

令和 6 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

日本をとりまく状況は厳しいもので、国家間ではロシア・ウクライナ戦争、パレスチナ・イスラエル戦争、そして日本近海での緊張の高まりなど、まだまだ先の見えない状態が続いています。

このような状況の中、会社としてはエネルギーや原材料の価格の高騰、恒久的な人材不足や人件費の増大への対応を迫られています。

また、国の政策として物価の持続的な2%の上昇を掲げているため、価格転嫁ができる環境づくりが必要になっていると思われます。

今回の調査の回答結果では、経営上の障害として、昨年引き続き「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が最も割合が高くなっており全体では55.9%となっています。最も割合が増加した障害に注目すると「人件費の増大」が、昨年と比較して全体で31.2%と、10%ほど割合が増加しており、企業活動の壁となりつつあるようです。

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。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7年1月

岡山県中小企業団体中央会
会長 晝田眞三

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. 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. 原材料費、人件費アップ等について・・・・・・・・ 9
3. 従業員の労働時間について・・・・・・・・・・・・・・ 14
4. 従業員の有給休暇について・・・・・・・・・・・・・・ 15
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. 人材の確保、育成、定着について・・・・・・・・・・ 23
8. 賃金改定について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 31
9. 労働組合の有無について・・・・・・・・・・・・・・ 35

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6年7月1日～16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

(宿泊業、飲食店、持ち帰り・配達飲食サービス業、洗濯・理容・美容・浴場業、その他の生活関連サービス業、社会保険・社会福祉・介護事業、自動車整備業、機械等修理業)

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) 原材料費、人件費アップ等に関する事項
- (3) 従業員の労働時間に関する事項
- (4) 従業員の有給休暇に関する事項
- (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) 人材の確保、育成、定着に関する事項
- (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24.8%、製造業では24.7%、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
製造業		550	136	24.7%
非製造業	情報通信業	75	21	28.0%
	運輸業	75	10	13.3%
	建設業	75	24	32.0%
	卸・小売業	150	33	22.0%
	サービス業	75	24	32.0%
	小計	450	112	24.9%
合計		1,000	248	24.8%

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89.5%、「100人～300人」は10.5%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	40	91	91	26	248
製造業	22	45	52	17	136
非製造業	18	46	39	9	112
比率	16.1%	36.7%	36.7%	10.5%	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11,795人（事業所数は248社のため、1事業所あたり平均常用労働者数47.5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11,795人

	男性計		女性計		実数合計
全体	7,934	71.5%	3,168	28.5%	11,102
製造業	4,821	73.1%	1,776	26.9%	6,597
非製造業	3,113	69.1%	1,392	30.9%	4,505

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）11,795 人のうち 1,633 人のため、13.8%となっており、パートタイマーの男女比率は男性 25.6%、女性 74.4%で女性比率が高い。

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11,795人

	男性		女性		実数合計
	人数	比率	人数	比率	
全体	418	25.6%	1,215	74.4%	1,633
製造業	191	26.2%	537	73.8%	728
非製造業	227	25.1%	678	74.9%	905

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）11,795 人のうち 250 人のため、2.1%となっており、その男女比率は男性 58.4%、女性 41.6%で男性比率が高い。また、昨年令和 5 年度（男性 45.5%、女性 54.5%）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5 派遣労働者数(業種別) ※常用以外を含む全労働者数11,795人

	男性		女性		実数合計
	人数	比率	人数	比率	
全体	146	58.4%	104	41.6%	250
製造業	121	62.4%	73	37.6%	194
非製造業	25	44.6%	31	55.4%	56

Ⅲ. 調査結果の概要

1. 経営について

(1) 経営状況

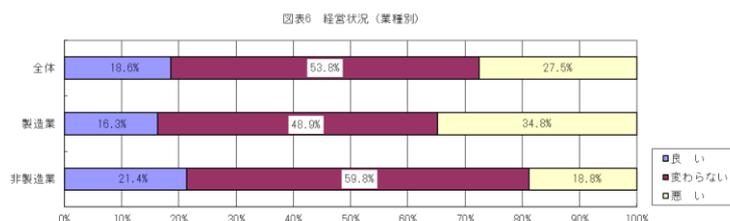
経営状況は図表6のとおりである。

全体では、「良い」18.6%（昨年25.2%）、「変わらない」53.8%（昨年48.3%）、「悪い」27.5%（昨年26.5%）となっており、昨年と比較し「良い」と回答した事業所が減少している。

業種別にみると、「良い」と答えた事業所が製造業では16.3%、非製造業では21.4%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	18.6%	53.8%	27.5%
製造業	16.3%	48.9%	34.8%
非製造業	21.4%	59.8%	18.8%

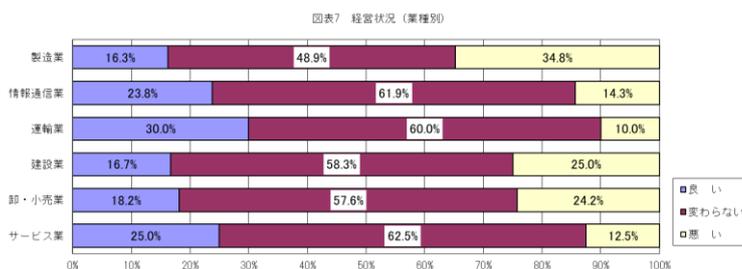


経営状況を業種別に分析した結果は図表7のとおりである。

「良い」の割合が最も高い業種は運輸業30.0%、ついでサービス業25.0%となっている。また「悪い」の割合が最も高い業種は、製造業34.8%、ついで建設業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
製造業	16.3%	48.9%	34.8%
情報通信業	23.8%	61.9%	14.3%
運輸業	30.0%	60.0%	10.0%
建設業	16.7%	58.3%	25.0%
卸・小売業	18.2%	57.6%	24.2%
サービス業	25.0%	62.5%	12.5%

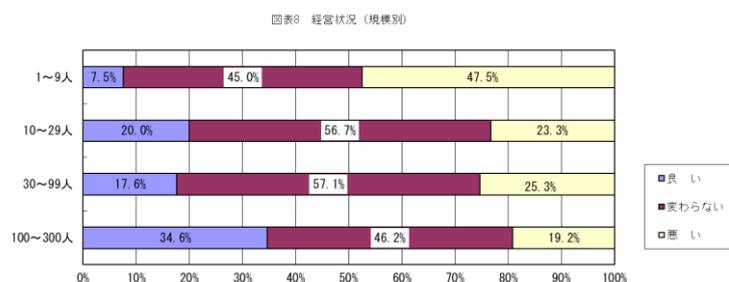


次に、経営状況を規模別にみた場合は図表8のとおりである。

「良い」と回答した事業所は「1～9人」7.5%、「10～29人」20.0%、「30～99人」17.6%、「100～300人」34.6%となっている。「悪い」と回答した事業所は「1～9人」47.5%、「10～29人」23.3%、「30～99人」25.3%、「100～300人」19.2%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	7.5%	45.0%	47.5%
10～29人	20.0%	56.7%	23.3%
30～99人	17.6%	57.1%	25.3%
100～300人	34.6%	46.2%	19.2%



(2) 主要事業の今後の方針

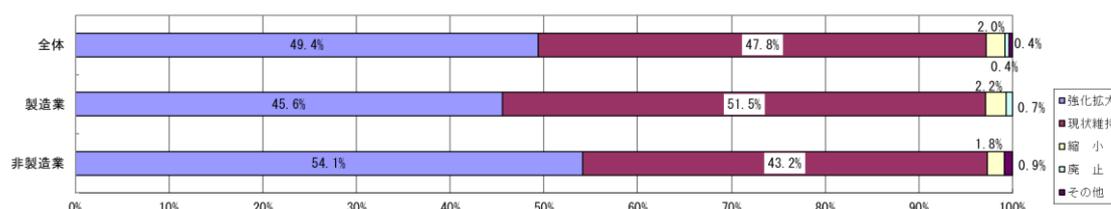
図表9は、現在行っている主要な事業について今後どのようにするか、の質問に対する回答の結果である。

業種別にみると、製造業では「現状維持」51.5%が最も高く、非製造業では「強化拡大」54.1%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	49.4%	47.8%	2.0%	0.4%	0.4%	247
製造業	45.6%	51.5%	2.2%	0.7%	-	136
非製造業	54.1%	43.2%	1.8%	-	0.9%	111

図表9 主要事業の今後の方針（業種別）



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。

「1～9人」では、「現状維持」50.0%が最も高く、ついで「強化拡大」42.5%、「縮小」、「廃止」、「その他」が共に2.5%となっている。

「10～29人」では、「強化拡大」50.0%が最も高く、ついで「現状維持」47.8%、「縮小」2.2%となっている。

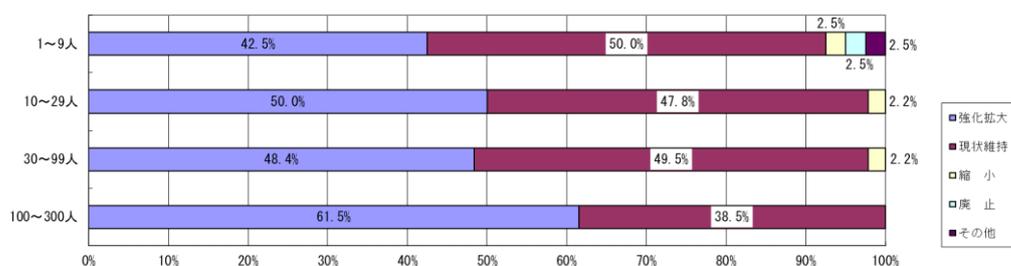
「30～99人」では、「現状維持」49.5%が最も高く、ついで「強化拡大」48.4%、「縮小」2.2%となっている。

「100～300人」では、「強化拡大」61.5%が最も高く、ついで「現状維持」38.5%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	42.5%	50.0%	2.5%	2.5%	2.5%	40
10～29人	50.0%	47.8%	2.2%	-	-	90
30～99人	48.4%	49.5%	2.2%	-	-	91
100～300人	61.5%	38.5%	-	-	-	26

図表10 主要事業の今後の方針（規模別）



(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」55.9%が最も高く、5割以上を占めている。

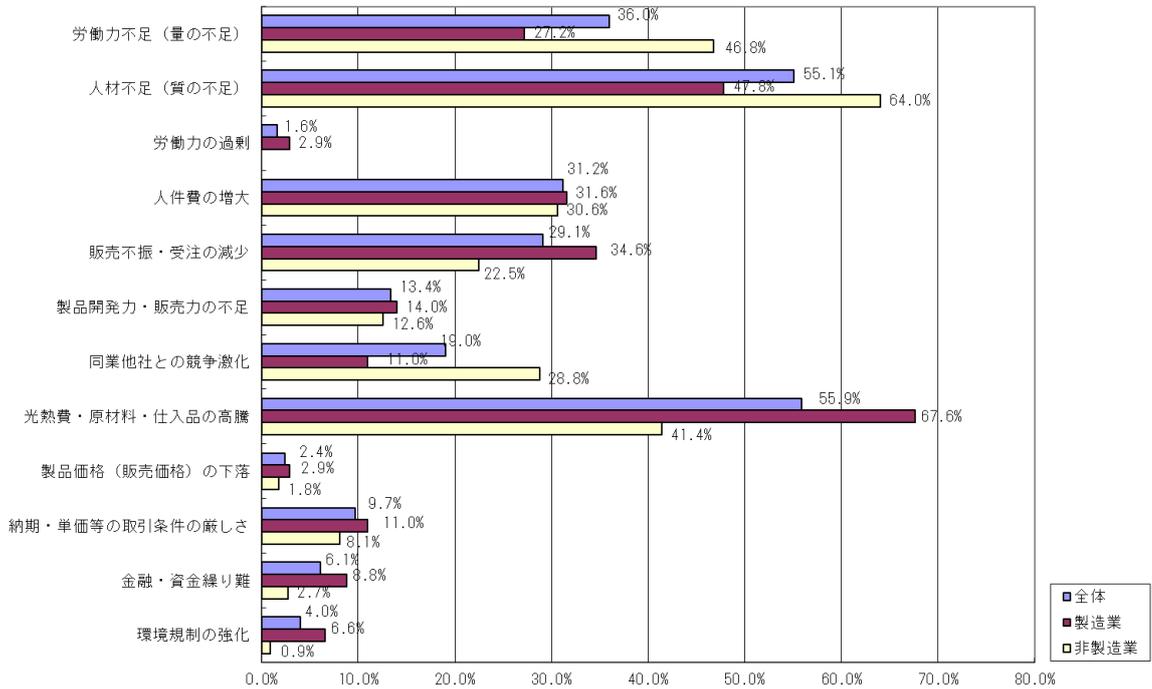
製造業では、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」67.6%が最も高く、ついで「人材不足（質の不足）」47.8%、「販売不振・受注の減少」34.6%となっている。

