

平成23年度版

# 秋田県における 中小企業の労働事情

～平成23年度中小企業労働事情実態調査結果報告書～

# 平成 23 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	回答事業所数および従業者数	
(1)	回答事業所数および従業者数	3
(2)	従業員の雇用形態別構成	4
2	労働組合の有無	5
3	経営状況	
(1)	現在の経営状況	5
(2)	主要事業の今後の方針	6
(3)	経営上のあい路	7
(4)	経営上の強み	7
(5)	東日本大震災による経営への影響	8
4	労働時間	
(1)	週所定労働時間	9
(2)	月平均残業時間	9
5	年次有給休暇	
(1)	年次有給休暇の平均付与日数および平均取得日数	10
6	新規学卒者の採用状況	
(1)	新規学卒者採用の有無	12
(2)	新規学卒者採用の募集方法	12
(3)	新規学卒者採用において重視する能力および資質	12
(4)	卒業後3年以内の既卒者の新規学卒者枠採用	13
7	有期契約労働者の雇用	
(1)	有期契約労働者の雇用の有無	13
(2)	契約更新の有無の明示およびその方法	14
(3)	契約更新の実施方法	14
(4)	契約更新の更新回数上限および勤続年数上限	15
(5)	有期契約労働者の処遇	15
(6)	有期契約労働者から正社員への転換	15
(7)	有期契約労働者の雇止め	17
8	平成23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	17
(2)	平成23年3月新規学卒者1人当たりの平均初任給額	18
9	平成24年3月新規学卒者の採用計画	19
10	賃金改定状況	
(1)	賃金改定実施状況	19
(2)	平均昇給額	20

## 【Ⅱ】調査票

# 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23年7月1日

## ○調査対象

- |           |                        |
|-----------|------------------------|
| ① 調査対象事業所 | 800事業所（製造業440、非製造業360） |
| ② 有効回答数   | 466事業所（製造業236、非製造業230） |
| ③ 回答率     | 58.25%                 |

## ○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 東日本大震災による経営への影響
- ⑤ 労働時間
- ⑥ 年次有給休暇
- ⑦ 新規学卒者の採用状況
- ⑧ 有期契約労働者の雇用
- ⑨ 新規学卒者の採用と初任給
- ⑩ 新規学卒者の採用計画
- ⑪ 賃金改定状況

## 【I】調査結果の概要

### 1 事業所概要

#### (1) 回答事業所数および従業者数

調査対象800事業所のうち466事業所（回答率58.25%）から回答が寄せられた。業種別の回答率は製造業が53.6%、非製造業が63.9%となっている。

回答事業所を従業員規模別の比率で見ると、製造業236事業所のうち「10人未満」規模の事業所が25.9%、「10～29人」規模が34.3%、「30～99人」規模が30.1%、「100人以上」規模が9.7%となっている。

非製造業230事業所では「10人未満」規模の事業所が27.8%、「10～29人」規模が43.9%、「30～99人」規模が22.6%、「100人以上」規模が5.7%となっている。（図-1）

図-1 従業員規模別回答割合

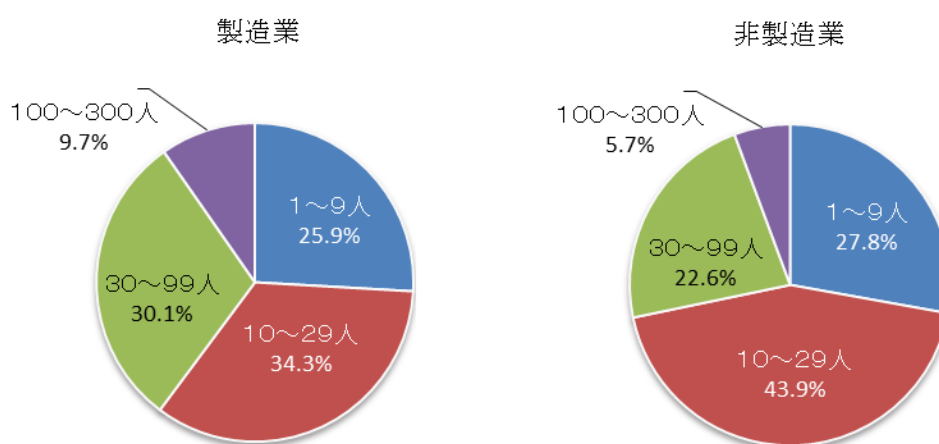


表-1 回答事業所数および従業員数

単位：人、（ ）内は男女比率

業種	調査事業所数	回答事業所数	従業員数	男性	女性
総数	800	466	16,363	11,416 (69.8%)	4,947 (30.2%)
製造業	440	236	9,423	6,103 (64.8%)	3,320 (35.2%)
食料品	68	40	1,550	816 (52.6%)	734 (47.4%)
繊維工業	36	25	1,306	209 (16.0%)	1,097 (84.0%)
木材・木製品	66	35	1,044	833 (79.8%)	211 (20.2%)
印刷・同関連	45	20	389	259 (66.6%)	130 (33.4%)
窯業・土石	51	38	758	660 (87.1%)	98 (12.9%)
化学工業	20	5	162	115 (71.0%)	47 (29.0%)
金属、同製品	68	39	2,094	1,812 (86.5%)	282 (13.5%)
機械器具	58	18	1,670	1,124 (67.3%)	546 (32.7%)
その他製造業	28	16	450	275 (61.1%)	175 (38.9%)
非製造業	360	230	6,940	5,313 (76.6%)	1,627 (23.4%)
情報通信業	12	11	437	325 (74.4%)	112 (25.6%)
運輸業	57	37	2,000	1,815 (90.8%)	185 (9.3%)
建設業	83	54	1,719	1,509 (87.8%)	210 (12.2%)
卸売業	79	44	1,045	656 (62.8%)	389 (37.2%)
小売業	48	30	408	173 (42.4%)	235 (57.6%)
サービス業	81	54	1,331	835 (62.7%)	496 (37.3%)

回答事業所の総従業員数は、16,363人（1事業所あたり平均35人）で、内訳は、男性が11,416人、女性が4,947人となっている。男女比率は、男性69.8%（全国69.2%）、女性30.2%（同30.8%）と全国の比率とほぼ同じ値となっている。

そのうち、常用労働者数（※1）は15,939人（総従業員数比97.4%）で、うち男性が11,202人（同98.1%）、女性が4,737人（同95.8%）となっている。

また、業種別に男女の占める割合をみると、男性従業員が最も多い業種は「運輸業」の90.8%、次いで「建設業」の87.8%、「窯業・土石製品製造業」の87.1%となっている。

一方、女性従業員が最も多い業種は「繊維工業」で84.0%と圧倒的に高く、次いで「小売業」の57.6%、「食料品製造業」の47.4%となっている。（表-1）

（※1 常用労働者…期間を決めず、または1か月を超える期間を決めて雇われている者など、常時使用されている労働者。）

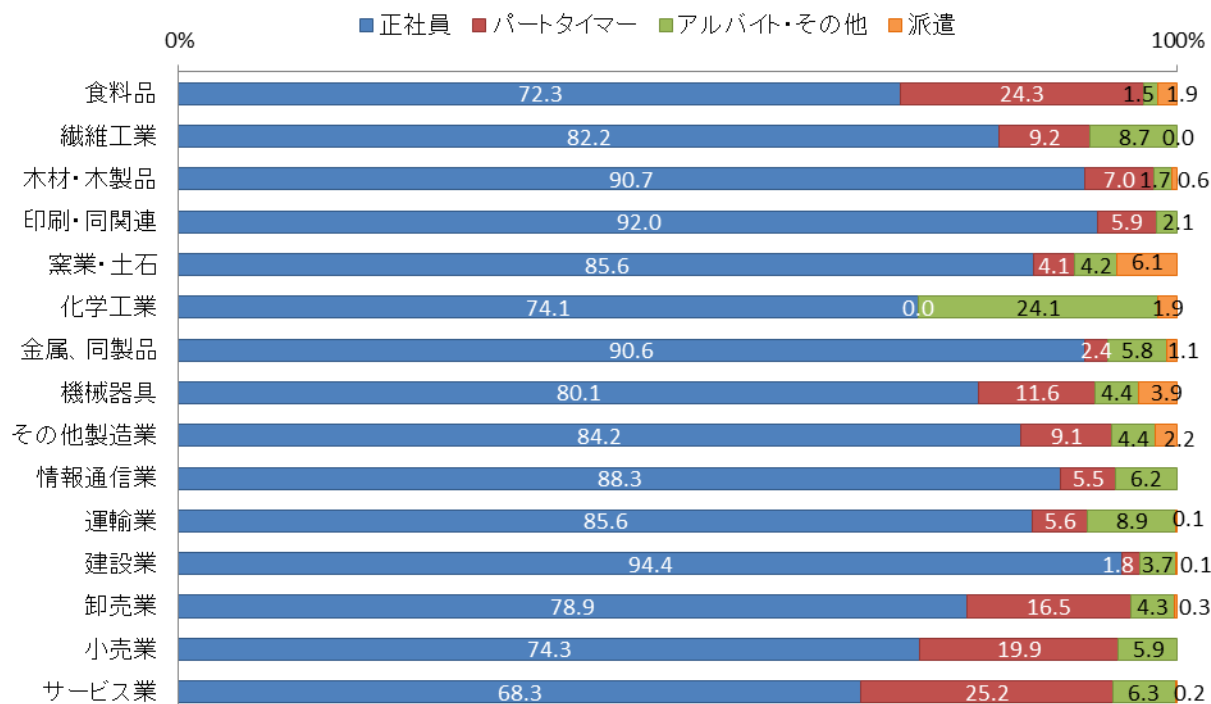
## （2）従業員の雇用形態別構成

従業員の雇用形態別構成をみると、全体では「正社員」が13,639人（83.4%）、「パートタイマー」が1,663人（9.6%）、「アルバイト・その他」が870人（5.3%）、「派遣」が191人（1.2%）となっている。

業種別に構成比をみると、「パートタイマー」が「サービス業」で25.2%、「食料品製造業」で24.3%、「小売業」で19.9%といずれも2割ほどの高い割合を占めている。また、「化学工業」はパートタイマーの雇用はなく、「アルバイト・その他の雇用」が24.1%と高い割合を占めている。

（図-2）

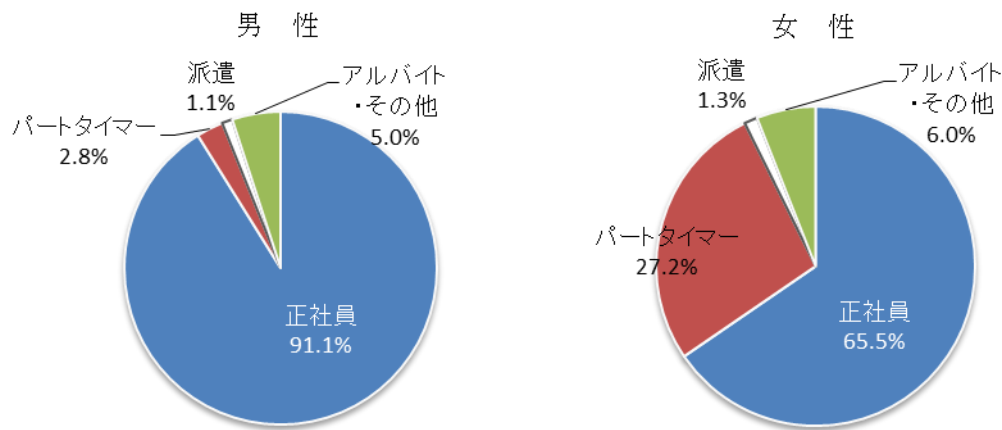
図-2 業種別雇用形態の構成



男女別に雇用形態の比率をみると、男性は「正社員」が91.1%と9割を超える高い割合を占め、「パートタイマー」は2.8%となっている。

対して、女性は「正社員」が65.5%にとどまり、「パートタイマー」が27.2%と、男性に比べてパートタイマーの比率が高くなっている。（図-3）

図－3 男女別雇用形態の構成



## 2 労働組合の有無

回答事業所のうち、労働組合がある事業所は11.4%（全国7.5%）となっており、全国に比べわずかに上回っている。

業種別では、製造業が14.4%、非製造業が8.3%となっており、製造業で労働組合の組織率が高くなっている。

また、従業員規模別にみると、労働組合がある事業所は「30人～99人」規模が20.3%、「100人以上」規模では36.1%となっており、従業員規模が大きい事業所ほど組織率が高いことが窺える。（図－4）

