令和５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

アフターコロナの新たな社会環境の中、我が国の経済は、徐々に正常化に向かっておりました。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。2023年10月にはパレスチナ・イスラエル戦争が起こり、更なる経済の混乱が予想されます。

中小企業を取り巻く環境は、恒久的な人材不足の中、賃金引上げを実現する必要に迫られています。円安の進行等を受けた原材料、エネルギー価格の高騰と人件費の増加を価格に転嫁できる環境づくりが必要と思われます。

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全体では6割弱、特に製造業では71.1％を占めております。特に例年「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、個々の取組はもちろんのこと中小企業組合等の連携組織での協力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業種別・規模別に抽出し、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5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．　従業員規模別内訳・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
　３．　常用労働者数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
　４．　常用パートタイマーの構成比・・・・・・・・・・・・・・・・・・4
　５．　非常用パートタイマーの構成比・・・・・・・・・・・・・・・・・4
　６．　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．　原材料費、人件費アップ等について・・・・・・・・・・・・・・・11
　５．　新規学卒者の採用について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・16
　６．　中途採用について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・19
　７．　パートタイマーの雇用について・・・・・・・・・・・・・・・・・23
　８．　賃金改定について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・31
　９．　労働組合の有無について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・35

令和５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　令和５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）原材料費、人件費アップ等に関する事項
（５）新規学卒者の採用に関する事項
（６）中途採用に関する事項
（７）パートタイマーの雇用に関する事項
（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 29.8%、製造業では 28.9%、非製造業では 30.9%である。

図表1　実態調査回収率

		調査数	回答数	回収率
製造業		550	159	28.9%
非製造業	情報通信業	75	22	29.3%
	運輸業	75	14	18.7%
	建設業	75	31	41.3%
	卸・小売業	150	41	27.3%
	サービス業	75	31	41.3%
	小計	450	139	30.9%
合計		1000	298	29.8%

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 88.5%、「100 人～300 人」は 11.4%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	51	105	108	34	298
製造業	24	50	63	22	159
非製造業	27	55	45	12	139
比率	17.1%	35.2%	36.2%	11.4%	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、13,799 人（事業所数は 298 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 73.2%、女性 26.8%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13,799人

	男性計		女性計		実数合計
全体	9,605	73.2%	3,520	26.8%	13,125
製造業	5,719	72.1%	2,214	27.9%	7,933
非製造業	3,886	74.8%	1,306	25.2%	5,192

４．常用パートタイマーの構成比

図表 4 でみると、全労働者に占める常用パートタイマーの比率は、全労働者（常用以外を含む）13,799 人のうち 1,397 人のため、10.1%となっており、常用パートタイマーの男女比率は男性 32.2%、女性 67.8%で女性比率が高い。

図表4　常用パートタイマー数(業種別）※常用以外を含む全労働者数13,799人

	男性		女性		実数合計
全体	450	32.2%	947	67.8%	1,397
製造業	223	29.3%	537	70.7%	760
非製造業	227	35.6%	410	64.4%	637

５．非常用パートタイマーの構成比

図表 5 でみると、全労働者に占める非常用パートタイマーの比率は、全労働者（常用以外を含む）13,799 人のうち 347 人のため、2.5%となっており、非常用パートタイマーの男女比率は男性 38.3%、女性 61.7%で女性比率が高い。

図表5　非常用パートタイマー数(業種別）※常用以外を含む全労働者数13,799人

	男性		女性		実数合計
全体	133	38.3%	214	61.7%	347
製造業	20	35.1%	37	64.9%	57
非製造業	113	39.0%	177	61.0%	290

６．派遣労働者の構成比

図表 6 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）13,799 人のうち 167 人のため、1.2%となっており、その男女比率は男性 45.5%、女性 54.5%で女性比率が高い。また、昨年令和 4 年度（男性 27.7%、女性 72.3%）と比較してみると、男性の派遣労働者は増加している。

図表6　派遣労働者数（業種別）※常用以外を含む全労働者数13,799人

	男性		女性		実数合計
全体	76	45.5%	91	54.5%	167
製造業	49	48.0%	53	52.0%	102
非製造業	27	41.5%	38	58.5%	65

Ⅲ．調査結果の概要

１．経営について

（１）経営状況

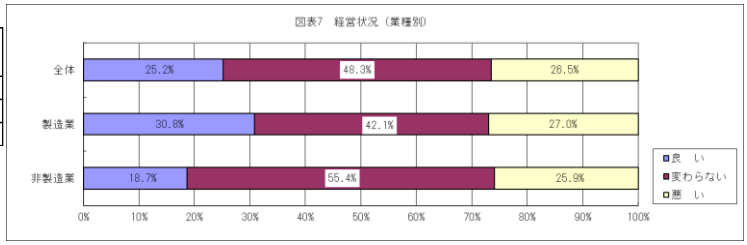
経営状況は図表７のとおりである。

全体では、「良い」25.2%（昨年 21.8%）、「変わらない」48.3%（昨年 48.1%）、「悪い」26.5%（昨年 30.0%）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いる。

業種別にみると、「良い」と答えた事業所が製造業では 30.8%、非製造業では 18.7%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
全体	25.2%	48.3%	26.5%
製造業	30.8%	42.1%	27.0%
非製造業	18.7%	55.4%	25.9%

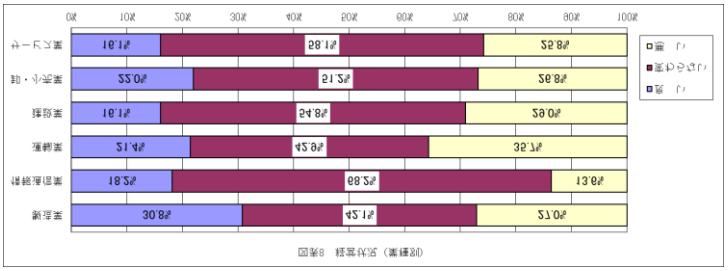


経営状況を業種別に分析した結果は図表８のとおりである。

「良い」の割合が最も高い業種は製造業 30.8%、ついで卸・小売業 22.0%となっている。また「悪い」の割合が最も高い業種は、運輸業 35.7%、ついで建設業 29.0%となっている。

図表8　経営状況（業種別）

	良　い	変わらない	悪　い
製造業	30.8%	42.1%	27.0%
情報通信業	18.2%	68.2%	13.6%
運輸業	21.4%	42.9%	35.7%
建設業	16.1%	54.8%	29.0%
卸・小売業	22.0%	51.2%	26.8%
サービス業	16.1%	58.1%	25.8%

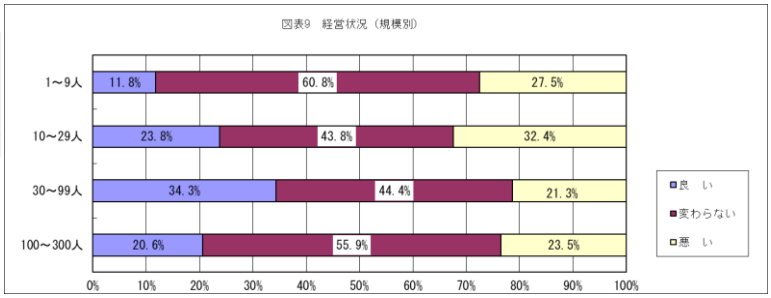


次に、経営状況を規模別にみた場合は図表９のとおりである。

「良い」と回答した事業所は「1～9 人」11.8%、「10～29 人」23.8%、「30～99 人」34.3%、「100～300 人」20.6%となっている。「悪い」と回答した事業所は「1～9 人」27.5%、「10～29 人」32.4%、「30～99 人」21.3%、「100～300 人」23.5%となっている。

図表9　経営状況（規模別）

	良　い	変わらない	悪　い
1～9人	11.8%	60.8%	27.5%
10～29人	23.8%	43.8%	32.4%
30～99人	34.3%	44.4%	21.3%
100～300人	20.6%	55.9%	23.5%



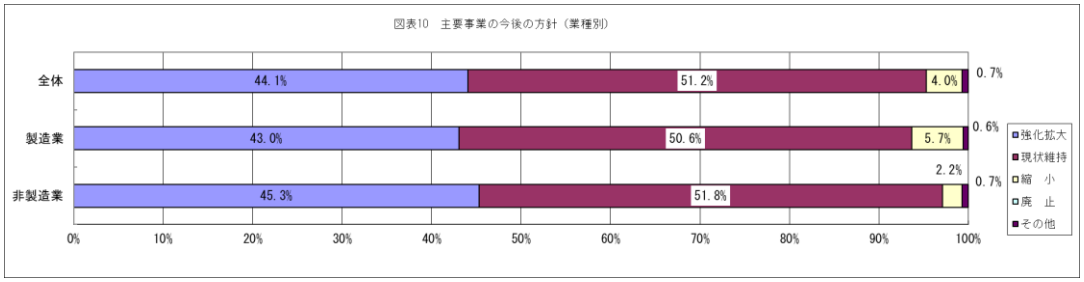
（２）主要事業の今後の方針

図表 10 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」50.6%が最も高く、非製造業では「現状維持」51.8%が最も高くなっている。

図表10　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	44.1%	51.2%	4.0%	－	0.7%	297
製造業	43.0%	50.6%	5.7%	－	0.6%	158
非製造業	45.3%	51.8%	2.2%	－	0.7%	139



次に主要事業の今後の方針を規模別にみた場合は図表 11 のとおりである。

「1～9 人」では、「現状維持」54.9%が最も高く、ついで「強化拡大」33.3%、「縮小」11.8%となっている。

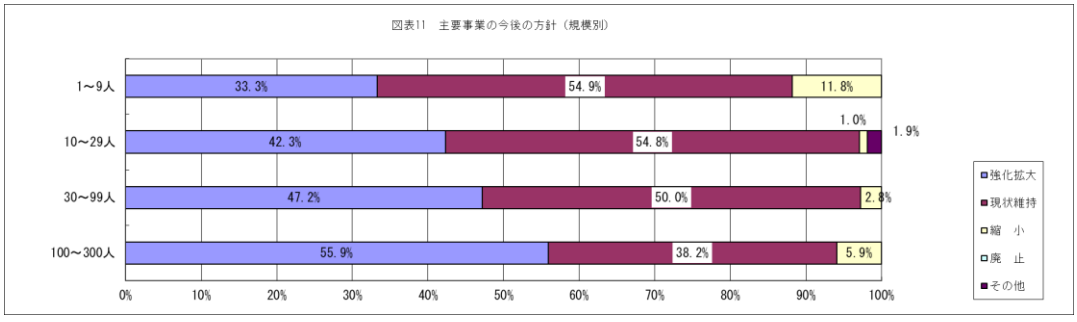
「10～29 人」では、「現状維持」54.8%が最も高く、ついで「強化拡大」42.3%、「その他」1.9%となっている。

「30～99 人」では、「現状維持」50.0%が最も高く、ついで「強化拡大」47.2%、「縮小」2.8%となっている。

「100～300 人」では、「強化拡大」55.9%が最も高く、ついで「現状維持」38.2%、「縮小」5.9%となっている。

図表11　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%	54.9%	11.8%	－	－	51
10～29人	42.3%	54.8%	1.0%	－	1.9%	104
30～99人	47.2%	50.0%	2.8%	－	－	108
100～300人	55.9%	38.2%	5.9%	－	－	34



（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 12 のとおりである。

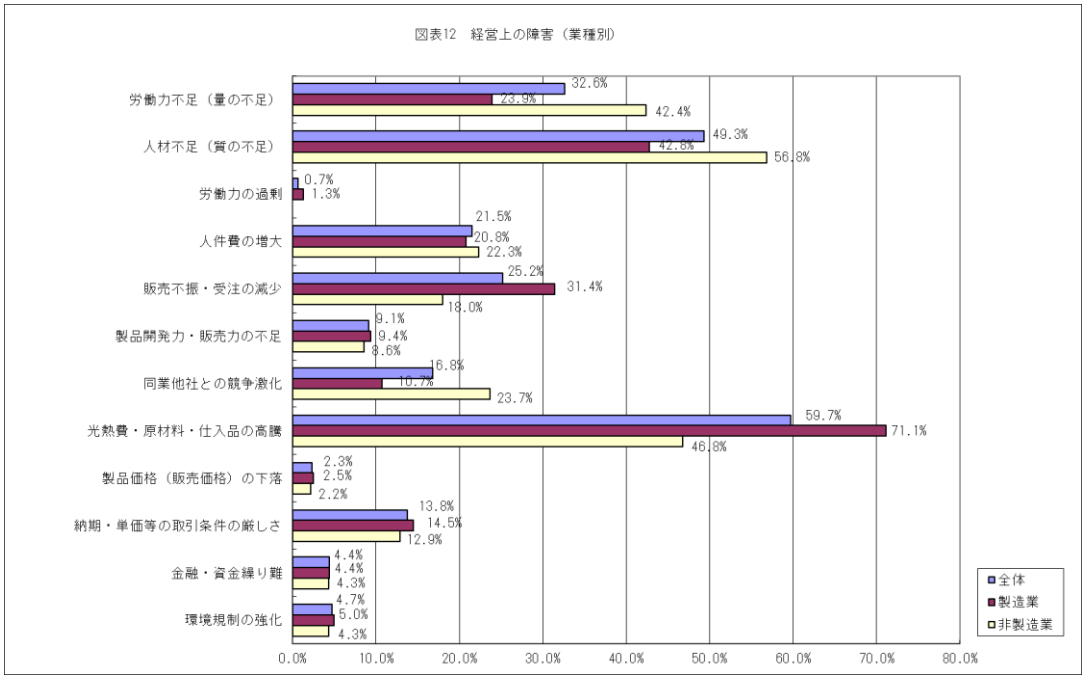
全体では、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」59.7%が最も高く、5 割以上を占めている。

