

「人手不足、賃金・初任給に関する調査」

集計結果

■調査概要	2
■調査結果の主なポイント	3
1. 人手不足の状況および対応	4～9
2. 2024年度の賃上げ	10～24
3. 新規学卒者の初任給	25～30
4. その他	31

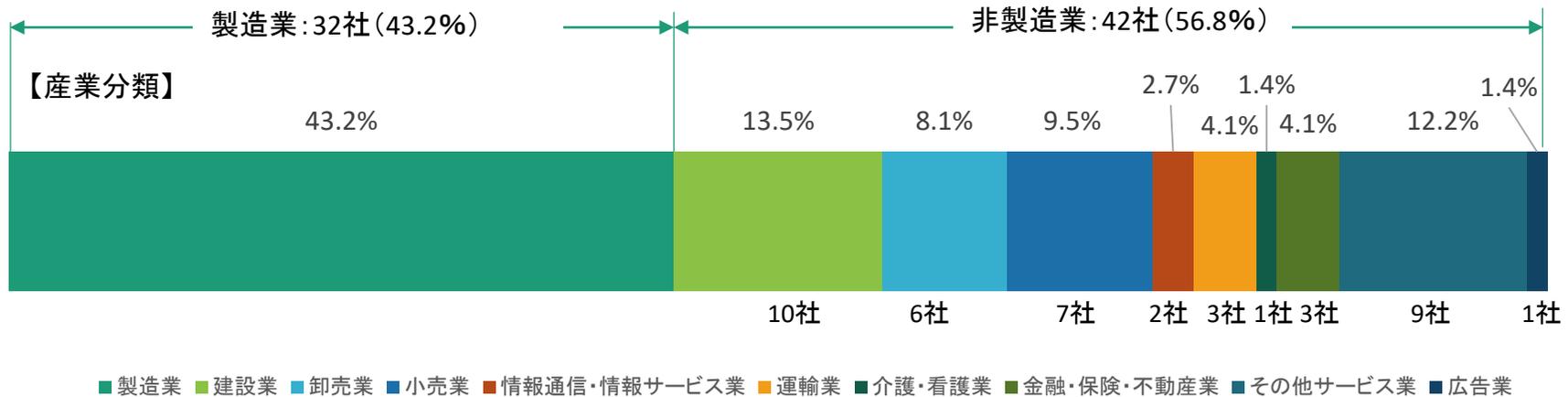
2024年4月30日

岡崎商工会議所
中小企業相談所

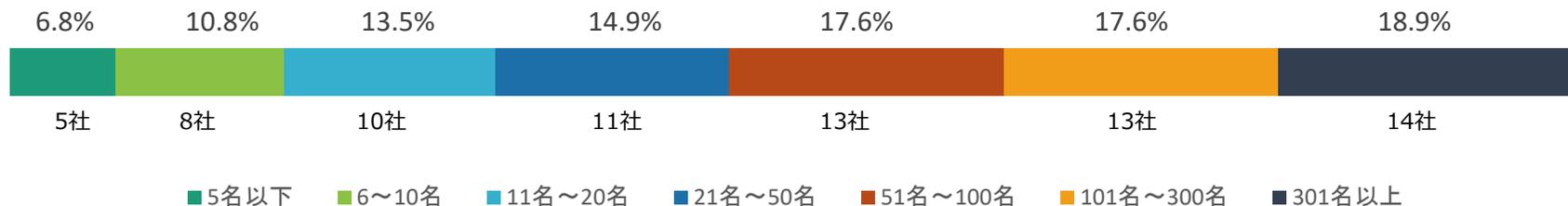
■ 調査概要

- (1) 調査の目的：物価の高騰に加え、中小企業の深刻な人手不足もあり、賃上げ圧力はかつてないほど高まっています。そこで、中小企業の人手不足、賃上げ・初任給等に対する対応状況や意向を把握し、本所事業及び今後の雇用・労働行政への要望に反映させるために実施。
- (2) 調査期間：令和6年4月1日～5日
- (3) 調査対象：岡崎商工会議所会員のうち348事業所
- (4) 調査方法：対象事業所に電子メール及びWeb回答フォームにて実施
- (5) 回答数：74事業所（回答率：21.26%）

<回答事業所の属性>



【従業員規模】



■調査結果の主なポイント

人手不足

- 人手が「不足している」と回答した事業所は63.5%、3社に2社が人手不足の激しい状況。
- 業種別にみても非製造業（71.4%）、製造業（53.1%）とも人手不足の状況。
- 対応策としては、「採用活動の強化」が非製造業（93%）、製造業（82%）とも最多。
- 製造業の対応策の二番目は「事業のスリム化、ムダの排除、外注の活用」「デジタル・機械・ロボットの活用」、「女性・高齢者・外国人材など多様な人材の活躍推進」でいずれも47.0%。
- 非製造業の対応策の二番目は「事業のスリム化、ムダの排除、外注の活用」、「従業員の能力開発」でいずれも46.7%。次に「女性・高齢者・外国人材など多様な人材の活躍推進」が40.0%と続く。

賃上げ

- 2024年度に「賃上げを実施予定」とする事業所は81.1%で8割超。うち「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」は51.3%で、「業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定」の29.7%を上回る。
- 業種別では製造業の87.5%、非製造業の76.2%が「賃上げを実施予定」と回答。
- 「業績の改善が見られないが賃上げを実施予定」とする理由について、「物価上昇への対応」が最も多く71.1%で、「人材の確保・採用」65.8%、「世間相場（同業他社等）への対応」が47.4%と続く。
- 2024年度の賃上げ率の見通しについては、「3%以上」とする事業所が38.3%と約4割に達し、「5%以上」とする事業所も15%。

初任給

- 2024年度の初任給は平均で大学卒・事務系職種が213,789円、大学卒・技術系職種が213,158円で、高校卒・事務系職種が186,566円、高校卒・技術系職種が187,844円。
- 業種別の平均額では非製造業が200,509円で、製造業の200,185円よりも若干高い。
- 初任給の最高額は、大学卒では非製造業・技術系職種が275,170円。高校卒では非製造業の技術系職種が230,000円。
- 最低額は大学卒では非製造業・事務系職種が181,000円。高校卒では非製造業の事務系職種と技術系職種が171,400円。

1. 人手不足の状況および対応

人手不足の状況【全体集計】

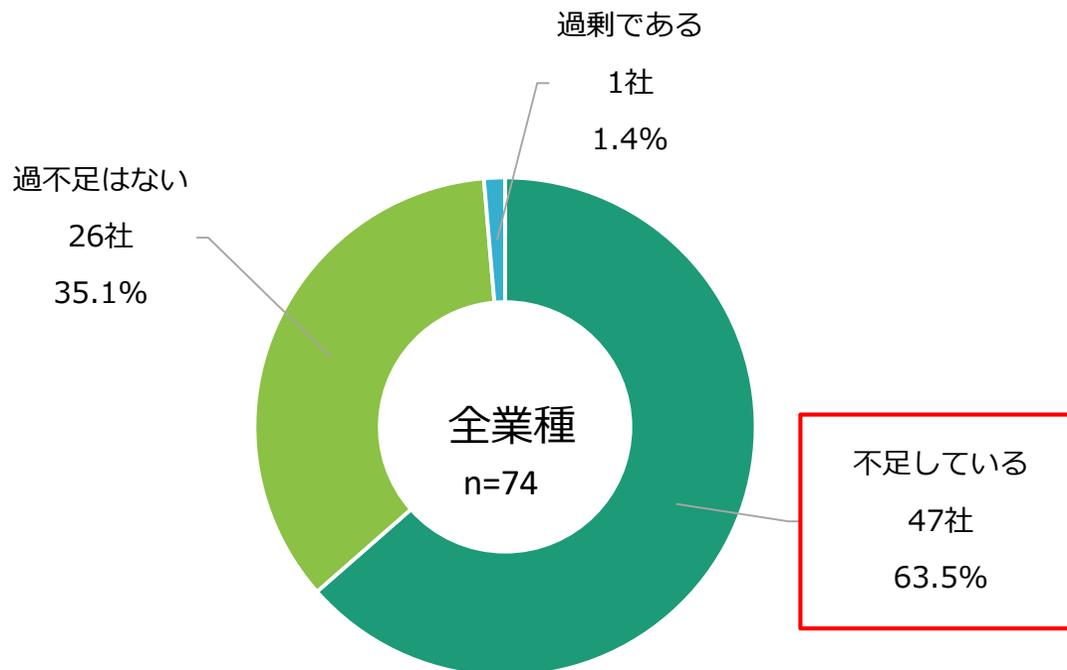


図1 人手不足の状況(全体)

全業種		5人以下	6~10人	11~20人	21~50人	51~100人	101~300人	301人以上	計
	不足している	1	4	7	7	9	9	10	47
過不足はない	4	4	2	4	4	4	4	26	
過剰である	0	0	1	0	0	0	0	1	
計	5	8	10	11	13	13	14	74	

表1 人手不足の状況(全体)

人手不足の状況【業種別集計】

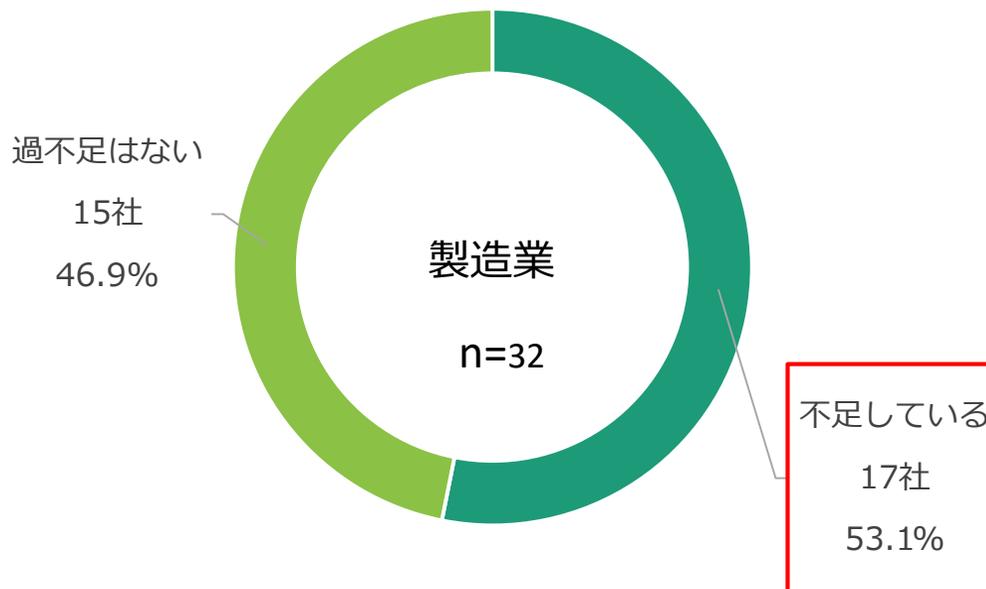


図2 人手不足の状況(製造業)

