

中小企業 いばらき

CONTENTS

クローズアップ	1
ニュースフラッシュ	8
インフォメーション	12
日本列島組合最前線	15
業況レポート	16
中央会だより	18

March

3

2023 No.773

クローズアップ

●令和4年度 労働事情実態調査（茨城県版）の概要



写真 「いばらきの旅とうまいもの展」
(写真紹介、記事は表紙裏ページに掲載)

株式会社常陽銀行のお取引様へ



常陽銀行



GMO
PAYMENT GATEWAY

常陽売掛金保証サービス byGMO

倒産・未入金による売掛金未回収リスクを肩代わりし、
営業活動に専念できる環境づくりを支援いたします!

ご利用方法

ご利用をご検討の場合、商品の保証内容やご利用の手続きまたはお見積り等、**取次店(常陽銀行)**より詳細なご説明にお伺いします。
詳しくは**取次店(常陽銀行)**またはGMOペイメントゲートウェイまでお問い合わせください。
本サービスご利用にあたって必要な資料は以下URLよりダウンロードお願い致します。
<https://www.gmo-pg.com/sep/joyo/>

お問い合わせ先

株式会社常陽銀行

各支店担当者まで

GMOペイメントゲートウェイ株式会社

TEL 03-5784-3610

本サービスはGMOペイメントゲートウェイが提供するサービスで、常陽銀行はその取次を行うものです。

表紙の紹介

「いばらきの旅とうまいもの展」開催 本県の観光と食の魅力を発信

主催 茨城県中小企業団体中央会 後援 茨城県・一般社団法人 茨城県観光物産協会

中央会は2月27日から3月1日までの3日間、JR東京駅地下1階グラウンスタ東京内「スクエアゼロ」で「いばらきの旅とうまいもの展」を開催した。駅利用者等が県産品を買い求め、盛況だった。

会場では、県内食品関係団体の事業者が日本酒や干し芋、納豆、菓子など本県の魅力あふれる食品を展示・販売。

また、観光PRとして、県ホテル旅館生活衛生同業組合女将の会と青年部が県内の観光スポットや宿泊施設のパンフレット、「女将カード」などを配布。2月27日にはつくば観光大使の宮崎絵美氏、3月1日には水戸の梅大使の宮田和弥氏、磯崎風花氏も参加し、魅力をアピールした。

出展者

(【出展品目】〈所属団体〉出展者)

物販ブース

【日本酒、ワイン、焼酎等】〈茨城県酒造組合〉 いばらき地酒バー水戸

【ほしいも】〈茨城中央ほしいも協同組合〉 照沼、マルヒ、幸田商店、小池清嗣商店、扇屋商店、米屋

【納豆、漬物】〈茨城県納豆商工業協同組合、茨城県漬物工業協同組合〉 菊水食品、大平漬物食品、額賀商事、吉田屋

【佃煮】〈茨城県水産加工業協同組合連合会〉 あべ佃煮

【あんこう釜飯の素】〈泉町二丁目商店街振興組合〉 山翠商事

【クラフトビール】〈茨城クラフトビール研究会〉 木内酒造、大子ブルフリー、結城麦酒醸造、ビーチカルチャーブルーイング、さかい河岸ブルフリー、牛久シャトー、麦と葡萄牛久醸造場

【菓子】〈茨城県菓子工業組合、茨城県米菓工業協同組合、水戸菓子工業協同組合〉 お菓子処ひろせ、亀印製菓、木村屋本舗、五條製菓、さ志まや製菓、洋風笠間菓子グリユイエール、館最中本舗湖月庵、つかもと

観光ブース

県ホテル旅館生活衛生同業組合女将の会、同青年部、つくば観光大使(2月27日)、水戸の梅大使(3月1日)

令和4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、適正な労働対策を樹立することを目的に昭和39年より毎年全国一斉で実施しております。

本年度は、例年実施している「経営状況」「労働時間」「有給休暇」「新規卒者の採用状況」「賃金改定」等の調査項目に加え、「育児・介護休業制度」「人材育成と教育訓練」「原材料、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」に関する調査も実施いたしました。

