

平成20年度調査事業

岐阜県における 中小企業の労働事情

(平成20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

国内景気は、後退局面にあるといわれており、中小企業を取り巻く環境についても、原油・資源価格の高騰に加え、サブプライム住宅ローン問題を背景とした世界的な景気後退懸念など、先行き不透明な非常に厳しい状況にあります。

労働・雇用環境においても、少子高齢化が進むなか、若年者の採用・確保とともに、団塊世代の退職による技術、技能、知識等の承継への対応に迫られております。

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、昭和39年以降毎年「中小企業労働事業実態調査」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あい路、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、退職金（年金）制度、従業員の募集・採用・定着、高年齢者の雇用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20年10月

岐阜県中小企業団体中央会

目 次

I. 調査のあらまし	1
II. 調査結果の主なポイント	3
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	9
(2) 雇用形態	9
(3) 年齢別常用労働者の割合	10
(4) 労働組合の有無	10
2. 経営状況について	
(1) 経営状況	11
(2) 主要事業の今後の方針	11
(3) 経営上のあい路（複数回答）	12
(4) 経営上の強み（複数回答）	12
3. 従業員の労働時間について	
(1) 週所定労働時間	13
(2) 月平均残業時間	14
(3) 年次有給休暇の平均付与日数	14
(4) 年次有給休暇の平均取得日数	15
4. 退職金（年金）制度について	
(1) 退職金（年金）制度について	16
(2) 退職金の支払準備形態（複数回答）	16
(3) 適格年金制度の移行先（複数回答）	17
5. 従業員の募集・採用・定着について	
(1) 新卒者の採用の有無	17
(2) 過去3年間の中途採用の有無	18
(3) 過去3年間での新卒・中途採用、必要人数の採用状況	18
(4) 従業員採用にあたっての、特に効果的な募集方法（複数回答）	19
(5) 若手従業員（35歳未満）の定着率	19
(6) 若手従業員の定着への対応（複数回答）	20
6. 高年齢者の雇用について	

(1) 定年年齢	20
(2) 定年後の継続雇用制度の導入	21
(3) 継続雇用制度を導入した場合の基準	21
(4) 高年齢者（60歳以上）の雇用への課題（複数回答）	22
(5) 高年齢者（60歳以上）への期待	22

7. 最低賃金引き上げの影響について

(1) 最低賃金引き上げの経営上マイナスの影響について	23
(2) 最低賃金の引き上げに対する対応策について（複数回答）	23

8. 新規学卒者の採用について

(1) 新規学卒者（平成20年3月卒）の平均初任給（加重平均）	24
(2) 新規学卒者（平成20年3月卒）の充足状況	25
(3) 平成21年3月新規学卒者採用計画	25

9. 賃金の改定について

(1) 賃金改定実施状況	26
(2) 昇給率および昇給額	27

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20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497事業所（製造業226事業所、非製造業271事業所）で回答率は38.2%であった。

回答のあった497事業所の常

<調査回答数の内訳>

(単位：事業所)

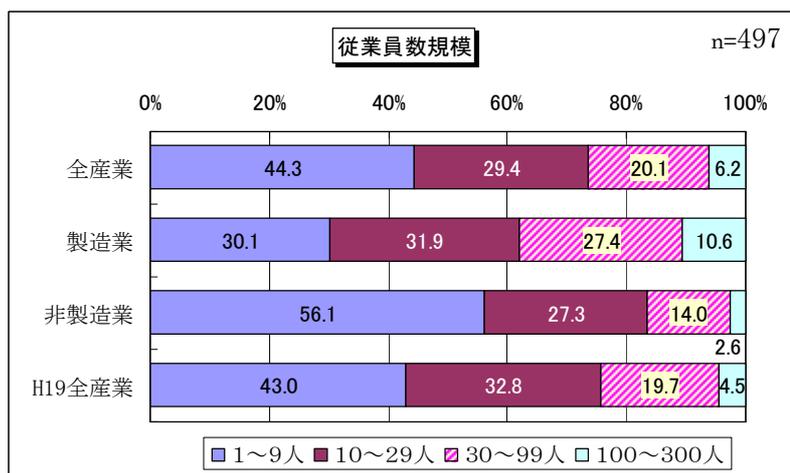
業種別	事業所数	従業員数規模別	事業所数
製造業	226	1～9人	220
非製造業	271	10～29人	146
		30～99人	100
		100～300人	31
計	497	計	497

用労働者数は13,538人で、1事業所当たりの平均常用労働者は、27人（製造業37人、非製造業19人）であった。

従業員数別で見みると、全産業では「1～9人」の事業所が44.3%で最も多く、次いで「10～29人」の事業所が29.4%、

「30～99人」の事業所が20.1%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31.9%、次いで「1～9人」の事業所が30.1%、「30～99人」の事業所が27.4%となっている。非製造業では「1～9人」の事業所が56.1%で最も多く、次いで「10～29人」の事業所が27.3%、「30～99人」の事業所が14.0%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

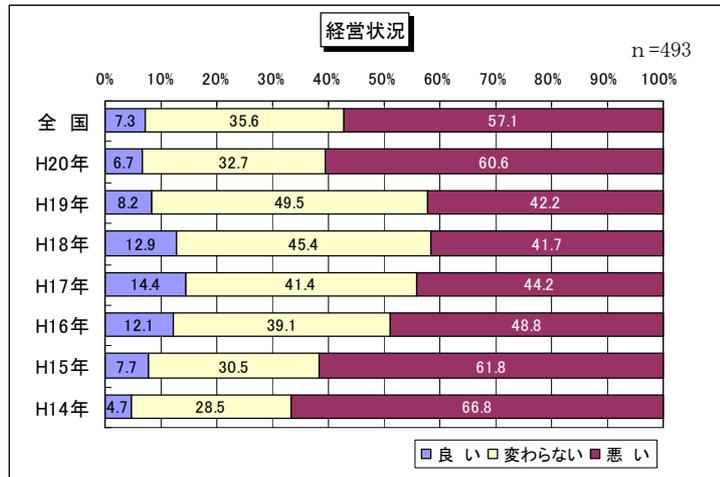
(1) 経営状況

調査時点（H20.7.1）における岐阜県における経営状況についてD I 値で見ると、マイナス53.9と昨年度マイナス34.0から19.9ポイント悪化している。

また、平成14年度以降改善傾向にあったが、今年度は大幅に悪化している。（※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）

と回答した企業の割合）

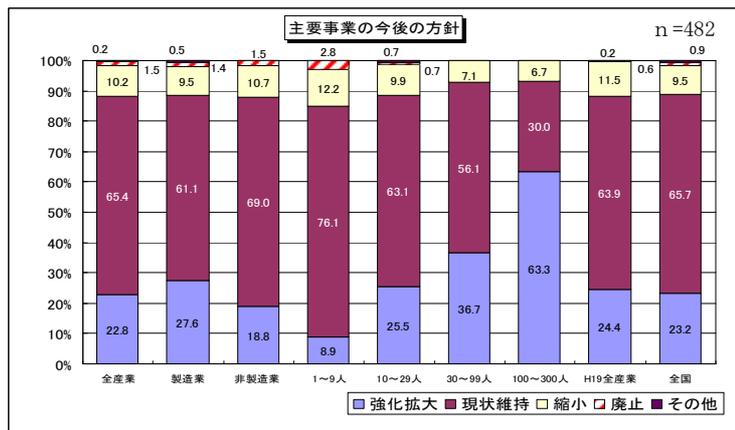
（※文章及びグラフ中の「全国」とは全国中小企業団体中央会の集計結果を表しています。）



(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65.4%、製造業61.1%、非製造業69.0%で最も高い割合となっている。

従業員数規模別で見ると、事業所規模が大きくなるほど、事業の「強化拡大」が増加している。



非製造業の傾向として、「強化拡大」が直近3年間で、25.5%→24.8%→18.8%と年々減少している。

(3) 経営上のあい路(複数回答)

製造業で「原材料・仕入品の高騰」が72.0%で最も高く、非製造業では「販売不振・受注の減少」が58.5%で最も高い。

<経営上のあい路>

	製造業	昨年比較	非製造業	昨年比較
第1位	原材料・仕入品の高騰	⇒	販売不振・受注の減少	⇒
第2位	販売不振・受注の減少	⇒	原材料・仕入品の高騰	⇒
第3位	人材不足（質の不足）	⇒	同業他社との競争激化	⇒

(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」が35.5%で最も高く、非製造業では「商品・サービスの質の高さ」が35.6%で最も高い。

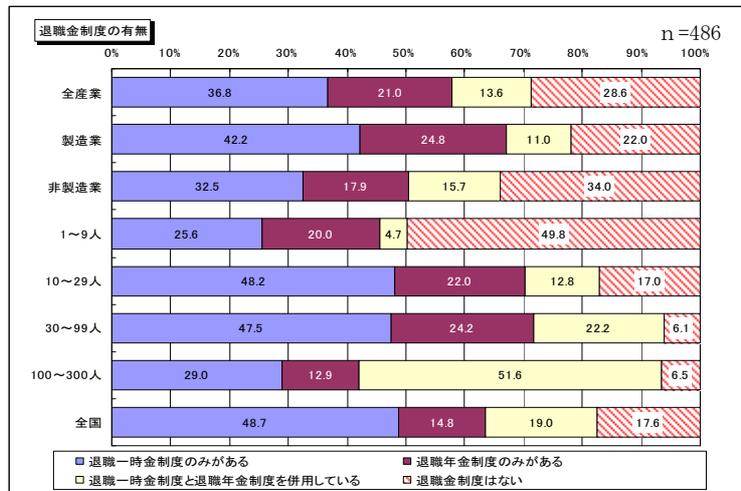
<経営上の強み>

	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	⇒	商品・サービスの質の高さ	⇒
第2位	製品・サービスの独自性	⇒	顧客への納品・サービスの速さ	⇒
第3位	顧客への納品・サービスの速さ	⇒	優秀な仕入先・外注先	⇒

2. 退職金(年金)制度について

退職金制度について見ると、全産業では「退職一時金制度のみがある」が36.8%で最も高く、次いで「退職年金制度はない」が28.6%、「退職年金制度のみがある」が21.0%となっている。

業種別では、製造業では同様の結果であるが、非製造業では、「退職金制度はない」が34.0%で最も高くなっている。退職金の支払準備形態について見ると、全産業では



は「中小企業退職金共済制度(建退共等を含む)」が64.6%で最も高く、次いで「社内準備(退職給与引当)」が22.3%、「適格年金制度」が13.6%となっている。従業員数規模別で見ると、規模が大きくなるほど「適格年金制度」割合が高くなる結果となった。

適格年金制度の移行先について見ると、全産業では、「中小企業退職金共済制度(建退共等を含む)」が40.4%で最も高く、次いで「未定」が31.9%、「確定拠出年金制度」が14.9%となっている。

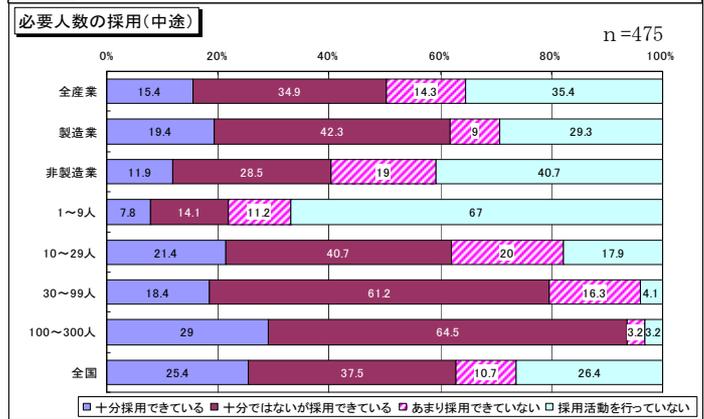
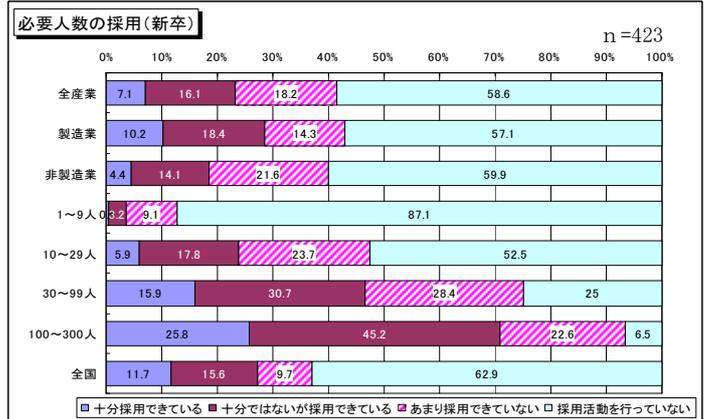
<適格年金制度の移行先>

n=47 (単位: %)

	全産業	製造業	非製造業	1~9人	10~29人	30~99人	100~300人	全国
中小企業退職金共済制度(建退共等を含む)	40.4	42.9	38.5	44.4	57.1	40.0	27.3	35.3
特定退職金共済制度	2.1	4.8	—	—	—	5.0	—	4.5
厚生年金基金制度	8.5	9.5	7.7	22.2	—	5.0	9.1	7.0
確定給付企業年金制度	4.3	—	7.7	—	14.3	—	9.1	12.8
確定拠出年金制度	14.9	14.3	15.4	—	14.3	10.0	36.4	9.3
解約・企業年金制度の廃止	2.1	4.8	—	—	—	5.0	—	5.4
未定	31.9	23.8	38.5	33.3	14.3	40.0	27.3	35.2
その他	2.1	—	3.8	—	—	—	9.1	4.3

3. 従業員の募集・採用・定着について

新卒者の採用の有無について見ると、全産業では、「新卒者の定期採用はしてない」が7割を占めており、一方で、「毎年、新卒者を採用している」が1割強となっている。過去3年間での新卒・中途採用において新卒採用での必要人数の採用状況について見ると、全産業では、「あまり採用できていない」、「採用活動を行っていない」を併せた割合が7割(76.8%)以上を占め、「十分採用できている」、「十分ではないが採用できている」を併せた割合が2割強(23.2%)となった。



中途採用での必要人数の採用状況について見ると、全産業では、「十分採用できている」、「十分ではないが採用できている」を併せた割合が50.3%で、「あまり採用できていない」、「採用活動を行っていない」を併せた割合が49.7%を若干上回った。

若手従業員の定着への対応について見ると、「仕事のやりがいを教えている」、「休暇を取りやすくしている」の割合が高い。従業員数規模別に見ると、規模が大きい事業所ほど「教育・訓練の充実」の占める割合が高くなっている。

