

# 兵庫県における 中小企業労働事情

令和6年度 兵庫県中小企業労働事情実態調査報告書

令和7年2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61回目となります。

我が国経済の先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、各種  
政策の効果もあり、緩やかな回復が続くことが期待されています。

一方、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  
リスクとなっており、また物価上昇、中東地域をめぐる情勢、金融資本市  
場の変動等の影響に十分注意する必要があります。

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  
る落ち込みから回復する一方で、企業の人手不足が深刻化しており、今  
後、就業者数の増加が見込めない中、競争力を維持するためには生産性を  
上げる必要があります。

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」「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」「新規学卒者  
の採用状況」「中途採用の状況」「人材の確保、育成、定着」「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、厚くお礼申し上げますとともに、今後ますま  
すのご発展を祈念いたします。

令和7年2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. 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	7
6. 従業員の労働時間について	8
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	9
8. 新規学卒者の採用について	10
9. 中途採用について	11
10. 人材の確保、育成、定着について	12
11. 賃金改定について	15
V. 令和6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6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、本会宛に直接郵送またはWEB回答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 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
- ④ 従業員の労働時間について
- ⑤ 従業員の有給休暇について
- ⑥ 新規学卒者の採用について
- ⑦ 中途採用について
- ⑧ 人材の確保、育成、定着について
- 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1,300事業所を対象に調査を依頼し、令和6年7月1日時点の調査を行った。有効回答数は393事業所（製造業229事業所、非製造業164事業所）【回収率：30.2%】であった。

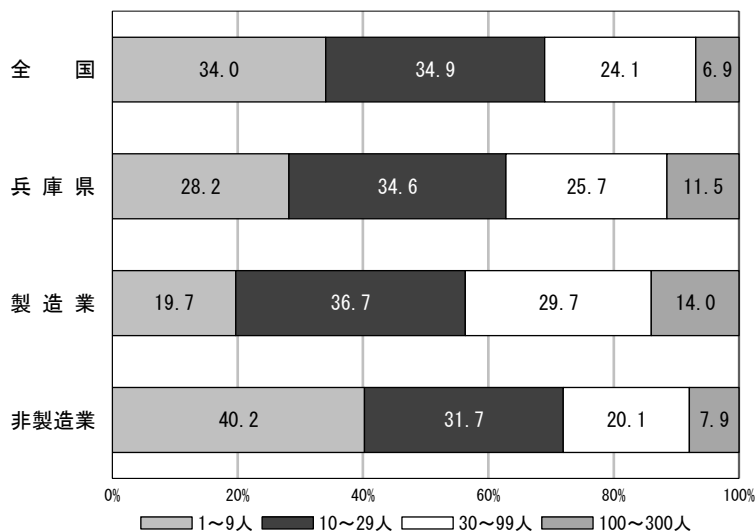
- ・統計表あるいはグラフ中には、集計母数が極めて少ないものがあります。
- ・設問項目ごとに「不明」「非該当」を除いて集計しているため、各有効回答数に差が生じています。
- ・構成百分率の計算は、小数点第2位以下を四捨五入しており、合計が100.0%にならない場合があります。

## 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62.8%（昨年度調査同率）を占める

今回の調査では、回答のあった393事業所のうち、製造業が229事業所で58.3%、非製造業が164事業所で41.7%だった。従業員規模は「10～29人」が34.6%で最も多く、次いで「1～9人」（28.2%）、「30～99人」（25.7%）と続き、従業員規模30人未満の事業所は全体の62.8%（昨年度調査同率）、30人以上の事業所数割合は37.2%（昨年度調査比0.1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19.7%に対し、非製造業は40.2%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9.2%（昨年度調査比1.0ポイント増）で、全国平均を2.1ポイント上回っている。業種別では、製造業が10.5%（昨年度調査比0.5ポイント増）、非製造業が7.3%（同2.1ポイント増）となり、製造業が3.2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	17,066 (100)	5,808 (34.0)	5,962 (34.9)	4,113 (24.1)	1,183 (6.9)	1,211 (7.1)	15,855 (92.9)
兵 庫 県	393 (100)	111 (28.2)	136 (34.6)	101 (25.7)	45 (11.5)	36 (9.2)	357 (90.8)
製 造 業	229 (100)	45 (19.7)	84 (36.7)	68 (29.7)	32 (14.0)	24 (10.5)	205 (89.5)
食料品	18	2	6	8	2	3	15
繊維工業	17	4	9	3	1	3	14
木材・木製品	8	2	6	0	0	1	7
印刷・同関連	6	2	2	2	0	0	6
窯業・土石製品	20	10	10	0	0	4	16
化学工業	5	2	1	1	1	0	5
金属・同製品	98	18	33	36	11	6	92
機械器具	38	2	9	14	13	6	32
その他の製造業	19	3	8	4	4	1	18
非製造業	164 (100)	66 (40.2)	52 (31.7)	33 (20.1)	13 (7.9)	12 (7.3)	152 (92.7)
情報通信業	1	0	0	1	0	0	1
運輸業	10	2	2	4	2	4	6
建設業	32	14	12	5	1	3	29
卸売業	40	10	17	10	3	1	39
小売業	29	22	5	1	1	0	29
サービス業	52	18	16	12	6	4	48

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

兵庫県の常用労働者における男女比をみると男性68.1%、女性31.9%で、昨年度調査と比べ女性が増加傾向である。全国平均と比較すると、女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68.6%、女性31.4%、非製造業では男性66.8%、女性33.2%と、昨年度調査と比べて製造業は男性比率が、非製造業は女性比率が減少しているが、非製造業の女性比率は全国平均を5.2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23.5%、女性76.5%で昨年度調査と比べ、男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、非製造業では全国平均を7.3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	69.4 (70.0)	30.6 (30.0)	29.1 (31.3)	70.9 (68.7)
製造業	67.0 (67.5)	33.0 (32.5)	25.3 (27.1)	74.7 (72.9)
非製造業	72.0 (72.8)	28.0 (27.2)	32.4 (35.2)	67.6 (64.8)
兵庫県	68.1 (69.0)	31.9 (31.0)	23.5 (21.2)	76.5 (78.8)
製造業	68.6 (70.1)	31.4 (29.9)	21.8 (23.4)	78.2 (76.6)
非製造業	66.8 (65.9)	33.2 (34.1)	25.1 (17.7)	74.9 (82.3)