本号では、本県の労働事情実態調査結果の概要を紹介します。なお、本調査の調査報告書（調査結果）は、本会のホームページでもご覧いただけます。

1. 調査の概要

(1)調査方法

本調査は、全国統一様式により実施したものであり、当会では県内の会員組合を通じて、対象事業所に調査票を送付。

(2)調査対象事業所数

1,300 事業所

(製造業 666 事業所、非製造業 634 事業所)

(3)回答事業所数、回収率

回答事業所数 551 事業所

(製造業 236 事業所、非製造業 315 事業所)

回収率 42.3%

(製造業 35.4%、非製造業 49.7%)

(4)調査時点

令和4年7月1日

2. 回答事業所の概要

(1)常用労働者数、従業員規模

回答のあった551事業所の常用労働者総数（派遣を除く。）は13,525人（製造業6,883人、非製造業6,642人）で、そのうち、男性は9,493人（70.2%）、女性は4,032人（29.8%）。

回答事業所の従業員規模をみると、「10～20人」が24.3%（全国23.5%）で最も多く、次いで「1～4人」が23.8%（同16.5%）、「5～9人」が20.0%（同18.0%）、「30～99人」が15.4%（同24.0%）、「21～29人」が11.1%（同11.0%）、「100～300人」が5.4%（同7.1%）であった。

(2)労働組合の有無

回答事業所のうち、労働組合が「ある」とした事業所は21事業所、組織率3.8%であった。

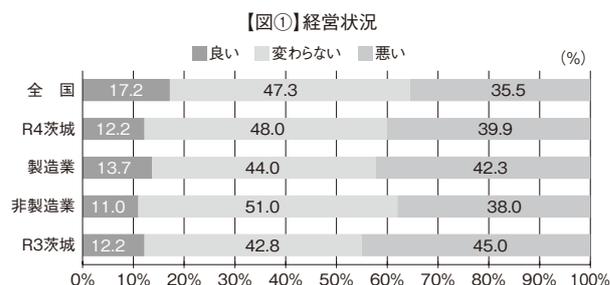
3. 経営に関する事項

(1)経営状況

1年前（令和3年7月1日時点）と比べた現在

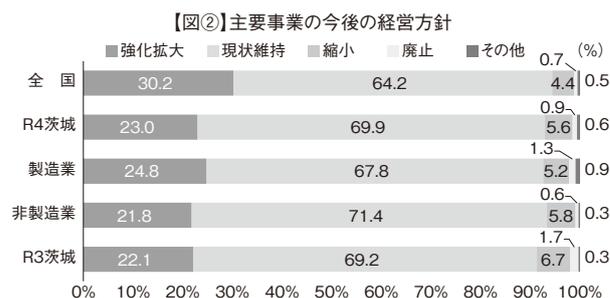
の経営状況は、「良い」が前年度同様12.2%（全国17.2%）、「変わらない」が前年度から5.2ポイント上昇し48.0%（同47.3%）、「悪い」が前年度から5.1ポイント低下し39.9%（同35.5%）であった。

業種別にみると、製造業で「良い」とした事業所は前年度から0.5ポイント低下し13.7%（全国20.2%）、「悪い」は7.4ポイント低下し42.3%（同36.4%）、非製造業では「良い」が0.8ポイント上昇し11.0%（同34.7%）、「悪い」が2.6ポイント低下し38.0%（同34.7%）であった。【図①】



(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」とした事業所が前年度から0.7ポイント上昇し最も多く69.9%（全国64.2%）、次いで「強化拡大」は前年度から0.9ポイント上昇し23.0%（同30.2%）、「縮小」が前年度から1.1ポイント低下し5.6%（同4.4%）、「廃止」が前年度より0.8ポイント低下し0.9%（同0.7%）であった。【図②、③】



