令和4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

一昨年、昨年と2年間にわたり新型コロナウイルス感染症の恐怖に脅かされてきましたが、昨年後半にはワクチン接種も進みました。まだまだ予断を許さない状況の中で令和4年の幕開けとなりました。

そのような折、ロシアのウクライナ侵略に伴う物価高騰で中小企業・小規模事業者におかれましては、多くの事業者が引き続き厳しい状況に置かれております。

今回の調査で、経営上の障害についての回答結果は、「光熱費・原材料・仕入品の 高騰」が最も高くなっており5割以上を占めております。例年「人材不足」が最も高 かったところに、ロシアのウクライナ侵略に伴う世界的な食糧やエネルギーの高騰が 企業活動に悪い影響を与えていることが窺われます。今後、これらの困難な課題に前 向きに対応していくには、個々の自助努力はもちろんのこと中小企業組合等の連携組 織での取組がますます重要となってきます。

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。本来、この調査は毎年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。

令和 4 年 11 月

岡山県中小企業団体中央会 会長 晝田眞三

はし	こめに		
Ι.	調査のあ	うまし	
	1.	調査の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・1	
	2.	調査実施方法・・・・・・・・・・・・・・・・・1	
	3.	調査の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・2	
${\rm I\hspace{1em}I}$.	回答事業	所の概要	
	1.	調査回答状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・3	
	2.	従業員規模別内訳・・・・・・・・・・・・・・・3	
	3.	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.	従業員の労働時間について・・・・・・・・・・・9	
	3.	従業員の有給休暇について・・・・・・・・・・・10	
	4.	従業員の採用について・・・・・・・・・・・・11	
	5.	育児・介護休業制度について・・・・・・・・・・15	
	6.	人材育成と教育訓練について・・・・・・・・・・20	
	7.	原材料費、人件費アップ等について・・・・・・・・24	
	8.	賃金改定について・・・・・・・・・・・・・28	
	9.	労働組合の有無について・・・・・・・・・・・30	
令乖	口4年度中	小企業労働事情実態調査票・・・・・・・・・・・・巻ラ	E

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)調查方法 郵送調查
- (2)調査時点 令和4年7月1日~19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)

○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 1000 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

調査内容の大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) 従業員の採用に関する事項
- (5) 育児・介護休業制度に関する事項
- (6) 人材育成と教育訓練に関する事項
- (7) 原材料費、人件費アップ等に関する事項
- (8) 賃金改定に関する事項
- (9) 労働組合の有無に関する事項

Ⅱ. 回答事業所の概要

1. 調查回答状況

調査票の回答状況は図表 1 のように、全体の回収率は 24.7%、製造業では 24.5%、非製造業では 24.9%である。

図表1 実態調査回収率

		調査数	回答数	回収率
製造	造業	550	135	24.5%
	情報通信業	75	14	18. 7%
	運輸業	75	16	21.3%
非製造業	建設業	75	25	33.3%
1 7 表 足 未	卸・小売業	150	40	26. 7%
	サービス業	75	17	22. 7%
	小計	450	112	24.9%
合	計	1000	247	24.7%

2. 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88.7%、「100 人~300 人」は11.3%となっている。業種別にみると、製造業は「30~99 人」が最も高く、非製造業は「10~29 人」が最も高くなっている。

図表2 従業員規模別内訳

	1~9人	10~29人	30~99人	100~300人	計		
全体	36	90	93	28	247		
製造業	16	48	54	17	135		
非製造業	20	42	39	11	112		
比率	14.6%	36.4%	37.7%	11.3%	100.0%		

3. 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、11,430 人(事業所数は 247 社のため、1 事業所あたり平均常用労働者数 46.3 人)で、その男女別比率は男性 71.3%、女性 28.7%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11.4

	/ 13 / 23 PM PM		47 113 713 727 71	P0 H 20 ' ' '	
	男性	生計	女性	実数合計	
全体	7, 890	71.3%	3, 180	28.7%	11,070
製造業	4, 293	69.0%	1, 929	31.0%	6, 222
非製造業	3, 597	74.2%	1, 251	25.8%	4, 848

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)11,430人のうち1,516人なので、13.3%となっており、パートタイマーの男女比率は男性32.5%、女性67.5%で女性比率が高い。また、昨年令和3年度(男性27.9%、女性72.1%)と比較してみると、男性のパートタイマーは増加している。

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11,430人

	男	性	女	実数合計	
全体	493	32.5%	1,023	67.5%	1, 516
製造業	194	24. 5%	597	75.5%	791
非製造業	299	41. 2%	426	58.8%	725

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) 11,430 人のうち 213 人なので、1.9%となっており、その男女比率は男性 27.7%、女性 72.3%で女性比率が高い。また、昨年令和 3 年度(男性 60.5%、女性 39.5%)と比較してみると、女性の派遣労働者は増加している。

図表5 派遣労働者数(業種別)※常用以外を含む全労働者数11,430人

	男	性	女	実数合計	
全体	59	27. 7%	154	72.3%	213
製造業	46	29. 7%	109	70.3%	155
非製造業	13	22. 4%	45	77.6%	58

Ⅲ. 調査結果の概要

1. 経営について

(1) 経営状況

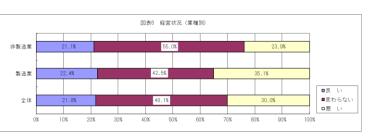
経営状況は図表6のとおりである。

全体では、「良い」21.8% (昨年24.2%)、「変わらない」48.1% (昨年36.5%)、「悪い」30.0% (昨年39.2%) となっており、昨年と比較し「変わらない」と回答した事業所が増えている。

業種別にみると、「良い」と答えた事業所が製造業では 22.4%、非製造業では 21.1% 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	21.8%	48.1%	30.0%
製造業	22.4%	42.5%	35.1%
非製造業	21.1%	55.0%	23.9%

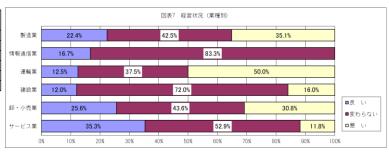


経営状況を業種別に分析した結果は図表7のとおりである。

「良い」の割合が最も高い業種はサービス業 35.3%、ついで卸・小売業 25.6%となっている。また「悪い」の割合が最も高い業種は、運輸業 50.0%、ついで製造業 35.1%、卸・小売業 30.8%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	35.3%	52.9%	11.8%
卸・小売業	25.6%	43.6%	30.8%
建設業	12.0%	72.0%	16.0%
運輸業	12.5%	37.5%	50.0%
情報通信業	16.7%	83.3%	1
製造業	22.4%	42.5%	35.1%

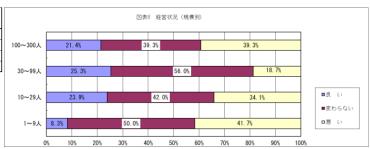


次に、経営状況を規模別にみた場合は図表8のとおりである。

「良い」と回答した事業所は、「30~99 人」25.3%、「10~29 人」23.9%、「100~300 人」21.4%、「1~9 人」8.3%となっている。「悪い」と回答した事業所は、「1~9 人」41.7%、「100~300 人」39.3%、「10~29 人」34.1%、「30~99 人」18.7%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	8.3%	50.0%	41.7%
10~29人	23.9%	42.0%	34.1%
30~99人	25.3%	56.0%	18.7%
100~300人	21.4%	39.3%	39.3%



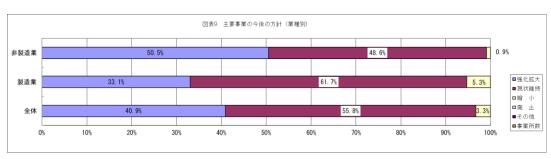
(2) 主要事業の今後の方針

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。

業種別にみると、製造業では「現状維持」61.7%が最も高く、非製造業では「強化拡大」50.5%が最も高くなっている。

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	40.9%	55.8%	3.3%	-	-	242
製造業	33.1%	61.7%	5.3%	-	-	133
非製造業	50.5%	48.6%	0.9%	i	-	109

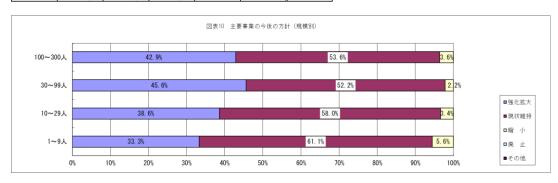


次に主要事業の今後の方針を規模別にみた場合は図表10のとおりである。

「 $1\sim9$ 人」、「 $10\sim29$ 人」、「 $30\sim99$ 人」、「 $100\sim300$ 人」いずれも、「現状維持」が最も高く 61.1%、58.0%、52.2%、53.6%となっている。

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	33.3%	61.1%	5.6%	-	-	36
10~29人	38.6%	58.0%	3.4%	-	-	88
30~99人	45.6%	52.2%	2.2%	-	-	90
100~300人	42.9%	53.6%	3.6%	-	-	28



(3)経営上の障害

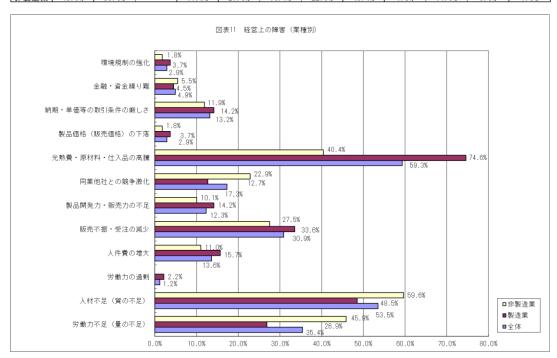
厳しい経営状況の中で、企業はどのような問題点を抱えているか、経営上の障害は何か、について 12 の選択肢から 3 項目以内を選んでいただき、その結果は図表 11 のとおりである。

全体では、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」59.3%が最も高く、5割以上を占めている。

製造業では、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」74.6%が最も高く、ついで「人材不足(質の不足)」48.5%、「販売不振・受注の減少」33.6%となっている。

