

平成22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

2008年9月のリーマンショック以降、世界経済は一段と減速し、世界同時不況、世界恐慌と言われるほどの経済危機に直面しました。この間、我が国においては、国内ではエコポイントなどによる環境対応商品の需要刺激策を展開し、海外においては中国をはじめとした新興国市場での需要開拓に努め、ようやく景気の自律的回復に向けた動きもみられるようになり、平成22年10月の月例経済報告によると、弱含みながらも個人消費、設備投資、住宅建設などが持ち直しつつあることが報告されています。

しかし、一方では、公共投資の低調な推移や、アジア向け輸出の弱含み傾向も指摘されており、月例経済報告の総論としても「景気は、このところ足踏み状態となっている」とされ、海外景気の下振れ懸念や為替レート・株価の変動などにより、景気がさらに下押しされるリスクが存在することに注意が必要であるとしています。

また、雇用情勢についても、2010年8月の完全失業率は前月比0.1%ポイント低下し、15～24歳層の完全失業率も前月比0.8%ポイント低下するなど、持ち直しの動きがみられるものの、完全失業率は依然5.1%と高水準で推移し、デフレの影響もあり、雇用情勢の悪化懸念が払拭し切れていない厳しい状況にあります。

先行きについては、当面は弱めの動きも見込まれるものの、海外経済の改善や各種の政策効果などを背景に、景気が持ち直していくことを期待するとされていますが、リーマンショック以降のデフレ不況から、なかなか脱し切れない焦燥感と先行き不透明感を感じ、不安をつのらせる中小企業の経営者も多いものと思われま

す。まさに、このような先行き不透明な状況下でこそ、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22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	3. 従業員の有給休暇について	13
1. 目的	1	(1) 年次有給休暇	13
2. 調査の方法	1	(2) 年次有給休暇取得促進の 取り組みの有無	14
3. 調査対象および事業所数	1	(3) 年次有給休暇取得促進の 取り組み内容	14
4. 調査対象業種	1	(4) 年次有給休暇取得促進に 取り組んだ理由	15
5. 調査時点	1	4. 障害者雇用について	16
6. 調査内容	1	(1) 障害者雇用の有無	16
〔Ⅱ〕 回答事業所の概要	2	(2) 雇用している障害者の人数	17
1. 回答事業所数および回答率	2	(3) 今後の障害者雇用予定	17
2. 労働組合の組織状況	2	(4) 障害者雇用にあたっての課題	18
3. 回答事業所の常用労働者数	3	5. 高年齢者の雇用について	19
(1) 常用労働者の性別構成	3	(1) 65歳までの高年齢者の 雇用確保措置への対応状況	19
(2) 従業員の雇用形態	3	(2) 継続雇用制度対象者の基準	19
〔Ⅲ〕 調査結果の概要	4	(3) 継続雇用の高年齢者の雇用形態	20
1. 経営状況	4	(4) 高年齢者継続雇用による課題	21
(1) 現在の経営状況	4	(5) 65歳以上の高年齢者雇用の有無	22
(2) 主要事業の今後の方針	5	6. 最低賃金引き上げについて	22
(3) 経営上の隘路	7	(1) 最低賃金引き上げの影響	22
(4) 経営上の強み	8	(2) 最低賃金引き上げの影響がある場合の 必要な対応	23
2. 労働時間	9	7. 新規学卒者（平成22年3月卒）の 採用状況	24
(1) 週所定労働時間	9	(1) 初任給	24
(2) 月平均残業時間	9	(2) 採用充足状況	24
(3) 時間外労働が45時間を超える 従業員のある月の頻度	10	(3) 平成23年度の採用計画	26
(4) 時間外労働が60時間を超える 従業員のある月の頻度	11	8. 賃金改定実施状況	27
(5) 時間外労働削減の取り組みの有無	11	(1) 賃金改定実施状況	27
(6) 時間外労働削減の取り組み内容	12	(2) 賃金「引上げ」の 平均昇給額・昇給率	27
		(3) 賃金「引下げ」の 平均昇給額・昇給率	28

島根県における 平成22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22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 労働時間に関する内容
- ④ 有給休暇に関する内容
- ⑤ 障害者雇用に関する内容
- ⑥ 高年齢者雇用に関する内容
- ⑦ 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」		☆「加重平均」
A企業 $500/20=25$		$(500+300)/(20+10)=26.7$
B企業 $300/10=30$		
$(25+30)/2=27.5$		

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361事業所、その内訳は、製造業172事業所、非製造業189事業所であり、回収率は60.2%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	6,089	6,462	4,616	1,355	18,522
島根県	計	140	130	73	18	361
小	計	66	65	34	7	172
製造業	食料品製造業	13	13	11	1	38
	繊維・同製品製造業	9	13	2	-	24
	木材・木製品製造業	15	6	4	3	28
	出版・印刷同関連産業	7	6	4	1	18
	窯業・土石製品製造業	11	13	3	1	28
	化学工業	-	2	-	-	2
	金属・同製品製造業	7	8	5	1	21
	機械器具製造業	1	1	5	-	7
	その他の製造業	3	3	-	-	6
小	計	74	65	39	11	189
非製造業	情報通信業	-	-	-	-	-
	運輸業	4	12	4	-	20
	建設業	20	25	16	4	65
	卸売業	5	10	4	2	21
	小売業	28	7	7	1	43
	サービス業	17	11	8	4	40

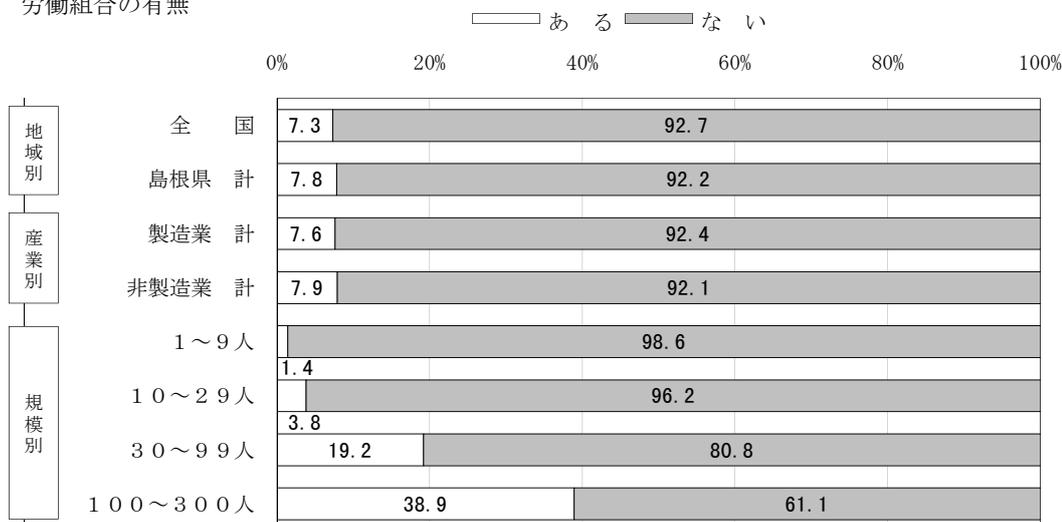
2. 労働組合の組織状況

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7.8%で、ほぼ全国並みであり、昨年度調査（7.5%）と比べてもほぼ横ばい傾向である。

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38.9%に達するが、昨年度調査（45.8%）と比べると6.9ポイント低くなっている。

産業別にみると「ある」とする回答率は、昨年度調査までは製造業が非製造業を上回っていたが、今年度調査では非製造業（7.9%）が製造業（7.6%）を若干上回った。

図 労働組合の有無



3. 回答事業所の常用労働者数

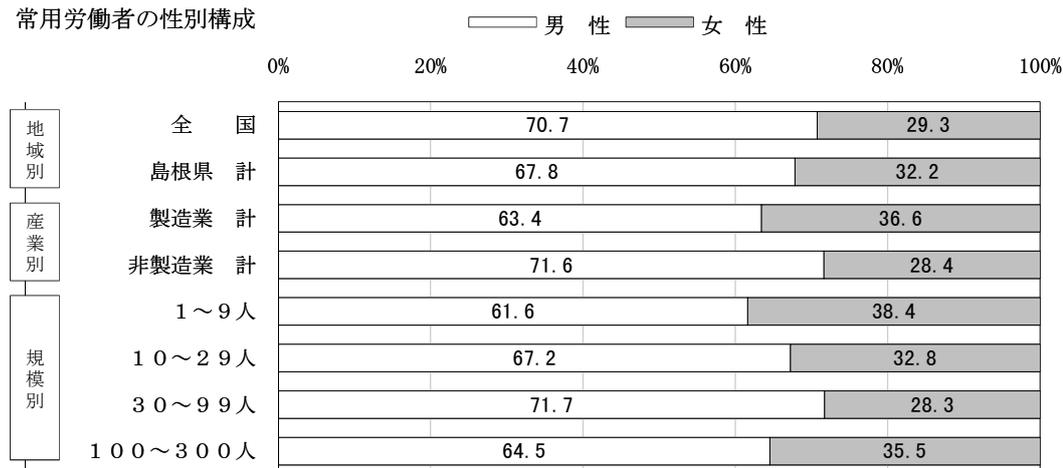
(1) 常用労働者の性別構成

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」67.8%に対し、「女性」は33.2%となっており、ほぼ昨年度調査並みである。

規模別にみると「1～9人」の小規模事業所か、「100～300人」の大規模事業所で女性比率が高くなっている。

産業別に女性比率をみると、昨年度調査では、製造業（35.0%）と非製造業（30.9%）の差がやや縮まったが、今年度調査では製造業（36.6%）が非製造業（28.4%）を8.2ポイント上回り、再び差が大きくなっている。

図 常用労働者の性別構成



(2) 従業員の雇用形態

従業員の雇用形態についてみると、島根県計では昨年度調査同様、「正社員」（81.5%）との回答率が最も高く、次いで「パートタイマー」（13.7%）、「アルバイト・その他」（4.5%）、「派遣」（0.4%）と続いている。全国平均もほぼ同様の傾向がみられる。

規模別にみると「100～300人」の大規模事業所では「正社員」比率が78.5%と8割を下回り、「パートタイマー」比率は17.8%と2割近くに達する。

産業別にみると、「正社員」比率は、製造業（84.1%）が非製造業（79.2%）を上回るが、「パートタイマー」比率では、非製造業（16.4%）が製造業（10.6%）を上回るなどの差異がみられる。

図 従業員の雇用形態



〔Ⅲ〕 調査結果の概要

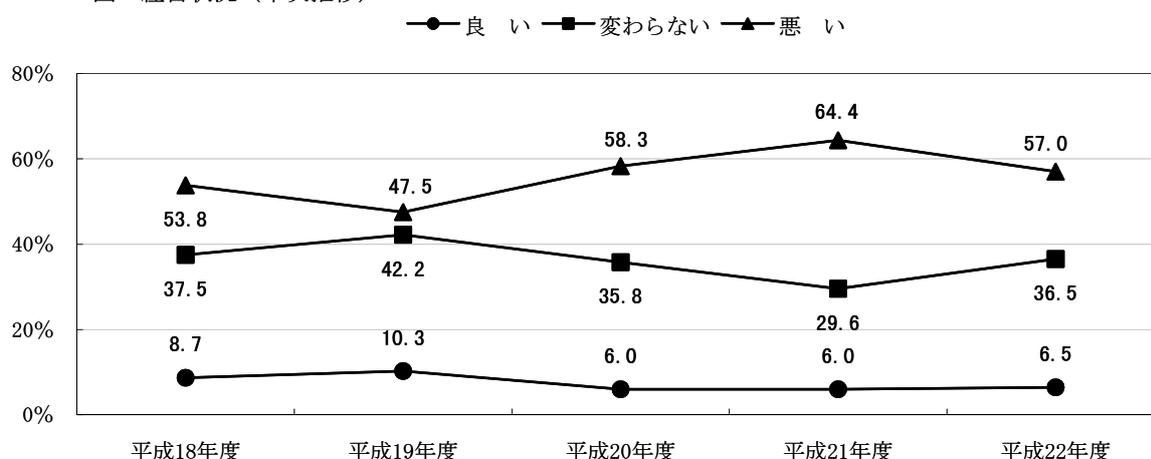
1. 経営状況

(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」とする回答は平成20年度以降、6%台の低い数値で推移しており、今年度調査も6.5%の回答率にとどまった。

「悪い」とする回答率をみると、昨年度調査（64.4%）よりも7.4ポイント下回り57.0%となっており、若干景況感の回復が感じられる結果でもあるが、「変わらない」との回答率は昨年度調査よりも高くなっていることから、リーマンショック以降の世界不況の最悪期は脱しつつあるものの、いまだデフレ不況から脱しきれていない中小企業の実態がうかがえる。

図 経営状況（年次推移）

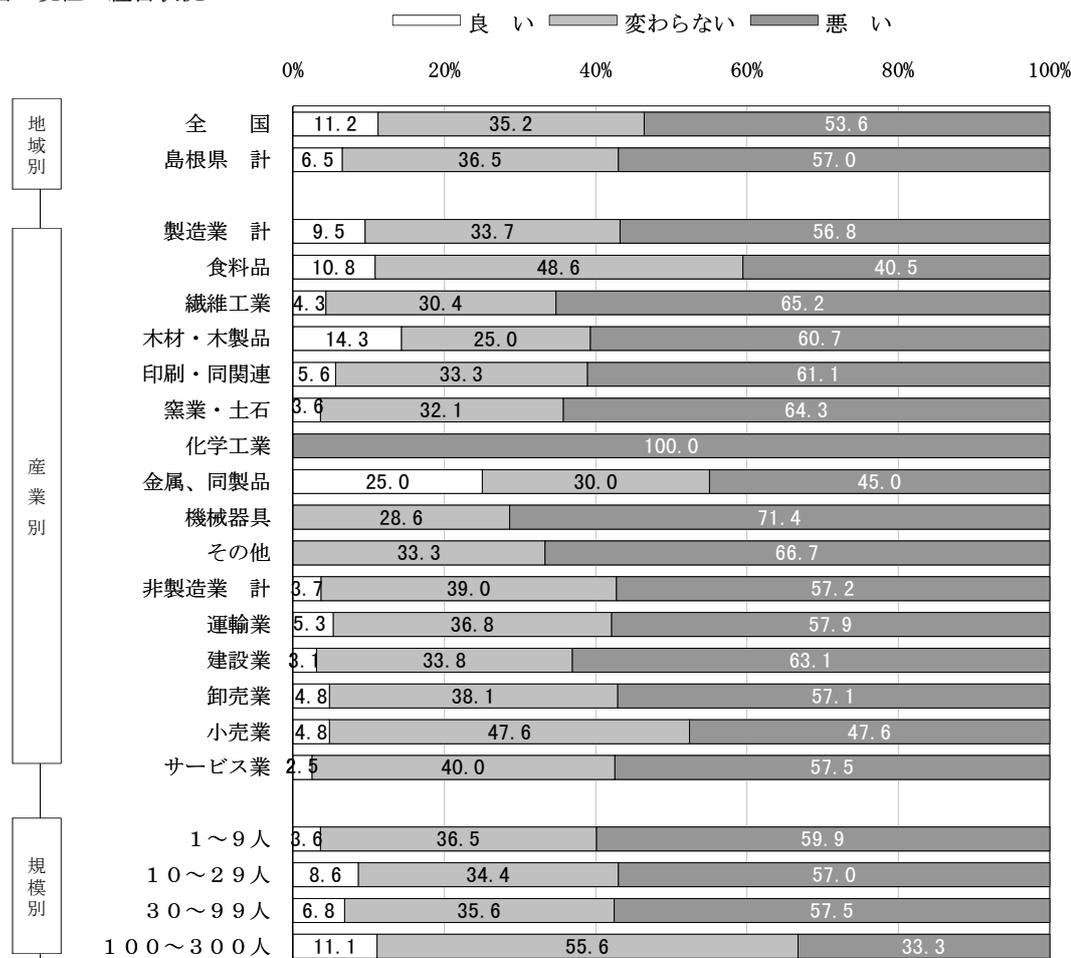


次に、現在の経営状況について、平成22年度の調査結果を詳細にみていくと（グラフ次頁参照）、島根県計で「良い」が6.5%で、全国平均（11.2%）を4.7ポイント下回り、「悪い」が57.0%で全国平均（53.6%）を3.4ポイント上回るなど、全国平均と比べ島根県ではやや景況感に停滞が感じられる結果となっている。

