

平成26年度

宮崎県における中小企業の労働事情

— 中小企業労働事情実態調査報告書 —

宮崎県中小企業団体中央会

はじめに

我が国経済は、「三本の矢」による政策の一体的な推進により、緩やかな回復基調が続いており、円安の進展により輸出企業を中心に業績の改善が進んでいるものの、海外展開が少ない中小企業においては、円安の恩恵が少なく、むしろ消費税率引上げの影響も加わり、厳しい状況となっております。

また、本県においても、原材料高や人手不足に伴う賃金上昇、消費低迷による売上不振など、厳しい経営環境が続き、景気回復の実感が得られない状況にあります。

なお、雇用面においては、有効求人倍率は、0.99倍（H26.12）と改善してきておりますが、業種間でバラツキが見られ、また、全国平均1.15倍（H26.12）と比較すると隔りがあります。

そのような中で、本会では、県内中小企業における労働事情を的確に把握するため、毎年関係組合及び調査対象事業所の皆様の御協力の下で「中小企業労働事情実態調査」を実施しており、本年度も報告書を取りまとめました。

本報告書を、県内中小企業の労働事情の現状把握と労働環境の改善にお役立ていただければ幸いです。

最後に、本調査の実施に御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申し上げますとともに、今後とも一層の御協力を賜りますようお願いいたします。

平成27年2月

宮崎県中小企業団体中央会

目 次

I 調査の概要	
1 調査の目的	1
2 調査機関	1
3 調査実施方法	1
(1) 調査方法	1
(2) 調査対象の選定	1
(3) 調査対象事業所数	1
(4) 調査内容	1
(5) 調査時点	1
II 回答事業所の概要	
1 調査票の回収状況	2
2 回答事業所の内訳	2
3 従業員について	3
4 労働組合の有無	3
III 調査結果のポイント	5
IV 調査結果の概要	
1 経営について	
(1) 経営状況	7
(2) 主要事業の今後の方針	9
(3) 経営上の障害	11
(4) 経営上の強み	12
2 従業員の労働時間について	
(1) 週所定労働時間	13
(2) 月平均残業時間	13

3 従業員の有給休暇について	
(1) 年次有給休暇の平均付与日数・取得日数	14
4 新規学卒者の採用について	
(1) 平成26年3月の新規学卒者の採用人数及び初任給	16
(2) 平成27年3月の新規学卒者の採用計画	17
5 女性の管理職について	
(1) 女性管理職の有無	18
(2) 登用されている管理職	19
6 非正規雇用労働者について	
(1) 非正規雇用労働者数の増減	20
(2) 増加している雇用形態	21
(3) 非正規雇用労働者の雇用要因	21
(4) 非正規雇用労働者の正規雇用への転換	22
(5) 正規雇用へ転換するメリット	23
(6) 正規雇用へ転換する上での課題	24
7 賃金改定について	
(1) 賃金改定の実施状況	25
(2) 平均昇給額・昇給率	25
(3) 賃金改定の内容	27
(4) 賃金改定の決定要素	28

《参考》平成26年度中小企業労働事情実態調査票

I 調査の概要

1 調査の目的

本調査は、宮崎県内の中小企業における労働事情を的確に把握し、中小企業における適正な労働対策の樹立、並びに時宜を得た中央会の労働支援方針の策定に資することを目的とする。

2 調査機関

宮崎県中小企業団体中央会

3 調査実施方法

(1) 調査方法

郵便調査（各都道府県中央会による全国一斉調査）

(2) 調査対象の選定

対象業種は、製造業は9業種（食料品、繊維工業、木材・木製品、印刷・同関連、窯業・土石、化学工業、金属・同製品、機械器具、その他）、非製造業は6業種（情報通信業、運輸業、建設業、卸売業、小売業、サービス業）の15業種とし、規模別には、それぞれ従業員数に応じ1～9人、10～29人、30～99人、100～300人の4段階に分類して、調査対象とした。

(3) 調査対象事業所数

800事業所（製造業300事業所、非製造業500事業所）

(4) 調査内容

- ① 従業員数について
- ② 労働組合の有無について
- ③ 経営について
- ④ 従業員の労働時間について
- ⑤ 従業員の有給休暇について
- ⑥ 新規学卒者の採用について
- ⑦ 女性の管理職について
- ⑧ 非正規雇用労働者について
- ⑨ 賃金改定について

(5) 調査時点

平成26年7月1日現在

II 回答事業所の概要

1 調査票の回収状況

調査対象800事業所のうち、有効回答数は、製造業と非製造業を合わせて449事業所で、回収率は、56.1%であった。

図表1 <実態調査回収率>

	製造業	非製造業	計
配布数	300	500	800
回答数	142	307	449
回収率	47.3%	61.4%	56.1%

2 回答事業所の内訳

規模別にみると、従業員「1～9人」は191事業所、「10～29人」は175事業所、「30～99人」は69事業所、「100～300人」は14事業所となっている。

図表2 <回答事業所数の内訳>

(単位：事業所)

		1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	計	構成比率
製造業	食料品	3	1	3	1	8	1.8%
	繊維工業	-	1	-	-	1	0.2%
	木材・木製品	10	15	10	4	39	8.7%
	印刷・同関連	-	3	-	-	3	0.7%
	窯業・土石製	7	35	2	-	44	9.8%
	化学工業	5	-	1	-	6	1.3%
	金属・同製品	10	9	5	-	24	5.3%
	機械器具	-	-	3	-	3	0.7%
	その他	8	5	1	-	14	3.1%
	小計	43	69	25	5	142	31.6%
非製造業	情報通信業	1	-	-	-	1	0.2%
	運輸業	2	8	8	2	20	4.5%
	建設業	91	64	14	5	174	38.8%
	卸売業	3	12	10	-	25	5.6%
	小売業	20	2	3	-	25	5.6%
	サービス業	31	20	9	2	62	13.8%
	小計	148	106	44	9	307	68.4%
合計	191	175	69	14	449	100.0%	
構成比率	44.3%	35.1%	16.5%	4.1%	100.0%		

3 従業員について

従業員の雇用形態は、回答449事業所において、総従業員数10,058人のうち正社員が8,267人(82.2%)で、男女別にみると、男性6,951人(86.9%)、女性1,316人(63.7%)となっている。また、女性では、パートタイマーが648人(31.3%)と高い割合を示している。

図表3 <従業員数(男女別)>

	正社員		パートタイマー		派遣		嘱託・契約社員		その他		合計	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
宮崎県計	8,267	82.2%	1,054	10.5%	62	0.6%	419	4.2%	256	2.5%	10,058	100.0%
男性	6,951	86.9%	406	5.1%	50	0.6%	364	4.6%	220	2.8%	7,991	100.0%
女性	1,316	63.7%	648	31.3%	12	0.6%	55	2.7%	36	1.7%	2,067	100.0%

常用労働者数は、9,696人(1事業所当たり平均常用労働者数21.6人)で、男女別にみると、男性は79.7%、女性は20.3%となっている。全国では、男性70.5%、女性29.5%となっており、宮崎県は男性の割合が全国平均を上回っている。

図表4 <常用労働者数(業種別)>

	男性		女性		合計	
	数	割合	数	割合	数	割合
宮崎県計	7,731	79.7%	1,965	20.3%	9,696	100.0%
製造業	2,651	81.3%	611	18.7%	3,262	100.0%
非製造業	5,080	79.0%	1,354	21.0%	6,434	100.0%

4 労働組合の有無

労働組合が「ある」事業所は6.5%となっている。業種別にみると、製造業では5.6%、非製造業では6.8%となっており、非製造業の組織率の方が高い。

図表5 <労働組合の有無(業種別)>

	ある	ない
	宮崎県計	6.5%
製造業	5.6%	94.4%
非製造業	6.8%	93.2%

また、規模別にみると、労働組合がある事業所は、「100～300人」は28.6%、「30～99人」は15.9%、「10～29人」は2.9%で、従業員規模の大きさに比例して組織率が高くなっている。

