

このマークは中央会シンボルマークです

石川県における中小企業の労働事情
平成20年度中小企業労働事情実態調査報告書
発行／平成21年3月
発行者／石川県中小企業団体中央会
〒920-8203 石川県金沢市鞍月2丁目20番地
石川県地場産業振興センター新館5階
TEL (076) 267-7711 (代表)
FAX (076) 267-7720
URL <http://www.icnet.or.jp/>

石川県における

中小企業の 労働事情

平成20年度
中小企業労働事情実態調査報告書



石川県中小企業団体中央会

は し が き

我が国経済は、2002年からこれまで長期にわたって緩やかな景気回復を続けてきましたが、昨年の秋以降、米国発の金融危機による世界的な景気後退、原油・原材料価格や為替の乱高下により経済状況が不安定であり、とりわけ、中小企業は厳しい経営環境におかれております。

このような情勢の中、労働・雇用環境は、急激な景気悪化による生産調整のしわ寄せが非正規社員に及び、派遣切りや大幅な求人減少により、雇用情勢は厳しさを増しています。また、派遣労働者を企業が正規採用しなければならなくなるいわゆる2009年問題も重ねて危惧されております。さらに、団塊世代の一斉退職による技術の継承問題や高年齢者の再雇用、フリーター・ニート等に代表される若年齢者の雇用問題など多くの課題に直面しています。

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、退職金（年金）制度、従業員の募集・採用・定着、高年齢者の雇用に関する項目を追加しました。また、石川県中小企業団体中央会の独自調査項目として雇用環境の整備について調査集計をいたしました。

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の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21年3月

石川県中小企業団体中央会

目 次

調査のあらまし	1
調査結果の概要	2
1．回答事業所の概要	2
(1) 回答事業所数	
(2) 労働組合の有無	
(3) 常用労働者の構成	
(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)	
2．経営状況と経営上のあい路	5
(1) 1年前と比較した経営状況	
(2) 主要事業の今後の方針	
(3) 経営上のあい路	
(4) 経営上の強み	
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	8
(1) 週所定労働時間	
(2) 月平均残業時間	
(3) 年次有給休暇の平均付与日数・取得日数	
4．退職金(年金)制度について	10
(1) 退職金制度の有無	
(2) 退職金の支払準備形態	
5．従業員の募集・採用・定着について	11
(1) 新卒者の定期採用について	
(2) 従業員採用における効果的な募集方法(新卒者、中途採用)	
6．高年齢者の雇用について	13
(1) 定年年齢について	
(2) 継続雇用制度の有無	
(3) 高年齢者雇用の課題	
(4) 高年齢者への期待	
7．最低賃金引き上げの影響について	15
(1) 最低賃金引き上げの影響	
(2) 最低賃金引き上げの影響がある場合の対応	
8．新規学卒者採用状況	16
(1) 新規学卒者の採用状況	
(2) 新規学卒者の1人当たりの平均初任給額	

9 . 賃金改定状況	17
(1) 賃金改定の実施状況	
(2) 平均昇給額 (平均所定賃金)	
10 . 雇用環境の整備について	18
(1) 労働時間、休日、休暇等について従業員との話し合いの機会	
(2) 労働時間等の苦情等を受け付ける窓口又は担当者の設置	
(3) 年次有給休暇の取得促進のための取組み	
(4) 年次有給休暇の計画的付与制度を導入	
(5) 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」等の取組み	
(6) 配慮を有する従業員に対する短時間勤務や特別休暇付与等の整備	
(7) 従業員の多様な事情等に対応した労働時間制度の導入	
(8) 在宅勤務、テレワーク等の勤務形態の導入	
(9) 健康相談窓口の設置や健康相談担当者の配置等の相談体制の整備	
(10) 育児をする従業員の職場と家庭の両立支援	
調 査 票	24

調査のあらまし

1. 調査目的

本調査は、石川県内における中小企業の労働事情を的確に把握し、適正な中小企業労働対策の樹立、並びに時宜を得た中央会労働支援方針の策定に資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 20 年 7 月 1 日（火）

4. 調査実施期間

平成 20 年 7 月 1 日（火）から平成 20 年 7 月 10 日（木）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、そのデータに基づき、石川県中小企業団体中央会で取りまとめた。なお、雇用環境の整備については、石川県中小企業団体中央会において、独自で調査・集計を実施した。

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、経営上のあい路

（2）労働時間に関する事項

常用労働者の労働時間

（3）雇用に関する事項

退職金（年金）制度、従業員の募集・採用・定着、高年齢者の雇用、新規学卒者の採用

（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

雇用環境の整備について

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 20 年度中小企業労働事情実態調査票」。雇用環境の整備については、石川県中小企業団体中央会が作成。

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 342 事業所（製造業 166 事業所、非製造業 176 事業所）、回答率は 42.75%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）回答事業所の内、100 人未満の事業所が 91.8%であり、業種の割合では製造業が 48.5%、非製造業が 51.5%となった。

表 1 - 1 業種別・従業員規模別回答事業所数 ()内の数字は% (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	18,707	5,925	6,626	4,762	1,394				
石	川	県	計	342 (100.0)	72 (21.1)	127 (37.1)	115 (33.6)	28 (8.2)			
製	造	業	計	166 (48.5)	22	61	62	21			
	食	料	品	23 (6.7)	3	7	11	2			
	織	維	・	同	製	品	30 (8.8)	3	12	13	2
	木	材	・	木	製	品	15 (4.4)	5	6	3	1
	印	刷	・	同	関	連	9 (2.6)	-	5	3	1
	窯	業	・	土	石	業	10 (2.9)	2	5	3	-
	化	学	工	業	業	業	4 (1.2)	-	2	1	1
	金	属	・	同	製	品	48 (14.0)	6	14	18	10
	機	械	器	具	業	業	12 (3.5)	-	4	4	4
	そ	の	他	業	業	業	15 (4.4)	3	6	6	-
非	製	造	業	計	業	業	176 (51.5)	50	66	53	7
	情	報	通	信	業	業	9 (2.6)	1	3	3	2
	運	輸	業	業	業	業	18 (5.3)	5	3	8	2
	建	設	業	業	業	業	39 (11.4)	10	15	14	-
	卸	売	業	業	業	業	44 (12.9)	12	15	16	1
	小	売	業	業	業	業	25 (7.3)	6	14	4	1
	サ	-	ビ	ス	業	業	41 (12.0)	16	16	8	1

(2) 労働組合の有無

有効回答 342 事業所のうち労働組合が組織されている事業所は 12.0% (41 事業所)であり、業種別でみると製造業が 18.1%、非製造業が 6.3%と製造業の割合が高くなっている。また従業員規模別では従業員数が多いほど、組織率が高い傾向がうかがえる。(図 1 - 1)

労働組合組織率の推移をみると、平成 11 年度以降、平成 15 年度の 14.0%をピークにおよそ 10～14%の間を推移している。なお、平成 20 年度の労働組合の組織率を全国平均と比較すると、4.6 ポイント高い、12.0%となっている。(図 1 - 2)

図 1 - 1 労働組合の有無

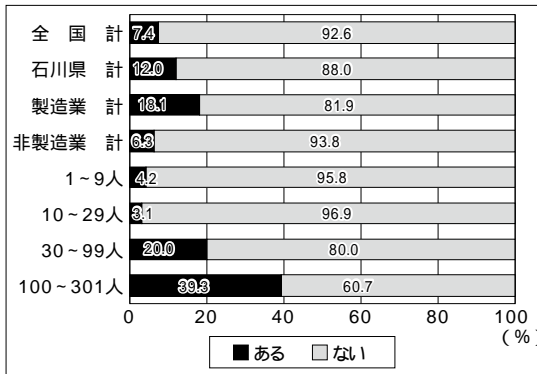
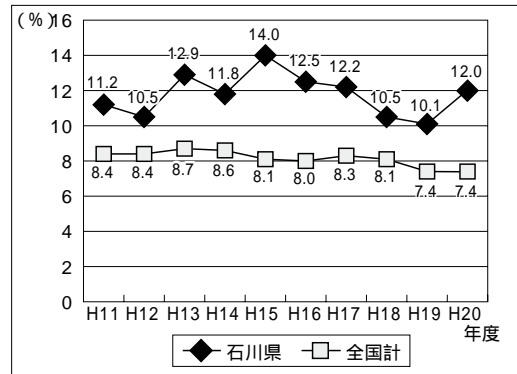


図 1 - 2 労働組合組織率の推移



(3) 常用労働者の構成

常用労働者数は 13,276 人となっており、内男性が 9,063 人 (68.3%)、女性が 4,213 人 (31.7%) である。製造業と非製造業における男女の比率は、ほぼ同じ比率である。また石川県と全国平均を比較すると女性労働者の比率が 2.1% 高い。

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		439,806 (70.4%)	185,001 (29.6%)
石川県計		9,063 (68.3%)	4,213 (31.7%)
製造業計		5,424 (68.8%)	2,456 (31.2%)
非製造業計		3,639 (67.4%)	1,757 (32.6%)

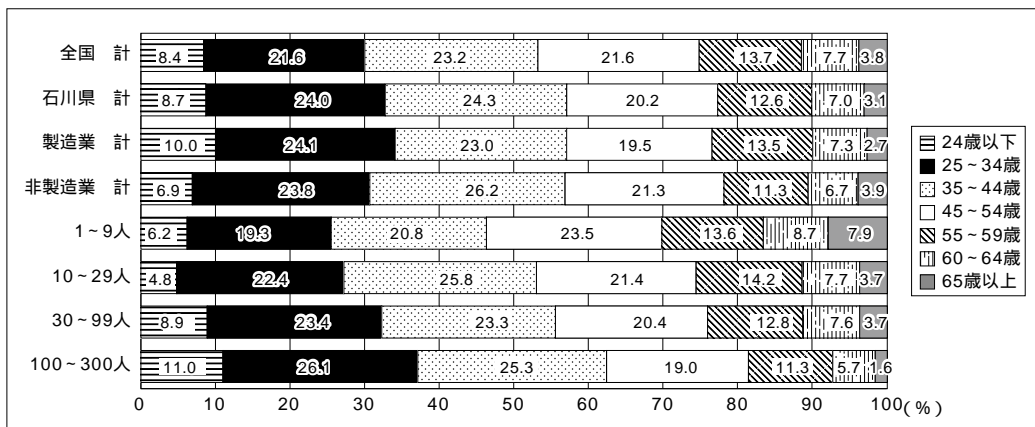
(表 1 - 2)

常用労働者の年齢別構成をみると、「 35 ~ 44 歳 」の占める割合が 24.3% で最も高く、次いで、「 25 ~ 34 歳 」が 24.0%、「 45 ~ 54 歳 」が 20.2% となった。また、全国平均と比較して、高年齢層の割合が低く、全国平均に比べ若年齢層の割合が高い。

従業員規模別では、「 1 ~ 9 人 」の事業所で、「 60 歳以上 」の割合が 16.6% と規模が大きい事業所と比較して割合が高い。(図 1 - 3)

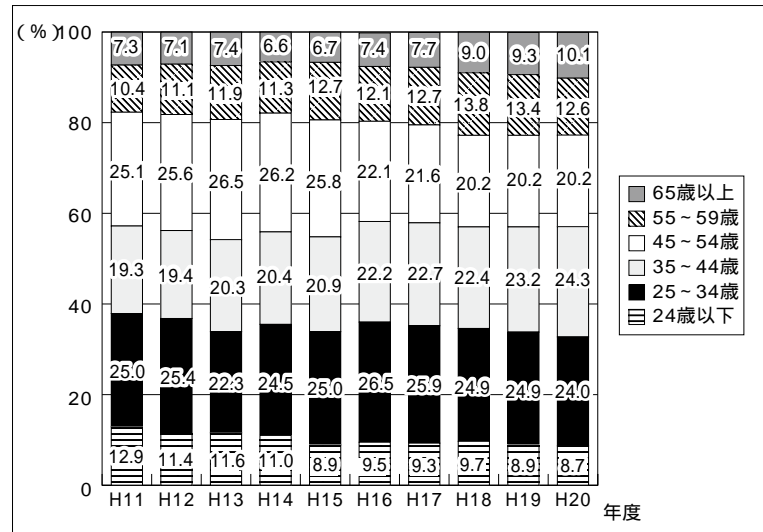
常用労働者とは、次のいずれかに該当する者である。
 期間を決めずに雇われている者、または 1 ヶ月を超える期間を決めて雇われている者
 日々または 1 ヶ月以内の期限を限って雇われている者のうち、5 月、6 月にそれぞれ 1 8 日以上雇われた者
 事業主の家族で、貴事業所にて働いている者のうち、常時勤務して毎月給与が支払われている者

図 1 - 3 常用労働者の年齢別構成 (規模別)



常用労働者数の年齢構成比の推移をみると、「24歳以下」が、平成11年～20年にかけて、減少傾向にあるのに対し、「55歳以上」の高年齢層は増加傾向にあることから、常用労働者の高齢化が進んでいることがうかがえる。
(図1-4)

図1-4 常用労働者の年齢構成比の推移(過去10年間)

