

兵庫県における 中小企業労働事情

平成23年度 兵庫県中小企業労働事情実態調査報告書

平成23年11月

兵庫県中小企業団体中央会

はじめに

本会では、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、毎年、「中小企業労働事情実態調査」を実施しております。

本年度は、従来の「経営について」「労働時間」「有給休暇」「新規学卒者の採用状況」「賃金改定」に「東日本大震災による経営の影響」「新規学卒者の採用」「有期契約労働者」の調査項目を新たに加え、調査を実施いたしました。本報告が、県内の中小企業の労働事情を知るうえで参考になり、労働環境改善の一助になれば幸いです。

本調査の実施にあたりまして、ご協力いただきました関係組合並びに調査対象事業所に対しまして、厚くお礼申し上げますとともに、今後ますますのご発展を祈念いたします。

平成23年11月

兵庫県中小企業団体中央会

目 次

I. 調査実施の要領	1
II. 回答事業所の概要	2
III. 調査結果のポイント	4
1. 経営状況	4
2. 経営方針	5
3. 経営上の強み	5
4. 経営上の障害	6
5. 東日本大震災による経営への影響	6
6. 従業員の労働時間	7
7. 従業員の有給休暇	8
IV. 調査結果の概要	9
1. 新規学卒者の採用について	9
2. 有期契約労働者の雇用について	10
3. 新規学卒者の採用と初任給について	14
4. 賃金改定について	15
V. 平成23年度中小企業労働事情実態調査票	17

I. 調査実施の要領

1. 調査の目的

この調査は、兵庫県における中小企業の労働事情の実態を的確に把握し、適切な中小企業の労働対策を樹立、並びに時宜を得た労働支援方針の策定に資することを目的に実施した。

2. 調査の時点

平成23年7月1日

3. 調査の対象

本会に所属する組合の組合員のうち、従業員数300人以下、ただし、卸売業100人以下、小売業50人以下、サービス業100人以下の事業所の中から、製造業825事業所、非製造業675事業所を調査対象に選定して実施した。

調査対象業種の選定（19業種）

（1）製造業（9業種）

「食料品、飲料・たばこ・飼料」「繊維工業」「木材・木製品、家具・装備品」
「印刷・同関連業」「窯業・土石製品」「化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品」
「鉄鋼業、非鉄金属、金属製品」「生産用・業務用・電気・情報通信・輸送用機械器具」
「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」

（2）非製造業（10業種）

「情報通信業」「運輸業」「総合工事業」「職別工事業（設備工事業を除く）」「設備工事業」
「卸売業」「小売業」「対事業所サービス業」「対個人サービス業」「その他」

4. 調査の実施方法

調査票を対象組合に郵送して、対象組合からその傘下の事業所に調査票を配布、回答を求めた。

5. 集計の方法

全国中小企業団体中央会並びに兵庫県中小企業団体中央会で集計を行った。

6. 調査の内容

- ① 従業員について
- 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 有期契約労働者について
- ⑧ 新規学卒者の採用について
- ⑨ 賃金改定について

7. 回答の状況

兵庫県下1,500事業所を対象に調査を依頼し、平成23年7月1日時点の調査を行った。

有効回答数は521事業所（製造業313事業所、非製造業208事業所）で、回答率は34.7%であった。全国では、40,465事業所を対象に調査した結果、18,164事業所の回答があり、回答率は、44.8%であった。

II. 回答事業所の概要

1. 兵庫県下では従業員30人未満の事業所が66%を占める

今回の調査では、回答のあった521事業所のうち、製造業が313事業所で60.1%、一方、非製造業が208事業所で39.9%であった。

回答事業所の従業員規模をみると、「10～29人」が35.5%で最も多く、次いで「1～9人」(30.5%)、「30～99人」(25.0%)と続き、従業員規模30人未満の事業所が全体の66.0%(昨年度調査65.2%)を占める。これは全国平均とほぼ同様の結果となっている。

業種別にみると、30人未満の事業所は製造業で58.4%、非製造業で77.4%と非製造業で多く、特に非製造業における「1～9人」の事業所の割合が44.7%と高いのが注目される。

一方、製造業では「30～99人」規模の事業所の割合が非製造業よりも13.6ポイント上回っている。

<図1>

労働組合の有無については「ある」との回答が8.1%(対前年比0.4ポイント減)で全国と比べ0.6ポイント上回っている。業種別では、製造業(9.6%)が非製造業(5.8%)を3.8ポイント上回っている。<表1>

<表1> 回答事業所の概要

(件数)

	事業所数	従業員構成				労働組合	
		1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	あり	なし
全 国	18,164 (100%)	5,928 (32.7%)	6,306 (34.7%)	4,567 (25.1%)	1,363 (7.5%)	1,366 (7.5%)	16,798 (92.5%)
兵 庫 県	521 (100%)	159 (30.5%)	185 (35.5%)	130 (25.0%)	47 (9.0%)	42 (8.1%)	479 (91.9%)
製 造 業	313 (100%)	66 (21.1%)	117 (37.3%)	95 (30.4%)	35 (11.2%)	30 (9.6%)	283 (90.4%)
食料品	29	9	5	10	5	4	25
繊維・同製品	14	2	9	2	1	1	13
木材・木製品	8	2	5	1	0	0	8
印刷・同関連業	8	0	4	3	1	0	8
窯業・土石製品	19	9	6	3	1	2	17
化学工業	11	4	3	3	1	1	10
金属・同製品	129	28	52	37	12	14	115
機械器具	49	0	15	24	10	6	43
その他の製造業	46	12	18	12	4	2	44
非製造業	208 (100%)	93 (44.7%)	68 (32.7%)	35 (16.8%)	12 (5.8%)	12 (5.8%)	196 (94.2%)
運輸業	13	1	2	6	4	5	8
建設業	54	31	16	5	2	5	49
卸売業	58	15	29	12	2	0	58
小売業	39	29	6	4	0	1	38
サービス業	44	17	15	8	4	1	43

2. 兵庫県の常用・パート労働者は、昨年に引き続き、男性が減少傾向

兵庫県の常用労働者における男女比をみると、男性68.4%、女性31.6%で、全国と比べ男性比率が若干低く、女性比率が若干高い。

業種別にみると、製造業は男性69.0%、女性31.0%、非製造業は男性67.1%、女性32.9%で製造業の方が男性比率がやや高いが特に顕著な差異とは言えない。

全国平均の、非製造業の男性比率は72.9%とやや高めであるが、概ね男性7割、女性3割という比率で大きな差異はない。

パートタイム労働者の男女比をみると、兵庫県は、男性20.7%、女性79.3%で昨年度調査と比べ、男性比率がやや下がった。また全国と比べると男性比率が2.8ポイント低くなっている。〈表2〉

〈表2〉 男女別常用労働者・パートタイム労働者割合（%）

	男性	女性	男パート	女パート
全国	70.7 (70.7)	29.3 (29.3)	23.5 (23.2)	76.5 (76.8)
製造業	68.7 (68.5)	31.3 (31.5)	21.0 (20.7)	79.0 (79.3)
非製造業	72.9 (73.2)	27.1 (26.8)	25.8 (25.6)	74.2 (74.4)
兵庫県	68.4 (70.7)	31.6 (29.3)	20.7 (21.6)	79.3 (78.4)
製造業	69.0 (71.2)	31.0 (28.8)	20.4 (20.7)	79.6 (79.3)
非製造業	67.1 (69.4)	32.9 (30.6)	21.2 (23.0)	78.8 (77.0)

() 内は今年のデータ

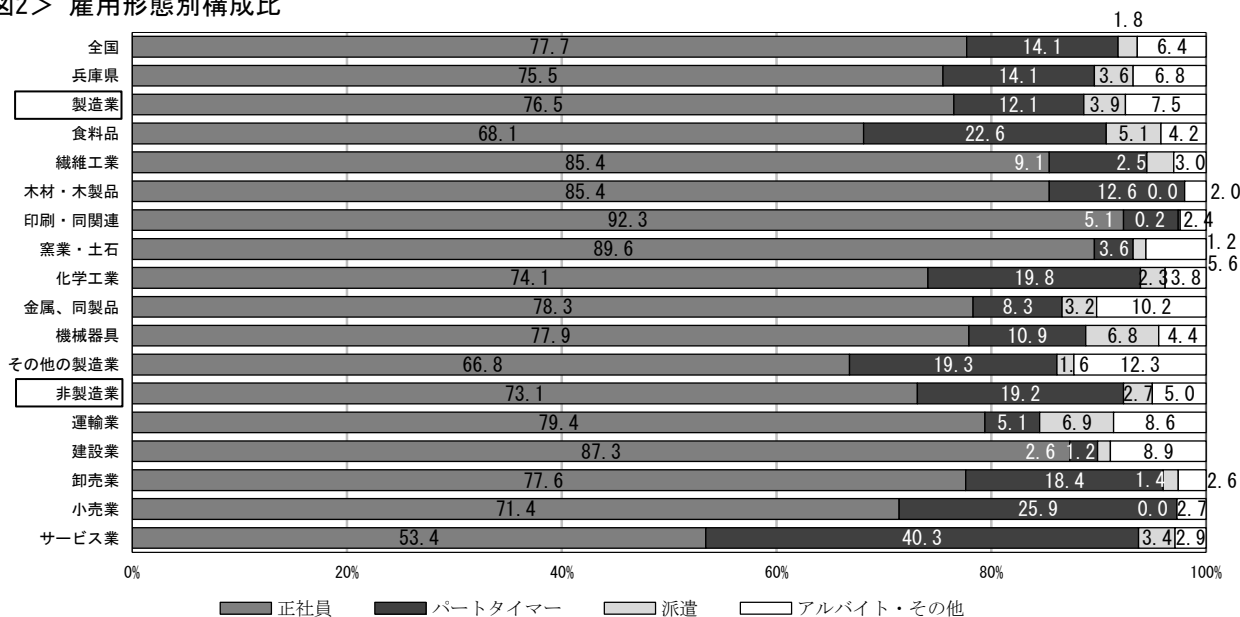
3. 「正社員」が75.5%、「パートタイマー」が14.1%

雇用形態別での従業員割合をみると「正社員」が75.5%で最も多く、次いで「パートタイマー」(14.1%)、「アルバイト・その他」(6.8%)、「派遣」(3.6%)と続き、昨年度調査とほぼ同様の傾向がみられる。また全国と比べると「正社員」が2.2ポイント低く、「派遣」が1.8ポイント高いが、特に顕著な差異はみられない。

