

平成29年度
岡山県における中小企業の労働事情
～中小企業労働事情実態調査報告書～

岡山県中小企業団体中央会

はじめに

政府は、平成 29 年 3 月に「働き方改革実行計画」を決定し、同一労働同一賃金の基本的な考え方と今後の労働時間関連の法改正の方向性を示しました。

そのような中、景気は緩やかに回復していると言われ、大手企業の業績回復が鮮明となり、中小企業へも波及しつつあります。その一方で、人手不足がより深刻となりつつあります。

今回の調査でも、経営上の障害については、「人材不足（質の不足）」が 58.6%（昨年 53.8%、平成 19 年調査では 38.2%）と昨年に続き最も高く、6 割弱を占めています。また「労働力不足（量の不足）」も 40.1%（昨年 30.8% 平成 19 年調査では 11.2%）と年々、高まっております。中長期的な視点でみると、後継者の早期育成などの課題があると思われま

す。今後、中小企業が生き残るためには、優秀な人材の確保と育成が急務となっております。そのためには政府の「働き方改革実行計画」を踏まえた雇用環境、労働時間の改善は避けることの出来ない課題となっております。

こうした状況を踏まえて、本会では県下の事業所を規模別・業種別に抽出し、その労働事情について調査を実施いたしました。

本調査は、毎年全国の都道府県中央会において一斉に実施しているもので、日本経済の幅広い分野を担う中小企業の労働事情の実態を把握し、国等の労働政策や中央会の労働支援方針策定に資することを目的としています。

この調査結果は、調査方法や調査内容について限られたものであり、実態を把握するには十分ではありませんが、今後の企業経営や労働環境の改善に少しでもお役に立てば幸いに存じます。

最後に、本調査の実施にあたり、ご多忙中にもかかわらずご協力いただきました関係組合並びに各調査対象事業所の方々に厚く御礼申し上げますとともに、今後ますますのご発展を祈念申し上げます。

平成 29 年 12 月

岡山県中小企業団体中央会
会 長 晝田 眞三

目

次

はじめに

I 調査のあらまし

1. 調査の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
2. 調査実施方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
3. 調査の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2

II. 回答事業所の概要

1. 調査回答状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
2. 回答事業所の従業員規模別内訳・・・・・・・・・・・・・3
3. 回答事業所の常用労働者数・・・・・・・・・・・・・3
4. パートタイマーの構成比・・・・・・・・・・・・・4
5. 派遣労働者の構成比・・・・・・・・・・・・・4

III. 調査結果の概要

1. 経営について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5
2. 労働時間について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・9
3. 年次有給休暇について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10
4. 新規学卒者について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10
5. 障害者の雇用状況について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
6. 従業員の過不足状況について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・15
7. 賃金改定について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・19
8. 労働組合の有無について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21

平成 29 年度中小企業労働事情実態調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・巻末

I. 調査のあらまし

1. 調査の目的

この調査は中小企業における労働事情を的確に把握し、適正な労働対策の樹立、並びに時宜を得た中央会労働支援方策の策定に資することを目的とする。

2. 調査実施方法

(1) 調査方法 郵送調査

(2) 調査時点 平成 29 年 7 月 1 日～14 日

(3) 調査対象業種の選定 (18 業種)

①製造業 (9 業種)

○食料品、飲料・たばこ・飼料製造業

○繊維工業

○木材・木製品、家具・装備品製造業

○印刷・同関連業

○窯業・土石製品製造業

○化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品製造業

○鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業

○生産用・業務用・電気・情報通信・輸送用機械器具製造業

○パルプ・紙・紙加工品、プラスチック製品、なめし革・同製品・毛皮、
その他の製造業

②非製造業 (9 業種)

○情報通信業

(通信業、放送業、情報サービス業、インターネット付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業)

○運輸業

○総合工事業

○職別工事業 (設備工事業を除く)

○設備工事業

○卸売業

○小売業

○対事業所サービス業

(物品賃貸、専門サービス、広告、技術サービス、廃棄物処理、職業紹介・労働者派遣、その他の事業サービスなど)

○対個人サービス業

以上 18 業種について、従業員規模 300 人未満の中小企業 1,000 事業所 (製造業 550 事業所、非製造業 450 事業所) を無作為に抽出し、調査対象とした。

3. 調査の概要

調査内容の概要は次のとおりである。

- (1) 経営に関する事項
- (2) 従業員の労働時間に関する事項
- (3) 従業員の有給休暇に関する事項
- (4) 新規学卒者の採用に関する事項
- (5) 障害者雇用に関する事項
- (6) 従業員の過不足状況に関する事項
- (7) 賃金改定に関する事項
- (8) 労働組合の有無に関する事項

II. 回答事業所の概要

1. 調査回答状況

調査票の回答状況は図表1のように、全体の回収率は370、製造業では193、非製造業では177である。

図表1 実態調査回収率

	調査数	回答数	回収率	
製造業	550	193	35.1%	
非製造業	情報通信業	75	24	32.0%
	運輸業	58	18	31.0%
	建設業	66	27	40.9%
	卸・小売業	163	66	40.5%
	サービス業	88	42	47.7%
小計	450	177	39.3%	
合計	1000	370	37.0%	

2. 回答事業所の従業員規模別内訳

回答事業所を規模別にみると、図表2のとおりである。100人未満の事業所が91.4%、「100人～300人」は8.6%となっている。業種別にみると、製造業では「30～99人」、非製造業「10～29人」が最も高くなっている。

図表2 回答事業所の従業員規模別内訳

	1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	計
全体	64	135	139	32	370
製造業	34	66	79	14	193
非製造業	30	69	60	18	177
比率	17.3%	36.5%	37.6%	8.6%	100.0%

3. 回答事業所の常用労働者数

回答事業所の常用労働者数は図表3のとおり全体で、14,889人（事業所数は370社のため、1事業所あたり平均常用労働者数40.2人）で、その男女別比率は男性71.5%、女性28.5%となっている。

図表3 常用労働者数(業種別) ※常用以外を含む全労働者数15,847人

産業別	男性計		女性計		実数合計
全体	10,639	71.5%	4,250	28.5%	14,889
製造業	5,486	71.9%	2,145	28.1%	7,631
非製造業	5,153	71.0%	2,105	29.0%	7,258

4. パートタイマーの構成比

図表 4 でみると、全労働者に占めるパートタイマーの比率は、全労働者（常用以外を含む）15,847 人のうち 2,310 人なので、14.6%となっており、パートタイマーの男女比率は男性 28.6%、女性 71.4%で女性比率が高い。また、昨年平成 28 年度（男性 29.9%、女性 70.1%）と比較してみると、女性のパートタイマーは少し増加している。

図表4 パートタイマー数(業種別) ※常用以外を含む全労働者数15,847人

	男性		女性		実数合計
全体	660	28.6%	1,650	71.4%	2,310
製造業	202	22.5%	696	77.5%	898
非製造業	458	32.4%	954	67.6%	1,412

5. 派遣労働者の構成比

図表 5 でみると、全労働者に占める派遣労働者の比率は、全労働者（常用以外を含む）15,847 人のうち 381 人なので、2.4%となっており、その男女比率は男性 48.3%、女性 51.7%で同じになっている。また、昨年平成 28 年度（男性 50.0%、女性 50.0%）と比較してみると、男性の派遣労働者は減少している。

図表5 派遣労働者数(業種別) ※常用以外を含む全労働者数15,847人

	男性		女性		実数合計
全体	184	48.3%	197	51.7%	381
製造業	106	42.7%	142	57.3%	248
非製造業	78	58.6%	55	41.4%	133

Ⅲ. 調査結果の概要

1. 経営について

(1) 経営状況

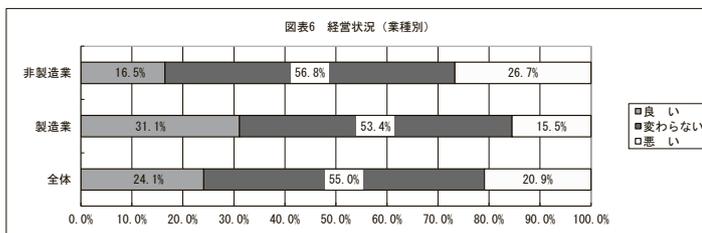
経営状況は図表6のとおりである。

全体では、「良い」24.1%（昨年18.6%）、「変わらない」55.0%（昨年52.9%）、「悪い」20.9%（昨年28.5%）となっており、昨年と比較し「良い」と回答した事業所が増えて、「悪い」と回答した事業所が減っている。

業種別では、「良い」と答えた事業所が製造業では31.1%、非製造業では16.5%となっている。

図表6 経営状況（業種別）

	良い	変わらない	悪い
全体	24.1%	55.0%	20.9%
製造業	31.1%	53.4%	15.5%
非製造業	16.5%	56.8%	26.7%

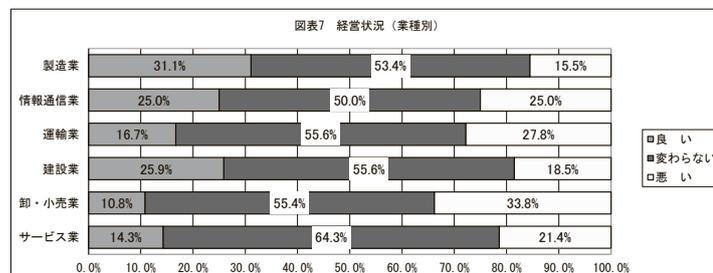


経営状況を業種別に分析した結果は図表7のとおりである。

「良い」の割合が最も高い業種は製造業31.1%、ついで建設業25.9%となっている。また「悪い」の割合が最も高い業種は、卸・小売業33.8%、ついで運輸業27.8%、情報通信業25.0%となっている。

図表7 経営状況（業種別）

	良い	変わらない	悪い
サービス業	14.3%	64.3%	21.4%
卸・小売業	10.8%	55.4%	33.8%
建設業	25.9%	55.6%	18.5%
運輸業	16.7%	55.6%	27.8%
情報通信業	25.0%	50.0%	25.0%
製造業	31.1%	53.4%	15.5%

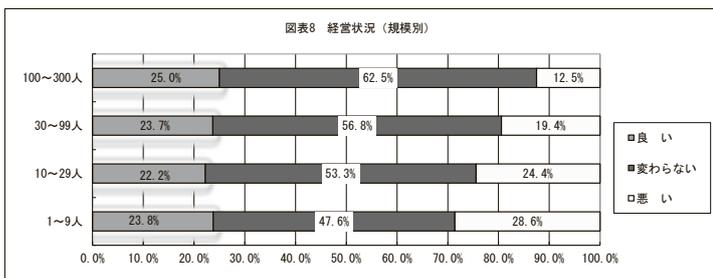


次に、経営状況を規模別にみた場合は図表8のとおりである。

「良い」と回答した事業所は、「100～300人」25.0%、「1～9人」23.8%、「30～99人」23.7%、「10～29人」22.2%となっている。「悪い」と回答した事業所は、「1～9人」28.6%、「10～29人」24.4%、「30～99人」19.4%、「100～300人」12.5%となっている。

図表8 経営状況（規模別）

	良い	変わらない	悪い
1～9人	23.8%	47.6%	28.6%
10～29人	22.2%	53.3%	24.4%
30～99人	23.7%	56.8%	19.4%
100～300人	25.0%	62.5%	12.5%