規模別にみると100人未満の事業所では概ね「良い」が1割未満、「悪い」が6割弱という結果であるが、「100～300人」の大規模事業所のみ「良い」が11.1%と1割を超え、また「悪い」が33.3%と低くなっており、100人を境に若干規模別の差異がみられる。

産業別に「良い」との回答率をみると、製造業（9.5%）が、非製造業（3.7%）を5.8ポイント上回り、具体的な業種では「食料品製造業」（10.8%）、「木材・木製品製造業」（14.3%）、「金属・同製品製造業」（25.0%）で1割を超える回答率がみられ、若干ではあるが、非製造業より製造業で、景況感が感じられる結果となっている。

図 現在の経営状況

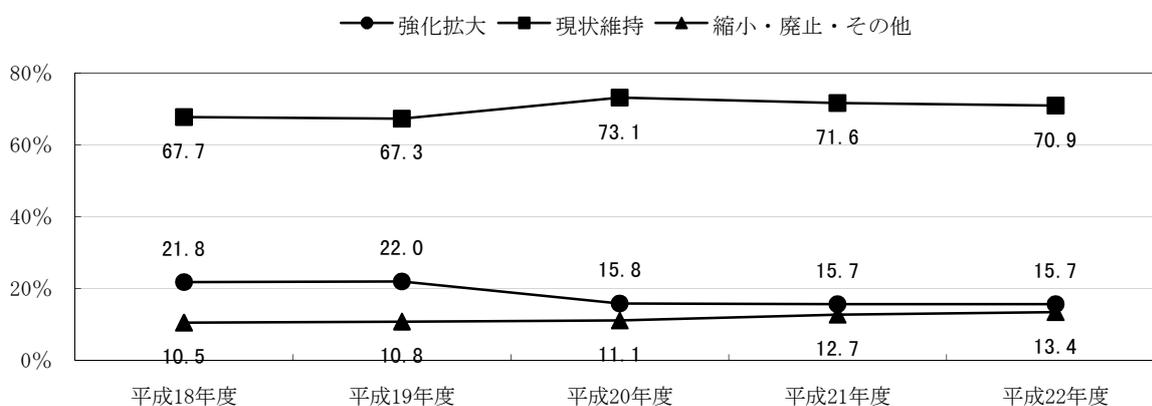


(2) 主要事業の今後の方針 (年次推移)

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」は、平成20年以降、15%台の低い回答率で推移しており、今年度調査でも15.7%と昨年度調査と全く同じである。

「現状維持」との回答率は昨年度調査 (71.6%) より若干低い70.9%であり、「縮小・廃止・その他」は昨年度調査 (12.7%) より若干高い13.4%となるなど、今後に向けてやや消極的な姿勢も感じられるが、概ね昨年並みの結果であり、大きな変化はみられない。

図 主要事業の今後の方針 (年次推移)



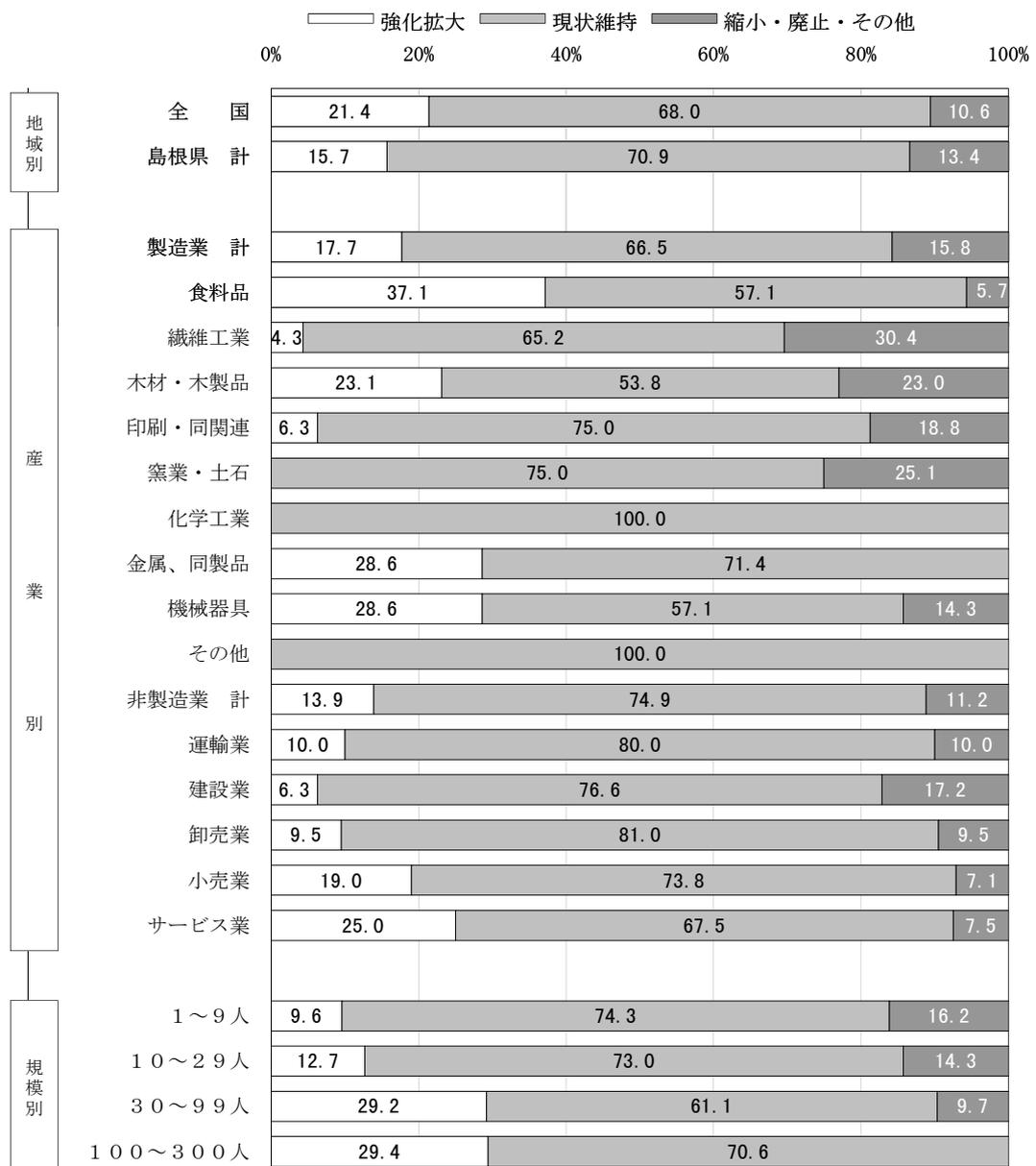
次に、主要事業の今後の方針について、平成22年度の調査結果を詳細にみていくと、島根県計で「強化拡大」（15.7%）が全国平均を5.7ポイント下回り、「現状維持」（70.9%）は2.9ポイント上回り、「縮小・廃止・その他」（13.4%）は2.8ポイント上回るなど、全国平均と比べ今後の経営方針についてやや消極的な姿勢が感じられる。

規模別にみると、30人未満の事業所では「強化拡大」が1割前後、「縮小・廃止・その他」が15%前後であるが、30人以上の事業所では「強化拡大」が約3割、「縮小・廃止・その他」は1割未満と、30人規模を境に、規模別の差異がみられる。

産業別にみると「強化拡大」「縮小・廃止・その他」ともに製造業が非製造業を数%上回り、具体的に「強化拡大」の回答率の高い業種をみると「食料品製造業」（37.1%）、「木材・木製品製造業」（23.1%）、「金属・同製品製造業」（28.6%）、「機械器具製造業」（28.6%）、「サービス業」（25.0%）などで20%を超える高い回答率がみられる。

一方、「縮小・廃止・その他」の回答率をみると、「繊維・同製品製造業」（30.4%）、「木材・木製品製造業」（23.0%）、「窯業・土石製品製造業」（25.1%）などで高くなっている。

図 主要事業の今後の方針

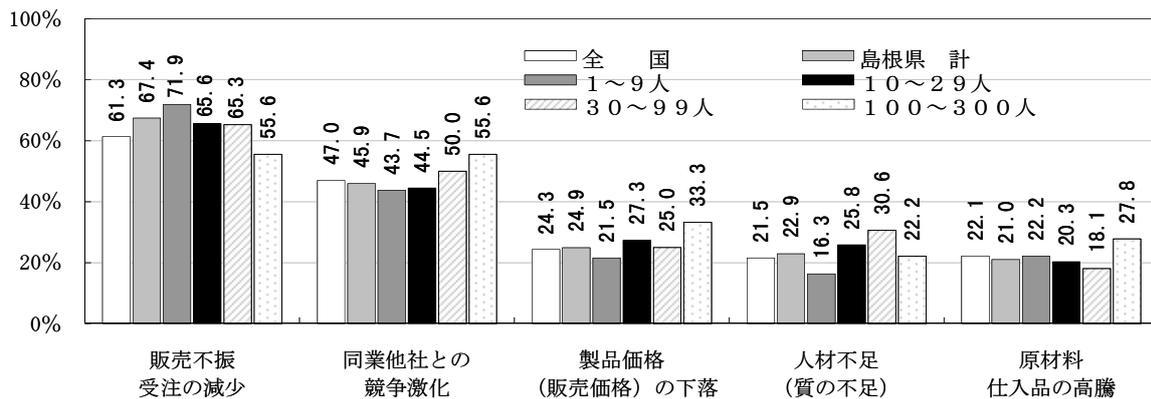


(3) 経営上の隘路

経営上の隘路についてみると、島根県計では、1位が「販売不振・受注の減少」(67.4%)、以下「同業他社との競争激化」(45.9%)、「製品価格(販売価格)の下落」(24.9%)、「人材不足(質の不足)」(22.9%)、「原材料・仕入品の高騰」(21.0%)と続き、昨年度調査と比べ3位と5位が入れ替わり、一時期の原油高などコスト高は一服したものの、デフレ不況下での価格下落に苦しむ中小企業の様子がうかがえる結果となっている。

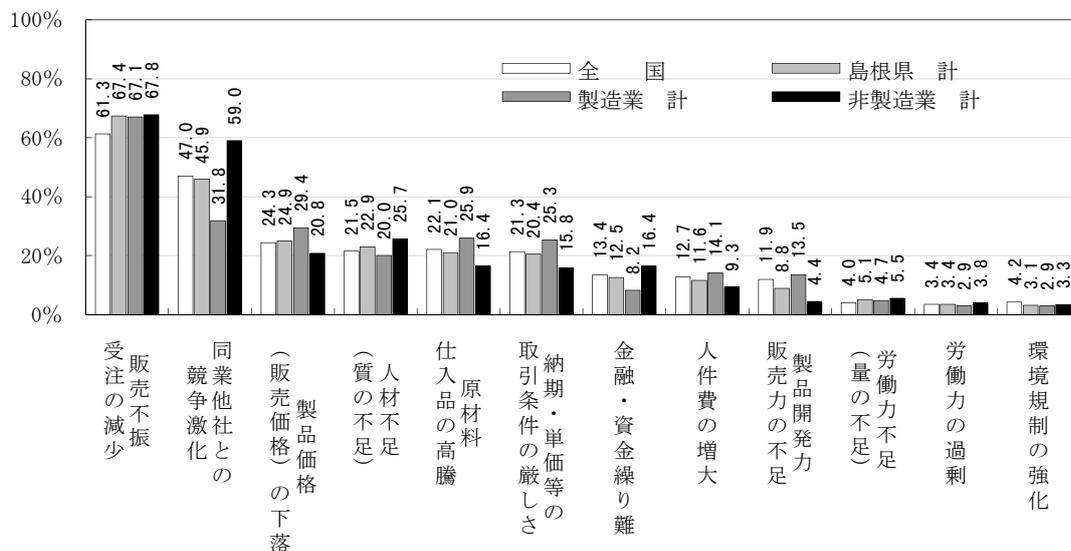
規模別にみても、いずれの規模の事業所も、上位2項目は「販売不振・受注の減少」「同業他社との競争激化」で島根県計と同様の結果となっている。

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、上位2項目は「販売不振・受注の減少」「同業他社との競争激化」で島根県計と同じである。特に「販売不振・受注の減少」は製造業、非製造業ともに7割近い高い回答率がみられる。一方、2位の「同業他社との競争激化」については、製造業の31.8%に対し、非製造業が59.0%と、回答率に大きな差異がみられる。また、製造業では「原材料・仕入品の高騰」が4位に入り、非製造業では「人材不足(質の不足)」が3位に入っている。

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:

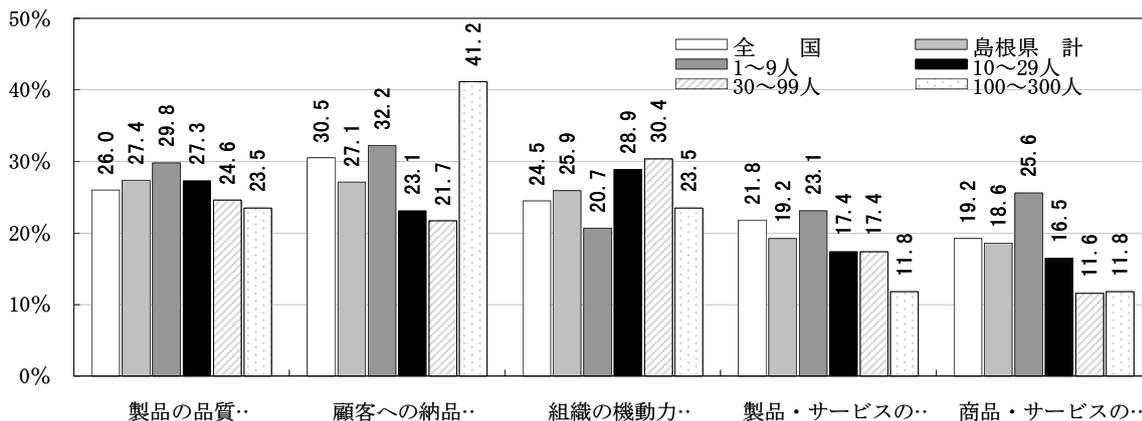


(4) 経営上の強み

経営上の強みについては、島根県計では「製品の品質・精度の高さ」との回答率が27.4%で最も高く、次いで「顧客への納品・サービスの速さ」(27.1%)、「組織の機動力・柔軟性」(25.9%)と続き、全国平均と比べ僅差ながら1位と2位が逆転している。