業種別にみると、非製造業では「パートタイマー」の比率が19.2%と製造業(12.1%)を7.1ポイント上回っているのが目立つ。

具体的な業種でみると「正社員」については、「繊維・同製品」(85.4%)、「木材・木製品」(85.4%)、「印刷・出版・同関連」(92.3%)、「窯業・土石製品」(89.6%)、「建設業」(87.3%)などで比率が高く、製造業の業種が目立つ。「パートタイマー」は「食料品」(22.6%)、「小売業」(25.9%)、「サービス業」(40.3%)などで高くなっている。「アルバイト・その他」は「金属・同製品」(10.2%)、「その他の製造業」(12.3%)などで1割を超える比率がみられた。〈図2〉

〈図2〉 雇用形態別構成比



Ⅲ. 調査結果のポイント

1. 経営状況

経営状況は回復基調にあるものの、未だ先行き不透明感が払拭できない

現在の経営状況については、「悪い」との回答率が50.3%で最も高く、次いで「変わらない」（40.1%）、「良い」（9.6%）と続き、昨年度調査との比較では「悪い」との回答率が9.6ポイント低下したものの、「変わらない」が10.1ポイント増え、「良い」はむしろ低くなっている。これは業種別にみても、概ね同様の結果がみられ、最悪期は脱しつつあるものの、未だ景気停滞感を感じる経営者が多いものと考えられる。

現在の経営状況を「良い」と回答した事業所の割合から「悪い」と回答した事業所の割合を引いた、景況DIとして捉えると、全体で△40.7%（製造業△33.3%、非製造業△51.5%）となり、昨年度の△49.8%（製造業△41.6%、非製造業△61.0%）と比べ、全体、製造業、非製造業ともに10ポイント弱の回復がみられる。〈表3〉

また、経営状況についての年次推移をみると「悪い」との回答率は平成21年をピークに2年連続で低下傾向がみられ、「変わらない」は逆に2年連続で増加傾向となった。「良い」は、昨年回復の兆しがみられたものの今年も頭打ち傾向となった。

このことから、リーマンショック以降の最悪期を脱しつつあるものの、本格的な景気回復基調とは言えず、未だ先行き不透明感を感じさせる結果となっている。〈図3〉

業種別では「良い」との回答率は、昨年同様、製造業が非製造業を上回っているが、具体的な業種で回答率が2割を超えるのは「化学工業」（27.3%）のみで、昨年度調査の5業種から大きく減少した。

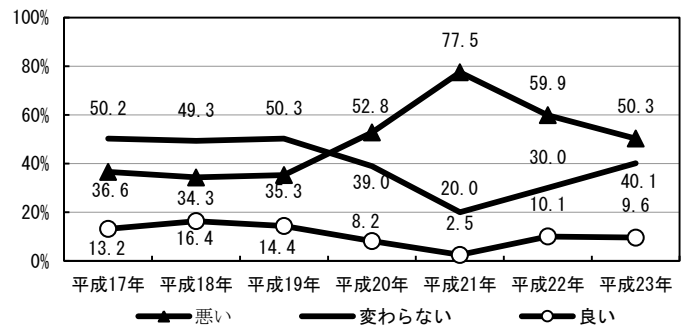
特に、「木材・木製品」（40.0%→12.5%）、「その他の製造業」（21.2%→2.2%）、「運輸業」（25.0%→7.7%）などで回答率の低下が著しい。〈図4〉

〈表3〉 経営状況 (%)

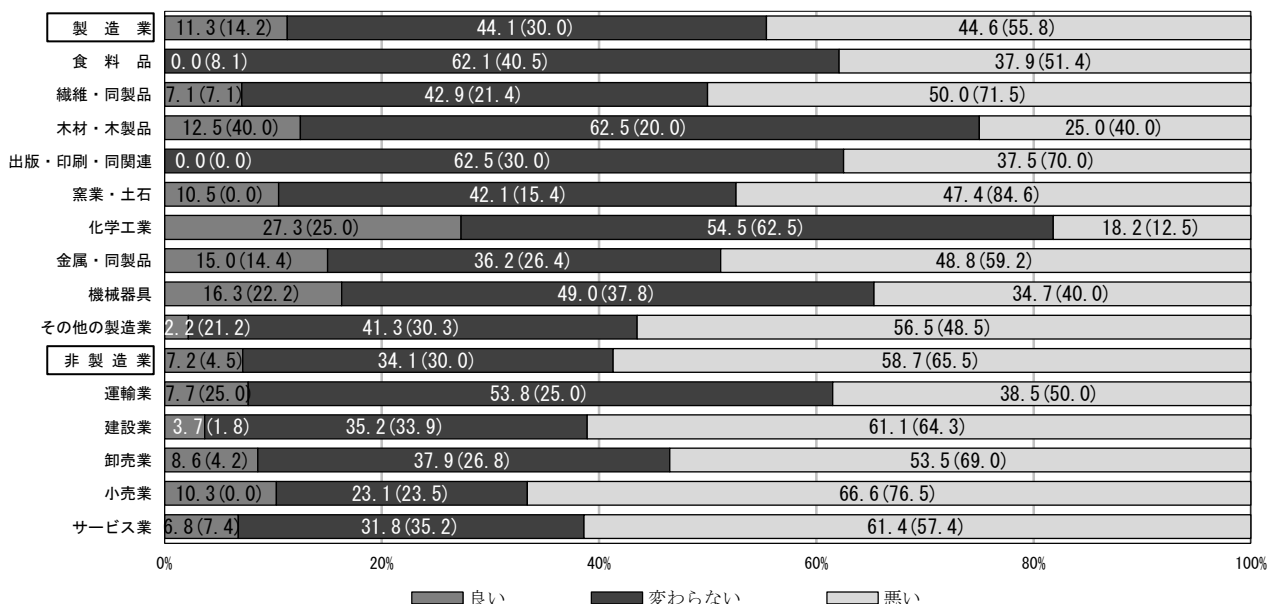
	良い	変わらない	悪い
全 体	9.6 (10.1)	40.1 (30.0)	50.3 (59.9)
製 造 業	11.3 (14.2)	44.1 (30.0)	44.6 (55.8)
非製造業	7.2 (4.5)	34.1 (30.0)	58.7 (65.5)

() 内は昨年のデータ

〈図3〉 経営状況の推移



〈図4〉 業種別経営状況 ()内は昨年のデータ



2. 経営方針

景気の先行き不透明感はあるが、今後の経営方針は前向きな事業所が多い

現在行っている主要な事業について、511事業所（無回答を除く）から回答があり、今後「強化拡大」したいとの回答が135事業所（26.4%）、「現状維持」が346事業所（67.7%）、「縮小」24事業所（4.7%）、「廃止」2事業所（0.4%）、「その他」4事業所（0.8%）となっている。「縮小・廃止・その他」は合計で5.9%で、昨年と比べ、2.3ポイントの減少。「強化拡大」は4.9ポイント増、「現状維持」は2.6ポイント減となっている。今後の経営方針について、現在の経営状況別にみると、昨年度調査同様、「強化拡大」は経営状況が「良い」事業所ほど回答率が高く、「現状維持」と「縮小」は経営状況が「悪い」事業所ほど回答率が高い。

＜表4＞ 経営状況と経営方針 (件数)

	強化 拡大	現状 維持	縮小	廃止	その他	計
良 い	27 (55.1%)	22 (44.9%)				49 (100%)
変 わ ら な い	65 (31.9%)	136 (66.6%)	2 (1.0%)		1 (0.5%)	204 (100%)
悪 い	43 (16.7%)	187 (72.7%)	22 (8.6%)	2 (0.8%)	3 (1.2%)	257 (100%)
計	135 (26.4%)	346 (67.7%)	24 (4.7%)	2 (0.4%)	4 (0.8%)	511 (100%)
昨年度集計値	113 (21.5%)	370 (70.3%)	38 (7.2%)	2 (0.4%)	3 (0.6%)	526 (100%)

また、昨年度調査との比較では、「強化拡大」は経営状況の「良い」事業所で回答率が9.8ポイント増えたが、経営状況が「変わらない」「悪い」事業所でも「強化拡大」への回答率は数ポイントながら増加傾向がみられる。さらに「現状維持」「縮小」については、経営状況の良し悪しに関わらず全体的に回答率が低くなっている。総じて、景気の先行き不透明感のある中においても、経営には前向きな姿勢を持つ事業所が多いと言える。

