

平成21年度版

秋田県における 中小企業の労働事情

～平成21年度中小企業労働事情実態調査結果報告書～

はしがき

日本経済は、世界経済の不況の影響を受けて外需は先細り、輸出が低迷し、国内消費も伸び悩んでいるなど、厳しい状況が続いております。

本県の中小企業においても、厳しい収益状況を背景とした設備投資の減少や雇用・所得環境も厳しいことから個人消費・住宅投資などの動きも弱く、楽観視できない状況にあります。

一方、雇用情勢は失業率が過去最高水準となるなど厳しい状況にあり、安心して働ける職場づくりが求められるなど、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、本会では全国中小企業団体中央会と協力し、従業員の規模・業種別による中小企業の労働実態を把握し、今後の適正な労働対策を講ずることを目的に、全国一斉調査を実施致しました。

本年は、時系列調査項目である経営上のあい路、週所定労働時間を始めとする労働時間、賃金改定の実施状況、新規学卒者の初任給等に加え、従業員の教育訓練、雇用調整が経営に与える影響等について調査を行いました。

ご繁忙の折、本調査にご協力頂きました県内各事業所に深く感謝申し上げます。

平成21年12月

秋田県中小企業団体中央会

平成 21 年度 中小企業労働事情実態調査結果報告書

【Ⅰ】調査概要

1	回答事業所数及び常用労働者数	
(1)	回答事業所数及び常用労働者数	4
(2)	常用労働者の年齢別構成	4
(3)	従業員の雇用形態別構成	6
2	労働組合の有無	6
3	経営状況	
(1)	現在の経営状況	7
(2)	主要事業の今後の方針	7
(3)	経営上のあい路	7
(4)	経営上の強み	8
4	労働時間	
(1)	週所定労働時間	9
(2)	月平均残業時間（時間外労働・休日労働）	9
(3)	年次有給休暇の平均付与日数及び平均取得日数	10
5	教育訓練	
(1)	教育訓練の方法	11
(2)	教育訓練の目的	12
(3)	教育訓練の対象	13
(4)	自己啓発の支援措置	14
(5)	教育訓練実施上の問題	15
6	雇用調整	
(1)	実施の有無	15
(2)	人員削減の方法	16
(3)	雇用維持の取り組み	17
(4)	雇用維持を図った理由	18
(5)	雇用調整助成金等の利用の有無	19
(6)	雇用調整助成金の対象となった措置	19
(7)	雇用調整助成金の利用上の障害	20
7	パートタイマー	
(1)	1日の最多所定労働時間	21
(2)	1週間の平均勤務日数	21
(3)	平均勤続年数	22
(4)	主として行っている業務	22
(5)	活用のための雇用管理	23
(6)	活用上の課題	23
8	平成21年3月新規学卒者の採用と初任給	
(1)	新規学卒者の採用状況	24
(2)	平成21年3月新規学卒者1人当たりの平均初任給額	25
9	平成22年3月新規学卒者の採用計画	25
10	賃金改定状況	
(1)	賃金改定実施状況	28
(2)	平均昇給額	28

【Ⅱ】調査票	30
--------	----

調査のあらまし

○調査の目的

本調査は、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支援方針の策定に資することを目的とする。

○調査の方法

全国統一調査票による郵送調査

○調査時点

平成21年7月1日

○調査対象

- | | |
|-----------|------------------------|
| ① 調査対象事業所 | 800事業所（製造業450、非製造業350） |
| ② 有効回答数 | 440事業所（製造業233、非製造業207） |
| ③ 回答率 | 55.0% |

○主な調査項目

- ① 経営状況
- ② 経営上のあい路
- ③ 経営上の強み
- ④ 労働時間
- ⑤ 教育訓練
- ⑥ 雇用調整
- ⑦ パートタイマー
- ⑧ 新規学卒者の採用と初任給
- ⑨ 新規学卒者の採用計画
- ⑩ 賃金改定状況

【I】調査概要

1 回答事業所数及び常用労働者数

(1) 回答事業所数及び常用労働者数

回答事業所440事業所の常用労働者数は、16,353人で1事業所当たりの平均常用労働者数は約37人（製造業41人、非製造業32人）となっている。

男女を比率別で見ると、全産業では男性が70.8%、女性が29.2%となっている。

また、業種別に男女の占める割合をみると、男性で最も高い業種は「運輸業」の92.2%、次いで「設備工事業」の87.9%、「金属、同製品」及び「総合工事業」の87.3%となっている。

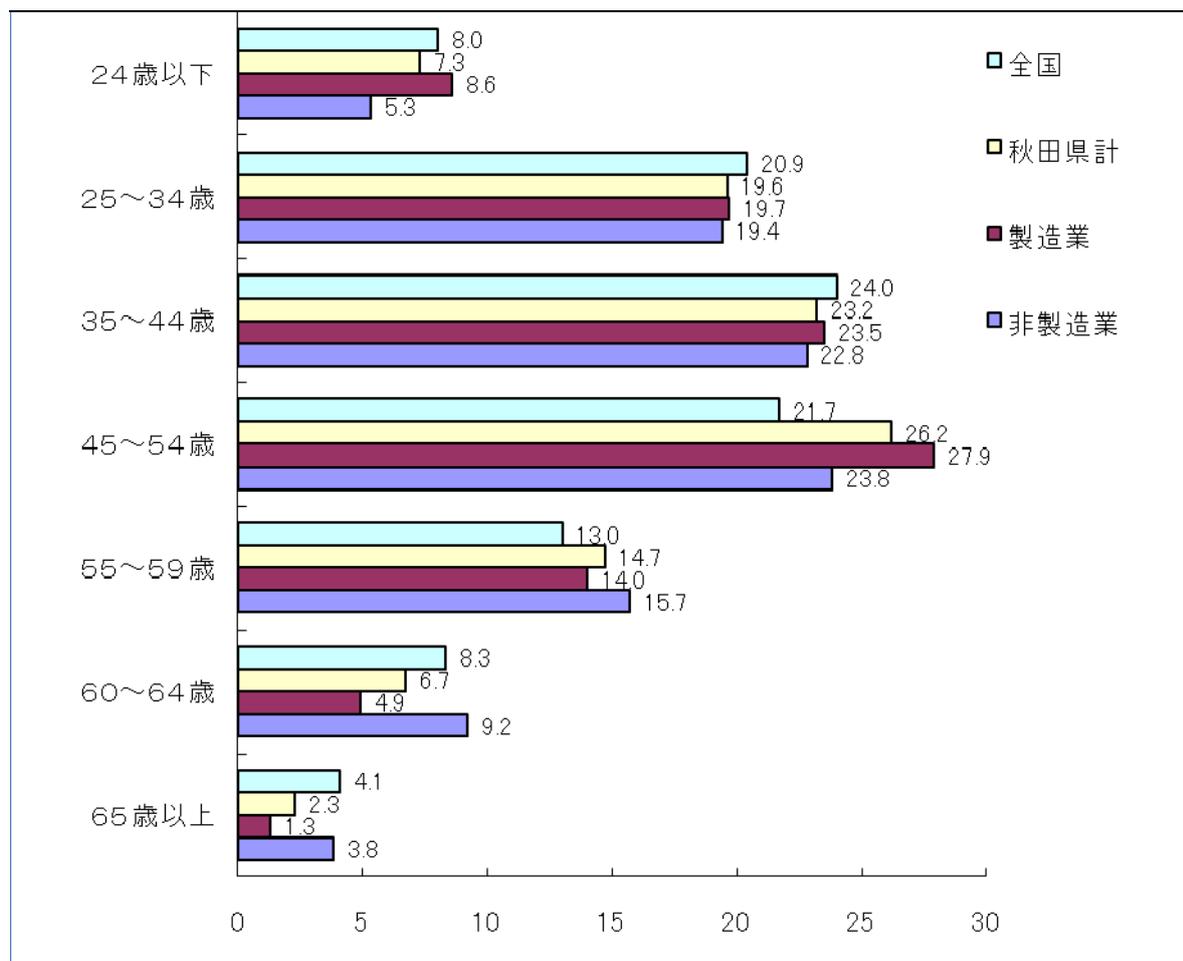
一方、女性では「繊維工業」が86.3%と圧倒的に高く、次いで、「小売業」49.0%、「食品製造業」47.6%となっている。（後掲表－1）

(2) 常用労働者の年齢別構成

常用労働者の年齢別構成をみると、「45～54歳」が26.2%と最も多く、次いで、「35～44歳」の23.2%、「25～34歳」の19.6%となっている。

また「60～64歳」は、非製造業で9.2%を示したが、製造業では4.9%と、非製造業は製造業と比較して2倍近い回答となっている他、「65歳以上」では非製造業が3.8%であるのに対し、製造業では1.3%と非製造業は製造業の3倍近い回答を示しており、高齢者の比率は、非製造業の方が製造業よりも高い傾向にあることが窺える。（図－1）

図－1 常用労働者の年齢別構成



表一1 回答事業所数及び常用労働者数

(上段：実数 下段：かっこ内は比率)

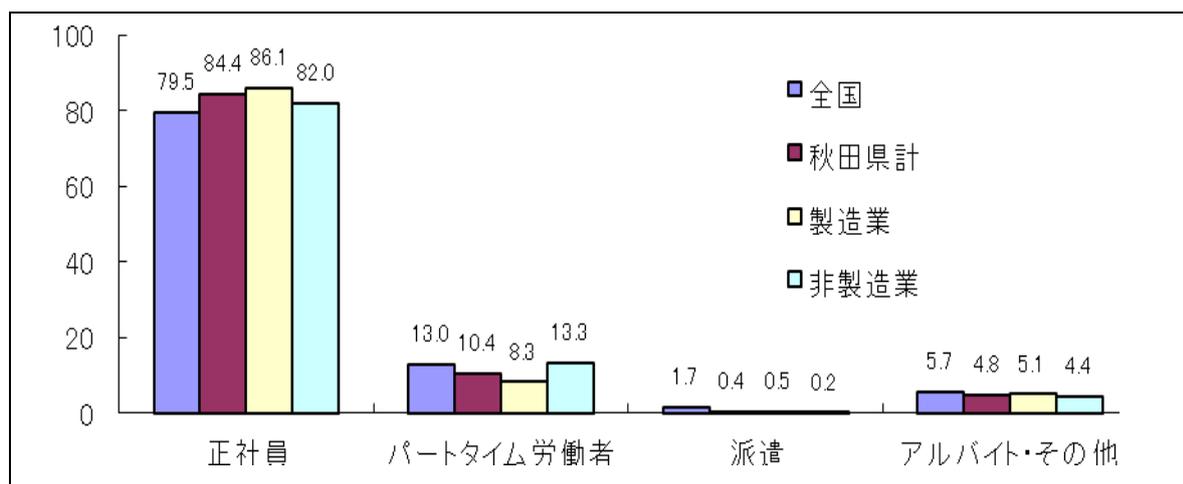
区分	業種	調査事業所数	回答事業所数	常用労働者数	男性	女性
製造業	食料品	65	42	1,449	759 (52.4)	690 (47.6)
	繊維工業	34	18	776	106 (13.7)	670 (86.3)
	木材・木製品	66	38	1,125	883 (78.5)	242 (21.5)
	印刷・同関連	50	16	403	281 (69.7)	122 (30.3)
	窯業・土石	51	26	515	443 (86.0)	72 (14.0)
	化学工業	25	12	375	249 (66.4)	126 (33.6)
	金属、同製品	64	38	1,709	1,492 (87.3)	217 (12.7)
	機械器具	65	31	3,012	2,138 (71.0)	874 (29.0)
	その他	30	12	211	130 (61.6)	81 (38.4)
	製造業計	450	233	9,575	6,481 (67.7)	3,094 (32.3)
非製造業	情報通信業	4	3	177	130 (73.4)	47 (26.6)
	運輸業	58	35	1,987	1,832 (92.2)	155 (7.8)
	建設業	81	45	1,199	1,048 (87.4)	151 (12.6)
	総合工事業	43	23	742	648 (87.3)	94 (12.7)
	職別工事業	18	7	136	118 (86.8)	18 (13.2)
	設備工事業	20	15	321	282 (87.9)	39 (12.1)
	卸売業	77	44	872	616 (70.6)	256 (29.4)
	小売業	50	31	645	329 (51.0)	316 (49.0)
	サービス業	80	49	1,898	1,146 (60.4)	752 (39.6)
	対事業所 サービス業	21	13	306	226 (73.9)	80 (26.1)
対個人サービス業	59	36	1,592	920 (57.8)	672 (42.2)	
非製造業計	350	207	6,778	5,101 (75.3)	1,677 (24.7)	
事業所合計	800	440	16,353	11,582 (70.8)	4,771 (29.2)	

(3) 従業員の雇用形態別構成

全従業員の雇用形態別構成をみると、「正社員」が84.4%、「パートタイム労働者」が10.4%、「アルバイト・その他」が4.8%、「派遣」が0.4%となっている。

男女別でみると、男性は「正社員」が92.9%、「パートタイム労働者」が2.5%となっているのに対し、女性は「正社員」が64.7%、「パートタイム労働者」が28.5%と「パートタイム労働者」の比率が高くなっている。また、女性を業種別にみると、「対個人サービス業」で「パートタイム労働者」が59.7%を占めており、高い割合を示している。(図-2)

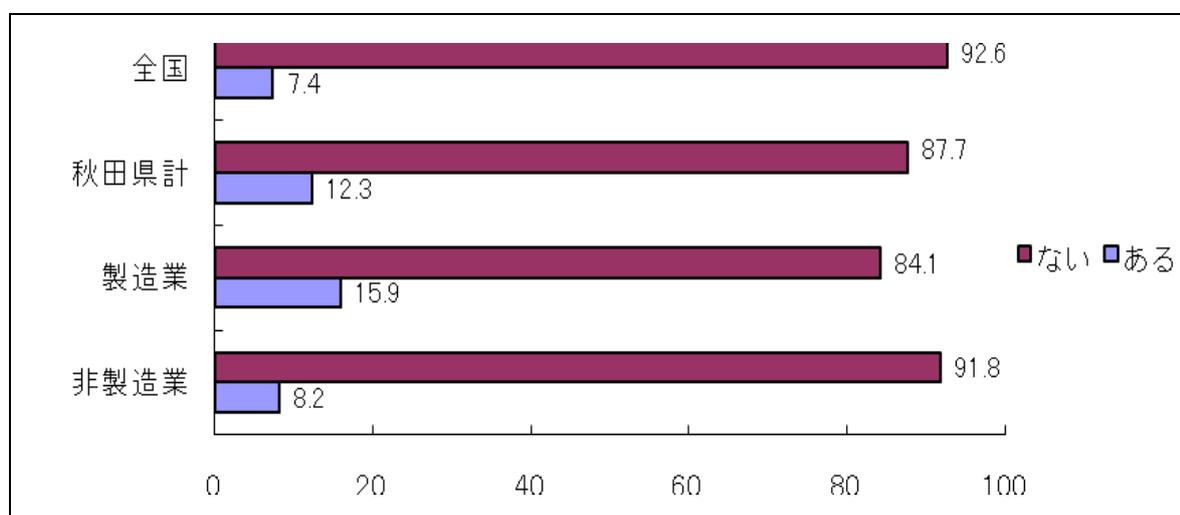
図-2 従業員の雇用形態別構成



2 労働組合の有無

労働組合を組織している事業所は全産業で12.3%と昨年調査(10.6%)より1.7ポイント上がっている。業種別にみても、製造業が15.9%、非製造業が8.2%と製造業の方が非製造業よりも高くなっている。また、規模別では規模が大きくなるほど組織率が高くなっている。ちなみに、「100~300人」での組織率は34.2%となっている。(図-3)

