

令和6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6年12月の月例経済報告で「景気は、一部に足踏みが残るものの、緩やかに回復している。」との見解を示し、「先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される。ただし、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、アメリカの今後の政策動向、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。

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、労働時間及び賃金等のほか、人材の確保・育成・定着についての調査を行いました。

この報告書を、県内中小企業の労働事情の実態把握や今後の労務管理改善にお役立ていただければ幸いです。

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7年1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	6
IV. 調査結果	
1. 経営状況について	
(1) 現在の経営状況	9
(2) 主要事業の今後の方針	11
(3) 経営上の障害	13
(4) 経営上の強み	14
2. 従業員の労働時間について	
(1) 週所定労働時間	15
(2) 月平均残業時間	16
3. 従業員の有給休暇について	
(1) 平均付与日数	17
(2) 平均取得日数	17
(3) 平均取得率	17
4. 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	19
(2) 販売価格の転嫁率	19
5. 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）	20
(2) 新規学卒者の採用計画	20
(3) 新規学卒者の採用充足状況	21
(4) 中途採用者の採用計画	21
6. 人材の確保・育成・定着（新規調査項目）	
(1) 望ましい雇用形態について	22
(2) 募集・採用のルート	23
(3) 教育訓練の実施について	24
(4) 人材定着のための取り組み	25
(5) 直近3年度の新卒及び中途採用者の定着状況	26
7. 賃金改定状況	
(1) 賃金改定実施状況	27
(2) 賃金「引上げ」の平均昇給額・昇給率	28
(3) 賃金改定の内容	29
(4) 賃金改定の決定要素	30

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6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経営状況に関する内容
- ②労働時間に関する内容
- ③有給休暇に関する内容
- ④販売価格への転嫁状況に関する内容
- ⑤従業員の採用に関する内容
- ⑥人材の確保・育成・定着に関する内容
- ⑦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	単純平均	加重平均
A企業	400万円	20人	$400/20=20$	$(400+250)/(20+10)=21.66\dots$ <u>21.6万円</u>
B企業	250万円	10人	$250/10=25$	
			$(20+25)/2=22.5$ <u>22.5万円</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（32.3%）0.9ポイント減少の31.4%。

(2) 雇用形態別構成比率

- 正社員の構成比率は前年比（75.3%）1.6ポイント増加の76.9%。

2. 経 営

(1) 経営状況

- 前年（24.0%）に比べ「悪い」とする回答が5.3ポイント増加し29.3%。

(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（44.8%）5.6ポイント減少の39.2%。

(3) 経営上の障害

- 「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が昨年に引き続き55.8%で回答割合が最も高く、続いて「人材不足（質の不足）」が51.3%。

(4) 経営上の強み

- 「製品の品質・精度の高さ」が37.2%で回答割合が最も高く、続いて「製品・サービスの独自性」が34.0%。

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（9.3%）0.6ポイント減少の8.7%。

(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28.0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16.18日、平均取得日数は10.17日で平均取得率は前年比（61.7%）4.71ポイント増加の66.41%。

5. 販売価格の転嫁状況

(1) 販売価格転嫁状況

- 「価格の引上げ（転嫁）を実現した」が50.9%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）を実現した」と回答した中で、実際の転嫁率は10%未満の回答が44.4%（全国38.3%）で回答割合が最も高かった。

6. 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6年3月大学卒の初任給は技術系で全国（216,221円）より4,056円低い212,165円、事務系で全国（211,243円）より3,296円低い207,947円。

(2) 令和6年3月新規学卒者の採用計画

- 新規学卒者採用計画は全国平均（15.1%）を0.5ポイント下回る14.6%。

(3) 令和6年3月新規学卒者の採用充足状況

- 令和6年3月大学卒業者の採用充足率は総じて愛媛県合計が全国平均を下回った。

(4) 令和5年度の中途採用状況

- 令和5年度に中途採用の募集を行い、採用した割合は全国平均（50.9%）に比べ1.6ポイント高い52.5%であった。

7. 人材の確保、育成、定着（新規調査項目）

(1) 人材の確保について望ましい雇用形態

- 愛媛県では「正社員（中途採用）が79.8%と最も高い結果となった。

(2) 人材の確保のために利用している募集・採用ルート

- 愛媛県では「公共職業安定所（ハローワーク）からの紹介」が78.8%と最も高い結果となった。

(3) どのような意図を持って教育訓練を実施しているか

- 愛媛県では「階層（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・技能」が73.8%と最も高い結果となった。

(4) 人材の定着のために実施していること

- 愛媛県では「ワークライフ・バランス（福利厚生）の充実」が59.4%と最も高い結果となった。

(5) 直近3年度の新卒及び中途採用者の定着状況

- 愛媛県では離職率が31.7%。

8. 賃金改定

(1) 賃金改定実施状況

- 「上げた」が67.4%で最も高い回答割合。

(2) 令和6年平均昇給額・率(加重平均値)

- 令和6年の平均昇給額は10,880円、昇給率は前年比(3.28%)1.01ポイント増加の4.29%。

(3) 賃金改定の内容

- 賃金改定の内容は「定期昇給」が前年比(54.1%)3.0ポイント増加の57.1%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67.3%で回答割合が最も高く、続いて「物価の動向」が49.1%。

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378事業所（製造業220事業所、非製造業158事業所）であり、有効回答の回収率は、47.0%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	5,808	5,962	4,113	1,183	17,066
愛 媛 県	114	135	112	17	378
製 造 業					
小 計	60	77	70	13	220
食 料 品	14	11	6	3	34
織 維 工 業	5	13	11	0	29
木 材 ・ 木 製 品	2	5	5	1	13
印 刷 ・ 同 関 連	5	5	5	0	15
窯 業 ・ 土 石	2	3	3	0	8
化 学 工 業	0	1	0	2	3
金 属 ・ 同 製 品	16	13	20	2	51
機 械 器 具	6	13	6	2	27
そ の 他	10	13	14	3	40
非 製 造 業					
小 計	54	58	42	4	158
情 報 通 信 業	0	1	3	0	4
運 輸 業	3	6	10	1	20
建 設 業	14	25	11	1	51
総 合 工 事 業	5	19	6	1	31
職 別 工 事 業	4	1	3	0	8
設 備 工 事 業	5	5	2	0	12
卸 ・ 小 売 業	21	12	9	0	42
卸 売 業	13	6	7	0	26
小 売 業	8	6	2	0	16
サ ー ビ ス 業	16	14	9	2	41
対 事 業 所	10	9	5	2	26
対 個 人	6	5	4	0	15

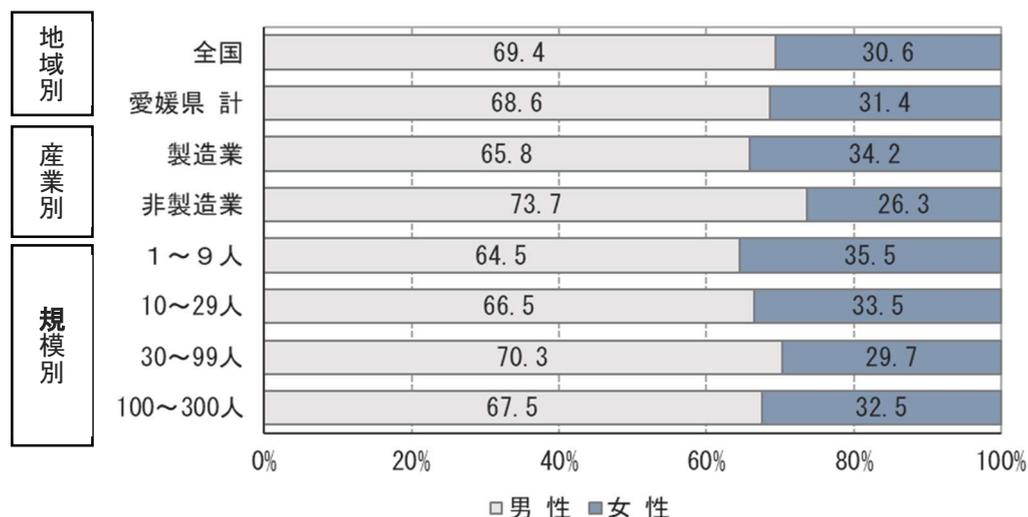
2. 回答事業所の従業員に関する特徴

(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」68.6%、「女性」31.4%となっており、全国平均（「男性」69.4%、「女性」30.6%）と比較すると、「男性」は0.8ポイント下回り、「女性」は0.8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0.6ポイント減少し、「女性」は0.9ポイント増加した。

産業別に「女性」の比率を見ると、製造業は34.2%で昨年度（35.7%）より1.5ポイント減少しており、非製造業は26.3%で昨年度（25.5%）0.8ポイント増加している。

規模別の比率を見ると、従業員規模「1～9人」で35.5%と最も高く、次いで「10～29人」で33.5%、「100～300人」で32.5%、「30～99人」では29.7%という結果になった。



