

# は し が き

わが国経済は、緩やかな景気回復が続いていると言われるものの、地域、業種、規模などにより格差が見られ、多くの地域経済や中小企業においては、国際的な競争の激化、個人消費の低迷、原油価格や原材料の高騰など依然として厳しい経営環境が続いており、未だ景気回復を実感できる状況には至っておりません。

このような情勢の中、労働・雇用環境は、急速な少子・高齢化、団塊世代の一斉退職（2007年問題）による労働者不足や技能承継の問題、フリーター・ニート等に代表されるような若年齢者の雇用問題など大きく変化しております。

本調査は、政府指定事業の一環として中小企業における労働事情を把握するため、全国の中  
小企業団体中央会が毎年一斉に実施している中小企業労働事情実態調査であり、本年は、従来の調査項目に加え、従業員の過不足状況や技術・技能・知識・経験の承継に関する項目を追加  
しました。

本報告書は上調査のうち、石川県分を石川県中小企業団体中央会が結果をとりまとめたもの  
で県内中小企業並びに関係者方々にお役に立てれば幸甚に存するところであります。

最後に、本調査の実施にあたり、ご協力いただきました事業所の皆様方に対し厚くお礼申し  
上げますとともに、今後ますますのご発展をお祈りいたします。

平成 19 年 12 月

石川県中小企業団体中央会

# 目 次

I 調査のあらまし	1
II 調査結果の概要	2
1. 回答事業所の概要	2
2. 経営状況と経営上のあい路	5
3. 従業員（パートタイムなど短時間労働者を除く）の労働時間	10
4. 従業員の過不足状況について	13
5. 技術・技能・知識・経験の承継について	16
6. パートタイム労働者の賃金・労働時間等について	18
7. 最低賃金引き上げの影響について	20
8. 新規学卒者採用状況	22
9. 賃金改定状況	24
調 査 票	26

# I 調査のあらまし

## 1. 調査目的

本調査は業種や事業所規模、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、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

石川県中小企業団体中央会

## 3. 調査時点

平成19年7月1日（日）現在

## 4. 調査実施期間

平成19年7月1日（日）から平成19年7月10日（火）まで

## 5. 調査実施方法

石川県下の事業所を業種別・従業員規模別に選定し、調査票を送付し回答を求めた。調査結果は全国中小企業団体中央会において一括集計し、石川県中小企業団体中央会で取りまとめた。

## 6. 調査対象事業所数

800企業（製造業55%、非製造業45%）

## 7. 調査内容

- (1) 経営に関する事項（経営状況と経営上のあい路）
- (2) 労働時間に関する事項（常用労働者、パートタイム労働者の労働時間）
- (3) 雇用に関する事項（新規学卒者採用状況、従業員の過不足状況）
- (4) 賃金に関する事項（最低賃金引上げの影響、賃金改定状況）
- (5) その他労働に関する事項（技術・技能の承継）

## 8. 調査票様式

調査票は全国中小企業団体中央会が作成した統一様式。後掲「平成19年度中小企業労働事情実態調査票」

## II 調査結果の概要

### 1. 回答事業所の概要

#### (1) 回答事業所数

石川県内の調査対象 800 事業所のうち、有効回答事業所数は 276 事業所（うち製造業 144 事業所、非製造業 132 事業所）、回答率は 34.5%であった。業種・従業員規模別の内訳は次のとおりである。（表 1-1）

表 1-1 業種別・従業員規模別回答事業所数 （単位：事業所）

業種	区分	事業所数	1～9人	10～29人	30～99人	100～300人					
全	国	計	18657	6002	6645	4680	1330				
石	川	県	計	276 (100.0%)	59 (21.4%)	104 (37.7%)	92 (33.3%)	21 (7.6%)			
製	造	業	計	144	22	52	54	16			
	食	料	品	20	3	5	9	3			
	繊	維	・	同	製	品	22	5	5	11	1
	木	材	・	木	製	品	13	3	7	2	1
	印	刷	・	同	関	連	13	1	7	3	2
	窯	業	・	土	石	7	2	3	1	1	
	化	学	工	業	6	1	1	4	—		
	金	属	・	同	製	品	29	5	10	10	4
	機	械	器	具	23	—	8	11	4		
	そ	の	他	11	2	6	3	—			
非	製	造	業	計	132	37	52	38	5		
	情	報	通	信	業	10	2	4	4	—	
	運	輸	業	18	2	6	9	1			
	建	設	業	24	9	8	7	—			
	卸	売	業	32	10	13	8	1			
	小	売	業	17	6	7	4	—			
	サ	ー	ビ	ス	業	31	8	14	6	3	

回答事業所の内、92.4%が「100人未満」の事業所であり、業種の割合は製造業が 52.2%、非製造業が 47.8%となった。

#### (2) 労働組合の有無

石川県内の有効回答 276 事業所のうち労働組合が組織されている事業所は 28 事業所 (10.1%) であり、組織率は製造業が 13.2%、非製造業が 6.8%と製造業の方が高く、また規模別では従業員数が多いほど、組織率が高い。（図 1-1）

労働組合組織率の推移を見ると、石川県は全国平均よりも平成 19 年度では 2.7%ほど高く、平成 9 年度以降で見ると、平成 15 年度の 14.0%を最高に、結成率は低下傾向にある。（図 1-2）

図 1-1 労働組合の有無 (単位：%)

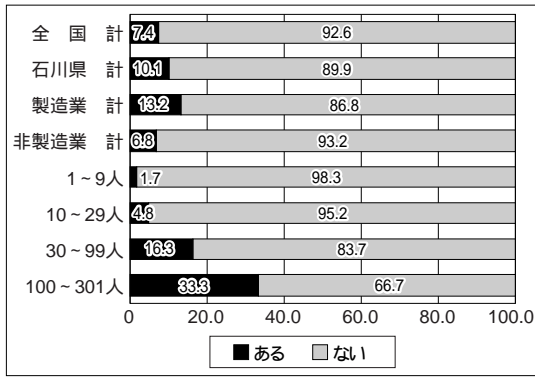
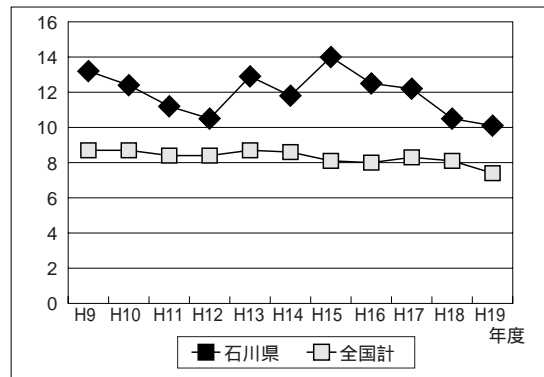


図 1-2 労働組合組織率の推移 (単位：%)



(3) 常用労働者の構成

回答事業所の総常用労働者数は 10,324 人で、内訳は男性が 6,979 人 (67.6%)、女性が 3,345 人 (32.4%) となっている。石川県での製造・非製造業の業種の違いによる男女の比率はほぼ変わらない。(表 1-2)

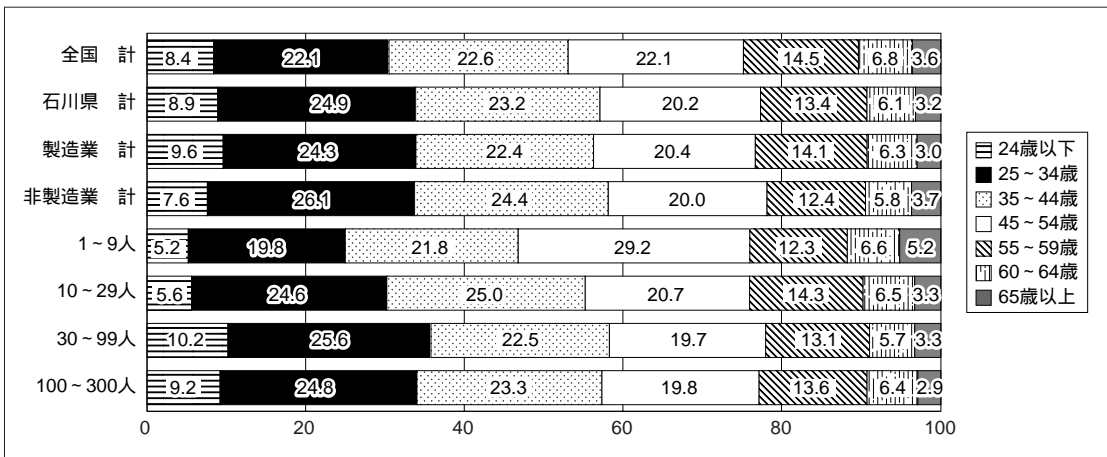
表 1-2 常用労働者の構成 (単位：人)

業種	区分	男性	女性
全国計		424,993 (70.4%)	178,359 (29.6%)
石川県計		6,979 (67.6%)	3,345 (32.4%)
製造業計		4,392 (67.4%)	2,128 (32.6%)
非製造業計		2,587 (68.0%)	1,217 (32.0%)

石川県の常用労働者の年齢別構成を見ると、「25～34歳」の占める割合が 24.9% で最も高くなっている。

また、規模別では「1～9人」の事業所で「45～54歳」が 29.2% と高く、小規模事業所で「60歳以上」が多く、大規模事業所になるほど「24歳以下」の割合が高い。(図 1-3)

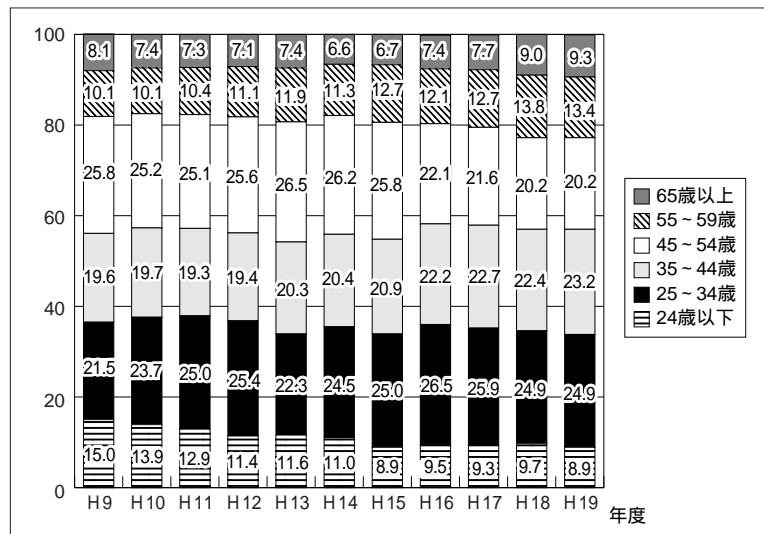
図 1-3 常用労働者の年齢別構成 (規模別) (単位：%)



過去11年間について年齢構成比の推移をみると、「24歳以下」が年々減少し、「60歳以上」、「55～59歳以上」の高年齢層がそれぞれ平成9年度と比べて8.1%から9.3%、10.1%から13.4%と増加しており、常用労働者の高齢化が進んでいることがわかる。(図1-4)

図1-4 年齢構成比の推移

(単位：%)

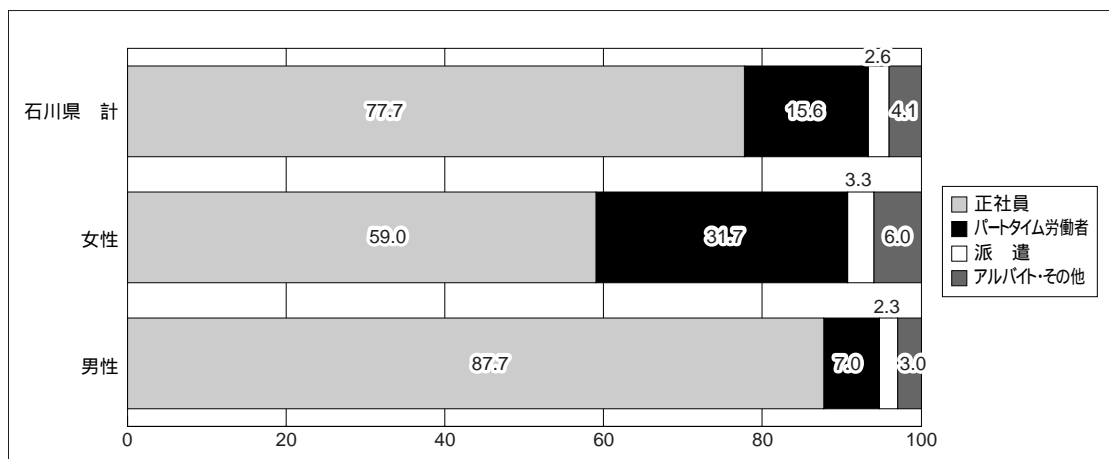


(4) 従業員の構成 (パートタイム労働者、派遣、アルバイト等を含む)

