

平成
26
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



はじめに

内閣府の本年10月の月例経済報告によると、わが国経済の現況について、景気は、緩やかな回復基調が続いているものの、このところ弱さがみられるとしています。輸出は横這い、個人消費・設備投資は、持ち直し・増加傾向にあるものの動きは鈍化しており、生産は消費税率引き上げに伴う駆け込み需要の反動の影響もあって減少、企業収益も大企業製造業ではやや改善しているものの総じて改善に足踏みがみられるとしています。反面、雇用情勢は着実に改善しており、完全失業者数は減少、就業者数は増加しており、又、賃金面でも、定期昇給は底堅く推移し、現金給与総額も緩やかに増加しているとしています。又、先行きについても、当面は弱さが残り、駆け込み需要の反動の長期化や海外景気の下振れ等、我が国の景気を下押しするリスクが懸念されるものの、雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかに回復していくことが期待されるとしています。

このような状況の下、当地方の経済は、個人消費は基調的に底堅く推移しており、住宅投資も駆け込み需要の反動がみられるものの基調としては底堅く推移しており、設備投資も企業収益が改善するもとで緩やかに増加しており、公共投資も増加傾向で推移、生産も弱い動きがみられるものの緩やかな増加基調をたどっています。又、雇用・所得環境も着実に改善しており、有効求人倍率は幾分低下しているものの高水準圏内での動きとなっており、雇用者所得は緩やかに増加しています。

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支援・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や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26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 | 11 |
| 1. 目的 | 1 | (1) 年次有給休暇 | 11 |
| 2. 調査の方法 | 1 | 4. 新規学卒者（平成26年3月卒）の | |
| 3. 調査対象及び事業所数 | 1 | 採用状況 | 12 |
| 4. 調査対象業種 | 1 | (1) 初任給 | 12 |
| 5. 調査時点 | 1 | (2) 採用充足状況 | 12 |
| 6. 調査内容 | 1 | (3) 平成27年度の採用計画 | 14 |
| (Ⅱ) 回答事業所の概要 | 2 | 5. 女性の管理職について | 15 |
| 1. 回答事業所数および回答率 | 2 | (1) 女性の管理職の有無 | 15 |
| 2. 労働組合の組織状況 | 2 | (2) 登用されている女性の管理職の人数 .. | 15 |
| 3. 回答事業所の常用労働者数 | 3 | 6. 非正規雇用労働者について | 17 |
| (1) 常用労働者の性別構成 | 3 | (1) 非正規雇用労働者数の比較 | 17 |
| (2) 従業員の雇用形態 | 3 | (2) 増加している雇用形態 | 17 |
| (Ⅲ) 調査結果の概要 | 4 | (3) 非正規雇用労働者の雇用要因 | 18 |
| 1. 経営状況 | 4 | (4) 非正規雇用労働者の | |
| (1) 現在の経営状況 | 4 | 正規雇用への転換 | 18 |
| (2) 主要事業の今後の方針 | 5 | (5) 正規雇用に転換するメリット | 19 |
| (3) 経営上の隘路 | 7 | (6) 正規雇用に転換する上での課題 | 20 |
| (4) 経営上の強み | 8 | 7. 賃金改定状況 | 21 |
| 2. 労働時間 | 9 | (1) 賃金改定実施状況 | 21 |
| (1) 週所定労働時間 | 9 | (2) 賃金「引上げ」の | |
| (2) 月平均残業時間 | 10 | 平均昇給額・昇給率 | 21 |
| | | (3) 賃金「引下げ」の | |
| | | 平均昇給額・昇給率 | 22 |

(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等を抽出し、調査票を郵送しこれを回収したものである。

3. 調査対象及び事業所数

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26年7月1日

6. 調査内容

- ①経営に関する内容
- ②労働時間に関する内容
- ③有給休暇に関する内容
- ④新規卒業者の採用に関する内容
- ⑤賃金に関する内容
- ⑥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 $300/10=30$
 $(25+30)/2=27.5$
27.5万円

「加重平均」
 $(500+300)/(20+10)=26.7$
26.7万円

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、企業毎に算出された値の和を企業総数で除した値、「加重平均」とは、個々の企業の従業員総数で除した値をいう。

(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377事業所、その内訳は、製造業193事業所、非製造業184事業所であり、回収率は62.8%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 | | 6,891 | 6,625 | 4,543 | 1,294 | 19,353 |
| 島 根 県 | | 164 | 131 | 62 | 20 | 377 |
| 小 計 | | 93 | 65 | 28 | 7 | 193 |
| 製 造 業 | 食 料 品 | 24 | 10 | 6 | - | 40 |
| | 織 維 工 業 | 11 | 15 | 4 | - | 30 |
| | 木 材 ・ 木 製 品 | 26 | 8 | 4 | 2 | 40 |
| | 印 刷 ・ 同 関 連 | 6 | 9 | 2 | 1 | 18 |
| | 窯 業 ・ 土 石 | 9 | 9 | 5 | 1 | 24 |
| | 化 学 工 業 | - | 1 | - | - | 1 |
| | 金 属 、 同 製 品 | 9 | 9 | 6 | 2 | 26 |
| | 機 械 器 具 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| そ の 他 | | 7 | 3 | - | - | 10 |
| 小 計 | | 71 | 66 | 34 | 13 | 184 |
| 非 製 造 業 | 情 報 通 信 業 | - | 1 | - | - | 1 |
| | 運 輸 業 | 2 | 9 | 4 | - | 15 |
| | 建 設 業 | 17 | 27 | 10 | 5 | 59 |
| | 卸 売 業 | 7 | 11 | 6 | - | 24 |
| | 小 売 業 | 23 | 8 | 6 | 2 | 39 |
| サ ー ビ ス 業 | | 22 | 10 | 8 | 6 | 46 |

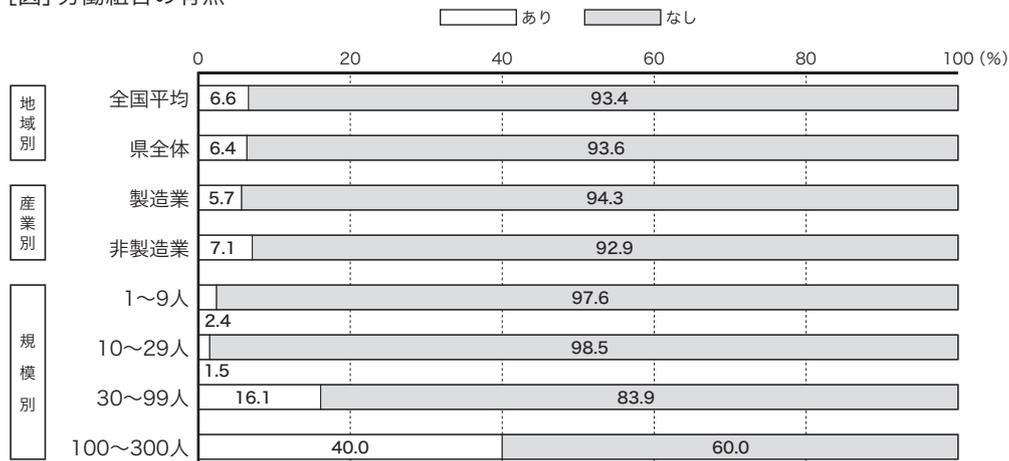
2. 労働組合の組織状況

労働組合の組織状況は、島根県計で労働組合が組織されている事業所は、377事業所中24事業所の6.4%で、全国平均6.6%を若干下回り、昨年度調査(6.4%)と同率となった。

規模別にみると、昨年同様、規模が大きくなるほど組織率が高くなっており、「100～300人」40.0%、「30～99人」16.1%、30人未満の規模では1～4%台となっている。

産業別にみると、製造業5.7%が非製造業7.1%を1.4ポイント下回った。

[図] 労働組合の有無



3. 回答事業所の常用労働者数

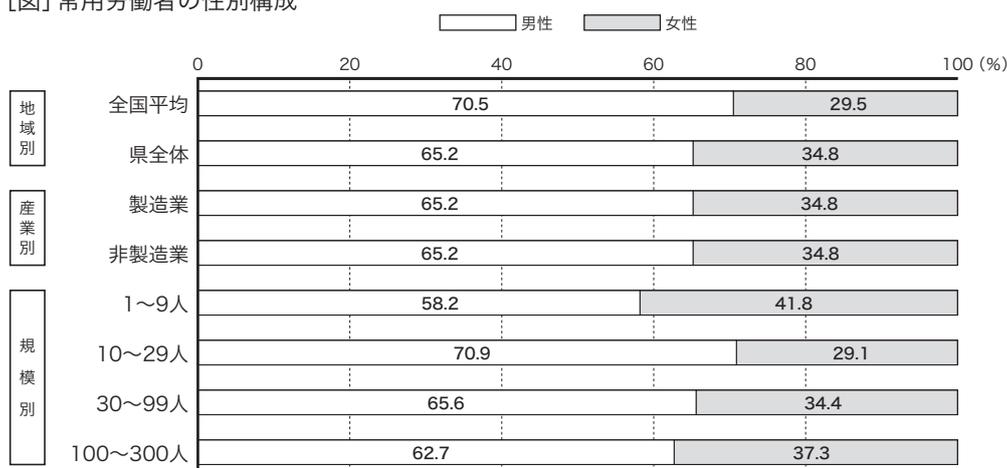
(1) 常用労働者の性別構成

常用労働者の性別構成は、島根県計で「男性」65.2%に対し、「女性」34.8%となっており、全国平均「男性」70.5%「女性」29.5%より「女性」の比率が高くなっており、昨年度調査（「女性」32.0%）よりも「女性」の比率が若干高くなっている。

規模別に女性の比率をみると、「1～9人」で41.8%と最も高く、「100～300人」で37.3%、「30～99人」で34.4%、「10～29人」で29.1%となっており、昨年度調査に比し、「1～9人」、「30～99人」規模で、「女性」の比率が高くなっている。

産業別に女性の比率をみると、製造業は34.8%で昨年度調査（36.8%）を2.0ポイント上回っており、非製造業は34.8%で昨年度調査（28.3%）を6.5ポイント上回っている。

[図] 常用労働者の性別構成



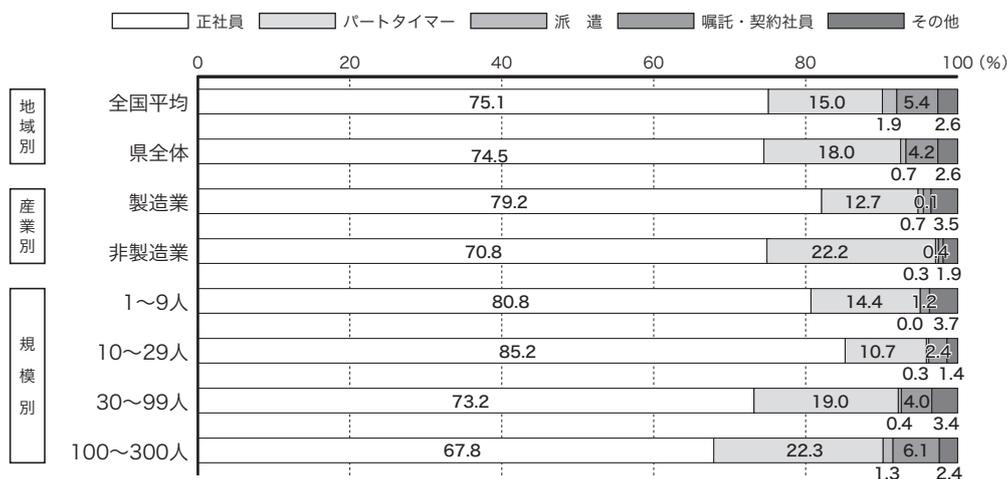
(2) 従業員の雇用形態

従業員の雇用形態は、島根県計では「正社員」74.5%の比率が最も高く、次いで、「パートタイマー」18.0%、「派遣・その他」3.3%、「嘱託・契約社員」4.2%となっており、「正社員」の比率は全国平均（75.1%）に比べ、若干低くなっている。

