

平成29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、各種政策の効果により、大企業を中心に企業の稼ぐ力が高まり、企業収益が改善する中で、収益の増加が雇用や投資の拡大につながるという経済の好循環により、緩やかな回復基調を続けています。

これに加え、本格的な人口減少社会に転換する中で、有効求人倍率はバブル経済期並みの水準(1990年7月 1.46倍/2017年10月 1.55倍)になるなど人手不足感が高まっており、長時間労働の是正、同一労働同一賃金、柔軟な働き方がしやすい環境整備といった「働き方改革」の取組は、人材への投資や業務の効率化による労働生産性の向上、女性や高齢者を含めた多様な人材の労働参加の促進に寄与し、我が国経済全体の活性化に資すると考えられています。

また、地域中小企業にとっても、直面する人材(質)不足・労働力(量)不足や原材料高などの課題を克服するとともに、長期的には、担い手人材の育成・確保や事業承継への支援につながるものと考えられます。

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。

本報告書が、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及び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30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 調査実施方法・・・・・・・・・・	1
(1) 調査方法	
(2) 調査時点	
(3) 調査対象の選定	
(4) 調査対象事業所数	
(5) 調査内容	
(6) 備考	
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
III 調査結果の概要	
1 従業員について・・・・・・・・・・	3
2 経営について	
(1) 経営状況・・・・・・・・・・	4
(2) 主要事業の今後の方針・・・・・	5
(3) 経営上の障害・・・・・・・・・・	6
(4) 経営上の強み・・・・・・・・・・	7
3 従業員の労働時間について	
(1) 週所定労働時間・・・・・・・・・・	8
(2) 月平均残業時間・・・・・・・・・・	9
4 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・・	10
(2) 年次有給休暇の平均取得日数・・	10
5 新規学卒者の採用について	
(1) 平成 29 年 3 月の新規学卒者の 採用又は採用計画の有無・・・・・	11
(2) 平成 29 年 3 月の新規学卒者の 採用予定と実績・・・・・・・・・・	11
(3) 平成 29 年 3 月の新規学卒者の 初任給・・・・・・・・・・	12
(4) 平成 30 年 3 月の新規学卒者の 採用計画の有無・・・・・・・・・・	13
(5) 平成 30 年 3 月の新規学卒者の 採用予定人数・・・・・・・・・・	14
6 障害者雇用について	
(1) 障害者の雇用状況・・・・・・・・・・	15
(2) 障害者雇用の種類別内訳・・・・・	15
(3) 今後の障害者の新規雇用予定・・	16
7 従業員の過不足状況について	
(1) 従業員の過不足状況・・・・・・・・	16
(2) 従業員が特に不足している 職種・部門・・・・・・・・・・	17
(3) 従業員が不足している理由・・・・・	18
(4) 従業員不足への対応・・・・・・・・	19
8 賃金改定について	
(1) 賃金改定の実施状況・・・・・・・・	20
(2) 平均昇給額・昇給率・・・・・・・・	21
(3) 賃金改定の内容・・・・・・・・・・	22
(4) 賃金改定の決定要素・・・・・・・・	22
9 労働組合の有無について・・・・・	23
《参考》	
平成 29 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、適正な中小企業労働対策の樹立と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) 調査時点

平成29年7月1日現在

(3) 調査対象の選定

対象業種は、製造業9業種、非製造業6業種の計15業種(※)

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、宮崎県内の中小企業を任意に抽出して、調査対象とした。

※製造業・・・食料品、繊維工業、木材・木製品、印刷・同関連、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・・・情報通信業、運輸業、建設業、卸売業、小売業、サービス業

(4) 調査対象事業所数

816事業所（製造業224事業所、非製造業592事業所）

(5) 調査内容

- ① 従業員数について
- ② 経営について
- ③ 従業員の労働時間について
- ④ 従業員の有給休暇について
- ⑤ 新規卒卒者の採用について
- ⑥ 障害者雇用について
- ⑦ 従業員の過不足状況について
- ⑧ 賃金改定について
- ⑨ 労働組合の有無について

(6) 備考

- ① この調査は、回答企業が任意抽出による調査のため、厳密な時系列の比較はできない。
- 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、百分率の計算が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 回答事業所の概要

1 調査票の回収状況

調査対象816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465事業所で、回収率は、57.0%となった。

図表 1 実態調査回収率

	製造業	非製造業	合計
配布数	224	592	816
回答数	143	322	465
回収率	63.8%	54.4%	57.0%

2 回答事業所の内訳

回答のあった465事業所を従業員規模別にみると、従業員が「1～9人」は216事業所（46.5%）、「10～29人」は174事業所（37.4%）、「30～99人」は58事業所（12.5%）、「100～300人」は17事業所（3.7%）となった。

図表 2 回答事業所数の内訳

		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	12	7	6	1	26	5.6%
	繊維工業	—	—	—	—	—	—
	木材・木製品	15	18	8	2	43	9.2%
	印刷・同関連	—	2	—	—	2	0.4%
	窯業・土石製品	6	30	2	—	38	8.2%
	化学工業	3	1	—	—	4	0.9%
	金属・同製品	7	9	—	—	16	3.4%
	機械器具	—	—	1	—	1	0.2%
	その他	12	—	—	1	13	2.8%
	小 計	55	67	17	4	143	30.8%
非製造業	情報通信業	—	—	—	—	—	—
	運輸業	1	9	10	1	21	4.5%
	建設業	88	70	16	7	181	38.9%
	卸売業	10	11	8	1	30	6.5%
	小売業	27	6	1	—	34	7.3%
	サービス業	35	11	6	4	56	12.0%
	小 計	161	107	41	13	322	69.2%
合 計		216	174	58	17	465	100.0%
構成比率		46.5%	37.4%	12.5%	3.7%	100.0%	

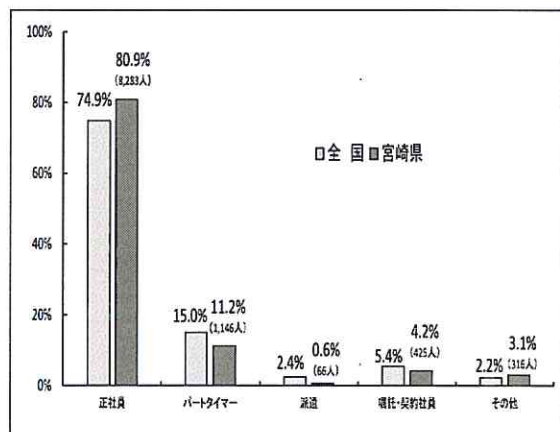
Ⅲ 調査結果の概要

1 従業員について

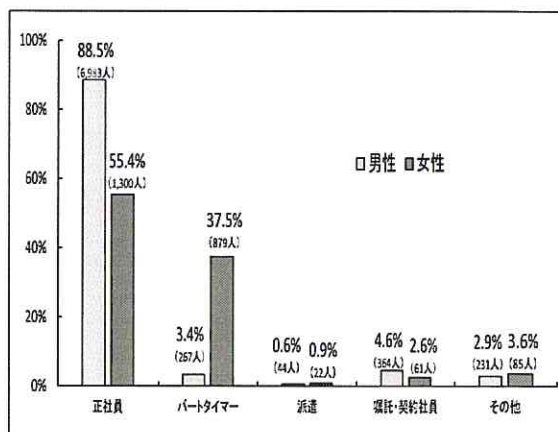
従業員の雇用形態は、総従業員数10,236人のうち、正社員が8,283人（80.9%）で、男女別にみると、男性6,983人（88.5%）、女性1,300人（55.4%）となっている。

また、女性では、パートタイマーが879人（37.5%）と正社員に次いで高い割合を示している。

図表3 従業員数（雇用形態別・全国比較）



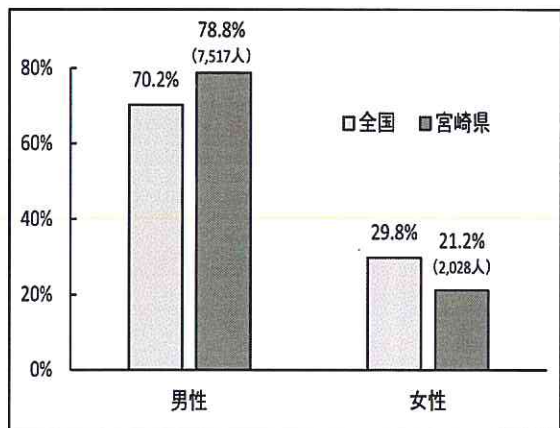
図表4 従業員数（雇用形態別・男女比較）



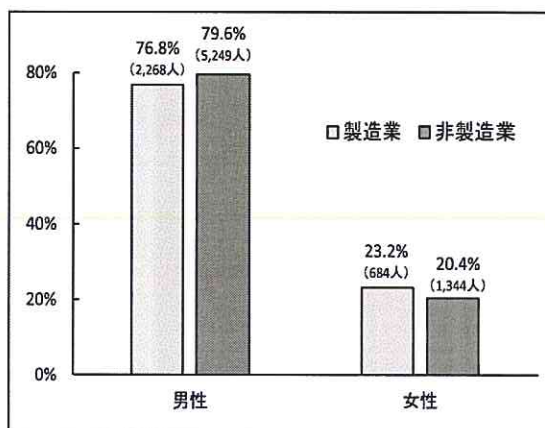
常用労働者数は、9,545人（1事業所当たり平均常用労働者数20.5人）で、総従業員数に占める割合は93.2%と全国の93.7%を下回っている。

また、男女別では、男性は78.8%、女性は21.2%となっており、宮崎県では男性の割合が全国（70.2%）を上回っている。

図表5 常用労働者数（男女別・全国比較）



図表6 常用労働者数（男女別・業種別比較）



「常用労働者」とは

事業所が直雇用する従業員のうち、次の①②③のいずれかに該当する者。なお、パートタイマーであっても、①②に該当する場合は常用労働者に含む。

- ① 期間を決めずに雇われている者、又は1ヵ月を超える期間を決めて雇われている者
- ② 日々又は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、事業所で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

