

山梨県における 中小企業の労働事情

山梨県中小企業団体中央会

本調査は、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して、全国一斉に毎年1回実施しているものです。これは、本調査の内から山梨県内の事業所分の集計結果をまとめたものです。(調査時点 平成20年7月1日)

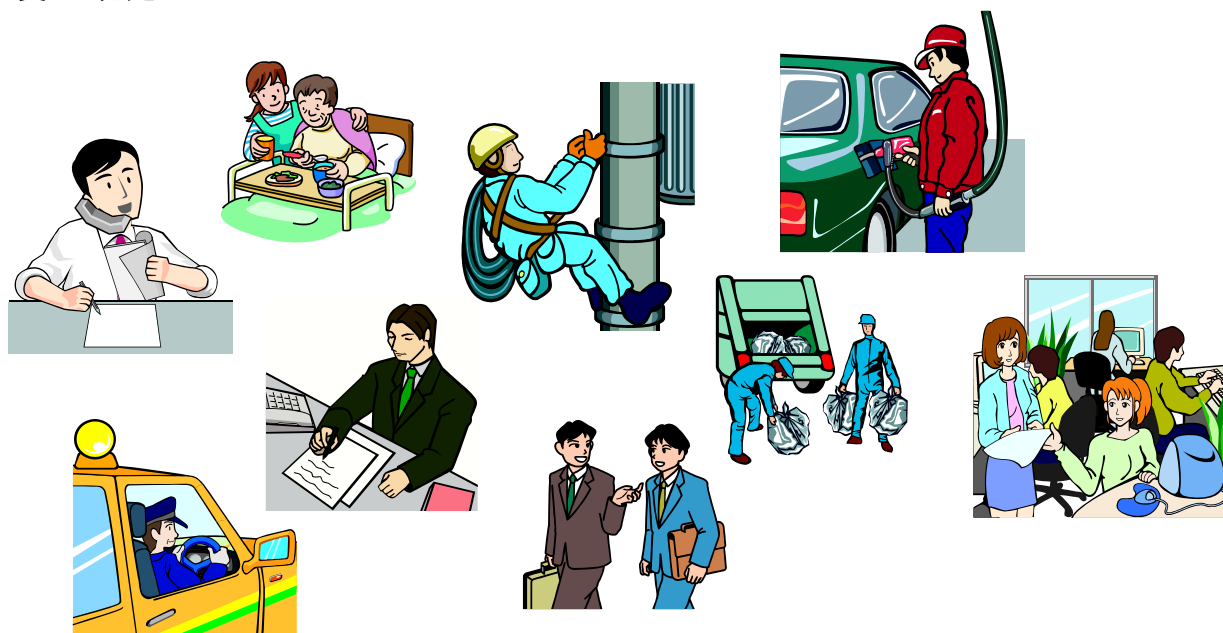
I. はじめに

II. 調査結果の要約

III. 回答事業所の概要

IV. 調査結果の内容

1. 経営について
2. 従業員(パートタイム労働者を除く)の労働時間について
3. 退職金(年金)制度について
4. 従業員の募集・採用・定着について
5. 高年齢者の雇用について
6. 最低賃金引き上げの影響について
7. 新規学卒者の採用について
8. 賃金改定について



I. はじめに

我が国の経済は、原油の高騰、公共事業の縮小等により厳しい状況が続いていた中、昨年秋にはアメリカのサブプライムローン問題に端を発したアメリカ経済の景気減速、それに伴う世界同時不況の影響を受け、経済の先行きについては、ますます不透明感が増しております。こうした中、中小企業においても、取引先である大手企業の不況による需要の減少、仕事量の減少に伴うダンピング等、厳しい経営状況となっております。

労働環境においても、自動車関連を中心とした大手企業のいわゆる派遣切り、賃金カット、新規学卒者の採用内定取り消し等、労働者にとっても、さらには企業にとっても厳しい状況下にあります。本県の有効求人倍率をみても、昨年6月から減少の一途をたどっております。平成21年1月の有効求人倍率は0.59倍となり、6ヶ月連続の減少となりました。求人の減少、求職者の増加がますます続いていることを伺わせます。さらに、少子高齢化に伴う労働力人口の減少により、高年齢者雇用の推進も急務となっております。

こうした中、中小企業では、派遣労働者やパートタイム労働者の適正な活用、ワークライフバランス、高年齢者雇用等への対応が求められております。

しかし、このような状況下、企業にとっては労働条件の引き下げ等の実施もやむを得ない場合もあるとは思いますが、その際には、法令で定められた規制や手続、労使間で定めた必要な手続等を遵守するとともに、労使間での事前の話し合いや労働者への十分な説明が必要となります。

本調査は、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の雇用・労働対策事業の推進に資することを目的とし、各都道府県中央会にて毎年行われております。

調査内容は、経営状況、労働時間、賃金等の従来項目に加え、今年度は退職金制度や高年齢者雇用等についても調査を致しました。本調査が、皆様の賃金、労働時間をはじめとする労働条件を検討される際のお役にたてれば幸いです。

最後に、本調査の実施にあたり、ご協力頂きました関係組合並びに調査対象企業の皆様に深く感謝致しますとともに、今後とも一層のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

平成21年3月

山梨県中小企業団体中央会

Ⅱ. 調査結果

1. 経営状況は『悪い』が6.1%増加！

- ・ 経営状況は前年度調査に比べ、『良い』が微増（0.7%増）したものの、『悪い』が大幅に増加（6.1%増）した。特に非製造業の経営の厳しさが伺え、また従業員の規模別では、小規模企業ほど経営の厳しさが増す結果となった。
- ・ 経営上のあい路では「原材料・仕入品の高騰」（62.4%）がトップとなり、続く「販売不振・受注の減少」を8.1%もはなす結果となった。
- ・ 経営上の強みでは、「顧客への納品・サービスの速さ」（30.7%）がトップとなった一方で、「組織の機動力・柔軟性」が前回調査に比べ1.1%減少しており、中小企業の強みが薄れつつあると考えられる。

2. 企業規模が大きいほど、『残業時間が増加』、『有給休暇が取れない』!?

- ・ 従業員1人あたりの週所定労働時間は、「40時間」（55.7%）が他を大きく引き離しトップになった。また、製造業に比べ非製造業では、週所定労働時間が40時間を超える企業割合が高い（非製造業19.5%、製造業7.1%）。
- ・ 従業員の月平均残業時間では、「1～10時間未満」（30.4%）が最も高かった。ただ、月平均残業時間が「30時間未満」では、企業規模が大きいほどその割合は大きくなった。
- ・ 年次有給休暇の平均付与日数では、「15～20日未満」（45.9%）がトップになった。また、製造業では非製造業に比べ、年次有給休暇の平均付与日数が多いという結果となった。
- ・ 年次有給休暇の平均取得日数では、「5～10日未満」（35.1%）が最も高く、次いで「10～15日未満」（33.1%）となっている。ここでは、企業規模が大きくなるにつれて取得日数が「5日未満」の割合が高くなっており、企業規模が大きい企業ほど有給休暇の取得が難しくなっていると考えられる。

3. 退職金（年金）制度、約80%の企業が適用！

- ・ 退職金制度は、「退職一時金制度のみがある」（49.0%）、「退職年金制度のみがある」（15.8%）、「退職一時金制度と退職年金制度を併用している」（17.4%）と、退職金制度を適用している企業の割合は約80%となった。
- ・ 退職金の支払準備形態では、「中小企業退職金共済制度（建退共等を含む）」（54.2%）がトップとなった。業種別では、製造業に比べ非製造業での「厚生年金基金制度」の割合が18.5%高くなっている。また従業員規模別では、企業規模が大きくなるにつれて「社内準備（退職給与引当）」の割合が高くなっている一方、「中小企業退職金共済制度（建退共等を含む）」の割合が低くなっている。

4. 新規採用、行っている企業は半数以下！

- ・ 新卒者の採用では、「新卒者の定期採用は行っていない」（77.0%）が約8割に上った。業種別の新卒者採用の実施割合では、非製造業（18.0%）に比べ製造業（29.1%）では高い。
- ・ 採用人数での充足感では、製造業での充足感が高くなっている。特に製造業での中途採用では、70%を超える企業が採用人数にある程度の充足感を感じている。その他、新

卒採用に比べ中途採用の実施割合は高く、中小企業では「即戦力」を期待した採用が多くなっていると思われる。また、効果的であった募集方法では、新卒採用、中途採用とも、「ハローワーク」の割合が最も高くなっている。

- ・若手従業員の定着率では、同業他社に比べ「良い方である」(42.2%)、「同じくらいである」(45.0%)と、企業はある程度、定着率には満足しているという結果となった。また、経営状況との相互比較をすると、経営状況が「悪い」企業での定着率が「悪い方である」という割合は、経営状況が「良い」企業でのその約3倍に上っている。
- ・若手従業員定着のために行っていることは、「仕事のやりがいを教えている」(41.5%)がトップとなっている。また業種別では、製造業では「作業環境の改善」、「賃金の引き上げ」等に力を入れているのに対し、非製造業では「教育・訓練の充実」、「残業時間の短縮」等に力を入れており、業種によっての違いも出ている。

5. 高年齢者の雇用、彼らが持つ「技術・経験」に期待！

- ・定年年齢では、「60歳定年」を設けている企業の割合が約6割に達しており、定年延長が進んでいない結果となった。しかし、非製造業では定年年齢「65歳以上」(23.9%)、「定年は定めていない」(16.4%)が、製造業を上回っており、非製造業での定年延長が進んでいることがうかがえる。
- ・継続雇用制度の内訳では、「再雇用制度のみ」(44.4%)が最も高く、次いで「勤務延長・再雇用制度の両方」(15.4%)、「勤務延長制度のみ」(11.1%)の順となっている。また業種別では、製造業では「再雇用制度」、非製造業では「勤務延長制度」がそれぞれ進んでいる。
- ・継続雇用制度における対象者基準の有無では、基準を設けていない企業の割合が半数以上に上った。また業種別では、非製造業での基準を設けていない割合が約6割に上ったのに対し、製造業での割合は5割弱にとどまった。
- ・高年齢者雇用への課題では、「賃金体系や水準の見直し」が半数以上を占め、人件費等と高年齢者雇用の兼ね合いが課題とされている。
- ・高年齢者への期待としては、「技能・技術の承継」(49.8%)、「経験・人脈を活かすこと」(41.6%)がそれぞれ高く、彼らが今まで培ってきた「技術・経験」を期待している企業が多いことがわかった。

6. 最低賃金引き上げ、生産効率アップで対応！

- ・最低賃金引き上げの影響を聞くと、「ほとんどない」(48.0%)、「全くない」(25.6%)の割合が高く、約7割の企業で「最低賃金引き上げの影響はあまりない」という結果となった。
- ・最低賃金引き上げへの対応としては、「生産性向上の努力をした」(56.4%)が最も高く、生産効率を上げることで最低賃金引き上げへ対応している企業の実態がわかった。

7. 新規学卒者の採用、技術系で採用充足できていない!?

- ・新規学卒者の平均初任給では、「大学卒」の技術系・事務系が、「高校卒」、「専門学校卒」、「短大(含高専)卒」を大きく引き離す結果となった。
- ・新規学卒者の採用状況では、「事務系」に比べ、「技術系」の採用充足率が10%ほど悪くなっている。特に、「高校卒」及び「大学卒」の技術系での採用充足率が5割程度となっている。
- ・平成21年3月の新規学卒者の採用計画では、昨年と比べ、採用計画企業数は2.8%減

少しものの、1企業当たりの採用予定人数は0.42人増加した。

8. 賃金改定、長引く景気低迷により「平均昇給率」が悪化！

- ・賃金改定の実施状況では、「未定」(40.5%)、「上げた」(25.9%)、「今年実施しない(凍結)」(20.2%)の順に割合が高くなっており、「上げた」企業もあるが、不透明な経済状況により「未定」、「今年度は実施しない(凍結)」の企業も多かった。
- ・賃金改定実施後の「平均昇給額」は1,826円、「平均昇給率」は0.64%となり、昨年(1.96%)に比べ、1.32%も減少した。長引く景気低迷により、「平均昇給率」が悪化したものと思われる。

