

平成19年度調査事業

岐阜県における
中小企業の労働事情
(平成19年度中小企業労働事情実態調査報告書)

岐阜県中小企業団体中央会

は し が き

景気は徐々に回復が続いていると言われているものの、原油価格や原材料の高騰、個人消費の低迷など先行きに対する懸念材料も相まって、中小企業を取り巻く環境は、依然厳しい状況が続いております。

労働・雇用環境においても、少子高齢化が進むなか、若年者の採用・確保とともに、団塊世代の退職による技術、技能、知識等の承継への対応に迫られております。

このような情勢の下で、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ための基礎資料を得ることは、中小企業の発展方向を考える上で大きな意義をもつものと思います。

本会では、全国中小企業団体中央会と協同し、昭和39年以降毎年「中小企業労働事業実態調査」を実施しています。賃金、労働時間、雇用、経営等に関する事項のうち、時系列的に把握すべき基本項目のほか、その年々の労働情勢に関連した項目について行っております。

本年は、基本項目である経営状況と経営上のあい路、週所定労働時間をはじめとする労働時間、賃金改定の実施状況、新規学卒者の初任給に加え、従業員の過不足状況、団塊世代の退職による技術・技能・知識・経験の承継、パートタイム労働者の賃金・労働時間、最低賃金が引き上げられた場合の経営上の影響について調査を行いました。

本調査が中小企業の労働事情を把握するうえで、また労働関係対策を立案するうえで参考になれば幸いです。

最後に、調査実施にあたり、多忙にもかかわらず多大なご協力を頂いた関係組合、調査対象事業所の皆様に対し、深くお礼申し上げます。

平成19年12月

目 次

| | |
|---|----|
| ・ 調査のあらまし | 1 |
| ・ 調査結果の主なポイント | 3 |
| ・ 調査結果の概要 | |
| 1 . 従業員構成 | |
| （ 1 ） 常用労働者数の男女比 | 7 |
| （ 2 ） 雇用形態 | 7 |
| （ 3 ） 年齢別常用労働者の割合 | 8 |
| （ 4 ） 労働組合の有無 | 8 |
| 2 . 経営状況について | |
| （ 1 ） 経営状況 | 9 |
| （ 2 ） 主要事業の今後の方針 | 9 |
| （ 3 ） 経営上のあい路（複数回答） | 10 |
| （ 4 ） 経営上の強み（複数回答） | 10 |
| 3 . 従業員の労働時間について | |
| （ 1 ） 週所定労働時間 | 11 |
| （ 2 ） 月平均残業時間 | 12 |
| （ 3 ） 年次有給休暇の平均付与日数 | 12 |
| （ 4 ） 年次有給休暇の平均取得日数 | 13 |
| 4 . 従業員の過不足状況について | |
| （ 1 ） 従業員の過不足状況 | 14 |
| （ 2 ） 職種・部門での従業員の過不足状況（複数回答） | 14 |
| （ 3 ） 従業員の不足理由（複数回答） | 15 |
| （ 4 ） 従業員不足の対応（複数回答） | 15 |
| 5 . 技術・技能・知識・経験の承継について | |
| （ 1 ） 技術・技能・知識・経験の承継の進展度 | 16 |
| （ 2 ） 技術・技能・知識・経験の承継の対策の有無 | 17 |
| （ 3 ） 技術・技能・知識・経験の承継の対応内容 | 17 |
| 6 . パートタイム労働者の賃金・労働時間等について | |
| （ 1 ） パートタイム労働者の賃金の主な賃金決定要素（複数回答） | 18 |
| （ 2 ） パートタイム労働者の賃金（時給額） | 18 |

| | |
|--|----|
| (3) アルバイトの賃金 (時給額) | 19 |
| (4) パートタイム労働者の昇給実施について | 19 |
| (5) パートタイム労働者の勤続年数 | 19 |
| (6) パートタイム労働者の週所定労働時間 | 20 |
| 7 . 最低賃金引き上げの影響について | |
| (1) 最低賃金が引き上げられた場合の経営上の影響について | 20 |
| (2) 最低賃金の引き上げに対する対応策について (複数回答) | 21 |
| 8 . 新規学卒者の採用について | |
| (1) 新規学卒者 (平成 1 9 年 3 月卒) の平均初任給 | 21 |
| (2) 新規学卒者 (平成 1 9 年 3 月卒) の充足状況 | 22 |
| (3) 平成 2 0 年 3 月新規学卒者採用計画 | 22 |
| 9 . 賃金の改定について | |
| (1) 賃金改定実施状況 | 23 |
| (2) 昇給率および昇給額 | 24 |

．調査のあらまし

1．調査目的

業種や事業規模、地域によって景況に依然として大きな違いがみられるなか、少子・高齢化の進展等に伴い、中小企業を取り巻く雇用・労働環境は大きく変化しており、このような情勢下、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とする。

2．調査機関

岐阜県中小企業団体中央会

3．調査時点

平成19年7月1日現在

4．調査方法及び調査対象

岐阜県中小企業団体中央会の会員組合の中で以下の業種に係る事業協同組合、商工組合等の組織を通じ、組合員企業へ調査票を配布し、調査を実施した。

□製造業

- ・食料品製造業
- ・繊維・同製品製造業
- ・木材・木製品製造業
- ・出版・印刷・同関連産業
- ・窯業・土石製品製造業
- ・化学工業
- ・金属・同製品製造業
- ・機械器具製造業
- ・その他の製造業

□非製造業

- ・運輸業
- ・建設業
- ・卸売業
- ・小売業
- ・サービス業
- ・情報通信業

5．調査対象事業所数

調査事業所数：1,300事業所（製造業715事業所、非製造業585事業所）

6．調査回答数

調査回答数は、1,300事業所の内、有効回答数は442事業所（製造業199事業所、非製造業243事業所）で回答率は34.0%であった。

回答のあった442事業所の常

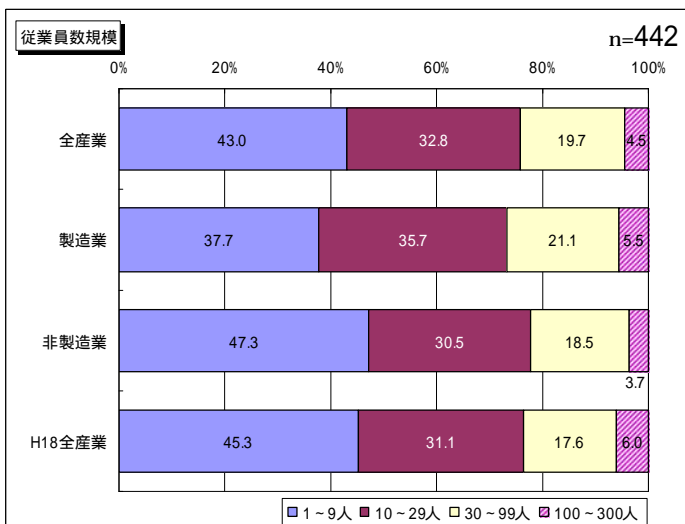
< 調査回答数の内訳 >

(単位:事業所)

| 業種別 | 事業所数 | 従業員数規模別 | 事業所数 |
|------|------|----------|------|
| 製造業 | 199 | 1～9人 | 190 |
| 非製造業 | 243 | 10～29人 | 145 |
| | | 30～99人 | 87 |
| | | 100～300人 | 20 |
| 計 | 442 | 計 | 442 |

用労働者数は10,429人で、1事業所当たりの平均常用労働者は、24人（製造業27人、非製造業21人）であった。

従業員数別で見みると、全産業では「1～9人」の事業所が43.0%で最も多く、次いで「10～29人」の事業所が32.8%、「30～99人」の事業所が19.7%と、99人以下の事業所が全体の9割以上となっている。



業種別見ると、製造業では「1～9人」の事業所が最も多く37.7%、次いで「10～29人」の事業所が35.7%、「30～99人」の事業所が21.1%となっている。非製造業では「1～9人」の事業所が47.3%で最も多く、次いで「10～29人」の事業所が30.5%、「30～99人」の事業所が18.5%となっている。

注1：調査対象事業所数の決定は、全国の従業者規模300人未満の事業所数5,700千事業所のうち、全国中央会が各県の事業所数に応じて調査数を決定しており、岐阜県内では、1,300事業所が調査対象先となっている。また、原則として、製造業55%、非製造業45%の割合で調査を実施することになっているため、製造業715社、非製造業585社を調査対象先として依頼し実施した。

調査結果の主なポイント

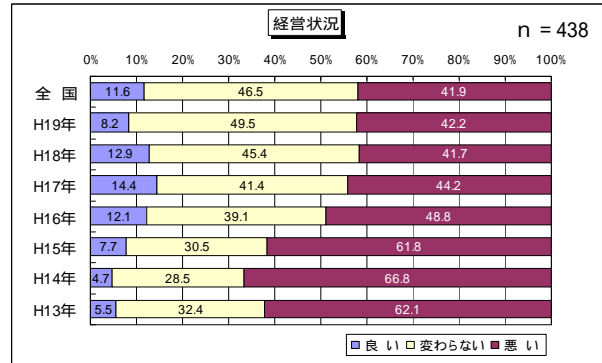
1. 経営状況について

(1) 経営状況

調査時点(H19.7.1)における経営状況について、昨年同時期との比較をD I値で見ると、マイナス34.0と昨年のマイナス28.8から5.2ポイント悪化している。

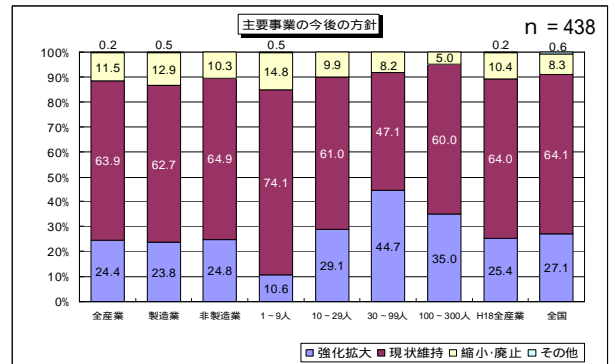
D I値は、平成14年調査以降4年連続して改善してきたが、今回は悪化に転じた。(D I値 = 「良い」と回答した企業の割合 - 「悪い」と回答した企業の割合)

(文章及びグラフ中の「全国」とは全国中小企業団体中央会の集計結果を表しています。)



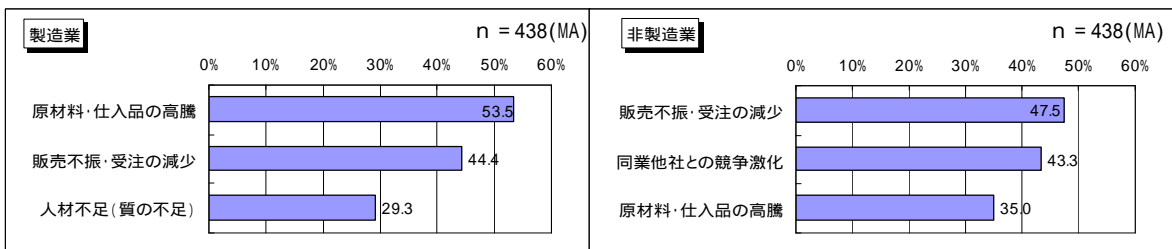
(2) 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針は、「現状維持」が約6割を占めているが、「縮小・廃止」が直近3年間で、8.5% 10.4% 11.5%と年々増加している。また、「100～300人」の事業所では、平成16年から3年連続して「強化拡大」が5割以上を占めていたが、今年度は3割と大きく減少している。



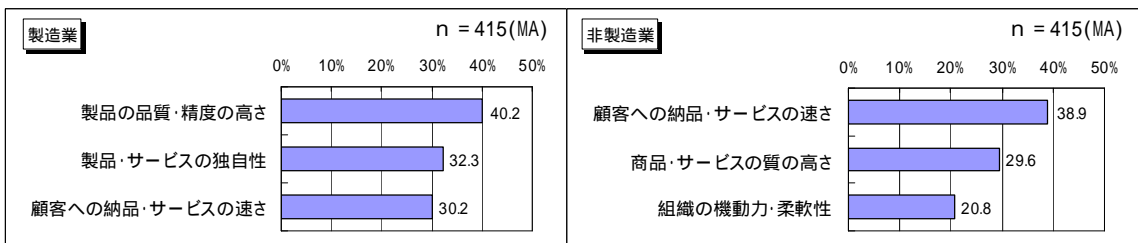
(3) 経営上のあい路(複数回答)

製造業では「原材料・仕入品の高騰」が53.5%で最も高く、非製造業では「販売不振・受注の減少」が47.5%で最も高い。



(4) 経営上の強み(複数回答)

製造業では「製品の品質・精度の高さ」が40.2%で最も高く、非製造業では「顧客への納品・サービスの速さ」が38.9%で最も高い。



2. 従業員の過不足状況について

従業員の過不足状況は、「適正である」が54.0%で最も高く、次いで「職種・部門によって不足している」が23.8%、「全体に不足している」が11.2%となっている。

また、事業所規模が大きくなるほど、「職種・部門によって不足している」の割合が高くなる傾向にあり、「1～9人」の事業所では10.7%、「100～300人」の事業所の55.0%と比較すると44.3ポイントの差がある。

従業員の過不足状況について「職種・部門によって不足している」、「全体に不足している」と回答した143事業所に対し、従業員が特に不足している職種・部門を聞いたところ、「現業・生産」が約5割(51.7%)を占めているが、事業所規模が大きくなるほど「研究開発・設計」、「生産管理・生産技術」割合が高くなる傾向にある。

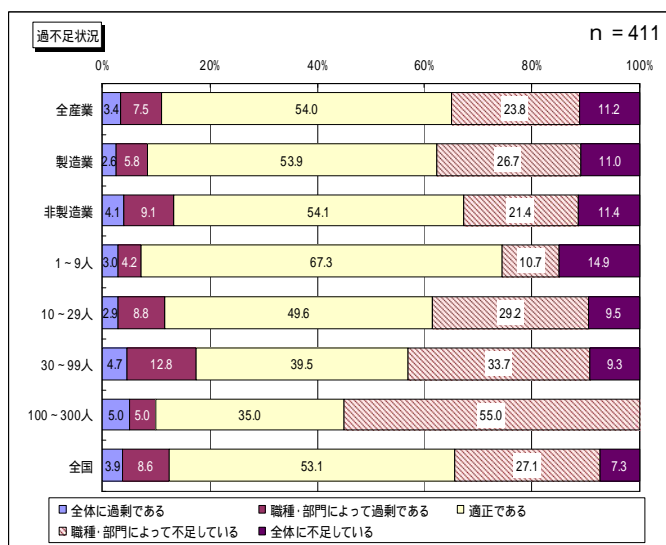
従業員の不足理由には、「求める人材が来ない」が約6割(62.0%)を占めているが、事業所規模が大きくなるほど、「定年退職者が多い」、「これまでの事業の業務量が増したため」の割合が高くなる傾向がある。