図表6 <労働組合の有無（規模別）>

	ある	ない
宮崎県計	6.5%	93.5%
1～9人	4.7%	95.3%
10～29人	2.9%	97.1%
30～99人	15.9%	84.1%
100～300人	28.6%	71.4%

Ⅲ 調査結果のポイント

1 経営状況

現在の経営状況は、「変わらない」が54.6%を占め、依然として停滞的状況が続いている。しかし、「良い」が22.6%で昨年の12.6%と比べ、10.0ポイント増加し改善傾向がみられる。

2 経営方針

「現状維持」が71.9%と最も多く、次いで「強化拡大」が24.0%だった。また、「縮小」は2.7%で昨年より3.1ポイント減少し、わずかながら改善傾向がみられる。

3 経営上の障害

昨年同様、「同業他社との競争激化」が最も多く42.1%だった。次いで「原材料・仕入品の高騰」41.4%、「人材不足（質の不足）」37.5%と続いている。

4 経営上の強み

県全体では、「組織の機動力・柔軟性」が34.9%と最も多く、次いで「技術力・製品開発力」29.1%、「顧客への納品・サービスの速さ」27.1%と続いている。

5 従業員の労働時間

週所定労働時間は、「40時間」が56.4%と最も多く、業種別でも、製造業・非製造業とも「40時間」が最も多かった。規模別では、「40時間超44時間以下」は、小規模事業所ほど割合が高くなっている。

月平均残業時間は、「10時間未満」が35.0%で最も多く、次いで「0時間」が23.7%、「10～20時間未満」が19.1%の順になっている。

6 従業員の有給休暇

1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数は、「15～20日未満」が42.1%と最も多く、付与日数が10日以上の実業所は、全体の88.8%に及んでいる。

有給休暇の取得日数が10日未満の実業所は、64.3%と高い割合を占めている。

7 新規学卒者の採用

採用充足状況は、「高校卒」が最も多く、次いで「大学卒」、「専門学校卒」、「短大(含高専)卒」の順となっている。

平成27年度の採用計画は、「ない」が64.1%、「未定」20.7%と依然厳しい状況にあることがうかがえる。

8 女性の管理職

「女性管理職がいる」事業所は26.1%で、そのなかでも、「役員」が71.9%と最も多くなっている。

9 非正規雇用労働者

非正規雇用労働者数は、昨年と比べ「変わらない」が76.4%と大半を占めている。増加している雇用形態をみると、「パートタイマー」と「嘱託・契約社員」がともに41.0%となっている。雇用要因としては、「臨時的・一時的業務が増加したため」が47.0%と最も多い。

正規雇用への転換は、「転換したことはない」が80.4%と大半を占め、全国平均とほぼ同じとなっている。

10 賃金改定

平成26年1月1日から7月1日までの間に賃金改定は、「引き上げた」が39.0%で前年度26.2%と比べ、12.8ポイント上回った。

平均昇給率は3.00%（昨年1.44%）となっている。

IV 調査結果の概要

1 経営について

(1) 経営状況

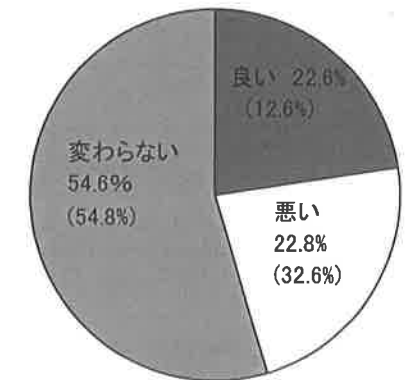
現在の経営状況は、1年前と比べて「良い」と回答した事業所は22.6%で、前年度の12.6%と比べると、10.0ポイント増加している。「悪い」と回答した事業所は22.8%で、前年度32.6%と比べ、9.8ポイント減少し、大きく改善に向かっていることが窺える。しかし、「変わらない」と回答した事業所が54.6%を占め、依然として停滞的状況が続いている。

これを、全国との比較でみると、全国平均を「良い」は、3.2ポイントを上回り、「悪い」は、5.2ポイント下回っている。

業種別でみると、製造業では、「良い」割合が高い業種は機械器具100%、金属・同製品50.0%、木材・木製品31.6%の順、「悪い」割合が高いのは、化学工業60.0%、食料品37.5%、印刷・同関連33.3%の順となっている。非製造業では、「良い」割合が高いのはサービス業27.9%、建設業20.9%、運輸業20.0%の順、「悪い」割合が高いのは、情報通信業100%、卸・小売業36.7%、サービス業27.9%の順となっている。

規模別でみると、従業員数の多い企業ほど、「良い」の割合が高くなっている。

図表7 〈経営状況〉



()内は前年度

図表 8

<経営状況・景況判断（規模別・業種別）>

（上段：事業所数、下段：％）

		事業所数	良い	変わらない	悪い
全 国		19,204 100.0	3,716 19.4	10,113 52.7	5,375 28.0
宮 崎 県 計		443 100.0	100 22.6	242 54.6	101 22.8
製 造 業	1 ～ 9人	188 100.0	28 14.9	108 57.4	52 27.7
	10 ～ 29人	174 100.0	42 24.1	92 52.9	40 23.0
	30 ～ 99人	67 100.0	23 34.3	36 53.7	8 11.9
	100～300人	14 100.0	7 50.0	6 42.9	1 7.1
	食 料 品	8 100.0	1 12.5	4 50.0	3 37.5
	織 維 ・ 同 製 品	1 100.0	-	1 100.0	-
	木 材 ・ 木 製 品	38 100.0	12 31.6	22 57.9	4 10.5
	印 刷 ・ 同 関 連	3 100.0	-	2 66.7	1 33.3
	窯 業 ・ 土 石	44 100.0	9 20.5	23 52.3	12 27.3
	化 学 工 業	5 100.0	1 20.0	1 20.0	3 60.0
	金 属 ・ 同 製 品	24 100.0	12 50.0	8 33.3	4 16.7
	機 械 器 具	3 100.0	3 100.0	-	-
そ の 他	14 100.0	2 14.3	6 42.9	6 42.9	
小 計	140 100.0	40 28.6	67 47.9	33 23.6	
非 製 造 業	情 報 通 信 業	1 100.0	-	-	1 100.0
	運 輸 業	20 100.0	4 20.0	13 65.0	3 15.0
	建 設 業	172 100.0	36 20.9	107 62.2	29 16.9
	卸 売 業	25 100.0	2 8.0	19 76.0	4 16.0
	小 売 業	24 100.0	1 4.2	9 37.5	14 58.3
	サ ー ビ ス 業	61 100.0	17 27.9	27 44.3	17 27.9
	小 計	303 100.0	60 19.8	175 57.8	68 22.4

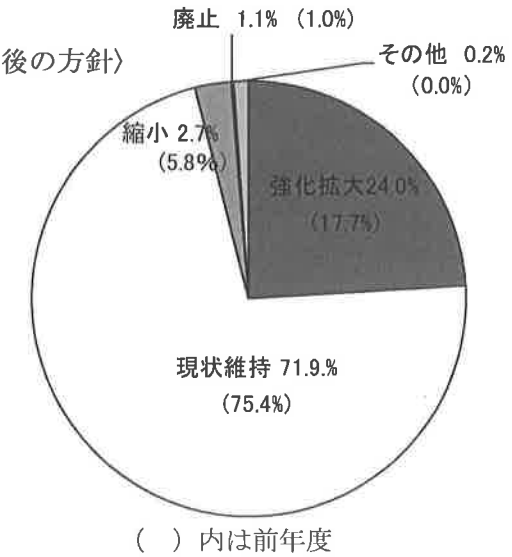
(2) 主要事業の今後の方針

現在行っている主要事業の今後の方針については、「現状維持」が71.9%と最も多いが、昨年（75.4%）より3.5ポイント減少している。次いで「強化拡大」が24.0%で昨年（17.7%）より6.3ポイント増加となっている。また、「縮小」は2.7%で昨年（5.8%）より3.1ポイント減少している。全体的には、今後の動向を見守る意識が強いが、強化拡大が増加するなどわずかながら改善傾向がみられる。