非製造業では、「人材不足（質の不足）」64.0%が最も高く、ついで「労働力不足（量の不足）」46.8%、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」41.4%となっている。

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	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	36.0%	55.1%	1.6%	31.2%	29.1%	13.4%	19.0%	55.9%	2.4%	9.7%	6.1%	4.0%
製造業	27.2%	47.8%	2.9%	31.6%	34.6%	14.0%	11.0%	67.6%	2.9%	11.0%	8.8%	6.6%
非製造業	46.8%	64.0%	-	30.6%	22.5%	12.6%	28.8%	41.4%	1.8%	8.1%	2.7%	0.9%

図表11 経営上の障害（業種別）



<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」37.4%が最も高く、ついで「技術力・製品開発力」32.9%、「顧客への納品・サービスの速さ」26.0%となっている。

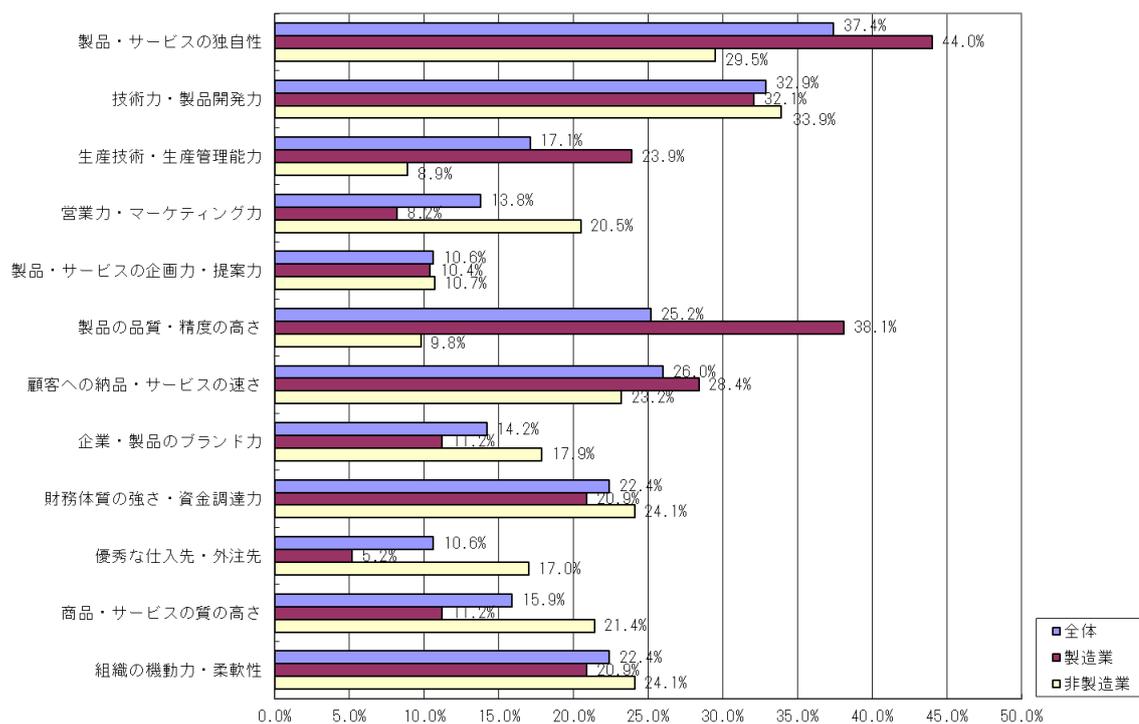
製造業では、「製品・サービスの独自性」44.0%が最も高く、ついで「製品の品質・精度の高さ」38.1%、「技術力・製品開発力」32.1%となっている。

非製造業では、「技術力・製品開発力」33.9%が最も高く、ついで「製品・サービスの独自性」29.5%、「財務体質の強さ・資金調達力」、「組織の機動力・柔軟性」が共に24.1%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	37.4%	32.9%	17.1%	13.8%	10.6%	25.2%	26.0%	14.2%	22.4%	10.6%	15.9%	22.4%
製造業	44.0%	32.1%	23.9%	8.2%	10.4%	38.1%	28.4%	11.2%	20.9%	5.2%	11.2%	20.9%
非製造業	29.5%	33.9%	8.9%	20.5%	10.7%	9.8%	23.2%	17.9%	24.1%	17.0%	21.4%	24.1%

図表12 経営上の強み（業種別）



<複数回答あり>

2. 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13のとおりである。

全体では、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」50.6%が最も高く、ついで「価格引上げの交渉中」18.0%、「これから価格引上げの交渉を行う」が8.6%となっている。

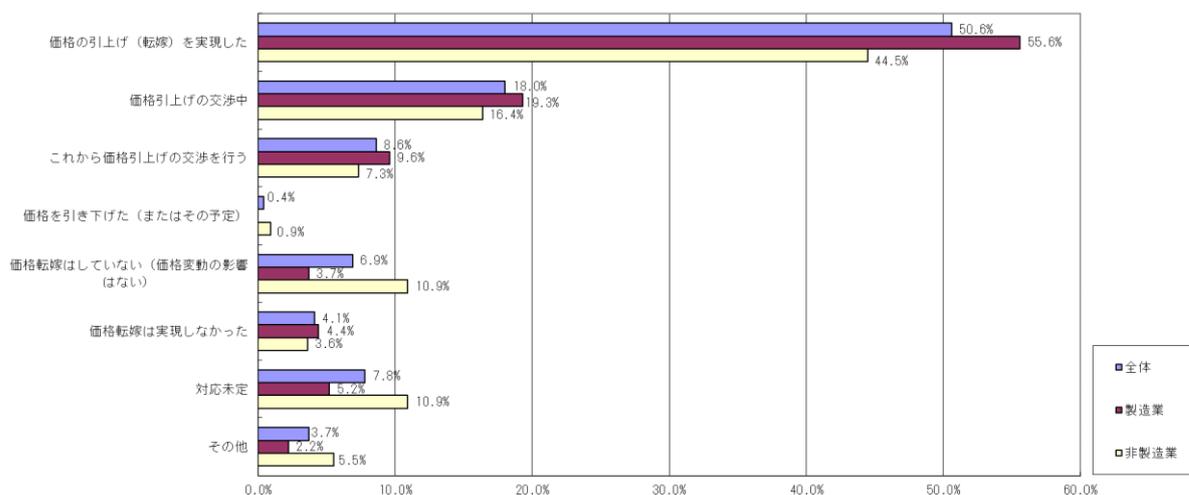
製造業では、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」55.6%が最も高く、ついで「価格引上げの交渉中」19.3%、「これから価格引上げの交渉を行う」9.6%となっている。

非製造業では、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」44.5%が最も高く、ついで「価格引上げの交渉中」16.4%、「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10.9%となっている。

図表13 原材料費、人件費等の増加による販売・受注価格への転嫁状況（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	50.6%	18.0%	8.6%	0.4%	6.9%	4.1%	7.8%	3.7%
製造業	55.6%	19.3%	9.6%	-	3.7%	4.4%	5.2%	2.2%
非製造業	44.5%	16.4%	7.3%	0.9%	10.9%	3.6%	10.9%	5.5%

図表13 原材料費、人件費等の増加による販売・受注価格への転嫁状況（業種別）



また、規模別にみると図表 14 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」47.4%が最も高く、ついで「対応未定」21.1%、「価格転嫁は実現しなかった」15.8%となっている。

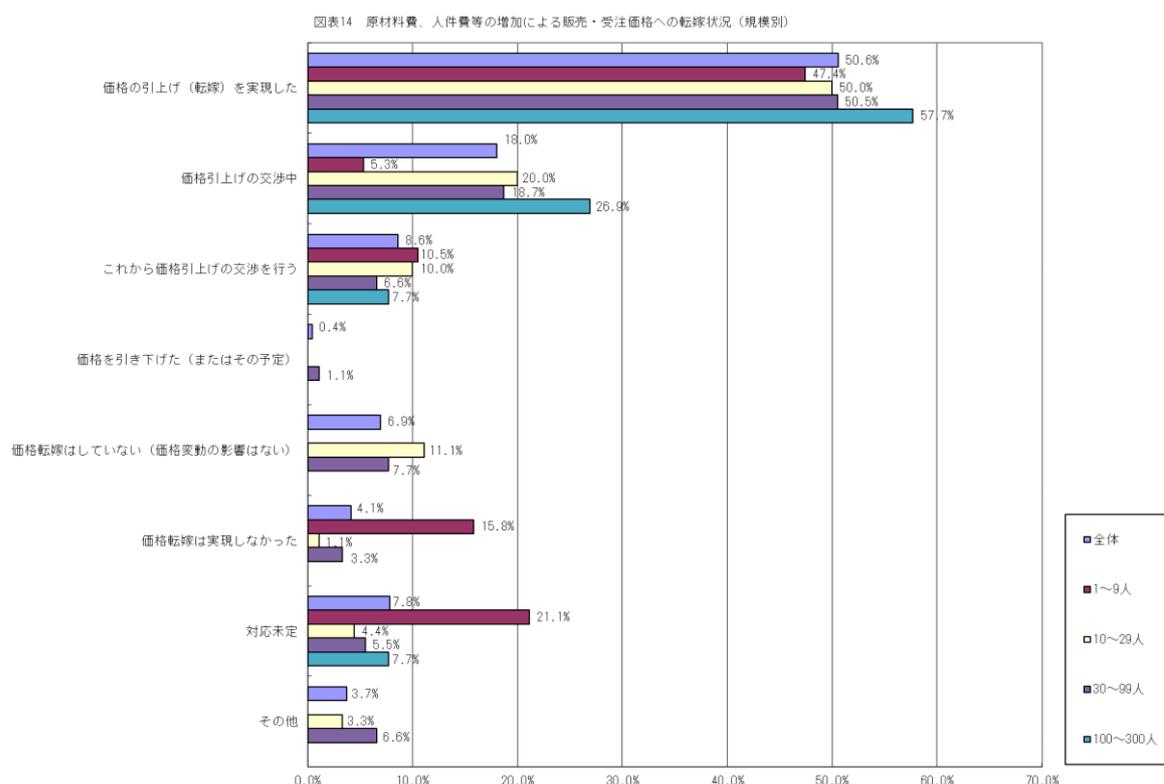
「10～29人」では、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」50.0%が最も高く、ついで「価格引上げの交渉中」20.0%、「価格転嫁はしていない（価格変動の影響はない）」11.1%となっている。

「30～99人」では、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」50.5%が最も高く、ついで「価格引上げの交渉中」18.7%、「価格転嫁はしていない（価格変動の影響はない）」7.7%となっている。

「100～300人」では、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」57.7%が最も高く、ついで「価格引上げの交渉中」26.9%、「これから価格引上げの交渉を行う」、「対応未定」が共に7.7%となっている。

図表 14 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	50.6%	18.0%	8.6%	0.4%	6.9%	4.1%	7.8%	3.7%
1～9人	47.4%	5.3%	10.5%	-	-	15.8%	21.1%	-
10～29人	50.0%	20.0%	10.0%	-	11.1%	1.1%	4.4%	3.3%
30～99人	50.5%	18.7%	6.6%	1.1%	7.7%	3.3%	5.5%	6.6%
100～300人	57.7%	26.9%	7.7%	-	-	-	7.7%	-



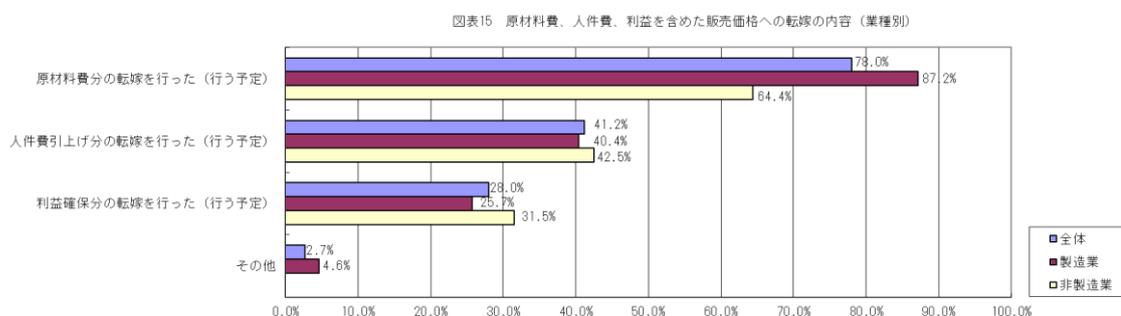
(2) 原材料費、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容

