

平成 1 5 年 度
地域産業実態調査事業

岐 阜 県 に お け る

中 小 企 業 の 労 働 事 情

平成 1 5 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

長年にわたり景気が低迷する中で、デフレの深刻化や国内産業の空洞化の進行、完全失業率の高止まりなどを背景に、中小企業を取り巻く雇用・労働環境も大きく変化しております。

このような中、本会では、県下中小企業の労働事情について、その実態を把握し、適正な中小企業労働対策の樹立及び時宜を得た中央会労働指導方針の策定に資することを目的に、政府指定事業の一環として、県内1,300事業所を対象に「中小企業労働事情実態調査」を実施いたしました。

本年度は、経営状況、従業員の労働時間、新規学卒者の雇用、賃金改定等の従来からの調査項目に加え、雇用調整、従業員の賞与、人材確保と教育訓練、育児・介護休業等に関する項目についても調査を行いました。

この報告書が、県内中小企業の労働事情の実態把握の一助となり、今後の中小企業労働対策の確立に役立てば幸いに存じます。

最後に、本調査の実施にあたりまして、格別のご協力を頂いた関係組合、調査対象事業所の皆様には厚くお礼申し上げますとともに、今後とも一層のご協力を賜りますようお願い申し上げます。

平成16年3月

岐阜県中小企業団体中央会

目 次

調査要領	1
1. 回答事業所・従業員について	
(1) 回答事業所数の従業員規模	2
(2) 常用労働者数の男女比	2
(3) 年齢別常用労働者の割合	3
(4) パートタイム労働者比率	3
2. 経営状況について	
(1) 経営状況	5
(2) 主要事業の今後の方針	5
(3) 経営上のあい路(複数回答)	6
(4) 経営上の強み(複数回答)	6
3. 従業員の労働時間について	
(1) 1日の所定労働時間	7
(2) 週所定労働時間	7
(3) 月平均残業時間	8
(4) 年次有給休暇	9
4. 雇用調整(労働力の調整)について	
(1) 雇用調整の実施の有無	9
(2) 雇用調整の方法(複数回答)	9
(3) 雇用調整実施の理由(複数回答)	10
5. 従業員の賞与について	
(1) 賞与支給の有無	11
(2) 平成14年度の賞与の支給額の割合(全体)	11
6. 従業員の人材確保と教育訓練について	
(1) 必要とする人材(複数回答)	12
(2) 人材確保の方法(複数回答)	12
(3) 教育訓練の方法(複数回答)	13
(4) 自己啓発の支援措置(複数回答)	13
7. 育児休業について	
(1) 育児休業制度整備の有無	13
(2) 育児休業を取得した従業員の有無	14
(3) 働きながら育児をする従業員への支援方法(複数回答)	14
8. 介護休業について	
(1) 介護休業制度整備の有無	15

(2) 介護休業を取得した従業員の有無.....	16
(3) 働きながら介護をする従業員への支援方法 (複数回答)	16

9 . 新規学卒者の採用

(1) 新規学卒者 (平成 1 5 年 3 月卒) の初任給 (加重平均)	16
(2) 新規学卒者 (平成 1 5 年 3 月卒) の充足状況.....	17
(3) 平成 1 6 年 3 月新規学卒者採用計画.....	17

10 . 賃金の改定について

(1) 賃金改訂実施状況.....	18
(2) 昇給率・昇給額.....	19

調 査 要 領

1. 調査目的

この調査は、岐阜県における中小企業の労働事情を的確に把握し、適正な中小企業労働対策の樹立並びに時宜を得た中央会労働指導方針の策定に資することを目的とする。

2. 調査機関

岐阜県中小企業団体中央会

3. 調査時点

平成15年7月1日現在

4. 調査方法

事業協同組合等の組織を通じ調査票を配布し、その回答を求めた。

5. 調査対象

岐阜県中小企業団体中央会会員組合の所属企業の中から次の業種に属するもので、中小企業の範囲を超えない企業を選定した。

* 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

6. 調査票の回収

区 分	計	製造業	非製造業
調査票発送数	1,300	715	585
回収数(内有効数)	564 (556)	285 (270)	279 (286)
有効回答回収率	42.7%	37.7%	48.8%

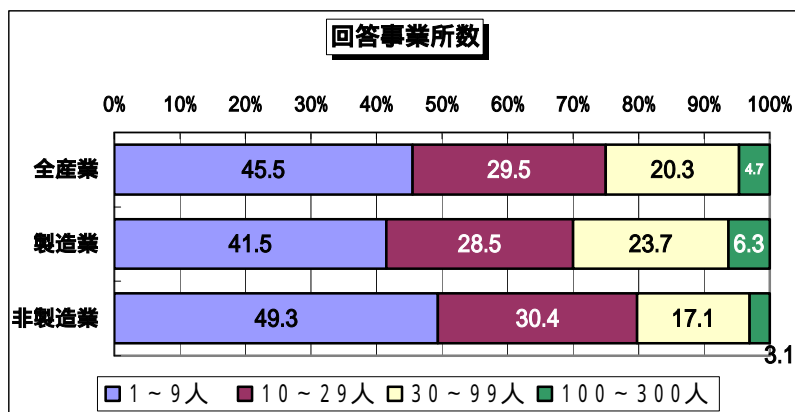
注：調査結果の概要でいう「全産業」「製造業」「非製造業」は、全て県内の事業所のことである。

調査結果の概要

1. 回答事業所・従業員について

(1) 回答事業所数の従業員規模

回答事業所556事業所の常用労働者数は13,950人で、1事業所当たりの平均常用労働者は25人(製造業30人、非製造業21人)となっている。回答事業所の従業員規模について見る

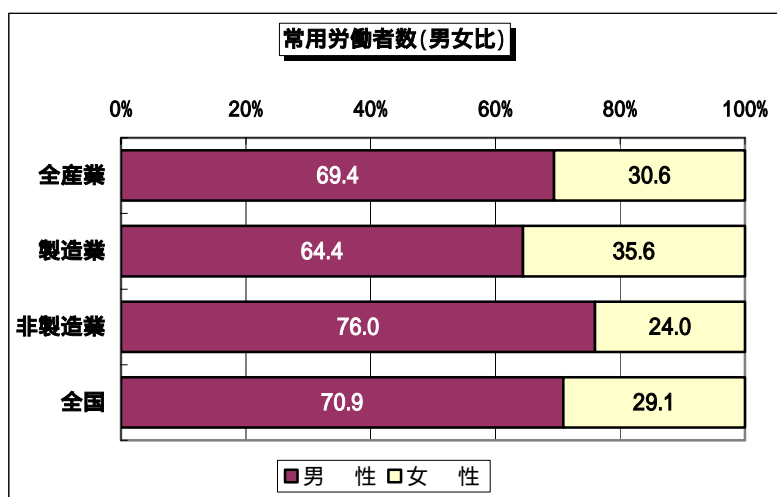


と、全産業では「1～9人」の事業所が45.5%で最も多く、次いで「10～29人」の事業所が29.5%、「30～99人」の事業所が20.3%と、99人以下の事業所が全体の9割以上を占めている。

業種別に見ると、製造業では「1～9人」の事業所が最も多く41.5%、「10～29人」の事業所が28.5%、「30～99人」の事業所が23.7%の順となっている。非製造業では「1～9人」の事業所が49.3%で最も多く、「10～29人」の事業所が30.4%、「30～99人」の事業所が17.1%の順となっている。

(2) 常用労働者数の男女比

調査対象事業所の常用労働者数について見ると、全産業13,950人のうち男性が9,676人(69.4%)、女性が4,274人(30.6%)で、男女比は約7対3で昨年(男性10,003人〔71.5%〕、女性3,978人〔28.5%〕)と同



様の割合であるが、前年と比べると、男性が約300人減少し、女性が約300人増加している。

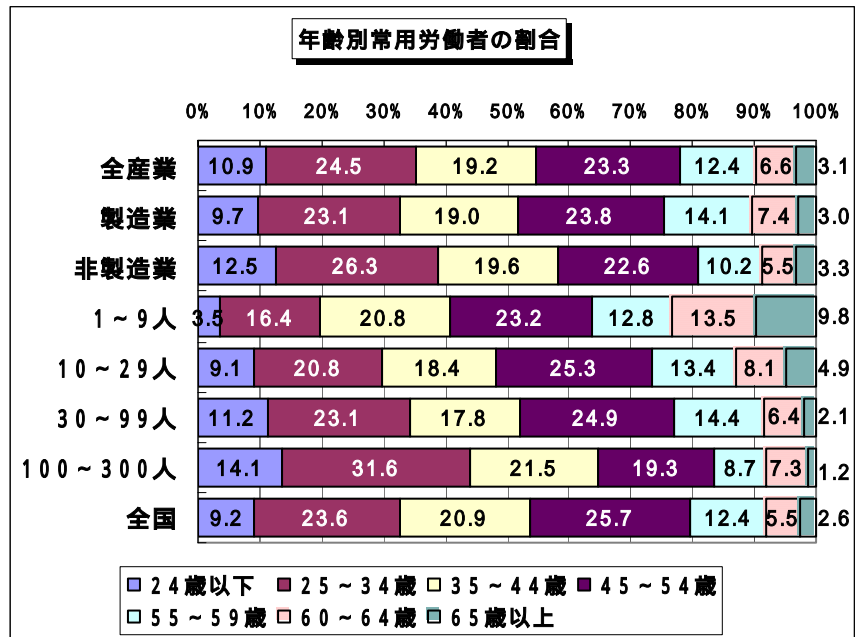
また、全国総数で見ても総数684,739人中、男性485,309人(70.9%)、女性199,430

