

奈良県における中小企業の労働事情

—令和4年度 中小企業労働事情実態調査報告書—

令和5年2月

奈良県中小企業団体中央会

はじめに

本書「奈良県における中小企業の労働事情」は、例年7月1日を基準日として全国中小企業団体中央会及び都道府県中小企業団体中央会が共同して実施している「労働事業実態調査」の結果をとりまとめた報告書です。

この調査は、中小企業における労働事情を的確に把握し、適正な中小企業労働対策の樹立並びに中央会の雇用・労働対策事業の推進に資することを目的としたもので、令和4年度においても奈良県内の多くの組合及び中小企業等の皆様のご協力のもと実施させていただきました。(調査依頼 600 社。回答率 35.0%)

本年度の調査内容としては、例年調査している基本項目(経営、労働時間、雇用、賃金、採用関係)に加え、新たに「育児・介護休業制度」、「人材育成と教育訓練」及び「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」について調査を行ったところです。

また、全国中央会が調査票を作成し調査結果を集計・発表していますので、全国的な状況や傾向等を参考としつつ、本県の状況等をご覧いただけるような整理となっております。

地域経済の担い手である中小企業・小規模事業者の皆様を取り巻く環境については、新型コロナウイルス感染症の影響から脱却を目指している中、国際情勢の不安定化による原材料費高騰という新たな問題に対応していかなければならない状況に加え、デジタル化への対応、労働力不足、働き方改革、人口減少問題など、先行きが見通せない厳しい状況が続いております。

是非より多くの事業者・関係者の皆様にご覧いただき、今後の労働環境等の改善の参考としてお役立ていただければと願っております。

最後に、調査にご協力いただきました組合及び中小企業等の皆様に厚く御礼を申し上げますとともに、皆様の今後ますますのご発展を心からお祈り申し上げます。

令和5年2月

奈良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	調査結果の概要	3
	設問 1) 現在の従業員数について	3
	設問 2) 経営について	3
	設問 3) 従業員の労働時間について	6
	設問 4) 従業員の年次有給休暇について	7
	設問 5) 従業員の採用について	7
	設問 6) 育児・介護休業制度について	9
	設問 7) 人材育成と教育訓練について	11
	設問 8) 原材料費、人件費（賃金等）アップ等に対する 販売価格への転嫁の状況について	12
	設問 9) 賃金改定について	14
	設問 10) 労働組合の有無について	16

(参考資料) 令和4年度 中小企業労働事情実態調査票

I. 調査実施の要領

1. 調査の目的

奈良県における労働事情を的確に把握し、適正な中小企業労働対策の樹立並びに時宜を得た中央会の雇用・労働対策事業の推進に資することを目的とします。

2. 調査機関

奈良県中小企業団体中央会

3. 調査時点

令和4年7月1日

4. 調査の対象

奈良県中小企業団体中央会会員組合所属企業及びその他の企業合計600社で、製造業・建設業・運輸業・情報通信業にあつては従業員300人以下の事業所を、卸売業・サービス業にあつては100人以下、小売業にあつては50人以下の事業所を選定しました。

5. 調査の実施方法

奈良県内の事業所を、業種別を選定し、調査票を送付しました。全国的な調査結果は全国中小企業団体中央会において全国集計し取りまとめられたものです。

6. 調査の内容

設問1)現在の従業員数について

設問2)経営について

設問3)従業員の労働時間について

設問4)従業員の有給休暇について

設問5)従業員の採用について

設問6)育児・介護休業制度について

設問7)人材育成と教育訓練について

設問8)原材料費、人件費（賃金等）アップ等に対する販売価格への転嫁の状況について

設問9)賃金改定について

設問10)労働組合の有無について

7. 昨年度調査結果との比較について

今回の調査結果の特徴的な状況や変化等について、できるだけわかりやすく示すため、各設問のコメント中に「(昨年度〇%)」、「昨年度：…」といった比較した説明を加えるよう努めています。

8. 注記

図表等の数値は、単位未満を四捨五入するため、総数と内訳の合計が一致しない場合があります。

II 回答事業所の概要

1 調査票の回収状況

調査対象 600 事業者所のうち、製造業と非製造業を合わせて「210 事業所 (35.0%)」から有効な回答をいただきました (昨年度：226 事業所 (37.7%))。

図表 1 実態調査回収率

	製造業	非製造業	合計
配布数	351	249	600
回答数	136	74	210
回答率	38.7%	29.7%	35.0%

2 回答事業者の内訳

回答事業者の内訳を見ると、回答のあった 210 事業所のうち、製造業が 136 事業所で 64.8% (昨年度 63.3%)、非製造業が 74 事業所で 35.2% (昨年度 36.7%) でした。従業員規模は「30～99 人」(38.1%) が最も多く、次いで「1～9 人」(27.1%)、「10～29 人」(25.7%) と続いています。(昨年度：30～99 人 32.3%、10～29 人 28.8%、1～9 人 27.9%)

従業員規模 30 人未満の事業所は全体の 52.8% (昨年度 56.7%) となっており、全国と比較すると 16.0%低くなっています。

図表 2 令和 4 年度調査の回答事業者の内訳

	事業所数	従業員規模				
		1～9 人	10～29 人	30～99 人	100～300 人	
製造業	食料品	14	2	5	3	4
	繊維工業	15	4	2	9	0
	木材・木製品	17	10	3	4	0
	印刷・同関連	10	2	4	2	2
	窯業・土石	5	1	2	1	1
	化学工業	11	3	3	4	1
	金属、同製品	25	4	12	8	1
	機械器具	10	1	1	7	1
	その他	29	7	4	16	2
	小計	136	34	36	54	12
非製造業	情報通信業	4	1	0	3	0
	運輸業	16	3	5	7	1
	建設業	15	4	5	5	1
	卸・小売業	20	9	3	4	4
	サービス業	19	6	5	7	1
	小計	74	23	18	26	7
合計	210	57	54	80	19	
奈良県構成比 (%)	100	27.1	25.7	38.1	9.1	
全国構成比 (%)	100	34.4	34.4	24.0	7.1	

Ⅲ 調査結果の概要

設問 1) 現在の従業員数について

雇用形態別の従業員割合をみると、奈良県では「正社員」が 67.5%で最も多く、次いで「パートタイマー」(22.6%)、「委託・契約社員」(5.6%)と続いています

(昨年度：正社員 66.5%、パートタイマー 22.2%、委託・契約社員 5.7%)

全国と比較すると、「正社員」は 7.9%低く、「パートタイマー」は 8.0%高くなっています。

特に、女性の正社員の比率が全国と比べて 13.7%低いのが特徴的です。

図表 3 雇用形態別の従業員割合 (%)

	正社員	パートタイマー	派遣	嘱託・契約社員	その他
全国	75.4	14.6	2.3	5.8	2.0
(昨年度)	(74.9)	(14.8)	(2.3)	(5.6)	(2.4)
男性	84.2	6.2	1.7	6.2	1.8
(昨年度)	(84.0)	(6.0)	(1.9)	(6.1)	(2.0)
女性	55.9	33.3	3.6	4.8	2.5
(昨年度)	(55.0)	(34.0)	(3.3)	(4.6)	(3.1)
奈良県	67.5	22.6	1.9	5.6	2.4
(昨年度)	(66.5)	(22.2)	(3.4)	(5.7)	(2.2)
男性	82.1	9.1	1.1	5.9	1.9
(昨年度)	(79.2)	(9.1)	(3.6)	(6.0)	(2.1)
女性	42.2	46.2	3.2	5.1	3.4
(昨年度)	(44.6)	(44.7)	(3.0)	(5.2)	(2.5)

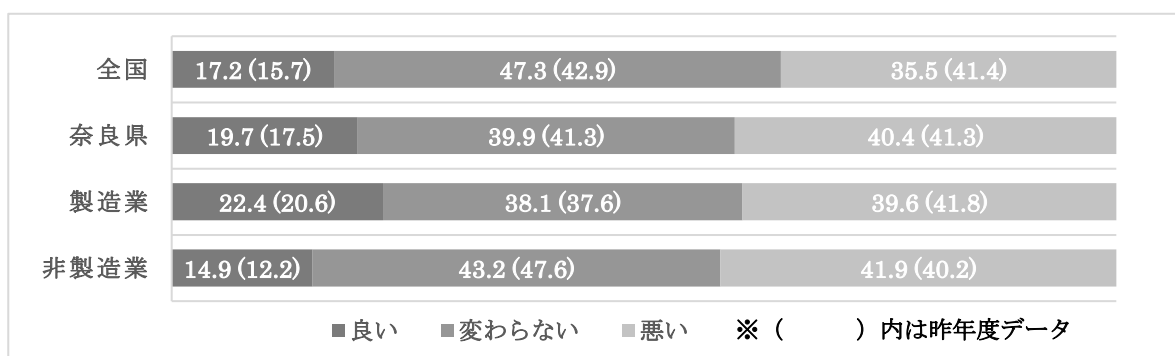
設問 2) 経営について

①現在の経営状況

現在の経営状況を見ると、奈良県では「悪い」が 40.4%で最も多く、次いで「変わらない」39.9%、「良い」19.7%と続いています。(昨年度：変わらない 41.3%、悪い 41.3%、良い 17.5%)

全国と比較すると、奈良県では、現在の経営状況が「悪い」と回答した事業者が多く、製造業と非製造業を比較すると、非製造業の方が「悪い」と回答した事業者が多いことから、非製造業の経営状況は依然として厳しいことが見えます。

図表 4 経営状況 (%)

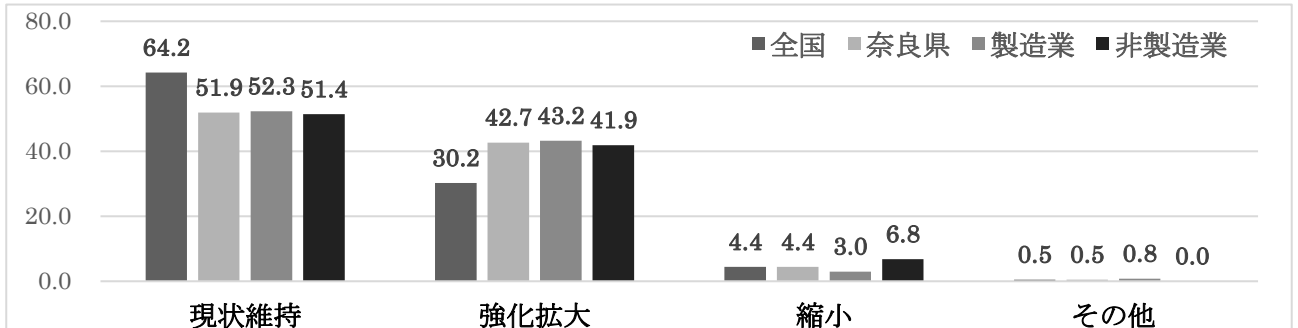


②経営方針

経営方針について見ると、奈良県では「現状維持」が51.9%と最も多く、次いで「強化拡大」42.7%、「縮小」4.4%と続いています。（昨年度：現状維持54.9%、強化拡大39.3%、縮小4.9%）

