

平成22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

我が国の景気は、一昨年百年に一度と言われる世界的な金融・経済危機以降、穏やかに回復しつつあると言われてはいますが、新たに一部欧州諸国の財政金融状況や米国経済の先行き不透明感を意識した円高等のリスク要因もあり、今後も予断を許さない状況が続くものと思われまます。また、本県におきましては、4月に発生した口蹄疫の影響で、業種を問わず大きな打撃を受けました。

労働環境にも多大な影響を及ぼしており、製造業を中心に非正規労働者の雇用環境が悪化し、失業率の高止まり、有効求人倍率の低迷など大変厳しい状況です。

本会では、このような景況を踏まえての中小企業における労働事情を的確に把握するため、今年も労働事情実態調査を実施しました。

この調査報告書が県内中小企業の労働事情の現状把握と労働関係対策の一助となれば幸いです。

最後にこの調査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各位に対し、深く感謝するとともに、今後も御協力いただきますよう併せてお願いいたします。

平成22年11月

宮崎県中小企業団体中央会

目 次

I	調査の概要	1
1	調査の目的	1
2	調査の実施方法	1
(1)	調査方法	1
(2)	調査機関	1
(3)	調査対象の選定	1
(4)	調査数	1
(5)	調査内容	1
(6)	調査時点	1
3	調査結果の報告	1
II	回答事業所の概要	2
1	調査票の回収状況	2
2	回答事業所の内訳	2
III	調査結果の概要	3
1	従業員の構成	3
2	労働組合の有無	4
3	経営に関する事項	4
(1)	経営状況（景況判断）	4
(2)	主要事業の今後の方針	6
(3)	経営上の障害	8
(4)	経営上の強み	9
4	従業員の労働時間に関する事項	10
(1)	週の所定労働時間	10
(2)	月平均残業時間（従業員1人当たり）	10

(3) 時間外労働（残業・休日労働）が45時間、60時間を超える従業員の いる月の頻度	11
(4) 時間外労働（残業・休日労働）削減の取組みの有無	13
5 従業員の有給休暇に関する事項	14
(1) 年次有給休暇の平均付与日数・取得日数	14
(2) 年次有給休暇の取得促進の取組みの有無	16
6 障害者雇用に関する事項	18
(1) 障害者雇用の有無	18
(2) 障害者雇用に当たっての課題	21
7 高年齢者の雇用に関する事項	22
(1) 65歳までの高年齢者雇用確保措置への対応状況	22
(2) 高年齢者継続雇用による課題	24
(3) 65歳以上の高年齢者雇用の有無	25
8 最低賃金の引上げに関する事項	26
(1) 最低賃金引上げの影響	26
(2) 最低賃金引上げの影響がある場合の必要な対応	27
9 新規学卒者の採用に関する事項	28
(1) 平成23年3月の新規学卒者の採用計画	28
(2) 新規学卒者の初任給	28
10 賃金改定に関する事項	
(1) 賃金改定の実地状況	29
(2) 平均昇給額・昇給率	30

I 調査の概要

1 調査の目的

この調査は、中小企業における労働事情を的確に把握し、適切な中小企業労働対策の樹立並びに時宜を得た宮崎県中小企業団体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 調査の実施方法

(1) 調査方法

郵便調査

(2) 調査機関

宮崎県中小企業団体中央会

(3) 調査対象の選定

対象業種は、製造業は9業種（食料品、繊維・同製品、木材・木製品、印刷・同関連業、窯業・土石製品、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。

(4) 調査数

調査対象事業所数は、800事業所（製造業300事業所、非製造業500事業所）

(5) 調査内容

- ア 経営に関する事項
- イ 賃金に関する事項
- ウ 雇用に関する事項
- エ 労働時間に関する事項
- オ その他労働に関する時々の重要事項

(6) 調査時点

平成22年7月1日現在

3 調査結果の報告

調査集計表に基づき報告書を作成し、中小企業組合、関係行政機関その他の関連団体等へ配布する。

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547事業所で、回収率は、68.4%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	165	382	547
回収率	55.0%	76.4%	68.4%

2 回答事業所の内訳

規模別にみると、従業員「1～9人」は249事業所、「10～29人」は196事業所、「30～99人」は80事業所、「100～300人」は22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	事業所数	構成比率
製造業	食料品	7	5	8	1	21	3.8%
	繊維・同製品	-	-	-	-	0	-
	木材・木製品	19	20	5	4	48	8.8%
	印刷・同関連	-	2	1	-	3	0.5%
	窯業・土石製	9	41	2	1	53	9.7%
	化学工業	1	2	1	-	4	0.7%
	金属・同製品	14	12	4	1	31	5.7%
	機械器具	-	-	1	-	1	0.2%
	その他	2	2	-	-	4	0.7%
	小計	52	84	22	7	165	30.2%
非製造業	情報通信業	1	1	-	-	2	0.4%
	運輸業	1	8	11	6	26	4.8%
	建設業	99	60	22	4	185	33.8%
	卸売業	2	12	12	1	27	4.9%
	小売業	48	4	3	-	55	10.1%
	サービス業	46	27	10	4	87	15.9%
	小計	197	112	58	15	382	69.8%
合計	249	196	80	22	547	100.0%	
構成比率	45.5%	35.8%	14.6%	4.0%	100.0%		

Ⅲ 調査結果の概要

1 従業員の構成

従業員数（県計）は、12,331人（1事業所あたり平均労働者数22.5人）で、男女別にみると、男性は76.5%、女性は23.5%となっている。

図表3 <従業員数（男女別）>

	正社員		パートタイム労働者		派遣		アルバイト・その他		実数合計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
宮崎県計	10,281	83.4%	1,269	10.3%	44	0.4%	737	6.0%	12,331	100.0%
男性	8,563	90.8%	301	3.2%	20	0.2%	547	5.8%	9,431	76.5%
女性	1,718	59.2%	968	33.4%	24	0.8%	190	6.6%	2,900	23.5%

常用労働者数（県計）は、11,851人（1事業所あたり平均常用労働者数21.7人）で、男女別にみると、男性は77.4%、女性は22.6%となっている。

図表4 <常用労働者数（業種別）>

	男性		女性		実数合計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
宮崎県計	9,170	77.4%	2,681	22.6%	11,851	100.0%
製造業	2,943	79.3%	766	20.7%	3,709	31.3%
非製造業	6,227	76.5%	1,915	23.5%	8,142	68.7%

全労働者に占めるパートタイム労働者数（県計）は1,269人で、全従業員数は12,331人であるので、構成比率は10.3%となっている。男女比率は、男性23.7%、女性76.3%で圧倒的に女性比率が高い。

図表5 <パートタイム労働者の構成比（業種別）>

	男性		女性		実数合計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
宮崎県計	301	23.7%	968	76.3%	1,269	100.0%
製造業	63	21.6%	228	78.4%	291	22.9%
非製造業	238	24.3%	740	75.7%	978	77.1%

2 労働組合の有無

労働組合（県計）が「ある」事業所は5.7%となっている。業種別にみると、製造業では6.1%、非製造業では5.5%となっており、製造業の組織率の方が高い。

図表6 <労働組合の有無（業種別）>

	ある	ない
宮崎県計	5.7%	94.3%
製造業	6.1%	93.9%
非製造業	5.5%	94.5%

また、規模別にみると、労働組合がある事業所は、「100～300人」は22.7%、「30～99人」は11.3%、「10～29人」は5.6%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。

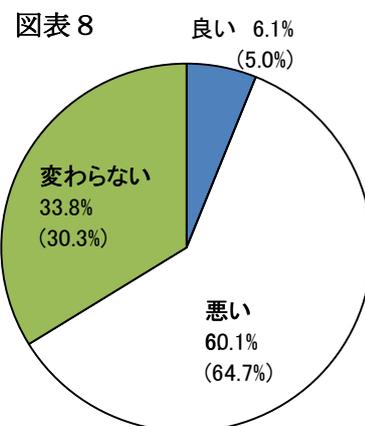
図表7 <労働組合の有無（規模別）>

	ある	ない
宮崎県計	5.7%	94.3%
1～9人	2.4%	97.6%
10～29人	5.6%	94.4%
30～99人	11.3%	88.8%
100～300人	22.7%	77.3%

3 経営に関する事項

(1) 経営状況（景況判断）

現在の景況判断は、「良い」とする事業所は6.1%で、前年度の5.0%と比較すると、1.1ポイント増加し、「悪い」とする事業所は60.1%で、前年度64.7%と比べ、4.6ポイント減少している。金融危機後の昨年からは改善に向かっていくことが窺える。しかし、未だ過半数を超える企業が前年に比べ経営状況が悪いと回答しており、安堵できない状況が続いている。



() 内は前年度

規模別に経営状況をみた場合、全体（県計）として「良い」が6.1%、「変わらない」が33.8%、「悪い」が60.1%となっており、「100～300人」の「良い」0%はあるものの、ほぼ同じ傾向となっている。

業種別にみた場合、製造業では、「良い」割合が高い業種は窯業・土石製品20.8%、木材・木製品6.5%、金属・同製品6.5%の順、「悪い」割合が高いのは、機械器具100%、食料品76.2%の順となっている。非製造業では、「良い」割合が高いのは運輸業7.7%、卸売業7.4%の順、「悪い」割合が高いのは、運輸業69.2%、小売業64.2%、サービス業61.6%の順となっている。