( ) 内は昨年データ

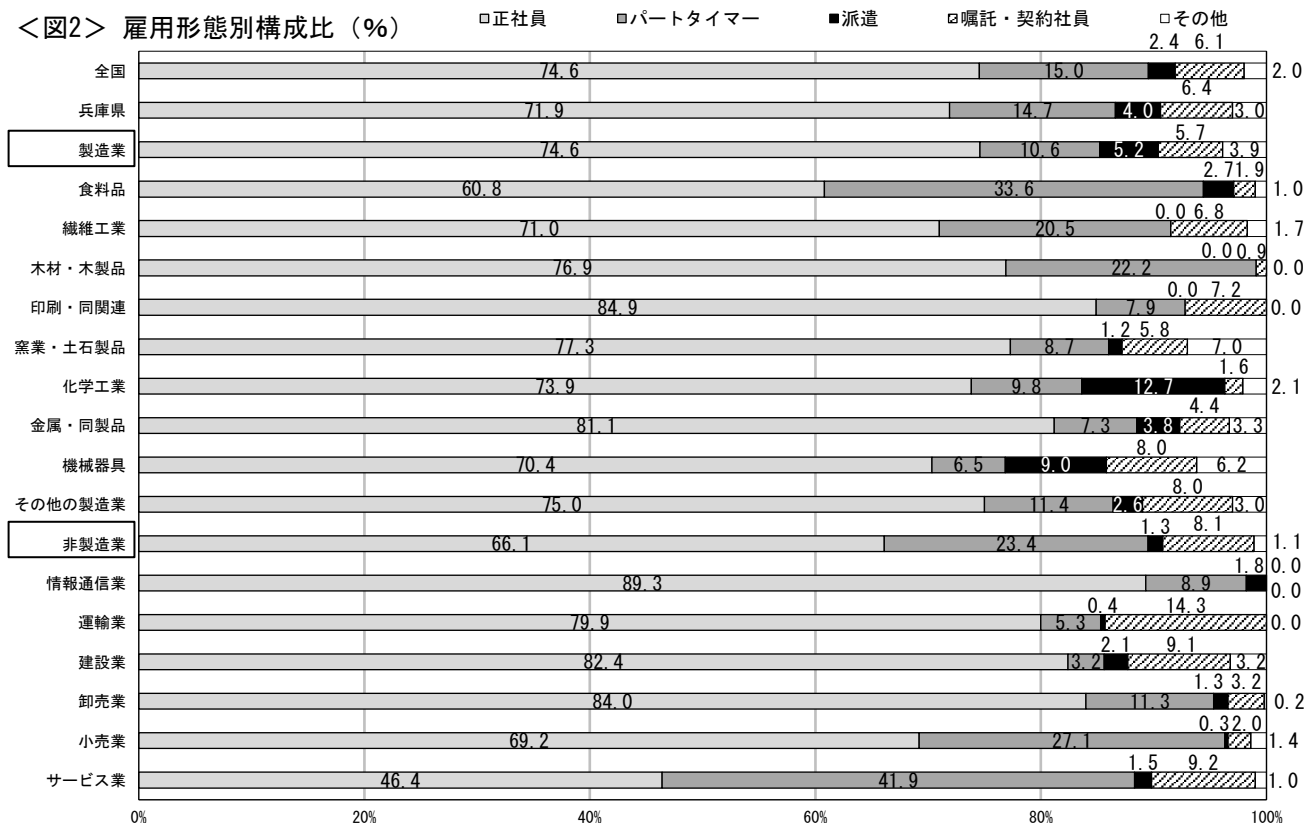
## 3. 「パートタイマー」「嘱託・契約社員」比率が増加、「正社員」「派遣」は微減

兵庫県の雇用形態別の従業員割合をみると「正社員」が71.9%で最も多く、次いで「パートタイマー」(14.7%)、「嘱託・契約社員」(6.4%)、「派遣」(4.0%)、「その他」(3.0%)と続く。昨年度調査と比べると「正社員」(1.5ポイント減)、「パートタイマー」(0.6ポイント増)、「嘱託・契約社員」(0.7ポイント増)、「派遣」(0.1ポイント減)で「パートタイマー」「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(74.6%)が非製造業(66.1%)を8.5ポイント上回り、具体的な業種では「卸売業」(84.0%)、「建設業」(82.4%)、「金属・同製品」(81.1%)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23.4%(昨年度調査比3.0ポイント増)、製造業が10.6%(昨年度調査比1.3ポイント減)となり、非製造業が12.8ポイント上回り、昨年度調査に比べスコアの差は広がっている。業種別では「サービス業」(41.9%)、「食料品」(33.6%)が高くなっている。<図2>

(※「木材・木製品」「印刷・同関連」「化学工業」「情報通信業」は母数が10未満のため参考数値)

<図2> 雇用形態別構成比 (%)



## 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50.9%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△12.5%から、今回は△11.3%と1.2ポイント好転している。業種別にみると、製造業は3.9ポイント好転、非製造業は3.4ポイント悪化した。

### 2. 経営方針

現在の主要事業は「現状維持」との回答が59.4%で最も多く、次いで「強化拡大」（35.9%）、「縮小」（3.4%）と続いており、昨年度調査と比べ「強化拡大」が減少。

### 3. 経営上の障害（3項目以内の複数回答）

全体では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が58.7%で最も多く、次いで「人材不足（質の不足）」（50.8%）、「販売不振・受注の減少」（35.2%）と続いており、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」は昨年度調査同様、最大の障害となっている。

### 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」（33.1%）が最も多く、次いで「製品の品質・精度の高さ」（28.7%）、「技術力・製品開発力」（28.2%）と続き、上位の2項目は昨年度調査と変わらない。

### 5. 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

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「価格の引上げ（転嫁）を実現した」が53.2%で最も多く、次いで「価格引上げの交渉中」（19.9%）、「これから価格引上げの交渉を行う」（8.4%）と続く。

### 6. 従業員の労働時間について

週所定労働時間は「40時間」が46.5%で最も多く、次いで「38時間超40時間未満」（26.2%）、「38時間以下」（17.1%）、「40時間超44時間以下」（8.9%）と続き、昨年度調査と比べると「38時間超40時間未満」が3.8ポイント増加している。

### 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

平均付与日数は全体で15.79日で、昨年より0.31日少なく、全国平均より0.39日少ない。  
平均取得日数は全体で9.84日で、昨年より0.25日多く、全国平均より0.03日少ない。  
取得率は全体で64.93%で、昨年を1.77ポイント上回り、全国平均より0.95ポイント上回った。

### 8. 新規学卒者の採用について

令和6年3月新規学卒者の採用計画の有無をみると、「採用計画をし、実際に採用した」事業所は16.3%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、「大学卒：事務系」が57.7%、平均採用人数は「高校卒：事務系」「大学卒：技術系」がともに1.26人で最も多い。1人当りの初任給は（回答事業所数10件以上）は「大学卒：技術系」が212,506円で最も高い。

### 9. 中途採用について

令和5年度の中途採用者の採用計画の有無をみると、「採用募集をし、実際に採用した」事業所は54.7%となっている。平均3.51名の採用が行われ、採用充足率は80.4%となっている。

### 10. 人材の確保、育成、定着について

人材確保に望ましい雇用形態では、「正社員（中途採用）」が73.1%で最も多く、人材確保のために利用する募集・採用ルートについては「公共職業安定所（ハローワーク）」が69.3%で最も高い。従業員に教育訓練を行う際に習得してほしいと考える能力については「職階（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・技能」が78.5%で最も高く、人材定着のために行う取組として「若手社員の給与水準の引き上げ」が51.8%で最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランス（福利厚生）の充実」（50.4%）、「資格取得支援」（48.7%）となっている。

### 11. 賃金改定について

令和6年1月1日から7月1日の間での賃金改定の実施状況について「引上げた」事業所の改定後の平均所定内賃金は287,531円（217事業所）で、引上げ額は10,117円、引上げ率は3.65%であった。一方、「引下げた」と回答した事業所は1件（昨年度調査0件）であった。

# IV. 調査結果の概要

## 1. 経営状況

「良い」「悪い」ともに減少。経営状態は安定していることがうかがえる

現在の経営状況は「変わらない」が50.9%で最も多く、次いで「悪い」（30.2%）、「良い」（18.9%）と続いている。昨年度調査と比べ「良い」が1.9ポイント、「悪い」が3.1ポイント減少しており、全国平均と比べると、「良い」が1.2ポイント高く、「悪い」が2.0ポイント低いことから、経営状況は安定していることがうかがえる。

業種別にみると、「良い」との回答は、製造業（20.7%：昨年度調査比1.7ポイント増）、非製造業（16.5%：同7.2ポイント減）で、非製造業との差が目立つ。

景況DI（「良い」－「悪い」）をみると、兵庫県全体では、昨年度調査の△12.5%から、今回は△11.3%と1.2ポイント好転している。業種別にみると製造業は3.9ポイント好転、非製造業は3.4ポイント悪化した。

<表3>

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」「悪い」が減少していることから、経営状況が安定していることがうかがえる。<図3>

具体的な業種で「良い」との回答をみると、「機械器具」が31.6%で最も多く、次いで「建設業」（28.1%）、「その他の製造業」（26.3%）、「食料品」（22.2%）、「サービス業」（21.2%）と続く。「建設業」は昨年度調査の9.1%から19.0ポイント増、「機械器具」は昨年度調査の14.6%から17.0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「繊維工業」（58.8%）、「小売業」（48.3%）で高い。<図4>