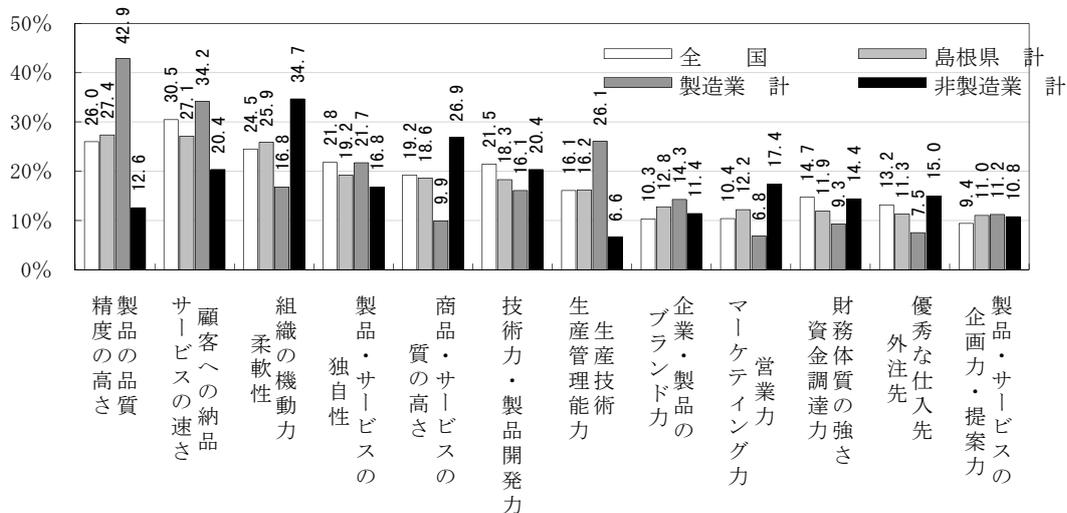
規模別にみると、「1~9人」および「100~300人」の事業所では「顧客への納品・サービスの速さ」が、「10~29人」および「30~99人」の事業所では「組織の機動力・柔軟性」が1位となっている。総じて大規模事業所と小規模事業所では“対応の迅速さ”を、中規模事業所では“組織力”を強みとしてあげる傾向がみられ、規模別でやや差異がみられる。

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）



経営上の強みを産業別にみると、製造業では「製品の品質・精度の高さ」(42.9%)との回答率が最も高く、次いで「顧客への納品・サービスの速さ」(34.2%)、「生産技術・生産管理能力」(26.1%)と続いている。一方、非製造業では「組織の機動力・柔軟性」(34.7%)が最も高く、次いで、「商品・サービスの質の高さ」(26.9%)、「顧客への納品・サービスの速さ」(20.4%)、「技術力・製品開発力」(20.4%)と続き、トップ項目を比べると、製造業は“製品の質”が、非製造業は“組織力”が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

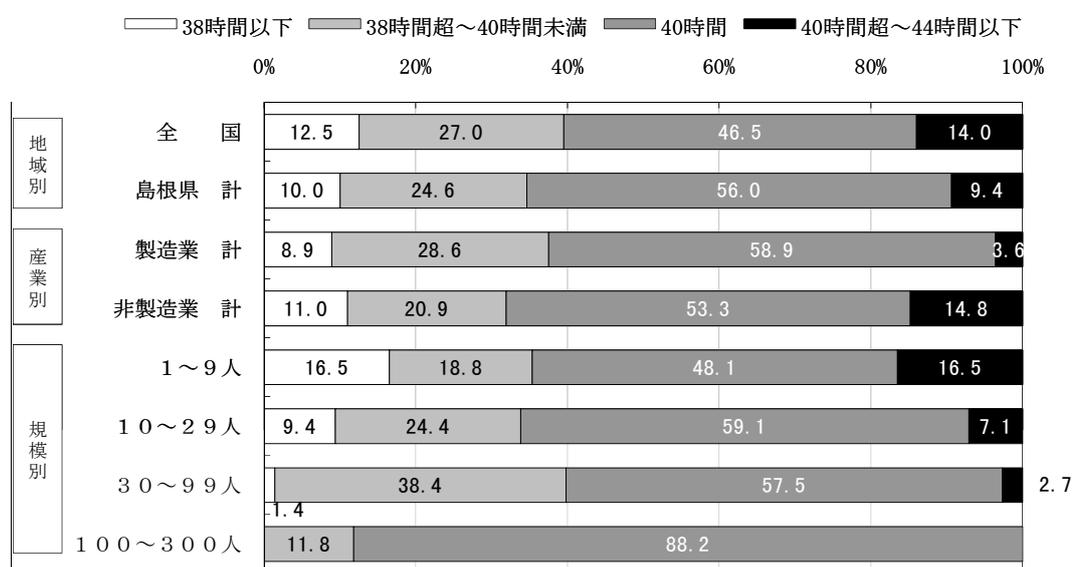
(1) 週所定労働時間

週所定労働時間については、島根県計では、「40時間」（56.0%）との回答率が最も高く、次いで「38時間超40時間未満」（24.6%）、「38時間以下」（10.0%）、「40時間超44時間以下」（9.4%）と続き、全国平均と比べると、40時間以上の割合が4.9ポイント高くなっている。

規模別では、「100～300人」の大規模事業所で「40時間」が88.2%と他の規模に比べ突出して高くなっている。また「1～9人」および「10～29人」の事業所では「38時間以下」との回答率がそれぞれ16.5%、9.4%と他の規模に比べやや高くなっている。

産業別にみると、「40時間超44時間以下」の回答率が、非製造業で14.8%と高くなっているのが注目される。

図 週所定労働時間



(2) 月平均残業時間

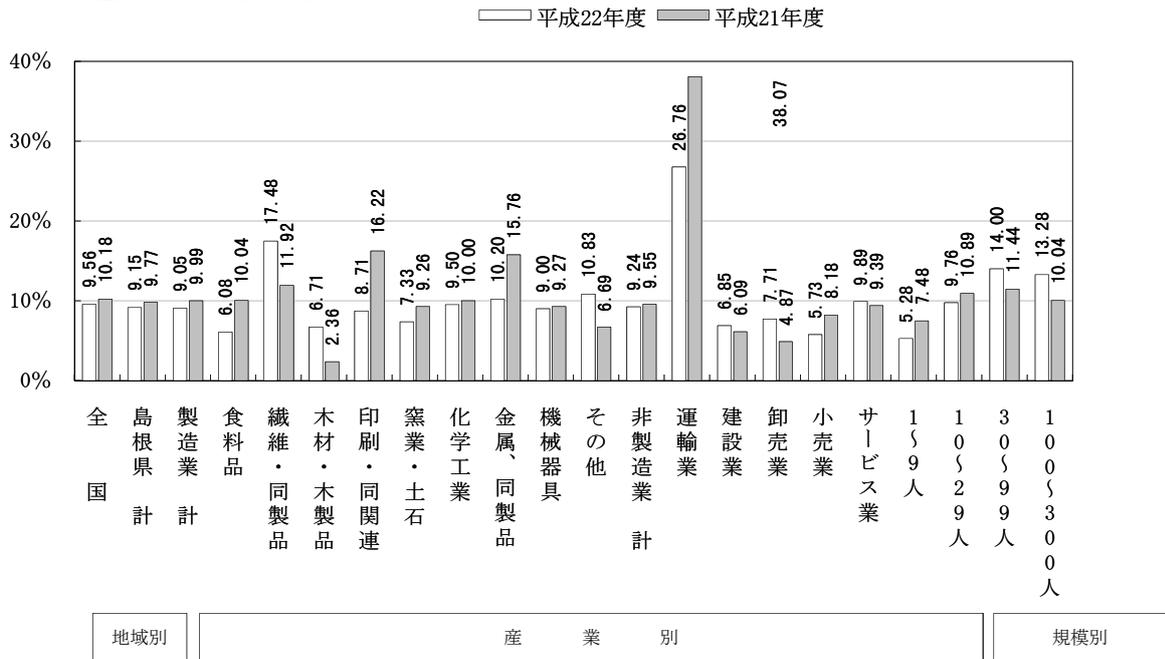
月平均残業時間（グラフ次頁参照）は、島根県計で9.15時間で、昨年度調査（9.77時間）より0.62時間ほど短くなった。また全国平均（9.56時間）と比べても0.41時間短い。

規模別にみると、概ね大規模事業所ほど、残業時間が多くなる傾向がみられ、「30～99人」の事業所で14.00時間、「100～300人」の事業所で13.28時間で、いずれも昨年度調査を上回る。

産業別にみると、非製造業（9.24時間）が、製造業（9.05時間）を0.19時間上回る。

具体的な業種では「繊維・同製品製造業」（17.48時間）、「金属・同製品製造業」（10.20時間）、「その他の製造業」（10.83時間）、「運輸業」（26.76時間）などで10時間を上回っている。昨年度調査との差異をみると、「繊維・同製品製造業」（+5.56時間）、「木材・木製品製造業」（+4.35時間）、「その他の製造業」（+4.14時間）などで増加が目立ち、「出版・印刷関連産業」（-7.51時間）、「運輸業」（-11.31時間）での減少が目立つ。

図 月平均残業時間



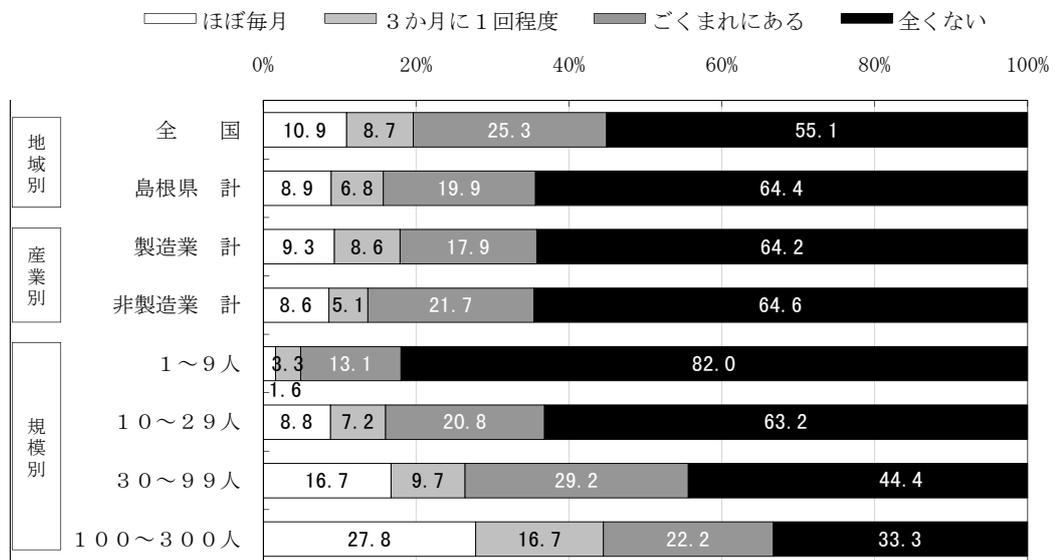
(3) 時間外労働が45時間を超える従業員のいる月の頻度

時間外労働が45時間を超える従業員のいる月の頻度をみると、島根県計では「全くない」との回答率が64.4%で最も高く、次いで「ごくまれにある」(19.9%)、「ほぼ毎月」(8.9%)、「3か月に1回程度」(6.8%)と続き“ある計”(毎月+3か月に1回+ごくまれ)が35.6%となり、全国平均(44.9%)より9.3ポイント低くなっている。

規模別に“ある計”をみると、大規模事業所ほど高く「100～300人」の大規模事業所では66.7%と7割近くに達する。

産業別では、ほとんど差異はみられないが、「ほぼ毎月」と「3か月に1回程度」を合わせた回答率では、製造業(17.9%)が非製造業(13.7%)を4.2ポイント上回っている。

図 時間外労働が45時間を超える従業員のいる月の頻度

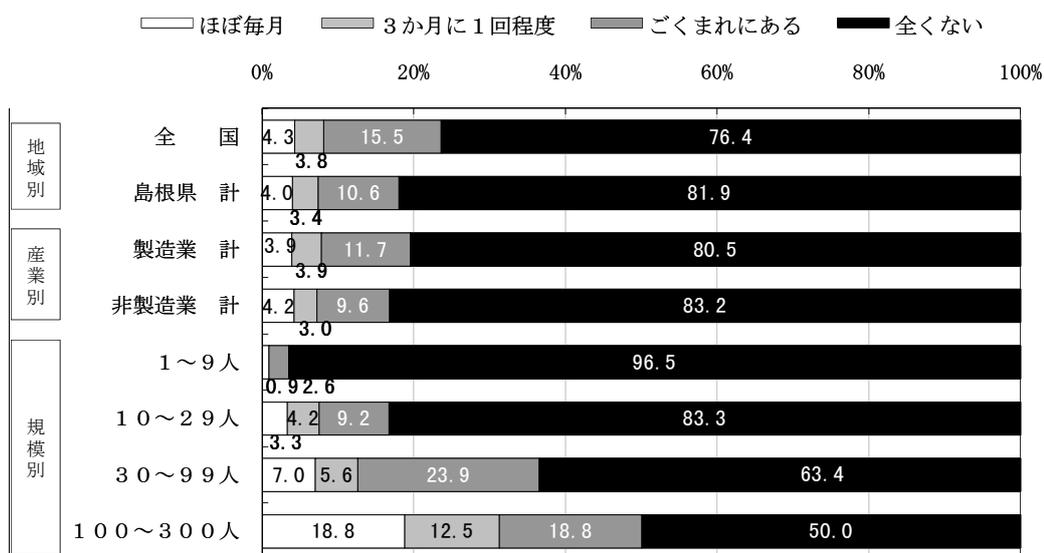


(4) 時間外労働が60時間を超える従業員のいる月の頻度

時間外労働が60時間を超える従業員のいる月の頻度は、島根県計で「全くない」(81.9%)、「ごくまれにある」(10.6%)、「ほぼ毎月」(4.0%)、「3か月に1回程度」(3.4%)と続き、全国平均と比べ“ある計”(毎月+3か月に1回+ごくまれ)が5.6ポイント低くなっている。

規模別にみると、大規模事業所ほど“ある計”の回答率が高くなり、「100~300人」の事業所では50.1%に達する。産業別に“ある計”をみると、製造業が若干高いが、大きな差異はみられず、島根県計とほぼ同様の結果となっている。

図 時間外労働が60時間を超える従業員のいる月の頻度

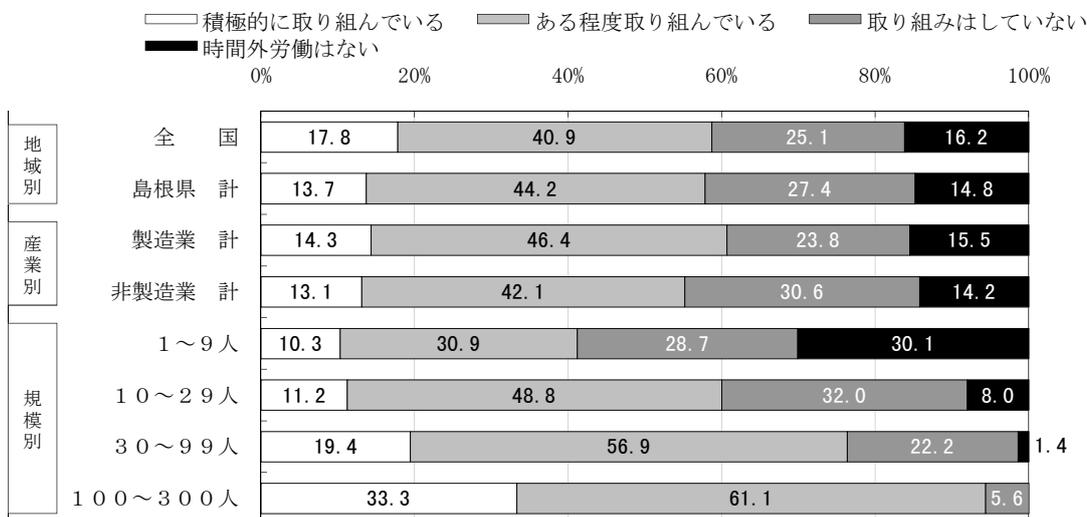


(5) 時間外労働削減の取り組みの有無

時間外労働削減の取り組みの有無については、島根県計で「ある程度取り組んでいる」、「取り組みはしていない」、「時間外労働はない」、「積極的に取り組んでいる」と続いている。

