

# 令和4年度 大阪府中小企業労働事情実態調査結果(概要)

## I. 調査概要

### 1. 調査の目的

この調査は、中小企業における経営、賃金、労働時間、労働条件等の実態を明確にし、中小企業団体中央会が実施する雇用・労働対策事業の推進に資する。

### 2. 調査実施方法

本会会員組合の組合員のうち602事業所について、全国中央会の指定に従い調査アンケート用紙を郵送し事業協同組合等を通じて配布。

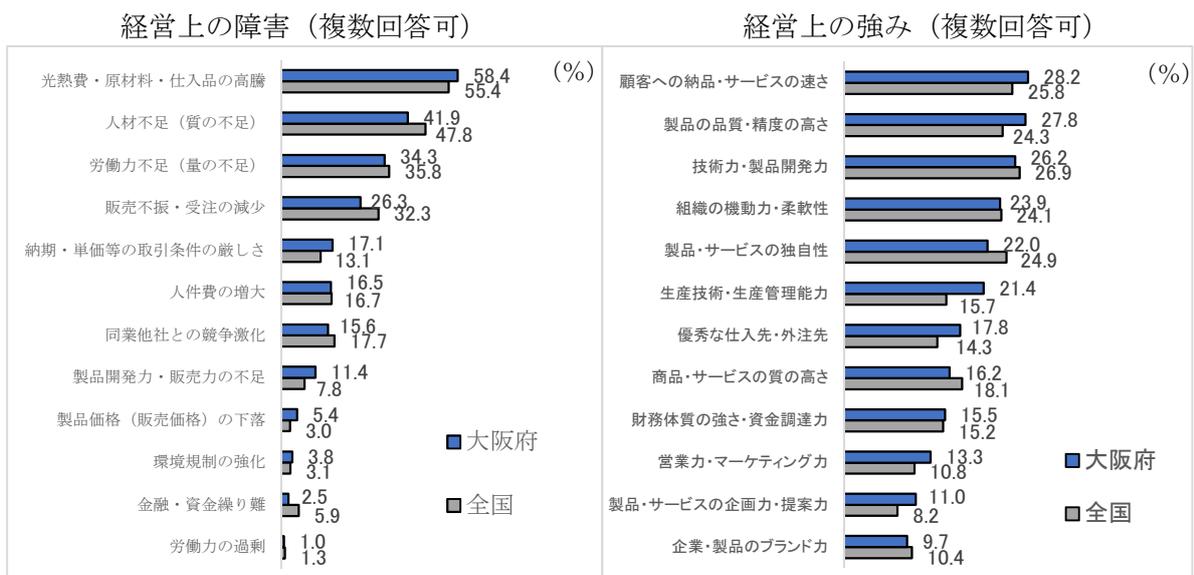
### 3. 調査の時点 令和4年7月1日

### 4. 回答事業所数 325事業所 (回答率54%) ※令和4年8月5日時点

## II. 調査結果の概要

### 1. 経営について

◆経営上の障害及び強みの要因については、全国・大阪ともにほぼ同様の傾向となっている。大阪府についてみると、経営上の障害となっていることとしては、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が58.4%で最も多い。次いで「人材不足(質の不足)」、「労働力不足(量の不足)」が多いが、どちらもわずかに全国平均を下回っている。経営上の強みとしては、「顧客への納品・サービスの速さ」28.2%と「製品の品質・精度の高さ」27.8%、「技術力・製品開発力」26.2%、「顧客への納品・サービスの速さ」28.2%と「製品の品質・精度の高さ」27.8%、「技術力・製品開発力」26.2%が上位となっている。



## 2. 労働時間について

- ◆週所定労働時間は、「40時間」50.2%が最も多い。全国平均でも「40時間」が49.1%で最も多く、同様の傾向となっている。
- ◆事業所規模別で見ても、全ての規模で「40時間」が最も多い。製造業の業種別では、食料品製造業を除くすべての業種で「40時間」が最も多く、機械器具製造業で80.0%、金属・同製品製造業で56.4%、窯業・土石製品製造業で58.3%となっている。
- ◆月平均残業時間は、大阪府計10.88時間で全国平均10.52時間とほぼ同水準である。製造業と非製造業を比べると、製造業で11.12時間、非製造業で10.59時間となっており、大きな差は見られない。規模別でみると、100人～300人の事業所が12.59時間で最も長く、また、業種別では窯業・土石製品製造業21.50時間が最も長くなっている。