前項(1)で、「価格引上げ(転嫁)を実現した」と回答した事業所について、原材料費、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容は、図表15のとおりである。

全体、製造業、非製造業のいずれも、「原材料費分の転嫁を行った(行う予定)」が最も高く、78.0%、87.2%、64.4%となっており、ついで「人件費引上げ分の転嫁を行った(行う予定)」は、41.2%、40.4%、42.5%となっている。

図表15 原材料費、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容(業種別)

	原材料費分の転嫁を行った(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	78.0%	41.2%	28.0%	2.7%
製造業	87.2%	40.4%	25.7%	4.6%
非製造業	64.4%	42.5%	31.5%	-



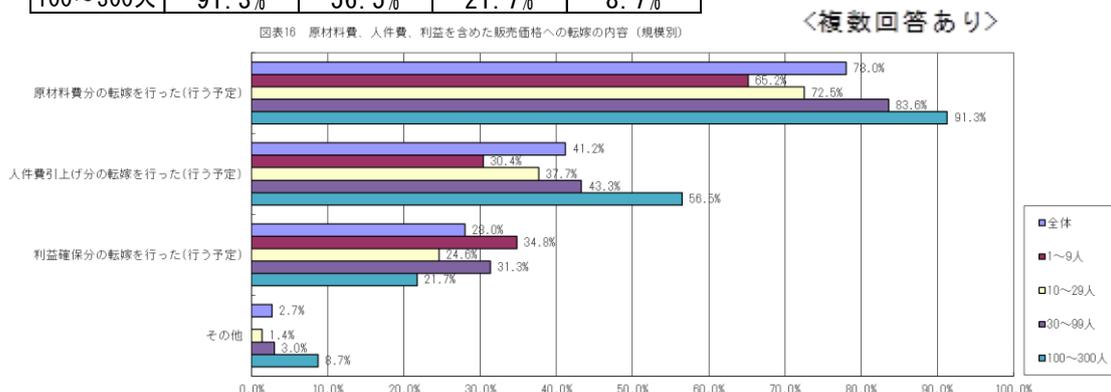
<複数回答あり>

また、規模別にみると図表16のとおりである。

「1~9人」、「10~29人」、「30~99人」、「100~300人」のいずれも、「原材料費分の転嫁を行った(行う予定)」が最も高く、65.2%、72.5%、83.6%、91.3%となっている。

図表16 原材料費、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容(規模別)

	原材料費分の転嫁を行った(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	78.0%	41.2%	28.0%	2.7%
1~9人	65.2%	30.4%	34.8%	-
10~29人	72.5%	37.7%	24.6%	1.4%
30~99人	83.6%	43.3%	31.3%	3.0%
100~300人	91.3%	56.5%	21.7%	8.7%



<複数回答あり>

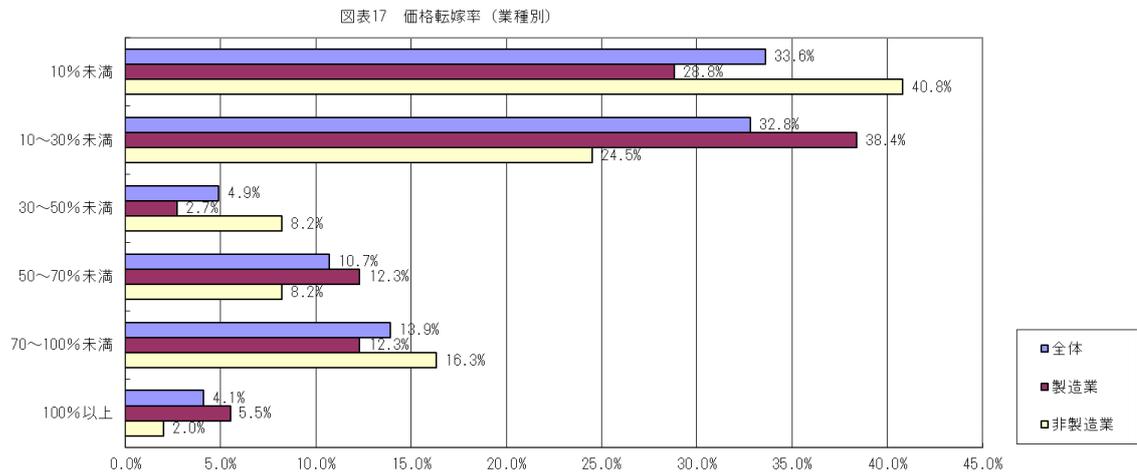
(3) 価格転嫁の状況

前々項(1)で、「価格の引上げ(転嫁)を実現した」と回答した事業所について、1年前からのコスト上昇の何パーセントを販売価格に反映できたかの価格転嫁率の状況は図表17のとおりである。

全体と非製造業は共に「10%未満」が33.6%、40.8%と最も高くなっている。製造業は「10~30%未満」38.4%が最も高くなっている。

図表17 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	33.6%	32.8%	4.9%	10.7%	13.9%	4.1%
製造業	28.8%	38.4%	2.7%	12.3%	12.3%	5.5%
非製造業	40.8%	24.5%	8.2%	8.2%	16.3%	2.0%



また、規模別にみると図表 18 のとおりである。

「1～9 人」では、「10%未満」38.9%が最も高く、ついで「10～30%未満」33.3%、「70～100%未満」16.7%となっている。

「10～29 人」では、「10～30%未満」36.4%が最も高く、ついで「10%未満」31.8%、「70～100%未満」13.6%となっている。

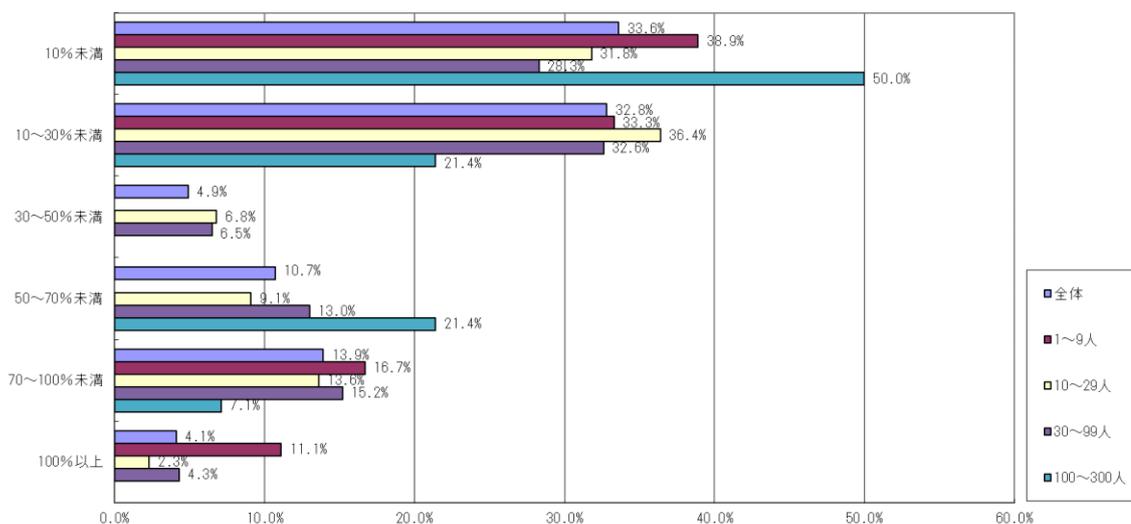
「30～99 人」では、「10～30%未満」32.6%が最も高く、ついで「10%未満」28.3%、「70～100%未満」15.2%となっている。

「100～300 人」では、「10%未満」50.0%が最も高く、ついで「10～30%未満」、「50～70%未満」が共に 21.4%、「70～100%未満」7.1%となっている。

図表 18 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	33.6%	32.8%	4.9%	10.7%	13.9%	4.1%
1～9人	38.9%	33.3%	-	-	16.7%	11.1%
10～29人	31.8%	36.4%	6.8%	9.1%	13.6%	2.3%
30～99人	28.3%	32.6%	6.5%	13.0%	15.2%	4.3%
100～300人	50.0%	21.4%	-	21.4%	7.1%	-

図表 18 価格転嫁率（規模別）



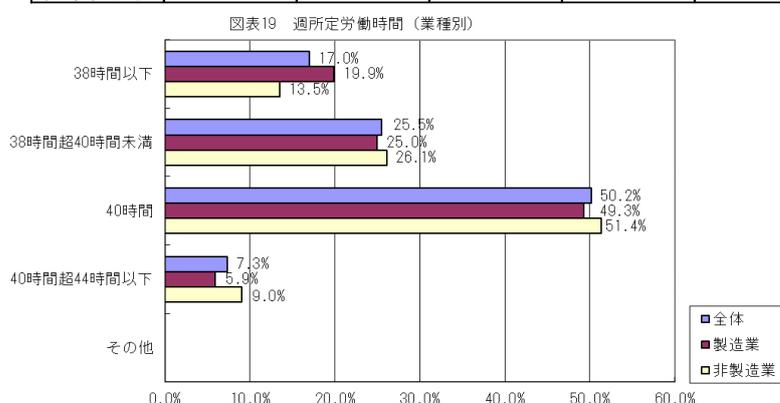
3. 従業員の労働時間について

(1) 週の所定労働時間

週の所定労働時間は、図表19のとおりで、全体で見ると「40時間」50.2%、「38時間超40時間未満」25.5%、「38時間以下」17.0%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」7.3%（昨年8.6%）と、40時間超の事業所割合は減少している。

図表19 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	17.0%	25.5%	50.2%	7.3%	-
製造業	19.9%	25.0%	49.3%	5.9%	-
非製造業	13.5%	26.1%	51.4%	9.0%	-

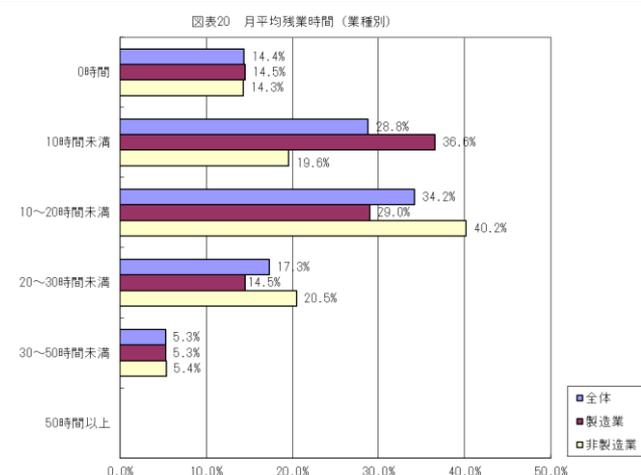


(2) 残業時間

月平均の残業時間は図表20のとおりで、全体で見ると「10～20時間未満」34.2%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」36.6%が最も高く、非製造業では「10～20時間未満」40.2%が最も高くなっている。

図表20 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	14.4%	28.8%	34.2%	17.3%	5.3%	-
製造業	14.5%	36.6%	29.0%	14.5%	5.3%	-
非製造業	14.3%	19.6%	40.2%	20.5%	5.4%	-



4. 従業員の有給休暇について

(1) 年次有給休暇

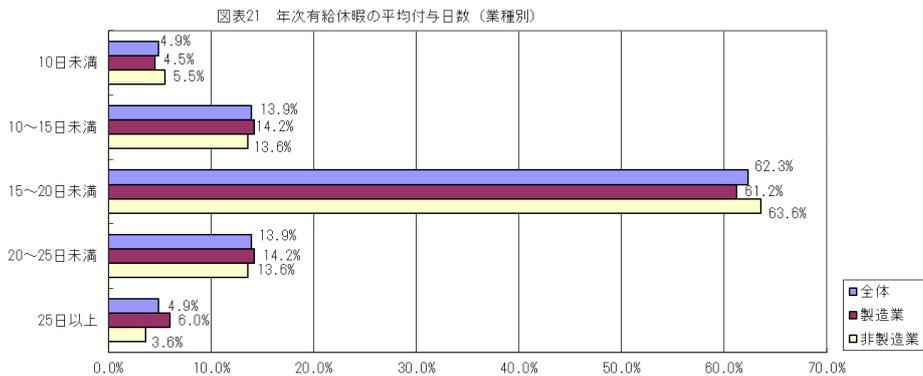
年次有給休暇の平均付与日数および平均取得日数は図表 21、22 のとおりである。

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62.3%、61.2%、63.6%と最も高くなっている。