規模別に“取り組んでいる計”(積極的+ある程度)をみると、概ね大規模事業所ほど回答率が高く「100~300人」の大規模事業所では94.4%に達する。産業別に“取り組んでいる計”をみると、製造業(60.7%)が非製造業(55.2%)をやや上回る。また非製造業においては「取り組みはしていない」との回答率が3割台と高くなっているのが注目される。

図 時間外労働削減の取り組みの有無

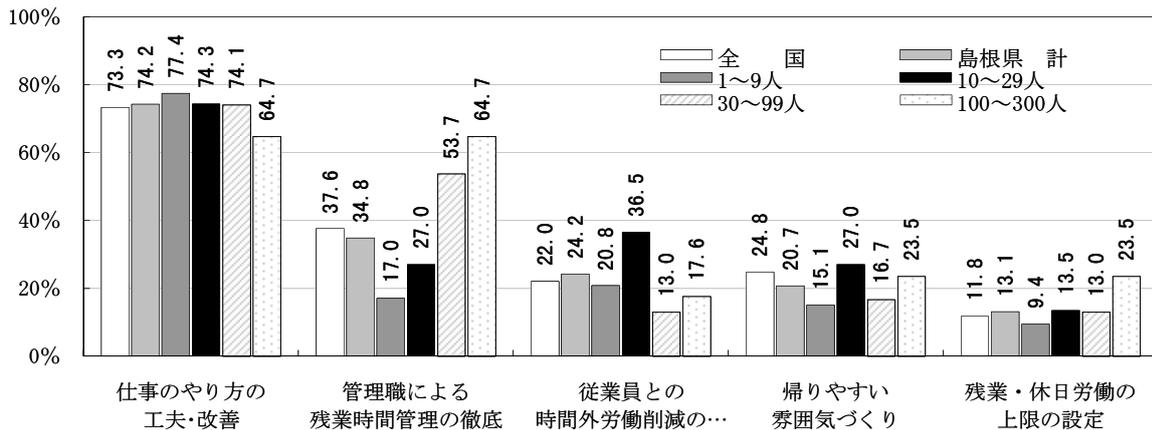


(6) 時間外労働削減の取り組み内容

時間外労働削減の取り組み内容については、島根県計で「仕事のやり方の工夫・改善」(74.2%)との回答率が最も高く、次いで「管理職による残業時間管理の徹底」(34.8%)、「従業員との時間外労働削減の話し合い」(24.2%)と続き、全国平均と比べると3位、4位が入れ替わっている。

規模別にみると、いずれの規模の事業所でも「仕事のやり方の工夫・改善」が1位であるが、30人未満の事業所では「従業員との時間外労働削減の話し合い」が2位となり、10人以上の事業所では「帰りやすい雰囲気づくり」が3位となっている。

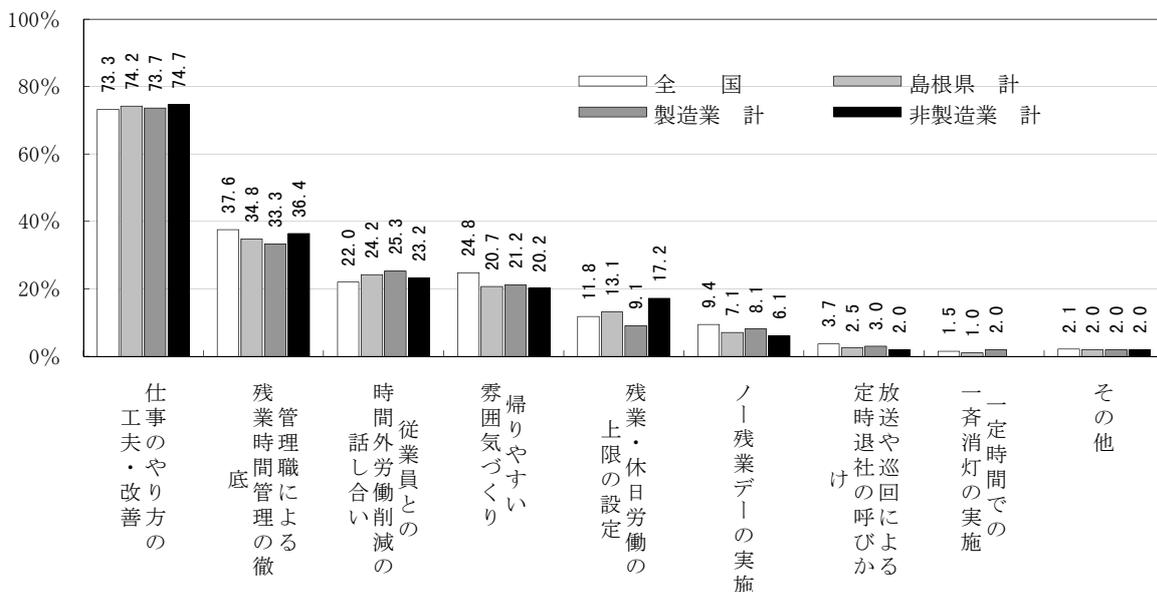
図 時間外労働削減の取り組み内容 地域別、規模別（島根県計を基準に降順で並び替え/上位5項目）



時間外労働削減の取り組み内容について、産業別にみると、製造業、非製造業ともに上位項目は島根県計と同じで、特に顕著な差異はみられない。

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、「残業・休日労働の上限の設定」(製造業：9.1%、非製造業：17.2%)で若干の差異がみられるが、他の項目ではほとんど差はみられない。

図 時間外労働削減の取り組み内容 地域別、産業別（島根県計を基準に降順で並び替え）



3. 従業員の有給休暇について

(1) 年次有給休暇

年次有給休暇の平均付与日数は、島根県計で15.53日と、ほぼ前年並みで、全国平均（15.34日）とほとんど同じである。

また、規模別にみても、いずれも15日前後で大きな差異はみられない。

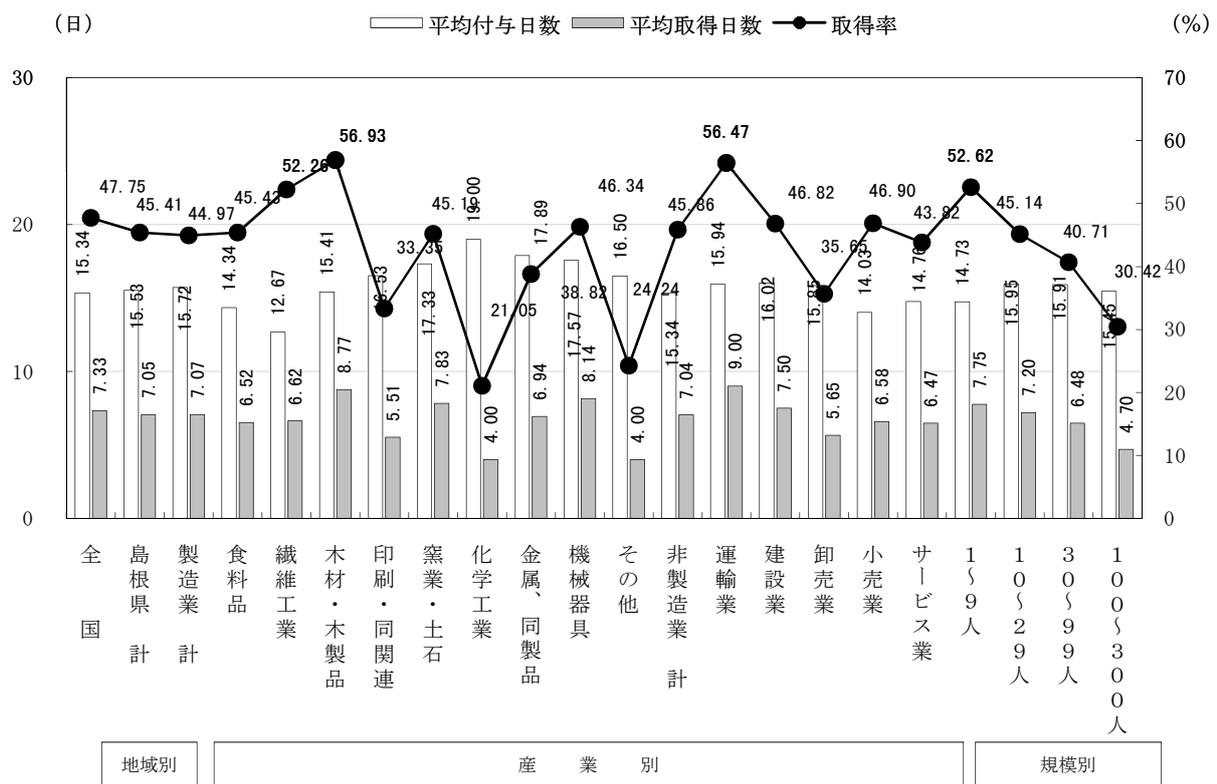
産業別にみると、製造業（15.72日）、非製造業（15.34日）とも、ほぼ同じである。具体的な業種でみると、「化学工業」の19.00日が他の業種よりもやや多い。

年次有給休暇の平均取得日数は、7.05日で、昨年度調査と同じである。また全国平均（7.33日）と比べても大きな差異はない。

規模別では、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4.70日であるのに対し、「1～9人」の小規模事業所では7.75日となっている。

産業別にみると、製造業（7.07日）、非製造業（7.04日）ともほぼ同じで、具体的な業種では「木材・木製品製造業」（8.77日）、「機械器具製造業」（8.14日）、「運輸業」（9.00日）などで比較的多くなっている。

図 年次有給休暇の平均付与日数・取得日数・取得率



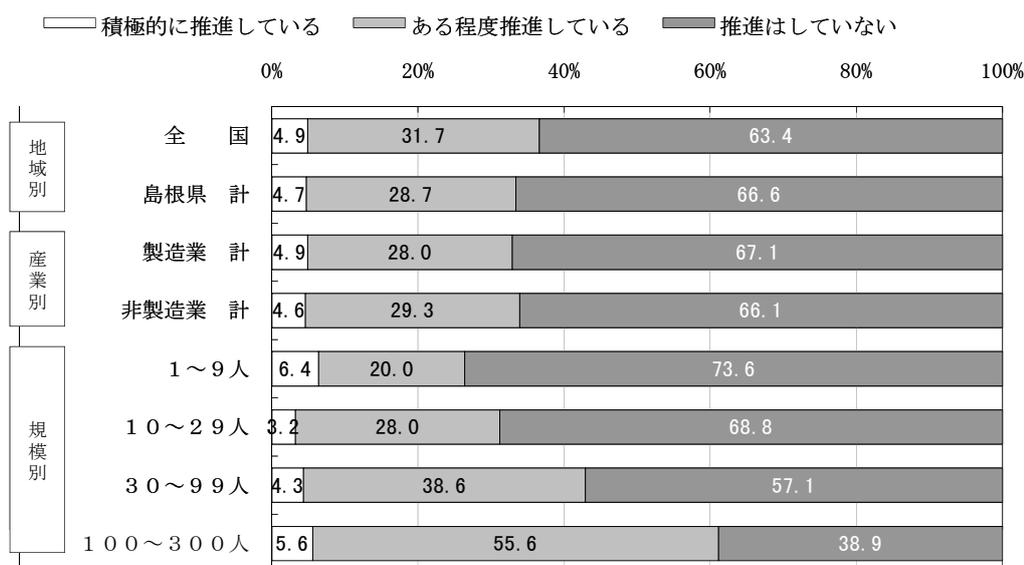
(2) 年次有給休暇取得促進の取り組みの有無

年次有給休暇取得促進の取り組みの有無についてみると、島根県計で「推進はしていない」(66.6%)との回答率が最も高く、次いで「ある程度推進している」(28.7%)、「積極的に推進している」(4.7%)と続き“推進している計”が33.4%となり、全国平均(36.6%)と比べ、3.2ポイント低くなっている。

規模別に“推進している計”をみると、大規模事業所ほど回答率が高く、「100～300人」の大規模事業所では61.2%と6割を超える。

産業別に“推進している計”をみると、製造業(32.9%)、非製造業(33.9%)でほとんど差異はみられない。

図 年次有給休暇取得促進の取り組みの有無

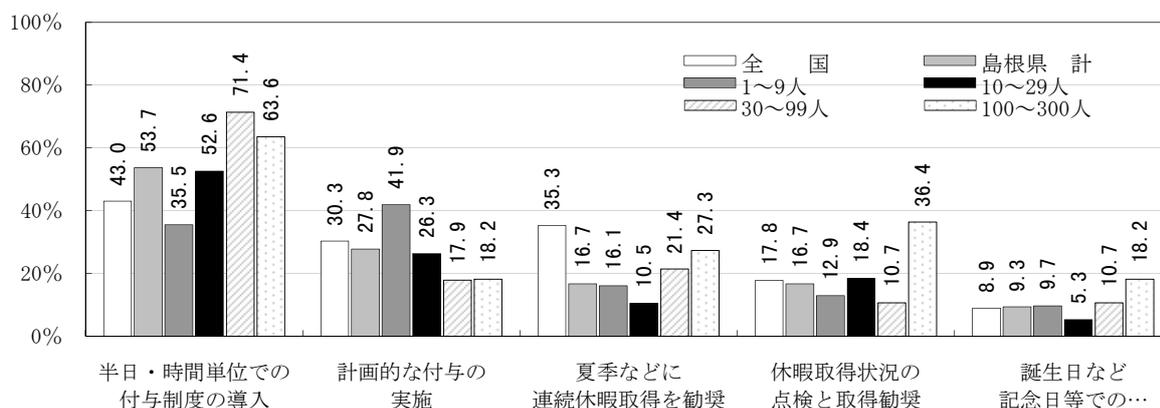


(3) 年次有給休暇取得促進の取り組み内容

年次有給休暇取得促進の取り組み内容についてみると、島根県計で「半日・時間単位での付与制度の導入」(53.7%)との回答率が最も高く、次いで「計画的な付与の実施」(27.8%)、「夏季などに連続休暇取得を勧奨」(16.7%)、「休暇取得状況の点検と取得勧奨」(16.7%)と続き、全国平均と比べ、2位、3位が逆転している。

規模別にみると、10人以上の規模の事業所では「半日・時間単位での付与制度の導入」が1位であるが「1～9人」の小規模事業所では「計画的な付与の実施」が1位となっている。

