

石川県中央会 会報 特集号

目 次

中小企業の労働事情

◆石川県における中小企業の労働事情

1. 平成 18 年度中小企業労働事情実態調査結果.....	2
・ 調査の概要.....	2
・ 回答事業所について.....	2
・ 経営状況と経営上のあい路.....	4
・ 従業員の労働時間.....	7
・ パートタイマー労働者の活用状況.....	9
・ 高齢者の継続雇用について.....	12
・ 団塊の世代の退職が経営に与える影響について.....	15
・ 従業員の雇用状況について.....	18
・ 新規学卒者採用状況.....	18
・ 賃金改定状況.....	21

Attention

◆平成 19 年度石川県商工労働観光主要施策の概要.....	22
--------------------------------	----

Information

◆組合決算期を迎えたら～決算事務手続について～.....	27
◆平成 19 年度中央会役員会、表彰式並びに通常総会の日程について.....	28
◆個別専門相談室開催のご案内（4 月、5 月）.....	28
◆平成 19 年度中小企業制度融資説明会のご案内.....	29
◆65 歳雇用導入プロジェクト事業だより.....	30
◆情報連絡員報告.....	32

石川県における中小企業の労働事情

～平成 18 年度中小企業労働事情実態調査結果～

○調査の概要

- | | |
|--|---|
| <p>1. 目的
この調査は、中小企業における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指導方針の策定に資することを目的とする。</p> <p>2. 調査機関
石川県中小企業団体中央会</p> <p>3. 調査実施方法
郵送による調査</p> <p>4. 調査対象事業所数
800企業</p> | <p>5. 調査時点
平成18年7月1日現在</p> <p>6. 調査実施期間
平成18年7月1日より7月10日まで</p> <p>7. 調査内容
(1) 経営に関する事項
(2) 労働時間に関する事項
(3) 雇用に関する事項
(4) 賃金に関する事項
(5) その他労働に関する事項</p> |
|--|---|

1. 回答事業所について

(1) 回答事業所数

調査対象 800 事業所のうち、回答は 258 票 (32.2%) であった。内訳は次のとおりである。(表 1-1)

表 1-1 業種別・規模別回答事業所数 (単位：事業所)

業種	規模	規模計	1～9人	10～29人	30～99人	100～300人
事業所計		258	60	99	82	17
製造業計		135	24	47	49	15
食料品		18	5	2	10	1
繊維・同製品		16	4	6	6	—
木材・木製品		10	1	7	2	—
出版・印刷・同関連		12	3	7	1	1
窯業・土石		7	3	2	2	—
化学工業		2	—	—	1	1
金属・同製品		34	5	13	12	4
機械器具		21	—	5	10	6
その他		15	3	5	5	2
非製造業計		123	36	52	33	2
情報通信業		6	1	3	2	—
運輸業		11	2	3	6	—
建設業		25	9	8	8	—
卸売業		31	7	13	10	1
小売業		20	8	9	3	—
サービス業		30	9	16	4	1

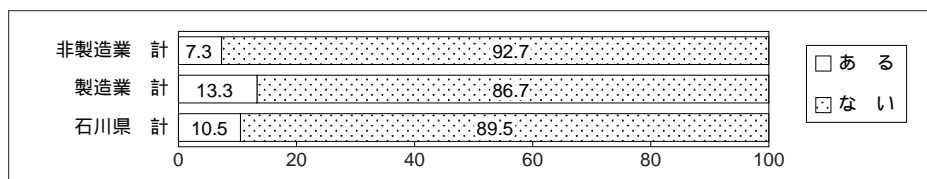
(2) 労働組合の有無

労働組合の組織状況は 27 事業所で 10.5% の結成率であった。(図 1-1)

製造業では 18 事業所の 13.3%、非製造業では 9 事業所の 7.3% となっており、製造業の方が労働組合の結成率は高いが、実に 89.5% の企業が労働組合を結成していない状況である。

図 1-1 労働組合の有無

(単位：%)



業種別の結成比率をみると、製造業では、「機械器具」の 23.8% が最も多く、次いで「繊維・同製品」の 18.8% となっている。非製造業では「運輸業」の 18.2% が最も労働組合の結成率が高い。(表 1-2)

表 1-2 業種別・規模別労働組合結成状況
(単位：％、() 内は事業所数)

	ある	ない
製造業 小計	13.3(18)	86.7
食料品	5.6	94.4
繊維・同製品	18.8	81.3
木材・木製品	10.0	90.0
出版・印刷・同関連	-	100.0
窯業・土石	14.3	85.7
化学工業	-	100.0
金属・同製品	14.7	85.3
機械器具	23.8	76.2
その他製造	13.3	86.7
非製造業 小計	7.3(9)	92.7
情報通信業	-	100.0
運輸業	18.2	81.8
建設業	4.0	96.0
卸売業	6.5	93.5
小売業	5.0	95.0
サービス業	10.0	90.0
全国	8.1	91.9

(3) 常用労働者の構成

常用労働者数は総数 8,758 人で、性別内訳は男性 6,084 人 (69.5%)、女性 2,674 人 (30.5%) となっている。

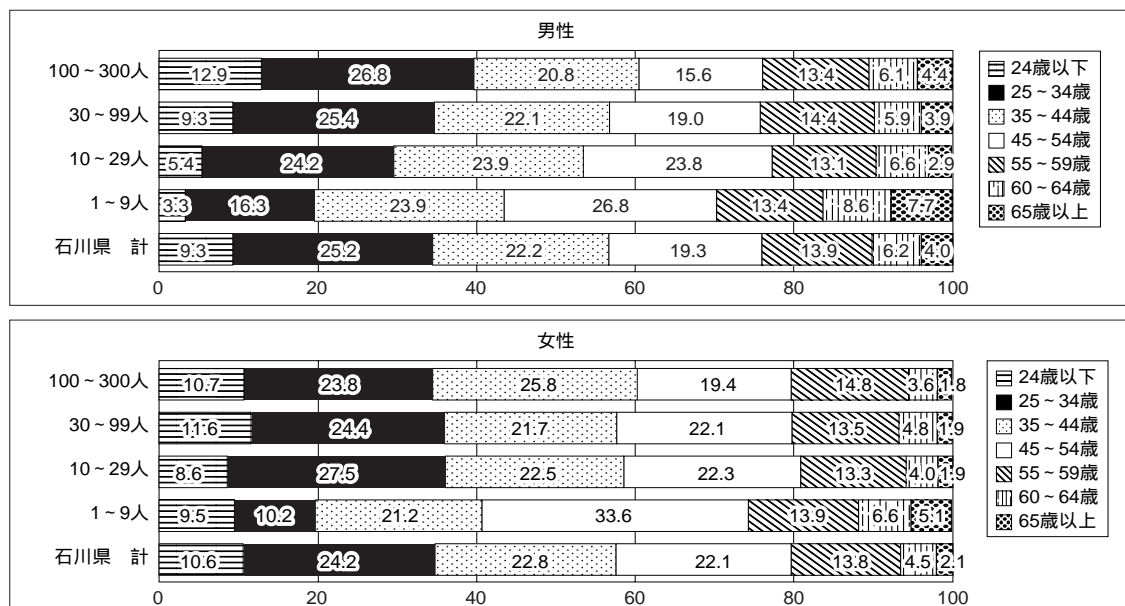
表 1-3 常用労働者数 (単位：人、() 内は％)

業種	区分	男性	女性
業種計		6,084 人 (69.5%)	2,674 人 (30.5%)
製造業計		3,961 人 (69.8%)	1,714 人 (30.2%)
非製造業計		2,123 人 (68.9%)	960 人 (31.1%)

常用労働者の年齢別構成をみると、「25～34歳」の 24.9% が最も多くなっている。また、60歳以上の高齢層は 9.0% であった。

又、規模別では小規模企業において「25～34歳」以下の占める割合が少なく、大規模企業になるほど「25～34歳」以上の占める割合が多くなっている。(図 1-2)

図 1-2 常用労働者の性別・規模別年齢構成比 (単位：％)



(4) 従業員の構成

従業員における男女別の構成比を見てみると、男性6,318人(68.6%)女性2,895人(31.4%)であったが、(図1-3)従業員構成比率を男女別に見てみると、男性従業員では約9割、女性従業員では約6割が正社員となっている。(図1-4)

図1-3 常用労働者における男女別構成比(単位:%)

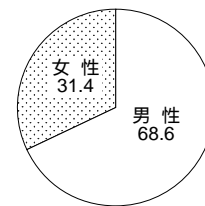
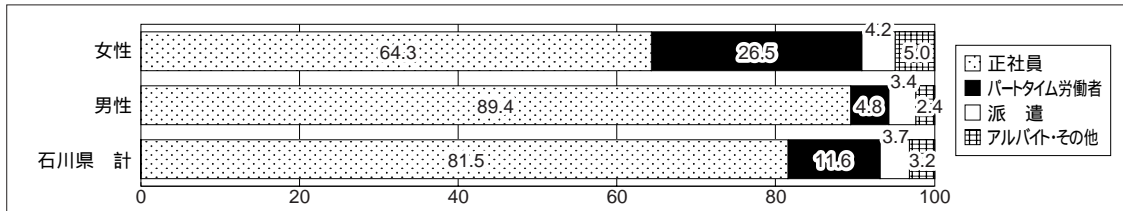


図1-4 男女別従業員構成比率

(単位:%)



2. 経営状況と経営上のあい路

(1) 経営状況

1年前と比べた現在の経営状況は、「悪い」39.1%(42.8%)、「変わらない」35.7%(42.2%)、「良い」25.2%(15.0%)の順となっており、()内の昨年度調査の数字と比較すると、経営状況の好転傾向が伺える。(図2-1)

なお、規模別でみると「1~9人」の規模は「良い」としたところは21.7%、又、「100~300人」の規模では58.8%と大きくなるにつれ「良い」とした事業所が多い結果となっている。また、「変わらない」と回答した事業所は規模に関係なく概ね30%前後となっている。

業種別では業種間のばらつきはあるものの、製造業に比べて非製造業の経営状況は悪い。(図2-2)特に、運輸業においては「悪い」とする事業所が8割もあり、業種によっては業況悪化の深刻さは変わらない。

図2-1 経営状況(年度別推移)

(単位:%)

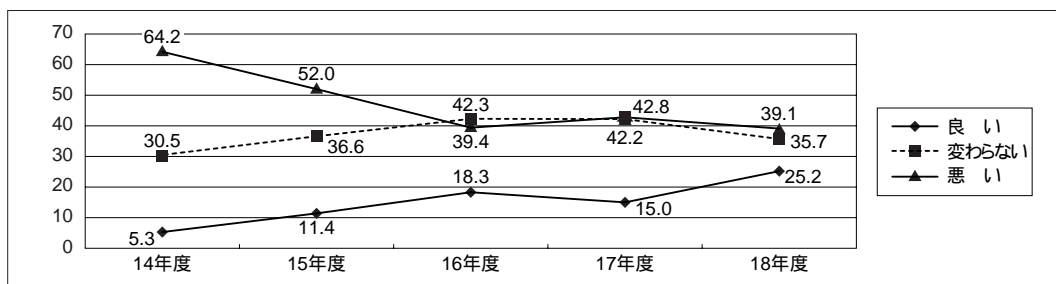
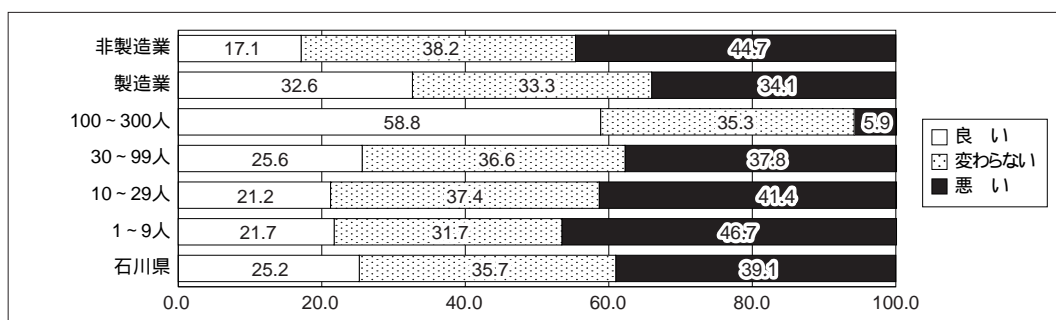


図2-2 経営状況(規模別等)

(単位:%)

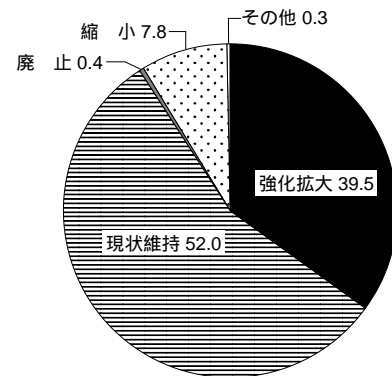


(2) 主要事業の今後の方針

現在行っている主要な事業に対する今後の方針は、業種計で「現状維持」が52.0%、「強化拡大」39.5%、「縮小」7.8%の順となっており（図2-3）、昨年度調査と比較して、「現状維持」の回答がやや減少し、「強化拡大」の回答はやや増加し、「縮小」の回答はやや増加している。

又、業種別では、製造業・非製造業ともにほとんど差異はなかったものの、「強化拡大」との回答は製造業が高く、「現状維持」との回答は非製造業が高かった。

図2-3 主要事業の今後の方針（単位：%）

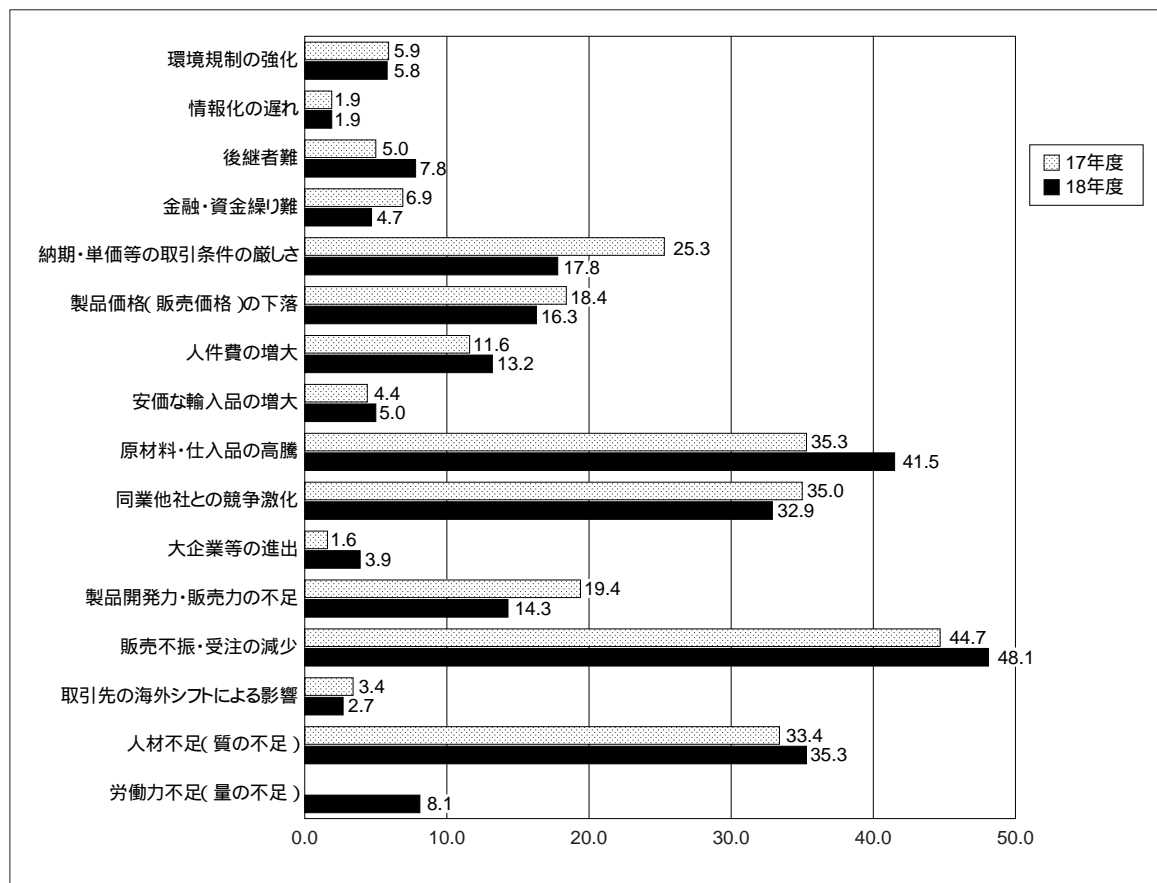


(3) 経営上のあい路（複数回答）

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、今年度も「販売不振・受注の減少」（48.1%）、「原材料・仕入品の高騰」（41.5%）が1位・2位を占めている。いずれも昨年度より増加しているが、「原材料・仕入品の高騰」において昨年度は28.5%だったのに対し、今年度は更に大きく増加している。又、今年度は、項目に「労働力不足（量の不足）」を追加したが、8.1%に止まった。（図2-4）