図-3 労働組合の有無



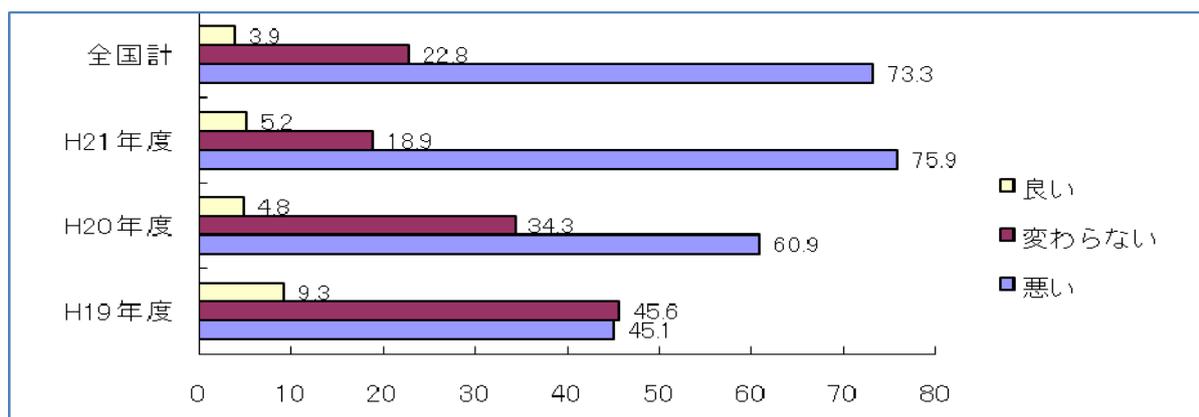
3 経営状況

(1) 現在の経営状況

厳しい経営環境の中で、県内の中小企業の経営状況をみると、「悪い」が75.9%と最も多く、「変わらない」は18.9%、「良い」は5.2%となっている。昨年の調査との比較では、「悪い」が15.0ポイントと大幅に増加する一方、「変わらない」が15.4ポイント減少、「良い」は0.4ポイントの増加に止まっており、昨年よりも景況に一段と暗さがみられる。

ちなみに全国平均では、「良い」が3.9%、「悪い」が73.3%となっており、全国平均と比べてみると「良い」は1.3%、「悪い」は2.6%多い結果となっている。(図一4)

図一4 経営状況

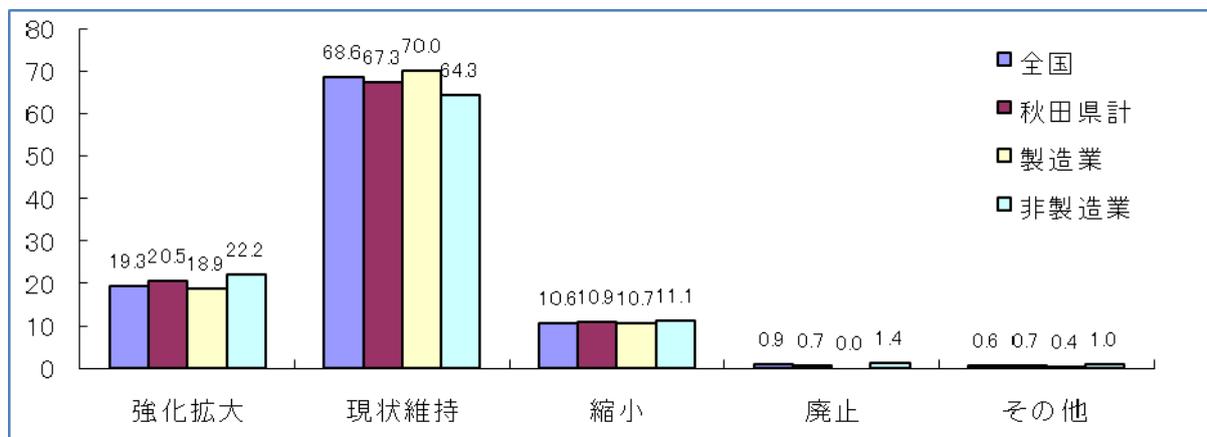


(2) 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針をみると、「現状維持」が67.3%、次いで「強化拡大」が20.5%、「縮小」は10.9%となっており、昨年との比較では「縮小」が1.5ポイント増加しているのに対し、「強化拡大」が2.9ポイント減少している一方、「現状維持」が1.3ポイント増加しており、事業経営に対して消極的になっていることが窺える。

また、業種別でみると、「強化拡大」は「印刷・同関連」で37.5%と最も多かった。(図一5)

図一5 主要事業の今後の方針



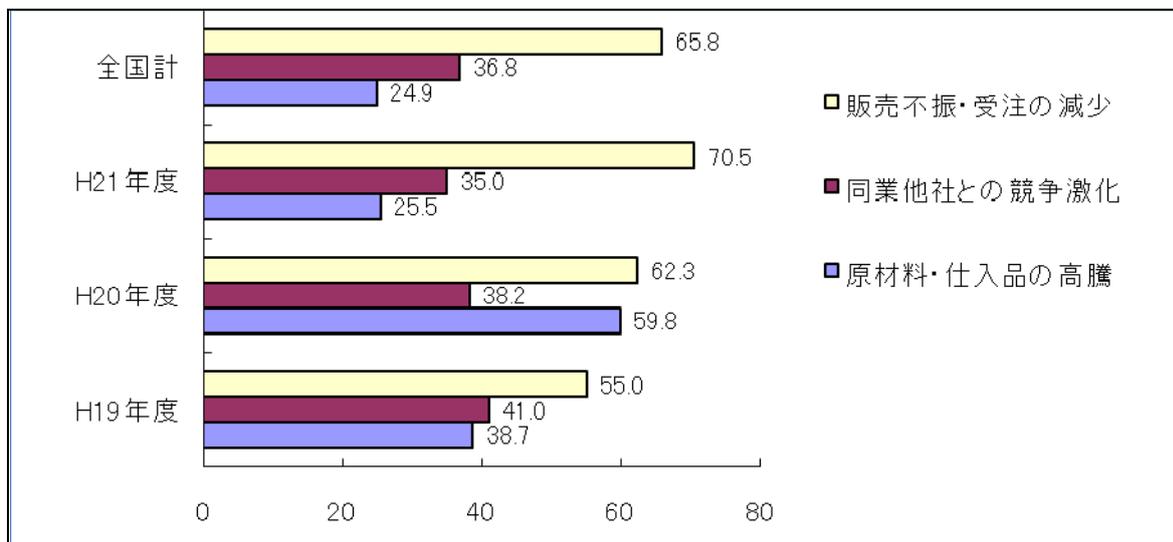
(3) 経営上のあい路

経営上のあい路を3項目以内で選択してもらったものであるが、この結果、「販売不振・受注の減少」が70.5%と最も多く12年連続で1位となっている。昨年と比較して8.2ポイントの増加であった。次いで、「同業他社との競争激化」が35.0%、「原材料・仕入品の高騰」が25.5%と続い

ており、「原材料・仕入品の高騰」は昨年の59.8%から34.3ポイントと大幅な減少となっているのが目を引く。

また全国の状況は、1位は「販売不振・受注の減少」、2位が「同業他社との競争激化」、3位が「原材料・仕入品の高騰」となっており、昨年1位の「原材料・仕入品の高騰」が3位に落ちる一方、同2位の「販売不振・受注の減少」が1位に、同3位の「同業他社との競争激化」が2位となり、順位が変動している。(図—6)

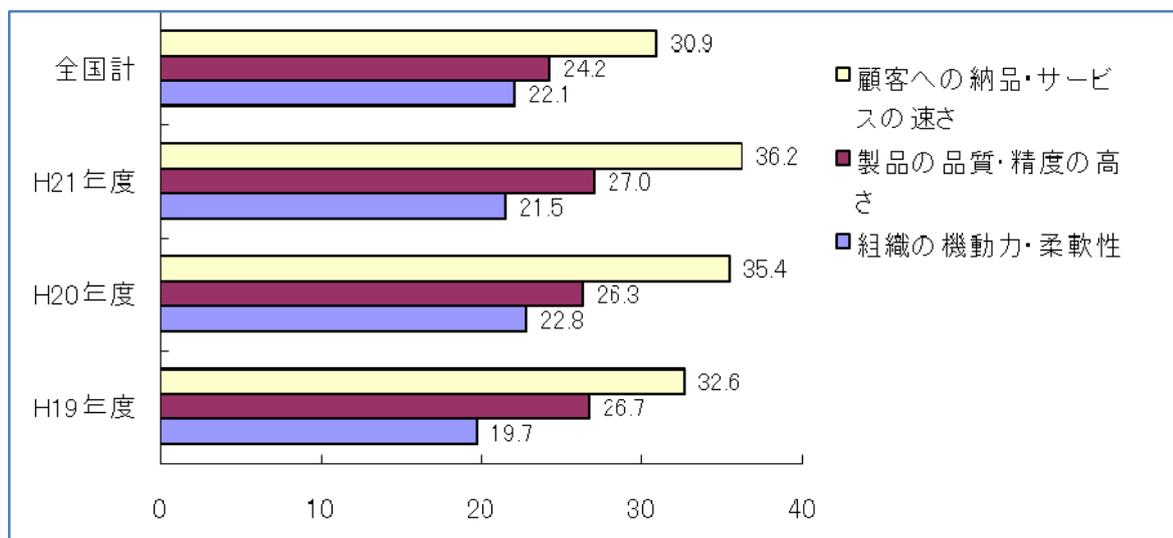
図—6 経営上のあい路



(4) 経営上の強み

経営上の強みを3項目以内で選択してもらったものであるが、この結果、「顧客への納品・サービスの速さ」が36.2%と最も多く、次いで、「製品の品質・精度の高さ」が27.0%、「組織の機動力・柔軟性」が21.5%と続いており、この3項目の順位は昨年度と変わりはない。全国の順位もほぼ同様の傾向を示しているが、「顧客への納品・サービスの速さ」及び「製品の品質・精度の高さ」の数値は全国の方が本県よりも多少低くなっている。(図—7)

図—7 経営上の強み

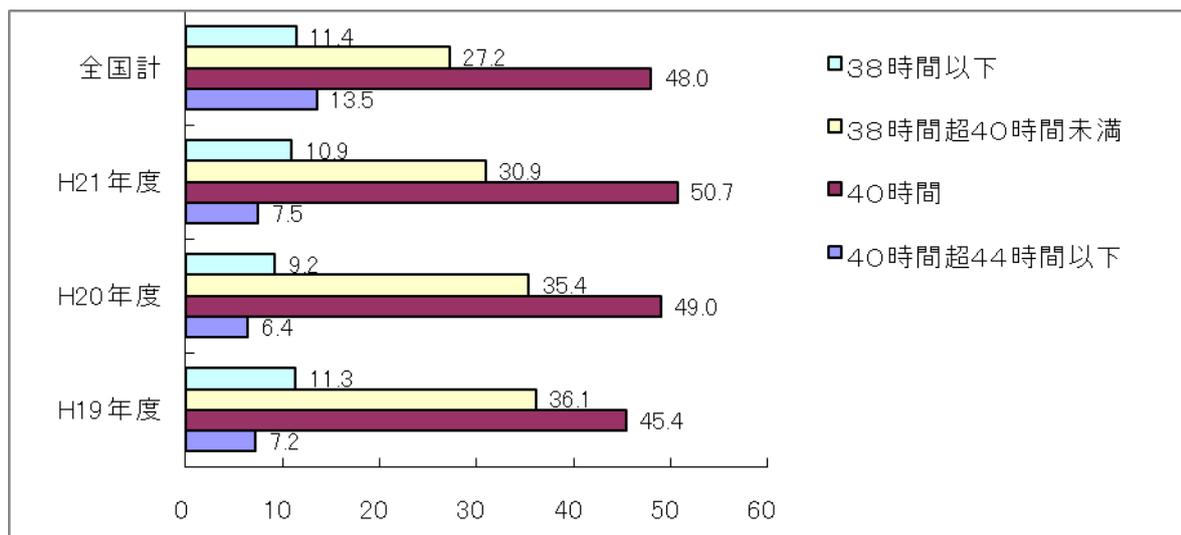


4 労働時間

(1) 週所定労働時間

週所定労働時間については、「40時間」が50.7%、「38時間超40時間未満」が30.9%、「38時間以下」が10.9%となっており、「40時間以下」の事業所が92.5%と昨年よりも1.1ポイントの減少となっている。ちなみに全国平均の「40時間以下」の割合は86.6%で、「週40時間以下」の労働に関して言えば本県の方が高い割合を示している。(図—8)

図—8 週所定労働時間



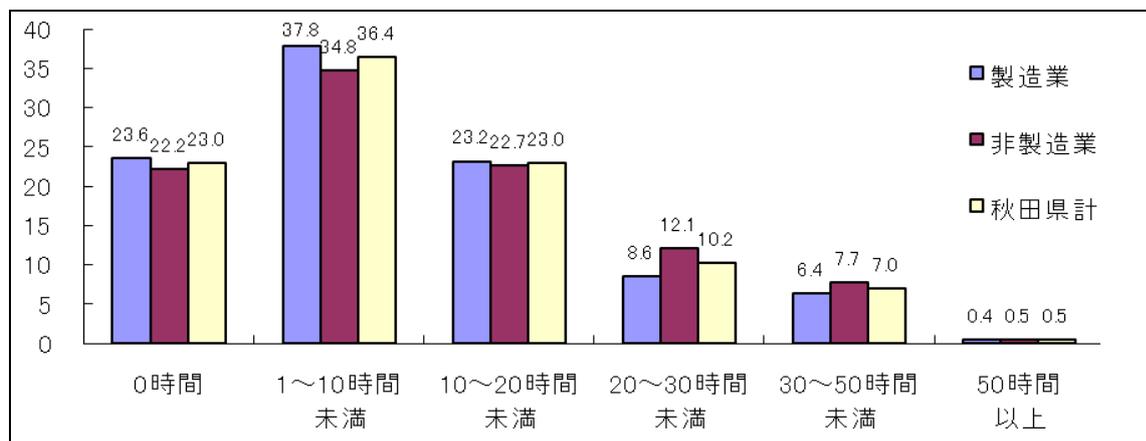
(2) 月平均残業時間（時間外労働・休日労働）

従業員1人当たりの月平均の残業時間をみると9.44時間で昨年の9.89時間と比べてみると0.45時間の減少となっており、残業時間は減少傾向にあることが窺える。また規模が大きくなるほど残業時間が多くなっているほか、製造業の8.73時間に対して非製造業では10.24時間と非製造業の方が製造業よりも1.51時間上回っている。

ちなみに全国平均の残業時間は10.18時間となっており、本県を0.74時間上回っている。

内訳をみると、「1～10時間未満」が36.4%と最も多く、次いで「10～20時間未満」が23.0%となっている他、「残業0時間」は23.0%と昨年（20.3%）を2.7ポイント上回った。業種別では、「運輸業」が21.60時間と最も長く、逆に「食料品」が4.50時間と最も短くなっている。(図—9)