製造業では、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」71.1%が最も高く、ついで「人材不足（質の不足）」42.8%、「販売不振・受注の減少」31.4%となっている。

非製造業では、「人材不足（質の不足）」56.8%が最も高く、ついで「光熱費・原材料・仕入品の高騰」46.8%、「労働力不足（量の不足）」42.4%となっている。

図表12　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	光熱費・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	32.6%	49.3%	0.7%	21.5%	25.2%	9.1%	16.8%	59.7%	2.3%	13.8%	4.4%	4.7%
製造業	23.9%	42.8%	1.3%	20.8%	31.4%	9.4%	10.7%	71.1%	2.5%	14.5%	4.4%	5.0%
非製造業	42.4%	56.8%	－	22.3%	18.0%	8.6%	23.7%	46.8%	2.2%	12.9%	4.3%	4.3%



〈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 13 のとおりである。

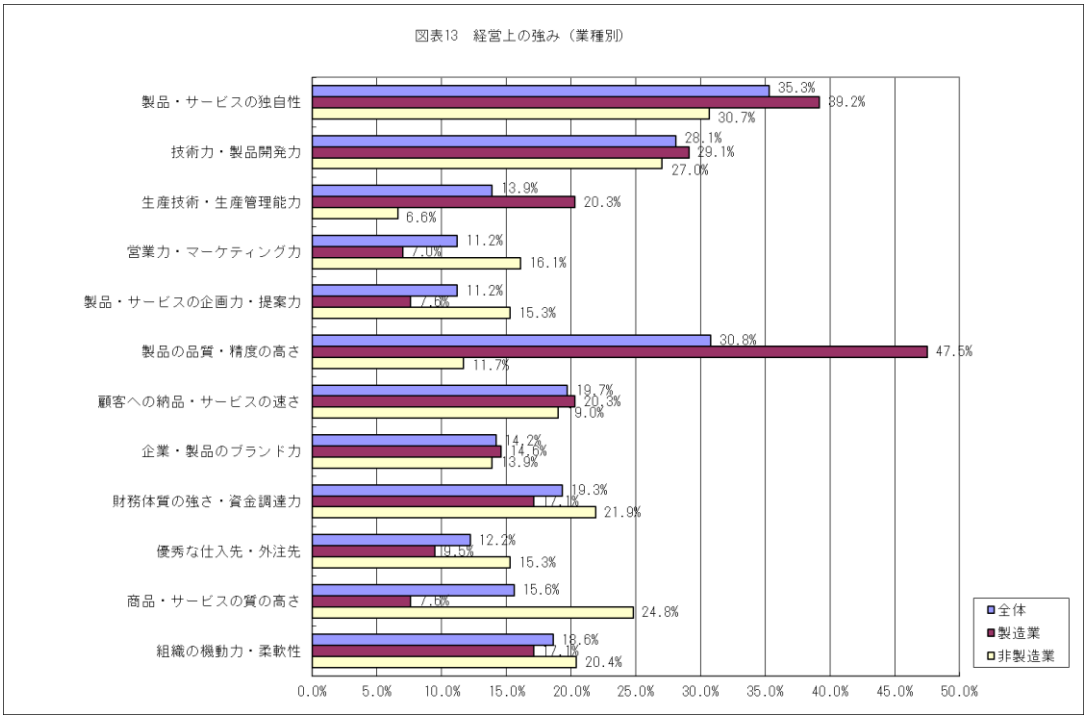
全体では、「製品・サービスの独自性」35.3%が最も高く、ついで「製品の品質・精度の高さ」30.8%、「技術力・製品開発力」28.1%となっている。

製造業では、「製品の品質・精度の高さ」47.5%が最も高く、ついで「製品・サービスの独自性」39.2%、「技術力・製品開発力」29.1%となっている。

非製造業では、「製品・サービスの独自性」30.7%が最も高く、ついで「技術力・製品開発力」27.0%、「商品・サービスの質の高さ」24.8%となっている。

図表13　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	35.3%	28.1%	13.9%	11.2%	11.2%	30.8%	19.7%	14.2%	19.3%	12.2%	15.6%	18.6%
製造業	39.2%	29.1%	20.3%	7.0%	7.6%	47.5%	20.3%	14.6%	17.1%	9.5%	7.6%	17.1%
非製造業	30.7%	27.0%	6.6%	16.1%	15.3%	11.7%	19.0%	13.9%	21.9%	15.3%	24.8%	20.4%



〈複数回答あり〉

２．従業員の労働時間について

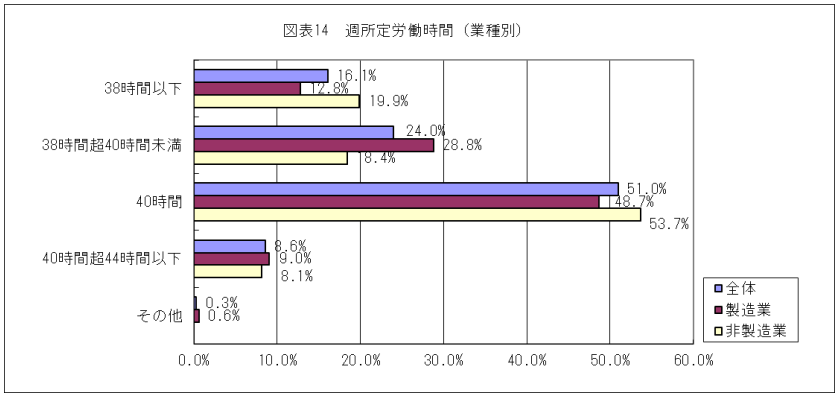
（１）週の所定労働時間

週の所定労働時間は、図表 14 のとおりで、全体でみると「40 時間」51.0%、「38 時間超 40 時間未満」24.0%、「38 時間以下」16.1%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」8.6%（昨年 3.6%）と、40 時間超の事業所割合は増加している。

図表14　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	その他
全体	16.1%	24.0%	51.0%	8.6%	0.3%
製造業	12.8%	28.8%	48.7%	9.0%	0.6%
非製造業	19.9%	18.4%	53.7%	8.1%	－

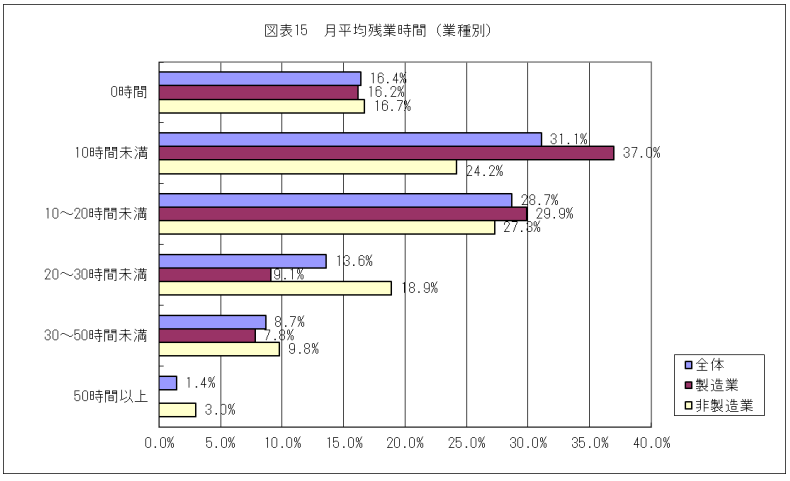


（２）残業時間

月平均の残業時間は図表 15 のとおりで、全体でみると「10 時間未満」31.1%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」37.0%が最も高く、非製造業では「10～20 時間未満」27.3%が最も高くなっている。

図表15　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	16.4%	31.1%	28.7%	13.6%	8.7%	1.4%
製造業	16.2%	37.0%	29.9%	9.1%	7.8%	0.0%
非製造業	16.7%	24.2%	27.3%	18.9%	9.8%	3.0%



３．従業員の有給休暇について

（１）年次有給休暇

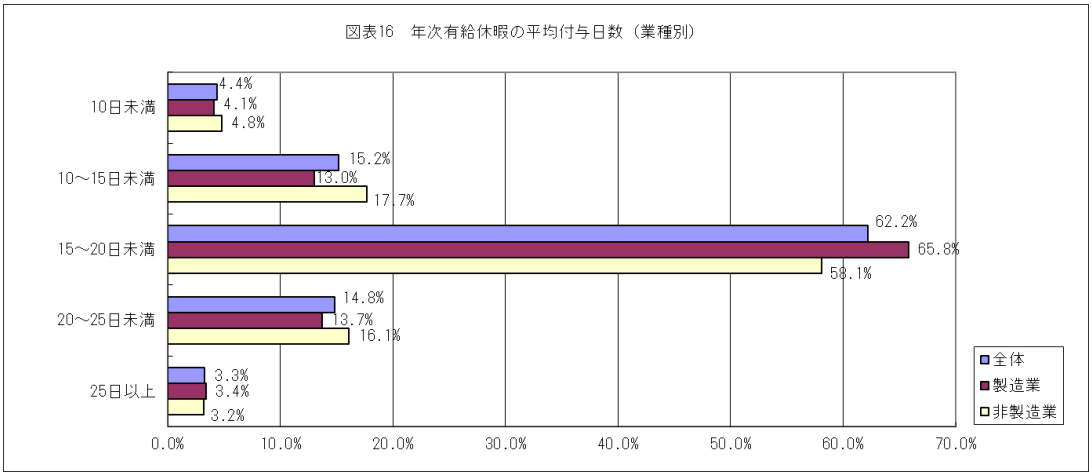
年次有給休暇の平均付与日数および平均取得日数は図表 16、17 のとおりである。

平均付与日数は、全体、製造業、非製造業のいずれも、「15～20 日未満」が 62.2%、65.8%、58.1%と最も高くなっている。

平均取得日数は、全体と製造業は共に「10～15 日未満」が 43.7%、45.2%と最も高くなっている。非製造業は「5～10 日未満」44.4%が最も高くなっている。

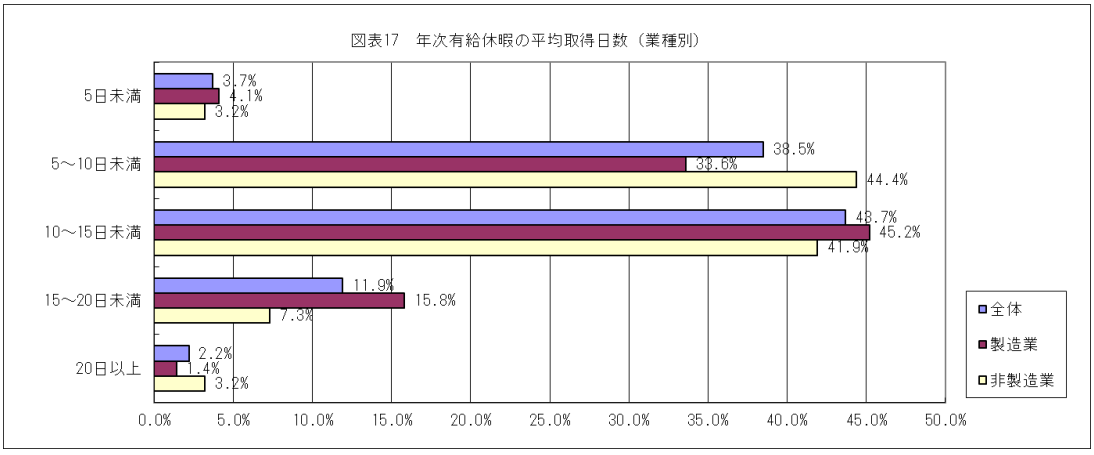
図表16　年次有給休暇の平均付与日数（業種別）

	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	4.4%	15.2%	62.2%	14.8%	3.3%
製造業	4.1%	13.0%	65.8%	13.7%	3.4%
非製造業	4.8%	17.7%	58.1%	16.1%	3.2%



図表17　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	3.7%	38.5%	43.7%	11.9%	2.2%
製造業	4.1%	33.6%	45.2%	15.8%	1.4%
非製造業	3.2%	44.4%	41.9%	7.3%	3.2%



４．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 18 のとおりである。

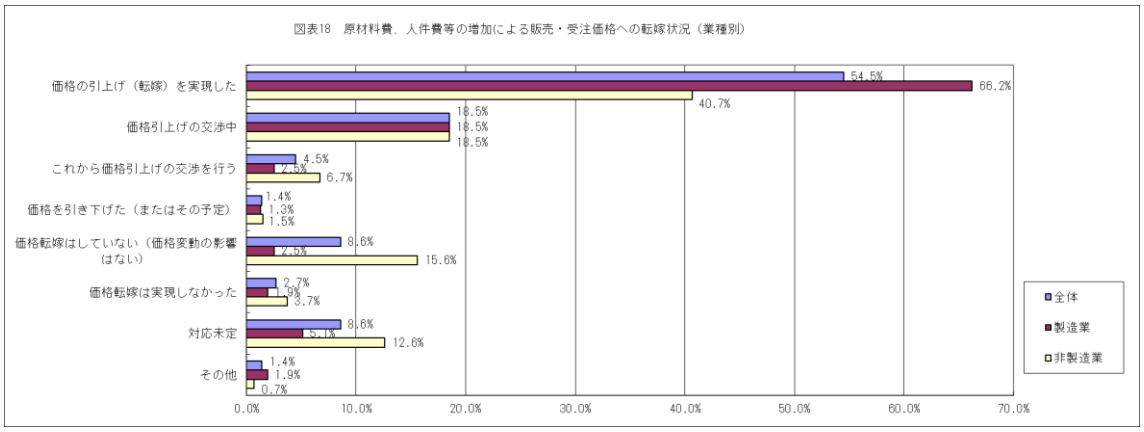
全体では、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」54.5%が最も高く、ついで「価格引上げの交渉中」18.5%、「価格転嫁はしていない（価格変動の影響はない)」、「対応未定」が共に 8.6%となっている。

