

令和2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

令和2年度の我が国経済は、新型コロナウイルス感染拡大により全国で緊急事態宣言が発令され、外出自粛・在宅勤務の推進・一部の業種で休業要請等がなされたことにより、まさに大きな影響を受けた年度であったと言えます。

国内の雇用・労働環境において、少子高齢化・人口減少の加速、人材の不足や働き方改革への対応といったこれまでの課題に加え、時短勤務の導入やテレワークの推進など、「ウィズコロナ」時代の新たな労働形態への対応が求められるようになっております。

島根県の経済情勢も新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、企業の収益・経常利益・設備投資・有効求人倍率といった指標で、総じて減少低下が表れておりましたが、業種によっては持ち直しの動きや、好調な業種も見られております。島根県商工労働部商工政策課がまとめている「本県経済の動向（概況）令和3年2月9日発表分」を見ますと、「島根県の経済は、全体としては厳しい状況が続いているが、一部では持ち直しつつある。」という見解があり、雇用関係の指標では、令和2年2月に1.69であった島根県の月間有効求人倍率が、9月の1.30を底として、12月には1.37とわずかながらも持ち直しと考えられる数値が表れております。

このような情勢の中、当会では今年度も、県内の様々な業種の中小企業組合にご協力いただき、その組合員600事業所を対象に、「中小企業労働事情実態調査」を実施しました。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、時期折々の重要な設問事項を加えて、全国一斉に実施しております。今年度の調査では、時期折々の設問事項として「高年齢者の雇用について」・「新型コロナウイルス感染拡大による影響について」の2項目を設け、県内中小企業の対応状況・今後のお考え等をご回答いただき、報告書として取りまとめました。

本報告書が、県内中小企業の労働事情の実態把握と、今後の労務管理改善の一助となれば幸いに存じます。

最後に、本調査にご協力いただきました関係組合並びに調査対象事業所の皆様方に厚くお礼を申し上げますとともに、今後ますますのご発展を祈念申し上げます。

令和3年3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. 新規学卒者の採用状況について	14
1. 目的	1	(1) 初任給	14
2. 調査の方法	1	(2) 採用充足状況・平均採用人数	14
3. 調査対象および事業所数	1	(3) 令和3年度の採用計画	16
4. 調査対象業種	1	5. 高年齢者の雇用について	17
5. 調査時点	1	(1) 60歳以上の高年齢者の雇用状況	17
6. 調査内容	1	(2) 高年齢者雇用措置で講じた内容	17
（Ⅱ）回答事業所の概要	2	(3) 高年齢者の労働条件	18
1. 回答事業所数および回答率	2	(4) 高年齢者就業確保措置新設の 把握状況	21
2. 労働組合の組織状況	2	(5) 高年齢者就業確保措置のために 講じる予定の事項	22
3. 回答事業所の従業員に関する特徴	3	6. 新型コロナウイルス感染拡大による 影響について	23
（Ⅲ）調査結果の概要	5	(1) 新型コロナウイルス感染拡大による 経営への影響	23
1. 経営状況について	5	(2) 新型コロナウイルス感染拡大による 雇用環境の変化	24
(1) 現在の経営状況	5	(3) 新型コロナウイルス感染拡大による 労働環境の整備	25
(2) 主要事業の今後の方針	6	(4) 新型コロナウイルス感染拡大により、 雇用維持等のために活用した助成金	26
(3) 経営上の隘路（障害）	8	7. 賃金改定状況	28
(4) 経営上の強み	9	(1) 賃金改定実施状況	28
2. 従業員の労働時間について	10	(2) 賃金「引上げ」の平均昇給額・ 昇給率（加重平均）	28
(1) 週所定労働時間	10	(3) 賃金「引下げ」の平均昇給額・ 昇給率（加重平均）	29
(2) 月平均残業時間 (従業員1人当たり)	11	(4) 賃金改定の内容	30
3. 従業員の有給休暇について	12	(5) 賃金改定の決定要素	31
(1) 平均付与日数（従業員1人当たり）	12		
(2) 平均取得日数（従業員1人当たり）	12		
(3) 平均取得率（従業員1人当たり）	12		

（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支援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・集計・分析したものである。

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

令和2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新規学卒者の採用に関する内容
- ⑤高年齢者の雇用に関する内容
- ⑥新型コロナウイルス感染拡大による影響に関する内容
- ⑦賃金改定に関する内容

※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333事業所、その内訳は、製造業137事業所、非製造業196事業所であり、回収率は55.5%であった。

- ・統計表あるいはグラフ中には、集計母数が極めて少ないものがあります。
- ・設問項目ごとに「不明」「非該当」を除いて集計しているため、各有効回答数に差が生じています。
- ・構成百分率の計算は、小数点第2位以下を四捨五入しており、合計が100.0%にならない場合があります。

[表] 業種別・規模別回答事業所数の内訳

(単位：事業所数)

従業員規模		1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	計
全	国	6,965	6,770	4,943	1,437	20,115
島	根 県	114	124	73	22	333
製	小 計	44	62	21	10	137
	食 料 品	14	13	6	1	34
	織 維 工 業	5	16	-	-	21
	木 材 ・ 木 製 品	12	2	2	-	16
	印 刷 ・ 同 関 連	3	10	3	-	16
	窯 業 ・ 土 石	2	10	4	2	18
	化 学 工 業	-	-	1	1	2
	金 属 、 同 製 品	7	6	2	5	20
	機 械 器 具	-	3	2	1	6
	そ の 他	1	2	1	-	4
非	小 計	70	62	52	12	196
	情 報 通 信 業	-	1	-	-	1
	運 輸 業	3	9	6	1	19
	建 設 業	29	36	21	6	92
	卸 売 業	5	3	7	1	16
	小 売 業	15	5	5	-	25
	サ ー ビ ス 業	18	8	13	4	43

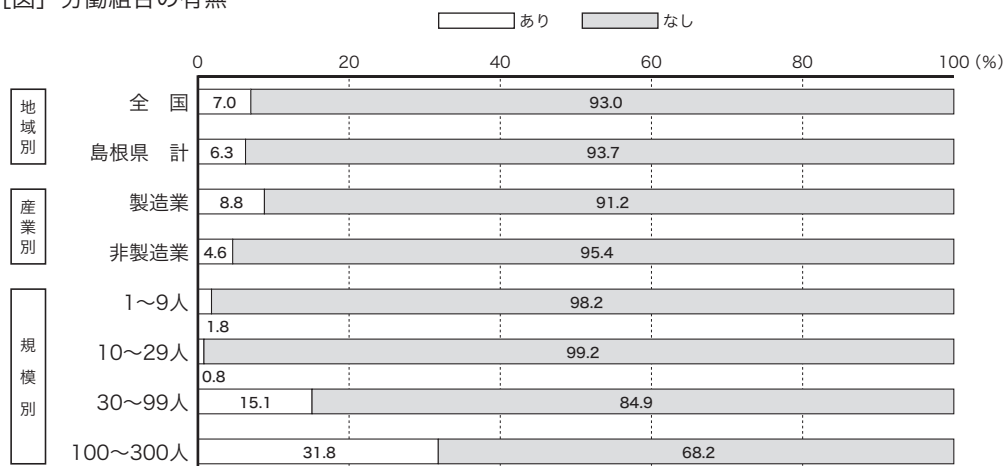
2. 労働組合の組織状況

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、333事業所中21事業所の6.3%で、全国平均7.0%を0.7ポイント下回り、昨年度調査（6.5%）を0.2ポイント下回っている。

規模別に見ると、従業員規模「100～300人」で31.8%、「30～99人」で15.1%、「10～29人」で0.8%、「1～9人」では1.8%となっている。

産業別に見ると、製造業8.8%が非製造業4.6%を4.2ポイント上回っている。

[図] 労働組合の有無



3. 回答事業所の従業員に関する特徴

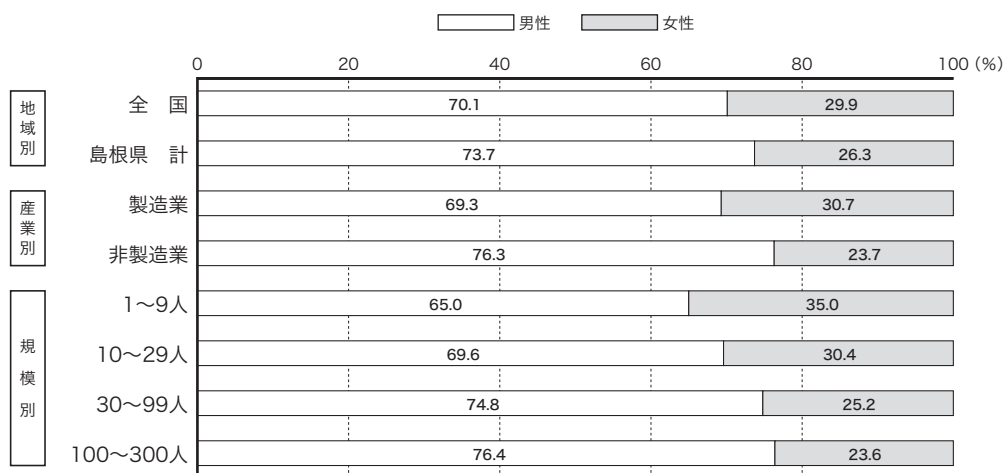
(1) 常用労働者の性別構成

常用労働者の性別構成は、島根県計で「男性」73.7%・「女性」26.3%となっており、全国平均（「男性」70.1%・「女性」29.9%）より、「男性」が3.6ポイント上回り、「女性」が3.6ポイント下回っている。島根県計で昨年度調査（「男性」68.8%・「女性」31.2%）と比較すると、「男性」が4.9ポイント上回り、「女性」が4.9ポイント下回っている。

規模別に女性の比率を見ると、従業員規模「1～9人」で35.0%と最も高く、「10～29人」で30.4%、「30～99人」で25.2%、「100～300人」で23.6%と、規模が大きくなるほど低くなっている。女性の比率の規模別での昨年度調査との比較では、「10～29人」で3.4ポイント昨年度（27.0%）を上回ったが、その他の規模ではそれぞれ昨年度を下回っている。

産業別に女性の比率を見ると、製造業は30.7%で昨年度（35.0%）を4.3ポイント、非製造業は23.7%で昨年度（28.6%）を4.9ポイント、それぞれ下回っている。

〔図〕 常用労働者の性別構成



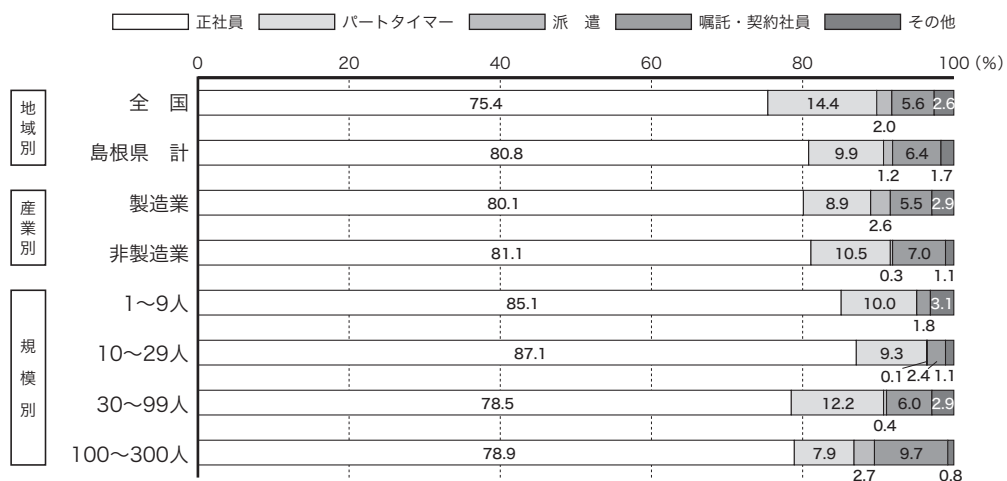
(2) 従業員の雇用形態

従業員の雇用形態は、島根県計では「正社員」80.8%の比率が最も高く、次いで「パートタイマー」9.9%、「嘱託・契約社員」6.4%、「派遣・その他」2.9%となっており、「正社員」の比率は全国平均（75.4%）に比べ、5.4ポイント高くなっている。島根県計で昨年度調査と比較すると、「正社員」は昨年度（75.6%）を5.2ポイント上回り、「パートタイマー」は昨年度（14.1%）を4.2ポイント下回っている。

規模別に「正社員」の比率を見ると、従業員規模「10～29人」で87.1%と最も高く、次いで「1～9人」で85.1%、「100～300人」で78.9%、「30～99人」で78.5%となっている。昨年度調査と比較すると、最も比率が高い「10～29人」で昨年度（89.1%）を2.0ポイント下回っているが、「1～9人」で昨年度（82.9%）を2.2ポイント、「100～300人」で昨年度（70.3%）を8.6ポイント上回っている。

産業別に「正社員」の比率を見ると、製造業は80.1%で昨年度（78.1%）を2.0ポイント、非製造業は81.1%で昨年度（73.9%）を7.2ポイント、それぞれ上回っている。

〔図〕 従業員の雇用形態



〔Ⅲ〕 調査結果の概要

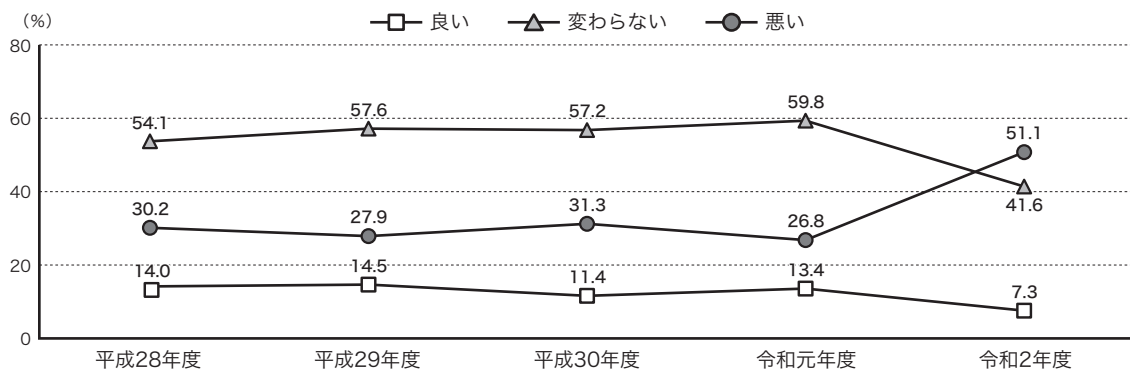
1. 経営状況について

(1) 現在の経営状況

島根県下における中小企業の経営状況について年次推移を見ると、令和2年度の調査では、「良い」は7.3%で、昨年度から6.1ポイント減少している。一方で、「悪い」は51.1%となっており、昨年度から24.3ポイント増加している。また、「変わらない」は41.6%で、昨年度から18.2ポイント減少している。