従業員における男女の構成は、全従業員のうち男性が7,466人(65.2%)、女性が3,979人(34.8%)である。(昨年度:男性68.6%、女性31.4%)男女別の雇用形態別構成比をみると、男性の87.7%、女性の59.0%が正社員となっており、対昨年度比では男性が1.7%、女性が5.3%正社員の割合が下がった。(図1-5)

図1-5 雇用形態別構成比 (男女別)

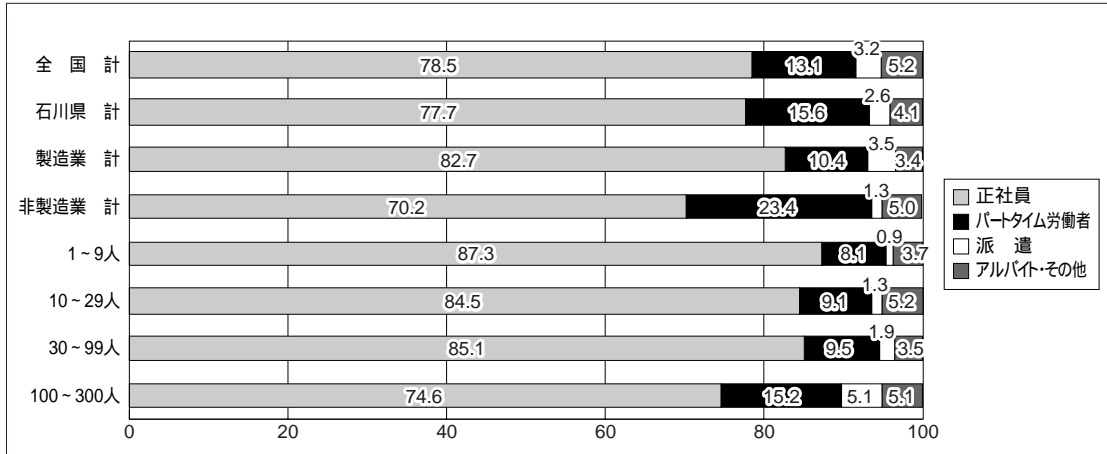
(単位：%)



雇用形態別構成比を見ると、正社員の割合に関して、製造業で82.7%と70.2%の非製造業より12.5%高く、従業員規模では大規模な事業所ほど非正社員の割合がやや高くなる傾向が見られる。(図1-6)

図1-6 雇用形態別構成比(業種別・従業員規模別)

(単位：%)



## 2. 経営状況と経営上のあい路

### (1) 経営状況

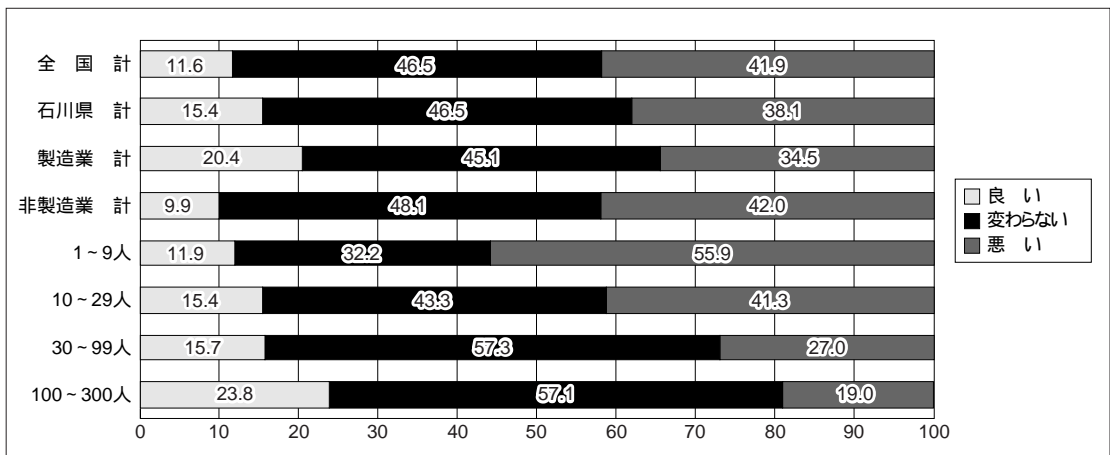
一年前と比べた現在の経営状況は、「良い」15.4%、「変わらない」46.5%、「悪い」38.1%となっており、(昨年度：「良い」25.2%、「変わらない」35.7%、「悪い」39.1%)、経営状況が悪化している。

また、製造業で「良い」が20.4%であるのに対し非製造業では9.9%と経営状況が厳しく、従業員規模別では小規模な事業所ほど経営状況が悪く、逆に規模が大きいくほど良い傾向にある。

(図2-1)

図2-1 経営状況(業種別・従業員規模別)

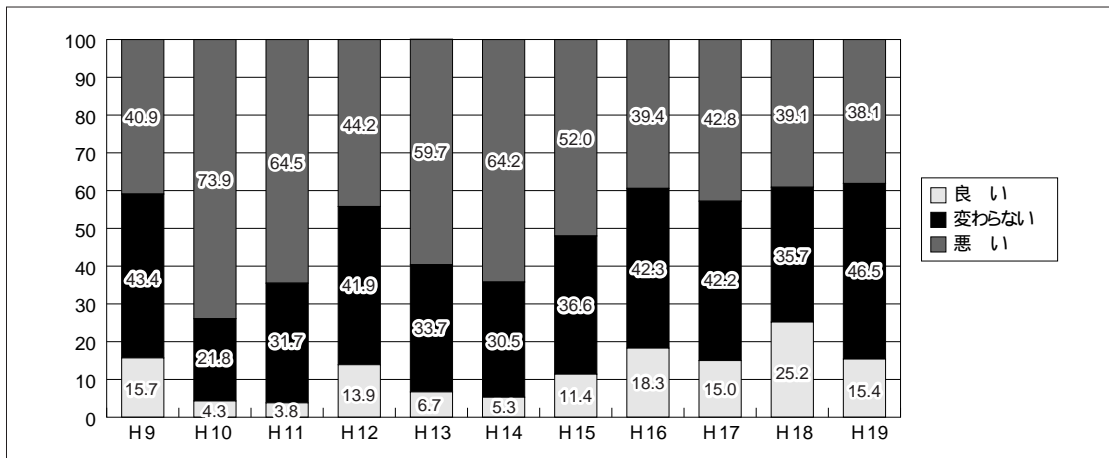
(単位：%)



過去10年間の経営状況の推移を見ると平成10年、11年を底に、経営状況は徐々に好転していることがうかがえる。(図2-2)

図2-2 経営状況の推移(過去10年間)

(単位: %)



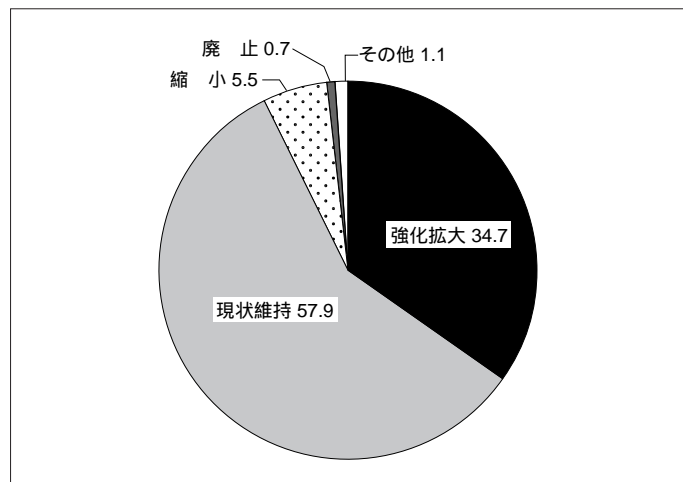
(2) 主要事業の今後の方針

現在行っている主要な事業に対する今後の方針は、「現状維持」との回答が57.9%で最も高く、次いで「強化拡大」が34.7%、「縮小」が5.5%と続く。(図2-3)

対前年度比で(昨年度: 現状維持52.0%、強化拡大39.5%、縮小7.8%)、強化拡大が4.8%減少、現状維持が5.9%増加している。

図2-3 主要事業の今後の方針

(単位: %)



(3) 経営上のあい路(複数回答)

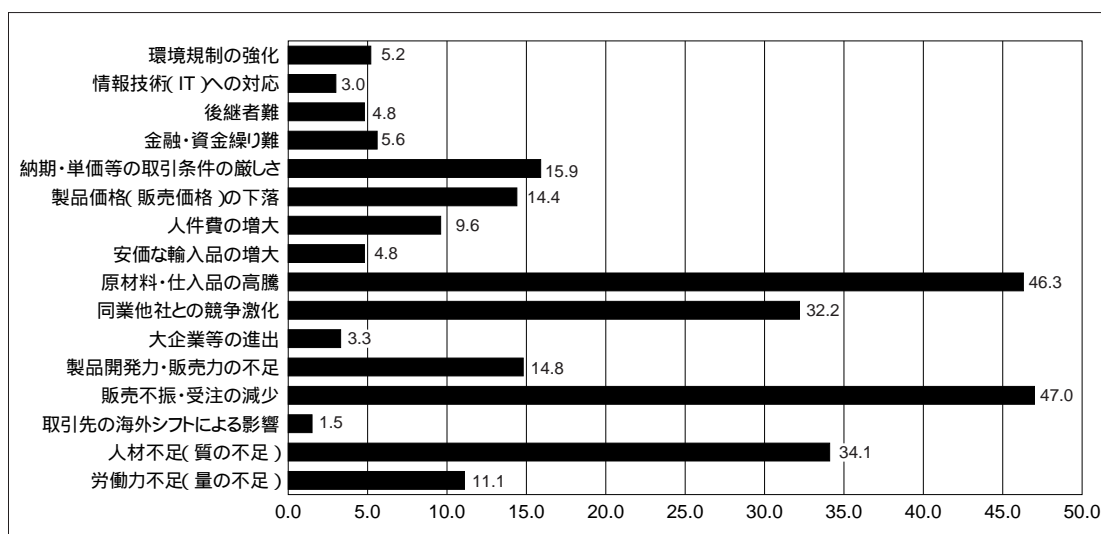
中小企業を経営していく上で障害となっていることについての設問に対して、最も多い回答が「販売不振・受注の減少」であり、次に「原材料・仕入品の高騰」、「人材不足(質の不足)」となっている。(図2-4)

業種で見ると、窯業・土石で販売が不振、化学では原材料の高騰、機械では人材不足とのように業種によって課題となってくるものは異なる。



図 2-4 経営上のあい路（複数回答）

（単位：％）



過去 10 年間の経営のあい路上位 3 項目についてみると、1 位は変わらず「販売不振・受注の減少」であり、2 位は「同業他社との競争激化」が挙げられていたが、近年、「原材料・仕入品の高騰」が経営のあい路として上位に挙げられており、原油や鉄鋼等の高騰の影響が大きな問題となっていることが考えられる。（表 2-1）

