

平成30年度中小企業労働事情実態調査

平成30年10月

福島県中小企業団体中央会

まえがき

わが国経済は、緩やかに回復基調にあるものの、地域経済の担い手である中小企業・小規模事業者においては、実感のない景気回復となっており、深刻な人手不足、事業承継問題、働き方改革への対応のほか、原材料の高止まりなどの影響を受け、依然として厳しい経営環境が続いております。

このような情勢の下で、本会では、全国中小企業団体中央会の中小企業労働事情実態調査を実施することにより、中小企業における労働事情を的確に把握し、中小企業労働施策並びに労働支援等の基礎資料として活用いたします。

本調査は、賃金、労働時間、雇用、経営、働き方改革関連法、労働契約法等に関する事項に加え、本会独自の調査として人材確保、定着、育成に関して福島県の現状、課題について調査を行いました。

本調査結果により、労働関係の諸対策の基本資料を得ることは、中小企業・小規模事業者のさらなる発展につながるものと思います。本調査が労働関係対策を立案するうえで参考になれば幸いです。

最後に、本調査についてご協力いただきました会員組合並びに調査対象事業者の皆様に対しまして、厚く御礼申し上げます。

平成30年10月

福島県中小企業団体中央会

～ 目 次 ～

I 調査の概要	1	(福島県中小企業団体中央会調査)
II 調査の結果	3	9. 人材確保について
(全国中小企業団体中央会調査)		14
1. 雇用状況について	3	(1) 従業員を採用する際に 重視する能力
(1) 常用労働者の男女別構成比	3	14
(2) 従業員の雇用形態別構成比	3	(2) 女性、高齢者、外国人の 活用と今後の見込み
2. 経営の状況について	4	15
(1) 経営状況	4	10. 従業員の定着について
(2) 主要事業の今後の方針	4	18
(3) 経営上の障害	5	(1) 従業員の定着のための取組み
(4) 経営上の強み	6	18
3. 従業員の労働時間	7	(2) 離職者(過去3年)の 勤務年数、年齢層
(1) 従業員の週所定労働時間	7	19
(2) 従業員1人当たりの 月平均残業時間	7	(3) 離職の主な理由
4. 有給休暇について	8	20
(1) 年次有給休暇の 平均付与日数・取得日数	8	11. 人材育成について
5. 新規学卒者の採用について	8	21
(1) 平成30年3月新規学卒者の 採用または採用計画	8	(1) 中間管理職の有無
(1) 平成31年3月 新規学卒者の採用計画	9	21
6. 長時間労働、 同一労働・同一賃金への対応	10	(2) 中間管理職に望む、又は必要と される能力・資質
(1) 長時間労働への対応	10	22
(2) 同一労働・同一賃金への対応	11	(3) 中間管理職育成のための取組み
7. 有期労働契約に関する 無期転換ルール等について	12	III 資料
(1) 「無期転換ルール」について	12	1. 調査票
(2) 「無期転換ルール」の対象となる 従業員の有無と申込み状況	12	(全国中小企業団体中央会作成 全国統一様式)
8. 賃金改定について	13	2. 調査票
(1) 賃金改定実施状況	13	(福島県中小企業団体中央会作成 独自様式)
(2) 賃金改定の決定要素	13	

I 調査の概要

1. 調査の目的

本調査は、県内中小企業の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に実施した。

2. 調査機関 福島県中小企業団体中央会

3. 調査方法

(1) 調査対象事業所

調査対象事業所数は、中小企業の県下 1,000 事業所を対象とした。また、業種については、製造業から 550 事業所、非製造業から 450 事業所を選定した。

(2) 調査方法

県下中央会傘下の事業協同組合等から、業種・地域等のバランスを勘案して抽出し、調査票を郵送しこれを回収した。

4. 調査内容

全国中小企業団体中央会が全国統一様式で作成した調査票に加え、福島県中小企業団体中央会が人材確保、定着、育成に関して独自に作成した調査票を用いた。

5. 調査時点 平成30年7月1日

6. 調査対象事業所数及び有効回答数

	調査対象事業所数	全国中央会 調査有効回答数	福島県中央会 調査有効回答数
製造業	550	248	223
非製造業	450	227	197
合計	1,000	475	420

7. 事業所の業種別・規模別内訳

回答事業所の業種別・規模別内訳は下表のとおりである。

業種別		区 分				計
		1～9 人	10～29 人	30～99 人	100 人以上	
製 造 業	回答数	45	99	69	35	248
	構成比 (%)	18.1	39.9	27.8	14.1	100.0
非製造業	回答数	108	65	40	14	227
	構成比 (%)	47.6	28.6	17.6	6.2	100.0
合 計	回答数	153	164	109	49	475
	構成比 (%)	32.2	34.5	22.9	10.3	100.0

8. 利用上の注意

- (1) 「業種別」及び「規模別」の集計については福島県のデータである。
- (2) 調査項目によっては、複数回答となっている項目があるため、百分率の合計が100%にならないものがある。
- (3) 百分率の計算時に、小数点以下2桁を四捨五入しているため、合計が100%にならないものがある。

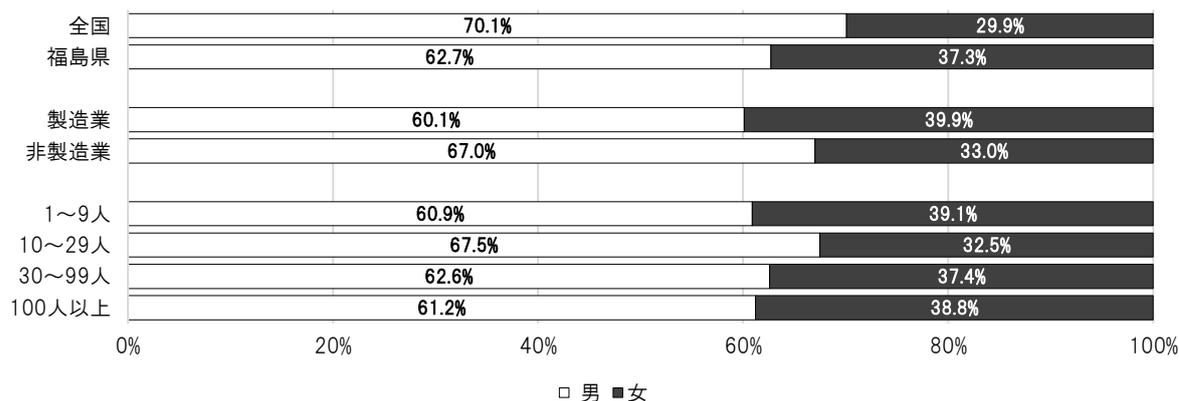
Ⅱ 調査の結果

1. 雇用状況について

(1) 常用労働者の男女別構成比

常用労働者の男女別構成比について、福島県では「男性」62.7%、「女性」37.3%となっており、「女性」は全国平均を7.4ポイント上回っている。

常用労働者男女別構成比

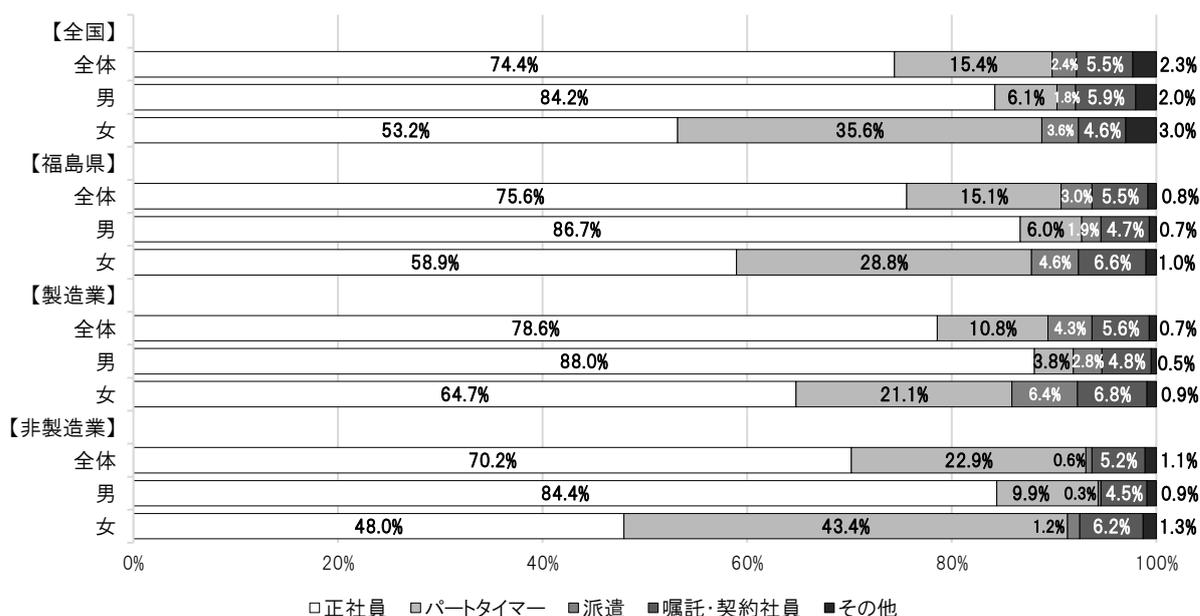


(2) 従業員の雇用形態別構成比

従業員の雇用形態別構成比について、福島県では「正社員」75.6%、男女別では「男性」86.7%、「女性」58.9%となっており、「女性」は全国平均を5.7ポイント上回っている。

業種別でみると、製造業では「正社員」78.6%、次いで「パートタイマー」10.8%となっている。一方、非製造業では「正社員」70.2%、次いで「パートタイマー」22.9%となっている。