製造業		5人以下	6~10人	11~20人	21~50人	51~100人	101~300人	301人以上	計
	不足している	0	0	4	0	4	5	4	17
過不足はない	2	1	2	2	3	3	2	15	
過剰である	0	0	0	0	0	0	0	0	
計	2	1	6	2	7	8	6	32	

表2 人手不足の状況(製造業)

人手不足の状況【業種別集計】

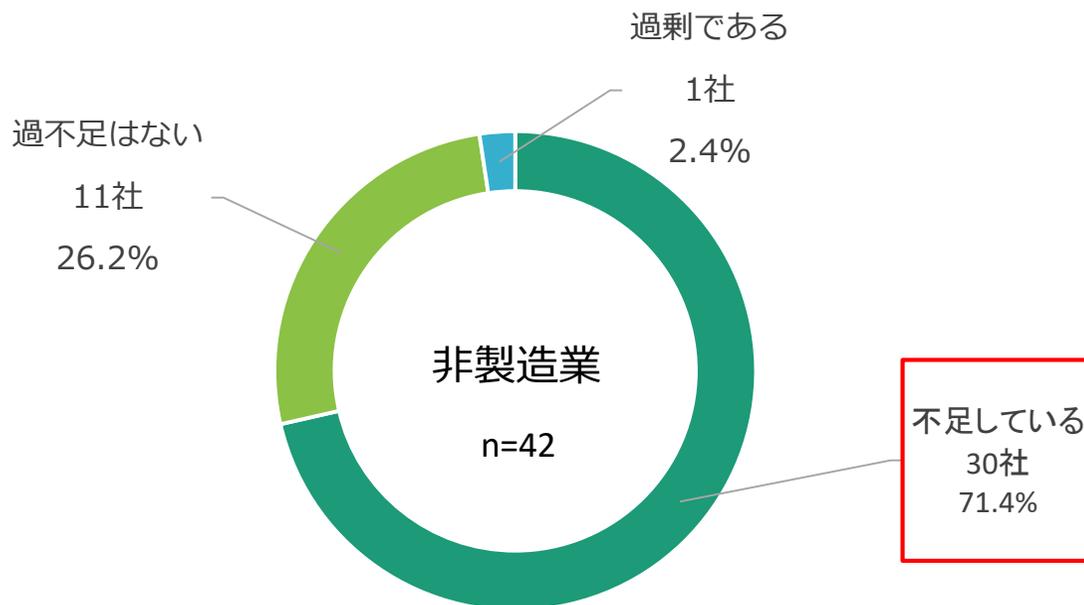


図3 人手不足の状況(非製造業)

非製造業		5人以下	6~10人	11~20人	21~50人	51~100人	101~300人	301人以上	計
	不足している		1	4	3	7	5	4	6
過不足はない		2	3	0	2	1	1	2	11
過剰である		0	0	1	0	0	0	0	1
計		3	7	4	9	6	5	8	42

表3 人手不足の状況(製造業)

人手不足への対応状況【全体集計】

<全業種>

n=47

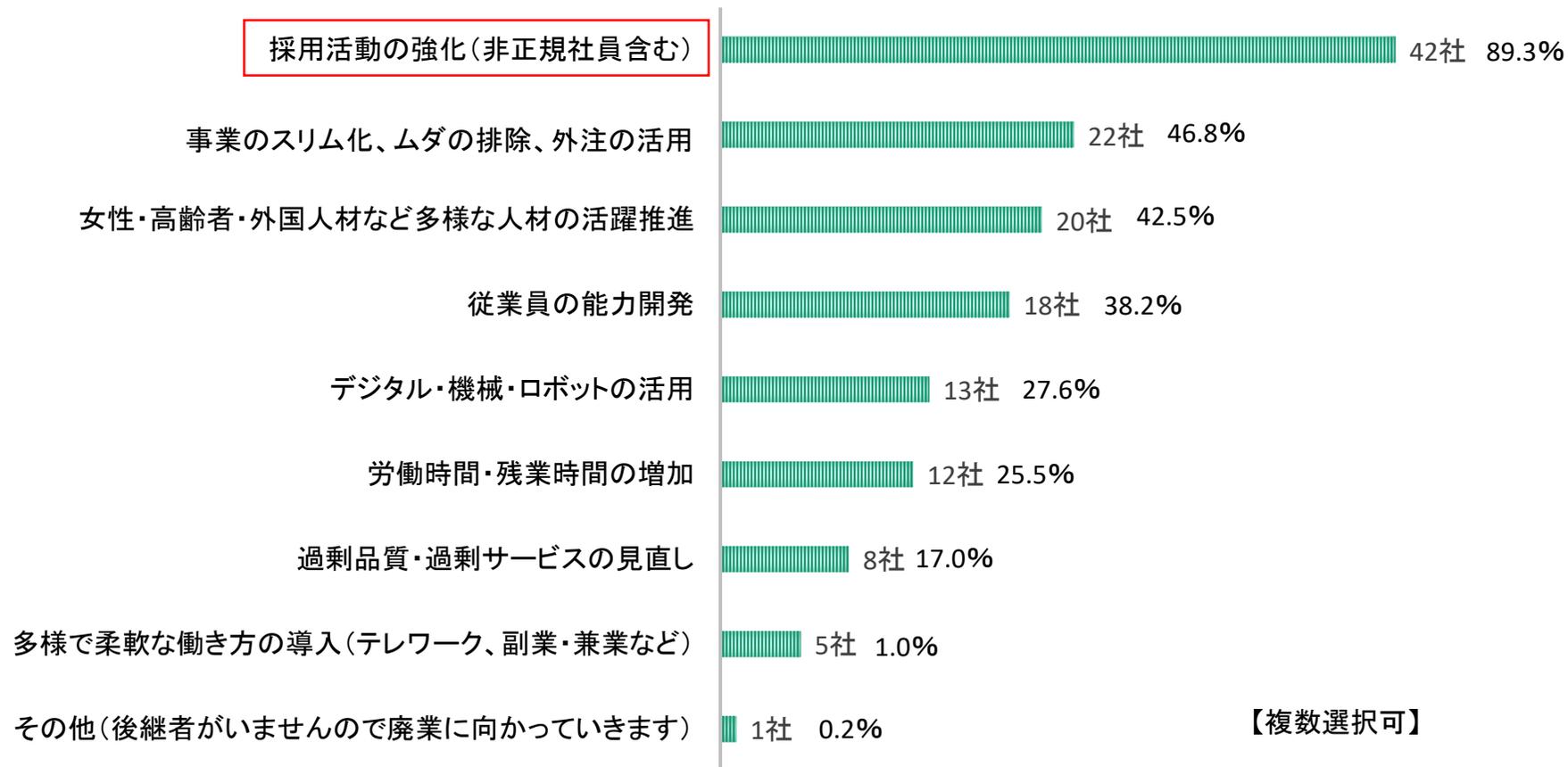


図4 人手不足への対応状況(全体)

人手不足への対応状況【業種別集計】

<製造業>

n=17

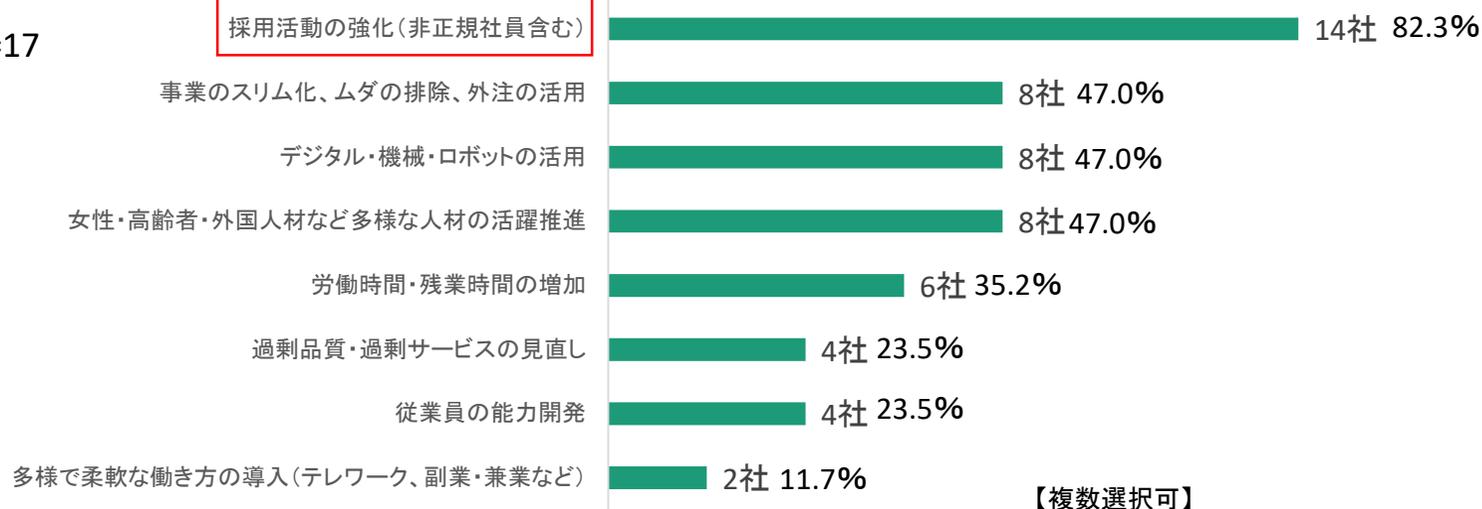


図5 人手不足への対応状況(製造業)

<非製造業>

n=30



図6 人手不足への対応状況(非製造業)