全国と比べると、奈良県では強化拡大を目指す事業者が多いことが特徴的です。

図表5 経営方針 (%)

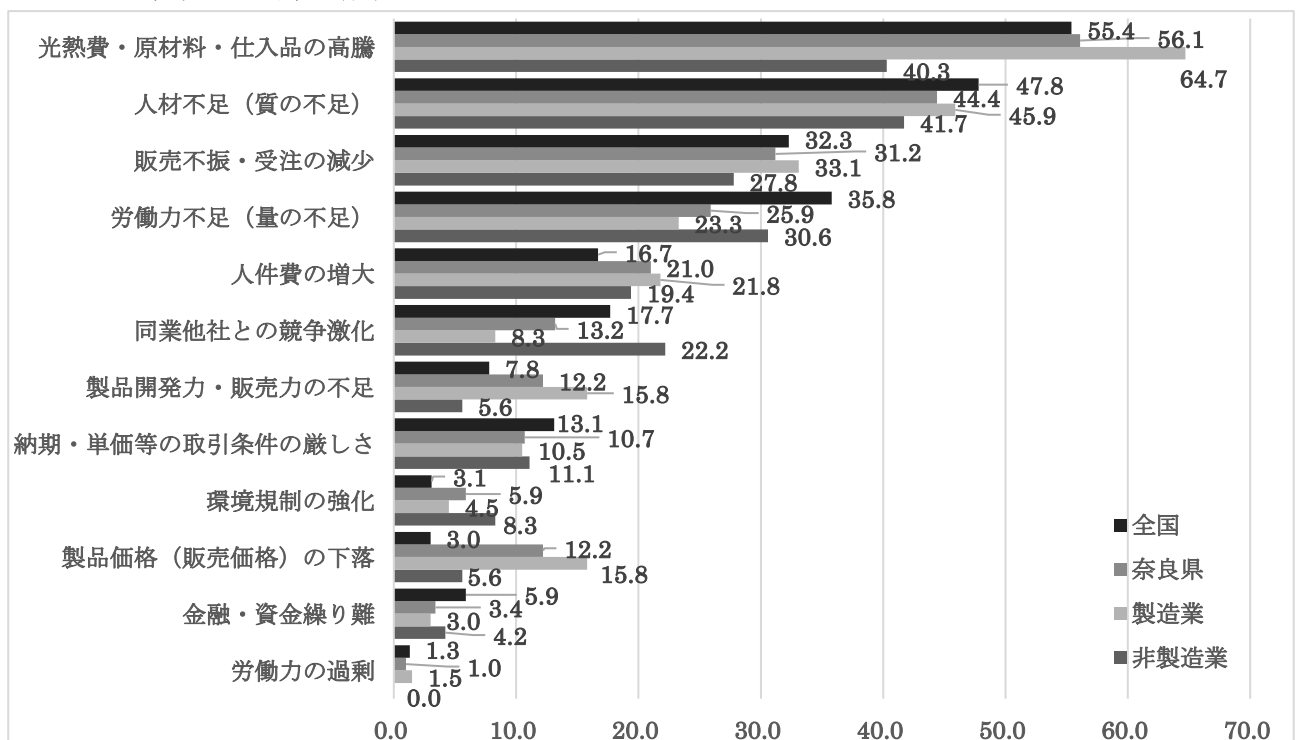


③経営上の障害

経営上の障害について見ると、奈良県では「光熱費・原材料・仕入品の高騰（※「光熱費」は本年度調査から追加されました）」が56.1%（昨年度42.3%）で最も多く、次いで「人材不足（質の不足）」が44.4%（昨年度40.1%）、「販売不振・受注の減少」が31.2%（昨年度38.7%）と続いています。

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64.7%（昨年度51.4%）で最も多く、次いで「人材不足（質の不足）」が45.9%（昨年度39.4%）、「販売不振・受注の減少」が33.1%（昨年度44.4%）と続いており、非製造業では「人材不足（質の不足）」が41.7%（昨年度41.3%）で最も多く、次いで「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が40.3%（昨年度26.3%）、「労働力不足（量の不足）」が35.8%（昨年度31.3%）と続いています。

図表6 経営上の障害 (%)

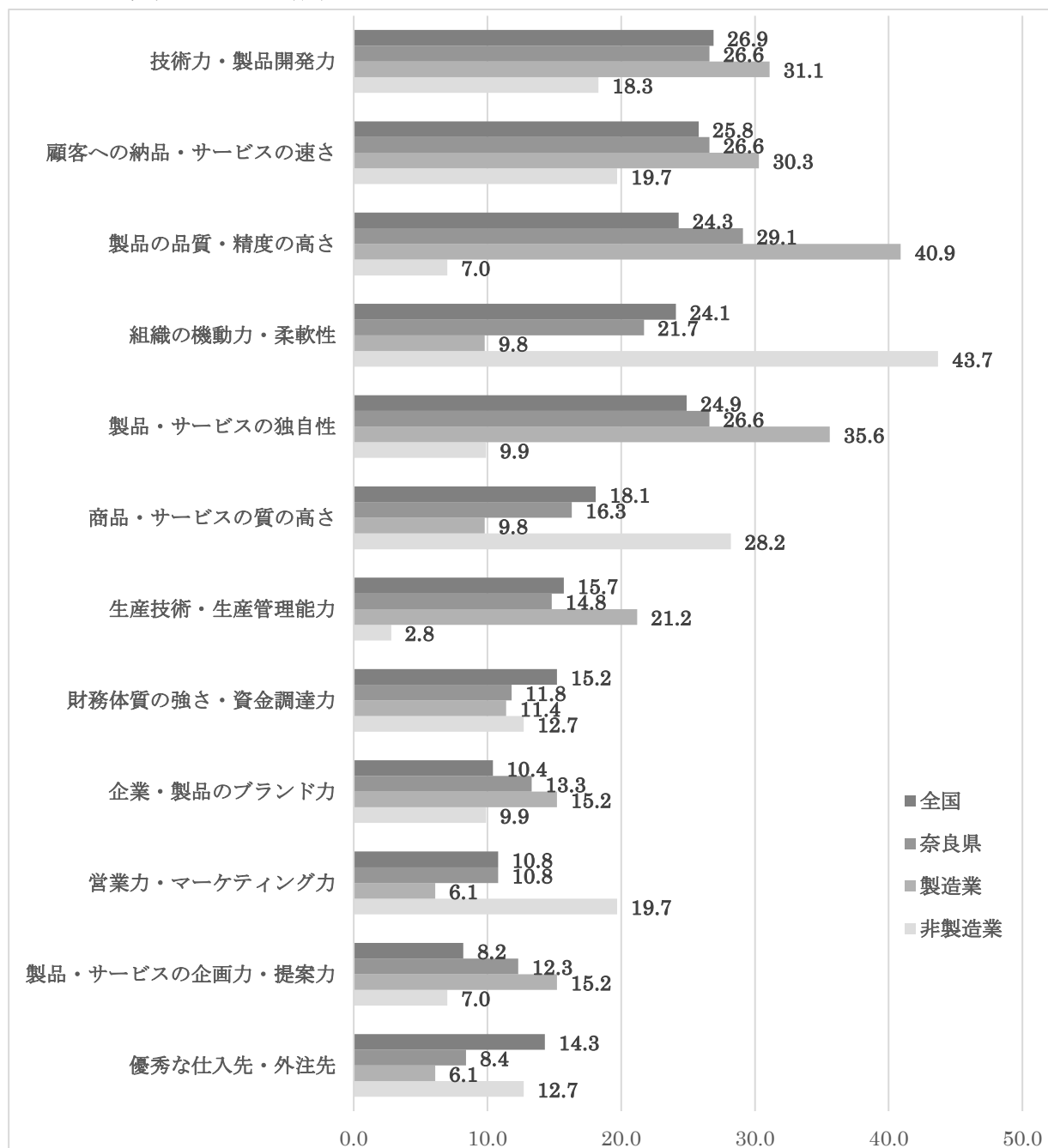


④経営上の強み

経営上の強みについて見ると、奈良県では「製品の品質・精度の高さ」が29.1%（昨年度30.7%）で最も多く、次いで「技術力・製品開発力」（昨年度26.6%）、「製品・サービスの独自性」（昨年度31.2%）、「顧客への納品・サービスの速さ」（昨年度23.4%）がそれぞれ26.6%と続いています。

製造業では、「製品の品質・精度の高さ」が40.9%（昨年度40.1%）で最も多く、次いで「製品・サービスの独自性」が35.6%（昨年度39.4%）、「技術力・製品開発力」が31.1%（昨年度32.1%）と続いており、非製造業では、「組織の機動力・柔軟性」が43.7%（昨年度34.6%）で最も多く、次いで「商品・サービスの質の高さ」が28.2%（昨年度25.9%）、「顧客への納品・サービスの速さ」（昨年度24.7%）及び「営業力・マーケティング力」（昨年度8.6%）がそれぞれ19.7%と続いています。

図表7 経営上の強み（%）



設問3) 従業員の労働時間について

①従業員の週所定労働時間

従業員の週所定労働時間について見ると、奈良県では「40時間」が48.3%（昨年度48.6%）で最も多く、次いで「38時間超40時間未満」が24.2%（昨年度25.2%）、「38時間以下」が18.8%（昨年度16.7%）と続いています。

製造業では、「40時間」が49.6%（昨年度45.5%）で最も多く、次いで「38時間超40時間未満」が27.4%（昨年度27.3%）、「38時間以下」が17.8%（昨年度18.2%）と続いており、非製造業では、「40時間」が45.8%（昨年度54.4%）で最も多く、次いで「38時間以下」が20.8%（昨年度13.9%）、「38時間超40時間未満」が18.1%（昨年度21.5%）と続いています。

