

# 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21年7月1日)

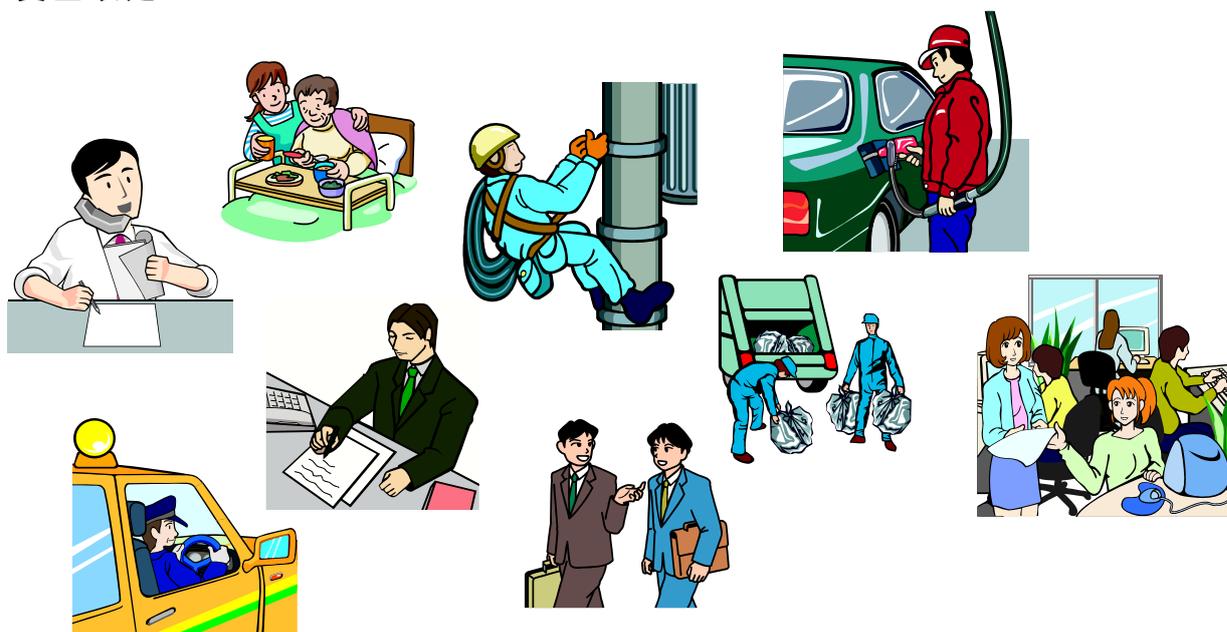
## I. はじめに

## 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. 従業員の教育訓練について
4. 雇用調整(労働力の調整)について
5. パートタイマーの活用について
6. 新規学卒者の採用について
7. 賃金改定について



## I. はじめに

我が国の経済は、世界経済全体の不況により、輸出量の減少や国内消費の低迷、設備投資の減少など、企業の経営状況悪化は急速に悪化しております。昨年の物価動向においても、緩やかなデフレ状況にあり、大幅な供給超過等により、消費者物価指数は4年ぶりに下落に転じました。また、国内総生産の実質成長率及び名目成長率の両者ともマイナス成長という結果となりました。

そのような中、我が国でも大型補正予算の編成に取り組み、経済変動対策融資の強化等の対策を講じてまいりました。昨年8月には、一時的な例外を除き、1955年より続いた自由民主党政権が終わり、民主党政権が誕生しましたが、この緊急経済対策は引き続き強化していくこととなっております。

労働環境においても、雇用調整企業の大幅な増加、賃金カット、新規学卒者の採用人員の大幅な減少等、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、一昨年11月から続いた減少が昨年9月に一時下げ止まったものの、以前として低い水準に留まっています。求人の減少、求職者の増加改善されていないことをうかがわれます。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おいて毎年実施しております。

調査内容は、経営状況、労働時間、賃金等の従来の項目に加え、今年度は企業内の教育訓練、雇用調整（労働力調整）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22年3月

山梨県中小企業団体中央会

## Ⅱ. 調査結果の要約

### 1. 経営状況は『悪い』が12.7%増加！

- ・ 経営状況は前年度調査に比べ、「良い」・「変わらない」が減少し、「悪い」が大幅に増加（12.7%増）した。業種別では、製造業、非製造業ともに経営状況は「悪い」が7割を超えており、前年以上の厳しさがうかがえる。
- ・ 経営上のあい路では「販売不振・受注の減少」（64.1%）がトップとなり、続く「同業他社との競争激化」（39.8%）を24.3%も上回る結果となった。
- ・ 経営上の強みでは、製造業においては「製品の品質・精度の高さ」（42.6%）が、非製造業では「顧客への納品・サービスの速さ」（30.8%）がトップとなった。一方で、「情報の収集・分析力」を強みとする企業は少ない様子。

### 2. 仕事量の減少により、残業時間も減少！

- ・ 従業員1人あたりの週所定労働時間は、「40時間」（49.2%）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70.4%、製造業55.8%）。
- ・ 従業員の月平均残業時間では、「残業なし」（33.3%）が最も高かった。仕事量の減少により、企業側が残業代削減努力をしていることがうかがえる。
- ・ 年次有給休暇の平均付与日数では、「15～20日未満」（45.2%）がトップになった。また、山梨県全体における年次有給休暇の平均付与日数は、16.39日となっており、全国平均の15.16日に比べ1.23日多くなっている。
- ・ 年次有給休暇の平均取得日数では、「10～15日未満」（37.3%）が最も高く、次いで「5～10日未満」（35.3%）となっている。製造業では約4割、非製造業においては約5割が平均10日以上有給休暇の取得を行っている。

### 3. 非製造業では、教育訓練を行う時間的余裕がないのが現状！

- ・ 教育訓練の方法は、「事業所内での研修会・勉強会の開催」（45.4%）、「必要に応じたOJT」（39.8%）、「民間の各種セミナー等への派遣」（29.5%）が上位を占めた。教育訓練を実施していない企業も約15%いた。
- ・ 教育訓練の目的は、「基礎的な知識・技能・技術の習得」が74.2%と他を圧倒した。厳しい経営状況の中、各企業とも基本に立ち返った教育訓練を行っている。
- ・ 教育訓練の対象は、製造業では「生産関係の技能者」に、非製造業では「管理・監督者」がトップとなっており、その者たちへの教育訓練に力を注いでいる。
- ・ 教育訓練実施上の問題は、非製造業において「対象従業員の時間的余裕がない」がトップとなっており、現状、時間的な問題により教育訓練が行えない状況にあることがわかった。

### 4. 雇用調整の主な方法は「退職者の不補充」！

- ・ 人員削減の方法は、「退職者の不補充」が55.8%と半数以上を占める結果となった。各企業とも、悪化する経済情勢により採用を控えている様子。
- ・ この1年以内の雇用調整助成金等の利用の有無は、約9割の企業において「利用していない」状況にあることがわかった。その理由としては、「支援内容がわかりにくい」（60.8%）、「書類作成など申請手続きが煩雑である」（46.4%）が挙げられている。

## 5. 企業側は、「経験・知識・技能」を有するパートタイマーを希望！

- ・パートタイマーにおける1日の最多所定労働時間は「5時間以上6時間未満」(32.6%)が、1週間の平均勤務日数は「5日以上」がそれぞれトップとなっている。また、パートタイマーの平均勤続年数は「3年以上」が約7割となっている。
- ・パートタイマーが主として行っている業務は、「正社員の補助業務」(50.4%)がトップとなった。また、パートタイマー活用のための雇用管理については、「労働条件を文書で明示している(就業規則含む)」(48.9%)、「賞与を支給している」(32.6%)が上位を占めている。特に製造業においては、約4割の企業においてパートタイマーに賞与を支給している。
- ・パートタイマー活用上の課題は、「必要な経験・知識・技能を有する人を集めるのが難しい」(37.1%)、「業務の繁忙とパートタイマーの都合が合致しない」(35.7%)が上位を占めている。企業側は、経験・知識・技能を有する人材を欲していることがうかがえる。

## 6. 採用計画がある企業、昨年の半数に！

- ・新規学卒者の平均初任給では、技術系において「大学卒」が、事務系において「大学卒」、「専門学校卒」が上位を占めている。
- ・新規学卒者の採用充足状況はほぼ充足しているが、「大学卒・技術系」においては5割にとどまっている。
- ・平成21年3月の新規学卒者の採用計画では、各企業の採用計画及び採用計画人数において、昨年に比べ大幅に減少している。中でも採用計画が「ある」企業は約半数に減少した。

## 7. 賃金改定、賃金引上げ額を引下げ額が上回る結果に！

- ・賃金改定の実施状況では「引上げた」が7.6%減少し、「引下げた」が6.8%増加した。企業の経営の厳しさがうかがえる結果となった。
- ・賃金改定実施後の「平均昇給額」は-2,364円と賃金引下げ額が引上げ額を上回る結果となった。「平均昇給率」においても、企業の規模別において「100~300人」を除く全ての企業において平均昇給率がマイナスとなる結果となった。

### Ⅲ. 回答事業所の概要

#### 1. 回答事業所の内訳

調査時点：平成21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：251事業所（製造業131事業所、非製造業120事業所）

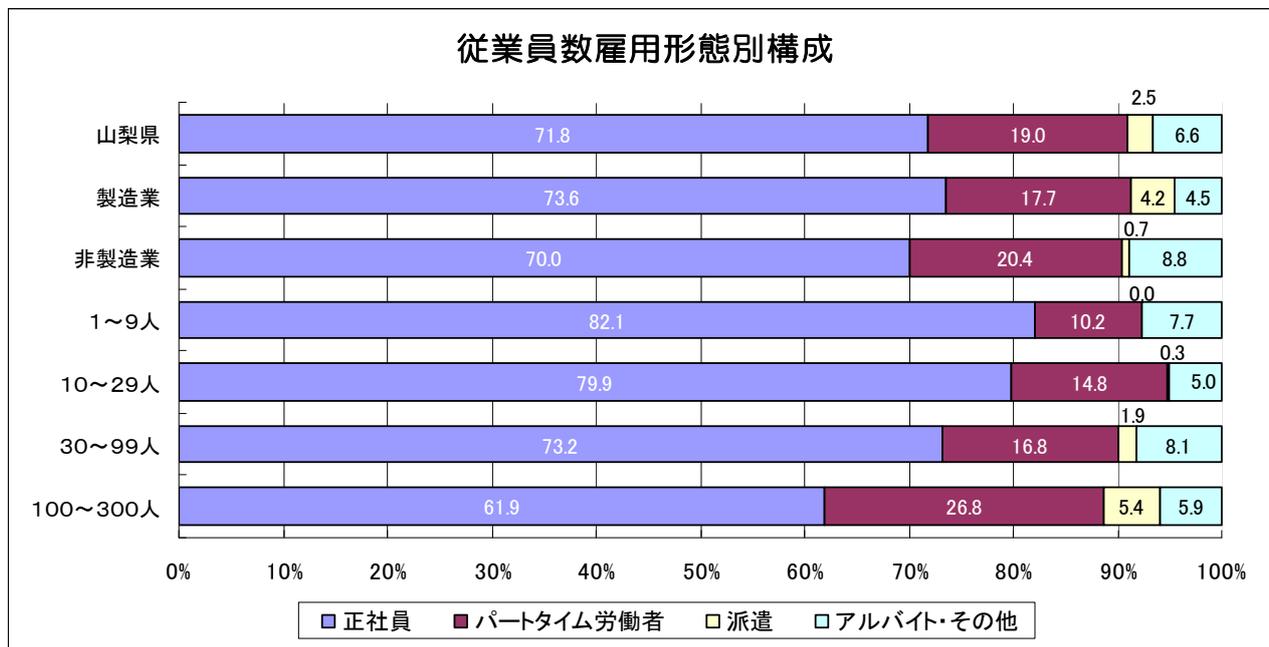
回答率：41.8%（製造業21.8%、非製造業20.0%）

#### (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    | 251(100.0) | 87(34.7) | 93(37.1) | 61(24.3) | 10(4.0)  |
| 製造業    | 131(100.0) | 43(32.8) | 53(40.5) | 30(22.9) | 5(3.8)   |
| 食料品    | 27(100.0)  | 5(18.5)  | 10(37.0) | 10(37.0) | 2(7.4)   |
| 繊維工業   | 16(100.0)  | 9(56.3)  | 5(31.3)  | 2(12.5)  | -        |
| 木材・木製品 | 4(100.0)   | 1(25.0)  | 2(50.0)  | 1(25.0)  | -        |
| 印刷・同関連 | 6(100.0)   | 2(33.3)  | 3(50.0)  | -        | 1(16.7)  |
| 窯業・土石  | 19(100.0)  | 5(26.3)  | 11(57.9) | 3(15.8)  | -        |
| 化学工業   | -          | -        | -        | -        | -        |
| 金属、同製品 | 10(100.0)  | 3(30.0)  | 4(40.0)  | 2(20.0)  | 1(10.0)  |
| 機械器具   | 8(100.0)   | 2(25.0)  | 1(12.5)  | 5(62.5)  | -        |
| その他    | 41(100.0)  | 16(39.0) | 17(41.5) | 7(17.1)  | 1(2.4)   |
| 非製造業   | 120(100.0) | 44(36.7) | 40(33.3) | 31(25.8) | 5(4.2)   |
| 情報通信業  | 2(100.0)   | 2(100.0) | -        | -        | -        |
| 運輸業    | 13(100.0)  | 2(15.4)  | 6(46.2)  | 5(38.5)  | -        |
| 建設業    | 48(100.0)  | 23(47.9) | 19(39.6) | 6(12.5)  | -        |
| 卸売業    | 8(100.0)   | 2(25.0)  | 1(12.5)  | 4(50.0)  | 1(12.5)  |
| 小売業    | 15(100.0)  | 10(66.7) | 2(13.3)  | 3(20.0)  | -        |
| サービス業  | 34(100.0)  | 5(14.7)  | 12(35.3) | 13(38.2) | 4(11.8)  |

## (2) 従業員雇用形態別構成

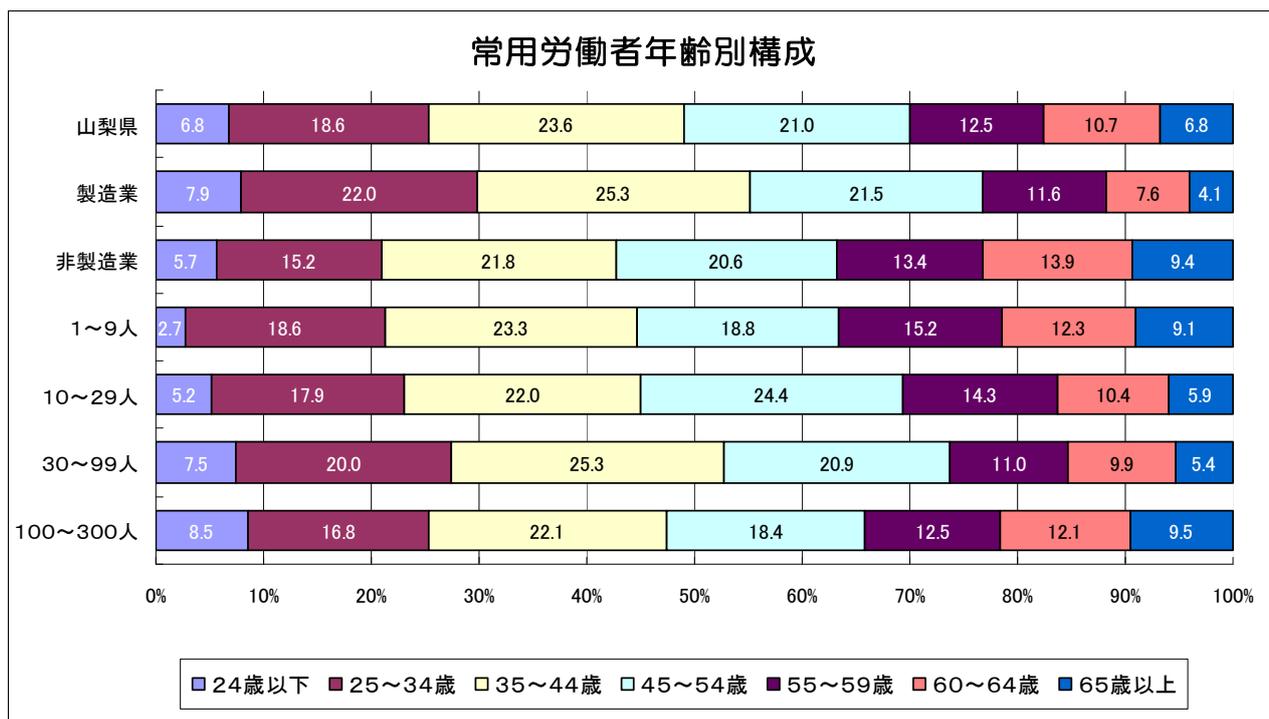
従業員の雇用形態は、「正社員」が71.8%、「パートタイム労働者」が19.0%、「派遣」が2.5%、「アルバイト・その他」が6.6%となっている。製造業での「正社員」の割合が高くなっている。また、従業員規模別では、規模が大きくなるほど、「パートタイム労働者」・「派遣」の割合が高くなっている。