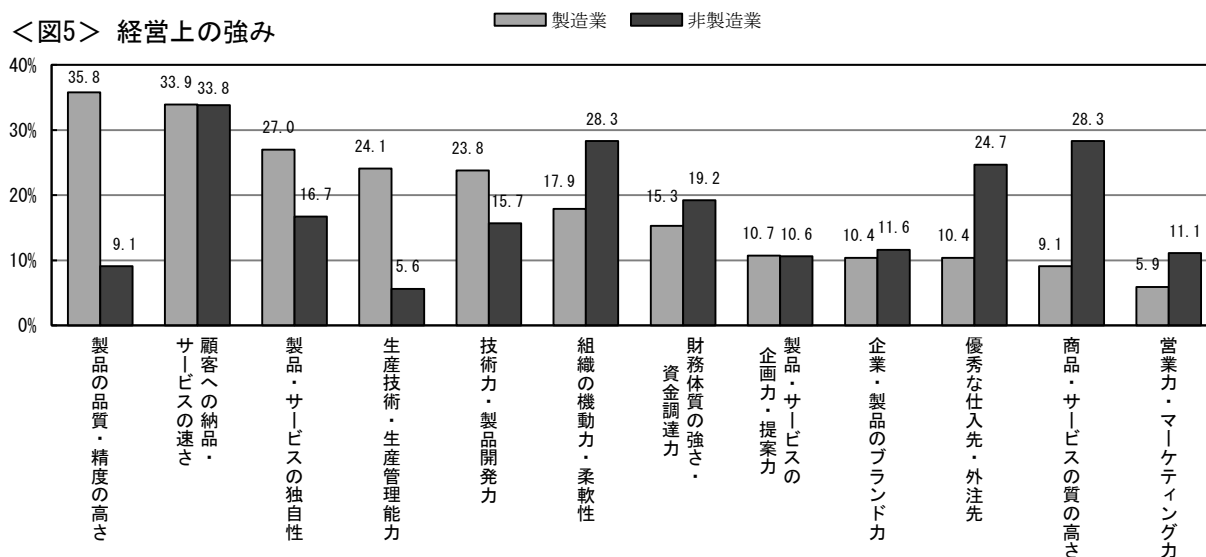
＜表4＞

3. 経営上の強み（3項目以内の複数回答）

製造業は製品の質・独自性、非製造業は迅速さ・機動力が強み

経営上の強みについては、製造業では「製品の品質・精度の高さ」との回答率が35.8%で最も高く、次いで「顧客への納品・サービスの速さ」（33.9%）、「製品・サービスの独自性」（27.0%）と続いている。昨年との比較では、上位2項目の順位は変わらないが、「製品・サービスの独自性」は昨年度調査の4位からワンランク順位をあげた。総じて、まず“製品の質・独自性”を追求し、次にそれを裏付ける“技術力”を重視する姿勢は、昨年度調査結果と同様である。一方、非製造業をみると「顧客への納品・サービスの速さ」が33.8%で最も高く、次いで「組織の機動力・柔軟性」「商品・サービスの質の高さ」（ともに28.3%）、「優秀な仕入先・外注先」（24.7%）と続いている。昨年との比較では、「商品・サービスの質の高さ」が4位から2ランク順位をあげている。総じて、顧客へのサービス提供の“迅速さ・機動力”を追求する姿勢は、昨年度調査結果と同じであると言える。また、製造業、非製造業ともに、昨年度調査と同じく“企画力・提案力”“ブランド力”“マーケティング力”などを強みとする回答率は総じて低く、これらの要素が、今後、低成長時代に経営を活性化していく上での課題であるとも言える。＜図5＞

＜図5＞ 経営上の強み



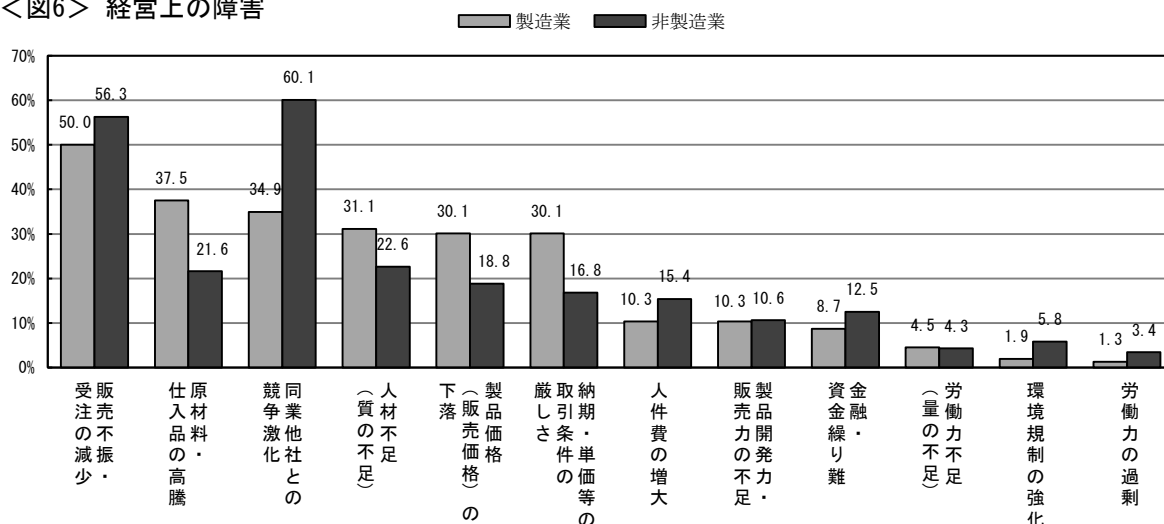
4. 経営上の障害（3項目以内の複数回答）

非製造業で“競争激化”の回答率が急増

経営上の障害については、製造業で「販売不振・受注の減少」の回答率が50.0%で最も高く、次いで「原材料・仕入品の高騰」（37.5%）、「同業他社との競争激化」（34.9%）と続いている。昨年との比較では、「原材料・仕入品の高騰」は3位から2位へワンランク順位があがった。

一方、非製造業では「同業他社との競争激化」が60.1%で最も高く、次いで「販売不振・受注の減少」（56.3%）、「人材不足（質の不足）」（22.6%）と続いている。非製造業においては上位2項目がいずれも50%以上の回答率で突出して高くなっている。昨年との比較では、上位2項目の順位が入れ替わり、“競争激化”がトップ項目となった。<図6>

<図6> 経営上の障害



5. 東日本大震災による経営への影響（業種別：複数回答）

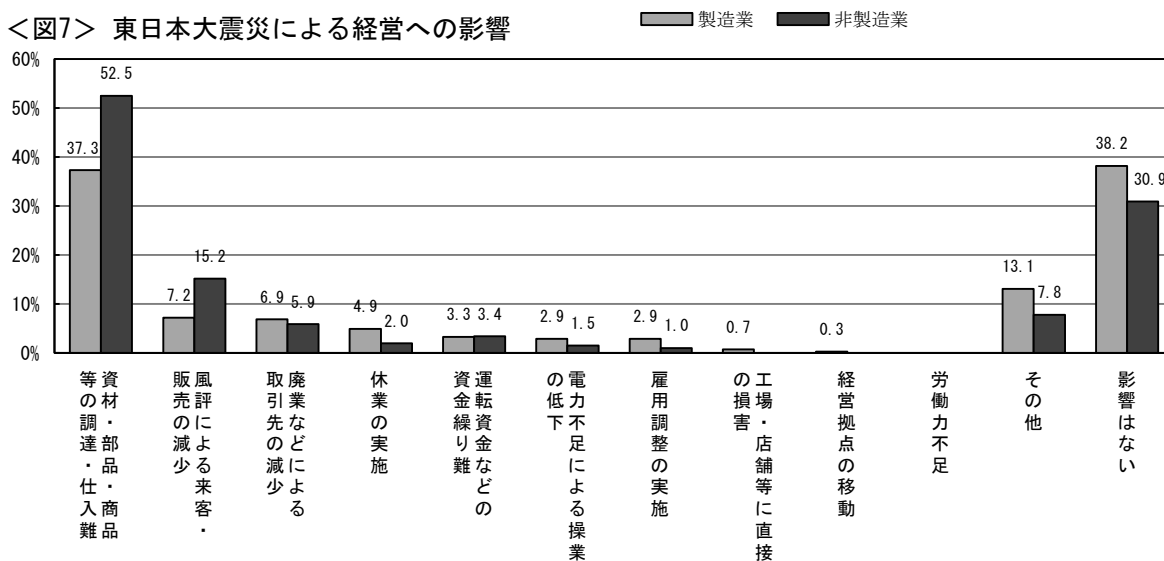
調達・仕入難はあったが、被害は限定的

東日本大震災による経営への影響をみると、製造業では「資材・部品・商品等の調達・仕入難」が37.3%で圧倒的に多くなっているが「影響はない」との回答も38.2%と4割近くに達する。

一方、非製造業をみても、製造業同様に「資材・部品・商品等の調達・仕入難」が52.5%の回答率でトップ項目となり、他の項目を圧倒しているが、ここでも「影響はない」とする回答が30.9%と3割を超えている。

全般的に“風評被害”“取引先の減少”などはいずれも1割前後またはそれ以下の低い回答率にとどまり、「影響はない」との回答が3~4割あることから、“仕入・調達”面での影響は相応にあったものの、総じて被害は限定的なものであったと言える。<図7>