図表8 従業員の週所定労働時間 (%)

	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
全国	15.8	26.7	49.1	8.4
(昨年度)	(15.6)	(27.1)	(48.8)	(8.4)
奈良県	18.8	24.2	48.3	8.7
(昨年度)	(16.7)	(25.2)	(48.6)	(9.5)
製造業	17.8	27.4	49.6	5.2
(昨年度)	(18.2)	(27.3)	(45.5)	(9.1)
非製造業	20.8	18.1	45.8	15.3
(昨年度)	(13.9)	(21.5)	(54.4)	(10.1)

②従業員1人当たりの月平均残業時間

従業員1人当たりの月平均残業時間について見ると、奈良県では「10時間未満」が26.2%（昨年度28.0%）で最も多く、次いで「0時間」が24.8%（昨年度26.6%）、「10～20時間」が23.3%（昨年度19.7%）と続いています。

製造業では、「10時間未満」が27.4%（昨年度27.0%）で最も多く、次いで「0時間」が24.4%（昨年度28.4%）、「10～20時間未満」が23.7%（昨年度21.3%）と続いており、非製造業では、「0時間」が25.4%（昨年度23.4%）で最も多く、次いで「10時間未満」が23.9%（昨年度29.9%）、「10～20時間未満」が22.4%（昨年度16.9%）と続いています。

図表9 月平均残業時間 (%)

	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
全国	26.0	29.6	23.2	12.5	7.3	1.3
(昨年度)	(28.5)	(30.0)	(21.5)	(11.6)	(7.0)	(1.3)
奈良県	24.8	26.2	23.3	12.9	9.9	3.0
(昨年度)	(26.6)	(28.0)	(19.7)	(11.5)	(11.5)	(2.8)
製造業	24.4	27.4	23.7	13.3	11.1	0.0
(昨年度)	(28.4)	(27.0)	(21.3)	(11.3)	(12.1)	(0.0)
非製造業	25.4	23.9	22.4	11.9	7.5	9.0
(昨年度)	(23.4)	(29.9)	(16.9)	(11.7)	(10.4)	(7.8)

設問4) 従業員の年次有給休暇について

年次有給休暇状況を見ると、平均付与日数については、奈良県では16.01日(昨年度15.55日)、製造業では16.00日(昨年度16.05日)、非製造業では16.03日(昨年度14.61日)となっています。

平均取得日数については、奈良県では9.08日(昨年度8.65日)、製造業では9.31日(昨年度8.86日)、非製造業では8.65日(昨年度8.27日)となっています。

取得率については、奈良県では58.74%(昨年度58.89%)、製造業では59.82%(昨年度57.99%)、非製造業では56.75%(昨年度60.56%)となっています。

図表10 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	15.96	8.87	58.99	15.56	8.40	57.65
奈良県	16.01	9.08	58.74	15.55	8.65	58.89
製造業	16.00	9.31	59.82	16.05	8.86	57.99
非製造業	16.03	8.65	56.75	14.61	8.27	60.56

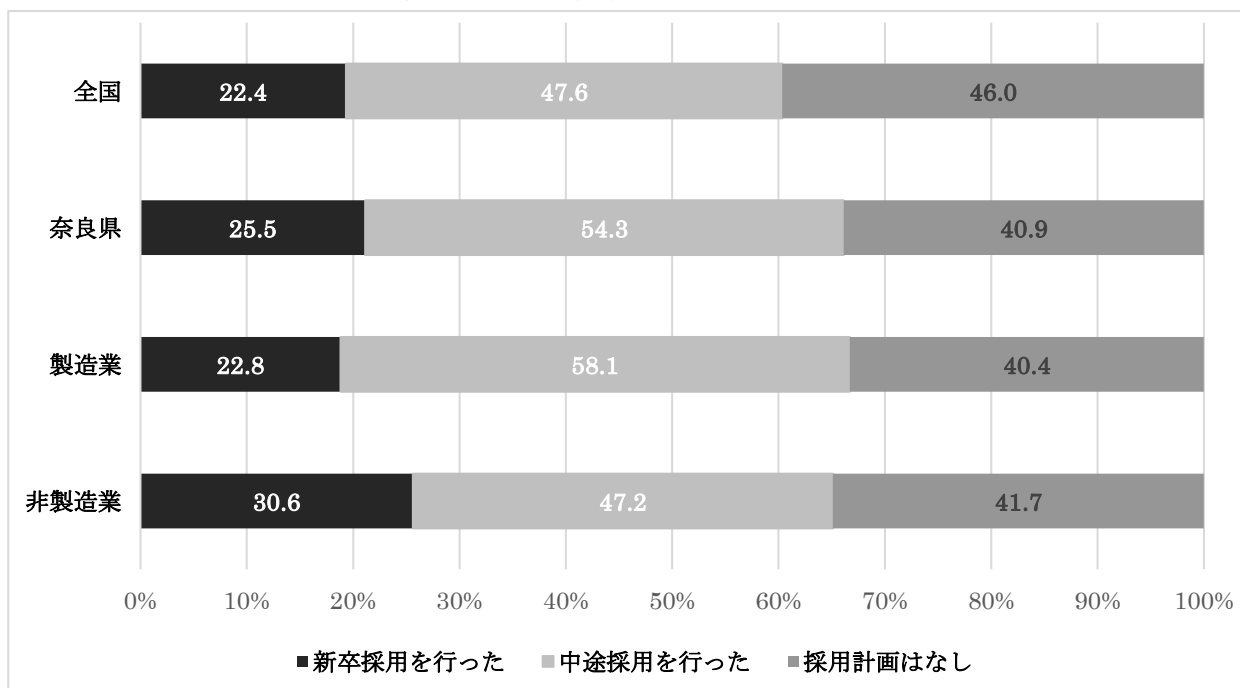
設問5) 従業員の採用について

①令和3年度における従業員採用計画

令和3年度の従業員採用計画について見ると、「新卒採用を行った」事業所は奈良県で25.5%、製造業で22.8%、非製造業で30.6%となっており、「中途採用を行った」事業所は奈良県で54.3%、製造業で58.1%、非製造業で47.2%となっています。

全国と比較すると、新卒・中途採用に関わらず採用計画は高い数値となっています。

図表11 令和3年度の従業員の採用計画(%)

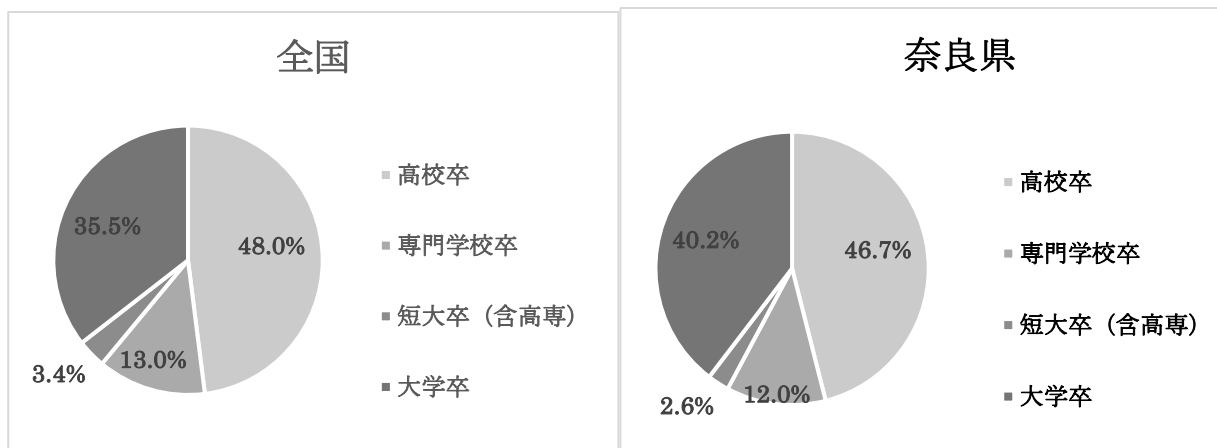


②-1 令和3年度新規学卒者の採用実績

令和3年度の新規学卒者の採用実績について見ると、奈良県では「高校卒」が46.7%（昨年度37.8%）で最も多く、次いで「大学卒」が40.2%（昨年度52.7%）、「専門学校卒」が12.0%（昨年度6.1%）と続いています。

全国と比較すると「高校卒」が1.3%低く、「大学卒」が4.7%高くなっており、奈良県では、高校卒の採用実績が増加しているものの、全国と比較するとまだ少ない傾向が見えます。

図表12 令和3年度新規学卒者の採用実績

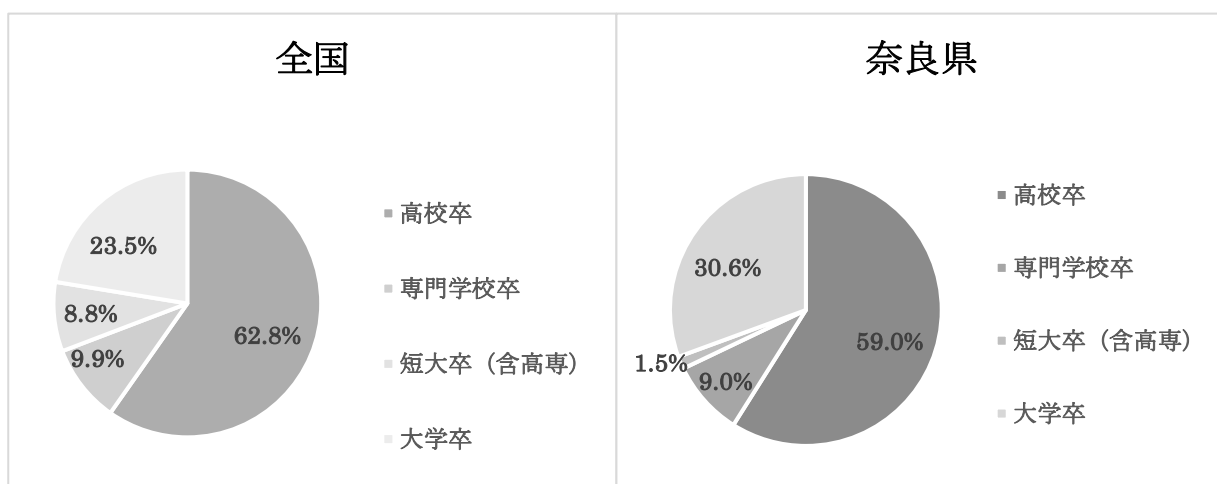


②-2 令和3年度中途学卒者の採用実績

令和3年度の中途学卒者の採用実績について見ると、奈良県では「高校卒」が59.0%で最も多く、次いで「大学卒」が30.6%、「専門学校卒」が9.0%と続いています。（昨年度調査未実施）

