

令和 7 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

日本を取り巻く経済環境は、先の見えない状態が続いています。

具体的には長年のデフレが終わりを迎える、物価が上昇するインフレ局面へと移行しています。総務省統計局の調査によると「物価高」は、前年比で2.8%から3.5%の上昇が続いています。このような状況の中、中小企業におかれましては人手不足による人件費等の上昇圧力が依然として高い状態が続いているため、価格転嫁や費用負担の削減を求められています。

今回の調査の回答結果でも、経営上の障害として、「人材不足（質の不足）」との回答が57.5%と昨年の55.1%より更に上昇しています。次に、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」との回答が49.1%と高くなっています。

また、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は、53.6%の企業で「価格の引上げ（転嫁）を実現した。」と回答がありました。

賃上げについても、平均昇給額が単純平均では3.9%となっています。

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す。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れば幸いに存じます。

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12月

岡山県中小企業団体中央会
会長 藤木 達夫

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. 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	11
3. 従業員の労働時間について	18
4. 従業員の有給休暇について	20
5. 同一労働同一賃金への対応について	21
6. 新規学卒者の採用について	23
7. 中途採用について	26
8. 賃金改定について	31
9. 労働組合の有無について	35
10. 労使コミュニケーションについて	36

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7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

(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

調査内容の大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) 同一労働同一賃金への対応に関する事項
- (6) 新規学卒者の採用に関する事項
- (7) 中途採用に関する事項
- (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
- (10) 労使コミュニケーションに関する事項

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、全体の回収率は22.6%、製造業では22.4%、非製造業では22.9%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	123	22.4%
非製造業	情報通信業	77	18
	運輸業	74	12
	建設業	75	21
	卸・小売業	149	30
	サービス業	75	22
小計		450	103
合計		1,000	226
			22.6%

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88.9%、「100～300人」は11.1%となっている。業種別にみると、製造業は「10～29人」が最も高く、非製造業は「30～99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	31	87	83	25	226
製造業	14	49	44	16	123
非製造業	17	38	39	9	103
比率	13.7%	38.5%	36.7%	11.1%	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、10,622人（事業所数は226社のため、1事業所あたり平均常用労働者数47人）で、その男女別比率は男性72.6%、女性27.4%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11,244人

	男性計	女性計	実数合計		
全体	7,710	72.6%	2,912	27.4%	10,622
製造業	4,494	71.2%	1,821	28.8%	6,315
非製造業	3,216	74.7%	1,091	25.3%	4,307

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）11,244人のうち1,408人のため、12.5%となっており、パートタイマーの男女比率は男性34.5%、女性65.5%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11,244人

	男性		女性		実数合計
全体	486	34.5%	922	65.5%	1,408
製造業	243	30.4%	557	69.6%	800
非製造業	243	40.0%	365	60.0%	608

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）11,244人のうち253人のため、2.3%となっており、その男女比率は男性63.6%、女性36.4%で男性比率が高い。また、昨年令和6年度（男性58.4%、女性41.6%）と比較してみると、男性の派遣労働者の割合は増加している。

図表5 派遣労働者数（業種別）※常用以外を含む全労働者数11,244人

	男性		女性		実数合計
全体	161	63.6%	92	36.4%	253
製造業	123	59.7%	83	40.3%	206
非製造業	38	80.9%	9	19.1%	47

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。

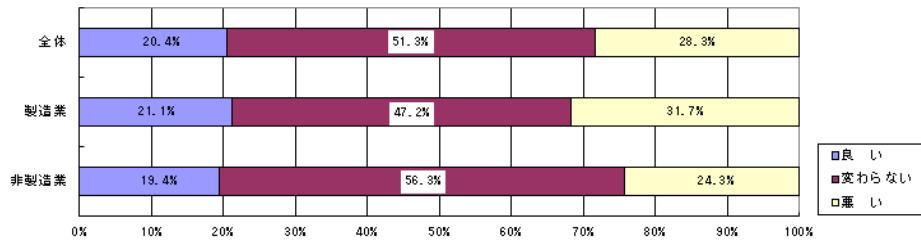
全体では、「良い」20.4%（昨年18.6%）、「変わらない」51.3%（昨年53.8%）、「悪い」28.3%（昨年27.5%）となっており、昨年と比較し「良い」と回答した事業所は増加している。

業種別にみると、「良い」と答えた事業所が製造業では21.1%、非製造業では19.4%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	20.4%	51.3%	28.3%
製造業	21.1%	47.2%	31.7%
非製造業	19.4%	56.3%	24.3%

図表6 経営状況（業種別）



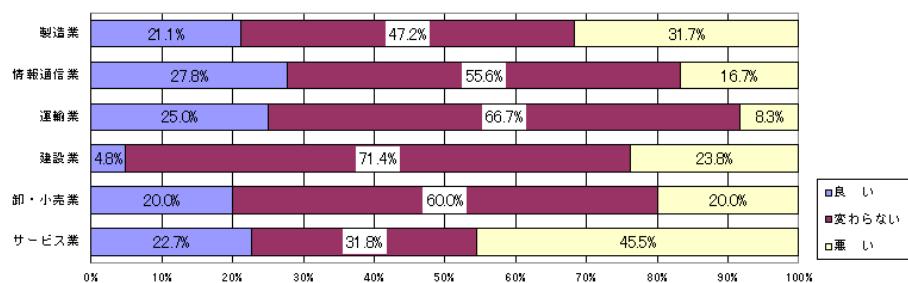
経営状況を業種別に分析した結果は図表7のとおりである。

「良い」の割合が最も高い業種は情報通信業27.8%、ついで運輸業25.0%となっている。また「悪い」の割合が最も高い業種は、サービス業45.5%、ついで製造業31.7%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
製造業	21.1%	47.2%	31.7%
情報通信業	27.8%	55.6%	16.7%
運輸業	25.0%	66.7%	8.3%
建設業	4.8%	71.4%	23.8%
卸・小売業	20.0%	60.0%	20.0%
サービス業	22.7%	31.8%	45.5%

図表7 経営状況（業種別）



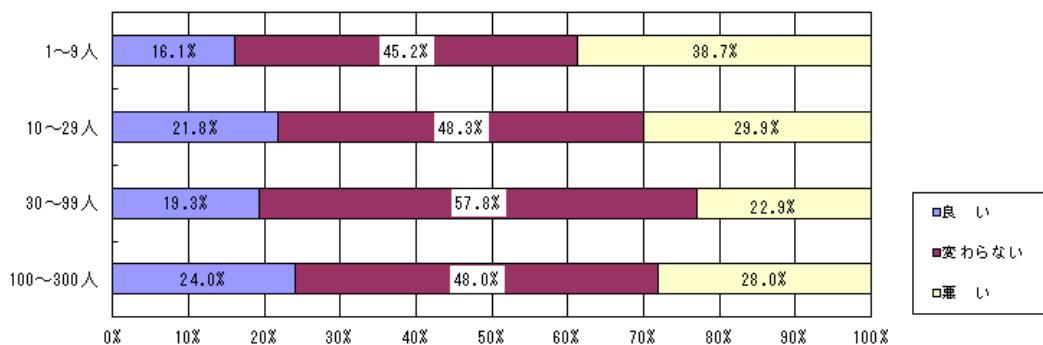
次に、経営状況を規模別にみた場合は図表8のとおりである。

「良い」と回答した事業所は「1~9人」16.1%、「10~29人」21.8%、「30~99人」19.3%、「100~300人」24.0%となっている。「悪い」と回答した事業所は「1~9人」38.7%、「10~29人」29.9%、「30~99人」22.9%、「100~300人」28.0%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	16.1%	45.2%	38.7%
10~29人	21.8%	48.3%	29.9%
30~99人	19.3%	57.8%	22.9%
100~300人	24.0%	48.0%	28.0%

図表8 経営状況（規模別）



（2）主要事業の今後の方針

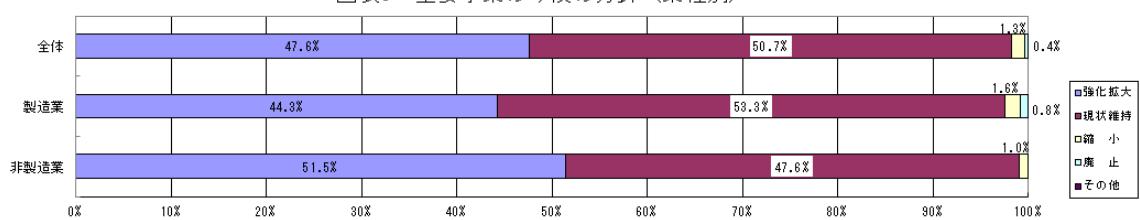
図表9は、現在行っている主要な事業について今後どのようにするか、の質問に対する回答の結果である。

業種別にみると、製造業では「現状維持」53.3%が最も高く、非製造業では「強化拡大」51.5%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	47.6%	50.7%	1.3%	0.4%	—	225
製造業	44.3%	53.3%	1.6%	0.8%	—	122
非製造業	51.5%	47.6%	1.0%	—	—	103

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」66.7%が最も高く、ついで「強化拡大」26.7%、「縮小」、「廃止」が共に3.3%となっている。

「10～29 人」では、「現状維持」51.7%が最も高く、ついで「強化拡大」46.0%、「縮小」2.3%となっている。

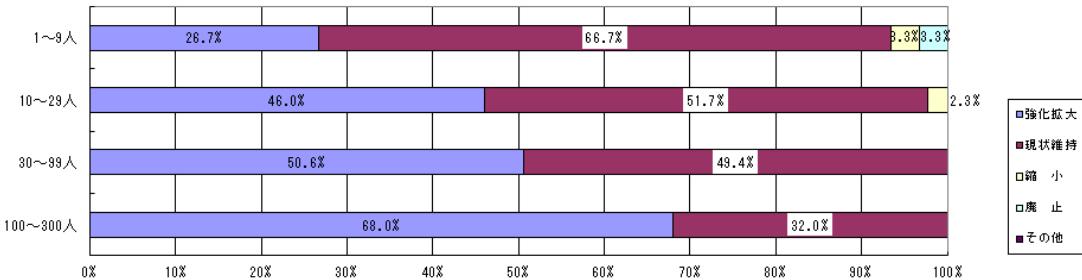
「30～99 人」では、「強化拡大」50.6%が最も高く、ついで「現状維持」49.4%となっている。

「100～300 人」では、「強化拡大」68.0%が最も高く、ついで「現状維持」32.0%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	26.7%	66.7%	3.3%	3.3%	-	30
10～29人	46.0%	51.7%	2.3%	-	-	87
30～99人	50.6%	49.4%	-	-	-	83
100～300人	68.0%	32.0%	-	-	-	25

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、「人材不足(質の不足)」57.5%が最も高く、5割以上を占めている。

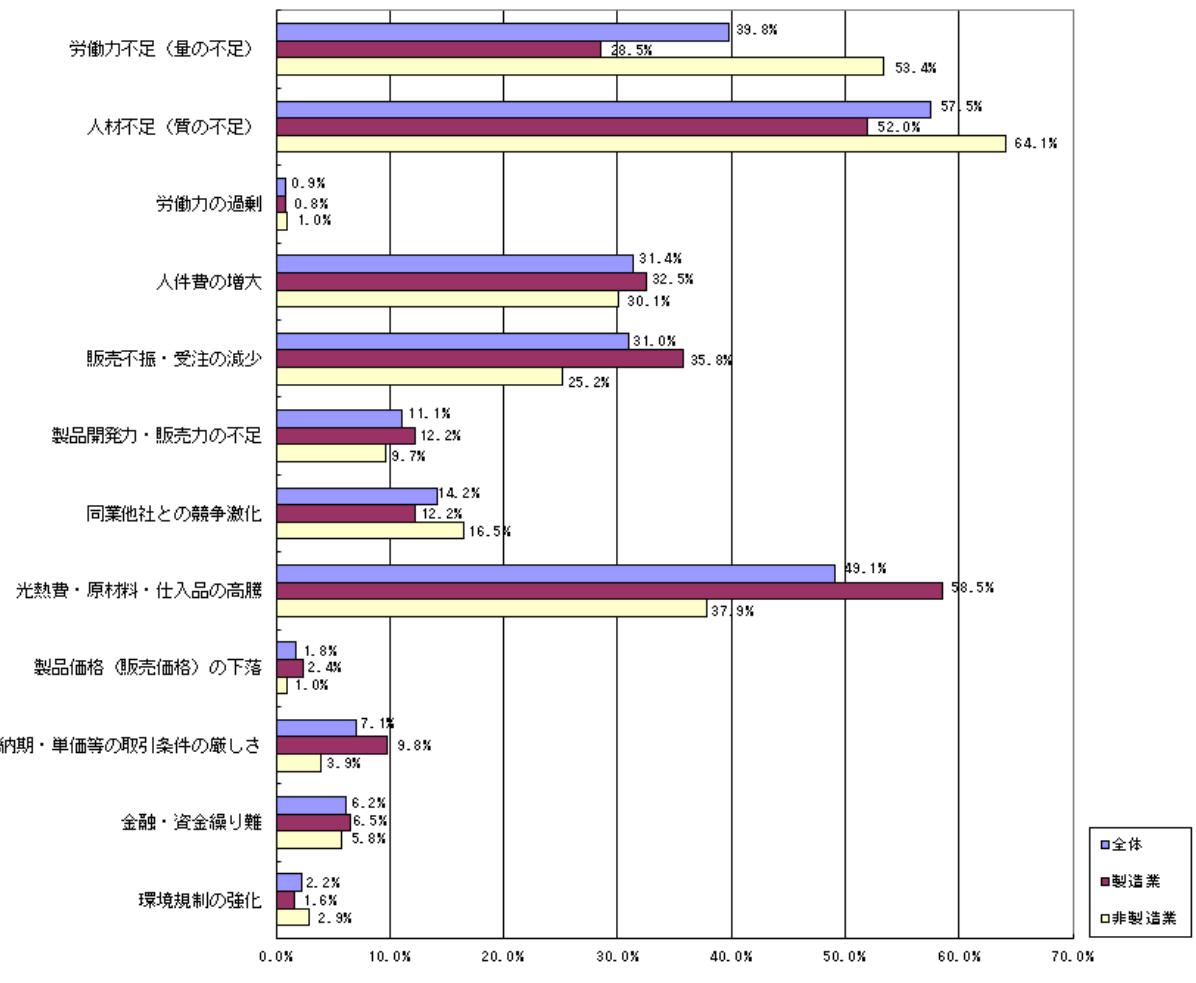
製造業では、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」58.5%が最も高く、ついで「人材不足(質の不足)」52.0%、「販売不振・受注の減少」35.8%となっている。

非製造業では、「人材不足(質の不足)」64.1%が最も高く、ついで「労働力不足(量の不足)」53.4%、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」37.9%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	39.8%	57.5%	0.9%	31.4%	31.0%	11.1%	14.2%	49.1%	1.8%	7.1%	6.2%	2.2%
製造業	28.5%	52.0%	0.8%	32.5%	35.8%	12.2%	12.2%	58.5%	2.4%	9.8%	6.5%	1.6%
非製造業	53.4%	64.1%	1.0%	30.1%	25.2%	9.7%	16.5%	37.9%	1.0%	3.9%	5.8%	2.9%

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」41.6%が最も高く、ついで「製品の品質・精度の高さ」31.9%、「技術力・製品開発力」29.2%となっている。