図2-4 経営上のあい路（複数回答）

（単位：%）



業種別にみると、製造業では、「原材料・仕入品の高騰」が54.1%、「販売不振・受注の減少」43.7%、「人材不足（質の不足）」37.8%が多く、非製造業では、「販売不振・受注の減少」52.8%、「同業他社との競争激化」44.7%、「人材不足（質の不足）」32.5%が多い。（表2）

表2 業種別にみた経営上のあい路上位3項目 (単位：%)

業種	順位	1 位		2 位		3 位	
業種計		販売不振・受注の減少	48.1	原材料・仕入品の高騰	41.5	人材不足(質の不足)	35.3
製造業計		原材料・仕入品の高騰	54.1	販売不振・受注の減少	43.7	人材不足(質の不足)	37.8
食料品		販売不振・受注の減少	61.1	製品開発力・販売力不足、原材料・仕入品の高騰	44.4	人材不足(質の不足)	33.3
繊維・製品		販売不振・受注の減少、原材料・仕入品の高騰	50.0	人材不足(質の不足)	37.5	製品価格(販売価格)の下落	31.3
木材・製品		販売不振・受注の減少	70.0	原材料・仕入品の高騰、製品価格(販売価格)の下落	40.0	同業他社との競争激化、納期・単価等の取引条件の厳しき	30.0
出版・印刷・同関連		販売不振・受注の減少	58.3	人材不足(質の不足)、人件費の増大、製品価格(販売価格)の下落、納期・単価等の取引条件の厳しき	33.3	同業他社との競争激化	16.7
窯業・土石		販売不振・受注の減少、原材料・仕入品の高騰	71.4	人材不足(質の不足)	42.9	同業他社との競争激化	28.6
化学工業		人材不足(質の不足)、製品開発力・販売力の不足、原材料・仕入品の高騰、人件費の増大、納期・単価等の取引条件の厳しき					50.0
金属・同製品		原材料・仕入品の高騰	73.5	人材不足(質の不足)	44.1	納期・単価等の取引条件の厳しき	38.2
機械器具		人材不足(質の不足)、原材料・仕入品の高騰	47.6	製品開発力・販売力の不足、同業他社との競争の激化、納期・単価等の取引条件の厳しき	28.6	労働力不足(量の不足)、人件費の増大	23.8
その他		原材料・仕入品の高騰	73.3	販売不振・受注の減少	60.0	人材不足(質の不足)	33.3
非製造業計		販売不振・受注の減少	52.8	同業他社との競争激化	44.7	人材不足(質の不足)	32.5
情報通信業		人材不足(質の不足)	83.3	製品開発力・販売力の不足、同業他社との競争の激化、人件費の増大、製品価格(販売価格)の下落	33.3	労働力不足(量の不足)、販売不振・受注の減少、金融・資金繰り難	16.7
運輸業		原材料・仕入品の高騰	72.7	環境規制の強化	45.5	同業他社との競争激化	36.4
建設業		販売不振・受注の減少	76.0	同業他社との競争激化	52.0	人材不足(質の不足)、製品価格(販売価格)の下落	20.0
卸売業		販売不振・受注の減少	64.5	原材料・仕入品の高騰	32.3	同業他社との競争激化	29.0
小売業		人材不足、販売不振・受注の減少	40.0	同業他社との競争激化	35.0	原材料・仕入品の高騰	30.0
サービス業		同業他社との競争激化	66.7	販売不振・受注の減少	46.7	人材不足(質の不足)	40.0
全国計		販売不振・受注の減少	47.8	同業他社との競争激化	39.5	原材料・仕入品の高騰	35.9

(4) 経営上の強み(複数回答)

中小企業が持つ経営上の強みについての設問に対して、「顧客への納品・サービスの速さ」(28.7%)、「製品の品質・精度の高さ」(27.1%)が1・2位を占めた。

一方、「情報の収集・分析力」(4.3%)、「製品(商品)・サービスの価格競争力」(4.3%)を強みとした事業所は少なかった。(図2-5)

上位5位までを規模別に見て特徴的だったのは、「顧客への納品・サービスの速さ」を強みとしているのは、[100～300人](35.3%)、[30～99人](34.1%)が1・2位を占め、昨年度調査とは正反対の結果となった。「製品の品質・精度の高さ」では[100～300人](58.8%)が1位、「製品・サービスの独自性」では[10～29人](28.3%)が1位、「商品・サービスの質の高さ」では[1～9人](26.7%)が1位、「生産技術・生産管理能力」では[30～99人](24.4%)が1位を占めており、事業の規模によっての強みの違いがうかがえた。(図2-6)

図 2-5 経営上の強み (複数回答)

(単位：%)

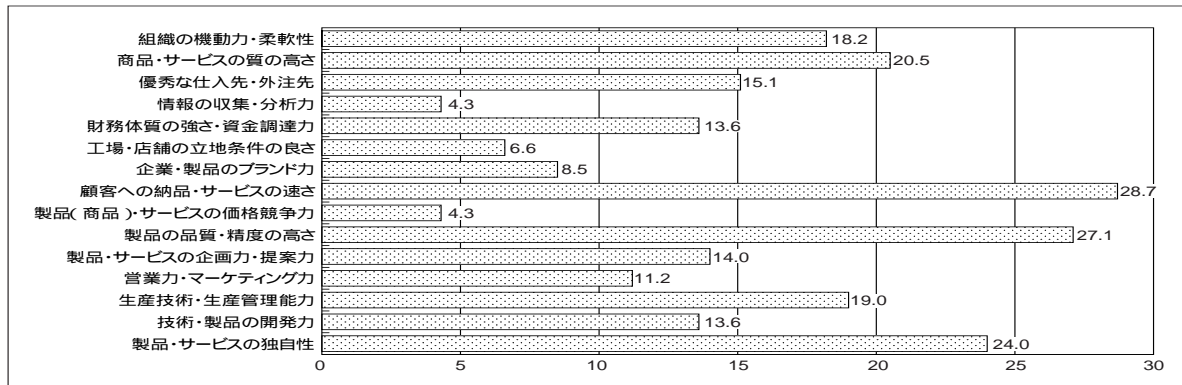
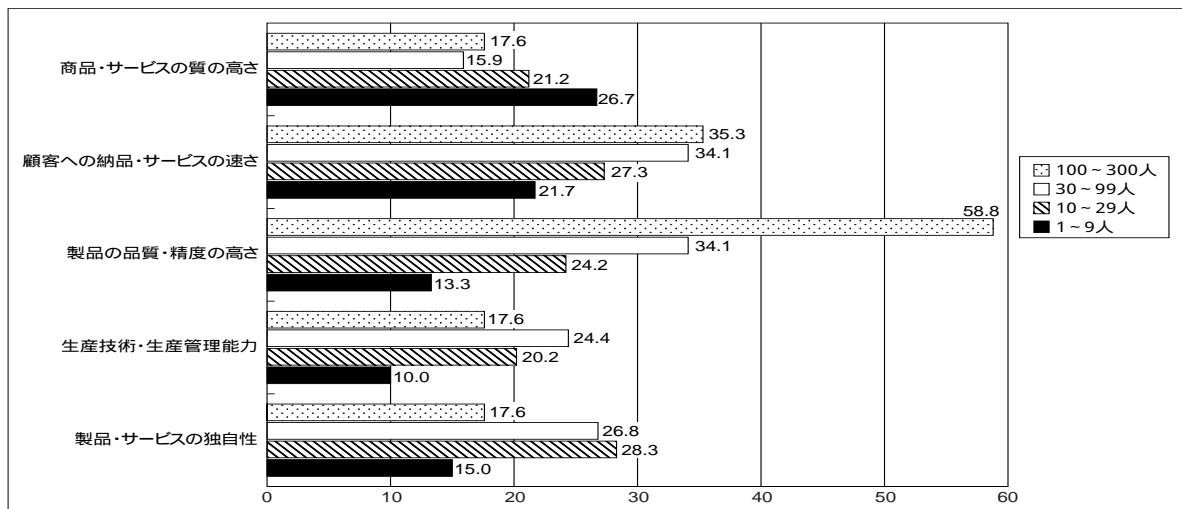


図 2-6 規模別 (上位 5 位)

(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」は 51.4%と最も多く、40 時間以下の事業所が全体の 90.0%を占める。(図 3-1)

週 40 時間を達成できていない事業所を業種別にみると、「運輸業」(27.3%)、「サービス業」(13.3%)、「卸売業」(12.9%)の順となっており、製造業では週 40 時間を超えている事業所は少ない(6.7%)。(図 3-2) また、週 40 時間を達成できていない 9.0%の事業所はすべて労働組合がない事業所であった。

図 3-1 週所定労働時間

(単位：%)

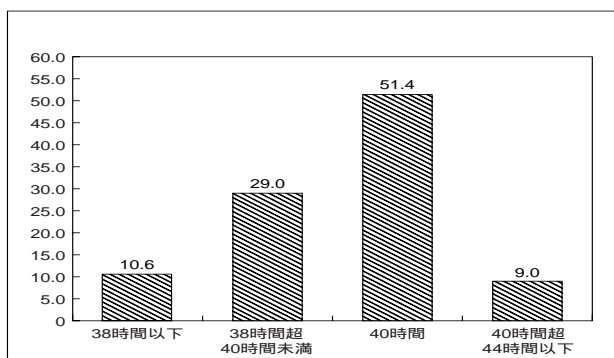
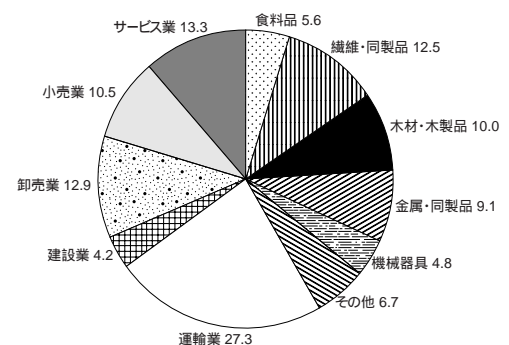


図 3-2 40 時間超 (業種別) (単位：%)



(2) 月平均残業時間

月平均残業時間は、23.6%の事業所が「残業なし」と回答しており、その中でも規模が小さいほどその割合が高くなっている。〔1～9人〕で50.0%、〔100～300人〕で5.9%

また、「10時間未満」(35.1%)と合わせると、「0～10時間未満」の回答が半数以上を占めている。(表3-1) 平均残業時間は10.8時間。

表3-1 月平均残業時間(1人当たり)

(単位：%)

規模・業種	残業なし	10時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～50時間未満	50時間以上
石川県計	23.6	30.7	18.5	15.7	11.4	—
1～9人	50.0	25.0	11.7	8.3	5.0	—
10～29人	19.4	32.7	21.4	16.3	10.2	—
30～99人	12.7	36.7	19.0	21.5	10.1	—
100～300人	5.9	11.8	23.5	11.8	47.1	—
製造業計	21.6	28.4	15.7	20.9	13.4	—
非製造業計	25.8	33.3	21.7	10.0	9.2	—
全国計	28.9	26.5	20.5	13.6	9.8	0.7

(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」が49.6%と最も多く、その中でも規模の大きな事業所になるほどその割合が高くなっている。〔100～300人〕の事業所が75.0%。平均付与日数は14.54日。

また、業種別で見ても、「15～20日未満」との回答が製造業・非製造業ともに高い結果となっている。(表3-2)

表3-2 年次有給休暇の平均付与日数(1人当たり)

(単位：%)

規模・業種	10日未満	10日～15日未満	15日～20日未満	20日～25日未満	25日以上
石川県計	13.6	20.2	49.6	15.7	0.8
1～9人	24.5	37.7	20.8	13.2	3.8
10～29人	15.5	20.6	44.3	19.6	—
30～99人	5.3	10.5	71.1	13.2	—
100～300人	6.3	6.3	75.0	12.5	—
製造業計	10.0	18.5	60.0	11.5	—
非製造業計	17.9	22.3	37.5	20.5	1.8
全国計	8.9	25.0	47.1	18.6	0.4

年次有給休暇の取得日数を見ると、「5～10日未満」(38.4%)、「1～5日未満」(32.6%)が1,2位を占め、(図3-3)1人当たりの平均取得日数は5.62日であった。

業種別で見ると、製造業では「5～10日未満」(44.6%)、「1～5日未満」(28.5%)、平均取得日数は6.20日。非製造業では「1～5日未満」(37.5%)「5～10日未満」(31.3%)、平均取得日数は4.95日となり、順位が逆転する結果であった。(図3-4)

付与日数と取得日数から割り出される取得率を見ると、「30～50%未満」(27.3%)が最も高く(図3-5)、平均取得率は38.65%。全国平均(47.51%)から見ても10%近く低い結果となった。

図3-3 年次有給休暇の取得日数

(単位：%)

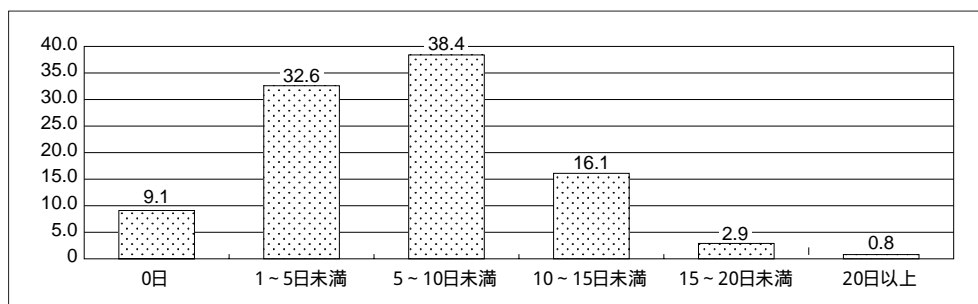


図 3-4 業種別の年次有給休暇取得日数 (単位: %)

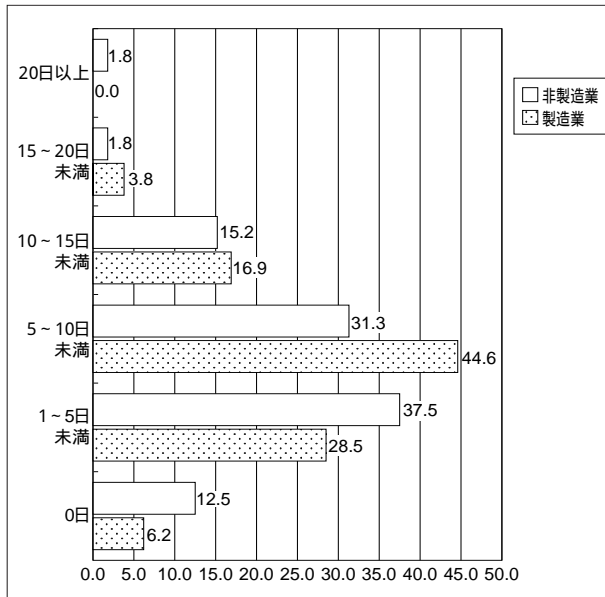
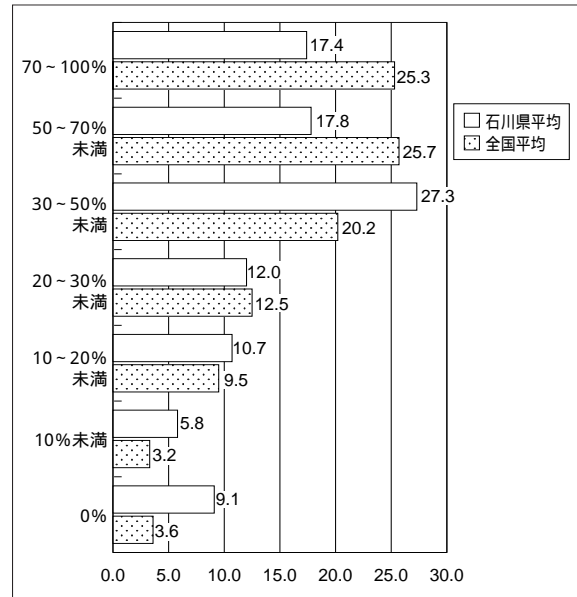