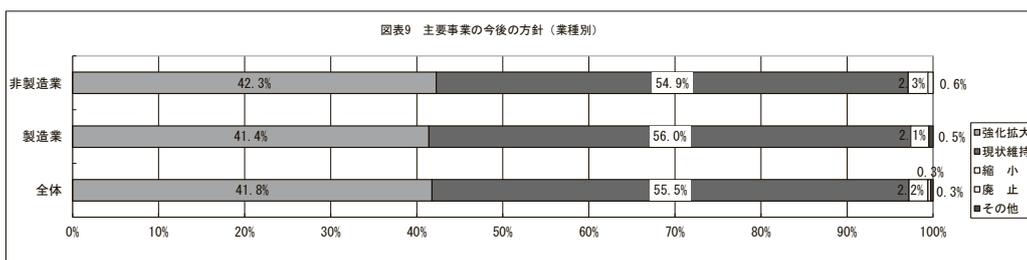
(2) 主要事業の今後

図表 9 は、現在行っている主要な事業について今後どのようにするか、の質問に対する回答の結果である。

業種別では、製造業、非製造業共に、「現状維持」が最も高く 56.0%、54.9%となっている。

図表9 主要事業の今後の方針（業種別）

	強化拡大	現状維持	縮小	廃止	その他	事業所数
全体	41.8%	55.5%	2.2%	0.3%	0.3%	366
製造業	41.4%	56.0%	2.1%	-	0.5%	191
非製造業	42.3%	54.9%	2.3%	0.6%	-	175

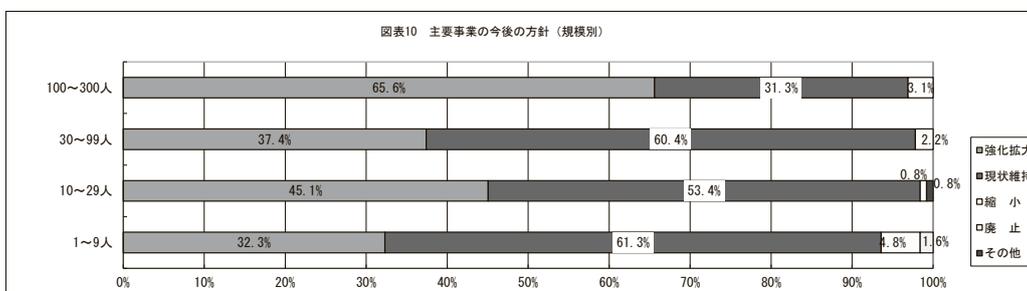


次に主要事業の今後を規模別にみた場合は図表 10 のとおりである。

「100～300人」では「強化拡大」が 65.6%と最も高く、「1～9人」、「10～29人」、「30～99人」ではいずれも「現状維持」が 61.3%、53.4%、60.4%と最も高くなっている。

図表10 主要事業の今後の方針（規模別）

	強化拡大	現状維持	縮小	廃止	その他	事業所数
1～9人	32.3%	61.3%	4.8%	1.6%	-	62
10～29人	45.1%	53.4%	0.8%	-	0.8%	133
30～99人	37.4%	60.4%	2.2%	-	-	139
100～300人	65.6%	31.3%	3.1%	-	-	32



(3) 経営上の障害

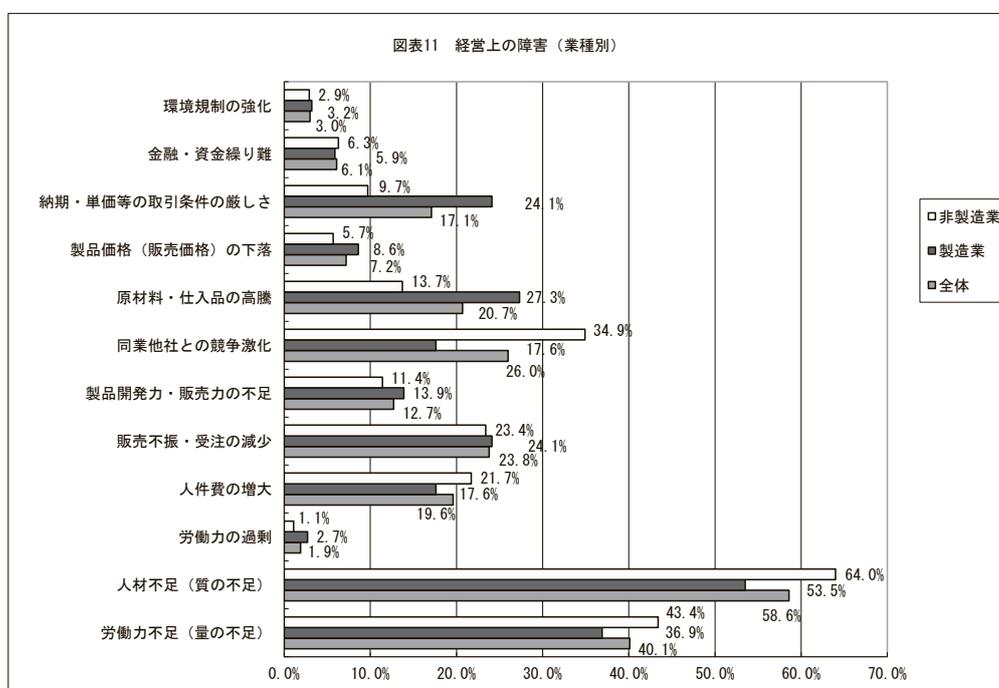
厳しい経営状況の中で、企業はどのような問題点を抱えているか、経営上の障害は何か、について12の選択肢から3項目以内を選んでいただき、その結果は図表11のとおりである。

全体では、「人材不足（質の不足）」58.6%が最も高く、5割以上を占めている。

業種別にみても、製造業、非製造業共に「人材不足（質の不足）」が53.5%、64.0%と最も高くなっている。

図表11 経営上の障害（業種別）

	労働力不足（量の不足）	人材不足（質の不足）	労働力の過剰	人件費の増大	販売不振・受注の減少	製品開発力・販売力の不足	同業他社との競争激化	原材料・仕入品の高騰	製品価格（販売価格）の下落	納期・単価等の取引条件の厳しさ	金融・資金繰り難	環境規制の強化
全体	40.1%	58.6%	1.9%	19.6%	23.8%	12.7%	26.0%	20.7%	7.2%	17.1%	6.1%	3.0%
製造業	36.9%	53.5%	2.7%	17.6%	24.1%	13.9%	17.6%	27.3%	8.6%	24.1%	5.9%	3.2%
非製造業	43.4%	64.0%	1.1%	21.7%	23.4%	11.4%	34.9%	13.7%	5.7%	9.7%	6.3%	2.9%



<複数回答あり>

(4) 経営上の強み

次に、業種別に経営上の強みをみると、図表12のとおりである。

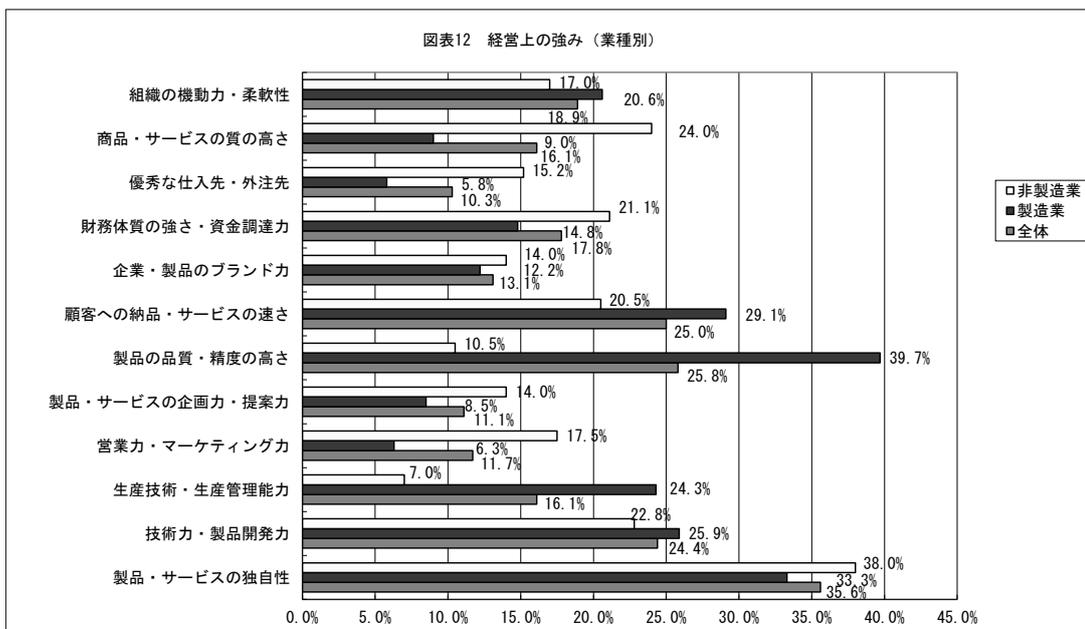
全体では、「製品・サービスの独自性」35.6%が最も高く、ついで「製品の品質・精度の高さ」25.8%、「顧客への納品・サービスの速さ」25.0%となっている。

製造業では、「製品の品質・精度の高さ」39.7%が最も高く、ついで「製品・サービスの独自性」33.3%、「顧客への納品・サービスの速さ」29.1%となっている。

非製造業では、「製品・サービスの独自性」38.0%が最も高く、ついで「商品・サービスの質の高さ」24.0%、「技術力・製品開発力」22.8%となっている。

図表12 経営上の強み（業種別）

	製品・サービスの独自性	技術力・製品開発力	生産技術・生産管理能力	営業力・マーケティング力	製品・サービスの企画力・提案力	製品の品質・精度の高さ	顧客への納品・サービスの速さ	企業・製品のブランド力	財務体質の強さ・資金調達力	優秀な仕入先・外注先	商品・サービスの質の高さ	組織の機動力・柔軟性
全体	35.6%	24.4%	16.1%	11.7%	11.1%	25.8%	25.0%	13.1%	17.8%	10.3%	16.1%	18.9%
製造業	33.3%	25.9%	24.3%	6.3%	8.5%	39.7%	29.1%	12.2%	14.8%	5.8%	9.0%	20.6%
非製造業	38.0%	22.8%	7.0%	17.5%	14.0%	10.5%	20.5%	14.0%	21.1%	15.2%	24.0%	17.0%



<複数回答あり>

2. 労働時間について

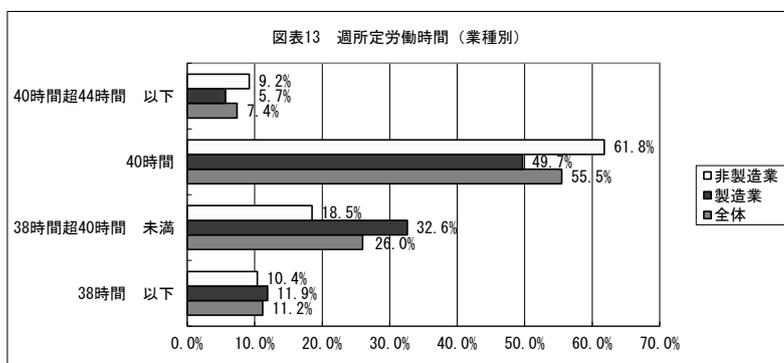
(1) 週の所定労働時間

週の所定労働時間は、図表13のとおりで、全体で見ると「40時間」55.5%、「38時間超40時間未満」26.0%、「38時間以下」11.2%と40時間以下の事業所が全体の92.7%を占めている。

