最も高かった。

7. 人材育成と教育訓練について（新規調査項目）

（1）教育訓練の方法

- 「必要に応じた OJT の実行」が 54.5%で最も回答割合が高く、続いて「自社内での研修会・勉強会の開催」が 37.3%。

8. 販売価格の転嫁状況（新規調査項目）

（1）販売価格転嫁状況

- 「価格引上げの交渉中」が 32.6%で回答割合が最も高かった。

（2）販売価格転嫁率

- 上記設問で「価格の引上げ（転嫁）に成功した」と回答した中で、実際の転嫁率は 10%未満の解答が 42.6%（全国 41.4%）で回答割合が最も高かった。

9. 賃金改定

（1）賃金改定実施状況

- 「上げた」が 56.9%で最も高い回答割合であった。

（2）令和4年平均昇給額・率(加重平均値)

- 令和4年の平均昇給額は 6,059 円、昇給率は前年比（1.95%）0.49 ポイント増加の 2.44%。

（3）賃金改定の内容

- 賃金改定の内容は「定期昇給」が前年比（66.0%）6.1 ポイント減少の 59.9%となった。

（4）賃金改定の決定要素

- 賃金改定の決定要素は「労働力の確保・定着」が 57.4%で回答割合が最も高く、続いて「企業の業績」が 57.0%。

Ⅲ. 回答事業所の概要

1. 回答事業所数及び回答率

調査対象事業所は県内800事業所（製造業440事業所、非製造業360事業所）で、有効回答を得た事業所は454事業所（製造業266事業所、非製造業188事業所）であり、有効回答の回収率は、56.7%であった。

- ・統計表あるいはグラフ中には、集計母数が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いるため、合計が100.0%にならない場合があります。

【表1】 産業別・規模別回答事業所数及び従業員数の内訳 (単位：事業所数)

従業員規模	1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	事業所数
全 国	6,473	6,480	4,517	1,341	18,811
愛 媛 県	150	149	121	34	454
製 造 業					
小 計	73	93	70	30	266
食 料 品	13	12	11	5	41
織 維 工 業	5	16	9	3	33
木 材 ・ 木 製 品	3	1	4	1	9
印 刷 ・ 同 関 連	6	2	7	1	16
窯 業 ・ 土 石	4	5	0	1	10
化 学 工 業	1	0	0	1	2
金 属 、 同 製 品	21	26	14	5	66
機 械 器 具	10	14	11	10	45
そ の 他	10	17	14	3	44
非 製 造 業					
小 計	77	56	51	4	188
情 報 通 信 業	4	2	3	1	10
運 輸 業	2	1	8	1	12
建 設 業	21	26	11	1	59
総 合 工 事 業	6	16	8	1	31
職 別 工 事 業	6	7	2	0	15
設 備 工 事 業	9	3	1	0	13
卸 ・ 小 売 業	32	11	18	1	62
卸 売 業	11	6	10	1	28
小 売 業	21	5	8	0	34
サ ー ビ ス 業	18	16	11	0	45
対 事 業 所	14	11	7	0	32
対 個 人	4	5	4	0	13

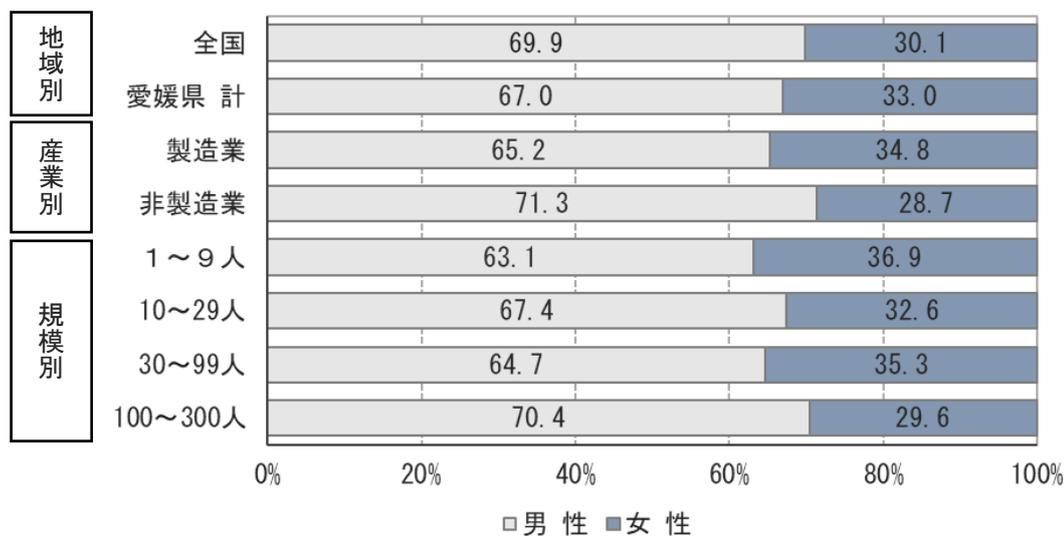
2. 回答事業所の従業員に関する特徴

(1) 常用労働者の性別構成

常用労働者の性別構成は、愛媛県計で「男性」67.0%、「女性」33.0%となっており、全国平均（「男性」69.9%、「女性」30.1%）と比較すると、「男性」は2.9ポイント下回り、「女性」は2.9ポイント上回っている。愛媛県計の昨年度調査結果と比較すると、「男性」は1.4ポイント増加し、「女性」は1.4ポイント減少した。

産業別に「女性」の比率を見ると、製造業は34.8%で昨年度（33.9%）より0.9ポイント増加しており、非製造業は28.7%で昨年度（35.1%）6.4ポイント減少している。

規模別の比率を見ると、従業員規模「1～9人」で36.9%と最も高く、次いで「30～99人」で35.3%、「10～29人」で32.6%、「100～300人」では29.6%という結果になった。



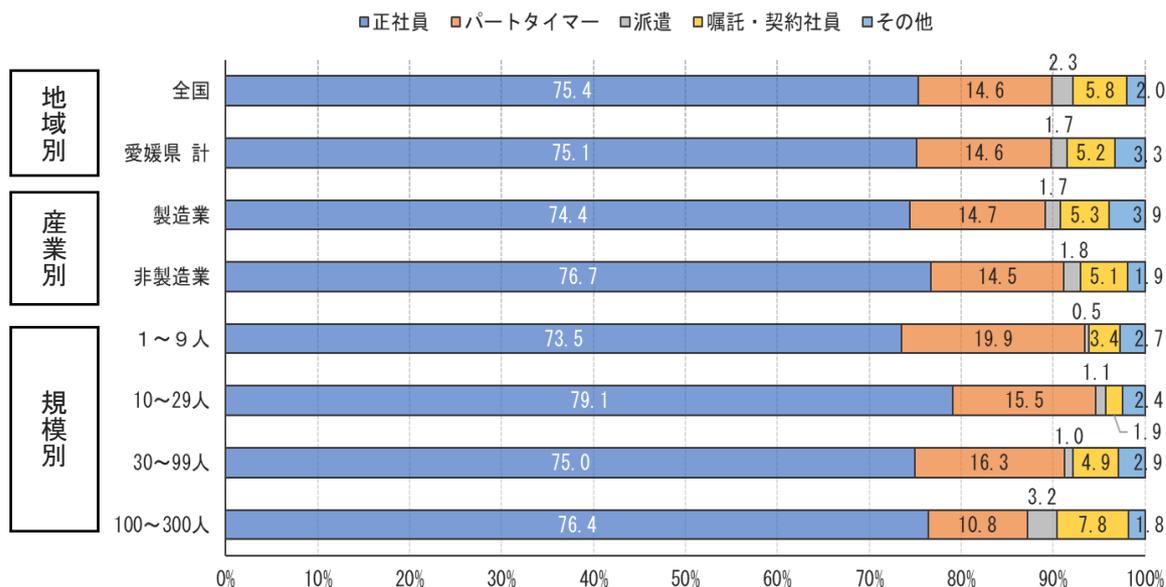
【図1】 常用労働者の性別構成（地域別、産業別、規模別）

(2) 従業員の雇用形態

従業員の雇用形態は、愛媛県計では、「正社員」75.1%の比率が最も高く、次いで「パートタイマー」14.6%、「嘱託・契約社員」5.2%、「その他」3.3%、「派遣」1.7%となっており、「正社員」の比率は全国平均（75.4%）と比較すると、0.3%低くなっている。愛媛県計で昨年度調査結果と比べると、「正社員」は昨年度（71.4%）を3.7ポイント上回る結果となった。

産業別に「正社員」の比率を見ると、製造業は74.4%で昨年度（72.8%）を1.6ポイント、非製造業は76.7%で昨年度（69.3%）を7.4ポイント、それぞれ上回っている。

規模別に「正社員」の比率を見ると、従業員規模「10～29人」で79.1%と最も高く、次いで「100～300人」で76.4%、「30～99人」で75.0%、「1～9人」で73.5%となっている。



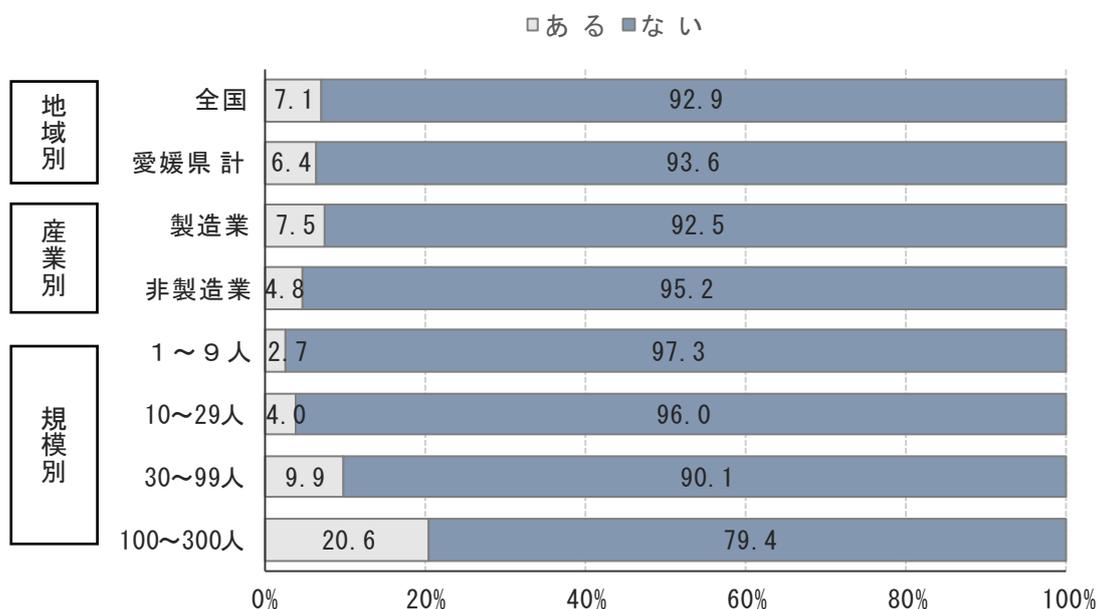
【図2】 従業員の雇用形態（地域別、産業別、規模別）

(3) 労働組合の組織状況

労働組合の組織状況は、愛媛県内で労働組合が組織されている事業所、回答事業所 454 事業所中 29 事業所の 6.4%で全国平均（7.1%）を 0.7 ポイント下回っている。

産業別に見ると、製造業が非製造業を 2.7 ポイント上回っている。

規模別に見ると、従業員規模「100～300 人」が 20.6%と最も高く、次いで「30～99 人」で 9.9%、「10～29 人」で 4.0%、「1～9 人」で 2.7%となっている。