図－4 労働組合の有無



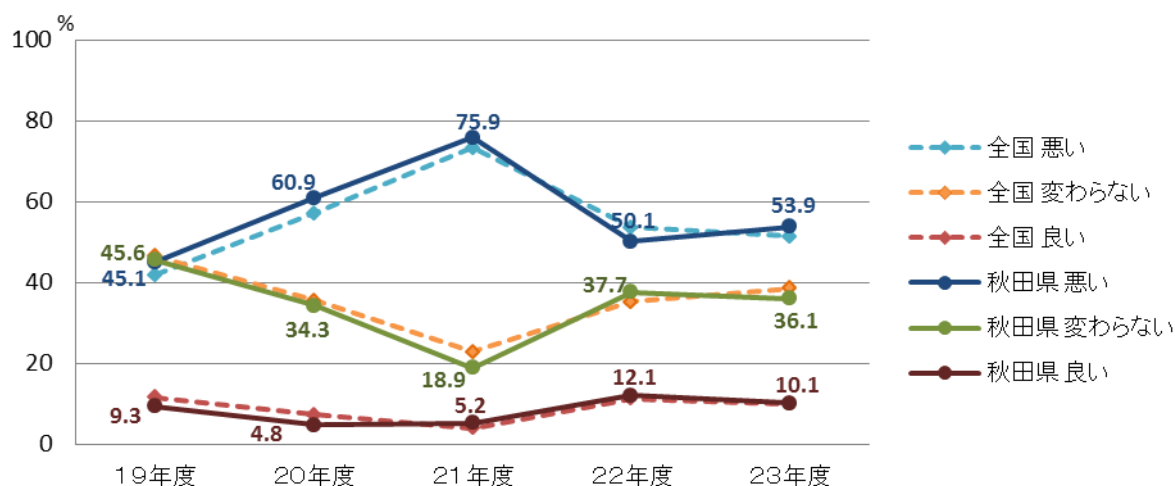
## 3 経営状況

### （1）現在の経営状況

経営状況について、1年前と比べて状況が「悪い」とする事業所が53.9%（昨年50.1%）と最も多く、「変わらない」は36.1%（同37.7%）、「良い」とする事業所は10.1%（同12.1%）にとどまっている。昨年の調査と比較すると、「悪い」が3.8ポイント増加し、「良い」が2ポイント減少しており、昨年よりも経営状況の厳しさが増した結果となった。

また、全国の経営状況をみると、「悪い」が51.4%、「変わらない」が38.6%、「良い」が10.0%となっている。（図－5）

図－5 経営状況の推移

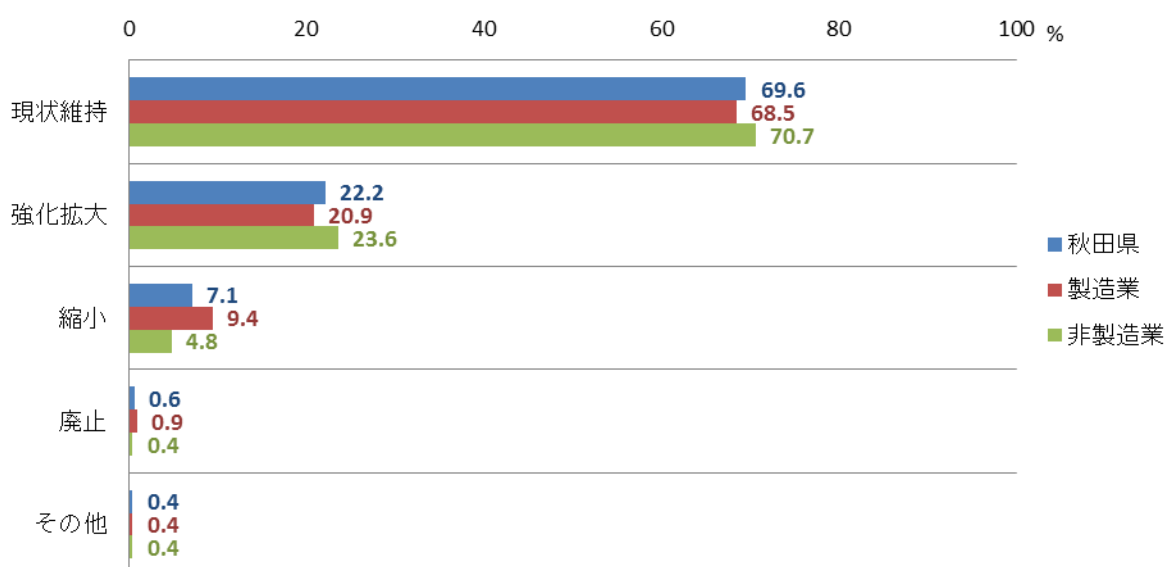


## (2) 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針についてみると、「現状維持」が69.6%（昨年64.7%）と圧倒的に多く、次いで「強化拡大」が22.2%（同23.4%）、「縮小」が7.1%（同11.0%）となっている。昨年と比較すると「強化拡大」「縮小」がともに減少し、「現状維持」が増加しており、事業経営に対して積極的な展開を抑えている状況にあることが窺える。

また、業種別にみると、製造業の「強化拡大」が20.9%（昨年25.3%）と昨年に比べ、4.4ポイント減少しているのに対し、非製造業は「強化拡大」が23.6%（同21.2%）と昨年より2.4ポイント増加し、「縮小」が4.8%（同9.4%）と4.6ポイント減少しており、非製造業のほうが、事業強化に対する取り組みが比較的多くみられる結果となった。（図－6）

図－6 主要事業の今後の方針



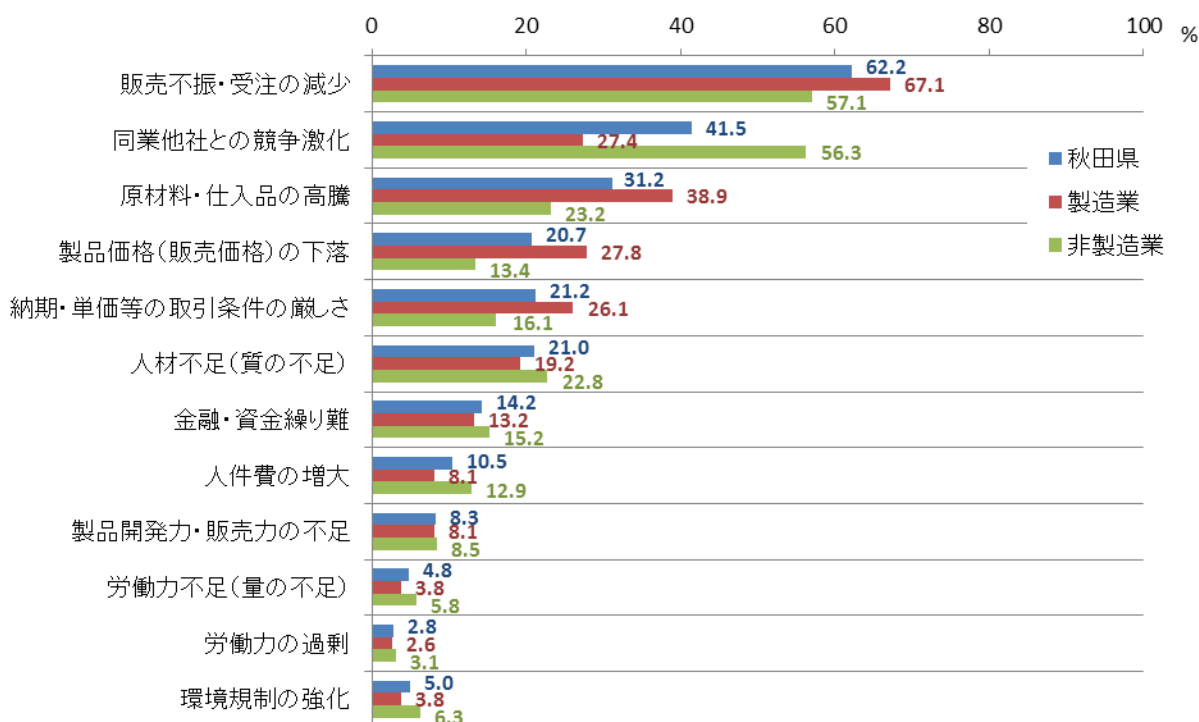
### (3) 経営上のあい路

経営上のあい路を3項目以内で複数選択してもらった結果、「販売不振・受注の減少」が62.2%（昨年66.4%）と昨年に比べて4.2ポイント減少したものの、最も多く、14年連続で1位となっている。次いで、「同業他社との競争激化」が41.5%（同44.1%）、「原材料・仕入品の高騰」が31.2%（同23.6%）と続いており、「原材料・仕入品の高騰」は昨年より7.6ポイント増して、前年3位だった「製品価格（販売価格）の下落」を上回り順位が入れ替わった。

業種別にみると、製造業では、「販売不振・受注の減少」が67.1%と圧倒的に多く、次いで「原材料・仕入品の高騰」が38.9%、「同業他社との競争激化」が27.4%となっている。

また、非製造業においては、「販売不振・受注の減少」が57.1%、「同業他社との競争激化」が27.4%と大きく二分するかたちとなり、3位は「原材料・仕入品の高騰」が23.2%となっている。（図—7）

図—7 経営上のあい路



### (4) 経営上の強み

経営上の強みを3項目以内で複数選択してもらった結果、「顧客への納品・サービスの速さ」が30.4%（昨年33.9%）、次いで「製品の品質・精度の高さ」が28.3%（同28.9%）、「組織の機動力・柔軟性」が23.4%（同25.3%）と続いており、この3項目の順位は5年連続変動していない。