人（29.1%）で、同様の男女比の結果が見られ、常用労働者についても男性が減少、女性が増加傾向となっている。

業種別に見ると、製造業総数8,003人中、男性5,154人（64.4%）、女性2,849人（35.6%）、非製造業総数5,947人中、男性4,522人（76.0%）、女性1,425人（24.0%）で、前年（製造業総数8,927人（男性6,103人〔68.4%〕、女性2,824人〔31.6%〕）、非製造業総数5,040人（男性3,900人〔77.2%〕、女性1,154人〔22.8%〕）と比べ、常用労働者数は製造業が約900人減少し、非製造業が逆に約900人増加している。

(3) 年齢別常用労働者の割合

年齢別に常用労働者数の割合を見ると、全産業では「25～34歳」が24.5%で最も多く、「45～54歳」が23.3%、「35～44歳」が19.2%、「35～44歳」が19.3%、「25～34歳」が23.1%、「25～34歳」が23.1%、「35～44歳」が19.0%の順となっている。製造業については「45～54歳」が23.8%で最も多く、「25～34歳」が23.1%、「35～44歳」が19.0%の順となっている。非製造業については「25～34歳」が26.3%で最も多く、「45～54歳」が22.6%、「35～44歳」が19.6%の順となっている。



が19.0%の順となっている。非製造業については「25～34歳」が26.3%で最も多く、「45～54歳」が22.6%、「35～44歳」が19.6%の順となっている。

全国と比較すると、全産業の方が34歳以下の割合で2.6ポイント高く、35～59歳までの割合で4.1ポイント低い。

規模別に見ると、常用労働者数の少ない事業所では、34歳以下の占める割合が低く、1～9人の事業所で19.9%となっており、100～300人の事業所の45.7%と比較すると25.8ポイントの差がある。また常用労働者の少ない事業所では、60歳以上の占める割合が比較的高く、1～9人の事業所で23.3%となっており、100～300人の事業所の8.5%と比較すると14.8ポイントの差がある。

(4) パートタイム労働者比率

パートタイム労働者と常用労働者との比率を見ると、全産業では「0%（雇用していな

い)」が49.8%で最も多く、「10%未満」が15.1%、「10～20%未満」が11.5%、「30～50%未満」が7.7%の順で、事業所におけるパートタイム労働者の占める割合が高くなるほど、全産業において占める割合が低くなっている。

業種別にパートタイム労働者の平均人数を見ると、「食料品」が33.86人と最も多く、次いで「化学工業」が25.42人、「繊維・同製品」が17.12人、「小売業」が14.60人の順で雇用人数が多く、反対に「設備工事業」が2.62人、「建設業」が2.90人と、パートタイム労働者の雇用人数が少ない。

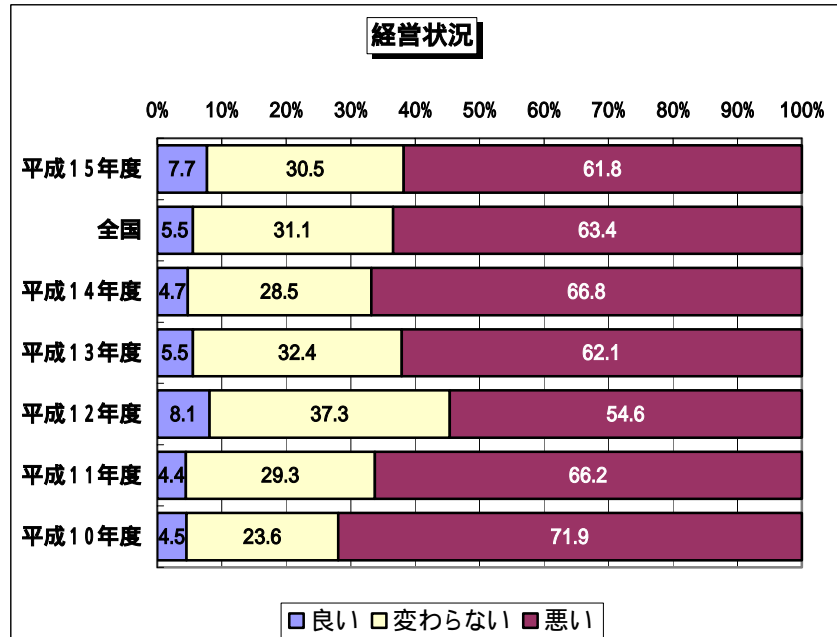
パートタイム労働者比率

	0%	10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70%以上	平均人数
全産業	277(49.8)	84(15.1)	64(11.5)	42(7.6)	43(7.7)	40(7.2)	6(1.1)	11.32
1～9人	150(63.6)	0(0.0)	20(8.5)	18(7.6)	17(7.2)	28(11.9)	3(1.3)	15.86
10～29人	74(43.8)	35(20.7)	21(12.4)	14(8.3)	16(9.5)	8(4.7)	1(0.6)	12.44
30～99人	48(39.3)	35(28.7)	17(13.9)	10(8.2)	7(5.7)	3(2.5)	2(1.6)	10.68
100～300人	5(17.2)	14(48.3)	6(20.7)	0(0.0)	3(10.3)	1(3.4)	0(0.0)	10.35
製造業	114(42.2)	45(16.7)	40(14.8)	19(7.0)	25(9.3)	25(9.3)	2(0.7)	12.86
食料品	8(25.0)	4(12.5)	6(18.8)	2(6.3)	5(15.6)	6(18.8)	1(3.1)	33.86
繊維・同製品	12(30.8)	5(12.8)	7(17.9)	6(15.4)	4(10.3)	5(12.8)	0(0.0)	17.12
木材・木製品	16(50.0)	7(21.9)	7(21.9)	1(3.1)	0(0.0)	1(3.1)	0(0.0)	5.28
出版・印刷・同関連	4(33.3)	3(25.0)	2(16.7)	2(16.7)	1(8.3)	0(0.0)	0(0.0)	11.86
窯業・土石	49(51.6)	11(11.6)	8(8.4)	5(5.3)	11(11.6)	10(10.5)	1(1.1)	10.96
化学工業	2(33.3)	1(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	2(33.3)	1(16.7)	0(0.0)	25.42
金属、同製品	12(46.2)	6(23.1)	5(19.2)	1(3.8)	0(0.0)	2(7.7)	0(0.0)	8.23
機械器具	9(39.1)	8(34.8)	5(21.7)	1(4.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	7.10
その他の製造業	2(40.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(20.0)	2(40.0)	0(0.0)	0(0.0)	24.47
非製造業	163(57.0)	39(13.6)	24(8.4)	23(8.0)	18(6.3)	15(5.2)	4(1.4)	9.28
運輸業	2(33.3)	3(50.0)	0(0.0)	1(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	9.84
建設業	84(70.0)	20(16.7)	9(7.5)	3(2.5)	4(3.3)	0(0.0)	0(0.0)	2.90
総合工事業	32(61.5)	13(25.0)	4(7.7)	1(1.9)	2(3.8)	0(0.0)	0(0.0)	3.03
職別工事業	20(83.3)	2(8.3)	2(8.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2.99
設備工事業	32(72.7)	5(11.4)	3(6.8)	2(4.5)	2(4.5)	0(0.0)	0(0.0)	2.62
卸売業	20(37.7)	8(15.1)	4(7.5)	10(18.9)	8(15.1)	3(5.7)	0(0.0)	12.82
小売業	22(43.1)	4(7.8)	5(9.8)	5(9.8)	5(9.8)	7(13.7)	3(5.9)	14.60
対事業所サービス業	5(50.0)	1(10.0)	3(30.0)	1(10.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4.55
対個人サービス業	30(65.2)	3(6.5)	3(6.5)	3(6.5)	1(2.2)	5(10.9)	1(2.2)	11.50

2. 経営状況について

(1) 経営状況

回答事業所における経営状況について見ると、「悪い」の回答が61.8%と高い割合を占め、「変わらない」が30.5%、「良い」が7.7%の順で、全国とほぼ同様の結果となっており、過去5年間に

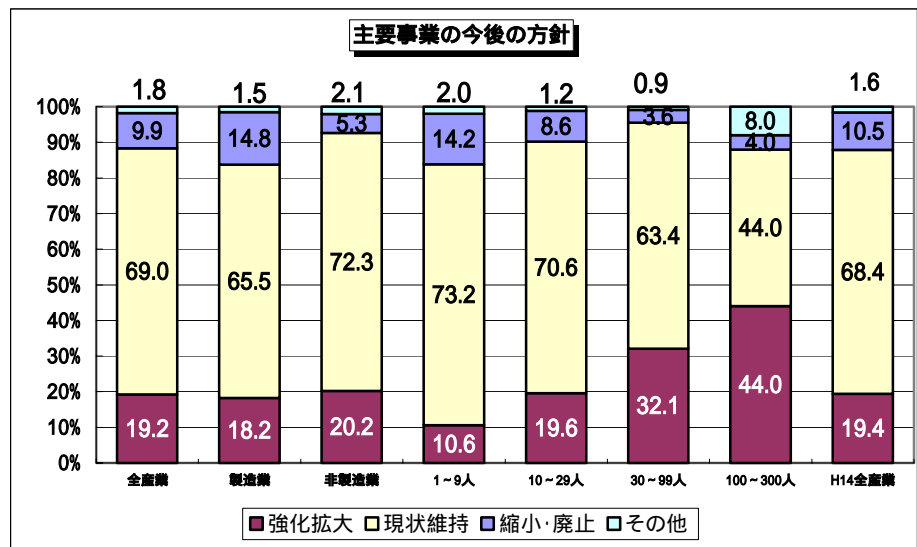


いて約6~7割が「悪い」との回答となっている。

前年と経営状況を比較すると、「良い」の回答が3.0ポイント、「変わらない」の回答が2.0ポイントそれぞれ高く、「悪い」の回答が5.0ポイント低くなっており、わずかであるが経営状況の好転傾向がうかがえる。