また、上記の不足を補う対応としては、「経験者の中途採用」が57.3%と最も高く、次いで「新規学卒者の採用」、「パートタイム労働者の活用」がともに34.3%となっている。

<従業員不足への対応>

n=143(MA) (単位:%)

| | 全産業 | 製造業 | 非製造業 | 1～9人 | 10～29人 | 30～99人 | 100～300人 | 全国 |
|------------------|------|------|------|------|--------|--------|----------|------|
| 従業員の教育訓練 | 21.0 | 15.5 | 26.4 | 4.8 | 24.5 | 32.4 | 27.3 | 27.6 |
| 社内の配置転換 | 11.9 | 12.7 | 11.1 | - | 17.0 | 16.2 | 18.2 | 16.3 |
| 新規学卒者の採用 | 34.3 | 28.2 | 40.3 | 19.0 | 26.4 | 56.8 | 54.5 | 26.2 |
| 経験者の中途採用 | 57.3 | 47.9 | 66.7 | 47.6 | 54.7 | 78.4 | 36.4 | 58.6 |
| パートタイム労働者の活用 | 34.3 | 38.0 | 30.6 | 31.0 | 34.0 | 32.4 | 54.5 | 20.3 |
| アルバイトの活用 | 11.2 | 9.9 | 12.5 | 16.7 | 13.2 | 2.7 | 9.1 | 12.6 |
| 派遣社員の活用 | 14.7 | 21.1 | 8.3 | 7.1 | 13.2 | 21.6 | 27.3 | 14.6 |
| 継続雇用者の活用 | 23.8 | 23.9 | 23.6 | 7.1 | 28.3 | 27.0 | 54.5 | 28.0 |
| 大企業の定年退職者(OB)の活用 | 2.1 | 4.2 | - | - | - | 8.1 | - | 4.4 |
| 外注・アウトソーシング | 18.2 | 18.3 | 18.1 | 16.7 | 18.9 | 24.3 | - | 17.4 |
| その他 | 1.4 | 2.8 | - | 2.4 | 1.9 | - | - | 1.5 |
| 特に方法はない | 7.0 | 8.5 | 5.6 | 11.9 | 7.5 | 2.7 | - | 3.6 |

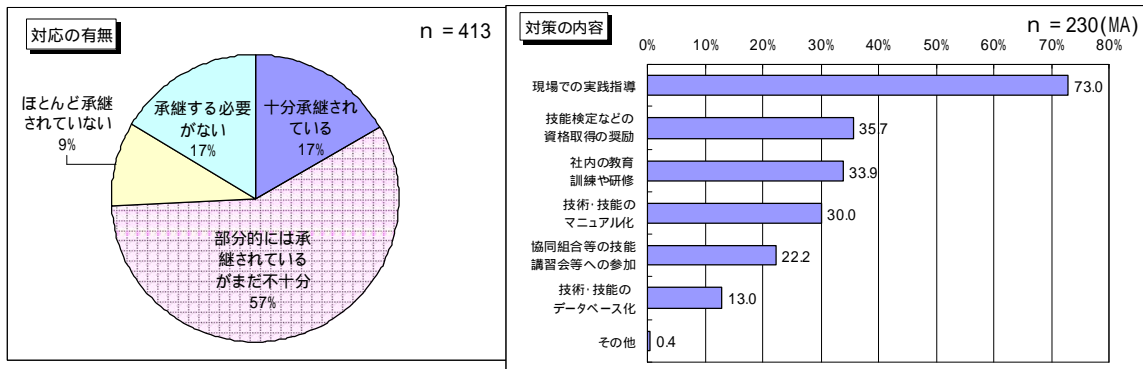


3. 技術・技能・知識・経験の承継について

団塊世代の大量退職が懸念される状況のなか、技術・技能・知識・経験の承継の進展について見ると、「部分的には承継されているがまだ不十分」が57.6%で最も高く、次いで「十分承継されている」が16.7%、「承継する必要がない」が16.5%となっている。

承継の対応の有無について見ると、「対応をしている」が58.7%と6割弱の事業所で何らかの対応を実施している。

承継の対応内容について見ると、「現場での実践指導」が73.0%で最も高く、次いで「技能検定などの資格取得の奨励」が35.7%、「社内の教育訓練や研修」が33.9%となっている。業種別で見ると、「技能検定などの資格取得の奨励」（製造22.5%、非製造47.9%）、「社内の教育訓練や研修」（製造27.0%、非製造40.3%）では、非製造業は製造業より10ポイント以上高く積極的に取り組んでいることが窺える。



4. パートタイム労働者の賃金・労働時間等について

パートタイム労働者の賃金の主な賃金決定要素は、「同じ地域・職種でのパート賃金相場」が約5割（56.4%）を占めている。

賃金（時給額）について見ると、「800円～850円未満」が26.5%と最も高く、次いで「750円～800円未満」が17.6%、「850円～900円未満」が17.1%となっている。

週所定労働時間は、「30時間未満20時間以上の人」が44.6%と最も高く、次いで「30時間以上の人」が39.5%、「20時間未満の人」が15.9%となっている。

また、製造業では「30時間未満20時間以上の人」が、非製造業では「30時間以上の人」が高い。

<パートタイム労働者の時給額（平均額）> n=170 (単位:%)

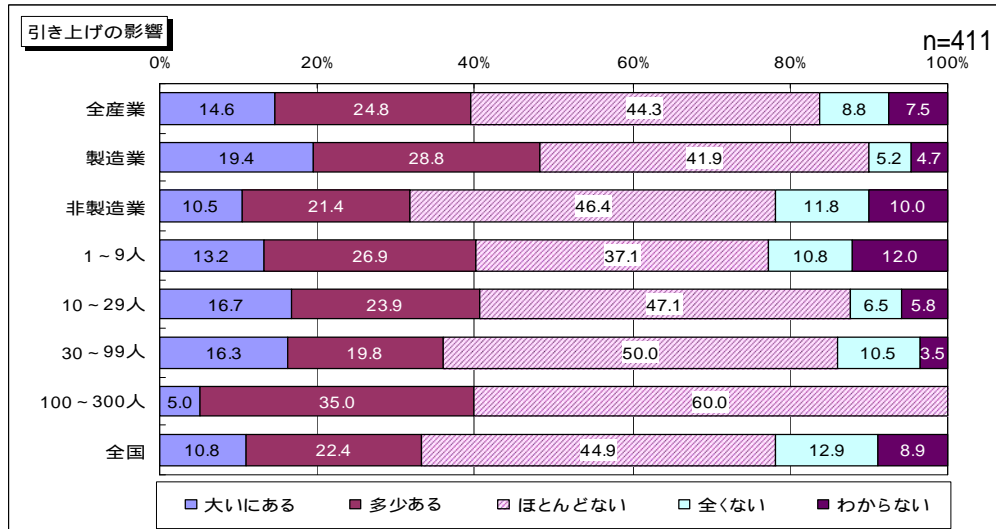
| | 650円未満 | 650円～700円未満 | 700円～750円未満 | 750円～800円未満 | 800円～850円未満 | 850円～900円未満 | 900円～950円未満 | 950円～1,000円未満 | 1,000円～1,050円未満 | 1,050円～1,100円未満 | 1,100円～1,200円未満 | 1,200円～1,300円未満 | 1,300円以上 |
|------|--------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------|
| 全産業 | - | 1.8 | 7.6 | 17.6 | 26.5 | 17.1 | 10.0 | 3.5 | 6.5 | - | 2.9 | 2.4 | 4.1 |
| 製造業 | - | 3.4 | 7.9 | 22.5 | 27.0 | 16.9 | 7.9 | 4.5 | 6.7 | - | 1.1 | 1.1 | 1.1 |
| 非製造業 | - | - | 7.4 | 12.3 | 25.9 | 17.3 | 12.3 | 2.5 | 6.2 | - | 4.9 | 3.7 | 7.4 |
| 全国 | 2.4 | 7.7 | 13.7 | 15.2 | 18.8 | 12.9 | 9.5 | 4.1 | 6.2 | 1.5 | 2.8 | 2.1 | 3.1 |

5. 最低賃金引き上げの影響について

(1) 最低賃金が引き上げられた場合の経営上の影響について

最低賃金が引き上げられた場合の影響について見ると、「ほとんどない」、「全くない」を併せた割合が53.1%と半数以上を占め、「大いにある」、「多少ある」を併せた割合は39.4%となった。

また、製造業では、「大いにある」、「多少ある」を併せた割合(48.2%)が「ほとんどない」、「全くない」を合わせた割合(47.1%)に比べ若干高く、非製造業では、「ほとんどない」、「全くない」を合わせた割合(58.2%)が「大いにある」、「多少ある」を合わせた割合(31.9%)比べ26.3ポイント高い。



(2) 最低賃金の引き上げに対する対応策について

最低賃金の引き上げに対する影響について、「大いにある」、「多少ある」と回答した159事業所に対し、その対応策を聞いたところ、「生産性向上の努力をする」が42.1%で最も高く、次いで「どう対応できるかわからない」が28.3%、「新規雇用を控える」、「経営が成り立たず、事業の縮小・廃業を検討」がともに20.1%となっている。

なお、小規模事業所では、「経営が成り立たず、事業の縮小・廃業を検討」が高く、事業所規模が大きいほど「生産性向上の努力をする」の割合が高くなる傾向にある。

< 最低賃金の引き上げに対する対応策 >

n=159(MA) (単位:%)

| | 全産業 | 製造業 | 非製造業 | 1～9人 | 10～29人 | 30～99人 | 100～300人 | 全国 |
|----------------------|------|------|------|------|--------|--------|----------|------|
| 生産性向上の努力をする | 42.1 | 42.9 | 41.2 | 26.2 | 43.6 | 58.1 | 100.0 | 52.4 |
| 従業員数を減らす | 18.9 | 14.3 | 25.0 | 18.5 | 16.4 | 29.0 | - | 26.0 |
| 新規雇用を控える | 20.1 | 19.8 | 20.6 | 16.9 | 25.5 | 19.4 | 12.5 | 24.3 |
| 経営が成り立たず、事業の縮小・廃業を検討 | 20.1 | 19.8 | 20.6 | 32.3 | 12.7 | 12.9 | - | 15.4 |
| 海外への移転を検討 | 1.9 | 3.3 | - | 1.5 | - | 6.5 | - | 1.3 |
| 業務の外注を検討 | 18.9 | 23.1 | 13.2 | 15.4 | 25.5 | 19.4 | - | 16.3 |
| どう対応できるかわからない | 28.3 | 30.8 | 25.0 | 30.8 | 32.7 | 22.6 | - | 21.4 |
| その他 | - | - | - | - | - | - | - | 2.1 |

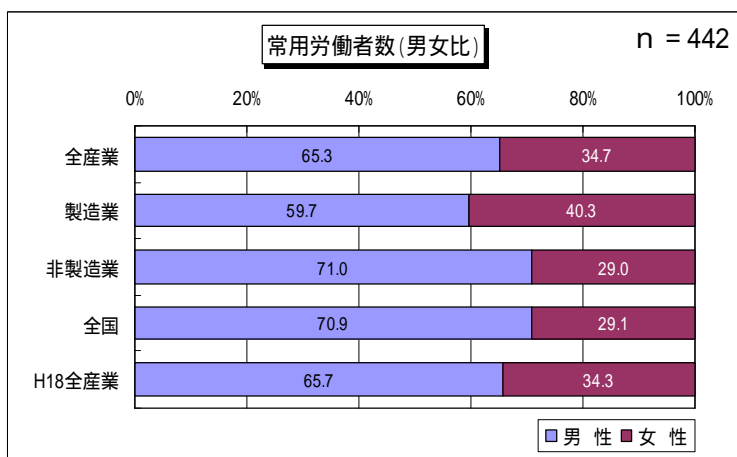
調査結果の概要

1. 従業員構成

(1) 常用労働者数の男女比

男女の構成比率は横ばい

常用労働者数は、回答のあった442事業所の労働者数10,429人のうち男性が6,807人（65.3%）、女性が3,622人（34.7%）で、前年と比較して横ばいといえる〔昨年：男性（65.7%）、女性（34.3%）〕。



(2) 雇用形態

正社員の割合、3.1ポイント減少

雇用形態を従業員数別で見ると、全産業では正社員の割合が78.6%で昨年比3.1ポイント減少し、パートタイム労働者は14.9%で昨年比2.8ポイント増加、派遣は2.5%で昨年比0.9ポイント増加している。

< 雇用形態 >

(単位：%)

| | 正社員 | | パートタイム労働者 | | 派遣 | | アルバイトその他 | |
|----------|------|------|-----------|------|-----|-----|----------|-----|
| | H19 | H18 | H19 | H18 | H19 | H18 | H19 | H18 |
| 全産業 | 78.6 | 81.7 | 14.9 | 12.1 | 2.5 | 1.6 | 3.9 | 4.7 |
| 製造業 | 76.9 | 80.4 | 15.7 | 13.0 | 3.8 | 2.3 | 3.6 | 4.3 |
| 非製造業 | 80.5 | 83.8 | 14.1 | 10.4 | 1.2 | 0.4 | 4.2 | 5.4 |
| 1～9人 | 78.9 | 81.2 | 16.1 | 14.8 | 0.1 | 0.2 | 4.9 | 3.8 |
| 10～29人 | 80.7 | 79.6 | 14.5 | 15.2 | 1.4 | 0.9 | 3.5 | 4.4 |
| 30～99人 | 80.9 | 84.5 | 14.0 | 11.8 | 2.6 | 2.0 | 2.4 | 1.7 |
| 100～300人 | 73.7 | 80.4 | 16.3 | 10.0 | 4.0 | 1.8 | 6.1 | 7.8 |
| 全国 | 78.5 | 79.6 | 13.1 | 12.5 | 3.2 | 2.8 | 5.2 | 5.1 |

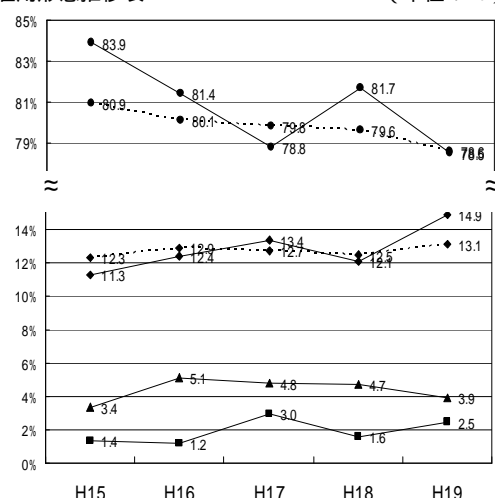
業種別で見ると、製造業、非製造業ともに、正社員の割合が減少し（製造業3.5ポイント減、非製造業3.3ポイント減少）、パートタイム労働者、派遣の割合が増加している。