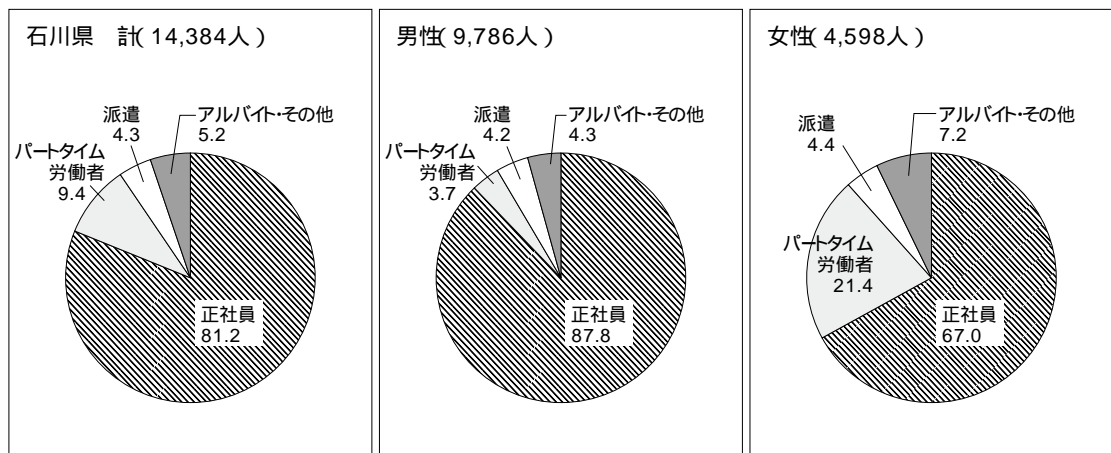


(4) 従業員の構成(パートタイム労働者、派遣、アルバイト等を含む)

従業員における男女の構成は、男性が68.0%(9,786人)、女性が32.0%(4,598人)である。(昨年度:男性65.2%、女性34.8%)雇用形態別男女の構成比を比較すると、男性の正社員比率が87.8%、女性が67.0%となった。女性の正社員比率が男性に比べ20.8ポイント下回っているが、全国平均(女性:57.1%)と比較すれば10.1ポイント上回っている。(図1-5)

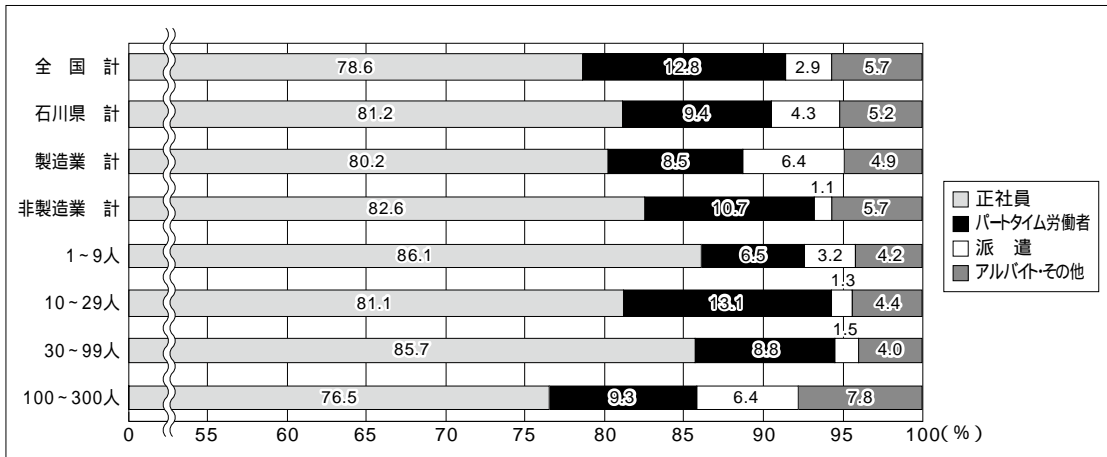
図1-5 従業員の雇用形態別構成比(男女別)

(単位:%)



従業員の雇用形態別構成比を業種別で見ると、正社員の割合は、非製造業で82.6%と製造業の80.2%より2.4ポイント高い。また、従業員規模別では、「100～300人」の事業所で非正社員の割合が高くなっており、小規模な事業所ほど、正社員の割合が高い傾向がうかがえる。
(図1-6)

図1 - 6 従業員の雇用形態別構成比（業種別・従業員規模別）

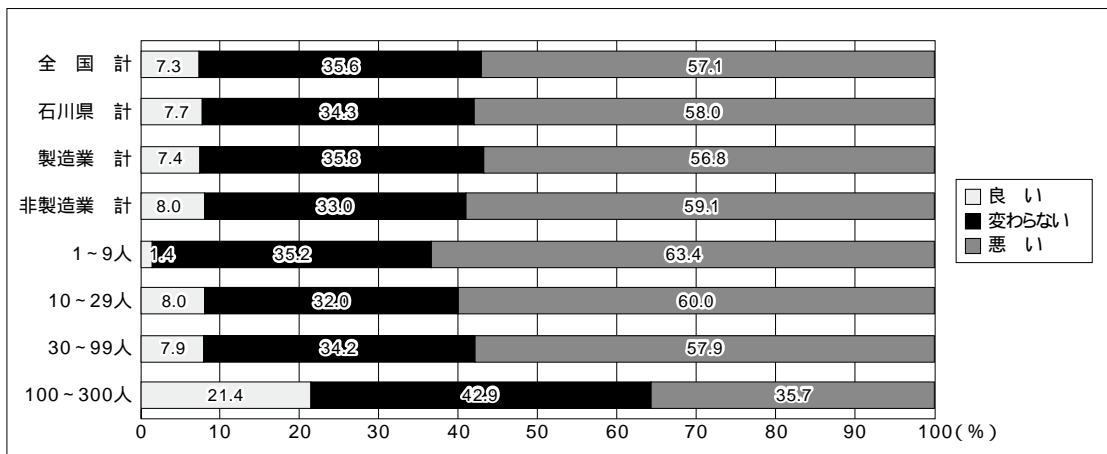


2. 経営状況と経営上のあい路

(1) 1年前と比較した経営状況

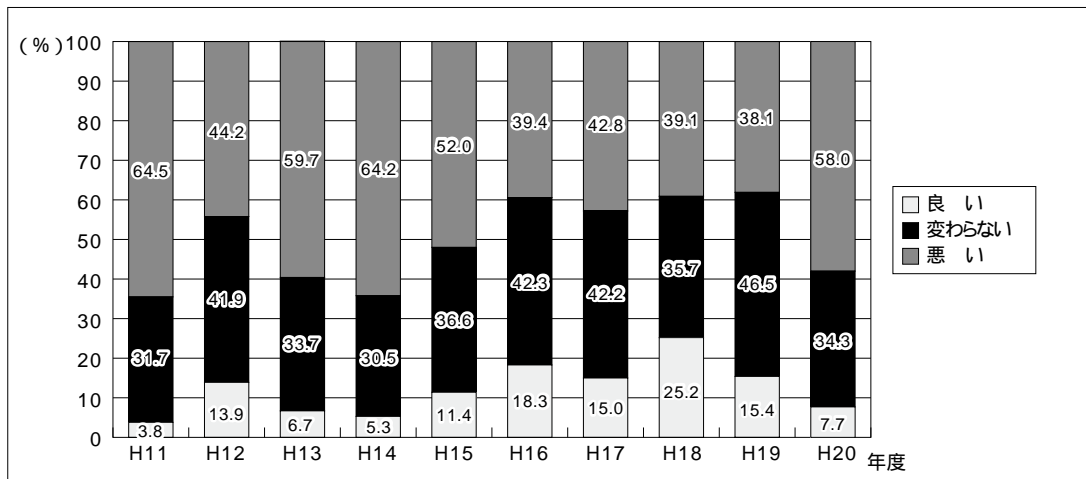
平成19年度調査では「現在の経営状況は1年前と比べてどうか」という設問に対し、「良い」が15.4%、「変わらない」が46.5%、「悪い」が38.1%であったが、平成20年度調査では、「良い」が7.7%、「変わらない」が34.3%、「悪い」が58.0%となっており、「悪い」と感じる事業所が半数以上を占めており、経営状況の悪化がうかがえる。また、業種別でみると、製造業で7.4%（昨年度：20.4%）、非製造業で8.0%（昨年度：9.9%）と、昨年度と比較して「良い」の割合が減少しており、特に製造業でその変化が大きい。従業員規模別では「1～9人」の事業所で特に経営状況が悪化しており、「100～300人」の事業所が100人未満の事業所と比較して、「悪い」と答える割合が小さく、従業員規模の小さい事業所ほど経営状況の悪化がうかがえる。（図2 - 1）

図2 - 1 1年前と比較した経営状況（業種別・従業員規模別）



過去10年間の経営状況の推移をみると、平成14年から平成19年にかけて経営状況に回復傾向が見られたが、平成20年度に入り、悪化傾向が見られる。（図2 - 2）

図2 - 2 一年前と比較した経営状況の推移（過去10年間）

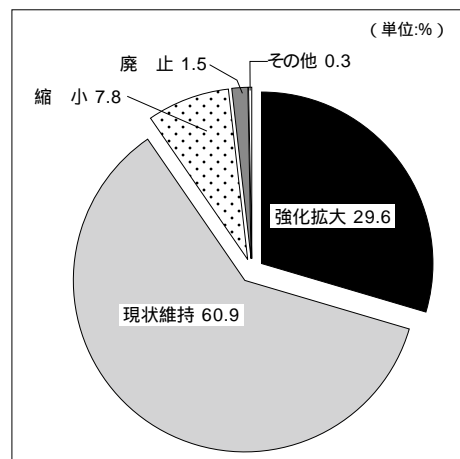


(2) 主要事業の今後の方針

現在行っている主要な事業に対する今後の方針については、「現状維持」が60.9%で最も高く、次いで「強化拡大」が29.6%、「縮小」が7.8%と続いた。(図2 - 3)

前年度と比較すると、強化拡大が5.1ポイント、現状維持が3.0ポイント増加しており、今後の方針について消極的な姿勢であるように思われる。(昨年度:現状維持57.9%、強化拡大34.7%、縮小5.5%)

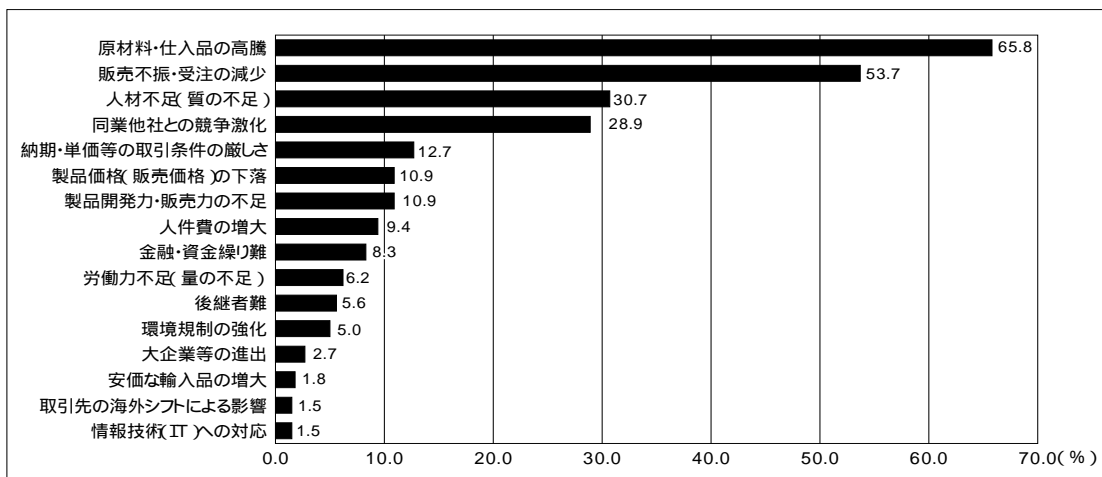
図2 - 3 主要事業の今後の方針



(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の障害について、最も大きいものは「原材料・仕入品の高騰（65.8%）」、次いで、「販売不振・受注の減少（53.7%）」、「人材不足（質の不足）（30.7%）」の順となった。(図2 - 4)

図2 - 4 経営上のあい路（複数回答）



過去10年間の経営上の障害について、上位3項目をみると、平成17年度まで1位が「販売不振・受注の減少」、2位が「同業他社との競争激化」であったが、近年、「原材料・仕入品の高騰」が経営上の障害として上位に挙げられており、昨年度と比べると、最多の要因が「販売不振・受注の減少」から「原材料・仕入品の高騰」に入れ替わっており、近年の原油・原材料価格の高騰やその価格転嫁に伴う値上げの影響が企業にとって、重要な問題となっていることが考えられる。(表2-1)

表2-1 経営のあい路について上位3項目(過去10年間)

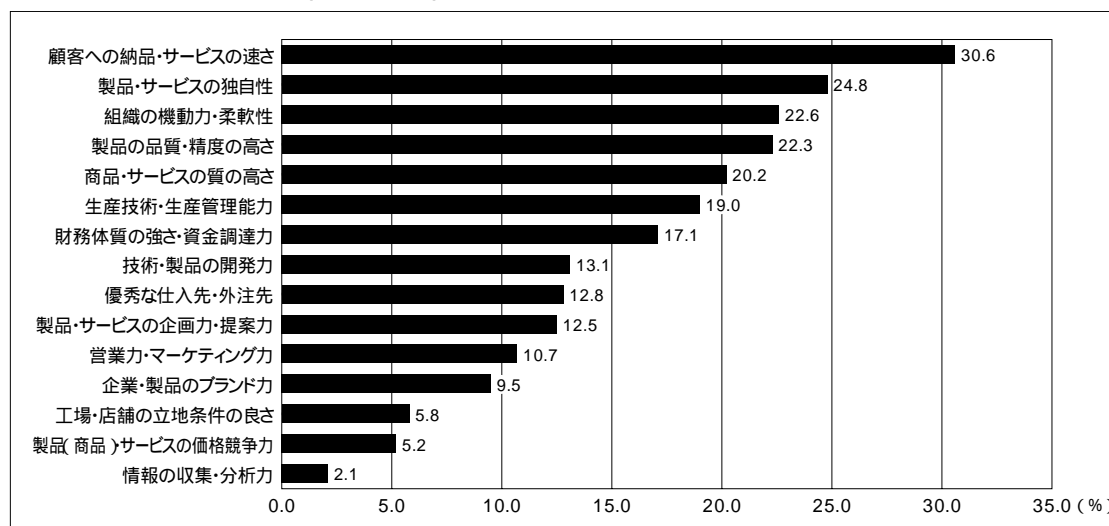
	1位	2位	3位
H 11	販売不振・受注の減少	同業他社との競争激化	製品価格(販売価格)の引上げ難
H 12	販売不振・受注の減少	同業他社との競争激化	納期・単価等の取引条件の厳しさ
H 13	販売不振・受注の減少	同業他社との競争激化	製品価格(販売価格)の下落
H 14	販売不振・受注の減少	同業他社との競争激化	製品価格(販売価格)の下落
H 15	販売不振・受注の減少	同業他社との競争激化	製品価格(販売価格)の下落
H 16	販売不振・受注の減少	同業他社との競争激化	原材料・仕入品の高騰
H 17	販売不振・受注の減少	同業他社との競争激化	原材料・仕入品の高騰
H 18	販売不振・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
H 20	原材料・仕入品の高騰	販売不振・受注の減少	人材不足(質の不足)