## (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23.6%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6.8%となっている。

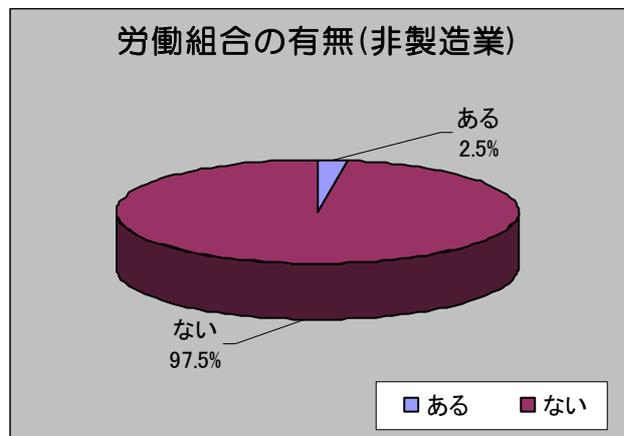
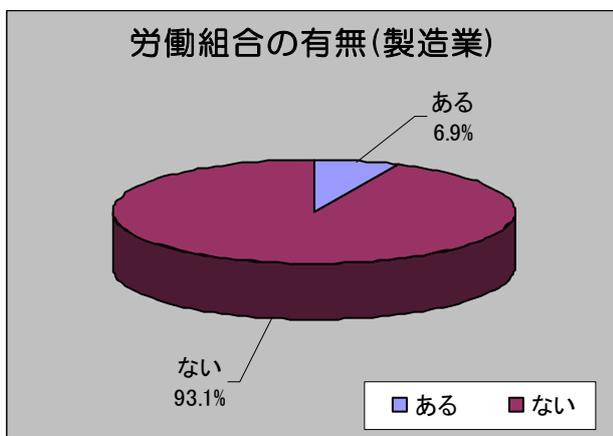
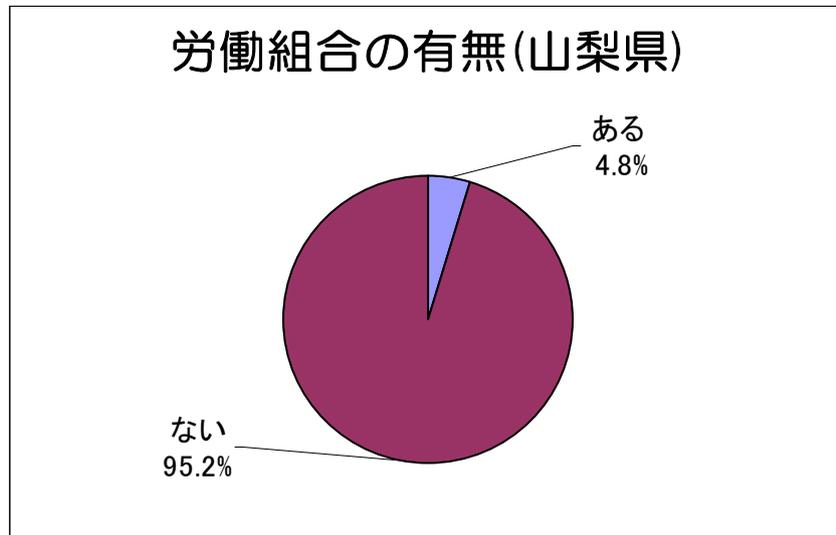
業種別では、製造業では34歳以下のいわゆる若年者の割合が高く、60歳以上の高年齢者の割合が低くなっており、非製造業ではその反対の傾向にある。従業員規模別では、中規模の企業ほど、若年者の占める割合が高くなる傾向にある。



#### (4) 労働組合の有無

251事業所のうち、労働組合があると回答した事業所は12事業所(4.8%)、「ない」と回答した事業所は239事業所(95.2%)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9事業所、非製造業が3事業所となっている。従業員規模別では、従業員「1～9人」が2事業所、「10～29人」が1事業所、「30～99人」は8事業所、「100～300人」は1事業所となっている。

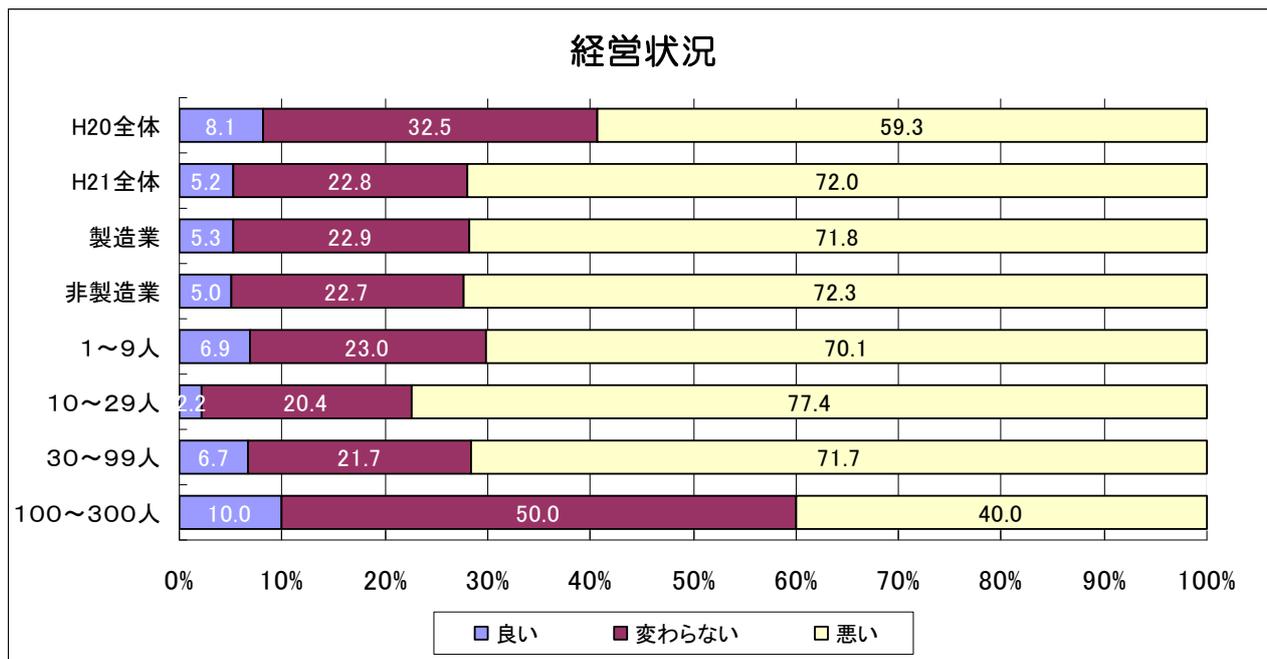


#### IV. 調査結果の内容

##### 1. 経営について

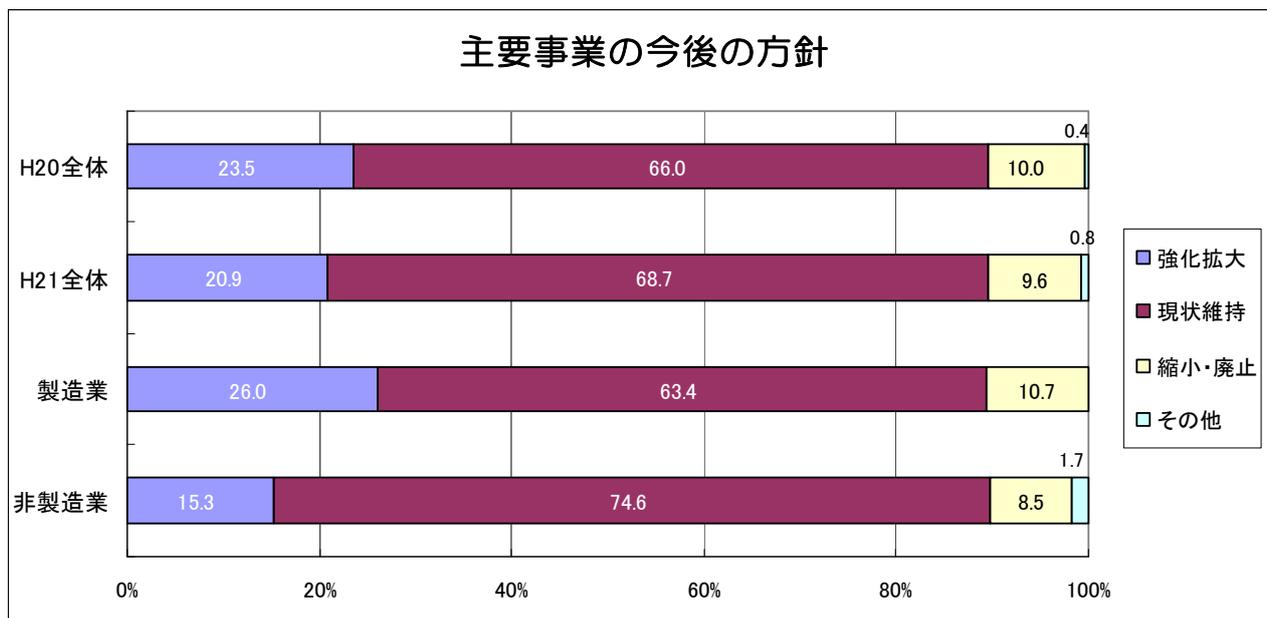
###### (1) 経営状況

経営状況は、「良い」が5.2%、「変わらない」が22.8%、「悪い」が72.0%となっており、前回調査に比べ、「良い」が2.9%減、「変わらない」が9.7%減、「悪い」が12.7%増となった。この結果、「悪い」の割合が大幅に増加しており、昨年に比べ経営状況がさらに悪化したとみられる。業種別では、製造業・非製造業とも「悪い」の割合が高く、両者とも経営の厳しさがうかがえる。従業員規模別では、中規模企業の経営の厳しさが増している傾向にある。



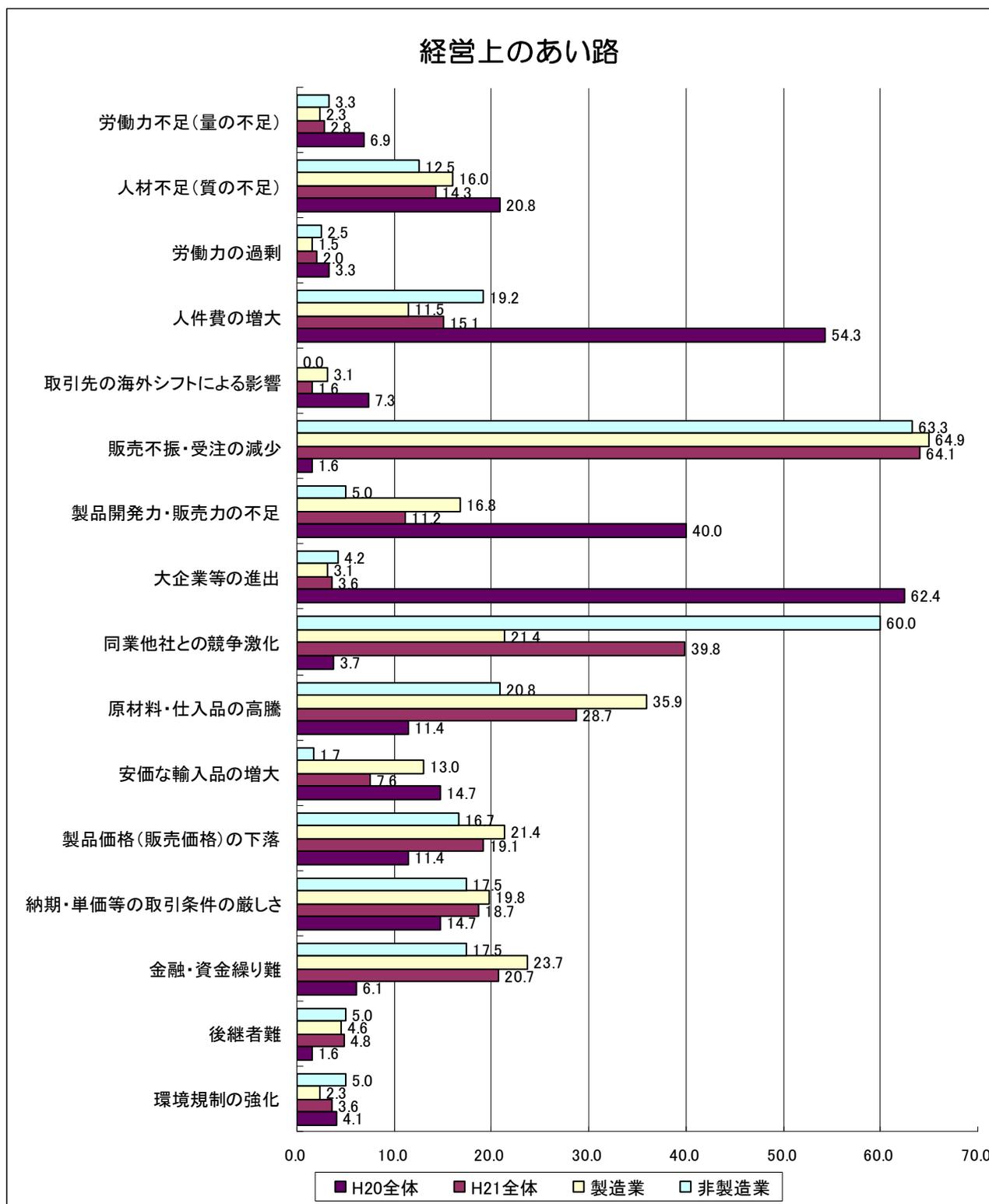
###### (2) 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針は、「強化拡大」が20.9%と前回調査(H20年度)と比べ2.6%減少したのに対し、「現状維持」が68.7%と前回調査と比べ2.7%増加した。