2. 2024年度の賃上げ

2024年4月以降の従業員の賃上げ【全体集計・規模別集計】

<全業種>

n=74

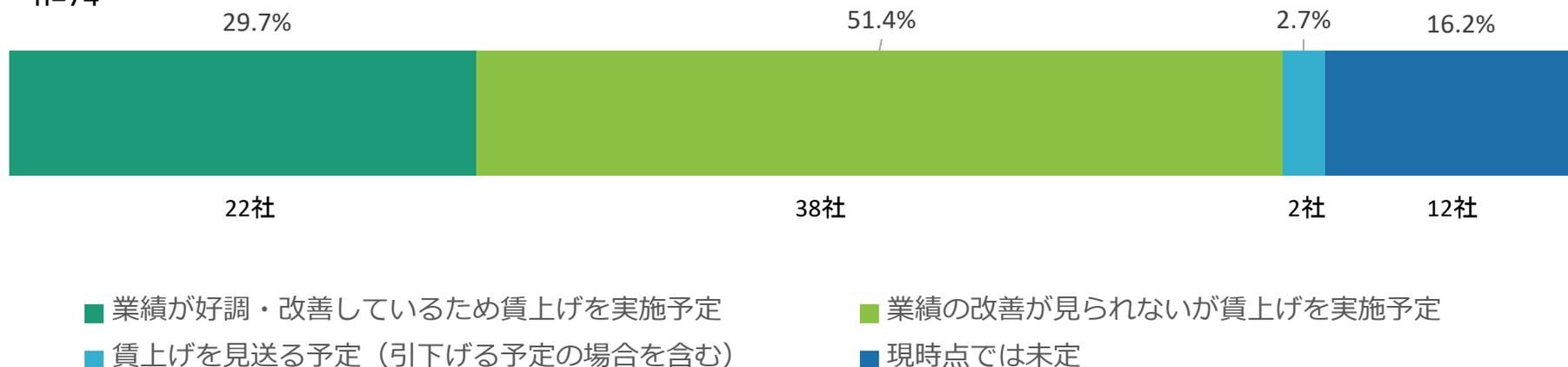


図7 従業員の賃上げ実施状況 (全体)

	5人以下	6~10人	11~20人	21~50人	51~100人	101~300人	301人以上	計
業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定	1	0	2	4	3	4	8	22
業績の改善が見られないが賃上げを実施予定	3	6	5	4	8	8	4	38
賃上げを見送る予定(引下げる予定の場合を含む)	1	1	0	0	0	0	0	2
現時点では未定	0	1	3	3	2	1	2	12
計	5	8	10	11	13	13	14	74

表4 規模別の従業員賃上げ実施状況 (全体)

2024年4月以降の従業員の賃上げ【業種別集計・規模別集計】

< 製造業 >

n=32

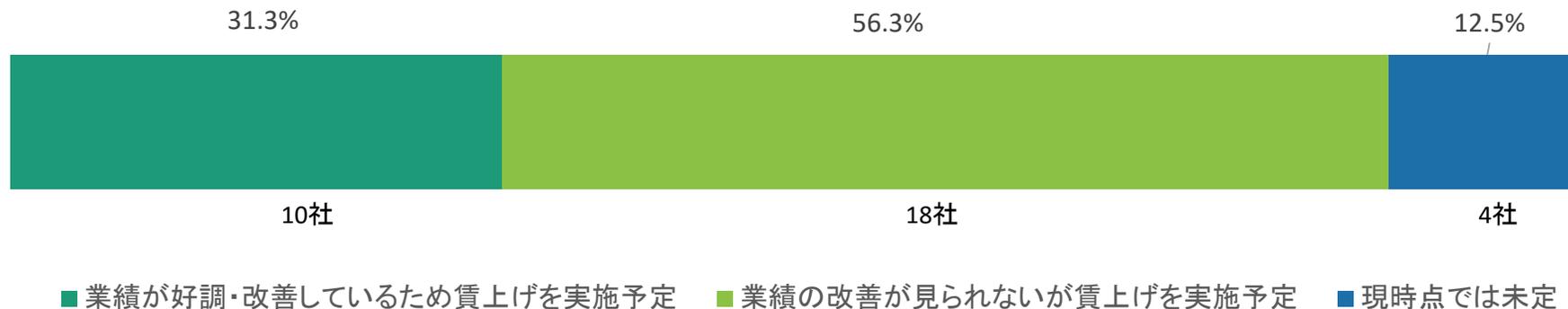


図8 従業員の賃上げ実施状況（製造業）

	5人以下	6~10人	11~20人	21~50人	51人~100人	101人~300人	301人以上	計
業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定	0	0	1	0	2	2	5	10
業績の改善が見られないが賃上げを実施予定	2	1	3	1	5	5	1	18
賃上げを見送る予定(引下げる予定の場合を含む)	0	0	0	0	0	0	0	0
現時点では未定	0	0	2	1	0	1	0	4
計	2	1	6	2	7	8	6	32

表5 規模別の従業員賃上げ実施状況（製造業）

2024年4月以降の従業員の賃上げ【業種別集計・規模別集計】

<非製造業>

n=42

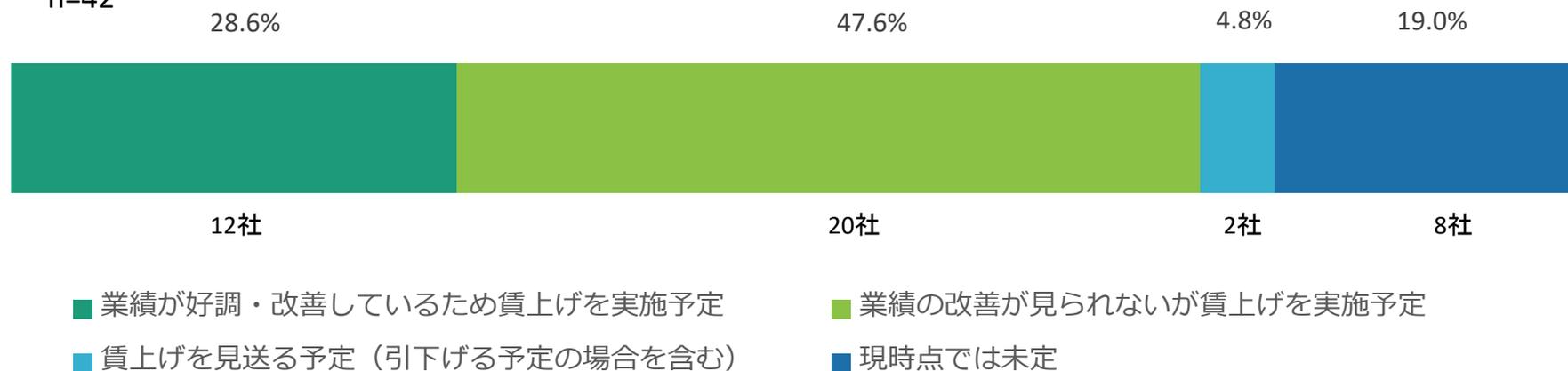


図9 従業員の賃上げ実施状況（非製造業）

	5人以下	6~10人	11~20人	21~50人	51~100人	101~300人	301人以上	計
業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定	1	0	1	4	1	2	3	12
業績の改善が見られないが賃上げを実施予定	1	5	2	3	3	3	3	20
賃上げを見送る予定(引下げる予定の場合を含む)	1	1	0	0	0	0	0	2
現時点では未定	0	1	1	2	2	0	2	8
計	3	7	4	9	6	5	8	42

表6 規模別の従業員賃上げ実施状況（非製造業）

2 賃上げについて

(2) 賃上げ率の見通し・賃上げの内容（業績が好調・改善）【全体集計】

▶業績が好調・改善していると回答した事業所対象の設問（22社）

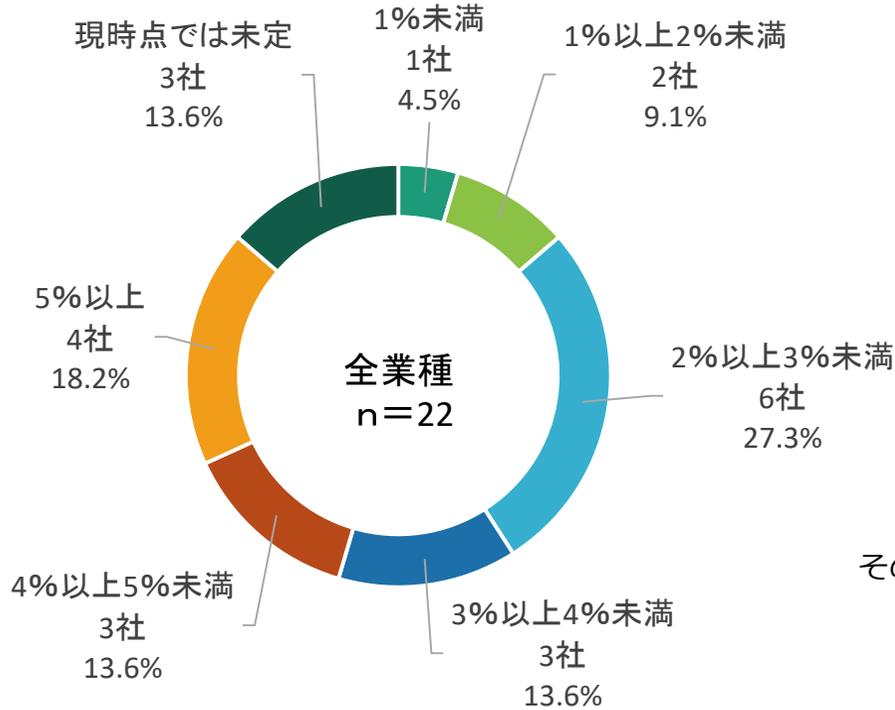


図10 賃上げ率の見通し（全体）

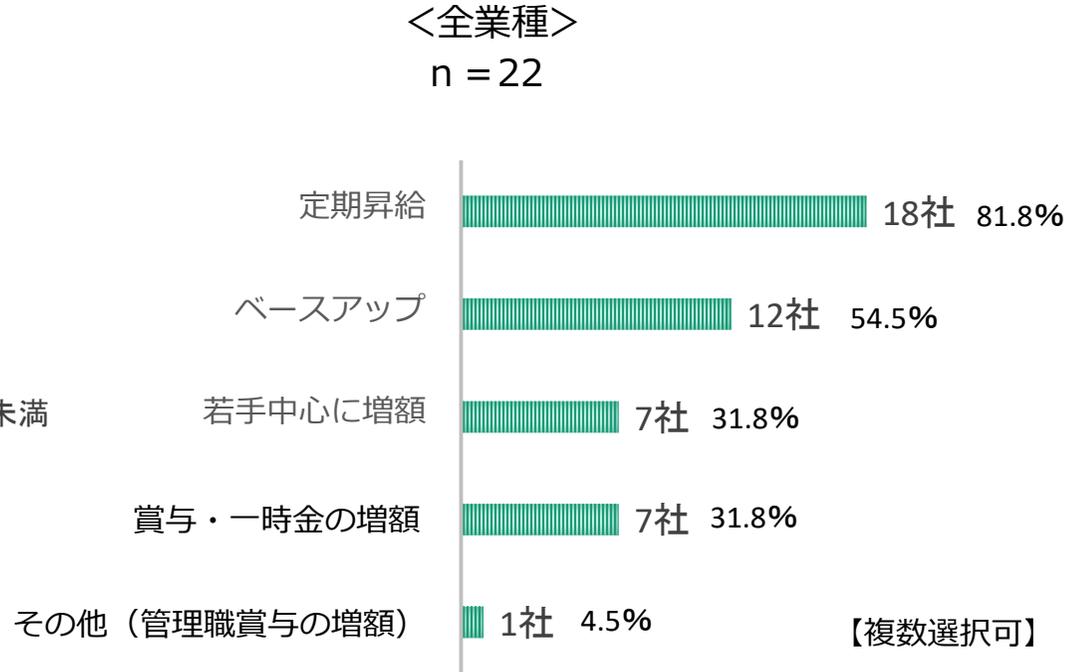


図11 賃上げの内容（全体）

規模	5人以下	6~10人	11~20人	21~50人	51~100人	101~300人	301人以上	計
事業所数	1	0	2	4	3	4	8	22

表7 規模別の賃上げ実施状況（全体）

(2) 賃上げ率の見通し (業績が好調・改善) 【業種別集計】

▶業績が好調・改善していると回答した事業所対象の設問 (製造業10社・非製造業12社)

