

平成24年度版

# 秋田県における 中小企業の労働事情

～平成24年度中小企業労働事情実態調査結果報告書～

# 平成 24 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員数	
(1)	回答事業所数および従業員数	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	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	育児休業制度	
(1)	育児休業規定の整備	11
(2)	育児休業の取得状況	12
(3)	育児をする従業員への支援	12
7	介護休業制度	
(1)	介護休業規定の整備	13
(2)	介護休業の取得状況	13
(3)	介護をする従業員への支援	13
8	平成 24 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	14
(2)	平成 24 年 3 月新規学卒者 1 人当たりの平均初任給額	14
9	平成 25 年 3 月新規学卒者の採用計画	15
10	高年齢者の雇用	
(1)	高年齢者の雇用状況	16
(2)	高年齢者の雇用形態	17
(3)	高年齢者雇用安定法による措置	17
11	障がい者の雇用	
(1)	障がい者の雇用状況	18
(2)	障がい者の雇用人数	18
(3)	雇用する障がい者への配慮	19
12	賃金の改定状況	
(1)	賃金の改定実施状況	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24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   | 474事業所（製造業251、非製造業223） |
| ③ 回答率     | 59.25%                 |

## ○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 労働時間
- ⑤ 年次有給休暇
- ⑥ 育児休業制度
- ⑦ 介護休業制度
- 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 高年齢者の雇用
- ⑪ 障がい者の雇用
- ⑫ 賃金の改定状況

## 【I】調査概要

### 1 回答事業所数および従業員数

#### (1) 回答事業所数および従業員数

調査対象800事業所のうち474事業所（回答率59.25%）から回答が寄せられた。業種別の回答率は製造業が57.0%、非製造業が61.9%となっている。

従業員数の規模で回答事業所の比率をみると、製造業251事業所のうち「10人未満」規模の事業所が21.1%、「10～29人」規模が36.6%、「30～99人」規模が32.3%、「100人以上」規模が10.0%となっている。

非製造業223事業所では「10人未満」規模の事業所が24.2%、「10～29人」規模が40.4%、「30～99人」規模が30.0%、「100人以上」規模が5.4%となっている。（図-1）

図-1 従業員数規模別回答割合

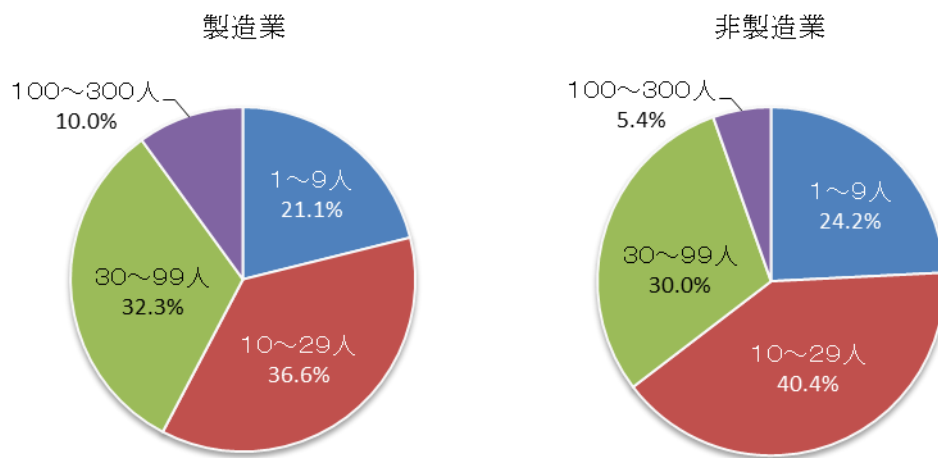


表-1 回答事業所数および従業員数

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	474	17,002	11,875 (69.8%)	5,127 (30.2%)
製造業	440	251	10,068	6,575 (65.3%)	3,493 (34.7%)
食料品	68	42	1,530	735 (48.0%)	795 (52.0%)
繊維工業	42	27	1,271	228 (17.9%)	1,043 (82.1%)
木材・木製品	62	35	1,071	852 (79.6%)	219 (20.4%)
印刷・同関連	45	25	503	326 (64.8%)	177 (35.2%)
窯業・土石	51	31	624	545 (87.3%)	79 (12.7%)
化学工業	18	9	378	227 (60.1%)	151 (39.9%)
金属・同製品	69	42	2,196	1,902 (86.6%)	294 (13.4%)
機械器具	55	23	1,846	1,336 (72.4%)	510 (27.6%)
その他製造業	30	17	649	424 (65.3%)	225 (34.7%)
非製造業	360	223	6,934	5,300 (76.4%)	1,634 (23.6%)
情報通信業	13	9	415	317 (76.4%)	98 (23.6%)
運輸業	58	38	1,950	1,807 (92.7%)	143 (7.3%)
建設業	85	53	1,795	1,568 (87.4%)	227 (12.6%)
卸売業	76	48	1,161	713 (61.4%)	448 (38.6%)
小売業	49	28	449	196 (43.7%)	253 (56.3%)
サービス業	79	47	1,164	699 (60.1%)	465 (39.9%)

回答事業所における総従業員数は、17,002人（1事業所あたり平均36人）で、内訳は、男性が11,875人、女性が5,127人となっている。男女比率は、男性69.8%（全国平均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16,690人（総従業員数比98.2%）で、うち男性が11,726人（同98.7%）、女性が4,964人（同96.8%）となっている。

また、業種別に男女の占める割合をみると、男性従業員数の割合が最も多い業種は「運輸業」の92.7%、次いで「建設業」の87.4%、「窯業・土石製品製造業」の87.3%となっている。

一方、女性従業員数の割合が多い業種は「繊維工業」で82.1%と圧倒的に高く、次いで「小売業」の56.3%、「食料品製造業」の52.0%となっている。（表-1）

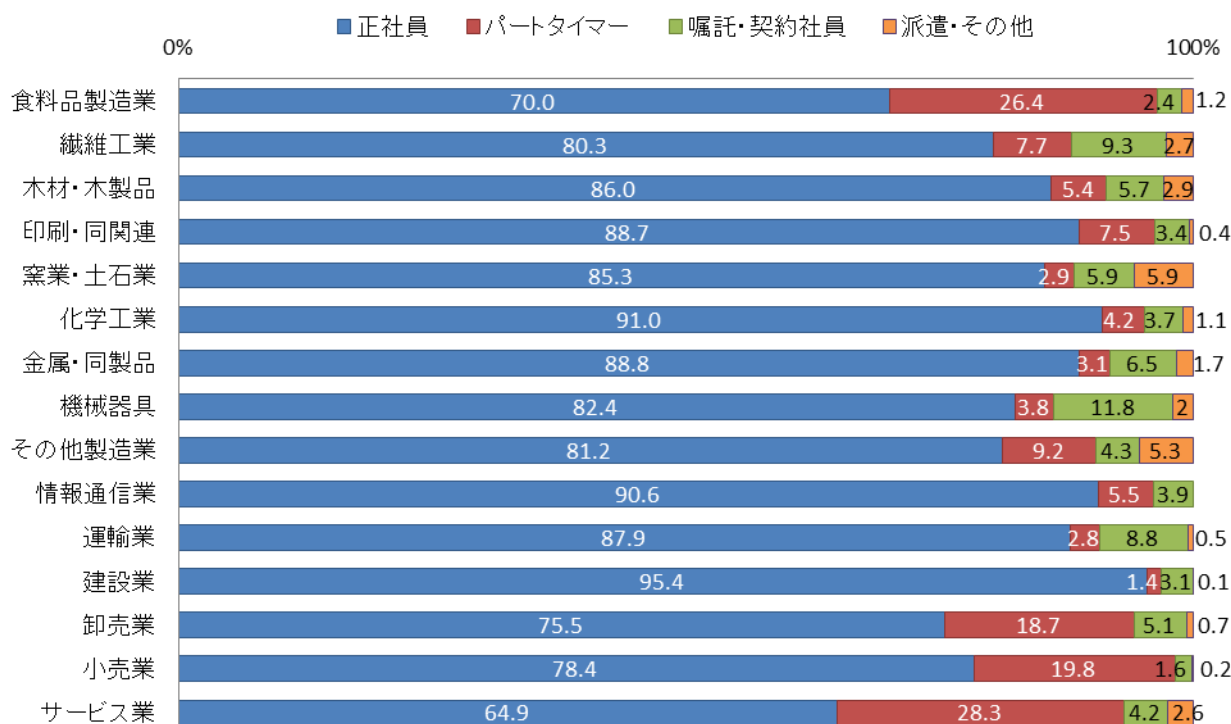
（※1 常用労働者…期間を決めず、または1か月を超える期間を決めて雇われている者など、常時使用されている労働者。）

## （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、「正社員」が14,122人（83.1%）、「パートタイマー」が1,566人（9.2%）、「嘱託・契約社員」が1,030人（6.0%）、「派遣・その他」が284人（1.7%）となっている。

業種別に構成比をみると、「パートタイマー」の雇用が「サービス業」で28.3%、「食料品製造業」で26.4%、「小売業」で19.8%といずれも全体の2割ほどの高い割合を占めている。また、「嘱託・契約社員」の雇用が比較的高かったのが「機械器具製造業」の11.8%で1割を超えて占めており、次いで「繊維工業」が9.3%となっている。（図-2）

図-2 業種別雇用形態の構成

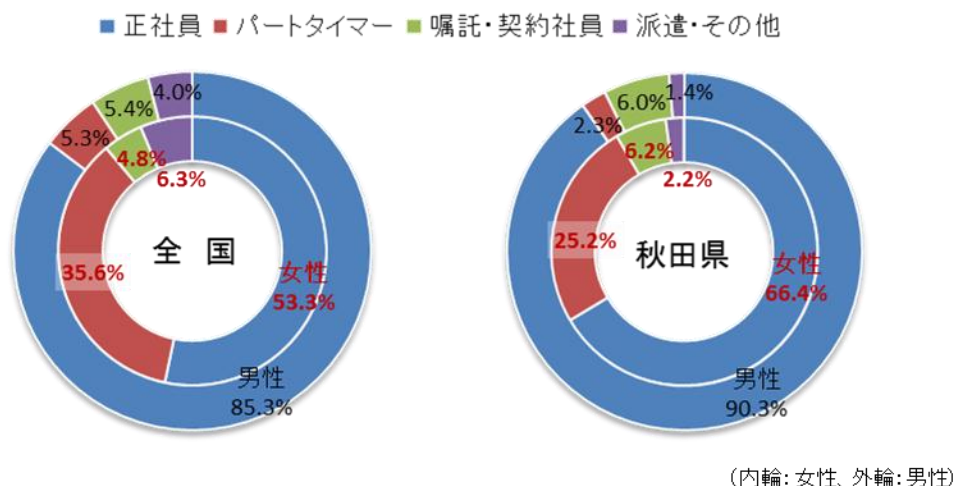


男女別に雇用形態の比率をみると、男性は「正社員」が90.3%（全国平均85.3%）と9割を超える高い割合を占めており、「パートタイマー」は2.3%（同5.3%）となっている。

対して、女性は「正社員」が66.4%（同53.3%）にとどまり、「パートタイマー」が25.2%（同35.6%）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。