直近5年間の推移を見ると、正社員割合は平成15年から2年連続して減少し、昨年度は逆に転じたが、今年度は再び減少した。

一方、パートタイム労働者、派遣の割合は昨年度減少したが、今年度は一転増加した。

< 雇用形態推移表 >

(単位：%)

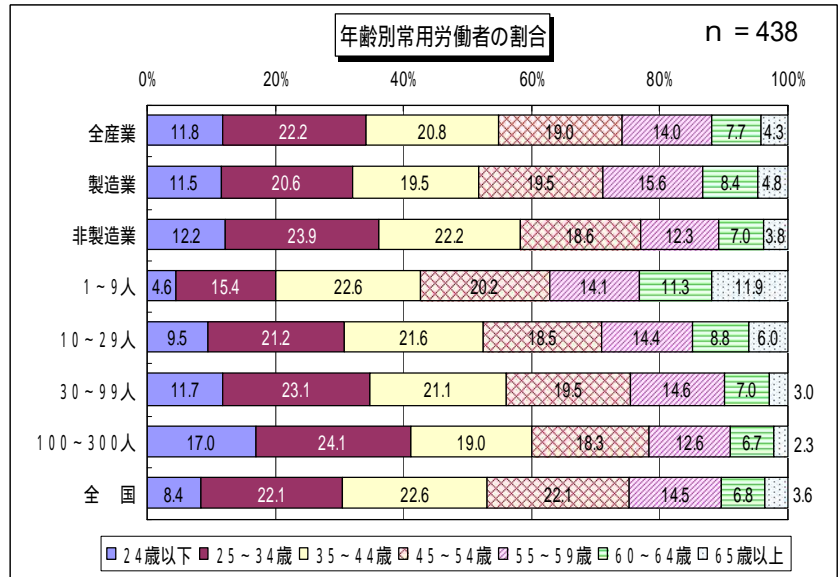


● 正社員 ◆ パートタイム労働者 ■ 派遣
▲ アルバイトその他
..... 正社員(全国) パートタイム労働者(全国)

(3) 年齢別常用労働者の割合

「25～34歳」（22.2%）がトップ

年齢別に常用労働者の割合を見ると、全産業では「25～34歳」が22.2%で最も高く、次いで「35～44歳」が20.8%、「45～54歳」が19.0%となっている。製造業、非製造業についても同様の傾向となっている。



また、全国と比較する

と、岐阜県の方が24歳以下の割合では3.4ポイント高く、55～59歳までの割合では3.1ポイント低い。

従業員数規模別に見ると、常用労働者の少ない事業所では、24歳以下の占める割合が低く、「1～9人」の事業所では4.6%となっており、「100～300人」の事業所の17.0%と比較すると12.4ポイントの差がある。

また常用労働者の少ない事業所では、55歳以上の占める割合が比較的高く、「1～9人」の事業所では57.5%と半数以上を占めており、「100～300人」の事業所の39.9%と比較すると17.6ポイントの差がある。

(4) 労働組合の有無

組織率5.2%で昨年より2.3ポイント減少

労働組合の有無について見ると、全産業では5.2%の事業所が労働組合を組織している。これは、昨年より2.3ポイントの減少となっている。

従業員数規模別に見てみると、「100～300人」の事業所が最も高く25.0%、次いで「30～99人」の事業所が11.5%となっており、組織率は事業所の規模が小さいほど低くなっている。

< 労働組合の有無 > n=442 (単位: %)

| | あ る | な い |
|----------|------|------|
| 全産業 | 5.2 | 94.8 |
| 1～9人 | 2.6 | 97.4 |
| 10～29人 | 2.1 | 97.9 |
| 30～99人 | 11.5 | 88.5 |
| 100～300人 | 25.0 | 75.0 |
| 製造業 | 7.0 | 93.0 |
| 非製造業 | 3.7 | 96.3 |
| 全 国 | 7.4 | 92.6 |
| H18全産業 | 7.5 | 92.5 |

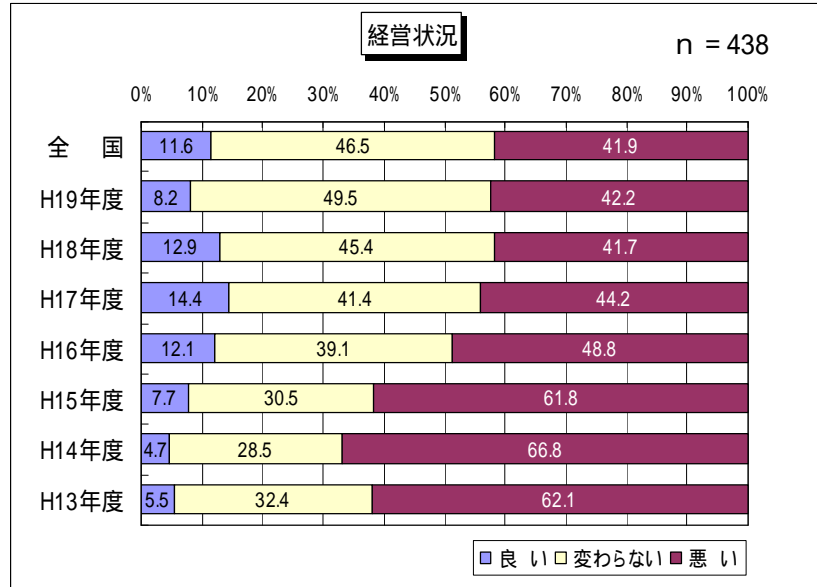
2. 経営状況について

(1) 経営状況

DI値、5.2ポイント悪化

調査時点（H19.7.1）における経営状況について、昨年同時期との比較をDI値で見ると、マイナス34.0と昨年のマイナス28.8から5.2ポイント悪化している。

DI値は、平成14年調査以降4年連続して改善してきたが、今回は悪化に転じた。

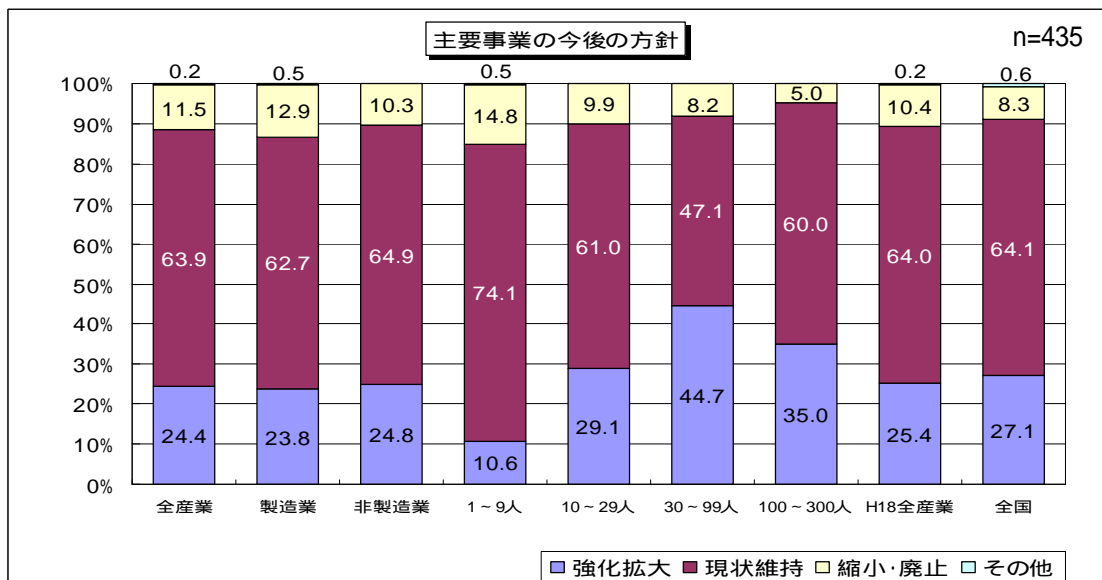


(2) 主要事業の今後の方針

「縮小・廃止」が増加傾向

主要事業の今後の方針について見ると、「現状維持」が全産業63.9%、製造業62.7%、非製造業64.9%で最も高い割合となっている。

全産業の傾向として「縮小・廃止」が直近3年間で、8.5% 10.4% 11.5%と年々増加している。また、「100～300人」の事業所を、直近4年間で見ると、平成16年から3年連続して「強化拡大」が5割以上を占めていたが、今年度は3割と大きく減少している。

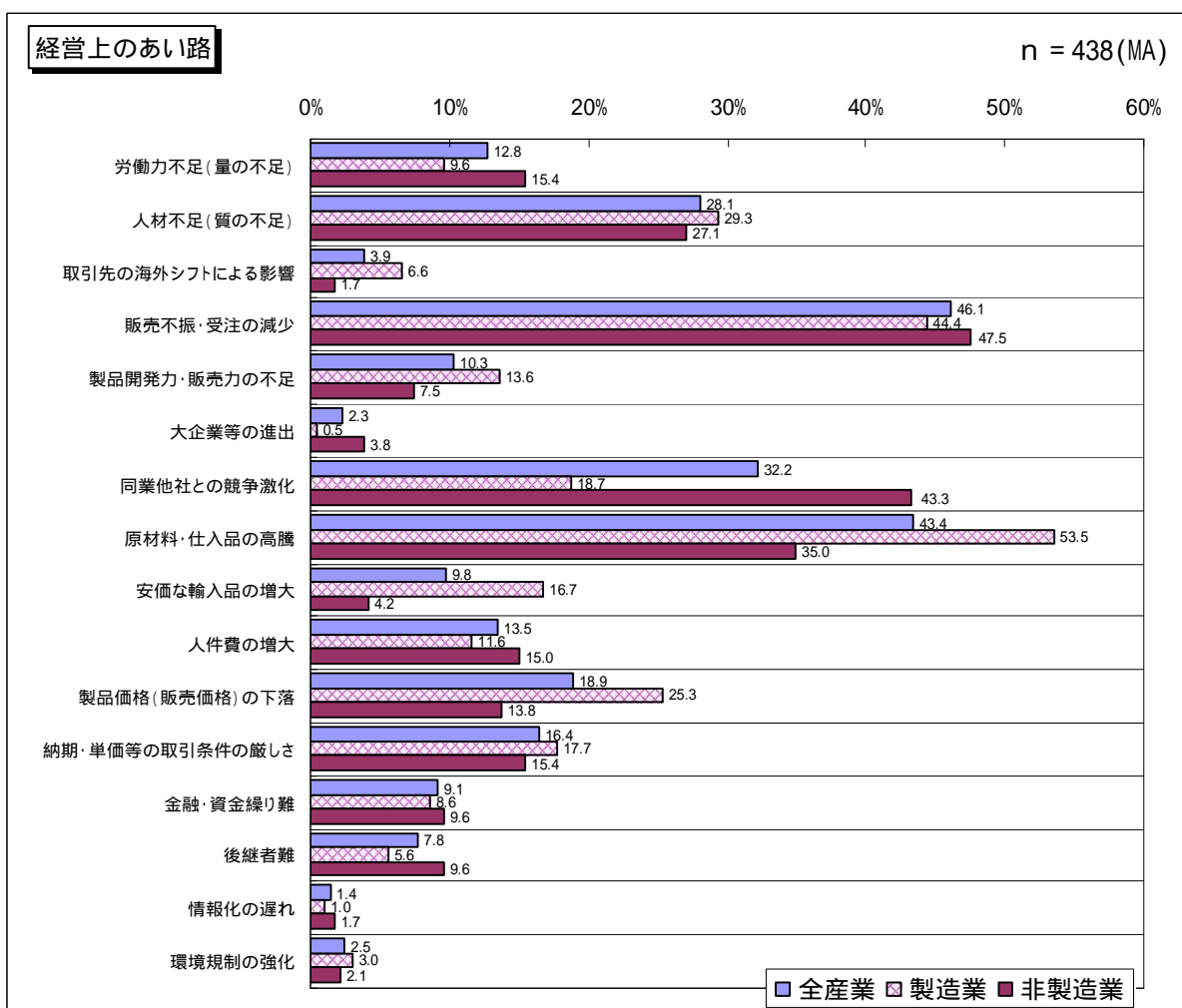


(3) 経営上のあい路(3つ以内の複数回答)

製造業で「原材料・仕入品の高騰」53.5%がトップ

経営上のあい路について見ると、全産業では「販売不振・受注の減少」との回答が最も高く46.1%、次いで「原材料・仕入品の高騰」が43.4%、「同業他社との競争激化」が32.2%となっている。

業種別で見ると、製造業では「原材料・仕入品の高騰」が53.5%、「販売不振・受注の減少」が44.4%、「人材不足(質の不足)」が29.3%の順に上位を占めているのに対し、非製造業では「販売不振・受注の減少」が47.5%、「同業他社との競争激化」が43.3%、「原材料・仕入品の高騰」が35.0%となっている。

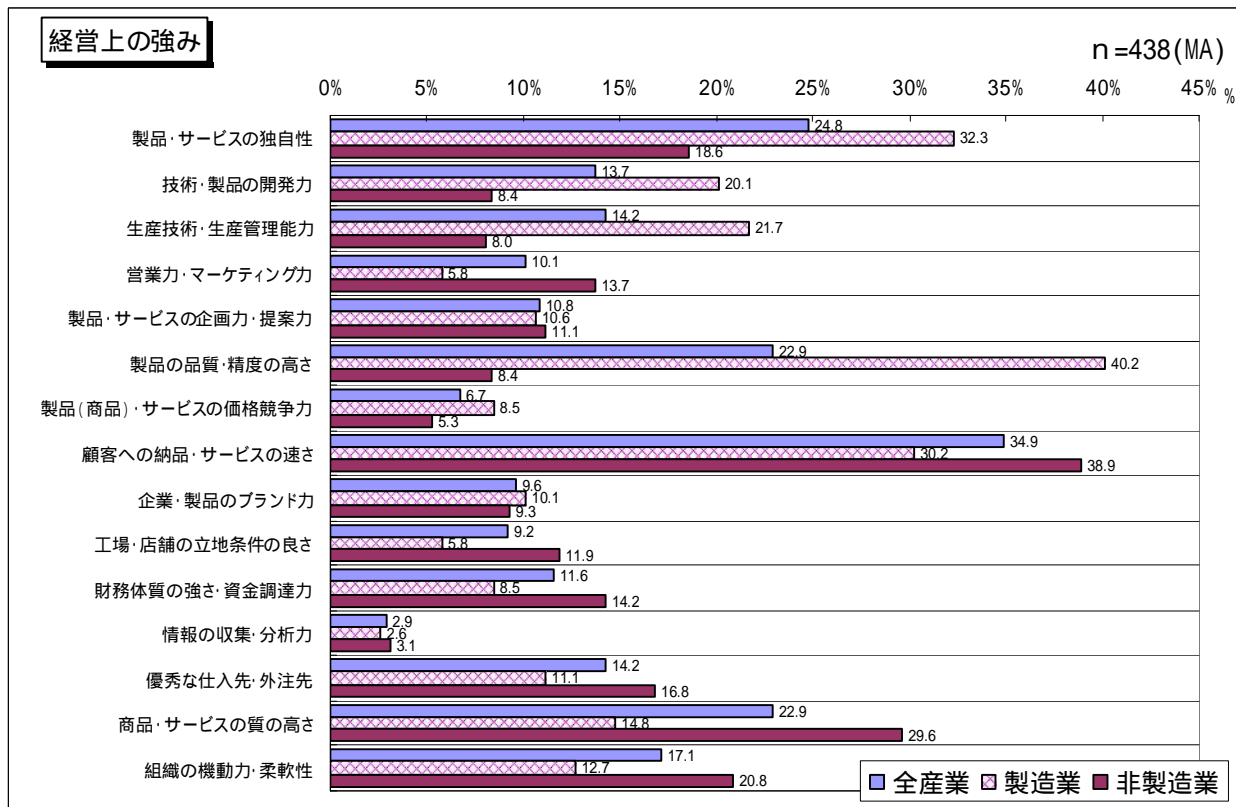


(4) 経営上の強み(3つ以内の複数回答)