<図7> 東日本大震災による経営への影響



5-2. 東日本大震災による経営への影響（規模別：複数回答）

製造業は大規模事業所、非製造業は中小規模事業所で影響あり

東日本大震災による経営への影響を規模別にみると、製造業では「資材・部品・商品等の調達・仕入難」の回答率は大規模事業所ほど高くなっており、同時に「影響はない」とする回答率は大規模事業所ほど低くなっている。“調達・仕入難”を始めとした震災の影響は製造業では大規模事業所ほど多かったことがわかる。

一方、非製造業では「資材・部品・商品等の調達・仕入難」の回答率は100人未満の事業所で高く、「影響はない」との回答率は小規模事業所ほど低くなっている。非製造業では“調達・仕入難”を始めとした震災の影響は中小規模の事業所で多かったこととなる。

また、全体値との比較では、製造業では「休業の実施」で、非製造業では「運転資金などの資金繰り難」で、ともに「100～300人」の事業所での回答率が全体値より10ポイント以上高くなっている。

<表5>

<表5> 東日本大震災による経営への影響

(%)

	事業所数 (件数)	資材等の 調達・仕 入難	風評によ る来客・ 販売減	廃業など で取引先 の減少	休業の 実施	運転資金 などの資 金繰り難	電力不足 による操 業の低下	雇用調整 の実施	工場・店 舗等に直 接の損害	経営拠点 の移動	労働力 不足	その他	影響は ない
製造業 計	306	37.3	7.2	6.9	4.9	3.3	2.9	2.9	0.7	0.3	0.0	13.1	38.2
1～9人	65	21.5	9.2	9.2	1.5	6.2	3.1	3.1	0.0	0.0	0.0	6.2	53.8
10～29人	113	31.0	7.1	10.6	2.7	1.8	0.9	3.5	0.9	0.0	0.0	9.7	46.0
30～99人	93	49.5	7.5	3.2	5.4	1.1	4.3	2.2	1.1	1.1	0.0	14.0	28.0
100～300人	35	54.3	2.9	0.0	17.1	8.6	5.7	2.9	0.0	0.0	0.0	34.3	11.4
非製造業 計	204	52.5	15.2	5.9	2.0	3.4	1.5	1.0	0.0	0.0	0.0	7.8	30.9
1～9人	90	53.3	20.0	4.4	1.1	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.6	30.0
10～29人	68	54.4	14.7	7.4	2.9	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.3	30.9
30～99人	35	54.3	8.6	5.7	0.0	5.7	8.6	5.7	0.0	0.0	0.0	11.4	28.6
100～300人	11	27.3	0.0	9.1	9.1	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	45.5

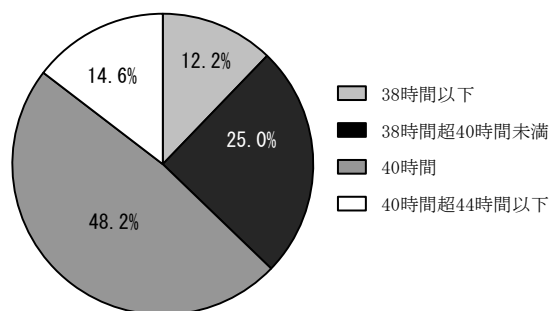
6. 従業員（パートタイム労働者など短時間労働者を除く）の労働時間について

40時間以下の事業所が85.4%

従業員の所定労働時間は、「40時間」との回答率が48.2%で最も高く、次いで「38時間超40時間未満」が25.0%、「40時間超44時間以下」が14.6%、「38時間以下」が12.2%と続き、“40時間以下”の事業所が85.4%（昨年度調査87.2%）で全国と比べ若干低くなっている。<図8><表6>

規模別にみると、“40時間以下”の事業所は大規模事業所ほど多くなっており、業種別にみると、製造業（92.2%）が非製造業（75.2%）を17.0ポイントと大きく上回っている。<表6>

<図8> 週所定労働時間



<表6> 週所定労働時間

(%)

	事業所数 (件数)	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	17,658	11.3	28.2	47.8	12.7
兵 庫 県	508	12.2	25.0	48.2	14.6
1～9人	148	13.5	20.3	34.4	31.8
10～29人	183	14.2	20.2	55.8	9.8
30～99人	130	12.3	35.4	46.9	5.4
100～300人	47	0.0	29.8	65.9	4.3
製 造 業	306	13.7	29.4	49.1	7.8
非製造業	202	9.9	18.3	47.0	24.8

6-2. 従業員1人当たりの月平均残業時間について

「0時間」が31.2%で最も多い

月平均残業時間については、「0時間」との回答率が31.2%で最も高く、以下、残業時間が多くなるほど回答率は低くなる。この傾向は全国でも同様で、残業時間ごとの回答率も、ほぼ同じである。

業種別にみても、同様の傾向がみられる。業種別に昨年度調査と比較すると、製造業の「30～50時間未満」、非製造業の「1～10時間未満」で昨年度調査を5～6ポイント上回っている。

<表7>

<表7> 月平均残業時間 (%)

	全 国	兵庫県	製造業	非製造業	昨 年 度		
					兵庫県	製造業	非製造業
0時間	30.6	31.2	28.8	34.8	32.7	29.6	36.9
1～10時間 未満	29.7	25.3	23.7	27.7	23.7	25.3	21.5
10～20時間 未満	18.9	18.0	19.4	15.9	20.5	23.2	16.8
20～30時間 未満	11.6	13.8	15.7	10.8	14.6	15.4	13.6
30～50時間 未満	7.7	10.5	11.7	8.7	7.7	6.5	9.3
50時間以上	1.5	1.2	0.7	2.1	0.8	0.0	1.9

7. 従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与・取得日数・取得率

付与日数・取得日数・取得率とも21年度より減少

平成22年度の従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数は、全体で15.42日、製造業で15.65日、非製造業で15.04日、平均取得日数は、全体で7.74日、製造業で7.72日、非製造業で7.76日、取得率は、全体で50.16%、製造業で49.35%、非製造業で51.59%となっている。全国と比較すると、平均付与日数で0.08日下回るものの、平均取得日数で0.83日上回り、取得率で5.58ポイント上回っている。

平成21年度との比較では、平均付与日数で0.04日、平均取得日数で0.79日、取得率で5.01ポイント下回った。業種別にみても、同様の傾向がみられるが、非製造業における平均付与日数のみ、平成21年度を0.34日上回っている。

規模別にみると、平均付与日数は大規模事業所ほど多く、「1～9人」の事業所の13.33日に対して、「100～300人」規模の事業所では16.66日となり、3.33日の差がある。この差は昨年度調査(2.35日)より若干拡大している。平均取得日数も、概ね大規模事業所ほど多くなるが、最も多いのは「30～99人」の事業所の8.14日である。平均取得率については、いずれの規模でも50%前後で、規模による格差は特にはみられない。

平成21年度との比較では、平均取得日数は30人未満の事業所の方が多かったが、今回は30人以上の事業所の方が多くなった。特に「10～29人」の事業所での減少が目立つ(平成21年度:9.15日→平成22年度:7.73日)。取得率では30人未満の事業所で10ポイント前後の低下となっている。

<表8>

<表8> 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・取得率

	22 年 度			21 年 度		
	平均付与日数	平均取得日数	取得率	平均付与日数	平均取得日数	取得率
全 国	15.50日	6.91日	44.58%	15.34日	7.33日	47.75%
兵 庫 県	15.42日	7.74日	50.16%	15.46日	8.53日	55.17%
1～9人	13.33日	6.99日	52.45%	13.91日	8.86日	63.70%
10～29人	15.70日	7.73日	49.22%	15.87日	9.15日	57.66%
30～99人	16.00日	8.14日	50.84%	15.95日	7.78日	48.79%
100～300人	16.66日	8.05日	48.33%	16.26日	7.61日	46.84%
製 造 業	15.65日	7.72日	49.35%	15.93日	8.94日	56.11%
非製造業	15.04日	7.76日	51.59%	14.70日	7.87日	53.51%

IV. 調査結果の概要

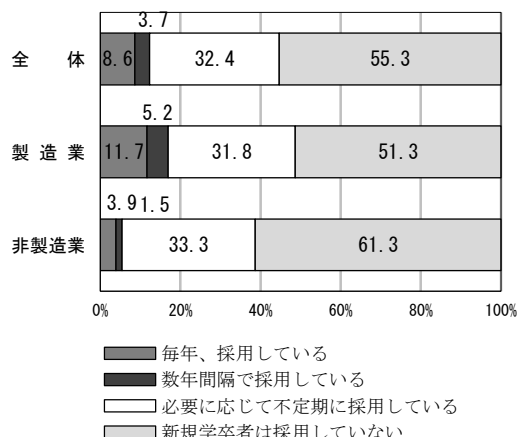
1. 新規学卒者の採用の有無

定期的に採用している事業所は12.3%にとどまる

新規学卒者の採用について「新規学卒者は採用していない」との回答率が55.3%で最も高く、次いで「必要に応じて不定期に採用」(32.4%)、「毎年採用」(8.6%)、「数年間隔で採用」(3.7%)と続き、定期的に採用している事業所は12.3%にとどまっている。