全国と比較すると、「高校卒」が3.8%低く、「大学卒」が7.1%高くなっており、奈良県では、大学卒の中途採用を実施する傾向が見えます。

図表13 令和3年度中途学卒者の採用実績

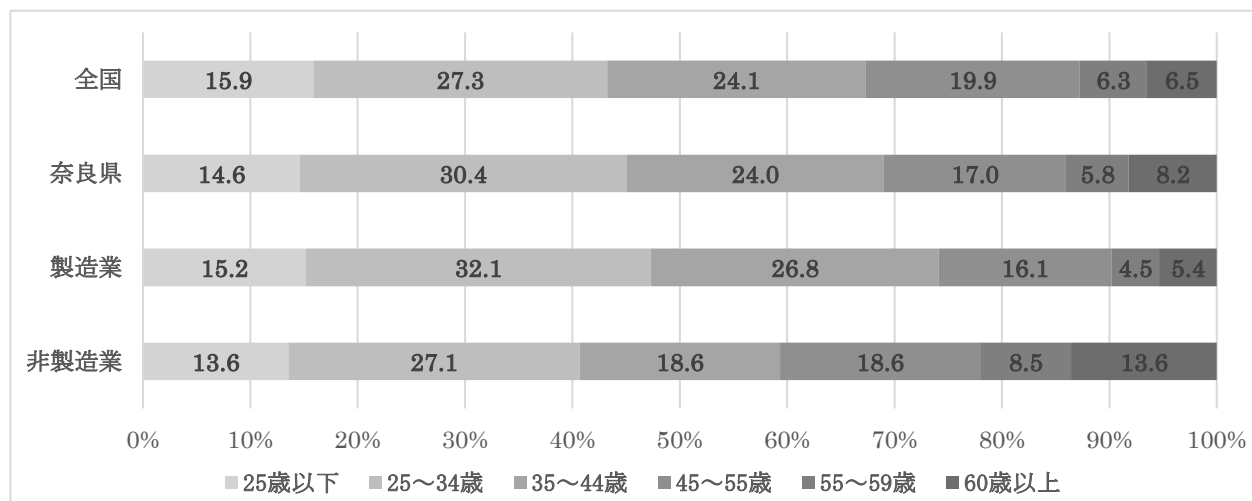


③中途採用を行った従業員の年齢層

中途採用を行った従業員の年齢層を見ると、奈良県では「25歳～34歳」が30.4%で最も多く、次いで「35歳～44歳」が24.0%、「45歳～55歳」が17.0%と続いています。

これら3つの年齢層については、全国、製造業及び非製造業とも同様の状況となっています。

図表 14 中途採用を行った従業員の年齢層 (%)



設問 6) 育児・介護休業制度について

①育児・介護休業を取得した従業員の雇用形態及び性別

育児・介護休業の取得状況を見ると、奈良県では「育児・介護休業の取得実績なし」が58.9%で最も多く、次いで正社員女性の育児休業取得が32.1%、正社員以外の女性の育児休業取得が9.0%と続いています。

育児・介護休業を取得する従業員は、全国、製造業及び非製造業とも少ない傾向が見えます。

図表 15 育児・介護休業を取得した従業員の雇用形態及び性別 (%)

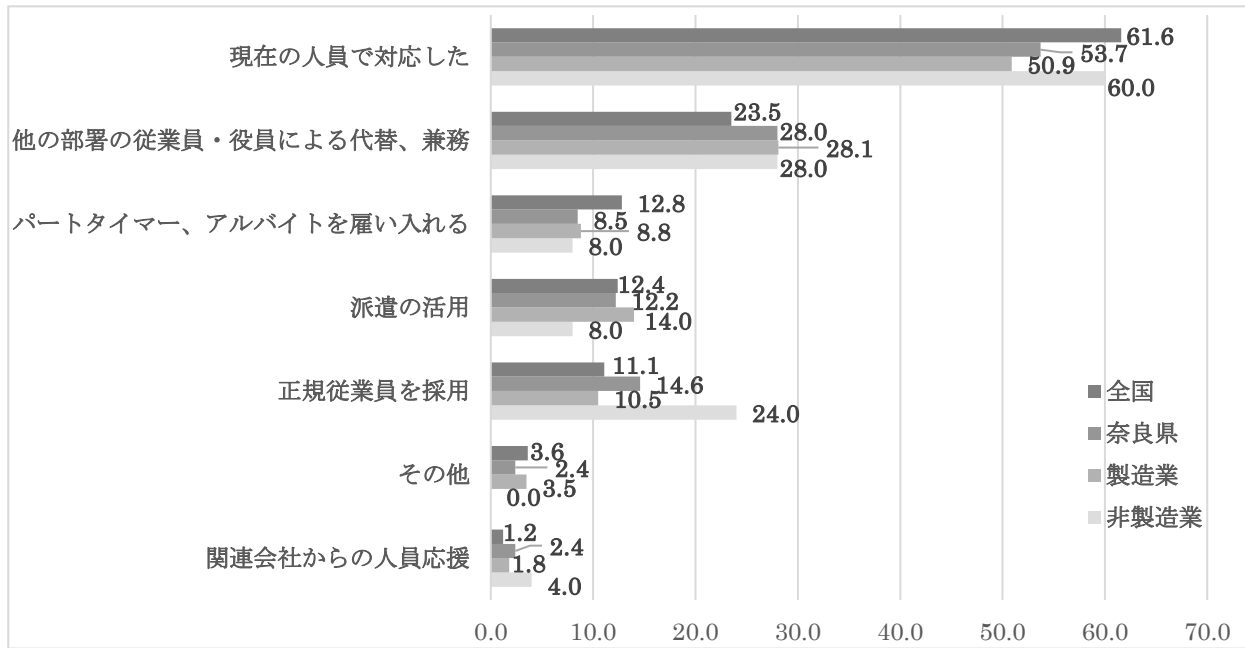
	【育児休業】取得実績あり				【介護休業】取得実績あり				育児・介護休業の 取得実績なし
	正社員		正社員以外		正社員		正社員以外		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
全国	7.8	28.5	0.1	7.3	2.5	2.8	0.3	1.2	63.6
奈良県	8.4	32.1	0.0	9.0	2.1	2.6	0.5	0.0	58.9
製造業	9.8	32.8	0.0	10.7	2.5	3.3	0.8	0.0	56.6
非製造業	5.9	30.9	0.0	5.9	1.5	1.5	0.0	0.0	63.2

②育児・介護休業を取得した従業員の代替要員

育児・介護休業を取得した従業員の代替要員について見ると、奈良県では「現在の人員で対応した」が53.7%で最も多く、次いで「他の部署の従業員・役員による代替、兼務」が28.0%、「正規従業員を採用」が14.6%と続いています。

製造業では、「現在の人員で対応した」が50.9%で最も多く、次いで「他の部署の従業員・役員による代替、兼務」が28.1%、「派遣の活用」が14.0%と続いております。非製造業では「現在の人員で対応した」が60.0%で最も多く、次いで「他の部署の従業員・役員による代替、兼務」が28.0%、「正規従業員を採用」が24.0%と続いています。

図表 16 育児・介護休業取得した従業員の代替要員 (%)

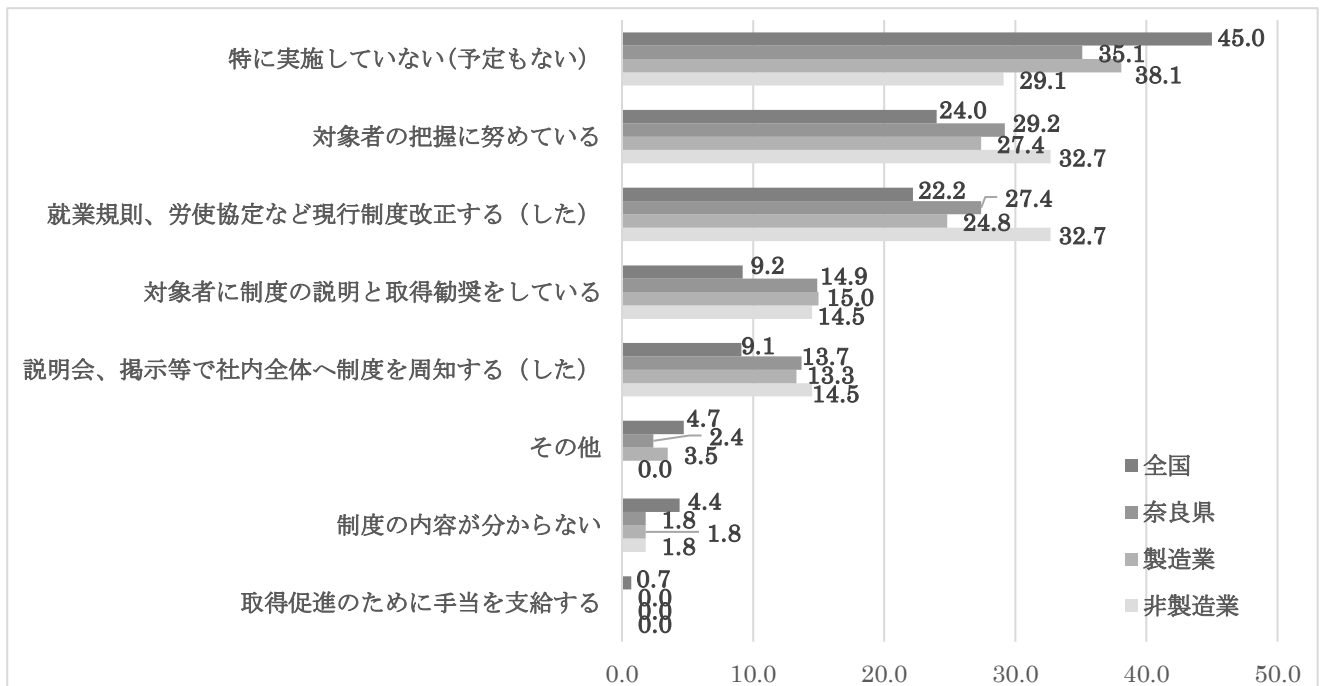


③出生時育児休業制度（産後パパ育休）の対象者に対する対応

出生時育児休業制度の対象者に対する対応について見ると、奈良県では、「特に実施していない（予定もない）」が35.1%で最も多く、次いで「対象者の把握に努めている」が29.2%、「就業規則・労使協定など現行制度を改正する（した）」が27.4%と続いています。

