

平成22年度調査事業

# 岐阜県における 中小企業の労働事情

(平成22年度中小企業労働事情実態調査報告書)

岐阜県中小企業団体中央会



## は し が き

わが国経済は、リーマン・ショック以降の景気悪化から、やや持ち直しの動きが見られたが、本年8月以降の急激な円高は、景気回復を牽引してきた輸出関連産業の大きな痛手となり、経済基盤を大きく揺るがしています。

現在の中小企業を取り巻く環境は、デフレの進行により、これまで耐えてきた中小企業の体力を奪い、多くの雇用が喪失されるなど、依然として厳しい状況が続いております。

このような情勢の下で、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ための基礎資料を得ることは、中小企業の発展方向を考える上で大きな意義をもつものと思います。

本会では、全国中小企業団体中央会と協同し、毎年「中小企業労働事情実態調査」を実施しています。賃金、労働時間、雇用、経営等に関する事項のうち、時系列的に把握すべき基本項目のほか、その年々の労働情勢に関連した項目について行っております。

本年は、基本項目である経営状況と経営上の障害、週所定労働時間をはじめとする労働時間、賃金改定の実施状況、新規学卒者の初任給に加え、障害者雇用、高年齢者の雇用、最低賃金の引き上げについて調査を行いました。

本調査が中小企業の労働事情を把握するうえで、また労働関係対策を立案するうえで参考になれば幸いです。

最後に、調査実施にあたり、多忙にもかかわらず多大なご協力を頂いた関係組合、調査対象事業所の皆様に対し、厚くお礼申し上げます。

平成22年11月

岐阜県中小企業団体中央会

# 目 次

<b>I. 調査のあらまし</b> .....	1
<b>II. 調査結果の主なポイント</b> .....	3
<b>III. 調査結果の概要</b>	
<b>1. 従業員構成</b>	
(1) 常用労働者数の男女比 .....	7
(2) 雇用形態 .....	7
(3) 労働組合の有無 .....	8
<b>2. 経営状況について</b>	
(1) 経営状況 .....	8
(2) 主要事業の今後の方針 .....	8
(3) 経営上の障害（複数回答） .....	9
(4) 経営上の強み（複数回答） .....	10
<b>3. 従業員の労働時間について</b>	
(1) 週所定労働時間 .....	11
(2) 月平均残業時間 .....	11
(3) 時間外労働が 45 時間・60 時間を超える従業員のいる月の頻度 .....	12
(4) 時間外労働削減の取り組みの有無 .....	12
(5) 時間外労働削減の取り組み内容（複数回答） .....	13
<b>4. 従業員の有給休暇について</b>	
(1) 年次有給休暇の平均付与日数 .....	13
(2) 年次有給休暇の平均取得日数 .....	14
(3) 年次有給休暇取得促進の取り組みの有無 .....	14
(4) 年次有給休暇取得促進の取り組み内容（複数回答） .....	15
(5) 年次有給休暇取得促進に取り組んだ理由（複数回答） .....	15
<b>5. 障害者雇用について</b>	
(1) 障害者雇用の有無について .....	15
(2) 雇用している障害者の人数 .....	16
(3) 障害の内訳 .....	16
(4) 今後の障害者雇用予定 .....	16
(5) 障害者雇用に当たっての課題（複数回答） .....	17

## 6. 高年齢者の雇用について

- (1) 高年齢者雇用確保措置への対応状況 .....17
- (2) 継続雇用制度対象者の基準 .....17
- (3) 継続雇用の高年齢者の雇用形態（複数回答） .....18
- (4) 高年齢者継続雇用による課題（複数回答） .....18
- (5) 65歳以上の高年齢者雇用の有無 .....18

## 7. 最低賃金引き上げについて

- (1) 最低賃金引き上げの影響 .....19
- (2) 最低賃金引き上げの影響がある場合の必要な対応（複数回答） .....19

## 8. 新規学卒者の採用について

- (1) 新規学卒者(平成22年3月卒)の平均初任給 .....19
- (2) 新規学卒者(平成22年3月卒)の充足状況 .....20
- (3) 平成23年3月新規学卒者採用計画 .....20

## 9. 賃金の改定について

- (1) 賃金改定実施状況 .....21
- (2) 昇給率および昇給額 .....22

# I. 調査のあらまし

## 1. 調査目的

業種や事業規模、地域によって景況に依然として大きな違いがみられるなか、少子・高齢化の進展等に伴い、中小企業を取り巻く雇用・労働環境は大きく変化しており、このような情勢下、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とする。

## 2. 調査機関

岐阜県中小企業団体中央会

## 3. 調査時点

平成22年7月1日現在

## 4. 調査方法及び調査対象

岐阜県中小企業団体中央会の会員組合の中で以下の業種に係る事業協同組合、商工組合等の組織を通じ、組合員企業へ調査票を配布し、調査を実施した。

### □製造業

- ・食料品製造業
- ・繊維・同製品製造業
- ・木材・木製品製造業
- ・出版・印刷・同関連産業
- ・窯業・土石製品製造業
- ・化学工業
- ・金属・同製品製造業
- ・機械器具製造業
- ・その他の製造業

### □非製造業

- ・運輸業
- ・建設業
- ・卸売業
- ・小売業
- ・サービス業
- ・情報通信業

## 5. 調査対象事業所数

調査事業所数：1,300事業所（製造業715事業所、非製造業585事業所）

## 6. 調査回答数

調査回答数は、1,300事業所の内、有効回答数は481事業所（製造業255事業所、非製造業226事業所）で回答率は37.0%であった。

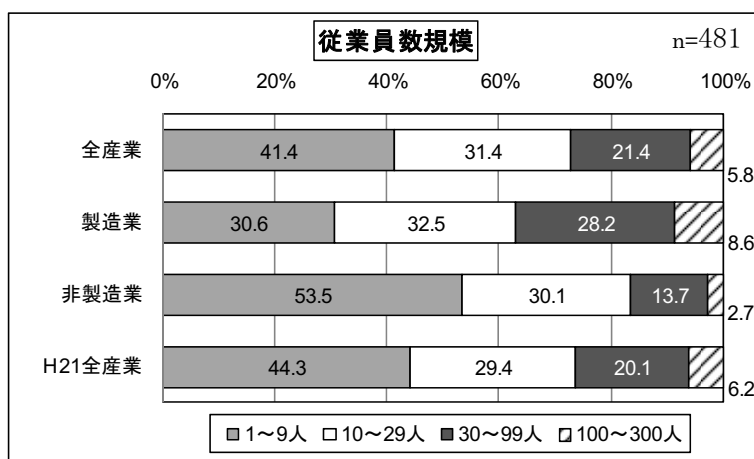
<調査回答数の内訳>

(単位：事業所)

業種別	事業所数	従業員数規模別	事業所数
製造業	255	1～9人	199
非製造業	226	10～29人	151
		30～99人	103
		100～300人	28
計	481	計	481

回答のあった481事業所の常用労働者数は13,526人で、1事業所当たりの平均常用労働者は、28人（製造業36、非製造業20人）であった。

従業員数規模別で見ると、全産業では「1～9人」の事業所が41.4%で最も多く、次いで「10



～29人」の事業所が31.4%、「30～99人」の事業所が21.4%と、99人以下の事業所が全体の9割以上となっている。

業種別で見ると、製造業では「10～29人」の事業所が最も多く32.5%、次いで「1～9人」の事業所が30.6%、「30～99人」の事業所が21.4%となっている。非製造業では「1～9人」の事業所が53.5%で最も多く、次いで「10～29人」の事業所が30.1%、「30～99人」の事業所が13.7%となっている。

注1：調査対象事業所数の決定は、全国の従業者規模300人未満の事業所数5,700千事業所のうち、全国中央会が各県の事業所数に応じて調査数を決定しており、岐阜県内では、1,300事業所が調査対象先となっている。また、原則として、製造業55%、非製造業45%の割合で調査を実施することになっているため、製造業715社、非製造業585社を調査対象先として依頼し実施した。

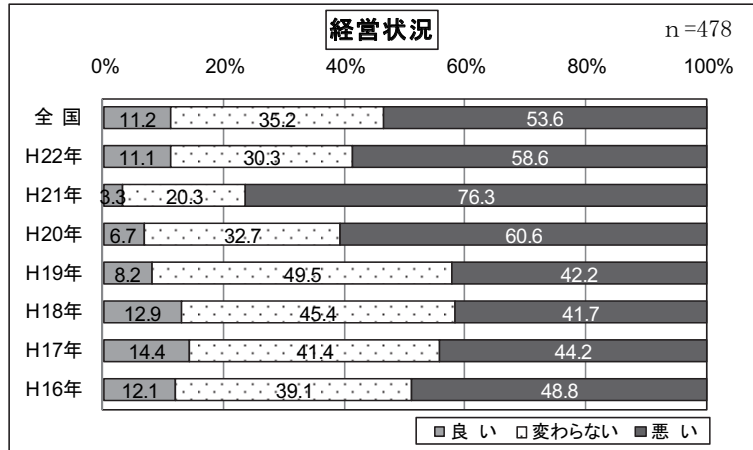
## Ⅱ. 調査結果の主なポイント

### 1. 経営状況について

#### (1) 経営状況

調査時点（H22. 7. 1）における経営状況についてD I値で見ると、マイナス47.5と昨年のマイナス73.0から25.5ポイント改善している。

また、全国と岐阜県のD I値を比較して見ると岐阜県は全国（マイナス42.4）よりも5.1ポイント悪い。

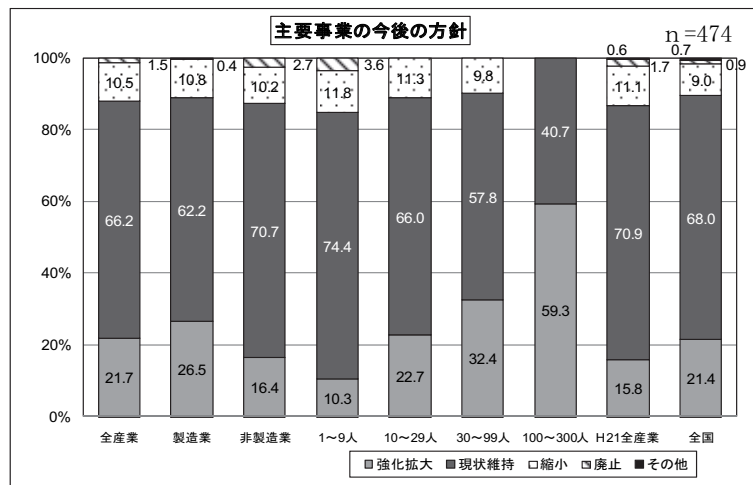


※D I値 = 「良い」と回答した企業の割合 - 「悪い」と回答した企業の割合  
文章及びグラフ中の「全国」とは全国中小企業団体中央会の集計結果を表しています。

#### (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見ると、「現状維持」が全産業で66.2%、製造業62.2%、非製造業70.7%で最も高い割合となっている。

製造業の傾向として、「強化拡大」が、昨年16.3%(H21)と11.5ポイント減少したが、今回は26.5%で前年比プラス10.2ポイントと一昨年並に回復した。



#### (3) 経営上の障害(複数回答)

製造業で「販売不振・受注の減少」が56.1%で最も高く、非製造業では「販売不振・受注の減少」が66.1%で最も高い。

##### <経営上の障害>

	製造業	昨年比較	非製造業	昨年比較
第1位	販売不振・受注の減少	➡	販売不振・受注の減少	➡
第2位	同業他社との競争激化	➡	同業他社との競争激化	➡
第3位	製品価格（販売価格）の下落	➡	納期・単価等の取引条件の厳しさ	➡



#### (4) 経営上の強み(複数回答)

製造業では「製品の品質・精度の高さ」、「顧客への納品・サービスの速さ」が30.9%で最も高く、非製造業では「顧客への納品・サービスの速さ」が33.8%で最も高い。

#### <経営上の強み>

	製造業	昨年比較	非製造業	昨年比較
第1位	製品の品質・精度の高さ	➡	顧客への納品・サービスの速さ	➡
	顧客への納品・サービスの速さ	➡		
第2位	生産技術・生産管理能力	➡	技術力・製品開発力	➡
第3位	製品・サービスの独自性	➡	組織の機動力・柔軟性	➡

