

兵庫県における 中小企業労働事情

令和5年度 兵庫県中小企業労働事情実態調査報告書

令和6年2月

兵庫県中小企業団体中央会

はじめに

本調査は、中小企業専門の労働調査として昭和39年から毎年定期的
に実施しているもので、今年で60回目となります。

我が国経済の先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、各種
政策の効果もあり、緩やかな回復が続くことが期待されています。

一方、世界的な金融引締めに伴う影響や中国経済の先行き懸念など、海
外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっており、また、
物価上昇、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響に十分注
意する必要があります。

中小企業を取巻く経営環境については、新型コロナウイルス感染症から
の社会経済活動の正常化が進みつつある中、個人消費は持ち直しており、
鉱工業生産も持ち直しの動きがみられます。雇用情勢においても、改善の
動きがみられます。

このような情勢下におきましては、時宜を得た正しい情報を収集するこ
とが何よりも大切であり、それをベースとした的確な経営判断が求められ
ます。

本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
確立することを目的に、毎年、「中小企業労働事情実態調査」を実施して
おります。

本年度は、「経営について」「労働時間」「有給休暇」「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」「新規学卒者
の採用状況」「中途採用の状況」「パートタイマーについて」「賃金改
定」の調査項目に従い、調査を実施いたしました。

この報告書が、本県中小企業における労働事情の実態把握と今後の対応
に多少なりともお役に立てれば幸いです。

本調査の実施にあたりまして、ご協力いただきました関係組合並びに調
査対象事業所に対しまして、厚くお礼申しあげますとともに、今後ますま
すのご発展を祈念いたします。

令和6年2月

兵庫県中小企業団体中央会

目 次

I. 調査実施の要領	1
II. 回答事業所の概要	2
III. 調査結果のポイント	4
IV. 調査結果の概要	5
1. 経営状況	5
2. 経営方針	6
3. 経営上の障害	6
4. 経営上の強み	7
5. 従業員の労働時間について	7
6. 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・取得率	8
7. 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	9
8. 新規学卒者の採用について	9
9. 中途採用について	11
10. パートタイマーについて	12
11. 賃金改定について	15
V. 令和5年度中小企業労働事情実態調査票	17

I. 調査実施の要領

1. 調査の目的

この調査は、兵庫県内の中小企業における賃金・労働時間・雇用等の実態を的確に把握し、適切な中小企業の労働対策を樹立、並びに時宜を得た労働支援方針の策定に資することを目的に実施した。

2. 調査の時点

令和5年7月1日

3. 調査の対象

本会に所属する組合の組合員のうち、従業員数300人以下の中小企業。

4. 調査の実施方法

兵庫県中小企業団体中央会会員組合等より業種別に対象先を抽出し、調査票を配布。更に団体を通じて傘下の中小企業者に再配布し、本会宛に直接郵送されたものを兵庫県回答として取りまとめ、全国中小企業団体中央会において全国集計した。

5. 調査の内容

- ① 従業員数について
- ② 経営について
- ③ 従業員の労働時間について
- ④ 従業員の有給休暇について
- 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
- ⑥ 新規学卒者の採用について
- ⑦ 中途採用について
- ⑧ パートタイマーについて
- ⑨ 賃金改定について
- ⑩ 労働組合の有無について

6. 回答の状況

兵庫県下1,300事業所を対象に調査を依頼し、令和5年7月1日時点の調査を行った。有効回答数は408事業所（製造業252事業所、非製造業156事業所）【回収率：31.4%】であった。

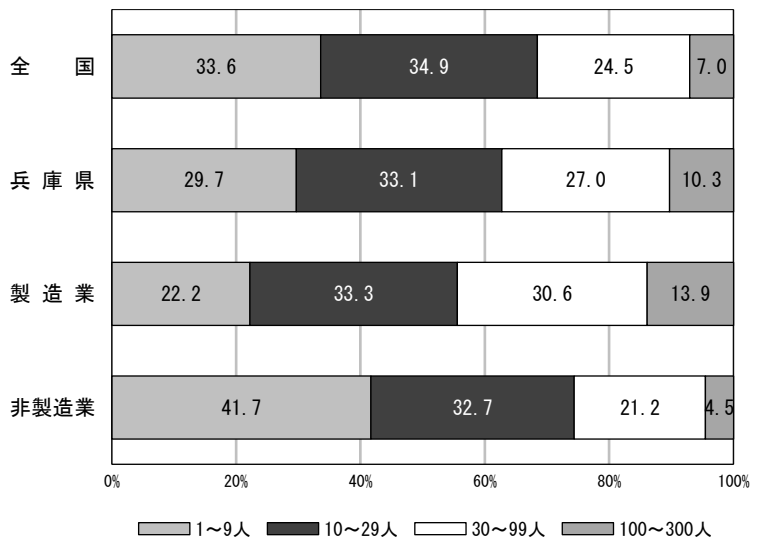
- ・統計表あるいはグラフ中には、集計母数が極めて少ないものがあります。
- ・設問項目ごとに「不明」「非該当」を除いて集計しているため、各有効回答数に差が生じています。
- ・構成百分率の計算は、小数点第2位以下を四捨五入しており、合計が100.0%にならない場合があります。

II. 回答事業所の概要

1. 兵庫県下では従業員30人未満の事業所が62.8%（昨年度調査62.2%）を占める

今回の調査では、回答のあった408事業所のうち、製造業が252事業所で61.8%、非製造業が156事業所で38.2%だった。従業員規模は「10～29人」が33.1%で最も多く、次いで「1～9人」（29.7%）、「30～99人」（27.0%）と続き、従業員規模30人未満の事業所は全体の62.8%（昨年度調査比0.6ポイント増）、30人以上の事業所数割合は37.3%（昨年度調査比0.5ポイント減）となっている。業種別にみると、昨年度調査同様、非製造業で小規模事業所が多く、「1～9人」の事業所割合は製造業の22.2%に対し、非製造業は41.7%となっている。

＜図1＞ 従業員規模別事業所割合（%）



労働組合の有無については、「ある」との回答は8.2%（昨年度調査比0.2ポイント減）で、全国平均を1.1ポイント上回っている。業種別では、製造業が10.0%（昨年度調査比1.5ポイント増）、非製造業が5.2%（同3.0ポイント減）となり、製造業が4.8ポイント上回っている。＜表1＞

＜表1＞ 回答事業所の概要（件数、（ ）内は%）

	事業所数	従業員構成				労働組合	
		1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	あり	なし
全 国	18,139 (100)	6,089 (33.6)	6,329 (34.9)	4,447 (24.5)	1,274 (7.0)	1,279 (7.1)	16,772 (92.9)
兵 庫 県	408 (100)	121 (29.7)	135 (33.1)	110 (27.0)	42 (10.3)	33 (8.2)	371 (91.8)
製 造 業	252 (100)	56 (22.2)	84 (33.3)	77 (30.6)	35 (13.9)	25 (10.0)	226 (90.0)
食料品	26	6	9	11	0	2	24
繊維工業	23	4	14	4	1	3	20
木材・木製品	7	2	3	2	0	0	7
印刷・同関連	8	1	2	4	1	1	7
窯業・土石製品	21	11	6	4	0	2	19
化学工業	7	2	1	2	2	1	5
金属・同製品	97	22	33	27	15	9	88
機械器具	41	6	6	18	11	7	34
その他の製造業	22	2	10	5	5	0	22
非製造業	156 (100)	65 (41.7)	51 (32.7)	33 (21.2)	7 (4.5)	8 (5.2)	145 (94.8)
運輸業	3	1	1	0	1	1	2
建設業	44	22	16	5	1	3	39
卸売業	44	15	19	8	2	1	43
小売業	21	13	5	3	0	0	20
サービス業	44	14	10	17	3	3	41

2. 兵庫県の常用労働者・パートタイム労働者共に女性比率が増加

兵庫県の常用労働者における男女比をみると男性69.0%、女性31.0%で、昨年度調査と比べ女性が増加傾向である。全国平均と比較すると、女性比率が全国平均を上回っている。業種別では、製造業は男性70.1%、女性29.9%、非製造業では男性65.9%、女性34.1%と、昨年度調査と比べ、製造業、非製造業ともに女性比率が増加しており、非製造業の女性比率は全国平均を6.9ポイント上回っている。パートタイム労働者の男女比をみると、兵庫県は、男性21.2%、女性78.8%で昨年度調査と比べ、女性比率が増加している。女性比率は製造業、非製造業ともにスコアが高く、非製造業では全国平均を17.5ポイント上回っている。〈表2〉

〈表2〉 男女別常用労働者・パートタイム労働者割合 (%)

	男性	女性	男パート	女パート
全国	70.0 (69.9)	30.0 (30.1)	31.3 (29.0)	68.7 (71.0)
製造業	67.5 (67.2)	32.5 (32.8)	27.1 (24.8)	72.9 (75.2)
非製造業	72.8 (72.7)	27.2 (27.3)	35.2 (32.8)	64.8 (67.2)
兵庫県	69.0 (71.5)	31.0 (28.5)	21.2 (24.0)	78.8 (76.0)
製造業	70.1 (71.4)	29.9 (28.6)	23.4 (19.9)	76.6 (80.1)
非製造業	65.9 (71.8)	34.1 (28.2)	17.7 (29.4)	82.3 (70.6)