経営上の強みについて見ると、全産業では「顧客への納品・サービスの速さ」との回答が最も高く34.9%、次いで、「製品・サービスの独自性」が24.8%、「製品の品質・精度の高さ」、「商品サービスの質の高さ」が22.9%となっている。

業種別で見ると、製造業では「製品の品質・精度の高さ」が40.2%で最も高く、次い

で、「製品・サービスの独自性」が32.3%、「顧客への納品・サービスの速さ」が30.2%となっている。非製造業では「顧客への納品・サービスの速さ」が38.9%で最も高く、次いで、「商品・サービスの質の高さ」が29.6%、「組織の機動力・柔軟性」が20.8%となっている。



3. 従業員の労働時間について

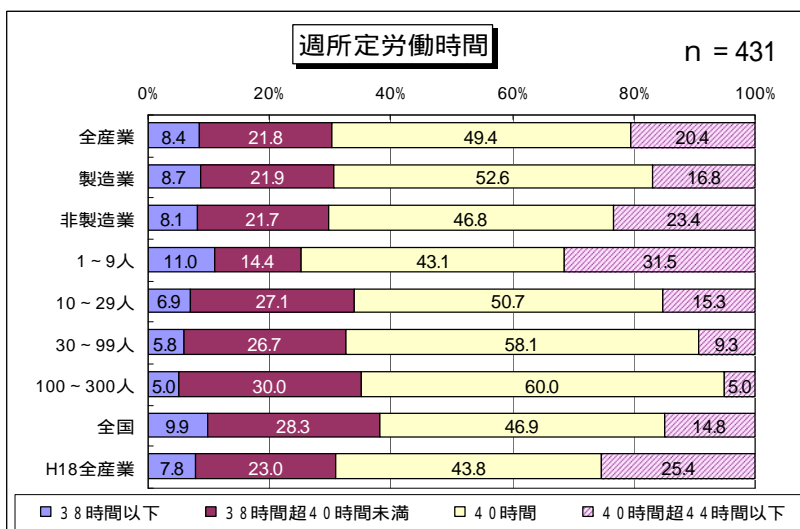
(1) 週所定労働時間

40時間達成企業、前年比5.0ポイント増加

1週間の所定労働時間について見ると、全産業では「40時間」が49.4%で最も高く、次いで「38時間超40時間未満」が21.8%、「40時間超44時間以下」が20.4%となっている。

昨年の調査では、「40時間」以下の事業所割合は74.6%だったが、今年度は79.6%とな

っており、40時間達成企業の割合が5.0ポイント増加した。また、全国においても、岐



岐阜県と同様に「40時間」が最も高いが、「40時間」以下の事業所割合は、岐阜県の方が5ポイント高い結果となっている。

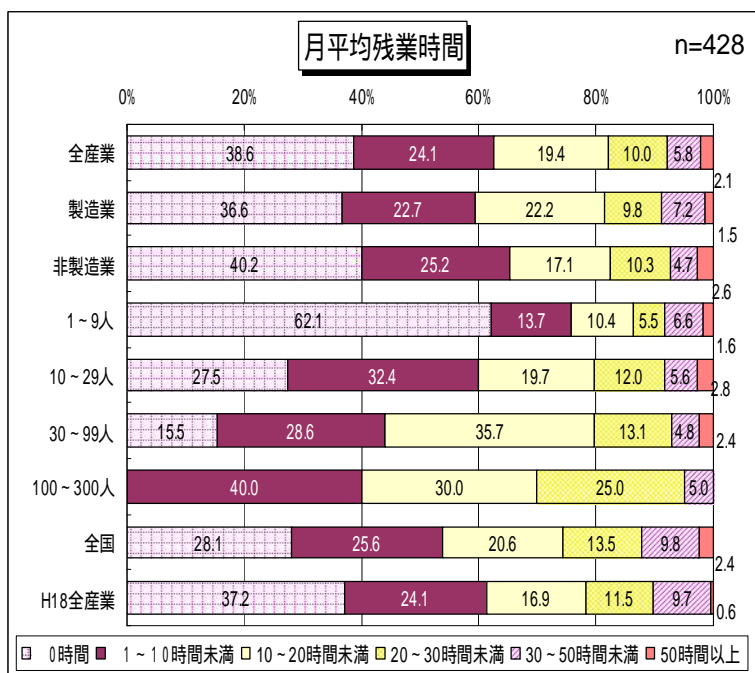
(2) 月平均残業時間

従業員数規模で平均時間格差が前年度比3.92時間減少

従業員1人当たりの月平均残業時間について見ると、全産業では「0時間(残業なし)」が38.6%で最も高く、次いで「1～10時間未満」が24.1%、「10～20時間未満」が19.4%となっている。従業員数規模別に見てみると、規模の小さい事業所ほど「0時間(残業なし)」の割合が高く、「1～9人」の事業所では62.1%と6割を占めている。

全国においても、岐阜県と同様に「0時間(残業なし)」が28.1%と最も高いが、岐阜県の方が10.5ポイント高い結果となっている。

平均残業時間においては、「1～9人」の事業所では6.20時間であるのに対し、「100～300人」の事業所では13.80時間と7.6時間の大きな差となっている。



< 平均残業時間 >

(単位：時間)

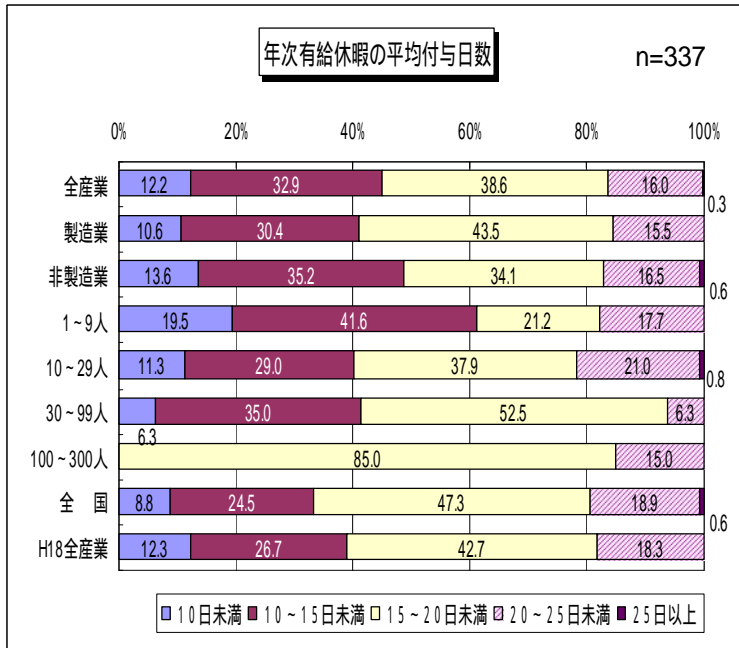
| | |
|----------|-------|
| 全産業 | 8.70 |
| 製造業 | 9.05 |
| 非製造業 | 8.41 |
| 1～9人 | 6.20 |
| 10～29人 | 9.53 |
| 30～99人 | 11.49 |
| 100～300人 | 13.80 |
| 全国 | 11.55 |
| H18全産業 | 9.26 |

(3) 年次有給休暇の平均付与日数

平均付与日数13.94日

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数について見ると、全産業では「15～20日未満」が38.6%で最も高くなっている。また、全国においても、岐阜県と同様に「15～20日未満」が47.3%で最も高い結果となっている。

平均付与日数においては、岐阜県(13.94日)は全国(15.14日)よりも1.24日少ない結果となっている。



< 平均付与日数 >

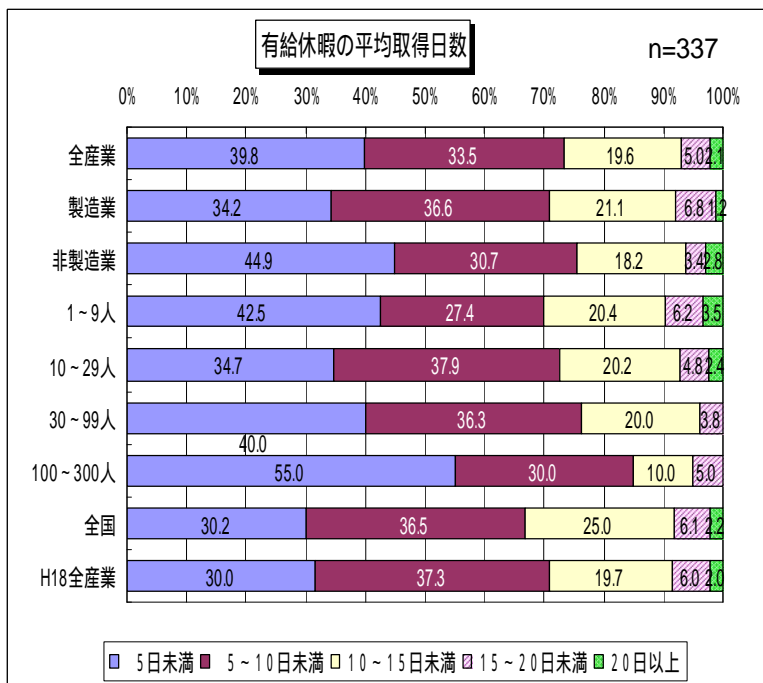
(単位：日)

| | |
|----------|-------|
| 全産業 | 13.94 |
| 製造業 | 14.17 |
| 非製造業 | 13.73 |
| 1～9人 | 12.31 |
| 10～29人 | 14.57 |
| 30～99人 | 14.43 |
| 100～300人 | 17.30 |
| 全国 | 15.14 |
| H18全産業 | 14.30 |

(4) 年次有給休暇の平均取得日数

平均取得日数6.24日

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数について見ると、全産業では「5日未満」が39.8%で最も高く、次いで「5～10日未満」が33.5%、「10～15日未満」が19.6%となっている。



< 平均取得日数 >

(単位：日)

| | 日数 |
|----------|------|
| 全産業 | 6.24 |
| 製造業 | 6.85 |
| 非製造業 | 5.68 |
| 1～9人 | 6.16 |
| 10～29人 | 6.55 |
| 30～99人 | 6.19 |
| 100～300人 | 5.00 |
| 全国 | 7.20 |
| H18全産業 | 6.53 |

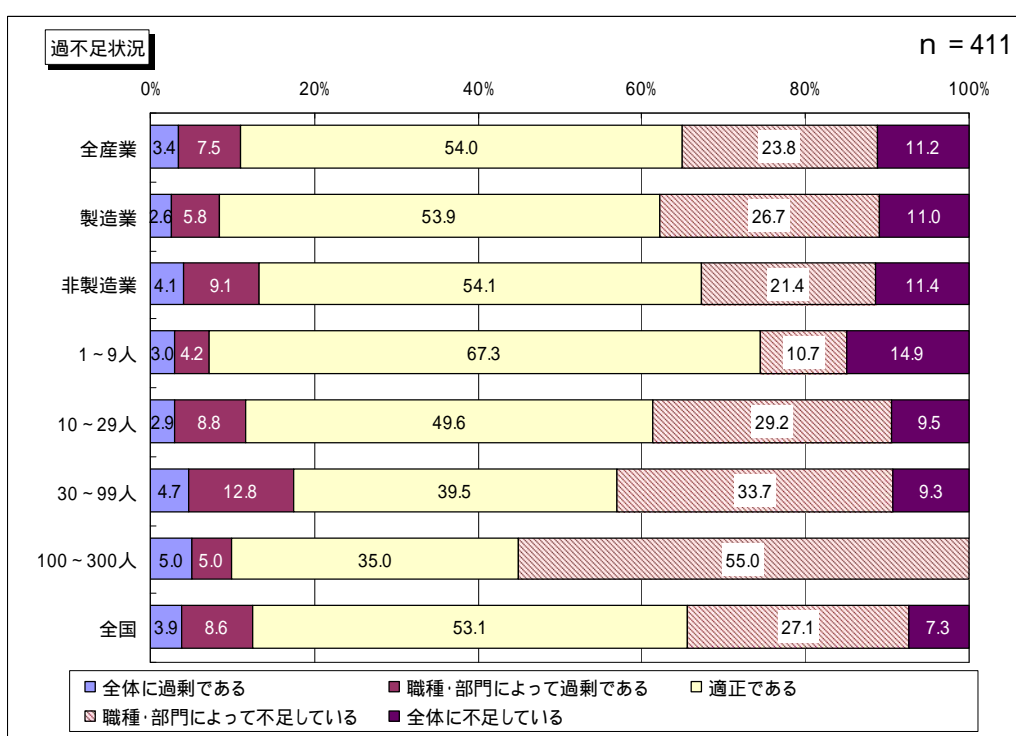
4. 従業員の過不足状況について

(1) 従業員の過不足状況

従業員数別、「職種・部門」によっては最大44.3ポイントの差

従業員の過不足状況について見ると、全産業では「適正である」が54.0%で最も高く、次いで「職種・部門によって不足している」が23.8%、「全体に不足している」が11.2%となっている。業種別においても同様の結果となっている。

従業員数規模別に見ると規模が大きくなるほど、「職種・部門によって不足している」の割合が高くなる傾向にあり、「1～9人」の事業所では10.7%で、「100～300人」の事業所の55.0%と比較すると44.3ポイントの差がある。