図 3-5 年次有給休暇の取得率 (単位: %)

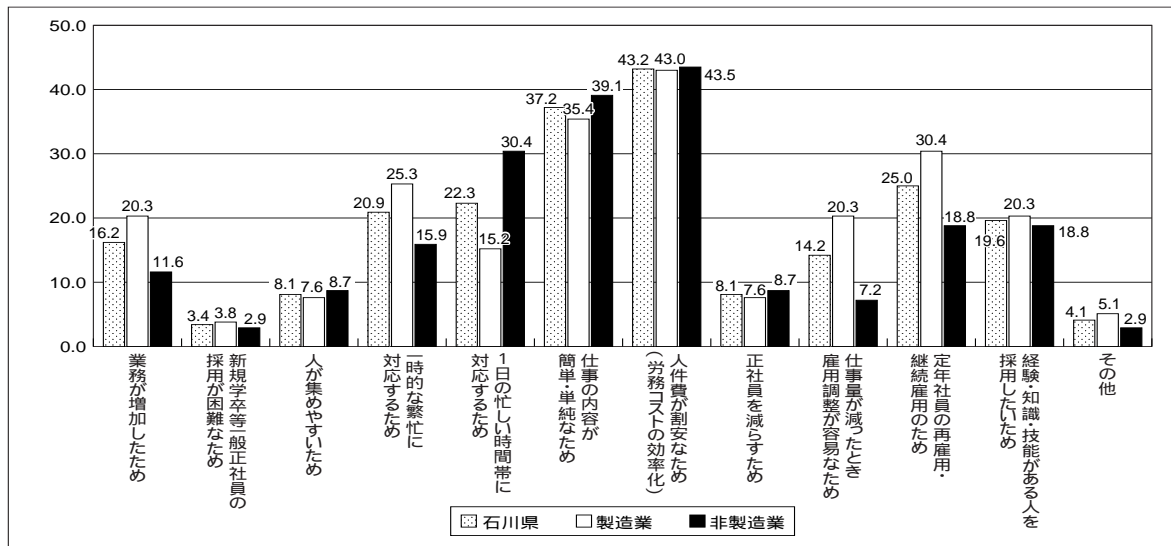


4. パートタイマー労働者の活用状況 (複数回答)

(1) パートタイム労働者を活用する理由

パートタイム労働者の活用理由については、「人件費が割安なため (労務コストの効率化)」43.2%、「仕事の内容が簡単・単純なため」37.2%、「定年社員の再雇用・継続雇用のため」25.0%となっている。(図 4-1)

図 4-1 パートタイム労働者の活用理由 (複数回答) (単位: %)

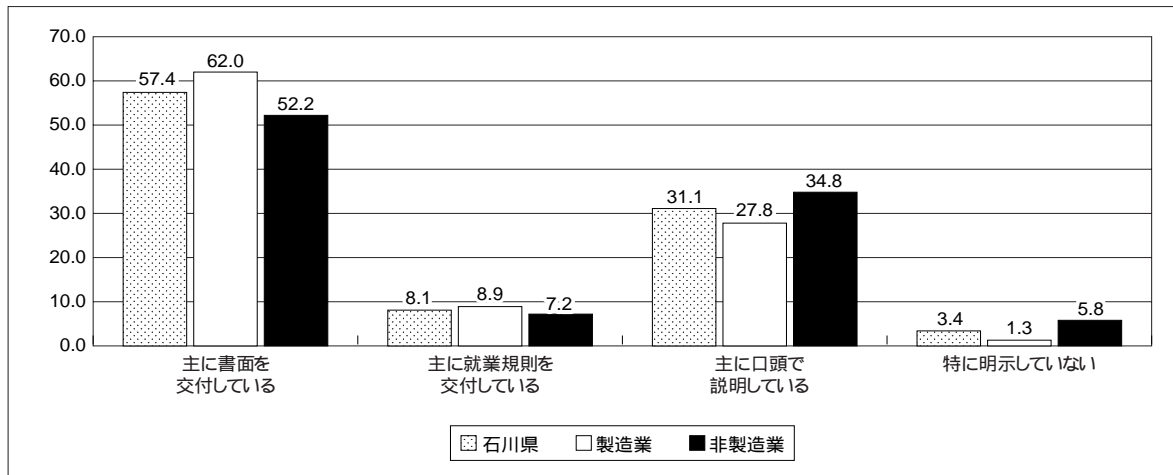


(2) パートタイム労働者を採用する際の労働条件の明示について

パートタイム労働者を採用する際の労働条件の明示をどの様に行っているかについては、「主に書面を交付している」が57.4%と最も多く、次いで「主に口頭で説明している」が31.1%であった。しかし、労働条件は書面で明示することが義務付けられており (労働基準法第15条、施行規則第5条)、「主に口頭で説明している」及び「特に明示していない」事業所においては、早急な改善が望まれる。

図 4-2 パートタイム労働者を採用する際の労働条件の明示

(単位：%)



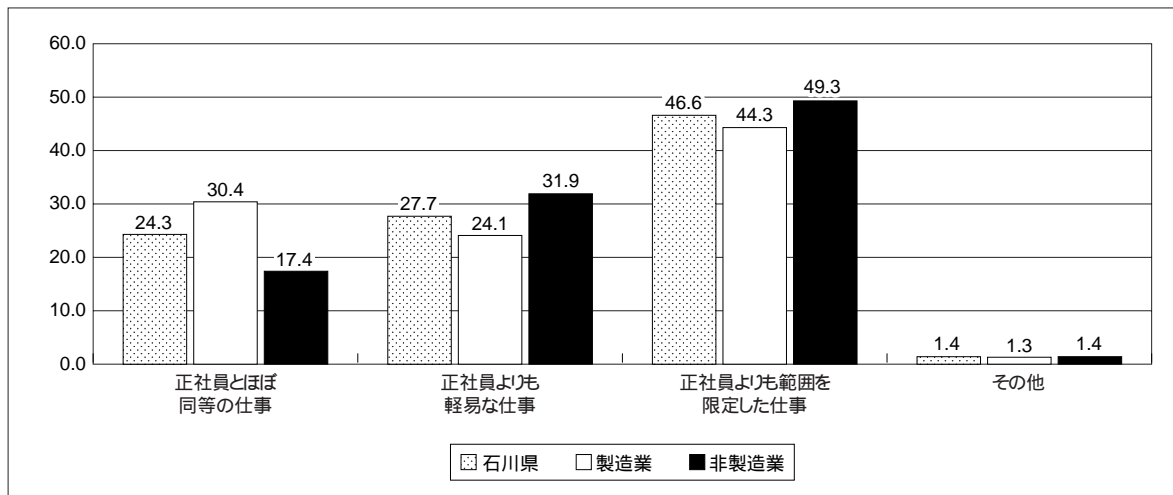
(3) パートタイム労働者の主な仕事について

パートタイム労働者の主な仕事は、「正社員よりも範囲を限定した仕事」46.6%が1位、「正社員よりも軽易な仕事」27.7%が2位「正社員とほぼ同等の仕事」24.3%が3位、という結果であった。(図 4-3)

業種別で見ると、製造業、非製造業では順位に違いがあり、製造業では、「正社員とほぼ同等の仕事」が30.4%で2位「正社員よりも軽易な仕事」が24.1%で3位となる。

図 4-3 パートタイム労働者の主な仕事

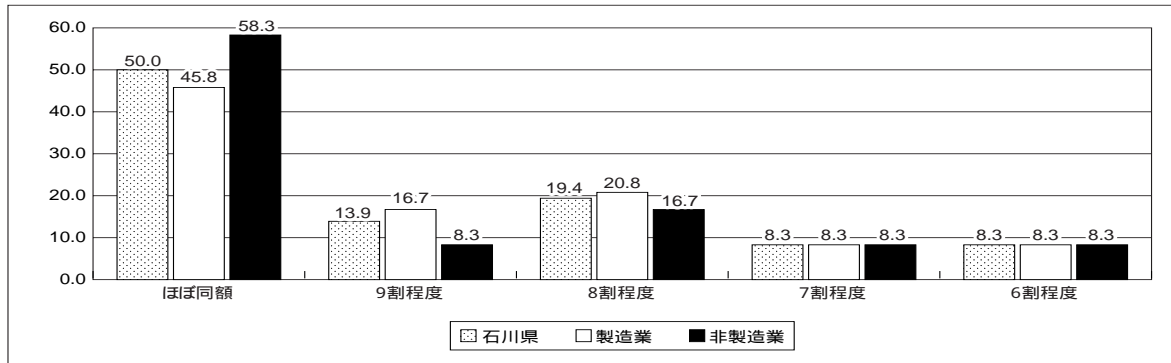
(単位：%)



(4) パートタイム労働者の賃金水準と正社員1時間当たりの賃金の比較

前問で、「正社員とほぼ同等の仕事」と回答した事業所(36事業所)に対して、賃金水準についての回答として、「ほぼ同額」が50.0%と最も多く、「8割程度」19.4%、「9割程度」13.9%という回答が続く結果であった。

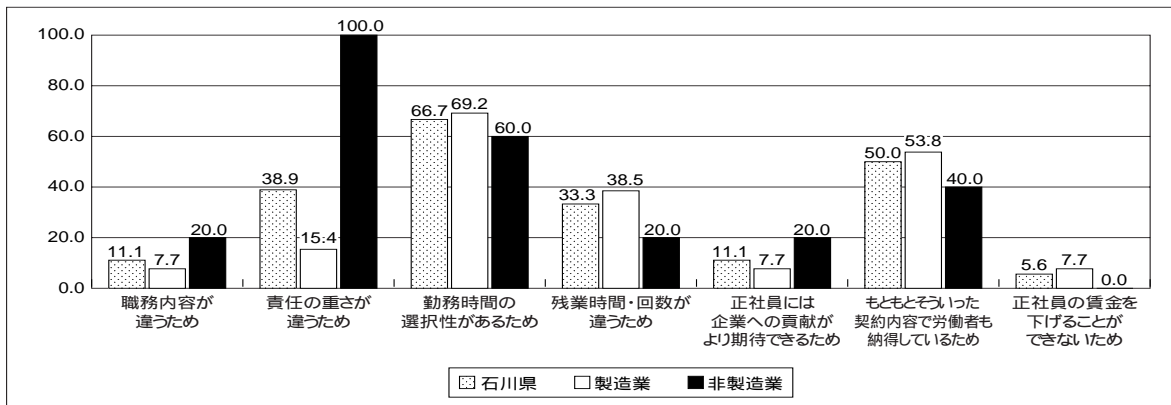
図 4-4 パートタイム労働者の賃金水準と正社員 1 時間当たりの賃金の比較 (単位：%)



(5) 正社員と比較して賃金水準が異なる理由について (複数回答)

「正社員とほぼ同等の仕事」で、「賃金水準が異なる」という回答の理由としては、「勤務時間の選択性があるため」が 66.7%と最も多く、「もともとそういった契約内容で労働者も納得しているため」50.0%、「責任の重さが違う」38.9%、「残業時間・回数が違うため」33.3%という順で多い回答であった。

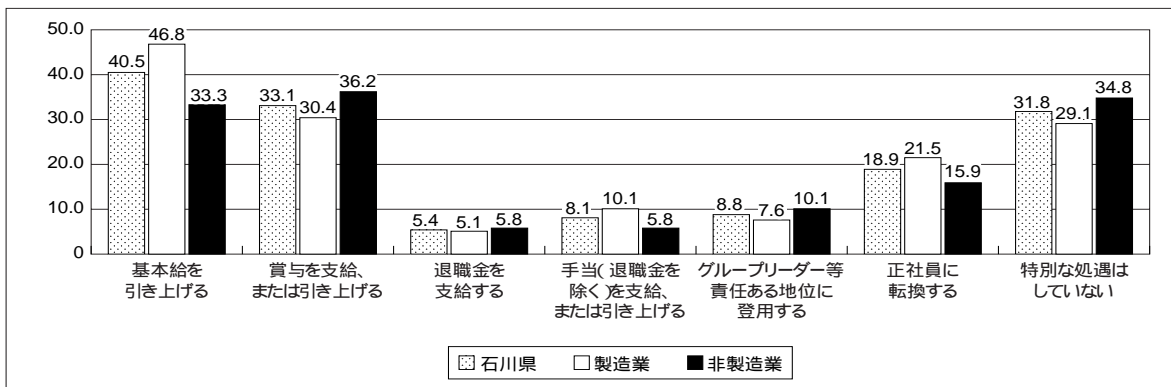
図 4-5 正社員と比較して賃金水準が異なる理由 (単位：%)



(6) パートタイム労働者の処遇について (複数回答)

パートタイム労働者の処遇については、「基本給を引き上げる」が 40.5%で 1 位、「賞与を支給、または引き上げる」が 33.1%で 2 位と金銭的な処遇が上位を占めたが、一方で「特別な処遇はしていない」が 31.8%で 3 位という結果であった。(図 4-6)

図 4-6 パートタイム労働者の処遇 (単位：%)



5. 高齢者の継続雇用について

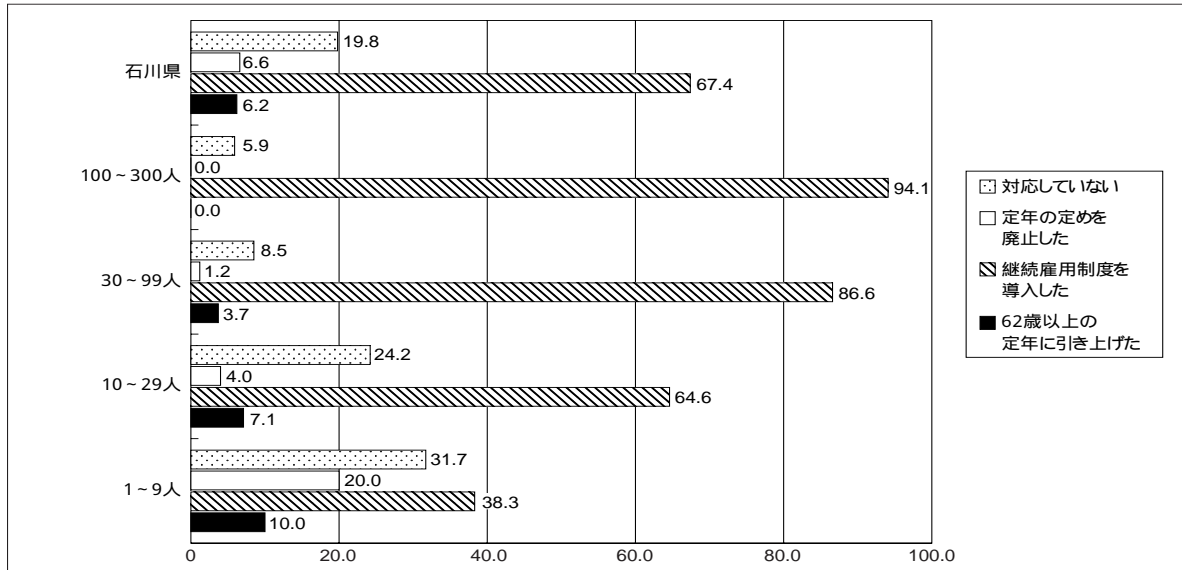
(1) 高齢者雇用確保措置への対応状況

平成18年4月の高齢者雇用安定法の改正に伴い、高齢者雇用確保措置に対応した事業所は、207事業所(80.2%)であり、その対応策として、「継続雇用制度を導入した」が67.4%と最も多く、「定年の定めを廃止した」が6.6%、「62歳以上の定年に引き上げた」が6.2%という順位であった。