非製造業では、「人材不足(質の不足)」59.6%が最も高く、ついで「労働力不足(量の不足)」45.9%、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」40.4%となっている。

労働力不 足(量の 人材不足 (質の不 納期・単 金融・資 価等の取 金繰り難 労働力の 人件費の 製品開発 同業他社 製品価格 振・受注 カ・販売 カの不足 原材料: 過剰 増大 との競争 (販売価 の強化 の減少 仕入品の 格)の下 激化 高騰 落 厳しさ 12.3% 17.3% 全体 35.4% 53.5% 30.9% 1.2% 13.6% 4.9% 2.9% 59.3% 2.9% 13.2% 26.9% 45.9% 非製造業 59.6% 11.0% 40.4% 11.9% 1.8%



〈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」39.6%が最も高く、ついで「技術力・製品開発力」31.3%、「顧客への納品・サービスの速さ」26.7%となっている。

製造業では、「製品の品質・精度の高さ」40.2%が最も高く、ついで「製品・サービスの独自性」39.4%、「技術力・製品開発力」37.9%となっている。

非製造業では、「製品・サービスの独自性」39.8%が最も高く、ついで「技術力・製品開発力」23.1%、「組織の機動力・柔軟性」、「企業・製品のブランド力」共に22.2%となっている。

 図表12
 経営上の強み (業種別)

 製品・ 技術力・サービス
 製品開発
 製品・ 企業・製 品のブラ 優秀な仕 入先・外 注先 製品の品 財務体質 営業力・ 顧客への 商品・ 生産技 組織の機 術·生産 管理能力 マーケ サービス の質の高 サービス 質・精度 納品· 動力・柔 の独自性 の企画 サービス 資金調達 の高さ 軟件 ンドカ の速さ 力・提案 カ カ 11.3% 26.7% 39.6% 31.3% 12.1% 26.3% 16.7% 19.2% 13.8% 全体 13.8% 11.3% 18.3%

19.4%

20.4%



〈複数回答あり〉

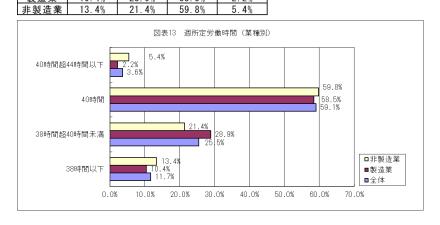
2. 従業員の労働時間について

(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、全体でみると「40 時間」59.1%、「38 時間超 40 時間未満」25.5%、「38 時間以下」11.7%と 40 時間以下の事業所が全体の 9 割以上を占めている。

また、「40 時間超 44 時間以下」3.6%(昨年 4.8%)と、40 時間超の事業所は減少している。

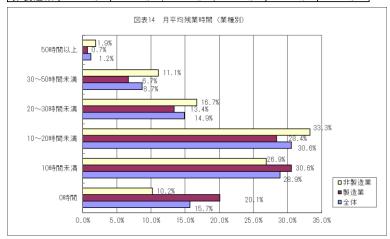
図表13 退]所定労働時間(業種別)						
	38時間以	38時間超	40時間	40時間超			
	下	40時間未		44時間以			
		満		下			
全体	11.7%	25.5%	59.1%	3.6%			
製诰業	10.4%	28.9%	58.5%	2.2%			



(2) 残業時間

月平均の残業時間は図表 14 のとおりで、全体でみると「 $10\sim20$ 時間未満」30.6% 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」30.6% が最も高く、非製造業では「 $10\sim20$ 時間未満」33.3% が最も高くなっている。

図表14 月	表14 月平均残業時間(業種別)									
	0時間	10時間未	10~20時	20~30時	30~50時	50時間以				
		満	間未満	間未満	間未満	土				
全体	15.7%	28. 9%	30.6%	14.9%	8. 7%	1.2%				
製造業	20.1%	30.6%	28. 4%	13.4%	6. 7%	0.7%				
非製造業	10.2%	26.9%	33. 3%	16.7%	11.1%	1.9%				



3. 従業員の有給休暇について

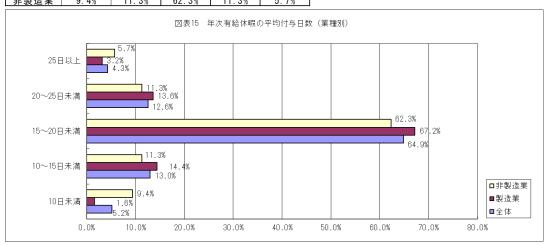
(1) 年次有給休暇

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 64.9%、 67.2%、62.3%と最も高くなっている。

平均取得日数は、全体、製造業、非製造業いずれも、「5~10 日未満」が 45.0%、47.2%、42.5% と最も高くなっている。

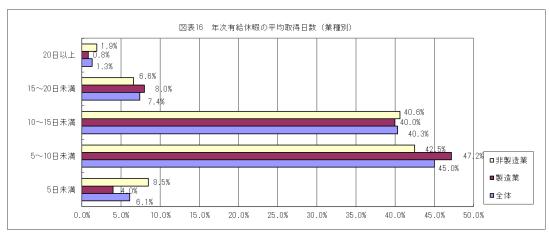
図表15 年次有給休暇の平均付与日数 (業種別)

	10日未満	10~15日	15~20日	20~25日	25日以上
		未満	未満	未満	
全体	5. 2%	13. 0%	64.9%	12.6%	4.3%
製造業	1. 6%	14. 4%	67.2%	13.6%	3.2%
非製造業	9.4%	11. 3%	62.3%	11.3%	5.7%



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	10~15日	15~20日	20日以上
		満	未満	未満	
全体	6. 1%	45. 0%	40.3%	7.4%	1.3%
製造業	4. 0%	47. 2%	40.0%	8.0%	0.8%
非製造業	8. 5%	42. 5%	40.6%	6.6%	1.9%



4. 従業員の採用について

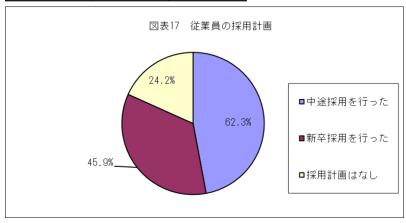
(1) 令和3年度の従業員の採用計画

令和3年度の従業員の採用計画は図表17のとおりである。

「中途採用を行った」62.3%、「新卒採用を行った」45.9%となっている。

図表17 従業員の採用計画

中途採用を行った	新卒採用を行った	採用計画はなし
62.3%	45.9%	24. 2%



(2) 新規学卒者の初任給

令和4年6月支給の新規学卒者の平均初任給は図表18のとおりである。

「高校卒」の「技術系」「事務系」、「専門学校卒」の「事務系」の初任給は全国平均より岡山県が上回っている。

図表 19 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18 新規学卒者の初任給(単純平均)

	<i>7</i> 0 <i>3</i> 1 H */	17 14 14 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1					
		岡山県	全国平均				
高校卒	技術系	175, 279	174, 927				
同伙牛	事務系	170, 754	167, 934				
専門学校卒	技術系	181, 265	185, 573				
寺门子校华	事務系	184, 633	181, 847				
短大卒	技術系	181, 750	182, 237				
(含高専)	事務系	-	182, 269				
大学卒	技術系	197, 597	203, 354				
入子卒	事務系	196, 732	200, 539				

図表19 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	174,064	175, 179
同伙牛	事務系	170, 383	168, 248
専門学校卒	技術系	182, 310	185, 750
专门子权平	事務系	184, 633	185, 518
短大卒	技術系	184,000	182, 695
(含高専)	事務系	-	187, 296
大学卒	技術系	197, 425	204, 522
入子平	事務系	197, 708	202,092

新規学卒者の採用充足状況は図表 20 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)でみると、高校卒の「製造業」が82.4%と最も低い結果である。

学校別でみると、高校卒では、技術系の「製造業」が 77.8%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 88.9%と最も低くなっている。

大学卒では、技術系の「製造業」が88.6%と最も低くなっている。

短大卒(含高専)の技術系では、いずれも100.0%となっている。

図表20 新規	表20 新規学卒者の採用充足状況(業種別)															
	全体							技 術 系				事 務 系				
			採用計画	採用実績	充足率	平均採用	事業所数	採用計画	採用実績	充足率	平均採用	事業所数	採用計画	採用実績	充足率	平均採用
			人数	人数		人数		人数	人数		人数		人数	人数		人数
	全体	37	76	66	86. 8	1.78	30	56	47	83. 9	1. 57	10	20	19	95.0	1.90
高校卒	製造業	21	51	42	82. 4	2.00	16	36	28	77. 8	1. 75	6	15	14	93.3	2.33
	非製造業	16	25	24	96. 0	1.50	14	20	19	95. 0	1. 36	4	5	5	100.0	1.25
	全体	20	25	23	92. 0	1.15	17	22	20	90. 9	1. 18	3	3	3	100.0	1.00
専門学校卒	製造業	10	13	12	92. 3	1.20	10	13	12	92. 3	1. 20	-	-	-	-	-
	非製造業	10	12	11	91.7	1.10	7	9	8	88. 9	1. 14	3	3	3	100.0	1.00
短大卒	全体	4	5	5	100.0	1.25	4	5	5	100.0	1. 25	-	-	-	-	-
(含高専)	製造業	1	1	1	100.0	1.00	1	1	1	100.0	1.00	-	-	-	-	-
(日南等)	非製造業	3	4	4	100.0	1.33	3	4	4	100.0	1. 33	-	-	-	-	-
	全体	40	93	85	91.4	2.13	26	58	53	91.4	2. 04	20	35	32	91.4	1.60
大学卒	製造業	18	49	44	89. 8	2.44	13	35	31	88. 6	2. 38	9	14	13	92.9	1.44
	非製造業	22	44	41	93. 2	1.86	13	23	22	95. 7	1. 69	11	21	19	90.5	1.73

図表 21、22 は中途採用者の業種別にみた初回支給額を示している。

図表21 中途採用者の初回支給額(業種別:単純平均)