(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（69.0%）、製造業（65.5%）、非製造業（72.3%）で最も多い割合となっている。



前年の全産業

と比較すると「縮小・廃止」は0.6ポイント、「強化拡大」は0.2ポイント減少し、「現状維持」は0.6ポイント増加している。

規模別についても「現状維持」の割合が最も多く、前年と比べ約2.0~7.0ポイント増加した。前年より若干ではあるが、各事業所の主要事業の減少から現状維持へと方針転

換しつつある。

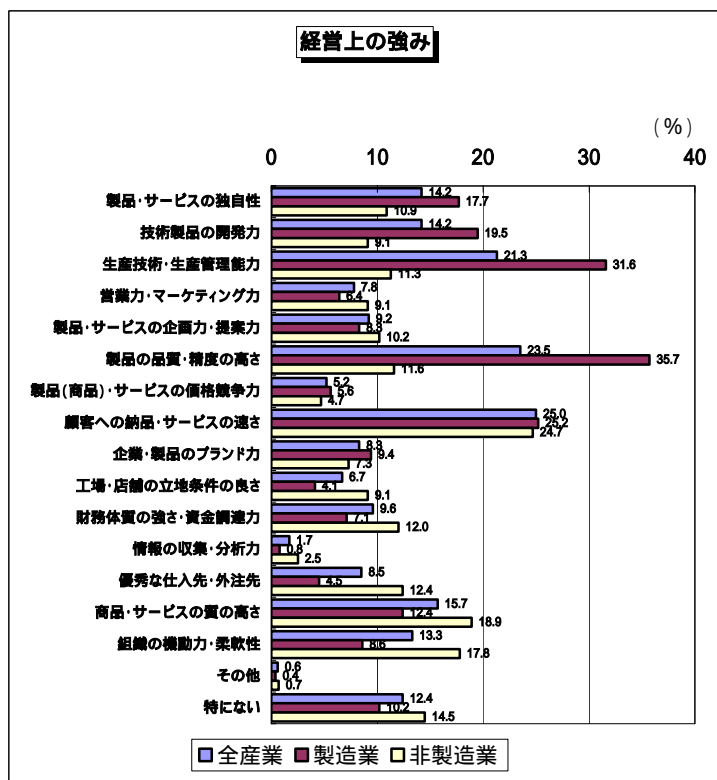
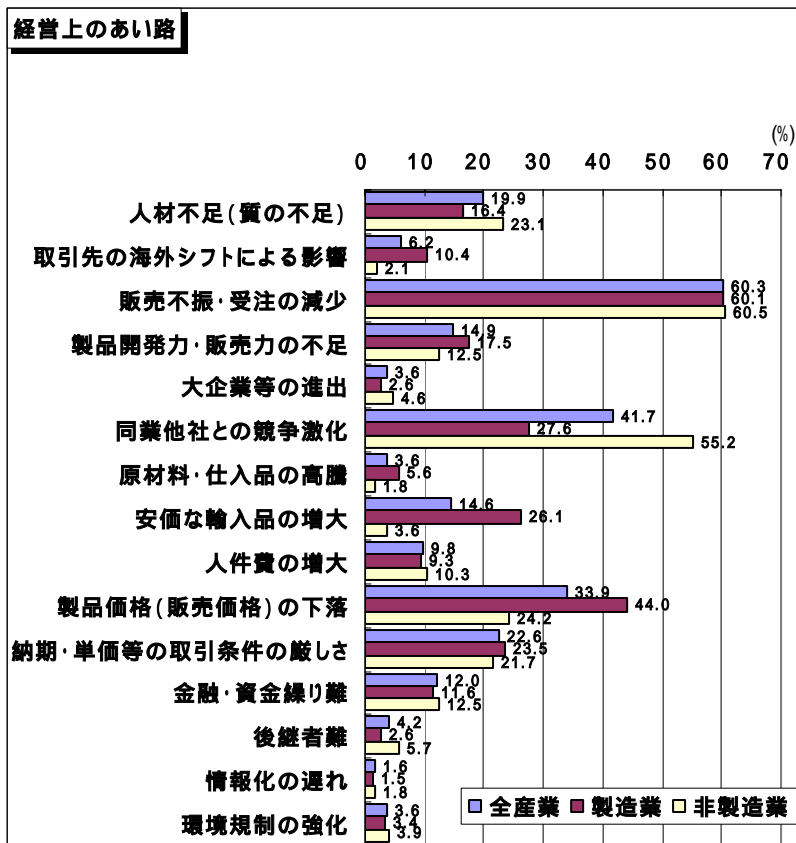
(3) 経営上のあい路(複数回答)

経営上のあい路について見ると、全産業では「販売不振・受注の減少」との回答が最も多く60.3%、「同業他社との競争激化」が41.7%、「製品価格(販売価格)の下落」が33.9%、「納期・単価等の取引条件の厳しさ」が22.6%、「人材不足(質の不足)」が19.9%の順となっている。

業種別に見ると、「販売不振・受注の減少」が製造業60.1%、非製造業60.5%で最も多く、売上の減少要因となっている。また、業種別で大きな違いとして製造業では「製品価格(販売価格)の下落」(44.0%)、非製造業では「同業他社との競争激化」(55.2%)となり、業種別のあい路が顕著に出ている結果となった。

(4) 経営上の強み(複数回答)

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」との回答が最も多く25.0%、「製品の品質・精度の高さ」が23.5%、「商品・サービスの質の高さ」が15.7%の順となっている。



業種別に見ると、製造業では「製品の品質・精度の高さ」が35.7%で最も多く、「生産技術・生産管理能力」が31.6%、「顧客への納品・サービスの速さ」が25.2%の順となっている。非製造業では「顧客への納品・サービスの速さ」が24.7%で最も多く、「商品・サービスの質の高さ」が18.9%、「組織の機動力・柔軟性」が17.8%の順となっており、製造業は製品の品質・精度の高さ、非製造業はサービスの向上を経営上の強みとしている傾向がある。

3. 従業員の労働時間について

(1) 1日の所定労働時間

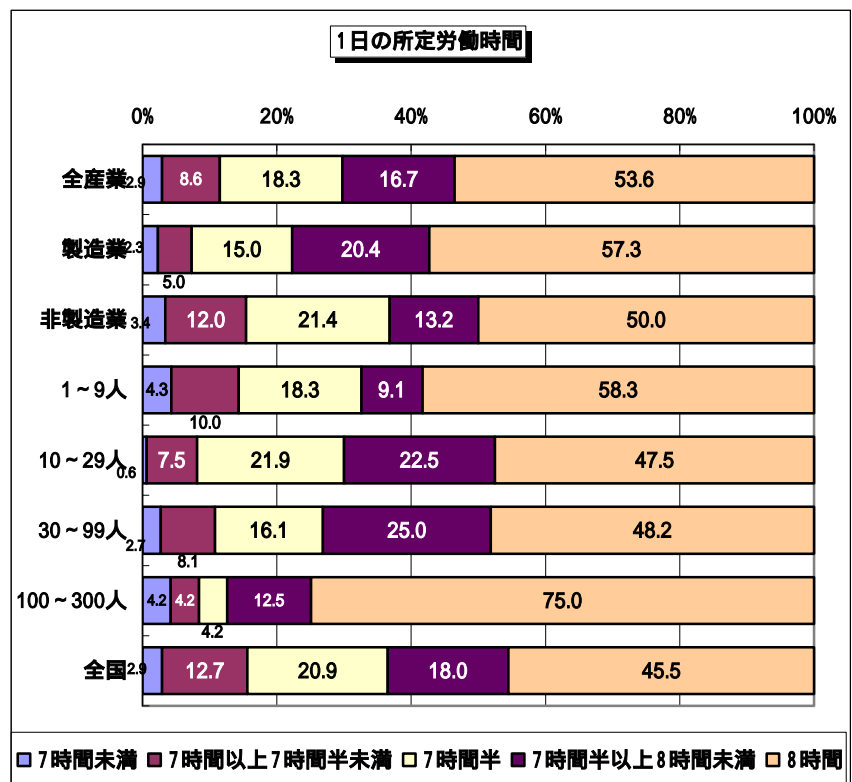
1日の所定労働時間について見ると、「8時間」の事業所の割合は、全産業では53.6%、製造業が57.3%、非製造業が50.0%で、いずれも全国の45.5%を上回っている。また、製造業より、非製造業で1日の所定労働時間が短いのが特徴となっている。

規模別に見ると、1日の所定労働時間が「8時間」の事業所の割合は、100～300人の事業所が75.0%と最も多く、1～9人の事業所が58.3%、30～99人の事業所が48.2%、10～29人の事業所が47.5%の順となっている。