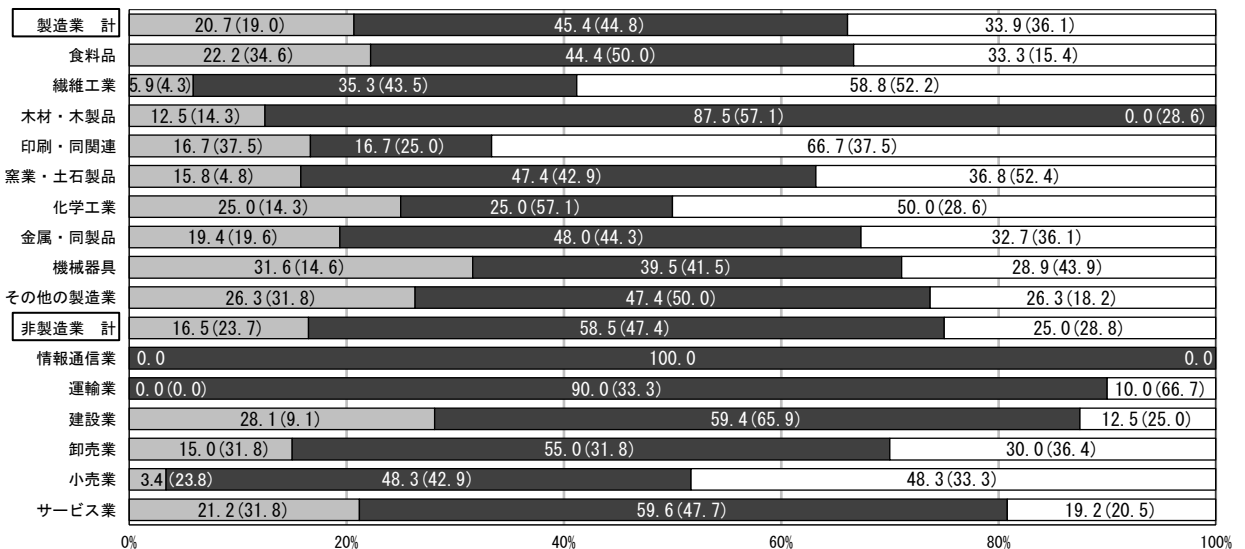
（※「木材・木製品」「印刷・同関連」「化学工業」「情報通信業」は母数が10未満のため参考数値）

<図4> 業種別経営状況（%）

（ ）内は昨年のデータ

※「情報通信業」は昨年実績なし

■ 良い ■ 変わらない □ 悪い

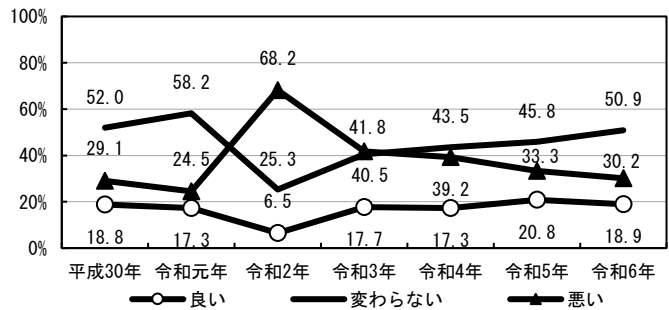


<表3> 経営状況（%）

	良い	変わらない	悪い
全 国	17.7 (20.1)	50.1 (50.5)	32.2 (29.4)
兵 庫 県	18.9 (20.8)	50.9 (45.8)	30.2 (33.3)
製 造 業	20.7 (19.0)	45.4 (44.8)	33.9 (36.1)
非製造業	16.5 (23.7)	58.5 (47.4)	25.0 (28.8)

（ ）内は昨年のデータ

<図3> 経営状況の推移（%）





## 2. 経営方針

### 「強化拡大」は35.9%で、昨年度調査（38.1%）から減少傾向

現在行っている主要な事業について、387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59.4%で最も多く、次いで「強化拡大」（35.9%）、「縮小」（3.4%）と続いており、昨年度調査と比べ「強化拡大」が2.2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56.2%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	41 (56.2)	30 (41.1)	2 (2.7)			73 (100)
変わらない	63 (32.0)	130 (66.0)	3 (1.5)		1 (0.5)	197 (100)
悪	34 (29.3)	70 (60.3)	8 (6.9)	3 (2.6)	1 (0.9)	116 (100)
計	139 (35.9)	230 (59.4)	13 (3.4)	3 (0.8)	2 (0.5)	387 (100)
昨年度集計値	154 (38.1)	232 (57.4)	16 (4.0)	1 (0.2)	1 (0.2)	404 (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61.4%から56.2%と5.2ポイント減、経営状況が「変わらない」事業所は34.6%から32.0%と2.6ポイント減、経営状況が「悪い」事業所は28.7%から29.3%と0.6ポイント増となっており、経営状況が「良い」事業所の経営強化の方針がみられる。＜表4＞

## 3. 経営上の障害（3項目以内の複数回答）

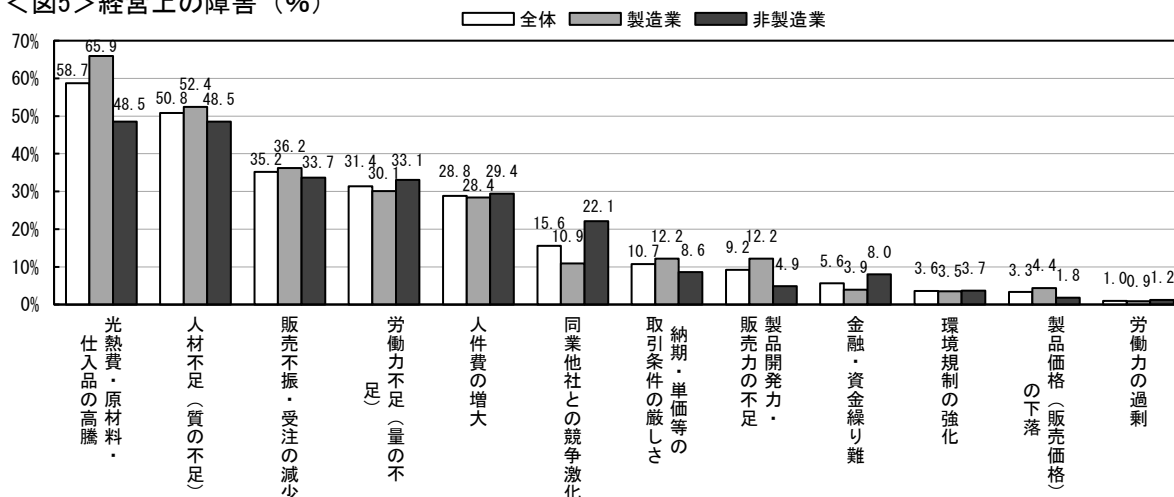
### 昨年度調査と同様「光熱費・原材料・仕入品の高騰」がトップ項目

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58.7%（昨年度調査比0.1ポイント減）で最も多く、次いで「人材不足（質の不足）」（50.8%：同3.5ポイント増）、「販売不振・受注の減少」（35.2%：同4.3ポイント増）と続いており、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」は昨年度調査同様、最大の障害となっている。

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65.9%で最も高く、次いで「人材不足（質の不足）」（52.4%）、「販売不振・受注の減少」（36.2%）と続く。非製造業では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」「人材不足（質の不足）」（各48.5%）が最も多く、「販売不振・受注の減少」（33.7%）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（3.5ポイント減）、非製造業（6.8ポイント増）と製造業でスコアを落としている。また、「人材不足（質の不足）」は昨年度調査比で製造業（4.0ポイント増）、非製造業（3.0ポイント増）とともにスコアが上がっている。