規模別にみると、「現状維持」と回答したのは、「1～9人」では77.1%、「10～29人」では76.6%、「30～99人」では50.0%、「100～300人」では50.0%の順で、企業規模が小さいほど高いことが窺える。

業種別にみると、「現状維持」と回答した事業所は、製造業では70.5%、非製造業では72.5%と、非製造業が高くなっている。

図表 9
〈主要事業の今後の方針〉



図表 10

<主要事業の今後の方針（規模別・業種別）>

（上段：事業所数、下段：％）

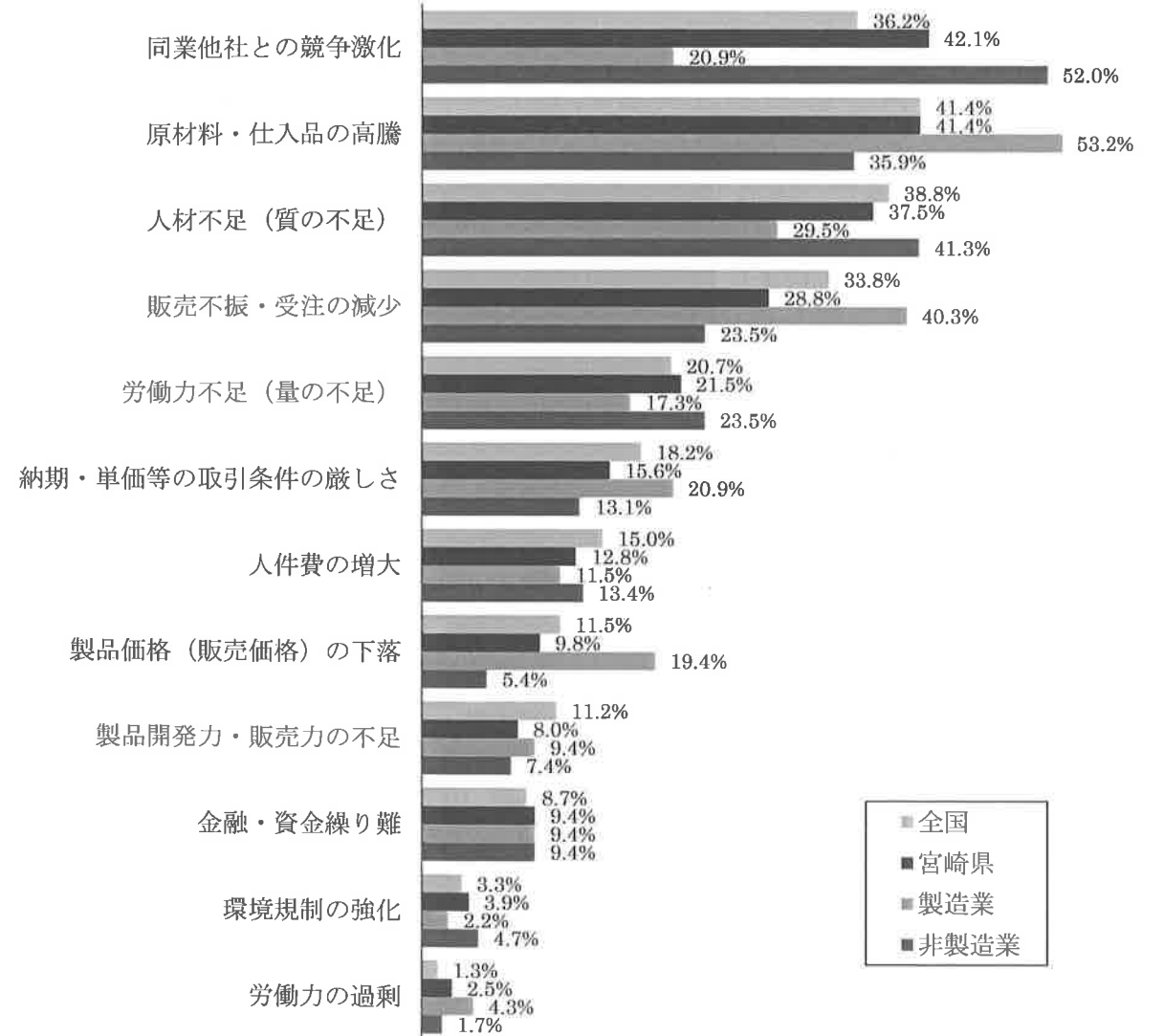
		事業所数	強化拡大	現状維持	縮小	廃止	その他
全	国	19,105	5,425	12,542	866	175	97
		100.0	28.4	65.6	4.5	0.9	0.5
宮	崎	441	106	317	12	5	1
	県	100.0	24.0	71.9	2.7	1.1	0.2
業	1 ~ 9人	188	31	145	6	5	1
		100.0	16.5	77.1	3.2	2.7	0.5
	10 ~ 29人	171	34	131	6	-	-
		100.0	19.9	76.6	3.5	-	-
業	30 ~ 99人	68	34	34	-	-	-
		100.0	50.0	50.0	-	-	-
	100 ~ 300人	14	7	7	-	-	-
		100.0	50.0	50.0	-	-	-
製	食	8	6	2	-	-	-
	料	100.0	75.0	25.0	-	-	-
	品	1	-	1	-	-	-
	織	100.0	-	100.0	-	-	-
	維	39	16	22	-	1	-
	工	100.0	41.0	56.4	-	2.6	-
	業	3	2	1	-	-	-
	木	100.0	66.7	33.3	-	-	-
	材	43	1	39	3	-	-
	・	100.0	2.3	90.7	7.0	-	-
	木	5	1	3	1	-	-
製	100.0	20.0	60.0	20.0	-	-	
品	24	5	18	1	-	-	
金	100.0	20.8	75.0	4.2	-	-	
属	3	2	1	-	-	-	
・	100.0	66.7	33.3	-	-	-	
機	13	-	11	1	1	-	
械	100.0	-	84.6	7.7	7.7	-	
器	139	33	98	6	2	-	
具	100.0	23.7	70.5	4.3	1.4	-	
そ	1	-	1	-	-	-	
の	100.0	-	100.0	-	-	-	
他	20	7	13	-	-	-	
小	100.0	35.0	65.0	-	-	-	
計	171	32	133	3	2	1	
製	100.0	18.7	77.8	1.8	1.2	0.6	
造	24	10	14	-	-	-	
業	100.0	41.7	58.3	-	-	-	
卸	24	2	22	-	-	-	
売	100.0	8.3	91.7	-	-	-	
業	62	22	36	3	1	-	
小	100.0	35.5	58.1	4.8	1.6	-	
計	302	73	219	6	3	1	
非	100.0	24.2	72.5	2.0	1.0	0.3	
製	情報	1	-	1	-	-	-
造	通信	100.0	-	100.0	-	-	-
業	運	20	7	13	-	-	-
	輸	100.0	35.0	65.0	-	-	-
	業	171	32	133	3	2	1
	建	100.0	18.7	77.8	1.8	1.2	0.6
	設	24	10	14	-	-	-
	業	100.0	41.7	58.3	-	-	-
	卸	24	2	22	-	-	-
	売	100.0	8.3	91.7	-	-	-
	業	62	22	36	3	1	-
	小	100.0	35.5	58.1	4.8	1.6	-
	計	302	73	219	6	3	1
	非	100.0	24.2	72.5	2.0	1.0	0.3