全国平均の構成をみると、「正社員」では、本県が全国に比べて男女とも雇用割合が高くなっており、逆に「パートタイマー」は、本県の雇用割合が低くなっている。（図-3）

図－３ 雇用形態の構成



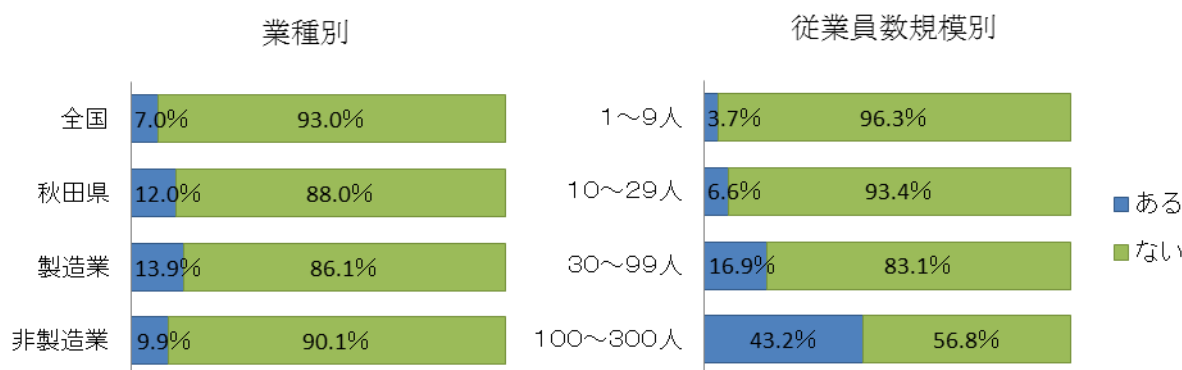
## 2 労働組合の有無

回答事業所のうち、労働組合組織がある事業所は12.0%（全国平均7.0%）となっており、全国に比べ本県の組織率が上回っている。

業種別では、製造業が13.9%、非製造業が9.9%となっており、製造業のほうが労働組合の組織率が僅かに高めとなっている。

また、従業員数規模別にみると、労働組合がある事業所は「30人～99人」規模では16.9%、「100人以上」規模では43.2%となっており、従業員数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

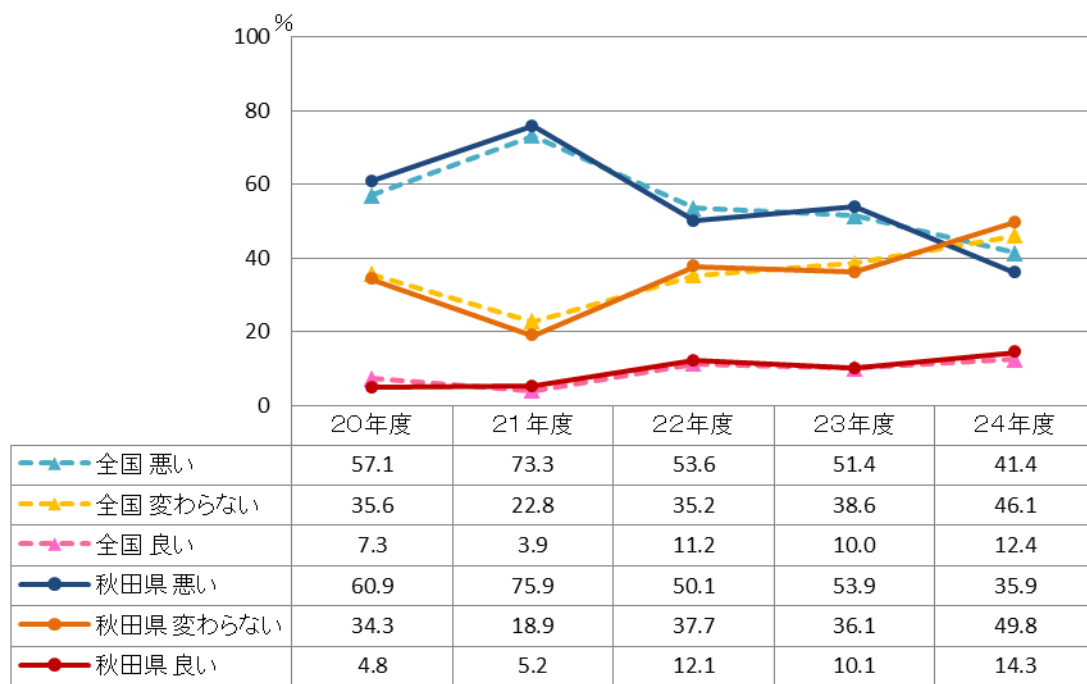
### (1) 現在の経営状況

経営状況について、1年前と比べて状況が「悪い」とする事業所は35.9%（昨年53.9%）と過去5年ぶりに50%を下回り、「良い」とする事業所は14.3%（同10.1%）、「変わらない」は49.8%（同36.1%）となっている。昨年の調査と比較すると、「悪い」と回答した事業所は18.0ポイントと大幅に減少し、「良い」とする事業所は4.2ポイント増加、「変わらない」とする事業所は13.7ポイント増加しており、厳しさが続いた景況に下げ止まりの兆しが窺える。

また、全国の経営状況をみると、「悪い」が41.4%、「変わらない」が46.1%、「良い」が12.4%となっている。

なお、本県において、経営状況が1年前と比べて「悪い」と回答する事業所の比率が30%台にとどまるのは平成9年調査の35.2%以来となる。（図－5）

図－5 経営状況の推移



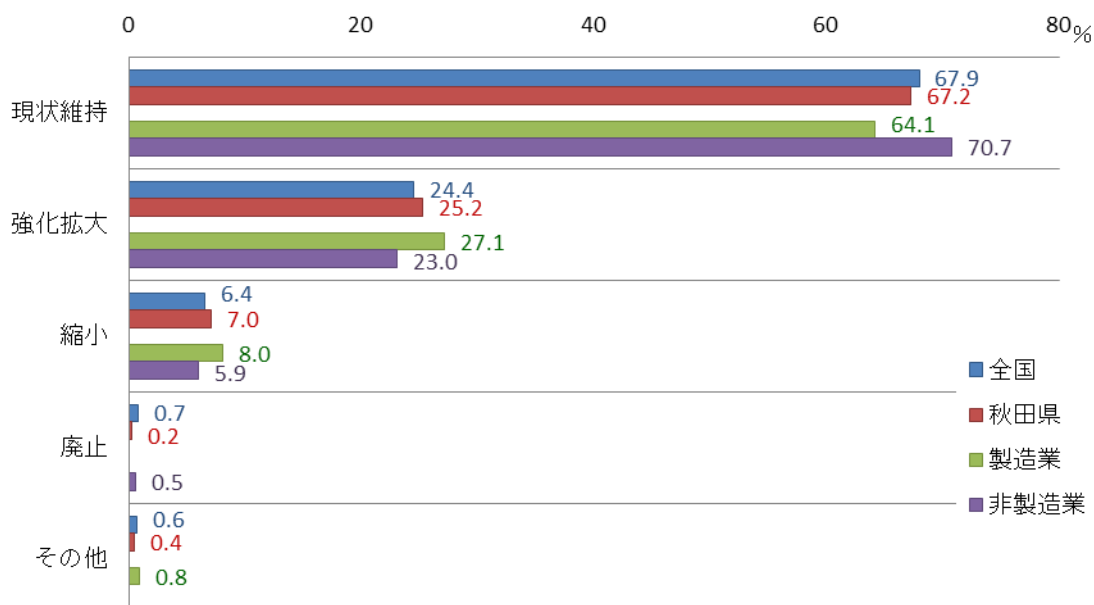
(単位: %)

(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67.2%（昨年69.6%）と圧倒的に多く、次いで「強化拡大」が25.2%（同22.2%）、「縮小」が7.0%（同7.1%）となっている。昨年と比較すると「現状維持」「縮小」がともに減少し、「強化拡大」が3ポイント増加しており、事業経営に対して積極的な姿勢に転換されつつある傾向が窺える。

また、業種別にみると、非製造業は「強化拡大」が23.0%（昨年23.6%）、「現状維持」が70.7%（同70.7%）と、昨年とほぼ横這いの値になり、「縮小」が5.9%（同4.8%）と僅かに増加している。対して、製造業は「強化拡大」が27.1%（昨年20.9%）と昨年に比べ6.2ポイント増加しており、「現状維持」が64.1%（昨年68.5%）、「縮小」が8.0%（同9.4%）とともに減少し、非製造業に比べ、事業強化に対する姿勢が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



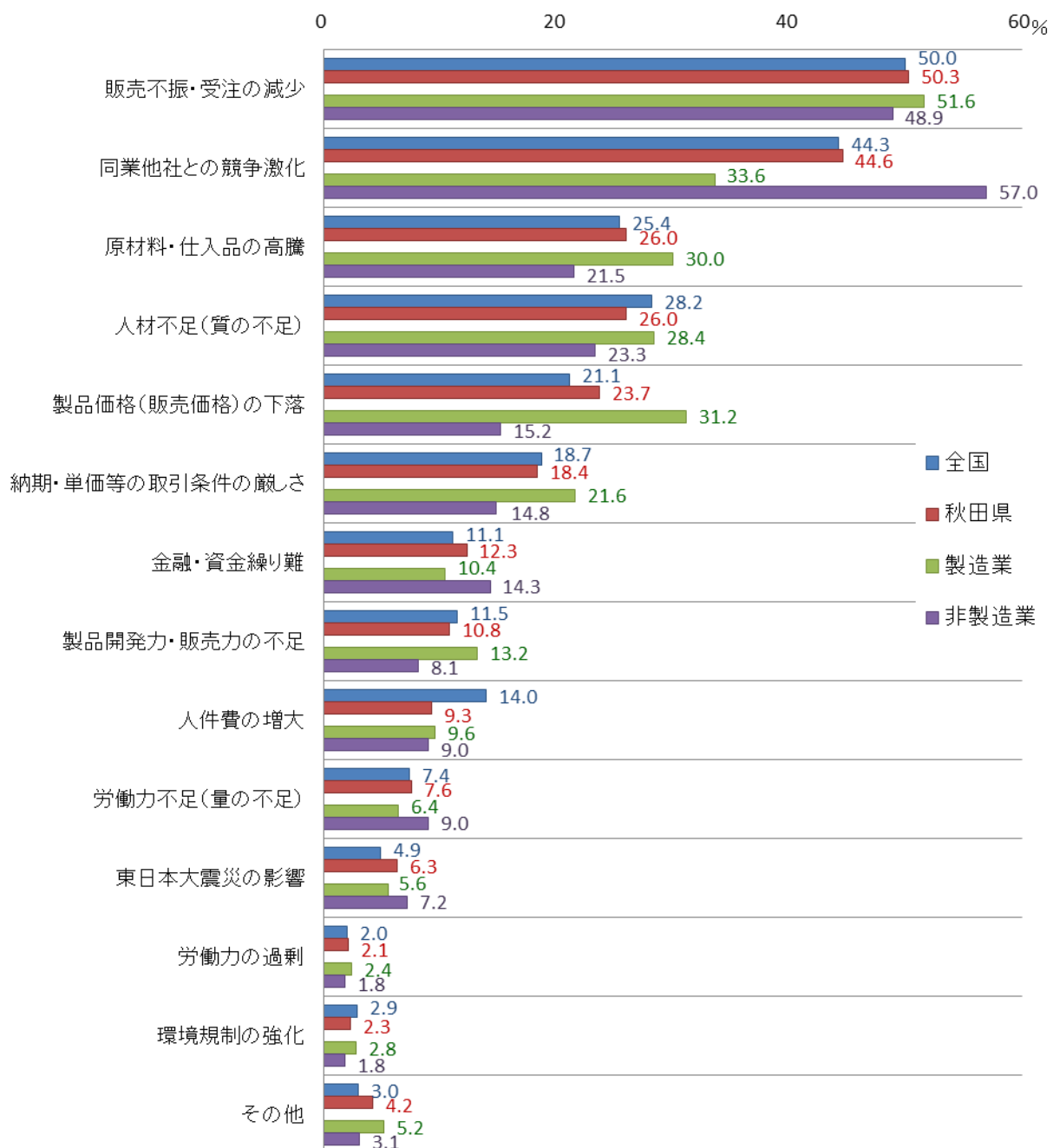
### (3) 経営上のあい路

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50.3%（昨年62.2%）と昨年に比べ11.9ポイント大きく減少したものの、依然として最も多く、15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44.6%（同41.5%）となっている。