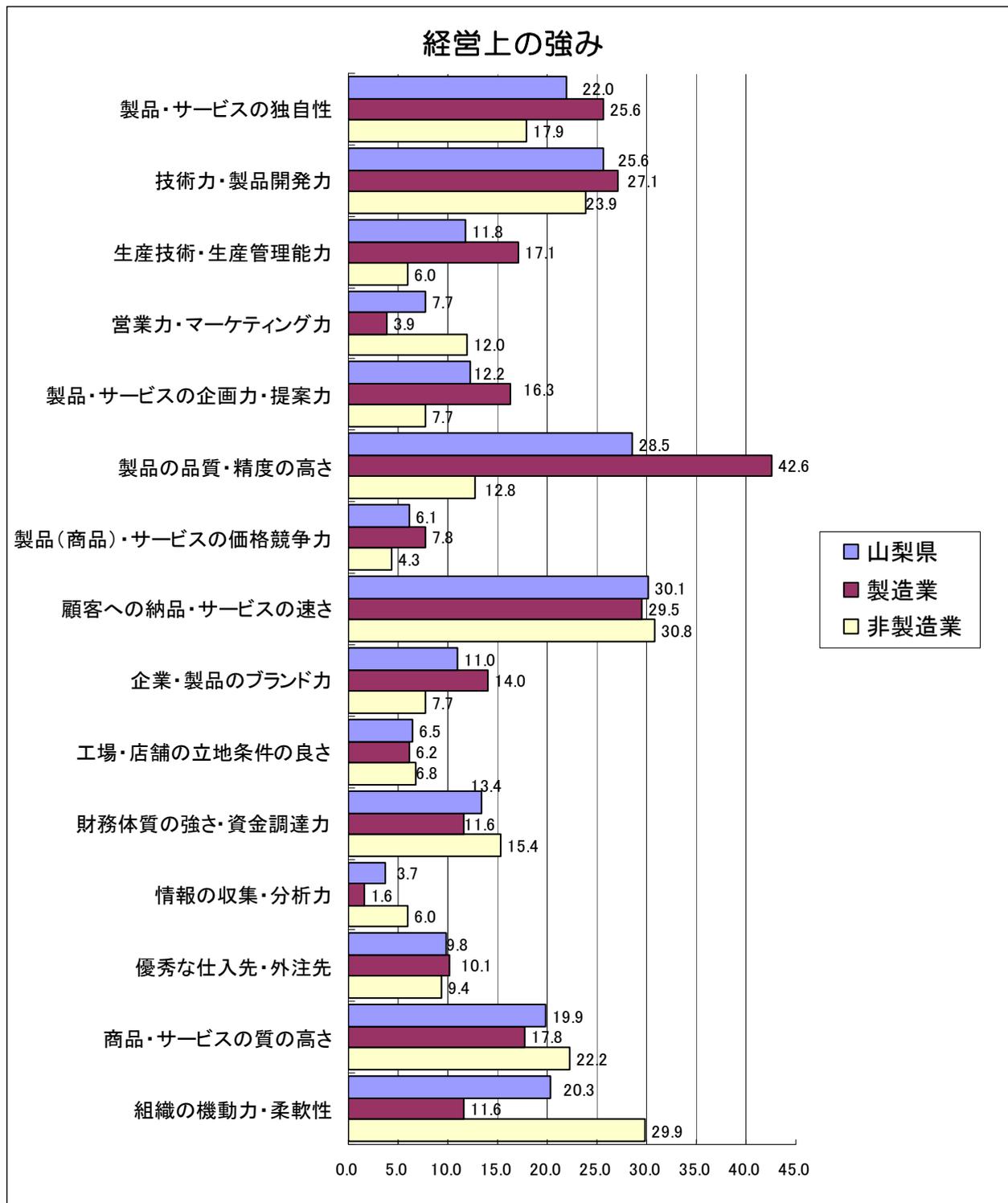
### (3) 経営上のあい路(3つ以内で選択)

経営上のあい路は、「販売不振・受注の減少」が64.1%、「同業他社との競争激化」が39.8%、「原材料・仕入品の高騰」が28.7%、「金融・資金繰り難」が20.7%、「製品価格(販売価格)の下落」が19.1%の順となっており、特に「同業他社との競争激化」では前回調査に比べ36.1%と大幅に増加しており、「販売不振・受注の減少」による競争の激化が進行しているものと思われる。その他、「金融・資金繰り難」も昨年に比べ大きく増加しており、企業における資金繰りの厳しさがうかがえる。



#### (4) 経営上の強み(3つ以内で選択)

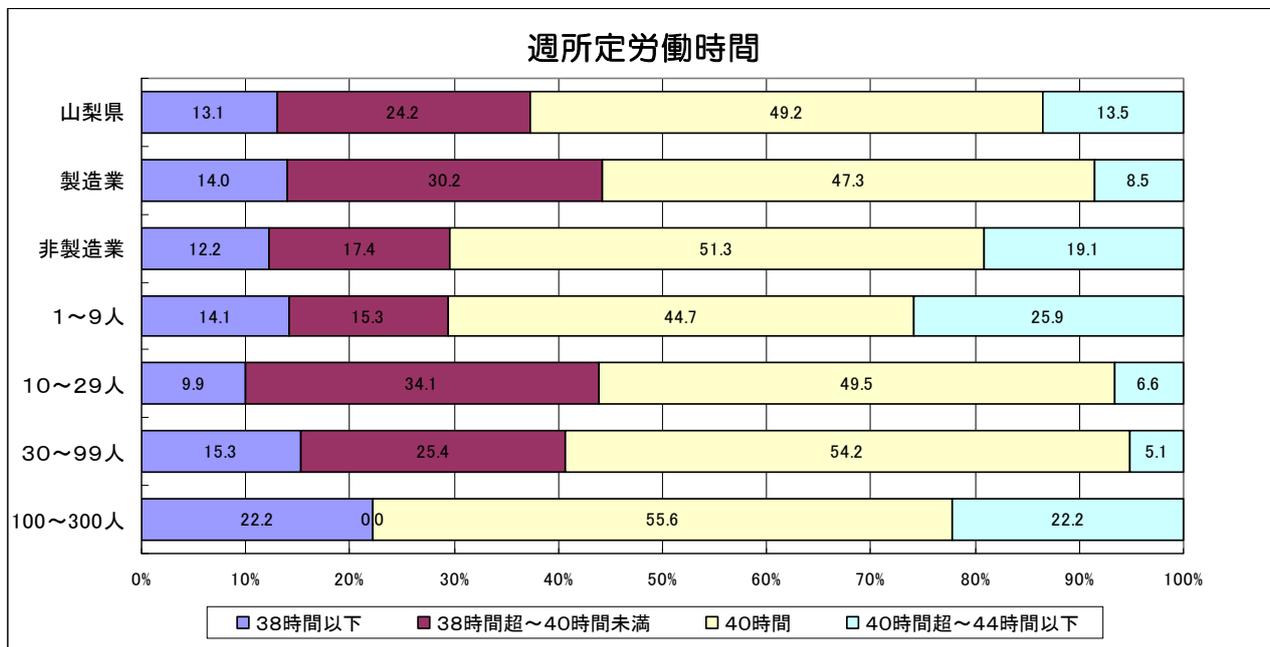
経営上の強みは、「顧客への納品・サービスの速さ」が30.1%、「製品の品質・精度の高さ」が28.5%、「技術力・製品開発力」が25.6%、「製品・サービスの独自性」が22.0%、「組織の機動力・柔軟性」が20.3%となっており、中小企業にもIT化が進み、スピードが企業の強みとなってきている。また、「製品の品質・精度の高さ」、「技術力・製品開発力」が上位を占めており、デフレが進む中、価格だけではない技術や品質で活路を見いだしている企業が多いものとおもわれる。業種別でみると、製造業では「製品の品質・精度の高さ」が42.6%、非製造業では「顧客への納品・サービスの速さ」が30.8%で上位を占めており、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

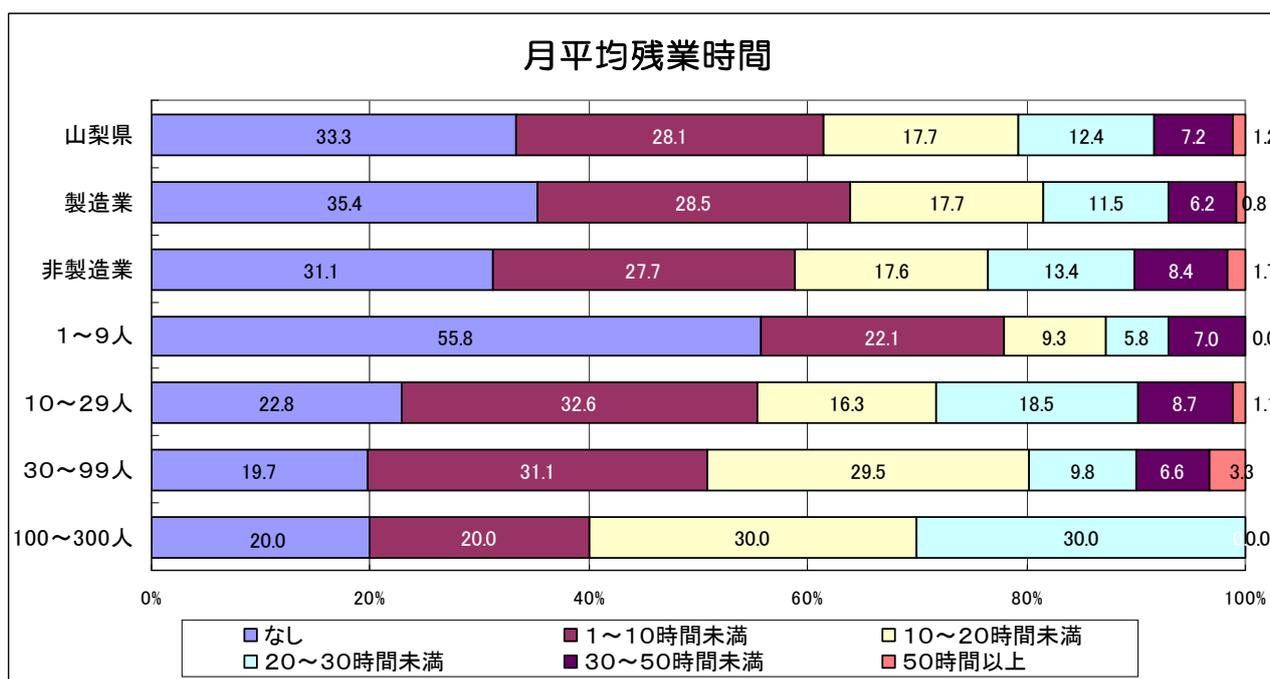
### (1) 従業員 1 人あたりの週所定労働時間

週所定労働時間は、業種全体では「40 時間」が 49.2%、「38 時間超～40 時間未満」が 24.2%、「40 時間超～44 時間以下」が 13.5%、「38 時間以下」が 13.1%の順となっている。なお、非製造業に比べ製造業では、景気低迷により週所定労働時間が短くなっている。



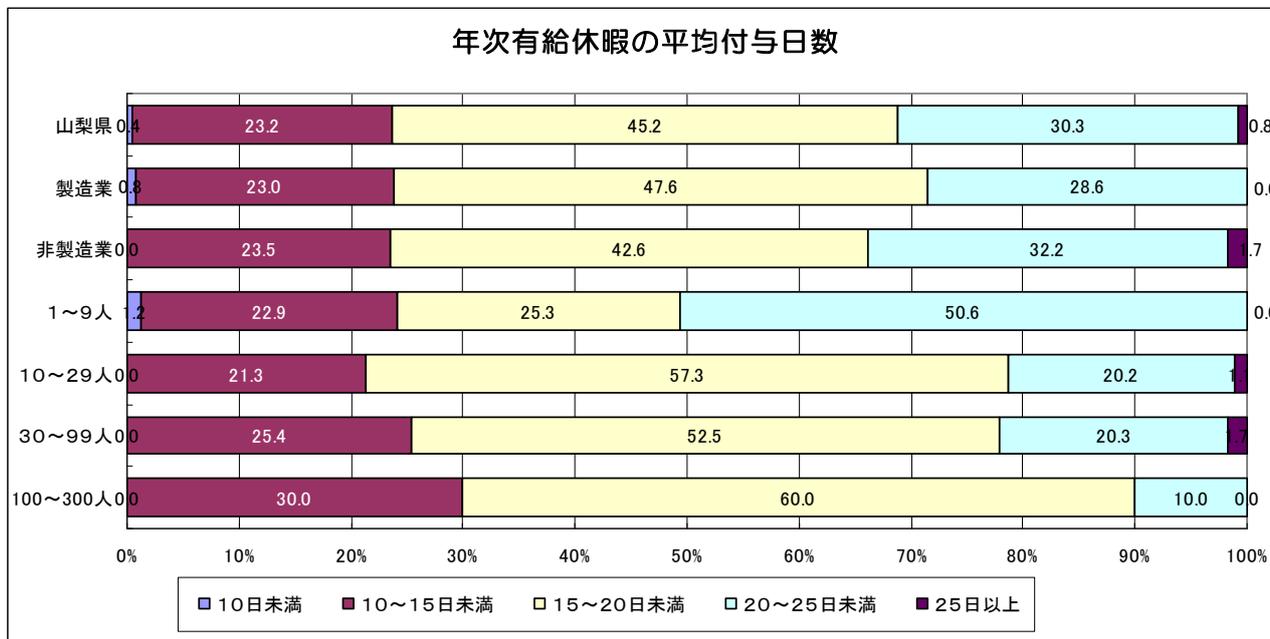
### (2) 従業員 1 人当たりの月平均残業時間

月平均の従業員 1 人当たりの残業時間をみると、「残業なし」が 33.3%、「1～10 時間未満」が 28.1%、「10～20 時間未満」が 17.7%、「20～30 時間未満」が 12.4%、の順となっており、30 時間を超える事業所割合は 8.4%となっている。従業員規模別では、月平均残業時間が「10 時間未満」の割合では、企業規模が小規模な事業所ほど月平均残業時間が少なくなっており、従業員数が「1～9 人」の事業所では、半数以上が「残業なし」と回答している。企業規模が小規模な事業所では、残業をさせていないと考えられる。



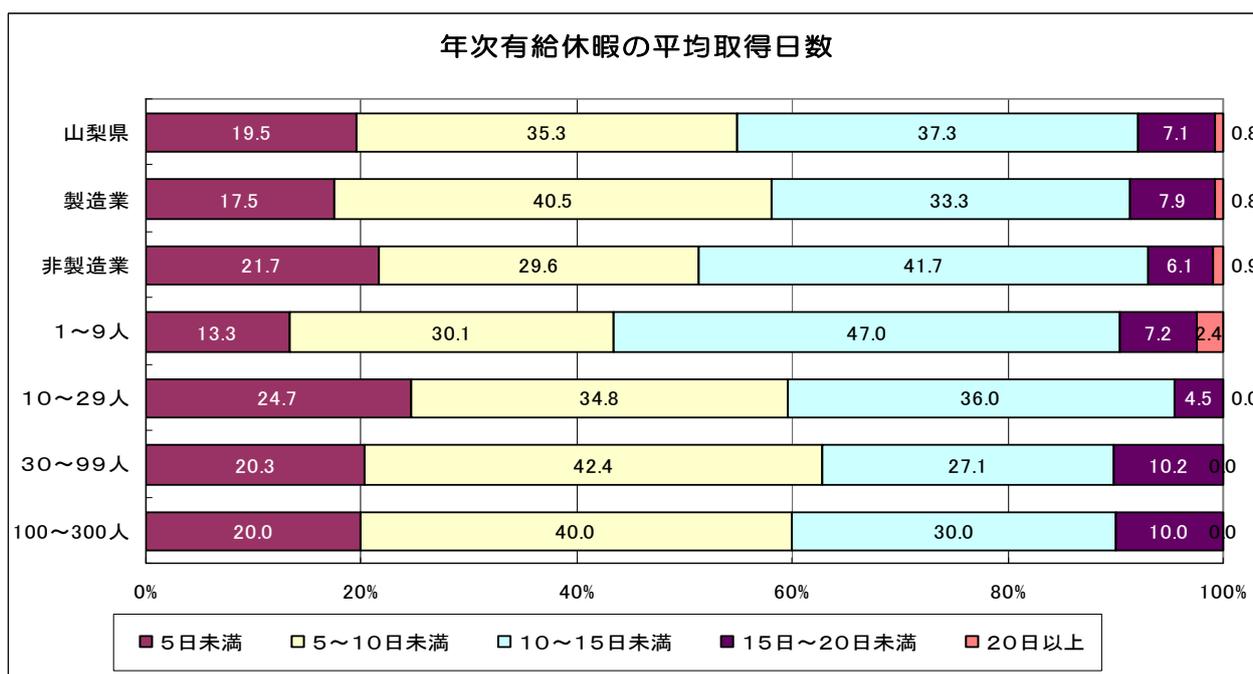
### (3) 従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数