(4) 経営上の強み(複数回答)

中小企業の経営上の強みとして、最も多い回答は、「顧客への納品・サービスの速さ」が30.6%、次いで「製品・サービスの独自性」が24.8%、「組織の機動力・柔軟性」が22.6%であった。(図2-5)

従業員規模別に見ると、小規模事業所では「商品・サービスの質の高さ」の割合が大規模事業所に比べて高く、逆に、大規模事業所では「生産技術・生産管理能力」の割合が小規模事業所に比べて高い。

図2-5 経営上の強み(複数回答)



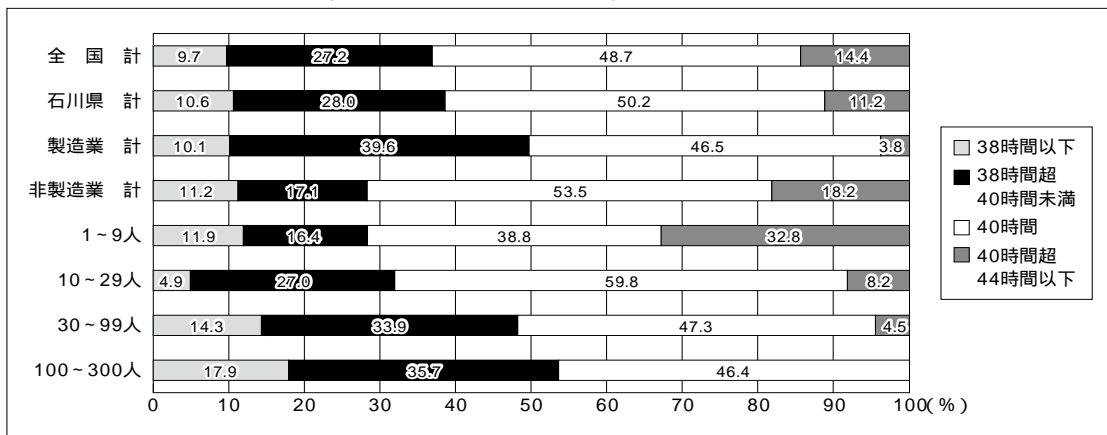
3. 従業員（パートタイムなど短時間労働者を除く）の労働時間

(1) 週所定労働時間

従業員の週所定労働時間は「40時間」が50.2%と最も高く、労働基準法で定める法定労働時間である「40時間以下」が全体の88.8%を占め、前年の91.1%を2.3ポイント下回った。

業種別では、非製造業が製造業より週所定労働時間が長い。また、従業員規模別では、小規模事業所ほど所定労働時間が長く、特に「1～9人」の事業所で40時間を超える事業所の割合が最も高くなっている。(図3-1)

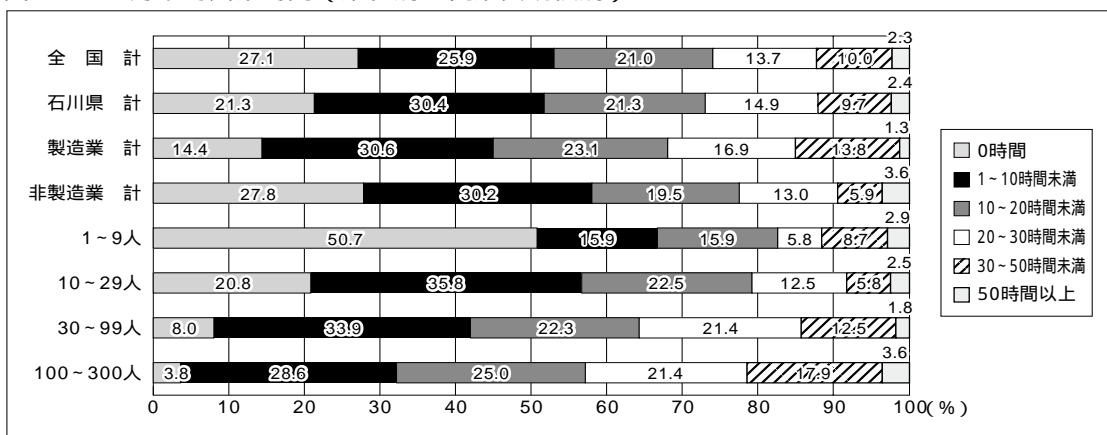
図3-1 週所定労働時間（業種別・従業員規模別）



(2) 月平均残業時間

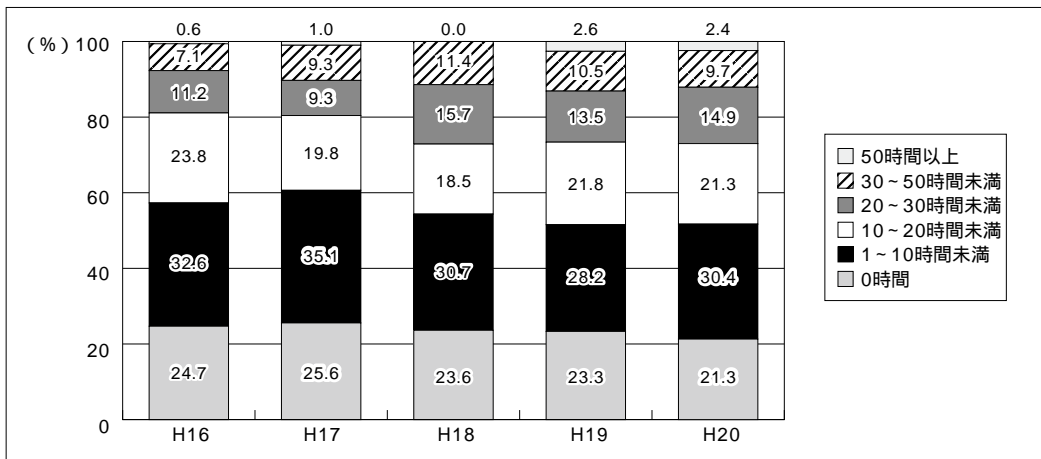
月平均残業時間については、月平均1時間以上の残業が行われた事業所が78.7%と約8割を占めた。従業員規模別では、規模の大きな事業所ほど残業時間が多くなる傾向が見られる。(「1～9人」：平均8.35時間、「100～300人」：平均19.29時間)(図3-2)

図3-2 月平均残業時間（業種別・従業員規模別）



残業時間の推移（過去5年間）を見ると、平成16年度では「20時間以上」と回答する事業所が18.9%であったが、今年度では27.0%に増加しており、残業時間が増加傾向にある。(16年：平均9.39時間、20年：平均12.09時間)(図3-3)

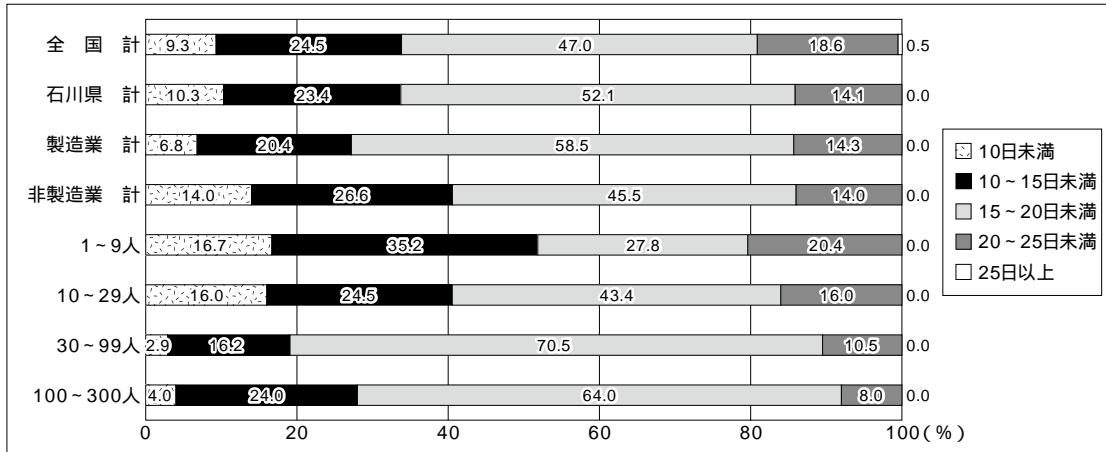
図3 - 3 残業時間の推移（過去5年間）



(3) 年次有給休暇の平均付与日数・取得日数

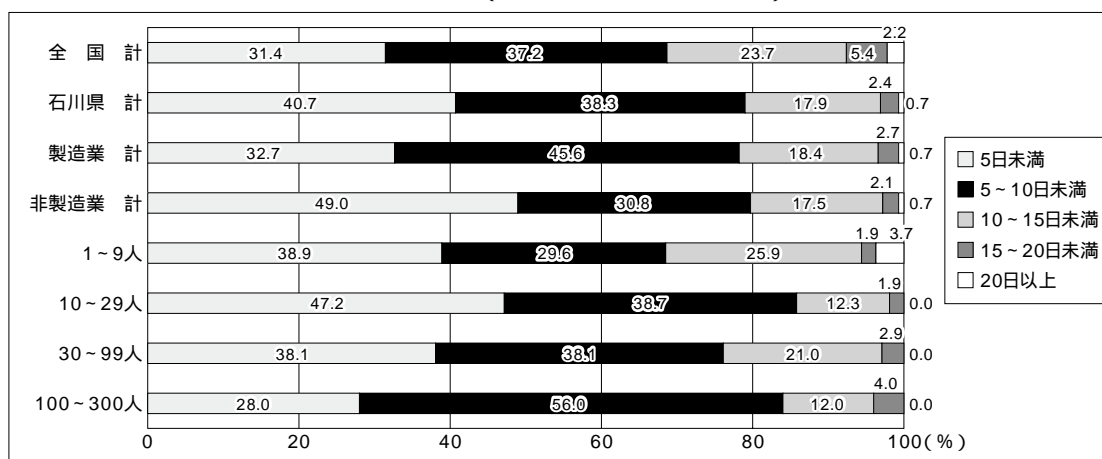
従業員1人あたりの年次有給休暇の平均付与日数は、「15～20日未満」が52.1%と最も多く、従業員規模が「10人以上」の事業所において、その割合が最も高くなっている。(図3-4) また、石川県の年次有給休暇の平均付与日数は15.00日、全国平均が15.08日であり、ほぼ全国平均並であった。

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）



年次有給休暇の平均取得日数を業種別でみると、製造業（6.46日）が非製造業（5.49日）に比べ、取得日数が0.97日多い。また、従業員規模別では、「1～9人」の事業所で「15日以上」年次有給休暇を取得している割合が高いが、「10～29人」、「30～99人」、「100～300人」において規模が大きい事業所ほど平均取得日数が多い傾向がうかがえる。(図3-5) 平均取得日数について全国と比較すると、石川県平均が5.98日、一方、全国平均が7.03日となっており、全国平均に比べ、1.05日平均取得日数が少ない。

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）

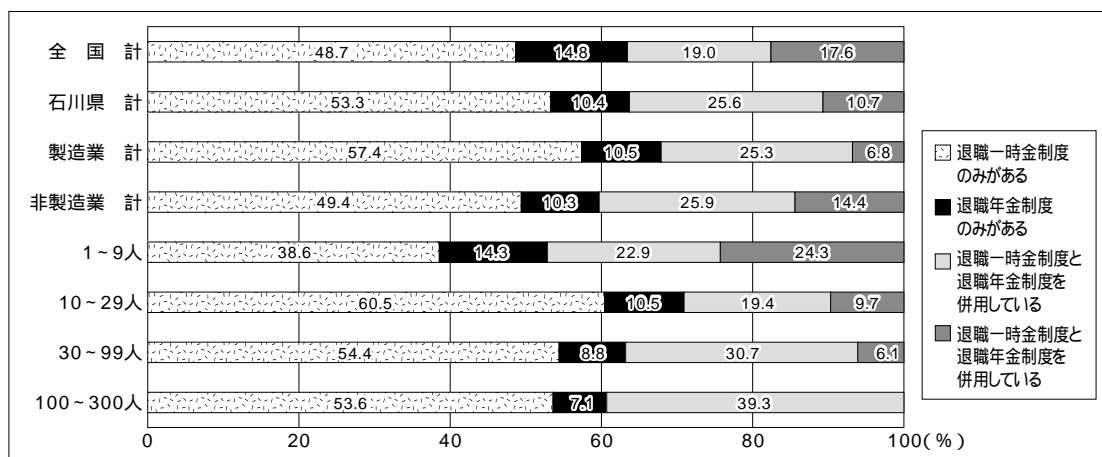


4. 退職金（年金）制度について

(1) 退職金制度の有無

退職金制度の有無については、退職金制度が「ある」と答えた事業所は89.3%であった。その内訳をみると「退職一時金制度のみがある」と答えている事業所が53.3%、「退職一時金制度と退職年金制度を併用している」が25.6%、「退職年金制度のみがある」が10.4%となった。また、従業員規模が大きいほど「退職一時金制度と退職年金制度を併用している」割合が高くなっており、退職金制度の整備が進んでいることがうかがえる。（図4 - 1）