また、規模別では、従業員が少ない事業所ほど「対応していない」という回答が多く、「1～9人」31.7%、「100～300人」5.9%であった。(図5-1)

図5-1 制度の認知について

(単位：%)

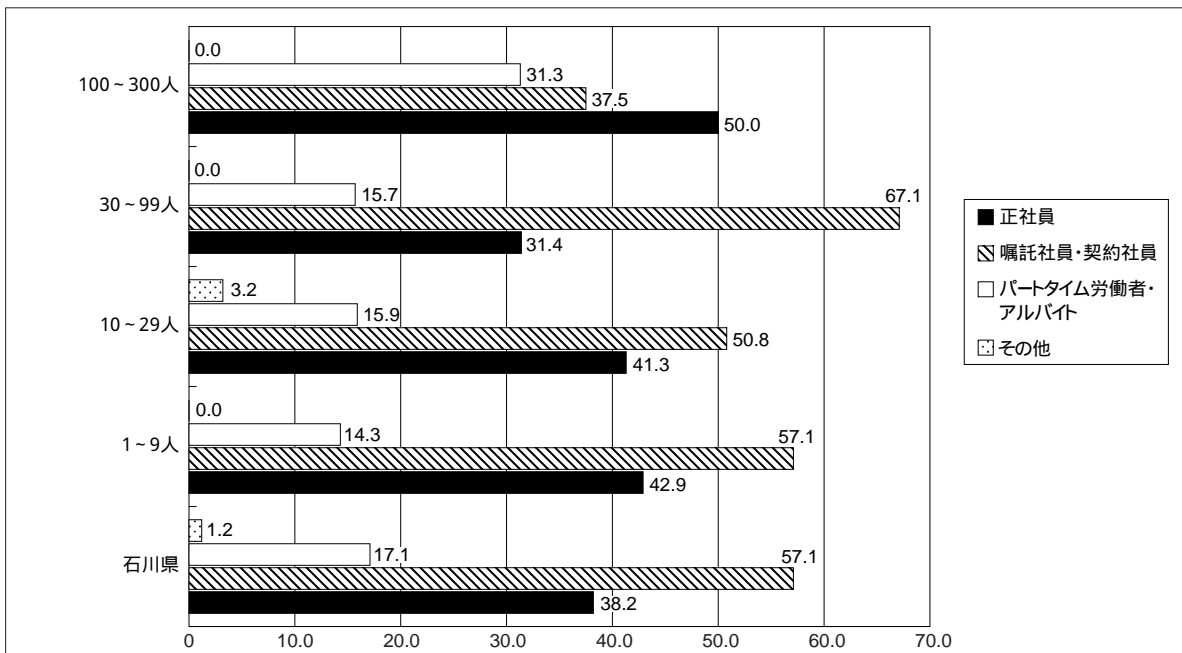


(2) 継続雇用制度対象者の身分について(複数回答)

継続雇用制度の対象者の身分については、「嘱託社員・契約社員」が57.1%、「正社員」が38.2%、「パートタイム労働者・アルバイト」が17.1%という順位であった。(図5-2)

図5-2 制度対象者の身分について(複数回答)

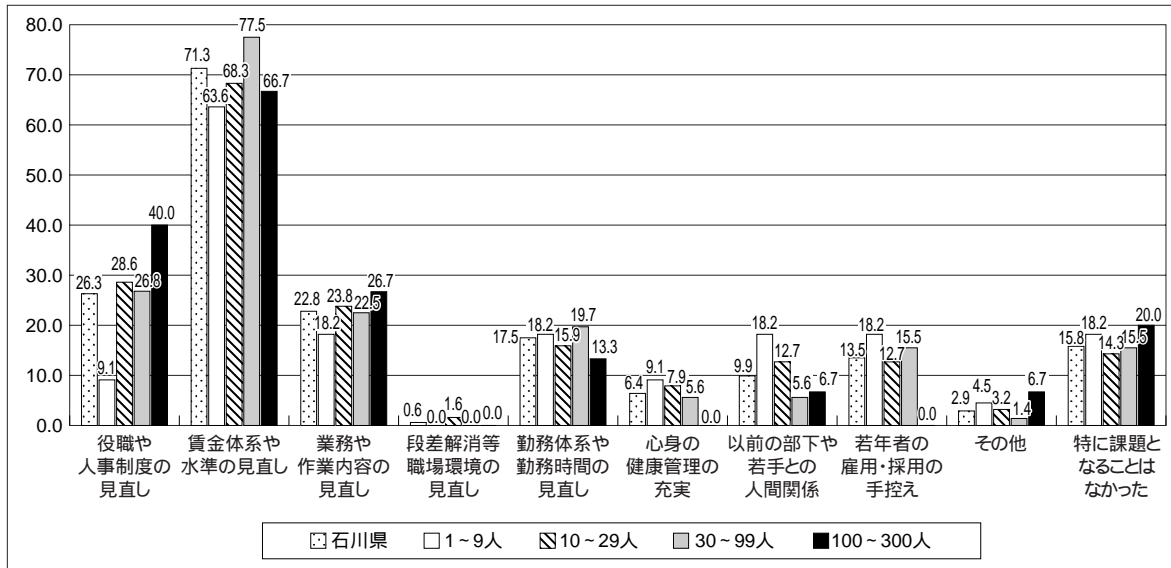
(単位：%)



(3) 継続雇用制度導入に当たっての課題について（複数回答）

継続雇用制度導入に当たっての課題としては、「賃金体系や水準の見直し」71.3%、「役職や人事制度の見直し」26.1%、「業務や作業内容の見直し」22.8%が多い回答であった。一方で、「特に課題となることはなかった」が15.8%という回答であった。（図5-3）

図5-3 継続雇用制度導入に当たっての課題（複数回答）（単位：%）



(4) 継続雇用制度対象者の労働条件の変化について

①賃金

継続雇用制度対象者が定年時と比較すると、賃金については、「個人による」が43.1%、「一律下がる」が40.7%、「変わらない」が16.7%という回答であった。規模別では、「個人による」が従業員が多くなれば高くなり、「変わらない」が減った。（図5-4①）

また、「一律に下がる」と回答した事業所（70事業所）に対し、対象者の賃金（基本給）は、労働時間・日数が変わらない場合、定年時と比較して、どのくらい減少するかという問いに対し、「30%~40%未満」が35.7%、「40%~50%未満」が28.6%で上位を占めた。（平均32.39%）（図5-4②）

図5-4① 労働条件の変化（賃金）（単位：%）

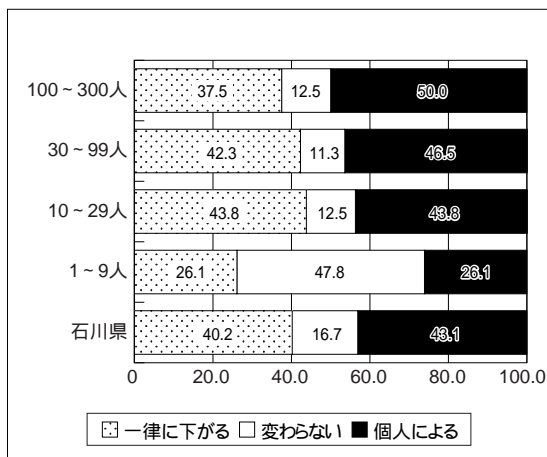
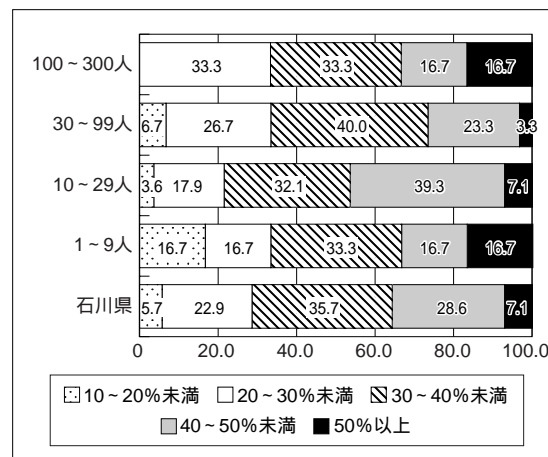


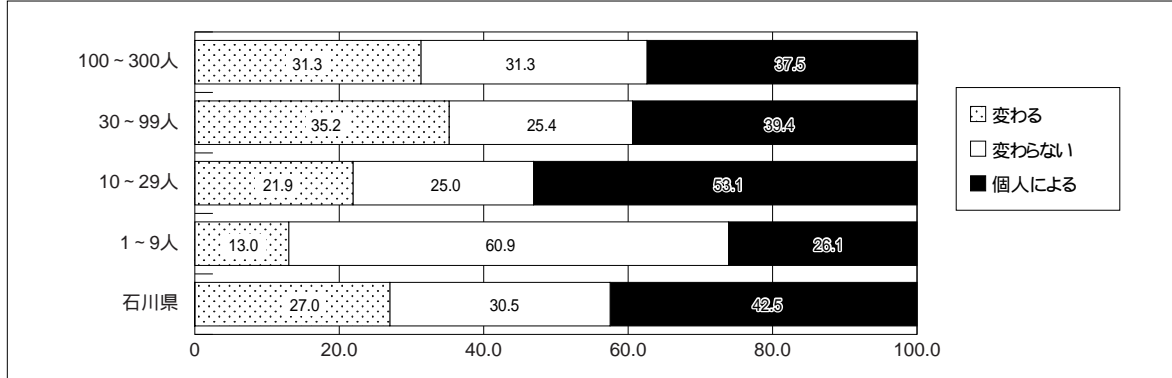
図5-4② 賃金の減少率（単位：%）



② 役職

継続雇用制度対象者が定年時と比較すると、役職については「個人による」が42.5%、「変わらない」が30.5%、「変わる」が27.0%という回答であった。規模別では、従業員数が少ない事業所では、「変わらない」が60.9%と最も高く、規模が大きくなればその割合は少なくなる。(図5-4②)

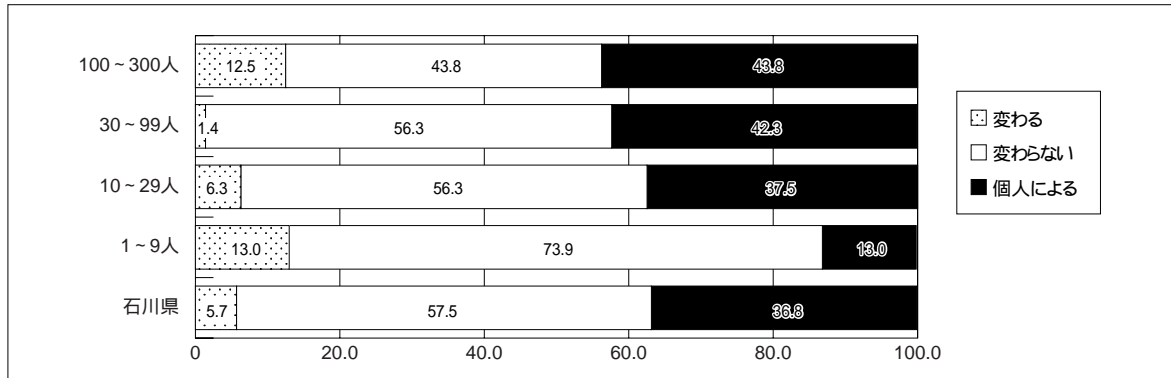
図5-4② 労働条件の変化（役職） (単位：%)



③ 仕事の内容

継続雇用制度対象者が定年時と比較すると、仕事の内容については「変わらない」が57.5%、「個人による」36.8%、「変わる」5.7%という回答であった。規模別で見ても変化はなく、どの規模においても「変わらない」という回答が最も高い回答であった。(図5-4③)

図5-4③ 労働条件の変化（仕事の内容） (単位：%)



④ 所定労働時間

継続雇用制度対象者が定年時と比較すると、所定労働時間については、「変わらない」が64.9%、「個人による」が26.4%、「一律に下がる」が8.6%という回答であった。規模別では、「個人による」が従業員が少ない事業所は回答が少なく、従業員が多くなればなるほど高い回答となった。(図5-4④)

また、「一律に下がる」と回答した事業所(15事業所)に対し、1日の所定労働時間はどのくらいかという問いに対し、「7時間超」が38.5%、「6時間」が23.1%で上位を占めた。(図5-4④2)

図 5-4 ④ 労働条件の変化
(所定労働時間) (単位：%)

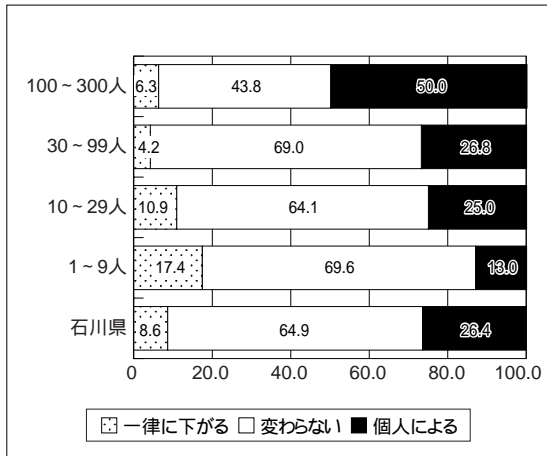
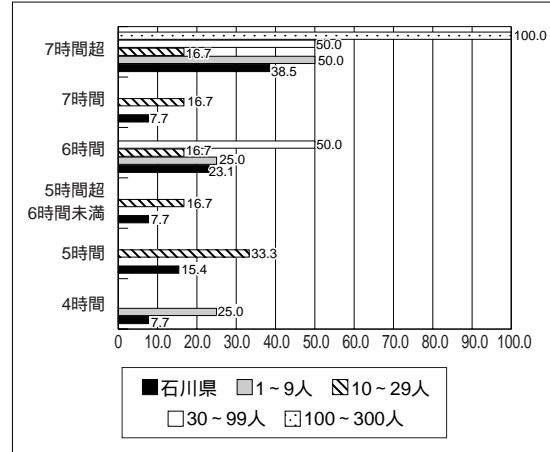


図 5-4 ④ 2 所定労働時間数 (単位：%)



⑤ 週の所定労働日数

継続雇用制度対象者が定年時と比較すると、所定労働日数については、「変わらない」が 66.7%、「個人による」が 25.3%、「少なくなる」が 8.0% という回答であった。規模別では、「個人による」が従業員が少ない事業所は回答が少なく、従業員が多くなればなるほど高い回答となった。(図 5-4 ⑤)

また、「少なくなる」と回答した事業所 (14 事業所) に対し、週の所定労働日数はどのくらいかという問いに対し、「5 日」が 33.3%、「4 日」が 41.7% で上位を占めた。(平均 4.08 日) (図 5-4 ⑤ 2)

図 5-4 ⑤ 労働条件の変化
(週の所定労働日数) (単位：%)

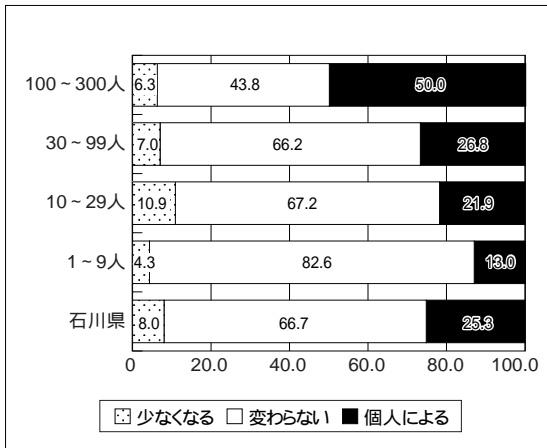
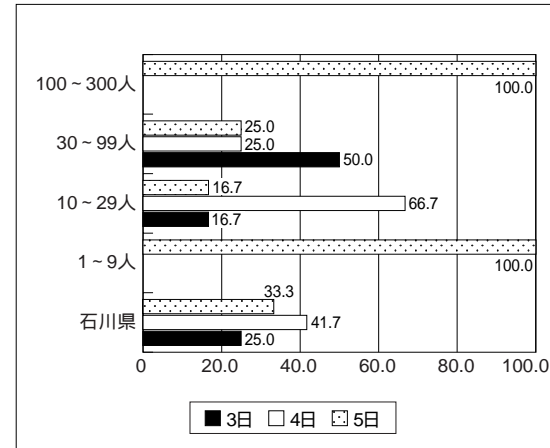