また、「40時間超44時間以下」7.4%（昨年9.1%）と、40時間超の事業所は減少している。

図表13 週所定労働時間（業種別）

	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
全体	11.2%	26.0%	55.5%	7.4%
製造業	11.9%	32.6%	49.7%	5.7%
非製造業	10.4%	18.5%	61.8%	9.2%

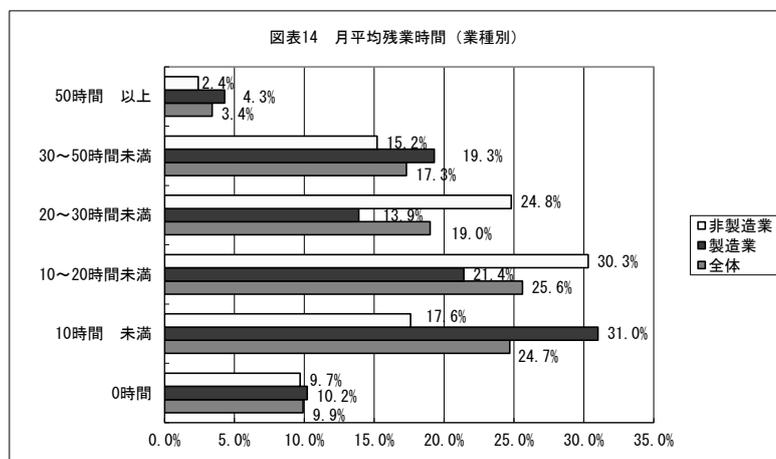


(2) 残業時間

月平均の残業時間は図表14のとおりで、全体で見ると「10～20時間未満」25.6%が最も高くなっている。業種別にみると、製造業では「10時間未満」31.0%が最も高く、非製造業では「10～20時間未満」30.3%が最も高くなっている。

図表14 月平均残業時間（業種別）

	0時間	10時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～50時間未満	50時間以上
全体	9.9%	24.7%	25.6%	19.0%	17.3%	3.4%
製造業	10.2%	31.0%	21.4%	13.9%	19.3%	4.3%
非製造業	9.7%	17.6%	30.3%	24.8%	15.2%	2.4%



3. 年次有給休暇について

(1) 年次有給休暇

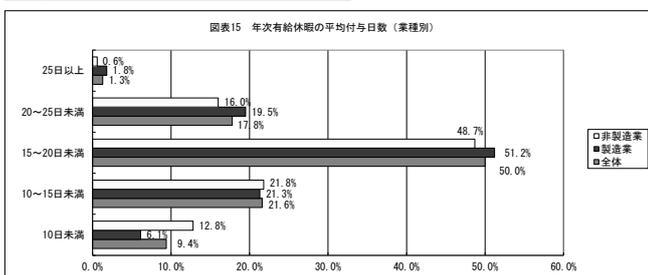
年次有給休暇の平均付与日数および平均取得日数は図表 15、16 のとおりである。

平均付与日数は、全体、製造業、非製造業いずれも、「15～20 日未満」が 50.0%、51.2%、48.7%と最も高くなっている。

平均取得日数は、全体、製造業は「5～10 日未満」が 36.6%、37.8%と最も高く、非製造業は「5～10 日未満」「5 日未満」が共に 35.3%と最も高くなっている。

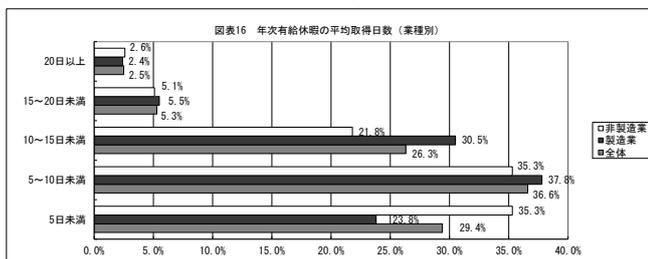
図表15 年次有給休暇の平均付与日数（業種別）

	10日未満	10～15日未満	15～20日未満	20～25日未満	25日以上
全体	9.4%	21.6%	50.0%	17.8%	1.3%
製造業	6.1%	21.3%	51.2%	19.5%	1.8%
非製造業	12.8%	21.8%	48.7%	16.0%	0.6%



図表16 年次有給休暇の平均取得日数（業種別）

	5日未満	5～10日未満	10～15日未満	15～20日未満	20日以上
全体	29.4%	36.6%	26.3%	5.3%	2.5%
製造業	33.8%	37.8%	30.5%	5.5%	2.4%
非製造業	35.3%	35.3%	21.8%	5.1%	2.6%



4. 新規学卒者について

(1) 新規学卒者の初任給

平成 29 年 6 月支給の新規学卒者の平均初任給は図表 17 のとおりである。

「高校卒」の「技術系」、「専門学校卒」の「技術系」「事務系」、「短大卒（含高専）」の「技術系」「事務系」、「大学卒」の「技術系」の初任給は全国平均より岡山県のほうが上回っている。

図表 18 は採用 1 人あたりの加重平均を算出して作成した新規学卒者の初任給である。

※加重平均：(各事業所 1 人当たりの平均初任給×採用人数) ÷ 採用人数

図表17 新規学卒者の初任給（単純平均）

		岡山県	全国平均
高校卒	技術系	165,598	162,176
	事務系	154,293	156,612
専門学校卒	技術系	182,610	175,035
	事務系	182,540	170,515
短大卒 (含高専)	技術系	184,036	175,594
	事務系	172,933	172,083
大学卒	技術系	200,009	196,689
	事務系	186,697	191,820

図表18 新規学卒者の初任給（加重平均）

		岡山県	全国平均
高校卒	技術系	166,667	162,402
	事務系	154,407	156,612
専門学校卒	技術系	187,709	176,028
	事務系	181,814	171,125
短大卒 (含高専)	技術系	184,492	175,323
	事務系	172,933	171,517
大学卒	技術系	204,112	199,399
	事務系	186,019	195,292

新規学卒者の採用充足状況は図表 19 のとおりである。

採用状況を全体の充足率（採用人数÷採用計画人数）で見ると、短大卒（含高専）の「非製造業」が 66.7%と最も低い結果である。

学校別で見ると、高校卒では、事務系の「製造業」が 70.4%と最も低くなっている。

専門学校卒では、技術系の「非製造業」が 80.8%と最も低くなっている。

短大卒（含高専）では、技術系の「非製造業」が 66.7%と最も低くなっている。

大学卒では、事務系の「非製造業」が 78.8%と最も低くなっている。

図表19 新規学卒者の採用充足状況（業種別）

		全体				技 術 系				事 務 系						
		事業所数	採用計画人数	採用実績人数	充足率	平均採用人数	事業所数	採用計画人数	採用実績人数	充足率	平均採用人数	事業所数	採用計画人数	採用実績人数	充足率	平均採用人数
高校卒	全体	66	165	133	80.6	2.02	52	127	105	82.7	2.02	18	38	28	73.7	1.56
	製造業	48	129	103	79.8	2.15	40	102	84	82.4	2.10	12	27	19	70.4	1.58
	非製造業	18	36	30	83.3	1.67	12	25	21	84.0	1.75	6	11	9	81.8	1.50
専門学校卒	全体	22	42	37	88.1	1.68	17	35	30	85.7	1.76	5	7	7	100.0	1.40
	製造業	8	10	10	100.0	1.25	7	9	9	100.0	1.29	1	1	1	100.0	1.00
	非製造業	14	32	27	84.4	1.93	10	26	21	80.8	2.10	4	6	6	100.0	1.50
短大卒 (含高専)	全体	14	20	16	80.0	1.14	11	17	13	76.5	1.18	3	3	3	100.0	1.00
	製造業	10	11	10	90.9	1.00	7	8	7	87.5	1.00	3	3	3	100.0	1.00
	非製造業	4	9	6	66.7	1.50	4	9	6	66.7	1.50	-	-	-	-	-
大学卒	全体	50	151	133	82.6	2.66	36	100	82	82.0	2.28	23	61	51	83.6	2.22
	製造業	20	60	52	86.7	2.60	14	32	27	84.4	1.93	8	28	25	89.3	3.13
	非製造業	30	101	81	80.2	2.70	22	68	55	80.9	2.50	15	33	26	78.8	1.73

図表 20、21 は新規採用者の業種別にみた初任給を示している。

図表20 新規学卒者の初任給（業種別：単純平均）

		技術系	事務系
		単純平均	単純平均
高校卒	全体	165,598	154,293
	製造業	162,651	153,606
	情報通信業	-	153,000
	運輸業	-	-
	建設業	189,013	-
	卸・小売業	176,250	157,750
	サービス業	166,600	150,000
専門学校卒	全体	182,610	182,540
	製造業	174,214	175,000
	情報通信業	186,139	-
	運輸業	-	-
	建設業	205,790	198,200
	卸・小売業	175,000	174,750
	サービス業	164,150	190,000
短大卒 (含高専)	全体	184,036	172,933
	製造業	179,200	172,933
	情報通信業	176,500	-
	運輸業	-	-
	建設業	-	-
	卸・小売業	-	-
	サービス業	208,500	-
大学卒	全体	200,009	186,697
	製造業	195,018	185,350
	情報通信業	199,996	200,000
	運輸業	-	-
	建設業	200,600	201,950
	卸・小売業	216,483	184,704
	サービス業	190,000	181,667

図表21 新規学卒者の初任給（業種別：加重平均）

		技術系	事務系
		加重平均	加重平均
高校卒	全体	166,667	154,407
	製造業	163,809	153,232
	情報通信業	-	153,000
	運輸業	-	-
	建設業	197,270	-
	卸・小売業	176,250	158,429
	サービス業	172,769	150,000
専門学校卒	全体	187,707	181,814
	製造業	177,278	175,000
	情報通信業	182,712	-
	運輸業	-	-
	建設業	219,620	198,200
	卸・小売業	175,000	173,167
	サービス業	165,433	190,000
短大卒 (含高専)	全体	184,492	172,933
	製造業	179,200	172,933
	情報通信業	176,500	-
	運輸業	-	-
	建設業	-	-
	卸・小売業	-	-
	サービス業	197,750	-
大学卒	全体	204,112	186,019
	製造業	197,389	182,032
	情報通信業	199,324	200,000
	運輸業	-	-
	建設業	200,400	202,583
	卸・小売業	226,389	185,711
	サービス業	190,000	183,750