【図3】 労働組合の有無（地域別、産業別、規模別）

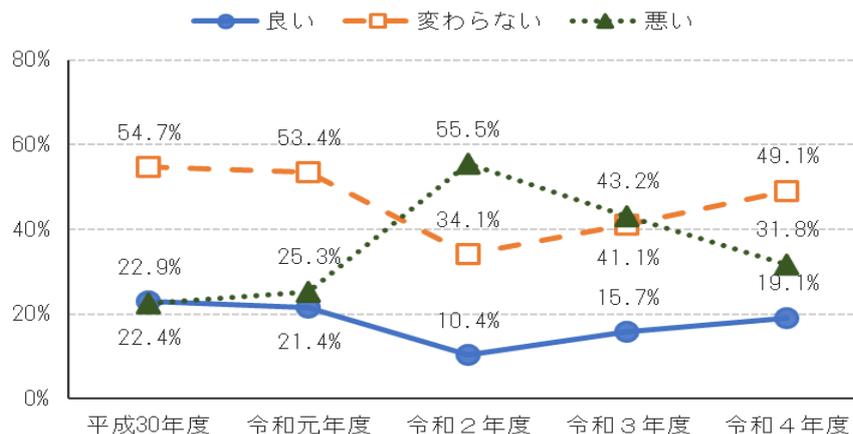
IV. 調査結果

1. 経営状況について

(1) 現在の経営状況

愛媛県内中小企業の経営状況について年次推移を見ると、今年度の調査では「良い」は19.1%であり、昨年度（15.7%）と比較すると3.4ポイント増加している。また、「悪い」は31.8%で昨年度（43.2%）から11.4ポイント減少している。「変わらない」は49.1%で昨年度（41.1%）より8.0ポイント増加している。

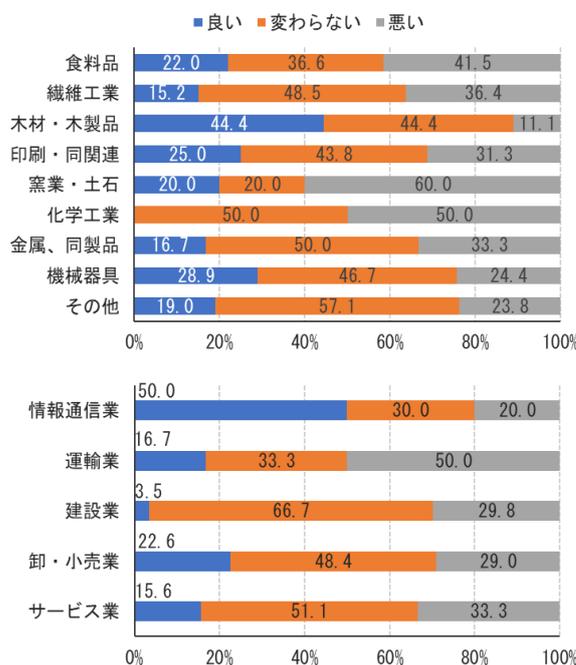
総じて、「悪い」が大幅に減少しており、「良い」「変わらない」が増加している。



【図4】 県内企業の経営状況（年次推移）

次に、現在の経営状況について、今年度の調査結果を詳細に見ていくと、製造業全体は21.2%で昨年度（14.6%）から6.6ポイント増加しており、一方で非製造業全体は16.1%で昨年度（17.1%）から1.0ポイント減少している。製造業種の中で「良い」と回答した割合が多かった業種は、「木材・木製品」で44.4%となった。反対に、「化学工業」は「良い」の回答は0%で、「変わらない」「悪い」がそれぞれ50.0%という結果になった。「窯業・土石」については、「悪い」と回答した事業所が60.0%だった。非製造業種では、「情報通信業」が「良い」と回答した割合が50.0%であり、「運輸業」は「悪い」と回答した割合が50.0%だった。

規模別見ると、従業員規模「1～9人」で「良い」の回答が16.9%で昨年度（17.2%）から0.3ポイント減少している。「10～29人」、「30～99人」、「100～300人」は昨年度と比較すると「良い」の回答が増加している。



【図5】 現在の経営状況（産業別）

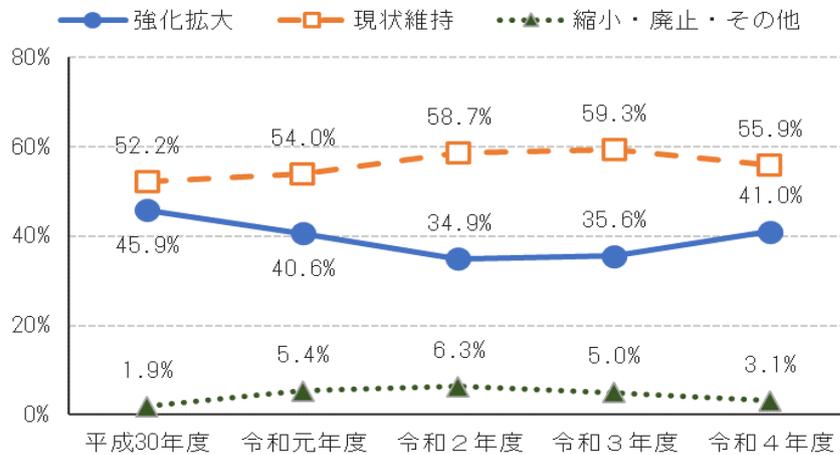
【表2】 現在の経営状況
（地域別、産業別、規模別）
※（）内は前年回答結果

	良い	変わらない	悪い
全 国	17.2 (15.7)	47.3 (42.9)	35.5 (41.4)
愛 媛 県	19.1 (15.7)	49.1 (41.1)	31.8 (43.2)
1～9人	16.9 (17.2)	41.9 (32.8)	41.2 (50.0)
10～29人	16.1 (10.7)	51.0 (39.3)	32.9 (50.0)
30～99人	22.7 (19.5)	55.5 (46.9)	21.8 (33.6)
100～300人	29.4 (17.4)	50.0 (52.2)	20.6 (30.4)
製 造 業	21.2 (14.6)	46.6 (39.9)	32.2 (45.5)
非 製 造 業	16.1 (17.1)	52.7 (42.8)	31.2 (40.1)

(2) 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針について年次推移を見ると、愛媛県計では「強化拡大」は 41.0% で昨年度 (35.6%) から 5.4 ポイント増加、「現状維持」は 55.9% で昨年度 (59.3%) から 3.4 ポイント減少、「縮小・廃止・その他」は 3.1% で昨年度 (5.0%) から 1.9 ポイント減少となった。

総じて、「強化拡大」を検討する事業所の割合が増加し、「現状維持」、「縮小・廃止・その他」は減少傾向にある。



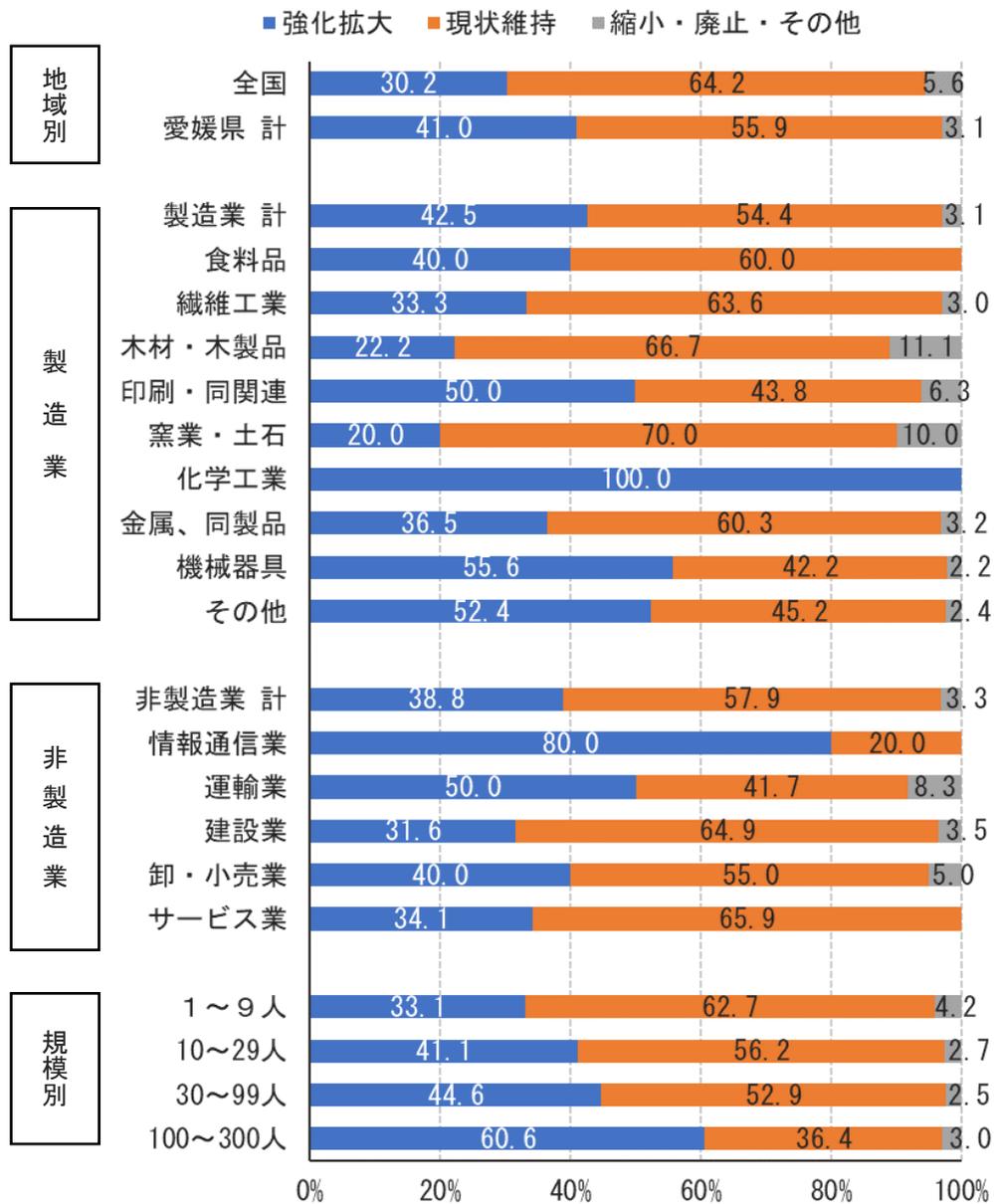
【図6】 主要事業の今後の方針 (年次推移)

次に、主要事業の今後の方針について、調査結果を詳細に見ると、愛媛県計における「強化拡大」は 41.0% (全国平均 30.2% を 10.8 ポイント上回り)、「現状維持」は 55.9% (全国平均 64.2% を 8.3 ポイント下回り)、「縮小・廃止・その他」は 3.1% (全国平均 5.6% を 2.5 ポイント下回り) となっている。

産業別に見ると (2社以上の回答があった業種に限定する)、製造業全体では「強化拡大」が 42.5%、非製造業全体では 38.8% で製造業全体が非製造業全体より 3.7 ポイント上回っている。一方、「現状維持」「縮小・廃止・その他」はそれぞれ非製造業全体が製造業全体を上回っている。

製造業の中では、「強化拡大」は「機械器具」の 55.6% が最も高く、「その他」52.4%、「食料品」40.0% と続いている。一方「縮小・廃止・その他」は「木材・木製品」が 11.1% と最も高く、次いで「窯業・土石」10.0%、「印刷・同関連」6.3% となっている。