凶衣(1 中)		彻凹又粘敔	(未性別:	
		技術系	事務系	
	全体	209, 767	190, 329	
	製造業	203, 176	197, 914	
	情報通信業	-	-	
高校卒	運輸業	154, 020	150,000	
	建設業	265, 233	219,500	
	卸・小売業	212, 250	184, 126	
	サービス業	166, 833	167,000	
	全体	231, 629	259, 595	
	製造業	180, 271	-	
	情報通信業	315, 000	-	
専門学校卒	運輸業	-	-	
	建設業	1	241, 200	
	卸・小売業	-	157, 788	
	サービス業	341, 020	500,000	
	全体	199, 262	178, 725	
	製造業	208, 882	178, 333	
短大卒	情報通信業	-	-	
(含高専)	運輸業	-	-	
	建設業	-	-	
	卸・小売業	-	179, 313	
	サービス業	170, 400	-	
	全体	222, 377	233, 804	
	製造業	212, 261	227, 714	
	情報通信業	347, 000	311, 100	
大学卒	運輸業	270, 000	_	
	建設業	250, 000	243,600	
	卸・小売業	227, 833	206, 513	
	サービス業	208, 228	266,000	

図表22 中途採用者の初回支給額(業種別:加重平均)

		技術系	事務系	
	全体	205, 358	194, 345	
	製造業	201, 769	205, 529	
	情報通信業	ı	-	
高校卒	運輸業	154, 020	150,000	
	建設業	263,050	219,500	
	卸・小売業		171,814	
	サービス業	166,833	167,000	
	全体	227, 830	240,592	
	製造業	188, 793	-	
	情報通信業	286, 875	-	
専門学校卒	運輸業	-	_	
	建設業	-	241, 200	
	卸・小売業	-	153, 717	
	サービス業	341,020	500,000	
	全体	203, 327	178, 725	
	製造業	208, 815	178, 333	
短大卒	情報通信業	-	-	
(含高専)	運輸業	_	-	
	建設業	-	-	
	卸・小売業	-	179, 313	
	サービス業	170, 400	-	
	全体	218, 895	228, 562	
	製造業	215, 650	227, 636	
	情報通信業	347,000	311, 100	
大学卒	運輸業	270,000	-	
	建設業	250,000	250, 667	
	卸・小売業	211, 733	199,022	
	サービス業	217, 393	266,000	

中途採用者の採用充足状況は図表23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)でみると、専門学校卒の「製造業」が78.9%と最も低い結果である。

学校別でみると、高校卒では、技術系の「製造業」が92.2%と最も低くなっている。 専門学校卒では、技術系の「製造業」が78.9%と最も低くなっている。

大学卒では、技術系の「製造業」が87.5%と最も低くなっている。

短大卒(含高専)では、いずれも100.0%となっている。

図表23 中途採用者の採用充足状況(業種別)																
	全体						技 術 系					事	務	系		
		事業所数	採用計画	採用実績	充足率	平均採用	事業所数	採用計画	採用実績	充足率	平均採用	事業所数	採用計画	採用実績	充足率	平均採用
			人数	人数		人数		人数	人数		人数		人数	人数		人数
	全体	45	112	106	94. 6	2.36	38	88	82	93. 2	2. 16	13	24	24	100.0	1.85
高校卒	製造業	28	78	73	93.6	2.61	24	64	59	92. 2	2. 46	7	14	14	100.0	2.00
	非製造業	17	34	33	97. 1	1.94	14	24	23	95. 8	1. 64	6	10	10	100.0	1.67
	全体	16	35	30	85. 7	1.88	11	28	24	85. 7	2. 18	5	7	6	85.7	1.20
専門学校卒	製造業	7	19	15	78. 9	2.14	7	19	15	78. 9	2. 14	-	-	-	-	-
	非製造業	9	16	15	93.8	1.67	4	9	9	100.0	2. 25	5	7	6	85.7	1.20
短大卒	全体	9	12	12	100.0	1.33	4	7	7	100.0	1. 75	5	5	5	100	1.00
(含高専)	製造業	6	9	9	100.0	1.50	3	6	6	100.0	2. 00	3	3	3	100	1.00
(日同寺/	非製造業	3	3	3	100.0	1.00	1	1	1	100.0	1.00	2	2	2	100	1.00
	全体	44	90	85	94. 4	1.93	30	58	54	93. 1	1.80	18	32	31	96.9	1.72
大学卒	製造業	21	44	39	88. 6	1.86	16	32	28	87. 5	1. 75	7	12	11	91.7	1.57
	非製造業	23	46	46	100.0	2.00	14	26	26	100.0	1.86	11	20	20	100.0	1.82

(3) 中途採用者の年齢層

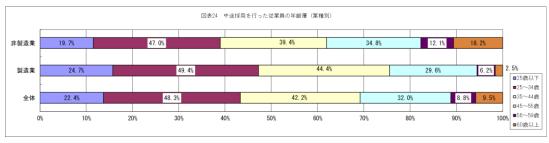
中途採用者の年齢層は図表 24 のとおり、全体でみると「25~34 歳」48.3%が最も高く、ついで「35~44 歳」42.2%、「45~55 歳」32.0%となっている。

業種別にみると、製造業では「25~34歳」49.4%が最も高く、ついで「35~44歳」44.4%、「45~55歳」29.6%となっている。

非製造業では「25~34 歳」47.0%が最も高く、ついで「35~44 歳」39.4%、「45~55 歳」34.8%となっている。

図表24 中途採用を行った従業員の年齢層(業種別)

	25歳以下	25~34歳	35~44歳	45~55歳	56~59歳	60歳以上
全体	22. 4%	48. 3%	42.2%	32.0%	8.8%	9.5%
製造業	24. 7%	49.4%	44.4%	29.6%	6.2%	2.5%
非製造業	19. 7%	47. 0%	39.4%	34.8%	12.1%	18.2%



また、規模別にみると図表25のとおりである。

「1人~9人」では、「35~44歳」50.0%が最も高く、ついで「25歳以下」、「45~55歳」共に37.5%となっている。

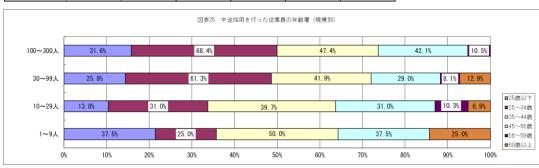
「10人~29人」では、「35~44歳」39.7%が最も高く、ついで「25~34歳」、「45~55歳」共に31.0%となっている。

「30人~99人」では、「25~34歳」61.3%が最も高く、ついで「35~44歳」41.9%、「45~55歳」29.0%となっている。

「100 人 \sim 300 人」では、「 $25\sim34$ 歳」68.4%が最も高く、ついで「 $35\sim44$ 歳」47.4%、「 $45\sim55$ 歳」42.1%となっている。

図表25 中途採用を行った従業員の年齢層(規模別)

	25歳以下	25~34歳	35~44歳	45~55歳	56~59歳	60歳以上
1~9人	37. 5%	25. 0%	50.0%	37.5%	-	25.0%
10~29人	13.8%	31.0%	39.7%	31.0%	10.3%	6.9%
30~99人	25. 8%	61.3%	41.9%	29.0%	8.1%	12.9%
100~300人	31.6%	68. 4%	47.4%	42.1%	10.5%	-



5. 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雇用形態・性別

育児・介護休業を取得した従業員の雇用形態・性別は図表 26 のとおりである。

育児休業について全体でみると「女性正社員」46.6%が最も高くなっている。

業種別にみると、製造業、非製造業共に「女性正社員」が最も高く 46.1%、47.2% となっている。

介護休業について全体でみると「男性正社員」6.4%が最も高くなっている。

業種別にみると、製造業では「女性正社員」が最も高く7.0%、非製造業では「男性 正社員」が最も高く9.3%となっている。

図表26 育児・介護休業制度を取得した雇用形態・性別(業種別)

					育児	休業				
	正社員		パートタ	パートタイマー		遣	嘱託・契約社員 その他		り他	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
	性	性	性	性	性	性	性	性	性	性
全体	12.3%	46.6%	-	11.4%	-	-	-	0.8%	-	-
製造業	13.3%	46. 1%	-	11.7%	1	-	1	1. 6%	-	-
非製造業	11.1%	47. 2%	-	11.1%	-	-	-	-	-	-

		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		休業を取得	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	した従業員 はいない	
	性	性	性	性	性	性	性	性	性	性	1201201	
全体	6.4%	5.5%	-	2. 1%	-	-	-	-	-	-	41.5%	
製造業	3.9%	7.0%	ı	0.8%	-	-	-	-	-	-	39.8%	
非製造業	9.3%	3.7%	-	3. 7%	-	-	-	-	-	_	43.5%	

また、規模別にみると図表27のとおりである。

育児休業は「1人~9人」では「男性正社員」「女性パートタイマー」9.1%、「10人~29人」では「女性正社員」31.8%、「30~99人」では「女性正社員」68.1%、「100~300人」では「女性正社員」70.4%が最も高くなっている。

介護休業は「1 人~9 人」では「女性正社員」3.0%、「10 人~29 人」では「男性正社員」5.9%、「30~99 人」では「男性正社員」8.8%、「100~300 人」では「女性正社員」11.1%が最も高くなっている。

図表27 育児・介護休業制度を取得した雇用形態・性別 (規模別)

<u> </u>	月九 月度が未削及され付した推用が窓上に別(焼快別)										
					育児	休業					
	正礼	注員	パートタ	パートタイマー 🥻		遣	嘱託・非	契約社員	その他		
	男女		男	女	男	女	男	女	男	女	
	性	性	性	性	性	性	性	性	性	性	
全体	12.3%	46.6%	-	11.4%	-	-	-	0.8%	-	-	
1~9人	9.1%	6.1%	-	9. 1%	-	-	-	-	-	-	
10~29人	5.9%	31.8%	-	7. 1%	-	-	-	1. 2%	-	-	
30~99人	14.3%	68. 1%	-	14.3%	-	-	-	_	-	-	
100~300人	29.6%	70.4%	-	18.5%	-	-	-	3. 7%	_	-	