(2) 職種・部門での従業員の過不足状況（3つ以内の複数回答）

不足している職種・部門では、「現業・生産」（51.7%）がトップ

従業員の過不足状況について「職種・部門によって不足している」、「全体に不足している」と回答した143事業所に対し、従業員が特に不足している職種・部門について聞いたところ、「現業・生産」が51.7%で最も高く、次いで「営業」、「生産管理・生産技術」がともに26.6%、「販売・サービス」が16.8%となっている。

従業員数規模別で見ると、規模が大きくなるほど「研究開発・設計」、「生産管理・生産技術」割合が高くなる傾向にある。

< 従業員が不足している職種・部門 >

n = 143(MA) (単位:%)

| | 全産業 | 製造業 | 非製造業 | 1~9人 | 10~29人 | 30~99人 | 100~300人 | 全国 |
|-----------|------|------|------|------|--------|--------|----------|------|
| 現業・生産 | 51.7 | 73.6 | 29.6 | 53.5 | 48.1 | 51.4 | 63.6 | 50.0 |
| 営業 | 26.6 | 20.8 | 32.4 | 16.3 | 34.6 | 27.0 | 27.3 | 32.0 |
| 研究開発・設計 | 9.1 | 11.1 | 7.0 | 4.7 | 7.7 | 13.5 | 18.2 | 12.0 |
| 購買・仕入 | 2.1 | 1.4 | 2.8 | - | 3.8 | 2.7 | - | 1.7 |
| 生産管理・生産技術 | 26.6 | 36.1 | 16.9 | 18.6 | 25.0 | 37.8 | 27.3 | 24.2 |
| 販売・サービス | 16.8 | 5.6 | 28.2 | 20.9 | 17.3 | 8.1 | 27.3 | 13.1 |
| 情報システム | 2.8 | 2.8 | 2.8 | 2.3 | 3.8 | 2.7 | - | 3.9 |
| 総務・人事・労務 | 4.9 | 1.4 | 8.5 | 2.3 | 3.8 | 8.1 | 9.1 | 5.7 |
| 財務・経理 | 7.7 | 8.3 | 7.0 | 7.0 | 7.7 | 8.1 | 9.1 | 5.0 |
| 経営企画 | 3.5 | - | 7.0 | 2.3 | 5.8 | 2.7 | - | 3.4 |
| その他 | 2.8 | 1.4 | 4.2 | 2.3 | 3.8 | 2.7 | - | 4.5 |

(3) 従業員の不足理由 (該当項目全ての複数回答)

「求める人材が来ない」(62.0%)がトップ

従業員の不足理由について見ると、全産業では、「求める人材が来ない」が62.0%で最も高く、次いで「新規採用が困難になった」が40.8%、「若手従業員が定着しない」が38.7%となっている。

従業員数規模別に見ると規模が大きくなるほど、「定年退職者が多い」、「これまでの事業の業務量が増大したため」の割合が高なる傾向がある。

< 従業員が不足している理由 >

n = 142(MA) (単位:%)

| | 全産業 | 製造業 | 非製造業 | 1~9人 | 10~29人 | 30~99人 | 100~300人 | 全国 |
|--------------------|------|------|------|------|--------|--------|----------|------|
| 新規採用が困難になった | 40.8 | 41.7 | 40.0 | 35.7 | 45.3 | 36.1 | 54.5 | 24.9 |
| 若手従業員が定着しない | 38.7 | 33.3 | 44.3 | 42.9 | 30.2 | 44.4 | 45.5 | 31.4 |
| 定年退職者が多い | 10.6 | 15.3 | 5.7 | 4.8 | 7.5 | 13.9 | 36.4 | 9.2 |
| これまでの事業の業務量が増大したため | 11.3 | 12.5 | 10.0 | 2.4 | 7.5 | 22.2 | 27.3 | 16.0 |
| 新規事業を立ち上げたため | 5.6 | 6.9 | 4.3 | - | 9.4 | 8.3 | - | 3.6 |
| 人材育成が十分にできない | 31.7 | 30.6 | 32.9 | 23.8 | 34.0 | 33.3 | 45.5 | 28.8 |
| 求める人材が来ない | 62.0 | 59.7 | 64.3 | 61.9 | 67.9 | 58.3 | 45.5 | 60.0 |
| その他 | 2.8 | 1.4 | 4.3 | 4.8 | 1.9 | 2.8 | - | 3.5 |

(4) 従業員不足の対応 (該当項目全ての複数回答)

「経験者の中途採用」(57.3%)がトップ

従業員不足の対応について見ると、「経験者の中途採用」が57.3%と最も高く、次いで「新規学卒者の採用」、「パートタイム労働者の活用」がともに34.3%、「継続雇用者の活用」が23.8%となっている。

<従業員不足への対応>

n = 143(MA)(単位:%)

| | 全産業 | 製造業 | 非製造業 | 1~9人 | 10~29人 | 30~99人 | 100~300人 | 全国 |
|------------------|------|------|------|------|--------|--------|----------|------|
| 従業員の教育訓練 | 21.0 | 15.5 | 26.4 | 4.8 | 24.5 | 32.4 | 27.3 | 27.6 |
| 社内の配置転換 | 11.9 | 12.7 | 11.1 | - | 17.0 | 16.2 | 18.2 | 16.3 |
| 新規学卒者の採用 | 34.3 | 28.2 | 40.3 | 19.0 | 26.4 | 56.8 | 54.5 | 26.2 |
| 経験者の中途採用 | 57.3 | 47.9 | 66.7 | 47.6 | 54.7 | 78.4 | 36.4 | 58.6 |
| パートタイム労働者の活用 | 34.3 | 38.0 | 30.6 | 31.0 | 34.0 | 32.4 | 54.5 | 20.3 |
| アルバイトの活用 | 11.2 | 9.9 | 12.5 | 16.7 | 13.2 | 2.7 | 9.1 | 12.6 |
| 派遣社員の活用 | 14.7 | 21.1 | 8.3 | 7.1 | 13.2 | 21.6 | 27.3 | 14.6 |
| 継続雇用者の活用 | 23.8 | 23.9 | 23.6 | 7.1 | 28.3 | 27.0 | 54.5 | 28.0 |
| 大企業の定年退職者(OB)の活用 | 2.1 | 4.2 | - | - | - | 8.1 | - | 4.4 |
| 外注・アウトソーシング | 18.2 | 18.3 | 18.1 | 16.7 | 18.9 | 24.3 | - | 17.4 |
| その他 | 1.4 | 2.8 | - | 2.4 | 1.9 | - | - | 1.5 |
| 特に方法はない | 7.0 | 8.5 | 5.6 | 11.9 | 7.5 | 2.7 | - | 3.6 |

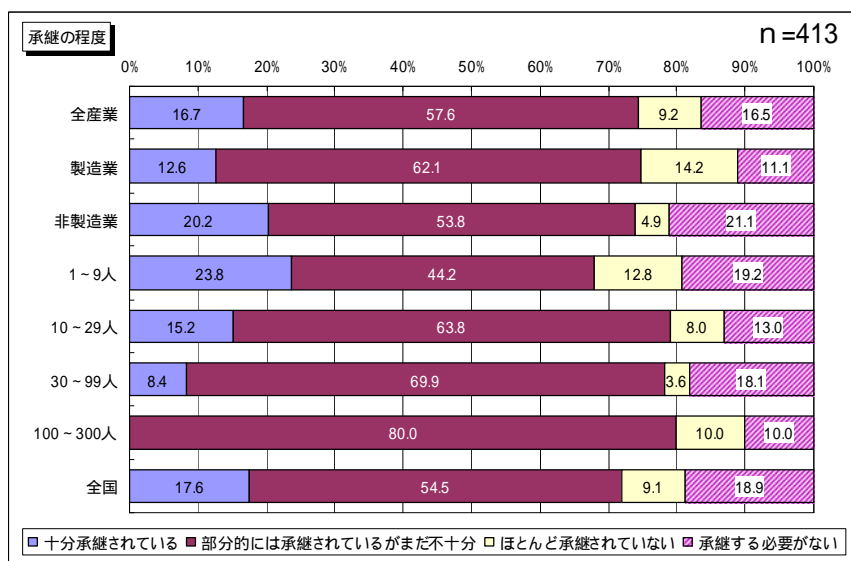
5. 技術・技能・知識・経験の承継について

(1) 技術・技能・知識・経験の承継の進展度

「部分的には承継されているがまだ不十分」(57.6%)がトップ

団塊世代の大量退職が懸念される状況のなか、技術・技能・知識・経験の承継の進展について見ると、全産業では、「部分的には承継されているがまだ不十分」が57.6%で最も高く、「ほとんど承継されていない」、

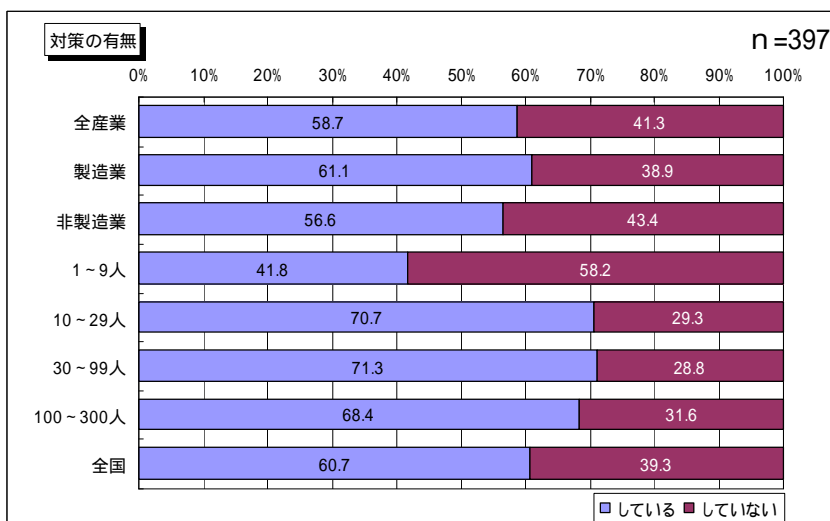
と合わせると66.8%が進んでいない。



(2) 技術・技能・知識・経験の承継の対策の有無

承継の対策、事業所の約6割が対応

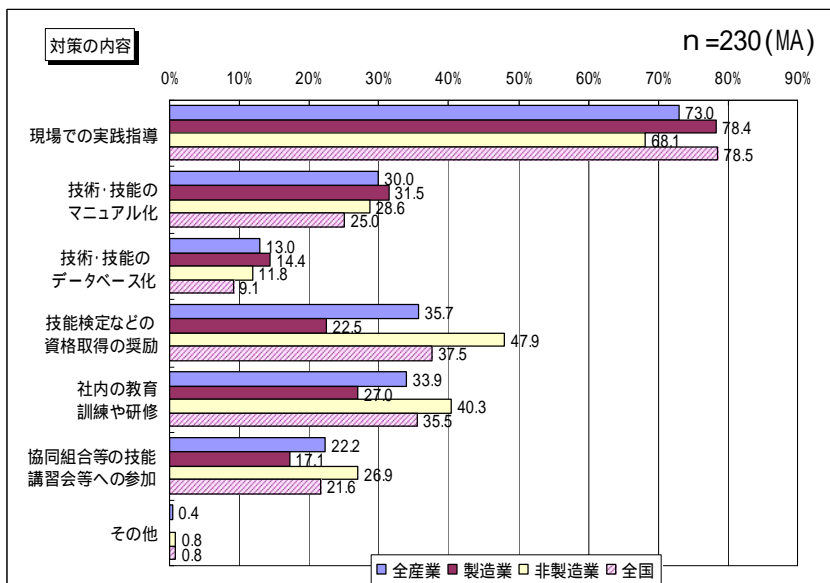
技術・技能・知識・経験の承継の対策の有無について見ると、全産業では、「対応をしている」が58.7%と6割弱の事業所で何らかの対応を実施している。



(3) 技術・技能・知識・経験の承継の対応内容 (該当項目全ての複数回答)

「現場での実践指導」(73.0%)がトップ

技術・技能・知識・経験の承継の対応内容について見ると、全産業では、「現場での実践指導」が73.0%で最も高く、次いで「技能検定などの資格取得の奨励」が35.7%、「社内の教育訓練や研修」が33.9%となっている。



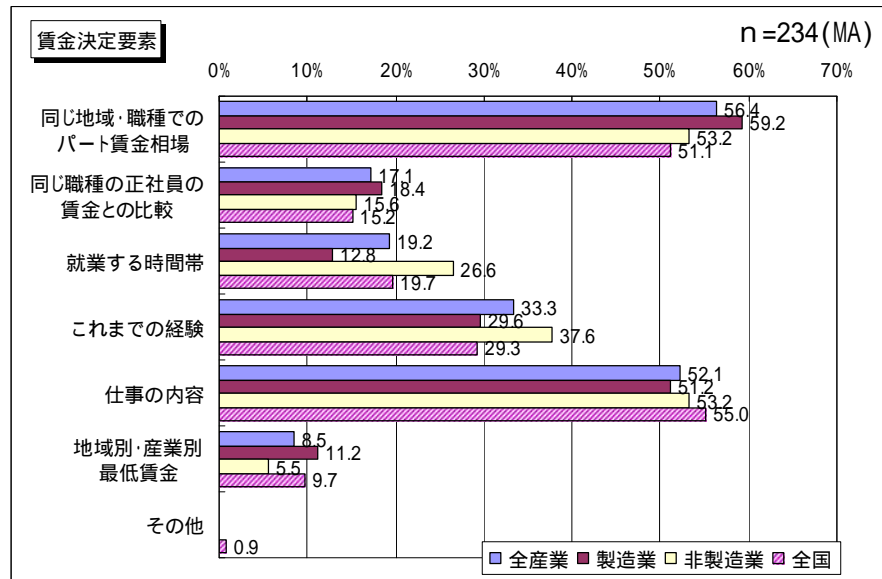
業種別で見ると、「技能検定などの資格取得の奨励」(製造22.5%、非製造47.9%)、「社内の教育訓練や研修」(製造27.0%、非製造40.3%)では、非製造業は製造業より10ポイント以上高く積極的に取り組んでいることが窺える。

6. パートタイム労働者の賃金・労働時間等について

(1) パートタイム労働者の賃金の主な賃金決定要素（3つ以内の複数回答）

賃金決定要素、「同じ地域・職種でのパート賃金相場」（56.4%）がトップ

パートタイム労働者の賃金の主な賃金決定要素について見ると、全産業では「同じ地域・職種でのパート賃金相場」が56.4%と最も高く、次いで「仕事の内容」が52.1%、「これまでの経験」が33.3%となっている。