規模別に「正社員」の比率をみると、「10～29人」で85.2%と最も高く、「1～9人」で80.8%、「30～99人」で73.2%、「100～300人」で67.8%となっており、昨年度調査に比し、「10～29人」規模で「正社員」の比率が高くなっている。

産業別に「正社員」の比率をみると、製造業79.2%、非製造業70.8%いずれも昨年度調査（製造業 81.1%）非製造業（74.4%）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

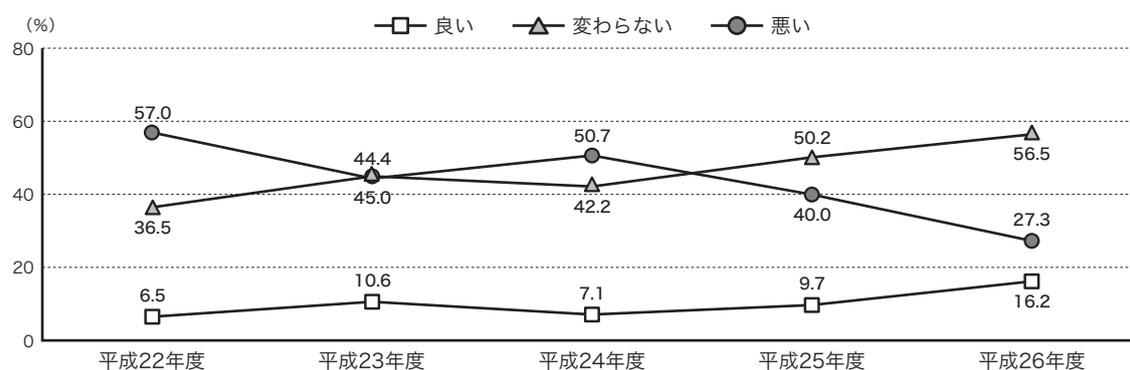
(1) 現在の経営状況

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」とする回答は平成25年度の9.7%から6.5ポイント上昇し、今年度は16.2%となった。

「悪い」とする回答をみると、過去5年間でピークとなった平成24年度の50.7%から2年連続で減少し、今年度の調査では昨年度を12.7ポイント下回り27.3%となっている。

「変わらない」との回答は昨年度調査よりも6.3ポイント高くなり、56.5%となった。

[図] 経営状況（年次推移）



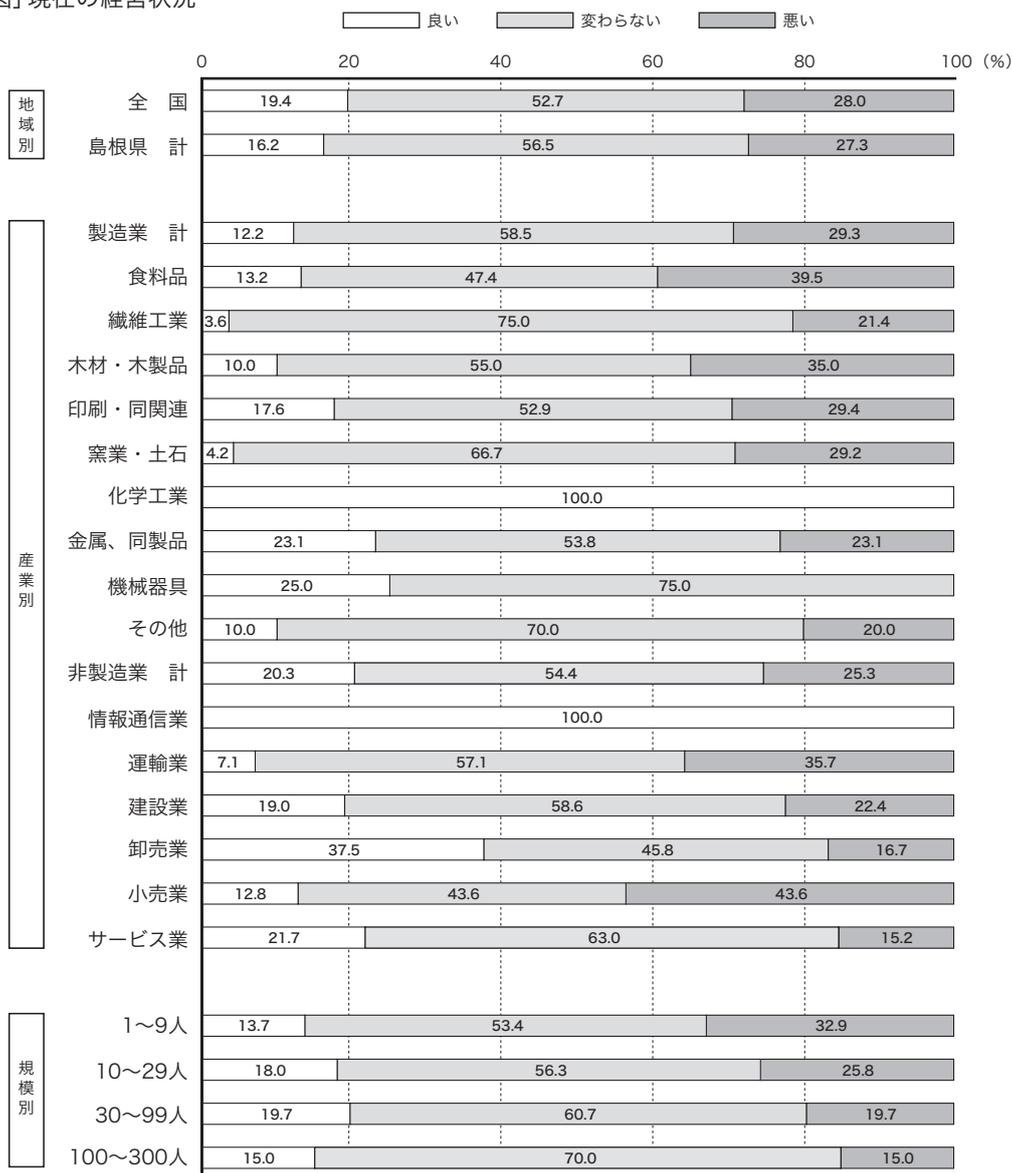
次に、現在の経営状況について、平成26年度の調査結果を詳細にみていくと、島根県計で「良い」が16.2%で、全国平均19.4%を3.2ポイント下回り、「悪い」が27.3%で全国平均28.0%を0.7ポイント下回った。

規模別にみると、「良い」と回答したポイントが最も高いのは「30～99人」で19.7%となり、それに対し、「悪い」と回答したポイントは「1～9人」の32.9%が最も高くなっている。また、「変わらない」という回答は、全ての規模において50%を超え、全国平均を上回っている。

産業別に「良い」との回答をみると、製造業が12.2%、非製造業が20.3%となり、「悪い」との回答をみると、製造業が29.3%、非製造業25.3%となっている。

業種別で「良い」との回答をみると（2社以上の回答があった業種に限定する）、「卸売業」37.5%が最も高く、続いて「機械器具」25.0%、「金属・同製品」23.1%、「サービス業」21.7%となり、20%を超えている。

[図] 現在の経営状況

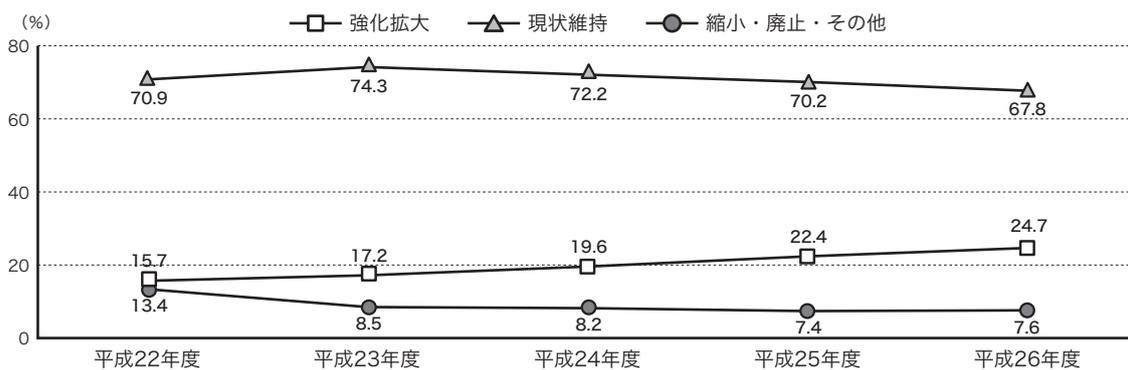


(2) 主要事業の今後の方針 (年次推移)

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22年以降、緩やかに上昇しており今年度は24.7%となっている。

「現状維持」と回答した事業所は昨年度調査70.2%より2.4ポイント下回り67.8%となり、「縮小・廃止・その他」は昨年度調査7.4%より若干上がり7.6%となった。

[図] 主要事業の今後の方針 (年次推移)

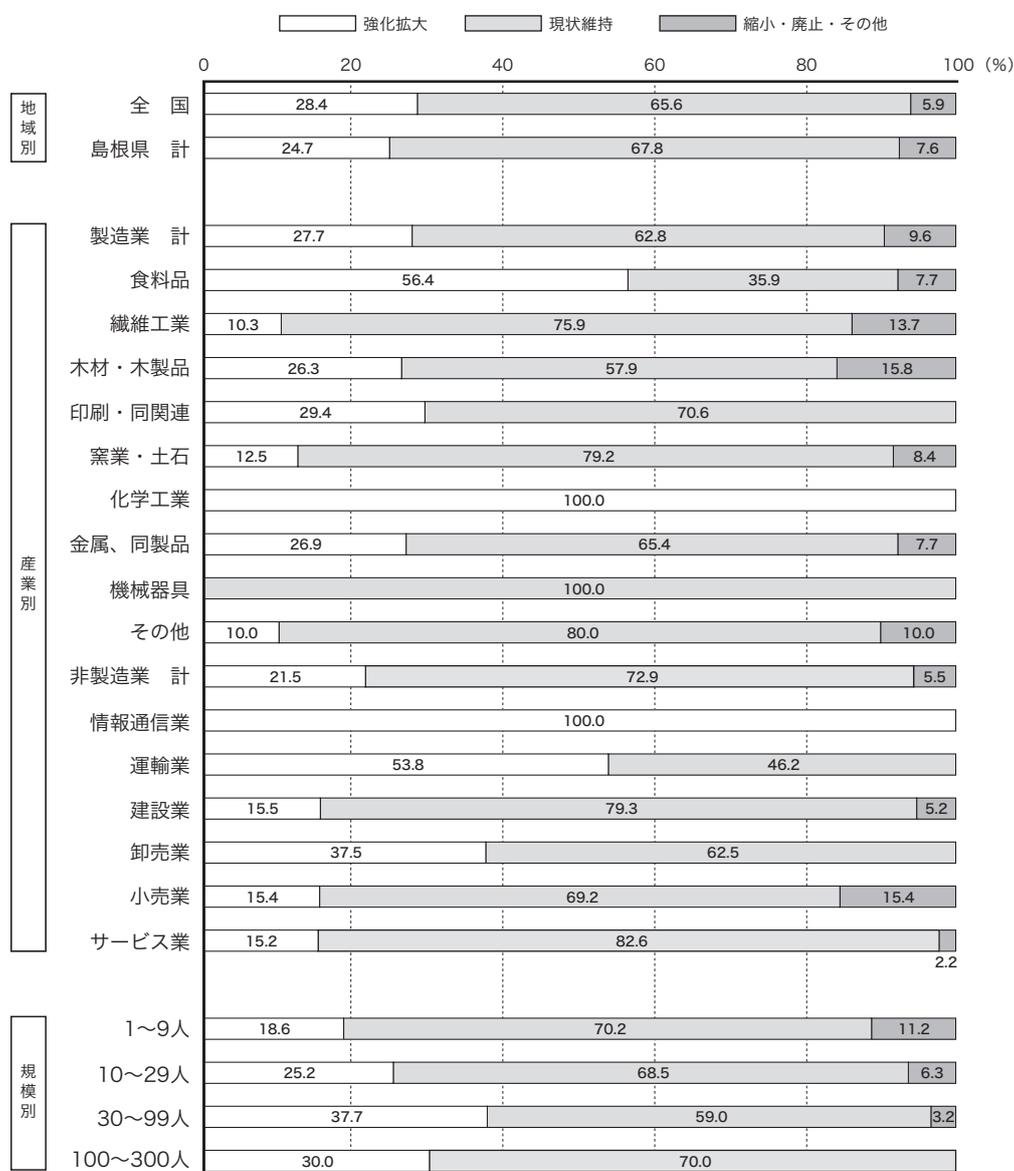


次に、平成26年度の調査結果を詳細にみていくと、島根県計で「強化拡大」24.7%が全国平均28.4%を3.7ポイント下回り、「現状維持」67.8%は2.2ポイント上回り、「縮小・廃止・その他」7.6%は1.7ポイント上回った。