【図③】経営状況・今後の経営方針（業種別）

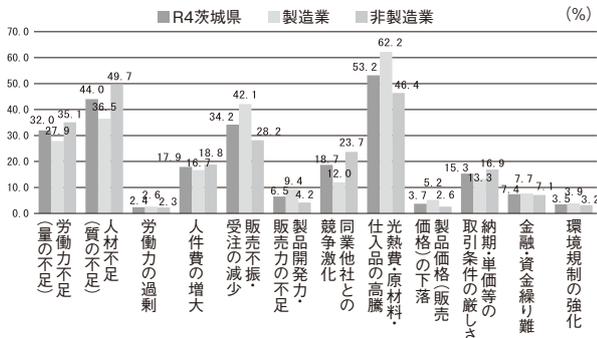
区分	事業者数	経営状況 (%)			主要事業の今後の方針 (%)					
		良い	変わらない	悪い	強化拡大	現状維持	縮小	廃止	その他	
全 国	18,558	17.2	47.3	35.5	30.2	64.2	4.4	0.7	0.5	
R4 茨城県	542	12.2	48.0	39.9	23.0	69.9	5.6	0.9	0.6	
R3 茨城県	633	12.2	42.8	45.0	22.1	69.2	6.7	1.7	0.3	
製造業計	234	13.7	44.0	42.3	24.8	67.8	5.2	1.3	0.9	
食料品	41	14.6	46.3	39.0	22.0	68.3	9.8	-	-	
繊維工業	8	12.5	-	87.5	-	28.6	42.9	28.6	-	
木材・木製品	12	50.0	41.7	8.3	16.7	83.3	-	-	-	
印刷・同関連	19	-	47.4	52.6	15.8	84.2	-	-	-	
窯業・土石	60	6.7	48.3	45.0	20.7	74.1	3.4	1.7	-	
化学工業	1	100	-	-	100	-	-	-	-	
金属、同製品	51	17.6	47.1	35.3	33.3	62.7	2.0	-	2.0	
機械器具	35	8.6	37.1	54.3	35.3	55.9	5.9	-	2.9	
その他	7	28.6	57.1	14.3	14.3	85.7	-	-	-	
非製造業計	308	11.0	51.0	38.0	21.8	71.4	5.8	0.6	0.3	
情報通信業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
運輸業	44	13.6	29.5	56.8	35.6	62.2	2.2	-	-	
建設業	131	12.2	56.5	31.3	16.9	76.9	5.4	0.8	-	
卸売業	23	13.0	56.5	30.4	18.2	68.2	4.5	4.5	4.5	
小売業	70	8.6	50.0	41.4	17.1	71.4	11.4	-	-	
サービス業	40	7.5	55.0	37.5	31.7	65.9	2.4	-	-	

(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」が最も多く、53.2%（前年度37.5%）、次いで「人材不足（質の不足）」が44.0%（同42.6%）、「販売不振・受注の減少」の34.2%（同32.3%）であった。前年度は、「販売不振・受注の減少」が最も多く、次いで「人材不足（質の不足）」、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」の順であった。本年度は「光熱費・原材料・仕入品の高騰」の割合が53.2%と前年度と比べると1.4倍以上（前年度37.5%、前々年度17.6%）であった。

業種別にみると、製造業では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」62.2%、「販売不振・受注の減少」42.1%「人材不足（質の不足）」36.5%の順で、非製造業では「人材不足（質の不足）」49.7%、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」46.4%、「労働力不足（量の不足）」35.1%の順であった。【図④】

【図④】経営上の障害（3項目以内複数回答）



4. 従業員（パートタイマーなど短時間労働者を除く）の労働時間に関する事項

(1)月の平均残業時間

従業員1人あたりの月平均残業時間は前年度から

0.3時間増加し10.7時間（全国10.5時間）であった。

規模別で見ると、従業員数「1～9人」の事業所が5.2時間、「10～29人」で13.8時間、「30～99人」で15.9時間、「100～300人」では15.9時間と従業員数が多くなるほど月平均残業時間が増加する傾向にある。