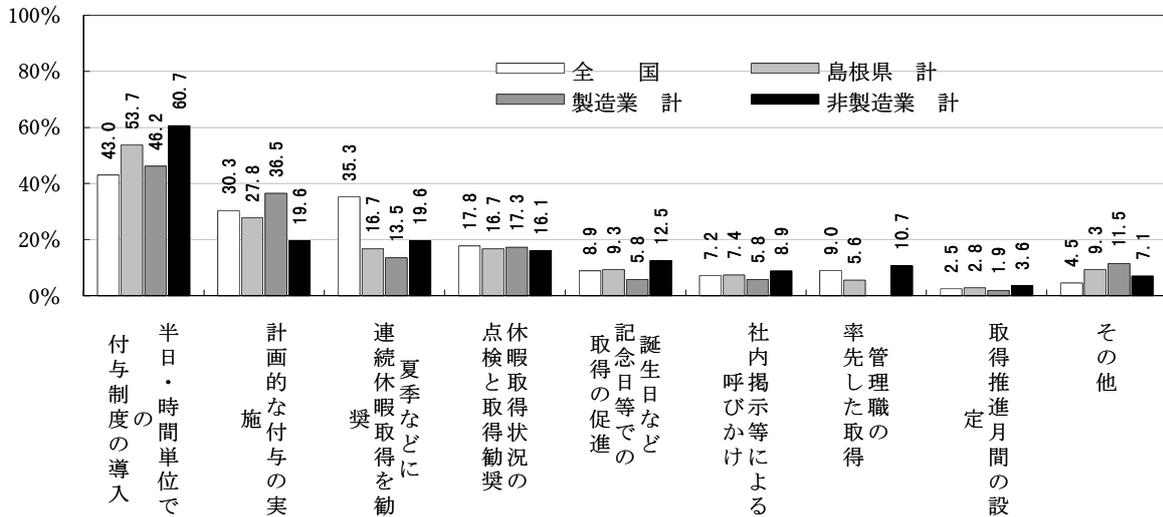
図 年次有給休暇取得促進の取り組み内容 地域別、規模別(島根県計を基準に降順で並び替え/上位5項目)



年次有給休暇取得促進の取り組み内容について、産業別にみると、製造業で「休暇取得状況の点検と取得勧奨」が3位に入っていること以外は、特に大きな変化はみられない。

製造業、非製造業で回答率の差異が大きな項目をみると、「半日・時間単位での付与制度の導入」（製造業：46.2%、非製造業：60.7%）や、「計画的な付与の実施」（製造業：36.5%、非製造業：19.6%）などがある。

図 年次有給休暇取得促進の取り組み内容 地域別、産業別（島根県計を基準に降順で並び替え）



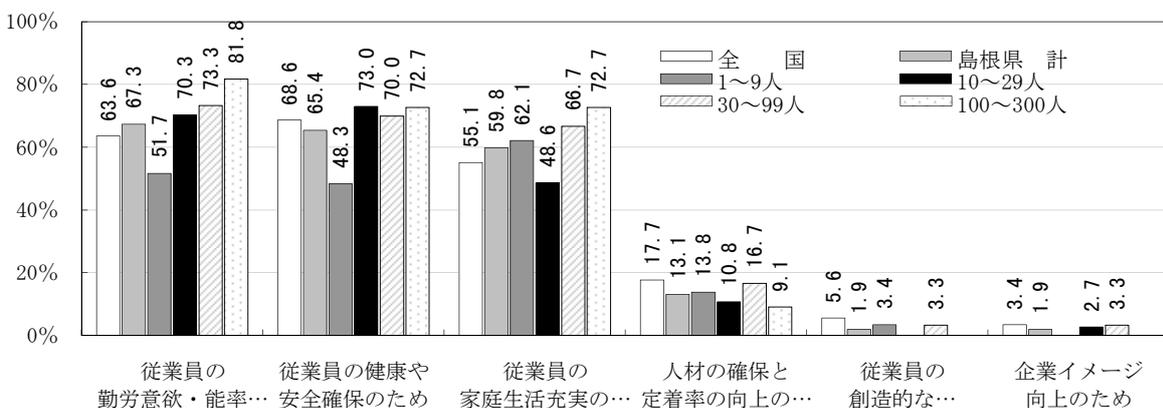
（４）年次有給休暇取得促進に取り組んだ理由

年次有給休暇取得促進に取り組んだ理由としては、島根県計で「従業員の勤労意欲・能率の向上のため」（67.3%）、「従業員の健康や安全確保のため」（65.4%）、「従業員の家庭生活充実のため」（59.8%）と続き、全国平均と比べ1位、2位が逆転している。

規模別にみると、30人以上の事業所では概ね島根県計と同様の傾向がみられるが、「1～9人」の事業所では「従業員の家庭生活充実のため」が2位となり、「10～29人」の事業所では「従業員の健康や安全確保のため」が1位となっている。

また「従業員の勤労意欲・能率の向上のため」については、大規模事業所ほど回答率が高くなっている。総じて大規模事業所ほど仕事に関する視点（勤労意欲、能率向上）を重視し、中小規模の事業所では個々の従業員に関する視点（健康・安全確保、家庭生活の充実）を重視している傾向がみられる。

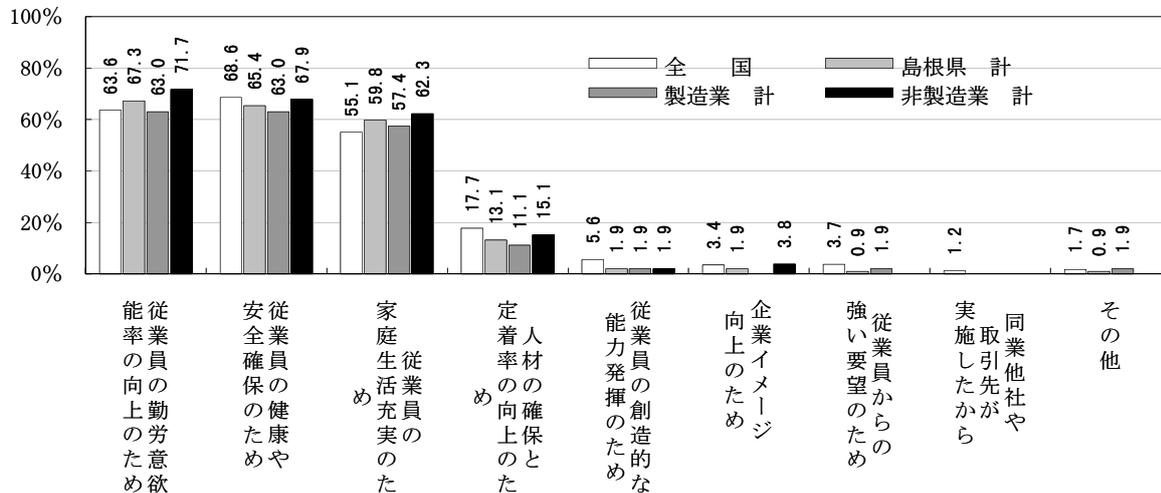
図 年次有給休暇取得促進に取り組んだ理由 地域別、規模別（島根県計を基準に降順で並び替え/上位5項目）



年次有給休暇取得促進に取り組んだ理由を産業別にみると、製造業、非製造業とも上位3項目は島根県計と同じで、これら上位項目に回答率が集中している傾向も同じである。

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、最も回答率の高い「従業員の勤労意欲・能率の向上のため」において、製造業（63.0%）と非製造業（71.7%）で8.7ポイントの開きがみられる。また、上位項目ではいずれも、製造業より非製造業の回答率が数%上回っている。

図 年次有給休暇取得促進に取り組んだ理由 地域別、産業別（島根県計を基準に降順で並び替え）



4. 障害者雇用について

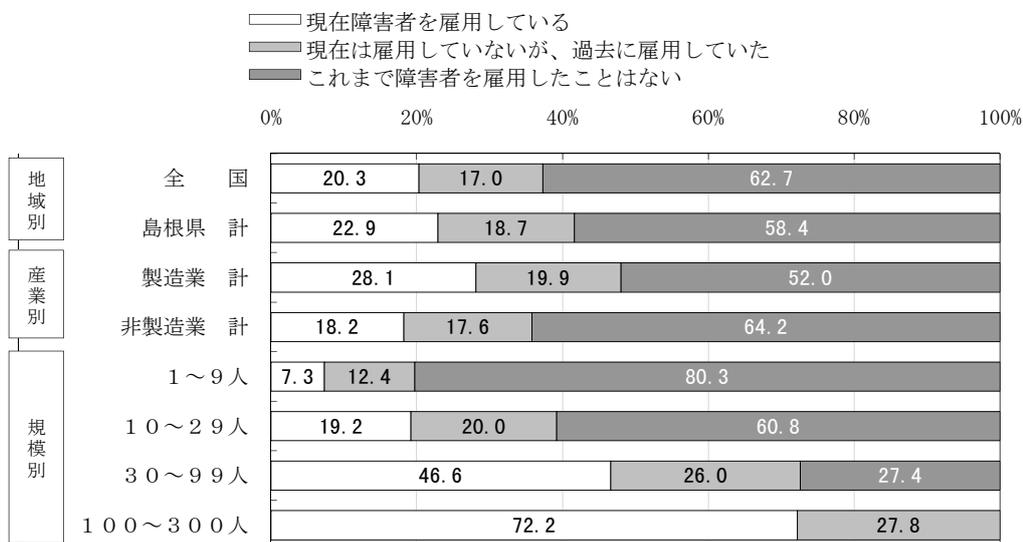
(1) 障害者雇用の有無

障害者雇用の有無についてみると、島根県計で「これまで障害者を雇用したことはない」との回答率が58.4%で最も高く、次いで「現在障害者を雇用している」（22.9%）、「現在は雇用していないが、過去に雇用していた」（18.7%）と続き、“雇用経験あり”（現在の雇用も含む）が41.6%となり、全国平均を4.3ポイント上回っている。

規模別に“雇用経験あり”の回答率をみると、大規模事業所ほど高く、「100～300人」の大規模事業所では100.0%に達する。

産業別に“雇用経験あり”の回答率をみると、製造業（48.0%）が非製造業（35.8%）を12.2ポイント上回っている。

図 障害者雇用の有無



(2) 雇用している障害者の人数

雇用している障害者の人数をみると、島根県計では82事業所が雇用しており、平均2.22人の雇用がある。全国平均と比べると、平均で0.39人上回っている。

規模別にみると、大規模事業所ほど平均雇用人数が多く「100～300人」の大規模事業所では2.54人の雇用がある。産業別に平均雇用人数をみると、製造業（2.75人）では、非製造業（1.47人）の2倍近くの雇用がある

雇用人数を障害別にみると、島根県計では「知的障害者」（1.12人）、「身体障害者」（1.05人）の順で多く、「身体障害者」の雇用が多い全国平均とは若干異なる結果となっている。

規模別にみると、10人～100人未満の事業所では「知的障害者」の雇用が多く、「1～9人」および「100～300人」の事業所では「身体障害者」の雇用が多い。産業別にみると、製造業では「知的障害者」の雇用が最も多く、非製造業では「身体障害者」の雇用が最も多い。

図 雇用している障害者の人数

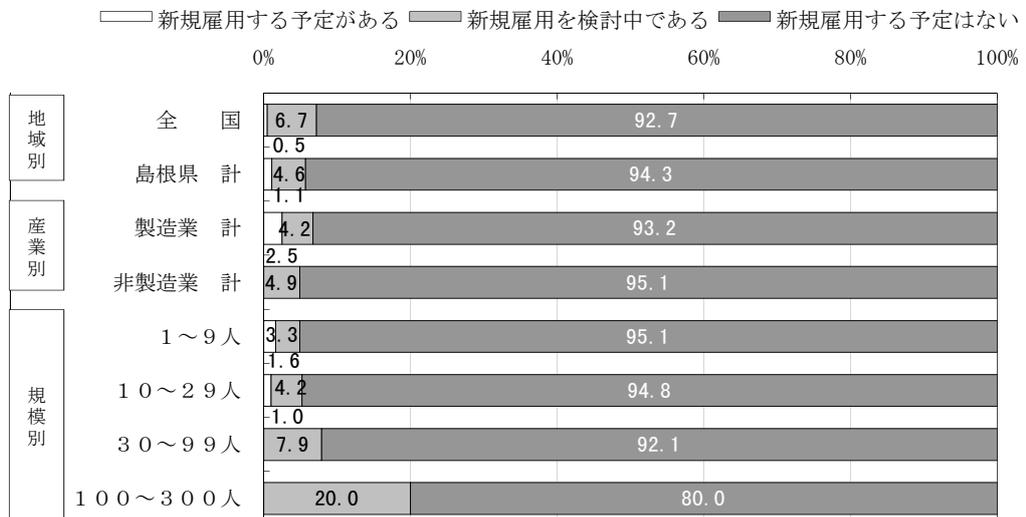
	合 計	障害者			
		身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
全 国	3,686事業所 1.83人	1.22人	0.49人	0.06人	0.03人
島根県 計	82事業所 2.22人	1.05人	1.12人	0.02人	0.02人
製造業 計	48事業所 2.75人	1.08人	1.60人	0.04人	0.02人
非製造業 計	34事業所 1.47人	1.00人	0.44人	0.00人	0.03人
1～9人	10事業所 1.00人	0.80人	0.20人	0.00人	0.00人
10～29人	25事業所 2.24人	0.88人	1.24人	0.08人	0.04人
30～99人	34事業所 2.44人	1.03人	1.38人	0.00人	0.03人
100～300人	13事業所 2.54人	1.62人	0.92人	0.00人	0.00人

(3) 今後の障害者雇用予定

今後の障害者雇用予定は、島根県計で「新規雇用する予定はない」（94.3%）との回答率が最も高く、次いで「新規雇用を検討中である」（4.6%）、「新規雇用する予定がある」（1.1%）と続き、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、小規模事業所ほど「新規雇用する予定はない」としており、「1～9人」の小規模事業所では“予定なし”が95.1%に達する。産業別にみると、「新規雇用する予定はない」は、非製造業（95.1%）が製造業（93.2%）を若干上回っている。