規模別に「強化拡大」の比率をみると、「30～99人」の事業所が37.7%と最も高くなっており、「縮小・廃止・その他」については、「1～9人」の事業所が11.2%と最も高くなっている。「100～300人」の事業所については「縮小・廃止・その他」の項目は0%となっている。「現状維持」については全ての規模において50%を上回っている。

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若干上回っている。業種別において（2社以上の回答があった業種に限定する）、「強化拡大」の回答をみると、「食料品」56.4%、「運輸業」53.8%、「卸売業」37.5%で30%超となっている。一方、「縮小・廃止・その他」の回答をみると、「木材・木製品」15.8%、「小売業」15.4%で高くなっている。

[図] 主要事業の今後の方針

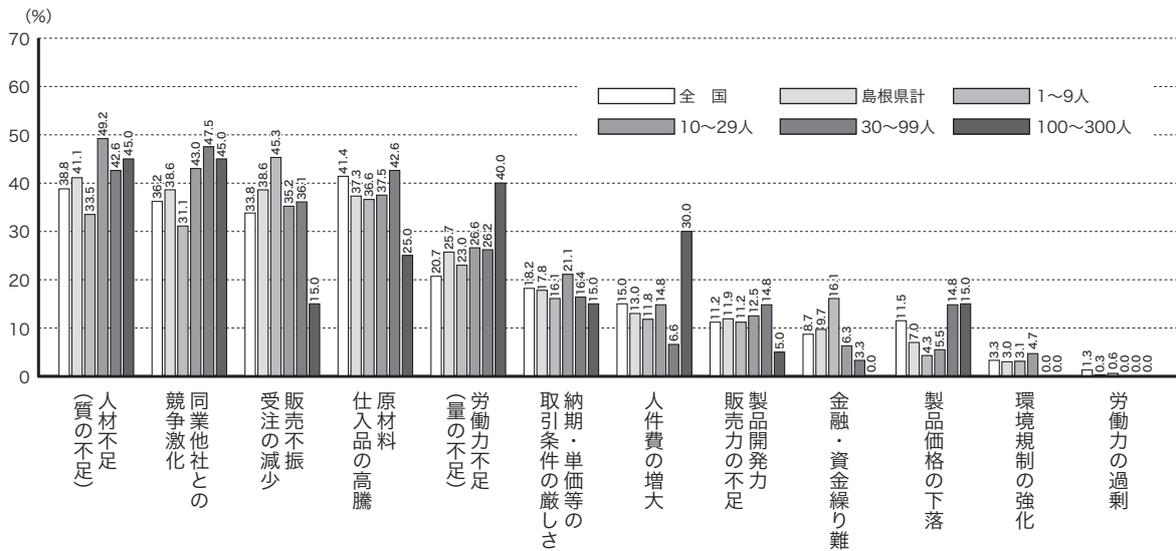


(3) 経営上の隘路

経営上の隘路について14項目中3項目以内の複数回答を求めたところ、島根県計では、1位が「人材不足（質の不足）」41.1%、以下「同業他社との競争激化」38.6%、「販売不振・受注の減少」38.6%、「原材料・仕入品の高騰」37.3%となっており、全国平均と多少前後する項目もあるが、ほぼ同様の結果となっている。

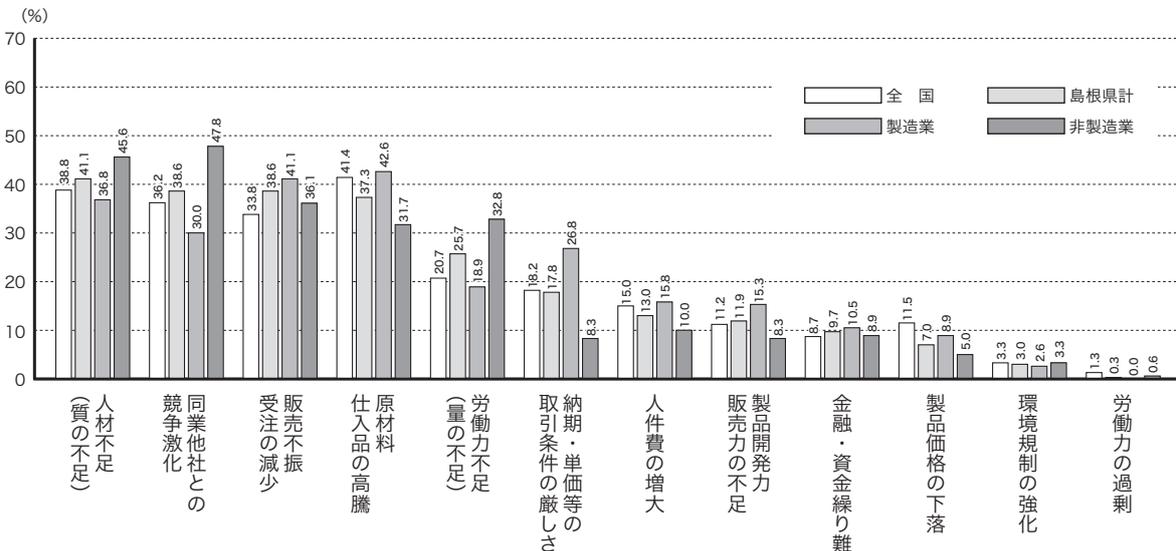
規模別にみると、「10～29人」の事業所は島根県計とほぼ同じ推移だが、その他の規模については大きくバラつきがみられる。特に、「100～300人」の事業所の「労働力不足（量の不足）」40.0%と「人件費の増大」30.0%は他の規模の事業所よりも大きくポイントを上回っている。

[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。）



産業別にみると、製造業は「原材料・仕入品の高騰」42.6%が最も高く、次いで「販売不振・受注の減少」41.1%となっている。それに対し、非製造業は「同業他社との競争激化」47.8%が最も高く、次いで「人材不足（質の不足）」45.6%となっている。「同業他社との競争激化」と「労働力不足（量の不足）」については製造業と非製造業の間に10ポイント以上の差異がみられる。どちらも非製造業が製造業のポイントを大きく上回る結果となっている。

[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。）

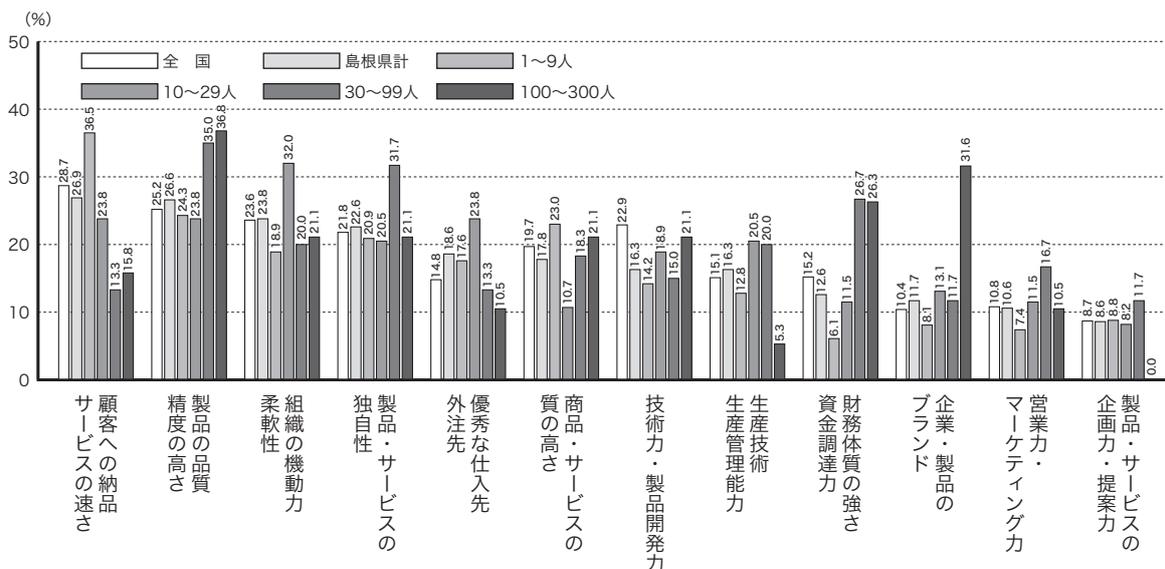


(4) 経営上の強み

経営上の強みについては、島根県計では「顧客への納品・サービスの速さ」の回答が26.9%と最も高く、次いで「製品の品質・精度の高さ」26.6%と続き、全国平均と比べ僅差である。

規模別にみると、「30～99人」および「100～300人」の事業所では「製品の品質・精度の高さ」がそれぞれ35.0%と36.8%で最も高くなっている。また、「1～9人」の事業所では島根県計と同様に「顧客への納品・サービスの速さ」36.5%が、「10～29人」の事業所では「組織の機動力・柔軟性」が32.0%で最も高くなっている。事業所の規模により強みにばらつきがあるが、特に「企業・製品のブランド力」については「100～300人」の事業所は他の規模に対し約20ポイント上回っている。

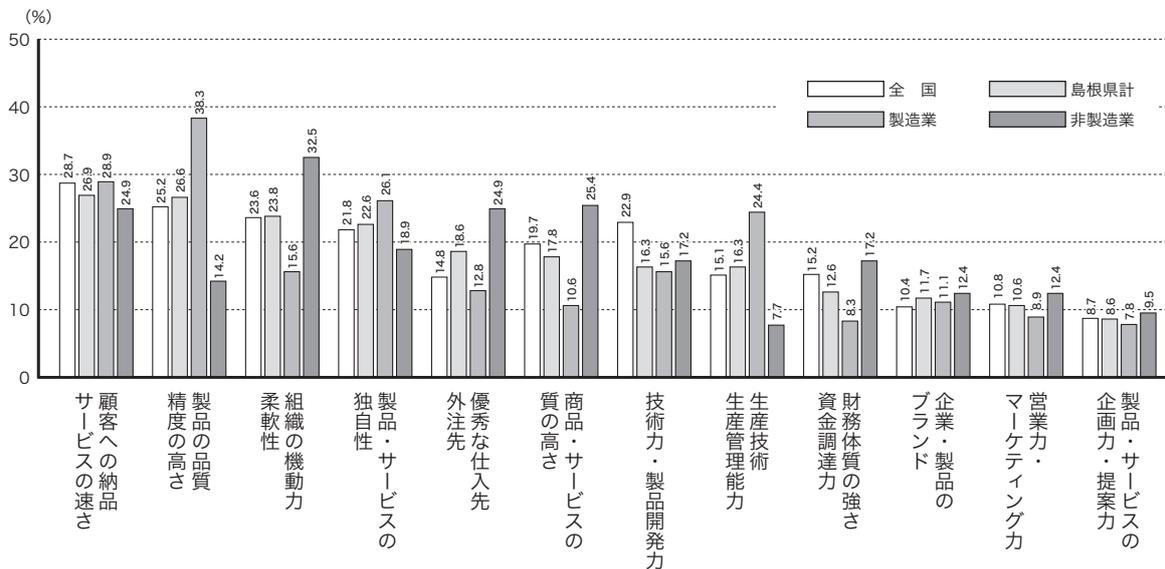
【図】経営上の強み：地域別、規模別（島根県計を基準に降順で並び替え。）



経営上の強みを産業別にみると、製造業では「製品の品質・制度の高さ」38.3%が最も高く、次いで「顧客への納品・サービスの速さ」28.9%、「製品・サービスの独自性」26.1%となっている。