業種別にみると、「製造業」は前年度に比べて0.3時間増加し10.0時間、「非製造業」は0.1時間増加し11.2時間であった。また、製造業では「その他」が16.8時間と最も多く、次いで「金属、同製品」が15.1時間、「金属器具」が12.0時間の順であった。非製造業では「運輸業」が30.1時間と最も多く、次いで「卸売業」が10.8時間、「建設業」が8.4時間の順であった。【図⑤】

【図⑤】月平均残業時間

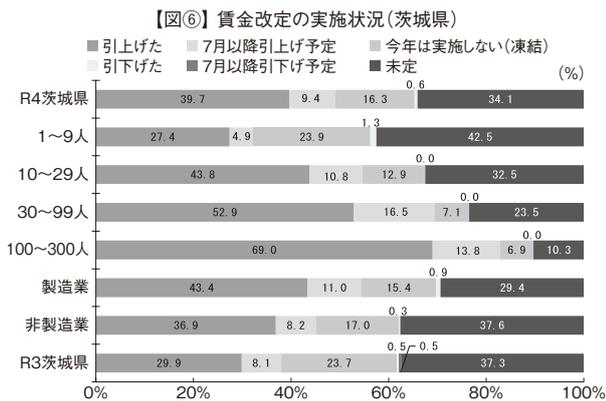
区分	残業時間
全 国	10.5時間
R4 茨城県	10.7時間
R3 茨城県	10.4時間
1～9人	5.2時間
10～29人	13.8時間
30～99人	15.9時間
100～300人	15.9時間
製造業計	10.0時間
食料品	6.6時間
繊維工業	0時間
木材・木製品	3.0時間
印刷・同関連	9.8時間
窯業・土石	8.5時間
化学工業	—時間
金属、同製品	15.1時間
機械器具	12.0時間
その他	16.8時間
非製造業計	11.2時間
情報通信業	—
運輸業	30.1時間
建設業	8.4時間
卸売業	10.8時間
小売業	6.1時間
サービス業	6.6時間

5. 賃金改定について

(1)賃金改定の実施状況

賃金改定の実施状況は、調査時点（令和4年7月1日）までに「賃金を引き上げた」は前年度から9.8ポイント上昇し39.7%（全国50.6%）、「7月以降引き上げる予定」が前年度から1.3ポイント上昇し9.4%（同11.3%）であった。

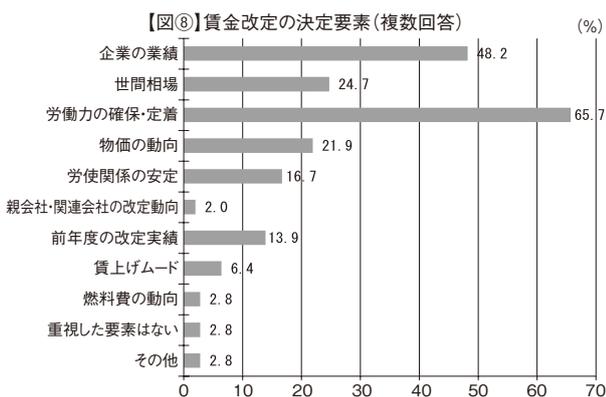
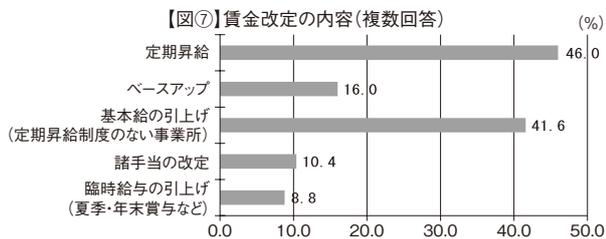
規模別では、「賃金を引き上げた」「7月以降引き上げる予定」の合計が従業員数「100～300人」の事業所が最も高く82.8%（全国85.6%）、「30～99人」で69.4%（同77.9%）、「10～29人」で54.6%（同66.0%）、「1～9人」で32.3%（同41.4%）であった。【図⑥】