Ⅲ. 回答事業所の概要

1. 回答事業所の内訳

調査時点：平成20年7月1日現在

調査対象数：600事業所（製造業330事業所、非製造業270事業所）

有効回答数：247事業所（製造業113事業所、非製造業134事業所）

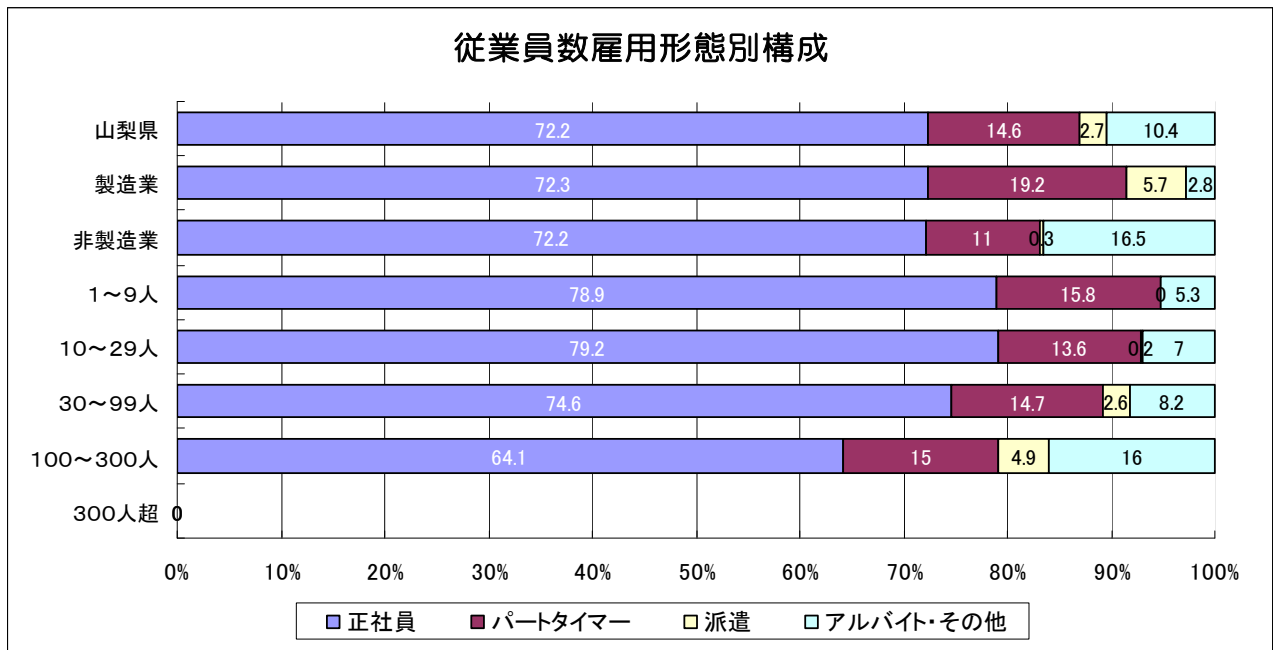
回答率：41.2%（製造業18.8%、非製造業22.4%）

(1) 業種別・規模別回答事業所数

	事業所数	内 訳			
		1～9人	10～29人	30～99人	100～300人
全業種	247(100.0)	81(32.8)	93(37.7)	60(24.3)	13(5.3)
製造業	113(100.0)	35(31.0)	43(38.1)	31(27.4)	4(3.5)
食料品	26(100.0)	3(11.5)	12(46.2)	10(38.5)	1(3.8)
繊維工業	13(100.0)	6(46.2)	6(46.2)	1(7.7)	-
木材・木製品	6(100.0)	-	3(50.0)	3(50.0)	-
印刷・同関連	6(100.0)	2(33.3)	2(33.3)	1(16.7)	1(16.7)
窯業・土石	18(100.0)	8(44.4)	6(33.3)	4(22.2)	-
化学工業	-	-	-	-	-
金属、同製品	9(100.0)	3(33.3)	2(22.2)	4(44.4)	-
機械器具	9(100.0)	3(33.3)	2(22.2)	3(33.3)	1(11.1)
その他	26(100.0)	10(38.5)	10(38.5)	5(19.2)	1(3.8)
非製造業	134(100.0)	46(34.3)	50(37.3)	29(21.6)	9(6.7)
情報通信業	-	-	-	-	-
運輸業	14(100.0)	2(14.3)	8(57.1)	4(28.6)	-
建設業	49(100.0)	18(36.7)	24(49.0)	6(12.2)	1(2.0)
卸売業	8(100.0)	3(37.5)	1(12.5)	2(25.0)	2(25.0)
小売業	20(100.0)	14(70.0)	1(5.0)	5(25.0)	-
サービス業	43(100.0)	9(20.9)	16(37.2)	12(27.9)	6(14.0)

(2) 従業員雇用形態別構成

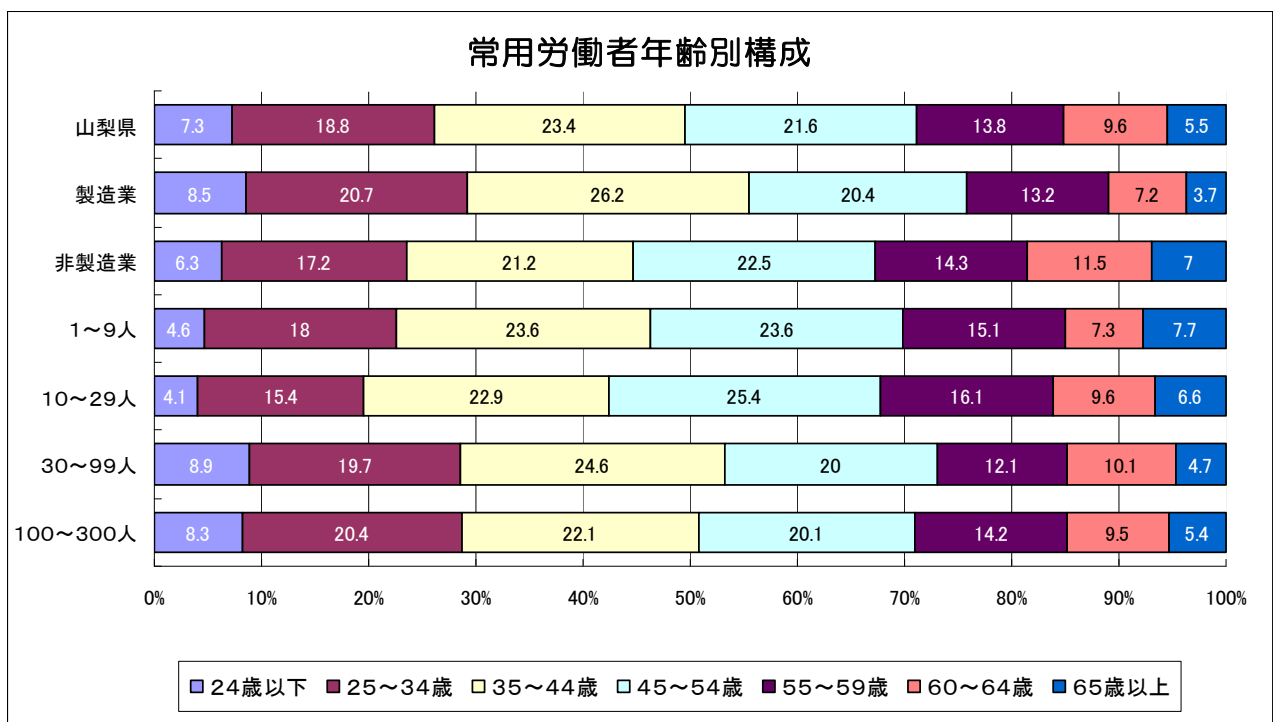
従業員の雇用形態は、「正社員」が72.2%、「パートタイム労働者」が14.6%、「派遣」が2.7%、「アルバイト・その他」が10.4%となっている。「正社員」では、製造業、非製造業とも同様の割合となっている。また、従業員規模別では、規模が大きくなるほど、「派遣」・「アルバイト・その他」の割合が高くなっている。



(3) 常用労働者年齢別構成

常用労働者の年齢構成は、「35～44歳」の割合が23.4%と最も高く、次いで「45～54歳」、「25～34歳」となっており、最も低い比率は「65歳以上」の5.5%となっている。

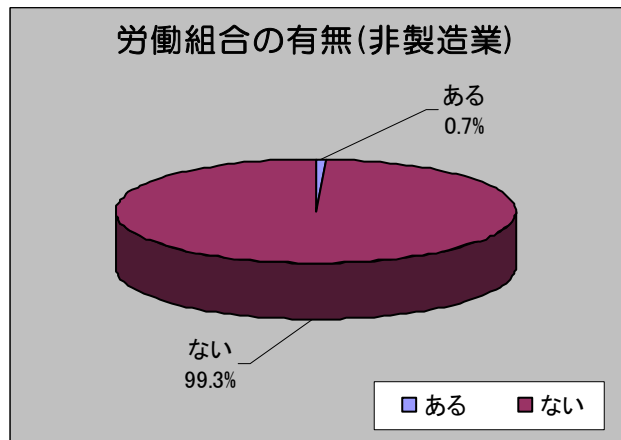
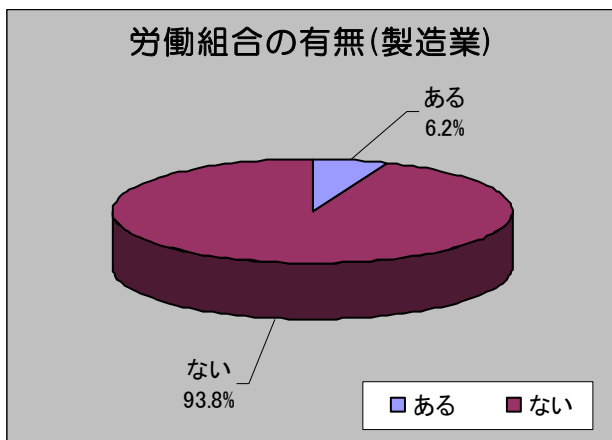
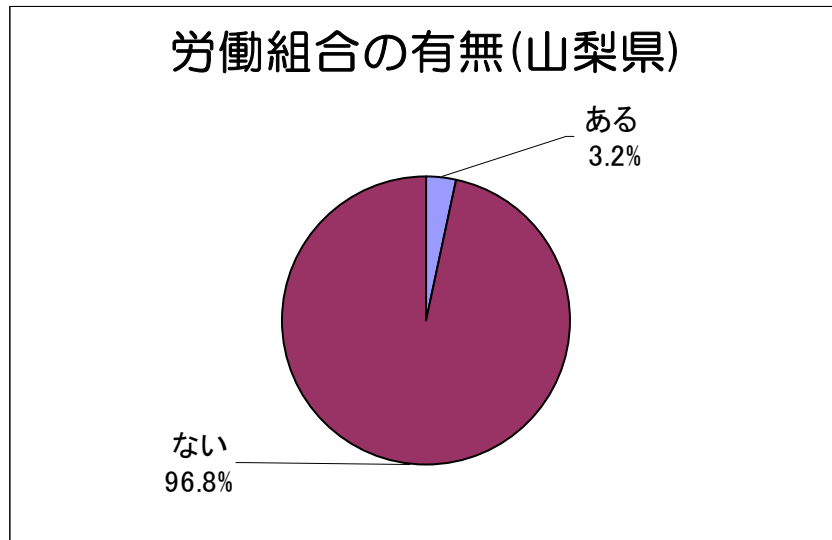
業種別では、製造業では34歳以下のいわゆる若年者の割合が高く、60歳以上の高年齢者の割合が低くなっており、非製造業ではその反対の傾向にある。従業員規模別では、規模が大きくなるほど、若年者の占める割合が高くなる傾向にある。



(4) 労働組合の有無

247事業所のうち、労働組合があると回答した事業所は8事業所(3.2%)、「ない」と回答した事業所は239事業所(96.8%)であった。

「ある」と回答した事業所の内訳を業種別で見ると、製造業が7事業所、非製造業が1事業所となっている。従業員規模別では、従業員「1～9人」が1事業所、「10～29人」が1事業所、「30～99人」は5事業所、「100～300人」は1事業所となっている。

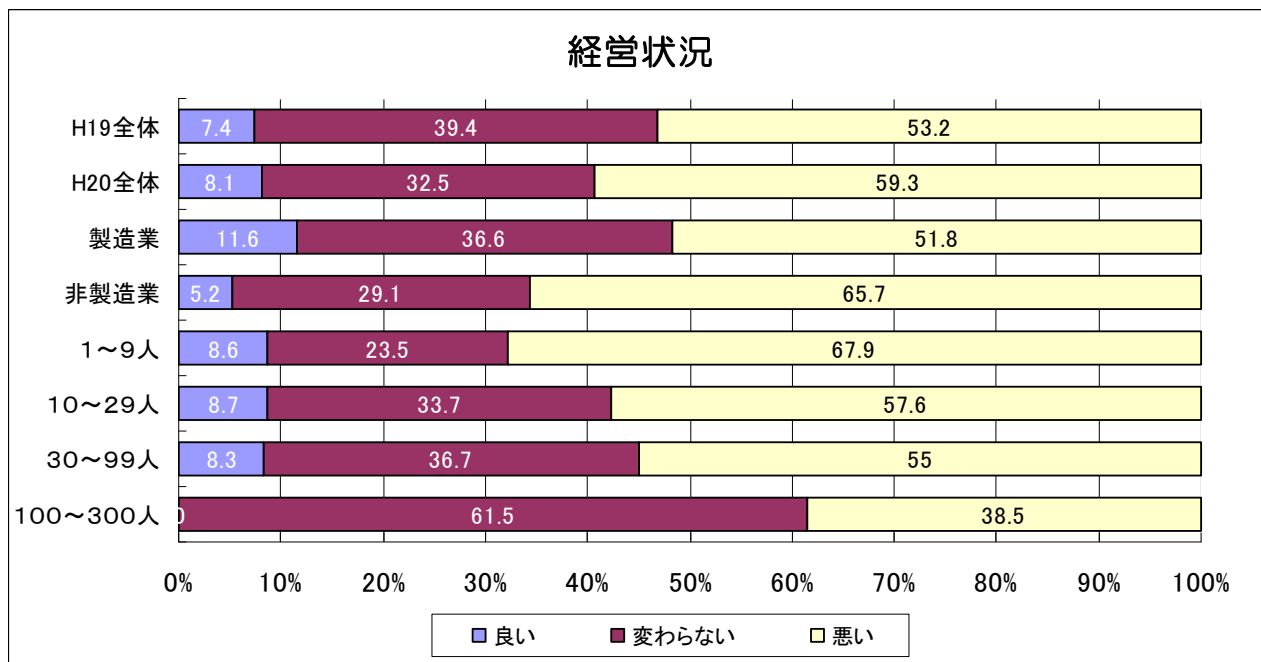


IV. 調査結果の内容

1. 経営について

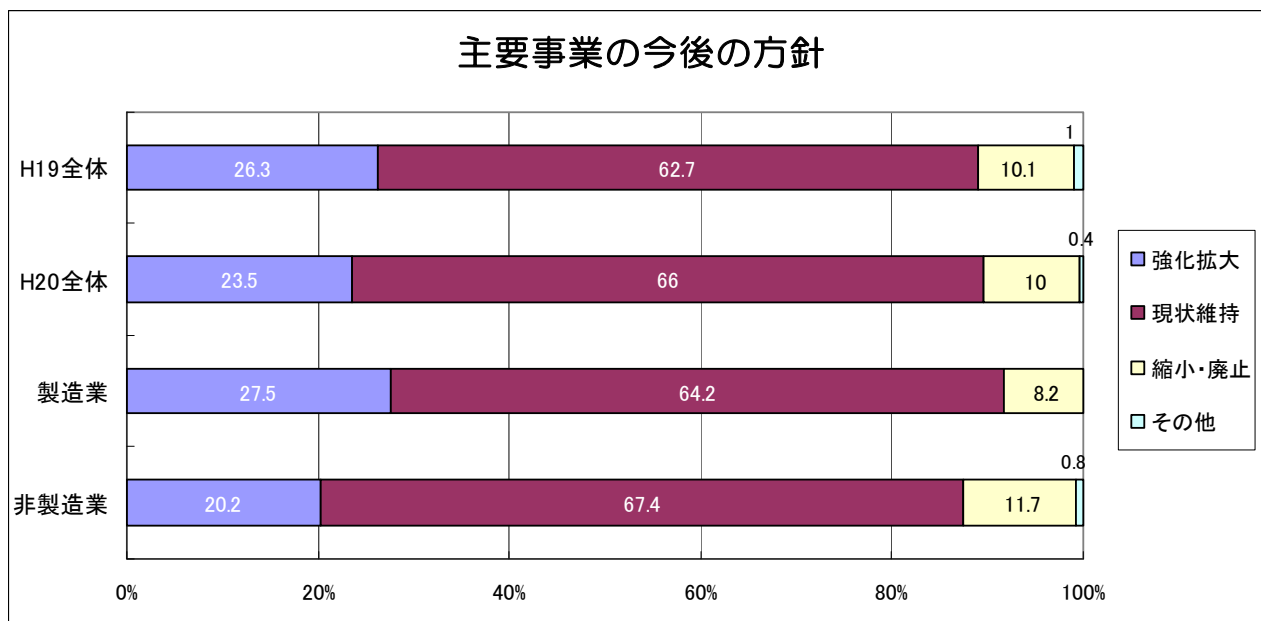
(1) 経営状況

経営状況は、「良い」が8.1%、「変わらない」が32.5%、「悪い」が59.3%となっており、前回調査に比べ、「良い」が0.7%増、「変わらない」が6.9%減、「悪い」が6.1%増となった。この結果、「良い」の割合が増加したが「悪い」の割合も大幅に増加しているため、経営状況の悪化傾向がみられる。業種別では、製造業に対して非製造業の「悪い」の割合が大きく、非製造業の経営の厳しさがうかがえる。従業員規模別では、規模が小さくなるほど、経営の厳しさが増している傾向にある。