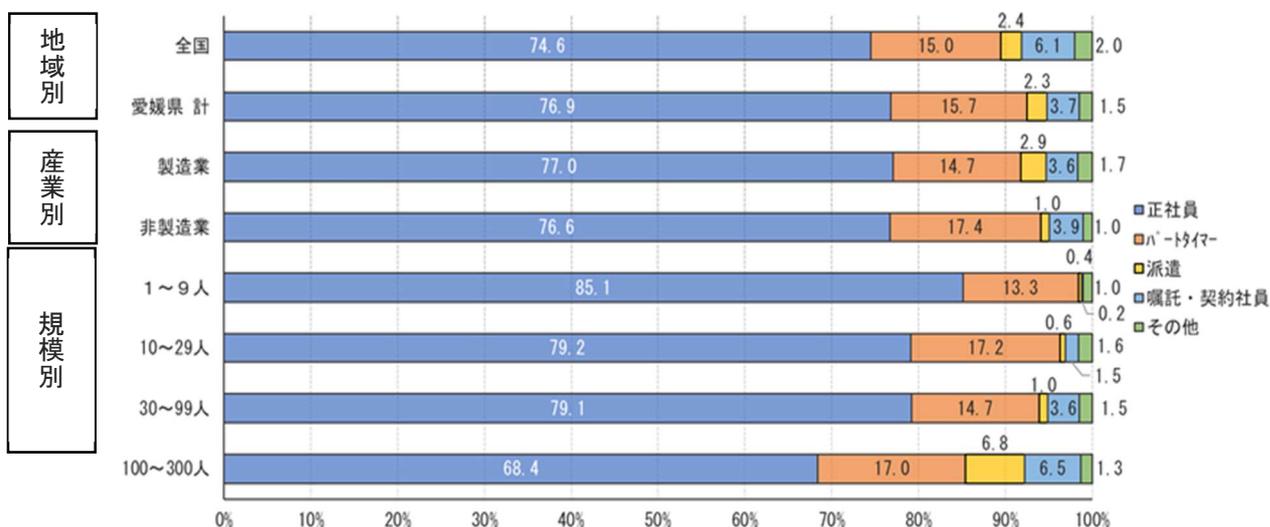
【図1】 常用労働者の性別構成（地域別、産業別、規模別）

(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」76.9%の比率が最も高く、次いで「パートタイマー」15.7%、「嘱託・契約社員」3.7%、「派遣」2.3%、「その他」1.5%となっており、「正社員」の比率は全国平均（74.6%）と比較すると、2.3%高くなっている。愛媛県計で昨年度調査結果と比べると、「正社員」は昨年度（75.3%）を1.6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77.0%で昨年度（75.2%）を1.8ポイント上回り、非製造業は76.6%で昨年度（75.3%）を1.3ポイント上回っている。

規模別に「正社員」の比率を見ると、「1～9人」で85.1%と最も高く、次いで「10～29人」で79.2%、「30～99人」で79.1%、「100～300人」で68.4%となっている。



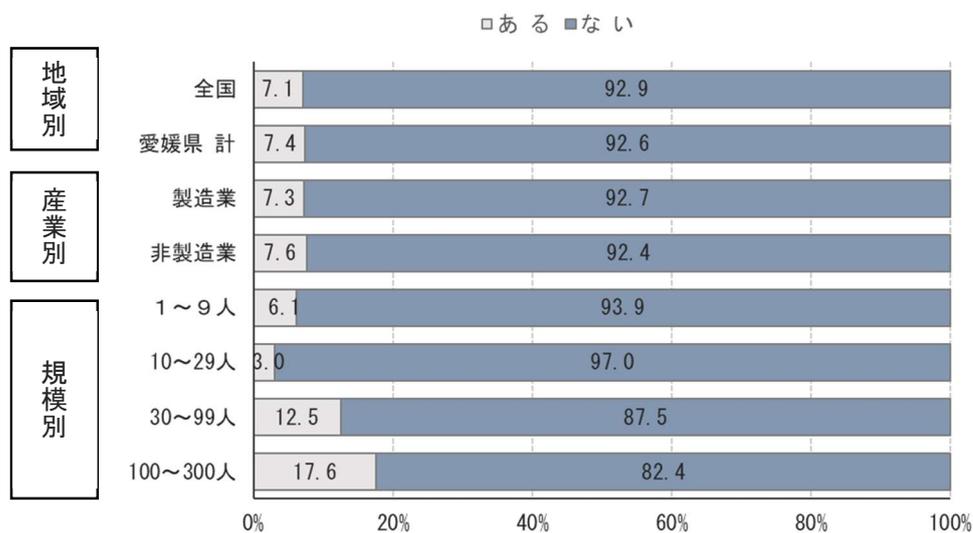
【図2】 従業員の雇用形態（地域別、産業別、規模別）

(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 378 事業所中 28 事業所の 7.4%で全国平均（7.1%）を 0.3 ポイント上回っている。

産業別に見ると、非製造業が製造業を 0.3 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 17.6%と最も高く、次いで「30～99 人」で 12.5%、「1～9 人」で 6.1%、「10～29 人」で 3.0%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

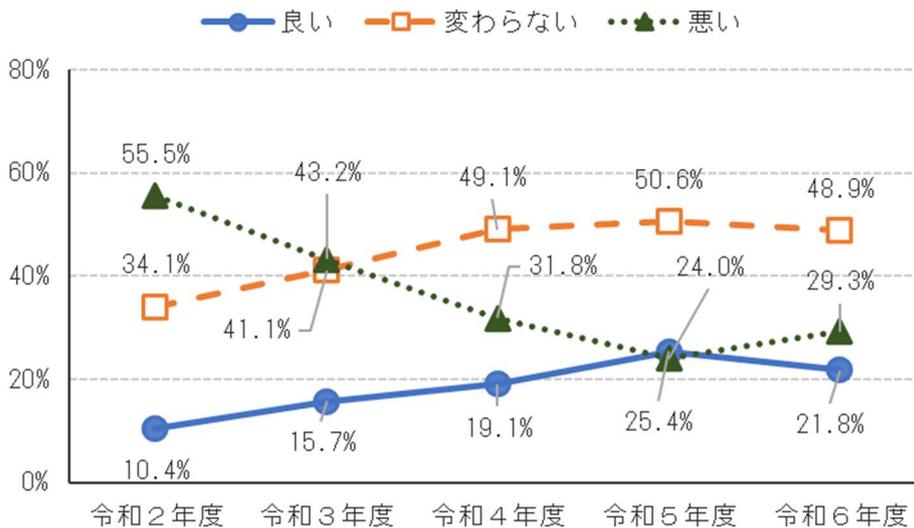
1. 経営状況について

(1) 現在の経営状況

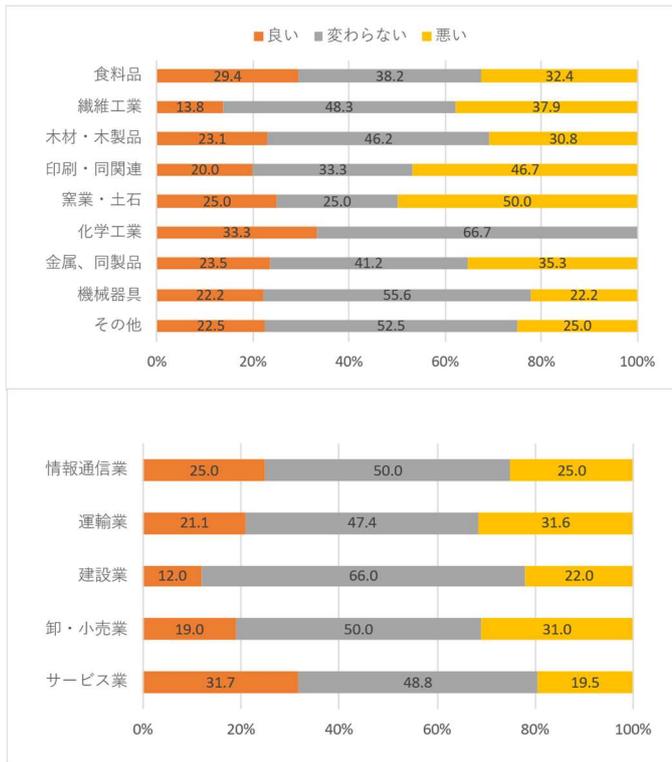
愛媛県内中小企業の経営状況について年次推移を見ると、今年度の調査では「良い」は21.8%であり、昨年度(25.4%)と比較すると3.6ポイント減少している。また、「悪い」は29.3%で昨年度(24.0%)から5.3ポイント増加している。「変わらない」は48.9%で昨年度(50.6%)より1.7ポイント増加している。

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、「良い」と回答したのは、製造業全体は22.7%で昨年度(30.5%)から7.8ポイント減少し、非製造業全体は20.5%で昨年度(18.9%)から1.6ポイント増加している。製造業種の中で「良い」と回答した割合が多かった業種は、「化学工業」で33.3%となった。「悪い」と回答した事業所は「土石窯業」が66.7%と製造業の中では一番多かった。非製造業種では、「サービス業」が「良い」と回答した割合が31.7%であり、「運輸業」は「悪い」と回答した割合が66.0%と最も高かった。

規模別見ると、従業員規模「100~300人」、「10~29人」、「30~99人」、「1~9人」の全てで「悪い」の回答が増加している。



【図4】 県内企業の経営状況（年次推移）



【図5】 現在の経営状況（産業別）

	良 い	変わらない	悪 い
全国	17.7 (20.1)	50.1 (50.5)	32.2 (29.4)
愛媛県	21.8 (25.4)	48.9 (50.6)	29.3 (24.0)
1～9人	18.4 (23.2)	55.3 (54.5)	26.3 (22.3)
10～29人	24.4 (24.0)	46.70 (50.6)	28.9 (25.3)
30～99人	20.9 (25.6)	46.4 (48.8)	32.7 (25.6)
100～300人	29.4 (38.2)	41.2 (44.1)	29.4 (17.6)
製造業	22.7 (30.5)	45.0 (43.1)	32.3 (26.4)
非製造業	20.5 (18.9)	54.5 (60.0)	25.0 (21.1)

【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

(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 39.2% で昨年度 (44.8%) から 5.6 ポイント減少、「現状維持」は 56.8% で昨年度 (52.2%) から 4.6 ポイント増加、「縮小・廃止・その他」は 4.5% で昨年度 (3.0%) から 1.5 ポイント増加となった。

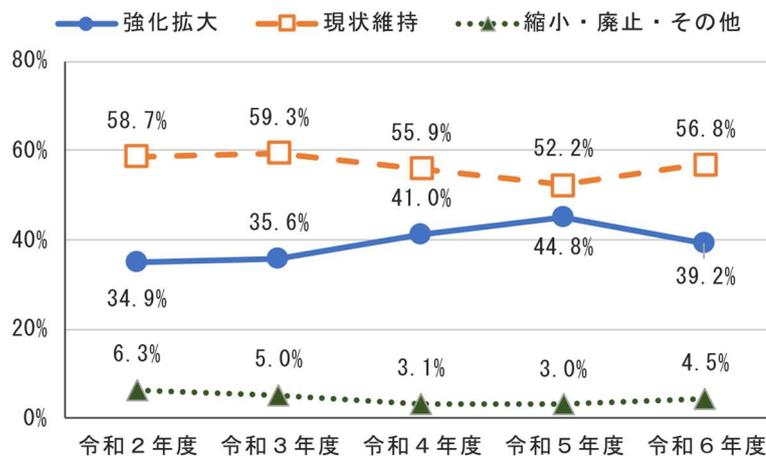
総じて、「強化拡大」を検討する事業所の割合が減少し、「現状維持」、「縮小・廃止・その他」は増加傾向にある。