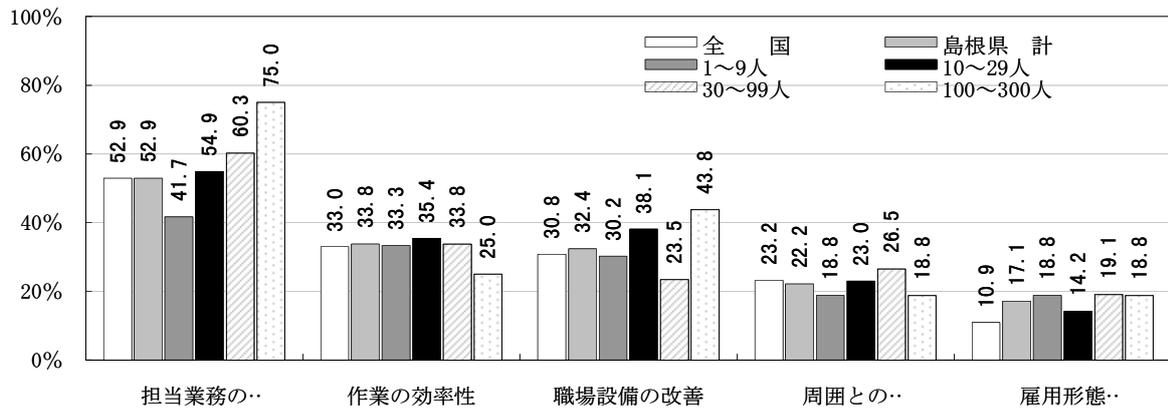
図 今後の障害者雇用予定



(4) 障害者雇用にあたっての課題

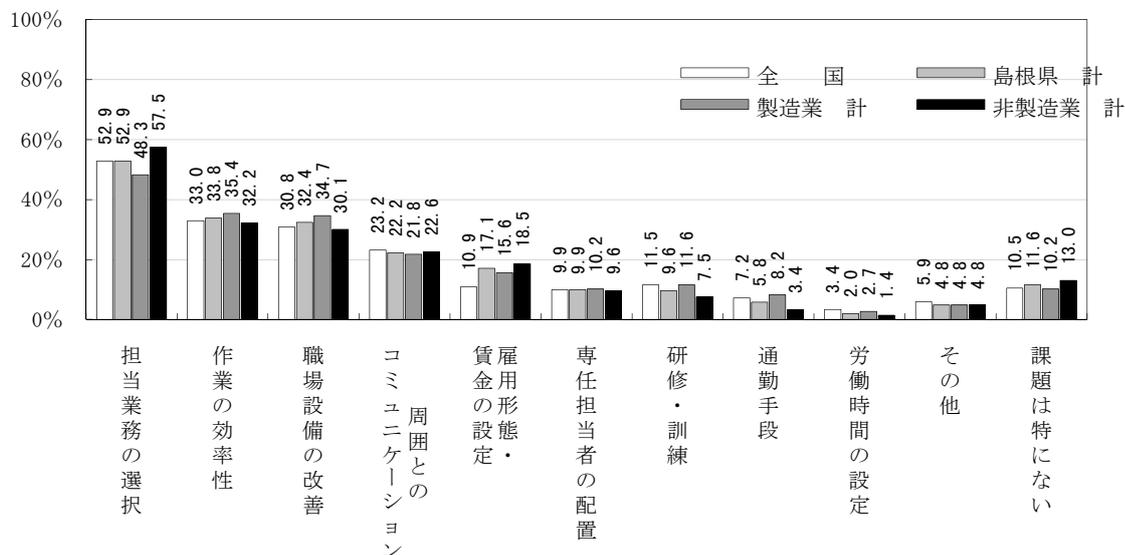
障害者雇用にあたっての課題については、島根県計で「担当業務の選択」（52.9%）の回答率が最も高く、次いで「作業の効率性」（33.3%）、「職場設備の改善」（32.4%）と続き、全国平均とほぼ同様の結果となっている。規模別では「1～9人」の事業所では、上位3項目の順位は島根県計と同じであるが、「10～29人」および「100～300人」の事業所では「職場設備の改善」が2位となり「30～99人」の事業所では「周囲とのコミュニケーション」が3位となっている。

図 障害者雇用にあたっての課題 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）



障害者雇用にあたっての課題を産業別にみると、製造業、非製造業とも「担当業務の選択」「作業の効率性」「職場設備の改善」が上位を占めている。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「担当業務の選択」において非製造業（57.5%）が製造業（48.3%）を9.2ポイント上回っている。他に非製造業の方が回答率が高い項目をみると「周囲とのコミュニケーション」（+0.8ポイント）、「雇用形態・賃金の設定」（+2.9ポイント）などがあり、製造業の回答率が高い項目としては「作業の効率性」（+3.2ポイント）、「職場設備の改善」（+4.6ポイント）、「研修・訓練」（+4.1ポイント）、「通勤手段」（+4.8ポイント）などがある。全般的に「雇用形態・賃金の設定」「通勤手段」「労働時間の設定」などの労働条件よりも、“仕事そのもの”（「担当業務の選択」）が課題となっている様子がうかがえる。

図 障害者雇用にあたっての課題 地域別、産業別（島根県計を基準に降順で並び替え）



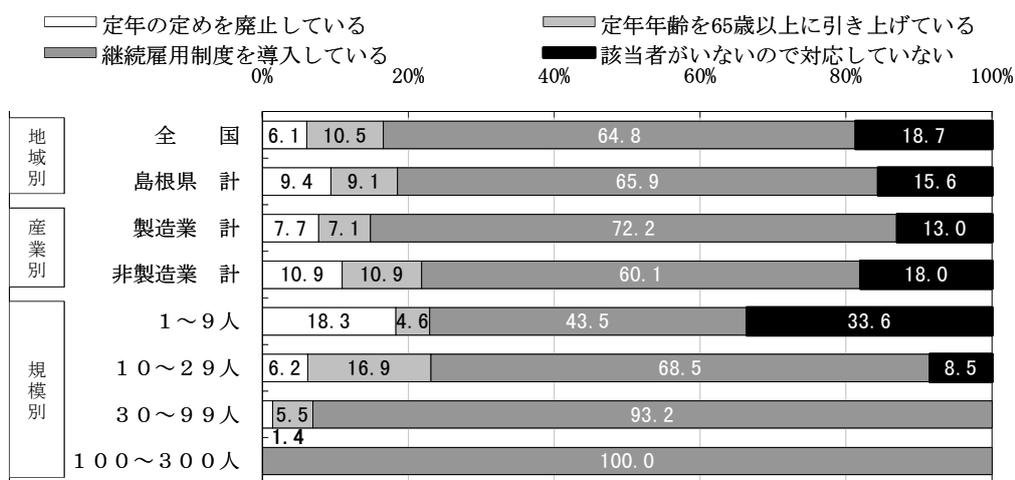
5. 高齢者の雇用について

(1) 65歳までの高齢者雇用確保措置への対応状況

高齢者雇用確保措置への対応状況は、島根県計で「継続雇用制度を導入している」(65.9%)、「該当者がいないので対応していない」(15.6%)、「定年の定めを廃止している」(9.4%)と続き、“何らかの対応をしている”割合は84.4%で、全国平均を若干上回る。

“何らかの対応をしている”事業所の割合は大規模事業所ほど多く、30人以上の事業所では100%に達し、そのほとんどが「継続雇用制度導入」である。“何らかの対応をしている”事業所の割合を産業別にみると、製造業が5.1ポイント上回り、具体的には「継続雇用制度導入」で製造業(72.2%)が非製造業(60.1%)を12.1ポイント上回っている。

図 65歳までの高齢者雇用確保措置への対応状況

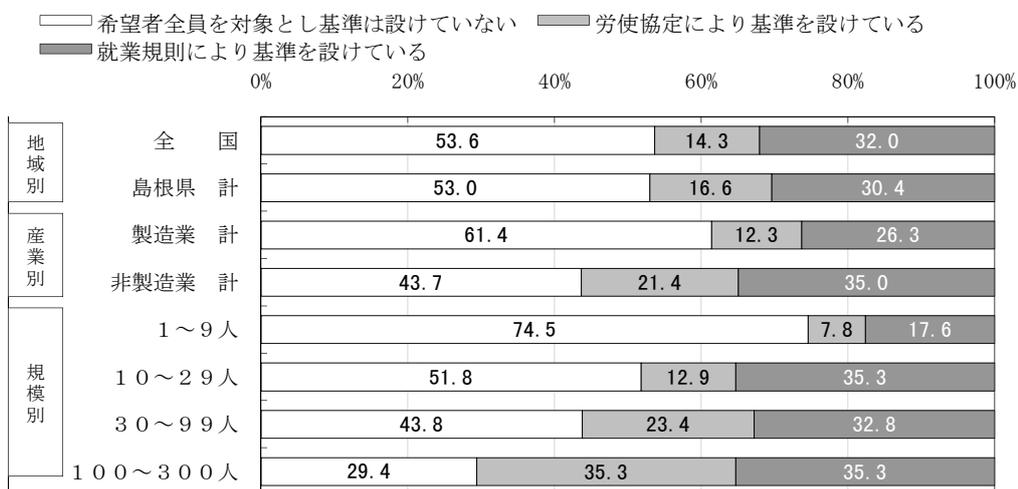


(2) 継続雇用制度対象者の基準

継続雇用制度対象者の基準をみると、島根県計で「基準は設けていない」(53.0%)、「就業規則により基準を設けている」(30.4%)、「労使協定により基準を設けている」(16.6%)と続き“基準あり計” (47.0%)で全国平均(46.3%)を若干上回っている。

“基準あり計”は大規模事業所ほど高く「100～300人」の事業所では70.6%に達する。内訳は労使協定と就業規則が半々であるが、100人未満の事業所では就業規則による基準設定が多い。また“基準あり計”は、非製造業(56.4%)が製造業(38.6%)を17.8ポイント上回り、内訳は就業規則による設定が多くなっている。

図 継続雇用制度対象者の基準

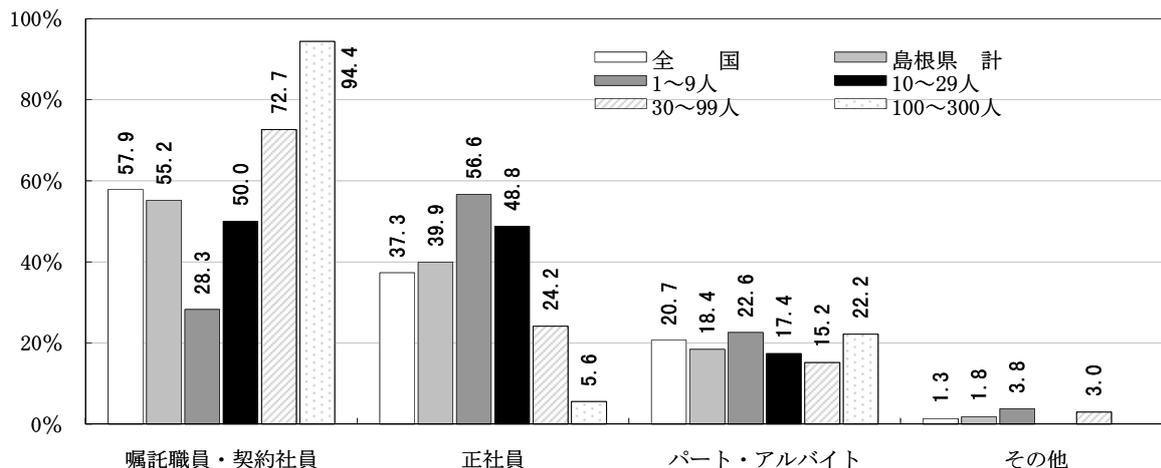


(3) 継続雇用の高齢者の雇用形態

継続雇用の高齢者の雇用形態をみると、島根県計で「嘱託職員・契約社員」(55.2%)の回答率が最も高く、次いで「正社員」(39.9%)、「パート・アルバイト」(18.4%)と続き、ほぼ全国平均と同様の結果となっている。

規模別にみると「嘱託職員・契約社員」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「1~9人」の事業所では「正社員」が1位となり、「100~300人」の事業所では「パート・アルバイト」が2位に入っている。

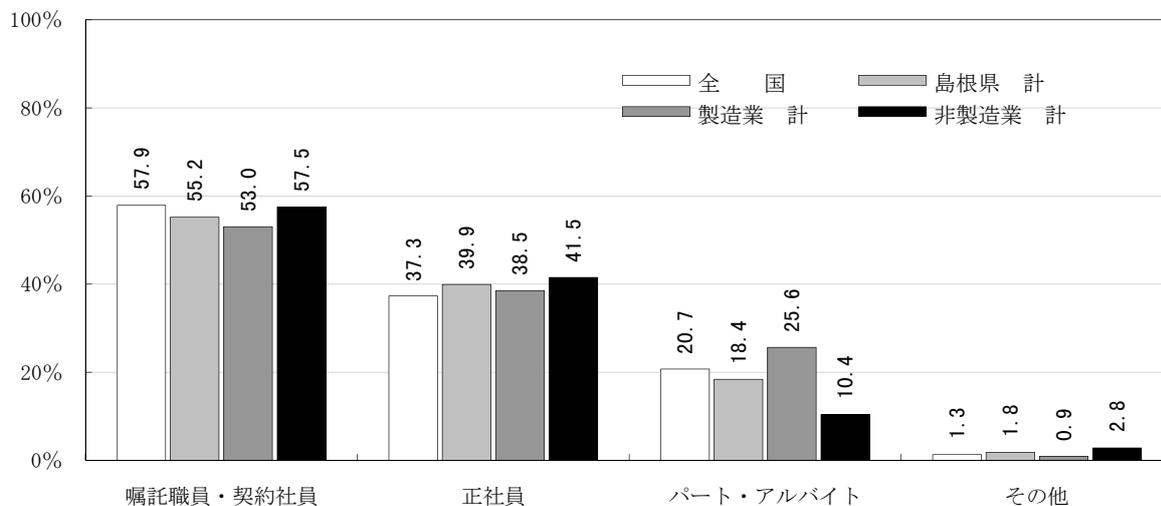
図 継続雇用の高齢者の雇用形態 地域別、規模別（島根県計を基準に降順で並び替え）



継続雇用の高齢者の雇用形態を産業別にみると、上位3項目の順位は製造業、非製造業とも島根県計と同じで、特に顕著な差異はみられないが、3位の「パート・アルバイト」については製造業(25.6%)が非製造業(10.4%)を15.2ポイント上回っている。

一方、「嘱託職員・契約社員」「正社員」は非製造業の回答率が製造業を若干上回っている。

図 継続雇用の高齢者の雇用形態 地域別、産業別（島根県計を基準に降順で並び替え）



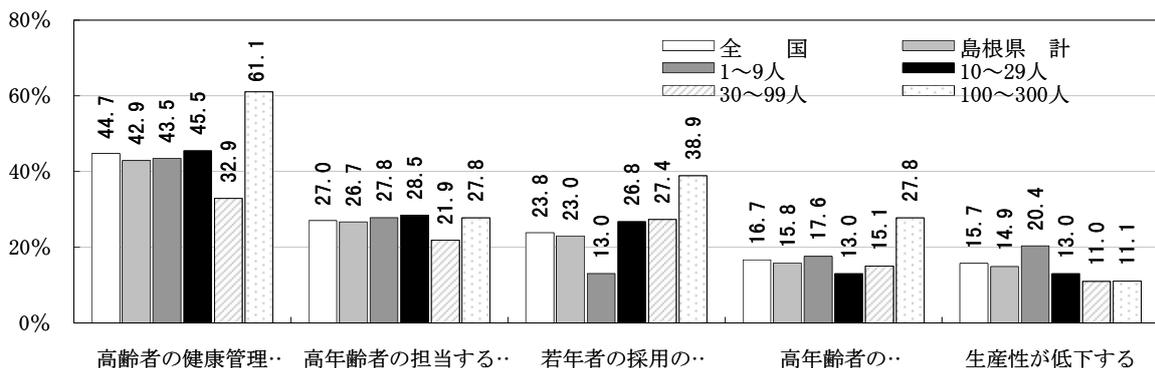
(4) 高齢者継続雇用による課題

高齢者継続雇用による課題としては、島根県計で「高齢者の健康管理・体力の維持」が42.9%の回答率で最も高く、次いで「高齢者の担当する仕事の確保」(26.7%)、「若年者の採用の手控え」(23.0%)と続き、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「高齢者の健康管理・体力の維持」が1位であることに変わりはないが、30人以上の事業所では「若年者の採用の手控え」が2位に入っている。

一般的に、本人の健康・体力を重視しつつも、仕事の確保や採用の手控えなどの回答率も相応に高いことから、デフレ不況の影響もあってか、十分な仕事量・受注量が確保できていない中小企業の実態が垣間見られる。