一方、非製造業では「組織の機動力・柔軟性」32.5%が最も高く、次いで「商品・サービスの質の高さ」25.4%、「顧客への納品・サービスの速さ」と「優秀な仕入れ先・外注先」がともに24.9%となっている。

【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。）



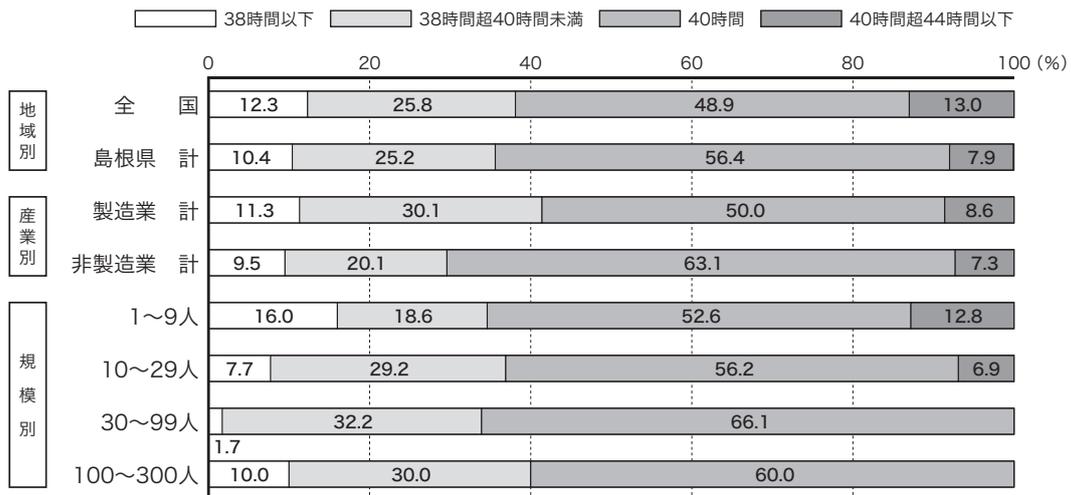
2. 労働時間

(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」56.4%が最も多く、「38時間超40時間未満」25.2%、「38時間以下」10.4%、「40時間超44時間以下」7.9%と続き、全国平均に比べると「40時間」の回答が7.5ポイント高く、「40時間超44時間以下」の回答が5.1ポイント低くなっている。

規模別にみると、週所定労働時間が「40時間以下」となっている割合は、「100～300人」、 「30～99人」100.0%が最も高く、次いで「10～29人」93.1%、「1～9人」87.2%となっている。

[図] 週所定労働時間



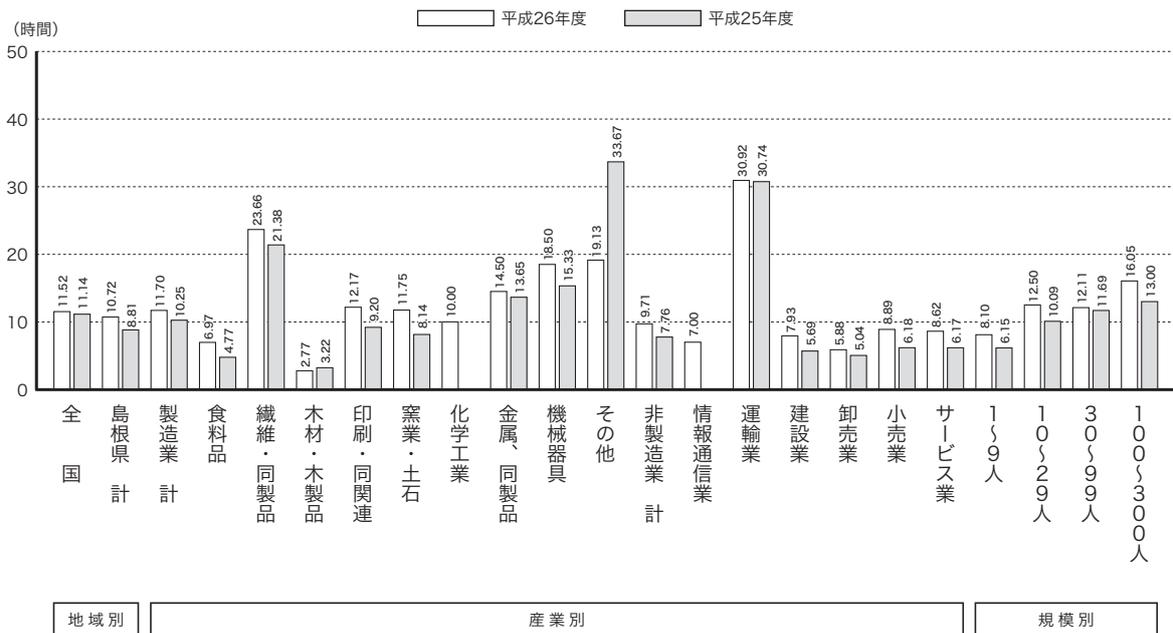
(2) 月平均残業時間

月平均残業時間は、島根県計が10.72時間で、昨年度調査（8.81時間）より1.91時間長くなっており、全国平均11.52時間より0.80時間短くなっている。

規模別にみると、昨年度調査と同様、規模が大きくなるにつれて残業時間が長くなる傾向にあり、いずれの規模においても昨年度調査の残業時間を上回っている。また、「100～300人」の大規模事業所では、昨年度調査（13.00時間）を3.05時間上回っている。

産業別にみると、製造業11.70時間が非製造業9.71時間を1.99時間上回り、業種別では、「運輸業」30.92時間で30時間を超え、次いで「繊維・同製品製造業」23.66時間で20時間を超えている。

[図] 月平均残業時間



3. 従業員の有給休暇について

(1) 年次有給休暇

①平均付与日数

年次有給休暇の平均付与日数は、島根県計で15.97日と、全国平均15.60日より0.37日上回り、昨年度調査（16.45日）に比べ0.48日下回っている。

規模別にみると、平均付与日数はいずれも約16日で大きな差異はみられない。

産業別にみると、非製造業16.18日が製造業15.73日を0.45日上回っている。業種別にみると、「窯業・土石」20.55日が最も多く、次いで「建設業」17.39日、「その他」17.2日、「機械器具」・「情報通信業」17.00日、「卸売業」16.73日、「金属・同製品」16.55日、「印刷・同関連」16.44日、「運輸業」16.08日となっている。逆に平均付与日数が少ないのは、昨年度同様に「繊維工業」12.87日で、全国・島根県計平均を大きく下回っている。

②取得日数

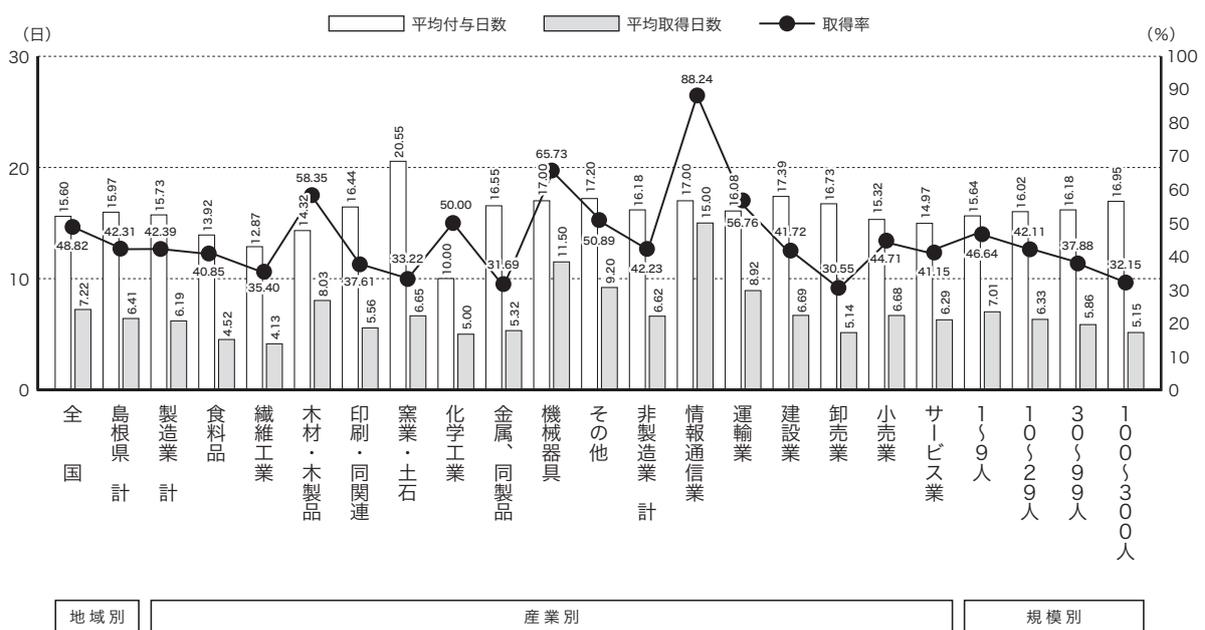
年次有給休暇の平均取得日数は、島根県計6.41日で昨年度調査（6.54日）を若干下回っており、全国平均7.22日より0.81日下回っている。

規模別にみると、「100～300人」の平均取得日数は5.15日と最も少なくなっている。

産業別にみると、非製造業6.62日が製造業6.19日を0.43日上回っている。

業種別にみると、「情報通信業」15.00日が最も多く、次いで「機械器具」11.5日、「その他」9.2日、「運輸業」8.92日、「木材・木製品」8.03日、「建設業」6.69日、「窯業・土石」6.65日が平均取得日数を上回っている。逆に「繊維工業」4.13日が最も少なく、「食料品」4.52日、「卸売業」5.14日、「金属・同製品」5.32日、「印刷・同関連」5.56日、「サービス業」6.29日が平均取得日数を下回っている。

[図] 年次有給休暇の平均付与日数・取得日数・取得率



4. 新規学卒者（平成26年3月卒）の採用状況

(1) 初任給

平成26年3月の新規学卒者の平均初任給額をみると、島根県計で、学卒種別8種別のうち、最も高い種別から順に「大学卒：技術系」187,466円、「大学卒：事務系」177,667円、「短大卒：技術系」170,167円、「専門学校卒：技術系」163,500円、「専門学校卒：事務系」151,134円、「短大卒：事務系」149,080円、「高校卒：技術系」146,994円、「高校卒：事務系」145,146円となっている。

全国平均と比べると、全ての種別において下回っている。

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5種別のうち3種別（「専門学校卒：技術系」、「大学卒：技術系」、「大学卒：事務系」）では、製造業が非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）

| | 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 |
| 全国計 | 158,468 | 151,799 | 168,759 | 162,517 | 171,314 | 168,637 | 194,585 | 190,289 |
| 島根県計 | 146,994 | 145,146 | 163,500 | 151,134 | 170,167 | 149,080 | 187,466 | 177,667 |
| 製造業計 | 142,873 | — | 175,000 | — | 169,000 | — | 215,019 | 183,333 |
| 非製造業計 | 151,332 | 145,146 | 152,000 | 151,134 | 171,333 | 149,080 | 179,200 | 176,250 |

(2) 採用充足状況

平成26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並びに平均採用人数について、学卒種別にみると次のとおりとなっている。

①高校卒

充足率は、島根県計で「技術系」90.7%（全国平均91.4%）、「事務系」92.3%（同92.4%）、「合計」91.3%（同91.6%）で、全ての種別で全国平均を下回っている。

