

平成20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

我が国経済は、アメリカの金融不安に端を発した、世界同時株安、急激な円高の進行等を背景に、非常に厳しい局面に直面するにいたりました。

2008年10月の政府月例経済報告では、主要経済指標11項目のうち、個人消費・輸出・生産・企業の業況判断・倒産・雇用の6項目の判断が下方修正され、世界的に景気後退の懸念が強まるなか、国内景気は急速に厳しさを増していると言わざるを得ません。

地域経済においても、日銀の2008年10月地域経済報告では、我が国全9地域の景気判断が同時に下方修正され、「全体として停滞している」との総括判断がなされ、とりわけ、食品やガソリン等の値上がりで消費者心理が悪化し、百貨店などの販売が振るわず、輸出は米国向けの落ち込みが目立つうえ、アジア向けも弱含みの傾向がみられ、企業は減産を余儀なくされており、中小企業の景況についてもマイナス判断が多く目立つようになりま

した。
また、雇用情勢の悪化も鮮明になってきました。2008年8月の有効求人倍率は0.86倍と2004年9月以来の水準まで低下し、同月の完全失業率は4.2%と前月より0.2ポイント上昇し、雇用情勢に関する基調判断も「引き続き注意を要する」から「下降局面」へと下方修正されています。今後、実態経済の弱体化に伴って、さらなる景気停滞・雇用情勢の悪化を懸念する声も日増しに強くなってきています。

このように、先行き不安感・不透明感が、この2~3ヶ月で急速に拡大してきましたが、まさにこのような状況下でこそ、正確・迅速な情報収集を行い、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20年12月

島根県中小企業団体中央会
会長 藤原善夫

【 目 次 】

〔Ⅰ〕 調査実施のあらまし	1	4. 従業員の募集・採用・定着	15
1. 目的	1	(1) 新卒者の採用	15
2. 調査の方法	1	(2) 中途採用の有無	15
3. 調査対象および事業所数	1	(3) 採用充足状況	16
4. 調査対象業種	1	(4) 効果的であった募集方法	17
5. 調査時点	1	(5) 若手従業員の定着率	17
6. 調査内容	1	(6) 若手従業員定着のために 行っていること	18
〔Ⅱ〕 回答事業所の概要	2	5. 高年齢者の雇用	19
1. 回答事業所数および回答率	2	(1) 定年年齢	19
2. 労働組合の組織状況	2	(2) 継続雇用制度の有無	19
3. 回答事業所の常用労働者数	3	(3) 継続雇用制度の対象とする 高年齢者の基準の有無	20
(1) 常用労働者の性・年齢別構成	3	(4) 高年齢者雇用の課題	20
(2) 従業員の雇用形態	4	(5) 高年齢者への期待	21
〔Ⅲ〕 調査結果の概要	5	6. 最低賃金引き上げの影響	22
1. 経営状況	5	(1) 最低賃金引き上げの影響	22
(1) 現在の経営状況	5	(2) 最低賃金引き上げの影響が ある場合の対応	23
(2) 主要事業の今後の方針	6	7. 新規学卒者（平成20年3月卒）の 採用状況	24
(3) 経営上の隘路	8	(1) 初任給	24
(4) 経営上の強み	9	(2) 採用充足状況	24
2. 労働時間	10	(3) 平成21年度の採用計画	26
(1) 週所定労働時間	10	8. 賃金改定実施状況	27
(2) 月平均残業時間	10	(1) 賃金改定実施状況	27
(3) 年次有給休暇	11	(2) 賃金「引き上げ」の 平均昇給額・昇給率	27
3. 退職金（年金）制度について	12	(3) 賃金「引き下げ」の 平均昇給額・昇給率	28
(1) 退職金制度の有無	12		
(2) 退職金の支払い準備形態	13		
(3) 適格年金制度の移行先	14		

島根県における 平成20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20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 募集・採用・雇用に関する内容
- ④ 労働時間に関する内容
- 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392事業所、その内訳は、製造業200事業所、非製造業192事業所であり、回収率は65.3%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	5,925	6,626	4,762	1,394	18,707
島根県	計	134	148	90	20	392
小	計	68	76	45	11	200
製造業	食料品製造業	11	6	11	1	29
	繊維・同製品製造業	12	13	4	-	29
	木材・木製品製造業	15	7	3	3	28
	出版・印刷同関連産業	1	9	4	1	15
	窯業・土石製品製造業	11	21	8	1	41
	化学工業	-	2	1	-	3
	金属・同製品製造業	7	9	8	2	26
	機械器具製造業	1	2	4	3	10
その他の製造業	10	7	2	-	19	
小	計	66	72	45	9	192
非製造業	情報通信業	-	-	-	-	-
	運輸業	2	9	4	-	15
	建設業	16	22	14	4	56
	卸売業	7	14	9	1	31
	小売業	32	13	6	1	52
	サービス業	9	14	12	3	38

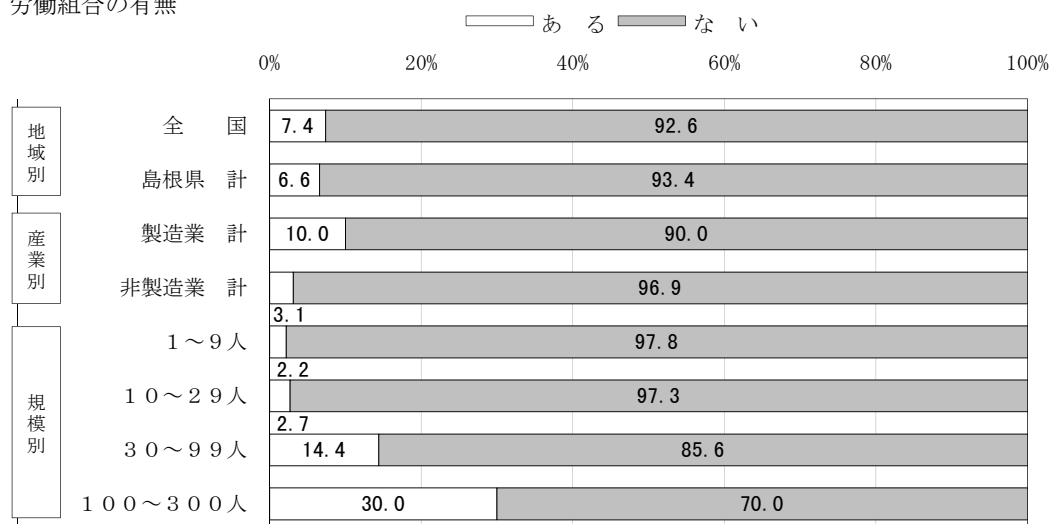
2. 労働組合の組織状況

労働組合の組織状況については、島根県計で、「ある」とする回答は6.6%にとどまっており、全国平均（7.4%）を0.8ポイント下回っている。

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人規模の事業所では30.0%に達する。

産業別にみると、「ある」とする回答は、製造業(10.0%)が非製造業(3.1%)を6.9ポイント上回っており、製造業での組織率が昨年度調査と比べ、若干伸びた分、産業間の格差がややひろがっている。

図 労働組合の有無



3. 回答事業所の常用労働者数

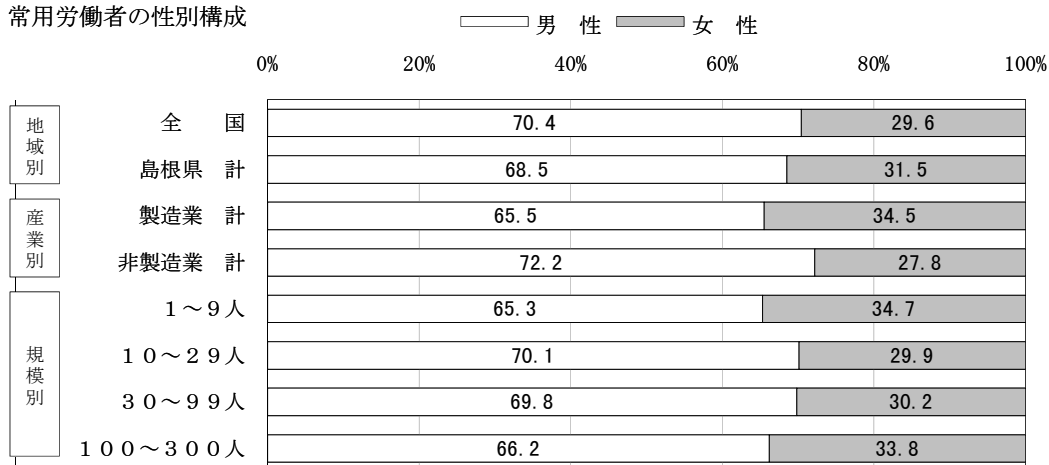
(1) 常用労働者の性・年齢別構成

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」68.5%に対し、「女性」は31.5%となっており、昨年度調査とほぼ同じ結果となっている。

規模別にみると、100人以上の大規模事業所と、10人未満の零細事業所では、中規模事業所（10～99人）に比べ、女性の比率が高くなっている。

また、産業別にみると、非製造業より製造業の方が、「男性」の比率が低く、「女性」の比率が高くなっており、具体的な業種でみると、「運輸業」「建設業」などで「男性」比率が9割前後に達する。

図 常用労働者の性別構成

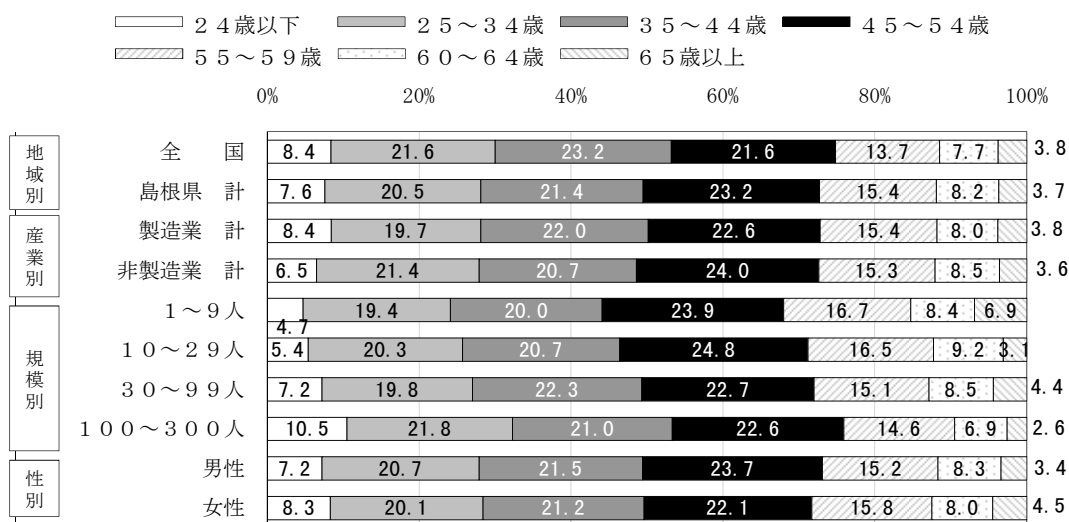


回答事業所における常用労働者の年齢別構成をみると、島根県計で「45～54歳」が23.2%で最も多く、次いで「35～44歳」（21.4%）、「25～34歳」（20.5%）と続いており、昨年度調査と比べ、「35～44歳」の比率が3番目から2番目になり、35歳未満の比率が若干低くなっている。

規模別にみると、昨年度調査と同様に、小規模事業所ほど年齢層が高くなる傾向がみられる。

産業別にみると、製造業、非製造業とも、54歳までの比率が7割強で、ほぼ同じである。具体的な業種では、「食料品製造業」「木材・木製品製造業」「その他の製造業」「サービス業」などで55歳以上の比率が3割を超えている。

図 常用労働者の年齢別構成



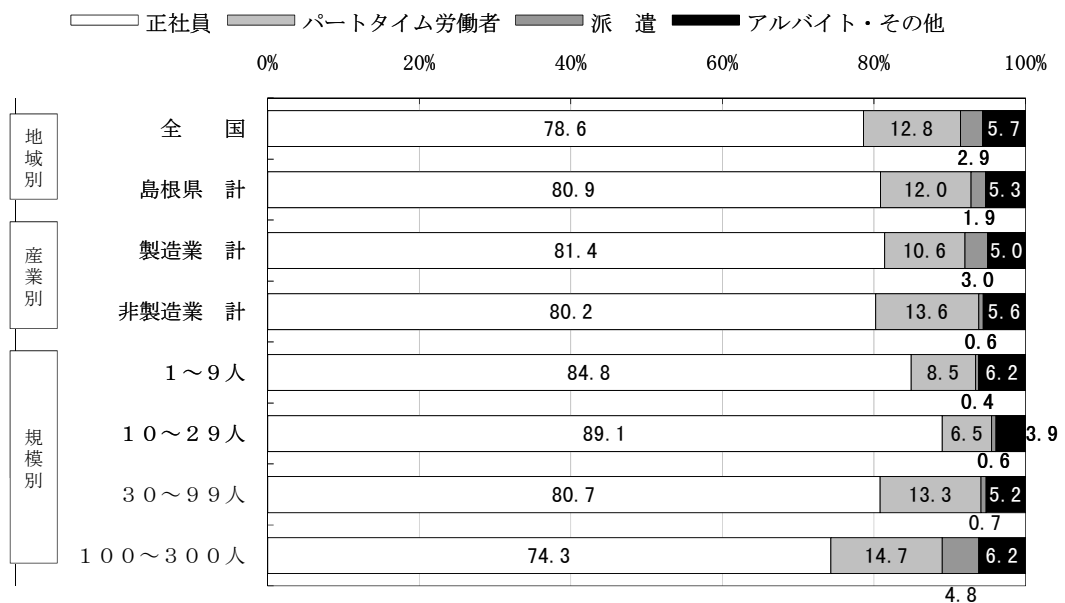
(2) 従業員の雇用形態

従業員の雇用形態についてみると、島根県で、「正社員」が80.9%で圧倒的に多く、以下「パートタイム労働者」(12.0%)、「アルバイト・その他」(5.3%)、「派遣」(1.9%)と続いており、全国平均と比べると、「正社員」の割合が2.3ポイント多くなっている。

