

奈良県における中小企業の労働事情

—令和6年度 中小企業労働事情実態調査報告書—

令和7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6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 35.2%)

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）、一昨年度から調査を開始した「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」に加え、「人材の確保、育成、定着」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、国際情勢の緊迫化、原油や電気を始めとするエネルギー・原材料費高騰や部品の調達難等へ対応していかなければならない状況に加え、深刻な労働力不足による人件費の上昇、働き方改革への取組による生産性の向上、物価高への懸念、事業承継・後継者問題など、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7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) 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	5
	設問4) 従業員の労働時間について	7
	設問5) 従業員の年次有給休暇について	8
	設問6) 新規学卒者の採用について	8
	設問7) 中途採用について	9
	設問8) 人材の確保、育成、定着について	10
	設問9) 賃金改定について	13
	設問10) 労働組合の有無について	16

(参考資料) 令和6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6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、業種別に選定し、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)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4)従業員の労働時間について

設問5)従業員の年次有給休暇について

設問6)新規学卒者の採用について

設問7)中途採用について

設問8)人材の確保、育成、定着について

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 事業所のうち、製造業と非製造業を合わせて「211 事業所 (35.2%)」から有効な回答をいただきました (昨年度 : 231 事業所 (38.5%))。

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	131	80	211
回答率	37.3%	32.1%	35.2%

2 回答事業者の内訳

回答事業所の内訳を見ると、回答のあった 211 事業所のうち、製造業が 131 事業所で 62.1% (昨年度 60.2%)、非製造業が 80 事業所で 37.9% (昨年度 39.2%) でした。従業員規模は「1~9 人」(32.2%) が最も多く、次いで「30~99 人」(30.3%) 「10~29 人」(28.9%) と続いています。(昨年度 : 1~9 人 28.6%、30~99 人 31.6%、10~29 人 30.7%)

従業員規模 30 人未満の事業所は全体の 61.1% (昨年度 59.3%) となっており、全国と比較すると 7.8%低くなっています。

図表 2 令和 6 年度調査の回答事業所の内訳

		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	18	5	4	5	4
	繊維工業	22	7	6	8	1
	木材・木製品	16	8	4	3	1
	印刷・同関連	6	2	2	1	1
	窯業・土石	5	1	2	2	0
	化学工業	12	1	5	5	1
	金属、同製品	25	7	9	8	1
	機械器具	2	0	0	1	1
	その他	25	6	6	12	1
	小計	131	37	38	45	11
非製造業	情報通信業	4	2	0	2	0
	運輸業	13	2	6	4	1
	建設業	26	11	8	5	2
	卸・小売業	23	12	4	4	3
	サービス業	14	4	5	4	1
	小計	80	31	23	19	7
合計		211	68	61	64	18
奈良県構成比 (%)		100	32.2	28.9	30.3	8.5
全国構成比 (%)		100	34.0	34.9	24.1	6.9

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68.0%で最も多く、次いで「パートタイマー」21.9%、「嘱託・契約社員」5.9%と続いています

(昨年度：正社員69.3%、パートタイマー21.5%、嘱託・契約社員5.5%)

全国と比較すると、「正社員」は6.6%低く、「パートタイマー」は6.9%高くなっています。特に、女性のパートタイマーの比率が全国と比べて8.9%高いのが特徴的です。

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	74.6	15.0	2.4	6.1	2.0
(昨年度)	(75.2)	(15.6)	(2.1)	(5.5)	(1.6)
男性	83.4	6.4	1.8	6.5	1.8
(昨年度)	(83.8)	(7.1)	(1.6)	(6.1)	(1.4)
女性	55.5	33.5	3.5	5.1	2.4
(昨年度)	(56.1)	(34.5)	(3.1)	(4.3)	(2.1)
奈良県	68.0	21.9	1.7	5.9	2.6
(昨年度)	(69.3)	(21.5)	(1.7)	(5.5)	(1.9)
男性	80.9	8.9	1.7	7.0	1.5
(昨年度)	(82.6)	(8.6)	(1.2)	(5.9)	(1.6)
女性	47.6	42.4	1.8	4.0	4.3
(昨年度)	(45.4)	(44.8)	(2.6)	(4.7)	(2.5)

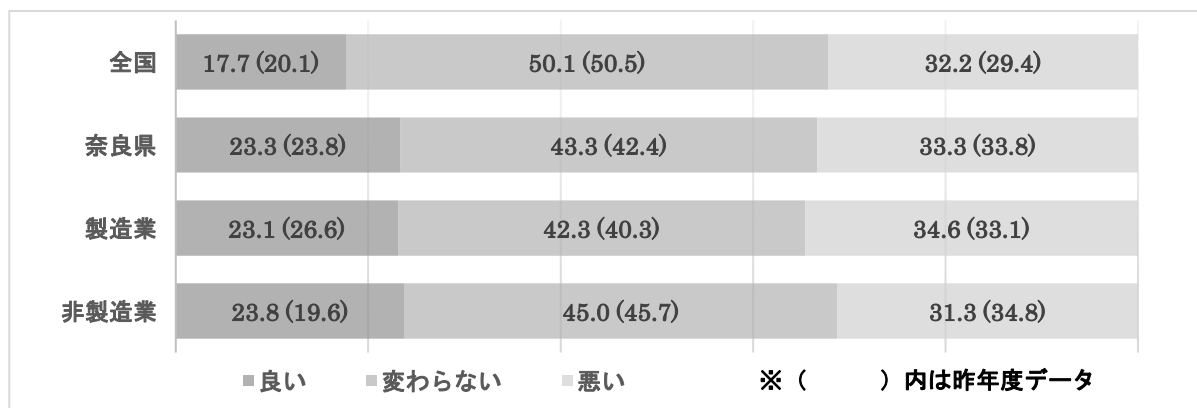
設問 2) 経営について

①現在の経営状況

現在の経営状況を見ると、奈良県では「変わらない」が43.3%で最も多く、次いで「悪い」33.3%、「良い」23.3%と続いています。(昨年度：変わらない42.4%、悪い33.8%、良い23.8%)

全国と比較すると、奈良県、製造業、非製造業ともに現在の経営状況が「良い」と回答した事業者が多いが、中小企業の景況感はまだまだ厳しい状況が続いていることが見えます。

図表 4 経営状況 (%)

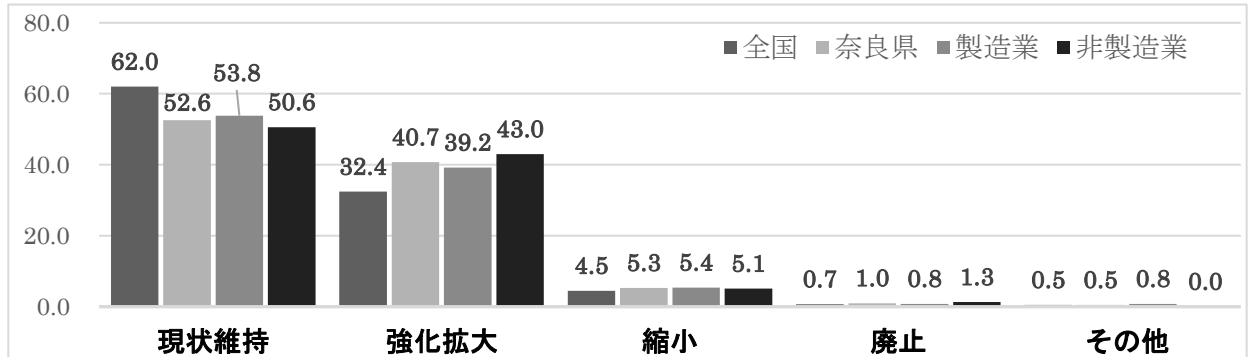


②経営方針

経営方針について見ると、奈良県では「現状維持」が52.6%と最も多く、次いで「強化拡大」40.7%、「縮小」5.3%と続いています。（昨年度：現状維持51.3%、強化拡大43.0%、縮小4.8%）

全国と比べると、奈良県では昨年度と同様に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 (%)