事業所規模・業種別の労働時間および残業時間

規 模・業 種		週 所 定 労 働 時 間 (%)				月平均 残業時間 (h)
		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 平 均		15.8	26.7	49.1	8.4	10.52
大 阪 府 計		18.0	24.3	50.2	7.6	10.88
大 阪 府 事業所規模	1 ～ 9 人	22.6	18.3	45.2	14.0	8.00
	10 ～ 29 人	13.7	30.4	48.0	7.8	11.90
	30 ～ 99 人	15.1	25.6	55.8	3.5	12.59
	100～300人	25.0	19.4	55.6	0	11.22
大 阪 府 製 造 業	食 料 品 製 造 業	0	0	0	100.0	0.00
	織 維 工 業 製 造 業	15.4	23.1	53.8	7.7	7.08
	木 材 ・ 木 製 品 製 造 業	0	37.5	50.0	12.5	12.31
	印 刷 ・ 同 関 連 製 造 業	18.8	25.0	50.0	6.3	10.67
	窯 業 ・ 土 石 製 品 製 造 業	16.7	16.7	58.3	8.3	21.50
	化 学 工 業	21.4	28.6	50.0	0	9.38
	金 属 ・ 同 製 品 製 造 業	10.9	29.1	56.4	3.6	12.31
	機 械 器 具 製 造 業	0	20.0	80.0	0	10.40
	そ の 他 の 製 造 業	30.2	27.9	37.2	4.7	8.49
計		16.6	27.4	50.3	5.7	11.12
大 阪 府 非製造業	情 報 通 信 業					
	運 輸 業	0	0	100.0	0	14.14
	建 設 業	9.8	19.6	56.9	13.7	14.98
	卸 ・ 小 売 業	26.2	23.1	46.2	4.6	6.73
	サ ー ビ ス 業	31.6	21.1	26.3	21.1	11.37
計		19.7	20.4	50.0	9.9	10.59

### 3. 年次有給休暇の平均取得日数

- ◆従業員1人当たりの平均取得日数は、8.89日となっており、全国平均8.87日と同水準となっている。
- ◆有給取得日数は「5～10日未満」52.7%が最も多く、次に「10～15日未満」35.3%の順となっており、全体の8割以上を占めている。製造業と非製造業を個別にみても同様の傾向がみられる。
- ◆平均取得日数は、製造業では「化学工業」の10.64日が最大であり、非製造業では「運輸業」の11.29日が最大であった。

年次有給休暇の規模別・業種別平均取得日数

規模・業種		事業所の割合 (%)					従業員 1人当 たりの平均 取得日数
		5日未満	5～10 日未満	10～ 15日 未満	15～ 20日 未満	20日 以上	
全国平均		6.9	48.9	35.1	7.1	2.0	8.87
大阪府計		4.5	<b>52.7</b>	<b>35.3</b>	5.1	2.4	8.89
大阪府 事業所 規模	1～9人	5.1	57.7	26.9	6.4	3.8	8.49
	10～29人	6.2	55.7	30.9	5.2	2.1	8.51
	30～99人	3.6	49.4	42.2	3.6	1.2	9.24
	100～300人	0	41.2	50.0	5.9	2.9	10.06
大阪府 製造業	食料品製造業						
	繊維工業製造業	16.7	83.3	0	0	0	5.67
	木材・木製品製造業	7.1	64.3	21.4	7.1	0	7.86
	印刷・同関連製造業	6.7	66.7	26.7	0	0	7.47
	窯業・土石製品製造業	0	54.5	27.3	18.2	0	10.36
	化学工業	0	21.4	71.4	7.1	0	<b>10.64</b>
	金属・同製品製造業	6.1	42.9	46.9	4.1	0	9.08
	機械器具製造業	0	40.0	60.0	0	0	9.20
	その他の製造業	4.8	40.5	42.9	11.9	0	9.21
計	5.6	<b>48.1</b>	<b>39.5</b>	6.8	0	8.83	
大阪府 非製造業	情報通信業						
	運輸業	0	28.6	71.4	0	0	<b>11.29</b>
	建設業	6.7	55.6	26.7	6.7	4.4	8.58
	卸・小売業	1.6	65.6	26.2	1.6	4.9	8.70
	サービス業	0	52.9	35.3	0	11.8	9.94
計	3.1	<b>58.5</b>	<b>30.0</b>	3.1	5.4	8.96	