非製造業の中では、「強化拡大」は「情報通信業」の 80.0% が最も高く、「運輸業」50.0%、「卸・小売業」40.0% と続いている。一方「縮小・廃止・その他」は、「運輸業」の 8.3% が最も高く、次いで「卸・小売業」5.0%、「建設業」3.5% となっている。「情報通信業」「サービス業」については、「縮小・廃止・その他」と回答した事業所はいなかった。



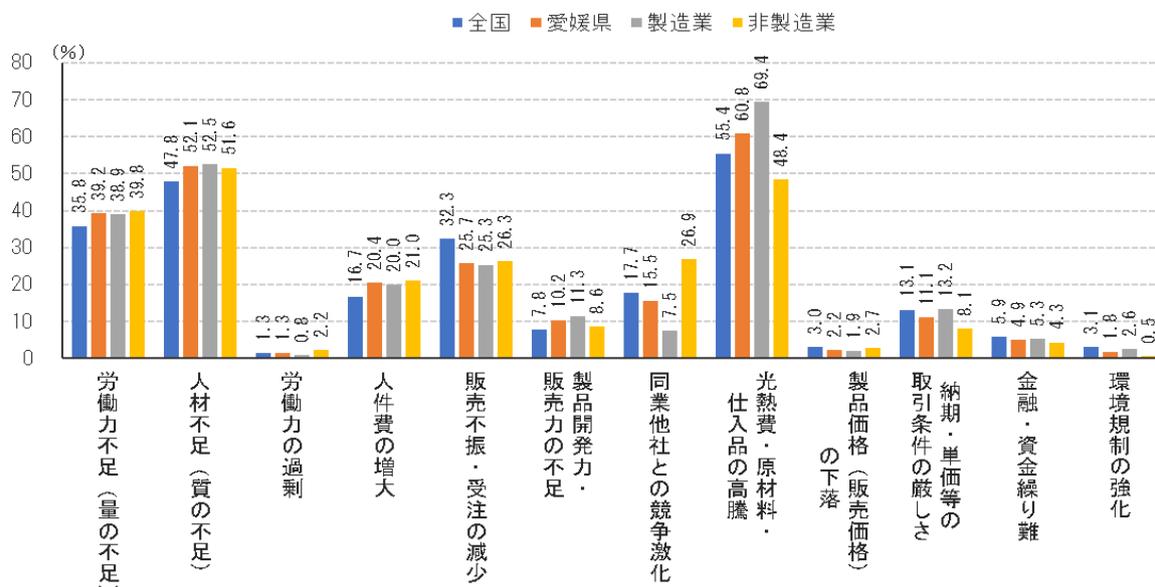
[図7] 主要事業の今後の方針（地域別、産業別、規模別）

(3) 経営上の障害

経営上の障害の障害を見てみると、愛媛県計では割合が高い順に、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」60.8%（全国平均 55.4%）、「人材不足（質の不足）」52.1%（全国平均 47.8%）、「労働力不足」39.2%（全国平均 35.8%）と続いている。

昨年度調査では、「原材料・仕入品の高騰」は3番目に高い割合となっていたが、今年度調査で大幅に逆転する結果となった。

産業別に見ると、製造業全体では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」、人材不足（質の不足）と愛媛県計と同じ順序で割合が高くなっている。非製造業全体では、「人材不足（質の不足）」、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」という順になっている。

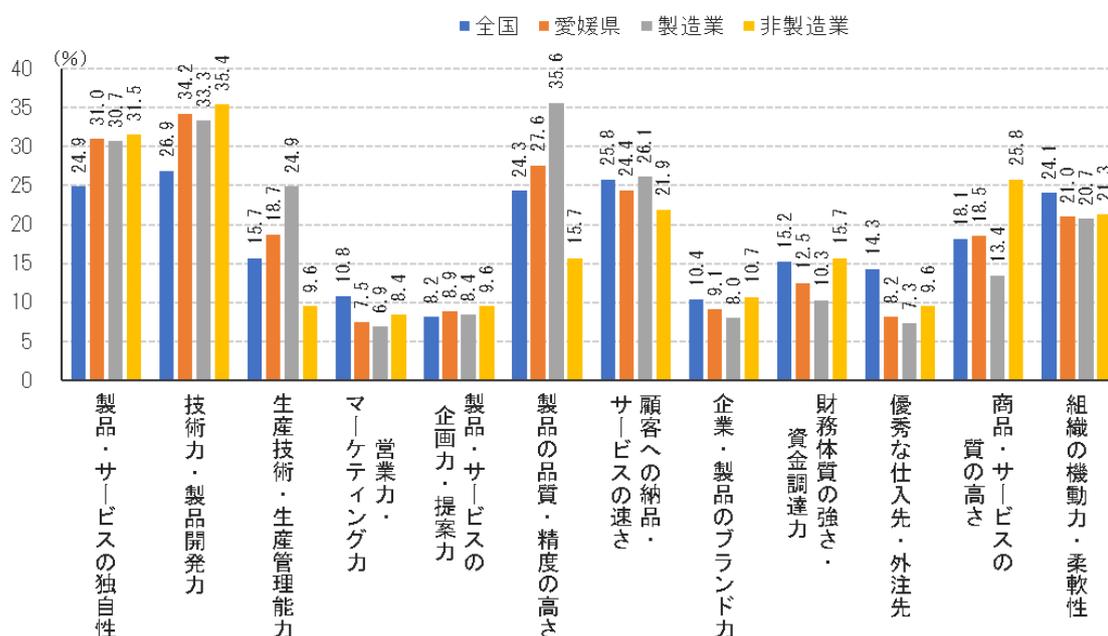


【図8】 経営上の障害（複数回答可）

(4) 経営上の強み

経営上の強みについて見ると、愛媛県計では割合が高い順に、「技術力・製品開発力」34.2%（全国平均 26.9%）、「製品・サービスの独自性」31.0%（全国平均 24.9%）、「製品の品質・精度の高さ」27.6%（全国平均 24.3%）と続いている。3つの項目については、全国平均よりも高い回答となっている。

産業別に見ると、製造業全体では「製品の品質・精度の高さ」35.6%、「技術力・製品開発力」33.3%、「製品・サービスの独自性」30.7%の順になっている。非製造業全体では「技術力・製品開発力」35.4%、「製品・サービスの独自性」31.5%、「顧客への納品・サービスの速さ」21.9%という順番になっている。



【図9】 経営上の強み（複数回答可）

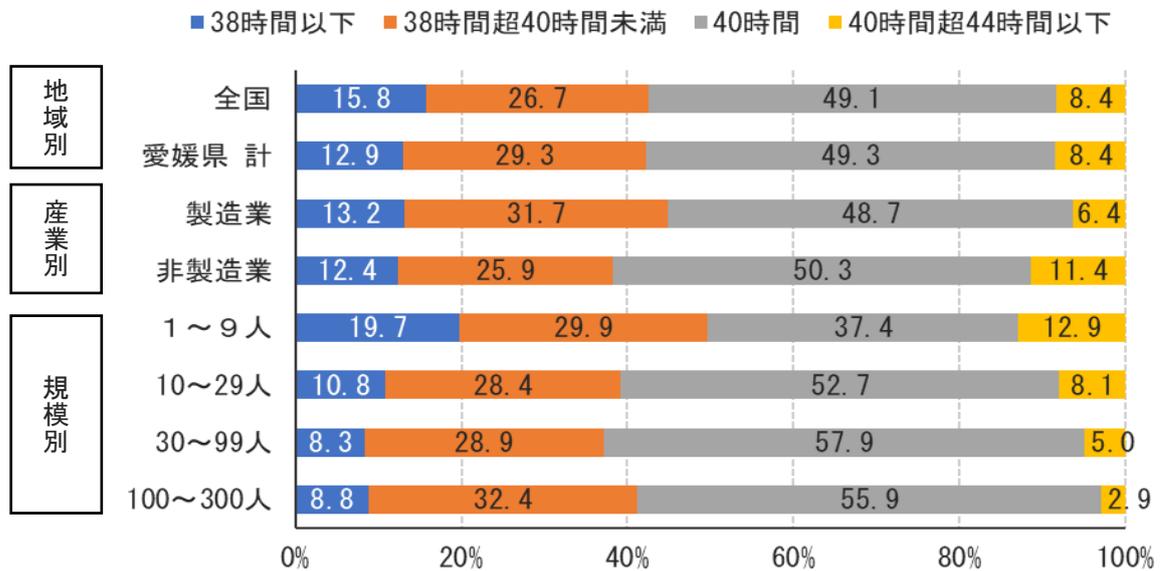
2. 従業員の労働時間について

(1) 週所定労働時間

週所定労働時間について見ると、愛媛県計では割合が高い順に「40時間」49.3%（全国平均49.1%）、「38時間超40時間未満」29.3%（全国平均26.7%）、「38時間以下」12.9%（全国平均15.8%）、「40時間超44時間以下」8.4%（全国平均8.4%）となった。愛媛県計と全国平均と比較したときに、愛媛県計が全国平均を上回る項目は、「40時間」が0.2ポイント、「38時間超40時間未満」が2.6ポイントだった。一方下回る項目は、「38時間以下」が2.9ポイント下回った。なお「40時間超44時間以下」は全国平均と同じ割合であった。

産業別に見ると、製造業・非製造業ともに「40時間」（製造業：48.7%、非製造業：50.3%）、「38時間超40時間未満」（製造業：31.7%、非製造業：25.9%）、「38時間以下」（製造業：13.2%、非製造業：12.4%）、「40時間超44時間以下」（製造業：6.4%、非製造業：11.4%）の順となった。

従業員規模別で、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）を見ると、「1～9人」が49.6%で、他の従業員規模の割合（「10～29人」39.2%、「30～99人」37.2%、「100～300人」41.2%）を大きく上回っている。



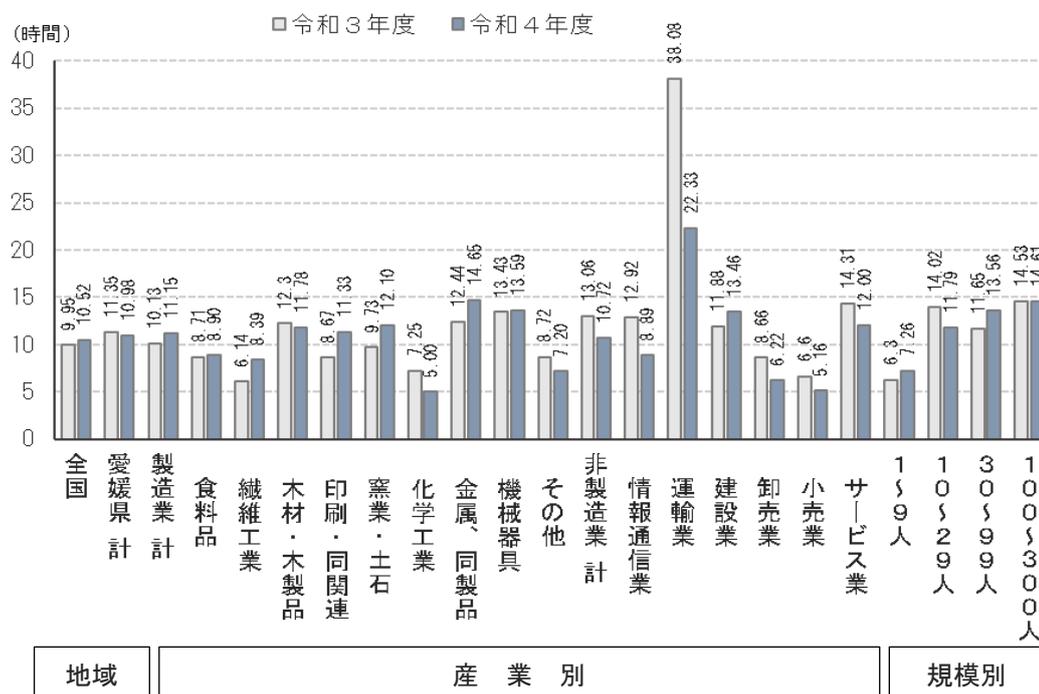
[図10] 週所定労働時間（地域別、産業別、規模別）

(2) 月平均残業時間（従業員1人当たり）

従業員1人当たりの月平均残業時間を見ると、愛媛県計が10.98時間となっている。全国平均の10.52時間より0.46時間長く、昨年度調査の愛媛県計11.35時間より0.37時間短くなっている。