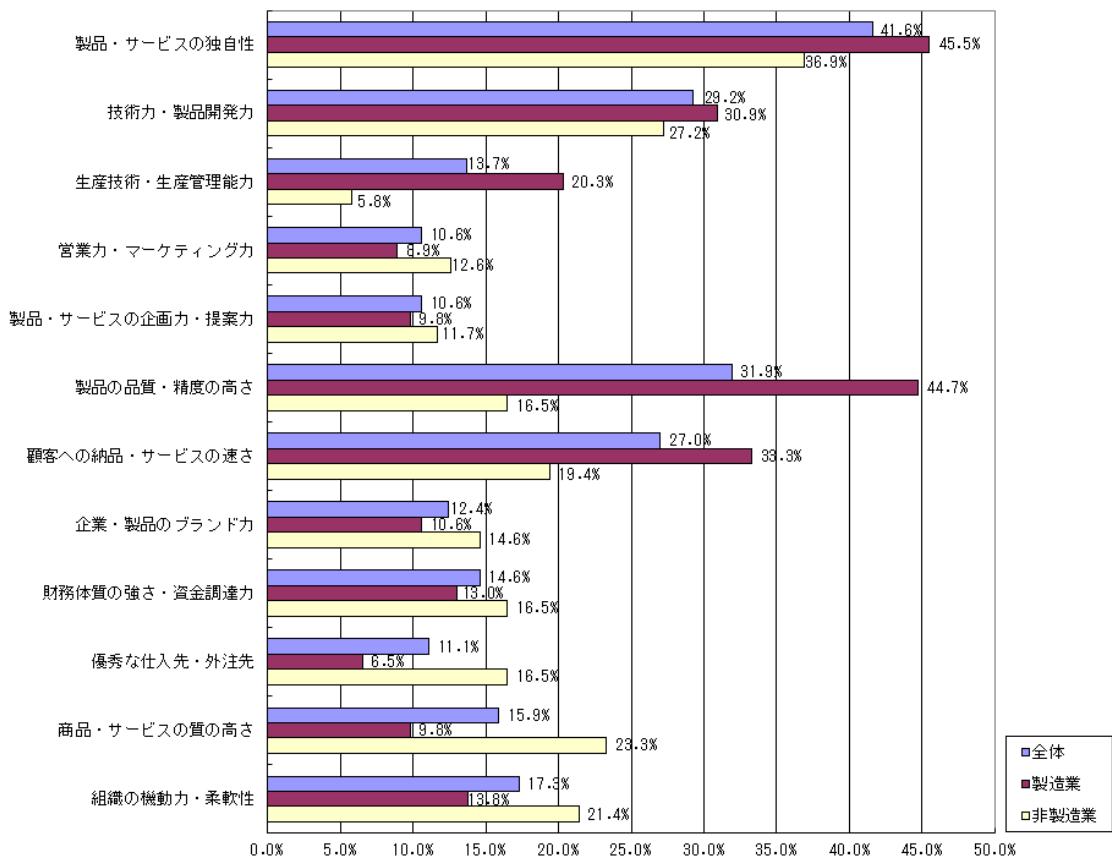
製造業では、「製品・サービスの独自性」45.5%が最も高く、ついで「製品の品質・精度の高さ」44.7%、「顧客への納品・サービスの速さ」33.3%となっている。

非製造業では、「製品・サービスの独自性」36.9%が最も高く、ついで「技術力・製品開発力」27.2%、「商品・サービスの質の高さ」23.3%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	41.6%	29.2%	13.7%	10.6%	10.6%	31.9%	27.0%	12.4%	14.6%	11.1%	15.9%	17.3%
製造業	45.5%	30.9%	20.3%	8.9%	9.8%	44.7%	33.3%	10.6%	13.0%	6.5%	9.8%	13.8%
非製造業	36.9%	27.2%	5.8%	12.6%	11.7%	16.5%	19.4%	14.6%	16.5%	16.5%	23.3%	21.4%

図表12 経営上の強み（業種別）



<複数回答あり>

（5）過去3年間に労働生産性を高めようとして行った取組み

過去3年間(令和4年7月1日から令和7年6月30日)に労働生産性を高めようとして行った取組みは何か、について18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13のとおりである。

全体では、「顧客・販路を拡大する営業力」37.6%が最も高く、ついで「既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力(現場力)」36.7%、「仕事内容・進め方の見直し」35.8%となっている。

製造業では、「顧客・販路を拡大する営業力」39.0%が最も高く、ついで「既存の商

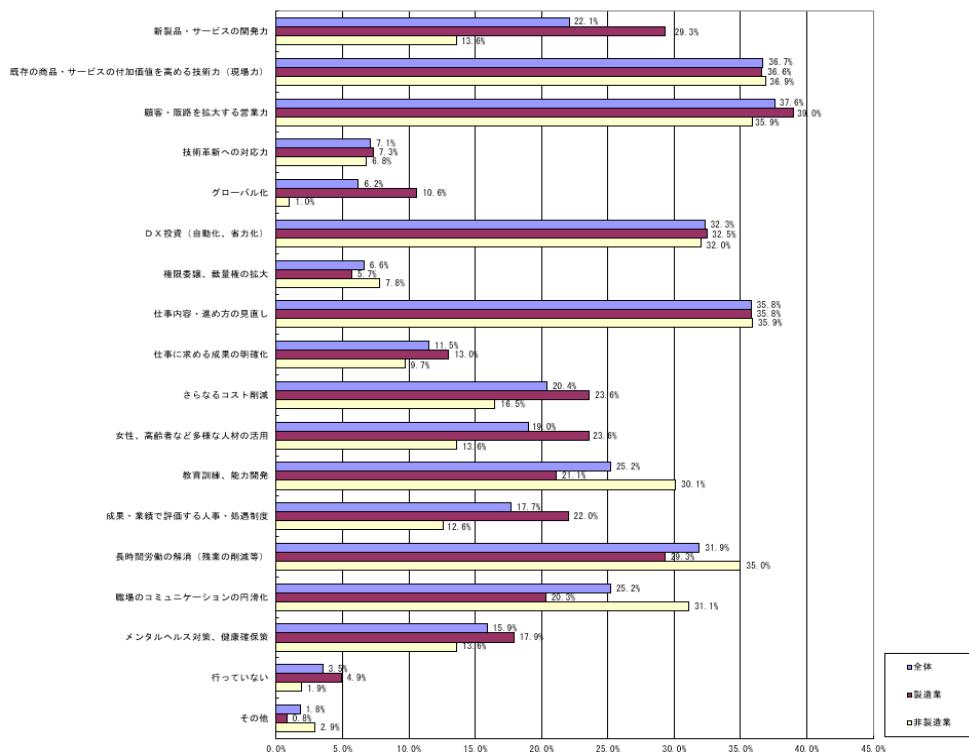
品・サービスの付加価値を高める技術力(現場力)」36.6%、「仕事内容・進め方の見直し」35.8%となっている。

非製造業では、「既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力(現場力)」36.9%が最も高く、ついで「顧客・販路を拡大する営業力」、「仕事内容・進め方の見直し」が共に35.9%、「長時間労働の解消(残業の削減等)」35.0%となっている。

図表13 過去3年間に労働生産性を高めようとして行った取組み(業種別)

新製品・サービスの開発力	既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力(現場力)	顧客・販路を拡大する営業力	技術革新への対応力	グローバル化	DX投資(自動化、省力化)	権限委譲、数量権の拡大	仕事内容・進め方の見直し	仕事に求める成果の明確化	さらなるコスト削減	女性、高齢者など多様な人材の活用	教育訓練、能力開発	成果・業務で評価する人事・待遇制度	長時間労働の解消(残業の削減等)	職場のコミュニケーションの円滑化	メンタルヘルス対策、健康確保策	行っていない	その他	
全体	22.1%	36.7%	37.6%	7.1%	6.2%	32.3%	6.6%	35.8%	11.5%	20.4%	19.0%	25.2%	17.7%	31.9%	25.2%	15.9%	3.5%	1.8%
製造業	29.3%	36.6%	39.0%	7.3%	10.6%	32.5%	5.7%	35.8%	13.0%	23.6%	23.6%	21.1%	22.0%	29.3%	20.3%	17.9%	4.9%	0.8%
非製造業	13.6%	36.9%	35.9%	6.8%	1.0%	32.0%	7.8%	35.9%	9.7%	16.5%	13.6%	30.1%	12.6%	35.0%	31.1%	13.6%	1.9%	2.9%

図表13 過去3年間に労働生産性を高めようとして行った取組み(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14のとおりである。

全体では、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」53.6%が最も高く、ついで「価格引上げの交渉中」18.8%、「価格転嫁はしていない（価格変動の影響はない）」9.4%となっている。

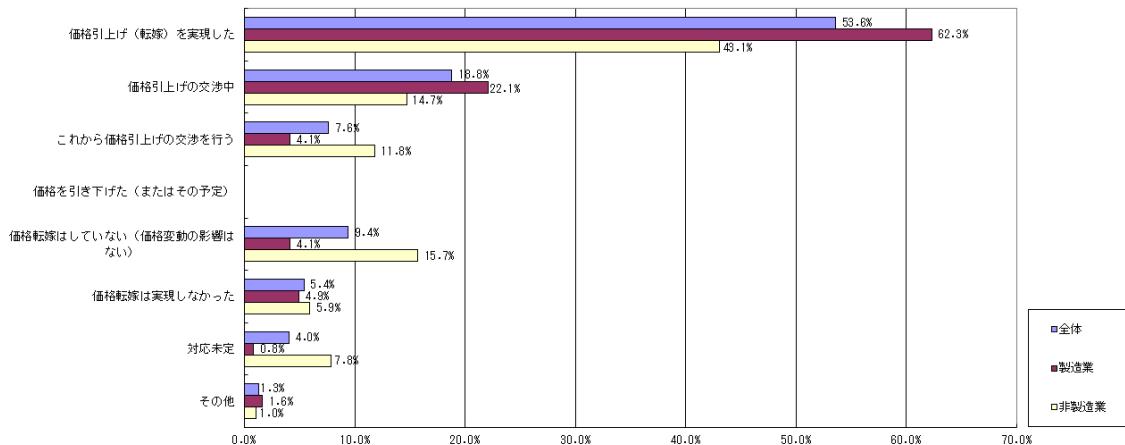
製造業では、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」62.3%が最も高く、ついで「価格引上げの交渉中」22.1%、「価格転嫁は実現しなかった」4.9%となっている。

非製造業では、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」43.1%が最も高く、ついで「価格転嫁はしていない（価格変動の影響はない）」15.7%、「価格引上げの交渉中」14.7%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（業種別）

	価格引上げ（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	53.6%	18.8%	7.6%	—	9.4%	5.4%	4.0%	1.3%
製造業	62.3%	22.1%	4.1%	—	4.1%	4.9%	0.8%	1.6%
非製造業	43.1%	14.7%	11.8%	—	15.7%	5.9%	7.8%	1.0%

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（業種別）



また、規模別にみると図表15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」45.2%が最も高く、ついで「これから価格引上げの交渉を行う」、「価格転嫁は実現しなかった」が共に16.1%、「対応未定」12.9%となっている。

「10~29人」では、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」53.5%が最も高く、ついで

「価格引上げの交渉中」20.9%、「価格転嫁はしていない（価格変動の影響はない）」11.6%となっている。

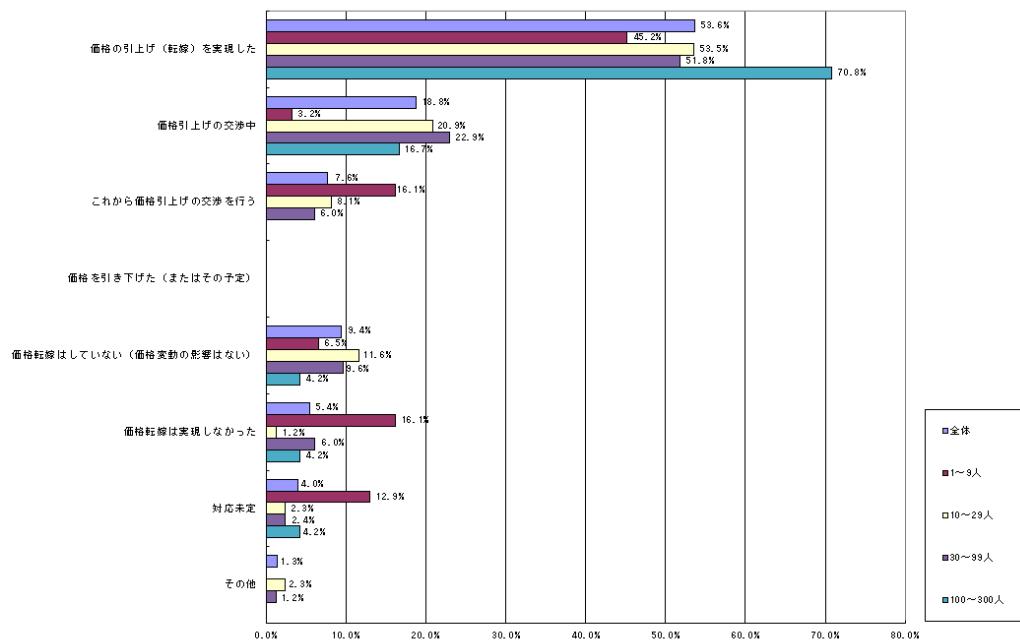
「30～99人」では、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」51.8%が最も高く、ついで「価格引上げの交渉中」22.9%、「価格転嫁はしていない（価格変動の影響はない）」9.6%となっている。

「100～300人」では、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」70.8%が最も高く、ついで「価格引上げの交渉中」16.7%、「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」が共に4.2%となっている。

図表15 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	53.6%	18.8%	7.6%	–	9.4%	5.4%	4.0%	1.3%
1～9人	45.2%	3.2%	16.1%	–	6.5%	16.1%	12.9%	–
10～29人	53.5%	20.9%	8.1%	–	11.6%	1.2%	2.3%	2.3%
30～99人	51.8%	22.9%	6.0%	–	9.6%	6.0%	2.4%	1.2%
100～300人	70.8%	16.7%	–	–	4.2%	4.2%	4.2%	–

図表15 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）



（2）価格転嫁の転嫁内容と転嫁率

前項（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

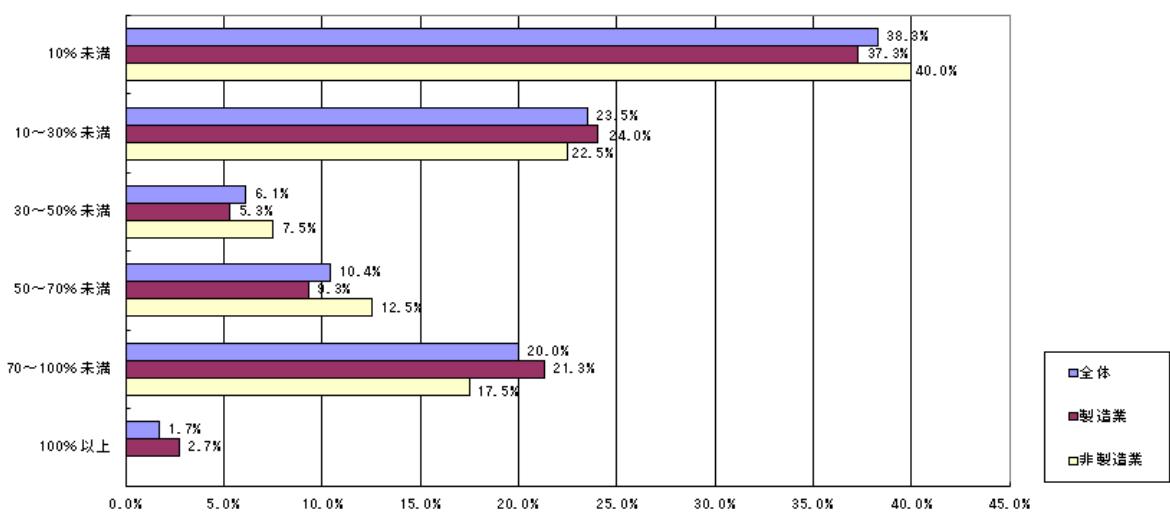
表16のとおりである。

全体、製造業、非製造業のいずれも、「10%未満」が38.3%、37.3%、40.0%と最も高くなっている。

図表16 価格転嫁の転嫁内容と転嫁率（全体）（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	38.3%	23.5%	6.1%	10.4%	20.0%	1.7%
製造業	37.3%	24.0%	5.3%	9.3%	21.3%	2.7%
非製造業	40.0%	22.5%	7.5%	12.5%	17.5%	-