いずれにしても、「悪い」割合が、製造業56.4%、非製造業61.7%と高くなっている。

図表9 <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		18,402 100.0	2,062 11.2	6,484 35.2	9,856 53.6
宮 崎 県 計		539 100.0	33 6.1	182 33.8	324 60.1
	1 ～ 9人	244 100.0	10 4.1	86 35.2	148 60.7
	10 ～ 29人	194 100.0	15 7.7	66 34.0	113 58.2
	30 ～ 99人	79 100.0	8 10.1	25 31.6	46 58.2
	100～300人	22 100.0	- -	5 22.7	17 77.3
製 造 業	食 料 品	21 100.0	- -	5 23.8	16 76.2
	繊 維 ・ 同 製 品	- -	- -	- -	- -
	木 材 ・ 木 製 品	46 100.0	3 6.5	21 45.7	22 47.8
	印 刷 ・ 同 関 連	3 100.0	- -	1 33.3	2 66.7
	窯 業 ・ 土 石 製 品	53 100.0	11 20.8	14 26.4	28 52.8
	化 学 工 業	4 100.0	- -	2 50.0	2 50.0
	金 属 ・ 同 製 品	31 100.0	2 6.5	11 35.5	18 58.1
	機 械 器 具	1 100.0	- -	- -	1 100.0
	そ の 他	4 100.0	- -	1 25.0	3 75.0
	小 計	163 100.0	16 9.8	55 33.7	92 56.4

		事業所数	良い	変わらない	悪い
非 製 造 業	情報通信業	2 100.0	- -	2 100.0	- -
	運輸業	26 100.0	2 7.7	6 23.1	18 69.2
	建設業	182 100.0	6 3.3	64 35.2	112 61.5
	卸売業	27 100.0	2 7.4	10 37.0	15 55.6
	小売業	53 100.0	2 3.8	17 32.1	34 64.2
	サービス業	86 100.0	5 5.8	28 32.6	53 61.6
	小計	376 100.0	17 4.5	127 33.8	232 61.7

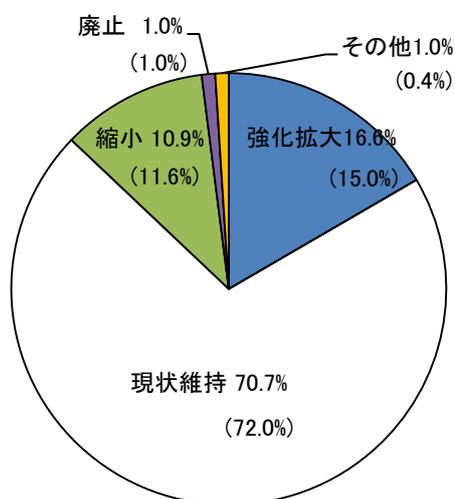
(2) 主要事業の今後の方針

現在行っている主要事業の今後の方針（県計）については、「強化拡大」とする企業は16.6%で、昨年の15.0%と比較すると1.6%増加している。一方、「縮小」とする企業は10.9%（昨年11.6%）で0.7ポイント減少、「現状維持」とする企業は70.7%（昨年72.0%）で1.3ポイント減少となっている。主要事業について強化拡大を図り、現状を打破しようという意識の高まりが見え始めたことが窺える。

規模別にみると、「1～9人」では14.3%、「10～29人」では13.4%、「30～99人」では26.3%、「100～300人」では31.8%の事業所が「強化拡大」と回答しており、企業規模が大きいほどその意識が高いことが窺える。

業種別にみると、「強化拡大」と回答した事業所は、製造業では15.7%、非製造業では16.9%で、ほぼ同じ傾向である。

図表10



() 内は前年度

図表 1 1

＜主要事業の今後の方針（規模別・業種別）＞

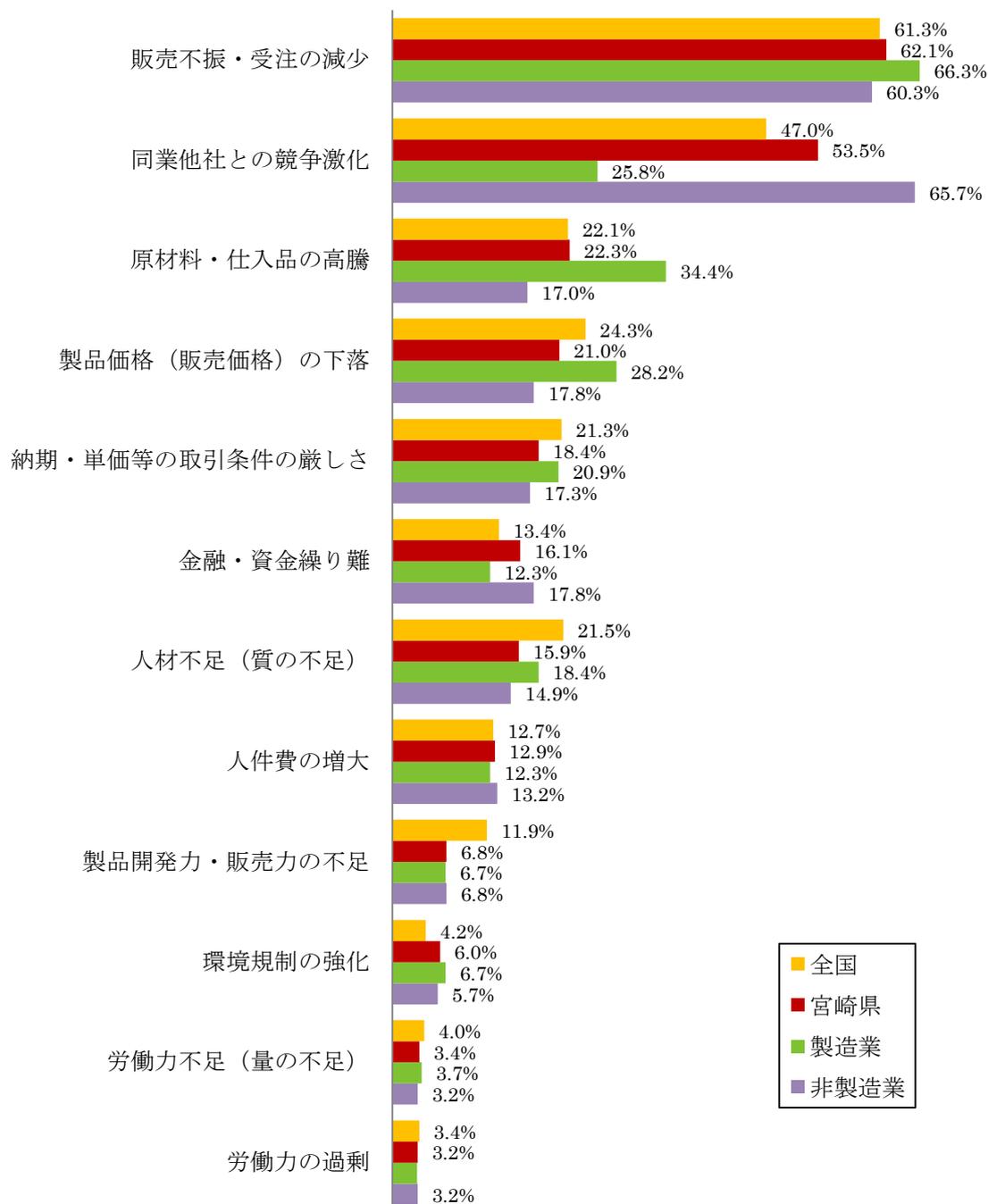
（上段：事業所数、下段：％）

		事業所数	強化拡大	現状維持	縮小	廃止	その他
全 国		18,208 100.0	3,897 21.4	12,376 68.0	1,644 9.0	157 0.9	134 0.7
宮 崎 県 計		525 100.0	87 16.6	371 70.7	57 10.9	5 1.0	5 1.0
	1 ～ 9人	237 100.0	34 14.3	168 70.9	30 12.7	5 2.1	- -
	10 ～ 29人	186 100.0	25 13.4	136 73.1	22 11.8	- -	3 1.6
	30 ～ 99人	80 100.0	21 26.3	52 65.0	5 6.3	- -	2 2.5
	100～300人	22 100.0	7 31.8	15 68.2	- -	- -	- -
製 造 業	食 料 品	20 100.0	7 35.0	13 65.0	- -	- -	- -
	織 維 ・ 同 製 品	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	木 材 ・ 木 製 品	47 100.0	12 25.5	30 63.8	4 8.5	- -	1 2.1
	印 刷 ・ 同 関 連	3 100.0	- -	2 66.7	1 33.3	- -	- -
	窯 業 ・ 土 石 製 品	50 100.0	- -	39 78.0	11 22.0	- -	- -
	化 学 工 業	4 100.0	- -	3 75.0	1 25.0	- -	- -
	金 属 ・ 同 製 品	30 100.0	6 20.0	21 70.0	2 6.7	- -	1 3.3
	機 械 器 具	1 100.0	- -	1 100.0	- -	- -	- -
	そ の 他	4 100.0	- -	3 75.0	1 25.0	- -	- -
	小 計	159 100.0	25 15.7	112 70.4	20 12.6	- -	2 1.3
非 製 造 業	情 報 通 信 業	2 100.0	- -	2 100.0	- -	- -	- -
	運 輸 業	26 100.0	5 19.2	20 76.9	1 3.8	- -	- -
	建 設 業	178 100.0	29 16.3	124 69.7	22 12.4	2 1.1	1 0.6
	卸 売 業	26 100.0	6 23.1	17 65.4	2 7.7	- -	1 3.8
	小 売 業	52 100.0	7 13.5	36 69.2	7 13.5	2 3.8	- -
	サ ー ビ ス 業	82 100.0	15 18.3	60 73.2	5 6.1	1 1.2	1 1.2
	小 計	366 100.0	62 16.9	259 70.8	37 10.1	5 1.4	3 0.8