規模別にみると、概ね大規模事業所ほど“正社員以外”の雇用形態が多く、30人以上の事業所では、昨年度調査と比べ「正社員」の比率が微減している。

産業別には特に差異はみられないが、具体的な業種で「正社員」比率をみると、「その他の製造業」で7割を下回り、「サービス業」で6割を下回っている。

図 従業員の雇用形態



〔Ⅲ〕 調査結果の概要

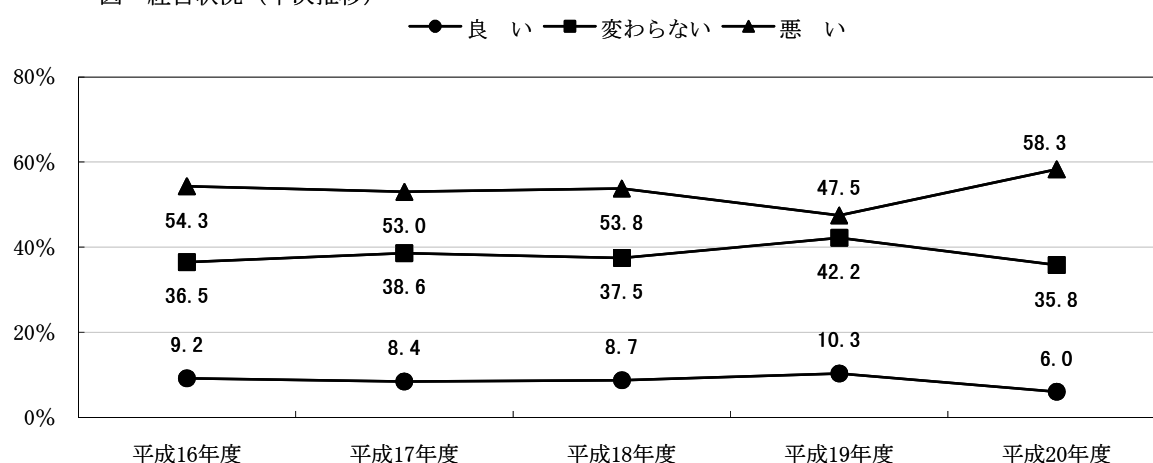
1. 経営状況

(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」とする回答は昨年までの微増傾向から一転、6.0%と低い回答率となっており、「変わらない」とする回答も35.8%と昨年度調査と比べ6ポイント以上低くなっている。

一方、「悪い」とする回答は58.3%と、昨年度調査と比べ10ポイント以上多くなっており、景況感の停滞を感じさせる結果となっている。

図 経営状況（年次推移）



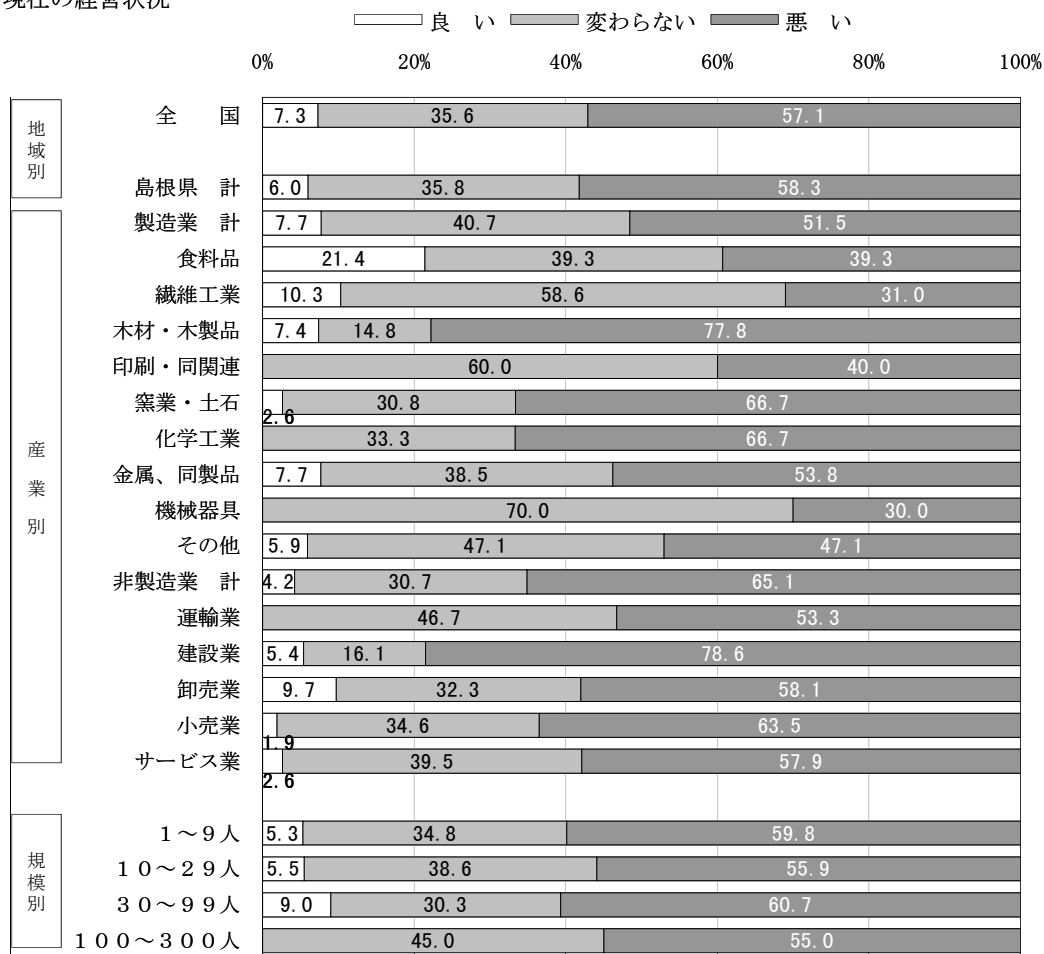
次に、現在の経営状況について、平成20年度の調査結果を詳細にみていくと（グラフ次頁参照）、島根県計では「悪い」が58.3%で、全国平均の57.1%を1.2ポイント上回っている。

規模別にみると、昨年度調査では小規模事業所ほど「悪い」とする回答が多かったが、今年度は全般的に「悪い」とする回答が多く、しかも回答率がいずれも6割前後と高くなっている。

産業別に、「悪い」とする回答率をみていくと、昨年度調査と同様に、製造業（51.5%）よりも非製造業（65.1%）での回答率の高さが目立つ。また製造業、非製造業ともに、昨年度調査と比べ「悪い」とする回答率は10ポイント以上高くなっている。

具体的な業種でみると、製造業では「木材・木製品製造業」（77.8%）、非製造業では「建設業」（78.6%）で「悪い」とする回答率の高さが目立つ。

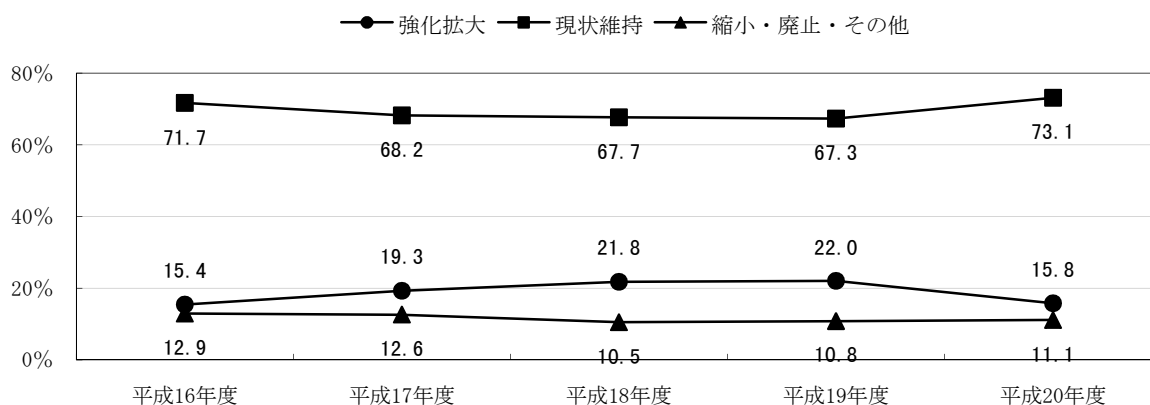
図 現在の経営状況



(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、昨年度までは概ね横ばい傾向が続いていたが、今年度調査では「現状維持」が73.1%と5.8ポイントの増加、一方、「強化拡大」が15.8%で6.2ポイントの減少と、経営状況の年次推移の頁と同様に、景況感の停滞を感じさせる結果となっている。ただし、「縮小・廃止・その他」については、11.1%と昨年度調査と比べ微増にとどまっている。

図 主要事業の今後の方針 (年次推移)

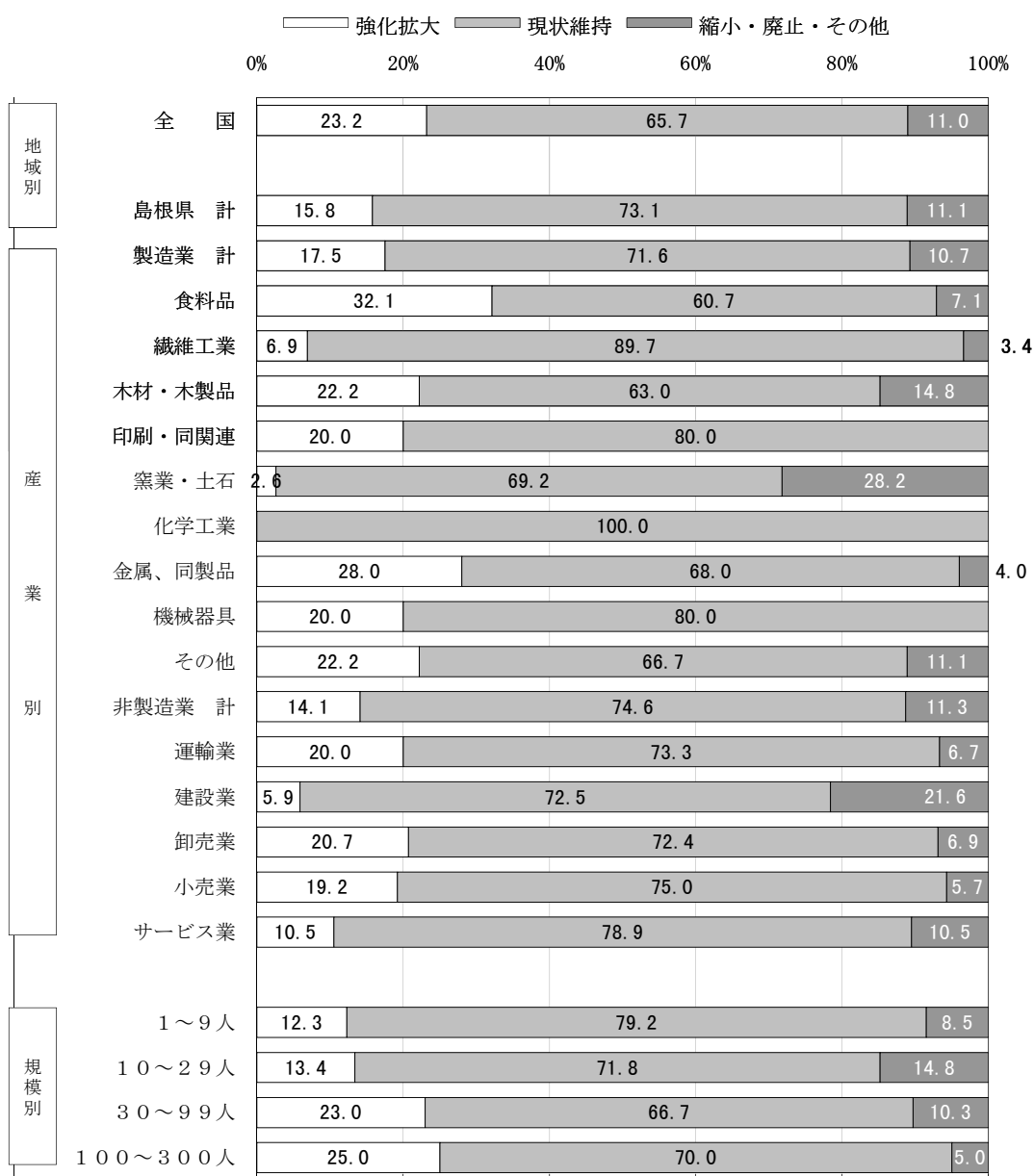


次に、主要事業の今後の方針について、平成20年度の調査結果を詳細にみていくと、島根県計で、「強化拡大」は15.8%で全国平均を7.4ポイント下回り、「現状維持」は73.1%で全国平均を7.4ポイント上回っている。「縮小・廃止・その他」については全国平均とほぼ同じであるが、総じて全国平均より、今後に向けての活力がやや消極的な印象がある。

規模別にみると、零細事業所ほど「強化拡大」の回答率が低く、「現状維持」の回答率が高くなっている。

産業別にみると、「現状維持」とする回答は非製造業で多くなっているが、回答率の高い具体的な業種をみると、「繊維・同製品製造業」（89.7%）、「出版・印刷同関連産業」（80.0%）、「機械器具製造業」（80.0%）と、上位はいずれも製造業である。

図 主要事業の今後の方針

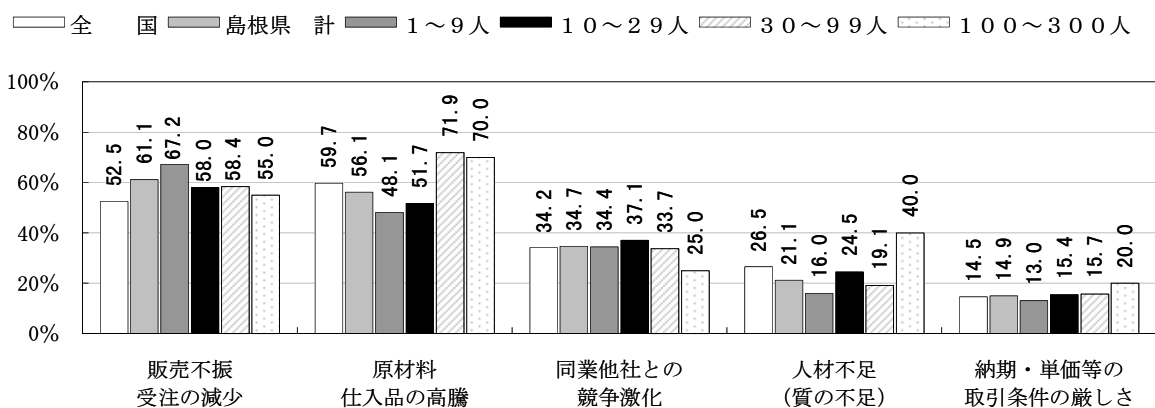


(3) 経営上の隘路

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」(61.1%)が最も多く、次いで「原材料・仕入品の高騰」(56.1%)、「同業他社との競争激化」(34.7%)が上位にきている。昨年度調査と比べ「原材料・仕入品の高騰」と「同業他社との競争激化」の順位が入れ替わり、昨今の原油高～原材料費の高騰を反映した結果となっている。また1位「販売不振・受注の減少」と2位「原材料・仕入品の高騰」の回答率と、3位以下の回答率の格差が広がっているのも今年の特徴である。