産業別に見ると、製造業が11.15時間で非製造業の10.72時間を0.43時間上回っている。業種別に見ると「運輸業」が20時間を超えており、「食料品」、「繊維工業」、「印刷・同関連」、「窯業・土石」、「金属、同製品」、「機械器具」、「建設業」が昨年度の月平均残業時間を上回っている。

従業員規模別に見ると、月平均残業時間が長い順に、「100～300人」14.61時間（昨年度：14.53時間）、「30～99人」13.56時間（昨年度：11.65時間）、「10～29人」11.79時間（昨年度：14.02時間）、「1～9人」7.26時間（昨年度：6.30時間）となり、従業員規模「10～29人」の事業所では、昨年度よりも2.23時間短くなっており、そのほかの事業所については、昨年度よりも月平均残業時間が長くなっている。



[図 11] 従業員1人当たりの月平均残業時間（地域別、産業別、規模別）

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）

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数を見ると、愛媛県計が15.41日となっており、全国平均15.96日より0.55日少なくなっている。

産業別に見ると、製造業15.46日が非製造業15.33日を0.13日上回っている。業種別に見ると、平均付与日数が多い順に、「運輸業」16.50日、「印刷・同関連」16.38日、「サービス業」16.37日と続き、計8業種が愛媛県計を上回っている。一方、平均付与日数が少ない順に、「繊維工業」、「木材・木製品」13.63日、「小売業」13.82日「食料品」14.33日となっており、計6業種が愛媛県計を下回っている。

従業員規模別に見ると、平均付与日数が多い順に、「100～300人」17.69日、「30～99人」16.02日、「10～29人」15.27日、「1～9人」14.41日となっている。

(2) 平均取得日数（従業員1人当たり）

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を見ると、愛媛県計で8.62日となっており、全国平均8.87日より0.25日少なく、昨年度調査の愛媛県計8.00日より0.87日多くなっている。

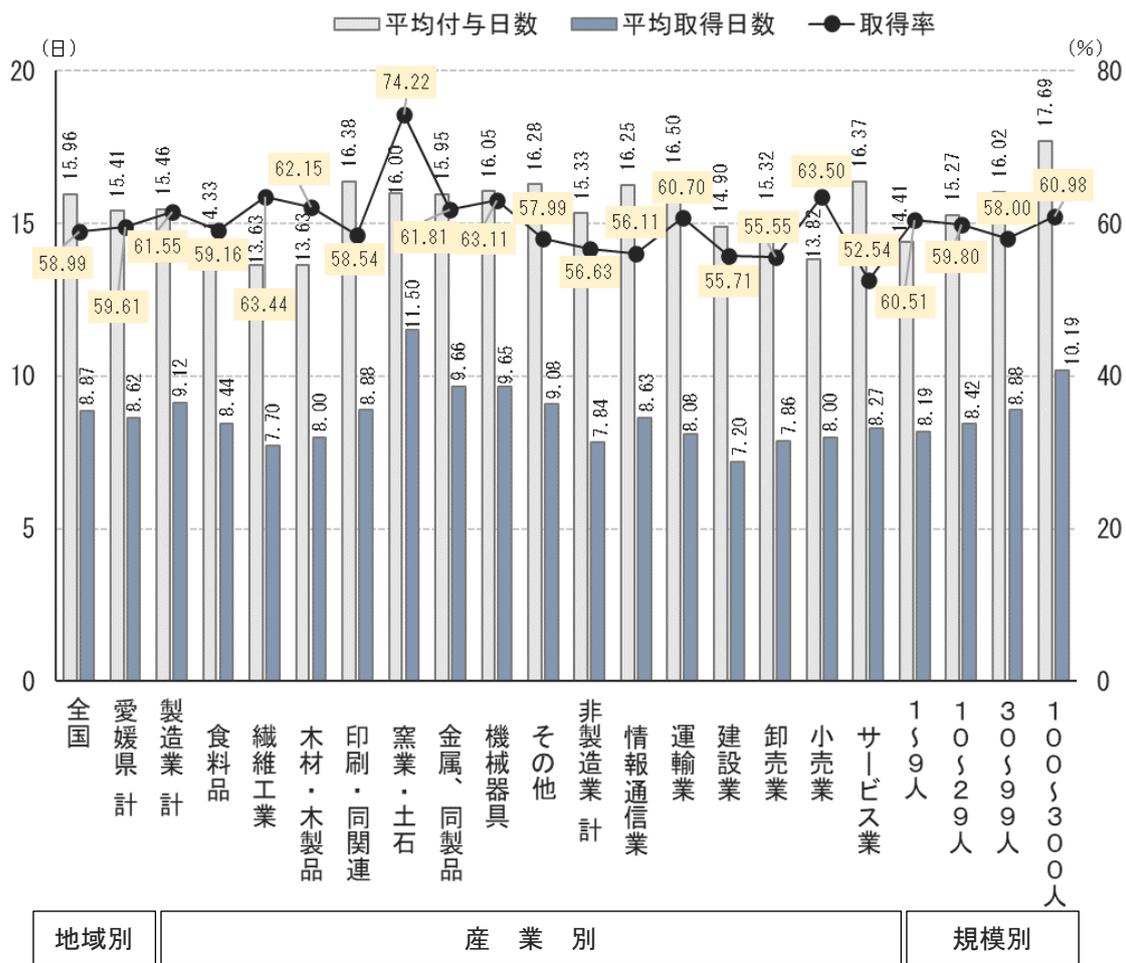
産業別に見ると、製造業9.12日が非製造業7.84日を1.28日上回っている。業種別に見ると、平均取得日数が多い順に、「窯業・土石」11.50日、「金属・同製品」9.66日、「機械器具」9.65日と続き、計6業種が愛媛県計を上回っている。一方、平均取得日数が少ない順に、「建設業」7.20日、「繊維工業」7.70日、「卸売業」7.86日と続き、計8業種が愛媛県計を下回っている。

従業員規模別に見ると、平均取得日数が多い順に、「100～300人」10.19日、「30～99人」8.88日、「10～29人」8.42日、「1～9人」8.19日となっている。

(3) 平均取得率（従業員1人当たり）

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均取得率は、愛媛県計で59.61%となっており、全国平均58.99%より0.62ポイント高くなっている。昨年度調査の愛媛県計は58.78%であり、0.83ポイント高くなっている。

産業別に見ると、平均取得率は製造業が61.55%となっており、非製造業56.63%より4.92ポイント上回っている。業種別に見ると、平均取得率が高い順に、「窯業・土石」74.22%、「小売業」63.50%、「繊維工業」63.44%と続き、計7業種が愛媛県計を上回っている。一方、平均取得率が低い順に、「サービス業」52.54%、「卸売業」55.55%、「建設業」55.71%と続き、計7業種が愛媛県計よりも低くなっている。



[図 12] 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
(地域別、産業別、規模別)

4. 従業員の採用状況について

(1) 新規学卒者の初任給

令和4年3月新規学卒者の平均初任給額は、愛媛県計で、学卒種別8種別のうち、最も高い種別から順に「大学卒：事務系」206,641円（全国平均202,092円）、「大学卒：技術系」202,733円（全国平均204,522円）、「短大卒（含高専）：技術職」193,915円（全国平均182,695円）、「高校卒：技術系」178,507円（全国平均175,179円）、「専門学校卒：事務系」174,000円（全国平均185,518円）、「高校卒：事務系」167,621円（全国平均168,248円）、「専門学校卒：技術系」165,353円（全国平均185,750円）となっている。

学卒種別8種別のうち、「大学卒：事務系」、「短大卒（含高専）：技術系」、「高校卒：技術系」において、愛媛県計は全国平均を上回っている。

産業別に見ると、「大学卒：技術系」、「高校卒：技術系」、「高校卒：事務系」の非製造業が製造業を上回っており、「大学卒：事務系」、「短大卒（含高専）：技術系」、「専門学校卒：技術系」、「専門学校卒：事務系」は製造業が非製造業を上回っている。

【表3】 新規学卒者の初任給（加重平均） （単位：円）

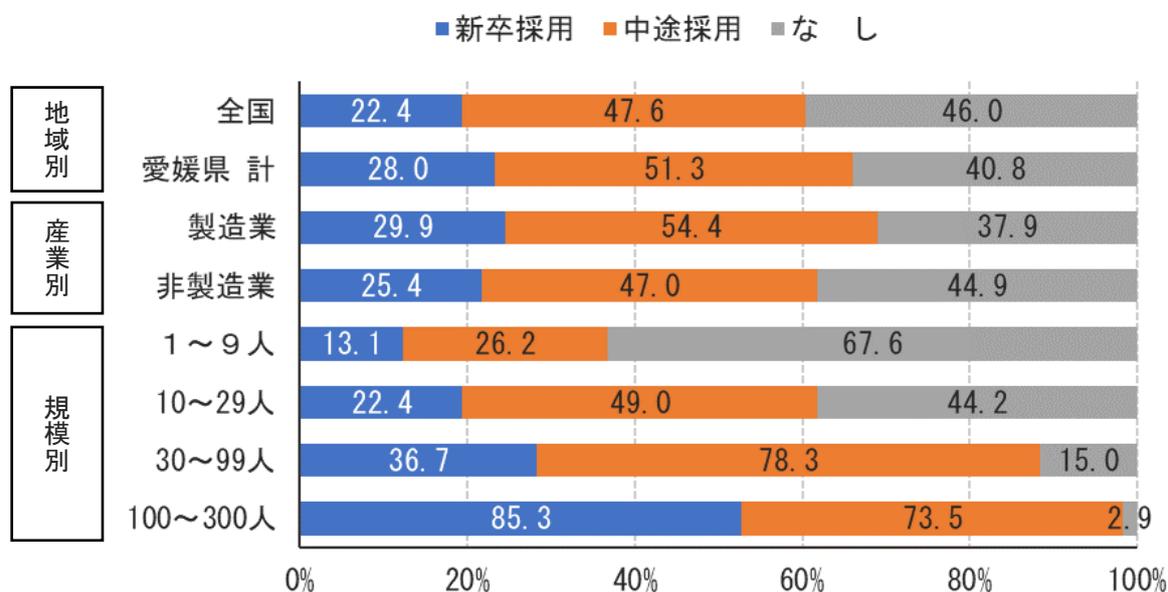
	高校卒		専門学校卒		短大卒（含高専）		大学卒	
	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系
全国	175,179	168,248	185,750	185,518	182,695	187,296	204,522	202,092
愛媛県計	178,507	167,621	165,353	174,000	193,915	-	202,733	206,641
製造業計	176,873	165,400	167,936	180,000	196,894	-	202,322	214,513
非製造業計	185,805	168,630	162,586	162,000	182,000	-	203,182	199,644