2 経営について

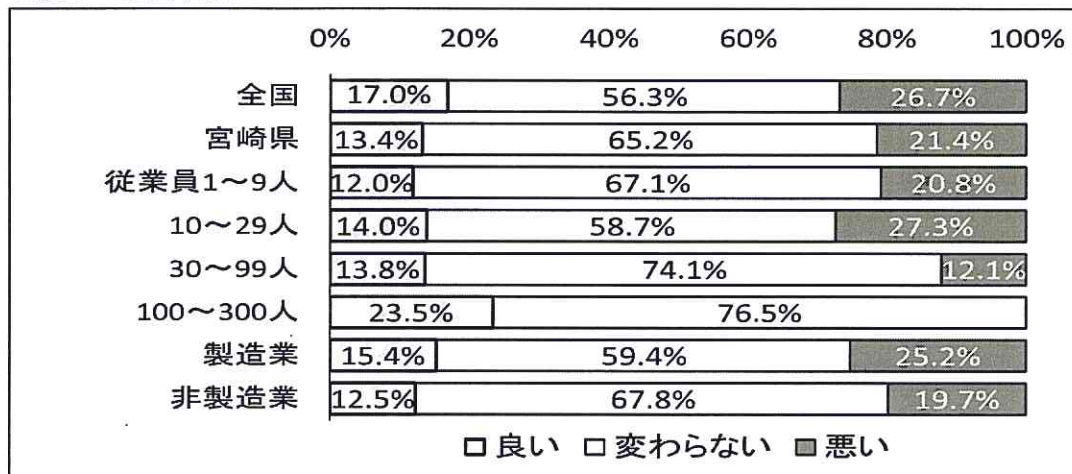
(1) 経営状況

現在の経営状況について、「良い」と回答した事業所は13.4%で、前年度の12.0%と比べて、1.4ポイント増加している。

「悪い」と回答した事業所は21.4%で、前年度の29.3%と比べて、7.9ポイント減少した。

また、「変わらない」と回答した事業所が65.2%を占め、依然として停滞的状況が続いている。

図表7 経営状況



全国との比較でみると、全国平均を「良い」は、3.6ポイント下回り、「悪い」も、5.3ポイント下回っている。

規模別でみると、従業員数の多い企業ほど、「良い」の割合が高い傾向がみられる。

業種別でみると、「良い」は製造業が15.4%、非製造業が12.5%で製造業が2.9ポイント上回っている。

図表8 経営状況（全国・業種別比較）

		事業所数	良い	変わらない	悪い
全 国		18,900	17.0%	56.3%	26.7%
宮崎県		463	13.4%	65.2%	21.4%
製 造 業	食 料 品	26	7.7%	53.8%	38.5%
	木材・木製品	43	11.6%	76.7%	11.6%
	印刷・同関連	2	50.0%	－	50.0%
	窯業・土石製品	38	15.8%	42.1%	42.1%
	化学工業	4	－	100.0%	－
	金属・同製品	16	50.0%	43.8%	6.3%
	機械器具	1	－	100.0%	－
	その他	13	－	76.9%	23.1%
小 計		143	15.4%	59.4%	25.2%
非 製 造 業	運輸業	21	23.8%	66.7%	9.5%
	建設業	180	11.7%	70.6%	17.8%
	卸売業	30	23.3%	63.3%	13.3%
	小売業	34	2.9%	55.9%	41.2%
	サービス業	55	10.9%	69.1%	20.0%
	小 計	320	12.5%	67.8%	19.7%

製造業のうち「良い」が最も高い業種は、『印刷・同関連(注1)』『金属・同製品』の50.0%、「悪い」が最も高い業種は『印刷・同関連』が50.0%、次いで窯業・土石製品が42.1%となっている。

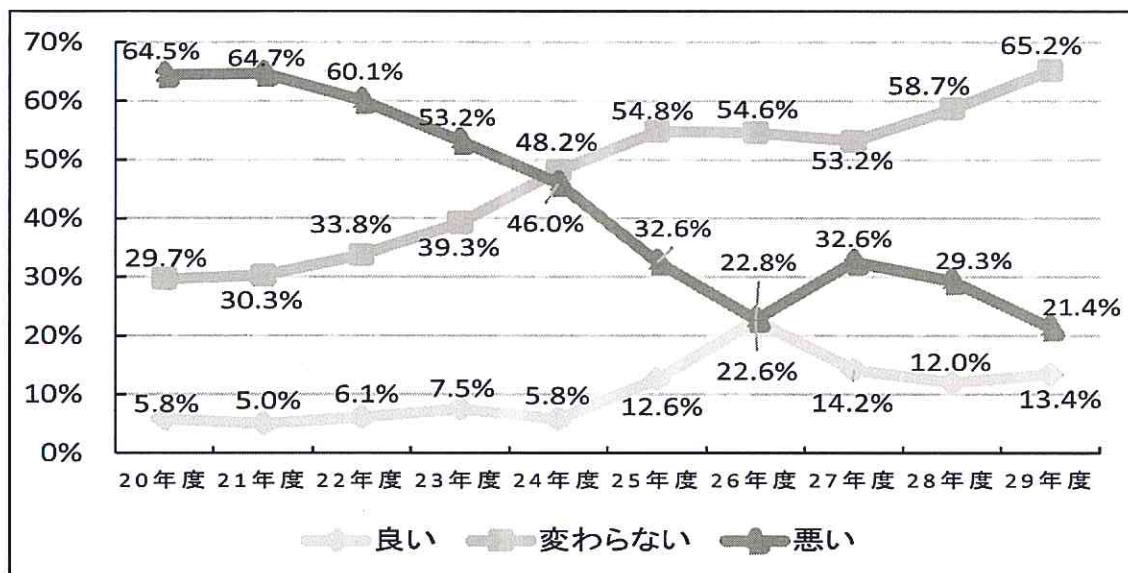
非製造業について、同様に「良い」が最も高い業種は『運輸業』が23.8%、「悪い」が最も高い業種は『小売業』が41.2%となっている。

(注1) 『印刷・同関連』の回答事業所数は2社であり、1社が「良い」、1社が「悪い」の回答であった。

過去10年間の推移でみると、「悪い」は平成21年度をピークに減少傾向であったが、平成27年度には増加、その後は再び減少傾向となっている。

また、「良い」についても平成21年度を底に横ばいから増加傾向であったものの、平成26年度をピークに減少傾向となっていたが、今年度はやや増加している。

図表9 経営状況（過去10年間の推移）



(2) 主要事業の今後の方針

図表10 主要事業の今後の方針（全国・業種別比較）

	事業所数	強化拡大	現状維持	縮小	廃止	その他
全 国	18,805	31.5%	62.8%	4.3%	0.8%	0.5%
宮崎県	457	24.1%	71.3%	3.3%	0.4%	0.9%
製 造 業	食料品	26	42.3%	57.7%	-	-
	木材・木製品	41	39.0%	56.1%	4.9%	-
	印刷・同関連	2	50.0%	50.0%	-	-
	窯業・土石製品	37	5.4%	91.9%	2.7%	-
	化学工業	4	25.0%	75.0%	-	-
	金属・同製品	16	18.8%	75.0%	-	6.3%
	機械器具	1	100.0%	-	-	-
	その他	13	15.4%	76.9%	-	7.7%
	小 計	140	26.4%	70.0%	2.1%	0.7%
非 製 造 業	運輸業	21	47.6%	47.6%	4.8%	-
	建設業	178	21.3%	73.6%	4.5%	0.6%
	卸売業	30	33.3%	63.3%	3.3%	-
	小売業	34	14.7%	79.4%	-	5.9%
	サービス業	54	18.5%	75.9%	3.7%	1.9%
	小 計	317	23.0%	71.9%	3.8%	0.9%

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71.3%と最も多く、昨年度（69.6%）より1.7ポイント増加している。次いで「強化拡大」が24.1%となり、昨年度（23.9%）より0.2ポイント増加している。

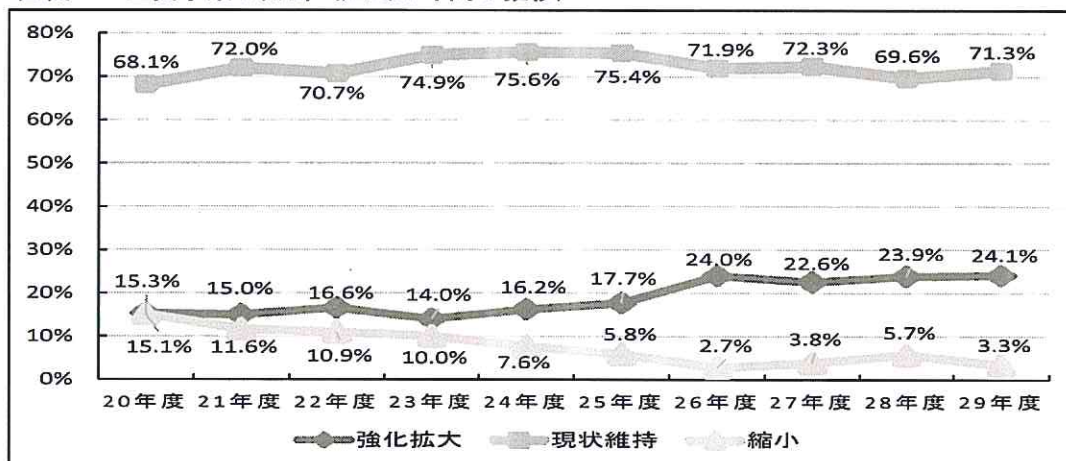
また、「縮小」は3.3%で昨年度（5.7%）より2.4ポイント減少している。

全国と比較すると、宮崎県は「現状維持」において8.5ポイント高く、「現状維持」の傾向がみられる。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70.0%、非製造業では71.9%と、非製造業が高くなっている。