図4 - 1 退職金制度の有無

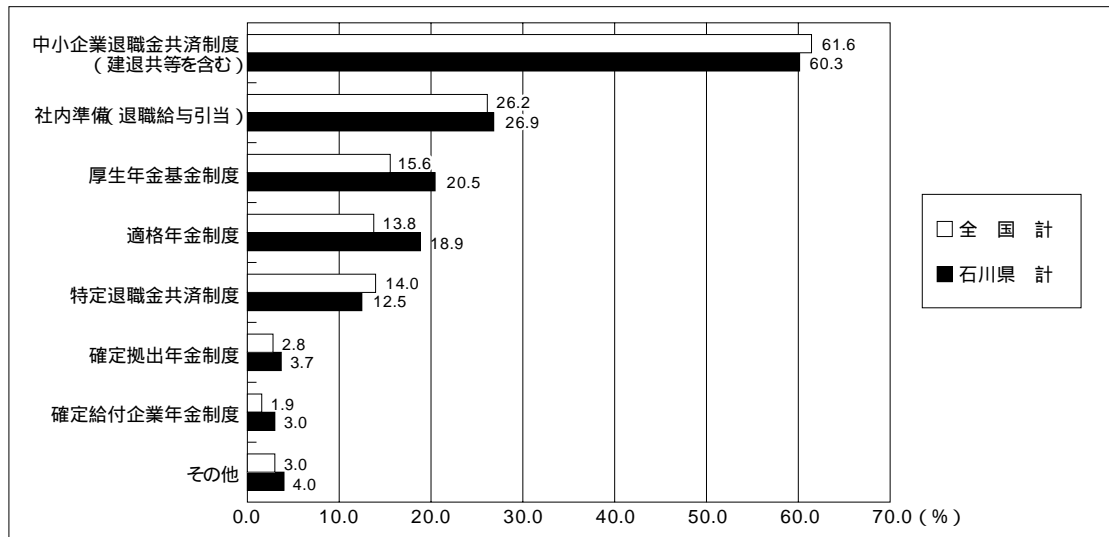


(2) 退職金の支払準備形態（複数回答）

退職金の支払準備形態では、「中小企業退職金共済制度」が60.3%と最も多く、以下「社内準備（退職給与引当）」（26.9%）、「厚生年金基金制度」（20.5%）、「適格年金制度」（18.9%）と続いた。全国と比較すると、石川県における適格年金制度の割合が全国に比べ5.1%高く、平成24年3月末で廃止される適格年金制度の移行が全国に比べ、やや遅れていると思われる。

（図4 - 2）

図4 - 2 退職金の支払準備形態（複数回答）



5. 従業員の募集・採用・定着について

(1) 新卒者の定期採用について

新卒者の定期採用についてみると、「定期採用はしてない」とする事業所が最も多く全体の69.8%を占めている。従業員規模別にみると、規模の大きな事業所ほど新卒者の定期採用を実施している割合が高い傾向にある。(図5 - 1)

また、過去3年間における中途採用の有無についてみると、79.4%の事業所で定期採用を実施している。従業員規模別でみると、規模が大きいほど中途採用を実施している割合が高いが、特に、「1～9人」の事業所で実施している割合が低い。多くの事業所が、人材の確保を新卒者の定期採用よりも中途採用により行っているようである。(図5 - 2)

図5 - 1 新卒者の定期採用の有無（業種別・従業員規模別）

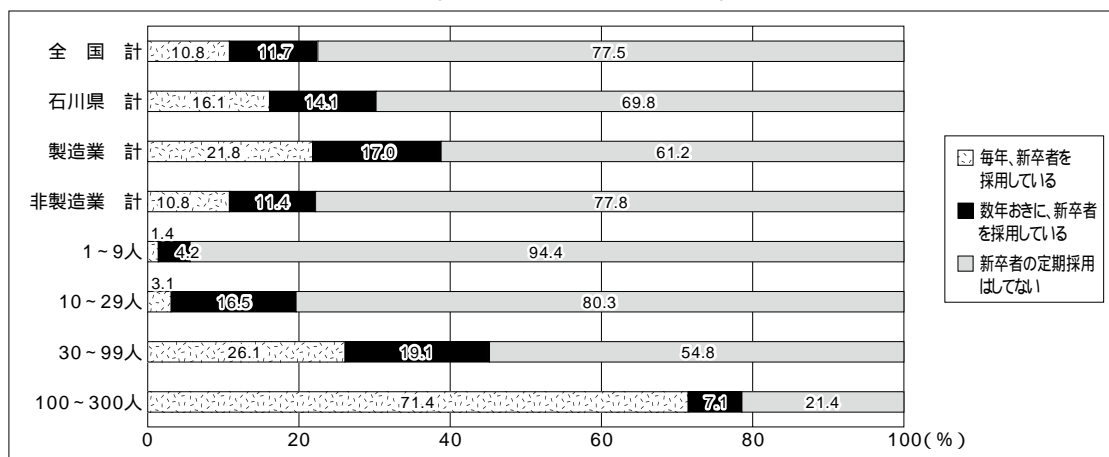
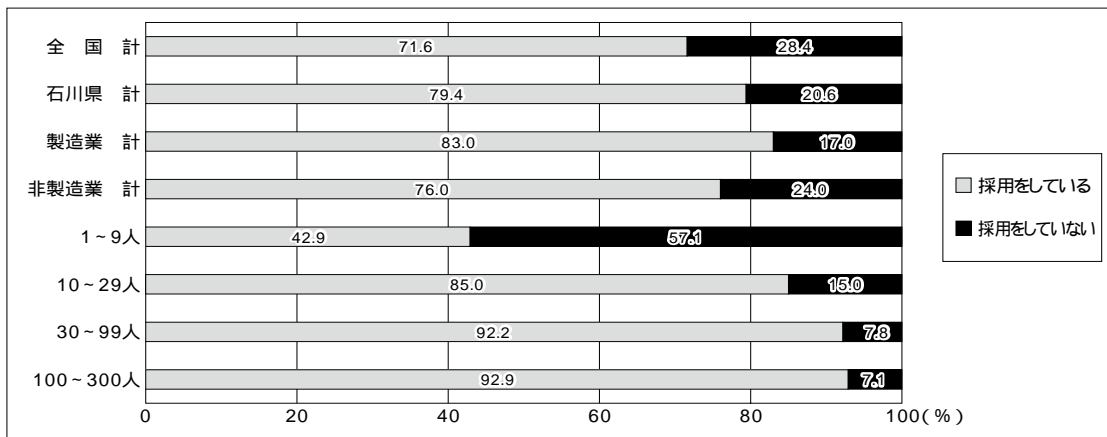


図5 - 2 過去3年間に於ける中途採用の有無(業種別・従業員規模別)



(2) 従業員採用における効果的な募集方法(新卒者、中途採用)(複数回答)

従業員採用における効果的な募集方法についてみると、新卒採用では、「学校への求人」が59.7%と最も多く、次いで、「ハローワーク」の37.2%となった。(図5 - 3) また、中途採用では、「ハローワーク」が80.9%と最も多く、次いで、「親族・知人の紹介」の36.5%となった。(図5 - 4) 従業員規模別で見ると規模が大きい事業所ほど、新卒採用で「学校への求人」が効果的であると答えている事業所の割合が高い。

図5 - 3 従業員採用における効果的な募集方法(新卒者)

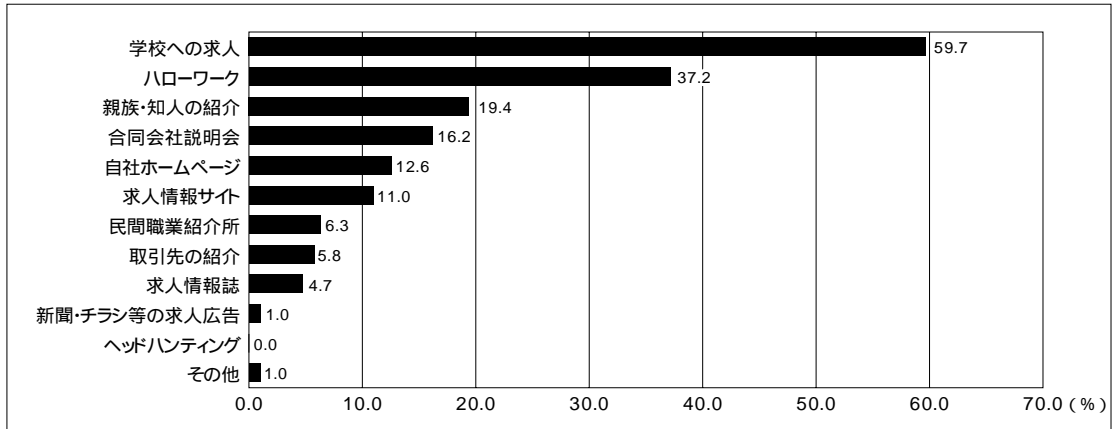
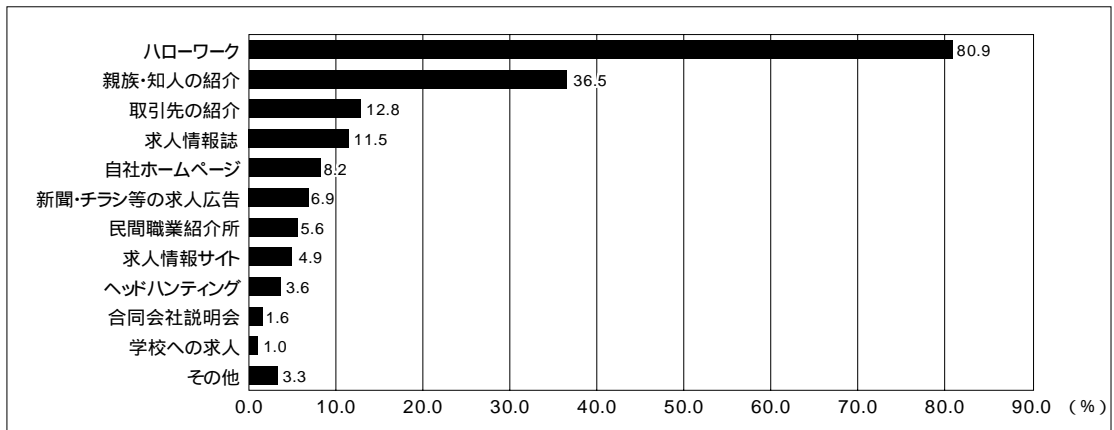


図5 - 4 従業員採用における効果的な募集方法(中途採用)

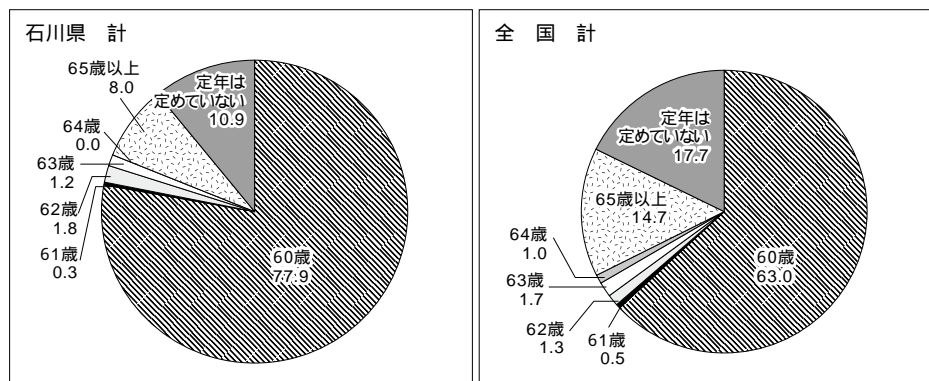


6. 高齢者の雇用について

(1) 定年年齢について

定年年齢についてみると、「60歳」とする事業所が77.9%で最も多く、次いで、「定年は定めていない」が10.9%、「65歳以上」が8.0%と続いた。全国と比較すると、「60歳」を定年とする事業所の割合が14.9ポイント高く、また「65歳以上」が6.7ポイント低く、全国に比べ定年年齢の引き上げが進んでいないようである。(図6-1)

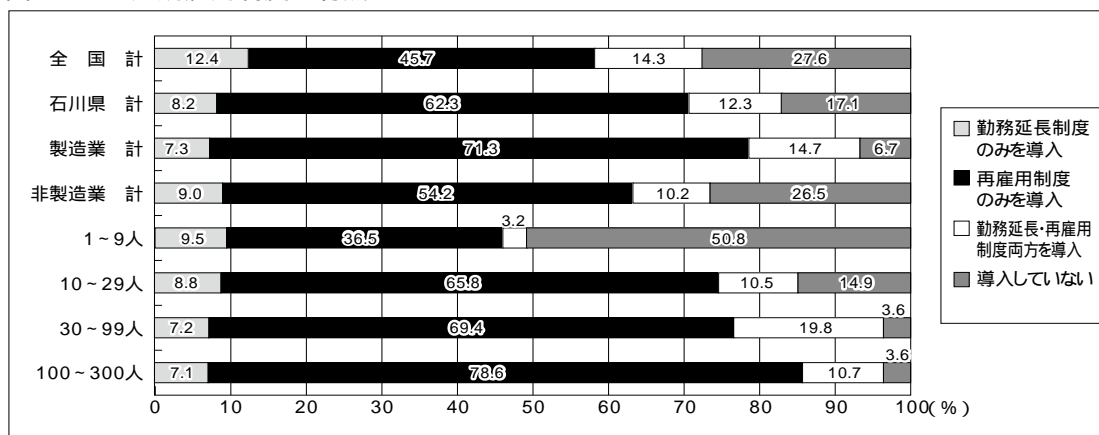
図6-1 定年年齢について



(2) 継続雇用制度の有無

継続雇用制度の有無についてみると、82.9%が継続雇用制度を導入している。業種別では、特に製造業が非製造業に比べ、継続雇用制度を導入している割合が高い。従業員規模別では、規模が大きいほど継続雇用制度を導入している割合が高く、特に「再雇用制度のみを導入している」事業所の割合が高い。(図6-2)