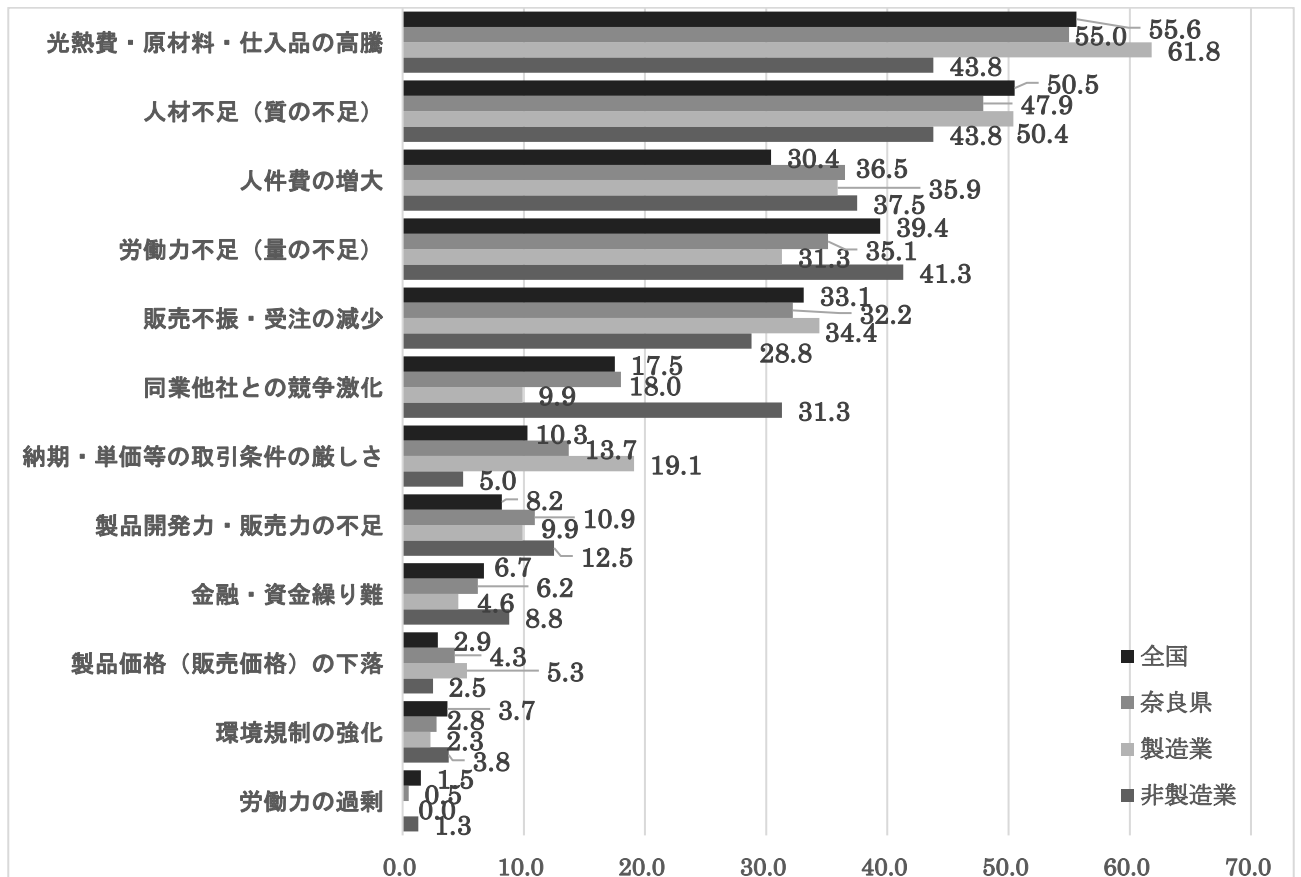


③経営上の障害

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」が55.0%（昨年度55.8%）で最も多く、次いで「人材不足（質の不足）」が47.9%（昨年度45.0%）、「人件費の増大」が36.5%（昨年度20.8%）と続いています。

昨年度に引き続き「光熱費・原材料・仕入品の高騰」や「人材不足（質の不足）」を挙げる事業者が多い中、「人件費の増大」を挙げる事業者が昨年度の1.75倍となり、事業経費の増加や人材不足に加えて、最低賃金の引き上げにより、県内企業の経営を圧迫していることが見えます。

図表6 経営上の障害 (%)

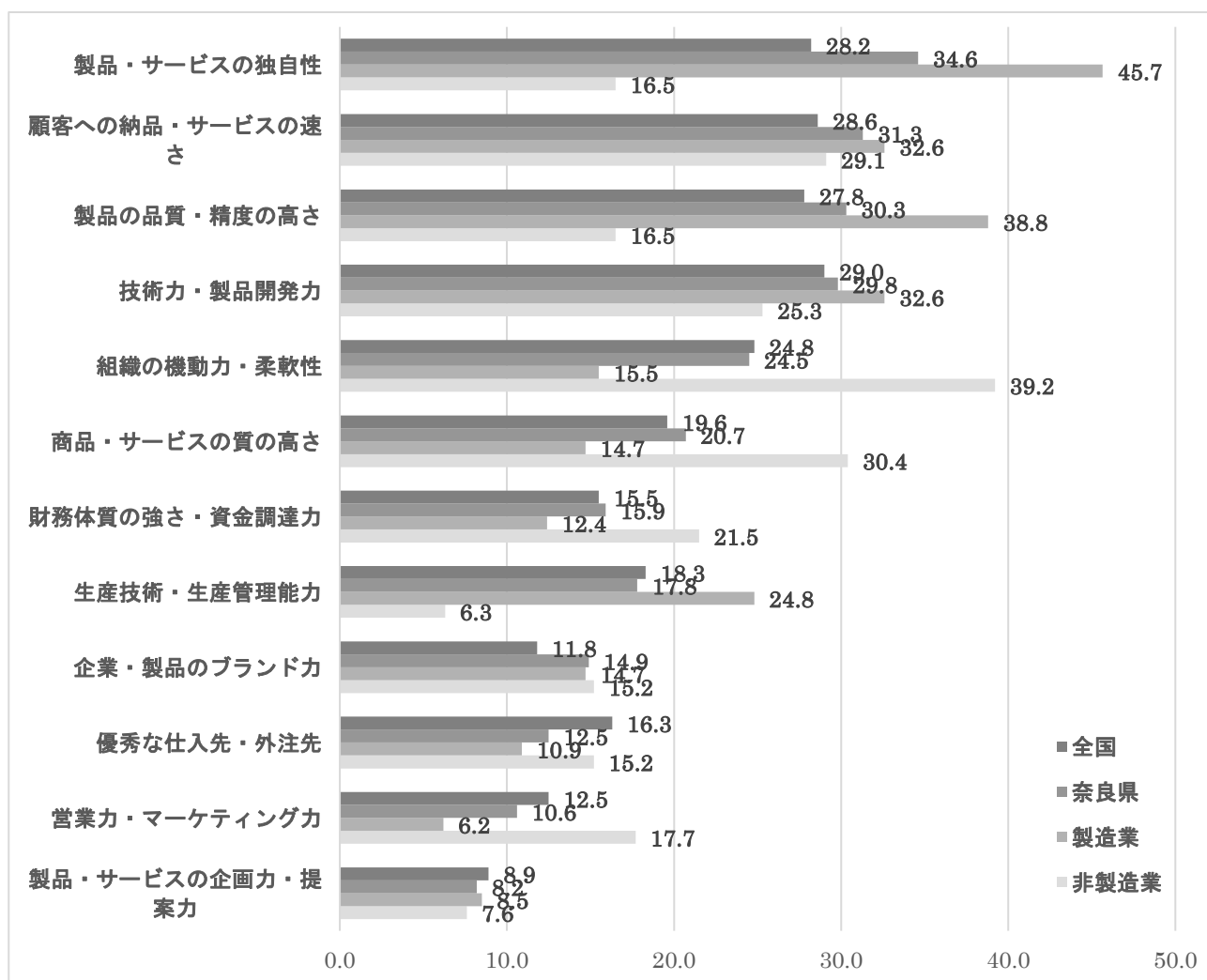


④経営上の強み

経営上の強みについて見ると、奈良県では「製品・サービスの独自性」が34.6%（昨年度33.5%）で最も多く、次いで「顧客への納品・サービスの速さ」が31.3%（昨年度26.4%）、「製品の品質・精度の高さ」が30.3%（昨年度28.2%）、と続いています。

業種別に見ると、製造業では「製品・サービスの独自性」や「製品の品質・精度の高さ」を挙げている事業者が多く、非製造業では「組織の機動力・柔軟性」や「商品・サービスの質の高さ」を挙げている事業者が多くなっているのが特徴的です。

図表7 経営上の強み (%)