従業員の雇用形態別構成比



2. 経営の状況について

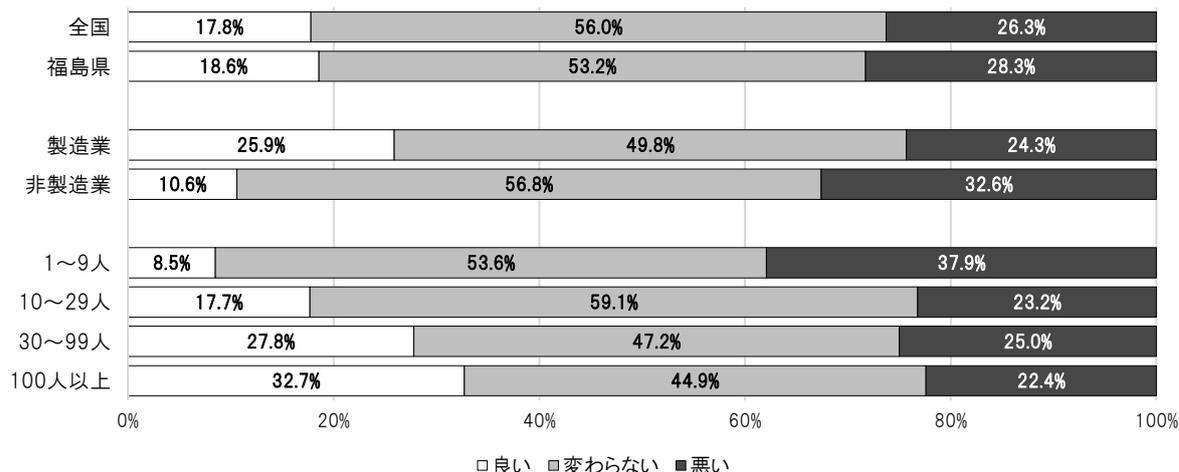
(1) 経営状況

経営の状況を1年前と比べると、福島県では「良い」18.6%、「変わらない」53.2%、「悪い」28.3%となっている。

業種別でみると、製造業では「良い」25.9%と、非製造業の「良い」10.6%に比べ高い。

規模別でみると、従業員数が多い事業所ほど「良い」と回答する割合が高い。

経営の状況



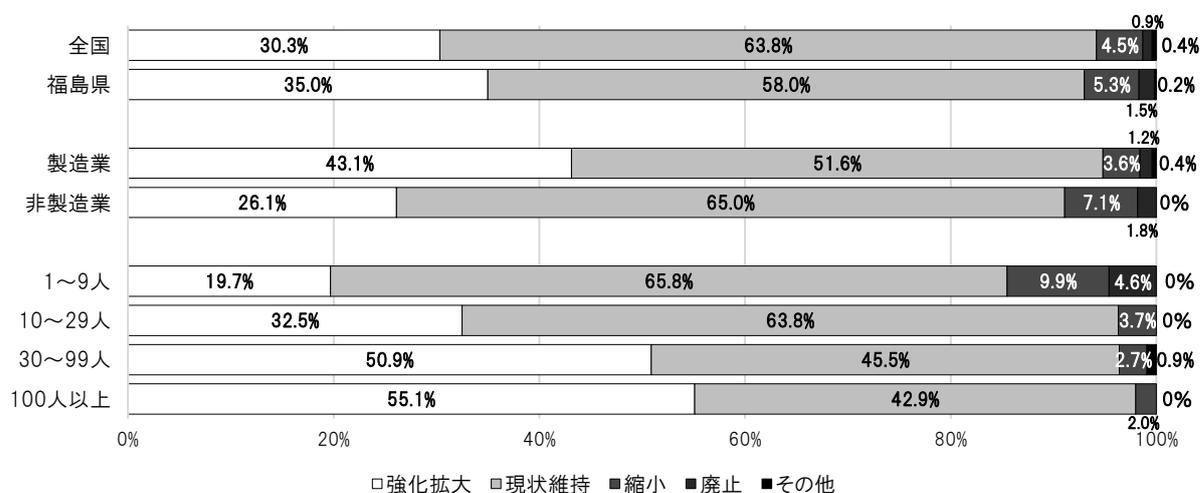
(2) 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針について、福島県では「現状維持」58.0%が最も多く、次いで「強化拡大」35.0%、「縮小」5.3%、「廃止」1.5%となっている。

業種別でみると、製造業では「強化拡大」が43.1%と非製造業よりも高く、非製造業では「現状維持」が65.0%と6割を超えている。

規模別でみると、従業員数が多い事業所ほど「強化拡大」と回答する割合が高い。

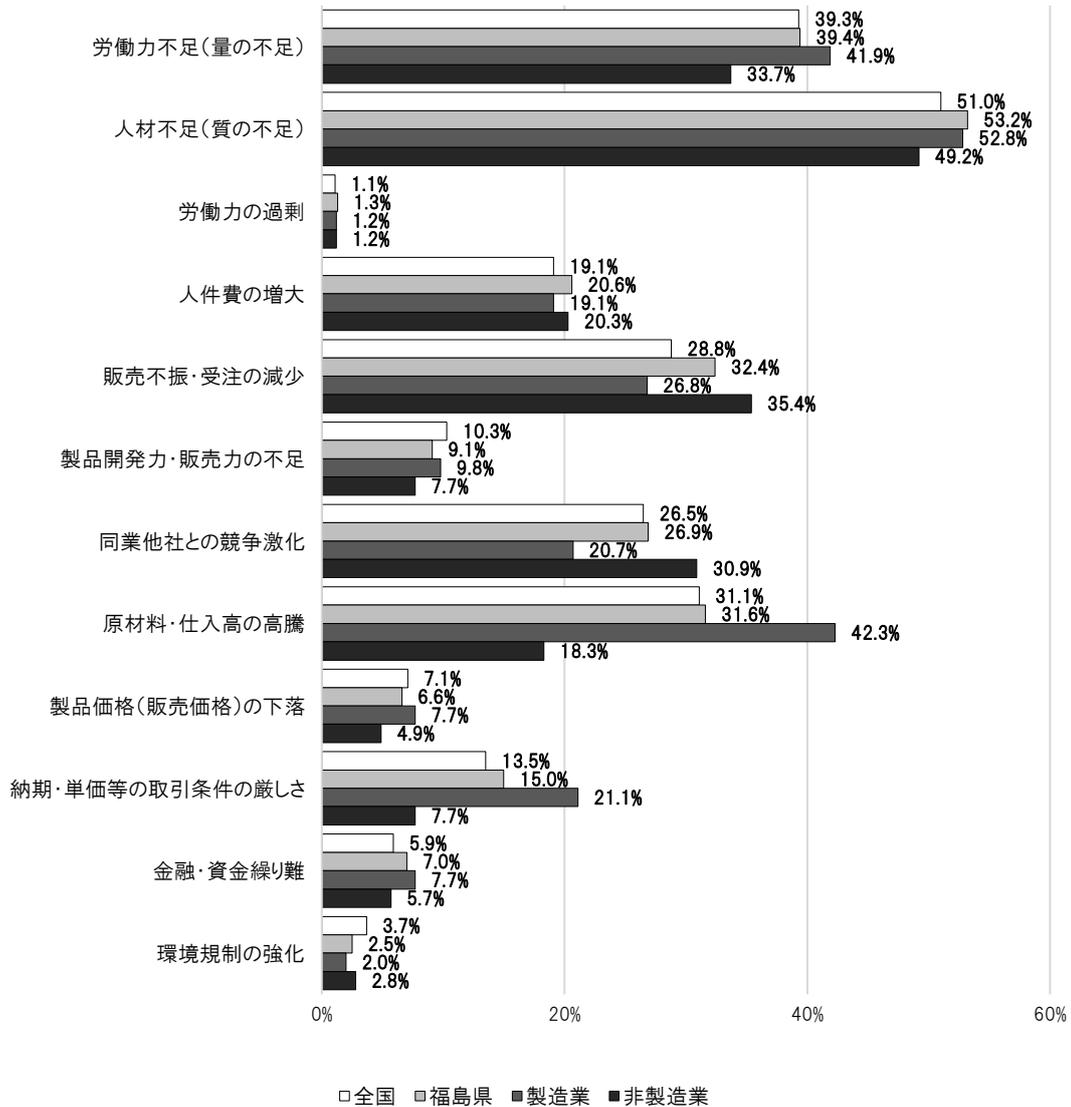
主要事業の今後の方針



(3) 経営上の障害

経営上の障害について、福島県では「人材不足（質の不足）」53.2%が最も多く、次いで「労働力不足（量の不足）」39.4%、「販売不振・受注の減少」32.4%、「原材料・仕入高の高騰」31.6%の順となっている。「原材料・仕入高の高騰」は、前年調査比 10 ポイント増となった。

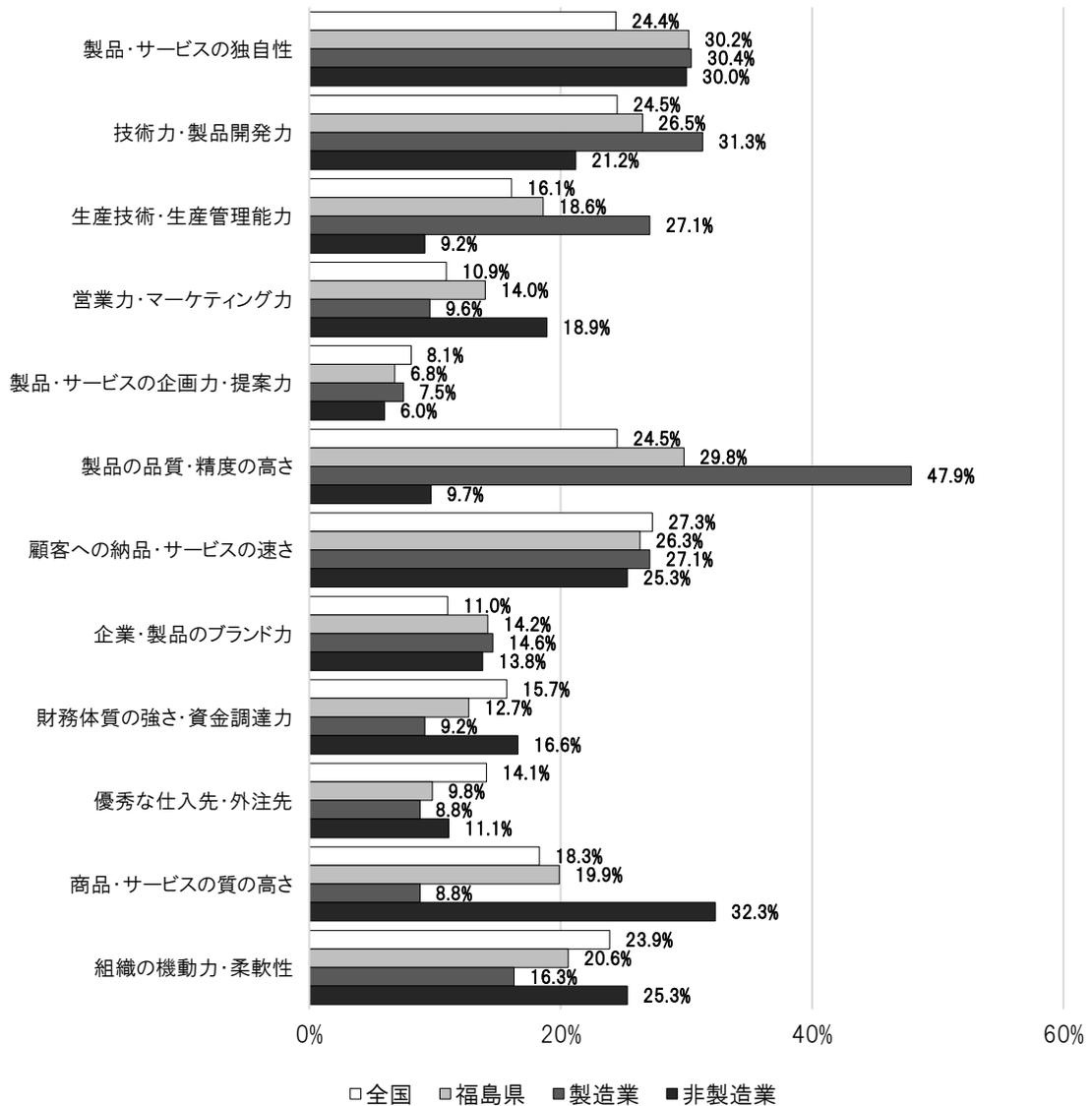
経営上の障害



(4) 経営上の強み

経営上の強みについて、福島県では「製品・サービスの独自性」30.2%が最も多く、次いで「製品の品質・精度の高さ」29.8%、「技術力・製品開発力」26.5%、「顧客への納品・サービスの速さ」26.3%の順となっている。