総じて、「悪い」の割合が大きく増加し、「良い」・「変わらない」の減少が見られる。

〔図〕 経営状況【年次推移】



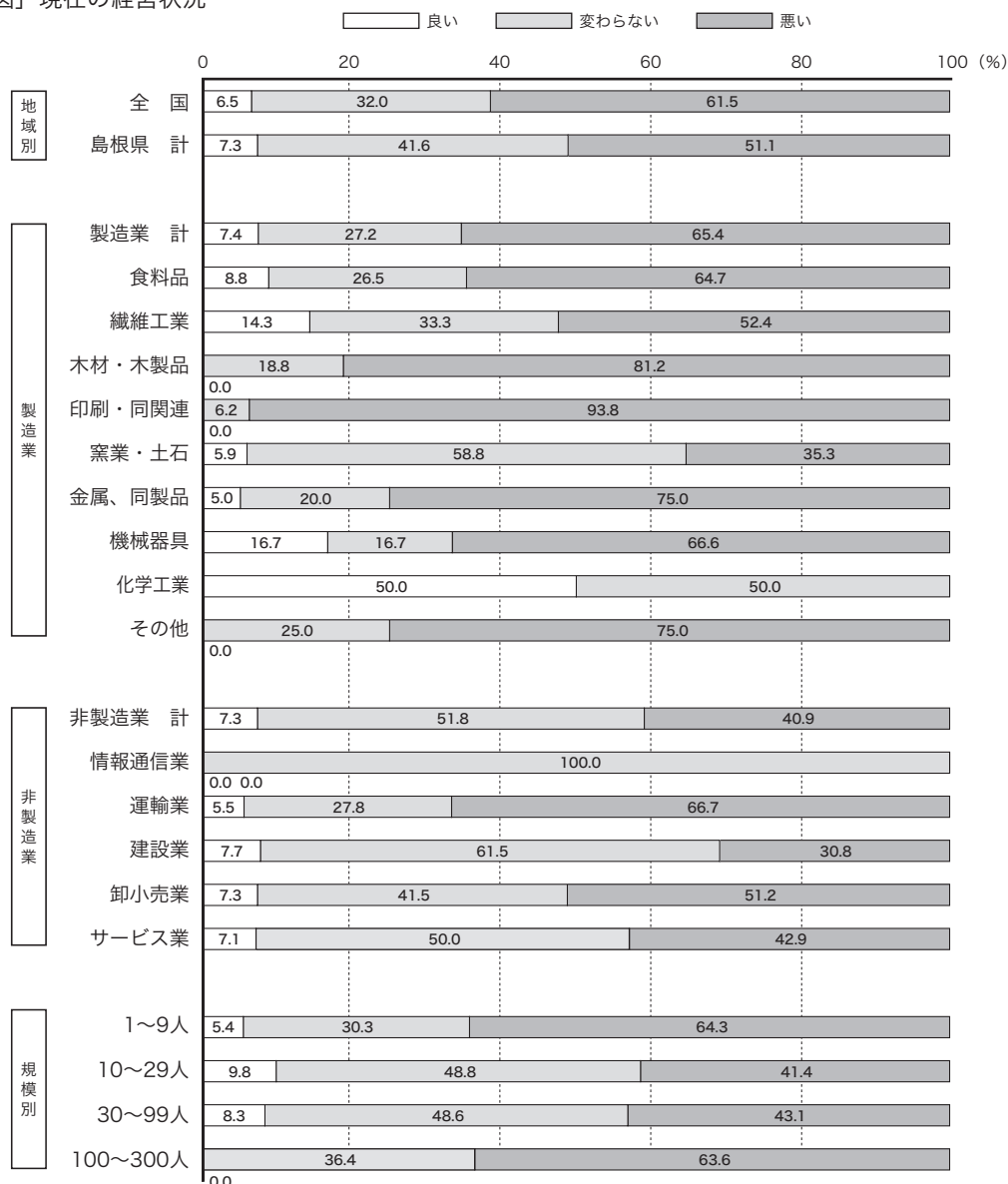
次に、現在の経営状況について、令和2年度の調査結果を詳細に見る。島根県計の「良い」は7.3%で、全国平均6.5%を0.8ポイント上回り、「悪い」は51.1%で全国平均61.5%を10.4ポイント下回っている。

従業員規模別に見ると、「良い」の回答割合が最も高いのは「10～29人」で9.8%、次いで「30～99人」が8.3%となっており、対して「悪い」の回答割合が高いのは「1～9人」の64.3%、次いで「100～300人」の63.6%となっている。

製造業・非製造業別に見ると、「良い」は製造業7.4%、非製造業7.3%でさほど回答割合に差はないが、「悪い」は製造業65.4%、非製造業40.9%で、製造業が非製造業を24.5ポイント上回っている。

業種別に見ると（2社以上の回答があった業種に限定する）、「良い」は「化学工業」の50.0%が最も高く、続いて「機械器具」の16.7%、「繊維工業」の14.3%となっている。対して、「悪い」は「印刷・同関連」の93.8%が最も高く、続いて「木材・木製品」の81.2%、「金属・同製品」・「その他製造業」の75.0%となっている。

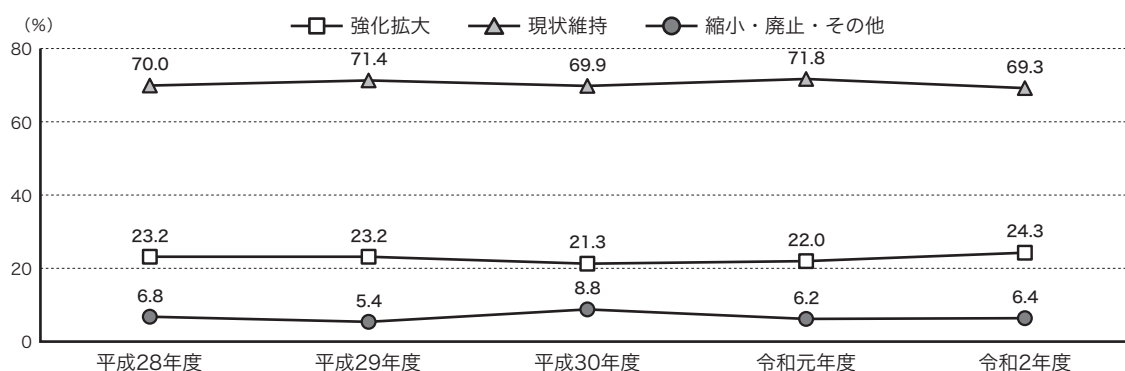
〔図〕現在の経営状況



(2) 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針について年次推移を見ると、令和2年度の調査にて、島根県計では、「強化拡大」は24.3%で昨年度（22.0%）より2.3ポイント増加、「現状維持」は69.3%で昨年度（71.8%）より2.5ポイント減少、「縮小・廃止・その他」は6.4%で昨年度（6.2%）より0.2ポイント増加となっている。総じて、「強化拡大」とする事業所の割合が増加、「現状維持」とする事業所の割合の減少が見られる。

〔図〕主要事業の今後の方針【年次推移】



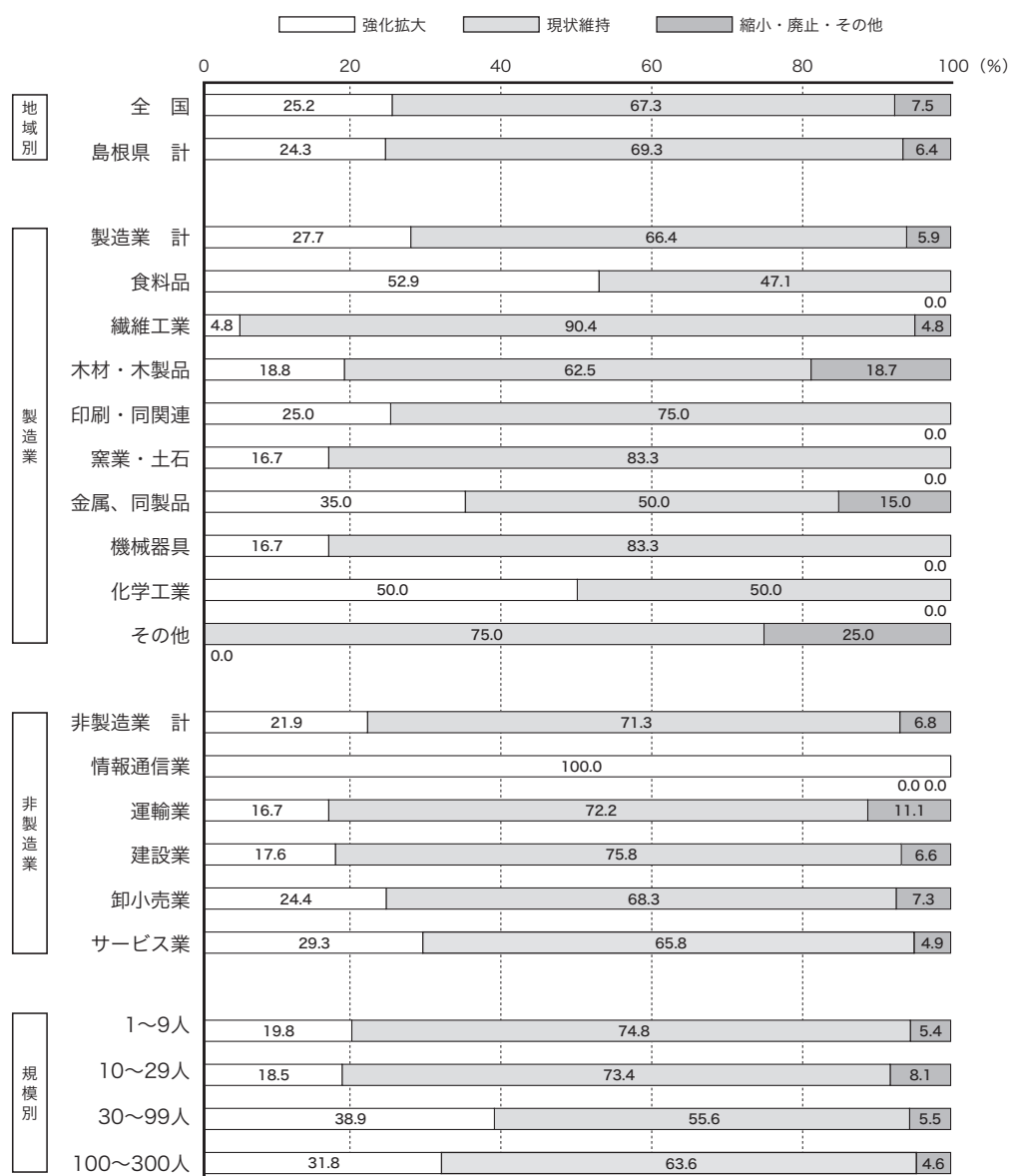
次に、主要事業の今後の方針について、令和２年度の調査結果を詳細に見ると、島根県計における「強化拡大」は24.3％（全国平均25.2％を0.9ポイント下回り）、「現状維持」は69.3％（全国平均67.3％を2ポイント上回り）、「縮小・廃止・その他」は6.4％（全国平均7.5％を1.1ポイント下回り）となっている。

従業員規模別に見ると、「強化拡大」の割合は「30～99人」が38.9％と最も高く、「縮小・廃止・その他」は「10～29人」が8.1％で最も高くなっている。なお、「現状維持」は全ての従業員規模において50％以上となっており、「1～9人」の74.8％が最も高くなっている。

製造業・非製造業別に見ると、「強化拡大」は製造業（27.7％）が非製造業（21.9％）を5.8ポイント上回り、「現状維持」・「縮小・廃止・その他」は非製造業が製造業を上回っている。

業種別に見ると（２社以上の回答があった業種に限定する）、「強化拡大」は「食料品」の52.9％が最も高く、「化学工業」の50.0％、「金属・同製品」の35.0％と続いている。一方で、「縮小・廃止・その他」は「その他製造業」の25.0％が最も高く、「木材・木製品」の18.7％、「金属・同製品」の15.0％と続いている。

〔図〕 主要事業の今後の方針

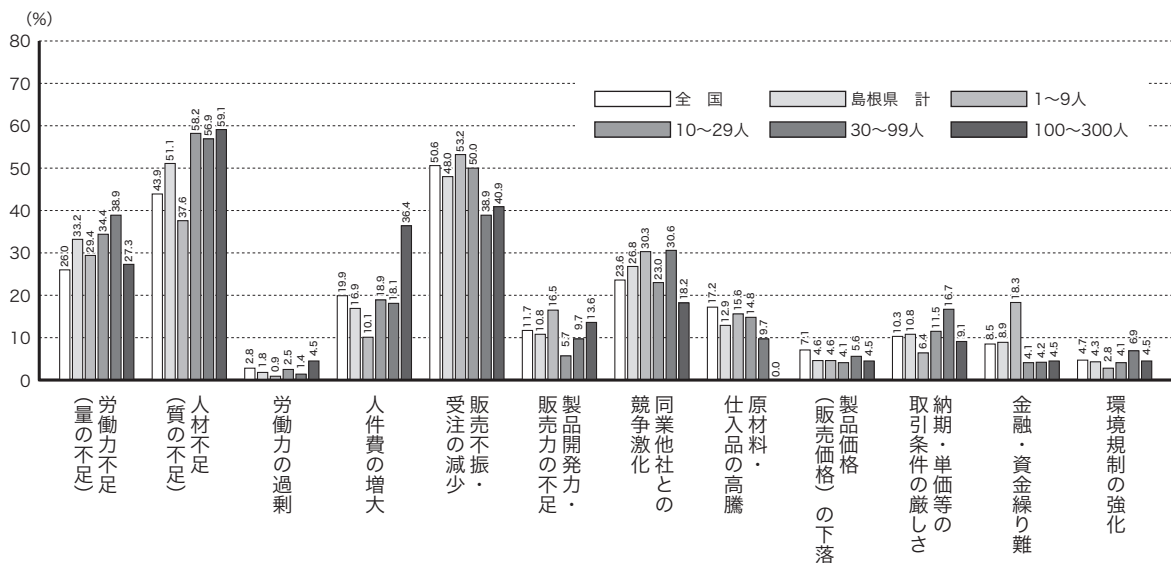


(3) 経営上の隘路（障害）

経営上の隘路（障害）について見ると、島根県計では割合が高い順に、「人材不足（質の不足）」51.1%（全国平均43.9%）、「販売不振・受注の減少」48.0%（全国平均50.6%）、「労働力不足（量の不足）」33.2%（全国平均26.0%）、「同業他社との競争激化」26.8%（全国平均23.6%）と続いている。島根県計で最も割合が高い「人材不足（質の不足）」は、過去5ヶ年の調査にて、最も高い回答割合が続いている。

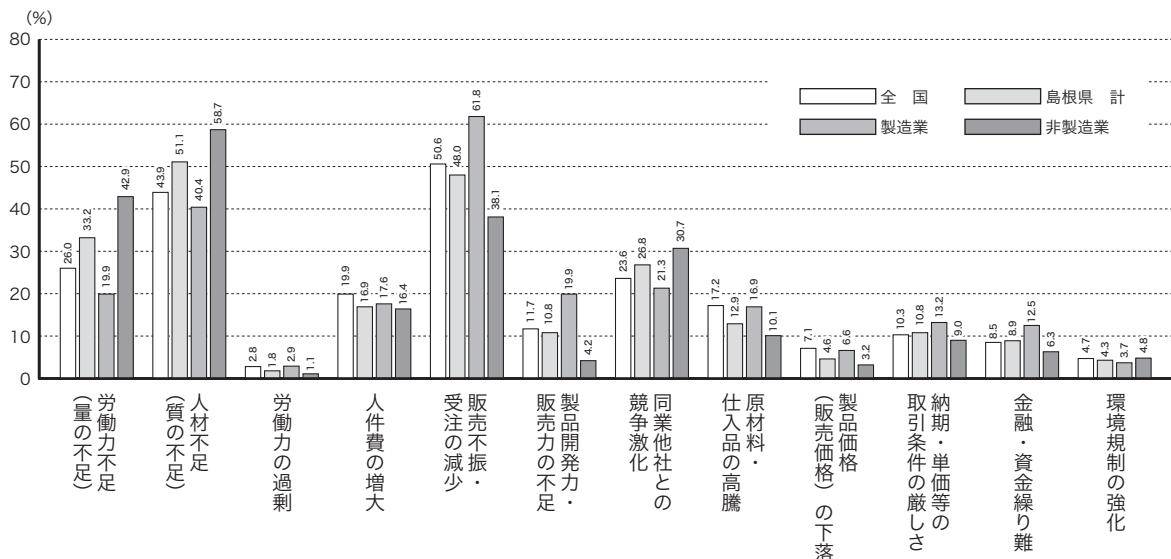
従業員規模別に見ると、全ての従業員規模において、「人材不足（質の不足）」と「販売不振・受注の減少」が、割合が高い上位2項目となっている。

〔図〕 経営上の隘路【島根県計・全国・従業員規模別】



製造業・非製造業別に見ると、製造業では「販売不振・受注の減少」が61.8%で最も高く、「人材不足（質の不足）」が40.4%、「同業他社との競争激化」が21.3%と続いている。一方、非製造業では「人材不足（質の不足）」が58.7%で最も高く、「労働力不足（量の不足）」が42.9%、「販売不振・受注の減少」が38.1%、「同業他社との競争激化」が30.7%と続いている。