規模別にみると、「10～29人」で100.0%の充足率であった。

平均採用人数は、「技術系」1.70人（全国平均2.11人）、「事務系」2.67人（同1.81人）、「合計」2.03人（同2.20人）で、「事務系」は全国平均を上回った。

規模別では、大規模事業所ほど平均採用人数が多く、産業別では製造業の方が多くなっている。

②専門学校

充足率は、「技術系」100.0%（全国平均91.9%）、「事務系」100.0%（同96.8%）、「合計」100.0%（同92.7%）となっている。

規模別、産業別では、回答のあった事業所では、いずれも100.0%の充足率であった。

平均採用人数は、「技術系」1.33人（全国平均1.57人）、「事務系」1.25人（同1.41人）、「合計」1.29人（同1.60人）でいずれも全国平均を下回っている。

規模別では、規模が大きくなるにつれ平均採用人数が多くなる傾向があり、産業別では、製造業の方が多くなっている。

③短大卒（含高専）

充足率は、「技術系」75.0%（全国平均91.6%）、「事務系」44.4%（同92.9%）、「合計」58.8%（同92.1%）となっている。

産業別にみると、製造業は100.0%の充足率であった。

平均採用人数は、「技術系」1.20人（全国平均1.32人）、「事務系」1.00人（同1.25人）、「合計」1.11人（同1.33人）で、いずれも全国平均を下回っている。

規模別にみると、「30～99人」で1.00人、「100～300人」で1.25人となっている。

産業別にみると製造業1.50人が非製造業1.00人となっている。

④大学卒

充足率は、「技術系」81.3%（全国平均88.1%）、「事務系」93.8%（同92.6%）、「合計」87.5%（同90.2%）で、「事務系」は全国平均を若干上回っている。

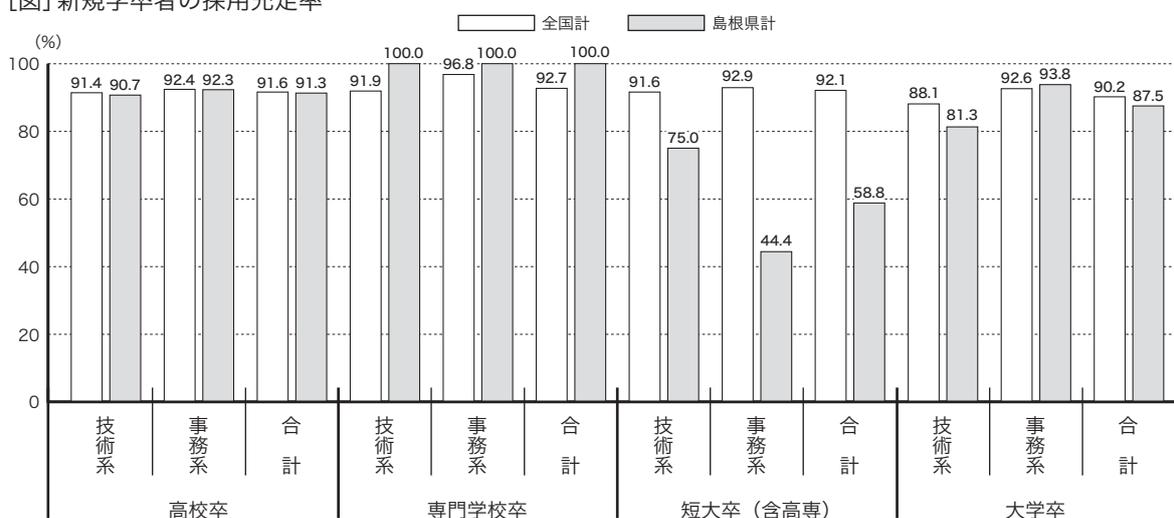
規模別にみると、「100～300人」で81.0%となった以外は、いずれも100.0%の充足率であった。

産業別にみると、製造業で100.0%、非製造業で84.6%の充足率であった。

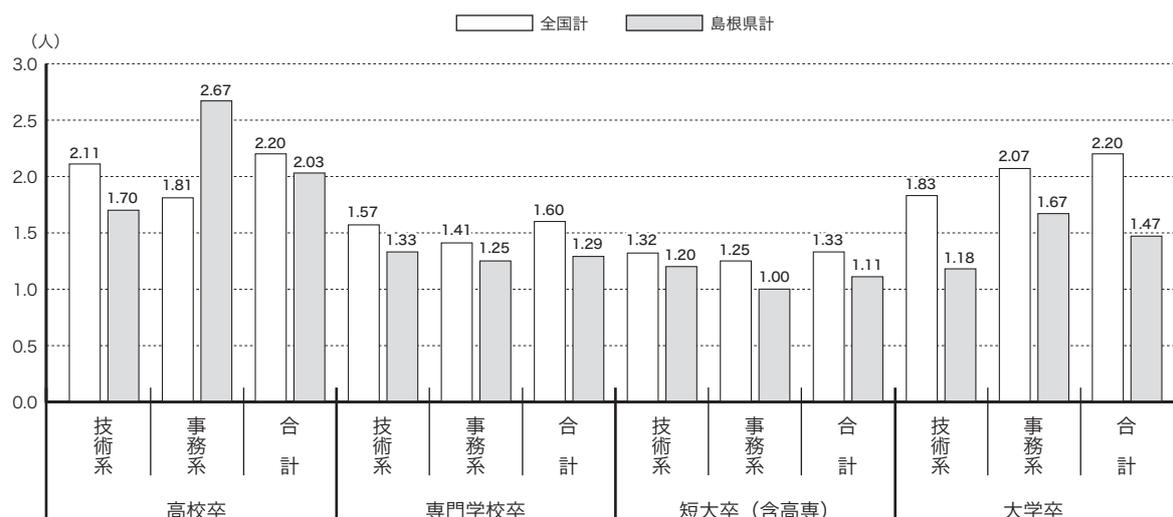
平均採用人数は、「技術系」1.18人（全国平均1.83人）、「事務系」1.67人（同2.07人）、「合計」1.47人（同2.20人）で、いずれも全国平均を下回っている。

規模別にみると、規模が大きくなるにつれ平均採用人数が多くなる傾向があり、産業別にみると製造業の方が多くなっている。

[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



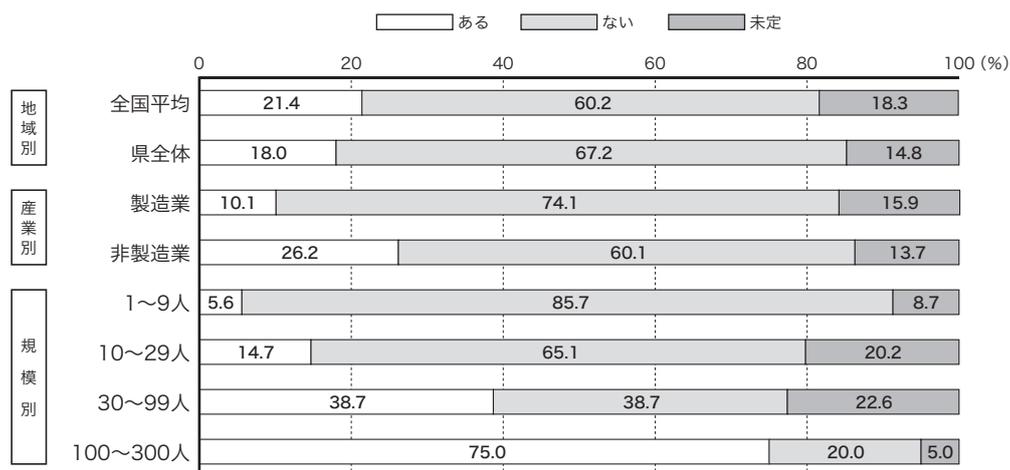
(3) 平成27年度の採用計画

平成27年度の新規学卒者採用計画については、「ない」67.2%が最も多く、「ある」18.0%、「未定」14.8%の順となった。昨年度調査に比べ、「ある」が0.1ポイント（昨年17.9%）、「未定」は0.2ポイント（同14.6%）上回り、「ない」が0.3ポイント（同67.5%）下回った。

規模別に「ある」の比率をみると、規模が大きくなるにつれ多くなり、「ない」の比率は規模が小さくなるにつれ多くなっている。

産業別に「ある」の比率をみると、製造業10.1%（昨年15.1%）、非製造業26.2%（同20.0%）と非製造業が16.1ポイント上回り、「ない」の比率をみると、製造業74.1%（昨年68.2%）、非製造業60.1%（同66.9%）と製造業が14ポイント上回った。

[図] 平成27年度新規学卒者採用計画



5. 女性の管理職について

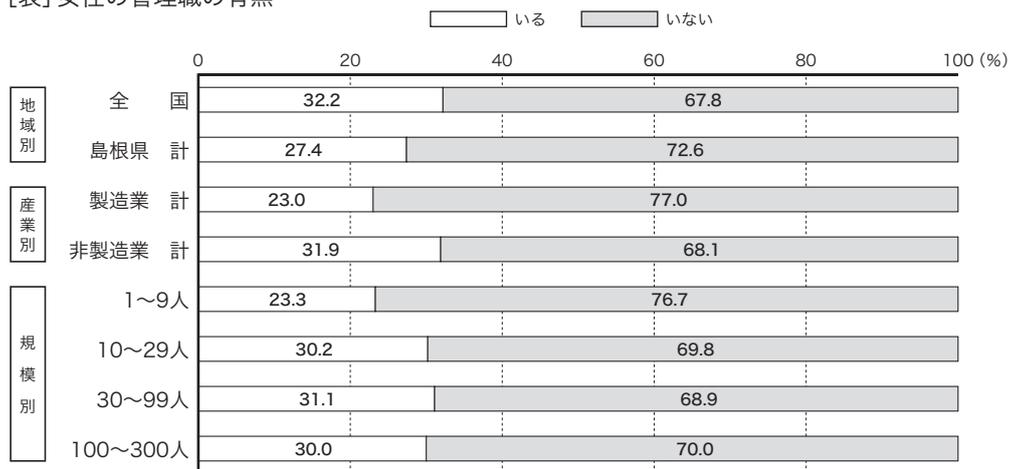
(1) 女性管理職の有無

女性管理職の有無をみると、島根県計で、「いる」27.4%（全国平均32.2%）、「いない」が72.6%（同67.8%）となっており、女性の管理職が「いる」割合が全国平均を下回っている。

規模別にみると、1～9人で「いる」が23.3%と最も低く、「10～29人」、「30～99人」、「100～300人」で「いる」が30%を上回っている。

産業別にみると、女性管理職の「いる」が製造業で23.0%、非製造業で31.9%となっており、非製造業のほうが女性の管理職がいる割合が高くなっている。

[表] 女性の管理職の有無



(2) 登用されている女性の管理職の人数

女性の管理職が「いる」とした事業所で登用されている女性の管理職（役職別）の人数は下記の通りである。

① 役員

島根県計で、「1人」92.3%（全国平均80.0%）が最も多く、「2人」6.2%（同17.7%）となっている。「3人」（同1.7%）、「4人」（同0.4%）の事業所はなく5人以上で1.5%（同0.2%）となっている。

規模別にみると、「1～9人」で「1人」が93.3%、「2人」が6.7%となっている。「10～29人」で「1人」が92.3%、「2人」が7.7%、「30～99人」で「1人」が100%となっている。「100～300人」の規模の事業所では「1人」が66.7%、「5人以上」が33.3%となっており、規模が大きい事業所では5人以上の役員を登用している事業所がある。

産業別にみると、製造業で、「1人」が96%、「2人」が4%となっており、非製造業で「1人」が90.0%、「2人」が7.5%、「5人以上」が2.5%となっている。

② 部長級

島根県計で「1人」が100%（全国平均89.5%）となっており、回答のあった事業所で2人以上の部長級がいる事業所はない（全国平均「2人」7.7%、同「3人」2.1%、同「4人」0.7%）。