<若手従業員の定着への対応>

n=394(MA) (単位:%)

	全産業	製造業	非製造業	1~9人	10~29人	30~99人	100~300人	全国
休暇を取りやすくしている	34.3	31.5	36.7	36.4	37.9	30.8	19.4	32.9
残業を少なくしている	29.7	35.3	24.8	30.7	28.0	26.4	41.9	26.4
福利厚生の実施	14.5	11.4	17.1	12.1	15.2	14.3	22.6	18.9
育児等の家庭の事情に配慮	7.9	4.3	11.0	8.6	9.8	5.5	3.2	12.2
作業環境を改善した	22.6	28.3	17.6	19.3	22.0	25.3	32.3	21.1
教育・訓練の充実	24.9	22.3	27.1	14.3	25.0	30.8	54.8	28.5
自己啓発に対する支援	10.7	9.8	11.4	3.6	17.4	11.0	12.9	12.1
若手の意見・提案の採用	23.4	24.5	22.4	14.3	28.0	29.7	25.8	22.7
仕事のやりがいを教えている	35.8	38.0	33.8	30.7	37.9	39.6	38.7	36.1
賃金を引き上げた	21.1	25.0	17.6	16.4	22.0	26.4	22.6	18.9
退職金制度の導入・改善	6.6	4.3	8.6	7.1	5.3	6.6	9.7	9.0
その他	4.6	3.3	5.7	7.9	2.3	3.3	3.2	3.5

4. 高齢者の雇用について

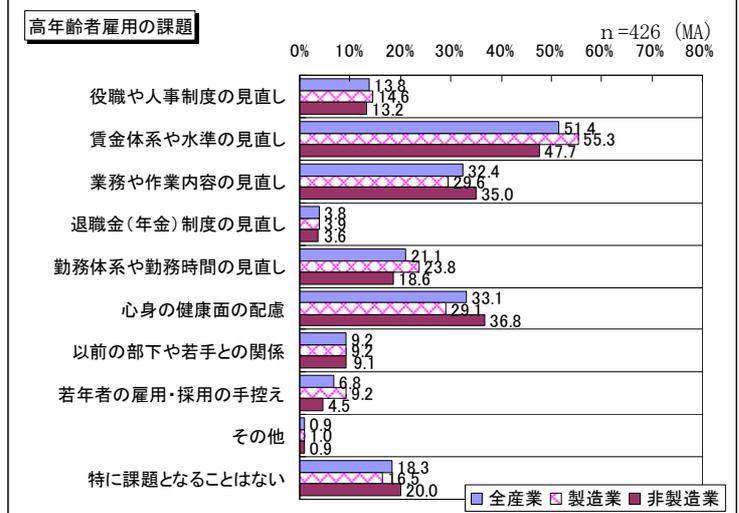
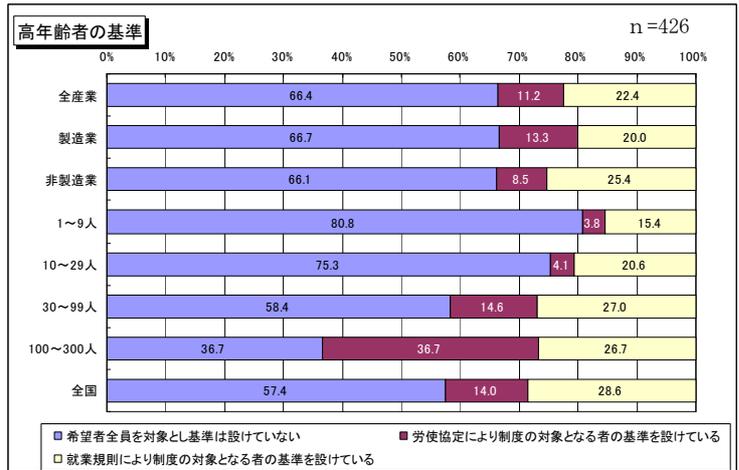
定年後の継続雇用制度の導入について見ると、全産業では5割が「再雇用制度」を導入している。

継続雇用制度を導入していると回答した268事業所に対し、制度対象となる高齢者の基準について聞いたところ、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66.4%と最も高く、次いで「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」が22.4%となっている。

従業員数規模別に見ると規模が大きくなるほど、「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」の占める割合が高くなっている。

高齢者（60歳以上）の雇用への課題について見ると、全産業では、「賃金体系や水準の見直し」が5割（51.4%）を占めている。

従業員数別に見ると規模が大きくなるほど、「役職や人事制度の見直し」の占める割合が高くなっている。

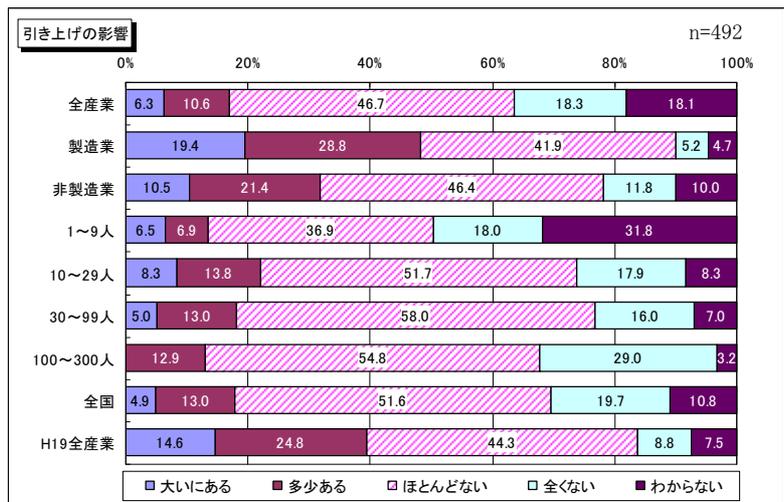


5. 最低賃金引き上げの影響について

最低賃金引き上げの経営上マイナスの影響について見ると、全産業では、「ほとんどない」、「全くない」を併せた割合が65%と半数以上を占め、「大いにある」、「多少ある」を併せた割合は16.9%となった。

業種別に見ると、製造業では、「大いにある」、「多少ある」を併せた割合(48.2%)が「ほとんどない」、「全くない」を合わせた割合(47.1%)に比べ若干高く、非製造業では、「ほとんどない」、「全くない」を合わせた割合(58.2%)が「大いにある」、「多少ある」を合わせた割合(31.9%)と比べ26.3

ポイント高い結果となった。



(2) 最低賃金の引き上げに対する対応策について

最低賃金の引き上げに対する影響について、「大いにある」、「多少ある」と回答した79事業所に対し、その対応策を聞いたところ、全産業では、「生産性向上の努力をした」が41.8%で最も高く、次いで「労働時間を短くした」が21.5%、「業務を外注した」が17.7%となっている。

<最低賃金の引き上げに対する対応策>

n=79(MA) (単位:%)

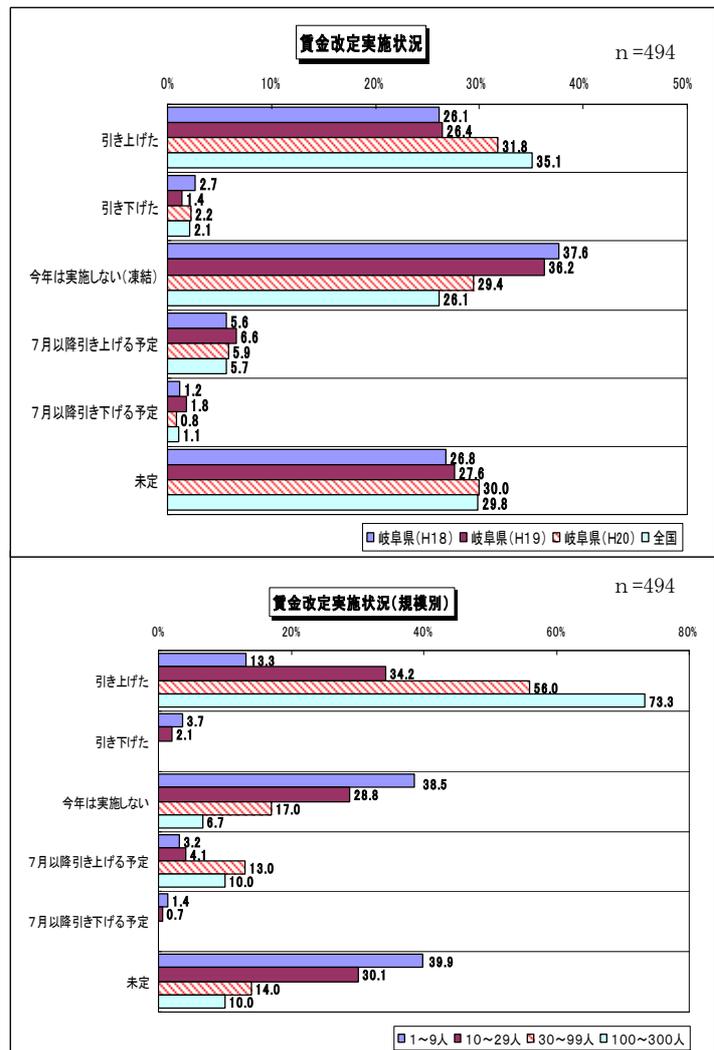
	全産業	製造業	非製造業	1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	全国
生産性向上の努力をした	41.8	46.9	33.3	39.3	37.9	50.0	50.0	40.1
労働時間を短くした	21.5	20.4	23.3	21.4	24.1	16.7	25.0	19.2
パート・アルバイトを減らした	3.8	4.1	3.3	3.6	3.4	-	25.0	10.1
新規雇用を控えた	16.5	14.3	20.0	10.7	31.0	5.6	-	16.3
事業を縮小した	6.3	8.2	3.3	10.7	6.9	-	-	5.6
業務を外注した	17.7	18.4	16.7	17.9	20.7	16.7	-	10.4
商品・サービスの価格を引き上げた	12.7	12.2	13.3	14.3	20.7	-	-	7.1
特に何もしていない	15.2	14.3	16.7	7.1	17.2	22.2	25.0	24.6
その他	-	-	-	-	-	-	-	1.7

6. 賃金の改定について

平成20年1月1日から平成20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」事業所が31.8%と最も高く、対象事業所の約3割が賃金の引き上げを行った状況となっている。

従業員数規模別に見ると、「引き上げた」割合は、規模の大きな事業所が高い傾向となっている。

一方で「今年は実施しない」の回答では、規模の小さい事業所ほど割合が高く、「1～9人」の事業所では38.5%となっており、「100～300人」の事業所の6.7%と比較すると31.8ポイントの差があるが、昨年と比べ8.4ポイント減少している。



平成20年1月1日から平成20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2.0%（5,119円）で概ね横ばいとなった。（昇給率：H19年度比+0.1%、H18年度比-0.15%、昇給額：H19年度比+198円、H18年度比-420円）従業員数規模別に見ると、「10～29人」の事業所では、昇給率（昇給額）が高い（昇給率：H19年比+0.48%、昇給額：H19年比+1,524円）結果となっている。

<昇給率および昇給額>（加重平均）

n=4,847

	平成20年		平成19年		平成18年	
	昇給率 (%)	昇給額 (円)	昇給率 (%)	昇給額 (円)	昇給率 (%)	昇給額 (円)
全産業	2.00	5,119	1.90	4,921	2.15	5,539
製造業	1.93	4,792	1.89	4,686	2.23	5,529
非製造業	2.14	5,792	1.90	5,178	2.02	5,560
1～9人	3.90	10,439	4.37	12,304	2.90	8,885
10～29人	2.64	7,135	2.16	5,611	2.99	7,971
30～99人	2.08	5,393	2.07	5,289	2.13	5,703
100～300人	1.74	4,355	1.49	3,939	1.95	4,803
全 国	2.04	5,091	2.04	5,129	2.09	5,246

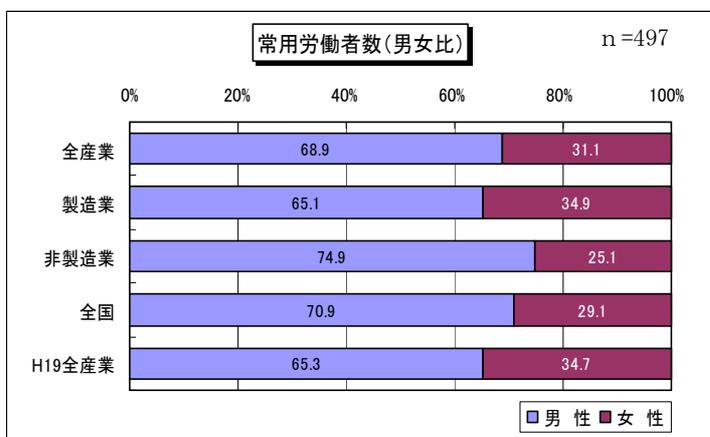
Ⅲ. 調査結果の概要

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497事業所の労働者数13,538人のうち男性が9,322人（68.9%）、女性が4,216人（31.1%）で、前年と比較して横ばいといえる〔昨年：男性（65.3%）、女性（34.7%）〕。



(2) 雇用形態

正社員の割合、3.1ポイント減少

雇用形態別の従業員数割合を見ると、全産業では正社員の割合が78.8%で昨年比0.2ポイント増加し、パートタイム労働者は13.6%で昨年比1.3ポイント減少したが、派遣、アルバイト・その他

<雇用形態>

n=497 (単位:%)

