

平成21年度

# 島根県の中小企業労働事情

島根県中小企業労働事情実態調査結果報告書

島根県中小企業団体中央会

# はじめに

米国発の金融不安に端を発し、世界経済が一段と減速するなかで、日本経済は昨年末から今年にかけて、生産と輸出が大幅に落ち込み、1月の月例経済報告では景気の基調判断を「急速に悪化している」とし、加速度的に悪化している景気の現状に大きな懸念が広がりました。

その後、政府の経済対策等により、春頃から景気の底入れ感と最悪期から脱出したとの認識が示され、生産・輸出の持ち直しを受けて、6月には「景気底打ち」宣言がなされました。

ただし、景気の安定的・自立的回復のために不可欠な条件である雇用情勢に目をやると、7月の完全失業率が過去最悪の5.7%を記録しており、雇用情勢は大変厳しくなっていると云わざるを得ません。実際に9月の月例経済報告では、景気基調判断は据え置きながらも「失業率が過去最高水準」との文言が盛り込まれています。

一旦は底入れした景気が、雇用情勢の大きな落ち込みにより、本格的な回復基調に戻れず、足踏みが続いている状況です。

当報告書における「平成22年度の採用計画」の項目においても、県内中小企業の採用計画は昨年に引き続き、7割以上の事業所がなしと回答しています。

この1年間の経営環境は、急激かつ目まぐるしい変化を繰り返し、今後の景況に関しても、益々、不安感・不透明感を抱く経営者の方々が多いものと考えられます。

まさに、このような状況下でこそ、正確・迅速な情報収集が必要であり、それに基づく客観的な経営判断・経営指導が求められます。

本調査は、県内中小企業の経営状況・労働事情を的確に把握し、これに基づく時宜を得た経営指導・助言を行っていくことを目的とし、毎年継続して行う調査内容に、時期折々の重要な事項を加えて全国一斉に実施するものであり、本年も当会傘下の組合等を通じた600事業所を調査対象として行ったところであります。

本調査にご協力頂きました事業所の皆様方に厚くお礼を申し上げますと共に、調査結果報告書が企業の適正な経営管理並びに労務管理の参考として、昨今の厳しい経営環境の打開に向けてお役に立ちますれば幸甚に存じます。

平成21年12月

島根県中小企業団体中央会  
会長 杉谷 雅 祥

# 【 目 次 】

〔Ⅰ〕 調査実施のあらまし	1	4. 雇用調整（労働力の調整）について	16
1. 目的	1	(1) 雇用調整実施の有無と方法	16
2. 調査の方法	1	(2) 雇用維持の取り組み	16
3. 調査対象および事業所数	1	(3) 雇用維持を図った理由	17
4. 調査対象業種	1	(4) 雇用調整助成金等の利用の有無と 対象措置	18
5. 調査時点	1	(5) 雇用調整助成金等の利用上の障害	19
6. 調査内容	1	5. パートタイマーの活用について	20
〔Ⅱ〕 回答事業所の概要	2	(1) パートタイマーの 1日の最多所定労働時間 1週間の平均勤務日数 平均継続勤続年数	20
1. 回答事業所数および回答率	2	(2) パートタイマーが主として行っている 業務	21
2. 労働組合の組織状況	2	(3) パートタイマー活用のための 雇用管理	21
3. 回答事業所の常用労働者数	3	(4) パートタイマー活用上の課題	22
(1) 常用労働者の性・年齢別構成	3	6. 新規学卒者（平成21年3月卒）の 採用状況	24
(2) 従業員の雇用形態	4	(1) 初任給	24
〔Ⅲ〕 調査結果の概要	5	(2) 採用充足状況	24
1. 経営状況	5	(3) 平成22年度の採用計画	26
(1) 現在の経営状況	5	7. 賃金改定実施状況	27
(2) 主要事業の今後の方針	6	(1) 賃金改定実施状況	27
(3) 経営上の隘路	8	(2) 賃金「引上げ」の 平均昇給額・昇給率	27
(4) 経営上の強み	9	(3) 賃金「引下げ」の 平均昇給額・昇給率	28
2. 労働時間	10		
(1) 週所定労働時間	10		
(2) 月平均残業時間	10		
(3) 年次有給休暇	11		
3. 従業員の教育訓練について	12		
(1) 教育訓練の方法	12		
(2) 教育訓練の目的	13		
(3) 教育訓練の対象	14		
(4) 自己啓発を促進するための支援	15		
(5) 教育訓練をする上での問題	15		

# 島根県における 平成21年度中小企業 労働事情実態調査

## 〔 I 〕 調査実施のあらまし

### 1. 目的

この調査は、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指導方針の策定に資することを目的とする。

### 2. 調査の方法

県下中央会傘下の事業協同組合などを抽出し、調査票を郵送し、これを回収したものである。

### 3. 調査対象および事業所数

調査対象事業所数は、従業員300人以下の中小企業、ただし、卸売業、サービス業については、従業員100人以下、小売業については、従業員50人以下の県下600事業所を対象とした。

### 4. 調査対象業種

次頁、業種別、規模別回答事業所数の内訳参照。

### 5. 調査時点

平成21年7月1日

### 6. 調査内容

- ① 経営に関する内容
- ② 賃金に関する内容
- ③ 教育・訓練・雇用に関する内容
- ④ パートタイマーに関する内容
- ⑤ その他労働に関する時々の重要事項

\*参考  
「単純平均」と「加重平均」について

	給与総額	従業員数
A企業	500万円	20人
B企業	300万円	10人

☆「単純平均」 A企業 $500/20=25$ B企業 $300/10=30$ $(25+30)/2=27.5$	☆「加重平均」 $(500+300)/(20+10)=26.7$
---	-------------------------------------

このように、「単純平均」とは、個々の企業毎に実数を従業員数で除した値を求め、企業毎に

## 〔Ⅱ〕 回答事業所の概要

### 1. 回答事業所数および回答率

調査対象事業所は、600事業所で、回答を得た事業所は371事業所、その内訳は、製造業183事業所、非製造業188事業所であり、回収率は61.8%であった。

表 業種別、規模別回答事業所数の内訳 単位：事業所数

		1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	計
全	国	6,545	6,954	4,827	1,402	19,728
島	根 県 計	131	132	84	24	371
小	計	62	68	39	14	183
製	食 料 品 製 造 業	9	4	14	2	29
	織 維 ・ 同 製 品 製 造 業	9	11	5	-	25
	木 材 ・ 木 製 品 製 造 業	11	5	2	4	22
	出 版 ・ 印 刷 同 関 連 産 業	2	4	4	1	11
	窯 業 ・ 土 石 製 品 製 造 業	13	23	4	1	41
	化 学 工 業	-	2	-	-	2
	金 属 ・ 同 製 品 製 造 業	5	12	5	4	26
	機 械 器 具 製 造 業	2	3	5	2	12
製	そ の 他 の 製 造 業	11	4	-	-	15
小	計	69	64	45	10	188
非	情 報 通 信 業	-	-	-	-	-
	運 輸 業	4	7	4	-	15
	建 設 業	23	28	14	3	68
	卸 売 業	5	8	9	2	24
	小 売 業	26	12	8	1	47
非	サ ー ビ ス 業	11	9	10	4	34

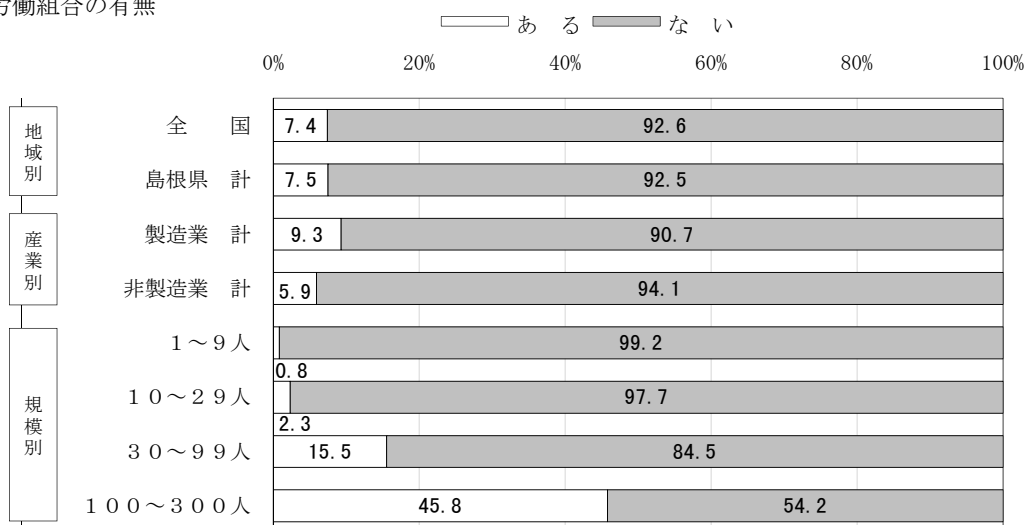
### 2. 労働組合の組織状況

労働組合の組織状況については、島根県計で「ある」とする回答率は7.5%で、ほぼ全国並みである。

規模別にみると、大規模事業所ほど労働組合の組織率が高く、「100～300人」の事業所では45.8%に達する。これは昨年度調査（30.0%）と比べても15.8ポイント高くなっている。

産業別にみると「ある」とする回答率は、製造業(9.3%)が非製造業(5.9%)を3.4ポイント上回っているが、昨年度調査（製造業10.0%、非製造業3.1%）と比べるとその差は縮まっている。

図 労働組合の有無



### 3. 回答事業所の常用労働者数

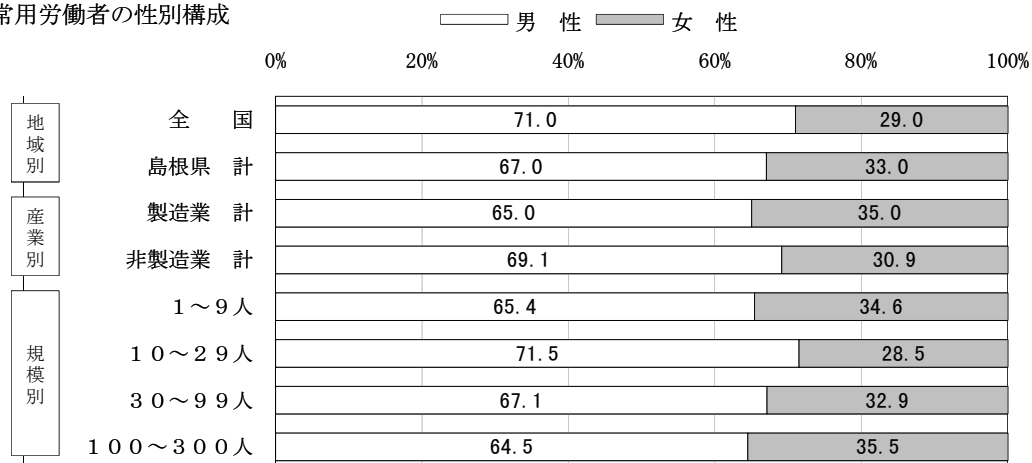
#### (1) 常用労働者の性・年齢別構成

回答事業所における常用労働者の性別構成は、島根県計で「男性」67.0%に対し、「女性」は33.0%となっており、昨年度調査と比べ、若干「女性」の比率が高くなっている。

規模別にみると「10～29人」の事業所のみ「女性」の比率が3割を下回っている。

また、産業別にみると、非製造業より製造業の方が「女性」の比率が高くなっているが、昨年度調査（製造業の女性比率34.5%、非製造業の女性比率27.8%）に比べ、その差は縮まってきている。

図 常用労働者の性別構成

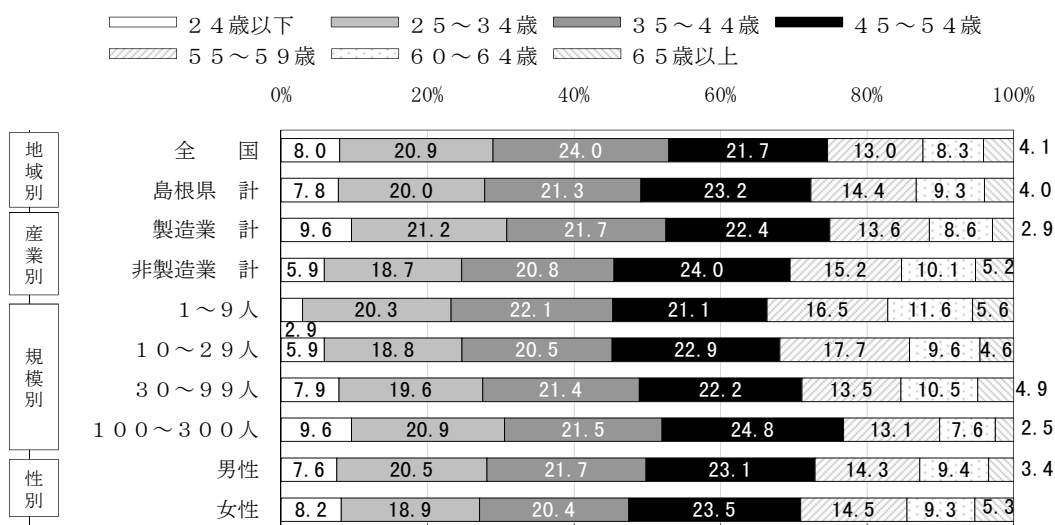


回答事業所における常用労働者の年齢別構成をみると、島根県計で「45～54歳」（23.2%）との回答率が最も高く、次いで「35～44歳」（21.3%）、「25～34歳」（20.0%）と続いており、昨年度調査とほぼ同様の結果となっている。

規模別では、大規模事業所ほど若年労働者が多く、小規模事業所ほど中高年労働者が多い。

産業別にみると、製造業で若年労働者が多く、非製造業で中高年労働者が多い。45歳以上の労働者の比率は製造業47.5%、非製造業54.5%となっている。具体的な業種では、「サービス業」で45歳以上の労働者の割合が6割を超えている。