業種別にみると「毎年採用」は製造業(11.7%)が非製造業(3.9%)を上回り、「採用していない」は非製造業(61.3%)が製造業(51.3%)を10ポイント上回るなど、業種間でやや格差がみられる。<図9>

<図9> 新規学卒者の採用の有無

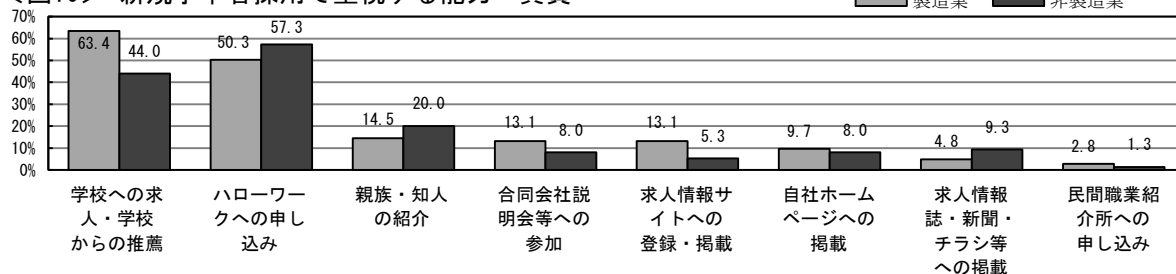


1-2. 新規学卒者の効果的な募集方法 (3項目以内の複数回答)

“学校”関連、“ハローワーク”関連の募集が主体

新規学卒者の効果的な募集方法をみると、製造業では「学校への求人・学校からの推薦」との回答率が63.4%で最も高く、次いで「ハローワークへの申し込み」(50.3%)、「親族・知人の紹介」(14.5%)が続き、上位2項目の回答率が突出して高くなっている。非製造業においては「ハローワークへの申し込み」(57.3%)、「学校への求人・学校からの推薦」(44.0%)、「親族・知人の紹介」(20.0%)と続き、製造業同様に、上位2項目の回答率が突出して高くなっている。総じて“学校”“ハローワーク”の活用が中心となっている。一方「求人情報サイトへの登録・掲載(製造業13.1%、非製造業5.3%)や、「自社ホームページへの掲載(製造業9.7%、非製造業8.0%)や、「求人情報誌・新聞・チラシ等への掲載(製造業4.8%、非製造業9.3%)など“Web系媒体”の利用は1割前後の低い回答率にとどまった。<図10>

<図10> 新規学卒者採用で重視する能力・資質

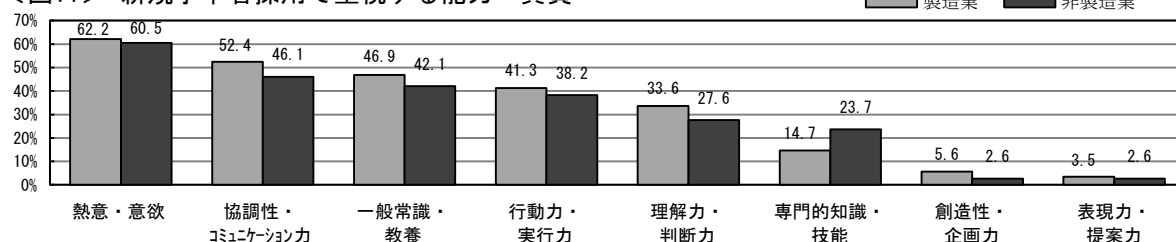


1-3. 新規学卒者採用で重視する能力・資質 (3項目以内の複数回答)

新規学卒者には“やる気”と“協調性”が求められる

新規学卒者採用で重視する能力・資質としては、製造業では「熱意・意欲」(62.2%)との回答率が最も高く、次いで「協調性・コミュニケーション力」(52.4%)、「一般常識・教養」(46.9%)と続き、非製造業においても上位3項目は同じである。一方、「専門知識・技能」は製造業14.7%、非製造業23.7%にとどまり、また「創造性・企画力」は製造業5.6%、非製造業2.6%にとどまっている。総じて、専門的な能力や特別な能力よりも、新規学卒者には、まず“やる気”と“協調性”が求められる。<図11>

<図11> 新規学卒者採用で重視する能力・資質



1-4. 卒業後3年以内の学卒者を新規学卒者に含めるか

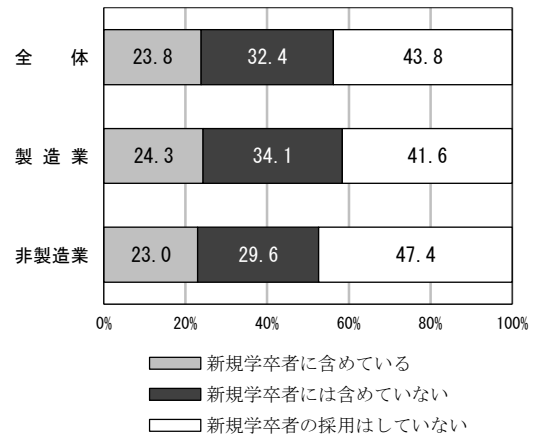
新規学卒者に含めるのは2割強にとどまる

卒業後3年以内の学卒者を新規学卒者に含めるか否かについては「新規学卒者の採用はしていない」との回答率が43.8%で最も高く、次いで「新規学卒者に含めていない」(32.4%)、「新規学卒者に含めている」(23.8%)と続いている。

業種別でみると、製造業では全体とほぼ同様の結果となっているが、非製造業では「新規学卒者の採用はしていない」(47.4%)が製造業(41.6%)を5.8ポイント上回っている。

卒業後3年以内の学卒者を新規学卒者に含めているのは2割強にとどまり、業種別にも大きな差異はない、という結果となっている。<図12>

<図12> 卒業後3年以内の学卒者の扱い



2. 有期契約労働者の有無

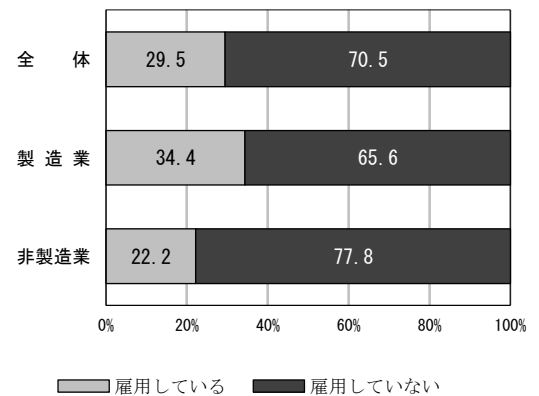
製造業で3割強、非製造業で2割強が雇用

有期契約労働者を「雇用している」事業所は29.5%と3割弱にとどまり、「雇用していない」事業所(70.5%)は7割を超え、多くなっている。

業種別では、有期契約労働者を「雇用している」事業所は製造業(34.4%)が非製造業(22.2%)を12.2ポイント上回り、逆に「雇用していない」事業所は、非製造業(77.8%)が、製造業(65.6%)を12.2ポイント上回っている。

有期契約労働者の雇用は3割程度と多くはないが、業種間でやや格差がみられる結果となった。<図13>

<図13> 有期契約労働者の有無



2-2. 有期契約労働者で最も多い雇用形態

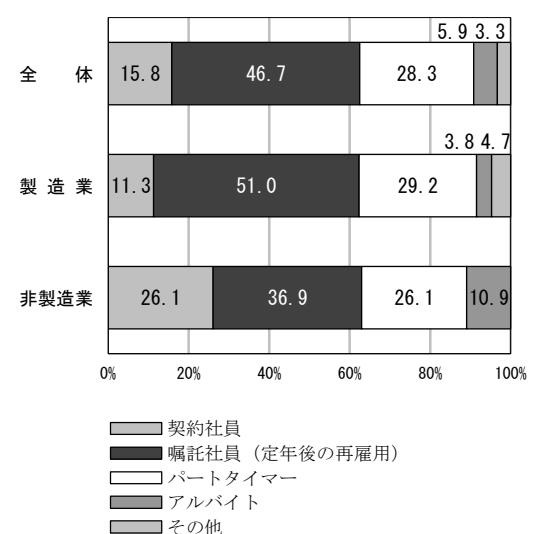
製造業では嘱託、非製造業では多様な雇用形態

有期契約労働者で最も多い雇用形態は「嘱託社員(定年後の再雇用)」との回答率が46.7%で最も高く、次いで「パートタイマー」(28.3%)、「契約社員」(15.8%)、「アルバイト」(5.9%)、「その他」(3.3%)と続いている。

製造業では「嘱託社員」(51.0%)が非製造業(36.9%)を14.1ポイント上回り、非製造業では「契約社員」(26.1%)が製造業(11.3%)を14.8ポイント上回った。

総じて製造業は「嘱託社員」契約が多いのが特徴で、非製造業は多様な雇用形態が選択できるのが特徴であると言える。<図14>

<図14> 有期契約労働者で最も多い雇用形態



2-3. 契約更新明示の有無とその方法

ほとんどの事業所が、書面の交付により全員に明示している

契約更新明示の有無については「全員に明示している」との回答率が83.6%で最も高く、次いで「一部の人には明示している」（11.6%）、「明示していない」（4.8%）と続き、ほとんどの事業所が「全員に明示している」と言える。ただ「全員に明示している」のは全国と比べ4.7ポイント低くなっている。業種別にみると「全員に明示している」事業所は製造業（86.5%）が非製造業（76.7%）を9.8ポイント上回るなど、やや業種間格差がみられる。契約更新の明示方法としては「書面の交付」との回答率が83.2%が最も高く、次いで「口頭による通知」（16.1%）と続く。業種別にみると、非製造業で「書面の交付」（87.2%）が若干多いが、特に顕著な差異はみられない。〈表9〉