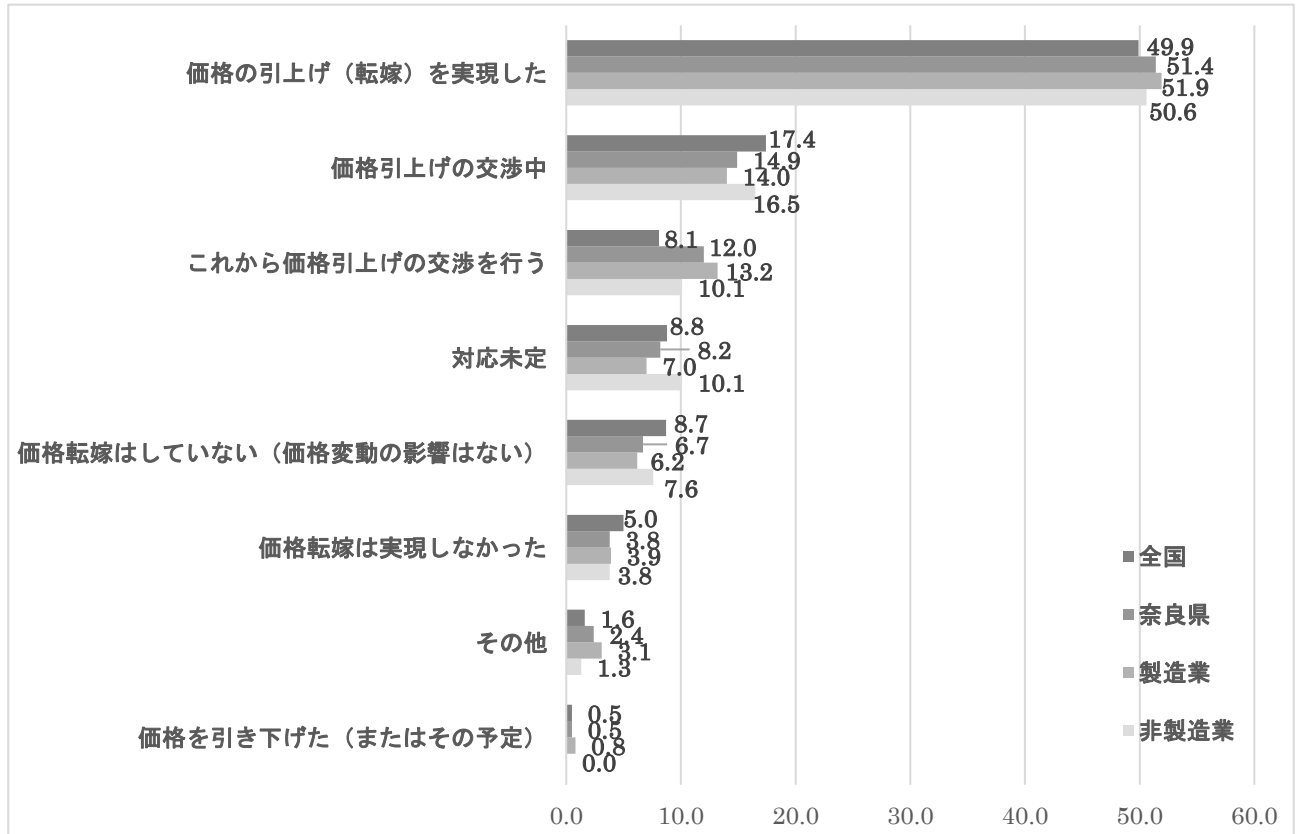
設問3) 原材料費、人件費（賃金等）アップ等に対する販売価格への転嫁の状況について

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、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」が51.4%（昨年度47.0%）で最も多く、次いで「価格引上げの交渉中」が14.9%（昨年度20.4%）、「これから価格引上げの交渉を行う」が12.0%（昨年度9.6%）と続いています。

業種別に見ると、非製造業で「価格の引上げ（転嫁）を実現した」と回答した事業者が昨年度（25.3%）の2倍となる50.6%となっていることから、非製造業の価格転嫁も進んでいることが見えます。

図表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 (%)

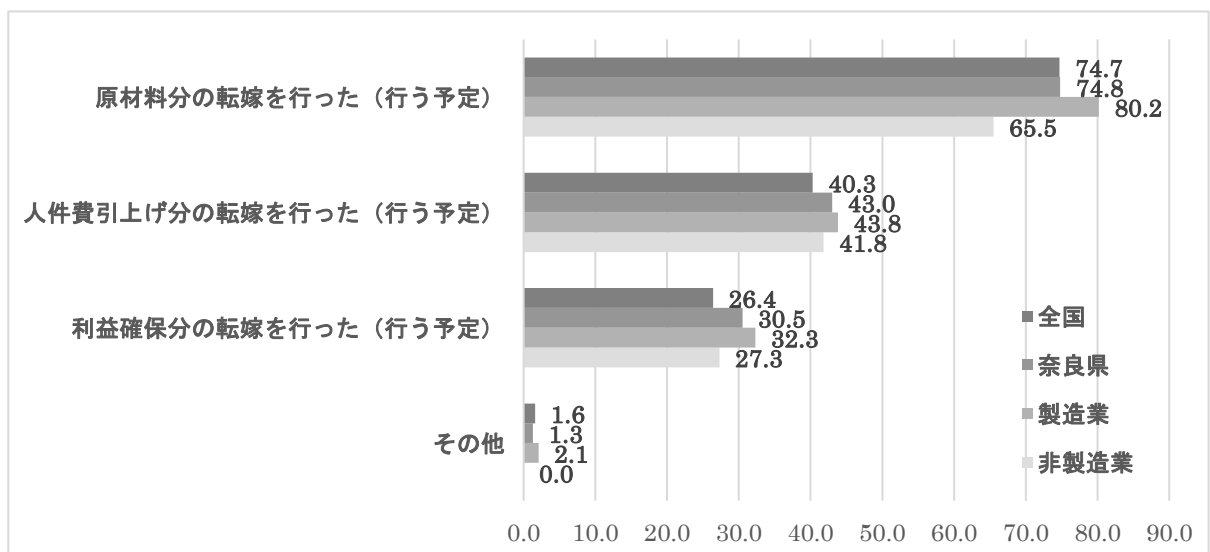


②原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の状況

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74.8%（昨年度78.9%）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43.0%（昨年度33.1%）、「利益確保分の転嫁を行った（行う予定）」が30.5%（昨年度21.7%）と続いています。

昨年度と比較すると、人件費引上げ分及び利益確保分の転嫁を行った（行う予定）と回答した割合が伸びてしていることから、人件費引上げ分や利益確保分の転嫁が進んでいることが見えます。

図表9 原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の状況 (%)

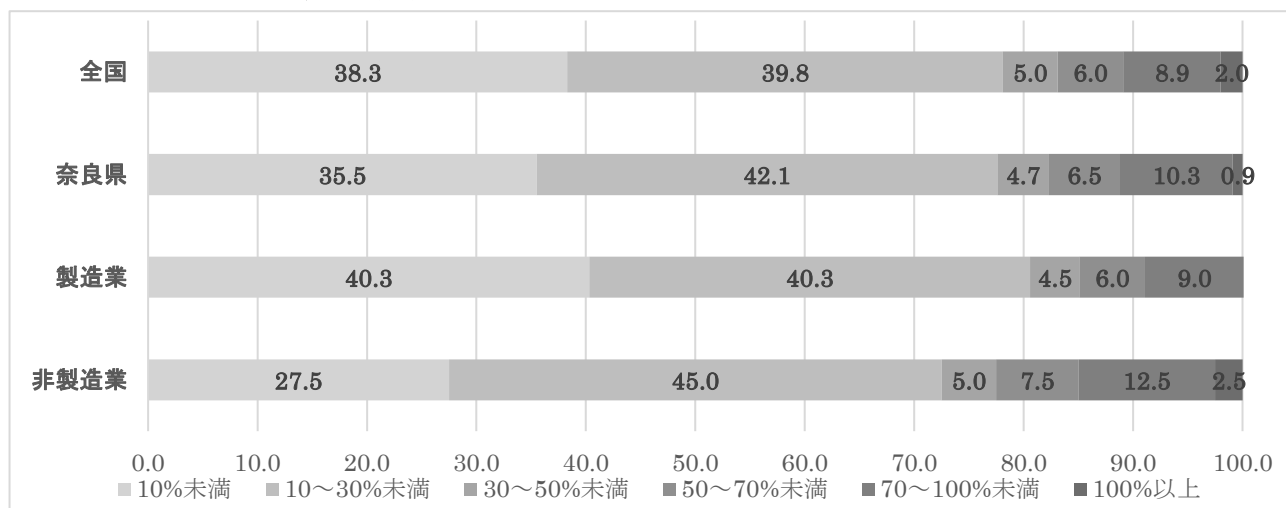


③価格転嫁の状況

価格転嫁の状況について見ると、奈良県では、「10%～30%未満」が 42.1%（昨年度 35.6%）で最も多く、次いで、「10%未満」が 35.5%（昨年度 43.2%）、「70%～100%未満」が 10.3%（昨年度 7.5%）と続いています。

昨年度と比較すると、非製造業で「10%未満」と回答した事業者が昨年度（56.4%）の半数以下となる 27.5%となっており、非製造業の価格転嫁率が増加している傾向ではありますが、まだ十分には転嫁が進んでいないことが見えます。

図表 10 価格転嫁の状況 (%)



設問 4) 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 45.6%（昨年度 46.8%）で最も多く、次いで「38 時間超 40 時間未満」が 22.8%（昨年度 23.4%）、「38 時間以下」が 18.4%（昨年度 16.1%）と続いています。

全国、奈良県、製造業、非製造業ともに「40 時間」と回答した事業者が最も多くなっていますが、業種別に見ると、製造業では 40 時間未満と回答する事業者が多いのに対し、非製造業では 40 時間超と回答する事業者が多く、昨年度同様非製造業の週所定労働時間が長くなっていることが見えます。