(3) 経営上の障害（3項目以内複数回答）

県全体では、全国とほぼ同様の傾向を示し「販売不振・受注の減少」が62.1%、次いで「同業他社との競争激化」53.5%、「原材料・仕入品の高騰」22.3%、「製品価格（販売価格）の下落」21.0%となっており、減収減益の傾向にあることが窺える。業種別にみても上位項目に変化はなく、同様の傾向である。

図表 1 2 <経営上の障害>



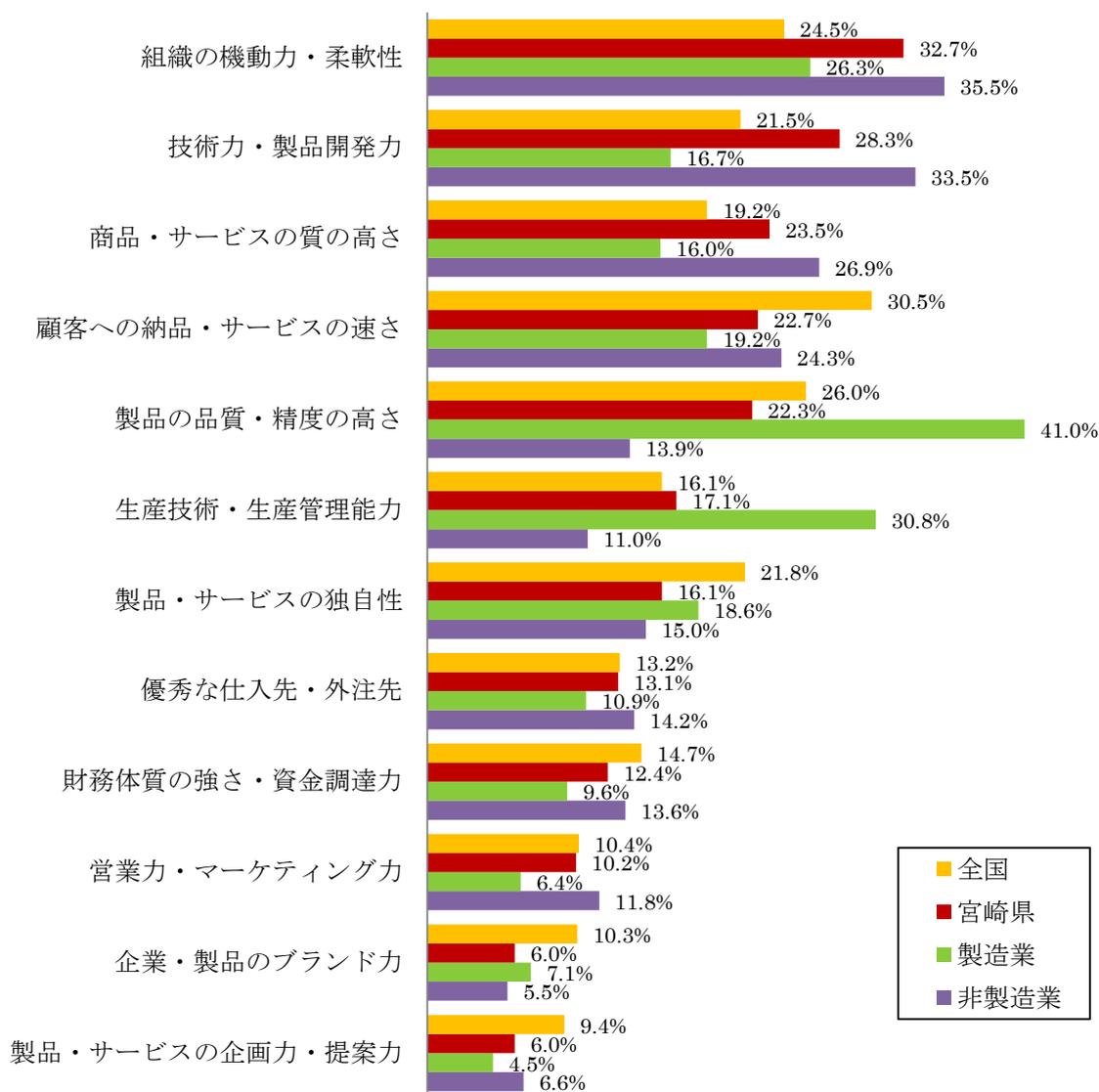
(4) 経営上の強み（3項目以内複数回答）

県全体では、「組織の機動力・柔軟性」が32.7%で最も多く、次いで「技術力・製品開発力」が28.3%、「商品・サービスの質の高さ」23.5%、「顧客への納品・サービスの速さ」22.7%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41.0%で最も多く、次いで「生産技術・生産管理能力」30.8%、「組織の機動力・柔軟性」26.3%、「顧客への納品・サービスの速さ」19.2%の順となっている。

非製造業では、「組織の機動力・柔軟性」が35.5%で最も多く、次いで「技術力・製品開発力」33.5%、「商品・サービスの質の高さ」26.9%、「顧客への納品・サービスの速さ」24.3%の順となっている。

図表 1 3 <経営上の強み（業種別）>



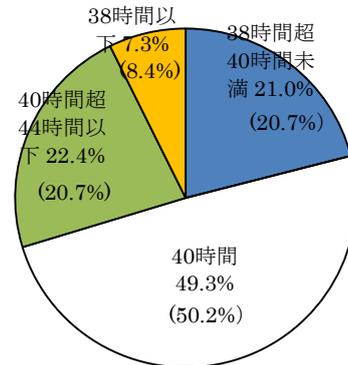
4 従業員の労働時間に関する事項

(1) 週の所定労働時間

週の所定労働時間（県計）は、「38時間以下」が7.3%、「38時間超40時間未満」が21.0%、「40時間」が49.3%、「40時間超44時間以下」が22.4%、「44時間超」が7.3%で、労働基準法で規定される「週40時間」以下の事業所は77.6%（前年度79.3%）と1.7ポイント減少している。

規模別では規模が大きいほど、業種別では製造業が、所定労働時間が短い傾向にある。

図表 1 4



() 内は前年度

図表 1 5

<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：%）

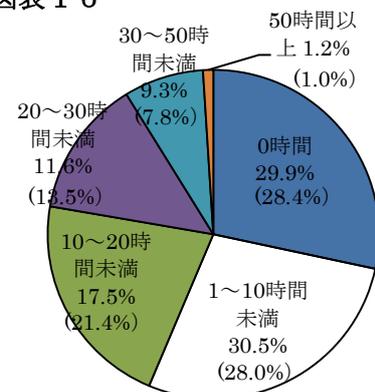
	事業所数	38時間以下	38時間超 40時間未満	40時間	40時間超 44時間以下
全 国	18,106	2,272	4,880	8,428	2,526
	100.0	12.5	27.0	46.5	14.0
宮 崎 県 計	523	38	110	258	117
	100.0	7.3	21.0	49.3	22.4
1～9人	228	18	45	95	70
	100.0	7.9	19.7	41.7	30.7
10～29人	194	11	38	107	38
	100.0	5.7	19.6	55.2	19.6
30～99人	79	7	17	49	6
	100.0	8.9	21.5	62.0	7.6
100～300人	22	2	10	7	3
	100.0	9.1	45.5	31.8	13.6
製 造 業 計	161	14	41	80	26
	100.0	8.7	25.5	49.7	16.1
非 製 造 業 計	362	24	69	178	91
	100.0	6.6	19.1	49.2	25.1

(2) 月平均残業時間（従業員1人当たり）

月平均残業時間（県計）は、「1～10時間未満」の事業所が30.5%で最も多く、「0時間」の事業所が29.9%、続いて「10～20時間未満」の事業所が17.5%となっている。