〈表9〉 契約更新明示の有無とその方法 (%)

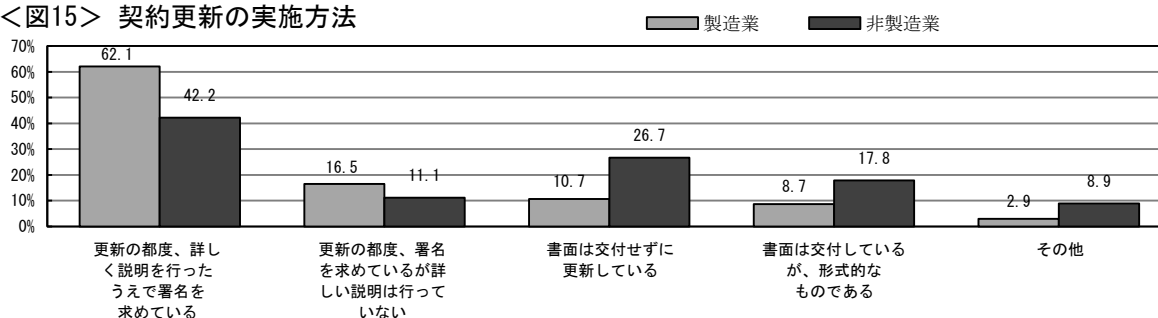
	契約更新有無の明示			明示方法			
	全員に明示している	一部の人には明示している	明示していない	口頭による通知	書面の交付	電子メールによる通知	その他
全国	88.3	6.6	5.1	16.1	83.3	0.1	0.5
兵庫県	83.6	11.6	4.8	16.1	83.2	0.7	0.0
製造業	86.5	10.6	2.9	17.3	81.7	1.0	0.0
非製造業	76.7	14.0	9.3	12.8	87.2	0.0	0.0

2-4. 契約更新の実施方法（複数回答）

製造業は、書面、詳細な説明、署名を含め、きめ細かく対応

契約更新の実施方法は、製造業、非製造業ともに「更新の都度、詳しく説明を行ったうえで署名を求めている」との回答率が最も高くなっている。非製造業では「書面は交付せずに更新している」も26.7%の回答率がみられる。総じて製造業においては“書面”“詳細な説明”“署名”を含めて、きめ細かく対応している印象があるが、非製造業においては、製造業に比べると、比較的簡易に更新を実施している印象がある。〈図15〉

〈図15〉 契約更新の実施方法



2-5. 契約更新回数と勤続年数の上限

更新回数・勤続年数とも上限を定めていない事業所が7~8割

契約更新回数の上限については「定めていない」事業所の割合が79.0%で圧倒的に高くなっており、業種別にみても「定めていない」事業所が、製造業、非製造業とも、8割前後となっている。ただし全国では「定めていない」事業所の割合は73.8%とやや低くなっている。また、「定めている」事業所の中では「4~5回」との回答率が9.5%で最も高く、製造業では11.7%に達する。勤続年数の上限をみると「定めていない」事業所の割合が75.0%で圧倒的に高くなっており、業種別にみても「定めていない」事業所が、製造業、非製造業とも、75%前後となっている。「定めている」事業所の中では「3年超5年以内」との回答率が9.3%で最も高くなっている。〈表10〉

〈表10〉 契約更新回数と勤続年数の上限

	更新回数の上限						勤続年数の上限					
	更新しない	1~3回	4~5回	6~10回	11回以上	定めていない	1年以内	1年超3年以内	3年超5年以内	5年超10年以内	10年超	定めていない
全国	2.2	7.7	14.3	1.6	0.4	73.8	8.3	4.5	12.9	2.1	0.7	71.5
兵庫県	3.4	5.4	9.5	2.7	0.0	79.0	6.4	4.3	9.3	3.6	1.4	75.0
製造業	2.9	3.9	11.7	2.9	0.0	78.6	6.2	5.2	9.3	4.1	0.0	75.2
非製造業	4.4	8.9	4.4	2.2	0.0	80.1	7.0	2.3	9.3	2.3	4.7	74.4

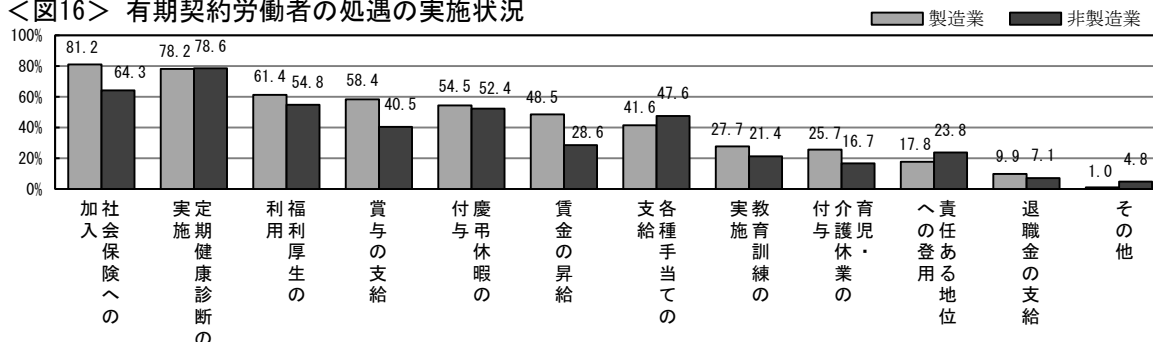
2-6. 有期契約労働者の処遇の実施状況（複数回答）

“福利厚生”関連の処遇が主体

有期契約労働者の処遇の実施状況をみると、製造業では「社会保険への加入」との回答率が81.2%で最も高く、次いで「定期健康診断の実施」（78.2%）、「福利厚生の利用」（61.4%）と続いている。非製造業では「定期健康診断の実施」との回答率が78.6%で最も高く、次いで「社会保険への加入」（64.3%）、「福利厚生の利用」（54.8%）と続き、上位3項目は製造業と同じである。

全般的に、“福利厚生”関連がトップ項目であり、次いで“賞与の支給”“賃金の昇給”“手当での支給”などの“賃金”関連の項目が続く。〈図16〉

〈図16〉 有期契約労働者の処遇の実施状況



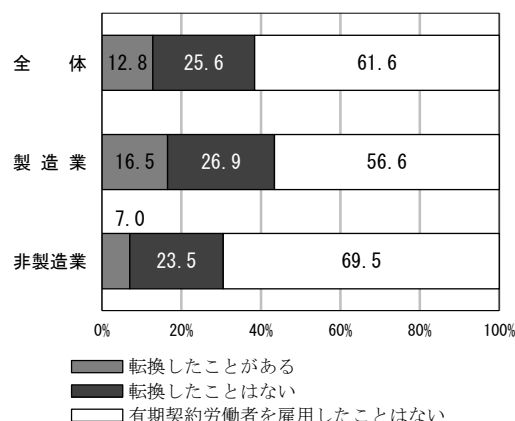
2-7. 有期契約労働者から正社員への転換の有無

転換したことがある事業所は12.8%にとどまる

有期契約労働者から正社員への転換の有無については「有期契約労働者を雇用したことはない」事業所の割合が61.6%で最も高く、次いで「転換したことはない」事業所が25.6%、「転換したことがある」事業所が12.8%と続いている。

業種別にみると「有期契約労働者を雇用したことはない」事業所は非製造業（69.5%）が製造業（56.6%）を12.9ポイント上回り、「転換したことがある」事業所は、製造業（16.5%）が非製造業（7.0%）を9.5ポイント上回るなど、若干業種間格差がみられる。〈図17〉

〈図17〉 正社員への転換の有無



2-8. 正社員転換の際の基準（複数回答）

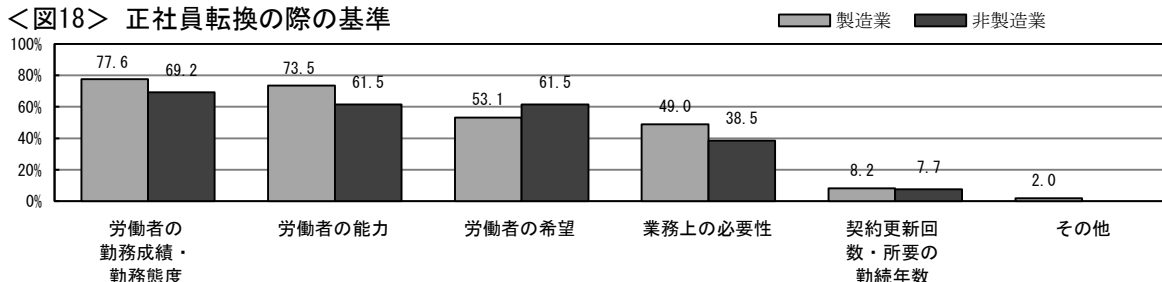
労働者の勤務成績・態度、能力、本人の希望が主な基準

正社員転換の際の基準としては、製造業では「労働者の勤務成績・勤務態度」が77.6%の回答率で最も高く、次いで「労働者の能力」（73.5%）、「労働者の希望」（53.1%）と続く。非製造業においても、上位3項目は製造業と同じである。