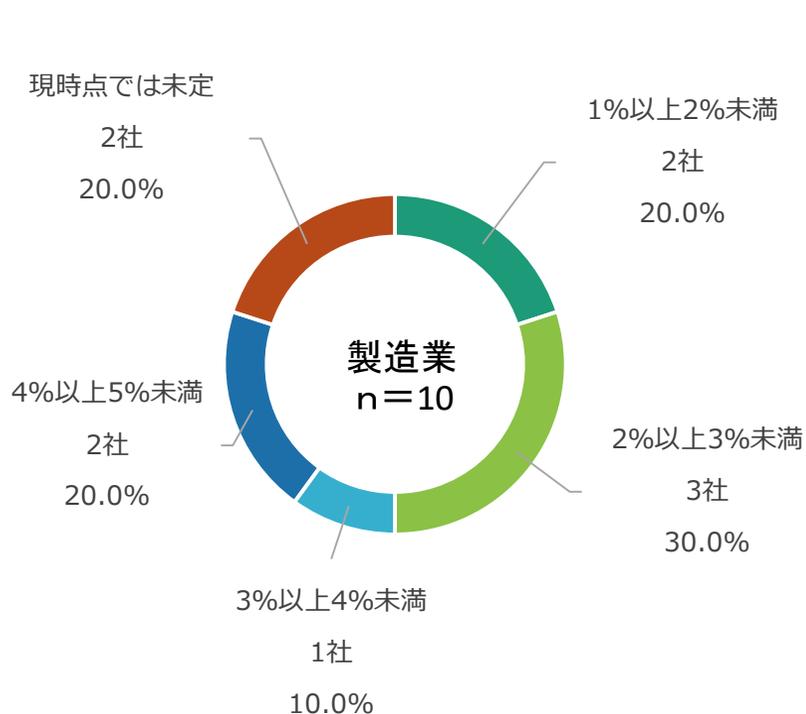


図12 賃上げ率の見通し (製造業)

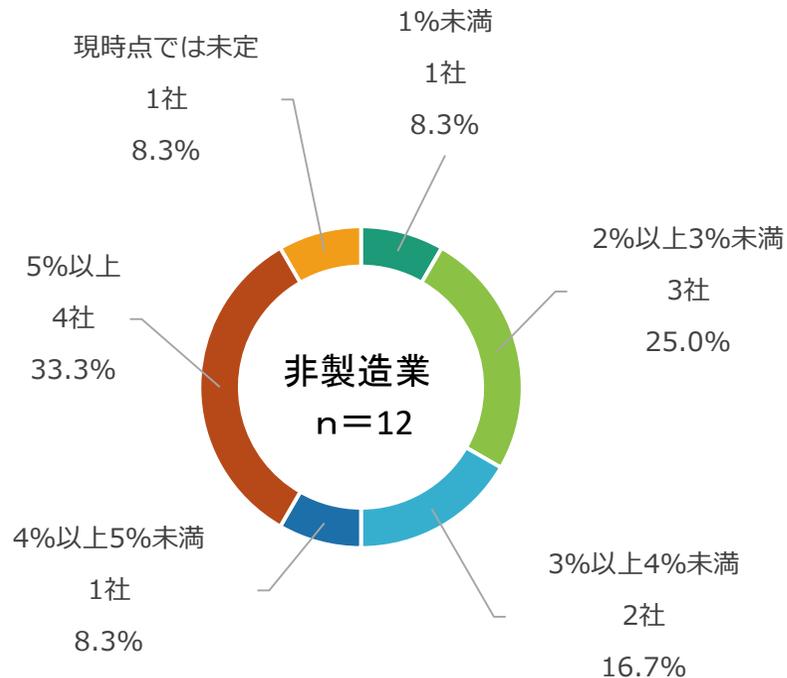


図13 賃上げ率の見通し (非製造業)

規 模	5人以下	6~10人	11~20人	21~50人	51~100人	101~300人	301人以上	計
製造業	0	0	1	0	2	2	5	10
非製造業	1	0	1	4	1	2	3	12

表8 規模別の賃上げ実施状況 (業種別)