年次有給休暇の平均付与日数では、「15～20日未満」が45.2%、「20～25日未満」が30.3%、「10～15日未満」が23.2%、「25日以上」が0.8%、「10日未満」が0.4%の順となっている。山梨県全体における年次有給休暇の平均付与日数は、16.39日となっており、全国平均の15.16日に比べ1.23日多くなっている。また、従業員規模別では、1～9人の事業所において半数以上が年次有給休暇を20日以上付与している。



### (4) 従業員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数

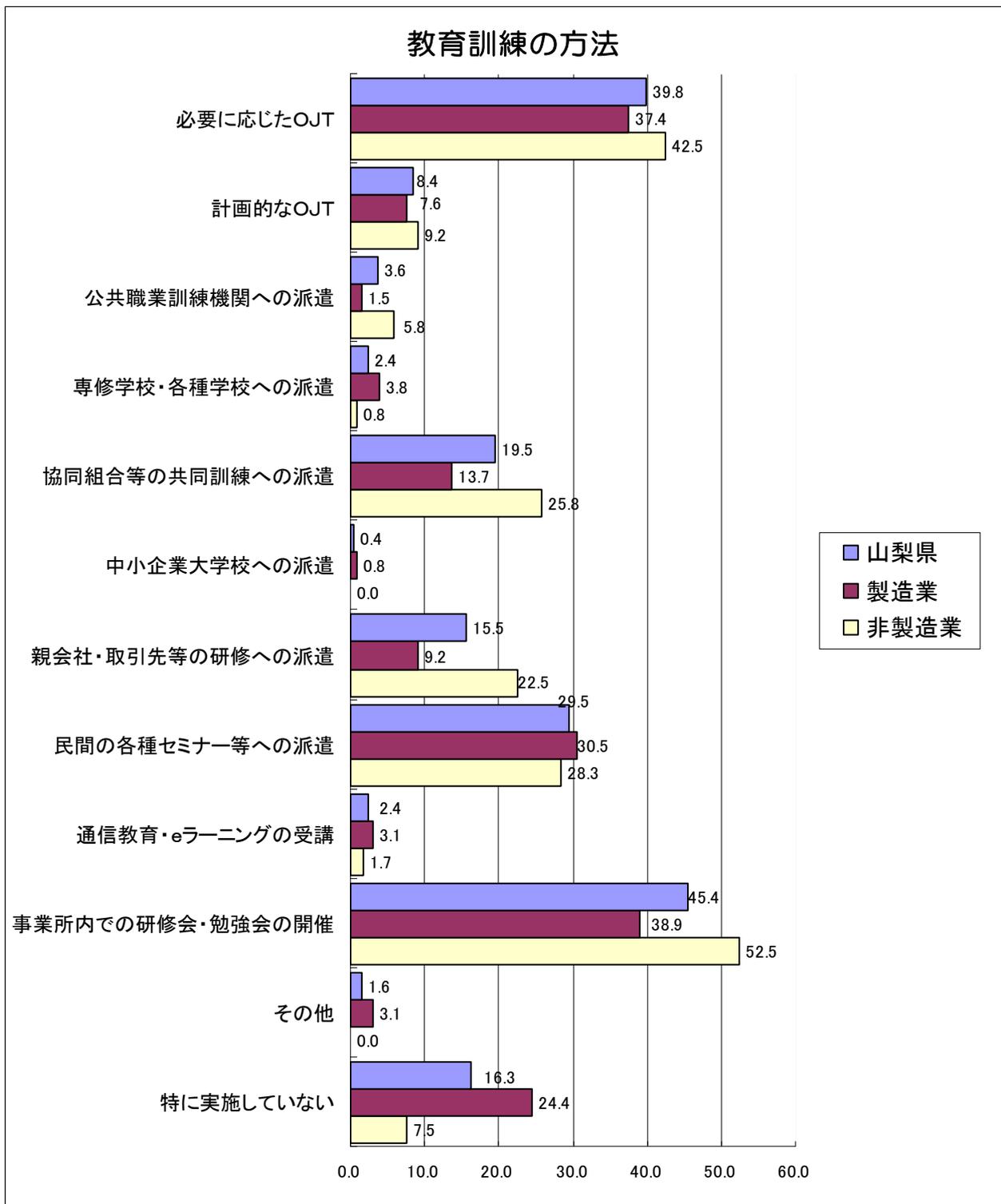
年次有給休暇の平均取得日数は、「5～10日未満」が35.3%、「10～15日未満」が37.3%、「5日未満」が19.5%、「15～20日未満」が7.1%、「20日以上」が0.8%の順となっている。規模別では、中規模な事業所では「5日未満」の割合が大きくなっている。業種別では、製造業に比べ、非製造業における「10日以上」の年次有給休暇の平均取得日数の割合が高くなっている。



### 3. 従業員の教育訓練について

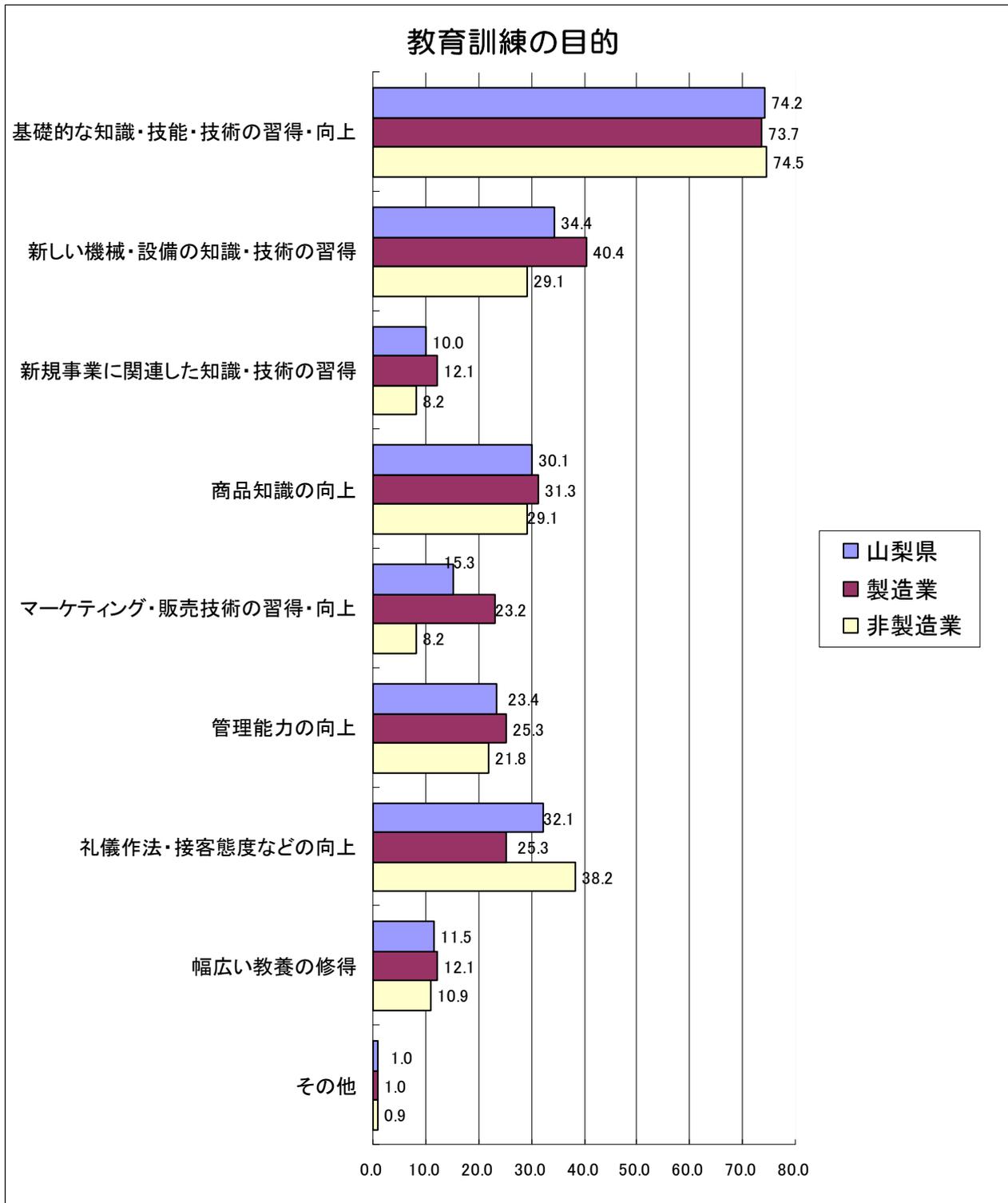
#### (1) 教育訓練の方法（該当するものすべてを選択）

教育訓練の方法は、「事業所内での研修会・勉強会の開催」が45.4%、「必要に応じたOJT」が39.8%、「民間の各種セミナー等への派遣」が29.5%、「特に実施していない」が16.3%となっている。企業の約半数近くが各企業において、教育訓練を行っていることがわかった。一方で、教育訓練を実施していない企業も約15%いることがわかった。



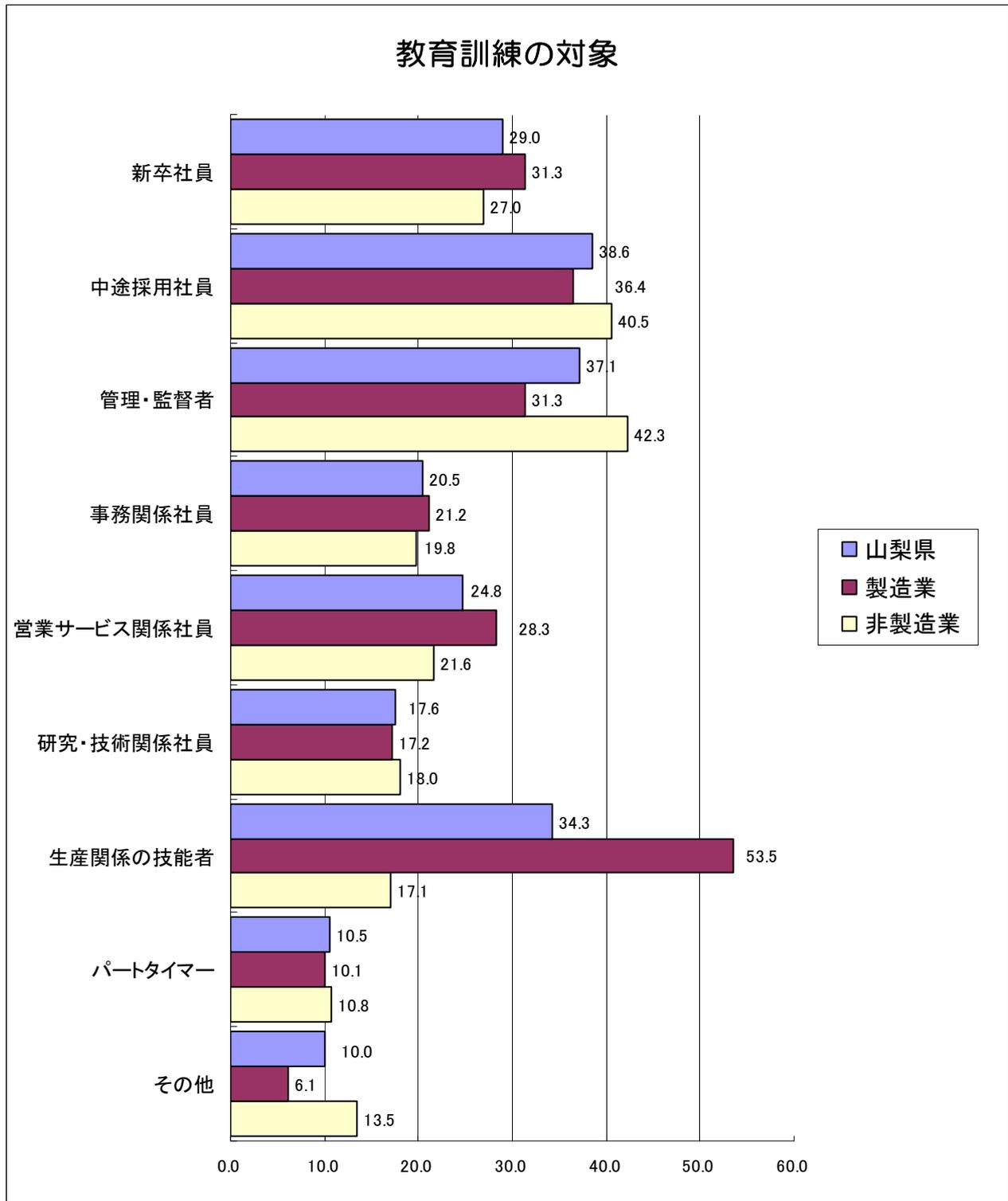
## (2) 教育訓練の目的（該当するものすべてを選択）

教育訓練の目的は、「基礎的な知識・技能・技術の習得」が74.2%、「新しい機械・設備の知識・技術の習得」が34.4%、「礼儀作法・接客態度などの向上」が32.1%、「商品知識の向上」が30.1%、「管理能力の向上」が23.4%、「マーケティング・販売技術の習得・向上」が15.3%の順となっている。業種別では、製造業において「新しい機械・設備の知識・技術の習得」が40.4%と高く、非製造業においては「礼儀作法・接客態度などの向上」が38.2%と高くなっている。厳しい経営状況の中、各企業とも基本に立ち返った教育訓練を行っているように思われる。