表 2-1 過去 10 年間の経営のあい路（上位 3 項目）

	1 位	2 位	3 位
H 9	販売不振・受注の減少	人材不足（質の不足）	製品価格（販売価格）の引上げ難
H 10	販売不振・受注の減少	同業他社との競争激化	人件費の増大
H 11	販売不振・受注の減少	同業他社との競争激化	製品価格（販売価格）の引上げ難
H 12	販売不振・受注の減少	同業他社との競争激化	納期・単価等の取引条件の厳しさ
H 13	販売不振・受注の減少	同業他社との競争激化	製品価格（販売価格）の下落
H 14	販売不振・受注の減少	同業他社との競争激化	製品価格（販売価格）の下落
H 15	販売不振・受注の減少	同業他社との競争激化	製品価格（販売価格）の下落
H 16	販売不振・受注の減少	同業他社との競争激化	原材料・仕入品の高騰
H 17	販売不振・受注の減少	同業他社との競争激化	原材料・仕入品の高騰
H 18	販売不振・受注の減少	原材料・仕入品の高騰	人材不足（質の不足）
H 19	販売不振・受注の減少	原材料・仕入品の高騰	同業他社との競争激化

#### (4) 経営上の強み（複数回答）

石川県における中小企業が経営上の強みについての設問に対しては、「顧客への返品・サービスの速さ」の回答が最も多く、次いで「製品の品質・精度の高さ」、「製品・サービスの独自性」であった。（図 2-5）

規模別に見ると、小規模事業所では機動力や納品など速さに強みを持ち、大規模事業所は品質やブランド力、財務体質に強みを持っている傾向がある。（図 2-6）

図 2-5 経営上の強み（複数回答） (単位：%)

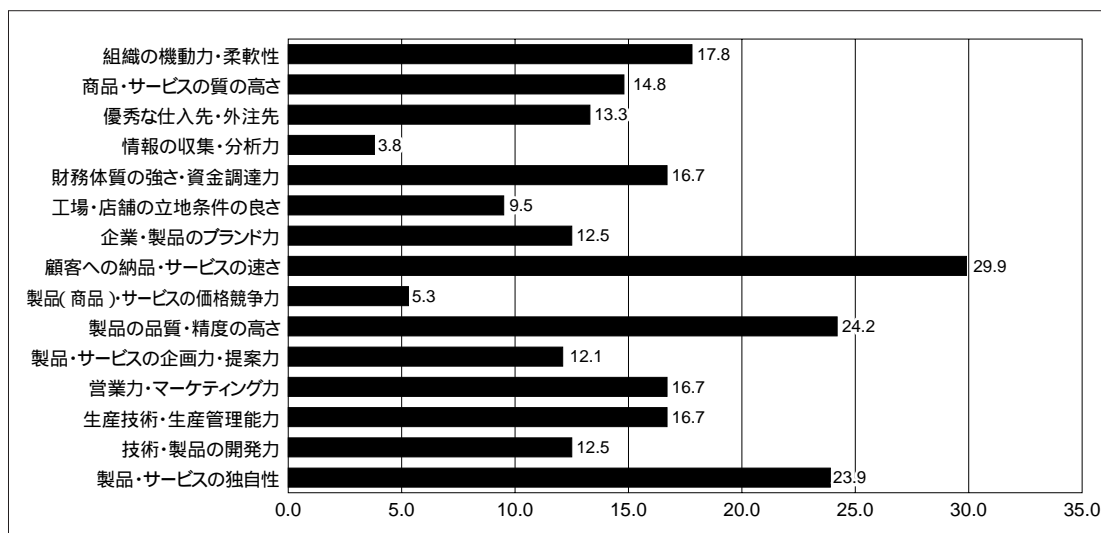
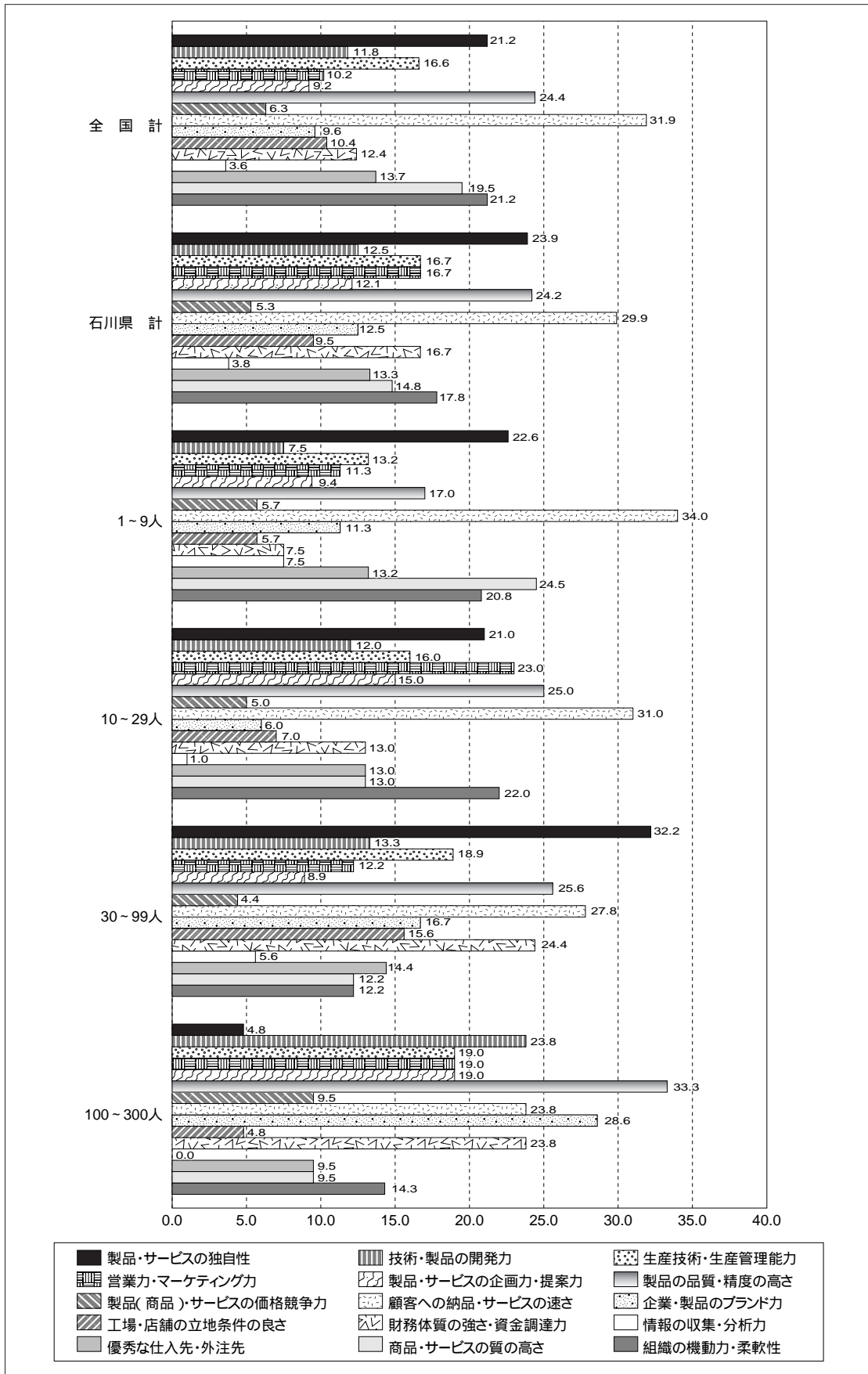


図 2-6 経営上の強み（従業員規模別）（複数回答）

（単位：％）



### 3. 従業員（パートタイムなど短時間労働者を除く）の労働時間

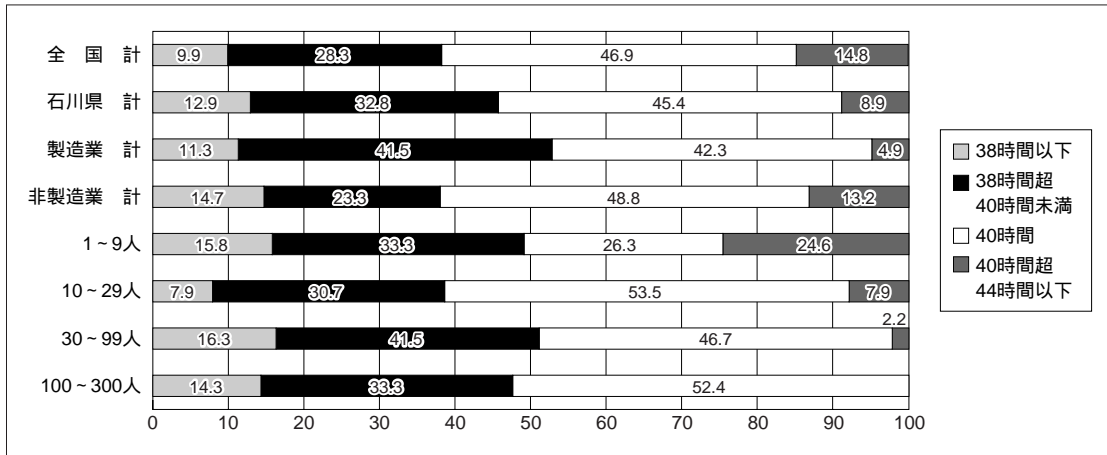
#### (1) 週所定労働時間

週所定労働時間は「40時間」が45.4%と最も高く、労働基準法の法定労働時間である「40時間以下」が全体の91.1%を占め、前回の90.0%を1.1%上回った。

非製造業が製造業より週所定時間が長く、規模別では大規模事業所ほど所定労働時間が短く、小規模事業所ほど所定労働時間が長く、40時間を越える割合も高い。(図3-1)

図3-1 週所定労働時間（業種別・従業員規模別）

(単位：%)



#### (2) 月平均残業時間

石川県の月平均残業時間は、「残業なし」が23.3%で76.7%の事業所に残業がありとしており、規模が大きいほど残業時間が多い。(図3-2)

残業時間の推移を見ると、平成14年頃から「20時間以上」と回答する事業所の割合が年々増加しており、残業時間も増加傾向にある。(図3-3)

図3-2 月平均残業時間（業種別・従業員規模別）

(単位：%)

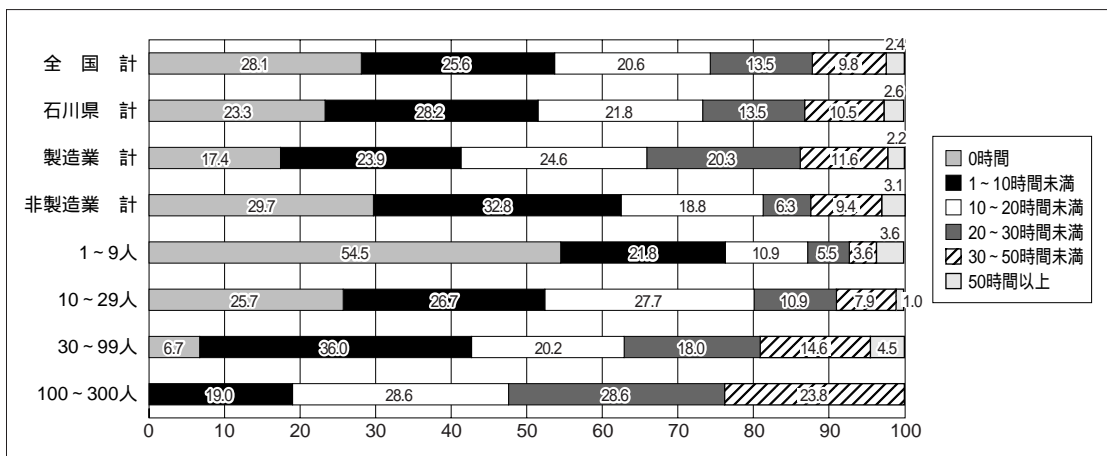
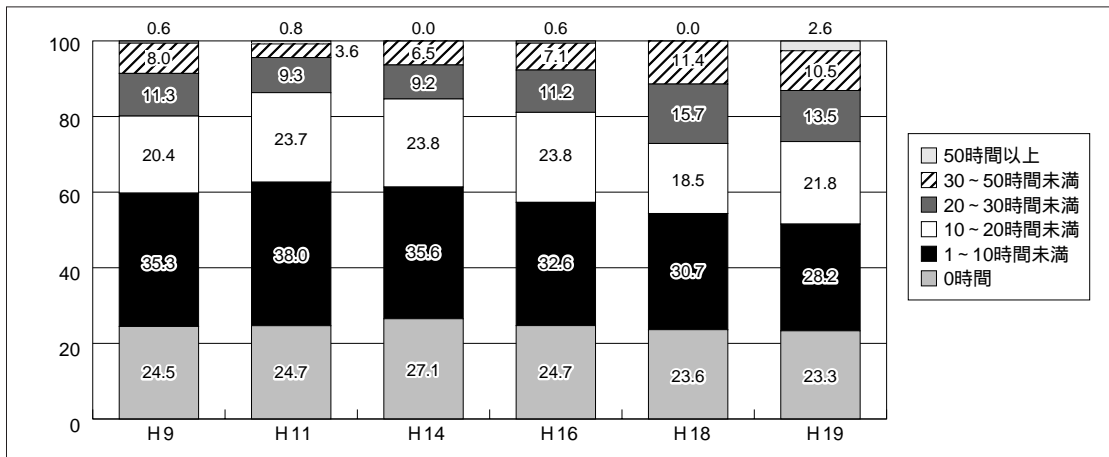