製造業では、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」66.2%が最も高く、ついで「価格引上げの交渉中」18.5%、「対応未定」5.1%となっている。

非製造業では、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」40.7%が最も高く、ついで「価格引上げの交渉中」18.5%、「価格転嫁はしていない（価格変動の影響はない)」15.6%となっている。

図表18　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）

	価格の引上げ（転嫁）を実現した	価格引上げの交渉中	これから価格引上げの交渉を行う	価格を引き下げた（またはその予定）	価格転嫁はしていない（価格変動の影響はない）	価格転嫁は実現しなかった	対応未定	その他
全体	54.5%	18.5%	4.5%	1.4%	8.6%	2.7%	8.6%	1.4%
製造業	66.2%	18.5%	2.5%	1.3%	2.5%	1.9%	5.1%	1.9%
非製造業	40.7%	18.5%	6.7%	1.5%	15.6%	3.7%	12.6%	0.7%



また、規模別にみると図表 19 のとおりである。

「1～9 人」では、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」46.0%が最も高く、ついで「価格引上げの交渉中」、「対応未定」が共に 14.0%、「価格転嫁はしていない（価格変動の影響はない）」12.0%となっている。

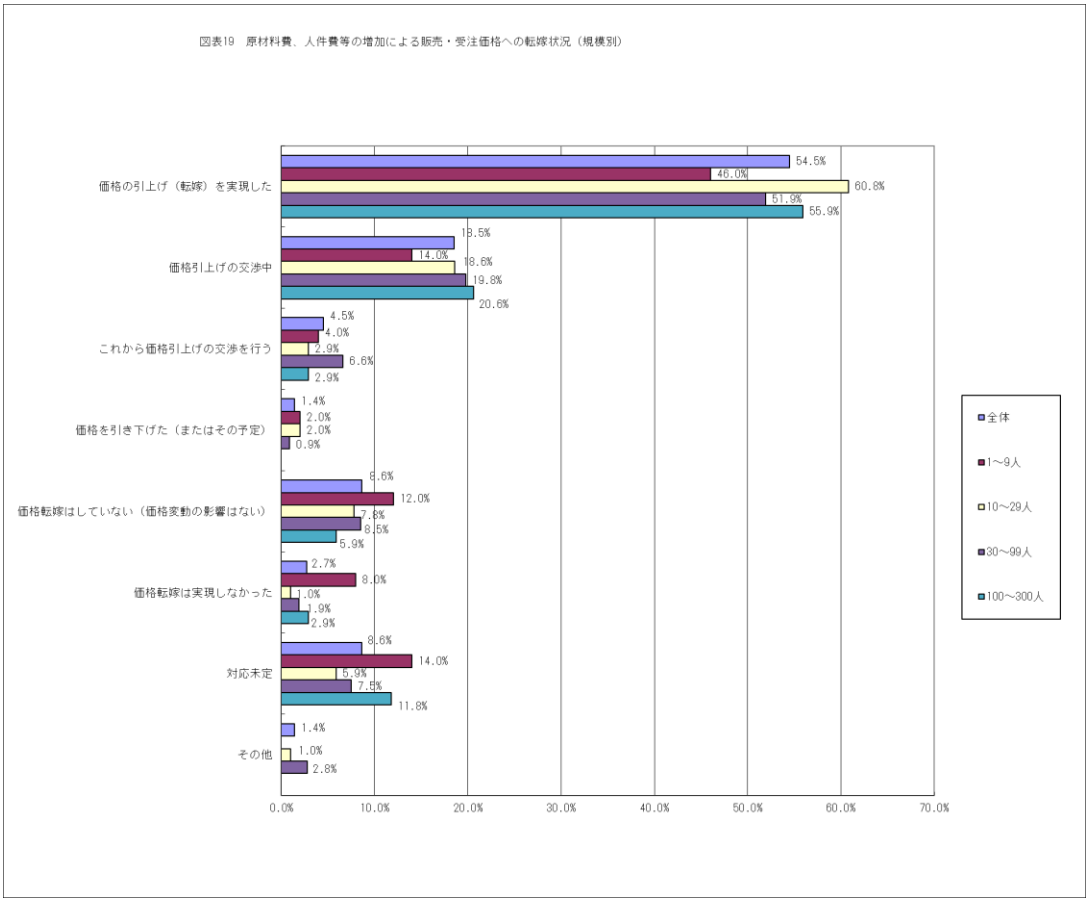
「10～29 人」では、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」60.8%が最も高く、ついで「価格引上げの交渉中」18.6%、「価格転嫁はしていない（価格変動の影響はない）」7.8%となっている。

「30～99 人」では、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」51.9%が最も高く、ついで「価格引上げの交渉中」19.8%、「価格転嫁はしていない（価格変動の影響はない）」8.5%となっている。

「100～300 人」では、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」55.9%が最も高く、ついで「価格引上げの交渉中」20.6%、「対応未定」11.8%となっている。

図表19　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）

	価格の引上げ（転嫁）を実現した	価格引上げの交渉中	これから価格引上げの交渉を行う	価格を引き下げた（またはその予定）	価格転嫁はしていない（価格変動の影響はない）	価格転嫁は実現しなかった	対応未定	その他
全体	54.5%	18.5%	4.5%	1.4%	8.6%	2.7%	8.6%	1.4%
1～9人	46.0%	14.0%	4.0%	2.0%	12.0%	8.0%	14.0%	－
10～29人	60.8%	18.6%	2.9%	2.0%	7.8%	1.0%	5.9%	1.0%
30～99人	51.9%	19.8%	6.6%	0.9%	8.5%	1.9%	7.5%	2.8%
100～300人	55.9%	20.6%	2.9%	－	5.9%	2.9%	11.8%	－



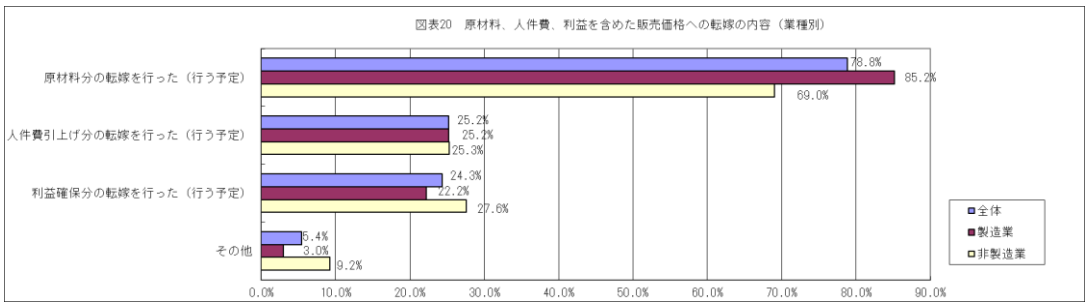
（２）原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容

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 20 のとおりある。

全体、製造業、非製造業のいずれも、「原材料分の転嫁を行った（行う予定)」が最も高く、78.8%、85.2%、69.0%となっている。

図表20　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）

	原材料分の転嫁を行った（行う予定）	人件費引上げ分の転嫁を行った（行う予定）	利益確保分の転嫁を行った（行う予定）	その他
全体	78.8%	25.2%	24.3%	5.4%
製造業	85.2%	25.2%	22.2%	3.0%
非製造業	69.0%	25.3%	27.6%	9.2%



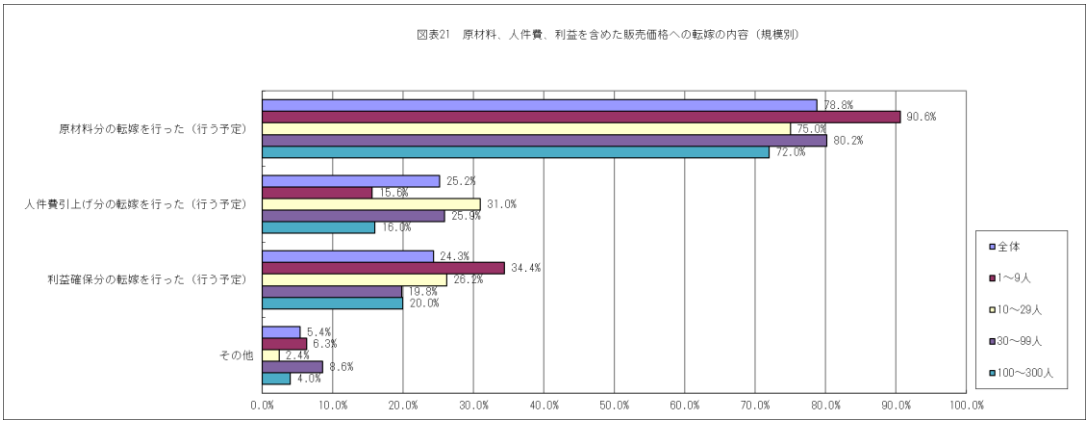
<複数回答あり>

また、規模別にみると図表 21 のとおりである。

「1～9 人」、「10～29 人」、「30～99 人」、「100～300 人」のいずれも、「原材料分の転嫁を行った（行う予定)」が最も高く、90.6%、75.0%、80.2%、72.0%となっている。

図表21　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）

	原材料分の転嫁を行った（行う予定）	人件費引上げ分の転嫁を行った（行う予定）	利益確保分の転嫁を行った（行う予定）	その他
全体	78.8%	25.2%	24.3%	5.4%
1～9人	90.6%	15.6%	34.4%	6.3%
10～29人	75.0%	31.0%	26.2%	2.4%
30～99人	80.2%	25.9%	19.8%	8.6%
100～300人	72.0%	16.0%	20.0%	4.0%



<複数回答あり>

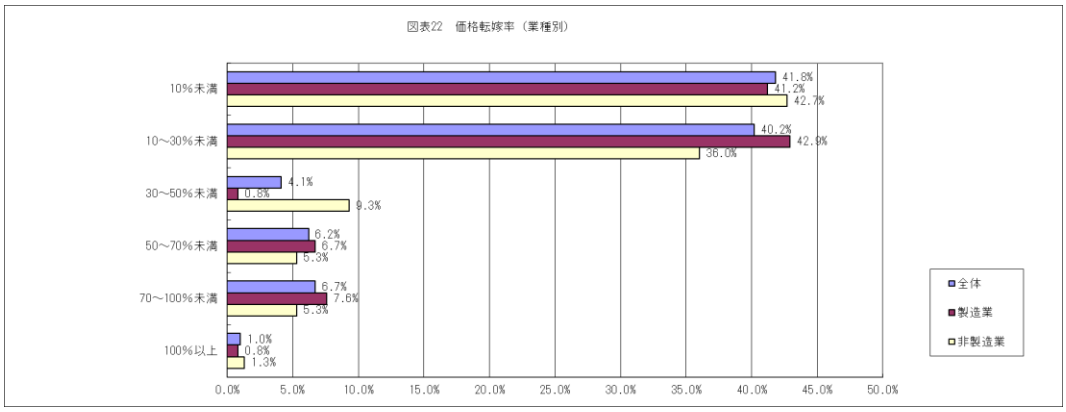
（３）一年前と比べた価格転嫁の状況

一年前と比べた価格転嫁の状況は図表 22 のとおりある。

全体と非製造業は共に「10%未満」が 41.8%、42.7%と最も高くなっている。製造業は「10～30%未満」42.9%が最も高くなっている。

図表22　価格転嫁率（業種別）

	10%未満	10～30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70～100%未満	100%以上
全体	41.8%	40.2%	4.1%	6.2%	6.7%	1.0%
製造業	41.2%	42.9%	0.8%	6.7%	7.6%	0.8%
非製造業	42.7%	36.0%	9.3%	5.3%	5.3%	1.3%



また、規模別にみると図表 23 のとおりである。

「1～9 人」では、「10～30%未満」59.3%が最も高く、ついで「10%未満」29.6%、「50～70%未満」7.4%となっている。

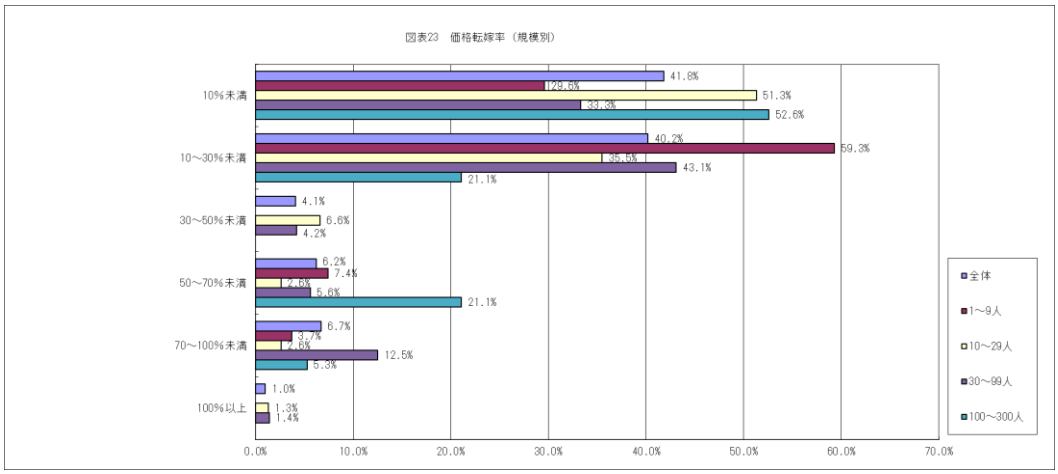
「10～29 人」では、「10%未満」51.3%が最も高く、ついで「10～30%未満」35.5%、「30～50%未満」6.6%となっている。

「30～99 人」では、「10～30%未満」43.1%が最も高く、ついで「10%未満」33.3%、「70～100%未満」12.5%となっている。

「100～300 人」では、「10%未満」52.6%が最も高く、ついで「10～30%未満」、「50～70%未満」が共に 21.1%、「70～100%未満」5.3%となっている。