平均取得日数は、全体、製造業、非製造業のいずれも、「10～15日未満」が50.4%、53.7%、46.4%と最も高くなっている。平均取得日数が「5日未満」は、全体で1.2%（昨年3.7%）と年々減少している。

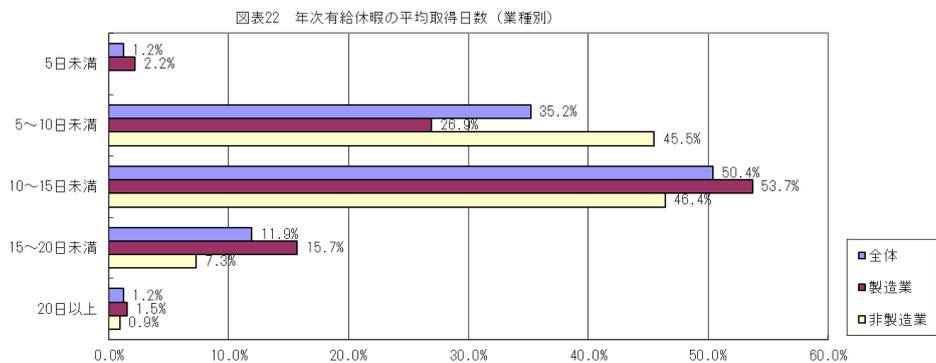
図表21 年次有給休暇の平均付与日数（業種別）

	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	4.9%	13.9%	62.3%	13.9%	4.9%
製造業	4.5%	14.2%	61.2%	14.2%	6.0%
非製造業	5.5%	13.6%	63.6%	13.6%	3.6%



図表22 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	1.2%	35.2%	50.4%	11.9%	1.2%
製造業	2.2%	26.9%	53.7%	15.7%	1.5%
非製造業	-	45.5%	46.4%	7.3%	0.9%



5. 新規学卒者の採用について

(1) 令和5年度の新規学卒者の採用計画

令和5年度の新規学卒者の採用計画は図表23のとおりである。

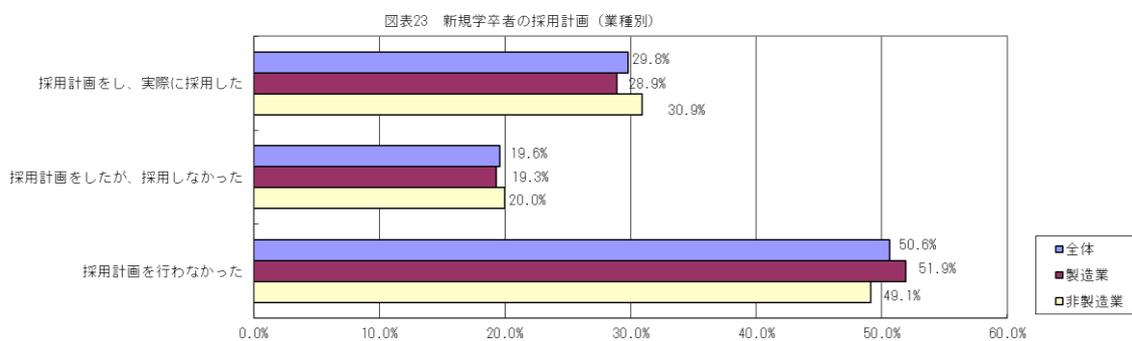
全体では、「採用計画を行わなかった」50.6%が最も高く、ついで「採用計画をし、実際に採用した」29.8%、「採用計画をしたが、採用しなかった」19.6%となっている。

製造業では、「採用計画を行わなかった」51.9%が最も高く、ついで「採用計画をし、実際に採用した」28.9%、「採用計画をしたが、採用しなかった」19.3%となっている。

非製造業では、「採用計画を行わなかった」49.1%が最も高く、ついで「採用計画をし、実際に採用した」30.9%、「採用計画をしたが、採用しなかった」20.0%となっている。

図表23 新規学卒者の採用計画（業種別）

	採用計画をし、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	29.8%	19.6%	50.6%
製造業	28.9%	19.3%	51.9%
非製造業	30.9%	20.0%	49.1%



また、規模別にみると図表 24 のとおりである。

「1～9人」では、「採用計画を行わなかった」85.0%が最も高く、ついで「採用計画をしたが、採用しなかった」10.0%、「採用計画をし、実際に採用した」5.0%となっている。

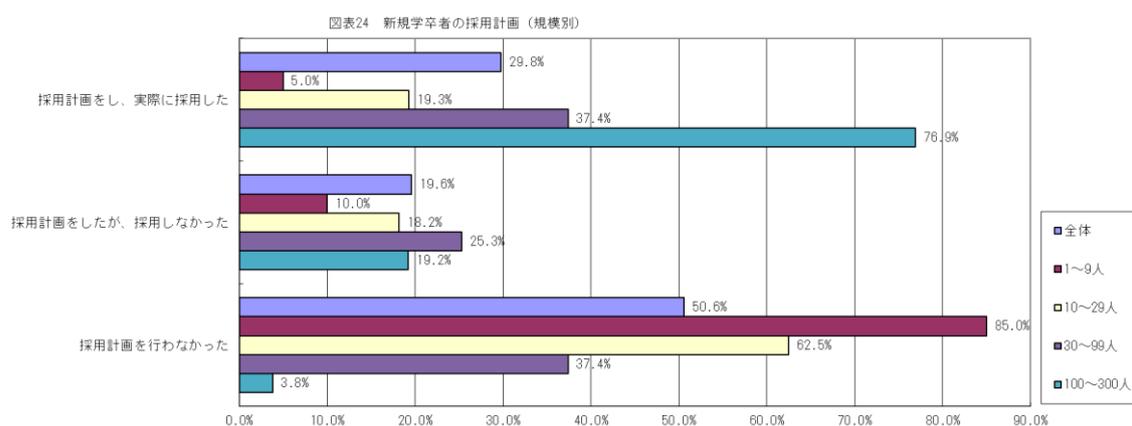
「10～29人」では、「採用計画を行わなかった」62.5%が最も高く、ついで「採用計画をし、実際に採用した」19.3%、「採用計画をしたが、採用しなかった」18.2%となっている。

「30～99人」では、「採用計画をし、実際に採用した」、「採用計画を行わなかった」が37.4%と共に最も高く、ついで「採用計画をしたが、採用しなかった」25.3%となっている。

「100～300人」では、「採用計画をし、実際に採用した」76.9%が最も高く、ついで「採用計画をしたが、採用しなかった」19.2%、「採用計画を行わなかった」3.8%となっている。

図表24 新規学卒者の採用計画（規模別）

	採用計画をし、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	29.8%	19.6%	50.6%
1～9人	5.0%	10.0%	85.0%
10～29人	19.3%	18.2%	62.5%
30～99人	37.4%	25.3%	37.4%
100～300人	76.9%	19.2%	3.8%



(2) 新規学卒者の初任給

令和6年6月支給の新規学卒者の平均初任給は図表25のとおりである。

「専門学校卒」の「事務系」、「短大卒(含高専)」の「技術系」「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26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25 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	179,853	181,896
	事務系	174,391	177,158
専門学校卒	技術系	193,800	195,604
	事務系	208,350	189,034
短大卒(含高専)	技術系	192,500	191,896
	事務系	196,000	188,542
大学卒	技術系	205,749	212,790
	事務系	204,719	208,857

図表26 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	177,466	182,279
	事務系	174,385	176,841
専門学校卒	技術系	195,894	194,430
	事務系	208,350	189,741
短大卒(含高専)	技術系	192,500	196,557
	事務系	196,000	190,307
大学卒	技術系	208,458	216,221
	事務系	207,660	211,243

新規学卒者の採用充足状況は図表27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、高校卒の「全体」が37.8%(昨年は79.6%)、専門学校卒の「全体」が38.6%(昨年は89.7%)、短大卒(含高専)の「全体」が8.3%(昨年は85.7%)、大学卒の「全体」が41.5%(昨年は74.8%)で昨年を大きく下回っており、業種別では短大卒(含高専)が「製造業」0.0%、「非製造業」18.8%と共に低い結果となっている。

学校別で見ると、高校卒では、事務系の「非製造業」が28.6%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20.0%と最も低くなっている。

短大卒(含高専)では、技術系の「製造業」、事務系の「製造業」が共に0.0%と最も低くなっている

大学卒では、技術系の「製造業」が28.8%と最も低くなっている。

図表27 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	72	164	62	37.8	0.86	67	149	54	36.2	0.81	10	15	6	53.3	0.80
	製造業	44	112	46	41.1	1.05	41	104	40	38.5	0.98	5	8	6	75.0	1.20
	非製造業	28	52	16	30.8	0.57	26	45	14	31.1	0.54	5	7	2	28.6	0.40
専門学校卒	全体	40	70	27	38.6	0.68	38	64	25	39.1	0.66	5	6	2	33.3	0.40
	製造業	18	29	6	20.7	0.33	17	25	5	20.0	0.29	3	4	1	25.0	0.33
	非製造業	22	41	21	51.2	0.95	21	39	20	51.3	0.95	2	2	1	50.0	0.50
短大卒(含高専)	全体	22	36	3	8.3	0.14	21	32	2	6.3	0.10	3	4	1	25.0	0.33
	製造業	11	20	0	0.0	0.00	10	17	0	0.0	0.00	2	3	0	0.0	0.00
	非製造業	11	16	3	18.8	0.27	11	15	2	13.3	0.18	1	1	1	100.0	1.00
大学卒	全体	75	159	66	41.5	0.88	58	107	38	35.5	0.66	31	52	28	53.8	0.90
	製造業	37	82	29	35.4	0.78	31	52	15	28.8	0.48	16	30	14	46.7	0.88
	非製造業	38	77	37	48.1	0.97	27	55	23	41.8	0.85	15	22	14	63.6	0.93

6. 中途採用について

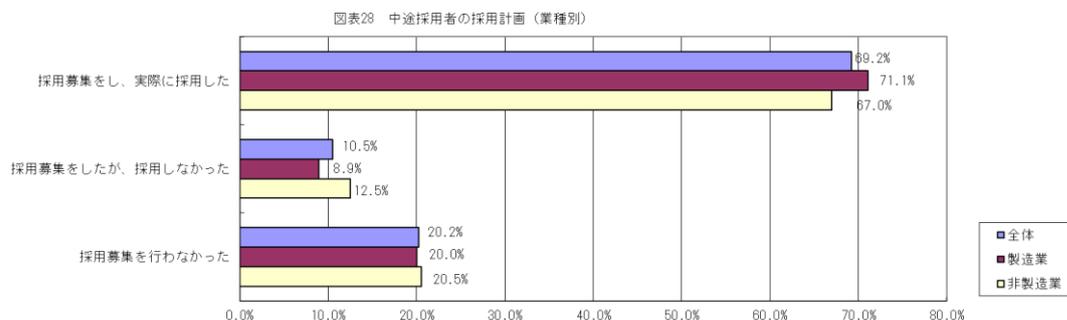
(1) 令和5年度の中途採用者の採用計画

令和5年度の中途採用者の採用計画は図表28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、実際に採用した」が最も高く、69.2%、71.1%、67.0%となっている。

図表28 中途採用者の採用計画（業種別）

	採用募集をし、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	69.2%	10.5%	20.2%
製造業	71.1%	8.9%	20.0%
非製造業	67.0%	12.5%	20.5%



また、規模別にみると図表 29 のとおりである。

「1～9人」では、「採用募集を行わなかった」57.5%が最も高く、ついで「採用募集をし、実際に採用した」35.0%、「採用募集をしたが、採用しなかった」7.5%となっている。

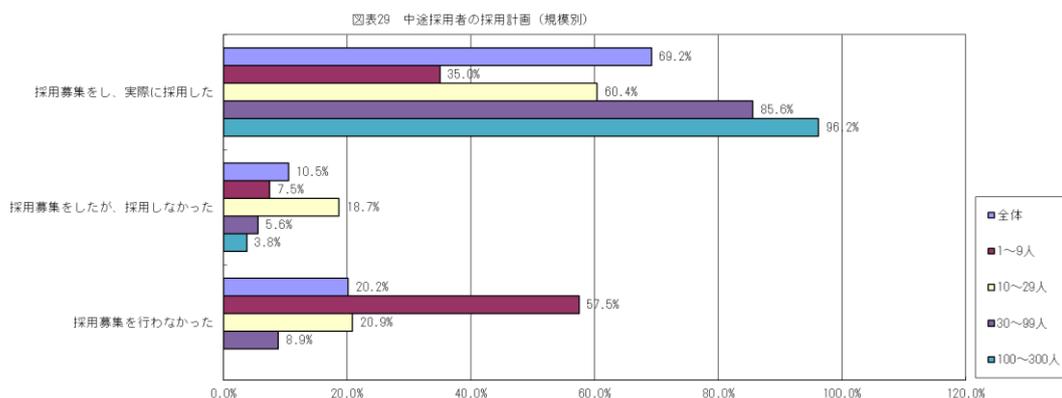
「10～29人」では、「採用募集をし、実際に採用した」60.4%が最も高く、ついで「採用募集を行わなかった」20.9%、「採用募集をしたが、採用しなかった」18.7%となっている。