③ 課長級

島根県計で「1人」69.2%（全国平均76.0%）が最も多く、「2人」23.1%（同15.6%）は全国

平均を7.5ポイント上回っており、「3人」3.8%（同5.2%）、4人0%（同1.6%）、5人以上3.8%（同1.6%）となっている。

規模別にみると、「1～9人」で「1人」が100%、「10～29人」で「1人」が75.0%、「2人」が25.0%、「30～99人」で「1人」が63.6%、「2人」が27.3%となっている。「100～300人」では「1人」が60.0%、「2人」が20.0%、「5人以上」が20.0%となっている。

産業別にみると、製造業で「1人」が60.0%、「2人」が30.0%、「3人」が10.0%となっており、1事業所あたりの人数が増えるほど割合は減少している。非製造業で「1人」が75.0%、「2人」が18.8%、「5人以上」が6.3%となっている。1事業所あたりの人数が増えるほど割合は減少している。

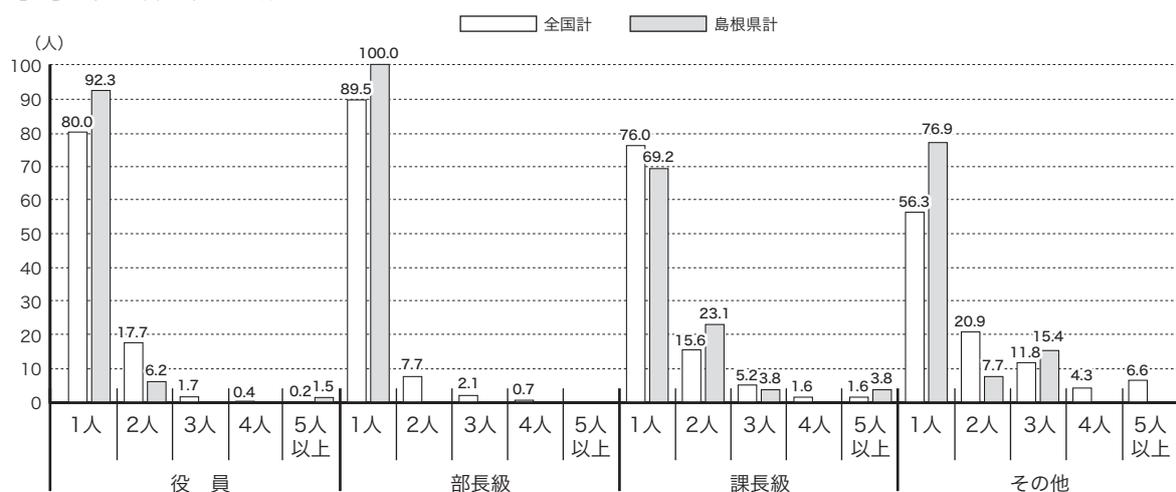
④その他

島根県計で「1人」が76.9%（全国平均56.3%）が最も多く、「2人」が7.7%（同20.9%）、「3人」が15.4%（同11.8%）となっている。

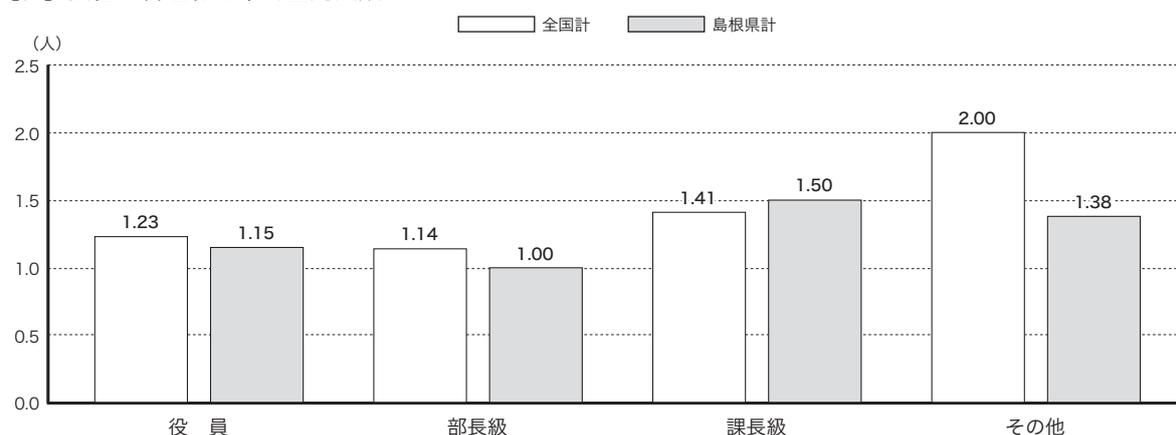
規模別にみると、「1～9人」、「10～29人」で「1人」が100%、30～99人で「1人」が75%、「3人」が25%、「100～300人」で「2人」、「3人」がいずれも50%となっている。

産業別にみると、製造業で「1人」が83.3%、「3人」が16.7%となっている。非製造業でも「1人」が71.4%と高い割合となっており、「2人」、「3人」がいずれも14.3%となっている。

[表] 女性の管理職の人数



[表] 女性の管理職の平均登用人数



6. 非正規雇用労働者について

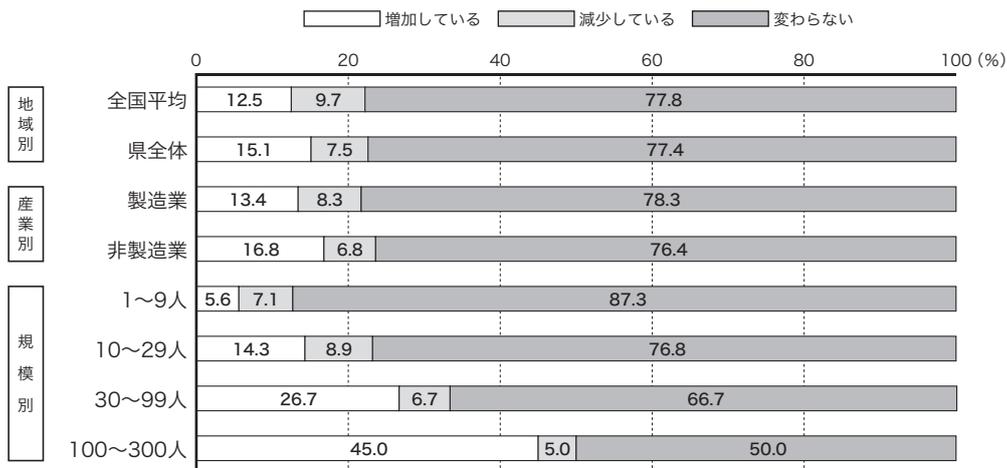
(1) 非正規雇用労働者数の比較

非正規雇用労働者数は、鳥根県計で「変わらない」77.4%が最も多く、次いで「増加している」15.1%、「減少している」7.5%となっており、「変わらない」事業所の割合は全国平均とほぼ同様となっている。

規模別にみると、「増加している」とする比率は、規模が大きくなるにつれ高くなっており、「100～300人」45.0%が「1～9人」5.6%を39.4ポイント上回る結果となっている。

産業別に「増加している」事業所の割合をみると、非製造業16.8%が製造業13.4%を3.4ポイント上回っている。

[図] 非正規雇用労働者数の比較



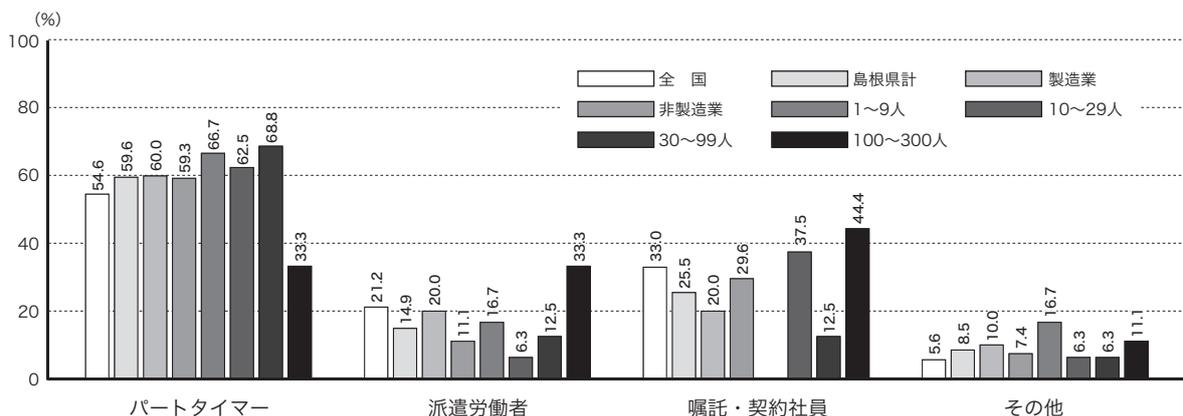
(2) 増加している雇用形態

増加している雇用形態をみると、鳥根県計では「パートタイマー」59.6%が最も多く、次いで「嘱託・契約社員」25.5%、「派遣労働者」14.9%、「その他」8.5%と続き、全国平均と比べ「パートタイマー」の比率は5.0ポイント上回っている。

規模別にみると、「パートタイマー」の比率は、「1～9人」66.7%、「10～29人」62.5%、「30～99人」68.8%、「100～300人」33.3%となっており、最も高い「30～99人」と最も低い「100～300人」を比較した場合、その差異は35.5ポイントとなっている。

産業別にみると、製造業、非製造業とも「パートタイマー」の割合が最も高く、製造業60.0%が非製造業59.3%を0.7ポイント上回った。

[図] 増加している雇用形態



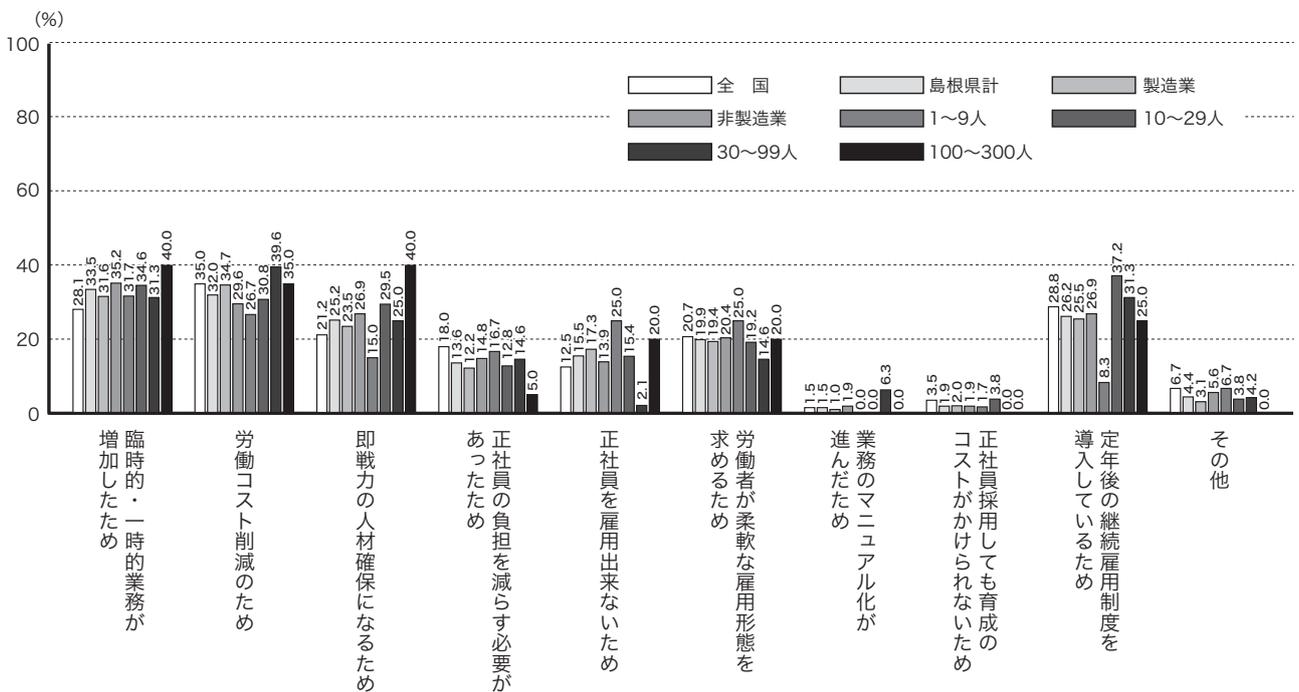
(3) 非正規雇用労働者の雇用要因

非正規雇用労働者の雇用要因は、島根県計で「臨時的・一時的業務が増加したため」33.5%が最も多く、次いで「労働コスト削減のため」32.0%、「定年後の継続雇用制度を導入しているため」26.2%と続き、「臨時的・一時的業務が増加したため」と回答した事業所は全国平均と比べ5.4%上回る結果となった。