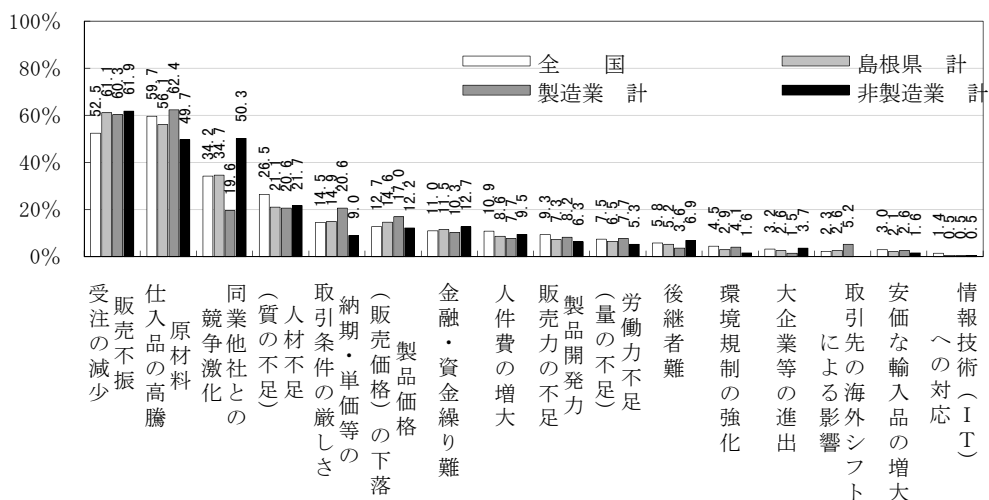
規模別にみると、30人未満の事業所では「販売不振・受注の減少」とする回答が多いのに対し、30人以上の事業所では「原材料・仕入品の高騰」の回答が多くなっており、規模別にはっきりした差異がみられる。

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）



経営上の隘路について、産業別にみると、「販売不振・受注の減少」については、製造業、非製造業とも6割強の回答率でほぼ同じであるが、「原材料・仕入品の高騰」では製造業（特に「食料品製造業」の82.1%）の回答率が上回り、「同業他社との競争激化」では非製造業（特に「建設業」の65.5%）の回答率が上回っているなど、産業別でやや差異がみられる。特に非製造業における競合が激化している様子が見られる。

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）

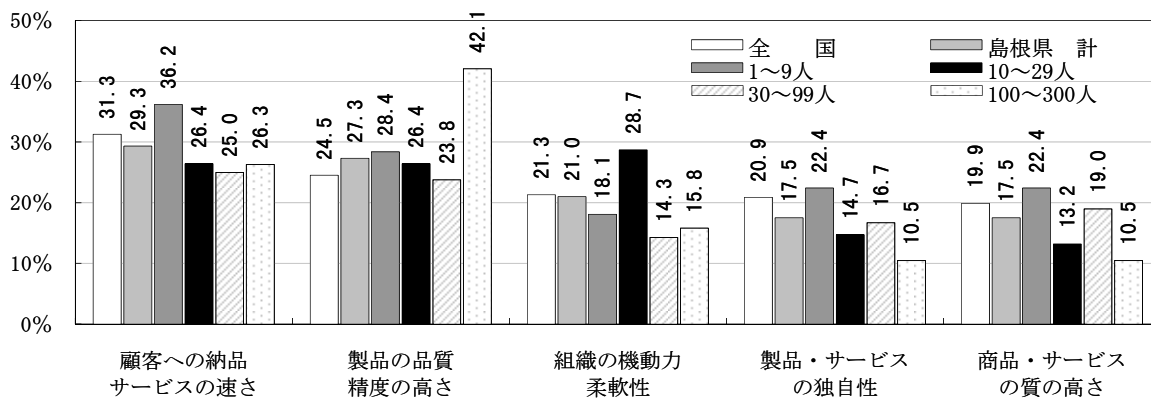


(4) 経営上の強み

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」が29.3%で最も多く、次いで「製品の品質・精度の高さ」（27.3%）、「組織の機動力・柔軟性」（21.0%）と続いており、上位3項目は昨年度調査と同じ結果となっている。

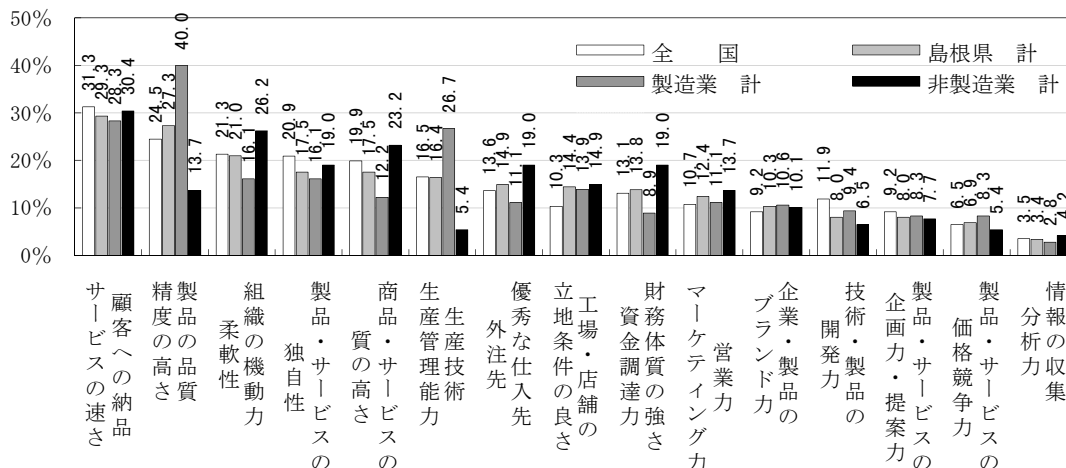
規模別にみると、「顧客への納品・サービスの速さ」「製品の品質・精度の高さ」の上位2項目は、いずれの事業所でも2割を超える高い回答率を得ている。特に「顧客への納品・サービスの速さ」では「1～9人」の事業所での回答率（36.2%）、「製品の品質・精度の高さ」では100人以上の事業所での回答率（42.1%）の高さが目立つ。また「組織の機動力・柔軟性」では「10～29人」の事業所での回答率の高さが目立つなど、零細事業所では“サービス”、中規模事業所では“組織力”、大規模事業所では“製品の品質”と事業所規模により回答結果に特徴がみられる。

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、製造業の回答率が非製造業を大きく上回っている項目としては「製品の品質・精度の高さ」（製造業：40.0%、非製造業：13.7%）、「生産技術・生産管理能力」（製造業：26.7%、非製造業：5.4%）などがあり、逆に非製造業の回答率が製造業を大きく上回っている項目としては「組織の機動力・柔軟性」（製造業：16.1%、非製造業：26.2%）、「商品・サービスの質の高さ」（製造業：12.2%、非製造業：23.2%）、「優秀な仕入先・外注先」（製造業：11.1%、非製造業：19.0%）、「財務体質の強さ・資金調達力」（製造業：8.9%、非製造業：19.0%）などがあり、総じて製造業では“製品の品質と生産能力”を、非製造業では“組織・ネットワーク力、サービス”を強みとし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

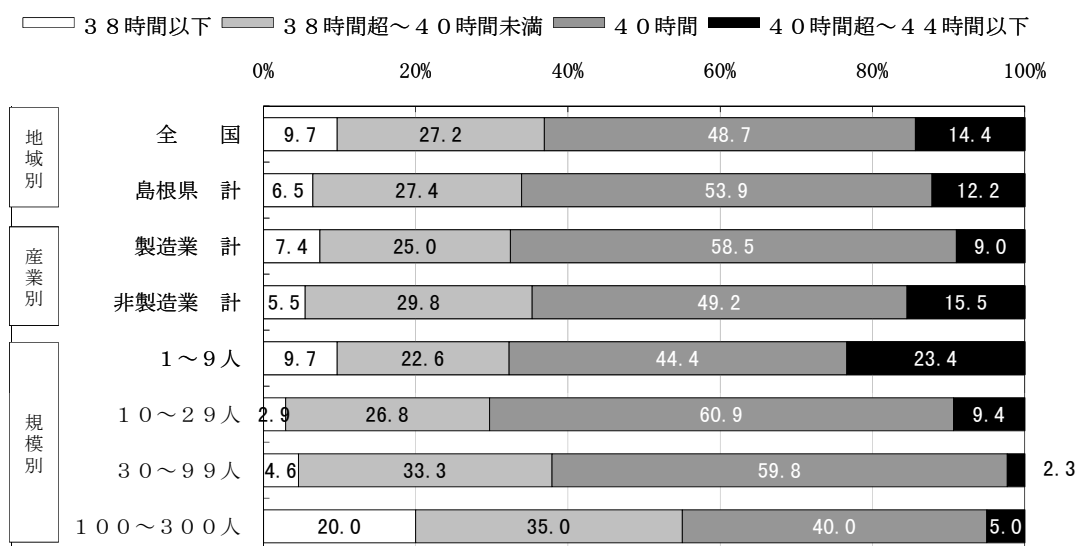
(1) 週所定労働時間

週所定労働時間については、島根県計で、「40時間」（53.9%）が最も多く、次いで「38時間超～40時間未満」（27.4%）、「40時間超～44時間以下」（12.2%）と続いており、全国平均と比べ、「38時間以下」と「40時間超～44時間以下」の両極で、2～3ポイントほど回答率が低くなっている。

規模別にみると、昨年度調査と同様に、概ね、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る。

産業別にみると、非製造業では「40時間超～44時間以下」の回答率が高くなっており、これは昨年度調査と同じ傾向であるが、その回答率は（昨年度調査：20.6%→今年度調査：15.5%）若干低くなる傾向がみられる。

図 週所定労働時間



(2) 月平均残業時間

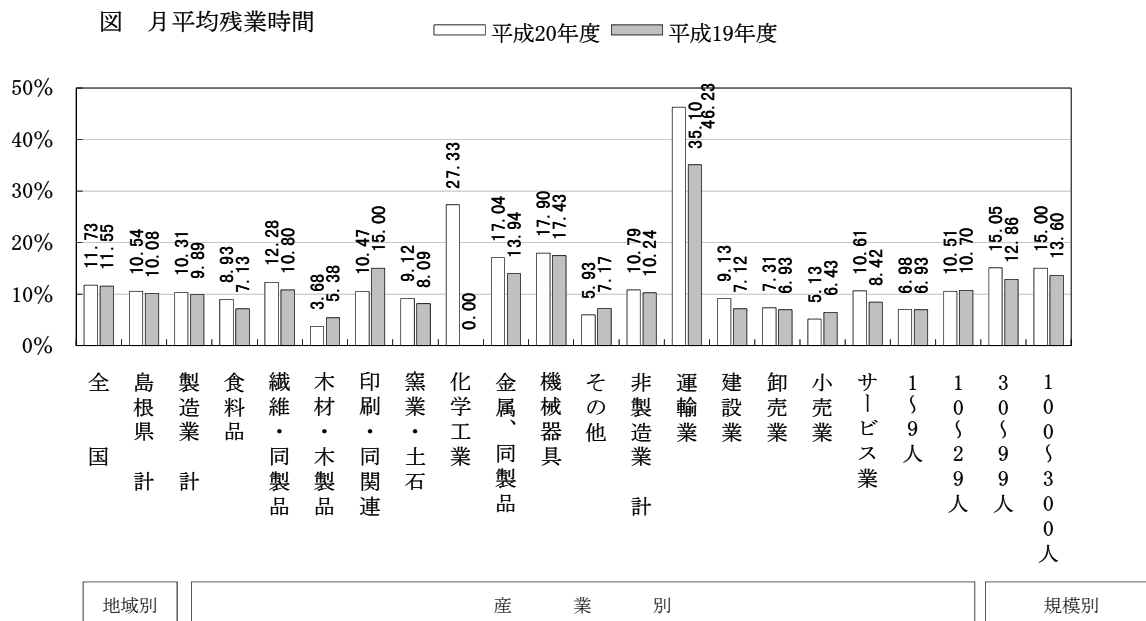
月平均残業時間（グラフ次頁参照）は、島根県計で、7.72時間（H18年）→10.08時間（H19年）→10.54時間（H20）と増加傾向ではあるが、昨年度調査と比べると微増にとどまっている。全国平均も、10.52時間（H18年）→11.55時間（H19年）→11.73時間（H20）と、島根県計と比べ時間数は若干上回っているが、昨年度調査と比べると、こちらも微増傾向にとどまっている。

規模別にみると、30人以上の中規模、大規模事業所で昨年度実績を上回る結果がみられる。

産業別にみると、製造業では、8.31時間（H18年）→9.89時間（H19年）→10.31時間（H20）、非製造業では、7.09時間（H18年）→10.24時間（H19年）→10.79時間（H20）と、過去3年間増加傾向がみられるが、昨年度実績からは微増にとどまっている。

具体的な業種でみると、「運輸業」（35.10時間→46.23時間）、「金属・同製品製造業」（13.94時間→17.04時間）などで昨年度実績からの増加が目立ち、「出版・印刷同関連産業」（15.00時間→10.47時間）などで、昨年度実績からの減少が目立つ。

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15.53日で、全国平均（15.08日）を昨年度調査と同様に、若干上回っている。

規模別にみると、昨年度調査では、概ね大規模事業所ほど付与日数が多くなっていたが、今年度調査では、10人以上の事業所は、いずれも16日弱でほぼ同じである。

産業別にみると、製造業全体と非製造業全体では大きな差異はないが、具体的な業種でみると、「その他の製造業」（19.00日）、「金属・同製品製造業」（16.67日）、「窯業・土石製品製造業」（17.95日）など上位の業種は製造業種が多くなっている。

年次有給休暇の平均取得日数は、島根県計で7.01日で全国平均（7.03日）を若干下回る。

規模別にみると、昨年度調査と同様に、大規模事業所ほど取得日数が少なくなっている。

産業別にみると、昨年度調査同様、非製造業（6.57日）よりも、製造業（7.44日）の方が若干多くなっており、具体的な業種では「その他の製造業」（8.25日）、「金属・同製品製造業」（8.71日）、「窯業・土石製品製造業」（8.39日）など、平均付与日数が多い業種で取得日数も多くなる傾向がみられる。