「30～99人」では、「採用募集をし、実際に採用した」85.6%が最も高く、ついで「採用募集を行わなかった」8.9%、「採用募集をしたが、採用しなかった」5.6%となっている。

「100～300人」では、「採用募集をし、実際に採用した」96.2%が最も高く、ついで「採用募集をしたが、採用しなかった」3.8%となっている。

図表 29 中途採用者の採用計画（規模別）

	採用募集をし、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	69.2%	10.5%	20.2%
1～9人	35.0%	7.5%	57.5%
10～29人	60.4%	18.7%	20.9%
30～99人	85.6%	5.6%	8.9%
100～300人	96.2%	3.8%	-



(2) 中途採用者の採用結果

中途採用者の採用充足状況は図表 30 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 81.5%、83.7%、78.6%となっている。

図表30 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	826	673	81.5	3.49
製造業	471	394	83.7	3.72
非製造業	355	279	78.6	3.21

また、規模別にみると図表 31 のとおりである。

「1～9人」66.7%、「10～29人」73.2%、「30～99人」85.0%、「100～300人」83.0%となっている。

図表31 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	826	673	81.5	3.49
1～9人	33	22	66.7	1.29
10～29人	157	115	73.2	1.64
30～99人	412	350	85.0	4.32
100～300人	224	186	83.0	7.44

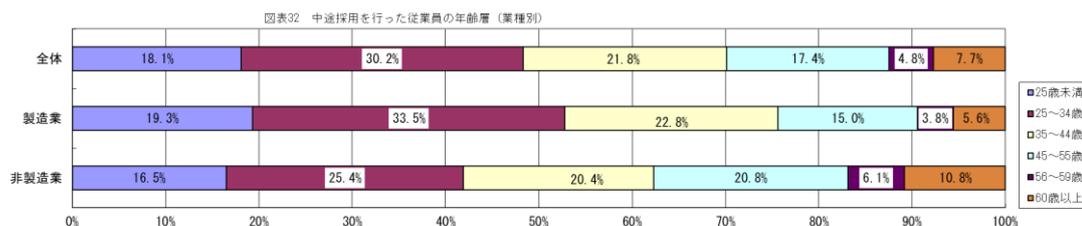
(3) 中途採用者の年齢層

中途採用を行った従業員の年齢層をみると図表 32 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、30.2%、33.5%、25.4%となっている。

図表32 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	18.1%	30.2%	21.8%	17.4%	4.8%	7.7%
製造業	19.3%	33.5%	22.8%	15.0%	3.8%	5.6%
非製造業	16.5%	25.4%	20.4%	20.8%	6.1%	10.8%



また、規模別にみると図表 33 のとおりである。

「1～9人」では、「45～55歳」45.5%が最も高く、ついで「25～34歳」27.3%、「25歳未満」、「35～44歳」、が共に13.6%となっている。

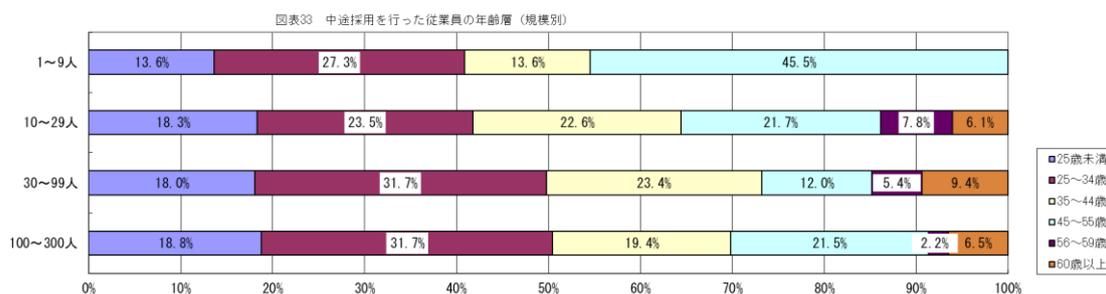
「10～29人」では、「25～34歳」23.5%が最も高く、ついで「35～44歳」22.6%、「45～55歳」21.7%となっている。

「30～99人」では、「25～34歳」31.7%が最も高く、ついで「35～44歳」23.4%、「25歳未満」18.0%となっている。

「100～300人」では、「25～34歳」31.7%が最も高く、ついで「45～55歳」21.5%、「35～44歳」19.4%となっている。

図表33 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	13.6%	27.3%	13.6%	45.5%	-	-
10～29人	18.3%	23.5%	22.6%	21.7%	7.8%	6.1%
30～99人	18.0%	31.7%	23.4%	12.0%	5.4%	9.4%
100～300人	18.8%	31.7%	19.4%	21.5%	2.2%	6.5%



7. 人材の確保、育成、定着について

(1) 人材確保における望ましいと考える雇用形態

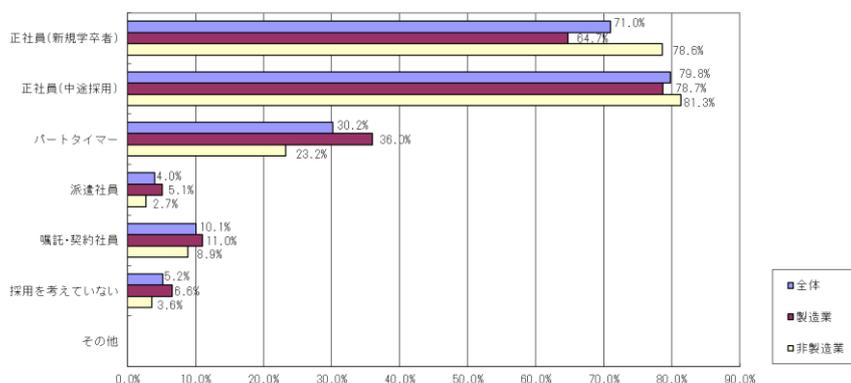
人材確保において望ましいと考える雇用形態は図表 34 のとおりである。

全体、製造業、非製造業のいずれも、「正社員（中途採用）」が 79.8%、78.7%、81.3%と最も高く、ついで「正社員（新規学卒者）」が 71.0%、64.7%、78.6%となっており、正社員としての採用が望ましいと考えている事業所が多くなっている。

図表34 人材確保における望ましいと考える雇用形態（業種別）

	正社員(新規学卒者)	正社員(中途採用)	パートタイマー	派遣社員	嘱託・契約社員	採用を考えていない	その他
全体	71.0%	79.8%	30.2%	4.0%	10.1%	5.2%	-
製造業	64.7%	78.7%	36.0%	5.1%	11.0%	6.6%	-
非製造業	78.6%	81.3%	23.2%	2.7%	8.9%	3.6%	-

図表34 人材確保における望ましいと考える雇用形態（業種別）



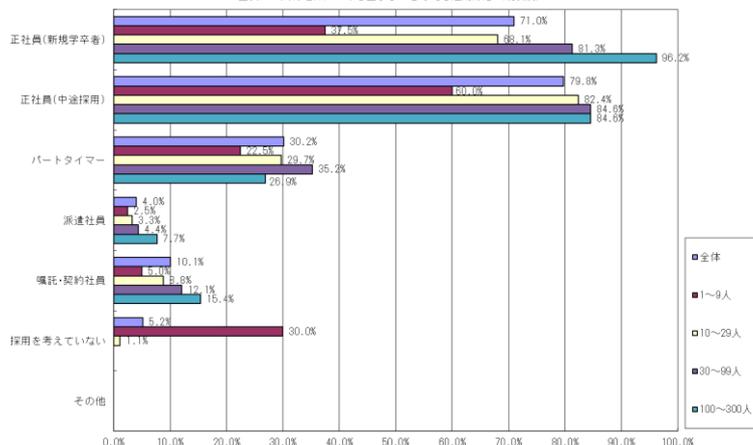
また、規模別にみると図表 35 のとおりである。

「正社員（新規学卒者）」が「1～9人」37.5%、「10～29人」68.1%、「30～99人」81.3%、「100～300人」96.2%、「正社員（中途採用者）」が「1～9人」60.0%、「10～29人」82.4%、「30～99人」、「100～300人」が共に 84.6%となっている。

図表35 人材確保における望ましいと考える雇用形態（規模別）

	正社員(新規学卒者)	正社員(中途採用)	パートタイマー	派遣社員	嘱託・契約社員	採用を考えていない	その他
全体	71.0%	79.8%	30.2%	4.0%	10.1%	5.2%	-
1～9人	37.5%	60.0%	22.5%	2.5%	5.0%	30.0%	-
10～29人	68.1%	82.4%	29.7%	3.3%	8.8%	1.1%	-
30～99人	81.3%	84.6%	35.2%	4.4%	12.1%	-	-
100～300人	96.2%	84.6%	26.9%	7.7%	15.4%	-	-

図表35 人材確保における望ましいと考える雇用形態（規模別）



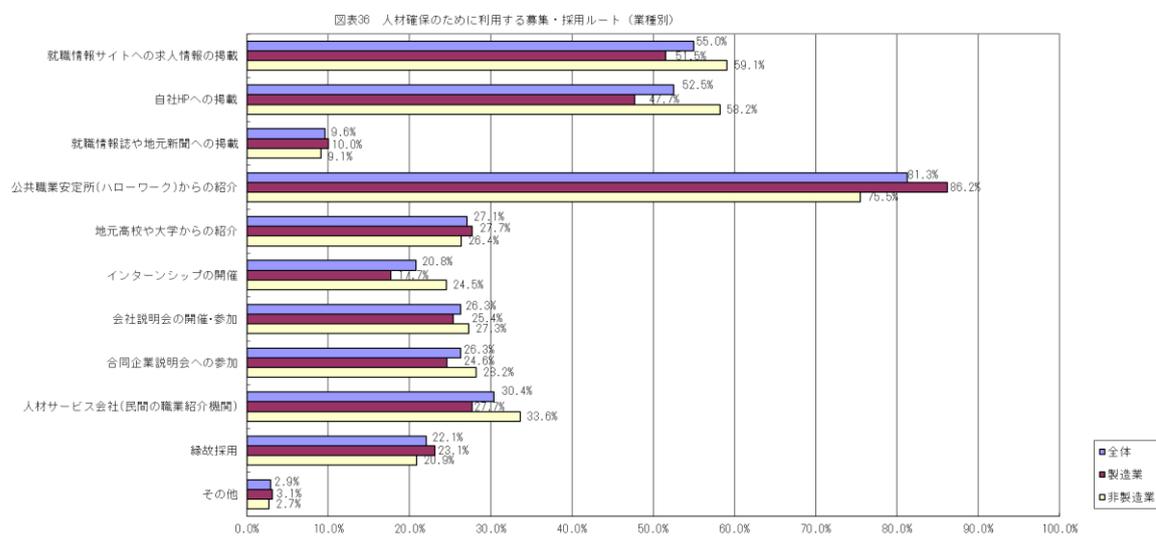
(2) 人材確保のために利用する募集・採用ルート

人材確保のためにどのような募集・採用ルートを利用しているかについて、11 の選択肢から該当するものをすべて選んでいただき、その結果は図表 36 のとおりである。

全体、製造業、非製造業のいずれも、「公共職業安定所（ハローワーク）からの紹介」が 81.3%、86.2%、75.5%と最も高く、ついで「就職情報サイトへの求人情報の掲載」が 55.0%、51.5%、59.1%、「自社 HP への掲載」が 52.5%、47.7%、58.2%となっている。

図表 36 人材確保のために利用する募集・採用ルート（業種別）

	就職情報サイトへの求人情報の掲載	自社HPへの掲載	就職情報誌や地元新聞への掲載	公共職業安定所(ハローワーク)からの紹介	地元高校や大学からの紹介	インターンシップの開催	会社説明会の開催・参加	合同企業説明会への参加	人材サービス会社(民間の職業紹介機関)	縁故採用	その他
全体	55.0%	52.5%	9.6%	81.3%	27.1%	20.8%	26.3%	26.3%	30.4%	22.1%	2.9%
製造業	51.5%	47.7%	10.0%	86.2%	27.7%	17.7%	25.4%	24.6%	27.7%	23.1%	3.1%
非製造業	59.1%	58.2%	9.1%	75.5%	26.4%	24.5%	27.3%	28.2%	33.6%	20.9%	2.7%