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 39.2% (全国平均 32.4% を 6.8 ポイント上回り)、「現状維持」は 56.8% (全国平均 62.0% を 5.2 ポイント下回り)、「縮小・廃止その他」は 4.5% (全国平均 5.7% を 1.7 ポイント下回り) となっている。

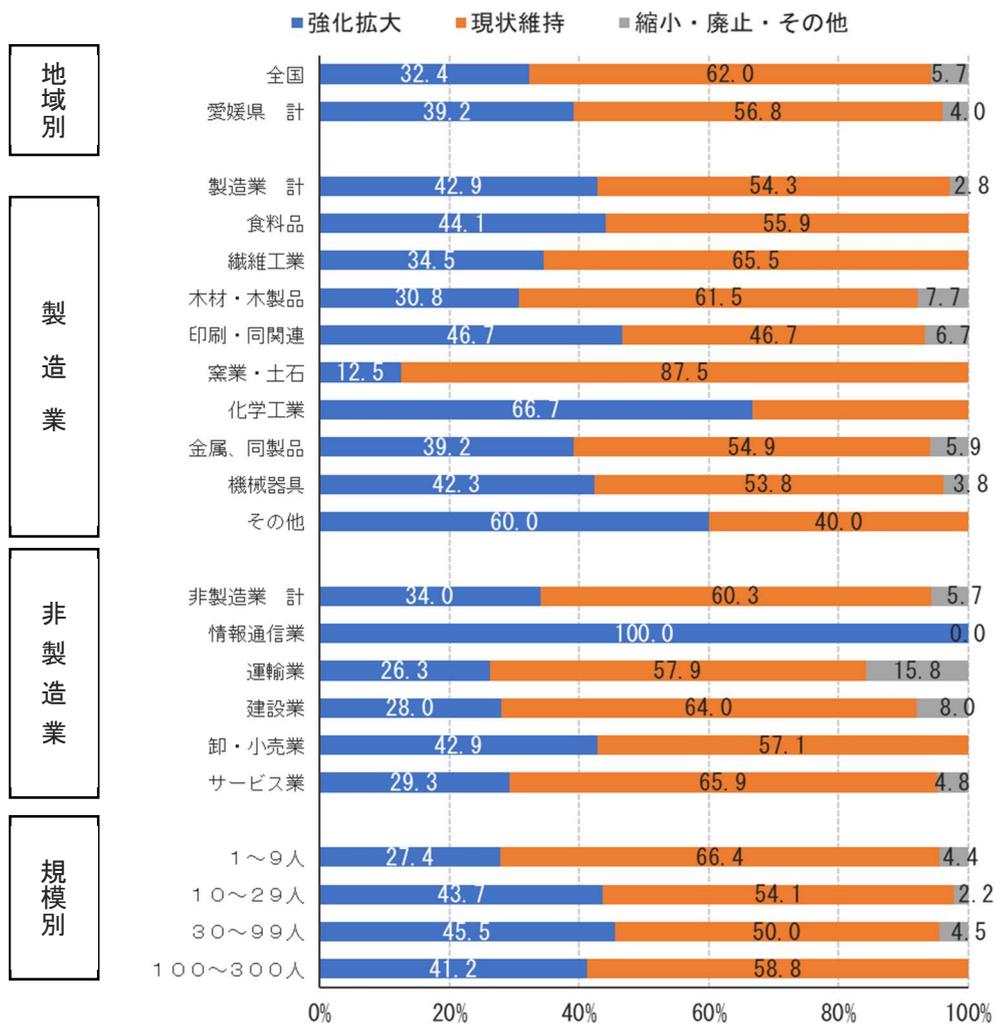
産業別に見ると (2 社以上の回答があった業種に限定する)、製造業全体では「強化拡大」が 42.9%、非製造業全体では 34.0% で製造業全体が非製造業全体より 8.9 ポイント上回っている。一方、「現状維持」「縮小・廃止・その他」はそれぞれ非製造業全体が製造業全体を上回っている。

製造業の中で、「強化拡大」は「化学工業」の 66.7% が最も高く、「その他」60.0%、「印刷・同関連」46.7% と続いている。一方「縮小・廃止・その他」は「木材・木製品」が 7.7% と最も高く、次いで「印刷・同関連」が 6.7% となっている。

非製造業の中で、「強化拡大」は「情報通信業」の 100.0% が最も高く、「卸・小売業」42.9%、「サービス業」29.3% と続いている。一方「縮小・廃止・その他」は、「運輸業」の 15.8% が最も高く、次いで「建設業」8.0%、「サービス業」4.8% となっている。経営状況が「悪い」と回答した事業所が多かった製造業「土石窯業」、非製造業「運輸業」で、「現状維持」及び「縮小・廃止・その他」の割合が最も多くなっている。



【図 6】 主要事業の今後の方針 (年次推移)



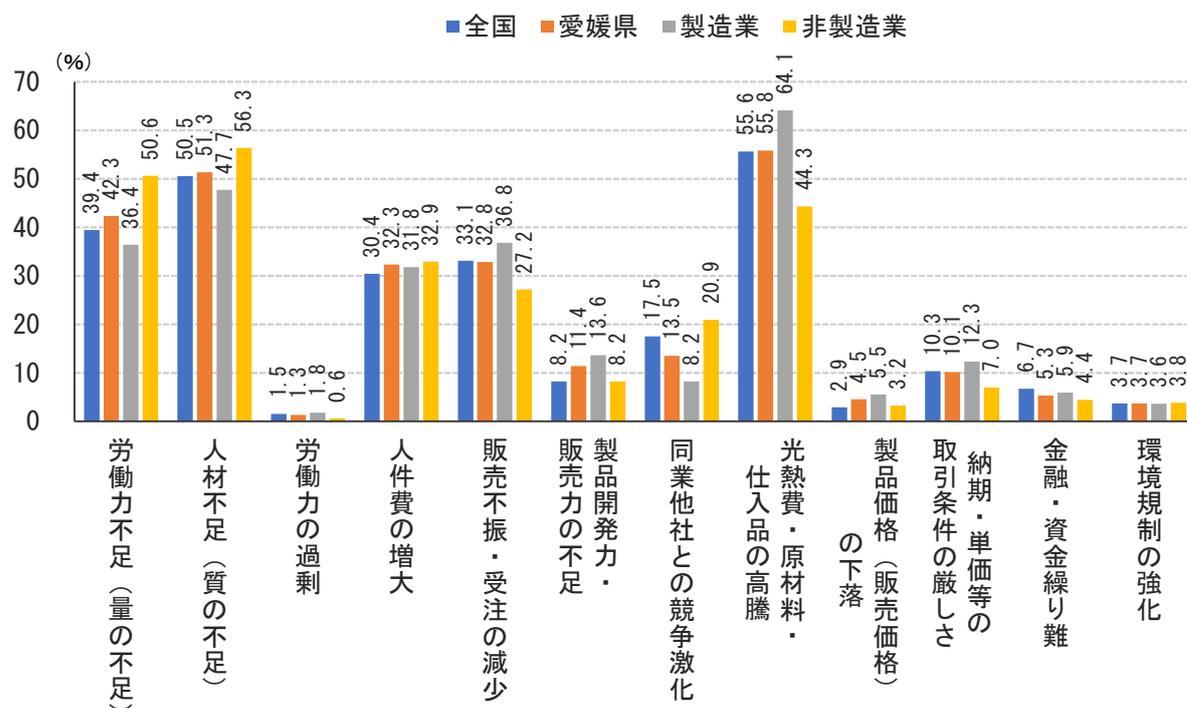
[図7] 令和6年度 主要事業の今後の方針（地域別、産業別、規模別）

(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」55.8%（全国平均 55.6%）、「人材不足（質の不足）」51.3%（全国平均 50.5%）、「労働力不足（量の不足）」42.3%（全国平均 39.4%）と続いている。

昨年度調査と回答割合の高い順番が同じ結果となったが、昨年度よりも回答割合がすべてで上昇した。

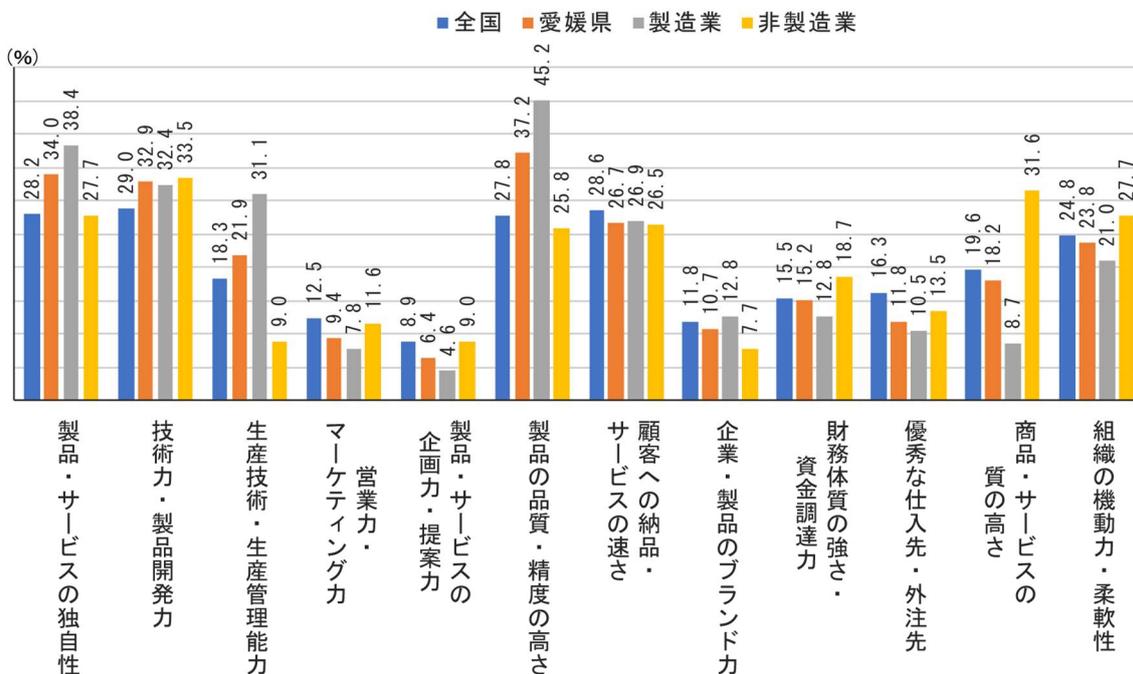
産業別に見ると、今年度も同じく製造業全体では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」、人材不足（質の不足）と愛媛県計と同じ順序で割合が高くなっている。非製造業全体では、「人材不足（質の不足）」、「労働力不足（量の不足）」という順になっている。