業種別にみると、「販売不振・受注の減少」が高い割合を占めているのは、「窯業・土石」の77.4%、「印刷・同関連」の72.0%、「卸売業」の62.5%となっている。また、「同業他社との競争激化」が高い割合を占めているのは、「建設業」の73.6%、「卸売業」の64.6%、「印刷・同関連」の60.0%となっている。

なお、昨年発生した「東日本大震災」が影響したとする事業所は、6.3%と比較的低い割合にとどまっている。（図－7）

図－7 経営上のあい路





#### (4) 経営上の強み

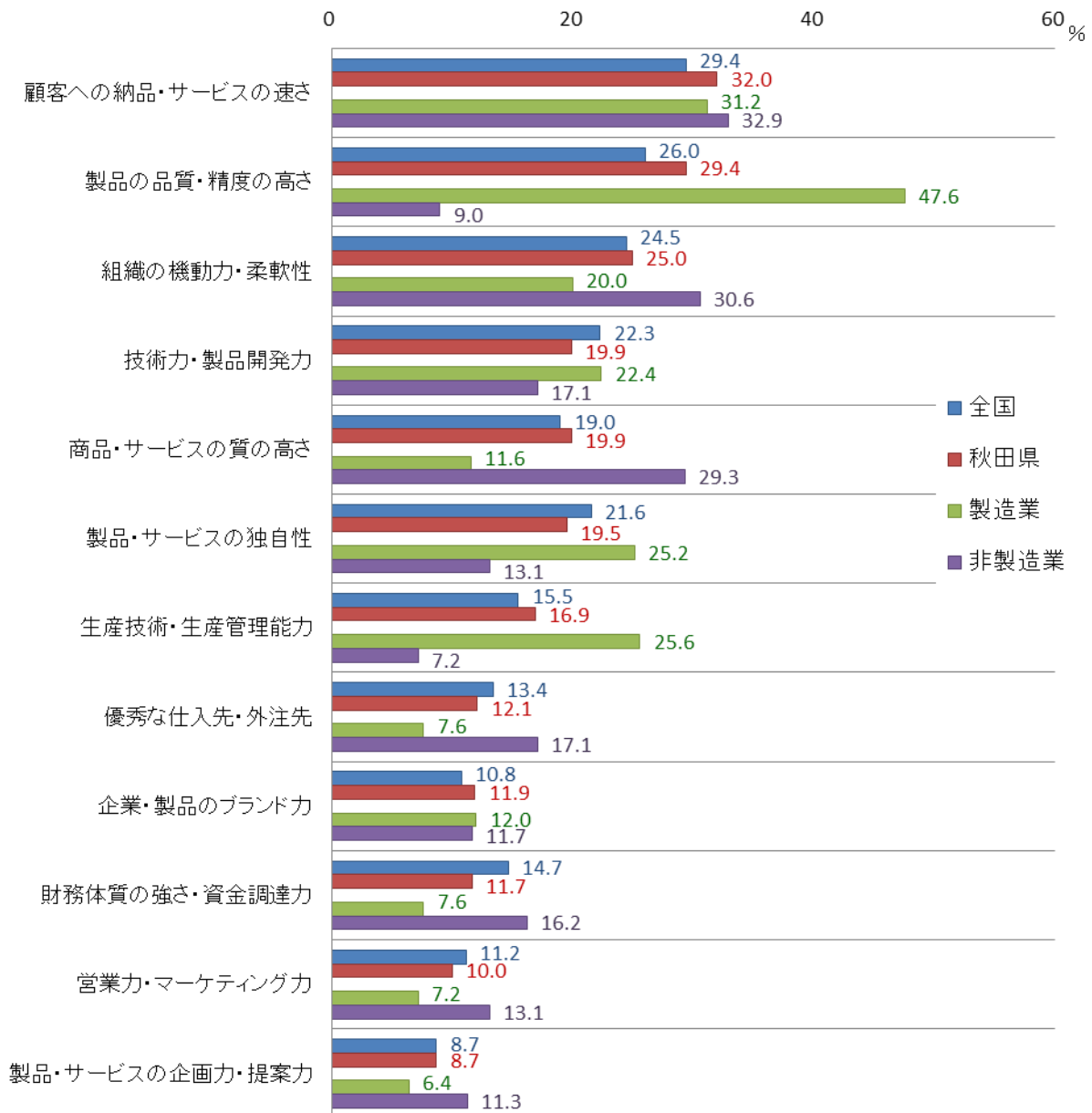
経営上の強みを3項目以内で複数選択してもらった結果、「顧客への納品・サービスの速さ」が32.0%（昨年30.4%）、次いで「製品の品質・精度の高さ」が29.4%（同28.3%）、「組織の機動力・柔軟性」が25.0%（同23.4%）と続いており、この3項目の順位は6年連続変動していない。

業種別でみると、製造業は、「製品の品質・精度の高さ」が47.6%と最も多く、次いで「顧客への納品・サービスの速さ」が31.2%、3位には「生産技術・生産管理能力」が25.6%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32.9%、次いで「組織の機動力・柔軟性」が30.6%、3位には「商品・サービスの質の高さ」が29.3%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り、対して非製造業は、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並びに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



## 4 労働時間

### (1) 週所定労働時間（残業時間、休憩時間除く）

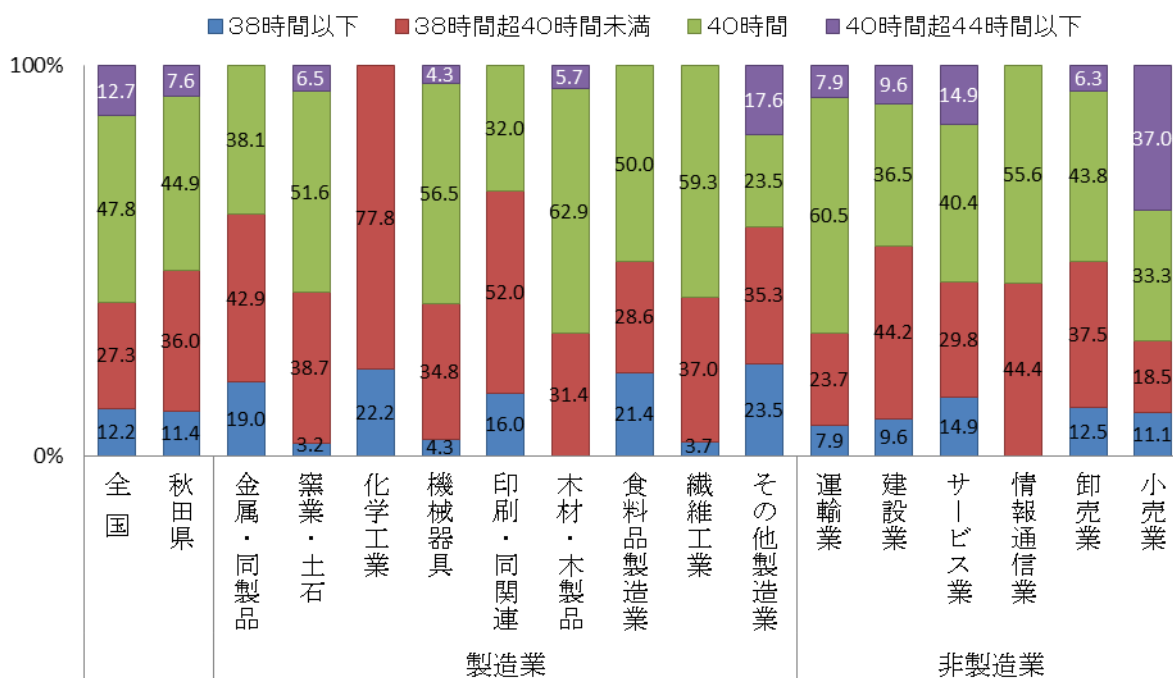
従業員の週所定労働時間をみると、「38時間以下」の事業所が11.4%（全国平均12.2%）、「38時間超40時間未満」が36.0%（同27.3%）となっており、「40時間」は最も多い44.9%（同47.8%）となっている。この3つを合わせた「40時間以下」の範囲でみると92.3%（同87.3%）の割合となり、全国と比較すると本県の割合が5.0ポイント上回った結果となっている。

業種別には、「化学工業」が「40時間未満」100%となっているほか、非製造業と比べ、製造業に「40時間以下」100%とする事業所が多くみられる。

また、従業員数規模別に、週所定労働時間「40時間超44時間以下」をみると、「10人以上30人未満」規模で6.1%、「30人以上100人未満」規模で4.1%の割合を占める結果となり、当該事業所は対応が必要とされる。（※2）（図—9）

（※2 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。）

図—9 週所定労働時間



### (2) 月平均残業時間（時間外労働・休日労働）

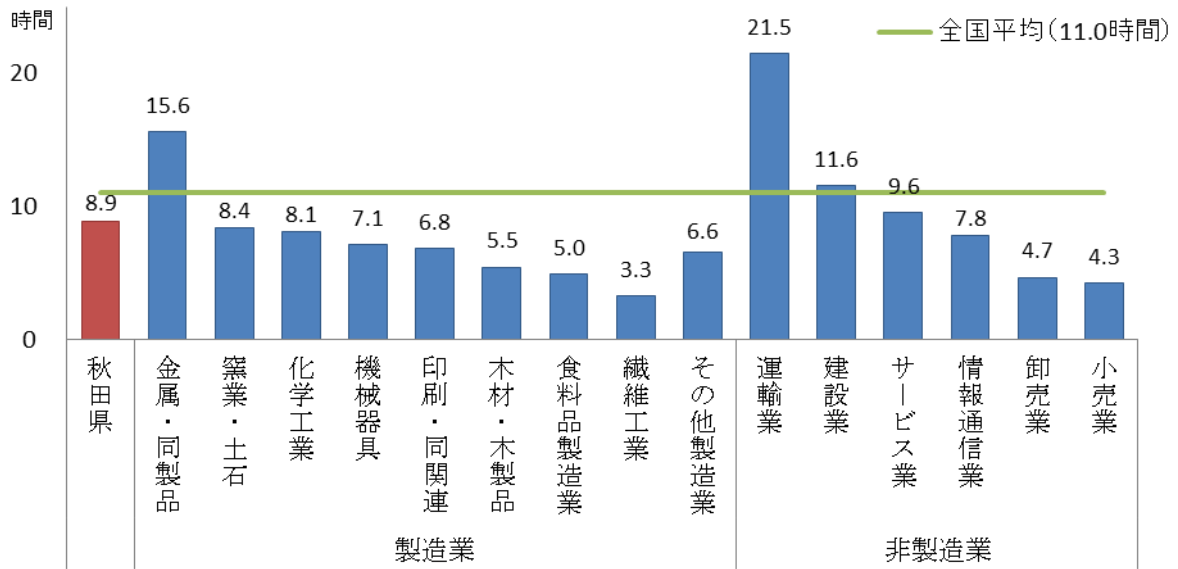
従業員1人あたりの月平均残業時間をみると、8.9時間（昨年8.6時間）となっており、昨年よりわずかに増加している。また、全国平均は11.0時間（同9.9時間）で、比較すると本県が2.1時間少ない結果となっている。