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」のスコアが高い。＜図5＞

＜図5＞ 経営上の障害（%）



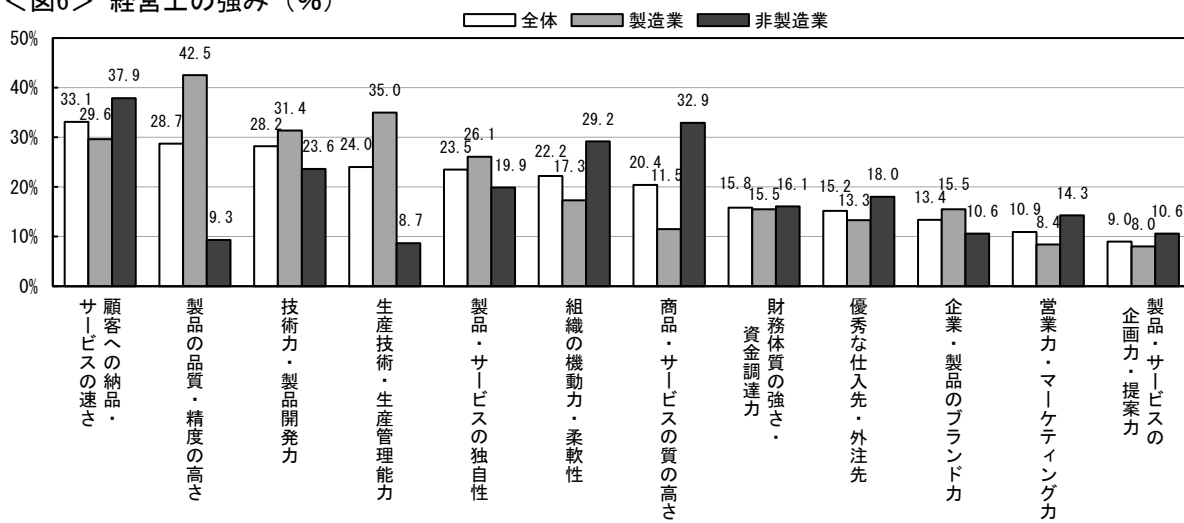
#### 4. 経営上の強み（3項目以内の複数回答）

##### 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」（33.1%）が最も多く、次いで「製品の品質・精度の高さ」（28.7%）、「技術力・製品開発力」（28.2%）と続き、上位の2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」（42.5%）、「生産技術・生産管理能力」（35.0%）、「技術力・製品開発力」（31.4%）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」（37.9%）、「商品・サービスの質の高さ」（32.9%）、「組織の機動力・柔軟性」（29.2%）と続き昨年度調査と比べ、上位3項目で大きな変化はみられない。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. 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

##### 「価格の引上げ（転嫁）を実現した」が53.2%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見ると、全体では「価格の引上げ（転嫁）を実現した」が53.2%で最も多く、次いで「価格引上げの交渉中」（19.9%）、「これから価格引上げの交渉を行う」（8.4%）と続く。

全国と比べ、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」（3.3ポイント増）、「価格引上げの交渉中」（2.5ポイント増）、「これから価格引上げの交渉を行う」（0.3ポイント増）が高くなっている。

業種別では、製造業、非製造業ともに「価格の引上げ（転嫁）を実現した」が最も多く、次いで「価格引上げの交渉中」が2位の項目となっている。〈表5〉

〈表5〉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）を実現した	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）	価格転嫁はしていない（価格変動の影響はない）	価格転嫁は実現しなかった	対応未定	その他
全 国	16,833	49.9	17.4	8.1	0.5	8.7	5.0	8.8	1.6
兵 庫 県	391	53.2	19.9	8.4	0.5	6.6	5.4	4.6	1.3
製 造 業	228	52.6	23.7	11.0	0.0	3.5	5.3	3.1	0.9
非 製 造 業	163	54.0	14.7	4.9	1.2	11.0	5.5	6.7	1.8

## 5-2. 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

### 「原材料分の転嫁を行った（行う予定）」が75.5%でトップ項目

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75.5%で最も多く、次いで「人件費引上げ分の転嫁を行った（行う予定）」（39.5%）、「利益確保分の転嫁を行った（行う予定）」（27.5%）が続く。

業種別の製造業、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、昨年度調査同様、6割台から8割台と多い。＜表6＞

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44.9%と最も多く、次いで「10%未満」（37.6%）、「30～50%未満」「70～100%未満」（各4.9%）と続く。

業種別でみると、製造業は「10～30%未満」（45.8%）が最も高く、非製造業は「10%未満」「10～30%未満」（各43.7%）が同率となっている。＜表7＞

＜表6＞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	12,158	74.7	40.3	26.4	1.6
兵 庫 県	306	75.5	39.5	27.5	2.9
製 造 業	190	82.6	42.1	24.2	2.1
非 製 造 業	116	63.8	35.3	32.8	4.3

＜表7＞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	8,270	38.3	39.8	5.0	6.0	8.9	2.0
兵 庫 県	205	37.6	44.9	4.9	3.4	4.9	4.4
製 造 業	118	33.1	45.8	7.6	4.2	5.1	4.2
非 製 造 業	87	43.7	43.7	1.1	2.3	4.6	4.6

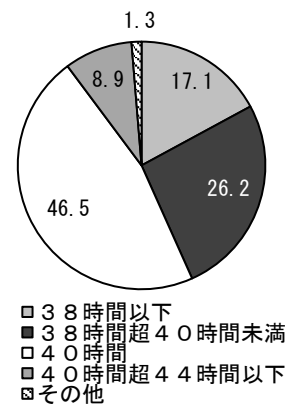
## 6-1. 従業員（パートタイム労働者など短時間労働者を除く）の労働時間について

### 「40時間」が46.5%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46.5%で最も多く、次いで「38時間超40時間未満」（26.2%）、「38時間以下」（17.1%）、「40時間超44時間以下」（8.9%）と続き、昨年度調査と比べると「40時間超44時間以下」（1.3ポイント減）、「40時間」（1.3ポイント減）、「38時間以下」（0.7ポイント減）がそれぞれ減少し、「38時間超40時間未満」（3.8ポイント増）が増加している。＜図7＞

業種別では、「40時間超44時間未満」で非製造業（15.4%）が製造業（4.1%）を11.3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、「38時間以下」「40時間超44時間以下」のスコアが約2割と高い。＜表8＞

＜図7＞ 週所定労働時間（%）



＜表8＞ 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（%）	その他（%）
全 国	16,669	17.5	26.1	46.8	8.7	0.9
兵 庫 県	381	17.1	26.2	46.5	8.9	1.3
1～9人	106	20.8	28.3	28.3	19.8	2.8
10～29人	131	16.8	25.2	51.1	6.9	0.0
30～99人	99	13.1	27.3	53.5	4.0	2.0
100～300人	45	17.8	22.2	60.0	0.0	0.0
製 造 業	219	16.4	28.3	50.2	4.1	0.9
非製造業	162	17.9	23.5	41.4	15.4	1.9

## 6-2. 従業員1人当たりの月平均残業時間について

「10時間未満」が最も高く、「0時間」が続く

月平均残業時間は「10時間未満」が34.1%で最も多く、以下「0時間」(26.0%)、「10～20時間未満」(19.7%)、「20～30時間未満」(13.6%)と続く。昨年度調査と比べ「0時間」「10時間未満」のスコアが増加し、「10～20時間未満」「20～30時間未満」のスコアは減少している。

業種別では、昨年度調査と比べ、製造業、非製造業ともに「0時間」「10時間未満」が増加し、「10～20時間未満」「20～30時間未満」で減少している。<表9>

<表9> 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	24.9	26.0	22.2	31.4	25.3	21.7	31.1
10時間未満	30.9	34.1	32.0	37.2	29.3	27.7	31.8
10～20時間未満	23.5	19.7	22.2	16.0	24.0	26.9	19.2
20～30時間未満	12.4	13.6	17.3	8.3	15.5	18.1	11.3
30～50時間未満	7.2	6.3	6.2	6.4	6.0	5.6	6.6
50時間以上	1.0	0.3	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0