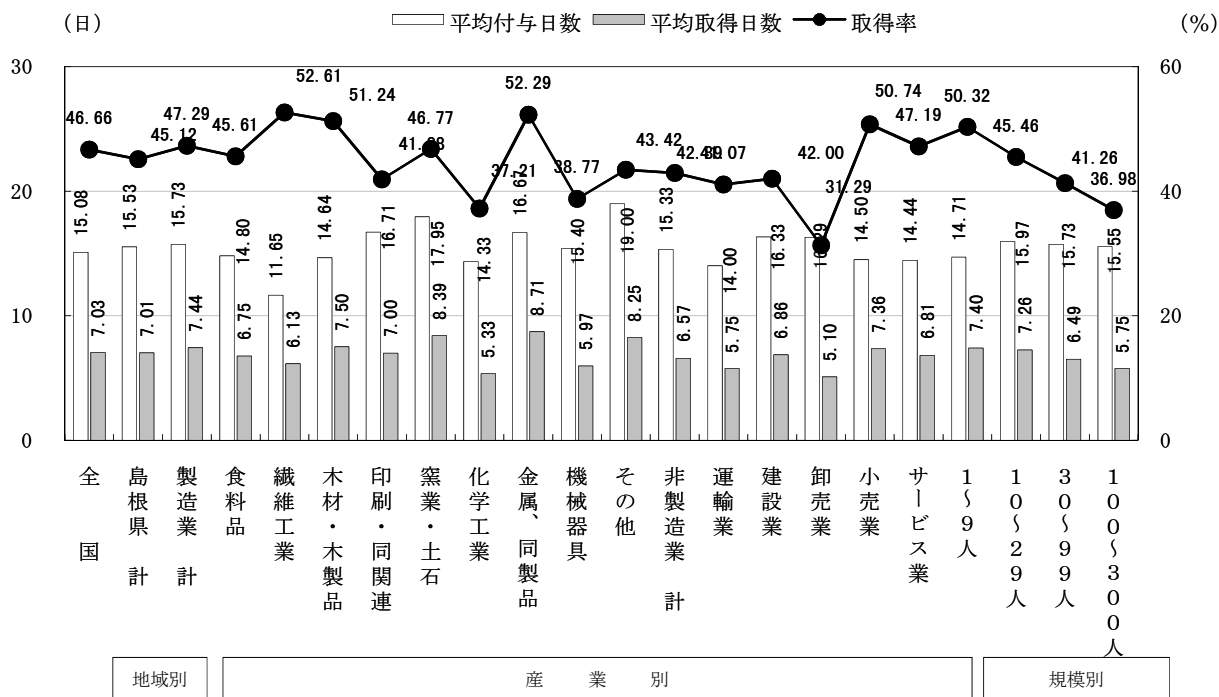
また、年次有給休暇の取得率については、島根県計で45.12%で、全国平均（46.66%）を1.54ポイント下回っており、その差は昨年度調査よりも縮まってきている。

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、事業所規模との相関は、昨年度調査よりさらに明確になってきている。

産業別にみると、製造業（47.29%）が、非製造業（42.89%）を4.4ポイント上回り、昨年度調査（0.94ポイントの差）よりも差異が大きくなっている。

具体的な業種では、「繊維・同製品製造業」（52.61%）、「木材・木製品製造業」（51.24%）、「金属・同製品製造業」（52.29%）、「小売業」（50.74%）などで5割を超える取得率がみられ、逆に「卸売業」（31.29%）などで4割を切る取得率となっている。

図 年次有給休暇の平均付与日数・取得日数・取得率



3. 退職金（年金）制度について

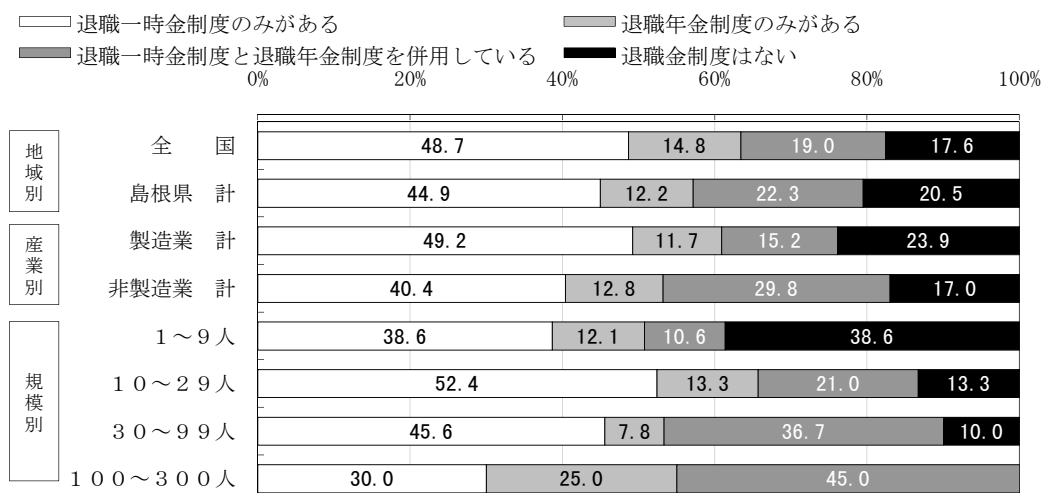
(1) 退職金制度の有無

退職金制度の有無について、島根県計では、「退職一時金制度のみがある」（44.9%）が最も多く、次いで「退職一時金制度と退職年金制度を併用している」（22.3%）、「退職金制度はない」（20.5%）と続いており、全国平均と比べ、「退職一時金制度と退職年金制度を併用している」が3.3ポイント多く、退職金と退職年金の併用型が若干多いようである。

規模別にみると、大規模事業所ほど、併用型が多くなり、小規模事業所ほど「退職金制度はない」（「1～9人」規模の事業所：38.6%）との回答が多くなっている。

産業別に、「退職一時金制度と退職年金制度を併用している」との回答をみると、非製造業（29.8%）が製造業（15.2%）を14.6ポイント上回っている。

図 退職金制度の有無

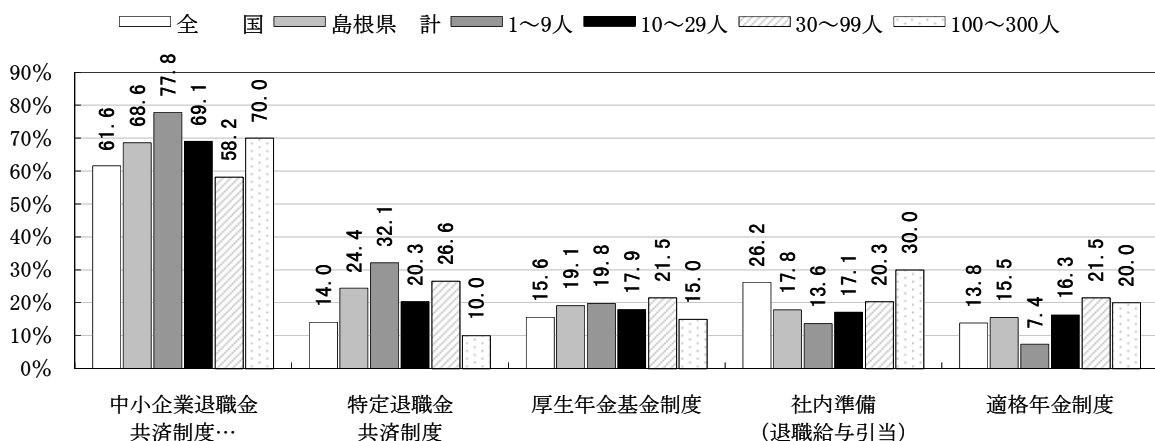


(2) 退職金の支払い準備形態

退職金の支払い準備形態としては、島根県計で「中小企業退職金共済制度（建退共等を含む）」（68.6%）が突出して多く、続いて「特定退職金共済制度」（24.4%）、「厚生年金基金制度」（19.1%）と続いており、この上位3項目はいずれも全国平均を上回っている。ただし「社内準備（退職給与引当）」に関しては全国平均が島根県計を8.4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「中小企業退職金共済制度（建退共等を含む）」とする回答が突出して多くなっている。

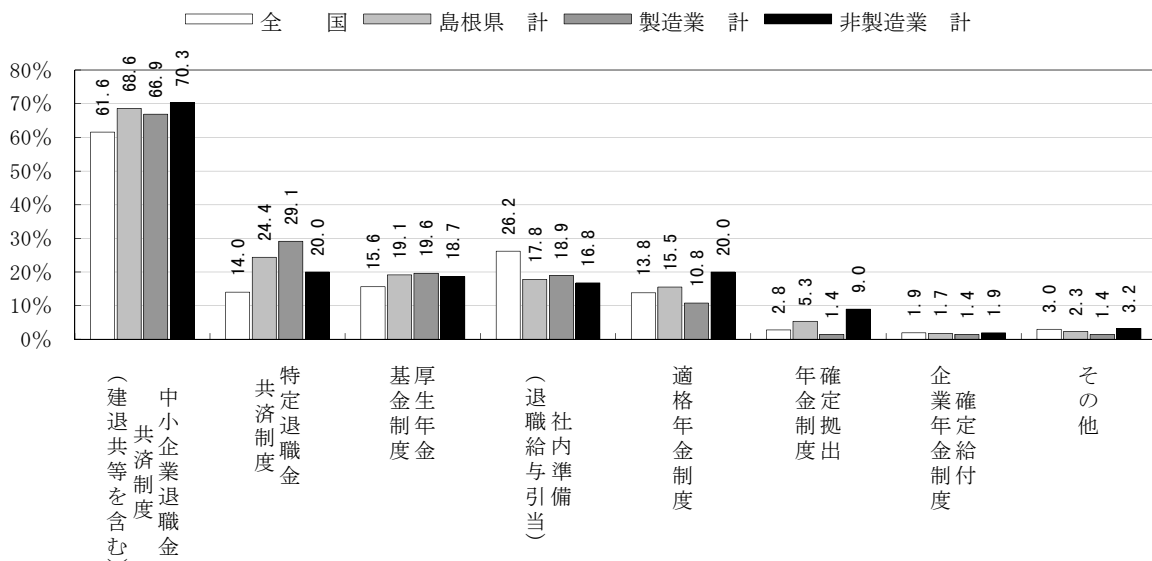
図 退職金の支払い準備形態・部門 地域別、規模別（島根県計を基準に降順で並び替え/上位5項目）



退職金の支払い準備形態について産業別にみると、製造業、非製造業ともに「中小企業退職金共済制度（建退共等を含む）」がいずれも7割前後の回答率を得て突出して多くなっている。

産業別に差異が大きな項目をみると、「特定退職金共済制度」では製造業（29.1%）が非製造業（20.0%）を9.1ポイント上回り、「適格年金制度」と「確定拠出年金制度」では非製造業が製造業を上回っている。

図 退職金の支払い準備形態 地域別、産業別（島根県計を基準に降順で並び替え）



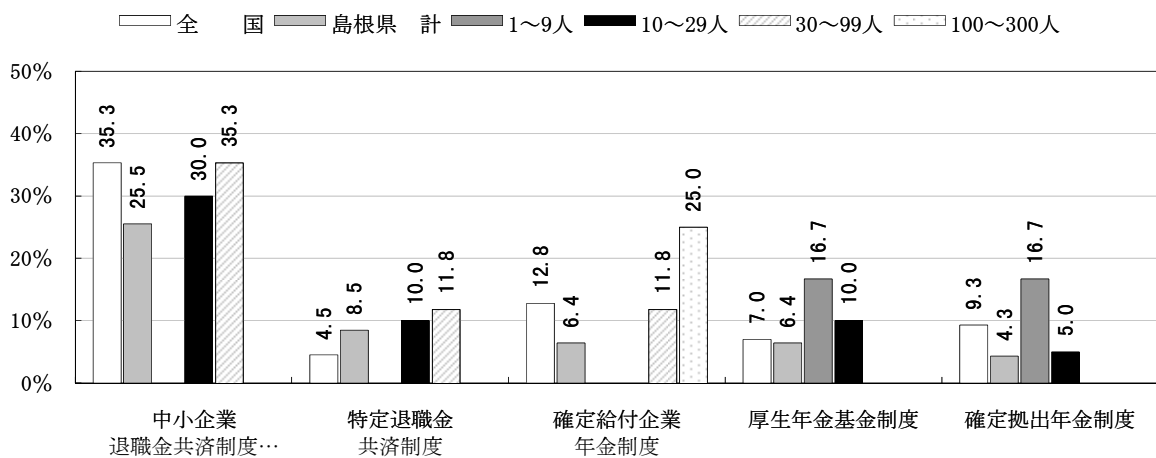
(3) 適格年金制度の移行先

適格年金制度の移行先としては、島根県計で「中小企業退職金共済制度（建退共等を含む）」（25.5%）が最も多く、次いで「特定退職金共済制度」（8.5%）、「確定給付企業年金制度」「厚生年金基金制度」（各6.4%）と続いている。（注：ただし「未定」が48.9%あり）

全国平均と比べると、「中小企業退職金共済制度（建退共等を含む）」については、島根県計が全国平均を9.8ポイント下回っている。

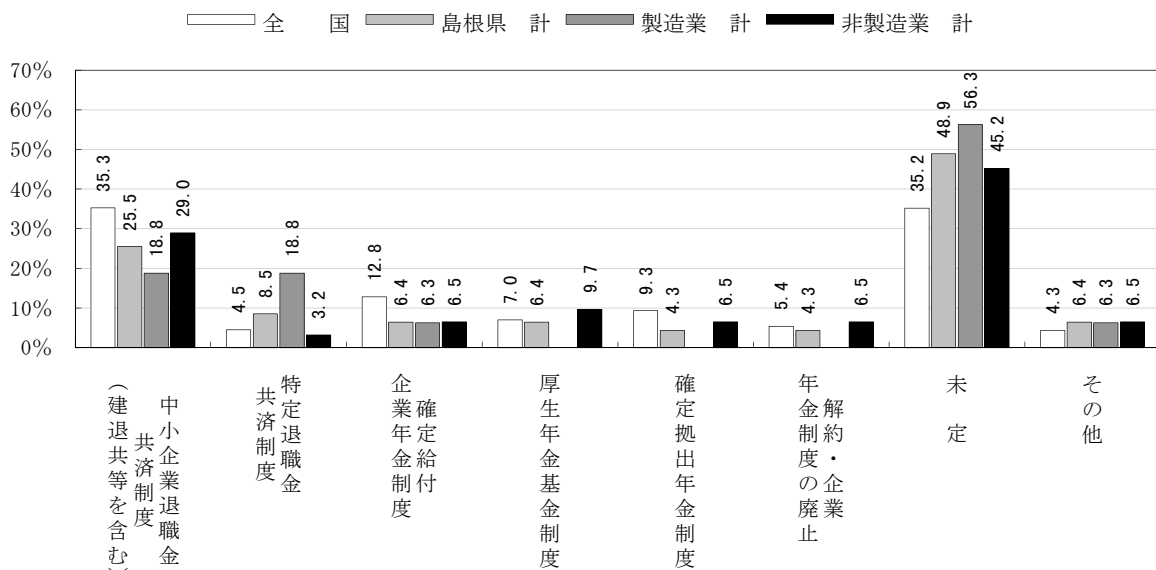
規模別にみると、「1～9人」規模の事業所では「厚生年金基金制度」「確定拠出年金制度」が、10～99人規模の事業所では「中小企業退職金共済制度（建退共等を含む）」が、そして「100～300人」規模の事業所では「確定給付企業年金制度」への回答が多くなっており、事業所規模によって特徴がみられる。