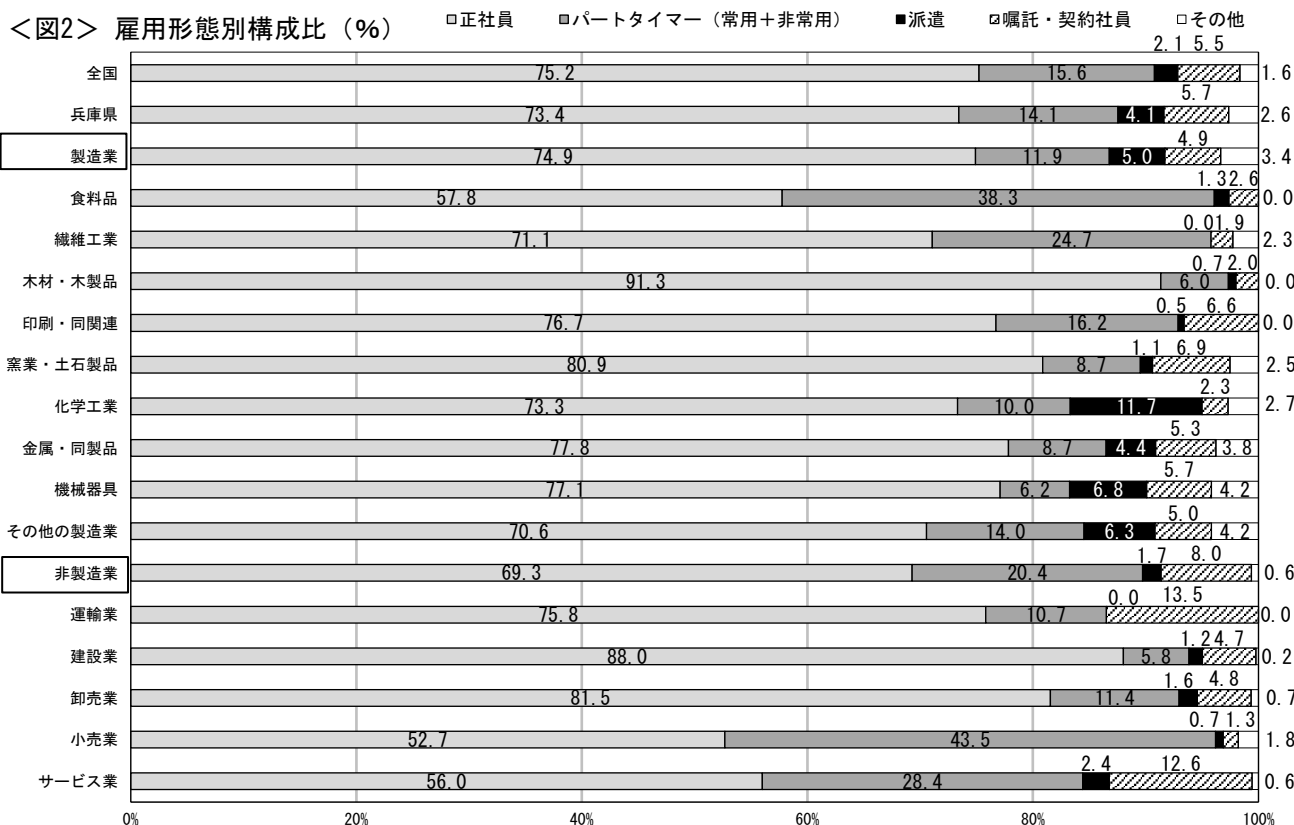
() 内は昨年のデータ

3. 「パートタイマー」比率が増加、「正社員」「嘱託・契約社員」「派遣」は微減

兵庫県の雇用形態別での従業員割合をみると「正社員」が73.4%で最も多く、次いで「パートタイマー」(14.1%)、「嘱託・契約社員」(5.7%)、「派遣」(4.1%)、「その他」(2.6%)と続く。昨年度調査と比べると「パートタイマー」(2.2ポイント増)、「正社員」(0.8ポイント減)、「嘱託・契約社員」(1.0ポイント減)、「派遣」(1.0ポイント減)で「パートタイマー」が増加している。

業種別に「正社員」の割合をみると、製造業(74.9%)が非製造業(69.3%)を5.6ポイント上回り、具体的な業種では「建設業」(88.0%)、「卸売業」(81.5%)、「窯業・土石製品」(80.9%)のスコアが高い。「パートタイマー」の割合をみると、非製造業が20.4%(昨年度調査比4.1ポイント増)、製造業が11.9%(昨年度調査比2.0ポイント増)となり、非製造業が8.5ポイント上回り、昨年度調査に比べスコアの差は広がっている。業種別では「小売業」(43.5%)、「食料品」(38.3%)、「サービス業」(28.4%)が高くなっている。〈図2〉

(※「木材・木製品」「印刷・同関連」「化学工業」「運輸業」は母数が10未満のため参考数値)



Ⅲ. 調査結果のポイント

1. 経営状況

現在の経営状況は「変わらない」が45.8%で最も多い。景況DI（「良い」－「悪い」）をみると、兵庫県全体では、昨年度調査の△21.9%から、今回は△12.5%と9.4ポイント好転している。業種別にみると製造業は4.7ポイント、非製造業は17.1ポイント好転した。

2. 経営方針

現在の主要事業は「現状維持」との回答が57.4%で最も多く、次いで「強化拡大」（38.1%）、「縮小」（4.0%）と続いており、昨年度調査と比べ「強化拡大」が増加し、「縮小」が減少。

3. 経営上の障害（3項目以内の複数回答）

全体では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が58.8%で最も多く、次いで「人材不足（質の不足）」（47.3%）、「労働力不足（量の不足）」（35.3%）と続いており、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」は昨年度調査同様、最大の障害となっている。

4. 経営上の強み（3項目以内の複数回答）

経営上の強みについては、全体では「顧客への納品・サービスの速さ」（29.7%）が最も多く、次いで「製品の品質・精度の高さ」（28.9%）、「製品・サービスの独自性」（28.4%）と続き、上位の2項目は昨年度調査と変わらない。

5. 従業員の労働時間について

週所定労働時間は「40時間」が47.8%で最も多く、次いで「38時間超40時間未満」（22.4%）、「38時間以下」（17.8%）、「40時間超44時間以下」（10.2%）と続き、昨年度調査と比べると「38時間超40時間未満」が7.7ポイント減少し、「40時間超44時間未満」が3.4ポイント増加している。

6. 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・取得率

平均付与日数は全体で16.10日で、昨年より0.12日多く、全国平均より0.16日少ない。
平均取得日数は全体で9.59日で、昨年より0.56日多く、全国平均より0.09日多い。
取得率は全体で63.16%で、昨年を3.92ポイント上回り、全国平均より1.25ポイント上回った。

7. 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

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みると、全体では「価格の引上げ（転嫁）を実現した」が52.2%で最も多く、次いで「価格引上げの交渉中」（22.7%）、「価格転嫁はしていない（価格変動の影響はない）」（7.9%）と続く。

8. 新規学卒者の採用について

令和5年3月新規学卒者の採用計画の有無をみると、「採用計画をし、実際に採用した」事業所は17.0%となっている。採用実績事業所数10件以上の種別で採用充足率が最も高いのは、「大学卒：事務系」が68.3%、平均採用人数は「大学卒：事務系」の1.47人が最も多い。1人当たりの初任給は（回答事業所数10件以上）は「大学卒：技術系」が213,790円で最も高い。

9. 中途採用について

令和4年度の中途採用者の採用計画の有無をみると、「採用募集をし、実際に採用した」事業所は47.9%となっている。平均3.39人の採用が行われ、採用充足率は82.9%となっている。

10. パートタイマーについて

パートタイマーを採用した理由については、「人手が集めやすいため」が33.1%で最も多く、職務については、「正規従業員と職務が同じパートタイマーはいない」が65.9%となっている。1時間当たりの平均賃金差は「正規従業員と同じ」が35.7%で最も多く、待遇改善のための方策については、「賞与の支給」が45.7%で最も多くなっている。就業調整の状況をみると、「就業調整をしている」が40.0%となっている。

11. 賃金改定について

令和5年1月1日から7月1日の間での賃金改定の実施状況について「引上げた」事業所の改定後の平均所定内賃金は278,585円（215事業所）で、引上げ額は10,746円、引上げ率は4.0%であった。一方、「引下げた」と回答した事業所はなかった。

IV. 調査結果の概要

1. 経営状況

「良い」が増加。アフターコロナに適応しつつ、回復傾向にあることがうかがえる

現在の経営状況は「変わらない」が45.8%で最も多く、次いで「悪い」(33.3%)、「良い」(20.8%)と続いている。昨年度調査と比べ「良い」が3.5ポイント増加し、「悪い」が5.9ポイント減少しており、アフターコロナに適応しつつ、回復傾向にあることがうかがえる。全国平均と比べてもほぼ同様の結果となっている。

業種別にみると、「良い」との回答は、製造業(19.0%：昨年度調査比2.1ポイント増)、非製造業(23.7%：同5.9ポイント増)で、非製造業の回復傾向が高い。

景況DI(「良い」－「悪い」)をみると、兵庫県全体では、昨年度調査の△21.9%から、今回は△12.5%と9.4ポイント好転している。業種別にみると製造業は4.7ポイント、非製造業は17.1ポイント好転した。