〔図〕 経営上の隘路【島根県計・全国・製造業・非製造業別】

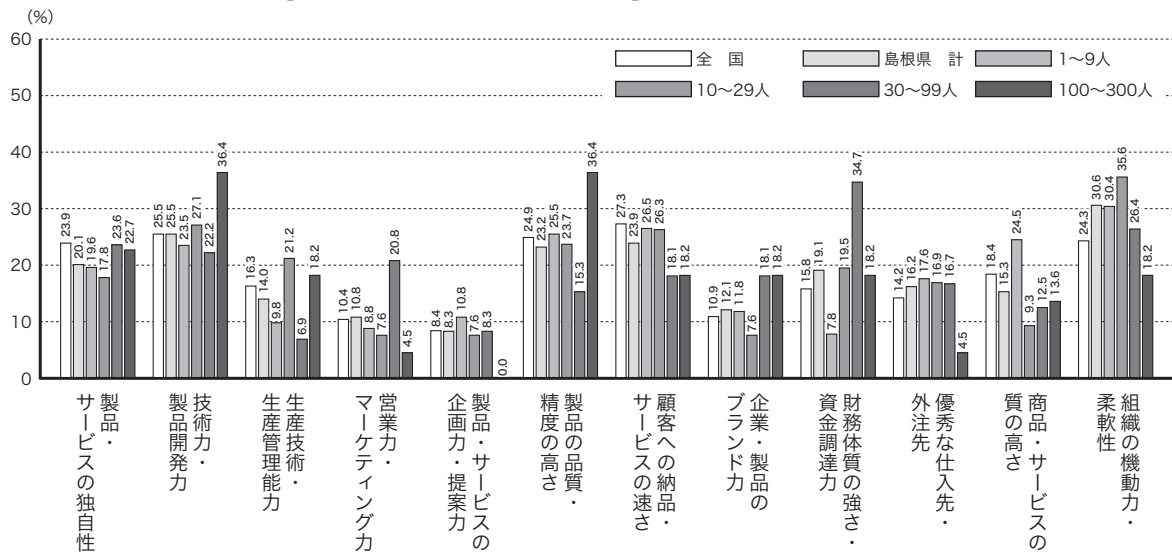


(4) 経営上の強み

経営上の強みについて見ると、島根県計では割合が高い順に、「組織の機動力・柔軟性」30.6%（全国平均24.3%）、「技術力・製品開発力」25.5%（全国平均25.5%）、「顧客への納品・サービスの速さ」23.9%（全国平均27.3%）、「製品の品質・精度の高さ」23.2%（全国平均24.9%）と続いている。島根県計と全国平均で、割合の高い上位4項目は、順位に違いはあるが同じ構成となっている。

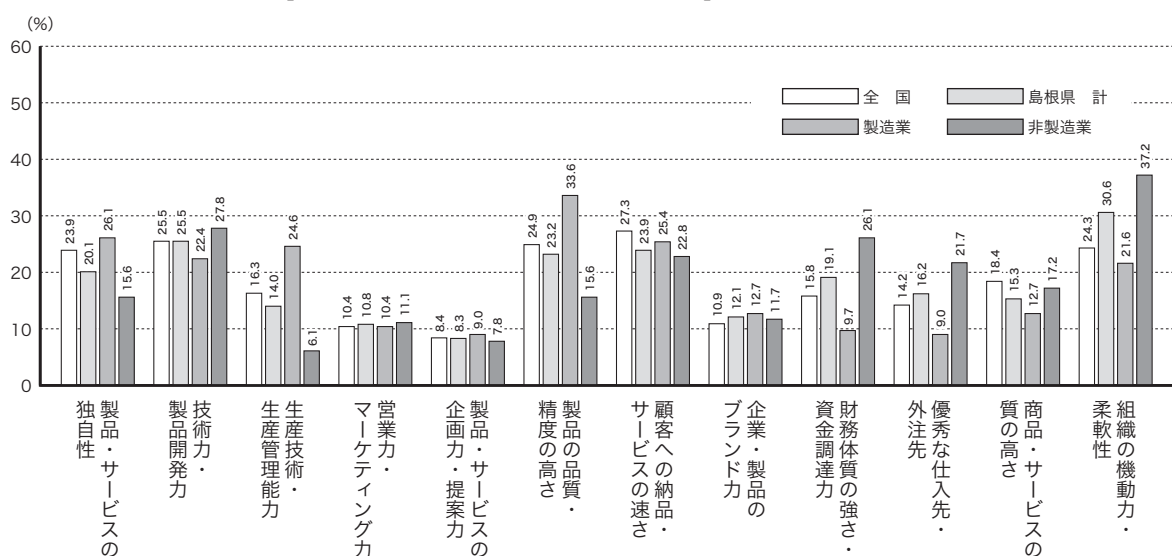
従業員規模別に見ると、最も回答割合が高い項目は従業員規模によって違いが表れており、「1～9人」と「10～29人」では「組織の機動力・柔軟性」が、「30～99人」では「財務体質の強さ・資金調達力」が、「100～300人」では「技術力・製品開発力」と「製品の品質・精度の高さ」が、それぞれ最も割合が高くなっている。

【図】 経営上の強み【島根県計・全国・従業員規模別】



製造業・非製造業別に見ると、割合が高い順に、製造業では「製品の品質・精度の高さ」33.6%、「製品・サービスの独自性」26.1%、「顧客への納品・サービスの速さ」25.4%、「生産技術・生産管理能力」24.6%と続いている。一方、非製造業では「組織の機動力・柔軟性」37.2%が最も高く、「技術力・製品開発力」27.8%、「財務体質の強さ・資金調達力」26.1%、「顧客への納品・サービスの速さ」22.8%と続いており、回答割合が高い項目は製造業と非製造業で違いが見られる。

【図】 経営上の強み【島根県計・全国・製造業・非製造業別】



2. 従業員の労働時間について

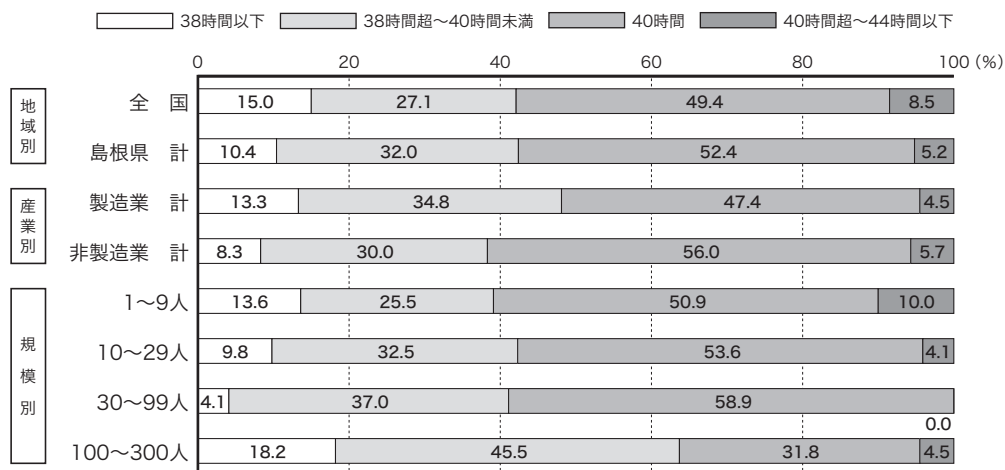
(1) 週所定労働時間

週所定労働時間について見ると、島根県計では割合が高い順に、「40時間」52.4%（全国平均49.4%）、「38時間超40時間未満」32.0%（全国平均27.2%）、「38時間以下」10.4%（全国平均15.0%）、「40時間超44時間以下」5.2%（全国平均8.5%）となっている。全国平均との比較にて、島根県計が上回る項目は「40時間」が3.0ポイント、「38時間超40時間未満」が4.8ポイント上回り、下回る項目は「38時間以下」が4.6ポイント、「40時間超44時間以下」が3.3ポイント下回っている。

従業員規模別では、週所定労働時間が40時間未満（「38時間以下」と「38時間超40時間未満」の合計）の割合を見ると、「100～300人」が63.7%で、他の従業員規模の割合（「1～9人」39.1%、「10～29人」42.3%、「30～99人」41.1%）を大きく上回っている。

製造業・非製造業別に見ると、週所定労働時間が40時間未満（「38時間以下」と「38時間超40時間未満」の合計）の割合は、製造業48.1%が非製造業38.3%を9.8ポイント上回り、40時間以上（「40時間」と「40時間超44時間以下」の合計）の割合は、非製造業61.7%が製造業51.9%を9.8ポイント上回っている。

〔図〕 週所定労働時間



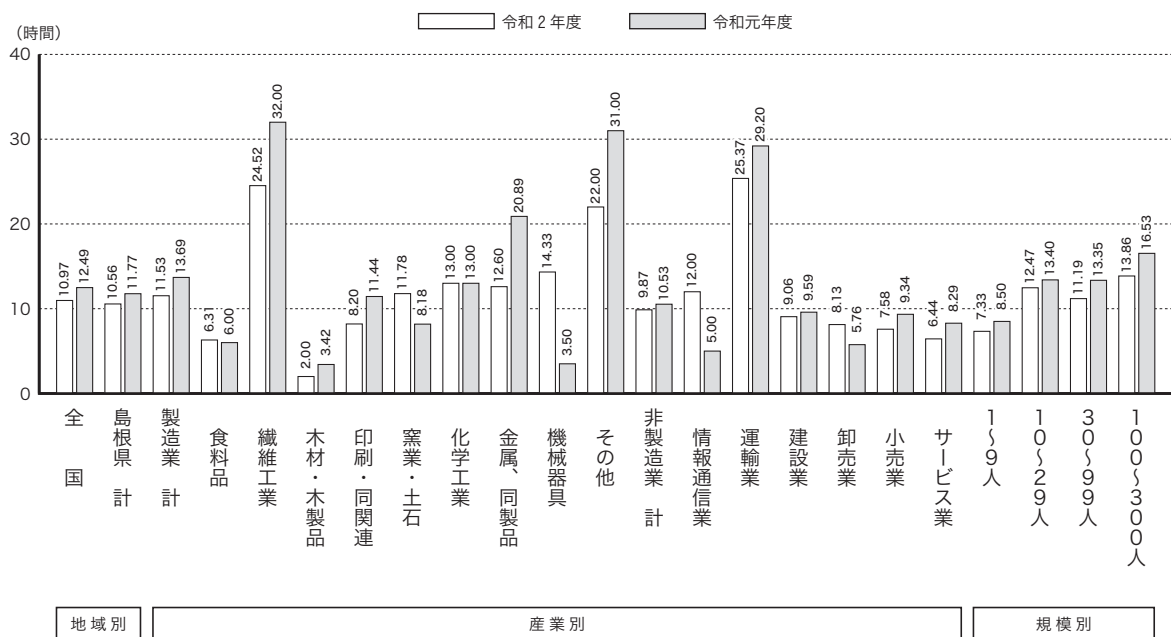
(2) 月平均残業時間（従業員 1 人当たり）

従業員 1 人当たりの月平均残業時間を見ると、島根県計が10.56時間となっている。全国平均10.97時間より0.41時間短く、昨年度調査の島根県計11.77時間より1.21時間短くなっている。

従業員規模別に見ると、月平均残業時間が長い順に、「100～300人」の13.86時間（昨年度：16.53時間）、「10～29人」の12.47時間（昨年度：13.40時間）、「30～99人」の11.19時間（昨年度：13.35時間）、「1～9人」の7.33時間（昨年度：8.50時間）となり、全ての従業員規模において昨年度を下回っている。

製造業・非製造業別に見ると、製造業11.53時間が非製造業9.87時間を1.66時間上回っている。業種別に見ると「運輸業」、「繊維工業」、「その他製造業」が20時間を超えており、「食料品」、「窯業・土石」、「機械器具」、「情報通信業」、「卸売業」は昨年度を上回っている。

〔図〕 月平均残業時間（従業員 1 人当たり）



3. 従業員の有給休暇について

(1) 平均付与日数（従業員 1 人当たり）

従業員 1 人当たりの年次有給休暇の平均付与日数を見ると、島根県計が15.71日となっており、全国平均15.53日より0.18日多くなっている。

従業員規模別に見ると、平均付与日数が多い順に、「30～99人」の16.86日、「100～300人」の15.95日、「10～29人」の15.77日、「1～9人」の14.86日となっている。

製造業・非製造業別に見ると、非製造業16.02日が製造業15.28日を0.74日上回っている。業種別に見ると、平均付与日数が多い順に、「情報通信業」19.00日、「金属、同製品」17.68日、「化学工業」17.50日と続き、計10業種が島根県計及び全国平均を上回っている。逆に、平均付与日数が少ない順に、「繊維工業」10.95日、「食料品」13.75日、「サービス業」14.53日となっており、計5業種が島根県計及び全国平均を下回っている。

(2) 平均取得日数（従業員 1 人当たり）

従業員 1 人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を見ると、島根県計で8.26日となっており、全国平均8.53日より0.27日少なく、昨年度調査の島根県計6.93日より1.33日多くなっている。

従業員規模別に見ると、平均取得日数が多い順に、「100～300人」の9.37日、「30～99人」の8.80日、「1～9人」の8.38日、「10～29人」の7.67日となっている。

製造業・非製造業別に見ると、非製造業8.49日が製造業7.94日を0.55日上回っている。業種別に見ると、平均取得日数が多い順に、「その他製造業」12.33日、「金属・同製品」10.89日、「情報通信業」10.00日と続き、計9業種が島根県計及び全国平均を上回っている。逆に、平均取得日数が少ない順に、「繊維工業」5.00日、「食料品」5.59日、「小売業」7.05日となっており、計6業種が島根県計及び全国平均を下回っている。

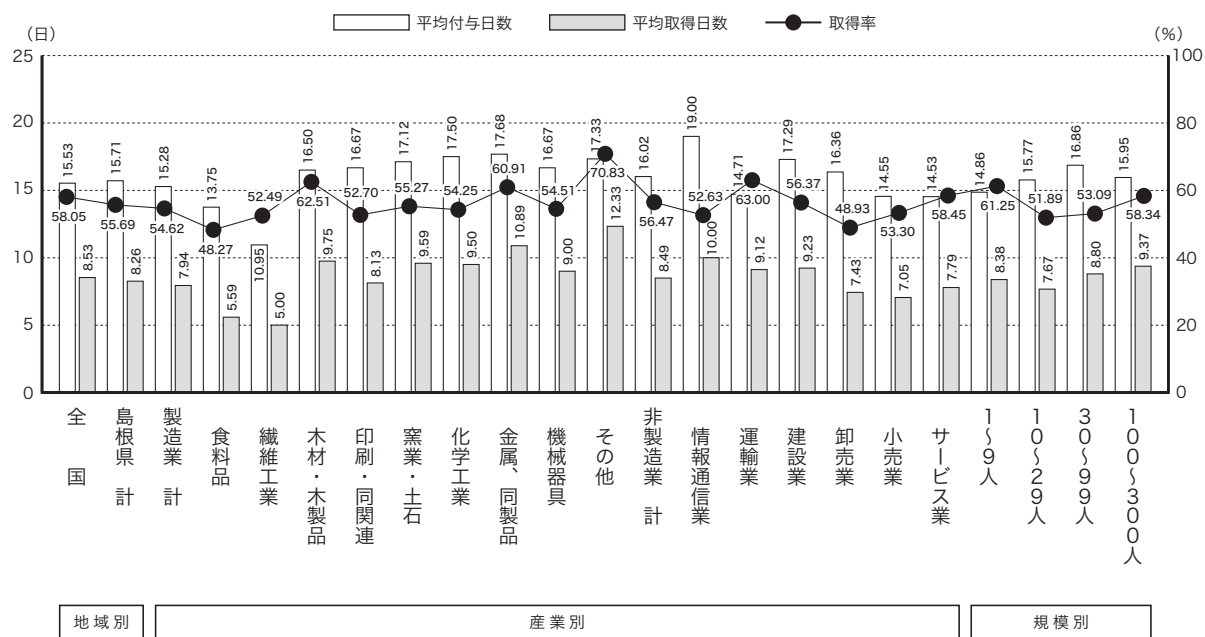
(3) 平均取得率（従業員 1 人当たり）

従業員 1 人当たりの年次有給休暇の平均取得率は、島根県計で55.69%となっており、全国平均58.05%より2.36ポイント低くなっている。

従業員規模別に見ると、平均取得率が高い順に、「1～9人」の61.25%、「100～300人」の58.34%、「30～99人」の53.09%、「10～29人」の51.89%となっている。

製造業・非製造業別に見ると、平均取得率は非製造業が56.47%となっており、製造業の54.62%を1.85ポイント上回っている。業種別に見ると、平均取得率が高い順に、「その他製造業」70.83%、「運輸業」63.00%、「木材・木製品」62.51%と続き、計6業種が島根県計を上回っている。逆に、平均取得率が低い順に、「食料品」48.27%、「卸売業」48.93%、「繊維工業」52.49%と続いており、計9業種が島根県計を下回っている。

〔図〕 年次有給休暇の平均付与日数・取得日数・取得率（従業員1人当たり）



4. 新規学卒者の採用状況について

(1) 初任給

令和2年3月新規学卒者の平均初任給額は、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」197,877円（全国平均203,406円）、「大学卒：事務系」184,000円（同198,430円）、「専門学校卒：技術系」177,523円（同180,820円）、「短大卒（含高専）：技術系」174,117円（同181,086円）、「短大卒（含高専）：事務系」170,000円（同176,579円）、「高校卒：技術系」163,451円（同167,016円）、「専門学校卒：事務系」160,403円（同173,885円）、「高校卒：事務系」157,800円（同164,092円）となっている。