	正礼	土員	パートタイマー		派遣		嘱託・契約社員				休業を取得		
	男 性	女 性	男 性	女 性	男 性	女 性	男 性	女 性	男 性	女 性	した従業員はいない		
全体	6.4%	5.5%	_	2. 1%	-	-	_	_	_	-	41.5%		
1~9人	-	3.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	81.8%		
10~29人	5.9%	2.4%	-	1. 2%	-	-	-	-	-	-	55.3%		
30~99人	8.8%	7.7%	-	3. 3%	-	-	-	-	-	-	23.1%		
100~300人	7.4%	11.1%	-	3. 7%	-	-	-	-	-	-	11.1%		

(2) 育児・介護休業を取得した従業員の代替要員

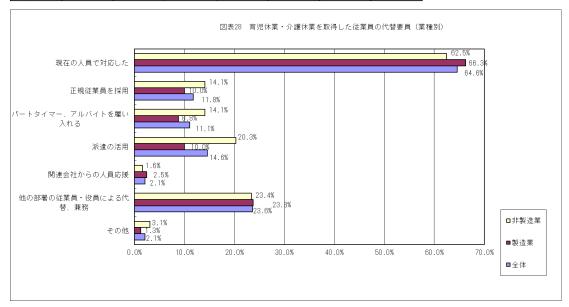
育児・介護休業を取得した従業員の代替要員についてどのように対応したか、7の選択肢から該当するものを選んでいただき、その結果は図表 28 のとおりである。

全体では、「現在の人員で対応した」64.6%が最も高く、ついで「他の部署の従業員・役員による代替、兼務」23.6%、「派遣の活用」14.6%となっている。

製造業では、「現在の人員で対応した」66.3%が最も高く、ついで「他の部署の従業員・役員による代替、兼務」23.8%、「派遣の活用」、「正規従業員の採用」共に10.0%となっている。

非製造業では、「現在の人員で対応した」62.5%が最も高く、ついで「他の部署の従業員・役員による代替、兼務」23.4%、「派遣の活用」20.3%となっている。

図表28 育児休業・介護休業を取得した従業員の代替要員(業種別) 正規従業 現在の人 その他 他の部署|関連会社 派遣の活 パートタ の従業 からの人 用 イマー、 員を採用 員で対応 員・役員 アルバイ 員応援 した による代 トを雇い 替、兼務 入れる 64.6% 全体 2.1% 23.6% 2.1% 14.6% 11.1% 11.8% 2.5% 10.0% 10.0% 製造業 1.3% 23.8% 8.8% 66.3% 非製造業 23.4% 20.3% 14.1% 14.1% 62.5%



〈複数回答あり〉

また、規模別にみると図表29のとおりである。

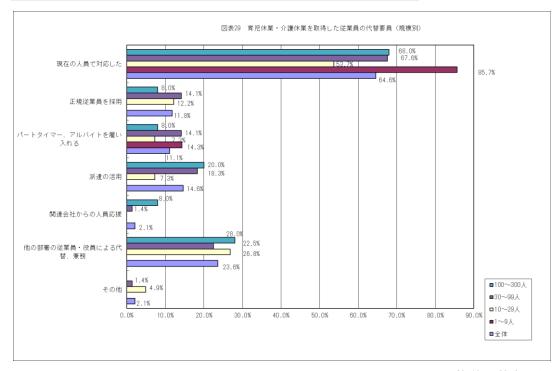
「1 人~9 人」では、「現在の人員で対応した」85.7%が最も高く、ついで「パートタイマー、アルバイトを雇い入れる」14.3%となっている。

「10 人~29 人」では、「現在の人員で対応した」53.7%が最も高く、ついで「他の部署の従業員・役員による代替、兼務」26.8%、「正規従業員を採用」12.2%となっている。

「30 人~99 人」では、「現在の人員で対応した」67.6%が最も高く、ついで「他の部署の従業員・役員による代替、兼務」22.5%、「派遣の活用」18.3%となっている。

「100 人~300 人」では、「現在の人員で対応した」68.0%が最も高く、ついで「他の部署の従業員・役員による代替、兼務」28.0%、「派遣の活用」20.0%となっている。

図表29 育児休業・介護休業を取得した従業員の代替要員 (規模別) その他 他の部署 関連会社 派遣の活 パートタ 正規従業 現在の人 の従業 からの人 用 イマー、 員を採用 員で対応 員・役員 アルバイ した 員応援 による代 トを雇い 替、兼務 入れる 全体 2.1% 23.6% 2.1% 14.6% 11.1% 11.8% 64.6% 1~9人 14.3% 85.7% 7. 3% 10~29人 4.9% 26.8% 7.3% 12.2% 53.7% 30~99人 1.4% 22.5% 1.4% 18.3% 14.1% 14.1% 67.6% 100~300人 28.0% 8.0% 20.0% 8.0% 8.0% 68.0%



〈複数回答あり〉

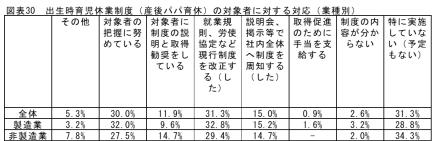
(3) 出生時育児休業制度(産後パパ育休)の対象者に対する対応

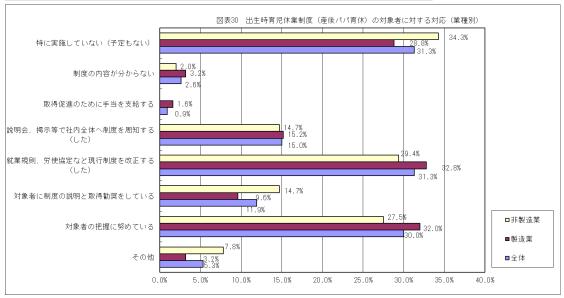
配偶者の出産に伴う出生時育児休業制度(産後パパ育休)についてどのように対応したか、8の選択肢から該当するものを選んでいただき、その結果は図表30のとおりである。

全体では、「就業規則、労使協定など現行制度を改正する(した)」、「特に実施していない(予定もない)」共に31.3%が最も高く、ついで「対象者の把握に努めている」30.0%、「説明会、提示等で社内全体へ制度を周知する(した)」15.0%となっている。

製造業では、「就業規則、労使協定など現行制度を改正する(した)」32.8%が最も高く、ついで「対象者の把握に努めている」32.0%、「特に実施していない(予定もない)」28.8%となっている。

非製造業では、「特に実施していない(予定もない)」34.3%が最も高く、ついで「就業規則、労使協定など現行制度を改正する(した)」29.4%、「対象者の把握に努めている」27.5%となっている。





〈複数回答あり〉

また、規模別にみると図表31のとおりである。

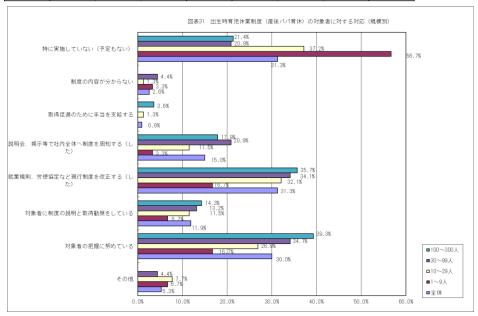
「1人~9人」では、「特に実施していない(予定もない)」56.7%が最も高く、ついで「対象者の把握に努めている」、「就業規則、労使協定など現行制度を改正する(した)」共に16.7%、「その他」、「対象者に制度の説明と取得勧奨をしている」6.7%となっている。

「10人~29人」では、「特に実施していない(予定もない)」37.2%が最も高く、ついで「就業規則、労使協定など現行制度を改正する(した)」32.1%、「対象者の把握に努めている」26.9%となっている。

「30 人~99 人」では、「対象者の把握に努めている」、「就業規則、労使協定など現行制度を改正する(した)」共に34.1%、ついで「説明会、提示等で社内全体へ制度を周知する(した)」、「特に実施していない(予定もない)」共に20.9%、「対象者に制度の説明と取得勧奨をしている」13.2%となっている。

「100 人~300 人」では、「対象者の把握に努めている」39.3%が最も高く、ついで「就業規則、労使協定など現行制度を改正する(した)」35.7%、「特に実施していない(予定もない)」21.4%となっている。





〈複数回答あり〉

6. 人材育成と教育訓練について

(1) 人材育成のために従業員に対し行っている教育訓練

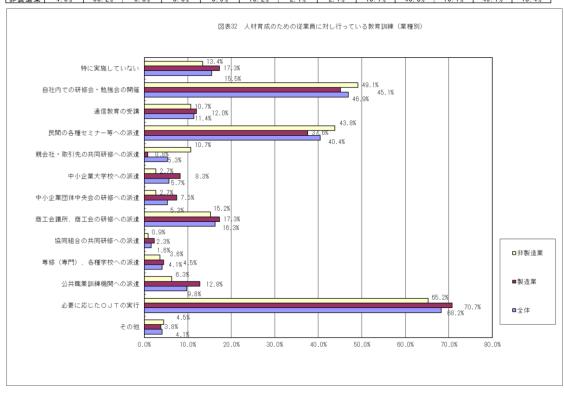
人材育成のために従業員に対し行っている教育訓練について、13 の選択肢から該当するものを選んでいただき、その結果は図表32のとおりである。

全体では、「必要に応じたOJTの実行」68.2%が最も高く、ついで「自社内での研修会・勉強会の開催」46.9%、「民間の各種セミナー等への派遣」40.4%となっている。

製造業では、「必要に応じたOJTの実行」70.7%が最も高く、ついで「自社内での研修会・勉強会の開催」45.1%、「民間の各種セミナー等への派遣」37.6%となっている。

非製造業では、「必要に応じたOJTの実行」65.2%が最も高く、ついで「自社内での研修会・勉強会の開催」49.1%、「民間の各種セミナー等への派遣」43.8%となっている。