図 常用労働者の年齢別構成



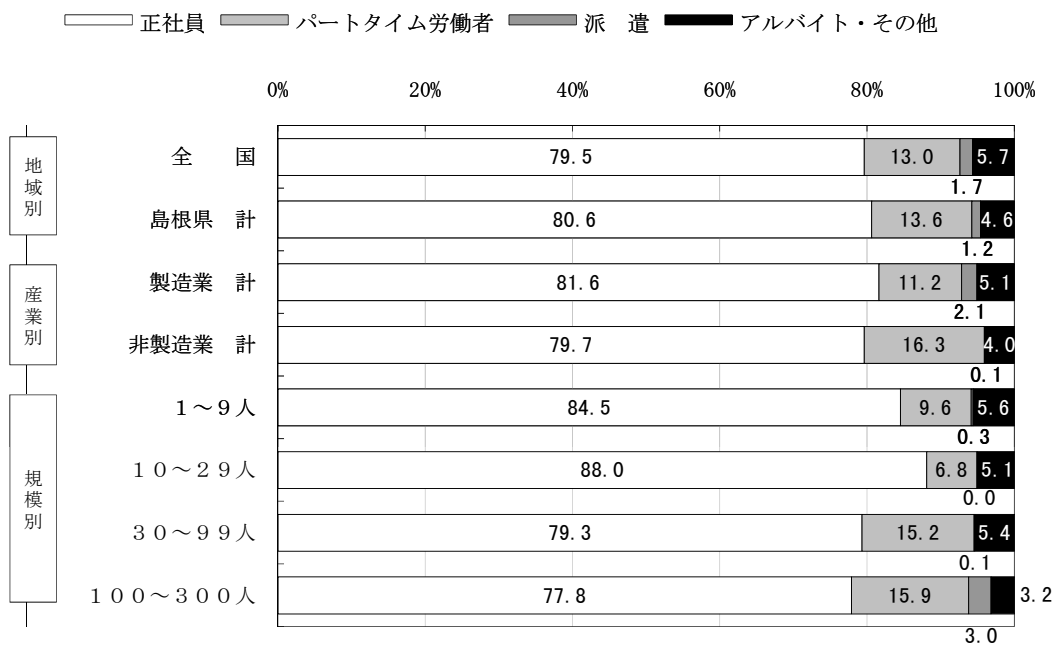
(2) 従業員の雇用形態

従業員の雇用形態についてみると、島根県計で「正社員」(80.6%)との回答率が圧倒的に高く、以下「パートタイム労働者」(13.6%)、「アルバイト・その他」(4.6%)、「派遣」(1.2%)と続いており、全国平均および昨年度調査とほぼ同様の結果となっている。

規模別にみると、従業員数30人を境に差異がみられ、30人以上の事業所では「正社員」比率は8割を下回りやや低いが「パートタイム労働者」比率は15%を超え、やや高くなっている。

産業別にみると、非製造業では「正社員」比率が8割を切り、「パートタイム労働者」比率が16.3%と高くなっている。具体的な業種別に「パートタイム労働者」比率をみると、「サービス業」(34.5%)で高く、特に「対個人サービス業」(49.7%)での高さが目立つ。

図 従業員の雇用形態



# 〔Ⅲ〕 調査結果の概要

## 1. 経営状況

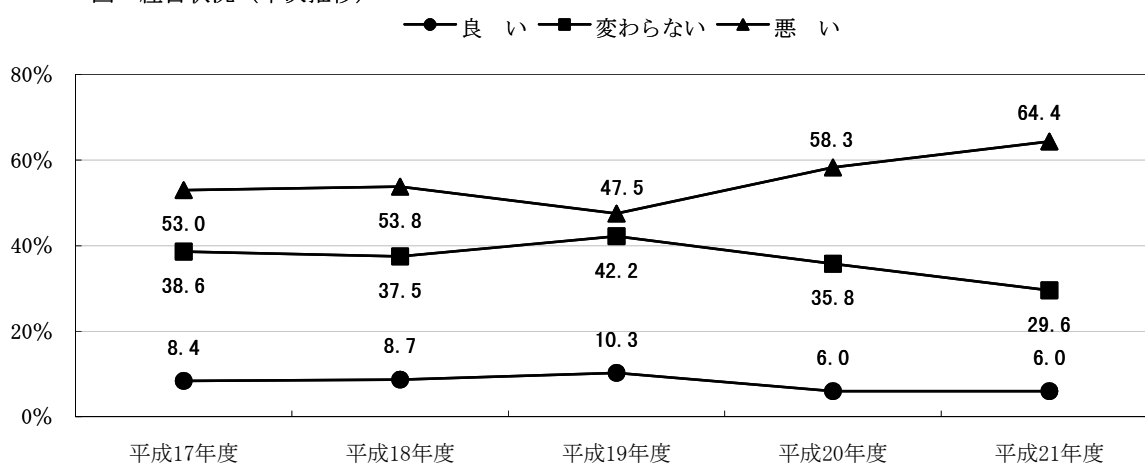
### (1) 現在の経営状況

島根県下の中小企業の経営状況について年次推移をみると、「良い」とする回答は昨年度調査同様に6.0%で横ばい傾向がみられる。過去5年間をみても、1割またはそれ未満の回答率にとどまっている。

「変わらない」とする回答は29.6%で、昨年度調査と比べ6.2ポイント低くなっている。

一方、「悪い」とする回答は64.4%で、昨年度調査と比べ6.1ポイント増加し、2年連続の増加となった。「良い」とする回答率と「悪い」とする回答率の差が60ポイント近くまで拡大し、景況感のさらなる悪化を感じさせる結果となっている。

図 経営状況（年次推移）



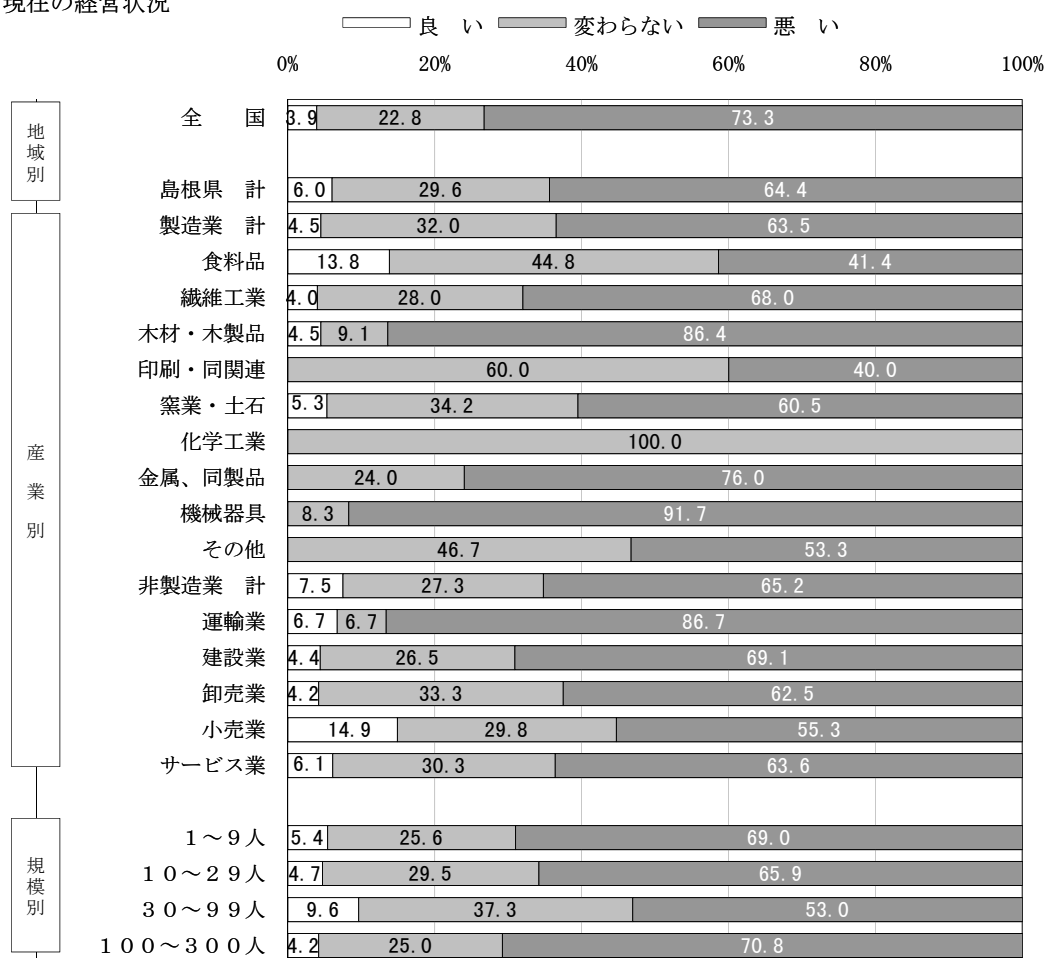
次に、現在の経営状況について、平成21年度の調査結果を詳細にみていくと（グラフ次頁参照）、島根県計では「悪い」が64.4%で、全国平均の73.3%より8.9ポイント低くなっている。

規模別に「悪い」とする回答をみると、「1～9人」の零細事業所（69.0%）および「100～300人」の大規模事業所（70.8%）で7割前後に達し、「30～99人」の中規模事業所では53.0%と比較的低い回答率となっている。

産業別に「悪い」とする回答率をみていくと、製造業（63.5%）と非製造業（65.2%）では特に大きな差異はないが、具体的な業種をみると、「木材・木製品製造業」（86.4%）、「機械器具製造業」（91.7%）、「運輸業」（86.7%）などで高くなっている。一方、「良い」とする回答は「食料品製造業」（13.8%）、「小売業」（14.9%）などで比較的高くなっているが、いずれも15%未満の低い回答率にとどまっている。



図 現在の経営状況

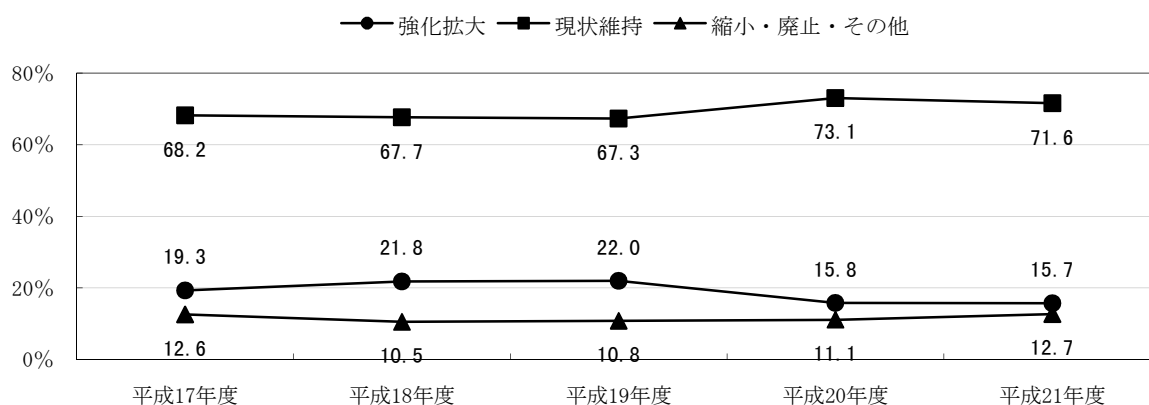


(2) 主要事業の今後の方針 (年次推移)

主要事業の今後の方針について、その年次推移をみると「強化拡大」「現状維持」「縮小・廃止・その他」ともに、ほぼ昨年並みの回答率であり、“縮小・廃止”もしなければ、“強化拡大”もせずという“現状維持”傾向が続いていると言える。

ただし、平成19年以降の推移をみると、若干ではあるが「強化拡大」が減り、「縮小・廃止・その他」が増える兆しもみられる。

図 主要事業の今後の方針 (年次推移)



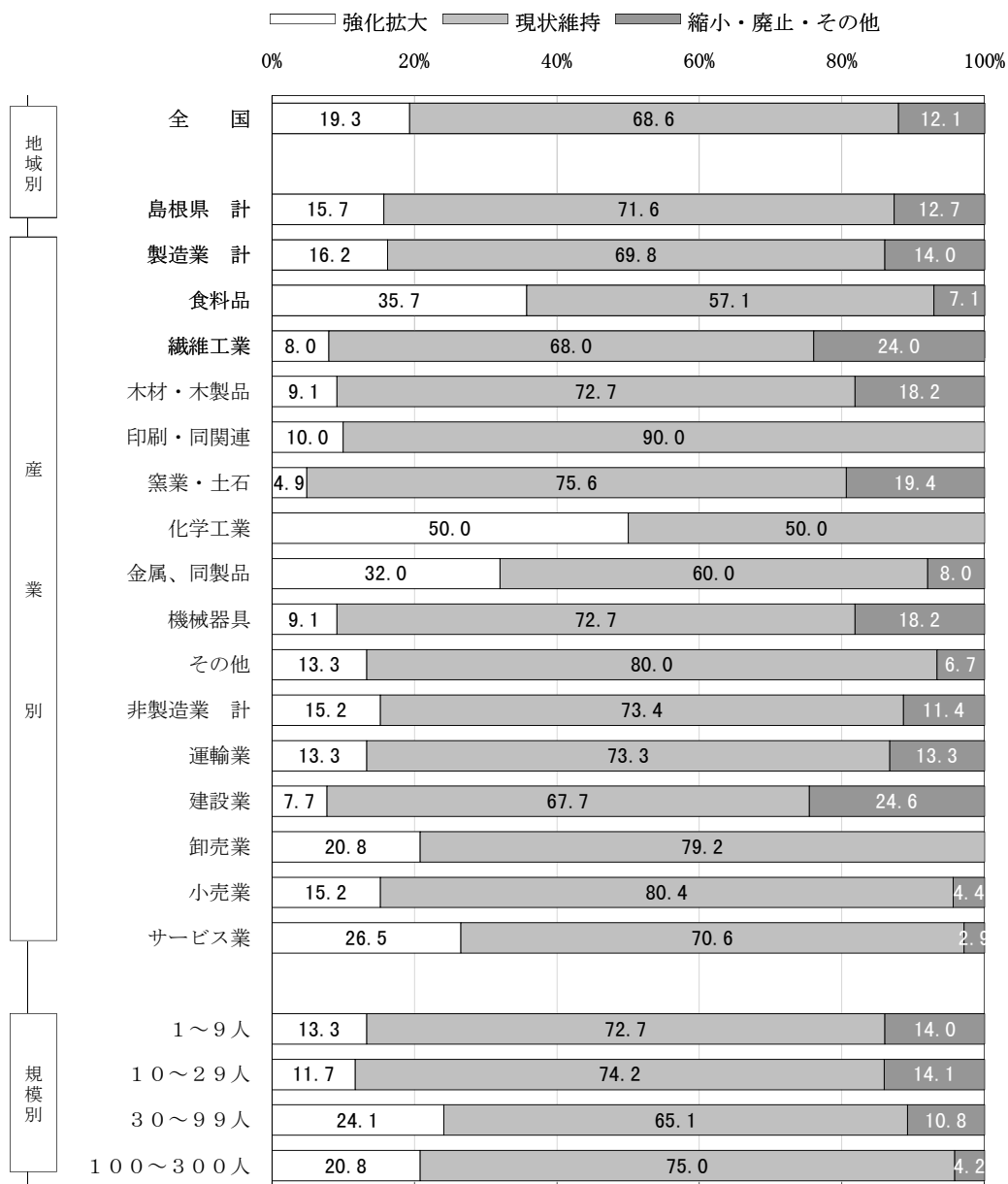
次に、主要事業の今後の方針について、平成21年度の調査結果を詳細にみていくと、島根県計で「強化拡大」（15.7%）は全国平均を3.6ポイント下回り、「現状維持」（71.6%）は3.0ポイント上回り、「縮小・廃止・その他」は全国平均とほぼ同じであり、昨年度調査同様に、全国平均と比べ今後に向けての活力がやや消極的な印象がある。