図表23　価格転嫁率（規模別）

	10%未満	10～30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70～100%未満	100%以上
全体	41.8%	40.2%	4.1%	6.2%	6.7%	1.0%
1～9人	29.6%	59.3%	－	7.4%	3.7%	－
10～29人	51.3%	35.5%	6.6%	2.6%	2.6%	1.3%
30～99人	33.3%	43.1%	4.2%	5.6%	12.5%	1.4%
100～300人	52.6%	21.1%	－	21.1%	5.3%	－



５．新規学卒者の採用について

（１）令和４年度の新規学卒者の採用計画

令和４年度の新規学卒者の採用計画は図表 24 のとおりである。

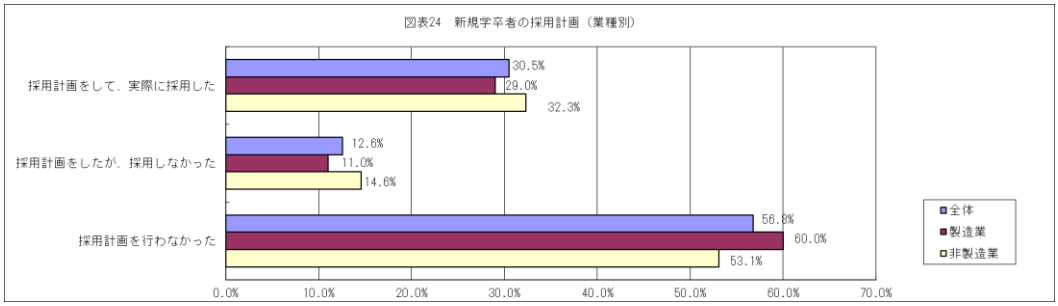
全体では、「採用計画を行わなかった」56.8%が最も高く、ついで「採用計画をして、実際に採用した」30.5%、「採用計画をしたが、採用しなかった」12.6%となっている。

製造業では、「採用計画を行わなかった」60.0%が最も高く、ついで「採用計画をして、実際に採用した」29.0%、「採用計画をしたが、採用しなかった」11.0%となっている。

非製造業では、「採用計画を行わなかった」53.1%が最も高く、ついで「採用計画をして、実際に採用した」32.3%、「採用計画をしたが、採用しなかった」14.6%となっている。

図表24　新規学卒者の採用計画（業種別）

	採用計画をして、実際に採用した	採用計画をしたが、採用しなかった	採用計画を行わなかった
全体	30.5%	12.6%	56.8%
製造業	29.0%	11.0%	60.0%
非製造業	32.3%	14.6%	53.1%



また、規模別にみると図表 25 のとおりである。

「1～9 人」では、「採用計画を行わなかった」91.8%が最も高く、ついで「採用計画をして、実際に採用した」6.1%、「採用計画をしたが、採用しなかった」2.0%となっている。

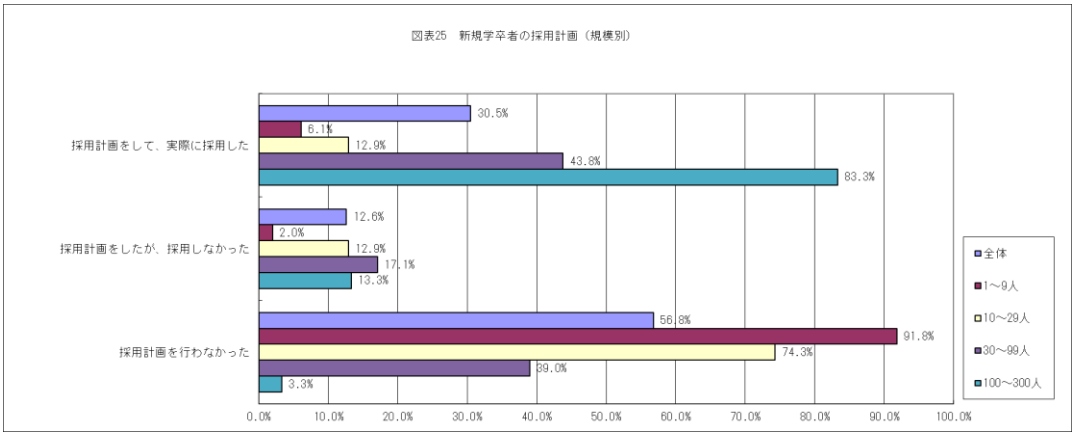
「10～29 人」では、「採用計画を行わなかった」74.3%が最も高く、ついで「採用計画をして、実際に採用した」、「採用計画をしたが、採用しなかった」が共に 12.9%となっている。

「30～99 人」では、「採用計画をして、実際に採用した」43.8%が最も高く、ついで「採用計画を行わなかった」39.0%、「採用計画をしたが、採用しなかった」17.1%となっている。

「100～300 人」では、「採用計画をして、実際に採用した」83.3%が最も高く、ついで「採用計画をしたが、採用しなかった」13.3%、「採用計画を行わなかった」3.3%となっている。

図表25　新規学卒者の採用計画（規模別）

	採用計画をして、実際に採用した	採用計画をしたが、採用しなかった	採用計画を行わなかった
全体	30.5%	12.6%	56.8%
1～9人	6.1%	2.0%	91.8%
10～29人	12.9%	12.9%	74.3%
30～99人	43.8%	17.1%	39.0%
100～300人	83.3%	13.3%	3.3%



（２）新規学卒者の初任給

令和５年６月支給の新規学卒者の平均初任給は図表 26 のとおりである。

「高校卒」の「技術系」「事務系」、「大学卒」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 27 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26　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	177,065	176,751
	事務系	172,145	171,043
専門学校卒	技術系	188,497	189,510
	事務系	169,000	184,877
短大卒（含高専）	技術系	181,774	189,836
	事務系	157,800	184,348
大学卒	技術系	202,993	206,881
	事務系	205,180	204,152

図表27　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	180,578	176,247
	事務系	170,076	171,167
専門学校卒	技術系	190,218	188,818
	事務系	169,000	186,824
短大卒（含高専）	技術系	182,199	186,816
	事務系	133,667	183,778
大学卒	技術系	203,783	208,040
	事務系	210,239	205,510

新規学卒者の採用充足状況は図表 28 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、大学卒の「非製造業」が 73.2%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「非製造業」が 78.3%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。

短大卒（含高専）では、技術系の「非製造業」が 75.0%と最も低くなっている

大学卒では、技術系の「製造業」が 58.8%と最も低くなっている。

図表28　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	39	93	74	79.6	1.90	31	67	53	79.1	1.71	11	26	21	80.8	1.91
	製造業	23	58	46	79.3	2.00	20	44	35	79.5	1.75	4	14	11	78.6	2.75
	非製造業	16	35	28	80.0	1.75	11	23	18	78.3	1.64	7	12	10	83.3	1.43
専門学校卒	全体	19	29	26	89.7	1.37	19	28	25	89.3	1.32	1	1	1	100.0	1.00
	製造業	13	20	18	90.0	1.38	13	19	17	89.5	1.31	1	1	1	100.0	1.00
	非製造業	6	9	8	88.9	1.33	6	9	8	88.9	1.33	－	－	－	－	－
短大卒（含高専）	全体	6	7	6	85.7	1.00	4	4	3	75.0	0.75	3	3	3	100	1.00
	製造業	2	1	1	100.0	0.50	1	－	－	－	－	2	1	1	100	0.50
	非製造業	4	6	5	83.3	1.25	3	4	3	75.0	1.00	1	2	2	100	2.00
大学卒	全体	50	147	110	74.8	2.20	36	89	59	66.3	1.64	21	58	51	87.9	2.43
	製造業	21	76	58	76.3	2.76	15	34	20	58.8	1.33	12	42	38	90.5	3.17
	非製造業	29	71	52	73.2	1.79	21	55	39	70.9	1.86	9	16	13	81.3	1.44

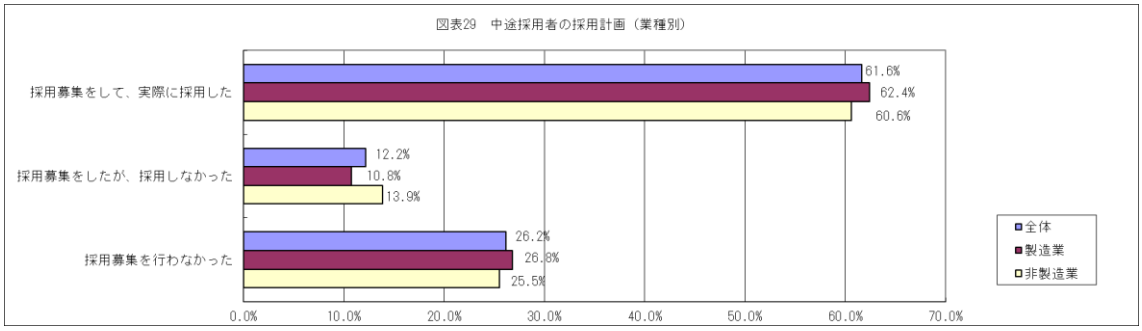
６．中途採用について

令和４年度の中途採用者の採用計画は図表 29 のとおりである。

全体、製造業、非製造業のいずれも、「採用募集をして、実際に採用した」が最も高く、61.6%、62.4%、60.6%となっている。

図表29　中途採用者の採用計画（業種別）

	採用募集をして、実際に採用した	採用募集をしたが、採用しなかった	採用募集を行わなかった
全体	61.6%	12.2%	26.2%
製造業	62.4%	10.8%	26.8%
非製造業	60.6%	13.9%	25.5%



また、規模別にみると図表 30 のとおりである。

「1～9 人」では、「採用募集を行わなかった」64.0%が最も高く、ついで「採用募集をして、実際に採用した」26.0%、「採用募集をしたが、採用しなかった」10.0%となっている。

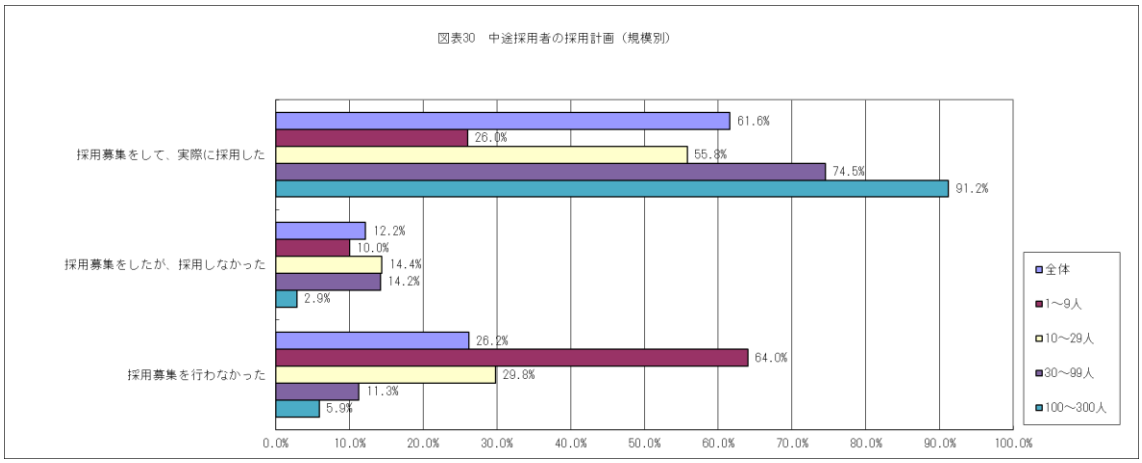
「10～29 人」では、「採用募集をして、実際に採用した」55.8%が最も高く、ついで「採用募集を行わなかった」29.8%、「採用募集をしたが、採用しなかった」14.4%となっている。

「30～99 人」では、「採用募集をして、実際に採用した」74.5%が最も高く、ついで「採用募集をしたが、採用しなかった」14.2%、「採用募集を行わなかった」11.3%となっている。

「100～300 人」では、「採用募集をして、実際に採用した」91.2%が最も高く、ついで「採用募集を行わなかった」5.9%、「採用募集をしたが、採用しなかった」2.9%となっている。

図表30　中途採用者の採用計画（規模別）

	採用募集をして、実際に採用した	採用募集をしたが、採用しなかった	採用募集を行わなかった
全体	61.6%	12.2%	26.2%
1～9人	26.0%	10.0%	64.0%
10～29人	55.8%	14.4%	29.8%
30～99人	74.5%	14.2%	11.3%
100～300人	91.2%	2.9%	5.9%



中途採用者の採用充足状況は図表 31 のとおりである。

業種別でみると、全体、製造業、非製造業のそれぞれの充足率（採用人数÷採用計画人数）は 82.7%、82.0%、83.5%となっている。

図表31　中途採用者の採用充足状況（業種別）

	採用予定人数	採用実績人数	充足率	平均採用人数
全体	784	648	82.7	3.18
製造業	444	364	82.0	3.31
非製造業	340	284	83.5	3.02

また、規模別にみると図表 32 のとおりである。

「1～9 人」69.6%、「10～29 人」75.1%、「30～99 人」82.3%、「100～300 人」89.0%と規模が大きくなるほど、充足率も大きくなっている。