【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、「製品の品質・精度の高さ」37.2%（全国平均27.8%）、「製品・サービスの独自性」34.0%（全国平均27.8%）、「製品・サービスの独自性」34.0%（全国平均27.8%）、「技術力・製品開発力」32.9%（全国平均29.0%）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。



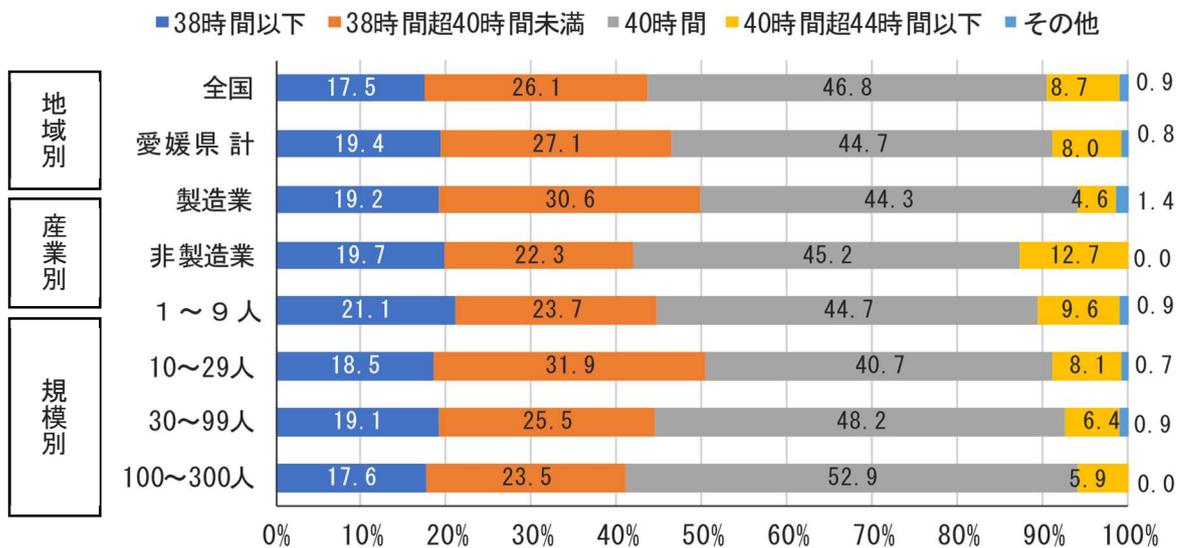
【図9】 経営上の強み（複数回答可）

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」44.7%（全国平均46.8%）、「38時間超40時間未満」27.1%（全国平均26.1%）、「38時間以下」19.4%（全国平均17.5%）、「40時間超44時間以下」8.0%（全国平均8.7%）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、「38時間以下」が1.9ポイント、「38時間超40時間未満」が1.0ポイントだった。一方下回る項目は、「40時間」が2.1ポイント、「40時間超44時間以下」が0.7ポイント、「その他」が0.1ポイントだった。

産業別に見ると、製造業・非製造業ともに「40時間」（製造業：44.3%、非製造業：45.2%）、「38時間超40時間未満」（製造業：30.6%、非製造業：22.3%）、「38時間以下」（製造業：19.2%、非製造業：19.7%）、「40時間超44時間以下」（製造業：4.6%、非製造業：12.7%）の順となった。



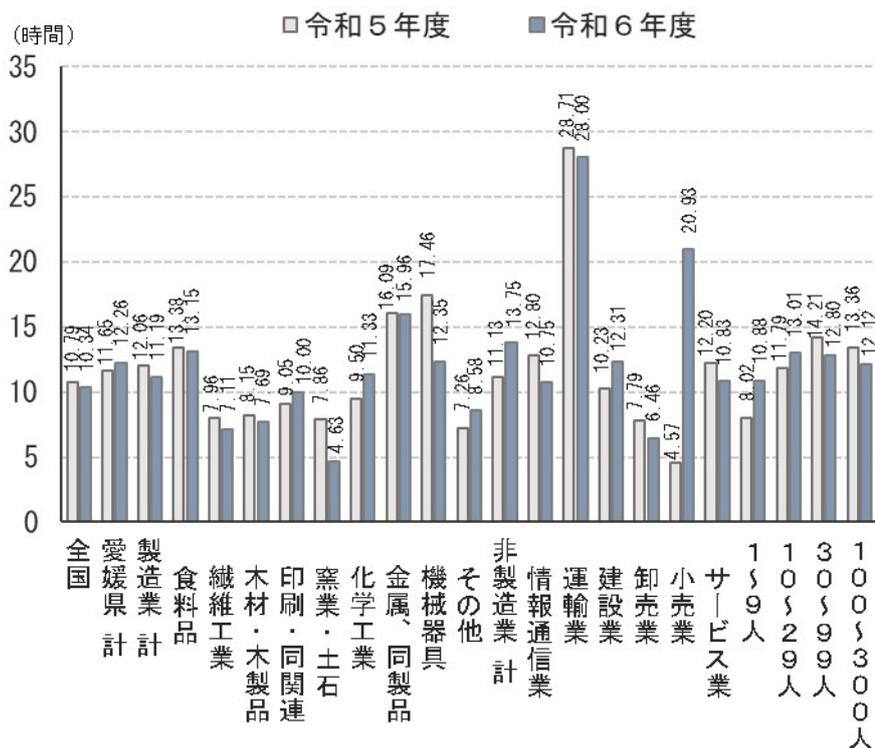
【図10】 令和6年度 週所定労働時間（地域別、産業別、規模別）

(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12.26時間となっている。全国平均の10.34時間より1.92時間長く、昨年度調査の愛媛県計11.65時間より0.61時間長くなっている。

産業別に見ると、製造業が11.19時間で非製造業の13.75時間を2.56時間下回っている。業種別に見ると「印刷・同関連」、「化学工業」、「その他」、「建設業」、「小売業」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、「10～29人」13.01時間（昨年度：11.79時間）、「30～99人」12.8時間（昨年度：14.21時間）、「100～300人」12.12時間（昨年度：13.36時間）、「1～9人」10.88時間（昨年度：8.02時間）となり、従業員規模「1～9人」及び「10～29人」に関しては、昨年度より長くなっている。



地域別 産業別 規模別

【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16.18日となっており、全国平均と同じ結果となった。

産業別に見ると、製造業16.69日が非製造業15.46日を1.23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、「印刷・同関連」19.13日、「木材・木製品」18.08日、「卸売業」17.95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、「小売業」、13.64日、「繊維工業」13.81日、「サービス業」14.64日となっており、計7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、「30～99人」16.79日、「100～300人」16.47日、「10～29人」16.32日、「1～9人」15.34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10.17日となっており、全国平均9.87日より0.3日多く、昨年度調査の愛媛県計8.88日より1.29日多くなっている。

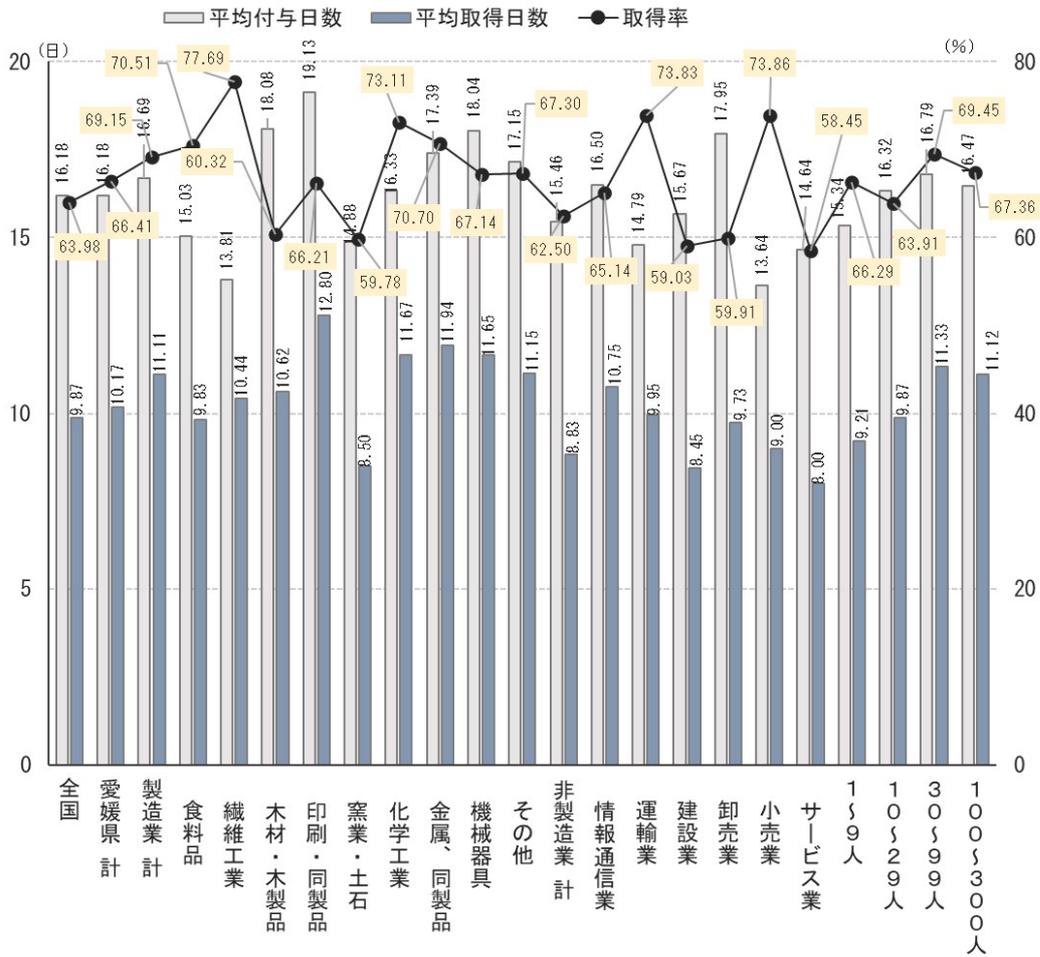
産業別に見ると、製造業11.11日が非製造業8.83日を2.28日上回っている。業種別に見ると、平均取得日数が多い順に、「印刷・同関連」12.8日、「金属・同製品」11.94日、「化学工業」11.67日と続き、計8業種が愛媛県計を上回っている。一方、平均取得日数が少ない順に、「サービス業」8日、「建設業」8.45日、「窯業・土石」8.5日と続き、計7業種が愛媛県計を下回っている。