図—9 月平均残業時間

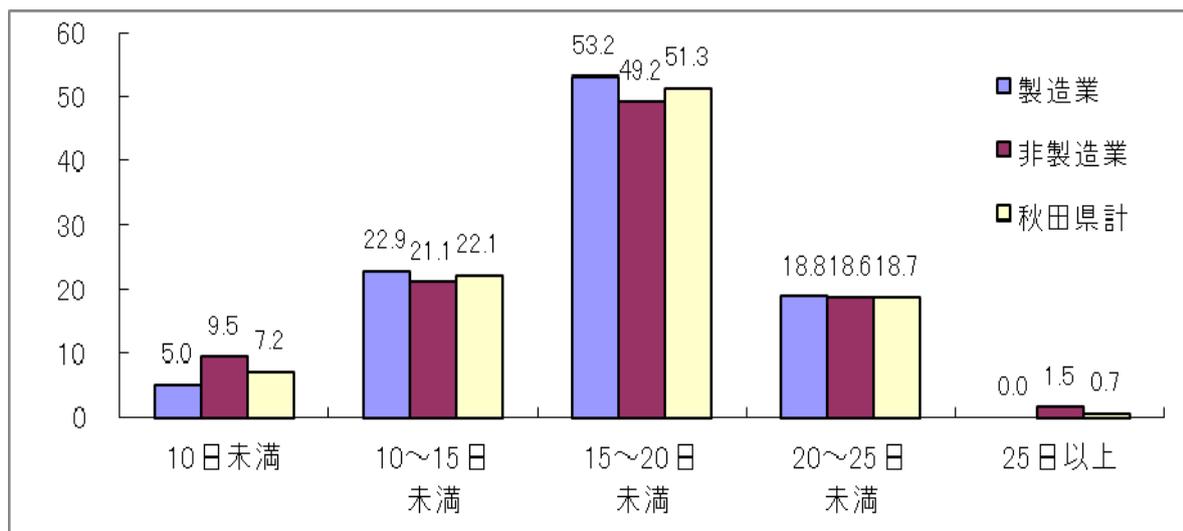


(3) 年次有給休暇の平均付与日数及び平均取得日数

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数をみると、「15～20日未満」が51.3%と最も多く、次いで、「10～15日未満」が22.1%、「20～25日未満」が18.7%と続いている。平均付与日数では「15.40日」と全国の「15.16日」を0.24日上回っている。

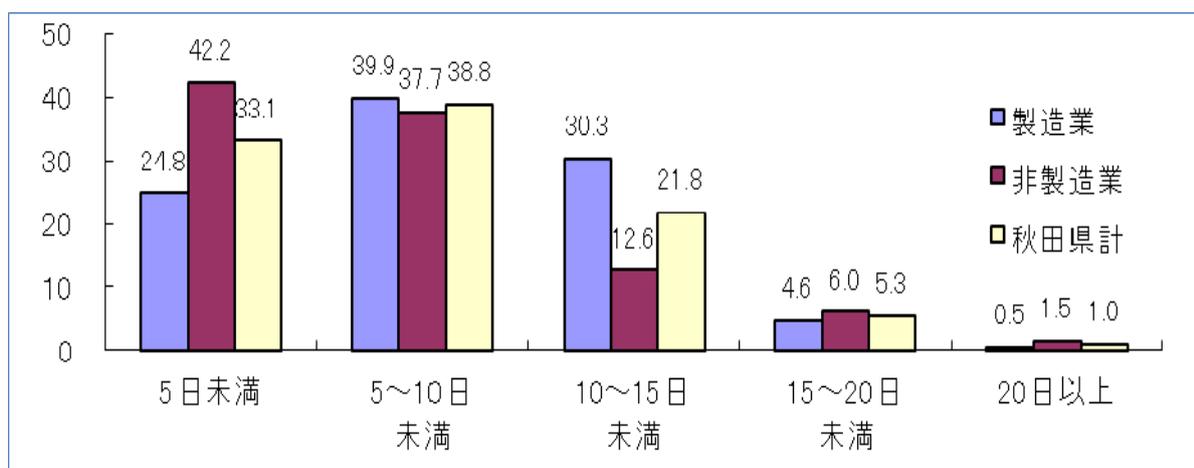
なお、有給休暇は労働基準法では6か月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した従業員（パートタイマーを含む。）に対し10日付与することが定められており、「10日未満」（7.2%）と回答した事業所においては早急な対応が必要である。（図—10）

図—10 年次有給休暇の平均付与日数



また、従業員1人当たりの平均取得日数では、「5～10日未満」が38.8%、次いで、「5日未満」が33.1%、「10～15日未満」が21.8%と続いている。平均取得日数は「6.77日」と、昨年の「6.72日」より0.05日多くなっており、やや増加した。（図—11）

図—11 年次有給休暇の平均取得日数



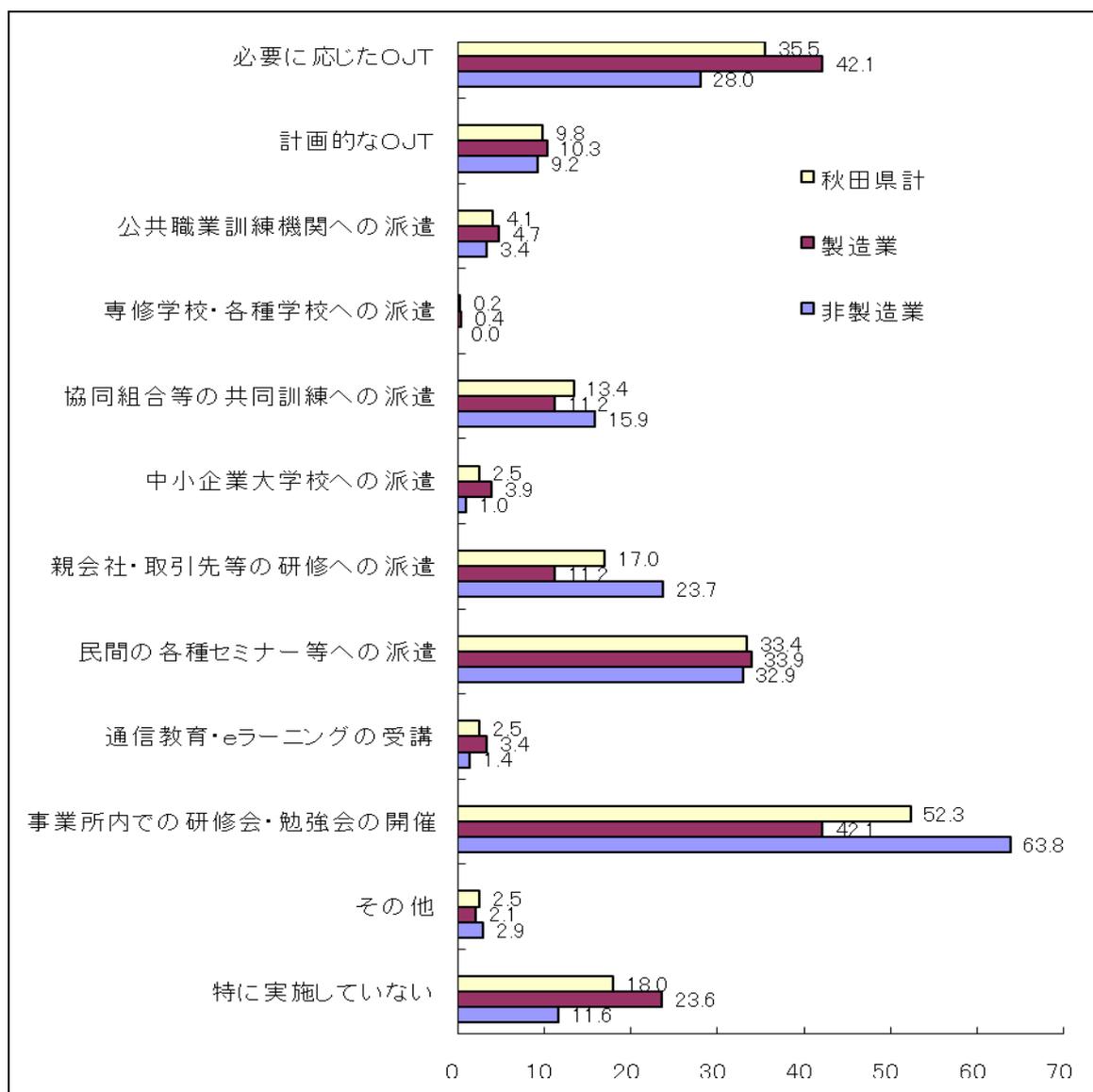
5 教育訓練

(1) 教育訓練の方法

教育訓練の方法をみると、「事業所内での研修会・勉強会の開催」が52.3%、「必要に応じたOJT」が35.5%、「民間の各種セミナー等への派遣」が33.4%とこの3つの回答で3割を超えている。また「協同組合等の共同訓練への派遣」が13.4%を占めている。

業種別では、製造業で「必要に応じたOJT」と「事業所内での研修会・勉強会の開催」が42.1%と最も高かったのに対し、非製造業では「事業所内での研修会・勉強会の開催」が63.8%と圧倒的に高い回答となっている。(図-12)

図-12 教育訓練の方法



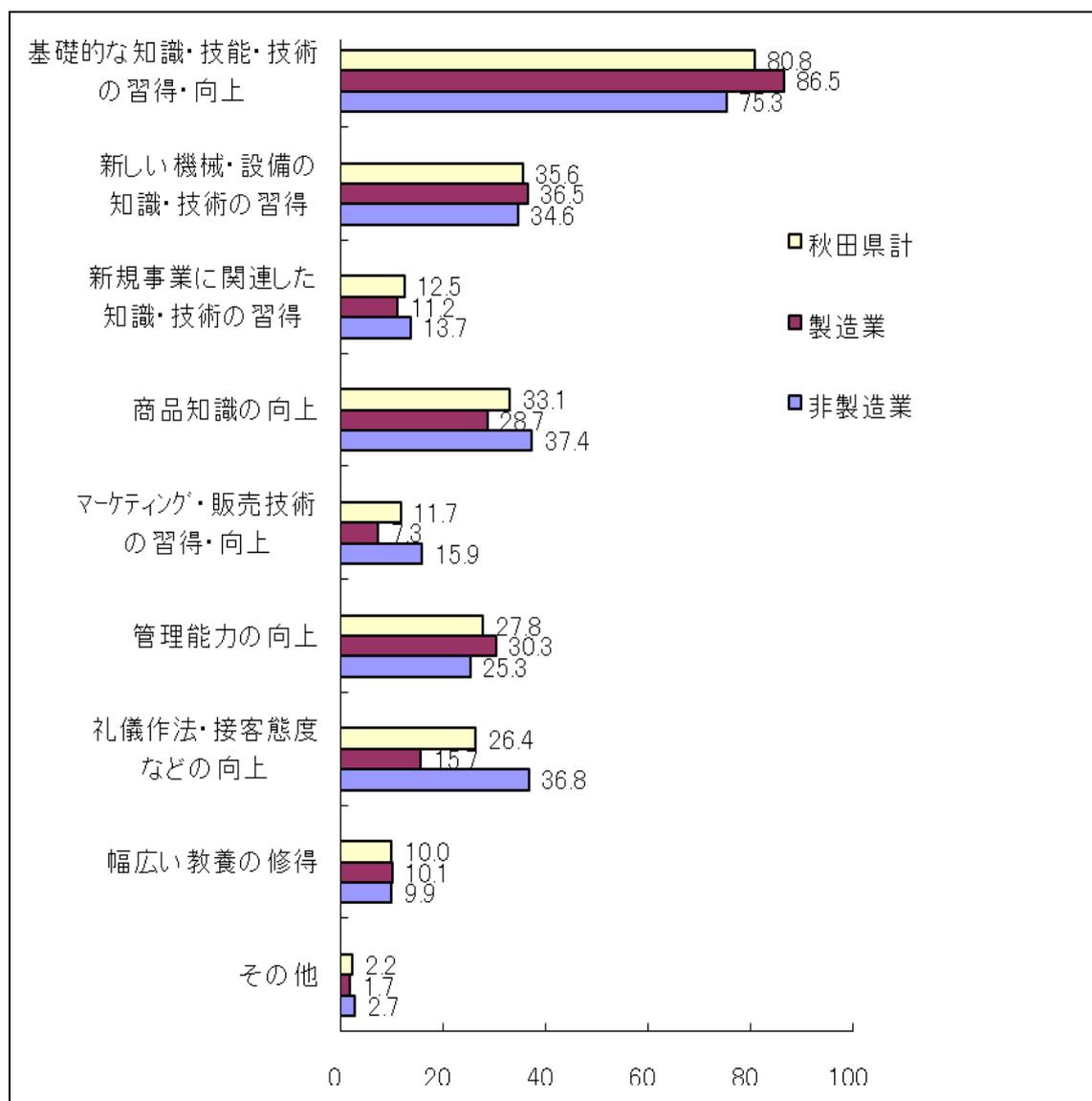
(2) 教育訓練の目的

教育訓練の目的をみると、「基礎的な知識・技能・技術の習得・向上」が80.8%と圧倒的に多く、次いで、「新しい機械・設備の知識・技術の習得」が35.6%、「商品知識の向上」が33.1%と続いており、この3つの回答で3割を超えている。

業種別では、製造業で「基礎的な知識・技能・技術の習得・向上」が86.5%と非常に高い回答を示した。また、「礼儀作法・接客態度などの向上」は、非製造業で36.8%と高くなっているのに対し、製造業では15.7%と低い回答となっており、製造業と非製造業とで大きな相違が見受けられる。

(図-13)

図-13 教育訓練の目的

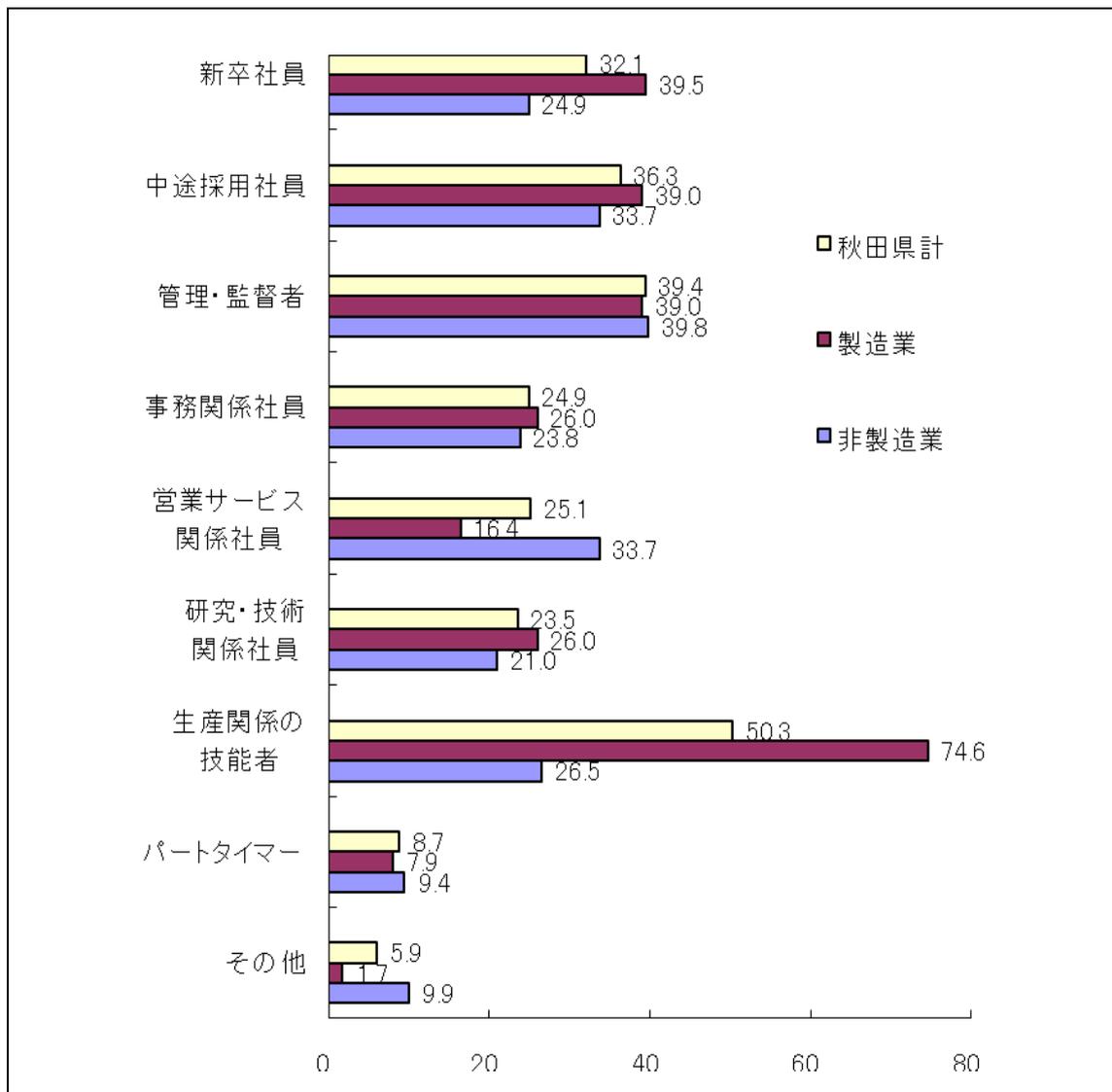


(3) 教育訓練の対象

教育訓練の対象をみると、「生産関係の技能者」が50.3%と最も多く、次いで、「管理・監督者」が39.4%、「中途採用社員」が36.3%となっているものの、「新卒社員」が32.1%、「営業サービス関係社員」が25.1%、「事務関係社員」が24.9%と続いており、各項目に亘って比較的高い回答がみられたのが特徴的である。