業種別で見ると、「就業する時間帯」では製造業12.8%、非製造26.6%と非製造業は製造業より13.8ポイント以上高い結果となっている。

(2) パートタイム労働者の賃金（時給額）

平均時給、「800円～850円未満」（26.5%）がトップ

パートタイム労働者の賃金（時給額）について見ると、「800円～850円未満」が26.5%と最も高く、次いで「750円～800円未満」が17.6%、「850円～900円未満」が17.1%となっている。

<パートタイム労働者の時給額（平均額）>

n=170（単位：%）

| | 650円未満 | 650円～700円未満 | 700円～750円未満 | 750円～800円未満 | 800円～850円未満 | 850円～900円未満 | 900円～950円未満 | 950円～1,000円未満 | 1,000円～1,050円未満 | 1,050円～1,100円未満 | 1,100円～1,200円未満 | 1,200円～1,300円未満 | 1,300円以上 |
|----------|--------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------|
| 全産業 | - | 1.8 | 7.6 | 17.6 | 26.5 | 17.1 | 10.0 | 3.5 | 6.5 | - | 2.9 | 2.4 | 4.1 |
| 製造業 | - | 3.4 | 7.9 | 22.5 | 27.0 | 16.9 | 7.9 | 4.5 | 6.7 | - | 1.1 | 1.1 | 1.1 |
| 非製造業 | - | - | 7.4 | 12.3 | 25.9 | 17.3 | 12.3 | 2.5 | 6.2 | - | 4.9 | 3.7 | 7.4 |
| 1～9人 | - | 12.5 | 6.3 | 18.8 | 25.0 | 6.3 | - | 6.3 | 18.8 | - | - | 6.3 | - |
| 10～29人 | - | - | 6.7 | 33.3 | 33.3 | 16.7 | 3.3 | 3.3 | 3.3 | - | - | - | - |
| 30～99人 | - | 3.0 | 9.1 | 18.2 | 24.2 | 18.2 | 15.2 | - | 6.1 | - | 3.0 | - | 3.0 |
| 100～300人 | - | - | 10.0 | 10.0 | 20.0 | 30.0 | 10.0 | 20.0 | - | - | - | - | - |
| 全国 | 2.4 | 7.7 | 13.7 | 15.2 | 18.8 | 12.9 | 9.5 | 4.1 | 6.2 | 1.5 | 2.8 | 2.1 | 3.1 |

(3) アルバイトの賃金（時給額）

平均時給、「750円～800円未満」（19.6%）がトップ

アルバイトの賃金（時給額）について見ると、「750円～800円未満」が19.6%と最も高く、次いで「800円～850円未満」が17.6%、「900円～950円未満」が13.7%となっている。

<アルバイトの時給額(平均額)>

n=51 (単位:%)

| | 650円未満 | 650円～700円未満 | 700円～750円未満 | 750円～800円未満 | 800円～850円未満 | 850円～900円未満 | 900円～950円未満 | 950円～1,000円未満 | 1,000円～1,050円未満 | 1,050円～1,100円未満 | 1,100円～1,200円未満 | 1,200円～1,300円未満 | 1,300円以上 |
|----------|--------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------|
| 全産業 | - | 2.0 | 7.8 | 19.6 | 17.6 | 9.8 | 13.7 | 5.9 | 11.8 | - | 5.9 | 3.9 | 2.0 |
| 製造業 | - | 4.5 | 13.6 | 27.3 | 22.7 | 4.5 | 9.1 | 4.5 | 4.5 | - | - | 9.1 | - |
| 非製造業 | - | - | 3.4 | 13.8 | 13.8 | 13.8 | 17.2 | 6.9 | 17.2 | - | 10.3 | - | 3.4 |
| 1～9人 | - | 9.1 | 9.1 | 9.1 | 18.2 | - | 9.1 | 9.1 | 18.2 | - | 9.1 | - | 9.1 |
| 10～29人 | - | - | 13.3 | 33.3 | 13.3 | 13.3 | 6.7 | - | 6.7 | - | - | 13.3 | - |
| 30～99人 | - | - | 6.3 | 12.5 | 12.5 | 12.5 | 18.8 | 6.3 | 18.8 | - | 12.5 | - | - |
| 100～300人 | - | - | - | 16.7 | 16.7 | 16.7 | 33.3 | 16.7 | - | - | - | - | - |
| 全国 | 3.3 | 7.1 | 11.0 | 11.5 | 14.0 | 8.6 | 8.6 | 3.5 | 10.5 | 1.8 | 5.5 | 6.3 | 8.1 |

(4) パートタイム労働者の昇給実施について

<昇給実施について> n=233
(単位:%)

32.6%の事業所が「昇給実施」

パートタイム労働者の昇給実施について見ると、全産業では「実施している」が32.6%、「実施していない」が67.4%となっている。業種別、従業員数規模別においても同じ傾向となっている。なお、「実施している」事業所は、岐阜県（32.6%）は全国（27.9%）よりも4.7ポイント高い結果となっている。

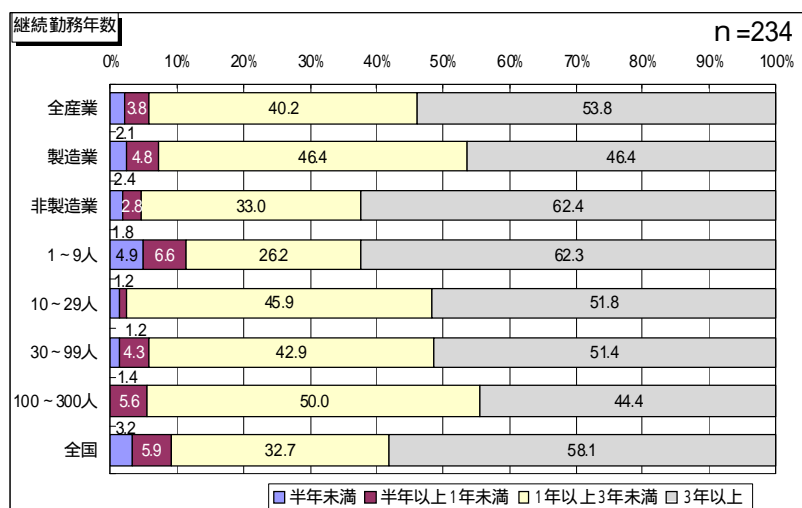
| | 実施している | 実施していない |
|----------|--------|---------|
| 全産業 | 32.6 | 67.4 |
| 製造業 | 32.5 | 67.5 |
| 非製造業 | 32.7 | 67.3 |
| 1～9人 | 25.4 | 74.6 |
| 10～29人 | 34.5 | 65.5 |
| 30～99人 | 36.2 | 63.8 |
| 100～300人 | 35.3 | 64.7 |
| 全国 | 27.9 | 72.1 |

(5) パートタイム労働者の勤続年数

勤続年数「3年以上」（53.8%）がトップ

パートタイム労働者の勤続年数について見ると、「3年以上」が53.8%と最も高く、次いで「1年以上3年未満」が40.2%となっている。

従業員数規模別に見ると規模が小さいほど、勤続年数が「3年以上」の占める割合は高い。

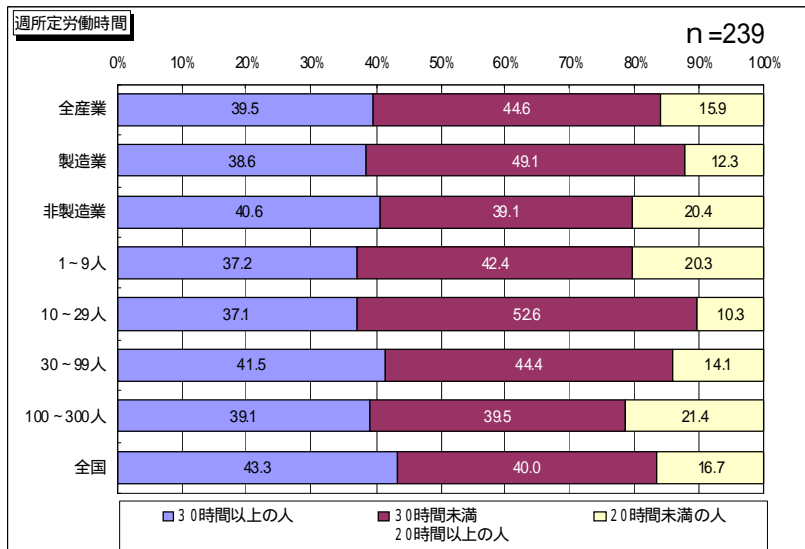


(6) パートタイム労働者の週所定労働時間

「30時間未満20時間以上の人」(44.6%)がトップ

パートタイム労働者の週所定労働時間について見ると、「30時間未満20時間以上の人」が44.6%と最も高く、次いで「30時間以上の人」が39.5%、「20時間未満の人」が15.9%となっている。

業種別で見ると、製造業では「30時間未満20時間以上の人」が49.1%と最も高いが、非製造業では「30時間以上の人」が40.6%最も高くなっている。



7. 最低賃金引き上げの影響について

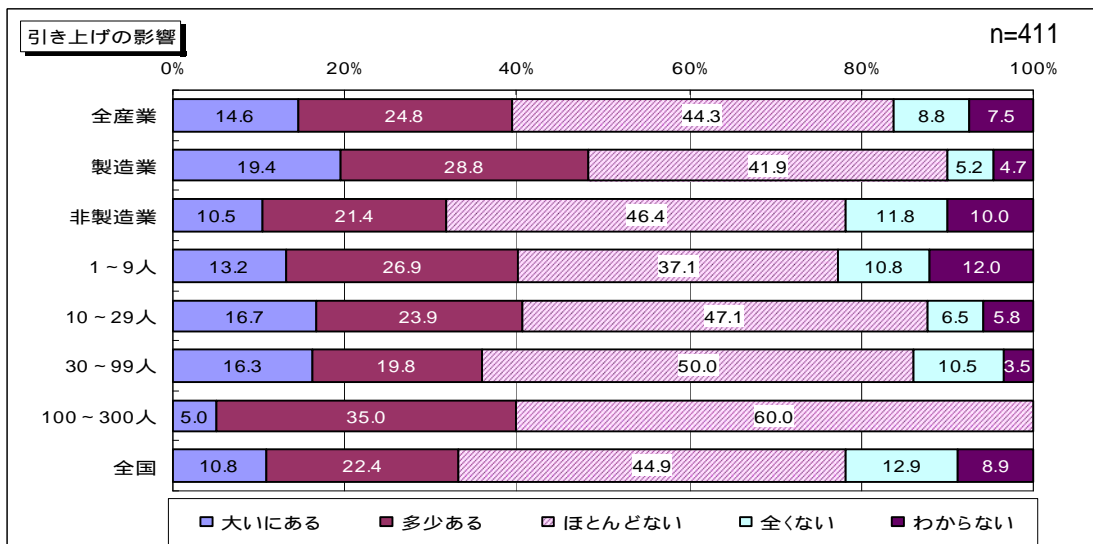
(1) 最低賃金が引き上げられた場合の経営上の影響について

最低賃金引き上げ、4割が影響あり

最低賃金が引き上げられた場合の影響について見ると、全産業では、「ほとんどない」、「全くない」を併せた割合が53.1%と半数以上を占め、「大いにある」、「多少ある」を併せた割合は39.4%となった。

業種別に見ると、製造業では、「大いにある」、「多少ある」を併せた割合(48.2%)が「ほとんどない」、「全くない」を合わせた割合(47.1%)に比べ若干高く、非製造業では、「ほとんどない」、「全くない」を合わせた割合(58.2%)が「大いにある」、「多少ある」を合わせた割合(31.9%)比べ26.3ポイント高い結果となった。

従業員数規模別に見ると、「ほとんどない」、「全くない」を併せた割合が規模の大きな事業所ほど高くなる傾向となっている。



(2) 最低賃金の引き上げに対する対応策について（該当項目全ての複数回答）

「生産性の向上で対応する」（42.1%）がトップ

最低賃金の引き上げに対する影響について、「大いにある」、「多少ある」と回答した159事業所に対し、その対応策を聞いたところ、全産業では、「生産性向上の努力をする」が42.1%で最も高く、次いで「どう対応できるかわからない」が28.3%、「新規雇用を控える」、「経営が成り立たず、事業の縮小・廃業を検討」がともに20.1%となっている。

従業員数規模別に見ると、「1～9人」の規模の小さな事業所で、「経営が成り立たず、事業の縮小・廃業を検討」が高く、また、規模の大きな事業所ほど「生産性向上の努力をする」の割合が高くなる傾向にある。

<最低賃金の引き上げに対する対応策>

n=159(MA) (単位:%)

| | 全産業 | 製造業 | 非製造業 | 1～9人 | 10～29人 | 30～99人 | 100～300人 | 全国 |
|----------------------|------|------|------|------|--------|--------|----------|------|
| 生産性向上の努力をする | 42.1 | 42.9 | 41.2 | 26.2 | 43.6 | 58.1 | 100.0 | 52.4 |
| 従業員数を減らす | 18.9 | 14.3 | 25.0 | 18.5 | 16.4 | 29.0 | - | 26.0 |
| 新規雇用を控える | 20.1 | 19.8 | 20.6 | 16.9 | 25.5 | 19.4 | 12.5 | 24.3 |
| 経営が成り立たず、事業の縮小・廃業を検討 | 20.1 | 19.8 | 20.6 | 32.3 | 12.7 | 12.9 | - | 15.4 |
| 海外への移転を検討 | 1.9 | 3.3 | - | 1.5 | - | 6.5 | - | 1.3 |
| 業務の外注を検討 | 18.9 | 23.1 | 13.2 | 15.4 | 25.5 | 19.4 | - | 16.3 |
| どう対応できるかわからない | 28.3 | 30.8 | 25.0 | 30.8 | 32.7 | 22.6 | - | 21.4 |
| その他 | - | - | - | - | - | - | - | 2.1 |

8. 新規学卒者の採用について

(1) 新規学卒者(平成19年3月卒)の平均初任給

学卒種別 8 種中 6 種で全国平均を上回る

新規学卒者の初任給について見ると、全国平均との比較では、専門学校卒技術系、大学卒事務系を除く学卒種別において県内平均が全国平均を上回っている。

全国平均と県内平均との差は、高校卒技術系が10,074円、専門学校卒事務系が9,105円、高校卒事務系が8,290円などとなっている。

昨年と比べて見ると、高校卒(技術系、事務系)、短大卒事務系、大学卒技術系において上昇している。

<新規学卒者(平成19年3月卒)の平均初任給>

| | 岐 阜 県 | | | | 全国平均 |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|
| | 平成19年 | 平成18年 | 対昨年増減 | 対全国増減 | 平成19年 |
| 高校卒技術系 (n=30) | 165,479 円 | 160,891 円 | 4,588 円 | 10,074 円 | 155,405 円 |
| 高校卒事務系 (n=28) | 159,492 円 | 158,273 円 | 1,219 円 | 8,290 円 | 151,202 円 |
| 専門学校卒技術系 (n=19) | 167,423 円 | 179,576 円 | -12,153 円 | -453 円 | 167,876 円 |
| 専門学校卒事務系 (n=7) | 174,357 円 | 184,325 円 | -9,968 円 | 9,105 円 | 165,252 円 |
| 短大卒技術系 (n=10) | 172,827 円 | 220,675 円 | -47,848 円 | 2,321 円 | 170,506 円 |
| 短大卒事務系 (n=8) | 170,579 円 | 153,050 円 | 17,529 円 | 5,083 円 | 165,496 円 |
| 大学卒技術系 (n=14) | 194,378 円 | 193,169 円 | 1,209 円 | 2,593 円 | 191,785 円 |
| 大学卒事務系 (n=15) | 186,039 円 | 193,989 円 | -7,950 円 | -660 円 | 186,699 円 |