図表16 価格転嫁の転嫁内容と転嫁率（全体）（業種別）



また、規模別にみると図表17のとおりである。

「1～9人」では、「10～30%未満」42.9%が最も高く、ついで「10%未満」21.4%、「30～50%未満」、「70～100%未満」が共に14.3%となっている。

「10～29人」では、「10%未満」42.2%が最も高く、ついで「10～30%未満」24.4%、「70～100%未満」20.0%となっている。

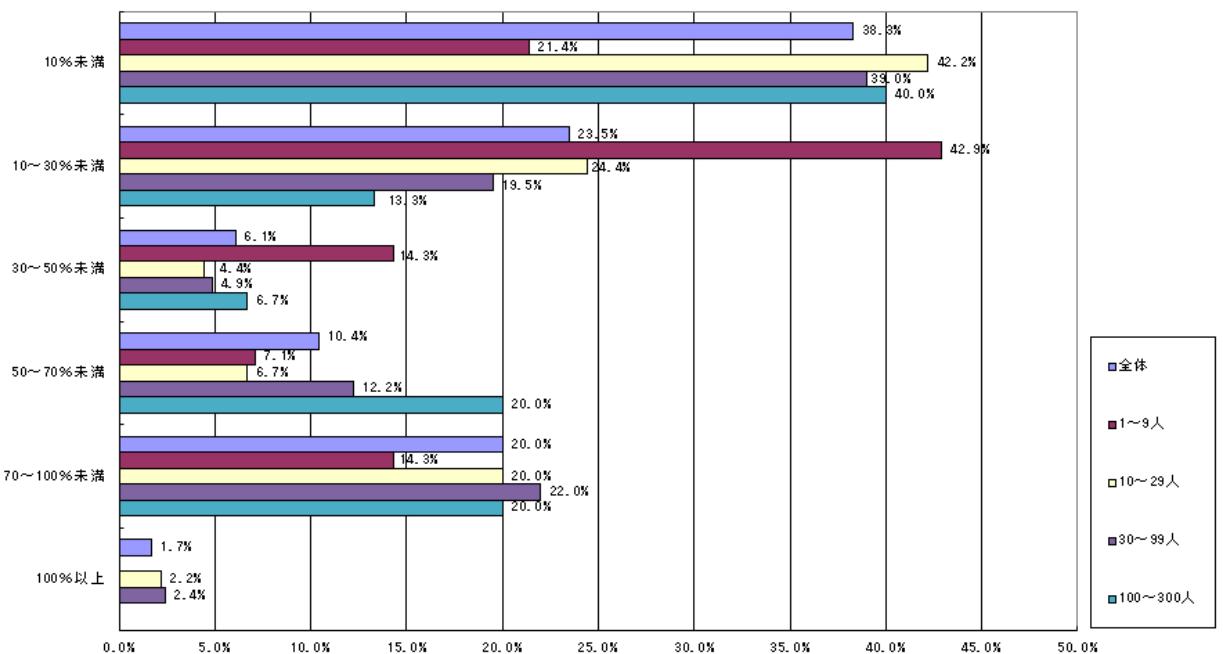
「30～99人」では、「10%未満」39.0%が最も高く、ついで「70～100%未満」22.0%、「10～30%未満」19.5%となっている。

「100～300人」では、「10%未満」40.0%が最も高く、ついで「50～70%未満」、「70～100%未満」が共に20.0%、「10～30%未満」13.3%となっている。

図表17 価格転嫁の転嫁内容と転嫁率（全体）（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	38.3%	23.5%	6.1%	10.4%	20.0%	1.7%
1～9人	21.4%	42.9%	14.3%	7.1%	14.3%	-
10～29人	42.2%	24.4%	4.4%	6.7%	20.0%	2.2%
30～99人	39.0%	19.5%	4.9%	12.2%	22.0%	2.4%
100～300人	40.0%	13.3%	6.7%	20.0%	20.0%	-

図表17 価格転嫁の転嫁内容と転嫁率（全体）（規模別）



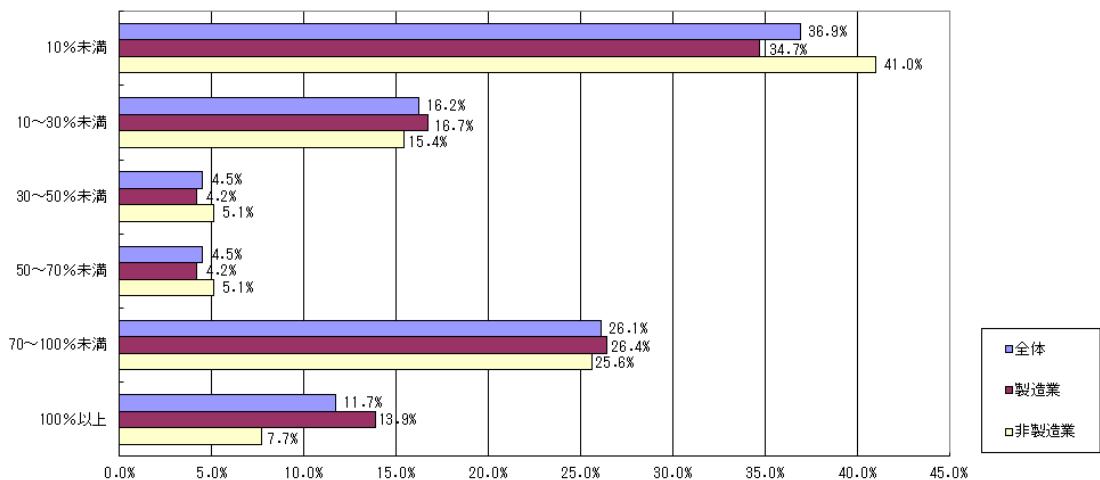
さらに、原材料費分の価格転嫁率の状況は図表 18 のとおりである。

全体、製造業、非製造業のいずれも、「10%未満」が 36.9%、34.7%、41.0% と最も高くなっている、ついで「70~100%未満」が 26.1%、26.4%、25.6% となっている。

図表18 価格転嫁の転嫁内容と転嫁率（原材料費分）（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	36.9%	16.2%	4.5%	4.5%	26.1%	11.7%
製造業	34.7%	16.7%	4.2%	4.2%	26.4%	13.9%
非製造業	41.0%	15.4%	5.1%	5.1%	25.6%	7.7%

図表18 価格転嫁の転嫁内容と転嫁率（原材料費分）（業種別）



人件費分の価格転嫁率の状況は図表 19 のとおりである。

全体では、「10%未満」 48.6% が最も高く、ついで「70~100%未満」 17.1%、「10~30%未満」 14.4% となっている。

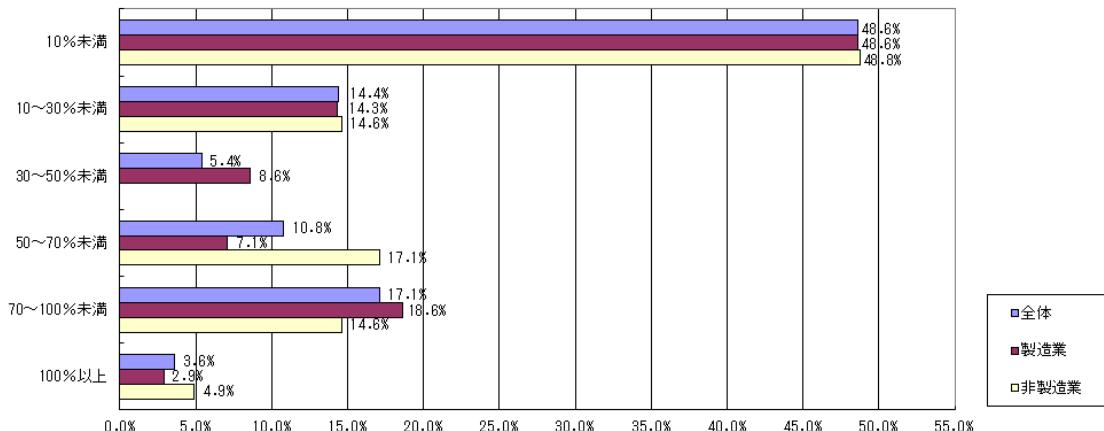
製造業では、「10%未満」 48.6% が最も高く、ついで「70~100%未満」 18.6%、「10~30%未満」 14.3% となっている。

非製造業では、「10%未満」 48.8% が最も高く、ついで「50~70%未満」 17.1%、「10~30%未満」、「70~100%未満」 が共に 14.6% となっている。

図表19 価格転嫁の転嫁内容と転嫁率（人件費分）（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	48.6%	14.4%	5.4%	10.8%	17.1%	3.6%
製造業	48.6%	14.3%	8.6%	7.1%	18.6%	2.9%
非製造業	48.8%	14.6%	-	17.1%	14.6%	4.9%

図表19 価格転嫁の転嫁内容と転嫁率（人件費分）（業種別）



利益確保分の価格転嫁率の状況は図表 20 のとおりである。

全体では、「10%未満」 60.7% が最も高く、ついで「70~100%未満」 15.0%、「10~30%未満」 13.1% となっている。

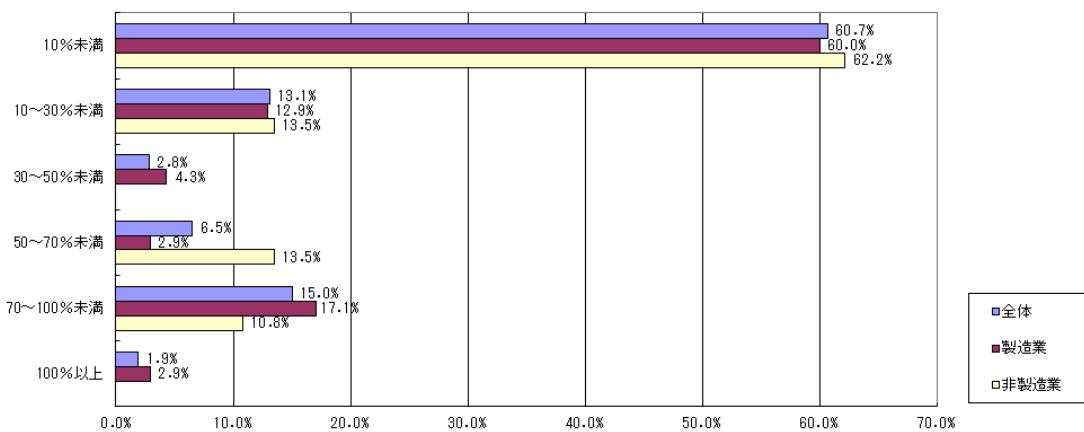
製造業では、「10%未満」 60.0% が最も高く、ついで「70~100%未満」 17.1%、「10~30%未満」 12.9% となっている。

非製造業では、「10%未満」 62.2% が最も高く、ついで「10~30%未満」、「50~70%未満」 が共に 13.5%、「70~100%未満」 10.8% となっている。

図表20 価格転嫁の転嫁内容と転嫁率（利益確保分）（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	60.7%	13.1%	2.8%	6.5%	15.0%	1.9%
製造業	60.0%	12.9%	4.3%	2.9%	17.1%	2.9%
非製造業	62.2%	13.5%	-	13.5%	10.8%	-

図表20 価格転嫁の転嫁内容と転嫁率（利益確保分）（業種別）



（3）原材料費、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁予定内容

前々項（1）で、「価格引上げの交渉中」、「これから価格引上げの交渉を行う」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予定内容は、図表21のとおりである。

全体では、「原材料費分を転嫁予定」69.0%が最も高く、ついで「人件費引上げ分を転嫁予定」62.1%、「利益確保分を転嫁予定」20.7%となっている。

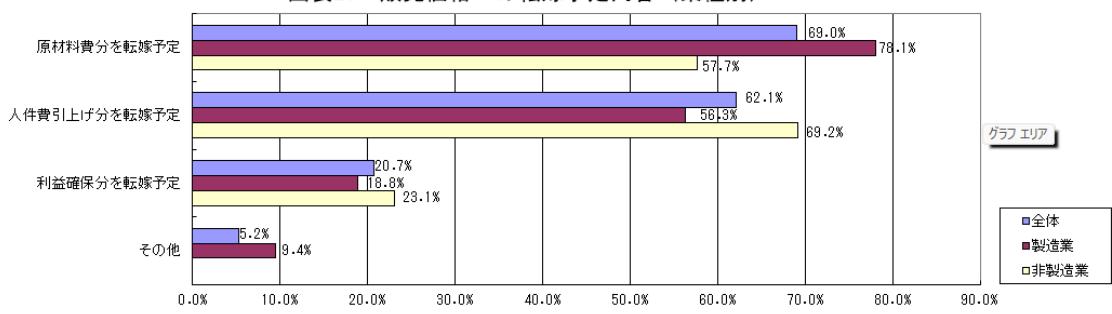
製造業では、「原材料費分を転嫁予定」78.1%が最も高く、ついで「人件費引上げ分を転嫁予定」56.3%、「利益確保分を転嫁予定」18.8%となっている。

非製造業では、「人件費引上げ分を転嫁予定」69.2%が最も高く、ついで「原材料費分を転嫁予定」57.7%、「利益確保分を転嫁予定」23.1%となっている。

図表21 販売価格への転嫁予定内容（業種別）

	原材料費分を転嫁予定	人件費引上げ分を転嫁予定	利益確保分を転嫁予定	その他
全体	69.0%	62.1%	20.7%	5.2%
製造業	78.1%	56.3%	18.8%	9.4%
非製造業	57.7%	69.2%	23.1%	-

図表21 販売価格への転嫁予定内容（業種別）



＜複数回答あり＞

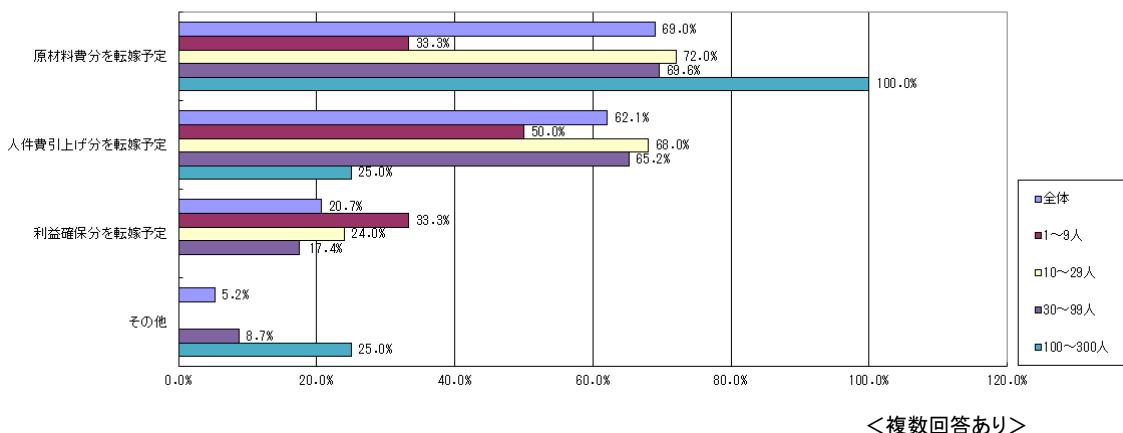
また、規模別にみると図表22のとおりである。

「1～9人」は、「人件費引上げ分を転嫁予定」が最も高く、50.0%となっている。「10～29人」、「30～99人」、「100～300人」はいずれも「原材料費分を転嫁予定」が最も高く、72.0%、69.6%、100.0%となっている。