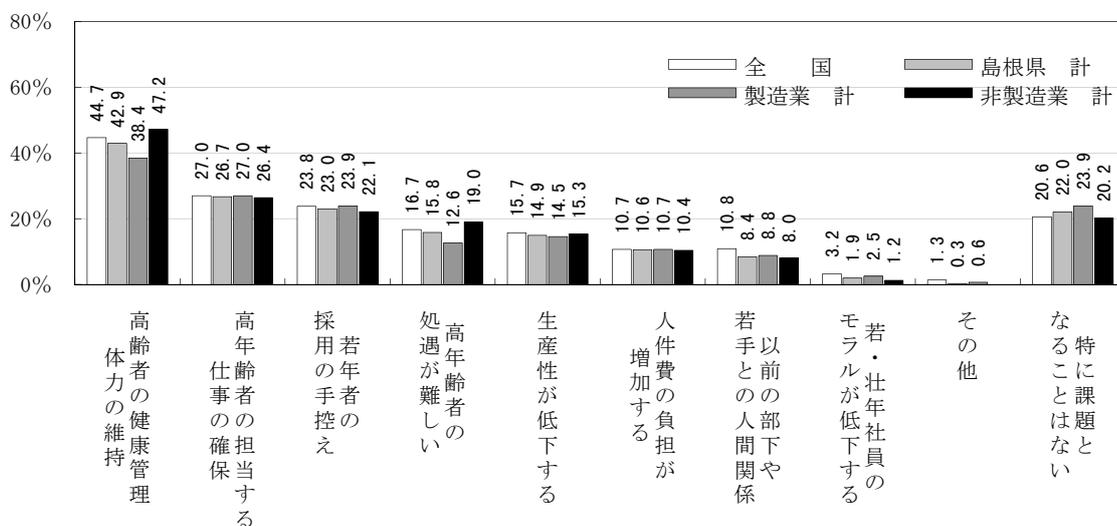
図 高齢者継続雇用による課題 地域別、規模別（島根県計を基準に降順で並び替え/上位5項目）



高齢者継続雇用による課題について産業別にみると、上位項目は島根県計と同じ順位であるが、「高齢者の健康管理・体力の維持」については、非製造業の回答率が製造業を8.8ポイント上回っている。また、「高齢者の処遇が難しい」でも非製造業(19.0%)と製造業(12.6%)の回答率にやや開きがみられる。

産業別にみても、仕事の確保や採用の手控えなどの回答率も相応に高く、十分な仕事量が確保できていない様子が見える。ただし「以前の部下や若手との人間関係」や「若・壮年社員のモラルが低下する」など世代間ギャップにつながるような項目の回答率は低くなっている。

図 高齢者継続雇用による課題 地域別、産業別（島根県計を基準に降順で並び替え）

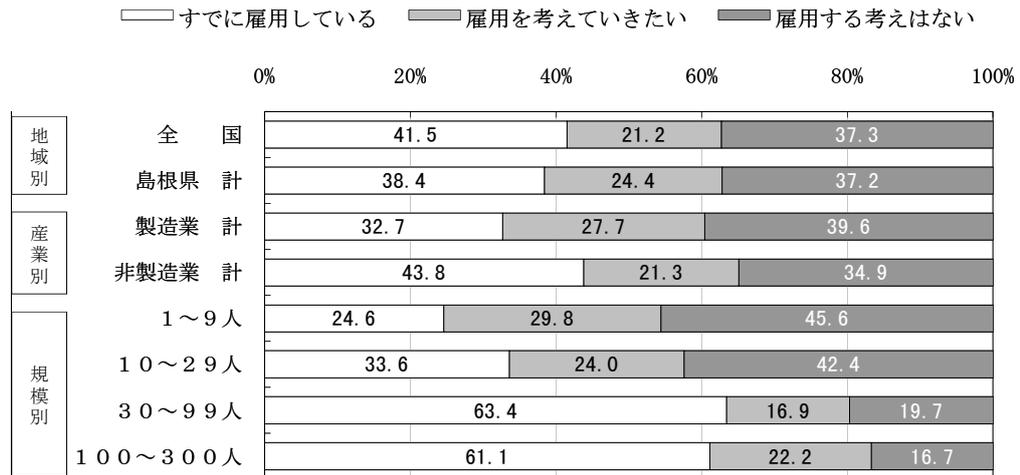


(5) 65歳以上の高年齢者雇用の有無

65歳以上の高年齢者雇用の有無については、島根県計で「すでに65歳以上の人を雇用している」、「65歳以上の人を雇用する考えはない」、「65歳以上の人を雇用することを考えていきたい」と続き、すでに雇用している事業所の割合が、全国平均よりやや低くなっている。

雇用している事業所割合は大規模事業所ほど多く、30人以上の事業所では6割を超える。産業別に、雇用している事業所割合をみると、非製造業（43.8%）が製造業（32.7%）を11.1ポイント上回っている。

図 65歳以上の高年齢者雇用の有無

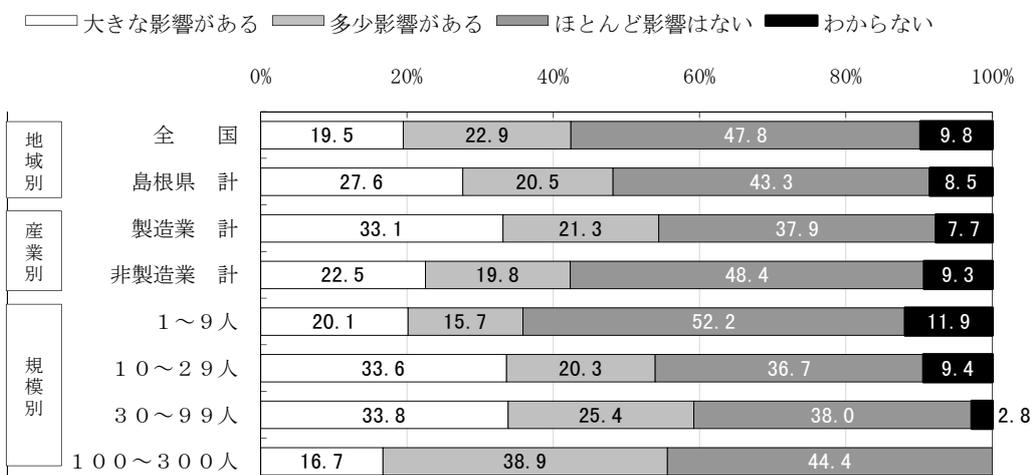


6. 最低賃金引き上げについて

(1) 最低賃金引き上げの影響

最低賃金引き上げの影響をみると、島根県計で「ほとんど影響はない」（43.3%）、「大きな影響がある」（27.6%）、「多少影響がある」（20.5%）と続き“影響あり計”（大きな+多少）では48.1%となり、全国平均（42.4%）を5.7ポイント上回っている。規模別に“影響あり計”をみると、10人以上の事業所では5割を超える回答率がみられる。産業別に“影響あり計”をみると、製造業（54.4%）が非製造業（42.3%）を12.1ポイント上回っている。

図 最低賃金引き上げの影響

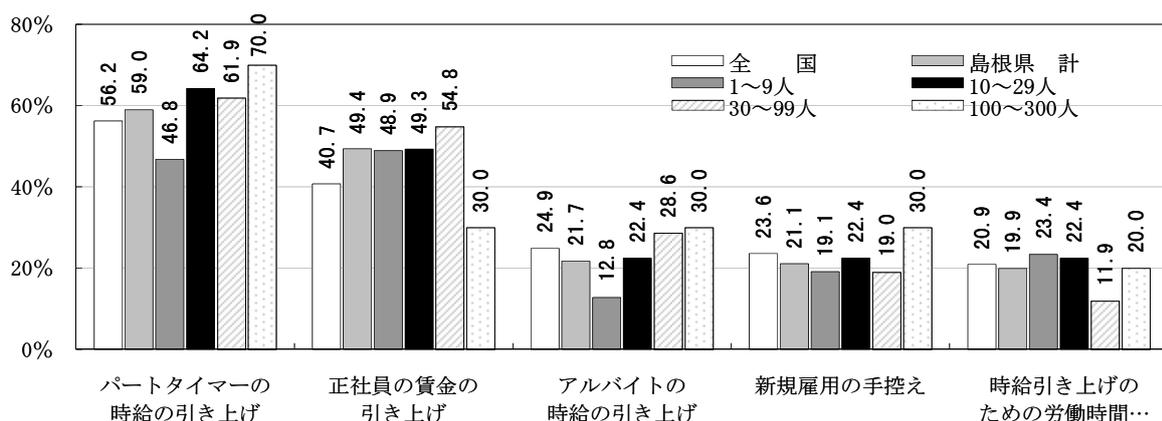


(2) 最低賃金引き上げの影響がある場合の必要な対応

最低賃金引き上げの影響がある場合の必要な対応をみると、島根県計で「パートタイマーの時給の引き上げ」が59.0%、次いで「正社員の賃金の引き上げ」(49.4%)、「アルバイトの時給の引き上げ」(21.7%)と続き、全国平均と比べ上位3項目の順位は同じだが、「正社員の賃金の引き上げ」の回答率は島根県計が8.7ポイント上回る。

規模別にみると、10人以上の事業所では上位2項目の順位は同じだが、「1～9人」の事業所では「正社員の賃金の引き上げ」が1位である。また「パートタイマーの時給の引き上げ」「アルバイトの時給の引き上げ」「新規雇用の手控え」はいずれも大規模事業所ほど回答率が高い。

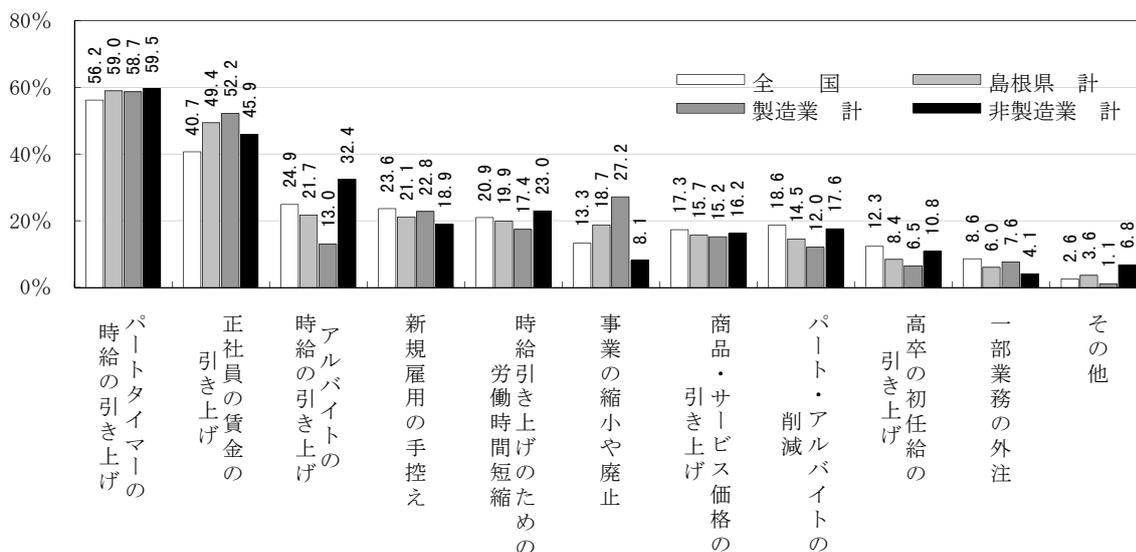
図 最低賃金引き上げの影響がある場合の必要な対応



最低賃金引き上げの影響がある場合の必要な対応を産業別にみると、製造業、非製造業とも上位2項目は島根県計と同じであるが、製造業では「事業の縮小や廃止」(27.2%)が3位に入っている。また「アルバイトの時給の引き上げ」は製造業(13.0%)、非製造業(32.4%)の回答率の差異がやや大きい。

一般的に、必要な対応としては“賃金・時給の引き上げ”の優先度が高いようである。

図 最低賃金引き上げの影響がある場合の必要な対応 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22年3月卒）の採用状況

（1）初任給

平成22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」（181,920円）、「短大卒：技術系」（171,233円）、「大学卒：事務系」（170,333円）、「短大卒：事務系」（166,310円）、「専門学校卒：事務系」（165,000円）、「高校卒：事務系」（154,033円）、「高校卒：技術系」（153,600円）となっている。

全国平均と比べると、「高校卒：事務系」、「短大卒：事務系」の2種別で島根県計が上回っている。過去の推移をみると、全国平均を上回ったのは、平成19年：0種別、平成20年：1種別、平成21年：2種別のみで、全国平均との格差は依然大きいといえる。

産業別にみると、製造業、非製造業の両方から回答のあった「高校卒：技術系」「大学卒：技術系」「大学卒：事務系」では、いずれも非製造業が製造業を上回っている。

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		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	技術系	事務系
全 国	155,158	150,825	164,525	166,317	172,214	163,939	194,684	191,331		
島 根 県 計	153,600	154,033	-	165,000	171,233	166,310	181,920	170,333		
製 造 業 計	150,064	-	-	165,000	-	-	180,000	156,667		
非 製 造 業 計	156,871	154,033	-	-	171,233	166,310	185,760	184,000		

（2）採用充足状況

平成22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96.3%（全国平均94.5%）、事務系100.0%（同95.9%）、合計96.7%（同94.7%）で、技術系、事務系、合計とも島根県計が全国平均を上回った。

規模別にみると、昨年度調査同様、概ね小規模事業所ほど充足率が高い。産業別にみると、技術系および合計では非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2.41人（全国平均2.23人）、事務系4.00人（同1.94人）、合計2.78人（同2.34人）で、いずれも島根県計が全国平均を上回っている。

規模別では、大規模事業所ほど平均採用人数が多く、産業別では、技術系では製造業の方が、合計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、事務系100.0%（全国平均87.9%）、合計100.0%（同93.4%）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。（回答事業所数が少ないため）

また、平均採用人数は、島根県計で、事務系1.00人（全国平均1.40人）、合計1.00人（同1.67人）で、事務系、合計とも全国平均を下回った。

規模別、産業別には、特に顕著な差異はみられない。（回答事業所数が少ないため）

【 短大卒（含高専） 】

充足率は、島根県計で、技術系100.0%（全国平均94.1%）、事務系100.0%（同95.1%）、合計100.0%（同94.5%）で、技術系、事務系、合計とも島根県計が全国平均を上回った。

規模別、産業別では、回答のあった30人以上の事業所および製造業では、いずれも100.0%の充足率であった。

また、平均採用人数は、島根県計で、技術系2.00人（全国平均1.42人）、事務系1.00人（同1.25人）、合計1.80人（同1.37人）で、技術系、合計では全国平均を上回ったが、事務系では下回った。

規模別、産業別には、特に顕著な差異はみられない。（回答事業所数が少ないため）

【 大学卒 】

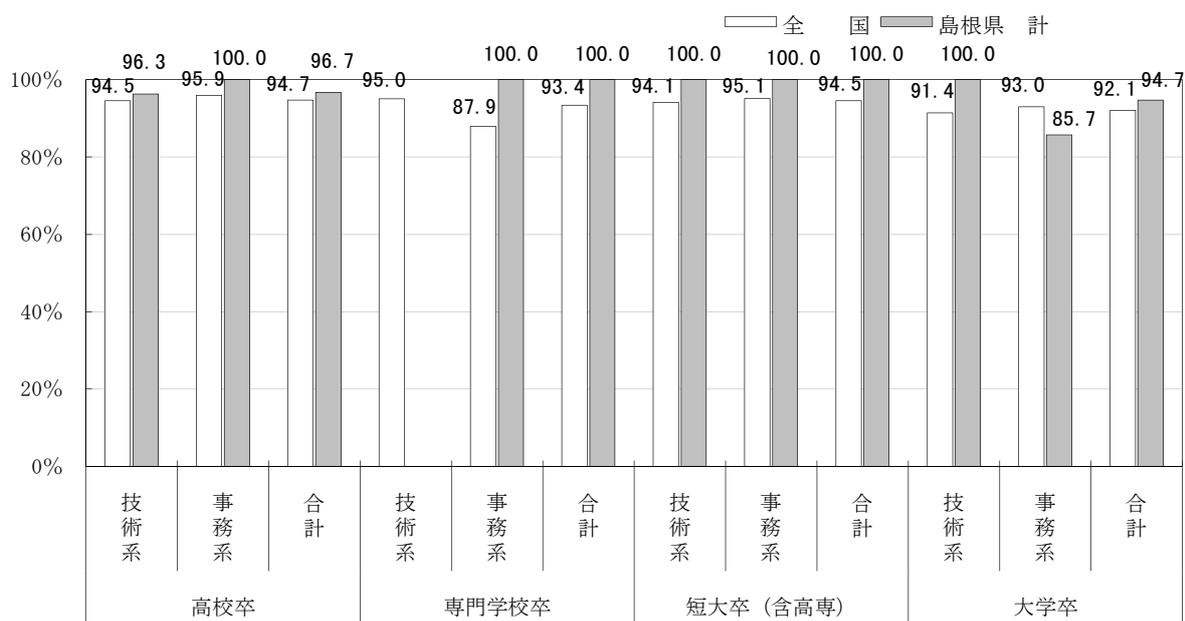
充足率は、島根県計で、技術系100.0%（全国平均91.4%）、事務系85.7%（同93.0%）、合計94.7%（同92.1%）で、技術系、合計で全国平均を上回ったが、事務系では下回った。