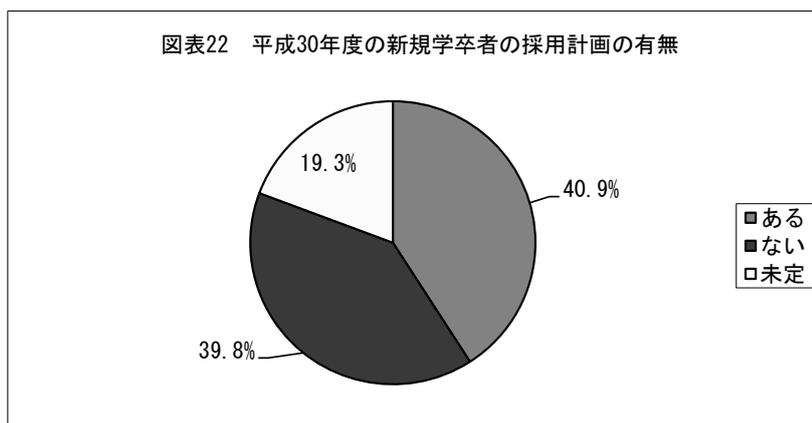
(2) 新規学卒者の採用計画

平成30年度の新規学卒者の採用計画は図表22のとおりである。

「ある」40.9%、「ない」39.8%となっている。

図表22 平成30年度の新規学卒者の採用計画の有無

ある	ない	未定
40.9%	39.8%	19.3%



さらに、図表23で業種別にみると、新規学卒者の採用計画が「ある」と回答した事業所の中では、「総合工事業」100.0%が最も高く、ついで「情報通信業」70.8%となっている。反面、「運輸業」5.6%が最も低く、ついで「対個人サービス業」7.7%となっている。

業種による差が生じていることがよくわかる。

図表23 平成30年度の採用計画の有無（業種別）

事業所数	ある				事業所数				平均採用人数				ない		未定	
	件数	%	高校卒	専門学校卒	短大卒(併用卒)	大学卒	高校卒	専門学校卒	短大卒(併用卒)	大学卒	件数	%	件数	%		
全体	367	150	40.9%	93	37	20	103	2.43	1.76	1.70	2.47	146	39.8%	71	19.3%	
製造業計	192	72	37.5%	57	10	9	40	2.49	1.70	1.44	2.28	86	44.8%	34	17.7%	
食料品	28	6	21.4%	4	2	2	4	4.00	1.00	1.00	3.00	14	50.0%	8	28.6%	
繊維工業	11	3	27.3%	2	-	-	2	3.50	-	-	1.50	4	36.4%	4	36.4%	
木材・木製品	19	8	42.1%	6	1	-	1	1.50	2.00	-	1.00	7	36.8%	4	21.1%	
印刷・関連業	7	2	28.6%	1	-	-	2	4.00	-	-	3.00	5	71.4%	-	-	
窯業・土石	11	3	27.3%	2	-	1	3	2.00	-	1.00	1.33	4	36.4%	4	36.4%	
化学工業	13	4	30.8%	3	-	-	3	1.67	-	-	2.67	7	53.8%	2	15.4%	
金属・同製品	47	21	44.7%	19	2	2	11	2.53	1.50	1.50	3.09	22	46.8%	4	8.5%	
機械器具	31	16	51.6%	13	2	3	10	2.46	2.00	2.00	1.80	10	32.3%	5	16.1%	
その他	25	9	36.0%	7	3	1	4	2.43	2.00	1.00	1.25	13	52.0%	3	12.0%	
非製造業計	175	78	44.6%	36	27	11	63	2.33	1.78	1.91	2.59	60	34.3%	37	21.1%	
情報通信業	24	17	70.8%	1	6	4	16	1.00	2.00	1.50	3.00	4	16.7%	3	12.5%	
運輸業	18	1	5.6%	1	-	-	-	5.00	-	-	-	15	83.3%	2	11.1%	
建設業	27	17	63.0%	12	10	2	14	2.25	2.10	3.50	2.50	5	18.5%	5	18.5%	
総合工事業	7	7	100.0%	5	5	1	6	1.60	1.40	2.00	1.83	-	-	-	-	
職別工事業	10	6	60.0%	3	2	-	6	3.00	3.00	-	3.00	2	20.0%	2	20.0%	
設備工事業	10	4	40.0%	4	3	1	2	2.50	2.67	5.00	3.00	3	30.0%	3	30.0%	
卸・小売業	64	27	42.2%	14	4	4	20	2.29	1.50	1.75	2.40	25	39.1%	12	18.8%	
卸売業	25	16	64.0%	9	2	3	12	1.78	1.50	1.67	2.83	7	28.0%	2	8.0%	
小売業	39	11	28.2%	5	2	1	8	3.20	1.50	2.00	1.75	18	46.2%	10	25.6%	
サービス業	42	16	38.1%	8	7	1	13	2.38	1.29	1.00	2.46	11	26.2%	15	35.7%	
対企業サービス業	29	15	51.7%	8	6	1	13	2.38	1.17	1.00	2.46	6	20.7%	8	27.6%	
対個人サービス業	13	1	7.7%	-	1	-	-	-	2.00	-	-	5	38.5%	7	53.8%	

5. 障害者の雇用状況について

(1) 障害者の雇用状況

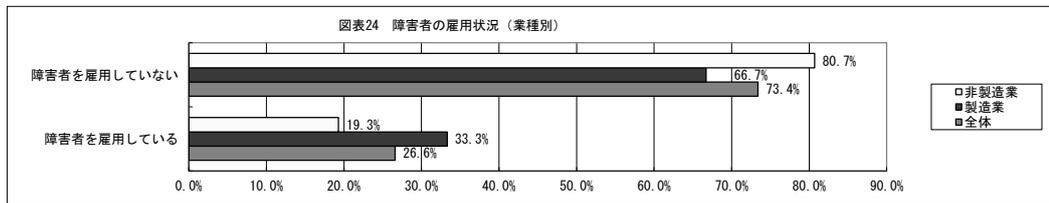
障害者の雇用状況は図表 24 のとおりである。

「障害者を雇用している」と回答した事業所は全体では 26.6%となっている。

業種別にみると、製造業、非製造業で「障害者を雇用している」が 33.3%、19.3%となっている。

図表24 障害者の雇用状況（業種別）

	障害者を雇用している	障害者を雇用していない
全体	26.6%	73.4%
製造業	33.3%	66.7%
非製造業	19.3%	80.7%

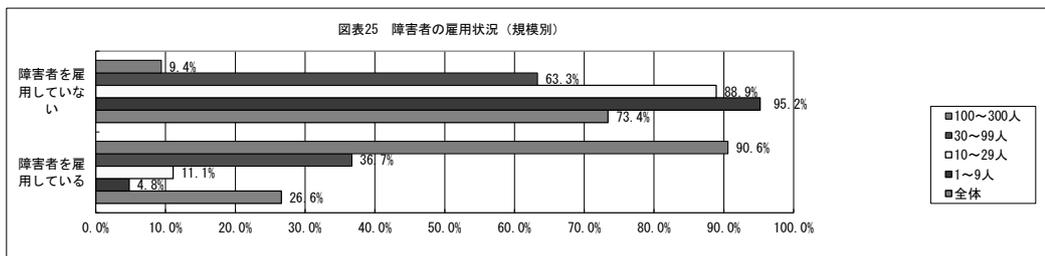


また、規模別にみると図表 25 のとおりである。

「障害者を雇用している」と回答した事業所は「100～300人」が 90.6%と最も高く、ついで「30～99人」36.7%、「10～29人」11.1%となっている。

図表25 障害者の雇用状況（規模別）

	障害者を雇用している	障害者を雇用していない
全体	26.6%	73.4%
1～9人	4.8%	95.2%
10～29人	11.1%	88.9%
30～99人	36.7%	63.3%
100～300人	90.6%	9.4%



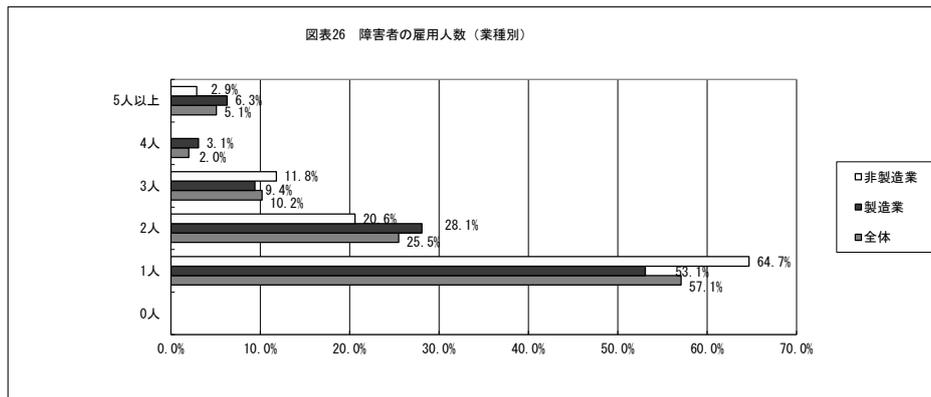
障害者の雇用人数は図表 26 のとおりである。

全体では、「1人」57.1%が最も高く、5割以上を占めている。

業種別にみても、製造業、非製造業共に「1人」が53.1%、64.7%と最も高くなっている。

図表26 障害者の雇用人数（業種別）

	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上
全体	-	57.1%	25.5%	10.2%	2.0%	5.1%
製造業	-	53.1%	28.1%	9.4%	3.1%	6.3%
非製造業	-	64.7%	20.6%	11.8%	-	2.9%

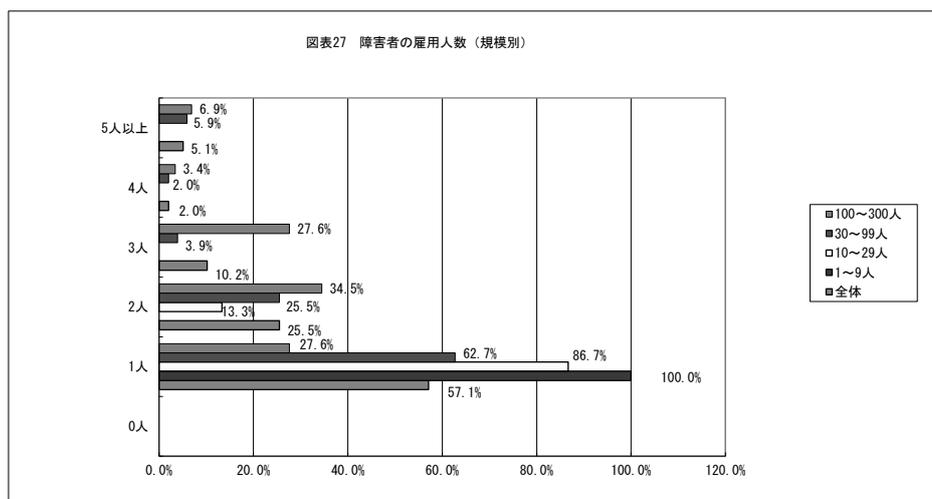


また、規模別にみると図表 27 のとおりである。

「100～300人」では「2人」が34.5%と最も高く、「1～9人」、「10～29人」、「30～99人」ではいずれも「1人」が100.0%、86.7%、62.7%と最も高くなっている。

図表27 障害者の雇用人数（規模別）

	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上
全体	-	57.1%	25.5%	10.2%	2.0%	5.1%
1～9人	-	100.0%	-	-	-	-
10～29人	-	86.7%	13.3%	-	-	-
30～99人	-	62.7%	25.5%	3.9%	2.0%	5.9%
100～300人	-	27.6%	34.5%	27.6%	3.4%	6.9%