## 2. 障害者雇用について

障害者雇用の有無について見ると、全産業では「これまで障害者を雇用したことはない」が64.6%で最も高い。

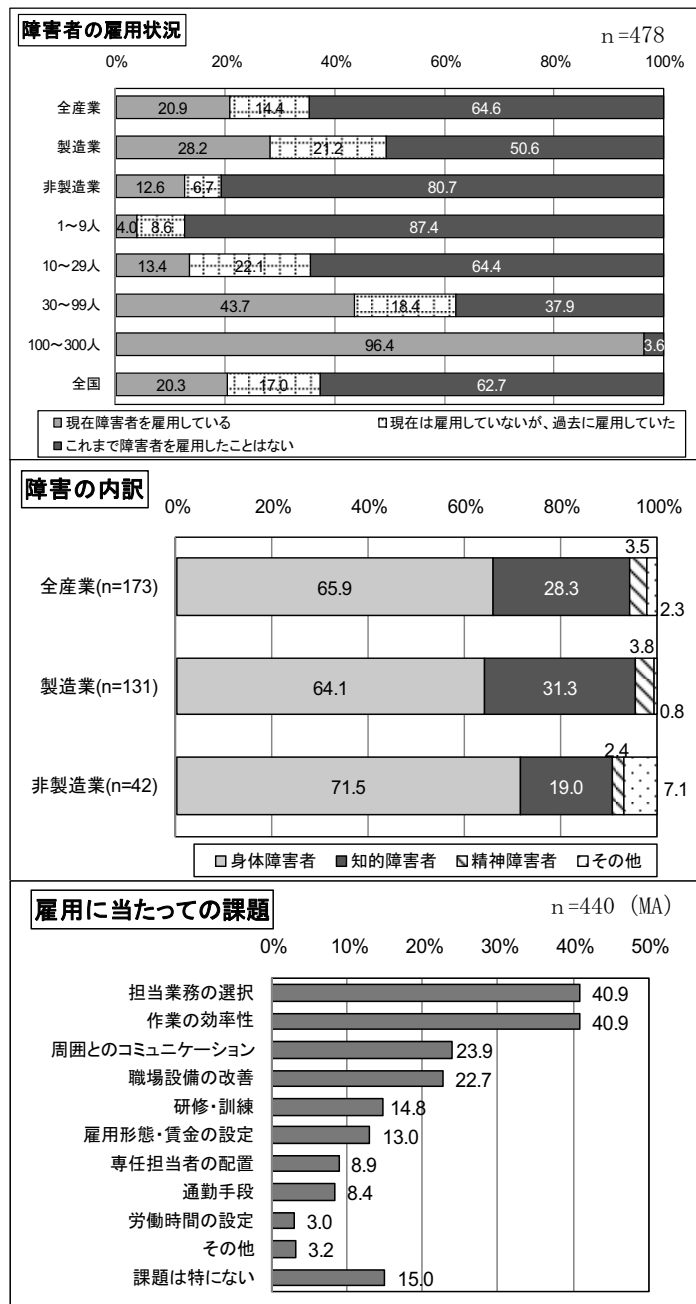
業種別で見ると、製造業では過去も含めて雇用実績が40%以上あり、非製造業との差は30.1ポイントの差がある（製造業49.4%、非製造業19.3%）。

障害の内訳について見ると、全産業では「身体障害者」が65.9%で最も高い。業種別で見ると、製造業では「知的障害」の割合が30%あり、非製造業より12.3ポイント高くなっている（製造業31.3%、非製造業19.0%）。

今後の障害者雇用予定について見ると、全産業では「新規採用する予定はない」が95.3%で最も高い。

また、「新規雇用予定あり、検討中」を含めた割合が4.7%と全体の1割にも満たない状態である。

障害者雇用に当たっての課題について見ると、「担当業務の選択」、「作業の効率」が40.9%で最も高く、次いで「周囲とのコミュニケーション」が23.9%、「職場設備の改善」22.7%となっている。



### 3. 高齢者の雇用について

高齢者雇用確保措置への対応状況について、全産業で見ると「継続雇用制度を導入している」が57.5%で最も高い。

従業員数規模別で見ると、「該当者がいないので対応していない」割合は、従業員数規模が小さくなるほど高くなっている。

継続雇用制度を導入している場合での対象者の基準を見ると、全産業では「希望者全員を対象とし基準は設けていない」が60.7%で最も高い。

継続雇用の高齢者の雇用形態について見ると、全産業では「嘱託職員・契約社員」が49.1%と最も高く、次いで「正社員」が37.5%となっている。

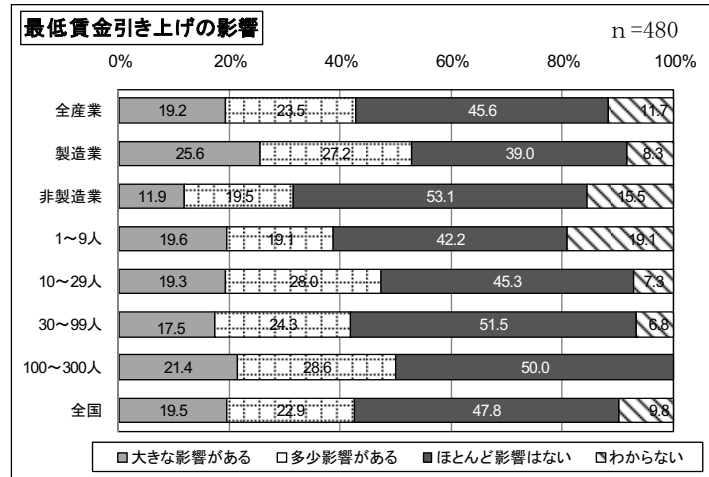
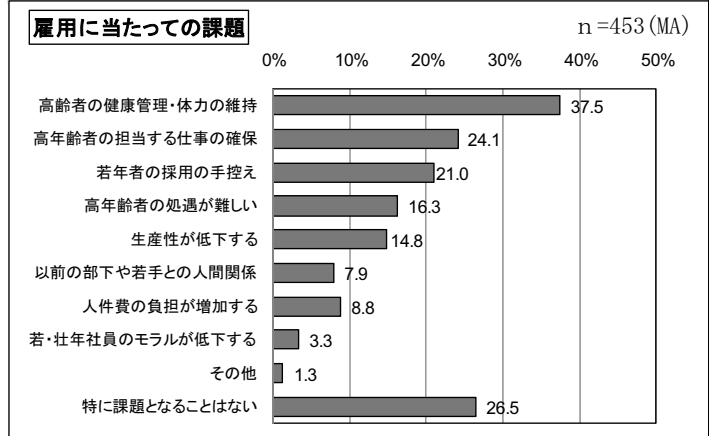
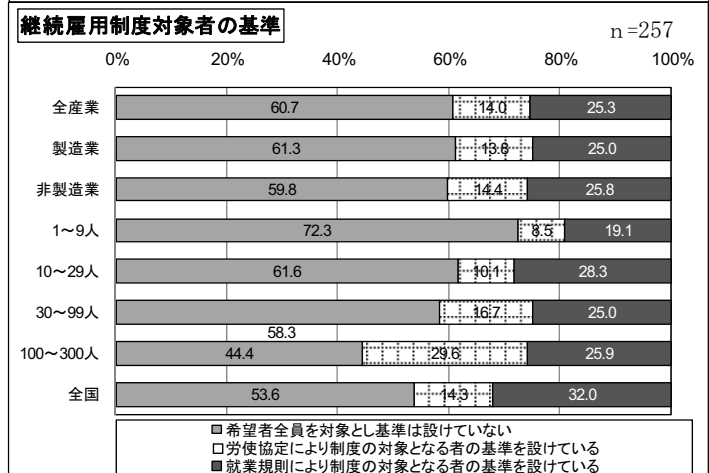
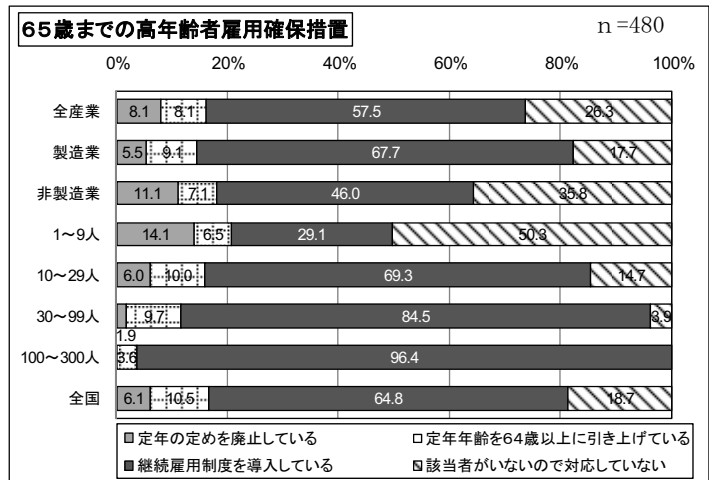
高齢者継続雇用による課題について見ると、「高齢者の健康管理・体力の維持」が37.5%と最も高く、次いで「高齢者の担当する仕事の確保」が24.1%、「若年者の採用の手控え」が21.0%となっている。

65歳以上の高齢者雇用の有無について見ると、全産業では「すでに65歳以上の人を雇用している」が43.6%と最も高くなっている。

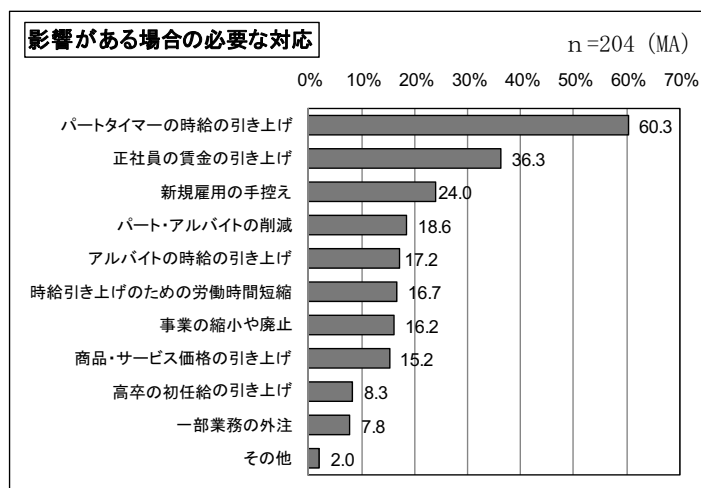
### 4. 最低賃金引き上げについて

最低賃金が全国一律時給800円以上引き上げられた場合の経営上のマイナスの影響について見ると、全産業では「ほとんど影響はない」が45.6%で最も高く、次いで、「多少影響がある」が23.5%となっている。

影響がある場合の必要な対応につ



いて見ると、「パートタイマーの時給の引き上げ」が60.3%と最も高く、次いで「正社員の賃金の引き上げ」が36.3%、「新規雇用の手控え」が24.0%となっている。



## 5. 賃金の改定について

平成22年1月1日から平成22年7月1日までの間に賃金の引き上げを行った事業所の昇給率（昇給額）を見ると、全産業では1.03%（2,573円）で前年と比べ好転となった。

従業員数規模別に見ると、「1～9人」の事業所では、昇給率（昇給額）がマイナスとなっているが、「10人～300人」までの事業所では昇給率（昇給額）がプラスとなっている。

<昇給率および昇給額>（加重平均）

n=4,549

	事業所数	対象者数	改訂前の賃金	改訂後の賃金	昇給額	昇給率
全産業	158	4,549	248,752円	251,325円	2,573円	1.03
製造業	93	3,126	241,912円	244,905円	2,993円	1.24
非製造業	65	1,423	263,778円	265,429円	1,651円	0.63
1～9人	45	145	272,611円	270,005円	-2,606円	-0.96
10～29人	49	606	260,107円	263,154円	3,047円	1.17
30～99人	43	1,362	252,177円	253,644円	1,467円	0.58
100～300人	21	2,436	242,592円	245,974円	3,382円	1.39
全 国	7,324	221,654	245,049円	247,153円	2,104円	0.86

		平均昇給		平均昇給(上昇)		平均昇給(下降)	
		昇給額	昇給率	昇給額	昇給率	昇給額	昇給率
岐阜県	H20	4,537円	1.77	5,119円	2.00	-36,225円	-12.30
	H21	-70円	-0.03	3,431円	1.39	-15,714円	-5.36
	H22	2,573円	1.03	4,209円	1.72	-14,412円	-5.28
全 国	H20	4,222円	1.69	5,091円	2.04	-14,550円	-5.48
	H21	248円	0.10	4,128円	1.66	-17,420円	-6.58
	H22	2,104円	0.86	4,094円	1.67	-15,263円	-5.84

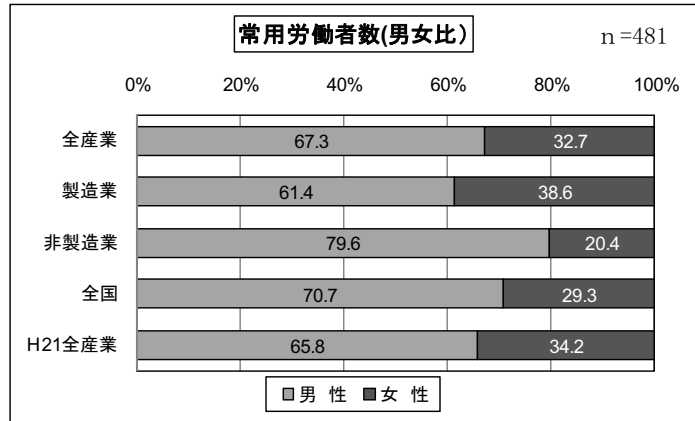
### Ⅲ. 調査結果の概要

#### 1. 従業員構成

##### (1) 常用労働者数の男女比

男女の構成比率は横ばい

常用労働者数は、回答のあった481事業所の労働者数13,526人のうち男性が9,105人（67.3%）、女性が4,421人（32.7%）で、前年と比較して概ね横ばいといえる〔昨年:男性（65.8%）、女性（34.2%）〕。