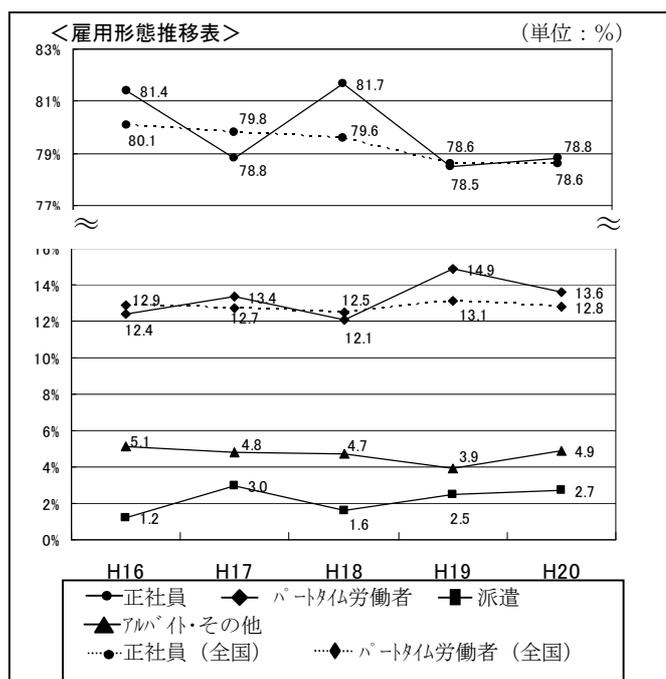
	正社員		パートタイム労働者		派遣		アルバイトその他	
	H20	H19	H20	H19	H20	H19	H20	H19
全産業	78.8	78.6	13.6	14.9	2.7	2.5	4.9	3.9
製造業	78.2	76.9	14.0	15.7	3.7	3.8	4.0	3.6
非製造業	79.8	80.5	12.8	14.1	0.9	1.2	6.4	4.2
1~9人	79.0	78.9	16.6	16.1	0.3	0.1	4.0	4.9
10~29人	80.8	80.7	15.6	14.5	0.5	1.4	3.1	3.5
30~99人	81.4	80.9	14.0	4.0	1.7	2.6	2.9	2.4
100~300人	76.6	73.7	9.2	16.3	5.6	4.0	8.7	6.1
全国	78.6	78.5	12.8	13.1	2.9	3.2	5.7	5.2

が増加している。

業種別で見ると、製造業が正社員の割合が1.3ポイント増加したが、非製造業ではアルバイト・その他の割合のみ増加している。

直近5年間の推移を見ると、正社員の割合は増減を繰り返してとなっており、今年は、昨年よりも微増した。

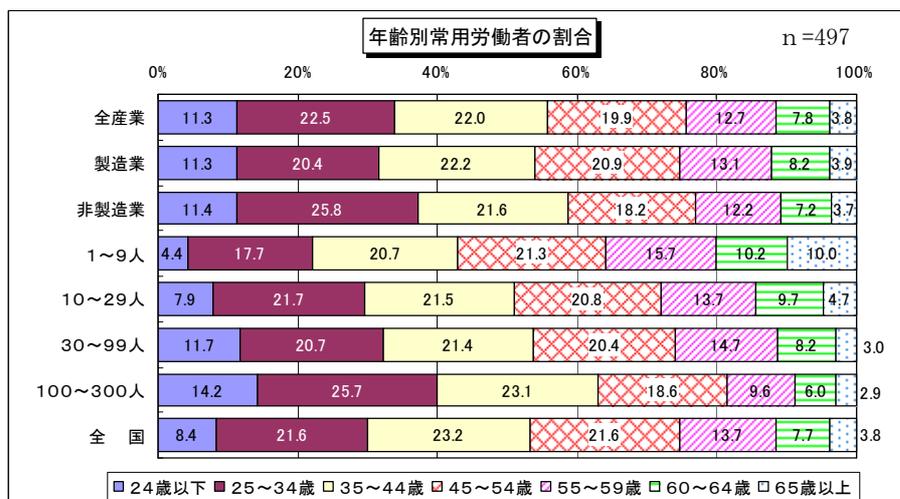
一方、パートタイム労働者は昨年は大幅に増加したが、今年は一転減少した。



(3) 年齢別常用労働者の割合

「25～34歳」(22.5%)がトップ

年齢別に常用労働者の割合を見ると、全産業では「25～34歳」が22.5%で最も高く、次いで「35～44歳」が22.0%、「45～54歳」が19.9%となっている。製造業、非製造業についても同様の割合となっている。



従業員数規模別に見ると、常用労働者の少ない事業所では、24歳以下の占める割合が低く、「1～9人」の事業所では4.4%となっており、「100～300人」の事業所の14.2%と比較すると9.8ポイントの差がある。

また、常用労働者の少ない事業所ほど、65歳以上の占める割合が高く、「1～9人」の事業所では10.0%で、「100～300人」の事業所の2.9%と比較すると7.1ポイントの差がある。

(4) 労働組合の有無

組織率6.0%で昨年より0.8ポイント増加

労働組合の有無について見ると、全産業では6.0%の事業所が労働組合を組織しているが、昨年より0.8ポイント増加している。

従業員数規模別に見てみると、「100～300人」の事業所が最も高く35.5%となっており、昨年と比べると、10ポイント増加している。

業種別に見てみると、製造業が9.3%となっており、昨年より2.3ポイント増加している。

＜労働組合の有無＞n=497 (単位:%)

	ある	ない
全産業	6.0	94.0
1～9人	2.7	97.3
10～29人	4.8	95.2
30～99人	6.0	94.0
100～300人	35.5	64.5
製造業	9.3	90.7
非製造業	3.3	96.7
全国	7.4	92.6
H19 全産業	5.2	94.8

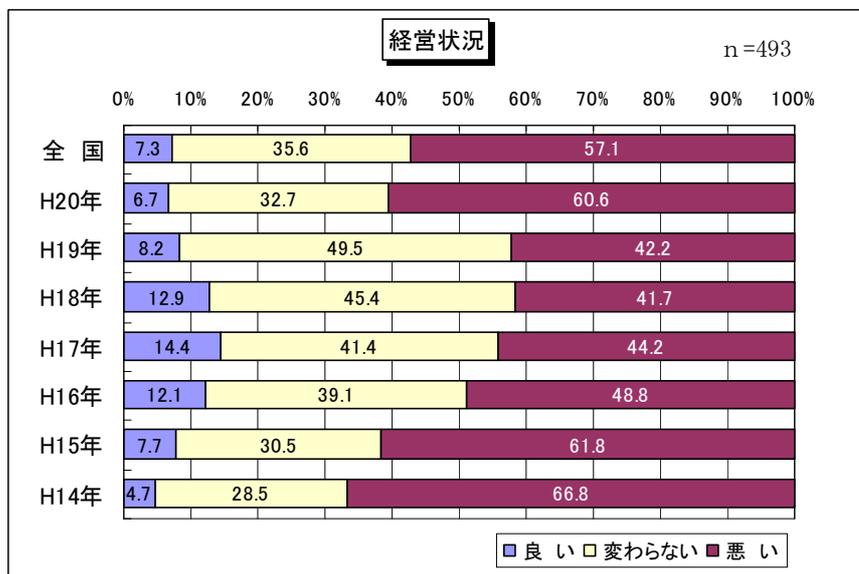
2. 経営状況について

(1) 経営状況

DI値、23.6ポイント悪化

今年度の岐阜県における経営状況についてDI値で見ると、マイナス53.9と昨年度マイナス34.0から19.9ポイント悪化している。

また、平成14年度以降改善傾向にあったが、今年度は大幅に悪化している。



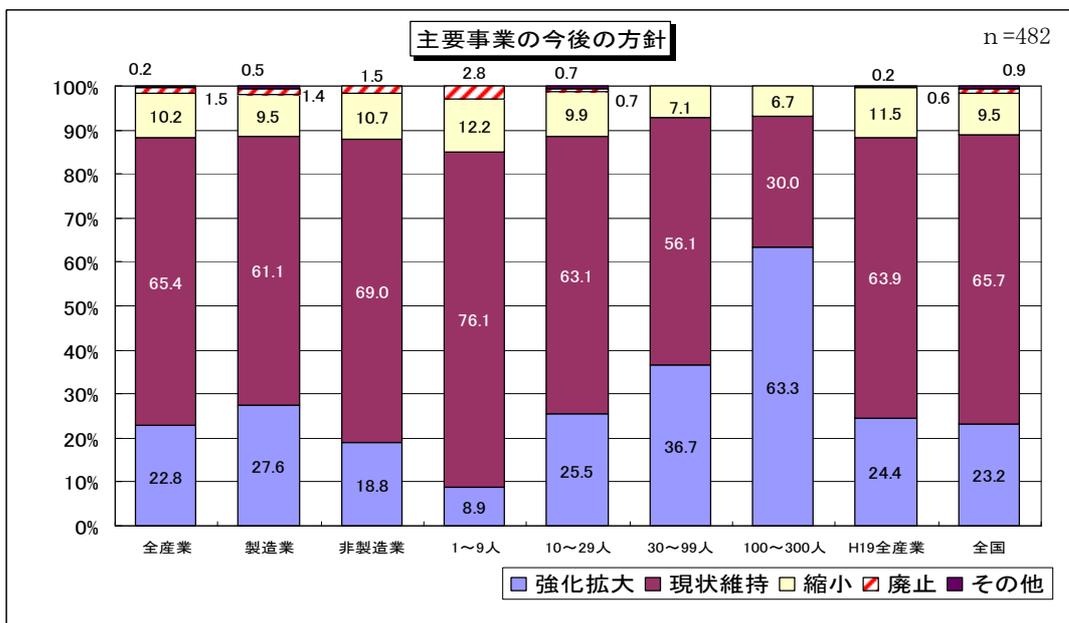
(2) 主要事業の今後の方針

「縮小・廃止」が増加傾向

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65.4%、製造業61.1%、非製造業69.0%で最も高い割合となっている。

従業員数規模別で見ると、事業所規模が大きくなるほど、事業の「強化拡大」が増加している。

非製造業の傾向として、「強化拡大」が直近3年間で、25.5%→36.7%→63.3%と年々減少している。

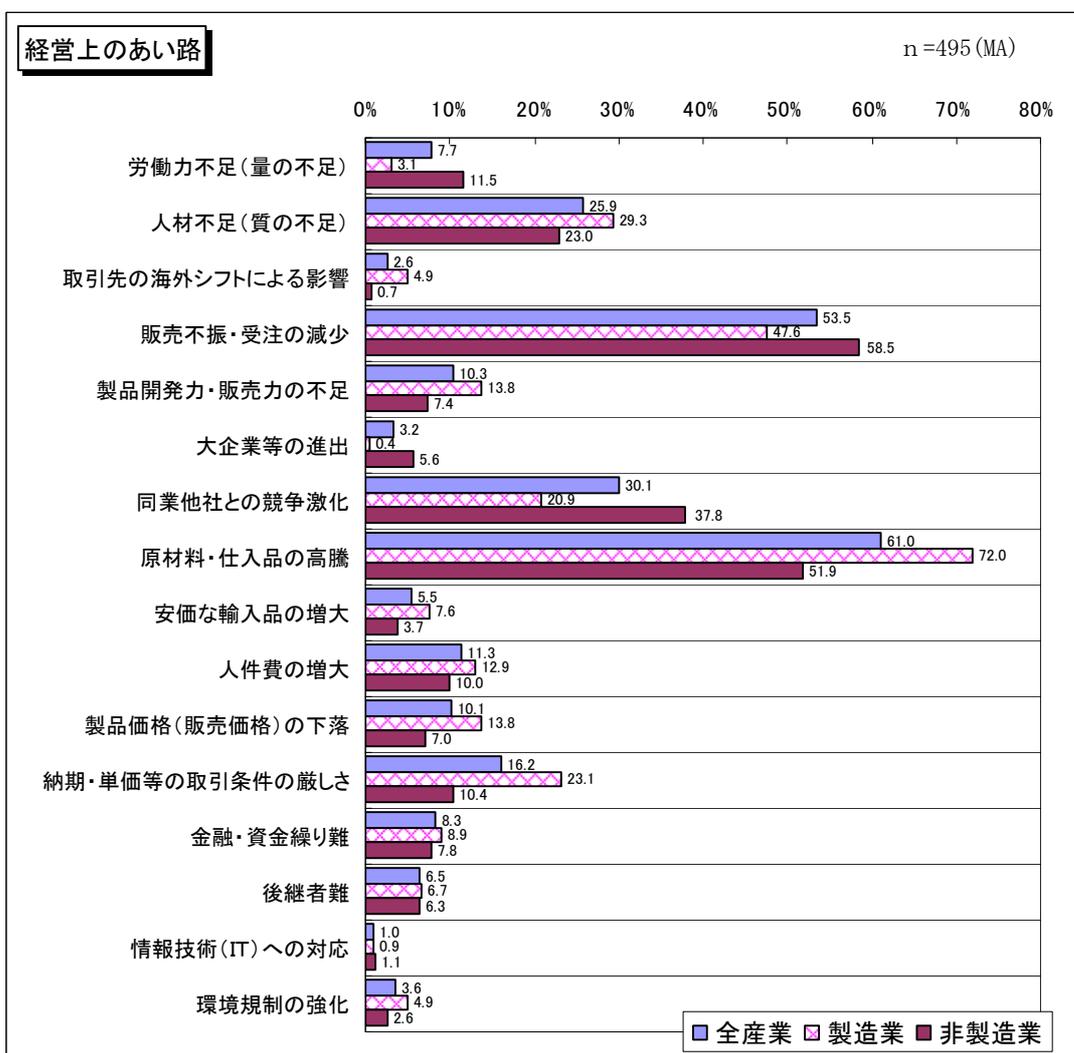


(3) 経営上のあい路(3つ以内の複数回答)

製造業で「原材料・仕入品の高騰」72.0%がトップ

経営上のあい路について見ると、全産業では「原材料・仕入品の高騰」との回答が最も高く61.0%、次いで「販売不振・受注の減少」が53.5%、「同業他社との競争激化」が30.1%となっている。

業種別で見ると、製造業で「原材料・仕入品の高騰」が72.0%、「販売不振・受注の減少」が47.6%、「人材不足(質の不足)」が29.3%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58.5%、「原材料・仕入品の高騰」が51.9%、「同業他社との競争激化」が37.8%となっている。