業種別でみると、製造業の「0時間」が30.3%、非製造業の「1～10時間未満」の31.7%が最も多くなっている。

図表 1 6



() 内は前年度

図表 1 7 <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：％）

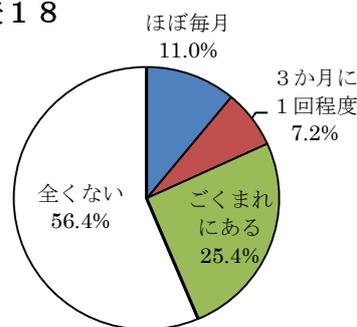
		事業所数	0時間	1～10時間 未満	10～20時間 未満	20～30時間 未満	30～50時間 未満	50時間 以上
全 国		17,831 100.0	5,698 32.0	5,042 28.3	3,455 19.4	2,056 11.5	1,333 7.5	247 1.4
宮 崎 県 計		508 100.0	152 29.9	155 30.5	89 17.5	59 11.6	47 9.3	6 1.2
製 造 業	食 料 品	18 100.0	8 44.4	- -	2 11.1	6 33.3	1 5.6	1 5.6
	織 維 ・ 同 製 品	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	木 材 ・ 木 製 品	44 100.0	22 50.0	12 27.3	5 11.4	3 6.8	2 4.5	- -
	印 刷 ・ 同 関 連	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	- -	- -	- -
	窯 業 ・ 土 石 製 品	52 100.0	11 21.2	16 30.8	19 36.5	2 3.8	4 7.7	- -
	化 学 工 業	4 100.0	1 25.0	- -	2 50.0	- -	1 25.0	- -
	金 属 ・ 同 製 品	29 100.0	4 13.8	12 41.4	6 20.7	6 20.7	1 3.4	- -
	機 械 器 具	1 100.0	- -	- -	- -	- -	1 100.0	- -
	そ の 他	4 100.0	- -	2 50.0	- -	2 50.0	- -	- -
	小 計	155 100.0	47 30.3	43 27.7	35 22.6	19 12.3	10 6.5	1 0.6
非 製 造 業	情 報 通 信 業	1 100.0	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -
	運 輸 業	21 100.0	1 4.8	2 9.5	1 4.8	1 4.8	15 71.4	1 4.8
	建 設 業	177 100.0	49 27.7	70 39.5	30 16.9	19 10.7	8 4.5	1 0.6
	卸 売 業	25 100.0	6 24.0	8 32.0	2 8.0	4 16.0	3 12.0	2 8.0
	小 売 業	46 100.0	21 45.7	15 32.6	4 8.7	2 4.3	3 6.5	1 2.2
	サ ー ビ ス 業	83 100.0	27 32.5	17 20.5	17 20.5	14 16.9	8 9.6	- -
	小 計	353 100.0	105 29.7	112 31.7	54 15.3	40 11.3	37 10.5	5 1.4

(3) 時間外労働（残業・休日労働）が45時間、60時間を超える従業員のいる月の頻度

時間外労働（残業・休日労働）が45時間を超える従業員のいる月の頻度（県計）は、「全くない」事業所が56.4%で最も多く、続いて「ごくまれにある」が25.4%となっている。

規模別、業種別でも同様の順になっているが、規模が大きくなるほど、「ほぼ毎月」の割合が高くなっており、時間外労働が多いことが窺える。

図表 1 8



図表 19 <時間外労働が45時間を超える従業員のいる月の頻度（規模別・業種別）>

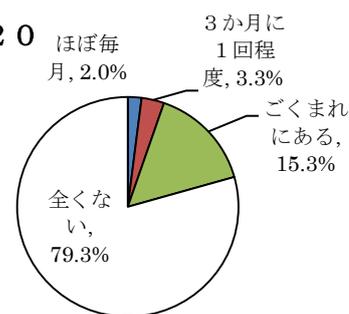
（上段：事業所数、下段：%）

	事業所数	ほぼ毎月	3か月に1回程度	ごくまれにある	全くない
全 国	17,506 100.0	1,906 10.9	1,521 8.7	4,437 25.3	9,642 55.1
宮 崎 県 計	489 100.0	54 11.0	35 7.2	124 25.4	276 56.4
1～9人	212 100.0	15 7.1	7 3.3	44 20.8	146 68.9
10～29人	183 100.0	18 9.8	19 10.4	51 27.9	95 51.9
30～99人	72 100.0	15 20.8	8 11.1	20 27.8	29 40.3
100～300人	22 100.0	6 27.3	1 4.5	9 40.9	6 27.3
製 造 業 計	154 100.0	16 10.4	6 3.9	32 20.8	100 64.9
非 製 造 業 計	335 100.0	38 11.3	29 8.7	92 27.5	176 52.5

時間外労働（残業・休日労働）が60時間を超える従業員のいる月の頻度（県計）は、「全くない」事業所が79.3%で最も多く、続いて「ごくまれにある」事業所が15.3%となっている。

規模別、業種別でも同様の順になっている。

図表 20



図表 21 <時間外労働が60時間を超える従業員のいる月の頻度（規模別・業種別）>

（上段：事業所数、下段：%）

	事業所数	ほぼ毎月	3か月に1回程度	ごくまれにある	全くない
全 国	16,588 100.0	720 4.3	624 3.8	2,573 15.5	12,671 76.4
宮 崎 県 計	450 100.0	9 2.0	15 3.3	69 15.3	357 79.3
1～9人	188 100.0	3 1.6	1 0.5	12 6.4	172 91.5
10～29人	170 100.0	2 1.2	9 5.3	32 18.8	127 74.7
30～99人	70 100.0	3 4.3	4 5.7	20 28.6	43 61.4
100～300人	22 100.0	1 4.5	1 4.5	5 22.7	15 68.2
製 造 業 計	142 100.0	2 1.4	5 3.5	19 13.4	116 81.7
非 製 造 業 計	308 100.0	7 2.3	10 3.2	50 16.2	241 78.2

(4) 時間外労働（残業・休日労働）削減の取組みの有無

時間外労働（残業・休日労働）削減の取組みの有無（県計）は、「ある程度取り組んでいる」が43.4%、「積極的に取り組んでいる」が21.0%、「時間外労働はない」が14.1%で、80%近い事業所で何らかの取組みを行い、削減に向けて努力していることが窺える。

規模別にみると、「取組みはしていない」が、従業員が「1～9人」では27.2%、「10～29人」では17.1%、「30～99人」では19.2%、「100～300人」では9.1%となっており、大規模の事業所の方が時間外労働の削減に取り組んでいる傾向にある。

業種別にみると、「取組みはしていない」事業所が、製造業では15.0%、非製造業では24.4%となっており、製造業の方が積極的に時間外労働の削減に取り組んでいる傾向にある。

図表22 <時間外労働（残業・休日労働）削減の取組みの有無（規模別・業種別）>

（上段：事業所数、下段：%）

	事業所数	積極的に取り組んでいる	ある程度取り組んでいる	取組みはしていない	時間外労働はない
全 国	17,959 100.0	3,204 17.8	7,341 40.9	4,511 25.1	2,903 16.2
宮 崎 県 計	505 100.0	106 21.0	219 43.4	109 21.6	71 14.1
1～9人	224 100.0	38 17.0	75 33.5	61 27.2	50 22.3
10～29人	181 100.0	44 24.3	90 49.7	31 17.1	16 8.8
30～99人	78 100.0	17 21.8	41 52.6	15 19.2	5 6.4
100～300人	22 100.0	7 31.8	13 59.1	2 9.1	- -
製 造 業 計	153 100.0	39 25.5	67 43.8	23 15.0	24 15.7
非 製 造 業 計	352 100.0	67 19.0	152 43.2	86 24.4	47 13.4

時間外労働（残業・休日労働）削減の取組内容（県計）については、「仕事のやり方の工夫・改善」に取り組む事業所が74.3%と最も多く、次いで「帰りやすい雰囲気づくり」が25.7%、「管理職による残業時間管理の徹底」が21.9%、「従業員との時間外労働削減の話し合い」が21.6%の順になっている。

規模別では、従業員が「1～99人」までは「仕事のやり方の工夫・改善」が最も多く、次いで「帰りやすい雰囲気づくり」などが大きな割合になっているが、従業員が「100～300人」では、「管理職による残業時間管理の徹底」が60.0%と多く、「帰りやすい雰囲気づくり」が5.0%と少なくなる傾向にある。

業種別では、ほぼ同じ取組内容の割合となっている。

図表 2 3 <時間外労働（残業・休日労働）削減の取り組み内容（複数回答）>

（上段：事業所数、下段：％）

	事業所数	け定放 時送 退や 社巡 の回 呼に びよ かる	時管 間理 管職 理に のよ 徹る 底残 業	消一 灯定 の時 実間 施で の一 斉	づ帰 くり りや す い 秀 囲 気	い労 働業 削員 減と のの 話時 し間 合外	施ノ ー 残 業 デー の 実	上残 限業 の・ 設休 定日 労働 の	夫仕 ・事 改の 善や り 方 の 工	そ の 他
全 国	10,329 100.0	380 3.7	3,882 37.6	159 1.5	2,562 24.8	2,271 22.0	975 9.4	1,222 11.8	7,575 73.3	219 2.1
宮 崎 県 計	319 100.0	11 3.4	70 21.9	4 1.3	82 25.7	69 21.6	24 7.5	40 12.5	237 74.3	4 1.3
1～ 9人	110 100.0	3 2.7	10 9.1	3 2.7	31 28.2	19 17.3	3 2.7	12 10.9	86 78.2	1 0.9
10～ 29人	132 100.0	5 3.8	29 22.0	1 0.8	38 28.8	34 25.8	12 9.1	14 10.6	91 68.9	3 2.3
30～ 99人	57 100.0	1 1.8	19 33.3	-	12 21.1	11 19.3	6 10.5	9 15.8	45 78.9	-
100～300人	20 100.0	2 10.0	12 60.0	-	1 5.0	5 25.0	3 15.0	5 25.0	15 75.0	-
製 造 業 計	104 100.0	3 2.9	31 29.8	2 1.9	24 23.1	22 21.2	7 6.7	9 8.7	76 73.1	3 2.9
非 製 造 業 計	215 100.0	8 3.7	39 18.1	2 0.9	58 27.0	47 21.9	17 7.9	31 14.4	161 74.9	1 0.5