図表22 販売価格への転嫁予定内容（規模別）

	原材料費分を転嫁予定	人件費引上げ分を転嫁予定	利益確保分を転嫁予定	その他
全体	69.0%	62.1%	20.7%	5.2%
1～9人	33.3%	50.0%	33.3%	—
10～29人	72.0%	68.0%	24.0%	—
30～99人	69.6%	65.2%	17.4%	8.7%
100～300人	100.0%	25.0%	—	25.0%

図表22 販売価格への転嫁予定内容（規模別）



＜複数回答あり＞

3. 従業員の労働時間について

(1) 週の所定労働時間

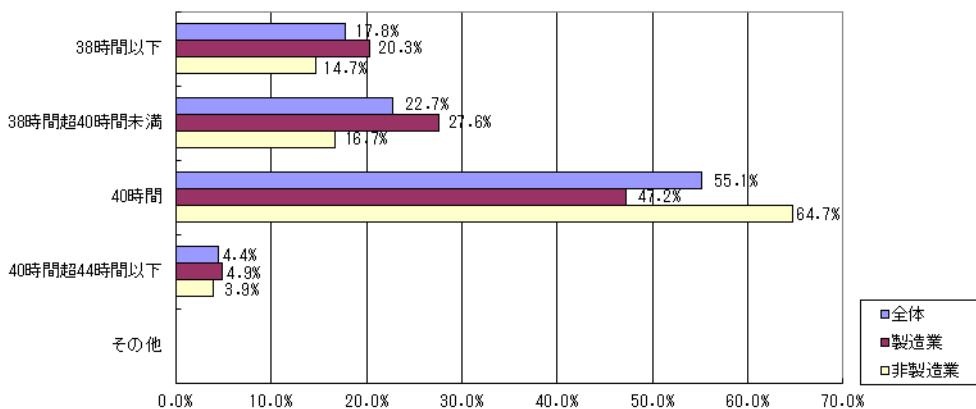
週の所定労働時間は、図表 23 のとおりで、全体でみると「40 時間」 55.1%、「38 時間超 40 時間未満」 22.7%、「38 時間以下」 17.8% と 40 時間以下の事業所が全体の 9 割以上を占めている。

また、「40 時間超 44 時間以下」 4.4%（昨年 7.3%）と、40 時間超の事業所割合は減少している。

図表23 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	17.8%	22.7%	55.1%	4.4%	-
製造業	20.3%	27.6%	47.2%	4.9%	-
非製造業	14.7%	16.7%	64.7%	3.9%	-

図表23 週所定労働時間（業種別）



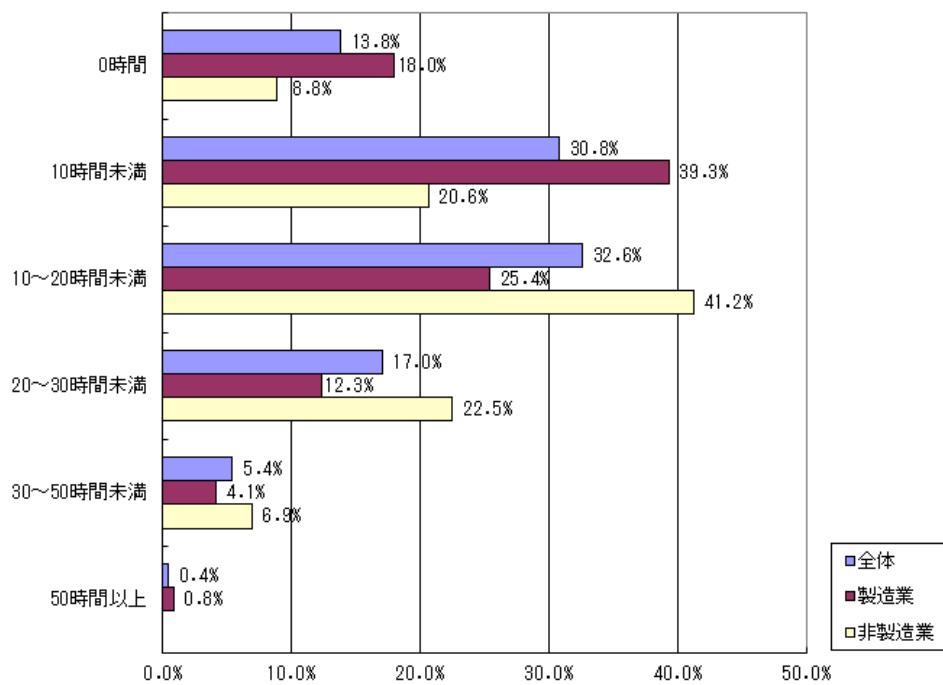
(2) 残業時間

月平均の残業時間は図表 24 のとおりで、全体でみると「10~20 時間未満」 32.6% 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」 39.3% が最も高く、非製造業では「10~20 時間未満」 41.2% が最も高くなっている。

図表24 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	13.8%	30.8%	32.6%	17.0%	5.4%	0.4%
製造業	18.0%	39.3%	25.4%	12.3%	4.1%	0.8%
非製造業	8.8%	20.6%	41.2%	22.5%	6.9%	-

図表24 月平均残業時間（業種別）



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25、26のとおりである。

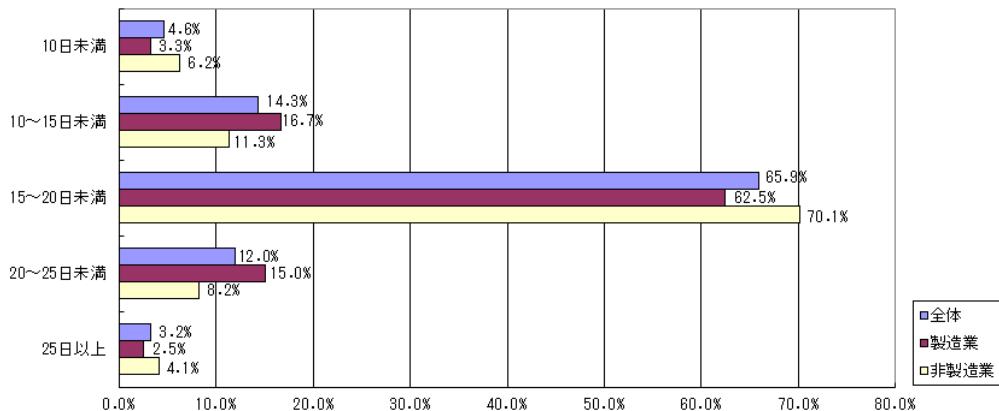
平均付与日数は、全体、製造業、非製造業のいずれも、「15～20日未満」が65.9%、62.5%、70.1%と最も高くなっている。

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46.1%、49.2%、42.3%と最も高くなっている。平均取得日数が「5日未満」は、5.5%、5.8%、5.2%と低くなっている。

図表25 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	4.6%	14.3%	65.9%	12.0%	3.2%
製造業	3.3%	16.7%	62.5%	15.0%	2.5%
非製造業	6.2%	11.3%	70.1%	8.2%	4.1%

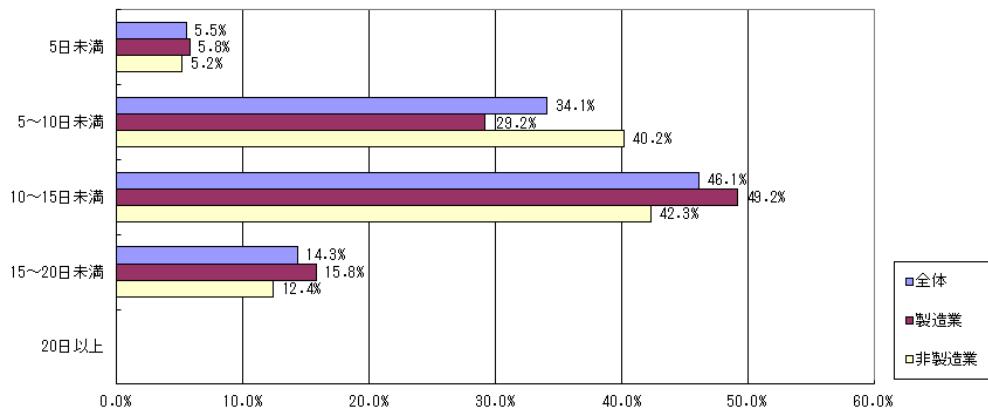
図表25 年次有給休暇の平均付与日数（業種別）



図表26 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	5.5%	34.1%	46.1%	14.3%	-
製造業	5.8%	29.2%	49.2%	15.8%	-
非製造業	5.2%	40.2%	42.3%	12.4%	-

図表26 年次有給休暇の平均取得日数（業種別）



5. 同一労働同一賃金への対応について

(1) 同一労働同一賃金への対応

非正規と正規の労働者を比べた同一労働同一賃金への対応、格差解消への取組みの状況について 14 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 27 のとおりである。

全体では、「定期昇給の実施」33.6%が最も高く、ついで「休暇の取得」30.5%、「対象となる従業員はいない」28.6%となっている。

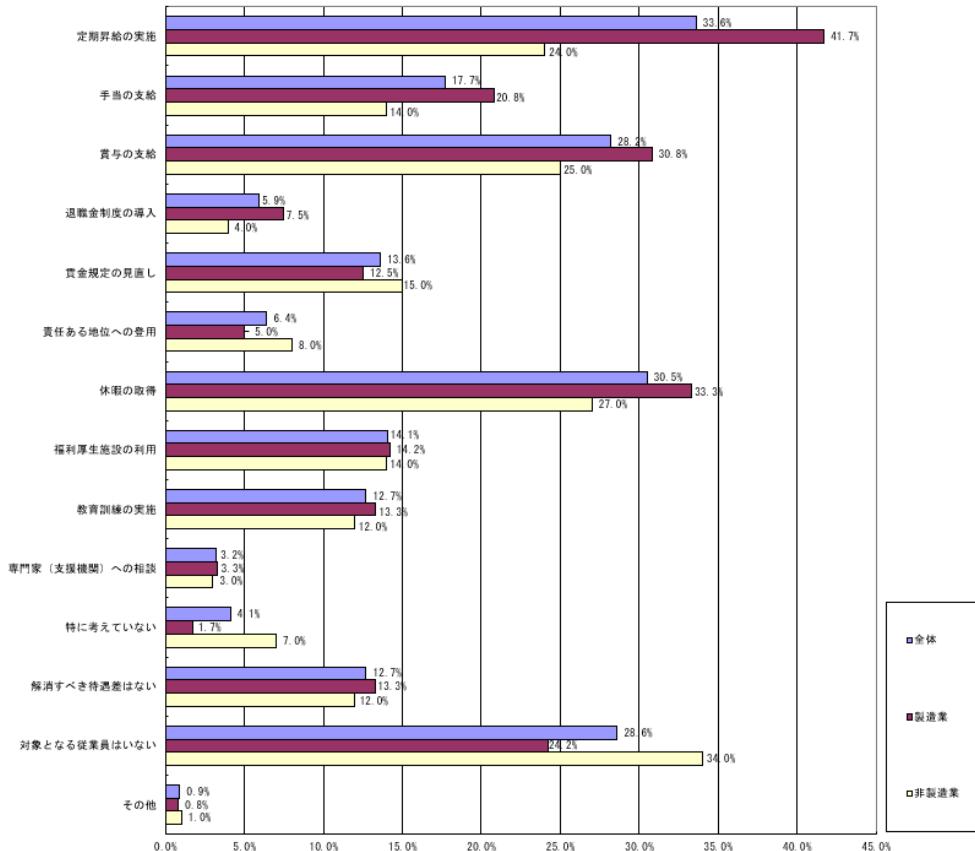
製造業では、「定期昇給の実施」41.7%が最も高く、ついで「休暇の取得」33.3%、「賞与の支給」30.8%となっている。

非製造業では、「対象となる従業員はいない」34.0%が最も高く、ついで「休暇の取得」27.0%、「賞与の支給」25.0%となっている。

図表27 同一労働同一賃金への対応（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	賃金規定の見直し	責任ある地位への登用	休暇の取得	福利厚生施設の利用	教育訓練の実施	専門家（支援機関）への相談	特に考えていない	解消すべき待遇差はない	対象となる従業員はいない	その他
全体	33.6%	17.7%	28.2%	5.9%	13.6%	6.4%	30.5%	14.1%	12.7%	3.2%	4.1%	12.7%	28.6%	0.9%
製造業	41.7%	20.8%	30.8%	7.5%	12.5%	5.0%	33.3%	14.2%	13.3%	3.3%	1.7%	13.3%	24.2%	0.8%
非製造業	24.0%	14.0%	25.0%	4.0%	15.0%	8.0%	27.0%	14.0%	12.0%	3.0%	7.0%	12.0%	34.0%	1.0%

図表27 同一労働同一賃金への対応（業種別）



＜複数回答あり＞

また、規模別にみると図表28のとおりである。

「1～9人」では、「対象となる従業員はいない」58.1%が最も高く、ついで「定期昇給の実施」19.4%、「責任ある地位への登用」、「休暇の取得」が共に12.9%となっている。

「10～29人」では、「対象となる従業員はいない」33.7%が最も高く、ついで「定期昇給の実施」30.1%、「賞与の支給」26.5%となっている。

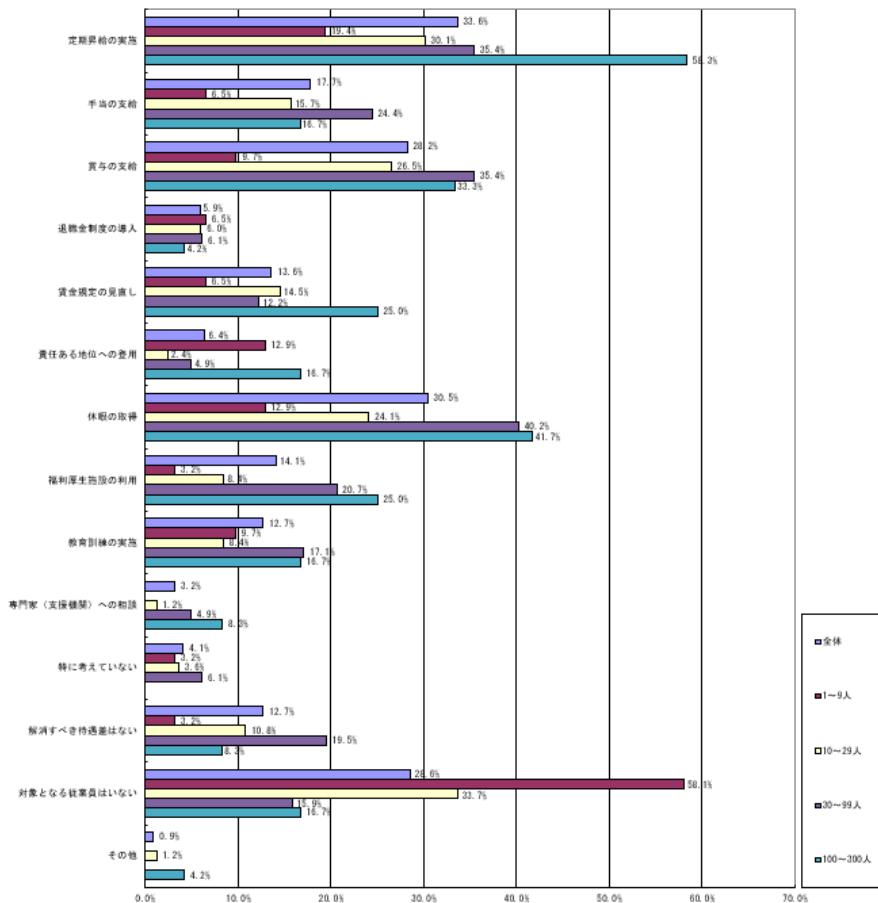
「30～99人」では、「休暇の取得」40.2%が最も高く、ついで「定期昇給の実施」、「賞与の支給」が共に35.4%、「手当の支給」24.4%となっている。