図表32　中途採用者の採用充足状況（規模別）

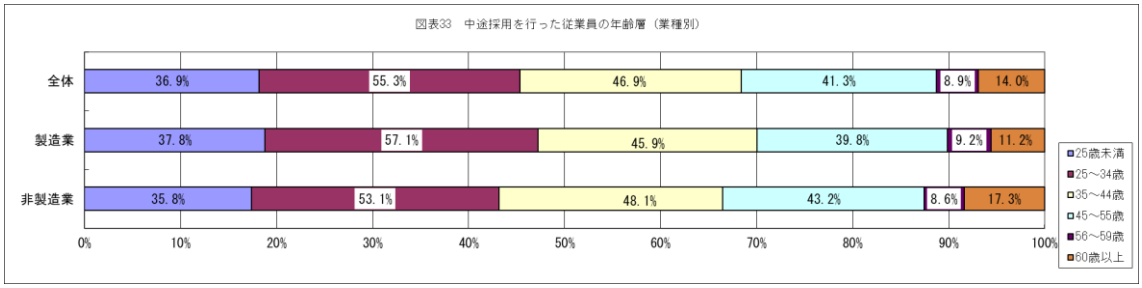
	採用予定人数	採用実績人数	充足率	平均採用人数
全体	784	648	82.7	3.18
1～9人	23	16	69.6	0.89
10～29人	173	130	75.1	1.88
30～99人	316	260	82.3	3.02
100～300人	272	242	89.0	7.81

中途採用を行った従業員の年齢層をみると図表 33 のとおりである。

全体、製造業、非製造業のいずれも、「25～34 歳」が最も高く、55.3%、57.1%、53.1%となっている。

図表33　中途採用を行った従業員の年齢層（業種別）

	25歳未満	25～34歳	35～44歳	45～55歳	56～59歳	60歳以上
全体	36.9%	55.3%	46.9%	41.3%	8.9%	14.0%
製造業	37.8%	57.1%	45.9%	39.8%	9.2%	11.2%
非製造業	35.8%	53.1%	48.1%	43.2%	8.6%	17.3%



〈複数回答あり〉

また、規模別にみると図表 34 のとおりである。

「1～9 人」では、「25～34 歳」53.8%が最も高く、ついで「45～55 歳」38.5%、「35～44 歳」、「56～59 歳」が共に 7.7%となっている。

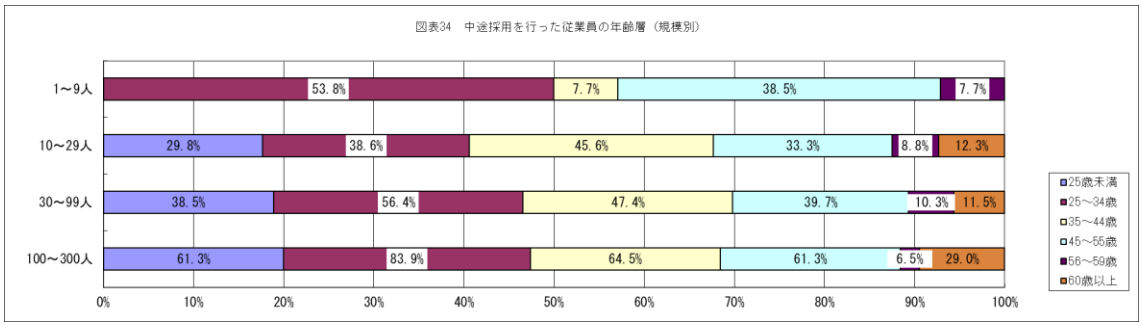
「10～29 人」では、「35～44 歳」45.6%が最も高く、ついで「25～34 歳」38.6%、「45～55 歳」33.3%となっている。

「30～99 人」では、「25～34 歳」56.4%が最も高く、ついで「35～44 歳」47.4%、「45～55 歳」39.7%となっている。

「100～300 人」では、「25～34 歳」83.9%が最も高く、ついで「35～44 歳」64.5%、「25 歳未満」、「45～55 歳」が共に 61.3%となっている。

図表34　中途採用を行った従業員の年齢層（規模別）

	25歳未満	25～34歳	35～44歳	45～55歳	56～59歳	60歳以上
1～9人	－	53.8%	7.7%	38.5%	7.7%	－
10～29人	29.8%	38.6%	45.6%	33.3%	8.8%	12.3%
30～99人	38.5%	56.4%	47.4%	39.7%	10.3%	11.5%
100～300人	61.3%	83.9%	64.5%	61.3%	6.5%	29.0%



<複数回答あり>

７．パートタイマーの雇用について

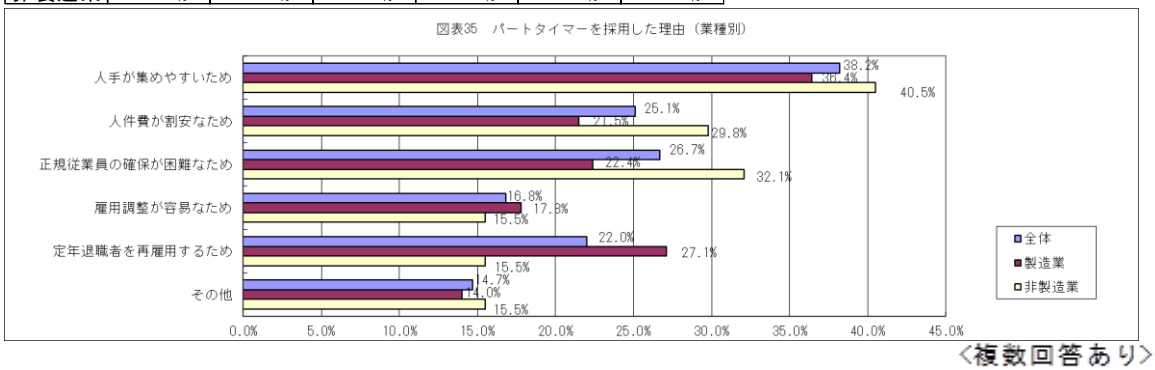
（１）パートタイマーの採用理由について

パートタイマーの採用理由は図表 35 のとおりである。

全体、製造業、非製造業のいずれも、「人手が集めやすいため」が最も高く、38.2%、36.4%、40.5%となっている。

図表35　パートタイマーを採用した理由（業種別）

	人手が集めやすいため	人件費が割安なため	正規従業員の確保が困難なため	雇用調整が容易なため	定年退職者を再雇用するため	その他
全体	38.2%	25.1%	26.7%	16.8%	22.0%	14.7%
製造業	36.4%	21.5%	22.4%	17.8%	27.1%	14.0%
非製造業	40.5%	29.8%	32.1%	15.5%	15.5%	15.5%



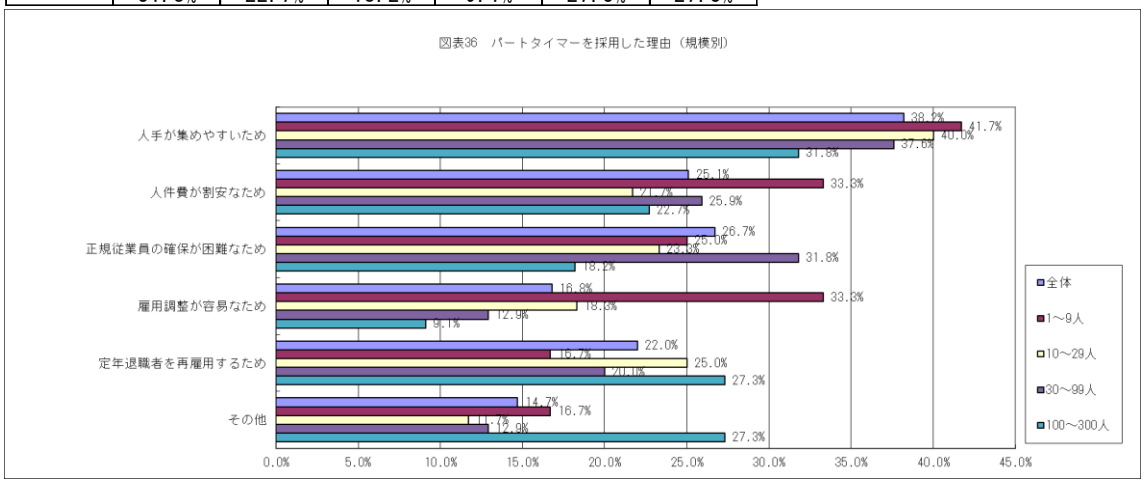
〈複数回答あり〉

また、規模別にみると図表 36 のとおりである。

「1～9 人」、「10～29 人」、「30～99 人」、「100～300 人」のいずれも、「人手が集めやすいため」が最も高く、41.7%、40.0%、37.6%、31.8%となっている。

図表36　パートタイマーを採用した理由（規模別）

	人手が集めやすいため	人件費が割安なため	正規従業員の確保が困難なため	雇用調整が容易なため	定年退職者を再雇用するため	その他
全体	38.2%	25.1%	26.7%	16.8%	22.0%	14.7%
1～9人	41.7%	33.3%	25.0%	33.3%	16.7%	16.7%
10～29人	40.0%	21.7%	23.3%	18.3%	25.0%	11.7%
30～99人	37.6%	25.9%	31.8%	12.9%	20.0%	12.9%
100～300人	31.8%	22.7%	18.2%	9.1%	27.3%	27.3%



〈複数回答あり〉

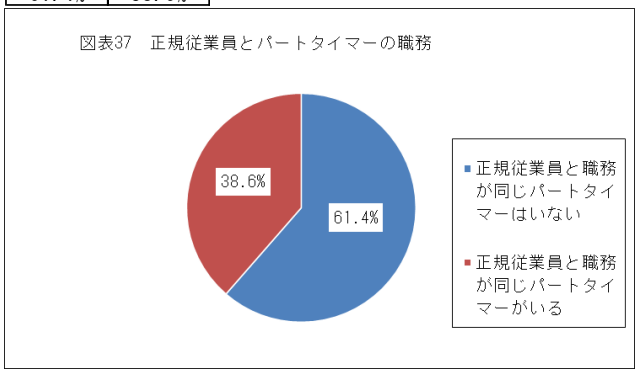
（２）正規従業員とパートタイマーの職務について

正規従業員と同じ職務のパートタイマーの有無については図表 37 のとおりである。

「正規従業員と職務が同じパートタイマーはいない」61.4%、「正規従業員と職務が同じパートタイマーがいる」38.6%となっている。

図表37　正規従業員とパートタイマーの職務

正規従業員と職務が同じパートタイマーはいない	正規従業員と職務が同じパートタイマーがいる
61.4%	38.6%



また、正規従業員と同じ職務のパートタイマーがいる事業所で、正規従業員とパートタイマーの 1 時間当たりの平均賃金の差は図表 38 のとおりである。

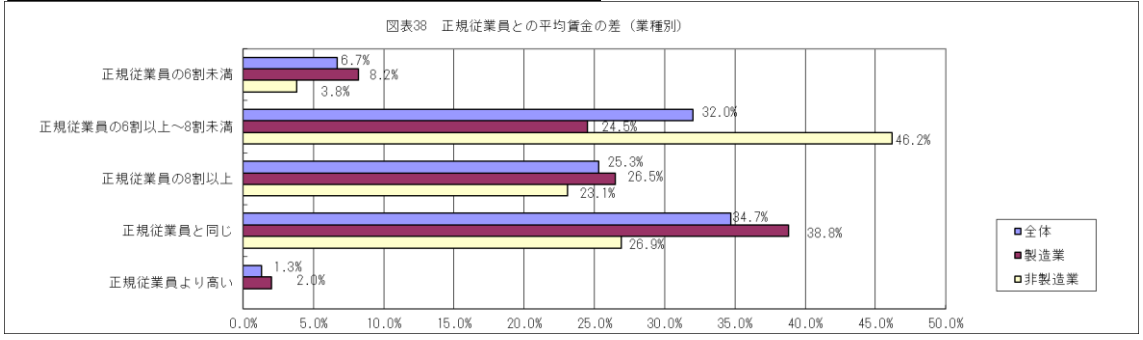
全体では、「正規従業員と同じ」34.7%が最も高く、ついで「正規従業員の 6 割以上～8 割未満」32.0%、「正規従業員の 8 割以上」25.3%となっている。

製造業では、「正規従業員と同じ」38.8%が最も高く、ついで「正規従業員の 8 割以上」26.5%、「正規従業員の 6 割以上～8 割未満」24.5%となっている。

非製造業では、「正規従業員の 6 割以上～8 割未満」46.2%が最も高く、ついで「正規従業員と同じ」26.9%、「正規従業員の 8 割以上」23.1%となっている。

図表38　正規従業員との平均賃金の差（業種別）

	正規従業員の6割未満	正規従業員の6割以上～8割未満	正規従業員の8割以上	正規従業員と同じ	正規従業員より高い
全体	6.7%	32.0%	25.3%	34.7%	1.3%
製造業	8.2%	24.5%	26.5%	38.8%	2.0%
非製造業	3.8%	46.2%	23.1%	26.9%	－



規模別にみると図表 39 のとおりである。

「1～9 人」では、「正規従業員と同じ」53.8%が最も高く、ついで「正規従業員の 6 割以上～8 割未満」、「正規従業員の 8 割以上」が共に 23.1%となっている。

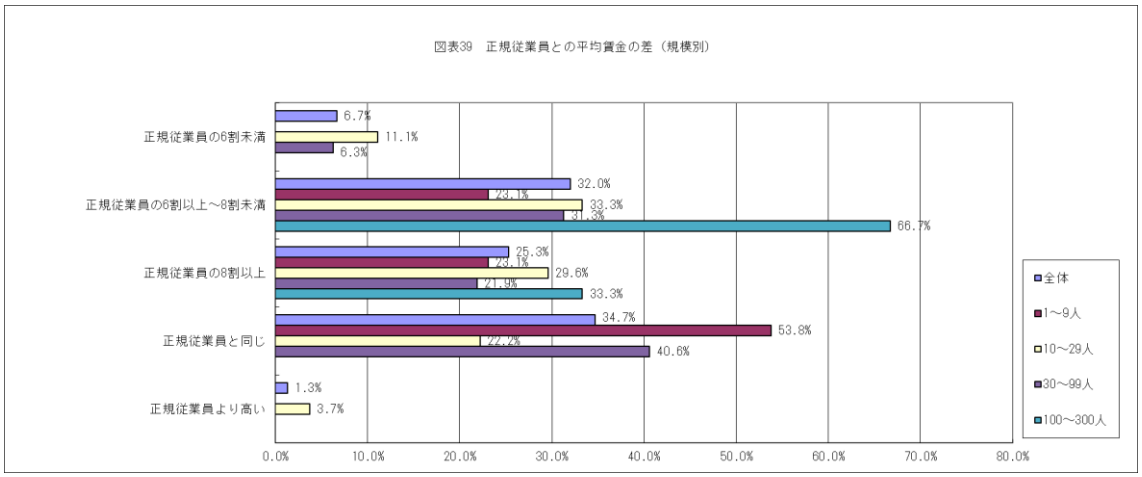
「10～29 人」では、「正規従業員の 6 割以上～8 割未満」33.3%が最も高く、ついで「正規従業員の 8 割以上」29.6%、「正規従業員と同じ」22.2%となっている。