図 5-4 ⑤ 2 週の所定労働日数 (単位：%)



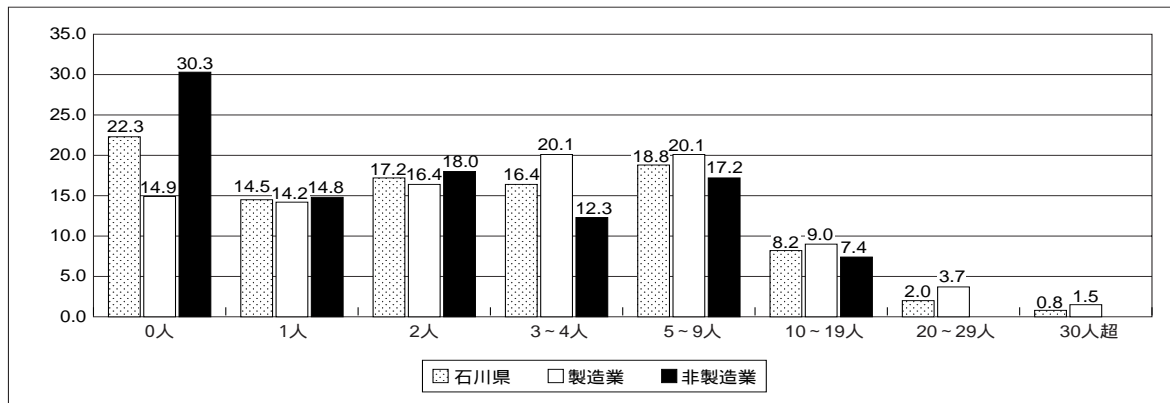
6. 団塊の世代の退職が経営に与える影響について

(1) 団塊の世代の正社員数

団塊世代退職者の人数は、「0 人」が 22.3% が最も多く、「5 人～9 人」が 18.8% という順位であり、10 人未満は 89.2% であった。(図 6-1)

図 6-1 団塊の世代の正社員数

(単位：%)



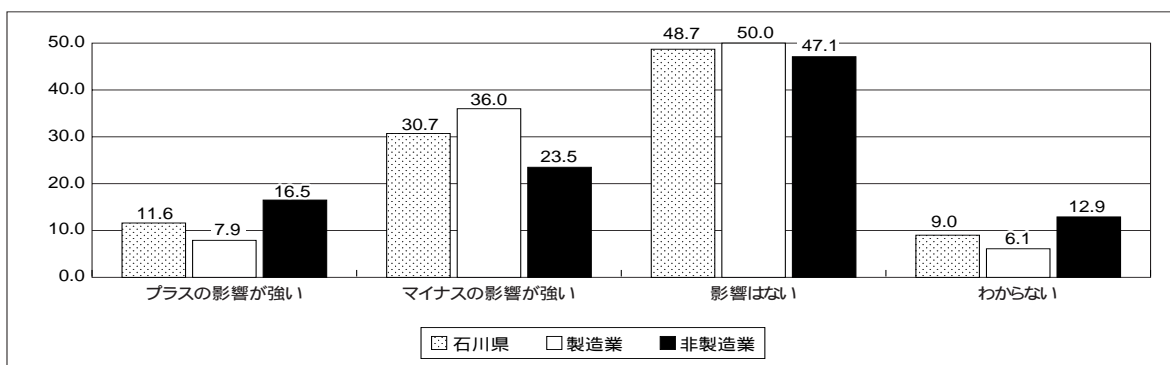
(2) 団塊の世代の退職の影響

団塊世代の正社員を雇用している事業所において、対象者の退職が及ぼす影響については、「影響はない」が48.7%という回答が最も多かった。「マイナスの影響が強い」という回答が30.7%と高い回答率に対し、「プラスの影響が強い」という回答は、11.6%にとどまった。(図 6-2)

規模別では、従業員規模の大きい事業所ほど「マイナスの影響が強い」という回答が高くなった。

図 6-2 団塊の世代の退職の影響 (複数回答)

(単位：%)

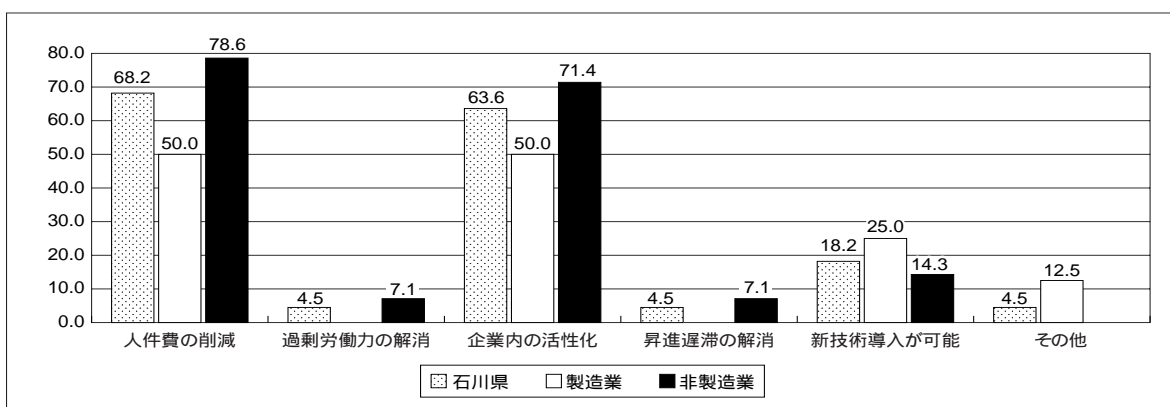


(3) プラスの影響 (複数回答)

前問で「プラスの影響が強い」と回答した事業所 (22 事業所) について、どの様なプラスの影響があるかという問いに対し、「人件費の削減」が68.2%、「企業内の活性化」が63.6%というのが高い回答であった。(図 6-3)

図 6-3 プラスの影響

(単位：%)

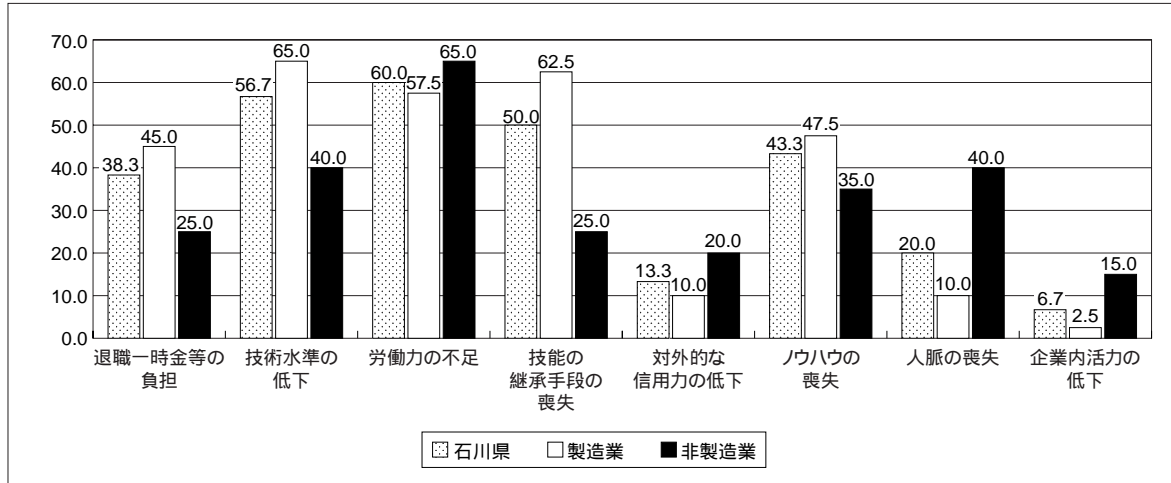


(4) マイナスの影響（複数回答）

同じく「マイナスの影響が強い」と回答した事業所（60 事業所）について、どの様なマイナスの影響があるかという問いに対し、「労働力の不足」が 60.0%、「技術水準の低下」が 56.7%、「技能の継承手段の喪失」が 50.0%という順位で高い回答であった。（図 6-4）

図 6-4 マイナスの影響

（単位：％）

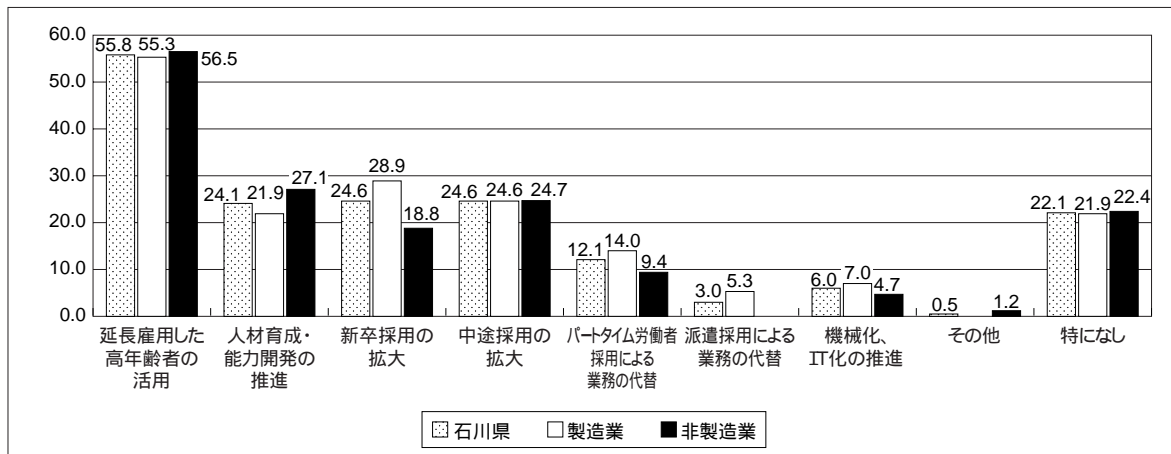


(5) 団塊の世代の退職への対策（複数回答）

団塊の世代の退職への対策としては、「延長雇用した高齢者の活用」が 55.8%と最も高く、「新卒採用の拡大」「中途採用の拡大」が 24.6%、「人材育成・能力開発の推進」が 24.1%という順位であった。（図 6-5）

図 6-5 団塊の世代の退職への影響（複数回答）

（単位：％）



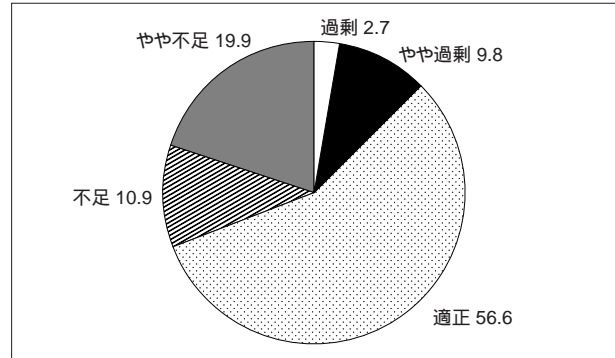
7. 従業員の雇用状況について

(1) 従業員過不足状況

① 正社員

正社員については、「適正」と回答した事業所が56.6%と最も高い回答であった。これは、規模別で見ても同様であった。(図7-1 ①)

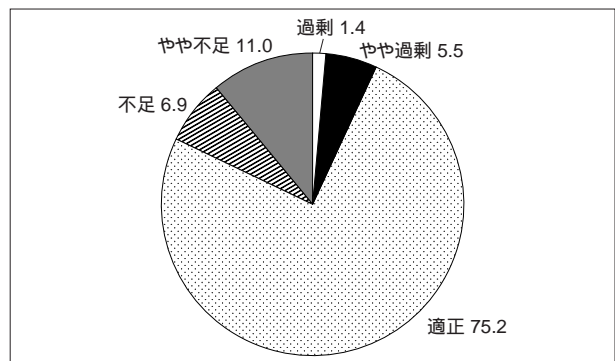
図7-1 ① 従業員過不足状況(正社員) (単位：%)



② パートタイム労働者

パートタイム労働者については、「正社員」同様に、「適正」という回答が最も高く、75.2%であった。(図7-1 ②)

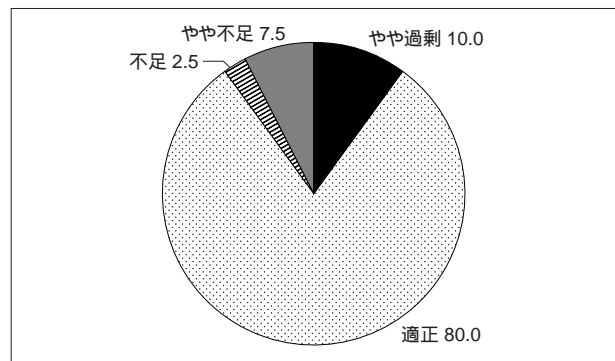
図7-1 ② 従業員過不足状況(パートタイム労働者) (単位：%)



③ 派遣

派遣についても「適正」という回答が最も高く80.0%であった。業種別で見ると、非製造業では「やや過剰」という回答はないが、製造業においては、13.8%が「やや過剰」という回答が見られる。(図7-1 ③)

図7-1 ③ 従業員過不足状況(派遣) (単位：%)



8. 新規学卒者採用状況

(1) 平成18年3月の新規学卒者の採用状況

新規学卒者の採用は、「充足率」で見ると90.3%であった。傾向としては、「大学卒」が過去3年間に於いて年々減少しており、平成16年3月と比べると11.2ポイント下回っているという結果であった。(表8-1)

表8-1 新規学卒者の学卒別採用充足率 (単位：%)

区分	平成16年3月卒	平成17年3月卒	平成18年3月卒
高校卒	92.0	93.9	84.7
専門学校卒	88.9	100.0	90.9
短大(高専含む)卒	88.5	96.9	100.0
大学卒	91.2	81.4	80.0
合計	91.1	90.3	88.9

又、平成18年度3月卒新規学卒者の一人当たりの平均初任給総額（平成18年6月支給額）を学歴別職種別で見ると次のとおりとなる。（表8-2）

①高校卒

高校卒業者の初任給は、単純平均で技術系が158,451円（加重平均157,946円）、事務系が145,051円（加重平均144,344円）。

②専門学校卒

専門学校卒業者の初任給は、単純平均で技術系が163,072円（加重平均161,393円）、事務系が148,333円（加重平均148,750円）。

③短大（含高専）卒

短大（含高専）卒業者の初任給は、単純平均で技術系が178,700円（加重平均179,657円）、事務系が160,843円（加重平均162,274円）。

④大学卒

大学卒業者の初任給は、単純平均で技術系が190,129円（加重平均191,372円）、事務系が182,950円（加重平均183,188円）。

表8-2 新規学卒者の初任給（加重平均）（単位：円）

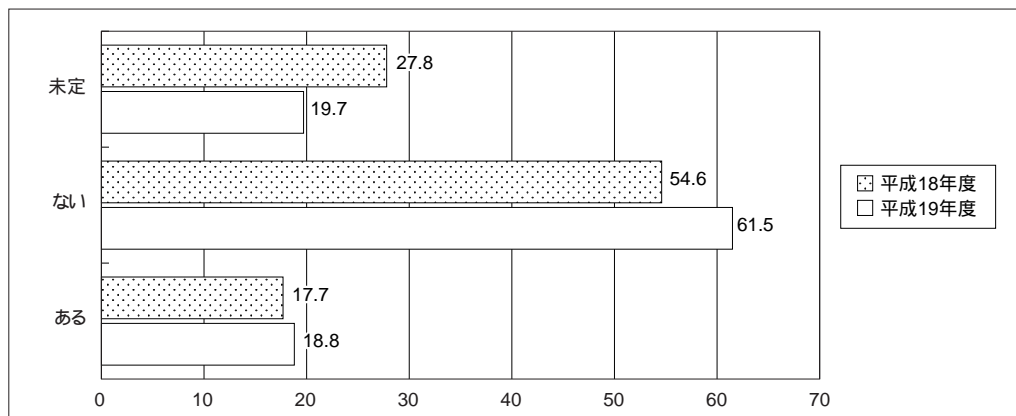
区 分	高校卒		専門学校卒		短大（含高専）卒		大学卒	
	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系
全国平均	154,486	150,144	164,520	161,983	169,221	165,547	192,636	188,800
石川県平均	157,946	144,344	161,393	148,750	179,657	162,274	191,372	183,188
製 造 業	157,969	143,909	164,072	150,000	179,467	165,749	189,781	184,167
非 製 造 業	157,775	150,000	148,000	147,500	180,000	154,167	195,083	180,250