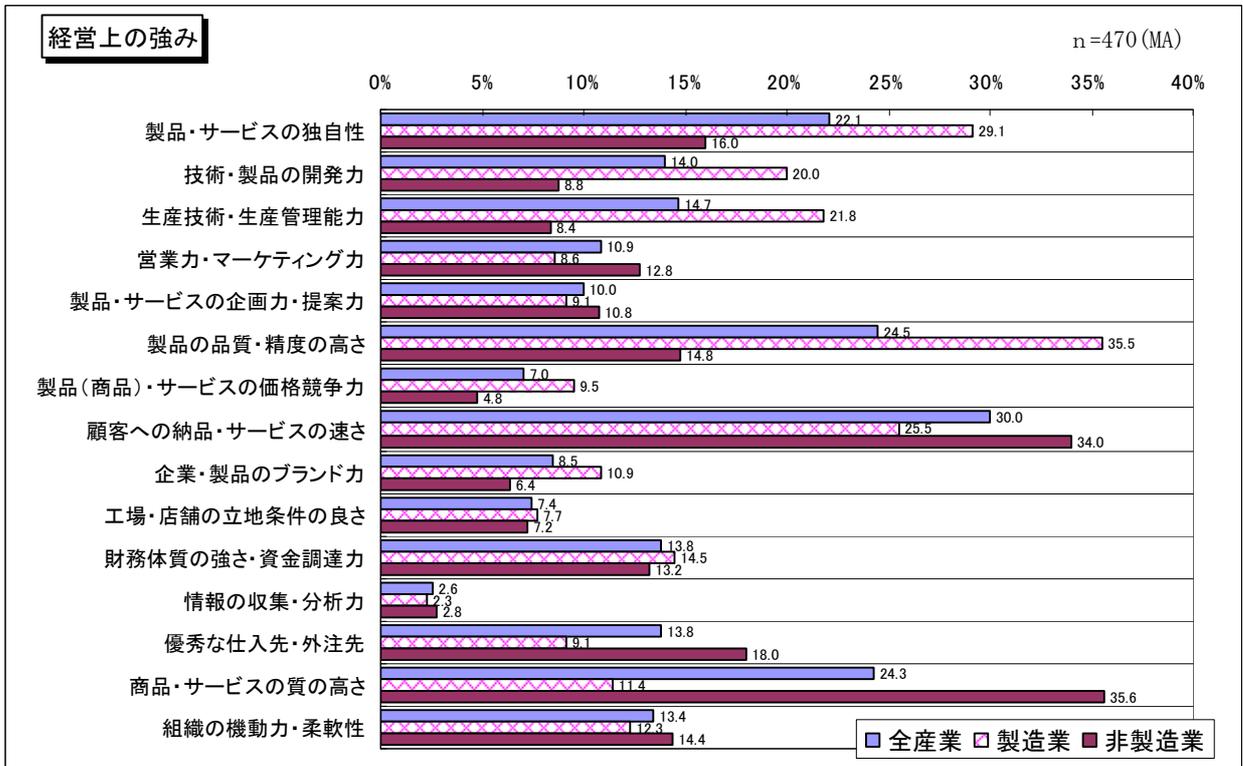


(4) 経営上の強み(3つ以内の複数回答)

「顧客への納品・サービスの速さ」(30.0%)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30.0%、次いで、「製品の品質・精度の高さ」が24.5%、「商品・サービスの質の高さ」が24.3%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」が35.5%で最も高く、次いで、「製品・サービスの独自性」が29.1%、「顧客への納品・サービスの速さ」が25.5%となっている。非製造業では「商品・サービスの質の高さ」が35.6%で最も高く、次いで、「顧客への納品・サービスの速さ」が34.0%、「優秀な仕入先・外注先」が18.0%となっている。



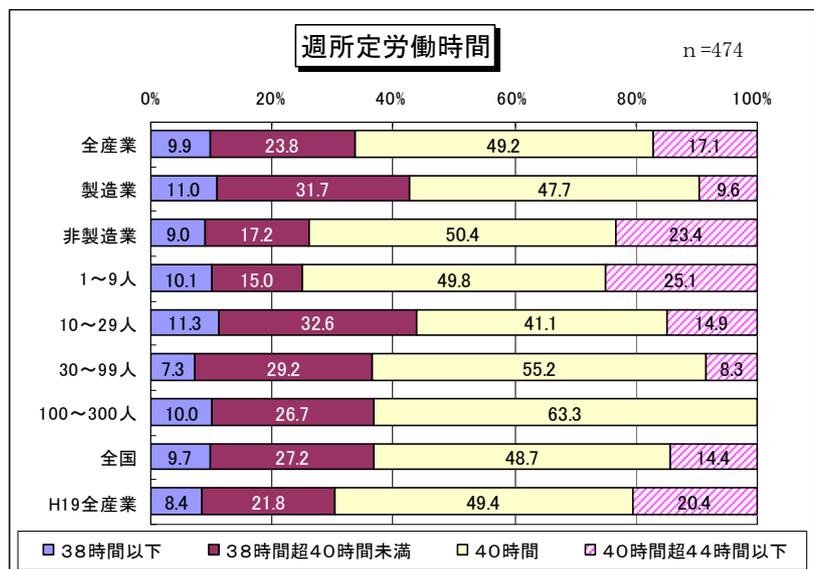
3. 従業員の労働時間について

(1) 週所定労働時間

40時間達成企業、前年比3.3ポイント改善

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49.2%で最も高く、次いで「38時間超40時間未満」が23.8%、「40時間超44時間以下」が23.8%、「40時間超44時間以下」が17.1%となっている。

直近3年間で見ると、「40時間」以下の事業所割合は、74.6%(H18)→79.6%(H19)→82.9%(H20)となっており、「40



時間」達成企業の割合が年々改善している。

また、全国においても岐阜県と同様に「40時間」が最も高いが、「40時間」以下の事業所割合は、岐阜県の方が2.7ポイント低い結果となっているが、昨年と比べ2.8ポイント減少している。

(2) 月平均残業時間

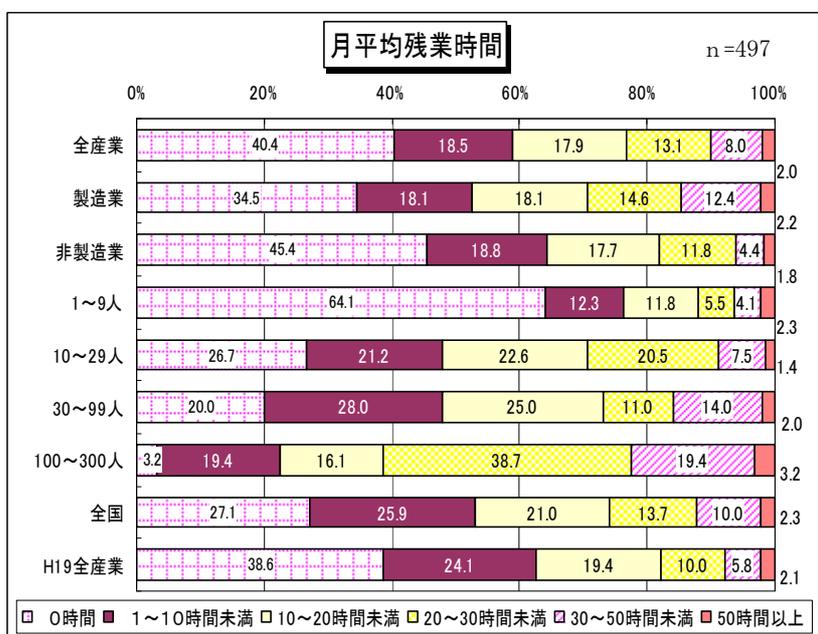
従業員数規模別で平均残業時間の格差が前年度比7.58時間増加

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40.4%で最も高く、次いで「1～10時間未満」が18.5%、「10～20時間未満」が17.9%となっている。

従業員数規模別に見てみると、規模の小さい事業所ほど「0時間(残業なし)」の割合が高く、「1～9人」の事業所では64.1%と6割を占めている。

全国においても、岐阜県と同様に「0時間(残業なし)」が27.1%と最も多いが、岐阜県の方が13.3ポイント高く、昨年と比べて2.8ポイント拡大している。

平均残業時間においては、「1～9人」の事業所では5.85時間であるのに対し、「100～300人」の事業所では21.03時間と15.18時間の開きがあり、昨年と比べ7.58時間(H19 7.6時間)増加している。



<平均残業時間>

(単位:時間)

全産業	9.90
製造業	11.77
非製造業	8.34
1～9人	5.85
10～29人	11.37
30～99人	13.23
100～300人	21.03
全国	11.73
H19全産業	8.70

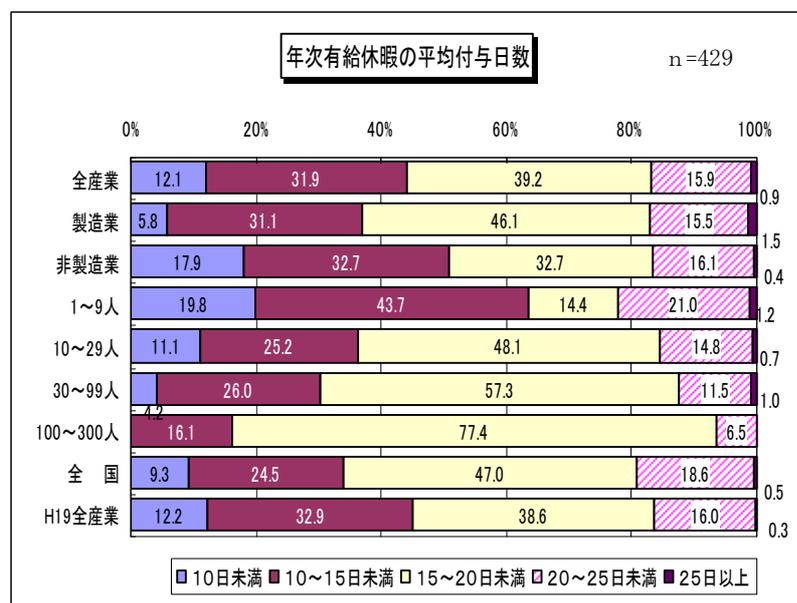
(3) 年次有給休暇の平均付与日数

平均付与日数14.07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39.2%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47.0%で最も高く、岐阜県と同様の結果となっている。

平均付与日数においては、岐阜県（14.07日）は、全国（15.08日）よりも1.01日少ない結果となっている。



<平均付与日数>

(単位:日)

全産業	14.07
製造業	14.90
非製造業	13.30
1～9人	12.56
10～29人	14.50
30～99人	15.36
100～300人	16.32
全国	15.08
H19全産業	13.94

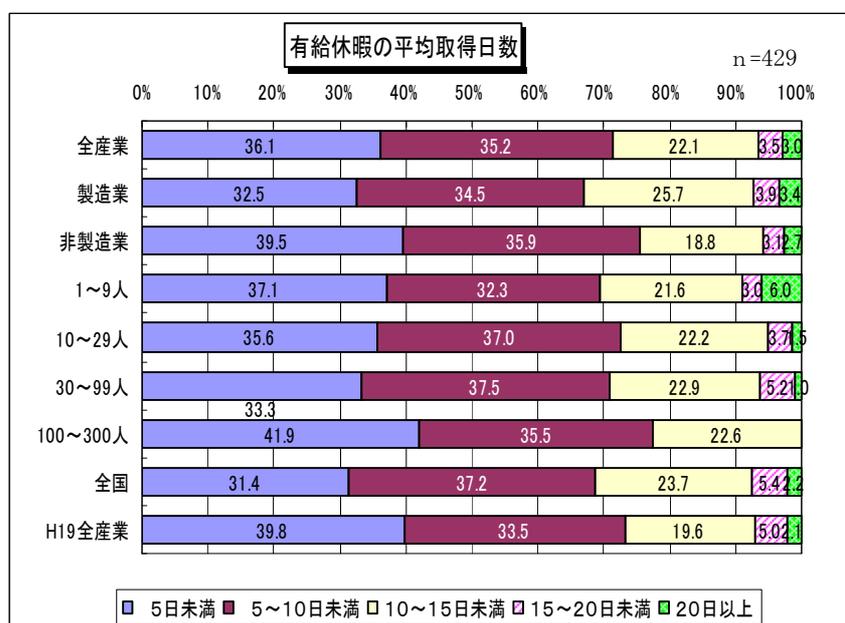
(4) 年次有給休暇の平均取得日数

平均取得日数6.64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36.1%で最も高く、次いで「5～10日未満」が35.2%、「15～20日未満」が22.1%となっている。

従業員数規模別に見ると、事業規模が大きいほど平均取得日数が減少する傾向にある。

平均取得日数においては、岐阜県（6.64日）は、全国（7.03日）より0.39日低い結果となっている。



<平均取得日数>

(単位:日)

全産業	6.64
製造業	7.18
非製造業	6.13
1～9人	6.83
10～29人	6.54
30～99人	6.69
100～300人	5.87
全国	7.03
H19全産業	6.24

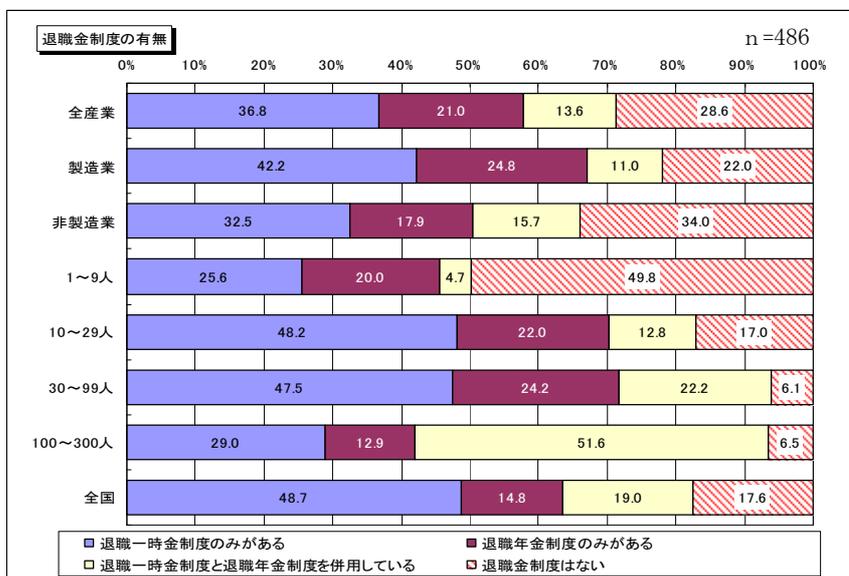
4. 退職金（年金）制度について

(1) 退職金（年金）制度について

従業員数規模別で「退職一時金制度と退職年金制度の併用」が最大46.9ポイント差

退職金制度について見ると、全産業では「退職一時金制度のみがある」が36.8%で最も高く、次いで「退職金制度はない」が28.6%、「退職年金制度のみがある」が21.0%となっている。

業種別では、製造業では同様の結果であるが、



非製造業では、「退職金制度はない」が34.0%で最も高くなっている。

従業員数規模別に見ると、規模が大きくなるほど、「退職一時金制度と退職年金制度を併用している」の割合が高く、「1～9人」の事業所では4.7%で、「100～300人」の事業所の51.6%と比較すると46.9ポイントの差がある。

(2) 退職金の支払準備形態（該当項目全ての複数回答）

「中小企業退職金共済制度（建退共等を含む）」（64.6%）が、トップ

退職金の支払準備形態について見ると、全産業では「中小企業退職金共済制度（建退共等を含む）」が64.6%で最も高く、次いで「社内準備（退職給与引当）」が22.3%、「適格年金制度」が13.6%となっている。従業員数規模別で見ると、規模が大きくなるほど「適格年金制度」割合が高くなる結果となった。