#### 4. 新規学卒者の採用充足状況

- ◆技術系では、高校卒、専門学校卒において、大阪府計が全国平均を下回っている。一方、短大卒（高専卒を含む）、大学卒においては、技術系の採用充足率は100%であり、全国平均を上回っている。
- ◆事務系では、全ての学校区分で大阪府計が全国平均を上回っている。

新規学卒者の採用充足率

			充足率 (%)	
			技術系	事務系
高校卒	全 国		74.1	83.8
	大阪府	計	70.0	100.0
		製造業 計	66.7	100.0
		非製造業 計	81.8	
専門学校卒	全 国		88.3	94.1
	大阪府	計	73.3	100.0
		製造業 計	69.2	100.0
		非製造業 計	100.0	
短大卒（含高専）	全 国		89.5	93.1
	大阪府	計	100.0	
		製造業 計	100.0	
		非製造業 計		
大学卒	全 国		83.3	88.6
	大阪府	計	100.0	90.2
		製造業 計	100.0	85.4
		非製造業 計	100.0	100.0

## 5. 新規学卒者の初任給

- ◆技術系では、大学卒を除くすべてにおいて、大阪府平均が全国平均を上回っている。
- ◆事務系では、専門学校卒を除くすべてにおいて、大阪府平均が全国平均を上回っている。
- ◆特に高校卒では、技術系・事務系共に全国平均を10,000円以上上回っている。

### 新規学卒者における初任給の比較

		初任給（円）	
		技術系	事務系
高校卒	全国平均	174,927	167,934
	大阪府平均	189,020	177,201
専門学校卒	全国平均	185,573	181,847
	大阪府平均	191,440	178,167
短大卒（含高専）	全国平均	182,237	182,269
	大阪府平均	199,363	
大学卒	全国平均	203,354	200,539
	大阪府平均	198,773	208,168

## 6. 賃金改定実施状況

- ◆大阪府では賃金を上げた事業所（59.4%）が最も多く、全国平均50.6%を9ポイント近く上回っている。一方、賃金を「引き下げた」事務所は0.6%である。今後の賃金引き下げを検討している事務所を含めても0.9%であり、全国平均1.0%（引き下げた0.4%＋引き下げ予定0.6%）とほぼ同水準である。
- ◆事業所規模別でみると、賃金を上げた事業所が最も多いのは、製造業で「100～300人」の事業所89.5%で、非製造業では「10～29人」の事業所70.8%であった。

事業所別賃金改定の実施状況（%）

事業所		改定内容		今年の実施しない (凍結)	7月以降 引上げる 予定	7月以降 引下げる 予定	未定
		引上げた	引下げた				
全国		50.6	0.4	16.6	11.3	0.6	20.5
大阪府計		59.4	0.6	13.4	9.4	0.3	16.9
製造業	1～9人	31.9	0	23.4	2.1	2.1	40.4
	10～29人	72.7	0	3.6	14.5	0	9.1
	30～99人	80.4	0	3.6	10.7	0	5.4
	100～300人	89.5	0	5.3	0	0	5.3
	計	66.1	0	9.0	8.5	0.6	15.8
非製造業	1～9人	29.2	2.1	35.4	12.5	0	20.8
	10～29人	70.8	2.1	14.6	6.3	0	6.3
	30～99人	53.3	0	10.0	6.7	0	30.0
	100～300人	52.9	0	0	23.5	0	23.5
	計	51.0	1.4	18.9	10.5	0	18.2