「30～99 人」では、「正規従業員と同じ」40.6%が最も高く、ついで「正規従業員の 6 割以上～8 割未満」31.3%、「正規従業員の 8 割以上」21.9%となっている。

「100～300 人」では、「正規従業員の 6 割以上～8 割未満」66.7%が最も高く、ついで「正規従業員の 8 割以上」33.3%となっている。

図表39　正規従業員との平均賃金の差（規模別）

	正規従業員の6割未満	正規従業員の6割以上～8割未満	正規従業員の8割以上	正規従業員と同じ	正規従業員より高い
全体	6.7%	32.0%	25.3%	34.7%	1.3%
1～9人	－	23.1%	23.1%	53.8%	－
10～29人	11.1%	33.3%	29.6%	22.2%	3.7%
30～99人	6.3%	31.3%	21.9%	40.6%	－
100～300人	－	66.7%	33.3%	－	－



（３）パートタイマーに対する待遇改善のために実施している方策について

具体的な改善方策については図表 40 のとおりである。

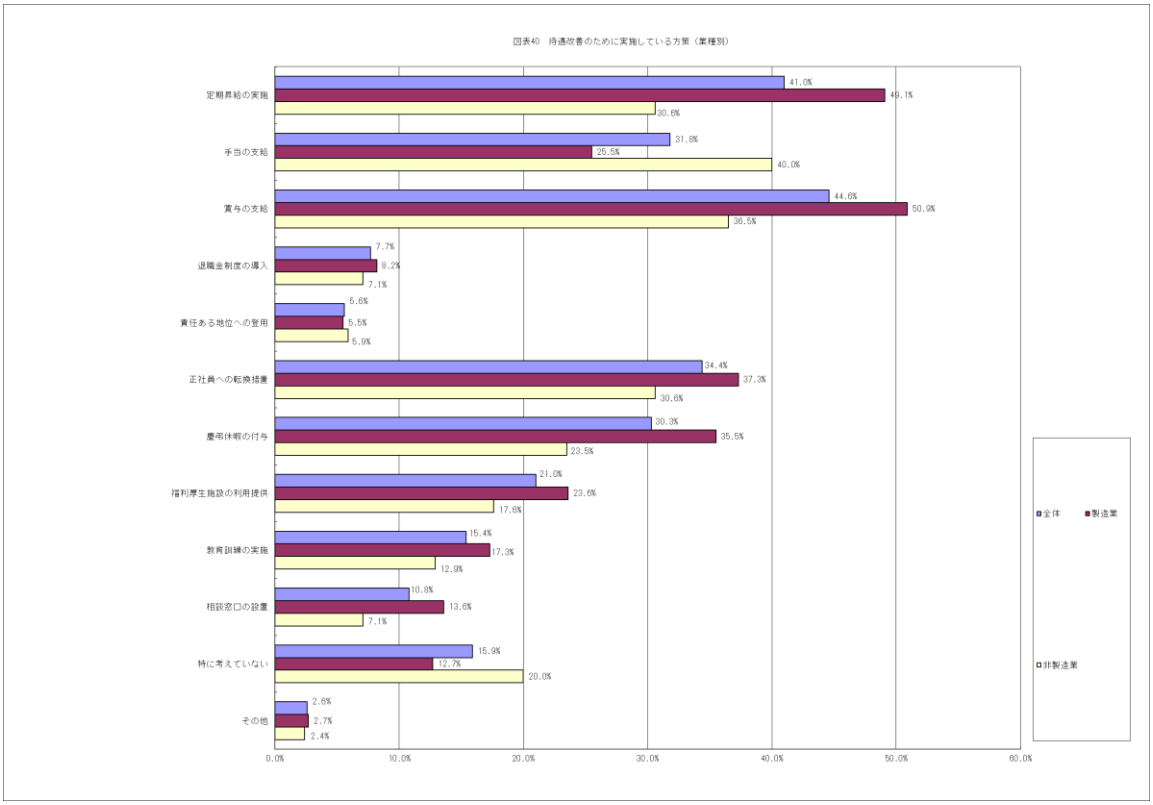
全体では、「賞与の支給」44.6%が最も高く、ついで「定期昇給の実施」41.0%、「正社員への転換措置」34.4%となっている。

製造業では、「賞与の支給」50.9%が最も高く、ついで「定期昇給の実施」49.1%、「正社員への転換措置」37.3%となっている。

非製造業では、「手当の支給」40.0%が最も高く、ついで「賞与の支給」36.5%、「定期昇給の実施」、「正社員への転換措置」が共に 30.6%となっている。

図表40　待遇改善のために実施している方策（業種別）

	定期昇給の実施	手当の支給	賞与の支給	退職金制度の導入	責任ある地位への登用	正社員への転換措置	慶弔休暇の付与	福利厚生施設の利用提供	教育訓練の実施	相談窓口の設置	特に考えていない	その他
全体	41.0%	31.8%	44.6%	7.7%	5.6%	34.4%	30.3%	21.0%	15.4%	10.8%	15.9%	2.6%
製造業	49.1%	25.5%	50.9%	8.2%	5.5%	37.3%	35.5%	23.6%	17.3%	13.6%	12.7%	2.7%
非製造業	30.6%	40.0%	36.5%	7.1%	5.9%	30.6%	23.5%	17.6%	12.9%	7.1%	20.0%	2.4%



〈複数回答あり〉

規模別にみると図表 41 のとおりである。

「1～9 人」では、「手当の支給」36.0%が最も高く、ついで「定期昇給の実施」32.0%、「特に考えていない」28.0%となっている。

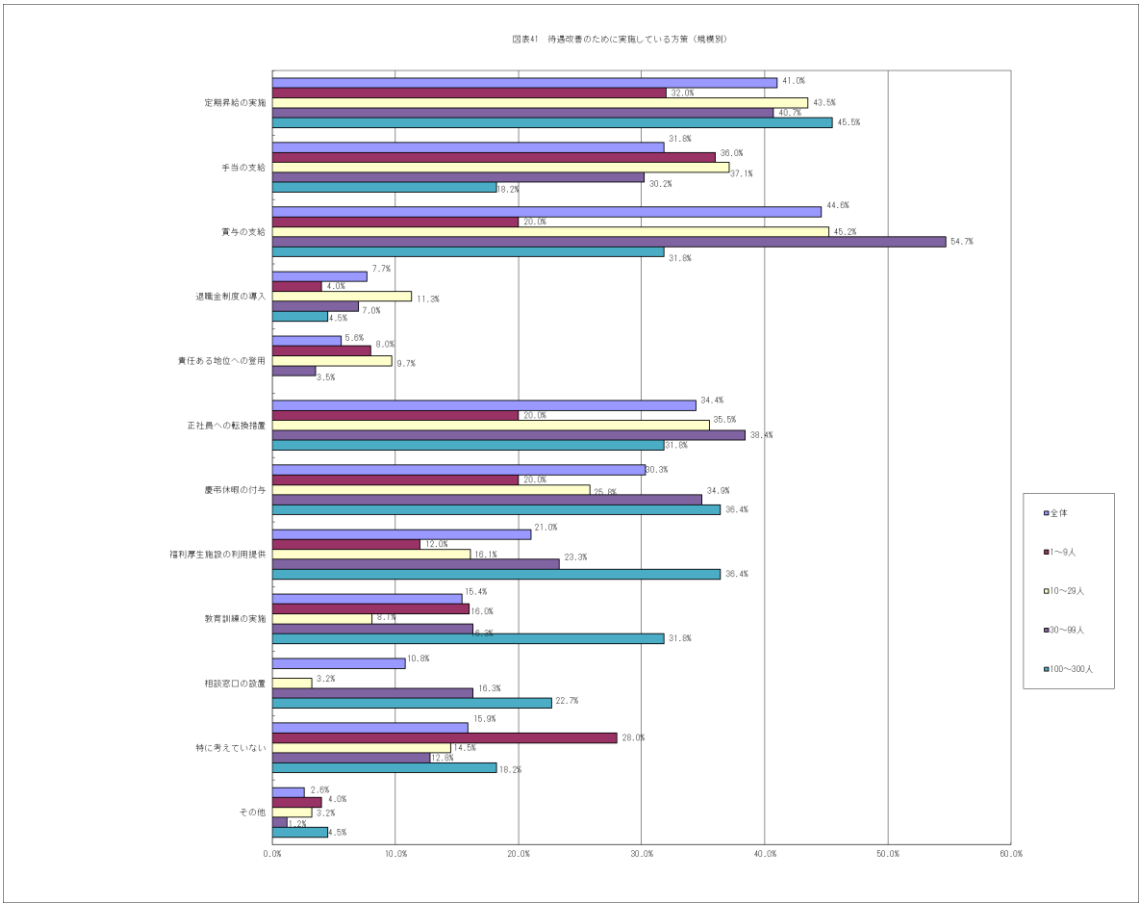
「10～29 人」では、「賞与の支給」45.2%が最も高く、ついで「定期昇給の実施」43.5%、「手当の支給」37.1%となっている。

「30～99 人」では、「賞与の支給」54.7%が最も高く、ついで「定期昇給の実施」40.7%、「正社員への転換措置」38.4%となっている。

「100～300 人」では、「定期昇給の実施」45.5%が最も高く、ついで「慶弔休暇の付与」、「福利厚生施設の利用提供」が共に 36.4%、「賞与の支給」、「正社員への転換措置」、「教育訓練の実施」がいずれも 31.8%となっている。

図表41　待遇改善のために実施している方策（規模別）

	定期昇給の実施	手当の支給	賞与の支給	退職金制度の導入	責任ある地位への登用	正社員への転換措置	慶弔休暇の付与	福利厚生施設の利用提供	教育訓練の実施	相談窓口の設置	特に考えていない	その他
全体	41.0%	31.8%	44.6%	7.7%	5.6%	34.4%	30.3%	21.0%	15.4%	10.8%	15.9%	2.6%
1～9人	32.0%	36.0%	20.0%	4.0%	8.0%	20.0%	20.0%	12.0%	16.0%	－	28.0%	4.0%
10～29人	43.5%	37.1%	45.2%	11.3%	9.7%	35.5%	25.8%	16.1%	8.1%	3.2%	14.5%	3.2%
30～99人	40.7%	30.2%	54.7%	7.0%	3.5%	38.4%	34.9%	23.3%	16.3%	16.3%	12.8%	1.2%
100～300人	45.5%	18.2%	31.8%	4.5%	－	31.8%	36.4%	36.4%	31.8%	22.7%	18.2%	4.5%



〈複数回答あり〉

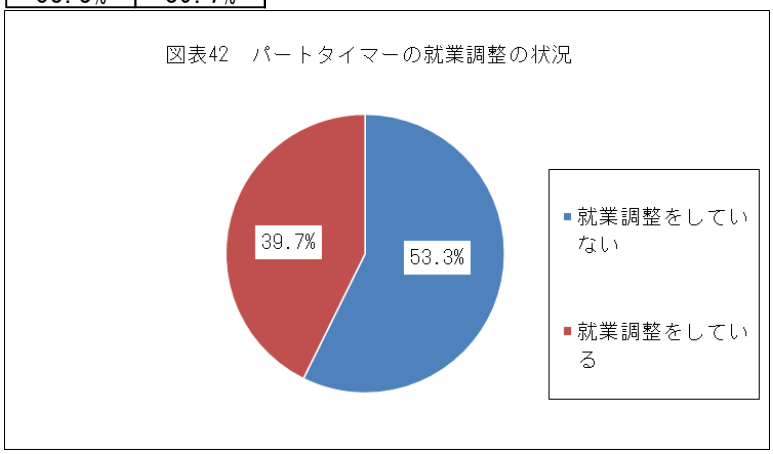
（４）パートタイマーの就業調整の状況

パートタイマーの就業調整の有無は図表 42 のとおりである。

「就業調整をしていない」53.3%、「就業調整をしている」39.7%となっている。

図表42　パートタイマーの就業調整の状況

就業調整をしていない	就業調整をしている
53.3%	39.7%



パートタイマーが就業調整をした理由は図表 43 のとおりである。

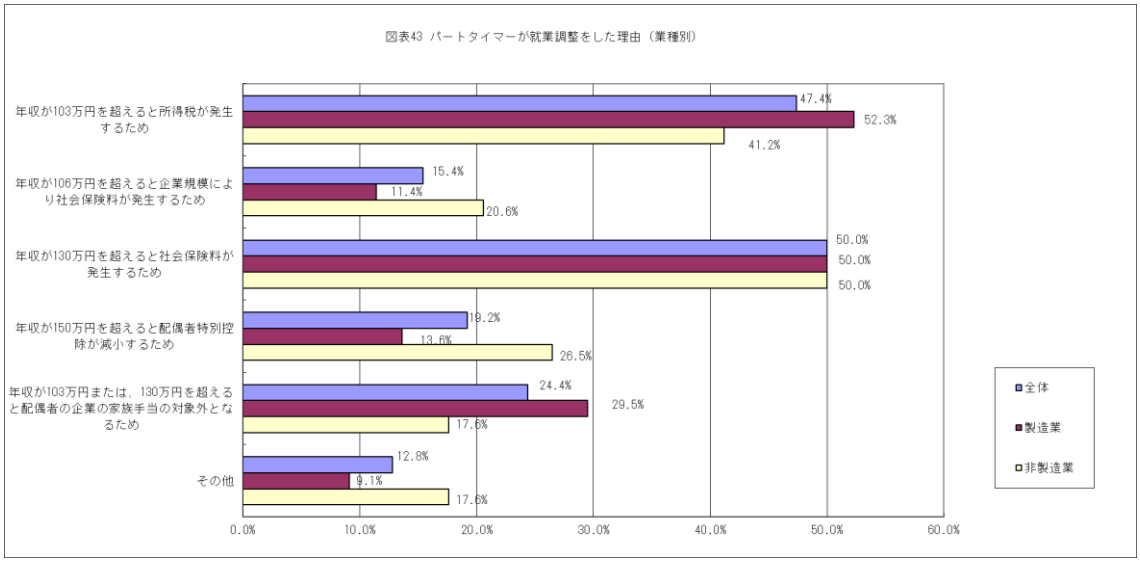
全体では、「年収が 130 万円を超えると社会保険料が発生するため」50.0%が最も高く、ついで「年収が 103 万円を超えると所得税が発生するため」47.4%、「年収が 103 万円または、130 万円を超えると配偶者の企業の家族手当の対象外となるため」24.4%となっている。