製造業では、「特に実施していない（予定もない）」が38.1%で最も多く、次いで「対象者の把握に努めている」が27.4%、「就業規則・労使協定など現行制度を改正する（した）」が24.8%と続いており、非製造業では、「対象者の把握に努めている」及び「就業規則・労使協定など現行制度を改正する（した）」が32.7%で最も多く、次いで「特に実施していない（予定もない）」が29.1%と続いています。

図表 17 出生時育児休業制度（産後パパ育休）の対象者に対する対応 (%)



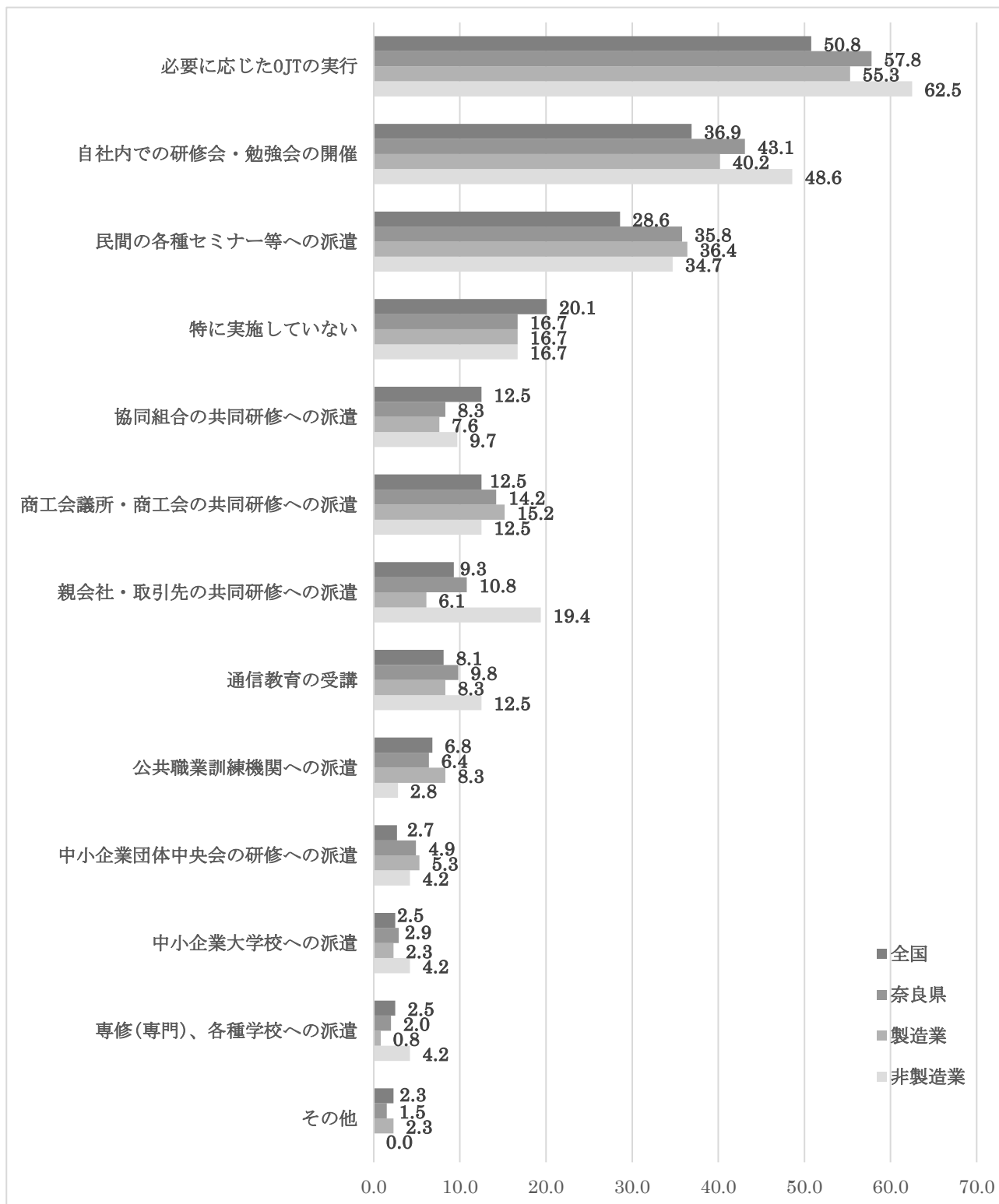
設問7) 人材育成と教育訓練について

①人材育成のために従業員に行っている教育訓練

人材育成のために従業員に行っている教育訓練について見ると、奈良県では「必要に応じたOJTの実行」が57.8%で最も多く、次いで「自社内での研修会・勉強会の開催」が43.1%、「民間の各種セミナーへの派遣」が35.8%と続いています。

これら3つの教育訓練については、全国・製造業及び非製造業とも同様の状況となっています。

図表 18 人材育成のために従業員に行っている教育訓練 (%)

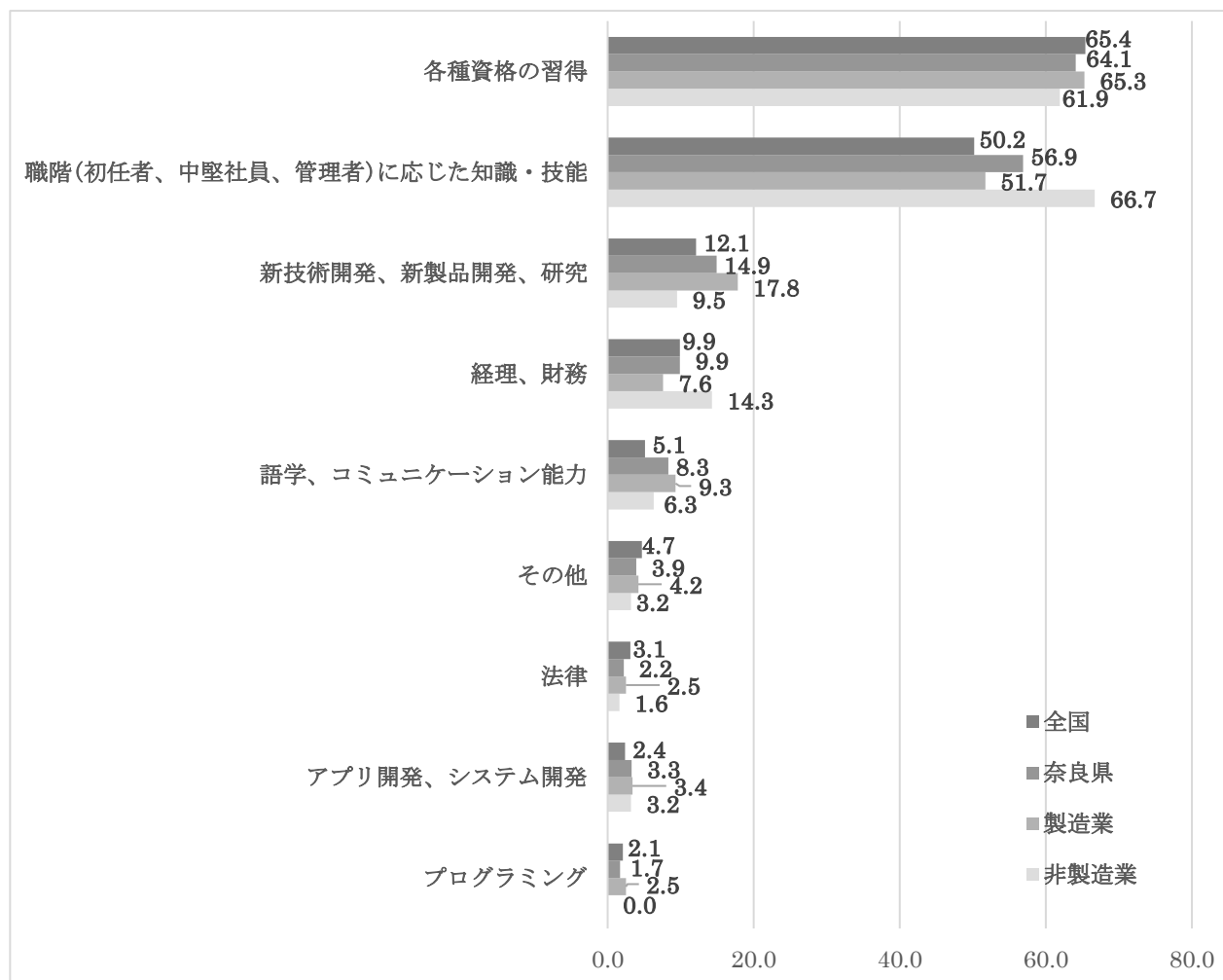


②付加価値や生産性を高めるために行う教育訓練、研修の内容

付加価値や生産性を高めるために行い教育訓練、研修の内容について見ると、奈良県では、「各種資格の習得」が64.1%で最も多く、次いで「職務（初任者、中堅社員、管理者）に応じた知識・技能」が56.9%、「新技術開発、新製品開発、研究」が14.9%と続いています。

製造業では、「各種資格の習得」が65.3%で最も多く、次いで「職務（初任者、中堅社員、管理者）に応じた知識・技能」が51.7%、「新技術開発、新製品開発、研究」が17.8%と続いております。非製造業では、「職務（初任者、中堅社員、管理者）に応じた知識・技能」が66.7%で最も多く、次いで「各種資格の習得」が61.9%、「経理、財務」が14.3%と続いております。

図表 19 付加価値や生産性を高めるために行う教育訓練、研修の内容 (%)