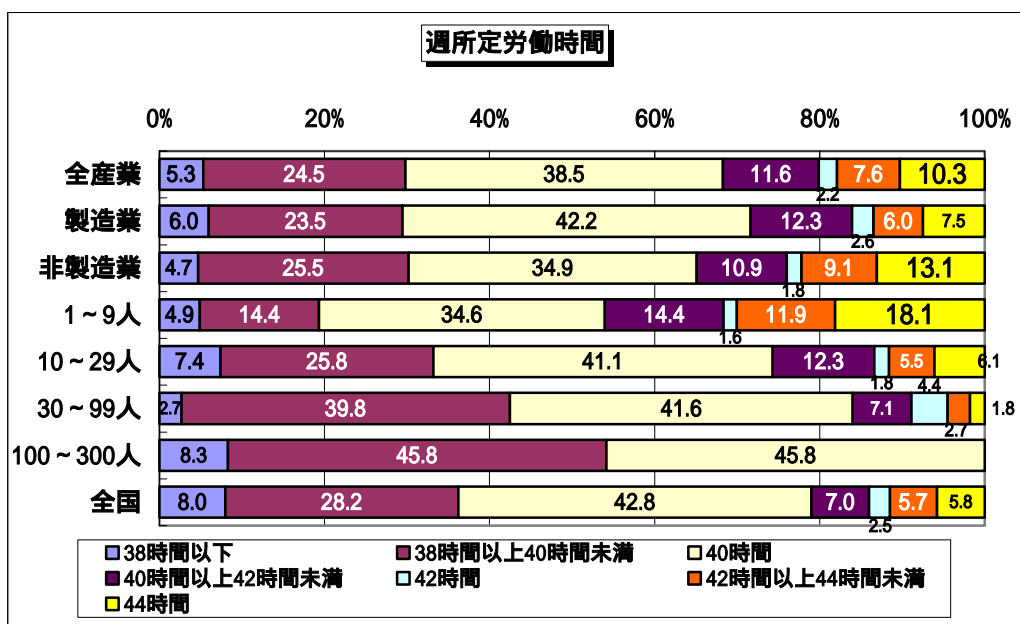
(2) 週所定労働時間

週の所定労働時間について見ると、「40時間以下」の事業所の割合は、全産業が68.3%、製造業が71.7%、非製造業が65.1%で、全国の79.0%を下回っている。

規模別に見ると、規模の大きい事業所ほど「40時間以下」の割合が高くなっている。また、「40時間以上」の事業所について見ると全産業（31.7%）、製造業（28.4%）、非製造業（34.9%）で比較的高い割合となっており、規模別については、規模の小さい

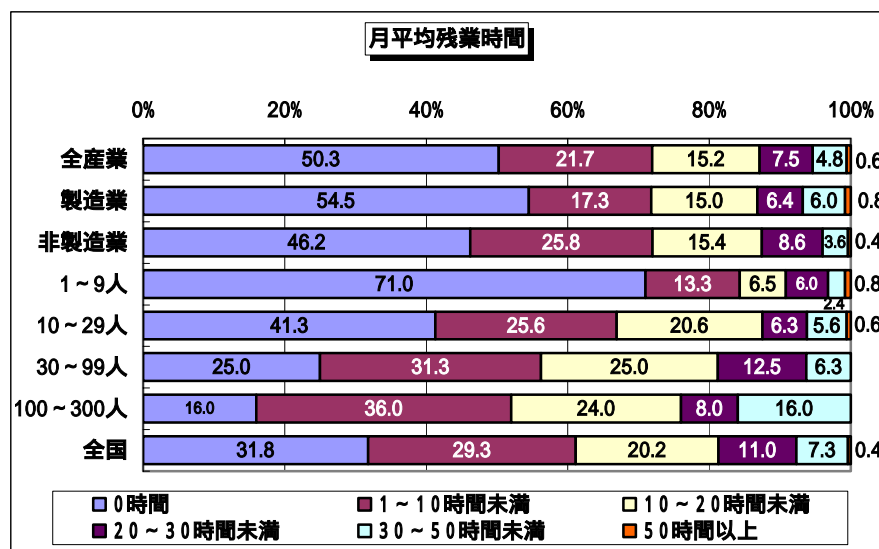


事業所ほど「40時間以上」の割合が高くなっている。



(3) 月平均残業時間

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50.3%で最も多く、「1時間～10時間未満」が21.7%、「10時間～20時間未満」が15.2%の順となっている。



規模別に見ると、規模の大きい事業所ほど月平均残業時間の割合が高く、100～300人の事業所では84.0%となっており、1～9人の事業所の29.0%と比較すると55.0ポイントの差がある。

(4) 年次有給休暇

年次有給休暇

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14.06日、平均取得日数は7.40日となっている。前年(平均付与日数14.72日、平均取得日数7.70日)と比べると若干の減少傾向となっている。

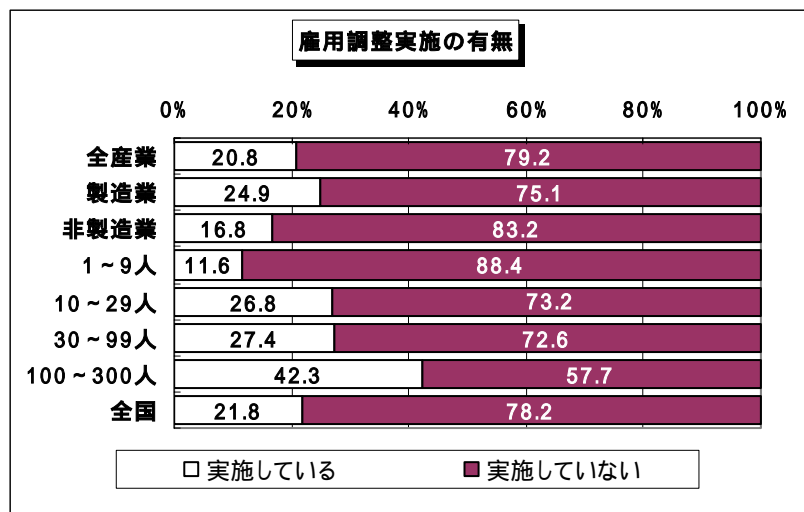
	平均付与日数	平均取得日数
全産業	14.06	7.40
製造業	13.95	7.62
非製造業	14.17	7.18
1～9人	12.39	7.51
10～29人	14.86	7.70
30～99人	14.91	7.04
100～300人	17.00	6.50
全国	15.08	7.49

規模別に見ると、規模の大きい事業所ほど平均付与日数が多く、100～300人の事業所(17.00日)と、1～9人の事業所(12.39日)とは、4.61日の差がある。しかし、平均取得日数については、事業所の規模によって取得日数が増減することはなく、年間約6～7日の平均取得日数となっている。

4. 雇用調整(労働力の調整)について

(1) 雇用調整実施の有無

雇用調整の実施状況について見ると、全産業で「実施していない」が79.2%、製造業が75.1%、非製造業が83.2%となっている。



規模別に見ると、規模の大きい事業所ほど比

較的「実施している」割合が最も多く、100～300人の事業所では42.3%となっており、1～9人の事業所の11.6%と比較すると、30.7ポイントの差がある。

(2) 雇用調整の方法(複数回答)

雇用調整実施事業所における雇用調整の方法について見ると、全体的に低い割合で実施されており、全産業では「残業規制」が30.7%で最も多く、「休暇の増加」が26.0%、

「新規学卒者の採用削減・中止」が23.7%となっている。

業種別に見ると、製造業では「休日の増加」が37.9%で最も多く、「残業規制」が30.3%、「正社員の解雇」が16.7%の順となっている。非製造業では

「新規学卒者の採用削減・中止」が35.4%で最も多く、「残業規制」が31.3%、「中途採用の削減・中止」が22.9%の順となっており、人員整理に関係した雇用調整実施の傾向がうかがえる。