製造業では、「年収が 103 万円を超えると所得税が発生するため」52.3%が最も高く、ついで「年収が 130 万円を超えると社会保険料が発生するため」50.0%、「年収が 103 万円または、130 万円を超えると配偶者の企業の家族手当の対象外となるため」29.5%となっている。

非製造業では、「年収が 130 万円を超えると社会保険料が発生するため」50.0%が最も高く、ついで「年収が 103 万円を超えると所得税が発生するため」41.2%、「年収が 150 万円を超えると配偶者特別控除が減少するため」26.5%となっている。

図表43　パートタイマーが就業調整をした理由（業種別）

	年収が103万円を超えると所得税が発生するため	年収が106万円を超えると企業規模により社会保険料が発生するため	年収が130万円を超えると社会保険料が発生するため	年収が150万円を超えると配偶者特別控除が減小するため	年収が103万円または、130万円を超えると配偶者の企業の家族手当の対象外となるため	その他
全体	47.4%	15.4%	50.0%	19.2%	24.4%	12.8%
製造業	52.3%	11.4%	50.0%	13.6%	29.5%	9.1%
非製造業	41.2%	20.6%	50.0%	26.5%	17.6%	17.6%



<複数回答あり>

また、規模別にパートタイマーが就業調整をした理由は図表 44 のとおりである。

「1～9 人」では、「年収が 130 万円を超えると社会保険料が発生するため」66.7%が最も高く、ついで「年収が 103 万円を超えると所得税が発生するため」58.3%、「年収が 106 万円を超えると企業規模により社会保険料が発生するため」33.3%となっている。

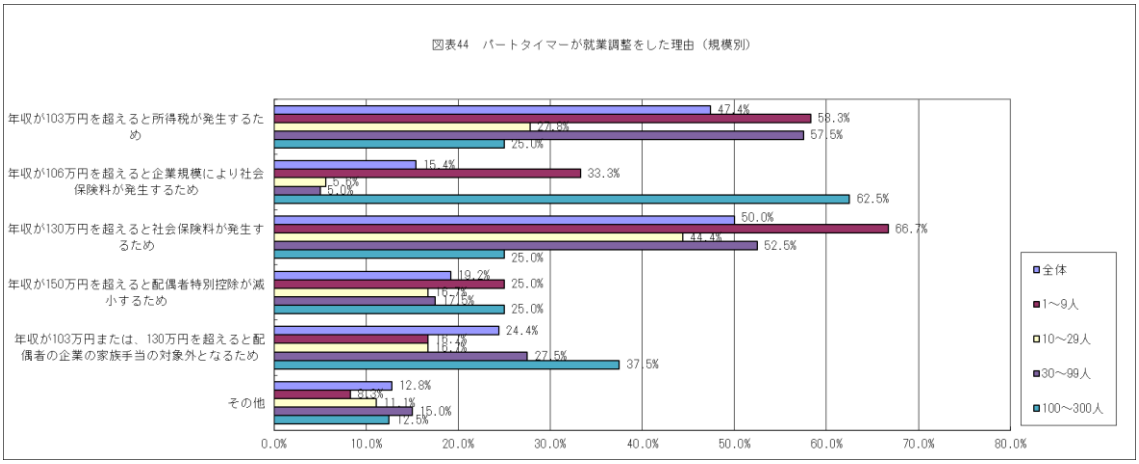
「10～29 人」では、「年収が 130 万円を超えると社会保険料が発生するため」44.4%が最も高く、ついで「年収が 103 万円を超えると所得税が発生するため」27.8%、「年収が 150 万円を超えると配偶者特別控除が減少するため」、「年収が 103 万円または、130 万円を超えると配偶者の企業の家族手当の対象外となるため」が共に 16.7%となっている。

「30～99 人」では、「年収が 103 万円を超えると所得税が発生するため」57.5%が最も高く、ついで「年収が 130 万円を超えると社会保険料が発生するため」52.5%、「年収が 103 万円または、130 万円を超えると配偶者の企業の家族手当の対象外となるため」27.5%となっている。

「100～300 人」では、「年収が 106 万円を超えると企業規模により社会保険料が発生するため」62.5%が最も高く、ついで「年収が 103 万円または、130 万円を超えると配偶者の企業の家族手当の対象外となるため」37.5%、「年収が 103 万円を超えると所得税が発生するため」、「年収が 130 万円を超えると社会保険料が発生するため」、「年収が 150 万円を超えると配偶者特別控除が減少するため」がいずれも 25.0%となっている。

図表44　パートタイマーが就業調整をした理由（規模別）

	年収が103万円を超えると所得税が発生するため	年収が106万円を超えると企業規模により社会保険料が発生するため	年収が130万円を超えると社会保険料が発生するため	年収が150万円を超えると配偶者特別控除が減小するため	年収が103万円または、130万円を超えると配偶者の企業の家族手当の対象外となるため	その他
全体	47.4%	15.4%	50.0%	19.2%	24.4%	12.8%
1～9人	58.3%	33.3%	66.7%	25.0%	16.7%	8.3%
10～29人	27.8%	5.6%	44.4%	16.7%	16.7%	11.1%
30～99人	57.5%	5.0%	52.5%	17.5%	27.5%	15.0%
100～300人	25.0%	62.5%	25.0%	25.0%	37.5%	12.5%



<複数回答あり>

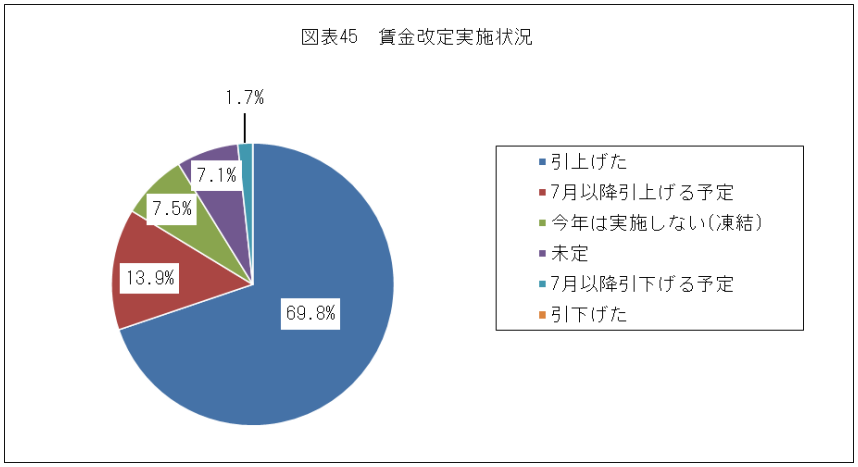
８．賃金改定について

（１）定期昇給・ベースアップ実施の有無

図表 45 のとおり、令和５年１月１日から令和５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 69.8%（昨年 66.0%）となった。「7 月以降引き上げる予定」とあわせると 83.7%（昨年 79.5%）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。

図表45　賃金改定実施状況

引上げた	7月以降引上げる予定	今年は実施しない（凍結）	未定	7月以降引下げる予定	引下げた
69.8%	13.9%	7.5%	7.1%	1.7%	－



平均昇給額・昇給率は、図表 46、47 のとおりである。

令和 5 年 1 月 1 日から令和 5 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 9,954 円（昨年 7,111 円）で 3.90%（昨年 2.79%）となっており、加重平均では 8,723 円（昨年 6,761 円）で 3.43%（昨年 2.63%）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

図表46　平均昇給・相殺（上昇-下降）

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	265,068	9,954	3.90	263,268	8,723	3.43
製造業　計	256,873	8,921	3.60	252,711	8,284	3.39
食料品	215,413	4,121	1.95	196,786	3,751	1.94
繊維工業	228,792	16,411	7.73	234,726	20,886	9.77
木材・木製品	238,149	8,461	3.68	232,369	7,947	3.54
印刷・同関連	251,177	6,874	2.81	246,713	5,350	2.22
窯業・土石	287,904	10,143	3.65	269,374	6,994	2.67
化学工業	262,479	5,807	2.26	284,915	7,048	2.54
金属、同製品	265,219	10,629	4.17	250,095	8,192	3.39
機械器具	270,199	8,860	3.39	261,777	8,023	3.16
その他	265,342	5,088	1.95	273,886	5,888	2.20
非製造業　計	275,839	11,312	4.28	279,983	9,417	3.48
情報通信業	287,910	13,775	5.03	294,120	15,400	5.53
運輸業	298,046	2,596	0.88	267,252	1,680	0.63
建設業	280,626	8,995	3.31	282,358	9,398	3.44
総合工事業	269,527	9,839	3.79	277,856	9,749	3.64
職別工事業	294,361	7,787	2.72	297,817	7,158	2.46
設備工事業	289,749	8,424	2.99	283,576	9,721	3.55
卸・小売業	270,291	14,480	5.66	277,273	9,927	3.71
卸売業	266,102	8,087	3.13	267,099	8,671	3.36
小売業	276,156	23,429	9.27	296,264	12,271	4.32
サービス業	268,928	9,685	3.74	275,177	10,571	3.99
対事業所サービス業	275,397	10,894	4.12	284,484	12,884	4.74
対個人サービス業	234,425	3,236	1.40	246,921	3,549	1.46

図表47　平均昇給・上昇

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	265,708	10,271	4.02	262,931	8,816	3.47
製造業　計	256,473	9,221	3.73	251,944	8,414	3.46
食料品	215,413	4,121	1.95	196,786	3,751	1.94
繊維工業	228,792	16,411	7.73	234,726	20,886	9.77
木材・木製品	238,149	8,461	3.68	232,369	7,947	3.54
印刷・同関連	251,177	6,874	2.81	246,713	5,350	2.22
窯業・土石	298,892	11,411	3.97	274,731	7,534	2.82
化学工業	262,479	5,807	2.26	284,915	7,048	2.54
金属、同製品	265,219	10,629	4.17	250,095	8,192	3.39
機械器具	270,199	8,860	3.39	261,777	8,023	3.16
その他	240,168	8,479	3.66	239,393	8,440	3.65
非製造業　計	277,795	11,644	4.38	280,107	9,445	3.49
情報通信業	287,910	13,775	5.03	294,120	15,400	5.53
運輸業	298,046	2,596	0.88	267,252	1,680	0.63
建設業	280,626	8,995	3.31	282,358	9,398	3.44
総合工事業	269,527	9,839	3.79	277,856	9,749	3.64
職別工事業	294,361	7,787	2.72	297,817	7,158	2.46
設備工事業	289,749	8,424	2.99	283,576	9,721	3.55
卸・小売業	271,231	15,109	5.90	277,678	10,068	3.76
卸売業	267,443	8,709	3.37	267,503	8,861	3.43
小売業	276,156	23,429	9.27	296,264	12,271	4.32
サービス業	274,424	10,223	3.87	275,492	10,603	4.00
対事業所サービス業	282,424	11,620	4.29	284,940	12,935	4.76
対個人サービス業	234,425	3,236	1.40	246,921	3,549	1.46

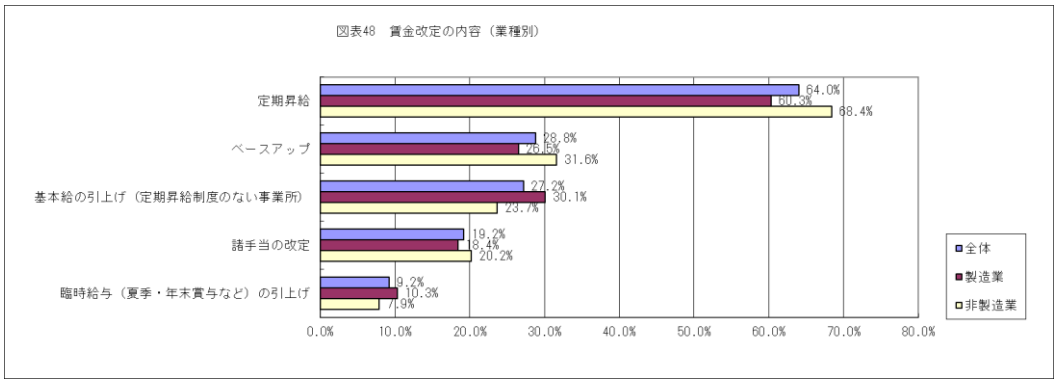
（２）賃金改定の内容

賃金改定の内容をみると、図表 48 のとおりである。

全体、製造業、非製造業のいずれも、「定期昇給」が最も高く、64.0%、60.3%、68.4%となっている。

図表48　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）	諸手当の改定	臨時給与（夏季・年末賞与など）の引上げ
全体	64.0%	28.8%	27.2%	19.2%	9.2%
製造業	60.3%	26.5%	30.1%	18.4%	10.3%
非製造業	68.4%	31.6%	23.7%	20.2%	7.9%