6. 従業員の過不足状況について

(1) 従業員の過不足状況

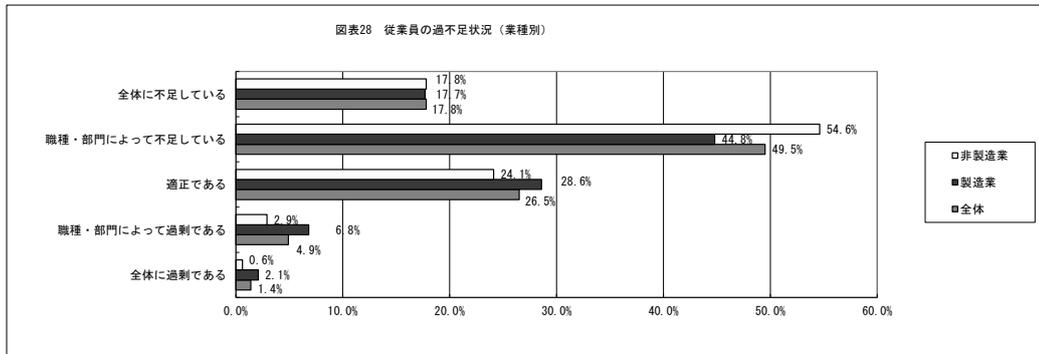
従業員の過不足状況は図表 28 のとおりである。

全体では、「職種・部門によって不足している」と回答した事業所が 49.5%と最も高くなっている。

業種別にみても、製造業、非製造業共に「職種・部門によって不足している」が 44.8%、54.6%と最も高くなっている。

図表28 従業員の過不足状況（業種別）

	全体に過剰である	職種・部門によって過剰である	適正である	職種・部門によって不足している	全体に不足している
全体	1.4%	4.9%	26.5%	49.5%	17.8%
製造業	2.1%	6.8%	28.6%	44.8%	17.7%
非製造業	0.6%	2.9%	24.1%	54.6%	17.8%



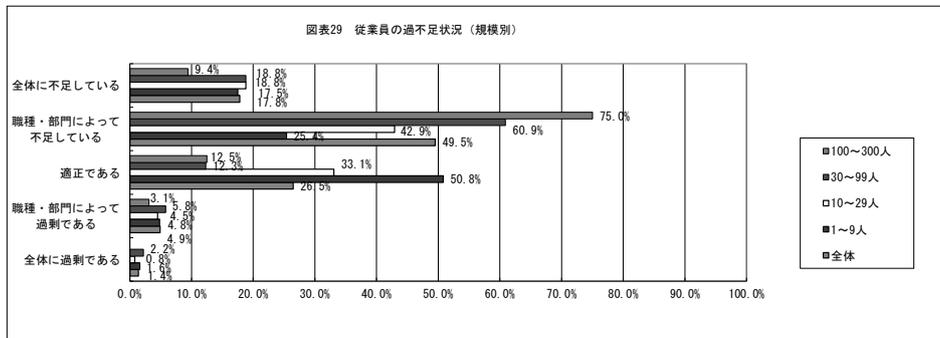
また、規模別にみると図表 29 のとおりである。

「10～29人」、「30～99人」、「100人～300人」いずれも「職種・部門によって不足している」が 42.9%、60.9%、75.0%と最も高くなっている。

「1～9人」では「適正である」が 50.8%と最も高くなっている。規模による差が生じていることがわかる

図表29 従業員の過不足状況（規模別）

	全体に過剰である	職種・部門によって過剰である	適正である	職種・部門によって不足している	全体に不足している
全体	1.4%	4.9%	26.5%	49.5%	17.8%
1～9人	1.6%	4.8%	50.8%	25.4%	17.5%
10～29人	0.8%	4.5%	33.1%	42.9%	18.8%
30～99人	2.2%	5.8%	12.3%	60.9%	18.8%
100～300人	-	3.1%	12.5%	75.0%	9.4%



(2) 従業員が特に不足している職種・部門

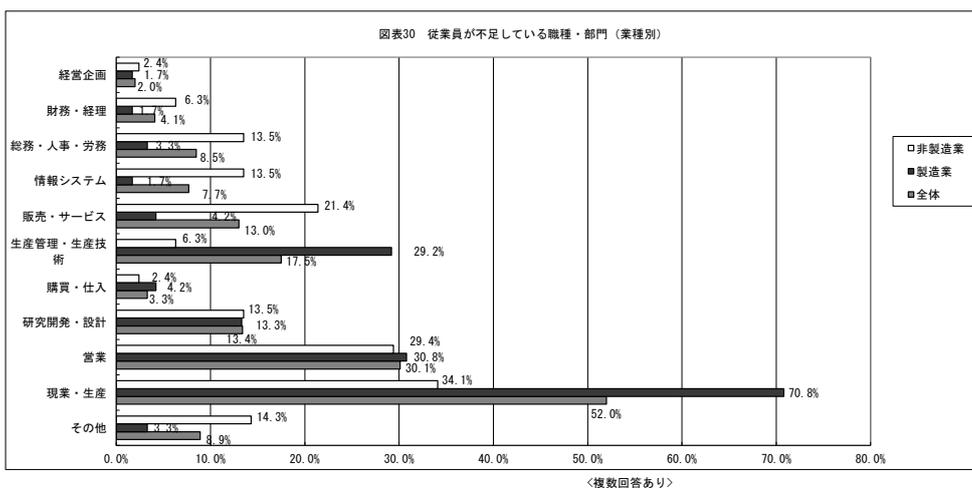
どのような職種・部門の従業員が特に不足しているかは図表 30 のとおりである。

全体では、「現業・生産」と回答した事業所が 52.0%と最も高くなっている。

業種別にみても、製造業、非製造業共に「現業・生産」が 70.8%、34.1%と最も高くなっている。

図表30 従業員が不足している職種・部門（業種別）

	その他	現業・生産	営業	研究開発・設計	購買・仕入	生産管理・生産技術	販売・サービス	情報システム	総務・人事・労務	財務・経理	経営企画
全体	8.9%	52.0%	30.1%	13.4%	3.3%	17.5%	13.0%	7.7%	8.5%	4.1%	2.0%
製造業	3.3%	70.8%	30.8%	13.3%	4.2%	29.2%	4.2%	1.7%	3.3%	1.7%	1.7%
非製造業	14.3%	34.1%	29.4%	13.5%	2.4%	6.3%	21.4%	13.5%	13.5%	6.3%	2.4%

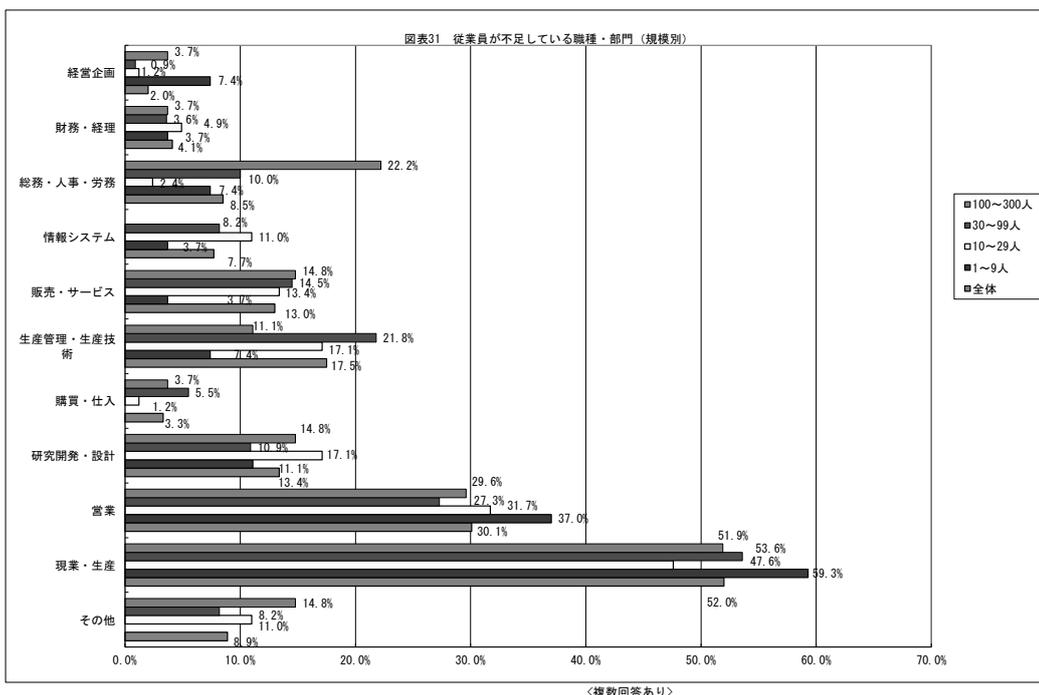


また、規模別にみると図表 31 のとおりである。

「1～9人」、「10～29人」、「30～99人」、「100～300人」いずれも「現業・生産」が最も高く 59.3%、47.6%、53.6%、51.9%と最も高くなっている。

図表31 従業員が不足している職種・部門（規模別）

	その他	現業・生産	営業	研究開発・設計	購買・仕入	生産管理・生産技術	販売・サービス	情報システム	総務・人事・労務	財務・経理	経営企画
全体	8.9%	52.0%	30.1%	13.4%	3.3%	17.5%	13.0%	7.7%	8.5%	4.1%	2.0%
1～9人	-	59.3%	37.0%	11.1%	-	7.4%	3.7%	3.7%	7.4%	3.7%	7.4%
10～29人	11.0%	47.6%	31.7%	17.1%	1.2%	17.1%	13.4%	11.0%	2.4%	4.9%	1.2%
30～99人	8.2%	53.6%	27.3%	10.9%	5.5%	21.8%	14.5%	8.2%	10.0%	3.6%	0.9%
100～300人	14.8%	51.9%	29.6%	14.8%	3.7%	11.1%	14.8%	-	22.2%	3.7%	3.7%



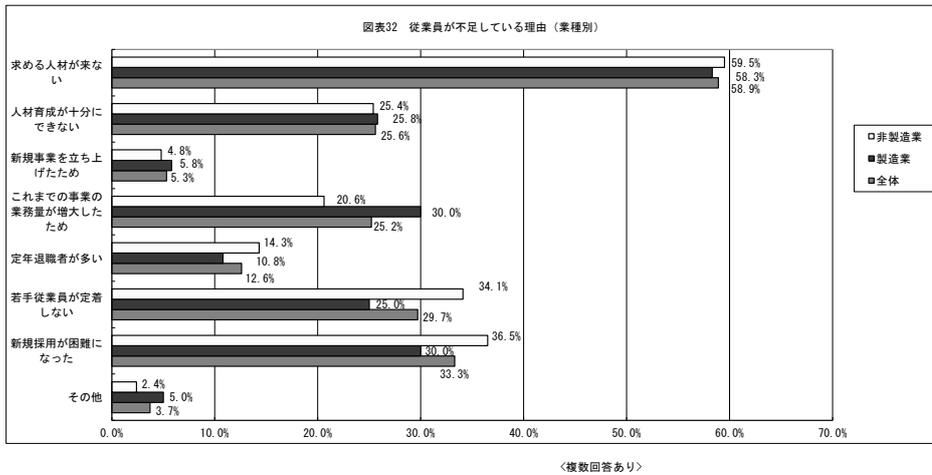
(3) 従業員が不足している理由

従業員が不足している理由は図表 32 のとおりである。

全体では、「求める人材が来ない」と回答した事業所が 58.9%と最も高くなっている。業種別にみても、製造業、非製造業共に「求める人材が来ない」が 58.3%、59.5%と最も高くなっている。