図 3-3 残業時間の推移

(単位：%)

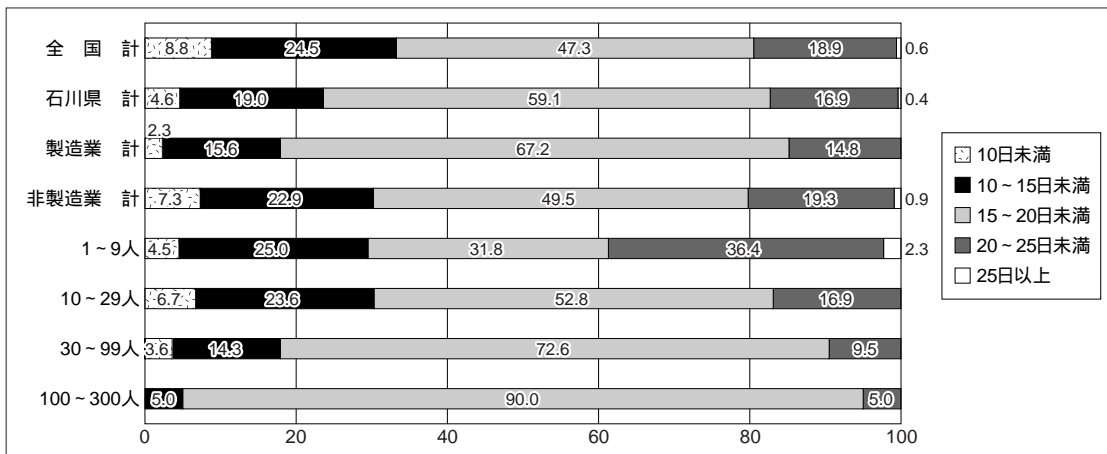


(3) 年次有給休暇の平均付与日数・取得日数

年次有給休暇の平均付与日数は、「15～20日未満」(59.1%)が最も多く、従業員規模が大きい事業所ほどその割合が高い。(図 3-4)

図 3-4 年次有給休暇の平均付与日数 (業種別・従業員規模別)

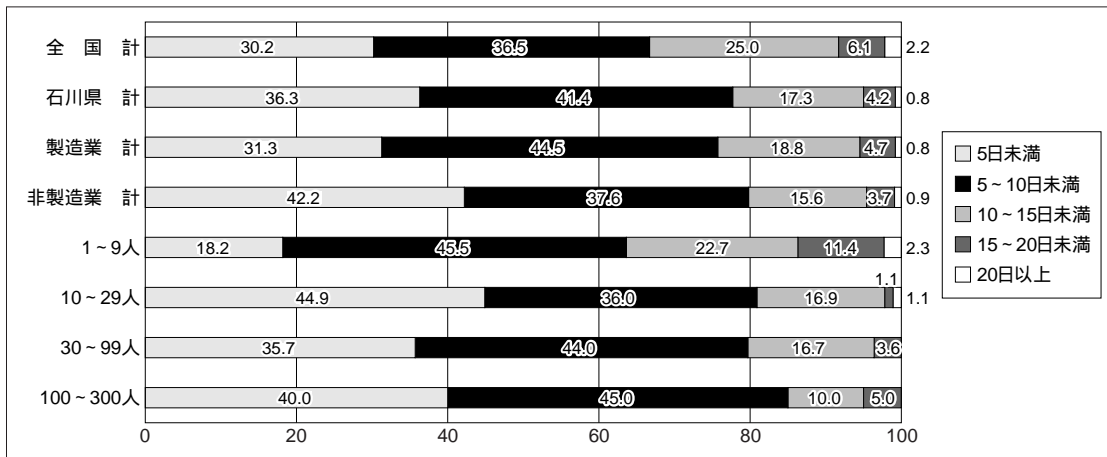
(単位：%)



石川県の年次有給休暇の取得日数を見ると、「5日未満」、「5～10日未満」の回答計で77.7%を占め、付与日数に対して実際に取得している日数はかなり少ないことが伺える。また、従業員規模別では多く取得している事業所が9人以下の小規模事業所が多い。全国平均に比べ年次有給休暇付与日数が多いが、取得日数は少ない。(図 3-5)

図 3-5 年次有給休暇の平均取得日数（業種別・従業員規模別）

（単位：％）



年次有給休暇の平均付与日数並びに平均取得日数の推移についてみると、平成9年と比べ、年次有給休暇付加日数については付与日数の多い事業所数が増加している。また、取得日数については平成9年度「10日未満」の事業所は72.2%、平成19年度は77.7%と増加している。（図3-6、3-7）

図 3-6 年次有給休暇の平均付与日数の推移

（単位：％）

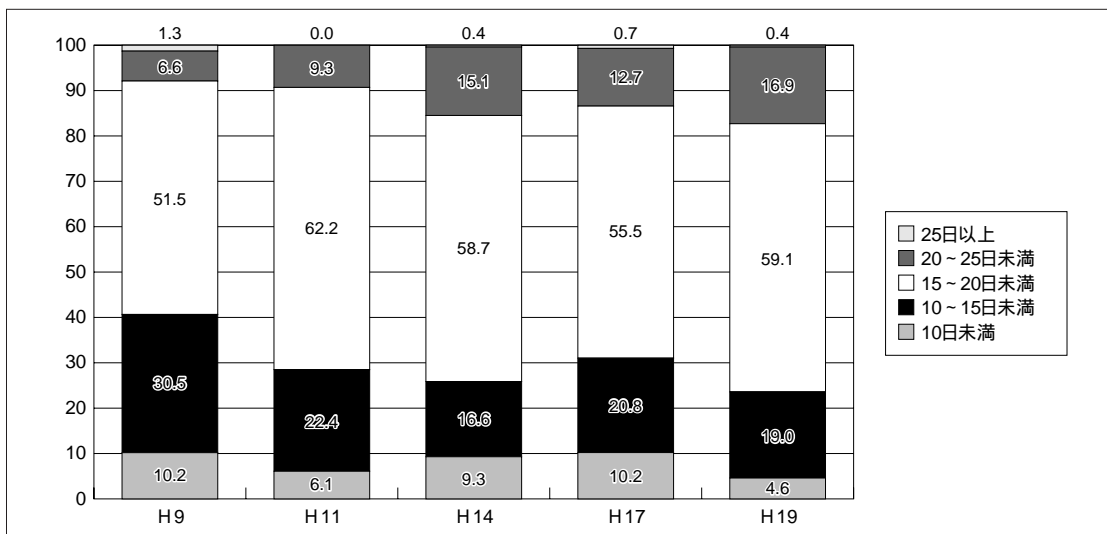
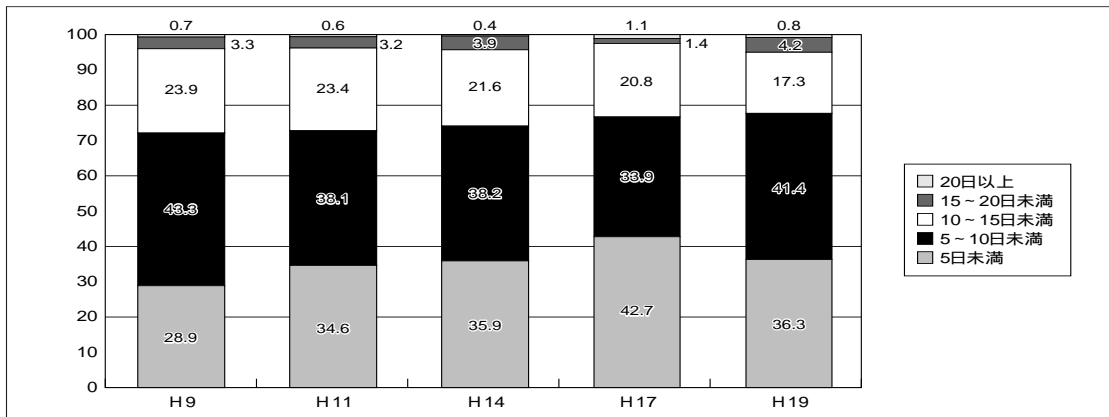


図 3-7 年次有給休暇の平均取得日数の推移

(単位：%)



#### 4. 従業員の過不足状況について

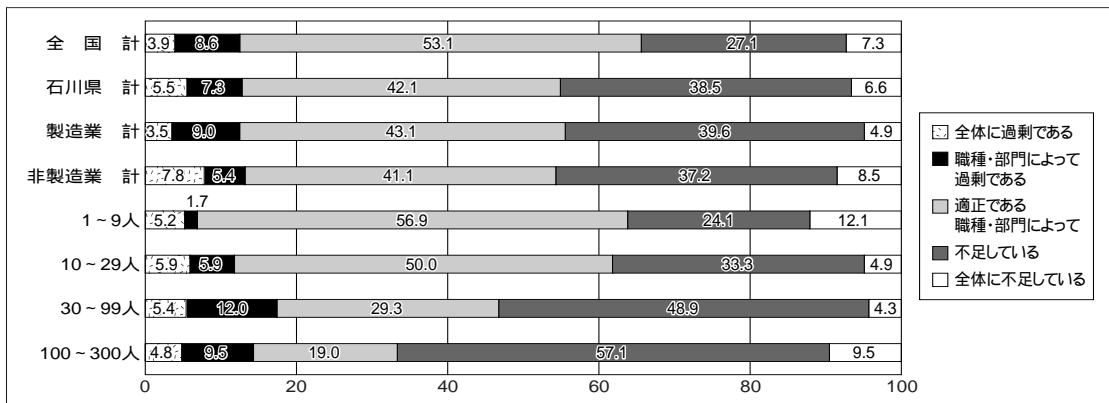
##### (1) 従業員過不足状況

石川県の従業員の過不足状況を見ると、「適正である」が42.1%で、「不足」と感じているのが45.1%、「過剰」が12.8%。全国と比較すると石川県は不足している状況にあることがうかがえる。

製造業と非製造業を比較するとやや製造業の方が不足しており、規模別では大規模の事業所ほど不足している傾向である。(図 4-1)

図 4-1 従業員過不足状況

(単位：%)