〈複数回答あり〉

（３）賃金改定の決定要素

賃金改定の決定要素は、図表 49 のとおりである。

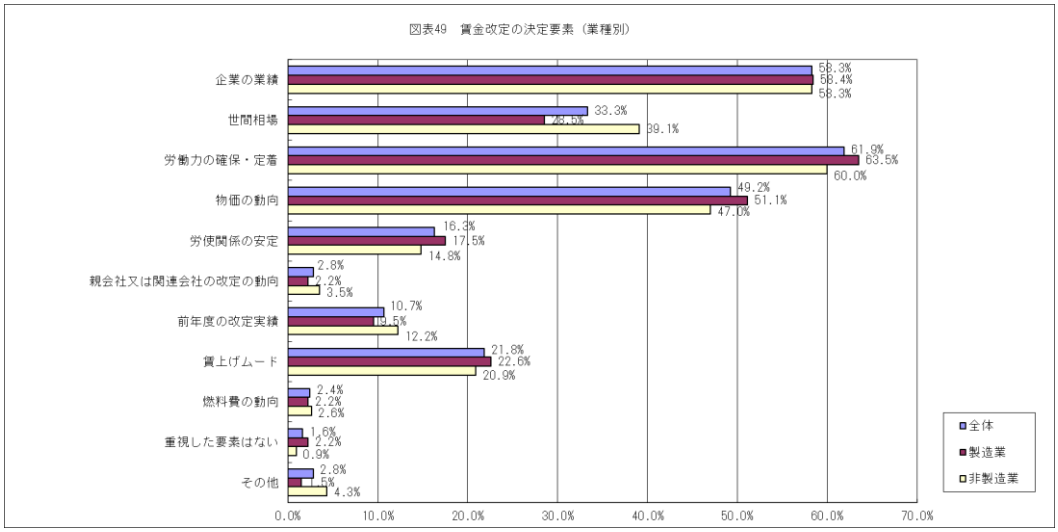
全体では、「労働力の確保・定着」61.9%が最も高く、ついで「企業の業績」58.3%、「物価の動向」49.2%となっている。

製造業では、「労働力の確保・定着」63.5%が最も高く、ついで「企業の業績」58.4%、「物価の動向」51.1%となっている。

非製造業では、「労働力の確保・定着」60.0%が最も高く、ついで「企業の業績」58.3%、「物価の動向」47.0%となっている。

図表49　賃金改定の決定要素（業種別）

	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	賃上げムード	燃料費の動向	重視した要素はない	その他
全体	58.3%	33.3%	61.9%	49.2%	16.3%	2.8%	10.7%	21.8%	2.4%	1.6%	2.8%
製造業	58.4%	28.5%	63.5%	51.1%	17.5%	2.2%	9.5%	22.6%	2.2%	2.2%	1.5%
非製造業	58.3%	39.1%	60.0%	47.0%	14.8%	3.5%	12.2%	20.9%	2.6%	0.9%	4.3%



<複数回答あり>

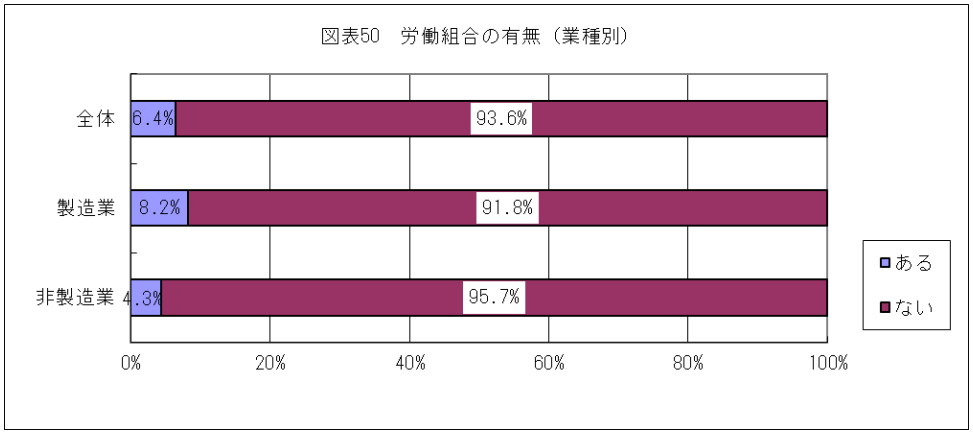
９．労働組合の有無について

労働組合の有無は図表 50 のとおりである。

「ある」と回答した事業所は全体の 6.4%となっている。業種別にみると、製造業では 8.2%、非製造業では 4.3%となっており、製造業の組織率の方が高い。

図表50　労働組合の有無（業種別）

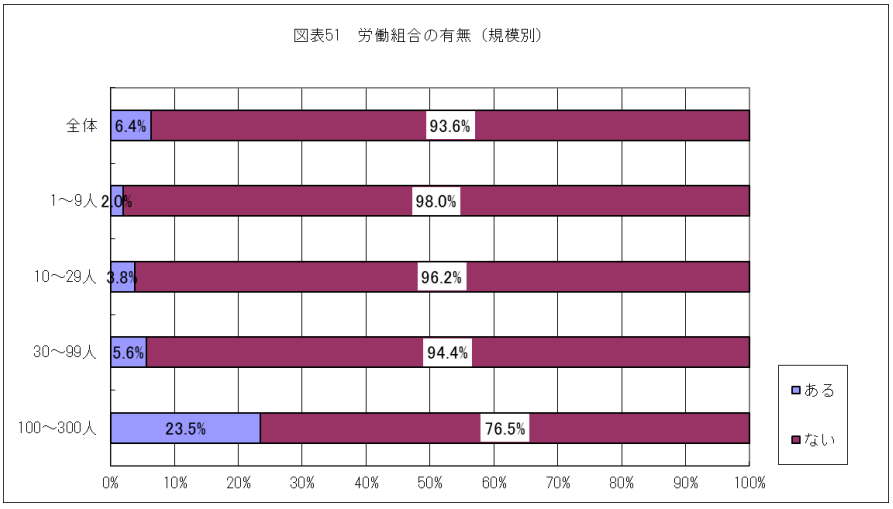
	ある	ない
全体	6.4%	93.6%
製造業	8.2%	91.8%
非製造業	4.3%	95.7%



また、規模別にみると図表 51 のとおりで、「1～9 人」2.0%、「10～29 人」3.8%、「30～99 人」5.6%、「100～300 人」23.5%となっている。

図表51　労働組合の有無（規模別）

	ある	ない
全体	6.4%	93.6%
1～9人	2.0%	98.0%
10～29人	3.8%	96.2%
30～99人	5.6%	94.4%
100～300人	23.5%	76.5%



（都道府県コード）　（事業所コード）　（地域コード）

（左欄は記入しないでください。）

令和５年６月 秘

令和５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、適正な労働対策を推進することを目的に、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。

令和５年度 中小企業労働事情実態調査票

調査票記入の手引き

調査時点：令和５年７月１日　調査締切：令和５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。

◇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○をつけてください（**７月１日現在**でご記入ください。）。なお、調査票の※印及び記入方法につきましては、**調査票記入の手引き（右上の QR コード）**をご参照ください。

◇お問合せ先　調査票及び手引きのご不明点など、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１４日まで**にご返送ください。

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	－　－
		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**ご記入ください）

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）現在の従業員数についてお答えください。

①　令和５年７月１日現在の雇用形態別の従業員数（役員を除く）を男女別に枠内にご記入ください。
また、「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○を付けてください。

	正社員	パートタイマー（常用）※1	パートタイマー（非常用）※2	派遣※３	嘱託・契約社員	その他※４	合計
男性	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
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

設問２）経営についてお答えください。

①　現在の経営状況は１年前と比べていかがですか。（１つだけに○）

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．廃　止　　５．その他（　　）

③　現在、経営上どのようなことが障害となっていますか。（３つ以内に○）

１．労働力不足（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○）

１．製品・サービスの独自性	２．技術力・製品開発力	３．生産技術・生産管理能力
４．営業力・マーケティング力	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・製品のブランド力	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※５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○）

１．38 時間以下　２．38 時間超 40 時間未満　３．40 時間　４．40 時間超 44 時間以下※６　５．その他（　　）

②　令和４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。（小数点以下四捨五入）

従業員１人当たり　**月平均残業時間**　１．［　　］時間　　２．な　し

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４年の従業員１人当たりの年次有給休暇の平均付与日数※７・取得日数をご記入ください。（小数点以下四捨五入）

従業員１人当たり　**平均付与日数**　［　　］**日**　　従業員１人当たり　**平均取得日数**　［　　］**日**

設問５）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○）

１．価格引上げ（転嫁）を実現した	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．価格転嫁はしていない（価格変動の影響はない）	
６．価格転嫁は実現しなかった	７．対応未定	８．その他（　　）

★①で１に○をした事業所は②・③の質問に、２と３に○をした事業所は②の質問にお答えください。

⬇

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○）

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　価格転嫁率※８は何パーセントですか。（１つだけに○）

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６）新規学卒者の採用についてお答えください。

①　令和５年３月新規学卒者の採用計画を行いましたか。（１つだけに○）

１．採用計画をし、実際に採用した　２．採用計画をしたが、採用しなかった　３．採用計画を行わなかった

★①で１と２に○をした事業所は②の質問にお答えください。

②　令和５年３月新規学卒者の採用結果（技術系として採用した者以外はすべて事務系に記入）

学　卒		採用を予定していた人数	実際に採用した人数	１人当たり平均初任給額※９（令和５年６月支給額）
高校卒	技術系	人	人	円
	事務系	人	人	円
専門学校卒※10	技術系	人	人	円
	事務系	人	人	円

学　卒		採用を予定していた人数	実際に採用した人数	１人当たり平均初任給額※９（令和５年６月支給額）
短大卒（含高専）	技術系	人	人	円
	事務系	人	人	円
大学卒	技術系	人	人	円
	事務系	人	人	円

設問７）中途採用についてお答えください。

①　令和４年度に中途採用の募集を行い、令和５年７月１日現在までに採用を行いましたか（新規学卒者の採用を除く）。（１つだけに○）

１．採用募集をし、実際に採用した　２．採用募集をしたが、採用しなかった　３．採用募集を行わなかった

★①で１に○をした事業所は②・③の質問に、２に○をした事業所は②の質問にお答えください。

②　中途採用の結果

採用を予定していた人数	人
実際に採用した人数	人

（①で１に○をした事業所）

③　中途採用者の年齢層

25歳未満	25～34歳	35～44歳	45～55歳	56～59 歳	60 歳以上
人	人	人	人	人	人

設問８）パートタイマーを雇用している事業所のみお答えください。

①　パートタイマーを採用した理由をお答えください。（該当するすべてに○）

１．人手が集めやすいため　２．人件費が割安のため　３．正規従業員の確保が困難なため
４．雇用調整が容易なため　５．定年退職者を再雇用するため　６．その他（　　）

②　正規従業員とパートタイマーの職務についてお答えください。（１つだけに○）

１．正規従業員と職務が同じパートタイマーがいる　２．正規従業員と職務が同じパートタイマーはいない

★②で１に○をした事業所は②－１の質問にお答えください。

②－１　正規従業員と比較した場合の１時間当たりの平均賃金差についてお答えください。（１つだけに○）

１．正規従業員の６割未満　２．正規従業員の６割以上～８割未満　３．正規従業員の8割以上
４．正規従業員と同じ　５．正規従業員より高い

③　パートタイマーに対する待遇改善のために実施している方策についてお答えください。（該当するすべてに○）

１．定期昇給の実施　２．手当の支給　３．賞与の支給　４．退職金制度の導入
５．責任ある地位への登用　６．正社員への転換措置　７．慶弔休暇の付与　８．福利厚生施設の利用提供
９．教育訓練の実施　10．相談窓口の設置　11．特に考えていない　12．その他（　　）

④　雇用しているパートタイマーの就業調整※11 の状況についてお答えください。（１つだけに○）

１．就業調整をしている　２．就業調整をしていない　３．不明

★④で１に○をした事業所は次ページの④－１の質問にお答えください。

④－１　パートタイマーが就業調整※11をした理由についてお答えください。（該当するすべてに○）

１．年収が103万円を超えると所得税が発生するため
２．年収が106万円を超えると企業規模により社会保険料が発生するため
３．年収が130万円を超えると社会保険料が発生するため
４．年収が150万円を超えると配偶者特別控除が減少するため
５．年収が103万円または130万円を超えると配偶者の企業の家族手当の対象外となるため
６．その他（　　）

設問９）賃金改定についてお答えください。

①　令和５年１月１日から令和５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○）

１．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と２と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○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。

⬇

①－１　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※12（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。なお、プラス・マイナスの記号は不要です。
★ご記入の際は別添「調査票記入の手引き」の該当箇所をご参照ください。

対象者総数※13	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（B）－（A）＝（C）
人	円	円	円

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○）

１．定期昇給※14　　２．ベースアップ※15　　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

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○）

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．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○）

１．あ　る　　２．な　い

◎　今後、本調査は紙からWebでのアンケートへの移行を検討しております。
Webアンケートへのご対応の可否についてお聞かせください。（　可　・　否　）

◎　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、７月１４日（金）までにご返送ください。

令和 5 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/2023/12/11/r4-roudoujittai-2/