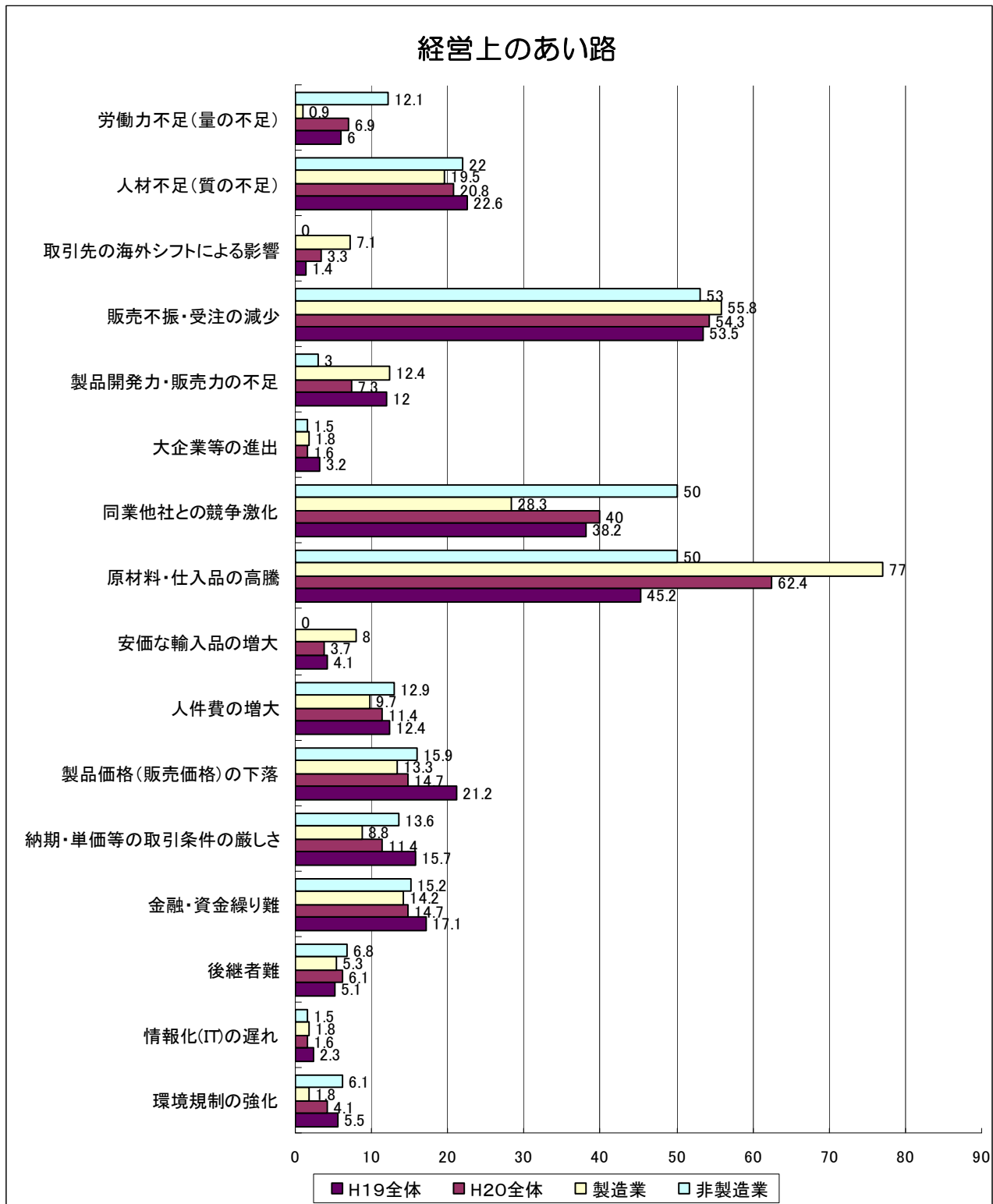
(2) 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針は、「強化拡大」が23.5%と前回調査(H19年度)と比べ2.8%減少したのに対し、「現状維持」が66%と前回調査と比べ3.3%増加した。



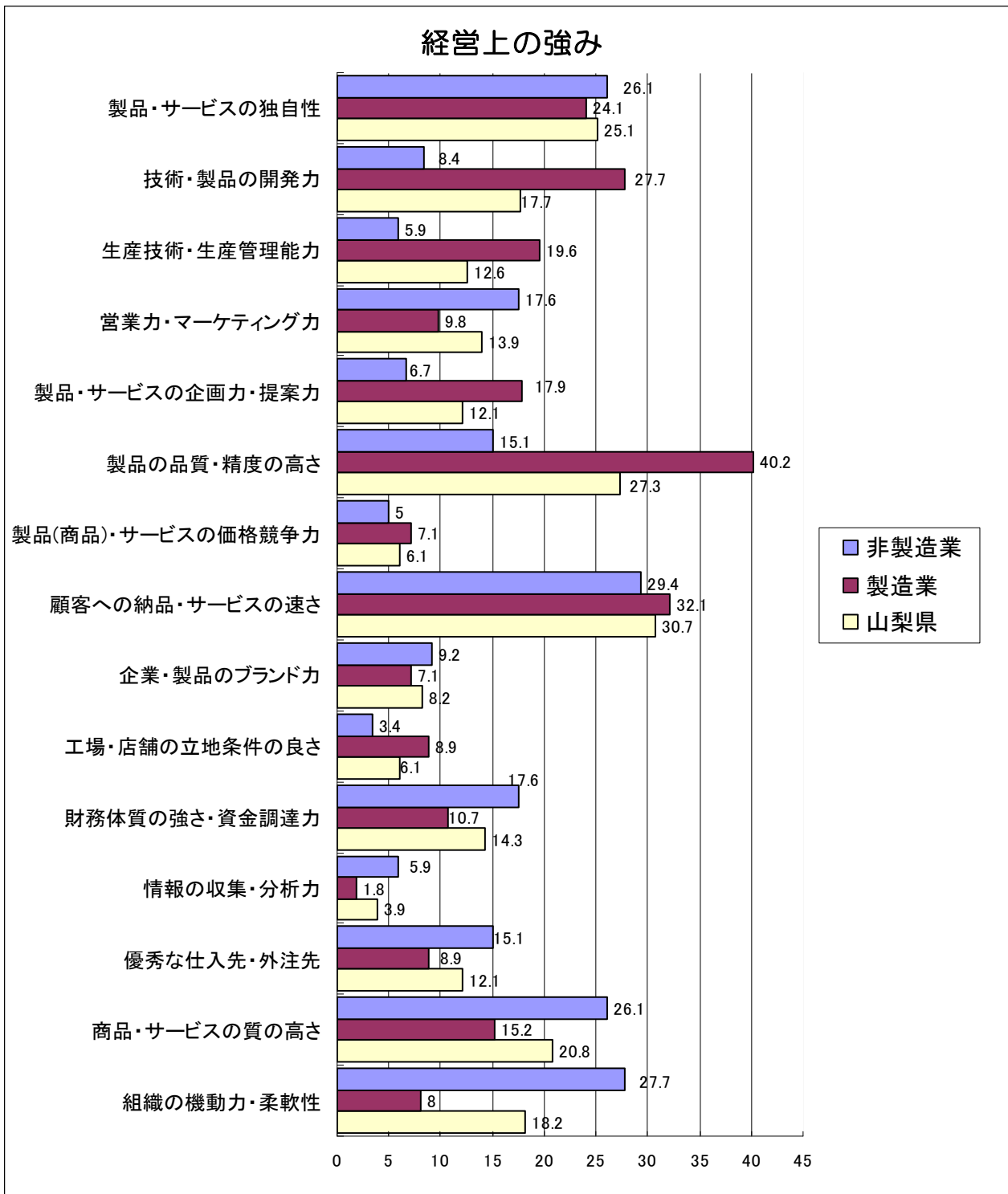
(3) 経営上のあい路(3つ以内で選択)

経営上のあい路は、「原材料・仕入品の高騰」が62.4%、「販売不振・受注の減少」が54.3%、「同業他社との競争激化」が40.0%、「人材不足(質の不足)」が20.8%、「製品価格(販売価格)の下落」と「金融・資金繰り難」が14.7%の順となっており、特に「原材料・仕入品の高騰」では前回調査に比べ17.2%も増加しており、長引く原油高騰により原材料等の高騰が経営上の課題として企業に重くのしかかっているものと考えられる。その他、不景気による受注等の減少、規制緩和等による価格競争の激化もまた、企業の中で大きな課題となっている。



(4) 経営上の強み(3つ以内で選択)

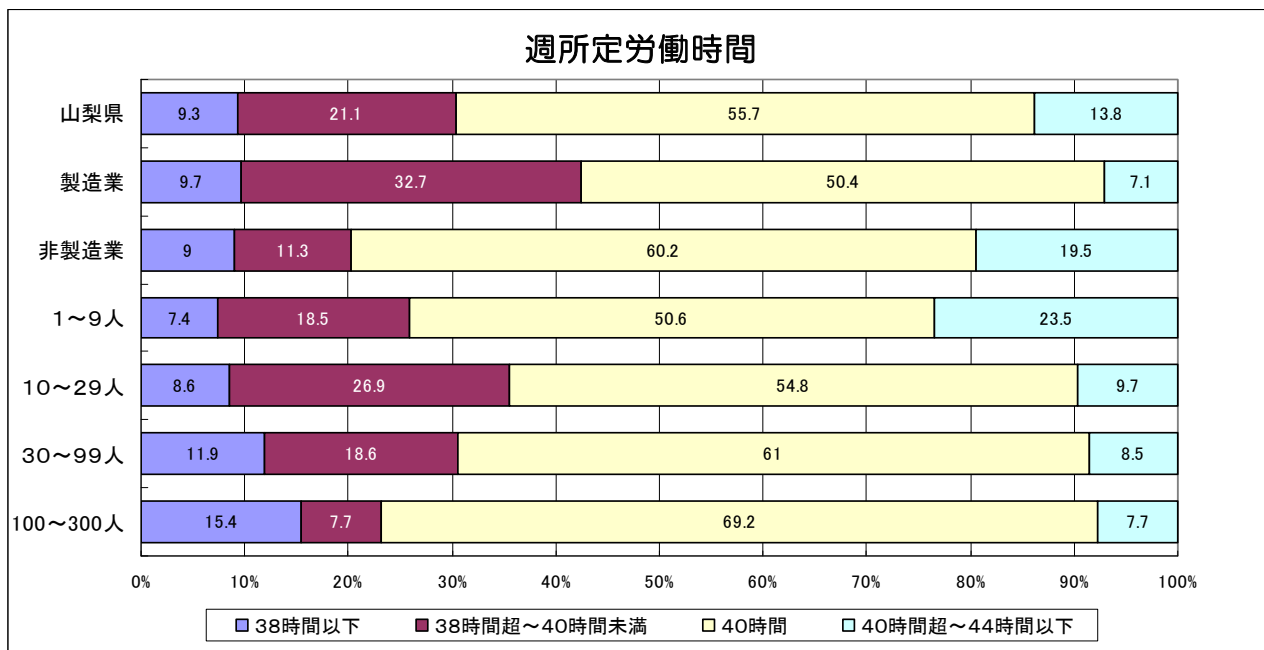
経営上の強みは、「顧客への納品・サービスの速さ」が30.7%、「製品の品質・精度の高さ」が27.3%、「製品・サービスの独自性」が25.1%、「商品・サービスの質の高さ」が20.8%、「組織の機動力・柔軟性」が18.2%となっており、中小企業にもIT化が進み、スピードが企業の強みとなってきている。ただ、一方で「組織の機動力・柔軟性」が前回調査に比べ1.1%減少しており、中小企業の強みが薄れつつあると考えられる。業種別でみると、製造業では「製品の品質・精度の高さ」が40.2%、非製造業では「顧客への納品・サービスの速さ」が29.4%で上位を占めており、それぞれの業種の強みとなっている。