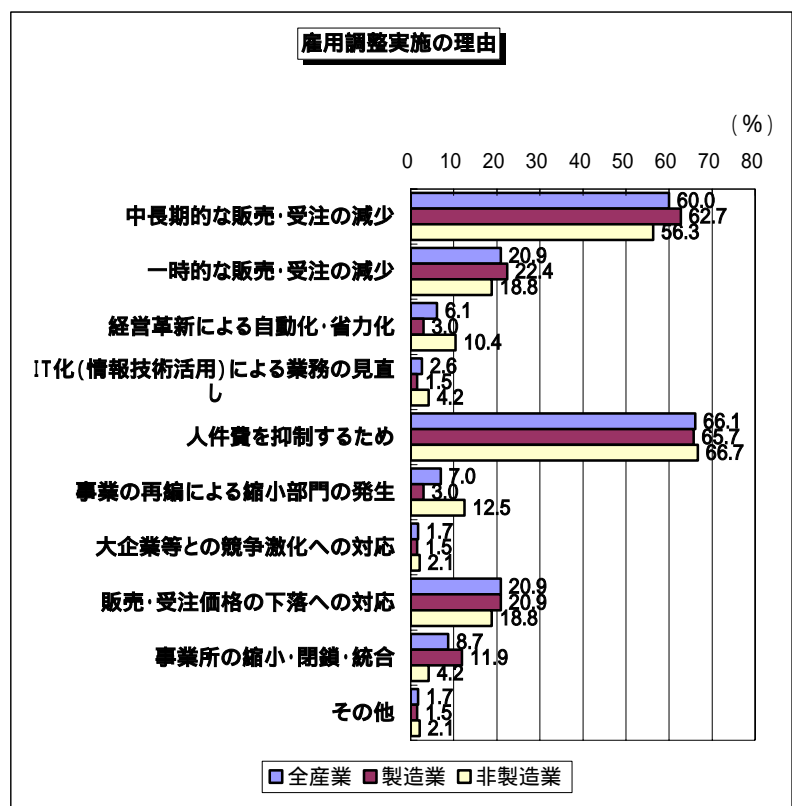
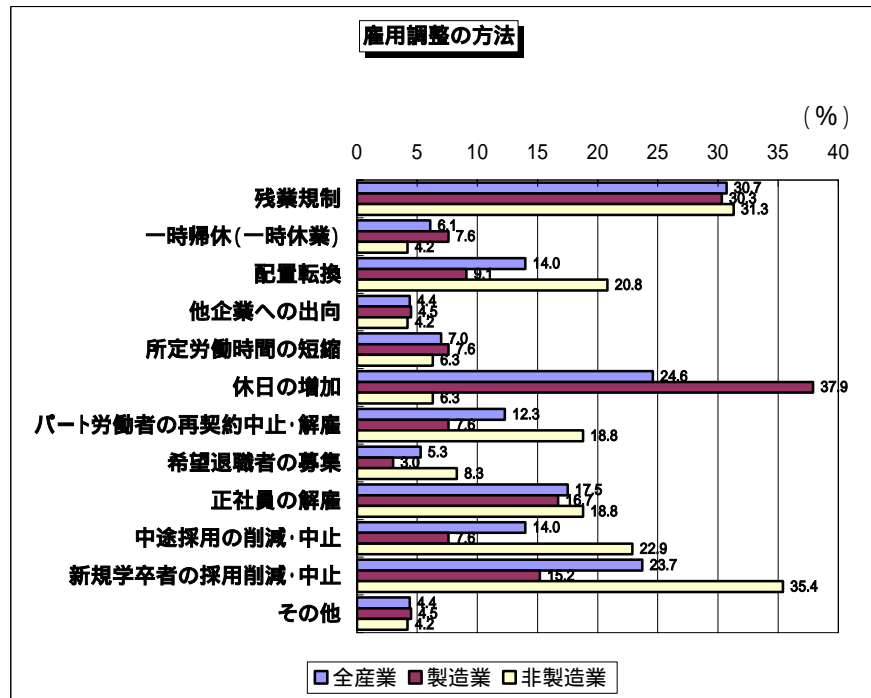
(3) 雇用調整実施の理由

(複数回答)

雇用調整実施の理由について、全産業では「人件費を抑制」が66.1%で最も多く、「中長期的な販売・受注の減少」が60.0%、「一時的な販売・受注の減少」が20.9%となっている。

業種別に見ると、製造業では「人件費を抑制」

が65.7%で最も多く、「中長期的な販売・受注の減少」が62.7%、「一時的な販売・受注の減少」が22.4%の順となっている。非製造業では「人件費の抑制」が66.7%で最も多く、



「中長期的な販売・受注の減少」が56.3%、「販売・受注価格の下落への対応」が18.8%の順となっており、先行き不透明な経済情勢の中、中小企業の苦しい経営環境がうかがえる。

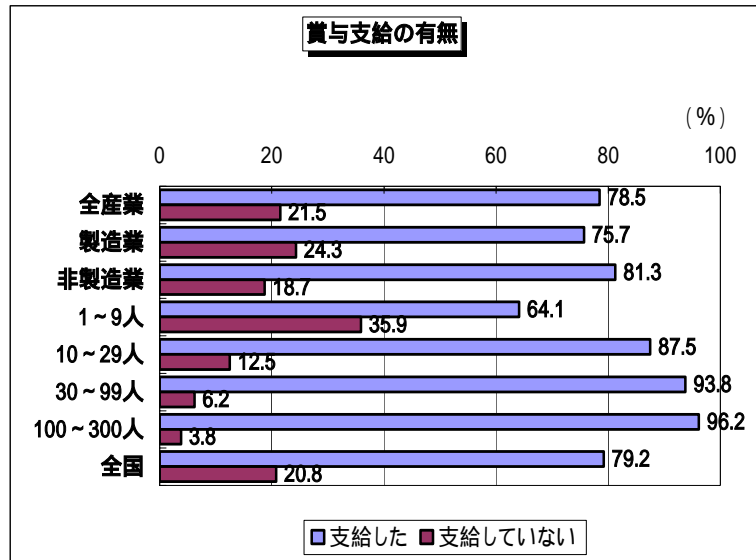
5. 従業員の賞与について

(1) 賞与支給の有無

賞与支給の有無について見ると、全産業、製造業、非製造業とも全体の7～8割で賞与を「支給した」との回答を得た。

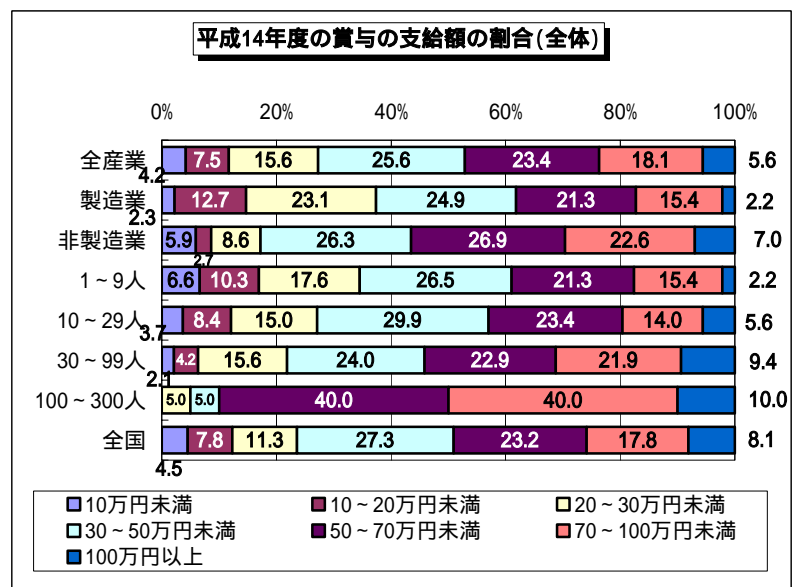
規模別についても、大小問わず6～9割以上が賞与を「支給した」との回答となっている。

しかし、1～9人の事業所で賞与を「支給していない」が35.9%となっている。



(2) 平成14年度の賞与の支給額の割合（全体）

平成14年度の賞与の支給額の割合（全体：夏季、年末（冬季）、その他（年度末、一時金）すべて合計した金額の割合）について見ると、「30～50万円未満」が全産業（25.6%）、製造業（24.9%）で最も多くなっている。非製造業については「50～70万円未満」が26.9%で最も多くなっている。



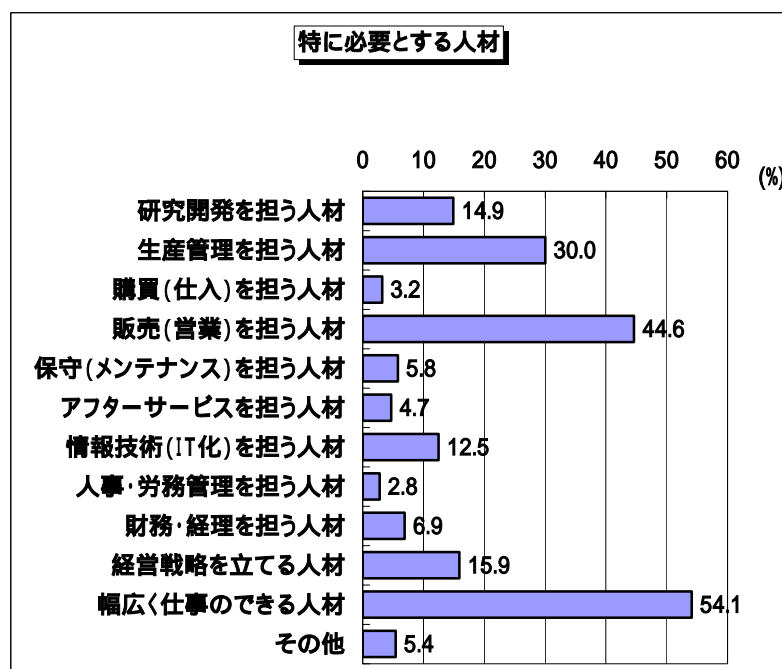
規模別で見ると、1～9人の事業所では、「30～50万円未満」が26.5%で最も高い割合となっており、100～300人の事業所については「50～70万円未満」、「70～100万円未

満」が40.0%で最も高い割合となっている。また、業種別、規模別においても、10万円未満の割合は低くなっている。

6. 従業員の人材確保と教育訓練について

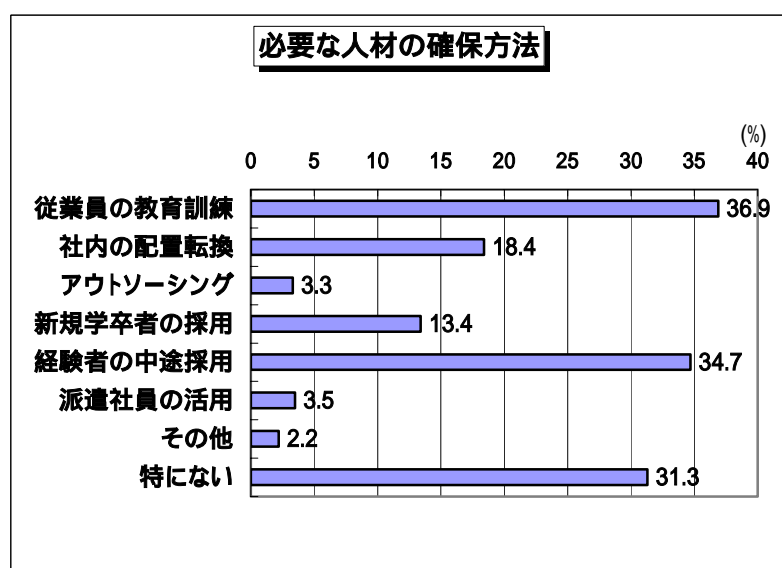
(1) 必要とする人材（複数回答）

従業員の人材確保と教育訓練について特に必要とする人材を見ると、「幅広く仕事のできる人材」が54.1%で最も多く、「販売（営業）を担う人材」が44.6%、「生産管理を担う人材」が30.0%の順となっている。