図 適格年金制度の移行先 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）



適格年金制度の移行先について、産業別にみると、「未定」（製造業：56.3%、非製造業：45.2%）が最も多いが、それ以外では、製造業に関しては「中小企業退職金共済制度（建退共等を含む）」（18.8%）、「特定退職金共済制度」（18.8%）が最も多く、非製造業に関しては「中小企業退職金共済制度（建退共等を含む）」（29.0%）が最も多くなっている。

図 適格年金制度の移行先 地域別、産業別（島根県計を基準に降順で並び替え）



4. 従業員の募集・採用・定着

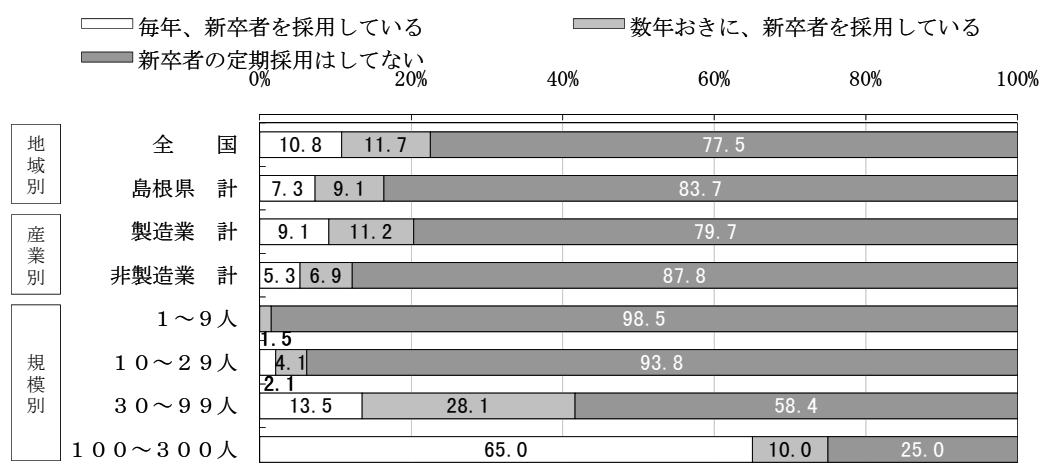
(1) 新卒者の採用

新卒者の定期採用について、島根県計では「定期採用はしていない」(83.7%)が突出して多く、次いで「数年おきに採用」(9.1%)、「毎年採用」(7.3%)と続いており、全国平均と比べると、「定期採用はしていない」が6.2ポイント多くなっている。

規模別にみると、「1～9人」の事業所で「定期採用はしていない」が98.5%あるのに対し、「100～300人」の事業所では「毎年採用」が65.0%あるなど規模による差異がみられる。

産業別にみると、「定期採用はしていない」との回答で非製造業(87.8%)が製造業(79.7%)を8.1ポイント上回り、非製造業で、新卒採用にやや消極的な状況がうかがえる。

図 新卒者の定期採用



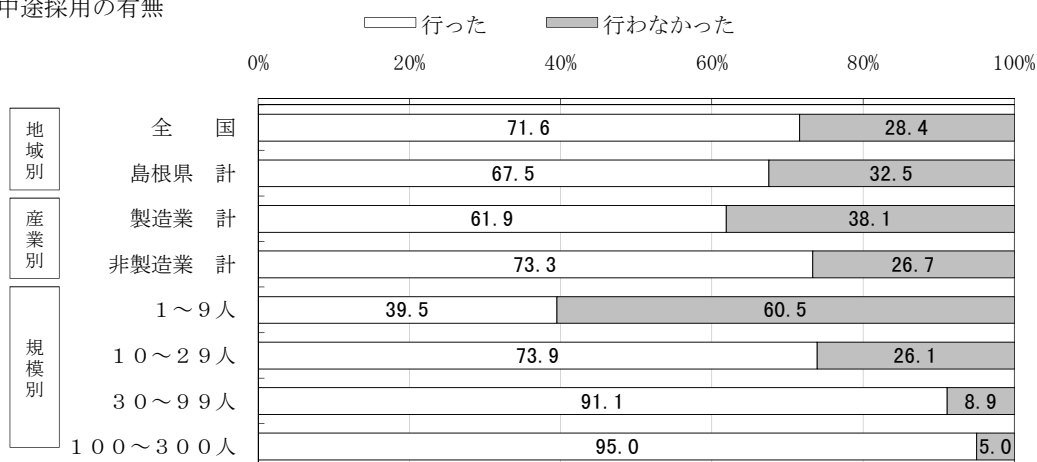
(2) 中途採用の有無

中途採用の有無については、島根県計で「行った」67.5%に対して、「行わなかった」が32.5%となっており、実施率は全国平均を4.1ポイント下回っている。

規模別にみると、新卒採用と同様に、事業所規模との相関が明確で、大規模事業所ほど実施率が高く、「100～300人」の大規模事業所ではほとんど(95.0%)の事業所が中途採用を実施している。一方、「1～9人」の零細事業所での実施率は39.5%と4割に満たない。

産業別にみても、差異が明確で「行った」とする回答は、非製造業(73.3%)が製造業(61.9%)を11.4ポイント上回っている。

図 中途採用の有無



(3) 採用充足状況

採用の充足状況を見ると、新卒採用では、島根県計で「(十分+十分ではないが)採用できている」が24.8%で全国平均を2.5ポイント下回り、「採用活動を行っていない」は68.0%で全国平均を5.1ポイント上回っている。

規模別にみると、「(十分+十分ではないが)採用できている」は大規模事業所ほど、「採用活動は行っていない」は小規模事業所ほど回答率が高く、事業所規模による差異が明確である。

産業別にみると、「十分採用できている」は製造業が5.9ポイント上回り、「十分ではないが採用できている」は非製造業が3.3ポイント上回り、非製造業で思うように採用ができていない状況がうかがえる。

中途採用では、島根県計で「(十分+十分ではないが)採用できている」が62.1%で全国平均とほぼ同じである。

規模別にみると、新卒同様、「(十分+十分ではないが)採用できている」は大規模事業所ほど回答率が高く、「採用活動は行っていない」は小規模事業所ほど回答率が高くなっている。

産業別にみると、「(十分+十分ではないが)採用できている」は非製造業が12.9ポイント上回り、「採用活動は行っていない」は製造業が11.6ポイント上回るなど、新卒の場合とは逆に、製造業で思うように採用ができていない状況がうかがえる。

表 採用充足状況 単位：%

地域・産業 規模	新卒採用				中途採用			
	十分採用 できている	十分では ないが採用 できている	あまり 採用でき ていない	採用活動 を行って いない	十分採用 できている	十分では ないが採用 できている	あまり 採用でき ていない	採用活動 を行って いない
全 国	11.7	15.6	9.7	62.9	25.4	37.5	10.7	26.4
島根県 計	12.4	12.4	7.2	68.0	29.9	32.2	8.5	29.4
製造業 計	15.3	10.8	7.0	66.9	28.4	27.3	9.1	35.2
非製造業 計	9.4	14.1	7.4	69.1	31.5	37.1	7.9	23.6
1～9人	2.0	3.0	5.9	89.1	20.2	17.5	7.9	54.4
10～29人	9.4	9.4	5.7	75.5	34.3	33.6	7.5	24.6
30～99人	26.3	21.3	10.0	42.5	35.6	43.7	11.5	9.2
100～300人	26.3	42.1	10.5	21.1	31.6	57.9	5.3	5.3

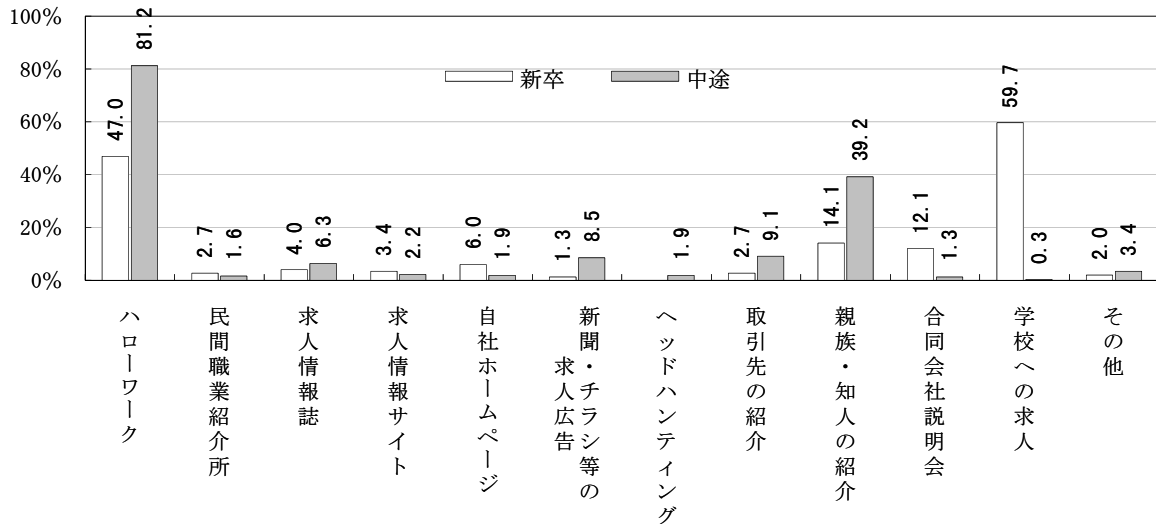
(4) 効果的であった募集方法

効果的であった募集方法としては、新卒採用に関しては、「学校への求人」(59.7%)が最も多く、次いで「ハローワーク」(47.0%)の2項目の回答率の高さが目立つ。

また、中途採用に関しては、「ハローワーク」が81.2%と突出して多く、以下「親族・知人の紹介」(39.2%)と続いている。

新卒、中途ともに、総じて雑誌・広告・Webなどのマス媒体を通じた募集は、中小企業にとっては、さほど効果的ではなく、「ハローワーク」「学校」「縁故」など、従来型の募集方法が依然、主流をなしている状況がうかがえる。

図 効果的であった募集方法



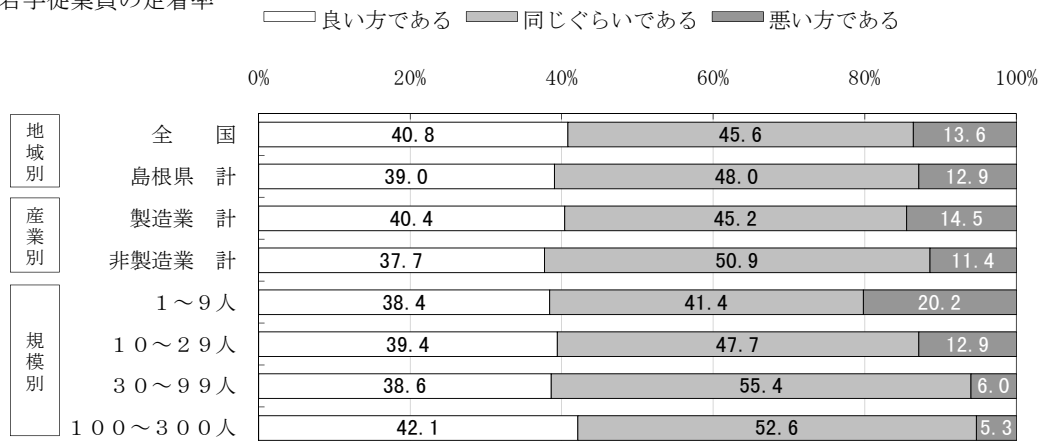
(5) 若手従業員の定着率

若手従業員の定着率については、島根県計で「(同業他社と比べ)同じぐらいである」(48.0%)が最も多く、次いで「良い方である」(39.0%)、「悪い方である」(12.9%)と続いており、全国平均とほぼ同様の結果となっている。

規模別にみると、「(同業他社と比べ)同じぐらいである」は、概ね大規模事業所ほど回答率が高く、「悪い方である」は、小規模事業所ほど回答率が高いなど、小規模事業所における定着率の悪さがうかがえる結果となっている。

産業別にみると、「(同業他社と比べ)同じぐらいである」は、非製造業で回答率が高く、「悪い方である」は、製造業で回答率が高く、製造業における定着率の悪さがうかがえる。

図 若手従業員の定着率

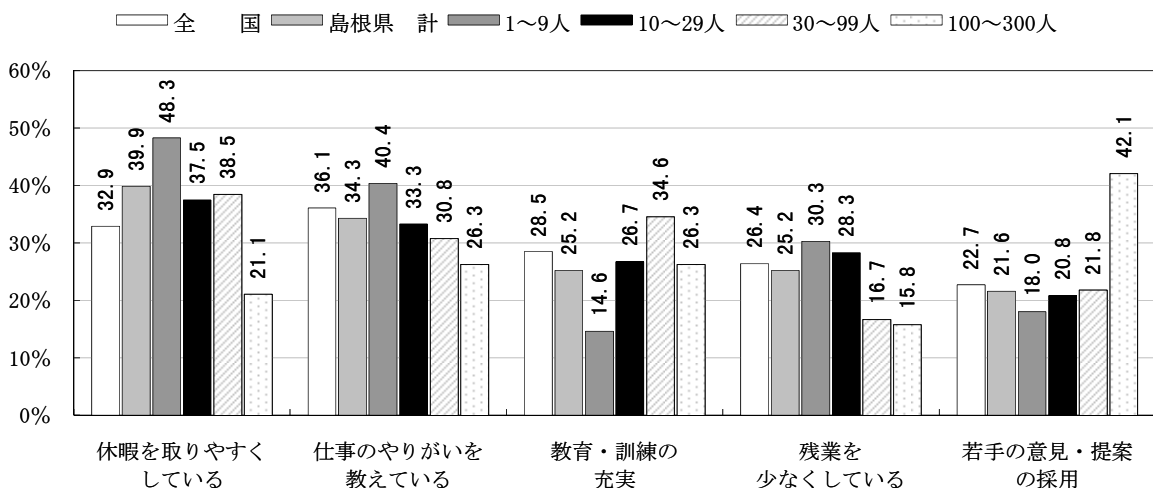


(6) 若手従業員定着のためにやっていること

若手従業員定着のためにやっていることについては、島根県計で「休暇をとりやすくしている」(39.9%)が最も多く、次いで「仕事のやりがいを教えている」(34.3%)、「教育・訓練の充実」(25.2%)、「残業を少なくしている」(25.2%)と続いており、労働時間の削減に絡む回答が多くなっている。