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	その他
全国	17.5	26.1	46.8	8.7	0.9
(昨年度)	(16.3)	(25.0)	(47.3)	(10.4)	(0.9)
奈良県	18.4	22.8	45.6	12.1	1.0
(昨年度)	(16.1)	(23.4)	(46.8)	(11.0)	(2.8)
製造業	21.1	24.2	45.3	9.4	0.0
(昨年度)	(17.9)	(25.4)	(47.0)	(7.5)	(2.2)
非製造業	14.1	20.5	46.2	16.7	2.6
(昨年度)	(13.1)	(20.2)	(46.4)	(16.7)	(3.6)

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 26.0%（昨年度 24.0%）で最も多く、次いで、「10～20 時間未満」が 25.0%（昨年度 19.6%）、「0 時間」が 21.6%（昨年度 25.8%）と続いています。

全国と比較すると、奈良県の月平均残業時間が多いことが見えます。

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	24.9	30.9	23.5	12.4	7.2	1.0
(昨年度)	(24.5)	(30.4)	(23.3)	(13.0)	(7.3)	(1.5)
奈良県	21.6	26.0	25.0	15.7	8.3	3.4
(昨年度)	(25.8)	(24.0)	(19.6)	(15.1)	(11.6)	(4.0)
製造業	21.3	29.9	26.0	12.6	8.7	1.6
(昨年度)	(29.6)	(25.2)	(20.7)	(14.1)	(10.4)	(0.0)
非製造業	22.1	19.5	23.4	20.8	7.8	6.5
(昨年度)	(20.0)	(22.2)	(17.8)	(16.7)	(13.3)	(10.0)

設問 5) 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 15.85 日(昨年度 15.69 日)、製造業では 15.84 日(昨年度 15.97 日)、非製造業では 15.87 日(昨年度 15.25 日)となっています。

昨年度と比較すると、非製造業の付与日数、平均取得日数、取得率が全て増加していることが特徴的です。

図表 10 年次有給休暇の平均付与日数・取得日数・取得率

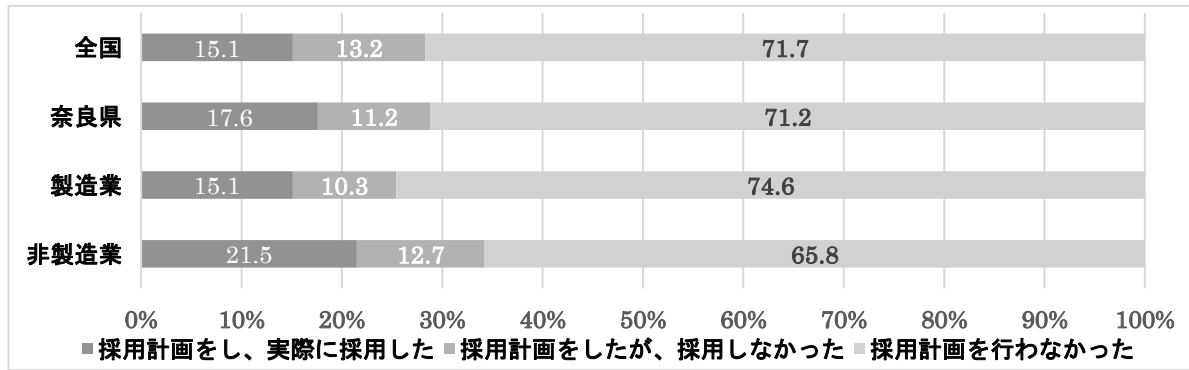
	令和 6 年度			令和 5 年度		
	平均付与日数 (日)	平均取得日数 (日)	取得率 (%)	平均付与日数 (日)	平均取得日数 (日)	取得率 (%)
全国	16.18	9.87	63.98	16.26	9.50	61.91
奈良県	15.85	9.41	61.73	15.69	9.12	61.78
製造業	15.84	9.43	62.39	15.97	9.53	63.31
非製造業	15.87	9.37	60.64	15.25	8.48	59.43

設問 6) 新規学卒者の採用について

①令和 5 年度の新規学卒者の採用計画

令和 5 年度の新規学卒者の採用計画について見ると、非製造業の「採用計画をし、実際に採用した」が 21.5%（昨年度 15.6%）と増加していることが見えます。

図表 11 令和 5 年度の新規学卒者の採用計画 (%)

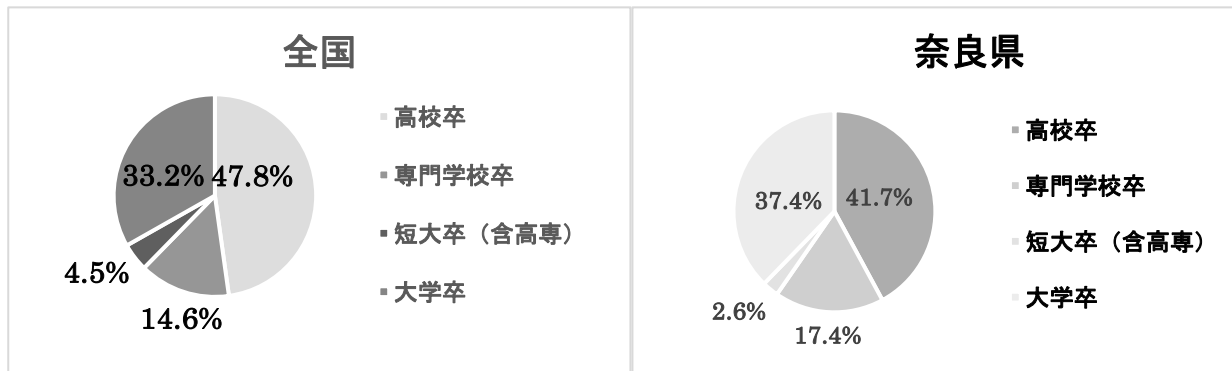


②令和 5 年度の新規学卒者の採用実績

令和 5 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 41.7% (昨年度 45.4%) で最も多く、次いで、大学卒が 37.4% (昨年度 45.4%)、「専門学校卒」が 17.4% (昨年度 5.2%) と続いています。

全国と比較すると、「大学卒」が 4.2% 高く、「高校卒」が 6.1% 低くなってことから、奈良県では「大学卒」の採用を実施する事業者が多い傾向が見えます。

図表 12 令和 5 年度新規学卒者の採用実績

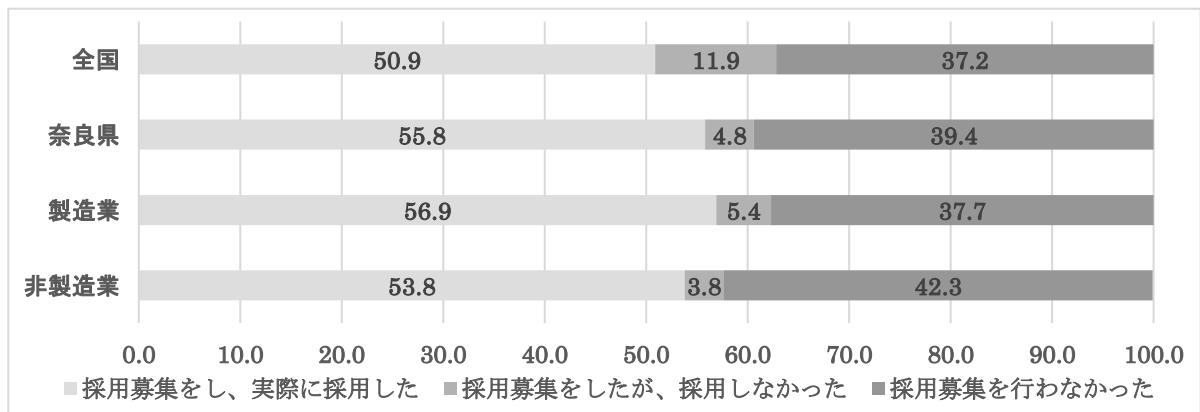


設問 7) 中途採用について

①令和 5 年度における中途学卒者の採用募集

令和 5 年度の中途学卒者の採用募集について見ると、全国、奈良県、製造業、非製造業ともに実際に採用した事業者の割合が 5 割を超えていることから、中途学卒者の採用を積極的に行っていることが見えます。

図表 13 令和 5 年度中途学卒者の採用募集 (%)



②中途採用者の充足状況

中途採用者の充足状況について見ると、奈良県では中途採用者の「充足率」は87.5%、「平均採用人数」は3.94人となっています。

全国と比較すると、「充足率」、「平均採用人数」ともに高くなっており、特に非製造業の「平均採用人数」が多いことから、非製造業では積極的に中途採用者を採用していることが見えます。