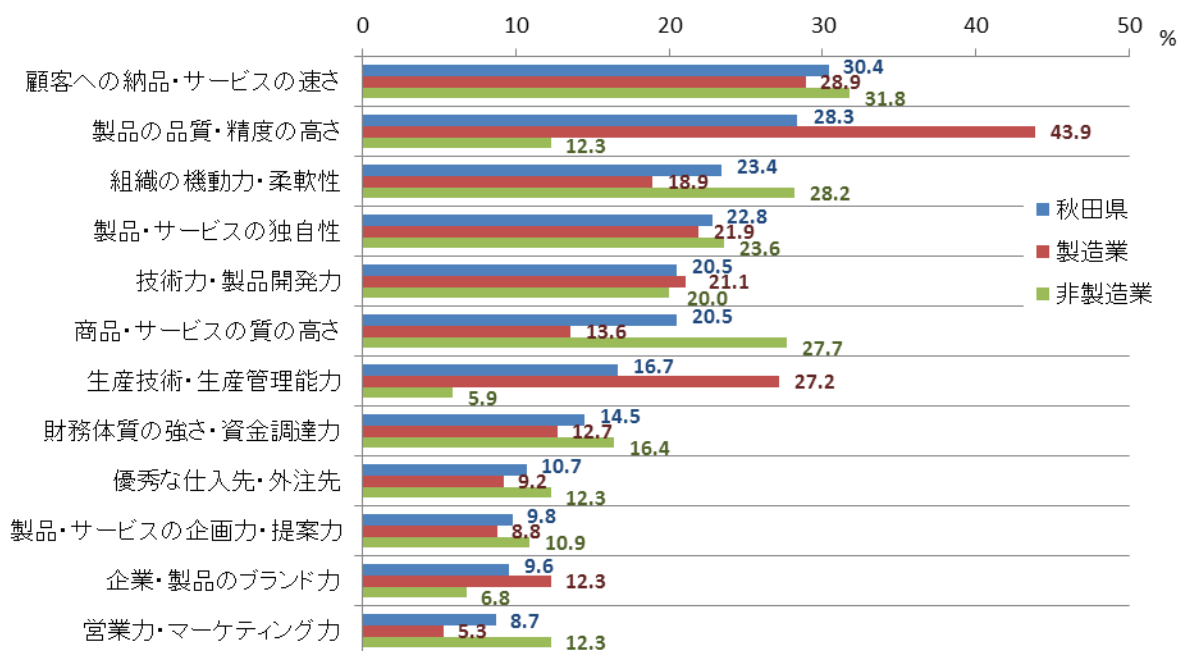
業種別でみると、製造業は、「製品の品質・精度の高さ」が43.9%と最も多く、次いで「顧客への納品・サービスの速さ」が28.9%、3位には「生産技術・生産管理能力」が27.2%となっている。

非製造業は、「顧客への納品・サービスの速さ」が31.8%、次いで「組織の機動力・柔軟性」が28.2%、3位には「商品・サービスの質の高さ」が27.7%となっている。

製造業は、主に、製品力、生産力、サービス力が上位となっているのに対して非製造業では、サービス力、組織力が上位となっており、それぞれに特化した内容が上位にならび相違がみられるのが特徴的である。（図—8）



図— 8 経営上の強み



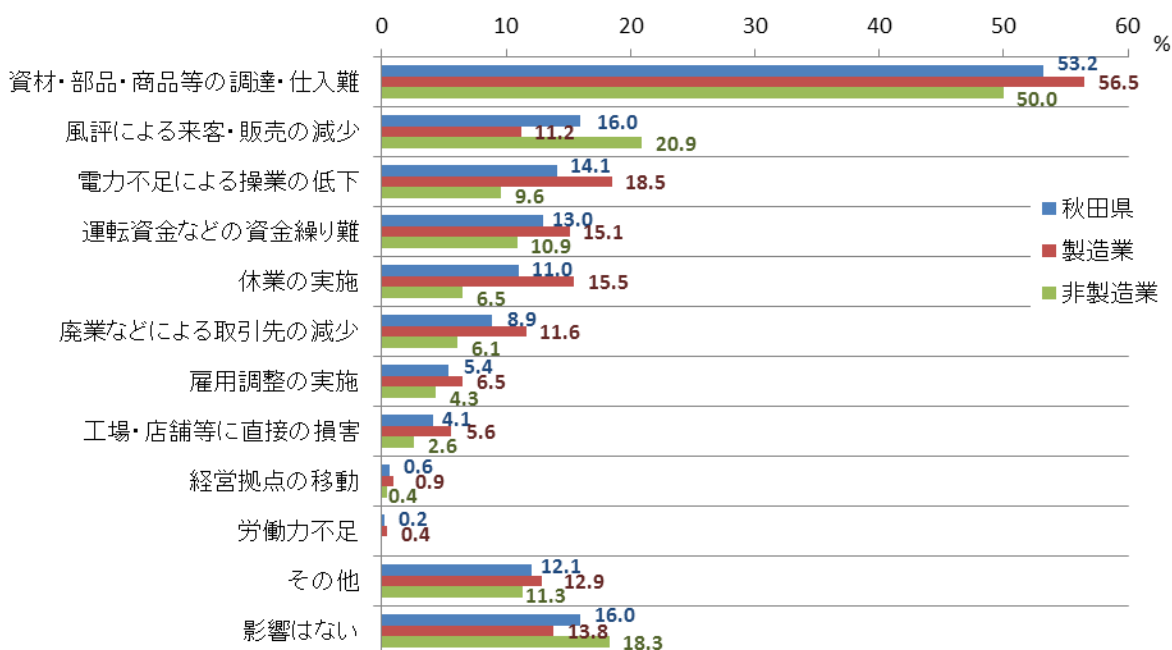
(5) 東日本大震災による経営への影響

東日本大震災による経営への影響について複数選択してもらった結果、「資材・部品・商品等の調達・仕入難」が53.2%と最も多く、次いで「風評による来客・販売の減少」が16.0%、「電力不足による操業の低下」が14.1%となっている。また、「影響はない」が13.8%となっており、震災の影響を受けなかった事業所も比較的多かったことが窺える。

業種別でみると、製造業は、「資材・部品・商品等の調達・仕入難」が56.5%と圧倒的に多く、次いで「電力不足による操業の低下」が18.5%、3位に「休業の実施」が15.5%となっている。

非製造業では、同じく「資材・部品・商品等の調達・仕入難」が50.0%と最も多く、次いで「風評による来客・販売の減少」が20.9%、3位に「影響はない」が18.3%となっており、製造業と非製造業で経営に影響を受けた状況に相違がみられた。(図— 9)

図— 9 東日本大震災による経営への影響



## 4 労働時間

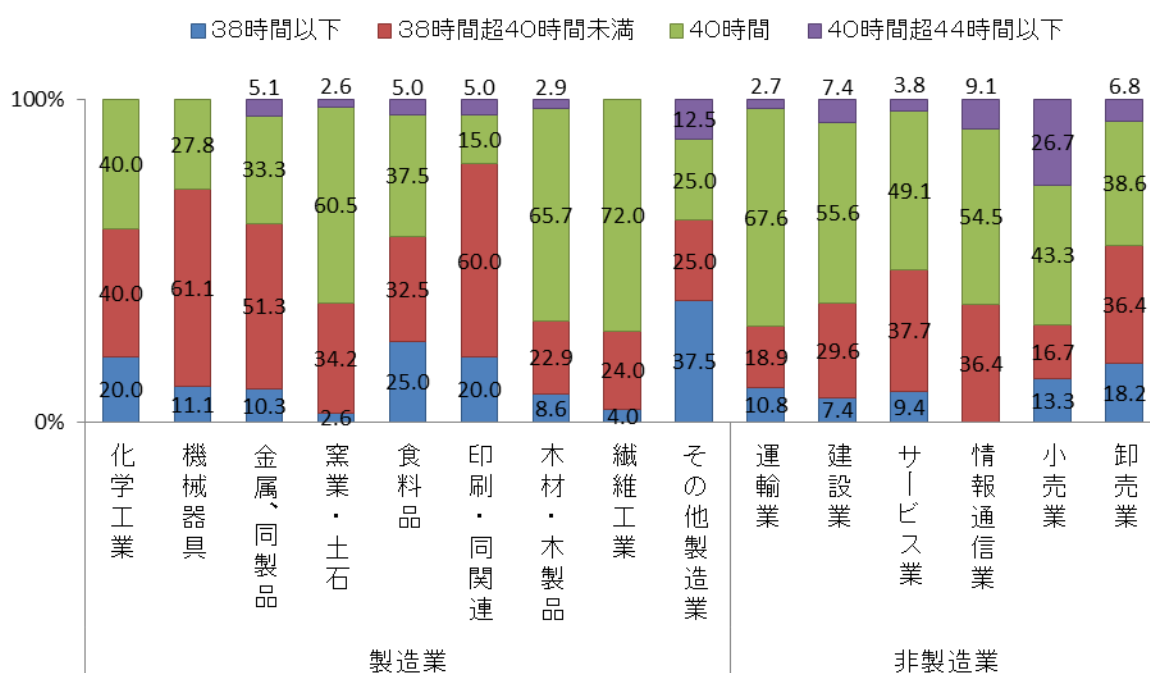
### (1) 週所定労働時間（残業時間、休憩時間除く）

従業員の週所定労働時間を見ると、「38時間以下」の事業所が12.3%（昨年14.1%）、「38時間超40時間未満」が33.8%（同30.9%）となっており、「40時間」は最も多い48.0%（同48.1%）となっている。この3つを併せた「40時間以下」の範囲でみると94.0%（同93.1%）の割合となり、昨年よりも0.9ポイント増加している。

全国の「40時間以下」の割合をみると87.3%（同86.0%）となっており、比較すると本県の割合が全国より上回った結果となっている。

また、「40時間超44時間以下」は6.0%（同6.8%）で、昨年より減少している。（図—10）

図—10 週所定労働時間



### (2) 月平均残業時間（時間外労働・休日労働）

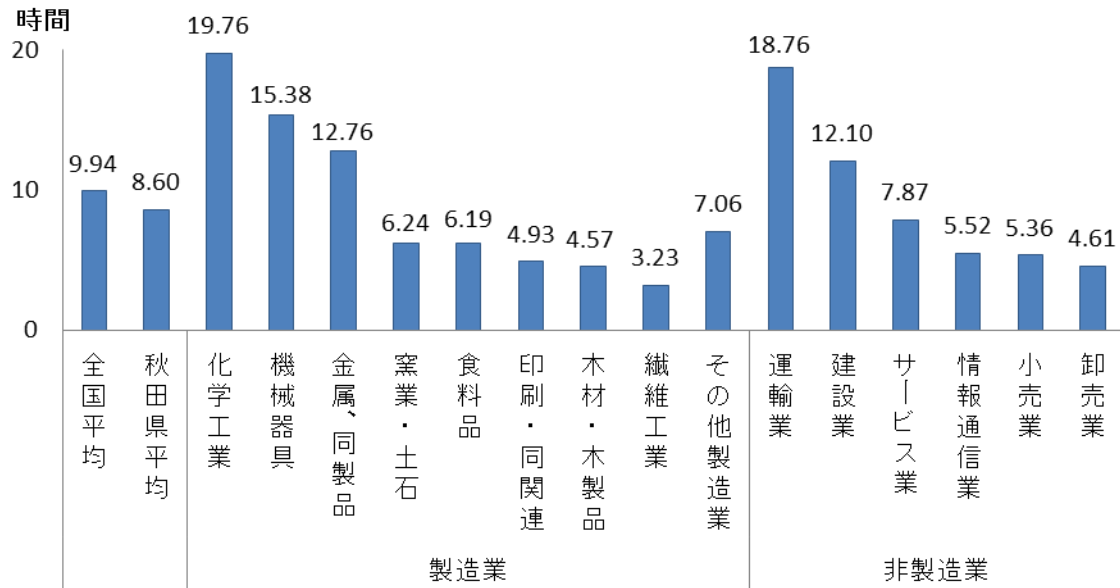
従業員1人あたりの月平均残業時間を見ると、8.60時間（昨年8.87時間）となっており、昨年よりわずかに減少した。また、全国の平均は9.94時間（同9.56時間）で、比較すると本県が1.34時間少ない結果となっている。

内訳をみると、「残業なし」が27.7%（昨年25.5%）と、昨年より2.2ポイント増加している。「10時間未満」が36.1%（同36.6%）と最も多く、「10時間以上20時間未満」は22.8%（同22.2）となっている。