全国平均では、技術系・事務系いずれも高い順から大学卒、短大卒（含高専）、専門学校卒、高校卒となっているのに対して、島根県計では、技術系が高い順から大学卒、専門学校卒、短大卒（含高専）、高校卒となっており、専門学校卒が短大卒（含高専）を上回っている。一方で、事務系は全国平均と同じ順で、高い順から大学卒、短大卒（含高専）、専門学校卒、高校卒となっている。

学卒種別8種別全てにおいて、島根県計は全国平均を下回っている。

製造業・非製造業別に見ると、「大学卒：事務系」・「高校卒：事務系」は製造業が非製造業を上回っており、「大学卒：技術系」・「短大卒（含高専）：技術系」・「専門学校卒：技術系」・「高校卒：技術系」は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）

	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	167,016	164,092	180,820	173,885	181,086	176,579	203,406	198,430
島 根 県 計	163,451	157,800	177,523	160,403	174,117	170,000	197,877	184,000
製 造 業 計	157,764	160,000	172,523	-	168,818	-	190,143	194,000
非製造業計	166,950	152,667	180,857	160,403	175,883	170,000	201,487	177,333

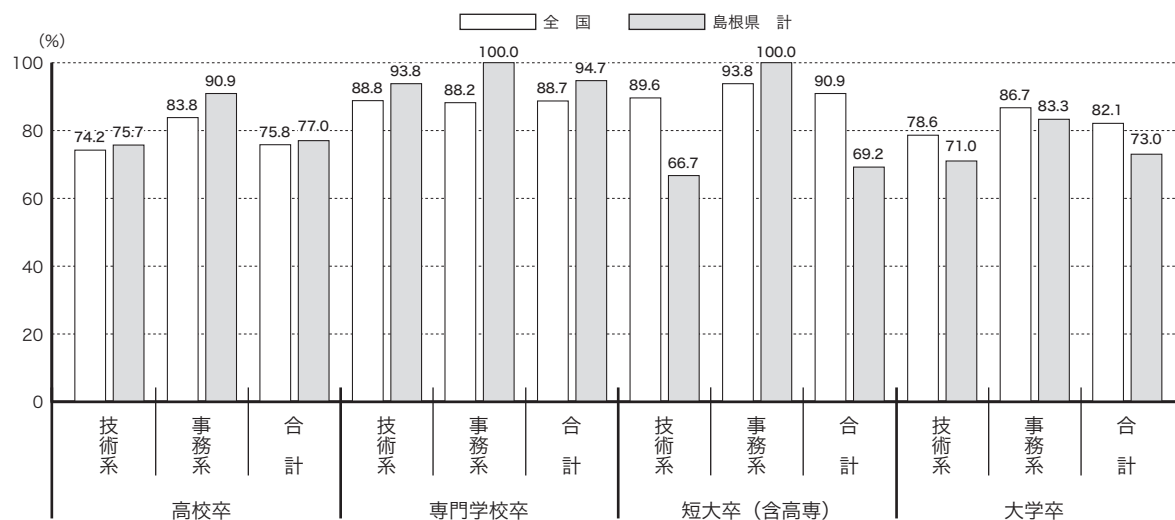
(2) 採用充足状況・平均採用人数

令和2年3月の新規学卒者の採用充足率は総じて、高校卒・専門学校卒では島根県計が全国平均より高い割合となっており、短大卒（含高専）・大学卒では島根県計が全国平均より低い割合となっている。

また、島根県計の技術系・事務系の区分にて採用充足率を見ると、総じて、事務系が技術系より高い割合を示している。

（※採用充足率・・・採用計画人数に占める採用実績人数の割合）

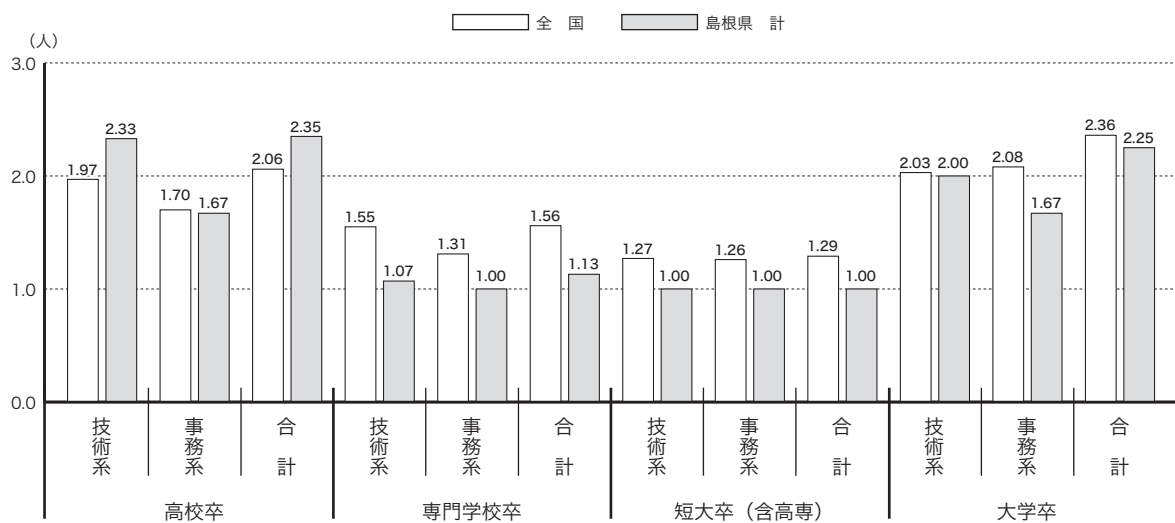
〔図〕 新規学卒者の採用充足率



平均採用人数は総じて、高校卒・大学卒が専門学校卒・短大卒（含高専）より多い人数となっており、高校卒では島根県計が全国平均を上回る人数となっている。

また、島根県計の技術系・事務系の区分にて平均採用人数を見ると、総じて、技術系が事務系より多い人数となっている。

〔図〕 新規学卒者の平均採用人数



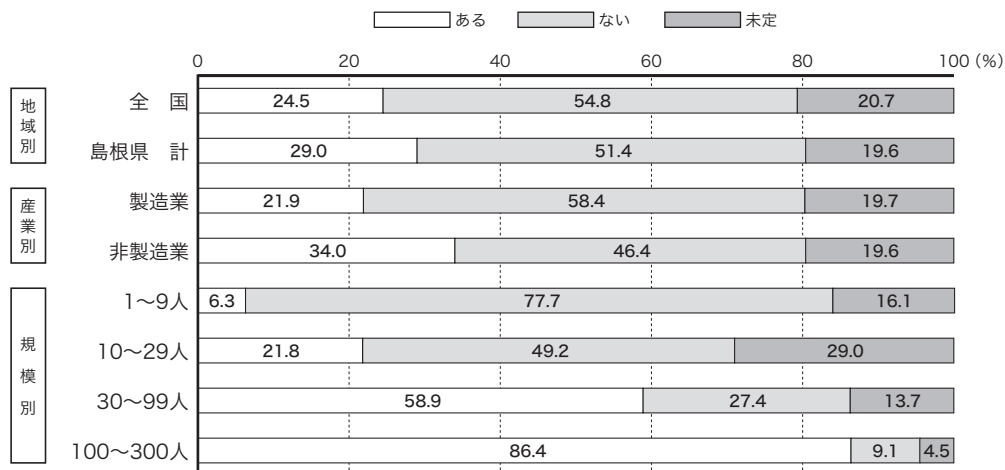
(3) 令和３年度の採用計画

令和３年度の新規学卒者採用計画については、島根県計で「計画がある」29.0％（全国平均24.5％）、「計画がない」51.4％（同54.8％）、「未定」19.6％（同20.7％）となっている。全国平均よりも「計画がある」が4.5ポイント上回り、「計画がない」が3.4ポイント下回る状況となっている。

従業員規模別に見ると、従業員規模が大きくなるにつれて「計画がある」の回答割合が高くなっている。

製造業・非製造業別に「計画がある」の回答割合を見ると、製造業21.9％、非製造業34.0％で、非製造業が製造業を12.1ポイント上回っている。昨年度調査結果との比較では、「計画がない」について、製造業58.4％（昨年度55.4％）、非製造業46.4％（昨年度49.2％）で、製造業は昨年度を3.0ポイント上回り、非製造業は昨年度を2.8ポイント下回っている。

〔図〕 令和３年度新規学卒者採用計画



5. 高年齢者の雇用について

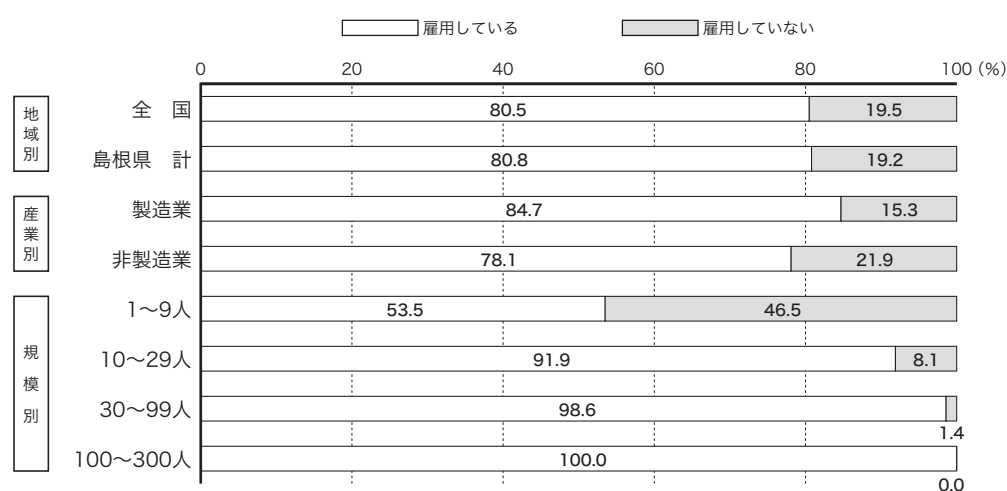
(1) 60歳以上の高年齢者の雇用状況

60歳以上の高年齢者の雇用状況については、島根県計で「雇用している」80.8%（全国平均80.5%）、「雇用していない」19.2%（同19.5%）となっている。

従業員規模別に見ると、「100～300人」では「雇用している」が100.0%となり、従業員規模が小さくなるにつれて「雇用していない」の回答割合が高くなっている。「1～9人」では、「雇用している」53.5%、「雇用していない」46.5%で、回答割合の差が7.0ポイントとなり、他の従業員規模より差が小さくなっている。

製造業・非製造業別に見ると、「雇用している」は製造業84.7%、非製造業78.1%で、製造業が非製造業を6.6ポイント上回っている。

〔図〕 60歳以上の高年齢者の雇用状況



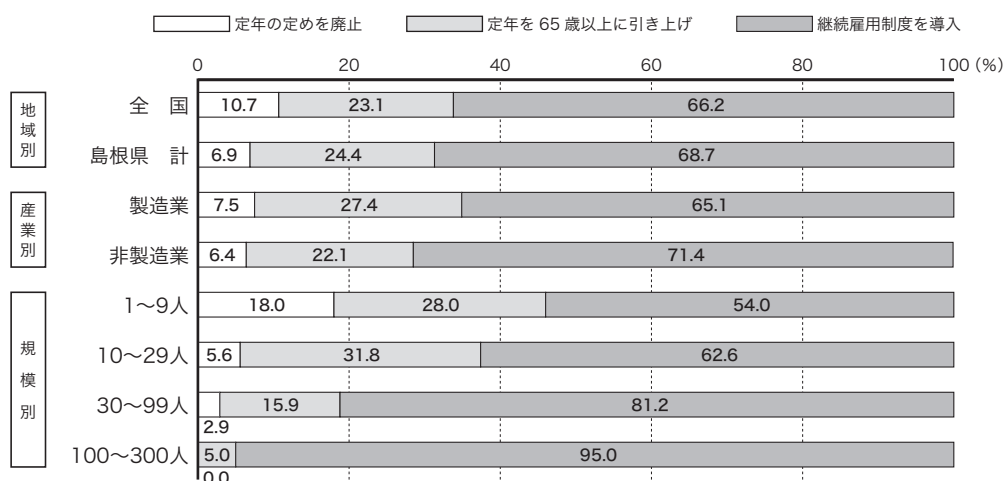
(2) 高年齢者雇用措置で講じた内容

高年齢者雇用措置で講じた内容について見ると、「再雇用など継続雇用制度を導入した」が最も高い回答割合となっており、島根県計68.7%（全国平均66.2%）で全国より2.5ポイント高くなっている。

従業員規模別に見ると、従業員規模が大きくなるにつれ「再雇用など継続雇用制度を導入した」の割合が高くなっている。一方、従業員規模が小さくなるにつれ「定年の定めを廃止した」の割合が高くなっている。

製造業・非製造業別に見ると、「再雇用など継続雇用制度を導入した」の割合は、非製造業71.4%が製造業65.1%より6.3ポイント高くなっている。

【図】 高年齢者雇用措置で講じた内容



(3) 高年齢者の労働条件

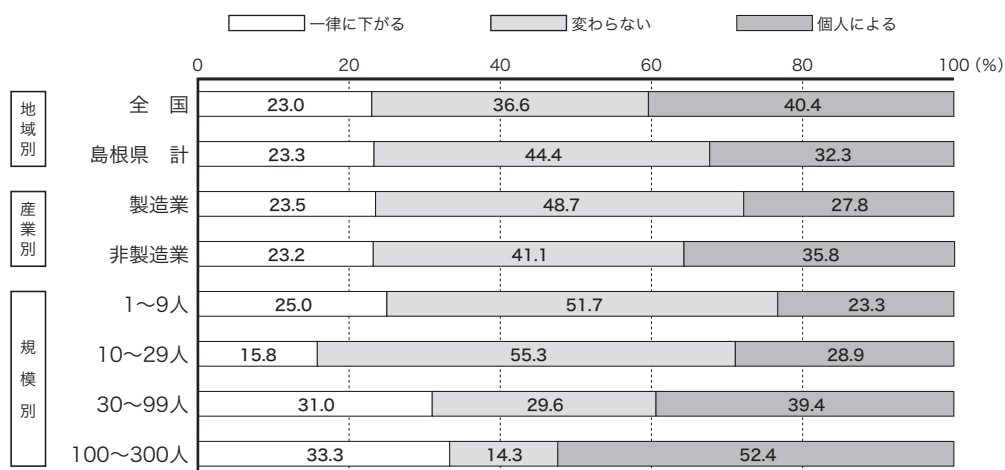
①賃金

高年齢者の労働条件（賃金）について見ると、60歳前と比較して、島根県計では「変わらない」が44.4%で、全国平均では「個人による」が40.4%で、それぞれ最も高い割合となっている。

従業員規模別に見ると、従業員規模が大きくなるにつれ「個人による」の割合が高くなっている。一方、従業員規模が小さいと「変わらない」の割合が高い傾向が見られる。

製造業・非製造業別では、「個人による」は、非製造業35.8%が製造業27.8%より8.0ポイント高く、「変わらない」は、製造業48.7%が非製造業41.1%より7.6ポイント高くなっている。