「100～300人」では、「定期昇給の実施」58.3%が最も高く、ついで「休暇の取得」41.7%、「賞与の支給」33.3%となっている。

図表28 同一労働同一賃金への対応（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	賃金規定の見直し	責任ある地位への登用	休暇の取得	福利厚生施設の利用	教育訓練の実施	専門家（支援機関）への相談	特に考えていない	解消すべき待遇差はない	対象となる従業員はいない	その他	
全体	33.6%	17.7%	28.2%	5.9%	13.6%	6.4%	30.5%	14.1%	12.7%	3.2%	4.1%	12.7%	28.6%	0.9%
1～9人	19.4%	6.5%	9.7%	6.5%	6.5%	12.9%	12.9%	3.2%	9.7%	—	3.2%	3.2%	58.1%	—
10～29人	30.1%	15.7%	26.5%	6.0%	14.5%	2.4%	24.1%	8.4%	8.4%	1.2%	3.6%	10.8%	33.7%	1.2%
30～99人	35.4%	24.4%	35.4%	6.1%	12.2%	4.9%	40.2%	20.7%	17.1%	4.9%	6.1%	19.5%	15.9%	—
100～300人	58.3%	16.7%	33.3%	4.2%	25.0%	16.7%	41.7%	25.0%	16.7%	8.3%	—	8.3%	16.7%	4.2%

図表28 同一労働同一賃金への対応（規模別）



＜複数回答あり＞

6. 新規学卒者の採用について

(1) 令和6年度の新規学卒者の採用計画

令和6年度の新規学卒者の採用計画は図表29のとおりである。

全体では、「採用計画を行わなかった」57.4%が最も高く、ついで「採用計画をし、実際に採用した」26.0%、「採用計画をしたが、採用しなかった」16.6%となっている。

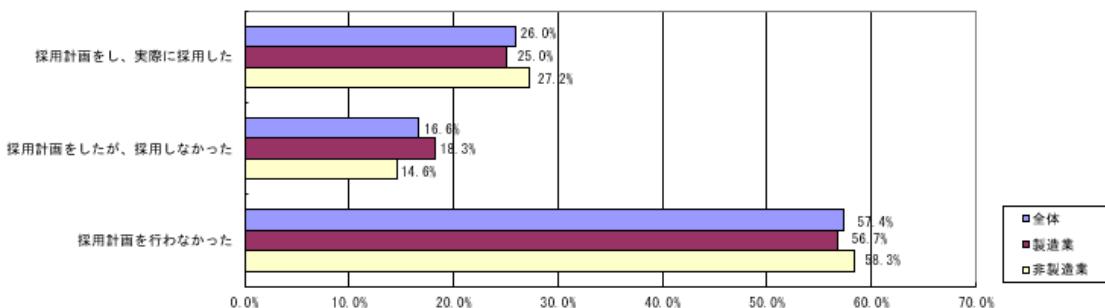
製造業では、「採用計画を行わなかった」56.7%が最も高く、ついで「採用計画をし、実際に採用した」25.0%、「採用計画をしたが、採用しなかった」18.3%となっている。

非製造業では、「採用計画を行わなかった」58.3%が最も高く、ついで「採用計画をし、実際に採用した」27.2%、「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29 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	26.0%	16.6%	57.4%
製造業	25.0%	18.3%	56.7%
非製造業	27.2%	14.6%	58.3%

図表29 新規学卒者の採用計画（業種別）



また、規模別にみると図表30のとおりである。

「1～9人」では、「採用計画を行わなかった」93.3%が最も高く、ついで「採用計画をし、実際に採用した」6.7%となっている。

「10～29人」では、「採用計画を行わなかった」72.9%が最も高く、ついで「採用計画をしたが、採用しなかった」15.3%、「採用計画をし、実際に採用した」11.8%となっている。

「30～99人」では、「採用計画を行わなかった」45.8%が最も高く、ついで「採用計画をし、実際に採用した」が33.7%、「採用計画をしたが、採用しなかった」20.5%となっている。

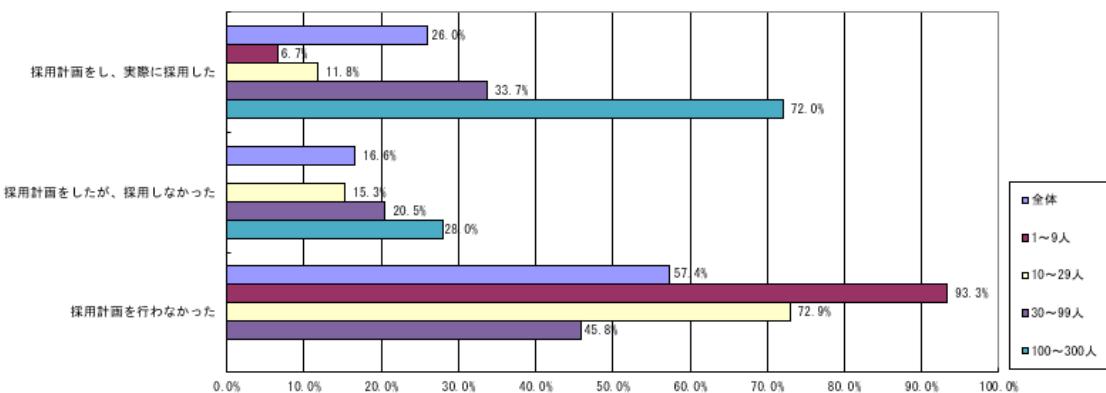
「100～300人」では、「採用計画をし、実際に採用した」72.0%が最も高く、ついで

「採用計画をしたが、採用しなかった」28.0%となっている。

図表30 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	26.0%	16.6%	57.4%
1~9人	6.7%	—	93.3%
10~29人	11.8%	15.3%	72.9%
30~99人	33.7%	20.5%	45.8%
100~300人	72.0%	28.0%	—

図表30 新規学卒者の採用計画（規模別）



（2）新規学卒者の初任給

令和7年6月支給の新規学卒者の平均初任給は図表31のとおりである。

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

図表32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31 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	186,106	189,520
	事務系	184,357	184,149
専門学校卒	技術系	206,219	201,527
	事務系	190,000	197,489
短大卒 (含高専)	技術系	—	202,104
	事務系	197,000	197,876
大学卒	技術系	217,253	220,956
	事務系	215,289	217,945

図表32 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	182,723	189,667
	事務系	183,722	184,481
専門学校卒	技術系	208,541	205,674
	事務系	195,000	196,132
短大卒 (含高専)	技術系	—	204,006
	事務系	197,000	198,177
大学卒	技術系	222,625	223,965
	事務系	213,947	220,961

新規学卒者の採用充足状況は図表33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「全体」が40.2%（昨年は37.8%）、専門学校卒の「全体」が57.4%（昨年が38.6%）、短大卒（含高専）の「全体」が4.2%（昨年が8.3%）、大学卒の「全体」が47.6%（昨年が41.5%）で専門学校卒を除き昨年と同程度の水準となっており、業種別では短大卒（含高専）が「製造業」0.0%、「非製造業」10.0%と共に低い結果となっている。

学校別でみると、高校卒では、技術系の「非製造業」が34.2%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38.1%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」、「非製造業」、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17.8%と最も低くなっている。

図表33 新規学卒者の採用充足状況（業種別）

		全 体					技 術 系					事 务 系				
		事業所数	採用計画 人數	採用実績 人數	充足率	平均採用 人數	事業所数	採用計画 人數	採用実績 人數	充足率	平均採用 人數	事業所数	採用計画 人數	採用実績 人數	充足率	平均採用 人數
高校卒	全体	55	122	49	40.2	0.89	50	110	40	36.4	0.80	8	12	9	75.0	1.13
	製造業	36	76	31	40.8	0.86	33	72	27	37.5	0.82	3	4	4	100.0	1.33
	非製造業	19	46	18	39.1	0.95	17	38	13	34.2	0.76	5	8	5	62.5	1.00
専門学校卒	全体	31	61	35	57.4	1.13	28	56	32	57.1	1.14	4	5	3	60.0	0.75
	製造業	13	24	10	41.7	0.77	12	21	8	38.1	0.67	2	3	2	66.7	1.00
	非製造業	18	37	25	67.6	1.39	16	35	24	68.6	1.50	2	1	1	50.0	0.50
短大卒 (含高専)	全体	14	24	1	4.2	0.07	12	21	0	0.0	0.00	3	3	1	33.3	0.33
	製造業	8	14	0	0.0	0.00	8	13	0	0.0	0.00	1	1	0	0.0	0.00
	非製造業	6	10	1	10.0	0.17	4	8	0	0.0	0.00	2	2	1	50.0	0.50
大学卒	全体	56	147	70	47.6	1.25	46	105	43	41.0	0.93	17	42	27	64.3	1.59
	製造業	26	65	24	36.9	0.92	21	45	8	17.8	0.38	8	20	16	80.0	2.00
	非製造業	30	82	46	56.1	1.53	25	60	35	58.3	1.40	9	22	11	50.0	1.22

7. 中途採用について

(1) 令和6年度の中途採用者の採用計画

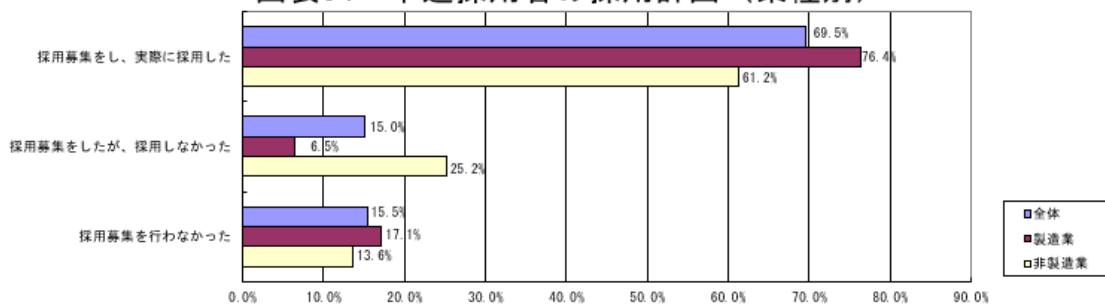
令和6年度の中途採用者の採用計画は図表34のとおりである。

全体、製造業、非製造業のいずれも、「採用募集をし、実際に採用した」が最も高く、69.5%、76.4%、61.2%となっている。

図表34 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	69.5%	15.0%	15.5%
製造業	76.4%	6.5%	17.1%
非製造業	61.2%	25.2%	13.6%

図表34 中途採用者の採用計画（業種別）



また、規模別にみると図表35のとおりである。

「1～9人」では、「採用募集をし、実際に採用した」38.7%が最も高く、ついで「採用募集をしたが、採用しなかった」32.3%、「採用募集を行わなかった」29.0%となっている。

「10～29人」では、「採用募集をし、実際に採用した」62.1%が最も高く、ついで「採用募集を行わなかった」19.5%、「採用募集をしたが、採用しなかった」18.4%となっている。

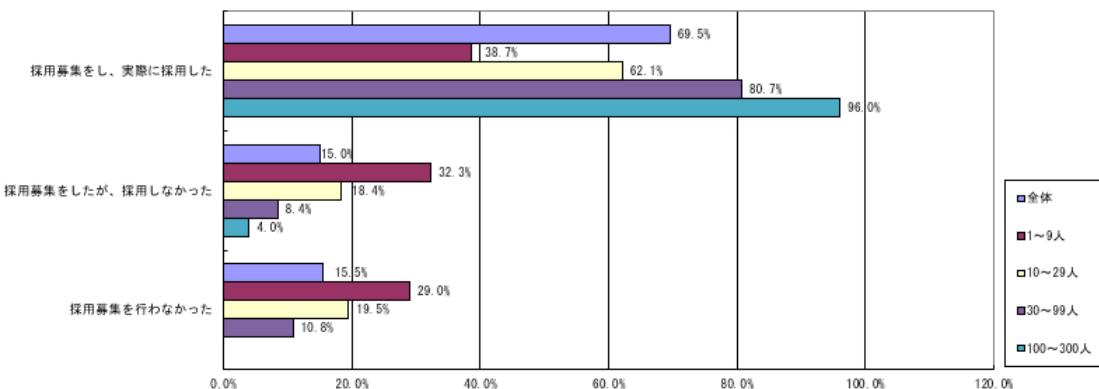
「30～99人」では、「採用募集をし、実際に採用した」80.7%が最も高く、ついで「採用募集を行わなかった」10.8%、「採用募集をしたが、採用しなかった」8.4%となっている。

「100～300人」では、「採用募集をし、実際に採用した」96.0%が最も高く、ついで「採用募集をしたが、採用しなかった」4.0%となっている。

図表35 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	69.5%	15.0%	15.5%
1～9人	38.7%	32.3%	29.0%
10～29人	62.1%	18.4%	19.5%
30～99人	80.7%	8.4%	10.8%
100～300人	96.0%	4.0%	—

図表35 中途採用者の採用計画（規模別）



（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 36 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 79.7%、86.4%、71.3% となっている。

図表36 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	765	610	79.7	3.26
製造業	427	369	86.4	3.69
非製造業	338	241	71.3	2.77

また、規模別にみると図表 37 のとおりである。

「1～9人」56.3%、「10～29人」69.4%、「30～99人」80.2%、「100～300人」88.8% となっている。

図表37 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	765	610	79.7	3.26
1~9人	32	18	56.3	0.90
10~29人	160	111	69.4	1.61
30~99人	323	259	80.2	3.55
100~300人	250	222	88.8	8.88

（3）中途採用者の年齢層

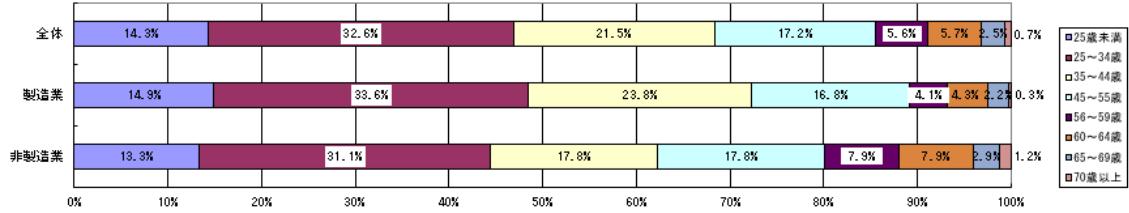
中途採用を行った従業員の年齢層をみると図表38のとおりである。

全体、製造業、非製造業のいずれも、「25~34歳」が最も高く、32.6%、33.6%、31.1%となっている。

図表38 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	60~64歳	65~69歳	70歳以上
全体	14.3%	32.6%	21.5%	17.2%	5.6%	5.7%	2.5%	0.7%
製造業	14.9%	33.6%	23.8%	16.8%	4.1%	4.3%	2.2%	0.3%
非製造業	13.3%	31.1%	17.8%	17.8%	7.9%	7.9%	2.9%	1.2%