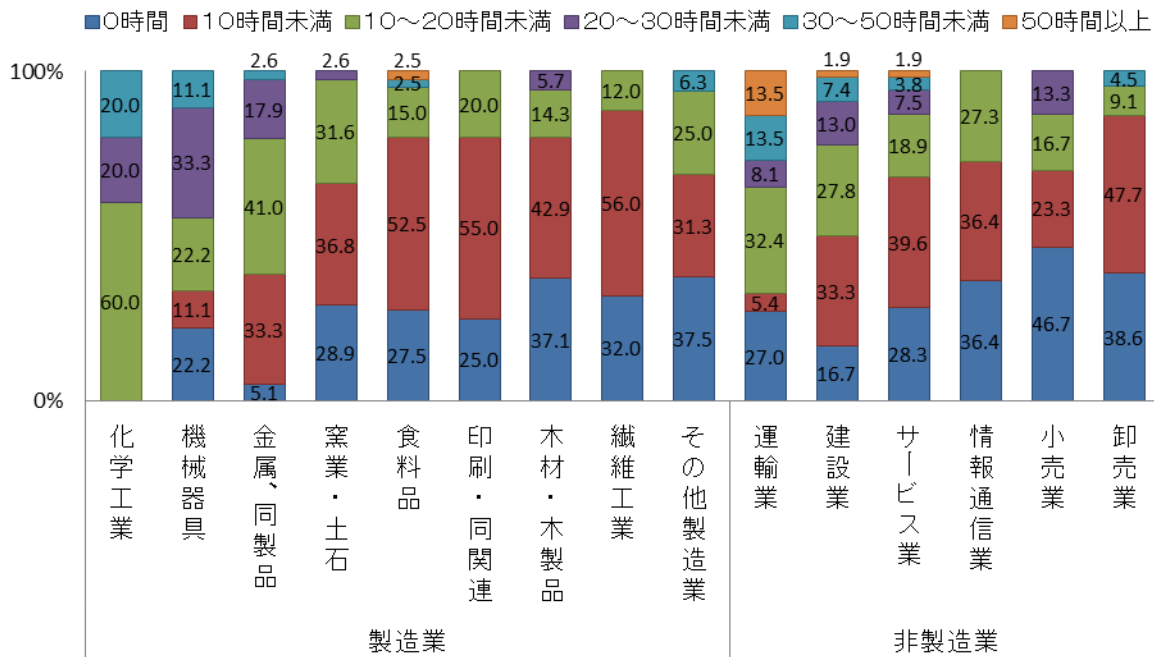
従業員規模別にみると、「10人未満」規模の事業所では1人あたり月平均5.77時間、「10人以上30人未満」規模では7.98時間、「30人以上100人未満」規模では10.66時間、「100人以上」規模では13.77時間となっており、従業員規模が大きくなるほど残業時間が多いことが窺える。

業種別では、製造業が1人あたり月平均7.67時間（昨年7.73時間）に対し、非製造業は平均9.56時間（同10.18時間）となっており、非製造業のほうが1.89時間多くなっている。また、最も平均残業時間が多いのは、「化学工業」の19.76時間で、続いて「運輸業」の18.76時間となっている。（図—11、図—12）

図— 1 1 1人あたり月平均残業時間



図— 1 2 1人あたり月平均残業時間比率



## 5 年次有給休暇

### (1) 年次有給休暇の平均付与日数および平均取得日数

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、16.7日(昨年16.1日)と、昨年をわずかに上回った。全国は15.5日(同15.3日)となっており、本県のほうが1.2日多い結果となった。

内訳をみると1人当たり平均「15～20日未満」が49.6%と最も多く、次いで「20日～25

日未満」が24.0%となっており、併せると7割を超える割合となっている。また、「10日未満」とする事業所が7.7%（昨年8.0%）あり、当該事業所は対応が必要である。（※2）

従業員1人当たりの平均取得日数は、6.9日（昨年6.9日）と昨年と同日数となっており、また、全国平均も6.9日と同日数となった。

取得率を業種別にみると、「70～100%」の取得率が「化学工業」で40.0%と高い割合となっており、次いで「窯業・土石」が35.3%、「印刷・同関連」で33.3%となっている。（図-13、図-14）

（※2 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。）に対し有給休暇を10日付与することが定められている。）

図-13 年次有給休暇の平均付与日数および平均取得日数

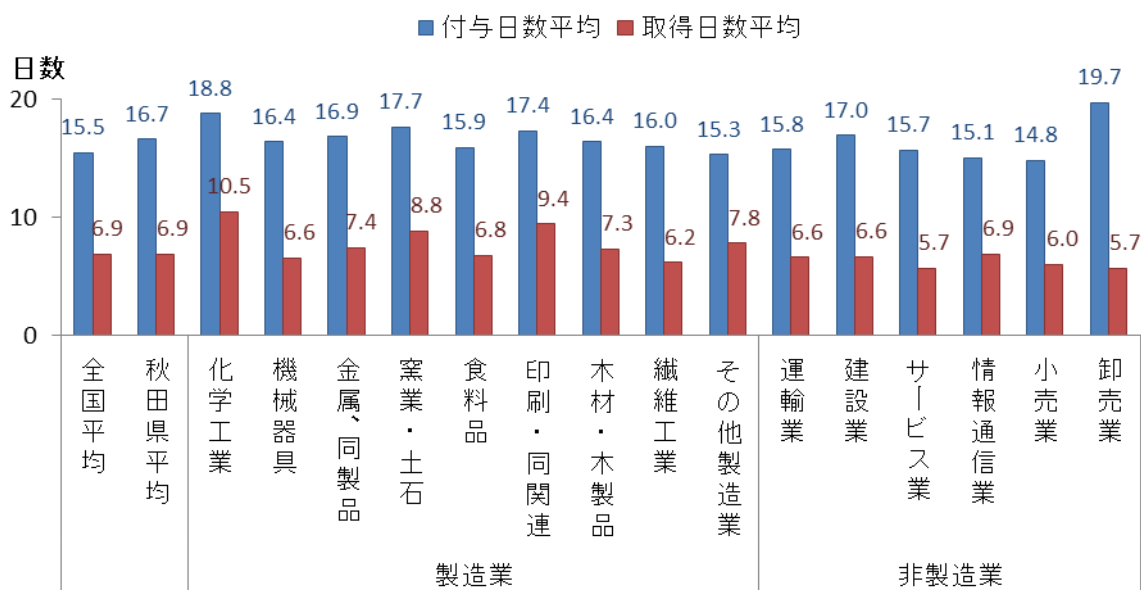
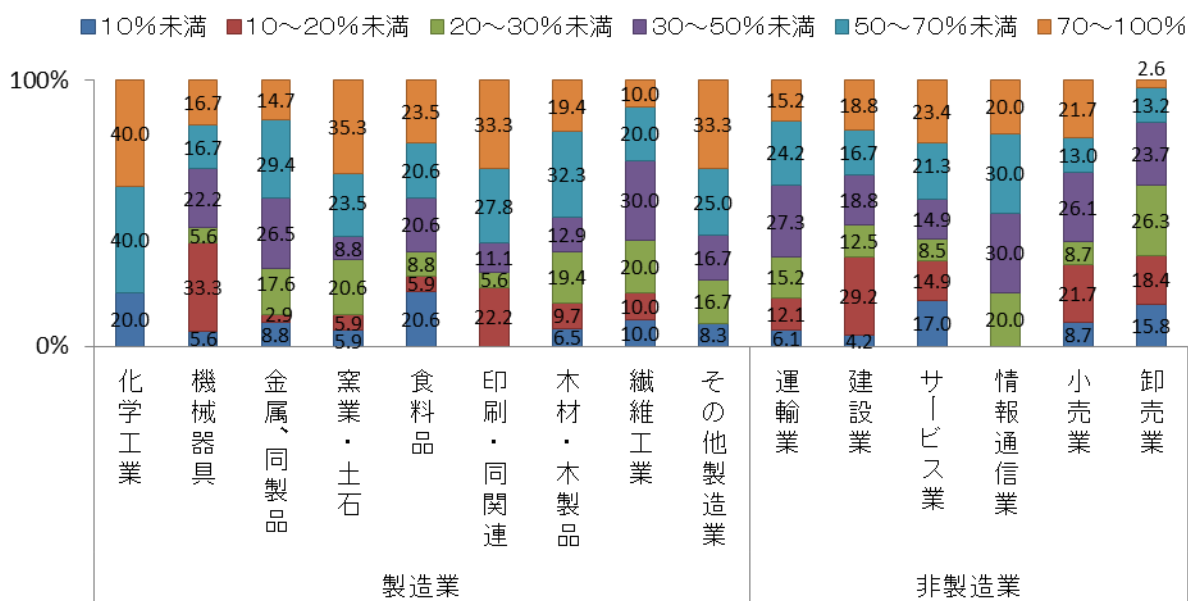


図-14 年次有給休暇の平均取得率

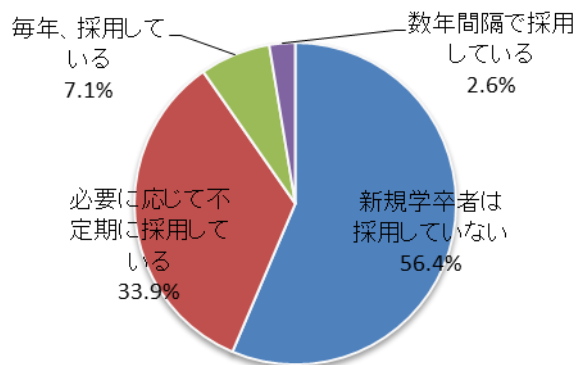


## 6 新規学卒者の採用状況

### (1) 新規学卒者採用の有無

新規学卒者の採用をみると、「毎年採用している」が7.1%にとどまり、「必要に応じて不定期に採用している」が33.9%、「新規学卒者は採用していない」は56.4%となっている。(図-15)

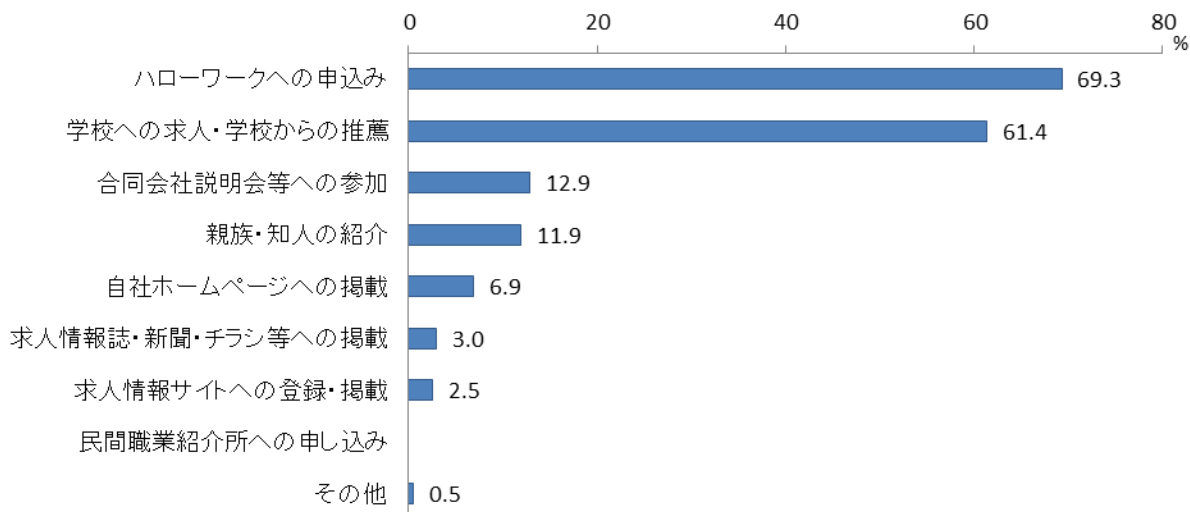
図-15 新規学卒者の採用



### (2) 新規学卒者採用の募集方法

前問で「採用している」と回答のあった事業所を対象に、新規学卒者の採用にあたり効果的だった募集方法について3項目以内で複数選択してもらった結果、「ハローワークへの申込み」が69.3%、「学校への求人・学校からの推薦」が61.4%と圧倒的に多かった。対して、「求人情報誌・新聞・チラシ等への掲載」は3.0%、「求人情報サイトへの登録・掲載」は2.5%となっており、窓口を介した募集方法が大きな効果をあげていることが窺える。(図-16)