(3) 経営上の障害（3項目以内複数回答）

県全体では、「同業他社との競争激化」が42.1%、次いで「原材料・仕入品の高騰」41.4%、「人材不足（質の不足）」37.5%、「販売不振・受注の減少」28.8%と続いている。特に「同業他社との競争激化」と「原材料・仕入品の高騰」は4割を超える企業で経営上の障害になっている。業種別にみると、製造業は、「原材料・仕入品の高騰」が53.2%と最も多く、非製造業は、「同業他社との競争激化」が52.0%と最も多い。

図表 11

<経営上の障害（業種別）>



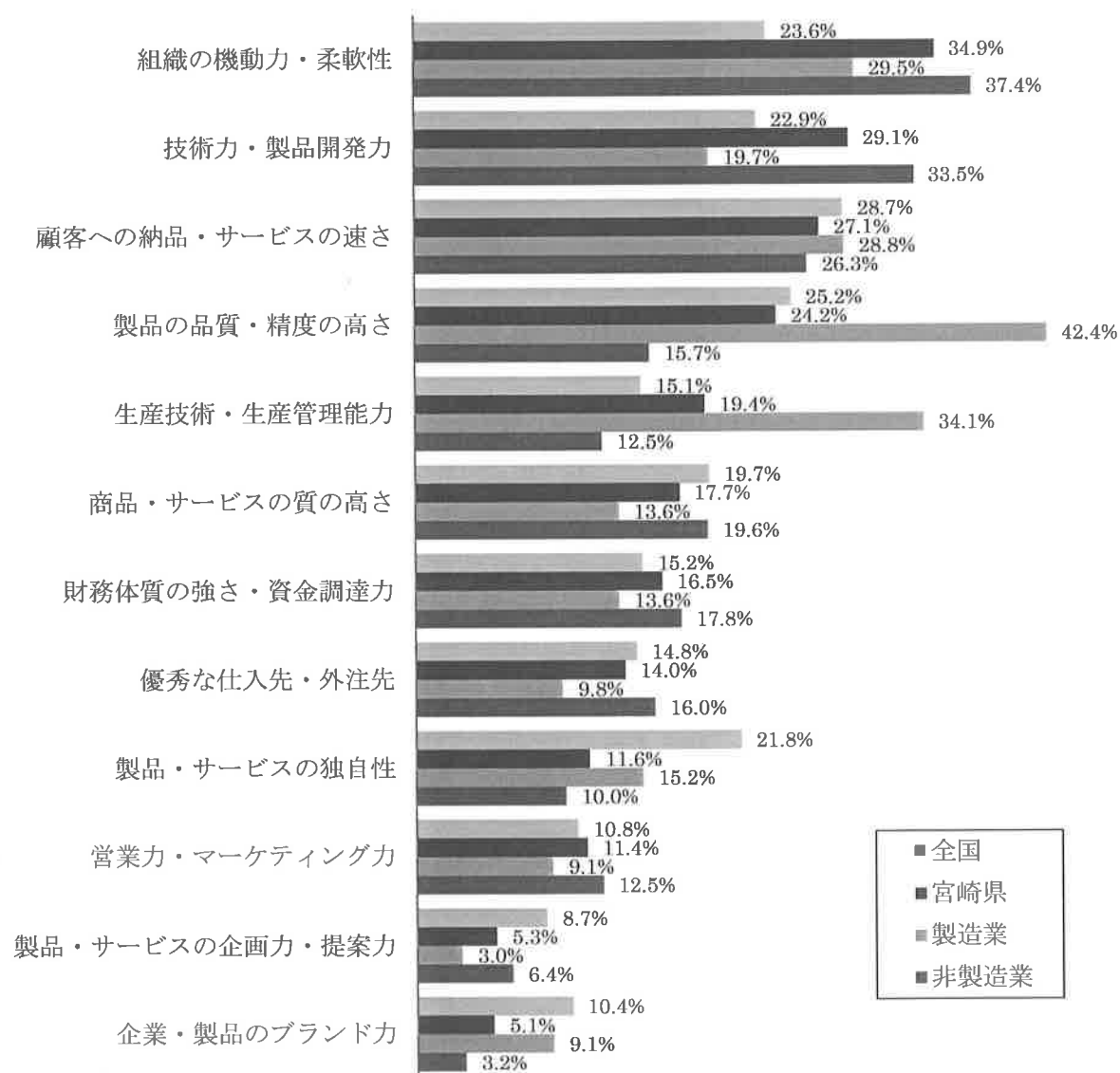
(4) 経営上の強み (3項目以内複数回答)

県全体では、「組織の機動力・柔軟性」が34.9%と最も多く、次いで「技術力・製品開発力」が29.1%、「顧客への納品・サービスの速さ」27.1%の順となっている。

業種別にみると、製造業では「製品の品質・精度の高さ」が42.4%と最も多く、全体を通して最高の比率となっている。次いで「生産技術・生産管理能力」34.1%、「組織の機動力・柔軟性」29.5%、「顧客への納品・サービスの速さ」28.8%と続いている。

非製造業では、「組織の機動力・柔軟性」が37.4%と最も多く、次いで「技術力・製品開発力」33.5%、「顧客への納品・サービスの速さ」26.3%、「商品・サービスの質の高さ」19.6%の順となっている。

図表12 <経営上の強み(業種別)>



2 従業員の労働時間について

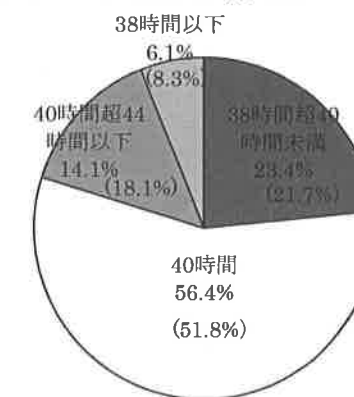
(1) 週所定労働時間

週所定労働時間は、「38時間以下」が6.1%、「38時間超40時間未満」が23.4%、「40時間」が56.4%で、労働基準法で規定される「週40時間以下」の事業所は85.9% (前年度81.8%)と4.1ポイント増加している。

これを規模別でみると、「40時間以下」と回答したのは、規模が大きい事業所ほど割合が高く、「1~9人」が79.3%、「10~29人」が88.2%、「30~99人」が94.2%、「100~300人」が100%となっている。

業種別では、製造業、非製造業とも「40時間」と回答した事業所が多かった。「40時間以下」と回答したのは、製造業は91.1%、非製造業は83.6%と、製造業の方が達成の割合が高かった。

図表13 <週所定労働時間>



() 内は前年度

図表14 <従業員の週所定労働時間(規模別・業種別)>

(上段:事業所数、下段:%)

	事業所数	38時間以下	38時間超40時間未満	40時間	40時間超44時間以下
全 国	18,874	2,317	4,871	9,224	2,462
	100.0	12.3	25.8	48.9	13.0
宮 崎 県 計	427	26	100	241	60
	100.0	6.1	23.4	56.4	14.1
1~9人	174	18	35	85	36
	100.0	10.3	20.1	48.9	20.7
10~29人	170	4	45	101	20
	100.0	2.4	26.5	59.4	11.8
30~99人	69	4	15	46	4
	100.0	5.8	21.7	66.7	5.8
100~300人	14	-	5	9	-
	100.0	-	35.7	64.3	-
製 造 業 計	135	14	36	73	12
	100.0	10.4	26.7	54.1	8.9
非 製 造 業 計	292	12	64	168	48
	100.0	4.1	21.9	57.5	16.4

(2) 月平均残業時間

従業員1人当たりの月平均残業時間は、「10時間未満」が35.0%で最も多く、次いで「0時間」が23.7%、「10~20時間未満」が19.1%の順になっている。

業種別でみると、製造業は、「10時間未満」が35.8%で最も多く、次いで「0時間」が24.8%となっている。非製造業は、「10時間未満」が最も多く34.7%、次いで「0時間」が23.2%となっている。

図表 1 5 <月平均残業時間（従業員 1 人当たり）（業種別）>

(上段：事業所数、下段：%)