##### (2) 雇用形態

雇用形態は前年同様

雇用形態別の従業員数割合を見ると、前年同様といえる。

正社員の割合を岐阜県と全国で比較して見ると、

岐阜県が2.7ポイント全国より高い(岐阜県80.8%、全国78.1%)。

従業員数規模別に見ると、「1～9人」、「100～300人」の事業所では、正社員の割合が前年と比較して増加している(「1～9人」+0.7ポイント、「100～300人」+2.6ポイント)。

業種別で見ると、正社員の割合は、製造業では前年より1.0ポイント増加しているが、非製造業では1.0ポイント減少している。

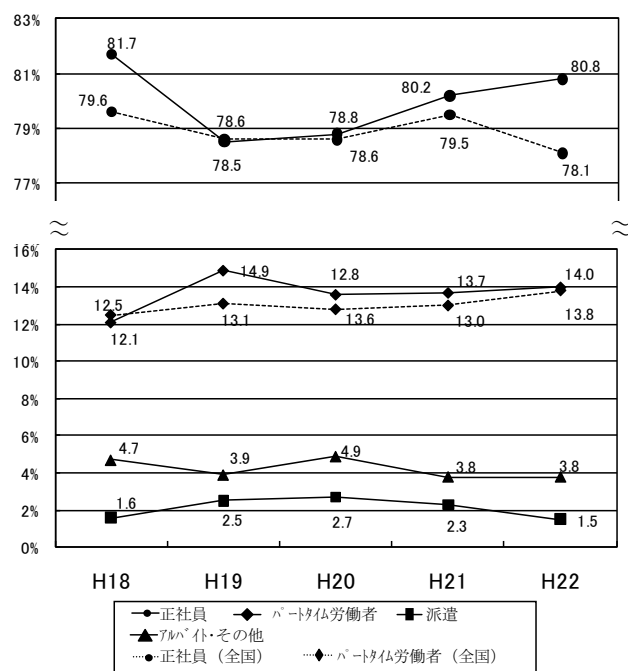
##### <雇用形態>

n=481 (単位:%)

	正社員		パートタイム労働者		派遣		アルバイトその他	
	H22	H21	H22	H21	H22	H21	H22	H21
全産業	80.8	80.2	14.0	13.7	1.5	2.3	3.8	3.8
製造業	79.5	78.5	15.8	15.9	2.1	3.1	2.5	2.5
非製造業	83.2	84.2	10.3	8.7	0.1	0.4	6.3	6.7
1～9人	79.8	79.1	14.9	14.7	1.0	0.3	4.3	5.9
10～29人	79.3	79.3	17.8	17.1	0.6	0.9	2.3	2.8
30～99人	78.7	80.1	14.6	16.1	1.3	1.4	5.2	2.3
100～300人	83.7	81.1	11.3	9.1	2.1	4.3	3.0	5.5
全国	78.1	79.5	13.8	13.0	1.8	1.7	6.2	5.7

##### <雇用形態推移表>

(単位:%)



### (3) 労働組合の有無

＜労働組合の有無＞n=481（単位：%）

#### 労働組合の組織率4.8%

労働組合の有無について見ると、全産業では4.8%の事業所が労働組合を組織しているが、昨年と比べ0.5ポイント減少している。

従業員数規模別に見ると、従業員数規模が大きい事業所ほど労働組合の組織率が高くなっている。

	あ る	な い
全産業	4.8	95.2
1～9人	0.5	99.5
10～29人	4.0	96.0
30～99人	7.8	92.2
100～300人	28.6	71.4
製造業	6.7	93.3
非製造業	2.7	97.3
全国	7.3	92.7
H21全産業	5.3	94.0

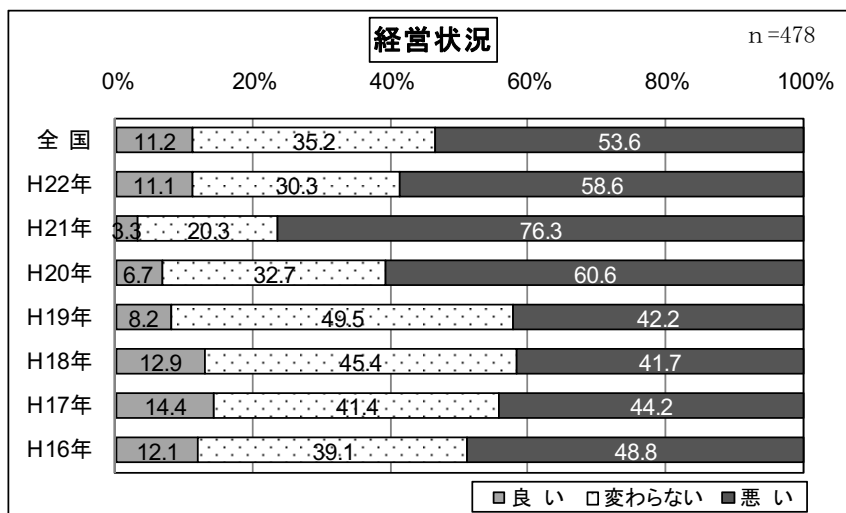
## 2. 経営状況について

### (1) 経営状況

#### D I 値、前年度比25.5ポイント改善

調査時点（H22. 7. 1）における経営状況についてD I 値で見ると、マイナス47.5と昨年のマイナス73.0から25.5ポイント改善している。

また、全国と岐阜県のD I 値を比較して見ると岐阜県は全国（マイナス42.4）よりも5.1ポイント悪い。

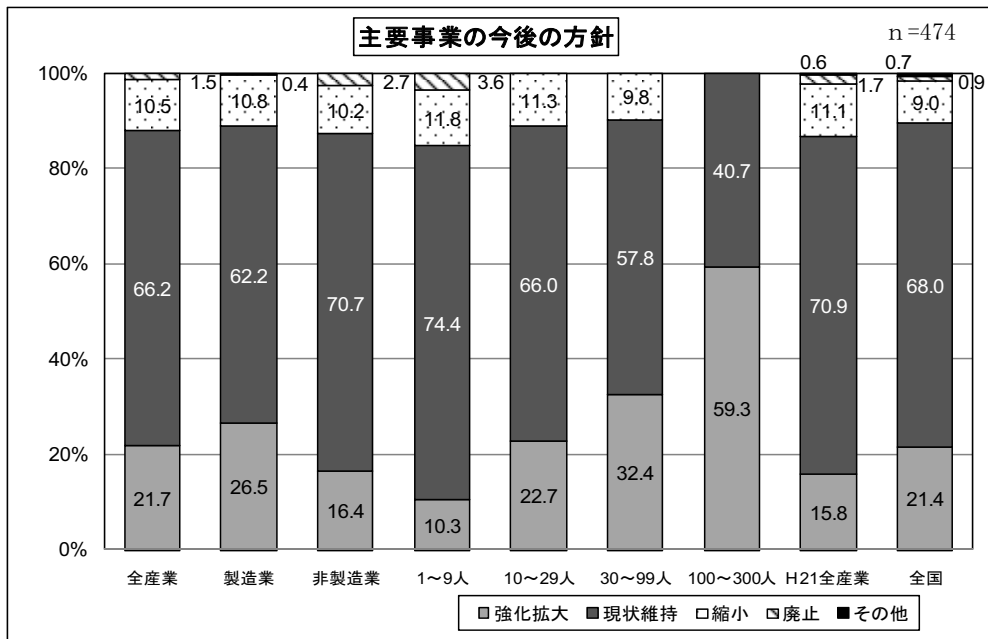


### (2) 主要事業の今後の方針

#### 製造業「強化拡大」(26.5%)一昨年並に回復

主要事業の今後の方針について見ると、「現状維持」が全産業で66.2%、製造業62.2%、非製造業70.7%で最も高い割合となっている。

製造業の傾向として、「強化拡大」が昨年は16.3%(H21)と11.5ポイント減少したが、今回は26.5%で前年比プラス10.2ポイントと一昨年並に回復した。

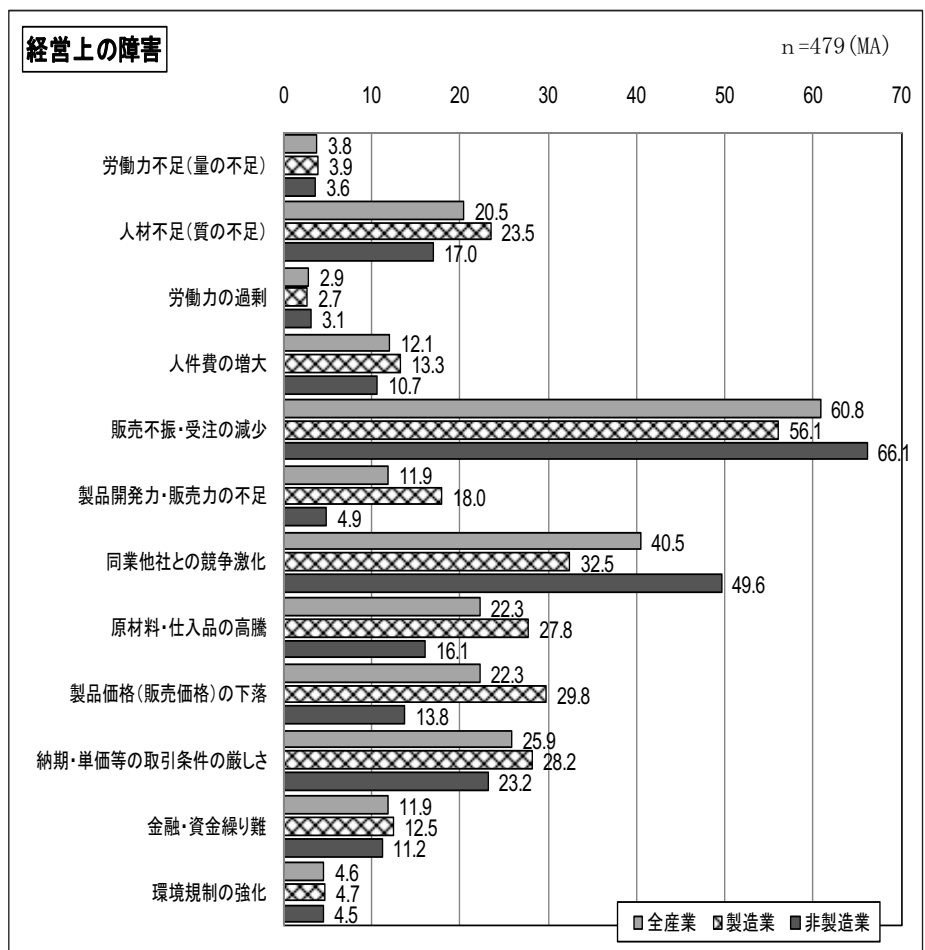


### (3) 経営上の障害(3つ以内の複数回答)

「販売不振・受注の減少」60.8%がトップ

経営上の障害について見ると、全産業では「販売不振・受注の減少」との回答が最も高く60.8%、次いで「同業他社との競争激化」が40.5%、「納期・単価等の取引条件の厳しき」が25.9%となっている。

業種別で見ると、製造業で「販売不振・受注の減少」が56.1%、「同業他社との競争激化」が32.5%、「製品価格(販売価格)の下落」が29.8%の順に



上位を占めているのに対し、非製造業では「販売不振・受注の減少」が66.1%、「同業他

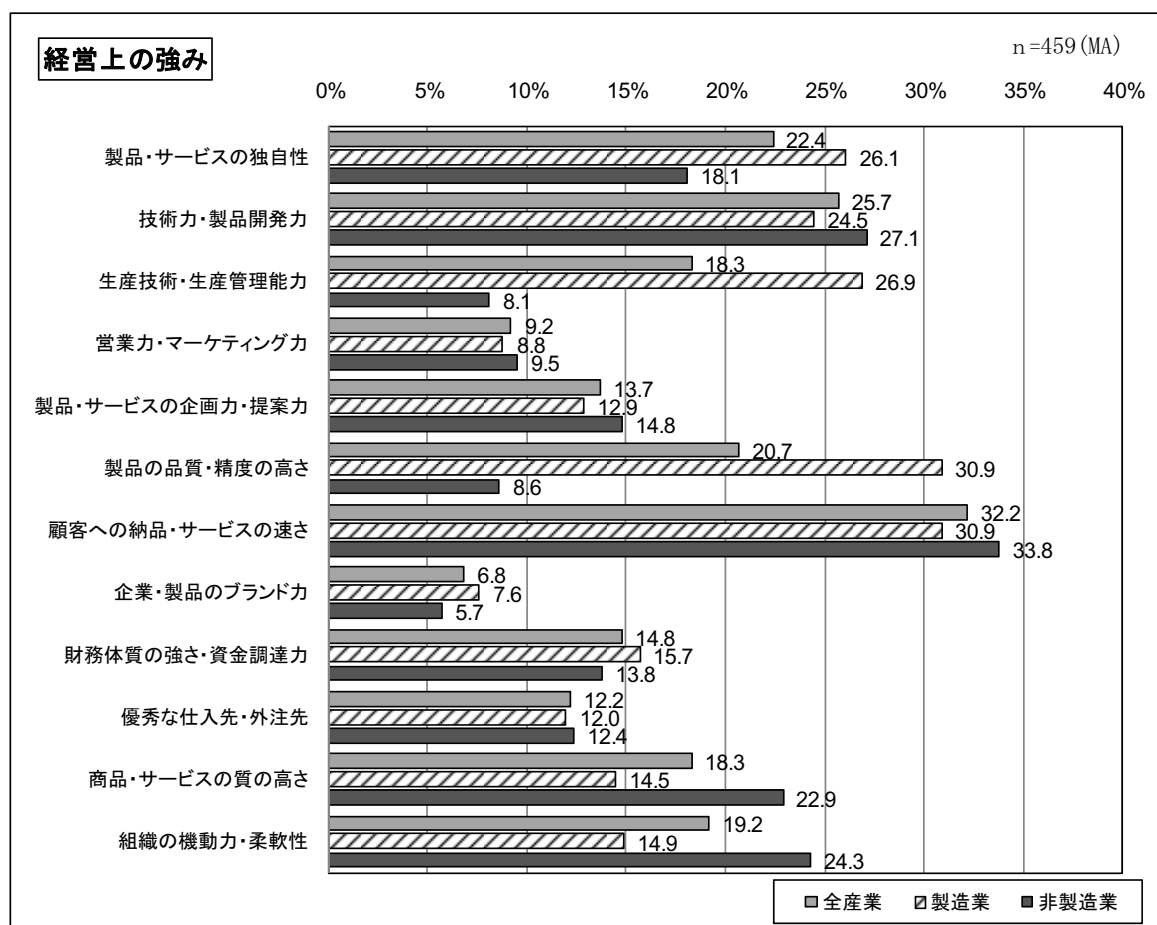
社との競争激化」が49.6%、「納期・単価等の取引条件の厳しさが23.2%となっている。