<退職金の支払準備形態>

n=345 (MA) (単位: %)

	全産業	製造業	非製造業	1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	全国
社内準備(退職給与引当)	22.3	24.9	19.9	15.9	25.0	23.7	31.0	26.2
中小企業退職金共済制度(建退共等を含む)	64.6	62.1	67.0	68.2	71.6	58.1	44.8	61.6
特定退職金共済制度	11.3	10.7	11.9	12.1	14.7	7.5	6.9	14.0
厚生年金基金制度	12.8	7.7	17.6	11.2	10.3	15.1	20.7	15.6
適格年金制度	13.6	12.4	14.8	8.4	6.0	21.5	37.9	13.8
確定給付企業年金制度	2.0	3.0	1.1	—	1.7	3.2	6.9	1.9
確定拠出年金制度	2.0	3.0	1.1	1.9	1.7	2.2	3.4	2.8
その他	2.9	3.0	2.8	1.9	5.2	2.2	—	3.0

(3) 適格年金制度の移行先（該当項目全ての複数回答）

「中小企業退職金共済制度（建退共等を含む）」（40.4%）がトップ

適格年金制度の移行先について見ると、全産業では、「中小企業退職金共済制度（建退共等を含む）」が40.4%で最も高く、次いで「未定」が31.9%、「確定拠出年金制度」が14.9%となっている。

<適格年金制度の移行先>

n=47（単位：%）

	全産業	製造業	非製造業	1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	全国
中小企業退職金共済制度（建退共等を含む）	40.4	42.9	38.5	44.4	57.1	40.0	27.3	35.3
特定退職金共済制度	2.1	4.8	—	—	—	5.0	—	4.5
厚生年金基金制度	8.5	9.5	7.7	22.2	—	5.0	9.1	7.0
確定給付企業年金制度	4.3	—	7.7	—	14.3	—	9.1	12.8
確定拠出年金制度	14.9	14.3	15.4	—	14.3	10.0	36.4	9.3
解約・企業年金制度の廃止	2.1	4.8	—	—	—	5.0	—	5.4
未定	31.9	23.8	38.5	33.3	14.3	40.0	27.3	35.2
その他	2.1	—	3.8	—	—	—	9.1	4.3

〔注〕

1. 中小企業退職金共済制度・・・従業員ごとに独立行政法人勤労者退職金共済機構が運営する中小企業のための共済制度（建設業、清酒製造業、林業の従業員のための特定業種退職金共済制度もある）
2. 特定退職金共済制度・・・中小企業団体中央会、商工会議所などの特定退職金共済団体が行う制度
3. 厚生年金基金制度・・・厚生年金保険の給付の一部を企業年金で代行している制度
4. 適格年金制度・・・信託銀行又は生命保険会社との間に、退職年金の支給を目的とした信託契約又は生命保険契約を結び、その掛金が税法上、損金として認められている制度（平成24年3月末をもって廃止）
5. 確定給付企業年金制度・・・拠出した掛金の累計額とその運用収益で、あらかじめ給付額が決定される年金制度
6. 確定拠出年金制度・・・拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用益との合計額を基に給付額が決定される年金制度（掛金を確定して、給付は運用次第）

5. 従業員の募集・採用・定着について

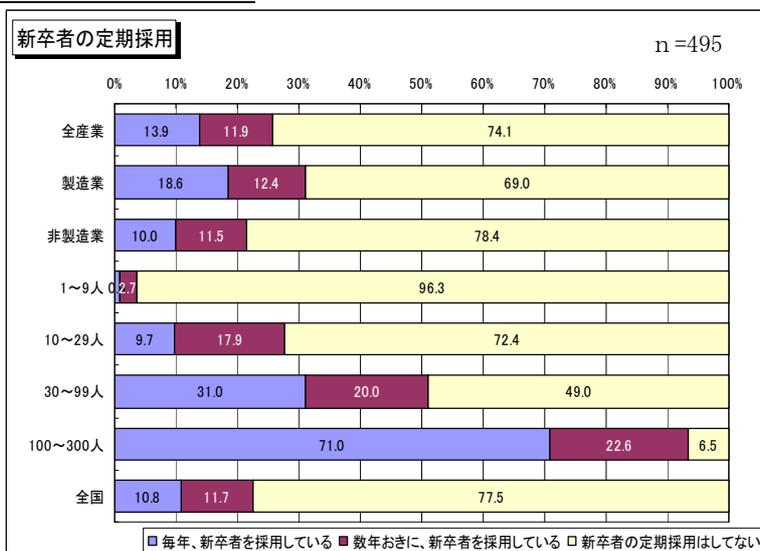
(1) 新卒者の採用の有無

「新卒者の定期採用はしてない」（74.1%）がトップ

新卒者の採用の有無について見ると、全産業では、「新卒者の定期採用はしてない」が74.1%で最も高く、次いで「毎年、新卒者を採用している」が13.9%、となっている。

業種別で見ると、「毎年、新卒者を採用している」では、製造業（18.6%）は非製造業（10.0%）より

も8.6ポイント高く、積極的に新卒者採用を行っている。

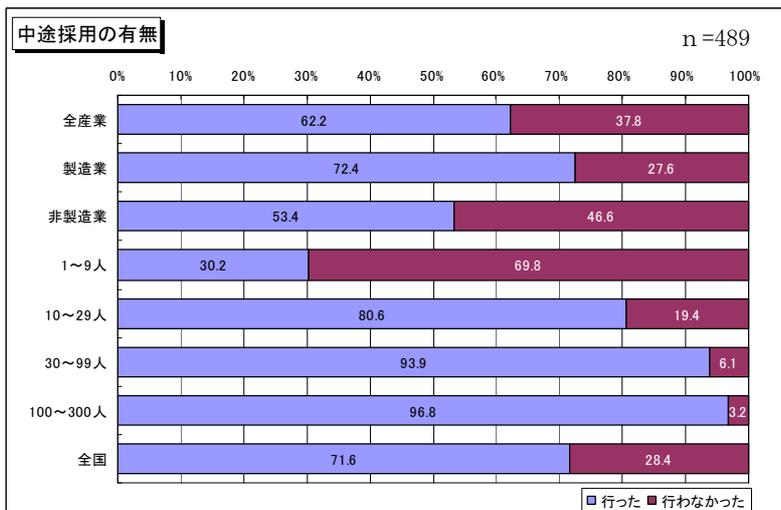


(2) 過去3年間の中途採用の有無

中途採用、事業所の約6割が実施

過去3年間の中途採用の有無について見ると、全産業では、「中途採用を行った」が62.2%と6割以上の事業所で中途採用を実施している。

業種別で見ると、「中途採用を行った」では、製造業(72.4%)は非製造業(53.4%)よりも19.0ポイント高い。

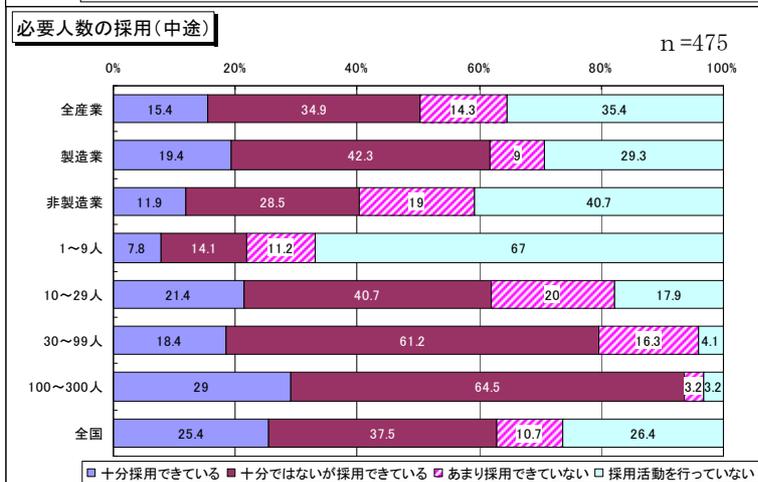
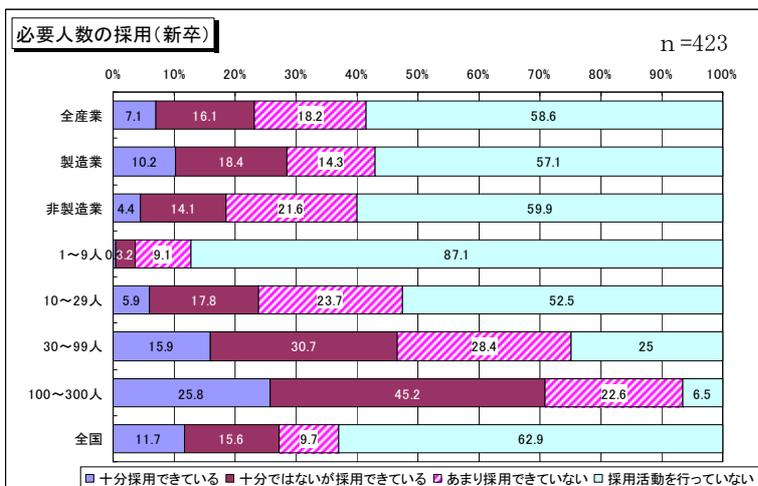


(3) 過去3年間での新卒・中途採用、必要人数の採用状況

過去3年間の新卒採用では、7割以上「あまり採用できていない、又はしていない」

過去3年間での新卒・中途採用において新卒採用での必要人数の採用状況について見ると、全産業では、「あまり採用できていない」、「採用活動を行っていない」を併せた割合が76.8%と7割以上を占め、「十分採用できている」、「十分ではないが採用できている」を併せた割合が23.2%となった。

中途採用での必要人数の採用状況について見ると、全産業では、「十分採用できている」、「十分ではないが採用できている」を併せた割合が50.3%で、「あまり採用できていない」、「採用活動を行っていない」を併せた割合が49.7%を若干上回った。

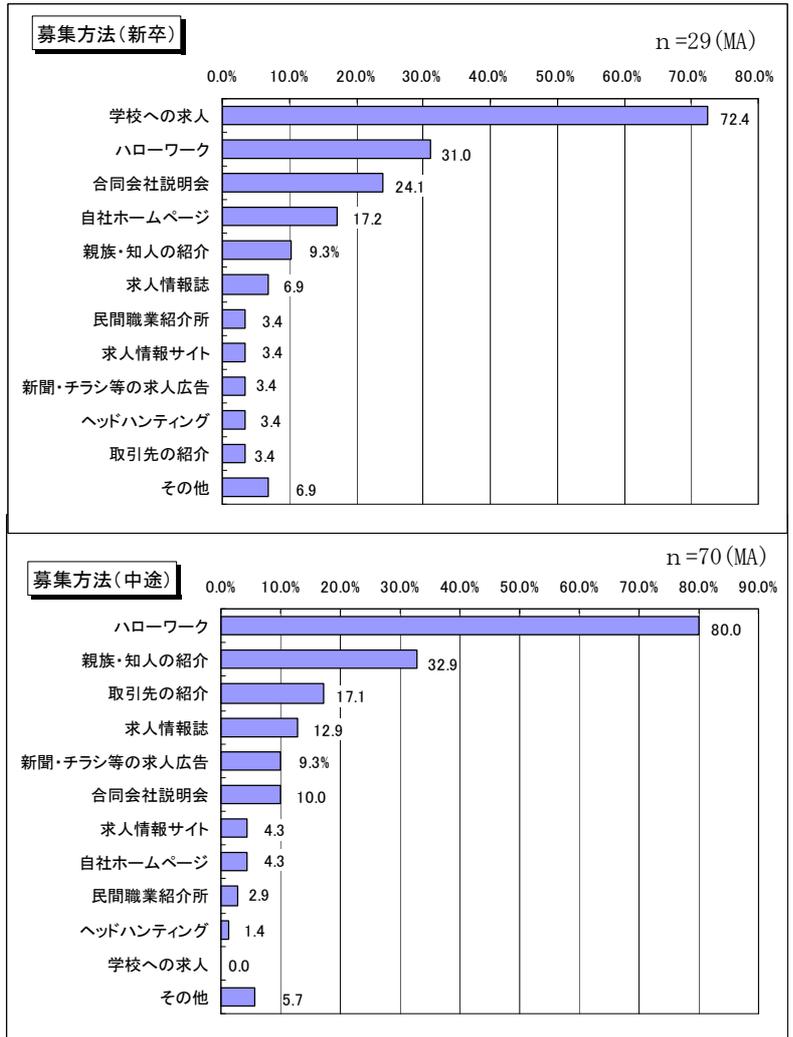


(4) 従業員採用にあたっての、特に効果的な募集方法（3つ以内の複数回答）

新卒採用では「学校への求人」（72.4%）、中途採用では「ハローワーク」（80.0%）がトップ

「十分採用できている」と回答した事業所について、これまでの従業員採用にあたって、募集方法が特に効果的な方法について、新卒採用で見ると、「学校への求人」が72.4%と最も高く、次いで「ハローワーク」が31.0%、「合同会社説明会」が24.1%となっている。

中途採用で見ると、「ハローワーク」が80.0%と最も高く、次いで「親族・知人の紹介」が32.9%、「取引先の紹介」が17.1%となっている。

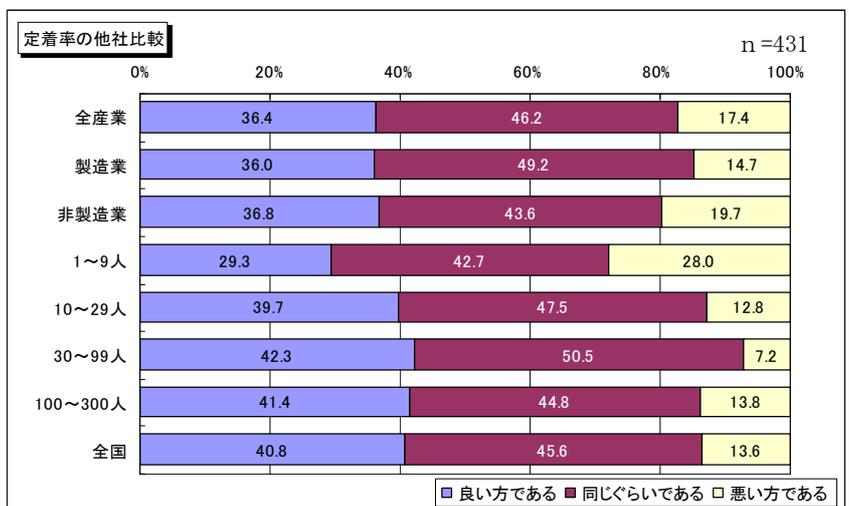


(5) 若手従業員（35歳未満）の定着率

「同じくらいである」（46.2%）がトップ

若手従業員（35歳未満）の定着率の同業種他社比較について見ると、「同じくらいである」が46.2%と最も高く、次いで「良い方である」が36.4%となっている。

従業員数規模別に見ると、「良い方である」が「1～9人」の事業所以外は約4割を占めている。



(6) 若手従業員の定着への対応（該当項目全ての複数回答）

「仕事のやりがいを教えている」が(35.8%)がトップ

若手従業員の定着への対応について見ると、「仕事のやりがいを教えている」が35.8%と最も高く、次いで、「休暇を取りやすくしている」が34.3%、「残業を少なくしている」が29.7%となっている。従業員数規模別に見ると、規模が大きい事業所ほど「教育・訓練の充実」の占める割合が高くなっている。