図表38 中途採用を行った従業員の年齢層（業種別）



＜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。

「1~9人」では、「25~34歳」、「35~44歳」が共に38.9%で最も高く、ついで「45~55歳」11.1%、「25歳未満」、「56~59歳」が共に5.6%となっている。

「10~29人」では、「25~34歳」30.6%が最も高く、ついで「35~44歳」、「45~55歳」が共に18.9%、「25歳未満」16.2%となっている。

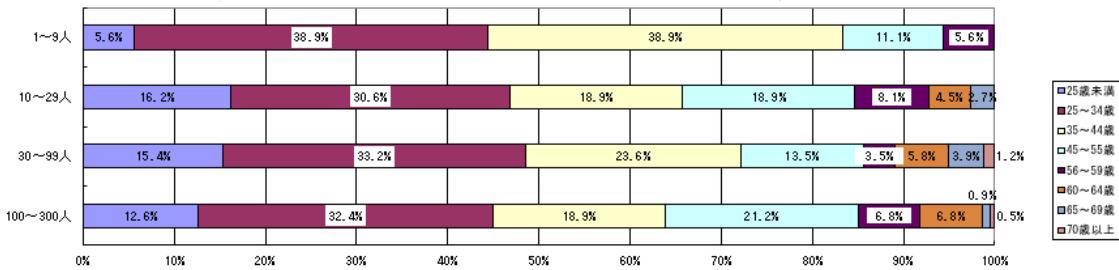
「30~99人」では、「25~34歳」33.2%が最も高く、ついで「35~44歳」23.6%、「25歳未満」15.4%となっている。

「100~300人」では、「25~34歳」32.4%が最も高く、ついで「45~55歳」21.2%、「35~44歳」18.9%となっている。

図表39 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	60～64歳	65～69歳	70歳以上
1～9人	5.6%	38.9%	38.9%	11.1%	5.6%	—	—	—
10～29人	16.2%	30.6%	18.9%	18.9%	8.1%	4.5%	2.7%	—
30～99人	15.4%	33.2%	23.6%	13.5%	3.5%	5.8%	3.9%	1.2%
100～300人	12.6%	32.4%	18.9%	21.2%	6.8%	6.8%	0.9%	0.5%

図表39 中途採用を行った従業員の年齢層（規模別）



＜複数回答あり＞

（4）中途採用の際に最も重視した項目

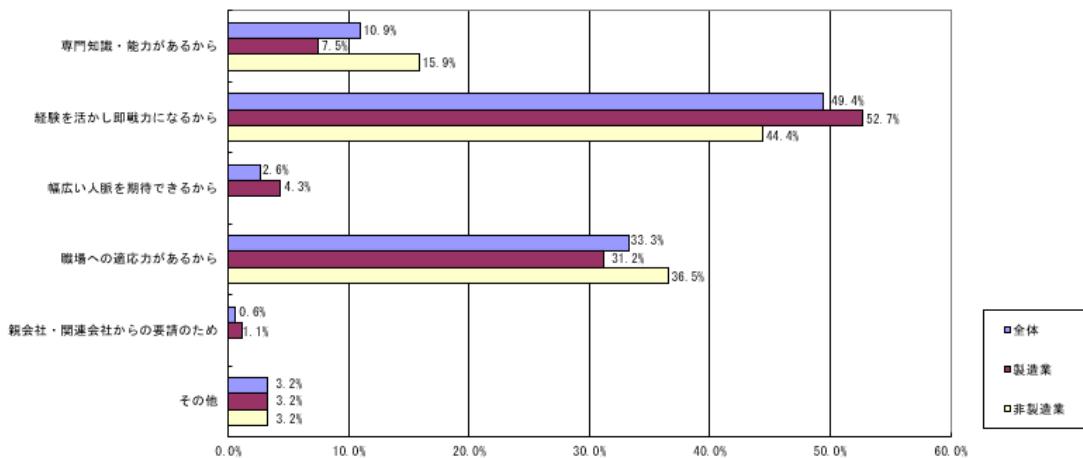
中途採用の際に最も重視した項目については図表 40 のとおりである。

全体、製造業、非製造業のいずれも、「経験を活かし即戦力になるから」が最も高く、49.4%、52.7%、44.4%となっており、ついで「職場への適応力があるから」が33.3%、31.2%、36.5%となっている。

図表40 中途採用の際に最も重視した項目（業種別）

	専門知識・能力があるから	経験を活かし即戦力になるから	幅広い人脈を期待できるから	職場への適応力があるから	親会社・関連会社からの要請のため	その他
全体	10.9%	49.4%	2.6%	33.3%	0.6%	3.2%
製造業	7.5%	52.7%	4.3%	31.2%	1.1%	3.2%
非製造業	15.9%	44.4%	—	36.5%	—	3.2%

図表40 中途採用の際に最も重視した項目（業種別）



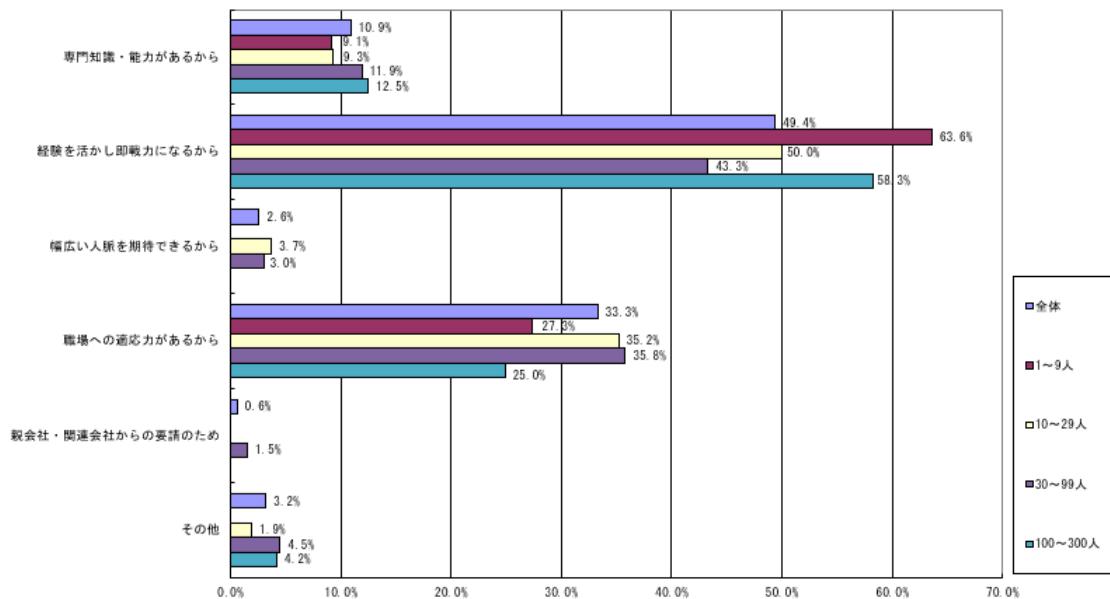
また、規模別にみると図表41のとおりである。

「1～9人」、「10～29人」、「30～99人」、「100～300人」のいずれも「経験を活かし即戦力になるから」が63.6%、50.0%、43.3%、58.3%と最も高く、ついで「職場への適応力があるから」が27.3%、35.2%、35.8%、25.0%となっている。

図表41 中途採用の際に最も重視した項目（規模別）

	専門知識・能力があるから	経験を活かし即戦力になるから	幅広い人脈を期待できるから	職場への適応力があるから	親会社・関連会社からの要請のため	その他
全体	10.9%	49.4%	2.6%	33.3%	0.6%	3.2%
1～9人	9.1%	63.6%	—	27.3%	—	—
10～29人	9.3%	50.0%	3.7%	35.2%	—	1.9%
30～99人	11.9%	43.3%	3.0%	35.8%	1.5%	4.5%
100～300人	12.5%	58.3%	—	25.0%	—	4.2%

図表41 中途採用の際に最も重視した項目（規模別）



8. 賃金改定について

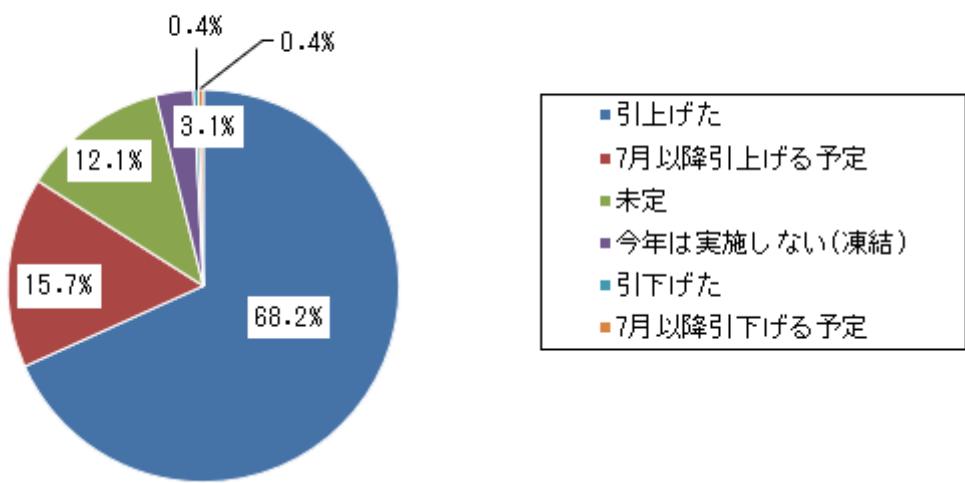
(1) 定期昇給・ベースアップ実施の有無

図表42のとおり、令和7年1月1日から令和7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68.2%（昨年71.4%）となった。「7月以降引き上げる予定」とあわせると83.9%（昨年85.7%）となり、昨年に比べて減少していることがわかる。

図表42 賃金改定実施状況

引き上げた	7月以降引き上げる予定	未定	今年は実施しない（凍結）	引下げた	7月以降引下げる予定
68.2%	15.7%	12.1%	3.1%	0.4%	0.4%

図表42 賃金改定実施状況



平均昇給額・昇給率は、図表43、44、45のとおりである。

令和7年1月1日から令和7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10,580円（昨年9,793円）で3.90%（昨年3.77%）となっており、加重平均では10,388円（昨年10,437円）で3.80%（昨年3.94%）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43 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	281, 872	10, 580	3. 90	283, 577	10, 388	3. 80
製造業 計	274, 572	11, 515	4. 38	278, 433	11, 313	4. 24
食料品	256, 591	6, 409	2. 56	249, 139	7, 517	3. 11
繊維工業	269, 674	16, 672	6. 59	261, 566	17, 260	7. 06
木材・木製品	254, 648	20, 634	8. 82	251, 994	17, 064	7. 26
印刷・同関連	239, 561	12, 888	5. 69	238, 086	12, 294	5. 44
窯業・土石	332, 765	15, 324	4. 83	319, 409	12, 941	4. 22
化学工業	291, 311	12, 629	4. 53	323, 771	15, 227	4. 94
金属・同製品	270, 096	8, 485	3. 24	268, 290	9, 520	3. 68
機械器具	275, 070	9, 495	3. 58	287, 260	9, 932	3. 58
その他	271, 047	10, 581	4. 06	265, 473	10, 516	4. 12
非製造業 計	291, 558	9, 340	3. 31	291, 959	8, 881	3. 14
情報通信業	293, 849	9, 635	3. 39	314, 907	10, 580	3. 48
運輸業	220, 306	4, 795	2. 22	220, 771	6, 175	2. 88
建設業	296, 733	9, 705	3. 38	312, 143	10, 506	3. 48
総合工事業	352, 820	11, 051	3. 23	371, 165	13, 482	3. 77
職別工事業	286, 292	11, 020	4. 00	297, 319	11, 612	4. 06
設備工事業	282, 225	8, 377	3. 06	288, 271	8, 884	3. 18
卸・小売業	295, 390	8, 231	2. 87	307, 547	7, 860	2. 62
卸売業	304, 503	8, 299	2. 80	311, 233	6, 931	2. 28
小売業	255, 896	7, 931	3. 20	288, 504	12, 660	4. 59
サービス業	298, 237	12, 568	4. 40	308, 115	8, 577	2. 86
対事業所サービス業	289, 383	13, 615	4. 94	286, 224	9, 738	3. 52
対個人サービス業	351, 363	6, 284	1. 82	351, 363	6, 284	1. 82

図表44 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	283, 689	11, 006	4. 04	283, 817	10, 462	3. 83
製造業 計	274, 678	11, 685	4. 44	278, 441	11, 321	4. 24
食料品	256, 591	6, 409	2. 56	249, 139	7, 517	3. 11
繊維工業	269, 674	16, 672	6. 59	261, 566	17, 260	7. 06
木材・木製品	254, 648	20, 634	8. 82	251, 994	17, 064	7. 26
印刷・同関連	239, 561	12, 888	5. 69	238, 086	12, 294	5. 44
窯業・土石	332, 765	15, 324	4. 83	319, 409	12, 941	4. 22
化学工業	291, 311	12, 629	4. 53	323, 771	15, 227	4. 94
金属・同製品	270, 321	9, 193	3. 52	268, 293	9, 556	3. 69
機械器具	275, 070	9, 495	3. 58	287, 260	9, 932	3. 58
その他	271, 047	10, 581	4. 06	265, 473	10, 516	4. 12
非製造業 計	296, 194	10, 065	3. 52	292, 678	9, 047	3. 19
情報通信業	298, 721	11, 539	4. 02	317, 906	11, 415	3. 72
運輸業	220, 306	4, 795	2. 22	220, 771	6, 175	2. 88
建設業	310, 729	11, 090	3. 70	313, 638	10, 651	3. 52
総合工事業	352, 820	11, 051	3. 23	371, 165	13, 482	3. 77
職別工事業	312, 967	13, 775	4. 60	301, 966	12, 070	4. 16
設備工事業	291, 412	9, 574	3. 40	289, 293	9, 013	3. 22
卸・小売業	295, 390	8, 231	2. 87	307, 547	7, 860	2. 62
卸売業	304, 503	8, 299	2. 80	311, 233	6, 931	2. 28
小売業	255, 896	7, 931	3. 20	288, 504	12, 660	4. 59
サービス業	298, 237	12, 568	4. 40	308, 115	8, 577	2. 86
対事業所サービス業	289, 383	13, 615	4. 94	286, 224	9, 738	3. 52
対個人サービス業	351, 363	6, 284	1. 82	351, 363	6, 284	1. 82

図表45 平均昇給・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	250,000	-7,500	-2.91	250,000	-7,500	-2.91
製造業 計	-	-	-	-	-	-
非製造業 計	250,000	-7,500	-2.91	250,000	-7,500	-2.91
情報通信業	250,000	-7,500	-2.91	250,000	-7,500	-2.91