## 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

付与日数15.79日、取得日数9.84日、取得率64.93%

令和5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15.79日で、昨年度調査(16.10日)より0.31日少なく、全国平均(16.18日)より0.39日少ない。業種別にみると、製造業(16.06日)が非製造業(15.38日)より0.68日多く、規模別では、「100～300人」の事業所が16.96日で最も多い。

平均取得日数は、全体で9.84日で、昨年度調査(9.59日)より0.25日多く、全国平均(9.87日)より0.03日少なくなっている。業種別にみると、製造業(10.47日)が非製造業(8.90日)より1.57日多く、規模別では、「100～300人」の事業所が11.18日で最も多い。

取得率は、全体で64.93%で、昨年度調査(63.16%)と比べて1.77ポイント上回り、全国平均(63.98%)より0.95ポイント上回っている。業種別にみると、製造業(67.89%)が非製造業(60.44%)より7.45ポイント上回っている。規模別では「100～300人」の事業所が67.27%で最も高くなっている。平均付与日数、平均取得日数はやや下回るものの、取得率において全国平均を上回っている。<表10>

<表10> 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 5 年 度			令 和 4 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	16.18	9.87	63.98	16.26	9.50	61.91
兵 庫 県	15.79	9.84	64.93	16.10	9.59	63.16
1～9人	14.08	8.67	65.35	14.48	8.56	63.89
10～29人	16.14	9.55	62.13	16.70	9.24	60.04
30～99人	16.25	10.61	67.19	16.41	10.37	64.90
100～300人	16.96	11.18	67.27	17.05	11.05	67.16
製 造 業	16.06	10.47	67.89	15.99	10.03	65.44
非製造業	15.38	8.90	60.44	16.30	8.79	58.98

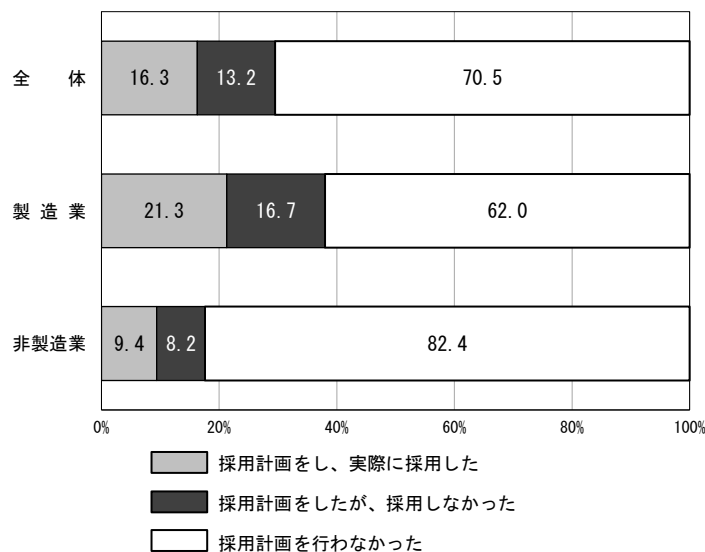
## 8-1. 新規学卒者の採用について

「採用計画を行わなかった」事業所が70.5%で最も多く、実際に採用した事業所は16.3%

令和6年3月新規学卒者の採用計画の有無をみると、「採用計画をし、実際に採用した」事業所は16.3%、「採用計画をしたが、採用しなかった」事業所は13.2%、「採用計画を行わなかった」事業所は70.5%となっている。

業種別では、製造業・非製造業ともに「採用計画を行わなかった」(62.0%、82.4%)で最も多く、「採用計画をし、実際に採用した」(21.3%、9.4%)、「採用計画をしたが、採用しなかった」(16.7%、8.2%)と続く。非製造業では、「採用計画をし、実際に採用した」が9.4%と10.0%を下回っている。<図8>

<図8> 新規学卒者の採用計画 (%)



## 8-2. 令和6年3月新規学卒者の採用状況

採用件数は「高校卒：技術系」が72件で最も多い

令和6年3月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」(72件)が最も多く、次いで「大学卒：技術系」(31件)、「大学卒：事務系」(28件)、「高校卒：事務系」(19件)、「専門学校卒：技術系」(16件)と続く。採用充足率は「大学卒：事務系」が57.7%で最も高く、次いで「大学卒：技術系」(51.3%)、「高校卒：事務系」(50.0%)と続き、平均採用人数は「高校卒：事務系」「大学卒：技術系」でともに1.26人、「大学卒：事務系」で1.07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」(59件：充足率24.2%)、「大学卒：技術系」(24件：充足率48.9%)、「大学卒：事務系」(21件：充足率64.3%)、「高校卒：事務系」(16件：充足率56.8%)、「専門学校卒：技術系」(11件：充足率31.6%)となっており、技術系の方が採用件数は多いが、採用充足率は事務系の方が高くなっている。非製造業は「高校卒：技術系」(13件：充足率24.2%)となっている。<表11>

<表11> 新規学卒者の採用充足状況

		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)
高卒	技術系	3,055	31.5	0.75	72	24.2	0.65	59	24.2	0.66	13	24.2	0.62
	事務系	668	46.6	0.89	19	50.0	1.26	16	56.8	1.31	3	27.3	1.00
専門学校卒	技術系	1,055	40.3	0.70	16	35.3	0.75	11	31.6	0.55	5	40.0	1.20
	事務系	199	49.0	0.73	8	72.7	1.00	6	62.5	0.83	2	100.0	1.50
短大卒 (含高専卒)	技術系	552	19.8	0.32	8	25.0	0.50	6	16.7	0.33	2	50.0	1.00
	事務系	183	39.8	0.53	1	0.0	0.00	1	0.0	0.00	0	0.0	0.00
大学卒	技術系	1,384	40.1	0.81	31	51.3	1.26	24	48.9	0.92	7	54.8	2.43
	事務系	764	56.0	1.17	28	57.7	1.07	21	64.3	1.29	7	30.0	0.43

### 8-3. 令和6年3月新規学卒者の初任給

「大学卒：技術系」が212,506円で最も高い

令和6年3月新規学卒者の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4種別についてみると、「大学卒：技術系」212,506円、「大学卒：事務系」209,165円、「高校卒：技術系」187,018円、「高校卒：事務系」184,607円となっている。全国との比較では、「大学卒：技術系」を除き、上回っているが、東京都との比較ではいずれも大きく下回っている。

業種別にみると、製造業（10件以上：4種別）では、「大学卒：技術系」212,900円、「大学卒：事務系」210,275円、「高校卒：技術系」186,707円、「高校卒：事務系」184,116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209,641円で最も高く、次いで「大学卒：事務系」の203,253円、「30～99人」の事業所の「高校卒：技術系」が188,766円、「100～300人」の事業所の「高校卒：技術系」が184,175円で続いている。＜表12＞

＜表12＞ 新規学卒者の初任給（単純平均）

	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	1,217	181,896	356	177,158	445	195,604	102	189,034	120	191,896	78	188,542	579	212,790	451	208,857
東 京 都	18	190,921	5	201,745	16	213,986	2	199,750	0	0	1	222,500	14	220,514	12	226,194
兵 庫 県	27	187,018	12	184,607	6	210,500	4	198,528	3	215,067	0	0	17	212,506	15	209,165
1～4人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5～9人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10～29人	3	188,333	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	230,000	0	0
30～99人	14	188,766	4	194,455	2	220,000	2	195,000	1	200,200	0	0	4	216,725	5	220,990
100～300人	10	184,175	8	179,683	4	205,750	2	202,057	2	222,500	0	0	12	209,641	10	203,253
製 造 業	19	186,707	11	184,116	4	215,750	3	203,704	1	230,000	0	0	13	212,900	13	210,275
非製造業	8	187,756	1	190,000	2	200,000	1	183,000	2	207,600	0	0	4	211,225	2	201,950