製造業において「強化拡大」は、回答事業所数は少ないものの『機械器具』が最も高く、次いで『印刷・同関連』が50.0%、『食料品』が42.3%と高くなっている。「縮小」は『木材・木製品』が4.9%となっている。

また、非製造業において「強化拡大」は、『運輸業』が47.6%と最も高く、次いで『卸売業』が33.3%と高くなっている。「縮小」についても『運輸業』が4.8%と最も高く、次いで『建設業』が4.5%と高くなっている。

図表11 主要事業の方針（過去10年間の推移）



主要事業の今後の方針の過去10年間の推移をみると、「現状維持」が70%前後の水準で横ばいに推移しており、「強化拡大」が平成27年度以降は微増、「縮小」は平成20年度をピークに減少傾向にあったが、平成27～28年度では増加、今年度では再び減少している。

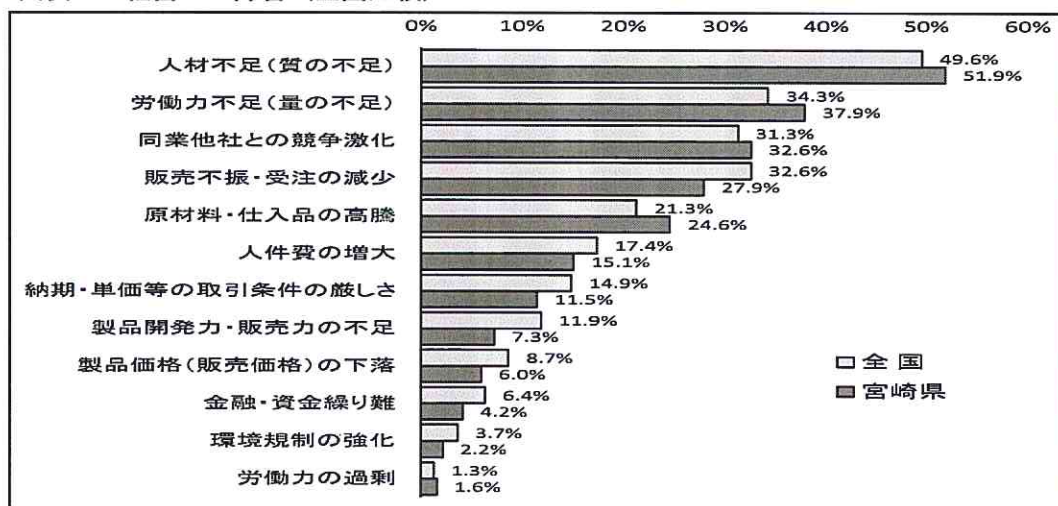
(3) 経営上の障害（3項目以内複数回答）

全国では、「人材不足（質の不足）」が49.6%と最も多く、次いで「労働力不足（量の不足）」が34.3%となっている。

宮崎県においても、「人材不足（質の不足）」が51.9%と最も多く、次いで「労働力不足（量の不足）」が37.9%となっている。

全国及び宮崎県ともに最も多かった「人材不足（質の不足）」は前年度と比較すると、全国（前年度 46.0%）では3.6ポイントの増加、宮崎県（前年度 45.9%）では6.0ポイントの増加となっている。

図表12 経営上の障害（全国比較）

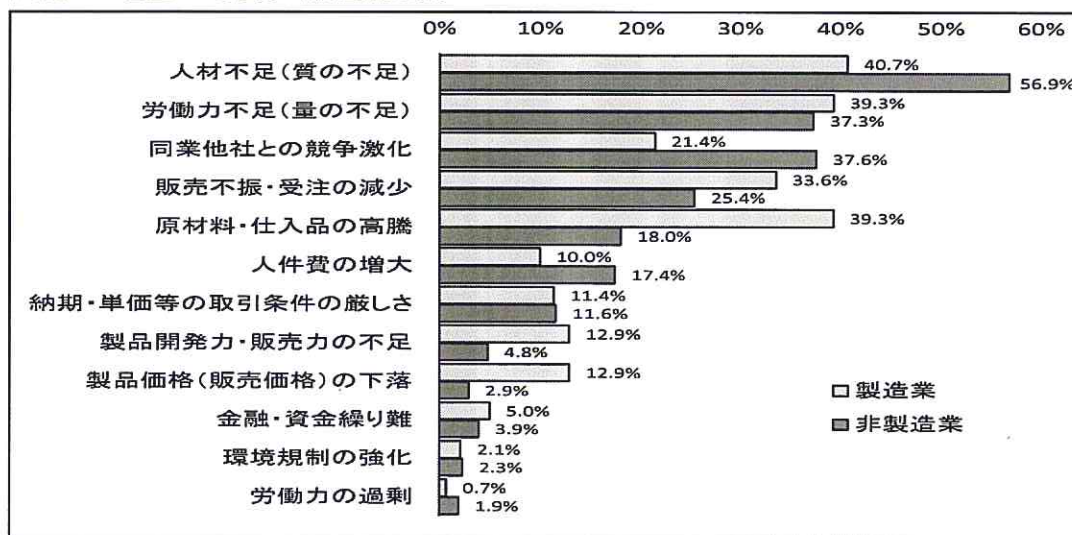


宮崎県における業種別でみると、製造業では、「人材不足（質の不足）」が40.7%と最も多く、次いで「労働力不足（量の不足）」「原材料・仕入品の高騰」が共に39.3%となっている。

非製造業では、「人材不足（質の不足）」が56.9%と最も多く、次いで「同業他社との競争激化」が37.6%、「労働力不足（量の不足）」が37.3%となっている。

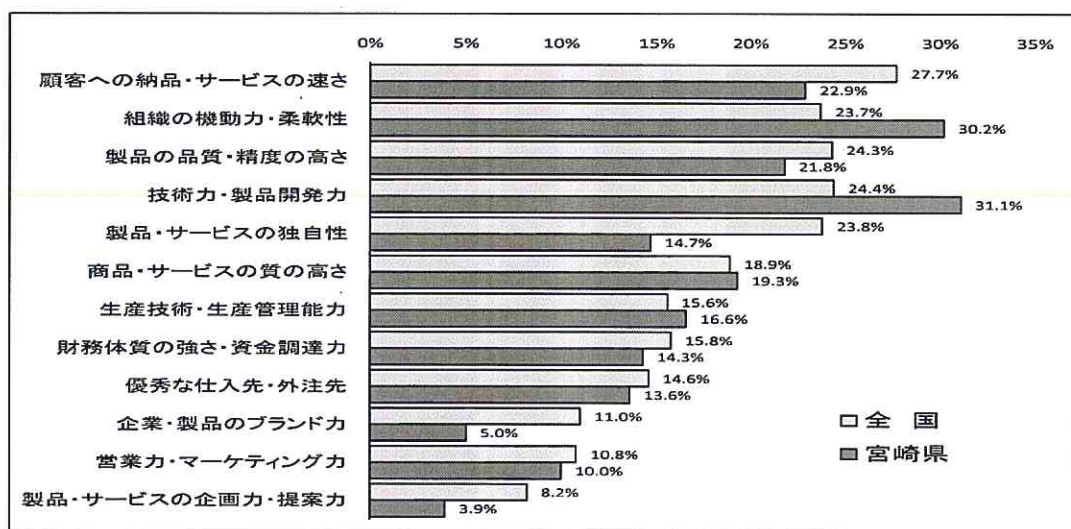
また、「原材料・仕入品の高騰」において、製造業と非製造業の間に最も大きな開き（21.3ポイント）がみられ、製造業では、原材料・仕入品の高騰が経営に影響を与えていることが窺える。

図表13 経営上の障害（業種別比較）



(4) 経営上の強み（3項目以内複数回答）

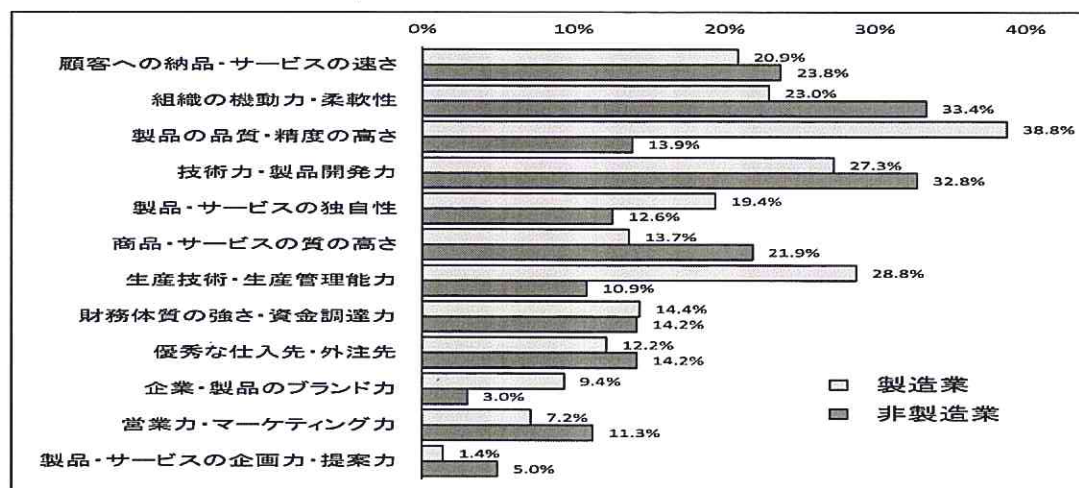
図表14 経営上の強み（全国比較）



全国では、「顧客への納品・サービスの速さ」が27.7%と最も高く、次いで「技術力・製品開発力」が24.4%となっている。

宮崎県では、「技術力・製品開発力」が31.1%と最も高く、次いで「組織の機動力・柔軟性」が30.2%となっており、全国と比較するとオンリーワンを目指し実現する力が自社の強みと考えている企業が多いことが窺える。