図-16 新規学卒者の採用において効果的な募集方法



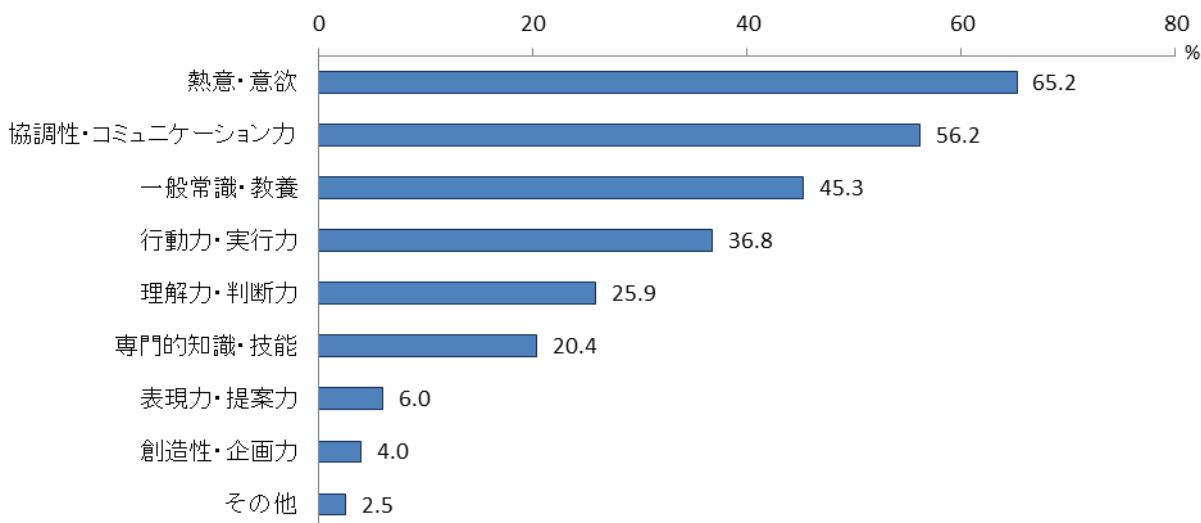
### (3) 新規学卒者採用において重視する能力および資質

(1) の問いで「採用している」と回答のあった事業所を対象に、新規学卒者を採用する際に重視する能力および資質について3項目以内で複数選択してもらった結果、最も多かったのが「熱意・意欲」の65.2%で、次いで「協調性・コミュニケーション力」が56.2%、「一般常識・教養」が45.3%となっている。

業種別にみると、製造業、非製造業とも上位3項目は同じで、製造業では「理解力・判断力」が31.

8%と続き、非製造業では「専門的知識・技能」が25.5%とそれぞれ上位にあがっている。(図-17)

図-17 採用において重視する能力および資質

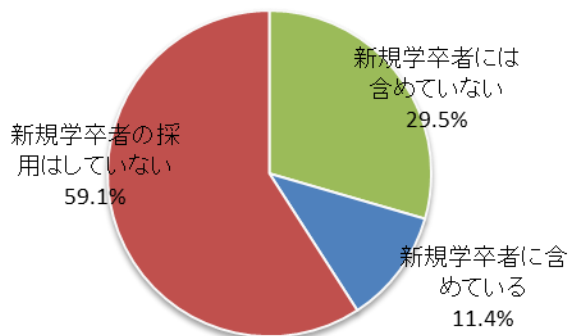


#### (4) 卒業後3年以内の既卒者の新規学卒者枠採用

卒業後3年以内既卒者の新規学卒者枠の採用についてみると、「新規学卒者に含めている」は11.4%にとどまり、「新規学卒者には含めていない」は29.5%となっている。(図-18)

(※ 平成22年11月、卒業後3年間は新卒者の採用枠で応募できるよう「青少年雇用機会確保指針」が改正されました。厚生労働省では、卒業後3年以内の既卒者を新卒枠で採用する企業を支援する奨励金制度を創設しております。)

図-18 卒業後3年以内既卒者の新規学卒者枠採用



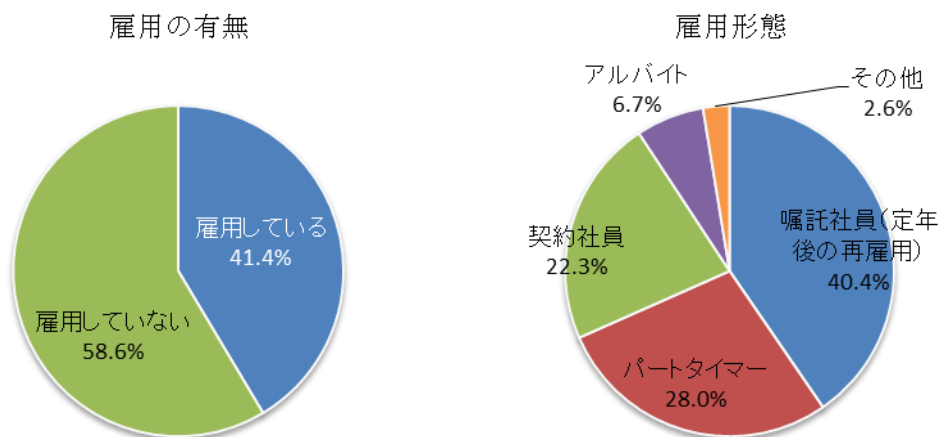
## 7 有期契約労働者の雇用

### (1) 有期契約労働者の雇用の有無

有期契約労働者の雇用状況を見ると、「雇用している」は41.4%となっている。

雇用形態の比率をみると、「嘱託社員(定年後の再雇用)」が40.4%と最も多く、次いで「パートタイマー」が28.0%、「契約社員」が22.3%となっている。(図-19)

図－１９ 有期契約労働者の雇用



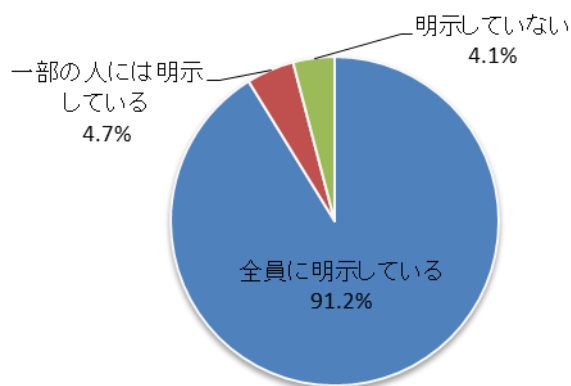
(2) 契約更新の有無の明示およびその方法

契約更新の有無の明示については、「全員に明示している」が91.2%、「一部の人には明示している」が4.7%となっており、多くの事業所において、契約更新の有無の明示が行われている。

また、その明示方法について複数選択してもらった結果、「書面の交付」が87.0%と圧倒的に多く、「口頭による通知」が12.5%となっている。

(図－２０)

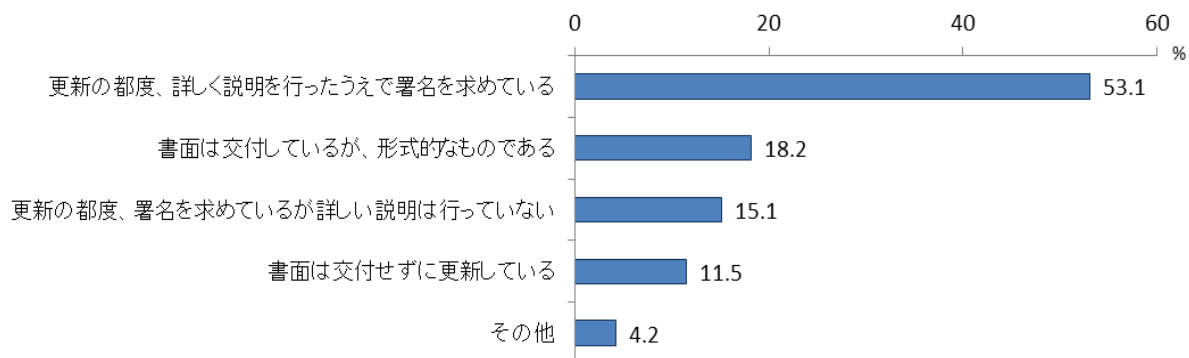
図－２０ 契約更新有無の明示



(3) 契約更新の実施方法

契約更新の実施方法について複数選択してもらった結果、「更新の都度、詳しく説明を行ったうえで労働者の署名または記名押印を求めている」が53.1%と最も多く、次いで「書面は交付しているが、形式的なものである」が18.2%となっている。また、「更新の都度、署名を求めているが詳しい説明は行っていない」が15.1%、「書面は交付せずに更新している」が11.5%、「その他」が4.2%となっている。(図－２１)

図－２１ 契約更新の実施方法

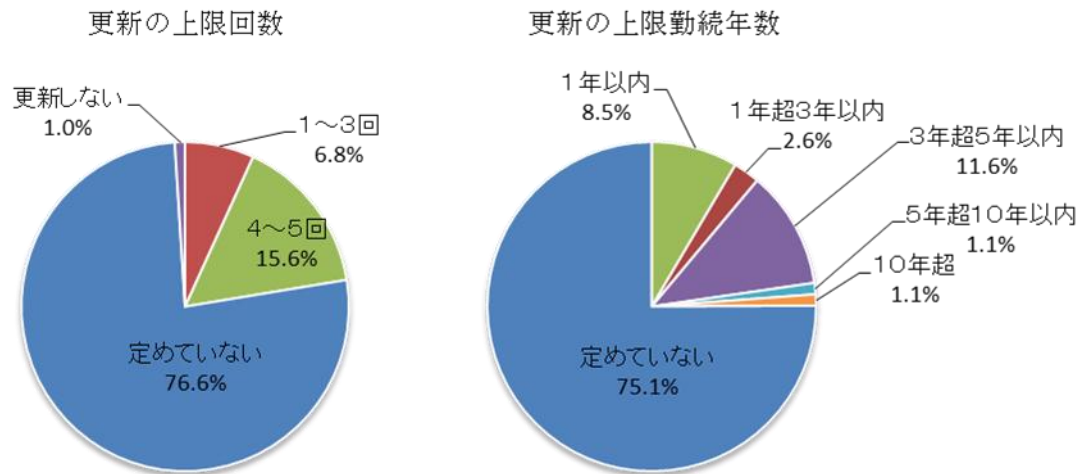


#### (4) 契約更新の更新回数の上限および勤続年数の上限

契約更新回数の上限をみると、「定めていない」が76.6%となっており、「4～5回」を上限とする事業所が15.6%、「1～3回」が6.8%となっている。

契約更新の上限勤続年数をみると、「定めていない」が75.1%となっており、「3年超5年以内」を上限とする事業所は11.6%、次いで多いのは「1年以内」で8.5%となっている。(図-22)