2. 従業員（パートタイム労働者を除く）の労働時間について

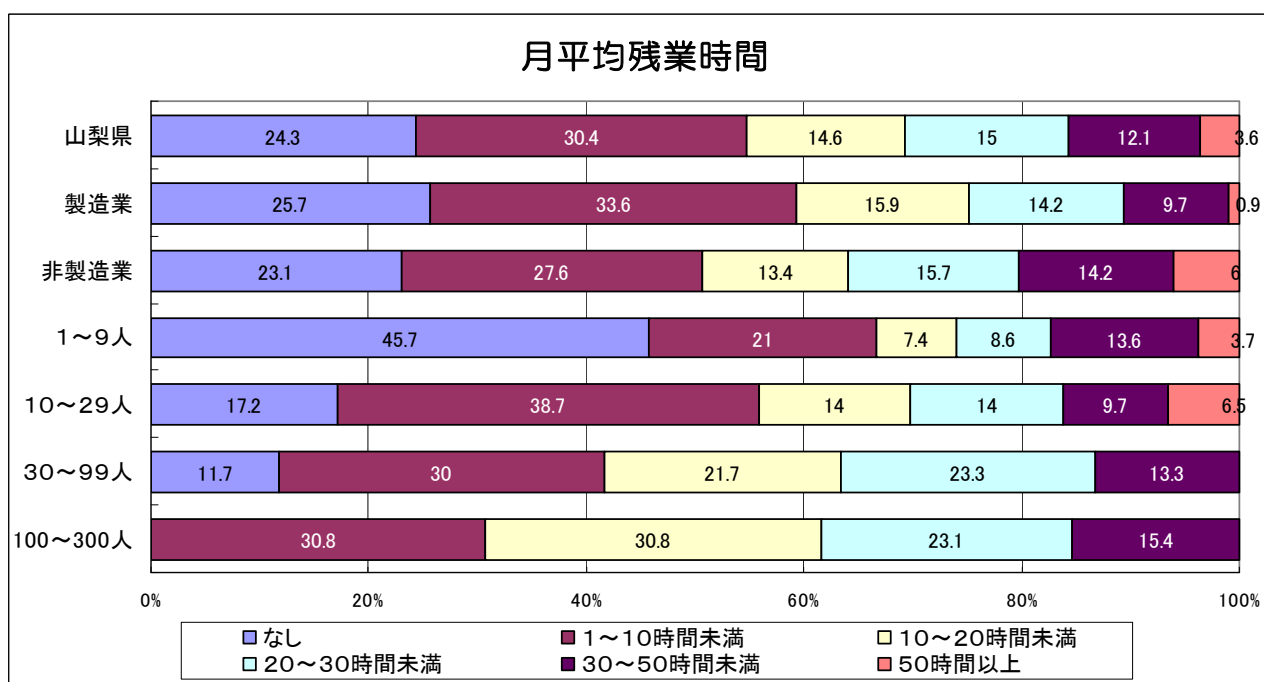
(1) 従業員 1 人あたりの週所定労働時間

週所定労働時間は、業種全体では「40 時間」が 55.7%、「38 時間超～40 時間未満」が 21.1%、「40 時間超～44 時間以下」が 13.8%、「38 時間以下」が 9.3%の順となっている。なお、製造業に比べ非製造業では、週所定労働時間が 40 時間を超える企業の割合が多い。



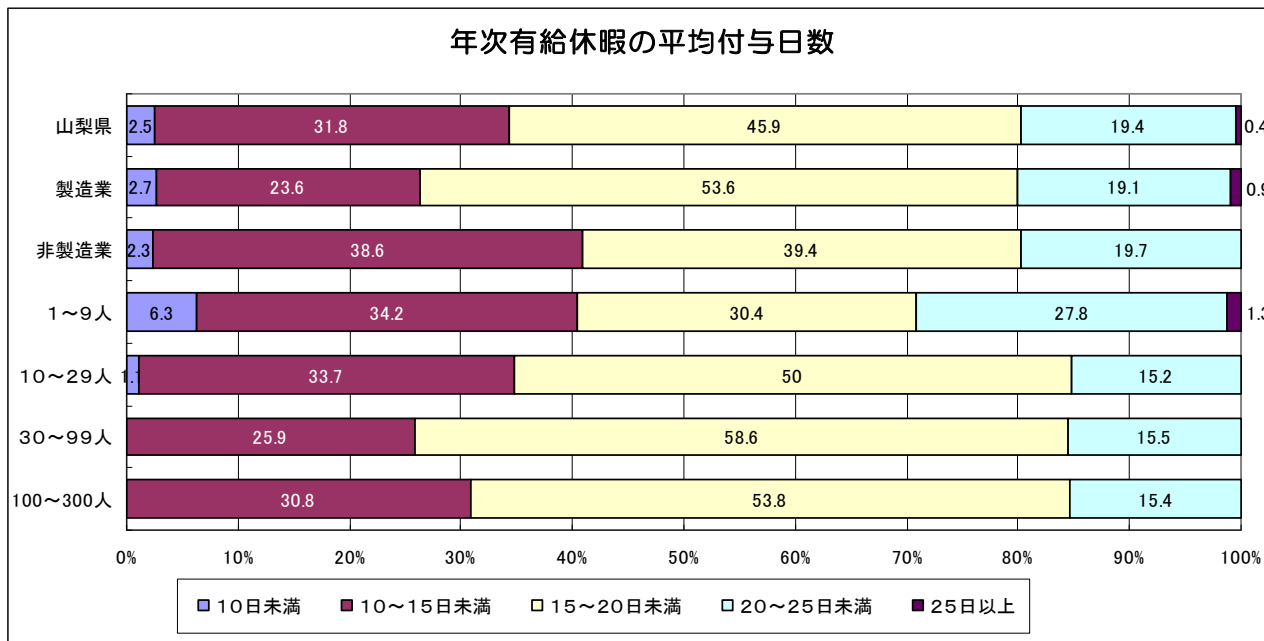
(2) 従業員 1 人当たりの月平均残業時間

月平均の従業員 1 人当たりの残業時間をみると、「1～10 時間未満」が 30.4%、「残業なし」が 24.3%、「20～30 時間未満」が 15.0%、「10～20 時間未満」が 14.6%の順となっており、30 時間を超える事業所割合は 15.7%となっている。従業員規模別では、月平均残業時間が「30 時間以上」では大きな差は無いが、「30 時間未満」の割合では、企業規模が大きいほど、月平均残業時間が多く、従業員数が「1～9 人」の事業所では、約半数が「残業なし」と回答している。



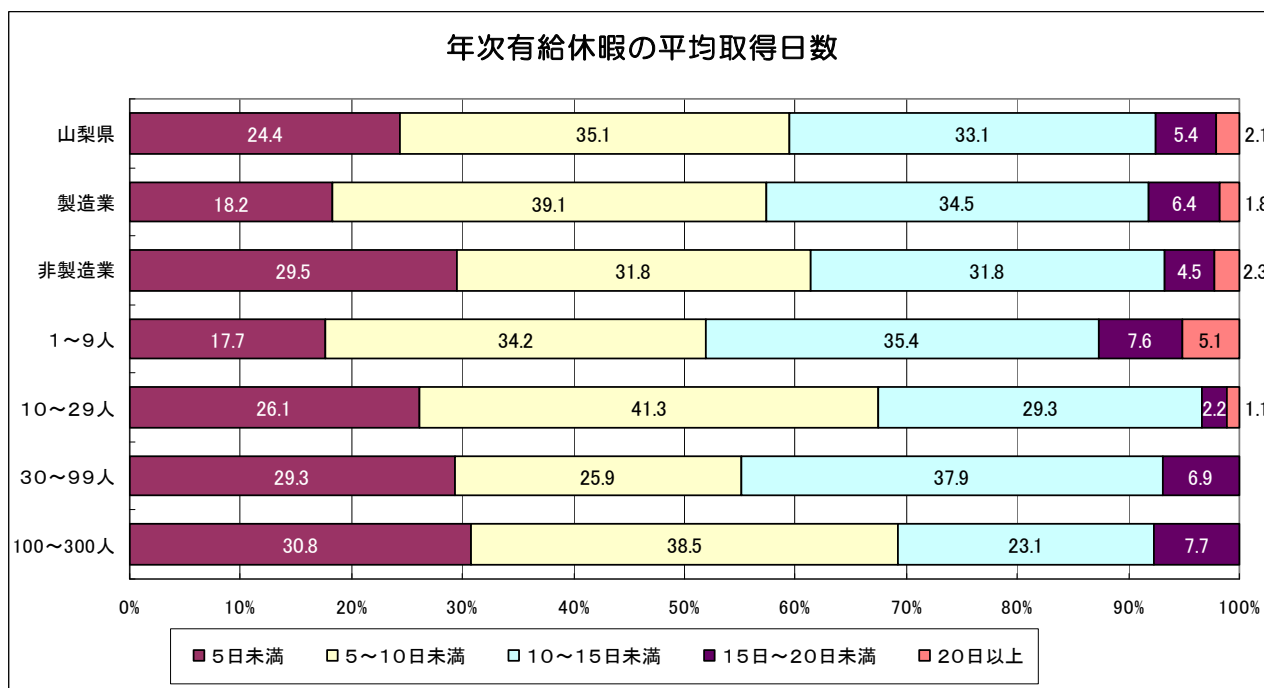
(3) 従業員 1 人当たりの年次有給休暇の平均付与日数

年次有給休暇の平均付与日数では、「15～20日未満」が45.9%、「10～15日未満」が31.8%、「20～25日未満」が19.4%、「10日未満」が2.5%、「25日以上」が0.4%の順となっている。業種別では、製造業での「10～15日未満」が23.6%に対し非製造業では38.6%、製造業での「15～20日未満」が53.6%に対し非製造業では39.4%となっており、非製造業に比べ製造業では年次有給休暇の平均付与日数が多いと考えられる。



(4) 従業員 1 人当たりの年次有給休暇の平均取得日数

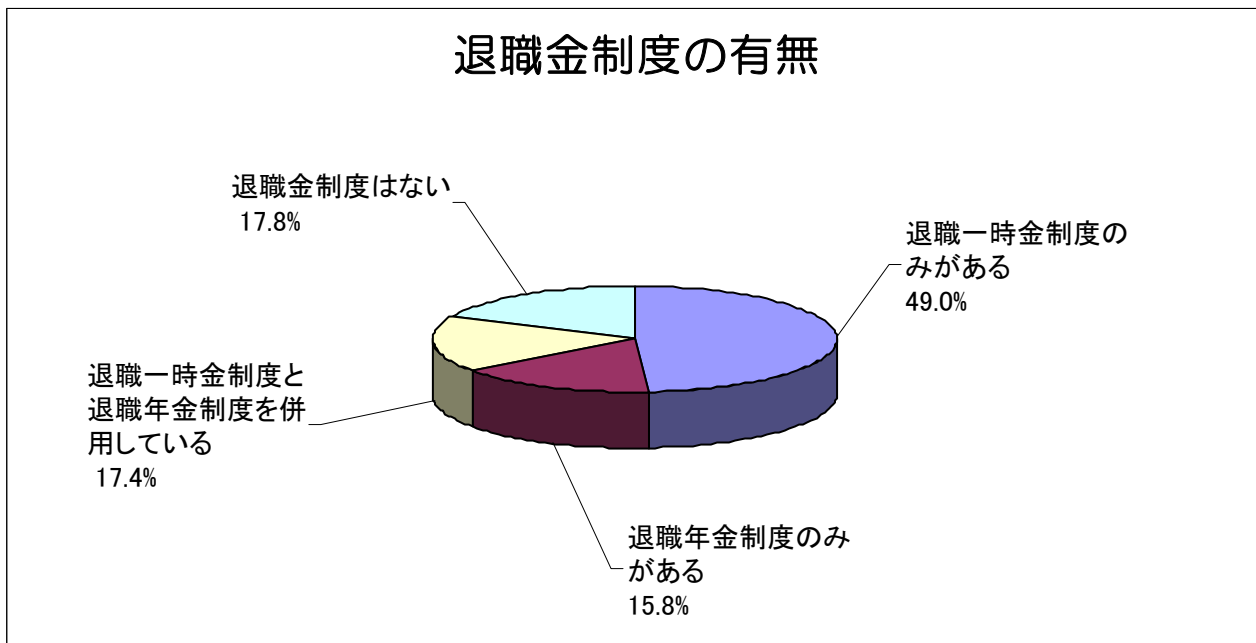
年次有給休暇の平均取得日数は、「5～10日未満」が35.1%、「10～15日未満」が33.1%、「5日未満」が24.4%、「15～20日未満」が5.4%、「20日以上」が2.1%の順となっている。規模別では、企業規模が大きくなるにつれて「5日未満」の割合が大きくなっていることから、企業規模が大きい企業ほど年次有給休暇の取得が難しくなっていると考えられる。



3. 退職金（年金）制度について

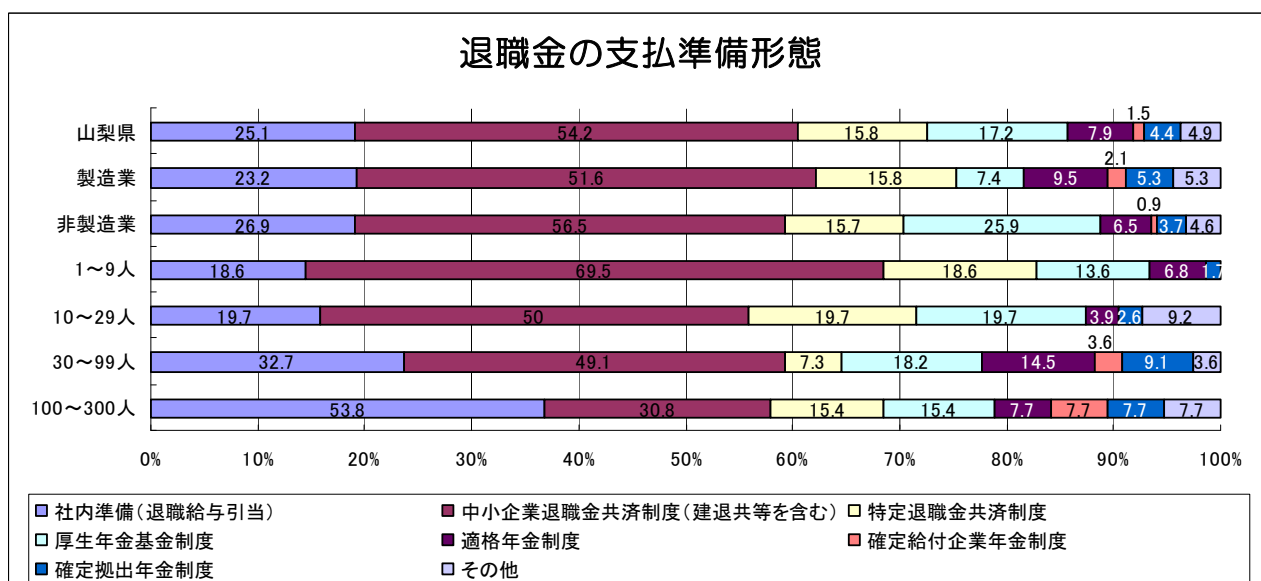
(1) 退職金制度の有無

退職金制度の有無は、「退職一時金制度のみがある」が 49.0%、「退職年金制度のみがある」が 15.8%、「退職一時金制度と退職年金制度を併用している」が 17.4%、「退職金制度はない」が 17.8%となっている。企業の約 80%以上は、退職金制度を適用していることがわかった。



