

景況などに関する会員アンケート

調査結果

2023年5月

北陸経済連合会

目 次

1. アンケート調査実施概要	1
2. アンケート調査結果概要	2
総括	2
3. アンケート調査結果詳細	
I. 北陸の景気動向	6
II. 会員企業の業績	10
III. 設備投資	13
IV. その他	
1. 女性活躍推進について	15
2. DXへの取り組みについて	29
3. 賃金動向について	35

1. アンケート調査実施概要

○実施概要

北陸の景気動向や業況その他について、会員の意見、要望を迅速かつ的確に把握し、各方面への要望活動に活かすため、北陸地域の景況などに関するアンケート調査を実施した。[今回で49回目]

○調査時期

2023年4月1日～4月14日

○調査対象

北陸経済連合会会員企業

○回収率

回答率40.1%（送付企業284社、回収数114社）

○調査企業概要

本社の所在地	回収数	割合
富山県	45	39.5%
石川県	38	33.3%
福井県	16	14.0%
北陸三県以外	15	13.2%
計	114	100.0%

資本金	回収数	割合
1億円未満	39	34.2%
1億円～10億円未満	33	28.9%
10億円以上	42	36.8%
計	114	100.0%

調査結果の取りまとめにおいては、規模別を以下の基準で分類することとする。

【規模別】

中小企業：資本金1億円未満

中堅企業：資本金1億円以上10億円未満

大企業：資本金10億円以上

	業種	回収数	割合
製 造 業	食料品製造業	1	0.9%
	繊維工業	1	0.9%
	木材・紙・パルプ製造業	0	0.0%
	出版・印刷・同関連業	3	2.6%
	化学工業	2	1.8%
	鉄鋼業・非鉄金属製造業	2	1.8%
	金属製品製造業	8	7.0%
	機械工業	8	7.0%
	その他製造業	13	11.4%
	小計	38	33.3%
非 製 造 業	卸売業	11	9.6%
	小売業	1	0.9%
	建設業	17	14.9%
	電気・ガス・水道業	2	1.8%
	運輸業	9	7.9%
	農・林・漁業	0	0.0%
	鉱業	0	0.0%
	金融業・保険業	10	8.8%
	不動産	3	2.6%
	サービス業	12	10.5%
	その他の非製造業	11	9.6%
	小計	76	66.7%
計	114	100.0%	

2. アンケート調査結果概要

[総 括]

北陸の景気動向

※景気判断BSI：北陸地域の景気が（「良くなった」「やや良くなった」）－（「悪くなった」「やや悪くなった」）回答社数構成比

- ・ 2022年度下期の景気判断BSI※は、17.6となり2022年度上期（15.4）からさらにプラスとなった。2023年度上期の見通しは、2022年度下期から引き続き改善を見込んでいる。
- ・ 2022年度下期の景気が回復した理由としては、製造業では「設備投資の回復」（57.1%）、非製造業では「個人消費の回復」（55.9%）の回答がそれぞれ最多となった。
- ・ 一方、景気が悪い理由としては、製造業（82.6%）、非製造業（75.7%）ともに「資源高・円安の影響」が最も多くなっている。

会員企業の業績

※業績判断BSI：各社の業績が前期より（「改善」「やや改善」）－（「悪化」「やや悪化」）回答社数構成比

- ・ 2022年度下期の業績判断BSI※は、10.5となり5期連続のプラス維持となった。来期の見通しも14.9としプラス維持継続となっている。
- ・ 一方、2022年度下期の（業種別）製造業の業績判断BSIだけは「改善」より「悪化」とする企業が上回り▲2.7となった。
- ・ 経営上の課題では、業種別、規模別の双方で「人材育成・確保」を経営課題とする企業が最も多く、3期連続で課題のトップとなっている。

設備投資

- ・ 2022年度の現在の設備水準は、「不足」「非常に不足」とする企業15.8%（2021年度調査：19.6%）が「非常に過剰」「過剰」とする企業5.3%（2021年度調査：6.8%）を上回っている。「適正」とする企業は2021年度調査と同様に76.3%と多数となっている。
- ・ 設備投資実績としては、2022年度の設備投資を「増加」と回答した企業は増えているが、「横ばい」や「減少」の回答は減少している。
- ・ 2023年度の設備投資見込みの回答も「増加する」が36.0%（2022年度実績：30.7%）多くなっているが、「横ばい」50.9%（2022年度実績：52.6%）や、「減少する」7.9%（2022年度実績：12.3%）は少なくなった。

2. アンケート調査結果概要

[総 括]

その他

1. 女性活躍推進について

- ・ 女性採用比率、平均勤続年数、女性管理職比率の3項目で、2020年度下期よりも後退した側面もあるが、2020年度下期と比べて「無回答」の比率は、特に常時雇用労働者数101～300人の企業において減少した。2022年4月より女性活躍推進法が101人以上の企業に対象が拡大し、自社の状況把握をした企業が増えた結果と見られる。
- ・ 女性活躍推進に取り組む理由は「優秀な人材確保」（58.8%）に次いで「社内の多様性とイノベーション促進」（46.5%）。特に301人以上では、7割以上の企業が両者を回答に選んだ。
- ・ 女性活躍の取組みとしては、製造業で「経営層からの発信」が44.7%で最多。301人以上を中心に、女性活躍推進が経営者の間に浸透しつつある。
- ・ 女性活躍推進の課題は「管理職を目指す意欲ある女性が少ない」（37.7%）と最多だが、2020年度下期に比べて約10ポイント減った。特に100人以下で「女性の職種が限られる」、「育休取得者等の代替確保やサポート体制」がともに20ポイント以上増加した。
- ・ 調査全体を通じて、規模別で女性活躍推進の取組み状況や課題に差が見られた。2020年度下期の後、女性活躍推進法が101人以上に対象が拡大、男性育休や男女の賃金の差異公表などの動きがあり、その対象となる大企業を中心に徐々に進展が見られる。

2. アンケート調査結果概要

[総 括]

その他

2. DXへの取り組みについて

- ・ 会員企業にデジタル化の取り組み推進段階
 - ① デジタイゼーション
＜ツールのデジタル化：アナログ・物理データのデジタルデータ化＞
 - ② デジタライゼーション
＜プロセスのデジタル化：個別の業務、製造プロセスのデジタル化＞
 - ③ デジタルトランスフォーメーション
＜ビジネスのデジタル化：組織横断/全体の業務・製造プロセスのデジタル化、“顧客起点の価値創出”のための事業やビジネスモデルの変革＞
- ・ ①～③のデジタル化の中でどの段階にあるのかを会員企業に聞いたところ、③デジタルトランスフォーメーションと回答した企業は、全産業で26.3%、製造業では21.1%、非製造業では28.9%となっており、いずれも3割未満である。規模別では、大企業で45.2%、中堅企業は15.2%、中小企業は15.4%となっている。大企業でも、「デジタルトランスフォーメーション」の段階は5割未達となっている。
- ・ デジタル化に取り組んでいる企業に、取り組み成果について尋ねたところ、各企業の自己評価として「成果が出ている」と回答した企業は、製造業、非製造業の両方で7割を超えている。現状で「デジタルトランスフォーメーション」に未到達の企業（デジタイゼーション、デジタライゼーションと回答した企業）にその障壁（理由）について聞いたところ、業種別、規模別とも「スキル、経験のある人材不足」が最も高い障壁になっていると回答した。
- ・ デジタル化の取り組みで「デジタル化に着手していない」と回答した企業に、デジタル化の取り組みの必要性について尋ねたところ、「必要である」、「ある程度必要である」双方の回答率は、全産業では約7割程度、製造業では8割を超え、非製造業では6割となった。
- ・ デジタル化の取り組みを進める際の課題については、業種別、規模別とも「専門人材不足・知識不足」との回答が7割を超えた。さらに、デジタル化の取組効果として期待するものについては、「生産性の向上・業務効率化」が業種別、規模別ともに最多となった。

2. アンケート調査結果概要

[総 括]

その他

3. 賃金動向について

- ・ 2023年度に賃上げを実施した企業は、全産業で8割を超えた。また、2022年度：秋のアンケート（賃上げ実施率）との比較で、業種別では、製造業が12.0ポイント増の94.7%、非製造業が13.9ポイント増の77.6%と、ともに2022年度を大きく上回った。規模別では、大企業が78.6%、中堅企業が90.9%、中小企業が82.1%となった。
- ・ 2023年度に賃上げを実施した企業に、その内容について聞いたところ、製造業（72.2%）、非製造業（67.8%）ともに「ベースアップ」が最も多く、ベースアップ率についても製造業（34.6%）、非製造業（27.5%）ともに「2%以上3%未満」への回答が最多となった。全産業で2.0%以上の賃上げを見込む企業は約6割（59.1%）を占めている。
- ・ 賃上げの理由については、全産業で「社員のモチベーションアップのため」（65.3%）と「人材確保・定着のため」（64.2%）の2項目が上位に来ている。一方で、賃上げを実施していない理由としては、全産業で「現状の賃金が適切であるため」（50.0%）が最も多く、製造業では「業績が悪化しているため」（100.0%）、非製造業では「現状の賃金が適切であるため」（58.3%）がそれぞれ最多となった。

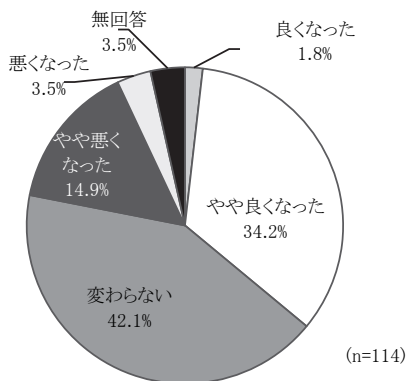
3. アンケート調査結果詳細

I. 北陸の景気動向

2022年度下期の景気判断BSI※は、17.6となり2022年度上期（15.4）からさらにプラスとなった。2023年度上期の見通しは、2022年度下期から引き続き改善を見込んでいる。2022年度下期の景気が回復した理由としては、製造業では「設備投資の回復」（57.1%）、非製造業では「個人消費の回復」（55.9%）の回答がそれぞれ最多となった。一方、景気が悪い理由としては、製造業（82.6%）、非製造業（75.7%）ともに「資源高・円安の影響」が最も多くなっている。

※景気判断BSI: 北陸地域の景気が前期より（「良くなった」「やや良くなった」）—（「悪くなった」「やや悪くなった」）回答社数構成比
 ・2022年度下期の景気動向については、2022年度上期と比べて「良くなった」「やや良くなった」と答えた企業が36.0%で、「やや悪くなった」「悪くなった」の18.4%を大幅に上回っている。「変わらない」と答えた企業が42.1%となっている。（図表1）

図表1. 2022年度下期の景気（2022年度上期比）



- ・2022年度下期の景気について、景気判断BSIは全産業では17.6となり、2022年度上期の15.4からさらにプラスとなった。
- ・業種別にみると、製造業が▲0.1（2022年度上期：19.2）、非製造業が26.4（2022年度上期：13.2）と、製造業は大きく悪化傾向になったものの、非製造業はさらに大幅なプラスとなった。規模別にみると、大企業が28.6（2022年度上期：17.7）、中堅企業が27.3（2022年度上期：17.5）、中小企業が▲2.6（2022年度上期：11.5）となり、中小企業以外でプラスポイント増となった。（図表2）

図表2. 2022年度下期の景気判断と見通し

景気判断BSI

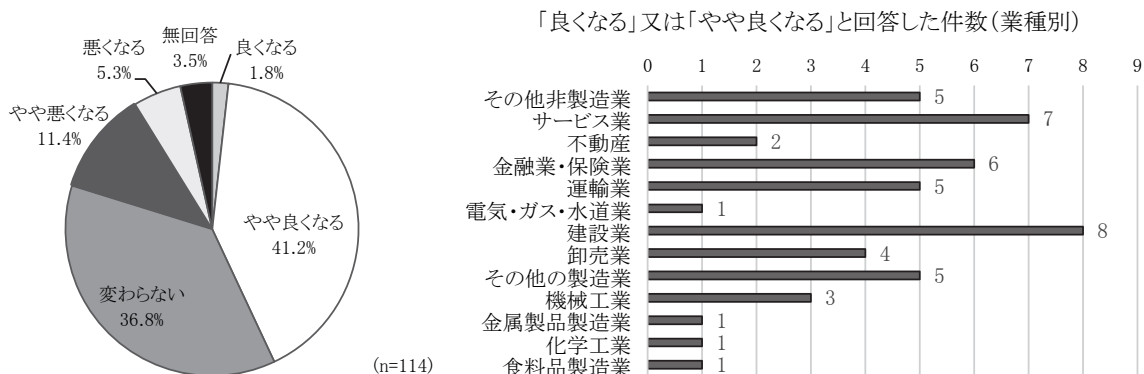
（「良くなった」「やや良くなった」） - （「悪くなった」「やや悪くなった」）社数構成比 単位:%ポイント

		前回調査		今回調査			
		2022年4～9月(前期)		2022年10～3月(今期)		2023年4～9月(見通し)	
		景気判断BSI		景気判断BSI	変化幅	景気判断BSI	変化幅
全産業		15.4	17.6	2.2	26.3	8.7	
業種	製造業	19.2	▲0.1	▲19.3	2.6	2.7	
	非製造業	13.2	26.4	13.2	38.2	11.8	
規模	大企業	17.7	28.6	10.9	33.4	4.8	
	中堅企業	17.5	27.3	9.8	36.4	9.1	
	中小企業	11.5	▲2.6	▲14.1	10.3	12.9	

注) 2022年10～3月(今期)の変化幅は2022年4～9月(前期)との対比、2023年4～9月(見通し)の変化幅は2022年10～3月(今期)との対比

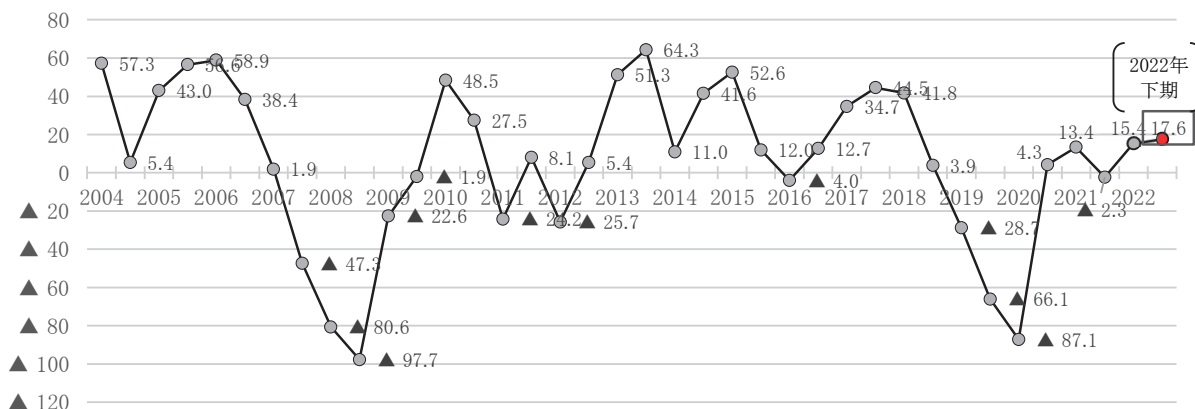
- ・2023年度上期の見通しについては2022年度下期と比べて「良くなる」「やや良くなる」と答えた企業が43.0%で、「やや悪くなる」「悪くなる」の16.7%を26.3ポイント上回り、更に改善を見込む企業が多くなっている。業種別でみると建設業、サービス業、金融業・保険業が上位となっている。（図表3）

図表3. 2023年度上期の景気見通し（2022年度下期比）



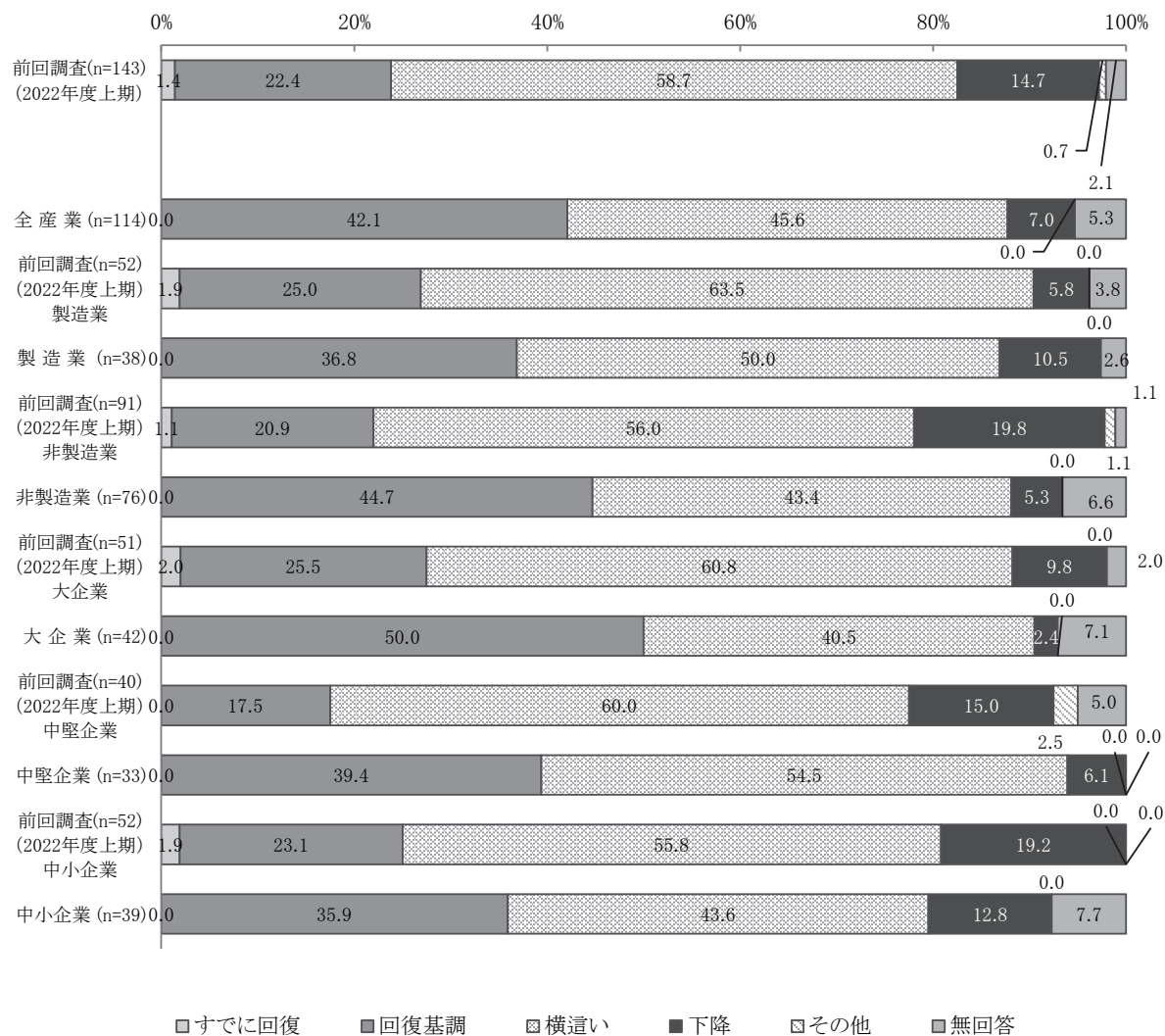
- ・ 景気判断BSIの推移をみると、2022年度下期の景気判断BSIは17.6となり、2022年度上期：15.4より上昇した。（図表4）

図表4. 景気判断BSIの推移（2004上期～2022下期）



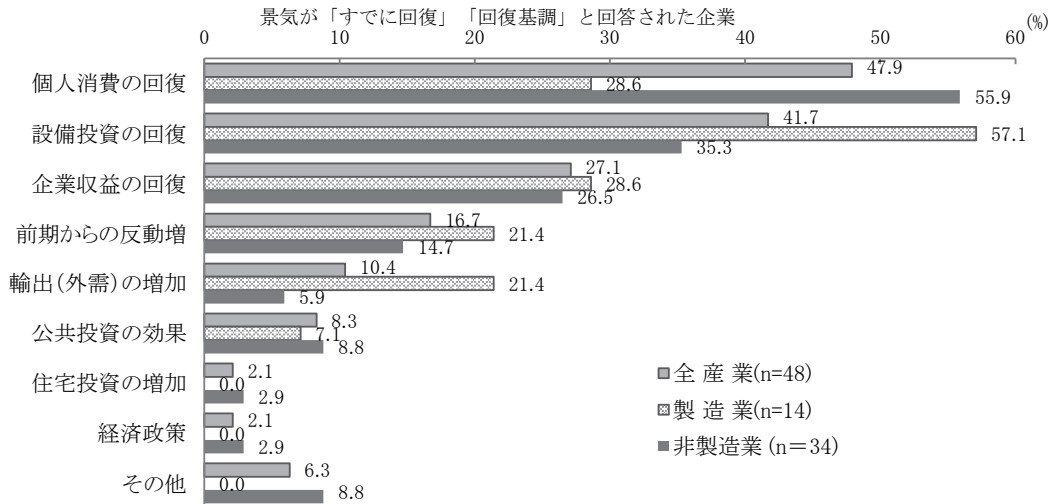
- ・ 2022年度下期の景気基調をみると、「すでに回復」「回復基調」と回答した企業は42.1%（2022年度上期：23.8%）、「横這い」が45.6%（2022年度上期：58.7%）、「下降」が7.0%（2022年度上期：14.7%）となり、2022年度上期よりも「回復」回答が増加し、「横這い」「下降」回答が減少傾向である。（図表5）

図表5. 2022年度下期の景気基調



- ・2022年度下期の景気が「すでに回復」「回復基調」とした企業に、回復した理由を尋ねたところ、「個人消費の回復」が(47.9%)と最も多く、次いで「設備投資の回復」(41.7%)、「企業収益の回復」(27.1%)となっている。(図表6)

図表6. 2022年度下期の景気が良い理由(複数回答)

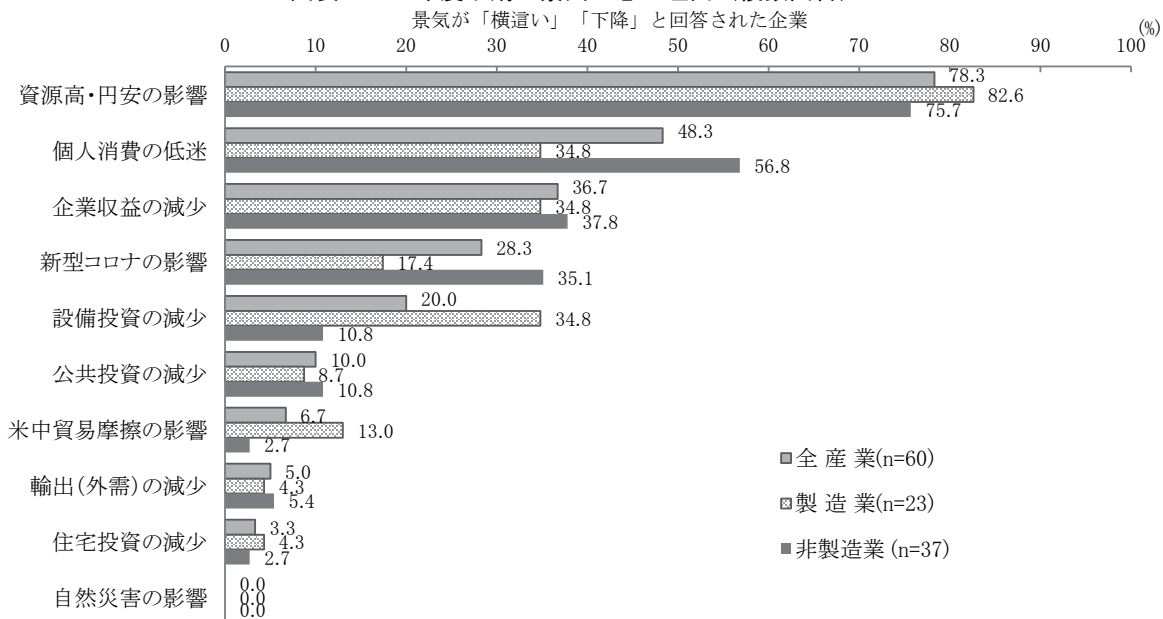


◎「経済政策」の具体的な回答
 ・全国旅行支援

◎「その他」の具体的な回答
 ・コロナ5類の影響・インバウンド回復
 ・新型コロナ感染が落ち着いて人流が活発になったから

- ・2022年度下期の景気が「横這い」「下降」とした企業に、景気が悪い理由を尋ねたところ、「資源高・円安の影響」が78.3%と大半を占め、「個人消費の低迷」が48.3%、「企業収益の減少」が36.7%で続いている。(図表7)