経営上の強み



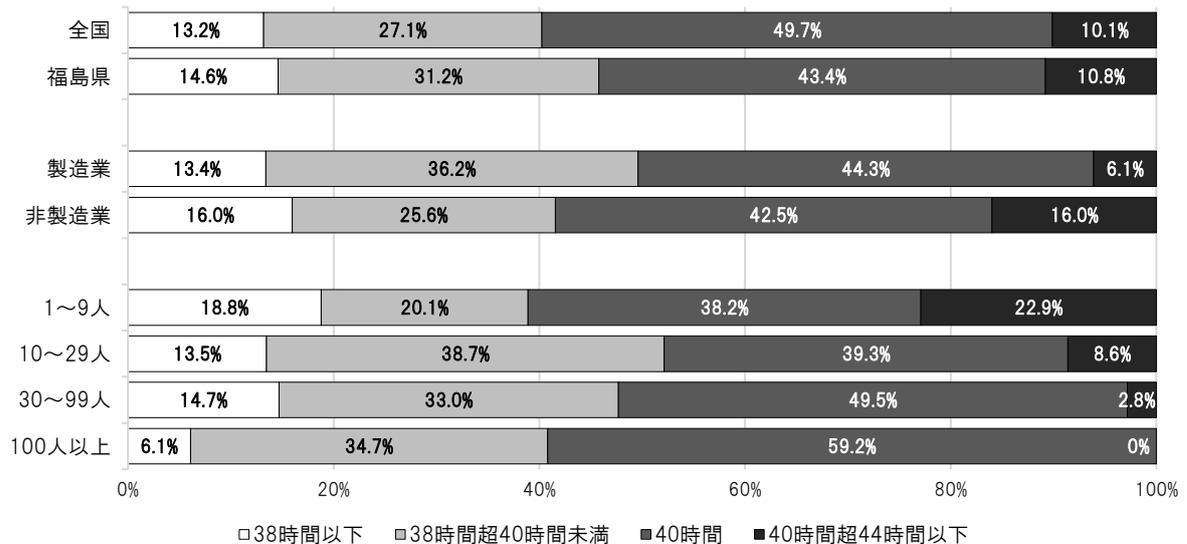
3. 従業員の労働時間

(1) 従業員の週所定労働時間

従業員の週所定労働時間について、福島県では「38 時間以下」14.6%、「38 時間超 40 時間未満」31.2%、「40 時間」43.4%、「40 時間超 44 時間以下」10.8%であり、40 時間以下の事業所は 89.2%となっている。

業種別でみると、40 時間以下は製造業が 93.9%、非製造業が 84.1%となっている。

従業員の週所定労働時間



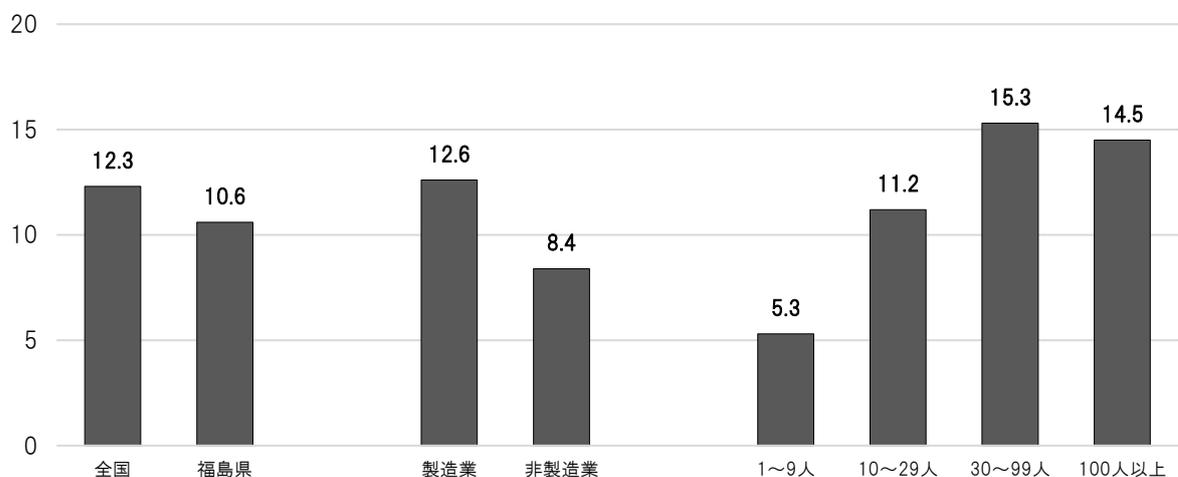
(2) 従業員 1 人当たりの月平均残業時間（時間外労働・休日労働）

従業員 1 人当たりの月平均残業時間について、福島県では 10.6 時間となっている。

業種別でみると、製造業が 12.6 時間と、非製造業の 8.4 時間を上回っている。規模別では、「1～9 人」5.3 時間、「10～29 人」11.2 時間、「30～99 人」15.3 時間、「100 人以上」14.5 時間となっている。

月平均残業時間

(時間)

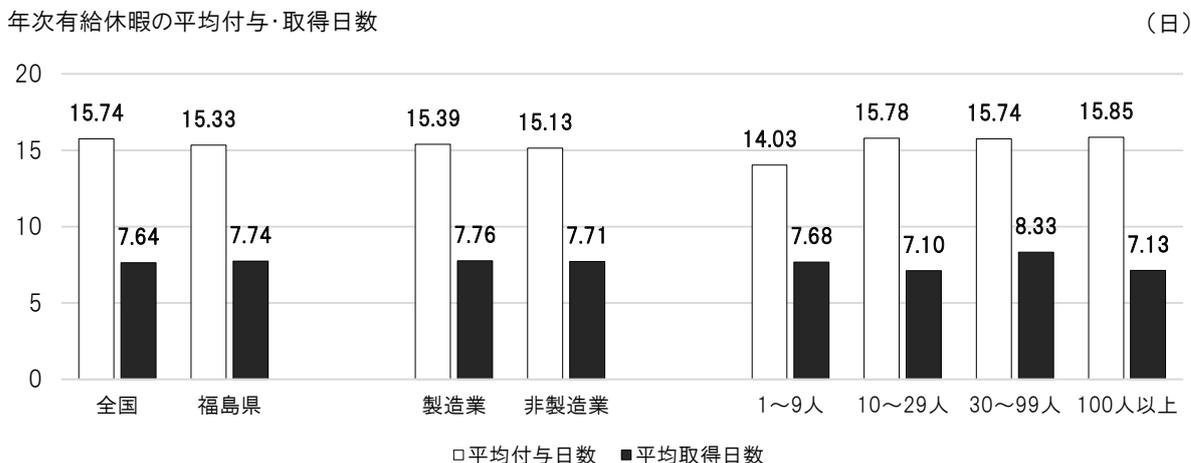


4. 有給休暇について

(1) 年次有給休暇の平均付与日数・平均取得日数

従業員に対する年次有給休暇の平均付与日数は福島県では15.33日で、平均取得日数は7.74日と、約半分の日数の取得状況となっている。

規模別では、平均付与日数について、従業員「1～9人」の事業所が最も少ない。



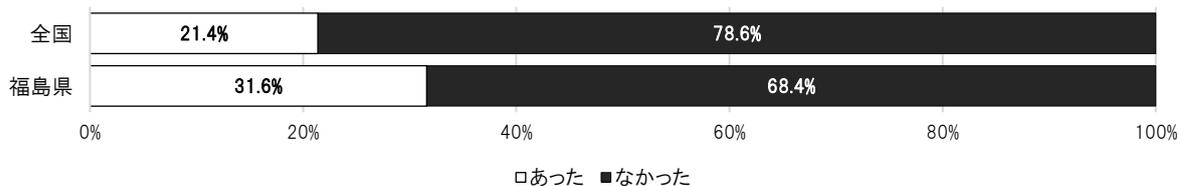
5. 新規学卒者の採用について

(1) 平成30年3月新規学卒者の採用または採用計画

平成30年3月新規学卒者採用または採用計画について、「あった」31.6%、「なかった」68.4%となっており、採用または採用計画があった事業者は全国平均の21.4%を上回っている。

採用充足率で見ると、福島県では「専門学校卒」96.0%が最も高く、次いで「短大卒(含高専)」95.7%、「大学卒」89.7%、「高校卒」76.7%の順となっている。

平成30年3月新規学卒者の採用または採用計画の有無



平成30年3月新規学卒者の採用充足率と平均採用人数

		高校卒		専門学校卒		短大卒(含高専)		大学卒	
		採用充足率	平均採用人数	採用充足率	平均採用人数	採用充足率	平均採用人数	採用充足率	平均採用人数
全産業	全国	76.5%	2.10	86.8%	1.51	87.7%	1.27	79.7%	2.28
	福島県	76.7%	2.09	96.0%	1.33	95.7%	1.22	89.7%	2.80
技術系	全国	74.7%	1.95	85.5%	1.49	86.9%	1.28	77.1%	1.97
	福島県	74.1%	1.72	93.3%	1.27	100%	1.15	87.3%	2.82
事務系	全国	85.0%	1.80	94.4%	1.32	88.8%	1.19	83.1%	1.95
	福島県	82.4%	2.26	100%	1.25	87.5%	1.40	95.7%	1.83
規模別	1～9人	100%	1.00	100%	1.00	0%	0.00	100%	1.00
	10～29人	79.2%	1.27	85.7%	1.50	100%	1.00	100%	1.00
	30～99人	68.4%	1.63	100%	1.60	91.7%	1.22	85.7%	2.00
	100人以上	82.7%	3.37	100%	1.14	100%	1.29	91.7%	4.00