#### (4) 経営上の強み(3つ以内の複数回答)

「顧客への納品・サービスの速さ」(32.2%)がトップ

経営上の強みについて見ると、全産業では「顧客への納品・サービスの速さ」との回答が最も高く32.2%、次いで、「技術力・製品開発力」が25.7%、「製品・サービスの独自性」が22.4%となっている。

業種別で見ると、製造業では「製品の品質・精度の高さ」、「顧客への納品・サービスの速さ」が30.9%で最も高く、次いで、「生産技術・生産管理能力」が26.9%、「製品・サービスの独自性」が26.1%となっている。非製造業では「顧客への納品・サービスの速さ」が33.8%で最も高く、次いで、「技術力・製品開発力」が27.1%、「組織の機動力・柔軟性」が24.3%となっている。



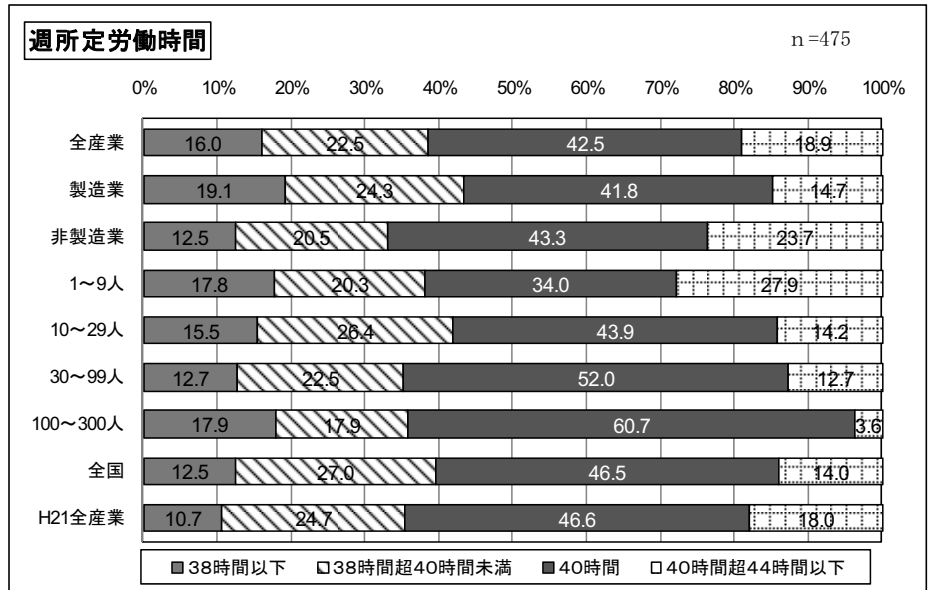
### 3. 従業員の労働時間について

#### (1) 週所定労働時間

40時間達成企業、全国比5.0ポイント高い

1週間の所定労働時間について見ると、全産業では「40時間」が42.5%で最も高く、次いで「38時間超40時間未満」が22.5%、「40時間超44時間以下」が18.9%となっている。

業種別を直近5年



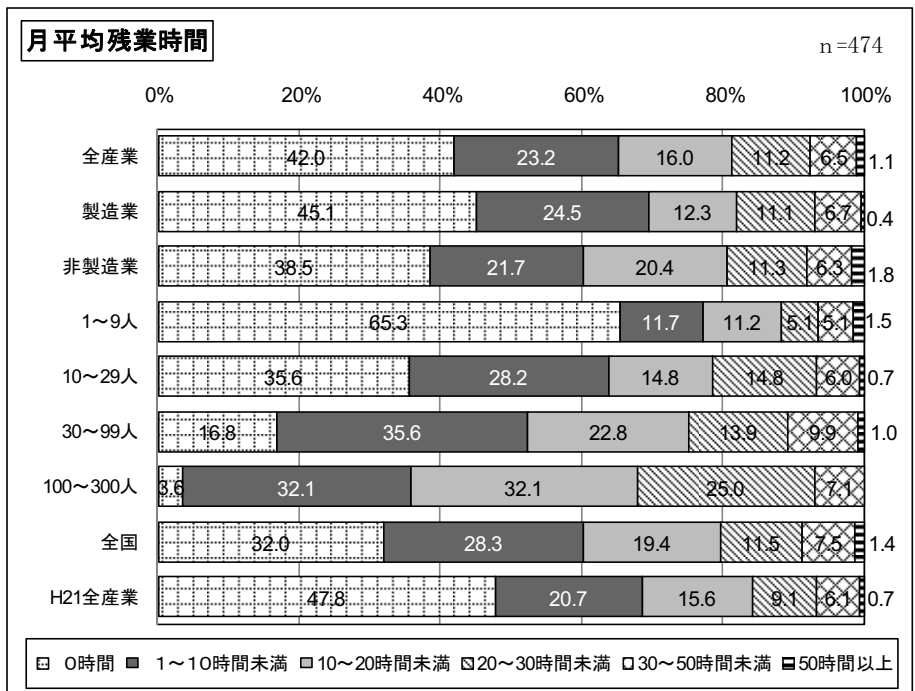
間で見ると、製造業では、「40時間」以下の事業所割合は、81.2%(H18)→83.2%(H19)→90.4%(H20)→87.2%(H21)→85.2%(H22)となっており、平成18年からH20年まで年々増加していたが、平成21年から年々減少している。

#### (2) 月平均残業時間

平均残業時間増加 (前年比プラス1.05時間)

従業員1人当たりの月平均残業時間について見ると、全産業では「0時間(残業なし)」が42.0%で最も高く、次いで「1~10時間未満」が23.2%、「10~20時間未満」が16.0%となっている。

業種別で見ると、非製造業では直近4年間で「0時間(残業なし)」が40.2%(H19)→45.2%(H20)→49.6%(H21)→38.5%(H22)となっており、増加にあっ



たり、増加にあっ



たが今回減少した。

全国においても、岐阜県と同様に「0時間(残業なし)」が32.0%と最も高い。また、岐阜県の方が10ポイント高いが、昨年と比べて6.5ポイント減少している。

平均残業時間においては、前年比プラス1.05時間となっており、今回は増加(前年比マイナス2.65時間)している。

### <平均残業時間>

(単位:時間)

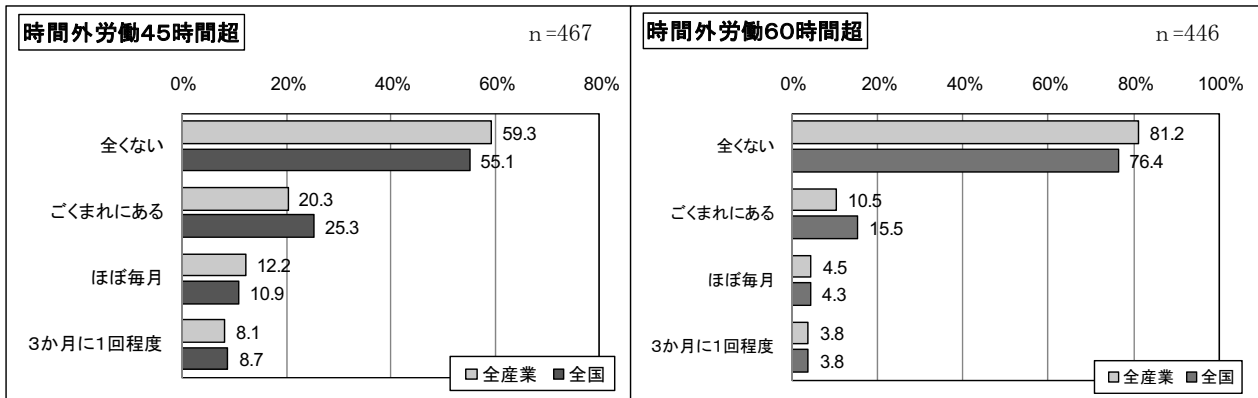
全産業	8.30
製造業	7.60
非製造業	9.09
1~9人	5.58
10~29人	8.68
30~99人	11.19
100~300人	14.79
全国	9.56
H21全産業	7.25

### (3) 時間外労働が45時間・60時間を超える従業員のいる月の頻度

時間外労働45時間・60時間超「全くない」が最も多い

時間外労働が45時間・60時間を超える従業員のいる月を見ると、それぞれ「全くない」が最も高く、次いで「ごくまれにある」、「ほぼ毎月」の順となっている。

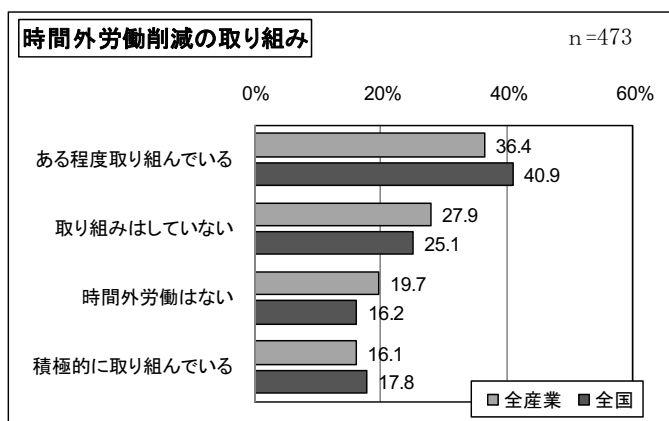
※労働基準法が改正され、時間外労働が月45時間を超える部分は、割増賃金率を法定の25%を超える率で定める努力が義務づけられ、また月60時間を超える部分は割増賃金率を50%以上(中小企業は当分の間適用猶予)とすることとされました。



### (4) 時間外労働削減の取り組みの有無

時間外労働削減の取り組み全国比13.5ポイントの差

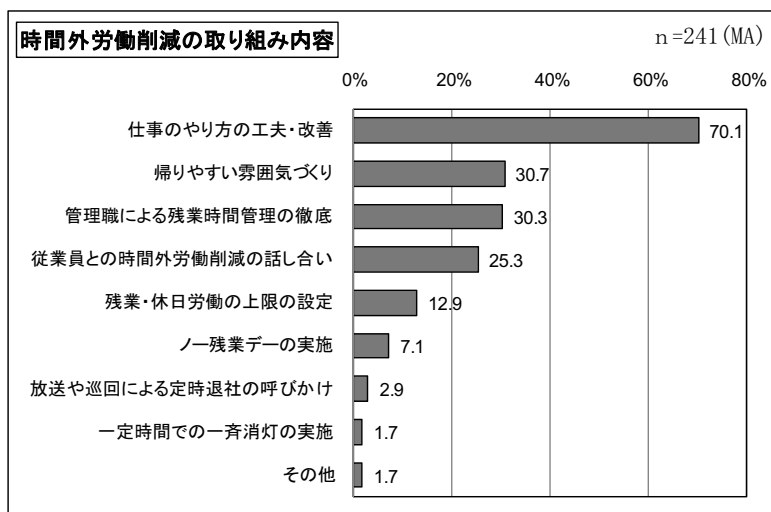
時間外労働削減の取り組みの有無を見ると、「ある程度取り組んでいる」が36.4%と最も高く、次いで「取り組みはしていない」が27.9%、「時間外労働はない」が19.7%となっている。



## (5) 時間外労働削減の取り組み内容（該当項目全ての複数回答）

「仕事のやり方の工夫・改善」(70.1%)がトップ

時間外労働削減の取り組みの内容を見ると、「仕事のやり方の工夫・改善」が70.1%と最も高く、次いで「帰りやすい雰囲気づくり」が30.7%、「管理職による残業時間管理の徹底」が30.3%となっている。