製造業と非製造業での回答率の違いをみると「労働者の勤務成績・勤務態度」「労働者の能力」「業務上の必要性」においては、製造業が非製造業を10ポイント前後上回っており、「労働者の希望」では非製造業が製造業を8.4ポイント上回っている。

総じて、非製造業においては「労働者の希望」もある程度尊重されるが、製造業においては「労働者の希望」よりも“勤務成績・勤務態度”“能力”の方が判断基準として優先されるなど、若干業種間格差がみられる。〈図18〉

〈図18〉 正社員転換の際の基準

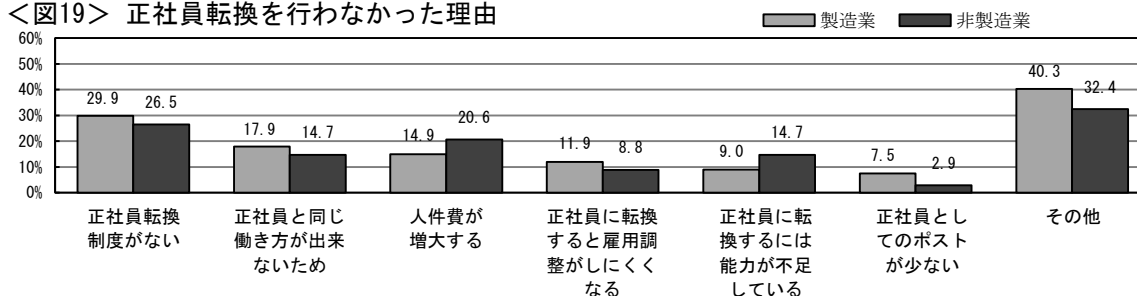


2-9. 正社員転換を行わなかった理由（複数回答）

制度の不備、人件費増、能力不足などが主な理由

正社員転換を行わなかった理由をみると、製造業では「正社員転換制度がない」との回答率が29.9%で最も高く、次いで「正社員と同じ働き方が出来ないため」（17.9%）、「人件費が増大する」（14.9%）と続き、非製造業では「正社員転換制度がない」との回答率が最も高く、次いで「人件費が増大する」（20.6%）、「正社員と同じ働き方が出来ないため」「正社員に転換するには能力が不足している」（ともに14.7%）と続いている。製造業、非製造業ともに「正社員転換制度がない」ことが主たる理由となっているが、それに続いて“能力”の問題（正社員と同じ働きが出来ない／能力が不足している）と、“人件費”の問題（人件費が増大／雇用調整がしにくい）も正社員転換を行わない理由のひとつとなっている。＜図19＞

＜図19＞ 正社員転換を行わなかった理由

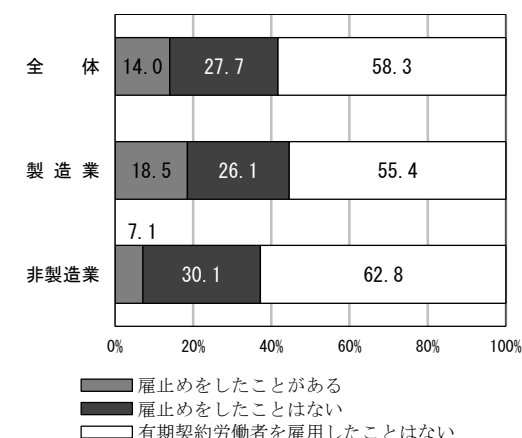


2-10. 過去3年間の雇止めの実施状況

実施率は14.0%、製造業での実施率が比較的高い

過去3年間の雇止めの実施状況をみると「有期契約労働者を雇用したことがない」事業所の割合が58.3%で最も高く、次いで「雇止めをしたことがない」事業所が27.7%、「雇止めをしたことがある」事業所が14.0%と続いており、有期契約労働者を雇用したことがある事業所に限れば、雇止めの実施率は3割強となる。製造業、非製造業とも「有期契約労働者を雇用したことがない」事業所の割合が最も高いが「雇止めをしたことがある」事業所の割合は製造業（18.5%）が、非製造業（7.1%）を11.4ポイント上回り、やや業種間格差がみられる。また、有期契約労働者を雇用したことがある事業所に限れば、雇止めの実施率は製造業で約4割、非製造業で約2割となる。＜図20＞

＜図20＞ 過去3年間の雇止めの実施状況



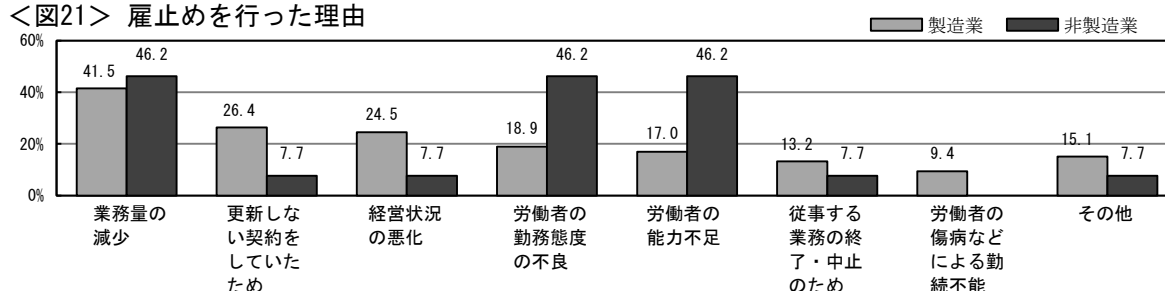
2-11. 雇止めを行った理由（3項目以内の複数回答）

業務量の減少が主たる理由

雇止めを行った理由としては、製造業では「業務量の減少」との回答率が41.5%で最も高く、次いで「更新しない契約をしていたため」（26.4%）、「経営状況の悪化」（24.5%）と続いている。

非製造業では「業務量の減少」「労働者の勤務態度の不良」「労働者の能力不足」がいずれも46.2%の回答率でトップ項目となっている。製造業においては「業務量の減少」「経営状況の悪化」など、どちらかと言えば事業所側の経営状況に起因する理由が上位を占めているが、非製造業においては「労働者の勤務態度の不良」「労働者の能力不足」など、どちらかと言えば労働者側に起因する理由の回答率が多いなど、業種間での差異がみられた。＜図21＞

＜図21＞ 雇止めを行った理由



3. 新規学卒者の採用と初任給について

短大卒・大学卒では東京を上回るも、専門学校卒では東京の9割程度の初任給

平成23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は下表のような結果となった。

全体では、「高校卒の技術系」が163,709円、「同事務系」が164,171円で、東京を100とした場合の指数が、それぞれ96.1%、92.5%となった。同様に「専門学校卒の技術系」が168,114円、「同事務系」が163,000円で、同指数が91.2%、90.1%、「短大卒（高専卒）の技術系」が183,606円、「同事務系」が166,000円で、同指数が103.4%（事務系は東京の該当事業所なし）、「大学卒の技術系」が201,604円、「同事務系」が194,099円で、同指数が102.5%、95.5%となった。東京都との比較では、昨年は「専門学校卒の技術系」「短大卒（高専卒）の技術系」の2種別で東京を上回ったが、今年は「短大卒（高専卒）の技術系」、「大学卒の技術系」の2種別で東京を上回った。全国との比較では、「専門学校卒の事務系」を除く7種別で、全国平均を上回った。（昨年度調査でも7種別で全国平均を上回った。）

差額が大きな種別としては「短大卒（高専卒）の技術系」で14,781円、「高校卒の事務系」で12,294円、全国を上回っている。

業種別にみると、製造業では比較可能な7種別中、「短大卒（高専卒）の技術系」と「大学卒の技術系」の2種別で東京を上回った。また非製造業では比較可能な6種別中、製造業と同じく「短大卒（高専卒）の技術系」と「大学卒の技術系」の2種別で東京を上回った。

規模別では、「短大卒（高専卒）の技術系」「大学卒の技術系」では比較可能な10人以上の事業所をみると概ね東京を上回っている。事務系では30人以上の事業所では東京を下回る種別が多いが、「10～29人」の事業所では「高校卒の事務系」「大学卒の事務系」で東京を上回っている。〈表11〉

〈表11〉 新規学卒者の初任給

（技術系）

（事業所数は件数、初任給は円）

	高校卒			専門学校卒			短大卒（含高専）			大学卒		
	事業所数	初任給	格差	事業所数	初任給	格差	事業所数	初任給	格差	事業所数	初任給	格差
全 国	1,403	156,287	91.7%	425	166,440	90.3%	179	168,825	95.1%	831	192,688	98.0%
東 京 都	16	170,349	100.0%	7	184,357	100.0%	2	177,500	100.0%	20	196,613	100.0%
兵 庫 県	47	163,709	96.1%	7	168,114	91.2%	5	183,606	103.4%	25	201,604	102.5%
1～4人	0	—	—	0	—	—	0	—	—	0	—	—
5～9人	1	162,500	95.4%	1	156,000	84.6%	0	—	—	0	—	—
10～29人	8	167,940	98.6%	1	180,000	97.6%	0	—	—	3	198,667	101.0%
30～99人	26	162,956	95.7%	2	172,500	93.6%	2	191,085	107.7%	9	201,644	102.6%
100～300人	12	162,618	95.5%	3	165,267	89.6%	3	178,621	100.6%	13	202,254	102.9%
製 造 業	40	163,271	95.8%	4	164,200	89.1%	4	183,258	103.2%	24	200,837	102.1%
非製造業	7	166,209	97.6%	3	173,333	94.0%	1	185,000	104.2%	1	220,000	111.9%