## 7. 賃金改定の内容

- ◆大阪府で「定期昇給」を実施した事業所は、65.9%と突出して多く、全国平均56.3%に比べて高くなっている。
- ◆「定期昇給」の実施割合は大阪府計が全国平均を10ポイント近く上回っているが、「基本給の引上げ」を実施した割合は全国平均を7ポイントほど下回っている。
- ◆業種別にみると、「定期昇給」「ベースアップ」「臨時給与（夏季・年末賞与など）の引上げ」を実施する事業所の割合が、製造業で非製造業を大きく上回っている。一方で、「基本給の引上げ」を行った事業所割合は、非製造業が製造業を上回っている。

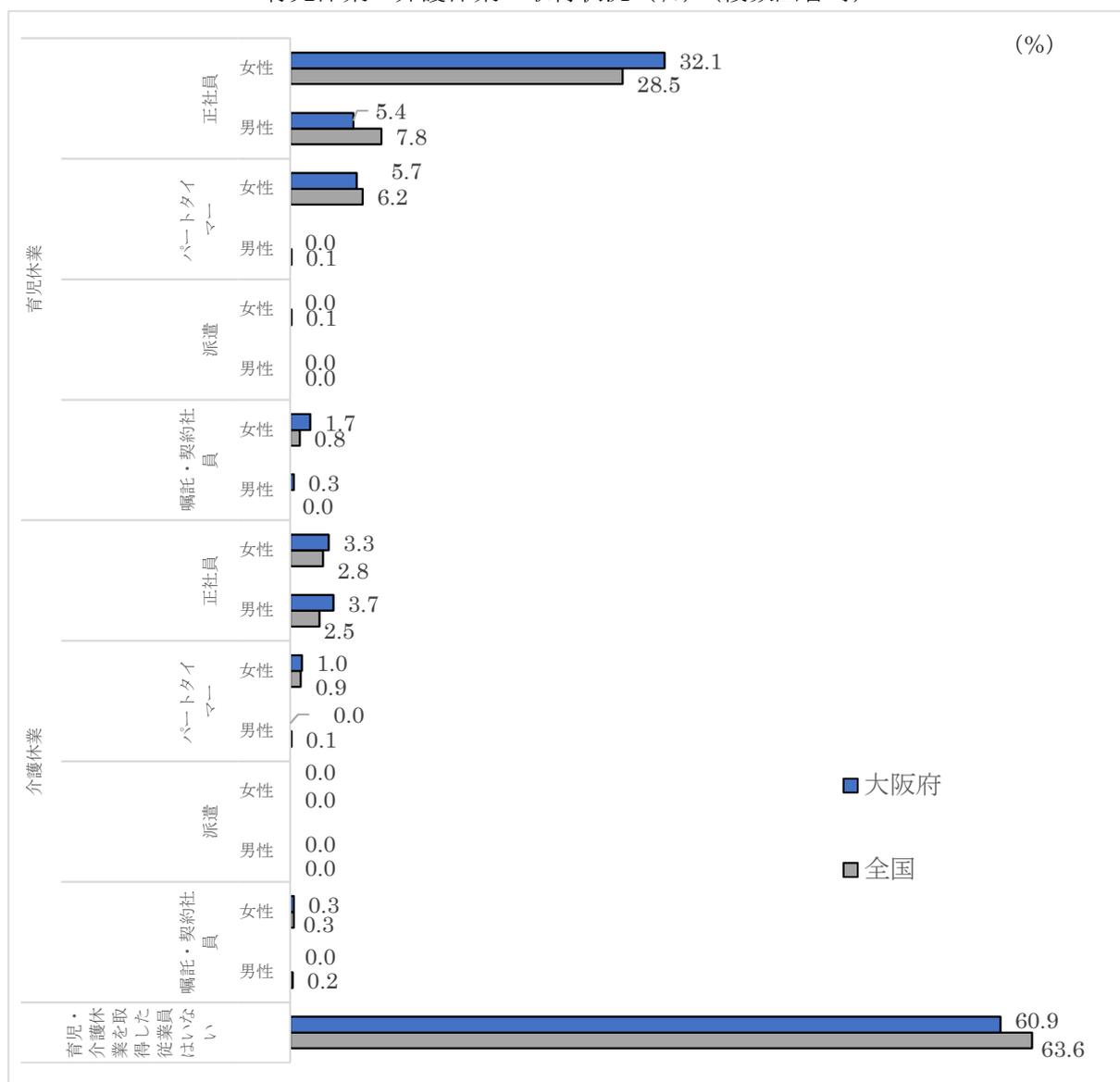
賃金改定の内容と事業所ごとの実施状況（%）

改定内容 事業所		定期昇給	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）	諸手当の改定	臨時給与（夏季・年末賞与など）の引上げ
全 国		56.3	17.7	33.7	13.5	9.9
大 阪 府 計		65.9	17.3	26.6	15.4	15.4
製 造 業	1 ～ 9 人	57.1	14.3	28.6	21.4	14.3
	10 ～ 29 人	66.7	18.8	29.2	18.8	12.5
	30 ～ 99 人	70.6	25.5	21.6	17.6	9.8
	100～300人	82.4	17.6	17.6	5.9	5.9
	計	69.2	20.8	24.6	16.9	10.8
非 製 造 業	1 ～ 9 人	52.6		57.9	10.5	21.1
	10 ～ 29 人	57.1	14.3	34.3	8.6	17.1
	30 ～ 99 人	77.8	11.1	5.6	22.2	33.3
	100～300人	58.3	25.0	8.3	16.7	25.0
	計	60.7	11.9	29.8	13.1	22.6

