

# 中小企業 いばらき

## CONTENTS

クローズアップ	1
中央会ニュースダイジェスト	8
国・県・関係機関等からのお知らせ	10
月次景況調査結果	14
組合運営等Q&A	17
中央会だより	20

February

2

2025 No.795

## クローズアップ

### ●令和6年度 労働事情実態調査(茨城県版)の概要



写真 「茨城県中小企業団体中央会 令和7年賀詞交歓会」  
(写真紹介、記事は表紙裏面ページに掲載)



## 表紙の紹介

# 茨城県中小企業団体中央会 令和7年賀詞交歓会

茨城県中小企業団体中央会（阿部真也会長）は1月23日、令和7年賀詞交歓会を水戸市内で開き、来賓や中央会会員など104人が参加した。

阿部会長は「中小企業は、人手不足や物価高騰など様々な課題を抱えているが、どのような状況であっても明るく前向きにチャレンジしていきたい」とあいさつした。

来賓を代表し、岩下恭善副知事、西野一県議会議長、高橋靖水戸市長が祝辞を述べ、中小企業組合等と中央会の発展に期待を寄せた。

続いて、令和6年秋の叙勲で「旭日単光章」を受章した加藤木克也理事（久慈鉄工協同組合理事長）、令和6年茨城県表彰で「産業の振興の功績者」として受賞した中川喜久治理事（茨城県コンクリート製品協同組合理事長）に、阿部会長から祝金を贈呈した。

その後、株式会社商工組合中央金庫水戸支店の新井竜作支店長の発声で水戸市の乾杯条例により水戸の地酒で乾杯し、参加者は懇親を深めた。

また、会場内には、県内の地酒を取り揃えた「いばらき地酒コーナー」を設置し、参加者は県産の日本酒やウイスキーを堪能した。

賀詞交歓会に先立ち、Komaki Kei ABC Academy

Hula Halauによるフラダンスショーを行い、参加者を楽しませた。



阿部会長挨拶



来賓挨拶（左から岩下副知事、西野県議会議長、高橋水戸市長）



いばらき地酒コーナー



フラダンスショー

## 令和6年度 労働事情実態調査（茨城県版）の概要

本調査は、県内中小企業の労働事情を的確に把握し、適正な労働対策を推進することを目的に昭和39年から毎年実施しております。

調査内容は、前年度実施した「経営に関する事項」、「原材料費、人件費（賃金等）アップ等に対する販売価格への転嫁の状況に関する事項」、「従業員の労働時間・有給休暇に関する事項」、「新規卒者の採用・中途採用者に関する事項」、「賃金改定に関する事項」、「労働組合の有無に関する事項」に加え、本年度は「人材の確保、育成、定着に関する事項」に係る調査を実施しました。

本号では、令和6年度労働事情実態調査結果（茨城県版）の概要を紹介しますが、誌面の関係上、図表等は省略するなど概要版の掲載となりますので、本調査の調査報告書（調査結果）は、本会のホームページをご覧ください。

### 1. 調査の概要

#### ①調査方法

本調査は、全国中小企業団体中央会作成の全国統一様式である調査票により実施したものである。当会では県内の会員組合を通じて、調査対象事業所に調査票を送付し、回収後、令和6年度中小企業労働事情実態調査報告書（茨城県版）としてとりまとめた。本年度は、従来の郵送による調査にWEBによる調査を加えて実施した。

#### ②調査対象事業所数

1,300事業所  
（製造業690事業所、非製造業610事業所）

#### ③調査時点

令和6年7月1日

### 2. 回答事業所の概要

#### ①回答事業所数

県内の会員組合の中から業種や地域等を勘案して抽出した1,300事業所（製造業690事業所、非製造業610事業所）を対象に調査した結果、548事業所（製造業222事業所、非製造業326事業所）からの回答を得た。本県における回収率は42.2%（製造業32.2%、非製造業53.4%）であった。

#### ②常用労働者数、従業員規模、常用労働者数の平均

回答のあった548事業所の常用労働者総数（派遣、非常用のパートタイマー等を除く。）は12,815人（製造業6,569人、非製造業6,246人）で、そのうち、男性は9,255人（68.3%）、女性は4,305人（31.7%）であった。常用労働者数の平均は、23.4人（製造業29.6人、非製造業19.2人）であった。