（事務系）

（事業所数は件数、初任給は円）

	高校卒			専門学校卒			短大卒（含高専）			大学卒		
	事業所数	初任給	格差	事業所数	初任給	格差	事業所数	初任給	格差	事業所数	初任給	格差
全 国	438	151,877	85.6%	124	164,890	91.1%	164	164,319	—	725	187,287	92.2%
東 京 都	6	177,467	100.0%	5	181,000	100.0%	0	—	—	25	203,190	100.0%
兵 庫 県	14	164,171	92.5%	2	163,000	90.1%	7	166,000	—	21	194,099	95.5%
1～4人	0	—	—	0	—	—	0	—	—	0	—	—
5～9人	0	—	—	0	—	—	0	—	—	0	—	—
10～29人	3	190,563	107.4%	0	—	—	0	—	—	2	208,400	102.6%
30～99人	5	159,340	89.8%	2	163,000	90.1%	5	166,400	—	7	193,043	95.0%
100～300人	6	155,000	87.3%	0	—	—	2	165,000	—	12	192,331	94.7%
製 造 業	10	168,869	95.2%	2	163,000	90.1%	1	180,000	—	14	193,126	95.0%
非製造業	4	152,425	85.9%	0	—	—	6	163,667	—	7	196,043	96.5%

※ 初任給額は各事業所の1人あたり平均初任給をたしあげ、事業所数で除した数値で、1事業所あたりの平均初任給を示している。

※ 「格差」とは東京都を100とした指数である。

3-2. 平成24年度の新規学卒者の採用計画について

採用計画のある事業所は16%、非製造業では回復の兆しがみられるも、製造業では横ばい傾向

平成24年3月の新規学卒者（第2新卒者、中途採用者を除く）の採用計画については、有効回答事業所505事業所のうち、「ある」が16.0%、「ない」が63.0%、「未定」が21.0%であった。

業種別に「ある」との回答率をみると、製造業（20.5%）が非製造業（9.4%）を11.1ポイント上回り、「ない」との回答率は非製造業（70.9%）が製造業（57.6%）を13.3ポイント上回っている。昨年度調査と比べると、「ある」との回答率は製造業では横這い（昨年度調査20.3%）だが、非製造業では若干回復の兆しがみられる。（昨年度調査5.9%）

採用予定人数では、「高校卒」157人（57事業所）、「専門学校卒」25人（18事業所）、「短大卒（高専卒）」16人（11事業所）、「大学卒」69人（36事業所）となっている。

昨年度調査と比べると、「高校卒」13人増（7事業所増）、「専門学校卒」12人増（9事業所増）、「短大卒（高専卒）」1人減（1事業所増）、「大学卒」10人減（3事業所減）となり、4種別中2種別で増加傾向がみられた。（昨年度調査では、4種別中3種別で増加傾向がみられた）

規模別にみると「1~9人」の事業所で採用計画が少ないのは昨年度調査と同じであるが、30人以上の事業所では複数種別で昨年を上回る採用計画がみられ、特に「30~99人」の事業所では全種別において、採用計画の増加傾向がみられる。＜表12＞

＜表12＞ 平成24年度の新規学卒者の採用計画

	事業所数 (件数)	ある	ない	未定	採用計画 単位：人（ ）内は事業所数			
					高校卒	専門学校卒	短大卒	大学卒
全 国	17,619	13.8%	64.1%	22.1%	3,118 (1,410)	774 (479)	362 (266)	2,826 (1,233)
全国（昨年度）	18,241	12.8%	67.0%	20.2%	2,863 (1,312)	759 (438)	344 (249)	2,513 (1,159)
兵 庫 県	505	16.0%	63.0%	21.0%	157 (57)	25 (18)	16 (11)	69 (36)
兵庫県（昨年度）	522	14.2%	64.5%	21.3%	144 (50)	13 (9)	17 (10)	79 (39)
1~4人	51	0.0%	94.1%	5.9%	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
5~9人	100	3.0%	83.0%	14.0%	3 (3)	2 (2)	0 (0)	0 (0)
10~29人	181	7.7%	66.3%	26.0%	11 (9)	3 (3)	1 (1)	6 (5)
30~99人	127	28.3%	44.9%	26.8%	54 (26)	11 (8)	11 (6)	25 (16)
100~300人	46	60.9%	21.7%	17.4%	89 (19)	9 (5)	4 (4)	38 (15)
製 造 業	302	20.5%	57.6%	21.9%	121 (46)	14 (11)	6 (6)	51 (26)
非製造業	203	9.4%	70.9%	19.7%	36 (11)	11 (7)	10 (5)	18 (10)

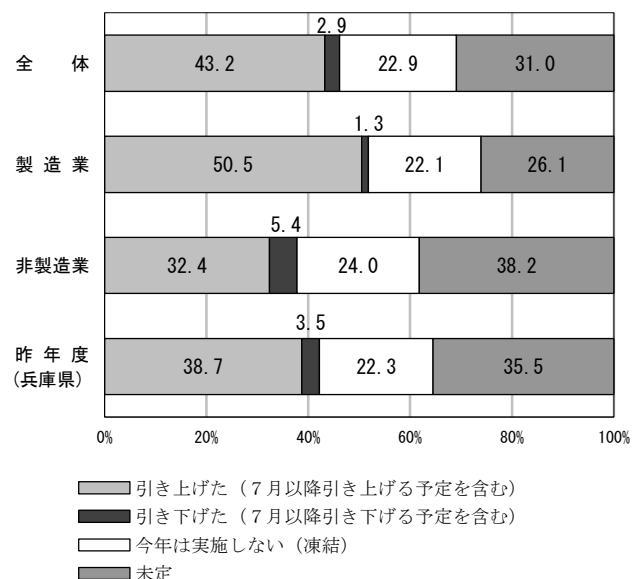
4. 賃金改定について

製造業では増加の兆しあり

平成23年1月1日から7月1日の間での賃金改定の実施状況は「上げた（7月以降引き上げる予定を含む）」が43.2%で最も高く、次いで「未定」（31.0%）、「今年は実施しない（凍結）」（22.9%）、「引下げた（7月以降引き下げる予定を含む）」（2.9%）と続いている。昨年と比べると「上げた」が4.5ポイント増、「引き下げた」が0.6ポイント減、「今年は実施しない（凍結）」が0.6ポイント増と、昨年に引き続き、概ね賃金は増加傾向にある。

業種別にみると、「上げた」事業所の割合は製造業（50.5%）が非製造業（32.4%）を18.1ポイントと大きく上回り、昨年同様、業種間格差が顕著にみられる。＜図22＞

＜図22＞ 賃金改定について



4-2. 改定後の賃金額について

所定内賃金を引き上げた事業所が増加傾向にある

<表13> 賃金改定額について

	事業所数 (件数)	改定後平均 所定内賃金	引き上げ額 引き下げ額	引き上げ率 引き下げ率
引き上げた	165 (144)	268,847円 (267,068円)	6,117円 (5,226円)	2.33% (2.00%)
製造業	113 (97)	265,424円 (260,477円)	5,856円 (4,945円)	2.26% (1.94%)
非製造業	52 (47)	276,285円 (280,672円)	6,684円 (5,809円)	2.48% (2.11%)
引き下げた	6 (10)	278,856円 (268,441円)	15,680円 (31,547円)	5.32% (10.52%)
製造業	3 (5)	302,680円 (265,520円)	9,586円 (31,550円)	3.07% (10.62%)
非製造業	3 (5)	255,031円 (271,363円)	21,774円 (31,544円)	7.87% (10.41%)

() 内は昨年のデータ

<表14> 従業員別賃金改定額—引上企業

	事業所数 (件数)	改定後平均 所定内賃金	引き上げ額	引き上げ率
引き上げた	165 (144)	268,847円 (267,068円)	6,117円 (5,226円)	2.33% (2.00%)
1~9人	25 (14)	284,958円 (265,228円)	9,340円 (6,318円)	3.39% (2.44%)
10~29人	64 (51)	276,641円 (272,949円)	6,693円 (6,003円)	2.48% (2.25%)
30~99人	46 (53)	257,239円 (266,328円)	4,649円 (4,658円)	1.84% (1.78%)
100~300人	30 (26)	256,593円 (258,033円)	4,454円 (4,275円)	1.77% (1.68%)

() 内は昨年のデータ

全般的に、昨年と比べ、景気の回復基調を感じさせる結果であると言える。<表14>

業種毎に賃金を引き上げた事業所の割合を示した業種別賃金改定割合をみると、昨年より割合が増えた業種は「食料品」「木材・木製品」「金属・同製品」「機械器具」「建設業」「卸売業」「サービス業」の7業種で昨年の9業種から2業種減少した。「金属・同製品」で昨年比16.6ポイント増、「建設業」で同8.3ポイント増、「卸売業」で同11.6ポイント増などが目立つ。

逆に割合が減少した業種をみると「繊維・同製品」「印刷・出版・同関連」「窯業・土石製品」「化学工業」「その他の製造業」「運輸業」「小売業」とこちらも7業種となっている。昨年比では「化学工業」で28.4ポイント減、「運輸業」で32.5ポイント減などで減少が目立つ。

<図23>

<図23> 業種別賃金改定割合—引上企業