業種別では、製造業で「生産関係の技能者」が74.6%とひとときわ高い回答を示しているのが目につく。
(図—14)

図—14 教育訓練の対象

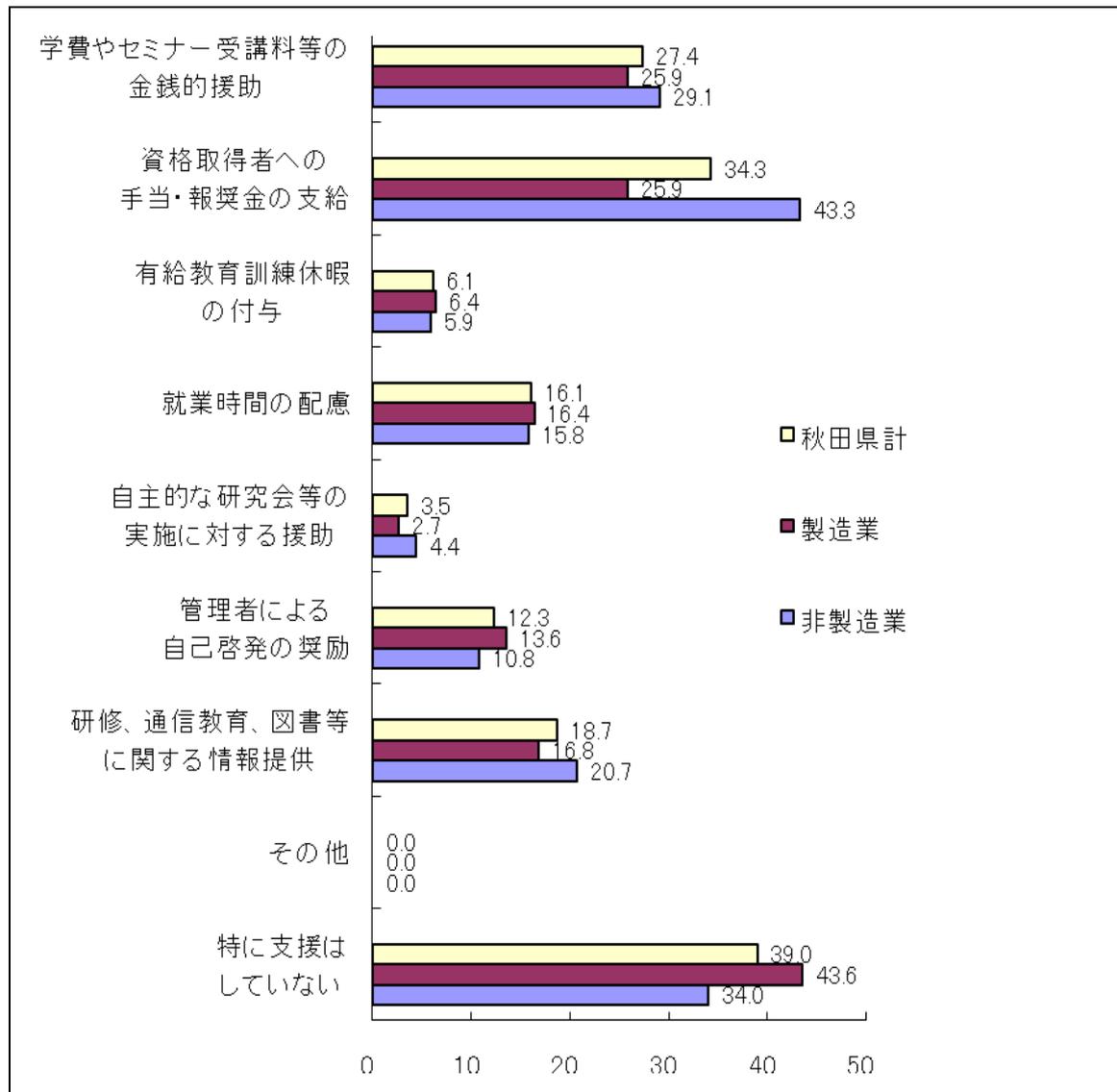


(4) 自己啓発の支援措置

自己啓発の支援措置をみると、「特に支援はしていない」が39.0%と最も多かった。次いで、「資格取得者への手当・報奨金の支給」が34.3%、「学費やセミナー受講料等の金銭的援助」が27.4%、「研修、通信教育、図書等に関する情報提供」が18.7%と続いている。その一方で、「有給教育訓練休暇の付与」が6.1%、「自主的な研究会等の実施に対する援助」が3.5%と低い回答となっている。

業種別でみると、非製造業で「資格取得者への手当・報奨金の支給」が43.3%と最も高い回答を示している。
(図一15)

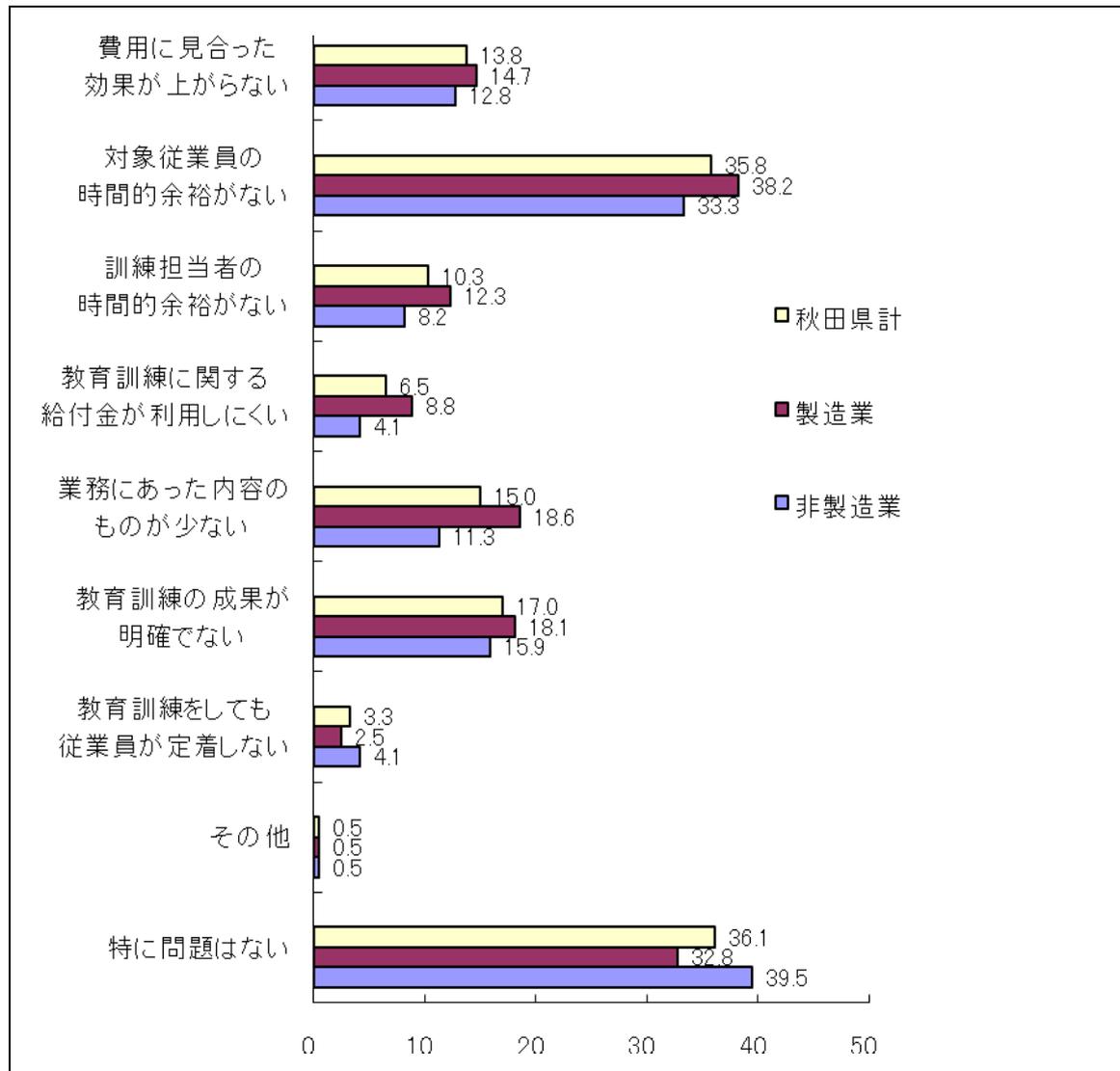
図一15 自己啓発の支援措置



(5) 教育訓練実施上の問題

教育訓練実施上の問題をみると、「特に問題はない」が36.1%と最も多かったものの、「対象従業員の時間的余裕がない」が35.8%と続いており、中小企業の置かれている立場の厳しさをみるような気がする。次いで、「教育訓練の成果が明確でない」が17.0%、「業務にあった内容のものが少ない」が15.0%と続いている。(図—16)

図—16 教育訓練実施上の問題



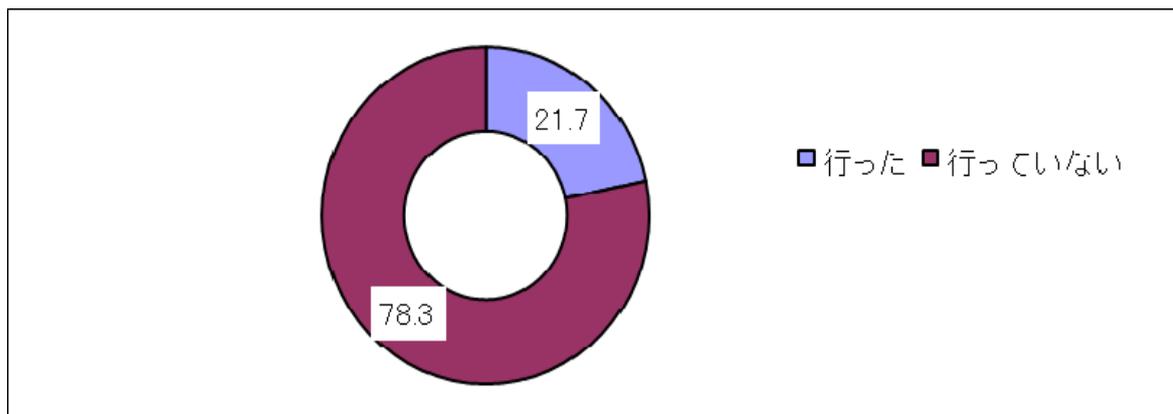
6 雇用調整

(1) 実施の有無

雇用調整実施の有無をみると、「人員削減を伴う雇用調整を行っていない」が圧倒的に多く78.3%を占めたのに対し、「人員削減を伴う雇用調整を行った」は21.7%となっている。

また全国ベースでみると、「人員削減を伴う雇用調整を行った」が18.3%を占めており、本県の方が全国平均よりも「人員削減を伴う雇用調整が行われている」結果となっており、本県の雇用情勢の厳しさが窺える。(図—17)

図一 17 雇用調整実施の有無



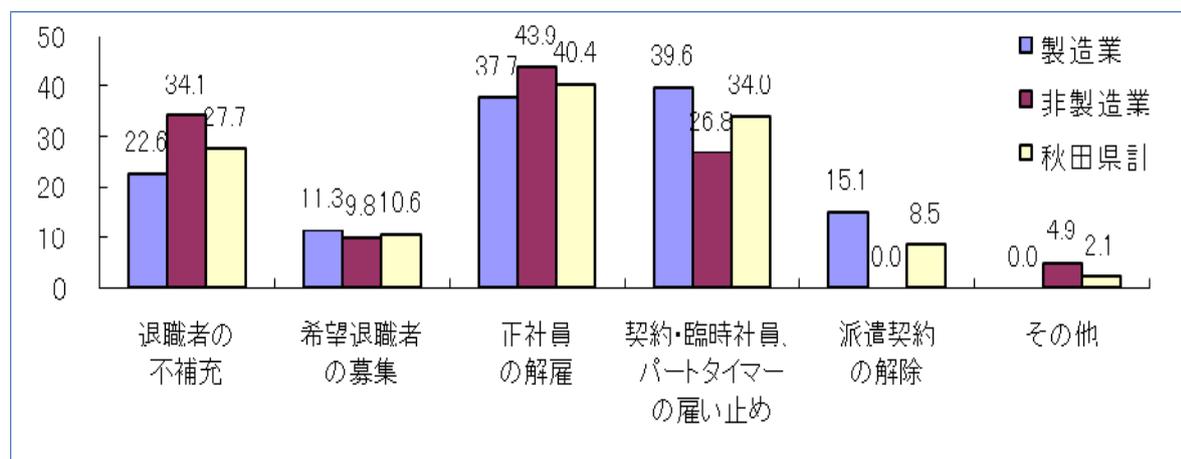
(2) 人員削減の方法

前問で「人員削減を伴う雇用調整を行った」とする回答のあった95事業所を対象に人員削減の方法についてみると、「正社員の解雇」が40.4%とトップを占め、次いで、「契約・臨時社員、パートタイマーの雇い止め」が34.0%、「退職者の不補充」が27.7%であった。

業種別では、非製造業で「正社員の解雇」が43.9%と非常に高い回答を示している一方、製造業では「契約・臨時社員、パートタイマーの雇い止め」が39.6%と高い回答を示しているのが特徴的である。

(図一 18)