従業員規模別に見ると、平均取得日数が多い順に、「30～99人」11.33日、「100～300人」11.12日、「10～29人」9.87日、「1～9人」9.21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66.41%となっており、全国平均63.98%より2.43ポイント高くなっている。昨年度調査の愛媛県計は61.78%であり、4.63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69.15%となっており、非製造業62.5%より6.65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、「繊維工業」77.69%、「小売業」73.86%、「運輸業」73.83%と続き、計8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」58.45%、「建設業」59.03%、「窯業・土石」59.78%と続き、計7業種が愛媛県計よりも低くなっている。



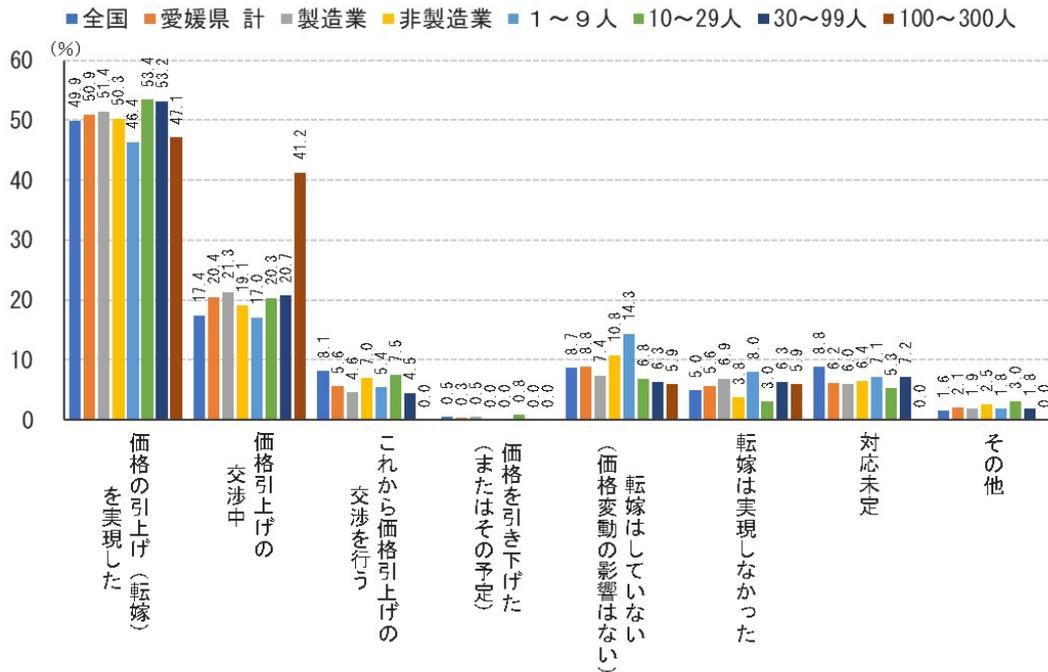
地域別	産業別	規模別
-----	-----	-----

[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. 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「価格の引上げ（転嫁）を実現した」が50.9%で最も高く、全国平均（49.9%）を1ポイント上回った。また、「価格引上げの交渉中」は20.4%で全国平均（17.4%）を3ポイント上回った。



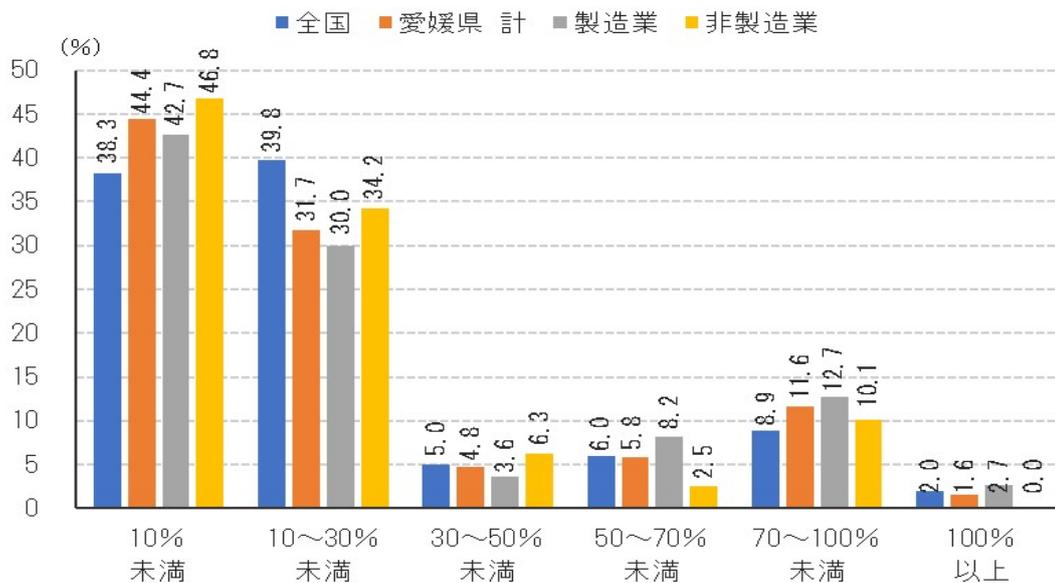
[図 13] 販売価格の転嫁状況

(2) 販売価格の転嫁率

前掲（1）の質問に、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」と回答した事業所に、転嫁率について聞いたところ、「10%未満」が44.4%と最も高く、全国平均（38.3%）を6.1ポイント上回った。

一方、「10～30%未満」は31.7%と、全国平均（39.8%）を8.1ポイント下回っており、全体として、全国より愛媛県の方が実現した転嫁率が低くなっている。

産業別に見ると、50%未満は非製造業の方が多く、50%以上では製造業の方が多くなっており、非製造業でより価格転嫁が進んでいない状況が分かる。



[図 14] 販売価格の転嫁率

5. 従業員の採用状況について

(1) 新規学卒者の初任給

令和6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「専門学校卒：事務系」236,600円（全国平均189,741円）、「大学卒：技術系」212,165円（全国平均216,221円）、「大学卒：事務系」207,947円（全国平均211,243円）、「高校卒：技術系」185,355円（全国平均182,279円）、「専門学校卒：事務系」182,567円（全国平均194,430円）、「高校卒：事務系」173,120円（全国平均176,841円）となっている。（ただし、「専門学校卒：事務系」及び「短大卒：事務系」は、それぞれ1社のみでの回答である。）

学卒種別8種別のうち、「高校卒：技術系」において、愛媛県計が全国平均を上回っている。

産業別に見ると、短大卒以外の全ての種別で非製造業が製造業を上回っている。

	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
愛媛県計	185,355	173,120	182,567	236,600	194,500	203,300	212,165	207,947
製造業計	180,304	172,881	180,200	236,600	210,000	203,300	209,360	205,606
非製造業計	191,610	173,333	183,750	0	179,000	0	216,171	213,800

【表3】 新規学卒者の初任給（加重平均）

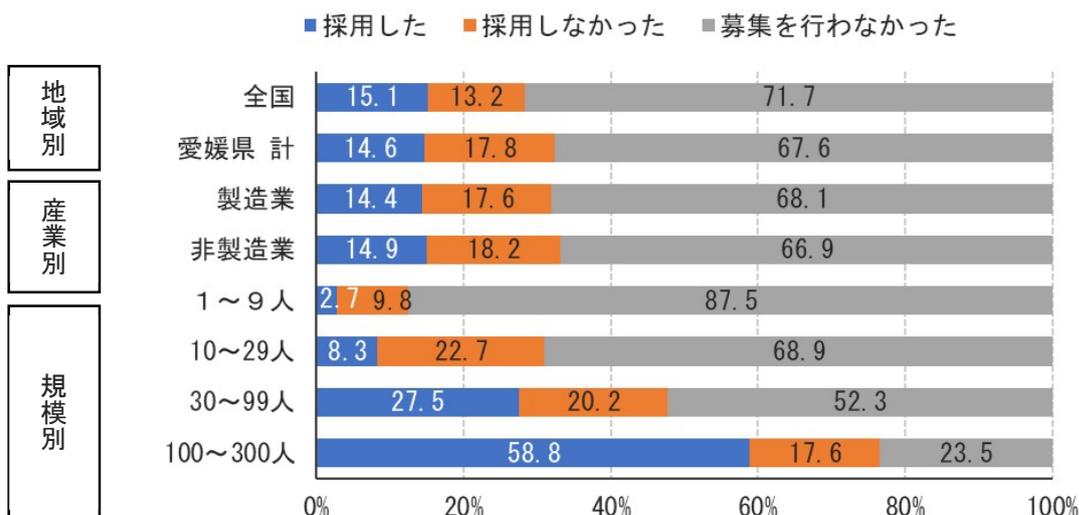
（単位：円）

(2) 新規学卒者の採用計画

令和6年度3月新規学卒者の従業員採用計画について、「採用した」と回答した事業所の愛媛県計は14.6%で全国平均（15.1%）を0.5ポイント下回っている。「採用しなかった」と回答した事業所は17.8%で全国平均（13.2%）を4.6ポイント上回る結果となった。