【図】 高年齢者の労働条件【賃金】（60歳前と比べて）



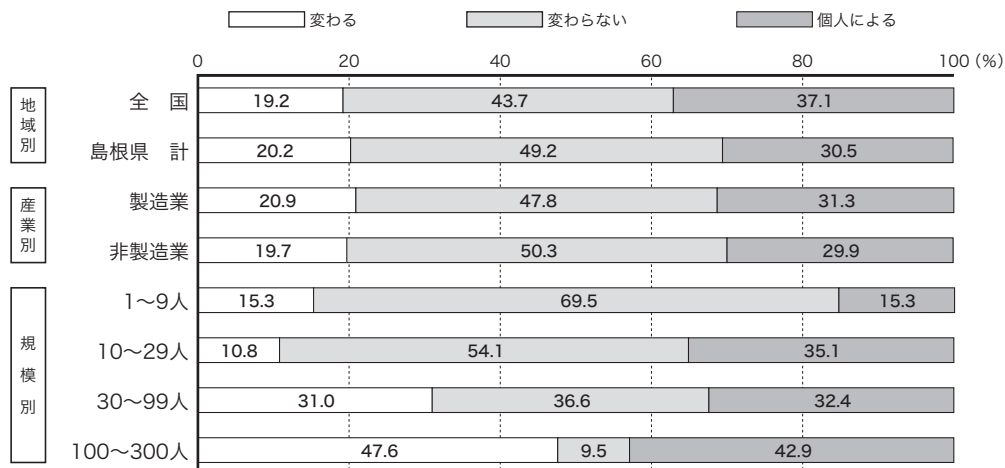
②役職

高年齢者の労働条件（役職）について見ると、60歳前と比較して「変わらない」が、島根県計49.2%、全国平均43.7%で、それぞれ最も高い割合となっている。

従業員規模別に見ると、従業員規模が大きいと「変わる」の割合が高い傾向が見られ、従業員規模が小さくなるにつれ「変わらない」の割合が高くなっている。

製造業・非製造業別では、「変わらない」の割合が、非製造業50.3%が製造業47.8%より2.5ポイント高くなっている。

【図】 高年齢者の労働条件【役職】（60歳前と比べて）



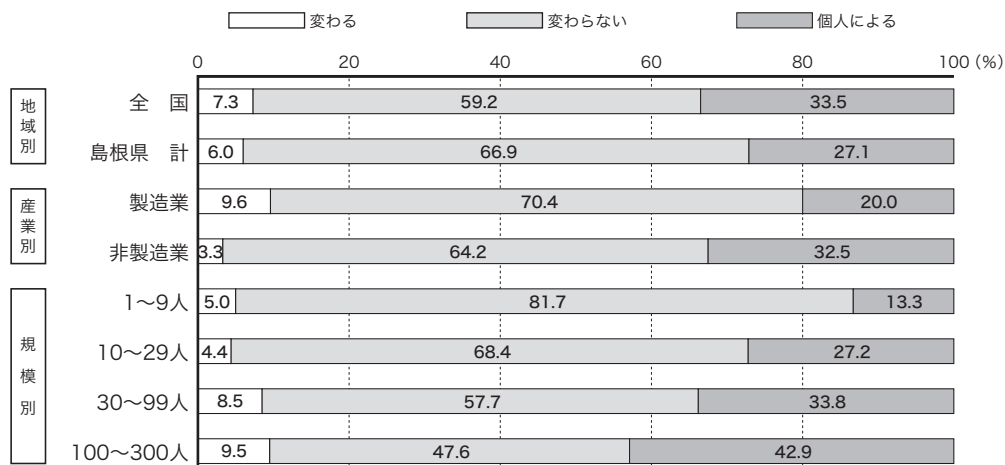
③仕事の内容

高年齢者の労働条件（仕事の内容）について見ると、60歳前と比較して「変わらない」が島根県計66.9%、全国平均59.2%で、それぞれ最も高い割合となっており、島根県計が全国平均を7.7ポイント上回っている。

従業員規模別では、全ての従業員規模において「変わらない」の割合が最も高く、他の項目では、従業員規模が大きくなるにつれ「個人による」の割合が高くなっている。

製造業・非製造業別では、「変わる」の割合は、製造業9.6%が非製造業3.3%より6.3ポイント高い一方、「個人による」の割合は、非製造業32.5%が製造業20.0%より12.5ポイント高くなっている。

【図】 高年齢者の労働条件【仕事の内容】（60歳前と比べて）



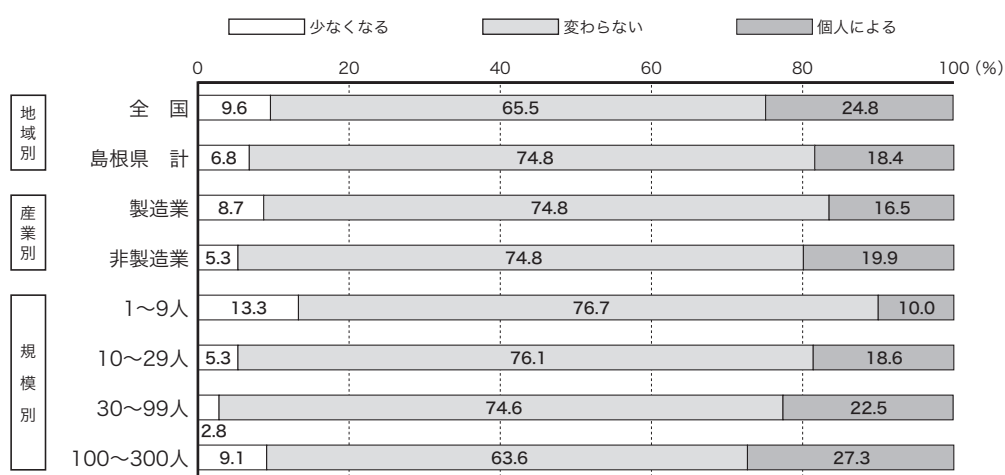
④ 1日の労働時間

高年齢者の労働条件（1日の労働時間）について見ると、60歳前と比較して「変わらない」が島根県計74.8%、全国平均65.5%で、それぞれ最も高い割合となっており、島根県計が全国平均を9.3ポイント上回っている。

従業員規模別では、全ての規模において「変わらない」の割合が最も高く、他の項目では、従業員規模が大きくなるにつれ「個人による」の割合が高くなっている。

製造業・非製造業別では、「変わらない」の割合がどちらも74.8%で、「少なくなる」の割合は、製造業8.7%が非製造業5.3%より3.4ポイント高くなっている。

【図】 高年齢者の労働条件【1日の労働時間】（60歳前と比べて）



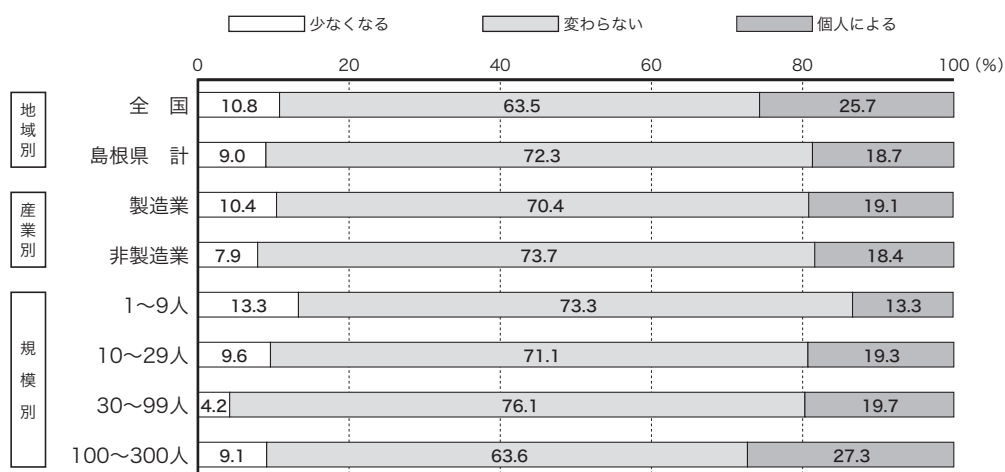
⑤ 週の労働日数

高年齢者の労働条件（週の労働日数）について見ると、60歳前と比較して「変わらない」が島根県計72.3%、全国平均63.5%で、それぞれ最も高い割合となっており、島根県計が全国平均を8.8ポイント上回っている。

従業員規模別では、全ての規模において「変わらない」の割合が最も高く、他の項目では、従業員規模が大きくなるにつれ「個人による」の割合が高くなっている。

製造業・非製造業別では、「変わらない」の割合は、非製造業73.7%が製造業70.4%より3.3ポイント高い一方、「少なくなる」の割合は、製造業10.4%が非製造業7.9%より2.5ポイント高くなっている。

〔図〕 高年齢者の労働条件【週の労働日数】（60歳前と比べて）

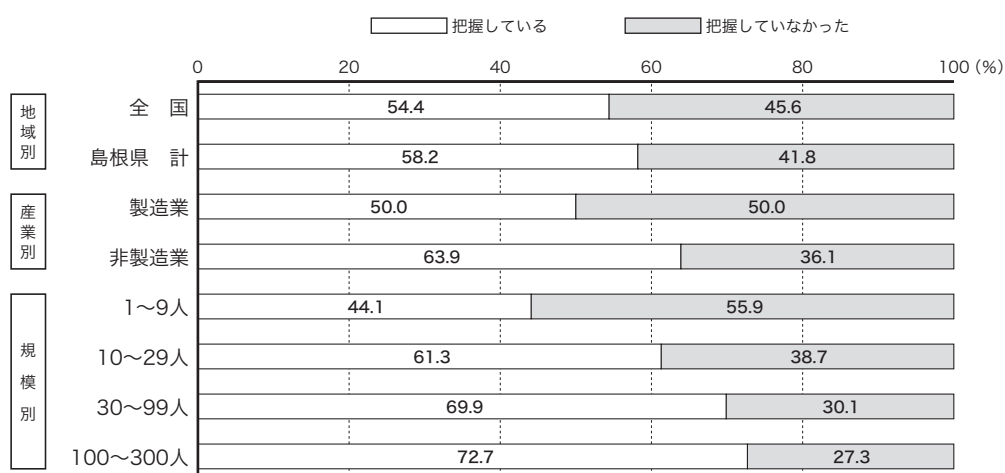


(4) 高年齢者就業確保措置新設の把握状況

令和3年4月1日施行予定の「改正高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」における、高年齢者の70歳までの就業機会確保措置を講じる努力義務（高年齢者就業確保措置）新設の把握状況を見ると、島根県計・全国平均とも「把握している」割合が「把握していなかった」割合を上回っている。島根県計では16.4ポイント上回り、全国平均（8.8ポイント上回り）よりも上回り幅が大きくなっている。

従業員規模別では、従業員規模が大きくなるほど「把握している」割合が高くなっている。製造業・非製造業別では、非製造業が製造業より「把握している」割合が高く、製造業では「把握している」と「把握していなかった」が共に50%で拮抗している。

〔図〕 高年齢者就業確保措置新設の把握状況



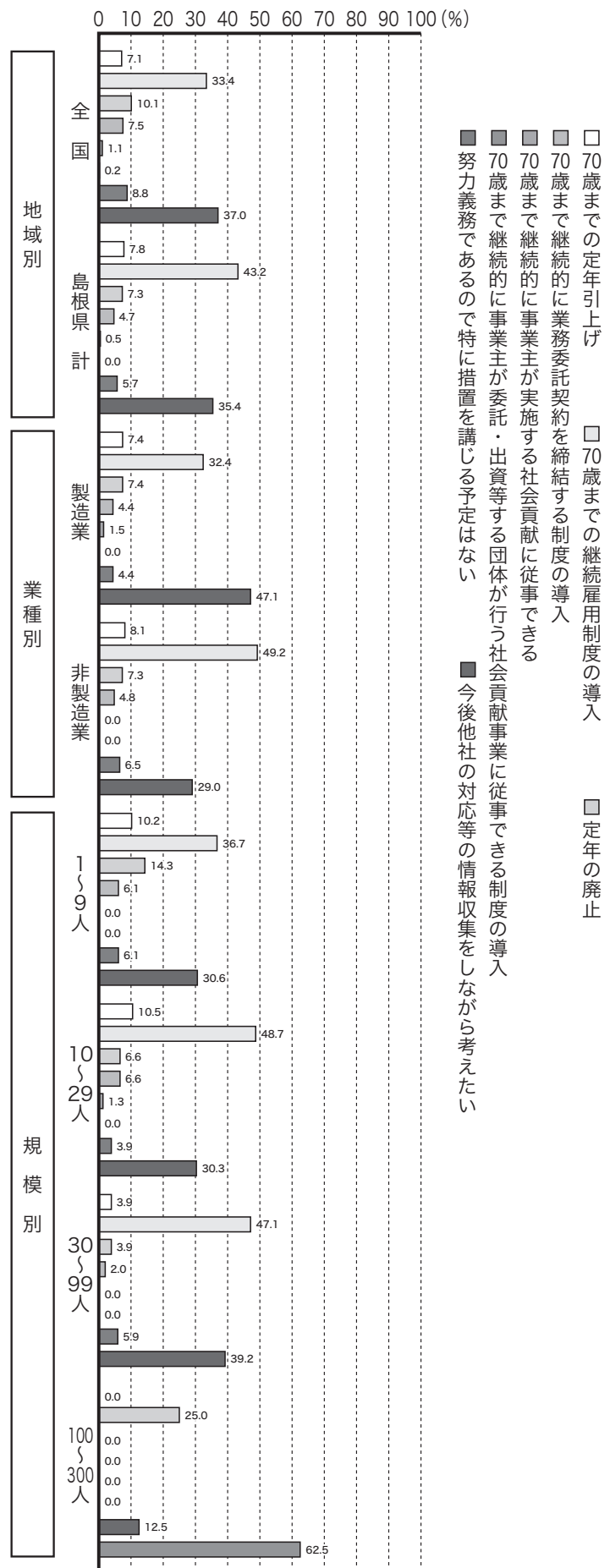
(5) 高齢者就業確保措置のために講じる予定の事項

高齢者就業確保措置のために講じる予定の事項を見ると、島根県計では「70歳までの継続雇用制度の導入」43.2%と「今後他社の対応等の情報収集をしながら考えたい」35.4%が高い割合を占めている。この2つの事項は全国平均でも高い割合となっているが、「70歳までの継続雇用制度の導入」は、島根県計が全国平均を9.8ポイント上回っている。

従業員規模別では、従業員規模が大きくなるにつれ「今後他社の対応等の情報収集をしながら考えたい」の割合が高い傾向にある。また、「定年の廃止」については、「100～300人」では0.0%であり、従業員規模が少なくなるにつれ割合が高く、「1～9人」では14.3%を占めている。

製造業・非製造業別では、製造業は「今後他社の対応等の情報収集をしながら考えたい」が47.1%と最も高い割合を占め、次いで「70歳までの継続雇用制度の導入」が32.4%となっている。一方、非製造業は「70歳までの継続雇用制度の導入」が49.2%と最も高い割合を占め、次いで「今後他社の対応等の情報収集をしながら考えたい」が29.0%となっている。

〔図〕 高齢者就業確保措置のために講じる予定の事項



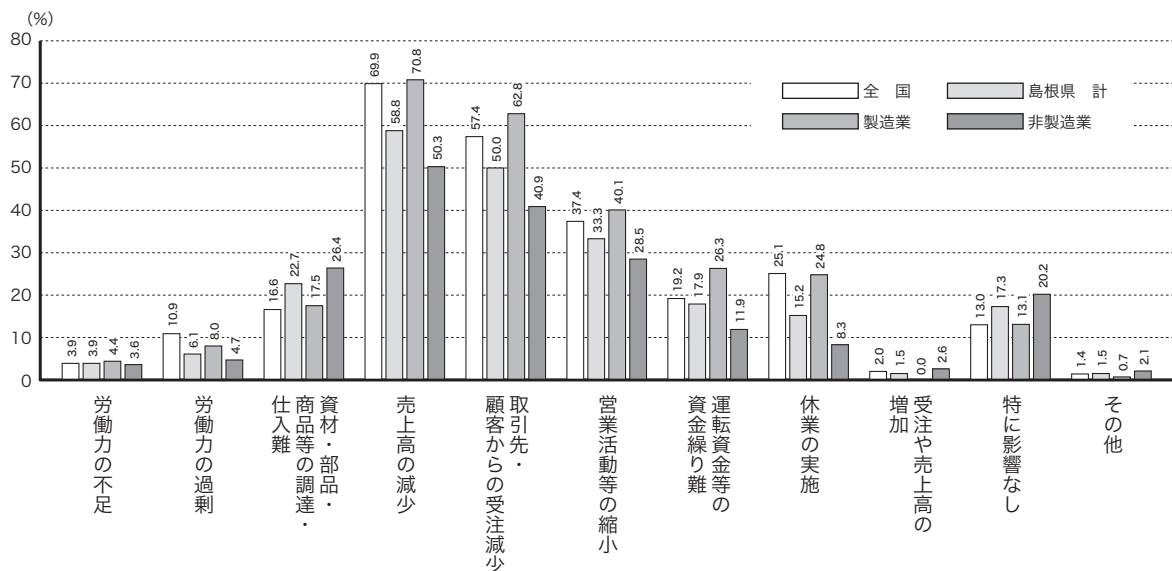
6. 新型コロナウイルス感染拡大による影響について

(1) 新型コロナウイルス感染拡大による経営への影響

新型コロナウイルス感染拡大による経営への影響について見ると、島根県計では「売上高の減少」58.8%が最も高く、次いで「取引先・顧客からの受注減少」50.0%、「営業活動等の縮小」33.3%と続く。これらを全国平均と比較すると「売上高の減少」は11.1ポイント、「取引先・顧客からの受注減少」は7.4ポイント、「営業活動等の縮小」は4.1ポイント、それぞれ全国平均を下回っている。

製造業と非製造業を比較すると、「売上高の減少」では20.5ポイント、「取引先・顧客からの受注減少」では21.9ポイント、「営業活動等の縮小」では11.6ポイント、「運転資金等の資金繰り難」では14.4ポイント、「休業の実施」では16.5ポイント、それぞれ製造業が非製造業を上回る結果となっている。一方、「資材・部品・商品等の調達・仕入難」は8.9ポイント、「特に影響なし」は7.1ポイント、それぞれ非製造業が製造業を上回る結果となっている。