経年変化をみると、昨年度調査と比べ「良い」と「変わらない」が増加し、「悪い」が減少していることから、アフターコロナに適応しつつ、回復傾向にあることが見受けられる。

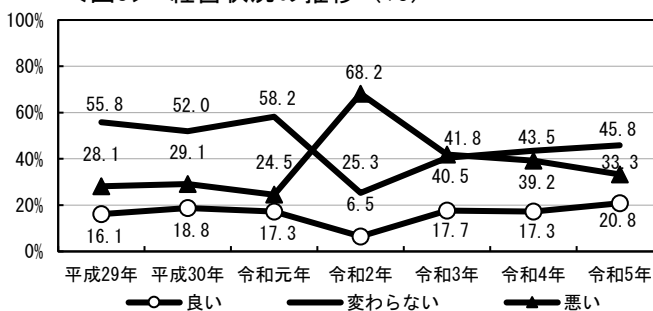
<表3><図3>

<表3> 経営状況 (%)

	良い	変わらない	悪い
全国	20.1 (17.2)	50.5 (47.3)	29.4 (35.5)
兵庫県	20.8 (17.3)	45.8 (43.5)	33.3 (39.2)
製造業	19.0 (16.9)	44.8 (44.4)	36.1 (38.7)
非製造業	23.7 (17.8)	47.4 (42.2)	28.8 (40.0)

() 内は昨年のデータ

<図3> 経営状況の推移 (%)

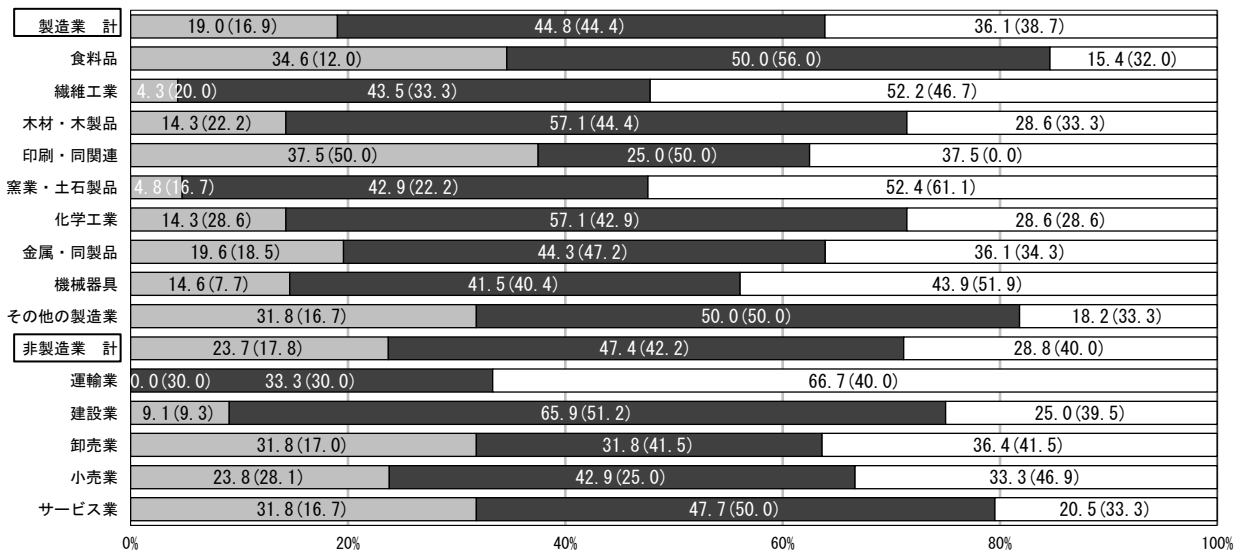


具体的な業種で「良い」との回答をみると、「食料品」が34.6%で最も多く、次いで「その他の製造業」「卸売業」「サービス業」(共に31.8%)、「小売業」(23.8%)と続く。「食料品」は昨年度調査の12.0%から24.6ポイント増と大きくスコアを伸ばしている。「悪い」については「窯業・土石製品」(52.4%)、「繊維工業」(52.2%)で、50%以上のスコアとなっている。

<図4>

(※「木材・木製品」「印刷・同関連」「化学工業」「運輸業」は母数が10未満のため参考数値)

<図4> 業種別経営状況 (%) () 内は昨年のデータ



2. 経営方針

「強化拡大」は38.1%で、昨年度調査（36.4%）から増加傾向

現在行っている主要な事業について、404事業所（無回答を除く）から回答があり、今後「現状維持」との回答が57.4%で最も多く、次いで「強化拡大」（38.1%）、「縮小」（4.0%）と続いており、昨年度調査と比べ「強化拡大」が1.7ポイント増加し、「縮小」が1.4ポイント減少している。

今後の経営方針について、現在の経営状況別にみると、経営状況が「良い」事業所では「強化拡大」の回答が61.4%で最も多い。経営状況が「変わらない」事業所、「悪い」事業所では、ともに「現状維持」の回答率が高く、昨年度調査と同様の結果となっている。

＜表4＞ 経営状況と経営方針（件数、（ ）内は%）

	強化拡大	現状維持	縮小	廃止	その他	計
良 い	51 (61.4)	32 (38.6)	0	0	0	83 (100)
変わらない	64 (34.6)	116 (62.7)	3 (1.6)	1 (0.5)	1 (0.5)	185 (100)
悪 い	39 (28.7)	84 (61.8)	13 (9.6)	0	0	136 (100)
計	154 (38.1)	232 (57.4)	16 (4.0)	1 (0.2)	1 (0.2)	404 (100)
昨年度集計値	161 (36.4)	253 (57.2)	24 (5.4)	3 (0.7)	1 (0.2)	442 (100)

「強化拡大」のスコアについて、昨年度調査と比べると、経営状況が「良い」事業所は51.3%から61.4%と10.1ポイント増、経営状況が「変わらない」事業所は34.6%から34.6%と増減なし、経営状況が「悪い」事業所は32.4%から28.7%と3.7ポイント減となり、昨年度調査とは逆転し、経営状況が「良い」事業所の積極的な経営強化の方針がみられる。＜表4＞

3. 経営上の障害（3項目以内の複数回答）

製造業は「光熱費・原材料・仕入品の高騰」、非製造業は「人材不足（質の不足）」がトップ

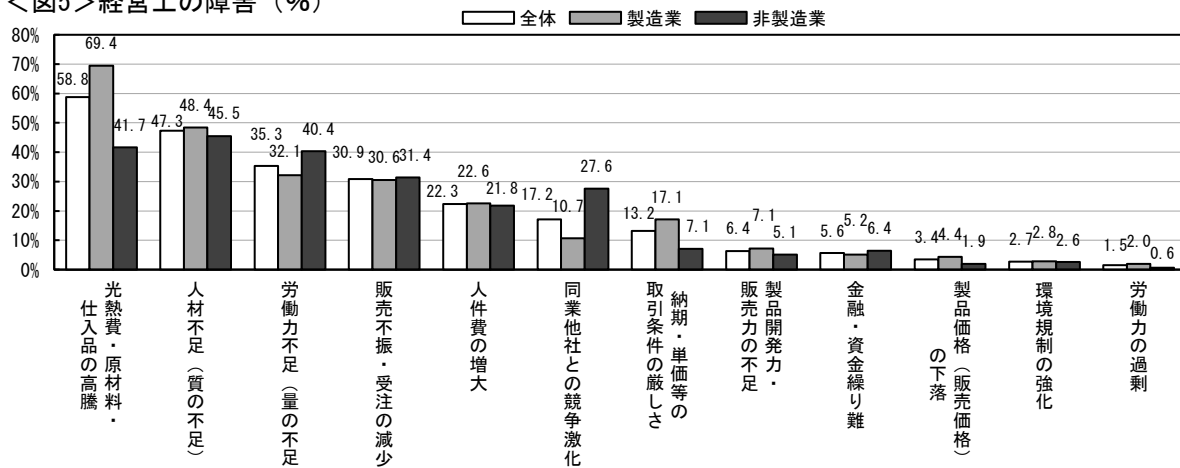
経営上の障害については、全体では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が58.8%（昨年度調査比0.8ポイント減）で最も多く、次いで「人材不足（質の不足）」（47.3%：同1.5ポイント減）、「労働力不足（量の不足）」（35.3%：同4.4ポイント増）と続いており、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」は昨年度調査からポイント減でありながらも最大の障害となっている。

業種別にみると、製造業では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が69.4%で最も高く、次いで「人材不足（質の不足）」（48.4%）、「労働力不足（量の不足）」（32.1%）と続く。非製造業では「人材不足（質の不足）」（45.5%）が最も多く、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」（41.7%）、「労働力不足（量の不足）」（40.4%）が続く。製造業、非製造業でともに上位項目である「光熱費・原材料・仕入品の高騰」は、昨年度調査比で製造業（1.1ポイント増）、非製造業（4.9ポイント減）と非製造業でスコアを落としている。また、「人材不足（質の不足）」は昨年度調査比で製造業（0.9ポイント増）、非製造業（5.1ポイント減）と非製造業でスコアを落としている。