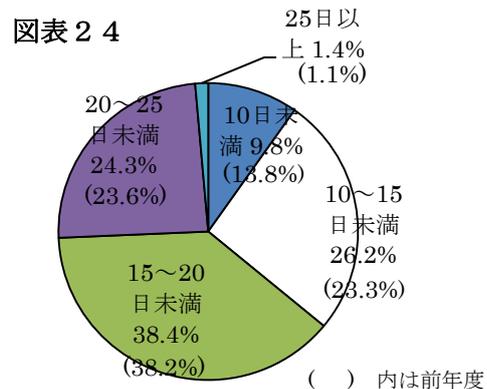
5 従業員の有給休暇に関する事項

(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（県計）は、「15～20日未満」の事業所が 38.4%と最も多く、次いで「10～15日未満」が 26.2%、「20～25日未満」24.3%の順となっている。

また、有給休暇の付与日数が 10 日以上は、全体の約 90%に及んでいる。

規模別にみても上位は同じようになっている。



図表 2 5 <年次有給休暇の平均付与日数（従業員 1 人当たり）（規模別）>

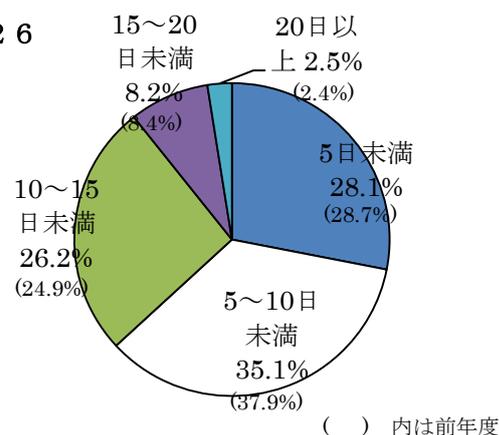
（上段：事業所数、下段：％）

	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	14,796 100.0	1,322 8.9	3,302 22.3	6,882 46.5	3,216 21.7	74 0.5
宮 崎 県 計	367 100.0	36 9.8	96 26.2	141 38.4	89 24.3	5 1.4
1～9人	125 100.0	18 14.4	34 27.2	35 28.0	35 28.0	3 2.4
10～29人	158 100.0	17 10.8	42 26.6	52 32.9	45 28.5	2 1.3
30～99人	66 100.0	1 1.5	15 22.7	43 65.2	7 10.6	-
100～300人	18 100.0	-	5 27.8	11 61.1	2 11.1	-

年次有給休暇の平均取得日数（県計）は、「5～10日未満」の事業所が35.1％と最も多く、次いで「5日未満」が28.1％、「10～15日未満」が26.2％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63.2％と非常に高い割合を占めており、付与日数のデータも勘案すると、多くの事業所において有給休暇の未消化が生じている。そのため、ワーク・ライフ・バランスの観点からは、有給休暇の取得率の上昇を促進していく必要があると考えられる。

図表 2 6



図表 2 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	14,796 100.0	4,265 28.8	5,590 37.8	3,630 24.5	930 6.3	381 2.6
宮 崎 県 計	367 100.0	103 28.1	129 35.1	96 26.2	30 8.2	9 2.5
1～9人	125 100.0	32 25.6	43 34.4	33 26.4	12 9.6	5 4.0
10～29人	158 100.0	49 31.0	49 31.0	42 26.6	14 8.9	4 2.5
30～99人	66 100.0	19 28.8	29 43.9	15 22.7	3 4.5	-
100～300人	18 100.0	3 16.7	8 44.4	6 33.3	1 5.6	-

(2) 年次有給休暇の取得促進の取組みの有無

年次有給休暇の取得促進の取組み（県計）については、「推進はしていない」が61.7%と最も多く、次いで「ある程度推進している」が33.1%、「積極的に推進している」が5.2%の順となっている。

業種別にみても上位は同じ傾向にある。

規模別では、従業員が30人以上いる事業所の50%が有給休暇の取得推進をしており、規模が大きいほど積極的に年次有給休暇の取得促進の取り組んでいる傾向がみられる。

図表28 <年次有給休暇の取得促進の取組みの有無（規模別・業種別）>

（上段：事業所数、下段：%）

	事業所	積極的に推進している	ある程度推進はしている	推進はしていない
全 国	17,885 100.0	876 4.9	5,663 31.7	11,346 63.4
宮 崎 県 計	499 100.0	26 5.2	165 33.1	308 61.7
1～9人	214 100.0	5 2.3	50 23.4	159 74.3
10～29人	185 100.0	14 7.6	72 38.9	99 53.5
30～99人	78 100.0	4 5.1	35 44.9	39 50.0
100～300人	22 100.0	3 13.6	8 36.4	11 50.0
製 造 業 計	154 100.0	7 4.5	51 33.1	96 62.3
非 製 造 業 計	345 100.0	19 5.5	114 33.0	212 61.4

年次有給休暇取得促進の取組内容（県計）については、「半日・時間単位での付与制度の導入」に取り組む事業所が43.2%と最も多く、次いで「夏季などに連続休暇取得を勧奨」が37.7%、「計画的な付与の実施」が25.7%の順となっている。

規模別にみても上位は同じようになっている。

業種別にみると、製造業では「半日・時間単位での付与制度の導入」の51.8%、非製造業では「夏季などに連続休暇取得を勧奨」の46.5%が最も多くなっている。

図表 2 9

＜年次有給休暇取得促進の取組内容（複数回答）＞

（上段：事業所数、下段：％）

	事業所数	社内掲示等による呼びかけ	誕生日などの記念日等	管理職の率先した取得	半日制・時間単位の導入	計画的な付与の実施	取得推進月間の設定	夏季などに連続休暇を勧奨	休暇取得状況の点検	その他
全 国	6,351 100.0	458 7.2	565 8.9	571 9.0	2,733 43.0	1,924 30.3	161 2.5	2,244 35.3	1,128 17.8	287 4.5
宮 崎 県 計	183 100.0	17 9.3	7 3.8	15 8.2	79 43.2	47 25.7	10 5.5	69 37.7	36 19.7	3 1.6
1～ 9人	54 100.0	1 1.9	4 7.4	6 11.1	19 35.2	22 40.7	3 5.6	23 42.6	9 16.7	2 3.7
10～ 29人	83 100.0	7 8.4	2 2.4	8 9.6	32 38.6	19 22.9	4 4.8	32 38.6	16 19.3	－
30～ 99人	35 100.0	7 20.0	－	1 2.9	21 60.0	6 17.1	3 8.6	11 31.4	9 25.7	－
100～300人	11 100.0	2 18.2	1 9.1	－	7 63.6	－	－	3 27.3	2 18.2	1 9.1
製 造 業 計	56 100.0	6 10.7	1 1.8	3 5.4	29 51.8	13 23.2	4 7.1	10 17.9	9 16.1	1 1.8
非製造業計	127 100.0	11 8.7	6 4.7	12 9.4	50 39.4	34 26.8	6 4.7	59 46.5	27 21.3	2 1.6

年次有給休暇取得促進に取り組んだ理由（県計）は、「従業員の健康や安全確保のため」が71.7％と最も多く、次いで「従業員の勤労意欲・能率の向上のため」が70.6％、「従業員の家庭生活充実のため」が47.6％の順となっている。

規模別にみても上位はほぼ同じような傾向になっている。

業種別にみると、製造業では「従業員の健康や安全確保のため」の67.9％、非製造業では「従業員の勤労意欲・能率の向上のため」の74.0％が最も多くなっている。

図表 30 <年次有給休暇取得促進に取り組んだ理由（3項目以内複数回答）>

(上段:事業所数、下段:%)

	事業所数	従業員のため健康や安全	従業員の上勤の労働意欲・	従業員のため家庭生活充	従業員のため創造的な能	人材の確保と定着率	企業イメージ向上の	従業員からの強い要	同業他社や取引先が	その他
全 国	6,305 100.0	4,327 68.6	4,011 63.6	3,477 55.1	355 5.6	1,117 17.7	214 3.4	234 3.7	74 1.2	105 1.7
宮 崎 県 計	187 100.0	134 71.7	132 70.6	89 47.6	12 6.4	28 15.0	4 2.1	5 2.7	2 1.1	6 3.2
1～ 9人	55 100.0	37 67.3	38 69.1	28 50.9	3 5.5	10 18.2	1 1.8	1 1.8	1 1.8	4 7.3
10～ 29人	82 100.0	60 73.2	58 70.7	38 46.3	5 6.1	9 11.0	2 2.4	2 2.4	-	-
30～ 99人	39 100.0	29 74.4	27 69.2	17 43.6	4 10.3	6 15.4	1 2.6	1 2.6	1 2.6	2 5.1
100～300人	11 100.0	8 72.7	9 81.8	6 54.5	-	3 27.3	-	1 9.1	-	-
製 造 業 計	56 100.0	38 67.9	35 62.5	31 55.4	1 1.8	7 12.5	1 1.8	2 3.6	-	2 3.6
非製造業計	131 100.0	96 73.3	97 74.0	58 44.3	11 8.4	21 16.0	3 2.3	3 2.3	2 1.5	4 3.1

6 障害者雇用に関する事項

(1) 障害者雇用の有無

障害者の雇用状況（県計）は、「これまで障害者を雇用したことはない」事業所が69.5%と最も多く、次いで「現在障害者を雇用している」が16.5%、「現在は雇用していないが、過去に雇用していた」が14.0%となっている。