図表15 経営上の強み（業種別比較）



宮崎県における業種別でみると、製造業では、「製品の品質・精度の高さ」が38.8%と最も高く、次いで「生産技術・生産管理能力」が28.8%となっている。

また、非製造業では、「組織の機動力・柔軟性」が33.4%と最も高く、次いで「技術力・製品開発力」が32.8%となっている。

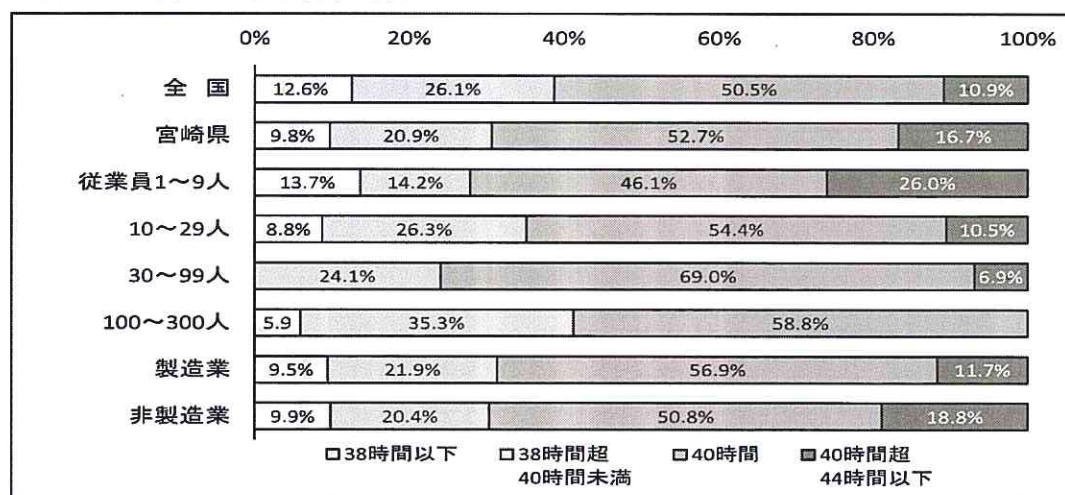
3 従業員の労働時間について

(1) 週所定労働時間

宮崎県での週所定労働時間は、「38時間以下」が9.8%、「38時間超40時間未満」が20.9%、「40時間」が52.7%で、労働基準法で規定される「週40時間以下」の事業所は83.4%であり前年度（84.7%）と比較すると1.3ポイント減少している。これを規模別でみると、「40時間以下」と回答したのは、従業員が「1～9人」が74.0%、「10～29人」が89.5%、「30～99人」が93.1%、「100～300人」が100.0%となっており、規模が大きい事業所ほど割合が高い傾向にある。

業種別でみると、製造業、非製造業とも「40時間」と回答した事業所が最も多かった。「40時間以下」と回答したのは、製造業は88.3%、非製造業は81.1%と、製造業の方が「40時間以下」の割合が高い。

図表16 従業員の週所定労働時間



「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。

現在、労働基準法で週所定労働時間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ある。

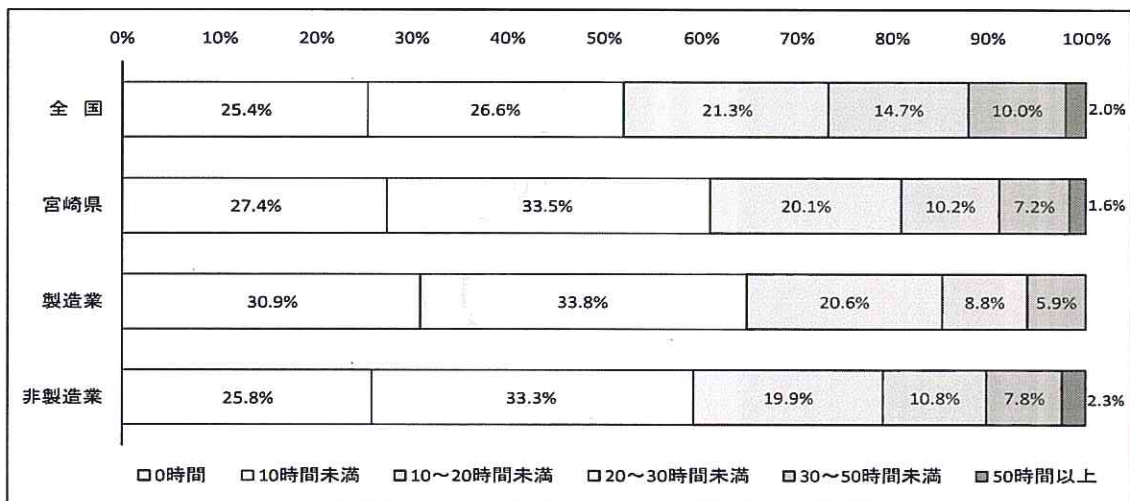
(2) 月平均残業時間

宮崎県での従業員1人当たりの月平均残業時間については、「10時間未満」が33.5%と最も多く、次いで「0時間」が27.4%、「10～20時間未満」が20.1%となっている。

業種別でみると、製造業では「10時間未満」が33.8%と最も多く、次いで「0時間」が30.9%となっている。非製造業では「10時間未満」が33.3%と最も多く、次いで「0時間」が25.8%となっている。

宮崎県における業種別内訳において、月平均残業時間が「30時間以上」の業種は、製造業では『金属・同製品』が21.4%と最も高く、非製造業では『運輸業』が61.9%と最も高かった。

図表17 月平均残業時間（従業員1人当たり）



図表18 月平均残業時間（業種別内訳）

	事業所数	0時間	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	平均残業時間(時間)
製造業	食料品	26	38.5%	34.6%	23.1%	—	3.8%	5.69
	木材・木製品	40	47.5%	12.5%	17.5%	12.5%	10.0%	8.78
	印刷・同関連	2	50.0%	—	—	50.0%	—	10.00
	窯業・土石	38	5.3%	71.1%	21.1%	2.6%	—	7.13
	化学工業	4	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	—	10.25
	金属・同製品	14	7.1%	28.6%	21.4%	21.4%	21.4%	16.00
	機械器具	1	—	—	—	100.0%	—	20.00
	その他	11	72.7%	—	27.3%	—	—	3.27
非製造業	製造業	136	30.9%	33.8%	20.6%	8.8%	5.9%	8.17
	運輸業	21	—	4.8%	9.5%	23.8%	42.9%	34.19
	建設業	175	20.6%	41.7%	23.4%	9.7%	4.0%	8.49
	卸売業	29	24.1%	27.6%	20.7%	10.3%	13.8%	13.52
	小売業	29	44.8%	31.0%	10.3%	6.9%	—	6.38
	サービス業	52	44.2%	21.2%	17.3%	11.5%	3.8%	8.06
	非製造業	306	25.8%	33.3%	19.9%	10.8%	7.8%	10.46

4 従業員の有給休暇について

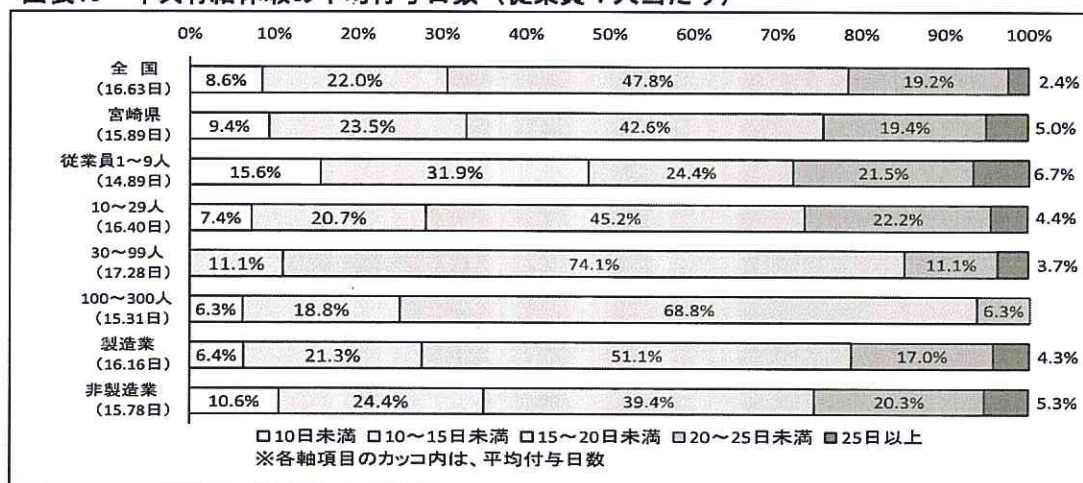
(1) 年次有給休暇の平均付与日数（前年からの繰越分を除く、当年付与分のみ）

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」の事業所が最も多く、全国との比較でみると、全国では47.8%、宮崎県では42.6%と宮崎県が5.2ポイント低い。