(2) 賃金改定の内容

賃金改定の内容をみると、図表 46 のとおりである。

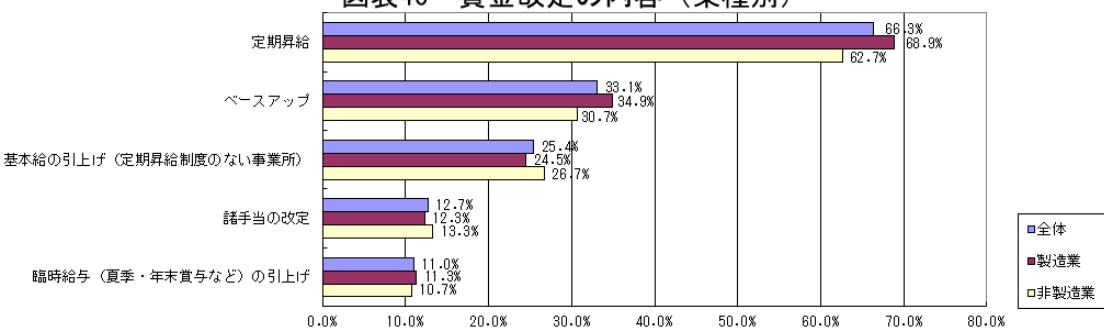
全体、製造業、非製造業のいずれも、「定期昇給」が最も高く、66.3%、68.9%、62.7% となっている。

全体の「ベースアップ」は33.1%（昨年は39.4%）、「基本給の引き上げ（定期昇給制度のない事業所）」は25.4%（昨年は25.5%）、「諸手当の改定」は12.7%（昨年は15.4%）となっており、ベースアップをする事業所は減少している。

図表46 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	66.3%	33.1%	25.4%	12.7%	11.0%
製造業	68.9%	34.9%	24.5%	12.3%	11.3%
非製造業	62.7%	30.7%	26.7%	13.3%	10.7%

図表46 賃金改定の内容（業種別）



<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47のとおりである。

全体では、「労働力の確保・定着」65.2%（昨年は63.0%）が最も高く、ついで「企業の業績」56.4%（昨年は55.8%）、「世間相場」48.1%（昨年は42.8%）となっている。

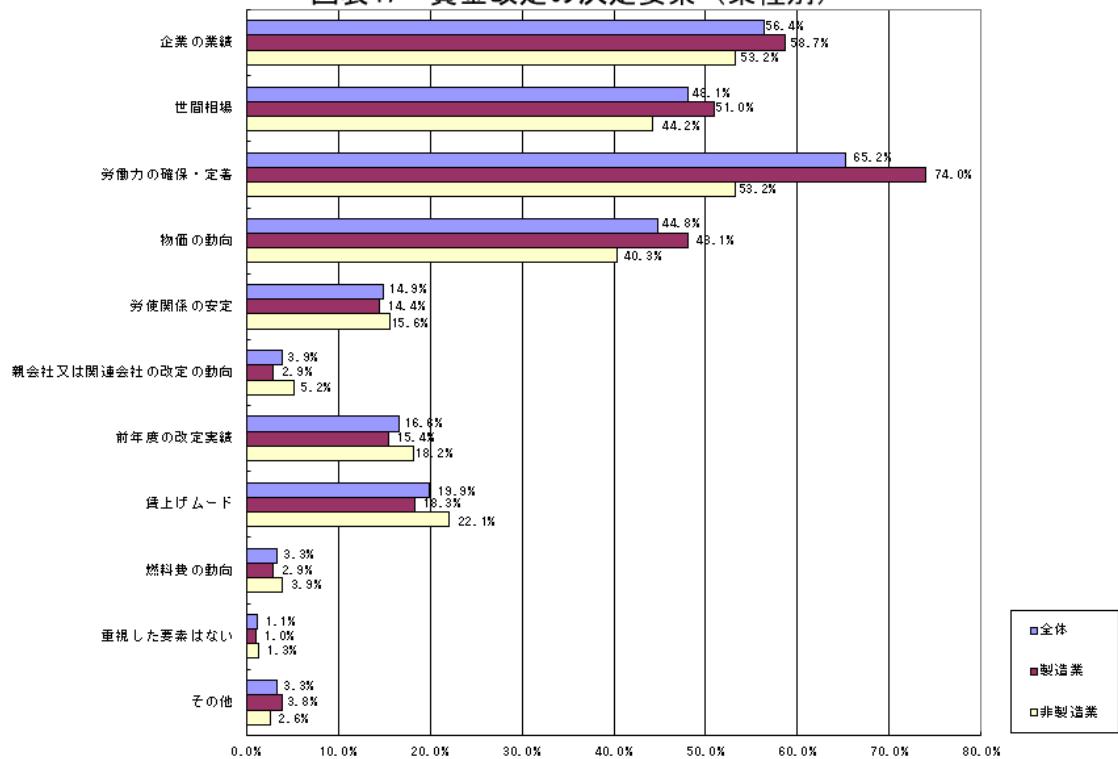
製造業では、「労働力の確保・定着」74.0%が最も高く、ついで「企業の業績」58.7%、「世間相場」51.0%となっている。

非製造業では、「企業の業績」、「労働力の確保・定着」が共に53.2%と最も高く、ついで「世間相場」44.2%、「物価の動向」40.3%となっている。

図表47 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	56.4%	48.1%	65.2%	44.8%	14.9%	3.9%	16.6%	19.9%	3.3%	1.1%	3.3%
製造業	58.7%	51.0%	74.0%	48.1%	14.4%	2.9%	15.4%	18.3%	2.9%	1.0%	3.8%
非製造業	53.2%	44.2%	53.2%	40.3%	15.6%	5.2%	18.2%	22.1%	3.9%	1.3%	2.6%

図表47 賃金改定の決定要素（業種別）



<複数回答あり>

9. 労働組合の有無について

(1) 労働組合の有無

労働組合の有無は図表48のとおりである。

「ある」と回答した事業所は全体の7.1%となっている。業種別にみると、製造業では8.9%、非製造業では4.9%となっており、製造業の組織率の方が高い。

図表48 労働組合の有無（業種別）

	ある	ない
全体	7.1%	92.9%
製造業	8.9%	91.1%
非製造業	4.9%	95.1%

図表48 労働組合の有無（業種別）

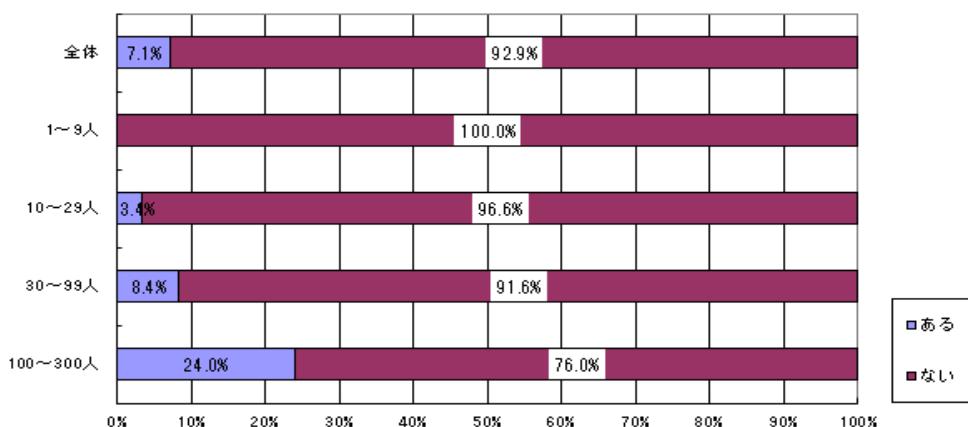


また、規模別にみると図表49のとおりで、「ある」と回答した事業所は、「1~9人」0.0%、「10~29人」3.4%、「30~99人」8.4%、「100~300人」24.0%となっている。

図表49 労働組合の有無（規模別）

	ある	ない
全体	7.1%	92.9%
1~9人	—	100.0%
10~29人	3.4%	96.6%
30~99人	8.4%	91.6%
100~300人	24.0%	76.0%

図表49 労働組合の有無（規模別）



10. 労使コミュニケーションについて

(1) 労使の意見を収集し協議を行う機会や場

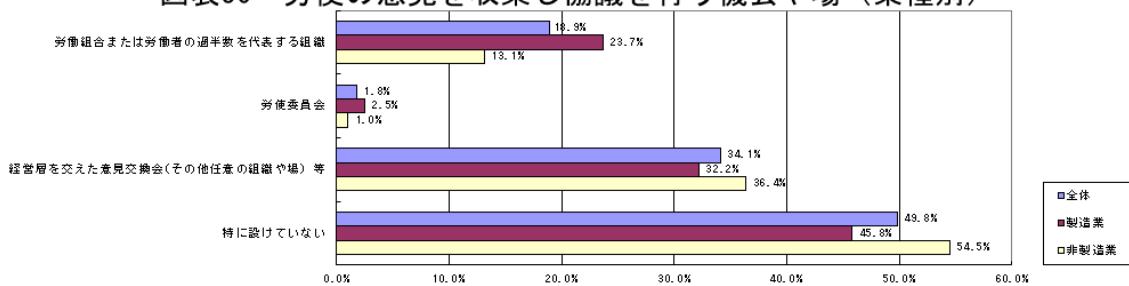
労使の意見を収集し協議を行う機会や場として当てはまるものは図表 50 のとおりである。

全体、製造業、非製造業のいずれも、「特に設けていない」が最も高く、49.8%、45.8%、54.5%、ついで「経営層を交えた意見交換会(その他任意の組織や場) 等」が 34.1%、32.2%、36.4%、「労働組合または労働者の過半数を代表する組織」が 18.9%、23.7%、13.1%となっている。

図表50 労使の意見を収集し協議を行う機会や場（業種別）

	労働組合または労働者の過半数を代表する組織	労使委員会	経営層を交えた意見交換会(その他任意の組織や場) 等	特に設けていない
全体	18.9%	1.8%	34.1%	49.8%
製造業	23.7%	2.5%	32.2%	45.8%
非製造業	13.1%	1.0%	36.4%	54.5%

図表50 労使の意見を収集し協議を行う機会や場（業種別）



＜複数回答あり＞

また、規模別にみると図表 51 のとおりである。

「1~9 人」では、「特に設けていない」69.0%が最も高く、ついで「経営層を交えた意見交換会(その他任意の組織や場) 等」27.6%、「労働組合または労働者の過半数を代表する組織」3.4%となっている。

「10~29 人」では、「特に設けていない」57.1%が最も高く、ついで「経営層を交えた意見交換会(その他任意の組織や場) 等」31.0%、「労働組合または労働者の過半数を代表する組織」13.1%となっている。

「30~99 人」では、「経営層を交えた意見交換会(その他任意の組織や場) 等」、「特に設けていない」が共に 40.0%で最も高く、ついで「労働組合または労働者の過半数

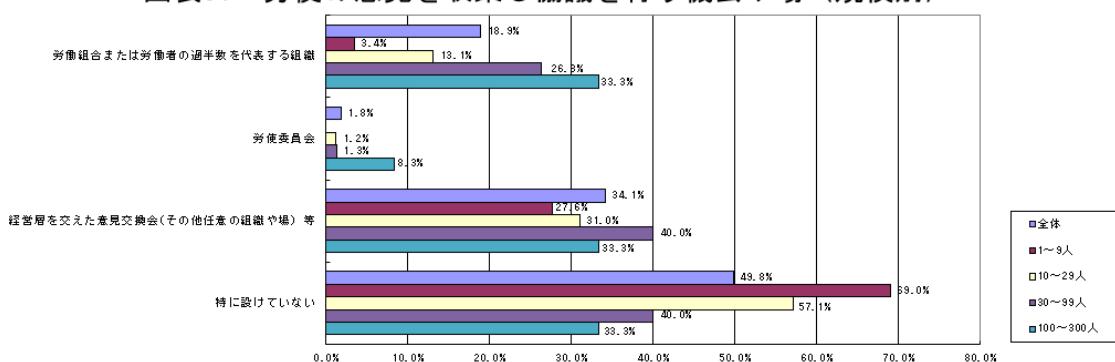
を代表する組織」26.3%、「労使委員会」1.3%となっている。

「100～300人」では、「労働組合または労働者の過半数を代表する組織」、「経営層を交えた意見交換会(その他任意の組織や場)等」、「特に設けていない」が共に33.3%で最も高く、ついで「労使委員会」8.3%となっている。

図表51 労使の意見を収集し協議を行う機会や場（規模別）

	労働組合または労働者の過半数を代表する組織	労使委員会	経営層を交えた意見交換会(その他任意の組織や場)等	特に設けていない
全体	18.9%	1.8%	34.1%	49.8%
1～9人	3.4%	—	27.6%	69.0%
10～29人	13.1%	1.2%	31.0%	57.1%
30～99人	26.3%	1.3%	40.0%	40.0%
100～300人	33.3%	8.3%	33.3%	33.3%

図表51 労使の意見を収集し協議を行う機会や場（規模別）



＜複数回答あり＞

（2）労使協議の機会や場で行っている協議内容

労使協議の機会や場で行っている協議内容について14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52のとおりである。

全体では、「労働時間・休日・休暇に関する事項」74.1%が最も高く、ついで「生産性向上（品質管理）に関する事項」59.3%、「安全衛生に関する事項」51.9%となっている。

製造業では、「労働時間・休日・休暇に関する事項」74.6%が最も高く、ついで「生産性向上（品質管理）に関する事項」58.7%、「安全衛生に関する事項」54.0%となっている。

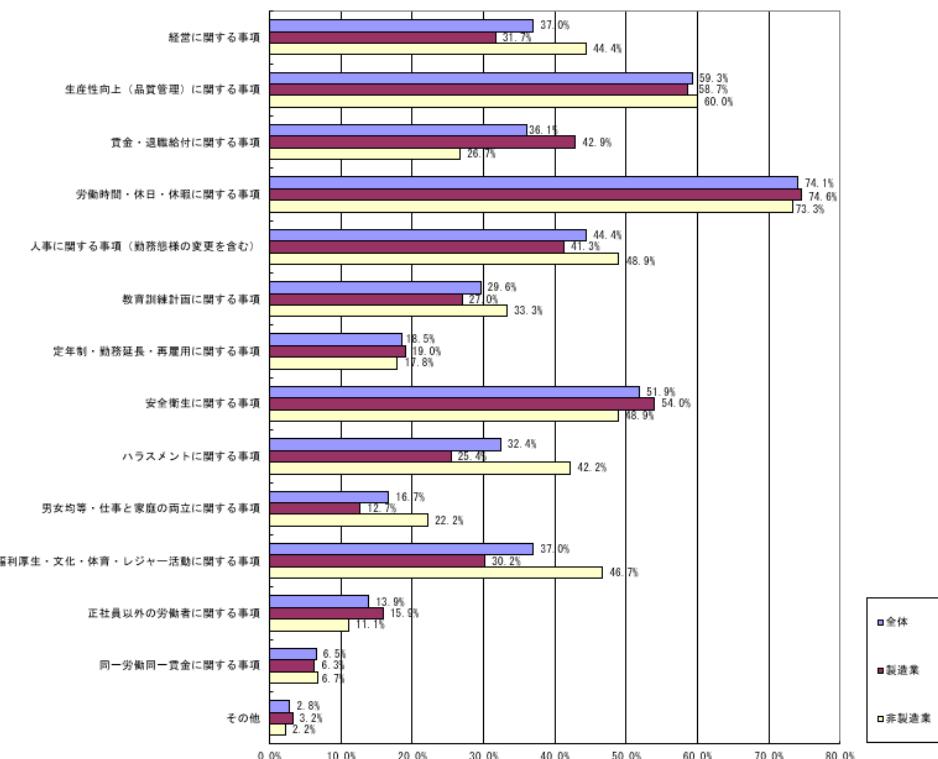
非製造業では、「労働時間・休日・休暇に関する事項」73.3%が最も高く、ついで「生