〈複数回答あり〉

また、規模別にみると図表33のとおりである。

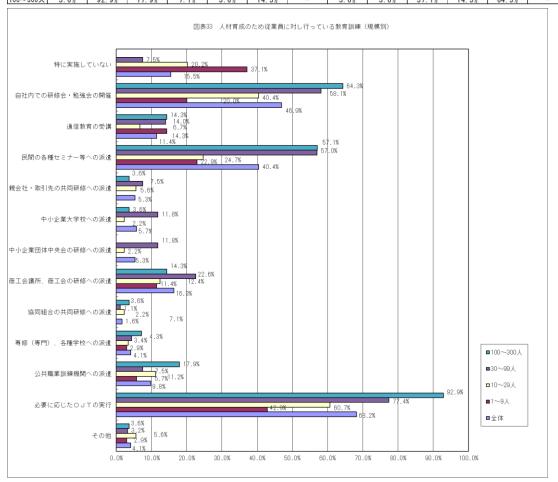
「1 人~9 人」では、「必要に応じたOJTの実行」42.9%が最も高く、ついで「特に実施していない」37.1%、「民間の各種セミナー等への派遣」22.9%となっている。

「10 人 \sim 29 人」では、「必要に応じたO J Tの実行」60.7%が最も高く、ついで「自社内での研修会・勉強会の開催」40.4%、「民間の各種セミナー等への派遣」24.7%となっている。

「30人~99人」では、「必要に応じたOJTの実行」77.4%が最も高く、ついで「自 社内での研修会・勉強会の開催」58.1%、「民間の各種セミナー等への派遣」57.0%と なっている。

「100 人~300 人」では、「必要に応じたOJTの実行」92.9%が最も高く、ついで「自社内での研修会・勉強会の開催」64.3%、「民間の各種セミナー等への派遣」57.1%となっている。





〈複数回答あり〉

(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

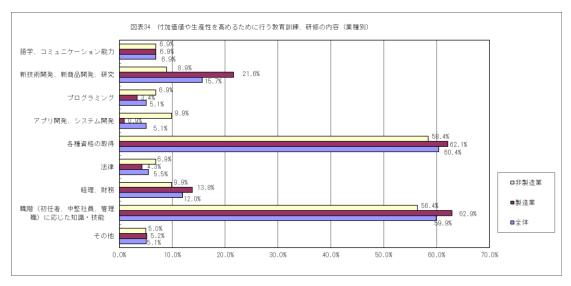
付加価値や生産性を高めるために行う教育訓練、研修の内容について、9の選択肢から該当するものを選んでいただき、その結果は図表34のとおりである。

全体では、「各種資格の取得」60.4%が最も高く、ついで「職階(初任者、中堅社員、管理職)に応じた知識・技能」59.9%、「新技術開発、新商品開発、研究」15.7%となっている。

製造業では、「職階(初任者、中堅社員、管理職)に応じた知識・技能」62.9%が最も高く、ついで「各種資格の取得」62.1%、「新技術開発、新商品開発、研究」21.6%となっている。

非製造業では、「各種資格の取得」58.4%が最も高く、ついで「職階(初任者、中堅社員、管理職)に応じた知識・技能」56.4%、「経理、財務」、「アプリ開発、システム開発」共に9.9%となっている。

図表34 付	け加価値や5	生産性を高る	めるために	行う教育訓	練、研修σ)内容(業種	重別)		
	その他	職階(初	経理、財	法律	各種資格	アプリ開	プログラ	新技術開	語学、コ
		任者、中	務		の取得	発、シス	ミング	発、新商	ミュニ
		堅社員、				テム開発		品開発、	ケーショ
		管理職)						研究	ン能力
		に応じた							
		知識・技							
		能							
全体	5.1%	59.9%	12.0%	5. 5%	60.4%	5.1%	5. 1%	15.7%	6.9%
製造業	5.2%	62. 9%	13.8%	4. 3%	62.1%	0.9%	3. 4%	21.6%	6.9%
非製造業	5.0%	56.4%	9.9%	6.9%	58.4%	9.9%	6.9%	8.9%	6.9%



〈複数回答あり〉

また、規模別にみると図表35のとおりである。

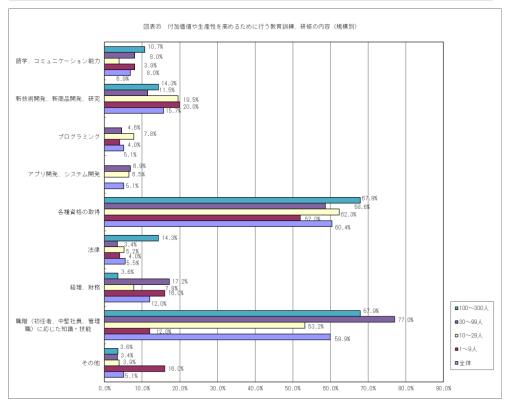
「1 人~9 人」では、「各種資格の取得」52.0%が最も高く、ついで「新技術開発、 新商品開発、研究」20.0%、「その他」、「経理・財務」共に16.0%となっている。

「10 人~29 人」では、「各種資格の取得」62.3%が最も高く、ついで「職階(初任者、中堅社員、管理職)に応じた知識・技能」53.2%、「新技術開発、新商品開発、研究」19.5%となっている。

「30 人~99 人」では、「職階(初任者、中堅社員、管理職)に応じた知識・技能」 77.0%が最も高く、ついで「各種資格の取得」58.6%、「経理・財務」17.2%となっている。

「100人~300人」では、「職階(初任者、中堅社員、管理職)に応じた知識・技能」、「各種資格の取得」共に 67.9%と最も高く、ついで「法律」、「新技術開発、新商品開発、研究」共に 14.3%、「語学、コミュニケーション能力」10.7%となっている。

図表35 付	加価値やな	<u> 上産性を高</u> る	めるために	行う教育訓	練、研修σ	内容(規模	莫別)													
	その他	職階(初	経理、財	法律	各種資格	アプリ開	プログラ	新技術開	語学、コ											
		任者、中	務		の取得	発、シス	ミング	発、新商	ミュニ											
		堅社員、				テム開発		品開発、	ケーショ											
		管理職)						研究	ン能力											
		に応じた																		
		知識・技																		
		能																		
全体	5.1%	59.9%	12.0%	5. 5%	60.4%	5.1%	5. 1%	15.7%	6.9%											
1~9人	16.0%	12.0%	16.0%	4.0%	52.0%	i	4.0%	20.0%	8.0%											
10~29人	3.9%	53. 2%	7. 8%	5. 2%	62.3%	6.5%	7. 8%	19.5%	3.9%											
30~99人	3.4%	77. 0%	17. 2%	3.4%	58.6%	6.9%	4. 6%	11.5%	8.0%											
100~300人	3.6%	67. 9%	3.6%	14.3%	67.9%	-	-	14.3%	10.7%											



〈複数回答あり〉

7. 原材料費、人件費アップ等について

(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

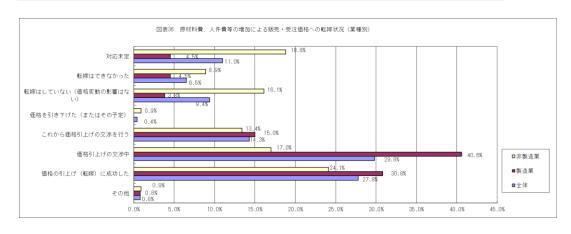
原材料費、人件費等の増加による販売・受注価格への転嫁状況について、8の選択肢から該当するものを1項目選んでいただき、その結果は図表36のとおりである。

全体では、「価格引上げの交渉中」29.8%が最も高く、ついで「価格の引上げ(転嫁)に成功した」27.8%、「これから価格引上げの交渉を行う」14.3%となっている。

製造業では、「価格引上げの交渉中」40.6%が最も高く、ついで「価格の引上げ(転嫁)に成功した」30.8%、「これから価格引上げの交渉を行う」15.0%となっている。 非製造業では、「価格の引上げ(転嫁)に成功した」24.1%が最も高く、ついで「対応未定」18.8%、「価格引上げの交渉中」17.0%となっている。

図表36 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 (業種別)

<u> </u>	下177 个1 良、 /	ヘ圧貝サの	百ミータの	规元 文注		<u> </u>	作里 刀リ /	
	その他	価格の引	価格引上	これから	価格を引	転嫁はし	転嫁はで	対応未定
		上げ(転	げの交渉	価格引上	き下げた	ていない	きなかっ	
		嫁)に成	中	げの交渉	(または	(価格変	<i>t</i> =	
		功した		を行う	その予	動の影響		
					定)	はない)		
全体	0.8%	27.8%	29.8%	14. 3%	0.4%	9. 4%	6.5%	11.0%
製造業	0.8%	30.8%	40.6%	15.0%	_	3.8%	4.5%	4.5%
非製造業	0.9%	24.1%	17.0%	13.4%	0.9%	16.1%	8.9%	18.8%



また、規模別にみると図表37のとおりである。

「1 人~9 人」では、「価格引上げの交渉中」32.4%が最も高く、ついで「転嫁はしていない(価格変動の影響はない)」17.6%、「価格の引上げ(転嫁)に成功した」14.7%となっている。

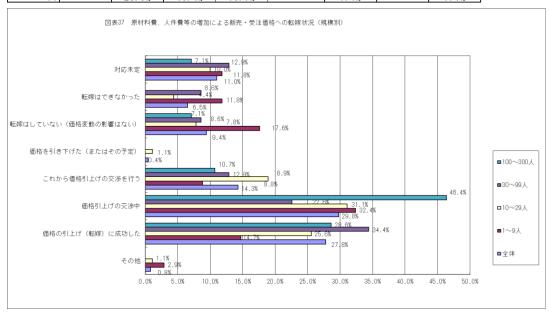
「10 人~29 人」では、「価格引上げの交渉中」31.1%が最も高く、ついで「価格の引上げ(転嫁)に成功した」25.6%、「これから価格引上げの交渉を行う」18.9%となっている。