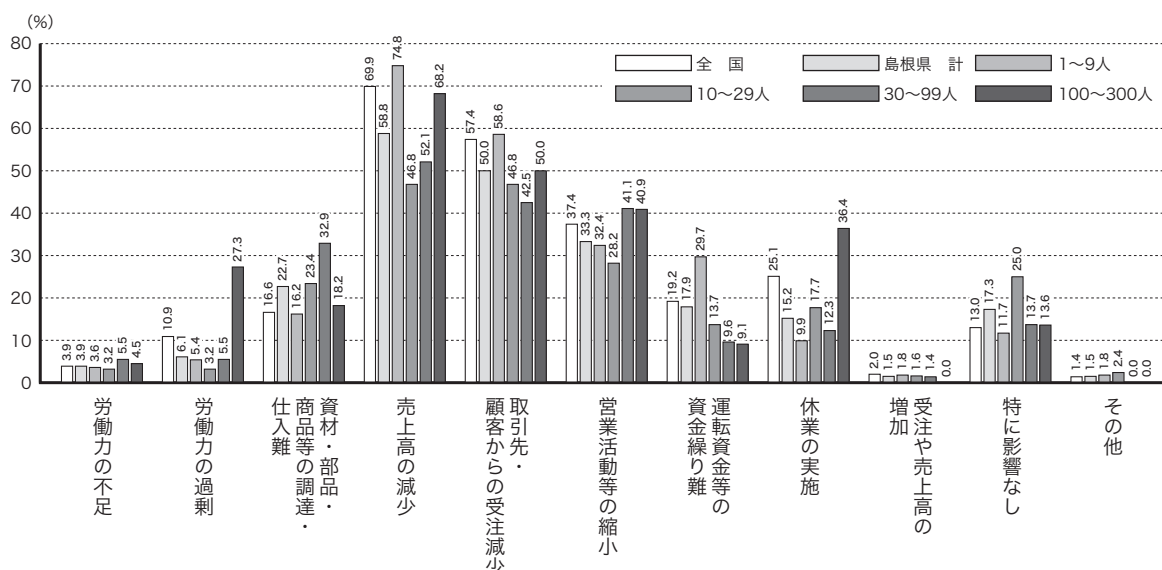
【図】 新型コロナウイルス【経営への影響】（製造業・非製造業別）



経営への影響について、従業員規模別で見ると、「売上高の減少」・「取引先・顧客からの受注減少」・「運転資金等の資金繰り難」の3項目において「1～9人」の事業所が、最も回答割合が高くなっている。

一方、「労働力の過剰」・「休業の実施」の2項目においては「100～300人」の事業所が、最も回答割合が高くなっている。他に、「資材・部品・商品等の調達・仕入難」・「営業活動等の縮小」では、「30～99人」が最も高い回答割合となっている。

【図】 新型コロナウイルス【経営への影響】（従業員規模別）

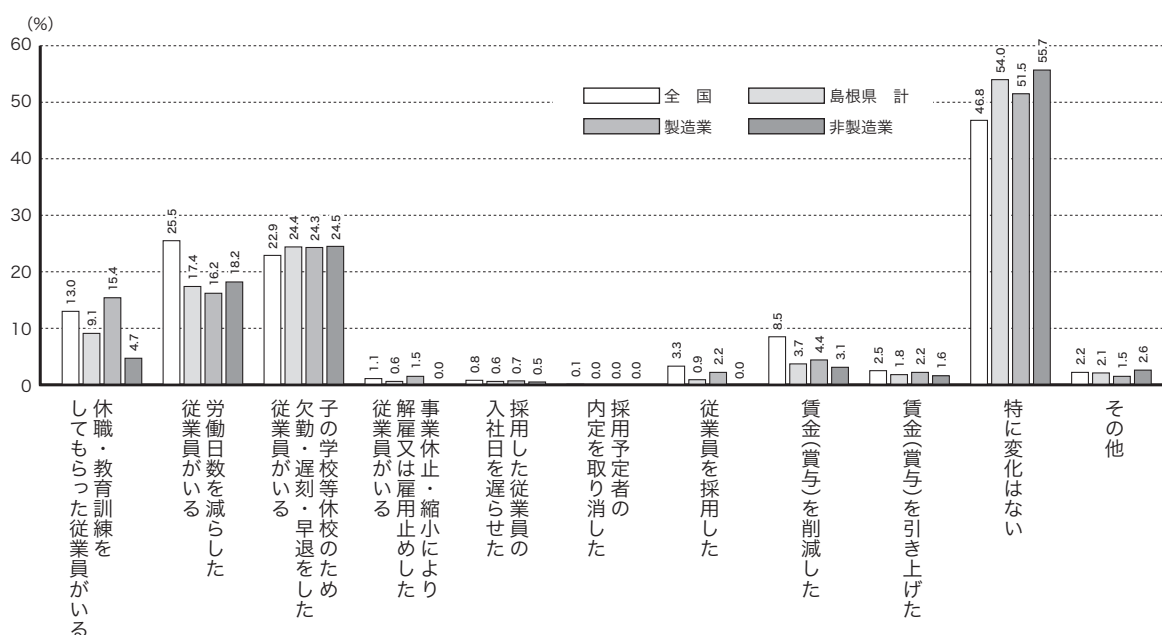


(2) 新型コロナウイルス感染拡大による雇用環境の変化

新型コロナウイルス感染拡大による雇用環境の変化について見ると、「特に変化はない」と回答した事業所の割合が島根県計、全国平均ともに最も高く、島根県計54.0%が全国平均46.8%を7.2ポイント上回っている。

生じた雇用環境の変化にて、島根県計では「子の学校等休校のため欠勤・遅刻・早退をした従業員がいる」24.4%が最も回答割合が高く、「製造業」では24.3%、「非製造業」では24.5%と、ほぼ同じ回答割合となっている。島根県計で次いで高いのが「労働日数を減らした従業員がいる」17.4%であり、この項目では「非製造業」18.2%が「製造業」16.2%を2.0ポイント上回っている。また、「休職・教育訓練をしてもらった従業員がいる」では、「製造業」15.4%、「非製造業」4.7%と10.7ポイントの差が生じている。

【図】 新型コロナウイルス【雇用環境の変化】（製造業・非製造業別）

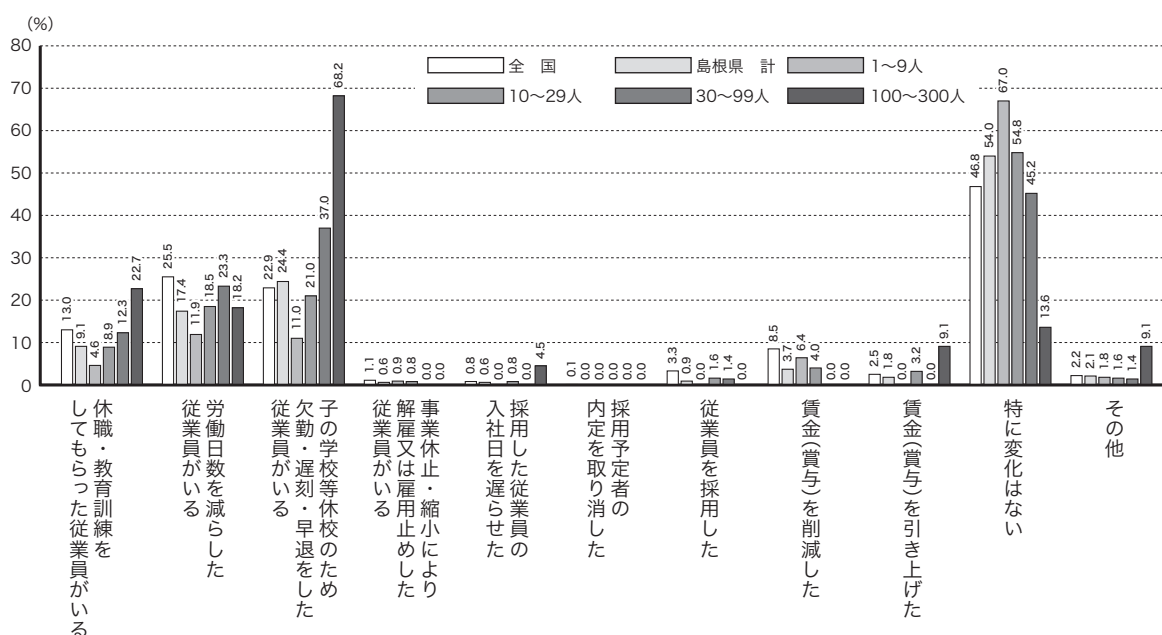


雇用環境の変化を従業員規模別に見ると、「子の学校等休校のため欠勤・遅刻・早退をした従業員がいる」にて「100～300人」68.2%が最も回答割合が高く、最も低い「1～9人」11.0%とは57.2ポイントの差がある。

「休職・教育訓練をしてもらった従業員がいる」では、従業員規模が大きいほど回答割合が高くなっており、最も高い「100～300人」22.7%と最も低い「1～9人」4.6%とは18.1ポイントの差がある。

また、「賃金（賞与）を削減した」では、従業員規模が小さいほど高い回答割合となっており、「1～9人」6.4%、「10～29人」4.0%であるのに対し、「30～99人」と「100～300人」では0%となっている。

【図】 新型コロナウイルス【雇用環境の変化】（従業員規模別）

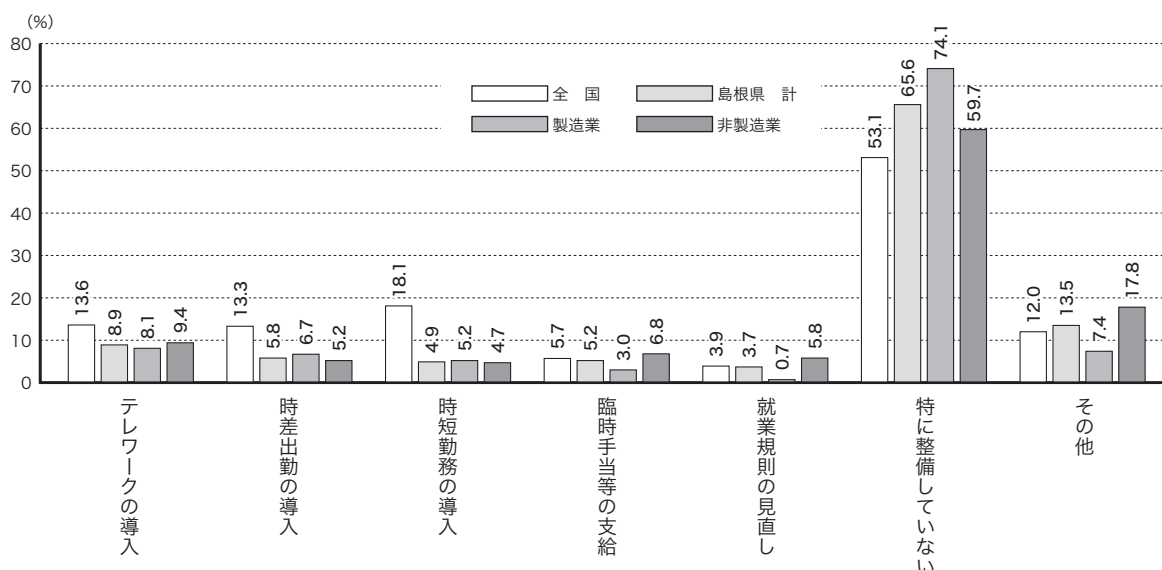


(3) 新型コロナウイルス感染拡大による労働環境の整備

新型コロナウイルス感染拡大による労働環境の整備について見ると、島根県計・全国平均ともに「特に整備していない」が最も回答割合が高く、島根県計（65.6%）が全国平均（53.1%）を12.5ポイント上回っている。他の項目の回答割合では、全国平均が島根県計を上回る傾向が見られ、「テレワークの導入」では4.7ポイント（全国平均13.6%・島根県計8.9%）、「時差出勤の導入」では7.5ポイント（全国平均13.3%・島根県計5.8%）、「時短勤務の導入」では13.2ポイント（全国平均18.1%・島根県計4.9%）上回っている。

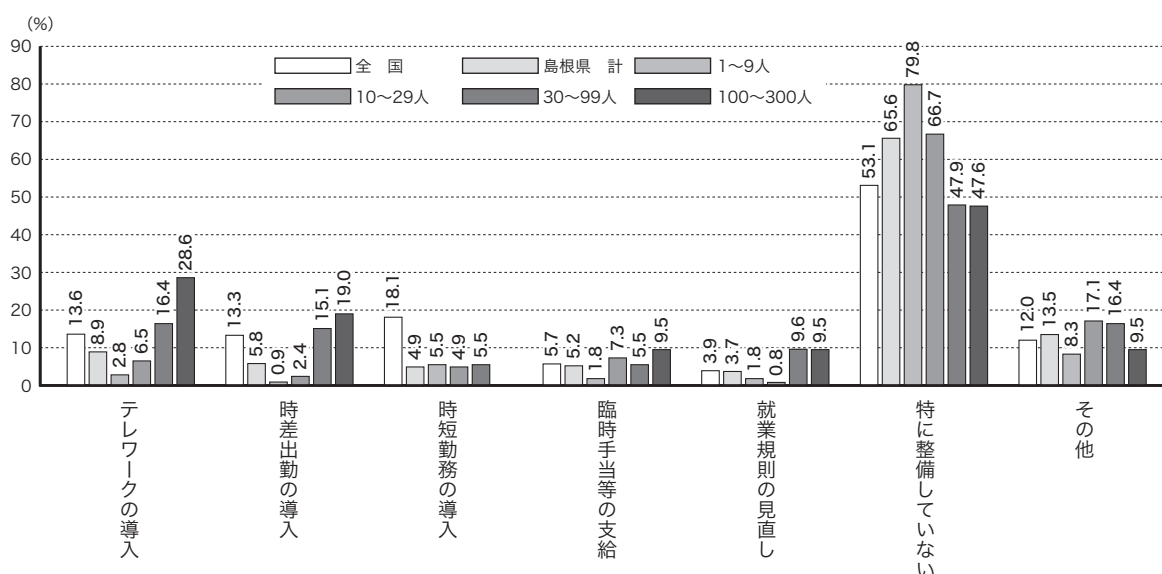
製造業・非製造業で比較すると、「臨時手当等の支給」において、「非製造業」6.8%に対して「製造業」3.0%と2倍以上の開きとなっており、「就業規則の見直し」では「非製造業」5.8%に対して「製造業」0.7%と、製造業と非製造業で回答割合の差が大きい項目が見られる。

【図】 新型コロナウイルス【労働環境の整備】（製造業・非製造業別）



従業員規模別で見ると、「テレワークの導入」と「時差出勤の導入」は従業員規模が大きくなるほど回答割合が高くなっており、「1～9人」と「100～300人」の回答割合の差は、「テレワークの導入」では25.8ポイント、「時差出勤の導入」では18.1ポイントと、大きな開きが見られる。

【図】 新型コロナウイルス【労働環境の整備】（従業員規模別）



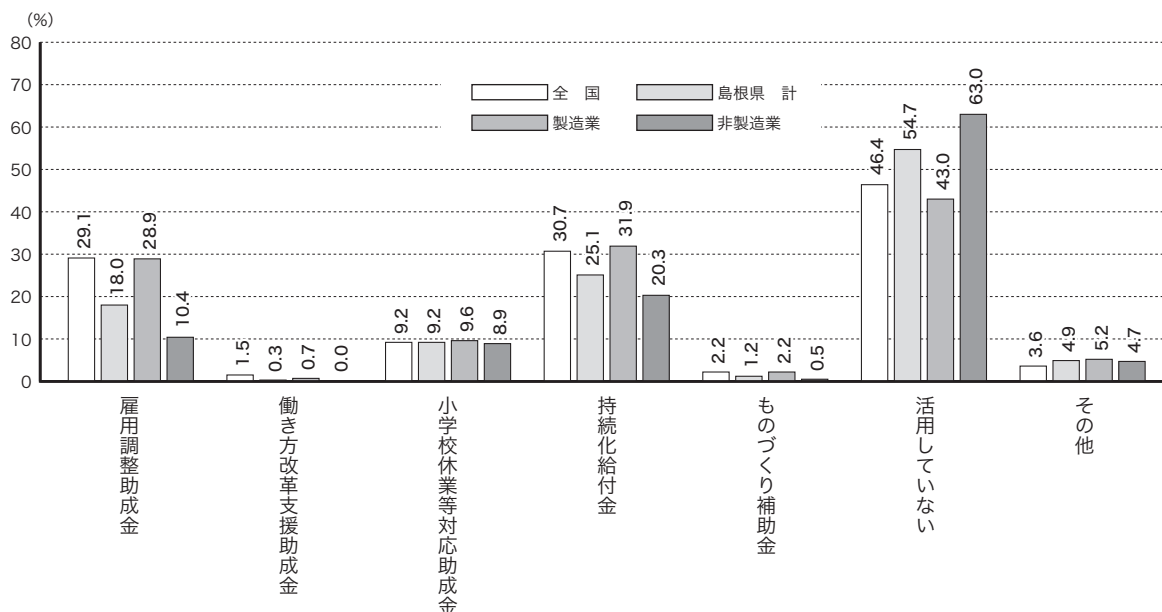
(4) 新型コロナウイルス感染拡大により、雇用維持等のために活用した助成金

雇用維持等のための助成金の活用状況について見ると、島根県計・全国平均とも「活用していない」が最も回答割合が高く、島根県計（54.7%）が全国平均（46.4%）を8.3ポイント上回っている。他に回答割合が高い項目は、「持続化給付金」（島根県計25.1%・全国平均30.7%）、「雇用調整助成金」（島根県計18.0%・全国平均29.1%）となっており、この2つの項目は島根県計が全国平均を下回っている。