図表7. 2022年度下期の景気の悪い理由(複数回答)

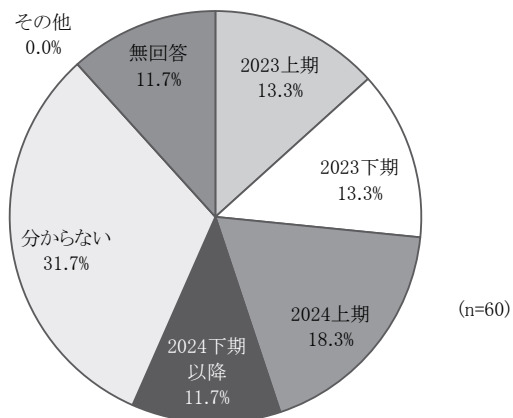


◎「その他」の具体的な回答
 ・物価の上昇・電気代値上げ影響(企業・家庭) ・ウクライナ侵攻
 ・ゼロゼロ融資の返済本格化

- ・ 2022年度下期の景気が「横這い」「下降」とした企業に対し、今後回復に転じると予想される時期について尋ねたところ、「2024年度上期」が18.3%と最も多くなっている。（図表8）

図表8. 北陸地域の景気が回復に転じる時期

景気が「横這い」「下降」と回答された企業

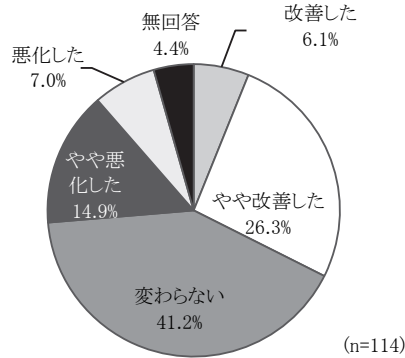


II. 会員企業の業績

2022年度下期の業績判断BSI※は、10.5となり5期連続のプラス維持となった。来期の見通しも14.9としプラス維持継続となっている。一方、2022年度下期の（業種別）製造業の業績判断BSIだけは「改善」より「悪化」とする企業が上回り▲2.7となった。経営上の課題では、業種別、規模別の双方で「人材育成・確保」を経営課題とする企業が最も多く、3期連続で課題のトップとなっている。

- ※業績判断BSI：各社の業績が前期より（「改善」「やや改善」）－（「悪化」「やや悪化」）回答社数構成比
- 2022年度下期の業績については、2022年度上期と比べて「改善した」「やや改善した」と答えた企業が32.4%で、「やや悪化した」「悪化した」の21.9%を10.5ポイント上回っている。「変わらない」と答えた企業は41.2%となっている。（図表9）

図表9. 2022年度下期の業績（2022年度上期比）



- 2022年度下期の業績について、業績判断BSIの現状判断は、10.5となり、2022年度上期の6.3から上昇し、プラス増となっている。
- 業種別でみると、製造業が▲2.7（2022年度上期:5.8）、非製造業が17.2（2022年度上期:6.6）となり製造業は悪化回答が多く、非製造業はプラス増となった。規模別では、大企業が9.6（2022年度上期:0.0）、中堅企業が15.1（2022年度上期:▲5.0）、中小企業が7.6（2022年度上期:21.1）となり、大企業、中堅企業はいずれも2022年度上期と比べ改善したが、中小企業だけは大きくポイント減となった。
- 2023年度上期の業績判断BSI見通しについては14.9（2022年度下期：10.5）とプラス増を見込む企業が上回っている。（図表10）

図表10. 2022年度下期の業績判断と見通し

業績判断BSI

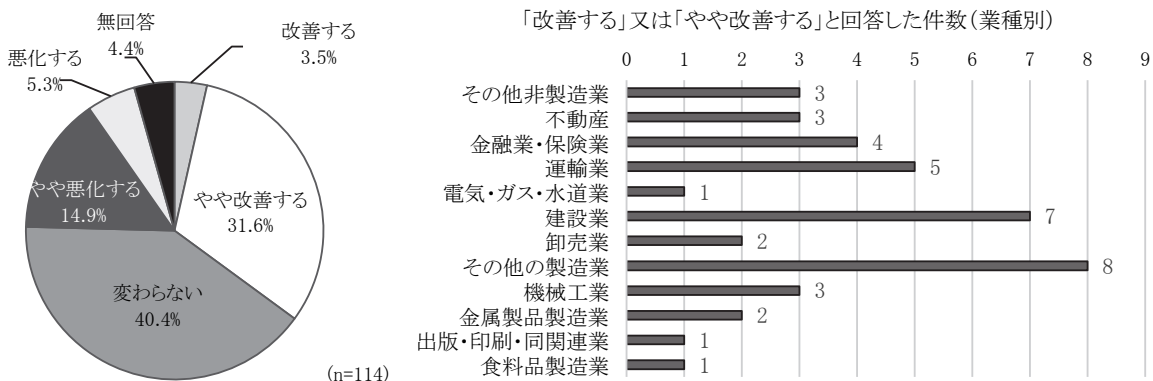
（「改善」「やや改善」）－（「悪化」「やや悪化」）社数構成比 単位:%ポイント

		前回調査		今回調査			
		2022年4～9月(前期)		2022年10～3月(今期)		2023年4～9月(見通し)	
		業績判断BSI		業績判断BSI	変化幅	業績判断BSI	変化幅
全産業		6.3		10.5	4.2	14.9	4.4
業種	製造業	5.8		▲ 2.7	▲ 8.5	5.2	7.9
	非製造業	6.6		17.2	10.6	19.7	2.5
規模	大企業	0.0		9.6	9.6	21.5	11.9
	中堅企業	▲ 5.0		15.1	20.1	18.2	3.1
	中小企業	21.1		7.6	▲ 13.5	5.1	▲ 2.5

注) 2022年10～3月(今期)の変化幅は2022年4～9月(前期)との対比、2023年4～9月(見通し)の変化幅は2022年10～3月(今期)との対比。

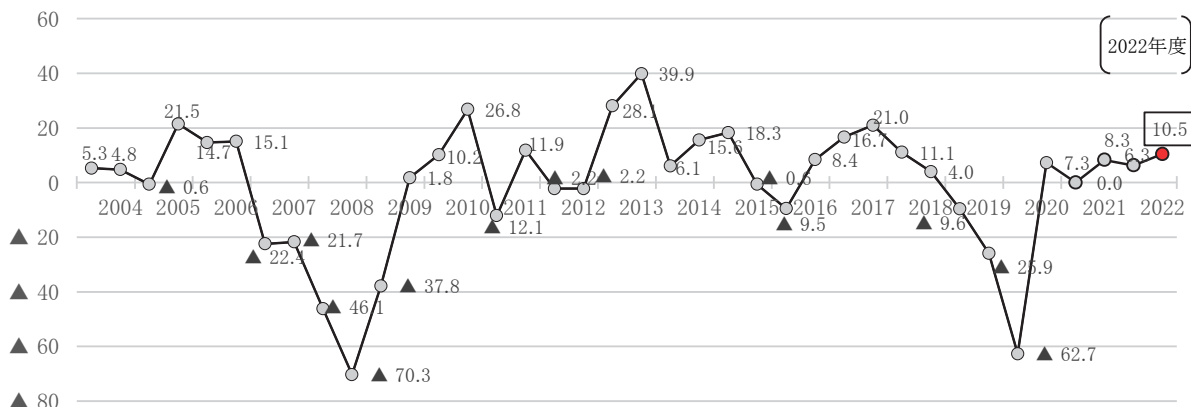
- 2023年度上期の業績見通しについては、2022年度下期と比べて「改善する」「やや改善する」と答えた企業が35.1%で、「やや悪化する」「悪化する」の20.2%を14.9ポイント上回っている。「変わらない」と答えた企業は40.4%となっている。業種別でみるとその他の製造業、建設業、運輸業が上位となっている。（図表11）

図表11. 2023年度上期の業績見通し（2022年度下期比）



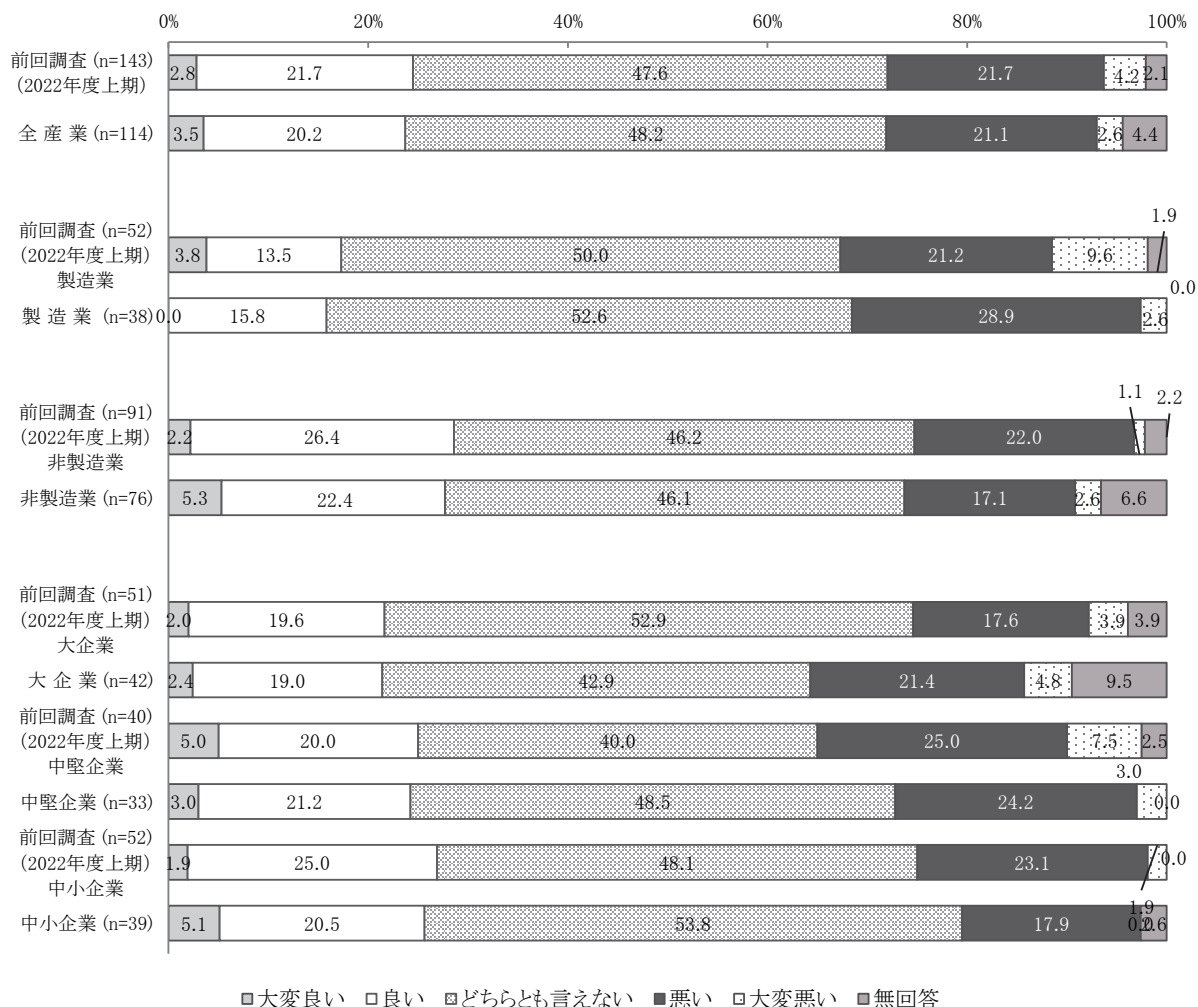
- 業績判断BSIの推移をみると、2022年度下期の業績判断BSIは、10.5（2022年度上期：6.3）と引き続き上昇している。（図表12）

図表12. 業績判断BSIの推移（2004上期～2022下期）



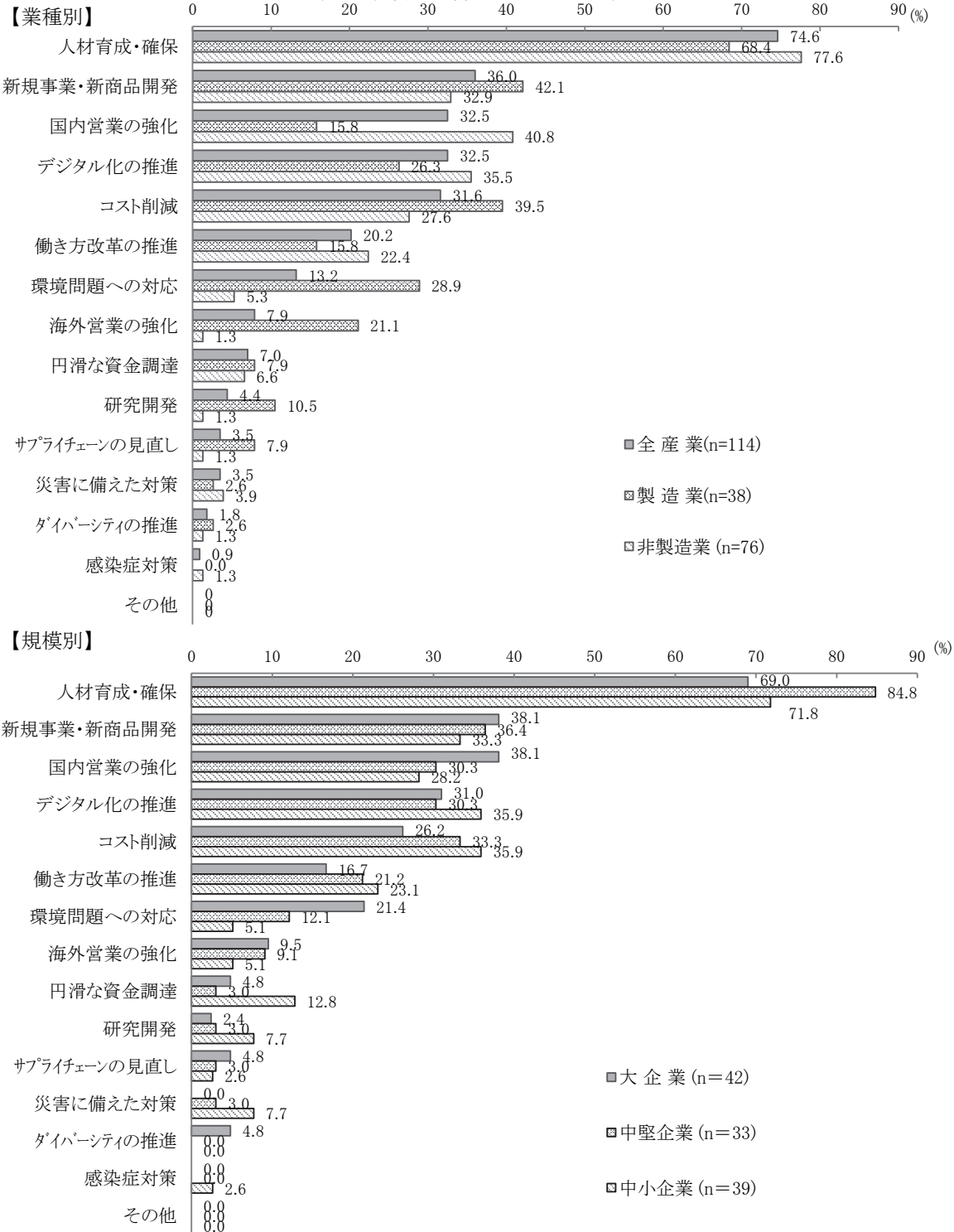
- 2022年度下期の業績水準については、「大変良い」「良い」とみている企業が23.7%（2022年度上期：24.5%）、「どちらともいえない」とみている企業が48.2%（2022年度上期：47.6%）、「悪い」「大変悪い」とみている企業が23.7%（2022年度上期：25.9%）となって、「良い」とみている企業と「悪い」とみている企業が同率となった。
- 2022年度下期の業績水準を業種別でみると、製造業では「大変良い」「良い」の15.8%より「大変悪い」「悪い」が31.5%で15.7ポイント上回り、非製造業では「大変良い」「良い」27.7%が「大変悪い」「悪い」の19.7%を8.0ポイント上回っている。（図表13）

図表13. 現在の業績水準



- ・ 経営上の課題では、「人材育成・確保」74.6%（2022年度上期：人材育成・確保67.1%）が最も多く、次いで「新規事業・新商品開発」36.0%（2022年度上期：国内販売力の強化44.1%）、「国内営業の強化」32.5%と「デジタル化の推進」32.5%（2022年度上期：新分野への進出35.0%）が同率で続いている。規模別では、「人材育成・確保」（大：69.0%、中堅：84.8%、中小：71.8%）が特に多くなっており、すべての規模の企業が「人材育成・確保」を課題ととらえている。2022年度上期でも同様に「人材育成・確保」（大：54.9%、中堅：72.5%、中小：75.0%）となっていた。（図表14）

図表14. 経営上の課題（3つまで回答）

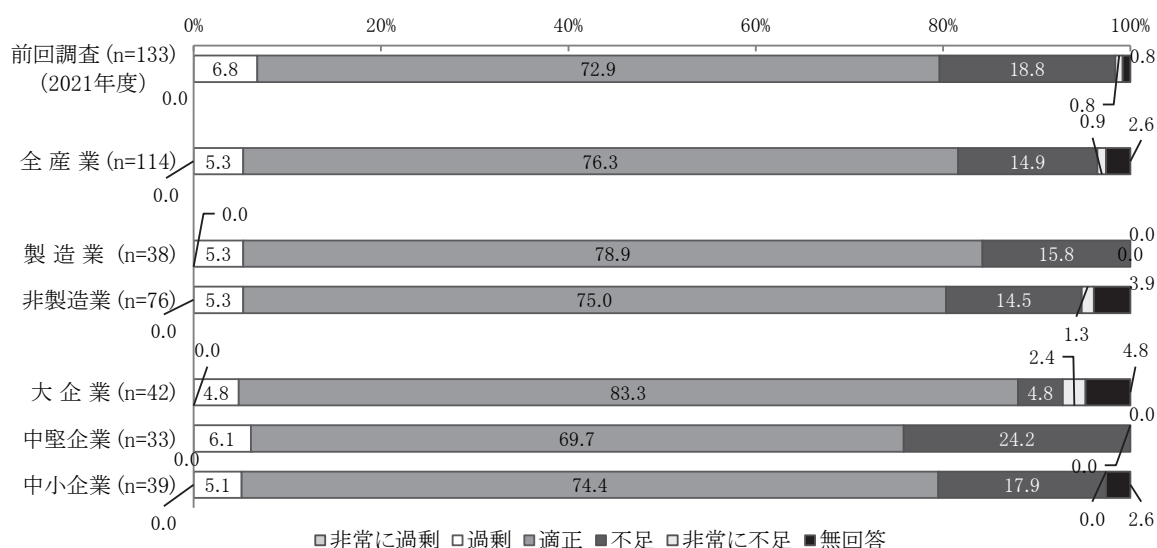


Ⅲ. 設備投資

2022年度の現在の設備水準は、「不足」「非常に不足」とする企業15.8%（2021年度調査：19.6%）が「非常に過剰」「過剰」とする企業5.3%（2021年度調査：6.8%）を上回っている。「適正」とする企業は2021年度調査と同様に76.3%と多数となっている。
 設備投資実績としては、2022年度の設備投資を「増加」と回答した企業は増えているが、「横ばい」や「減少」の回答は減少している。2023年度の設備投資見込みの回答も「増加する」が36.0%（2022年度実績：30.7%）多くなっているが、「横ばい」50.9%（2022年度実績：52.6%）や、「減少する」7.9%（2022年度実績：12.3%）は少なくなった。

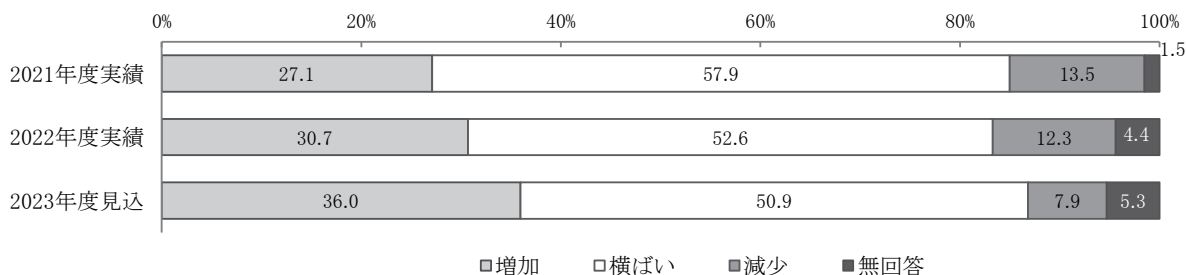
- ・ 2022年度の設備水準について、「不足」「非常に不足」とする企業15.8%（2021年度調査：19.6%）が「非常に過剰」「過剰」とする企業5.3%（2021年度調査：6.8%）を上回った。「適正である」と答えた企業は76.3%で、2021年度調査（72.9%）同様、大半を占めた。また、規模別で、「不足」「非常に不足」とする企業は、大企業で7.2%（2021年度調査：9.5%）、中堅企業で24.2%（2021年度調査：31.7%）、中小企業で17.9%（2021年度調査：18.0%）となっている。（図表15）

図表15. 2022年度の設備水準



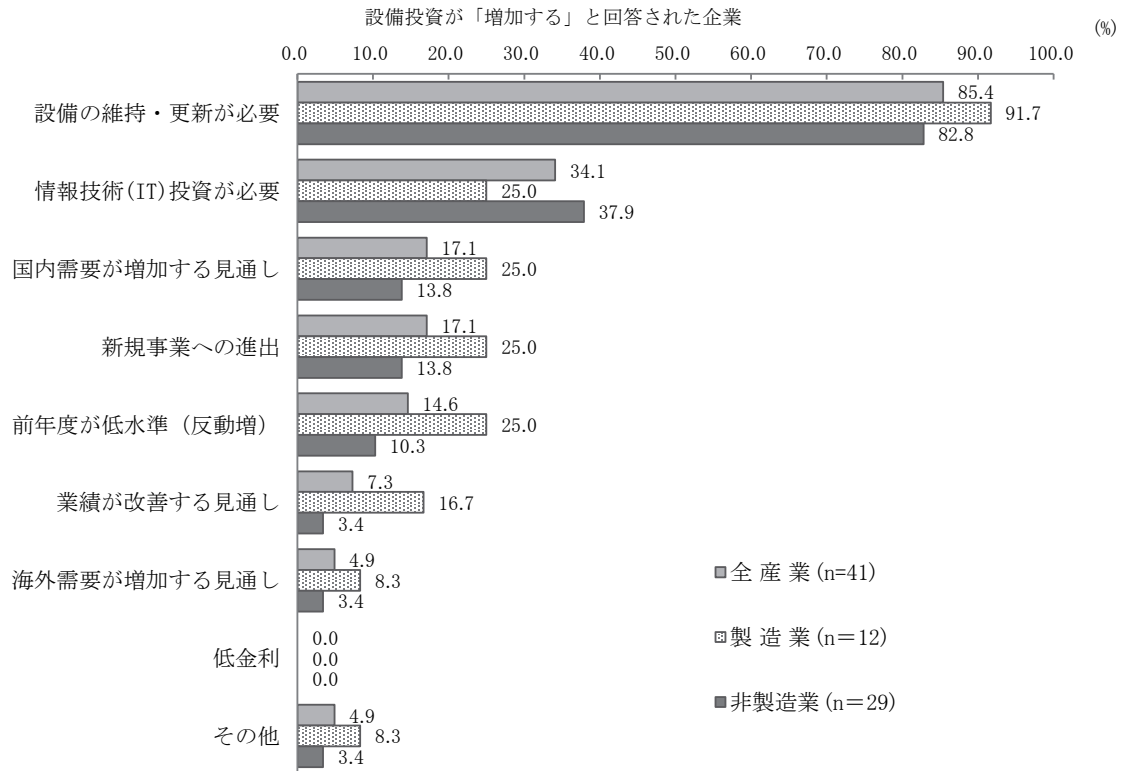
- ・ 設備投資実績としては、2021年度比で2022年度の「増加」30.7%が3.6ポイント増となったが、「横ばい」52.6%は5.3ポイント減、「減少」12.3%も1.2ポイント減っている。2023年度の設備投資見込みについても「増加する」が36.0%、「横ばい」が50.9%、「減少する」が7.9%となり、2022年度より「増加する」だけが増え、「横ばい」「減少」はともに減っている。（図表16）