図表32 従業員が不足している理由（業種別）

	その他	新規採用が困難になった	若手従業員が定着しない	定年退職者が多い	これまでの事業の業務量が増大したため	新規事業を立ち上げたため	人材育成が十分にできない	求める人材が来ない
全体	3.7%	33.3%	29.7%	12.6%	25.2%	5.3%	25.6%	58.9%
製造業	5.0%	30.0%	25.0%	10.8%	30.0%	5.8%	25.8%	58.3%
非製造業	2.4%	36.5%	34.1%	14.3%	20.6%	4.8%	25.4%	59.5%

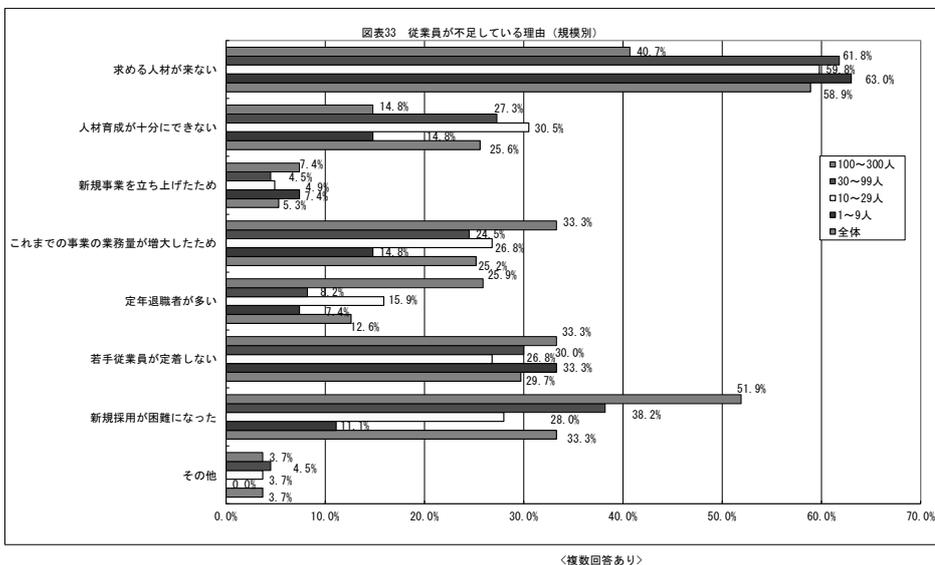


また、規模別にみると図表 33 のとおりである。

「100～300人」では「新規採用が困難になった」が 51.9%と最も高く、「1～9人」、「10～29人」、「30～99人」ではいずれも「求める人材が来ない」が 63.0%、59.8%、61.8%と最も高くなっている。

図表33 従業員が不足している理由（規模別）

	その他	新規採用が困難になった	若手従業員が定着しない	定年退職者が多い	これまでの事業の業務量が増大したため	新規事業を立ち上げたため	人材育成が十分にできない	求める人材が来ない
全体	3.7%	33.3%	29.7%	12.6%	25.2%	5.3%	25.6%	58.9%
1～9人	-	11.1%	33.3%	7.4%	14.8%	7.4%	14.8%	63.0%
10～29人	3.7%	28.0%	26.8%	15.9%	26.8%	4.9%	30.5%	59.8%
30～99人	4.5%	38.2%	30.0%	8.2%	24.5%	4.5%	27.3%	61.8%
100～300人	3.7%	51.9%	33.3%	25.9%	33.3%	7.4%	14.8%	40.7%



(4) 従業員不足への対応

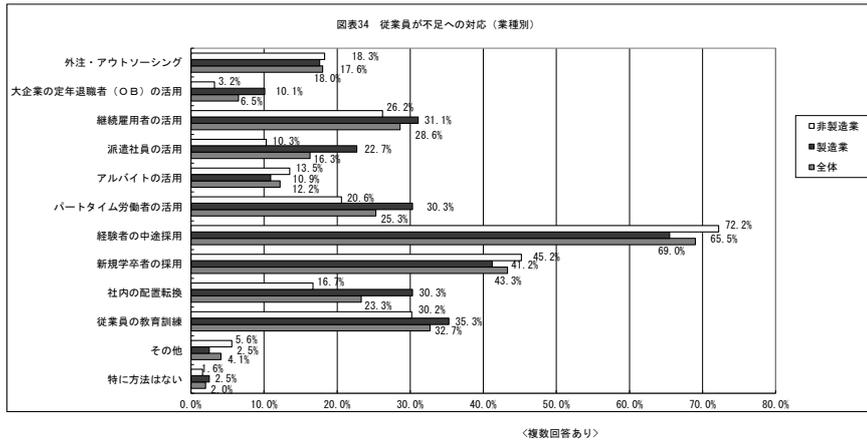
従業員不足にどのように対応しているかは図表 34 のとおりである。

全体では、「経験者の中途採用」と回答した事業所が 72.2%と最も高くなっている。

業種別にみても、製造業、非製造業共に「経験者の中途採用」が 65.5%、72.2%と最も高くなっている。

図表 34 従業員不足への対応（業種別）

	特に方法はない	その他	従業員の教育訓練	社内の配置転換	新規学卒者の採用	経験者の中途採用	パートタイム労働者の活用	アルバイトの活用	派遣社員の活用	継続雇用者の活用	大企業の定年退職者（○B）の活用	外注・アウトソーシング
全体	2.0%	4.1%	32.7%	23.3%	43.3%	69.0%	25.3%	12.2%	16.3%	28.6%	6.5%	18.0%
製造業	2.5%	2.5%	35.3%	30.3%	41.2%	65.5%	30.3%	10.9%	22.7%	31.1%	10.1%	17.6%
非製造業	1.6%	5.6%	30.2%	16.7%	45.2%	72.2%	20.6%	13.5%	10.3%	26.2%	3.2%	18.3%

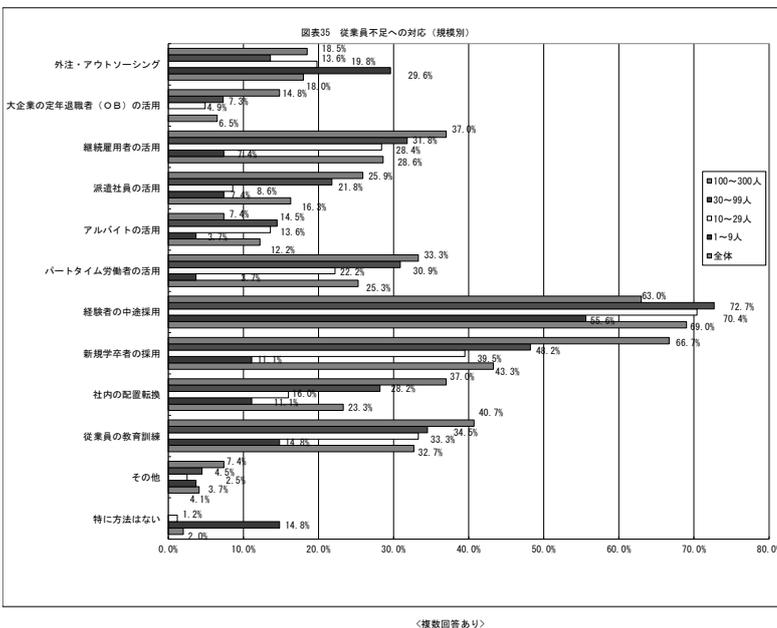


また、規模別にみると図表 35 のとおりである。

「100～300人」では「新規学卒者の採用」が 66.7%と最も高くなっている。「1～9人」、「10～29人」、「30～99人」においては「経験者の中途採用」が 55.6%、70.4%、72.7%と最も高くなっている。

図表 35 従業員不足への対応（規模別）

	特に方法はない	その他	従業員の教育訓練	社内の配置転換	新規学卒者の採用	経験者の中途採用	パートタイム労働者の活用	アルバイトの活用	派遣社員の活用	継続雇用者の活用	大企業の定年退職者（○B）の活用	外注・アウトソーシング
全体	2.0%	4.1%	32.7%	23.3%	43.3%	69.0%	25.3%	12.2%	16.3%	28.6%	6.5%	18.0%
1～9人	14.3%	3.7%	14.3%	11.1%	11.1%	55.6%	3.7%	3.7%	7.4%	7.4%	-	29.6%
10～29人	1.2%	2.5%	33.3%	16.0%	39.5%	70.4%	22.2%	13.6%	8.6%	28.4%	4.9%	19.8%
30～99人	-	4.5%	34.5%	28.2%	48.2%	72.7%	30.9%	14.5%	21.8%	31.8%	7.3%	13.6%
100～300人	-	7.4%	40.7%	37.0%	66.7%	63.0%	33.3%	7.4%	25.9%	37.0%	14.8%	18.5%



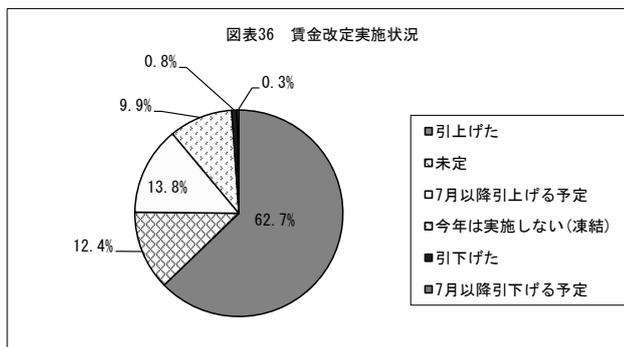
7. 賃金改定について

(1) 定期昇給・ベースアップ実施の有無

図表 36 のとおり、平成 29 年 1 月 1 日から 7 月 1 日までの間に定期昇給、ベースアップの実施について確認したところ、「引き上げた」が 62.7% (昨年 62.4%) となった。「7 月以降引き上げる予定」とあわせると 76.5% (昨年 73.8%) となり、昨年と比べ少し定期昇給・ベースアップしていることがわかる。

図表 36 賃金改定実施状況

引上げた	未定	7月以降引き上げる予定	今年には実施しない(凍結)	引下げた	7月以降引下げた予定
62.7%	12.4%	13.8%	9.9%	0.8%	0.3%



平均昇給額・昇給率は、図表 37、38、39 のとおりである。

平成 29 年 1 月 1 日から 7 月 1 日までの間に定期昇給・ベースアップを実施した事業所の平均昇給額は、単純平均では 6,299 円 (昨年 6,445 円) で 2.55% (昨年 2.64%) となっており、加重平均では 5,229 円 (昨年 6,148 円) で 2.18% (昨年 2.48%) と昨年と比べ下がっている。

※単純平均：各事業所 1 人当たりの平均初任給÷事業所数

図表 37 平均昇給・相殺(上昇・下降)