##### (2) 従業員が不足している理由（複数回答）

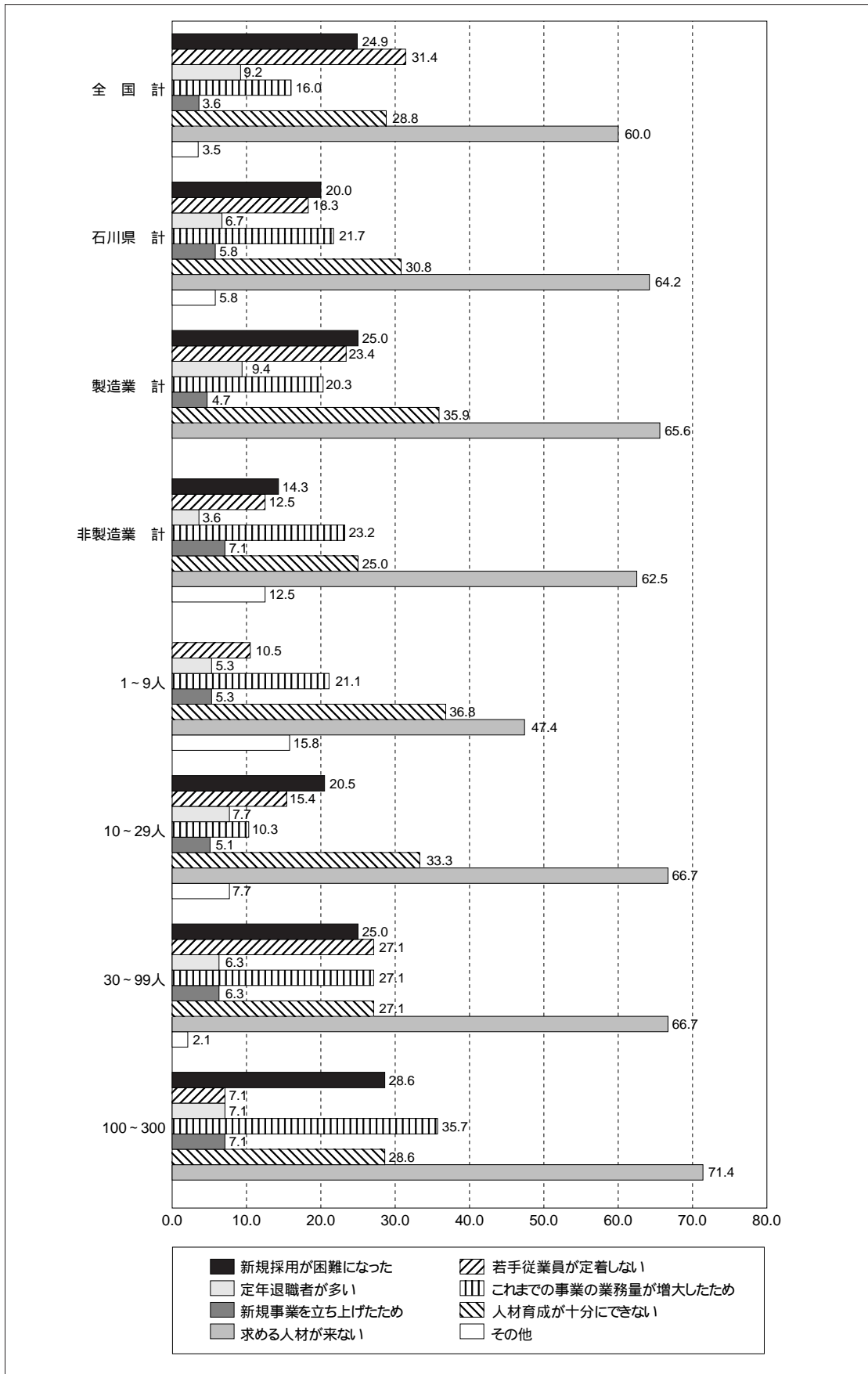
従業員が不足している理由をみると、石川県全体では「求める人材が来ない」が64.2%で1位、「人材育成が十分にできない」が30.8%で2位となっている。

業種別では製造業、非製造業ともに1位は「求める人材が来ない」、2位は「人材育成が十分にできない」であるが、3位について、製造業では「新規採用が困難になった」、非製造業では「これまでの事業の業務量が増大したため」と違いが出ている。(図 4-2)

規模別では大規模になるほど「これまでの業務量が増大したため」、「新規採用が困難になった」の回答の割合が高い。

図 4-2 従業員不足理由（複数回答）

（単位：％）

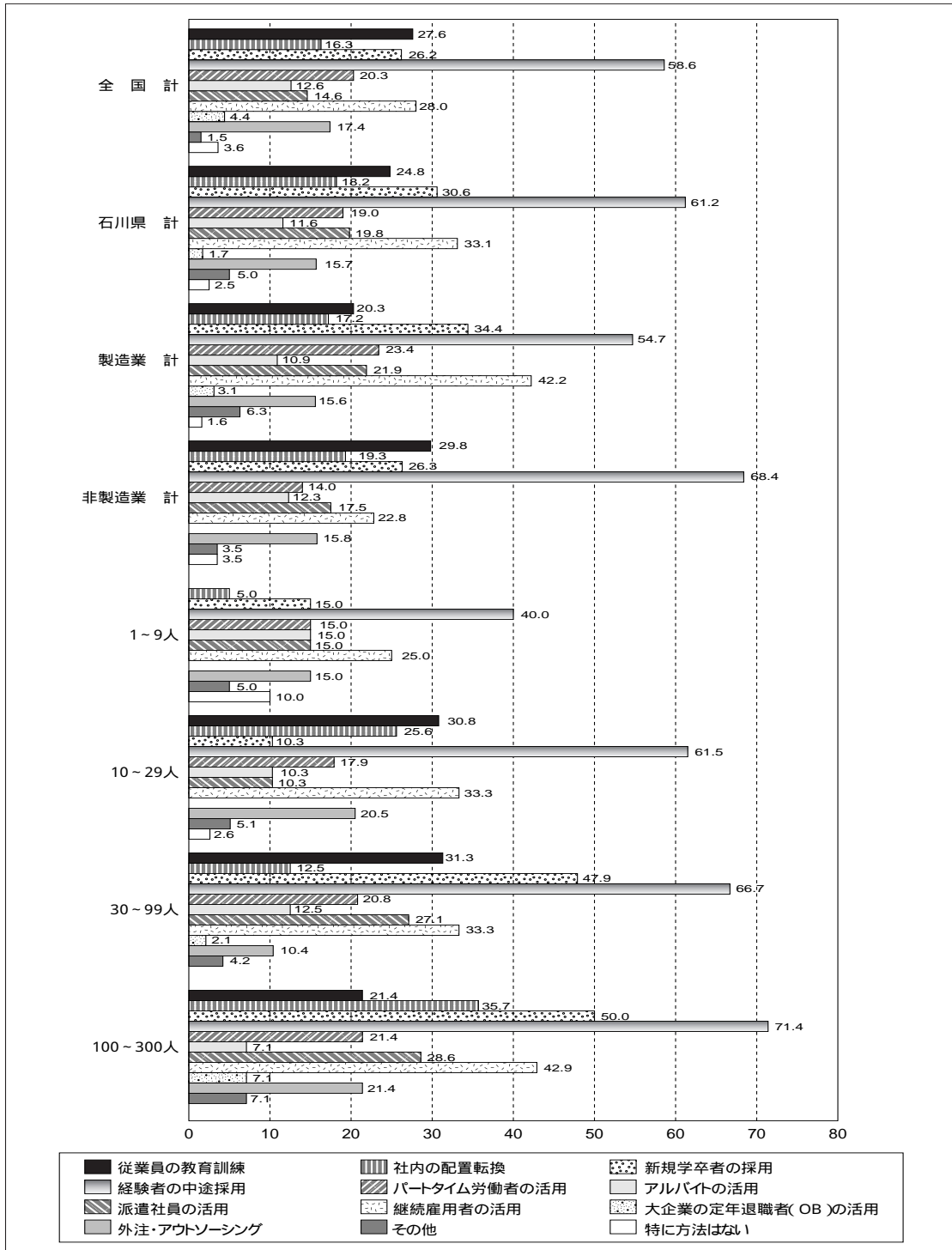




(3) 従業員不足への対応（複数回答）

従業員不足への対応についてみると、石川県計では「経験者の中途採用」が61.2%で非常に高く、次に「継続雇用者の活用」が33.1%、「新規学卒者の採用」が30.8%となっている。業種別では、製造業で1位が「経験者の中途採用」(54.7%)、2位が「継続雇用者の活用」(42.2%)であるが、非製造業では1位が「経験者の中途採用」(68.4%)、2位が「従業員の教育訓練」(29.8%)となっている。(図4-3)

図4-3 従業員不足の対応（複数回答） (単位：%)



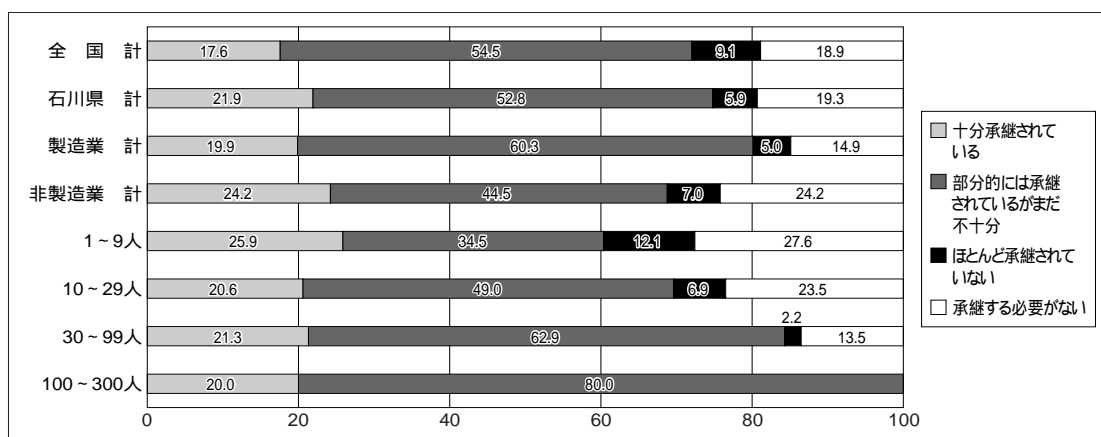
## 5. 技術・技能・知識・経験の承継について

### (1) 技術・技能等承継の程度

石川県での技術・技能等の承継の程度についてみると「部分的には承継されているがまだ不十分」との回答が最も多く全体の52.8%を占め、「十分承継されている」との回答が21.9%、一方「承継する必要がない」が19.3%となっている。製造業は非製造業に比べ、「承継する必要がない」との回答が少なく、「部分的には承継されているがまだ不十分」との回答が多い。また、規模の小さな事業所ほど「承継する必要がない」「十分承継されている」と回答する割合が高く、逆に規模の大きな事業所ほど「部分的には承継されているがまだ不十分」との回答が多い。

(図 5-1)

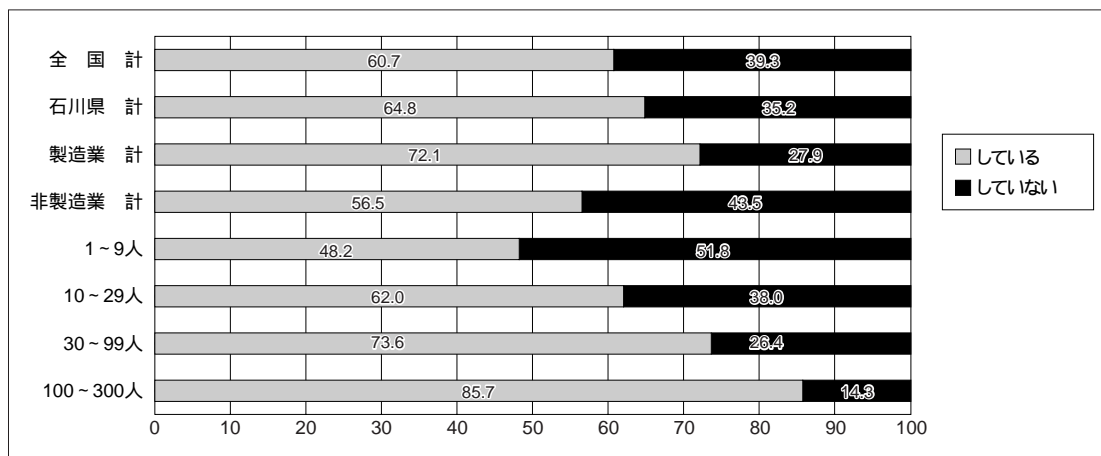
図 5-1 技術・技能承継の程度（業種別・従業員規模別）（単位：％）



### (2) 技術・技能等承継への対策の有無

技術・技能等承継への対策の有無についてみると、石川県は対策をしている割合が約3分の2を占めており、全国平均に比べて石川県は対策をしている事業所の割合が高い。規模別で見ると、従業員規模が大きくなるほど対策を講じている事業所の割合が高い。(図 5-2)