(2) 採用計画

令和3年度の従業員の採用計画について、愛媛県計は新卒採用・中途採用計画合わせて、79.3%で全国平均（70.0%）を9.3ポイント上回っている。詳細を見てみると、新卒採用の愛媛県計は28.0%で全国平均（22.4%）を5.6ポイント上回っており、中途採用の愛媛県計は51.3%で全国平均（47.6%）を3.7ポイント上回る結果となった。

産業別に見ると、新卒採用・中途採用計画合わせて製造業（84.3%）が非製造業（72.4%）を11.9ポイント上回った。

従業員規模別に見ると、従業員規模「100～300人」が新卒採用・中途採用合わせて最も高い割合となった。従業員規模が小さくなるにつれて採用計画も「なし」の割合が高くなっている。



【図13】 令和3年度従業員採用計画（地域別、産業別、規模別）（複数回答可）

(3) 採用充足状況

①新規学卒者

新規学卒者の採用充足率は、採用計画が無かった「短大卒（含高専）：事務系」を除き、全ての種別の事務系で全国平均より高い割合となっている。

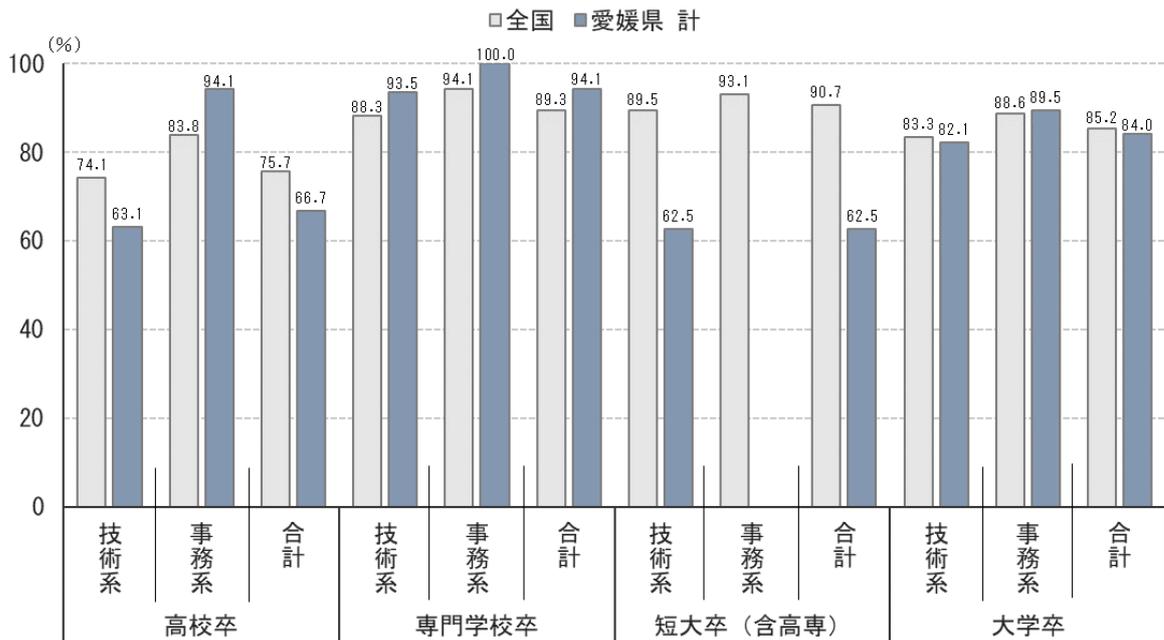
また、愛媛県計の技術系・事務系の区分にて採用充足率を見ると、総じて、事務系が技術系より高い割合を示している。

②中途採用

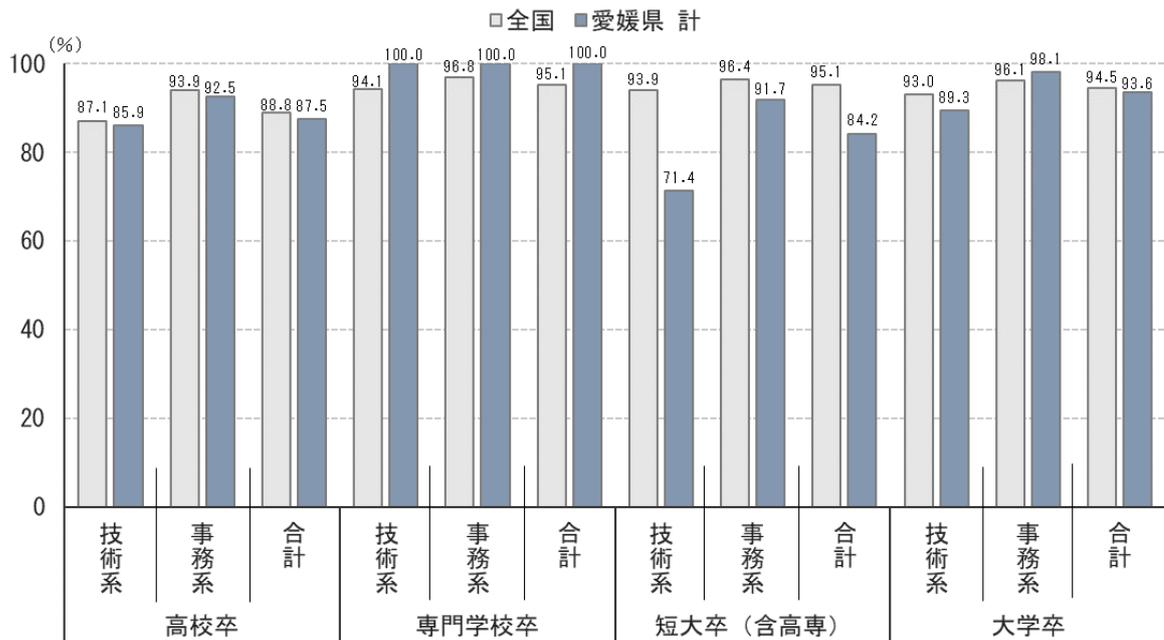
中途採用の採用充足率は、「専門学校卒」、「大学卒：事務系」は全国平均より高い割合となっている。

また、採用充足率の差が大きかったのは、「短大卒（含高専）：技術系」で、全国平均（93.9%）に対して、愛媛県計（71.4%）と22.5ポイント下回っている。

（※採用充足率…採用計画人数に占める採用実績人数の割合）



【図 14-1】 新規学卒者の採用充足率



【図 14-2】 中途採用の採用充足率

5. 育児・介護休業制度について

(1) 育児休業・介護休業取得状況

育児休業・介護休業の取得状況について見ると、「育児・介護休業を取得した従業員はいない」が64.0%で最も高く、全国平均（63.6%）より0.4ポイント上回った。

愛媛県計の育児休業では、「正社員：女性」が25.9%で全国平均（28.5%）を2.6ポイント下回っているが、「正社員：男性」は8.3%で全国平均（7.8%）を0.5ポイント上回る結果となった。

愛媛県計の介護休業では、「正社員：女性」は2.9%で全国平均（2.8%）を0.1ポイント上回り、「正社員：男性」は1.8%で全国平均（2.5%）を0.7ポイント下回った。

産業別の正社員の雇用形態で見ると、育児休業・介護休業共に製造業は非製造業を上回っている。

従業員規模別の正社員の雇用形態で見ると、従業員規模「100～300人」の事業所の取得率が最も高く、従業員規模が小さくなるにつれて取得率も低くなっている。

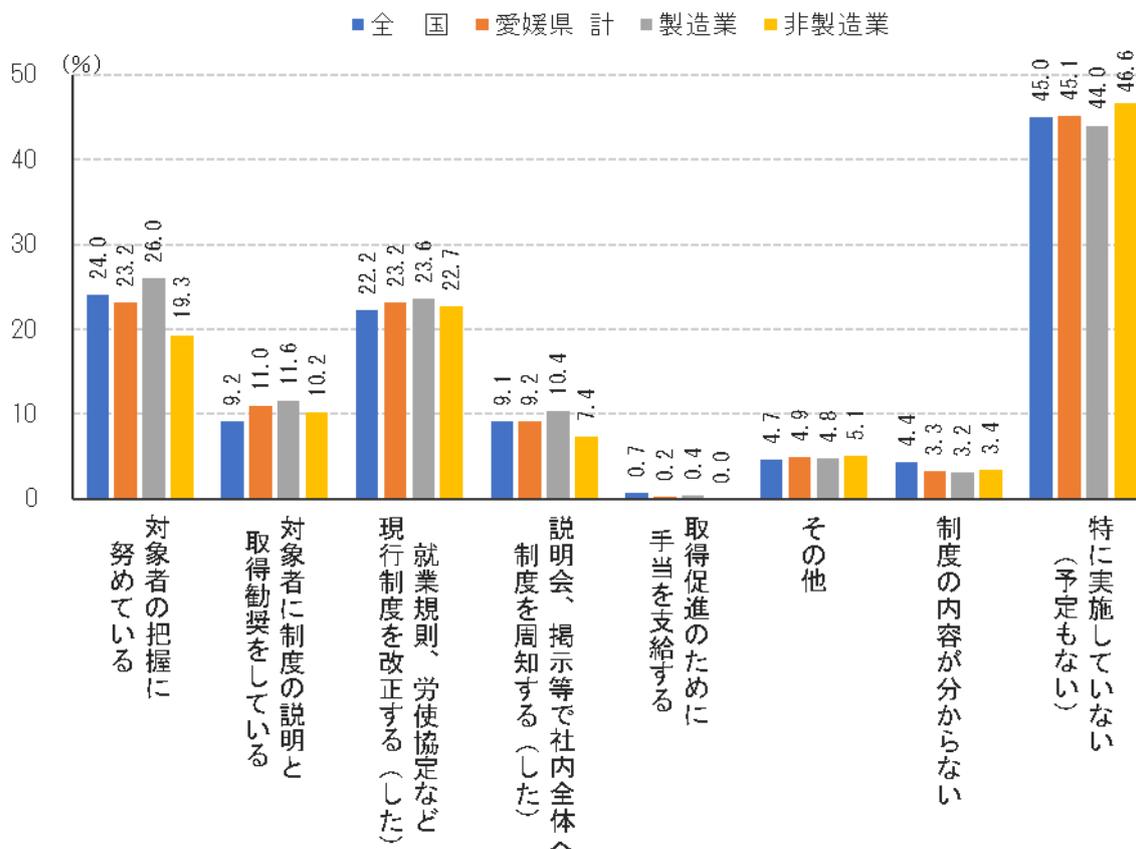
[表4] 育児休業・介護休業取得状況（雇用形態・性別別）（複数回答可）

	育児休業									
	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	7.8	28.5	0.1	6.2	0.0	0.1	0.0	0.8	0.0	0.1
愛 媛 県 計	8.3	25.9	0.0	9.0	0.0	0.7	0.0	0.2	0.2	0.2
製 造 業	10.8	27.7	0.0	10.4	0.0	0.8	0.0	0.0	0.4	0.4
非 製 造 業	4.9	23.4	0.0	7.1	0.0	0.5	0.0	0.5	0.0	0.0
1 ～ 9 人	0.0	11.0	0.0	5.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
10 ～ 29 人	2.8	14.5	0.0	6.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30 ～ 99 人	14.2	45.0	0.0	14.2	0.0	1.7	0.0	0.8	0.8	0.8
100 ～ 300 人	47.1	70.6	0.0	17.6	0.0	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0