図一 18 人員削減の方法

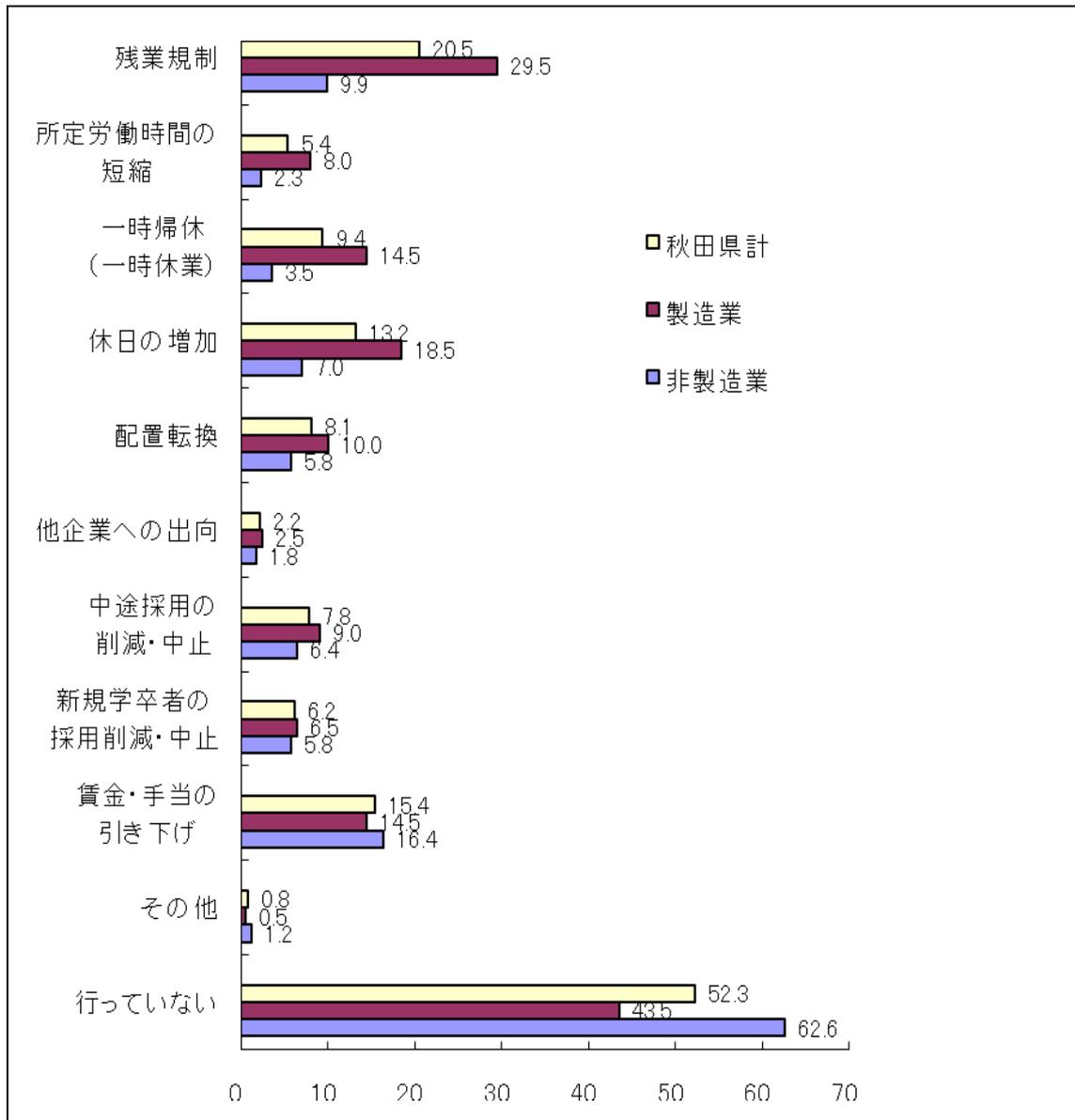


(3) 雇用維持の取り組み

雇用維持の取り組みをみると、「行っていない」が52.3%と過半数を占めた。次いで、「残業規制」が20.5%、「賃金・手当の引き下げ」が15.4%、「休日の増加」が13.2%と続いている。

業種別では、製造業で「残業規制」が29.5%、「休日の増加」が18.5%と比較的高い回答を示している一方、非製造業では「賃金・手当の引き下げ」が16.4%と高い回答を示しており、製造業と非製造業とでは多少の相違が見受けられる。(図—19)

図—19 雇用維持の取り組み



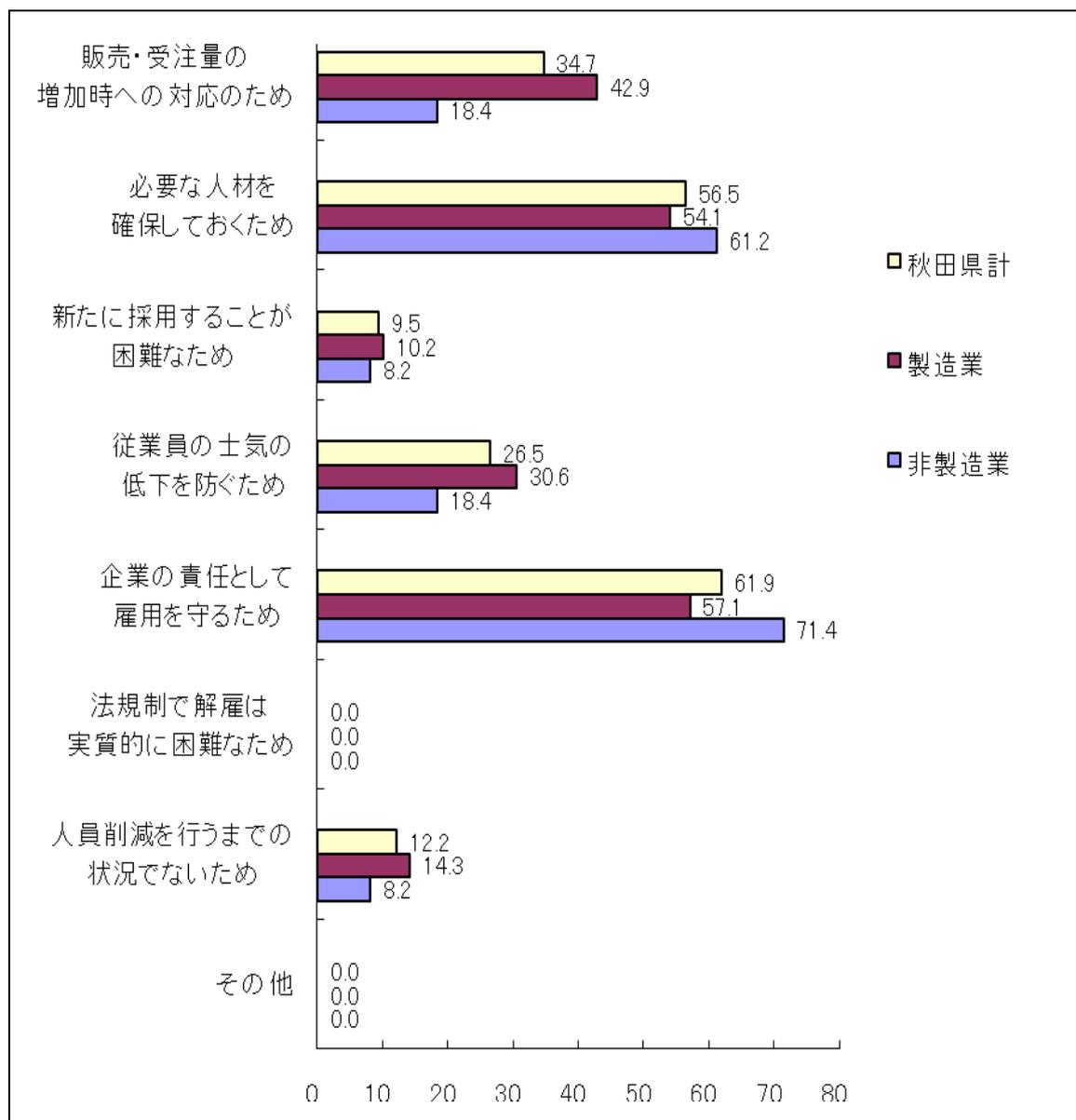
(4) 雇用維持を図った理由

前問で「雇用維持に取り組んだ」とする回答のあった177事業所を対象に雇用維持を図った理由をみると、「企業の責任として雇用を守るため」が61.9%、「必要な人材を確保しておくため」が56.5%とこの2項目で過半数を示しているのが特徴的である。また「販売・受注量の増加時への対応のため」が34.7%、「従業員の士気の低下を防ぐため」が26.5%と続いている。

業種別では、特に非製造業で「企業の責任として雇用を守るため」が71.4%と非常に高い回答を示しており、中小企業経営者としての社会的使命の一端を感じとることができる結果となっている。

(図-20)

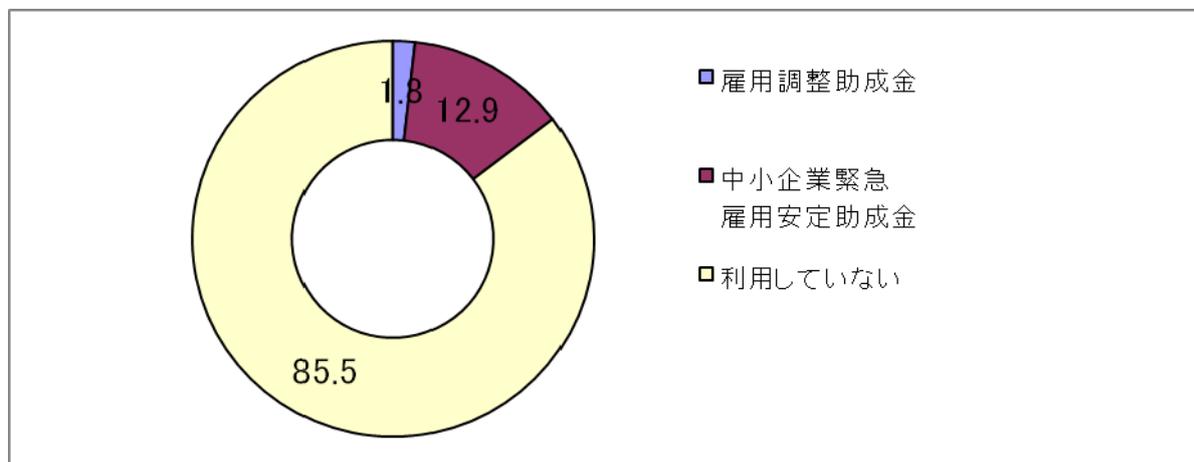
図-20 雇用維持を図った理由



(5) 雇用調整助成金等の利用の有無

この1年以内の雇用調整助成金等の利用の有無をみると、「利用していない」は85.5%を示したのに対して、「中小企業緊急雇用安定助成金を利用」が12.9%、「雇用調整助成金を利用」は1.8%となっている。全国ベースでは、「雇用調整助成金を利用」は4.6%となっており、本県は全国に比較して雇用調整助成金の利用が低くなっている。(図—21)

図—21 雇用調整助成金等の利用の有無

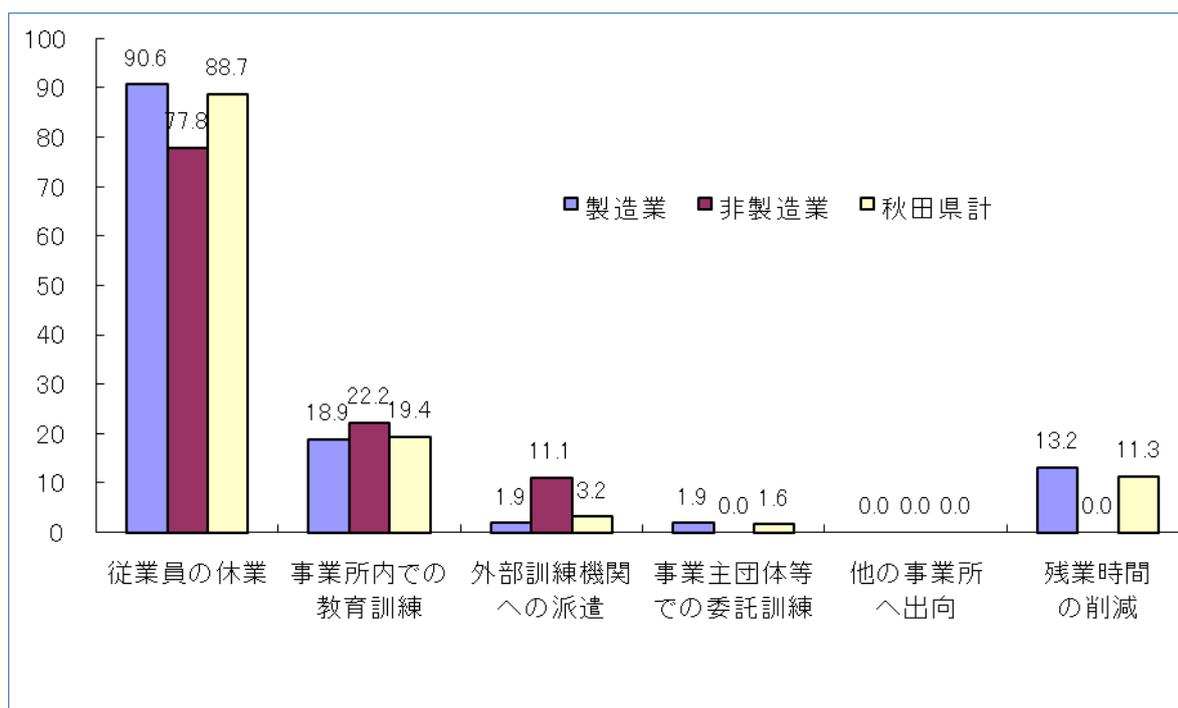


(6) 雇用調整助成金の対象となった措置

前問で「雇用調整助成金等を利用した」とする回答のあった63事業所を対象にその対象となった措置をみると、「従業員の休業」が88.7%と断然多く、次いで、「事業所内での教育訓練」が19.4%、「残業時間の削減」が11.3%と続いている。

業種別では、「従業員の休業」は、製造業で90.6%を示しているのに対し、非製造業では77.8%を示しており、製造業の方が非製造業よりも高い結果となっている。(図—22)

図—22 雇用調整助成金の対象となった措置

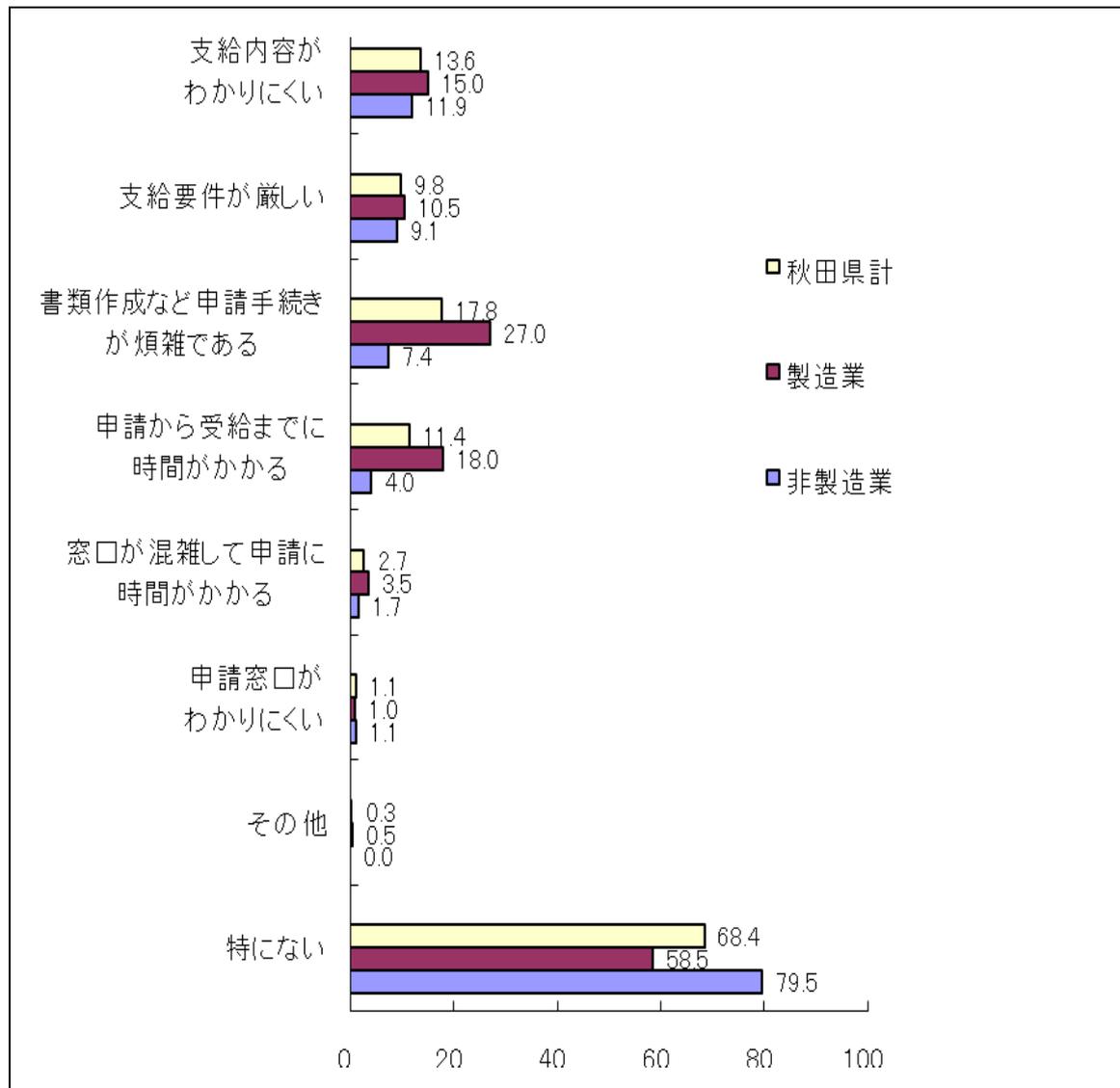


(7) 雇用調整助成金の利用上の障害

雇用調整助成金の利用上の障害をみると、「特にない」が68.4%と過半数を占めた。次いで、「書類作成など申請手続きが煩雑である」が17.8%、「支給内容が分かりにくい」が13.6%、「申請から受給までに時間がかかる」が11.4%と続いている。