規模別における年次有給休暇の平均付与日数をみると、従業員が「30～99人」が17.28日と最も多く、次いで「10～29人」の16.40日となっている。

業種別における年次有給休暇の平均付与日数をみると、製造業が16.16日、非製造業が15.78日と非製造業が0.38日少ない。

図表19 年次有給休暇の平均付与日数（従業員1人当たり）



(2) 年次有給休暇の平均取得日数

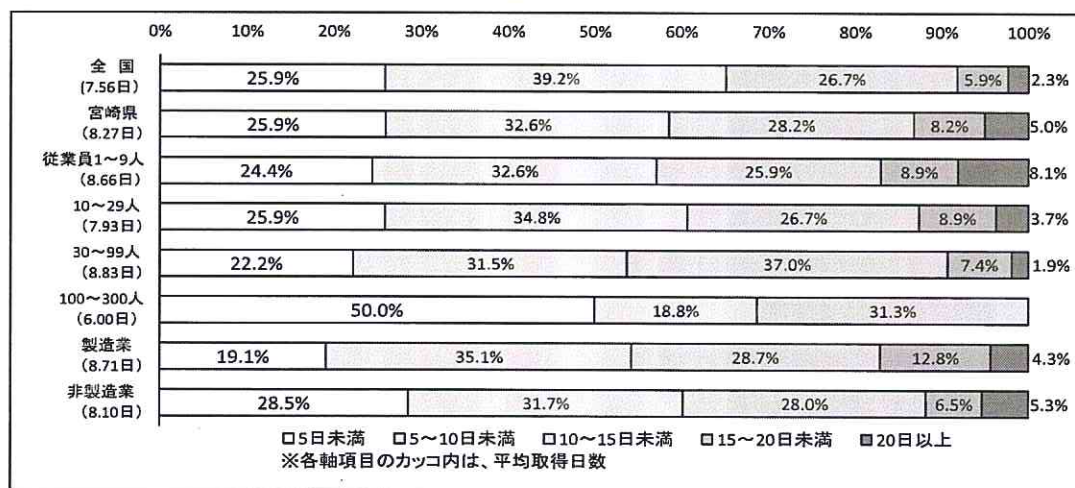
年次有給休暇の平均取得日数を全国との比較でみると、全国は「5～10日未満」の事業所が39.2%と最も多く、次いで「10～15日未満」が26.7%となっている。

宮崎県でも「5～10日未満」が32.6%と最も多く、次いで「10～15日未満」が28.2%となっており、平均取得日数は8.27日で、全国の7.56日を0.71日上回っている。

前年と比較すると、全国（前年度 7.32日）では0.24日の増加、宮崎県（前年度 7.76日）では、0.51日の増加となっている。

規模別でみると、事業所の規模が大きくなるほど平均取得日数が少なくなる傾向がみられ、業種別でみると、平均取得日数が製造業は8.71日、非製造業は8.10日と非製造業が0.61日少ない。

図表20 年次有給休暇の平均取得日数（従業員1人当たり）



5 新規学卒者の採用について

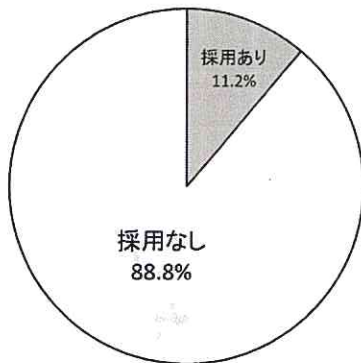
(1) 平成29年3月の新規学卒者の採用又は採用計画の有無

新規学卒者の採用又は採用計画の有無は、「あった」が11.2%、「なかった」が88.8%となった。

規模別でみると、事業所の規模が大きくなるほど「あった」と回答した割合が高い。

業種別でみると、製造業・非製造業ともに「なかった」と回答した割合が85%を超えている。

図表 21 平成 29 年 3 月の新規学卒者の採用又は採用計画の有無（宮崎県内比較）



図表 22 平成 29 年 3 月の新規学卒者の採用又は採用計画の有無

	事業所数	採用あり	採用なし
全 国	18,929	21.1%	78.9%
宮崎県	464	11.2%	88.8%
従業員1～9人	215	1.4%	98.6%
10～29人	174	10.3%	89.7%
30～99人	58	32.8%	67.2%
100～300人	17	70.6%	29.4%
製造業	142	13.4%	86.6%
非製造業	322	10.2%	89.8%

(2) 平成29年3月の新規学卒者の採用予定と実績

平成29年3月の新規学卒者の採用又は採用計画が「あった」と回答した事業所の新規学卒者の採用実績人数は、学歴別にみると「高校卒の技術系」が37人と最も多く、次いで「専門学校卒の技術系」が9人、「高校卒の事務系」が8人となっている。

また、「大学卒の技術系」は4人、「大学卒の事務系」は1人となっている。

図表 23 平成 29 年 3 月新規学卒者の採用予定と実績（技術系）

	高校卒			専門学校卒			短大卒（含高専）			大学卒		
	事業所数	採用計画人数(人)	採用実績人数(人)	事業所数	採用計画人数(人)	採用実績人数(人)	事業所数	採用計画人数(人)	採用実績人数(人)	事業所数	採用計画人数(人)	採用実績人数(人)
全 国	1,742	4,411	3,457	498	919	796	192	292	247	794	2,065	1,625
宮崎県	22	47	37	6	9	9	-	-	-	4	5	4
従業員1～9人	2	2	2	1	1	1	-	-	-	-	-	-
10～29人	5	6	5	1	1	1	-	-	-	3	3	3
30～99人	10	29	21	3	6	6	-	-	-	-	-	-
100～300人	5	10	9	1	1	1	-	-	-	1	2	1
製造業	10	16	12	-	-	-	-	-	-	4	5	4
非製造業	12	31	25	6	9	9	-	-	-	-	-	-

図表24 平成29年3月新規学卒者の採用予定と実績（事務系）

	高校卒			専門学校卒			短大卒（含高専）			大学卒		
	事業所数	採用計画人数(人)	採用実績人数(人)	事業所数	採用計画人数(人)	採用実績人数(人)	事業所数	採用計画人数(人)	採用実績人数(人)	事業所数	採用計画人数(人)	採用実績人数(人)
全 国	473	981	874	131	191	179	115	156	144	617	1,516	1,283
宮崎県	5	8	8	1	1	1	-	-	-	1	2	1
従業員1～9人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10～29人	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-
30～99人	2	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
100～300人	2	4	4	-	-	-	-	-	-	1	2	1
製造業	4	7	7	-	-	-	-	-	-	1	2	1
非製造業	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-

(3) 平成29年3月の新規学卒者の初任給

① 高校卒

高校卒業者の平均初任給（単純平均）は、技術系152,585円、事務系144,200円で、技術系の方が8,385円高くなっている。前年度より技術系（147,426円）は5,159円高く、事務系（140,144円）は4,056円高くなっている。

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163,246円で、事務系140,000円で、技術系の方が23,246円高くなっている。前年度より技術系（161,708円）は1,538円高く、事務系（160,325円）は20,325円安くなっている。（ただし、事務系の採用は1人）

③ 短大（含高専）卒

短大（含高専）卒業者は、技術系及び事務系共に採用がなかった。

④ 大学卒

大学卒業者の平均初任給（単純平均）は、技術系185,000円、事務系170,000円で技術系の方が15,000円高くなっている。前年度より技術系（184,400円）は600円高く、事務系（185,000円）は15,000円安くなっている。（ただし、事務系の採用は1人）。

⑤ 全国との比較

事務系の専門学校卒における「10～29人」の事業所規模で平均初任給（単純平均）140,000円であり、全国平均の80.2%と最も格差が大きかった。

図表 25 平成 29 年 3 月新規学卒者の初任給 技術系（単純平均）

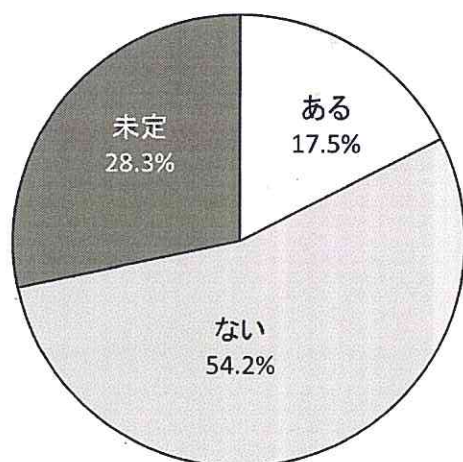
	高校卒			専門学校卒			短大卒（含高専）			大学卒		
	事業所数	初任給 （円）	格差 （％）	事業所数	初任給 （円）	格差 （％）	事業所数	初任給 （円）	格差 （％）	事業所数	初任給 （円）	格差 （％）
全 国	1,742	162,176	100.0	498	175,035	100.0	192	175,594	100.0	794	196,689	100.0
宮崎県	22	152,585	94.1	6	163,246	93.3	-	-	-	4	185,000	94.1
従業員1～9人	2	152,500	93.3	1	150,000	87.9	-	-	-	-	-	-
10～29人	5	153,920	93.9	1	160,000	90.3	-	-	-	3	190,000	96.8
30～99人	10	152,249	93.6	3	172,324	98.7	-	-	-	-	-	-
100～300人	5	151,957	94.6	1	152,500	87.2	-	-	-	1	170,000	86.0
製造業	10	151,575	94.5	-	-	-	-	-	-	4	185,000	94.5
非製造業	12	153,427	92.8	6	163,246	92.4	-	-	-	-	-	-

図表 26 平成 29 年 3 月新規学卒者の初任給 事務系（単純平均）

	高校卒			専門学校卒			短大卒（含高専）			大学卒		
	事業所数	初任給 （円）	格差 （％）	事業所数	初任給 （円）	格差 （％）	事業所数	初任給 （円）	格差 （％）	事業所数	初任給 （円）	格差 （％）
全 国	473	156,612	100.0	131	170,515	100.0	115	172,083	100.0	617	191,820	100.0
宮崎県	5	144,200	92.1	1	140,000	82.1	-	-	-	1	170,000	88.6
従業員1～9人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10～29人	1	140,000	90.9	1	140,000	80.2	-	-	-	-	-	-
30～99人	2	145,000	92.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
100～300人	2	145,500	92.5	-	-	-	-	-	-	1	170,000	88.0
製造業	4	145,250	92.7	-	-	-	-	-	-	1	170,000	88.1
非製造業	1	140,000	89.4	1	140,000	83.5	-	-	-	-	-	-

(4) 平成30年3月の新規学卒者の採用計画の有無

図表27 平成30年3月の新規学卒者の採用計画の有無



平成30年度に新規学卒者の採用計画が「ある」と回答した事業所は全体の17.5%（前年度15.8%）で、「ない」と回答した事業所は54.2%（前年度58.0%）、「未定」の事業所は28.3%（前年度26.1%）となっており、依然として採用計画のある事業所は少ない。