製造業と非製造業で10ポイント以上差異がある項目をみると、製造業では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」のスコアが高く、非製造業では「同業他社との競争激化」のスコアが高くなっている。

＜図5＞

＜図5＞ 経営上の障害（%）



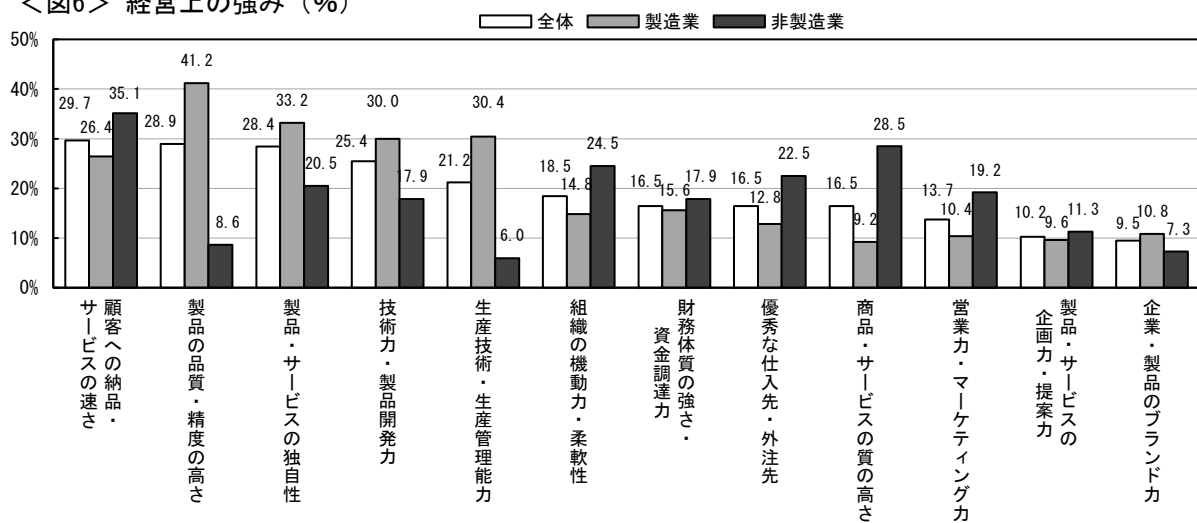
4. 経営上の強み（3項目以内の複数回答）

昨年度調査と同様「顧客への納品・サービスの速さ」がトップ項目

経営上の強みについては、全体では「顧客への納品・サービスの速さ」（29.7%）が最も多く、次いで「製品の品質・精度の高さ」（28.9%）、「製品・サービスの独自性」（28.4%）と続き、上位の2項目は昨年度調査と変わらない。

製造業では、「製品の品質・精度の高さ」（41.2%）、「製品・サービスの独自性」（33.2%）「生産技術・生産管理能力」（30.4%）が上位項目となっている。非製造業は「顧客への納品・サービスの速さ」（35.1%）、「商品・サービスの質の高さ」（28.5%）、「組織の機動力・柔軟性」（24.5%）と続き昨年度調査と比べ、上位3項目で順位の入れ替わりはあるが、大きな変化はない。業種によりスコアの差が大きい項目をみると、「製品の品質・精度の高さ」「生産技術・生産管理能力」では製造業のスコアが高く、「商品・サービスの質の高さ」では非製造業のスコアが高くなっている。＜図6＞

＜図6＞ 経営上の強み（%）

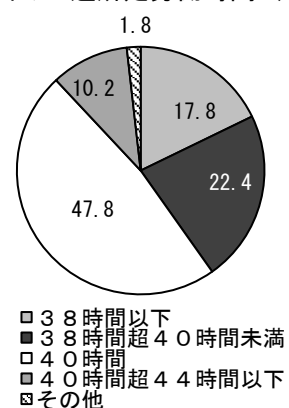


5-1. 従業員（パートタイム労働者など短時間労働者を除く）の労働時間について

「40時間」が47.8%で最も多く、「38時間以下」「40時間超44時間未満」が増加傾向

週所定労働時間は「40時間」が47.8%で最も多く、次いで「38時間超40時間未満」（22.4%）、「38時間以下」（17.8%）、「40時間超44時間以下」（10.2%）と続き、昨年度調査と比べると「40時間」（2.5ポイント減）、「38時間超40時間未満」（7.7ポイント減）がそれぞれ減少し、「38時間以下」（5.0ポイント増）「40時間超44時間未満」（3.4ポイント増）がそれぞれ増加している。業種別では、「40時間超44時間未満」で非製造業（14.5%）が製造業（7.5%）を7.0ポイント上回っている。規模別では、「1～9人」の事業所において、「40時間超44時間以下」のスコアが20.0%と高く、2割に達している。＜図7＞＜表5＞

＜図7＞ 週所定労働時間（%）



＜表5＞ 週所定労働時間

	事業所数 (件数)	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 (%)
全国	17,533	16.3	25.0	47.3	10.4	0.9
兵庫県	393	17.8	22.4	47.8	10.2	1.8
1～9人	115	23.5	17.4	35.7	20.0	3.5
10～29人	132	15.2	30.3	44.7	7.6	2.3
30～99人	105	17.1	17.1	61.9	3.8	0.0
100～300人	41	12.2	24.4	56.1	7.3	0.0
製造業	241	19.1	24.1	49.0	7.5	0.4
非製造業	152	15.8	19.7	46.1	14.5	3.9

5-2. 従業員1人当たりの月平均残業時間について

昨年度調査と比べ「0時間」の増加、「10時間～20時間未満」の減少が目立つ

月平均残業時間は「10時間未満」が29.3%で最も多く、以下「0時間」(25.3%)「10～20時間未満」(24.0%)「20～30時間未満」(15.5%)と続く。昨年度調査と比べ「0時間」「10時間未満」「20～30時間未満」のスコアが増加し、「10～20時間未満」のスコアは減少している。業種別では、昨年度調査と比べ「0時間」では製造業、非製造業がともに増加し、「10～20時間未満」では製造業、非製造業ともに減少している。

<表6> 月平均残業時間 (%)

	全 国	兵 庫 県	製 造 業	非 製 造 業	昨 年 度		
					兵 庫 県	製 造 業	非 製 造 業
0時間	24.5	25.3	21.7	31.1	23.1	21.3	25.9
10時間未満	30.4	29.3	27.7	31.8	28.3	25.6	32.4
10～20時間 未満	23.3	24.0	26.9	19.2	26.9	29.8	22.4
20～30時間 未満	13.0	15.5	18.1	11.3	14.3	15.1	12.9
30～50時間 未満	7.3	6.0	5.6	6.6	7.0	7.4	6.5
50時間以上	1.5	0.0	0.0	0.0	0.5	0.8	0.0

<表6>

6. 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・取得率

付与日数16.10日、取得日数9.59日、取得率63.16%

令和4年度の従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数は、全体で16.10日で、昨年度調査(15.98日)より0.12日多く、全国平均(16.26日)より0.16日少ない。業種別にみると、非製造業(16.30日)が製造業(15.99日)より0.31日多く、規模別では、「100～300人」の事業所が17.05日で最も多い。

平均取得日数は、全体で9.59日で、昨年度調査(9.03日)より0.56日多く、全国平均(9.50日)より0.09日多くなっている。業種別にみると、製造業(10.03日)が非製造業(8.79日)より1.24日多く、規模別では、「100～300人」の事業所が11.05日で最も多い。

取得率は、全体で63.16%で、昨年度調査(59.24%)と比べて3.92ポイント上回り、全国平均(61.91%)より1.25ポイント上回っている。業種別にみると、製造業(65.44%)が非製造業(58.98%)より6.46ポイント上回っている。規模別では「100～300人」の事業所が67.16%で最も高くなっている。平均付与日数がやや下回るものの、平均取得日数、取得率において全国平均を上回っている。<表7>

<表7> 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・取得率

	令 和 4 年 度			令 和 3 年 度		
	平均付与日数 (日)	平均取得日数 (日)	取得率 (%)	平均付与日数 (日)	平均取得日数 (日)	取得率 (%)
全 国	16.26	9.50	61.91	15.96	8.87	58.99
兵 庫 県	16.10	9.59	63.16	15.98	9.03	59.24
1～9人	14.48	8.56	63.89	14.41	7.80	58.30
10～29人	16.70	9.24	60.04	16.31	8.93	57.90
30～99人	16.41	10.37	64.90	16.94	9.44	57.30
100～300人	17.05	11.05	67.16	15.73	10.56	68.80
製 造 業	15.99	10.03	65.44	16.29	9.34	59.52
非製造業	16.30	8.79	58.98	15.48	8.51	58.79

7. 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

「価格の引上げ（転嫁）を実現した」が52.2%で最も多い

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みると、全体では「価格の引上げ（転嫁）を実現した」が52.2%で最も多く、次いで「価格引上げの交渉中」（22.7%）、「価格転嫁はしていない（価格変動の影響はない）」（7.9%）と続く。業種別では、製造業、非製造業ともに「価格の引上げ（転嫁）を実現した」が最も多く、次いで「価格引上げの交渉中」が2位の項目となっている。〈表8〉