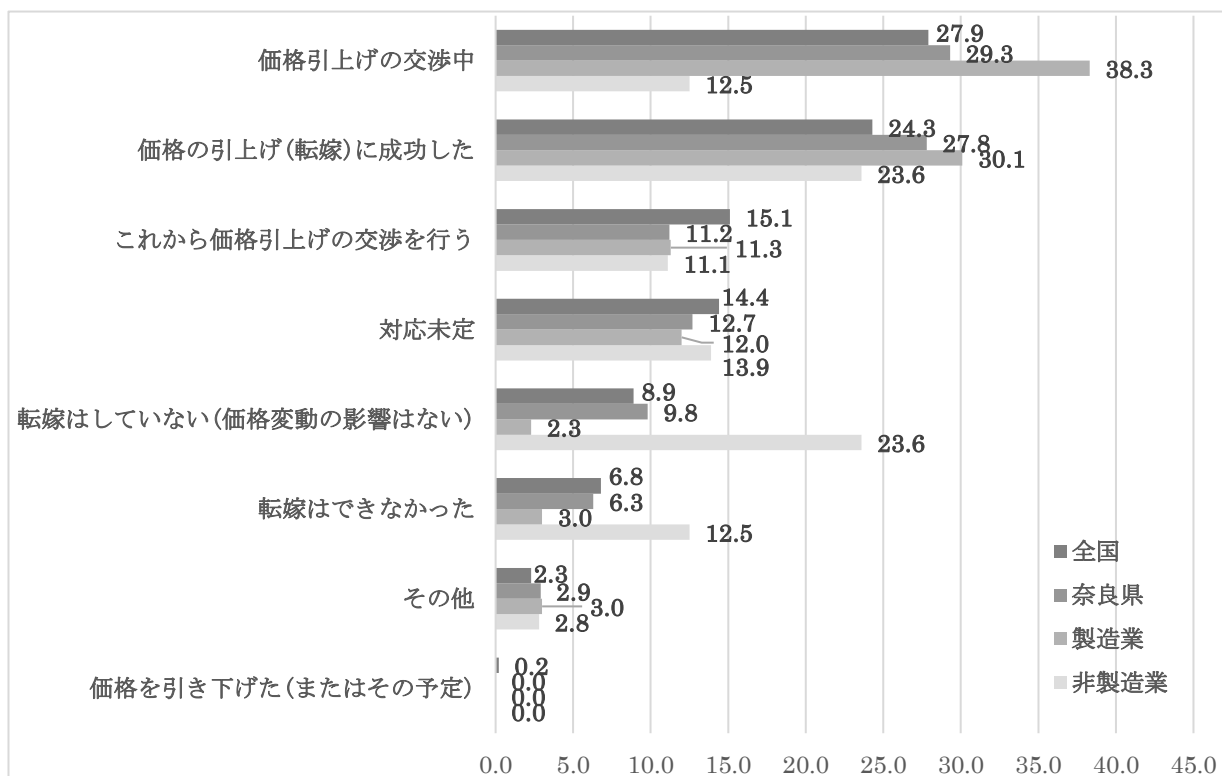
設問 8) 原材料費、人件費（賃金等）アップ等に対する販売価格への転嫁の状況について

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見ると、奈良県では、「価格引き上げの交渉中」が29.3%で最も多く、次いで「価格の引き上げ（転嫁）に成功した」が27.8%、「対応未定」が12.7%と続いています。

製造業では、「価格引き上げの交渉中」が38.3%で最も多く、次いで「価格の引き上げ（転嫁）に成功した」が30.1%、「対応未定」が12.0%と続いております。非製造業では、「転嫁はしていない（価格変動の影響はない）」及び「価格の引き上げ（転嫁）に成功した」が23.6%で最も多く、次いで「対応未定」が13.9%と続いております。

図表 20 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 (%)

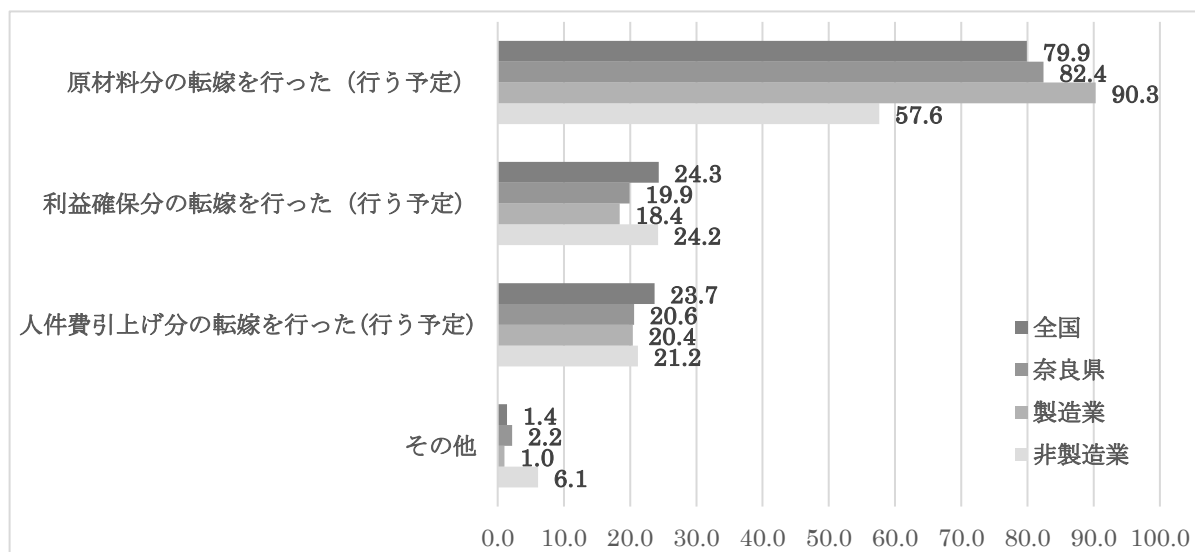


②原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の状況

原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の状況を見ると、奈良県では、「原材料分の転嫁を行った(行う予定)」が82.4%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)」が20.6%、「利益確保分の転嫁を行った(行う予定)」が19.9%と続いています。

製造業では、「原材料分の転嫁を行った(行う予定)」が90.3%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)」が20.4%、「利益確保分の転嫁を行った(行う予定)」が18.4%と続いており、非製造業では、「原材料分の転嫁を行った(行う予定)」が57.6%で最も多く、次いで、「利益確保分の転嫁を行った(行う予定)」が24.2%、「人件費引上げ分の転嫁を行った(行う予定)」が21.2%と続いています。

図表 21 原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の状況 (%)

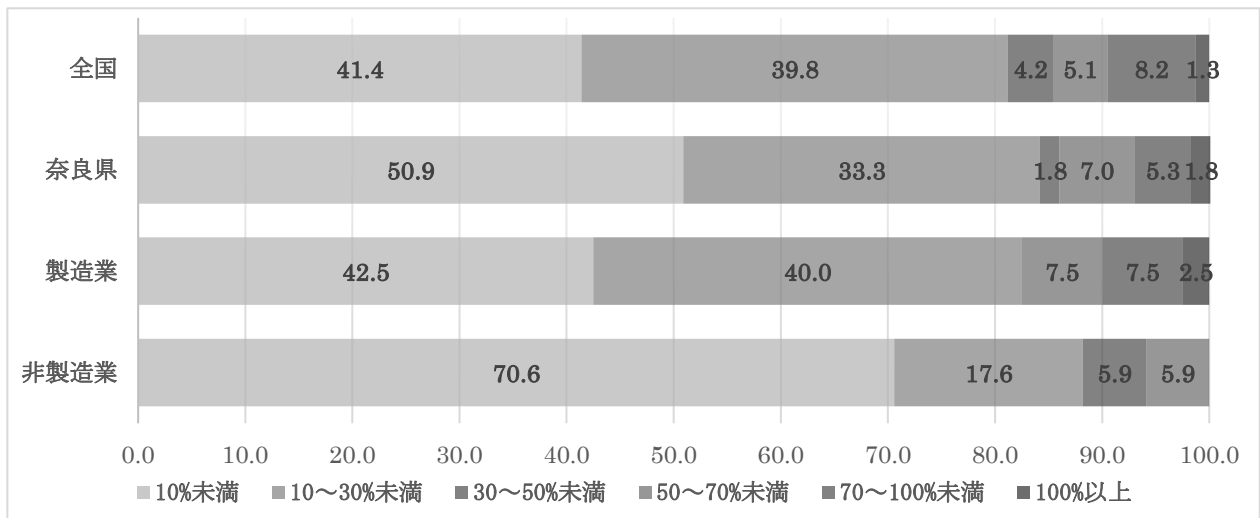


③一年前と比べた価格転嫁の状況

一年前と比べた価格転嫁の状況について見ると、奈良県では、「10%未満」が50.9%で最も多く、次いで、「10%～30%未満」が33.3%、「50%～70%未満」が7.0%と続いています。

製造業では、「10%未満」が42.5%で最も多く、次いで「10～30%未満」が40.0%、「50%～70%未満」及び「70%～100%未満」が7.5%で続いており、非製造業では、「10%未満」が70.6%で群を抜いて多く、次いで、「10～30%未満」が17.6%、「30～50%未満」及び「50～70%未満」が5.9%と続いています。

図表 22 一年前と比べた価格転嫁の状況 (%)