規模別にみると大規模事業所ほど「強化拡大」との回答率が高く、特に「30～99人」の事業所では24.1%に達する。

産業別にみると、製造業と非製造業の比較では特に顕著な差異はないが、具体的な業種でみると、「強化拡大」は「食料品製造業」（35.7%）、「金属・同製品製造業」（32.0%）で高く、「縮小・廃止・その他」は「繊維・同製品製造業」（24.0%）、「建設業」（24.6%）で高くなっている。

注：「化学工業」は母数（回答事業所数）が2件のため、参考程度にとどめ、コメントとしての言及は控えている。以降も母数が10件未満の場合は、コメントとしての言及は控えている。

図 主要事業の今後の方針

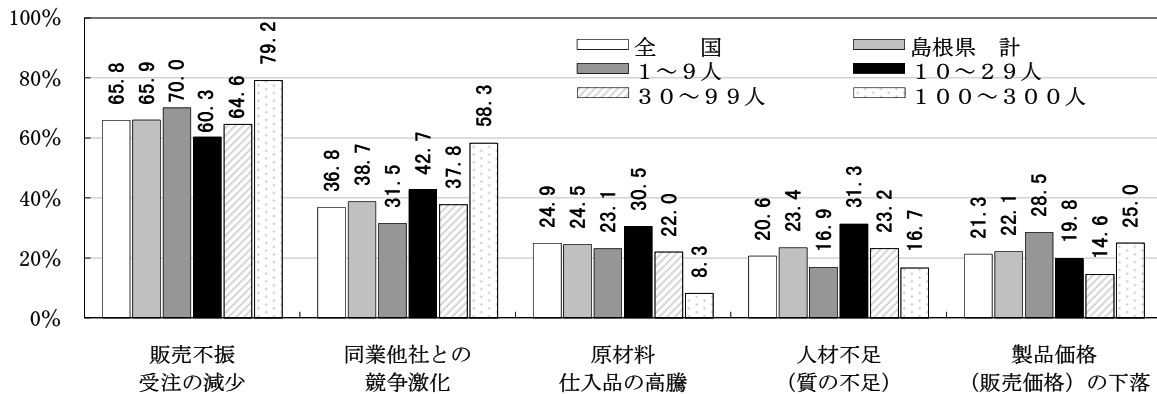


### (3) 経営上の隘路

経営上の隘路についてみると、島根県計で「販売不振・受注の減少」(65.9%)が昨年度調査から引き続き1位となっている。2位は「同業他社との競争激化」(38.7%)で、昨年2位の「原材料・仕入品の高騰」(24.5%)は3位となった。昨年までの原油高～原材料費の高騰は一服した感があるものの、「販売不振・受注の減少」が他の項目と比べ突出して高い回答率(65.9%)となっていることが今年度調査の特徴である。

規模別にみても、いずれも「販売不振・受注の減少」が高い回答率で1位となっており、特に「100～300人」の大規模事業所では8割近い回答率となっている。

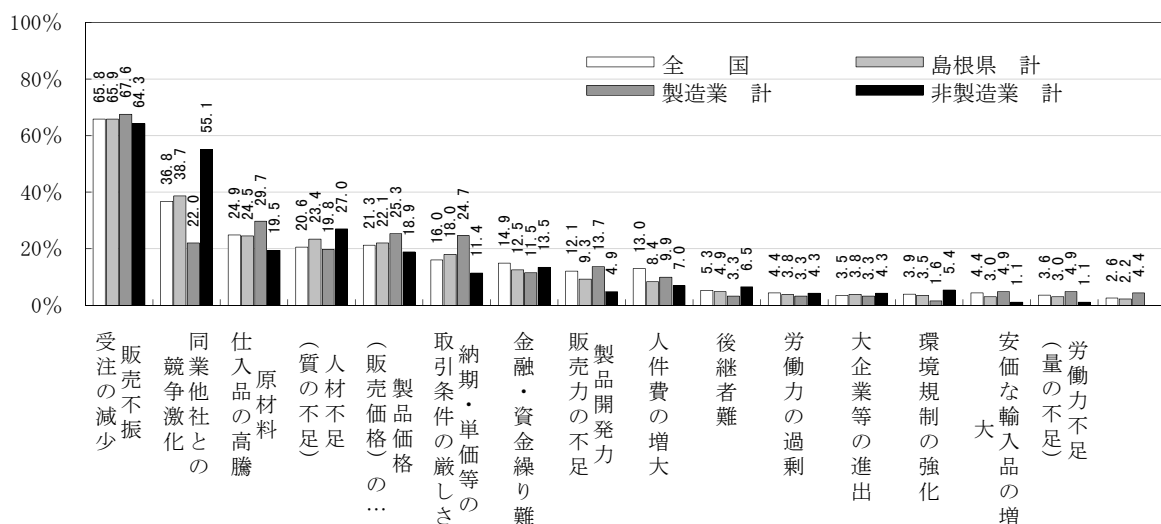
図 経営上の隘路 地域別、規模別(島根県計を基準に降順で並び替え/上位5項目：  
島根県計が同率の場合、全国の値が高い項目を優先して掲示。以下同じ。)



経営上の隘路について、産業別にみると、製造業、非製造業ともに「販売不振・受注の減少」が60%以上の回答率で1位となっている。

製造業については「原材料・仕入品の高騰」が2位にきているが回答率は3割に満たない。一方、非製造業では「同業他社との競争激化」(55.1%)が、3位以下の項目と比べ突出して高い回答率であることが注目される。

図 経営上の隘路 地域別、産業別(島根県計を基準に降順で並び替え) :

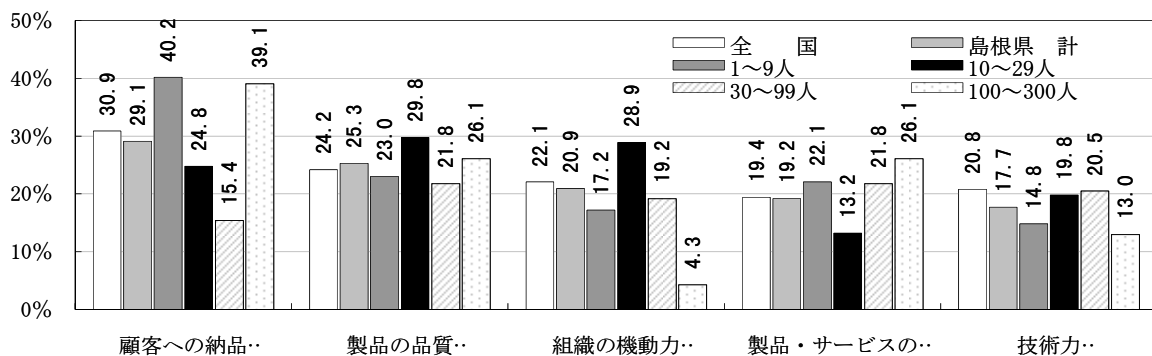


#### (4) 経営上の強み

経営上の強みについては、島根県計で「顧客への納品・サービスの速さ」(29.1%)との回答率が最も高く、次いで「製品の品質・精度の高さ」(25.3%)、「組織の機動力・柔軟性」(20.9%)と続いており、上位項目は全国平均および昨年度調査とほぼ同様の結果である。

規模別にみると「顧客への納品・サービスの速さ」については、「1~9人」の零細事業所(40.2%)と「100~300人」の大規模事業所(39.1%)での回答率の高さが目立ち、中規模事業所、特に「10~29人」の事業所では「製品の品質・精度の高さ」(29.8%)、「組織の機動力・柔軟性」(28.9%)の回答率が高いことが注目される。総じて“速さ”“機動力”など迅速性に関連する項目への回答率が高い傾向がみられる。

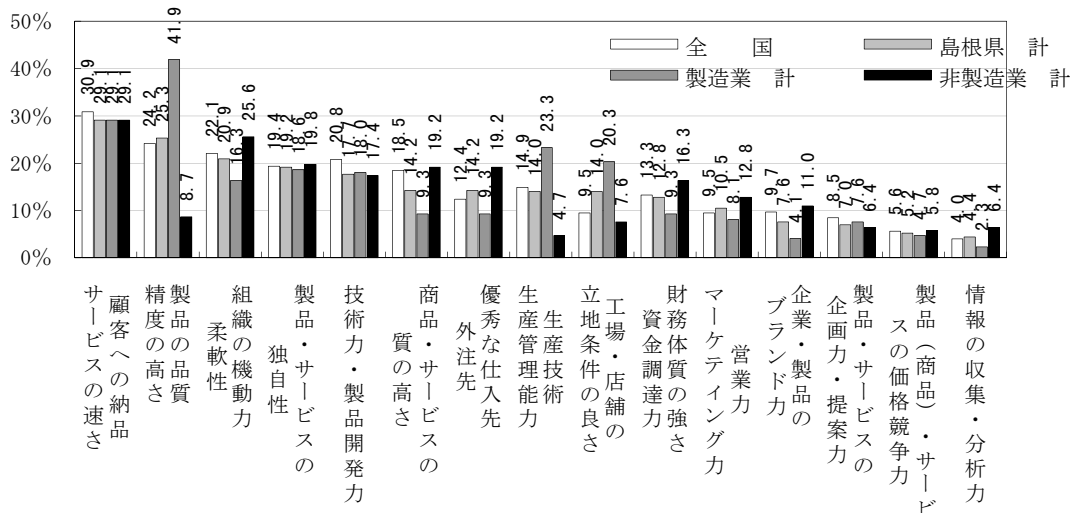
図 経営上の強み 地域別、規模別（島根県計を基準に降順で並び替え/上位5項目）



経営上の強みについて、産業別にみると、製造業では「製品の品質・精度の高さ」(41.9%)が突出して高く（昨年度調査も同様の傾向あり）、以下、「顧客への納品・サービスの速さ」(29.1%)、「生産技術・生産管理能力」(23.3%)、「工場・店舗の立地条件の良さ」(20.3%)と続く。一方、非製造業は「顧客への納品・サービスの速さ」(29.1%)との回答率が最も高く、次いで「組織の機動力・柔軟性」(25.6%)、「製品の品質・精度の高さ」(19.8%)、「商品・サービスの質の高さ」(19.2%)、「優秀な仕入先・外注先」(19.2%)と続いている。

総じて、製造業では“品質”が、非製造業では“迅速性”が経営上の強みとなっている傾向がみられる。

図 経営上の強み 地域別、産業別（島根県計を基準に降順で並び替え）



## 2. 労働時間

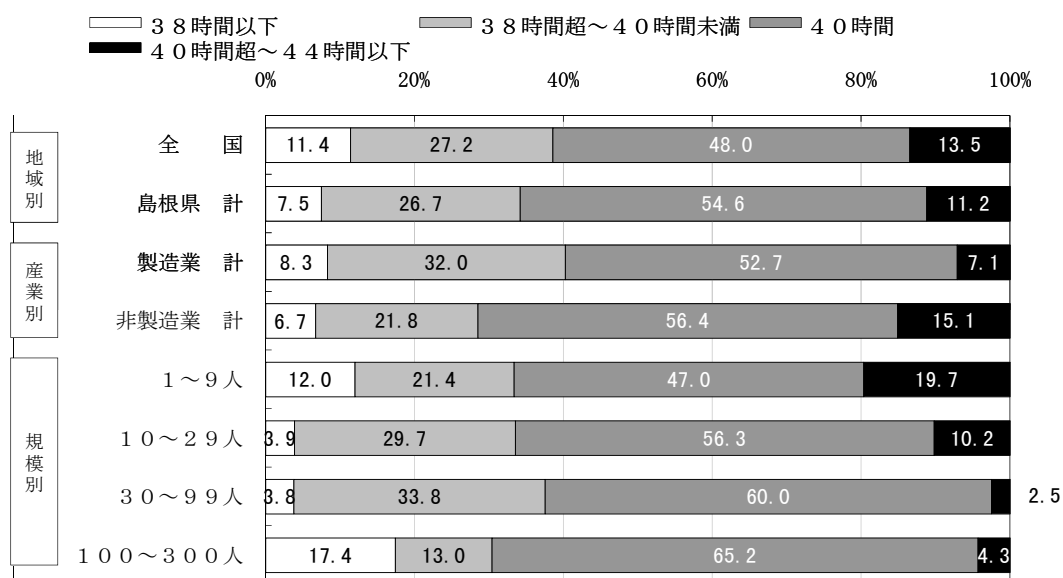
### (1) 週所定労働時間

週所定労働時間については、島根県計で「40時間」（54.6%）との回答率が最も高く、次いで「38時間超～40時間未満」（26.7%）、「40時間超～44時間以下」（11.2%）と続いており、ほぼ昨年度調査と同じ傾向である。また“40時間以上”の比率を全国平均（61.5%）と比べると、島根県計では65.8%と全国平均より4.3ポイント高くなっている。

規模別では、昨年までは大規模事業所ほど、所定労働時間が短くなる傾向がみられたが、今年度調査では「100～300人」の大規模事業所で“40時間以上”の比率が7割近くで、他規模の事業所に比べ高くなっているのが目立つ。

産業別に“40時間以上”の比率を比べると、製造業（昨年度調査67.5%→今年度調査59.8%）、非製造業（昨年度調査64.7%→今年度調査71.5%）と、非製造業での所定労働時間の増加が目立つ。

図 週所定労働時間



### (2) 月平均残業時間

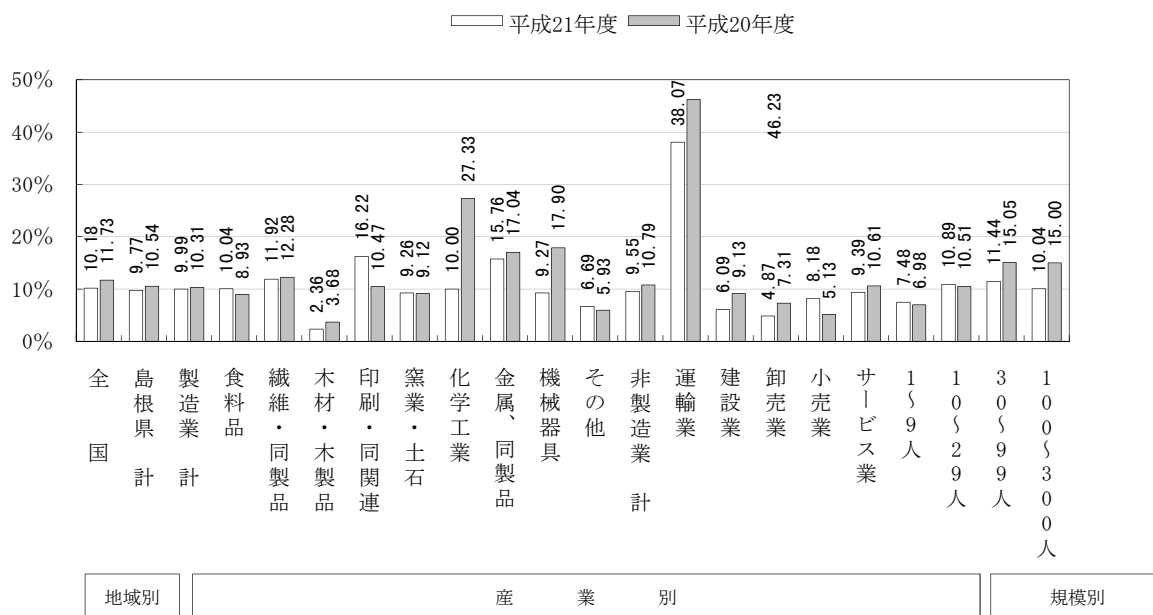
月平均残業時間（グラフ次頁参照）は、島根県計で9.77時間で、昨年度調査（10.54時間）から0.77時間ほど短くなった。また全国平均（10.18時間）より0.41時間ほど短い。