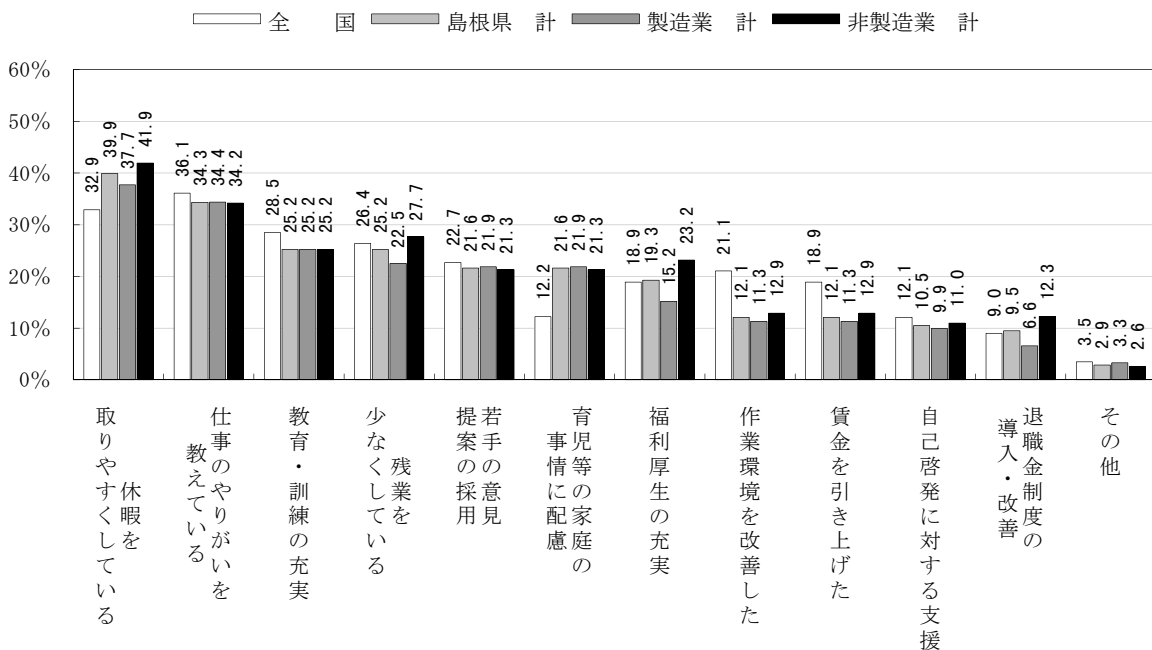
規模別にみると、30人未満の比較的小規模の事業所では「休暇をとりやすくしている」など、労働時間削減に絡む回答が多いが、中～大規模事業所になると「教育・訓練の充実」「若手の意見・提案の採用」など、教育・コミュニケーション関連の回答が多くなっている。

図 若手従業員定着のためにやっていること 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)



若手従業員定着のためにやっていることについて、産業別にみると、非製造業の上位項目は、労働時間削減に絡む回答が多いといえるが、製造業に関しては、「教育・訓練の充実」が3位にきており、どちらかといえば、労働意欲の高揚に関連する回答が多いといえる。

図 若手従業員定着のためにやっていること 地域別、産業別(島根県計を基準に降順で並び替え)



5. 高齢者の雇用

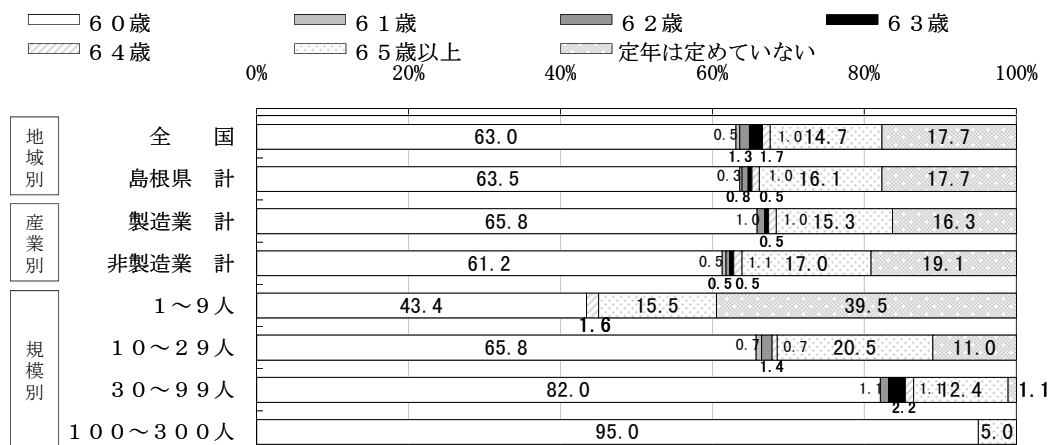
(1) 定年年齢

定年年齢については、島根県計で「60歳」（63.5%）が最も多く、次いで「定年は定めていない」（17.7%）、「65歳以上」（16.1%）と続いており、全国平均とほぼ同様の結果となっている。

規模別にみると、「60歳」定年とする事業所は、大規模事業所ほど多くなっており、「定年は定めていない」とする事業所は、小規模事業所ほど多くなっている。

産業別にみると、最も回答率が高い項目は、いずれも「60歳」定年であるが、回答率は非製造業（61.2%）よりも製造業（65.8%）の方が4.6ポイント上回っている。

図 定年年齢



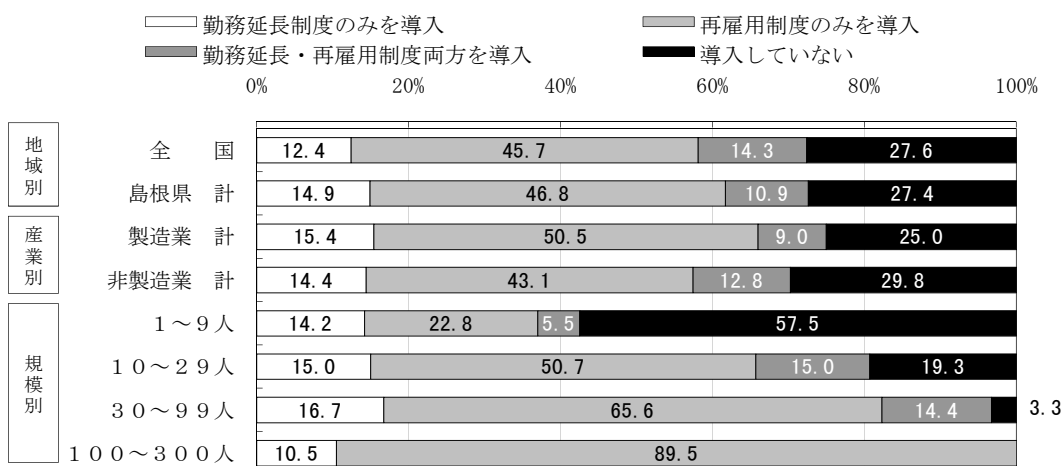
(2) 継続雇用制度の有無

継続雇用制度の有無についてみると、島根県計で「再雇用制度のみを導入」（46.8%）が最も多く、次いで「導入していない」（27.4%）、「勤務延長制度のみを導入」（14.9%）と続いており、全国平均と比べ、「勤務延長」「再雇用」とも導入率は島根県計の方が高いが、「両方導入」については、全国平均を若干下回っている。

規模別にみると、「再雇用制度のみを導入」は大規模事業所ほど回答が多く、一方「導入していない」は小規模事業所ほど回答が多くなっている。

産業別にみると、「勤務延長」「再雇用」とも導入率は製造業の方が高いが、「両方導入」については、非製造業の方が若干高くなっている。

図 継続雇用制度の有無



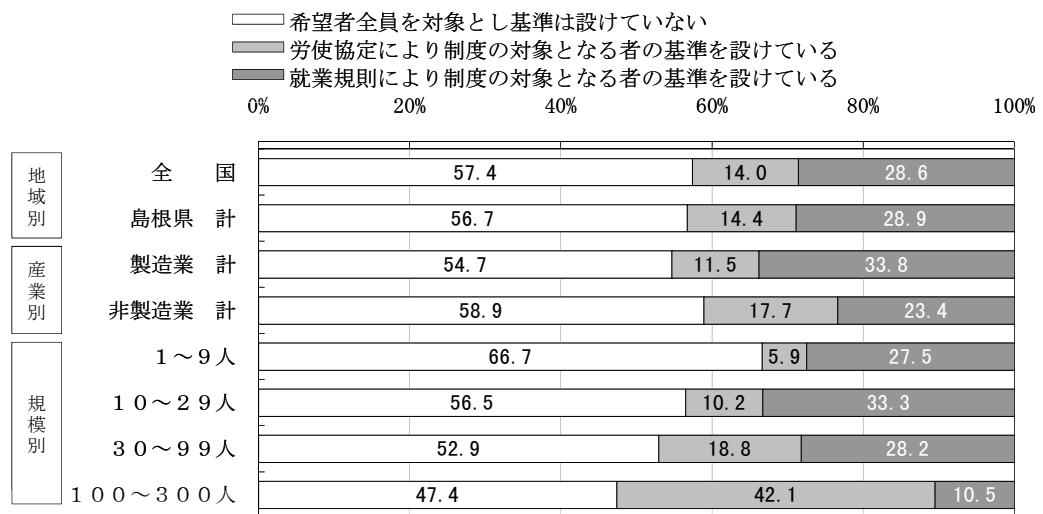
(3) 継続雇用制度の対象とする高年齢者の基準の有無

継続雇用制度の対象とする高年齢者の基準の有無についてみると、島根県計で「希望者全員を対象とし基準は設けていない」(56.7%)が最も多く、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」(28.9%)、「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」(14.4%)と続いており、全国平均とほぼ同様の結果となっている。

規模別にみると、“基準なし”とする回答、“就業規則で基準設定”との回答は小規模事業所ほど多く、“労使協定により基準設定”との回答は大規模事業所ほど多くなっている。

産業別にみると、製造業において“就業規則で基準設定”とする回答が非製造業を10.4ポイント上回っているのが目立つ。

図 継続雇用制度の対象とする高年齢者の基準の有無

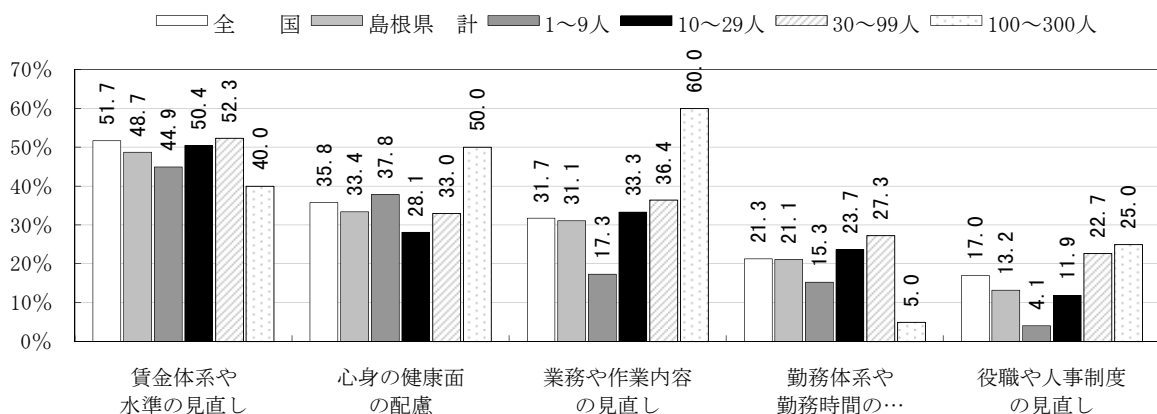


(4) 高年齢者雇用の課題

高年齢者雇用の課題としては、島根県計で「賃金体系や水準の見直し」(48.7%)が最も多く、次いで「心身の健康面の配慮」(33.4%)、「業務や作業内容の見直し」(31.1%)と続いており、全国平均とほぼ同様の結果となっている。

規模別にみると、いずれの規模の事業所も、全国平均および島根県計とほぼ同様の結果であるといえるが、「100～300人」の大規模事業所に関しては、「心身の健康面の配慮」(50.0%)、「業務や作業内容の見直し」(60.0%)などへの回答率が高くなっている点が注目される。

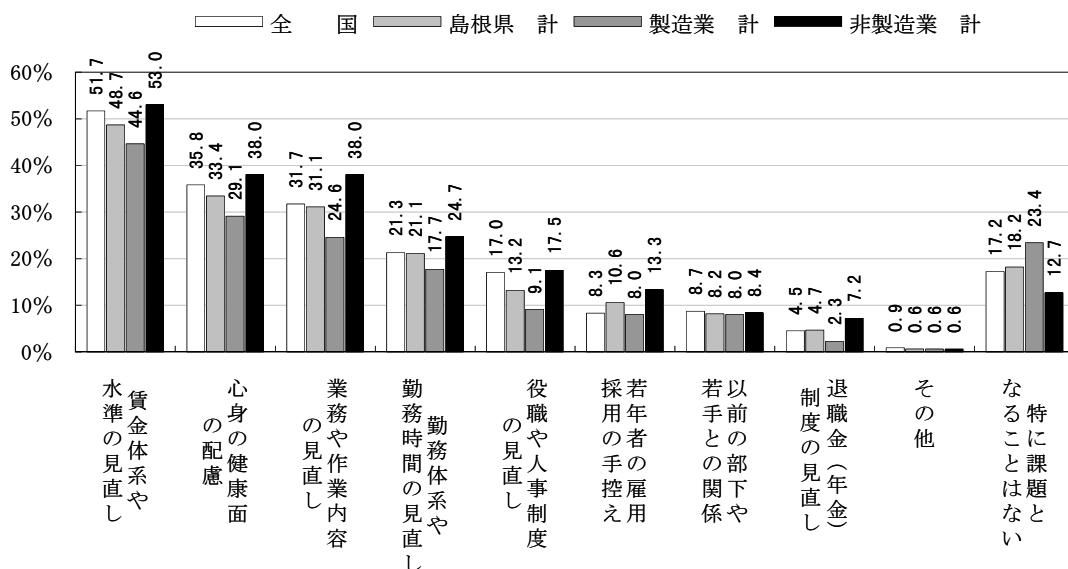
図 高年齢者雇用の課題 地域別、規模別（島根県計を基準に降順で並び替え/上位5項目）