業種別	単純平均			加重平均		
	固定後の賃金	昇給額	昇給率	固定後の賃金	昇給額	昇給率
【岡山県】						
全体	235,416	6,299	2.55	235,598	5,229	2.18
製造業 計	240,193	5,830	2.49	234,342	5,023	2.19
食品	19,945	4,407	2.28	187,096	4,382	2.40
繊維工業	184,173	4,714	2.63	189,575	3,839	2.07
木材・木製品	241,564	5,830	2.47	242,726	5,525	2.33
印刷・同関連	263,573	4,034	1.55	262,705	4,130	1.60
窯業・土石	251,667	4,577	1.85	254,465	4,732	1.89
化学工業	289,370	7,769	2.76	270,248	5,959	2.25
金属・同製品	240,657	7,038	3.01	240,546	5,116	2.17
機械器具	249,897	6,436	2.65	237,732	4,898	2.10
その他	262,187	4,895	1.90	256,657	6,081	2.43
非製造業 計	268,240	6,823	2.61	261,167	5,514	2.16
情報通信業	278,992	5,979	2.19	287,937	6,290	2.23
運輸業	266,911	8,254	3.19	226,444	4,185	1.88
建設業	287,925	12,780	4.64	276,969	8,274	3.08
総合工事業	279,589	4,154	1.51	291,948	4,423	1.54
職別工事業	335,000	35,000	11.67	282,941	31,176	11.91
設備工事業	270,639	8,140	3.10	283,211	8,905	3.50
卸・小売業	261,243	5,084	1.98	258,570	3,897	1.53
卸売業	261,231	5,251	2.00	268,057	3,732	1.41
小売業	254,550	4,897	1.96	238,261	4,249	1.82
サービス業	265,112	7,027	2.72	255,079	6,119	2.46
対事業所サービス業	275,331	5,825	2.16	256,918	5,649	2.25
対個人サービス業	237,374	10,287	4.53	233,938	11,511	5.18

図表 38 平均昇給・上昇

業種別	単純平均			加重平均		
	固定後の賃金	昇給額	昇給率	固定後の賃金	昇給額	昇給率
【岡山県】						
全体	255,218	6,380	2.71	247,205	5,470	2.26
製造業 計	243,062	6,328	2.67	237,056	5,252	2.27
食品	201,542	4,702	2.39	193,188	5,002	2.66
繊維工業	188,292	5,499	3.01	194,398	4,454	2.34
木材・木製品	241,564	5,830	2.47	242,726	5,525	2.33
印刷・同関連	263,573	4,034	1.55	262,705	4,130	1.60
窯業・土石	251,667	4,577	1.85	254,465	4,732	1.89
化学工業	289,370	7,769	2.76	270,248	5,959	2.25
金属・同製品	245,217	7,837	3.24	241,445	5,190	2.20
機械器具	253,667	7,079	2.87	239,174	5,081	2.17
その他	260,952	6,065	2.38	256,213	6,381	2.55
非製造業 計	269,130	7,512	2.87	261,285	5,773	2.26
情報通信業	281,349	6,377	2.32	289,126	6,458	2.28
運輸業	264,657	9,005	3.67	220,995	4,315	1.99
建設業	287,925	12,780	4.64	276,969	8,274	3.08
総合工事業	279,589	4,154	1.51	291,948	4,423	1.54
職別工事業	335,000	35,000	11.67	293,941	31,176	11.91
設備工事業	270,639	8,140	3.10	283,211	8,905	3.50
卸・小売業	262,921	5,739	2.23	259,620	4,153	1.63
卸売業	269,009	5,870	2.23	269,353	3,964	1.49
小売業	256,022	5,592	2.23	238,607	4,561	1.95
サービス業	269,368	7,944	3.04	255,676	6,544	2.63
対事業所サービス業	278,424	6,511	2.39	257,085	6,014	2.40
対個人サービス業	243,707	12,001	5.18	238,470	13,020	5.78

図表 39 平均昇給・下降

業種別	単純平均			加重平均		
	固定後の賃金	昇給額	昇給率	固定後の賃金	昇給額	昇給率
【岡山県】						
全体	231,608	-1,768	-0.76	212,850	-1,634	-0.76
製造業 計	216,100	-2,339	-1.07	203,800	-1,818	-0.88
食品	-	-	-	-	-	-
繊維工業	-	-	-	-	-	-
木材・木製品	-	-	-	-	-	-
印刷・同関連	-	-	-	-	-	-
窯業・土石	-	-	-	-	-	-
化学工業	-	-	-	-	-	-
金属・同製品	171,000	-428	-0.25	171,000	-428	-0.25
機械器具	-	-	-	-	-	-
その他	261,200	-4,250	-1.60	261,200	-4,250	-1.60
非製造業 計	262,625	-625	-0.24	262,625	-625	-0.24
情報通信業	-	-	-	-	-	-
運輸業	-	-	-	-	-	-
建設業	-	-	-	-	-	-
総合工事業	-	-	-	-	-	-
職別工事業	-	-	-	-	-	-
設備工事業	-	-	-	-	-	-
卸・小売業	262,625	-625	-0.24	262,625	-625	-0.24
卸売業	-	-	-	-	-	-
小売業	262,625	-625	-0.24	262,625	-625	-0.24
サービス業	-	-	-	-	-	-
対事業所サービス業	-	-	-	-	-	-
対個人サービス業	-	-	-	-	-	-

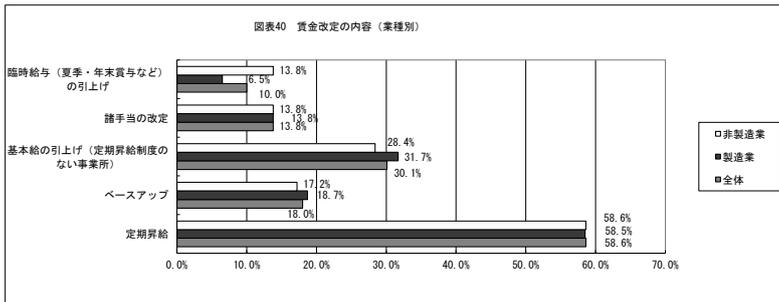
(2) 賃金改定の内容

賃金改定の内容をみると、図表 40 のとおりである。

全体、製造業、非製造業いずれも、「定期昇給」が最も高く 58.6%、58.5%、58.6%、となっている。

図表 40 賃金改定の内容（業種別）

	定期昇給	ベースアップ	基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）	手当の改定	臨時給与（夏季・年末賞与など）の引上げ
全体	58.6%	18.0%	30.1%	13.8%	10.0%
製造業	58.5%	18.7%	31.7%	13.8%	6.5%
非製造業	58.6%	17.2%	28.4%	13.8%	13.8%



<複数回答あり>

賃金改定の決定要素は、図表 41 のとおりである。

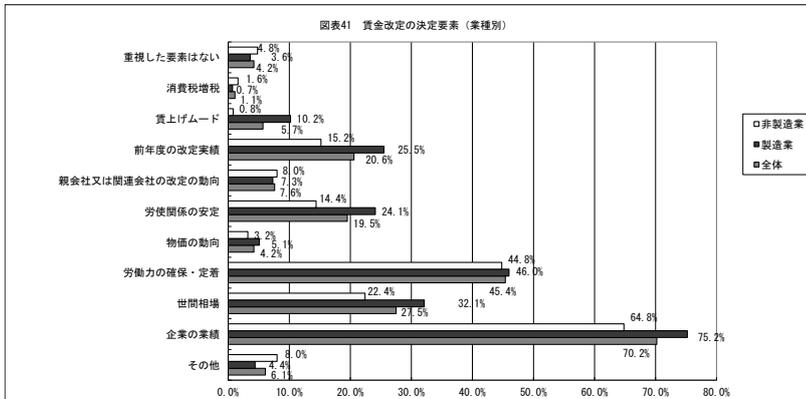
全体では、「企業の業績」70.2%が最も高く、ついで「労働力の確保・定着」45.4%、「世間相場」27.5%となっている。

製造業も、「企業の業績」75.2%が最も高く、ついで「労働力の確保・定着」46.0%、「世間相場」32.1%となっている。

非製造業も、「企業の業績」64.8%が最も高く、ついで「労働力の確保・定着」44.8%、「世間相場」22.4%となっている。

図表 41 賃金改定の決定要素（業種別）

	その他	企業の業績	世間相場	労働力の確保・定着	物価の動向	労使関係の安定	親会社又は関連会社の改定の動向	前年度の改定実績	買上げムード	消費税増税	重視した要素はない
全体	6.1%	70.2%	27.5%	45.4%	4.2%	19.5%	7.6%	20.6%	5.7%	1.1%	4.2%
製造業	4.4%	75.2%	32.1%	46.0%	5.1%	24.1%	7.3%	25.5%	10.2%	0.7%	3.6%
非製造業	8.0%	64.8%	22.4%	44.8%	3.2%	14.4%	8.0%	15.2%	0.8%	1.6%	4.8%



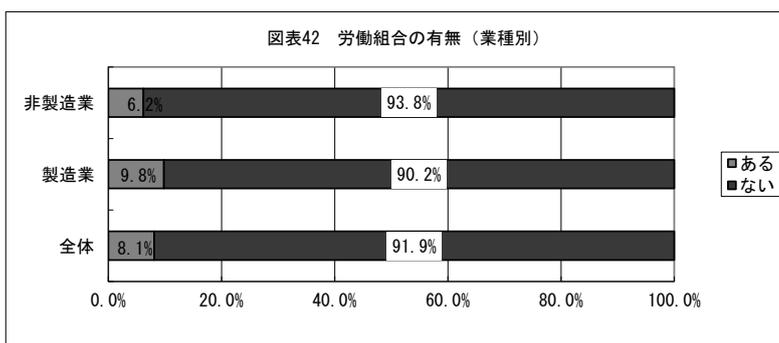
<複数回答あり>

8. 労働組合の有無について

労働組合の有無は図表 42 のとおりである。370 事業所のうち「ある」と回答した事業所は全体の 8.1%となっている。業種別にみると、製造業では 9.8%、非製造業では 6.2%となっており、製造業の組織率の方が高い。

図表42 労働組合の有無（業種別）

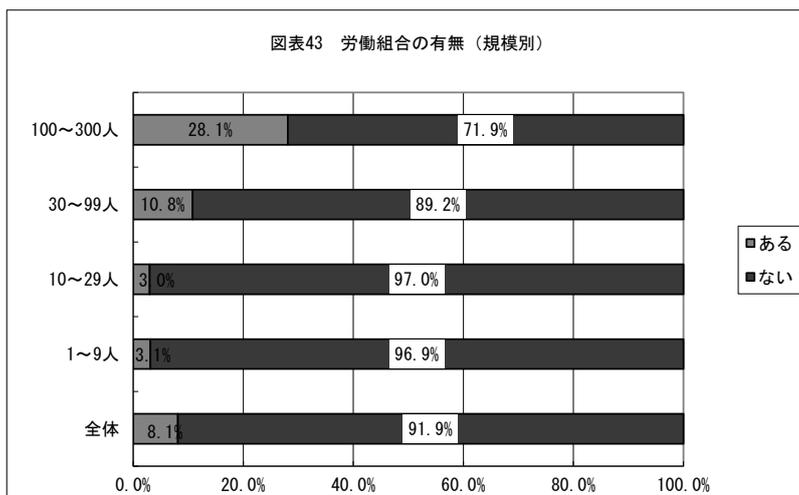
	ある	ない
全体	8.1%	91.9%
製造業	9.8%	90.2%
非製造業	6.2%	93.8%



また、規模別にみると図表 43 のとおりで、従業員規模が大きいほど労働組合の組織率が高く、「100～300人」28.1%、「30～99人」10.8%となっている。

図表43 労働組合の有無（規模別）

	ある	ない
全体	8.1%	91.9%
1～9人	3.1%	96.9%
10～29人	3.0%	97.0%
30～99人	10.8%	89.2%
100～300人	28.1%	71.9%



Grid for entering codes: 4 boxes for prefecture, 4 for business, 2 for region.