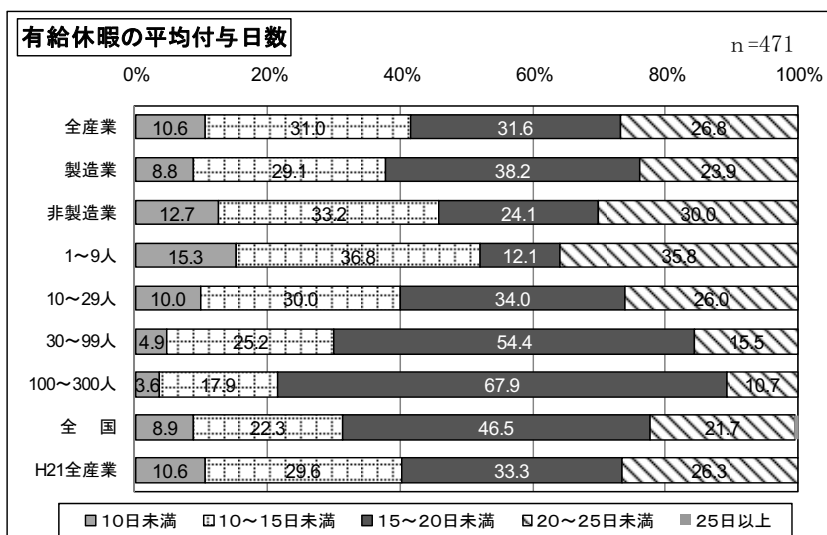


## 4. 従業員の有給休暇について

### (1) 年次有給休暇の平均付与日数

平均付与日数14.78日

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数について見ると、全産業では「15～20日未満」が31.6%で最も高くなっている。また、全国においても、「15～20日未満」が46.5%で最も高く、岐阜県と同様となっている。



従業員数規模別で見ると、従業員数規模が小さい事業所ほど「15～20日未満」の割合は低いが、それ以外の割合では高くなっている。

平均付与日数においては、岐阜県（14.78日）は、全国（15.34日）よりも0.56日少ない結果となっている。

平均付与日数において直近4年間で見ると、13.94日（H19）→14.07日（H20）→14.69日（H21）→14.78日（H22）となっており、年々増加している。

### <平均付与日数>

(単位：日)

全産業	14.78
製造業	15.05
非製造業	14.46
1～9人	14.00
10～29人	15.01
30～99人	15.50
100～300人	16.11
全国	15.34
H21全産業	14.69

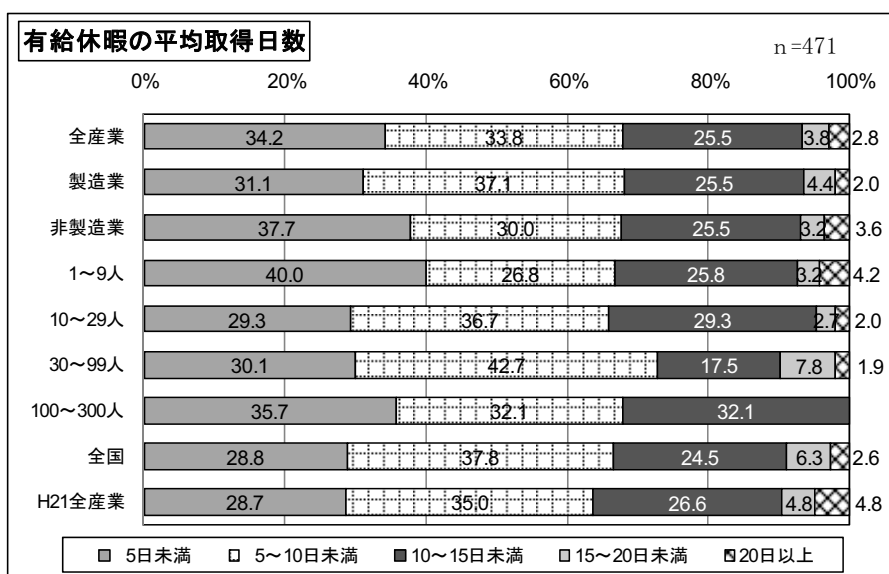
## (2) 年次有給休暇の平均取得日数

平均取得日数6.83日

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数について見ると、全産業では「5日未満」が34.2%で最も高く、次いで「5～10日未満」が33.8%、「15～20日未満」が25.5%となっている。

平均取得日数において直近4年間で見ると、6.24日(H19)→6.64日(H20)→7.47日(H21)→6.83日(H22)と平成21年までは年々増加していたが、今年度は減少した。

また、岐阜県(6.83日)は、全国(7.33日)より0.5日低くなっている。



### <平均取得日数>

(単位:日)

全産業	6.83
製造業	6.98
非製造業	6.65
1～9人	6.65
10～29人	6.96
30～99人	6.99
100～300人	6.71
全国	7.33
H21全産業	7.47

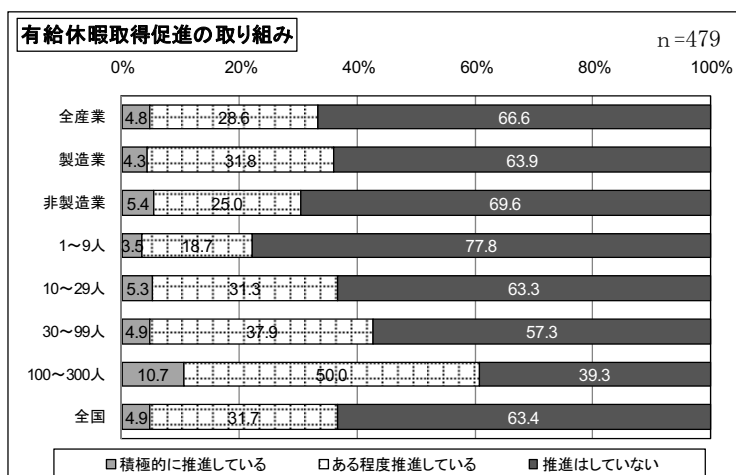
## (3) 年次有給休暇取得促進の取り組みの有無

促進の取り組み60%以上「していない」

有給休暇取得促進の取り組みの有無を見ると、全産業では、「推進はしていない」が66.6%で最も高く、次いで「ある程度推進している」が28.6%となっている。

従業員数規模別で見ると、従業員数規模が大きい程、「有給休暇取得促進」をしている割合が高くなり、「100人～300人」の事業所

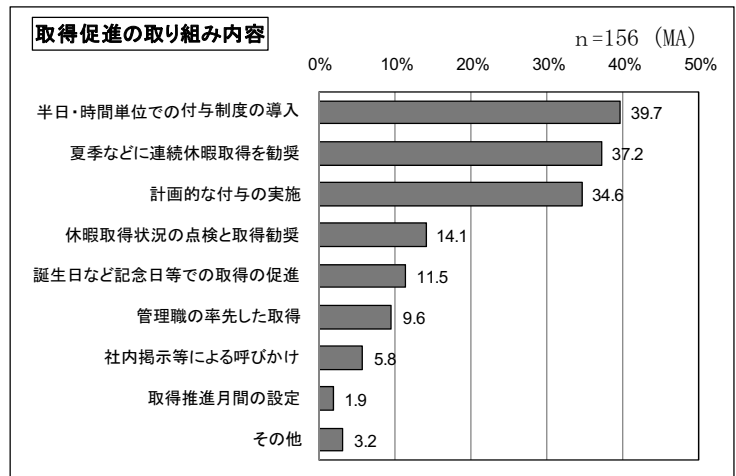
と「1人～9人」の事業所と比べると、38.5ポイントの差がある。



(4) 年次有給休暇取得促進の取り組み内容（該当項目全ての複数回答）

「半日・時間単位での付与制度の導入」（39.7%）がトップ

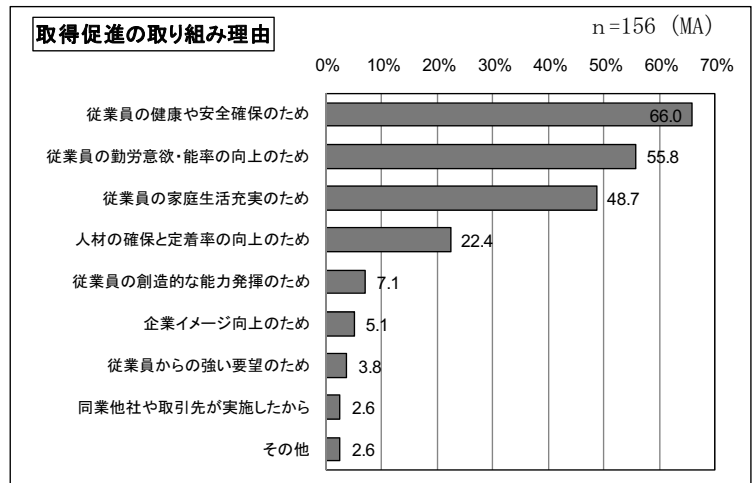
有給休暇取得促進の実施している場合での、促進の取り組み内容を見ると、「半日・時間単位での付与制度の導入」が39.7%で最も高く、次いで「夏季などに連続休暇取得を勧奨」が37.2%、「計画的な付与の実施」が34.6%となっている。



(5) 年次有給休暇取得促進に取り組んだ理由（3つ以内の複数回答）

「従業員の健康や安全確保のため」（66.6%）がトップ

促進の取り組み理由を見ると、「従業員の健康や安全確保のため」が66.0%で最も高く、次いで「従業員の勤労意欲・能率の向上のため」が55.8%、「従業員の家庭生活充実のため」が48.7%と、従業員の健康・家庭に重点が置かれている。



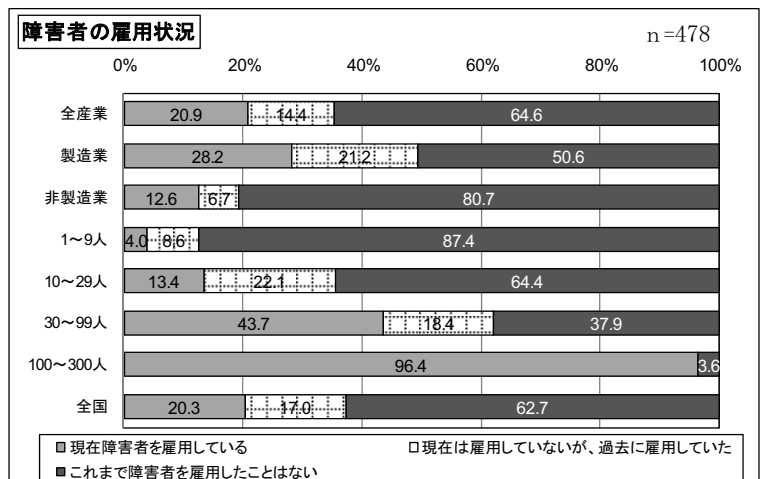
5. 障害者雇用について

(1) 障害者雇用の有無について

製造業、40%以上が過去も含め雇用実績あり

障害者雇用の有無について見ると、全産業では「これまで障害者を雇用したことはない」が64.6%で最も高い。

業種別で見ると、製造業では過去も含めて雇用実績が40%以上あり、非製造業との差は30.1ポイントの差がある（製造業49.4%、非製造業19.3%）。

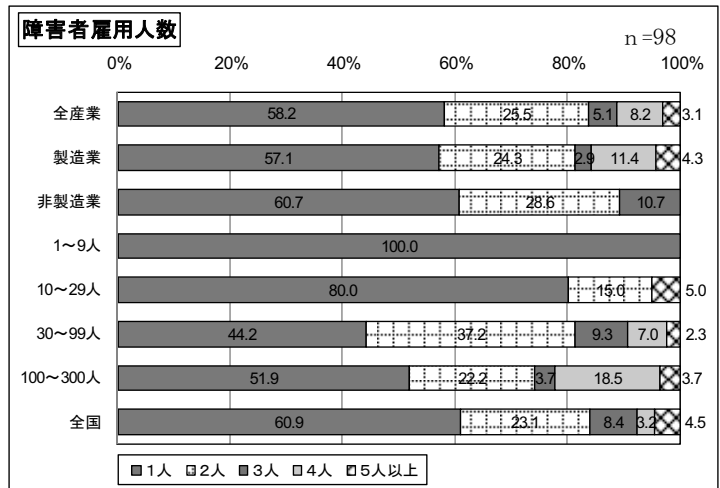


## (2) 雇用している障害者の人数

### 製造業、約20%が「3人以上」

現在雇用している障害者の人数について見ると、全産業では「1人」が58.2%で最も高い。

業種別で見ると、製造業では「3人以上」の割合が約20%あり、非製造業より7.9ポイント高くなっている（製造業18.9%、非製造業10.7%）。

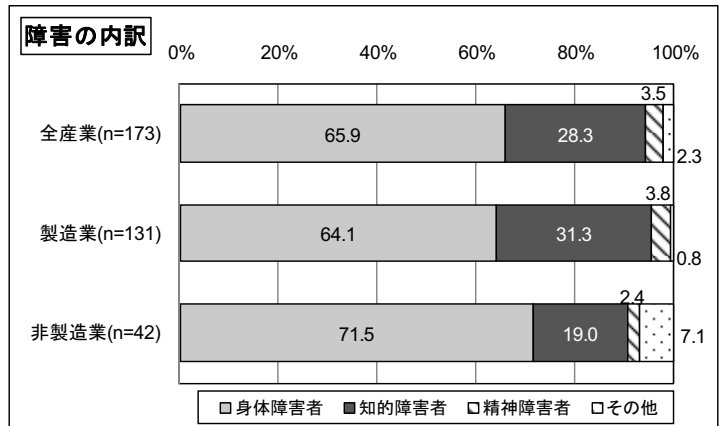


## (3) 障害の内訳

### 製造業、30%が「知的障害」

障害の内訳について見ると、全産業では「身体障害者」が65.9%で最も高い。

業種別で見ると、製造業では「知的障害」の割合が30%あり、非製造業より12.3ポイント高くなっている（製造業31.3%、非製造業19.0%）。



## (4) 今後の障害者雇用予定

### 90%以上が「新規採用する予定はない」

今後の障害者雇用予定について見ると、全産業では「新規採用する予定はない」が95.3%で最も高い。

また、「新規雇用予定あり、検討中」を含めた割合が4.7%と全体の1割にも満たない状態である。

### <雇用予定>

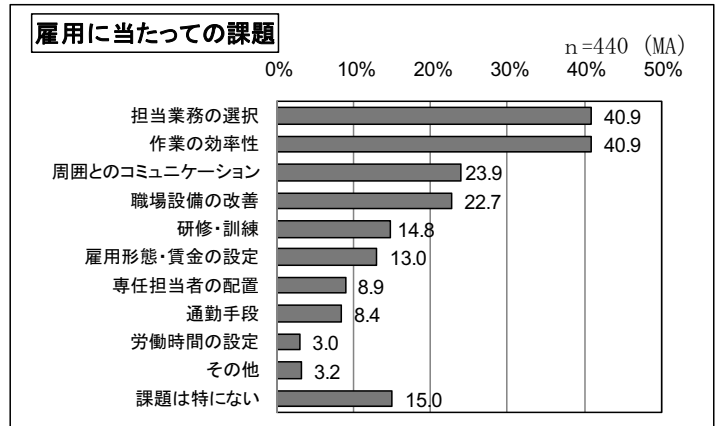
n=362 (単位: %)