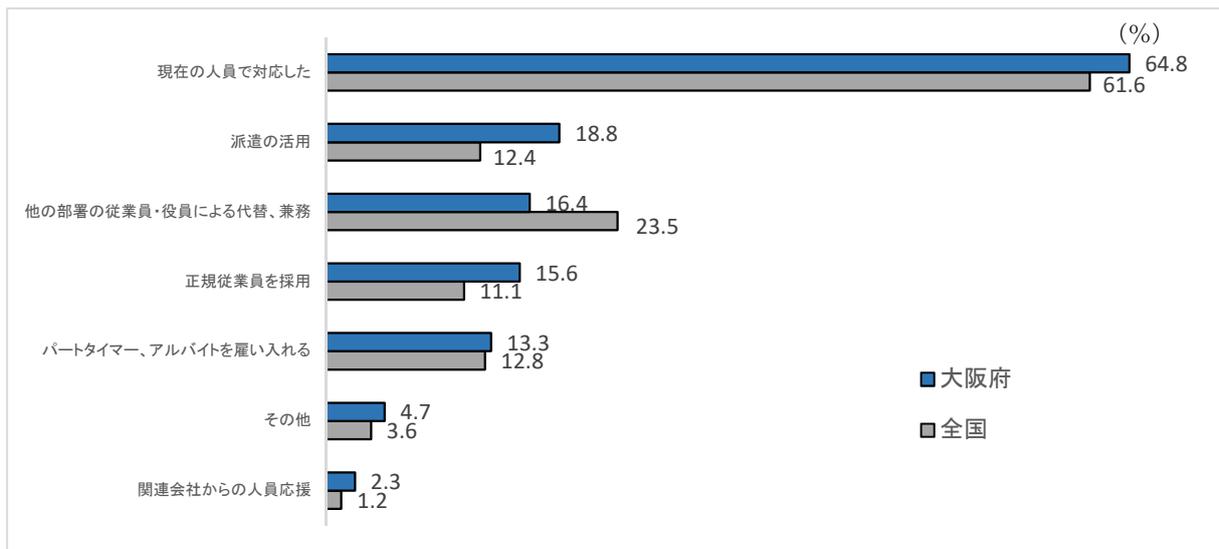
## 8. 育児・介護休暇

- ◆大阪府計・全国平均ともに、どの雇用形態においても、全事業所数に占める育児休業を取得した女性がいる事業所の割合は、育児休業を取得した男性がいる事業所の割合よりも多くなっている。
- ◆育児休業と比較して、介護休業を取得した従業員がいる事業所の数は少ない。
- ◆過半数以上の事業所では育児休暇・介護休暇を取得した従業員がいない（大阪府計60.9%、全国平均63.6%）。
- ◆育児休業・介護休業を取得した従業員の代替要員をみると、「現在の人員で対応した」「派遣の活用」が最も多く、全国平均を上回った。
- ◆育児休業・介護休業を取得した従業員の代替要員をみると、大阪府では「現在の人員で対応した」（64.8%）、「派遣の活用」（18.8%）が最も多く、全国平均を上回った。
- ◆出産時育児休業制度（産後パパ育休）の対象者に対する対応として、「対象者の把握」（24.1%）や「就業規則、労使協定など現行制度を改正」（20.9%）を行った事務所が多かった。一方、「特に実施していない」（47.8%）と答えた事務所も多く、全国平均をわずかに上回った。