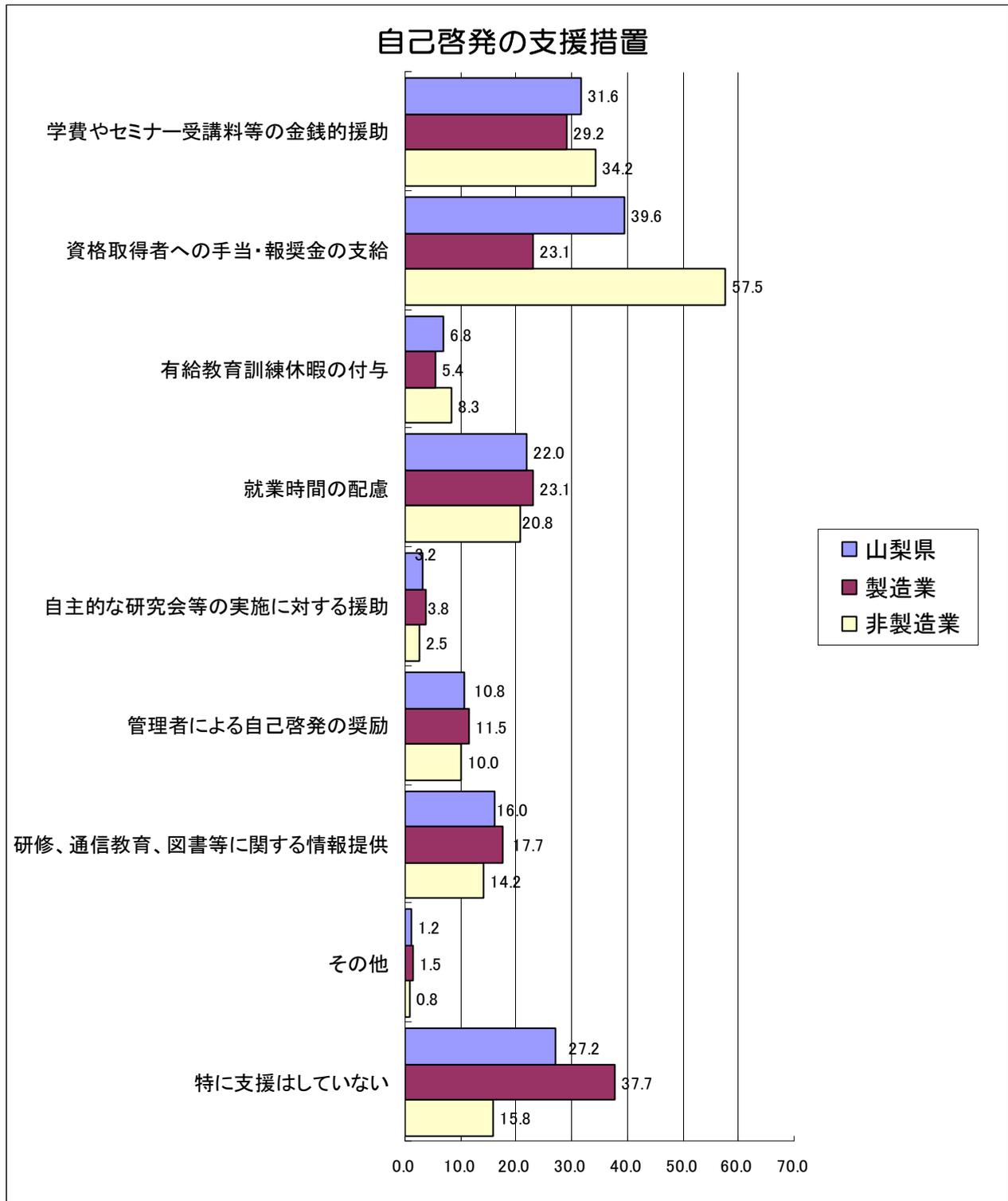
### (3) 教育訓練の対象（該当するものすべてを選択）

教育訓練の対象は、「中途採用社員」が38.6%、「管理・監督者」が37.1%、「生産関係の技能者」が34.3%、「新卒社員」が29.0%、「営業サービス関係社員」が24.8%の順となっている。業種別では、製造業において「生産関係の技能者」が53.5%と半数以上を占めており、非製造業においては「管理・監督者」が42.3%と高くなっている。製造業においては生産能力を向上させるため「生産関係の技能者」に、非製造業においては厳しい状況の中で管理能力の向上させるため「管理・監督者」に力を注いでいることがわかった。



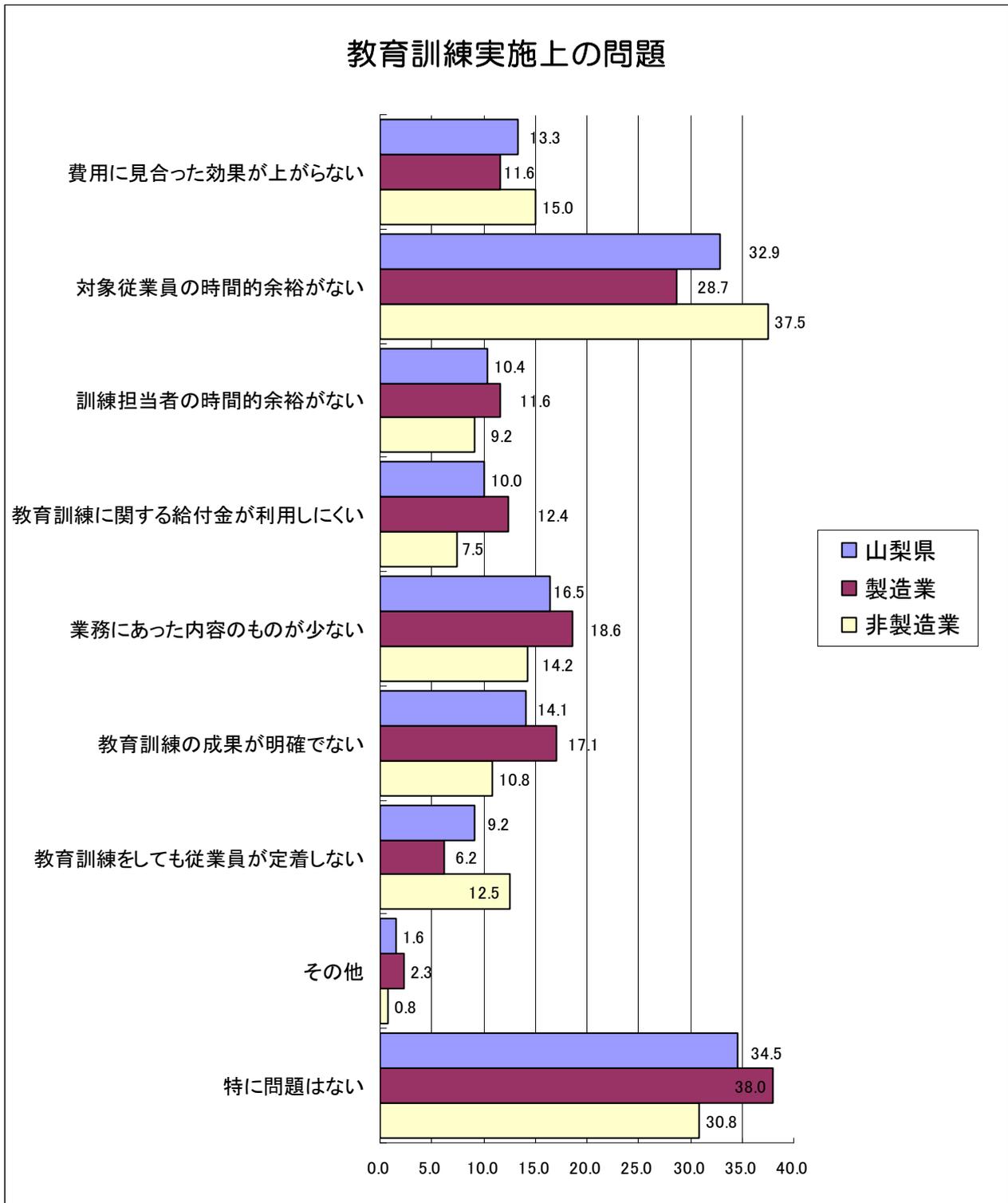
#### (4) 自己啓発の支援措置（該当するものすべてを選択）

自己啓発の支援措置は、「資格取得者への手当・報奨金の支給」が 39.6%、「学費やセミナー受講料等の金銭的援助」が 31.6%、「特に支援はしていない」が 27.2%、「就業時間の配慮」が 22.0%の順となっている。業種別では、製造業において「特に支援はしていない」が 37.7%と最も高くなっており、製造業では支援措置を行っていない企業が多くなっている。非製造業においては「資格取得者への手当・報奨金の支給」が 57.5%と半数以上を占めており、資金面での支援を行っている。全体としては、約 7 割の企業で何らかの自己啓発の支援措置を行っていることがわかった。



(5) 教育訓練実施上の問題（該当するものすべてを選択）

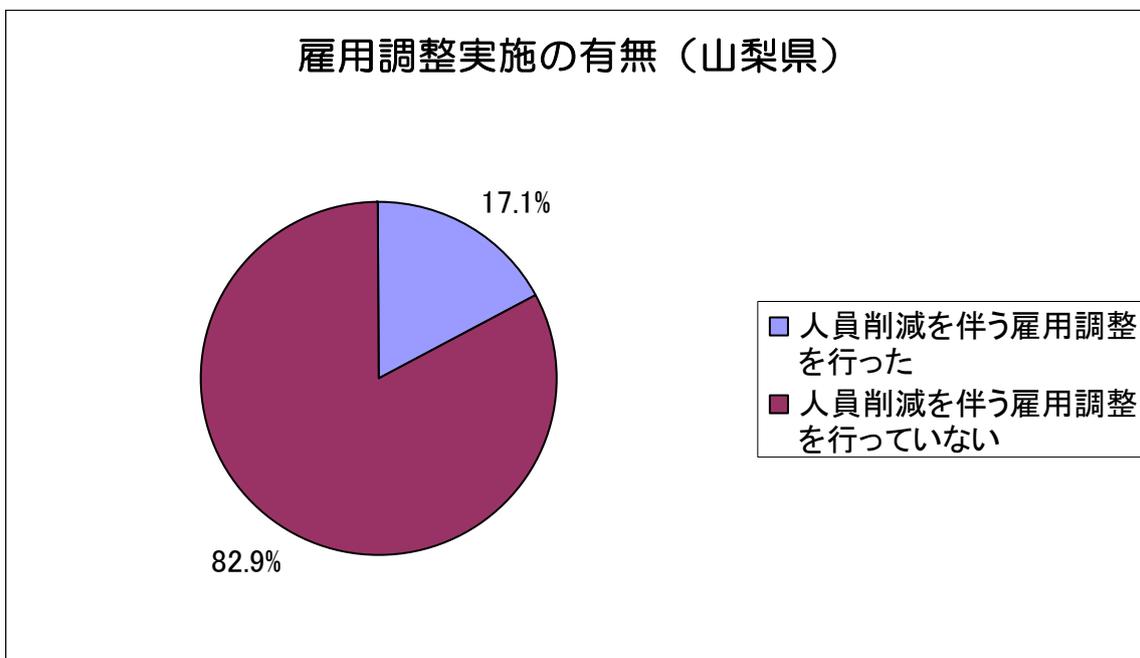
教育訓練実施上の問題は、「特に問題はない」が 34.5%、「対象従業員の時間的余裕がない」が 32.9%、「業務にあった内容のものが少ない」が 16.5%、「教育訓練の成果が明確ではない」が 14.1%、「費用に見合った効果が上がらない」が 13.3%の順となっている。業種別では、製造業において「特に問題はない」が 38.0%と最も高くなっており、製造業では比較的教育訓練は大きな問題もなく行われていると思われる。非製造業においては「対象従業員の時間的余裕がない」が 37.5%と最も高くなっており、現状、時間的な問題により教育訓練が行えない状況にあることがわかった。



#### 4. 雇用調整（労働力の調整）について

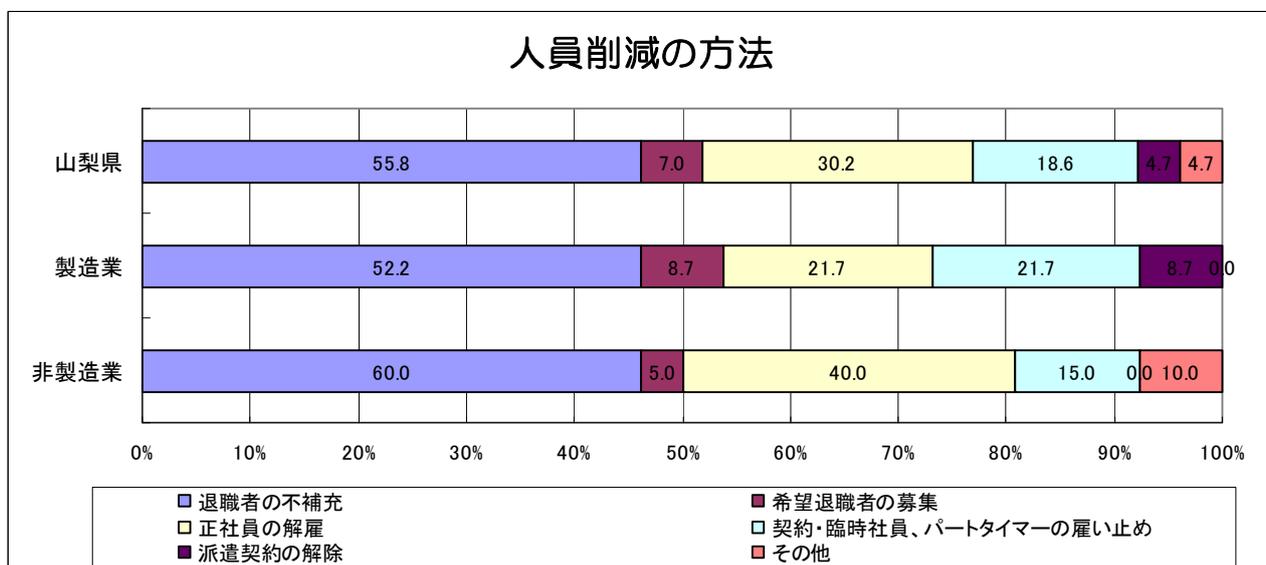
##### (1) 雇用調整実施の有無

雇用調整実施の有無は、「人員削減を伴う雇用調整を行った」が 17.1%、「人員削減を伴う雇用調整を行っていない」が 82.9%となっている。業種別では、製造業で「人員削減を伴う雇用調整を行った」が 17.6%、非製造業では 16.7%となっており、製造業・非製造業における差の開きは少なかった。ただ、約 2 割の企業で人員削減を伴う雇用調整を実施していた。



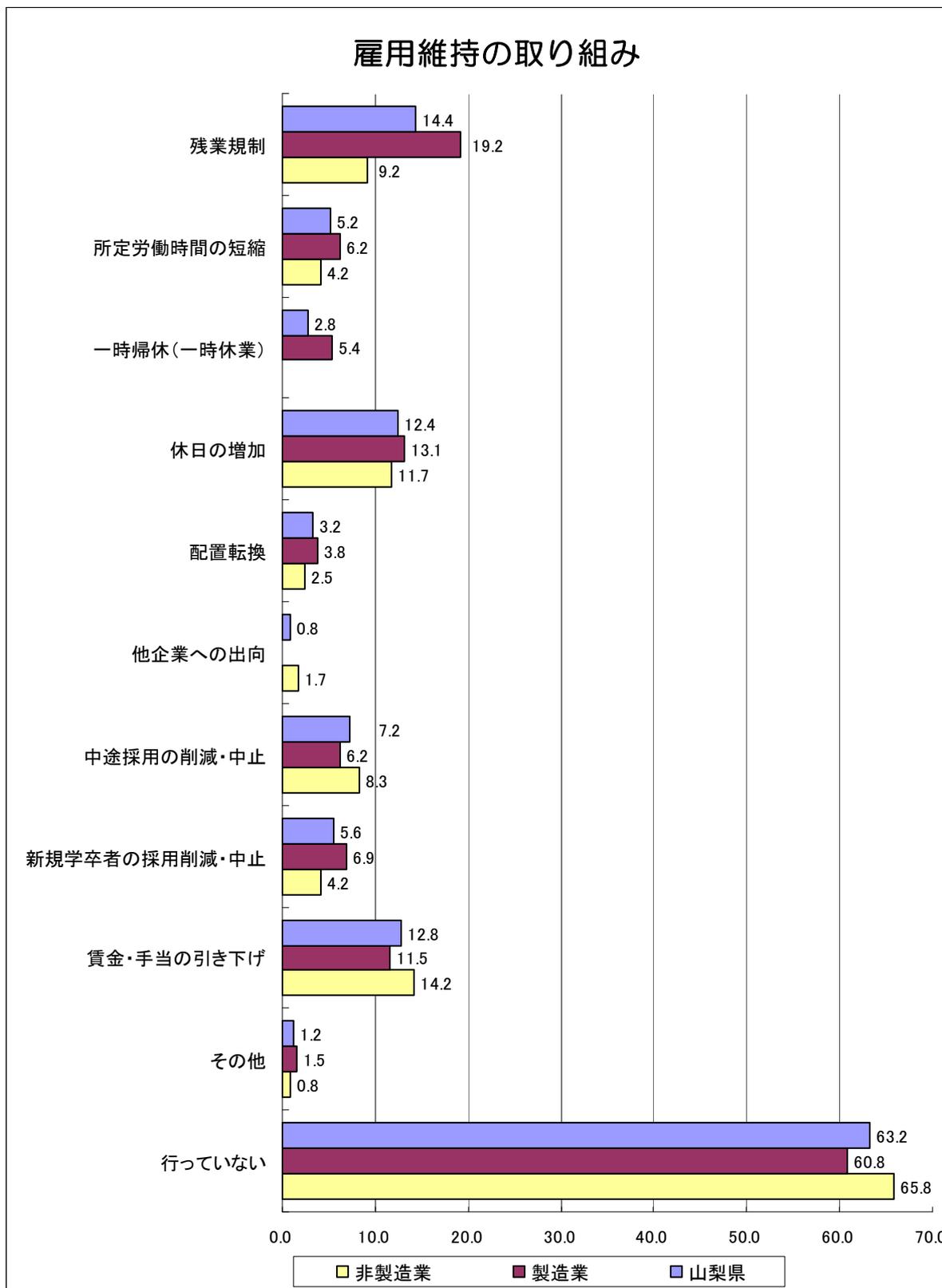
##### (2) 人員削減の方法

人員削減の方法は、「退職者の不補充」が 55.8%、「正社員の解雇」が 30.2%、「契約・臨時社員、パートタイマーの雇い止め」が 18.6%、「希望退職者の募集」が 7.0%、「派遣契約の解除」、「その他」がともに 4.7%の順となっている。業種別では、製造業、非製造業ともに「退職者の不補充」が半数以上を占めている。また、非製造業においては「正社員の解雇」が 4 割を占めていることがわかった。