	事業所数	0時間	1～10時間 未満	10～20時間 未満	20～30時間 未満	30～50時間 未満	50時間 以上	
全 国	18,741 100.0	5,196 27.7	4,972 26.5	3,919 20.9	2,440 13.0	1,807 9.6	407 2.2	
宮 崎 県 計	434 100.0	103 23.7	152 35.0	83 19.1	59 13.6	33 7.6	41 0.9	
製 造 業	食 料 品	7 100.0	2 28.6	2 28.6	3 42.9	-	-	
	織 維 工 業	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	
	木 材 ・ 木 製 品	38 100.0	15 39.5	9 23.7	6 15.8	7 18.4	1 2.6	
	印 刷 ・ 同 関 連	3 100.0	1 33.3	2 66.7	-	-	-	
	窯 業 ・ 土 石 製 品	44 100.0	4 9.1	20 45.5	14 31.8	4 9.1	1 2.3	
	化 学 工 業	6 100.0	3 50.0	1 16.7	1 16.7	1 16.7	-	
	金 属 ・ 同 製 品	23 100.0	2 8.7	9 39.1	5 21.7	5 21.7	2 8.7	
	機 械 器 具	3 100.0	-	1 33.3	1 33.3	-	1 100.0	
	そ の 他	12 100.0	7 58.3	4 33.3	-	-	1 8.3	
	小 計	137 100.0	34 24.8	49 35.8	30 21.9	17 12.4	6 4.4	1 0.7
	非 製 造 業	情 報 通 信 業	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-
		運 輸 業	20 100.0	1 5.0	1 5.0	2 10.0	8 40.0	7 35.0
		建 設 業	172 100.0	36 20.9	72 41.9	37 21.5	17 9.9	9 5.2
卸 売 業		24 100.0	3 12.5	11 45.8	1 4.2	6 25.0	2 8.3	
小 売 業		21 100.0	8 38.1	4 19.0	3 14.3	5 23.8	1 4.8	
サ ー ビ ス 業		59 100.0	20 33.9	15 25.4	10 16.9	6 10.2	8 13.6	
小 計	297 100.0	69 23.2	103 34.7	53 17.8	42 14.1	27 9.1	3 1.0	

3 従業員の有給休暇について

(1) 年次有給休暇の平均付与日数・取得日数

従業員 1 人当たりの年次有給休暇の平均付与日数は、「15～20日未満」の事業所が 42.1%と最も多く、次いで「20～25日未満」が 24.5%、「10～15日未満」19.1%の順となっている。

また、有給休暇の付与日数が 10 日以上の事業所は、全体の 88.8%に及んでいる。

図表 1 6 <年次有給休暇の平均付与日数（従業員 1 人当たり）（規模別）>

(上段：事業所数、下段：%)

	事業所数	10日未満	10～15日 未満	15～20日 未満	20～25日 未満	25日以上
全 国	15,735 100.0	1,375 8.7	3,604 22.9	7,133 45.3	3,283 20.9	340 2.2
宮 崎 県 計	330 100.0	37 11.2	63 19.1	139 42.1	81 24.5	10 3.1
1～9人	112 100.0	16 14.3	31 27.7	29 25.9	32 28.6	4 3.6
10～29人	140 100.0	14 10.0	23 16.4	56 40.0	43 30.7	4 2.9
30～99人	64 100.0	6 9.4	6 9.4	45 70.3	5 7.8	2 3.1
100～300人	14 100.0	1.0 7.1	3 21.4	9 64.3	1 7.1	-

年次有給休暇の平均取得日数は、「5～10日未満」の事業所が 38.5%と最も多く、次いで「5日未満」の事業所が 25.8%、「10～15日未満」が 23.0%の順となっている。

有給休暇の取得日数が 10 日未満の事業所は、全体の 64.3%と非常に高い割合を占めている。

なお、表には示していないが、年次有給休暇の平均取得率（有給付与日数の内、有給休暇を取得した割合）は、「70～100%」の事業所が 30.6%と最も多く、次いで「50～70%未満」が 25.5%、「30～50%未満」が 17.0%の順となっている。

図表 1 7 <年次有給休暇の平均取得日数（従業員 1 人当たり）（規模別）>

(上段：事業所数、下段：%)

	事業所数	5日未満	5～10日 未満	10～15日 未満	15～20日 未満	20日以上
全 国	15,735 100.0	4,681 29.7	6,028 38.3	3,753 23.9	899 5.7	374 2.4
宮 崎 県 計	330 100.0	85 25.8	127 38.5	76 23.0	31 9.4	11 3.3
1～9人	112 100.0	27 24.1	38 33.9	32 28.6	9 8.0	6 5.4
10～29人	140 100.0	38 27.1	55 39.3	26 18.6	16 11.4	5 3.6
30～99人	64 100.0	16 25.0	26 40.6	16 25.0	6 9.4	-
100～300人	14 100.0	4 28.6	8 57.1	2 14.3	-	-

4 新規学卒者の採用について

(1) 平成26年3月の新規学卒者の採用人数及び初任給

新規学卒者の採用状況は、学歴別にみると「高校卒」が49人と最も多く、次いで「大学卒」16人、「専門学校卒」11人、「短大卒(含高専)」2人となっている。

なお、高校卒、専門学校卒では、技術系を中心に採用が行われている。

① 高校卒

高校卒業者の平均初任給(単純平均)は、技術系151,636円、事務系135,176円で、技術系の方が16,460円高くなっている。前年度より技術系は588円低く、事務系は576円高くなっている。

業種別では、非製造業の技術系が高い。

② 専門学校卒

専門学校卒業者の平均初任給(単純平均)は、技術系170,455円で、事務系は採用がなかった。前年度より技術系は1,935円高くなっている。

③ 短大(含高専)卒

短大(含高専)卒業者の平均初任給(単純平均)は、技術系は150,000円、事務系は、136,500円で、技術系の方が13,500円高くなっている。

④ 大学卒

大学卒業者の平均初任給(単純平均)は、技術系161,583円、事務系163,917円で事務系の方が2,334円高くなっている。前年度より技術系は16,137円低く、事務系は11,208円低くなっている。

業種別では、製造業の事務系が高い。

図表18 <平成26年3月新規学卒者の採用人数内訳>

(単位:人)

	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
新規学卒者採用予定人数	44	5	11	-	1	1	7	9
新規学卒者採用人数	42	5	11	-	1	1	6	9
1人～9人	3	-	3	-	-	-	1	-
10人～29人	15	1	4	-	1	-	1	2
30人～99人	10	3	2	-	-	-	1	7
100人～300人	14	1	2	-	-	1	3	-
製造業	13	2	2	-	1	-	1	6
非製造業	29	3	9	-	-	1	5	3

図表19

<新規学卒者の初任給(単純平均)>

(単位:円)

		平成26年度			平成25年度		
		単純平均	製造業	非製造業	単純平均	製造業	非製造業
高校卒	技術系	151,636	142,756	155,375	152,224	153,170	151,925
	事務系	135,176	129,000	139,293	134,600	134,000	135,000
専門学校卒	技術系	170,455	199,000	164,111	168,520	165,790	169,203
	事務系	-	-	-	-	-	-
短大(含高専)卒	技術系	150,000	150,000	-	-	-	-
	事務系	136,500	-	136,500	165,000	150,000	180,000
大学卒	技術系	161,583	150,000	163,900	177,720	194,000	173,650
	事務系	163,917	166,667	161,167	175,125	-	175,125

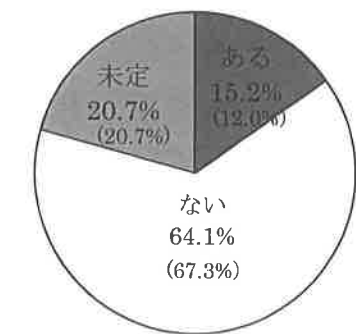
図表20

<新規学卒者の採用計画>

(2) 平成27年3月の新規学卒者の採用計画

平成27年度に新規学卒者の採用計画が「ある」事業所は全体の15.2%(昨年12.0%)で、「ない」事業所は64.1%(昨年67.3%)、「未定」の事業所は20.7%(昨年20.7%)となっており、やや拡大の傾向がみられる。