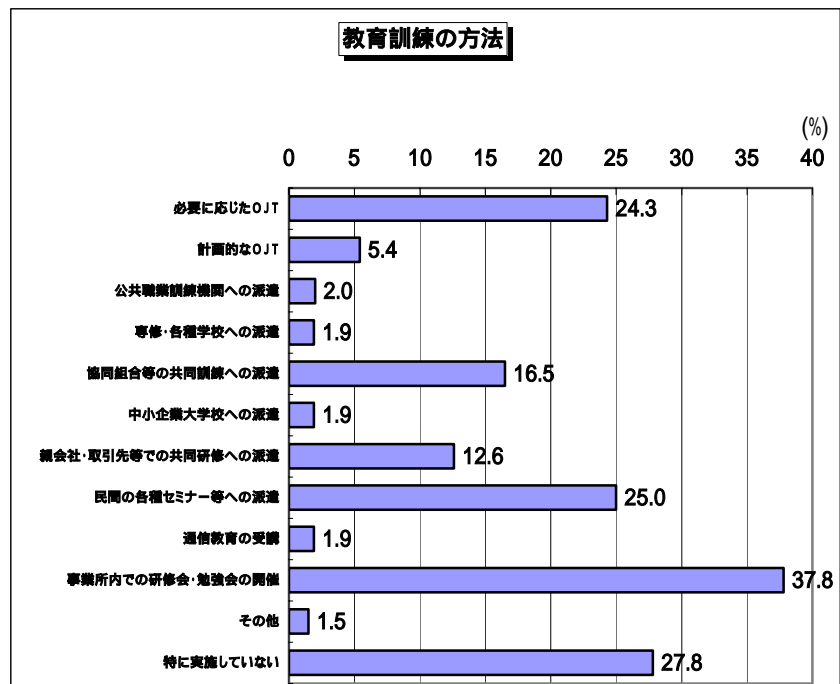
(2) 人材確保の方法（複数回答）

人材確保の方法について見ると、「従業員の教育訓練」が36.9%で最も多く、「経験者の中途採用」が34.7%、「特にない」が31.3%の順となっている。



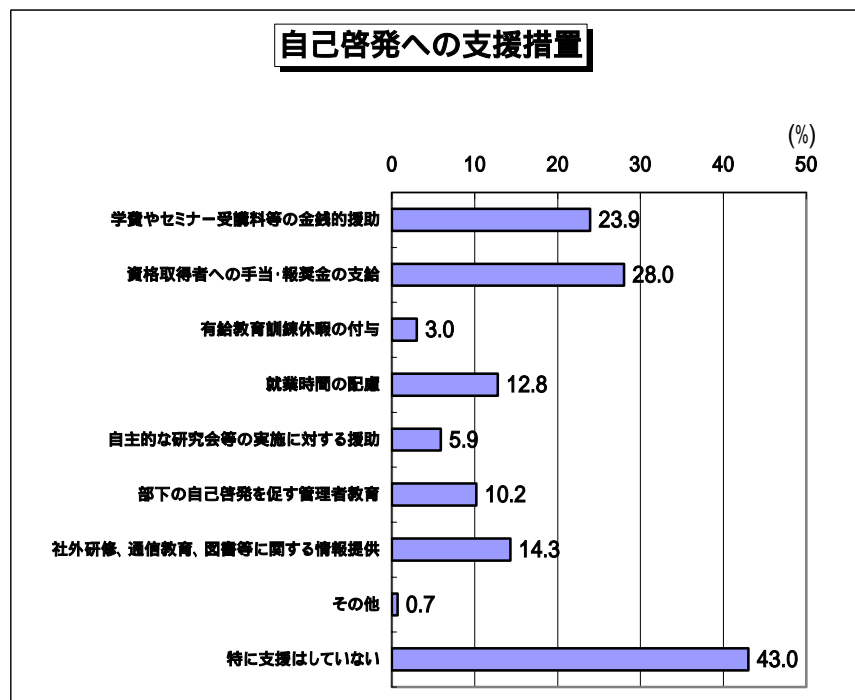
(3)教育訓練の方法（複数回答）

従業員の教育訓練について見ると、「事業所内での研修会・勉強会の開催」が37.8%で最も多く、「民間の各種セミナー等への派遣」が25.0%となっている。また、「特に実施していない」が27.8%あった。



(4) 自己啓発への支援措置（複数回答）

従業員の自己啓発の支援措置について見ると、「資格取得者への手当・報奨金の支給」が28.0%、「学費やセミナー受講料等の金銭的援助」が23.9%の順となっている。その反面「特に支援はしていない」が4割を超している。



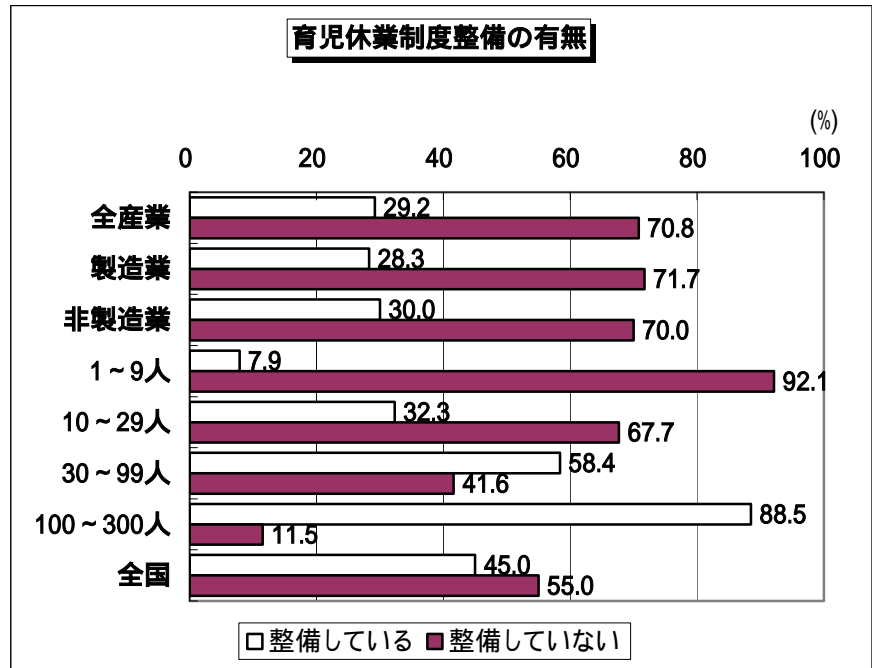
7. 育児休業について

(1) 育児休業制度整備の有無

育児休業制度整備の有無について見ると、全産業、製造業、非製造業とも「整備して

いない」が7割を占めており、育児休業制度についての導入が少ない傾向にある。

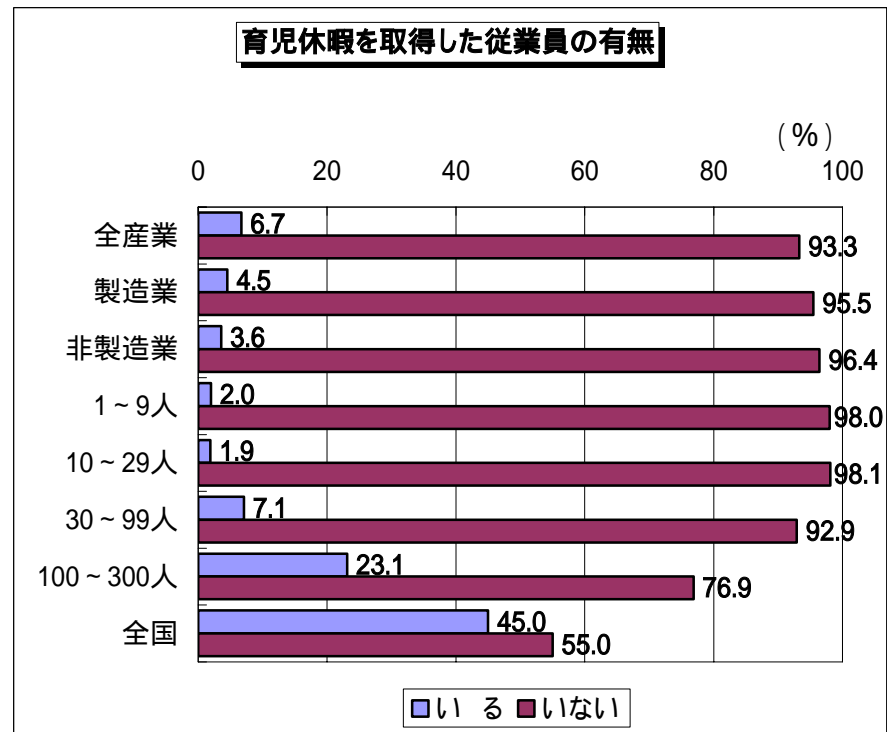
規模別については、29人以下の事業所では「整備していない」割合の方が高くなっているが、30人以上の事業所では逆に「整備している」割合の方が高くなっている。特に100～300人の事業所については9割近くが育児休業制度整備を「整備している」との回答があった。