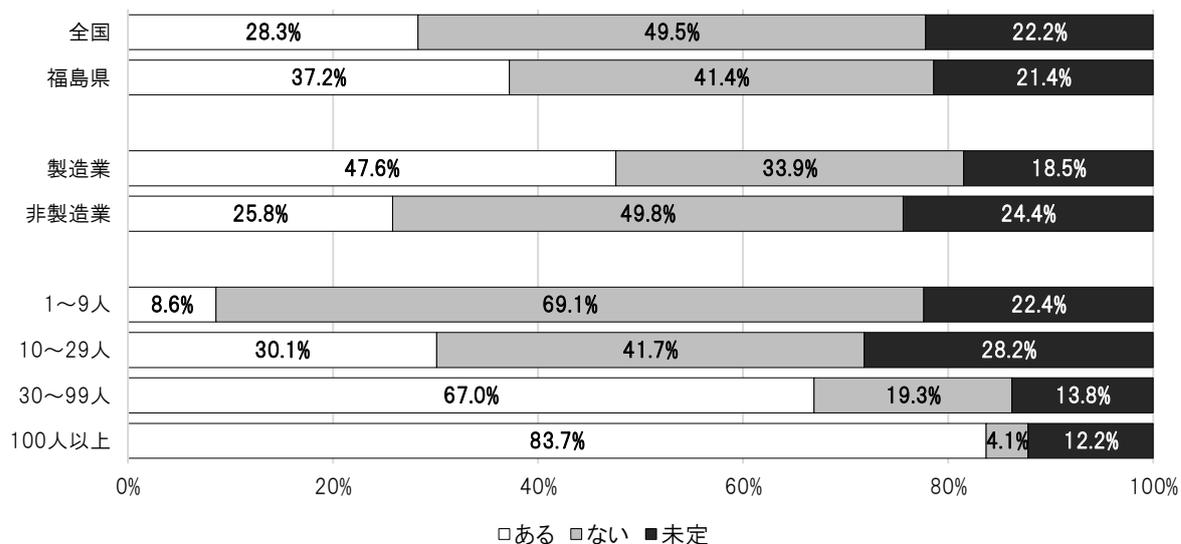
(2) 平成31年3月新規学卒者の採用計画

平成31年3月新規学卒者の採用計画について、福島県では「ある」37.2%で全国平均を8.9%上回り、「ない」41.4%、「未定」21.4%となっている。

業種別で見ると、採用計画「ある」が製造業47.6%、非製造業25.8%と製造業が高い。

規模別で見ると、従業員が多い事業所ほど「ある」と答えた割合が高い。

平成31年3月の新規学卒者採用計画



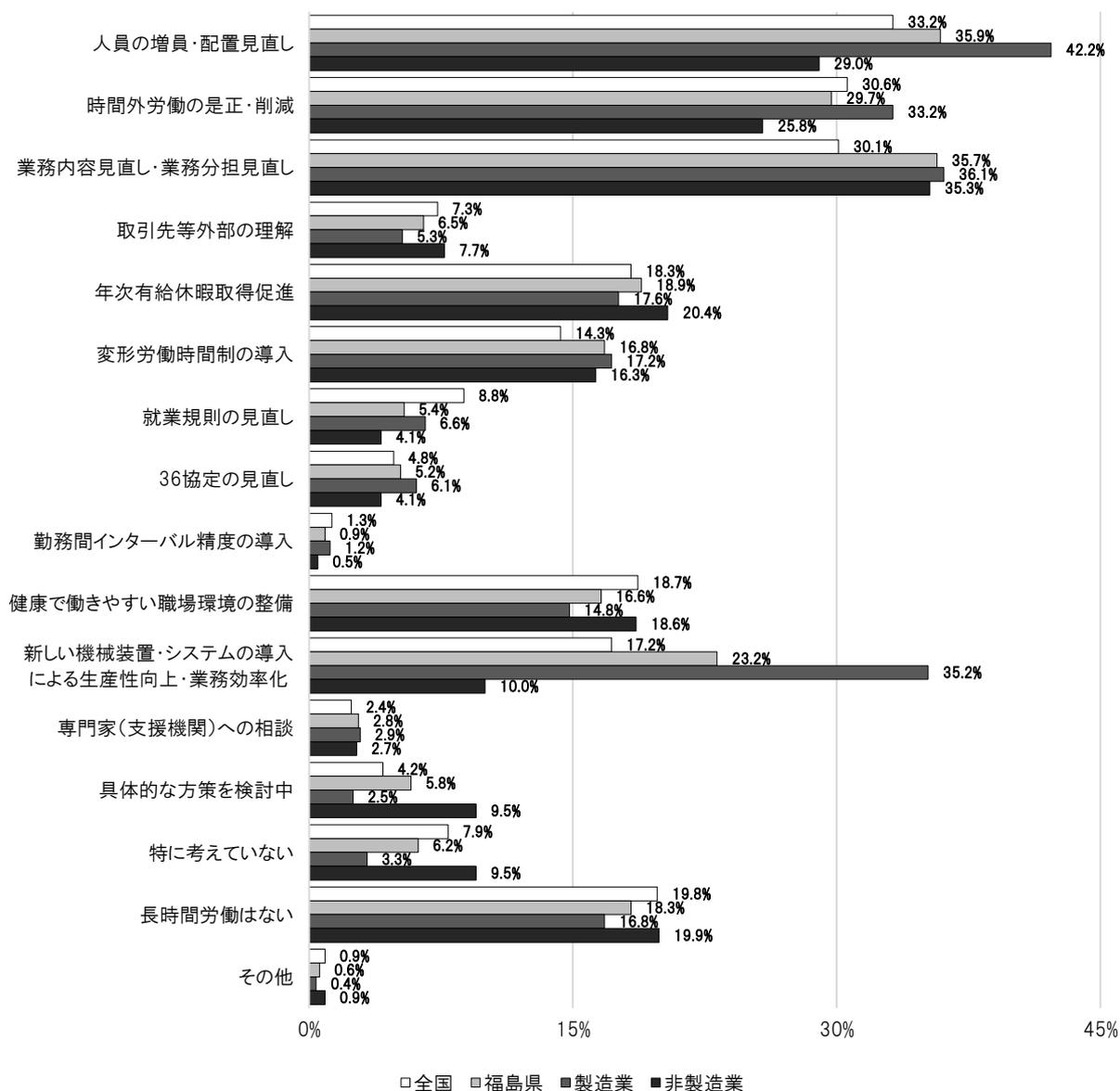
6. 長時間労働、同一労働・同一賃金への対応について

(1) 長時間労働への対応

事業所で実施している（今後実施していこうとする）長時間労働への対応について福島県では「人員の増員・配置見直し」35.9%が最も多く、次いで「業務内容見直し・業務分担見直し」35.7%、「時間外労働の是正・削減」29.7%となっている。

業種別でみると、製造業では上記3項目に加えて、「新しい機械装置・システムの導入による生産性向上・業務効率化」35.2%が高い。

長時間労働への対応（複数回答）

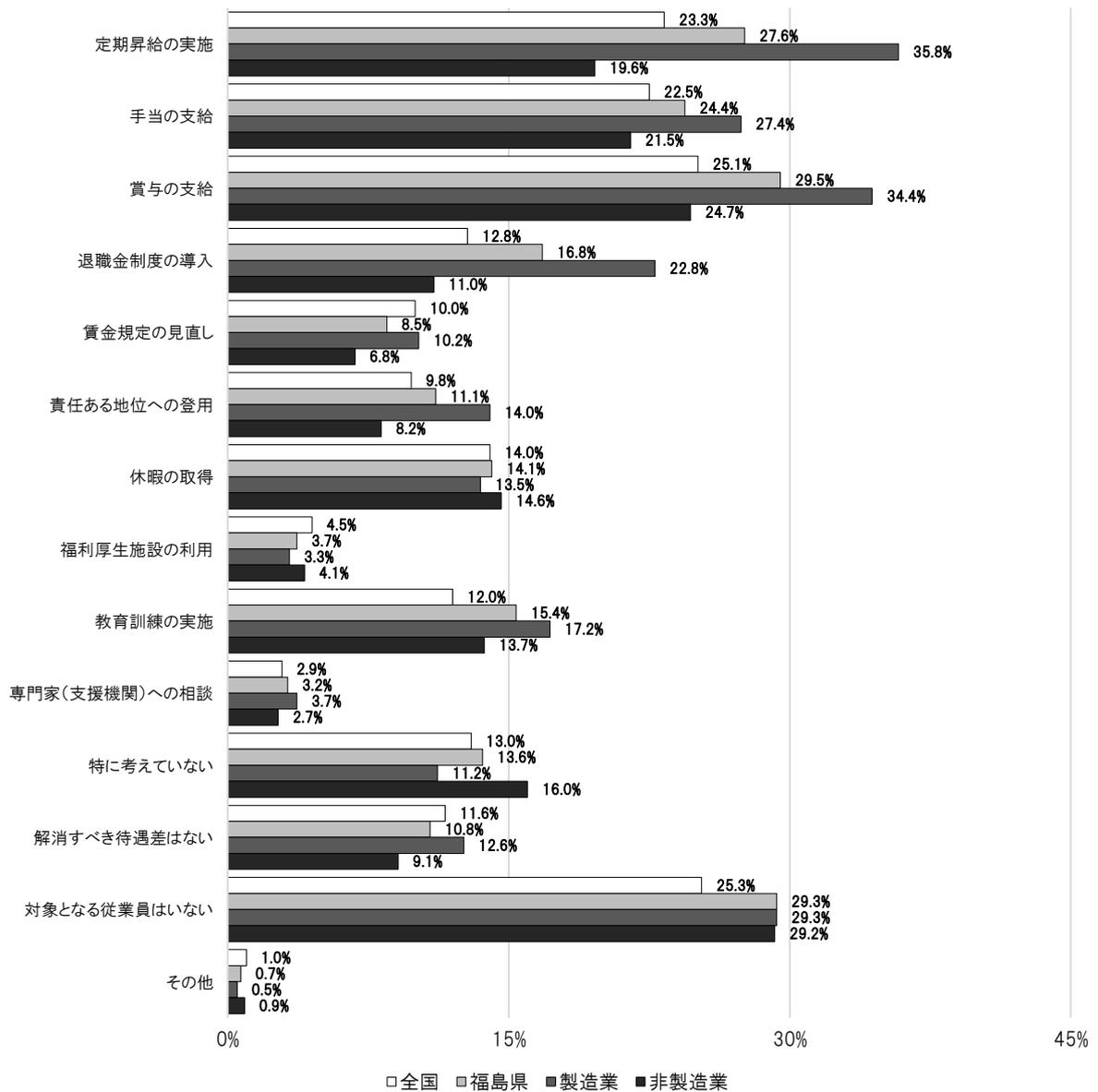


(2) 同一労働・同一賃金への対応

事業所で実施している（今後実施していこうとする）同一労働・同一賃金への対応について、福島県では、「賞与の支給」29.5%が最も多く、次いで「定期昇給の実施」27.6%、「手当の支給」24.4%と、賃金面での対応が多い。