図表16. 設備投資（2021年度実績※2020年度比、2022年度実績※2021年度比、2023年度見込※2022年度比）



- ・2023年度の設備投資が増加するとした理由を尋ねたところ、全産業では「設備の維持・更新が必要」(85.4%)が最も多く、「情報技術(IT)投資が必要」(34.1%)、「国内需要が増加する見通し」(17.1%)、「新規事業への進出」(17.1%)が続いている。業種別でみると、製造業で「設備の維持・更新が必要」が91.7%と特に高くなっている。(図表17)

図表17. 2023年度の設備投資が増加する要因 (3つまで回答)

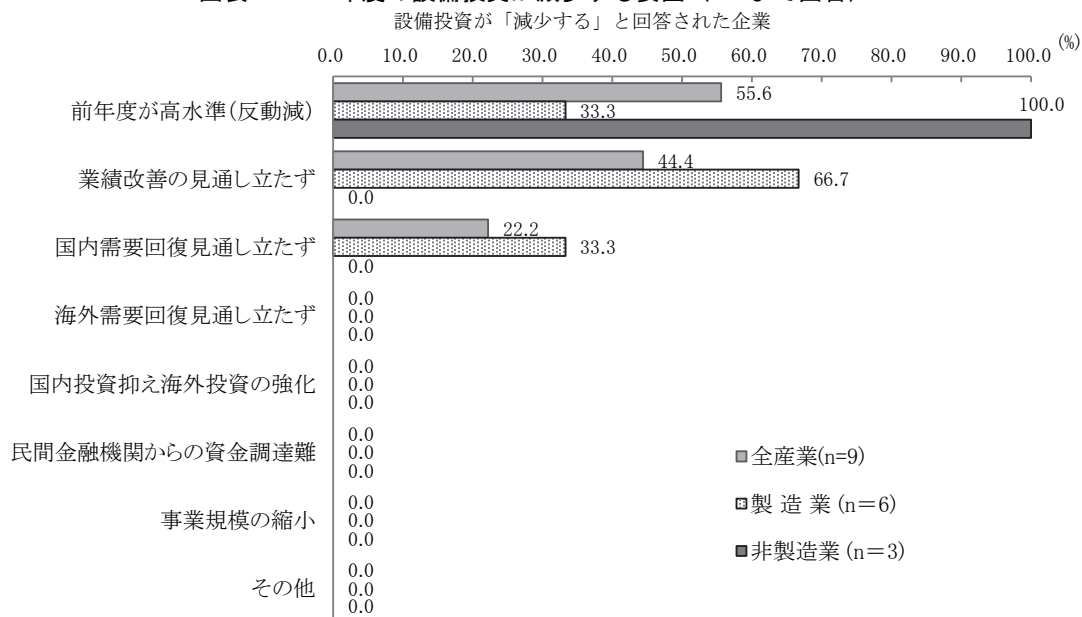


◎その他の具体的な回答

・ブランディング ・SDGsや環境問題対応

- ・2023年度の設備投資が減少するとした理由は、全産業では「前年度が高水準(反動減)」(55.6%)が最も多く、業種別では、製造業で「業績改善の見通し立たず」(66.7%)、非製造業では回答されたすべてが「前年度が高水準(反動減)」(100.0%)となった。(図表18)

図表18. 2023年度の設備投資が減少する要因 (3つまで回答)



IV. その他

1. 女性活躍推進について

女性採用比率、平均勤続年数、女性管理職比率の3項目で、2020年度下期よりも後退した側面もあるが、2020年度下期と比べて「無回答」の比率は、特に常時雇用労働者数101～300人の企業において減少した。2022年4月より女性活躍推進法が101人以上の企業に対象が拡大し、自社の状況把握をした企業が増えた結果と見られる。

女性活躍推進に取り組む理由は「優秀な人材確保」(58.8%)に次いで「社内の多様性とイノベーション促進」(46.5%)。特に301人以上では、7割以上の企業が両者を回答に選んだ。

女性活躍の取組みとしては、製造業で「経営層からの発信」が44.7%で最多。

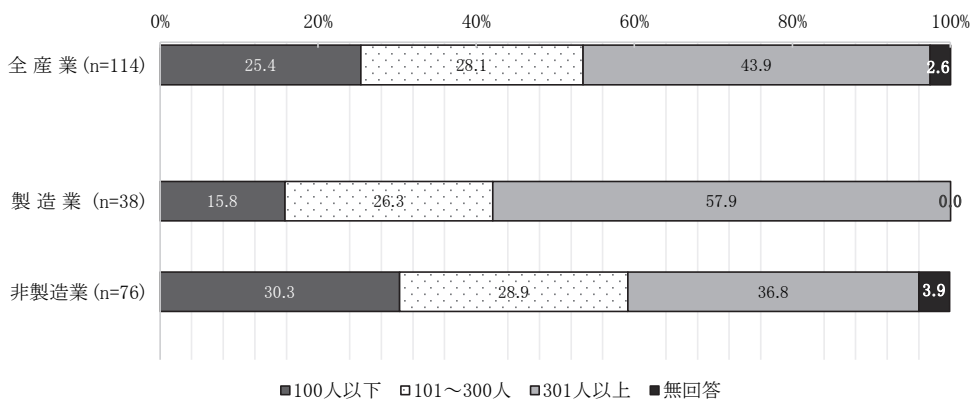
301人以上を中心に、女性活躍推進が経営者の間に浸透しつつある。

女性活躍推進の課題は「管理職を目指す意欲ある女性が少ない」(37.7%)と最多だが、2020年度下期に比べて約10ポイント減った。特に100人以下で「女性の職種が限られる」、「育休取得者等の代替確保やサポート体制」がともに20ポイント以上増加した。

調査全体を通じて、規模別で女性活躍推進の取組み状況や課題に差が見られた。2020年度下期の後、女性活躍推進法が101人以上に対象が拡大、男性育休や男女の賃金の差異公表などの動きがあり、その対象となる大企業を中心に徐々に進展が見られる。

- 女性活躍推進法に基づき、2022年4月より常時雇用する労働者が101人以上の企業は、
 - 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、
 - その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組みを盛り込んだ行動計画の策定・周知・公表・届出、
 - 自社の女性の活躍に関する情報の公開
 が義務づけられている。(100人以下の企業は努力義務) また301人以上の企業は、2022年7月8日以降は事業年度終了後おおむね3ヵ月以内に、直近の男女の賃金の差異の実績を公表しなければならない。
- 調査企業のうち、72%が101人以上の企業であり、女性活躍推進法に定める行動計画の策定や公表の義務がある。(図表19)

図表19. 常時雇用する労働者数



えるぼし認定

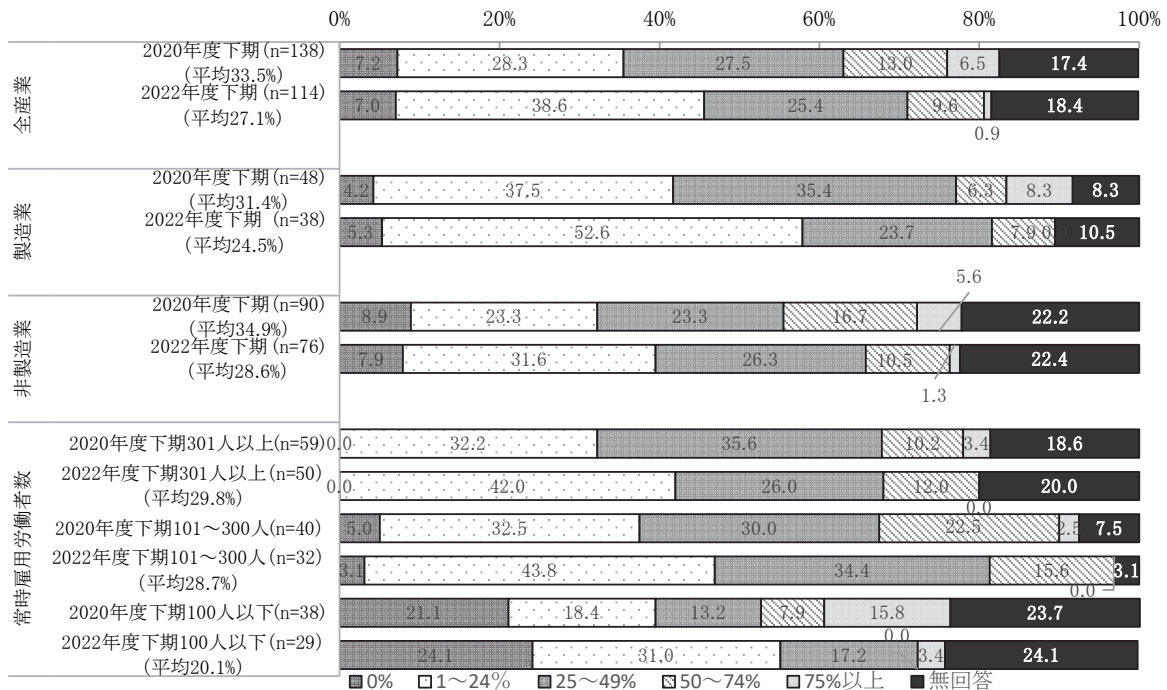
一般事業主行動計画の策定・届出等を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組みの実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に厚生労働省が認定。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品などに付すことができる。また各省庁等が公共調達を実施する場合は、えるぼし認定企業などを加評価するよう定められている。

2022年末時点で、全国2030社が認定を受けており、そのうち861社が常時雇用労働者が300人以下の企業である。

一般事業主行動計画策定にあたり必ず把握すべき項目	えるぼし認定基準 (一部抜粋)
1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合	男女別の採用における競争倍率が同程度または正社員にしめる女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上 (全産業の平均値26.3%)
2. 男女の平均継続勤務年数の差異	女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数が7割以上
3. 労働者の各月ごとの平均残業時間数	各月ごとにすべて45時間未満
4. 管理職に占める女性労働者の割合	産業ごとの平均値以上 (全産業の平均値10.6%)

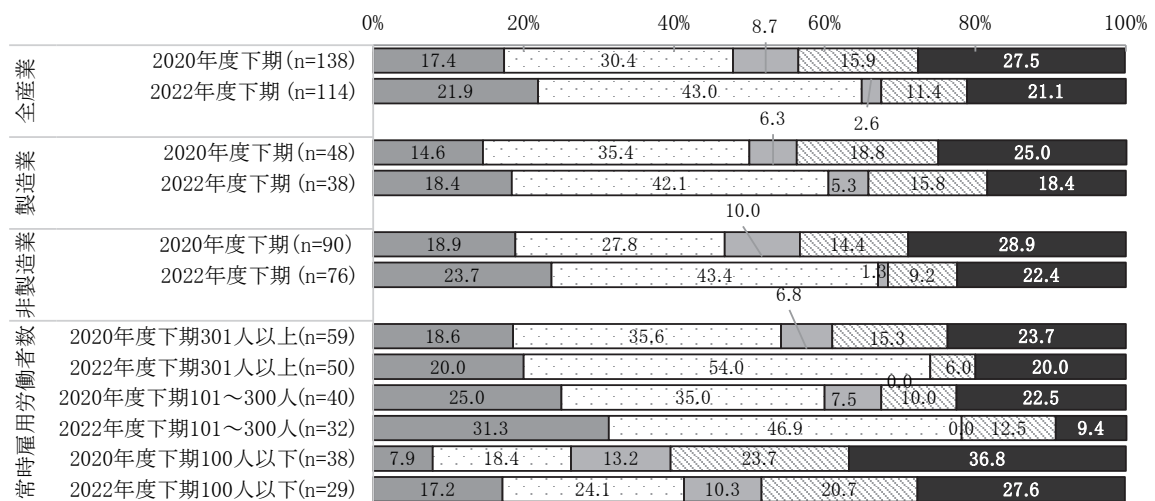
- 採用した労働者に占める女性労働者の割合が25%以上となっているのは、全産業で35.9%で、平均値は27.1%となっている。
業種別では製造業の平均値が24.5%、非製造業の平均値が28.6%と非製造業の方が高い傾向にある。経年変化を見ると、いずれの業種でも、女性労働者の割合が25%未満の企業が増加している。
規模別の平均値は、301人以上が29.8%、101～300人が28.7%、100人以下が20.1%と、大企業の方が高くなっている。(図表20)

図表20. 直近の事業年度における採用した労働者に占める女性労働者の割合
(※平均値は無回答を母数に含めていない)



- 男女毎の平均勤続年数の差異として(女性労働者の平均勤続年数)÷(男性労働者の平均勤続年数)がえるぼし認定基準の7割以上となっているのは、全産業で57.0% (2020年度下期55.0%)となっている。
業種別では、製造業が63.2%、非製造業では53.9%と製造業の方が高かった。
規模別では、301人以上は60.0%、101～300人が59.4%、100人以下が55.1%となっている。
2020年度下期と比べると、えるぼし認定基準の7割を上回る企業が増えると同時に、7割未満の企業も増えた。業種別・規模別のいずれでも「無回答」が減った。(図表21)

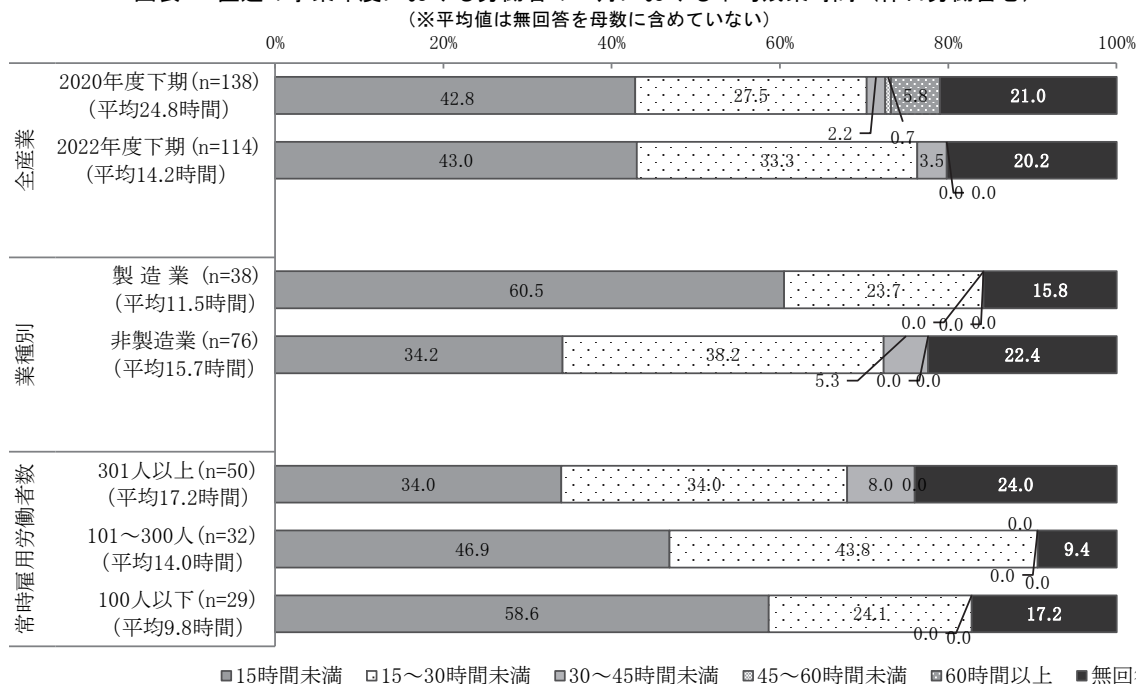
図表21. 直近の事業年度における男女毎の平均勤続年数の差異
女性労働者の平均勤続年数÷男性労働者の平均勤続年数 (えるぼし認定基準は7割以上)



- 女性の平均勤続年数/男性の平均勤続年数 70%未満(男性>女性)
- 女性の平均勤続年数/男性平均勤続年数 70%以上(男性>女性)
- 差異無し (男性=女性)
- 女性の方が平均勤続年数が長い(女性>男性)
- 無回答

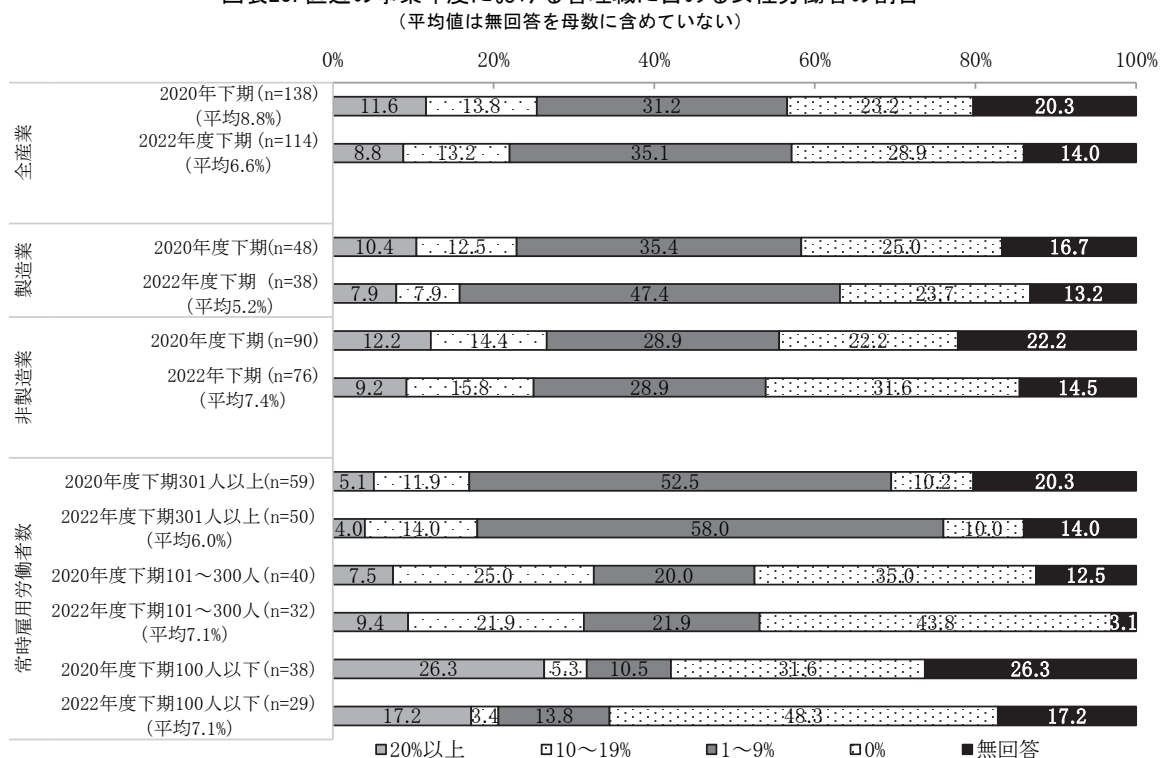
- 労働者の一月における平均残業時間がえらぼし認定基準の45時間未満を達成しているのは、全産業で79.8%（2020年度下期：72.5%）で、平均14.2時間（2020年度下期：24.8時間）となっている。2020年度下期と比べ、45時間未満達成の企業の割合が増えている。業種別で平均残業時間45時間未満を達成しているのは、製造業で84.2%（2020年度下期：77.1%）、非製造業で77.7%（2020年度下期：70.0%）となっている。（図表22）

図表22. 直近の事業年度における労働者の一月における平均残業時間（休日労働含む）



- 管理職に占める女性労働者の割合が、えらぼし認定の目安となる全産業平均値の10%以上となっているのは全産業で22.0%であり、2020年度下期（25.4%）より減った。平均値も6.6%であり2020年度下期（8.8%）より減った。女性管理職「0%」の回答は28.9%となっていて、2020年度下期（23.2%）より増えた。業種別で「10%以上」となっているのは製造業で15.8%（平均値5.2%）、非製造業で25.0%（平均値7.4%）で、非製造業の方が高い。一方で女性管理職「0%」は製造業で23.7%、非製造業で31.6%となっている。規模別では、女性管理職がいる企業は301人以上で76.0%、101~300人で53.2%と、2020年度下期と比べて増えた。その一方で100~300人と100人以下では、女性管理職比率「0%」との回答が増えた。また、2020年度下期と比べて「無回答」は減った。（図表23）

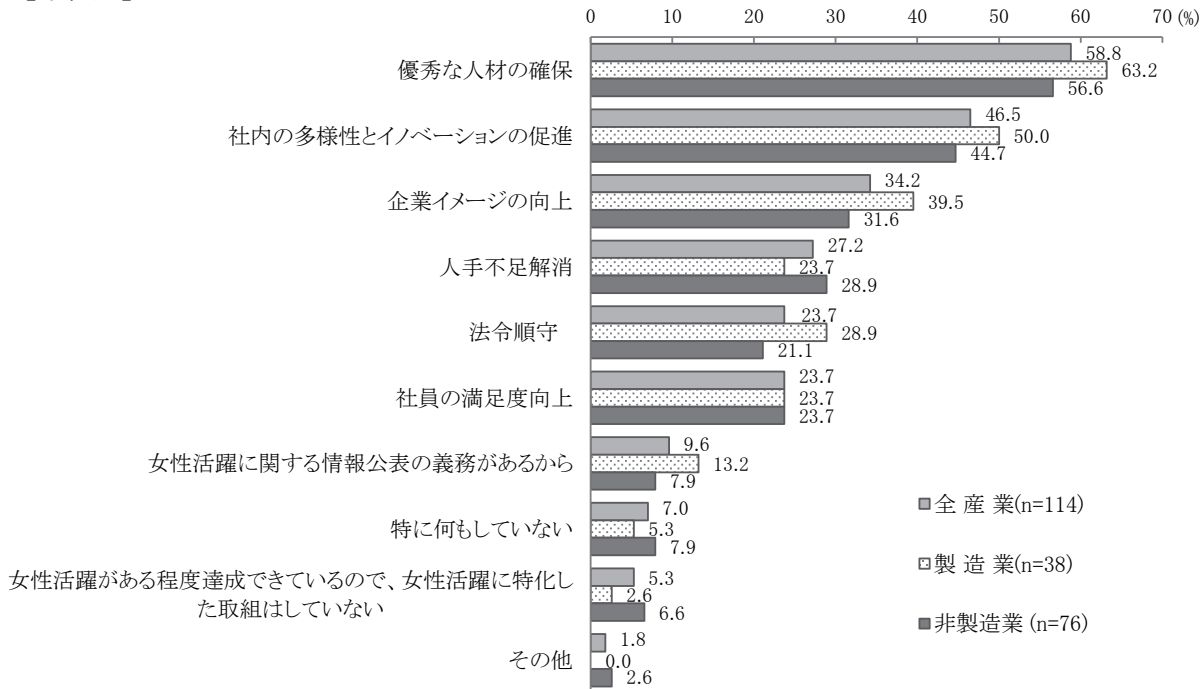
図表23. 直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合