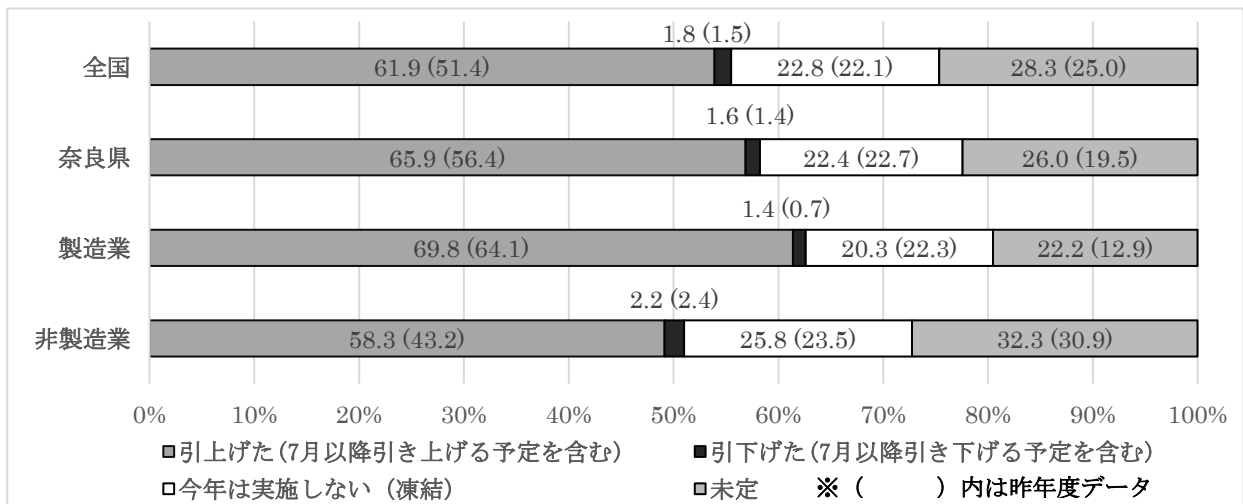
設問 9) 賃金改定について

①賃金改定の実施

令和 4 年 1 月 1 日から 7 月 1 日までの間における賃金改定の実施状況を見ると、奈良県では「上げた(7月以降引き上げる予定を含む)」が65.9% (昨年度 56.4%) で最も多く、次いで「未定」が26.0% (昨年度 19.5%)、「今年は実施しない(凍結)」が22.4% (昨年度 22.7%) と続いています。

全国、製造業、非製造業とも、「引き上げた(7月以降引き上げる予定を含む)」が昨年度より高くなっており、昨年度と同様に賃金の引き上げを実施する事業者が増加している傾向が見えます。

図表 23 賃金改定の実施状況 (%)



②改定後の賃金額

賃金改定で上げた事業所の「改定後平均所定内賃金」・「引上げ額」・「引上げ率」を見ると、奈良県では順に「賃金 267,009 円（昨年度 266,422 円）」、「引上げ額 5,356 円（昨年度 5,775 円）」、「引上げ率 2.05%（昨年度 2.22%）」、製造業では「賃金 264,054 円（昨年度 264,295 円）」、「引上げ額 5,439 円（昨年度 5,964 円）」、「引上げ率 2.10%（昨年度 2.31%）」、非製造業では「賃金 275,085 円（昨年度 272,500 円）」、「引上げ額 5,127 円（昨年度 5,238 円）」、「引上げ率 1.90%（昨年度 1.96%）」となっています。

奈良県では、賃金引上げ額・賃金引上げ率が昨年度に比べて減少していることから、奈良県内の中小企業の経営が依然として厳しいことが見えます。

図表 24 改定後の賃金額・引き上げ額・引上げ率

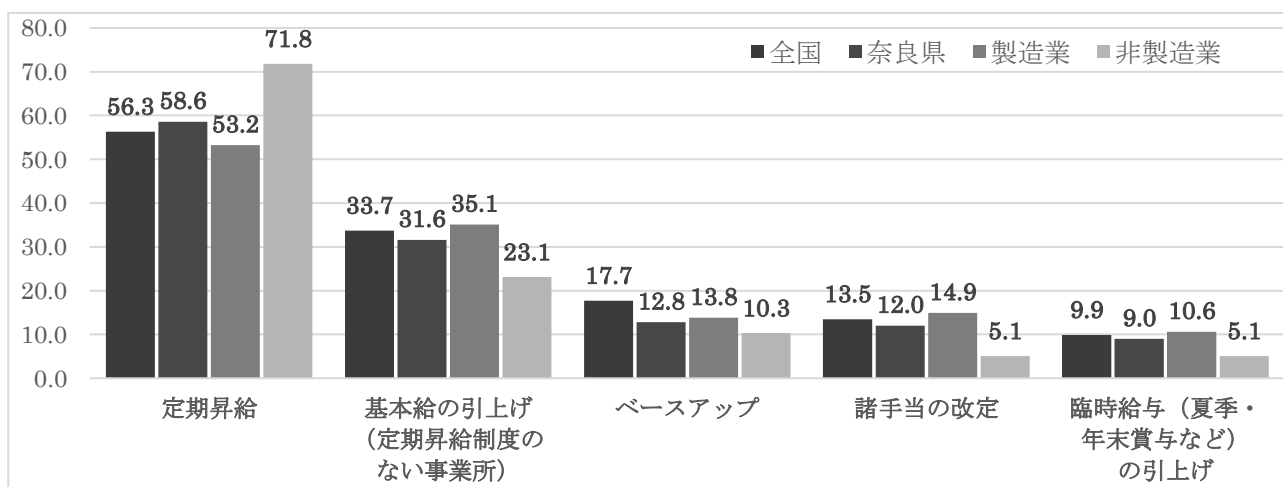
	改定後平均所定内賃金（円）	引上げ額（円）	引上げ率（%）
全国	261,863	6,313	2.47
（昨年度）	（257,568）	（4,915）	（1.95）
奈良県	267,009	5,356	2.05
（昨年度）	（266,422）	（5,775）	（2.22）
製造業	264,054	5,439	2.10
（昨年度）	（264,295）	（5,964）	（2.31）
非製造業	275,085	5,127	1.90
（昨年度）	（272,500）	（5,238）	（1.96）

③賃金改定の内容

賃金改定の内容について見ると、奈良県では「定期昇給」が 58.6%（昨年度 68.7%）で最も多く、次いで「基本給の引上げ」が 31.6%（昨年度 22.6%）、「ベースアップ」が 12.8%（昨年度 12.2%）と続いています。

製造業と非製造業を比較すると、製造業では定期昇給、基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）に次いで諸手当の改定が 14.9%（昨年度 14.5%）と高く、非製造業ではベースアップが 10.3%（昨年度 15.6%）と高くなっています。

図表 25 賃金改定の内容（%）

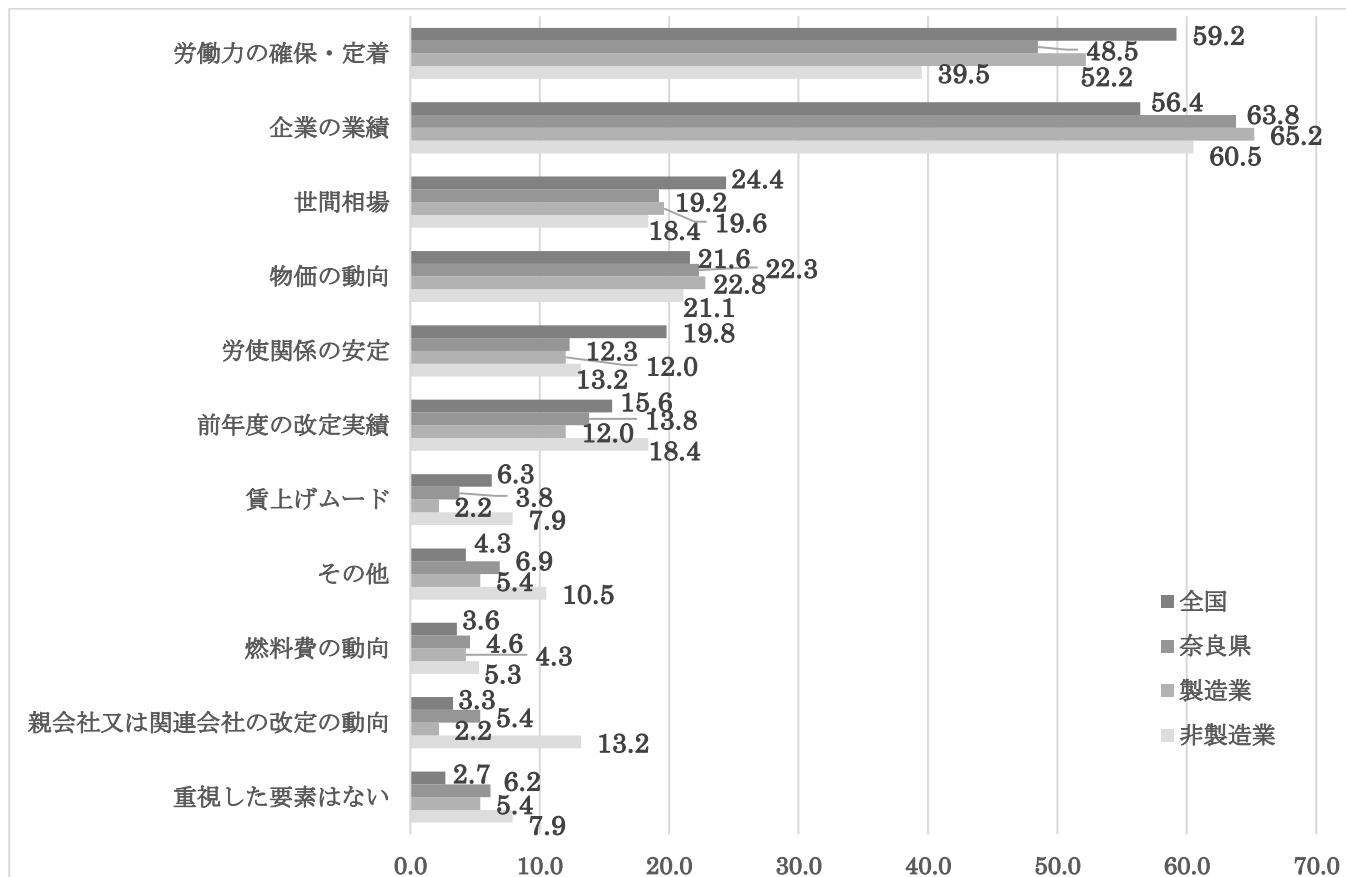


④賃金改定の決定の要素

賃金改定の決定の要素を見ると、奈良県では「企業の業績」が63.8%（昨年度67.8%）で最も多く、次いで「労働力の確保・定着」が48.5%（昨年度60.0%）、「物価の動向」が22.3%（昨年度2.6%）と続いています。

昨年度と比較すると、全国、奈良県、製造業及び非製造業とも「物価の動向」が大きく伸びていることが特徴的です。

図表 26 賃金改定の決定要素(%)