(左欄は記入しないで下さい。)



平成 29 年度中小企業労働事情実態調査ご協力のお願い

中小企業団体中央会では、中小企業における労働事情を的確に把握し、適正な労働対策を樹立することを目的に、本年度も全国一斉に標記調査を実施することとなりました。

つきましては、ご繁忙の折誠に恐縮ですが、趣旨をご理解いただき、調査にご協力下さいますようお願い申し上げます。

平成 29 年度中小企業労働事情実態調査票

調査時点：平成 29 年 7 月 1 日 調査締切：平成 29 年 7 月 14 日

記入についてのお願い

- ◇秘密の厳守 調査票にご記入下さいました事項については、企業と個人の情報の秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることはいたしませんので、ありのままをご記入下さい。また、記入担当者名などの個人情報につきましては、本調査に係る問い合わせ以外には使用いたしません。
- ◇ご記入方法 質問ごとの指示により該当欄に数字等をご記入いただくか、該当する項目の番号に○をつけて下さい。なお、特に断りのない限り **7月1日現在** でご記入下さい。
- ◇お問い合わせ先 調査票のご記入に当たっての不明な点など、調査に関しますお問い合わせ先は、下記までお願いいたします。調査票は **7月14日まで** にご返送下さい。

貴事業所の概要についてお答え下さい。

貴事業所の名称		記入担当者名	
所在地	(〒 -)	電話番号	- -
		FAX 番号	- -
業種 (最も売上高の多い事業の業種の番号を右の1.~19.の中から1つだけ下の太枠内にご記入下さい)	1. 食料品、飲料・たばこ・飼料製造業 2. 繊維工業 3. 木材・木製品、家具・装備品製造業 4. 印刷・同関連業 5. 窯業・土石製品製造業 6. 化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品製造業 7. 鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業 8. 生産用・業務用・電気・情報通信・輸送用機械器具製造業 9. パルプ・紙・紙加工品、プラスチック製品、なめし革・同製品・毛皮、その他の製造業 10. 情報通信業 [通信業、放送業、情報サービス業、インターネット] [付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業] 11. 運輸業	12. 総合工事業 13. 職別工事業 (設備工事業を除く) 14. 設備工事業 15. 卸売業 16. 小売業 17. 対事業所サービス業 [物品賃貸業、専門サービス業、広告業、 技術サービス業、廃棄物処理業、 職業紹介・労働者派遣業、 その他の事業サービス業等] 18. 対個人サービス業 19. その他 (具体的に：)	

設問 1) 従業員数についてお答え下さい。

①平成 29 年 7 月 1 日現在の形態別の従業員数 (役員を除く) を男女別に太枠内にご記入のうえ、前年に比べて「増加=増」「変わらない=不変」「減少=減」のいずれかに○印をおつけ下さい。また、従業員のうち常用労働者数をご記入下さい。

	正社員	パートタイマー	派遣	嘱託・契約社員	その他	合計		常用労働者数
男性	人	人	人	人	人	人	(うち常用労働者) ↓	人
前年比	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減		増・不変・減
女性	人	人	人	人	人	人		人
前年比	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減		増・不変・減

[注] (1) 「パートタイマー」とは、1日の所定労働時間が貴事業所の一般労働者より短い者、または1日の所定労働時間は同じでも1週の所定労働日数が少ない者です。
 (2) 「常用労働者」とは、貴事業所が直雇用する従業員のうち、次のいずれかに該当する者です。なお、パートタイマーであっても、下記の①②に該当する場合は常用労働者に含みます。
 ① 期間を決めずに雇われている者、または1ヵ月を超える期間を決めて雇われている者
 ② 日々または1ヵ月以内の期限を限って雇われている者のうち、5月、6月にそれぞれ18日以上雇われた者
 ③ 事業主の家族で、貴事業所にて働いている者のうち、常時勤務して毎月給与が支払われている者
 (3) 「その他」にはアルバイト等、他の項目に当てはまらない形態の人数を記入して下さい。

(3) 技術系として採用した者以外はすべて事務系にご記入下さい。

②平成 30 年 3 月の新規学卒者の採用計画はありますか。(1つだけに○)

1. ある 2. ない 3. 未定

※1. に○をした事業所は②-1の質問にお答え下さい。



②-1 学卒ごとの採用予定人数をご記入下さい。

1. 高校卒 人 2. 専門学校卒 人 3. 短大卒(含高専) 人 4. 大学卒 人

設問 6) 障害者雇用についてお答え下さい。

①障害者の雇用状況についてお答えください。(1つだけに○)

1. 障害者を雇用している 2. 障害者を雇用していない

※1. に○をした事業所は①-1の質問にお答えください。



①-1 雇用している障害者の人数を太枠内にお答えください。また、障害の種類別内訳をご記入ください。

※2. に○をした事業所は①-2の質問にお答えください。



①-2 現在雇用していない場合、今後、障害者を新規に雇用する予定はありますか。(1つだけに○)

雇用人数 (合計)	(内 訳)			
	身体障害	知的障害	精神障害	その他
<input type="text"/>				
人	人	人	人	人

1. 雇用する予定がある
2. 雇用を検討中である
3. 雇用する予定はない

設問 7) 従業員の過不足状況についてお答え下さい。

①貴事業所の従業員の過不足状況はどのようになっていますか。(1つだけに○)

1. 全体に過剰である 2. 職種・部門によって過剰である 3. 適正である
4. 職種・部門によって不足している 5. 全体に不足している

※4. 5. に○をした事業所は下記の②、③、④の質問にお答えください。



②どのような職種・部門の従業員が特に不足していますか。(3つまでに○)

1. 現業・生産 2. 営業 3. 研究開発・設計 4. 購買・仕入
5. 生産管理・生産技術 6. 販売・サービス 7. 情報システム 8. 総務・人事・労務
9. 財務・経理 10. 経営企画 11. その他 ()

③従業員が不足しているのはどのような理由ですか。(該当するものすべてに○)

1. 新規採用が困難になった 2. 若手従業員が定着しない 3. 定年退職者が多い
4. これまでの事業の業務量が増大したため 5. 新規事業を立ち上げたため 6. 人材育成が十分にできない
7. 求める人材が来ない 8. その他 ()

④従業員不足にどのように対応しようと考えていますか。(該当するものすべてに○)

1. 従業員の教育訓練 2. 社内の配置転換 3. 新規学卒者の採用 4. 経験者の中途採用
5. パートタイム労働者の活用 6. アルバイトの活用 7. 派遣社員の活用 8. 継続雇用者の活用
9. 大企業の定年退職者(OB)の活用 10. 外注・アウトソーシング 11. その他 ()
12. 特に方法はない

設問 8) 賃金改定についてお答え下さい。

①平成 29 年 1 月 1 日から 7 月 1 日までの間にどのような賃金改定を実施しましたか。(1 つだけに○)

1. 上げた	2. 下げた	3. 今年は実施しない(凍結)
4. 7 月以降引上げる予定	5. 7 月以降引下げる予定	6. 未定

※ 1. ~ 3. に○をした事業所は下記の①-1 へ

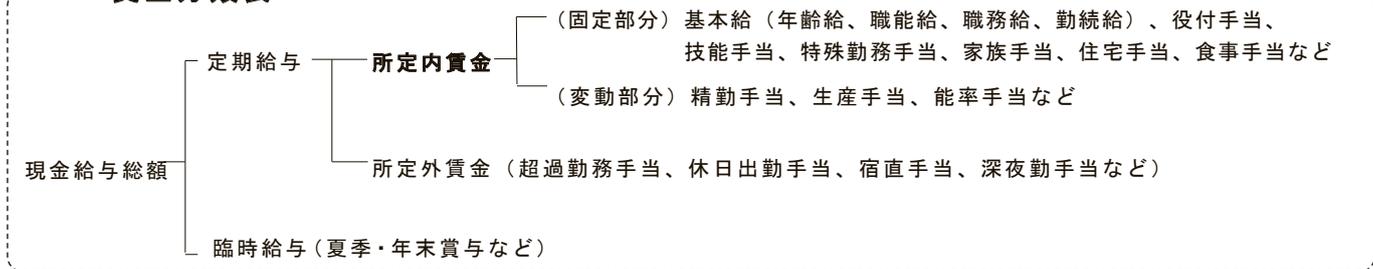


①-1 賃金改定(上げ・下げ・凍結)を実施した対象者の総数と従業員 1 人当たり平均の改定前・改定後所定内賃金(通動手当を除く)及び平均上げ・下げ額をご記入下さい。ご記入の際は下記の〔注〕をご参考下さい。なお、プラス・マイナスの記号は不要です。

対象者総数	従業員 1 人当たり(月額)		
	改定前の平均所定内賃金(A)	改定後の平均所定内賃金(B)	平均引上げ・引下げ額(C)
人	円	円	円

- 〔注〕(1) 「改定前の平均所定内賃金(A)」「改定後の平均所定内賃金(B)」「平均引上げ・引下げ額(C)」の関係は次のとおりです。
- ・「1. 上げた」事業所は、「平均引上げ・引下げ額(C)」はプラス額になります。
 - ・「2. 下げた」事業所は、「平均引上げ・引下げ額(C)」はマイナス額になります。
 - ・「3. 今年は実施しない(凍結)」事業所は、(B)-(A)が同額になりますので、「平均引上げ・引下げ額(C)」は「0」になります。
- (2) 対象者総数は、賃金改定対象者で、賃金の改定前、改定後とも在職している者です(1 ページ目の設問 1 の「従業員数」とは必ずしも一致しなくても結構です)。
- (3) パートタイマー、アルバイト、役員、家族、嘱託、病欠者、休職者などは除いて下さい。
- (4) 臨時給与により賃金改定した場合は、上記賃金に含める必要はありません。
- (5) 「所定内賃金」については、下表を参考にして下さい。

賃金分類表



※ 1. または 4. に○をした事業所及び臨時給与を上げた(7 月以降引上げ予定)事業所のみお答え下さい。



②賃金改定(上げ・7 月以降引上げ予定)の内容についてお答え下さい。(該当するものすべてに○)

1. 定期昇給	2. ベースアップ	3. 基本給の引上げ(定期昇給制度のない事業所)
4. 諸手当の改定	5. 臨時給与(夏季・年末賞与など)の引上げ	

- 〔注〕(1) 「定期昇給」とは、あらかじめ定められた企業の制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することをいいます。
- また、毎年時期を定めて行っている場合は、能力、業績評価に基づく査定昇給なども含みます。
- (2) 「ベースアップ」とは、賃金表の改定により賃金水準を引上げることを行います。

③貴事業所では、今年の賃金改定(上げ・7 月以降引上げ予定)の決定の際に、どのような要素を重視しましたか。(該当するものすべてに○)

1. 企業の業績	2. 世間相場	3. 労働力の確保・定着	4. 物価の動向	5. 労使関係の安定
6. 親会社又は関連会社の改定の動向	7. 前年度の改定実績	8. 賃上げムード	9. 消費税増税	
10. 重視した要素はない	11. その他()			

設問 9) 労働組合の有無についてお答え下さい。(1 つだけに○)

1. ある	2. ない
-------	-------

◎お忙しいところご協力ありがとうございました。記入もれがないかももう一度お確かめのうえ、7 月 14 日までにご返送下さい。