こうした制度が定着するには、もう少し時間を要すると感じられる。

(2) 育児休業を取得した従業員の有無

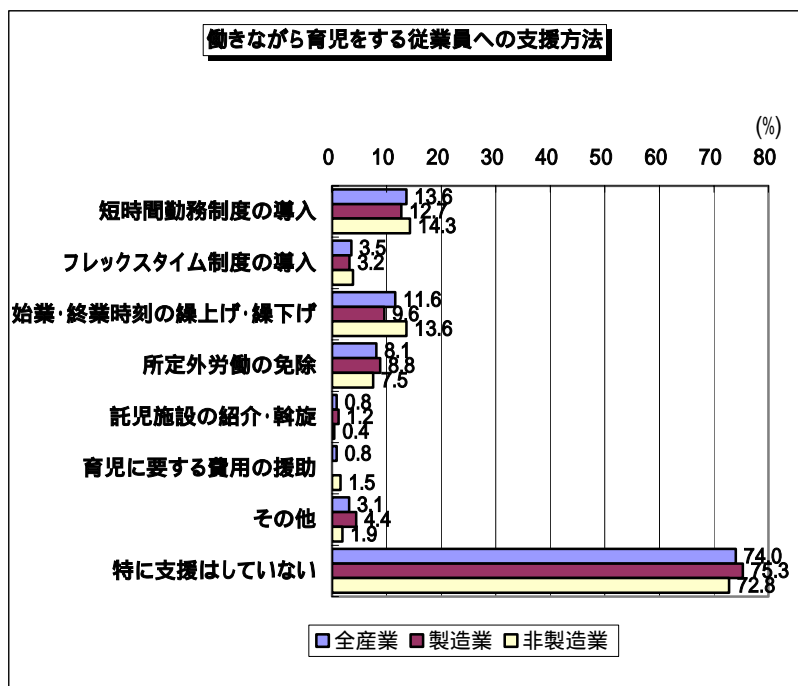
育児休業を取得した従業員の有無について見ると、全国では45%の事業所の従業員が取得、55%が取得していない割合となっているが、県内の状況を見ると、9割近くの事業所の従業員が取得していないとの回答があった。



(3) 働きながら育児をする従業員への支援方法（複数回答）

働きながら育児をする従業員への支援方法について見ると、全産業、製造業、非製造

業ともに「特に支援はしていない」が7割以上を占め、あまり取り組めていない状況にある。

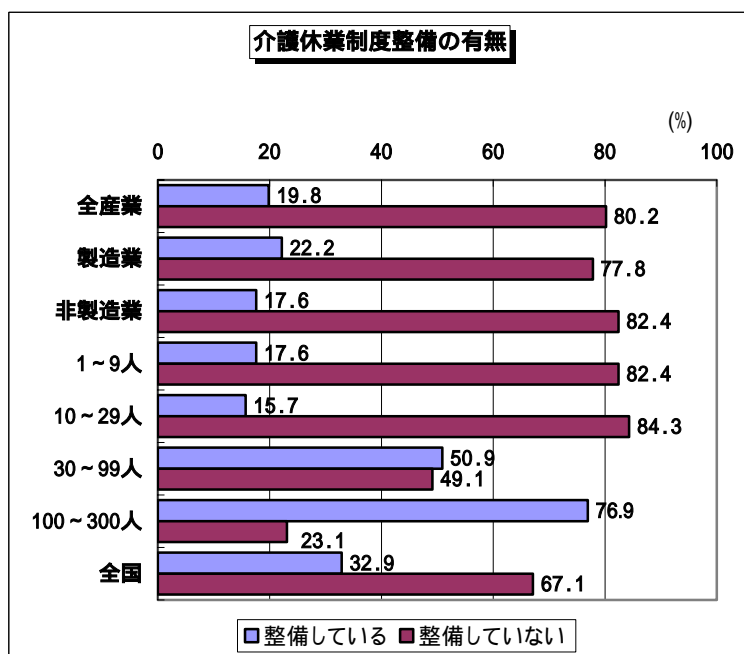


8. 介護休業について

(1) 介護休業制度整備の有無

介護休業制度整備の有無について見ると、全産業、製造業、非製造業とも「整備していない」が7～8割を占めており、介護休業制度についての導入が少ない傾向にある。

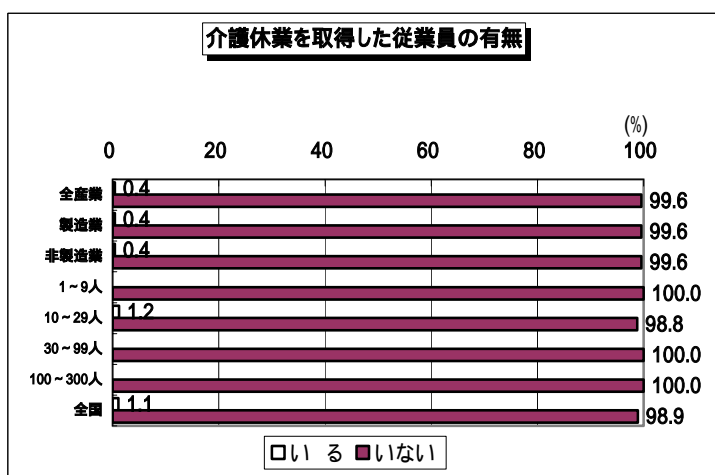
規模別については、29人以下の事業所では「整備していない」割合の方



が高くなっているが、30人以上の事業所では逆に「整備している」割合の方が高くなっている。特に100～300人の事業所については7割近くが育児休業制度整備を「整備している」との回答があった。

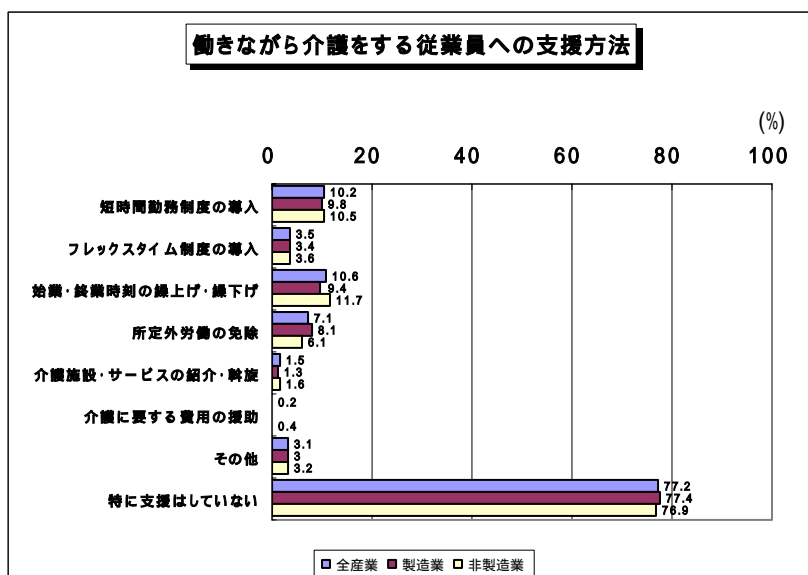
(2) 介護休業を取得した従業員の有無

介護休業を取得した従業員の有無について見ると、全国、県内の割合とも、100%近くの事業所の従業員が取得していないとの回答である。



(3) 働きながら介護をする従業員への支援方法（複数回答）

働きながら介護をする従業員への支援方法について見ると、全産業、製造業、非製造業ともに「特に支援はしていない」が7割以上を占め、あまり取り組んでいない状況にある。



9. 新規学卒者の採用について

(1) 新規学卒者(平成15年3月卒)の初任給(加重平均)

新規学卒者の初任給について、全国平均との比較では、短大卒技術系、事務系、大学卒技術系以外は県内事業所のほうが全国平均を上回っている。

全国平均と県内との差は、高校卒技術系が10,283円、高校卒事務

	岐阜県	全国平均
高校卒技術系	162,622	152,339
高校卒事務系	153,150	148,840
専門学校卒技術系	169,850	162,392
専門学校卒事務系	174,068	161,574
短大卒技術系	167,500	169,255
短大卒事務系	161,720	163,435
大学卒技術系	187,527	190,412
大学卒事務系	190,470	184,939

系が4,310円、専門学校卒技術系が7,458円、専門学校卒事務系が12,494円、短大卒技術系が-1,755円、短大卒事務系が-1,715円、大学卒技術系が-2,885円、大学卒事務系が5,531円となっている。