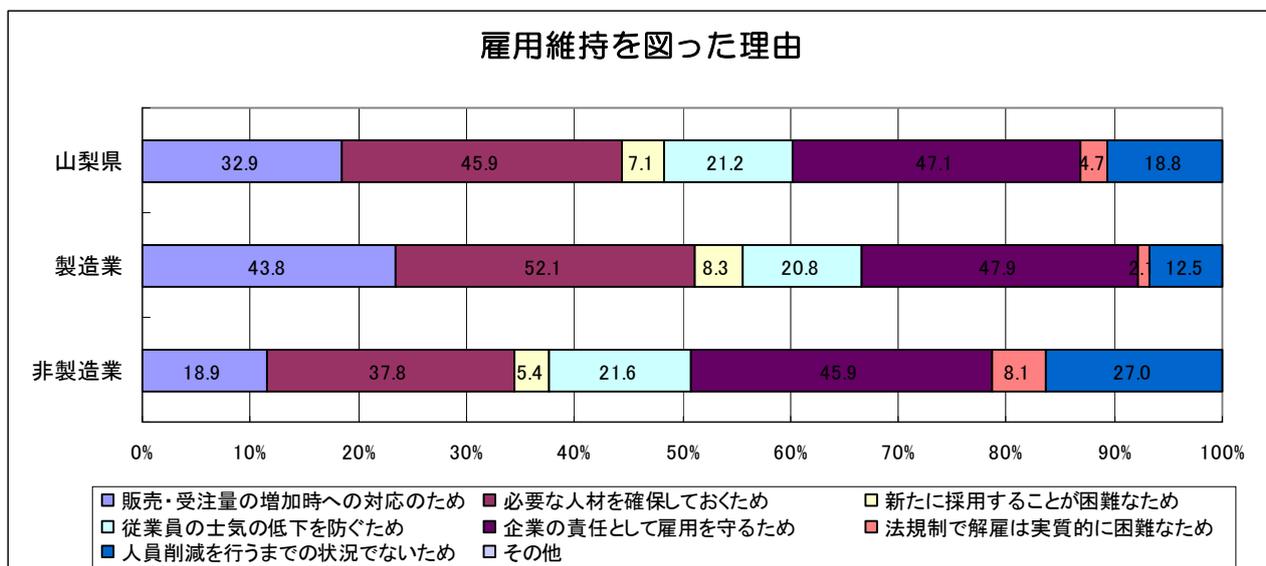
### (3) 雇用維持の取り組み（該当するものすべてを選択）

雇用維持の取り組みは、「行っていない」が63.2%、「残業規制」が14.4%、「賃金・手当の引き下げ」が12.8%、「休日の増加」が12.4%の順となっている。業種別では、製造業、非製造業ともに「行っていない」が6割以上を占めている。また、雇用維持の取り組みを行っている企業では残業規制や賃金調整等を行っており、人件費の削減を主に行っていることがわかった。



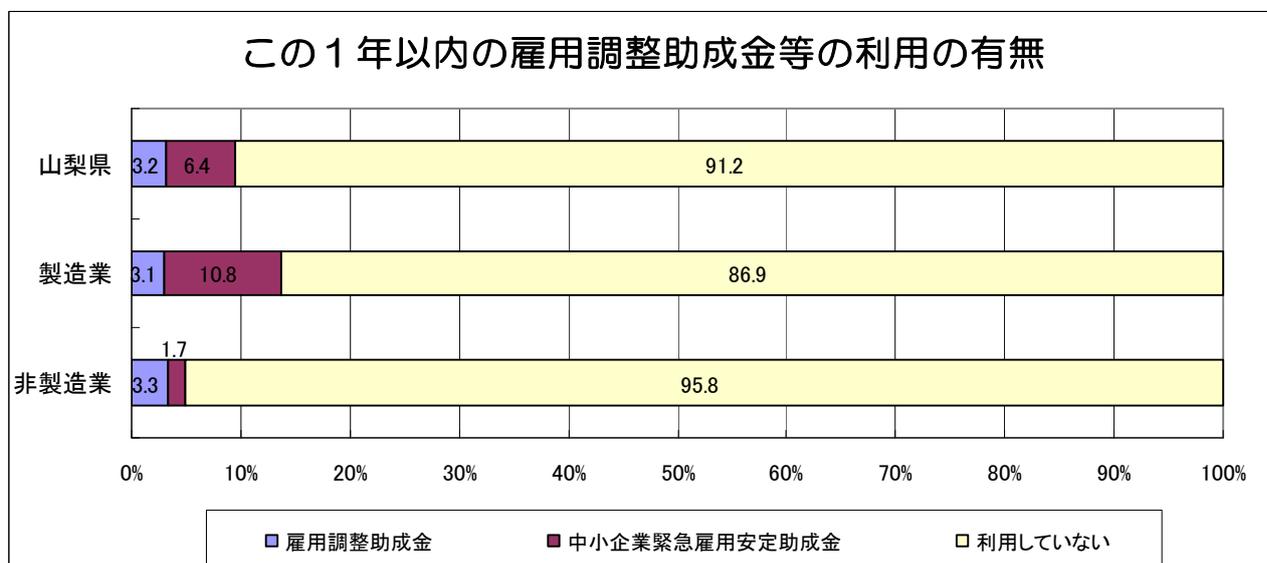
#### (4) 雇用維持を図った理由(3つ以内で選択)

雇用維持を図った理由は、「企業の責任として雇用を守るため」が47.1%、「必要な人材を確保しておくため」が45.9%、「販売・受注量の増加時への対応のため」が32.9%の順となっている。業種別では、製造業では「必要な人材を確保しておくため」が52.1%と半数を占めている。非製造業では「企業の責任として雇用を守るため」が45.9%と最も高くなっている。雇用維持について、人材確保と企業責任の2つが大きな目的となっている。



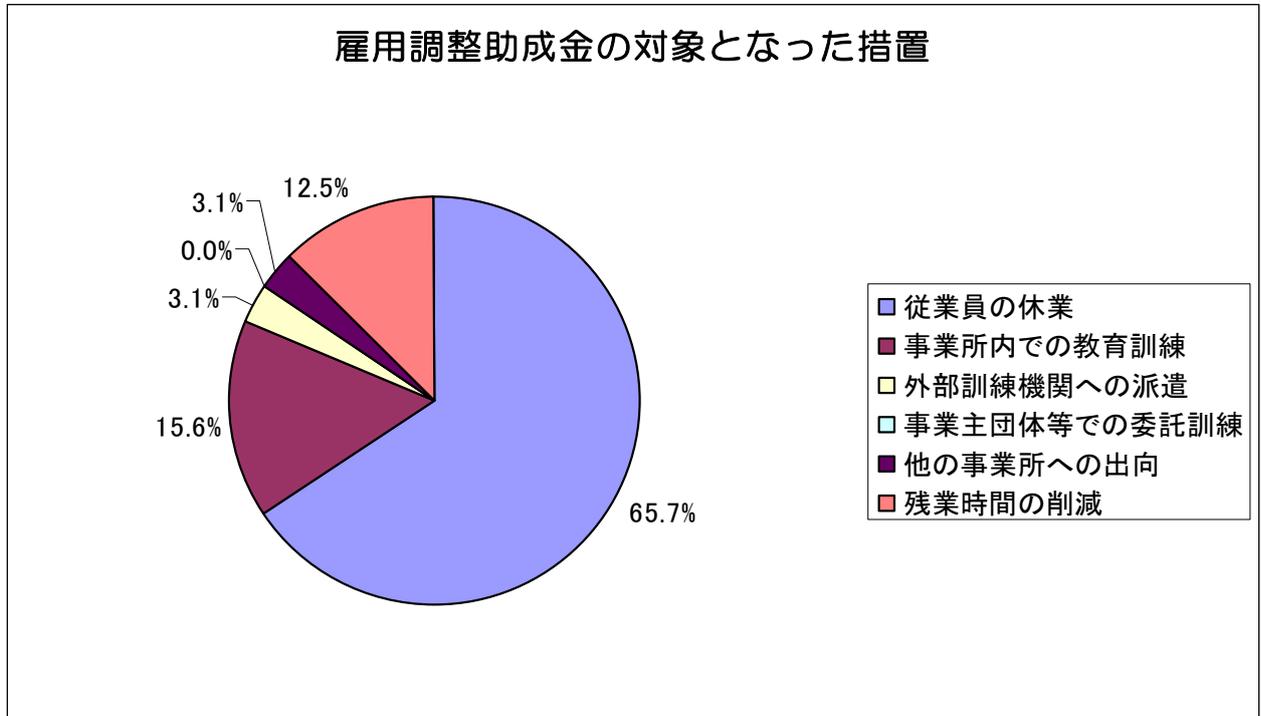
#### (5) この1年以内の雇用調整助成金等の利用の有無

この1年以内の雇用調整助成金等の利用の有無は、「利用していない」が91.2%、「中小企業緊急雇用安定助成金」の利用が6.4%、「雇用調整助成金」の利用が3.2%という順になっている。業種別では、製造業における雇用調整助成金等の利用が13%以上となっているのに対し、非製造業における雇用調整助成金等の利用は5%に留まっている。生業行に比べ、非製造業における雇用調整助成金等の利用が少ないことがわかった。また、製造業では「中小企業緊急雇用安定助成金」、非製造業では「雇用調整助成金」の利用率が高くなっている。



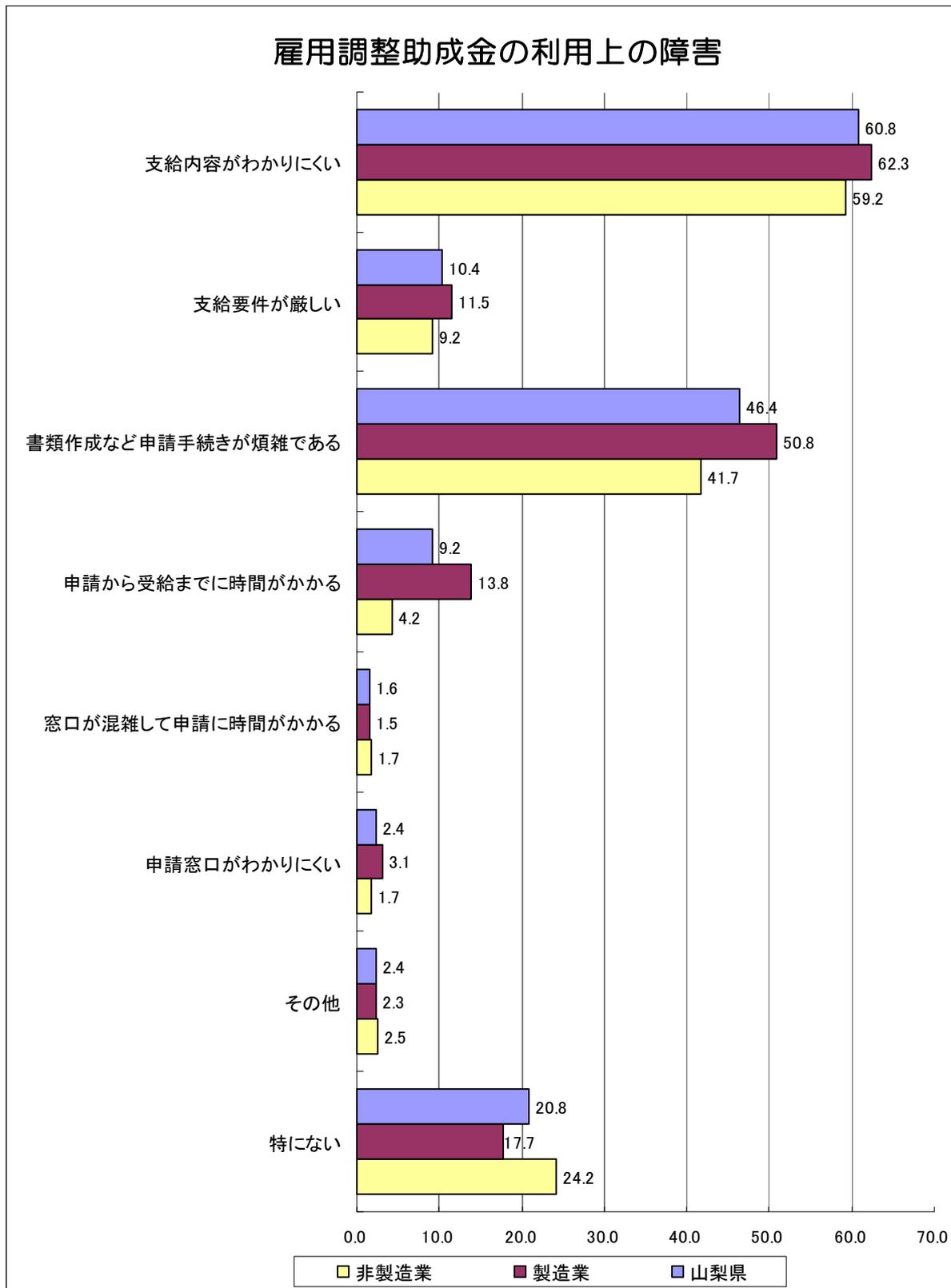
(6)雇用調整助成金の対象となった措置（該当するものすべてを選択）

雇用調整助成金の対象となった措置は、「従業員の休業」が 65.7%、「事業所内での教育訓練」が 15.6%、「残業時間の削減」が 12.5%、「外部訓練機関への派遣」が 3.1%、「他の事業所への出向」が 3.1%の順となっている。6割以上の企業では、「従業員の休業」が雇用調整助成金の対象となった措置であることがわかった。