規模別にみると、昨年度調査では概ね大規模事業所ほど残業時間が長い傾向がみられたが、今年度調査では特に規模別の差異はみられなくなった。ただし、「1～9人」の零細事業所の残業時間が最も短いのは昨年度調査と同じである。

産業別にみると、製造業（昨年度調査10.31時間→今年度調査9.99時間）、非製造業（昨年度調査10.79時間→今年度調査9.55時間）と、いずれも残業時間は減少している。特に減少の大きい業種としては「機械器具製造業」（17.90時間→9.27時間）が目立つ。

最も残業時間が長いのは、昨年度調査と同様、「運輸業」（38.07時間）である。

図 月平均残業時間



### (3) 年次有給休暇

年次有給休暇の平均付与日数（グラフ次頁参照）は、島根県計で15.54日で、ほぼ前年並みで、全国平均（15.16日）と比べても大きな差異はない。

また、規模別にみても、いずれも16日前後で大きな差異はみられない。

産業別にみると、製造業（16.04日）、非製造業（15.07日）で、製造業が若干多くなっている。具体的な業種でみると、「窯業・土石製品製造業」（18.11日）などで多くなっている。

年次有給休暇の平均取得日数は、7.05日で、これもほぼ前年並みで、全国平均（7.11日）と比べても大きな差異はない。

規模別では差異がみられ、大規模事業所ほど取得日数が少なく、「100～300人」の大規模事業所では5.50日である。一方、「1～9人」の零細事業所では8.16日となっている。

産業別にみると、製造業（7.93日）が、非製造業（6.22日）よりも若干多く、具体的な業種でみると、「木材・木製品製造業」（8.58日）、「窯業・土石製品製造業」（9.00日）、「金属・同製品製造業」（8.81日）などで多くなっている。

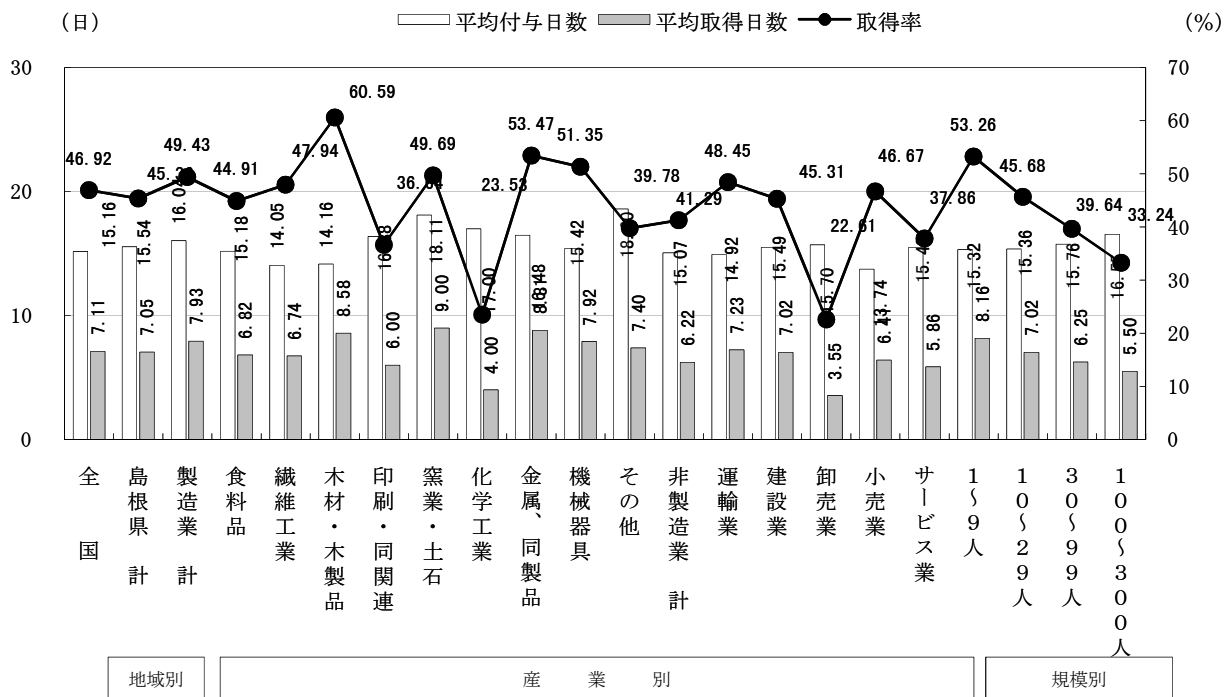
また、年次有給休暇の取得率については、島根県計で45.36%とほぼ前年並みで、全国平均（46.92%）を1.56ポイント下回っている。

規模別にみると、昨年度調査同様、小規模事業所ほど取得率は高く、「1～9人」の零細事業所（昨年度調査50.32%→今年度調査53.26%）と、「100～300人」の大規模事業所（昨年度調査36.98%→今年度調査33.24%）とで、その差は徐々に拡大している。

産業別にみると、製造業（49.43%）が、非製造業（41.29%）を8.14ポイント上回り、この2年間で徐々に差異が大きくなっている。

具体的な業種では「木材・木製品製造業」（60.59%）、「金属・同製品製造業」（53.47%）、「機械器具製造業」（51.35%）などで取得率が5割を超えている。

図 年次有給休暇の平均付与日数・取得日数・取得率



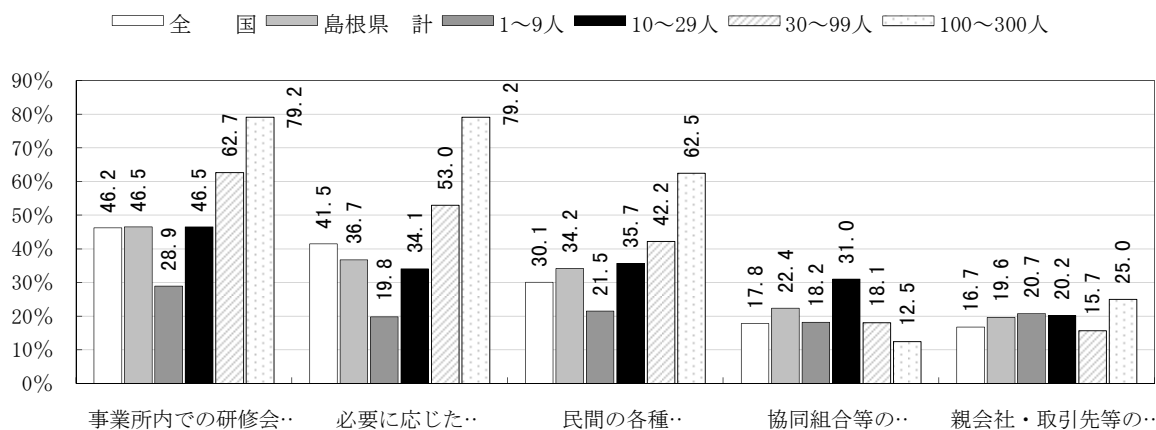
### 3. 従業員の教育訓練について

#### (1) 教育訓練の方法

教育訓練の方法については、島根県計で「事業所内での研修会・勉強会の開催」との回答率が46.5%で最も高く、次いで「必要に応じたOJT」（36.7%）、「民間の各種セミナー等への派遣」（34.2%）と続いている。上位項目は、回答率、順位とも全国平均とほぼ同じである。総じて他団体へ派遣するのではなく、“自社内・事業所内”で行える教育訓練方法が上位にきていると言える。

規模別にみると、上位3項目については、大規模事業所ほど回答率が高くなっている。

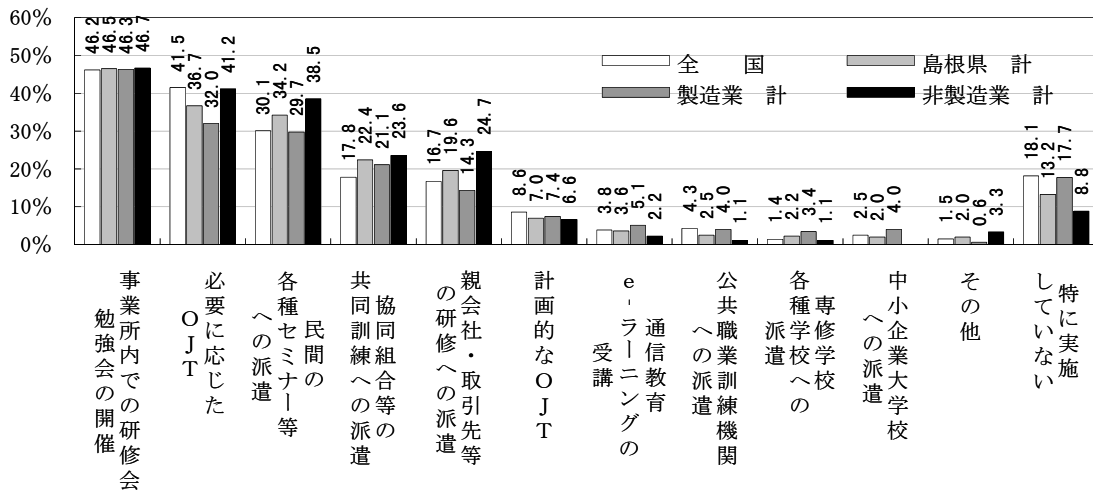
図 教育訓練の方法 地域別、規模別（島根県計を基準に降順で並び替え/上位5項目）



教育訓練の方法について、産業別にみると、製造業、非製造業ともに「事業所内での研修会・勉強会の開催」との回答率が最も高く、次いで「必要に応じたOJT」、「民間の各種セミナー等への派遣」と続いている。非製造業では上位3項目はいずれも4割前後またはそれ以上の回答率であるが、製造業については、2位の「必要に応じたOJT」、3位の「民間の各種セミナー等への派遣」は3割前後と回答率がやや低い。「特に実施していない」との回答率も非製造業（8.8%）に対し、製造業（17.7%）はやや高いなど、若干、産業別の差異がみられる。

また、インターネットの普及で近年注目されている「通信教育・eラーニングの受講」は数%の低い回答率にとどまっている。

図 教育訓練の方法 地域別、産業別（島根県計を基準に降順で並び替え）

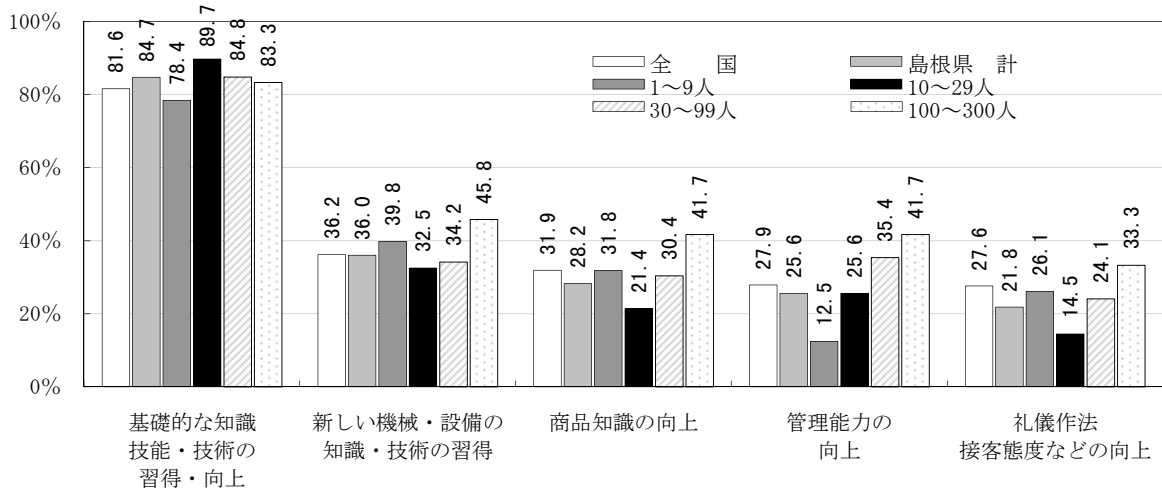


## (2) 教育訓練の目的

教育訓練の目的については、島根県計で「基礎的な知識・技能・技術の習得・向上」（84.7%）との回答率が突出して高く、次いで「新しい機械・設備の知識・技術の習得」（36.0%）、「商品知識の向上」（28.2%）と続いている。全国平均も、回答率、順位ともにほぼ同様の結果がみられ、総じて“基礎・基本重視”の傾向がみられる。

規模別にみると「100～300人」の大規模事業所では、上位4項目までの回答率が4割を超えており、教育訓練の目的あるいは課題を多面的に捉えている様子がうかがえる。

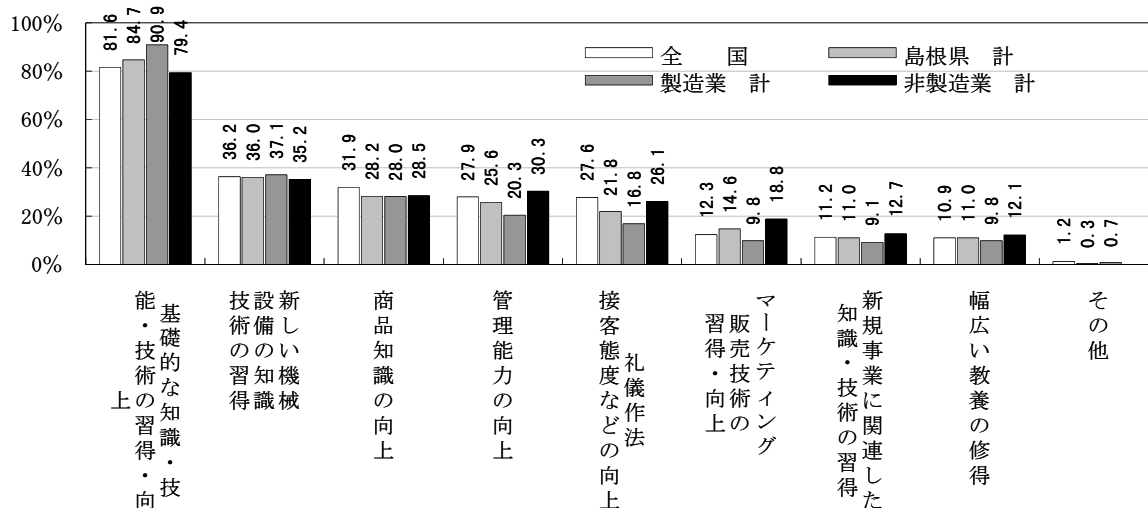
図 教育訓練の目的 地域別、規模別（島根県計を基準に降順で並び替え/上位5項目）