(2)賃金改定の内容と決定要素

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46.0%と最も多く、次いで「基本給の引上げ(定期昇給制度のない事業所)」が41.6%、「ベースアップ」が16.0%、「諸手当の改定」が10.4%、「臨時給与の引上げ(夏季・年末賞与など)」が8.8%であった。

賃金改定の決定要素としては、「労働力の確保・定着」が65.7%と最も多く、次いで「企業の業績」48.2%、「世間相場」24.7%の順であった。【図⑦、⑧】



6. 育児・介護休業制度について

(1)育児・介護休業を取得した従業員の状況

育児休業を取得した従業員の雇用形態・性別は「正社員・女性」が最も多く17.4% (全国28.5%)、次いで「パートタイマー・女性」5.2% (同6.2%)、「正社員・男性」3.9% (同7.8%)であった。業種別にみると、製造業「正社員・女性」が最も多く

17.8%、次いで非製造業「正社員・女性」17.0%、製造業「パートタイマー・女性」5.2%、非製造業「パートタイマー・女性」5.2%であった。規模別にみると、従業員数100~300人の事業所に勤務する「正社員・女性」が最も多く58.6%、次いで30~99人「正社員・女性」39.0%、100~300人「パートタイマー・女性」17.2%であった。

介護休業を取得した従業員の雇用形態・性別は「正社員・女性」が最も多く2.7% (全国2.8%)、「正社員・男性」1.4% (同2.5%)、「パートタイマー・女性」0.4% (同0.9%)であった。業種別にみると、製造業「正社員・女性」が最も多く3.3%、次いで非製造業「正社員・女性」2.2%、非製造業「正社員・男性」1.5%であった。規模別にみると従業員数100~300人の事業所に勤務する「正社員・女性」が最も多く10.3%、次いで30~99人「正社員・女性」4.9%、100~300人「正社員・男性」3.4%、100~300人「パートタイマー・女性」3.4%であった。

育児・介護休業を取得した従業員がいない事業所は74.5% (全国63.6%)であった。業種別にみると、製造業が74.2%、非製造業が74.8%であった。規模別にみると1~9人が90.6%と最も多く、次いで10~29人が75.1%、30~99人が50.0%、100~300人が34.5%であった。【図⑨】

【図⑨】育児・介護休業を取得した従業員の状況

	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		0.1		0.8		0.1
茨 城 県	3.9	17.4	0.2	5.2		0.2		0.4		0.2
製 造 業	4.2	17.8		5.2		0.5		0.9		
非 製 造 業	3.7	17.0	0.4	5.2						0.4
1 ~ 9 人	0.5	5.2	0.5	2.1						
10 ~ 29 人	3.9	13.8		5.0						0.6
30 ~ 99 人	11.0	39.0		8.5		1.2		2.4		
100 ~ 300 人	6.9	58.6		17.2						
	介護休業									
	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	2.5	2.8	0.1	0.9			0.2	0.3		
茨 城 県	1.4	2.7		0.4				0.2		
製 造 業	1.4	3.3		0.5				0.5		
非 製 造 業	1.5	2.2		0.4						
1 ~ 9 人		1.0							0.5	
10 ~ 29 人	2.8	2.2								
30 ~ 99 人	1.2	4.9		1.2						
100 ~ 300 人	3.4	10.3		3.4						
	育児・介護休業を取得した従業員はいない									
全 国	63.6									
茨 城 県	74.5									
製 造 業	74.2									
非 製 造 業	74.8									
1 ~ 9 人	90.6									
10 ~ 29 人	75.1									
30 ~ 99 人	50.0									
100 ~ 300 人	34.5									

(2)育児休業・介護休業を取得した従業員の代替要員

育児休業・介護休業を取得した従業員の代替要員は「現在の人員で対応した」が67.1%（全国61.6%）と最も多く、「他の部署の従業員・役員による代替、兼務」が18.5%（同23.5%）、「パートタイマー、アルバイトを雇い入れる」が12.3%（同12.8%）であった。【図⑩】