	介護休業										育児・介護休業を取得した従業員はいない
	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	2.5	2.8	0.1	0.9	0.0	0.0	0.2	0.3	0.0	0.0	63.6
愛 媛 県 計	1.8	2.9	0.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	64.0
製 造 業	2.3	4.2	0.0	1.9	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	60.0
非 製 造 業	1.1	1.1	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	69.6
1 ～ 9 人	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	84.8
10 ～ 29 人	0.0	4.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.2
30 ～ 99 人	4.2	4.2	0.0	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.8
100 ～ 300 人	8.8	5.9	0.0	5.9	0.0	0.0	0.0	2.9	0.0	0.0	8.8

(2) 改正育児・介護休業法の企業の対応

改正育児・介護休業法の対象者への企業の対応を見ると、愛媛県計は「特に実施しない（予定もない）」が45.1%で最も高かった。回答の中には、対象者がいないという回答も見られた。対応を考えている企業の回答としては、「対象者の把握に努めている」、「就業規則、労使協定など現行制度を改正する（した）」がともに23.2%であった。



[図 15] 改正育児・介護休業法の対象者への企業の対応（複数回答可）

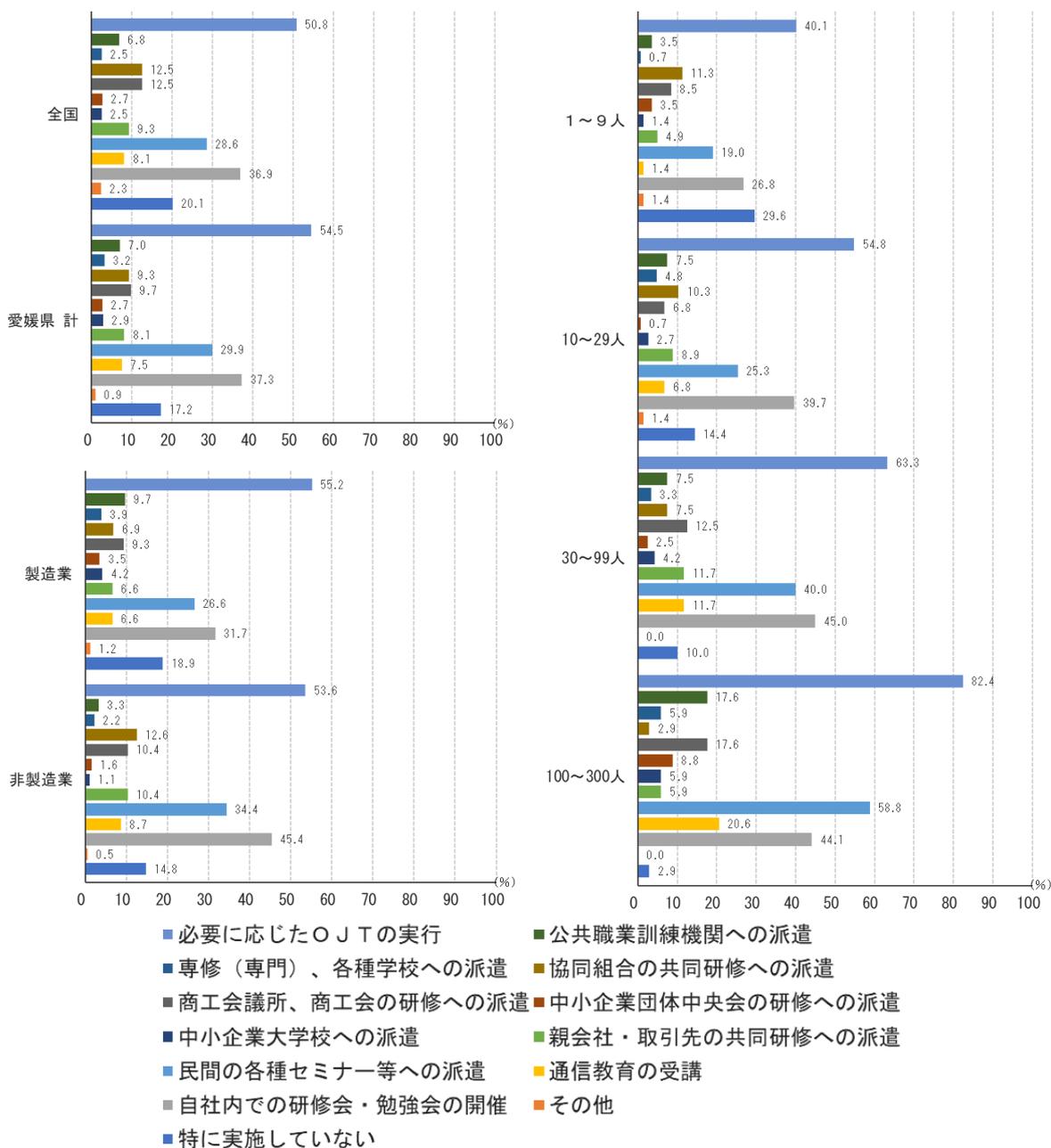
改正育児・介護休業法

令和3年6月に育児・介護休業法が改正されました。
 改正内容は、令和4年4月1日から段階的に施行されています。
 令和4年10月1日からは産後パパ育休（出生時育児休業）がスタートしています。
 詳しい内容については、厚生労働省のHPを御確認ください。
 (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>)

6. 人材育成と教育訓練

(1) 人材育成のための従業員に対する教育訓練方法

人材育成のための従業員に対する教育訓練方法を見ると、愛媛県計は「必要に応じたOJTの実行」が54.5%で最も高く、全国平均（50.8%）を3.7ポイント上回っている。続いて、「自社内での研修会・勉強会の開催」が37.3%、「民間の各種セミナーへの派遣」が29.9%であった。全国平均、愛媛県計、産業別、従業員規模別の「30～99人」、「100～300人」の回答結果においても、「必要に応じたOJTの実行」、「自社内での研修会・勉強会の開催」、「民間の各種セミナーへの派遣」の順で高い割合だった。



【図16】 人材育成のため従業員に対し行っている教育訓練方法（複数回答可）

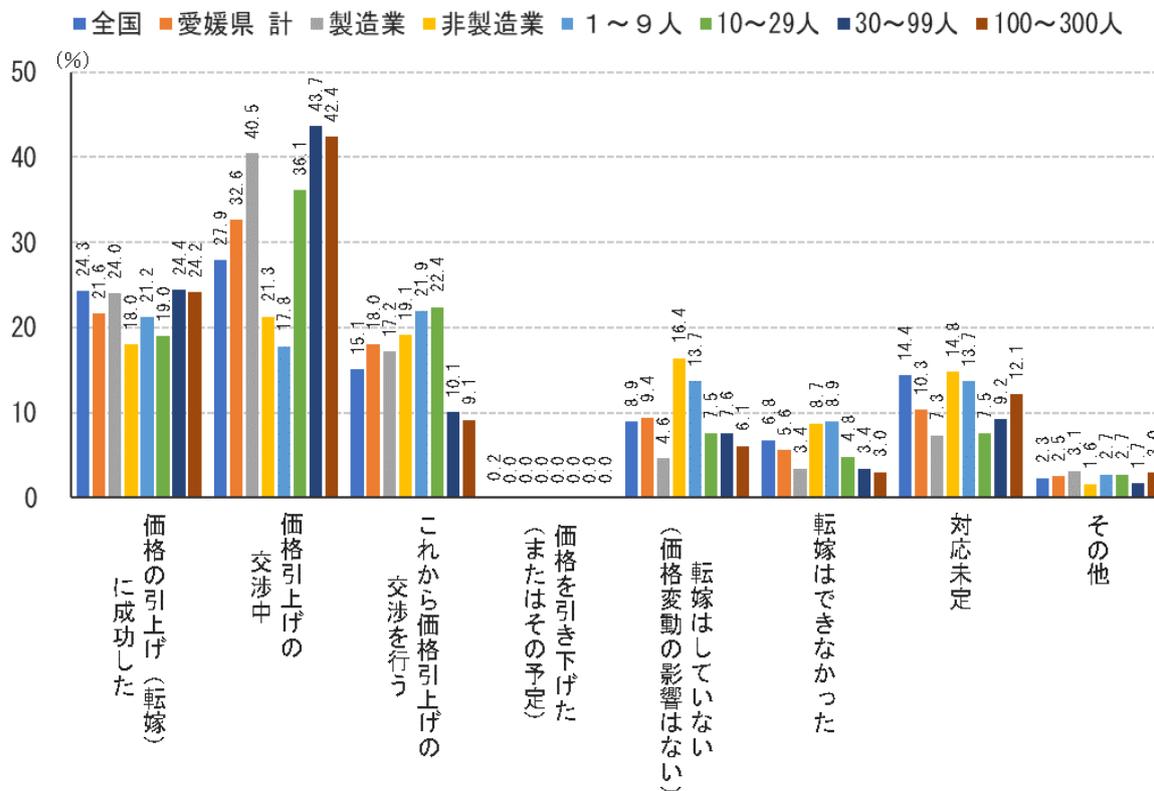
☑人材育成投資額

日本生産性本部「生産性白書」（2020）によると、日本の人材投資額は2000年代に入って減少傾向にある。人材育成投資額を対GDP比で見ると、日本は、主要国の中でも極めて低い水準にとどまっているという報告がある。

7. 原材料費、人件費アップ等に対する販売価格への転嫁の状況

(1) 販売価格の転嫁状況

販売価格の転嫁状況を見ると、愛媛県計で「価格引き上げの交渉中」が32.6%で最も高く、全国平均（27.9%）を4.7ポイント上回った。一方、「価格の引き上げ（転嫁）に成功した」は21.6%で全国平均（24.3%）を2.7ポイント下回った。

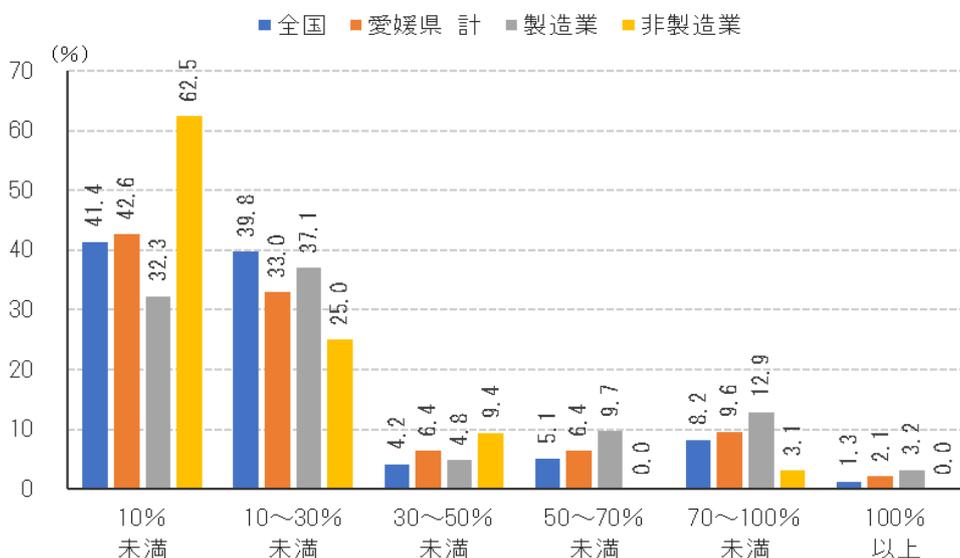


【図 17】 販売価格の転嫁状況

(2) 販売価格の転嫁率

上記質問に、「価格の引き上げ（転嫁）に成功した」という事業所に、転嫁率について調査したところ、「10%未満」が42.6%と最も高く、全国平均（41.4%）を1.2ポイント上回った。「100%以上」の転嫁率に成功した事業所も2.1%あった。