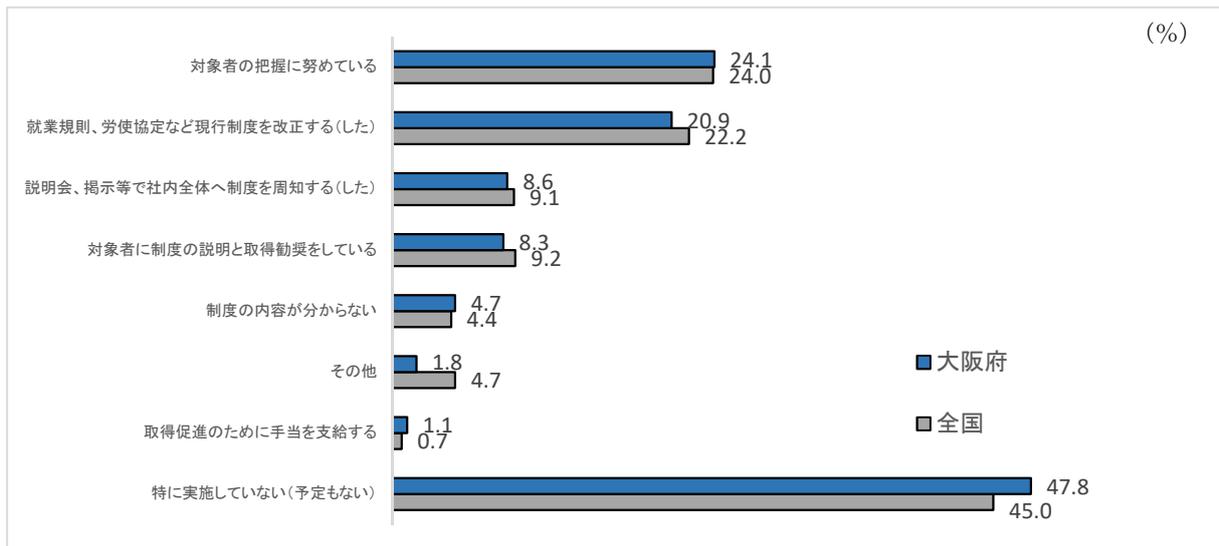
育児休業・介護休業の取得状況（%）（複数回答可）



育児休業・介護休業を取得した従業員の代替要員（％）（複数回答可）



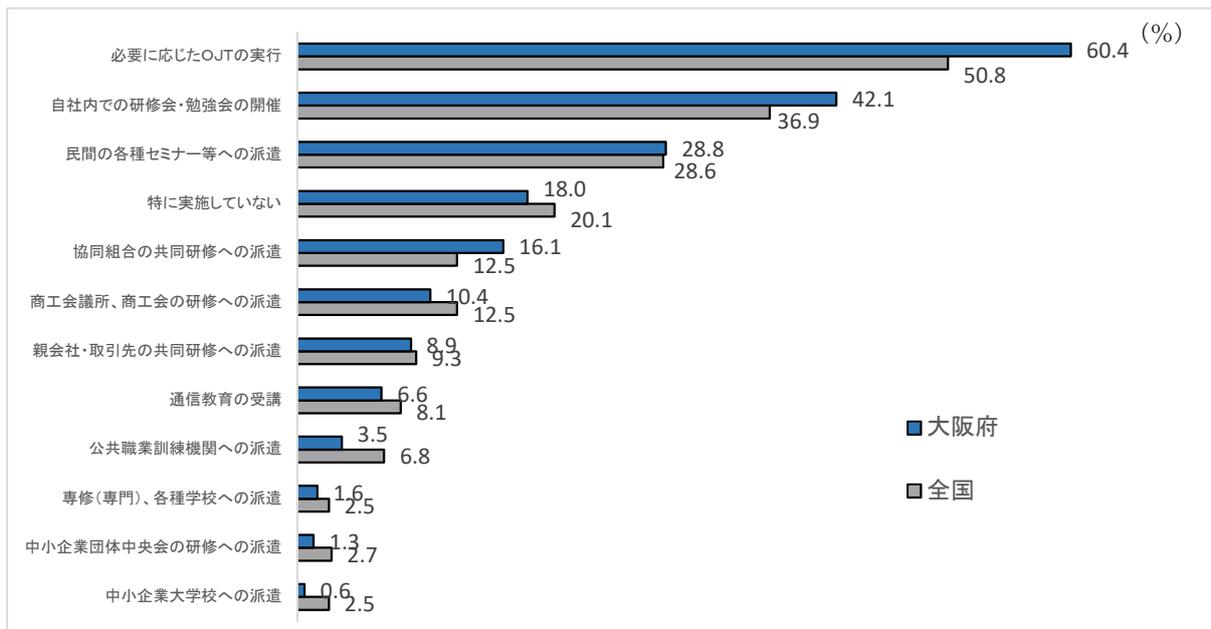
出産時育児休業制度（産後パパ育休）の対象者に対する対応（％）（複数回答可）



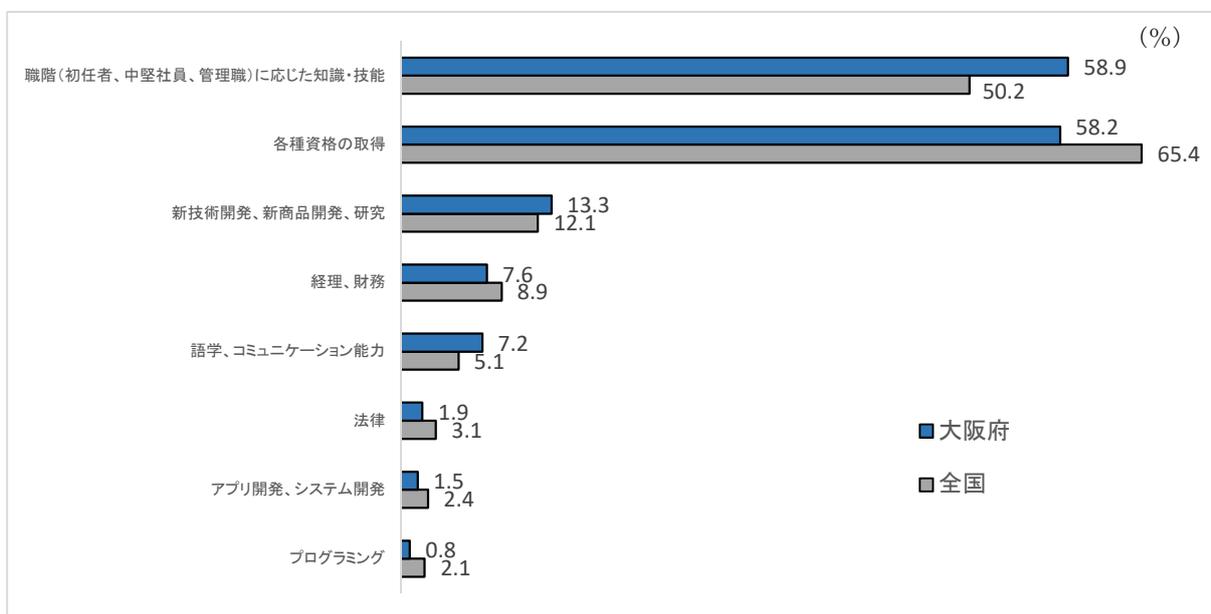
## 9. 人材育成と教育訓練

- ◆大阪府を見ると、人材育成のために行っている教育訓練としては、「必要に応じた OJT