【図⑩】育児休業、介護休業を取得した従業員の代替要員（複数回答）

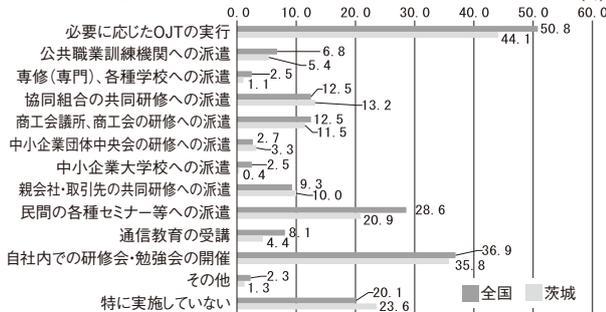


7. 人材育成と教育訓練について

(1)人材育成のため従業員に対し行っている教育訓練

人材育成のために従業員に対して行っている教育訓練は、「必要に応じたOJTの実行」が44.1%（全国50.8%）と最も多く、次いで「自社内での研修会・勉強会の開催」が35.8%（同36.9%）、「特に実施していない」事業者は23.6%（同20.1%）であった。【図⑪】

【図⑪】人材育成のため従業員に対し行っている教育訓練



(2)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

付加価値や生産性を高めるために行う教育訓練、研修の内容は、「各種資格の取得」が68.4%（全国65.4%）と最も多く、「職階に応じた知識・技能」45.0%（同50.2%）であった。【図⑫】

【図⑫】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（複数回答）

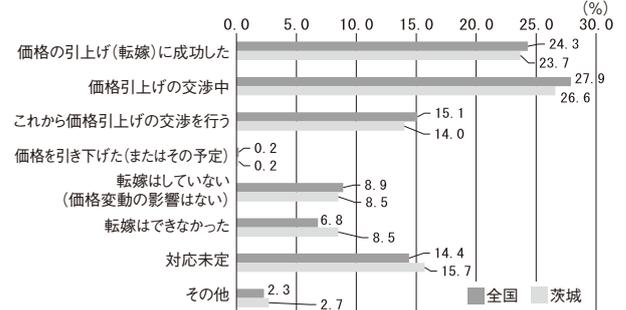


8. 原材料費、人件費（賃金等）アップ等に対する販売価格への転嫁の状況について

(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、「価格引上げの交渉中」が26.6%（全国27.9%）と最も多く、「価格の引上げ（転嫁）に成功した」が23.7%（同24.3%）、「対応未定」が15.7%（同14.4%）であった。【図⑬】

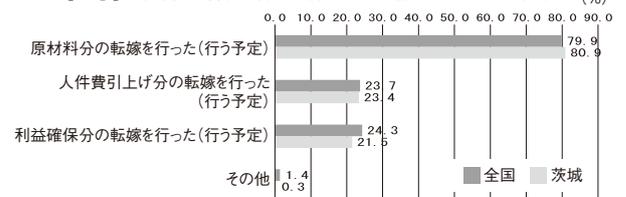
【図⑬】原材料費、人件費等の増加による販売・受注価格への転嫁状況



(2)原材料、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80.9%（全国79.9%）と最も多く、「人件費引上げ分の転嫁を行った（行う予定）」が23.4%（同23.7%）、「利益確保分の転嫁を行った（行う予定）」が21.5%（同24.3%）であった。【図⑭】

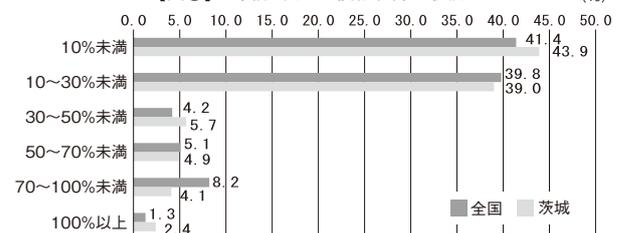
【図⑭】原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容