	新規雇用する予定がある	新規雇用を検討中である	新規雇用する予定はない
全産業	0.8	3.9	95.3
製造業	1.2	5.2	93.6
非製造業	0.5	2.6	96.8
1~9人	0.5	1.6	97.8
10~29人	0.8	4.0	95.2
30~99人	-	11.1	88.9
100~300人	100.0	-	-
全国	0.5	6.7	92.7

(5) 障害者雇用にあたっての課題（3つ以内の複数回答）

「担当業務の選択」、「作業の効率」(40.9%)がトップ

障害者雇用にあたっての課題について見ると、「担当業務の選択」、「作業の効率」が40.9%で最も高く、次いで「周囲とのコミュニケーション」が23.9%、「職場設備の改善」22.7%となっている。



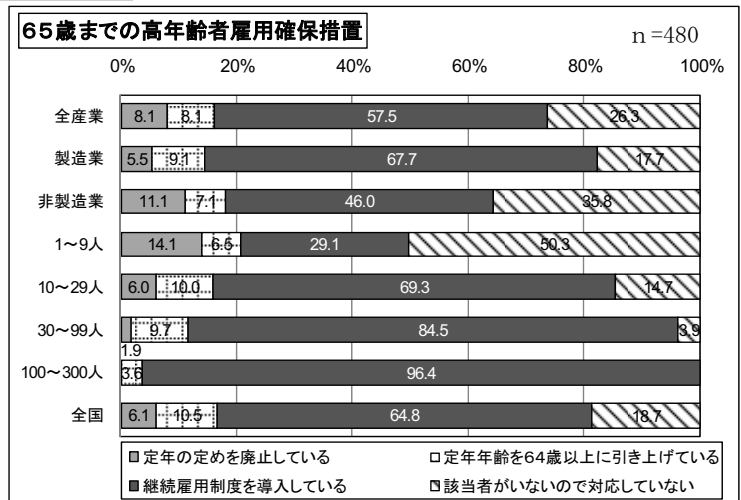
6. 高齢者の雇用について

(1) 高齢者雇用確保措置への対応状況

57.5%の事業所が「継続雇用制度の導入」を実施

高齢者雇用確保措置への対応状況について、全産業で見ると「継続雇用制度を導入している」が57.5%で最も高い。

従業員数規模別で見ると、「該当者がいないので対応していない」割合は、従業員数規模が小さくなるほど高くなっている。

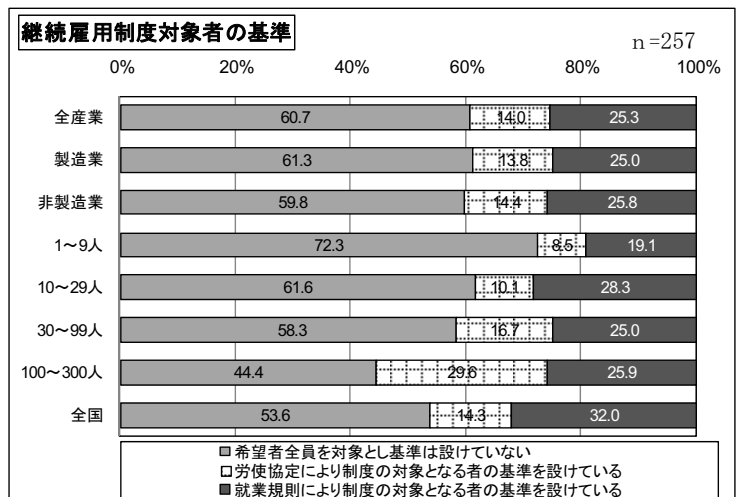


(2) 継続雇用制度対象者の基準

「希望者全員を対象とし基準は設けていない」(60.7%)がトップ

継続雇用制度を導入している場合での対象者の基準を見ると、全産業では「希望者全員を対象とし基準は設けていない」が60.7%で最も高い。

従業員数規模別で見ると、従業員数規模の小さい事業所ほど「希望者全員を対象とし基準は設けていない」の割合が高くなっている。

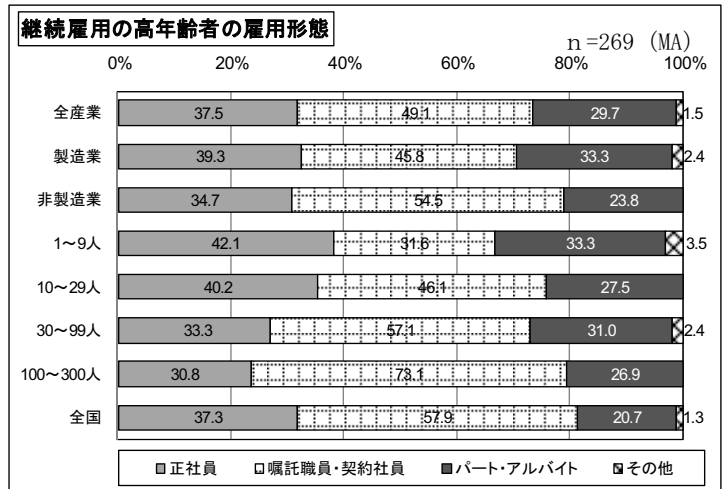


### (3) 継続雇用の高齢者の雇用形態（該当項目全ての複数回答）

「嘱託職員・契約社員」（49.1%）がトップ

継続雇用の高齢者の雇用形態について見ると、全産業では「嘱託職員・契約社員」が49.1%と最も高く、次いで「正社員」が37.5%となっている。

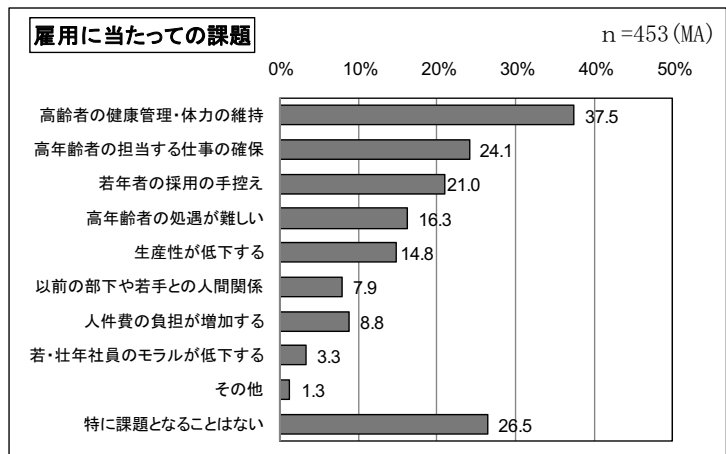
従業員数規模別で見ると、従業員数規模の小さい事業所ほど「正社員」の割合が高くなっている。



### (4) 高齢者継続雇用による課題（3つ以内の複数回答）

「高齢者の健康管理・体力の維持」（37.5%）がトップ

高齢者継続雇用による課題について見ると、「高齢者の健康管理・体力の維持」が37.5%と最も高く、次いで「高齢者の担当する仕事の確保」が24.1%、「若年者の採用の手控え」が21.0%となっている。

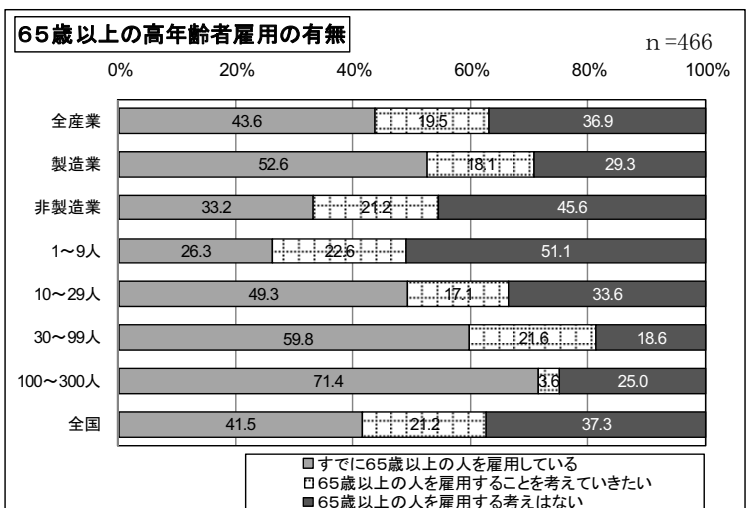


### (5) 65歳以上の高齢者雇用の有無

40%の事業所「すでに65歳以上の人を雇用している」

65歳以上の高齢者雇用の有無について見ると、全産業では「すでに65歳以上の人を雇用している」が43.6%と最も高くなっている。

従業員数規模別で見ると、従業員数規模の大きい事業所ほど「すでに65歳以上の人を雇用している」の割合が高くなっている。



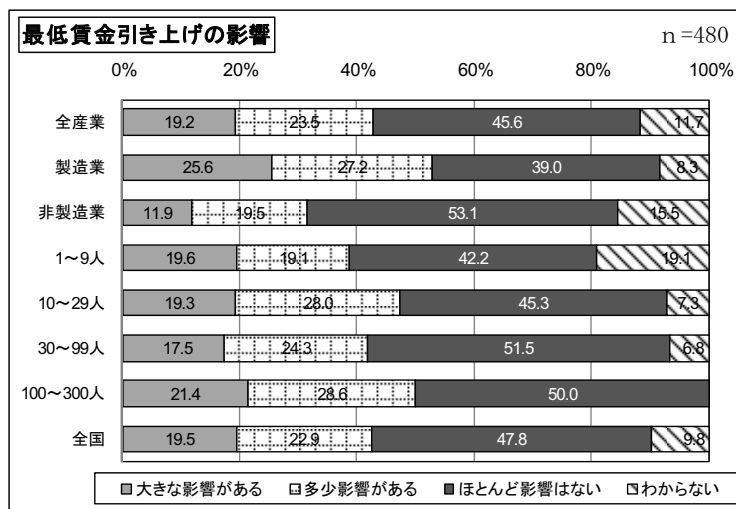
## 7. 最低賃金引き上げについて

### (1) 最低賃金引き上げの影響

製造業52.8%で「影響ある」

最低賃金が全国一律時給800円以上引き上げられた場合の経営上のマイナスの影響について見ると、全産業では「ほとんど影響はない」が45.6%で最も高く、次いで、「多少影響がある」が23.5%となっている。

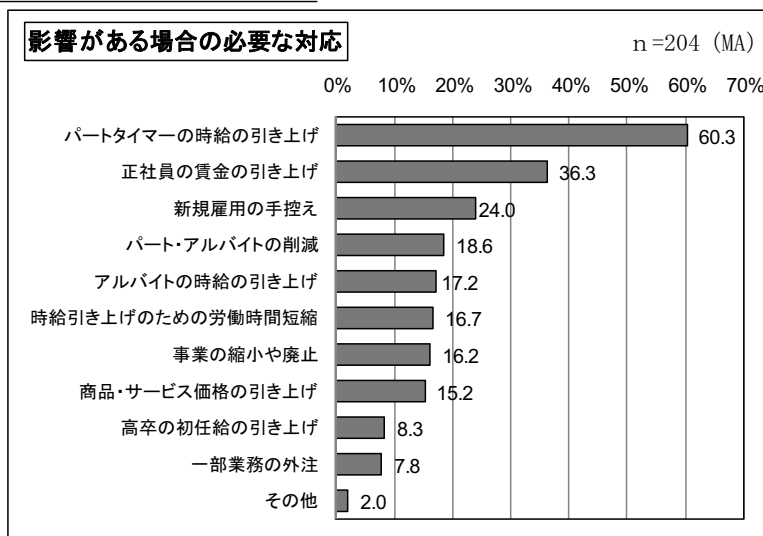
業種別で見ると、「影響がある」割合が製造業は非製造業より21.4%高くなっている（製造業52.8%、非製造業31.4%）