一方で、「対象となる従業員がいない」と回答した事業所が29.3%となっている。

同一労働・同一賃金への対応(複数回答)



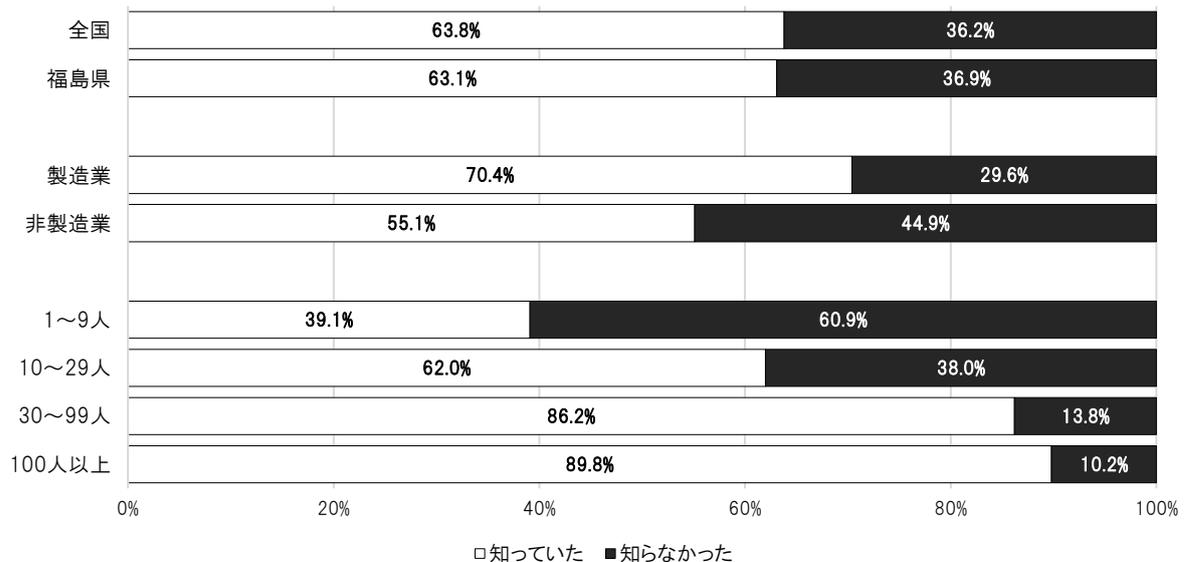
7. 有期労働契約に関する無期転換ルール等について

(1) 「無期転換ルール」について

「無期転換ルール」について、福島県では「知っていた」63.1%、「知らなかった」36.9%となっている。

業種別でみると、「知っていた」が製造業で70.4%と、非製造業の55.1%を上回っている。規模別でみると、従業員が多い事業所ほど「知っていた」と回答した割合が高い。

「無期転換ルール」について



(2) 「無期転換ルール」の対象となる従業員の有無と無期転換申込み状況

「無期転換ルール」の対象となる従業員の有無について尋ねたところ、福島県では「いる」と答えた事業所が99社、「いない」が369社となっている。

業種別でみると、「いる」が製造業で60社と、非製造業の39社を上回っている。

また、対象従業員が「いる」と答えた99社に対し、無期転換申込み状況を尋ねたところ、9社が「あった」と回答した。

「無期転換ルール」の対象となる従業員の有無と無期転換申込み状況 (事業所)

	対象従業員		無期転換申込み	
	いる	いない	あった	現時点ではない
全国	3342	14708	446	2890
福島県	99	369	9	88
製造業	60	186	9	49
非製造業	39	183	0	39
1～9人	15	136	0	14
10～29人	20	140	3	17
30～99人	39	70	2	36
100人以上	25	24	4	21

8. 賃金改定について

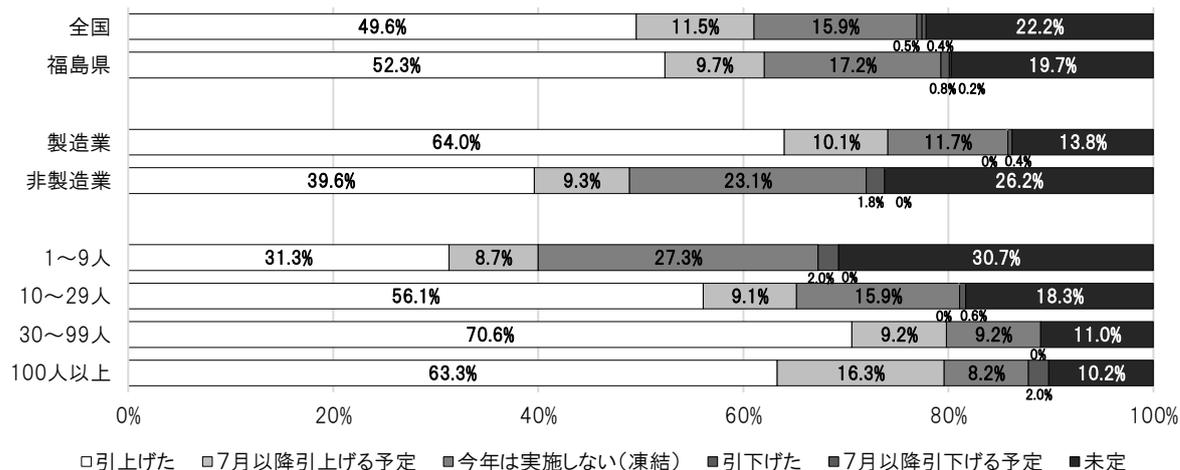
(1) 賃金改定実施状況

賃金改定の実施状況について、福島県では「上げた」52.3%が最も多くなっている。

業種別でみると、特に製造業では「上げた」64.0%、「7月以降引上げる予定」10.1%と7割以上の事業所で賃金の上げが実施される。

規模別では、従業員の多い事業所ほど賃金の上げ、又は引上げ予定が多い。

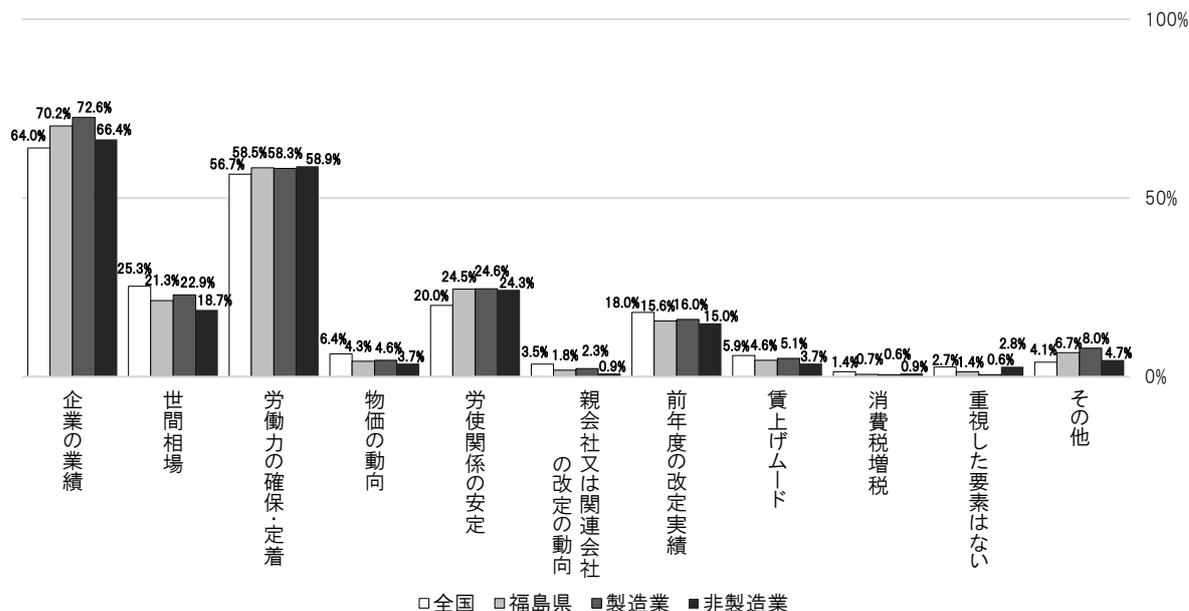
賃金改定実施状況



(2) 賃金改定の決定要素

賃金を「上げた」、「7月以降引上げる予定」と回答した事業所で、「賃金改定の決定要素」について尋ねたところ、福島県では「企業の業績」70.2%が最も多く、次いで「労働力の確保・定着」58.5%となっている。