(2) 退職金の支払準備形態

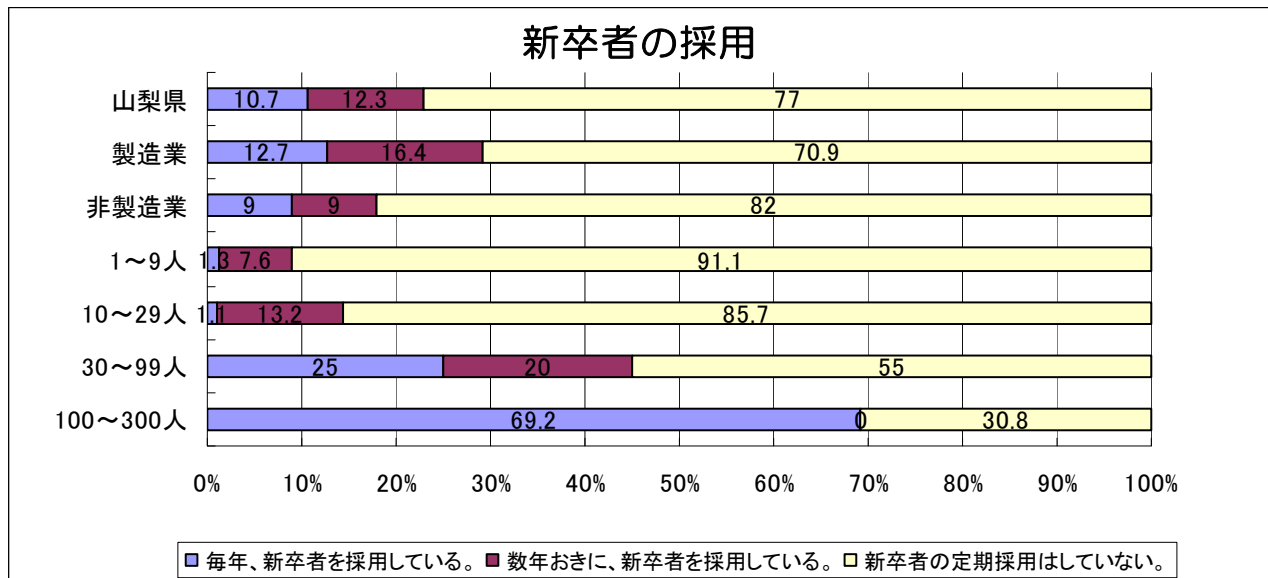
退職金の支払準備形態は、「中小企業退職金共済制度（建退共等を含む）」が 54.2%、「社内準備（退職給与引当）」が 25.1%、「厚生年金基金制度」が 17.2%、「特定退職金共済制度」が 15.8%、「適格年金制度」が 7.9%、「確定拠出年金制度」が 4.4%、「確定給付企業年金制度」が 1.5%、「その他」が 4.9%の順となっている。業種別では、「厚生年金基金制度」の割合では製造業 7.4%に比べ、非製造業 25.9%と高くなっている。また従業員規模別では、企業規模が大きくなるにつれて「社内準備（退職給与引当）」の割合が高くなっていく一方、「中小企業退職金共済制度（建退共等を含む）」の割合が低くなっている。



4. 従業員の募集・採用・定着について

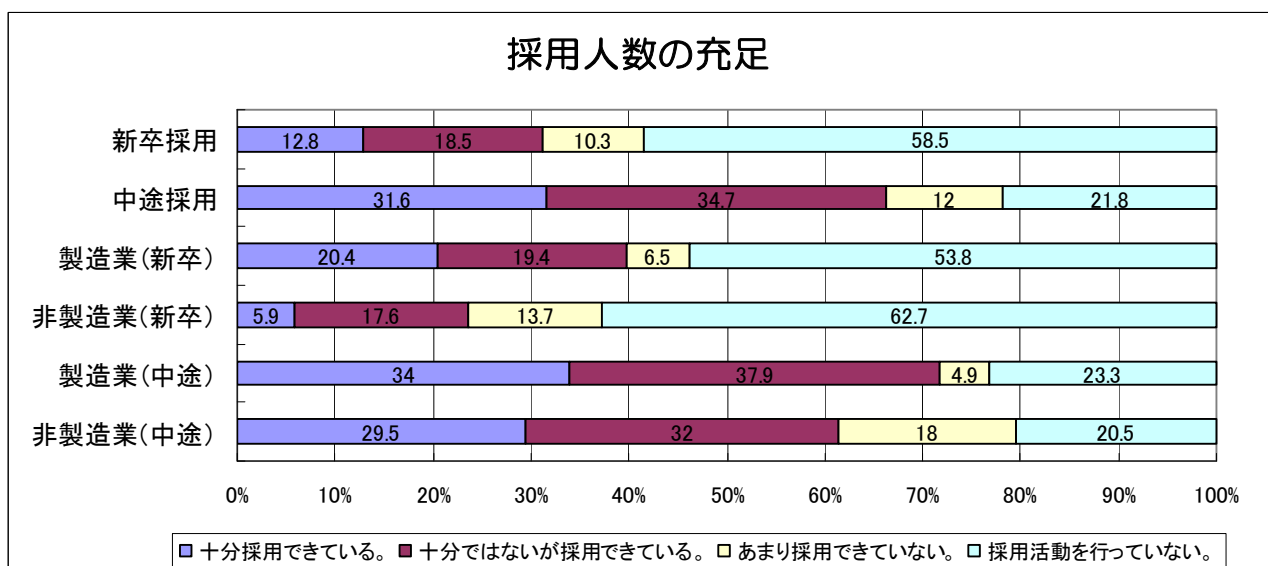
(1) 新卒者の採用

新卒者の採用は、「毎年、新卒者を採用している」が 10.7%、「数年おきに、採用している」が 12.3%、「新卒者の定期採用はしていない」が 77.0%となっている。業種別では、非製造業に比べ製造業の方が新卒者の定期採用を行っている割合が高い。また従業員規模別では、従業員規模が大きい企業ほど新卒の定期採用を行っている。



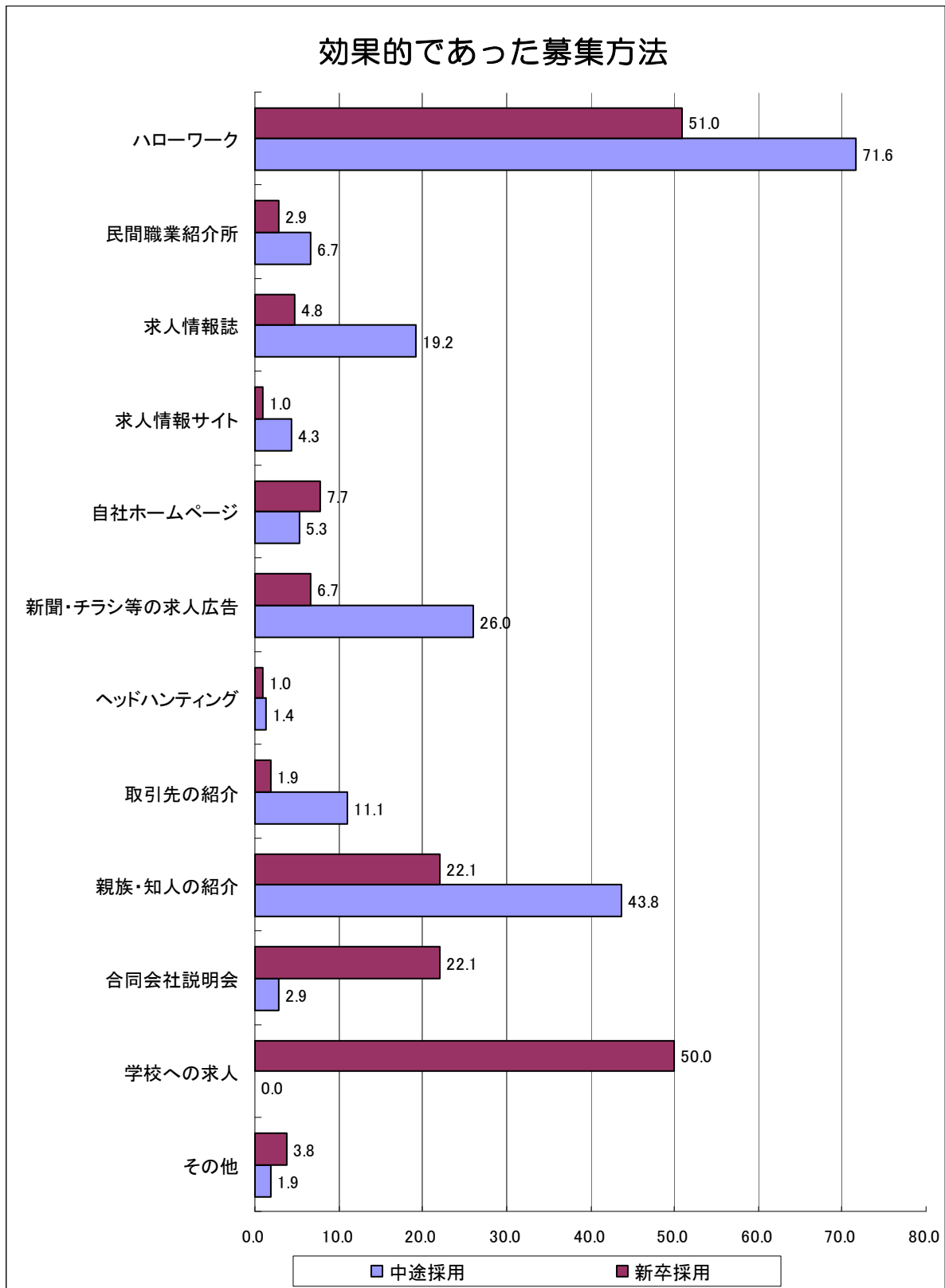
(2) 採用人数の充足

採用人数の充足は、新卒採用で、「十分採用できている」が 12.8%、「十分ではないが採用できている」が 18.5%、「あまり採用できていない」が 10.3%、「採用活動をおこなっていない」が 58.5%となっている。中途採用では、「十分採用できている」が 31.6%、「十分ではないが採用できている」が 34.7%、「あまり採用できていない」が 12%、「採用活動をおこなっていない」が 21.8%となっている。企業では、新卒採用に比べ中途採用を行っている企業が多い。業種別では、新卒採用、中途採用ともに製造業での充足感が高くなっている。特に製造業での中途採用では、70%を超える企業が採用人数にある程度の充足感を感じている。



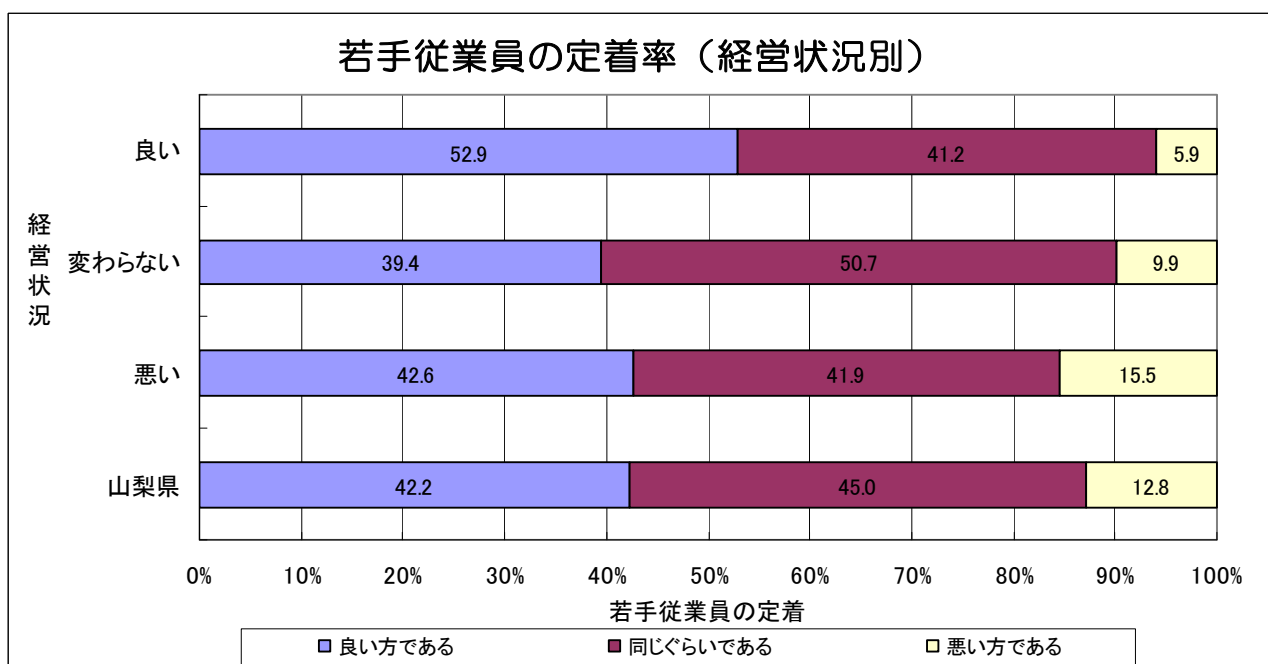
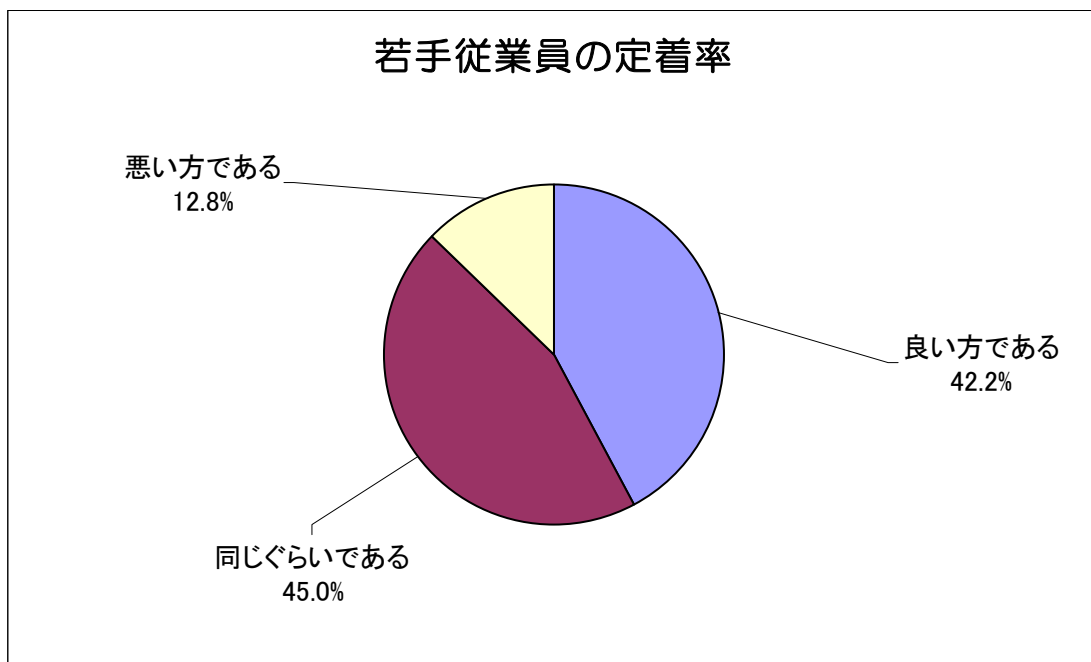
(3) 効果的であった募集方法(3つ以内で選択)