(2) 賃上げの内容（業績が好調・改善）【業種別集計】

<製造業>

n=10

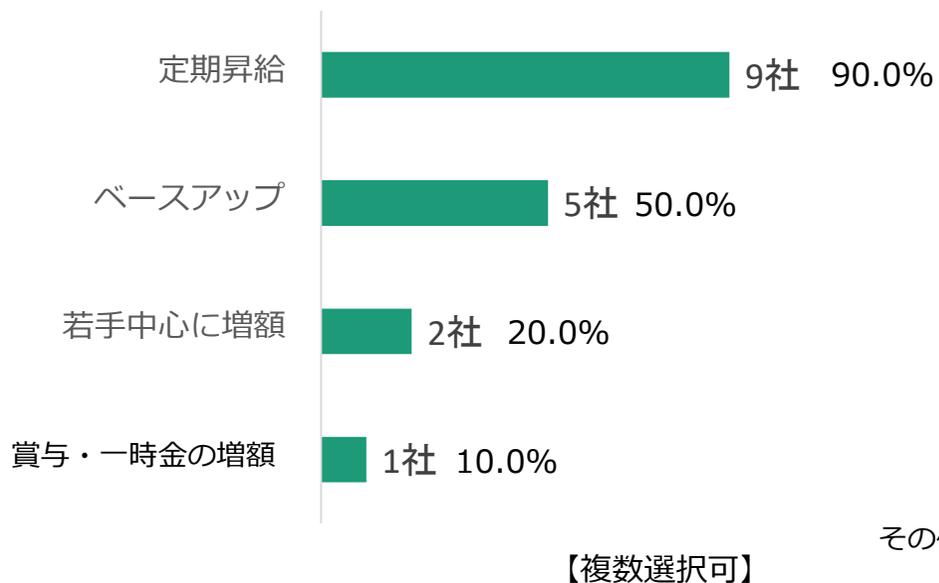


図14 賃上げの内容（製造業）

<非製造業>

n=12

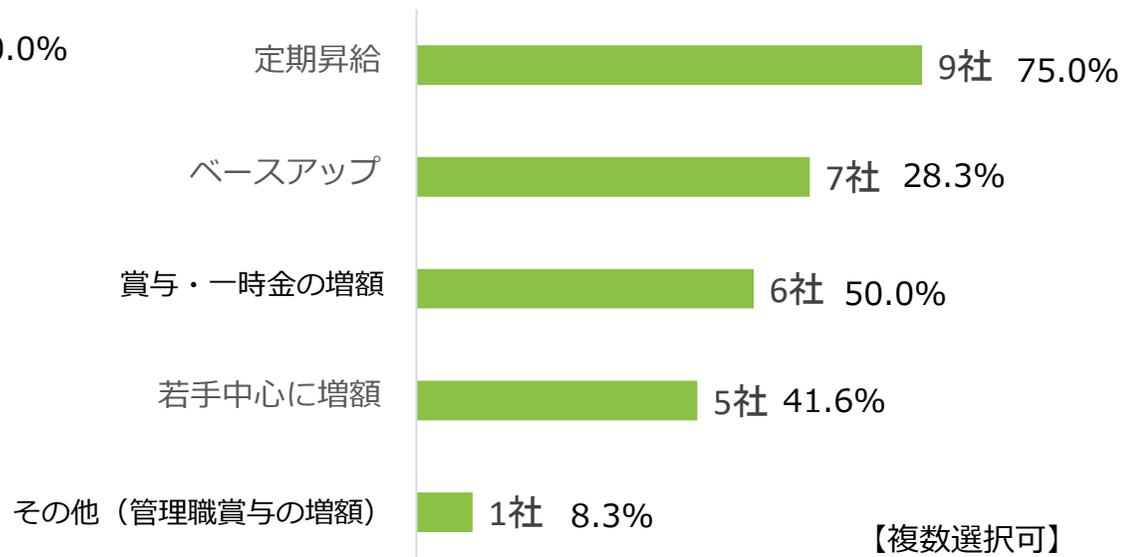


図15 賃上げの内容（非製造業）

(3) 賃上げ率の見通し・賃上げの内容（業績の改善なし）【全体集計】

▶業績の改善が見られないが賃上げを実施予定と回答した事業所対象の設問（38社）

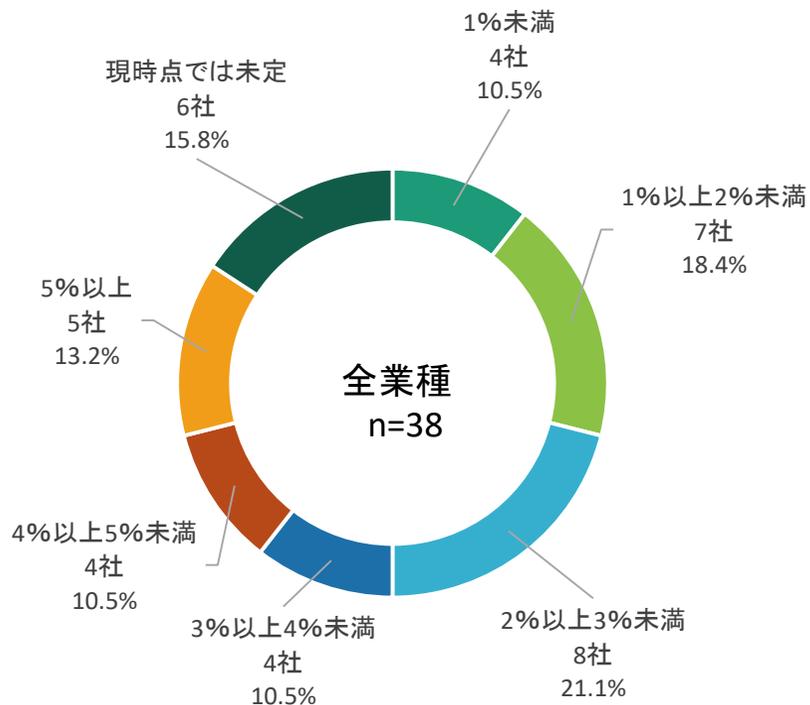


図16 賃上げ率の見通し（全体）

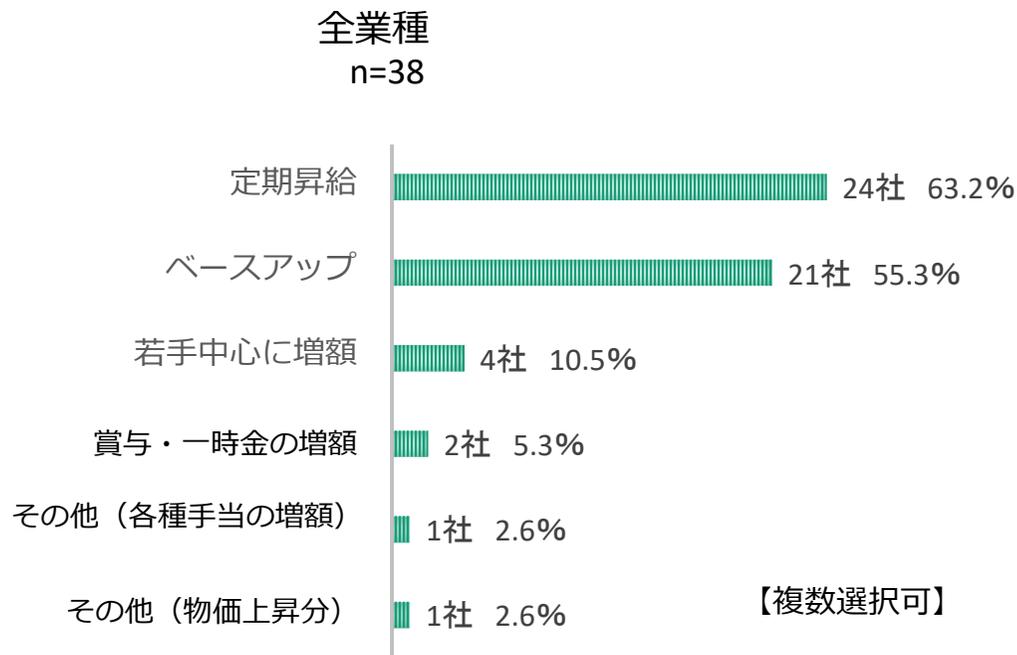


図17 賃上げの内容（全体）

全業種	規模	5人以下	6~10人	11~20人	21~50人	51~100人	101~300人	301人以上	計
	事業所数		3	6	5	4	8	8	4

表9 規模別の賃上げ実施状況（全体）

2 賃上げについて

(3) 賃上げ率の見通し（業績の改善なし）【業種別集計】

▶業績の改善が見られないが賃上げを実施予定と回答した事業所対象の設問（製造業18社・非製造業20社）

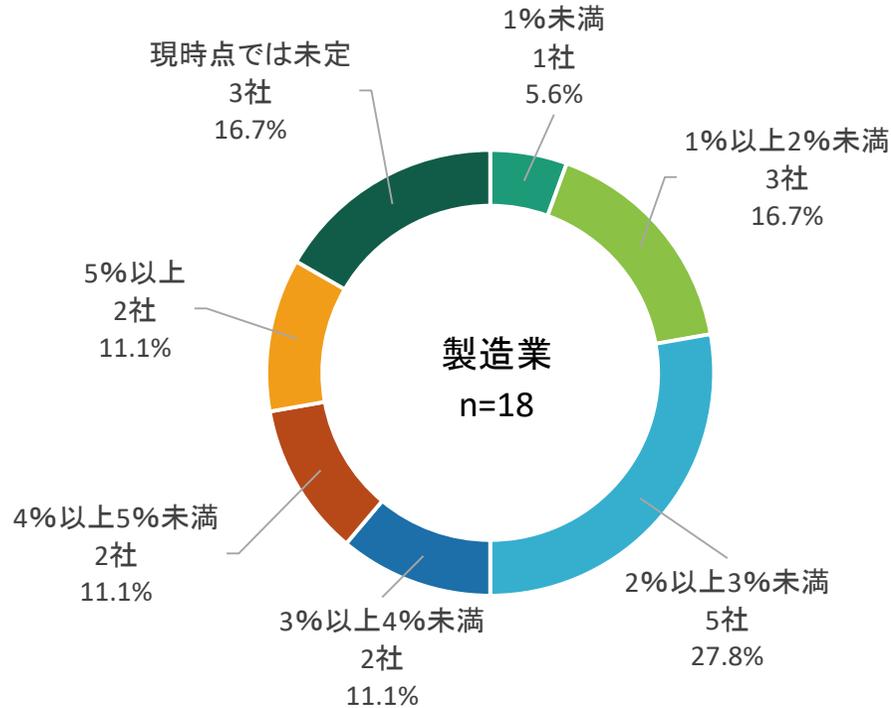


図18 賃上げ率の見通し（製造業）

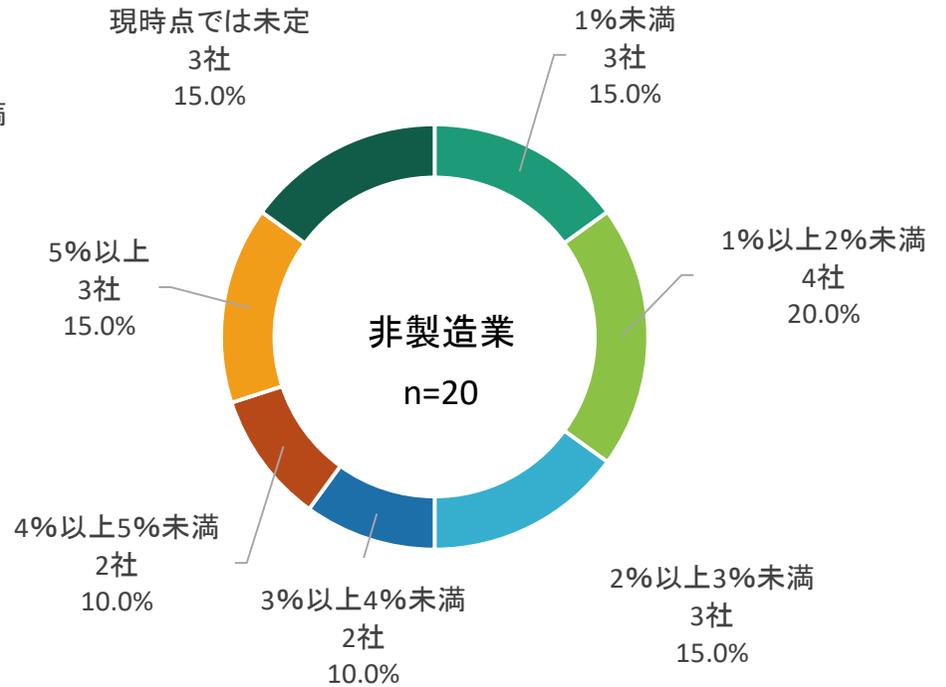


図19 賃上げ率の見通し（非製造業）

製造業	規 模	5人以下	6~10人	11~20人	21~50人	51~100人	101~300人	301人以上	計
	事業所数	2	1	3	1	5	5	1	18
非製造業	規 模	5人以下	6~10人	11~20人	21~50人	51~100人	101~300人	301人以上	計
	事業所数	1	5	2	3	3	3	3	20