規模別にみると、「臨時的・一時的業務が増加したため」とする比率は、「1～9人」31.7%、「10～29人」34.6%、「30～99人」31.3%、「100～300人」40.0%となっており、最も高い「100～300人」と最も低い「30～99人」を比較した場合、その差異は8.7ポイントとなっている。

産業別にみると、製造業は「労働コスト削減のため」34.7%が最も高く、非製造業は「臨時的・一時的業務が増加したため」35.2%が最も高くなっている。

[図] 非正規雇用労働者の雇用要因



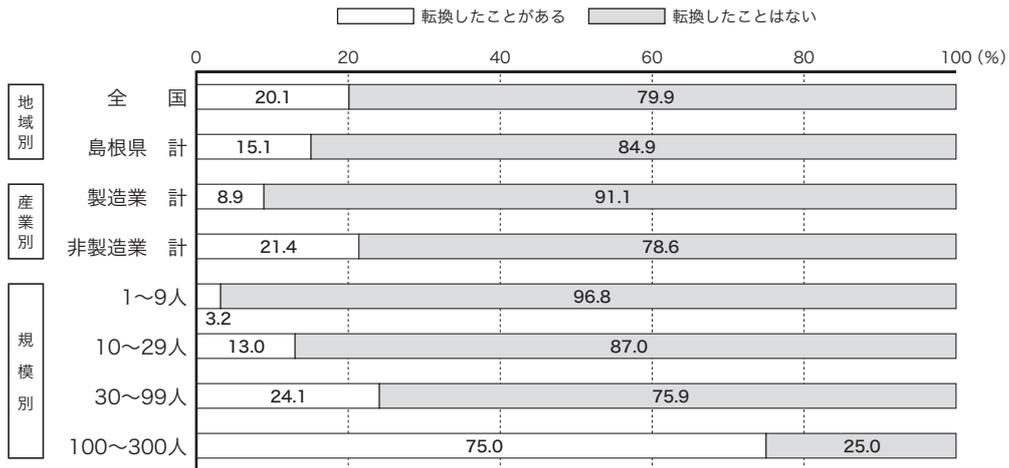
(4) 非正規雇用労働者の正規雇用への転換

非正規雇用労働者の正規雇用への転換をみると、島根県計では、「転換したことはない」84.9%、「転換したことがある」15.1%となっており、「転換したことはない」と回答した事業所は全国平均と比べ5.0ポイント上回る結果となった。

規模別にみると、「転換したことはない」とする比率が、「1～9人」96.8%、「10～29人」87.0%、「30～99人」75.9%、「100～300人」25.0%となっており、最も高い「1～9人」と最も低い「100～300人」を比較した場合、その差異は71.8ポイントとなっている。

産業別にみると、製造業、非製造業とも「転換したことはない」の割合が高く、「製造業91.1%が非製造業78.6%を12.5ポイント上回っている。

【図】非正規雇用労働者の正規雇用への転換



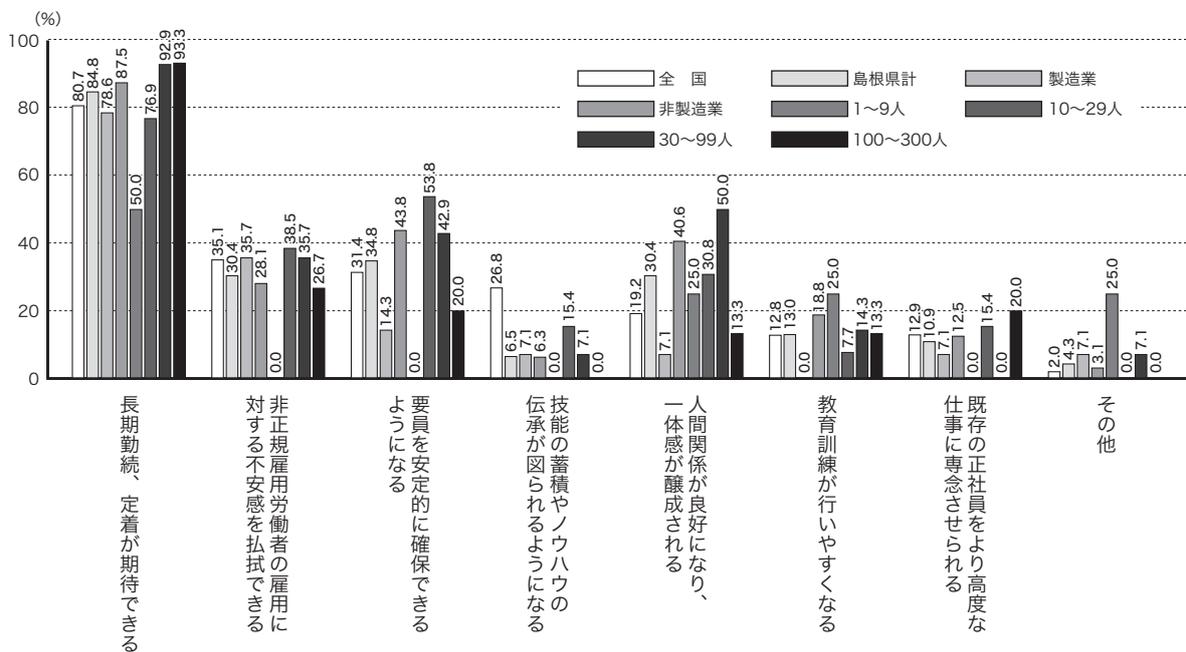
(5) 正規雇用へ転換するメリット

正規雇用へ転換するメリットをみると、島根県計では「長期勤続、定着が期待できる」84.8%が最も多く、全国平均80.7%を4.1ポイント上回っている。

規模別でみると、大規模事業所ほど「長期勤続、定着が期待できる」の割合が高く、「100～300人」93.3%と「1～9人」50.0%の差異は43.3ポイントとなっている。

産業別でみると、製造業、非製造業とも「長期勤続、定着が期待できる」の割合が最も高く、非製造業87.5%が製造業78.6%を8.9%上回っている。

【図】正規雇用へ転換するメリット



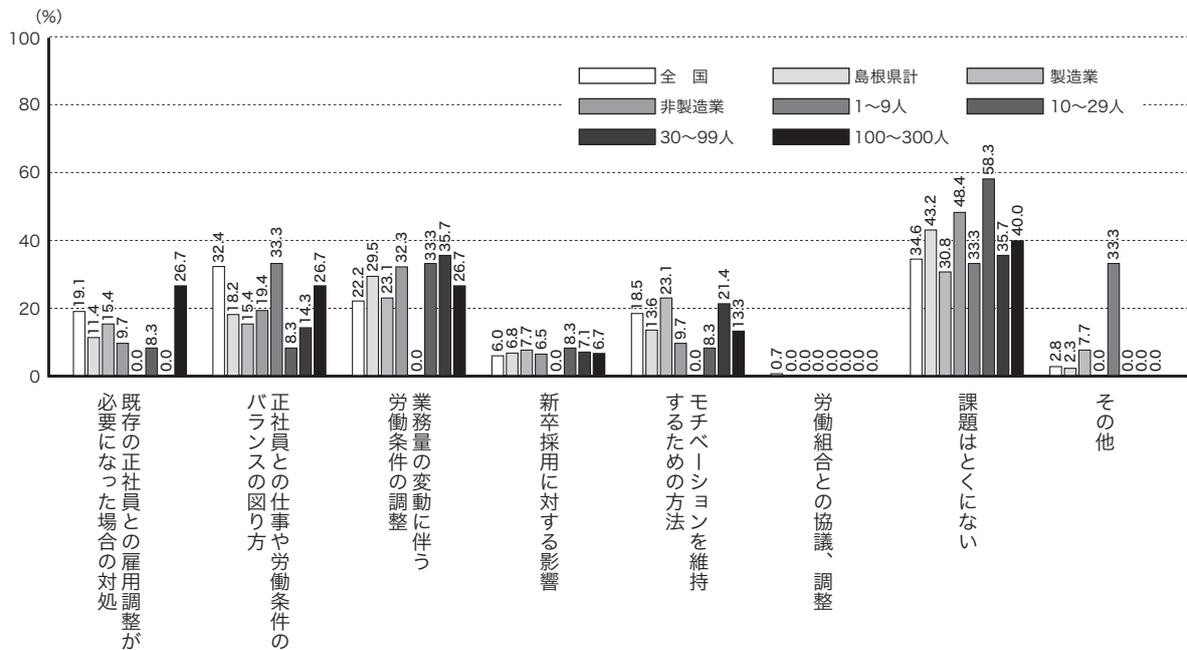
(6) 正規雇用へ転換する上での課題

正規雇用へ転換する上での課題をみると、島根県計では「課題はとくにない」43.2%が最も多く、全国平均34.6%を8.6%上回っている。

規模別にみると、全ての規模において「課題はとくにない」が最も高くなっている。

産業別でみると、製造業、非製造業とも「課題はとくにない」の割合が最も高く、非製造業48.4%が製造業30.8%を17.6ポイント上回っている。

[図] 正規雇用へ転換する上での課題



7. 賃金改定状況

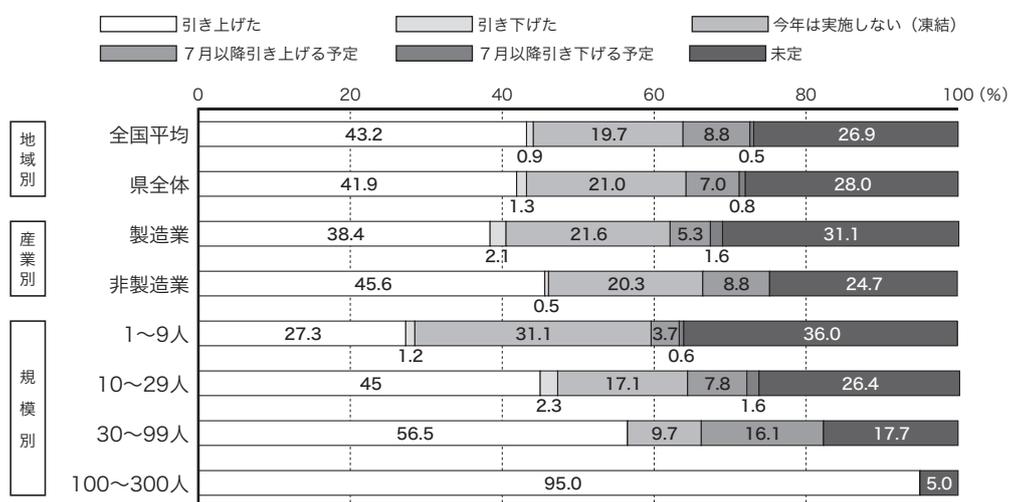
(1) 賃金改定実施状況

平成26年1月1日から7月1日の間の賃金改定実施状況は、島根県計で「引き上げた」41.9%が最も多く、次いで「未定」28.0%、「今年は実施しない（凍結）」21.0%、「7月以降引き上げる予定」7.0%と続いており、「引き上げた」事業所の割合は全国平均を1.3ポイント下回ったが、昨年度調査（30.4%）を11.5ポイント上回った。

規模別にみると、「引き上げた」とする比率は、規模が大きくなるにつれ高くなっており、「100～300人」95.0%（昨年75.0%）と「1～9人」27.3%（同17.4%）の差異は67.7ポイントとなり昨年度調査（57.6ポイント）を10.1ポイント上回る結果となっている。