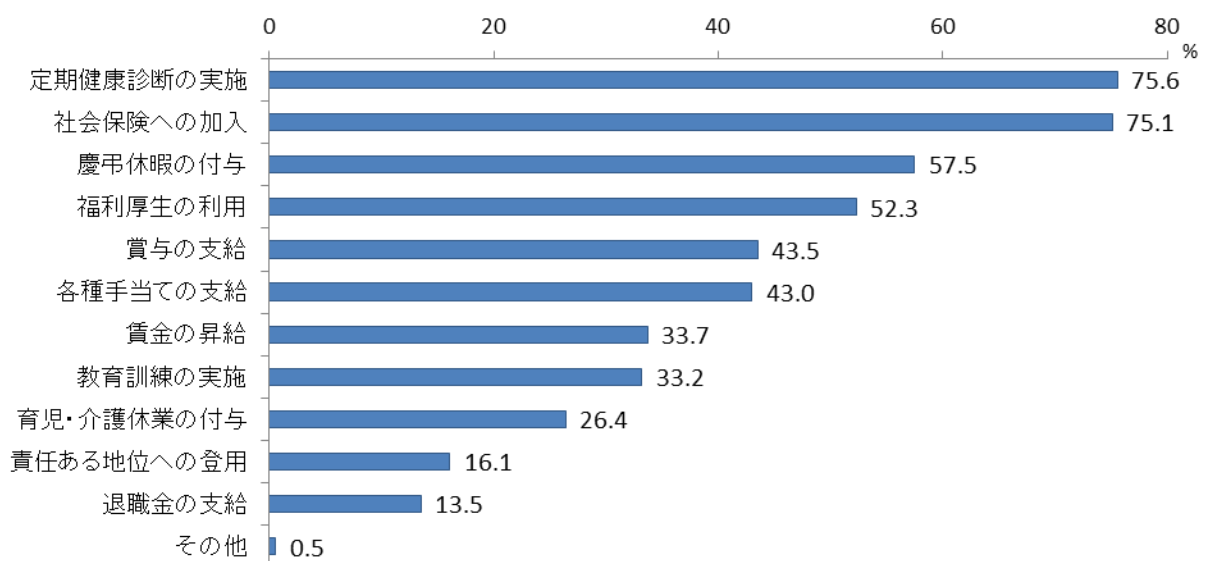
図-22 更新の上限回数および上限勤続年数



#### (5) 有期契約労働者の処遇

有期契約労働者に対する処遇について複数選択してもらった結果、「定期健康診断の実施」が75.6%、「社会保険への加入」が75.1%とともに多く、次いで「慶弔休暇の付与」が57.5%、「福利厚生の利用」が52.3%と続いている。このことから、多くの事業所が有期契約労働者の処遇に積極的に対応していることが窺える。(図-23)

図-23 有期契約労働者の処遇



#### (6) 有期契約労働者から正社員への転換

過去3年間における有期契約労働者から正社員への転換については、「転換したことがある」事業所は14.4%であった。



正社員へ転換する際に基準にしたことを複数選択してもらった結果、「勤務成績・勤務態度」が83.6%、次いで「労働者の能力」が76.1%と上位にあがった。

対して、正社員へ転換を行わなかった理由について複数選択してもらった結果、「正社員転換制度がない」が33.1%、次いで「人件費が増大する」が23.2%となっている。また、「その他」が32.4%と高い割合となっているが、主な理由として「定年後の再雇用のため」「繁忙期のみの雇用のため」「本人が希望しない」が多くあげられた。（図-24、図-25、図-26）

図-24 有期契約労働者から正社員への転換（過去3年間）

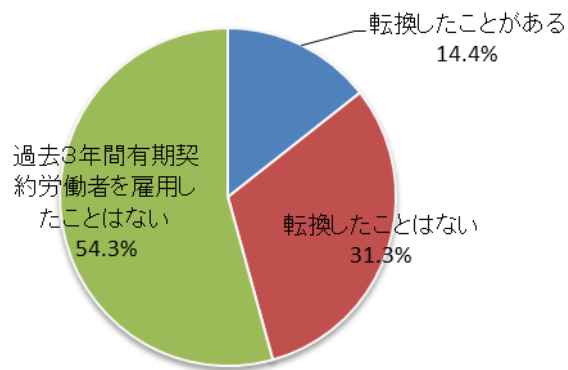


図-25 正社員へ転換する際の基準

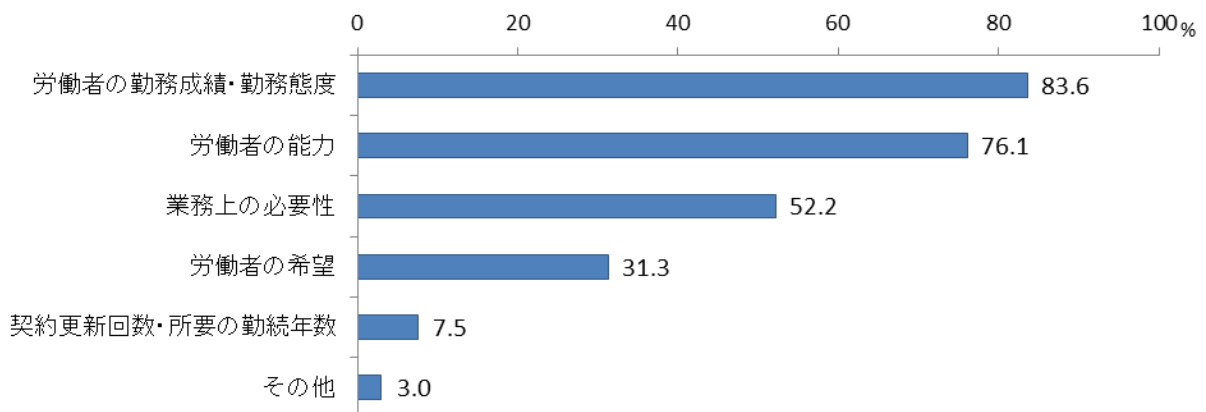
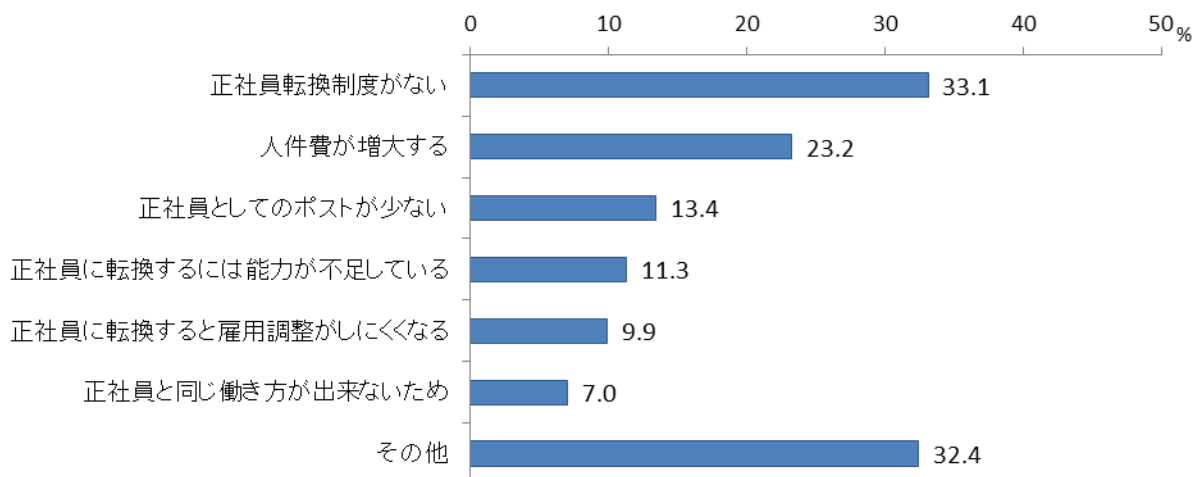


図-26 正社員へ転換を行わなかった理由



### (7) 有期契約労働者の雇止め

過去3年間における有期契約労働者の雇止め(※3)についてみると、「雇止めをしたことがある」事業所は16.5%となっている。

雇止めを行った理由について3項目以内で複数選択してもらった結果では、「業務量の減少」が40.3%と最も多く、次いで「労働者の能力不足」が23.4%、「経営状況の悪化」が18.2%と続いている。(図-27、図-28)

(※3 雇止め…契約期間満了後、有期労働契約を更新しない。)

図-27 有期契約労働者の雇止め（過去3年間）

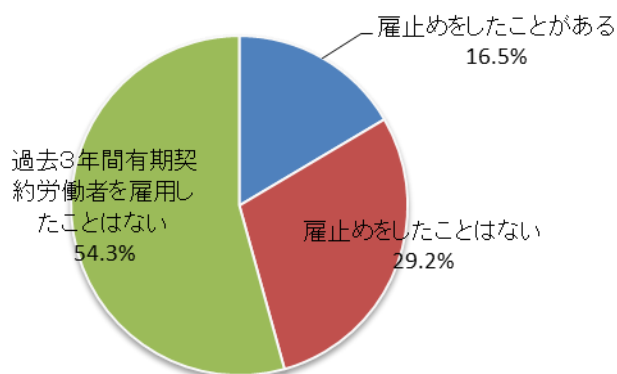
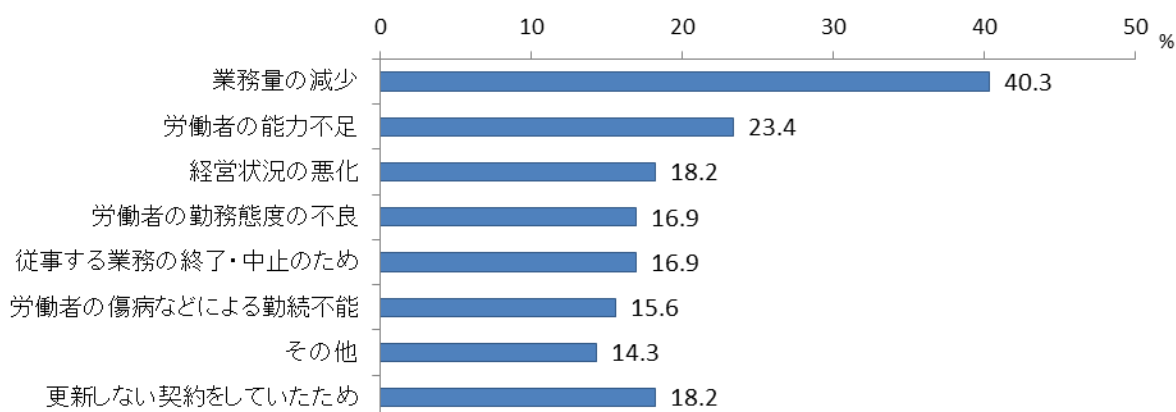


図-28 雇止めを行った理由



## 8 平成23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23年3月の新規学卒者の採用者数は、全体で163名（昨年139名）と昨年3月を24名上回った。このうち、高校卒では昨年3月の採用者数91名を19名上回っている。（表-2）

表-2 新規学卒者の採用状況

単位：人

		平成22年3月卒		平成23年3月卒	
		採用予定数	採用人数	採用予定数	採用人数
大学卒	技術系	19	15	12	12
	事務系	11	11	19	19
短大卒	技術系	3	3	8	8
	事務系	4	4	2	2

		平成 2 2 年 3 月 卒		平成 2 3 年 3 月 卒	
		採用予定数	採用人数	採用予定数	採用人数
専門学校卒	技術系	1 3	1 3	9	9
	事務系	2	2	3	3
高校卒	技術系	8 6	8 2	1 0 1	9 8
	事務系	1 0	9	1 2	1 2
合 計		1 4 8	1 3 9	1 6 6	1 6 3