図6-2 継続雇用制度の有無



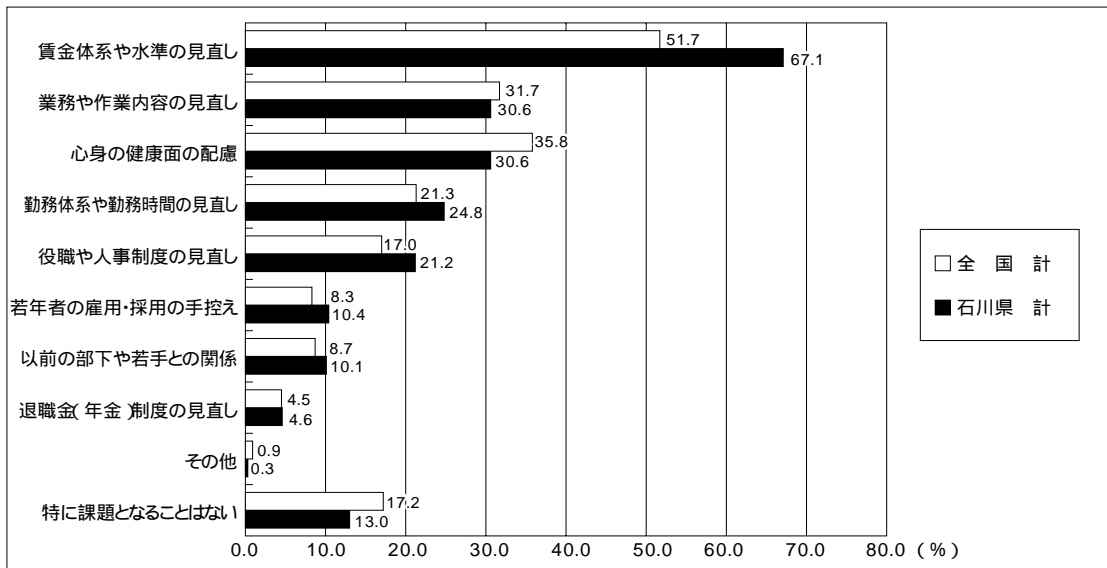
高齢者雇用安定法が改正され、平成25年度までに段階的に雇用延長の年齢を引き上げていくことが義務付けられた(65歳まで)。雇用延長の方法にはついては「定年の引き上げ」「継続雇用制度の導入」「定年の定め」「廃止のいずれかの措置」を選択する。

継続雇用制度には「勤務延長制度」「再雇用制度」の2つの制度がある。

(3) 高齢者雇用の課題

高齢者雇用の課題については、「賃金体系や水準の見直し」が67.1%と最も高く、次いで、「業務や作業内容の見直し」が30.6%、「心身の健康面の配慮」が30.6%と続いた。全国と比較すると、「賃金体系や水準の見直し」を課題とする割合が全国に比べ、15.4ポイント高く、石川県の事業所にとって、「賃金体系や水準の見直し」は大きな課題となっていることがうかがえる。(図6-3)

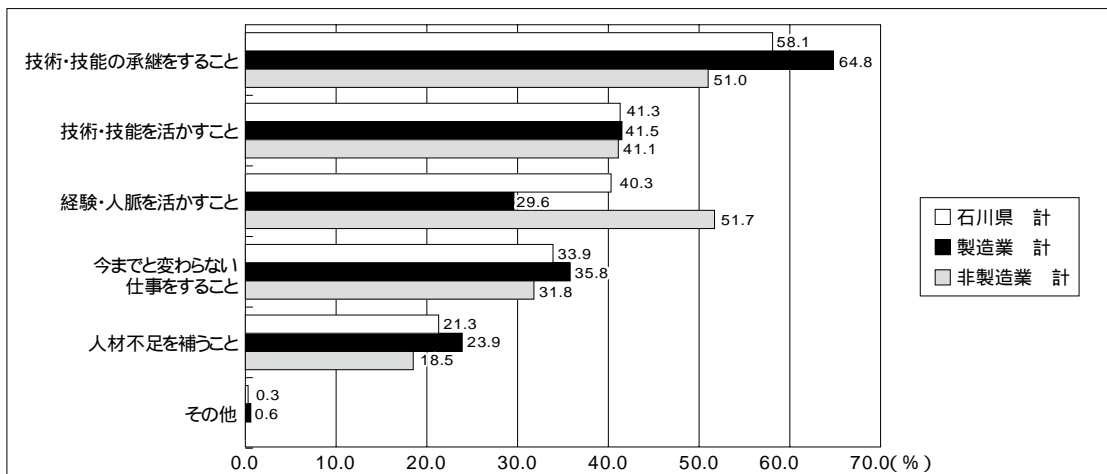
図6-3 高齢者雇用の課題(複数回答)



(4) 高齢者への期待

高齢者への期待については、「技術・技能の承継をすること」が58.1%と最も高く、次いで、「技術・技能を活かすこと」が41.3%、「経験・人脈を活かすこと」が40.3%であった。業種別でみると、製造業では、「技術・技能の承継をすること」が最も多く、また、非製造業では、「経験・人脈を活かすこと」が最も多い。(図6-4)

図6-4 高齢者への期待(複数回答)

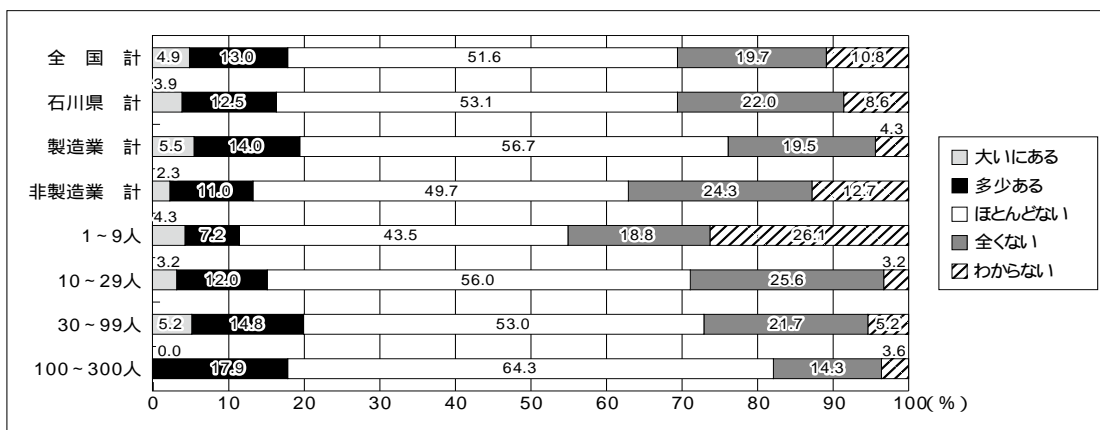


7. 最低賃金引き上げの影響について

(1) 最低賃金引き上げの影響

最低賃金の引き上げの影響については、「ほとんどない」が53.1%と最も高く、「全くない」の22.0%とあわせると75.1%の事業所が最低賃金の引き上げの影響をほとんどもしくは全く受けていないという結果となった。業種別で見ると、製造業が非製造業に比べ、引き上げの影響がある割合が高く、従業員規模別で見ると、規模の大きな事業所ほど引き上げの影響がある傾向が見られる。(図7-1)

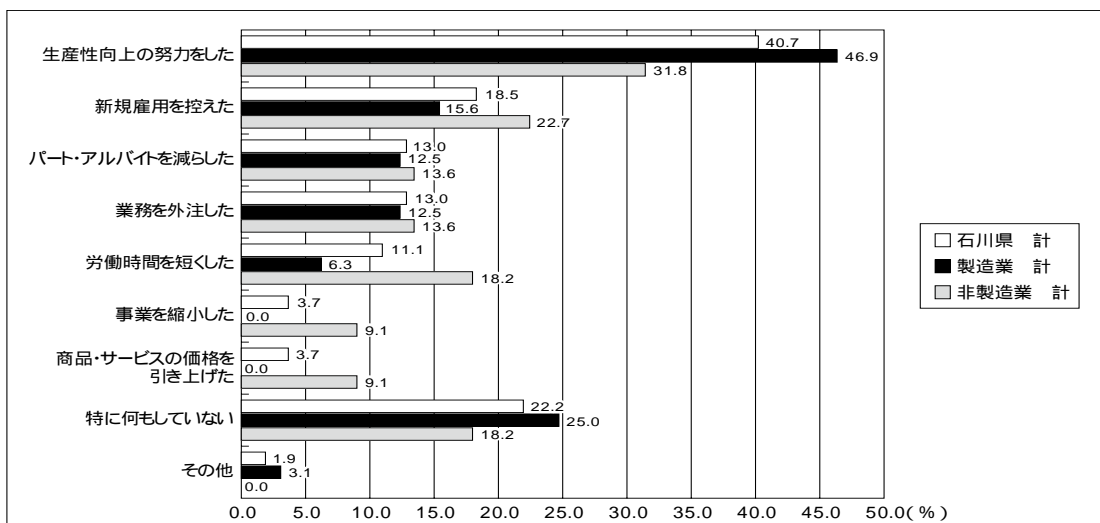
図7-1 最低賃金引き上げの影響



(2) 最低賃金引き上げの影響がある場合の対応(複数回答)

最低賃金引き上げの影響があると回答した事業所の対応についてみると、「生産性向上の努力をした」が40.7%で最も高く、「特に何もしていない」が22.2%、「新規雇用を控えた」が18.5%の順となっている。業種別で見ると、製造業では、「生産性向上の努力をした」が最も多く、次いで、「特に何もしていない」である。一方、非製造業では、「生産性向上の努力をした」が最も高く、次いで、「新規雇用を控えた」となった。(図7-2)

図7-2 最低賃金引き上げによる影響がある場合の対応



8. 新規学卒者採用状況

(1) 新規学卒者の採用状況

平成20年3月の新規学卒者の採用充足率をみると、事務系は、ほぼ100%の充足率を満たしているが、技術系では、高校卒の充足率が76.5%と、最も低く、平均すると、81.5%と事務系（平均98.5%）に比べ低い。（表8-1）

表8-1 新規学卒者の学卒別採用充足率（%）

区分		合計	技術系	事務系
石川県	高校卒	80.7	76.5	100.0
	専門学校卒	83.3	80.0	100.0
	短大卒	95.7	87.5	100.0
	大学卒	92.6	91.2	95.8
全国	高校卒	81.1	79.3	87.0
	専門学校卒	84.2	83.1	89.4
	短大卒	84.0	81.3	87.0
	大学卒	83.6	80.1	87.9

ここでの採用充足率とは、平成20年3月卒の新規学卒者の採用計画人数に対して、採用した採用実績人数の割合を指す。

平成21年3月新規学卒者の採用計画についてみると、「採用計画がある」が25.8%（昨年26.2%）、「採用計画がない」が58.5%（昨年58.1%）、「未定である」が15.7%（昨年15.7%）となり、ほぼ昨年並みとなった。業種別では、製造業が非製造業に比べ、「採用計画がある」が13.7ポイント高く、製造業で「採用計画がある」の割合が高い。また、従業員規模別では、規模の大きな事業所ほど「採用計画がある」の割合が高い傾向が見られる。全国との比較では、「採用計画がある」が全国（18.2%）より7.6ポイント高い結果となった。（図8-1）