平成18年短大卒の回答事業所数2社以下

(2) 新規学卒者(平成19年3月卒)の充足状況

専門学校卒、全国平均を上回る

新規学卒者の充足状況について見ると、専門学校卒のみ、全国平均を上回る結果となっている。

<新規学卒者(平成19年3月卒)の充足状況>

(単位: %)

| | 全 体 | | | 技術系 | | | 事務系 | | |
|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|
| | 岐阜県 (H19) | 岐阜県 (H18) | 全国 (H19) | 岐阜県 (H19) | 岐阜県 (H18) | 全国 (H19) | 岐阜県 (H19) | 岐阜県 (H18) | 全国 (H19) |
| 高校卒 (n=53) | 72.5 | 72.8 | 83.0 | 72.8 | 65.4 | 80.8 | 72.1 | 90.9 | 90.0 |
| 専門学校卒 (n=29) | 89.2 | 92.1 | 79.5 | 86.0 | 92.0 | 76.6 | 96.2 | 92.3 | 90.9 |
| 短大卒 (n=20) | 83.9 | 50.0 | 90.1 | 81.8 | 25.0 | 85.6 | 88.9 | 100.0 | 95.1 |
| 大学卒 (n=28) | 79.5 | 85.3 | 81.7 | 73.0 | 75.0 | 75.5 | 84.8 | 94.9 | 90.0 |

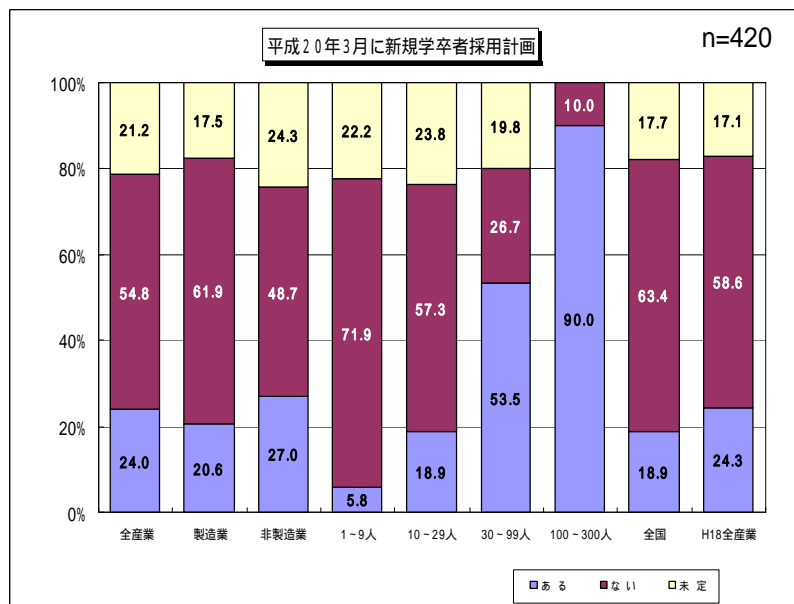
(3) 平成20年3月新規学卒者採用計画

採用計画「あり」とする事業所(24.0%)、全国(18.9%)を上回る

平成20年3月新規学卒者の採用計画について見ると、全産業では、「ない」との回答が54.8%と最も高く、「ある」との回答は、24.0%となり、昨年と概ね同様の結果となった。

また、岐阜県は全国よりも、「ある」の回答の割合が5.1ポイント高いが、昨年と比べ0.3ポイント低く新規採用の状況は横ばいといえる。

従業員数規模別に見ると、規模の大きい事業所ほど「ある」の回答の割合が高く、「100～300人」の事業所では90.0%となっており、「1～9人」の事業所の5.8%と比較すると84.2ポイントの差がある。また、規模の小さい事業所ほど「ない」の回答割合が高く、「1～9人」の事業所では71.9%となっており、「100～300人」の事業所の10.0%と比較すると61.9ポイントの差がある。

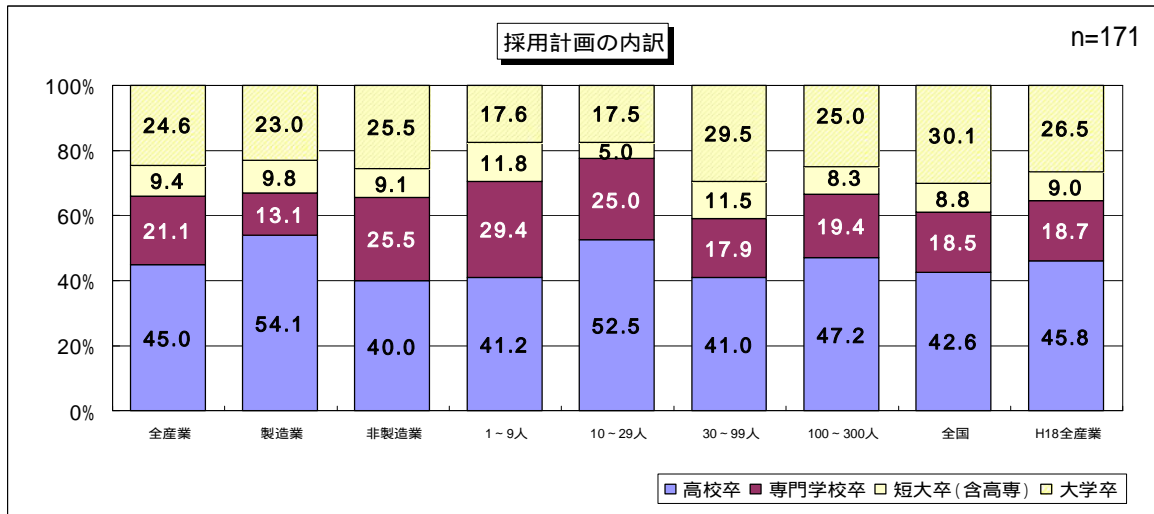


[学卒種別]

採用計画「あり」と回答した事業所について、その内訳について見ると、全産業では、「高校卒」の採用が45.0%で最も高く、次いで「大学卒」の採用が24.6%、「専門学校卒」の採用が21.2%の順となっている。また、全国においても、岐阜県と同様な傾向となっ

ている。

従業員数規模別で見ると、規模の大きい事業所では「大学卒」の採用計画の割合が高い傾向となっている。



9. 賃金の改定について

(1) 賃金改定実施状況

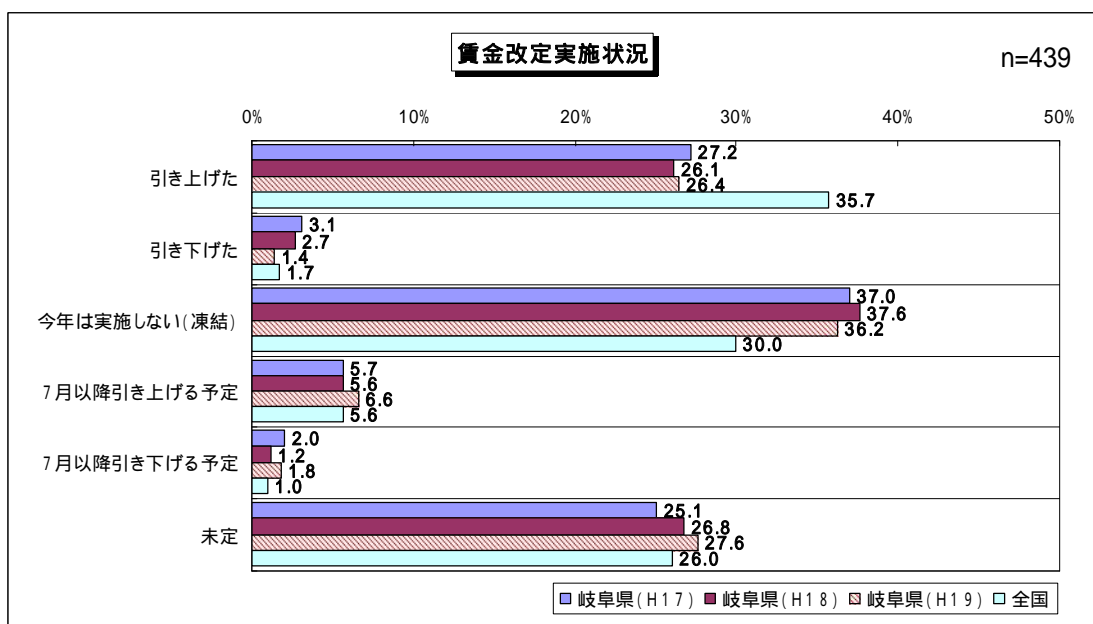
「今年は実施しない(凍結)」事業所 (36.2%)

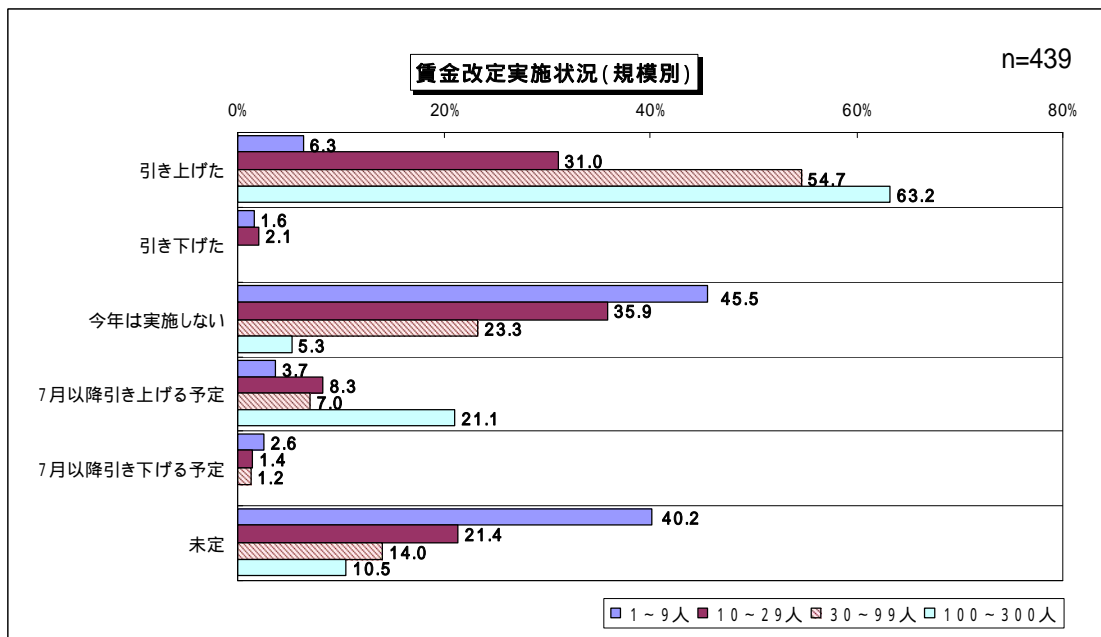
平成19年1月1日から平成19年7月1日までの期間における賃金改定実施状況について見ると、全産業では「今年は実施しない(凍結)」事業所が36.2%と最も高く、対象事業所の約4割が凍結の状況となっている。

全国では、「引き上げた」事業所が35.7%で最も高くなっており、その割合は岐阜県より9.3ポイント高い。

従業員数規模別に見ると、「引き上げた」割合は、規模の大きな事業所ほど高い傾向となっている。

一方で「今年は実施しない」の回答では、規模の小さい事業所ほどその割合が高く、「1-9人」の事業所では45.5%となっており、「100-300人」の事業所の5.3%と比較すると40.2ポイントの差がある。





(2) 昇給率および昇給額

前年と比べ賃金昇給率・昇給額ともに低下傾向

平成19年1月1日から平成19年7月1日までの間の昇給率(昇給額)を見ると、全産業では2.42%(6,275円)で前年と比べ低下傾向となった。(昇給率: H18年度比 - 0.22ポイント、H17年度比 + 1.13ポイント、昇給額: H18年度比 - 601円、H17年度比 + 3,071円)

また、業種別で見ると、製造業、非製造業とも前年と比べ昇給率(昇給額)は低下傾向にある。

さらに、昇給率、昇給額を全国と比較すると、昇給率、昇給額ともに岐阜県の方が低い。

従業員数規模別に見ると、小規模事業所で昇給率(昇給額)が高い(昇給率: H18年度比 + 1.47ポイント、昇給額: H18年度比 + 4,297円)結果となっている。

< 昇給率および昇給額 >

n=101

| | 平成19年 | | 平成18年 | | 平成17年 | |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 昇給率(%) | 昇給額(円) | 昇給率(%) | 昇給額(円) | 昇給率(%) | 昇給額(円) |
| 全産業 | 2.42 | 6,275 | 2.64 | 6,876 | 1.29 | 3,204 |
| 製造業 | 2.50 | 5,949 | 2.67 | 6,528 | 1.4 | 3,323 |
| 非製造業 | 2.35 | 6,570 | 2.61 | 7,201 | 1.07 | 2,929 |
| 1~9人 | 4.33 | 11,873 | 2.86 | 7,576 | 0.57 | 1,450 |
| 10~29人 | 2.58 | 6,589 | 3.24 | 8,395 | 1.66 | 4,336 |
| 30~99人 | 2.04 | 5,260 | 2.23 | 5,931 | 0.96 | 2,449 |
| 100~300人 | 1.49 | 3,968 | 2.04 | 5,098 | 1.59 | 3,736 |
| 全 国 | 2.60 | 6,444 | 2.65 | 6,585 | 1.39 | 3,476 |

調 査 票



平成19年度中小企業労働事情実態調査ご協力をお願い

業種や事業所規模、地域によって景況に依然として大きな違いがみられるなか、少子・高齢化の進展等に伴い、中小企業を取り巻く雇用・労働環境は大きく変化しております。このような情勢下、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、調査にご協力下さいますようよろしくお願い申し上げます。