#### ③従業員の雇用形態

従業員の雇用形態（派遣等を含む。）をみると、「正社員」の割合が前年度から0.3ポイント低下し71.4%（全国74.6%）、「パートタイマー」は2.4ポイント上昇し18.7%（同15.0%）、「派遣」は0.3ポイント低下し2.1%（同2.4%）、「嘱託・契約社員」は2.4ポイント上昇し4.1%（同6.1%）であった。

### 3. 調査結果の概要

#### (1)経営に関する事項

##### ①経営状況

1年前（令和5年7月1日時点）と比べた経営状況は、「良い」が前年度から2.5ポイント低下し12.4%（全国17.7%）、「変わらない」が前年度から1.4ポイント低下し54.8%（同50.1%）、「悪い」が前年度から3.9ポイント上昇し32.8%（同32.2%）であった。

業種別にみると、製造業で「良い」とした事業所は8.7%（全国16.9%）、「変わらない」が53.4%（同46.3%）、「悪い」が37.9%（同36.8%）、非製造業では「良い」が15.0%（同18.4%）、「変わらない」が55.8%（同53.3%）、「悪い」が29.3%（同28.3%）であった。

- ・経営状況が「悪い」と回答した事業所が前年度から3.9ポイント上昇し、「良い」との回答は、2.5ポイント低下しており、昨年よりも経営状況は悪化傾向にあることがうかがえる。
- ・全国と比較しても本県は「良い」との回答は、5.3ポイント低い結果となった。
- ・また、経営状況が「変わらない」とする回答は、前年度同様半数以上を占めた。
- ・業種別にみると非製造業は製造業と比較して「良い」が6.3ポイント高かった。

##### ②主要事業の今後の経営方針

主要事業の今後の経営方針については、「現状維持」とした事業所が最も多く69.6%（全国62.0%）、次いで「強化拡大」は前年度から1.0ポイント上昇し23.3%（同32.4%）、「縮小」が5.6%（同4.5%）、「廃止」が1.1%（同0.7%）であった。

業種別にみると、製造業で「強化拡大」とした事業所は29.4%（全国34.7%）、「現状維持」は65.0%（同59.8%）、「縮小」は5.1%（同4.4%）、「廃止」が0.5%（同0.7%）であり、非製造業では「強化拡大」とした事業所は19.3%（同30.4%）、「現状維持」が72.7%（同63.8%）、「縮小」が5.9%（同4.6%）、「廃止」が1.6%（同0.8%）であった。

- ・今後の経営方針は、前年度から「強化拡大」が1.0ポイント上昇したものの、全国と比べると9.1ポイント低かった。
- ・業種別では、製造業は非製造業より「強化拡大」が10.1ポイント高い結果となった。

### ③経営上の障害

経営上の障害は「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が最も高く57.5%（全国55.6%）、「人材不足（質の不足）」が43.6%（同50.5%）「労働力不足（量の不足）」の37.5%（同39.4%）と続いている。

業種別にみると、製造業では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」66.4%、「販売不振・受注の減少」45.5%、「人材不足（質の不足）」40.9%の順であった。非製造業では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」51.4%、「人材不足（質の不足）」45.5%、「労働力不足（量の不足）」44.8%の順であった。

- ・経営上の障害は、前年度と同様に製造業・非製造業ともに「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が最も高く、業種別にみると製造業66.4%、非製造業51.4%と製造業の方が「光熱費・原材料・仕入品の高騰」の影響を受けていることがうかがえる。
- ・「労働力不足（量の不足）」は製造業が26.8%に対し、非製造業が44.8%となっており、非製造業における労働力不足（量の不足）が顕著となっている。

### ④経営上の強み

経営上の強みは、「顧客への納品・サービスの速さ」が30.3%（全国28.6%）と最も高く、「製品の品質・精度の高さ」28.5%（全国27.8%）、「技術力・製品開発力」27.2%（同29.0%）と続いた。

業種別にみると、製造業では「製品の品質・精度の高さ」47.9%、「顧客への納品・サービスの速さ」（32.9%）、「生産技術・生産管理能力」（30.0%）の順となっており、非製造業では「組織の機動力・柔軟性」（32.0%）、「顧客への納品・サービスの速さ」（28.4%）、「技術力・製品開発力」（27.1%）」の順であった。