賃金改定の決定要素



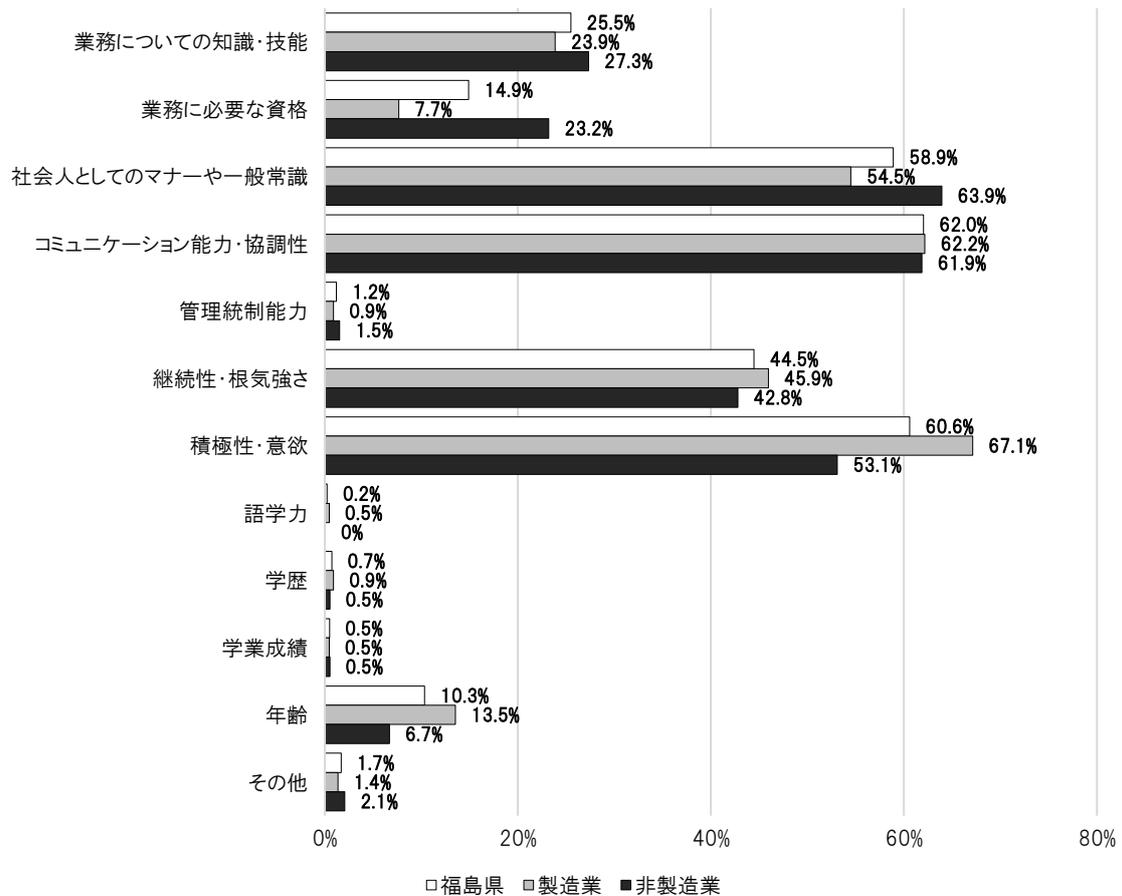
(福島県中小企業団体中央会の独自調査)

9. 人材確保について

(1) 従業員を採用する際に重視する能力

事業所が従業員を採用する際に重視する能力について、「コミュニケーション能力・協調性」62.0%が最も多く、次いで「積極性・意欲」60.6%、「社会人としてのマナーや一般常識」58.9%、「継続性・根気強さ」44.5%の順となっている。「語学力」、「学歴」、「学業成績」は極めて少ない。

従業員を採用する際に重視する能力

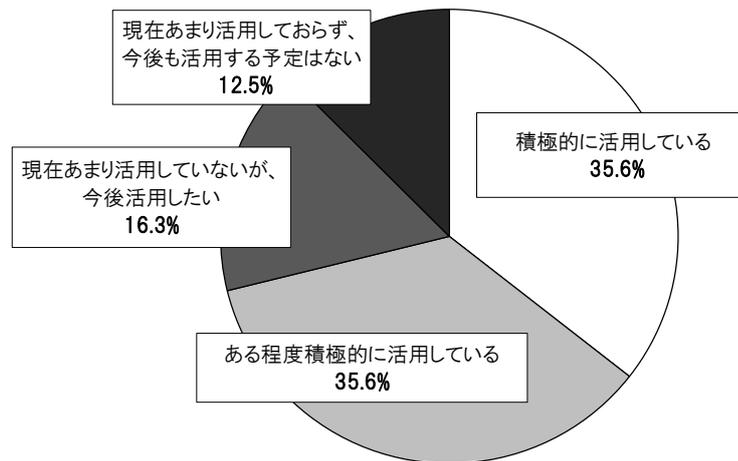


(2) 女性、高齢者、外国人の活用と今後の見込み

【女性の活用】

女性の活用について、「積極的に活用している」と「ある程度積極的に活用している」がともに35.6%と多く、「現在あまり活用していないが、今後活用したい」16.3%、「現在あまり活用しておらず、今後も活用する予定はない」12.5%の順となっている。

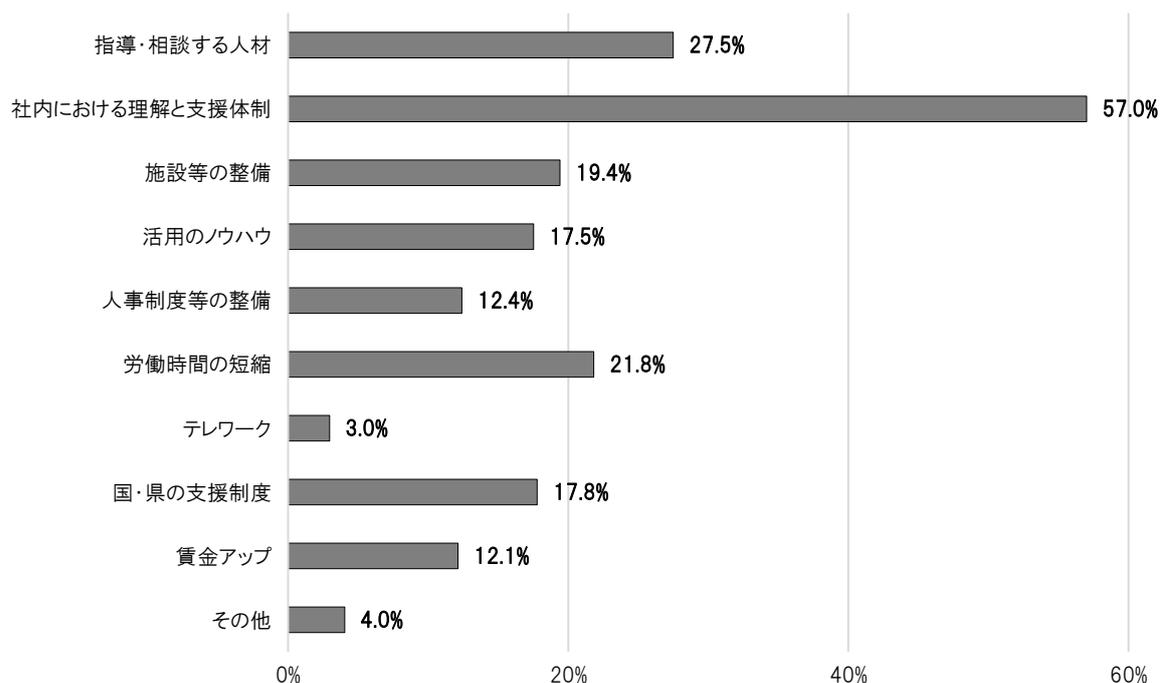
女性の活用



【女性の活用において必要と思われること】

女性の活用において必要と思われることについて、「社内における理解と支援体制」57.0%が多く、次いで「指導・相談する人材」27.5%、「労働時間の短縮」21.8%、「施設等の整備」19.4%の順となっている。

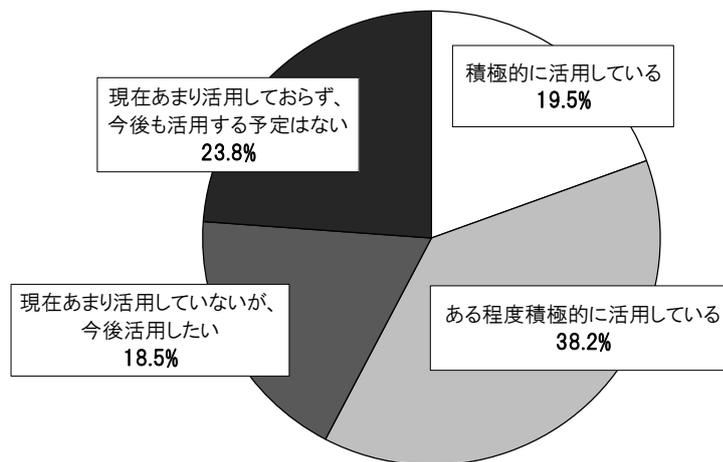
女性の活用において必要と思われること



【高齢者の活用】

高齢者の活用について、「ある程度積極的に活用している」38.2%が最も多く、次いで「現在あまり活用しておらず、今後も活用する予定はない」23.8%、「積極的に活用している」19.5%、「現在あまり活用しておらず、今後活用したい」18.5%の順となっている。「ある程度積極的に活用している」については、前年調査比 6.0 ポイントの増となった。

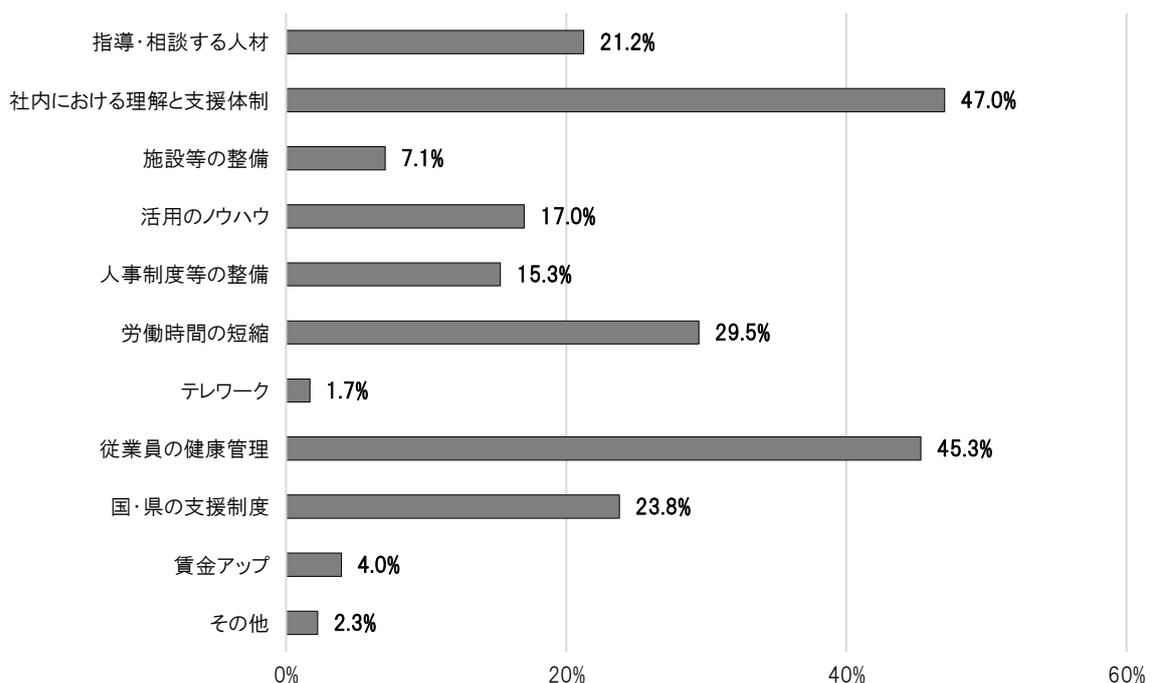
高齢者(65歳以上)の活用



【高齢者の活用において必要と思われること】

高齢者の活用において必要と思われることについて、「社内における理解と支援体制」47.0%が最も多く、次いで「従業員の健康管理」45.3%、「労働時間の短縮」29.5%、「国・県の支援制度」23.8%の順となっている。