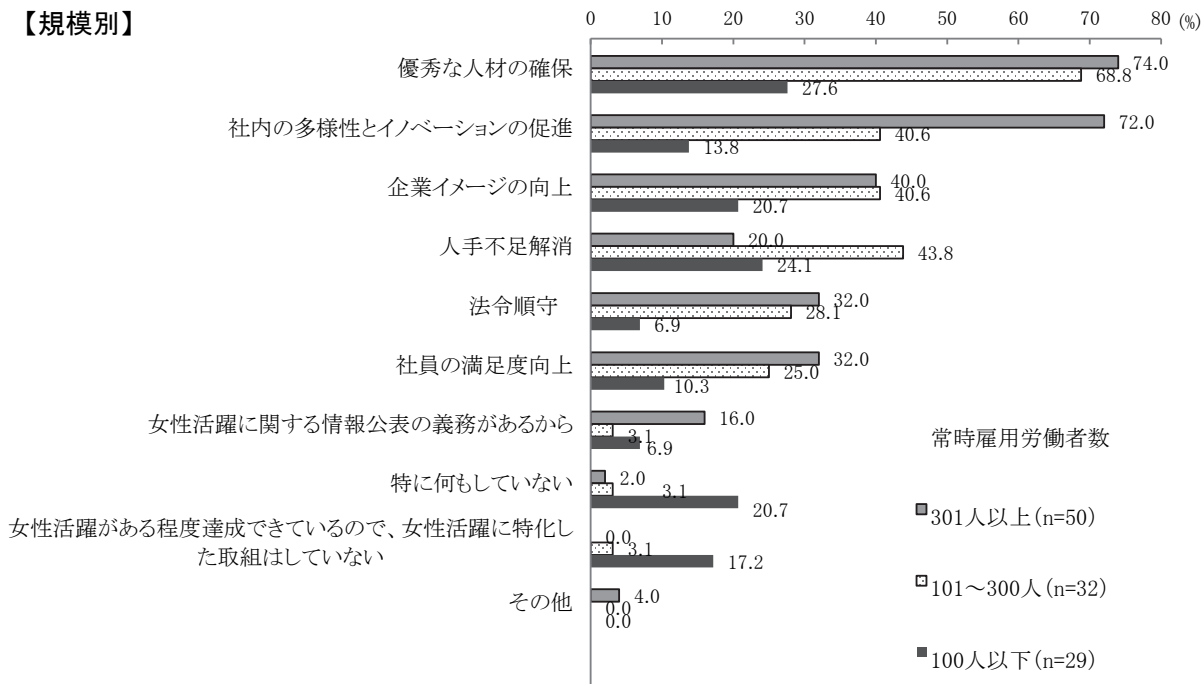
- ・女性活躍推進に取り組む理由として、全産業では「優秀な人材の確保」が58.8%と最多。続いて「社内の多様性とイノベーションの促進」（46.5%）、「企業イメージの向上」（34.2%）となっている。
- 業種別にみると製造業（63.2%）、非製造業（56.6%）ともに「優秀な人材の確保」が最多。規模別では、すべての規模で「優秀な人材の確保」が最多だが、301人以上は「社内の多様性とイノベーション」がほぼ拮抗しているのに対して、101～300人と100人以下では「人手不足解消」が次点となっており、女性活躍推進の認識に乖離が見られる。また100人以下の企業では、いずれの回答も30%を超えることは無く、「特に何もしていない」が20.7%であった。（図表24）

図表24. 貴社で女性活躍推進に取り組む理由(複数回答)

【業種別】



【規模別】



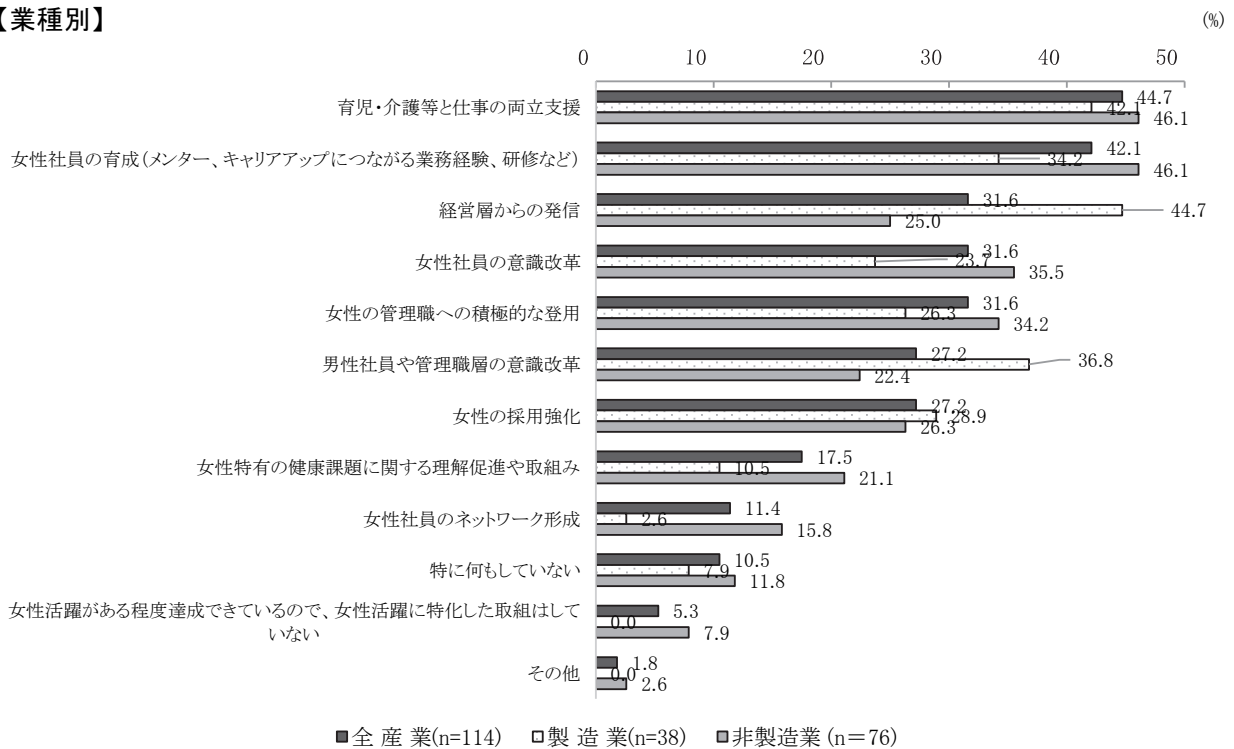
◎その他の具体的な回答

- ・本人の能力、実力に見合う業務を担うことによるモチベーションの向上
- ・働き続けられる環境整備

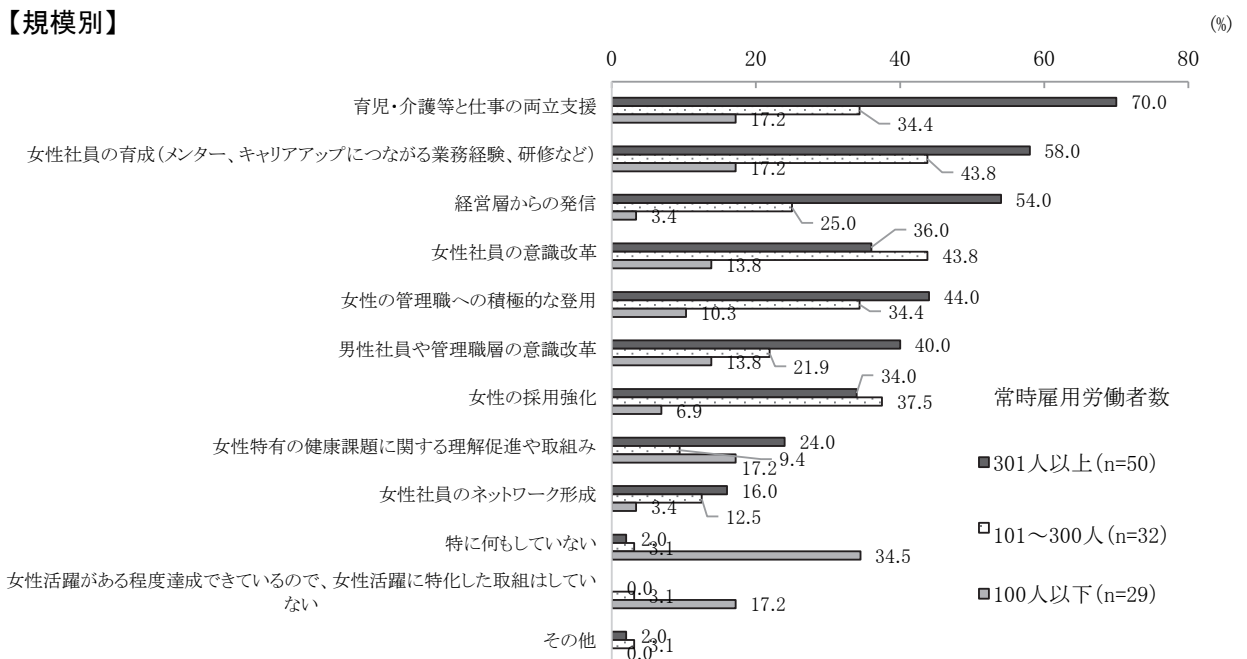
- ・女性活躍推進のための取り組みとして、全産業では「育児・介護等と仕事の両立支援」が44.7%、「女性社員の育成（メンター、キャリアアップにつながる業務経験、研修など）」42.1%などが上位に挙げられた。
業種別では、製造業では「経営層からの発信」が44.7%と最多。「両立支援」42.1%に続き、「男性社員や管理職層の意識改革」が36.8%と、女性の就労環境への働きかけが多かった。非製造業は「両立支援」と並んで「女性社員の育成」46.1%、「女性社員の意識改革」35.5%、「管理職への積極的な登用」34.2%と女性自身への働きかけが特徴的であった。規模別では、301人以上では「両立支援」（70.0%）、「女性社員の育成」（58.0%）、「経営層からの発信」（54.0%）を、半数以上の企業で実施している。101～300人は「女性社員の育成」と「女性社員の意識改革」が同率で43.8%で最多。次点で「女性の採用強化」（37.5%）。また、100人以下では「特に何もしていない」が34.5%と最多であった。（図表25）

図表25. 貴社では女性活躍推進のため、どのような取り組みをしていますか（複数回答）

【業種別】



【規模別】



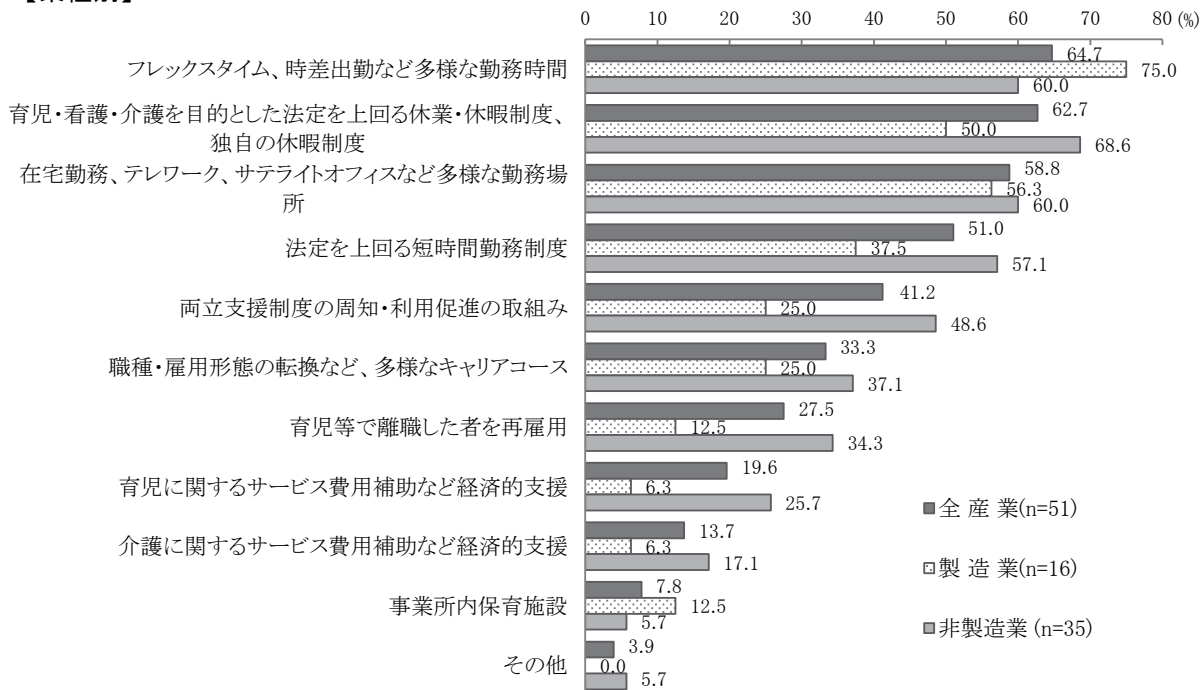
◎その他の具体的な回答

- ・多能工化の推進
- ・職域の拡大

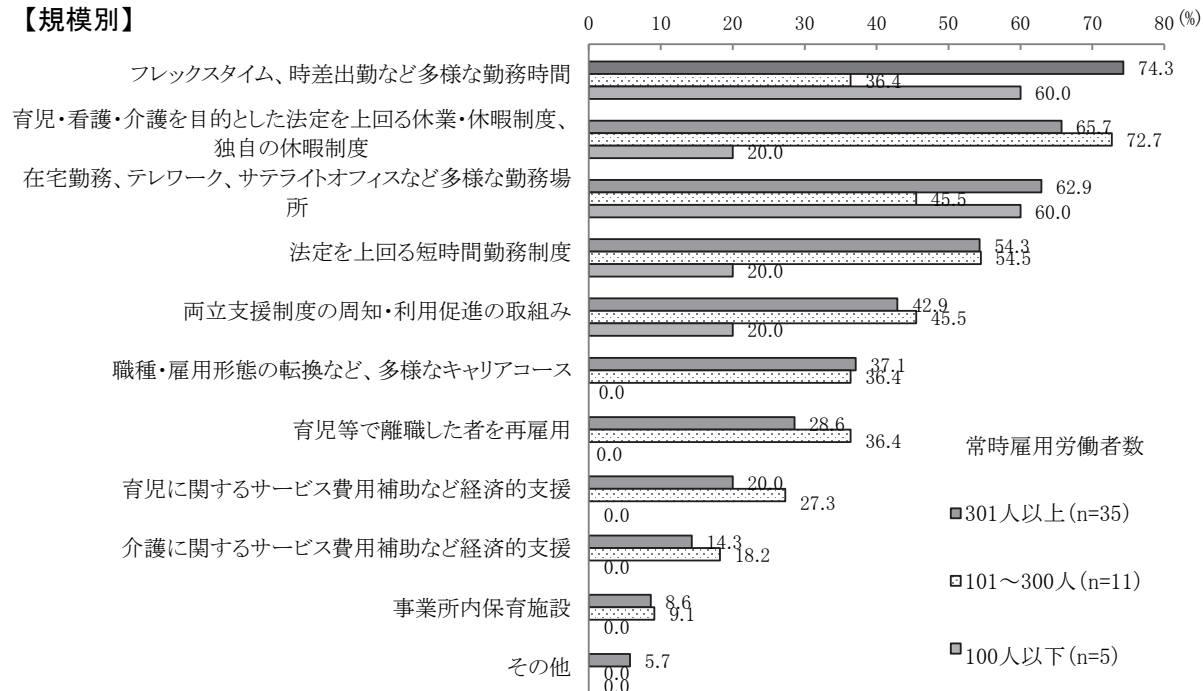
- ・ 育児・介護と仕事の両立支援のための取り組みとして、全産業では「フレックスタイム、時差出勤など多様な勤務時間」が64.7%と最も多く、続いて「育児・看護・介護を目的とした法定を上回る休業・休暇制度、独自の休暇制度」(62.7%)、「在宅勤務、テレワーク、サテライトオフィスなど多様な勤務場所」(58.8%)となっている。
業種別では、製造業で「多様な勤務時間」(75.0%)、「多様な勤務場所」(56.3%)と時間や場所の柔軟さに関する取り組みが多く、非製造業では「育児・看護・介護を目的とした法定を上回る休業・休暇制度」68.6%が最も多く、次いで「多様な勤務時間」「多様な勤務場所」が同率(60.0%)となっている。
規模別では、301人以上が「フレックスタイム、時差出勤など多様な勤務時間」で74.3%と最多、101~300人では「育児・看護・介護を目的とした法定を上回る休業・休暇制度、独自の休暇制度」で72.7%と最も多くなった。(図表26)

図表26. 貴社では育児・介護と仕事の両立支援のため、どのような取り組みをしていますか(複数回答)
女性活躍推進のための取り組みを「育児・介護等と仕事の両立支援」と回答された企業

【業種別】



【規模別】

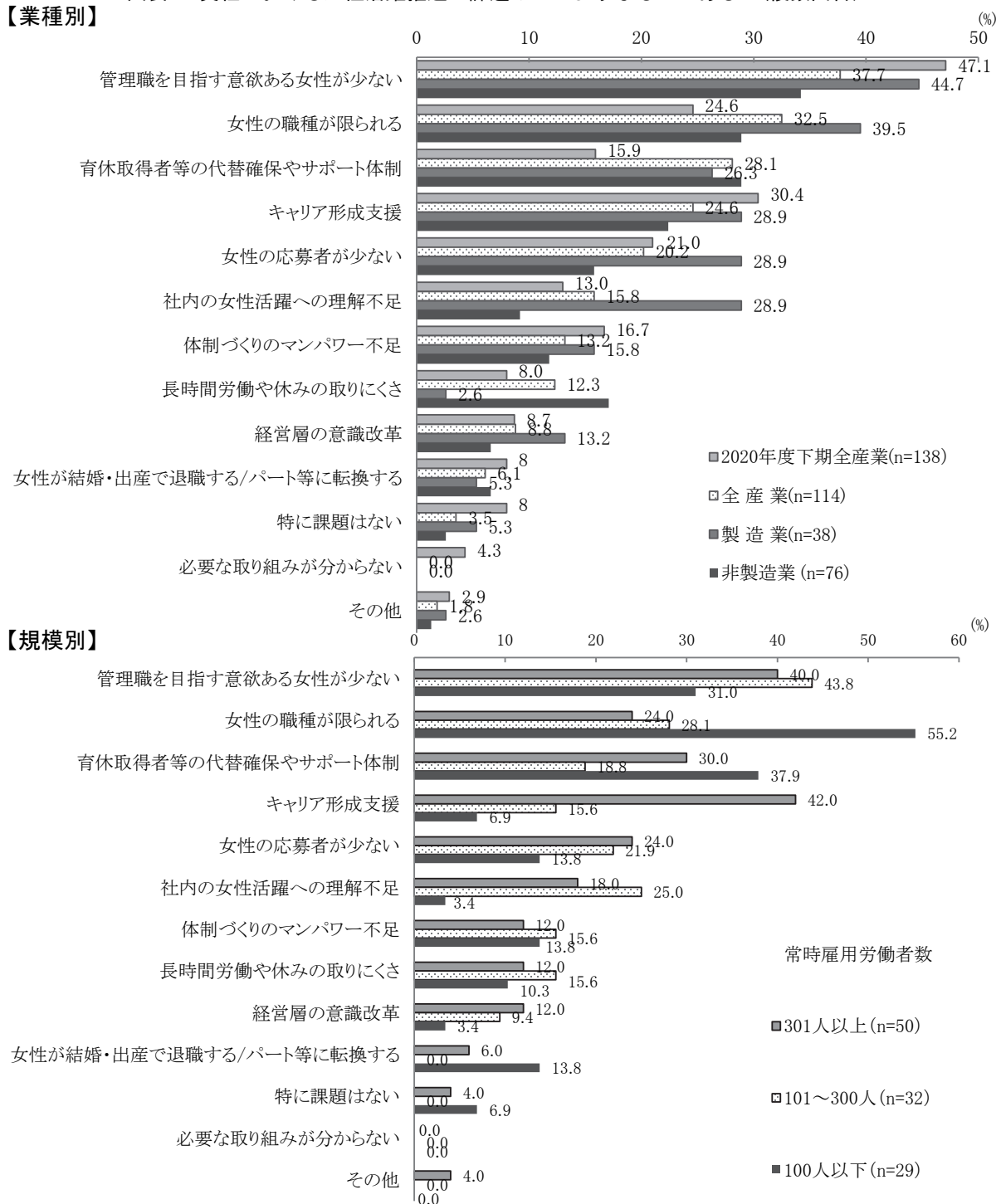


◎その他の具体的な回答

- ・産育休取得者と上司、ダイバーシティ推進担当との3者面談(両立・キャリア支援)、介護ハンドブックの公開、介護のeラーニングやドラマ仕立てのDVDストーリー視聴、セミナー・座談会の実施など

- ・ 女性活躍推進の課題は、全産業では「管理職を目指す意欲ある女性が少ない」が37.7%と最も多く、続いて「女性の職種が限られる」(32.5%)、「育休取得者等の代替確保やサポート体制」(28.1%)となっている。
- 規模別では、301人以上が「キャリア形成支援」(42.0%)と最多で、101~300人は「管理職を目指す意欲ある女性が少ない」(43.8%)、100人以下は「女性の職種が限られる」(55.2%)となっていて、規模ごとに課題が異なっている。(図表27)

図表27. 貴社における女性活躍推進の課題はどのようなものがあるか(複数回答)



- 女性活躍推進の課題を、規模別に2020年度下期と比較した。2020年度下期は「管理職を目指す意欲ある女性が少ない」はいずれの規模でも最多であったが、2022年度下期は上位であるもののポイントを下げた。
100人以下では「女性の職種が限られる」(55.2%)が大幅に増えた。
101～300人では「社内の女性活躍への理解不足」「長時間労働や休みの取りにくさ」「女性の応募者が少ない」が10ポイント前後増えた。
301人以上では「管理職を目指す意欲ある女性が少ない」「キャリア形成支援」が4割とトップであるが2020年度下期と比べると約10ポイント減った。一方で「育休取得者の代替確保やサポート体制」が約15ポイント増えた。
女性が働く環境面への課題意識が高まっている(図表28)

図表28. 貴社における女性活躍推進の課題はどのようなものがあるか(複数回答)

【規模別・経年比較】

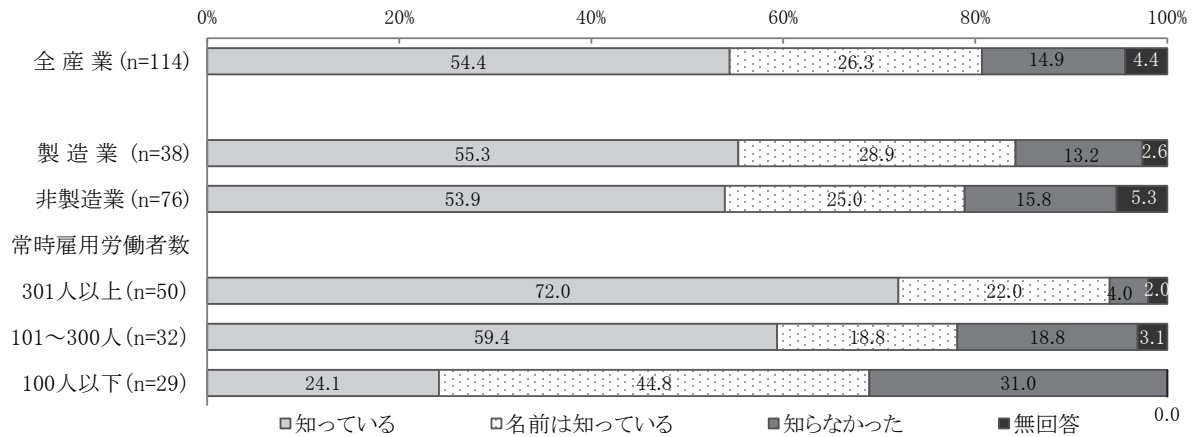
		管理職を目指す意欲ある女性が少ない	女性の職種が限られる	育休取得者等の代替確保やサポート体制	キャリア形成支援	女性の応募者が少ない	社内の女性活躍への理解不足
301人以上	2020年度下期 n=59	50.8	20.3	15.3	52.5	28.8	20.3
	2022年度下期 n=50	40.0	24.0	30.0	42.0	24.0	18.0
101～300人	2020年度下期 n=40	55.0	25.0	20.0	22.5	12.5	10.0
	2022年度下期 n=32	48.8	28.1	18.8	15.6	21.9	25.0
100人以下	2020年度下期 n=38	34.2	31.6	13.2	5.3	18.4	5.3
	2022年度下期 n=29	31.0	55.2	37.9	6.9	13.8	3.4