- ・経営上の強みを全国と本県で比較すると、全国では「技術力・製品開発力」が29.0%と最も高く、「顧客への納品・サービスの速さ」が28.6%と続いている。
- ・一方、本県においては、「顧客へ納品・サービスの速さ」が30.3%と最も高く、「製品の品質・精度の高さ」が28.5%と続いた。
- ・また、「商品・サービスの質の高さ」では、本県は全国を2.6ポイント上回った。

## (2) 1年前と比較した原材料費、人件費（賃金等）アップ等に対する販売価格への転嫁の状況に関する事項

### ①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

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は、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」が45.6%（全国49.9%）と最も多く、「価格引上げの交渉中」が14.5%（同17.4%）、「対応未定」が11.5%（同8.8%）の順であった。

業種別にみると、製造業では「価格の引上げ（転嫁）を実現した」53.2%、「価格引上げの交渉中」13.8%、「これから価格引上の交渉を行う」12.8%の順で、非製造業では「価格の引上げ（転嫁）に成功した」40.4%、「価格引上げの交渉中」15.0%、「価格転嫁はしていない（価格変動の影響はない）」14.1%の順であった。

「価格の引上げ（転嫁）を実現した」とする回答は、従業員規模が大きいほど割合が高い結果となり、従業員100人～300人は、1～9人を23.2ポイント上回った。

- ・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は、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」が45.6%（全国49.9%）と最も多かった。
- ・業種別に「価格の引上げ（転嫁）を実現した」状況みると、製造業では53.2%、非製造業では40.4%であり、製造業の方が多かった。
- ・「価格の引上げ（転嫁）を実現した」とする回答は、従業員規模が大きいほど割合が高い結果となった。

### ②原材料費、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容

原材料費、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容は、「原材料分の転嫁を行った（行う予定）」が73.5%（全国74.7%）と最も高く、「人件費引上げ分の転嫁を行った（行う予定）」が40.6%（同40.3%）、「利益確保分の転嫁を行った（行う予定）」が28.5%（同26.4%）の順であった。従業員の規模別及び業種別にみても、順位に変わりはない。

- ・販売価格への転嫁の内容は、原材料分の転嫁が73.5%と最も高く、次いで人件費引上げ分の転嫁は40.6%となっている。
- ・原材料分の転嫁は7割以上であったが、人件費分の転嫁は約4割にとどまっており、この状況は全国とほぼ同様であった。

### ③1年前と比べた価格転嫁の状況

価格の引上げ（転嫁）に成功した事業所のうち、1年前と比べた価格転嫁の状況は、「10%～30%未満」が43.2%（全国39.8%）と最も高く、「10%未満」

が36.1% (同38.3%)、「50～70%未満」が12.0% (同6.0%) と続いた。

規模別にみると、従業員数1～9人の事業所では「10%未満」が44.4%、10～29人では「10～30%未満」52.8%、30～99人では「10～30%未満」46.9%、100～300人では「10%未満」及び「10～30%未満」38.5%が、それぞれ最も高かった。

業種別にみると、製造業では「10～30%未満」41.7%、「10%未満」30.4%、「50～70%未満」18.3%、「70～100%未満」8.7%の順で、非製造業では「10～30%未満」44.4%、「10%未満」41.3%、「50～70%未満」6.3%、「70～100%未満」4.0%、「100%以上」3.2%の順であった。

- ・ 価格転嫁率「50%以上」を前年度と比較すると、8.3ポイント上昇しており、価格転嫁率が前進した結果となった。
- ・ 一方で、価格転嫁率「50%未満」の事業所が約8割あり、価格転嫁としては十分ではないことがうかがえる。

### (3)従業員（パートタイマーなど短時間労働者を除く）の労働時間・有給休暇に関する事項

#### ①週所定労働時間

従業員1人当たりの週所定労働時間は、前年度から、「38時間以下」は0.9ポイント上昇し20.8% (全国17.5%)、「38時間超40時間未満」は3.0ポイント上昇し26.5% (同26.1%)、「40時間」は5.5ポイント低下し42.3% (同46.8%)、「40時間超44時間以下」は1.2ポイント上昇し8.0% (同8.7%) であった。