効果的であった募集方法は、新卒採用では「ハローワーク」が51.0%、「学校への求人」が50.0%、「親族・知人の紹介」・「合同会社説明会」がともに22.1%の順となっており、中途採用では、「ハローワーク」が71.6%、「親族・知人の紹介」が43.8%、「新聞・チラシ等の求人広告」が26.0%となっている。新卒採用・中途採用ともに「ハローワーク」での募集効果が高い。



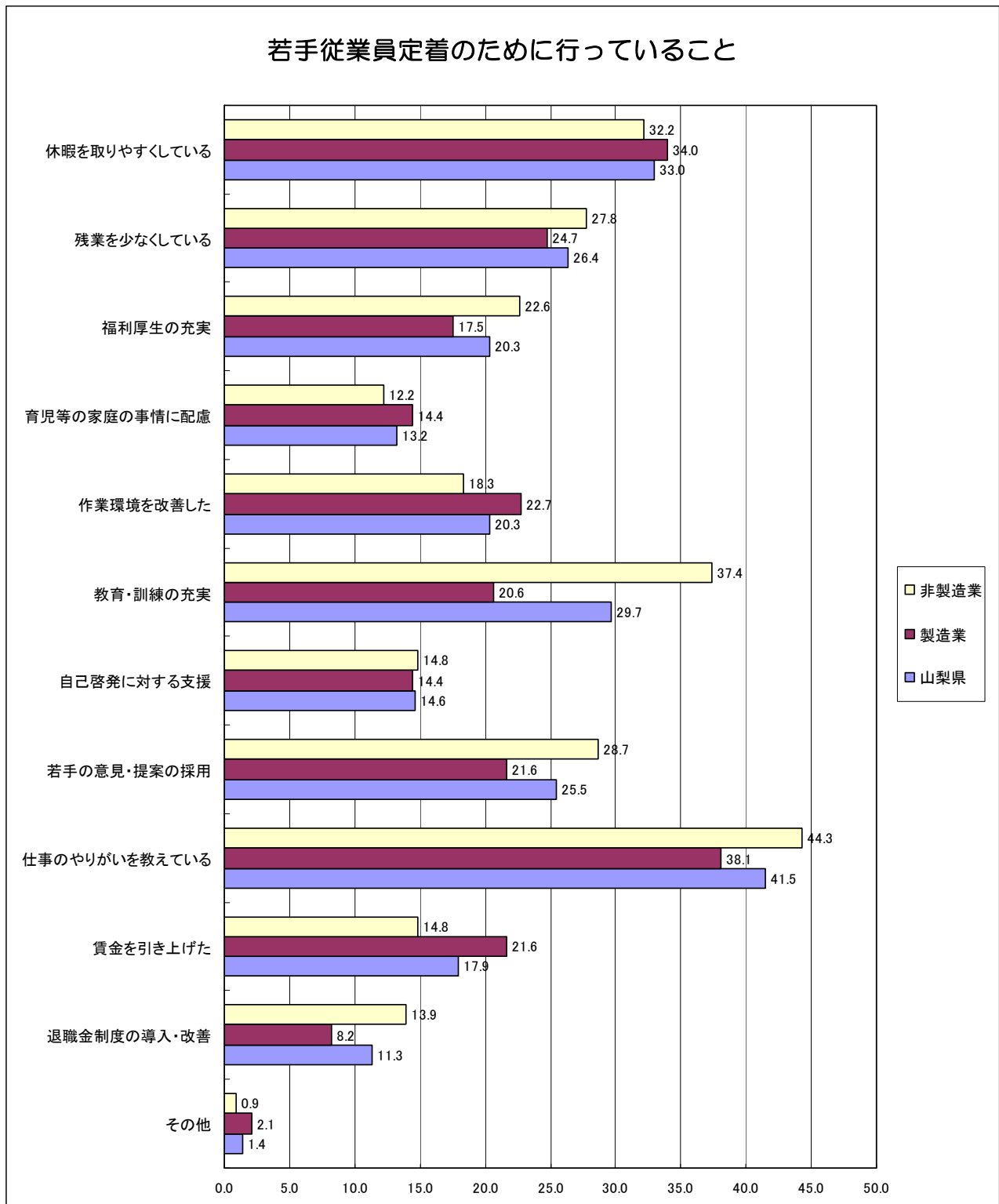
(4) 若手従業員(35歳未満)の定着率

若手従業員の定着率(同業他社比較)は、「良い方である」が42.2%、「同じくらいである」が45.0%、「悪い方である」が12.8%となっている。経営状況別では、経営状況が「良い」企業における若手従業員の定着率は、「良い方である」が52.9%、「同じくらいである」が41.2%、「悪い方である」が5.9%となっている。一方、経営状況が「悪い」企業における若手従業員の定着率は、「良い方である」が42.6%、「同じくらいである」が41.9%、「悪い方である」が15.5%となっている。若手従業員の定着率について、経営状況が「良い」企業では定着率も良い。また、経営状況が「悪い」企業における定着率で「悪い方である」の割合は、経営状況の「良い」企業の約3倍となっている。



(5) 若手従業員定着のために行っていること

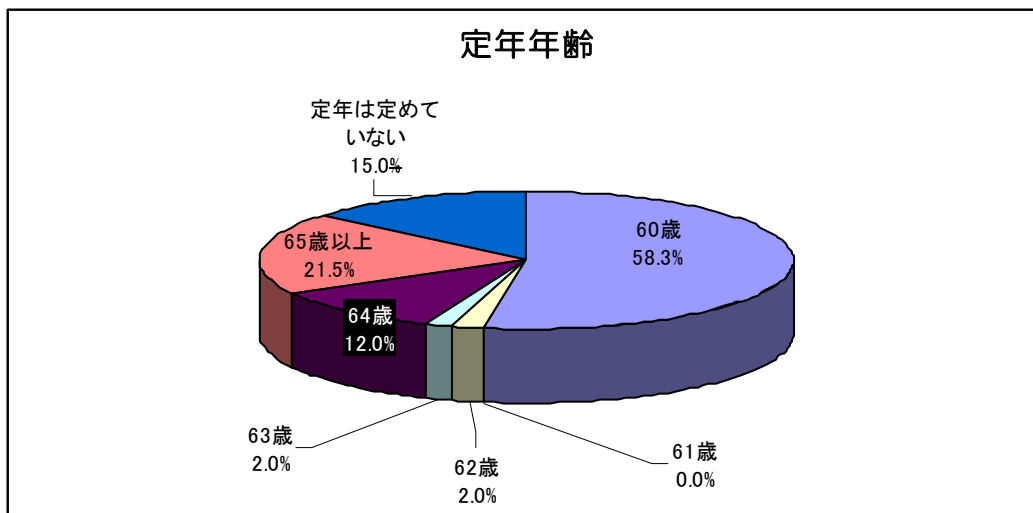
若手従業員定着のために行っていることは、「仕事のやりがいを教えている」が41.5%、「休暇をとりやすくしている」が33.0%、「教育・訓練の充実」が29.7%、「残業を少なくしている」が26.4%、「若手の意見・提案の採用」が25.5%の順となっている。業種別では、製造業では「作業環境の改善」や「賃金の引き上げ」等に力を入れているのに対し、非製造業では「教育・訓練の充実」や「残業時間の短縮」、「福利厚生」等に力を入れている。



5. 高齢者の雇用について

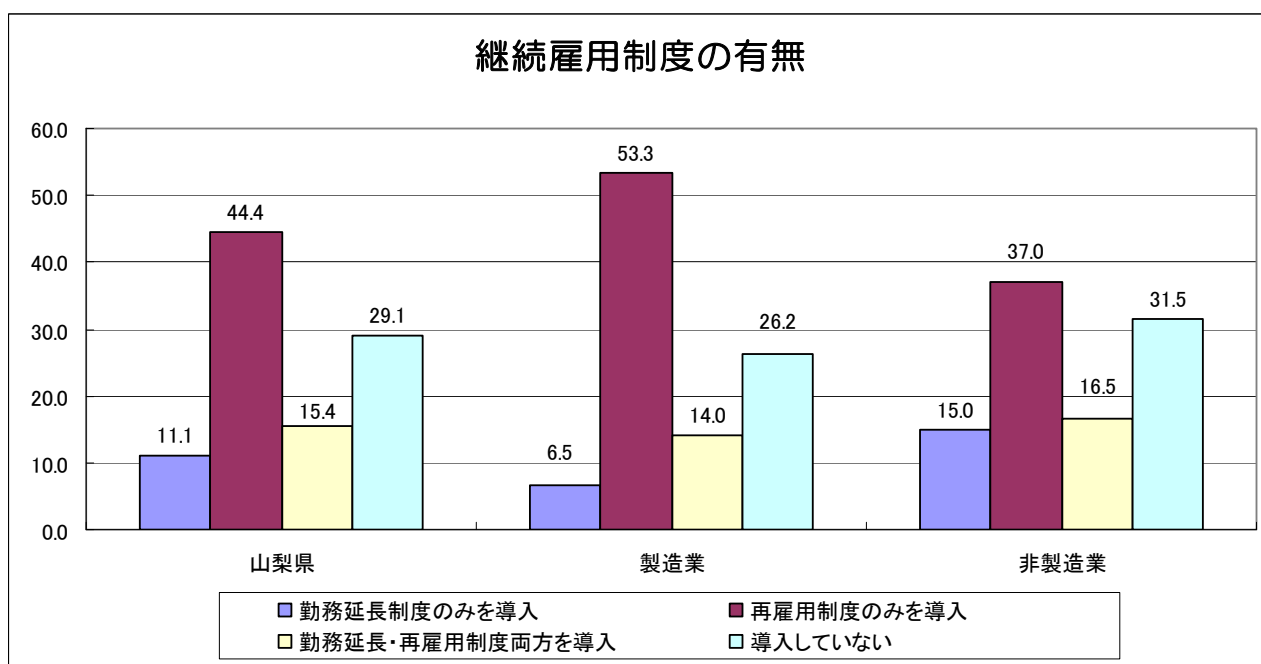
(1) 定年年齢

定年年齢は、「60歳」が58.3%、「61歳」が0%、「62歳」が2.0%、「63歳」が2.0%、「64歳」が12.0%、「65歳以上」が21.5%、「定年は定めていない」が15.0%となっている。業種別では、製造業で「60歳」定年が65.5%（非製造業52.2%）と非常に多く、非製造業では「65歳以上」定年が23.9%（製造業18.6%）、「定年は定めていない」が16.4%（製造業13.3%）と製造業を上回っており、非製造業での定年延長が進んでいる。



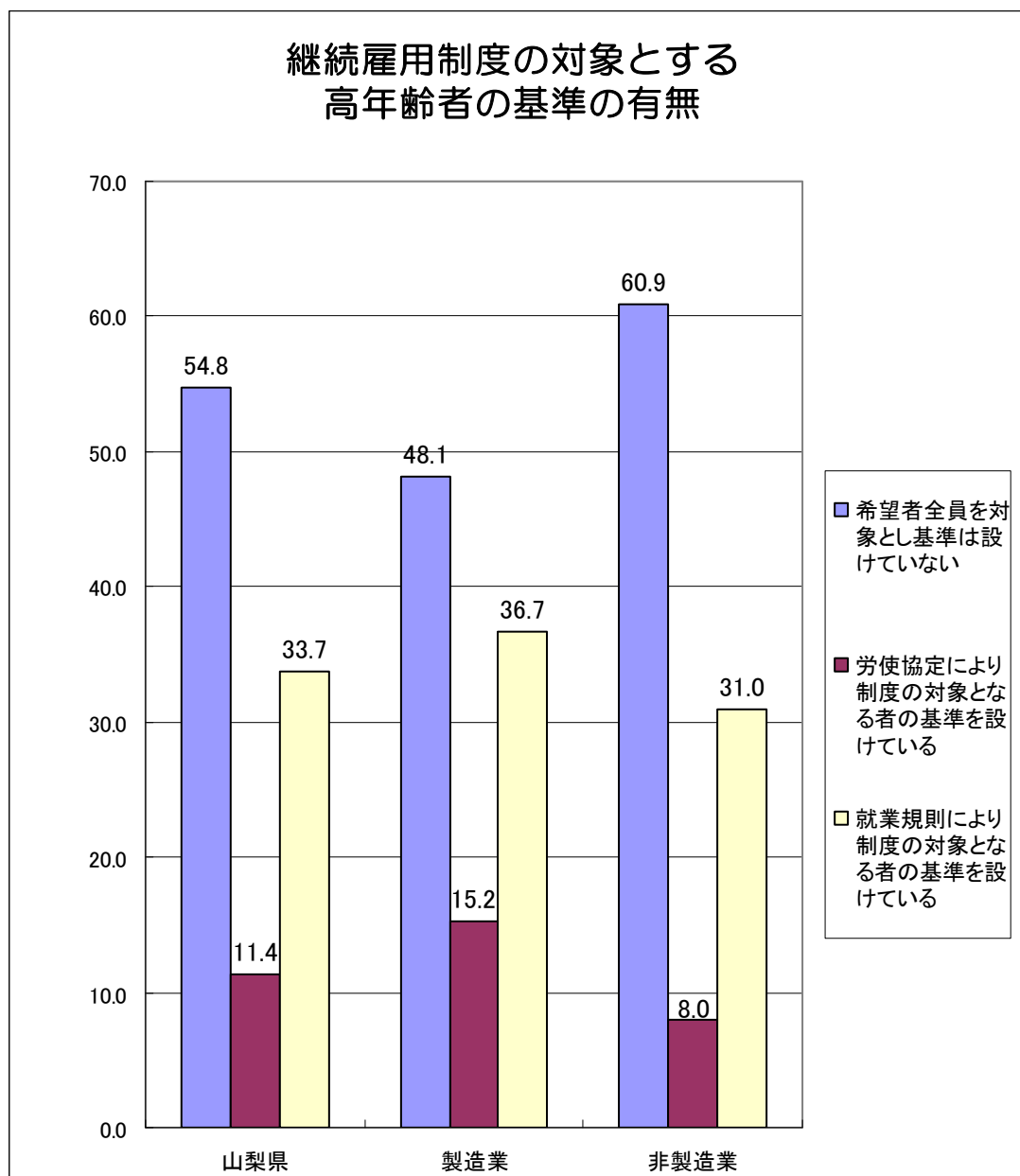
(2) 継続雇用制度の有無

継続雇用制度の有無は、「再雇用制度のみを導入」が44.4%、「導入していない」が29.1%、「勤務延長・再雇用制度両方を導入」が15.4%、「勤務延長制度のみを導入」が11.1%の順となっている。業種別では、製造業では「再雇用制度のみを導入」が53.3%となっており、全体の半数以上を占めている。また、非製造業では「勤務延長制度のみを導入」が15.0%と製造業に比べ2倍以上の割合となっている。