（注）単純平均は、各事業所毎の一人当たり平均初任給額を足し上げ、事業所数で除した数値。加重平均は、各事業所の一人当たり平均初任給額に採用した人数を乗じて得た数の総和を採用した人数の総和で除した数値。

（2）平成19年3月の新規学卒者の採用計画

平成19年3月新規学卒者の採用計画について、「ある」が30.3%（77事業所）（昨年度27.8%）、「ない」が51.6%（131事業所）（昨年54.6%）、「未定」が18.1%（46事業所）（昨年17.7%）となり、「ある」との回答は昨年より2.5%増加している。（図8-1）

図8-1 新規学卒者の採用計画（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77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114名、「専門学校卒」が8名、「短大(含高専)」が20名、「大学卒」が78名であった。(図8-2～図8-6)

図8-2 平成19年度新規学卒者の採用予定数

(単位：人)

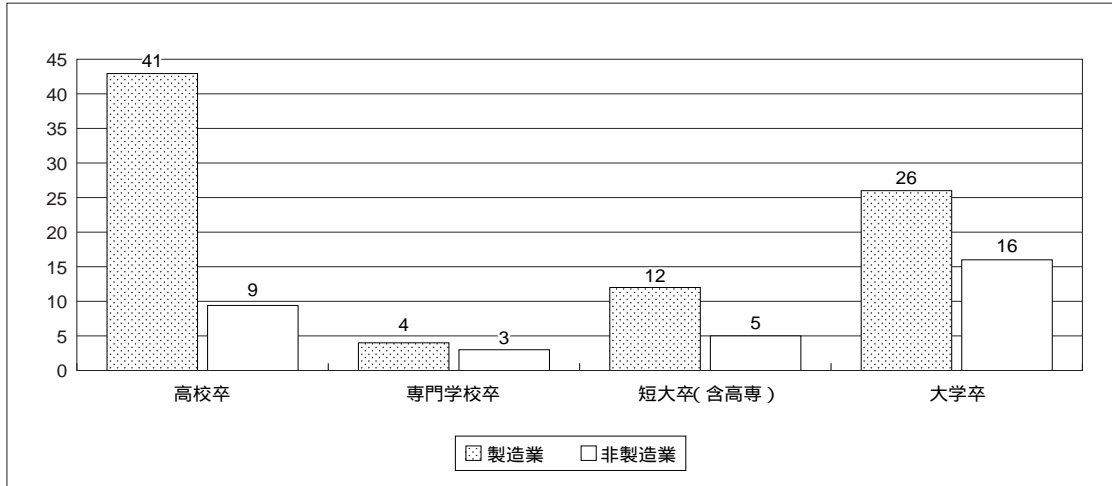


図8-3 採用計画(高校卒)

(単位：%)

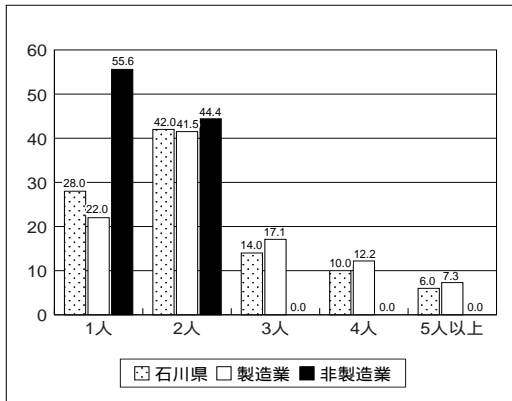


図8-4 採用計画(専門学校卒)

(単位：%)

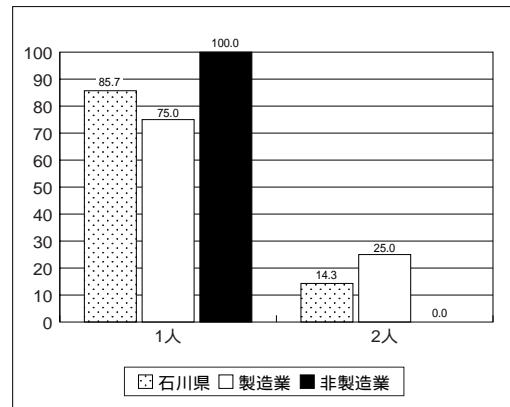


図8-5 採用計画(短大(含高専))

(単位：%)

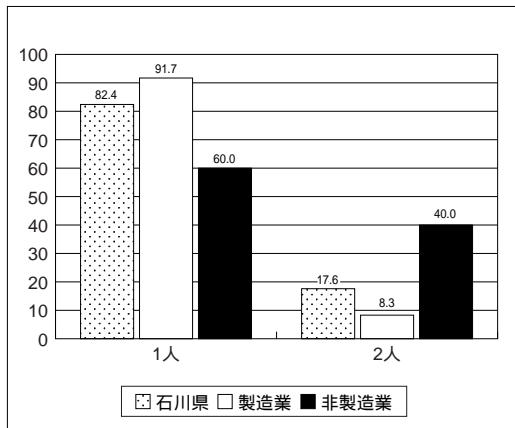
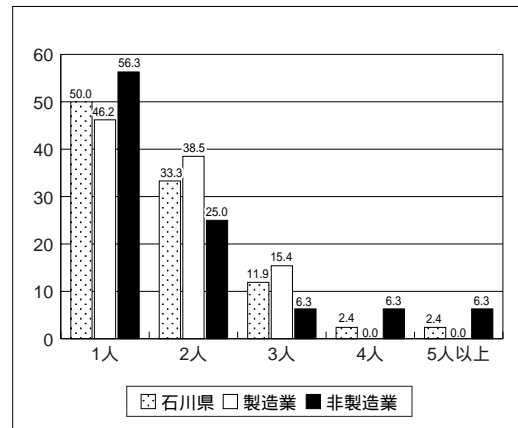


図8-6 採用計画(大学卒)

(単位：%)



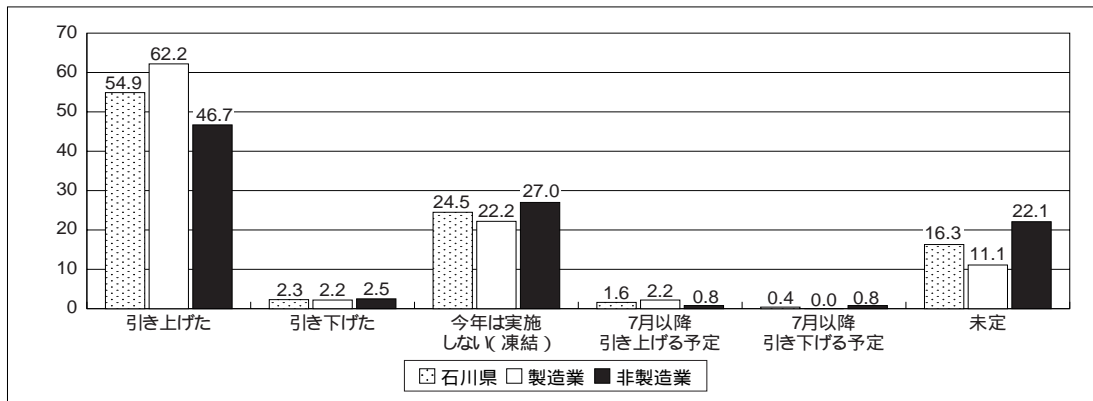
9. 賃金改定状況

(1) 賃金改定の実施状況

平成18年1月1日から7月1日(調査時点)までに賃金改定状況を見ると、「引き上げた」(54.9%(139事業所))、「7月以降引き上げる予定」(1.6%(4事業所))は合わせて56.5%で昨年度より0.4%減り、「引き下げた」(2.3%(5事業所))、「7月以降引き下げる予定」(0.4%(1事業所))は合わせて2.7%で昨年度より1.3%減、「今年は実施しない(凍結)」(24.5%(63事業所))で昨年度より2.4%減であった。(図9-1)

図9-1 賃金改定の実施状況

(単位：%)



(2) 平均昇給額及び平均所定内賃金

「引き上げた」事業所(139事業所)の賃金改定後の平均所定賃金及び平均昇給額は、248,680円(引き上げ額5,864円、昇給率2.41%)となっており(表9-1)、「引き下げた」事業所(5事業所)では247,275円(引き下げ額16,050円、昇給率-6.10%)であった。(表9-2)

表9-1 「引き上げた」事業所

規模等	事業所数	改定前(円)	改定後(円)	昇給額(円)	昇給率(%)
1～9人	24	235,531	243,197	7,666	3.25
10～29人	51	245,499	251,389	5,890	2.40
30～99人	49	246,447	251,874	5,427	2.20
100～300人	15	233,489	237,811	4,322	1.85
製造業	83	241,148	246,612	5,464	2.27
非製造業	56	245,288	251,746	6,458	2.63
石川県計	139	242,816	248,680	5,864	2.41

表9-2 「引き下げた」事業所

規模等	事業所数	改定前(円)	改定後(円)	昇給額(円)	昇給率(%)
1～9人	2	257,000	251,250	-5,750	-2.24
10～29人	3	267,542	244,625	-22,917	-8.57
30～99人	—	—	—	—	—
100～300人	—	—	—	—	—
製造業	3	267,542	244,625	-22,917	-8.57
非製造業	2	257,000	251,250	-5,750	-2.24
石川県計	5	263,325	247,275	-16,050	-6.10

平成 19 年度石川県商工労働観光主要施策の概要

1 交流が盛んな特色ある地域づくり

(1) 三大都市圏誘客 1 千万人構想と海外誘客 3 倍増構想の推進

— 推進体制の整備	
石川県観光創造会議の開催	1,195 千円
観光総合プロデューサーの設置	544 千円
— 三大都市圏誘客 1 千万人構想の推進	
スペシャルガイドが案内する石川ならではの旅の提案	7,000 千円
能登のキリコ祭りなどの観光素材を加えた「本物を巡る旅」の充実、	
⑨いしかわの魅力を語る夜学講座の開催	
三大都市圏等における観光石川の発信	66,700 千円
⑨旅番組などを活用した効果的な情報発信の実施、	
加賀百万石ウォークの実施、旅行代理店企画担当者招へいなど	
首都圏における「いしかわの食談義」の開催	1,679 千円
ターゲットを絞った効果的な情報発信による誘客促進	4,000 千円
⑨退職者会、老人クラブなどを対象としたシルバーウェルカムキャンペーン、	
「アニバーサリー だから いしかわ」キャンペーンの実施など	
⑨東海北陸自動車道開通記念キャンペーンの実施	2,500 千円
観光キャラバン隊によるマスコミ訪問、観光 PR イベントの開催など	
⑨観光ホームページ「ほっと石川旅ネット」による情報発信	3,163 千円
管理運営業務を観光連盟に移管し、内容を充実	
石川県観光物産 PR センターに対する支援	15,700 千円
アンテナショップの運営及び観光情報の発信	
— 海外誘客 3 倍増構想の推進	
中国、韓国、台湾等からの誘客促進	24,200 千円
⑨中国進出企業の現地採用社員等の招へいに対する助成、	
⑨韓国での大型ビジョンによる CM 放映、	
台湾全国紙への広告掲載、	
⑨オーストラリア全国紙への広告掲載など	
— 新たな旅行ニーズへの対応と観光地の魅力アップ	
⑨産業観光のモデル実施	5,000 千円
産業観光資源のデータベース化、モデルコースの作成への支援など	
グリーン・ツーリズムの推進	5,400 千円
既存観光施設を組み合わせた旅行商品造成支援、	
⑨農家民宿開業講座の開催など	
⑨トンネル水槽「イルカたちの楽園」のオープン（のとじま水族館、H19.3.31）	
観光地の魅力創出への支援	38,800 千円
市町の計画に基づくハード、ソフト事業への支援	
— 戦略的なコンベンションの誘致	
⑨国際学会誘致の強化（H20 から適用）	
助成単価 国外参加者 8,000 円→ 16,000 円（上限 7,000 千円）	
⑨冬季コンベンション誘致制度の創設（H20 から適用）	
助成単価 全国大会 800 円/人（上限 4,000 千円）	

2 個性を活かした文化と学術の地域づくり

(1) 伝統文化の継承・発展と新たな文化の創造

- 金沢城の魅力の発信
「金沢城・兼六園四季物語」の展開 16,000 千円
金沢城や兼六園を活用した多彩なイベントを開催

(2) 世界に開かれた多文化の共生と交流

- 外国人との共生・交流社会づくりの推進 5,000 千円
①市町等における取り組み指針の策定、
②地域における外国人の日本語学習支援など
- 石川国際交流フェスティバルの開催 900 千円
在住外国人との交流促進イベント（①能登地区）
- 日本語・日本文化研修センターの運営 30,451 千円
本県独自の日本語・日本文化研修プログラムの実施
- 南米地域県人会の子弟との相互交流の実施 3,872 千円
高校生 4 名、文化講師 2 名を派遣
- 中国江蘇省との地域活性化交流の推進 25,738 千円
経済・観光・人材・環境分野での交流

3 競争力のある元気な産業づくり

(1) 産業活力を支える人材の総合的育成及び確保

▶ 県内企業の人材育成・確保の支援

- 産業人材の確保・育成・定着に対する支援 5,000 千円
総合窓口の設置とアドバイザーの配置（産業創出支援機構）
- ①企業による人材育成の促進 2,000 千円
人材育成のモデル的取り組みに関する事例集の作成、
人材育成優良企業に対する表彰制度の創設、フォーラムの開催など
- 石川経営天書塾の開催 1,500 千円
県内企業等の実例を教材にした企業経営のケーススタディ
- 高度専門技術人材の確保 1,850 千円
相談窓口の設置、首都圏等の人材紹介会社とのネットワーク構築
- UI ターンの促進 12,754 千円
首都圏における土曜相談窓口の設置、求人・求職情報の提供
② UI ターンコーディネーターの配置によるマッチング支援

▶ 若年人材の育成・確保の推進

- ③若者しごと情報館とジョブカフェ石川の統合による機能の充実 68,400 千円
企業の若年人材確保への支援、若者の適切な職業選択への支援など
- ④新卒学生等の確保 1,500 千円
理工系大学と県内企業とのマッチング支援、
首都圏等の県内出身学生に対する U ターン・インターンシップの実施など
- 若年者向けデュアルシステムの実施 13,459 千円
企業実習と一体となった教育訓練
- ものづくり技能継承塾の開催 7,636 千円
小松産業技術専門校における機械加工・溶接技能訓練の実施
- 若年者職場実習の実施 42,500 千円

- フリーター等に対する就職準備講座の実施 5,000 千円
- ニートの職業的自立の促進 3,000 千円
NPO が行う通所式生活訓練、就職基礎訓練、企業実習への支援

▶ **産業人材の裾野の拡大**

- 女性再チャレンジ支援室の運営 10,721 千円
キャリアコンサルタントの配置、少人数制セミナーの開催、
受講者等に対する託児サービスの提供など
- 女性職場実習の実施 18,500 千円
- OB 人材の活用促進 7,300 千円
退職者を対象としたスキルアップ講座の開催