業種別では、「書類作成など申請手続きが煩雑である」は、製造業で断然多く27.0%を示しているのが特徴的である。(図-23)

図-23 雇用調整助成金の利用上の障害

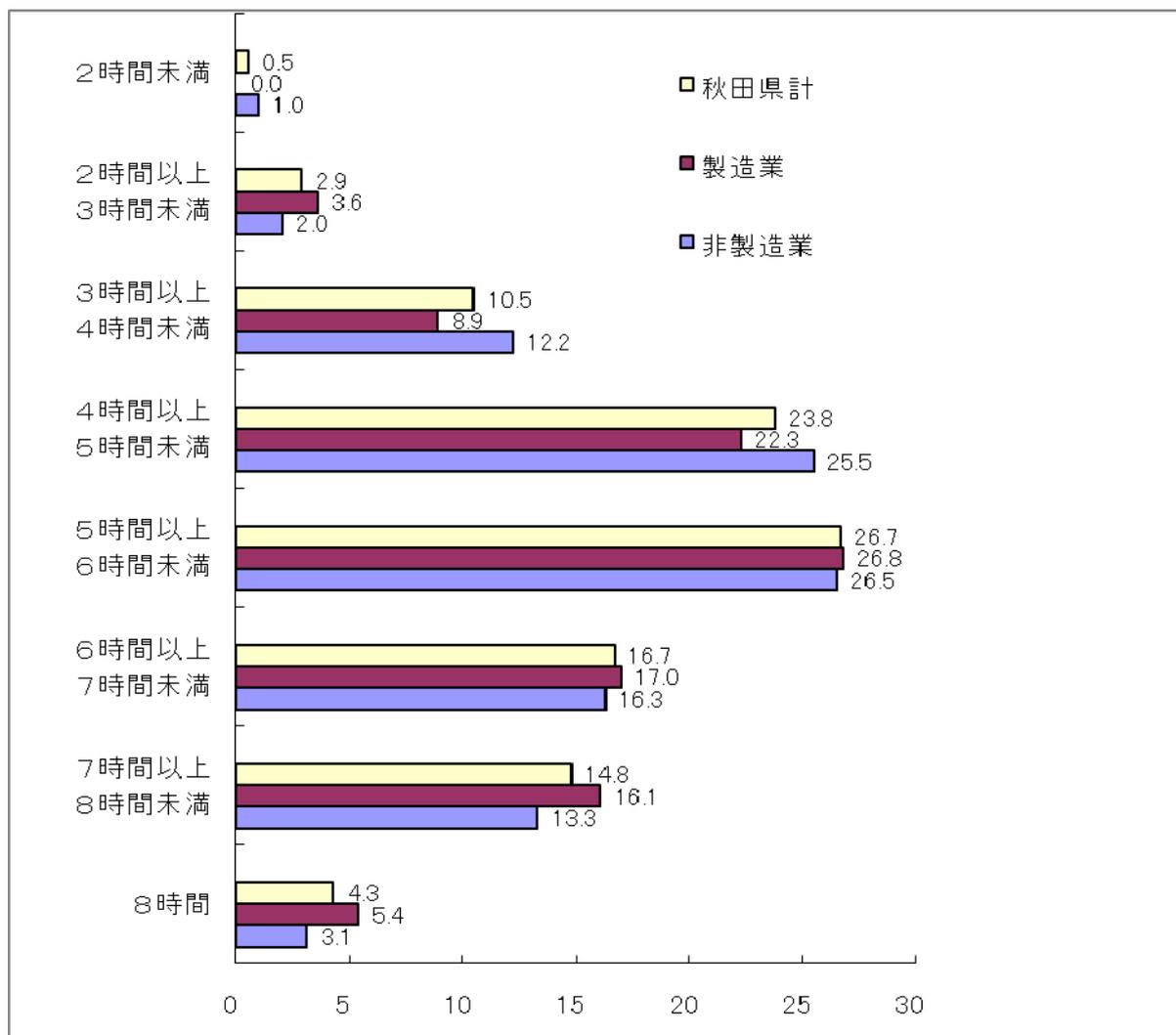


7 パートタイマー

(1) パートタイマーの1日の最多所定労働時間

パートタイマーの1日の最多所定労働時間についてみると、「5時間以上6時間未満」が26.7%と最も多く、次いで、「4時間以上5時間未満」が23.8%を示し、さらに「6時間以上7時間未満」も16.7%を示している。一方、「2時間未満」は0.5%、「2時間以上3時間未満」が2.9%と極めて低い回答となっている。(図-24)

図-24 パートタイマーの1日の最多所定労働時間



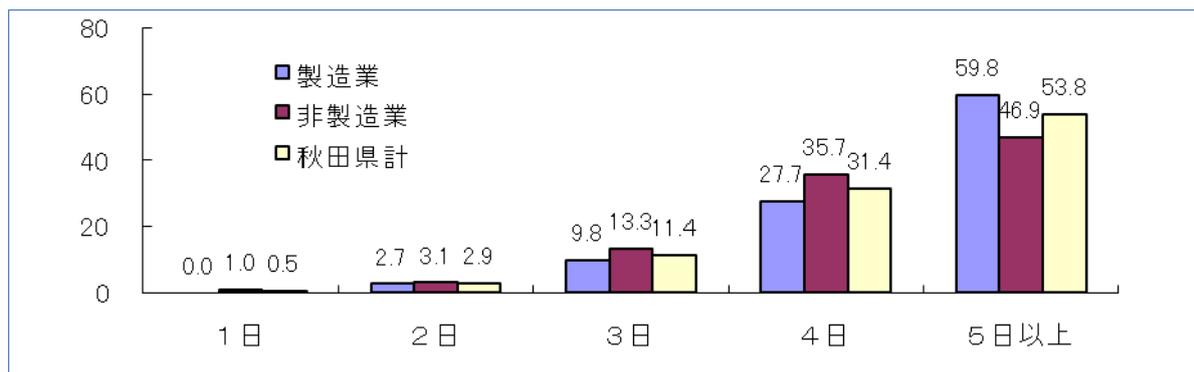
(2) パートタイマーの1週間の平均勤務日数

パートタイマーの1週間の平均勤務日数をみてみると、「5日以上」が53.8%と過半数を占めた。また「4日」が31.4%、「3日」が11.4%となっており、これら3つの回答を合計すると96.6%を示すことになる。

業種別では、「5日以上」は製造業で59.8%を示したのに対し、非製造業では46.9%と、製造業の方が高い割合を示しており、製造業の方が非製造業よりも平均勤務日数が多い結果となっている。

(図-25)

図一25 パートタイマーの1週間の平均勤務日数

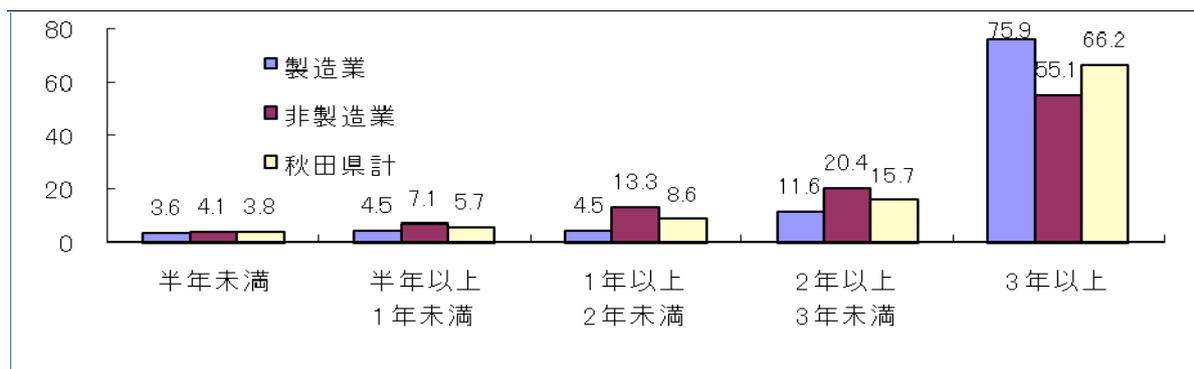


(3) パートタイマーの平均勤続年数

パートタイマーの平均勤続年数をみると、「3年以上」が66.2%と7割近くを示している。次いで、「2年以上3年未満」が15.7%、「1年以上2年未満」が8.6%と続いている。

また業種別でみると、「3年以上」は製造業で特に高く、75.9%を示したのに対して、非製造業では55.1%となっており、製造業と非製造業とでは大きな差がみられた。(図一26)

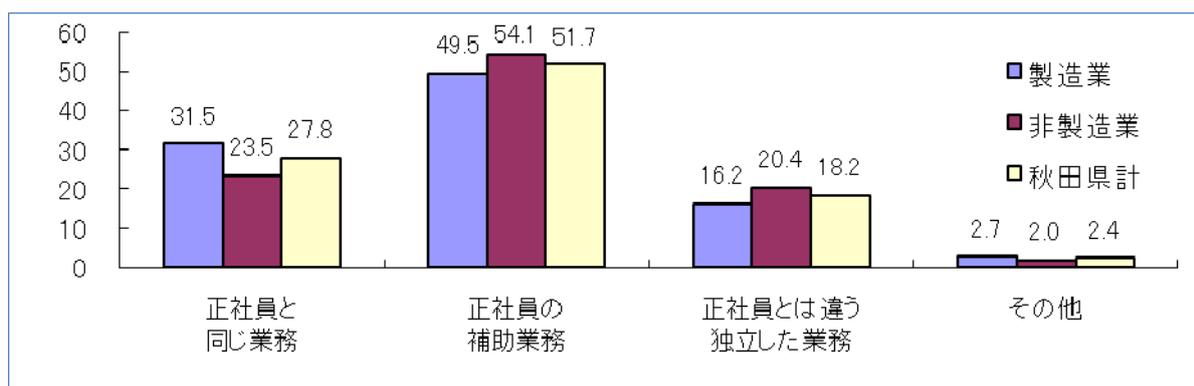
図一26 パートタイマーの平均勤続年数



(4) パートタイマーが主として行っている業務

パートタイマーが主として行っている業務についてみると、「正社員の補助業務」が54.1%と過半数を占めた。次いで、「正社員と同じ業務」が27.8%、「正社員とは違う独立した業務」が18.2%と続いている。業種別では、「正社員と同じ業務」は、製造業で31.5%を占めたのに対し、非製造業では23.5%と、製造業の方が高い回答を示している。(図一27)

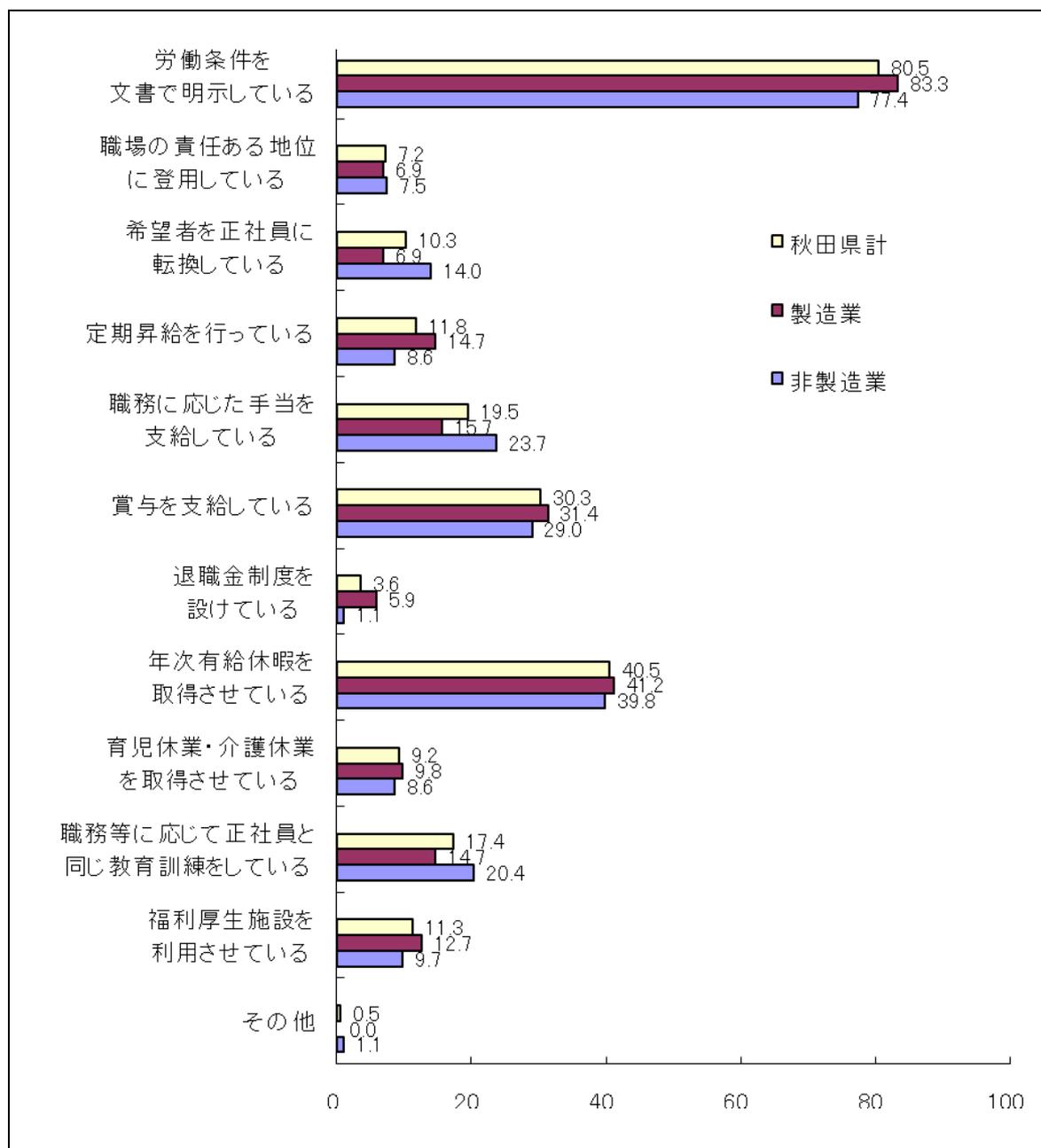
図一27 パートタイマーが主として行っている業務



(5) パートタイマー活用のための雇用管理

パートタイマー活用のための雇用管理についてみると、「労働条件を文書で明示している（就業規則を含む）」が80.5%と非常に高い割合を示しており、多くの中小企業において、労働条件について文書での明示が行われている。次いで、「年次有給休暇を取得させている」が40.5%、「賞与を支給している」が30.3%と続いている。（図—28）