内訳をみると、「残業なし」は24.9%（昨年27.7%）と、昨年に比べ2.8ポイント減少している。また、「10時間未満」が38.2%（同36.1%）と最も多く、「10時間以上20時間未満」は21.5%（同22.8%）となっている。

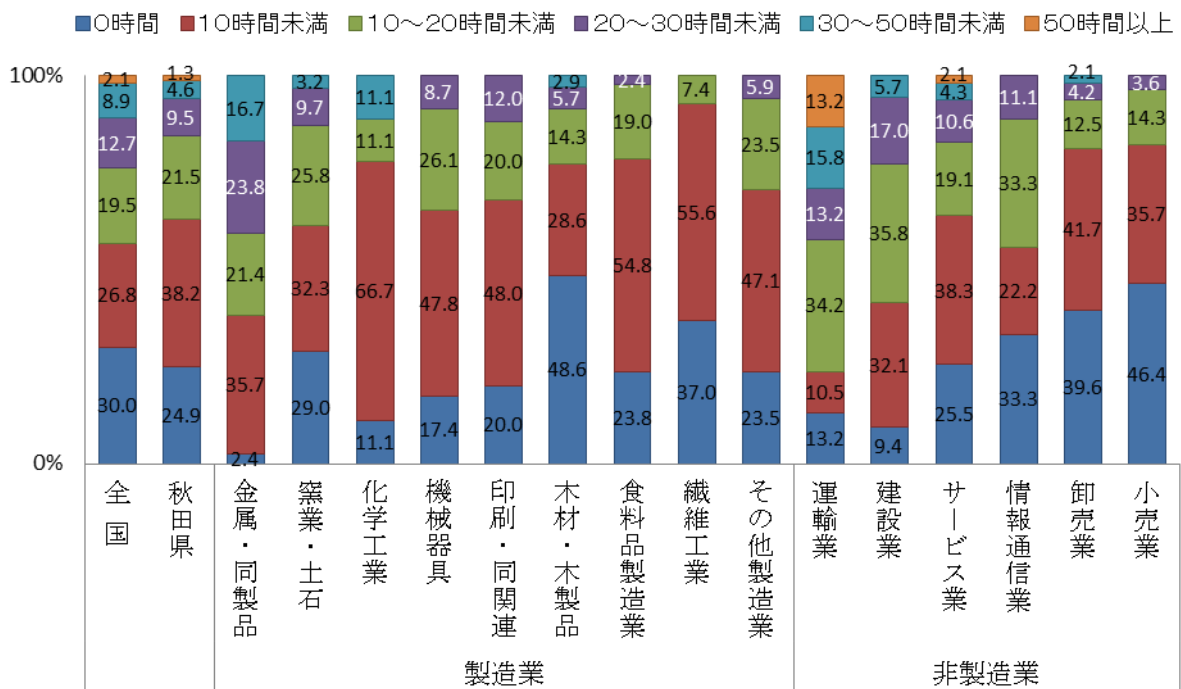
また、業種別にみると、1人あたり月平均残業時間が最も多いのは、「運輸業」の21.5時間で、次いで「金属・同製品」の15.6時間、「建設業」の11.6時間となっている。

従業員数規模別では、「10人未満」規模の事業所では1人あたり月平均残業時間3.9時間、「10人以上30人未満」規模では8.0時間、「30人以上100人未満」規模では11.9時間、「100人以上」規模では15.9時間となっており、従業員数規模が大きいほど残業時間が多いことが窺える。（図—10、図—11）

図一 10 1人あたり月平均残業時間



図一 11 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人あたりの年次有給休暇の平均付与日数は、16.3日(昨年16.7日)となっており、全国平均の15.6日(同15.5日)に比べ、本県が僅か0.7日多い結果となった。

内訳をみると、1人あたり平均「15~20日未満」が48.6%と最も多く、次いで「20日~25日未満」が29.6%となっており、合わせると7割を超える割合となっている。

また、平均付与日数が「10日未満」とする事業所は5.9%(昨年7.7%)となり、昨年に続き減少傾向にあるものの当該事業所は対応が必要とされる。(※3)

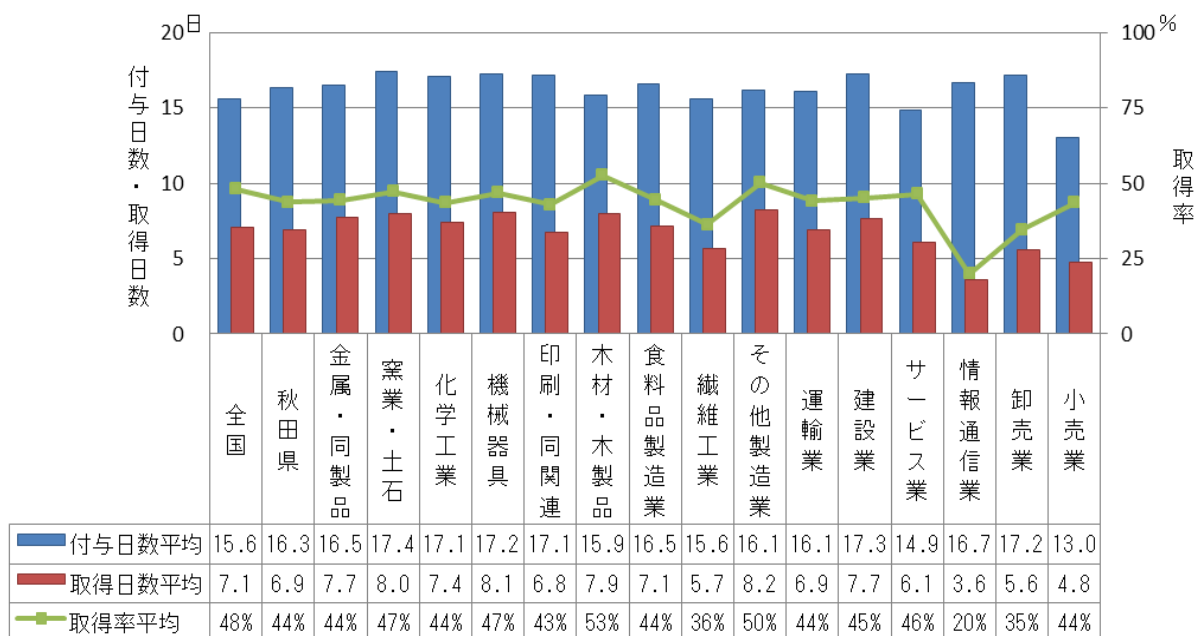
従業員1人あたりの平均取得日数は、6.9日(昨年6.9日)と3年連続同日数となっている。ま

た、全国平均は7.1日（同6.9日）と昨年より僅かに増加した。

平均取得率を業種別にみると、「木材・木製品」が53%と最も高い割合となっており、次いで「その他製造業」が50%、「窯業・土石」「機械器具」がともに47%と続いている。（図-12）

（※3 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ます。）

図-12 年次有給休暇の平均付与日数および平均取得日数



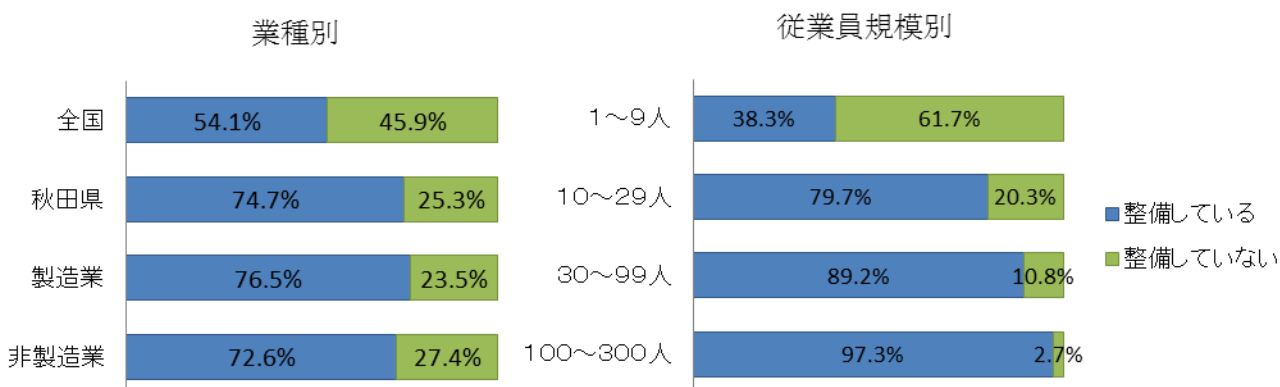
## 6 育児休業制度

### (1) 育児休業規定の整備

育児休業規定の整備について、「整備している」が74.7%（全国平均54.1%）、「整備していない」が25.3%（同45.9%）となっている。本県においては7割を超える事業所で規定の整備が行われ、全国よりも「整備している」割合が上回った。

また、従業員数規模別にみると、「整備している」が「30人以上100人未満」規模の事業所では89.2%、「100人以上」規模では97.3%と高い割合で整備されているが、「10人未満」規模の事業所では38.3%となっており、小規模の事業所において規定の整備が進んでいないことが窺える。（図-13）

図-13 育児休業規定の整備

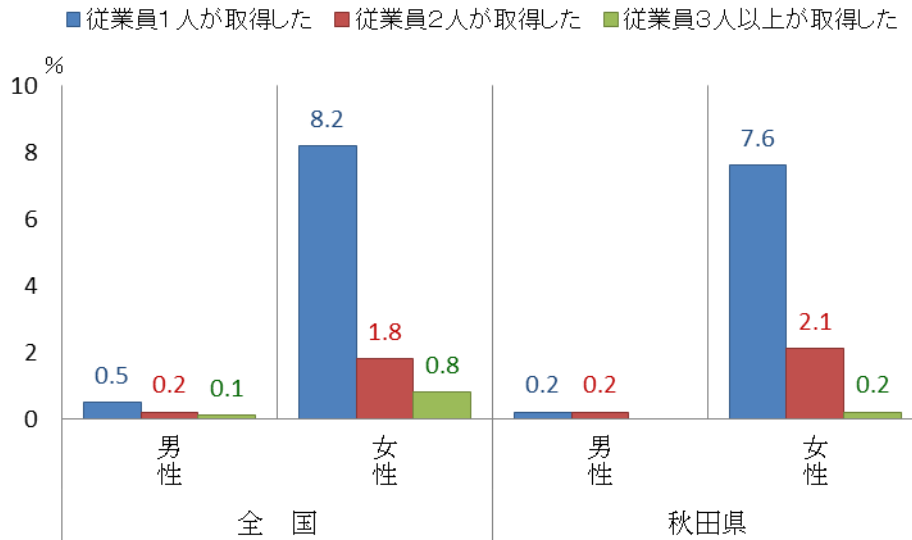


## (2) 育児休業の取得状況

平成23年7月1日以降（1年間）に育児休業を取得した従業員について、「女性従業員1人が取得した」とする事業所は7.6%（全国平均8.2%）、「女性従業員2人が取得した」事業所は2.1%（同1.8%）、「女性従業員が3人以上取得した」事業所は0.2%（同0.8%）となっている。

対して「男性従業員1人が取得した」事業所は0.2%（同0.5%）、「男性従業員2人が取得した」事業所も0.2%（同0.2%）と僅かな値にとどまっている。本県並びに全国的にみても女性に比べて、男性の育児休業の取得が進んでいないことが窺える。（図－14）