<若手従業員の定着への対応>

n=394(MA) (単位：%)

	全産業	製造業	非製造業	1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	全国
休暇を取りやすくしている	34.3	31.5	36.7	36.4	37.9	30.8	19.4	32.9
残業を少なくしている	29.7	35.3	24.8	30.7	28.0	26.4	41.9	26.4
福利厚生の実施	14.5	11.4	17.1	12.1	15.2	14.3	22.6	18.9
育児等の家庭の事情に配慮	7.9	4.3	11.0	8.6	9.8	5.5	3.2	12.2
作業環境を改善した	22.6	28.3	17.6	19.3	22.0	25.3	32.3	21.1
教育・訓練の充実	24.9	22.3	27.1	14.3	25.0	30.8	54.8	28.5
自己啓発に対する支援	10.7	9.8	11.4	3.6	17.4	11.0	12.9	12.1
若手の意見・提案の採用	23.4	24.5	22.4	14.3	28.0	29.7	25.8	22.7
仕事のやりがいを教えている	35.8	38.0	33.8	30.7	37.9	39.6	38.7	36.1
賃金を引き上げた	21.1	25.0	17.6	16.4	22.0	26.4	22.6	18.9
退職金制度の導入・改善	6.6	4.3	8.6	7.1	5.3	6.6	9.7	9.0
その他	4.6	3.3	5.7	7.9	2.3	3.3	3.2	3.5

6. 高齢者の雇用について

(1) 定年年齢

定年年齢、「60歳」(49.9%)がトップ

定年年齢について見ると、全産業では「60歳」が49.9%で最も高く、次いで、「定年の定めない」が33.3%、「65歳以上」が14.3%となっている。

従業員数規模別で見ると、規模の小さい事業所ほど「定年の定めない」の占める割合が高くなっている。

<定年年齢>

n=495 (単位：%)

	全産業	製造業	非製造業	1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	全国
60歳	49.9	59.3	42.0	24.7	58.6	78.0	96.8	63.0
61歳	-	-	-	-	-	-	-	0.5
62歳	0.8	0.4	1.1	0.5	1.4	1.0	-	1.3
63歳	1.0	1.3	0.7	-	2.1	2.0	-	1.7
64歳	0.6	0.4	0.7	0.5	1.4	-	-	1.0
65歳以上	14.3	15.9	13.0	11.4	22.8	13.0	-	14.7
定年の定めない	33.3	22.6	42.4	63.0	13.8	6.0	3.2	17.7

(2) 定年後の継続雇用制度の導入

「導入していない」(41.3%)がトップ

定年後の継続雇用制度の導入について見ると、全産業では「導入していない」が41.3%と最も高く、次いで「再雇用制度のみを導入」が37.0%、「勤務延長・再雇用制度両方を導入」が13.5%となっている。

従業員数別に見ると規模が大きくなるほど、「再雇用制度のみを導入」の占める割合が高くなっている。

<制度の導入>

n=465 (単位：%)

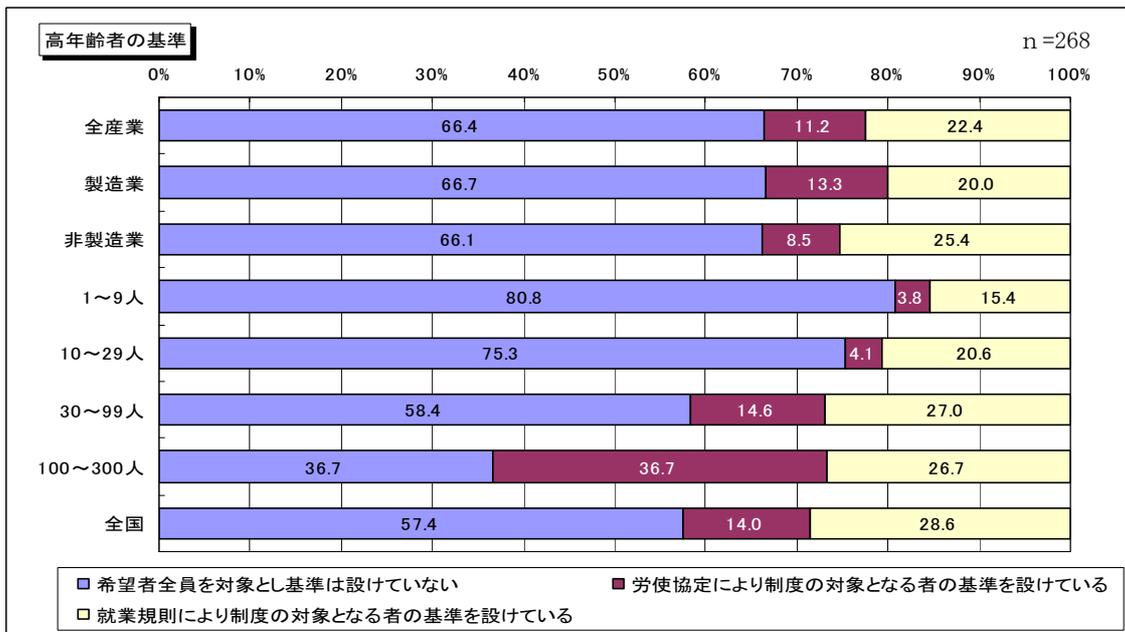
	全産業	製造業	非製造業	1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	全国
勤務延長制度のみを導入	8.2	10.0	6.7	5.0	12.4	10.5	3.2	12.4
再雇用制度のみを導入	37.0	47.9	28.0	10.9	41.6	68.4	90.3	45.7
勤務延長・再雇用制度両方を導入	13.5	13.3	13.8	11.9	17.5	14.7	3.2	14.3
導入していない	41.3	28.9	51.6	72.3	28.5	6.3	3.2	27.6

(3) 継続雇用制度を導入した場合の基準

「希望者全員を対象とし基準は設けていない」(66.4%)がトップ

継続雇用制度を導入していると回答した268事業所に対し、制度対象となる高年齢者の基準について聞いたところ、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66.4%と最も高く、次いで「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」が22.4%となっている。

従業員数規模別に見ると規模が小さくなるほど、「希望者全員を対象とし基準は設けていない」の占める割合が高くなっている。

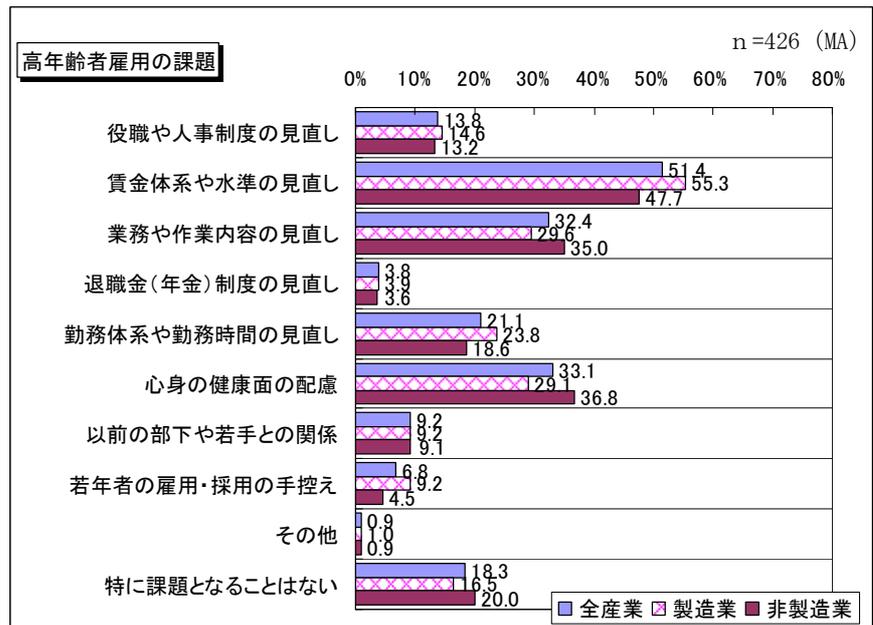


(4) 高齢者（60歳以上）の雇用への課題（該当項目全ての複数回答）

「賃金体系や水準の見直し」（51.4%）がトップ

高齢者（60歳以上）の雇用への課題について見ると、全産業では、「賃金体系や水準の見直し」が51.4%と最も高く、次いで「心身の健康面の配慮」が33.1%、「業務や作業内容の見直し」が32.4%となっている。

従業員数別に見ると規模が大きくなるほど、「役職や人事制度の見直し」の占める割合が高くなっている。

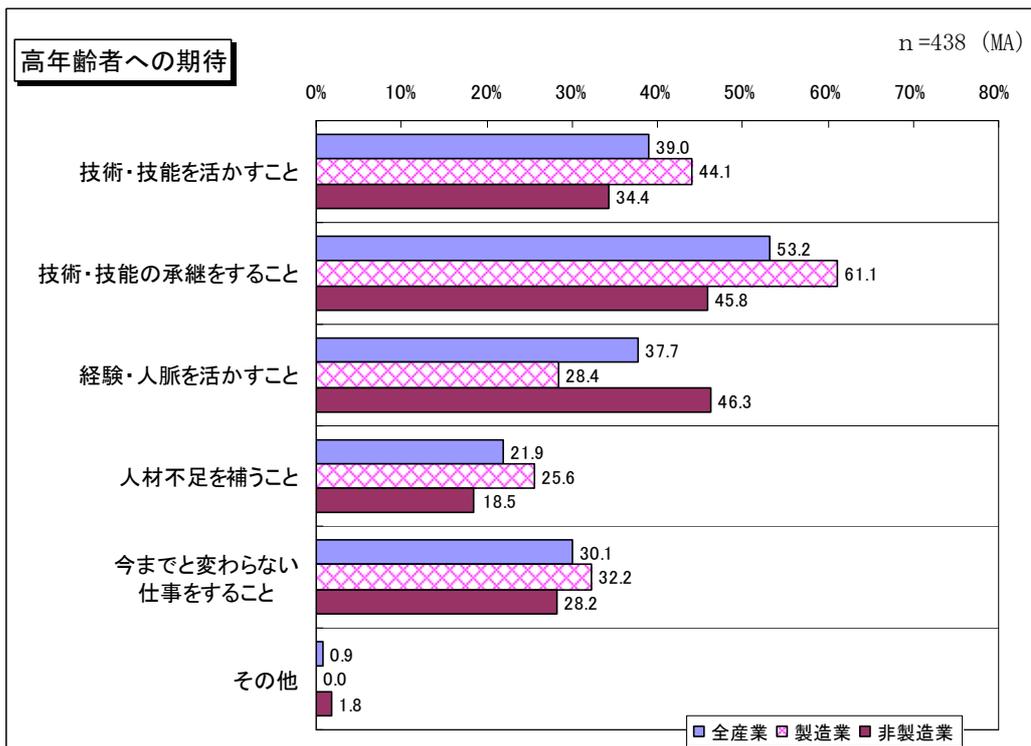


(5) 高齢者（60歳以上）への期待（該当項目全ての複数回答）

「技術・技能の承継をすること」（53.2%）がトップ

高齢者（60歳以上）への期待について見ると、全産業では、「技術・技能の承継をすること」が53.2%と最も高く、次いで「技術・技能を活かすこと」が39.0%、「経験・人脈を活かすこと」が37.7%となっている。

業種別に見ると製造業では、「技術・技能の承継をすること」、「技術・技能を活かすこと」占める割合が高く、非製造業では、「経験・人脈を活かすこと」、「技術・技能の承継をすること」占める割合が高くなっている。



7. 最低賃金引き上げの影響について

(1) 最低賃金引き上げの経営上マイナスの影響について

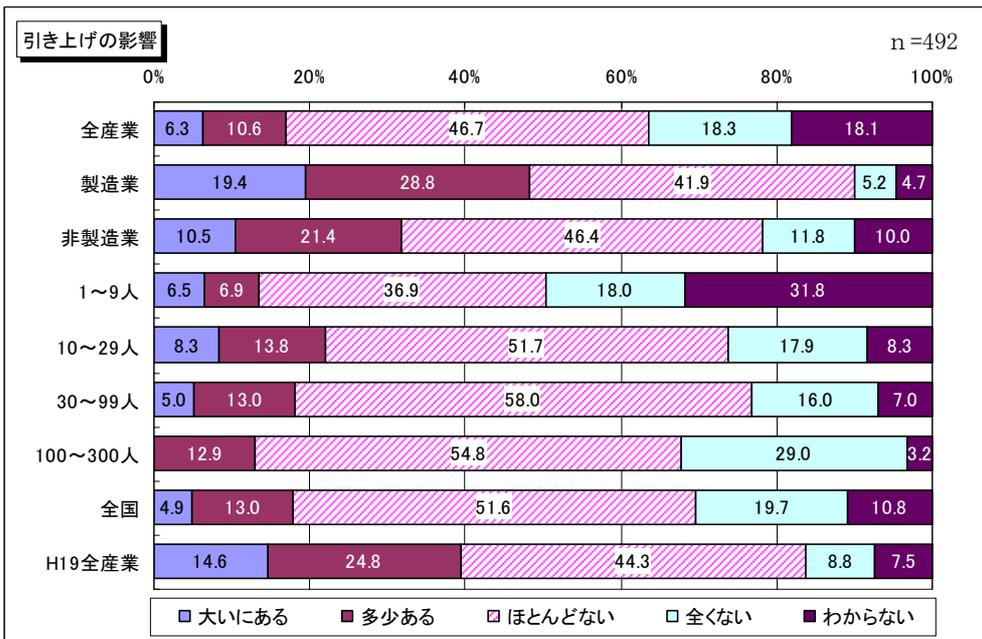
最低賃金引き上げの影響は少ない

最低賃金引き上げの経営上マイナスの影響について見ると、全産業では、「ほとんどない」、「全くない」を併せた割合が65%と半数以上を占め、「大いにある」、「多少ある」を併せた割合は16.9%となった。