(2) 新規学卒者(平成15年3月卒)の充足状況

新規学卒者の充足率について見ると、岐阜県全体においては高校卒、短大卒が全国平均を上回っており、専門学校卒、大学卒は下回っている。

技術系、事務系別に見ると、技術系では高校卒、専門学校卒、大学卒で全国平均を下回っており、事務系では高校卒、専門学校卒、短大卒は全国平均を上回っている。

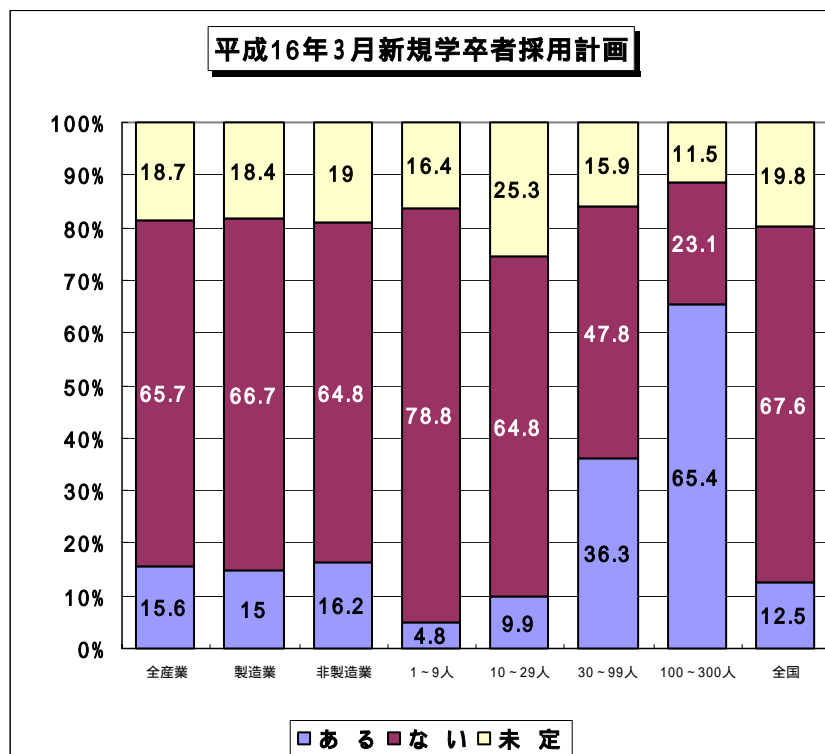
新規学卒者(平成15年3月卒)の充足状況

	全 体		技術系		事務系	
	岐阜県	全国	岐阜県	全国	岐阜県	全国
高校卒	93.8	93.4	92.5	92.6	95.8	95.6
専門学校卒	90.0	93.1	88.9	92.8	100.0	94.5
短大卒	100.0	93.9	100.0	91.2	100.0	96.8
大学卒	88.6	91.4	86.5	90.0	90.2	93.5

(3) 平成16年3月新規学卒者採用計画

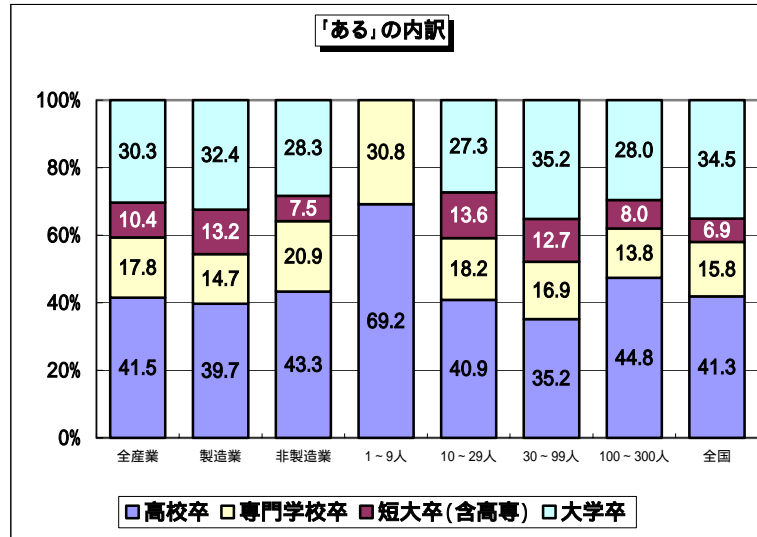
平成16年3月新規学卒者の採用計画について見ると、全産業では「ない」との回答が最も多く65.7%と半数以上を占め、「ある」との回答が15.6%となっており、若年層の就職問題に大きな影を投げかけている。

全国との比較では、全国より全産業のほうが「ある」の回答の割合が3.1ポイント高く、逆に「ない」の回答の割合が1.9ポイント低い。



規模別に見ると、規模の大きい事業所ほど「ある」の回答の割合が高く、100～300人の事業所では65.4%となっており、1～9人の事業所の4.8%と比較すると60.6ポイントの差がある。また、規模の小さい事業所ほど「ない」の回答の割合が高く、1～9人の事業所では78.8%となっており、100～300人の事業所の23.1%と比較すると55.7ポイントの差がある。

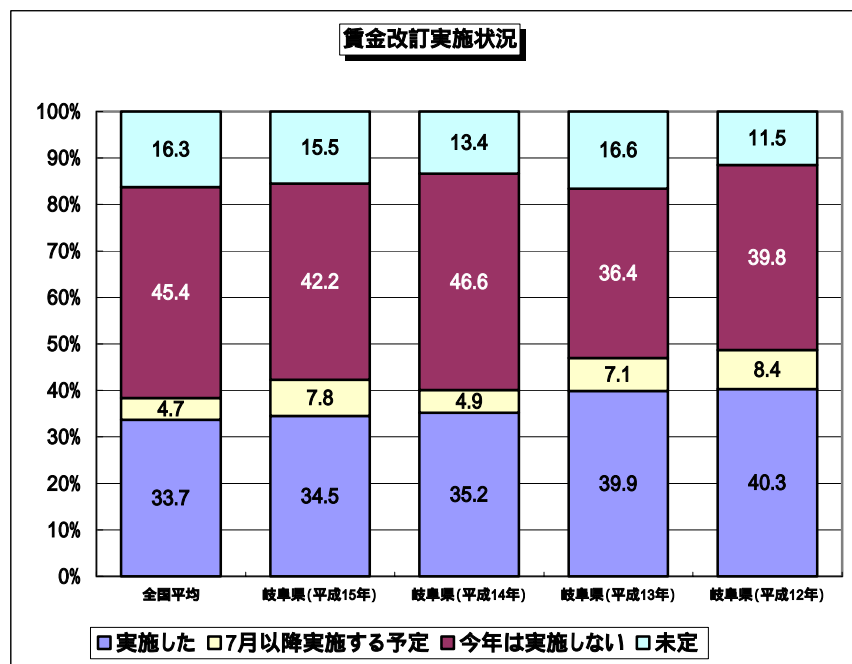
「ある」との回答の内訳を見ると、高校卒は1～9人の事業所が69.2%で最も多く、100～300人の事業所が4.8%の順となっている。専門学校卒は1～9人の事業所が30.8%で最も多く、10～29人の事業所が18.2%の順となっている。短大卒(含高専)は10～29人の事業所が13.6%で最も多く、30～99人の事業所が12.7%の順となっている。大学卒は30～99人の事業所が35.2%で最も多く、100～300人の事業所が28.0%の順となっている。



10 賃金の改定について

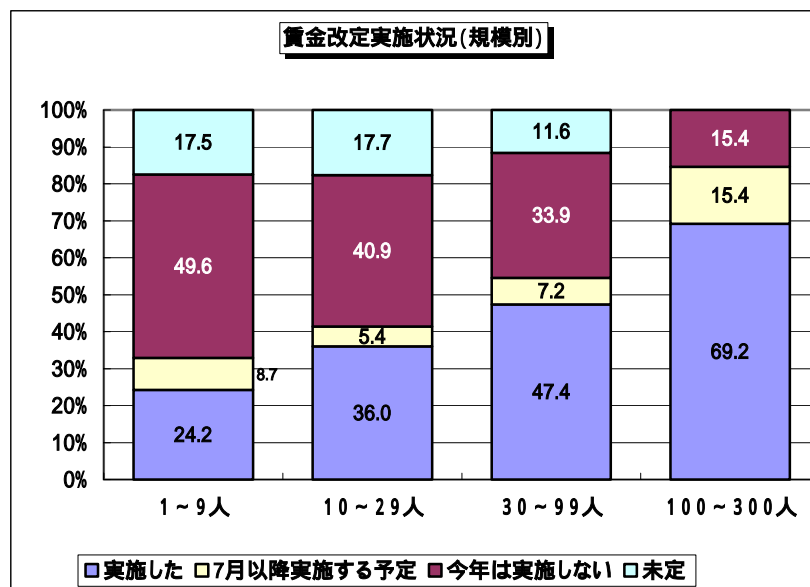
(1) 賃金改定実施状況

賃金改定実施状況について見ると、平成15年7月1日現在「実施した」事業所は34.5%と前年より0.7ポイント減少している。また、「今年には実施しない」事業所は42.2%と前年より4.4ポイント減少



している。

全国平均と比較すると、岐阜県(平成15年)の方が「実施した」の回答の割合で0.8ポイント上回っているが、「今年実施しない」の回答の割合では3.2ポイント下回っている。



規模別に見ると、規模の大きい事業所ほど「実施した」割合が高く100~300人の事業所が69.2%、30~99人の事業所が47.4%となっている。

(2) 昇給率、昇給額

昇給率について見ると、全産業では0.50%と前年の1.33%を0.83ポイント下回っている。

昇給額についても前年と比較して全ての項目で減少している。昇給率、昇給額を全国と比較すると、全産業の方が昇給率は0.06ポイント、また昇給額においても全産業の方が198円高い。規模別の事業所においては、図のとおり昇給率、昇給額がマイナスになった事業所もあり、厳しい経営状況となっている。

昇給率、昇給額

	昇給率(%)	昇給額(円)	H14 昇給率(%)	H14 昇給額(円)
全産業	0.50	1,298	1.33	3,529
製造業	0.77	1,878	1.31	3,365
非製造業	0.20	545	1.37	3,878
1~9人	-1.47	-3,925	2.07	5,567
10~29人	-1.74	-4,695	1.57	4,290
30~99人	1.06	2,777	1.28	3,430
100~300人	1.06	2,688	1.26	3,260
全国	0.44	1,100	1.53	3,987