教育訓練の目的を産業別にみると、製造業、非製造業とも「基礎的な知識・技能・技術の習得・向上」、「新しい機械・設備の知識・技術の習得」が1、2位を占めるが、3位は製造業は「商品知識の向上」（28.0%）、非製造業は「管理能力の向上」（30.3%）となっている。回答率の差異が大きい項目をみると、「基礎的な知識・技能・技術の習得・向上」では製造業が約10ポイントほど高く、「管理能力の向上」「礼儀作法・接客態度などの向上」「マーケティング・販売技術の習得・向上」では非製造業の方が約10ポイントほど高くなっている。

図 教育訓練の目的 地域別、産業別（島根県計を基準に降順で並び替え）



### (3) 教育訓練の対象

教育訓練の対象としては、島根県計で「生産関係の技能者」（44.7%）との回答率が最も高く、次いで「管理・監督者」（37.3%）、「中途採用社員」（35.3%）と続いている。

規模別にみると、いずれの項目も、概ね大規模事業所ほど回答率が高くなっており、「100～300人」の大規模事業所では「新卒社員」（79.2%）、「中途採用社員」（62.5%）などの回答率が高い。

産業別にみると、製造業では「生産関係の技能者」（67.1%）が1位、非製造業では「管理・監督者」（43.8%）が1位となっている。具体的な業種で高回答率項目をみると「生産関係の技能者」に関して「機械器具製造業」（81.8%）などで8割を超える回答率がみられる。

表 教育訓練の対象 地域別、産業別、規模別（島根県計を基準に降順で並び替え） 単位：%

	生産関係の技能者	管理・監督者	中途採用社員	営業サービス関係社員	新卒社員	研究・技術関係社員	事務関係社員	パートタイマー	その他
全国	43.0	40.6	39.8	25.6	33.1	18.6	20.9	9.2	5.1
島根県計	44.7	37.3	35.3	29.0	25.0	21.3	17.3	8.0	6.3
製造業計	67.1	30.0	35.7	20.7	27.9	25.7	14.3	9.3	4.3
非製造業計	25.0	43.8	35.0	36.3	22.5	17.5	20.0	6.9	8.1
1～9人	45.3	24.4	19.8	26.7	3.5	15.1	11.6	10.5	7.0
10～29人	46.4	34.8	38.4	21.4	18.8	24.1	11.6	4.5	8.9
30～99人	38.5	51.3	39.7	34.6	41.0	20.5	23.1	9.0	3.8
100～300人	54.2	50.0	62.5	54.2	79.2	33.3	45.8	12.5	-

#### (4) 自己啓発を促進するための支援

自己啓発を促進するための支援としては、島根県計で「資格取得者への手当・報奨金の支給」(46.2%)、「学費やセミナー受講料等の金銭的援助」(35.8%)が上位にきている。また「特に支援はしていない」(27.5%)も高い回答率となっている。全国平均も上位2項目は同じだが、「資格取得者への手当・報奨金の支給」の回答率は島根県計が全国平均(36.1%)を10.1ポイント上回っている。

規模別にみると、いずれの規模の事業所も上位2項目は島根県計と同じだが、「100～300人」の大規模事業所の回答率の高さが目立つ。また「1～9人」の零細事業所で「特に支援はしていない」(36.0%)との回答率が高いのが注目される。

産業別でも上位2項目は同じだが、「特に支援はしていない」について製造業の回答率が非製造業を17.1ポイント上回っている。

表 自己啓発を促進するための支援 地域別、産業別、規模別（島根県計を基準に降順で並び替え） 単位：%

	資格取得者への手当・報奨金の支給	学費やセミナー受講料等の金銭的援助	研修、通信教育、図書等に関する情報提供	就業時間の配慮	管理者による自己啓発の奨励	自主的な研究会等の実施に対する援助	有給教育訓練休暇の付与	その他	特に支援はしていない
全 国	36.1	32.5	16.8	19.0	10.7	6.3	6.1	0.5	31.6
島根県 計	46.2	35.8	16.9	13.6	10.1	6.8	6.8	0.3	27.5
製造業 計	37.0	32.7	17.3	11.1	9.3	8.0	6.8	0.6	36.4
非製造業 計	54.5	38.6	16.5	15.9	10.8	5.7	6.8	-	19.3
1～9人	38.7	19.8	16.2	11.7	9.9	8.1	8.1	-	36.0
10～29人	48.8	39.0	17.1	15.4	8.9	7.3	8.9	-	22.8
30～99人	48.2	42.2	12.0	16.9	13.3	6.0	3.6	1.2	26.5
100～300人	61.9	76.2	38.1	-	4.8	-	-	-	14.3

#### (5) 教育訓練をする上での問題

教育訓練をする上での問題としては、島根県計で「対象従業員の時間的余裕がない」(36.5%)、「教育訓練の成果が明確でない」(21.6%)、「費用に見合った効果が上がらない」(18.2%)、「訓練担当者の時間的余裕がない」(12.8%)などが上位を占め、総じて“時間的余裕のなさ”と“費用対効果の不明確さ”が問題となっているようである。

規模別にみると「1～9人」の零細事業所で「特に問題はない」(41.1%)との回答率が高くなっていることが注目される。

産業別にみると、いずれも上位3項目は島根県計と同じであり、特に顕著な差異はみられない。

表 教育訓練をする上での問題 地域別、産業別、規模別（島根県計を基準に降順で並び替え） 単位：%

	対象従業員の時間的余裕がない	教育訓練の成果が明確でない	費用に見合った効果が上がらない	訓練担当者の時間的余裕がない	業務にあった内容のものが少ない	教育訓練をしても従業員が定着しない	教育訓練に関する給付金が利用しにくい	その他	特に問題はない
全 国	35.7	20.8	18.0	11.8	14.0	8.0	9.5	0.9	30.2
島根県 計	36.5	21.6	18.2	12.8	12.2	10.0	8.2	0.6	30.4
製造業 計	33.5	21.5	15.8	13.3	13.9	9.5	7.0	0.6	31.6
非製造業 計	39.2	21.6	20.5	12.3	10.5	10.5	9.4	0.6	29.2
1～9人	27.1	11.2	13.1	13.1	10.3	7.5	3.7	0.9	41.1
10～29人	41.2	20.2	22.7	13.4	14.3	10.1	10.9	-	29.4
30～99人	40.0	32.5	18.8	10.0	11.3	10.0	12.5	1.3	18.8
100～300人	43.5	39.1	17.4	17.4	13.0	21.7	-	-	26.1

## 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と方法

人員削減を伴う雇用調整を行った事業所は、島根県計で21.4%で、全国平均（18.3%）を3.1ポイント上回る。

人員削減の方法としては、島根県計で「退職者の不補充」（55.4%）、「正社員の解雇」（35.1%）、「契約・臨時社員、パートタイマーの雇い止め」（29.7%）が上位を占め、「退職者の不補充」については全国平均を14.7ポイント上回る。

規模別にみると「100～300人」の大規模事業所では「契約・臨時社員、パートタイマーの雇い止め」（87.5%）、「派遣契約の解除」（50.0%）が上位にきている。

産業別にみると、いずれも「退職者の不補充」が1位だが、製造業では「契約・臨時社員、パートタイマーの雇い止め」（34.9%）が、非製造業では「正社員の解雇」（41.9%）がそれぞれ2位となっている。

表 雇用調整実施の有無と方法 地域別、産業別、規模別（島根県計を基準に降順で並び替え） 単位：%

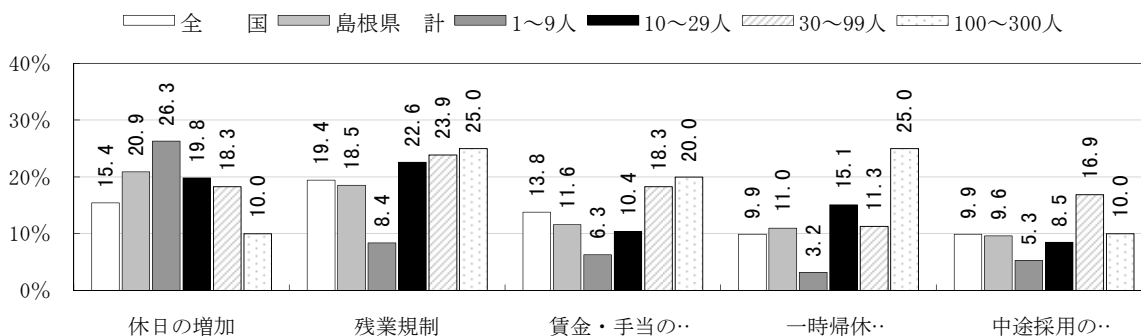
実施の有無 方法	人員削減を伴う雇用調整を行った（全国：18.3%、島根県計：21.4%）						人員削減を伴う雇用調整を行っていない
	退職者の不補充	正社員の解雇	契約・臨時社員、パートタイマーの雇い止め	派遣契約の解除	希望退職者の募集	その他	
全 国	40.7	32.5	31.3	16.5	11.1	4.0	81.7
島根県 計	55.4	35.1	29.7	9.5	9.5	6.8	78.6
製造業 計	55.8	30.2	34.9	14.0	11.6	7.0	74.2
非製造業 計	54.8	41.9	22.6	3.2	6.5	6.5	83.0
1～9人	46.2	38.5	23.1	-	-	15.4	87.9
10～29人	60.0	30.0	13.3	6.7	10.0	3.3	76.2
30～99人	65.2	52.2	34.8	4.3	13.0	8.7	72.0
100～300人	25.0	-	87.5	50.0	12.5	-	66.7

### （2）雇用維持の取り組み

雇用維持の取り組みについては、島根県計で「休日の増加」（20.9%）、「残業規制」（18.5%）などが上位にきており、全国平均と比べると、「休日の増加」が5.5ポイント上回っている。

規模別にみると「休日の増加」については、小規模事業所ほど回答率が高くなり、逆に「残業規制」については、大規模事業所ほど回答率が高くなっている。また「賃金・手当での引き下げ」「一時帰休（一時休業）」についても、概ね大規模事業所ほど回答率が高い。

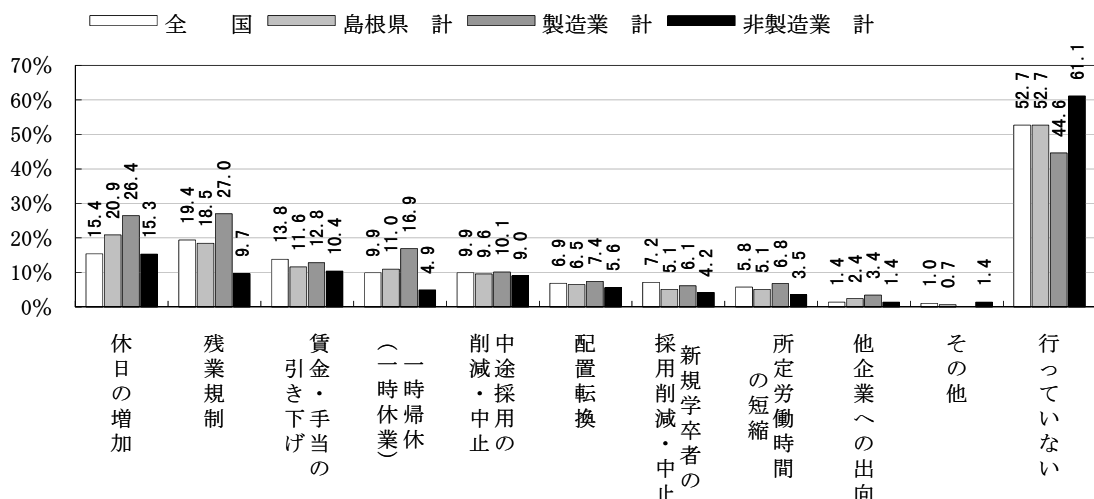
図 雇用維持の取り組み 地域別、規模別（島根県計を基準に降順で並び替え/上位5項目）



雇用維持の取り組みについて、産業別にみると、製造業では「残業規制」（27.0%）が1位、「休日の増加」（26.4%）が2位で、非製造業では1位、2位が入れ替わる。ただし「行っていない」とする回答率が製造業で44.6%、非製造業で61.1%に達する。

具体的な業種で「行っていない」との回答率が高い業種をみると、「食料品製造業」（73.9%）、「小売業」（83.3%）などがある。

図 雇用維持の取り組み 地域別、産業別（島根県計を基準に降順で並び替え）

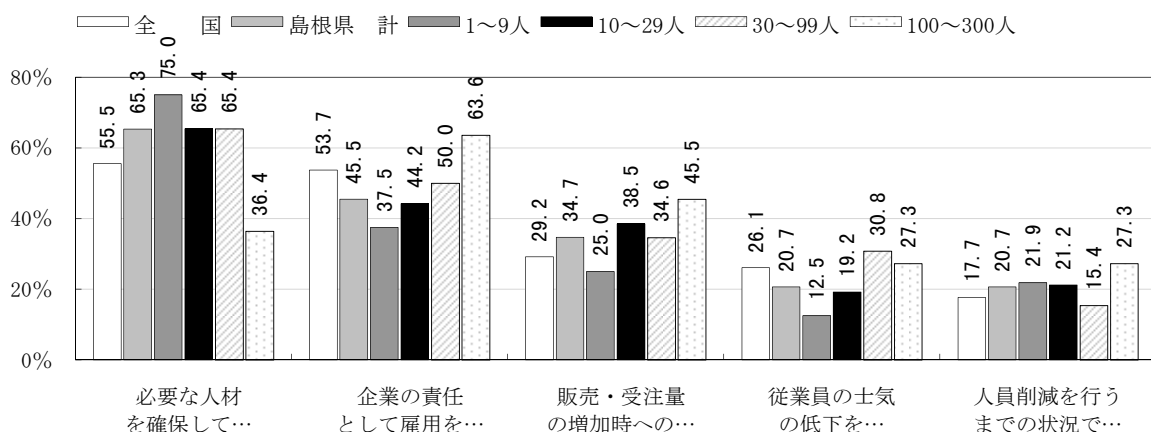


### (3) 雇用維持を図った理由

雇用維持を図った理由については、島根県計で「必要な人材を確保しておくため」（65.3%）、「企業の責任として雇用を守るため」（45.5%）、「販売・受注量の増加時への対応のため」（34.7%）が上位を占めている。全国平均と比べ「必要な人材を確保しておくため」が9.8ポイント高く、「企業の責任として雇用を守るため」が8.2ポイント低い。