「30 人~99 人」では、「価格の引上げ(転嫁)に成功した」34.4%が最も高く、ついで「価格引上げの交渉中」22.6%、「これから価格引上げの交渉を行う」、「対応未定」共に12.9%となっている。

「100 人~300 人」では、「価格引上げの交渉中」46.4%が最も高く、ついで「価格の引上げ(転嫁)に成功した」28.6%、「これから価格引上げの交渉を行う」10.7%となっている。

図表37 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(規模別) その他 価格の引 価格引上 これから 価格を引 転嫁はし 転嫁はで

	その他	価格の引	価格引上	これから	価格を引	転嫁はし	転嫁はで	対応未定
		上げ(転	げの交渉	価格引上	き下げた	ていない	きなかっ	
		嫁)に成	中	げの交渉	(または	(価格変	た	
		功した		を行う	その予	動の影響		
					定)	はない)		
全体	0.8%	27.8%	29.8%	14. 3%	0.4%	9.4%	6.5%	11.0%
1~9人	2.9%	14. 7%	32. 4%	8. 8%	_	17.6%	11.8%	11.8%
10~29人	1.1%	25.6%	31.1%	18.9%	1.1%	7. 8%	4.4%	10.0%
30~99人	ı	34.4%	22. 6%	12. 9%	_	8. 6%	8.6%	12.9%
100~300人	_	28.6%	46. 4%	10. 7%	_	7. 1%	_	7.1%



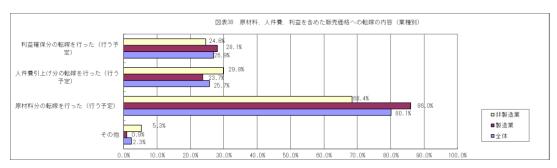
(2) 原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容

原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容は図表38のとおりある。

全体、製造業、非製造業いずれも、「原材料分の転嫁を行った(行う予定)」が最も高く、80.1%、86.0%、68.4%となっている。

図表38 原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容(業種別)

E 100 1	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	1 3-5 (1) mm	<u> </u>	
	その他	原材料分	人件費引	利益確保
		の転嫁を	上げ分の	分の転嫁
		行った	転嫁を	を行った
		(行う予	行った	(行う予
		定)	(行う予	定)
			定)	
全体	2.3%	80. 1%	25. 7%	26.9%
製造業	0.9%	86.0%	23. 7%	28.1%
非製造業	5.3%	68.4%	29.8%	24.6%



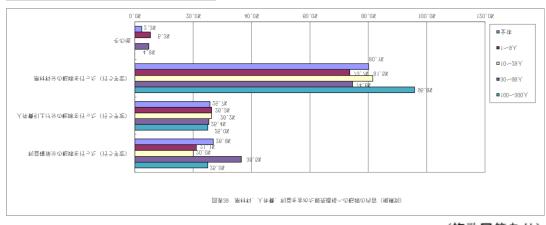
〈複数回答あり〉

また、規模別にみると図表39のとおりである。

「 $1\sim9$ 人」、「 $10\sim29$ 人」、「 $30\sim99$ 人」、「 $100\sim300$ 人」いずれも、「原材料分の転嫁を行った(行う予定)」が最も高く、73.7%、81.5%、74.6%、95.8%となっている。

図表39 原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容(規模別)

	その他	原材料分	人件費引	利益確保
		の転嫁を	上げ分の	分の転嫁
		行った	転嫁を	を行った
		(行う予	行った	(行う予
		定)	(行う予	定)
			定)	
全体	2.3%	80. 1%	25. 7%	26.9%
1~9人	5.3%	73. 7%	26.3%	21.1%
10~29人	ı	81.5%	26. 2%	20.0%
30~99人	4.8%	74.6%	25. 4%	36.5%
100~300人	-	95. 8%	25. 0%	25.0%



〈複数回答あり〉

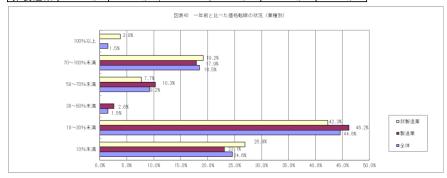
(3) 一年前と比べた価格転嫁の状況

一年前と比べた価格転嫁の状況は図表40のとおりある。

全体、製造業、非製造業いずれも、「10~30%未満」が最も高く、44.6%、46.2%、 42.3%となっている。 図表40 -年前と比べた価格転嫁の状況(業種別)

10%未満 10~30% 30~50% 70~100% 100%以上 未満 未満 未満 未満

24.6% 23.1% 44. 6% 1. 5% 9. 2% 18.5% 1.5% 全体 2. 6% 17. 9% 製造業 46.2% 10.3% 3.8% 非製造業 26.9% 42.3% 7. 7% 19.2%



また、規模別にみると図表41のとおりである。

「1人~9人」では、「10~30%未満」80.0%が最も高く、ついで「10%未満」20.0%、 となっている。

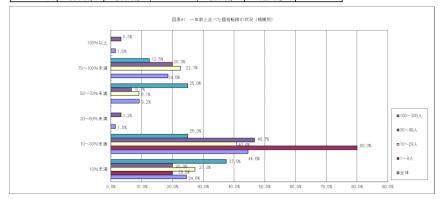
「10人~29人」では、「10~30%未満」40.9%が最も高く、ついで「10%未満」27.3%、 「70~100%未満」22.7%となっている。

「30人~99人」では、「10~30%未満」46.7%が最も高く、ついで「10%未満」、「70 ~100%未満」共に20.0%、「50~70%未満」6.7%となっている。

「100 人~300 人」では、「10%未満」37.5%が最も高く、ついで「10~30%未満」、 「50~70%未満」共に25.0%、「70~100%未満」12.5%となっている。

図表41 - 年前と比べた価格転嫁の状況 (規模別) 10%未満 | 10~30% | 30~50% | 50~70% | 70~100% | 100%以上

		未満	未満	未満	未満	
全体	24.6%	44.6%	1. 5%	9. 2%	18.5%	1.5%
1~9人	20.0%	80.0%	-	_	-	-
10~29人	27.3%	40.9%	-	9. 1%	22. 7%	-
30~99人	20.0%	46. 7%	3. 3%	6. 7%	20.0%	3.3%
100~300人	37.5%	25. 0%	-	25.0%	12.5%	-

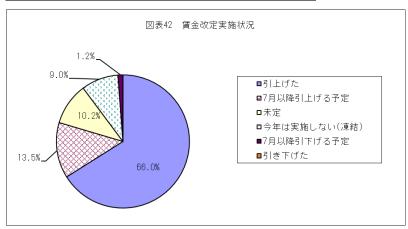


8. 賃金改定について

(1) 定期昇給・ベースアップ実施の有無

図表42のとおり、令和4年1月1日から令和4年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 66.0% (昨年 54.9%) となった。「7月以降引き上げる予定」とあわせると 79.5% (昨年 63.4%) となり、昨 年に比べ定期昇給・ベースアップをしていることがわかる。

凶表42 1	<u>賃金改定実施</u>	色状 況			
引上げた	7月以降引	未定	今年は実	7月以降引	引き下げ
	上げる予		施しない	下げる予	<i>t</i> =
	定		(凍結)	定	
66.0%	13.5%	10.2%	9.0%	1.2%	-



平均昇給額・昇給率は、図表 43、44 のとおりである。

令和4年1月1日から令和4年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 7,111 円 (昨年 5,735 円) で 2,79% (昨年 2.27%) となっており、加重平均では6,761円(昨年5,263円)で2.63%(昨年2.11%) と昨年に比べ上がっている。

※単純平均:各事業所1人当たりの平均初任給÷事業所数

凶衣43 ・	半均弃結	• 怕粒	(上昇-	トは)
業種別	単	純	平	均

E1 3X 70	プラナー ヤロ 1		1 P4 /			
業種別	単	純 平	均	加	重 平	均
【岡山県】	改定後の賃金	昇給額	昇給率	改定後の賃金	昇給額	昇給率
全体	262,007	7, 111	2. 79	263, 938	6, 761	2.63
製造業 計	256, 013	7,639	3. 08	259, 940	7, 450	2.95
食料品	240, 786	4, 413	1. 87	237, 655	4, 052	1.73
繊維工業	225,096	5, 517	2. 51	231, 883	4, 197	1.84
木材・木製品	235,009	9,472	4. 20	238, 406	9, 454	4.13
印刷・同関連	260,600	4,822	1. 89	273, 867	4, 248	1.58
窯業・土石	272, 862	12, 299	4. 72	281, 103	11, 221	4.16
化学工業	304,929	9,894	3. 35	328, 413	9, 445	2.96
金属、同製品	249.762	6,705	2. 76	244, 184	5, 893	2.47
機械器具	272, 116	6, 125	2. 30	263, 965	6, 011	2.33
その他	257, 769	12, 346	5. 03	263, 230	15, 687	6.34
非製造業 計	270,064	6, 401	2. 43	270, 002	5, 716	2.16
情報通信業	273, 214	7, 236	2. 72	280, 387	6, 297	2.30
運輸業	258, 671	3,740	1. 47	241, 438	2, 016	0.84
建設業	267, 126	6,047	2. 32	280, 287	7, 348	2.69
総合工事業	217, 336	6,059	2. 87	285, 927	8, 517	3.07
職別工事業	305,049	4,572	1. 52	288, 283	6, 789	2.41
設備工事業	285, 314	7, 263	2. 61	273, 735	6, 607	2.47
卸・小売業	277, 194	7, 306	2. 71	258, 157	5, 528	2.19
卸売業	272, 979	6,733	2. 53	267, 777	6, 183	2.36
小売業	291,946	9,314	3. 30	223, 893	3, 195	1.45
サービス業	266, 576	6, 234	2. 39	282, 243	5, 296	1.91
対事業所サービス業	280, 071	4,689	1. 70	298, 662	3, 700	1.25
対個人サービス業	242, 959	8,937	3. 82	253, 982	8, 041	3.27