なお、平成27年3月の採用予定人数は、平成26年3月の実績を各学歴とも上回っている。



() 内は前年度

図表 2 1 <平成 2 7 年度新規学卒者の採用予定人数 (規模別・業種別)>

(単位：人)

	採用計画人数 (人)			
	高校卒	専門学校卒	短大(高専)卒	大学卒
全 国	6,057	1,725	705	4,081
宮崎県計	85	34	6	37
1人～ 9人	9	5	1	2
10人～ 29人	22	17	-	10
30人～ 99人	27	10	3	17
100人～300人	27	2	2	8
製 造 業	40	5	-	15
非製造業	45	29	6	22

5 女性の管理職について

(1) 女性管理職の有無

事業所での女性管理職の有無については、「女性の管理職がいる」と回答した事業所は、26.1%で、全国平均の32.2%と比べると、6.1ポイント下回っている。「女性の管理職はいない」と回答した事業所は、73.9%となっている。

業種別では、「女性の管理職がいる」と回答した事業所は、製造業が22.6%、非製造業が27.7%と非製造業が5.1ポイント上回っている。

規模別では、規模が大きいほど、「女性の管理職がいる」傾向がみられる。

図表 2 2 <女性の管理職の有無>

(上段：事業所、下段：%)

	事業所数	女性の管理職 がいる	女性の管理職は いない
全 国	19,060 100.0	6,134 32.2	12,926 67.8
宮 崎 県 計	437 100.0	114 26.1	323 73.9
1～ 9人	181 100.0	42 23.2	139 76.8
10～ 29人	173 100.0	44 25.4	129 74.6
30～ 99人	69 100.0	21 30.4	48 69.6
100～300人	14 100.0	7 50.0	7 50.0
製 造 業 計	137 100.0	31 22.6	106 77.4
非 製 造 業 計	300 100.0	83 27.7	217 72.3

(2) 登用されている管理職

登用されている女性管理職は、「役員」が71.9%と最も多く、「課長級」19.3%、「部長級」14.9%。「その他」9.6%となっている。

規模別にみると、「1～9人」の事業所で83.3%「10～29人」77.3%、「100～300人」71.4%と、「役員」が最も多く。「30～99人」の事業所では、「課長級」が61.9%と最も多かった。

業種別にみると、製造業74.2%、非製造業71.1%とともに「役員」が最も多く、次いで「課長級」と続いている。

図表 2 3

<登録されている女性管理職>

(%)

	役員	部長級	課長級	その他
全 国	63.9	11.8	28.1	12.6
宮 崎 県 計	71.9	14.9	19.3	9.6
1人～ 9人	83.3	11.9	7.1	-
10人～ 29人	77.3	11.4	9.1	9.1
30人～ 99人	38.1	28.6	61.9	23.8
100人～300人	71.4	14.3	28.6	28.6
製 造 業	74.2	16.1	25.8	6.5
非 製 造 業	71.1	14.5	16.9	10.8

6 非正規雇用労働者について

(1) 非正規雇用労働者数の増減

非正規雇用労働者数を昨年と比較してみると、「変わらない」が76.4%で最も多く、次いで「減少している」が13.3%、「増加している」が10.3%の順になっている。

業種別にみても、「変わらない」が製造業74.8%、非製造業が77.1%と大半を占めている。

図表 2 4

<非正規雇用労働者数の比較>

(%)

	増加している	減少している	変わらない
全 国	12.5	9.7	77.8
宮 崎 県 計	10.3	13.3	76.4
1～ 9人	9.1	10.5	80.4
10～ 29人	5.8	16.1	78.1
30～ 99人	22.7	13.6	63.6
100～300人	15.4	7.7	76.9
製 造 業 計	8.4	16.8	74.8
非 製 造 業 計	11.2	11.6	77.1

(2) 増加している雇用形態

非正規雇用労働者が増加している雇用形態をみると、「パートタイマー」と「嘱託・契約社員」がともに41.0%で、次いで「その他」15.4%、「派遣労働者」7.7%の順になっている。

業種別にみても、製造業・非製造業ともに、「パートタイマー」と「嘱託・契約社員」が最も多い。

図表 2 5

<増加している雇用形態>

(%)

	パートタイマー	派遣労働者	嘱託・契約社員	その他
全 国	54.6	21.2	33.0	5.6
宮 崎 県 計	41.0	7.7	41.0	15.4
1～ 9人	38.5	7.7	30.8	30.8
10～ 29人	44.4	11.1	22.2	22.2
30～ 99人	33.3	6.7	66.7	-
100～300人	100.0	-	-	-
製 造 業 計	40.0	-	40.0	20.0
非 製 造 業 計	41.4	10.3	41.4	13.8

(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としては、「臨時的・一時的業務が増加したため」が47.0%と最も多く半数近くを占めている。次いで「労働コスト削減のため」31.7%、「定年後の継続雇用制度を導入しているため」26.1%、「即戦力の人材確保になるため」23.5%と続いている。全国平均では、「労働コスト削減のため」35.0%、「定年後の継続雇用制度を導入しているため」28.8%、「臨時的・一時的業務が増加したため」28.1%と続いている。

業種別にみると、製造業では、「臨時的・一時的業務が増加したため」が45.9%と最も多く、次いで「定年後の継続雇用制度を導入しているため」39.2%、「労働コスト削減のため」37.8%の順となっている。非製造業でも、「臨時的・一時的業務が増加したため」が47.4%と最も多く、次いで「労働コスト削減のため」28.8%、「即戦力の人材確保になるため」22.4%の順になっている。

図表 26

<非正規雇用労働者の雇用要因>

(%)

	た臨時 たため ・一時的 業務が 増加し	労働 コスト 削減の ため	即戦 力の 人材 確保に なるた	が正 社員の 負担を 減らす 必要	正社 員を 雇用 出来な いため	求職 者が 柔軟な 雇用 形態を	業務 の マニ ュアル 化が 進ん	正社 員が かけ られ ない ため	入定 年 後の 継続 雇用 制度 を導	そ の 他
全 国	28.1	35.0	21.2	18.0	12.5	20.7	1.5	3.5	28.8	6.7
宮 崎 県 計	47.0	31.7	23.5	14.8	10.0	17.8	0.4	3.5	26.1	4.3
1～ 9人	58.6	28.7	25.3	10.3	13.8	13.8	-	6.9	16.1	3.4
10～ 29人	41.4	35.6	24.1	16.1	9.2	19.5	1.1	1.1	25.3	4.6
30～ 99人	37.0	28.3	17.4	19.6	4.3	21.7	-	2.2	45.7	2.2
100～300人	40.0	40.0	30.0	20.0	10.0	20.0	-	-	30.0	20.0
製 造 業 計	45.9	37.8	25.7	18.9	10.8	18.9	1.4	1.4	39.2	4.1
非 製 造 業 計	47.4	28.8	22.4	12.8	9.6	17.3	-	4.5	19.9	4.5

(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は、「転換したことはない」が80.4%と大半を占めており、「転換したことがある」は19.6%となっている。

図表 27

<非正規雇用労働者の正規雇用への転換>

(%)

	転換したことがある	転換したことはない
全 国	20.1	79.9
宮 崎 県 計	19.6	80.4
1～ 9人	7.9	92.1
10～ 29人	21.7	78.3
30～ 99人	34.4	65.6
100～300人	50.0	50.0
製 造 業 計	22.8	77.2
非 製 造 業 計	18.0	82.0

(5) 正規雇用へに転換するメリット

正規雇用へに転換するメリットは、「長期勤続、定着が期待できる」75.4%が最も多く、次いで「非正規雇用労働者の雇用に対する不安感を払拭できる」42.0%、「要員を安定的に確保できるようになる」27.5%と続いている。全国平均もほぼ同様の順になっている。