「生産性向上（品質管理）に関する事項」60.0%、「人事に関する事項（勤務態様の変更を含む）」、「安全衛生に関する事項」が共に48.9%となっている。

図表52 労使協議の機会や場で行っている協議内容（業種別）

	経営に関する事項	生産性向上（品質管理）に関する事項	賃金・退職給付に関する事項	労働時間・休日・休暇に関する事項	人事に関する事項（勤務態様の変更を含む）	教育訓練計画に関する事項	定年制・勤務延長・再雇用に関する事項	安全衛生に関する事項	ハラスメントに関する事項	男女均等・仕事と家庭の両立に関する事項	福利厚生・文化・体育・レジャー活動に関する事項	正社員以外の労働者に関する事項	同一労働同一賃金に関する事項	その他
全体	37.0%	59.3%	36.1%	74.1%	44.4%	29.6%	18.5%	51.9%	32.4%	16.7%	37.0%	13.9%	6.5%	2.8%
製造業	31.7%	58.7%	42.9%	74.6%	41.3%	27.0%	19.0%	54.0%	25.4%	12.7%	30.2%	15.9%	6.3%	3.2%
非製造業	44.4%	60.0%	26.7%	73.3%	48.9%	33.3%	17.8%	48.9%	42.2%	22.2%	46.7%	11.1%	6.7%	2.2%

図表52 労使協議の機会や場で行っている協議内容（業種別）



＜複数回答あり＞

また、規模別にみると図表53のとおりである。

「1～9人」では、「労働時間・休日・休暇に関する事項」77.8%が最も高く、ついで「生産性向上（品質管理）に関する事項」、「賃金・退職給付に関する事項」、「安全衛生に関する事項」が共に55.6%、「経営に関する事項」、「福利厚生・文化・体育・レジャー活動に関する事項」が共に44.4%となっている。

「10～29人」では、「労働時間・休日・休暇に関する事項」80.0%が最も高く、ついで「生産性向上（品質管理）に関する事項」65.7%、「安全衛生に関する事項」45.7%となっている。

「30～99人」では、「労働時間・休日・休暇に関する事項」72.9%が最も高く、ついで「生産性向上（品質管理）に関する事項」56.3%、「人事に関する事項（勤務態様の

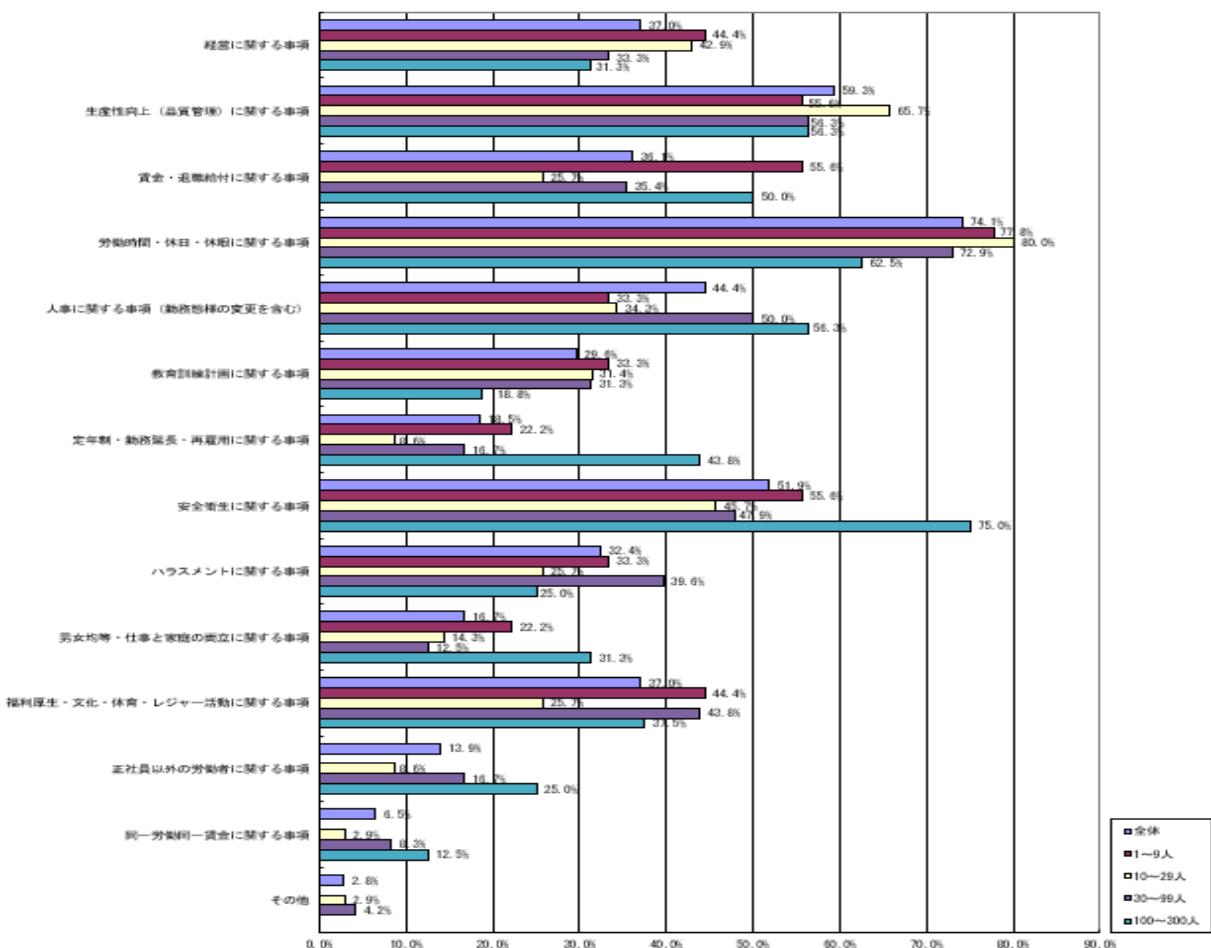
変更を含む)」50.0%となっている。

「100~300人」では、「安全衛生に関する事項」75.0%が最も高く、ついで「労働時間・休日・休暇に関する事項」62.5%、「生産性向上(品質管理)に関する事項」、「人事に関する事項(勤務態様の変更を含む)」が共に56.3%となっている。

図表53 労使協議の機会や場で行っている協議内容(規模別)

	経営に関する事項	生産性向上(品質管理)に関する事項	賃金・退職給付に関する事項	労働時間・休日・休暇に関する事項	人事に関する事項(勤務態様の変更を含む)	教育訓練計画に関する事項	定年制・勤務延長・再雇用に関する事項	安全衛生に関する事項	ハラスメントに関する事項	男女均等・仕事と家庭の両立に関する事項	福利厚生・文化・体育・レジャー活動に関する事項	正社員以外の労働者に関する事項	同一労働同一賃金に関する事項	その他
全体	37.0%	59.3%	36.1%	74.1%	44.4%	29.6%	18.5%	51.9%	32.4%	16.7%	37.0%	13.9%	6.5%	2.8%
1~9人	44.4%	55.6%	55.6%	77.8%	33.3%	33.3%	22.2%	55.6%	33.3%	22.2%	44.4%	—	—	—
10~29人	42.9%	65.7%	25.7%	80.0%	34.3%	31.4%	8.6%	45.7%	25.7%	14.3%	25.7%	8.6%	2.9%	2.9%
30~99人	33.3%	56.3%	35.4%	72.9%	50.0%	31.3%	16.7%	47.9%	39.6%	12.5%	43.8%	16.7%	8.3%	4.2%
100~300人	31.3%	56.3%	50.0%	62.5%	56.3%	18.8%	43.8%	75.0%	25.0%	31.3%	37.5%	25.0%	12.5%	—

図表53 労使協議の機会や場で行っている協議内容(規模別)



＜複数回答あり＞

都道府県コード
3 3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7年6月

秘

令和7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7年度 中小企業労働事情実態調査票

記入についてのお願い

◎調査時点：令和7年7月1日（火） ◎調査締切：令和7年7月14日（月）

- ◇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、そ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かずか、該当する項目の番号に○をつけてください（7月1日（火）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14日（月）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。

貴事業所の名称		記入担当者名	
所 在 地	(〒 -)	電 話 番 号	()

業種（最も売上高の多い事業の業種の番号を以下の1.～19.の中から選び1つだけに○）

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〔物品販貸業、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〔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〕
 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7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=1」「変わらない=2」「減少した=3」のいずれかに○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	（うち常用労働者）	常用労働者数（派遣を除く）	
							男性	女性
男性	人	人	人	人	人	人	人	人
前年比	1 2 3 <input checked="" type="checkbox"/>							
女性	人	人	人	人	人	人	人	人
前年比	1 2 3 <input checked="" type="checkbox"/>							

〔注〕(1)「パートタイマー」とは、1日の所定労働時間が事業所の一般労働者より短い者、または1日の所定労働時間と同じでも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①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ヵ月以上の期間を決めて雇われている者

②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たる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

⑤ 過去3年間(令和4年7月1日から令和7年6月30日)に労働生産性を高めようとして行った取組みをお答えください。(該当するすべてに○)

1. 新製品・サービスの開発力

2. 既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力(現場力)

3. 顧客・販路を拡大する営業力

4. 技術革新への対応力

5. グローバル化

6. DX投資(自動化、省力化)

7. 権限委譲、裁量権の拡大

8. 仕事内容・進め方の見直し

9. 仕事に求める成果の明確化

10. さらなるコスト削減

11. 女性、高齢者など多様な人材の活用

12. 教育訓練、能力開発

13. 成果・業績で評価する人事・待遇制度

14. 長時間労働の解消(残業の削減等)

15. 職場のコミュニケーションの円滑化

16. メンタルヘルス対策、健康確保策

17. 行っていない

18. その他()

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販売・受注価格への転嫁状況を最も売上高の多い事業の業種でお答えください。(1つだけに○)

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

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()

② 価格転嫁の転嫁内容と転嫁率は何パーセントか項目ごとにお答えください。(項目ごと1つだけに○)

項目	10%未満	10~30%未満	30~50%未満	50~70%未満	70~100%未満	100%以上
1. 全体	1	2	3	4	5	6
2. 原材料費分	1	2	3	4	5	6
3. 人件費分	1	2	3	4	5	6
4. 利益確保分	1	2	3	4	5	6

〔注〕(1)価格転嫁率は、1年前(令和6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7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%

③ 原材料費、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁予定内容をお答えください。(該当するすべてに○)

1. 原材料費分を転嫁予定 2. 人件費引上げ分を転嫁予定 3. 利益確保分を転嫁予定 4. その他()

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6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

--	--

時間 ※小数点以下四捨五入 ※残業時間が無い場合は「0」を記入

〔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6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) 同一労働同一賃金への対応についてお答えください。

① 非正規と正規の労働者を比べた同一労働同一賃金への対応（格差解消への取組み）状況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. 賃金規定の見直し | 6. 責任ある地位への登用 |
| 7. 休暇の取得 | 8. 福利厚生施設の利用 | 9. 教育訓練の実施 |
| 10. 専門家（支援機関）への相談 | 11. 特に考えていない | 12. 解消すべき待遇差はない |
| 13. 対象となる従業員はない | 14. その他（ ） | |

〔注〕(1)「同一労働同一賃金」とは、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。

設問7) 新規学卒者の採用についてお答えください。

① 令和7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.」と「2.」に○をした事業所は②の質問にお答えください。

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
-------------------	---------------------	----------------

→ ② 令和7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（令和7年6月支給額）						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（令和7年6月支給額）					
			短大卒（含高専）	技術系	人	人	人	人				人	人	短大卒（含高専）	技術系	人	人
高校卒	技術系	人	人	人	人	人	人	円	技術系	人	人	人	人	人	人	人	円
	事務系	人	人	人	人	人	人	円	事務系	人	人	人	人	人	人	人	円
専門学校卒	技術系	人	人	人	人	人	人	円	技術系	人	人	人	人	人	人	人	円
	事務系	人	人	人	人	人	人	円	事務系	人	人	人	人	人	人	人	円

〔注〕(1)令和7年6月の1ヵ月間に支給した1人当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8) 中途採用についてお答えください。

① 令和6年度に中途採用の募集を行い、令和7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.」に○をした事業所は②・③・④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。

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
-------------------	---------------------	----------------

→ 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	※採用ない場合は「0」を記入
-------------	---	-----------	---	----------------

→ 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	60～64歳	65～69歳	70歳以上
人	人	人	人	人	人	人	人

→ ④ 中途採用者を採用する際に最も重視した項目をお答えください。（1つだけに○）

1. 専門知識・能力があるから	2. 経験を活かし即戦力になるから	3. 幅広い人脈を期待できるから
4. 職場への適応力があるから	5. 親会社・関連会社からの要請のため	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7年1月1日から令和7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.」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.」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. 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

①-1 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。なお、プラス・マイナスの記号は不要です。

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

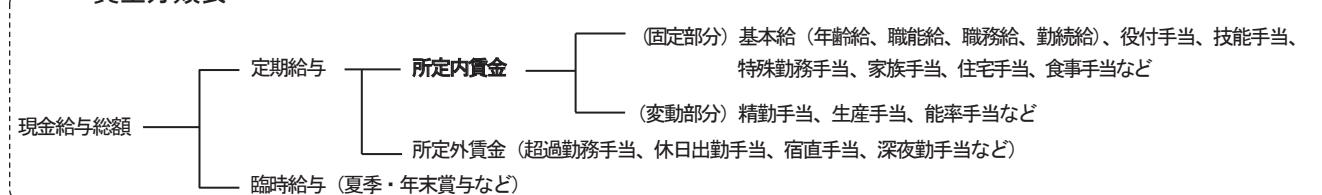
(2)対象者総数は、賃金改定対象者で、賃金の改定前、改定後とも在職している者です(P1の設問1の「従業員数」とは必ずしも一致しなくても結構です)。

(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。

賃金分類表



② 賃金改定(引上げた・7月以降引上げる予定)の具体的な内容をお答えください。(該当するすべてに○)

1. 定期昇給 2. ベースアップ 3. 基本給の引上げ(定期昇給制度のない事業所)

4. 諸手当の改定 5. 臨時給与(夏季・年末賞与など)の引上げ

〔注〕(1)「定期昇給」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」は、賃金表の改定により賃金水準全体を引上げることをいいます。

③ 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 労働組合の有無について○を付けてください。

1. ある 2. ない

設問11) 労使コミュニケーションについてお答えください。

① 労使の意見を収集し協議を行う機会や場として当てはまるものをお答えください。(該当するすべてに○)

★「1.」と「2.」と「3.」に○をした事業所は下記②の質問にもお答えください。

1. 労働組合または労働者の過半数を代表する組織 2. 労使委員会 3. 経営層を交えた意見交換会(その他任意の組織や場)等 4. 特に設けていない

② 労使協議の機会や場で行っている協議内容をお答えください。(該当するすべてに○)

- | | | |
|-------------------------|-----------------------------|------------------|
| 1. 経営に関する事項 | 2. 生産性向上(品質管理)に関する事項 | 3. 賃金・退職給付に関する事項 |
| 4. 労働時間・休日・休暇に関する事項 | 5. 人事に関する事項(勤務態様の変更を含む) | 6. 教育訓練計画に関する事項 |
| 7. 定年制・勤務延長・再雇用に関する事項 | 8. 安全衛生に関する事項 | 9. ハラスメントに関する事項 |
| 10. 男女均等・仕事と家庭の両立に関する事項 | 11. 福利厚生・文化・体育・レジャー活動に関する事項 | |
| 12. 正社員以外の労働者に関する事項 | 13. 同一労働同一賃金に関する事項 | 14. その他() |

◎ 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(月)までにご返送ください。

令和 7 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 12 月
発行 岡山県中小企業団体中央会