業種別にみると、製造業で「38時間以下」は16.6% (全国17.2%)、「38時間超40時間未満」は29.8% (同29.4%)、「40時間」は47.3% (同46.8%)、「40時間超44時間以下」は4.9% (同5.9%)、非製造業で「38時間以下」は23.6% (同17.7%)、「38時間超40時間未満」は24.3% (同23.2%)、「40時間」は38.9% (同46.8%)、「40時間超44時間以下」は10.1% (同11.2%) であった。

なお、現在、労働基準法で40時間超44時間以下の特例が適用されるのは、10人未満の商業・サービス業等の特例事業所のみである。

- ・ 週所定労働時間40時間未満を全国と本県で比較すると、本県は全国を3.7ポイント上回る結果となった。

#### ②月の平均残業時間

従業員1人当たりの月平均残業時間は前年度から0.9時間減少し9.3時間 (全国10.3時間) であった。

規模別でみると、従業員数1～9人の事業所が

5.0時間 (全国6.6時間)、10～29人で10.5時間 (同11.0時間)、30～99人で15.6時間 (同13.2時間)、100～300人は19.5時間 (同15.3時間) となった。

業種別にみると、製造業は前年度に比べ1.2時間減少し9.9時間 (全国9.8時間)、非製造業は0.6時間減少し9.0時間 (同10.8時間) であった。

また、製造業では「化学工業」が24.0時間 (全国8.3時間) と最も多く、「金属、同製品」が14.6時間 (同12.0時間)、「機械器具」が13.8時間 (同12.1時間) の順となった。非製造業では「運輸業」が25.9時間 (同26.6時間) と最も多く、「情報通信業」が20.0時間 (同10.6時間)、「建設業」が8.4時間 (同10.5時間) と続いた。

- ・ 月平均残業時間は前年度と比べ0.9時間減少した。
- ・ 従業員1人当たりの月平均残業時間は、従業員数が多いほど増加する傾向にある。
- ・ 業種別では、前年度と同様に運輸業が最も多かった。
- ・ 令和6年4月から「2024年問題」といわれる建設業、運輸業等に時間外労働の罰則付き上限規制が適用されており、同業種は、これまで以上に労働時間の管理や業務の効率化に取り組むなど労働環境の整備が求められている。

#### ③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

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数は、前年度から0.1日減少し15.4日 (全国16.2日)、業種別にみると製造業は1.1日減少し15.9日、非製造業は0.6日増加し15.0日であった。平均取得日数は前年度から0.9日増加し9.9日 (全国9.9日)、業種別にみると製造業は0.3日増加し10.4日、非製造業は前年度から1.1日増加し9.4日であった。

平均付与日数に対する取得率は前年度から5.9ポイント上昇し67.7% (全国64.0%)、業種別にみると製造業は6.3ポイント上昇し68.7%、非製造業は5.5ポイント上昇し66.9%であった。

従業員1人当たりの年次有給休暇の付与日数は、「15～20日未満」が42.5% (全国50.6%) と最も高く、次いで「10～15日未満」が22.8% (同18.7%)、「20～25日未満」が20.2% (同19.5%)、「10日未満」が11.9% (同7.6%)、「25日以上」が2.6% (同3.6%) であった。

業種別にみると、製造業・非製造業ともに「15～20日未満」が最も高く、製造業50.3%、非製造業36.6%であった。

従業員1人当たりの年次有給休暇の取得日数は、「5～10日未満」が40.1% (全国39.1%) と最も多く、

次いで「10～15日未満」が39.2%（同41.6%）、「15日～20日未満」が13.3%（同11.9%）、「20日以上」が3.8%（同2.8%）、「5日未満」が3.6%（同4.6%）であった。

業種別にみると、製造業は「10～15日未満」が最も高く40.4%（全国44.7%）、非製造業は「5～10日未満」が最も多く44.1%（同43.0%）であった

- ・従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数、平均取得日数、取得率は、全てにおいて製造業が非製造業を上回った。
- ・取得率は、製造業でいずれの業種でも6割を超えている。非製造業では、小売業の74.2%が最も高く、情報通信業を除く業種でも6割を超えている。
- ・取得率を前年度と比較すると、5.9ポイント上昇しており、ワークライフバランスの取組がより進んでいることがうかがわれる。