図表 14 中途採用者の採用充足状況

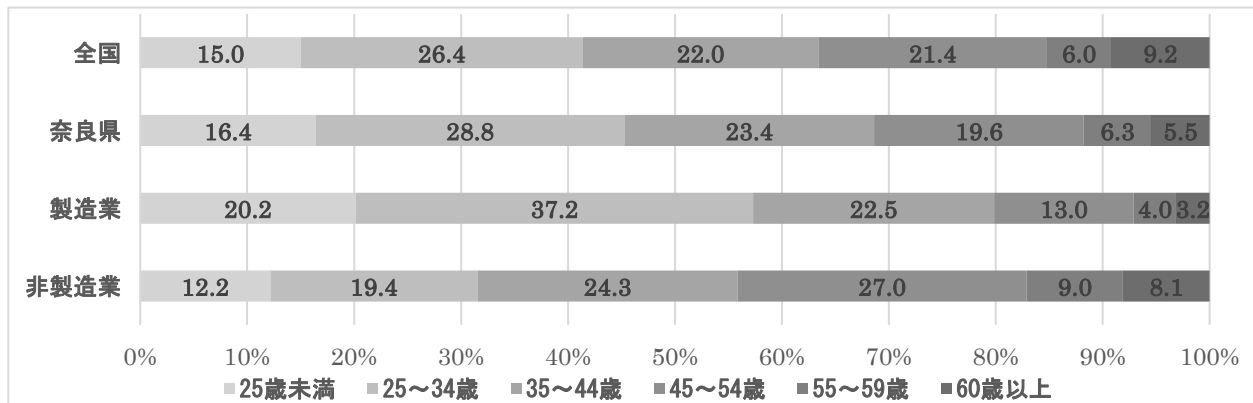
	採用募集した 事業所数(件)	採用予定人数 (人)	採用実績人数 (人)	採用充足率 (%)	平均採用人数 (人)
全国	10,106	39,637	31,195	78.7	3.09
奈良県	121	545	477	87.5	3.94
製造業	78	297	255	85.9	3.27
非製造業	43	248	222	89.5	5.16

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「25～34歳」が28.8%(昨年度23.7%)で最も多く、次いで「35～44歳」が23.4%(昨年度26.5%)、「45歳～54歳」が19.6%(昨年度21.4%)と続いています。

昨年度と比較すると、奈良県、製造業、非製造業ともに、「25歳～34歳」の割合が増加しており、特に製造業では、34歳までの採用が6割近く達していることから、中途採用を行った従業員の年齢が下がっている傾向が見えます。

図表 15 中途採用を行った従業員の年齢層 (%)



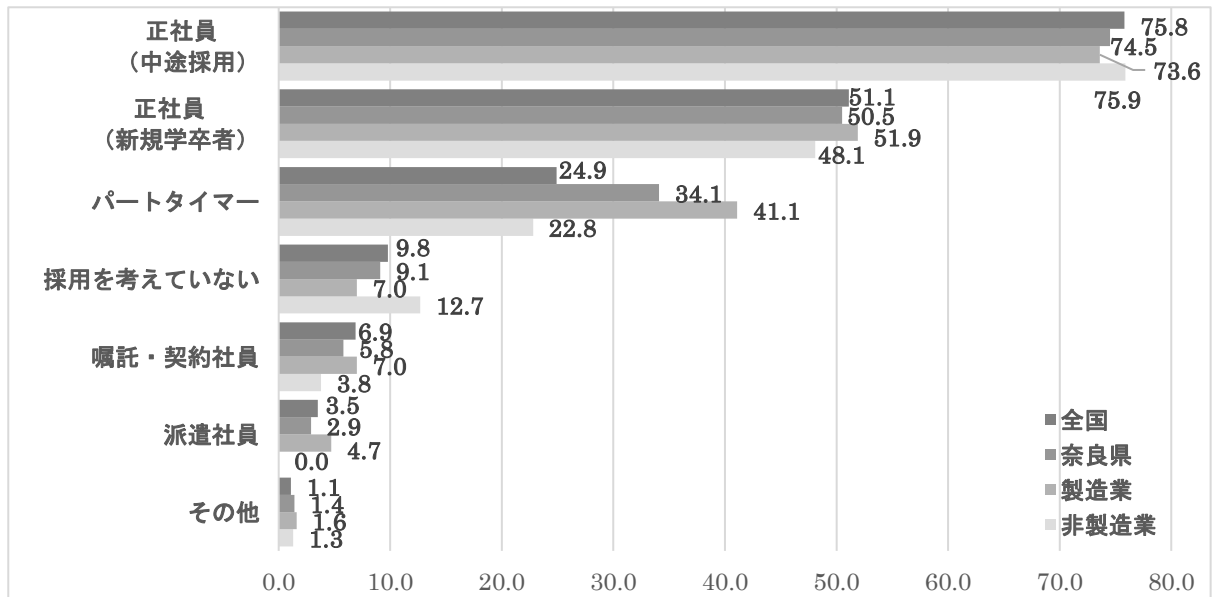
設問 8) 人材の確保、育成、定着について

①人材確保における望ましいと考える雇用形態

人材確保における望ましいと考える雇用形態について見ると、奈良県では「正社員(中途採用)」が74.5%で最も多く、次いで「正社員(新卒学卒者)」が50.5%、「パートタイマー」が34.1%と続いています。

業種別に比較すると、「パートタイマー」と回答する事業者について、製造業では多く、非製造業では少ないのが特徴的です。

図表 16 人材確保における望ましいと考える雇用形態 (%)

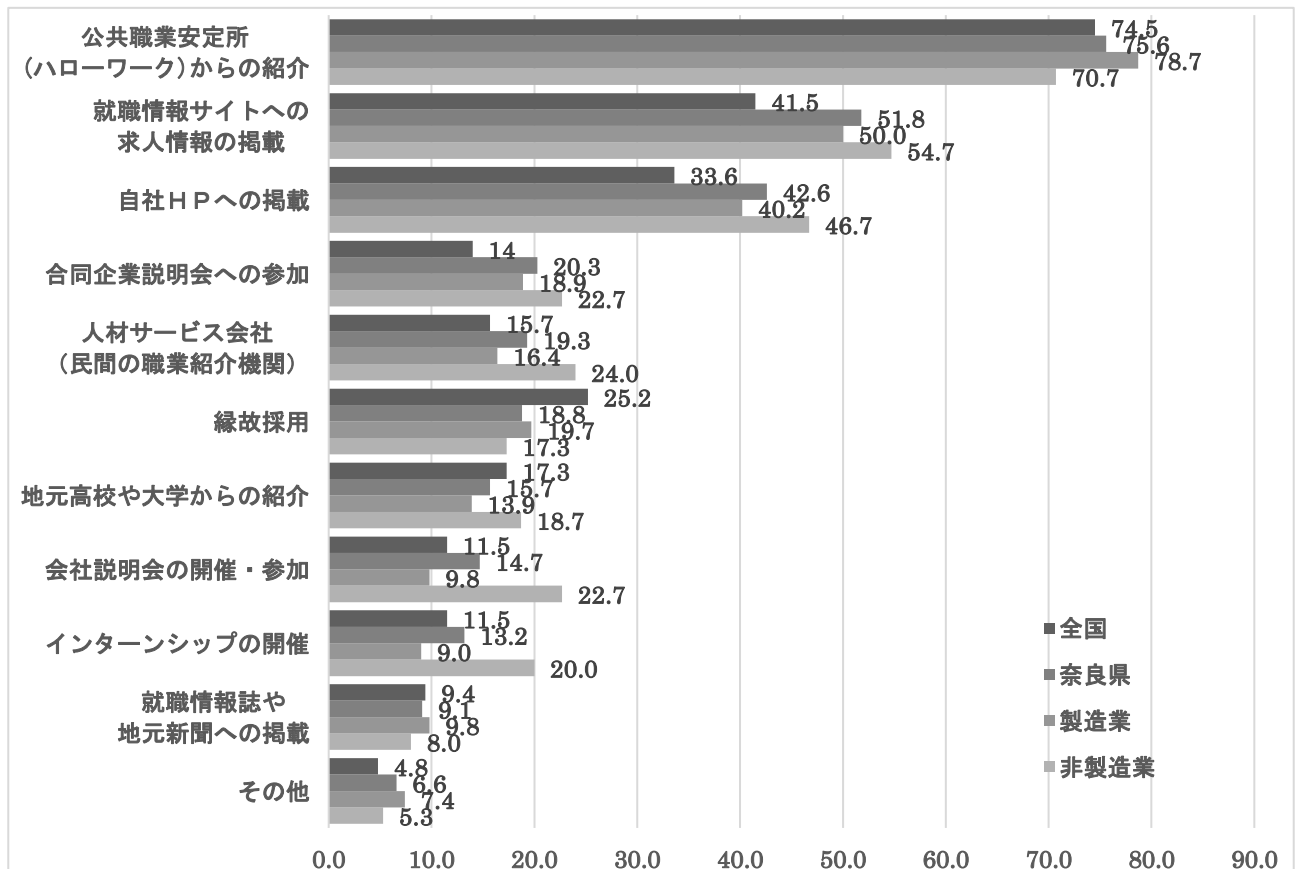


②人材確保のために利用する募集・採用ルートについて

人材確保のために利用する募集・採用ルートについて見ると、奈良県では「公共職業安定所(ハローワーク)からの紹介」が75.6%で最も多く、次いで「就職情報サイトへの求人情報の掲載」が51.8%、「自社HPへの掲載」が42.6%と続いています。