図－14 育児休業の取得

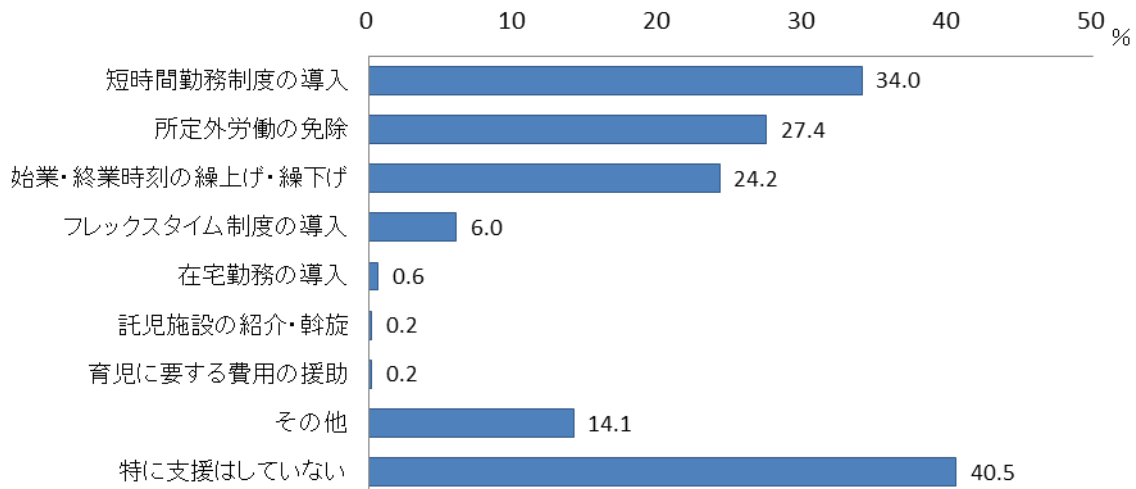


## (3) 育児をする従業員への支援

働きながら育児をする従業員への支援について複数選択してもらった結果、「短時間勤務制度の導入」が34.0%、「所定外労働の免除」が27.4%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が24.2%と上位にあがっている。また、「特に支援はしていない」が40.5%と高い割合となっている。

なお、「その他」の14.1%の主な内容には、「その都度、相談対応している」、「該当者がいない」が多くあげられた。（図－15）

図－15 働きながら育児をする従業員への支援



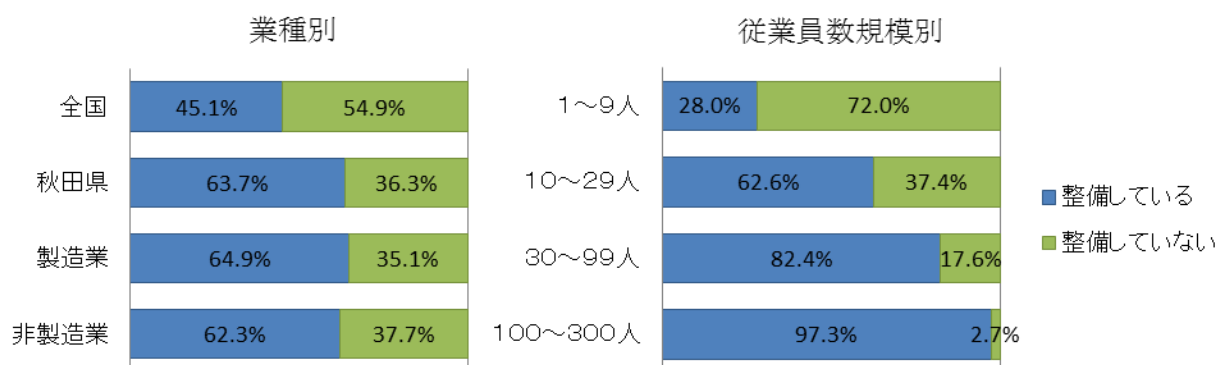
## 7 介護休業制度

### (1) 介護休業規定の整備

介護休業規定の整備について、「整備している」が63.7%（全国平均45.1%）、「整備していない」が36.3%（同54.9%）となっている。本県においては6割を超える事業所で規定の整備が行われ、全国よりも「整備している」割合が上回っている。

従業員数規模別にみると、「整備している」が「30人以上100人未満」規模の事業所では82.4%、「100人以上」規模では97.3%と高い割合で整備されているが、「10人未満」規模の事業所では28.0%となっており、小規模の事業所において規定の整備が進んでいないことが窺える。（図－16）

図－16 介護休業規定の整備

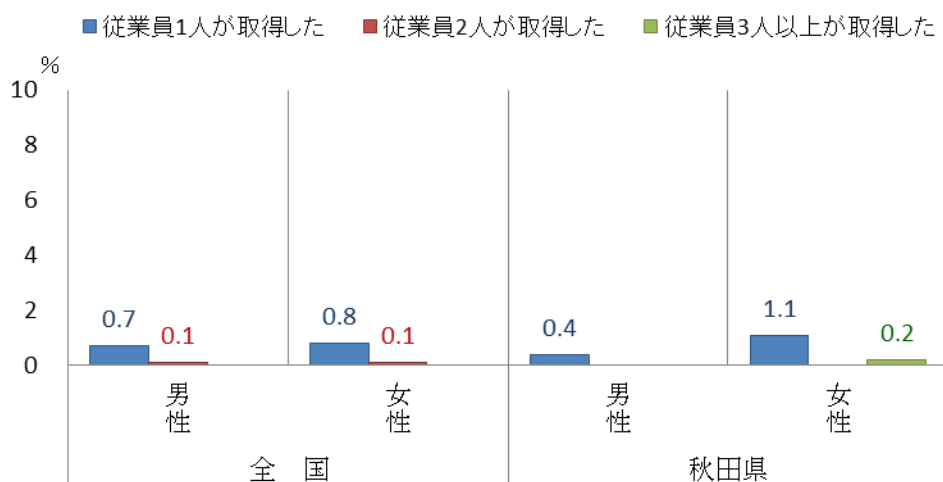


### (2) 介護休業の取得状況

平成23年7月1日以降（1年間）に介護休業を取得した従業員について、「女性従業員1人が取得した」事業所は1.1%（全国平均0.8%）、「女性従業員2人が取得した」事業所は0%（同0.1%）、「女性従業員が3人以上取得した」事業所は0.2%（同0%）となっており、「男性従業員1人が取得した」事業所は0.4%（同0.7%）となっている。男性、女性ともに1割以下の取得となっている。

また、前問にあげた「育児休業」の取得と比べると、介護休業の取得率は低く、女性の取得も僅かな値にとどまっている。（図－17）

図－17 介護休業の取得



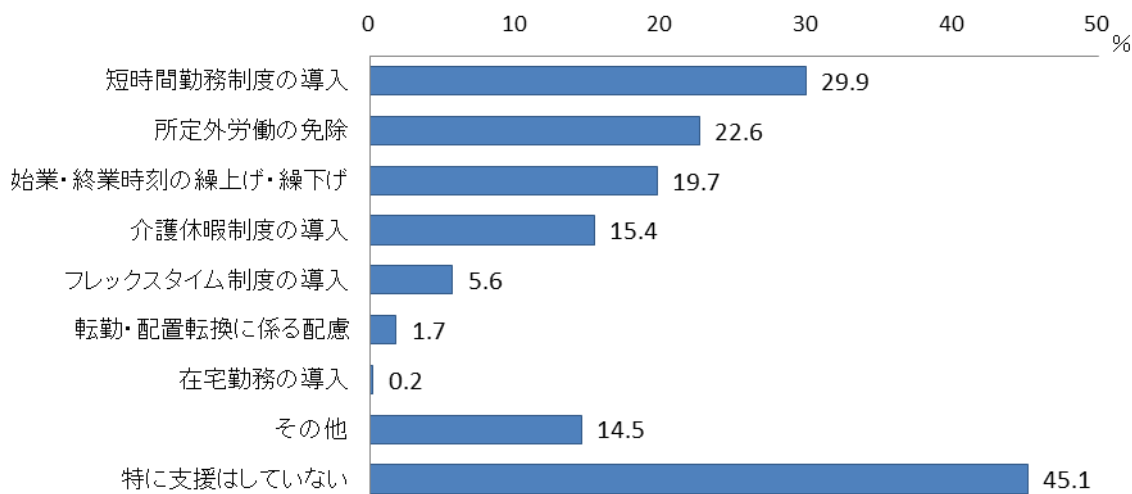
### (3) 介護をする従業員への支援

働きながら介護をする従業員への支援について複数選択してもらった結果、「短時間勤務制度の導入」

が29.9%、「所定外労働の免除」が22.6%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が19.7%となっており、この3項目は、「育児をする従業員への支援」でも同じく上位にあがっている。「特に支援はしていない」は45.1%となっている。

なお、「その他」の14.5%の主な内容には、「その都度、相談対応している」、「該当者がいない」が多数あげられた。(図-18)

図-18 働きながら介護をする従業員への支援



## 8 平成24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24年3月の新規学卒者の採用者数は185名(昨年163名)となっており、昨年3月を22名上回り、3年連続で新規学卒者の採用数が増加している。(表-2)

表-2 新規学卒者の採用状況

単位：人

		平成24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	20	19	12	12
	事務系	19	19	19	19
短大卒 (含高専卒)	技術系	9	9	8	8
	事務系	3	3	2	2
専門学校卒	技術系	8	8	9	9
	事務系	0	0	3	3
高校卒	技術系	128	114	101	98
	事務系	13	13	12	12
合計		200	185	166	163

### (2) 平成24年3月新規学卒者1人当たりの平均初任給額

平成24年3月新規学卒者1人当たりの平均初任給額(平成24年6月支給額)を学卒別にみると、大学卒業者の初任給額の単純平均では、技術系が180,633円(加重平均182,868円)、事務系が175,171円(同179,443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149,090円(加重平均148,910円)、事務系が159,000円(同159,000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165,7



00円（加重平均160,800円）となっており、事務系は当該者がいなかった。

高校卒業者の初任給額の単純平均では、技術系が139,399円（加重平均139,951円）、事務系が138,289円（同137,915円）となっている。（表－3）

表－3 新規学卒者の初任給額（加重平均）

単位：円

		平成24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	193,045	182,868	187,664	176,275
	事務系	190,766	179,443	177,250	180,028
短大卒 (含高専卒)	技術系	172,083	148,910	149,350	148,558
	事務系	164,104	159,000	—	159,000
専門学校卒	技術系	168,980	160,800	155,467	164,000
	事務系	165,003	—	—	—
高校卒	技術系	156,863	139,951	139,178	144,076
	事務系	152,618	137,915	134,750	139,321
		平成23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 (含高専卒)	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

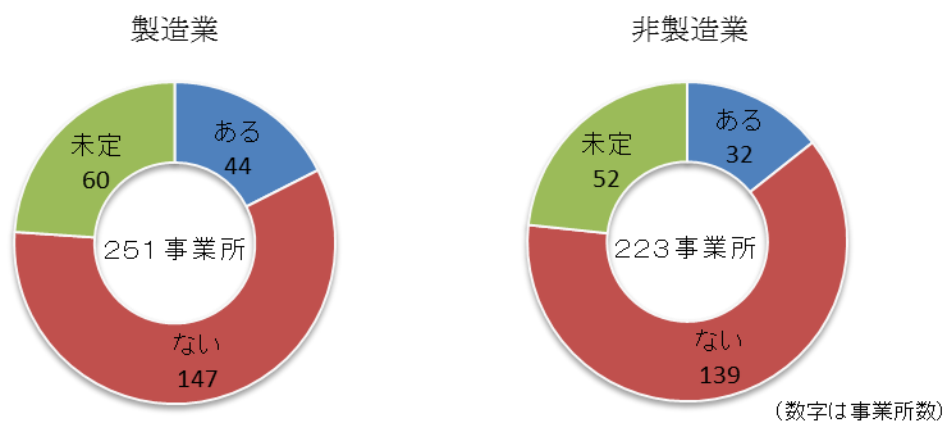
<単純平均>各事業所の1人あたり平均初任給額を足し上げ、事業所数で除した数値です。