図8-1 採用計画の有無

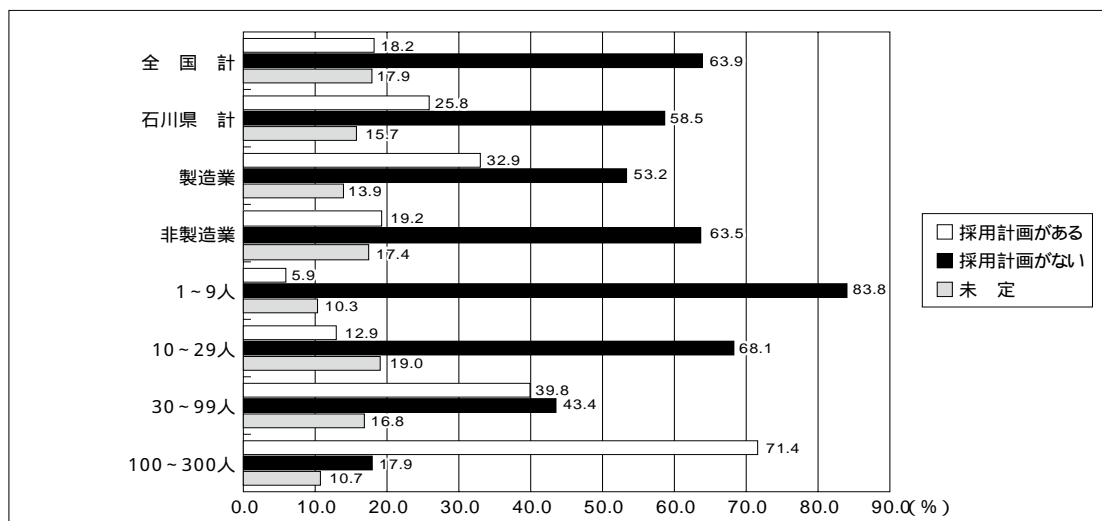


表8-2 新規学卒者の1人当たり初任給（単位：円）

(2) 新規学卒者の1人当たりの平均初任給額

平成20年3月卒新規学卒者の一人当たりの平均初任給額をみると、高校卒、大学卒ともに技術系が事務系より平均初任給額が高い。（表8-2）

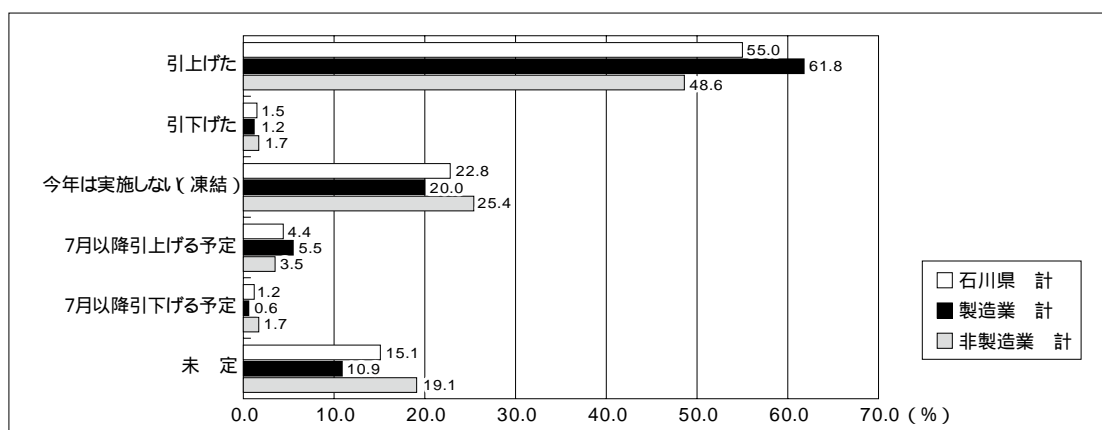
区分	高校卒		大学卒	
	技術系	事務系	技術系	事務系
全国計	154,984	151,243	194,082	191,631
石川県計	156,346	152,940	192,861	190,200
製造業計	156,229	148,944	191,494	187,050
非製造業計	156,964	155,188	195,676	190,863

9. 賃金改定状況

(1) 賃金改定の実施状況

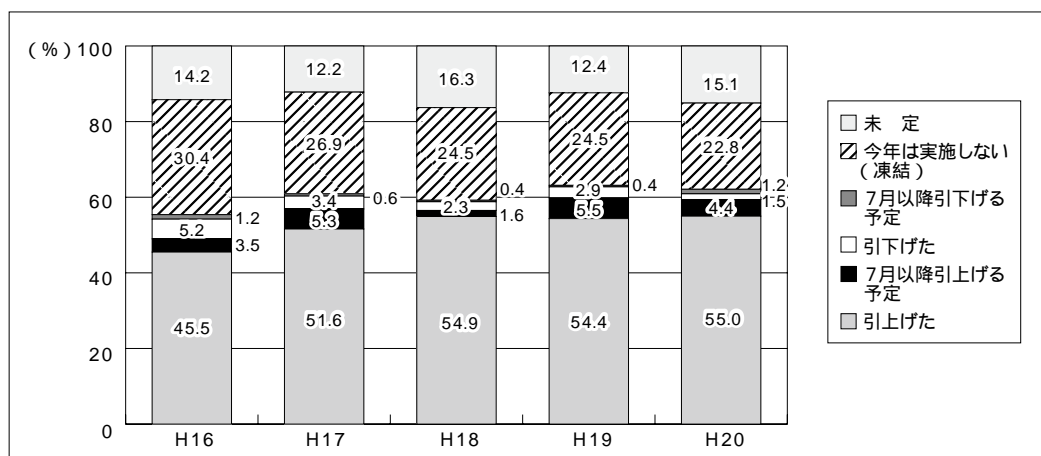
平成20年1月1日から7月1日(調査時点)までの賃金改定状況をみると、「引き上げた(55.0%)」、「7月以降引き上げる予定(4.4%)」と回答した事業所は59.4%(昨年度:59.9%)であり、また、「引き下げた(1.5%)」、「7月以降引き下げる(1.2%)」と回答した事業所は2.7%(昨年度:3.3%)となっている。業種別では、製造業の「引き上げた」、「7月以降引き上げる予定」と回答した事業所の割合(67.3%)が非製造業(52.1%)に比べ、15.2ポイント高い結果となった。(図9-1)

図9-1 賃金改定の実施



賃金改定の実施状況の推移についてみてみると、平成16年度において、「引き上げた」、「7月以降引き上げる予定」と回答した事業所が49.0%であったが、平成18年度から平成20年度にかけては56.5～59.9%であり、ほぼ横ばいを推移している。(図9-2)

図9-2 賃金改定の実施状況の推移(過去5年間)



(2) 平均昇給額 (平均所定賃金)

平成 20 年 1 月 1 日から 7 月 1 日までに賃金改定を実施した事業所の内、「賃金を引き上げた」事業所の 1 人あたりの平均昇給額は 5,658 円 (昇給率 2.29%) であった。(表 9 - 1)

表 9 - 1 賃金を上げた事業所の 1 人あたりの平均昇給額

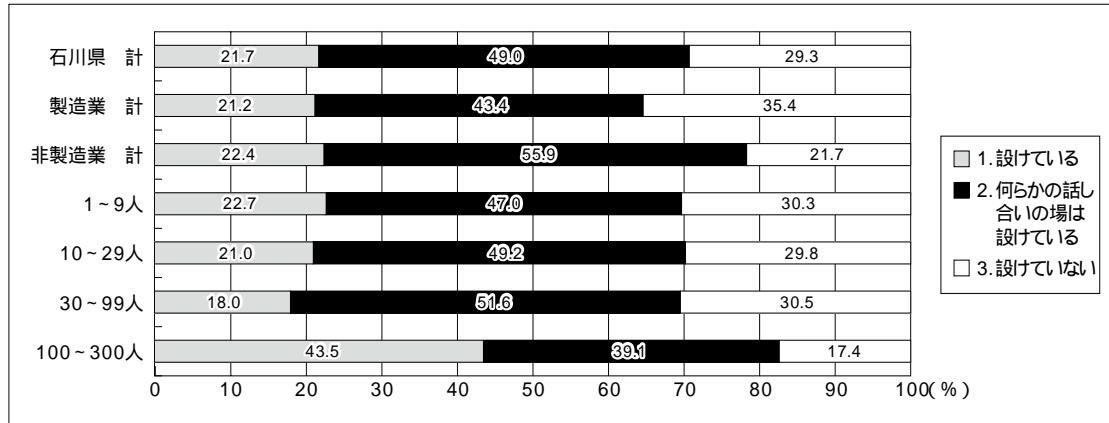
	対象者数	改定前の賃金(円)	改定後の賃金(円)	昇給額(円)	昇給率(%)
全 国 計	201,083	249,279	254,370	5,091	2.04
石 川 県 計	5,843	247,823	252,991	5,168	2.09
製 造 業 計	3,907	237,848	243,065	5,217	2.19
非製造業計	1,936	267,952	273,021	5,069	1.89

10 . 雇用環境の整備について

(1) 労働時間、休日、休暇等について従業員との話し合いの機会

労働時間、休日、休暇等についての従業員との話し合いの機会については、「設けている」が 21.7% 「何らかの話し合いの場は設けている」が 49.0% と全体の 70.7% の事業所が話し合いの場を設けている。また、業種別では、非製造業が製造業に比べ、「設けている」割合が 1.2 ポイント高い。(図 10 - 1)

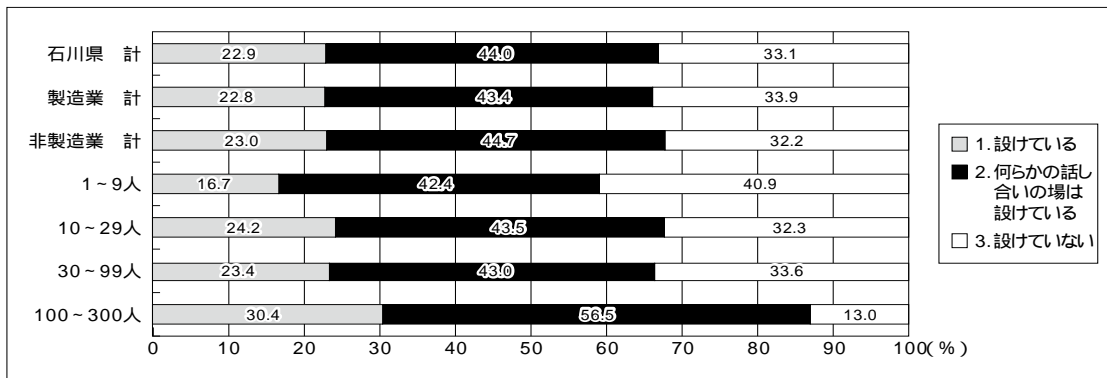
図 10 - 1 労働時間、休日、休暇等についての従業員との話し合いの機会の有無



(2) 労働時間等の苦情等を受け付ける窓口又は担当者の設置

個別の従業員からの労働時間等の苦情、意見、要望を受け付ける窓口又は担当者の設置についてみると、「設けている」が 22.9% 「何らかの話し合いの場は設けている」が 44.0% 「設けていない」が 33.1% となった。従業員規模別でみると、「100 ~ 300 人」の事業所で、個別の従業員からの労働時間等の苦情、意見、要望を受け付ける窓口又は担当者の設置の割合が高いことがうかがえる。(図 10 - 2)

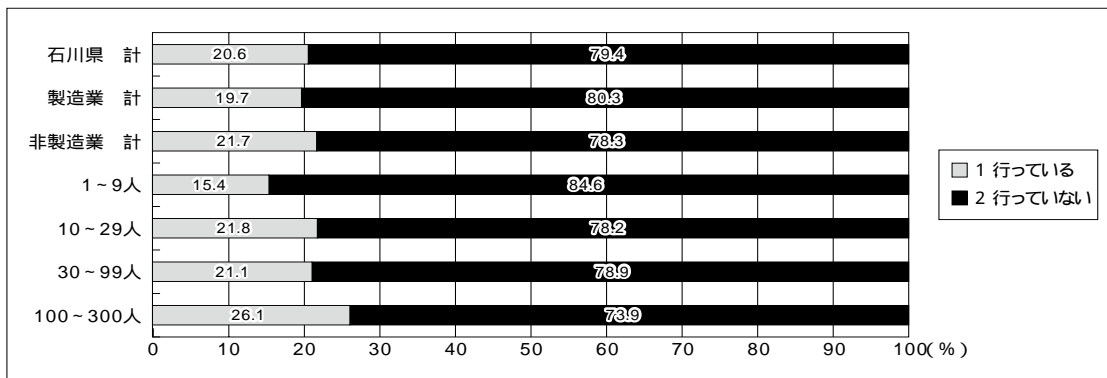
図 10 - 2 個別の従業員からの労働時間等の苦情、意見、要望を受け付ける窓口又は担当者の設置の有無



(3) 年次有給休暇の取得促進のための取組み

年次有給休暇の取得促進のための取組みについては、20.6%が「取組みを行っている」、79.4%が「取組みを行っていない」と答えており、年次有給休暇の取得促進に積極的ではない事業所が多い。(図 10 - 3)

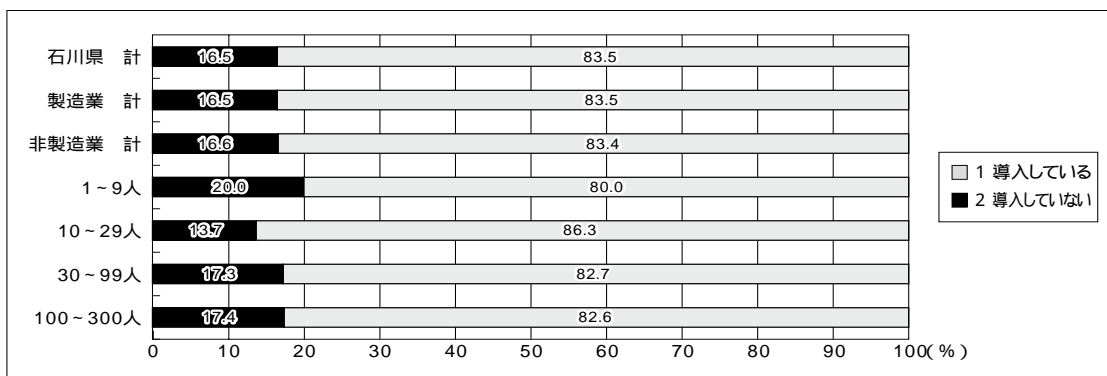
図 10 - 3 年次有給休暇の取得促進のための取組み



(4) 年次有給休暇の計画的付与制度を導入

年次有給休暇の計画的付与制度の導入については、16.5%が「導入している」、83.5%が「導入していない」と答えた。また、従業員規模別でみると、「1～9人」の事業所が「導入している」とする事業所が最も多く20.0%であった。(図 10 - 4)