業種別にみても、「これまで障害者を雇用したことはない」事業所が製造業で68.8%、非製造業で69.8%と最も多く、全体の約70%に及んでいる。

規模別にみると、規模の大きい事業所ほど「現在障害者を雇用している」割合が高くなっている。

図表 3 1

<障害者雇用の有無（規模別・業種別）>

（上段：事業所数、下段：％）

	事業所数	現在障害者を雇用している	現在は雇用していないが、過去に雇用していた	これまで障害者を雇用したことはない
全 国	18,227 100.0	3,701 20.3	3,103 17.0	11,423 62.7
宮 崎 県 計	534 100.0	88 16.5	75 14.0	371 69.5
1～ 9人	241 100.0	10 4.1	26 10.8	205 85.1
10～ 29人	192 100.0	33 17.2	25 13.0	134 69.8
30～ 99人	79 100.0	26 32.9	22 27.8	31 39.2
100～300人	22 100.0	19 86.4	2 9.1	1 4.5
製 造 業 計	160 100.0	25 15.6	25 15.6	110 68.8
非 製 造 業 計	374 100.0	63 16.8	50 13.4	261 69.8

雇用している障害者の人数（県計）は、「1人」の事業所が65.5％と最も多く、次いで「2人」が23.0％、「3人」が5.7％となっている。

業種別にみても同じ傾向がみられ、製造業では「1人」が79.2％、非製造業では60.3％と最も多くなっている。

規模別にみると、規模の大きい事業所ほど雇用している障害者の人数が多くなっている。

また、雇用されている障害者の多くは身体障害者で、県計でみると「1人」の事業所が最も多く63.5％となっている。知的障害者や精神障害者では「0人」の事業所が最も多く、それぞれ89.4％、98.8％となっており雇用率は低い。

図表 3 2

<雇用している障害者の人数（合計）（規模別・業種別）>

（上段：事業所数、下段：％）

	事業所数	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上
全 国	3,686 100.0	- -	2,244 60.9	850 23.1	309 8.4	117 3.2	166 4.5
宮 崎 県 計	87 100.0	- -	57 65.5	20 23.0	5 5.7	2 2.3	3 3.4
1～ 9人	10 100.0	- -	6 60.0	4 40.0	- -	- -	- -
10～ 29人	33 100.0	- -	27 81.8	4 12.1	- -	- -	2 6.1
30～ 99人	26 100.0	- -	18 69.2	5 19.2	2 7.7	1 3.8	- -
100～300人	18 100.0	- -	6 33.3	7 38.9	3 16.7	1 5.6	1 5.6
製 造 業 計	24 100.0	- -	19 79.2	3 12.5	1 4.2	1 4.2	- -
非 製 造 業 計	63 100.0	- -	38 60.3	17 27.0	4 6.3	1 1.6	3 4.8

図表 3 3 <雇用している障害者の人数（身体障害者）（規模別・業種別）>

（上段：事業所数、下段：％）

	事業所数	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上
全 国	3,666 100.0	791 21.6	1,909 52.1	659 18.0	186 5.1	63 1.7	58 1.6
宮 崎 県 計	85 100.0	7 8.2	54 63.5	19 22.4	2 2.4	2 2.4	1 1.2
1～9人	10 100.0	2 20.0	5 50.0	3 30.0	-	-	-
10～29人	31 100.0	1 3.2	27 87.1	3 9.7	-	-	-
30～99人	26 100.0	3 11.5	17 65.4	5 19.2	-	1 3.8	-
100～300人	18 100.0	1 5.6	5 27.8	8 44.4	2 11.1	1 5.6	1 5.6
製 造 業 計	24 100.0	1 4.2	21 87.5	1 4.2	-	1 4.2	-
非 製 造 業 計	61 100.0	6 9.8	33 54.1	18 29.5	2 3.3	1 1.6	1 1.6

図表 3 4 <雇用している障害者の人数（知的障害者）（規模別・業種別）>

（上段：事業所数、下段：％）

	事業所数	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上
全 国	3,666 100.0	2,665 72.7	676 18.4	177 4.8	74 2.0	22 0.6	52 1.4
宮 崎 県 計	85 100.0	76 89.4	6 7.1	2 2.4	-	1 1.2	-
1～9人	10 100.0	8 80.0	2 20.0	-	-	-	-
10～29人	31 100.0	29 93.5	1 3.2	-	-	1 3.2	-
30～99人	26 100.0	21 80.8	3 11.5	2 7.7	-	-	-
100～300人	18 100.0	18 100.0	-	-	-	-	-
製 造 業 計	24 100.0	21 87.5	2 8.3	1 4.2	-	-	-
非 製 造 業 計	61 100.0	55 90.2	4 6.6	1 1.6	-	1 1.6	-

図表 3 5 <雇用している障害者の人数（精神障害者）（規模別・業種別）>

（上段：事業所数、下段：％）

	事業所数	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上
全 国	3,666 100.0	3,497 95.4	132 3.6	24 0.7	9 0.2	2 0.1	2 0.1
宮 崎 県 計	85 100.0	84 98.8	1 1.2	-	-	-	-
1～9人	10 100.0	9 90.0	1 10.0	-	-	-	-
10～29人	31 100.0	31 100.0	-	-	-	-	-
30～99人	26 100.0	26 100.0	-	-	-	-	-
100～300人	18 100.0	18 100.0	-	-	-	-	-
製 造 業 計	24 100.0	24 100.0	-	-	-	-	-
非 製 造 業 計	61 100.0	60 98.4	1 1.6	-	-	-	-

今後の障害者雇用（県計）については、「新規雇用する予定はない」事業所が89.7%と最も多く、次いで「新規雇用を検討中である」事業所が8.8%となっている。

今後も障害者の雇用は厳しいと考えられる。

業種別にみても同じ傾向がみられ、製造業では「新規雇用する予定はない」が92.4%、非製造業では88.5%となっている。

規模別にみると、規模が大きいほど障害者の新規雇用を検討している事業所が多くなっている。

図表 3 6 <今後の障害者雇用予定（規模別・業種別）>

（上段：事業所数、下段：%）

	事業所数	定新 が あ る 雇 用 す る 予	中 新 で あ る 雇 用 を 検 討	定新 は 規 な 雇 用 す る 予
全 国	13,323 100.0	72 0.5	896 6.7	12,355 92.7
宮 崎 県 計	388 100.0	6 1.5	34 8.8	348 89.7
1～ 9人	198 100.0	3 1.5	13 6.6	182 91.9
10～ 29人	141 100.0	1 0.7	12 8.5	128 90.8
30～ 99人	46 100.0	2 4.3	7 15.2	37 80.4
100～300人	3 100.0	- -	2 66.7	1 33.3
製 造 業 計	119 100.0	2 1.7	7 5.9	110 92.4
非 製 造 業 計	269 100.0	4 1.5	27 10.0	238 88.5

(2) 障害者雇用に当たっての課題（3項目以内複数回答）

障害者雇用に当たっての課題（県計）は、「担当業務の選択」を挙げる事業所が50.8%と最も多く、続いて「作業の効率性」が34.8%、「職場設備の改善」が28.8%となっている。

業種別でも「担当業務の選択」が最も高く、製造業では55.3%、非製造業では48.8%となっており、続いて「作業の効率性」が製造業では39.4%、非製造業では32.6%となっている。

規模別にみても「担当業務の選択」「作業の効率性」「職場設備の改善」が雇用に当たっての課題となっている。

図表 3 7

＜障害者雇用に当たっての課題（3項目以内複数回答）＞

（上段：事業所数、下段：％）

	事業所数	担当業務の選択	周囲とのコミュニケーション	職場設備の改善	雇用形態・賃金の設定	作業の効率性	専任担当者の配置	労働時間の設定	通勤手段	研修・訓練	その他	課題は特にない
全 国	15,514 100.0	8,200 52.9	3,604 23.2	4,782 30.8	1,692 10.9	5,124 33.0	1,538 9.9	530 3.4	1,111 7.2	1,785 11.5	911 5.9	1,622 10.5
宮 崎 県 計	417 100.0	212 50.8	64 15.3	120 28.8	58 13.9	145 34.8	24 5.8	21 5.0	27 6.5	46 11.0	35 8.4	47 11.3
1～ 9人	175 100.0	76 43.4	27 15.4	45 25.7	33 18.9	65 37.1	11 6.3	11 6.3	15 8.6	20 11.4	17 9.7	19 10.9
10～ 29人	155 100.0	80 51.6	18 11.6	53 34.2	16 10.3	51 32.9	7 4.5	7 4.5	6 3.9	21 13.5	18 11.6	17 11.0
30～ 99人	67 100.0	44 65.7	15 22.4	18 26.9	7 10.4	21 31.3	6 9.0	3 4.5	5 7.5	5 7.5	-	7 10.4
100～300人	20 100.0	12 60.0	4 20.0	4 20.0	2 10.0	8 40.0	-	-	1 5.0	-	-	4 20.0
製 造 業 計	132 100.0	73 55.3	18 13.6	41 31.1	12 9.1	52 39.4	13 9.8	3 2.3	10 7.6	17 12.9	13 9.8	11 8.3
非製造業計	285 100.0	139 48.8	46 16.1	79 27.7	46 16.1	93 32.6	11 3.9	18 6.3	17 6.0	29 10.2	22 7.7	36 12.6