高年齢者雇用の課題について、産業別にみると、製造業も非製造業も概ね、全国平均および島根県計と同様の傾向であるが、製造業に関しては「特に課題となることはない」との回答率が23.4%と高い分、各項目での回答率が非製造業と比べ低くなる傾向がみられる。

非製造業と比べ製造業の回答率が、特に低い項目をみると「業務や作業内容の見直し」(24.6%：非製造業より13.4ポイントマイナス)を始め、「賃金体系や水準の見直し」「心身の健康面の配慮」「役職や人事制度の見直し」(いずれも、非製造業より8.0ポイント以上マイナス)などがある。

図 高年齢者雇用の課題 地域別、産業別（島根県計を基準に降順で並び替え）

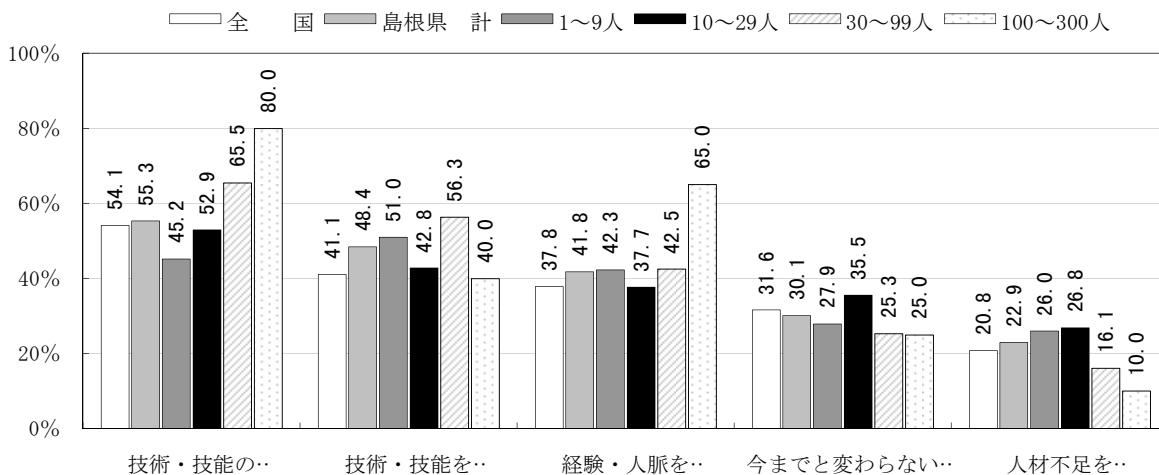


(5) 高年齢者への期待

高年齢者への期待として、島根県計では「技術・技能の承継」(55.3%)が最も多く、次いで「技術・技能の活用」(48.4%)、「経験・人脈の活用」(41.8%)と続いており、「技術・技能の活用」では全国平均を7.3ポイント上回る。

規模別にみると、「技術・技能の承継」に関しては、大規模事業所ほど回答率が高くなる傾向がみられるが、その他では特に顕著な差異はみられない。

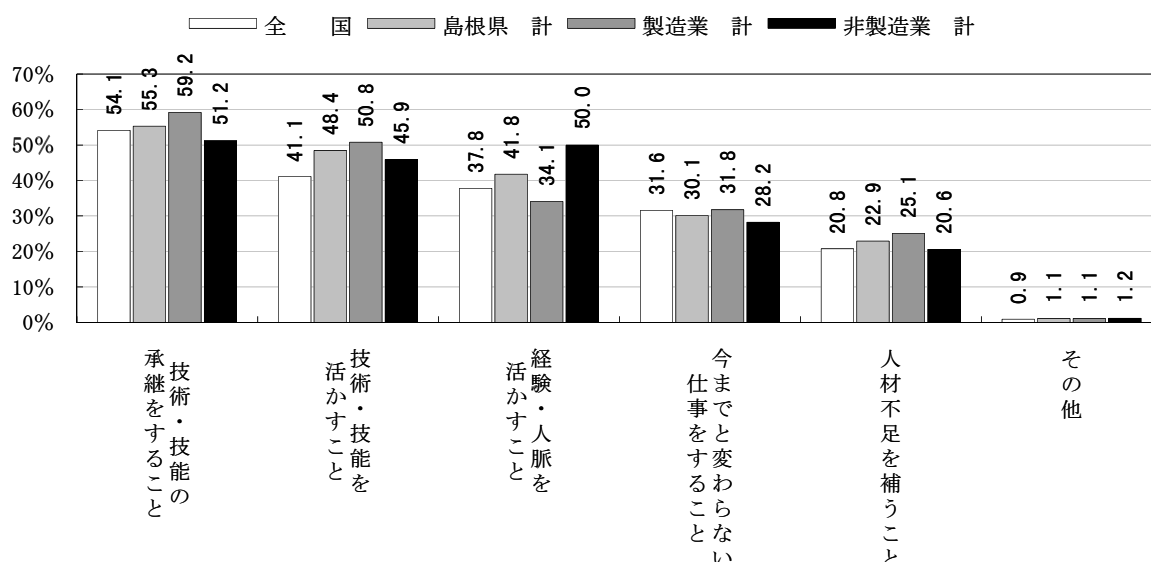
図 高年齢者への期待 地域別、規模別（島根県計を基準に降順で並び替え/上位5項目）



高齢者への期待について、産業別にみると、「技術・技能の承継」「技術・技能の活用」に関しては、製造業で回答が多く、「経験・人脈の活用」では非製造業で回答が多くなっている。

具体的な業種でみると、「技術・技能の承継」では「出版・印刷同関連産業」（80.0%）、「金属・同製品製造業」（78.3%）などで回答率が高く、「技術・技能の活用」では「出版・印刷同関連産業」（60.0%）、「機械器具製造業」（66.7%）などで回答率が高い。また、「経験・人脈の活用」では、「建設業」（51.9%）、「卸売業」（55.2%）、「小売業」（53.8%）などで回答率が高い。

図 高齢者への期待 地域別、産業別（島根県計を基準に降順で並び替え）



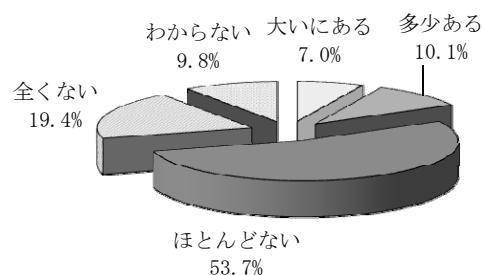
6. 最低賃金引上げの影響

(1) 最低賃金引上げの影響

最低賃金の引上げの影響について、島根県計で「大いに」+「多少」を合わせた“影響あり”とする回答は17.1%、「ほとんど」+「全く」を合わせた“影響なし”とする回答は73.1%と、全国平均とほぼ同様の結果となっている。

昨年度調査と比べると、“影響あり”とする回答は32.0%から17.1%へと14.9ポイント減少し、“影響なし”とする回答は59.9%から73.1%へと13.2ポイント増加している。昨年度調査時点では、最低賃金引上げが実現化前の“仮定”の質問であったこと、それに対し今年度は、実現化後の質問であったことなどが回答率の差異に影響していると思われる。実際に、最低賃金引上げが導入されても、予想していたほど影響がなかったということになる。

図 最低賃金引上げの影響

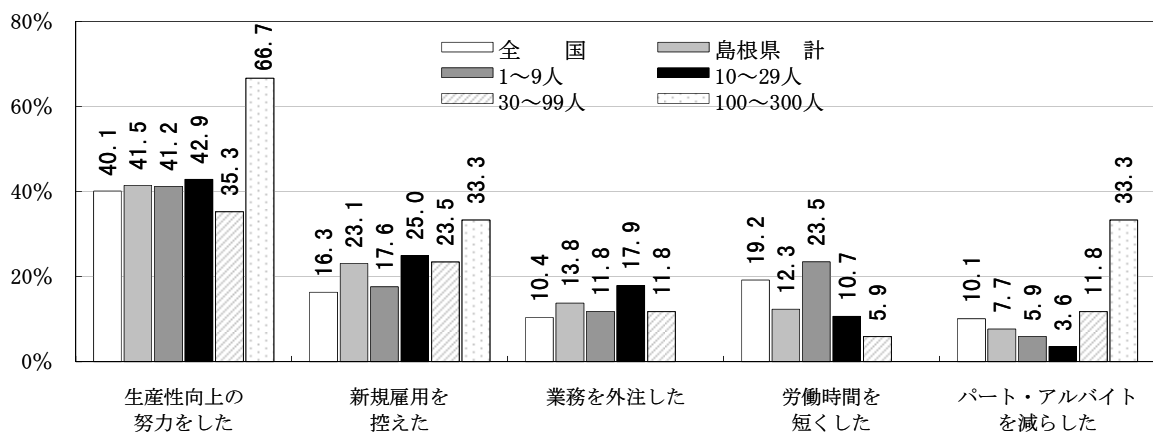


(2) 最低賃金上げの影響がある場合の対応

最低賃金上げの影響がある場合の対応としては、島根県計で「生産性向上の努力」(41.5%)が最も多く、次いで「新規雇用を控えた」(23.1%)、「業務を外注した」(13.8%)、「労働時間を短くした」(12.3%)と続いており、全国平均と比べると「新規雇用を控えた」が6.8ポイント上回り、「労働時間を短くした」が6.9ポイント下回っている。

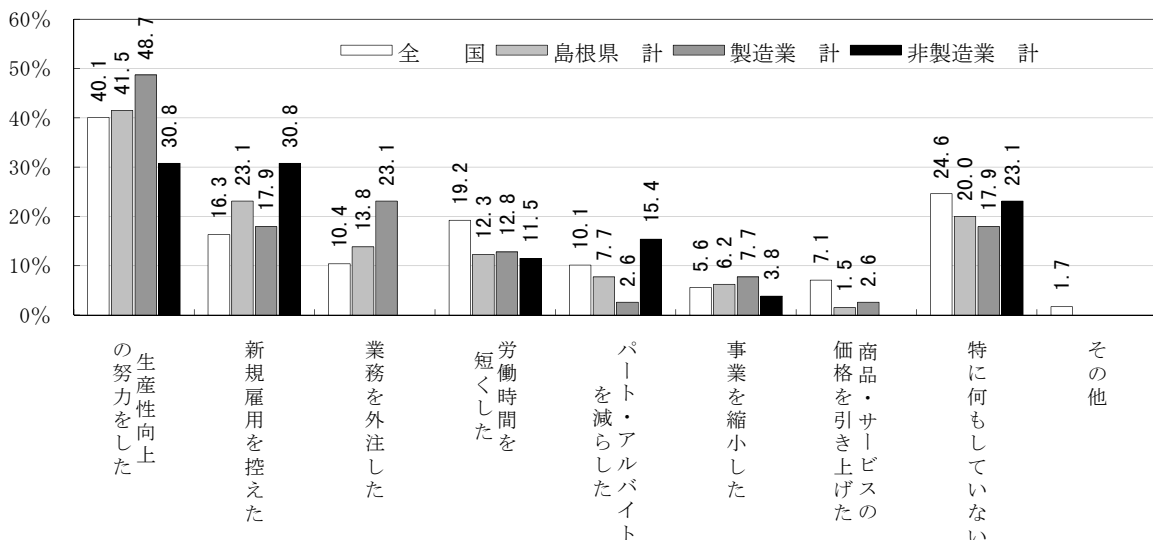
規模別にみると「100～300人」の大規模事業所では「生産性向上の努力をした」が66.7%と突出して多く、また「新規雇用を控えた」や「パート・アルバイトを減らした」などの回答率も高いことから、“生産性向上努力型”と“人員調整・整理型”の2通りの対応があったことがうかがえる。

図 最低賃金上げの影響がある場合の対応 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）



最低賃金上げの影響がある場合の対応について、産業別にみると、製造業の方が回答率が高い項目としては、「生産性向上の努力」と「業務を外注した」があり、非製造業の方が回答率が高い項目としては「新規雇用を控えた」と「パート・アルバイトを減らした」があり、製造業は“生産性向上努力型”、非製造業は“人員調整・整理型”による対応に注力している様子が見えらる。

図 最低賃金上げの影響がある場合の対応 地域別、産業別（島根県計を基準に降順で並び替え）



7. 新規学卒者（平成20年3月卒）の採用状況

（1）初任給

平成20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「大学卒：技術系」（181,867円）、「大学卒：事務系」（180,000円）、「専門学校卒：事務系」（170,000円）、「短大卒：技術系」（165,489円）となっており、最も少ないのは「短大卒：事務系」の135,950円である。

全国平均と比べると、昨年度調査では、8種別全てにおいて、島根県計の方が下回っていたが、今年度調査では、「専門学校卒：事務系」が唯一全国平均を上回った。

産業別にみると、回答のあった6種別中、昨年度調査では5種別で非製造業の方が上回っていたが、今年度調査では製造業が3種別、非製造業が3種別と互角になっている。

また、昨年度調査と同様に、全般的に技術系における初任給の優位性が感じられる結果となっている。

表 新規学卒者の初任給（加重平均） 単位：円

地域・産業	学卒種別		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	154,984	151,243	166,955	164,119	169,778	164,903	194,082	191,631
島 根 県 計	146,651	141,625	157,480	170,000	165,489	135,950	181,867	180,000
製 造 業 計	149,085	145,750	143,600	-	165,071	126,500	183,040	-
非 製 造 業 計	143,000	140,250	160,950	170,000	166,950	145,400	176,000	180,000

（2）採用充足状況

平成20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78.6%（全国平均：79.3%）、事務系84.2%（同：87.0%）、合計79.8%（同：81.1%）で、いずれも全国平均を下回っている。

規模別にみると、事務系に関しては、大規模事業所ほど充足率が高くなり、産業別にみると、技術系、事務系ともに非製造業の充足率が上回っている。

また、平均採用人数は、島根県計で、技術系2.39人（全国平均：2.24人）、事務系1.45人（同：2.00人）、合計2.29人（同：2.42人）で、技術系では全国平均を上回ったが、事務系では全国平均を下回った。

規模別では、大規模事業所ほど、また産業別では、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：83.1%）、事務系100.0%（同：89.4%）、合計100.0%（同：84.2%）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1.25人（全国平均：1.62人）、事務系1.00人（同：1.37人）、合計1.17人（同：1.66人）で、いずれも全国平均を下回っている。