		体制づくりのマンパワー不足	長時間労働や休みの取りにくさ	経営層の意識改革	女性が結婚・出産で退職する/パート等に転換する(※)	特に課題はない	必要な取り組みが分からない
301人以上	2020年度下期 n=59	15.3	13.6	15.3	6.8	5.1	0.0
	2022年度下期 n=50	12.0	12.0	12.0	6.0	4.0	0.0
101～300人	2020年度下期 n=40	17.5	5.0	5.0	10.0	5.0	5.0
	2022年度下期 n=32	15.6	15.6	9.4	0.0	0.0	0.0
100人以下	2020年度下期 n=38	18.4	2.6	2.6	7.9	15.8	10.5
	2022年度下期 n=29	13.8	10.3	3.4	13.8	6.9	0.0

(※) 2020年度下期の回答は「女性が結婚・出産で退職する」

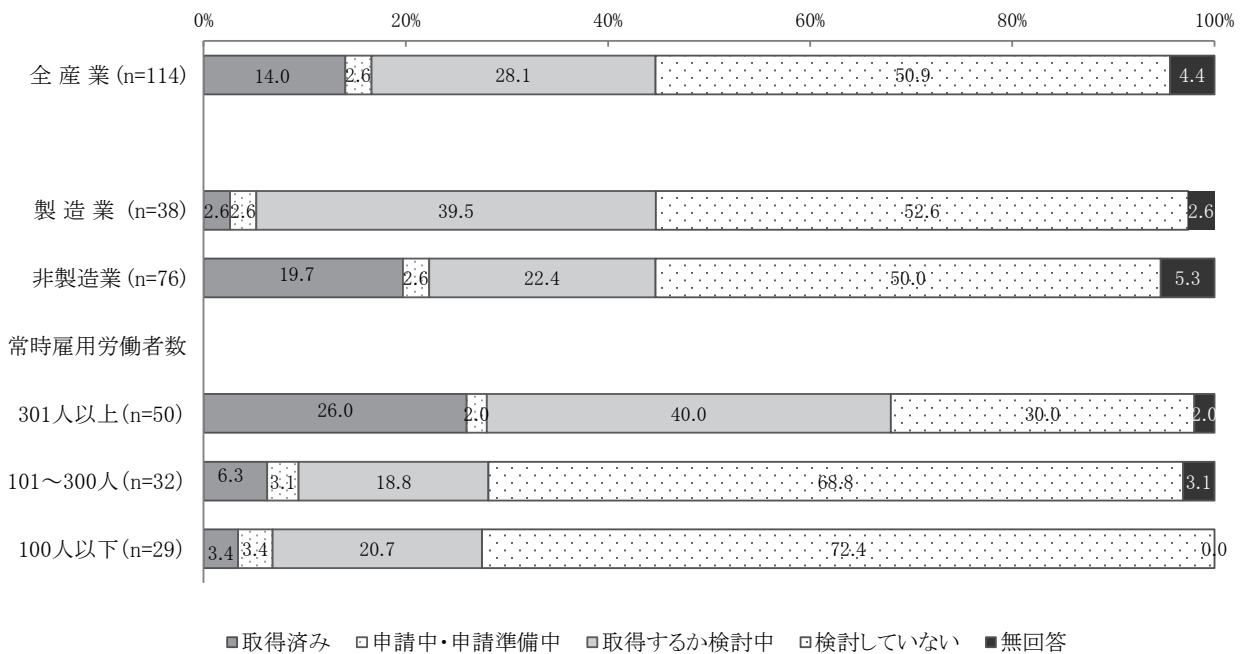
- ・ えるぼし認定の認知度は、全産業で「知っている」と「名前は知っている」を合わせ80.7%と非常に高く、業種別でも製造業では84.2%、非製造業では78.9%となっている。規模別で「知らなかった」が301人以上で4%にとどまる一方で、101～300人で18.8%、100人以下で31%と、規模ごとに認知度に大きな開きがある。(図表29)

図表29. 「えるぼし認定」を知っているか



- ・ えるぼし認定の取得について、全産業、製造業、非製造業等の業種の全てにおいて約半数以上が「検討していない」との回答をした。規模別では、101～300人、100人以下ともに7割程度が「検討していない」と回答し、「えるぼし認定」への取得について消極的な判断をしている。(図表30)

図表30. 「えるぼし認定」の取得を検討しているか

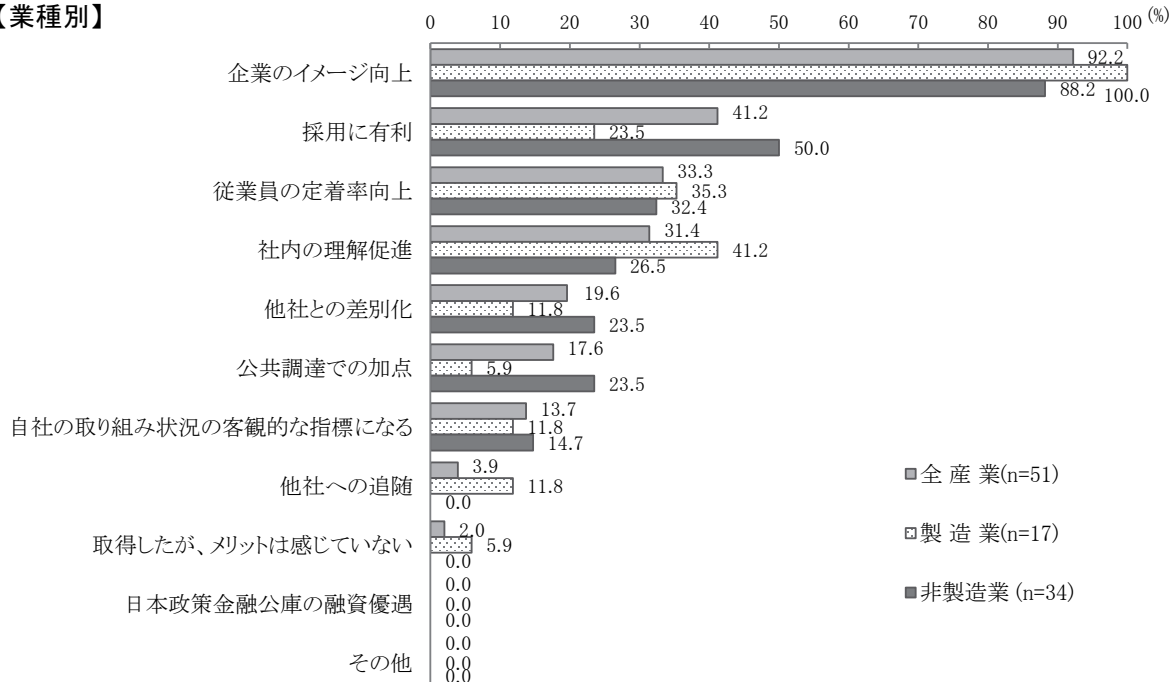


- 「えるぼし認定」取得のメリットとして、全産業では「企業イメージの向上」が92.2%で最も多く、続いて「採用に有利」（41.2%）、「従業員の定着率向上」（33.3%）となっている。（図表31）

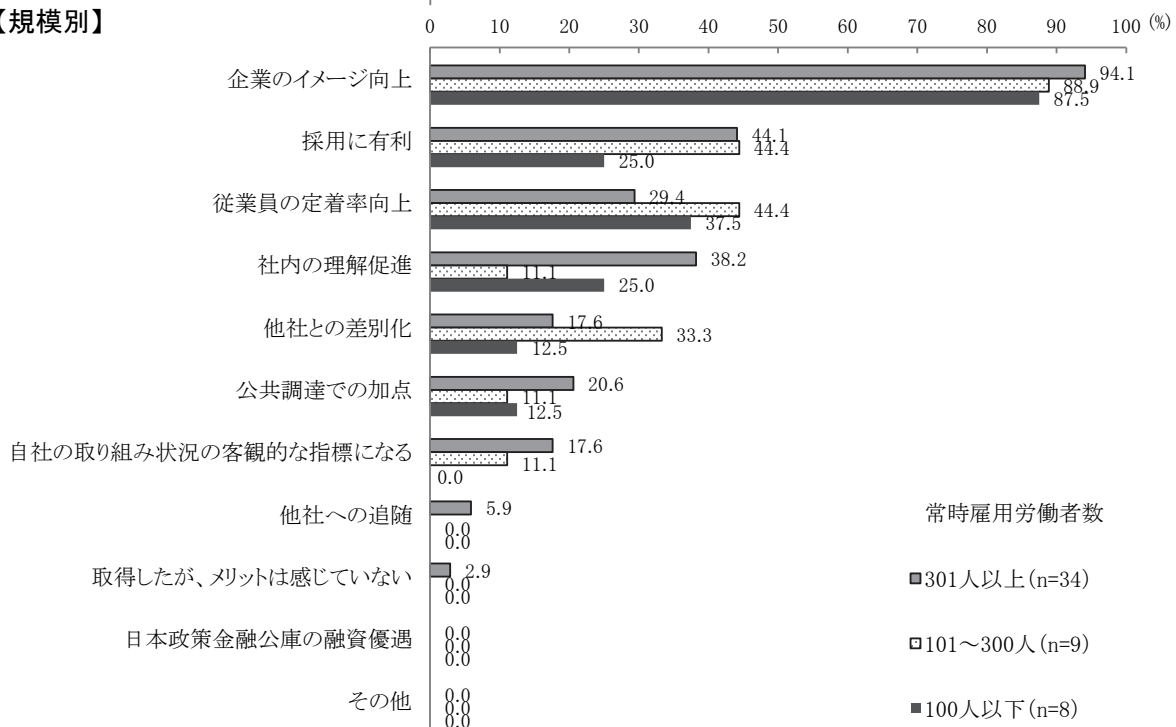
図表31. 「えるぼし認定」取得のメリット何ですか（複数回答）

「えるぼし認定」を取得済み、申請中・申請準備中、取得するか検討中と回答された企業

【業種別】



【規模別】



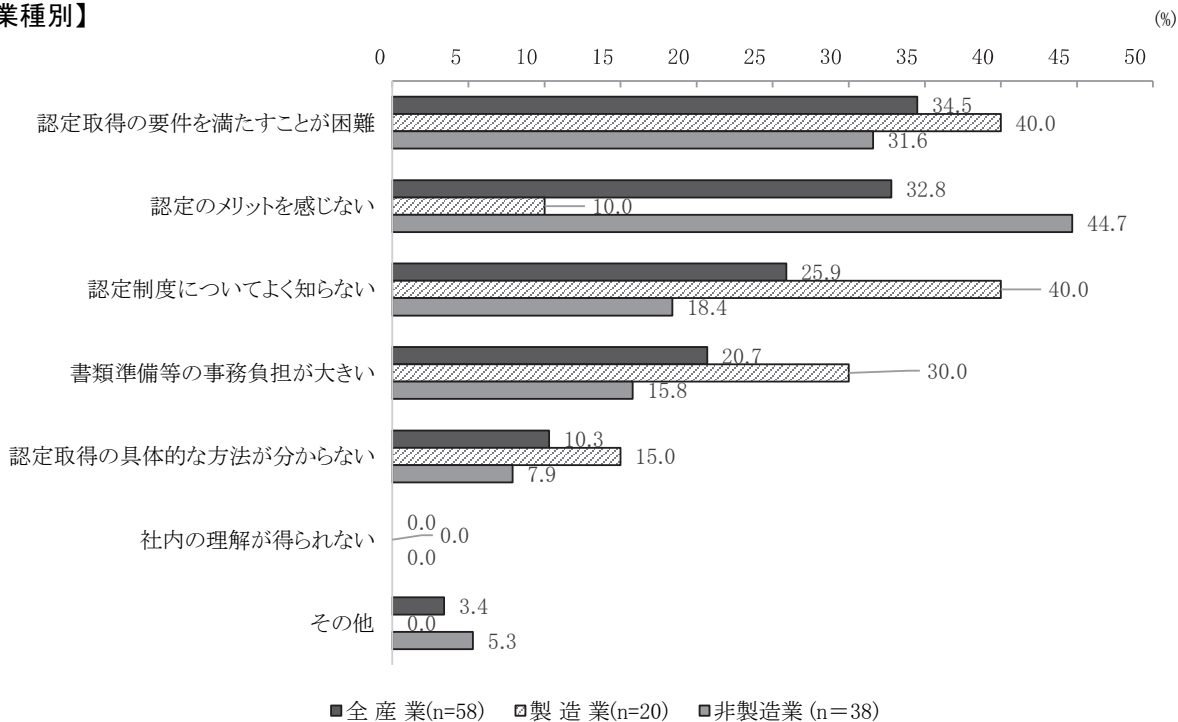
- 「えるぼし認定」取得のメリットを感じない理由として、大企業（製造業）1社の回答として「企業イメージアップにつながらない」と「従業員の定着につながらない」となっている。

- 「えるぼし認定」取得を検討していない理由として、全産業では「認定取得の要件を満たすことが困難」が34.5%、「認定のメリットを感じない」32.8%などが挙げられている。製造業では「認定取得の要件を満たすことが困難」（40.0%）、「認定制度についてよく知らない」（40.0%）が同率で最も多く、非製造業では「認定のメリットを感じない」（44.7%）となっていて、何れも「えるぼし認定」についての情報不足による理由となっている。規模別では、301人以上、101～300人で「認定取得の要件を満たすことが困難」が最多である一方、100人以下では「認定のメリットを感じない」52.4%が突出している。（図表32）

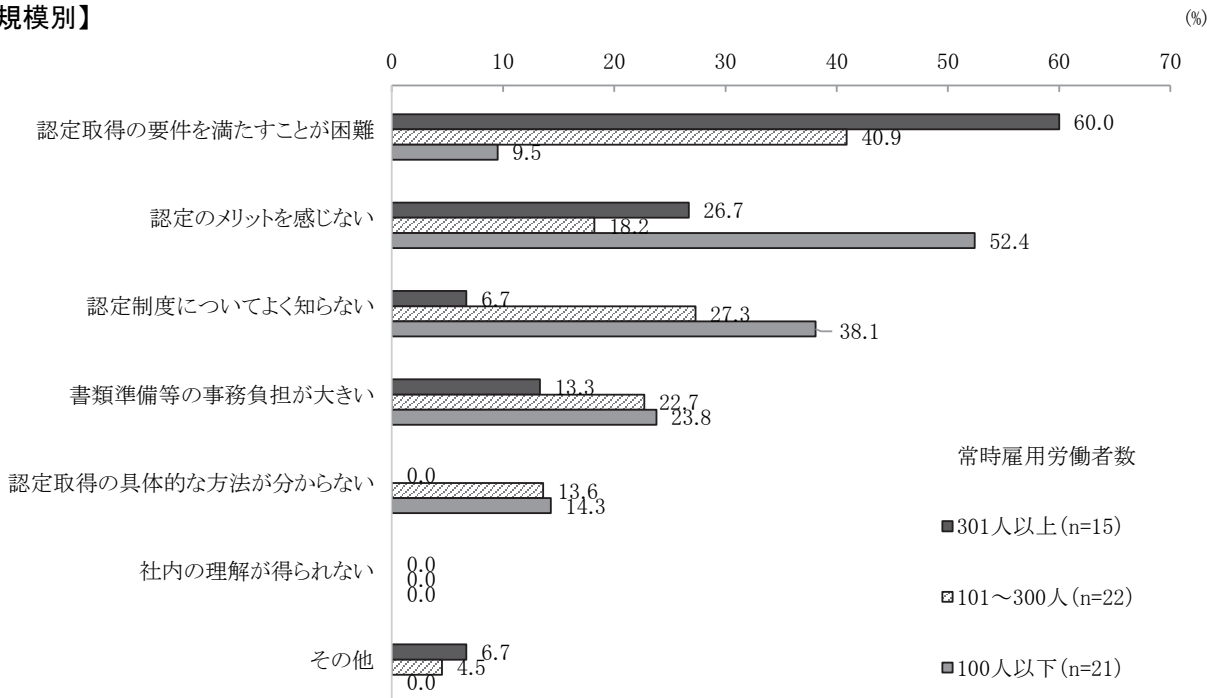
図表32. 「えるぼし認定」の取得を検討していない理由は何ですか(複数回答)

「えるぼし認定」の取得を検討していないと回答された企業

【業種別】



【規模別】



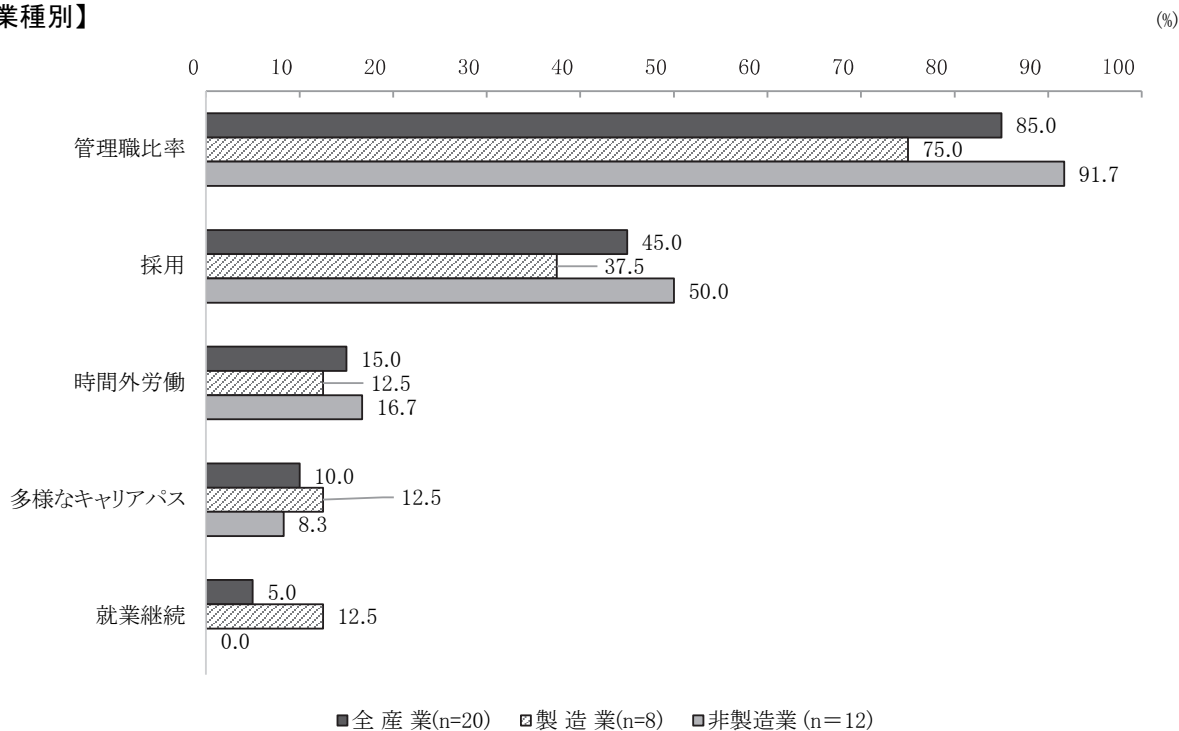
◎その他の具体的な回答

- ・本社にて認定
- ・現時点では検討していない、今後は未定

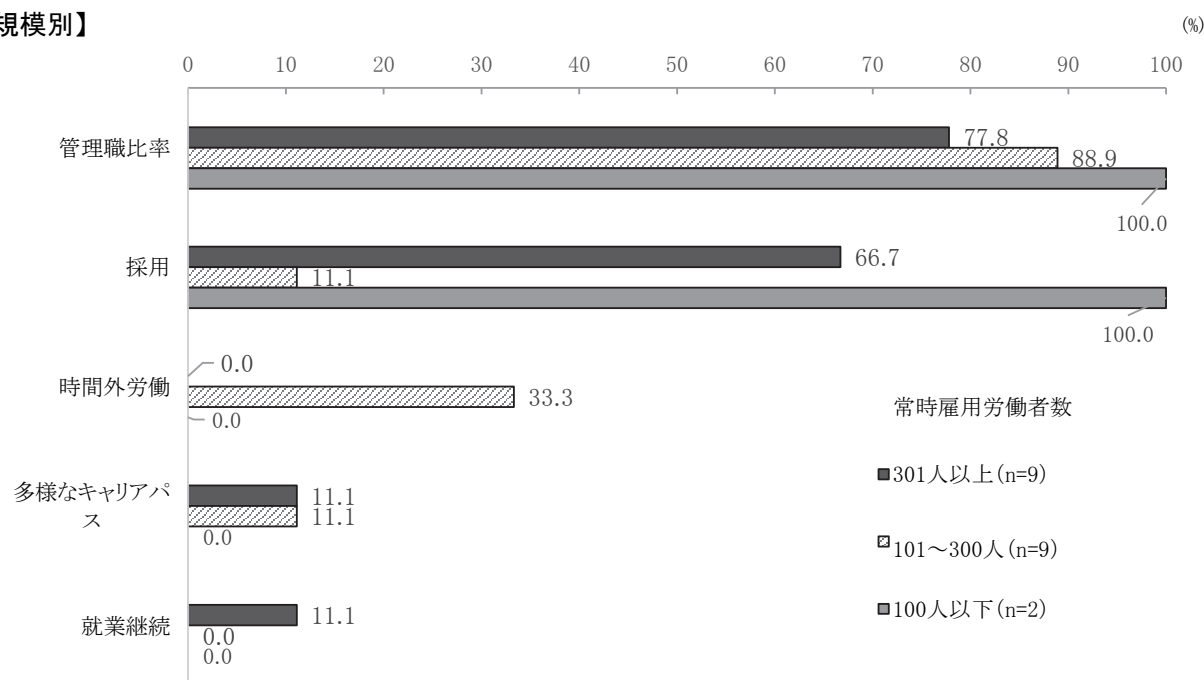
- ・「えるぼし認定」の基準を満たす要件として、全産業で最も難しいと回答された項目は「管理職比率」(85.0%)で、続いて「採用」(45.0%)が挙げられている。また企業の規模に関わらず「管理職比率」は最も難しい要件として挙げられている。(図表33)