※ 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。

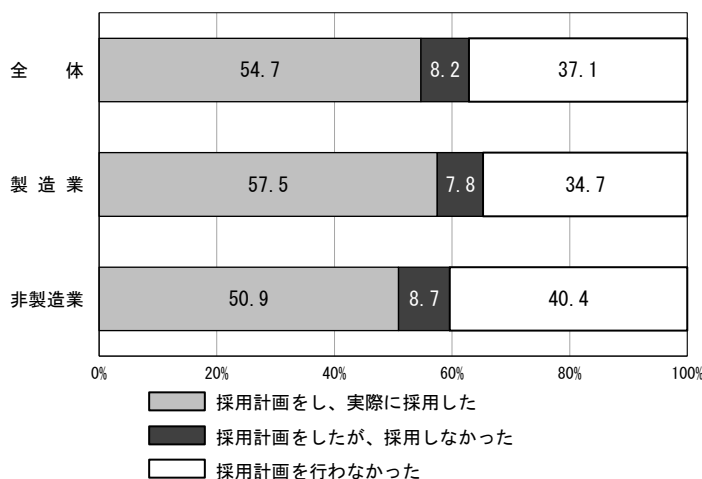
### 9-1. 中途採用について

「採用募集をし、実際に採用した」事業所が54.7%で最も多い

令和5年度の中途採用の募集状況を見ると、「採用募集をし、実際に採用した」事業所は54.7%、「採用募集をしたが、採用しなかった」事業所は8.2%、「採用募集を行わなかった」事業所は37.1%となっている。

業種別では、製造業で「採用募集をし、実際に採用した」が57.5%で最も多く、「採用募集を行わなかった」（34.7%）、「採用募集をしたが、採用しなかった」（7.8%）と続く。非製造業では、「採用募集をし、実際に採用した」が50.9%で最も多く、「採用募集を行わなかった」（40.4%）、「採用募集をしたが、採用しなかった」（8.7%）と続く。＜図9＞

＜図9＞ 令和5年度の中途採用の募集状況（％）



## 9-2. 中途採用者の採用充足状況

230事業所にて808名（平均3.51名）の中途採用実施。採用充足率は80.4%

令和5年度の中途採用の採用充足状況をみると、全体では230事業所において808人、平均3.51人の採用が行われ、採用充足率は80.4%となっており、全国平均と比べると1.7ポイント高くなっている。

業種別にみると、製造業では138事業所において462人（平均3.35人）が採用され、採用充足率は79.4%となっている。非製造業では92事業所において346人（平均3.76人）が採用され、採用充足率は81.8%となっている。〈表13〉

〈表13〉 中途採用者の採用充足状況

	事業所数	採用予定人数	採用実績人数	充足率	平均採用人数
全 国	10,106	39,637	31,195	78.7	3.09
兵 庫 県	230	1,005	808	80.4	3.51
製 造 業	138	582	462	79.4	3.35
非 製 造 業	92	423	346	81.8	3.76

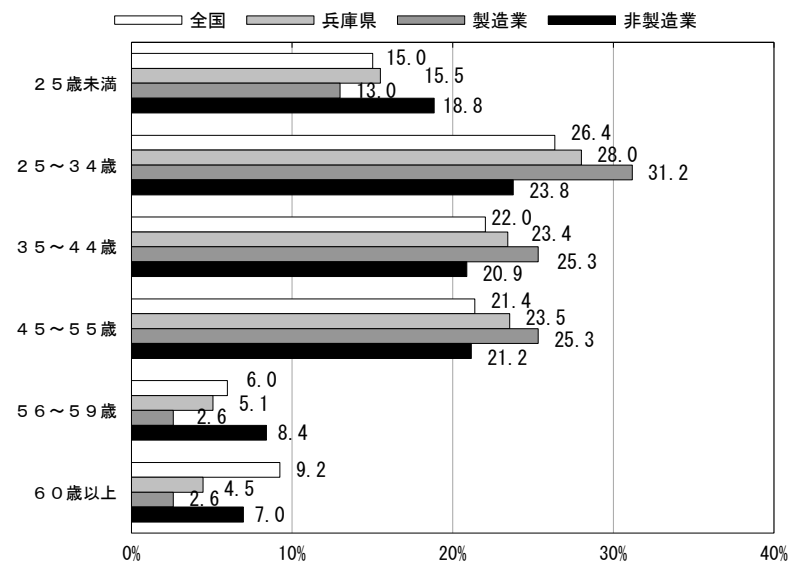
## 9-3. 中途採用を行った従業員の年齢層

「25～34歳」が28.0%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28.0%で最も多く、次いで「45～55歳」（23.5%）、「35～44歳」（23.4%）と続いている。全国平均と比べると、56歳以上の層で下回っている様子が見える。

業種別では、製造業・非製造業とも「25～34歳」（31.2%・23.8%）が最も高くなっている。〈図10〉

〈図10〉 中途採用を行った従業員の年齢層（%）



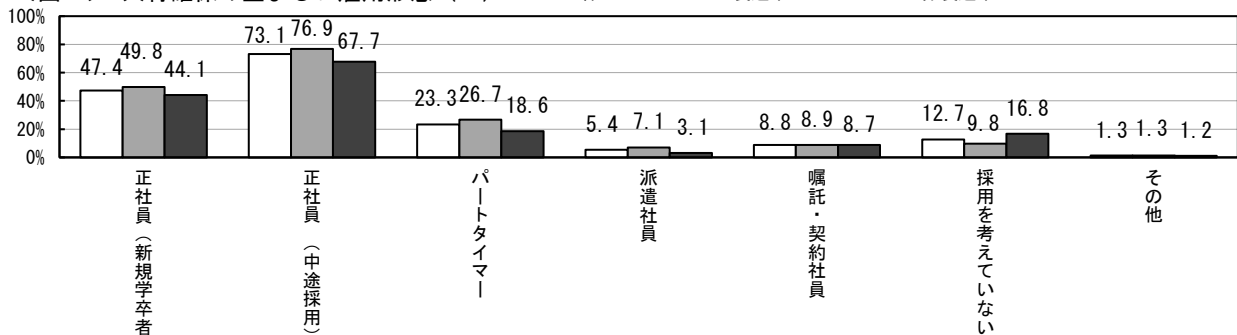
## 10-1. 人材の確保、育成、定着について（人材確保に望ましい雇用形態）

「正社員（中途採用）」が73.1%で最も多く、「正社員（新規学卒者）」が47.4%で続く

人材確保に望ましい雇用形態をみると、全体で「正社員（中途採用）」が73.1%で最も高く、次いで「正社員（新規学卒者）」（47.4%）、「パートタイマー」（23.3%）、「採用を考えていない」（12.7%）となっている。

業種別では、製造業・非製造業とも「正社員（中途採用）」（76.9%・67.7%）が最も高く、「正社員（新規学卒者）」（49.8%・44.1%）、「パートタイマー」（26.7%・18.6%）が続く。「採用を考えていない」では、非製造業（16.8%）が製造業（9.8%）を上回っている。〈図11〉