図—28 パートタイマー活用のための雇用管理

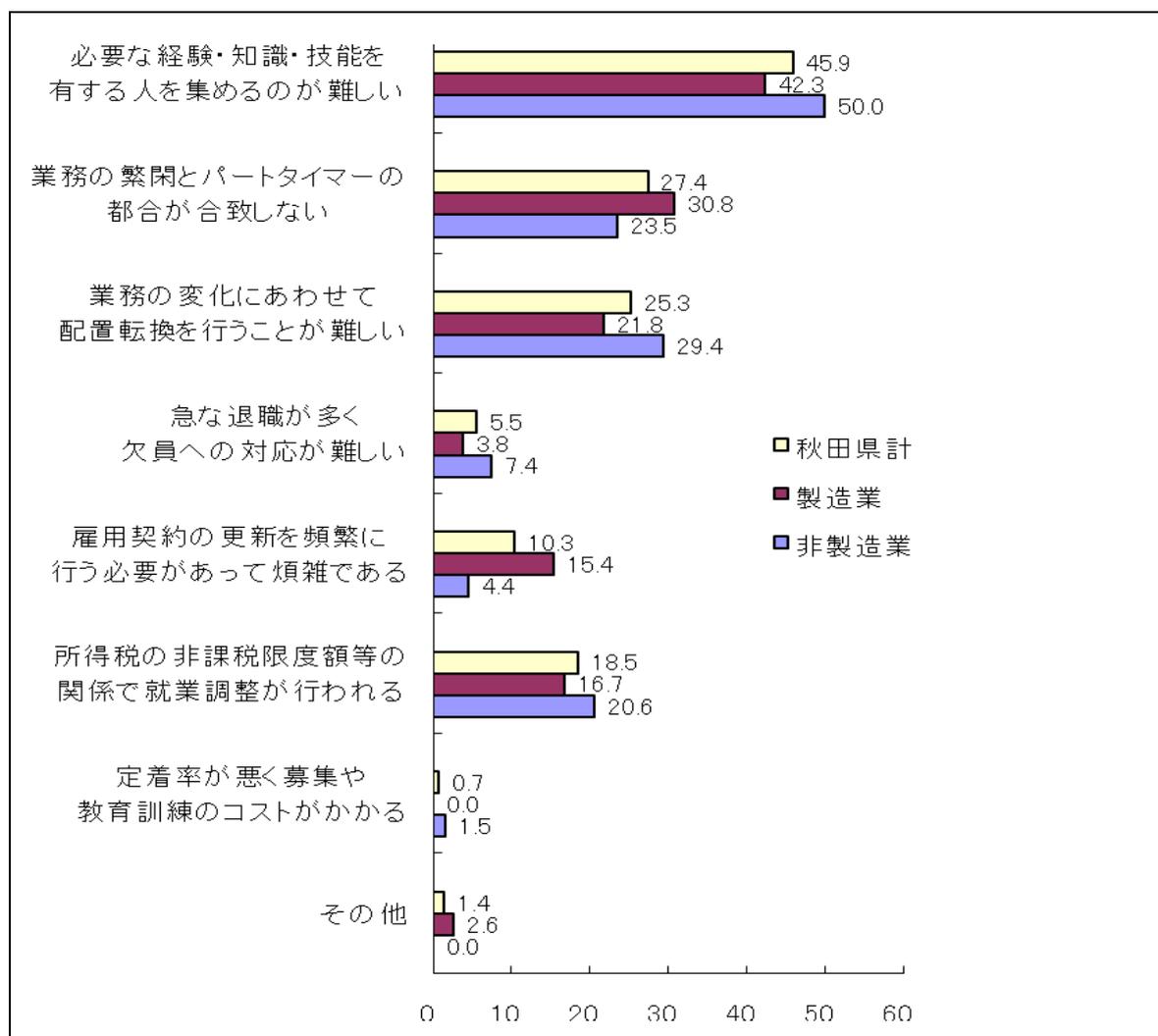


(6) パートタイマー活用上の課題

パートタイマー活用上の課題についてみると、「必要な経験・知識・技能を有する人を集めるのが難しい」が45.9%と非常に高い割合を示している。次いで、「業務の繁忙とパートタイマーの都合が合致しない」が27.4%、「業務の変化にあわせて配置転換を行うことが難しい」が25.3%、「所得税の非課税限度額等の関係で就業調整が行われる」が18.5%と続いている。

業種別では、「必要な経験・知識・技能を有する人を集めるのが難しい」は非製造業で50.0%とちょうど半分を占めたのに対し、製造業では42.3%であった。（図—29）

図一 29 パートタイマー活用上の課題



8 平成21年3月新規学卒者の採用と初任給

(1) 新規学卒者の採用状況

平成21年3月の新規学卒者の採用者数は、全体で126名と昨年3月卒業者（168名）を42名も下回り、大幅な減少となった。このうち、高校卒が昨年3月卒業者（112名）を22名下回り90名となっている。（表一2）

表一2 新規学卒者の採用状況

区分	平成19年3月卒	平成20年3月卒	平成21年3月卒
高校卒	60	112	90
専門学校卒	10	29	13
短大卒	8	6	7
大学卒	20	21	16
合計	98	168	126

(2) 平成21年3月新規学卒者1人当たりの平均初任給額

平成21年3月新規学卒者1人当たりの平均初任給額（平成21年6月支給額）を学歴別にみると、次のとおりである。（表—3）

表—3 新規学卒者の初任給（加重平均）

区 分	高校卒		専門学校卒		短大卒（含高専）		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	155,390	152,522	166,990	166,995	173,303	166,612	194,671	191,090
秋 田 県	138,043	140,099	149,556	153,000	188,165	133,000	175,633	182,475
製 造 業	138,140	142,030	143,200	165,000	168,467	—	176,439	170,600
非製造業	137,579	134,857	157,500	141,000	202,938	133,000	171,200	202,267

(注)単純平均は、各事業所ごとの1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です。

加重平均は、各事業所の1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です。

①高校卒

高校卒業者の初任給は、単純平均で技術系が137,842円（加重平均138,043円）、事務系135,583円（同140,099円）

②専門学校卒

専門学校（専修学校専門課程：2年以上）卒業者の初任給は、単純平均で技術系が150,000円（加重平均149,556円）、事務系149,600円（同153,000円）

③短大卒（含高専）

短大（含高専）卒業者の初任給は、単純平均で技術系が179,890円（加重平均188,165円）、事務系133,000円（同133,000円）

④大学卒

大学卒業者の初任給は、単純平均で技術系が173,475円（加重平均175,633円）、事務系182,475円（同182,475円）

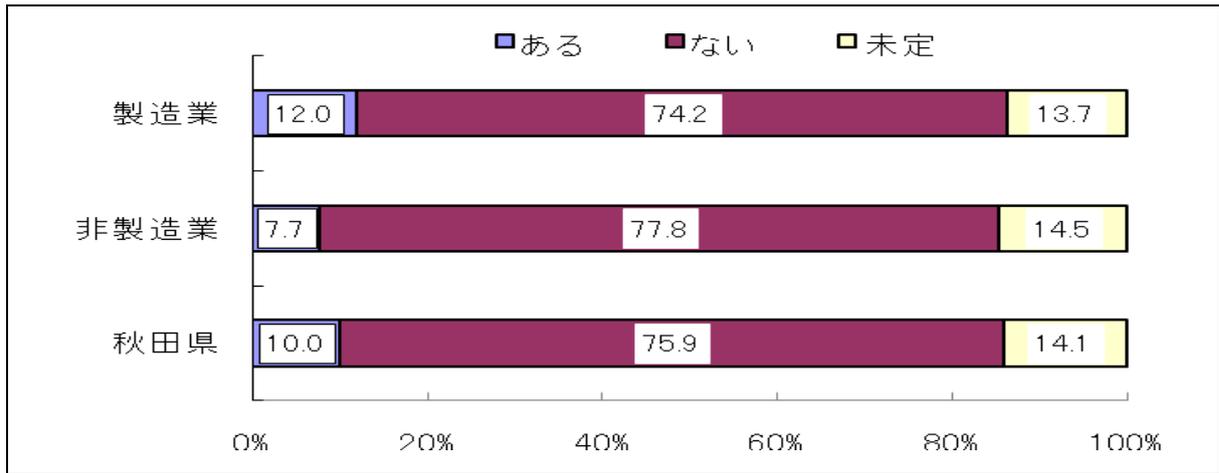
9 平成22年3月新規学卒者の採用計画

平成22年3月新規学卒者の採用計画については、「ある」とする事業所が440事業所のうち44事業所（10.0%）と前年度に比べて3.1ポイント減少しているのに対し、「ない」とする事業所は334事業所（75.9%）と前年度に比べ6.2ポイント増加しており、採用状況は悪化の傾向にあることが窺える。（図—30～36）

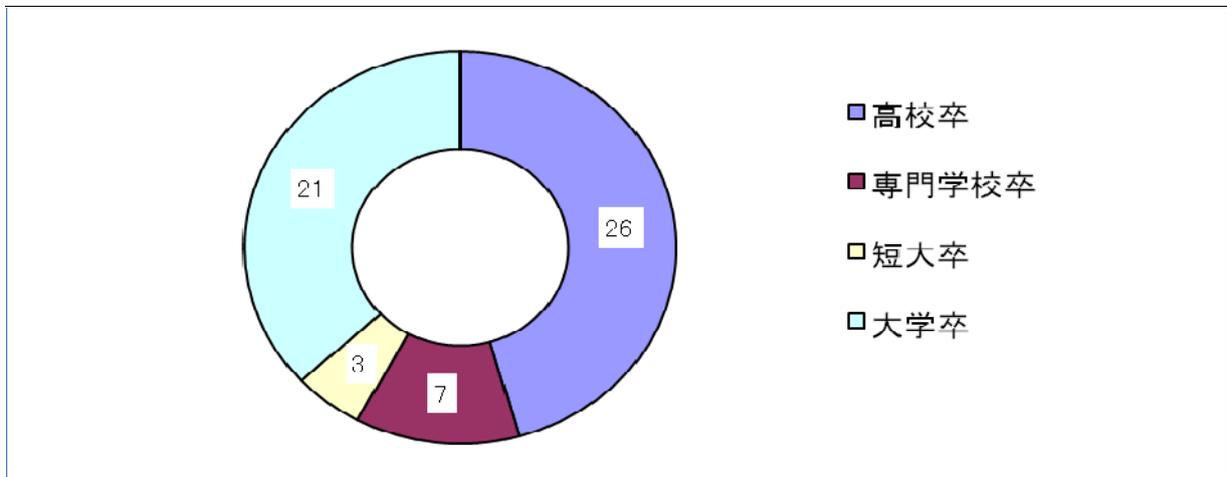
規模別にみると、規模が大きくなるほど採用計画があり、「100～300人」の従業員規模では、製造業で56.5%の回答を占めている。

また、「ある」と回答のあった44事業所を業種別でみると、「情報通信業」が66.7%と最も多く、次いで、「設備工事業」が26.7%、「機械器具」が25.8%と続いている。