図 5-2 技術・技能承継の対策有無（業種別・従業員規模別）（単位：％）

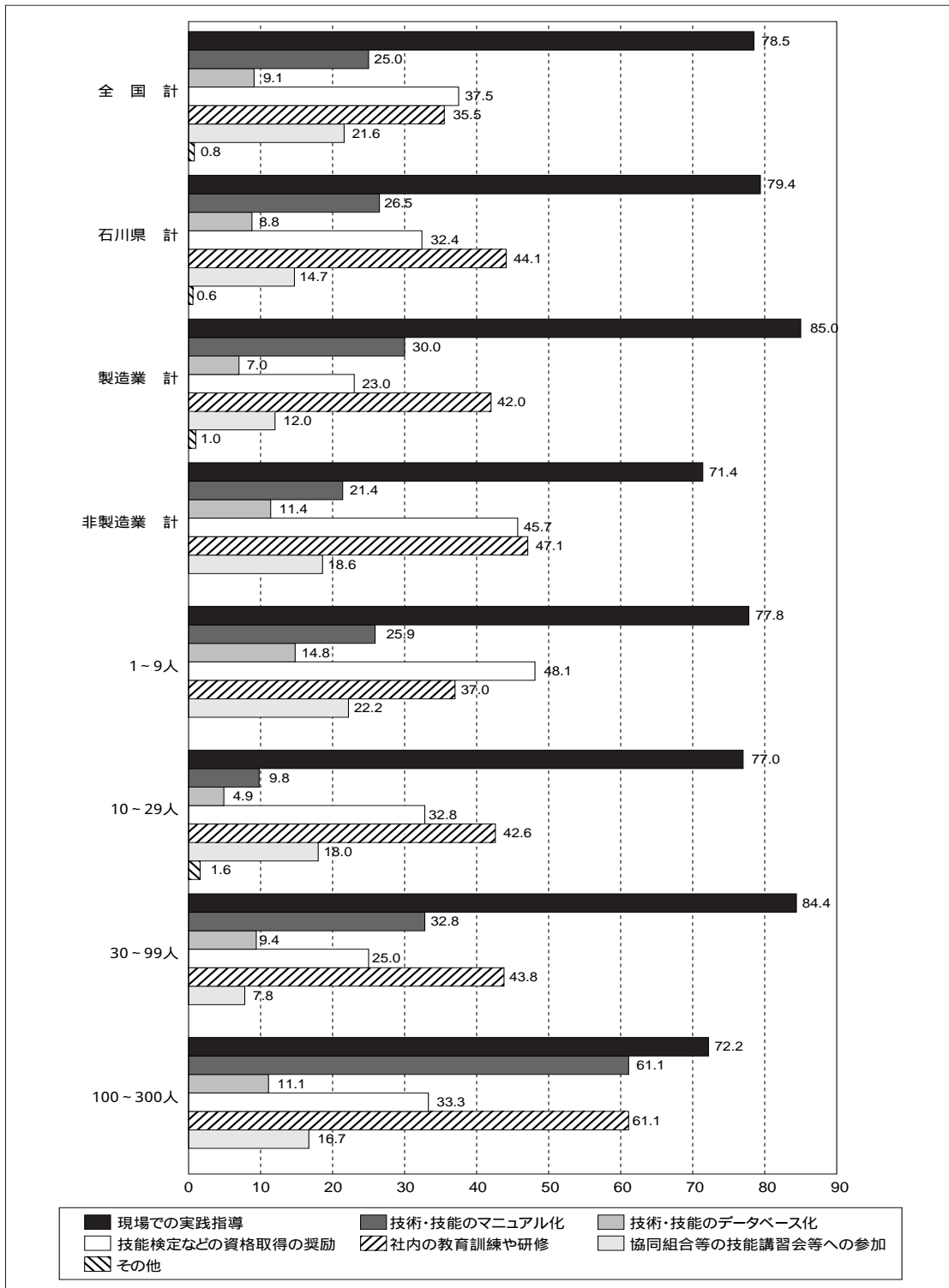


(3) 技術・技能等承継への対策の内容

石川県での技術・技能等承継への対策を見ると、「現場での実践指導」が79.4%と高い割合を占め、従業員規模別では従業員の規模が大きい事業所ほど「社内の教育訓練や研修」を重ねて取り組んでいる。業種別では製造業で「現場での実践指導」が非製造業に比べ高く、逆に非製造業で「社内での教育訓練や研修」が製造業に比べ高い。(図5-3)

図5-3 技術・技能承継の対策内容

(単位：%)



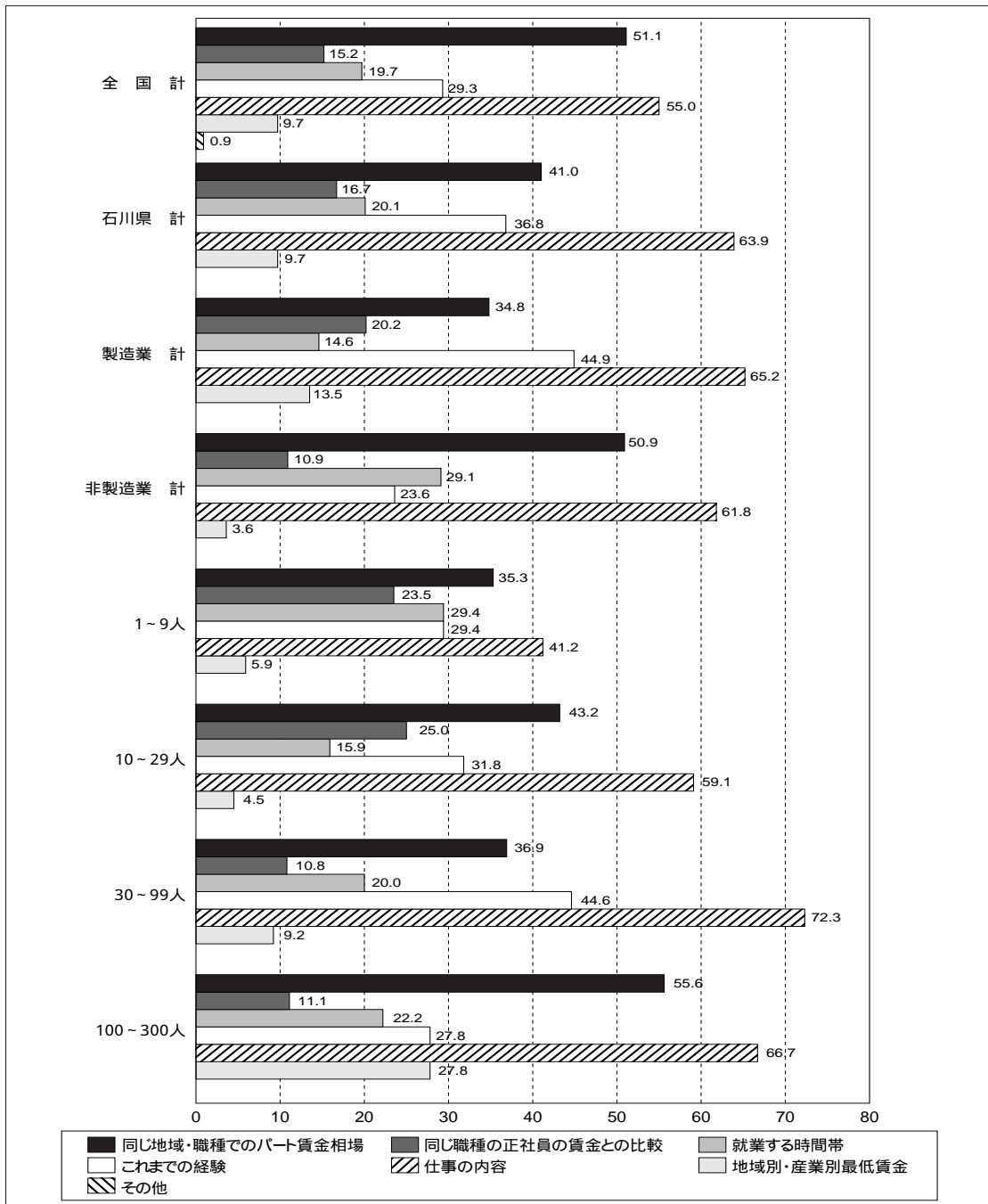
## 6. パートタイム労働者の賃金・労働時間等について

### (1) パートタイム労働者の賃金決定要素（複数回答）

石川県のパートタイム労働者の賃金決定要素についてみると、「仕事の内容」が63.9%と55.0%の全国に比べ高く、逆に「同じ地域・職場でのパート賃金相場」が41.0%と全国の51.1%に比べ低い。業種別では、製造業では1位が65.2%の「仕事の内容」、2位が44.9%の「これまでの経験」であり、非製造業では1位が製造業と同様に61.8%で「仕事の内容」であるが、2位が50.9%で「同じ地域・職場でのパート賃金相場」となっている。製造業が非製造業に比べ「これまでの経験」で16.1%高く、経験が重要とされていることがうかがえる。（図6-1）

図6-1 パートタイム労働者の賃金決定要素（複数回答）

（単位：％）



(2) パートタイム労働者の時給額（平均額）

パートタイム労働者の時給額（平均額）を見ると、石川県では「750～800円」20.2%、「800～850円」19.4%、「850～900円」15.5%の順となっており、全体の半数以上となっており、「1000円以上」は17.8%であった。石川県、全国ともに「700円～950円未満」が集中しているが、「800円未満」が石川県では31.1%であるのに対し、全国は39.0%と低所得の割合が全国と比べ石川県は割合が低いことがわかる。

(表6-1)

表6-1 パートタイム労働者の時給額

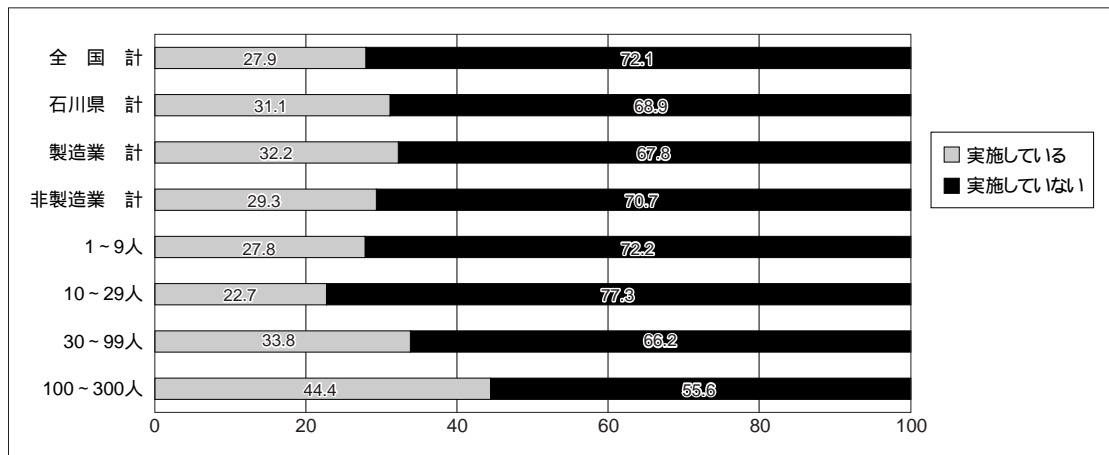
	石川県計	全国計
650円未満	0	2.4
650円～700円未満	1.6	7.6
700円～750円未満	9.3	13.8
750円～800円未満	20.2	15.2
800円～850円未満	19.4	19.5
850円～900円未満	15.5	12.4
900円～950円未満	10.1	9.1
950円～1000円未満	6.2	3.7
1000円～1050円未満	8.5	6.8
1050円～1100円未満	0.8	1.4
1100円～1200円未満	3.9	2.7
1200円～1300円未満	2.3	2.2
1300円以上	2.3	3.3