(3)一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、一年前と比べた価格転嫁の状況は、「10%未満」が43.9%（全国41.4%）と最も多く、「10～30%未満」が39.0%（同39.8%）、「30～50%未満」が5.7%（同5.1%）、「50～70%未満」が4.9%（同4.2%）、「70～100%未満」が8.2%（同4.1%）、「100%以上」が2.4%（同1.3%）であった。【図⑮】

【図⑮】一年前と比べた価格転嫁の状況



調査結果のポイント

◇経営に関する事項

- 1年前（令和3年7月1日時点）と比べた経営状況は、「良い」が前年度同様12.2%（全国17.2%）、「変わらない」が前年度から5.2ポイント上昇し48.0%（同47.3%）、「悪い」が前年度から5.1ポイント低下し39.9%（同35.5%）であった。
- 主要事業の今後の経営方針については、「現状維持」とした事業所が前年度から0.7ポイント上昇し最も多く69.9%（全国64.2%）、次いで「強化拡大」は前年度から0.9ポイント上昇し23.0%（同30.2%）、「縮小」が前年度から1.1ポイント低下し5.6%（同4.4%）、「廃止」が前年度より0.8ポイント低下し0.9%（同0.7%）であった。
- 経営上の障害は「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が最も多く、53.2%（前年度37.5%）、次いで「人材不足（質の不足）」が44.0%（同42.6%）、「販売不振・受注の減少」の34.2%（同32.3%）であった。前年度は、「販売不振・受注の減少」が最も多く、次いで「人材不足（質の不足）」、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」の順であった。

経営状況は、「悪い」と回答した事業所が昨年より若干減少したが、前年と大きな変化はなかった。経営方針については、前年度同様約7割の事業者が「現状維持」としている。経営上の障害では、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」は前々年17.6%、前年度37.5%、今年度53.2%と年々上昇しており、光熱費・原材料価格の高騰が経営に大きく影響している。

◇従業員（パートタイマーなど短時間労働者を除く）の労働時間に関する事項

- 従業員1人あたりの月平均残業時間は前年度から0.3時間増加し10.7時間（全国10.5時間）であった。
- 業種別にみると、「製造業」は前年度に比べて0.3時間増加し10.0時間、「非製造業」は0.1時間増加し11.2時間であった。また、製造業では「その他」が16.8時間と最も多く、次いで「金属、同製品」が15.1時間、「金属器具」が12.0時間の順であった。非製造業では「運輸業」が30.1時間と最も多く、次いで「卸売業」が10.8時間、「建設業」

が8.4時間の順であった。

令和6年4月から建設業、運輸業に、労働基準法の改正による時間外労働の罰則付き上限規制が適用される。また、令和5年4月からは中小企業も、1か月に60時間を超える時間外労働に対しては割増賃金率が50%以上に引き上げられる。今後は、これまで以上に労働時間の管理や業務の効率化等に取り組むなどして労働環境の改善、整備が求められる。

◇賃金改定について

<実施状況>

- 賃金改定の実施状況は、調査時点（令和4年7月1日）までに「賃金を引き上げた」は前年度から9.8ポイント上昇し39.7%（全国50.6%）、「7月以降引き上げる予定」が前年度から1.3ポイント上昇し9.4%（同11.3%）であった。
- 規模別にみると、「賃金を引き上げた」「7月以降引き上げる予定」の合計が従業員数「100～300人」の事業所が最も高く82.8%（全国85.6%）、「30～99人」で69.4%（同77.9%）、「10～29人」で54.6%（同66.0%）、「1～9人」で32.3%（同41.4%）であった。
- 業種別にみると、「賃金を引き上げた」「7月以降引き上げる予定」の合計が製造業54.4%、非製造業45.1%であった。

規模別、業種別共に昨年と比較して「賃金を引き上げた」と回答した事業所が増えている。また、規模が大きくなるほど賃金を引き上げたと回答した事業所が増えているなど中小企業においても賃上げに取り組んでいることが窺える。

<改定内容>

- 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46.0%と最も多く、次いで「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」が41.6%、「ベースアップ」が16.0%、「諸手当の改定」が10.4%、「臨時給与の引上げ（夏季・年末賞与など）」が8.8%であった。