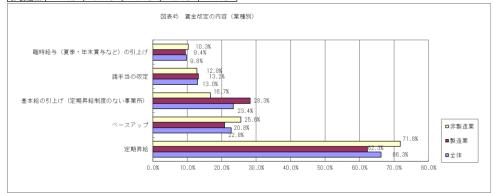
図表44 平 業種別	² 均昇給・」 単	純平	均	加	重 平	均
【岡山県】	改定後の賃金	昇給額	昇給率	改定後の賃金	昇給額	昇給率
全体	262, 266	7, 822	3. 07	264, 800	7, 253	2.82
製造業 計	257, 645	8, 031	3. 22	261, 083	7, 638	3.01
食料品	255, 501	6, 179	2. 48	253, 384	6, 043	2.44
繊維工業	225, 096	5, 517	2. 51	231, 883	4, 197	1.84
木材・木製品	235,009	9,472	4. 20	238, 406	9, 454	4.13
印刷・同関連	273, 250	6,028	2. 26	276, 164	4, 400	1.62
窯業・土石	272, 862	12, 299	4. 72	281, 103	11, 221	4.16
化学工業	304, 929	9,894	3. 35	328, 413	9, 445	2.96
金属、同製品	249, 762	6, 705	2. 76	244, 184	5, 893	2.47
機械器具	271, 641	6,564	2. 48	263, 739	6, 103	2.37
その他	257, 769	12, 346	5. 03	263, 230	15, 687	6.34
非製造業 計	269, 198	7, 509	2. 87	271, 143	6, 594	2.49
情報通信業	273, 214	7, 236	2. 72	280, 387	6, 297	2.30
運輸業	234, 046	5,609	2. 46	214, 583	3, 983	1.89
建設業	261, 432	6,853	2. 69	280, 189	7, 397	2.71
総合工事業	217, 336	6,059	2. 87	285, 927	8, 517	3.07
職別工事業	301,862	7, 621	2. 59	287, 933	7, 133	2.54
設備工事業	285, 314	7, 263	2. 61	273, 735	6, 607	2.47
卸・小売業	279, 954	9, 394	3. 47	260, 275	7, 482	2.96
卸売業	277, 416	8,569	3. 19	277, 239	8, 674	3.23
小売業	289, 261	12, 419	4. 49	208, 466	3, 843	1.88
サービス業	276, 233	6, 857	2. 55	282, 641	5, 314	1.92
対事業所サービス業	298, 416	5, 471	1. 87	299, 385	3, 721	1.26
対個人サービス業	242.959	8.937	3. 82	253, 982	8. 041	3.27

(2)賃金改定の内容

賃金改定の内容をみると、図表45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 66.3%、62.3%、71.8% となっている。





(3)賃金改定の決定要素

〈複数回答あり〉

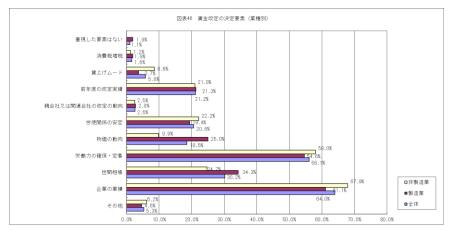
賃金改定の決定要素は、図表46のとおりである。

全体では、「企業の業績」64.0%が最も高く、ついで「労働力の確保・定着」56.1%、「世間相場」30.2%となっている。

製造業では、「企業の業績」61.1%が最も高く、ついで「労働力の確保・定着」54.6%、「世間相場」34.3%となっている。

非製造業では、「企業の業績」67.9%が最も高く、ついで「労働力の確保・定着」58.0%、「世間相場」24.7%となっている。

図表46 賃	金改定の流	央定要素(業種別)								
	その他	企業の業	世間相場	労働力の	物価の動	労使関係	親会社又	前年度の	賃上げ	消費税增	重視した
		績		確保・定	向	の安定	は関連会	改定実績	ムード	税	要素はな
				着			社の改定				い
							の動向				
全体	5.3%	64.0%	30. 2%	56.1%	18.5%	20.6%	2.6%	21. 2%	5. 8%	1. 6%	1.1%
製造業	4.6%	61.1%	34.3%	54.6%	25.0%	19.4%	2.8%	21.3%	3. 7%	1. 9%	1.9%
非製造業	6.2%	67.9%	24. 7%	58.0%	9.9%	22.2%	2.5%	21.0%	8. 6%	1. 2%	-



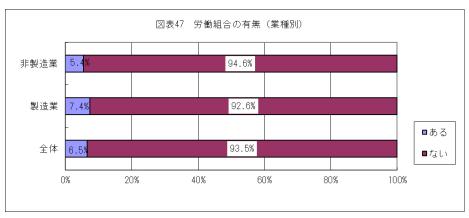
〈複数回答あり〉

9. 労働組合の有無について

労働組合の有無は図表 47 のとおりである。247 事業所のうち「ある」と回答した事業所は全体の 6.5%となっている。業種別にみると、製造業では 7.4%、非製造業では 5.4%となっており、製造業の組織率の方が高い。

図表47 労働組合の有無 (業種別)

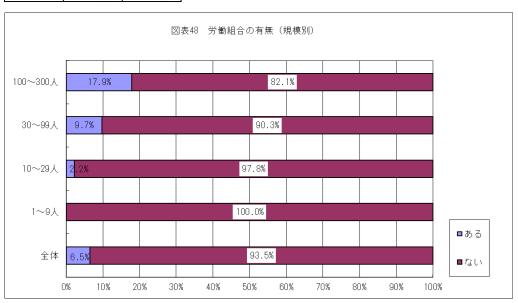
	ある	ない
全体	6.5%	93.5%
製造業	7.4%	92.6%
非製造業	5.4%	94.6%



また、規模別にみると図表 48 のとおりで、「100~300 人」17.9%、「30~99 人」9.7%、「10~29 人」2.2%となっている。

図表48 労働組合の有無(規模別)

<u> </u>		1 /// \ \ / // // // // // // // // // //
	ある	ない
全体	6.5%	93.5%
1~9人	-	100.0%
10~29人	2.2%	97.8%
30~99人	9.7%	90.3%
100~300人	17.9%	82.1%



(都道府県コード)	(事業所コード)	(地域コード)
3 3		

(左欄は記入しないでください。)



令和4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、調査へのご協力をよろしくお願い申し上げます。

調査時点:令和4年7月1日 調査締切:令和4年7月19日

記入についてのお願い

◇秘密の厳守 調査票にご記入くだ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ください。また、記入 担当者名などの個人情報につきましては、本調査に係る問合せ以外には使用いたしません。

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〇をつ ◇ご記入方法

けてください。(7月1日現在でご記入ください。)

◇お問合せ先 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合せ先は、下記までお願

いいたします。調査票は7月19日までにご返送ください。

岡山県中小企業団体中央会 企業人材支援課 〒700-0817 岡山市北区弓之町4番19-202号 電話 086-224-2245 FAX 086-232-4145

貴事業所全体の概要についてお答えください。

貴事業所の名称		記入担当者名	
所 在 地	-)	電話番号	
M 1도 1년		FAX 番号	
(最も売上高の 多い事業の右の 1、~19.の中か ら <u>1つだけ下の</u> ください) 9.0 10.1	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・土業、石油製品、ゴム製品製造業 鉄鋼業、非鉄金属、金属製品品製造業 生産用・業務用・電気・情報通信・輸送用機械器具 生産用・業務用・電気・情報通信・輸送用機械器具 でプ・紙・紙の製造業 手皮、その他の製造業 「通信業、放送業、情報サービス業、インターネット」 「通信業、放送業、情報サービス業、インターネット」 「通信業、放送業、時報サービス業、インターネット」 「種サービス業、映像・音声・文字情報制作業 運輸業	13. 14. 15. 16. 17. 具製造業 J革・同製品・ 18.	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 対事活業所サービス業 (物括サービス業、広告業、 技術なので対して、大学 、成告業、大会 、大会 、大会 、大会 、大会 、大会 、大会 、大会 、大会 、大会

設問1)現在の従業員数についてお答えください。

① 令和4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ください。また、従業員のう ち常用労働者数をご記入ください。「前年比」の欄は、昨年と比べて「増加した=増」「変わらない=不変」「減少 した=減」のいずれかに〇印を付けてください。

	正社員	パートタイマー	派遣	嘱託・契約社員	その他	合 計	(うち常
男性	人	人	人	人	人	人	用労働
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	働者)
女 性	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	

		常用労働者数 (派遣を除く)
	男性	人
	前年比	増·不変·減
\rangle	女 性	Д
	前年比	増·不変·減

- 〔注〕(1)「パー
- (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)「派遣」とは、労働者派遣契約に基づき、他社(派遣元)から貴事業所に派遣されている者。常用労働者には含みません。
 (3)「常用労働者」とは、貴事業所が直接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
 (4)「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ください。

	明2)経営についてお答えく) 現在の経営状況は1年前と比べ		=0)	
1.	良い	2. 変わらない	3. 悪 い	
2) 現在行っている主要な事業につ	いいて、今後どのようにしていく	〔お考えですか。(1つだけに○)	
1.	強化拡大 2. 現状維持	3. 縮 小 4. 序	・ 止 5. その他()
3	〕 現在、経営上どのようなことだ	^く 障害となっていますか。(3つ	り以内に〇)	
/ 1	労働 カテロ (星のテロ)	0 1 サオロ (顔のオロ)	2 労働もの温制	1

<i>(</i> 1.労働カ不足(量の不足)	2.人材不足(質の不足)	3.労働力の過剰
4. 人件費の増大	5. 販売不振・受注の減少	6. 製品開発力・販売力の不足
7. 同業他社との競争激化	8.光熱費・原材料・仕入品の高騰	9. 製品価格(販売価格)の下落
10. 納期・単価等の取引条件の厳しさ	11. 金融・資金繰り難	12. 環境規制の強化

④ 経営上の強みはどのようなところにありますか。(3つ以内に〇)