(3) パートタイム労働者の昇給の有無

パートタイム労働者の昇給の有無については、全国、石川県ともに実施しているところが約30%と少なく、業種別では製造業が非製造業に比べ実施している割合が2.9%高い。規模別で見ると、「100～300人」が実施している割合が44.4%と最も高く、従業員規模が大きいほど実施している割合が高い傾向であるといえる。(図6-2)

図6-2 パートタイム労働者の昇給有無

(単位：%)

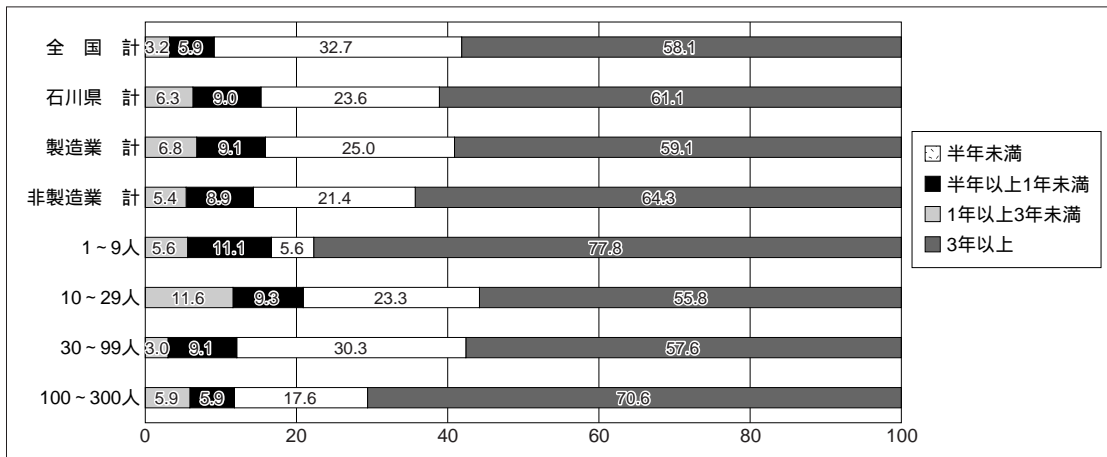


(4) パートタイム労働者の継続勤務年数

パートタイム労働者の継続勤務年数についてみると、石川県では「3年以上」が61.1%、全国では58.1%とどちらも全体の約6割を占める。全国平均、石川県ともに「1年以上」の割合が大きいですが、石川県の「1年未満」の層が全国平均より6.2%高い。規模別では「3年以上」で「1～9人」が77.8%、「100～300人」が70.6%という結果が出た。(図6-3)

図 6-3 パートタイム労働者の継続勤務年数

(単位：%)

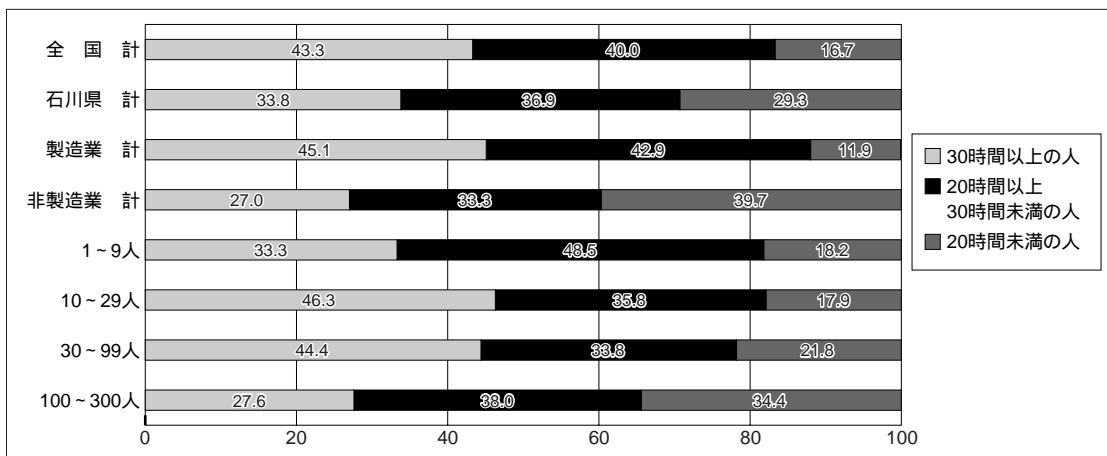


(5) パートタイム労働者の週所定労働時間

パートタイム労働者の週所定労働時間についてみると、石川県は全国平均に比べ所定労働時間が短く(「20時間未満」:石川県 29.3%、全国平均 16.7%)、また規模が大きくなるにつれて「20時間未満」の割合が高くなる傾向にある。業種別では、非製造業が「20時間未満」で39.7%と非常に高くなっている。(図 6-4)

図 6-4 パートタイム労働者の週所定労働時間

(単位：%)



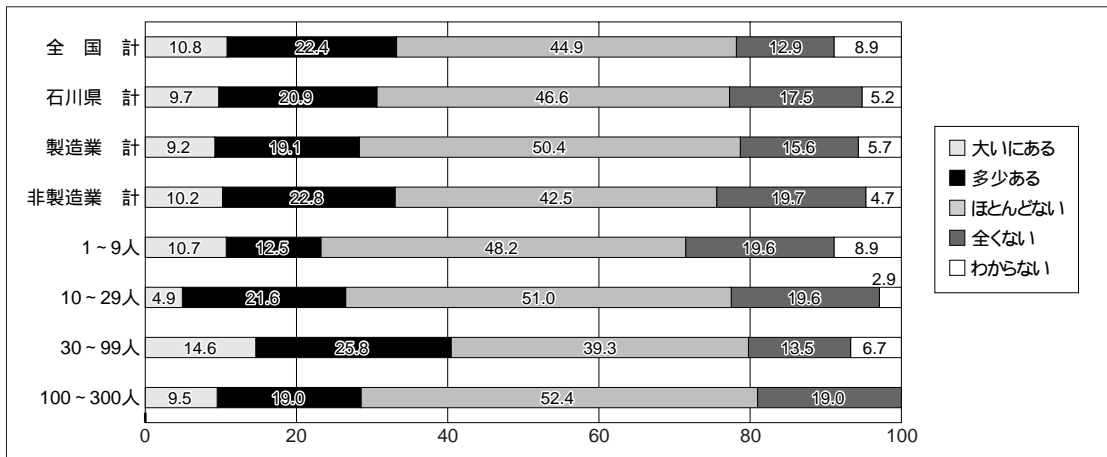
7. 最低賃金引き上げの影響について

(1) 最低賃金引き上げの影響

最低賃金引き上げの影響について、「大いにある」(9.7%)、「多少ある」(20.9%)など賃金引き上げに対して、影響があると答えた割合が30.6%であり、「ほとんどない」(46.6%)、「全くない」(17.5%)など影響がないとの回答の割合が64.1%となっている。(図 7-1) また、業種別では、「ある」と答えた事業所が運輸業で58.8%と最も多く、次いで、機械器具製造業の55.0%であった。

図 7-1 最低賃金引上げの影響

(単位：%)

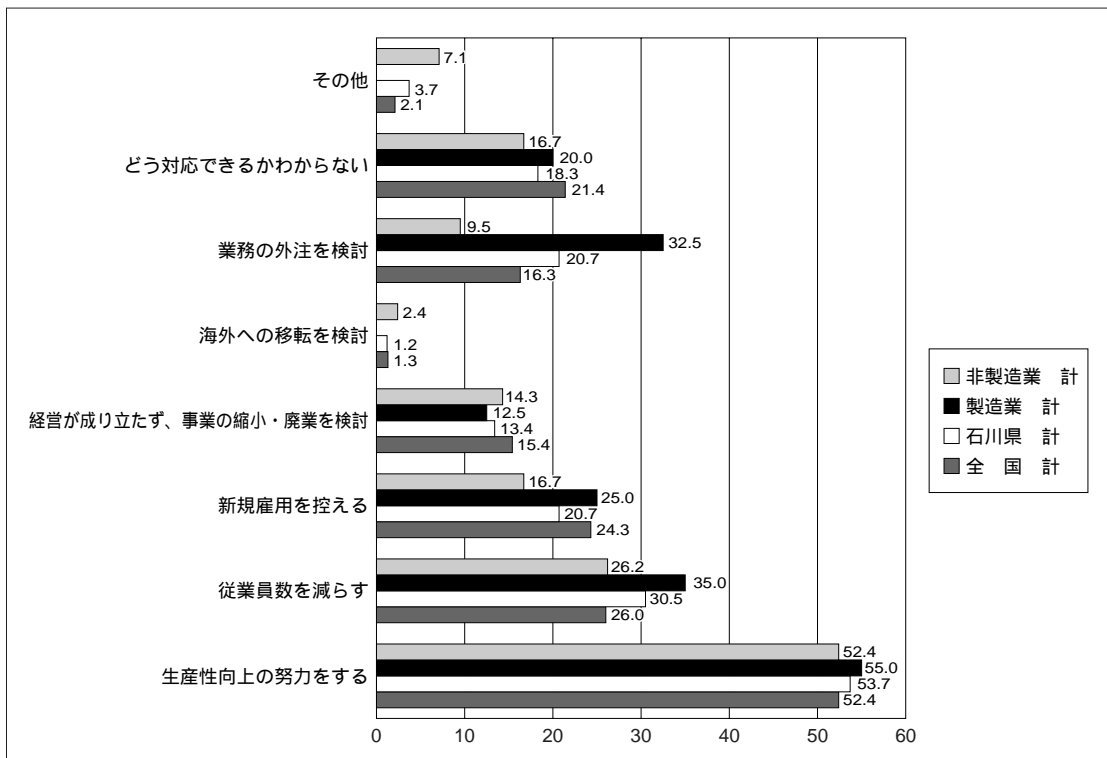


(2) 影響がある場合の対策

最低賃金引上げの影響がある場合の対策についてみると、石川県、全国平均ともに「生産性向上の努力をする」が最も多く、「従業員数を減らす」が次に続く。業種別にみると、製造業は「従業員を減らす」、「新規雇用を控える」で非製造業に比べ割合が高い。(図 7-2)

図 7-2 最低賃金引上げによる影響がある場合の対策

(単位：%)



## 8. 新規学卒者採用状況

### (1) 平成19年3月の新規学卒者の採用状況

石川県の新規学卒者の学卒別採用充足率を見ると、事務系は、ほぼ100%達成しているが、技術系では、80%台と充足率が低い。石川県と全国を比較するとどの区分についても石川県の充足率が高い結果となった。(表8-1)

表8-1 新規学卒者の学卒別採用充足率 (単位：%)

区 分		合 計	技術系	事務系
石川県	高校卒	86.7	86.1	100
	専門学校卒	86.7	84.6	100
	短大卒	100	100	100
	大学卒	88.6	82.6	97
全 国	高校卒	83.0	80.8	90.0
	専門学校卒	79.5	76.6	90.9
	短大卒	90.1	85.6	95.1
	大学卒	81.7	75.5	90.0

また、平成19年3月卒新規学卒者の一人当たりの平均初任給額を学卒別で見ると次のようになる。

#### ①高校卒

石川県の高校卒業者の初任給は、加重平均で技術系が155,166円、事務系が151,000円。

全国は加重平均で技術系が154,746円、事務系が150,487円。

#### ②専門学校卒

石川県の専門学校卒業者の初任給は、加重平均で技術系が164,773円、事務系が156,200円。全国は加重平均で技術系が168,407円、事務系が167,427円。

#### ③短大(含高専)卒

石川県の短大(含高専)卒業者の初任給は、加重平均で技術系が161,500円、事務系が158,421円。全国は加重平均で技術系が170,755円、事務系が165,239円。

#### ④大学卒

石川県の大学卒業者の初任給は、加重平均で技術系が193,062円、事務系が179,954円。

全国は加重平均で技術系が193,557円、事務系が188,285円。

表8-2 新規学卒者の初任給(加重平均)

(単位：円)