<加重平均>各事業所の1人あ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25年3月新規学卒者の採用計画

平成25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、製造業が44事業所で17.5%（昨年28事業所11.9%）、非製造業が32事業所で14.4%（同19事業所8.3%）となっている。前年3月と比べると製造業が5.6ポイント、非製造業が6.1ポイント増加している。（図－19）

図－19 平成25年3月の採用計画

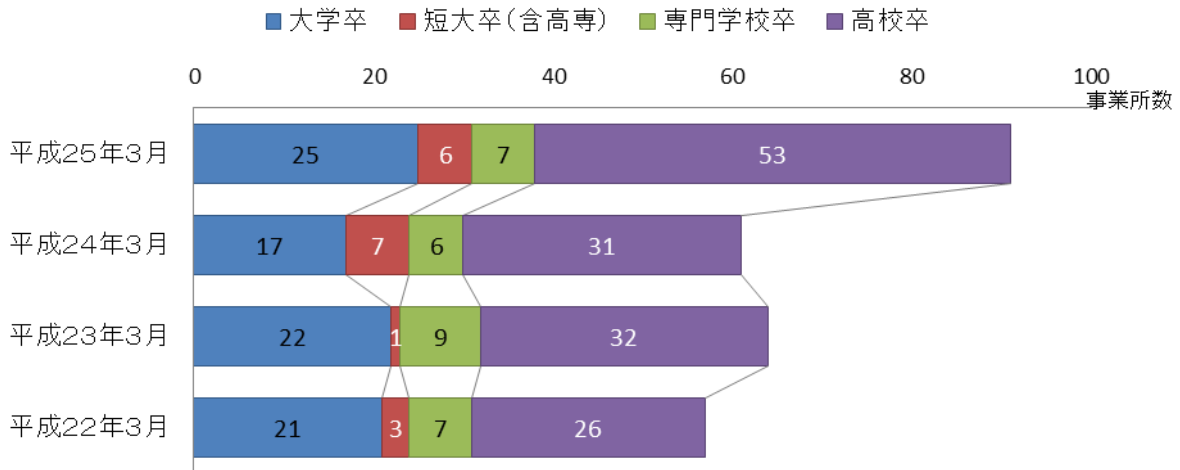




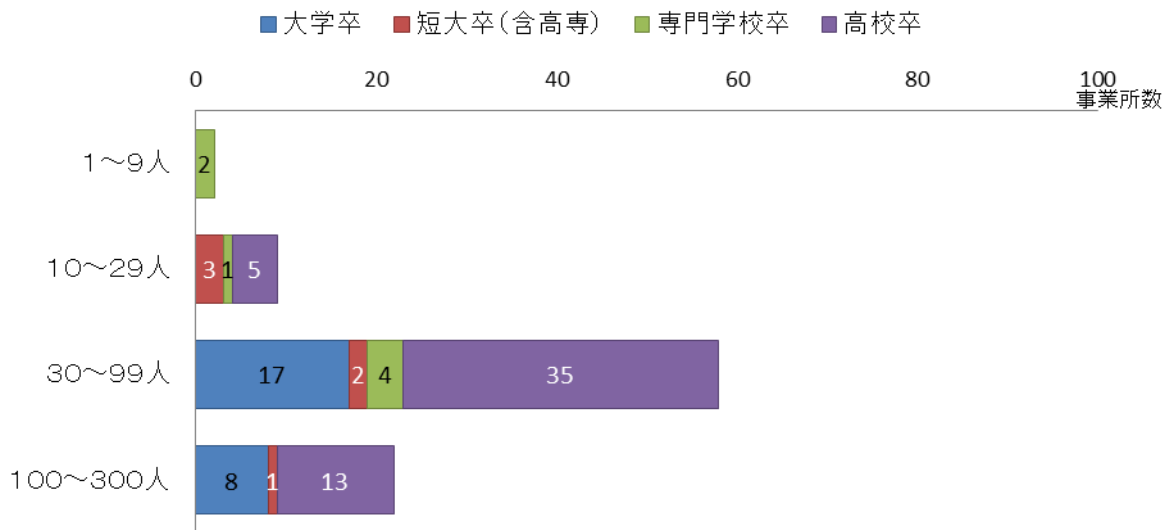
内訳をみると、高校卒の採用を計画しているのが53事業所（前年31事業所）と最も多く、次いで大学卒の採用を計画しているのが25事業所（同17事業所）となっており、前年に比べ、新規学卒者の採用計画をしている事業所数が大きく増加している。

また、従業員数規模別にみると、「30人以上100人未満」規模の事業所において、最も多い新規学卒者の採用計画がみられる。（図－20、21）

図－20 新規学卒者採用計画



図－21 従業員数規模別採用計画



## 10 高年齢者の雇用

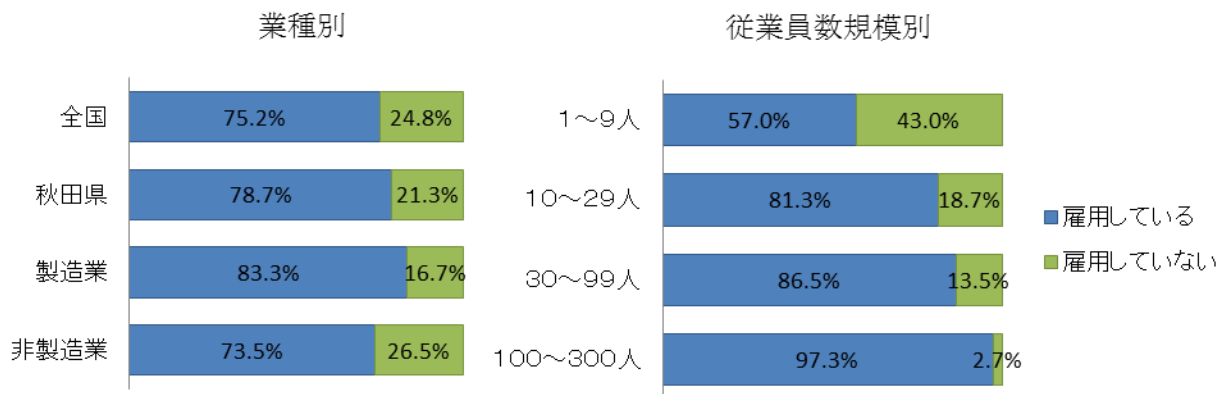
### (1) 高年齢者の雇用状況

60歳以上の高年齢者の雇用状況を見ると、「雇用している」事業所が78.7%（全国平均75.2%）、「雇用していない」事業所が21.3%（同24.8%）となっており、全国と比較すると本県のほうが雇用率が上回っている。

業種別では、「雇用している」事業所は、製造業が83.3%、非製造業が73.5%となっている。

また、従業員数規模別でみると、「雇用している」事業所は、「1人以上10人未満」規模が57.0%と5割を超えており、「10人以上」の事業所をみても従業員数規模が大きいほど雇用率が高くなっている。（図－22）

図— 2 2 高年齢者の雇用状況

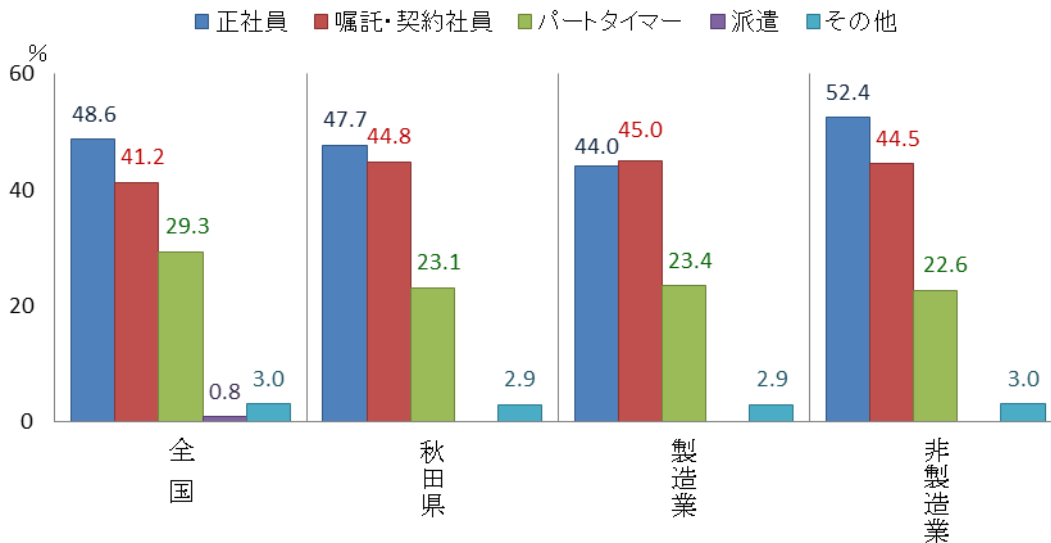


(2) 高年齢者の雇用形態

(1) の問いで「雇用している」と回答のあった事業所を対象に、雇用形態について複数選択してもらった結果、「正社員」が47.7%（全国平均48.6%）、「嘱託・契約社員」が44.8%（同41.2%）とともに多くなっている。

また、製造業では、「嘱託・契約社員」が45.0%と「正社員」44.0%を押さえて僅かに上回っている。（図— 2 3）

図— 2 3 高年齢者の雇用形態

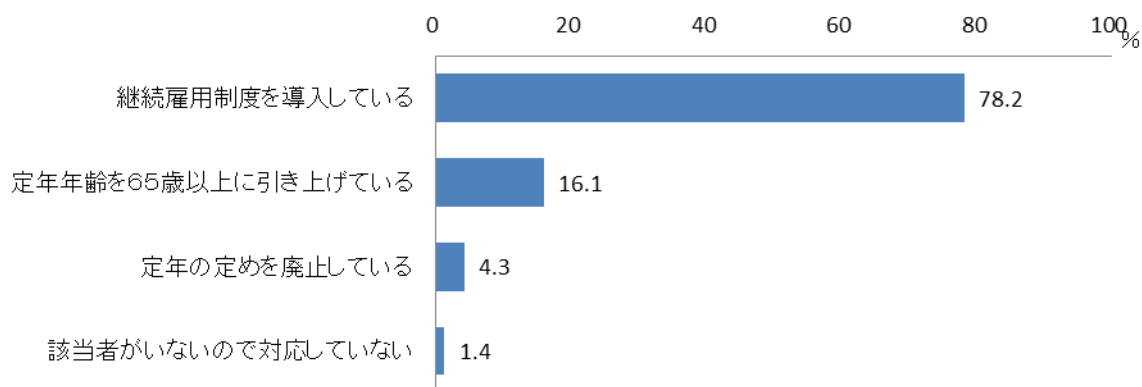


(3) 高年齢者雇用安定法による措置

(1) の問いで「雇用している」と回答のあった事業所を対象に、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(※4)により講じている措置について選択してもらった結果、「継続雇用制度を導入している」が78.2%と圧倒的に多く、次いで「定年年齢を65歳以上に引き上げている」が16.1%となっている。（図— 2 4）

(※4 通称「高年齢者雇用安定法」。高年齢者の安定した雇用の確保を図るため、事業主は、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定めの廃止、のいずれかの措置を講じることが義務づけられています。)