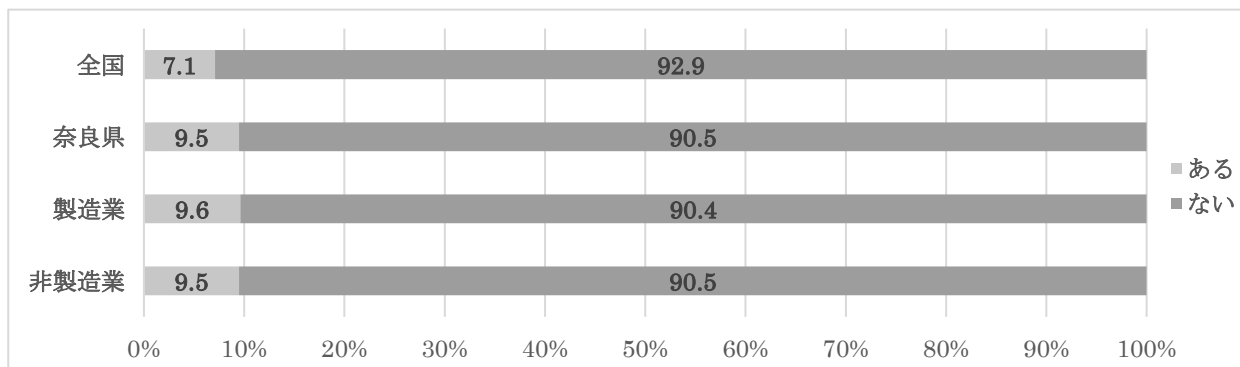


設問 10) 労働組合の有無について

労働組合の有無について見ると、奈良県では「ある」が9.5%（昨年度7.1%）、製造業では9.6%（昨年度9.8%）、非製造業では9.5%（昨年度2.4%）となっています。

全国と比較すると、奈良県では労働組合のある事業所がやや多くなっています。

図表 27 労働組合の有無 (%)



Grid for entering codes

(左欄は記入しないでください。)



令和4年度 中小企業労働事情実態調査ご協力のお願い

中小企業団体中央会では、中小企業における労働事情を的確に把握し、適正な労働対策を樹立することを目的に、本年度も全国一斉に標記調査を実施することとなりました。

つきましては、ご繁忙の折誠に恐縮ですが、趣旨をご理解いただき、調査へのご協力をよろしくお願い申し上げます。

令和4年度 中小企業労働事情実態調査票

調査時点：令和4年7月1日 調査締切：令和4年7月19日

記入についてのお願い

- ◇秘密の厳守
◇ご記入方法
◇お問合せ先

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.

設問1) 現在の従業員数についてお答えください。

① 令和4年7月1日現在の形態別の従業員数(役員を除く)を男女別に太枠内にご記入ください。

Table for employee counts with columns for employee types (正社員, パートタイマー, etc.) and rows for gender and year-over-year comparison.

[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週間の所定労働日数が少ない者です。

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

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

② 令和 3 年の従業員 1 人当たりの月平均残業時間(時間外労働・休日労働)をご記入ください。(小数点以下四捨五入)

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 3 年の従業員 1 人当たりの年次有給休暇の平均付与日数※・取得日数をご記入ください。

(※付与日数は前年からの繰越分を除き、当年に取得可能として付与した日数。小数点以下、四捨五入)

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

設問 5) 従業員の採用についてお答えください。

① 令和 3 年度に従業員の採用計画を行いましたか。(該当するすべてに○)

1. 新卒採用を行った 2. 中途採用を行った 3. 採用計画はなし

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

② 採用についてご記入ください。

	学 卒	採用を予定して		1人当たり平均初任給額				円		円		円		円
		いた人数	実際に採用した人数	(中途は初回支給額)										
高校卒	技術系新卒		人	人					円					円
	技術系中途		人	人					円					円
	事務系新卒		人	人					円					円
	事務系中途		人	人					円					円
専門学校卒	技術系新卒		人	人					円					円
	技術系中途		人	人					円					円
	事務系新卒		人	人					円					円
	事務系中途		人	人					円					円
短大卒 (含高専)	技術系新卒		人	人					円					円
	技術系中途		人	人					円					円
	事務系新卒		人	人					円					円
	事務系中途		人	人					円					円
大学卒	技術系新卒		人	人					円					円
	技術系中途		人	人					円					円
	事務系新卒		人	人					円					円
	事務系中途		人	人					円					円

[注] (1) 令和 4 年 6 月の 1 ヶ月間に支給した 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総額(税込額)をご記入ください。
 (2) 専門学校卒は、高校卒業を入学の資格とした専修学校専門課程(2 年制以上)を卒業した者を対象としてください。
 (3) 技術系として採用した者以外はすべて事務系にご記入ください。

③ 中途採用を行った従業員の年齢層をお答えください。(該当するすべてに○)

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

設問6) 育児・介護休業制度についてお答えください。

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

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

- ② 育児休業、介護休業を取得した従業員の代替要員について、どのように対応しましたか。(該当するすべてに○)

1. 他の部署の従業員・役員による代替、兼務 2. 関連会社からの人員応援 3. 派遣の活用
4. パートタイマー、アルバイトを雇い入れる 5. 正規従業員を採用 6. 現在の人員で対応した
7. その他 ()

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

1. 対象者の把握に努めている 2. 対象者に制度の説明と取得勧奨をしている
3. 就業規則、労使協定など現行制度を改正する(した) 4. 説明会、掲示等で社内全体へ制度を周知する(した)
5. 取得促進のために手当を支給する 6. その他 ()
7. 制度の内容が分からない 8. 特に実施していない(予定もない)

設問7) 人材育成と教育訓練についてお答えください。

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

1. 必要に応じたOJT※の実行 2. 公共職業訓練機関への派遣
3. 専修(専門)、各種学校への派遣 4. 協同組合の共同研修への派遣
5. 商工会議所・商工会の研修への派遣 6. 中小企業団体中央会の研修への派遣
7. 中小企業大学校への派遣 8. 親会社・取引先の共同研修への派遣
9. 民間の各種セミナー等への派遣 10. 通信教育の受講 11. 自社内での研修会・勉強会の開催
12. その他 () 13. 特に実施していない

※OJT: 通常の業務を通じて上司や先輩従業員により行われる教育訓練

- ② 貴事業所が付加価値や生産性を高めるために行う教育訓練、研修の内容をお答えください。(該当するすべてに○)

1. 職階(初任者、中堅社員、管理職)に応じた知識・技能 2. 経理、財務 3. 法律
4. 各種資格の取得 5. アプリ開発、システム開発 6. プログラミング
7. 新技術開発、新商品開発、研究 8. 語学、コミュニケーション能力 9. その他 ()

設問8) 原材料費、人件費(賃金等)アップ等に対する販売価格への転嫁の状況をお答えください。

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

1. 価格引上げ(転嫁)に成功した 2. 価格引上げの交渉中 3. これから価格引上げの交渉を行う
4. 価格を引き下げた(またはその予定) 5. 転嫁はしていない(価格変動の影響はない)
6. 転嫁はできなかった 7. 対応未定 8. その他 ()

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

- ② 原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容をお答えください。(該当するすべてに○)

1. 原材料分の転嫁を行った(行う予定) 2. 人件費引上げ分の転嫁を行った(行う予定)
3. 利益確保分の転嫁を行った(行う予定) 4. その他 ()

- ③ 一年前と比べてどの程度の価格転嫁ができましたか。(1つだけに○)

1. 10%未満 2. 10~30%未満 3. 30~50%未満
4. 50~70%未満 5. 70~100%未満 6. 100%以上

設問 9) 賃金改定についてお答えください。

① 令和 4 年 1 月 1 日から令和 4 年 7 月 1 日までの間にどのような賃金改定を実施しましたか。(1 つだけに○)

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. 2. 3. に○をした事業所は下記①-1の質問にもお答えください。

※①で 1. または 4. に○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(通勤手当を除く)及び平均引上げ・引下げ額をご記入ください。

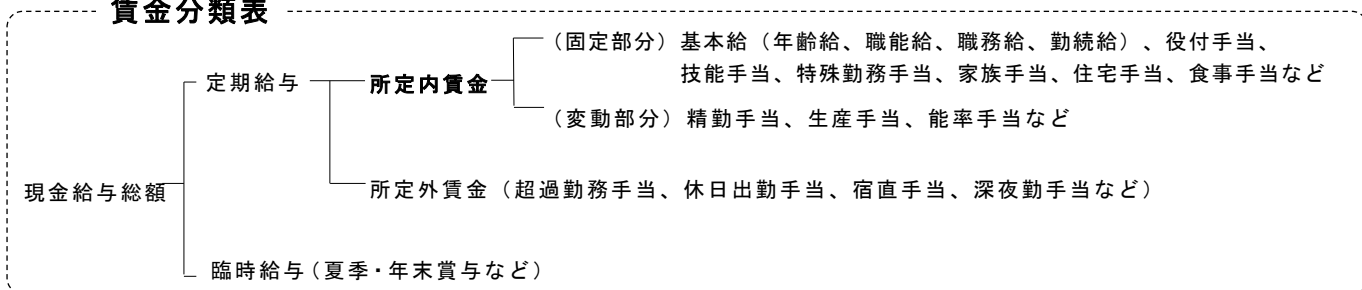
※ご記入の際は下記の【注】をご参考ください。なお、プラス・マイナスの記号は不要です。

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 (C)
人	円	円	円

【注】(1) 「改定前の平均所定内賃金 (A)」「改定後の平均所定内賃金 (B)」「平均引上げ・引下げ額 (C)」の関係は次のとおりです。

- ・「1. 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. 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、改定後とも在职している者です(1 ページ目の設問 1 の「従業員数」とは必ずしも一致しなくても結構です)。
- (3) パートタイマー、アルバイト、役員、家族、嘱託、病欠者、休職者などは除いてください。
- (4) 臨時給与により賃金改定した場合は、上記賃金に含める必要はありません。
- (5) 「所定内賃金」については、下表を参考にしてください。

賃金分類表



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	2. ベースアップ	3. 基本給の引上げ(定期昇給制度のない事業所)
4. 諸手当の改定	5. 臨時給与(夏季・年末賞与など)の引上げ	

- 【注】(1) 「定期昇給」とは、あらかじめ定められた企業の制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することをいいます。また、毎年時期を定めて行っている場合は、能力、業績評価に基づく査定昇給なども含みます。
- (2) 「ベースアップ」とは、賃金表の改定により賃金水準を上げることを行います。

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

◎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19日までにご返送ください。