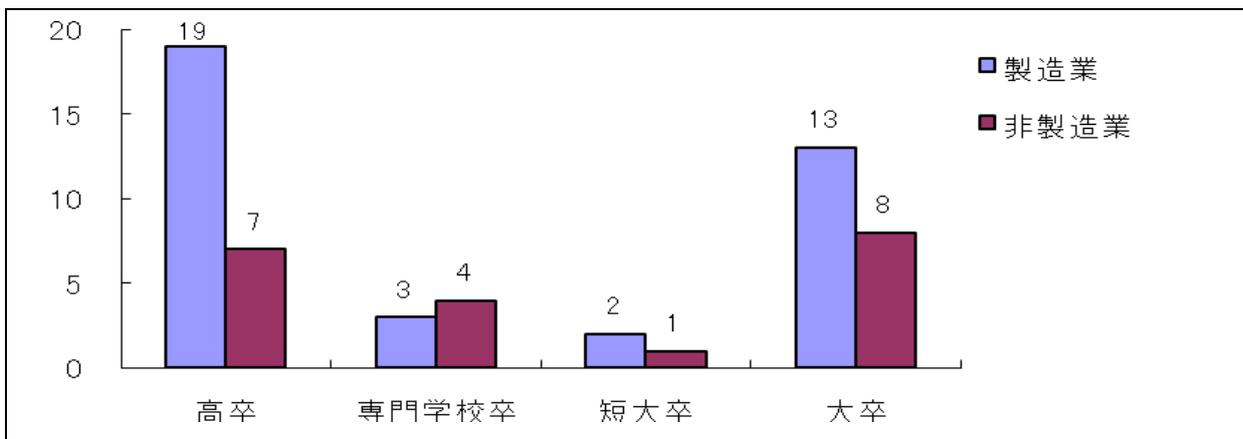
図一30 平成22年度採用計画



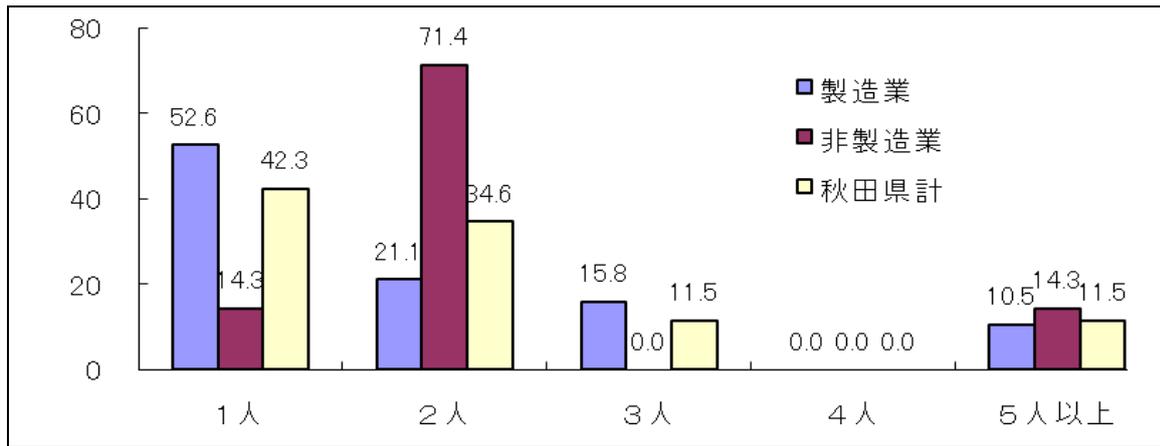
図一31 採用予定事業所数



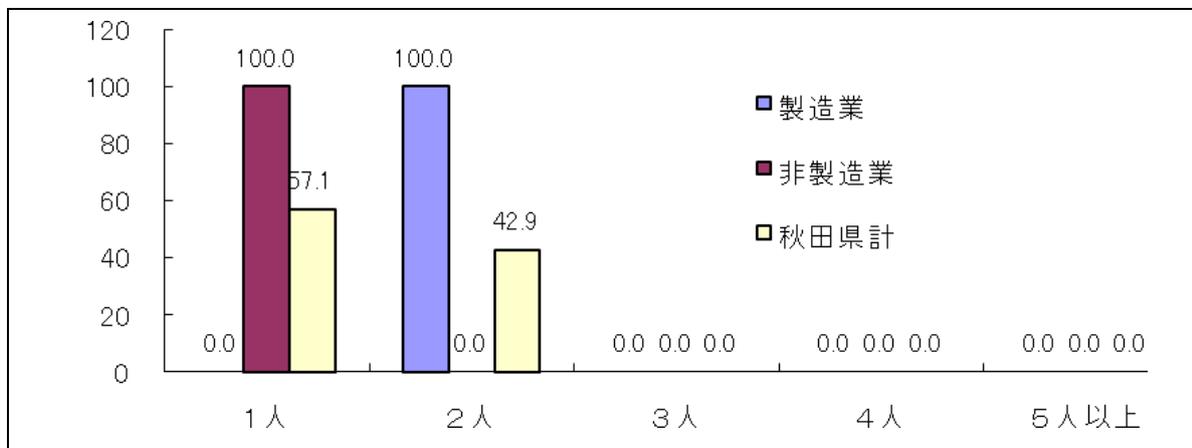
図一32 平成22年度新規学卒者の採用計画



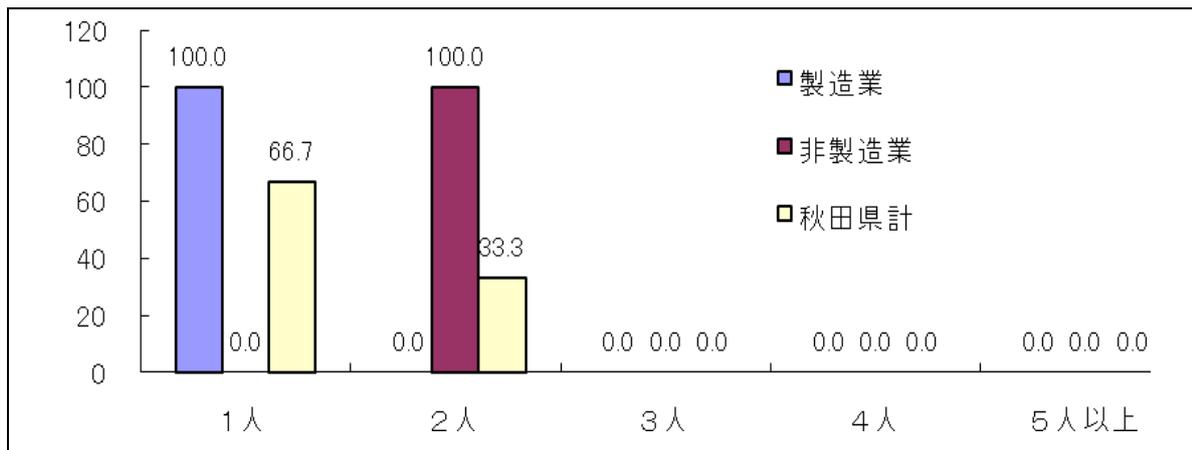
図一 3 3 採用計画人数（高校卒）



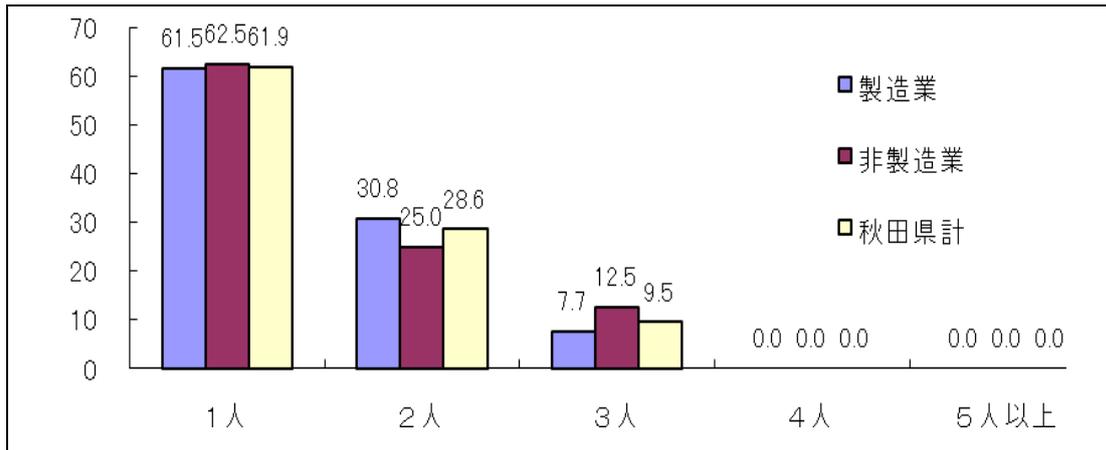
図一 3 4 採用計画人数（専門学校卒）



図一 3 5 採用計画人数（短大卒）



図一36 採用計画人数（大学卒）



10 賃金改定状況

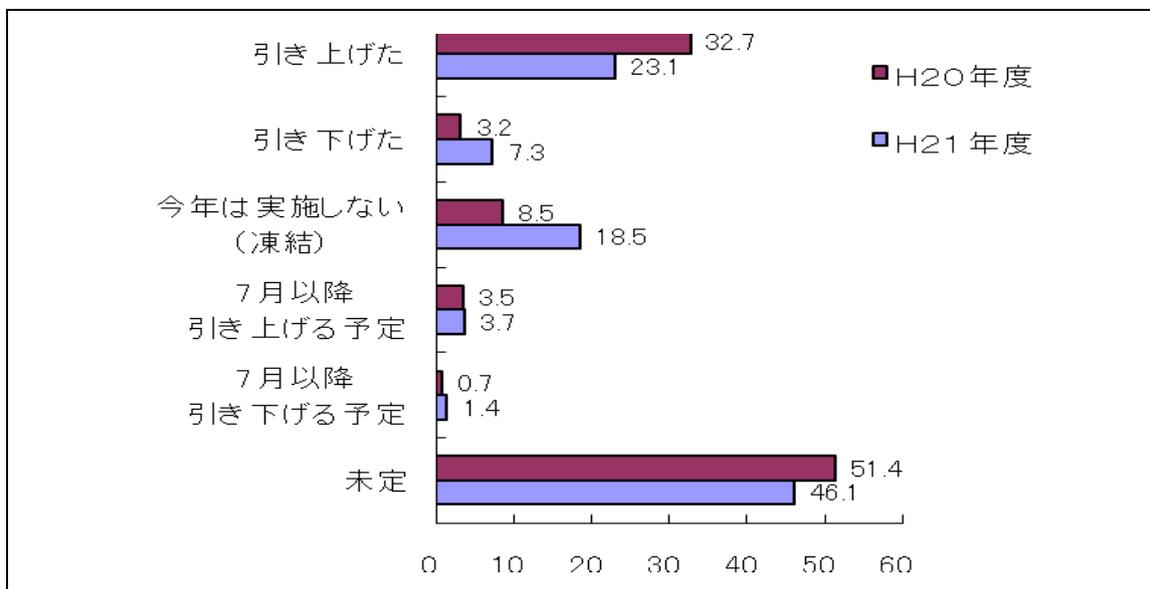
(1) 賃金改定実施状況

本年1月1日から7月1日（調査時点）までの賃金の改定状況を見ると、賃金を「引き上げた」事業所（101事業所）が23.1%で昨年の32.7%に比べ9.6ポイント減少している。

また、「引き下げた」事業所（32事業所）は7.3%で昨年（3.2%）に比べ4.1ポイント率が上がっており、悪化している。

一方、「引き上げた」事業所と「7月以降実施予定」の事業所（3.7%）を合わせると「引き上げ」の方向で賃金改定を行った（行う）事業所は26.8%となっている。（図一37）

図一37 賃金改定状況



また、「引き上げた」事業所を規模別で見ると、規模が大きい事業所ほど比率が高くなる傾向にあり、さらに業種別で見ると、製造業が21.6%、非製造業が24.6%と非製造業の方が製造業よりも多い結果を示している。特に「情報通信業」が66.7%と最も多く、次いで、「対事業所サービス業」が46.2%、「その他製造業」が41.7%と続いている。

(2) 平均昇給額

賃金改定を実施した事業所の中で「引き上げ」を行った事業所の昇給額を見ると、秋田県全体では単

純平均で4,624円(全国平均:5,589円)、加重平均で3,622円(同:4,128円)となっている。

加重平均で業種別にみた場合、製造業が2,834円、非製造業が5,281円と非製造業が2,447円高くなっている。(表-4)

加重平均で昇給額が最も高かった業種は、「職別工事業」で9,500円、次いで、「総合工事業」の8,267円、「対事業所サービス業」が7,315円で続いている。

次に、「引き下げ」を行った事業所の引き下げ額をみると、秋田県全体では単純平均で19,547円(全国平均:22,490円)、加重平均で13,714円(同:17,420円)となっている。

加重平均で業種別にみた場合、製造業が13,317円、非製造業が15,261円となっている。(表-5)

また、秋田県全産業の平均の昇給額をみると、加重平均で338円(単純平均:-740円)と昨年の3,227円に比べて2,889円減少している。

業種別では、製造業が-319円(加重平均)に対して、非製造業が1,602円(同)と製造業と非製造業とでは1,921円の差が生じている。(図-38)

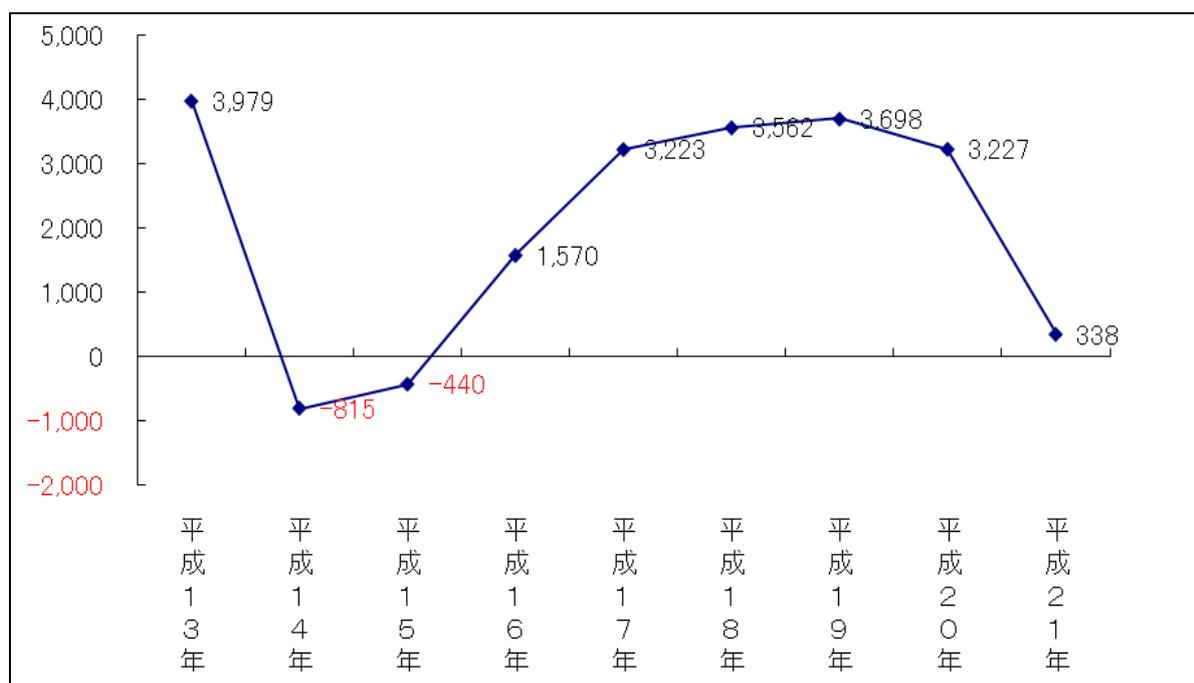
表-4 平均昇給(引き上げ事業所)

区 分	秋田県計		製造業		非製造業	
	昇給額(円)	昇給率(%)	昇給額(円)	昇給率(%)	昇給額(円)	昇給率(%)
単純平均	4,624	2.14	3,480	1.66	5,745	2.58
加重平均	3,622	1.61	2,834	1.29	5,281	2.22

表-5 平均昇給(引き下げ事業所)

区 分	秋田県計		製造業		非製造業	
	昇給額(円)	昇給率(%)	昇給額(円)	昇給率(%)	昇給額(円)	昇給率(%)
単純平均	-19,547	-8.65	-16,312	-8.02	-24,276	-9.39
加重平均	-13,714	-6.43	-13,317	-6.58	-15,261	-5.98

図-38 平均昇給額の推移(加重平均)



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障害となっていますか。(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. 労働力の過剰 |
| 4. 人件費の増大 | 5. 取引先の海外シフトによる影響 | 6. 販売不振・受注の減少 |
| 7. 製品開発力・販売力の不足 | 8. 大企業等の進出 | 9. 同業他社との競争激化 |
| 10. 原材料・仕入品の高騰 | 11. 安価な輸入品の増大 | 12. 製品価格(販売価格)の下落 |
| 13. 納期・単価等の取引条件の厳しさ | 14. 金融・資金繰り難 | 15. 後継者難 |
| 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. 技術力・製品開発力 | 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20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20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) 従業員の教育訓練についてお答え下さい。

①従業員の教育訓練はどのような方法で実施していますか。(該当するものすべてに○)

- | | | |
|----------------------|----------------------------------|-------------------|
| 1. 必要に応じたOJT | 2. 計画的なOJT | 3. 公共職業訓練機関への派遣 |
| 4. 専修学校・各種学校への派遣 | 5. 協同組合等の共同訓練への派遣 | 6. 中小企業大学校への派遣 |
| 7. 親会社・取引先等の研修への派遣 | 8. 民間の各種セミナー等への派遣 | 9. 通信教育・eラーニングの受講 |
| 10. 事業所内での研修会・勉強会の開催 | 11. その他 () | 12. 特に実施していない |

②従業員の教育訓練はどのようなことを目的に行っていますか。(該当するものすべてに○)

- | | | |
|-----------------------|-----------------------|---------------------------------|
| 1. 基礎的な知識・技能・技術の習得・向上 | 2. 新しい機械・設備の知識・技術の習得 | 3. 新規事業に関連した知識・技術の習得 |
| 4. 商品知識の向上 | 5. マーケティング・販売技術の習得・向上 | 6. 管理能力の向上 |
| 7. 礼儀作法・接客態度などの向上 | 8. 幅広い教養の修得 | 9. その他 () |

③教育訓練はどのような従業員を対象に行っていますか。(該当するものすべてに○)

- | | | |
|-------------|---------------|---------------------------------|
| 1. 新卒社員 | 2. 中途採用社員 | 3. 管理・監督者 |
| 4. 事務関係社員 | 5. 営業サービス関係社員 | 6. 研究・技術関係社員 |
| 7. 生産関係の技能者 | 8. パートタイマー | 9. その他 () |

④従業員の自己啓発を促進するため、どのような支援を行っていますか。(該当するものすべてに○)

- | | | |
|------------------------|---------------------------------|------------------|
| 1. 学費やセミナー受講料等の金銭的援助 | 2. 資格取得者への手当・報奨金の支給 | 3. 有給教育訓練休暇の付与 |
| 4. 就業時間の配慮 | 5. 自主的な研究会等の実施に対する援助 | 6. 管理者による自己啓発の奨励 |
| 7. 研修、通信教育、図書等に関する情報提供 | 8. その他 () | 9. 特に支援はしていない |

⑤従業員の教育訓練をする上で、どのようなことが問題となっていますか。(該当するものすべてに○)

- | | | |
|-----------------------|---------------------------------|-------------------|
| 1. 費用に見合った効果が上がらない | 2. 対象従業員の時間的余裕がない | 3. 訓練担当者の時間的余裕がない |
| 4. 教育訓練に関する給付金が利用しにくい | 5. 業務にあった内容のものが少ない | 6. 教育訓練の成果が明確でない |
| 7. 教育訓練をしても従業員が定着しない | 8. その他 () | 9. 特に問題はない |