表10 規模別の賃上げ実施状況（業種別）

(3) 賃上げの内容（業績の改善なし）【業種別集計】

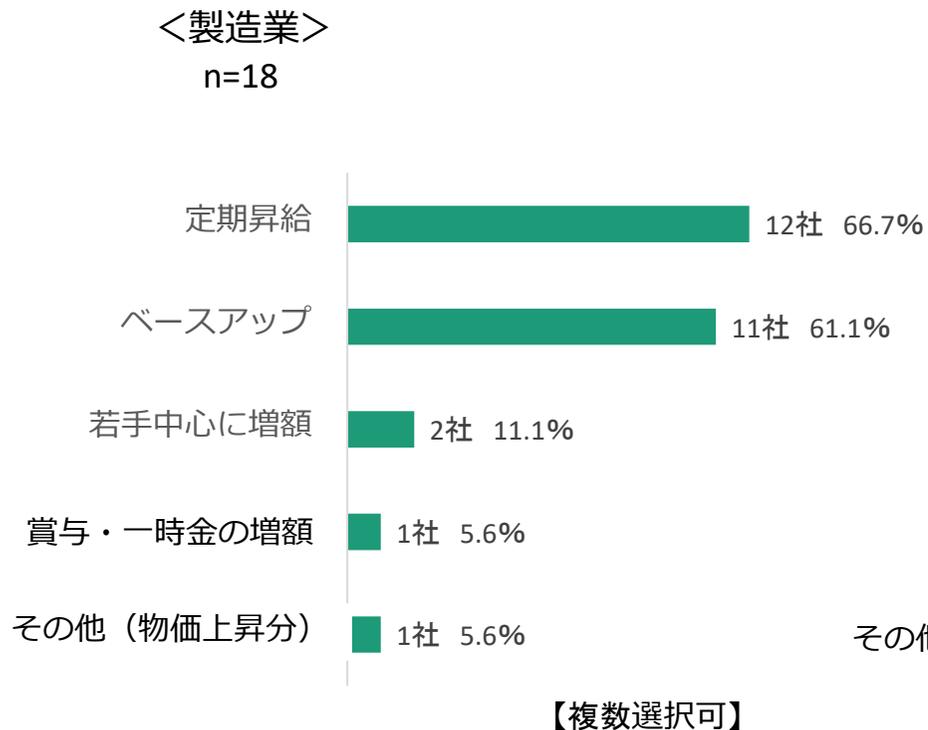


図20 賃上げの内容（製造業）

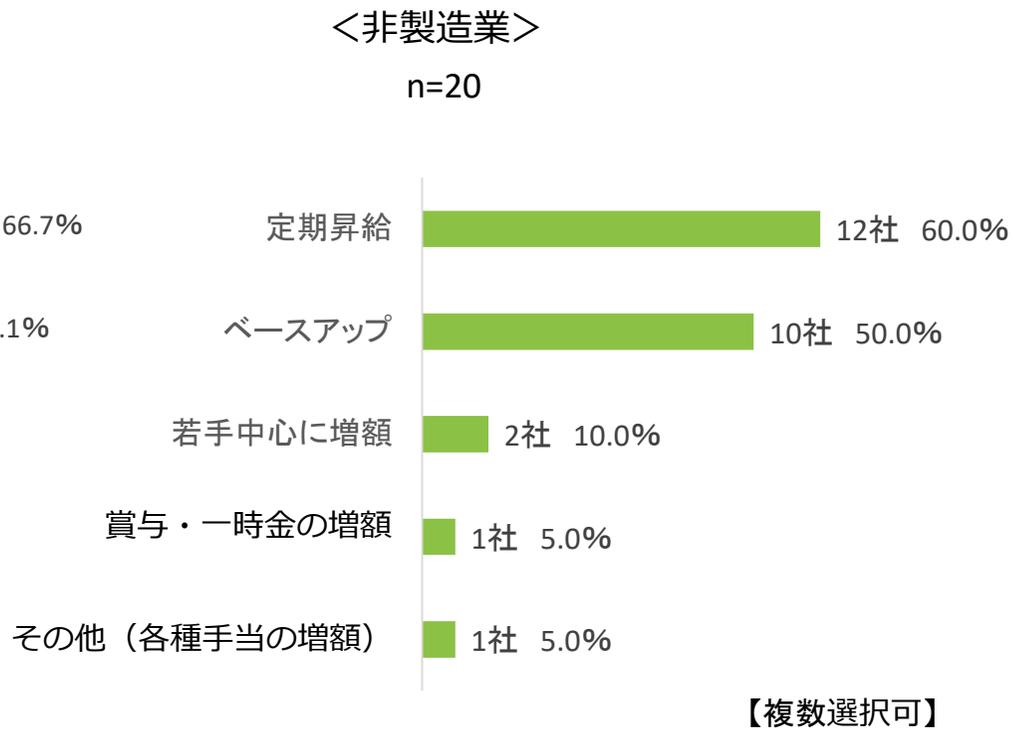


図21 賃上げの内容（非製造業）

(4) 賃上げの理由（業績の改善なし）【全体集計・業種別集計】

▶業績の改善が見られない中でも賃上げを予定している理由

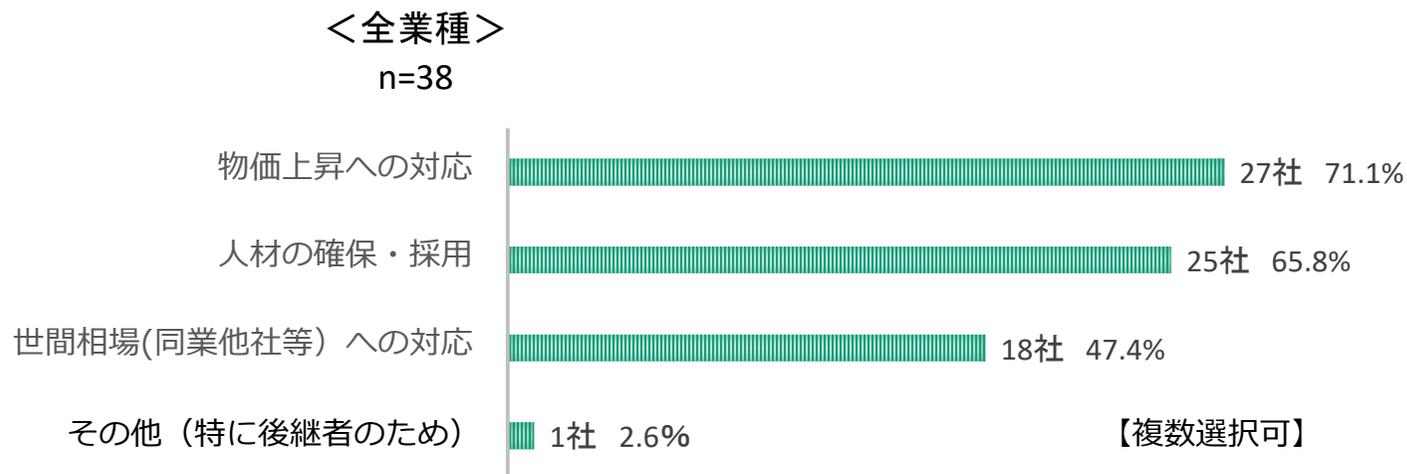


図22 賃上げの理由（全体）

	全体		製造業		非製造業	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合
物価上昇への対応	27	71.1%	14	77.8%	13	65.0%
人材の確保・採用	25	65.8%	10	55.6%	15	75.0%
世間相場(同業他社等)への対応	18	47.4%	9	50.0%	9	45.0%
その他(特に後継者のため)	1	2.6%	1	5.6%	0	0.0%

表11 賃上げの理由（全体）

(5) 賃上げ見送り・現時点では未定の内容【全体集計・業種別・規模別】

賃上げを見送りまたは未定と回答した事業所の業種別割合

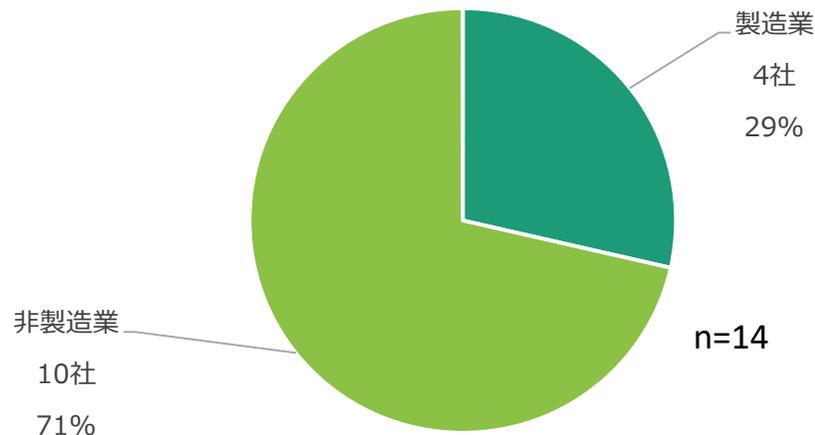


図23 業種別の賃上げを見送りまたは未定の割合

		5人以下	6~10人	11~20人	21~50人	51人~100人	101~300人	301人以上	計
製造業	賃上げを見送る予定	0	0	0	0	0	0	0	0
	現時点では未定	0	0	2	1	0	1	0	4
非製造業	賃上げを見送る予定	1	1	0	0	0	0	0	2
	現時点では未定	0	1	1	2	2	0	2	8