## (2) 平成 2 3 年 3 月 新規学卒者 1 人 当たり の 平均 初 任 給 額

平成 2 3 年 3 月 新規学卒者 1 人 当たり の 平均 初 任 給 額 (平成 2 3 年 6 月 支 給 額) を 学 歴 別 に み る と、大 学 卒 業 者 の 初 任 給 額 の 単 純 平 均 で は、技 術 系 が 1 8 4, 9 8 9 円 (加 重 平 均 1 8 5, 2 4 1 円)、事 務 系 が 1 6 3, 9 5 6 円 (同 1 7 0, 7 1 2 円) と な っ て い る。

短 大 (含 高 専) 卒 業 者 の 初 任 給 額 の 単 純 平 均 で は、技 術 系 が 1 4 5, 1 0 5 円 (加 重 平 均 1 4 5, 1 0 5 円)、事 務 系 が 1 1 3, 7 2 7 円 (同 1 1 3, 7 2 7 円) と な っ て い る。

専 門 学 校 (専 修 学 校 専 門 課 程 : 2 年 制 以 上) 卒 業 者 の 初 任 給 額 の 単 純 平 均 で は、技 術 系 が 1 4 5, 2 1 9 円 (加 重 平 均 1 4 6, 0 8 9 円)、事 務 系 が 1 5 5, 0 0 0 円 (同 1 5 5, 0 0 0 円) と な っ て い る。

高 校 卒 業 者 の 初 任 給 額 の 単 純 平 均 で は、技 術 系 が 1 3 4, 8 6 9 円 (加 重 平 均 1 3 5, 3 3 4 円)、事 務 系 が 1 3 7, 2 4 8 円 (同 1 3 7, 1 2 3 円) と な っ て い る。(表 一 三)

表一三 新規学卒者の初任給額 (加重平均)

単位 : 円

		平成 2 3 年 3 月 新規学卒者			
		全国平均	秋 田 県	製 造 業	非 製 造 業
大 学 卒	技 術 系	194,002	185,241	185,299	185,222
	事 務 系	189,245	170,712	159,046	177,517
短 大 卒	技 術 系	168,373	145,105	129,116	161,094
	事 務 系	163,809	113,727	92,453	135,000
専 門 学 校 卒	技 術 系	165,888	146,089	143,100	146,943
	事 務 系	165,786	155,000	135,000	165,000
高 校 卒	技 術 系	155,925	135,334	133,619	141,621
	事 務 系	151,687	137,123	137,933	136,544
		平成 2 2 年 3 月 新規学卒者			
		全国平均	秋 田 県	製 造 業	非 製 造 業
大 学 卒	技 術 系	194,684	170,673	171,429	170,013
	事 務 系	191,331	173,431	176,338	165,680
短 大 卒	技 術 系	172,214	176,333	—	176,333
	事 務 系	163,939	158,070	153,467	171,880
専 門 学 校 卒	技 術 系	164,525	151,154	151,444	150,500
	事 務 系	166,317	126,000	130,000	122,000
高 校 卒	技 術 系	155,158	136,800	135,029	142,674
	事 務 系	150,825	136,000	135,000	136,286

(単 純 平 均 は、各 事 業 所 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。

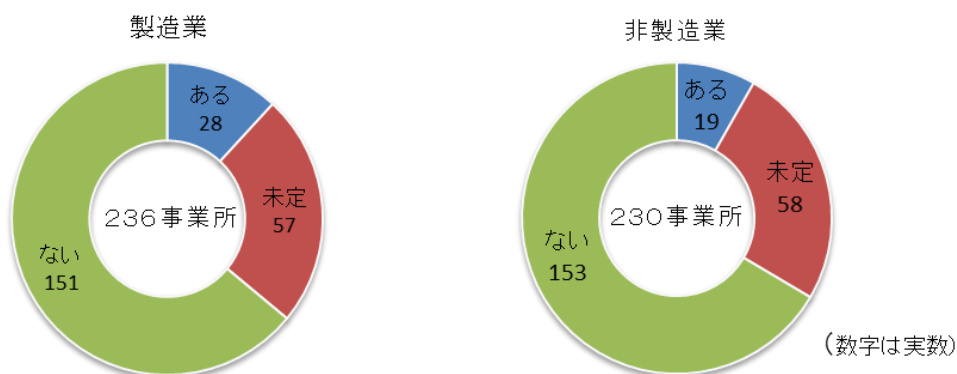
加 重 平 均 は、各 事 業 所 の 1 人 当 たり 平 均 初 任 給 額 に 採 用 し た 人 数 を 乗 じ て 得 た 数 の 総 和 を 採 用 し た 人 数 の 総 和 で 除 し た 数 値 で す。)

## 9 平成24年3月新規学卒者の採用計画

平成24年3月の新規学卒者の採用計画をみると、「採用計画がある」とする事業所は、製造業28事業所で11.9%（昨年33事業所13.7%）、非製造業19事業所で8.3%（同18事業所18.5%）にとどまっており、前年3月と比較すると製造業は1.8ポイント、非製造業は10.2ポイント減少している。

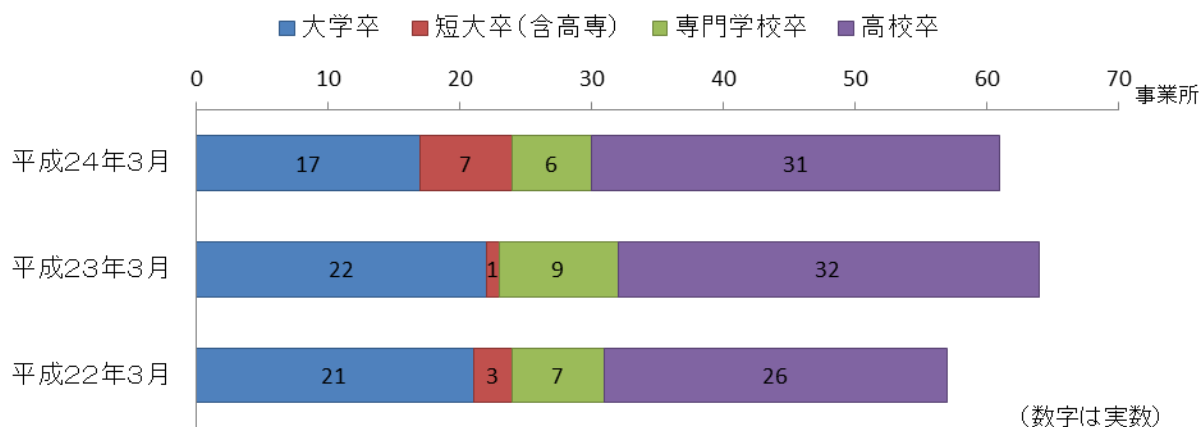
製造業、非製造業とも「採用計画がない」事業所の割合が多く、新規学卒者にとって厳しい状況が窺える。（図-29）

図-29 平成24年3月の採用計画



また、平成24年3月に新規学卒者の採用を計画している事業所数を学卒別にみると、大学卒の採用を計画しているのは17事業所（前年22事業所）、専門学校卒を計画しているのは6事業所（前年9事業所）と、ともに減少している。一方、短大卒を採用計画とする事業所のみ前年に比べ増加しているが、全体数では前年に比べ減少している。（図-30）

図-30 学卒別採用予定事業所数



## 10 賃金の改定状況

### (1) 賃金の改定実施状況

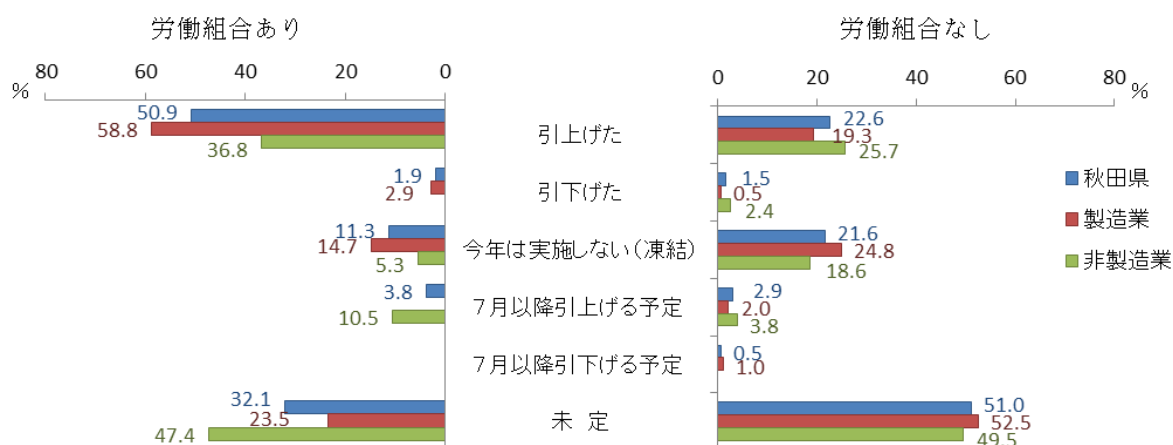
平成23年1月1日から7月1日（本調査時点）までの賃金の改定状況をみると、全体では、賃金を「上げた」事業所は、120事業所25.8%（昨年129事業所28.5%）で、昨年に比べ2.7ポイント減少している。

また、「引下げた」事業所は、7事業所1.5%（昨年19事業所4.2%）で昨年に比べ2.7ポイント減少している。

労働組合の有無別で賃金の改定状況をみると、労働組合がある事業所のほうが「引上げた」比率が高く、製造業58.8%、非製造業36.8%となっている。

労働組合がない事業所で「引上げた」とする製造業は19.3%、非製造業は25.7%にとどまっている。(図-31)

図-31 賃金改定状況



## (2) 平均昇給額

賃金改定を実施した事業所の中で「引上げ」を行った事業所の昇給額をみると、単純平均が4,128円(全国5,646円)、加重平均が3,516円(同4,362円)となっている。

業種別に加重平均をみた場合、製造業が3,128円、非製造業が4,289円となっており、非製造業が1,161円高くなっている。また、昇給額が最も高かった業種は、「卸売業」で5,130円、次いで「窯業・土石」が4,762円、「建設業」が4,741円と続いている。

「引下げ」を行った事業所の降給額をみると、単純平均が11,906円(全国24,475円)、加重平均が8,267円(同15,552円)となっている。業種別に加重平均をみると、製造業が11,604円、非製造業が6,632円となっている。

秋田県の平均昇給額をみると、加重平均が2,076円(単純平均1,804円)と昨年の765円に比べて1,311円増加している。また、業種別に加重平均をみると、製造業が1,964円、非製造業が2,275円と311円の差が生じている。(表-4、表-5、図-32)