(2) 産学・産業界連携による新産業の創出

- プラットフォームの整備と重点分野のマッチング 9,850 千円
⑩経済環境の変化等に対応する産業革新戦略中間レビューの実施、
ニーズ・シーズの発掘、産学連携コーディネート協議会の設置、
分野別マッチング研究会の設置、支援企業のフォローアップ
- 製品化・事業化につながる研究開発の支援 37,000 千円
国の大型プロジェクト採択に向けた可能性調査、
新技術・新製品の研究開発に対する支援など
- 研究開発成果の実用化支援 82,435 千円
試作品の評価・改良など
- 脳機能計測診断支援システムの開発研究 5,000 千円
知的クラスター創成事業（5 億円×5 年間（H16~20））に対する支援
- 大学の研究シーズを活用した新事業の創出支援 24,850 千円
いしかわ大学連携インキュベータ（i-BIRD）の入居企業に対する賃借料助成、
⑩大学と連携したインキュベータ入居企業への研究助成
- 「石川新情報書府」第3期構想の推進 33,000 千円
⑩地場産業と連携したコンテンツ産業の新たなビジネス展開への支援など
- 繊維産業の非衣料分野への進出強化 6,000 千円
⑩産業資材等非衣料分野における商品開発から販路開拓までの助成
- 今後の成長を支える重点分野の研究開発（工業試験場） 40,350 千円
情報通信、生命科学・バイオ、ナノテク・新素材、環境分野
- 実用化・製品化促進のための企業参画型研究開発（工業試験場） 3,000 千円
公募企業の参画による共同研究開発

(3) 本県産業の国際競争力の強化

▶ **次世代型企業の育成・支援**

- ⑩モノづくり産業クラスター構想の策定 7,000 千円
世界に冠たるモノづくり拠点の構築に向けたアクションプラン
- ⑩モノづくり産業の生産技術高度化のための研究開発の支援 12,000 千円
- 次世代型企業群の創成支援 13,000 千円
新たなニッチトップ企業等の育成のための集中支援
- ⑩革新的ベンチャー企業の創出と育成 9,900 千円
公開審査による支援企業の認定と支援機関等とのマッチング
スタートアップ資金の助成、支援チームによる起業後初期の集中支援

—	いしかわサイエンスパークの新産業創造拠点化 いしかわフロンティアラボ入居企業に対する賃料助成 いしかわクリエイトラボ入居企業に対する支援	61,174 千円
—	知的財産の戦略的活用支援 知的財産の活用診断の実施、㊦特許マップの作成支援、 開放特許活用による事業化可能性調査、知的財産セミナーの開催など	7,500 千円
—	㊦地域資源を活用した新商品の開発・事業化の総合的支援 産業化資源活用推進本部の設置、基本構想の策定、 専門家派遣による事業計画の策定支援	3,500 千円
—	新たな販売ルートの開拓 石川ブランド優秀新製品の販路開拓支援 見本市出展に対する支援、専門家による集中指導など いしかわ新商品トライアル発注制度による販路開拓支援 県や民間企業による使用評価のフィードバック	27,600 千円 3,000 千円
—	本県企業の海外戦略の強化 国際ビジネスサポートデスクの運営 中国における販路開拓支援 中国ビジネス研究会、展示商談会の開催（江蘇省、上海）など 韓国における販路開拓支援 大邱 IT ベンチャー企業との商談会の開催	1,700 千円 11,000 千円 4,000 千円
▶	戦略的な企業誘致の推進	
—	創造的産業等立地促進条例による企業誘致の推進	827,000 千円
—	雇用拡大関連企業立地促進補助金による企業誘致の推進	888,000 千円
(4) 重要港湾の国際物流拠点化と港湾活用型企業の集積促進		
—	金沢港・七尾港の活用促進 金沢港への新規航路等の誘致促進 ㊦引船使用料の助成 国内外でのポートセールス等の実施	1,000 千円 10,150 千円
(5) 地場産業の経営安定化と基盤強化		
▶	企業の状況に応じたきめ細かな支援	
—	地場産業の経営安定・基盤強化に向けた総合支援 再生・事業転換・創業・経営革新・連携支援プログラムの推進 計画策定支援、専門家派遣による指導など企業の取り組み支援 創業者支援融資の拡充 新規融資枠 3,000,000 千円 新規融資枠 20 億円 → 30 億円 経営革新等支援融資の拡充 新規融資枠 5,000,000 千円 新規融資枠 40 億円 → 50 億円	21,530 千円
—	㊦地域・業種・企業規模を踏まえた競争力の向上 能登地域の小規模企業に対する支援の強化 商工会連合会広域指導センター能登サテライトの設置 設備貸与制度等に対する新たな利子補給制度の創設 不況業種に属する小規模企業等への利子補給（0.25%） 小規模企業に対する経営革新等支援融資利率低減（2.25% → 2.15%）	21,029 千円

- ⑧ 中小企業の事業承継に対する支援 2,000 千円
意識啓発セミナーの実施、相談・指導体制の拡充強化、
制度融資の事業実績 1 年要件の撤廃など

▶ **伝統産業の振興**

- ⑧ 伝統産業振興室の設置（商工労働部）
- 伝統工芸の新分野開拓に取り組む企業等への支援 11,000 千円
- 伝統的工芸品の利用促進 4,000 千円
⑧ 一般公募による利用促進モニターの設置、女性誌等での広告掲載
- 伝統的工芸品見本市などの開催に対する支援 22,000 千円
いしかわ伝統工芸フェア（H20 年 2 月、東京）
⑧ 伝統的工芸品月間中部地区まつり（H19 年 10 月、金沢）
- 伝統工芸産業の海外展開支援 8,233 千円
海外見本市出展、コーディネーター確保、海外のギャラリー出展への支援
- ⑧ 国際ガラス展 2007 の開催支援（H19.8.30～9.4） 11,000 千円

4 みんなで支える安らぎのある社会づくり

(1) 少子化対策最先進県を目指した取り組みの拡充

▶ **社会全体による子育て支援の推進**

- 企業における次世代育成支援の取り組みの促進 2,200 千円
ワークライフバランス企業の登録・表彰、
⑧ 一般事業主行動計画の策定に対する支援（従業員数 100 人以上 300 人以下）

(2) 男女共同参画社会の形成と人権の尊重

▶ **男女共同参画社会の形成**

- 女性再チャレンジ支援室の運営（再掲） 10,721 千円
キャリアコンサルタントの配置、少人数制セミナーの開催、
受講者等に対する託児サービスの提供など
- 女性職場実習の実施（再掲） 18,500 千円

5 自律した持続可能な地域づくり

(1) 中心市街地の再生・活性化

▶ **魅力ある商店街づくり**

- 商店街の賑わい創出のための取り組みへの支援 9,000 千円
マーケティング等調査、不足業種誘致等のための個店改修

6 地方分権時代における自立かつ持続可能な行財政基盤の確立

(1) 時代の変化や市町・民間との役割分担を踏まえた県行政の守備範囲の見直し

▶ **事務事業の見直し、市町・民間への業務移管**

- 計量検査業務の民間活用

▶ **公社外郭団体の見直し**

- 県民ふれあい公社健民スポレクプラザの運営見直し
利用料金制の仕組みを活用した管理委託への移行

組合決算期を迎えたら～決算事務手続について～

	手 続 事 項	備 考
決算事務	年度末締切 (1) 棚卸表作成 (2) 帳簿整理 (3) 帳簿締切 (4) 組員名簿整理	
	決算関係書類の作成 (1) 事業報告書 (2) 財産目録 (3) 貸借対照表 (4) 損益計算書 (5) 剰余金処分案又は損失処理案 (6) 事業計画案、収支予算案	組合は、各事業年度に係る財産目録、貸借対照表、損益計算書、剰余金処分案又は損失処理案（「決算関係書類」）及び事業報告書を作成しなければならない。
監査	監事への「決算関係書類」「事業報告書」の提出	決算関係書類及び事業報告書は、監事の監査を受けなければならない。
	監事は、監査方法・内容等を記した監査報告書を作成し、理事へ提出	「決算関係書類」及び「事業報告書」を受領した日から4週間経過した日、もしくは理事との合意により定めた日のいずれか遅い日まで提出すること。 （※ただし、4週間以内に監事が通知することは可能）
理事会	理事会招集通知	理事長は、理事会の会日の1週間前までに、各理事に対し、理事会招集通知を発しなければならない。 （監事に業務監査権限がある場合は各監事にも）
	理事会開催 (1) 「決算関係提出書類」「事業報告書」の承認 (2) 通常総会提出議案審議の件 (3) 通常総会開催日時および場所決定の件 (4) その他	理事会において、通常総会の開催及び議案の議決をするとともに、監事の監査を受けた「決算関係書類」「事業報告書」の承認を行う
備置	「決算関係書類」「事業報告書」の備置・閲覧	組合は、通常総会の会日の2週間前までに、「決算関係書類」「事業報告書」を主たる事務所に、それらの写しを従たる事務所に備え置き、組員の閲覧に供する。
総会・理事会	通常総会招集通知	理事長は、通常総会の会日の10日前までに組員に到達するよう、総会招集通知を発する。総会招集通知には、議案のほか、会議の日時、場所等会議の目的たる事項を示すとともに、理事会の承認を受けた「決算関係書類」「事業報告書」「監査報告」を添付し、組員に提供しなければならない。
	通常総会開催 (1) 決算関係書類承認の件 (2) 事業計画書、収支予算書の承認 (3) その他	
	理事会開催 （招集手続省略） (1) 役付理事選任の件 (2) その他可	
	総会終了後の事務処理	(1) 議事録作成 (2) 剰余金処分、損失処理振替 (3) 持分計算 (4) 持分払戻 (5) 配当
行政庁へ届出・認可申請	行政庁への決算関係書類提出	通常総会終了後、2週間以内に行う。
	行政庁への役員変更届	代表者が就任してから、2週間以内に行う。
	定款変更認可申請	総会終了後、すみやかに行う。
	認可書到達	登記事項は、定款変更認可書が到達してから2週間以内に行う。
登記	代表理事変更登記	代表者が就任してから、2週間以内に行う。
	出資総口数および払込済出資総額変更登記	決算日より4週間以内に行う。
	事務所の変更（定款変更を伴わない場合）	変更から2週間以内に行う。
	変更登記〔上記3つ以外のもの（定款変更必要）〕	定款変更認可書が到達してから2週間以内に行う。
税務	納税申告および納税 (1) 法人税 (2) 事業税 (3) 県民税 (4) 市町村民税 (5) 消費税	（総会で決算を確定したうえで）決算日から2ヶ月以内に行う。

※組合法改正により、決算事務手続について、従来と変更点があります。法の規程及び定款に基づいて事務手続を行って下さい。

行政庁への届出・認可申請の際は、様式に基づいて提出する必要があります。

定款変更について、その内容によっては事前に協議を要する場合がありますので、総会開催前にご相談下さい。

ご不明な点がございましたら、お気軽に石川県中小企業団体中央会までご相談下さい。（TEL 076 - 267 - 7711）

平成 19 年度中央会役員会、表彰式 並びに通常総会の日程について

●開催期日 平成 19 年 5 月 25 日（金）

①役員会

開催場所 石川県地場産業振興センター 本館 第 1 会議室

②表彰式及び第 52 回通常総会

開催場所 石川県地場産業振興センター 本館 大ホール

③懇親パーティー

開催場所 石川県地場産業振興センター 本館 アイエリア

※なお、時間等詳細につきましては、決まり次第、ご案内いたします。

個別専門相談室開催のご案内

さて、このほど組合並びに組合員のみなさまが直面する多種多様な問題に対応するため、本会では個別に専門家を招聘し、個別専門相談室を設け、下記により開催することになりました。

なお、相談につきましては、組合等、中小企業任意グループ及び公益法人等についても対象となります。又、相談は無料となっておりますのでお気軽にご相談ください。

相談希望の方は当日までに本会へご連絡願います。

TEL 076-267-7711 担当 総務課

《日 程》

開催日	時間	内 容	専門相談員
4 月 11 日（水）	10：00～12：00	税務・経営相談	税 理 士 坂井 昭衛
	13：00～15：00	法 律 相 談	弁 護 士 久保 雅史
5 月 9 日（水）	10：00～12：00	税務・経営相談	税 理 士 坂井 昭衛
	13：00～15：00	法 律 相 談	弁 護 士 久保 雅史
	15：00～17：00	登 記 相 談	司 法 書 士 久保 均

《場 所》

金沢市鞍月 2 丁目 2 0 番地

石川県地場産業振興センター新館 5 階 石川県中小企業団体中央会 会議室

平成 19 年度中小企業制度融資説明会のご案内

事前の申し込みは必要ありませんので、直接最寄りの会場にてご参加下さい。

開催日時	開催場所	制度説明機関
平成 19 年 4 月 12 日 (木) 10:00 ~	松任産業会館 3 階 301・302 号室	<ul style="list-style-type: none"> ・石川県 ・石川県信用保証協会 ・開催各市の商工担当課 ・財団法人石川県産業創出支援機構 ・社団法人石川県鉄工機電協会 ・商工組合中央金庫 ・中小企業金融公庫 ・国民生活金融公庫
平成 19 年 4 月 12 日 (木) 14:00 ~	石川県地場産業振興センター 本館 3 階第 5 研修室	
平成 19 年 4 月 13 日 (金) 10:00 ~	小松商工会議所 3 階 305・306 号室	
平成 19 年 4 月 13 日 (金) 14:00 ~	加賀商工会議所 3 階会議室	
平成 19 年 4 月 16 日 (月) 10:00 ~	羽咋市商工会館 2 階会議室	
平成 19 年 4 月 16 日 (月) 14:00 ~	七尾産業福祉センター 2 階研修室	
平成 19 年 4 月 17 日 (火) 13:00 ~	輪島商工会議所 大会議室	
平成 19 年 4 月 18 日 (水) 13:00 ~	珠洲商工会議所 1 階第 1 研修室	
平成 19 年 4 月 19 日 (木) 14:00 ~	かほく市立宇ノ気図書館 3 階視聴覚室	
平成 19 年 4 月 20 日 (金) 14:00 ~	寺井社会福祉センター 1 階視聴覚室	

共催：石川県商工会議所連合会、石川県商工会連合会
お問合せ先：石川県中小企業団体中央会 情報企画課 TEL 076-267-7711

就職支援機構のHPをご活用ください!

人材をお探しの方へ

〈企業の方へ〉

- 各種助成金のご案内
- 労働市場・賃金情報
- 初任給情報
- 最近の雇用失業情報(石川労働局)
- 大卒・高卒者の就職内定状況(石川労働局)
- 石川県内の最低賃金

〈調査結果報告書〉

- 「企業における人材確保・育成等に関する調査結果」
- 「若年者の再就職に関する意向調査結果」
- 「ワークシェアリングに関する意識調査結果」
- 「ライフプラン等に関する意識調査結果」及び「継続雇用に関するアンケート調査結果」

〈セミナーのご案内〉

仕事をお探しの方へ

〈合同面接会〉

〈企業情報〉

- 現在、116社の求人企業の会社概要・採用状況を掲載。さらに掲載希望企業受付中。(掲載無料)

〈求人情報〉

- 厚生労働省の「職」サイト
- ハローワークのインターネットサービス
- 民間求人情報の検索サイト

〈耳より情報〉

〈貸し出しビデオのご案内〉

- 履歴書の書き方
- 面接シミュレーション

思い、つながる!