〈図11〉 人材確保の望ましい雇用形態（%）



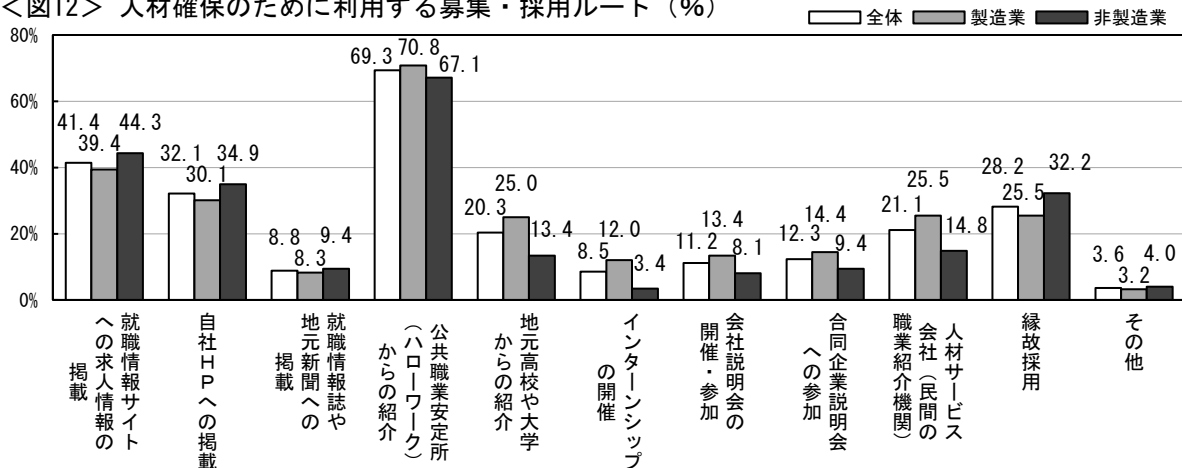
## 10-2. 人材確保のために利用する募集・採用ルート

「公共職業安定所（ハローワーク）」が69.3%で最も高い

人材確保のために利用する募集・採用ルートとして、全体では「公共職業安定所（ハローワーク）」が69.3%で最も高く、次いで「就職情報サイトへの求人情報の掲載」（41.4%）、「自社HPへの掲載」（32.1%）となっている。

業種別では、製造業・非製造業とも「公共職業安定所（ハローワーク）」（70.8%・67.1%）が最も高く、「就職情報サイトへの求人情報の掲載」（39.4%・44.3%）、「自社HPへの掲載」（30.1%・34.9%）と続いている。製造業は非製造業と比べて、「地元高校や大学からの紹介」「人材サービス会社（民間の職業紹介機関）」で10ポイント以上上回る。一方、非製造業は製造業と比べて、「縁故採用」が6.7ポイント上回っている。〈図12〉

〈図12〉 人材確保のために利用する募集・採用ルート（%）



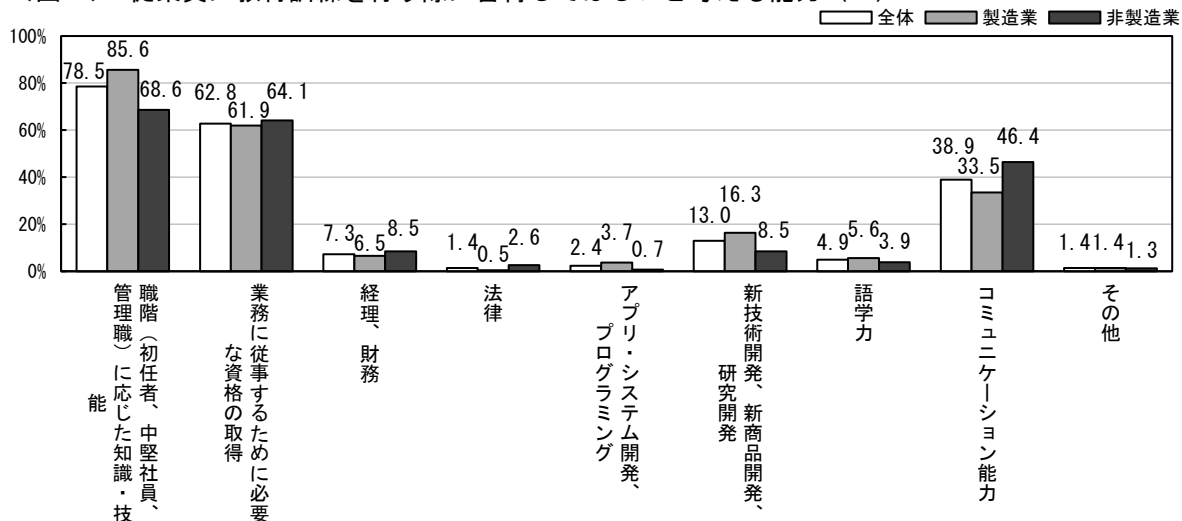
## 10-3. 従業員に教育訓練を行う際に習得してほしいと考える能力

「職階（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・技能」が78.5%で最も高い

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として、全体では「職階（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・技能」が78.5%で最も高く、次いで「業務に従事するために必要な資格の取得」（62.8%）、「コミュニケーション能力」（38.9%）となっている。

業種別にみると、製造業・非製造業とも「職階（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・技能」（85.6%・68.6%）が最も高く、「業務に従事するために必要な資格の取得」（61.9%・64.1%）、「コミュニケーション能力」（33.5%・46.4%）と続いている。製造業は非製造業と比べて、「職階（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・技能」が17.0ポイント上回り、非製造業は製造業と比べて、「コミュニケーション能力」が12.9ポイント上回っている。〈図13〉

〈図13〉 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（%）





## 10-4. 人材定着のために行う取組

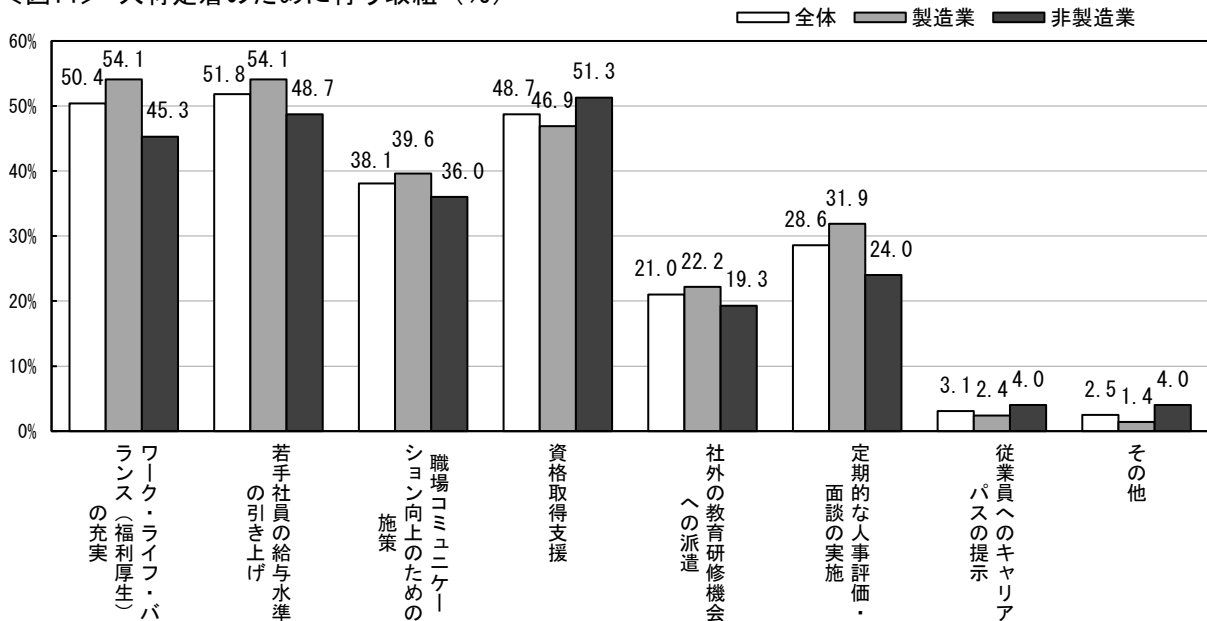
「若手社員の給与水準の引き上げ」が51.8%で最も高い

人材定着のために行う取組については、全体では「若手社員の給与水準の引き上げ」が51.8%で最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランス（福利厚生）の充実」（50.4%）、「資格取得支援」（48.7%）となっている。

業種別にみると、製造業では「ワーク・ライフ・バランス（福利厚生）の充実」「若手社員の給与水準の引き上げ」がともに54.1%で最も高く、「資格取得支援」（46.9%）と続いている。非製造業では「資格取得支援」が51.3%で最も高く、「若手社員の給与水準の引き上げ」（48.7%）、「ワーク・ライフ・バランス（福利厚生）の充実」（45.3%）と続く。製造業、非製造業ともに1位の項目は全体を上回っている。〈図14〉