図— 2 4 高年齢者雇用安定法による措置



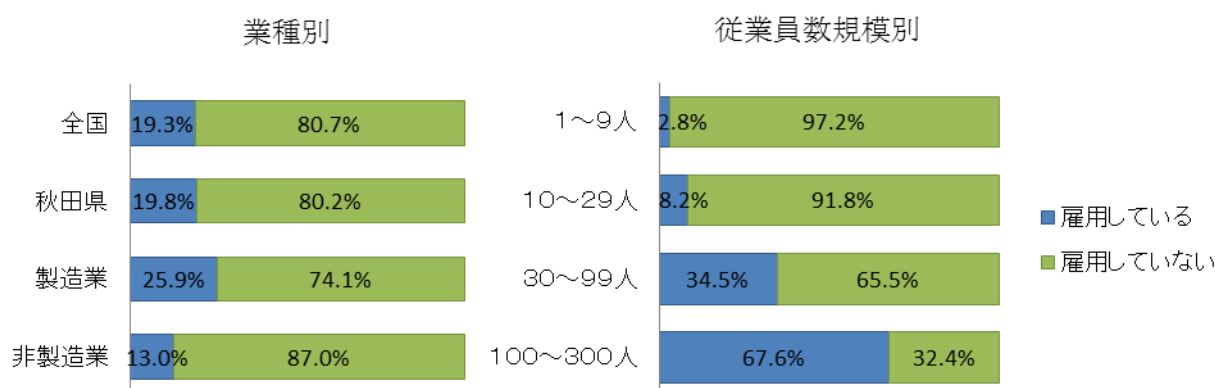
## 1 1 障がい者の雇用

### (1) 障がい者の雇用状況

障がい者の雇用状況について、「雇用している」事業所が19.8%（全国平均19.3%）、「雇用していない」事業所が80.2%（同80.7%）となっており、全国とほぼ同じ値となっている。業種別にみると、「雇用している」事業所が、製造業で25.9%、非製造業で13.0%となっている。

また、従業員数規模別でみると、「雇用している」事業所は、「1人以上10人未満」規模が2.8%、「10人以上30人未満」規模が8.2%となり、従業員数規模が大きくなるほど「雇用している」比率が高くなっている。（図— 2 5）

図— 2 5 障がい者の雇用状況

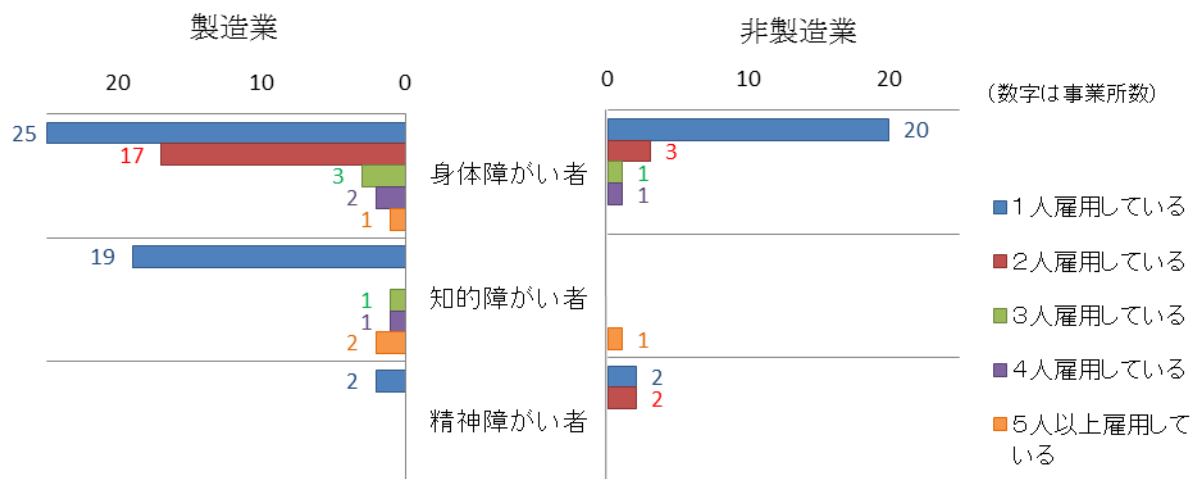


### (2) 障がい者の雇用人数

(1) の問いで「雇用している」と回答のあった事業所を対象に、雇用している人数を障がい別に答えてもらった結果、「身体障がい者を1人雇用している」が、製造業では25事業所、非製造業では20事業所となっている。

製造業においては、「身体障がい者を2人雇用している」が17事業所、「知的障がい者を1人雇用している」が19事業所と、ともに多く、また、「身体障がい者を5人以上雇用している」が1事業所、「知的障がい者を5人以上雇用している」が2事業所あり、非製造業に比べ、障がい者の雇用率が高いことが窺える。（図— 2 6）

図— 2 6 障がい者の雇用人数

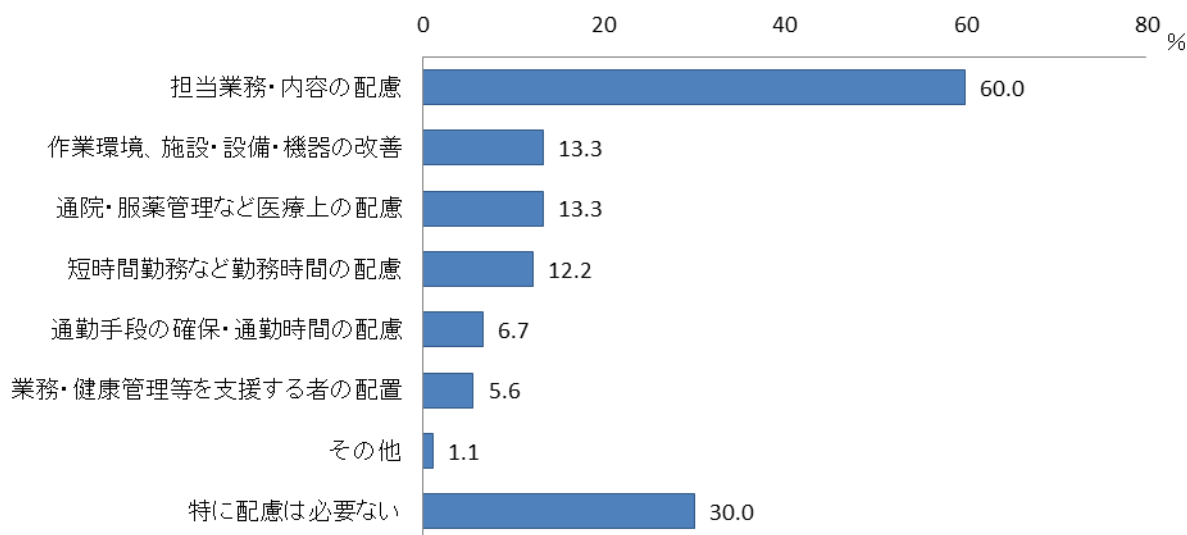


なお、(1)の問いで「雇用していない」と回答のあった事業所を対象に、今後、新規に雇用する予定について答えてもらった結果、「雇用する予定がある」とする事業所は、製造業が2事業所あり、「雇用を検討中である」とする事業所は、製造業が10事業所、非製造業が12事業所であった。

### (3) 雇用する障がい者への配慮

(1)の問いで「雇用している」と回答のあった事業所を対象に、雇用している障がい者への配慮について複数選択してもらった結果、「担当業務・内容の配慮」が60.0%と圧倒的に多く、「作業環境、施設・設備・機器の改善」、「通院・服薬管理など医療上の配慮」がともに13.3%と続いている。また、「特に配慮は必要ない」とする事業所も30.0%と多数を占めている。(図— 2 7)

図— 2 7 雇用する障がい者への配慮



## 1 2 賃金の改定状況

### (1) 賃金の改定実施状況

平成24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見ると、賃金を「上げた」事業所は、154事業所32.6%(昨年120事業所25.8%)で、昨年に比べ6.8ポイント増加したものの、全国と比較すると僅かに0.8ポイント下回っている。また、「下げた」事業所は、9事業所1.9%(同7事業所1.5%)で昨年に比べ0.4ポイント増加となっている。

業種別でみると、賃金を「上げた」とする事業所が、製造業では28.7%、非製造業では36.9%となっている。

(図-28、29)

図-28 賃金改定状況

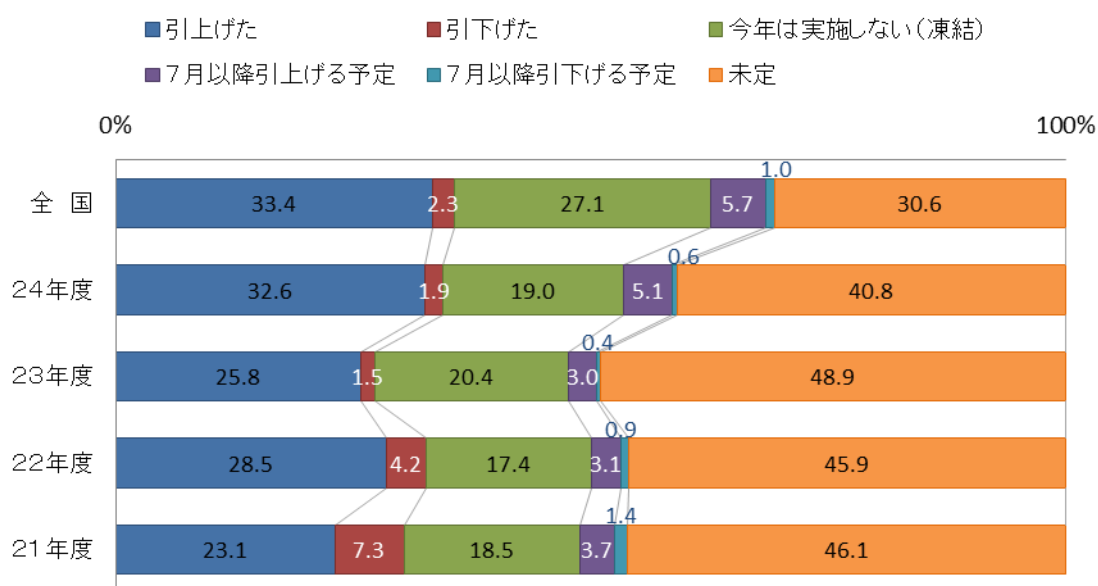
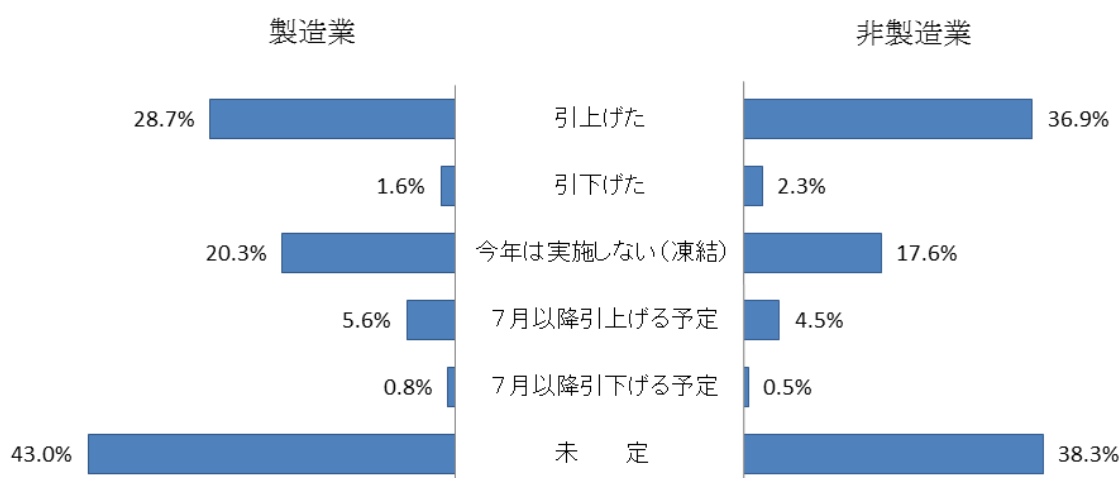