原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容をみると、全体では「原材料分の転嫁を行った（行う予定）」が79.4%で最も多く、次いで「人件費引上げ分の転嫁を行った（行う予定）」（29.1%）「利益確保分の転嫁を行った（行う予定）」（24.7%）が続く。業種別の製造業、非製造業においても「原材料分の転嫁を行った（行う予定）」がトップ項目で、昨年度調査同様、6割台から8割台と突出して多い。

〈表9〉

一年前と比べた価格転嫁の状況をみると、全体では「10～30%未満」が48.6%で最も多く、次いで「10%未満」（35.6%）、「70～100%未満」（6.5%）と続く。〈表10〉

〈表8〉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

	事業所数	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 国	17888	49.5	19.7	7.0	0.4	9.7	4.0	8.2	1.5
兵 庫 県	406	52.2	22.7	6.7	0.2	7.9	2.7	6.2	1.5
製 造 業	251	53.4	27.1	5.6	0.4	5.6	2.4	4.4	1.2
非 製 造 業	155	50.3	15.5	8.4	0.0	11.6	3.2	9.0	1.9

〈表9〉原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容

	事業所数	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 国	13236	77.4	30.8	25.1	2.4
兵 庫 県	320	79.4	29.1	24.7	2.8
製 造 業	207	85.5	26.6	22.7	2.9
非 製 造 業	113	68.1	33.6	28.3	2.7

〈表10〉一年前と比べた価格転嫁の状況

	事業所数	10%未満	10～30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70～100%未満	100%以上
全 国	11110	42.3	41.5	4.3	4.1	6.5	1.3
兵 庫 県	278	35.6	48.6	4.0	2.9	6.5	2.5
製 造 業	172	32.6	50.0	5.8	2.9	6.4	2.3
非 製 造 業	106	40.6	46.2	0.9	2.8	6.6	2.8

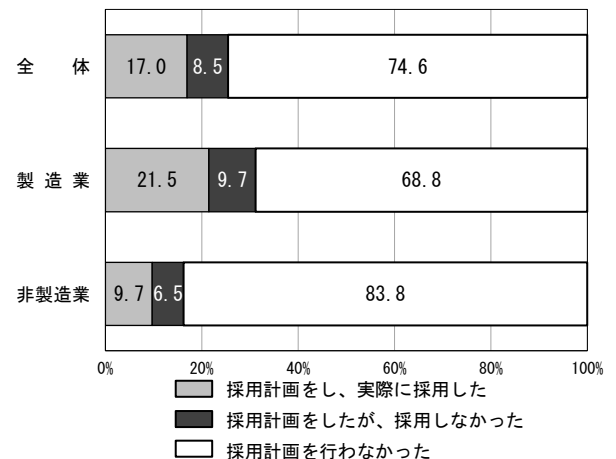
8-1. 新規学卒者の採用について

「採用計画を行わなかった」事業所が74.6%で最も多い。実際に採用した事業所は17.0%に留まる

令和5年3月新規学卒者の採用計画の有無をみると、「採用計画をし、実際に採用した」事業所は17.0%、「採用計画をしたが、採用しなかった」事業所は8.5%、「採用計画を行わなかった」事業所は74.6%となっている。

業種別では、製造業・非製造業ともに「採用計画を行わなかった」（68.8%、83.8%）で最も多く、「採用計画をし、実際に採用した」（21.5%、9.7%）、「採用計画をしたが、採用しなかった」（9.7%、6.5%）と続く。非製造業では、「採用計画をし、実際に採用した」が9.7%と10.0%を下回っている。〈図8〉

〈図8〉 新規学卒者の採用計画（%）



8-2. 令和5年3月新規学卒者の採用状況

採用件数は「高校卒：技術系」が37件で最も多い

令和5年3月新規学卒者の採用実績があった事業所数が10件以上あった種別としては、「高校卒：技術系」（37件）が最も多く、次いで「大学卒：技術系」（21件）、「大学卒：事務系」（19件）、「高校卒：事務系」（15件）と続く。採用充足率は「大学卒：事務系」が68.3%で最も高く、次いで「高校卒：事務系」（59.3%）、「大学卒：技術系」（53.3%）と続き、平均採用人数は「大学卒：事務系」で1.47人、「高校卒：技術系」で1.24人となっている。

業種別にみると、製造業では、「高校卒：技術系」（33件：充足率46.7%）、「大学卒：技術系」（18件：充足率56.4%）、「高校卒：事務系」（12件：充足率56.5%）「大学卒：事務系」（12件：充足率83.3%）となっており、技術系の方が採用件数が多いが、採用充足率は事務系の方が高くなっている。非製造業で10件以上あった種別はなかった。 <表11>

<表11> 新規学卒者の採用充足状況

		全国			兵庫県			製造業			非製造業		
		事業所数 (件数)	充足率 (%)	平均 採用人数 (人)	事業所数 (件数)	充足率 (%)	平均 採用人数 (人)	事業所数 (件数)	充足率 (%)	平均 採用人数 (人)	事業所数 (件数)	充足率 (%)	平均 採用人数 (人)
高卒	技術系	1,636	51.3	1.34	37	45.1	1.24	33	46.7	1.30	4	30.0	0.75
	事務系	424	72.7	1.47	15	59.3	1.07	12	56.5	1.08	3	75.0	1.00
専門学校卒	技術系	545	72.0	1.28	8	74.2	2.88	6	86.7	2.17	2	62.5	5.00
	事務系	155	83.8	1.26	3	100.0	1.00	3	100.0	1.00	0	0.0	0.00
短大卒 (含高専卒)	技術系	205	57.2	0.87	4	75.0	0.75	4	75.0	0.75	0	0.0	0.00
	事務系	100	74.1	1.06	1	100.0	1.00	1	100.0	1.00	0	0.0	0.00
大学卒	技術系	806	68.1	1.54	21	53.3	1.14	18	56.4	1.22	3	33.3	0.67
	事務系	571	77.7	1.82	19	68.3	1.47	12	83.3	1.67	7	47.1	1.14

8-3. 令和5年3月新規学卒者の初任給

「大学卒：技術系」が213,790円で最も高い

令和5年3月新規学卒者の1人当りの平均初任給は下表のような結果となった。

全体で、回答事業所数が10件以上あった4種別についてみると、「大学卒：技術系」213,790円、「大学卒：事務系」208,187円、「高校卒：技術系」182,623円、「高校卒：事務系」180,454円となっている。全国との比較では、4種別でいずれも上回っているが、東京都との比較ではいずれも下回っている。

業種別にみると、製造業（10件以上：4種別）では、「大学卒：技術系」213,311円、「大学卒：事務系」209,363円、「高校卒：技術系」178,622円、「高校卒：事務系」178,443円となっている。非製造業で10件以上あった種別はなかった。

規模別（10件以上：4種別）では、「100～300人」の事業所の「大学卒：技術系」が215,418円で最も高く、次いで「大学卒：事務系」の213,555円、「30～99人」の事業所の「高校卒：技術系」が182,525円で続いている。 <表12>

<表12> 新規学卒者の初任給（単純平均）

	高校卒		専門学校卒		短大卒（含高専卒）		大学卒									
	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系								
	事業所数 (件数)	初回支給 (円)	事業所数 (件数)	初回支給 (円)	事業所数 (件数)	初回支給 (円)	事業所数 (件数)	初回支給 (円)								
全 国	1,636	176,751	424	171,043	545	189,510	155	184,877	205	189,836	100	184,348	806	206,881	571	204,152
東 京 都	28	190,748	8	193,061	20	204,088	3	199,000	3	210,000	1	240,000	16	222,932	18	219,243
兵 庫 県	37	182,623	15	180,454	8	197,188	3	213,083	4	199,600	1	180,000	21	213,790	19	208,187
1～4人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5～9人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10～29人	3	199,133	2	185,250	0	0	0	0	0	0	0	0	1	210,000	4	197,500
30～99人	16	182,525	5	184,200	5	200,000	0	0	0	0	0	0	9	212,222	5	206,000
100～300人	18	179,958	8	176,915	3	192,500	3	213,083	4	199,600	1	180,000	11	215,418	10	213,555
製 造 業	33	178,622	12	178,443	6	194,167	3	213,083	4	199,600	1	180,000	18	213,311	12	209,363
非製造業	4	215,625	3	188,500	2	206,250	0	0	0	0	0	0	3	216,667	7	206,171

※ 初任給／初回支給額は各事業所の1人あたり平均初任給／初回支給額をたしあげ、事業所数で除した数値で、1事業所あたりの平均初任給／初回支給額を示している。

※ 母数（事業所数）が少ない（10件未満）項目については、参考数値。

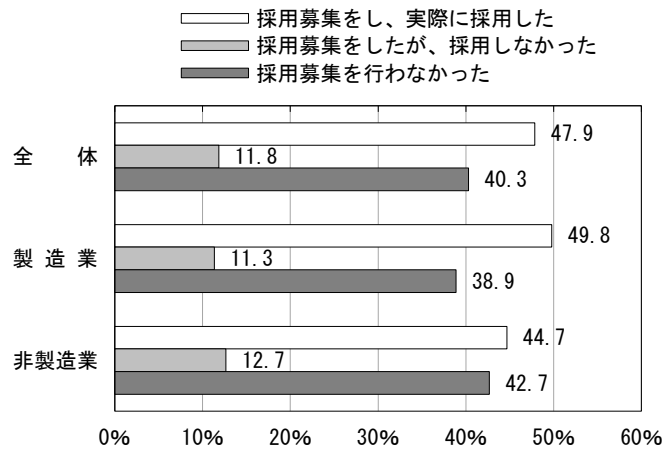
9-1. 中途採用について

「採用募集をし、実際に採用した」事業所が47.9%で最も多い

令和4年度の中途採用の募集状況を見ると、「採用募集をし、実際に採用した」事業所は47.9%、「採用募集をしたが、採用しなかった」事業所は11.8%、「採用募集を行わなかった」事業所は40.3%となっている。