全国、奈良県、製造業及び非製造業ともに、7割以上の事業所で公共職業安定所(ハローワーク)からの紹介を活用していることが特徴的です。

図表 17 人材確保のために利用する募集・採用ルート (%)

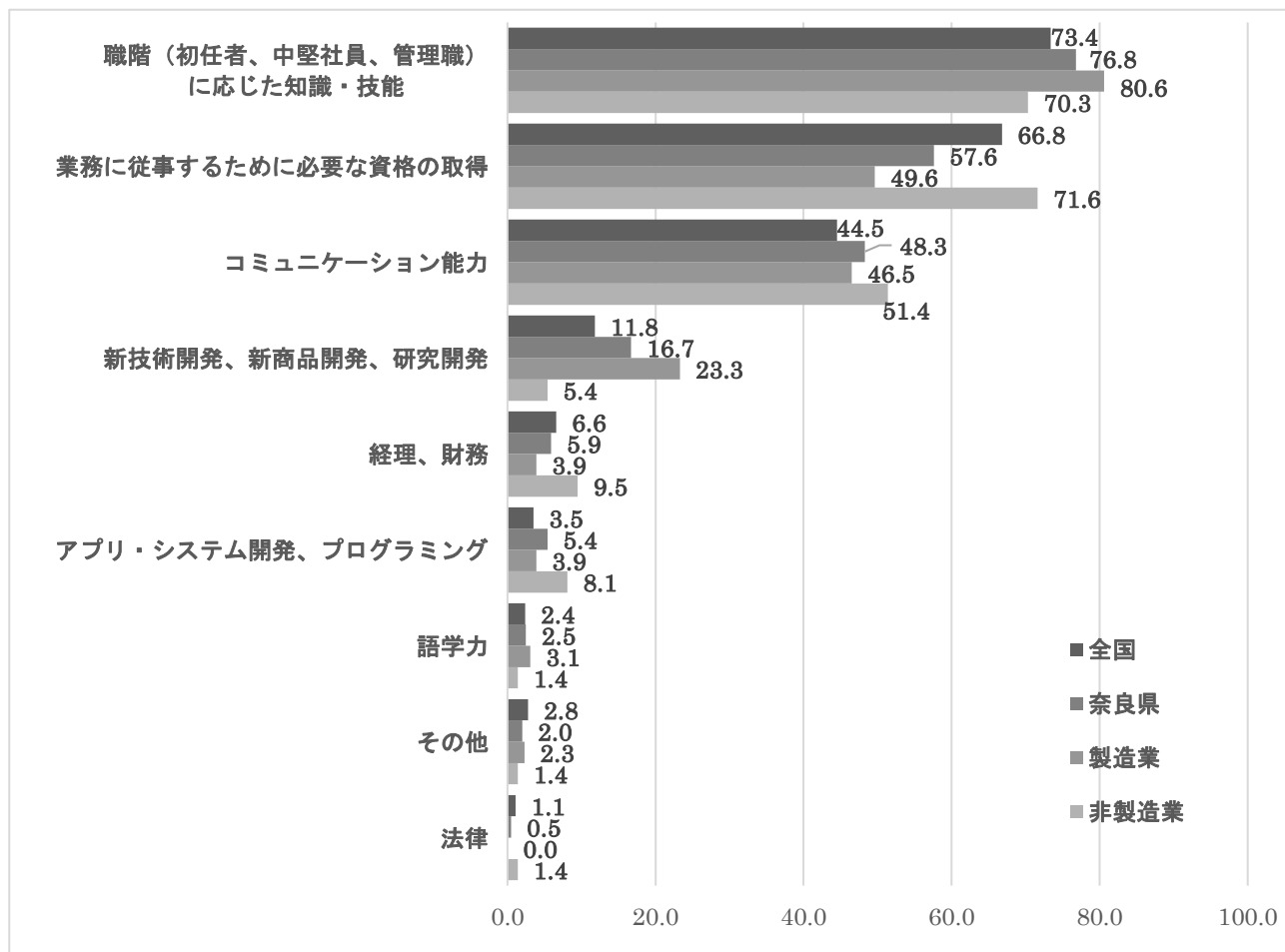


③従業員に教育訓練を行う際に習得してほしいと考える能力について

従業員に教育訓練を行う際に習得してほしいと考える能力について見ると、奈良県では「職階（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・技能」が76.8%で最も多く、次いで「業務に従事するために必要な資格の取得」が57.6%、「コミュニケーション能力」が48.3%と続いています。

業種別に比較すると、非製造業では、「業務に従事するために必要な資格の取得」が7割を超えていることから、従業員に対し業務遂行に必要な資格取得を強く求めていることが見えます。

図表 18 従業員に教育訓練を行う際に習得してほしいと考える能力 (%)

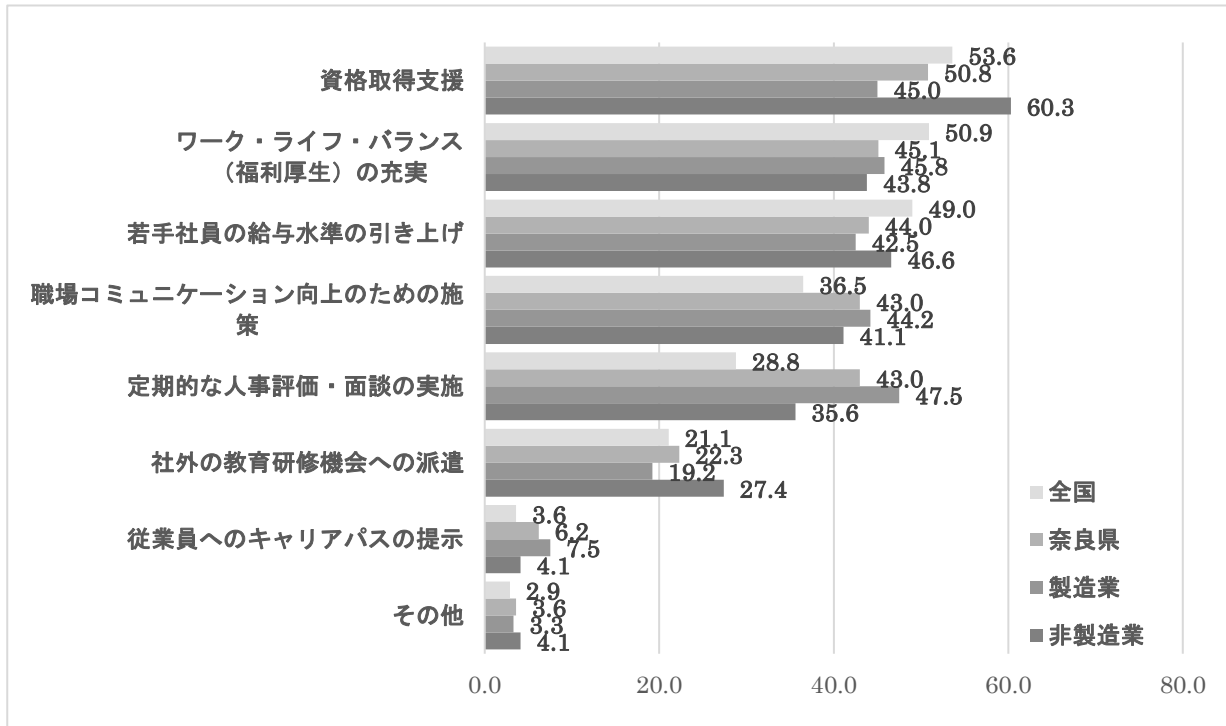


④人材定着のために行う取組

人材定着のために行う取組について見ると、奈良県では「資格取得支援」が50.8%で最も多く、次いで「ワーク・ライフ・バランス（福利厚生）の充実」が45.1%、「若手社員の給与水準の引き上げ」が44.0%と続いています。

業種別に比較すると、製造業では「定期的な人事評価・面談の実施」と回答する事業者が多く、非製造業では「資格取得支援」と回答した事業者が多いことから、業種によって重視する取組が違ってくるが見えます。

図表 19 人材定着のために行う取組 (%)



⑤直近3年度における新卒及び中途採用の定着状況について

直近3年度における新卒及び中途採用の定着状況について見ると、奈良県では、「平均入職者」が7.9人、「平均離職者」が2.7人、「離職率」が33.66人となっています。