<複数回答あり>

規模別にみると図表 37 のとおりである。

「1～9人」では、「公共職業安定所（ハローワーク）からの紹介」76.5%が最も高く、ついで「自社 HP への掲載」32.4%、「就職情報サイトへの求人情報の掲載」、「縁故採用」が共に 26.5%となっている。

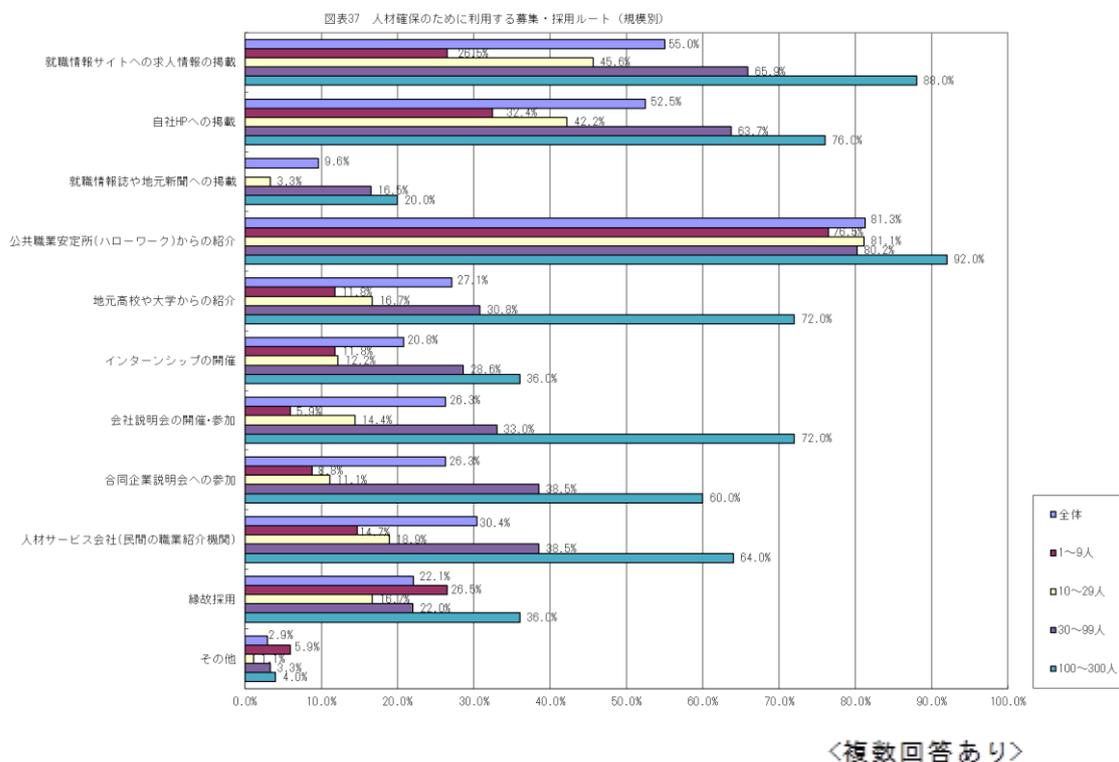
「10～29人」では、「公共職業安定所（ハローワーク）からの紹介」81.1%が最も高く、ついで「就職情報サイトへの求人情報の掲載」45.6%、「自社 HP への掲載」42.2%となっている。

「30～99人」では、「公共職業安定所（ハローワーク）からの紹介」80.2%が最も高く、ついで「就職情報サイトへの求人情報の掲載」65.9%、「自社 HP への掲載」63.7%となっている。

「100～300人」では、「公共職業安定所（ハローワーク）からの紹介」92.0%が最も高く、ついで「就職情報サイトへの求人情報の掲載」88.0%、「自社 HP への掲載」76.0%となっている。

図表 37 人材確保のために利用する募集・採用ルート（規模別）

	就職情報サイトへの求人情報の掲載	自社HPへの掲載	就職情報誌や地元新聞への掲載	公共職業安定所（ハローワーク）からの紹介	地元高校や大学からの紹介	インターンシップの開催	会社説明会の開催・参加	合同企業説明会への参加	人材サービス会社（民間の職業紹介機関）	縁故採用	その他
全体	55.0%	52.5%	9.6%	81.3%	27.1%	20.8%	26.3%	26.3%	30.4%	22.1%	2.9%
1～9人	26.5%	32.4%	-	76.5%	11.8%	11.8%	5.9%	8.8%	14.7%	26.5%	5.9%
10～29人	45.6%	42.2%	3.3%	81.1%	16.7%	12.2%	14.4%	11.1%	18.9%	16.7%	1.1%
30～99人	65.9%	63.7%	16.5%	80.2%	30.8%	28.6%	33.0%	38.5%	38.5%	22.0%	3.3%
100～300人	88.0%	76.0%	20.0%	92.0%	72.0%	36.0%	72.0%	60.0%	64.0%	36.0%	4.0%



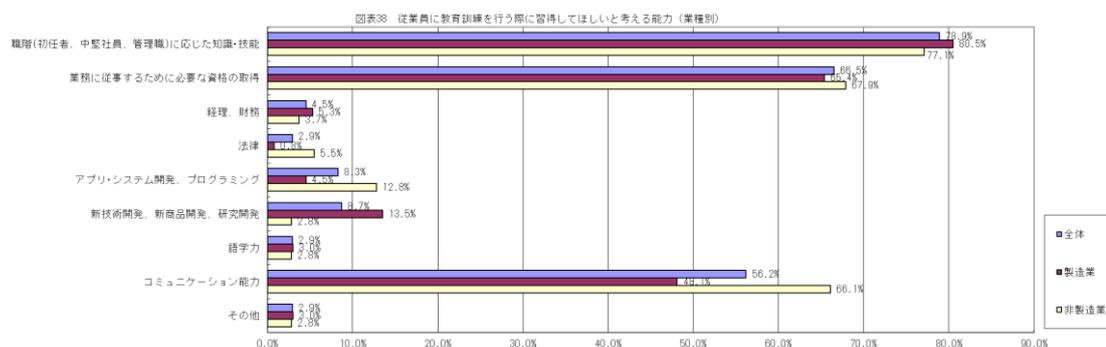
(3) 従業員に教育訓練を行う際に習得してほしいと考える能力

従業員には主にどのようなことを習得してほしいという意図をもって教育訓練を行っているか、について9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38のとおりである。

全体、製造業、非製造業のいずれも、「職階（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・技能」が78.9%、80.5%、77.1%と最も高く、ついで「業務に従事するために必要な資格の取得」が66.5%、65.4%、67.9%、「コミュニケーション能力」が56.2%、48.1%、66.1%となっている。

図表38 従業員に教育訓練を行う際に習得してほしいと考える能力（業種別）

	職階(初任者、中堅社員、管理職)に応じた知識・技能	業務に従事するために必要な資格の取得	経理、財務	法律	アプリ・システム開発、プログラミング	新技術開発、新商品開発、研究開発	語学力	コミュニケーション能力	その他
全体	78.9%	66.5%	4.5%	2.9%	8.3%	8.7%	2.9%	56.2%	2.9%
製造業	80.5%	65.4%	5.3%	0.8%	4.5%	13.5%	3.0%	48.1%	3.0%
非製造業	77.1%	67.9%	3.7%	5.5%	12.8%	2.8%	2.8%	66.1%	2.8%



<複数回答あり>

規模別にみると図表 39 のとおりである。

「1～9人」では、「職階（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・技能」58.3%が最も高く、ついで「業務に従事するために必要な資格の取得」52.8%、「コミュニケーション能力」41.7%となっている。

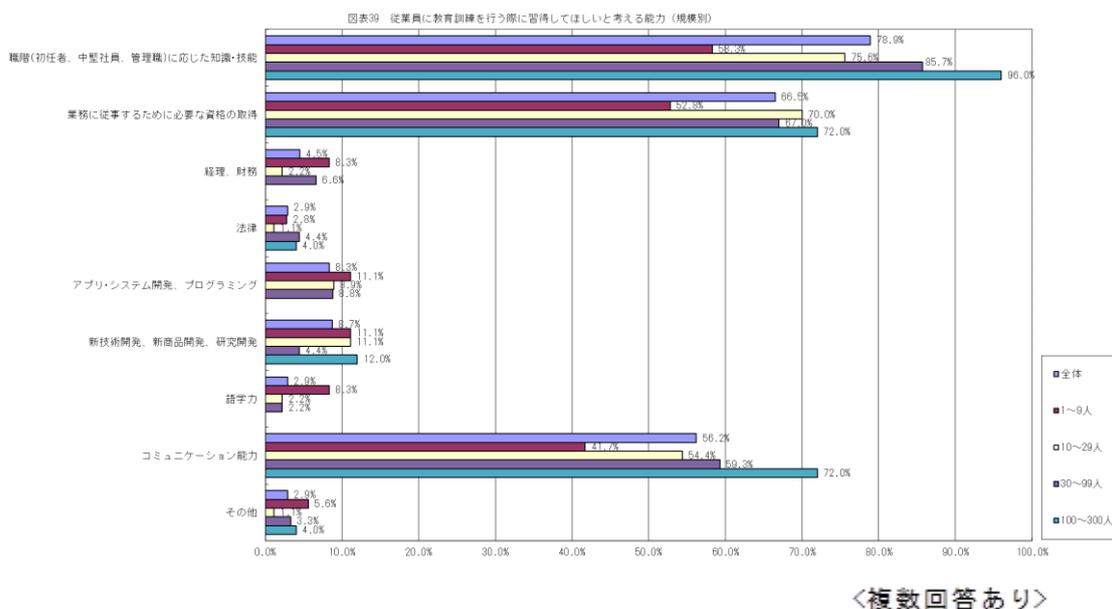
「10～29人」では、「職階（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・技能」75.6%が最も高く、ついで「業務に従事するために必要な資格の取得」70.0%、「コミュニケーション能力」54.4%となっている。

「30～99人」では、「職階（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・技能」85.7%が最も高く、ついで「業務に従事するために必要な資格の取得」67.0%、「コミュニケーション能力」59.3%となっている。

「100～300人」では、「職階（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・技能」96.0%が最も高く、ついで「業務に従事するために必要な資格の取得」、「コミュニケーション能力」が共に72.0%となっている。

図表39 従業員に教育訓練を行う際に習得してほしいと考える能力（規模別）

	職階(初任者、中堅社員、管理職)に応じた知識・技能	業務に従事するために必要な資格の取得	経理、財務	法律	アプリ・システム開発、プログラミング	新技術開発、新商品開発、研究開発	語学力	コミュニケーション能力	その他
全体	78.9%	66.5%	4.5%	2.9%	8.3%	8.7%	2.9%	56.2%	2.9%
1～9人	58.3%	52.8%	8.3%	2.8%	11.1%	11.1%	8.3%	41.7%	5.6%
10～29人	75.6%	70.0%	2.2%	1.1%	8.9%	11.1%	2.2%	54.4%	1.1%
30～99人	85.7%	67.0%	6.6%	4.4%	8.8%	4.4%	2.2%	59.3%	3.3%
100～300人	96.0%	72.0%	-	4.0%	-	12.0%	-	72.0%	4.0%



(4) 人材定着のために行う取組

人材の定着のためどのような取組を行っているかについて、8の選択肢から該当するものをすべて選んでいただき、その結果は図表40のとおりである。

全体では、「資格取得支援」が58.5%と最も高く、ついで「ワーク・ライフ・バランス（福利厚生）の充実」56.0%、「若手社員の給与水準の引き上げ」51.0%となっている。

製造業では、「ワーク・ライフ・バランス（福利厚生）の充実」が61.1%と最も高く、ついで「資格取得支援」55.0%、「若手社員の給与水準の引き上げ」50.4%となっている。

非製造業では、「資格取得支援」が62.7%と最も高く、ついで「若手社員の給与水準の引き上げ」51.8%、「ワーク・ライフ・バランス（福利厚生）の充実」50.0%となっている。

図表40 人材定着のために行う取組（業種別）

	ワーク・ライフ・バランス（福利厚生）の充実	若手社員の給与水準の引き上げ	職場コミュニケーション向上のための施策	資格取得支援	社外の教育研修機会への派遣	定期的な人事評価・面談の実施	従業員へのキャリアパスの提示	その他
全体	56.0%	51.0%	41.9%	58.5%	26.6%	42.7%	7.5%	1.2%
製造業	61.1%	50.4%	42.0%	55.0%	26.0%	42.0%	6.9%	0.8%
非製造業	50.0%	51.8%	41.8%	62.7%	27.3%	43.6%	8.2%	1.8%