の実行」60.4%が最も多く、次いで「自社内での研修会・勉強会の開催」42.1%が多かった。
- ◆教育訓練や研修の内容としては、「職階（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・技能」（58.9%）が最も多く、次いで「各種資格の取得」（58.2%）が多かった。

人材育成のため従業員に対し行っている教育訓練（%）（複数回答可）



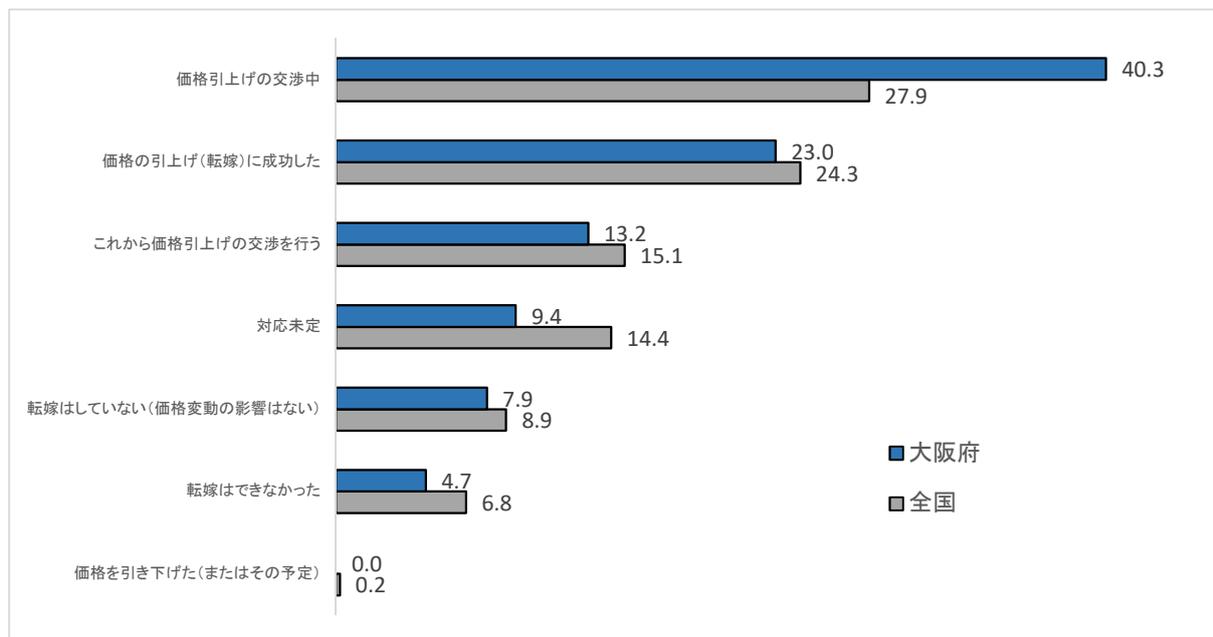
付加価値や生産性を高めるために行う教育訓練、研修の内容（%）（複数回答可）



## 10. 原材料費、人件費(賃金等)アップ等

- ◆大阪府では、「価格引き上げの交渉中」(40.3%)と答えた企業が突出して多く、全国平均を12ポイントほど上回った。
- ◆費用高騰に伴う価格への転嫁の内容に注目すると、「原材料分の転嫁を行った(行う予定)」(77.7%)と答えた企業が最も多く、全国平均(79.9%)とほぼ同水準であった。

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 (%)



原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容 (%) (複数回答可)