2. 38 時間超 40 時間未満

(1. 製品・サーヒスの独目性	2 . 技術力・製品開発力	3. 生産技術・生産管理能力
4. 営業力・マーケティングカ	5. 製品・サービスの企画力・提案力	6. 製品の品質・精度の高さ
7. 顧客への納品・サービスの速さ	8.企業・製品のブランドカ	9. 財務体質の強さ・資金調達力
10. 優秀な仕入先・外注先	11. 商品・サービスの質の高さ	12. 組織の機動力・柔軟性

設問3)従業員の労働時間についてお答えください。

① 従業員(パートタイマーなど短時間労働者を除く)の週所定労働時間は何時間ですか(残業時間、休憩時間は除く)。 職種や部門によって異なる場合は、最も多くの従業員に適用されている時間をお答えください。(1つだけに〇)

3. 40 時間

〔注〕(1)現在、労働基準法で40時間超44時間以下が認められているのは、10人未満の商業・サービス業等の特例事業所のみです。
(2) 「所定労働時間」とは、就業規則等に定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた時間です。

(2)	令和3年の従業員1人	、当たりの月平均残	業時間	(時間外労働・	休日労働)	をご記入	ください。	(小数点以下四捨五人)
	従業員1人当たり	月平均残業時間	1.[時間	2. な	L	

設問4)従業員の有給休暇についてお答えください。

① 令和3年の従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数※・取得日数をご記入ください。 (※付与日数は前年からの繰越分を除き、当年に取得可能として付与した日数。小数点以下、四捨五入)

従業員1人当たり 平均付与日数

1. 38 時間以下

	¦ 🖪 📗

従業員1人当たり 平均取得日勤

枚	[-	!	i	H

4. 40 時間超 44 時間以下

設問5)従業員の採用についてお答えください。

① 令和3年度に従業員の採用計画を行いましたか。(該当するすべてに〇)

1.	新卒採用を行った	2. 中途採用を行った	3 .	採用計画はなし

※①で1. または2. に〇をした事業所は②の質問に、2. に〇をした事業所は③の質問にもお答えください。

② 採用についてご記入ください。

	80110101	- 4												
	学 卒	採用を予定して	実際に採用	1人	当たり平均	初任給額		学 卒	採用を予定し	実際に採用し	1人	当た	り平均初	任給額
		いた人数	した人数	(🕈	途は初回3	支給額)			ていた人数	た人数	(1	中途は	初回支統	哈額)
	技術系新卒	人	人		,	円	短	事務系新卒	人	人			,	円
高校	技術系中途	人	人		,	円	大 (含 容 高	事務系中途	人	人			,	円
卒	事務系新卒	人	人		,	円	専	事務系新卒	人	人			,	円
	事務系中途	人	人		,	円		事務系中途	人	人			,	円
市	技術系新卒	人	人		,	円		事務系新卒	人	人			,	円
専門学	技術系中途	人	人		,	円	大学	事務系中途	人	人			,	円
校卒	事務系新卒	人	人		,	円	卒	事務系新卒	人	人			,	円
(F	事務系中途	人	人		,	H H		事務系中途	人	人			,	Ħ

- [注](1)令和4年6月の1ヵ月間に支給した<u>1人当たり平均初任給額は通勤手当を除いた</u>所定内賃金総額(税込額)をご記入ください。
 - (2) 専門学校卒は、高校卒業を入学の資格とした専修学校専門課程(2年制以上)を卒業した者を対象としてください。
 - (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ください。

③ 中途採用を行った従業員の年齢層をお答えください。(該当するすべてに〇)

1. 25歳以下 2. 25~34歳 3. 35~44歳 4. 45~55歳 5. 56~59歳 6. 60歳以上

設問6)育児・介護休業制度についてお答えください。

① 貴事業所では過去も含めて育児休業又は介護休業を取得した従業員がいますか。育児休業、介護休業を取得した 従業員の雇用形態・性別をお答えください。(1~21の該当するすべてに〇)

		育児休業	ŧ				介護休業		
雇用形態・性別					雇用形態・性別				
正社員	ハ゜ートタイマー	派遣	嘱託・契	その他	正社員	ハ゜ートタイマー	派遣	嘱託・契	その他
			約社員					約社員	
1男 2女	3男 4女	5男 6女	7男 8女	9 男 10 女	11 男 12 女	13 男 14 女	15 男 16 女	17 男 18 女	19 男 20 女
21 育児介	21 育児介護休業を取得した従業員はいない								

②	音児休業	介護休業を取得した従業員の代替要員について、	どのように対応しましたか。	(該当するすべてに〇
\sim	月汇까果、	」「醴 木 で 以 付 し に 化 未 貝 の 1 (首 女 貝 に しい し 、	このように対心しましたか。	(該ヨリるりへににひ

- 1. 他の部署の従業員・役員による代替、兼務
- 2. 関連会社からの人員応援

6. その他(

3. 派遣の活用

- 4. パートタイマー、アルバイトを雇い入れる
- 5. 正規従業員を採用
- 6. 現在の人員で対応した

- 7.その他(
- ③ 令和4年施行の改正育児・介護休業法で新たに創設された、配偶者の出産に伴う出生時育児休業制度いわゆる「産 後パパ育休」について、対象者に対しどのような対応を行いますか。(該当するすべてに〇)
 - 1. 対象者の把握に努めている

- 2. 対象者に制度の説明と取得勧奨をしている
- 3. 就業規則、労使協定など現行制度を改正する(した) 4. 説明会、掲示等で社内全体へ制度を周知する(した)

5. 取得促進のために手当を支給する

8. 特に実施していない (予定もない)

- 7. 制度の内容が分からない

設問7)人材育成と教育訓練についてお答えください。

① 貴事業所では人材育成のために従業員に対しどのような方法で教育訓練を行っていますか(方法はオンライン、 e-ラーニングを含む)。(該当するすべてにO)

- 1. 必要に応じたOJT※の実行
- 2. 公共職業訓練機関への派遣
- 3. 専修(専門)、各種学校への派遣
- 4. 協同組合の共同研修への派遣
- 5. 商工会議所・商工会の研修への派遣
- 6. 中小企業団体中央会の研修への派遣
- 7. 中小企業大学校への派遣
- 8. 親会社・取引先の共同研修への派遣
- 9. 民間の各種セミナー等への派遣
- 10. 通信教育の受講
- 11. 自社内での研修会・勉強会の開催

- 13. 特に実施していない
- ※OJT: 通常の業務を通じて上司や先輩従業員により行われる教育訓練
- ② 貴事業所が付加価値や生産性を高めるために行う教育訓練、研修の内容をお答えください。(該当するすべて (CO)
 - 1. 職階(初任者、中堅社員、管理職)に応じた知識・技能
- 2. 経理、財務

4. 各種資格の取得

- 5. アプリ開発、システム開発
- 6. プログラミング

- 7. 新技術開発、新商品開発、研究
- 8. 語学、コミュニケーション能力
- 9. その他(

設問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をお答えください。

① 原材料費、人件費等の増加による貴事業所の販売・受注価格への転嫁状況をお答えください。(1つだけに〇)

1. 価格引上げ(転嫁)に成功した

- 2. 価格引上げの交渉中
- 3.これから価格引上げの交渉を行う

)

- 4. 価格を引き下げた(またはその予定) 5. 転嫁はしていない(価格変動の影響はない)
- 6. 転嫁はできなかった

- 7. 対応未定
- 8. その他(

※①で1.2.3.に〇をした事業所は②の質問に、1.に〇をした事業所は③の質問にもお答えください。

- ② 原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容をお答えください。(該当するすべてに〇)
 - 1. 原材料分の転嫁を行った(行う予定)
- 2. 人件費引上げ分の転嫁を行った(行う予定)
- 3. 利益確保分の転嫁を行った(行う予定)
- 4.その他(
- ③ 一年前と比べてどの程度の価格転嫁ができましたか。(1つだけに〇)
 - 1. 10%未満
- 2. 10~30%未満
- 3. 30~50%未満

- 4. 50~70%未満
- 5. 70~100%未満
- 6. 100%以上

設問9)賃金改定についてお答えください。

① 令和4年1月1日から令和4年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つだけに〇)

引上げた

2. 引下げた

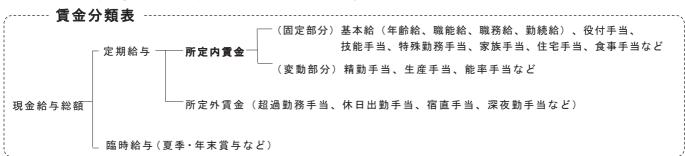
3. 今年は実施しない(凍結)

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で1.2.3.に○をした事業所は下記①-1の質問にもお答えください。
- ※①で1.または4.に〇をした事業所及び、臨時給与を引上げた(7月以降引上げ予定)事業所は②・③の質問にも お答えください。
- ① 一1 賃金改定(引上げた・引下げた・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(通勤手当を除く)及び平均引上げ・引下げ額をご記入ください。
 - ※ご記入の際は下記の〔注〕をご参考ください。なお、プラス・マイナスの記号は不要です。

		従	業 員 1 人 当 た り (月	額)
対象者約	於数	改定前の平均所定内賃金	改定後の平均所定内賃金	平均引上げ・引下げ額
		(A)	(B)	(C)
			, 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. 引上げた」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. 引下げた」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ください。
 - (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、下表を参考にしてください。



- ② 賃金改定(引上げた・7月以降引上げる予定)の具体的内容をお答えください。(該当するすべてに〇)
- 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いいます。
- ③ 貴事業所では、今年の賃金改定(引上げた・7月以降引上げる予定)の決定の際に、どのような要素を重視しました か。(該当するすべてに〇)
- 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. 燃料費の動向

- 10. 重視した要素はない
- 11. その他(
- 設問10)労働組合の有無についてお答えください。(1つだけに〇)

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う一度お確かめのうえ、<u>7月19日までに</u>ご返送 ください。

令和4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~

発行 岡山県中小企業団体中央会 本書 PDF ダウンロードはこちら https://www.okachu.or.jp/2022/11/15/r4roudoujittai/