規模別にみると「必要な人材を確保しておくため」は小規模事業所ほど回答率が高く、「1～9人」の零細事業所（75.0%）と「100～300人」の大規模事業所（36.4%）で38.6ポイントもの差異があり、小規模事業所ほど人材確保に向けて努力している様子がうかがえる。逆に「企業の責任として雇用を守るため」「販売・受注量の増加時への対応のため」「従業員の士気の低下を防ぐため」は概ね、大規模事業所ほど回答率が高い。

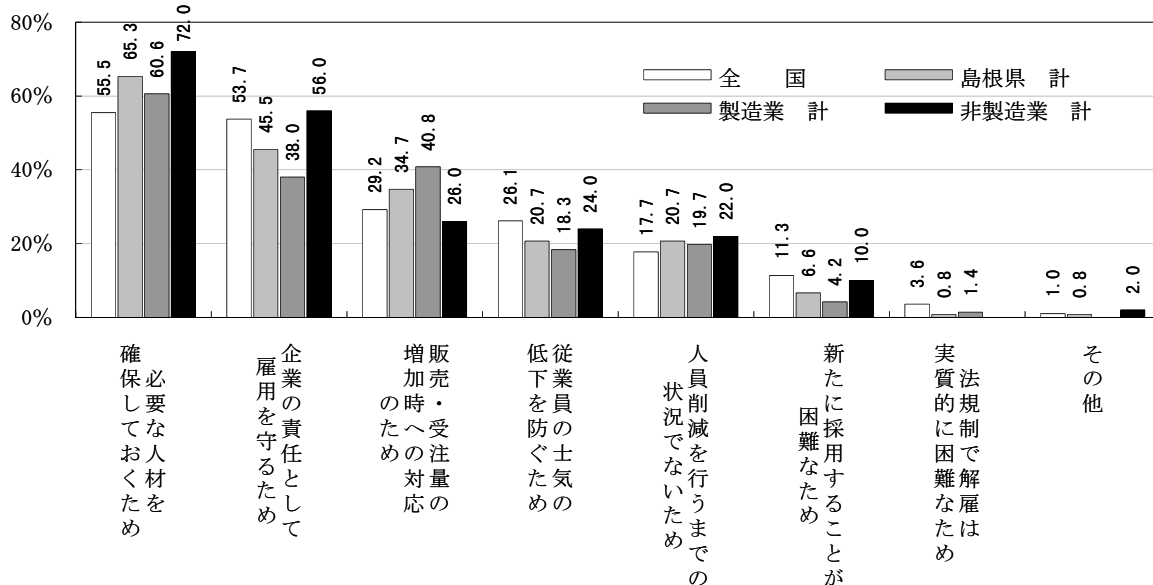
図 雇用維持を図った理由 地域別、規模別（島根県計を基準に降順で並び替え/上位5項目）



雇用維持を図った理由を、産業別にみると、製造業、非製造業とも「必要な人材を確保しておくため」が1位であるが、2位は製造業で「販売・受注量の増加時への対応のため」（40.8%）、非製造業で「企業の責任として雇用を守るため」（56.0%）となっている。

回答率の差異が大きな項目をみると「必要な人材を確保しておくため」「企業の責任として雇用を守るため」では非製造業が、それぞれ11.4ポイントと18.0ポイント上回り、「販売・受注量の増加時への対応のため」では製造業が14.8ポイント上回っている。

図 雇用維持を図った理由 地域別、産業別（島根県計を基準に降順で並び替え）



#### （４）雇用調整助成金等の利用の有無と対象措置

「雇用調整助成金」の利用率は島根県計で3.9%、「中小企業緊急雇用安定助成金」の利用率は10.2%となっており「利用していない」との回答率は86.2%である。

対象措置としては、島根県計で「従業員の休業」（95.2%）との回答率が突出して高く、次いで「事業所内での教育訓練」（31.0%）、「事業主団体等での委託訓練」（28.6%）が続く。

規模別にみると、概ね大規模事業所ほど利用率が高く、対象措置としてはいずれの規模においても「従業員の休業」が1位である。

産業別にみると、利用率は製造業が非製造業より10ポイント以上高く、対象措置は、いずれも「従業員の休業」との回答率が突出して高くなっている。

表 雇用調整助成金等の利用の有無と対象措置 地域別、産業別、規模別（島根県計を基準に降順で並び替え） 単位：%

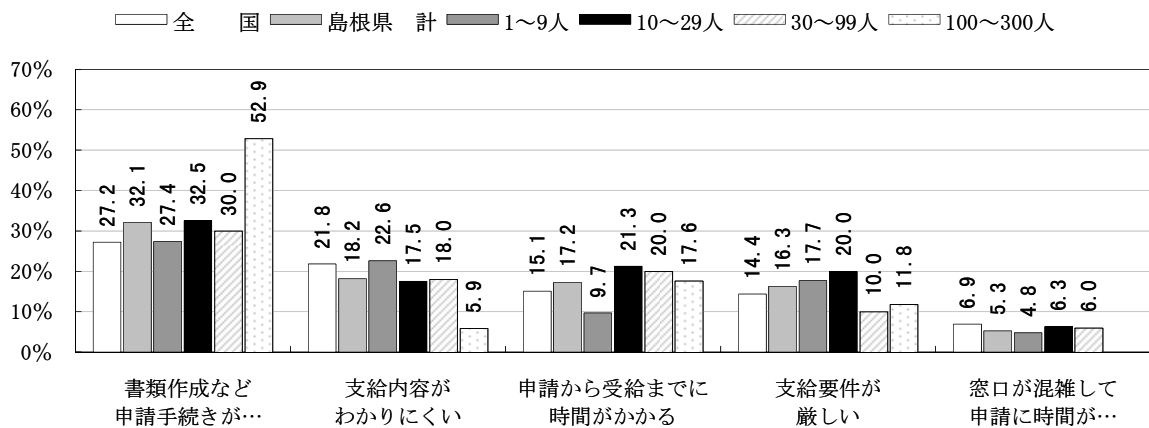
利用の有無 対象措置	雇用調整助成金または中小企業緊急雇用安定助成金を利用した (全国：雇用調整助成金利用率4.6%、中小企業緊急雇用安定助成金利用率11.1%) (島根県計：雇用調整助成金利用率3.9%、中小企業緊急雇用安定助成金利用率10.2%)						利用して いない
	従業員の休業	事業所内での 教育訓練	事業主団体等 での委託訓練	外部訓練機関 への派遣	残業時間の 削減	他の事業所 への出向	
全 国	95.0	27.6	5.8	10.5	11.0	0.7	84.9
島根県 計	95.2	31.0	28.6	26.2	11.9	-	86.2
製造業 計	97.0	39.4	36.4	30.3	15.2	-	78.0
非製造業 計	88.9	-	-	11.1	-	-	94.2
1～9人	100.0	-	14.3	-	14.3	-	93.0
10～29人	94.1	35.3	17.6	17.6	5.9	-	84.8
30～99人	90.0	40.0	50.0	60.0	30.0	-	86.1
100～300人	100.0	37.5	37.5	25.0	-	-	60.0

(5) 雇用調整助成金等の利用上の障害

雇用調整助成金等の利用上の障害については、島根県計で「書類作成など申請手続きが煩雑である」(32.1%)との回答率が最も高く、次いで「支給内容がわかりにくい」(18.2%)、「申請から受給までに時間がかかる」(17.2%)と続いている。「書類作成など申請手続きが煩雑である」は全国平均を4.9ポイント上回っている。

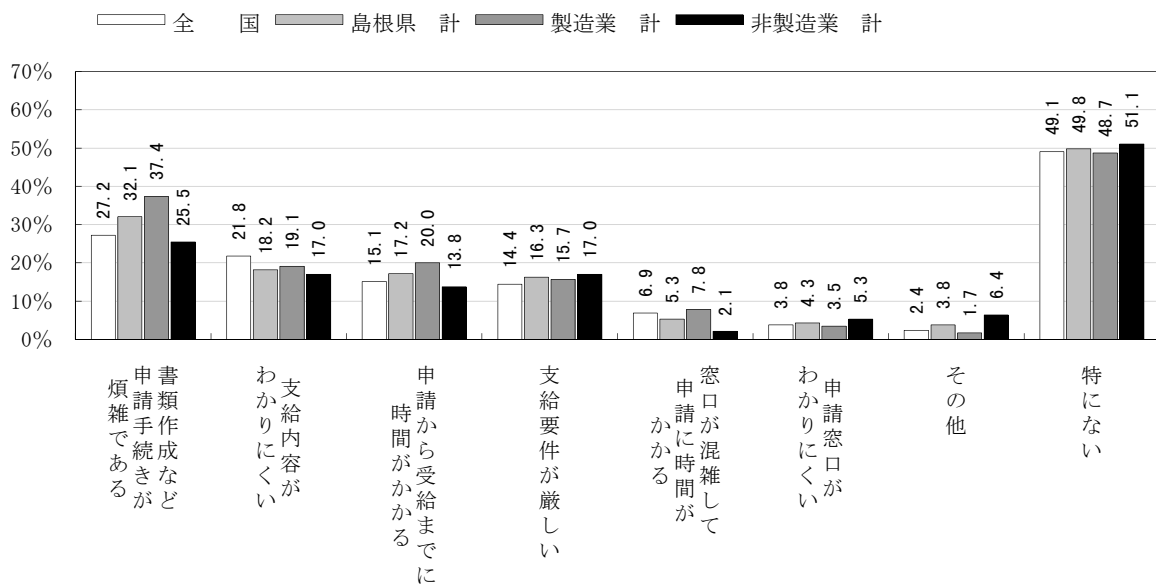
規模別にみると「100~300人」の大規模事業所で「書類作成など申請手続きが煩雑である」との回答率が高く(52.9%)、逆に「支給内容がわかりにくい」との回答率が低い(5.9%)。ちなみに「特にない」は全国平均、島根県計、規模別で、いずれも5割前後の回答率がある。

図 雇用調整助成金等の利用上の障害 地域別、規模別(島根県計を基準に降順で並び替え/上位5項目)



雇用調整助成金等の利用上の障害を産業別にみると、いずれも「特にない」との回答率が5割前後で最も高い。その他の項目では、製造業で「書類作成など申請手続きが煩雑である」(37.4%)、「申請から受給までに時間がかかる」(20.0%)などの回答率が高く、非製造業では「書類作成など申請手続きが煩雑である」(25.5%)、「支給内容がわかりにくい」(17.0%)、「支給要件が厳しい」(17.0%)などの回答率が高くなっている。

図 雇用調整助成金等の利用上の障害 地域別、産業別(島根県計を基準に降順で並び替え)



## 5. パートタイマーの活用について

(1) パートタイマーの1日の最多所定労働時間／1週間の平均勤務日数／平均継続勤続年数

パートタイマーの1日の最多所定労働時間は、島根県計で「5時間以上6時間未満」(33.1%)との回答率が最も高い。全国平均も同様だが、回答率は島根県計の方が5.9ポイント上回る。

規模別にみると「100～300人」の大規模事業所のみ「6時間以上7時間未満」とする回答率が最も高いが、他の規模の事業所では「5時間以上6時間未満」との回答率が最も高くなっている。

産業別では、いずれも「5時間以上6時間未満」との回答率が最も高いが、回答率は製造業(40.0%)が、非製造業(25.3%)を14.7ポイント上回っている。

パートタイマーの1週間の平均勤務日数は、島根県計で「5日以上」(57.4%)との回答率が最も高く、以下「4日」「3日」「2日」「1日」と続いている。

全国平均、規模別、産業別でも、ほぼ同様の結果となっている。「5日以上」との回答率が最も高いことから、総じて、正規社員並みの勤務日数に近づいている様子が見える。

パートタイマーの平均継続勤続年数をみると、島根県計で「3年以上」(58.3%)との回答率が最も高くなっている。

規模別にみても、ほぼ同様の結果が見られるが、「100～300人」の大規模事業所では「半年未満」とする回答率も2割弱みられる。

産業別では、いずれも島根県計とほぼ同様の結果である。

表 パートタイマーの1日の最多所定労働時間 地域別、産業別、規模別 単位：%

	2時間未満	2時間以上 3時間未満	3時間以上 4時間未満	4時間以上 5時間未満	5時間以上 6時間未満	6時間以上 7時間未満	7時間以上 8時間未満	8時間
	全 国	0.8	2.8	10.4	19.8	27.2	17.9	14.6
島根県 計	0.6	1.8	8.3	14.8	33.1	20.1	14.8	6.5
製造業 計	-	1.1	2.2	14.4	40.0	20.0	16.7	5.6
非製造業 計	1.3	2.5	15.2	15.2	25.3	20.3	12.7	7.6
1～9人	2.4	4.9	14.6	17.1	29.3	12.2	12.2	7.3
10～29人	-	-	9.3	13.0	38.9	16.7	18.5	3.7
30～99人	-	-	5.2	17.2	32.8	25.9	10.3	8.6
100～300人	-	6.3	-	6.3	25.0	31.3	25.0	6.3

表 パートタイマーの1週間の平均勤務日数／平均継続勤続年数 地域別、産業別、規模別 単位：%

	1週間の平均勤務日数					平均継続勤続年数				
	1日	2日	3日	4日	5日以上	半年未満	半年以上 1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上
全 国	0.9	3.1	13.0	30.0	53.0	3.5	5.3	11.0	17.4	62.9
島根県 計	1.2	4.7	6.5	30.2	57.4	7.1	7.7	8.3	18.5	58.3
製造業 計	2.2	5.6	6.7	32.2	53.3	7.8	6.7	7.8	17.8	60.0
非製造業 計	-	3.8	6.3	27.8	62.0	6.4	9.0	9.0	19.2	56.4
1～9人	-	2.4	7.3	22.0	68.3	7.5	5.0	5.0	30.0	52.5
10～29人	3.7	9.3	11.1	29.6	46.3	9.3	9.3	11.1	9.3	61.1
30～99人	-	3.4	3.4	37.9	55.2	1.7	10.3	8.6	22.4	56.9
100～300人	-	-	-	25.0	75.0	18.8	-	6.3	6.3	68.8