### (2) 最低賃金引き上げの影響がある場合の必要な対応（該当項目全ての複数回答）

「パートタイマーの時給の引き上げ」(60.3%) がトップ

影響がある場合の必要な対応について見ると、「パートタイマーの時給の引き上げ」が60.3%と最も高く、次いで「正社員の賃金の引き上げ」が36.3%、「新規雇用の手控え」が24.0%となっている。



## 8. 新規学卒者の採用について

### (1) 新規学卒者(平成22年3月卒)の平均初任給(加重平均)

学卒種別7種で全国平均を上回る

新規学卒者の初任給について見ると、全国平均との比較では、短大卒技術系以外の学卒種別において県内平均が全国平均を上回っている。

昨年と比べて見ると、高校卒技術系、専門学校卒技術系、短大卒事務系、大学卒技術系において上昇している。

全国平均と県内平均との差は、専門学校卒事務系が12,254円、高校卒技術系が9,158円、専門学校卒技術系が9,015円などとなっている。



<新規学卒者(平成22年3月卒)の平均初任給>(加重平均)

	岐阜県				全国平均
	平成22年	平成21年	対前年増	対全国増減	
高校卒技術系(n=93人)	164,316円	162,393円	1,923円	9,158円	155,158円
高校卒事務系(n=22人)	157,434円	159,108円	-1,674円	6,609円	150,825円
専門学校卒技術系(n=25人)	173,540円	170,050円	3,490円	9,015円	164,525円
専門学校卒事務系(n=14人)	178,571円	180,000円	-1,429円	12,254円	166,317円
短大卒技術系(n=5人)	170,400円	183,031円	-12,631円	-1,814円	172,214円
短大卒事務系(n=13人)	172,138円	169,477円	2,661円	8,199円	163,939円
大学卒技術系(n=31人)	196,667円	196,299円	368円	1,983円	194,684円
大学卒事務系(n=53人)	199,258円	199,980円	-722円	7,927円	191,331円

(2) 新規学卒者(平成22年3月卒)の充足状況

充足率大幅に向上

新規学卒者の充足状況について見ると、専門学校卒、短大卒においては全国平均を上回っている。

昨年と比べて見ると、各学卒において今回は大幅に充足率が向上している。

<新規学卒者(平成22年3月卒)の充足状況>

(単位:%)

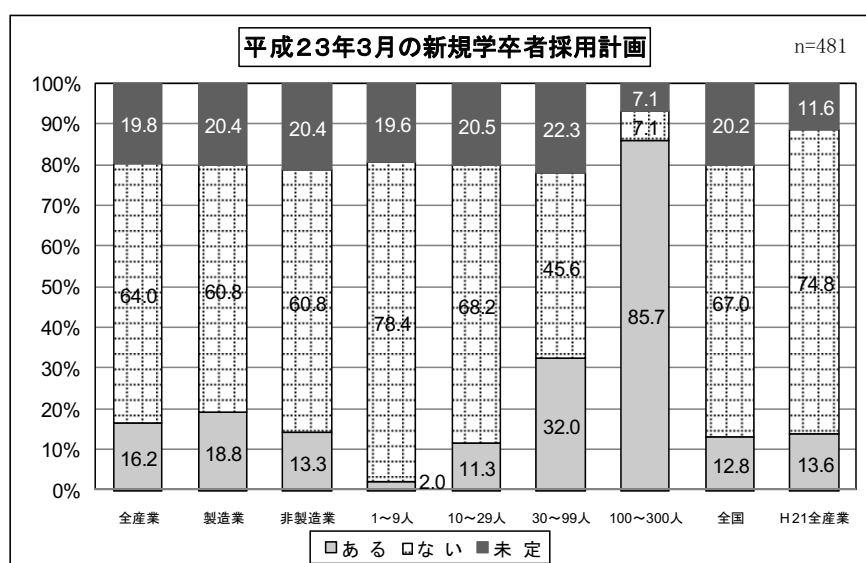
	全体			技術系			事務系		
	岐阜県(H22)	岐阜県(H21)	全国	岐阜県(H22)	岐阜県(H21)	全国	岐阜県(H22)	岐阜県(H21)	全国
高校卒(n=46社)	93.5	79.3	94.7	92.1	74.4	94.5	100.0	96.2	95.9
専門学校卒(n=15社)	100.0	85.1	93.4	100.0	74.1	95.0	100.0	100.0	87.9
短大卒(n=13社)	100.0	61.1	94.5	100.0	46.2	94.1	100.0	100.0	95.1
大学卒(n=33社)	97.7	80.2	92.1	96.9	65.9	91.4	98.1	95.0	93.0

(3) 平成23年3月新規学卒者採用計画

採用計画「ある」とする事業所(16.2%)、前年比2.6ポイント好転

平成22年3月新規学卒者の採用計画について見ると、全産業では、「ある」との回答が16.2%となり、昨年と比べ2.6ポイント増加し、新規採用の状況は好転したといえる。

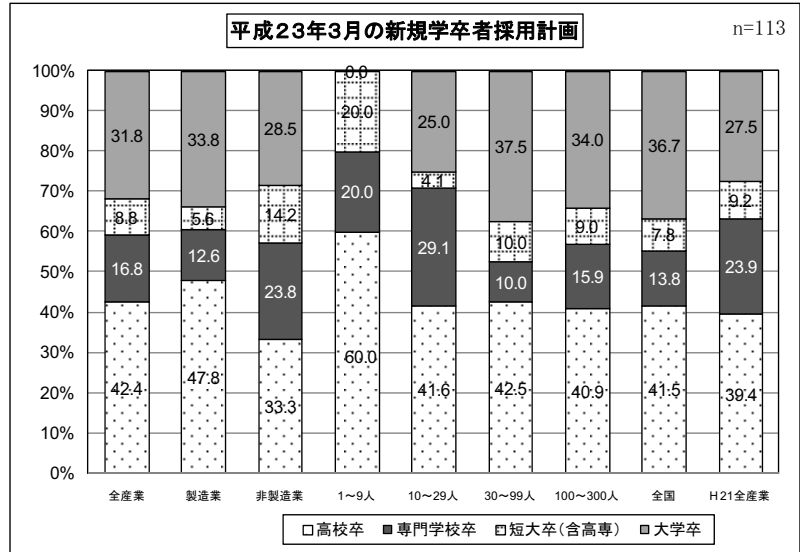
また、従業員数規模別で見ると、従業員数規模の大きい事業所ほど「ある」との回答割合が高く、「100~300人」の事業所では85.7%となっている。



## [学卒種別]

採用計画「ある」と回答した事業所について、その内訳について見ると、全産業では、「高校卒」の採用が42.4%で最も高く、次いで「大学卒」の採用が31.8%、「専門学校卒」の採用が16.8%となっている。また、全国においても、岐阜県と同様な傾向となっている。

従業員数規模別で見ると、従業員数規模の大きい事業所ほど「大学卒」の採用計画の割合が高い傾向となっている。



## 9. 賃金の改定について

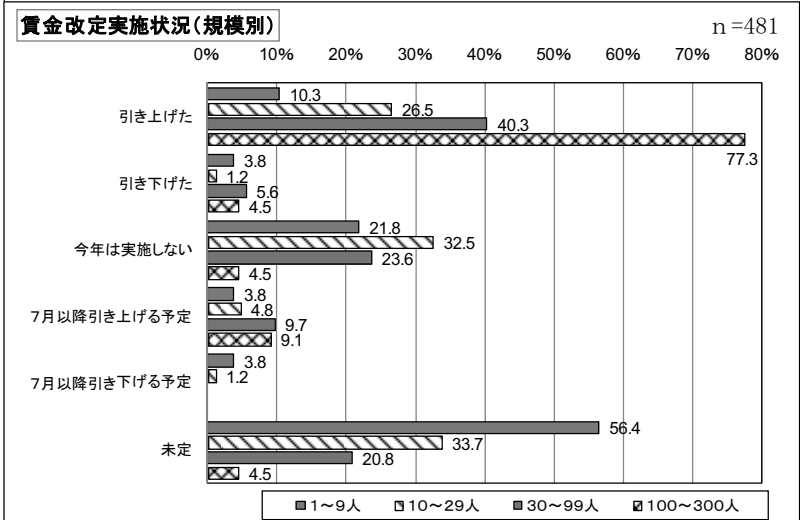
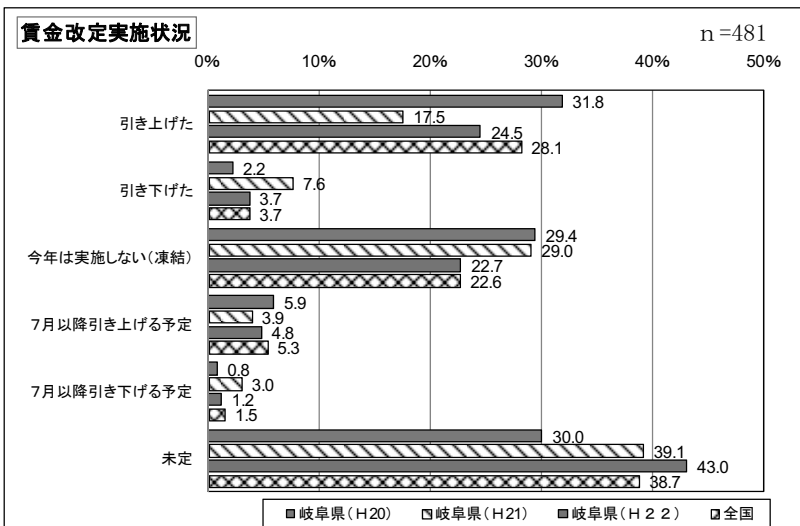
### (1) 賃金改定実施状況

#### 「引き上げた」事業所 (31.8%)

平成22年1月1日から平成22年7月1日までの期間における賃金改定実施状況について見ると、全産業では「引き上げた」が31.8%と最も高い。また、昨年と比べ14.3ポイント増加した。

その他実施状況で見ると、「今年は実施しない(凍結)」が29.4%となっており、対象事業所の約30%が凍結の状況となっている。

従業員数規模別に見ると、「引き上げた」割合は、従業員数規模の大きな事業所が高く、「100~300人」の事業所では77.3%となっており、「1~9人」の事業所の10.3%と比較すると、67.0ポイントの差がある。



(2) 昇給率および昇給額(加重平均)

前年と比べ賃金昇給率、賃金昇給額ともに好転

平成22年1月1日から平成22年7月1日までの間に賃金の引き上げを行った事業所の昇給率（昇給額）を見ると、全産業では1.03%（2,573円）で前年と比べ好転となった。

従業員数規模別に見ると、「1～9人」の事業所では、昇給率（昇給額）がマイナスとなっているが、「10人～300人」までの事業所では昇給率（昇給額）がプラスとなっている。

<昇給率および昇給額> (加重平均)

n=4,549

	事業所数	対象者数	改訂前の賃金	改訂後の賃金	昇給額	昇給率
全産業	158	4,549	248,752円	251,325円	2,573円	1.03
製造業	93	3,126	241,912円	244,905円	2,993円	1.24
非製造業	65	1,423	263,778円	265,429円	1,651円	0.63
1～9人	45	145	272,611円	270,005円	-2,606円	-0.96
10～29人	49	606	260,107円	263,154円	3,047円	1.17
30～99人	43	1,362	252,177円	253,644円	1,467円	0.58
100～300人	21	2,436	242,592円	245,974円	3,382円	1.39
全 国	7,324	221,654	245,049円	247,153円	2,104円	0.86

		平均昇給		平均昇給(上昇)		平均昇給(下降)	
		昇給額	昇給率	昇給額	昇給率	昇給額	昇給率
岐阜県	H20	4,537円	1.77	5,119円	2.00	-36,225円	-12.30
	H21	-70円	-0.03	3,431円	1.39	-15,714円	-5.36
	H22	2,573円	1.03	4,209円	1.72	-14,412円	-5.28
全 国	H20	4,222円	1.69	5,091円	2.04	-14,550円	-5.48
	H21	248円	0.10	4,128円	1.66	-17,420円	-6.58
	H22	2,104円	0.86	4,094円	1.67	-15,263円	-5.84



# 調 查 票





### 平成22年度中小企業労働事情実態調査ご協力をお願い

一部に景気に持ち直しの動きがみられるとはいえ、中小企業の経営環境はなお厳しく、雇用・労働面においても多くの課題をかかえております。このような情勢下、中小企業団体中央会では、中小企業における労働事情を的確に把握し、適正な労働対策を樹立することを目的に、本年度も全国一斉に標記調査を実施することとなりました。

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

## 平成22年度中小企業労働事情実態調査票

調査時点：平成22年7月1日 調査締切：平成22年7月9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9日までにご返送下さい。