#### (4)新規学卒者の採用・中途採用者に関する事項

##### ①新規学卒者（令和6年3月卒）の採用計画

新規学卒者の採用計画は、「採用計画をし、実際に採用した」と回答した事業所は8.2%（全国15.1%）、「採用計画をしたが、採用しなかった」と回答した事業所は13.4%（同13.2%）、「採用計画を行わなかった」と回答した事業所は78.4%（同71.7%）であった。

採用計画人数に対する実際の採用人数の充足率は、「高校卒」が前年度から24.0ポイント低下し28.2%（同33.7%）、「専門学校卒」が32.3ポイント低下し28.3%（同41.5%）、「短大卒（含高専）」が37.5ポイント低下の0.0%（同24.1%）、「大学卒」が29.9ポイント低下し33.3%（同45.9%）であった。

平均採用人数は、「高校卒」が前年度より0.5人減少し0.7人（全国0.9人）、「専門学校卒」が0.6人減少し0.5人（同0.8人）、「短大卒（含高専）」が0.5人減少し0.0人（同0.4人）、「大学卒」が1.2人減少し0.9人（同1.1人）であった。

規模別にみると、「採用計画を行わなかった」が従業員数1～9人の事業所では95.7%、10～29人では73.7%、30～99人では52.7%と最も多く、100～300人では「採用計画をし、実際に採用した」、「採用計画を行わなかった。」が43.5%と最も多かった。

- ・新規学卒者（令和6年3月卒）の採用計画は、「採用計画を行わなかった」とした事業所が78.4%と約8割を占めた。
- ・従業員の規模が大きいほど、新規学卒者の採用計画を行う割合が高い傾向となっている。

##### ②新規学卒者の初任給（加重平均）

新規学卒者の1人当たりの平均初任給については、前年度から「高校卒・技術系」が863円減少し177,385円、「同・事務系」が11,415円増加し186,184円、「専門学校卒・技術系」が2,904円増加し197,918円、「同・事務系」が11,613円増額し198,333円、「大学卒・技術系」が25,490円増加し231,850円、「同・事務系」が10,391円増加し209,412円であった。

- ・県全体では新規学卒者の初任給は増加傾向にあるが、要因として、最低賃金引き上げや賃上げの機運が高まってきていることなどが考えられる。
- ・業種及び最終学歴で前年度と比較すると、製造業で大学卒技術系が38千円、非製造業で高校卒事務系が26千円、大学卒事務系が21千円と上昇している。

##### ③中途採用の採用計画・採用募集

採用予定人数に対する実際の採用人数の充足率は76.6%（全国78.7%）、平均採用人数は3.2人（同3.1人）であった。

中途採用者の採用は、「採用募集をし、実際に採用した」と回答した事業所は36.6%（全国50.9%）、「採用募集をしたが、採用しなかった」と回答した事業所は13.3%（同11.9%）、「採用募集を行わなかった」と回答した事業所は50.1%（同37.2%）となった。

業種別にみても製造業・非製造業ともに、「採用募集を行わなかった」、「採用募集をし、実際に採用した」、「採用募集をしたが、採用しなかった」の順となった。

規模別にみると、従業員数1～9人では77.6%と「採用募集を行わなかった」が最も高く、従業員数10～29人の事業所では42.8%、30～99人では71.7%、100～300人では87.0%と「採用募集をし、実際に採用した」が最も高かった。

- ・中途採用の募集をした事業所は36.6%と、新規学卒者の採用よりも活発に採用活動を行っており、従業員の規模が増えるほど、採用計画を行う事業所が多い。
- ・「採用募集をし、実際に採用した」は、全国より14.3%ポイント低くなっており、全国と比較すると低い結果となった。

##### ④中途採用者の年齢層

中途採用者の年齢層は、「45～55歳」が24.7%（全国21.4%）と最も高く、「25歳未満」が22.6%（同15.0%）、「35～44歳」が21.5%（同22.0%）、「25～34歳」が21.1%（同26.4%）、「56～59歳」が3.4%（同6.0%）、「60歳以上」が6.7%（同9.2%）と続いた。

規模別にみると、従業員数1～9人の事業所では

28.9%、10～29人では27.3%と「45～55歳」が最も高く、30～99人では30.1%と「25歳未満」が最も高かった。

業種別にみると、製造業は「45～55歳」（26.7%）が最も高く、非製造業は「25歳未満」（29.8%）が最も高かった。

中途採用者の年齢層をみると、規模、業種により差異はあるが、「45～55歳」の層を採用する割合が高い。また、「25歳未満」を全国と比較すると、本県は7.6ポイント高い結果となった。