産業別に見ると、「採用した」と回答した製造業（14.4%）の事業所は非製造業（14.9%）を0.5ポイント上回った。

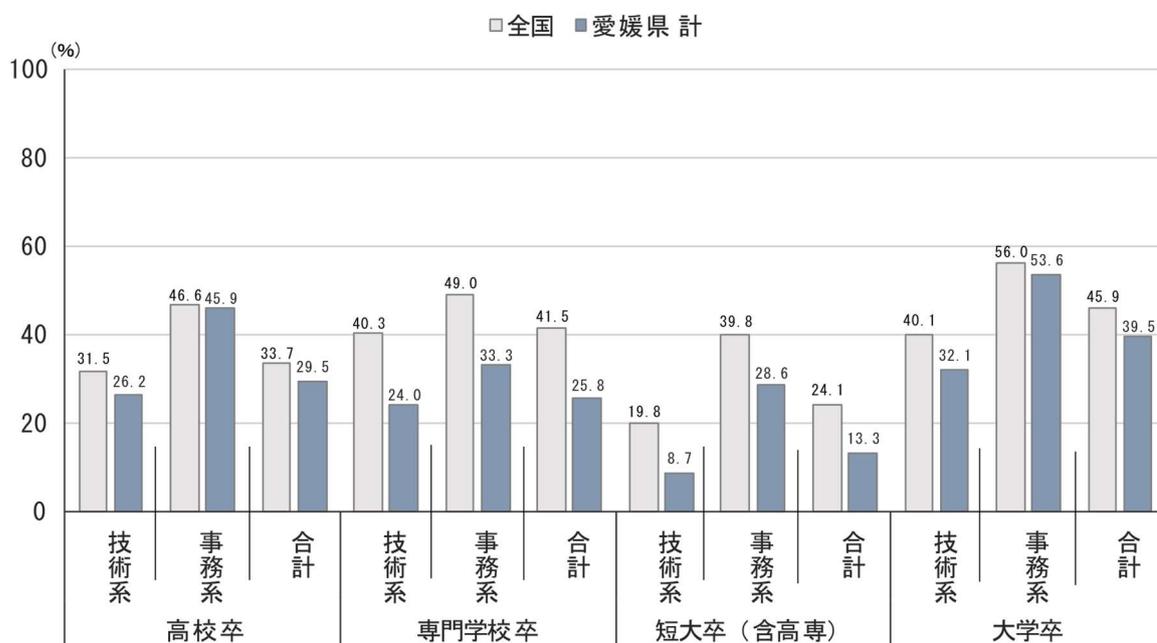
従業員規模別に見ると、従業員規模「100～300人」が新規学卒者を「採用した」回答割合が最も高く、従業員規模が小さくなるにつれ、「募集を行わなかった」と回答した事業所の割合が増加している。



【図15】 令和6年3月新規学卒者採用計画（地域別、産業別、規模別）（複数回答可）

(3) 新規学卒者の採用充足状況

新規学卒者の採用充足率は、県内 39.5%（昨年度 77.9%）、全国 45.9%（昨年度 77.2%）と、ともに大幅に低下した。それに伴い、昨年度の回答と比較すると、すべての種別について、大幅な低下が見られた。また、高校卒・大学卒の事務系以外の種別で、全国平均よりも大幅に低い採用充足率となっている。（※採用充足率…採用計画人数に占める採用実績人数の割合）



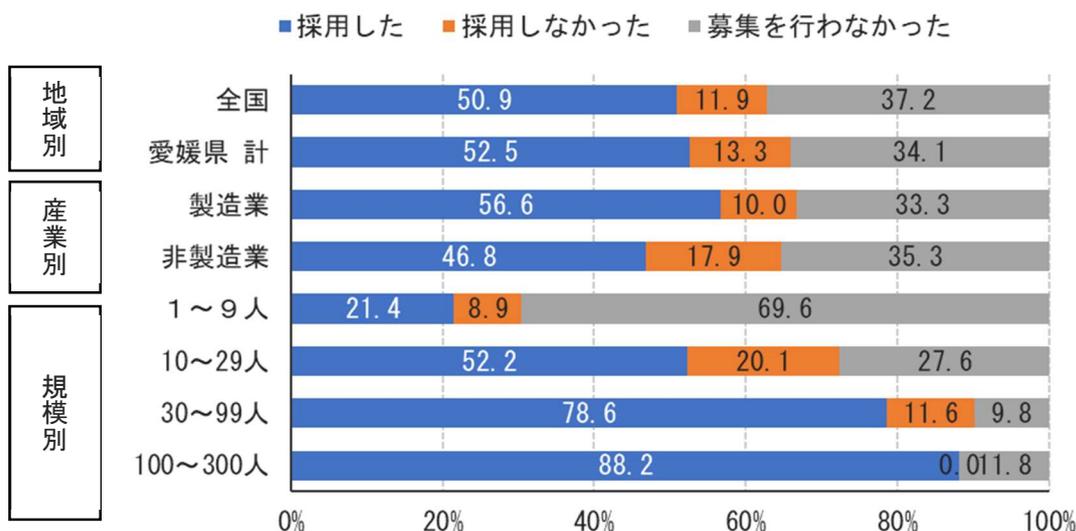
【図 16】 新規学卒者の採用充足率

(4) 中途採用について

令和 5 年度に中途採用の募集を行い、令和 6 年 7 月 1 日までに採用を行った事業所について、愛媛県計は 52.5%で全国平均（50.9%）を 1.6 ポイント上回った。

産業別に見ると、製造業（56.6%）は非製造業（46.8%）を 9.8 ポイント上回る結果となった。

規模別に見ると、中途採用を行ったと回答した事業所は、「100～300 人」が最も割合が高く、従業員規模が小さくなるにつれ回答割合も低くなっている。



【図 17】 令和 5 年度～令和 6 年 7 月 1 日までの中途採用（地域別、産業別、規模別）

6. 人材の確保、育成、定着（新規調査項目）

（1）人材の確保について望ましい雇用形態

人材の確保について望ましい雇用形態については、地区別（愛媛県 79.8%、全国 75.8%）、業種別（製造業 78.1%、非製造業 82.2%）、規模別（100～300人 100%、30～99人 82.9%、10～29人 87.8%、1～9人 64.3%）全てにおいて「正社員（中途採用）」が最も高い結果となった。

また、最も低いものは「採用を考えていない」「その他」を除くと「派遣社員」と「嘱託・契約社員」に偏りを見せている。

従業員規模別にみると、「1～9人」では、他に比べて正社員が望ましいと回答した割合が、中途採用で64.3%、新卒では39.3%とかなり低くなっており、一方で「採用を考えていない」と回答した割合がかなり高めになるなど、人材確保に苦慮していることが分かる。

	正社員 (新規学卒者)	正社員 (中途採用)	パート タイマー	派遣 社員	嘱託・契約 社員	採用を 考えていない	その他
全国	51.1	75.8	24.9	3.5	6.9	9.8	1.1
愛媛県 計	54.2	79.8	28.8	1.1	4.6	7.3	0.8
製造業	51.6	78.1	33.3	1.8	4.1	5.9	0.9
非製造業	57.9	82.2	22.4		5.3	9.2	0.7
100～300人	64.7	100	29.4		5.9		
30～99人	67.6	82.9	22.5		9	2.7	1.8
10～29人	54.2	87.8	38.2	2.3	1.5	2.3	
1～9人	39.3	64.3	24.1	0.9	3.6	18.8	0.9

【表4】人材確保における望ましいと考える雇用形態 （単位：%）

(2) 人材の確保のために利用している募集・採用ルート

人材の確保のために利用している募集・採用ルートについては、地区別（愛媛県 78.8%、全国 74.5%）、業種別（製造業 79.3%、非製造業 78.1%）、規模別（100～300人 100%、30～99人 77.3%、10～29人 82.0%、1～9人 72.7%）全てにおいて「公共職業安定所（ハローワーク）からの紹介」が最も高い結果となった。

また、「その他」を除くと、「就職情報誌や地元新聞への掲載」が地区別（愛媛県 9.2%、全国 9.4%）、業種別（製造業 7.5%、非製造業 11.6%）、規模別（100～300人 23.5%、30～99人 15.5%、10～29人 4.5%）のほぼ全てにおいて最も低い結果となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど、人材確保のためにより多くのルートを使用している傾向にあることが分かる。特に、学校からの紹介やインターンシップ、合同企業説明会に取り組む事業者が多くなっている。

	就職情報サイトへの掲載	自社HPへの掲載	地元新聞への掲載 就職情報誌や 地元新聞への掲載	公共職業安定所 （ハローワーク） からの紹介	地元高校や 大学からの紹介	インターンシップの 開催	会社説明会の 開催・参加	合同企業説明会 への参加	人材サービス会社 （民間の 職業紹介機関）	縁故採用	その他
全国	41.5	33.6	9.4	74.5	17.3	11.5	11.5	14.0	15.7	25.2	4.8
愛媛県計	41.8	39.8	9.2	78.8	18.4	14.2	10.6	12.5	16.4	29.0	2.5
製造業	36.2	34.3	7.5	79.3	15.0	11.7	8.5	12.7	19.2	28.2	2.8
非製造業	50.0	47.9	11.6	78.1	23.3	17.8	13.7	12.3	12.3	30.1	2.1
100～300人	70.6	82.4	23.5	100.0	41.2	29.4	41.2	47.1	35.3	41.2	
30～99人	51.8	47.3	15.5	77.3	22.7	20.9	15.5	20.9	24.5	27.3	
10～29人	41.4	39.8	4.5	82.0	18.0	12.0	8.3	9.0	13.5	24.1	3.0
1～9人	26.3	24.2	6.1	72.7	10.1	7.1	3.0	2.0	8.1	35.4	5.1

【表5】人材確保のために利用する募集・採用ルート (単位：%)

(3) どのような意図を持って教育訓練を実施しているか

どのような意図を持って教育訓練を実施しているかについては、地区別（愛媛県 73.8%、全国 73.4%）、業種別（製造業 77.1%、非製造業 69.1%）、規模別（100～300人 100%、30～99人 82.7%、10～29人 76.2%、1～9人 57.5%）ほぼ全てにおいて「階層（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・技能」が最も高い結果となった。「業務に従事するために必要な資格の取得」も回答割合が高くなっており、「非製造業 71.1%」では最も多かった。