国と地域労使が協力して雇用改善に努めています。

石川県地域労使就職支援機構

厚生労働省委託事業 / TEL.076-265-1207

<http://www.ishikawa-shien.jp/>



65 歳雇用導入プロジェクト事業だより

「平成 18 年度 65 歳継続雇用導入に関する実態調査」を実施しましたので、調査結果の概要について報告します。なお、調査時点は平成 19 年 1 月 1 日現在です。

I. 調査票の回収状況（有効回答 127 社 回収率 42.6%）

II. 調査結果

1、平成 18 年 4 月 1 日から施行された「改正高年齢者雇用安定法」への対応はどのようにおこないましたか（その予定ですか）。

有効回答 127 社のうち、85.0%（108 社）の企業が継続雇用制度を導入している（その予定）としている。また、定年制の延長、廃止（その予定）としている企業が 4.7%（6 社）、その他が 7.9%（10 社）であった。その他の具体的回答としては、「既に制度を導入済み」、「定年がない」、「関連会社にて再雇用」があったと回答した内容であった。

2、高年齢者雇用の対象者の処遇について。

① 正社員でこの制度の対象となる方の身分はどうなりますか。

有効回答 127 社のうち、50.4%（64 社）の企業が、現在の正社員からパートタイマー・嘱託に変更になるとしている。また、正社員のままであるとした企業が 27.6%（35 社）、アルバイト 0.8%（1 社）、対象により異なるとした企業が 11.8%（15 社）、その他が 3.1%（4 社）であった。その他の具体的回答としては、「契約社員」、「関連会社の正社員」であった。以上により、全体の半数以上が何らかの形で高齢者の雇用形態を変更していることが伺われる。

② この制度の対象となる方の勤務時間はどうなりますか。

有効回答 127 社のうち、59.8%（76 社）の企業が変わらないとしている。また、短くなるとした企業が 10.2%（13 社）、対象により異なるとした企業が 21.3%（27 社）、その他が 2.4%（3 社）であり、長くなるとした企業はなかった。その他の具体的回答はすべて「本人の意思・希望」であった。高齢者の勤務時間については、従来どおりか短くなる傾向が伺われる。

③ この制度の対象となる方の賃金はどうなりますか。

有効回答 127 社のうち、48.8%（62 社）の企業が減るとしている。どの程度減少するかは、30%～40%の範囲が最も多く 18 社、次いで 20%～30%が 11 社、40%～50%が 11 社、50%～60%が 7 社、60%以上が 4 社であった。また、変わらないとした企業が 7.9%（10 社）、対象により異なるとした企業は 36.2%（46 社）で、増えるとした企業はなかった。

④ この制度の対象となる方の賞与はどうなりますか。

有効回答 127 社のうち、40.9%（52 社）の企業が支給するとしている。また、支給しないとした企業が 21.3%（27 社）、対象により異なるとした企業が 28.3%（36 社）、その他が 2.4%であった。その他の具体的回答としては、「減額支給」、「パート以外支給」、「本人と相談」があった。

3、既にこの制度の対象となった社員がいる方についての給付金の利用について

有効回答 127 社のうち、45.7%（58 社）の企業が、給付金を用いた（その予定）としている。また、給付金を用いていなかった（その予定）としている企業は 22.8%（29 社）あった。無回答が 31.5%（40 社）で、理由としては、まだ制度の対象となる社員がいないことが考えられる。

4、この制度の導入によって期待する効果にはどのようなものがありますか。

65歳継続雇用制度導入によって期待できる効果については、「高齢者の能力を活用できる」(66.9%)、「企業の社会的な責任を果たすことができる」(57.3%)、「高齢者の就労意欲に応えることができる」(50.8%)が多くあげられており、「労働組合からの要請に応えることができる」(6.5%)、「雇用調整に対応しやすくなる」(4.8%)という意見は少なかった。その他の具体的回答(2.4%)としては、「公的年金支給までの所得確保」があった。

5、この制度の導入によって期待した効果は達成されましたか。

前問(問4)に回答した124社のうち、期待効果が達成された・どちらかというとな達成されたとする企業が45.1%(56社)であり、約半数の企業において導入の効果が達成されたことが伺われる。一方、達成されていない・どちらかというとな達成されていないとする企業も2.4%(3社)とわずかであるがあった。

6、制度導入にあたり特別に配慮したこと。

65歳継続雇用制度導入の際に配慮したことについては、「適職への配置、仕事の分担の調整」(48.5%)、「仕事量の調整」(42.6%)が多くあげられており、次いで「労働時間の短縮、勤務時間の弾力化」(24.8%)、「安全衛生、健康面での配慮」(20.8%)となっている。その他の具体的回答(13.9%)としては、「残業削減」、「現状のまま」、「事例がなく、対象事例が発生した段階で考慮する」、「もとより定年制なし」があった。

7、この制度を進める上での問題点にはどのようなものがありますか。

制度導入を進める上での問題点については、「対象となる高齢者すべてが十分な資質を有しているわけではない」(63.3%)が突出しており、次いで「社会保障費の負担が大きい」(26.5%)、「高齢者は勤労意欲が低下している」(19.7%)となっている。いずれにしても高齢者の資質、労働能力、意欲など個人的な側面に関する問題点が多いことが伺われる。

8、この制度導入に当たって10項目を掲示し、そう思う項目を5、そう思わない項目を1として、5段階で回答してもらった。

10項目として、①導入した制度はわが社に有用である。②従業員のモラルが向上した。③低コストで高齢者の知識・技能が活用できた。④人事管理が煩雑になった⑤若年者の雇用が困難になった。⑥人件費以外のコストが増えた。⑦新しいことに対する取り組みが困難になった。⑧組織に柔軟性がかけるようになった。⑨技術・知識の伝承が円滑に進んだ。⑩人材確保難が解決した。

回答を見てみると、「導入した制度はわが社に有用である」の内容を見ると、回答に多少のばらつきは見られるものの全体としてはどちらかというとな「有用である」という結果であった。これと類似した結果となったのが、「低コストで高齢者の知識・技能が活用できた」、「従業員のモラルが向上した」、「人材確保難が解決した」である。こうした企業にとってプラスとなることが制度導入を「有用である」と判断する要因となっているのではないかと推測される。一方、それ以外の項目は、企業にとってはマイナスとなることであり、その回答はどちらともいえない・どちらかというとなそう思わない範囲に入る結果となった。また、「若年者の雇用が困難になった」、「人事管理が煩雑になった」については、解答のばらつきが大きく、判断の分かれるところとなった。

県内の情報連絡員報告

■ 2月

	分類業種	具体的な業種	組合及び組合員の業況等
製 造 業	食料品	パン・菓子製造業	今年に入り、組合の脱退申し出が相次ぎ、業界の先行きの指針を今一度再考しなければならないのではないかと感じている。
			暖冬の影響により観光客が多く、前年に比べてやや好調である。
		調味材料製造業	先月の醤油出荷量は、前年同月に比べ大幅に減少した。今年は下げ幅が大きく、先行きが懸念されている。
	繊維・同製品	織物業	量や価格については強含みの状態である。 相変わらず厳しい状況が続いているが、シルク綿等の複合高品質ブランド用途織物でかろうじて小ロットの受注を確保している。
		ねん糸製造業	全体的に稼働率は上がっているが、採算ベースには程遠い感じである。
		その他の織物業	年度末近くになり、悪い話が絶えなく聞こえるようになった。2月にアパレル企業等の大型倒産が相次ぎ、中には老舗企業も含まれており、今後の業界にどう影響するのか注視しなければならない。定番品を例年通り生産している企業、目まぐるしくスポット生産を行う企業、そして新たなモノ作りに挑む企業。各自の努力と産地として考える今後、時間は無いが知恵と工夫と創造性を持った活動を出来るだけ多くの方々と展開していきたいと考えている。
			期末に向かい、大手集産地問屋の在庫調整が強まり、発注が止まっている。 2月度は、前年同月に比べ5%の売上減となった。収益の悪化が収まらない状態である。組合員のみならず、組合経営にとっても依然として厳しい状況が続いている。
	木材・木製品	製材業、木製品製造業	前年同月に比べ、全体的に上向き傾向にある。
			2月の売上は予想以上に落ち込んだ。昨年から続いている資材価格の値段は2月は停滞した。ただ、メーカーサイドでは依然として強気であり、再度の値上げを吹聴している。加えて、ロシア材の関税率の上昇が噂されており、どのように影響するのか注視しなければならない。
	窯業・土石製品	砕石製造業	2月の組合取扱い出荷量は、対前年同月に比べて、合材用アスファルト向け出荷が23.0%減と大幅に減少し、生コン向け出荷では、南加賀地区で4.4%増となったものの、金沢地区で17.6%減少となり、生コン全体で4.8%の減少、全体出荷量でも7.8%減少となった。平成18年度の出荷量は対前年並みの出荷量が予想される。
陶磁器・同関連製品製造業		依然として低迷が続いており、組合員の減少に繋がっている傾向にある。	

	分類業種	具体的な業種	組合及び組合員の業況等
製 造 業	窯業・土石製品	生コンクリート製造業	県内の生コンクリート出荷状況は、前年同月比 87.7%と大幅なマイナスの出荷となった。地区状況は、南加賀、鶴来・白峰地区がプラスとなったものの、金沢、羽咋・鹿島、七尾、能登地区ではマイナスで推移した。官公需、民需では先月に反して今月は官公需(93.6%)、民需(82.3%)と共にマイナスとなった。これは、今冬季の好天による前倒施工が完了した事によるものと思われる事から、新規事業が発注されるまでの間、大幅な出荷減の状況が続くのではないかと心配である。
		粘土かわら製造業	2月中は雪も積もらず、天候も良好であったが、売上は前年とほぼ変わらなかった。今後は雪の影響による修理作業やそれに伴う葺替工事が少なくなるのではとの声が聞かれる。
	鉄鋼・金属	一般機械器具製造業	依然として活況である。当団地に隣接する地に新団地が出来る事になったが、新団地に予約をしたいと言っている企業が続出している状態である。
		非鉄金属・合金圧延業	特に変化は認められない。
		鉄素型材製造業	景況は好調を継続し、生産量も前年に比べ10%を上回っているものの実感は無い。特に鋳物用原材料の高騰は、企業経営を圧迫している。この事を踏まえ、日本鋳造協会は業界を挙げて高騰する材料価格を吸収すべく運動を展開しているところである。 前年同月に比べて売上は減少しているものの、収益面ではほぼ横ばいの状態である。
	一般機器	機械、機械器具の製造又は加工修理	自動車関連は、設備投資の調整期に入っており、新型車の発売も無く、精密金型関係の需要は減少している。その影響からか、精密金型関係の業者は自動車関連以外に進出しており、仕事の奪い合いが続いている。その他として平成19年度の新規採用が計画を下回った企業が多くなっている。特に工業系の採用が苦戦をしている。
		機械金属、機械器具の製造	先月と同様に特に変化は認められない。
			特に変化は見られない。設備関連産業機械の生産は、高水準で安定しており落ち着いた操業を続けている。
		繊維機械製造業	鉄工・機械関係の生産は好調が続いている。
		プレス、工作機械	現在の受注の中には3、4月納期の受注がかなりあり、来期もかなり高い水準で生産が推移するものと思われる。ただし、鋼材の中でも特にステンレスの価格がいまだに高騰し続けており。今後は価格に転嫁出来なければ収益を圧迫する要因になると予想される。
	機械器具及び其の他金属製品の製造	企業、業種間で格差が見られますが、総体的に見て受注が増加傾向にあるように見受けられる。	
	その他の製造業	漆器製造業	百貨店・専門店市場の落ち込みをカバーしていた量販店での動きが鈍化しており、木製、近代漆器双方とも出荷額は減少傾向にある。各社とも得意市場に経営資源を集中する事により生き残りを図っているが、市場縮小の中での現状は厳しい。

	分類業種	具体的な業種	組合及び組合員の業況等
非 製 造 業	卸売業	繊維品卸売業	相変わらず倒産件数が増加傾向にある。
		農畜産物・水産物卸売業	売上高は前年とほぼ変わらない状況で推移している。これから良い方向に向かう事を期待している。
		一般機械器具卸売業	好天が続いている事から、2月は例年に無く好調であった。しかしながら、昨年暮れに発生した倒産企業の件もあり、不安感が残っている。官公庁の年度末仕事もほとんど聞かれず、不安要素ばかりである。頼みの住宅着工も見込まれず、やはり今年の前半は難しい時期になりそうである。
	小売業	燃料小売業	暖冬が継続しており、灯油の売上が極度の不振に陥っている。ガソリンも需要が減少しており厳しい状況が続いている。さらに安値店(無印店とセルフ等の量販店)と一般価格店(元売系列フルサービス)との価格差が拡大し、無益な価格競争が起きている。
		機械器具小売業	2月は、ルームエアコン・冷蔵庫の動きが悪く、前年比80%~90%と落ち込むものの、液晶・PDPテレビが145%と好調に推移し、全体では102%の伸びを確保した。しかし、電器量販店での安値競争が激化してきており、単価の下落に伴う粗利が減少しており、収益状況は良くない。
		男子服小売業 婦人・子供服小売業	先月に引き続き、かつてない暖冬の影響で冬物衣料が不振であったが、その中でも婦人服関係は好調であった(前年比98.5%)。冬物防寒衣料のバーゲンを行ったものの、店舗間競争もあり、在庫品の処分には苦慮した。
		鮮魚小売業	2月上旬。中旬は全体的に入荷量も少なく、高値で推移した。下旬に入っても入荷量は少なく、2月は閑散としていた。
		百貨店・総合スーパー	2月の売上は予算比84.8%、前年比99.0%と昨年並みの数値になっているが、中身を見ると近年まれな暖冬の関係で季節商品を扱っている衣料関係はほとんど昨年割れを起こしている。逆にそれ以外の飲食や食品関係はまずまずであった。
		米穀類小売業	3ヶ月連続で前年割れを起こしている。お米の消費額の減少に歯止めがかからない状況である。購入先別に見るとスーパーや量販店が70%を占めており、一般販売店はわずか15%となっている。
		他に分類されない その他の小売業	昨年は大雪の影響で観光客が激減したが、2月は前年比142%と大幅に前年を上回っている。
		商店街	近江町市場
尾張町商店街	1月に続いて積雪の無いまま2月も過ぎた。冬物も全く期待出来ないままの低空飛行の商業環境の月であった。地球環境の問題以前に商業環境の低空化に対して深刻に検討しないと、継続が厳しい状況になりかねない。		

	分類業種	具体的な業種	組合及び組合員の業況等
非 製 造 業	サービス業	旅館、ホテル	昨年と違い、好天が続いており、その影響か昨年に比べ、若干観光客が増えている状況である。
			観光シーズンであるため、宿泊客数や売上等は高水準で推移している。
			暖冬による冬の情緒が無いものの、宿泊人員は伸びている。だが、相変わらず個人消費額は低落傾向にあり、全体の売上も減少している。景気の回復が感じられない状況下において、消費者の消費志向の多様化等の対応に苦しんでいる。
		自動車整備業	継続検査実績車両数は、前年同月比2.6%減、前月比45.8%増となった。新規検査状況は、前年同月比1.0%増、前月比75.6%増となった。
	建設業	一般土木建築工事業	建設工事の受注高は、前年同月比3.9%増となった。内訳は、民間土木で79.4増、民間建築で21.1%増となり、民間としては35.6%の増となった。公共土木は、16.0%の減となり、公共建築は48.0%減となり、公共としては18.8%の減となった。公共は依然として低迷状況にあり、逆に民間は若干良くなっている。
			建設業界が直面している経営上の問題点は、資材等の仕入単価の上昇、需要の停滞、大企業の進出による競争の激化があげられる。公共事業の縮減が数年続いており、この状況がいつまで継続されるのか不透明感が業界にとって不安を増大させている。地方における景気回復の実感は乏しく、公共事業関連の体力は限界に達しているように思われる。
		板金・金物工事業	2月も天候に恵まれたが、仕事ははかどり、職人をもて遊ばす所も出て来ている。相変わらず受注競争の激化は続き、受注単価の下落が続いている。
	運輸業	一般貨物自動車運送業	今年は雪の影響も無く荷動きは順調に推移している。軽油価格は3月に2円程度の値上げの要請があった。
			今年は雪の影響が無かった事により、昨年に比べ回転が良く、売上高は少しアップした。しかし、地域間格差が生じている。軽油の価格は1～2円下がった様子であるが、取引条件は依然として改善されないままである。
		一般乗用旅客自動車運送業	自家用車や運転免許人口の飛躍的な増加という背景の中、改正道路運送法が施行されて6年目に入った。この間、新規参入や増車で市街地におけるタクシーの供給過剰が深刻化する一方、コミュニティバス等の新たな輸送形態まで加わっては、20数年来続いている運送収入の減少傾向に歯止めがかかるわけもなく、今日のタクシー業界はどうにも抜き差しならない状態が続いている。このような厳しい競争時代を生き抜くには、今まで以上に事業者が一致結束して公共交通機関としての質感ある業界像づくりに取り組むとともに、それぞれが工夫を凝らしたキメ細かなサービスを提供していかなければならない。