図表33. 「えるぼし認定」の基準を満たすことが難しい要件は何ですか(複数回答)
「えるぼし認定」の認定取得の要件を満たすことが困難と回答された企業

【業種別】

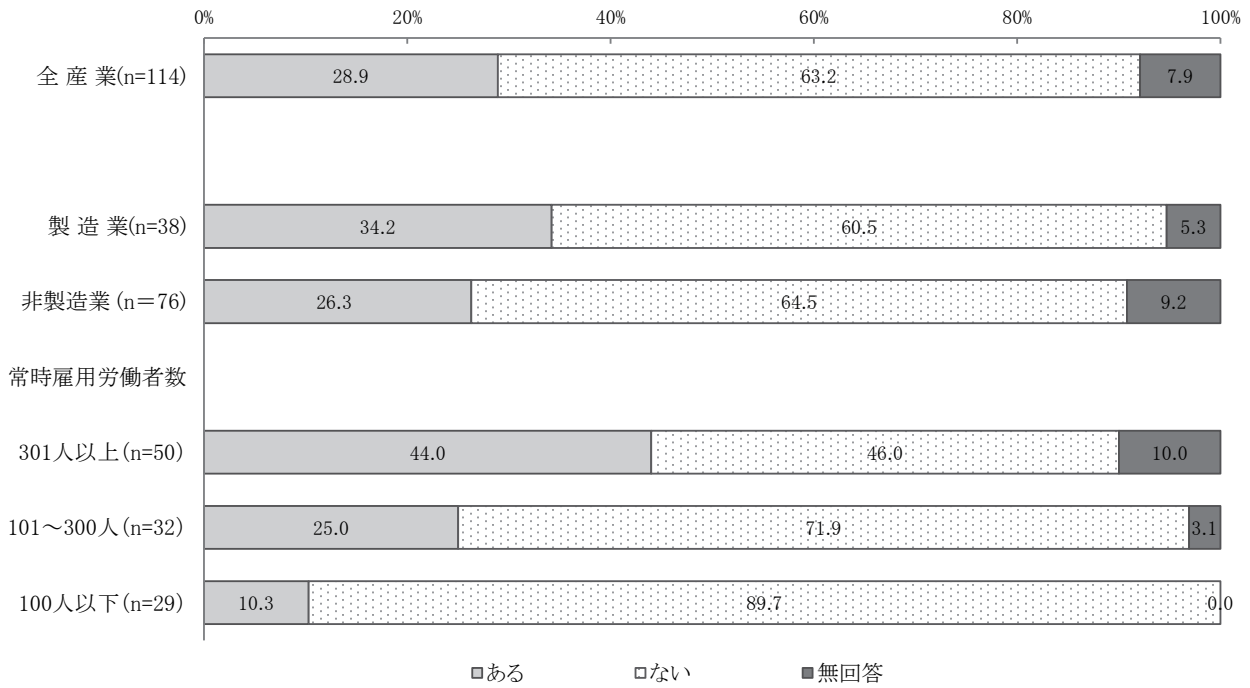


【規模別】



- ・ 行政の提供する女性活躍推進の支援事業を利用したことが「ある」と回答した企業は、全産業で28.9%であるのに対し、逆に「ない」と回答した企業は63.2%となっている。規模別では、301人以上では「ある」、「なし」が共に4割超となっていて、101～300人、100人以下ではともに「ない」と回答した企業が「ある」と回答した企業を大きく上回っている。（図表34）

図表34. 行政の提供する女性活躍推進の支援事業を利用したことはありますか

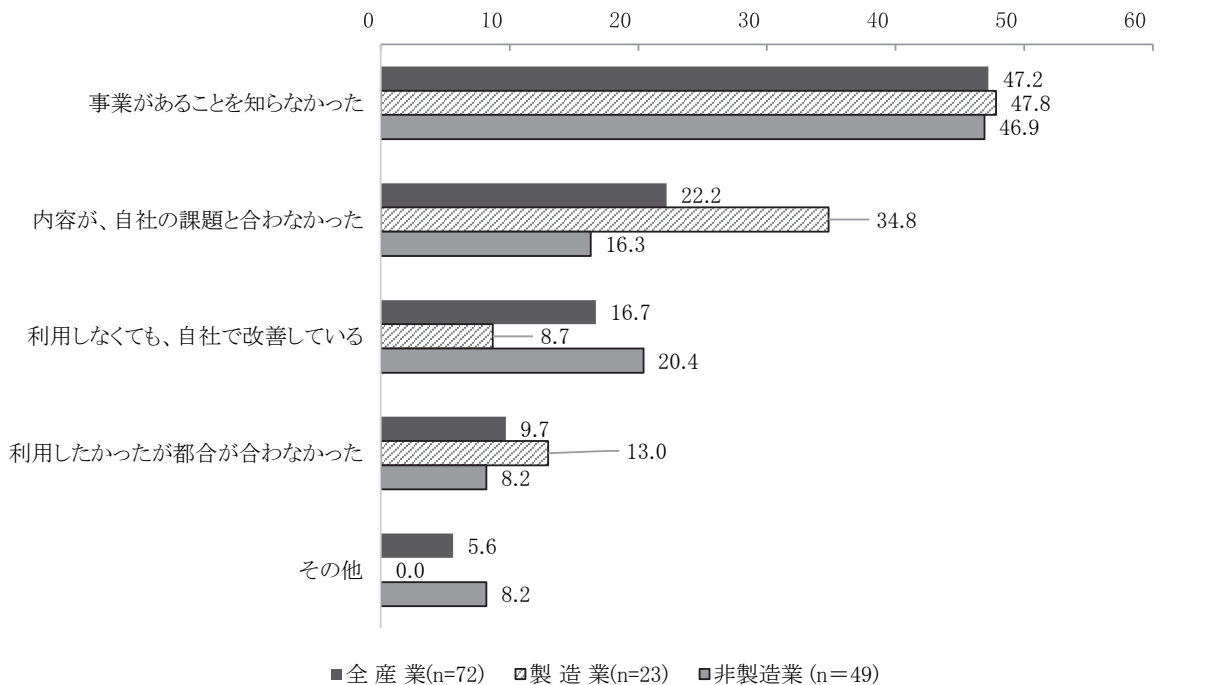


- ・ 行政の提供する女性活躍推進の支援事業を利用しない理由として、業種別、規模別ともに最も多かった回答が「事業があることを知らなかった」となり、次いで業種別の製造業では「内容が、自社の課題と合わなかった」（34.8%）同じく、規模別で301人以上でも「内容が、自社の課題と合わなかった」（26.1%）となっている。（図表35）

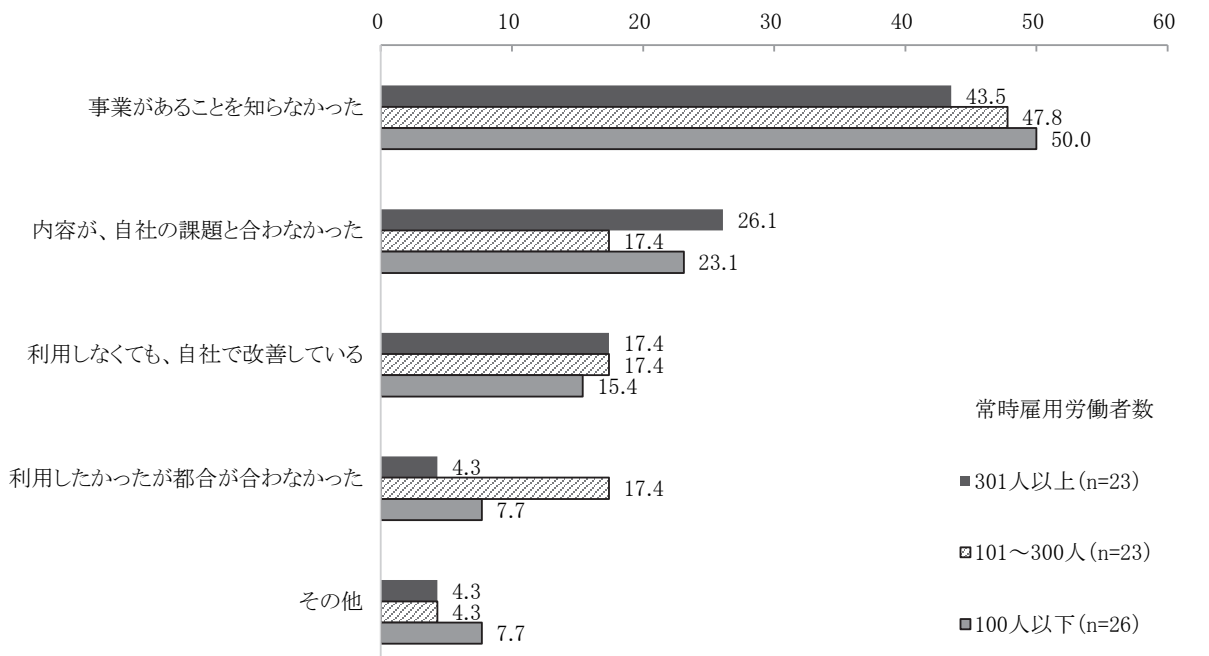
図表35. 行政の提供する女性活躍推進の支援事業を利用しない理由は何ですか(複数回答)

女性活躍推進の支援事業を利用したことがないと回答された企業

【業種別】



【規模別】



◎その他の具体的な回答

- ・手が回らない
- ・余裕がない
- ・特に興味がない

IV. その他

2. DXへの取り組みについて

会員企業にデジタル化の取り組み推進段階

① デジタイゼーション

<ツールのデジタル化：アナログ・物理データのデジタルデータ化>

② デジタライゼーション

<プロセスのデジタル化：個別の業務・製造プロセスのデジタル化>

③ デジタルトランスフォーメーション

<ビジネスのデジタル化：組織横断/全体の業務・製造プロセスのデジタル化、“顧客起点の価値創出”のための事業やビジネスモデルの変革>

①～③のデジタル化の中でどの段階にあるのかを会員企業に聞いたところ、

③ デジタルトランスフォーメーションと回答した企業は、全産業で26.3%、製造業では21.1%、非製造業では28.9%となっており、何れも3割未満である。

規模別では、大企業で45.2%、中堅企業は15.2%、中小企業は15.4%となっている。大企業でも、「デジタルトランスフォーメーション」の段階は5割未達となっている。

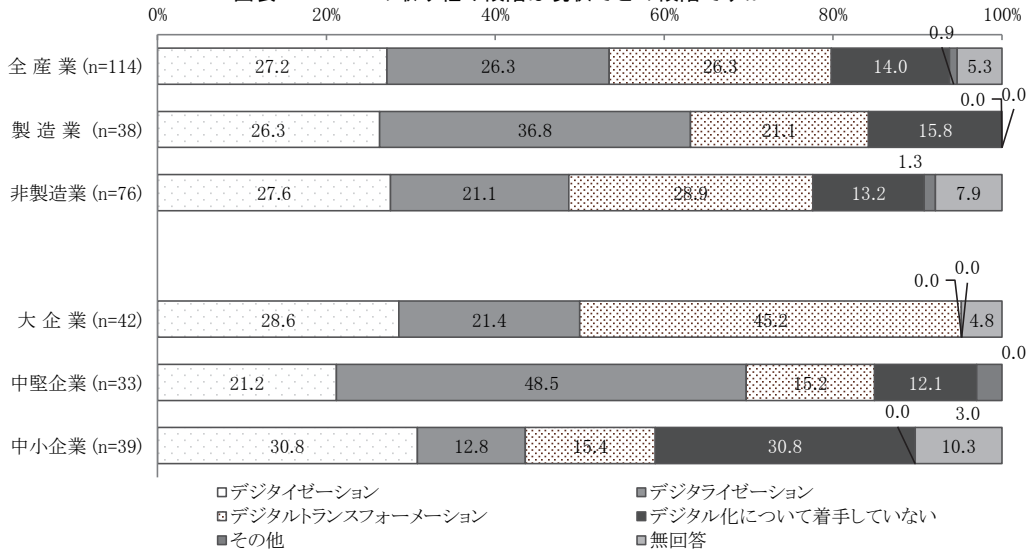
デジタル化に取り組んでいる企業に、取り組み成果について尋ねたところ、各企業の自己評価として「成果が出ている」と回答した企業は、全産業、製造業、非製造業の全てで7割を超えている。現状で「デジタルトランスフォーメーション」に未到達の企業（デジタイゼーション、デジタライゼーションと回答した企業）にその障壁（理由）について聞いたところ、業種別、規模別とも「スキル、経験のある人材不足」が最も高い障壁になっていると回答した。

デジタル化の取り組みで「デジタル化に着手していない」と回答した企業に、デジタル化の取り組みの必要性について尋ねたところ、「必要である」、「ある程度必要である」双方の回答率は、全産業では約7割程度、製造業では8割を超え、非製造業では6割となった。

デジタル化の取り組みを進める際の課題については、業種別、規模別とも「専門人材不足・知識不足」との回答が7割を超えた。さらに、デジタル化の取組効果として期待するものについては、「生産性の向上・業務効率化」が業種別、規模別ともに最多となった。

- DXへの取り組み段階について、現状が「デジタルトランスフォーメーション」と回答した企業は、全産業で26.3%、製造業では21.1%、非製造業では28.9%となっていて、3割に満たない状況である。規模別で、大企業では45.2%、中堅企業は15.2%、中小企業は15.4%となっている。大企業でも現段階で「デジタルトランスフォーメーション」へは5割未達である。同じく規模別で「デジタル化に着手していない」と回答した中堅企業は12.1%、中小企業では30.8%となっているが、大企業ではゼロとなっている。また、大企業は「デジタルトランスフォーメーション」「デジタライゼーション」「デジタイゼーション」の3つ合わせた回答が95.2%となっており、同様に中堅企業では84.9%、中小企業では59.0%となった。一般的なデジタル化の段階までは、各企業対応されているが「デジタルトランスフォーメーション」までの段階へ到達されている企業は未だ少ない。（図表36）

図表36. DXへの取り組み段階は現状でどの段階ですか



◎その他の具体的な回答

- 業務へのPCソフト導入（経理・社内情報共有など）

■DX(デジタルトランスフォーメーション)について

DXの意味として経済産業省では、「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること」と定義しています。

- ※ デジタイゼーションとは、アナログ・物理データのデジタルデータ化（IT技術の活用で作業の効率化や生産性の向上を見込む）
- ※ デジタライゼーションとは 個別の業務・製造プロセスのデジタル化（ワークフロー全体を横断的にデジタル化し効率化する）
- ※ デジタルトランスフォーメーション（DX）とは 組織横断/全体の業務・製造プロセスのデジタル化“顧客起点の価値創出”のための事業やビジネスモデルの変革

※ 参考：経済産業省 DXレポート2 中間取りまとめ（概要）

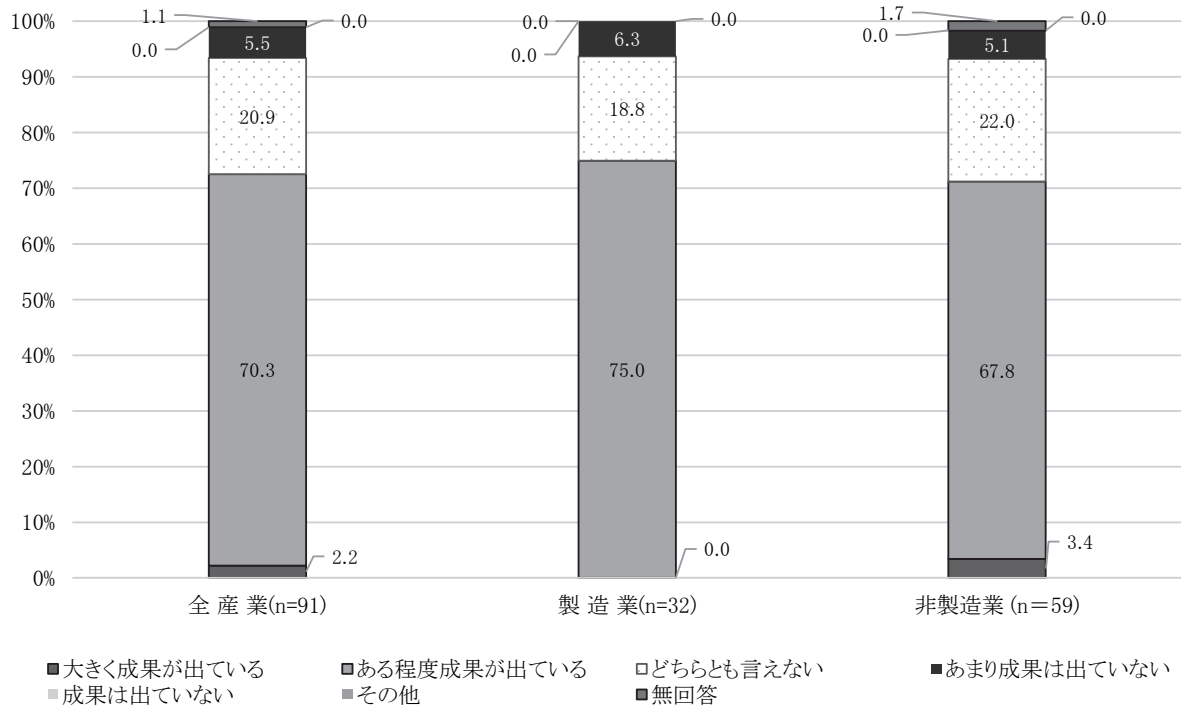
- ・DXへの取り組み成果について、企業の自己評価として「大きく成果が出ている」と「ある程度成果が出ている」との合計が全産業、製造業、非製造業のすべてで7割以上となっている。規模別でも同様に全規模において「成果が出ている」との自己評価のポイントは高く、中でも大企業では75.0%となっている。（図表37）

図表37. DXへの取り組み成果について（自己評価）

現状が、「デジタイゼーション」「デジタライゼーション」「デジタルトランスフォーメーション」と回答された企業

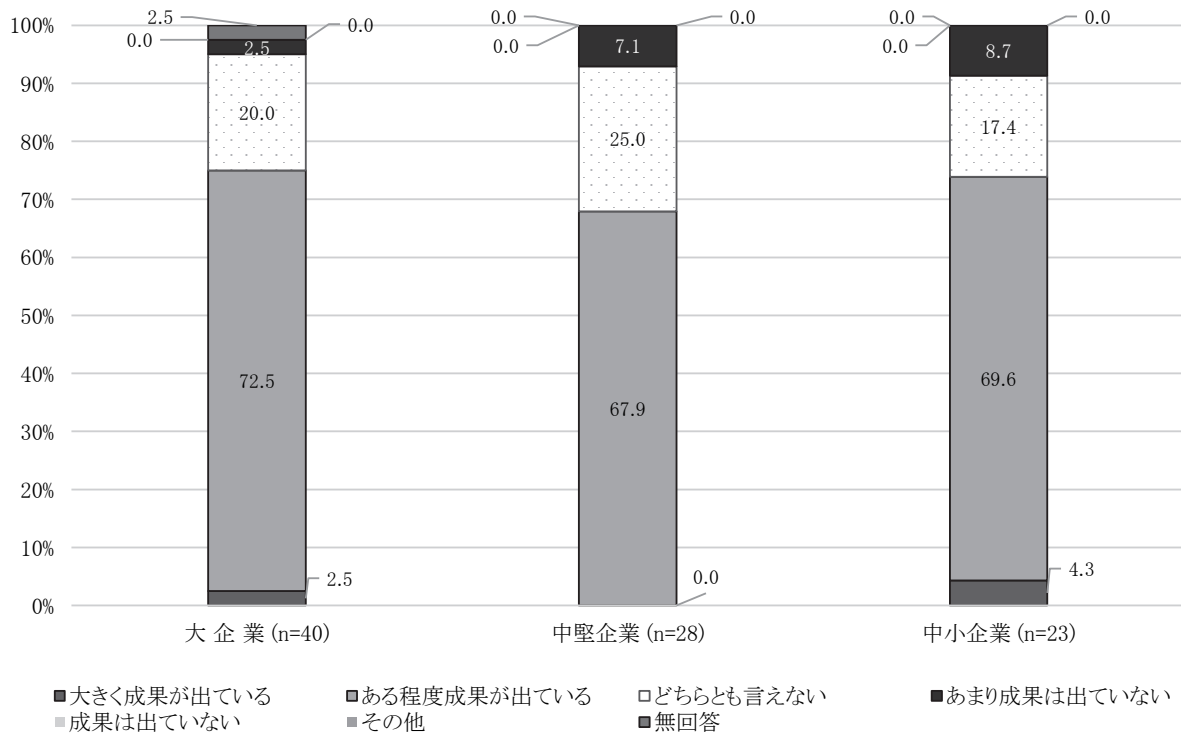
【業種別】

(%)



【規模別】

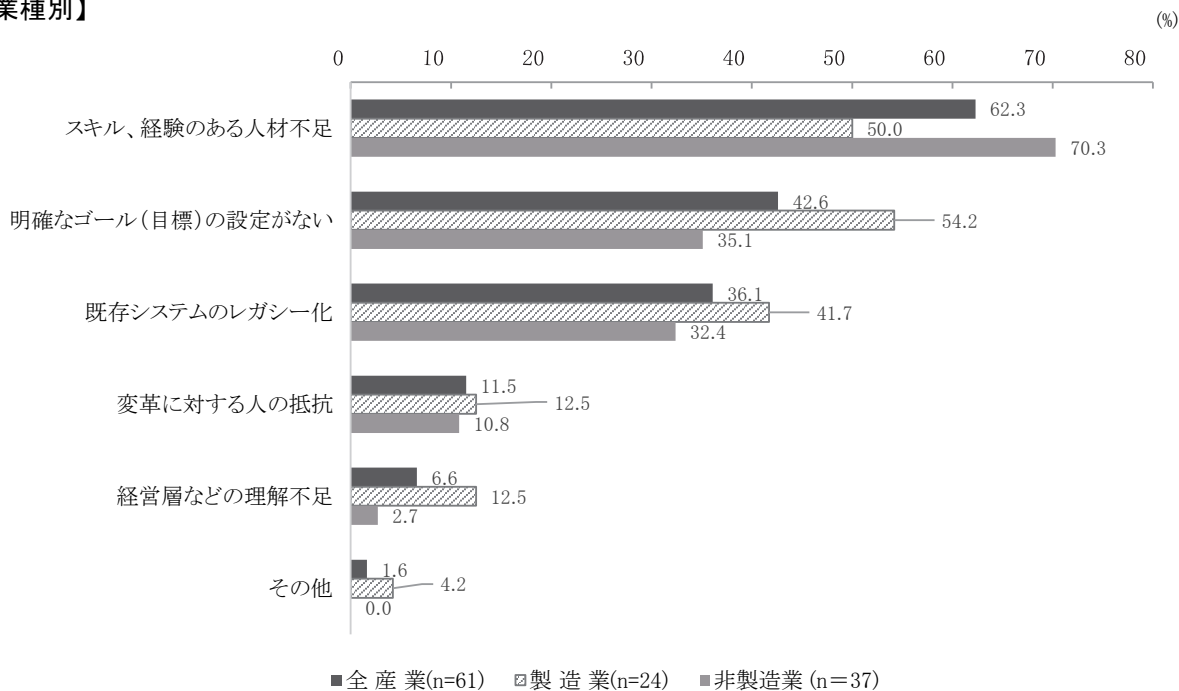
(%)



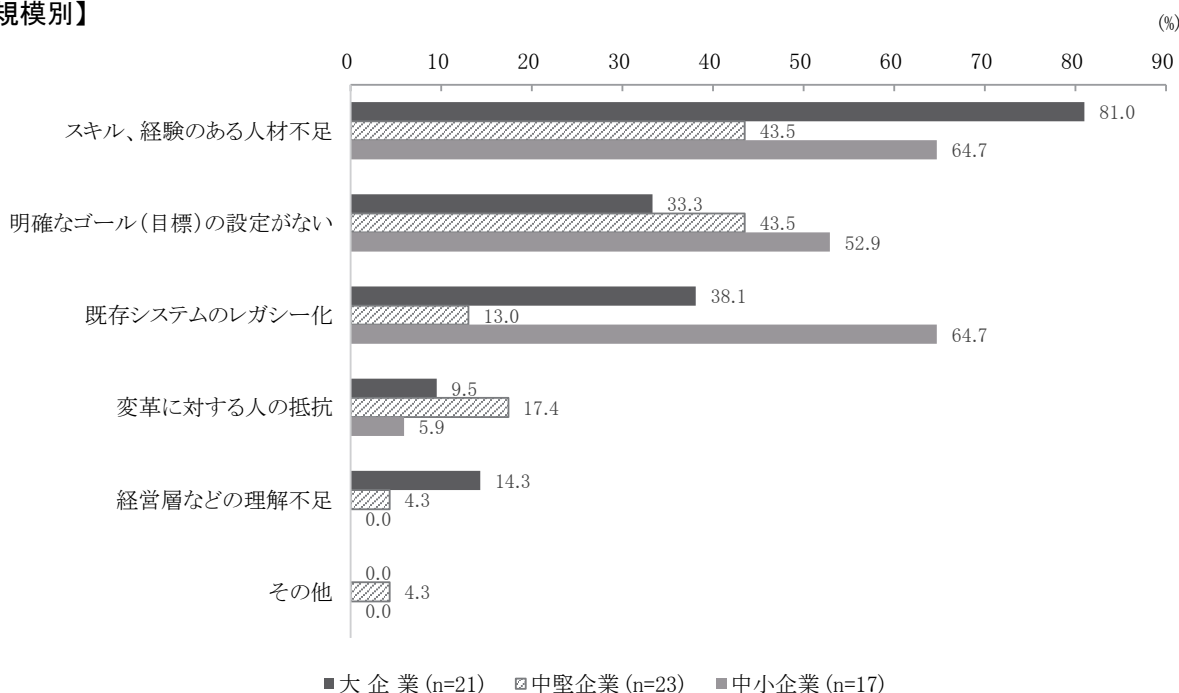
- ・現状で「デジタルトランスフォーメーション」へ未到達の企業に、デジタルトランスフォーメーションへ到達するための障壁（理由）について聞いたところ、業種別では「スキル、経験のある人材不足」（62.3%）が最も多く、次いで「明確なゴール（目標）の設定がない」（42.6%）、「既存システムのレガシー化」と続いている。
規模別の大企業の障壁としては「スキル、経験のある人材不足」（81.0%）となっており、中堅企業では（43.5%）の同率で「スキル、経験のある人材不足」と「明確なゴール（目標）の設定がない」となって、中小企業でも（64.7%）の同率で「スキル、経験のある人材不足」と「既存システムのレガシー化」となっている。（図表38）