業種別では、製造業で「採用募集をし、実際に採用した」が49.8%で最も多く、「採用募集を行わなかった」（38.9%）、「採用募集をしたが、採用しなかった」（11.3%）と続く。非製造業では、「採用募集をし、実際に採用した」が44.7%で最も多く、「採用募集を行わなかった」（42.7%）、「採用募集をしたが、採用しなかった」（12.7%）と続く。〈図9〉

〈図9〉 令和4年度の中途採用の採用計画の有無（%）



9-2. 中途採用者の採用充足状況

217事業所にて736名（平均3.39名）の中途採用実施。採用充足率は82.9%

令和4年度の中途採用の採用充足状況を見ると、全体では217事業所において736人、平均3.39人の採用が行われ、採用充足率は82.9%となっており、全国平均と比べると5.9ポイント高くなっている。

業種別にみると、製造業では140事業所において496人（平均3.54人）が採用され、採用充足率は83.6%となっている。非製造業では77事業所において240人（平均3.12人）が採用され、採用充足率は81.4%となっている。〈表13〉

〈表13〉 中途採用者の採用充足状況

	事業所数	採用予定人数	採用実績人数	充足率	平均採用人数
全 国	10,042	37,346	28,766	77.0	2.86
兵 庫 県	217	888	736	82.9	3.39
製 造 業	140	593	496	83.6	3.54
非 製 造 業	77	295	240	81.4	3.12

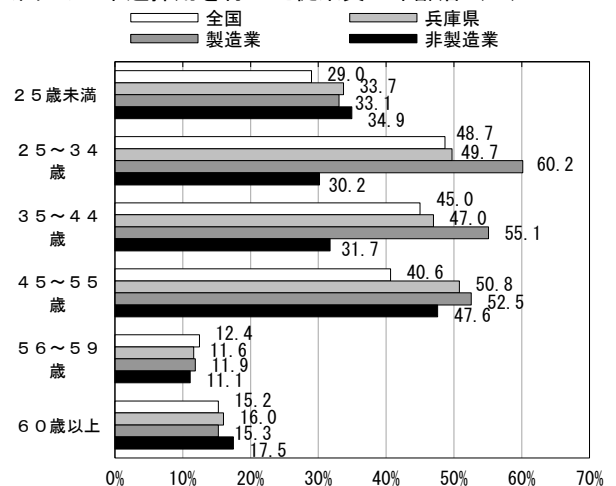
9-3. 中途採用を行った従業員の年齢層

「45～55歳」が50.8%で最も多い

中途採用を行った従業員の年齢層を見ると、全体では「45～55歳」が50.8%で最も多く、次いで「25～34歳」（49.7%）、「35～44歳」（47.0%）と続いている。全国平均と比べると、「56～59歳」のみ下回っているが、それ以外の年代は全て全国平均よりスコアが高くなっている。

業種別では、製造業では「25～34歳」が60.2%で最も高く、非製造業では「45～55歳」が47.6%で最も高くなっている。〈図10〉

〈図10〉 中途採用を行った従業員の年齢層（%）



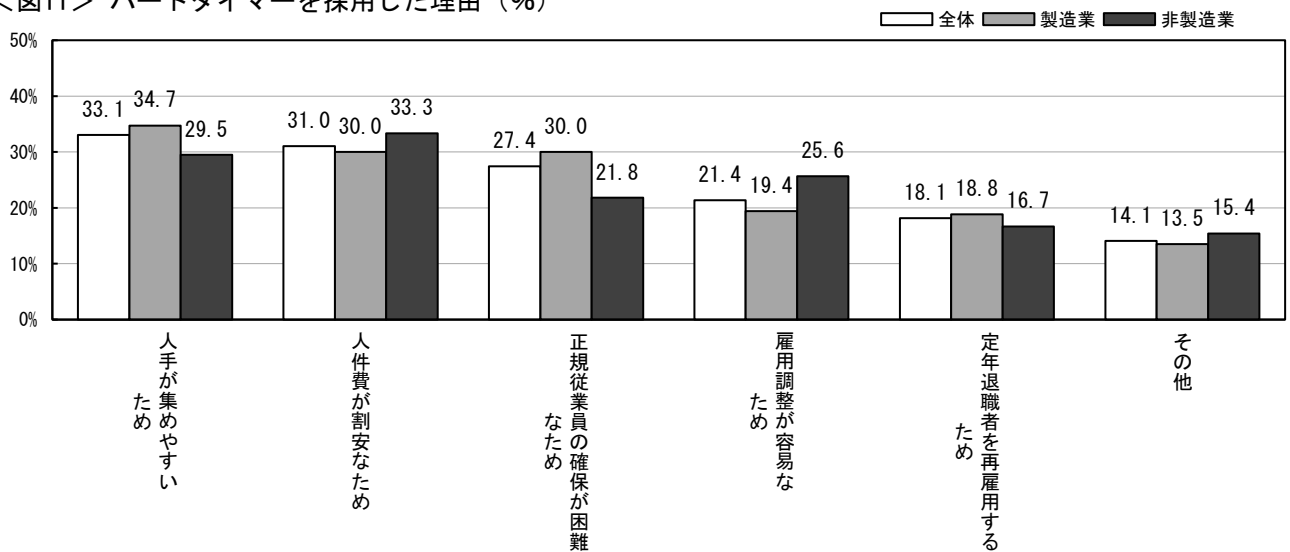
10-1. パートタイマーについて

「人手が集めやすいため」が33.1%で最も多い

パートタイマーを採用した理由については、全体では「人手が集めやすいため」が33.1%で最も多く、次いで「人件費が割安なため」（31.0%）、「正規従業員の確保が困難なため」（27.4%）と続いている。

業種別にみると、製造業では「人手が集めやすいため」が34.7%で最も多く、「人件費が割安なため」「正規従業員の確保が困難なため」（ともに30.0%）と続いている。非製造業では「人件費が割安なため」が33.3%で最も多く、「人手が集めやすいため」（29.5%）、「雇用調整が容易なため」（25.6%）と続く。製造業、非製造業ともに1位の項目は全体を上回っている。＜図11＞

＜図11＞ パートタイマーを採用した理由（%）



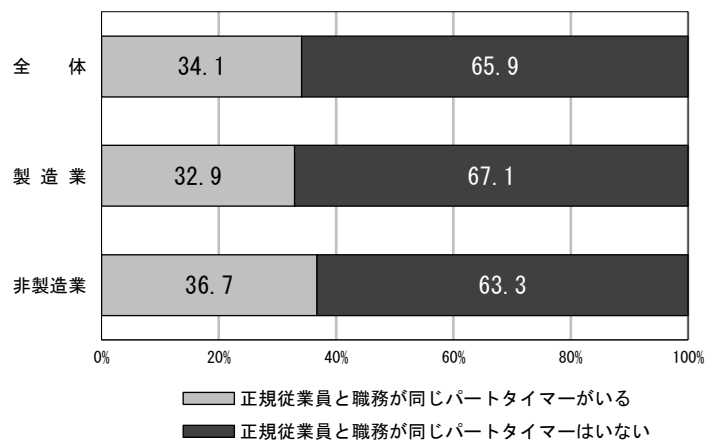
10-2-1. 正規従業員とパートタイマーの職務

「正規従業員と職務が同じパートタイマーがいる」が34.1%

正規従業員とパートタイマーの職務については、全体では「正規従業員と職務が同じパートタイマーがいる」は34.1%、「正規従業員と職務が同じパートタイマーはいない」は65.9%となっている。

業種別にみると、製造業では「正規従業員と職務が同じパートタイマーがいる」が32.9%に対し、非製造業では36.7%となっており、非製造業が3.8ポイント上回っている。＜図12＞

＜図12＞ 正規従業員とパートタイマーの職務（%）



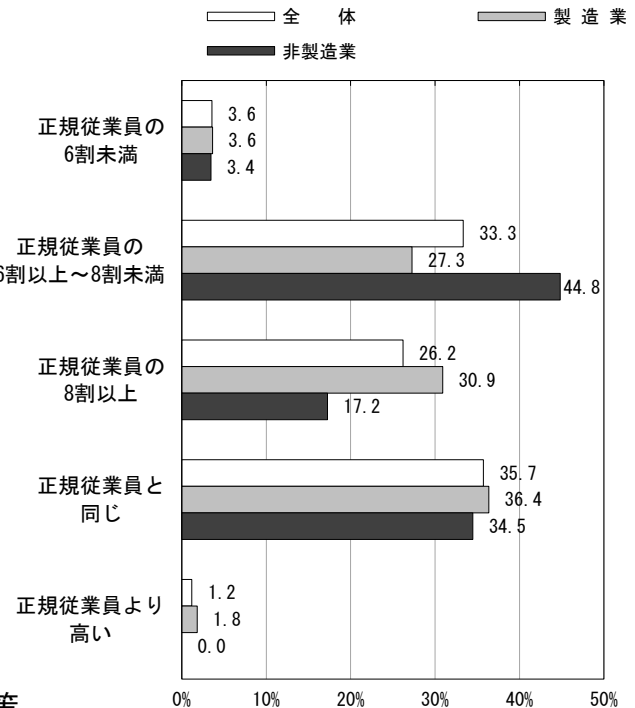
10-2-2. 正規従業員との平均賃金の差

「正規従業員と同じ」が35.7%で最も多い

1時間当たりの平均賃金差についてみると、全体では「正規従業員と同じ」が35.7%で最も多く、次いで「正規従業員の6割以上～8割未満」(33.3%)、「正規従業員の8割以上」(26.2%)と続いている。