産業別に「引き上げた」事業所の割合をみると、非製造業45.6%（昨年30.6%）が製造業38.4%（同30.2%）を7.2ポイント上回っており、その差異は昨年度調査（0.4ポイント）から6.8ポイント拡大した。

[図] 賃金改定実施状況



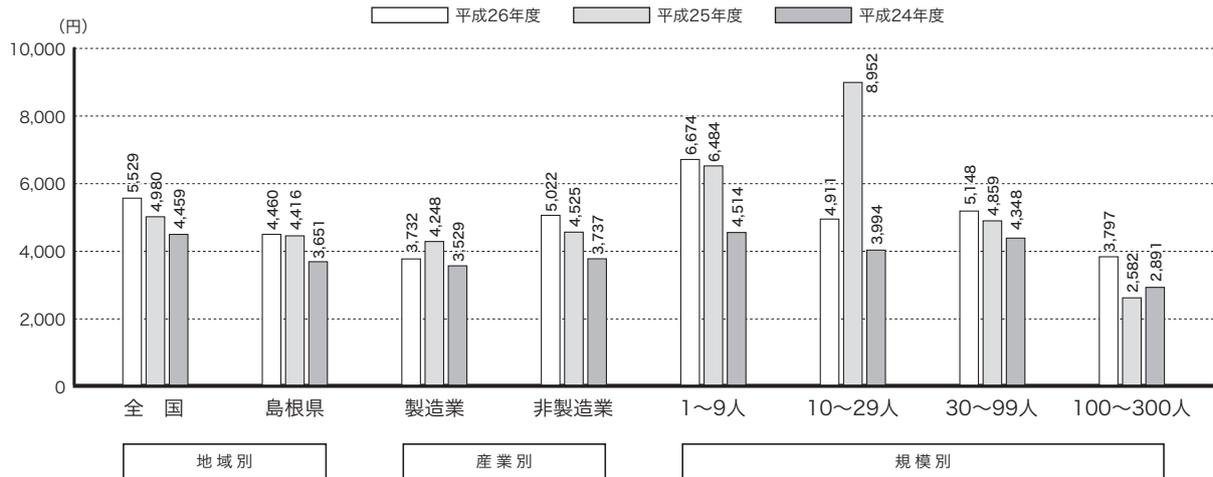
(2) 賃金「引き上げ」の平均昇給額・昇給率（加重平均）

「賃金を引き上げた企業」の平均昇給額・昇給率は、島根県計で4,460円（昇給率1.98%）で昨年を44円上回った。また、全国平均5,529円（同2.25%）より1,069円下回っており、昨年の全国平均との差564円に比べると、その格差は拡大した。

規模別にみると、「1～9人」6,674円（昇給率3.00%）、「10～29人」4,911円（同2.25%）、「30～99人」5,148円（同2.24%）、「100～300人」3,797円（同1.68%）で、「1～9人」の事業所と「100～300人」の事業所との格差は2,877円（昨年3,902円）となっており、その格差は縮小した。

産業別にみると、製造業3,732円（昇給率1.67%）、非製造業5,022円（同2.21%）で、非製造業の方が高くなっている。

[図] 賃金「引き上げ」の平均昇給額（加重平均）



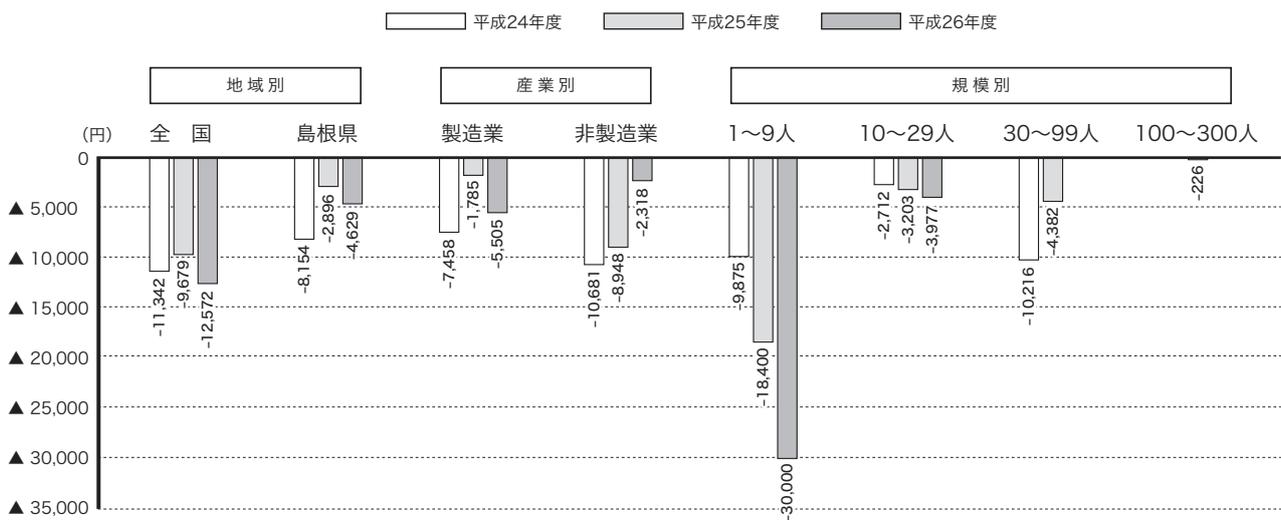
(3) 賃金「引き下げ」の平均昇給額・昇給率（加重平均）

「賃金を引き下げた企業」の平均昇給額・昇給率をみると、島根県計で△4,629円（昇給率△1.96%）で昨年度実績△2,896を上回ったが、全国平均△12,572円（同△4.89%）を下回る結果となった。

規模別にみると、「1~9人」△30,000円（昇給率△11.11%）、「10~29人」△3,977円（同△1.69%）、と、「1~9人」の下げ幅が最も大きく、昨年（△18,400円）と比較しても11,600円上回っている。

産業別にみると、製造業が△5,505円（昇給率△2.35%）、非製造業が△2,318円（同△0.96%）で、製造業が上回っている。昨年度調査と比較すると、製造業が3,720円（昨年度実績△1,785円）上回り、非製造業が6,630円（昨年度実績△8,948円）下回る結果となった。

[図] 賃金「引き下げ」の平均昇給額（加重平均）



②平成27年3月の新規学卒者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

※1. に○をした事業所は②-1の質問にお答え下さい。

②-1 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7) 女性の管理職についてお答え下さい。

①貴事業所では女性の管理職はいますか。(1つだけに○)

1. 女性の管理職がいる 2. 女性の管理職はいない

※1. に○をした事業所は①-1の質問にお答え下さい。

①-1 登用されている女性の管理職の人数についてお答え下さい。(該当するものすべてに○)

1. 役員 (人) 2. 部長級 (人) 3. 課長級 (人)
4. その他(具体的に: 人)

設問8) 非正規雇用労働者についてお答え下さい。

①貴事業所では非正規雇用労働者数が昨年と比較して増加していますか。(1つだけに○)

1. 増加している 2. 減少している 3. 変わらない

※1. に○をした事業所は①-1の質問にお答え下さい。

①-1 増加している形態についてお答え下さい。(該当するものすべてに○)

1. パートタイマー 2. 派遣労働者 3. 嘱託・契約社員 4. その他 ()

②非正規雇用労働者を雇用している要因についてお答え下さい。(該当するものすべてに○)

1. 臨時的・一時的業務が増加したため 2. 労働コスト削減のため
3. 即戦力の人材確保になるため 4. 正社員の負担を減らす必要があったため
5. 正社員を雇用出来ないため 6. 労働者が柔軟な雇用形態を求めるため
7. 業務のマニュアル化が進んだため 8. 正社員採用しても育成のコストがかけられないため
9. 定年後の継続雇用制度を導入しているため 10. その他 ()

③ここ3年間で非正規雇用労働者を正規雇用に転換したことはありますか。(1つだけに○)

1. 転換したことがある 2. 転換したことはない

※1. に○をした事業所は③-1、③-2の質問にお答え下さい。

③-1 正規雇用に転換するメリットについてお答え下さい。(該当するものすべてに○)

1. 長期勤続、定着が期待できる 2. 非正規雇用労働者の雇用に対する不安感を払拭できる
3. 要員を安定的に確保できるようになる 4. 技能の蓄積やノウハウの伝承が図られるようになる
5. 人間関係が良好になり、一体感が醸成される 6. 教育訓練が行いやすくなる
7. 既存の正社員をより高度な仕事に専念させられる 8. その他 ()

③-2 正規雇用に転換する上での課題についてお答え下さい。(該当するものすべてに○)

1. 既存の正社員との雇用調整が必要になった場合の対処 2. 正社員との仕事や労働条件のバランスの図り方
3. 業務量の変動に伴う労働条件の調整 4. 新卒採用に対する影響
5. モチベーションを維持するための方法 6. 労働組合との協議、調整
7. 課題はとくにない 8. その他 ()

設問9) 賃金改定についてお答え下さい。

①平成26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 |

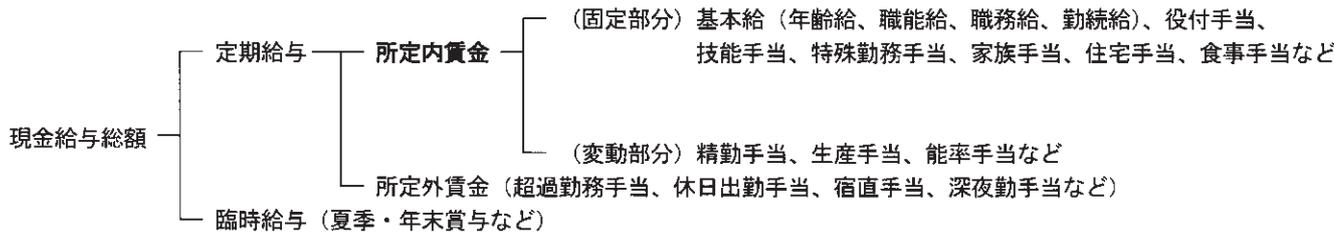
※1. ~ 3. に○をした事業所は下記の①-1へ

①-1 賃金改定(引上げ・引下げ・凍結)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(通勤手当を除く)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) |
| 人 | 円 | 円 | 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) 臨時給与により賃金改定した場合は、上記賃金に含める必要はありません。
- (5) 「所定内賃金」については、下表を参考にして下さい。

賃金分類表



※1. または4. に○をした事業所及び臨時給与を引上げた(7月以降引上げ予定)事業所のみお答え下さい。

②賃金改定(引上げ・7月以降引上げ予定)の内容についてお答え下さい。(該当するものすべてに○)

- | | | |
|-----------|------------------------|--------------------------|
| 1. 定期昇給 | 2. ベースアップ | 3. 基本給の引上げ(定期昇給制度のない事業所) |
| 4. 諸手当の改定 | 5. 臨時給与(夏季・年末賞与など)の引上げ | |

- 〔注〕(1) 「定期昇給」とは、あらかじめ定められた企業の制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することをいいます。また、毎年時期を定めて行っている場合は、能力、業績評価に基づく査定昇給なども含みます。
- (2) 「ベースアップ」とは、賃金表の改定により賃金水準を引上げることをいいます。

③貴事業所では、今年の賃金改定(引上げ・7月以降引上げ予定)の決定の際に、どのような要素を重視しましたか。(該当するものすべてに○)

- | | | | | |
|--------------------|-------------|--------------|----------|------------|
| 1. 企業の業績 | 2. 世間相場 | 3. 労働力の確保・定着 | 4. 物価の動向 | 5. 労使関係の安定 |
| 6. 親会社又は関連会社の改定の動向 | 7. 前年度の改定実績 | 8. 賃上げムード | 9. 消費税増税 | |
| 10. 重視した要素はない | 11. その他() | | | |

◎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。

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
中央会URL <http://www.crosstalk.or.jp/>