表12 規模別の賃上げ見送り・未定の状況（業種別）

(5) 賃上げしなかった理由【全体集計】

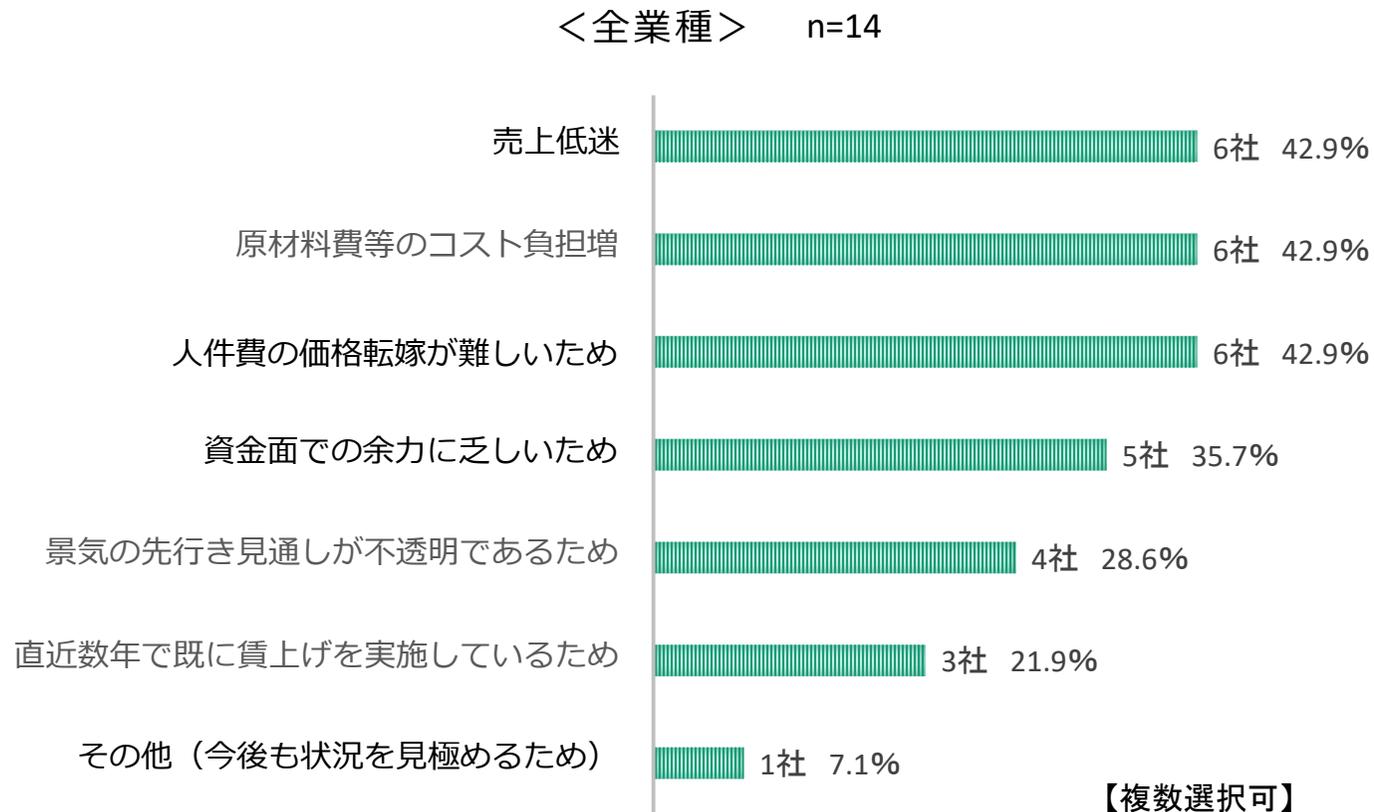


図24 賃上げしなかった理由（全体）

(5) 賃上げしなかった理由【業種別集計】

<製造業> n=4

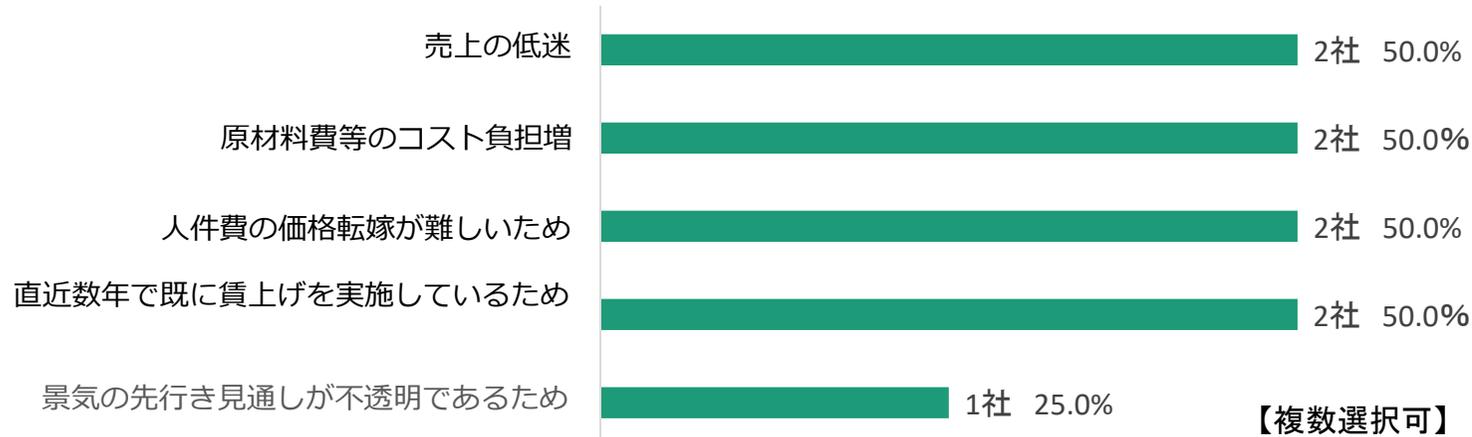


図25 賃上げしなかった理由（製造業）

<非製造業> n=10

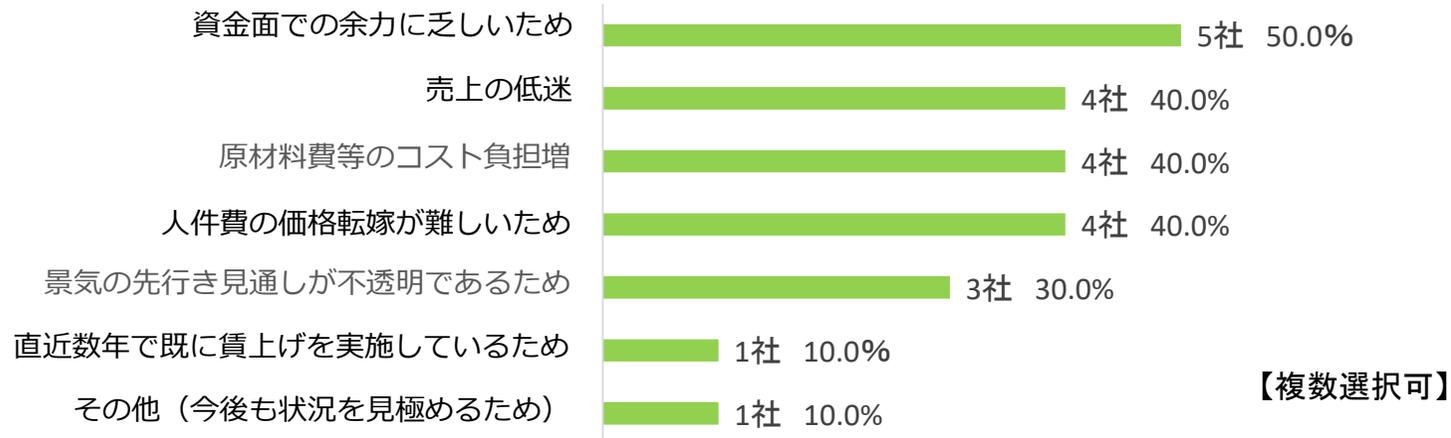


図26 賃上げしなかった理由（非製造業）

3. 新規学卒者の初任給

3 初任給について

新規学卒者の初任給 【職種・学歴別】

(単位：円)

	事務系職種			技術系職種		
	大学卒 (大学院・短大含む)	高校卒	全体	大学卒 (大学院・短大含む)	高校卒	全体
回答数	32	30	62	30	32	62
平均額	213,789	186,566	200,617	213,158	187,844	200,093
最高額	260,000	220,000	260,000	275,170	230,000	275,170
最低額	181,000	171,400	171,400	186,000	171,400	171,400
第1四分位数	200,000	180,000	182,000	200,000	180,000	185,000
中位数	212,000	182,000	197,000	210,000	185,000	197,000
第3四分位数	222,000	190,000	182,000	221,000	191,500	185,000

表13 2024年度新規学卒者の初任給（職種・学歴別）

(単位：円)

	製造業（32社）			非製造業（42社）		
	事務系職種	技術系職種	全職種	事務系職種	技術系職種	全職種
回答数	28	31	59	34	31	65
平均額	201,327	199,153	200,185	200,032	201,033	200,509
最高額	256,170	275,170	275,170	260,000	250,000	260,000
最低額	174,400	171,500	171,500	171,400	171,400	171,400
第1四分位数	182,000	180,000	181,000	182,000	189,500	186,000
中位数	200,000	196,000	200,000	196,000	197,000	194,000
第3四分位数	215,000	215,100	215,000	213,000	210,000	210,000

表14 2024年度新規学卒者の初任給（業種・職種別）

3 初任給について
 新規学卒者の初任給 【業種・職種別の散布図】

製造業 事務系職種(28社)

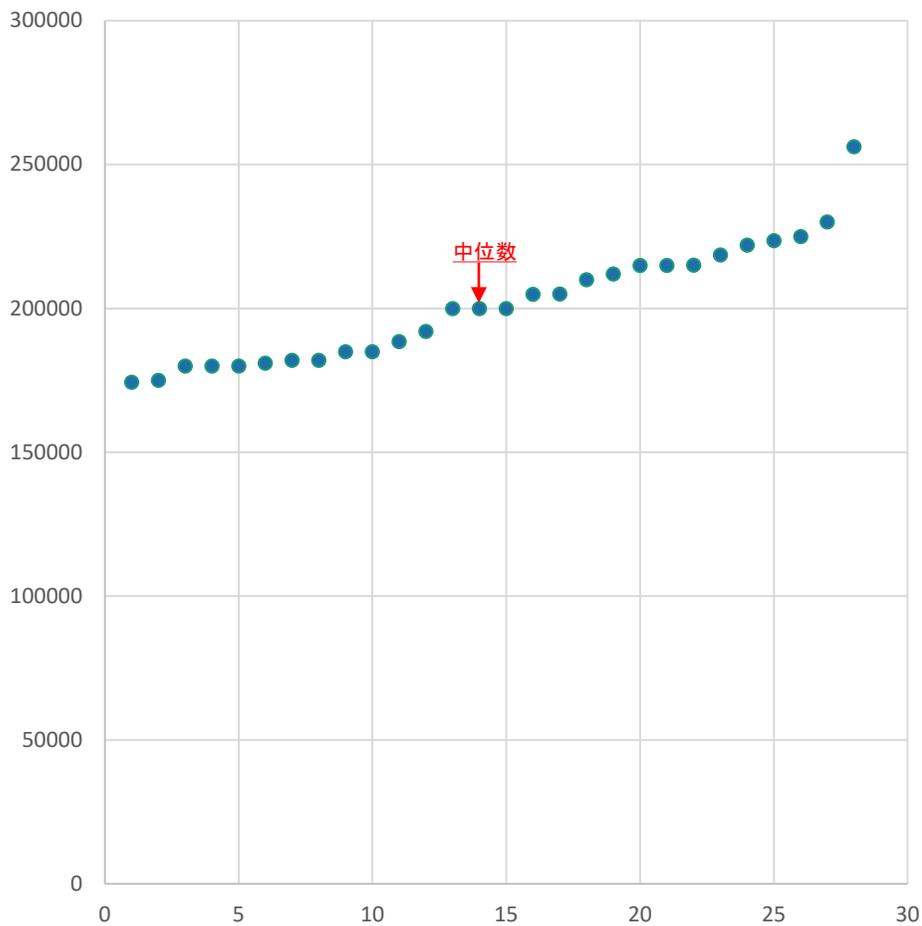


図27 製造業 事務系職種 散布図

製造業 技術系職種(31社)

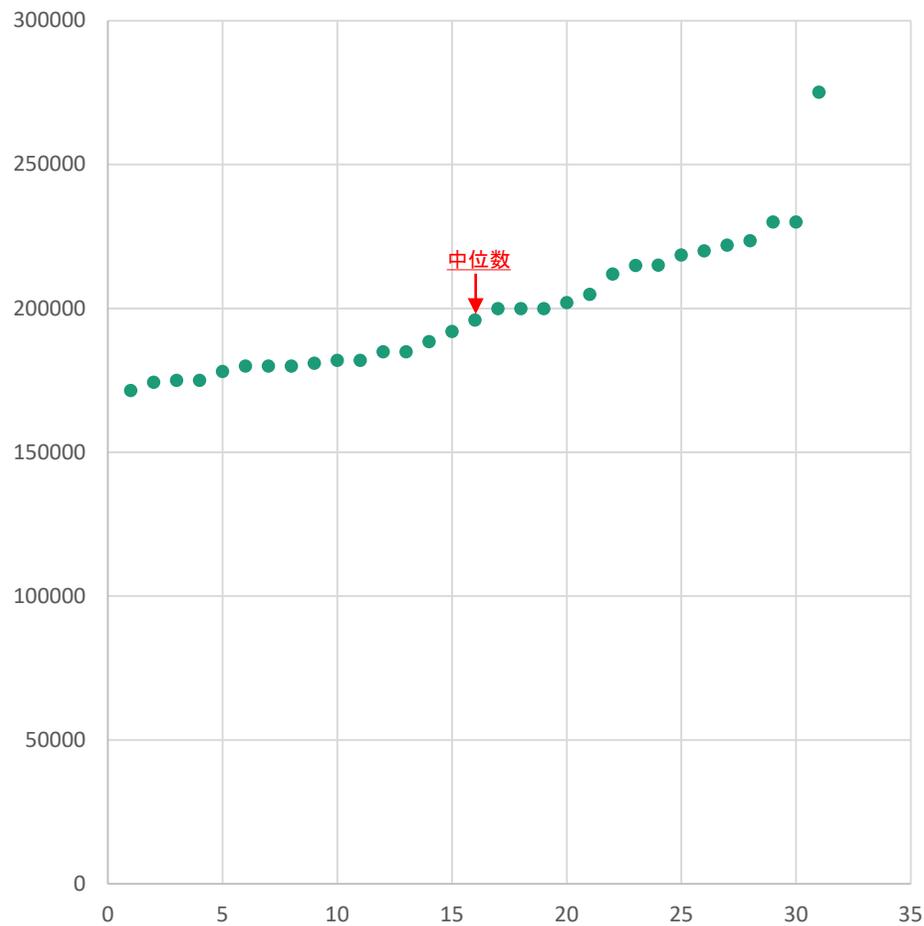


図28 製造業 技術系職種 散布図

3 初任給について
新規学卒者の初任給 【業種・職種別の散布図】

非製造業 事務系職種(34社)