図表28 平成30年3月の新規学卒者の採用計画の有無

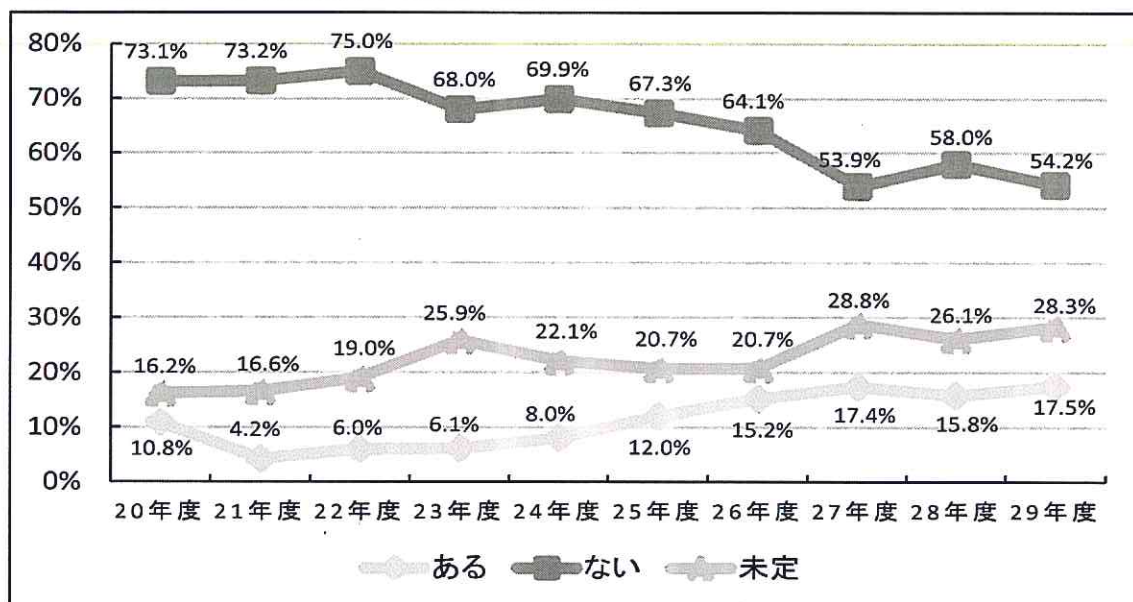
	事業所数	ある	ない	未定
全 国	18,807	27.1%	50.4%	22.6%
宮 崎 県	463	17.5%	54.2%	28.3%
従業員1～9人	215	6.0%	66.0%	27.9%
10～29人	174	19.0%	47.1%	33.9%
30～99人	58	39.7%	43.1%	17.2%
100～300人	16	75.0%	12.5%	12.5%
製造業	143	18.2%	55.2%	26.6%
非製造業	320	17.2%	53.8%	29.1%

規模別でみると、「ある」と答えた事業所の割合が最も高いのは「100～300人」の75.0%であり、次いで「30～99人」の39.7%であり、事業所規模が大きいほど採用計画が「ある」と回答した割合が高い。

新規学卒者の採用計画において、過去10年間の推移をみると、「ある」は平成21年度を底に年々増加傾向であり、「ない」は平成22年度をピークに減少傾向にある。

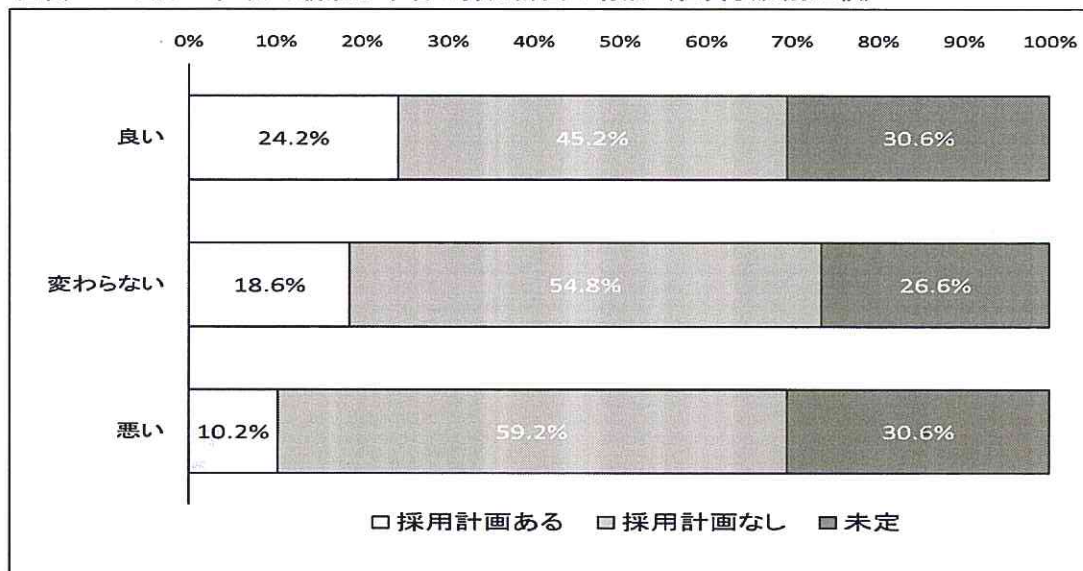
ただし、「ある」と回答した企業よりも「未定」と回答した企業の割合が高く、計画的な採用が困難な事業所が多い。

図表29 新規学卒者の採用計画（過去10年間の推移）



経営状況別（P 4 参照）では、経営状況が「良い」と答えた事業所のうち採用計画が『ある』が24.2%、『ない』が45.2%となっている。また、経営状況が「変わらない」と答えた事業所のうち採用計画が『ある』が18.6%、『ない』が54.8%となっている。経営状況が「悪い」と答えた事業所では、採用計画が『ある』が10.2%、『ない』が59.2%となっている。

図表30 平成30年3月の新規学卒者の採用計画の有無（経営状況別比較）



(5) 平成 30 年 3 月の新規学卒者の採用予定人数

新規学卒者の採用予定人数を規模別にみると、すべての規模で「高校卒」の採用予定人数が多かった。また、業種別にみても同様に「高校卒」の採用予定人数が多く、非製造業においては 87 人と製造業より約 2 倍の採用予定人数となっている。

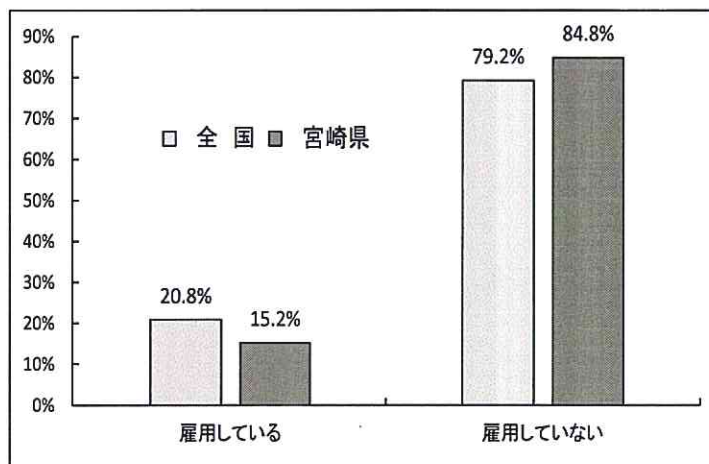
図表 31 平成 30 年 3 月の新規学卒者の採用予定人数

	高校卒		専門学校卒		短大卒（含高専）		大学卒	
	事業所数	採用予定人数	事業所数	採用予定人数	事業所数	採用予定人数	事業所数	採用予定人数
全 国	3,764	9,445	1213	2,004	660	1001	2,275	5,583
宮崎県	61	131	27	33	12	14	28	41
従業員1～9人	7	8	5	5	1	1	3	3
10～29人	27	40	14	17	4	5	5	6
30～99人	17	47	6	8	2	2	11	14
100～300人	10	36	2	3	5	6	9	18
製造業	20	44	6	8	3	3	14	21
非製造業	41	87	21	25	9	11	14	20

6 障害者雇用について

(1) 障害者の雇用状況

図表32 障害者の雇用状況(全国比較)



障害者の雇用については、「雇用している」と回答した事業所は全体の15.2%、「雇用していない」と回答した事業所は84.8%となった。

図表33 障害者の雇用状況

	事業所数	雇用している	雇用していない
全 国	18,732	20.8%	79.2%
宮崎県	460	15.2%	84.8%
従業員1～9人	214	1.4%	98.6%
10～29人	172	13.4%	86.6%
30～99人	57	47.4%	52.6%
100～300人	17	100.0%	-
製造業	139	16.5%	83.5%
非製造業	321	14.6%	85.4%

規模別でみると、「雇用している」と回答した事業所の割合が最も高いのは、従業員が「100～300人」の100%であり、次いで「30～99人」の47.4%であり、事業所の規模が大きいほど障害者を「雇用している」と回答した割合が高い。

業種別でみると、「雇用している」と回答した事業者は、製造業が16.5%、非製造業は14.6%であった。

(2) 障害者雇用の種類別内訳

図表34 障害者雇用の種類別内訳

	事業所数	身体障害	知的障害	精神障害	その他
全 国	3,867	4,428	2,195	716	146
宮崎県	69	106	20	11	4
従業員1～9人	3	2	0	1	0
10～29人	23	22	2	1	2
30～99人	26	43	10	5	2
100～300人	17	39	8	4	0
製造業	23	34	15	4	0
非製造業	46	72	5	7	4