<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、「ワーク・ライフ・バランス（福利厚生）の充実」、「職場コミュニケーション向上のための施策」が共に 40.0%と最も高く、ついで「若手社員の給与水準の引き上げ」28.6%となっている。

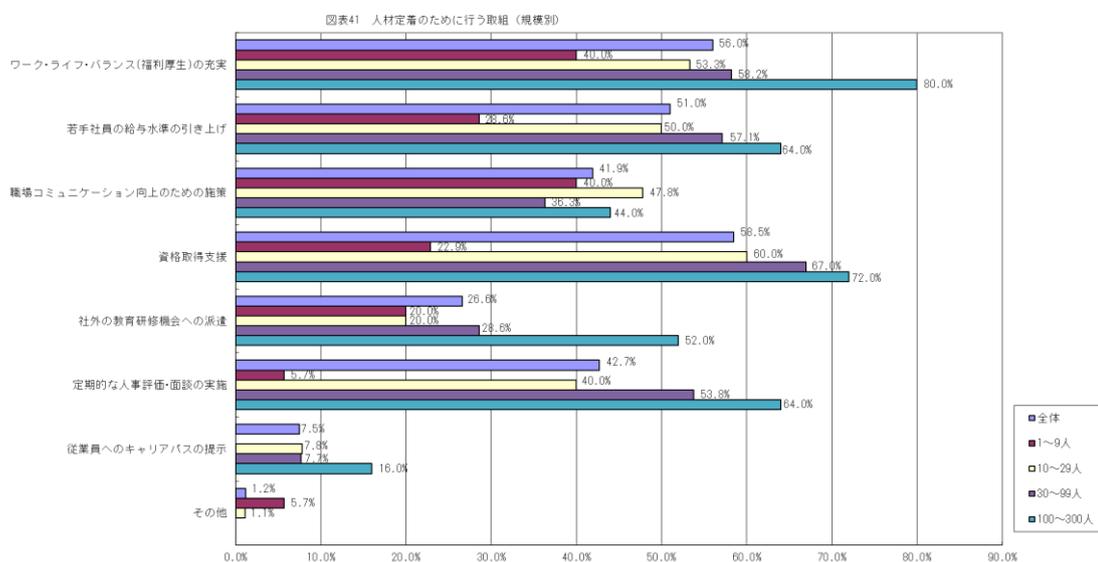
「10～29人」では、「資格取得支援」60.0%が最も高く、ついで「ワーク・ライフ・バランス（福利厚生）の充実」53.3%、「若手社員の給与水準の引き上げ」50.0%となっている。

「30～99人」では、「資格取得支援」67.0%が最も高く、ついで「ワーク・ライフ・バランス（福利厚生）の充実」58.2%、「若手社員の給与水準の引き上げ」57.1%となっている。

「100～300人」では、「ワーク・ライフ・バランス（福利厚生）の充実」80.0%が最も高く、ついで「資格取得支援」72.0%、「若手社員の給与水準の引き上げ」、「定期的な人事評価・面談の実施」が共に 64.0%となっている。

図表41 人材定着のために行う取組（規模別）

	ワーク・ライフ・バランス（福利厚生）の充実	若手社員の給与水準の引き上げ	職場コミュニケーション向上のための施策	資格取得支援	社外の教育研修機会への派遣	定期的な人事評価・面談の実施	従業員へのキャリアパスの提示	その他
全体	56.0%	51.0%	41.9%	58.5%	26.6%	42.7%	7.5%	1.2%
1～9人	40.0%	28.6%	40.0%	22.9%	20.0%	5.7%	-	5.7%
10～29人	53.3%	50.0%	47.8%	60.0%	20.0%	40.0%	7.8%	1.1%
30～99人	58.2%	57.1%	36.3%	67.0%	28.6%	53.8%	7.7%	-
100～300人	80.0%	64.0%	44.0%	72.0%	52.0%	64.0%	16.0%	-



<複数回答あり>

(5) 直近3年度における新卒及び中途採用者の定着状況

直近3年度における新卒及び中途採用者の定着状況は図表42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平均入職者数は10.1人、9.8人、10.6人、平均離職者数は3.4人、3.0人、3.9人となっている。また、離職率はそれぞれ33.56%、30.69%、36.70%となっている。

図表42 直近3年度における新卒及び中途採用者の定着状況（業種別）

	入職者		離職者		離職率
	入職者数	平均入職者数	離職者数	平均離職者数	
全体	2,321	10.1	779	3.4	33.56%
製造業	1,212	9.8	372	3.0	30.69%
非製造業	1,109	10.6	407	3.9	36.70%

規模別にみると図表43のとおりである。

平均入職者数は、「1～9人」1.6人、「10～29人」5.1人、「30～99人」12.3人、「100～300人」30.8人となっており、平均離職者数は、「1～9人」0.8人、「10～29人」1.7人、「30～99人」3.9人、「100～300人」10.9人となっている。

また、離職率は「1～9人」49.09%、「10～29人」32.93%、「30～99人」31.67%、「100～300人」35.45%となっている。

図表43 直近3年度における新卒及び中途採用者の定着状況（規模別）

	入職者		離職者		離職率
	入職者数	平均入職者数	離職者数	平均離職者数	
全体	2,321	10.1	779	3.4	33.56%
1～9人	55	1.6	27	0.8	49.09%
10～29人	416	5.1	137	1.7	32.93%
30～99人	1,080	12.3	342	3.9	31.67%
100～300人	770	30.8	273	10.9	35.45%

8. 賃金改定について

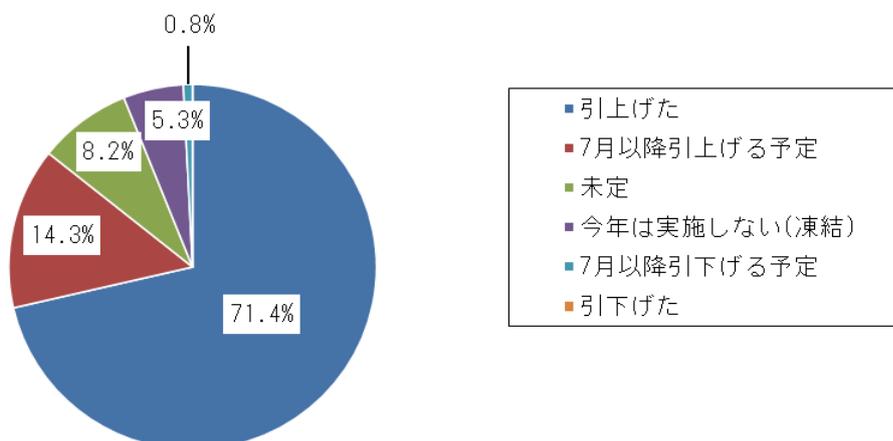
(1) 定期昇給・ベースアップ実施の有無

図表44のとおり、令和6年1月1日から令和6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71.4%（昨年69.8%）となった。「7月以降引き上げる予定」とあわせると85.7%（昨年83.7%）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44 賃金改定実施状況

引上げた	7月以降引き上げる予定	未定	今年実施しない(凍結)	7月以降引き下げる予定	引下げた
71.4%	14.3%	8.2%	5.3%	0.8%	-

図表44 賃金改定実施状況



平均昇給額・昇給率は、図表45、46のとおりである。

令和6年1月1日から令和6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9,793円（昨年9,954円）で3.77%（昨年3.90%）となっており、加重平均では10,437円（昨年8,723円）で3.94%（昨年3.43%）となっている。

※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45 平均昇給・相殺(上昇-下降)

業種別 【岡山県】	単 純 平 均			加 重 平 均		
	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	269,407	9,793	3.77	275,613	10,437	3.94
製造業 計	264,898	10,325	4.06	272,458	10,721	4.10
食料品	227,429	5,611	2.53	217,559	5,503	2.60
繊維工業	238,550	8,949	3.90	245,210	9,484	4.02
木材・木製品	249,240	14,857	6.34	266,306	17,218	6.91
印刷・同関連	262,299	13,695	5.51	252,285	20,969	9.07
窯業・土石	312,938	13,539	4.52	334,616	11,252	3.48
化学工業	325,499	13,462	4.31	352,803	22,938	6.95
金属、同製品	266,971	9,650	3.75	269,250	8,221	3.15
機械器具	262,440	9,029	3.56	273,895	9,545	3.61
その他	264,450	9,546	3.74	280,322	11,791	4.39
非製造業 計	274,457	9,196	3.47	280,292	10,015	3.71
情報通信業	274,141	9,926	3.76	285,883	12,088	4.41
運輸業	253,534	11,397	4.71	264,277	10,628	4.19
建設業	272,300	8,451	3.20	286,037	9,438	3.41
総合工事業	233,840	6,061	2.66	310,131	9,672	3.22
職別工事業	216,338	10,734	5.22	242,293	5,544	2.34
設備工事業	299,957	9,122	3.14	283,248	9,463	3.46
卸・小売業	277,598	7,573	2.80	285,691	7,876	2.83
卸売業	289,723	8,691	3.09	295,304	8,866	3.10
小売業	249,307	4,966	2.03	259,963	5,226	2.05
サービス業	282,706	10,700	3.93	281,190	9,006	3.31
対事業所サービス業	283,717	11,754	4.32	280,478	10,766	3.99
対個人サービス業	280,430	8,327	3.06	281,956	7,114	2.59

図表46 平均昇給・上昇

業種別 【岡山県】	単 純 平 均			加 重 平 均		
	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	271,802	10,312	3.94	276,008	10,657	4.02
製造業 計	266,592	10,707	4.18	272,438	10,950	4.19
食料品	227,429	5,611	2.53	217,559	5,503	2.60
繊維工業	238,550	8,949	3.90	245,210	9,484	4.02
木材・木製品	266,266	19,102	7.73	268,445	17,714	7.06
印刷・同関連	262,299	13,695	5.51	252,285	20,969	9.07
窯業・土石	312,938	13,539	4.52	334,616	11,252	3.48
化学工業	325,499	13,462	4.31	352,803	22,938	6.95
金属、同製品	266,971	9,650	3.75	269,250	8,221	3.15
機械器具	261,654	9,481	3.76	273,647	10,100	3.83
その他	264,450	9,546	3.74	280,322	11,791	4.39
非製造業 計	277,830	9,854	3.68	281,299	10,222	3.77
情報通信業	279,679	10,511	3.90	286,079	12,110	4.42
運輸業	268,452	13,677	5.37	267,980	11,090	4.32
建設業	275,415	9,507	3.58	286,194	9,799	3.55
総合工事業	240,051	7,577	3.26	311,663	9,818	3.25
職別工事業	216,338	10,734	5.22	242,293	5,544	2.34
設備工事業	301,377	10,035	3.44	283,142	9,863	3.61
卸・小売業	277,340	7,972	2.96	285,726	7,961	2.87
卸売業	289,723	8,691	3.09	295,304	8,866	3.10
小売業	242,668	5,959	2.52	259,043	5,439	2.14
サービス業	282,706	10,700	3.93	281,190	9,006	3.31
対事業所サービス業	283,717	11,754	4.32	280,478	10,766	3.99
対個人サービス業	280,430	8,327	3.06	281,956	7,114	2.59

(2) 賃金改定の内容

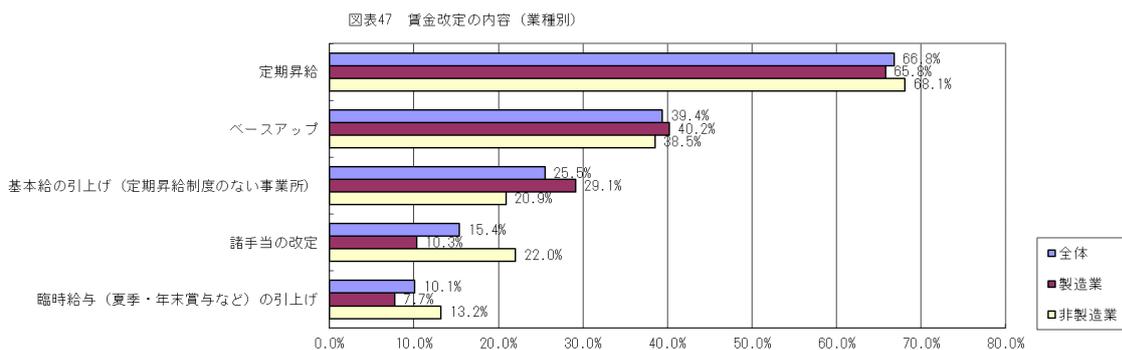
賃金改定の内容をみると、図表47のとおりである。

全体、製造業、非製造業のいずれも、「定期昇給」が最も高く、66.8%、65.8%、68.1%となっている。

全体の「ベースアップ」は39.4%（昨年は28.8%）、「基本給の引き上げ（定期昇給制度のない事業所）」は25.5%（昨年は27.2%）、「諸手当の改定」は15.4%（昨年は19.2%）となっており、ベースアップをする事業所が増加している。