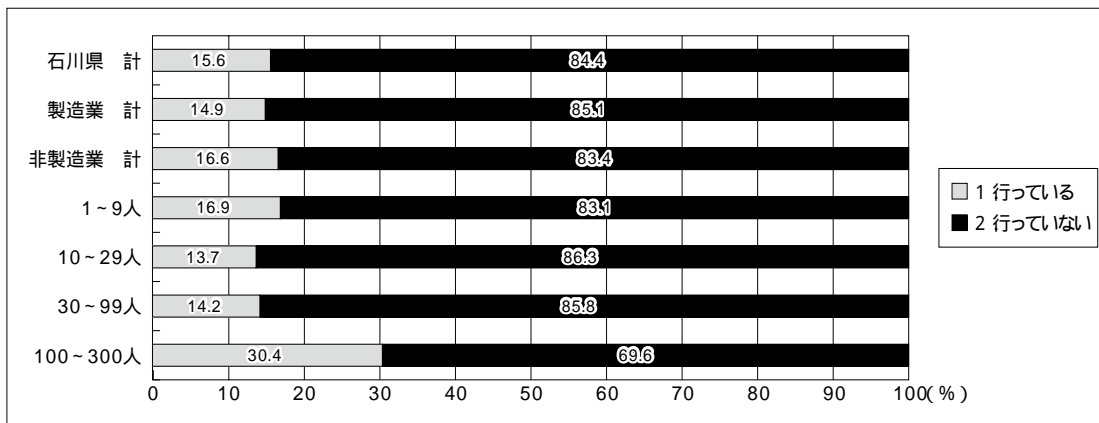
図 10 - 4 年次有給休暇の計画的付与制度を導入



(5) 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」等の取組み

「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」等の取組みについては、15.6%の事業所でその取組みが行われている。従業員規模別でみると、特に「100～300人」の事業所で取組みが行われている割合が高い。(図10-5)

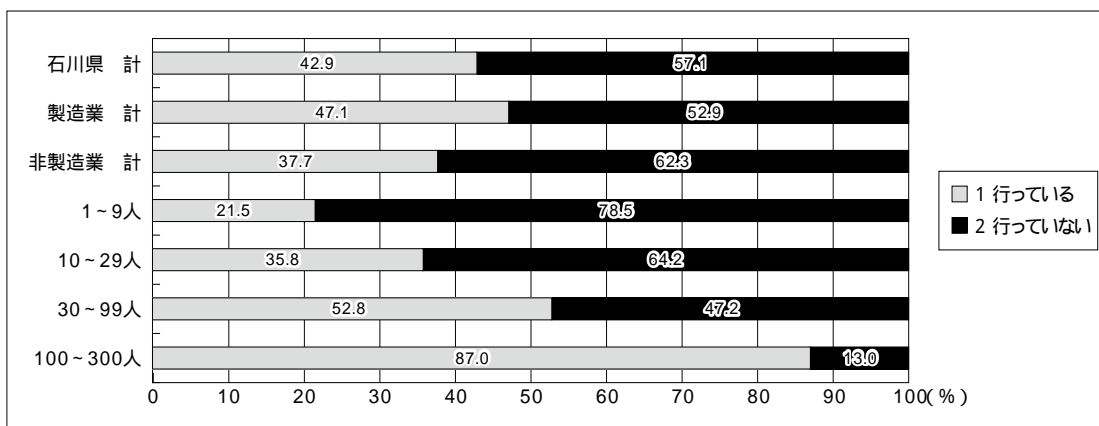
図10-5 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」等の取組み



(6) 配慮を有する従業員に対する短時間勤務や特別休暇付与等の整備

子の養育、親の介護、ボランティア活動等配慮を有する従業員に対する短時間勤務や特別休暇付与等の整備については、42.9%の事業所が「行っている」と答えた。業種別でみると、製造業が47.1%、非製造業が37.7%と9.4ポイント製造業が高く、従業員規模別では、1～9人の事業所では21.5%、100～300人の事業所では87.0%と、規模が大きいほど整備が進んでいることがうかがえる。(図10-6)

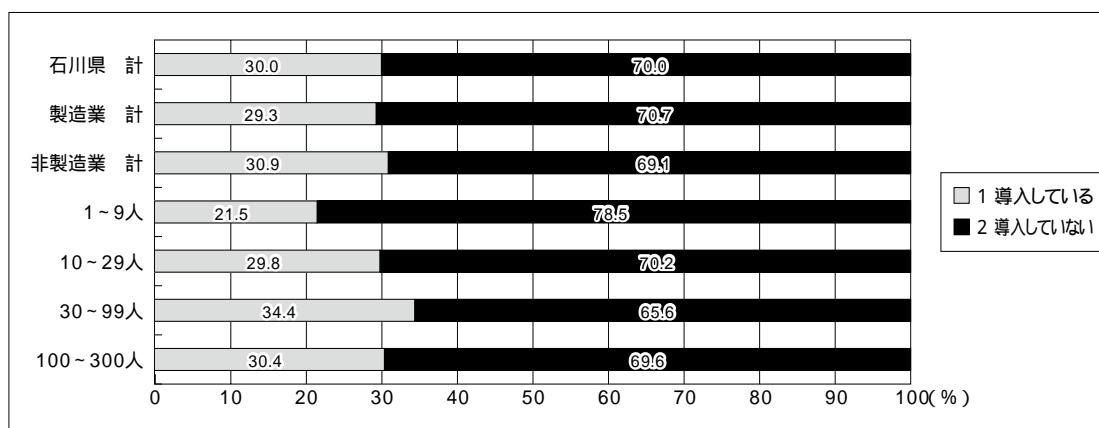
図10-6 配慮を有する従業員に対する短時間勤務や特別休暇付与等の整備



(7) 従業員の多様な事情等に対応した労働時間制度の導入

従業員の多様な事情等に対応した労働時間制度(変形労働時間、フレックスタイム等)の導入については、30.0%の事業所が「導入している」、70.0%が「導入していない」と答えた。(図10-7)

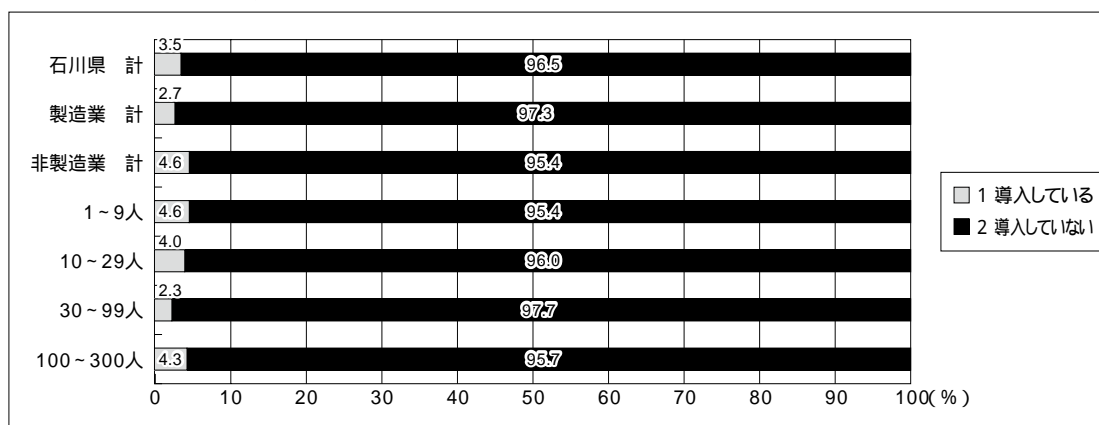
図 10 - 7 従業員の多様な事情等に対応した労働時間制度を導入



(8) 在宅勤務、テレワーク等の勤務形態の導入

在宅勤務、テレワーク（IT を活用した在宅勤務、直行直帰勤務など）等の勤務形態の導入については、「導入していない」が 96.5%、「導入している」が 3.5%であり、在宅勤務、テレワーク等の勤務形態の導入が規模や業種に関わらず、多くの事業所で進んでいないことがうかがえる。（図 10 - 8）

図 10 - 8 在宅勤務、テレワーク等の勤務形態を導入

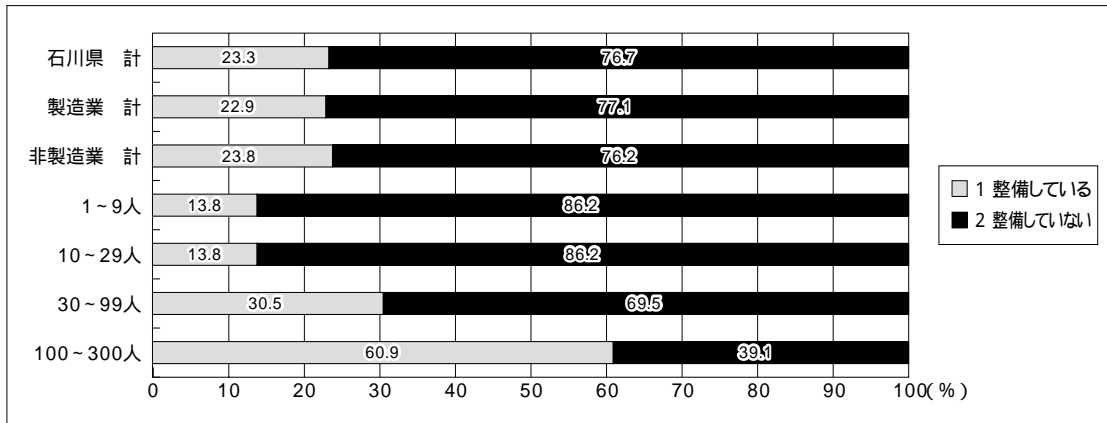


在宅勤務とは、自宅にいながら会社の仕事を行う勤務形態。テレワークとは情報通信技術（IT）を活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方。

(9) 健康相談窓口の設置や健康相談担当者の配置等の相談体制の整備

過重労働、メンタルヘルスに関する個別の従業員からの健康相談窓口の設置や健康相談担当者の配置等の相談体制の整備については、「整備している」が 23.3%、「整備していない」が 76.7%となった。従業員規模別でみると、「100～300人」の事業所では、60.9%の事業所で整備をされており、規模の大きな事業所で整備が進んでいる。（図 10 - 9）

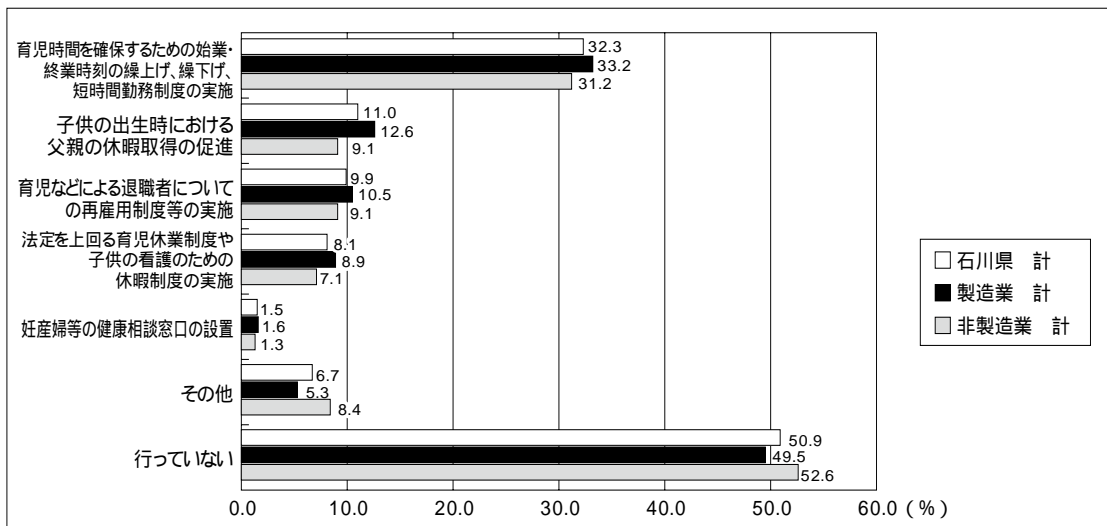
図 10 - 9 過重労働、メンタルヘルスに関する個別の従業員からの健康相談窓口の設置や健康相談担当者の配置等の相談体制を整備



(10) 育児をする従業員の職場と家庭の両立支援

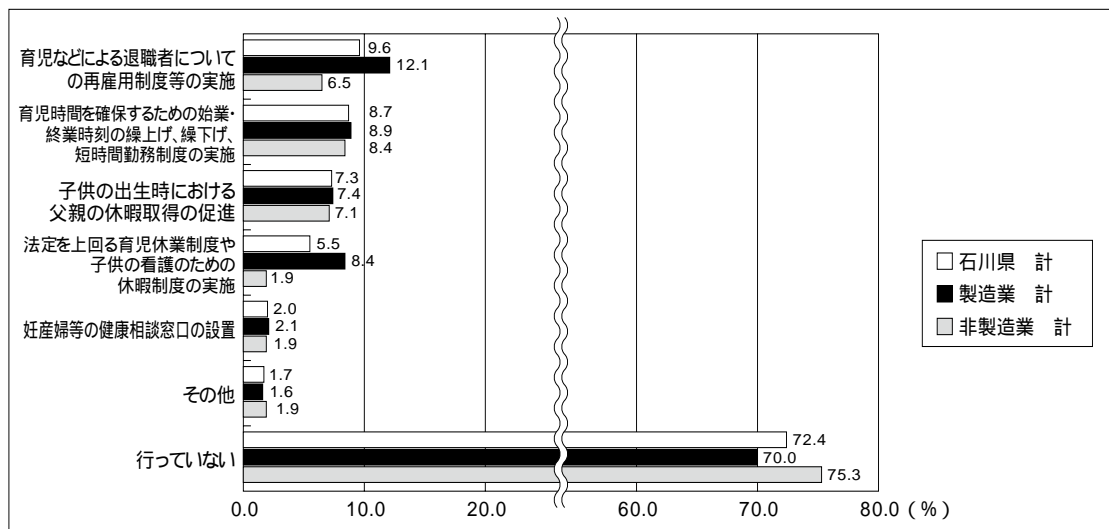
育児をする従業員の職場と家庭の両立支援（複数回答）では、49.0%の事業所で、支援が行なわれている。その内訳をみると、「育児時間を確保するための始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ、短時間勤務制度の実施」が最も高く、32.3%であり、次いで、「子供の出生時における父親の休暇取得の促進」が11.0%、「育児などによる退職者についての再雇用制度等の実施」が9.9%となっている。（図 10 - 10）