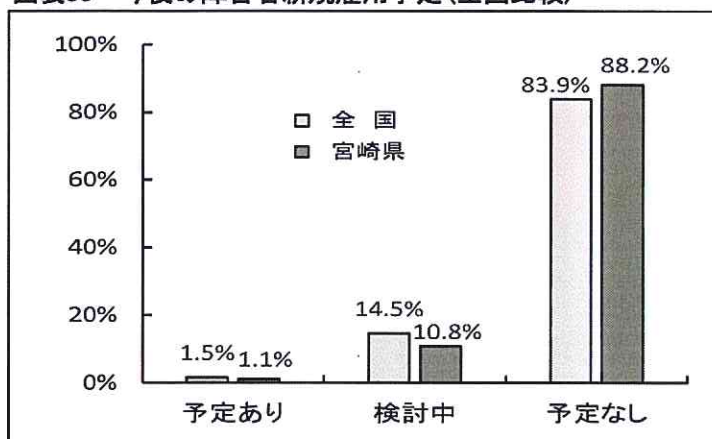
全国及び宮崎県において、雇用されている障害者の内、最も多い障害の種類は「身体障害」であり、次いで「知的障害」となっている。

規模別でみると、従業員が「30～99人」の事業所が、いずれの障害の種類でも雇用数が最も多くなっている。

業種別でみると、製造業及び非製造業ともに「身体障害」が多くなっている。

(3)今後の障害者の新規雇用予定

図表35 今後の障害者新規雇用予定(全国比較)



今後の障害者の新規雇用について「予定あり」と回答した事業所は全体の1.1%、「検討中」が10.8%、「予定なし」が88.2%となっており、障害者の新規雇用予定がある事業所は少ない。

図表36 今後の障害者新規雇用予定

	事業所数	予定あり	検討中	予定なし
全 国	12,590	1.5%	14.5%	83.9%
宮崎県	380	1.1%	10.8%	88.2%
従業員1～9人	208	1.0%	6.7%	92.3%
10～29人	143	0.7%	13.3%	86.0%
30～99人	29	3.4%	27.6%	69.0%
100～300人	0	-	-	-
製造業	112	1.8%	9.8%	88.4%
非製造業	268	0.7%	11.2%	88.1%

規模別でみると、「予定あり」と回答した事業所の割合が最も高いのは「30～99人」の3.4%であった。

業種別でみると、「予定あり」と回答した製造業は1.8%、非製造業は0.7%であり、製造業の方が1.1ポイント高くなっている。

平成30年4月1日から障害者の法定雇用率が変わる

「障害者雇用促進法」では、一定以上の人数規模の事業所に『障害者雇用率制度』を設けている。

現在、従業員50人以上の事業所において常時雇用している労働者の2.0%に相当する障害者を雇用することが義務付けられているが、平成30年4月1日からは、従業員45.5人以上の事業所において、常時雇用している労働者の2.2%に相当する障害者を雇用することが義務付けられる。

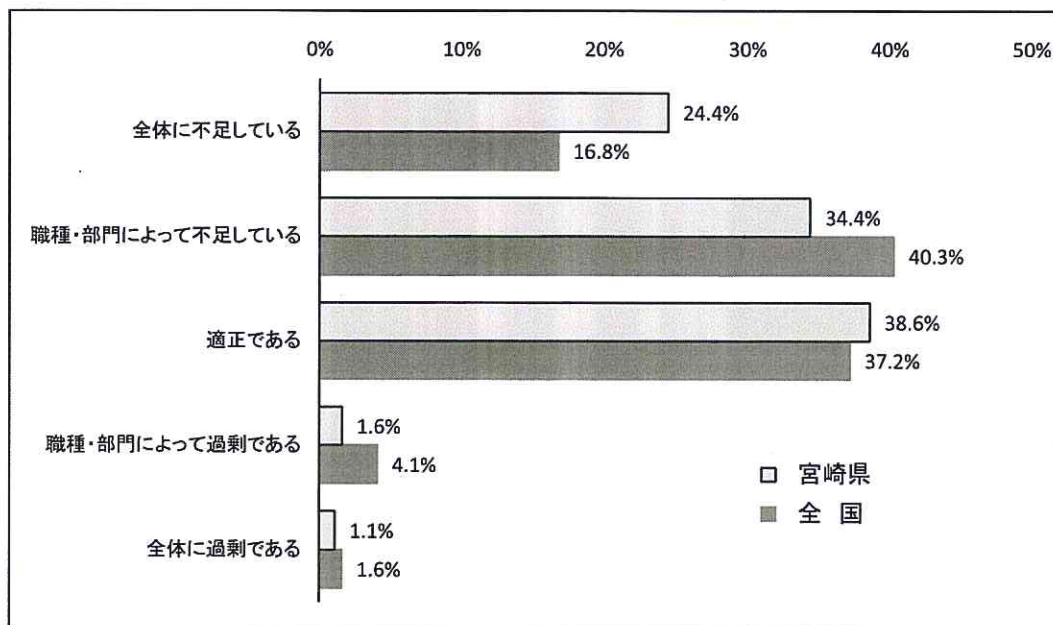
7 従業員の過不足状況について

(1) 従業員の過不足状況

従業員の過不足状況については、「適正である」と回答した事業所が38.6%と最も多く、次いで「職種・部門によって不足している」が34.3%となっている。しかし、全体を『過剰である（全体に過剰である、職種・部門によって過剰である）』、『適正である』、『不足している（職種・部門によって不足している、全体に不足している）』の3つに分けると、『不足している』が58.8%と多くなっている。

全国では、「職種・部門によって不足している」が40.3%と最も高く、また、全体を3つに分けた場合には、『不足している』が57.1%で、宮崎県の方が1.7ポイント高くなっている。

図表37 従業員の過不足状況(全国比較)

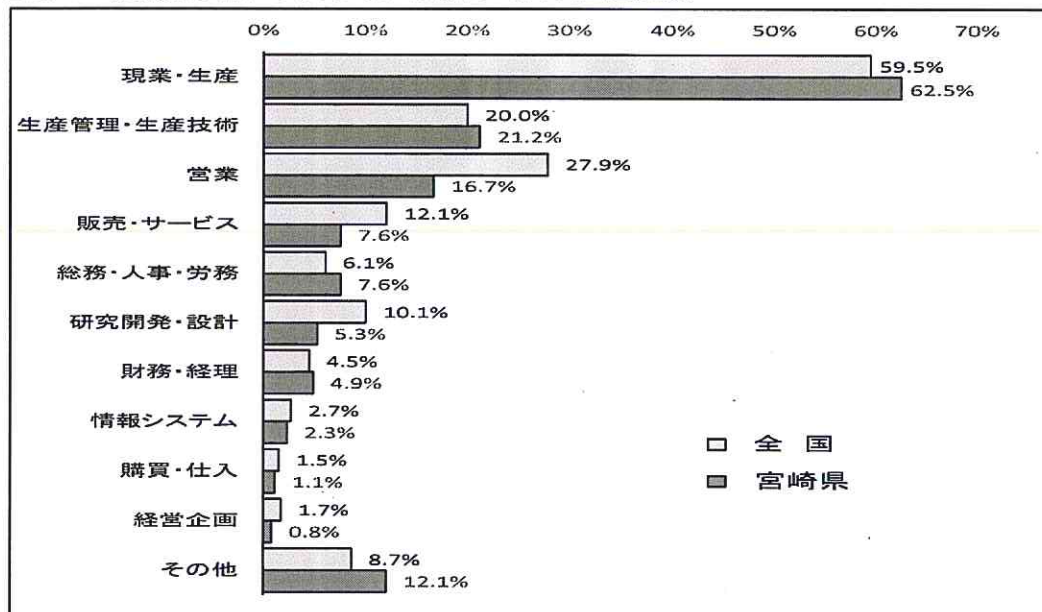


(2) 従業員が特に不足している職種・部門（3項目以内複数回答）

全国では、「現業・生産」が59.5%と最も多く、次いで「営業」が27.9%、「生産管理・生産技術」が20.0%となっている。

宮崎県においても、「現業・生産」が62.5%と最も多く、次いで「生産管理・生産技術」が21.2%、「営業」が16.7%となっている。

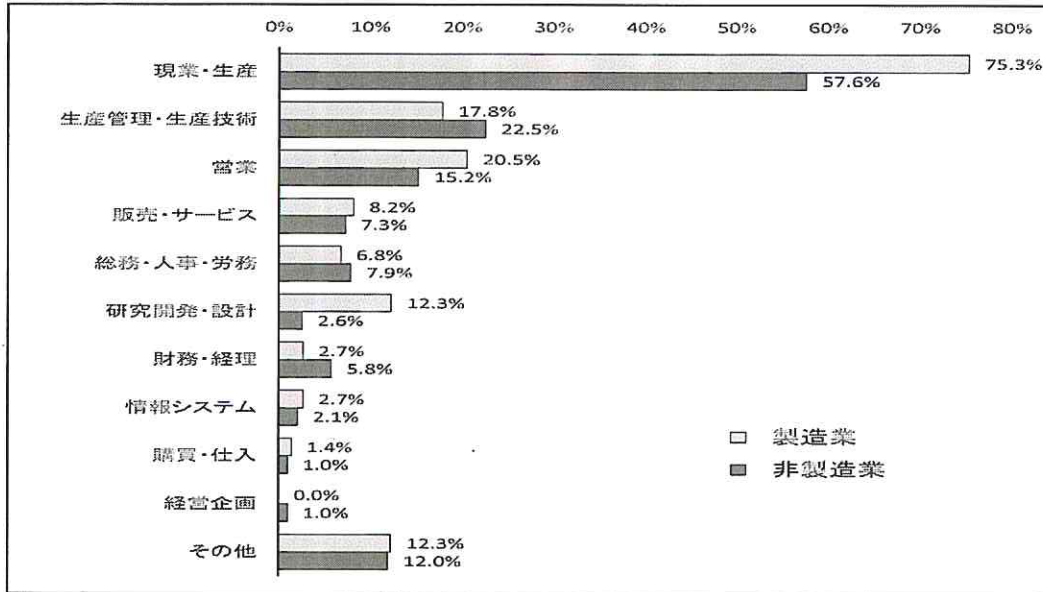
図表38 従業員が特に不足している職種・部門(全国比較)