(7) 雇用調整助成金の利用上の障害（該当するものすべてを選択）

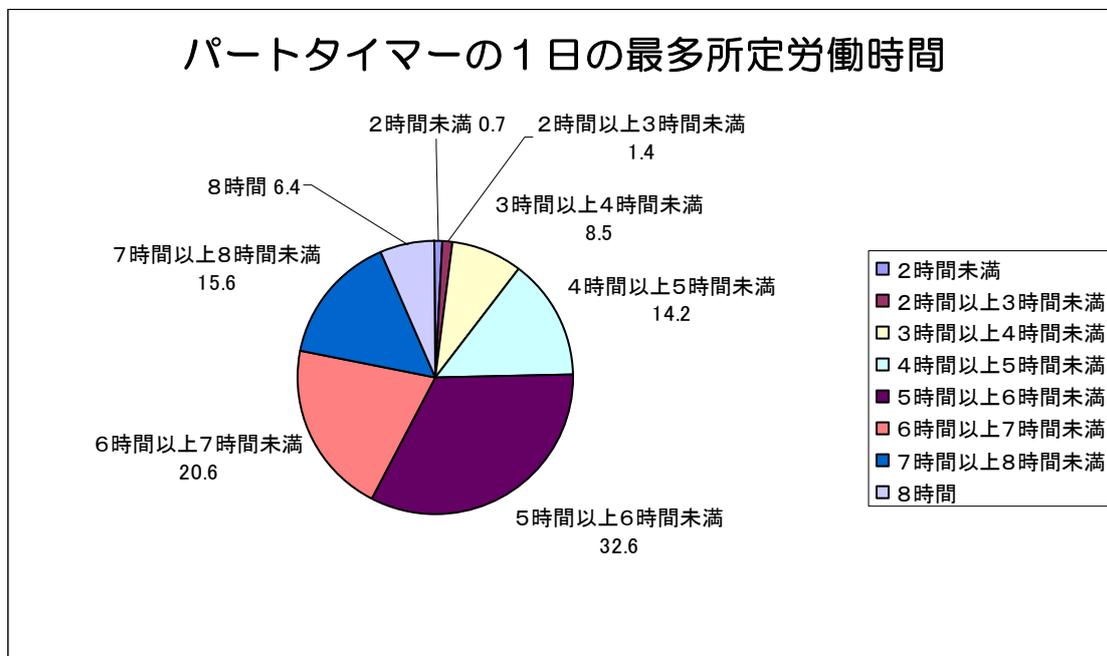
雇用調整助成金の利用上の障害は、「支給内容がわかりにくい」が60.8%、「書類作成など申請手続きが煩雑である」が46.4%、「特にない」が20.8%の順となっている。業種別では、製造業、非製造業ともに「支給内容がわかりにくい」、「書類作成など申請手続きが煩雑である」が上位を占めている。約6割以上の企業において、雇用調整助成金の利用上の障害として、支給内容の不明確さが原因となっている。



## 5. パートタイマーの活用について

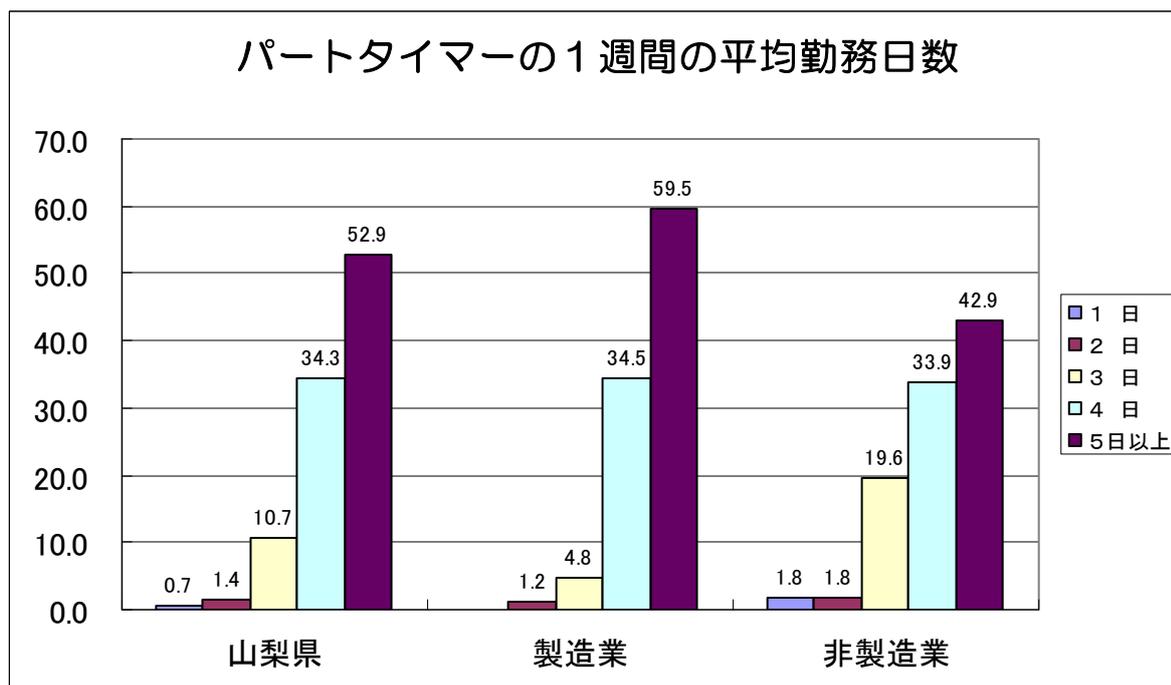
### (1) パートタイマーの1日の最多所定労働時間

パートタイマーの1日の最多所定労働時間は、「5時間以上6時間未満」が32.6%、「6時間以上7時間未満」が20.6%、「7時間以上8時間未満」が15.6%、「4時間以上5時間未満」が14.2%、「3時間以上4時間未満」が8.5%の順となっている。半数以上の企業で、パートタイマーの1日の最多所定労働時間は「5時間以上7時間未満」となっている。



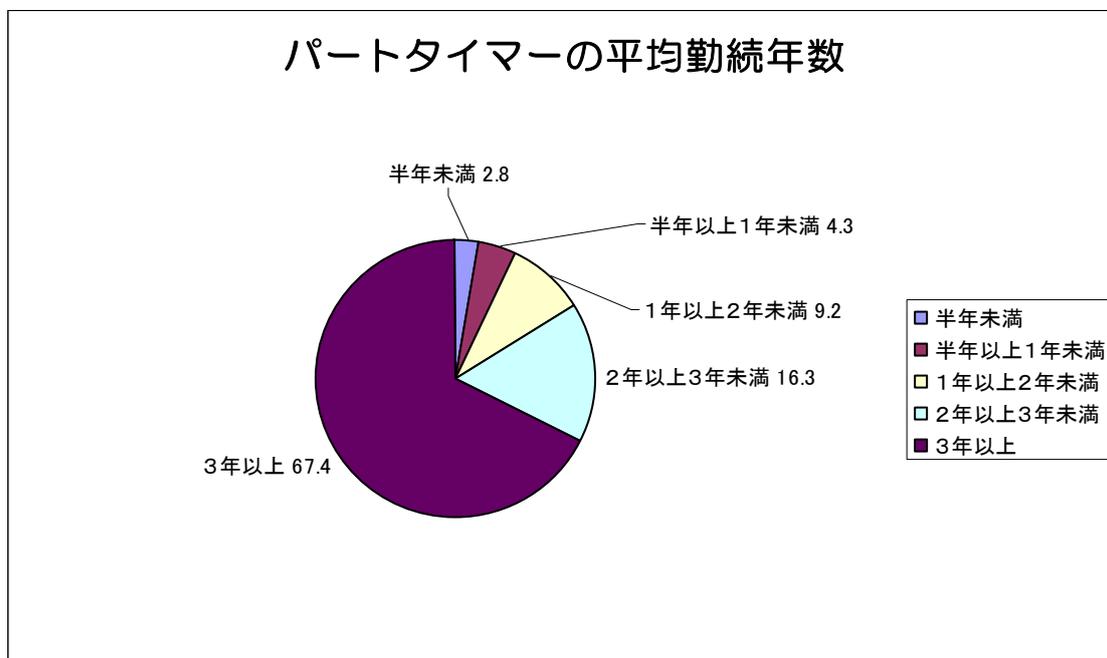
### (2) パートタイマーの1週間の平均勤務日数

パートタイマーの1週間の平均勤務日数は、「5日以上」が52.9%、「4日」が34.3%、「3日」が10.7%、「2日」が1.4%、「1日」が0.7%となっている。業種別では、製造業、非製造業ともに「5日」、「4日」以上が上位を占めている。製造業においては、半数のパートタイマーが「5日以上」の勤務となっている。



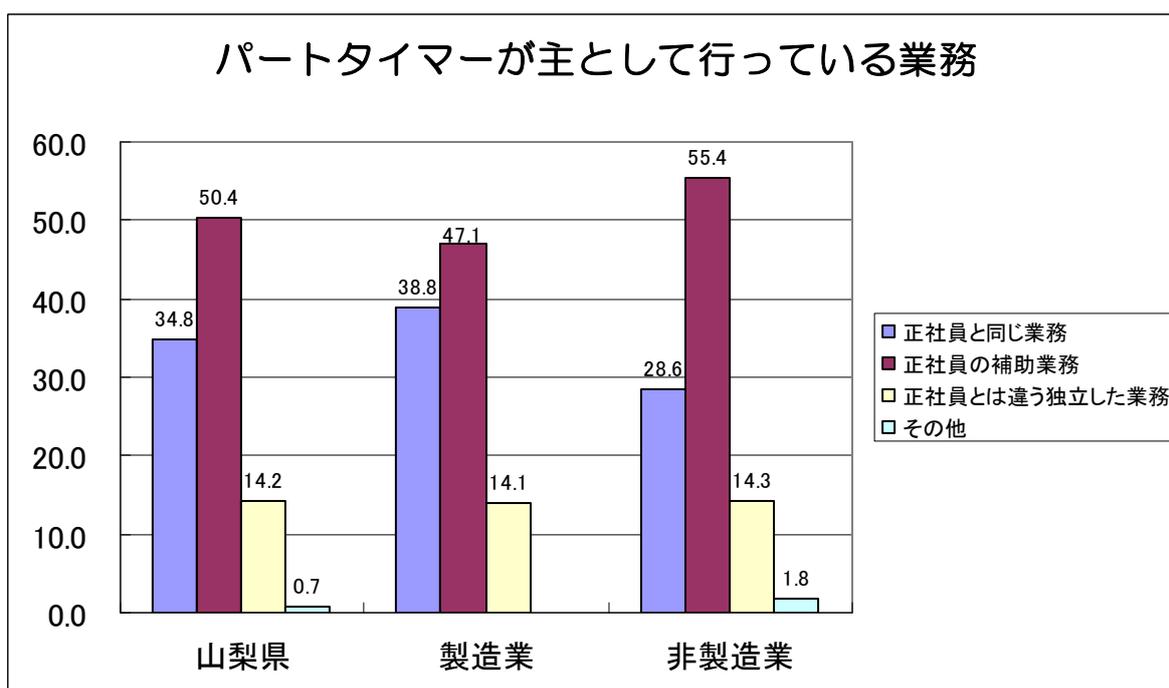
### (3) パートタイマーの平均勤続年数

パートタイマーの平均勤続年数は、「3年以上」が67.4%、「2年以上3年未満」が16.3%、「1年以上2年未満」が9.2%、「半年以上1年未満」が4.3%、半年未満が「2.8%」の順となっている。約7割の企業でパートタイマーの平均勤続年数が「3年以上」となっており、パートタイマーは長く雇用する傾向にあるといえる。



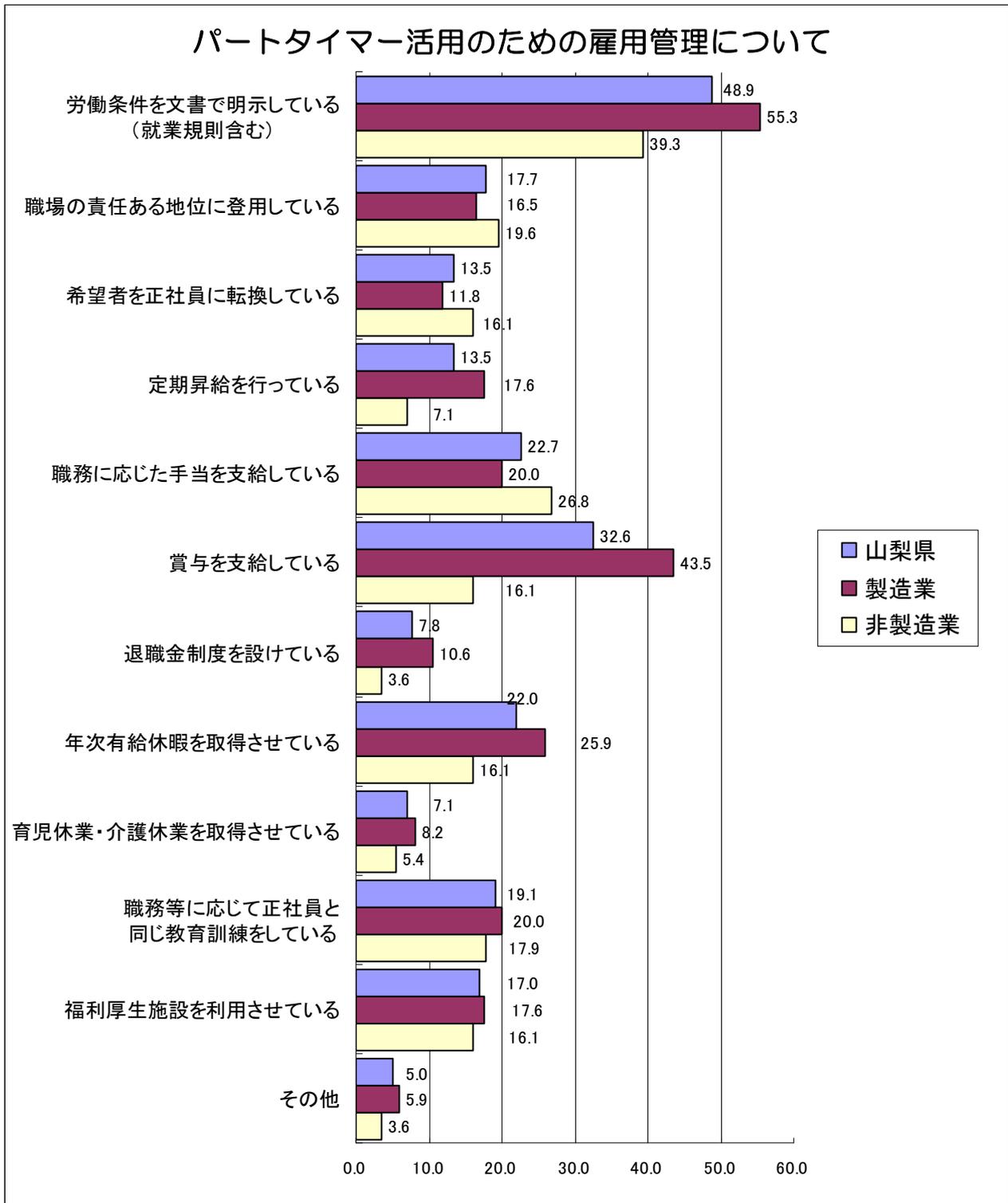
### (4) パートタイマーが主として行っている業務

パートタイマーが主として行っている業務は、「正社員の補助業務」が50.4%、「正社員と同じ業務」が34.8%、「正社員とは違う独立した業務」が14.2%、「その他」が0.7%となっている。業種別では、製造業、非製造業とも同様の割合となっているが、製造業においては「正社員と同じ業務」の割合が高くなっているのに対し、非製造業においては「正社員の補助業務」の割合が高くなっている。