7 高年齢者の雇用に関する事項

(1) 65歳までの高年齢者雇用確保措置への対応状況

高年齢者雇用確保措置への対応状況（県計）は、何らかの措置を講じている事業所は73.7％で、高い割合となっている。

規模別では、従業員数「100～300人」が100％、「30～99人」が96.2％の事業所で高齢者の継続雇用に対して何らかの措置が講じられているものの、従業員数「1～9人」の事業所では53.8％にとどまっており、企業規模による格差が目立っている。

業種別では、何らかの措置を講じている事業所は製造業が88.5％、非製造業が67.0％となっており、製造業の対応状況の割合が高くなっている。

図表 3 8 < 6 5 歳までの高年齢者雇用確保措置への対応状況（規模別・業種別） >

（上段：事業所数、下段：％）

	事業所数	定年の定めを廃止している	定年年齢を 6 4 歳以上に引き上げている	継続雇用制度を導入している	該当者がいないので対応していない
全 国	18,226 100.0	1,104 6.1	1,913 10.5	11,803 64.8	3,406 18.7
宮 崎 県 計	532 100.0	34 6.4	76 14.3	282 53.0	140 26.3
1～ 9人	236 100.0	28 11.9	31 13.1	68 28.8	109 46.2
10～ 29人	194 100.0	6 3.1	33 17.0	127 65.5	28 14.4
30～ 99人	80 100.0	— —	11 13.8	66 82.5	3 3.8
100～300人	22 100.0	— —	1 4.5	21 95.5	— —
製 造 業 計	165 100.0	11 6.7	31 18.8	104 63.0	19 11.5
非 製 造 業 計	367 100.0	23 6.3	45 12.3	178 48.5	121 33.0

継続雇用制度対象者の基準（県計）は、「希望者全員を対象とし基準は設けていない」事業所が最も多く、55.6％となっており、次いで「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30.7％、「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13.8％の順となっている。

規模別にみると、従業員数「1～9人」の規模の小さい事業所は「希望者全員を対象とし基準は設けていない」が75.4％で、継続雇用を受けやすい傾向にある。

図表 3 9 < 継続雇用制度対象者の基準（規模別・業種別） >

（上段：事業所数、下段：％）

	事業所数	希望者全員を対象とし基準は設けていない	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	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
全 国	11,209 100.0	6,011 53.6	1,607 14.3	3,591 32.0
宮 崎 県 計	261 100.0	145 55.6	36 13.8	80 30.7
1～ 9人	61 100.0	46 75.4	4 6.6	11 18.0
10～ 29人	115 100.0	62 53.9	14 12.2	39 33.9
30～ 99人	64 100.0	27 42.2	11 17.2	26 40.6
100～300人	21 100.0	10 47.6	7 33.3	4 19.0
製 造 業 計	98 100.0	57 58.2	15 15.3	26 26.5
非 製 造 業 計	163 100.0	88 54.0	21 12.9	54 33.1

継続雇用の高年齢者の雇用形態（県計）は、「嘱託職員・契約社員」が最も多く54.2%となっており、次いで「正社員」が41.2%、「パート・アルバイト」が16.6%となっている。

規模別、業種別にみても、同様の順になっている。

図表 4 0 <継続雇用の高年齢者の雇用形態（複数回答）>

（上段：事業所数、下段：%）

	事業所数	正社員	嘱託職員・ 契約社員	パート・ アルバイト	その他
全 国	11,554 100.0	4,305 37.3	6,691 57.9	2,392 20.7	151 1.3
宮 崎 県 計	277 100.0	114 41.2	150 54.2	46 16.6	5 1.8
1～ 9人	66 100.0	29 43.9	28 42.4	20 30.3	2 3.0
10～ 29人	126 100.0	57 45.2	67 53.2	13 10.3	2 1.6
30～ 99人	64 100.0	21 32.8	41 64.1	10 15.6	1 1.6
100～300人	21 100.0	7 33.3	14 66.7	3 14.3	— —
製 造 業 計	103 100.0	39 37.9	57 55.3	16 15.5	2 1.9
非 製 造 業 計	174 100.0	75 43.1	93 53.4	30 17.2	3 1.7

(2) 高年齢者継続雇用による課題（3項目以内複数回答）

高年齢者継続雇用による課題（県計）については、「高齢者の健康管理・体力の維持」を挙げる事業所が最も多く、50.9%となっており、次いで「高年齢者の担当する仕事の確保」が30.3%、「若年者の採用の手控え」が19.7%となっている。

規模別、業種別にみても、上位項目は同じようになっている。

図表 4 1

＜高年齢者継続雇用による課題（3項目以内複数回答）＞

(上段：事業所数、下段：%)

	事業所数	高年齢者の負担が大きい	高年齢者の処遇が低い	若年社員が負担が大きい	人件費の負担が大きい	生産性が低下する	高齢者の健康維持が難しい	以前の人間関係	若年者の採用	その他	特にはない
全 国	16,893 100.0	4,555 27.0	2,819 16.7	533 3.2	1,803 10.7	2,659 15.7	7,543 44.7	1,820 10.8	4,024 23.8	227 1.3	3,483 20.6
宮 崎 県 計	462 100.0	140 30.3	59 12.8	10 2.2	49 10.6	80 17.3	235 50.9	33 7.1	91 19.7	4 0.9	93 20.1
1～ 9人	185 100.0	61 33.0	21 11.4	1 0.5	25 13.5	37 20.0	91 49.2	9 4.9	30 16.2	1 0.5	40 21.6
10～ 29人	177 100.0	53 29.9	24 13.6	7 4.0	13 7.3	30 16.9	93 52.5	18 10.2	34 19.2	-	37 20.9
30～ 99人	78 100.0	19 24.4	8 10.3	2 2.6	8 10.3	9 11.5	43 55.1	3 3.8	23 29.5	2 2.6	12 15.4
100～300人	22 100.0	7 31.8	6 27.3	-	3 13.6	4 18.2	8 36.4	3 13.6	4 18.2	1 4.5	4 18.2
製 造 業 計	151 100.0	38 25.2	16 10.6	2 1.3	19 12.6	24 15.9	75 49.7	15 9.9	36 23.8	2 1.3	29 19.2
非 製 造 業 計	311 100.0	102 32.8	43 13.8	8 2.6	30 9.6	56 18.0	160 51.4	18 5.8	55 17.7	2 0.6	64 20.6

(3) 65歳以上の高年齢者雇用の有無

65歳以上の高年齢者雇用の有無（県計）については、「65歳以上の人を雇用する考えはない」事業所が43.9%と最も多く、次いで「すでに65歳以上の人を雇用している」が30.5%、「65歳以上の人を雇用することを考えていきたい」が25.6%となっている。

業種別にみると、製造業では「すでに65歳以上の人を雇用している」事業所が最も多く、38.0%となっており、次いで「65歳以上の人を雇用する考えはない」が37.3%、「65歳以上の人を雇用することを考えていきたい」が24.7%となっている。非製造業では、「65歳以上の人を雇用する考えはない」事業所が47.0%と最も多く、次いで「すでに65歳以上の人を雇用している」が27.0%、「65歳以上の人を雇用することを考えていきたい」が26.1%となっている。

規模別にみると、規模が大きいほど65歳以上の人を雇用している事業所の割合が高い。

図表 4 2 < 65歳以上の高齢者雇用の有無（規模別・業種別） >

（上段：事業所数、下段：％）

	事業所数	すでに65歳以上の人を雇用している	65歳以上の人を雇用することを考えていきたい	65歳以上の人を雇用する考えはない
全 国	17,553 100.0	7,280 41.5	3,729 21.2	6,544 37.3
宮 崎 県 計	488 100.0	149 30.5	125 25.6	214 43.9
1～ 9人	208 100.0	44 21.2	65 31.3	99 47.6
10～ 29人	182 100.0	58 31.9	43 23.6	81 44.5
30～ 99人	76 100.0	35 46.1	14 18.4	27 35.5
100～300人	22 100.0	12 54.5	3 13.6	7 31.8
製 造 業 計	158 100.0	60 38.0	39 24.7	59 37.3
非 製 造 業 計	330 100.0	89 27.0	86 26.1	155 47.0

8 最低賃金の引上げに関する事項

（1）最低賃金引上げの影響

最低賃金800円への引上げの影響（県計）については、「ほとんど影響はない」事業所が42.9％、「影響がある」事業所が46.1％となっている。

規模別では、従業員数「100～300人」が86.4％、「30～99人」が62.0％の事業所で最低賃金の引上げで何らかの影響があると回答しているものの、従業員数「1～9人」の事業所では37.2％にとどまっており、企業規模による格差が目立っている。規模の大きい事業所ほど、最低賃金の引上げに伴う人件費負担の大きな影響がみられる。

図表 4 3 < 最低賃金引き上げの影響（規模別・業種別） >

（上段：事業所数、下段：％）

	事業所数	大きな影響がある	多少影響がある	ほとんど影響はない	わからない
全 国	18,174 100.0	3,543 19.5	4,165 22.9	8,682 47.8	1,784 9.8
宮 崎 県 計	525 100.0	113 21.5	129 24.6	225 42.9	58 11.0
1～ 9人	234 100.0	46 19.7	41 17.5	111 47.4	36 15.4
10～ 29人	190 100.0	31 16.3	56 29.5	86 45.3	17 8.9
30～ 99人	79 100.0	27 34.2	22 27.8	27 34.2	3 3.8
100～300人	22 100.0	9 40.9	10 45.5	1 4.5	2 9.1