## (5)人材の確保、育成、定着に関する事項

### ①人材確保における望ましいと考える雇用形態

人材確保における望ましいと考える雇用形態については、「正社員（中途採用）」が66.2%（全国75.8%）と最も高く、「正社員（新規学卒者）」が45.0%（同51.1%）、「パートタイマー」が22.1%（24.9%）と続いた。

業種別にみても、製造業、非製造業とも同様に、「正社員（中途採用）」、「正社員（新規学卒者）」、「パートタイマー」の順であった。

- ・人材確保における望ましいと考える雇用形態については、全国、本県とも「正社員（中途採用）」が最も高くなっているが、全国より9.6ポイント低い結果となった。
- ・また、「採用を考えていない」は、全国より7.1ポイント上回る結果となった。

### ②人材確保のために利用する募集・採用ルート

人材確保のために利用する募集・採用ルートについては、「ハローワークからの紹介」が68.9%（全国74.5%）と最も高く、他のルートを大きく上回った。以下「就職情報サイトへの求人情報の掲載」37.8%（同41.5%）、「自社HPへの掲載」32.2%（同33.6%）と続いた。

- ・人材確保のために利用する募集・採用ルートは、「ハローワークからの紹介」が7割近くであり最も多い。
- ・本県は「縁故採用」も割合が全国を上回った。

### 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

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、「業務に従事するために必要な資格の取得」68.7%（全国66.8%）が最も高く、「職階（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・技能」68.3%（同73.4%）、「コミュニケーション能力」42.3%（同44.5%）と続いた。

業種別でみると、製造業では、「職階に応じた知識・技能」が76.2%と最も高く、非製造業では、「業務に従事するために必要な資格の取得」74.0%が最も高くなっている。

- ・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、「業務に従事するために必要な資格の取得」及び「職階（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・技能」がそれぞれ約7割と大きく他の回答を上回った。
- ・「業務に従事するために必要な資格の取得」については、本県は全国を1.9ポイント上回った。

### ④人材定着のために行う取組

人材定着のために行う取組については、「資格取得支援」54.4%（全国53.6%）が最も高く、「ワーク・ライフ・バランス（福利厚生）の充実」49.2%（同50.9%）、「若手社員の給与水準の引上げ」46.3%（同49.0%）と続いている。

規模別では、従業員30～99人、100～300人で「若手社員の給与水準の引上げ」が最も高く、次いで「ワークライフバランス（福利厚生）の充実」（100～300人）では「定期的な人事評価・面談の実施」も同率2位）となった。

業種別では、製造業で、「若手社員の給与水準の引上げ」が53.6%と最も高く、非製造業では、「資格取得支援」が58.7%と最も高くなっている。

- ・人材定着の取組については、全国、本県とも「資格取得支援」が最も高い結果となった。
- ・全国と比較すると、「定期的な人事評価・面談の実施」が本県では、7.2ポイント下回った。

### ⑤直近3年度における新卒及び中途採用者の定着状況

直近3年度における新卒及び中途採用者の定着状況については、平均入職者数5.1人（全国6.4人）、平均離職者数2.1人（同2.1人）となっており、離職率は41.4%（同33.2%）となっている。

離職率を業種別にみると、製造業では36.7%、非製造業では45.2%となっている。

- ・離職率は、全国と比較し本県は、7.9ポイント上回り、40%を超えて高い傾向にある。
- ・また、業種別で全国と比較すると非製造業で本県は、全国を12.0ポイント上回っており、離職率が高い結果となった。

## (6)賃金改定に関する事項

### ①賃金改定の実施状況

賃金改定の実施状況は、令和6年1月1日から調査時点（令和6年7月1日）までに「上げた」は前年

度から2.4ポイント上昇し47.5%（全国60.6%）、「未定」が1.6ポイント低下し26.0%（同15.6%）、「7月以降引上げる予定」が13.1ポイント上昇し13.6%（同12.6%）であった。

業種別にみると、製造業では「引上げた」52.3%、「未定」24.3%、「今年は実施しない（凍結）」及び「7月以降引上げる予定」がそれぞれ11.7%、非製造業では「引上げた」44.2%、「未定」27.1%、「7月以降引上げる予定」14.8%、「今年は実施しない（凍結）」12.3%の順であった。