規模別にみると、「ワーク・ライフ・バランス（福利厚生）の充実」「若手社員の給与水準の引き上げ」が高い傾向の中、1～9人規模では「資格取得支援」への取組が最も高くなっている。「定期的な人事評価・面談の実施」においては100～300人規模で60.0%と顕著。〈表14〉

〈図14〉 人材定着のために行う取組（％）



〈表14〉 人材定着のために行う取組（％）

事業所数 (件数)	ワーク・ライフ・バランス（福利厚生）の充実	若手社員の給与水準の引き上げ	職場コミュニケーション向上のための施策	資格取得支援	社外の教育研修機会への派遣	定期的な人事評価・面談の実施	従業員へのキャリアパスの提示	その他	
全 国	15,890	50.9	49.0	36.5	53.6	21.1	28.8	3.6	2.9
兵庫県	357	50.4	51.8	38.1	48.7	21.0	28.6	3.1	2.5
1～9人	89	32.6	32.6	33.7	39.3	7.9	12.4	1.1	4.5
10～29人	126	50.8	50.0	34.9	48.4	15.1	23.0	3.2	3.2
30～99人	97	55.7	66.0	45.4	51.5	29.9	36.1	6.2	1.0
100～300人	45	73.3	64.4	40.0	62.2	44.4	60.0	0.0	0.0

### 10-5. 直近3年度における新卒及び中途採用者の定着状況

337事業所にて入職者2,669名（平均7.9名）、離職者893名（平均2.7名）で離職率は33.46%

直近3年度における新卒及び中途採用者の定着状況をみると、全体では337事業所において、2,669人（平均7.9人）が入職、893人（平均2.7人）が離職し、離職率は33.46%となっており、全国平均と比べると0.29%高くなっている。

業種別にみると、製造業では205事業所において、1,699人（平均8.3人）が入職、446人（平均2.2人）が離職し、離職率は26.25%と全体と比べて低いのに対し、非製造業では132事業所において、970人（平均7.4人）が入職、447人（平均3.4人）が離職し、離職率は46.08%と高い結果となった。離職率では「建設業」が58.39%と最も高く、「サービス業」（43.55%）、「小売業」（43.14%）、「窯業・土石製品」（36.00%）と続く。＜表15＞

（※「木材・木製品」「印刷・同関連」「化学工業」「情報通信業」「運輸業」は母数が10未満のため参考数値）

＜表15＞ 直近3年度における新卒及び中途採用者の定着状況

	事業所数 (件数)	入職者		離職者		離職率 (%)
		入職者数 (人)	平均入職者数 (人)	離職者数 (人)	平均離職者数 (人)	
全 国	14,811	94,802	6.4	31,442	2.1	33.17
兵 庫 県	337	2,669	7.9	893	2.7	33.46
製 造 業	205	1,699	8.3	446	2.2	26.25
食料品	18	137	7.6	43	2.4	31.39
繊維工業	15	81	5.4	18	1.2	22.22
木材・木製品	8	18	2.3	5	0.6	27.78
印刷・同関連	4	7	1.8	2	0.5	28.57
窯業・土石製品	17	50	2.9	18	1.1	36.00
化学工業	4	34	8.5	8	2.0	23.53
金属、同製品	87	710	8.2	193	2.2	27.18
機械器具	35	448	12.8	109	3.1	24.33
その他の製造業	17	214	12.6	50	2.9	23.36
非製造業	132	970	7.4	447	3.4	46.08
情報通信業	1	3	3.0	0	0.0	0.00
運輸業	8	210	26.3	122	15.3	58.10
建設業	29	137	4.7	80	2.8	58.39
卸売業	39	158	4.1	44	1.1	27.85
小売業	17	51	3.0	22	1.3	43.14
サービス業	38	411	10.8	179	4.7	43.55

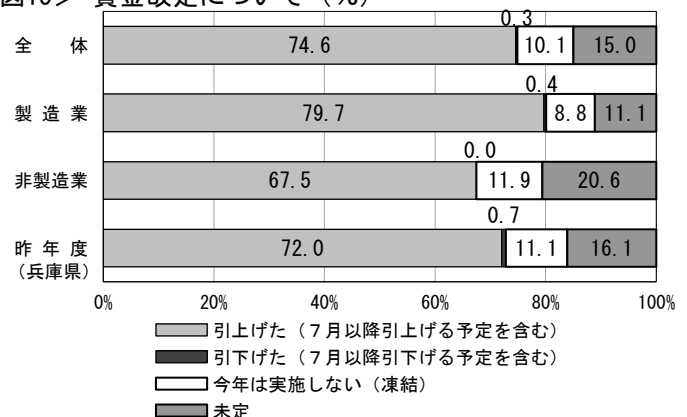
### 11-1. 賃金改定について

上げた事業所74.6%、昨年比2.6ポイント増

令和6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「上げた（7月以降引上げる予定を含む）」（74.6%）、「未定」（15.0%）、「今年は実施しない（凍結）」（10.1%）、「引下げた（7月以降引下げる予定を含む）」（0.3%）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2.6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（79.7%）が非製造業（67.5%）を12.2ポイント上回っている。＜図15＞

＜図15＞ 賃金改定について（%）



## 11-2. 改定後の賃金額について

「上げた」事業所の改定後の平均所定内賃金は287,531円（217事業所）

＜表16＞ 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 (%)
上げた	217 (215)	287,531 (278,585)	10,117 (10,746)	3.65 (4.01)
製造業	141 (146)	283,780 (271,331)	9,783 (10,912)	3.57 (4.19)
非製造業	76 (69)	294,490 (293,934)	10,736 (10,395)	3.78 (3.67)
引下げた	1 (0)	240,000 (0)	-12,000 (0)	-4.76 (0.00)
製造業	1 (0)	240,000 (0)	-12,000 (0)	-4.76 (0.00)
非製造業	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0.00 (0.00)

※平均昇給・上昇/下降（ ）内は昨年のデータ

＜表17＞ 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 (%)
上げた	217 (215)	287,531 (278,585)	10,117 (10,746)	3.65 (4.01)
1～9人	38 (41)	305,676 (306,790)	11,340 (15,346)	3.85 (5.27)
10～29人	76 (77)	283,264 (266,843)	10,458 (10,078)	3.83 (3.93)
30～99人	69 (69)	293,454 (279,283)	9,750 (9,322)	3.44 (3.45)
100～300人	34 (28)	264,768 (267,858)	8,731 (9,361)	3.41 (3.62)

※平均昇給・上昇（ ）内は昨年のデータ

賃金改定で「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217事業所であった。その単純平均をみると、「上げた」事業所の改定後の平均所定内賃金は287,531円で、引上げ額は10,117円、引上げ率は3.65%であった。一方、「引下げた」と回答した事業所1事業所で「引下げた」事業所の改定後の平均所定内賃金は240,000円で、引下げ額は12,000円、引下げ率は-4.76%となった。

昨年と比べ「上げた」事業所は2件、「引き下げた」事業所数は1件増加している。

引上げ額（10,117円）は昨年（10,746円）と比べ629円減額となっているが、改定後平均所定内賃金（287,531円）は昨年（278,585円）と比べ8,946円の増額となっている。

「上げた」事業所について業種別にみると、改定後平均所定内賃金・引上げ額とも非製造業（294,490円・10,736円）が製造業（283,780円・9,783円）を上回っている。＜表16＞

「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「1～9人」の事業所が最も高く、引上げ額、引上げ率も「1～9人」の事業所が最も高くなっている。＜表17＞

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比べ、5業種（製造業2業種・非製造業3業種）となっている。一方、割合が減少した業種は製造業の「食料品」「繊維工業」「その他の製造業」と非製造業の「建設業」「小売業」の5業種（昨年度調査3業種）となっている。

＜図16＞

（※「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16＞ 業種別賃金改定割合－引上企業（%）