なお、種別を問わず、「コミュニケーション能力」を挙げる事業者が 45%前後であることが、訓練内容と合わせて興味深い結果となった。

	階層（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・技能	業務に従事するために必要な資格の取得	経理、財務	法律	システム・アプリケーション・プログラミング	新技術開発、新商品開発、研究開発	語学力	コミュニケーション能力	その他
全国	73.4	66.8	6.6	1.1	3.5	11.8	2.4	44.5	2.8
愛媛県計	73.8	57.3	4.1	0.8	4.1	11.8	1.9	45.7	3.3
製造業	77.1	47.7	3.7		3.7	15.0	1.9	43.9	3.7
非製造業	69.1	71.1	4.7	2.0	4.7	7.4	2.0	48.3	2.7
100～300人	100.0	70.6				11.8		58.8	
30～99人	82.7	60.0	4.5	0.9	5.5	12.7		47.3	0.9
10～29人	76.2	59.2	5.4		3.8	10.0	3.1	43.8	3.1
1～9人	57.5	50.0	2.8	1.9	3.8	13.2	2.8	44.3	6.6

【表6】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（単位：%）

(4) 人材の定着のために実施していること

人材の定着のために実施していることについて、地区別にみると、愛媛県は「ワークライフ・バランス（福利厚生）の充実」が59.4%、全国では、「資格取得支援」が53.6%でそれぞれ最も高い結果となった。

業種別で最も高いものは、製造業では「ワークライフ・バランス（福利厚生）の充実」が59.7%、非製造業では「資格取得支援」が66.0%となった。

規模別では1～9人を除くと「若手社員の給与水準引き上げ」が最も高い。(10～29人57.4%、30～99人69.7%、100～300人82.4%)。1～9人については「ワークライフ・バランス（福利厚生）の充実」が58.0%となっている。

地区別（愛媛県5.4%、全国3.6%）、業種別（製造業4.3%、非製造業6.9%）、規模別（100～300人5.9%、30～99人8.3%、10～29人5.4%、1～9人2.0%）と全てにおいて一番低かったのは「従業員へのキャリアパスの提示」となった。

従業員規模別にみると、「1～9人」と「100人～300人」で最も差があるのは、「定期的な人事評価・面談の実施」で、3.7倍の開きがある。

	ワークライフ・ バランス (福利厚生)の充実	給与水準の 引き上げ 若手社員の	職場 向上の ための 施策 コミュニケーション	資格 取得 支援	社外 への 教育 研修 機会	人事 評価・ 定期的 な 面談 の実施	キャリア パス への 提示 従業員の	その他
全国	50.9	49.0	36.5	53.6	21.1	28.8	3.6	2.9
愛媛県計	59.4	56.6	35.8	50.7	19.2	28.2	5.4	2.0
製造業	59.7	57.3	37.4	40.3	14.7	30.3	4.3	1.9
非製造業	59.0	55.6	33.3	66.0	25.7	25.0	6.9	2.1
100～300人	64.7	82.4	35.3	52.9	35.3	52.9	5.9	5.9
30～99人	66.1	69.7	39.4	59.6	22.9	39.4	8.3	
10～29人	54.3	57.4	35.7	49.6	19.4	26.4	5.4	2.3
1～9人	58.0	37.0	32.0	42.0	12.0	14.0	2.0	3.0

【表7】人材定着のために行う取組 (単位：%)

(5) 直近3年度の新卒及び中途採用者の定着状況

直近3年度の新卒及び中途採用者の定着状況については、離職率をみると愛媛県31.7%、全国33.2%となっており、全国よりも1.5ポイント下回ることとなった。

業種別では、製造業30.1%、非製造業34.5%となり、非製造業が4.5%上回っている。規模別には1～9人31.3%、10～29人32.9%、30～99人31.9%、100～300人29.9%となっている。

	平均 入職者数	平均 離職者数	離職率
全国	6.4	2.1	33.2
愛媛県	6.5	2.1	31.7
製造業	7.2	2.2	30.1
非製造業	5.5	1.9	34.5
1～9人	1.3	0.4	31.3
10～29人	3.9	1.3	32.9
30～99人	10.9	3.5	31.9
100～300人	28.1	8.4	29.9

[表8] 直近3年度における新卒及び中途採用者の定着状況 (単位：%)

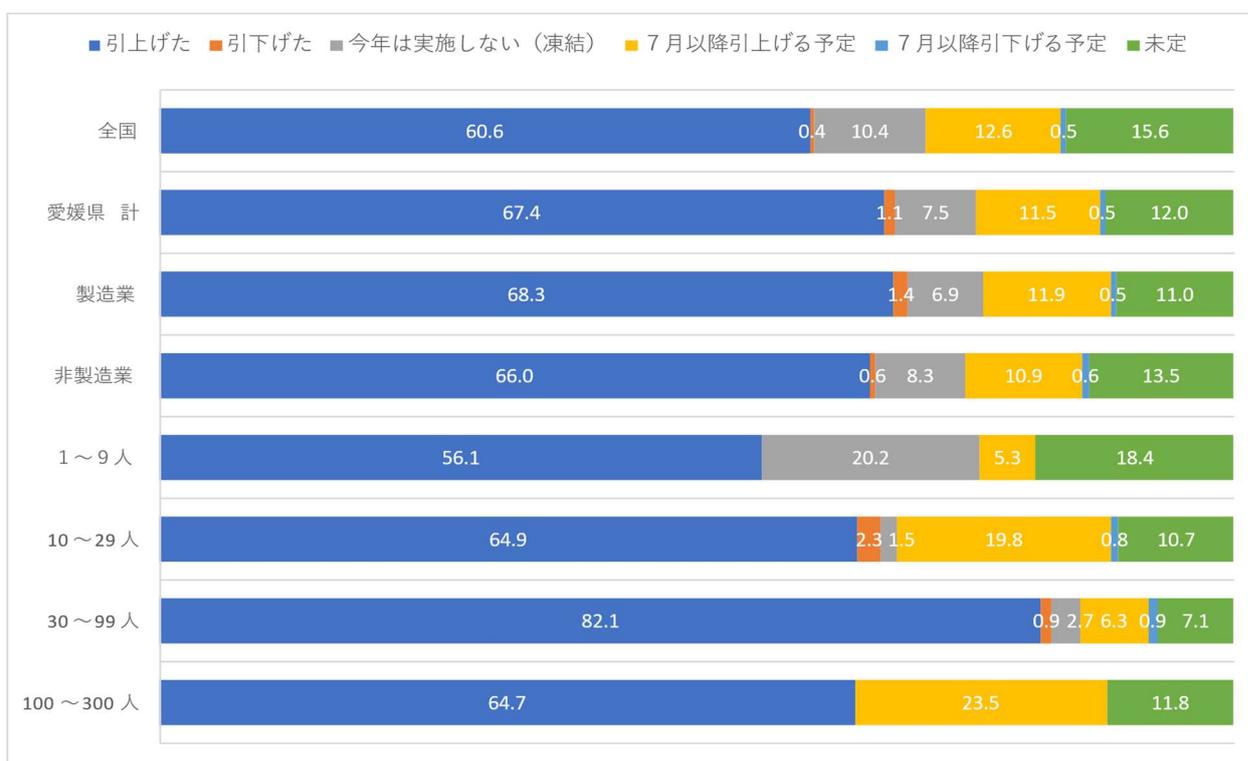
7. 賃金改定状況

(1) 賃金改定実施状況

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は、愛媛県計では「引上げた」67.4%が最も回答割合が高かった。全国平均（60.6%）を6.8ポイント上回っており、昨年度調査（63.3%）を4.1ポイント上回った。次いで「未定」12.0%、「7月以降引上げる予定」11.5%、「今年は実施しない（凍結）」7.5%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68.3%で昨年度（65.0%）を3.3ポイント上回り、「非製造業」が66.0%で昨年度（61.2%）を4.8ポイント上回った。また、「今年は実施しない（凍結）」とする回答割合は「製造業」が6.9%（昨年度8.0%）、「非製造業」が8.3%（昨年度8.6%）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、「30～99人」で82.1%、「10～29人」で64.9%、「100～300人」で64.7%、「1～9人」で56.1%となっており、最も高い割合の「30～99人」と最も低い割合「1～9人」を比較すると、26.0ポイントの差が生じている。