岐阜県中小企業団体中央会 労働支援チーム

〒500-8384 岐阜市藪田南5丁目14番53号 岐阜県県民ふれあい会館 8F  
電話 058-277-1103 FAX058-273-3930

### 貴事業所の概要についてお答え下さい。(太枠内に該当する事項をご記入下さい)

貴事業所の名称	記入担当者名
所在地(〒 - )	電話番号 FAX番号
業種(最も売上高の多い事業の業種の番号を以下の1.~19.の中から1つだけ右の太枠内にご記入下さい) →	
1. 食料品、飲料・たばこ・飼料製造業 2. 繊維工業 3. 木材・木製品、家具・装備品製造業 4. 印刷・同関連業 5. 窯業・土石製品製造業 6. 化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品製造業 7. 鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業 8. 生産用・業務用・電気・情報通信・輸送用機械器具製造業 9. パルプ・紙・紙加工品、プラスチック製品、なめし革・同製品・毛皮、その他の製造業 10. 情報通信業 [ 通信業、放送業、情報サービス業、インターネット付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業 ] 11. 運輸業	12. 総合工事業 13. 職別工事業(設備工事業を除く) 14. 設備工事業 15. 卸売業 16. 小売業 17. 対事業所サービス業 [ 物品賃貸業、専門サービス業、広告業、技術サービス業、廃棄物処理業、職業紹介・労働者派遣業、その他の事業サービス業等 ] 18. 对个人サービス業 [ 宿泊業、飲食サービス業、洗濯・理容・美容・浴場業、その他の生活関連サービス業、自動車整備業、機械等修理業等 ] 19. その他(具体的に： )

### 設問1) 従業員数についてお答え下さい。

①平成22年7月1日現在の形態別の従業員数を男女別に太枠内にご記入下さい。また、従業員のうち常用労働者数をご記入ください。

性別	正社員	パートタイマー	派遣	アルバイト・その他	合計	常用労働者数
						(うち常用労働者)
男性	人	人	人	人		男性 人
女性	人	人	人	人		女性 人

- [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、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まれます。  
 ①期間を決めずに雇われている者、または1ヵ月を超える期間を決めて雇われている者  
 ②日々または1ヵ月以内の期限を限って雇われている者のうち、5月、6月にそれぞれ18日以上雇われた者  
 ③事業主の家族で、貴事業所に働いている者のうち、常時勤務して毎月給与が支払われている者

### 設問2) 労働組合の有無についてお答え下さい。(どちらか1つだけに○)

1. ある 2. ない

(右欄は回答事業所記入不要)

20				
(都道府県コード)	(事業所コード)	(地域コード)		

**設問3) 経営についてお答え下さい。**

①現在の経営状況は1年前と比べていかがですか。(1つだけに○)

1. 良い                      2. 変わらない                      3. 悪い

②現在行っている主要な事業について、今後どのようにしていくお考えですか。(1つだけに○)

1. 強化拡大      2. 現状維持      3. 縮小      4. 廃止      5. その他 (                      )

③現在、経営上どのようなことが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

**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21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労働基準法が改正され、時間外労働が月45時間を超える部分は、割増賃金率を法定の25%を超える率で定める努力が義務づけられ、また月60時間を超える部分は割増賃金率を50%以上(中小企業は当分の間適用猶予)とすることとされました。貴事業所では、時間外労働(残業・休日労働)が次の時間を超える人がいる月はどの程度ありますか。(1つだけに○)

45時間を超える人がいる月	1. ほぼ毎月	2. 3か月に1回程度
	3. ごくまれにある	4. 全くない
60時間を超える人がいる月	1. ほぼ毎月	2. 3か月に1回程度
	3. ごくまれにある	4. 全くない

④貴事業所では時間外労働(残業・休日労働)削減に取り組んでいますか。(1つだけに○)

1. 積極的に取り組んでいる      2. ある程度取り組んでいる      3. 取り組みはしていない      4. 時間外労働はない

※1, 2, に○をした事業所は④-1の質問にお答えください。

④-1 貴事業所で取り組まれている時間外労働(残業・休日労働)削減策について、当てはまるものをお答えください。(該当するものすべてに○)

1. 放送や巡回による定時退社の呼びかけ      2. 管理職による残業時間管理の徹底      3. 一定時間での一斉消灯の実施  
 4. 帰りやすい雰囲気づくり      5. 従業員との時間外労働削減の話し合い      6. ノー残業デーの実施  
 7. 残業・休日労働の上限の設定      8. 仕事のやり方の工夫・改善      9. その他 (                      )

**設問5) 従業員の有給休暇についてお答え下さい。**

①平成21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)

②貴事業所では年次有給休暇の取得促進に取り組んでいますか。(1つだけに○)

1. 積極的に推進している                      2. ある程度推進している                      3. 推進はしていない

※1, 2, に○をした事業所は②-1, ②-2の質問にお答えください。

②-1 取得促進のためにどのようなことを行っていますか(該当するものすべて○)

1. 社内掲示等による呼びかけ                      2. 誕生日など記念日等での取得の促進                      3. 管理職の率先した取得  
 4. 半日・時間単位での付与制度の導入                      5. 計画的な付与の実施                      6. 取得推進月間の設定  
 7. 夏季などに連続休暇取得を勧奨                      8. 休暇取得状況の点検と取得勧奨                      9. その他 (                      )



②-2 年次有給休暇取得促進に取り組むのはなぜですか。(3つ以内に○)

- |                    |                      |                  |
|--------------------|----------------------|------------------|
| 1. 従業員の健康や安全確保のため  | 2. 従業員の勤労意欲・能率の向上のため | 3. 従業員の家庭生活充実のため |
| 4. 従業員の創造的な能力発揮のため | 5. 人材の確保と定着率の向上のため   | 6. 企業イメージ向上のため   |
| 7. 従業員からの強い要望のため   | 8. 同業他社や取引先が実施したから   | 9. その他 ( )       |

設問6) 障害者雇用についてお答え下さい。

①障害者の雇用状況についてお答えください。(1つだけに○)

1. 現在障害者を雇用している    2. 現在は雇用していないが、過去に雇用していた    3. これまで障害者を雇用したことはない

※1. に○をした事業所は①-1の質問にお答えください。    ※2. 3. に○をした事業所は①-2の質問にお答えください。

①-1 雇用している障害者の人数を太枠内にお答えください。  
また、障害の種類別内訳をご記入ください。

雇用人数 (合計)	(内 訳)			
	身体障害	知的障害	精神障害	その他
人	人	人	人	人

①-2 現在雇用していない場合、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○)

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障害者を雇用するにあたって、特にどのようなことが課題となっていますか。あるいは課題となると考えますか。(3つ以内に○)

1. 担当業務の選択    2. 周囲とのコミュニケーション    3. 職場設備の改善  
4. 雇用形態・賃金の設定    5. 作業の効率性    6. 専任担当者の配置  
7. 労働時間の設定    8. 通勤手段    9. 研修・訓練  
10. その他 ( )    11. 課題は特になし

設問7) 高齢者の雇用についてお答え下さい。

①高齢者等の雇用の安定等に関する法律により段階的な65歳までの高齢者雇用措置(定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定めを廃止のいずれかの措置)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ていますか。(1つだけに○)

1. 定年の定めを廃止している    2. 定年年齢を64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

※3. に○をした事業所は①-1、①-2の質問にお答えください。

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

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

①-2 継続雇用的高齢者はどのような雇用形態ですか。(当てはまるものすべてに○)

1. 正社員    2. 嘱託職員・契約社員    3. パート・アルバイト    4. その他 ( )

②高齢者を継続して雇用していくことによってどのような課題が生じますか。(3つ以内に○)

1. 高齢者の担当する仕事の確保    2. 高齢者の処遇が難しい    3. 若・壮年社員のモラルが低下する  
4. 人件費の負担が増加する    5. 生産性が低下する    6. 高齢者の健康管理・体力の維持  
7. 以前の部下や若手との人間関係    8. 若年者の採用の手控え    9. その他 ( )  
10. 特に課題となることはない

③貴事業所では65歳以上の人の雇用についてどうお考えですか。(1つだけに○)

1. すでに65歳以上の人を雇用している    2. 65歳以上の人を雇用することを考えていきたい  
3. 65歳以上の人を雇用する考えはない

設問8) 最低賃金引き上げについてお答え下さい。

①現在、政府で最低賃金の引き上げ議論が行われておりますが、もし最低賃金が全国一律時給800円以上に引き上げられた場合、経営上マイナスの影響はどの程度ありますか。(1つだけに○)

1. 大きな影響がある    2. 多少影響がある    3. ほとんど影響はない    4. わからない

※1. 2. に○をした事業所は②の質問にお答えください。

①-1 経営上の影響がある場合、どのような対応が必要となりますか。(該当するものすべてに○)

1. パートタイマーの時給の引き上げ    2. アルバイトの時給の引き上げ    3. 高卒の初任給の引き上げ  
4. 正社員の賃金の引き上げ    5. 新規雇用の手控え    6. 一部業務の外注  
7. パート・アルバイトの削減    8. 事業の縮小や廃止    9. 時給引き上げのための労働時間短縮  
10. 商品・サービス価格の引き上げ    11. その他 ( )

設問9) 新規学卒者の採用についてお答え下さい。

①平成22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22年6月支給額)をご記入下さい。

学卒	採用予定人数(人) (平成22年3月卒)	採用した人数(人) (平成22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22年3月卒)	採用した人数(人) (平成22年3月卒)	1人当たり 平均初任給額(円)
短大卒 (含高専)	技術系		
	事務系		
大学卒	技術系		
	事務系		

- [注] (1) 平成22年6月の1ヵ月間に支給した1人当たり平均初任給額は通勤手当を除いた所定内賃金総額(税込額)をご記入下さい。  
 (2) 専門学校卒は、高校卒業を入学の資格とした専修学校専門課程(2年制以上)を卒業した者を対象として下さい。  
 (3) 技術系として採用した者以外はすべて事務系にご記入下さい。

②平成23年3月の新規学卒者(第2新卒者、中途採用者を除く)の採用計画はありますか。(1つだけに○)

1. ある      2. ない      3. 未定

※上記の1. に○をした事業所は下記の③へ

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10) 賃金改定についてお答え下さい。

①平成22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. 引上げた                                  4. 7月以降引上げる予定  
 2. 引下げた                                  5. 7月以降引下げるとの予定  
 3. 今年は実施しない(凍結)                6. 未定

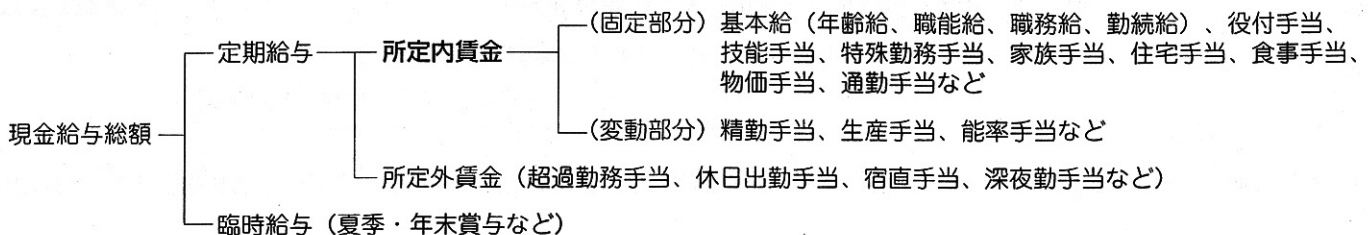
1. ~3. に○をした事業所は下記の②へ

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)
<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. 引上げた」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. 引下げた」事業所は、「平均引上げ・引下げ額(C)」はマイナス額になります。  
 ・「3. 今年は実施しない(凍結)」事業所は、「(B)-(A)」が同額になりますので、「平均引上げ・引下げ額(C)」は「0」になります。  
 (2) 対象者総数は、賃金改定対象者で、賃金の改定前、改定後とも在職している者です(1ページ目の設問1の「従業員数」とは必ずしも一致しなくても結構です)。  
 (3) パートタイマー、アルバイト、役員、家族、嘱託、病欠者、退職者などは除いて下さい。  
 (4) 「所定内賃金」については、下表を参考にして下さい。ただし、通勤手当は除いて下さい。

賃金分類表



◎お忙しいところご協力ありがとうございました。記入もれがないかももう一度お確かめのうえ、7月9日までにご返送下さい。



### 岐阜県中小企業団体中央会

〒500-8384 岐阜市藪田南5丁目14番53号  
岐阜県県民ふれあい会館8階

TEL 058-277-1100 FAX 058-273-3930

URL <http://www.chuokai-gifu.or.jp/>

E-mail [info@chuokai-gifu.or.jp](mailto:info@chuokai-gifu.or.jp)

**東濃支所** 〒507-0801 多治見市東町1の9の3  
(美濃焼センター内)

TEL 0572-25-0865 FAX 0572-23-7431

E-mail [tono@chuokai-gifu.or.jp](mailto:tono@chuokai-gifu.or.jp)

**飛騨支所** 〒506-0025 高山市天満町5の1の12  
(高山米穀駅前ビル内)

TEL 0577-34-4300 FAX 0577-36-4220

E-mail [hida@chuokai-gifu.or.jp](mailto:hida@chuokai-gifu.or.jp)

平成22年度調査事業

この報告書は岐阜県からの補助金を受けて作成されています。平成22年11月