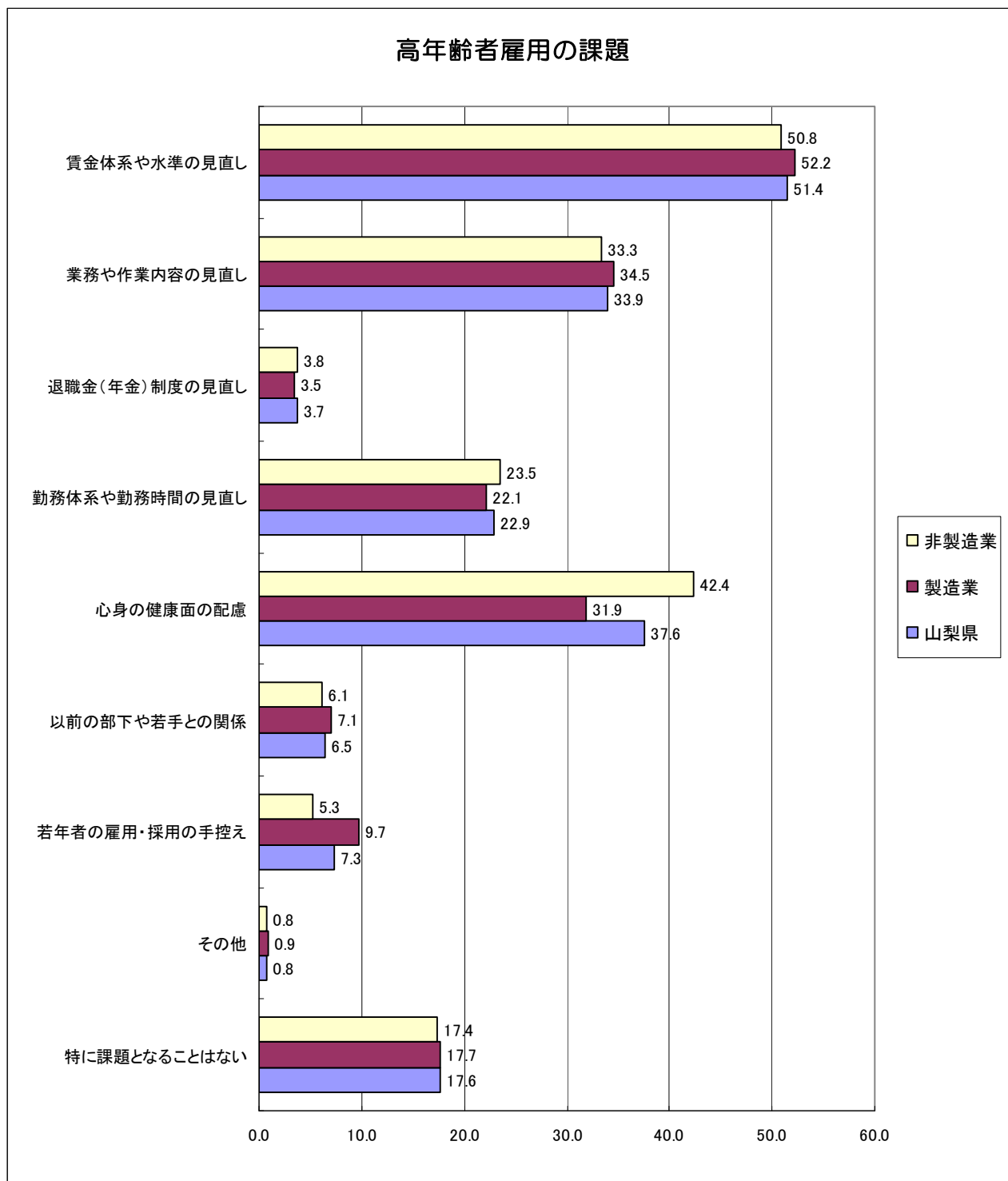
(3) 継続雇用制度の対象とする高年齢者の基準の有無

継続雇用制度の対象とする高年齢者の基準の有無は、「希望者全員を対象とし基準は設けていない」が 54.8%、「労使協定により制度の対象となる者の基準を設けている」が 11.4%、「就業規則により制度の対象となる者の基準を設けている」が 33.7%となっている。業種別では、製造業、非製造業とも「希望者全員を対象とし基準は設けていない」の割合が1番高くなっている。しかし、非製造業では6割以上の企業が継続雇用制度における基準を設けていないにもかかわらず、製造業では5割にも達していないことがわかった。また、製造業では約5割、非製造業では約4割の企業が「継続雇用制度」で何らかの基準を設けている。



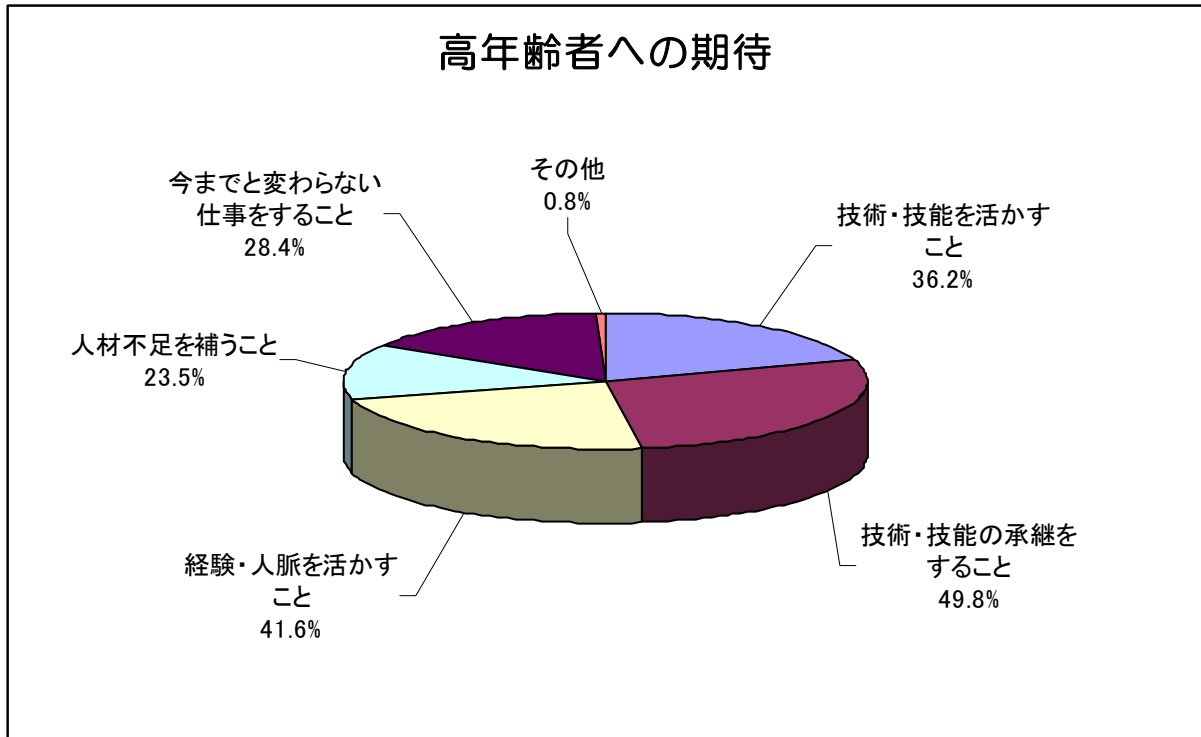
(4) 高年齢者雇用の課題

高年齢者雇用の課題は、「賃金体系や水準の見直し」が51.4%、「心身の健康面の配慮」が37.6%、「業務や作業内容の見直し」が33.9%、「勤務体系や勤務時間の見直し」が22.9%、「特に課題となることはない」が17.6%、「若年者の雇用・採用の手控え」が7.3%、「以前の部下や若手との関係」が6.5%、「退職金(年金)制度の見直し」が3.7%、「その他」が0.8%の順となっている。業種別では、製造業では「賃金体系や水準の見直し」が52.2%、「業務や作業内容の見直し」が34.5%、「心身の健康面の配慮」が31.9%、非製造業では、「賃金体系や水準の見直し」が50.8%、「心身の健康面の配慮」が42.4%、「業務や作業内容の見直し」が33.3%と上位を占めている



(5) 高年齢者への期待

高年齢者の期待は、「技術・技能の承継をすること」が 49.8%、「経験・人脈を活かすこと」が 41.6%、「技術・技能を活かすこと」が 36.2%、「今までと変わらない仕事をする」が 28.4%、「人材不足を補うこと」が 23.5%、「その他」が 0.8%の順となっている。高年齢者への期待としては、彼らが今までに培ってきた「技術・経験」を期待している企業が多い。

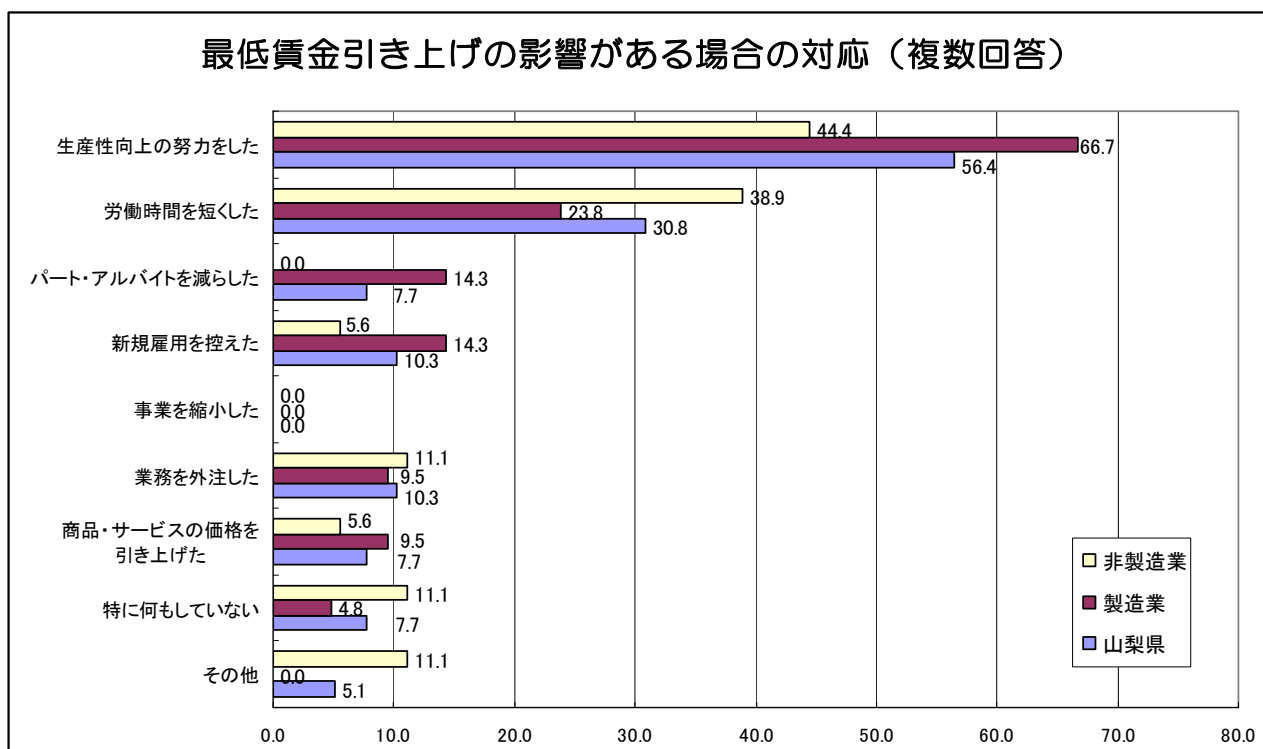
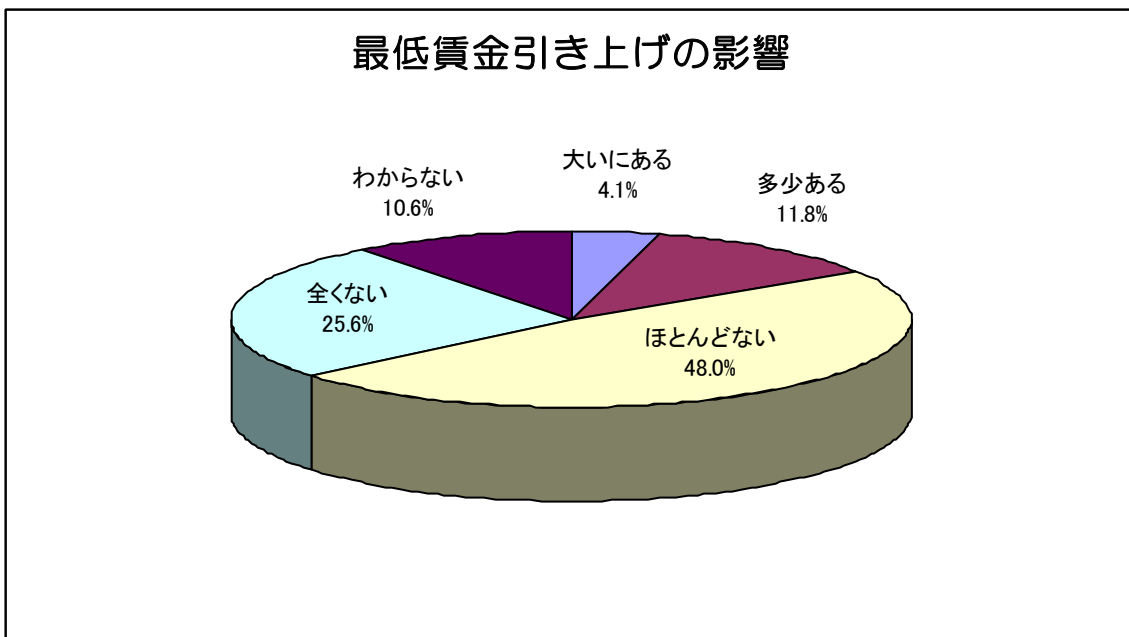