賃金改定の決定要素としては、「労働力の確保・定着」が65.7%と最も多く、賃上げによる労働力の確保・定着に努めていることが窺える。

◇育児・介護休業制度について

<育児休業>

- 育児休業を取得した従業員の雇用形態・性別は「正社員・女性」が最も多く17.4%（全国28.5%）、次いで「パートタイマー・女性」5.2%（同6.2%）、「正社員・男性」3.9%（同7.8%）であった。
- 規模別にみると、従業員数100～300人の事業所に勤務する「正社員・女性」が最も多く58.6%、次いで30～99人「正社員・女性」39.0%、100～300人「パートタイマー・女性」17.2%であった。
- 業種別にみると、製造業「正社員・女性」が最も多く17.8%、次いで非製造業「正社員・女性」17.0%、製造業「パートタイマー・女性」5.2%、非製造業「パートタイマー・女性」5.2%であった。

規模が大きくなるほど育児休業の取得率が高くなる傾向にある。また、規模別、業種別共に男性の取得率が低く取得率に男女間で大きな差がみられる。

<介護休業>

- 介護休業を取得した従業員の雇用形態・性別は「正社員・女性」が最も多く2.7%（全国2.8%）、「正社員・男性」1.4%（同2.5%）、「パートタイマー・女性」0.4%（同0.9%）であった。
- 規模別にみると従業員100～300人の事業所に勤務する「正社員・女性」が最も多く10.3%、次いで30～99人「正社員・女性」4.9%、100～300人「正社員・男性」3.4%、100～300人「パートタイマー・女性」3.4%であった。
- 業種別にみると、製造業「正社員・女性」が最も多く3.3%、次いで非製造業「正社員・女性」2.2%、非製造業「正社員・男性」1.5%であった。

育児休業と同様に、規模が大きくなるほど介護休業の取得率が高くなる傾向にある。

<普及状況・代替要員等>

- 育児・介護休業を取得した従業員がいない事業所は74.5%（全国63.6%）となっており、ほとんどの事業所で育児・介護休業を取得していない。
- 育児休業・介護休業を取得した従業員の代替要員は「現在の人員で対応した」が67.1%（全国61.6%）と最も多く、「他の部署の従業員・役員による代替、兼務」が18.5%（同23.5%）、「パートタイマー、アルバイトを雇い入れる」が12.3%

（同12.8%）となっている。

多くの事業所では育児・介護休業を取得した従業員の代替要員を現在の人員で対応している状況にある。従業員の確保に苦慮している中小企業において、代替要員も不足していることが育児・介護休業が普及しない原因の一つであると考えられる。

◇人材育成と教育訓練について

- 人材育成のために従業員に対して行っている教育訓練は、「必要に応じたOJTの実行」が44.1%（全国50.8%）と最も多く、次いで「自社内での研修会・勉強会の開催」が35.8%（同36.9%）であった。一方「特に実施していない」事業所は23.6%（同20.1%）であった。

多くの事業所では、自社内で従業員の教育訓練に取り組んでいるが、外部研修などの活用は少ない。リスクリング推進や人材教育強化を図る上で、自社以外での教育訓練等も今後求められてくると思われる。

◇原材料価格、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ついて

- 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、「価格引上げの交渉中」が26.6%（全国27.9%）と最も多く、「価格の引上げ（転嫁）に成功した」が23.7%（同24.3%）、「対応未定」が15.7%（同14.4%）であった。
- 約2割の事業所では販売・受注価格を引上げ（転嫁）することができ、約4割の事業所では価格引上げの交渉中又はこれから交渉を行う予定でいる。一方で約3割の事業所では価格の引上げ（転嫁）ができていない。

原材料価格の高騰が経営に影響を及ぼしている中、多くの事業所では人材・労働力の確保・定着に向け、賃上げに取り組んでいる。今後の企業経営において、コスト上昇分を受注・販売価格に転嫁し、利益を確保するなど成長と分配の好循環の実現が望まれる。