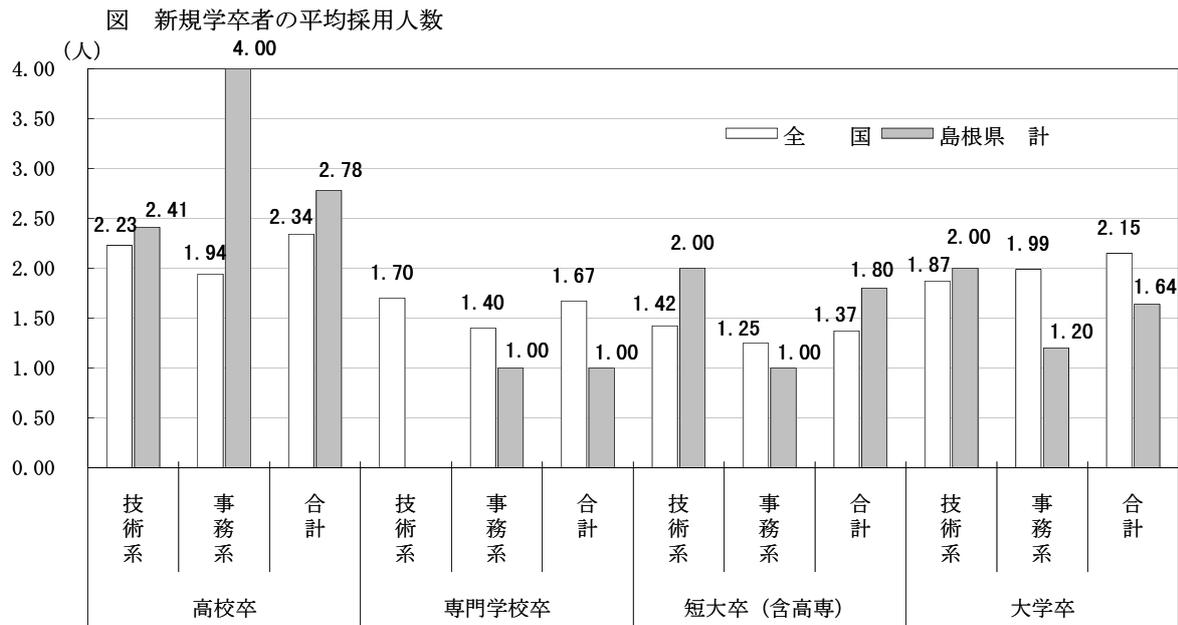
規模別では、事務系、合計で「100～300人」の事業所の充足率がやや低い。産業別では、事務系、合計で製造業が非製造業を上回っている。

また、平均採用人数は、島根県計で、技術系2.00人（全国平均1.87人）、事務系1.20人（同1.99人）、合計1.64人（同2.15人）で、技術系は全国平均を上回ったが、事務系、合計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、事務系で非製造業が、技術系および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





注) 平均採用人数の計算においては、合計の平均採用人数を計算する際の母数は、技術系・事務系の少なくとも一方でも採用した事業所すべてが母数に含まれるが、技術系の平均採用人数を計算する際の母数には、事務系のみを採用した事業所は含まれず、事務系の平均採用人数を計算する際の母数には、技術系のみを採用した事業所は含まれない。従って、合計、技術系、事務系それぞれの平均採用人数計算の母数は異なる数値である。

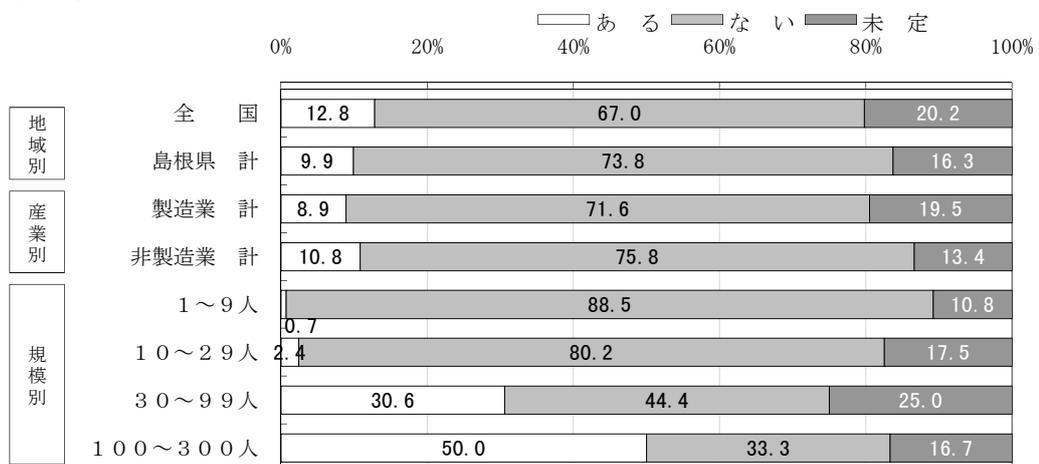
(3) 平成23年度の採用計画

平成23年度の採用計画については、島根県計で「ない」(73.8%)の回答率が最も高く、次いで「未定」(16.3%)、「ある」(9.9%)と続き、採用計画のある事業所の割合は全国平均を2.9ポイント下回っている。

規模別にみると、採用計画のある事業所の割合は大規模事業所ほど多く「100～300人」の事業所では50.0%に達する。

産業別に、採用計画のある事業所の割合をみると、非製造業(10.8%)が製造業(8.9%)を若干上回っている。

図 平成23年度の採用計画



8. 賃金改定実施状況

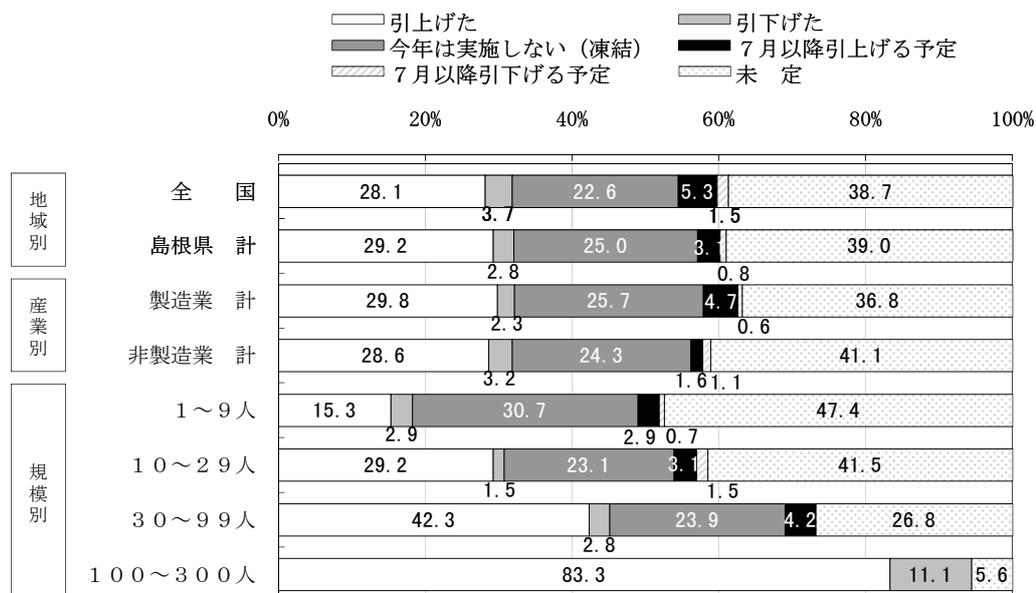
(1) 賃金改定実施状況

賃金改定実施状況については、島根県計で「未定」(39.0%)の回答率が最も高く、次いで「引上げた」(29.2%)、「今年は実施しない(凍結)」(25.0%)、「7月以降引上げる予定」(3.1%)と続き、「引上げた」事業所の割合は全国平均を1.1ポイント上回り、昨年度調査(25.6%)を3.6ポイント上回った。

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、「100～300人」の事業所(83.3%)と「1～9人」の事業所(15.3%)の差異は68.0ポイントに達する。この格差は昨年度調査までの3年間は50ポイント台で推移していたが、今年度調査ではじめて70ポイント近い大きな開きとなった。

産業別に「引上げた」事業所の割合をみると製造業29.8%、非製造業28.6%でほぼ拮抗している。「引上げた」事業所の割合を具体的な業種でみると「窯業・土石製品製造業」(53.6%)と「対事業所サービス業」(52.9%)が5割を超えている。(回答事業所件数10件以上)

図 賃金改定実施状況



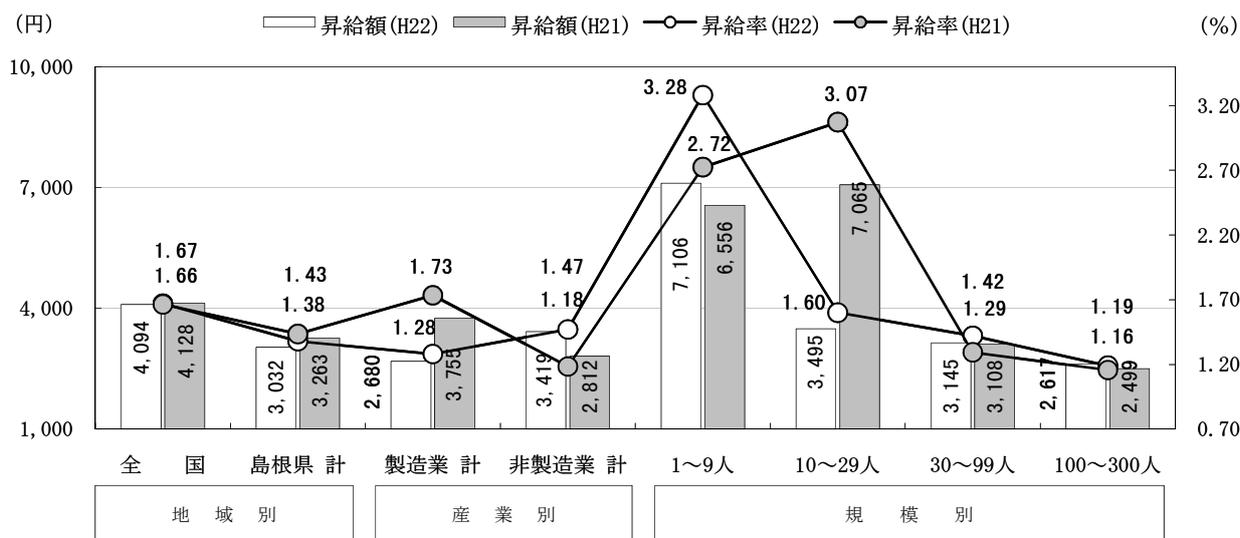
(2) 賃金「引上げ」の平均昇給額・昇給率(加重平均)

平成22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3,032円(昨年度比▲231円)で、全国平均の4,094円(昨年度比▲34円)を1,062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「1～9人」の事業所の7,106円に対し「100～300人」の事業所では2,617円と、4,489円の格差があり、この格差は年々拡大している。(一昨年:3,414円、昨年度調査:4,057円)

産業別にみると、非製造業(3,419円)が製造業(2,680円)を739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）

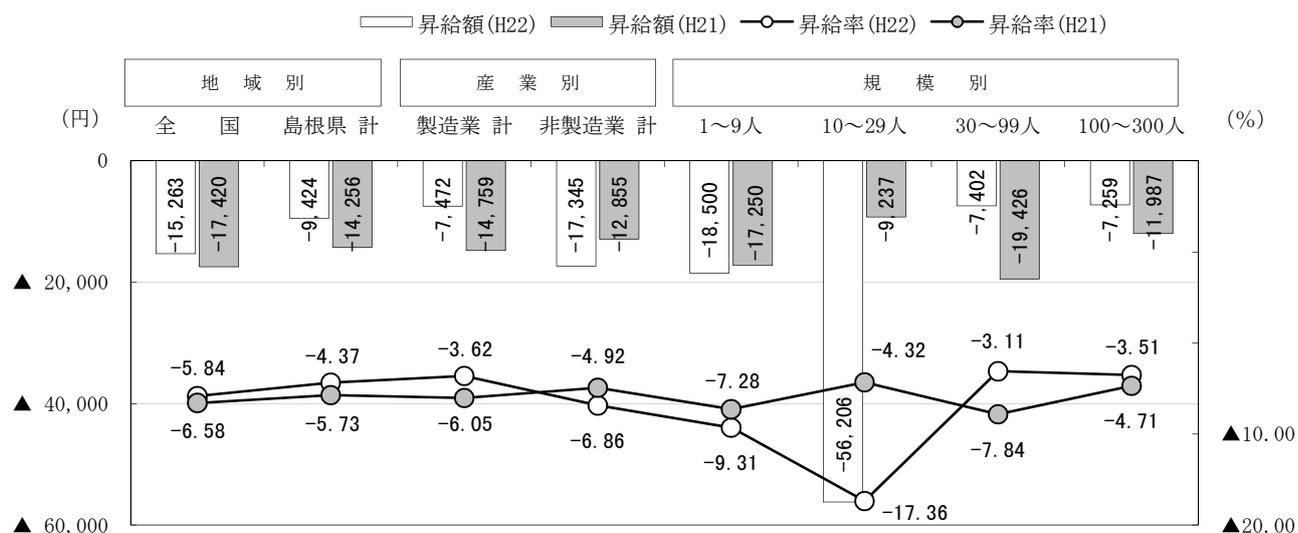
平成22年1月1日から7月1日の間に、賃金を「引下げた」事業所における平均昇給額は、島根県計で、▲9,424円で全国平均（▲15,263円）を5,839円下回り、平成21年度実績を4,832円下回っている。

規模別にみると、「10~29人」の事業所の引下げ額が▲56,206円で最も大きく、次いで「1~9人」の事業所が▲18,500円と続き、小規模事業所ほど引下げ額が大きくなっている。

産業別にみると、昨年度調査では製造業の引下げ額が非製造業を上回っていたが、今年は逆に非製造業（▲17,345円）が製造業（▲7,472円）を9,873円と1万円近く上回っている。

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および産業別の非製造業で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



島根県中小企業団体中央会

〒690-0886 松江市母衣町55番地4

TEL 0852(21)4809

FAX 0852(26)5686