図表38. 「デジタルトランスフォーメーション」の段階に到達できていない障壁（理由）は何ですか（複数回答）
現状が、「デジタイゼーション」「デジタライゼーション」と回答された企業

【業種別】



【規模別】



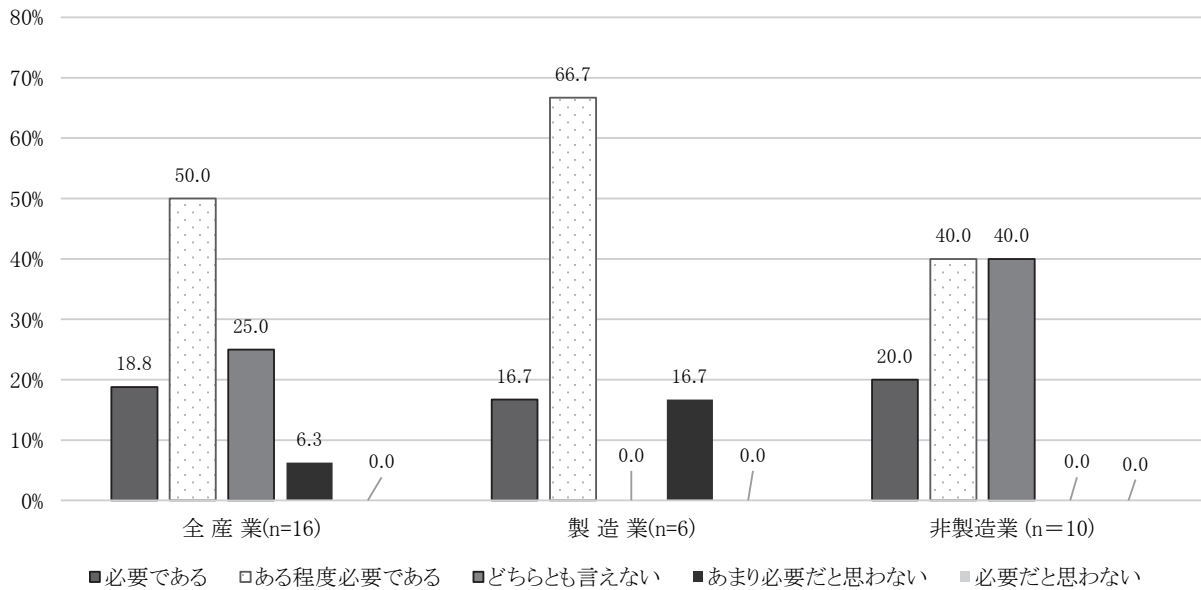
◎その他の具体的な回答

- ・デジタル化出来ない業務もある
- ・コスト

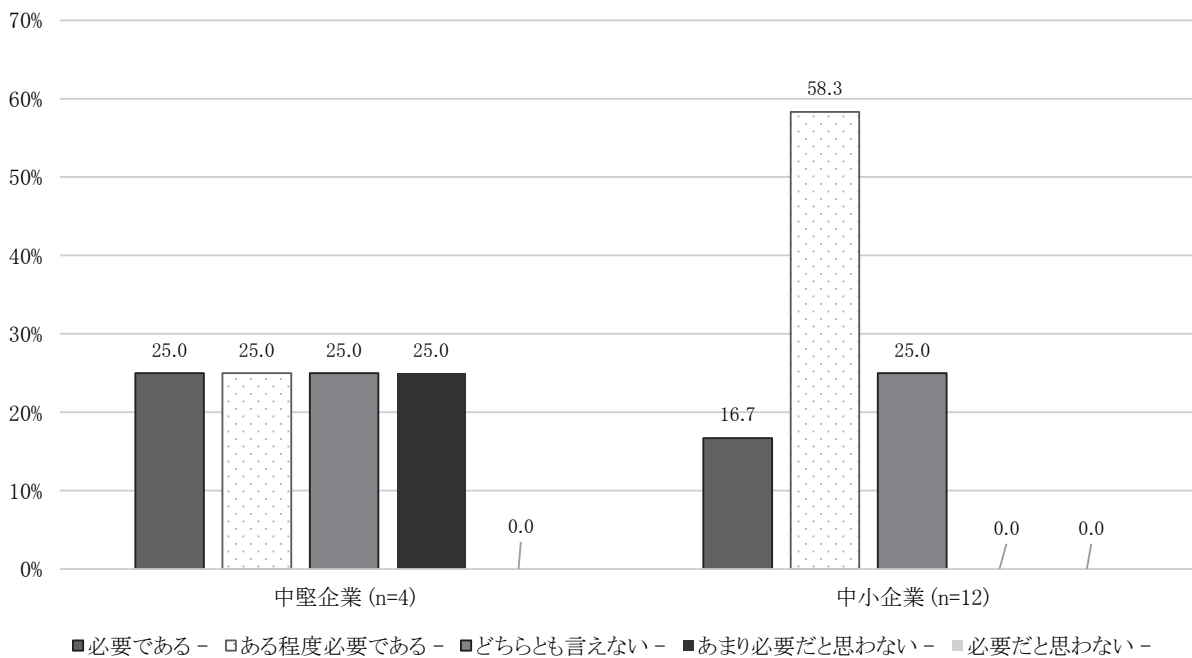
- ・DXへの取り組みで「デジタル化に着手していない」と回答した企業に、DXへの取り組みの必要性について聞いたところ「必要である」「ある程度必要である」双方の回答率は、全産業では約7割程度、製造業で8割を超え、非製造業では6割となった。（図表39）

図表39. DXへの取り組みの必要性について
現状が、「デジタル化について着手していない」と回答された企業

【業種別】



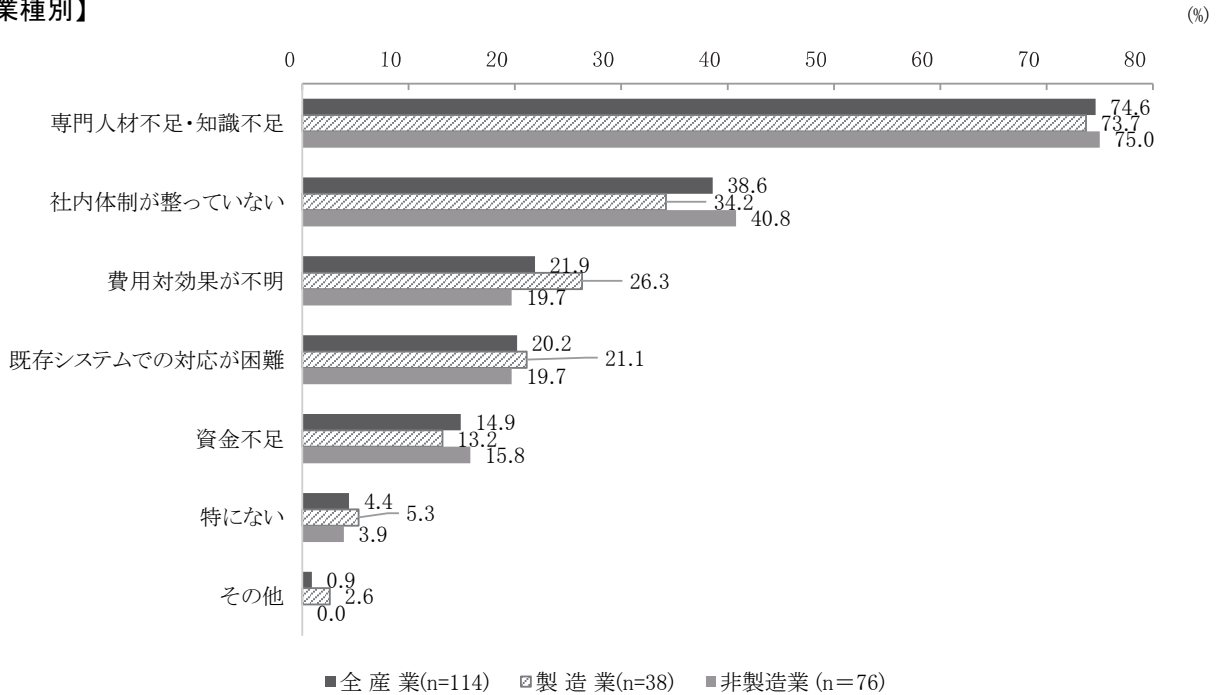
【規模別】 ※大企業は該当なし



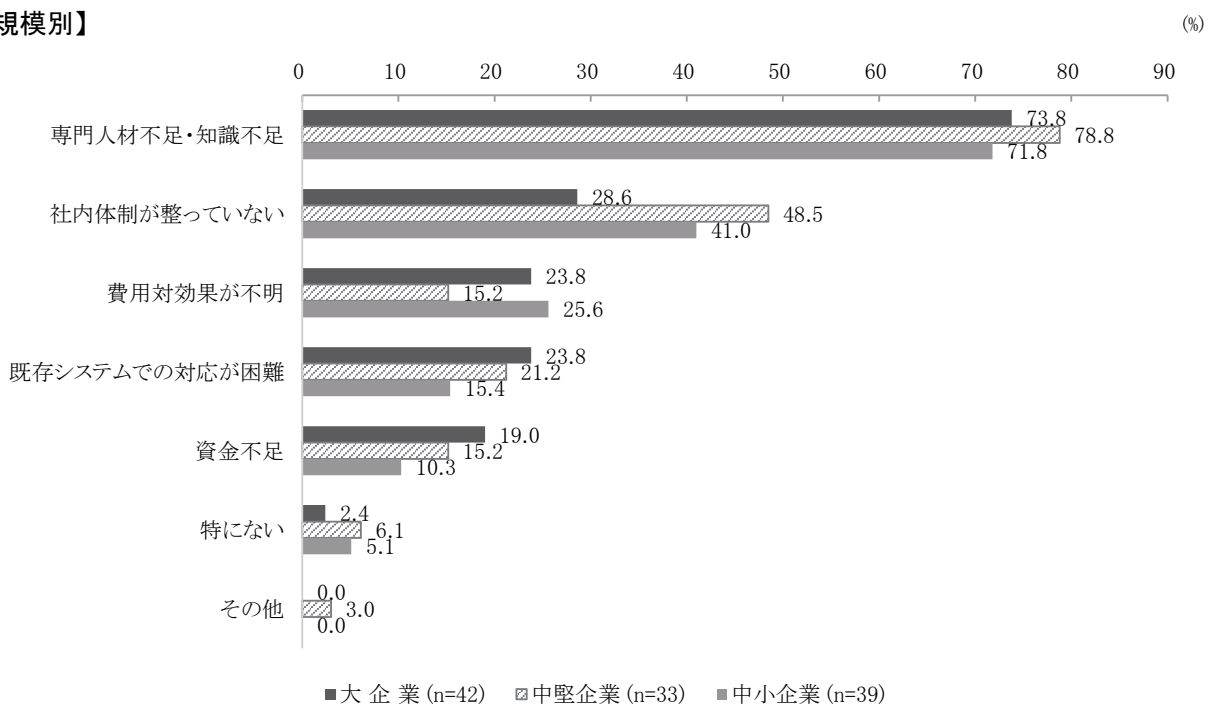
- ・DXに取り組む課題は、業種別のすべてと、規模別の大、中堅、中小すべての規模の企業で「専門人材不足・知識不足」との回答がそれぞれ7割を超えた。（図表40）

図表40. DXへの取り組みを進める際の課題は何ですか(複数回答)

【業種別】



【規模別】

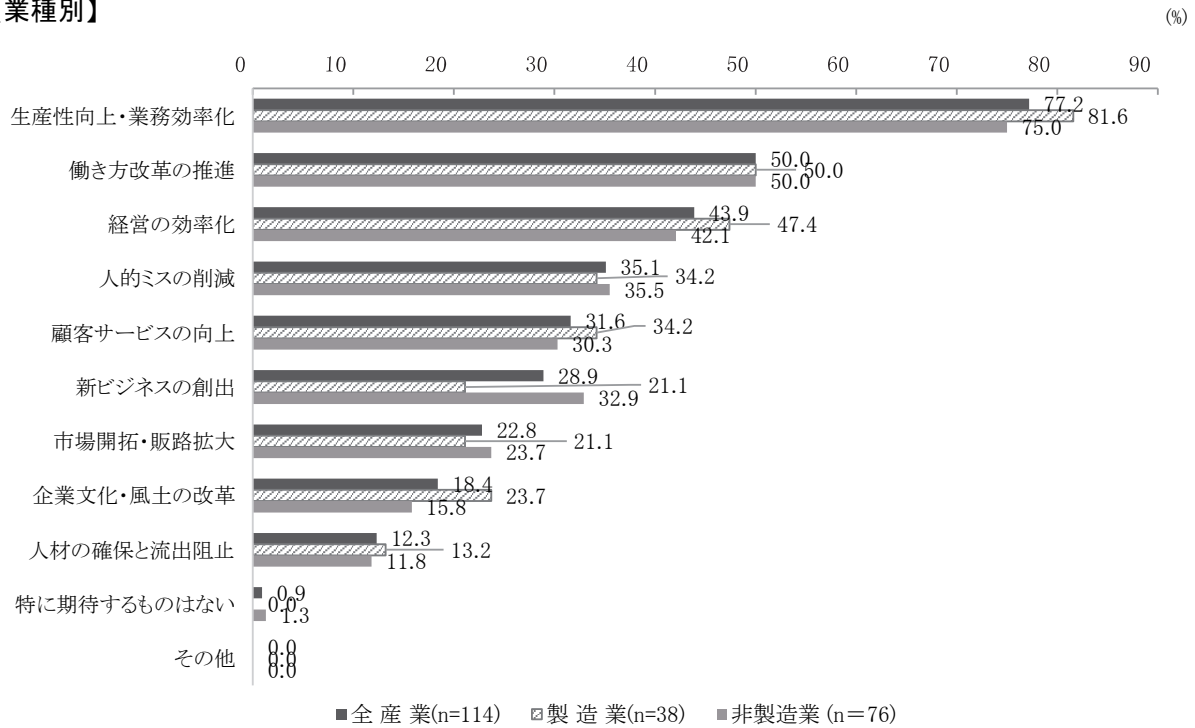


◎その他の具体的な回答
・経営トップビジョンの周知

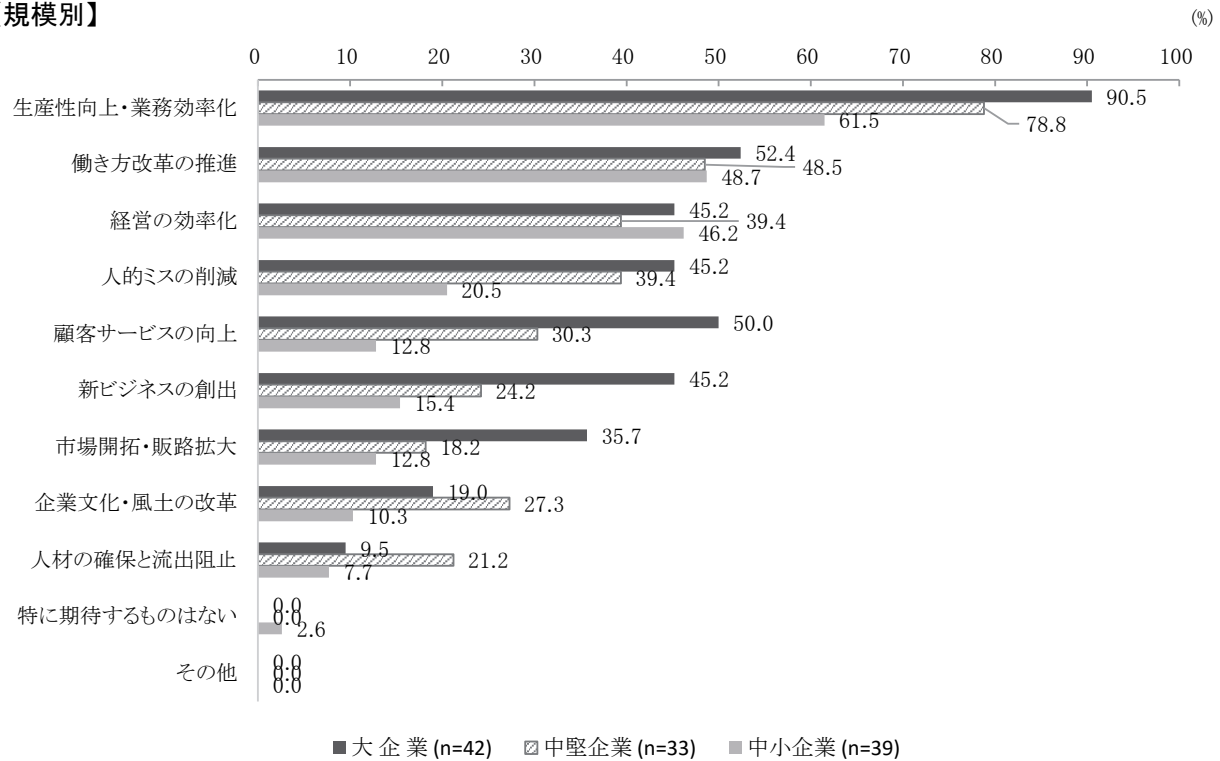
- ・DXへの取り組み効果として、全産業では「生産性向上・業務効率化」（77.2%）との回答が最も多く、次いで「働き方改革の推進」（50.0%）、「経営の効率化」（43.9%）が続いている。
規模別でも「生産性向上・業務効率化」（大：90.5%、中堅：78.8%、中小：61.5%）が最も多くなっていて、次いで「働き方改革の推進」（大：52.4%、中堅：48.5%、中小：48.7%）となっている。（図表41）

図表41. DXへの取り組みによる効果として、（今後）どのようなことを期待するか（複数回答）

【業種別】



【規模別】



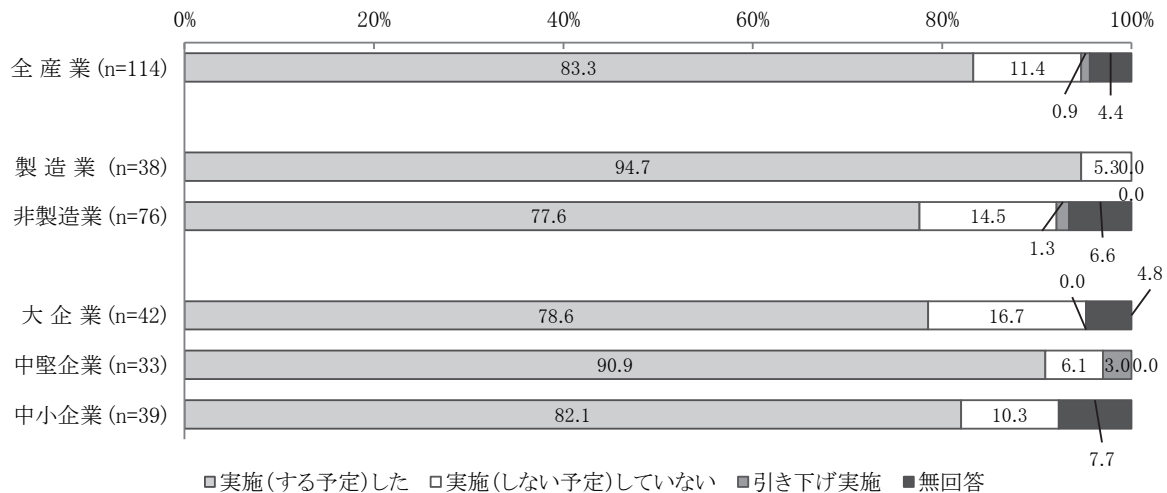
IV. その他

3. 賃金動向 について

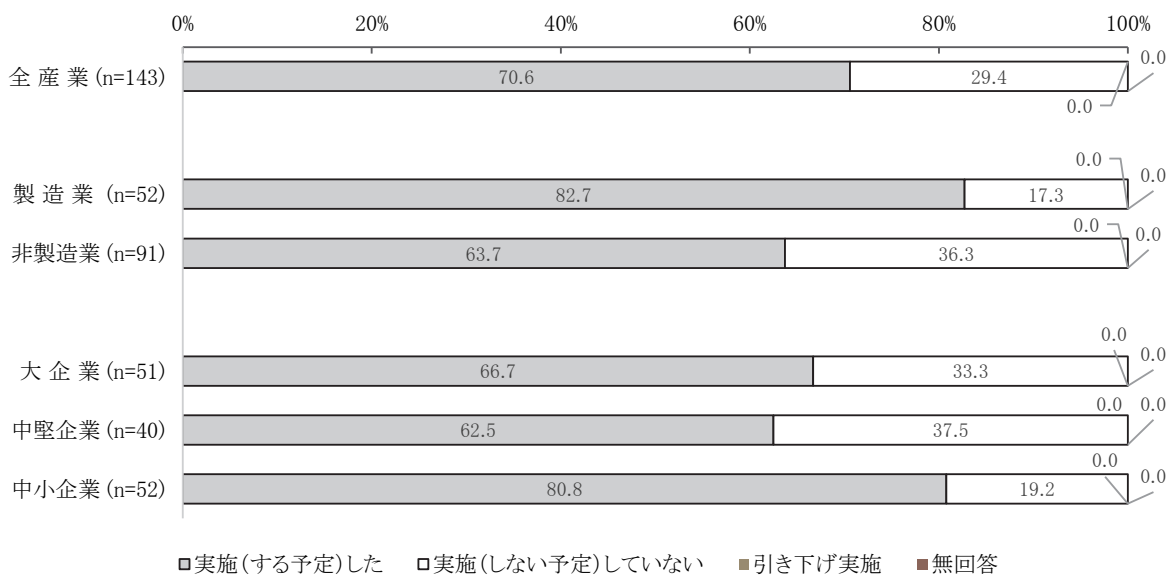
2023年度に賃上げを実施した企業は、全産業で8割を超えた。また、2022年度：秋のアンケート（賃上げ実施率）との比較で、業種別では、製造業が12.0ポイント増の94.7%、非製造業が13.9ポイント増の77.6%と、ともに2022年度を大きく上回った。規模別では、大企業が78.6%、中堅企業が90.9%、中小企業が82.1%となった。2023年度に賃上げを実施した企業に、その内容について聞いたところ、製造業（72.2%）、非製造業（67.8%）ともに「ベースアップ」が最も多く、ベースアップ率についても製造業（34.6%）、非製造業（27.5%）ともに「2%以上3%未満」への回答が最多となった。全産業で2.0%以上の賃上げを見込む企業は、約6割（59.1%）を占めている。賃上げの理由については、全産業で「社員のモチベーションアップのため」（65.3%）と「人材確保・定着のため」（64.2%）の2項目が上位に来ている。一方で、賃上げを実施していない理由としては、全産業で「現状の賃金が適切であるため」（50.0%）が最も多く、製造業では「業績が悪化しているため」（100.0%）、非製造業では「現状の賃金が適切であるため」（58.3%）がそれぞれ最多となった。