図-29 賃金改定状況(業種別)



## (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5,097円(全国5,733円)、加重平均が3,845円(同4,459円)となっている。

業種別に加重平均をみた場合、製造業が3,407円、非製造業が4,465円となっており、非製造業が1,058円高くなっている。また、昇給額が最も高かった業種は、「運輸業」で5,970円、次いで「窯業・土石」が5,261円、「サービス業」が4,724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13,133円(全国21,703円)、加重平均が16,992円(同11,342円)となっている。業種別に加重平均をみると、製造業が18,970円、非製造業が13,329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2,591円(単純平均2,695円)と昨年の2,076円に比べて515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2,258円、非製

造業が3,045円と787円の差が生じている。(表-4、表-5、図-30)

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	5,733円	2.35%	5,097円	2.40%	4,892円	2.38%	5,283円	2.41%
加重平均	4,459円	1.81%	3,845円	1.78%	3,407円	1.65%	4,465円	1.94%

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	21,703円	8.16%	13,133円	6.45%	11,520円	6.40%	14,747円	6.48%
加重平均	11,342円	4.46%	16,992円	7.87%	18,970円	8.85%	13,329円	6.10%

図-30 秋田県平均昇給額の推移(加重平均)



05

□ □ □ □ □ □

(左欄は記入しないで下さい。)

秘

平成24年度中小企業労働事情実態調査ご協力をお願い

中小企業団体中央会では、中小企業における労働事情を的確に把握し、適正な労働対策を樹立することを目的に、本年度も全国一斉に標記調査を実施することとなりました。

つきましては、ご繁忙の折誠に恐縮ですが、趣旨をご理解いただき、調査にご協力下さいますようよろしくお願い申し上げます。

平成24年度中小企業労働事情実態調査票

調査時点：平成24年7月1日 調査締切：平成24年7月10日

記入についてのお願い

- ◇秘密の厳守 調査票にご記入下さいました事項については、企業と個人の情報の秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることはいたしませんので、ありのままをご記入下さい。また、記入担当者名などの個人情報につきましては、本調査に係る問い合わせ以外には使用いたしません。
◇ご記入方法 質問ごとの指示により該当する項目の番号に○をつけるか、該当欄に数字等をご記入下さい。なお、特に断りのない限り7月1日現在でご記入下さい。
◇お問い合わせ先 調査票のご記入に当たっての不明な点など、調査に関しますお問い合わせ先は、下記までお願いいたします。調査票は7月10日までにご返送下さい。

秋田県中小企業団体中央会 大館支所
〒017-0044 秋田県大館市御成町二丁目8番14号
電話 0186-43-1644 FAX 0186-43-1697

貴事業所の概要についてお答え下さい。(太枠内に該当する事項をご記入下さい)

Table with columns: 貴事業所の名称, 所在地, 記入担当者名, 電話番号, FAX番号, 業種 (最も売上高の多い事業の業種の番号を以下の1. ~ 19. の中から1つだけ右の太枠内にご記入下さい)

設問1) 従業員数についてお答え下さい。

①平成24年7月1日現在の形態別の従業員数(役員を除く)を男女別に太枠内にご記入下さい。また、従業員のうち常用労働者数をご記入下さい。

Table for employee counts with columns: 正社員, パートタイマー, 派遣, 嘱託・契約社員, その他, 合計, 常用労働者数 (うち常用労働者)

- [注] (1)「パートタイマー」とは、1日の所定労働時間が貴事業所の一般労働者より短い者、または1日の所定労働時間は同じでも1週の所定労働日数が少ない者です。
(2)「常用労働者」とは、貴事業所が直雇用する従業員のうち、次のいずれかに該当する者です。なお、パートタイマーであっても、下記の①②に該当する場合は常用労働者に含みます。
① 期間を決めずに雇われている者、または1ヵ月を超える期間を決めて雇われている者
② 日々または1ヵ月以内の期限を限って雇われている者のうち、5月、6月にそれぞれ18日以上雇われた者
③ 事業主の家族で、貴事業所にて働いている者のうち、常時勤務して毎月給与が支払われている者
(3)「その他」にはアルバイト等、他の項目に当てはまらない形態の人数を記入して下さい。

設問2) 労働組合の有無についてお答え下さい。(1つだけに○)

- 1. ある 2. ない

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      |
| 13. 東日本大震災の影響       | 14. その他(                      ) |                  |

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   |

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23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。(小数点以下四捨五入)

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23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。小数点以下四捨五入)

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) 育児休業についてお答え下さい。

①就業規則等に育児休業制度の規定を整備していますか。(1つだけに○)

1. 整備している                      2. 整備していない

②平成23年7月1日以降に育児休業を取得した従業員はいますか。(1つだけに○。「いる」場合には男女別に人数をご記入下さい。)

1. いる(男  人    女  人)    2. いない

③働きながら育児をする従業員に対してどのような支援をしていますか。(該当するものすべてに○)

- |               |                  |                                |
|---------------|------------------|--------------------------------|
| 1. 短時間勤務制度の導入 | 2. フレックスタイム制度の導入 | 3. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ             |
| 4. 所定外労働の免除   | 5. 託児施設の紹介・斡旋    | 6. 育児に要する費用の援助                 |
| 7. 在宅勤務の導入    | 8. 特に支援はしていない    | 9. その他(                      ) |



設問7) 介護休業についてお答え下さい。

①就業規則等に介護休業制度の規定を整備していますか。(1つだけに○)

1. 整備している                      2. 整備していない

②平成23年7月1日以降に介護休業を取得した従業員はいますか。

(1つだけに○、「いる」場合には男女別に人数をご記入下さい。)

1. いる (男  人    女  人)    2. いない

③働きながら介護をする従業員に対してどのような支援をしていますか。(該当するものすべてに○)

1. 短時間勤務制度の導入                      2. フレックスタイム制度の導入                      3. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ  
 4. 所定外労働の免除                      5. 介護休暇制度の導入                      6. 転勤・配置転換に係る配慮  
 7. 在宅勤務の導入                      8. 特に支援はしていない                      9. 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24年3月新規学卒者(第2新卒者、中途採用者を除く)の採用予定人数、実際に採用した人数、1人当たり平均初任給額(平成24年6月支給額)をご記入下さい。

学 卒	採用予定人数(人) (平成24年3月卒)	採用した人数(人) (平成24年3月卒)	1人当たり 平均初任給額(円)
高校卒	技術系		
	事務系		
専門学校卒	技術系		
	事務系		

学 卒	採用予定人数(人) (平成24年3月卒)	採用した人数(人) (平成24年3月卒)	1人当たり 平均初任給額(円)
短大卒(含高専)	技術系		
	事務系		
大学卒	技術系		
	事務系		

- (注) (1) 第2新卒者とは、学校等を卒業して一旦就職したが、短期間のうちに転職を志す者のことです。  
 (2) 平成24年6月の1ヵ月間に支給した1人当たり平均初任給額は通勤手当を除いた所定内賃金総額(税込額)をご記入下さい。  
 (3) 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。  
 (4) 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25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の質問にお答え下さい。



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) 高年齢者の雇用についてお答え下さい。

①60歳以上の高年齢者を雇用していますか。(1つだけに○)

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

※1. に○をした事業所は①-1、①-2の質問にお答え下さい。



①-1 高年齢者はどのような雇用形態ですか。(該当するものすべてに○)

1. 正社員                      2. パートタイマー                      3. 派遣  
 4. 嘱託・契約社員                      5. その他 (                      )

①-2 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律により高年齢者雇用措置(定年を65歳まで引上げる、継続雇用制度の導入といった対応)が義務付けられていますが、貴事業所ではどの措置を講じましたか。(1つだけに○)

1. 定年の定めを廃止している                      2. 定年年齢を65歳以上に引き上げている  
 3. 継続雇用制度を導入している                      4. 該当者がいないので対応していない

設問10) 障がい者の雇用についてお答え下さい。

①障がい者を雇用していますか。(1つだけに○)

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

※1. に○をした事業所は①-1、②の質問にお答え下さい。

※2. に○をした事業所は①-2の質問にお答え下さい。

①-1 雇用人数(実数)をご記入下さい。

①-2 今後、障害者を新規に雇用する予定はありますか。(1つだけに○)

	雇用人数		雇用人数	
身体障がい者		人	精神障がい者	人
知的障がい者		人	その他	人

1. 新規雇用する予定がある

2. 新規雇用を検討中である

3. 新規雇用する予定はない

②雇用している障がい者に対し、どのような雇用管理上の配慮を行っていますか。(該当するものすべてに○)

- |                    |                      |                     |
|--------------------|----------------------|---------------------|
| 1. 短時間勤務など勤務時間の配慮  | 2. 担当業務・内容の配慮        | 3. 作業環境、施設・設備・機器の改善 |
| 4. 通院・服薬管理など医療上の配慮 | 5. 業務・健康管理等を支援する者の配置 | 6. 通勤手段の確保・通勤時間の配慮  |
| 7. 特に配慮は必要ない       | 8. その他 ( )           |                     |

設問11) 賃金改定についてお答え下さい。

①平成24年1月1日から7月1日までの間にどのような賃金改定を実施しましたか。(1つだけに○)

1. 上げた	2. 下げた	3. 今年は実施しない(凍結)
4. 7月以降上げる予定	5. 7月以降下げるとの予定	6. 未定

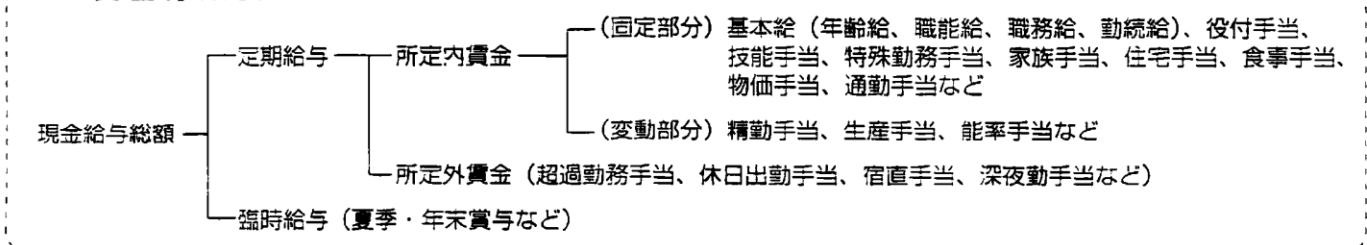
※1. ~3. に○をした事業所は下記の①-1へ

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人当たり平均の改定前・改定後所定内賃金及び平均引上げ・引下げ額をご記入下さい。ご記入の際は下記の(注)をご参考下さい。なお、プラス・マイナスの記号は不要です。

対象者総数	従業員1人当たり(月額)		
	改定前の平均所定内賃金(A)	改定後の平均所定内賃金(B)	平均引上げ・引下げ額(C)
人	円	円	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、休職者などは除いて下さい。
- (4) 「所定内賃金」については、下表を参考にして下さい。ただし、通勤手当は除いて下さい。

賃金分類表



◎お忙しいところご協力ありがとうございました。記入もれがないかもう一度お確かめのうえ、7月10日までにご返送下さい。