製造業・非製造業別に見ると、「持続化給付金」は「製造業」31.9%、「非製造業」20.3%と、

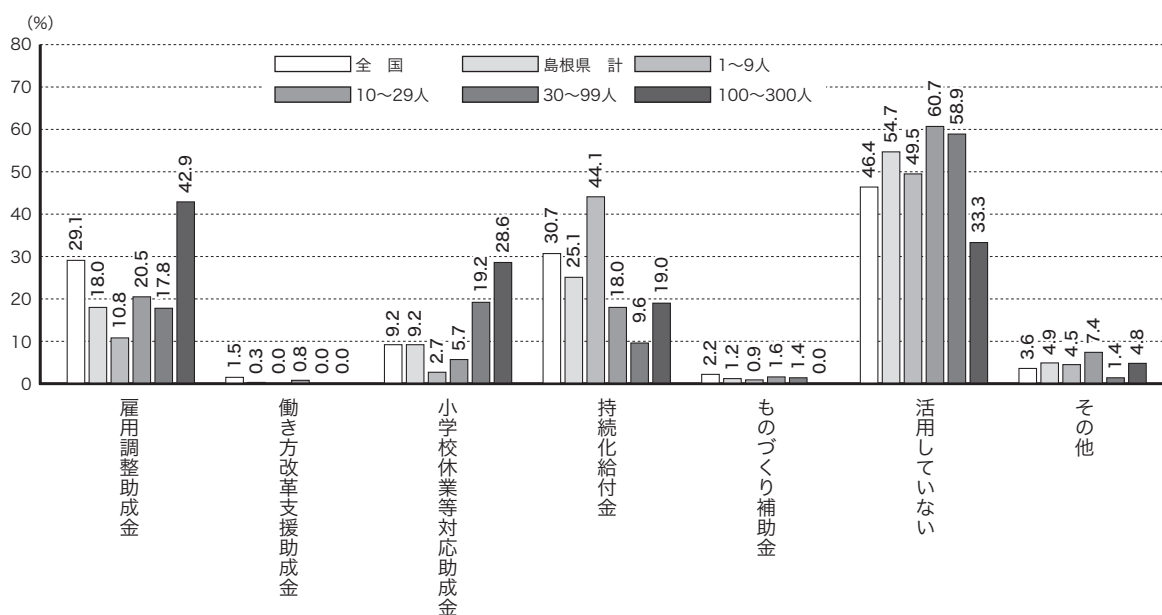
「製造業」が「非製造業」を11.6ポイント上回っている。また、「雇用調整助成金」は「製造業」28.9%に対し「非製造業」10.4%と、「製造業」が「非製造業」を18.5ポイント上回っている。

〔図〕 新型コロナウイルス【雇用維持等のために活用した助成金】（製造業・非製造業別）



従業員規模別で見ると、「持続化給付金」の活用は「1～9人」44.1%が最も回答割合が高く、最も低い「30～99人」9.6%とは34.5ポイントの差がある。「雇用調整助成金」の活用は「100～300人」42.9%が最も回答割合が高く、最も低い「1～9人」10.8%とは32.1ポイントの差がある。また、「小学校休業等対応助成金」については従業員規模が大きいほど高い割合となっており、最も高い「100～300人」28.6%と最も低い「1～9人」2.7%では、25.9ポイントの差がある。

〔図〕 新型コロナウイルス【雇用維持等のために活用した助成金】（従業員規模別）



7. 賃金改定状況

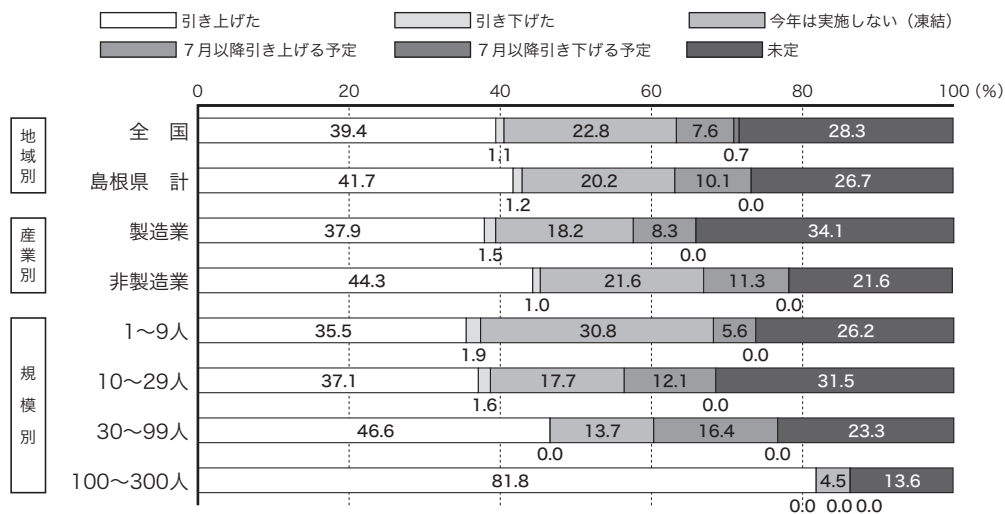
(1) 賃金改定実施状況

令和2年1月1日から令和2年7月1日の間の賃金改定実施状況は、島根県計では「引上げた」41.7%が最も回答割合が高く、次いで「未定」26.7%、「今年は実施しない（凍結）」20.2%、「7月以降引き上げる予定」10.1%と続いており、「引上げた」事業所の割合は全国平均39.4%を2.3ポイント上回る一方、昨年度調査（51.8%）を10.1ポイント下回っている。また、「今年は実施しない（凍結）」の回答割合20.2%は、昨年度調査（14.3%）を5.9ポイント上回っている。

従業員規模別では、「引上げた」とする回答割合は従業員規模が大きいほど高くなっており、「100～300人」では81.8%（昨年度84.2%）、「1～9人」では35.5%（昨年度36.8%）となり、46.3ポイントの差が生じている。（差は昨年度の47.4ポイントを1.1ポイント下回っている。）

製造業・非製造業別では、「引上げた」とする回答割合は「非製造業」が44.3%（昨年度55.6%）、「製造業」が37.9%（昨年度45.8%）となり、「製造業」・「非製造業」とも昨年度を下回っている。また、「今年は実施しない（凍結）」とする回答割合は「製造業」が18.2%（昨年度11.7%）、「非製造業」が21.6%（昨年度12.8%）であり、「製造業」・「非製造業」とも昨年度を上回っている。

〔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）

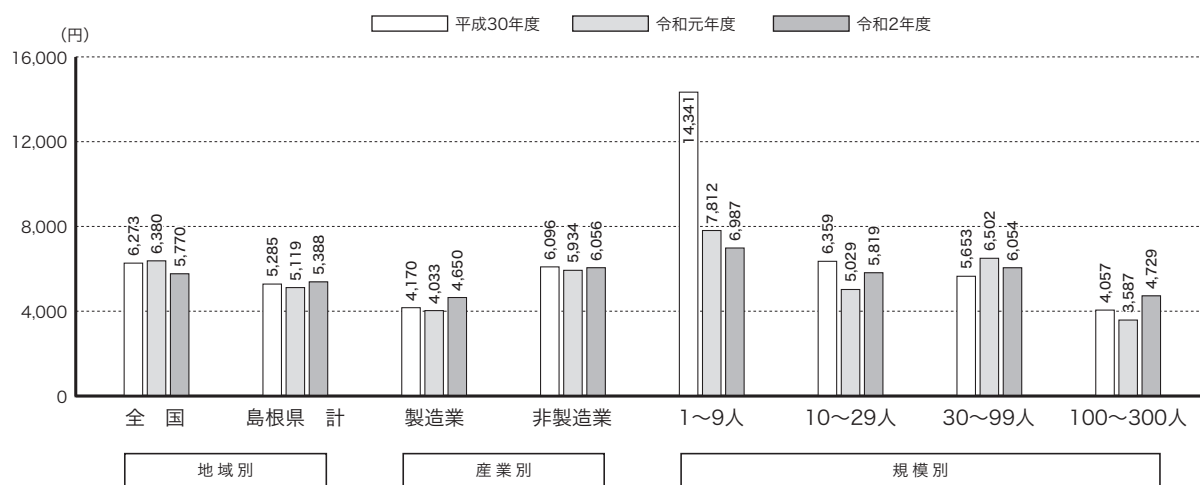
「賃金を引上げた事業所」の平均昇給額・昇給率は、島根県計で5,388円（昇給率2.22%）となっており、昇給額は昨年度の5,119円（昇給率2.25%）を269円上回っている。一方、昇給額の全国平均5,770円（昇給率2.26%）と比較すると382円下回る結果となっているが、昨年度の下回り差額1,261円と比較すると差額は879円少なくなっている。

従業員規模別で見ると、最も昇給額が高いのは「1～9人」の6,987円（昇給率2.96%）で、最も昇給額が少ないのは「100～300人」の4,729円（昇給率1.97%）であり、昇給額の差額は2,258円となり、昨年度の差額（4,225円）と比較すると縮小している。

製造業・非製造業別では、「製造業」が昇給額4,650円（昇給率2.01%）、非製造業が昇給額6,056円（昇給率2.40%）であり、昇給額・昇給率は昨年度に続いて、非製造業の方が高くなっている。

直近3ヶ年の平均昇給額の推移を見ると、特に従業員規模「1～9人」で昇給額が減少していることが目に付く。

〔図〕 賃金「引上げ」の平均昇給額の推移（加重平均）



(3) 賃金「引下げ」の平均昇給額・昇給率（加重平均）

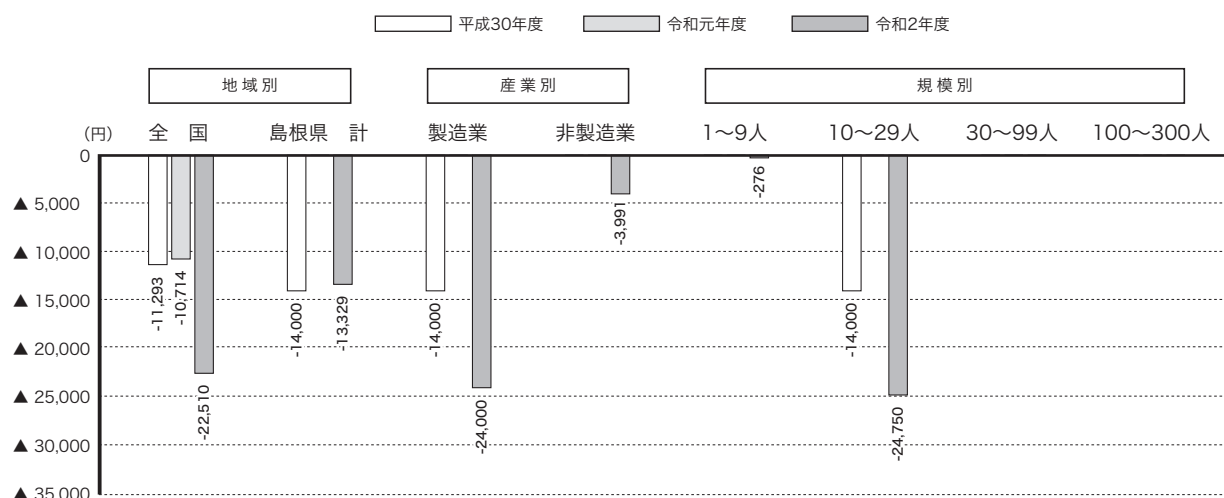
「賃金を引下げた事業所」の平均昇給額・昇給率は、島根県計で昇給額△13,329円・昇給率△5.88%となっており、全国平均（昇給額△22,510円・昇給率△8.79%）より昇給額は9,181円、昇給率は2.91%下降幅が少なくなっている。

従業員規模別で見ると、賃金を引下げた事業所は「1～9人」・「10～29人」の2カテゴリーとなり、「1～9人」では昇給額△276円・昇給率△0.12%、「10～29人」では昇給額△24,750円・昇給率△11.33%と、「1～9人」と「10～29人」で昇給額・昇給率に大きな差が生じている。

製造業・非製造業別では、「製造業」が昇給額△24,000円・昇給率△11.21%、「非製造業」が昇給額△3,991円・昇給率△1.68%となっており、「製造業」・「非製造業」でも大きな差が表れている。

直近3ヶ年の平均昇給額の推移を見ると、比較可能なデータにて大きな変動が見られるのは、「全国平均」の今年度△22,510円（昨年度△10,714円）、「10～29人」の今年度△24,750円（平成30年度△14,000円）、「製造業」の今年度△24,000円（平成30年度△14,000円）で、それぞれ10,000円以上の賃金「引下げ」となっていることが目に付く。

〔図〕 賃金「引下げ」の平均昇給額の推移（加重平均）



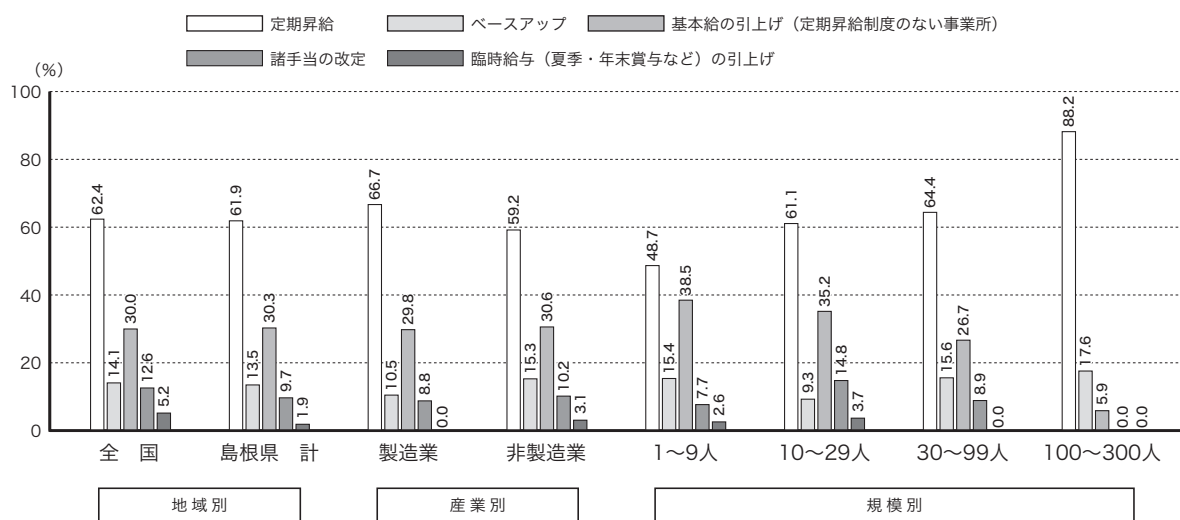
(4) 賃金改定の内容

賃金改定の内容を見ると、島根県計では「定期昇給」が61.9%で最も回答割合が高く、次いで「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」が30.3%、「ベースアップ」が13.5%、「諸手当の改定」が9.7%、「臨時給与（夏季・年末賞与など）の引上げ」が1.9%と続いている。「定期昇給」の回答割合は、昨年度調査（56.5%）を5.4ポイント上回り、全国平均でも同様な傾向が表れている。

従業員規模別では、「定期昇給」を回答した事業所の割合は、従業員規模が大きいほど高い傾向が見られ、最も高い「100～300人」88.2%と、最も低い「1～9人」48.7%の差は39.5ポイントとなっている。