	事業所数	大きな影響がある	多少影響がある	ほとんど影響はない	わからない
製造業計	161 100.0	31 19.3	41 25.5	81 50.3	8 5.0
非製造業計	364 100.0	82 22.5	88 24.2	144 39.6	50 13.7

(2) 最低賃金引上げの影響がある場合の必要な対応（複数回答）

最低賃金引上げの影響がある場合の必要な対応（県計）は、「正社員の賃金の引上げ」が53.2%、次いで「パートタイマーの時給の引上げ」が40.5%など、賃金水準の引上げ効果は大きいものがある。その反面、人件費捻出のため「新規雇用の手控え」「労働時間短縮」「商品・サービス価格の引上げ」など、様々な業務改善縮小に取り組みながら対応しようとする努力が窺える。

図表4-4 <最低賃金引上げの影響がある場合の必要な対応（複数回答）>

（上段：事業所数、下段：％）

	事業所数	パートタイマーの時給の引上げ	アルバイトの時給の引上げ	高卒の初任給の引上げ	正社員の賃金の引上げ	新規雇用の手控え	一部業務の外注	パート・アルバイトの削減	事業の縮小や廃止	労働時間短縮のため	商品・サービス価格の引上げ	その他
全 国	7,568 100.0	4,252 56.2	1,886 24.9	930 12.3	3,083 40.7	1,784 23.6	653 8.6	1,410 18.6	1,003 13.3	1,584 20.9	1,307 17.3	193 2.6
宮崎県計	237 100.0	96 40.5	33 13.9	23 9.7	126 53.2	68 28.7	13 5.5	37 15.6	37 15.6	44 18.6	39 16.5	2 0.8
1～9人	84 100.0	28 33.3	9 10.7	3 3.6	37 44.0	25 29.8	8 9.5	13 15.5	19 22.6	15 17.9	19 22.6	2 2.4
10～29人	86 100.0	27 31.4	12 14.0	8 9.3	53 61.6	26 30.2	3 3.5	12 14.0	12 14.0	17 19.8	9 10.5	-
30～99人	48 100.0	30 62.5	10 20.8	8 16.7	28 58.3	14 29.2	1 2.1	10 20.8	5 10.4	7 14.6	7 14.6	-
100～300人	19 100.0	11 57.9	2 10.5	4 21.1	8 42.1	3 15.8	1 5.3	2 10.5	1 5.3	5 26.3	4 21.1	-
製造業計	71 100.0	32 45.1	15 21.1	8 11.3	37 52.1	23 32.4	4 5.6	12 16.9	7 9.9	10 14.1	11 15.5	2 2.8
非製造業計	166 100.0	64 38.6	18 10.8	15 9.0	89 53.6	45 27.1	9 5.4	25 15.1	30 18.1	34 20.5	28 16.9	-

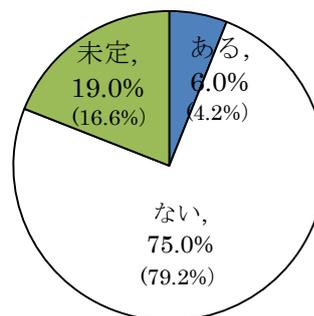
9 新規学卒者の採用に関する事項

(1) 平成23年3月の新規学卒者の採用計画

平成23年度に新規学卒者の採用計画が「ある」事業所は全体の6.0%（昨年4.2%）で、「ない」事業所は75.0%（昨年79.2%）、「未定」の事業所は19.0%（昨年16.6%）となっており、昨年度よりは若干採用計画がある事業所が増えているが、依然厳しい状況にあることが窺える。

また、採用計画人数については、回答のあった事業所で合計82人（昨年52人）となっている。

図表 4 5



() 内は前年度

図表 4 6 <新規学卒者の採用計画（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	2,863	759	344	2,513
宮 崎 県 計	51	14	1	16
1人～ 9人	5	2	-	1
10人～ 29人	13	6	-	2
30人～ 99人	8	5	-	7
100人～300人	25	1	1	6
製 造 業	15	1	-	2
非製造業	36	13	1	14

(2) 新規学卒者の初任給

① 高校卒

高校卒業者の平均初任給の額は、単純平均で事務系138,660円、技術系142,925円で、技術系の方が高くなっている。

業種別でも、製造業、非製造業ともに技術系の方が高い。

② 専門学校卒

専門学校卒業者の平均初任給の額は、単純平均で事務系155,000円、技術系147,714円で、事務系の方が高くなっている。

業種別では、技術系が非製造業の方が高い。

③ 短大(含高専)卒

短大(含高専)卒業生の平均初任給の額は、単純平均で技術系160,000円となっている。

④ 大学卒

大学卒業生の平均初任給の額は、単純平均で事務系150,000円、技術系174,798円、技術系の方が高くなっている。

業種別では、製造業、非製造業ともに技術系の方が高い。

図表47 <新規学卒者の初任給(単純平均)>

(単位:円)

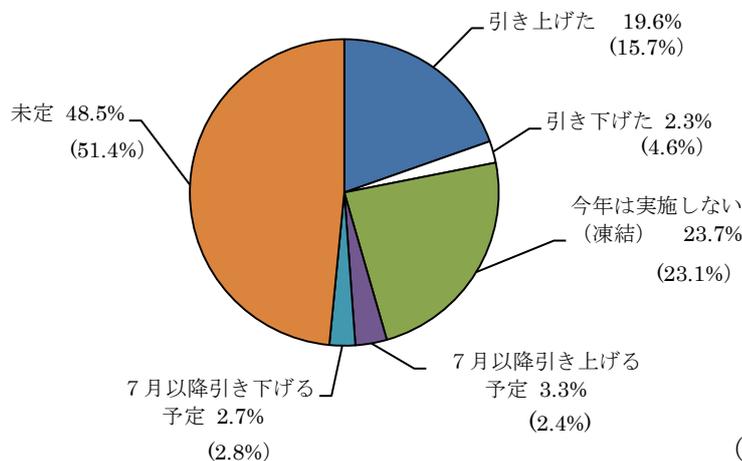
区 分		平成22年度		
		単純平均	製造業	非製造業
高校卒	事務系	138,660	138,320	139,000
	技術系	142,925	143,750	142,400
専門学校卒	事務系	155,000	-	155,000
	技術系	147,714	140,000	149,000
短大(含高専)卒	事務系	-	-	-
	技術系	160,000	-	160,000
大学卒	事務系	150,000	150,000	150,000
	技術系	174,798	173,333	175,896

10 賃金改定に関する事項

(1) 賃金改定の実施状況

平成22年1月1日から7月1日までの間に実施した定期昇給、ベースアップの賃金改定の状況は、「引き上げた」が19.6%(昨年15.7%)、「今年は実施しない(凍結)」が23.7%(前年23.1%)、「未定」が48.5%(前年51.4%)となっている。

図表48 <賃金改定実施状況> (平成22年1月~6月末)

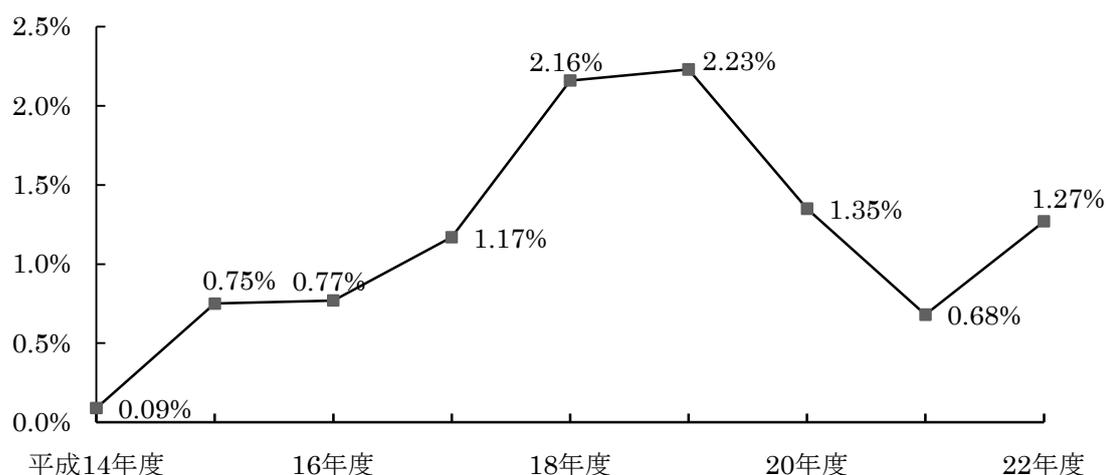


(2) 平均昇給額・昇給率

回答のあった149事業所の平均昇給額は、賃上げ額では単純平均で2,752円(昨年1,545円)、昇給率1.27%(昨年0.68%)となっている。

業種別では「製造業」が3,235円の昇給率1.54%(昨年2,371円の1.11%)、「非製造業」が2,461円の昇給率1.11%(昨年1,032円の0.44%)と昨年より高い昇給率となっている。

図表49 <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	4,256	1.72
平成14年度	208	0.09
平成15年度	1,705	0.75
平成16年度	1,722	0.77
平成17年度	3,074	1.17
平成18年度	4,826	2.16
平成19年度	4,977	2.23
平成20年度	2,983	1.35
平成21年度	1,545	0.68
平成22年度	2,752	1.27
1～9人	2,390	1.09
10～29人	3,317	1.55
30～99人	2,430	1.11
100～300人	2,792	1.31
製造業	3,235	1.54
非製造業	2,461	1.11