区 分	高校卒		専門学校卒		短大卒		大学卒	
	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系
全国平均	154,746	150,487	168,407	167,427	170,755	165,239	193,557	188,285
石川県平均	155,166	151,000	164,773	156,200	161,500	158,421	193,062	179,954
製造業	155,572	150,000	164,667	153,000	160,333	155,747	194,475	179,901
非製造業	150,975	154,000	165,250	159,400	165,000	159,567	190,346	180,000

※加重平均は金額ごとに人数を掛け、従業員の数を反映させたもの(一人あたりの平均額)、単純平均は各事業所の初任給額を単純に足して平均値を集計するもの(一事業所あたりの平均額)を示す。

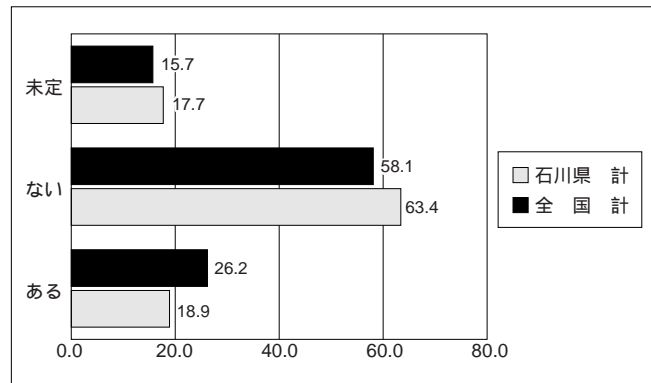


(2) 平成 20 年 3 月の新規学卒者の採用計画

平成 20 年 3 月新規学卒者の採用計画（平成 19 年 7 月 1 日現在）について、石川県では「ある」が 26.2%（昨年度 30.3%）、「ない」が 58.1%（昨年度 51.6%）、「未定」が 15.7%（昨年度 18.1%）となり、「ある」との回答は昨年より 4.1%

減少し、また全国との比較では石川県が「ある」との回答が全国の 18.9%より 7.3%高い結果となった。「ない」が昨年度より 6.5%増加しており、採用予定事業所の数が昨年に比べて少なくなると考えられる。（図 8-1）

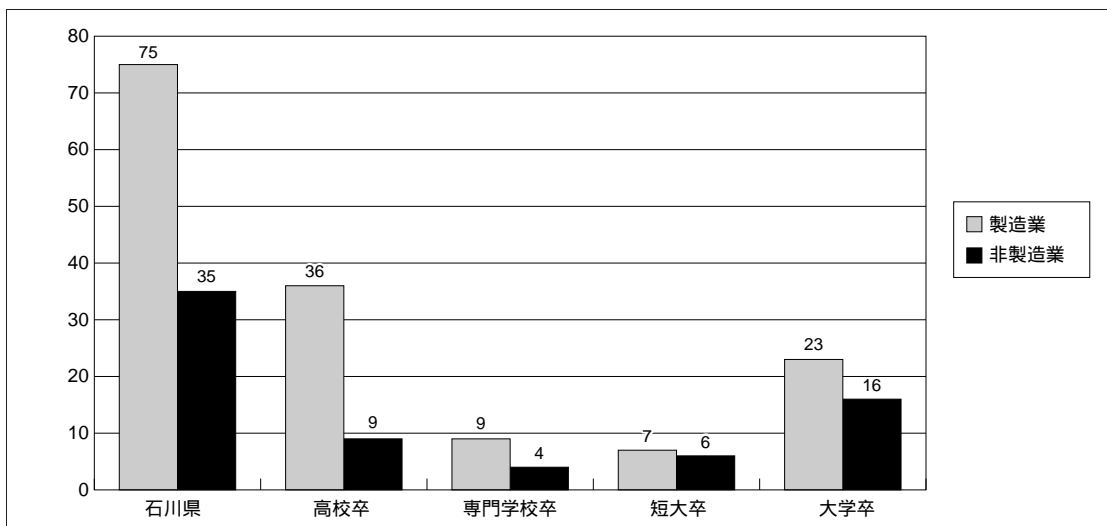
図 8-1 採用計画の有無 (単位：%)



(3) 学卒ごとの採用予定人数

前問で、「ある」と回答のあった 70 事業所に、学歴別の採用予定人数についての質問に対し、総数では「高校卒」が 116 名、「専門学校卒」が 14 名、「短大（含高専）卒」が 16 名、「大学卒」が 79 名であった。製造業で採用予定事業所数が非製造業に比べて高く、「高校卒」で製造業の採用予定事業所数が非製造業より特に高い。

図 8-2 採用予定事業所数（学卒別） (単位：事業所（のべ事業所数）)



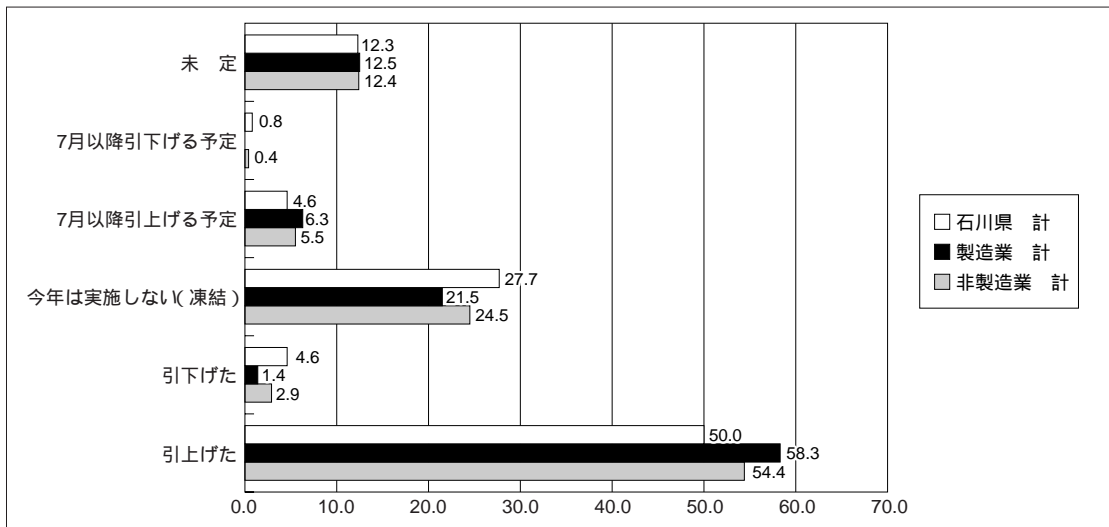
## 9. 賃金改定状況

### (1) 賃金改定の実施状況

石川県における平成19年1月1日から7月1日（調査時点）までの賃金改定状況を見ると、「引き上げた」（54.4%）、「7月以降引き上げる予定」（5.5%）の上げるとの回答2項目を合わせると59.9%で昨年度より3.4%増加し、「引き下げた」（2.9%）、「7月以降引き下げる」（0.4%）の下げるとの回答2項目を合わせると3.3%で昨年度より0.6%増加、「今年は実施しない（凍結）」（24.5%）で昨年度と同率であった。（図9-1）

図9-1 賃金改定の実施

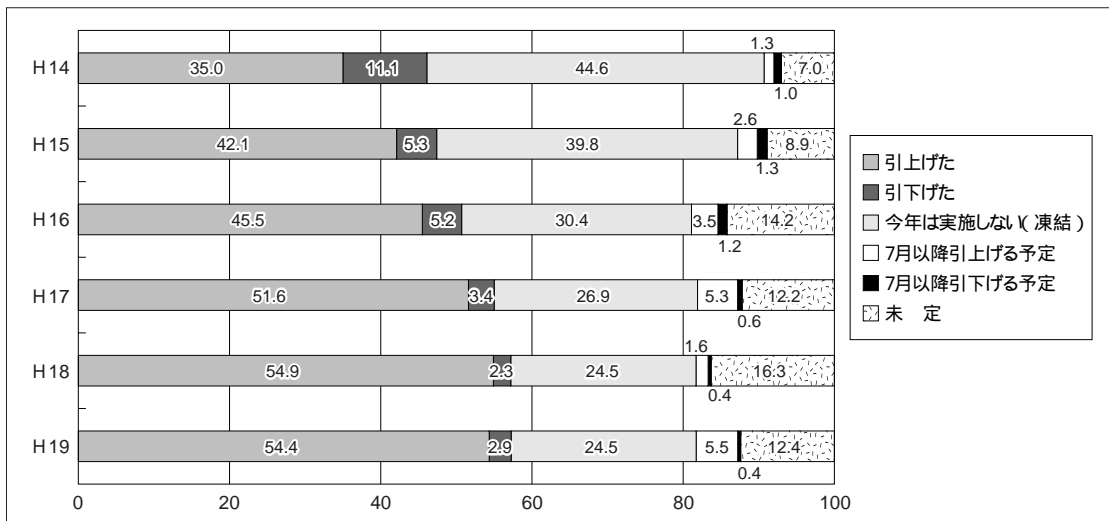
（単位：％）



賃金改定の実施状況の推移についてみてみると、過去5年間では平成14年に引き上げた事業所が35.0%であったが、平成19年には54.4%であるように年々、引上げの実施を行う事業所の割合が増加しており、また、引下げについては平成14年に11.1%、平成19年に2.9%と年々、減少している。（図9-2）

図9-2 賃金改定の実施状況の推移（過去5年間）

（単位：％）



(2) 平均昇給額及び平均所定賃金

石川県について「引き上げた」事業所の賃金改定後の平均所定賃金は250,043円、平均昇給額は5,459円(昇給率2.23%)であった。全国との比較では、「改定前の賃金」、「昇給額」のいずれについても全国が高い結果となった。(表9-1)

表9-1 平均昇給(上昇)

(単位:円)

	改定前の賃金	改定後の賃金	昇給額	昇給率
全 国 計	247,972	254,416	6,444	2.60%
石 川 県 計	244,584	250,043	5,459	2.23%
製 造 業	238,594	244,011	5,417	2.27%
非 製 造 業	252,534	258,050	5,516	2.18%
1 ~ 9 人	230,561	236,478	5,917	2.57%
10 ~ 29 人	250,346	256,543	6,197	2.48%
30 ~ 99 人	241,060	245,655	4,595	1.91%
100 ~ 300 人	262,207	268,033	5,826	2.22%



平成19年度中小企業労働事情実態調査ご協力のお願い

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せ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。

石川県中小企業団体中央会 組織振興課

〒920-8203 金沢市鞍月2-20 石川県地場産業振興センター新館5階
電話 076-267-7711 FAX 076-267-7720

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。)

Table with columns for business name, location, and industry type. Includes a list of 24 industry categories and a box for the respondent's name and contact info.

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。

Table for employee counts by gender and status (Full-time, Part-time, Dispatch, etc.).

設問2) 労働組合の有無について

お答え下さい。(どちらか一つだけに○)

1. ある 2. ない

[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。

Table for employee counts by gender and age group (24 or below, 25-34, etc.).

[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)

23 [ ] [ ] [ ] [ ] (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えますか。(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月以降上げる予定      5. 7月以降下げる予定      6. 未定

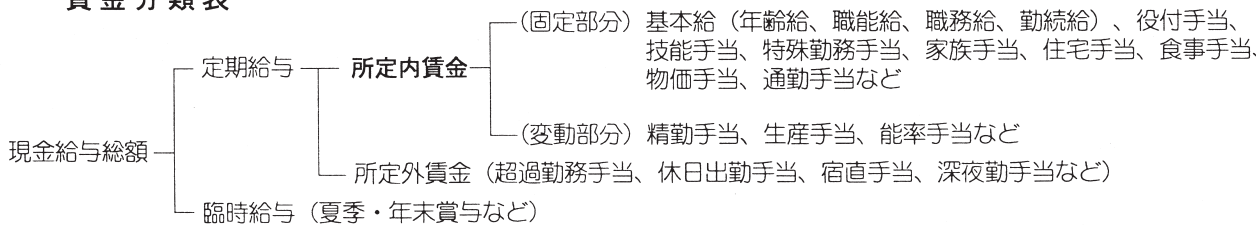
※上記の1. 2. 3. に○をした事業所は下記の②へ

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、休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う一度お確かめのうえ、7月10日までにご返送下さい。