全国と比較すると、奈良県の離職率が高いことが見えます。

図表 20 直近3年度における新卒及び中途採用の定着状況

	平均入職者 (人)	平均離職者 (人)	離職率 (%)
全国	6.4	2.1	33.17
奈良県	7.9	2.7	33.66
製造業	7.3	2.3	31.28
非製造業	8.9	3.3	37.07

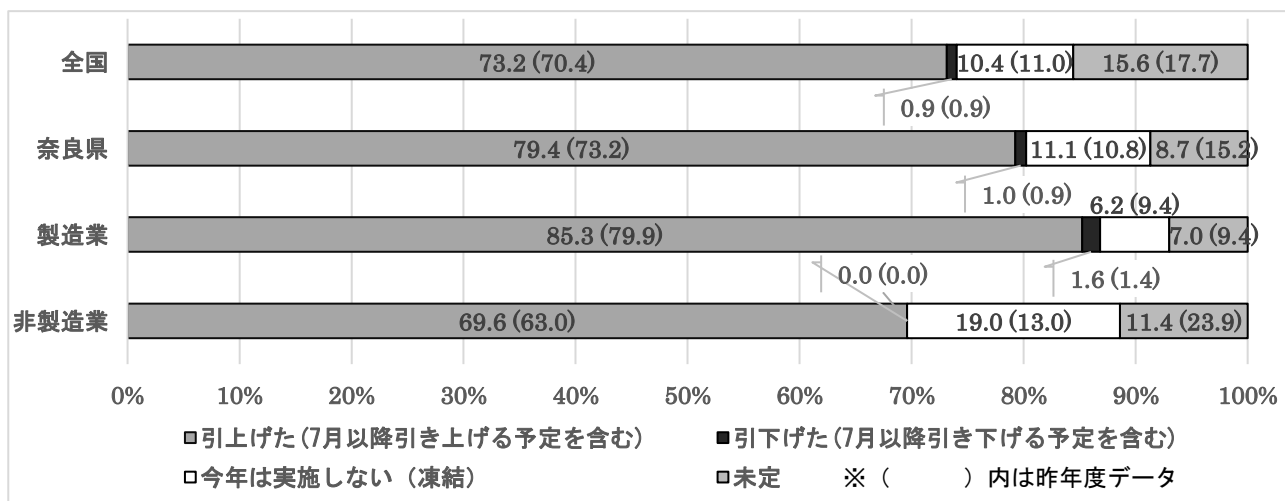
設問9) 賃金改定について

①賃金改定の実施

令和6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「引上げた(7月以降引き上げる予定を含む)」が79.4% (昨年度73.2%) で最も多く、次いで「今年実施しない(凍結)」が11.1% (昨年度10.8%)、「未定」が8.7% (昨年度15.2%) と続いています。

全国、奈良県、製造業、非製造業とも、「引上げた(7月以降引き上げる予定を含む)」が昨年度より増加しており、賃金の引上げを継続して実施する事業者が増加している傾向が見えます。

図表 21 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、全国、奈良県、製造業、非製造業とも、引上げ額及び率が昨年度より大きく増加、特に非製造業の引上げ額が5千円超、引上げ率が1.7倍超と大幅に増加していることから、中小企業においても大幅な賃上げが続いている傾向が見えます。

図表 22 改定後の賃金額・引き上げ額・引上げ率

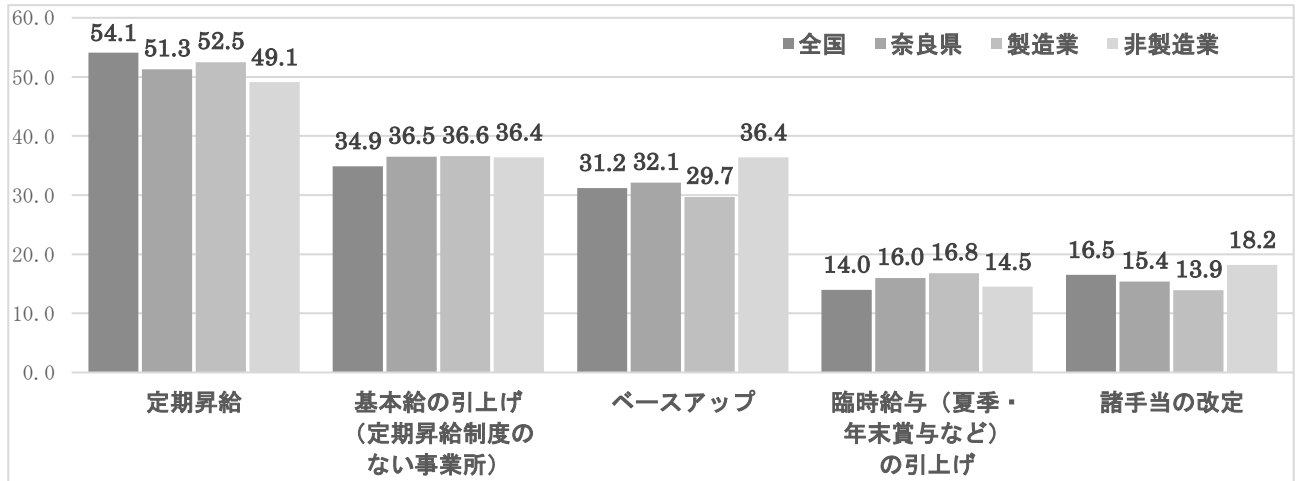
	改定後平均所定内賃金 (円)	引上げ額 (円)	引上げ率 (%)
全国	271,699	9,800	3.74
(昨年度)	(264,341)	(8,557)	(3.35)
奈良県	275,883	10,432	3.93
(昨年度)	(269,786)	(7,997)	(3.05)
製造業	262,739	9,875	3.91
(昨年度)	(267,682)	(8,446)	(3.26)
非製造業	302,113	11,545	3.97
(昨年度)	(277,949)	(6,258)	(2.30)

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51.3%（昨年度58.1%）で最も多く、次いで「基本給の引上げ」（定期昇給制度のない事業所）が36.5%（昨年度32.9%）、「ベースアップ」が32.1%（昨年度26.3%）と続いています。

昨年度と比較すると、「定期昇給」と回答している事業者の割合は少し減りましたが、昨年度同様回答率は最も多い結果となっており、「ベースアップ」、「基本給の引上げ」（定期昇給制度のない事業所）と回答した事業者の割合は増えていることから、物価の上昇に対応した賃上げを実施する事業者が引き続き増加している傾向にあります。

図表 23 賃金改定の内容 (%)