図表47 賃金改定の内容（業種別）

	定期昇給	ベースアップ	基本給の引き上げ（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）の引き上げ
全体	66.8%	39.4%	25.5%	15.4%	10.1%
製造業	65.8%	40.2%	29.1%	10.3%	7.7%
非製造業	68.1%	38.5%	20.9%	22.0%	13.2%



<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 48 のとおりである。

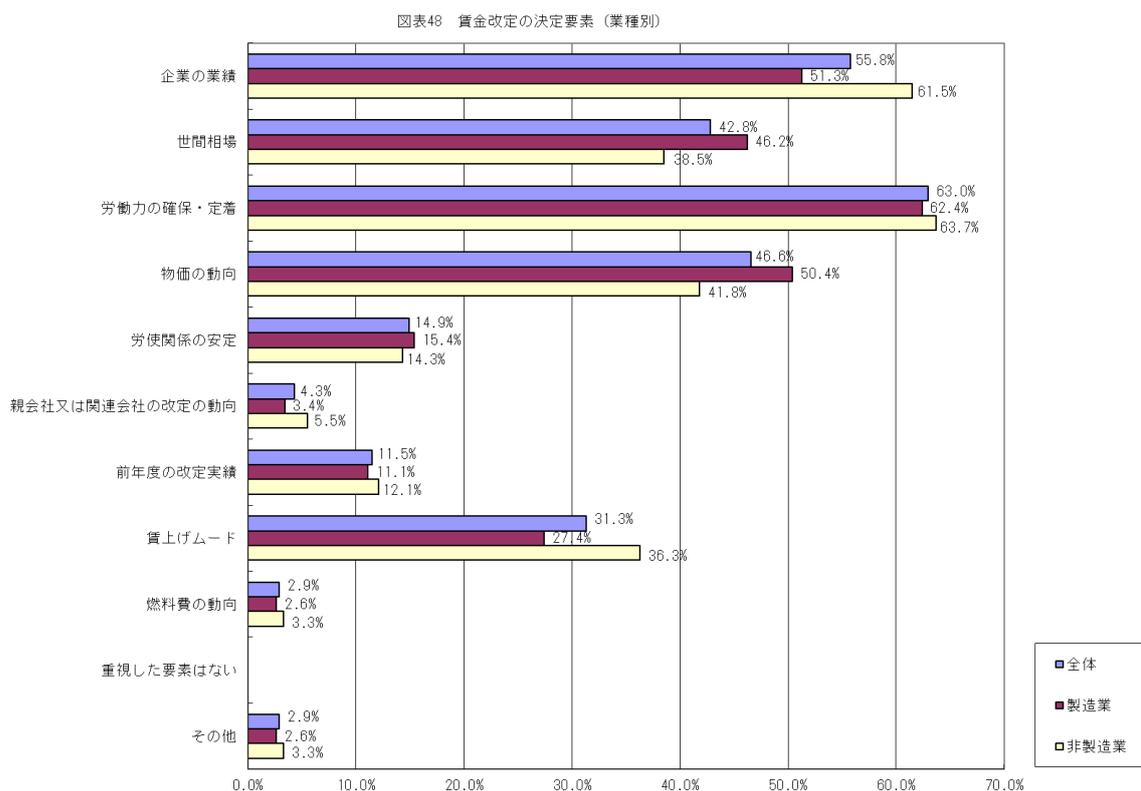
全体では、「労働力の確保・定着」63.0%（昨年は61.9%）が最も高く、ついで「企業の業績」55.8%（昨年は58.3%）、「物価の動向」46.6%（昨年は49.2%）となっている。

製造業では、「労働力の確保・定着」62.4%が最も高く、ついで「企業の業績」51.3%、「物価の動向」50.4%となっている。

非製造業では、「労働力の確保・定着」63.7%が最も高く、ついで「企業の業績」61.5%、「物価の動向」41.8%となっている。

図表48 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	55.8%	42.8%	63.0%	46.6%	14.9%	4.3%	11.5%	31.3%	2.9%	-	2.9%
製造業	51.3%	46.2%	62.4%	50.4%	15.4%	3.4%	11.1%	27.4%	2.6%	-	2.6%
非製造業	61.5%	38.5%	63.7%	41.8%	14.3%	5.5%	12.1%	36.3%	3.3%	-	3.3%



<複数回答あり>

9. 労働組合の有無について

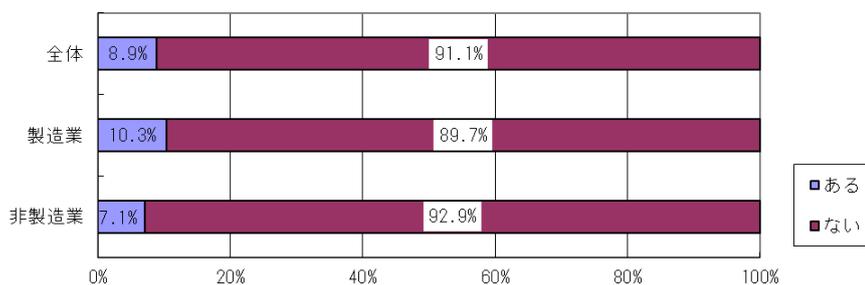
労働組合の有無は図表 49 のとおりである。

「ある」と回答した事業所は全体の 8.9%となっている。業種別にみると、製造業では 10.3%、非製造業では 7.1%となっており、製造業の組織率の方が高い。

図表49 労働組合の有無（業種別）

	ある	ない
全体	8.9%	91.1%
製造業	10.3%	89.7%
非製造業	7.1%	92.9%

図表49 労働組合の有無（業種別）

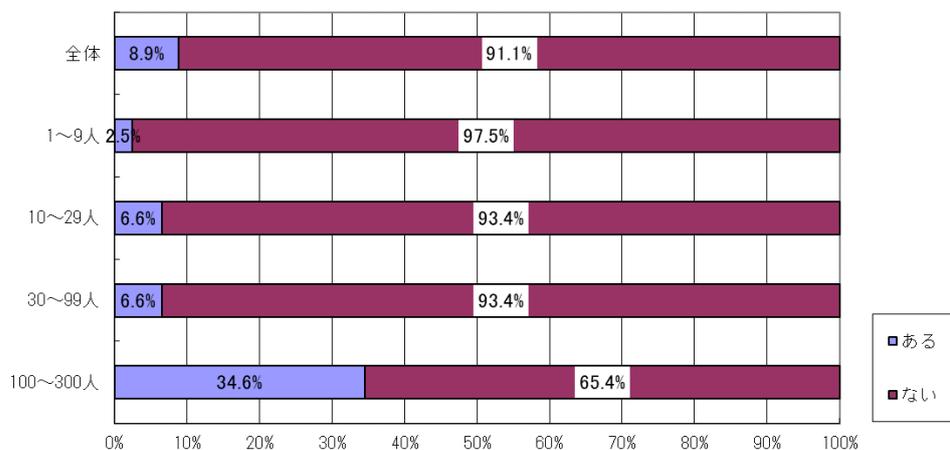


また、規模別にみると図表 50 のとおりで、「1～9人」2.5%、「10～29人」、「30～99人」が共に 6.6%、「100～300人」34.6%となっている。

図表50 労働組合の有無（規模別）

	ある	ない
全体	8.9%	91.1%
1～9人	2.5%	97.5%
10～29人	6.6%	93.4%
30～99人	6.6%	93.4%
100～300人	34.6%	65.4%

図表50 労働組合の有無（規模別）



3 3 [] [] [] [] []



(左欄は記入しないでください。)

令和6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6年度 中小企業労働事情実態調査票

調査時点：令和6年7月1日 調査締切：令和6年7月16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)。
◇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16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 岡山県岡山市北区弓之町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。

Table with 4 columns: 貴事業所の名称, 所在地, 記入担当者名, 電話番号/FAX番号. Includes a list of 19 industry categories for selection.

設問1) 現在の従業員数についてお答えください。

① 令和6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、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○を付けてください。

Table for employee statistics with columns for gender, employee type (正社員, パートタイマー, 派遣, etc.), and comparison with previous year.

[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)「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り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、記載の雇用形態の項目に当てはまらない他の形態の人数を記入してください。

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つ以内を下掲「」欄に選択肢の番号で記入)

- | | | |
|---------------------|-------------------|------------------|
| 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 |

 3つ以内で該当する選択肢の番号を記入

④ 経営上の強みはどのようなところにありますか。(3つ以内を下掲「」欄に選択肢の番号で記入)

- | | | |
|-------------------|--------------------|------------------|
| 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 |

 3つ以内で該当する選択肢の番号を記入

設問 3) 1年前と比較した原材料費、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最も売上高の多い事業の業種の販売・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 原材料費、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. 原材料費分の転嫁を行った(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 |

[注] (1)価格転嫁率は、1年前(令和5年度7月1日時点)の商品・サービスのコストと比較して、現在(令和6年度7月1日時点)上昇したコスト分の何パーセントを販売価格へ転嫁することができたかの割合。
例) コストが100円上昇し、36.6円を販売価格に転嫁させた場合→価格転嫁率36.6%

設問 4) 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○)

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 5. その他()

[注] (1)所定労働時間は、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)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 令和5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。

従業員1人当たり 月平均残業時間 1. 時間 ※小数点以下四捨五入 2. なし

[注] (1)固定残業を取り入れている場合は、固定残業時間内の平均を記入してください。
(2)時間外労働(休日労働は含まず)の上限は、原則として月45時間となります。

設問 5) 従業員の有給休暇についてお答えください。

① 令和5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。 ※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

[注] (1)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を指します。

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 6 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 6 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 人あたり平均初任給額 (令和 6 年 6 月支給額)				
			円	円	円	円	
高校卒	技術系	人	人				円
	事務系	人	人				円
専門学校卒	技術系	人	人				円
	事務系	人	人				円
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

- [注] (1) 令和 6 年 6 月の 1 ヶ月間に支給した 1 人あたり平均初任給額は通勤手当を除いた所定内賃金 (P4 参照) 総額を対象となる人数で除した金額 (税込額) を記入してください。
 (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) を卒業した者が対象となります。

設問 7) 中途採用についてお答えください。

① 令和 5 年度に中途採用の募集を行い、令和 6 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) 人材の確保、育成、定着についてお答えください。

① 人材確保について、どのような雇用形態での採用が望ましいと考えますか。(該当するすべてに○)

1. 正社員 (新規学卒者) 2. 正社員 (中途採用) 3. パートタイマー 4. 派遣社員
 5. 嘱託・契約社員 6. 採用を考えていない 7. その他 ()

② 人材確保のためにどのような募集・採用ルートを利用していますか。(該当するすべてに○)

1. 就職情報サイトへの求人情報の掲載 2. 自社 HP への掲載
 3. 就職情報誌や地元新聞への掲載 4. 公共職業安定所 (ハローワーク) からの紹介
 5. 地元高校や大学からの紹介 6. インターシップの開催
 7. 会社説明会の開催・参加 8. 合同企業説明会への参加
 9. 人材サービス会社 (民間の職業紹介機関) 10. 縁故採用
 11. その他 ()

③ 従業員には主にどのようなことを習得してほしいという意図をもって教育訓練を行っていますか。(3 つ以内を下掲「」欄に選択肢の番号で記入)

1. 職階 (初任者、中堅社員、管理職) に応じた知識・技能 2. 業務に従事するために必要な資格の取得
 3. 経理、財務 4. 法律 5. アプリ・システム開発、プログラミング
 6. 新技術開発、新商品開発、研究開発 7. 語学力 8. コミュニケーション能力
 9. その他 ()



3 つ以内で該当する選択肢の番号を記入

④ 人材の定着のためどのような取組を行っていますか。(該当するすべてに○)

1. ワーク・ライフ・バランス (福利厚生) の充実 2. 若手社員の給与水準の引き上げ
 3. 職場コミュニケーション向上のための施策 4. 資格取得支援
 5. 社外の教育研修機会への派遣 6. 定期的な人事評価・面談の実施
 7. 従業員へのキャリアパスの提示 8. その他 ()

令和6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～

令和7年1月

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/wp-content/uploads/2025/01/aa05380f43884ab9230f058b224b1b67.pdf>