規模別にみると、特に差異を把握するにはいたらなかったが、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100.0%（全国平均：81.3%）、事務系100.0%（同：87.0%）、合計100.0%（同：84.0%）で、いずれも全国平均を上回っている。

また、平均採用人数は、島根県計で、技術系1.50人（全国平均：1.37人）、事務系1.00人（同：1.39人）、合計1.57人（同：1.45人）になっている。

充足率では、規模別、産業別に、特に差異は把握できなかったが、平均採用人数は、技術系、合計において製造業が非製造業を上回っている。

【 大学卒 】

充足率は、島根県計で、技術系50.0%（全国平均：80.1%）、事務系60.0%（同：87.9%）、合計52.9%（同：83.6%）で、いずれも全国平均を下回っている。

規模別では、概ね小規模事業所ほど充足率が高く、産業別では、合計および技術系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1.00人（全国平均：1.97人）、事務系1.00人（同：2.03人）、合計1.29人（同：2.26人）で、いずれも全国平均を下回っている。

規模別には特に顕著な差異はみられないが、産業別では合計で非製造業が製造業を上回っている。

図 新規学卒者の採用充足率

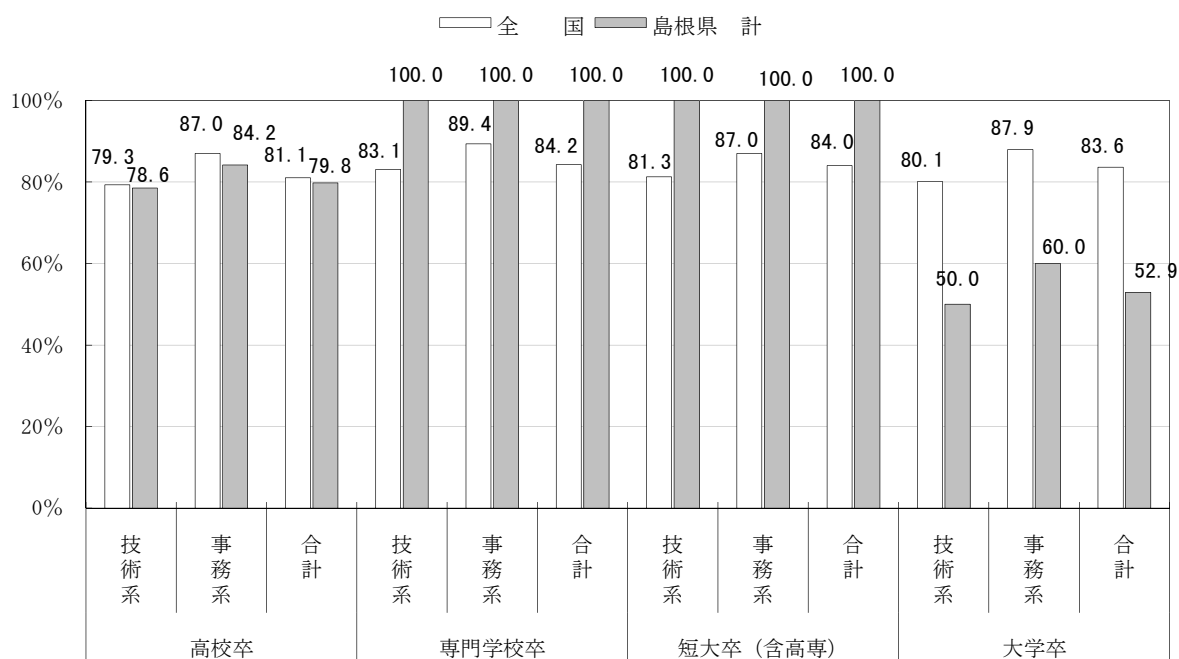
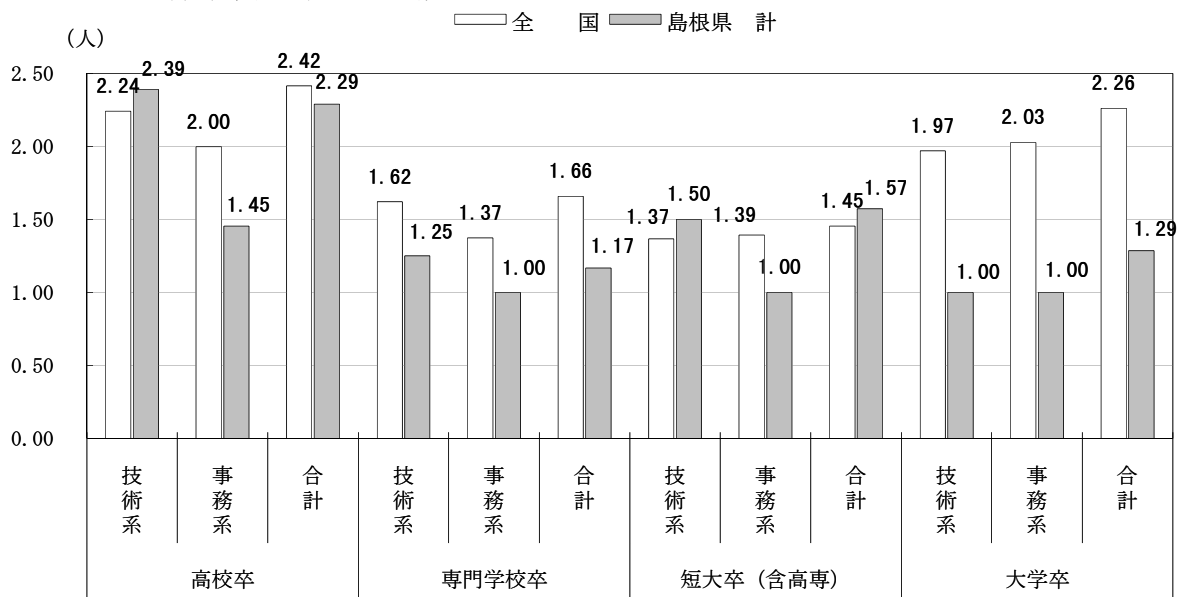


図 新規学卒者の平均採用人数



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。

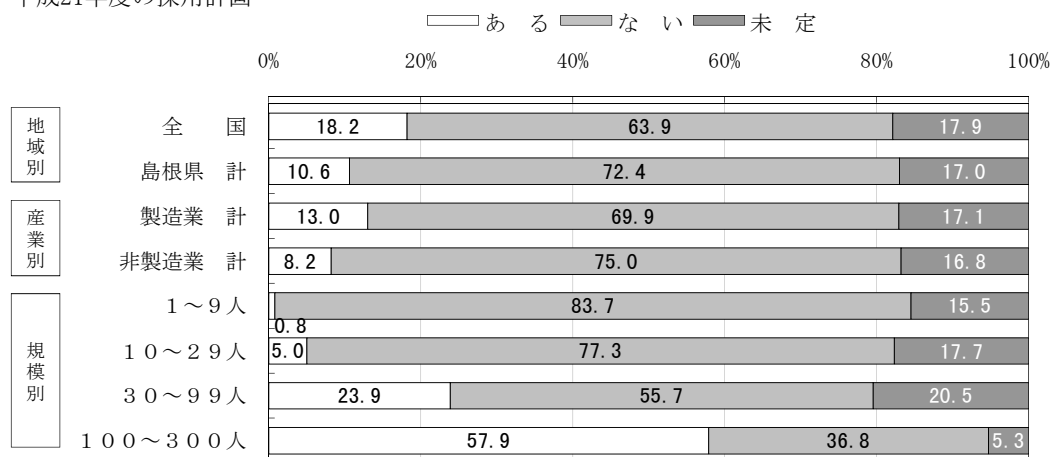
(3) 平成21年度の採用計画

平成21年度の採用計画については、島根県計で「ない」(72.4%)が最も多く、次いで「未定」(17.0%)、「ある」(10.6%)と続いており、「ない」とする回答は全国平均を8.5ポイント上回り、「ある」とする回答は全国平均を7.6ポイント下回っている。

規模別にみると、「ある」とする回答は大規模事業所ほど多く、「ない」とする回答は小規模事業所ほど多くなっている。

産業別にみると、製造業の方が「ある」とする回答が多く、「ない」とする回答が少なく、製造業の方が採用に前向きであるといえる。

図 平成21年度の採用計画



8. 賃金改定実施状況

(1) 賃金改定実施状況

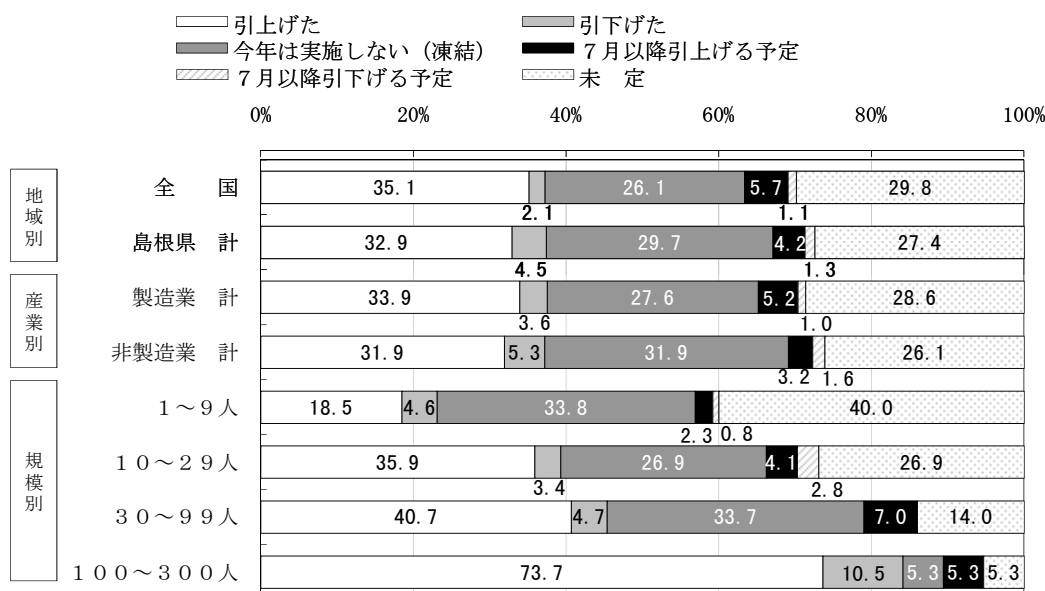
賃金改定実施状況については、島根県計で、「引上げた」（32.9%）が最も多く、次いで「今年実施しない（凍結）」（29.7%）、「未定」（27.4%）と続いており、「引上げた」との回答は、全国平均を2.2ポイント下回り、「引下げた」との回答は2.4ポイント上回っている。

規模別にみると、「引上げた」事業所の割合は大規模事業所ほど多く、1～9人規模の零細事業所では18.5%であるのに対し、100～300人規模の大規模事業所では73.7%に達し、55.2ポイントもの格差があり、昨年度調査での格差52.2ポイントより若干ひろがっている。

産業別にみると、昨年度調査では「引上げた」事業所の割合は、製造業が大きく上回っていたが、今年度調査では、ほぼ同様の数値になっており、格差は少なくなっている。

「引上げた」とする回答について、具体的な業種でみると、「出版・印刷関連産業」（60.0%）、「金属・同製品製造業」（52.2%）、「機械器具製造業」（50.0%）、「卸売業」（54.8%）と製造業種が多くなっている。

図 賃金改定実施状況



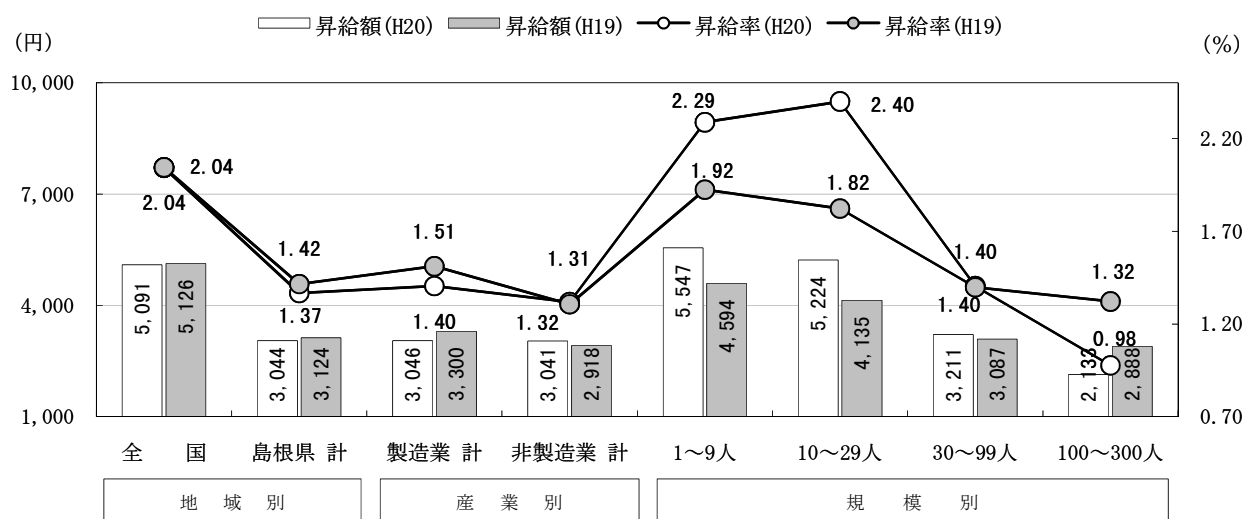
(2) 賃金「引上げ」の平均昇給額・昇給率（加重平均）

平成20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3,044円（昨年度比▲80円）で、全国平均の5,091円（昨年度比▲35円）を2,047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、昨年度調査と同様であるが、その格差にはひろがりが見られ、1～9人規模の事業所の5,547円に対し、100～300人規模の事業所では2,133円と、3,414円（昨年度調査では1,706円）の格差がある。

産業別にみると、製造業3,046円に対し、非製造業3,041円と、顕著な格差はみられない。

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20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、▲6,426円で全国平均（▲14,550円）を8,124円下回っているが、平成19年度実績と比べると2,657円上回っている。

規模別にみると、昨年度調査と同様に、小規模事業所ほど引下げ額が大きく、1~9人の零細事業所では▲36,100円（昨年度調査▲23,109円）に達する。

産業別にみると、製造業（▲4,601円）が、非製造業（▲8,891円）を4,290円と大きく下回っているが、その格差は昨年度調査（格差8,846円）より縮まってきている。

また、平均昇給率の年次比較をみると、全般的に引下げ率はやや大きくなる傾向がみられる。

図 賃金「引き下げ」の平均昇給額