業種別では、製造業は「正規従業員と同じ」が36.4%で最も多く、次いで「正規従業員の8割以上」(30.9%)、「正規従業員の6割以上～8割未満」(27.3%)と続く。非製造業では「正規従業員の6割以上～8割未満」が44.8%で最も多く、「正規従業員と同じ」(34.5%)、「正規従業員の8割以上」(17.2%)と続いている。非製造業の「正規従業員の6割以上～8割未満」は製造業を17.5ポイントと大幅に上回っており、全体よりも11.5ポイント上回っている。<図13>

<図13> 正規従業員との平均賃金の差 (%)



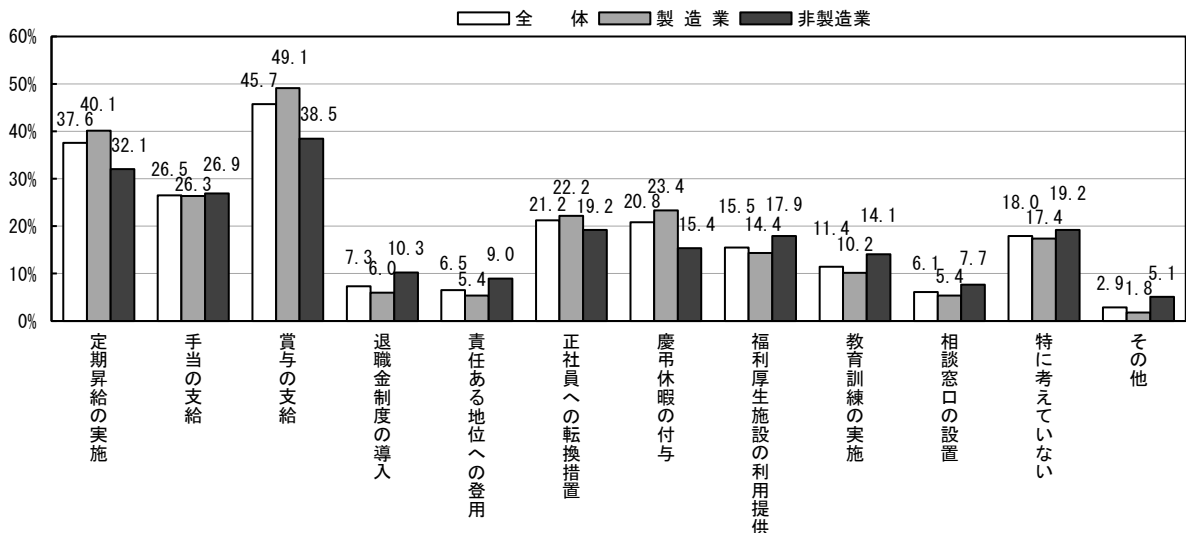
10-3. 待遇改善のために実施している方策

「賞与の支給」が45.7%で最も多い

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は、全体では「賞与の支給」が45.7%で最も多く、次いで「定期昇給の実施」(37.6%)、「手当の支給」(26.5%)と続いている。

業種別にみると、製造業、非製造業ともに上位3項目は全体と同じであったが、「定期昇給の実施」「賞与の支給」では製造業のスコアが全体と非製造業を上回っている。<図14>

<図14> 待遇改善のために実施している方策 (%)



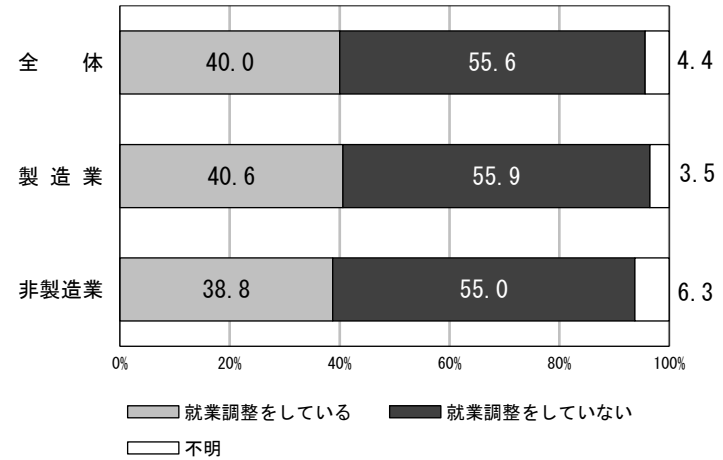
10-4-1. パートタイマーの就業調整の状況（業種別）

「就業調整をしている」が40.0%

パートタイマーの就業調整の状況を見ると、全体では「就業調整をしている」が40.0%、「就業調整をしていない」が55.6%となっている。

業種別では、製造業で「就業調整をしている」が40.6%、「就業調整をしていない」が55.9%となっている。非製造業では「就業調整をしている」が38.8%、「就業調整をしていない」が55.0%となっており、「就業調整をしている」が製造業より1.8ポイント下回っている。<図15>

<図15> パートタイマーの就業調整の状況（業種別）

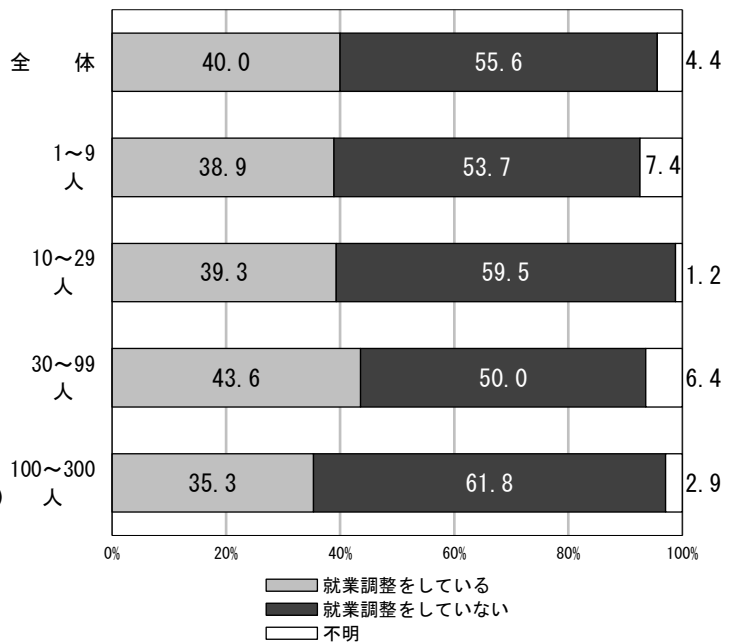


10-4-2. パートタイマーの就業調整の状況（規模別）

「就業調整をしている」事業所は「30~99人」の事業所が43.6%で最も多い

パートタイマーの就業調整の状況を規模別にみると、1~9人の事業所で「就業調整をしている」が38.9%、「就業調整をしていない」が53.7%、10~29人の事業所で「就業調整をしている」が39.3%、「就業調整をしていない」が59.5%、30~99人の事業所で「就業調整をしている」が43.6%、「就業調整をしていない」が50.0%、100~300人の事業所で「就業調整をしている」が35.3%、「就業調整をしていない」が61.8%となっており、「就業調整をしている」に着目すると30~99人の事業所が43.6%で最も多く、100~300人の事業所が35.3%で最も少ない。<図16>