規模別では、「引き上げた」が従業員数100～300人の事業所が最も高く83.3%（全国78.4%）、30～99人では58.2%（同73.0%）、10～29人では53.7%（同63.8%）、1～9人では35.1%（同44.7%）であった。

- ・賃金改定の実施状況は、「賃金を引き上げた」「7月以降引き上げる予定」はともに前年度よりも上昇し、予定を含めた賃金引上げは61.1%となっている。
- ・4年連続で賃金引上げの割合は上昇しており、中小企業においても賃金引上げの流れが浸透していることがうかがえる。
- ・また、従業員の規模が大きいほど「賃金を引き上げた」の割合が高くなっている。

## ②平均昇給額・昇給率（加重平均）

令和6年1月1日から調査時点（令和6年7月1日）までに賃金改定を実施した218事業所（対象者5,110人）の改定後の平均所定内賃金は273,235円（前年度260,447円）で、昇給額9,204円（同8,113円）、昇給率3.5%（同3.2%）であった。

業種別にみると、製造業の改定後の平均所定内賃金は262,486円（前年度245,990円）で、昇給額9,706円（同7,833円）、昇給率3.8%（同3.3%）、非製造業の改定後の平均所定内賃金は287,306円（同278,595円）（昇給額8,546円（同8,464円））で、昇給率3.1%（同3.1%）であった。

規模別では、1～9人の改定後の平均所定内賃金は291,993円（前年度299,594円）で、昇給額9,600円（同7,499円）、昇給率3.4%（同2.6%）、10～29人の改定後の平均所定内賃金は275,022円（同276,266円）で、昇給額9,165円（同8,408円）、昇給率3.5%（同3.1%）、30～99人の改定後の平均所定内賃金は273,645円（前年度255,828円）で、昇給額9,714円（同7,770円）、昇給率3.7%（同3.1%）、100～300人の改定後の平均所定内賃金は268,924円（同247,366円）で、昇給額8,739円（同8,367円）、昇給率3.4%（同3.5%）となっている。

- ・昇給率は、従業員の規模に関わらず3%台となっ

ている。

- ・業種別にみると製造業は、非製造業よりも0.7ポイント高かった。
- ・昇給率を前年度と比較すると、0.3ポイント上昇した結果となった。

## ③賃金改定の内容

賃金改定（引上げ・7月以降引上げ予定）の内容は、「定期昇給」が46.8%（全国54.1%）と最も高く、「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」が43.5%（同34.9%）、「ベースアップ」が26.8%（同31.2%）、「臨時給与（夏季・年末賞与等）の引上げ」が16.1%（同14.0%）、「諸手当の改定」が12.9%（同16.5%）と続いた。

規模別にみると、従業員数1～9人の事業所では50.5%と「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」が最も高く、30～99人、100～300人では「定期昇給」が最も高かった。10～29人では「定期昇給」、「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」がともに48.0%と最も高かった。

業種別にみると、製造業では「定期昇給」53.7%、「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」37.3%、「ベースアップ」31.3%の順で、非製造業では、「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」48.3%、「定期昇給」41.5%、「ベースアップ」23.3%の順であった。

- ・賃金改定（引上げ・7月以降引上げ予定）の内容は、従業員の規模が大きいほど「定期昇給」の割合が高く、従業員規模が小さいほど「基本給引上げ（定期昇給制度のない事業所）」の割合が高くなっている。
- ・本県では、基本給の引上げが全国を8.6ポイント上回った。

## ④賃金改定の決定要素

賃金改定の決定要素としては、「労働力の確保・定着」が63.2%（全国64.0%）と最も高く、「物価の動向」48.9%（同48.4%）、「企業の業績」45.6%（同52.6%）と続いた。

業種別にみても、製造業、非製造業とも同様に「労働力の確保・定着」、「物価の動向」、「企業の業績」の順であった。

- ・賃金改定の法定要素は、製造業、非製造業とも「労働力の確保・定着」をあげた企業が最も高く、賃金の引上げにより採用や流出防止につながっていることがうかがえる。

令和6年度労働事情実態調査（茨城県版）報告書  
<https://www.ibarakiken.or.jp/tyousa.html>