製造業・非製造業別では、「定期昇給」を回答した事業所の割合は、「製造業」66.7%が「非製造業」59.2%を上回り、その差は7.5ポイントとなっている。

〔図〕 賃金改定の内容



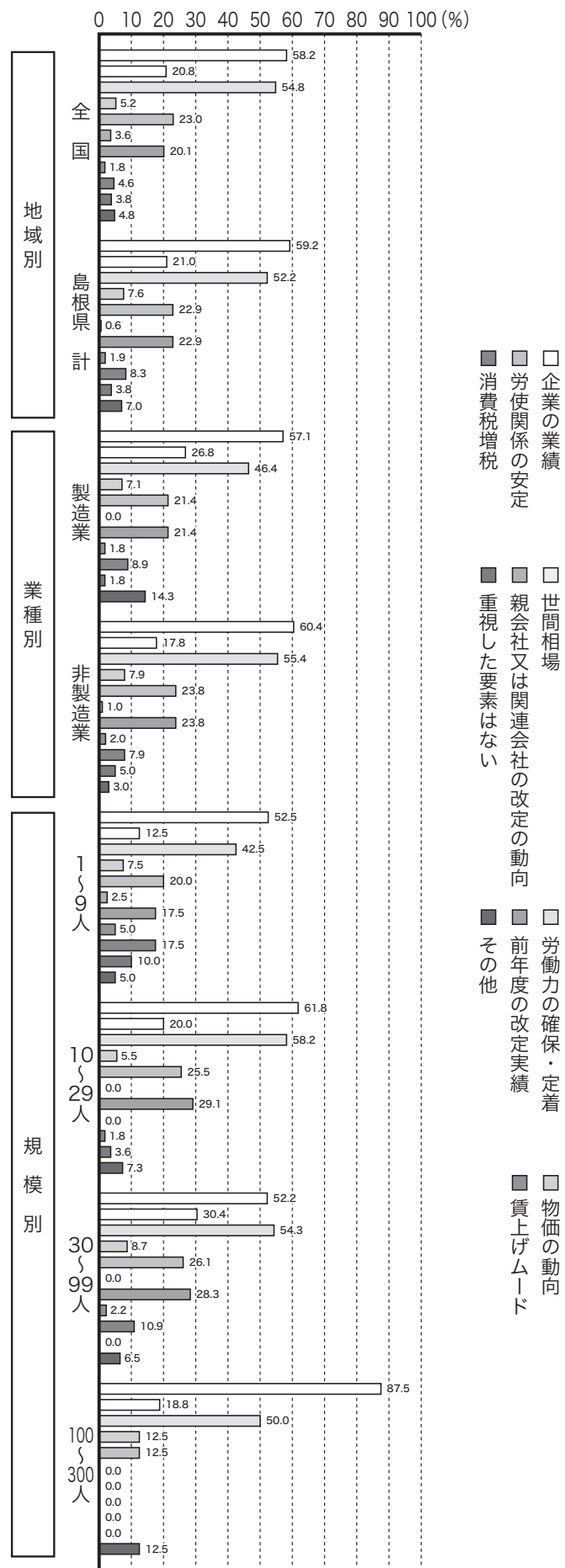
(5) 賃金改定の決定要素

賃金改定の決定要素を見ると、島根県計では回答割合が高い項目が、「企業の業績」59.2%、「労働力の確保・定着」52.2%となっており、全国平均でも同様な傾向が表れている。島根県計の「企業の業績」は昨年度調査（52.8%）を6.4ポイント上回り、「労働力の確保・定着」は昨年度（60.7%）を8.5ポイント下回る結果となっている。

従業員規模別で見ると、「企業の業績」の回答割合が最も高いのは「100～300人」87.5%で、最も低い「30～99人」52.2%と比較すると35.3ポイントの差がある。

製造業・非製造業別で見ると、「企業の業績」の回答割合は「非製造業」で60.4%であり、「製造業」の57.1%を3.3ポイント上回っている。また、「労働力の確保・定着」の回答割合は「非製造業」が55.4%であり、「製造業」の46.4%を9.0ポイント上回っている。

〔図〕 賃金改定の決定要素



3

2

(左欄は記入しないでください。)

令和2年度 中小企業労働事情実態調査ご協力のお願い

中小企業団体中央会では、中小企業における労働事情を的確に把握し、適正な労働対策を樹立することを目的に、本年度も全国一斉に標記調査を実施することといたしました。
つきましては、ご繁忙の折誠に恐縮ですが、趣旨をご理解いただき、調査にご協力くださいますよう、よろしくお願い申し上げます。

令和2年度 中小企業労働事情実態調査票

調査時点：令和2年7月1日 調査締切：令和2年7月20日

記入についてのお願い

- ◇秘密の厳守
- ◇ご記入方法
- ◇お問合せ先
- 調査票にご記入くださいました事項については、企業と個人の情報の秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることはいたしませんので、ありのままをご記入ください。また、記入担当者名などの個人情報につきましては、本調査に係る問合せ以外には使用いたしません。
質問ごとの指示により該当欄に数字等をご記入いただくか、該当する項目の番号に○をつけてください。(7月1日現在でご記入ください。)
調査票のご記入に当たっての不明な点など、調査に関しますお問合せは、下記までお願いいたします。調査票は7月20日までにご返送ください。

島根県中小企業団体中央会 雇用対策課
〒690-0886 島根県松江市母衣町55番地4
電話 0852-21-4809 FAX 0852-26-5686

貴事業所全体の概要についてお答えください。

貴事業所の名称	記入担当者名
所在地	電話番号
	FAX番号
業種 (最も売上高の多い事業の業種の番号を右の1.~19.の中から1つだけ下の太枠内にご記入ください)	1. 食料品、飲料・たばこ・飼料製造業 2. 繊維工業 3. 木材・木製品、家具・装備品製造業 4. 印刷・同関連業 5. 窯業・土石製品製造業 6. 化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品製造業 7. 鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業 8. 生産用・業務用・電気・情報通信・輸送用機械器具製造業 9. パルプ・紙・紙加工品、プラスチック製品、なめし革・同製品・毛皮、その他の製造業 10. 情報通信業 11. 運輸業 12. 総合工事業 13. 職別工事業(設備工事業を除く) 14. 設備工事業 15. 卸売業 16. 小売業 17. 対事業所サービス業 18. 対個人サービス業 19. その他(具体的に：)

設問1)現在の従業員数についてお答えください。

① 令和2年7月1日現在の形態別の従業員数(役員を除く)を男女別に太枠内にご記入ください。また、従業員のうち常用労働者数をご記入ください。「前年比」の欄は、昨年と比べて「増加した=増」「変わらない=不変」「減少した=減」のいずれかに○印を付けてください。

	正社員	パートタイマー	派遣	嘱託・契約社員	その他	合計		常用労働者数
男性	人	人	人	人	人	人	男性	人
前年比	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	前年比	増・不変・減
女性	人	人	人	人	人	人	女性	人
前年比	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	前年比	増・不変・減

[注] (1)「パートタイマー」とは、1日の所定労働時間が貴事業所の一般労働者より短い者、または1日の所定労働時間は同じでも1週の所定労働日数が少ない者です。
(2)「常用労働者」とは、貴事業所が直接雇用する従業員のうち、次のいずれかに該当する者です。なお、パートタイマーであっても、下記の①②に該当する場合は常用労働者に含みます。
① 期間を決めずに雇われている者、または1ヵ月を超える期間を決めて雇われている者
② 日々または1ヵ月以内の期限を限って雇われている者のうち、5月、6月にそれぞれ18日以上雇われた者
③ 事業主の家族で、貴事業所に働いている者のうち、常時勤務して毎月給与が支払われている者
(3)「その他」にはアルバイト等、他の項目に当てはまらない形態の人数を記入してください。

設問 2) 経営についてお答えください。

① 現在の経営状況は1年前と比べていかがですか。(1つだけに○)

1. 良 い

2. 変わらない

3. 悪 い

② 現在行っている主要な事業について、今後どのようにしていくお考えですか。(1つだけに○)

1. 強化拡大

2. 現状維持

3. 縮 小

4. 廃 止

5. その他 ()

③ 現在、経営上どのようなことが障害となっていますか。(3つ以内に○)

1. 労働力不足(量の不足)

2. 人材不足(質の不足)

3. 労働力の過剰

4. 人件費の増大

5. 販売不振・受注の減少

6. 製品開発力・販売力の不足

7. 同業他社との競争激化

8. 原材料・仕入品の高騰

9. 製品価格(販売価格)の下落

10. 納期・単価等の取引条件の厳しさ

11. 金融・資金繰り難

12. 環境規制の強化

④ 経営上の強みはどのようなところにありますか。(3つ以内に○)

1. 製品・サービスの独自性

2. 技術力・製品開発力

3. 生産技術・生産管理能力

4. 営業力・マーケティング力

5. 製品・サービスの企画力・提案力

6. 製品の品質・精度の高さ

7. 顧客への納品・サービスの速さ

8. 企業・製品のブランド力

9. 財務体質の強さ・資金調達力

10. 優秀な仕入先・外注先

11. 商品・サービスの質の高さ

12. 組織の機動力・柔軟性

設問 3) 従業員の労働時間についてお答えください。

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

1. 38 時間以下

2. 38 時間超 40 時間未満

3. 40 時間

4. 40 時間超 44 時間以下

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

② 令和元年の従業員 1 人当たりの月平均残業時間(時間外労働・休日労働)をご記入ください。(小数点以下四捨五入)

従業員 1 人当たり 月平均残業時間

1. 時間

2. な し

設問 4) 従業員の有給休暇についてお答えください。

① 令和元年の従業員 1 人当たりの年次有給休暇の平均付与日数・取得日数をご記入ください。(付与日数は前年からの繰越分を除く。小数点以下、四捨五入)

従業員 1 人当たり 平均付与日数 日

従業員 1 人当たり 平均取得日数 日

(当年付与分のみ。前年からの繰越分は除く)

設問 5) 新規学卒者の採用についてお答えください。

① 令和 2 年 3 月新規学卒者の採用または採用の計画がありましたか。(どちらかに○)

1. あった

2. なかった

↓※ 1. に○をした事業所は①-1の質問にお答えください。

①-1 令和 2 年 3 月新規学卒者(採用及び採用予定)についてご記入ください。

学 卒		採用を予定して いた人数	実際に採用し た人数	1人当たり平均初任給額 (令和2年6月支給額)			
高校卒	技術系	人	人				円
	事務系	人	人				円
専門学校卒	技術系	人	人				円
	事務系	人	人				円

学 卒		採用を予定して いた人数	実際に採用した 人数	1人当たり平均初任給額 (令和2年6月支給額)			
短大卒 (含高専)	技術系	人	人				円
	事務系	人	人				円
大学卒	技術系	人	人				円
	事務系	人	人				円

[注] (1) 令和 2 年 6 月の 1 ヶ月間に支給した 1 人当たり平均初任給額は通勤手当を除いた所定内賃金総額(税込額)をご記入ください。
(2) 専門学校卒は、高校卒業を入学の資格とした専修学校専門課程(2 年制以上)を卒業した者を対象としてください。
(3) 技術系として採用した者以外はすべて事務系にご記入ください。

② 令和3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の質問にお答えください。

②-1 学卒ごとの採用予定人数をご記入ください。

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6) 高年齢者の雇用についてお答え下さい。

① 60歳以上の高年齢者を雇用していますか。(どちらかに○)

1. 雇用している 2. 雇用していない

↓※ 1. に○をした事業所は②、③の質問にお答えください。

② 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」により高年齢者雇用措置(定年を65歳まで引き上げる、継続雇用制度の導入といった対応)が義務付けられていますが、貴事業所ではどの措置を講じましたか。(1つだけに○)

1. 定年の定めを廃止した 2. 定年を65歳以上に引き上げた 3. 再雇用など継続雇用制度を導入した

③ 高年齢者の労働条件は、60歳前と比べてどのようになりましたか。(それぞれ1~3の中で1つだけに○)

賃金			役職			仕事の内容			1日の労働時間			週の労働日数		
下 が 律 に る	な 変 わ ら い ら る	よ 個 人 に る	変 わ る	な 変 わ ら い ら る	よ 個 人 に る	変 わ る	な 変 わ ら い ら る	よ 個 人 に る	な 少 な く る	な 変 わ ら い ら る	よ 個 人 に る	な 少 な く る	な 変 わ ら い ら る	よ 個 人 に る
1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3

④ 令和3年4月1日施行予定の「改正高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」では、事業主に対して、高年齢者の70歳までの就業機会確保措置を講じる努力義務が設けられます(以下:「高年齢者就業確保措置」といいます。)。貴事業所では高年齢者就業確保措置の新設を把握していましたか。(どちらかに○)

1. 把握している 2. 把握していなかった

↓※ 1. に○をした事業所は⑤の質問にお答えください。

⑤ 高年齢者就業確保措置のために、貴事業所ではどのような措置を講じる予定ですか。(該当するすべてに○)

1. 70歳までの定年引上げ 2. 70歳までの継続雇用制度の導入(他事業主による場合を含む)
3. 定年の廃止 4. 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
5. 70歳まで継続的に事業主が実施する社会貢献に従事できる制度の導入
6. 70歳まで継続的に事業主が委託・出資等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入
7. 努力義務であるので特に措置を講じる予定はない 8. 今後他社の対応等の情報収集をしながら考えたい

設問7) 新型コロナウイルス感染拡大による影響についてお答え下さい。

① 新型コロナウイルス感染拡大による貴事業所の経営への影響についてお答えください。(該当するすべてに○)

1. 労働力の不足 2. 労働力の過剰 3. 資材・部品・商品等の調達・仕入難 4. 売上高の減少
5. 取引先・顧客からの受注減少 6. 営業活動等の縮小 7. 運転資金等の資金繰り難 8. 休業の実施
9. 受注や売上高が増加した 10. 特に影響はない 11. その他()

② 新型コロナウイルス感染拡大による貴事業所の従業員等の雇用環境の変化について、お答えください。(該当するすべてに○)

1. 休職・教育訓練をしてもらった従業員がいる 2. 労働日数を減らした従業員がいる
3. 子の学校等休校のため休んだ又は遅刻・早退をした従業員がいる
4. 事業休止・縮小により解雇した又は雇止めした従業員がいる 5. 採用した従業員の入社日を遅らせた
6. 採用予定者の内定を取り消した 7. 従業員を採用した 8. 賃金(賞与)を削減した
9. 賃金(賞与)を引き上げた 10. 特に変化はない 11. その他()

③ 新型コロナウイルス感染拡大への対策として、貴事業所で実施した従業員の労働環境の整備について、お答えください。(該当するすべてに○)

1. テレワークの導入 2. 時差出勤の導入 3. 時短勤務の導入 4. 臨時手当等の支給
5. 就業規則の見直し 6. 特に整備していない 7. その他()

④ 新型コロナウイルス感染拡大により、貴事業所が従業員の雇用維持等のために活用(申請)した助成金についてお答えください。(該当するすべてに○)

1. 雇用調整助成金
2. 働き方改革支援助成金
3. 小学校休業等対応助成金
4. 持続化給付金
5. ものづくり補助金
6. 活用していない
7. その他()

※ 特別定額給付金等の従業員個人へ給付されるものについては、除いてご回答ください。

設問 8) 賃金改定についてお答えください。

① 令和 2 年 1 月 1 日から令和 2 年 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. 引上げた
2. 引下げた
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

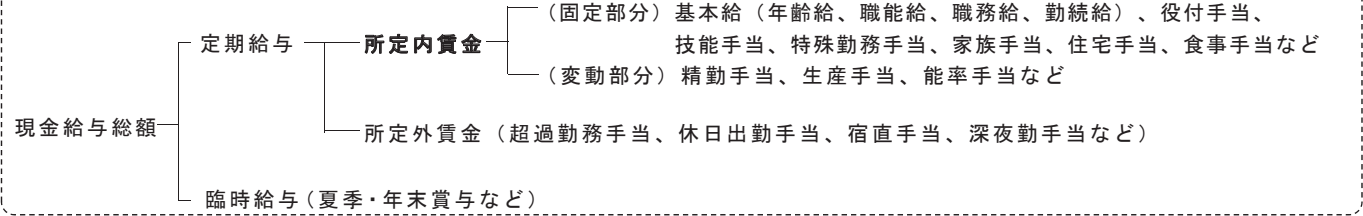
※ 1. ～ 3. に○をした事業所は下記の①-1 の質問にお答えください。

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・引下げ額をご記入ください。ご記入の際は下記の〔注〕をご参照ください。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. 引上げた」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. 引下げた」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、休職者などは除いてください。
- (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、下表を参考にしてください。

賃金分類表



※ ①において 1. または 4. に○をした事業所及び臨時給与を上げた事業所は②、③の質問にお答えください。

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ください。(該当するすべてに○)

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行います。

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()

設問 9) 労働組合の有無についてお答えください。(どちらかに○)

1. あ る
2. な い

◎ お忙しいところご協力ありがとうございました。記入もれがないか再度お確かめのうえ、7 月 20 日までにご返送ください。

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 <https://www.crosstalk.or.jp/>