産業別に見ると、製造業は「10~30%未満」が37.1%と最も高く、非製造業は「10%未満」が62.5%と最も高かった。



【図 18】 販売価格の転嫁率（昨年比）（※上記質問で価格転嫁に成功した企業のみ回答）

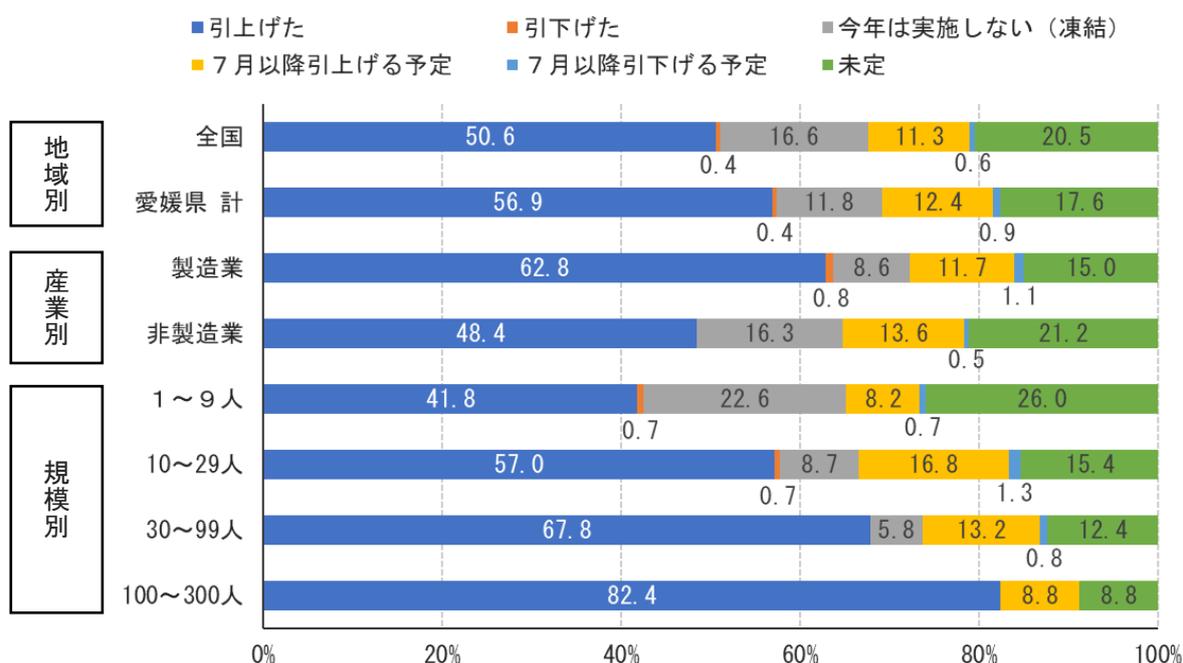
8. 賃金改定状況

(1) 賃金改定実施状況

令和4年1月1日から令和4年7月1日の間の賃金改定実施状況は、愛媛県計では「引上げた」56.9%が最も回答割合が高かった。全国平均（50.6%）を6.3ポイント上回っており、昨年度調査（52.8%）を4.1ポイント上回った。次いで「未定」17.6%、「7月以降引上げる予定」12.4%、「今年は実施しない（凍結）」11.8%と続いている。

産業別に見ると、「引上げた」とする回答割合は「製造業」が62.8%で昨年度（55.1%）を7.7ポイント上回る一方、「非製造業」が48.4%で昨年度（49.7%）を1.3ポイント下回った。また、「今年は実施しない（凍結）」とする回答割合は「製造業」が8.6%（昨年度20.1%）、「非製造業」が16.3%（昨年度18.2%）で、「製造業」・「非製造業」ともに昨年度調査結果を下回った。

従業員規模別に見ると、「引上げた」とする回答割合は従業員規模が大きいほど高くなっており、「100～300人」で82.4%、「30～99人」で67.8%、「10～29人」で57.0%、「1～9人」で41.8%となっており、最も高い割合の「100～300人」と最も低い割合「1～9人」を比較すると、40.6ポイントの差が生じている。



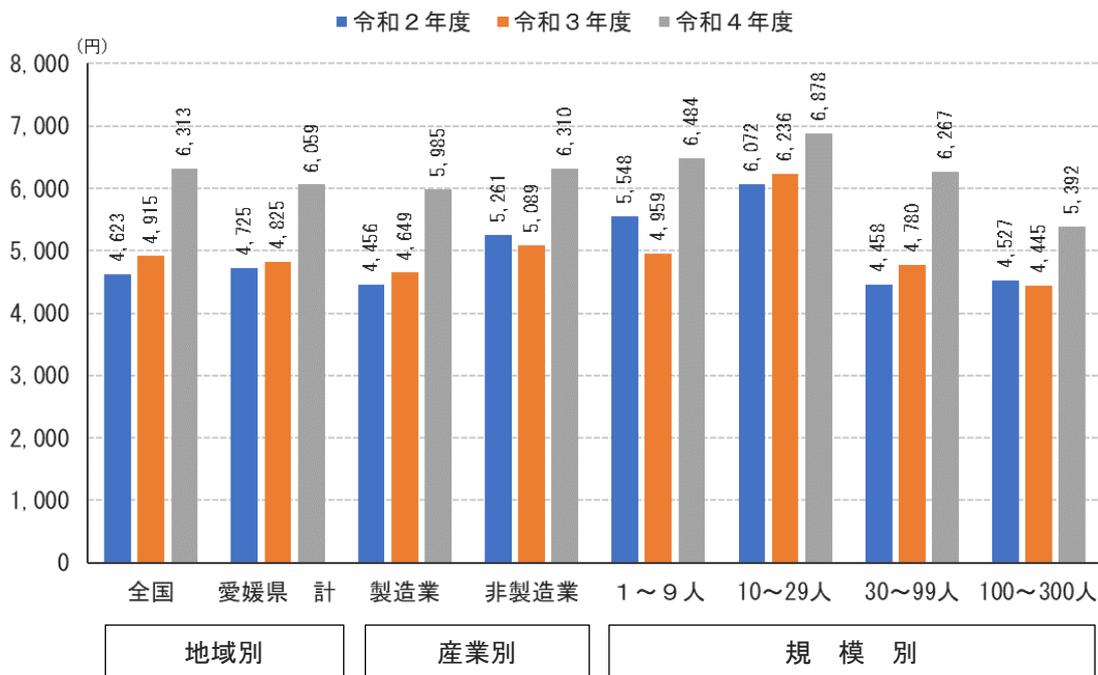
【図19】 賃金改定実施状況（地域別、産業別、規模別）

(2) 賃金「引上げ」の平均昇給額・昇給率（加重平均）

「賃金を上げた事業所」の平均昇給額・昇給率は、愛媛県計で6,059円（昇給率2.44%）となっており、昇給額は昨年度の4,825円（昇給率1.95%）を1,234円上回っている。一方、昇給額の全国平均6,313円（昇給率2.47%）と比較すると254円下回る結果となった。昨年度の下回り差額は90円であったため164円差額が大きくなった。

産業別に見ると、「製造業」が昇給額5,985円（昇給率2.45%）であり、「非製造業」が昇給額6,310円（昇給率2.43%）であり、昇給額は「非製造業」が325円高くなっているが、昇給率は「製造業」が0.2ポイント高い結果となった。

従業員規模別で見ると、今年度の昇給額が最も高いのは「10～29人」の6,878円（昇給率2.80%）で、最も昇給額が低いのは「100～300人」の5,392円（2.09%）であり、昇給額の差額は1,486円であった。今年度昇給率が最も高いのは「1～9人」の6,484円（昇給率2.85%）であった。



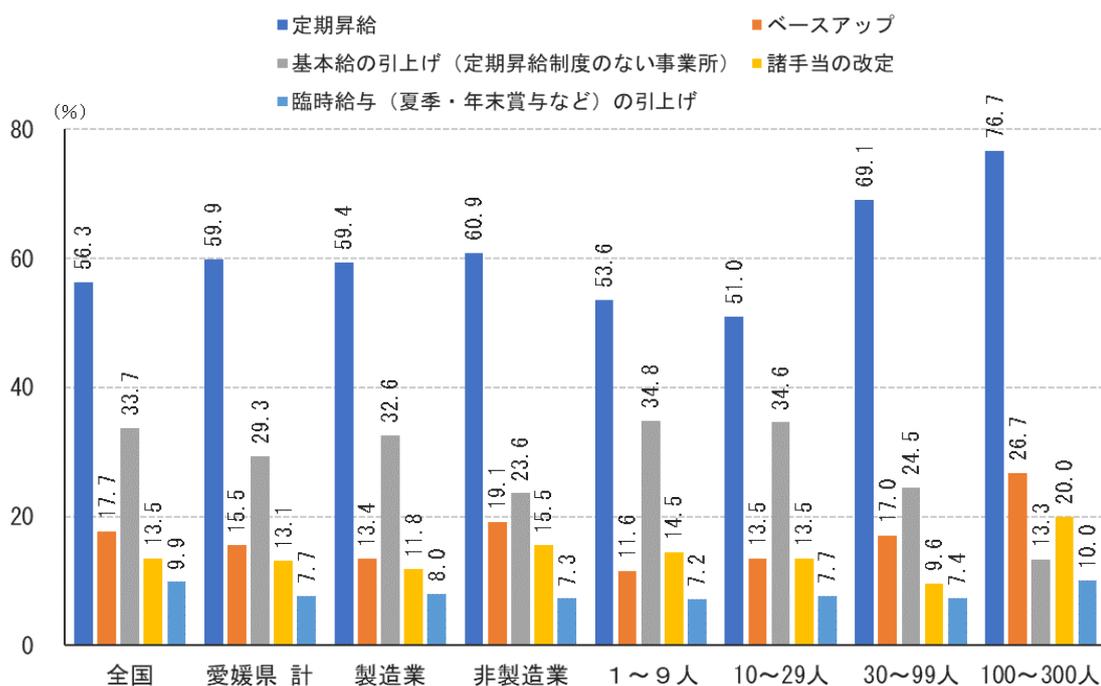
【図20】 賃金の平均昇給額の推移（加重平均）（地域別、産業別、規模別）

(3) 賃金改定の内容

賃金改定の内容を見ると、愛媛県計では「定期昇給」が59.9%で最も高く、次いで「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」が29.3%、「ベースアップ」が15.5%、「諸手当の改定」が13.1%、「臨時給与（夏季・年末賞与など）の引上げ」が7.7%と続いている。「定期昇給」の回答割合は、昨年度調査（66.0%）を6.1ポイント下回っている。

産業別に見ると、「製造業」・「非製造業」とともに「定期昇給」の回答割合が最も高く、「製造業」は59.4%、「非製造業」は60.9%であり、「非製造業」が「製造業」を1.5ポイント上回っている。

従業員規模別に見ると、従業員規模に関わらず「定期昇給」の回答割合が最も高く、最も高いのは「100～300人」が76.7%で、最も低いのは「10～29人」の51.0%であり、その差は25.7ポイントとなっている。