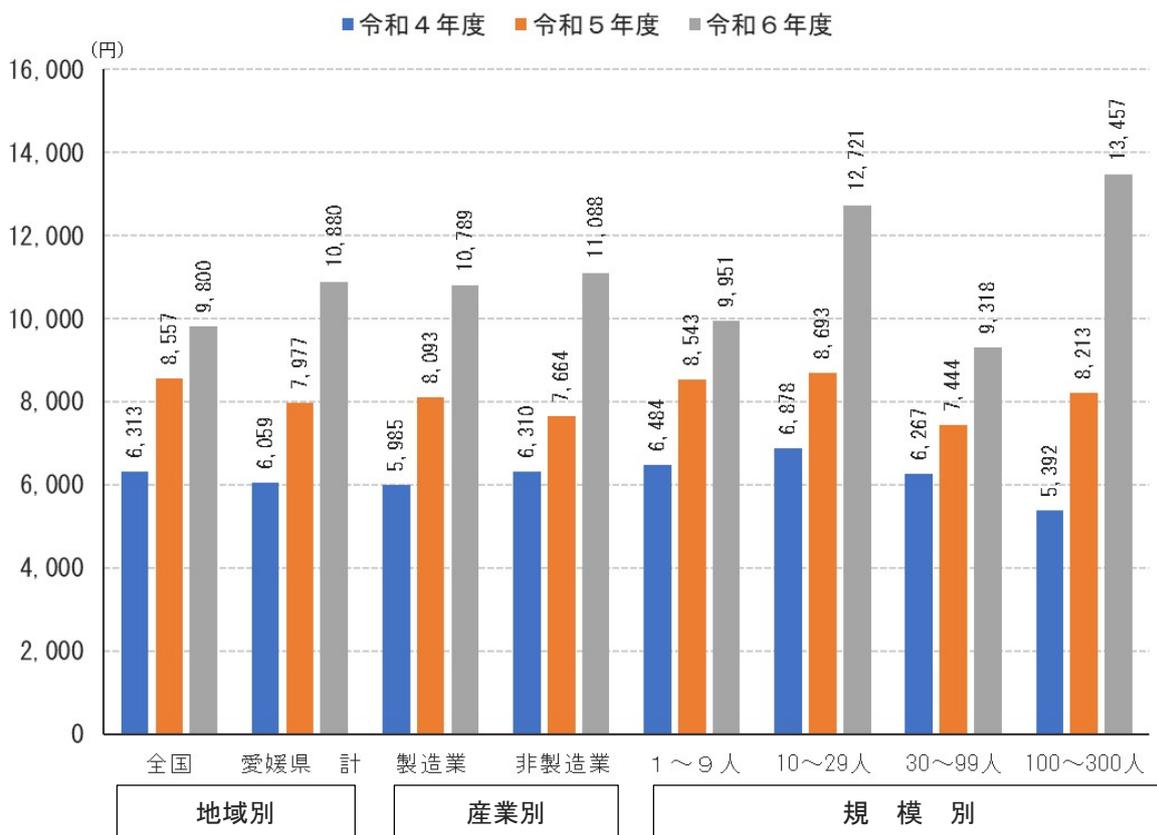
【図 24】 賃金改定実施状況（地域別、産業別、規模別）

(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 10,880 円（昇給率 4.29%）となっており、昇給額は昨年度の 7,977 円（昇給率 3.28%）を 2,903 円上回っている。一方、昇給額の全国平均 9,800 円（昇給率 3.74%）と比較すると 1,080 円上回る結果となった。

産業別に見ると、「製造業」が昇給額 10,789 円（昇給率 4.34%）であり、「非製造業」が昇給額 11,088 円（昇給率 4.18%）であり、昇給額は「非製造業」が 299 円高くなっており、昇給率は「製造業」が 0.16 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「100～300 人」の 13,457 円（昇給率 4.98%）で、最も昇給額が低いのは「30～99 人」の 9,318 円（3.72%）であり、昇給額の差額は 4,139 円であった。今年度昇給率が最も高いのは「10～29 人」の 12,721 円（昇給率 5.09%）であった。



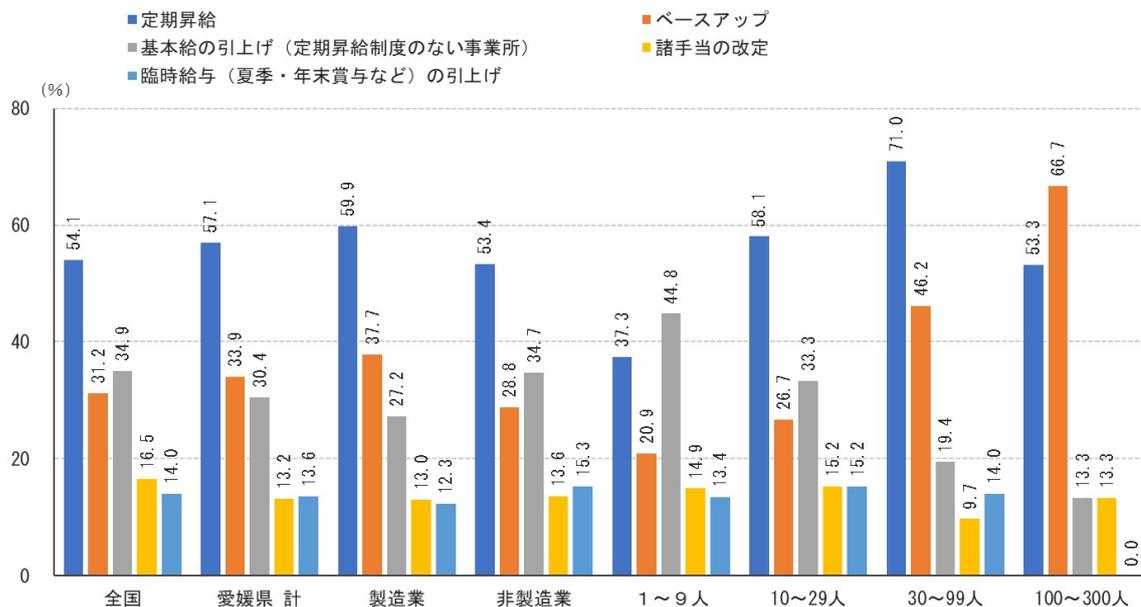
[図 25] 賃金の平均昇給額の推移（加重平均）（地域別、産業別、規模別）

(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57.1%で最も高く、次いで「ベースアップ」が33.9%、「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」が30.4%、「臨時給与（夏季・年末賞与など）の引上げ」が13.6%、「諸手当の改定」が13.2%と続いている。「定期昇給」の回答割合は、昨年度調査（58.3%）から1.2ポイント下がり、「ベースアップ」が昨年度調査（29.9%）から4.0ポイント上昇している。

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59.9%、「非製造業」は53.4%であり、「非製造業」が「製造業」を6.5ポイント上回っている。

「10～29人」と「30～99人」は「定期昇給」の回答割合が最も高くなっているが、「1～9人」では「基本給の引上げ（昇給制度のない事業所）」が44.8%、「100～300人」では「ベースアップ」が66.7%と最も高くなっている。



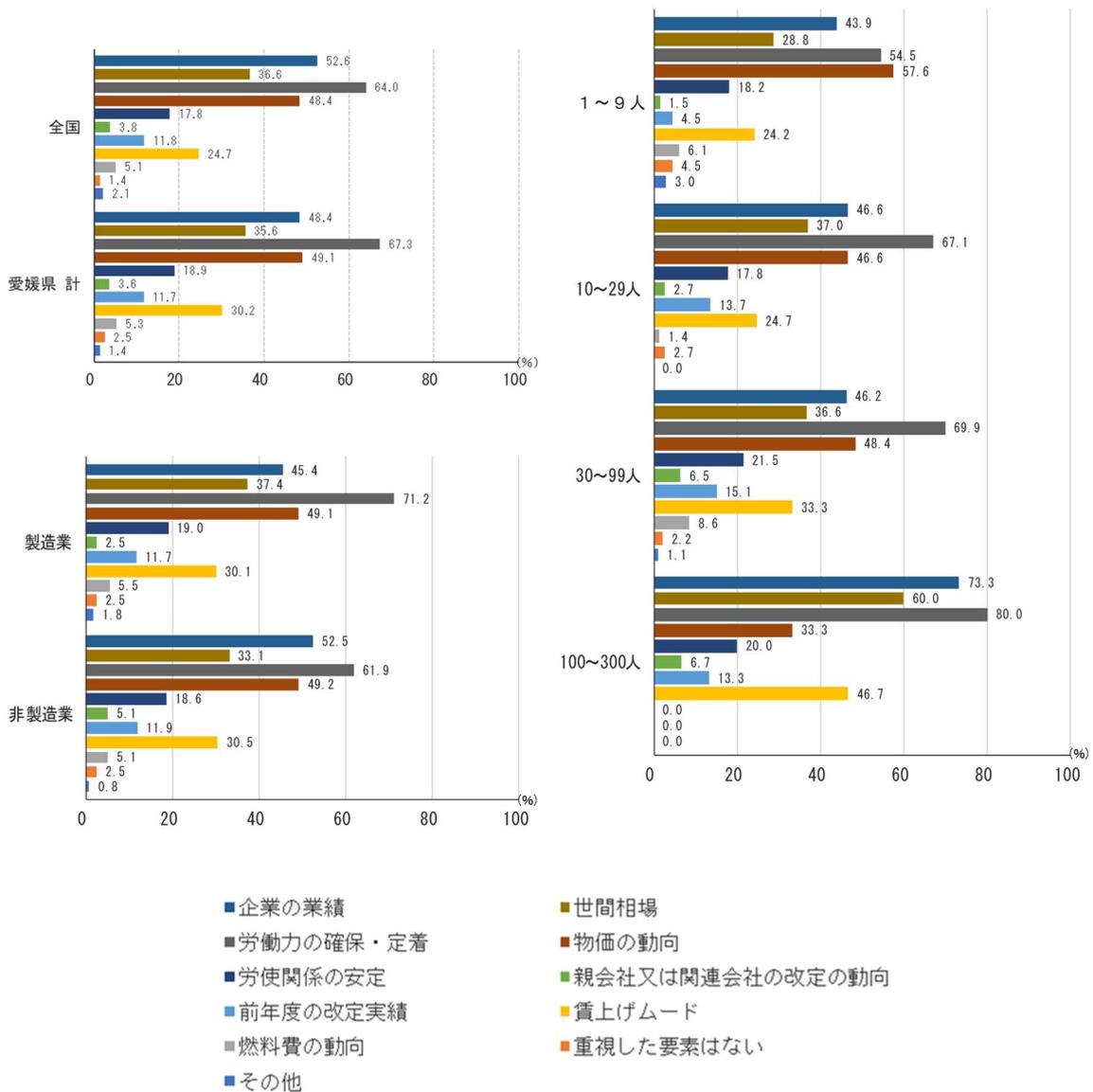
[図 26] 賃金改定の内容（複数回答可）

(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 67.3%、「物価の動向」が 49.1%となっている。全国平均についても、「労働力の確保・定着」が 64.0%と最も高いが、次点は「企業の業績」の 52.6%だった。愛媛県では、昨年に比べて「企業の業績」「労使関係の安定」「燃料費の動向」「その他」について、昨年度調査よりも低い結果となった。

産業別に見ると、「労働力の確保・定着」が製造業（67.6%）、非製造業（61.1%）ともに回答割合が最も高かった。

従業員規模別に見ると、従業員規模「10～29人」、「30～99人」「100～300人」では「労働力の確保・定着」の回答割合が最も高く、「1～9人」は「物価の動向」が 57.6%で最も高かった。



【図 27】 賃金改定の決定要素（複数回答可）

☑最低賃金

令和 6 年 10 月 13 日から、愛媛県の最低賃金は「956 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。