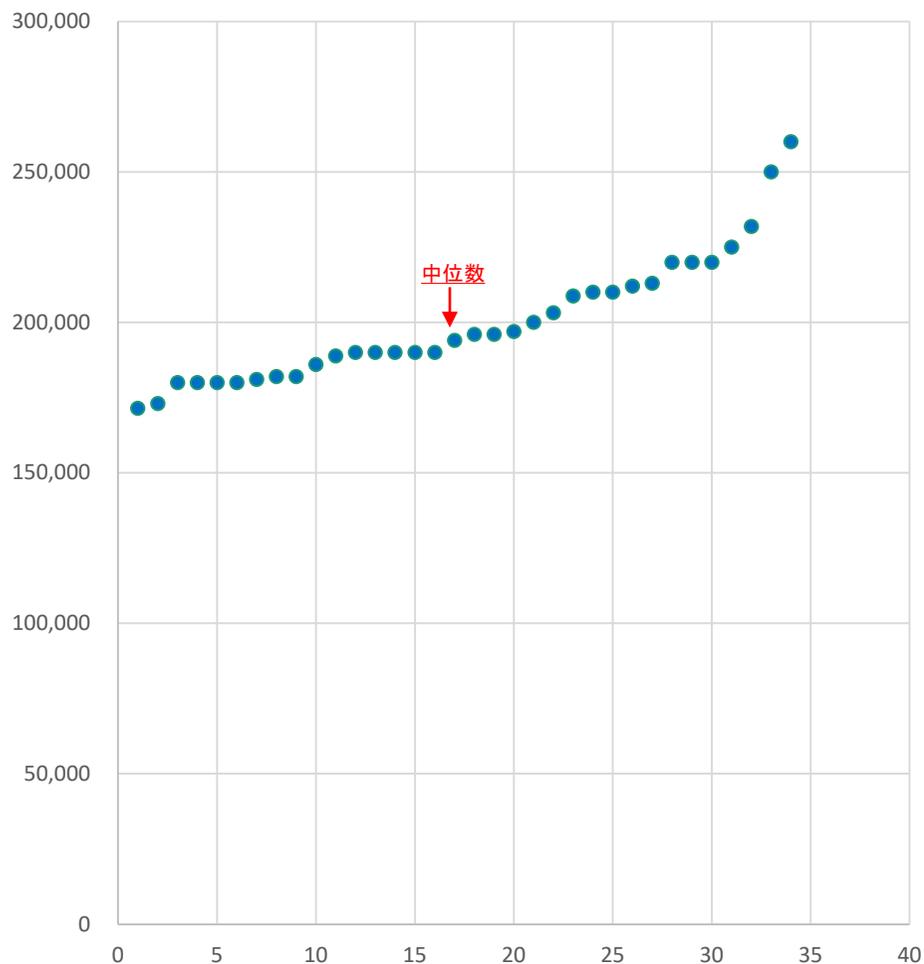


図29 非製造業 事務系職種 散布図

非製造業 技術系職種(31社)

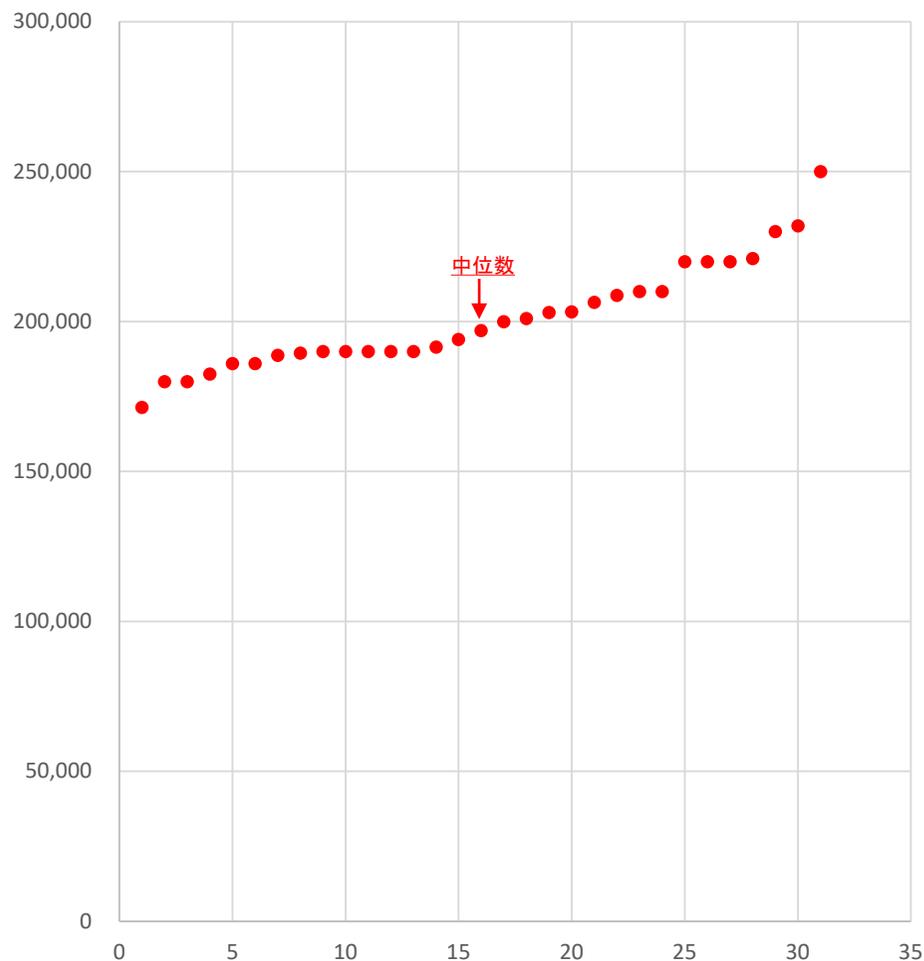


図30 非製造業 技術系職種 散布図

3 初任給について

新規学卒者の初任給【職種・学歴・事業所規模別】

(単位：円)

区 分		5人以下	6～10人	11～20人	21～50人	51～100人	101～300人	300人以上	
事務系職種	大学卒 (大学院・短大含む)	平均額	－	250,000	－	198,200	205,956	221,421	219,476
		最高額	－	250,000	－	220,000	218,600	260,000	231,880
		最低額	－	250,000	－	181,000	194,000	182,000	208,800
	高校卒	平均額	－	－	200,000	182,850	181,143	186,493	188,014
		最高額	－	－	220,000	190,000	192,000	200,000	204,930
		最低額	－	－	180,000	171,400	173,000	173,000	174,400
回答数		0	1	3	5	9	8	9	
技術系職種	大学卒 (大学院・短大含む)	平均額	－	250,000	－	207,571	204,575	221,895	215,473
		最高額	－	250,000	－	220,000	230,000	275,170	231,880
		最低額	－	250,000	－	190,000	186,000	186,000	189,500
	高校卒	平均額	－	－	200,000	191,900	182,571	184,283	189,010
		最高額	－	－	220,000	230,000	192,000	200,000	206,440
		最低額	－	－	180,000	171,400	171,500	171,500	174,400
回答数		0	1	3	7	10	11	8	

「－」は採用なし又は回答なし

表15 2024年度新規学卒者の初任給（職種・学歴・事業所規模別）

4. その他

4 その他

「人手不足」や「賃上げ」、「初任給」についてのご意見、必要な支援策（自由記述）

賃上げはこちらとしても行いたいと思っておりますが、原資がなかなか作れません。賃上げに関する補助金・助成金などがあればご紹介いただきたいし、なければ是非作っていただきたいです。

大手企業のベースアップについていけないので、それに代わる市政の助成金。

採用イベントへ学生の集客数UP。

補助金。

未経験者（特に若年層や就職氷河期対象）への大型二種免許取得費用補助（業界としてもそもそもの免許取得者を増やしていく必要がある）。

売り上げが少ない中で、役員の給料を従業員に回さざるをえないのが、小売業の現状であり、経営者より従業員や弱者が守られる経済情勢と思っています。

早く中小企業のリアルな情報が欲しい。

同業他社の状況を詳しく知りたい。

賃上げの社内評価基準がなく、また全ての従業員の賃上げに至っていない。評価制度についても知識が必要。初任給については、額面の評価だけでなく、年間休日数や1日労働時間も含め総合的な評価を求職者から受けられるよう工夫したい。

他社大手が多い為に全てにおいて負けていて（賃金・休日）求職者が集まりにくい為、それに対する支援策が何かあればよいが……。

もっと解雇規制を緩めれば自然と人が流動し、平均賃金は上がる。

現状においては採用予定なし。

地域企業、同規模企業の状況を把握したい。

学生との交流の機会の増加。

4 その他

「人手不足」や「賃上げ」、「初任給」についてのご意見、必要な支援策（自由記述）

価格転嫁が厳しくなかなか賃上げができない。

会員企業の毎年の初任給情報や昇給率を収集、公開してほしい。

支援策等は必要ではありませんが、ここを差別化する事が企業戦略になってくると思っています。

新卒、中途問わず合同企業説明会を増やして欲しい。

給与水準引き上げの余力は、正直なところ無い。

大企業との格差が顕著に感じられて、今後の採用に不安を感じる。

新卒、ハローワークでの中途採用、等々苦戦しています。民間の紹介情報が多過ぎて困っています。規制など、過度なTELやメールなどへの対策がそろそろ必要では？

既にある支援の金額の増加や枠組みの拡大。

原資がない。

初任給の記載については、2024年度新卒分が確定していないため、2023年度実績を記載しています。
人手不足に対して下記2点を検討・実施しています。

- ①60歳定年(65歳まで再雇用)を70歳までの雇用を検討中。
- ②諸事情により会社を辞めることになった方に対して、カムバック制度を導入。

他社ベンチマーク用資料の提供。

2024年度初任給の確認は、大学の一くりにせず、大学院、大学、短大に分けて行わないとデータの利用価値に疑問。