業種別にみると、製造業では「長期勤続、定着が期待できる」88.0%、「非正規雇用労働者の雇用に対する不安感を払拭できる」36.0%、「技能の蓄積やノウハウの伝承が図られるようになる」28.0%の順となっている。非製造業では「長期勤続、定着が期待できる」68.2%、「非正規雇用労働者の雇用に対する不安感を払拭できる」45.5%、「要員を安定的に確保できるようになる」29.5%の順となっている。

図表 28

<正規雇用へに転換するメリット>

(%)

	長期勤続、 定着が 期待 できる	非 正規 雇用 労働 者の 雇用 に 対 する 不安 感を 払 拭 でき る	要 員 を 安 定 的 に 確 保 でき る	技 能 の 蓄 積 や ノ ウ ハウ の 伝 承 が 図 ら れ る よ う に な る	人 間 関 係 が 良 好 に な り、 一 体 感 が 醸 成 さ れ る	教 育 訓 練 が 行 い や す く な る	仕 事 に 専 念 さ せ ら れ る 高 度 な	そ の 他
全 国	80.7	35.1	31.4	26.8	19.2	12.8	12.9	2.0
宮 崎 県 計	75.4	42.0	27.5	21.7	17.4	13.0	14.5	1.4
1～ 9人	81.8	54.5	54.5	27.3	36.4	9.1	18.2	-
10～ 29人	83.3	23.3	33.3	23.3	16.7	13.3	10.0	-
30～ 99人	63.6	54.5	13.6	13.6	13.6	9.1	18.2	-
100～300人	66.7	66.7	-	33.3	-	33.3	16.7	16.7
製 造 業 計	88.0	36.0	24.0	28.0	20.0	8.0	16.0	-
非 製 造 業 計	68.2	45.5	29.5	18.2	15.9	15.9	13.6	2.3

(6) 正規雇用に転換する上での課題

正規雇用に転換する上での課題は、「課題はとくにない」と回答した事業所が40.3%と最も多く、次いで「正社員との仕事や労働条件のバランスの図り方」が35.8%、「既存の正社員との雇用調整が必要になった場合の対処」「業務量の変動に伴う労働条件の調整」「モチベーションを維持するための方法」がともに17.9%と続いている。

業種別にみると、製造業では、「課題はとくにない」が60.0%と最も多く、非製造業では、「正社員との仕事や労働条件のバランスの図り方」が45.2%と最も多くなっている。

図表29 <正規雇用に転換する上での課題>

	必要になった場合の対処	既存の正社員との雇用調整が	の正社員との仕事や労働条件	業務量の変動に伴う労働条件	新卒採用に対する影響	モチベーションを維持するための方法	労働組合との協議、調整	課題はとくにない	その他
全 国	19.1	32.4	22.2	6.0	18.5	0.7	34.6	2.8	
宮 崎 県 計	17.9	35.8	17.9	4.5	17.9	-	40.3	3.0	
1～9人	18.2	54.5	36.4	-	36.4	-	18.2	9.1	
10～29人	13.8	34.5	17.2	3.4	17.2	-	44.8	-	
30～99人	28.6	28.6	9.5	-	9.5	-	47.6	-	
100～300人	-	33.3	16.7	33.3	16.7	-	33.3	16.7	
製 造 業 計	16.0	20.0	16.0	4.0	8.0	-	60.0	4.0	
非 製 造 業 計	19.0	45.2	19.0	4.8	23.8	-	28.6	2.4	

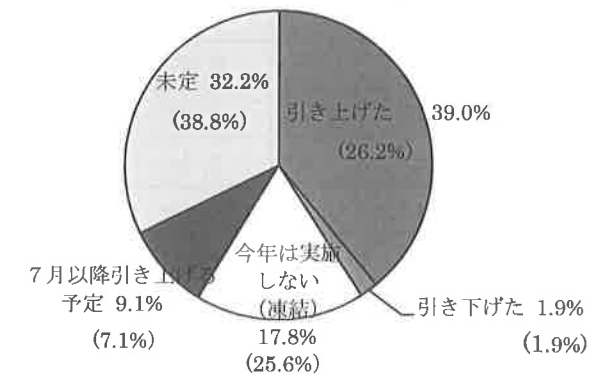
(%)

7 賃金改定について

(1) 賃金改定の実施状況

平成26年1月1日から7月1日までの間に実施した賃金改定の状況は、「引き上げた」が39.0%で前年26.2%より12.8ポイント増加し、「今年は実施しない(凍結)」が17.8%(前年25.6%)、「未定」が32.2%(前年38.8%)となっている。

図表30 <賃金改定実施状況>



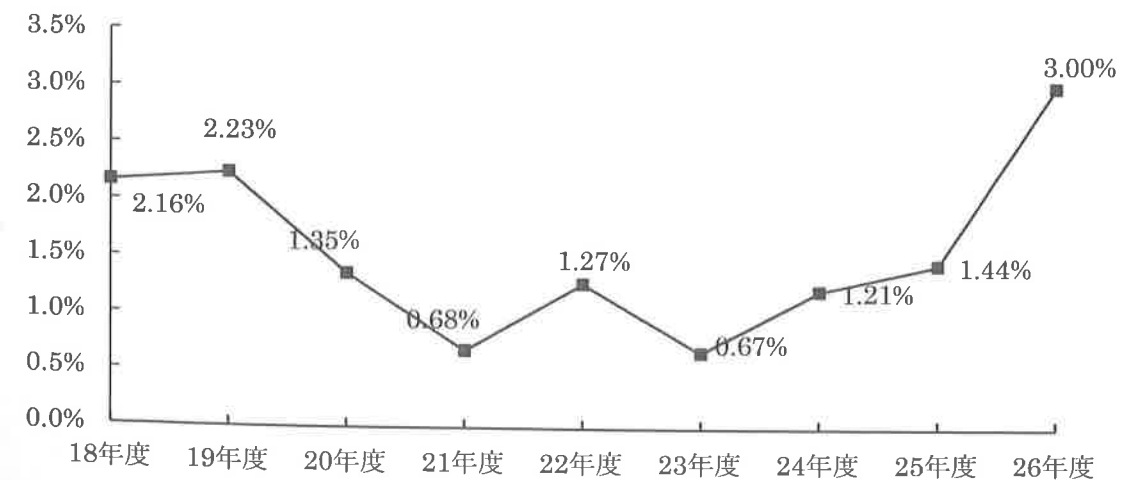
()内は前年度

(2) 平均昇給額・昇給率

回答のあった181事業所の平均昇給額は、賃上げ額では単純平均で6,631円(昨年3,167円)、昇給率3.00%(昨年1.44%)と近年では最高となっている。

業種別では「製造業」が5,084円の昇給率2.46%(昨年2,412円の1.19%)、「非製造業」が7,418円の昇給率3.25%(昨年3,476円の1.54%)となっている。

図表31 <年度別の平均昇給額・昇給率>



図表 3 2

<年度別の平均昇給額・昇給率>

	平均昇給額 (円)	平均昇給率 (%)
全 国	5,243	2.18
平成 1 8 年度	4,826	2.16
平成 1 9 年度	4,977	2.23
平成 2 0 年度	2,983	1.35
平成 2 1 年度	1,545	0.68
平成 2 2 年度	2,752	1.27
平成 2 3 年度	1,490	0.67
平成 2 4 年度	2,719	1.21
平成 2 5 年度	3,167	1.44
平成 2 6 年度	6,631	3.00
1 ~ 9 人	6,261	2.90
10 ~ 29 人	7,342	3.22
30 ~ 99 人	6,120	2.82
100 ~ 300 人	5,365	2.54
製 造 業	5,084	2.46
非 製 造 業	7,418	3.25

(3) 賃金改定の内容 (引上げ・7月以降引き上げ予定)