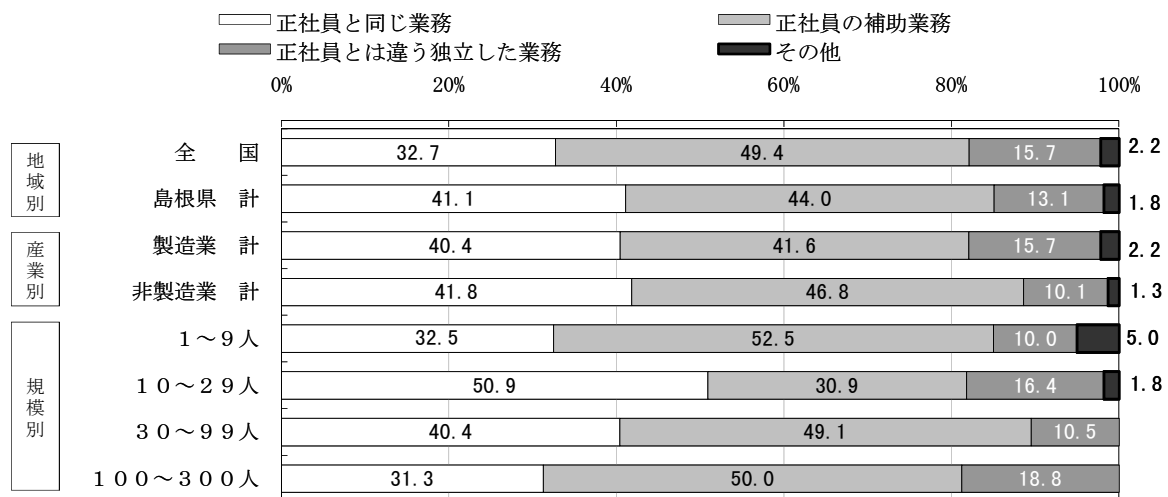
## (2) パートタイマーが主として行っている業務

パートタイマーが主として行っている業務としては、島根県計で「正社員の補助業務」(44.0%)との回答率が最も高くなっている。

規模別にみると、「1～9人」の零細事業所での「正社員の補助業務」との回答率の高さが目立つが10人以上の規模の事業所では、小規模事業所ほど「正社員と同じ業務」との回答率が高く、「正社員の補助業務」との回答率が低くなる傾向がみられる。

産業別の差異は特にみられず、島根県計とほぼ同様の結果となっている。

図 パートタイマーが主として行っている業務

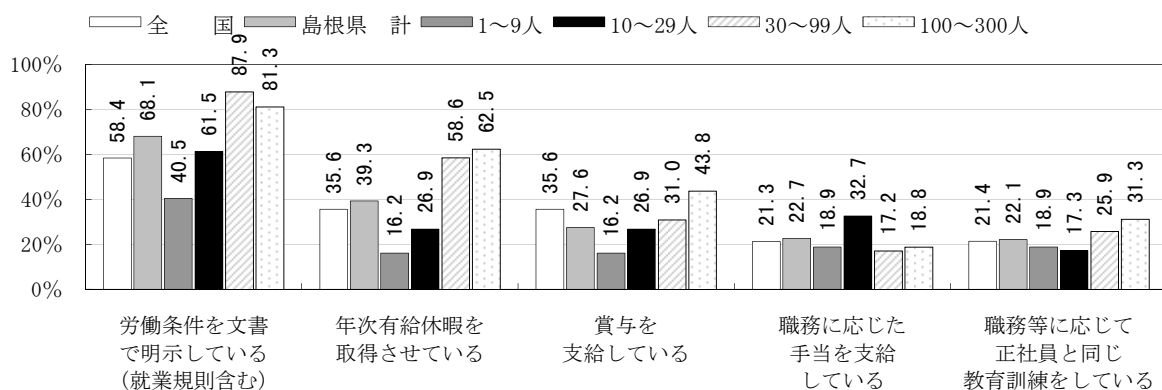


## (3) パートタイマー活用のための雇用管理

パートタイマー活用のための雇用管理については、島根県計で「労働条件を文書で明示している(就業規則含む)」(68.1%)との回答率が最も高く、次いで「年次有給休暇を取得させている」(39.3%)、「賞与を支給している」(27.6%)と続いている。

規模別にみると、上位3項目については、概ね大規模事業所ほど回答率が高くなっている。

図 パートタイマー活用のための雇用管理 地域別、規模別(島根県計を基準に降順で並び替え/上位5項目)

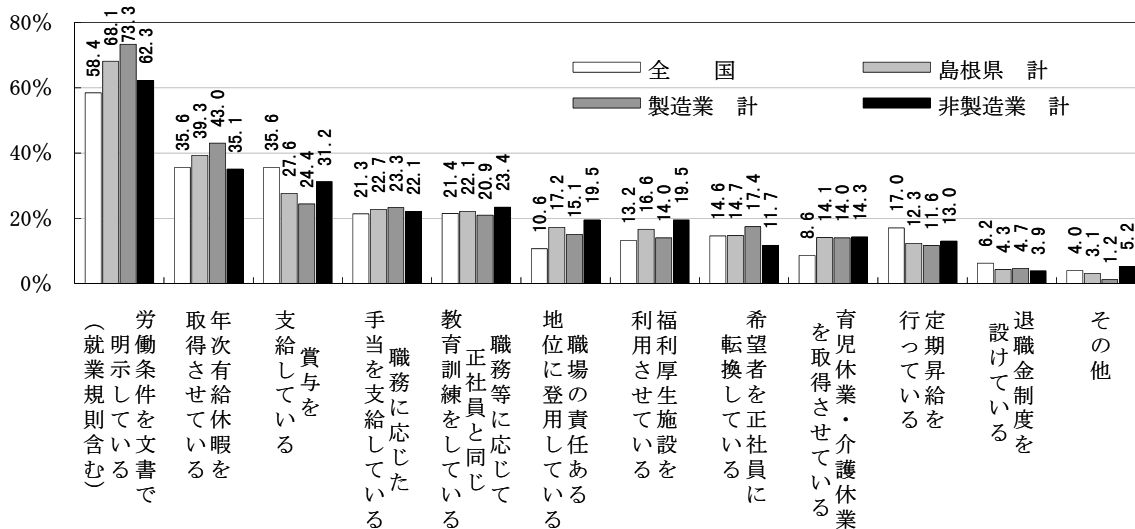




パートタイマー活用のための雇用管理について産業別にみると、いずれも「労働条件を文書で明示している（就業規則含む）」「年次有給休暇を取得させている」「賞与を支給している」が上位項目となっている。

総じて、“労働条件明示”“年次有給休暇取得”など基本的に労働基準法で定められた項目の回答率が当然高くなるが、それ以外では“賞与”“手当”など給与関連の項目の回答率が高く、“正社員や責任ある地位への登用”や“育児休業・介護休業の取得”は1割をやや超える程度の回答率にとどまっている。

図 パートタイマー活用のための雇用管理 地域別、産業別（島根県計を基準に降順で並び替え）



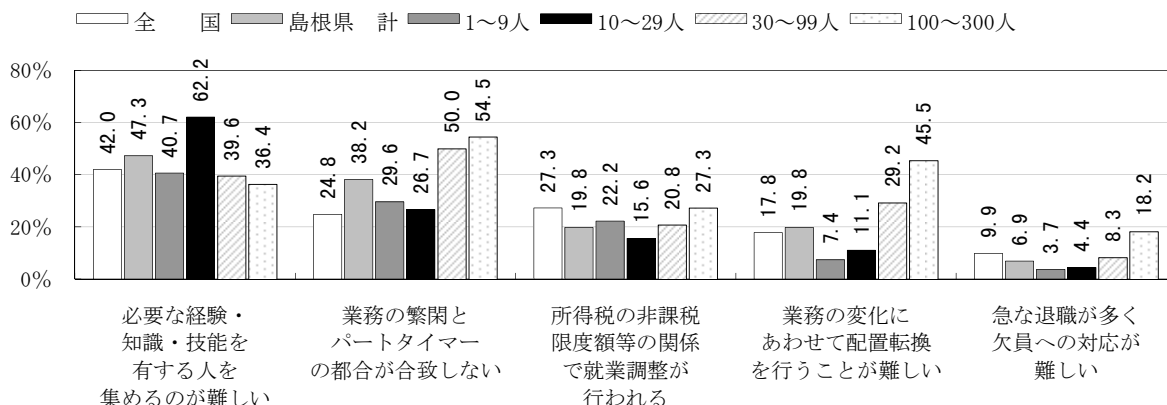
#### （４）パートタイマー活用上の課題

パートタイマー活用上の課題としては、島根県計で「必要な経験・知識・技能を有する人を集めるのが難しい」（47.3%）、「業務の繁忙とパートタイマーの都合が合致しない」（38.2%）が上位にきている。

規模別にみると、大規模事業所では「業務の繁忙とパートタイマーの都合が合致しない」「業務の変化にあわせて配置転換を行うことが難しい」などの回答率が高く、小規模事業所では「必要な経験・知識・技能を有する人を集めるのが難しい」との回答率が高い。

総じて、大規模事業所では“スケジュール調整・配置転換”などを課題としており、小規模事業所では“人材・人数の不足”を課題としている様子がうかがえる。

図 パートタイマー活用上の課題 地域別、規模別（島根県計を基準に降順で並び替え/上位5項目）

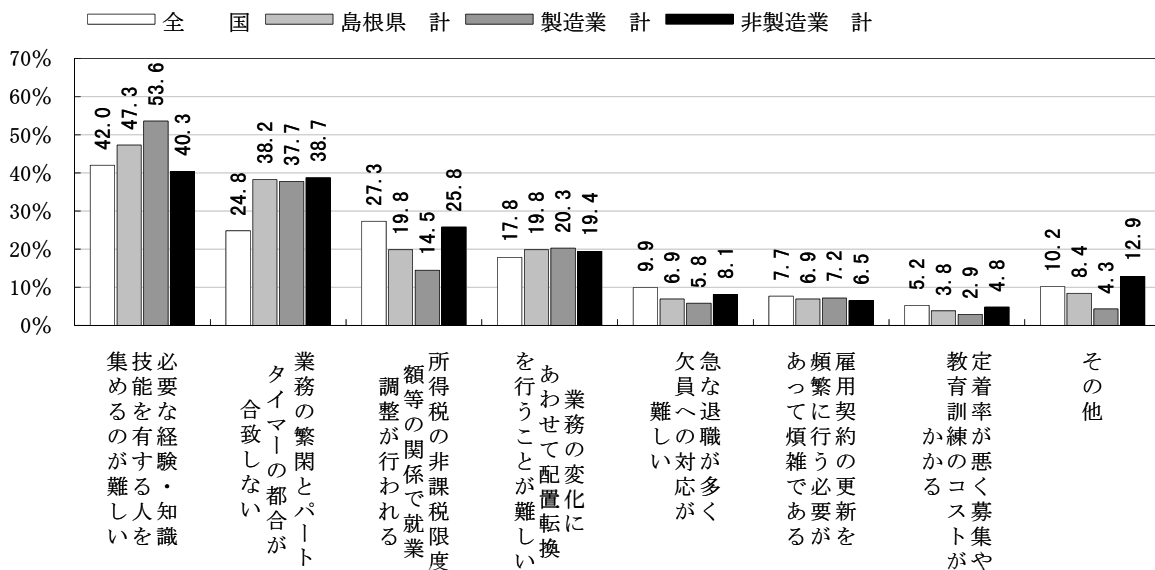


パートタイマー活用上の課題を産業別にみると、製造業、非製造業ともに「必要な経験・知識・技能を有する人を集めるのが難しい」「業務の繁閑とパートタイマーの都合が合致しない」が上位2項目となっている。

製造業と非製造業で回答率の差異が大きな項目をみると、「必要な経験・知識・技能を有する人を集めるのが難しい」については、製造業（53.6%）が、非製造業（40.3%）を13.3ポイント上回り、「所得税の非課税限度額等の関係で就業調整が行われる」については、非製造業（25.8%）が、製造業（14.5%）を11.3ポイント上回っている。

非製造業より製造業の方が“人材・人数の不足”を課題としている事業所が多いと言える。

図 パートタイマー活用上の課題 地域別、産業別（島根県計を基準に降順で並び替え）



## 6. 新規学卒者（平成21年3月卒）の採用状況

### （1）初任給

平成21年3月卒の新規学卒者の初任給をみると、島根県計で、学卒種別8種別のうち、最も多い種別から順に「専門学校卒：事務系」（181,500円）、「大学卒：技術系」（178,117円）、「大学卒：事務系」（169,000円）、「短大卒：技術系」（166,801円）となっており、最も少ないのは昨年度調査と同じく、「短大卒：事務系」の147,960円である。

全国平均を上回ったのは、「高校卒：事務系」と「専門学校卒：事務系」の2種別である。ちなみに平成19年3月卒では、全国平均を上回った種別はなく、平成20年3月卒では1種別（「専門学校卒：事務系」）のみが全国平均を上回っていた。

産業別にみると、回答のあった6種別中、4種別で非製造業が製造業を上回っている。ちなみに平成19年3月卒では5種別で非製造業が上回り、平成20年3月卒では3種別ずつの互角であった。

表 新規学卒者の初任給（加重平均） 単位：円

地域・産業	高校卒		専門学校卒		短大卒（含高専）		大学卒	
	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系
全 国	155,390	152,522	166,990	166,995	173,303	166,612	194,671	191,090
島 根 県 計	149,086	156,918	160,168	181,500	166,801	147,960	178,117	169,000
製 造 業 計	148,363	138,700	163,081	-	164,001	148,040	174,917	-
非 製 造 業 計	150,764	162,276	159,844	181,500	168,480	147,933	181,583	169,000

### （2）採用充足状況

平成21年3月の新規学卒者の採用計画に対する採用実績からみた充足率ならびに平均採用人数について（グラフ次頁参照）、学卒種別にみると、下記のようになっている。

#### 【 高校卒 】

充足率は、島根県計で、技術系97.6%（全国平均83.6%）、事務系75.9%（同92.5%）、合計92.1%（同85.5%）で、技術系は全国平均を上回ったが、事務系は全国平均を下回った。

規模別にみると、概ね小規模事業所ほど充足率が高い。産業別にみると、技術系では非製造業、事務系では製造業の充足率が高くなっている。

また、平均採用人数は、島根県計で、技術系2.77人（全国平均2.15人）、事務系2.20人（同2.00人）、合計2.76人（同2.31人）で、いずれも全国平均を上回っている。

規模別では、大規模事業所ほど、また産業別では、技術系、事務系、合計いずれも非製造業の方が、平均採用人数が多くなっている。

## 【 専門学校卒 】

充足率は、島根県計で、技術系100.0%（全国平均89.0%）、事務系100.0%（同97.1%）、合計100.0%（同90.9%）で、いずれも全国平均を上回っている。

規模別、産業別には、特に顕著な差異はみられない。

また、平均採用人数は、島根県計で、技術系1.11人（全国平均1.54人）、事務系2.00人（同1.71人）、合計1.33人（同1.66人）で、事務系では全国平均を上回ったが、技術系では全国平均を下回った。

規模別にみると、概ね大規模事業所の方が、産業別では、技術系、合計において、非製造業が上回っている。

## 【 短大卒（含高専） 】

充足率は、島根県計で、技術系80.0%（全国平均84.2%）、事務系100.0%（同89.7%）、合計85.7%（同86.7%）で、事務系は全国平均を上回ったが、技術系では下回った。

規模別では特に顕著な差異はなく、産業別では、技術系、合計において非製造業が上回った。

また、平均採用人数は、島根県計で、技術系1.14人（全国平均1.30人）、事務系1.33人（同1.51人）、合計1.33人（同1.44人）で、いずれも全国平均を下回った。

規模別では特に顕著な差異はなく、産業別では技術系、事務系、合計いずれも非製造業が上回っている。

## 【 大学卒 】

充足率は、島根県計で、技術系100.0%（全国平均84.9%）、事務系66.7%（同91.1%）、合計96.4%（同87.7%）で、技術系では全国平均を上回ったが、事務系では下回った。