図 10 - 10 育児をする従業員の職場と家庭の両立支援について（複数回答）



また、今後の、育児をする従業員の職場と家庭の両立支援についての、新たな取組みについての問い（複数回答）に対して、72.4%の事業所が「予定はない」と回答しており、さらなる取組みを実施しようとする事業所の割合が少ない。また、今後の取組みについて、多い順に、「育児などによる退職者についての再雇用制度等の実施」が9.6%、「育児時間を確保するための始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ、短時間勤務制度の実施」が8.7%、「子供の出生時における父親の休暇取得の促進」が7.3%と続いた。（図 10 - 11）

図 10 - 11 さらに今後、取組む予定の両立支援について（複数回答）





平成20年度中小企業労働事情実態調査ご協力のお願い

原油・原材料価格の高騰などの影響により中小企業の経営は困難を増す中、急速な少子高齢化の進展に伴い、中小企業を取り巻く雇用・労働環境においても多くの課題が生じております。このような情勢下、中小企業団体中央会では、中小企業における労働事情を的確に把握し、適正な労働対策を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20年度中小企業労働事情実態調査票

調査時点：平成20年7月1日 調査締切：平成20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○をつけるか、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。調査票は7月10日までにご返送下さい。

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)

貴事業所の名称		記入担当者名	
所在地	(〒 -)	電話番号	- -
経営組織	1. 個人 2. 法人 (どちらか1つだけに○)	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.~19.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. 繊維工業 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. 生産用・業務用・電気・情報通信・輸送用機械器具製造業 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. 運輸業	12. 総合工事業 13. 職別工事業(設備工事業を除く) 14. 設備工事業 15. 卸売業 16. 小売業 17. 対事業所サービス業(物品賃貸業、専門サービス業、広告業、技術サービス業、廃棄物処理業、職業紹介・労働者派遣業、その他の事業サービス業等) 18. 対個人サービス業(宿泊業、飲食サービス業、洗濯・理容・美容・浴場業、その他の生活関連サービス業、自動車整備業、機械等修理業等) 19. 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20年7月1日現在の形態別の従業員数を男女別に太枠内にご記入下さい。

	正社員	パートタイマー	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] 「パートタイマー」とは、1日の所定労働時間が貴事業所の一般労働者より短い者、または1日の所定労働時間は同じでも1週の所定労働日数が少ない者です。

設問2) 労働組合の有無についてお答え下さい。

(どちらか1つだけに○)

1. ある 2. ない

②平成20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。なお、パートタイマーであっても、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ヵ月を超える期間を決めて雇われている者
 (2) 日々または1ヵ月以内の期限を限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)

2 3

(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. 財務体質の強さ・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(パートタイマー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19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19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) 退職金(年金)制度についてお答え下さい。

①貴事業所では、退職金制度はありますか(1つだけに○)。

1. 退職一時金制度のみがある 2. 退職年金制度のみがある 3. 退職一時金制度と退職年金制度を併用している
4. 退職金制度はない

※1. 2. 3. に○をした事業所は、下記の②へ

②退職金の支払準備形態として、どのような形をとっていますか(該当するものすべてに○)。

1. 社内準備(退職給与引当) 2. 中小企業退職金共済制度(建退共等を含む) 3. 特定退職金共済制度 4. 厚生年金基金制度
5. 適格年金制度 6. 確定給付企業年金制度 7. 確定拠出年金制度 8. その他 ()

※5. に○をした事業所は、下記の③へ

③適格年金制度は、平成24年3月末で廃止されますが、どのような制度に移行する予定ですか(該当するものすべてに○)。

1. 中小企業退職金共済制度(建退共等を含む) 2. 特定退職金共済制度 3. 厚生年金基金制度 4. 確定給付企業年金制度
5. 確定拠出年金制度 6. 解約・企業年金制度の廃止 7. 未定 8. その他 ()

[注] 1. 中小企業退職金共済制度…従業員ごとに独立行政法人勤労者退職金共済機構が運営する中小企業のための共済制度(建設業、清酒製造業、林業の従業員のための特定業種退職金共済制度もある)
2. 特定退職金共済制度…中小企業団体中央会、商工会議所などの特定退職金共済団体が行う制度
3. 厚生年金基金制度…厚生年金保険の給付の一部を企業年金で代行している制度
4. 適格年金制度…信託銀行又は生命保険会社との間に、退職年金の支給を目的とした信託契約又は生命保険契約を結び、その掛金が税法上、損金として認められている制度(平成24年3月末をもって廃止)
5. 確定給付企業年金制度…拠出した掛金の累計額とその運用収益で、あらかじめ給付額が決定される年金制度
6. 確定拠出年金制度…拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用益との合計額を基に給付額が決定される年金制度(掛金を確定して、給付は運用次第)

設問6) 従業員の募集・採用・定着についてお答え下さい。

①貴事業所では、新卒者の採用を、どのように行っていますか(1つだけに○)。

1. 毎年、新卒者を採用している 2. 数年おきに、新卒者を採用している 3. 新卒者の定期採用はしてない

②貴事業所では、過去3年間に中途採用を行いましたか(どちらか1つだけに○)。

1. 行った 2. 行わなかった

③過去3年間に新卒採用、中途採用それぞれについて、必要な人数を採用できていますか(それぞれ1つだけに○)。

- | | | | | |
|--------|--------------|-------------------|----------------|----------------|
| (1) 新卒 | 1. 十分採用できている | 2. 十分ではないが採用できている | 3. あまり採用できていない | 4. 採用活動を行っていない |
| (2) 中途 | 1. 十分採用できている | 2. 十分ではないが採用できている | 3. あまり採用できていない | 4. 採用活動を行っていない |

④これまでの従業員採用にあたって、どのような募集方法が特に効果的でしたか。

新卒、中途それぞれについて、特に効果的であった選択肢の番号を右枠の1.~12.の中から3つまでを左の太枠内にご記入下さい

- | | | | | | | |
|--------|----------------------|----------------------|----------------------|--------------|-------------|-----------------|
| (1) 新卒 | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 1. ハローワーク | 2. 民間職業紹介所 | 3. 求人情報誌 |
| (2) 中途 | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 4. 求人情報サイト | 5. 自社ホームページ | 6. 新聞・チラシ等の求人広告 |
| | | | | 7. ヘッドハンティング | 8. 取引先の紹介 | 9. 親族・知人の紹介 |
| | | | | 10. 合同会社説明会 | 11. 学校への求人 | 12. その他 () |

⑤貴事業所の若手従業員(35歳未満)の定着率は同業他社と比べてどうですか(1つだけに○)。

1. 良い方である 2. 同じくらいである 3. 悪い方である

⑥若手従業員の定着のため、どのようなことを行っていますか(該当するものすべてに○)。

1. 休暇を取りやすくしている 2. 残業を少なくしている 3. 福利厚生の充実 4. 育児等の家庭の事情に配慮
5. 作業環境を改善した 6. 教育・訓練の充実 7. 自己啓発に対する支援 8. 若手の意見・提案の採用
9. 仕事のやりがいを教えている 10. 賃金を引き上げた 11. 退職金制度の導入・改善 12. その他 ()

設問7) 高齢者の雇用についてお答え下さい。

①貴事業所の定年年齢は何歳ですか(1つだけに○)。

1. 60歳 2. 61歳 3. 62歳 4. 63歳 5. 64歳 6. 65歳以上 7. 定年は定めていない

②貴事業所は定年後の継続雇用制度を導入していますか(1つだけに○)。

1. 勤務延長制度のみを導入 2. 再雇用制度のみを導入 3. 勤務延長・再雇用制度両方を導入 4. 導入していない

※1. 2. 3. に○をした事業所は下記の③へ

③継続雇用制度を導入している場合、制度の対象とする高齢者の基準を設けていますか(1つだけに○)。

1. 希望者全員を対象とし基準は設けていない 2. 労使協定により制度の対象となる者の基準を設けている
3. 就業規則により制度の対象となる者の基準を設けている

[注] 65歳までの継続雇用関係について、就業規則により基準を定める場合は、中小企業においては平成23年3月末までの経過措置

④高齢者(60歳以上)の雇用にあたって、どのようなことが課題となっていますか(該当するものすべてに○)。

1. 役職や人事制度の見直し 2. 賃金体系や水準の見直し 3. 業務や作業内容の見直し 4. 退職金(年金)制度の見直し
5. 勤務体系や勤務時間の見直し 6. 心身の健康面の配慮 7. 以前の部下や若手との関係 8. 若年者の雇用・採用の手控え
9. その他 () 10. 特に課題となることはない

⑤高齢者(60歳以上)に、どのようなことを期待していますか(該当するものすべてに○)。

1. 技術・技能を活かすこと 2. 技術・技能の承継をすること 3. 経験・人脈を活かすこと
4. 人材不足を補うこと 5. 今までと変わらない仕事をする 6. その他 ()

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最低賃金が従来と比べて大きく引き上げられましたが、経営上マイナスの影響がありますか(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

※1. 2. に○をした事業所は下記の②へ

②影響ある場合、どのような対応をしていますか(該当するものすべてに○)。

1. 生産性向上の努力をした 2. 労働時間を短くした 3. パート・アルバイトを減らした
4. 新規雇用を控えた 5. 事業を縮小した 6. 業務を外注した
7. 商品・サービスの価格を上げた 8. 特に何もしていない 9. 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20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20年6月支給額）をご記入下さい。

学卒	採用予定人数(人) (平成20年3月卒)	採用した人数(人) (平成20年3月卒)	1人当たり 平均初任給額(円)
高校卒	技術系		
	事務系		
専門学校卒	技術系		
	事務系		

学卒	採用予定人数(人) (平成20年3月卒)	採用した人数(人) (平成20年3月卒)	1人当たり 平均初任給額(円)
短大卒 (含高専)	技術系		
	事務系		
大学卒	技術系		
	事務系		

- [注] (1) 平成20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21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20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

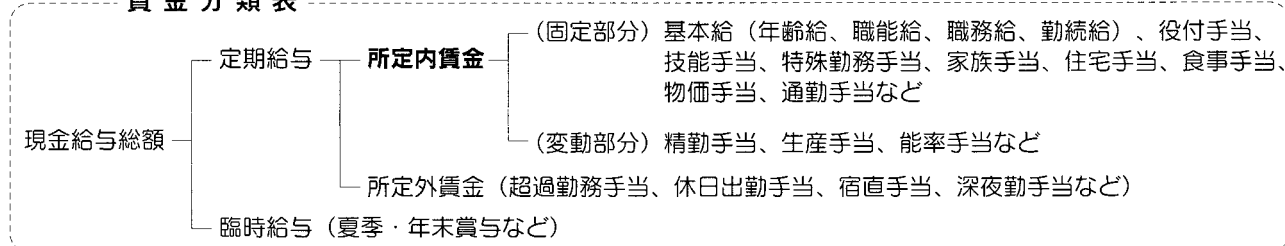
※上記の1. 2. 3. に○をした事業所は下記の②へ

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〕をご参考下さい。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) パートタイマー、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う一度お確かめのうえ、7月10日までにご返送下さい。

設問 1 1) 雇用環境の整備についてお答え下さい。

①貴事業所では、労働時間、休日、休暇等について従業員との話し合いの機会を設けていますか（1つだけに○）。

1. 設けている 2. 何らかの話し合いの場合は設けている 3. 設けていない

②貴事業所では、個別の従業員からの労働時間等の苦情、意見、要望を受け付ける窓口又は担当者を設置していますか（1つだけに○）。

1. 設けている 2. 何らかの話し合いの場合は設けている 3. 設けていない

③貴事業所では、年次有給休暇の取得促進のための取組みを行っていますか（1つだけに○）。

1. 行っている 2. 行っていない

④貴事業所では、年次有給休暇の計画的付与制度を導入していますか（1つだけに○）。

1. 導入している 2. 導入していない

⑤貴事業所では、「ノー残業ディ」、「ノー残業ウィーク」等の取組みを行っていますか（1つだけに○）。

1. 行っている 2. 行っていない

⑥貴事業所では、子の養育、親の介護、ボランティア活動等配慮を有する従業員に対する短時間勤務や特別休暇付与等の整備を行なっていますか（1つだけに○）。

1. 行っている 2. 行っていない

⑦貴事業所では、従業員の多様な事情等に対応した労働時間制度（変形労働時間、フレックスタイム等）を導入していますか（1つだけに○）。

1. 導入している 2. 導入していない

⑧貴事業所では、在宅勤務、テレワーク（ITを活用した在宅勤務、直行直帰勤務など）等の勤務形態を導入していますか（1つだけに○）。

1. 導入している 2. 導入していない

⑨貴事業所では、過重労働、メンタルヘルスに関する個別の従業員からの健康相談窓口の設置や健康相談担当者の配置等の相談体制を整備していますか（1つだけに○）。

1. 整備している 2. 整備していない

⑩貴事業所では、育児をする従業員の職場と家庭の両立支援を行っていますか（該当するものすべてに○）。

1. 妊産婦等の健康相談窓口の設置 2. 子供の出生時における父親の休暇取得の促進
3. 法定を上回る育児休業制度や子供の看護のための休暇制度の実施
4. 育児時間を確保するための始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ、短時間勤務制度の実施
5. 育児などによる退職者についての再雇用制度等の実施
6. その他（ ）
7. 行っていない

⑪貴事業所では、⑩の○印以外で今後、取組みを行う予定ですか（該当するものすべてに○）。

1. 妊産婦等の健康相談窓口の設置 2. 子供の出生時における父親の休暇取得の促進
3. 法定を上回る育児休業制度や子供の看護のための休暇制度の実施
4. 育児時間を確保するための始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ、短時間勤務制度の実施
5. 育児などによる退職者についての再雇用制度等の実施
6. その他（ ）
7. 予定はない