賃金改定の内容については、「基本給の引上げ (定期昇給制度のない事業所)」が 48.7%と最も多く、次いで「定期昇給」が 30.8%と続いている。
規模別・業種別にみても、「基本給の引上げ (定期昇給制度のない事業所)」が最も多い。

図表 3 3

<賃金改定の内容>

	定期昇給	ベースアップ	基本給の引上げ (定期昇給制度のない事業所)	諸手当の改定	臨時給与 (夏季・年末賞与など)
全 国	48.1	15.6	39.0	15.3	9.4
宮 崎 県 計	30.8	19.2	48.7	20.5	9.0
1 ~ 9 人	22.2	22.2	44.4	26.7	6.7
10 ~ 29 人	23.6	18.1	56.9	22.2	12.5
30 ~ 99 人	50.0	14.7	44.1	8.8	5.9
100 ~ 300 人	80.0	40.0	-	20.0	-
製 造 業 計	26.9	15.4	57.7	17.3	7.7
非 製 造 業 計	32.7	21.2	44.2	22.1	9.6

(4) 賃金改定の決定要素

賃金改定の決定要素は、「企業の業績」が53.3%で最も多く、次いで「労働力の確保・定着」が52.2%、「消費税増税」が32.8%と続いている。

業種別でみると、製造業は「企業の業績」が58.3%で最も多く、次いで「労働力の確保・定着」が51.7%と続いている。非製造業は「労働力の確保・定着」が52.5%で最も多く、次いで「企業の業績」が50.8%となっている。

<<参 考>>

平成26年度

中小企業労働事情実態調査票

図表34

〈賃金改定の決定要素〉

(%)

	企業の業績	世間相場	労働力の確保・定着	物価の動向	労使関係の安定	親会社又は関連会社の改定の動向	前年度の改定実績	賃上げムード	消費税増税	重視した要素はない	その他
全 国	61.3	19.6	40.6	14.4	18.3	3.9	14.5	10.4	23.7	3.0	4.6
宮 崎 県 計	53.3	17.8	52.2	19.4	17.8	2.8	7.2	8.9	32.8	2.2	4.4
1～9人	54.7	18.9	49.1	13.2	26.4	3.8	3.8	5.7	24.5	3.8	5.7
10～29人	49.4	10.8	51.8	18.1	10.8	1.2	7.2	10.8	39.8	-	3.6
30～99人	62.2	32.4	54.1	32.4	21.6	5.4	13.5	8.1	32.4	5.4	2.7
100～300人	42.9	14.3	71.4	14.3	14.3	-	-	14.3	14.3	-	14.3
製 造 業 計	58.3	18.3	51.7	10.0	6.7	5.0	11.7	11.7	31.7	1.7	3.3
非 製 造 業 計	50.8	17.5	52.5	24.2	23.3	1.7	5.0	7.5	33.3	2.5	5.0

4 5 [] [] [] [] []

(左欄は記入しないで下さい。)



平成26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なりました。

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、調査にご協力下さいますようお願い申し上げます。

平成26年度中小企業労働事情実態調査票

調査時点：平成26年7月1日 調査締切：平成26年7月10日

記入についてのお願い

- ◇秘密の厳守 調査票にご記入下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下さい。また、記入担当者名などの個人情報につきましては、本調査に係る問い合わせ以外には使用いたしません。
- ◇ご記入方法 質問ごとの指示により該当する項目の番号に○をつけるか、該当欄に数字等をご記入下さい。なお、特に断りのない限り7月1日現在でご記入下さい。
- ◇お問い合わせ先 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い合わせ先は、下記までお願いいたします。調査票は7月10日までにご返送下さい。

宮崎県中小企業団体中央会 総務情報課
 〒880-0013 宮崎市松橋2丁目4番31号 宮崎県中小企業会館3階
 電話 0985-24-4278 FAX 0985-27-3672

貴事業所の概要についてお答え下さい。

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以下の1.~19.の中から1つだけ右の太枠内にご記入下さい) ⇒	
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 (通信業、放送業、情報サービス業、インターネット付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業)	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 (物品賃貸業、専門サービス業、広告業、技術サービス業、廃棄物処理業、職業紹介・労働者派遣業、その他の事業サービス業等) 18 対個人サービス業 19 その他(具体的に)

設問1) 従業員数についてお答え下さい。

①平成26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下さい。また、従業員のうち常用労働者数をご記入下さい。

	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	⇒ (うち常用労働者)	男性 人
女性	人	人	人	人	人	人		女性 人

[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、貴事業所にて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下さい。

設問2) 労働組合の有無についてお答え下さい。(1つだけに○)

1 ある 2 ない

設問3) 経営についてお答え下さい。

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4) 従業員の労働時間についてお答え下さい。

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下さい。(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平成25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)をご記入下さい。(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5) 従業員の有給休暇についてお答え下さい。

①平成25年の従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数・取得日数をご記入下さい。(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6) 新規学卒者の採用についてお答え下さい。

①平成26年3月新規学卒者についてご記入下さい。

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(平成26年6月支給額)	
	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系
高校卒	人	人	人	人	円	円
	人	人	人	人	円	円
専門学校卒	人	人	人	人	円	円
	人	人	人	人	円	円

[注] (1) 平成26年6月の1ヵ月間に支給した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)をご記入下さい。
 (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下さい。
 (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下さい。

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れられないため
 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

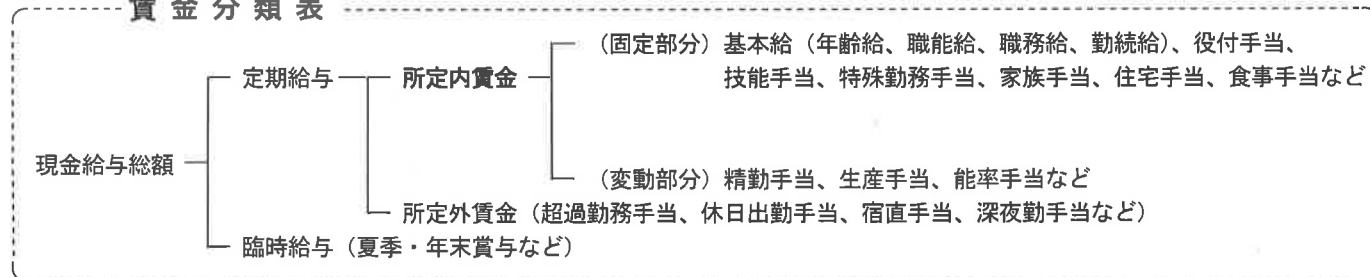
※1. ~ 3. に○をした事業所は下記の①-1へ

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○)

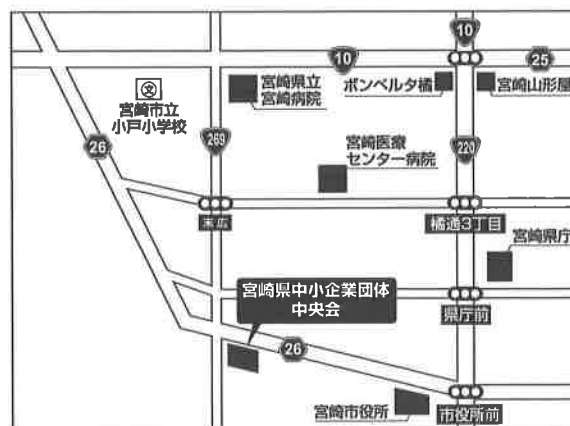
1. 定期昇給	2. ベースアップ	3. 基本給の引上げ(定期昇給制度のない事業所)
4. 諸手当の改定	5. 臨時給与(夏季・年末賞与など)の引上げ	

- 〔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もう一度お確かめのうえ、7月10日までにご返送下さい。



宮崎県中小企業団体中央会

〒880-0013

宮崎市松橋2丁目4番31号 宮崎県中小企業会館3F

Tel.0985-24-4278(代) Fax.0985-27-3672

<http://www.himuka.or.jp/>