平成19年度中小企業労働事情実態調査票

調査時点：平成19年 7 月 1 日

調査締切：平成19年 7 月 10 日

記入についてのお願い

- ◇秘密の厳守 調査票にご記入下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、ありのままにご記入下さい。また、記入担当者名などの個人情報につきましては、本調査に係る問い合わ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する項目の番号に○をご記入下さるか、該当欄に数字等をご記入下さい。なお、特に断りのない限り7月1日現在でご記入下さい。
- ◇お問い合わせ先 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い合わせ先は、下記までお願いいたします。ご記入後は7月10日までに下記にご返送下さい。

岐阜県中小企業団体中央会 情報チーム

〒500-8384 岐阜市藪田南5-14-53 岐阜県県民ふれあい会館8階

電話 058-277-1103 FAX 058-273-3930

貴事業所の概要についてお答え下さい。(太枠内に該当する事項をご記入下さい。)

| | |
|---|---|
| 貴事業所の名称 | 記入担当者名 |
| 所在地 (〒 -) | 電話番号 () |
| | FAX番号 () |
| 業 種 (最も売上高の多い事業の業種の番号を以下の1.~24.の中から1つだけ右の太枠内にご記入下さい) → | |
| 1. 食料品、飲料・たばこ・飼料製造業 2. 繊維・同製品製造業 3. 木材・木製品、家具・装備品製造業 4. 印刷・同関連業 5. 窯業・土石製品製造業 6. 化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品製造業 7. 鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業 8. 一般・電気・情報通信・輸送用・精密機械器具製造業 9. パルプ・紙・紙加工品、プラスチック製品、なめし革・同製品毛皮、その他の製造業 10. 情報通信業(通信業、放送業、情報サービス業、インターネット付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業) 11. 道路貨物運送業・水運業・倉庫業・その他運輸業 12. 道路旅客運送業 | 13. 総合工業業 14. 職別工業業(設備工業業を除く) 15. 設備工業業 16. 卸売業 17. 小売業(飲食店を除く) 18. 対事業所サービス業(専門サービス業、廃棄物処理業、物品賃貸業、広告業、その他の事業サービス業、その他のサービス業) 19. 洗濯・理容・美容・浴場業 20. その他の生活関連サービス業 21. 自動車整備業 22. 機械等修理業 23. 宿泊業 24. その他(具体的に:) |

設問1) 従業員数についてお答え下さい。

①平成19年7月1日現在の雇用別形態別の従業員を男女別に太枠内にご記入下さい。

| | | | | | |
|-----|-----|-----------|----|-----------|----|
| | 正社員 | パートタイム労働者 | 派遣 | アルバイト・その他 | 合計 |
| 男 性 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 |
| 女 性 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 |

[注] 「パートタイム労働者」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もの、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平成19年7月1日現在の従業員のうち、常用労働者について、男女別、年齢別の人数を太枠内にご記入下さい。

| | | | | | | | | |
|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|----|
| 常用労働者数 | 24歳以下 | 25~34歳 | 35~44歳 | 45~54歳 | 55~59歳 | 60~64歳 | 65歳以上 | 合計 |
| 男 性 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 |
| 女 性 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 |

[注] 「常用労働者」とは、次のいずれかに該当する者です。パートタイム労働者であっても、下記の(1)(2)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か月を超える期間を定めて雇われている者
- (2) 日々または1か月以内の期限を限って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

(右欄は回答事業所記入不要)

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 20 | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|

(都道府県コード) (事業所コード) (地域コード)

設問3) 経営についてお答え下さい。

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あい路となっていますか。(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. 取引先の海外シフトによる影響 |
| 4. 販売不振・受注の減少 | 5. 製品開発力・販売力の不足 | 6. 大企業等の進出 |
| 7. 同業他社との競争激化 | 8. 原材料・仕入品の高騰 | 9. 安価な輸入品の増大 |
| 10. 人件費の増大 | 11. 製品価格(販売価格)の下落 | 12. 納期・単価等の取引条件の厳しさ |
| 13. 金融・資金繰り難 | 14. 後継者難 | 15. 情報技術(IT)への対応 |
| 16. 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・製品の開発力 | 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. 製品(商品)・サービスの価格競争力 | 8. 顧客への納品・サービスの速さ | 9. 企業・製品のブランド力 |
| 10. 工場・店舗の立地条件の良さ | 11. 財務体制の強さ・資金調達力 | 12. 情報の収集・分析力 |
| 13. 優秀な仕入先・外注先 | 14. 商品・サービスの質の高さ | 15. 組織の機動力・柔軟性 |

設問4) 従業員の労働時間についてお答え下さい。

① 従業員の(パートタイム労働者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下さい。(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 平成18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)をご記入下さい。

- 従業員1人当たり 月平均残業時間 1. []時間 2. なし

③ 平成18年の従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数・取得日数をご記入下さい。(付与日数は前年からの繰越分を除く)

- 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
(当年付与分のみ。前年からの繰越分は除く)

設問5) 従業員の過不足状況についてお答え下さい。

① 貴事業所の従業員の過不足状況はどのようになっていますか。(1つだけに○)

1. 全体に過剰である 2. 職種・部門によって過剰である 3. 適正である
4. 職種・部門によって不足している 5. 全体に不足している

※上記の4. 5. に○をした事業所は下記の②~④へ

② どのような職種・部門の従業員が特に不足していますか。(3つ以内に○)

- | | | | |
|--------------|------------|------------|-------------|
| 1. 現業・生産 | 2. 営業 | 3. 研究開発・設計 | 4. 購買・仕入 |
| 5. 生産管理・生産技術 | 6. 販売・サービス | 7. 情報システム | 8. 総務・人事・労務 |
| 9. 財務・経理 | 10. 経営企画 | 11. その他() | |

③ 従業員が不足しているのはどのような理由ですか。(該当するものすべてに○)

- | | | |
|-----------------------|-----------------|-----------------|
| 1. 新規採用が困難になった | 2. 若手従業員が定着しない | 3. 定年退職者が多い |
| 4. これまでの事業の業務量が増大したため | 5. 新規事業を立ち上げたため | 6. 人材育成が十分にできない |
| 7. 求める人材が来ない | 8. その他() | |

④ 従業員不足にどのような対応しようと考えていますか。(該当するものすべてに○)

- | | | | |
|---------------------|-----------------|-------------|-------------|
| 1. 従業員の教育訓練 | 2. 社内の配置転換 | 3. 新規学卒者の採用 | 4. 経験者の中途採用 |
| 5. パートタイム労働者の活用 | 6. アルバイトの活用 | 7. 派遣社員の活用 | 8. 継続雇用者の活用 |
| 9. 大企業の定年退職者(OB)の活用 | 10. 外注・アウトソーシング | 11. その他() | 12. 特に方法はない |

設問6) 技術・技能・知識・経験の承継についてお答え下さい。

① 団塊世代の大量退職によって、技術水準の低下や技能・知識・経験の承継を心配する声がありますが、承継はどの程度進んでいますか。(1つだけに○)

- | | |
|-----------------|-----------------------|
| 1. 十分承継されている | 2. 部分的には承継されているがまだ不十分 |
| 3. ほとんど承継されていない | 4. 承継する必要がない |

② 技術・技能・知識・経験の承継のため、何か対策を講じていますか。(1つだけに○)

1. している 2. していない

※上記の1. に○をした事業所は下記の③へ

③ 技術・技能・知識・経験の承継のため、どのような対策を講じていますか。(該当するものすべてに○)

- | | | |
|-------------------|-----------------|---------------------|
| 1. 現場での実践指導 | 2. 技術・技能のマニュアル化 | 3. 技術・技能のデータベース化 |
| 4. 技能検定などの資格取得の奨励 | 5. 社内の教育訓練や研修 | 6. 協同組合等の技能講習会等への参加 |
| 7. その他 () | | |

設問7) パートタイム労働者の賃金・労働時間等についてお答え下さい。

[注] 「パートタイム労働者」とは、1日の所定労働時間が貴事務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週の所定労働時間が少ない者です。

※以下の①～⑤については、パートタイム労働者を雇用している事業所のみお答え下さい。

① パートタイム労働者の主な賃金決定要素は何ですか。(3つ以内に○)

- | | | |
|---------------------|--------------------|----------------|
| 1. 同じ地域・職種でのパート賃金相場 | 2. 同じ職種の正社員の賃金との比較 | 3. 就業する時間帯 |
| 4. これまでの経験 | 5. 仕事の内容 | 6. 地域別・産業別最低賃金 |
| 7. その他 () | | |

② パートタイム労働者の賃金(時給額)はいくらですか。また、アルバイトの場合はいくらですか。(日給、月給の場合は、時給に換算して下さい)

| パートタイム労働者一人当たり賃金(時給額) | | |
|-----------------------|------------------|------------------|
| 最高額(時給) | 最低額(時給) | 平均額(時給) |
| , , , 円 | , , , 円 | , , , 円 |

| アルバイト一人当たり賃金(時給額) | | |
|-------------------|------------------|------------------|
| 最高額(時給) | 最低額(時給) | 平均額(時給) |
| , , , 円 | , , , 円 | , , , 円 |

[注] 「アルバイト」とは、ここでは短時間あるいは短期間、臨時的に雇用する者で上記のパートタイム労働者以外の者としてします。

③ 平成19年1月1日から7月1日までの間にパートタイム労働者の昇給を実施しましたか。(1つだけに○)

1. 実施している 2. 実施していない

④ 平均的なパートタイム労働者の継続勤続年数はどの程度ですか。(1つだけに○)

1. 半年未満 2. 半年以上1年未満 3. 1年以上3年未満 4. 3年以上

⑤ パートタイム労働者の週所定労働時間について、それぞれの時間区分に該当する人数をご記入下さい。

| | 週所定労働時間 | | | 合計 |
|------------|----------|----------------|----------|---------|
| | 30時間以上の人 | 30時間未満20時間以上の人 | 20時間未満の人 | |
| パートタイム労働者数 | _____ 人 | _____ 人 | _____ 人 | _____ 人 |

設問8) 最低賃金引き上げの影響についてお答え下さい。

① 現在、政府で最低賃金の引き上げ議論が行われておりますが、もし最低賃金が引き上げられた場合、経営上どの程度マイナスの影響があると思いますか。(1つだけに○)

1. 大いにある 2. 多少ある 3. ほとんどない 4. 全くない 5. わからない

※上記の1. 2. に○をした事業所は下記の②へ

② 影響ある場合どのような対応が考えられますか。(該当するものすべてに○)

- | | | |
|-------------------------|--------------|-------------|
| 1. 生産性向上の努力をする | 2. 従業員数を減らす | 3. 新規雇用を控える |
| 4. 経営が成り立たず、事業の縮小・廃業を検討 | 5. 海外への移転を検討 | 6. 業務の外注を検討 |
| 7. どう対応できるかわからない | | |
| 8. その他 () | | |

設問9) 新規学卒者の採用についてお答え下さい。

① 平成19年3月新規学卒者（第2新卒者・中途採用者を除く）の採用予定人数、実際に採用した人数、1人当たり平均初任給額（平成19年6月支給額）をご記入下さい。

| 学 卒 | | 採用予定人数 (平成19年3月卒) | 採用した人数 (平成19年3月卒) | 1人当たり 平均初任給額(円) | 学 卒 | | 採用予定人数 (平成19年3月卒) | 採用した人数 (平成19年3月卒) | 1人当たり 平均初任給額(円) |
|-------|-----|----------------------|----------------------|--------------------|--------------|-----|----------------------|----------------------|--------------------|
| 高校卒 | 技術系 | | | | 短大卒 (含高専) | 技術系 | | | |
| | 事務系 | | | | | 事務系 | | | |
| 専門学校卒 | 技術系 | | | | 大学卒 | 技術系 | | | |
| | 事務系 | | | | | 事務系 | | | |

- [注] (1) 平成19年6月の1ヵ月間に支給した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）をご記入下さい。
 (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下さい。
 (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下さい。

② 平成20年3月の新規学卒者（第2新卒者・中途採用者を除く）の採用計画はありますか。（1つだけに○）

1. ある 2. ない 3. 未定

※上記の1. に○をした事業所は下記の③へ

③ 学卒ごとの採用予定人数をご記入下さい。

1. 高校卒 人 2. 専門学校卒 人 3. 短大卒（含高専） 人 4. 大学卒 人

設問10) 賃金改定についてお答え下さい。

① 平成19年1月1日から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

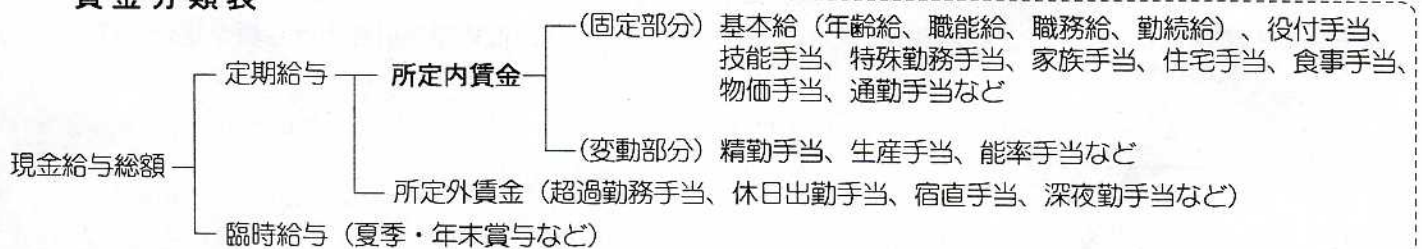
※上記の1. 2. 3. に○をした事業所は下記の②へ

② 賃金改定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・改定後所定内賃金及び平均引上げ・引下げ額をご記入下さい。ご記入の際は下記の〔注〕をご参照下さい。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） |
| <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 円 | <input type="text"/> 円 | <input type="text"/> 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、改定後とも在職している者です（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) パートタイム労働者、アルバイト、役員、家族、嘱託、病欠者、退職者などは除いて下さい。
 (4) 「所定内賃金」については、下表を参考にして下さい。ただし、**通勤手当は除いて下さい。**

賃金分類表



◎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10日までにご返送下さい。

岐阜県中小企業団体中央会

〒500 - 8384 岐阜市藪田南5丁目14番53号
岐阜県県民ふれあい会館8階

TEL 058-277-1100 FAX 058-273-3930

URL <http://www.chuokai-gifu.or.jp/>

E-mail info@chuokai-gifu.or.jp

東濃支所 〒507-0801 多治見市東町1の9の3
(美濃焼センター内)

TEL 0572-25-0865 FAX 0572-23-7431

E-mail tono@chuokai-gifu.or.jp

飛騨支所 〒506-0025 高山市天満町5の1の12
(高山米穀駅前ビル内)

TEL 0577-34-4300 FAX 0577-36-4220

E-mail hida@chuokai-gifu.or.jp

平成19年度調査事業

この報告書は岐阜県からの補助金を受けて作成されています。平成19年12月