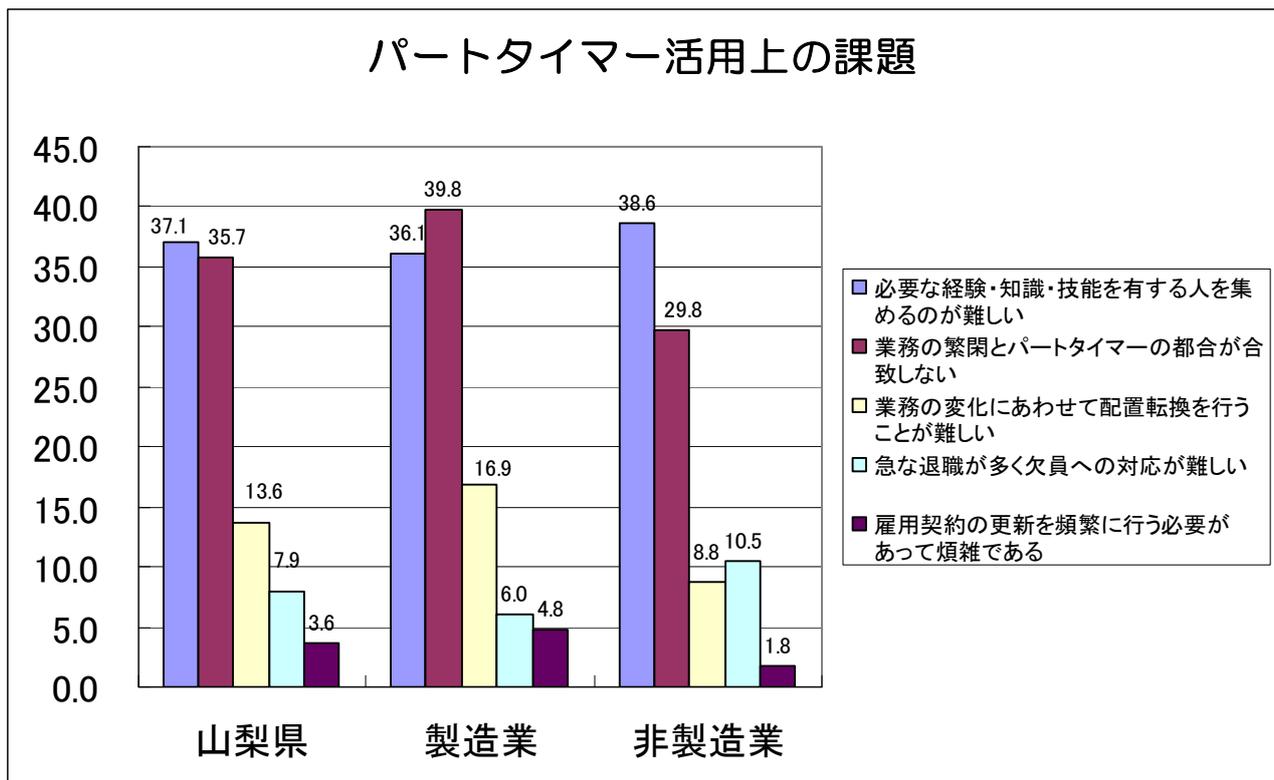
(5)パートタイマー活用のための雇用管理について（該当するものすべてを選択）

パートタイマー活用のための雇用管理については、「労働条件を文書で明示している（就業規則含む）」が48.9%、「賞与を支給している」が32.6%、「職務に応じた手当を支給している」が22.7%、「年次有給休暇を取得させている」が22.0%、「職務等に応じて正社員と同じ教育訓練をしている」が19.1%の順となっている。業種別では、製造業において「賞与を支給している」の割合が高くなっているのに対し、非製造業においては「職務に応じた手当を支給している」の割合が高くなっている。製造業では正社員と同内容の業務を行っているため、正社員と同様に賞与を支給していると考えられる。



### (6) パートタイマー活用上の課題(3つ以内で選択)

パートタイマー活用上の課題は、「必要な経験・知識・技能を有する人を集めるのが難しい」が37.1%、「業務の繁閑とパートタイマーの都合が合致しない」が35.7%、「業務の変化にあわせて配置転換を行うことが難しい」が13.6%、「急な退職が多く欠員への対応が難しい」が7.9%、「雇用契約の更新を頻繁に行う必要があって煩雑である」が3.6%の順となっている。業種別では、製造業においては「業務の繁閑とパートタイマーの都合が合致しない」が39.8%と最も高く、非製造業においては「必要な経験・知識・技能を有する人を集めるのが難しい」が38.6%と最も高くなっている。製造業では仕事量の繁閑に合ったパートタイマーがいないこと、非製造業では経験・知識・技能を有するパートタイマーがいないことが、それぞれの課題となっている。



## 6. 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 21 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 21 年 6 月支給額)は、「高校卒」で技術系 157,846 円・事務系 154,667 円、「専門学校卒」で技術系 175,400 円・事務系 185,000 円、「短大(含高専)卒」で技術系 160,000 円・事務系 171,300 円、「大学卒」で技術系 196,583 円・事務系 184,777 円となっている。技術系では、「大学卒」の初任給が他を大きく離している。事務系では、「専門学校卒」、「大学卒」の初任給が拮抗している。

### 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       | 157,846 | 154,667 | 175,400   | 185,000 | 160,000  | 171,300 | 196,583 | 184,777 |
| 製 造 業       | 150,250 | 161,000 | 175,000   | 185,000 | 160,000  | 171,300 | 194,165 | 179,165 |
| 非 製 造 業     | 161,222 | 148,333 | 176,000   | -       | -        | -       | 199,000 | 196,000 |
| 1 ~ 9 人     | -       | -       | 182,000   | -       | -        | -       | -       | -       |
| 10 ~ 29 人   | 152,000 | 152,500 | -         | 185,000 | 160,000  | -       | -       | 164,000 |
| 30 ~ 99 人   | 161,750 | 152,667 | 173,750   | -       | -        | 171,300 | 199,000 | -       |
| 100 ~ 300 人 | 150,000 | 165,000 | -         | -       | -        | -       | 194,165 | 195,165 |

## (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 80.0%・事務系 88.2%となっている。内訳をみると、「高校卒」では技術系 88.2%・事務系 77.8%、「専門学校卒」では技術系 77.8%、事務系 100.0%、「短大(含高専)卒」では技術系 100.0%、事務系 100.0%、「大学卒」では技術系 50.0%、事務系 100.0%となっている。「専門学校卒」技術系、「短大(含高専)」及び「大学卒」事務系で採用人数を計画通り採用できている。一方で、「大学卒」技術系では、採用充足率が5割と、他に比べ低くなっている。

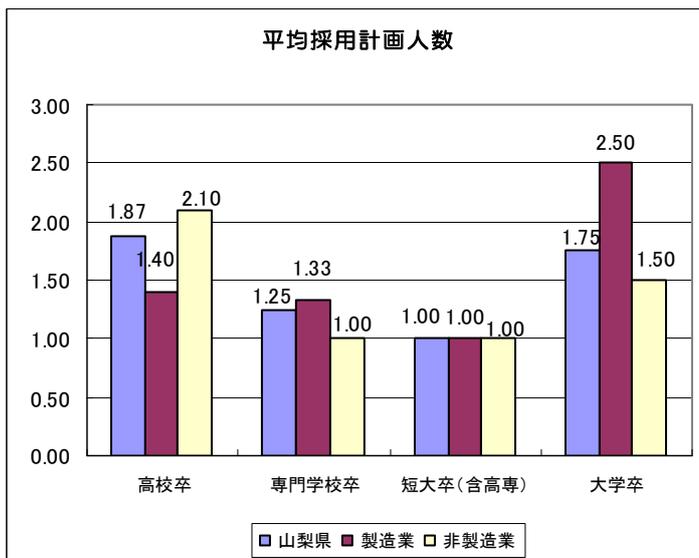
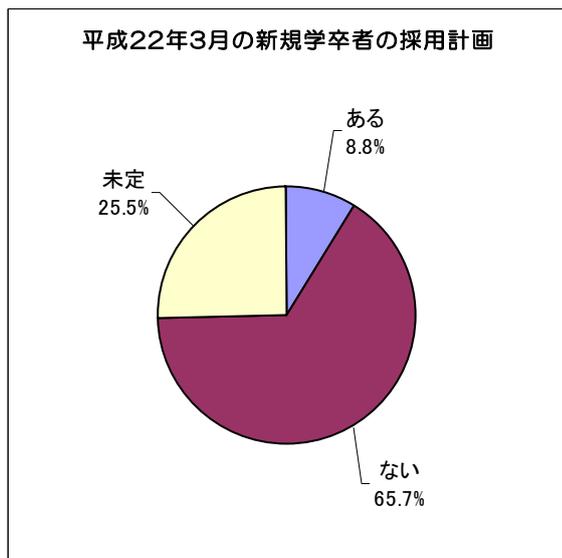
新規学卒者の採用充足状況

| 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   | 55     | 44     | 80.0     |
|                 | 事 務 系   | 17     | 15     | 88.2     |
| 高 校 卒           | 技 術 系   | 34     | 30     | 88.2     |
|                 | 事 務 系   | 9      | 7      | 77.8     |
| 専 門 学 校 卒       | 技 術 系   | 9      | 7      | 77.8     |
|                 | 事 務 系   | 1      | 1      | 100.0    |
| 短 大 ( 含 高 専 ) 卒 | 技 術 系   | 2      | 2      | 100.0    |
|                 | 事 務 系   | 3      | 3      | 100.0    |
| 大 学 卒           | 技 術 系   | 10     | 5      | 50.0     |
|                 | 事 務 系   | 4      | 4      | 100.0    |

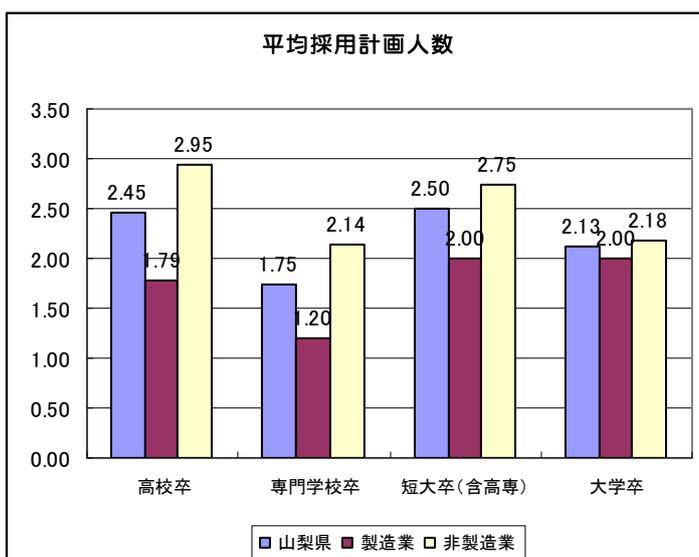
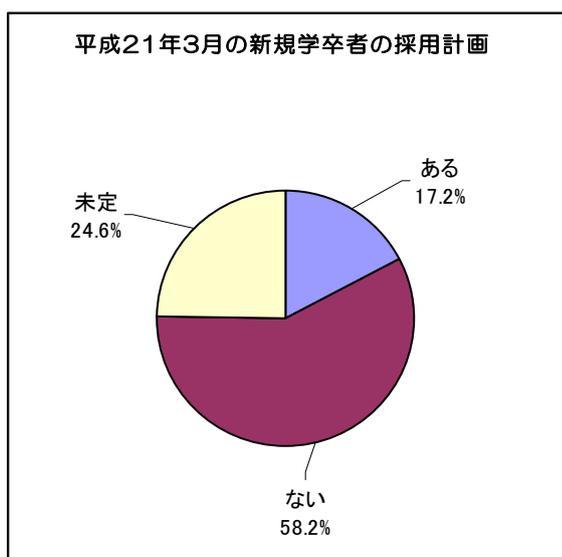
### (3) 平成 22 年 3 月新規学卒者の採用計画

平成 22 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 8.8%となり、昨年に比べ 8.4%減少した。「ない」と回答した事業所は 65.7%、「未定」と回答した事業所は 25.5%となった。平均採用計画人数では、「高校卒」では 1.87 人、「専門学校卒」では 1.25 人、「短大卒(含高専)」では 1.00 人、「大学卒」では 1.75 人となっている。平均すると 1 企業あたり 1.46 人となり、昨年平均 2.20 人から大幅に減少した。昨年と比べると、全体として製造業・非製造業ともに採用が減り、特に非製造業においては 1.10 人減と大幅な採用の減少となった。

平成 22 年 3 月新規学卒者の採用計画



参考：平成 21 年 3 月新規学卒者の採用計画

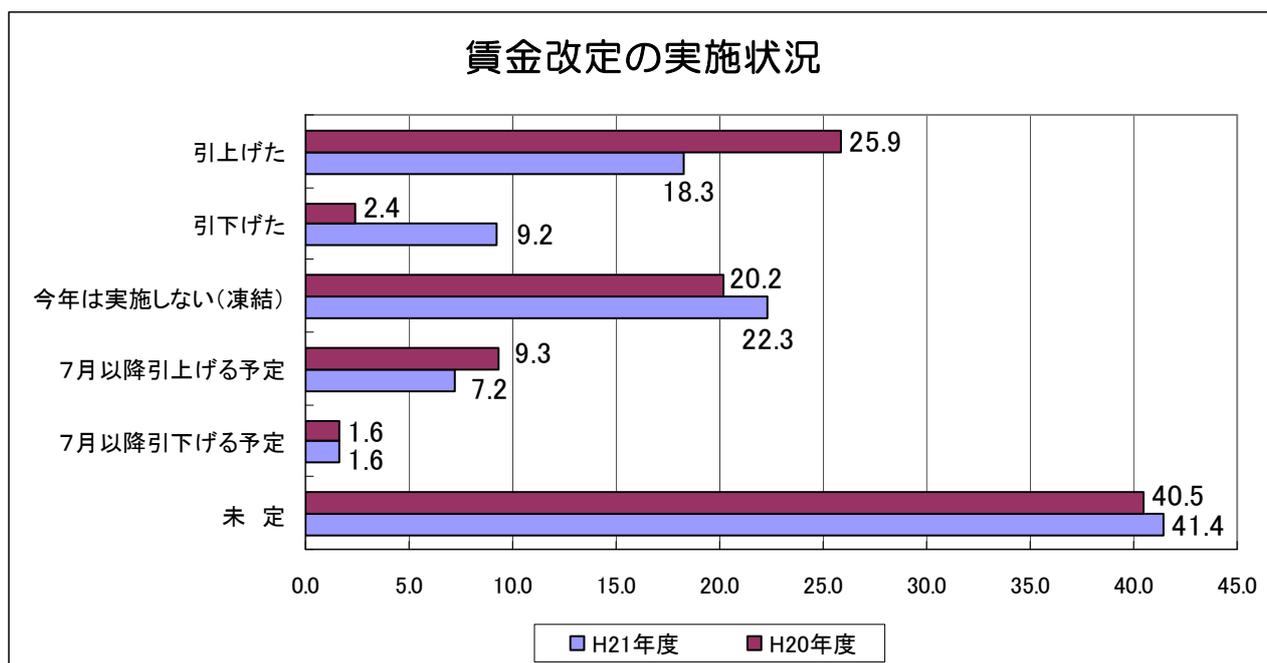


## 7. 賃金改定について

### (1) 賃金改定の実施状況

平成21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18.3%、「引下げた」が9.2%、「今年度は実施しない(凍結)」が22.3%、「7月以降引上げる予定」が7.2%、「7月以降引下げる予定」が1.6%、「未定」が41.4%となっている。昨年度と比べると、「引上げた」が7.6%減、「引下げた」が6.8%増、「今年度は実施しない(凍結)」が2.1%増、「7月以降引上げる予定」が2.1%減、「7月以降引下げる予定」が変動無し、「未定」が0.9%増となっている。

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276,082円、平均昇給額は-2,364円、平均昇給率は-0.85%となっている。対象回答数123事業所での結果ではあるが、改定後平均賃金が改定前平均賃金を下回っており、結果として平均昇給率が-0.85%となった。平均昇給率は昨年に比べ-1.49%減少した。業種別では、製造業に比べ非製造業での平均昇給率が2倍近く悪くなっている。規模別では、従業員「100～300人」の企業の平均昇給率が唯一のプラスとなっている。また、従業員数「1～9人」の零細企業に比べ、従業員数「10～29人」及び「30～99人」の中小企業の平均昇給率が悪くなっている。

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       | 278,446 | 276,082 | -2,364 | -0.85 |
| 製 造 業       | 279,119 | 277,377 | -1,742 | -0.62 |
| 非 製 造 業     | 277,692 | 274,632 | -3,060 | -1.10 |
| 1 ～ 9 人     | 268,294 | 267,560 | -734   | -0.27 |
| 10 ～ 29 人   | 278,839 | 276,016 | -2,823 | -1.01 |
| 30 ～ 99 人   | 287,753 | 282,763 | -4,990 | -1.73 |
| 100 ～ 300 人 | 284,210 | 290,148 | 5,938  | 2.09  |