<図16> パートタイマーの就業調整の状況（規模別）



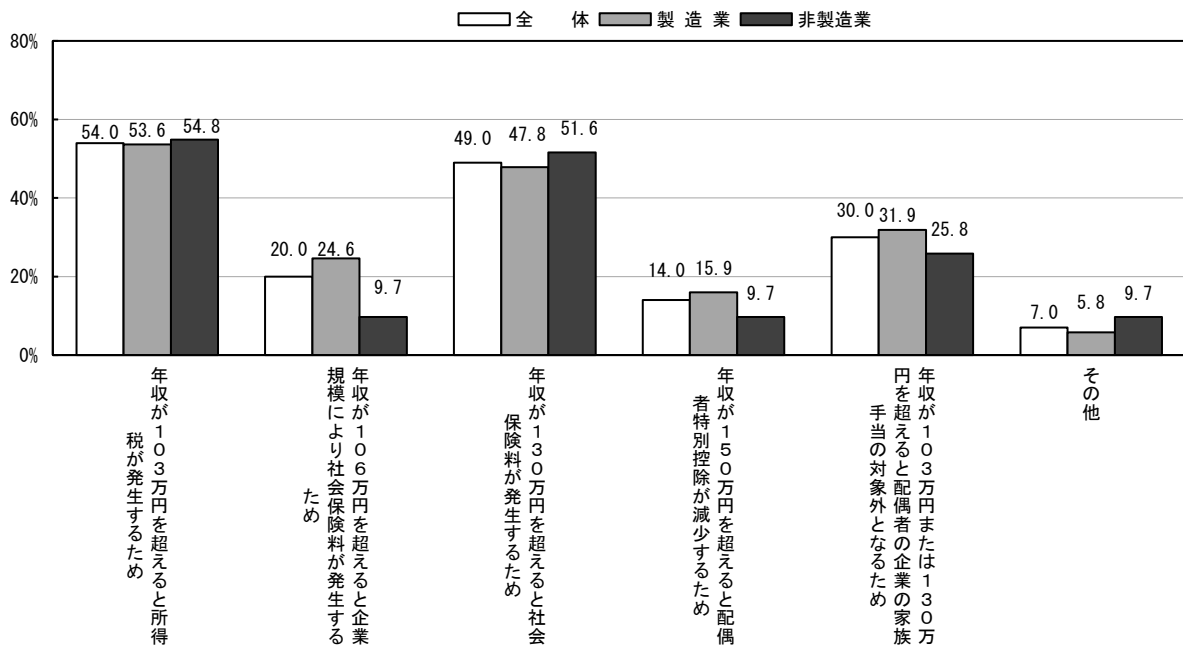
10-4-3. パートタイマーが就業調整をした理由

「年収が103万円を超えると所得税が発生するため」が54.0%で最も多い

パートタイマーが就業調整をした理由についてみると、全体では「年収が103万円を超えると所得税が発生するため」が54.0%で最も多く、次いで「年収が130万円を超えると社会保険料が発生するため」（49.0%）、「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」（30.0%）と続いている。

業種別にみると、製造業、非製造業ともに上位3項目は全体と同じであったが、「年収が103万円を超えると所得税が発生するため」（53.6%、54.8%）、「年収が130万円を超えると社会保険料が発生するため」（47.8%、51.6%）では非製造業が製造業を上回っている。〈図17〉

〈図17〉 パートタイマーが就業調整をした理由（%）



11-1. 賃金改定について

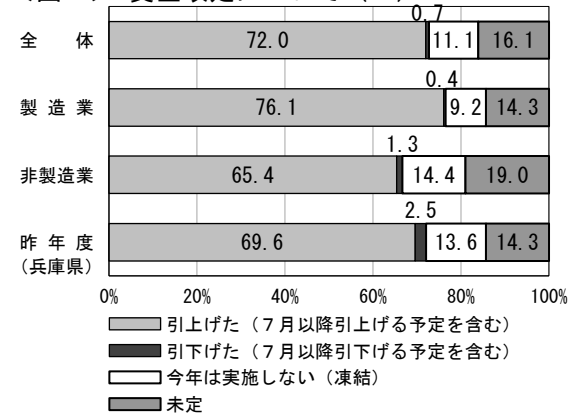
上げた事業所72.0%、昨年比2.4ポイント増

令和5年1月1日から7月1日の間での賃金改定の実施状況は「上げた（7月以降引上げる予定を含む）」（72.0%）、「未定」（16.1%）、「今年は実施しない（凍結）」（11.1%）、「引下げた（7月以降引下げる予定を含む）」（0.7%）と続いている。昨年度調査と比べ、項目の順位に変動はないが、「上げた」事業所の割合は2.4ポイント増加している。

業種別にみると、「上げた」事業所の割合は、製造業（76.1%）が非製造業（65.4%）を10.7ポイント上回っている。

〈図18〉

〈図18〉 賃金改定について（%）



11-2. 改定後の賃金額について

「引上げた」事業所の改定後の平均所定内賃金は278,585円（215事業所）

<表14> 賃金改定額について

	事業所数 (件数)	改定後平均 所定内賃金 (円)	引上げ額 引下げ額 (円)	引上げ率 引下げ率 (%)
引上げた	215 (224)	278,585 (279,322)	10,746 (8,770)	4.01 (3.24)
製造業	146 (149)	271,331 (277,649)	10,912 (7,779)	4.19 (2.88)
非製造業	69 (75)	293,934 (282,644)	10,395 (10,738)	3.67 (3.95)
引下げた	0 (2)	0 (296,233)	0 (-14,938)	0.00 (-4.80)
製造業	0 (1)	0 (332,466)	0 (-9,875)	0.00 (-2.88)
非製造業	0 (1)	0 (260,000)	0 (-20,000)	0.00 (-7.14)

※平均昇給・上昇/下降（ ）内は昨年のデータ

<表15> 従業員規模別賃金改定額—引上企業

	事業所数 (件数)	改定後平均 所定内賃金 (円)	引上げ額 (円)	引上げ率 (%)
引上げた	215 (224)	278,585 (279,322)	10,746 (8,770)	4.01 (3.24)
1～9人	41 (34)	306,790 (269,486)	15,346 (12,413)	5.27 (4.83)
10～29人	77 (86)	266,843 (285,264)	10,078 (8,941)	3.93 (3.24)
30～99人	69 (68)	279,283 (284,975)	9,322 (7,702)	3.45 (2.78)
100～300人	28 (36)	267,858 (263,736)	9,361 (6,934)	3.62 (2.70)

※平均昇給・上昇（ ）内は昨年のデータ

賃金改定で「引上げた」または「引下げた」と回答のあった事業所で、「賃金改定対象者総数」「平均引上げ・引下げ額」「改定後の平均所定内賃金」欄すべてに記載のあった事業所は215事業所であった。その単純平均をみると、「引上げた」事業所の改定後の平均所定内賃金は278,585円（215事業所）で、引上げ額は10,746円、引上げ率は4.01%であった。一方、「引下げた」と回答した事業所はなかった。

昨年と比べ「引上げた」事業所は9件減少し、「引き下げた」事業所数は2件減少している。

引上げ額（10,746円）は昨年（8,770円）と比べ1,976円増額となっているが、改定後平均所定内賃金（278,585円）は昨年（279,322円）と比べ737円減額となっている。

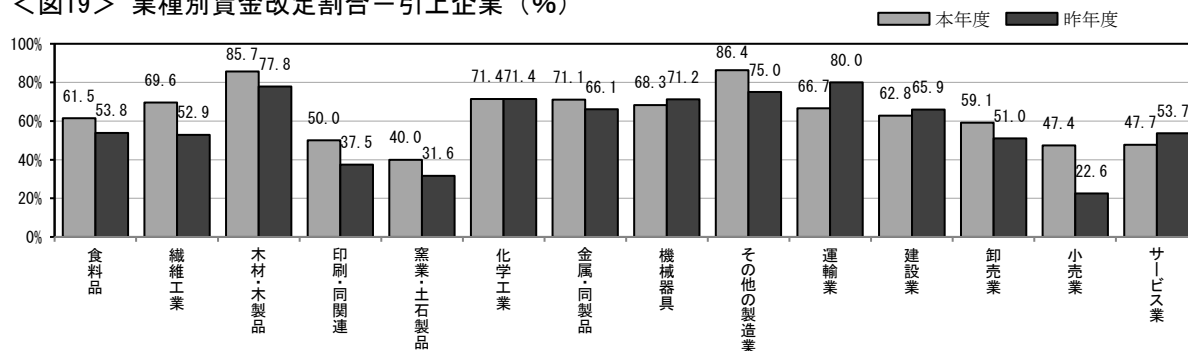
「引上げた」事業所について業種別にみると、改定後平均所定内賃金は非製造業（293,934円）が製造業（271,331円）を上回っているが、引上げ額は製造業（10,912円）が非製造業（10,395円）を上回っている。<表14>

「引上げた」事業所について、規模別では、改定後の平均所定内賃金は「1～9人」の事業所が最も高く、引上げ額、引上げ率も「1～9人」の事業所が最も高くなっている。<表15>

業種別賃金改定割合をみると、回答事業所数10件以上で昨年より割合が増えた業種は昨年度調査と比べ、7業種（製造業5業種・非製造業2業種）となっている。一方、割合が減少した業種は製造業の「機械器具」と非製造業の「建設業」「サービス業」の3業種（昨年度調査3業種）となっている。<図19>

（※「木材・木製品」「印刷・同関連」「化学工業」「運輸業」は昨年・今年のいずれかで母数10件未満のため参考数値）

<図19> 業種別賃金改定割合—引上企業（%）



2 9 [] [] [] [] []

(左欄は記入しないでください。)

令和5年度 中小企業労働事情実態調査ご協力をお願い

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。
◇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。

兵庫県中小企業団体中央会 事業部 情報企画課
〒650-0011 神戸市中央区下山手通4丁目16番3号
兵庫県民会館3階
電話 078-331-2045 FAX 078-331-2095

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, 業種. Includes a list of 19 industry categories and a box for the respondent's name.

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。

Table for employee count data with columns: 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. Rows include gender (Male/Female) and year-over-year comparison.

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)				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)				円			
			千円	百円	十円	円					千円	百円	十円	円				
高校卒	技術系	人	人					短大卒 (含高専)	技術系	人	人							
	事務系	人	人						事務系	人	人							
専門学校卒※10	技術系	人	人					大学卒	技術系	人	人							
	事務系	人	人						事務系	人	人							

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

★①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(上げた・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(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(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。