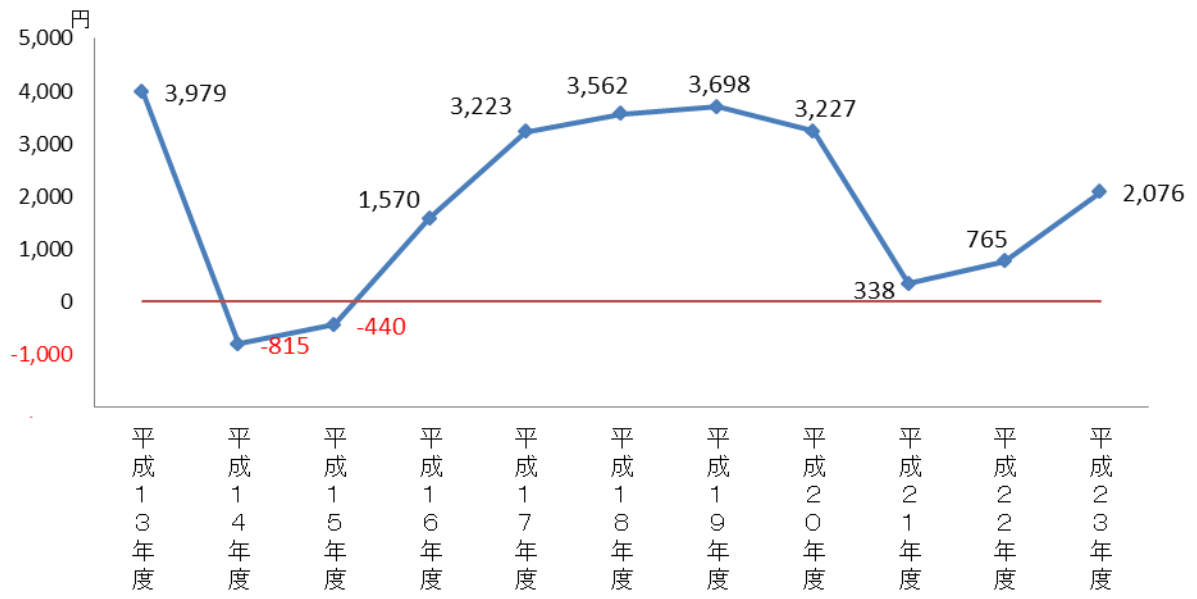
表-4 平均昇給(引上げ事業所)

区分	全国		秋田県		製造業		非製造業	
	昇給額	昇給率	昇給額	昇給率	昇給額	昇給率	昇給額	昇給率
単純平均	5,646円	2.30%	4,128円	1.88%	4,029円	1.92%	4,225円	1.86%
加重平均	4,362円	1.76%	3,516円	1.59%	3,128円	1.49%	4,289円	1.78%

表-5 平均昇給(引下げ事業所)

区分	全国		秋田県		製造業		非製造業	
	降給額	降給率	降給額	降給率	降給額	降給率	降給額	降給率
単純平均	24,475円	8.97%	11,906円	6.18%	10,510円	5.12%	12,465円	6.64%
加重平均	15,552円	5.91%	8,267円	4.00%	11,604円	5.77%	6,632円	3.16%

図— 3 2 秋田県平均昇給額の推移（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. 販売不振・受注の減少 | 6. 製品開発力・販売力の不足  |
| 7. 同業他社との競争激化       | 8. 原材料・仕入品の高騰 | 9. 製品価格(販売価格)の下落 |
| 10. 納期・単価等の取引条件の厳しさ | 11. 金融・資金繰り難  | 12. 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. 顧客への納品・サービスの速さ | 8. 企業・製品のブランド力     | 9. 財務体質の強さ・資金調達力 |
| 10. 優秀な仕入先・外注先    | 11. 商品・サービスの質の高さ   | 12. 組織の機動力・柔軟性   |

⑤東日本大震災により、経営にどのような影響を受けましたか。(該当するものすべてに○)

- |                 |                                  |                     |
|-----------------|----------------------------------|---------------------|
| 1. 労働力不足        | 2. 電力不足による操業の低下                  | 3. 資材・部品・商品等の調達・仕入難 |
| 4. 工場・店舗等に直接の損害 | 5. 風評による来客・販売の減少                 | 6. 廃業などによる取引先の減少    |
| 7. 運転資金などの資金繰り難 | 8. 休業の実施                         | 9. 雇用調整の実施          |
| 10. 経営拠点の移動     | 11. その他 (                      ) | 12. 影響はない           |

**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22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

**設問5) 従業員の有給休暇についてお答え下さい。**

①平成22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6) 新規学卒者の採用についてお答えください。**

①新規学卒者の採用を行っていますか。(1つだけに○)

1. 毎年、採用している                      2. 数年間隔で採用している                      3. 必要に応じて不定期に採用している  
4. 新規学卒者は採用していない

※新規学卒者を採用している(1.～3.に○)事業所は①-1、①-2の質問にお答えください。

①-1 新規学卒者の採用に当たって、どのような募集方法が特に効果的でしたか。(3つ以内に○)

- |                      |                 |                                 |
|----------------------|-----------------|---------------------------------|
| 1. 学校への求人・学校からの推薦    | 2. ハローワークへの申込み  | 3. 民間職業紹介所への申し込み                |
| 4. 求人情報誌・新聞・チラシ等への掲載 | 5. 自社ホームページへの掲載 | 6. 求人情報サイトへの登録・掲載               |
| 7. 親族・知人の紹介          | 8. 合同会社説明会等への参加 | 9. その他 (                      ) |

①-2 新規学卒者を採用する場合、重視するのはどのような能力・資質ですか。(3つ以内に○)

- |                   |            |                                 |
|-------------------|------------|---------------------------------|
| 1. 専門的知識・技能       | 2. 一般常識・教養 | 3. 行動力・実行力                      |
| 4. 表現力・提案力        | 5. 理解力・判断力 | 6. 創造性・企画力                      |
| 7. 協調性・コミュニケーション力 | 8. 熱意・意欲   | 9. その他 (                      ) |

②新規学卒者の採用に当たって、卒業後3年以内の学卒者を新規学卒者に含めていますか。(1つだけに○)

1. 新規学卒者に含めている                      2. 新規学卒者には含めていない                      3. 新規学卒者の採用はしていない



設問7) 有期契約労働者についてお答え下さい。

①有期契約労働者を雇用していますか(更新の有無にかかわらず、3ヵ月、1年など期間を定めた契約で雇用している労働者。ただし、日々雇われている者及び当該事業所を先とする出向社員や派遣社員を除く。)(1つだけに○)

1. 雇用している                      2. 雇用していない

※有期契約労働者を雇用している(1.に○)事業所は①-1~①-5の質問にお答えください。

①-1 有期契約労働者の中で、一番多い雇用形態はどれですか。(1つだけに○)

1. 契約社員                      2. 嘱託社員(定年後の再雇用)                      3. パートタイマー  
4. アルバイト                      5. その他( )

※①-2~①-5については、一番多い雇用形態の有期契約労働者についてお答えください。

①-2 契約更新の有無の明示及び方法についてお答えください。(該当するものに○)

1. 全員に明示している  
2. 一部の人には明示している  
3. 明示していない

※明示している(1,2.に○)場合、  
明示方法についてお答えください。  
(1つだけに○)

1. 口頭による通知  
2. 書面の交付  
3. 電子メールによる通知  
4. その他( )

①-3 契約更新はどのように行っていますか。(該当するものすべてに○)

1. 書面は交付せずに更新している  
2. 書面は交付しているが、期間満了後に締結するなど、形式的なものである  
3. 更新の都度、労働者の署名または記名押印を求めているが詳しい説明は行っていない  
4. 更新の都度、詳しく説明を行ったうえで労働者の署名または記名押印を求めている  
5. その他( )

①-4 契約更新の更新回数の上限及び勤続年数の上限は何回または何年ですか。(1つだけに○)

更新回数の上限	1.更新しない 4.6~10回	2.1~3回 5.11回以上	3.4~5回 6.定めていない
勤続年数の上限	1.1年以内 4.5年超10年以内	2.1年超3年以内 5.10年超	3.3年超5年以内 6.定めていない

①-5 処遇についてはどのようなことを実施していますか。(該当するものすべてに○)

1. 賃金の昇給                      2. 賞与の支給                      3. 各種手当での支給  
4. 退職金の支給                      5. 慶弔休暇の付与                      6. 社会保険への加入  
7. 育児・介護休業の付与                      8. 福利厚生利用                      9. 定期健康診断の実施  
10. 責任ある地位への登用                      11. 教育訓練の実施                      12. その他( )

②過去3年間の間に有期契約労働者から正社員への転換を行ったことはありますか。(1つだけに○)

1. 転換したことがある                      2. 転換したことはない                      3. 有期契約労働者を雇用したことはない

※1.に○をした事業所は②-1の質問にお答えください。

※2.に○をした事業所は②-2の質問にお答えください。

②-1 有期契約労働者から正社員へ転換する際に、どのようなことを基準にしていますか。(該当するものすべてに○)

1. 労働者の勤務成績・勤務態度  
2. 労働者の能力  
3. 労働者の希望  
4. 契約更新回数・所要の勤続年数  
5. 業務上の必要性  
6. その他( )

②-2 有期契約労働者から正社員への転換を行わなかったのは、どのような理由ですか。(該当するものすべてに○)

1. 正社員に転換するには能力が不足している  
2. 正社員に転換すると雇用調整がしにくくなる  
3. 正社員としてのポストが少ない  
4. 人件費が増大する  
5. 正社員と同じ働き方が出来ないため  
6. 正社員転換制度がない  
7. その他( )

③過去3年間の間に雇止め(契約期間満了後、有期労働契約を更新しないこと)を行ったことはありますか。(1つだけに○)

1. 雇止めをしたことがある                      2. 雇止めをしたことはない                      3. 有期契約労働者を雇用したことはない

※雇止めをしたことがある(1.に○)事業所は③-1の質問にお答えください。

③-1 雇止めを行った理由はどのようなことですか。(3つ以内に○)

1. 業務量の減少                      2. 経営状況の悪化                      3. 労働者の勤務態度の不良  
4. 労働者の傷病などによる勤続不能                      5. 労働者の能力不足                      6. 従事する業務の終了・中止のため  
7. 更新しない契約をしていたため                      8. その他( )

設問8) 新規学卒者の採用についてお答え下さい。

①平成23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人あたり平均初任給額(平成23年6月支給額)をご記入下さい。

学卒	採用予定人数(人) (平成23年3月卒)	採用した人数(人) (平成23年3月卒)	1人あたり 平均初任給額(円)	
			円	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23年3月卒)	採用した人数(人) (平成23年3月卒)	1人あたり 平均初任給額(円)	
			円	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23年6月の1ヵ月間に支給した1人あ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24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

※1. に○をした事業所は②-1の質問にお答えください。

②-1 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9) 賃金改定についてお答え下さい。

①平成23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○)

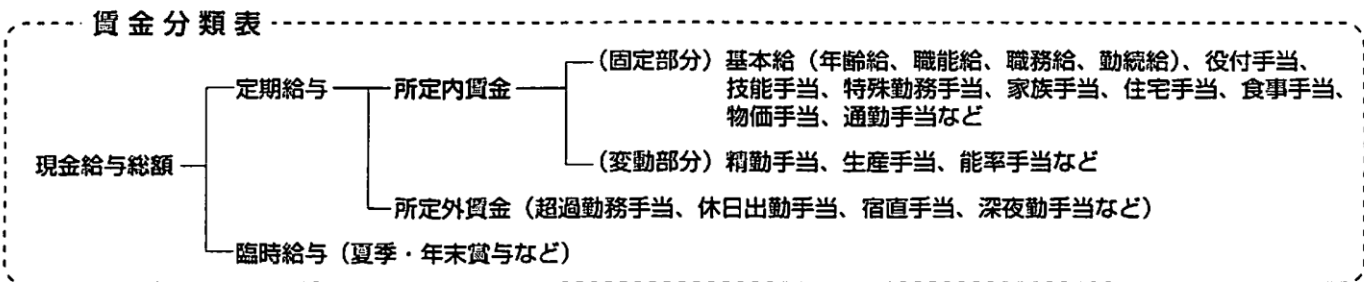
1. 上げた	4. 7月以降引上げる予定
2. 下げた	5. 7月以降引下げる予定
3. 今年は実施しない(凍結)	6. 未定

※1. ~3. に○をした事業所は下記の①-1へ

①-1 賃金改定(引き上げ・引き下げ・凍結)を実施した対象者の総数と従業員1人あたり平均の改定前・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人あたり(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。



◎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11日までにご返送下さい。