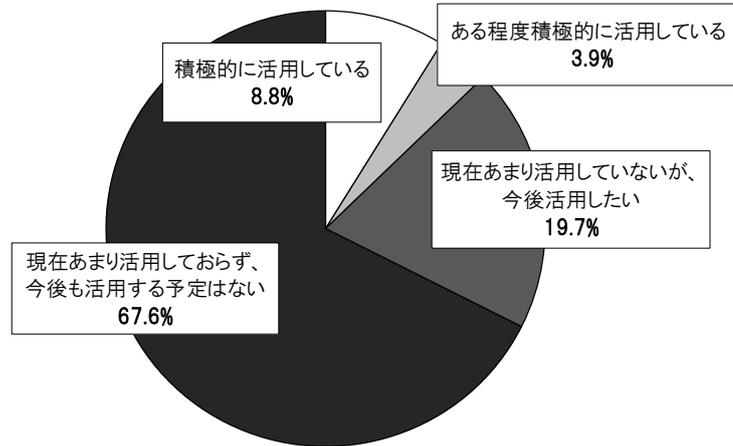
高齢者(65歳以上)の活用において必要と思われること



【外国人の活用】

外国人の活用について、「現在あまり活用しておらず、今後も活用する予定はない」67.6%が最も多く、次いで「現在あまり活用していないが、今後活用したい」19.7%、「積極的に活用している」8.8%、「ある程度積極的に活用している」3.9%の順となっている。

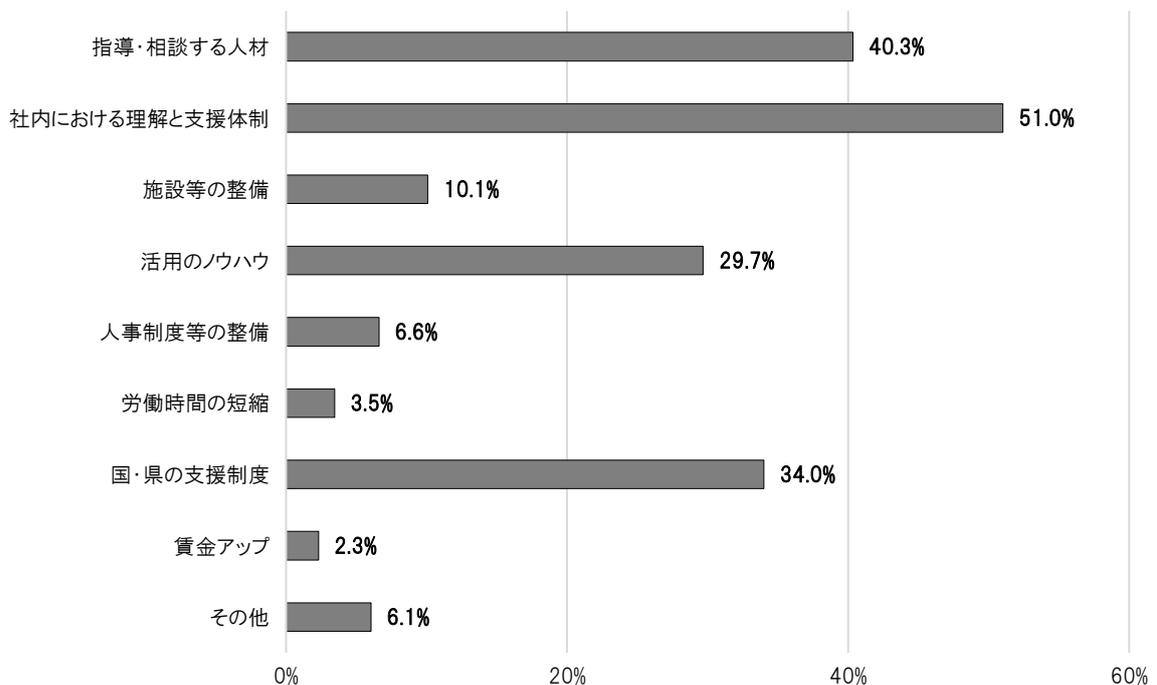
外国人の活用



【外国人の活用において必要と思われること】

外国人の活用において必要と思われることについて、「社内における理解と支援体制」51.0%と最も多く、次いで「指導・相談する人材」40.3%、「国・県の支援制度」34.0%、「活用のノウハウ」29.7%の順となっている。

外国人の活用において必要と思われること

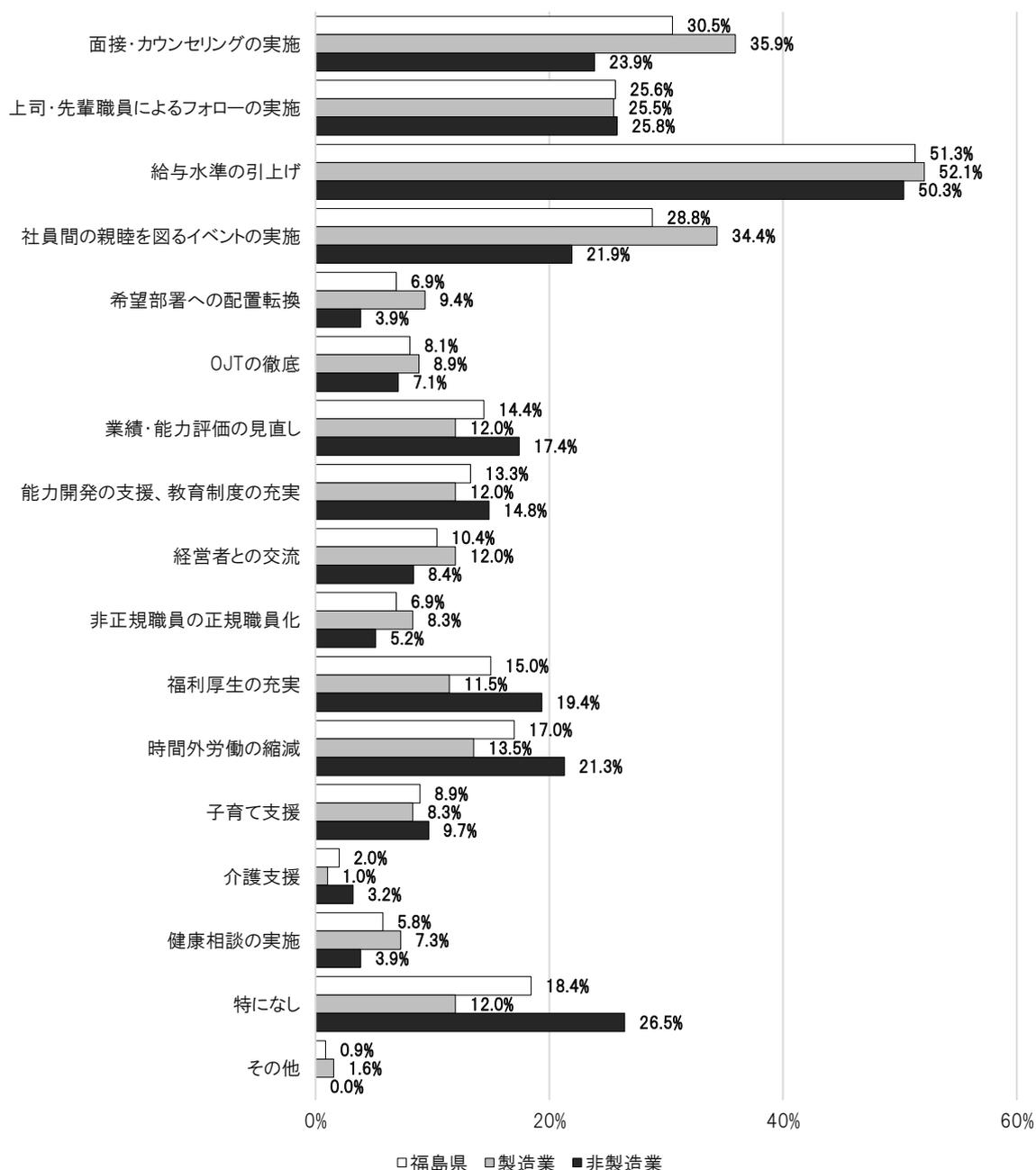


10. 従業員の定着について

(1) 従業員の定着のために実施した取組み

従業員の定着のために実施した取組みについて、「給与水準の引き上げ」51.3%と最も多く、次いで「面接・カウンセリングの実施」30.5%、「社員間の親睦を図るイベントの実施」28.8%、「上司・先輩職員によるフォローの実施」25.6%の順となっている。

従業員の定着のために実施した取組み



(2) 離職者（過去3年）の勤務年数、年齢層

過去3年の離職者の勤務年数について、「1年未満」30.7%が最も多く、「1～3年未満」30.1%、「3～10年未満」23.1%、「10年以上」16.1%の順となっている。

また、年齢層について、「30～49歳」40.4%が最も多く、次いで「20～29歳」29.8%、「50～60歳」24.7%、「19歳以下」5.1%の順となっている。