業種別に見ると、製造業では、「大いにある」、「多少ある」を併せた割合(48.2%)が「ほとんどない」、「全くない」を合わせた割合(47.1%)に比べ若干高く、非製造業では、「ほとんどない」、「全くない」を合わせた割合(58.2%)が「大いにある」、「多少ある」を合わせた割合(31.9%)と比べ26.3ポイント高い結果となった。

従業員数規模別に見ると、「ほとんどない」、「全くない」を併せた割合が規模の大きな事業所ほど高くなる傾向となっている。

昨年の調査で、最低賃金が引き上げられた場合の影響について、「大いにある」、「多少ある」を併せた割合は39.4%であったが、今回の最低賃金引き上げ後の調査では16.9%で、予想されていたよりも影響は少なかったと言える。



(2) 最低賃金の引き上げに対する対応策について（該当項目全ての複数回答）

「生産性向上の努力をした」(41.8%)がトップ

最低賃金の引き上げに対する影響について、「大いにある」、「多少ある」と回答した79事業所に対し、その対応策を聞いたところ、全産業では、「生産性向上の努力をした」が41.8%で最も高く、次いで「労働時間を短くした」が21.5%、「業務を外注した」が17.7%となっている。

業種別に見ると、製造業、非製造業ともに同様の結果であるが、非製造業では、「新規雇用を控えた」が高くなっている。

＜最低賃金の引き上げに対する対応策＞

n=79(MA) (単位:%)

	全産業	製造業	非製造業	1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	全国
生産性向上の努力をした	41.8	46.9	33.3	39.3	37.9	50.0	50.0	40.1
労働時間を短くした	21.5	20.4	23.3	21.4	24.1	16.7	25.0	19.2
パート・アルバイトを減らした	3.8	4.1	3.3	3.6	3.4	-	25.0	10.1
新規雇用を控えた	16.5	14.3	20.0	10.7	31.0	5.6	-	16.3
事業を縮小した	6.3	8.2	3.3	10.7	6.9	-	-	5.6
業務を外注した	17.7	18.4	16.7	17.9	20.7	16.7	-	10.4
商品・サービスの価格を引き上げた	12.7	12.2	13.3	14.3	20.7	-	-	7.1
特に何もしていない	15.2	14.3	16.7	7.1	17.2	22.2	25.0	24.6
その他	-	-	-	-	-	-	-	1.7

8. 新規学卒者の採用について

(1) 新規学卒者(平成20年3月卒)の平均初任給(加重平均)

学卒種別8種中6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、専門学校卒技術系、大学卒技術系を除く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、高校卒事務系、専門学校卒(技術系、事務系)、短大卒(技術系、事務系)、大学卒事務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15,881円、高校卒事務系が9,248円、短大卒技術系が9,004円などとなっている。

＜新規学卒者(平成20年3月卒)の平均初任給＞(加重平均)

	岐阜県				全国平均
	平成20年	平成19年	対前年増減	対全国増減	
高校卒技術系(n=91)	157,819円	163,226円	-5,407円	2,835円	154,984円
高校卒事務系(n=35)	160,491円	160,183円	308円	9,248円	151,243円
専門学校卒技術系(n=48)	166,844円	164,711円	2,133円	-111円	166,955円
専門学校卒事務系(n=3)	180,000円	178,720円	1,280円	15,881円	164,119円
短大卒技術系(n=11)	178,782円	170,965円	7,817円	9,004円	169,778円
短大卒事務系(n=4)	171,638円	170,579円	1,059円	6,735円	164,903円
大学卒技術系(n=33)	188,856円	192,110円	-3,254円	-5,226円	194,082円
大学卒事務系(n=38)	194,693円	191,351円	3,342円	3,062円	191,631円

(2) 新規学卒者(平成20年3月卒)の充足状況

全学卒種別において全国平均を下回る

新規学卒者の充足状況について見ると、岐阜県全体において全国平均を下回る結果となっている。

<新規学卒者(平成20年3月卒)の充足状況>

(単位:%)

	全 体			技術系			事務系		
	岐阜県 (H20)	岐阜県 (H19)	全国 (H20)	岐阜県 (H20)	岐阜県 (H19)	全国 (H20)	岐阜県 (H20)	岐阜県 (H19)	全国 (H20)
高校卒(n=61)	67.0	72.5	81.1	65.9	72.8	79.3	70.0	72.1	87.0
専門学校卒(n=25)	72.9	89.2	84.2	73.8	86.0	83.1	60.0	96.2	89.4
短大卒(n=9)	83.3	83.9	84.0	78.6	81.8	81.3	100.0	88.9	87.0
大学卒(n=38)	81.6	79.5	83.6	80.5	73.0	80.1	82.6	84.8	87.9

(3) 平成21年3月新規学卒者採用計画

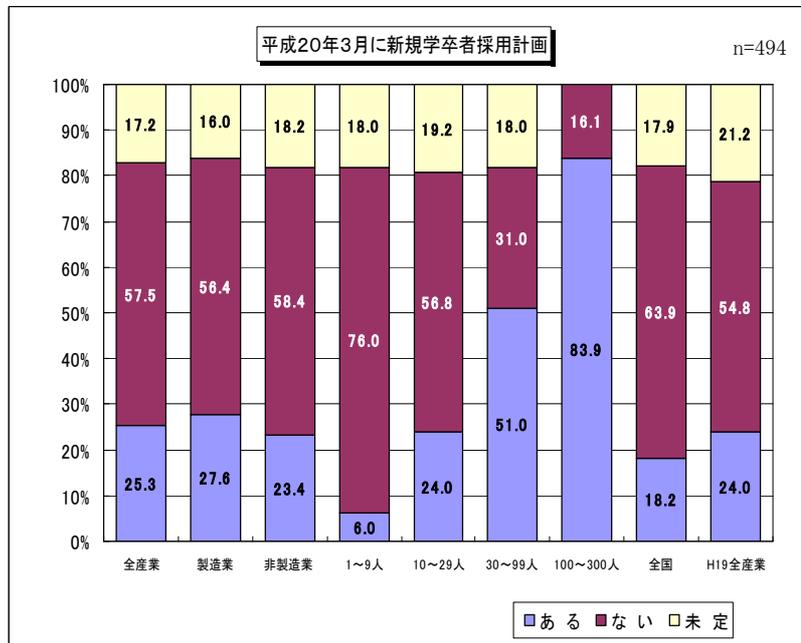
採用計画「あり」とする事業所(25.3%)、全国(18.2)を上回る

平成21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57.5%と最も高く、「ある」との回答は、25.3%となり、昨年と概ね同様の結果となった。

また、岐阜県は全国よりも、「ある」の回答の割合が7.1ポイント高く、また、昨年と比べ1.3ポイント高く新規採用の状況は多少好転したといえる。

従業員数規模別に見ると、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83.9%となっており、「1～9人」の事業所の6.0%と比較すると、77.9ポイントの差がある。

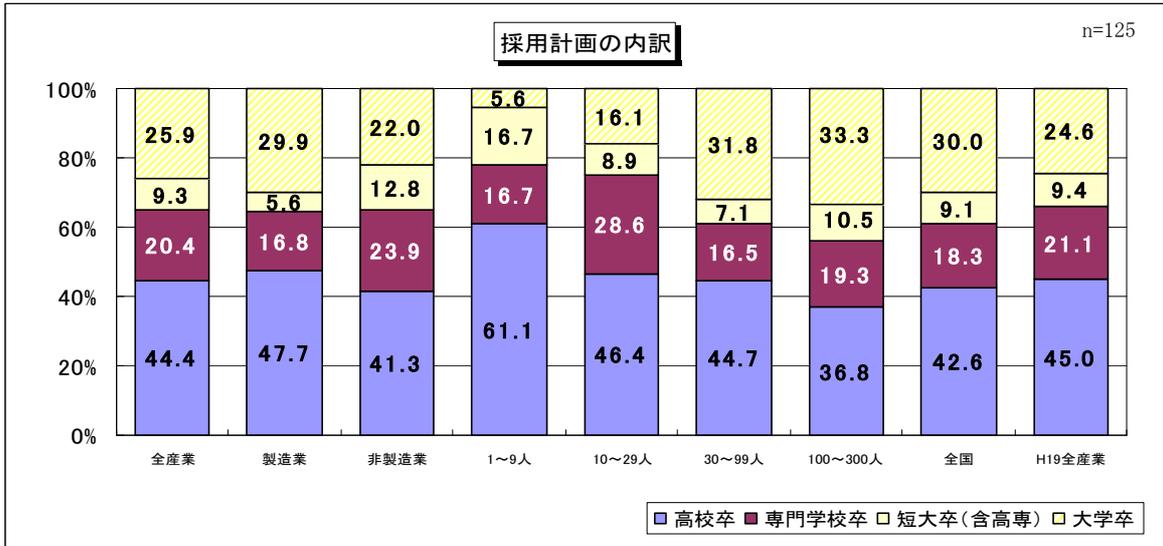
また、規模の小さい事業所ほど「ない」の回答割合が高く、「1～9人」の事業所では76.0%となっており、「100～300人」の事業所の16.1%と比較すると59.9ポイントの差がある。



[学卒種別]

採用計画「あり」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44.4%で最も高く、次いで「大学卒」の採用が25.9%、「専門学校卒」の採用が20.4%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、規模の大きい事業所では「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

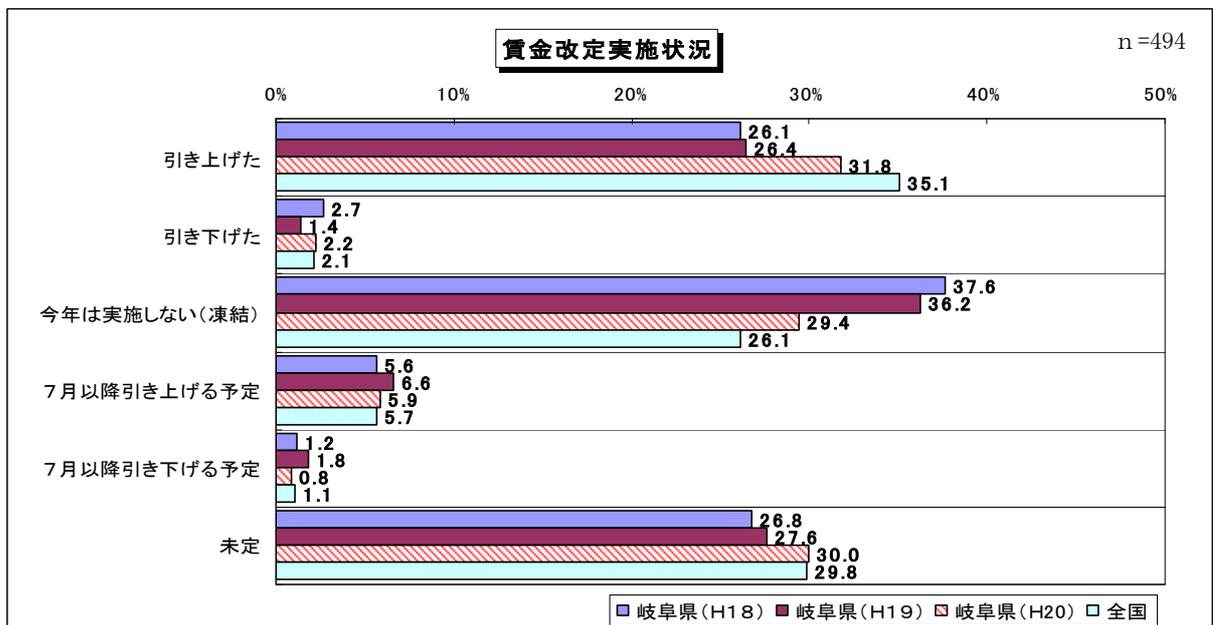
「引き上げた」事業所 (31.8%)

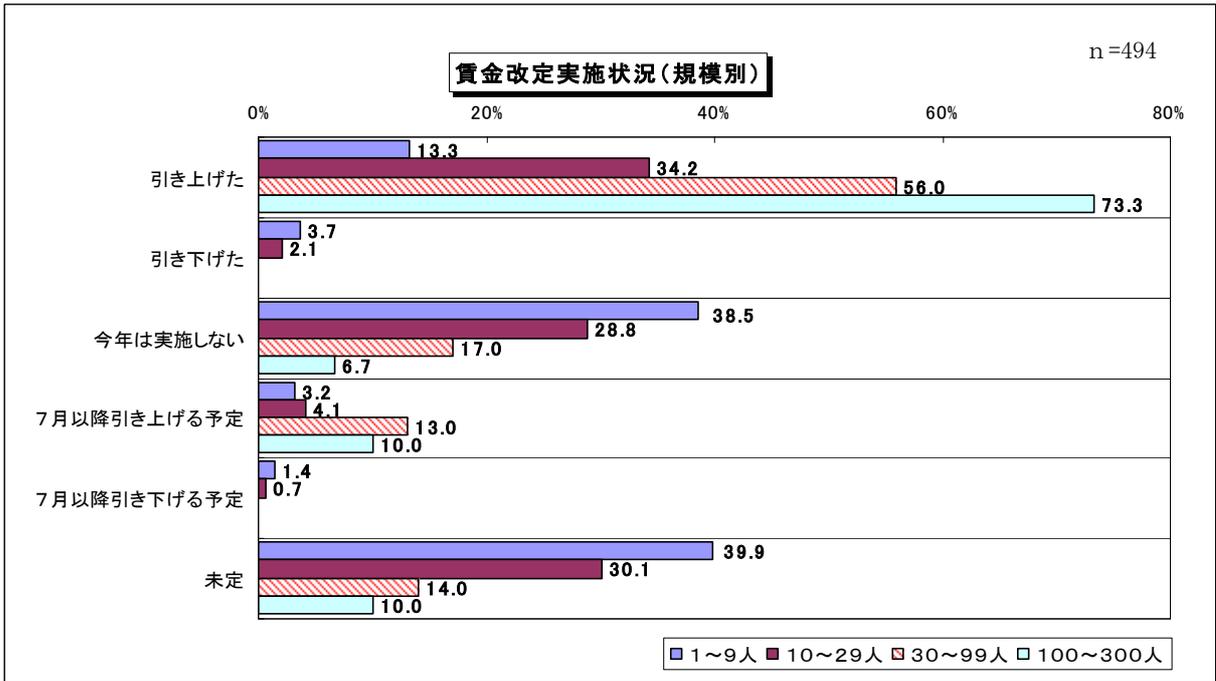
平成20年1月1日から平成20年7月1日までの期間における賃金改定実施状況について見ると、全産業では「引き上げた」事業所が31.8%と最も高く、対象事業所の約3割が賃金の引き上げを行った状況となっている。