規模別では特に顕著な差異はなく、産業別では、合計で製造業が非製造業を上回っている。

また、平均採用人数は、島根県計で、技術系2.27人（全国平均2.00人）、事務系1.00人（同2.11人）、合計2.08人（同2.34人）で、技術系は全国平均を上回ったが、事務系は全国平均を下回った。

規模別には大規模事業所ほど平均採用人数が多く、産業別では、技術系で非製造業が、合計で製造業がそれぞれ他を上回っている。

図 新規学卒者の採用充足率

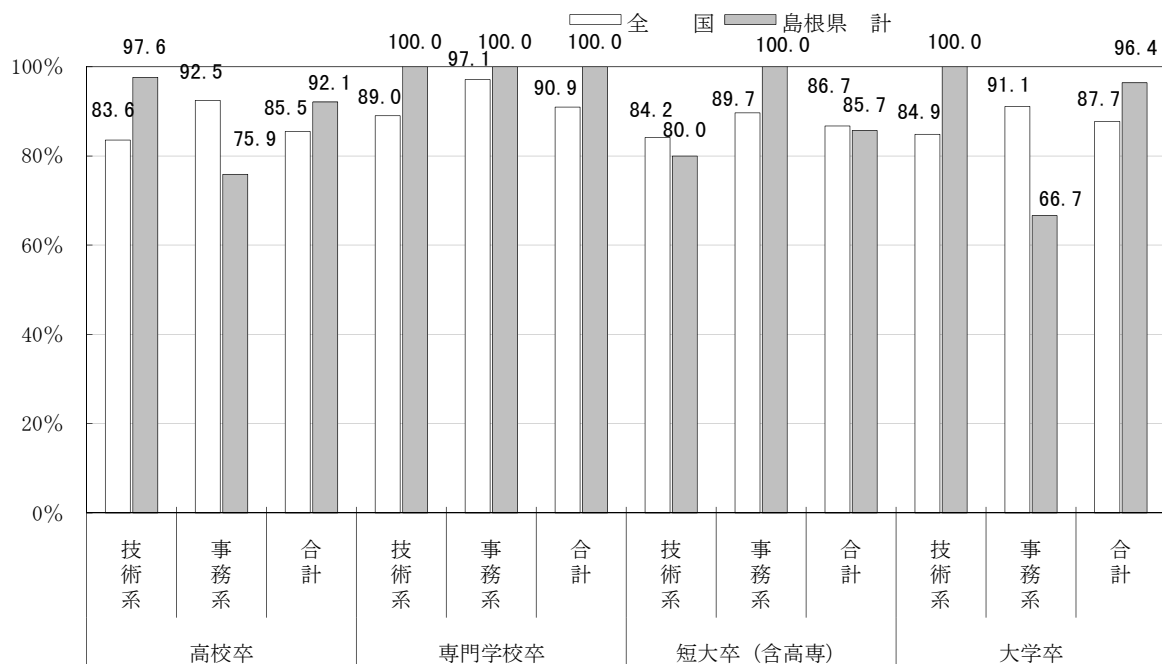
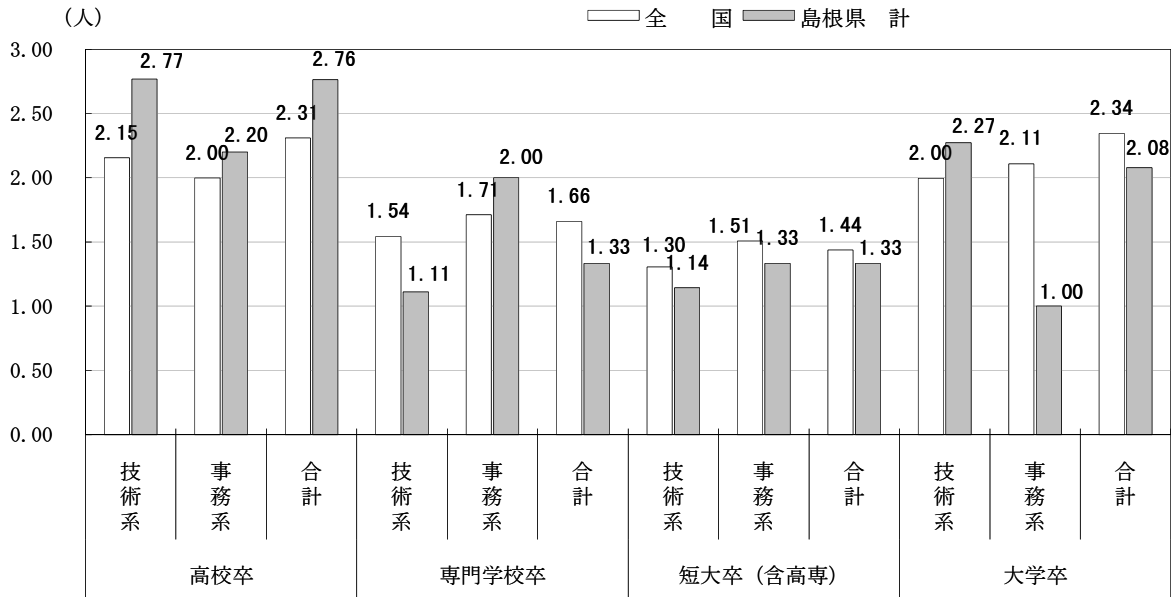


図 新規学卒者の平均採用人数



注) 充足率の計算においては、採用計画人数と採用実績人数は、「合計人数＝技術系の人数＋事務系の人数」となり、合計値は、加重平均値と等しくなるが、平均採用人数の計算においては、技術系、事務系両方を採用した事業所を、合計値の計算では1事業所としてカウントするため、「合計の事業所数<技術系採用の事業所数＋事務系採用の事業所数」となり、母数となる事業所数が、合計の方が少なくなるため、合計値が大きくなる。

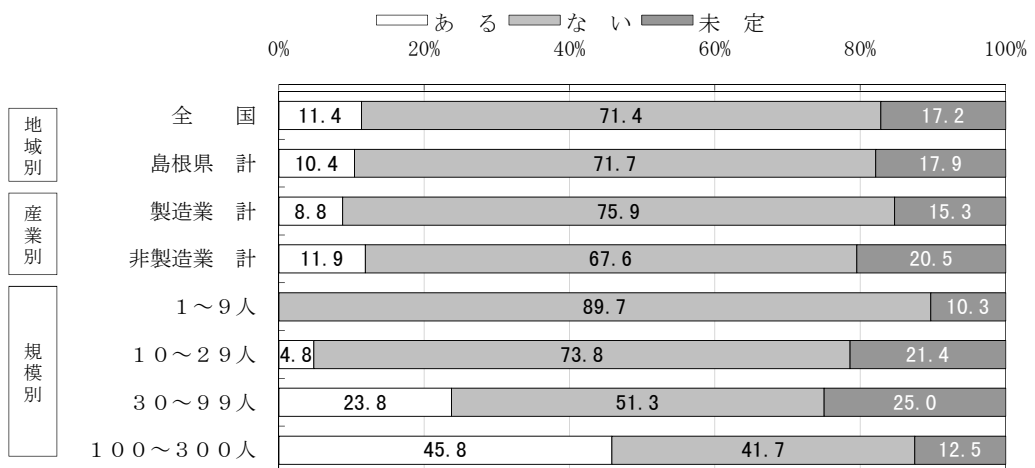
(3) 平成22年度の採用計画

平成22年度の採用計画については、島根県計で「ない」(71.7%)との回答率が最も高く、次いで「未定」(17.9%)、「ある」(10.4%)と続いており、「ない」とする回答は全国平均並みで、昨年度調査とほぼ同様の結果となっている。

規模別にみると「ある」とする回答率は大規模事業所ほど高く、「ない」とする回答率は小規模事業所ほど高い。これも昨年度調査とほぼ同様の結果となっている。

産業別にみると、昨年度調査では製造業の方が「ある」とする回答率が高かったが、今年は非製造業の方が「ある」とする回答率が高く、「ない」とする回答率が低くなっている。

図 平成22年度の採用計画



## 7. 賃金改定実施状況

### (1) 賃金改定実施状況

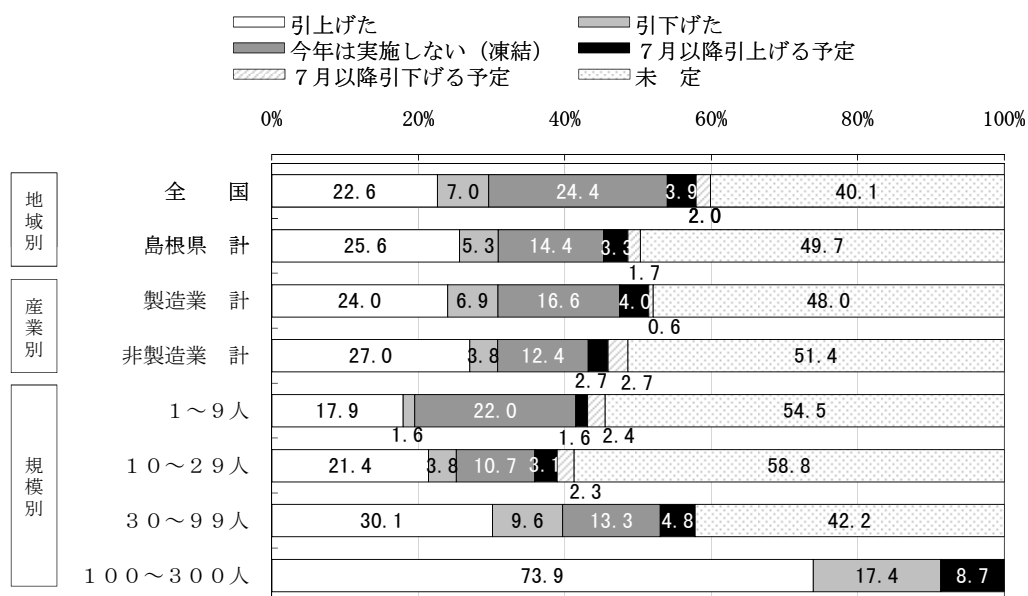
賃金改定実施状況については、島根県計で「未定」(49.7%)との回答率が最も高く、次いで「引上げた」(25.6%)、「今年は実施しない(凍結)」(14.4%)、「引下げた」(5.3%)、「7月以降引上げる予定」(3.3%)となっており、「引上げた」率は全国平均を3.0ポイント上回ったが、昨年度調査(32.9%)を7.3ポイント下回っている。

規模別にみると、昨年度調査同様、「引上げた」事業所の割合は大規模事業所ほど多く「1~9人」の零細事業所では17.9%であるのに対し、「100~300人」の大規模事業所では73.9%に達し、56.0ポイントもの格差がある。ちなみにこの格差は一昨年は52.2ポイント、昨年度調査では55.2ポイントだった。

産業別にみると「引上げた」事業所の割合は昨年度調査では、製造業、非製造業とも、ほぼ拮抗していたが、今年は非製造業(27.0%)が、製造業(24.0%)を3.0ポイント上回った。

「引上げた」とする回答率を具体的な業種でみると、「出版・印刷同関連産業」(40.0%)、「機械器具製造業」(41.7%)、「卸売業」(47.8%)などで高くなっている。

図 賃金改定実施状況



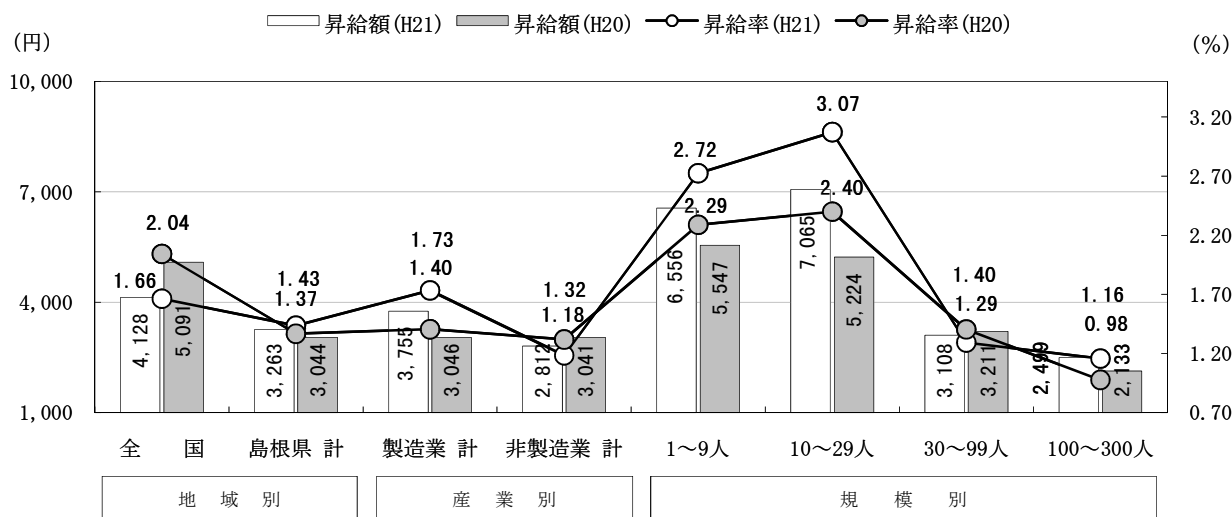
### (2) 賃金「引上げ」の平均昇給額・昇給率(加重平均)

平成21年1月1日から7月1日の間に、賃金を「引上げた」事業所における平均昇給額(グラフ次頁参照)は、島根県計で3,263円(昨年度比+219円)で、全国平均の4,128円(昨年度比▲963円)を865円下回っている。

規模別にみると、大規模事業所ほど昇給額が少ない傾向は、一昨年・昨年度調査と同様であるが、その格差は徐々に拡大しつつあり、「1~9人」の事業所の6,556円に対し「100~300人」の事業所では2,499円と、4,057円(一昨年:1,706円、昨年度調査:3,414円)の格差がある。

産業別にみると、製造業(3,755円)が非製造業(2,812円)を943円上回っている。

図 賃金「引上げ」の平均昇給額



(3) 賃金「引下げ」の平均昇給額・昇給率 (加重平均)

平成21年1月1日から7月1日の間に、賃金を「引下げた」事業所における平均昇給額は、島根県計で、▲14,256円で全国平均 (▲17,420円) を3,164円下回っているが、平成20年度実績と比べると7,830円上回っている。

規模別にみると、昨年度調査では、小規模事業所ほど引下げ額が大きかったが、今年は「30~99人」の事業所の引下げ額が▲19,426円で最も大きく、次いで「1~9人」の事業所が▲17,250円で続いている。

産業別にみると、昨年度調査では非製造業の引下げ額が製造業を上回っていたが、今年は逆に製造業 (▲14,759円) が非製造業 (▲12,855円) を1,904円上回っている。

また、平均昇給率の年次推移をみると、規模別の小規模事業所以外は、引下げ率が大きくなる傾向がみられる。

図 賃金「引下げ」の平均昇給額