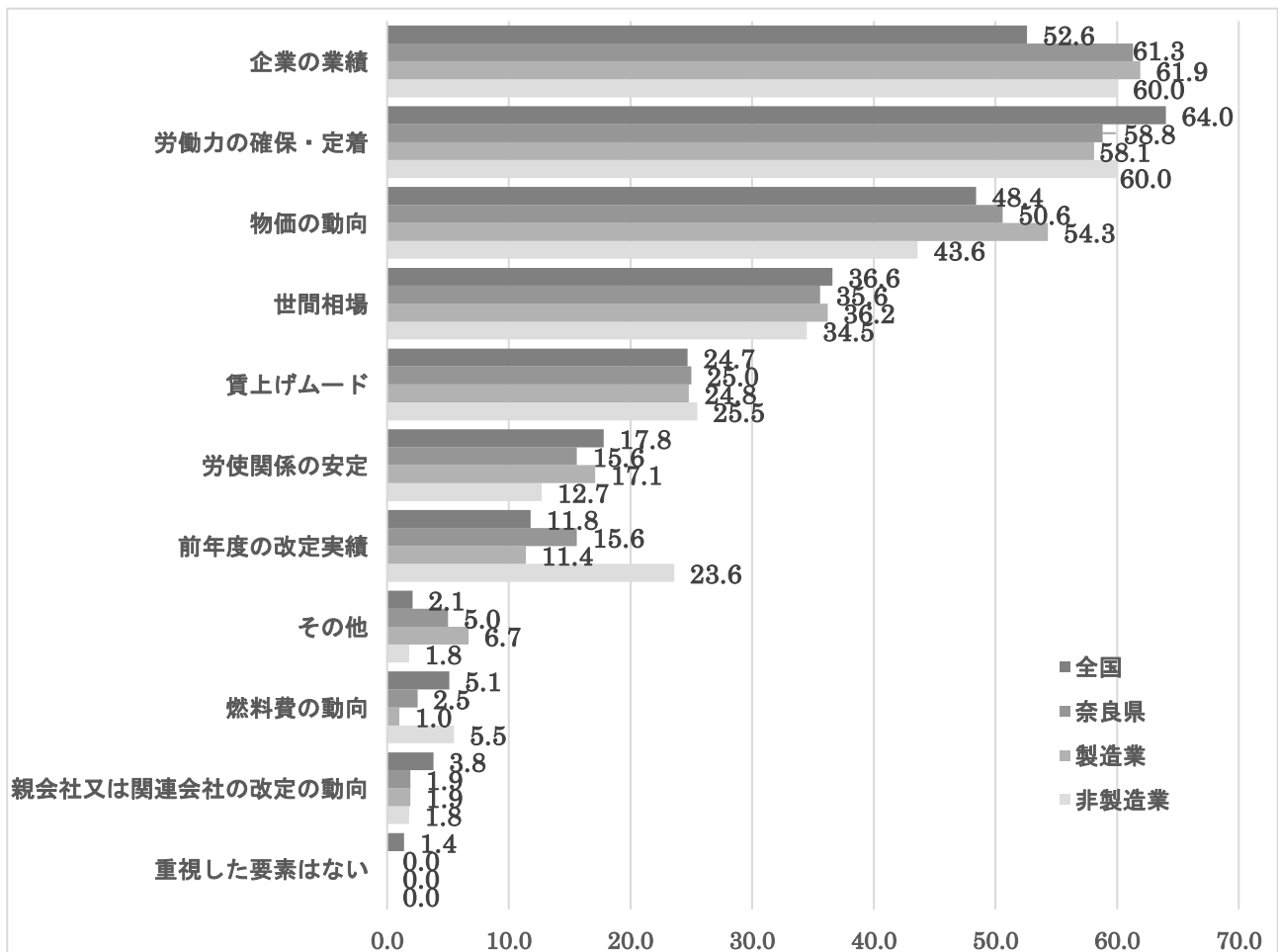


④賃金改定の決定の要素

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61.3%（昨年度47.0%）で最も多く、次いで、「労働力の確保・定着」が58.8%（昨年度55.4%）、「物価の動向」が50.6%（昨年度42.8%）と続いています。

昨年度と比較すると、奈良県、製造業、非製造ともに、「企業の業績」と回答した事業者が10%超増加していることから、業績回復による賃金改定が行われていることが見えます。

図表 24 賃金改定の決定要素 (%)

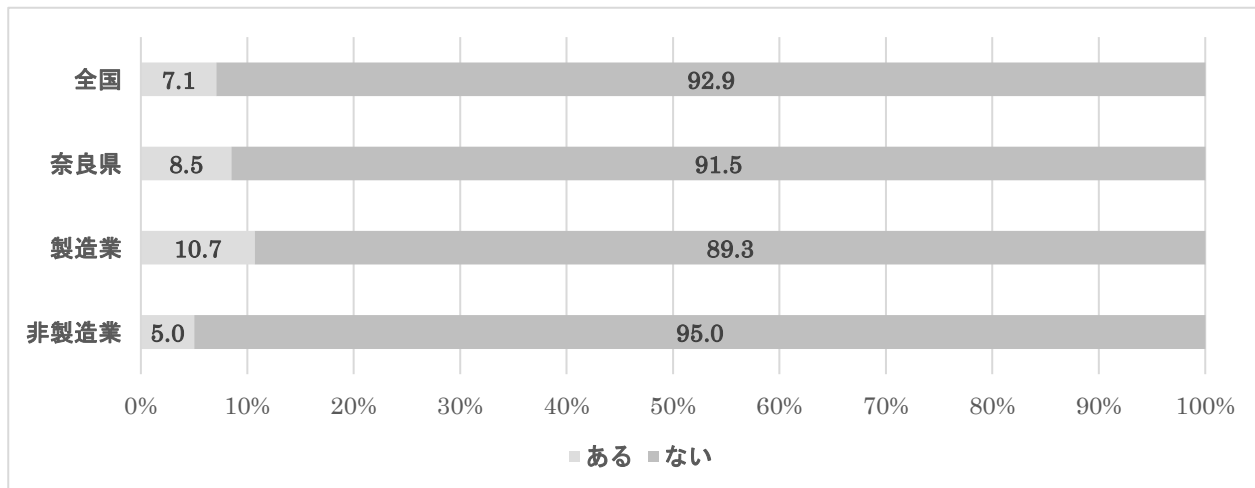


設問 10) 労働組合の有無について

労働組合の有無について見ると、奈良県では「ある」が 8.5% (昨年度 8.7%)、製造業では 10.7% (昨年度 10.1%)、非製造業では 5.0% (昨年度 6.7%) となっています。

業種別に比較すると、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 25 労働組合の有無 (%)



Code input boxes for prefecture, business, and region.



(左欄は記入しないでください。)

令和6年度 中小企業労働事情実態調査ご協力のお願い

中小企業団体中央会では、中小企業における労働事情を的確に把握し、適正な労働対策を推進することを目的に、本年度も全国一斉に標記調査を実施することとなりました。つきましては、ご繁忙の折誠に恐縮ですが、趣旨をご理解いただき、調査へのご協力をよろしくお願い申し上げます。

令和6年度 中小企業労働事情実態調査票

調査時点：令和6年7月1日 調査締切：令和6年7月16日

記入についてのお願い

- ◇秘密の厳守 調査票にご記入くださいました事項については、企業と個人の情報の秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることはいたしませんので、ありのままをご記入ください。また、記入担当者名などの個人情報につきましては、本調査に係る問合せ以外には使用いたしません。
◇ご記入方法 質問ごとの指示により該当欄に数字等をご記入いただくか、該当する項目の番号に○をつけてください(7月1日現在でご記入ください)。
◇お問合せ先 調査票のご記入に当たっての不明な点など、調査に関しますお問合せ先は、下記までお願いいたします。調査票は7月16日までにご返送ください。

貴事業所全体の概要についてお答えください。

Table with 4 columns: Business Name, Location, Business Type, and Reporter Name. Includes a list of 19 industry categories for selection.

設問1) 現在の従業員数についてお答えください。

① 令和6年7月1日現在の雇用形態別の従業員数(役員を除く)を男女別に枠内にご記入ください。また、従業員のうち常用労働者数をご記入ください。「前年比」の欄は、昨年と比べて「増加した=増」「変わらない=不変」「減少した=減」のいずれかに○を付けてください。

Two tables for employee data. The first table shows counts for Regular, Part-time, Dispatch, etc. The second table shows counts for Regular workers (excluding dispatch).

[注] (1) 「パートタイマー」とは、1日の所定労働時間が貴事業所の一般労働者より短い者、または1日の所定労働時間は同じでも1週の所定労働日数が少ない者です。
(2) 「派遣」とは、労働者派遣契約に基づき、他社(派遣元)から貴事業所に派遣されている者。常用労働者には含みません。
(3) 「常用労働者」とは、貴事業所が直接雇用する従業員のうち、次のいずれかに該当する者です。なお、パートタイマーであっても、下記の①②に該当する場合は常用労働者に含みます。
① 期間を決めずに雇われている者、または1ヵ月を超える期間を決めて雇われている者
② 日々または1ヵ月以内の期限を限り雇われている者のうち、5月、6月にそれぞれ18日以上雇われた者
③ 事業主の家族で、貴事業所にて働いている者のうち、常時勤務して毎月給与が支払われている者
(4) 「その他」にはアルバイト等、記載の雇用形態の項目に当てはまらない他の形態の人数を記入してください。

設問 6) 新規学卒者の採用についてお答えください。

① 令和 6 年 3 月新規学卒者の採用計画を行いましたか。(1 つだけに○)

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

★①で 1. と 2. に○をした事業所は②の質問にお答えください。

② 令和 6 年 3 月新規学卒者の採用結果 (技術系として採用した者以外はすべて事務系に記入)

学 卒				採用を予定していた人数	実際に採用した人数	1 人あたり平均初任給額 (令和 6 年 6 月支給額)				
高校卒	技術系			人	人					円
	事務系			人	人					円
専門学校卒	技術系			人	人					円
	事務系			人	人					円
短大卒 (含高専)	技術系			人	人					円
	事務系			人	人					円
大学卒	技術系			人	人					円
	事務系			人	人					円

- [注] (1) 令和 6 年 6 月の 1 ヶ月間に支給した 1 人あたり平均初任給額は通勤手当を除いた所定内賃金 (P4 参照) 総額を対象となる人数で除した金額 (税込額) を記入してください。
 (2) 専門学校卒は、高校卒者を入学の資格とした専修学校専門課程 (2 年制以上) を卒業した者が対象となります。

設問 7) 中途採用についてお答えください。

① 令和 5 年度に中途採用の募集を行い、令和 6 年 7 月 1 日現在までに採用を行いましたか (新規学卒者の採用を除く)。(1 つだけに○)

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

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

② 中途採用の結果

採用を予定していた人数	人
実際に採用した人数	人

①で 1. に○をした事業所

③ 中途採用者の年齢層

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

設問 8) 人材の確保、育成、定着についてお答えください。

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

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

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

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

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

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



3 つ以内で該当する選択肢の番号を記入

④ 人材の定着のためどのような取組を行っていますか。(該当するすべてに○)

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