離職者(過去3年)の勤務年数、年齢層について

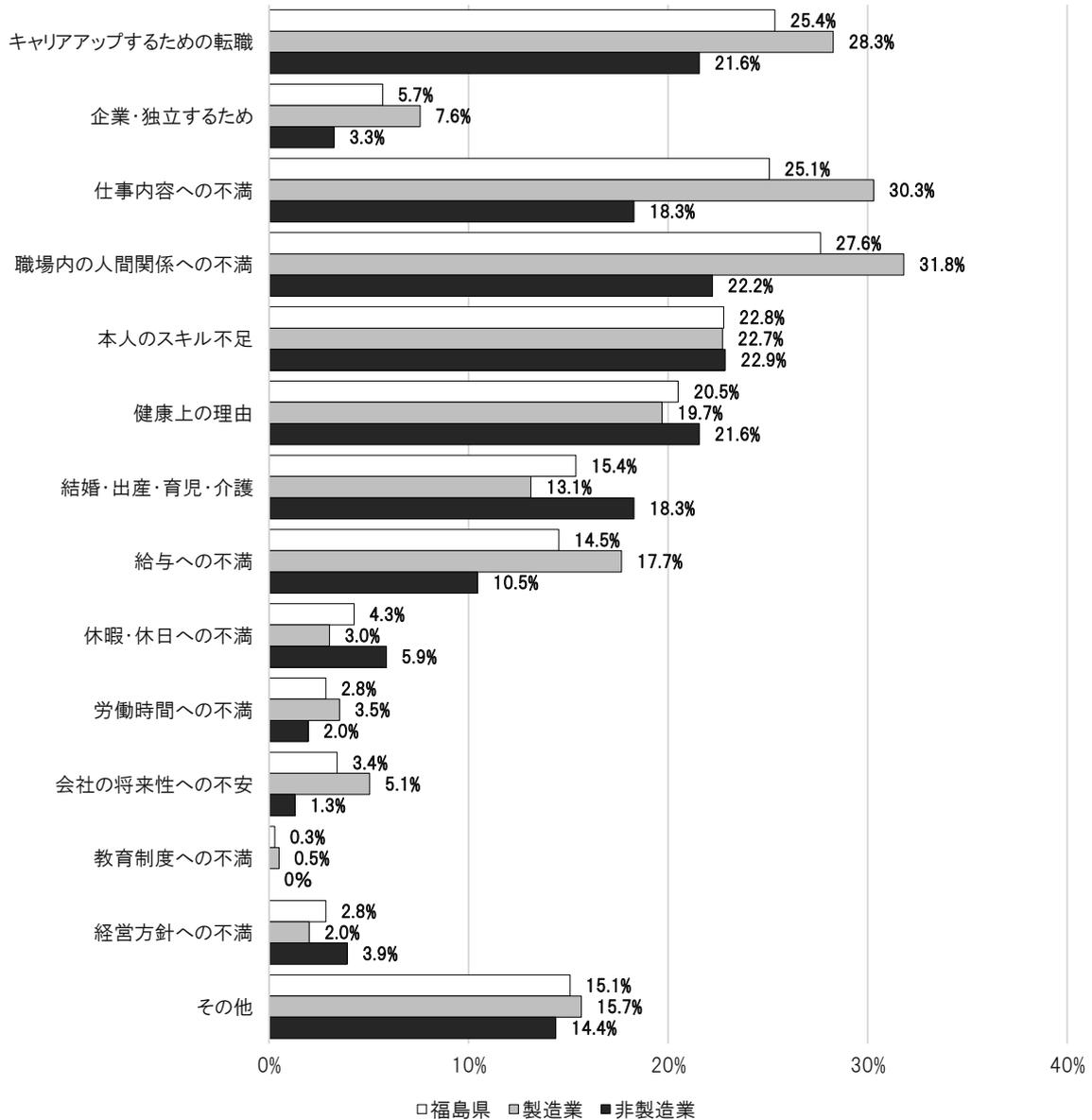
(%)

	1年未満	1～3年未満	3～10年未満	10年以上	合計
19歳以下	3.5	1.4	0.3		5.1
20歳～29歳	9.2	12.0	8.0	0.6	29.8
30歳～49歳	12.0	11.8	9.8	6.8	40.4
50歳～60歳	5.9	5.0	5.0	8.8	24.7
合計	30.7	30.1	23.1	16.1	100

(3) 離職の主な理由

離職の主な理由について、「職場内の人間関係への不満」27.6%が最も多く、次いで、「キャリアアップするための転職」25.4%、「仕事内容への不満」25.1%、などとなっている。

離職した方の主な理由



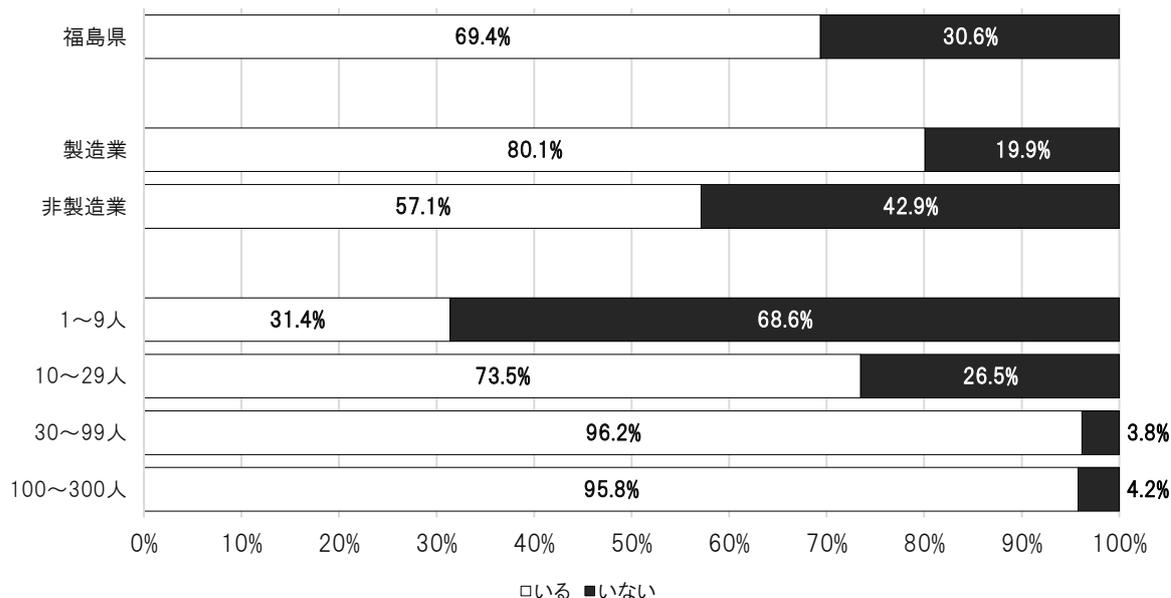
11. 人材育成について

(1) 中間管理職の有無

中間管理職の有無について、福島県では「いる」が69.4%となっており、製造業が80.1%と非製造業よりも高くなっている。

規模別でみると、従業員数が少ない事業所においても中間管理職がおり、また、従業員数が多い事業所ほどその割合が高い傾向にある。

中間管理職の有無

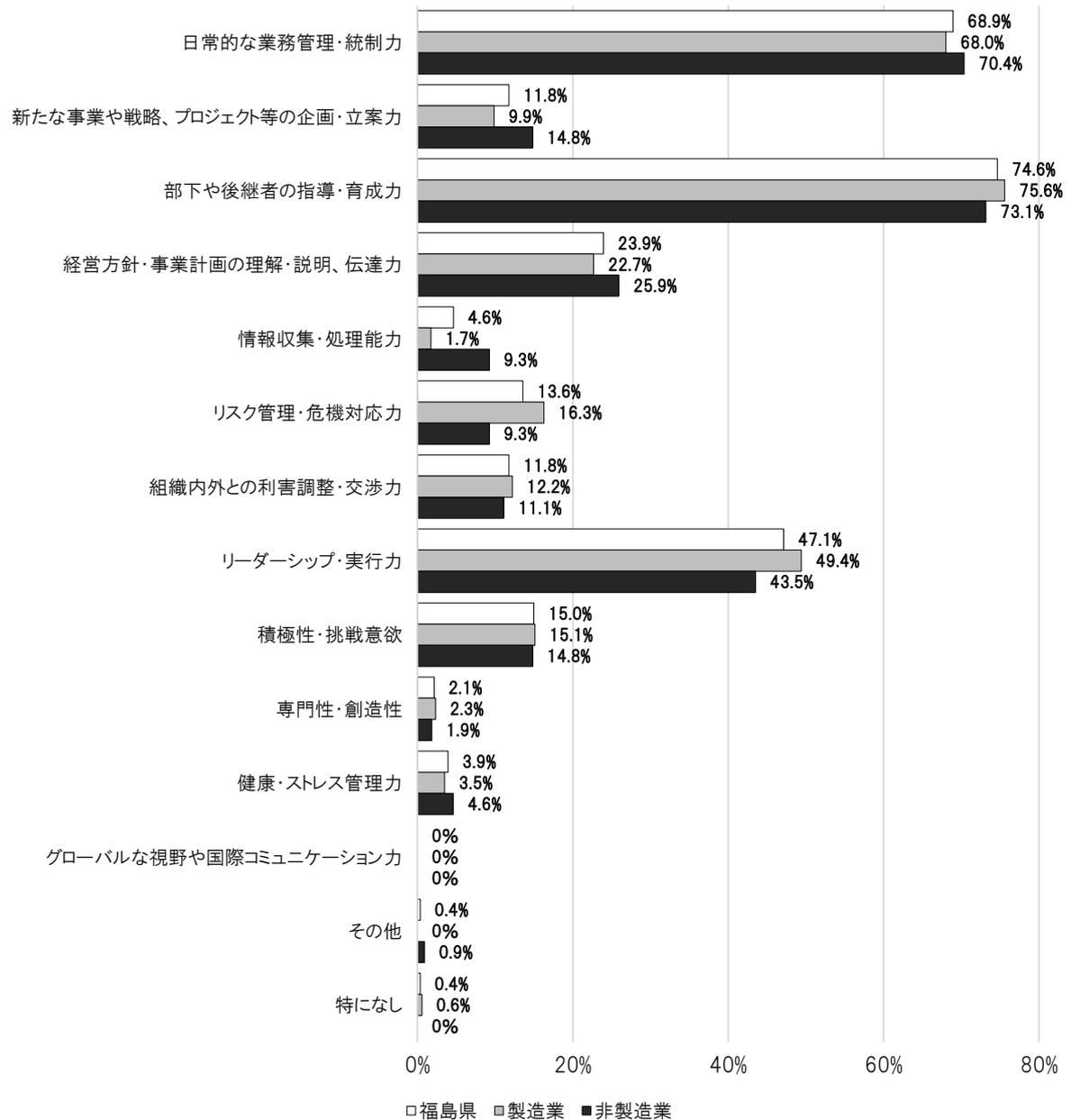


※本調査においては、中間管理職について「管理職手当の支給がある」などの限定をしていない。
(なお、本設問以降についても同様とする。)

(2) 中間管理職に望む、又は必要とされる能力・資質

中間管理職が「いる」と回答した事業所に対し、「中間管理職に望む、又は必要とされる能力・資質」について尋ねたところ、「部下や後継者の指導・育成力」74.6%が最も多く、次いで「日常的な業務管理・統制力」68.9%、「リーダーシップ・実行力」47.1%と、他の項目に比べ多い。

中間管理職に望む、又は必要とされる能力・資質



(3) 中間管理職育成のための取組み

中間管理職が「いる」と回答した事業所に対し、「中間管理職育成のための取組み」について尋ねたところ、「社外における管理者研修」が43.9%と最も多く、次いで「目標管理制度による動機づけ」が27.0%、「定期的な面談の実施」が25.2%となっている。

業種別でみると、非製造業において、「資格取得に対する支援」46.2%と、製造業に比べて多い。

中間管理職育成のための取組み