従業員数規模別に見ると、「引き上げた」割合は、規模の大きな事業所が高い傾向となっている。

一方で「今年は実施しない」の回答では、規模の小さい事業所ほど割合が高く、「1~9人」の事業所では38.5%となっており、「100~300人」の事業所の6.7%と比較すると31.8ポイントの差があるが、昨年と比べ8.4ポイント減少している。

全国では、「引き上げた」事業所が35.1%で最も高くなっており、その割合は岐阜県より3.3ポイント高いが、昨年と比べ6ポイント減少している。





(2) 昇給率および昇給額

前年と比べ賃金昇給率、賃金昇給額ともに横ばい

平成20年1月1日から平成20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2.0%（5,119円）で概ね横ばいとなった。（昇給率：H19年度比+0.1%、H18年度比-0.15%、昇給額：H19年度比+198円、H18年度比-420円）

従業員数規模別に見ると、「10~29人」の事業所では、昇給率（昇給額）が高い（昇給率：H19年比+0.48%、昇給額：H19年比+1,524円）結果となっている。

<昇給率および昇給額> (加重平均)

n=4,847

	平成20年		平成19年		平成18年	
	昇給率 (%)	昇給額 (円)	昇給率 (%)	昇給額 (円)	昇給率 (%)	昇給額 (円)
全産業	2.00	5,119	1.90	4,921	2.15	5,539
製造業	1.93	4,792	1.89	4,686	2.23	5,529
非製造業	2.14	5,792	1.90	5,178	2.02	5,560
1~9人	3.90	10,439	4.37	12,304	2.90	8,885
10~29人	2.64	7,135	2.16	5,611	2.99	7,971
30~99人	2.08	5,393	2.07	5,289	2.13	5,703
100~300人	1.74	4,355	1.49	3,939	1.95	4,803
全国	2.04	5,091	2.04	5,129	2.09	5,246

調 査 票

平成20年度中小企業労働事情実態調査ご協力をお願い

原油・原材料価格の高騰などの影響により中小企業の経営は困難を増す中、急速な少子高齢化の進展に伴い、中小企業を取り巻く雇用・労働環境においても多くの課題が生じております。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20年度中小企業労働事情実態調査票

調査時点：平成20年7月1日

調査締切：平成20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、ありのままにご記入下さい。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。

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5-14-53 岐阜県民ふれあい会館8階

電話 058-277-1103 FAX 058-273-3930

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	- -
経営組織	1. 個人 2. 法人 (どちらか1つだけに○)		
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・同梱連業 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. ハルブ・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. 対個人サービス業 (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20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。

	正社員	パートタイマー	派遣	アルバイト・その他	合計
男性	人	人	人	人	人
女性	人	人	人	人	人

[注] 「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平成20年7月1日現在の従業員のうち、常用労働者について、男女別、年齢別の人数を太枠内にご記入下さい。

常用労働者数	24歳以下	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~59歳	60~64歳	65歳以上	合計
男性	人	人	人	人	人	人	人	人
女性	人	人	人	人	人	人	人	人

[注] 「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 (1) (2) 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

(右欄は回答事業所記入不要)

2 0

(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あい路となっていますか。(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. 取引先の海外シフトによる影響 |
| 4. 販売不振・受注の減少 | 5. 製品開発力・販売力の不足 | 6. 大企業等の進出 |
| 7. 同業他社との競争激化 | 8. 原材料・仕入品の高騰 | 9. 安価な輸入品の増大 |
| 10. 人件費の増大 | 11. 製品価格(販売価格)の下落 | 12. 納期・単価等の取引条件の厳しさ |
| 13. 金融・資金繰り難 | 14. 後継者難 | 15. 情報技術(IT)への対応 |
| 16. 環境規制の強化 | | |

④経営上の強みはどのようなところにありますか。(3つ以内に○)

- | | | |
|----------------------|--------------------|----------------|
| 1. 製品・サービスの独自性 | 2. 技術・製品の開発力 | 3. 生産技術・生産管理能力 |
| 4. 営業力・マーケティング力 | 5. 製品・サービスの企画力・提案力 | 6. 製品の品質・精度の高さ |
| 7. 製品(商品)・サービスの価格競争力 | 8. 顧客への納期・サービスの速さ | 9. 企業・製品のブランド力 |
| 10. 工場・店舗の立地条件の良さ | 11. 財務体質の強さ・資金調達力 | 12. 情報の収集・分析力 |
| 13. 優秀な仕入先・外注先 | 14. 商品・サービスの質の高さ | 15. 組織の機動力・柔軟性 |

設問4) 従業員の労働時間についてお答え下さい。

①従業員(パートタイマーなど短時間労働者を除く)の週所定労働時間は何時間ですか(残業時間、休憩時間は除く)。職種や部門によって異なる場合は、最も多くの従業員に適用されている時間をお答え下さい。(1つだけに○)

1. 38時間以下 2. 38時間超40時間未満 3. 40時間 4. 40時間超44時間以下

[注] (1) 現在、労働基準法で40時間超44時間以下が認められているのは、10人未満の商業・サービス業等の特例事業所のみです。
(2) 「所定労働時間」とは、就業規則等に定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた時間です。

②平成19年の従業員1人当たりの月平均残業時間(時間外労働・休日労働)をご記入下さい。

従業員1人当たり 月平均残業時間 1. [] 時間 2. なし

③平成19年の従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数・取得日数をご記入下さい。(付与日数は前年からの繰越分を除く)

従業員1人当たり 平均付与日数 [] 日 従業員1人当たり 平均取得日数 [] 日
(当年付与分のみ。前年からの繰越分は除く)

設問5) 退職金(年金)制度についてお答え下さい。

①貴事業所では、退職金制度はありますか(1つだけに○)。

1. 退職一時金制度のみがある 2. 退職年金制度のみがある 3. 退職一時金制度と退職年金制度を併用している
4. 退職金制度はない

※1. 2. 3. に○をした事業所は、下記の②へ

②退職金の支払準備形態として、どのような形をとっていますか(該当するものすべてに○)。

1. 社内準備(退職給与引当) 2. 中小企業退職金共済制度(建退共等を含む) 3. 特定退職金共済制度 4. 厚生年金基金制度
5. 適格年金制度 6. 確定給付企業年金制度 7. 確定拠出年金制度 8. その他 ()

※5. に○をした事業所は、下記の③へ

③適格年金制度は、平成24年3月末で廃止されますが、どのような制度に移行する予定ですか(該当するものすべてに○)。

1. 中小企業退職金共済制度(建退共等を含む) 2. 特定退職金共済制度 3. 厚生年金基金制度 4. 確定給付企業年金制度
5. 確定拠出年金制度 6. 解約・企業年金制度の廃止 7. 未定 8. その他 ()

[注] 1. 中小企業退職金共済制度…従業員ごとに独立行政法人勤労者退職金共済機構が運営する中小企業のための共済制度(建設業、清酒製造業、林業の従業員のための特定業種退職金共済制度もある)
2. 特定退職金共済制度…中小企業団体中央会、商工会議所などの特定退職金共済団体が行う制度
3. 厚生年金基金制度…厚生年金保険の給付の一部を企業年金で代行している制度
4. 適格年金制度…信託銀行又は生命保険会社との間に、退職年金の支給を目的とした信託契約又は生命保険契約を結び、その掛金が税法上、損金として認められている制度(平成24年3月末をもって廃止)
5. 確定給付企業年金制度…拠出した掛金の累計額とその運用収益で、あらかじめ給付額が決定される年金制度
6. 確定拠出年金制度…拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用益との合計額を基に給付額が決定される年金制度(掛金を確定して、給付は運用次第)

設問6) 従業員の募集・採用・定着についてお答え下さい。

①貴事業所では、新卒者の採用を、どのように行っていますか（1つだけに○）。

1. 毎年、新卒者を採用している 2. 数年おきに、新卒者を採用している 3. 新卒者の定期採用はしていない

②貴事業所では、過去3年間に中途採用を行いましたか（どちらか1つだけに○）。

1. 行った 2. 行わなかった

③過去3年間に新卒採用、中途採用それぞれについて、必要な人数を採用できていますか（それぞれ1つだけに○）。

- | | | | | |
|--------|--------------|-------------------|----------------|----------------|
| (1) 新卒 | 1. 十分採用できている | 2. 十分ではないが採用できている | 3. あまり採用できていない | 4. 採用活動を行っていない |
| (2) 中途 | 1. 十分採用できている | 2. 十分ではないが採用できている | 3. あまり採用できていない | 4. 採用活動を行っていない |

④これまでの従業員採用にあたって、どのような募集方法が特に効果的でしたか。

新卒、中途それぞれについて、特に効果的であった選択肢の番号を右枠の1～12の中から3つまでを左の太枠内にご記入下さい

- | | | | | | | |
|--------|----------------------|----------------------|----------------------|--------------|-------------|------------------|
| (1) 新卒 | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 1. ハローワーク | 2. 民間職業紹介所 | 3. 求人情報誌 |
| (2) 中途 | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 4. 求人情報サイト | 5. 自社ホームページ | 6. 新聞・チラシ等の求人広告 |
| | | | | 7. ヘッドハンティング | 8. 取引先の紹介 | 9. 親族・知人の紹介 |
| | | | | 10. 合同会社説明会 | 11. 学校への求人 | 12. その他 () |

⑤貴事業所の若手従業員（35歳未満）の定着率は同業他社と比べてどうですか（1つだけに○）。

1. 良い方である 2. 同じぐらいである 3. 悪い方である

⑥若手従業員の定着のため、どのようなことを行っていますか（該当するものすべてに○）。

1. 休暇を取りやすくしている 2. 残業を少なくしている 3. 福利厚生を充実 4. 育児等の家庭の事情に配慮
 5. 作業環境を改善した 6. 教育・訓練の充実 7. 自己啓発に対する支援 8. 若手の意見・提案の採用
 9. 仕事のやりがいを教えている 10. 賃金を引き上げた 11. 退職金制度の導入・改善 12. その他 ()

設問7) 高年齢者の雇用についてお答え下さい。

①貴事業所の定年年齢は何歳ですか（1つだけに○）。

1. 60歳 2. 61歳 3. 62歳 4. 63歳 5. 64歳 6. 65歳以上 7. 定年は定めていない

②貴事業所は定年後の継続雇用制度を導入していますか（1つだけに○）。

1. 勤務延長制度のみを導入 2. 再雇用制度のみを導入 3. 勤務延長・再雇用制度両方を導入 4. 導入していない

※1. 2. 3. に○をした事業所は下記の③へ

③継続雇用制度を導入している場合、制度の対象とする高年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

[注] 65歳までの継続雇用関係について、就業規則により基準を定める場合は、中小企業においては平成23年3月末までの経過措置

④高年齢者（60歳以上）の雇用にあたって、どのようなことが課題となっていますか（該当するものすべてに○）。

1. 役職や人事制度の見直し 2. 賃金体系や水準の見直し 3. 業務や作業内容の見直し 4. 退職金（年金）制度の見直し
 5. 勤務体系や勤務時間の見直し 6. 心身の健康面の配慮 7. 以前の部下や若手との関係 8. 若年者の雇用・採用の手控え
 9. その他 () 10. 特に課題となることはない

⑤高年齢者（60歳以上）に、どのようなことを期待していますか（該当するものすべてに○）。

1. 技術・技能を活かすこと 2. 技術・技能の承継をすること 3. 経験・人脈を活かすこと
 4. 人材不足を補うこと 5. 今までと変わらない仕事をする 6. その他 ()

設問8) 最低賃金引き上げの影響についてお答え下さい。

①最低賃金が従来と比べて大きく引き上げられましたが、経営上マイナスの影響がありますか（1つだけに○）。

1. 大いにある 2. 多少ある 3. ほとんどない 4. 全くない 5. わからない

※1. 2. に○をした事業所は下記の②へ

②影響ある場合、どのような対応をしていますか（該当するものすべてに○）。

1. 生産性向上の努力をした 2. 労働時間を短くした 3. パート・アルバイトを減らした
 4. 新規雇用を控えた 5. 事業を縮小した 6. 業務を外注した
 7. 商品・サービスの価格を上げた 8. 特に何もしていない 9. 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20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20年6月支給額）をご記入下さい。

学卒	採用予定人数(人) (平成20年3月卒)	採用した人数(人) (平成20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20年3月卒)	採用した人数(人) (平成20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20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21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

③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20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月以降引上げる予定 5. 7月以降引下げる予定 6. 未定

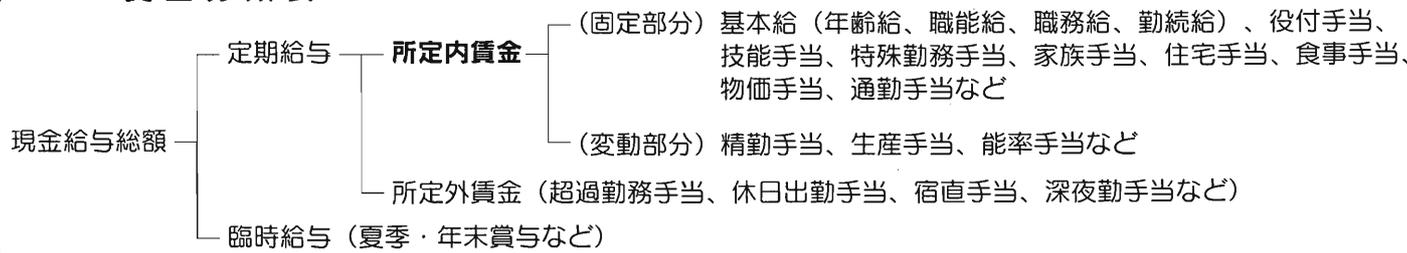
※上記の1. 2. 3. に○をした事業所は下記の②へ

②賃金改定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. 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。

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。

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

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

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

平成20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20年10月