- ・ 2023年度に賃上げを実施した企業は、全産業で83.3%となっていて、製造業では94.7%、非製造業では77.6%となった。2022年度と比較してみると全産業、製造業、非製造業のすべてにおいて実施率は上昇した。規模別では大企業で78.6%、中堅企業で90.9%、中小企業で82.1%の実施となり、これも2022年度との比較ではすべて実施率で上昇が見られた。（図表42）

図表42. 2023年度の賃上げを実施しましたか（予定も含む）



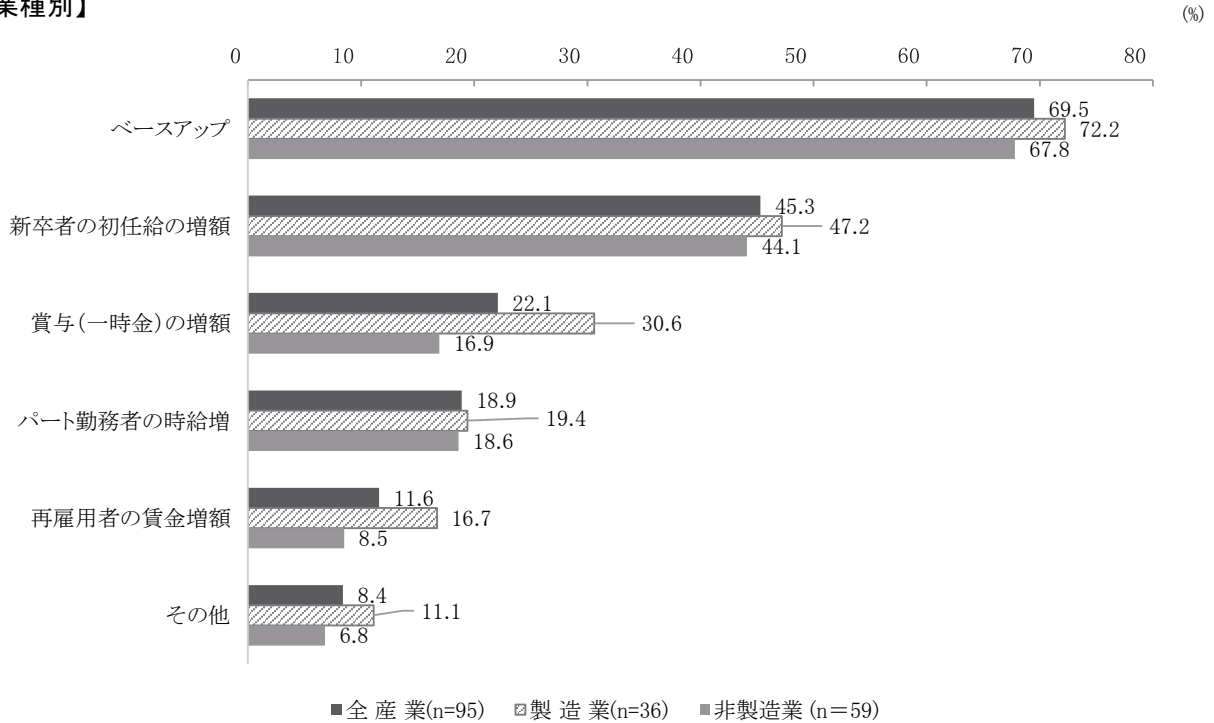
【参考：2022年度 秋の会員アンケート結果】2022年度の賃上げを実施しましたか（予定も含む）



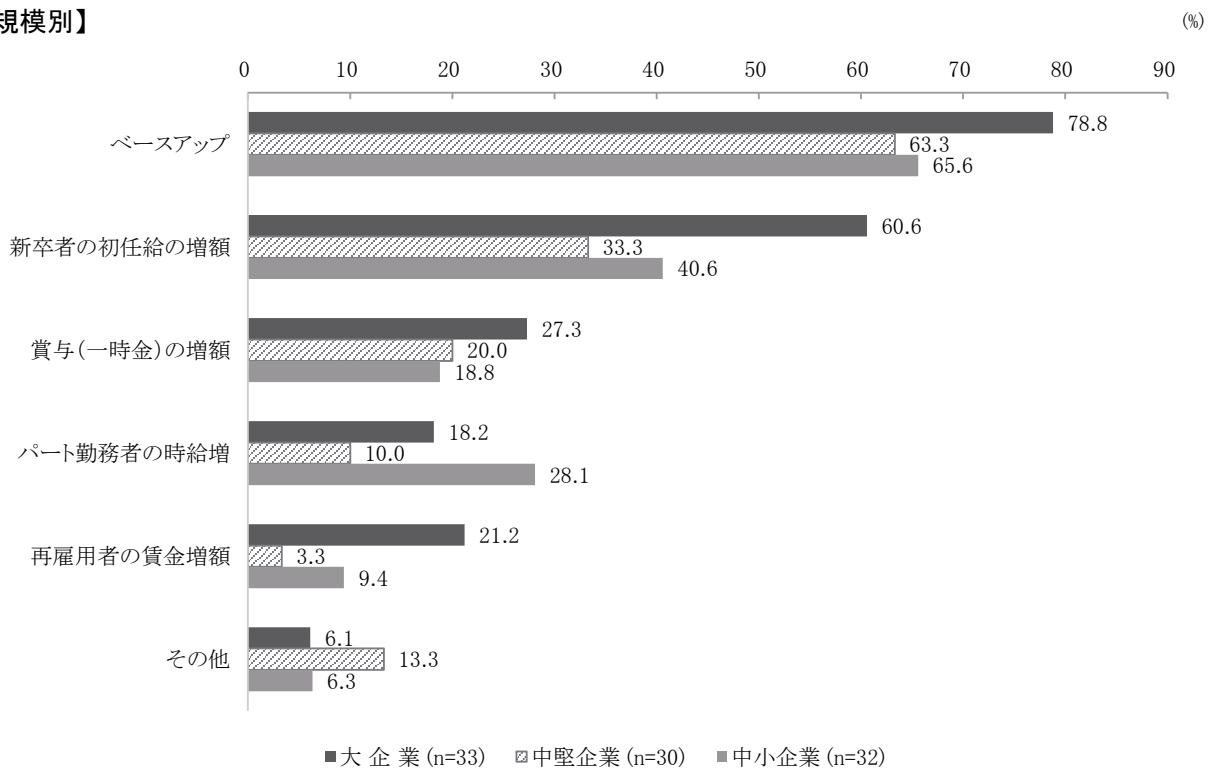
- 賃上げの内容は、全産業、製造業、非製造業で「ベースアップ」（全：69.5%、製造：72.2%、非製造：67.8%）に集中し、次いで「新卒者の初任給の増額」（全：45.3%、製造：47.2%、非製造：44.1%）となった。規模別での回答も「ベースアップ」（大：78.8%、中堅：63.3%、中小：65.6%）が最も多く、次いで「新卒者の初任給の増額」（大：60.6%、中堅：33.3%、中小：40.6%）が賃上げ理由の上位2項目となった。（図表43）

図表43. 賃上げ内容としては何ですか(複数回答)
「実施(する予定)した」と回答された企業

【業種別】



【規模別】

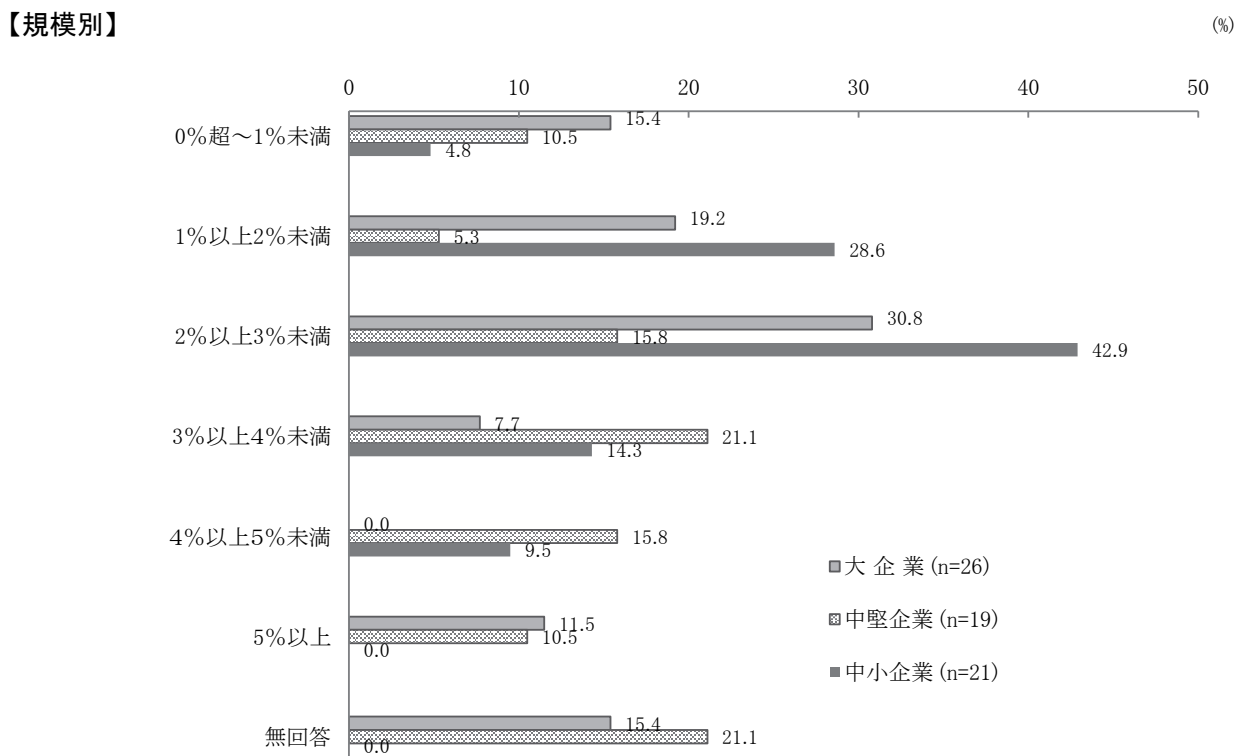
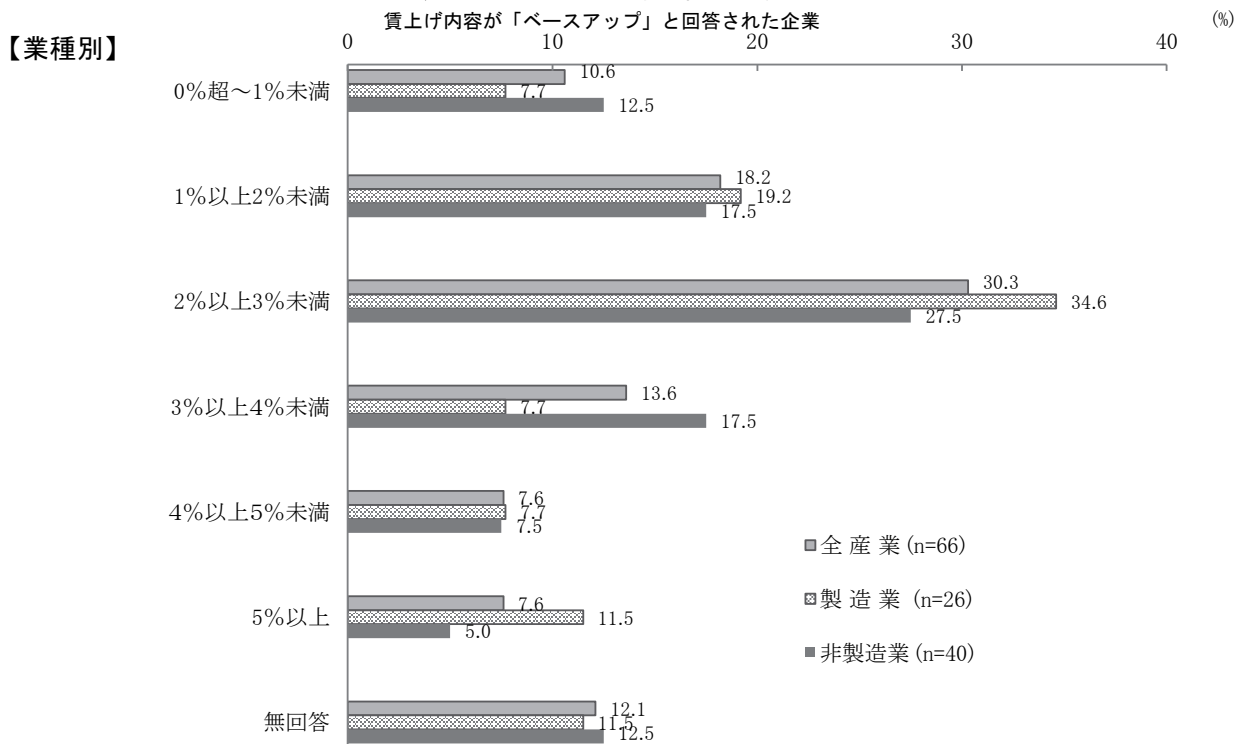


◎その他の具体的な回答

- ・キャリア給見直し
- ・定期昇給
- ・インフレ手当の支給

- ・ ベースアップ率について、「2%以上3%未満」（全：30.3%、製造：34.6%、非製造：27.5%）がトップ回答で、次いで「1%以上2%未満」（全：18.2%、製造：19.2%、非製造：17.5%）になっている。規模別のベースアップ率は、大企業が「2%以上3%未満」（30.8%）、中堅企業が「3%以上4%未満」、中小企業は大企業と同じく「2%以上3%未満」が最も多くなっている。全産業で2.0%以上の賃上げを見込む企業は約6割（59.1%）を占めている。（図表44）

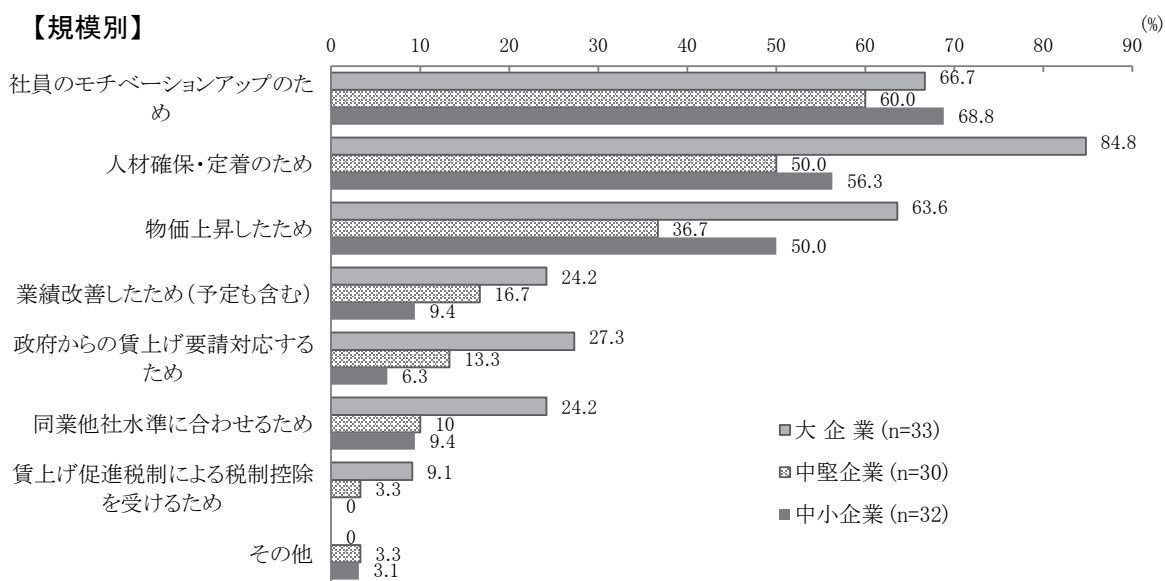
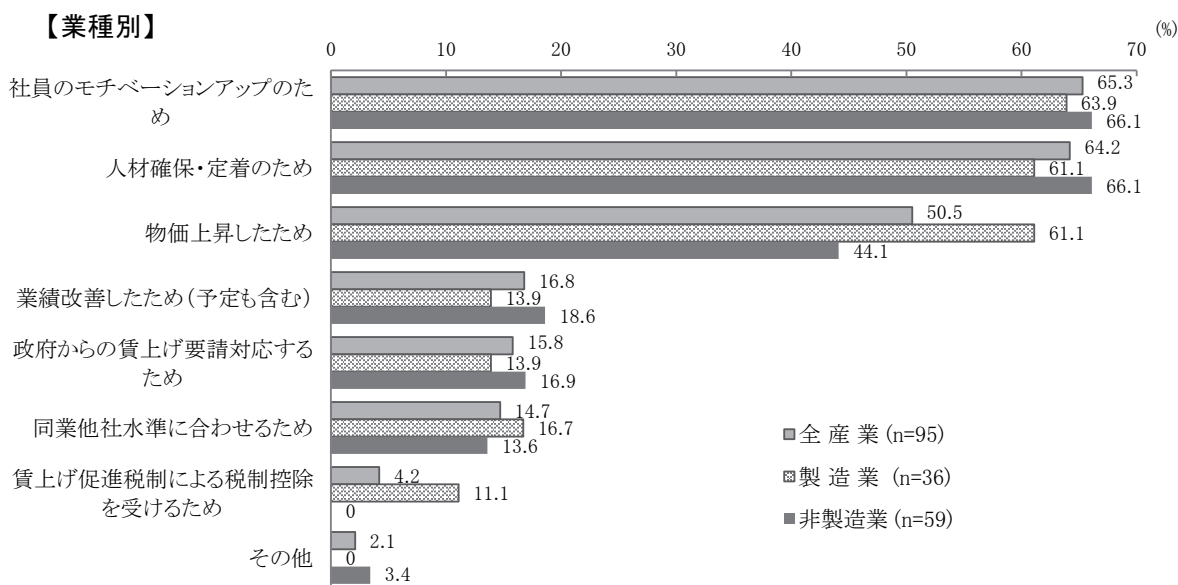
図表44. ベースアップ率は何%ですか



- 賃上げした理由は、全産業で「社員のモチベーションアップのため」(65.3%)と「人材確保・定着のため」(64.2%)、「物価上昇したため」(50.5%)などとなっている。規模別で、大企業の最も多い回答は「人材確保・定着のため」(84.8%)、中堅企業と中小企業が「社員のモチベーションアップのため」(中堅：60.0%、中小：68.8%)となっている。業種別、規模別ともに上位の3項目が他の項目に比べ突出している。(図表45)

図表45. 賃上げした理由について(複数回答可)

賃上げを「実施(する予定)した」と回答された企業

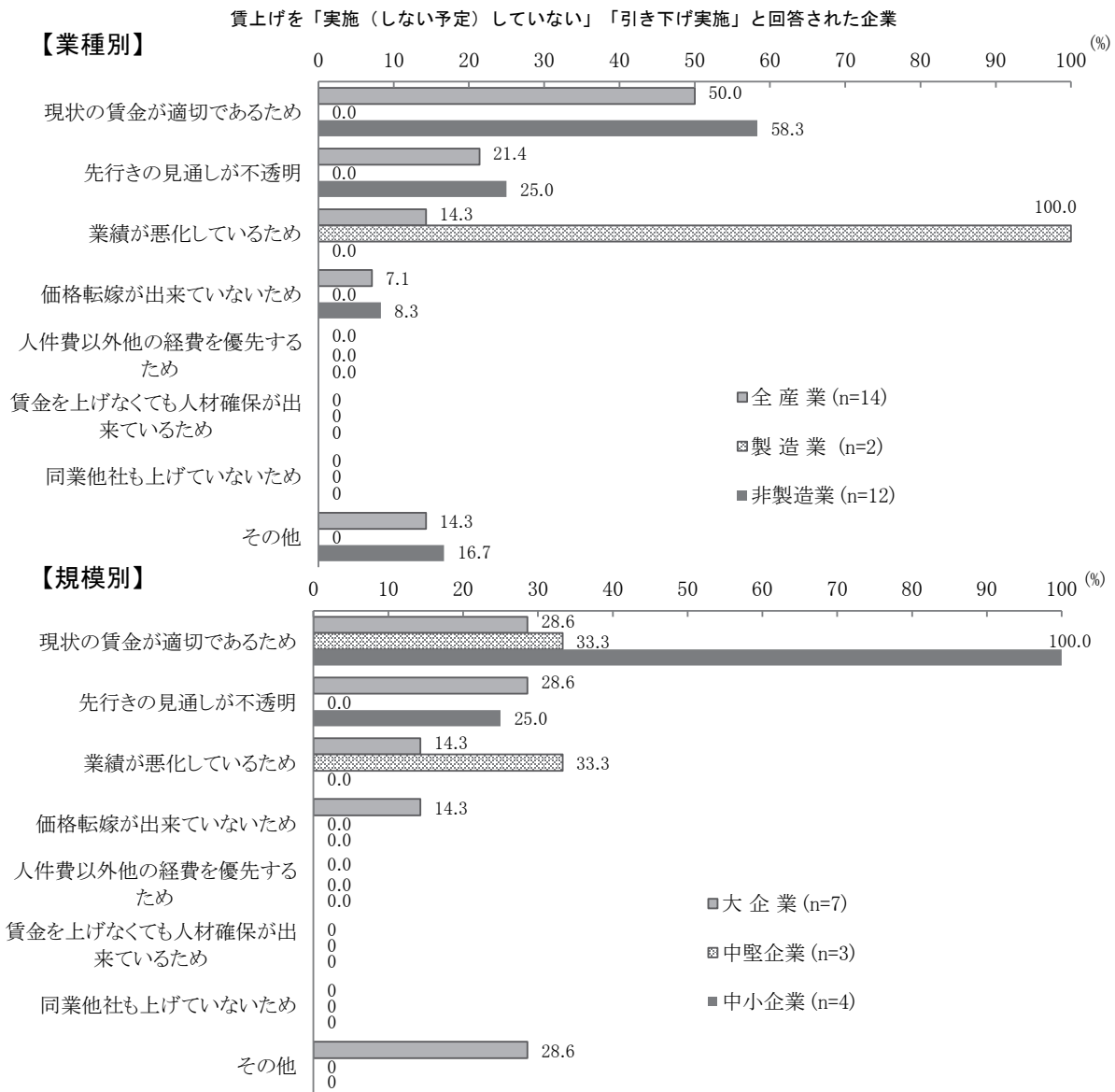


◎その他の具体的な回答

- ・将来に向けた人事政策のため

- ・賃上げ実施していない理由としては、全産業で「現状の賃金が適切であるため」(50.0%)が最も多く、続いて「先行きの見通しが不透明」(21.4%)、「業績が悪化しているため」(14.3%)となっている。
製造業では「業績が悪化しているため」(100.0%)のみの回答となった。非製造業では「現状の賃金が適切であるため」(58.3%)が最も多くなった。
規模別では、大企業は「現状の賃金が適切であるため」(28.6%)と「先行きの見通しが不透明」(28.6%)が同率で並んでいる。中堅企業も「現状の賃金が適切であるため」(33.3%)と「業績が悪化しているため」(33.3%)が同率で、中小企業は「現状の賃金が適切であるため」(100.0%)のみの回答となった。(図表46)

図表46. 賃上げ実施していない理由について(複数回答)



◎その他の具体的な回答
・賞与で調整



ACCESS!
SUCCESS!
HOKURIKU

はじめよう、北陸サクセス。

2023年5月発行

北陸経済連合会

HOKURIKU ECONOMIC FEDERATION

〒920-0981 金沢市片町2-2-15 北国ビルディング4階

TEL : 076-232-0472 FAX : 076-262-8127

e-mail info@hokkeiren.gr.jp

URL <http://www.hokkeiren.gr.jp>

北陸物語 **facebook**

<https://www.facebook.com/hokuriku.monogatari>