6. 最低賃金引き上げの影響について

(1) 最低賃金引き上げの影響及びその対応

最低賃金引き上げの影響は、「大いにある」が4.1%、「多少ある」が11.8%、「ほとんどない」が48.0%、「全くない」が25.6%、「わからない」が10.6%となっている。「ほとんどない」と「全くない」の割合足すと73.6%となり、7割以上の企業で最低賃金引き上げの影響はあまりないということがわかった。

また、最低賃金引き上げへの対応は、「生産性向上の努力をした」が56.4%、「労働時間を短くした」が30.8%となっており、生産効率を上げることで最低賃金引き上げへ対応している企業が多いことがわかった。



7. 新規学卒者の採用について

(1) 新規学卒者の初任給(単純平均)

平成20年3月新規学卒者(第2新卒者、中途採用者を除く)の1人当たりの平均初任給額(平成20年6月支給額)は、「高校卒」で技術系156,668円・事務系152,170円、「専門学校卒」で技術系177,210円・事務系169,427円、「短大(含高専)卒」で技術系145,000円・事務系171,687円、「大学卒」で技術系187,669円・事務系192,576円となっている。技術系・事務系ともに「大学卒」の初任給が他を大きく離している。

新規学卒者の初任給(単純平均)

	高 校 卒		専 門 学 校 卒		短 大 (含 高 専) 卒		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
山 梨 県	156,668	152,170	177,210	169,427	145,000	171,687	187,669	192,576
製 造 業	153,869	151,190	179,652	169,427	145,000	177,000	176,227	192,000
非 製 造 業	159,000	152,333	165,000	-	-	169,030	196,250	193,343
1 ~ 9 人	-	-	-	-	-	-	-	-
10 ~ 29 人	167,500	-	-	-	-	-	-	-
30 ~ 99 人	158,829	162,063	178,316	169,427	145,000	177,000	187,893	187,500
100 ~ 300 人	148,550	144,750	175,000	-	-	169,030	187,500	194,606

(2) 新規学卒者の採用充足状況

新規学卒者(第2新卒者、中途採用者を除く)の採用充足状況は、「山梨県」では技術系 63.1%・事務系 74.5%となっている。内訳をみると、「高校卒」では技術系 56.8%・事務系 56.5%、「専門学校卒」では技術系 85.7%、事務系 100%、「短大(含高専)卒」では技術系 100%、事務系 100%、「大学卒」では技術系 53.8%、事務系 83.3%となっている。「専門学校卒」技術系及び「短大(含高専)」で採用人数を計画通り採用できている。一方で、「高校卒」及び「大学卒」技術系では、採用充足率が5割程度と、他に比べ低くなっている。

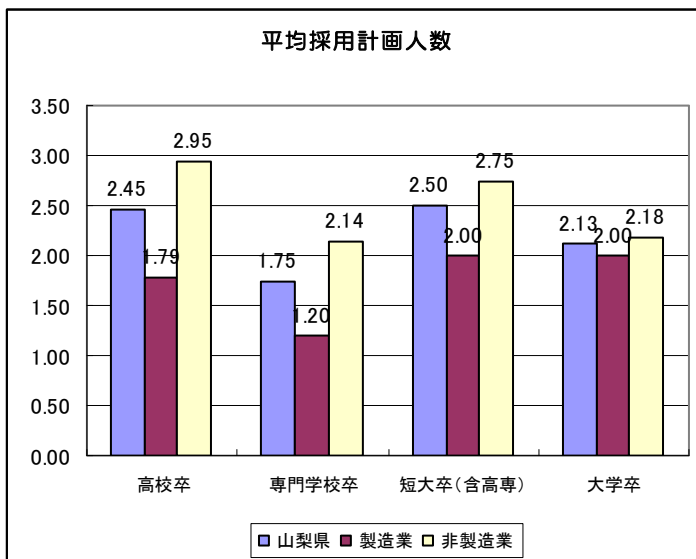
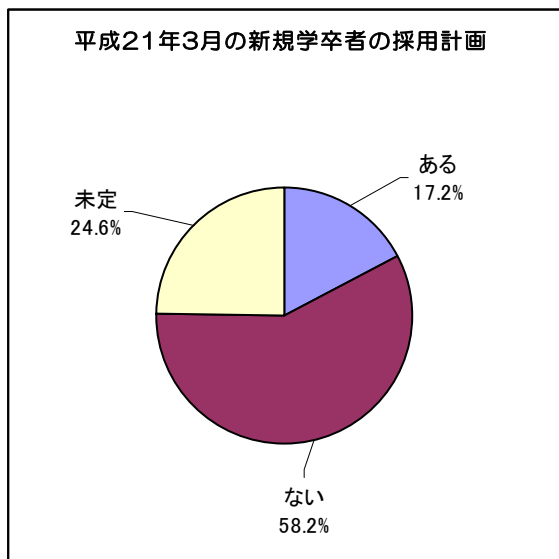
新規学卒者の採用充足状況

学 卒	職 種 系 統	採用計画人数	採用実績人数	採用充足率(%)
山 梨 県	技 術 系	65	41	63.1
	事 務 系	47	35	74.5
高 校 卒	技 術 系	37	21	56.8
	事 務 系	23	13	56.5
専 門 学 校 卒	技 術 系	14	12	85.7
	事 務 系	6	6	100.0
短 大 (含 高 専) 卒	技 術 系	1	1	100.0
	事 務 系	6	6	100.0
大 学 卒	技 術 系	13	7	53.8
	事 務 系	12	10	83.3

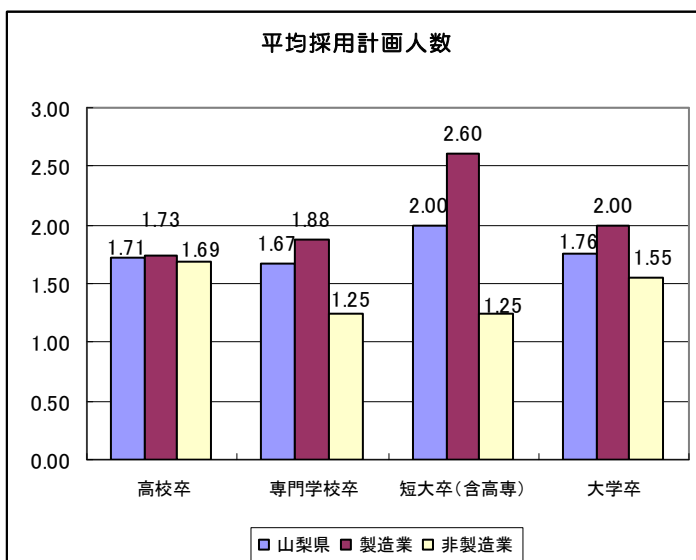
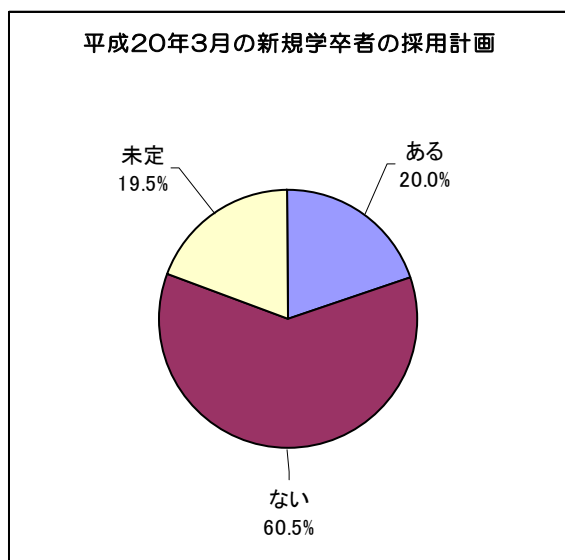
(3)平成 21 年 3 月新規学卒者の採用計画

平成 21 年 3 月の新規学卒者(第 2 新卒者、中途採用者を除く)の採用計画は、「ある」と回答した事業所は 17.2%となり、昨年に比べ 2.8%減少した。「ない」と回答した事業所は 58.2%、「未定」と回答した事業所は 24.6%となった。平均採用計画人数では、「高校卒」では 2.45 人、「専門学校卒」では 1.75 人、「短大卒(含高専)」では 2.50 人、「大学卒」では 2.13 人となっている。平均すると 1 企業あたり 2.21 人となり、昨年平均 1.79 人を上回った。昨年と比べると、製造業での採用が減り、非製造業での採用が増えた結果となった。

平成 21 年 3 月新規学卒者の採用計画



参考：平成 20 年 3 月新規学卒者の採用計画

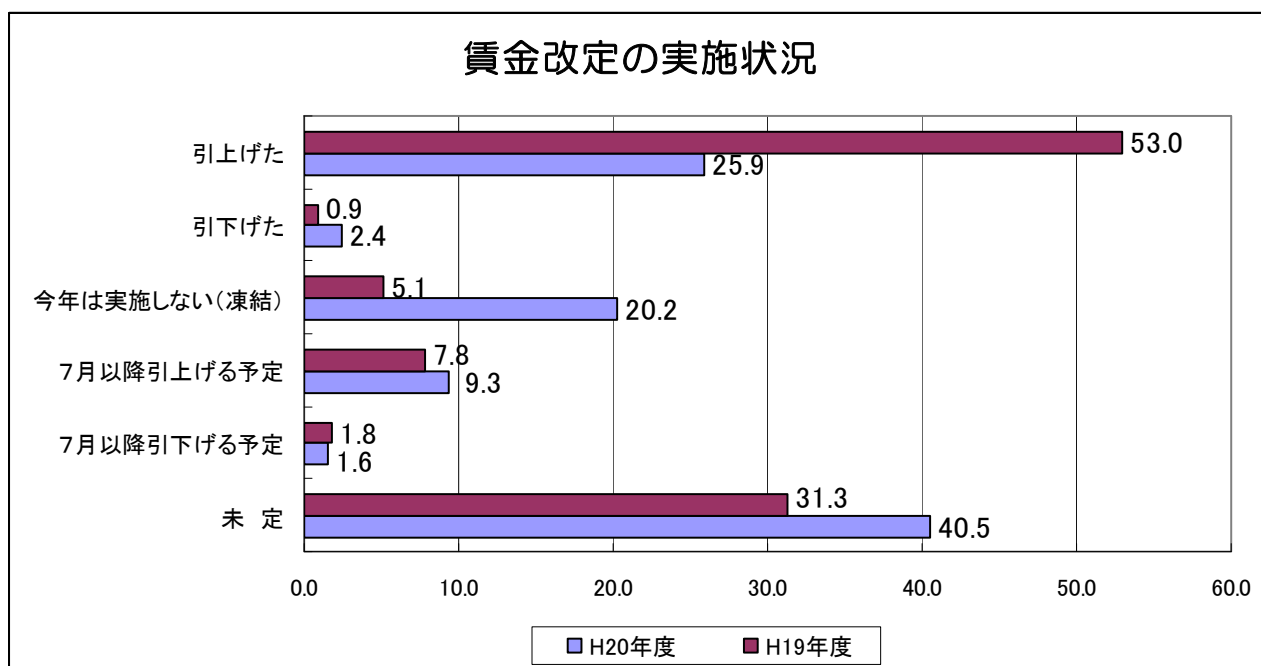


8. 賃金改定について

(1) 賃金改定の実施状況

平成20年1月1日から7月1日までの間の賃金改定の実施状況は、「引上げた」が25.9%、「引下げた」が2.4%、「今年実施しない(凍結)」が20.2%、「7月以降引上げる予定」が9.3%、「7月以降引下げる予定」が1.6%、「未定」が50.7%となっている。昨年度と比べると、「引上げた」が27.1%減、「引下げた」が1.5%増、「今年度は実施しない(凍結)」が15.1%増、「7月以降引上げる予定」が1.5%増、「7月以降引下げる予定」が0.2%減、「未定」が9.2%減となっている。

この結果、長引く景気低迷や原油高騰による収益の悪化により、賃金を引下げた企業や賃金改定を実施しない企業の割合が多くを占めていることがわかった。



(2) 平均賃金及び賃金改定額(単純平均)

賃金改定を実施した事業所の改定後の平均賃金は286,843円、平均昇給額は1,826円、平均昇給率は0.64%となっている。業種別では、製造業に比べ非製造業での平均昇給率の伸びが非常に鈍くなっている。規模別では、従業員「100～300人」の企業の平均昇給率が1番高くなっている。また、従業員「1～9人」の零細企業でも平均昇給率は、他に比べ高くなっている。さらに、「賃金改定後の平均昇給率」を昨年度と比べると、大幅に平均昇給率が下がっていることがわかった。

賃金改定前後の平均賃金、平均昇給額及び平均昇給率(単純平均)

	改定前平均賃金	改定後平均賃金	平均昇給額	平均昇給率
山 梨 県	285,017	286,843	1,826	0.64
製 造 業	281,905	285,009	3,104	1.10
非 製 造 業	288,862	289,108	246	0.09
1 ～ 9 人	285,731	288,810	3,079	1.08
10 ～ 29 人	280,898	281,499	601	0.21
30 ～ 99 人	286,515	287,890	1,375	0.48
100 ～ 300 人	299,198	304,438	5,240	1.75