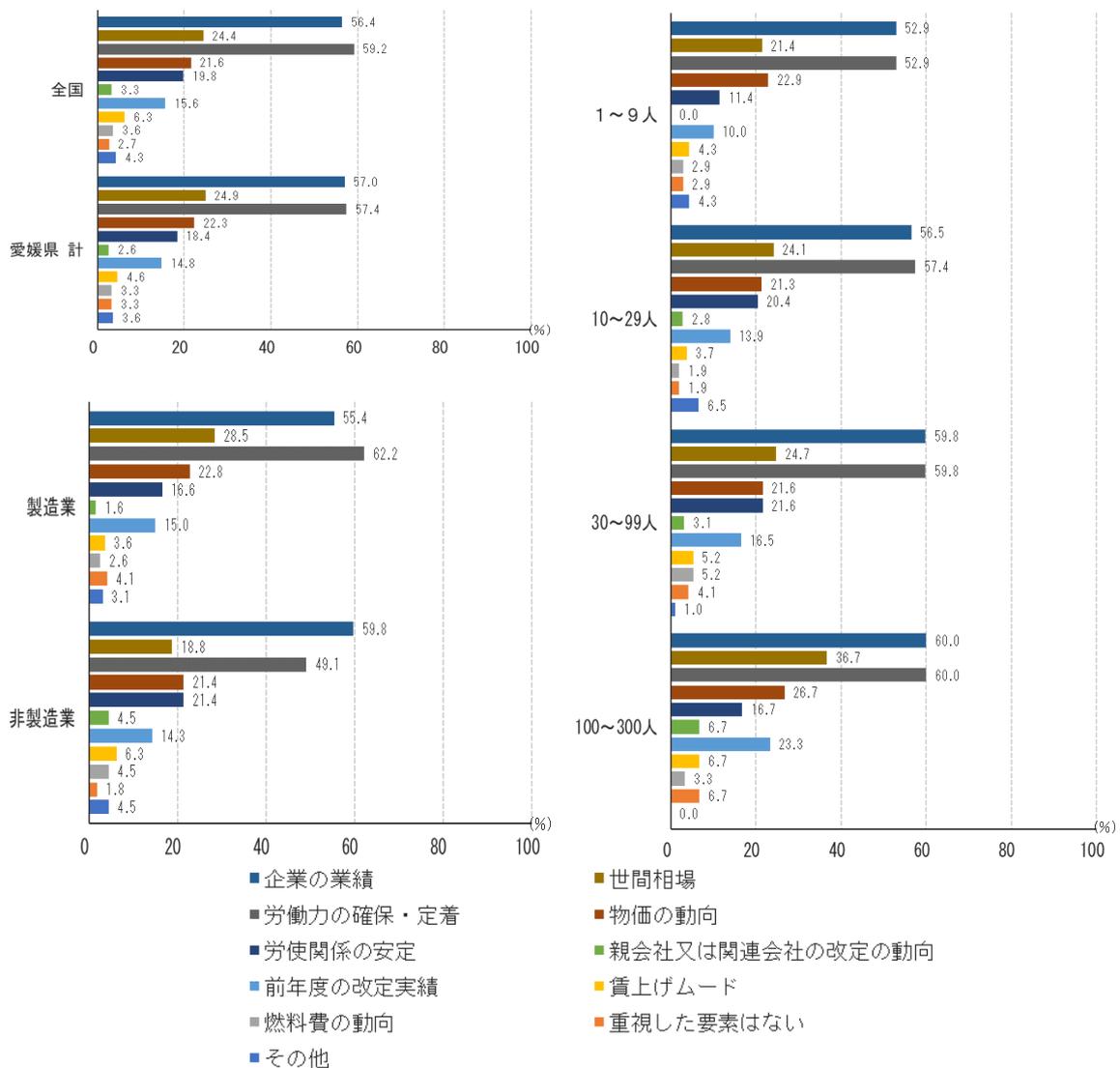
【図22】 賃金改定の内容（複数回答可）

(4) 賃金改定の決定要素

賃金改定の決定要素を見ると、愛媛県計では回答割合が高い項目が、「労働力の確保・定着」が 57.4%、「企業の業績」が 57.0%となっており、全国平均でも同様な傾向が表れている。昨年度調査よりも回答割合が高くなった項目は、「世間相場」が 24.9%で昨年度（20.8%）を 4.1 ポイント、「物価の動向」が 22.3%で昨年度（4.2%）を 18.1 ポイント、「親会社又は関連会社の改定の動向」が 2.6%で昨年度（2.3%）を 0.3 ポイント、「賃上げムード」が 4.6%で昨年度（1.9%）を 2.7 ポイントそれぞれ上回っている。

産業別に見ると、製造業は「労働力の確保・定着」が 62.2%で回答割合が最も高く、非製造業（49.1%）と比較すると 13.1 ポイント上回っており、非製造業は「企業の業績」が 59.8%で回答割合が最も高く、製造業（55.4%）と比較すると、4.4 ポイント上回っている。

従業員規模別に見ると、従業員規模「1～9人」、「30～99人」、「100～300人」では「企業の業績」、「労働力の確保・定着」の回答割合が同じ割合であり、「10～29人」は「労働力の確保・定着」が 57.4%で最も高く、次いで「企業の業績」が 56.5%であった。



【図 23】 賃金改定の決定要素（複数回答可）

最低賃金

令和 4 年 10 月 5 日から、愛媛県の最低賃金は「853 円」になっています。【特定最低賃金から適用を除外された産業又は業務には、この最低賃金が適用されます。】

「特定（産業別）最低賃金額」は毎年 12 月 25 日頃に改定が行われます。

詳しくは、愛媛労働局の HP から「愛媛の最低賃金」と検索、御確認ください。

設問6) 育児・介護休業制度についてお答えください。

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

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

- ② 育児休業、介護休業を取得した従業員の代替要員について、どのように対応しましたか。(該当するすべてに○)

1. 他の部署の従業員・役員による代替、兼務 2. 関連会社からの人員応援 3. 派遣の活用
4. パートタイマー、アルバイトを雇い入れる 5. 正規従業員を採用 6. 現在の人員で対応した
7. その他 ()

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

1. 対象者の把握に努めている 2. 対象者に制度の説明と取得勧奨をしている
3. 就業規則、労使協定など現行制度を改正する(した) 4. 説明会、掲示等で社内全体へ制度を周知する(した)
5. 取得促進のために手当を支給する 6. その他 ()
7. 制度の内容が分からない 8. 特に実施していない(予定もない)

設問7) 人材育成と教育訓練についてお答えください。

- ① 貴事業所では人材育成のために従業員に対しどのような方法で教育訓練を行っていますか(方法はオンライン、e-ラーニングを含む)。(該当するすべてに○)

1. 必要に応じたOJT※の実行 2. 公共職業訓練機関への派遣
3. 専修(専門)、各種学校への派遣 4. 協同組合の共同研修への派遣
5. 商工会議所・商工会の研修への派遣 6. 中小企業団体中央会の研修への派遣
7. 中小企業大学校への派遣 8. 親会社・取引先の共同研修への派遣
9. 民間の各種セミナー等への派遣 10. 通信教育の受講 11. 自社内での研修会・勉強会の開催
12. その他 () 13. 特に実施していない

※OJT: 通常の業務を通じて上司や先輩従業員により行われる教育訓練

- ② 貴事業所が付加価値や生産性を高めるために行う教育訓練、研修の内容をお答えください。(該当するすべてに○)

1. 職階(初任者、中堅社員、管理職)に応じた知識・技能 2. 経理、財務 3. 法律
4. 各種資格の取得 5. アプリ開発、システム開発 6. プログラミング
7. 新技術開発、新商品開発、研究 8. 語学、コミュニケーション能力 9. その他 ()

設問8) 原材料費、人件費(賃金等)アップ等に対する販売価格への転嫁の状況をお答えください。

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

1. 価格引上げ(転嫁)に成功した 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. 転嫁はしていない(価格変動の影響はない)
6. 転嫁はできなかった 7. 対応未定 8. その他 ()

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

- ② 原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容をお答えください。(該当するすべてに○)

1. 原材料分の転嫁を行った(行う予定) 2. 人件費引上げ分の転嫁を行った(行う予定)
3. 利益確保分の転嫁を行った(行う予定) 4. その他 ()

- ③ 一年前と比べてどの程度の価格転嫁ができましたか。(1つだけに○)

1. 10%未満 2. 10~30%未満 3. 30~50%未満
4. 50~70%未満 5. 70~100%未満 6. 100%以上

設問9) 賃金改定についてお答えください。

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

1. 上げた 2. 下げた 3. 今年は実施しない(凍結)
4. 7月以降引上げる予定 5. 7月以降引下げる予定 6. 未定

※①で1. 2. 3. に○をした事業所は下記①-1の質問にもお答えください。

※①で1. または4. に○をした事業所及び、臨時給与を上げた(7月以降引上げ予定)事業所は②・③の質問にもお答えください。

① -1 賃金改定(上げた・下げた・凍結)を実施した対象者の総数と従業員1人当たり平均の改定前・改定後所定内賃金(通勤手当を除く)及び平均引上げ・引下げ額をご記入ください。

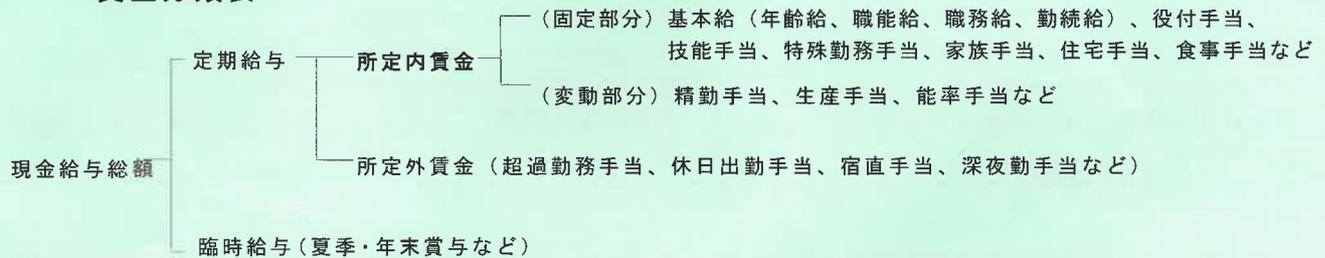
※ご記入の際は下記の〔注〕をご参考ください。なお、プラス・マイナスの記号は不要です。

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 (C)			
人										円

〔注〕(1) 「改定前の平均所定内賃金(A)」「改定後の平均所定内賃金(B)」「平均引上げ・引下げ額(C)」の関係は次のとおりです。

- ・「1. 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. 下げた」事業所は、「平均引上げ・引下げ額(C)」はマイナス額になります。
 - ・「3. 今年は実施しない(凍結)」事業所は、(B)-(A)が同額になりますので、「平均引上げ・引下げ額(C)」は「0」になります。
- (2) 対象者総数は、賃金改定対象者で、賃金の改定前、改定後とも在職している者です(1ページ目の設問1の「従業員数」とは必ずしも一致しなくても結構です)。
- (3) パートタイマー、アルバイト、役員、家族、嘱託、病欠者、退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(上げた・7月以降引上げる予定)の具体的内容をお答えください。(該当するすべてに○)

1. 定期昇給 2. ベースアップ 3. 基本給の引上げ(定期昇給制度のない事業所)
4. 諸手当の改定 5. 臨時給与(夏季・年末賞与など)の引上げ

〔注〕(1) 「定期昇給」とは、あらかじめ定められた企業の制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することをいいます。また、毎年時期を定めて行っている場合は、能力、業績評価に基づく査定昇給なども含みます。

(2) 「ベースアップ」とは、賃金表の改定により賃金水準を引上げることをいいます。

③ 貴事業所では、今年の賃金改定(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19日までにご返送ください。