宮崎県における業種別でみると、製造業では、「現業・生産」が75.3%と最も多く、次いで「営業」が20.5%、「生産管理・生産技術」が17.8%となっている。

非製造業では、「現業・生産」が57.6%と最も多く、次いで「生産管理・生産技術」22.5%、「営業」が15.2%となっている。

図表39 従業員が特に不足している職種・部門(業種別比較)

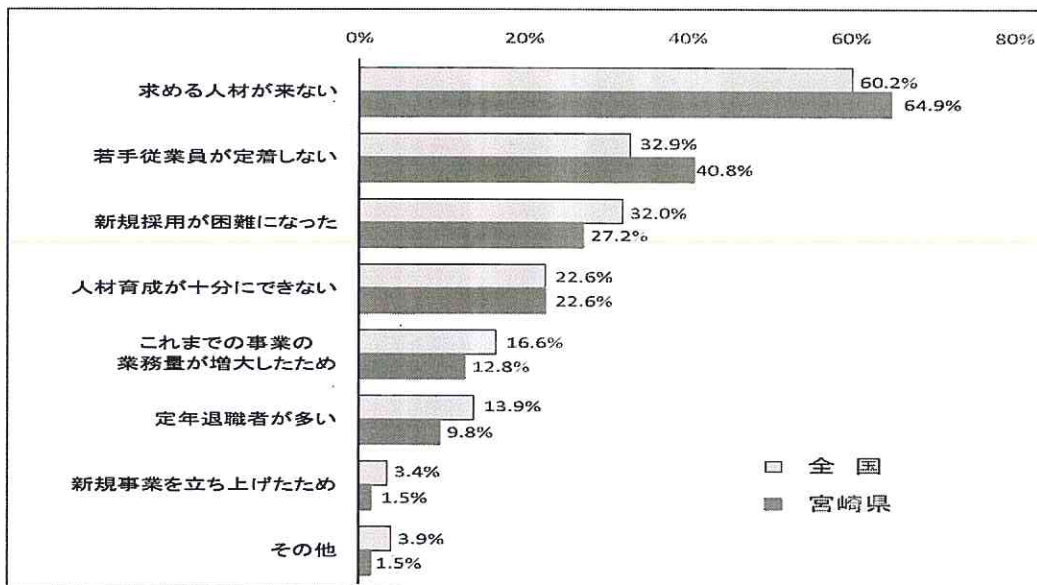


(3) 従業員が不足している理由(複数回答)

全国では、「求める人材が来ない」が60.2%と最も多く、次いで「若手従業員が定着しない」が32.9%となっている。

宮崎県においても、「求める人材が来ない」が64.9%と最も多く、次いで「若手従業員が定着しない」が40.8%となっている。

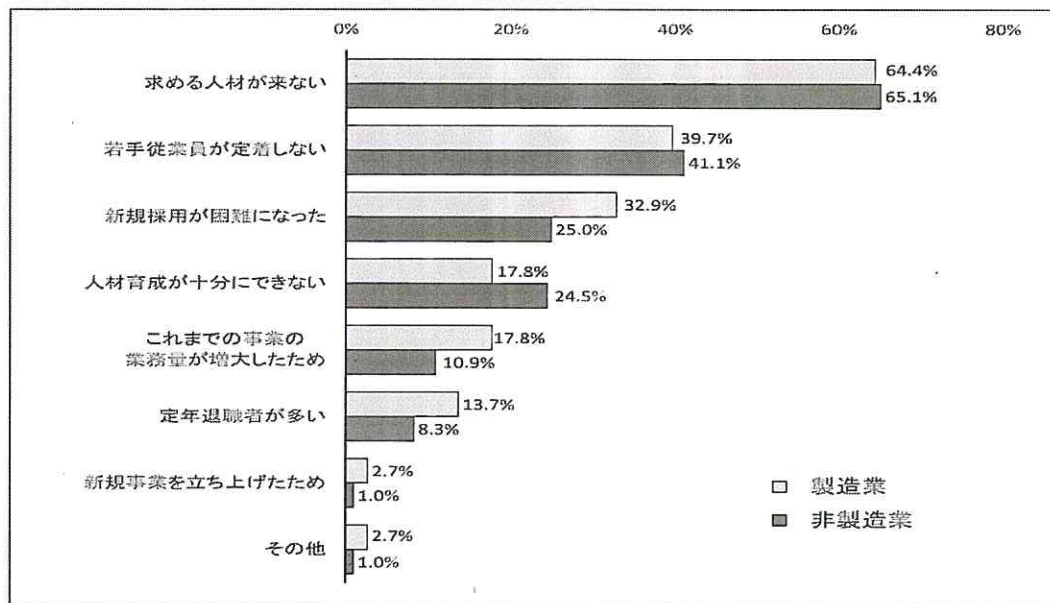
図表40 従業員が不足している理由(全国比較)



宮崎県における業種別でみると、製造業では、「求める人材が来ない」が64.4%と最も多く、次いで「若手従業員が定着しない」が39.7%となっている。

非製造業では、「求める人材が来ない」が65.1%と最も多く、次いで「若手従業員が定着しない」が41.1%となっている。

図表41 従業員が不足している理由(業種別比較)



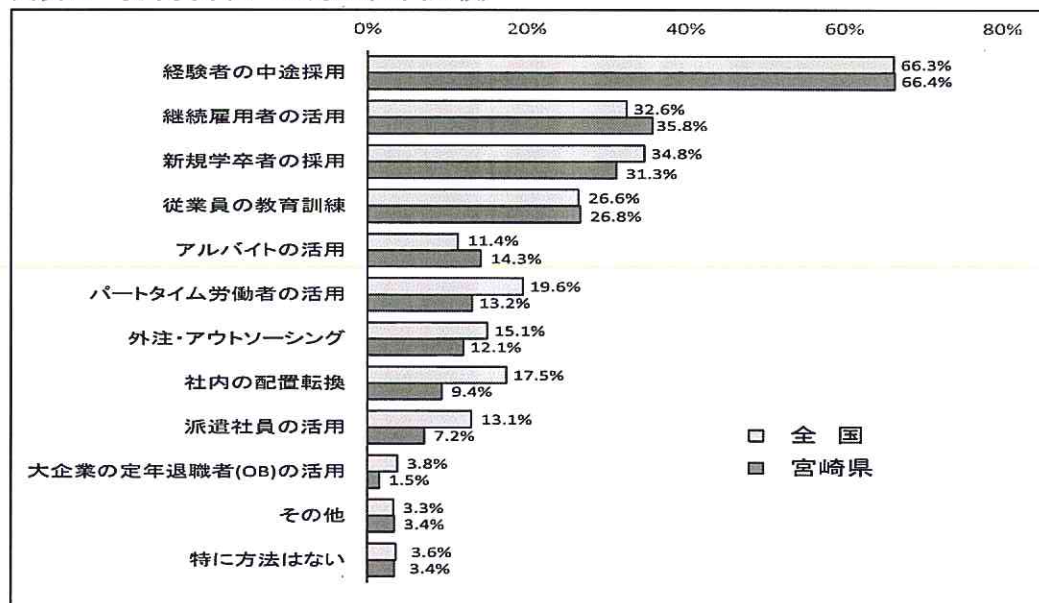
(4) 従業員不足への対応 (複数回答)

全国では、「経験者の中途採用」が66.3%と最も多く、次いで「新規学卒者の採用」が34.8%となっている。

宮崎県においても、「経験者の中途採用」が66.4%と最も多く、次いで「継続雇用者の活用」が35.8%となっている。

全国及び宮崎県ともに「経験者の中途採用」をすることで、従業員不足への対応をしている。

図表42 従業員不足への対応(全国比較)

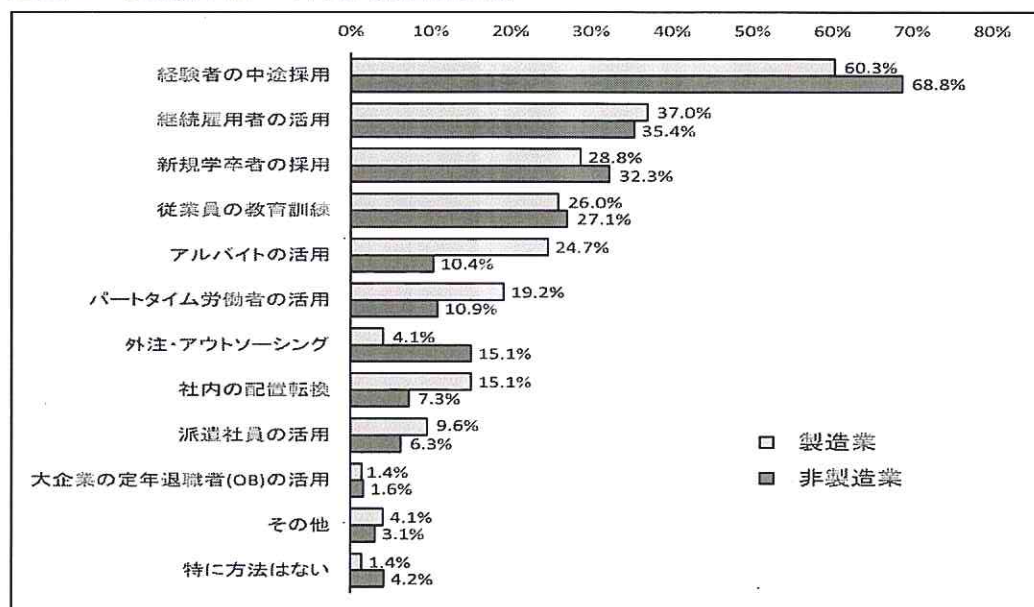


宮崎県における業種別でみると、製造業では、「経験者の中途採用」が60.3%と最も多く、次いで「継続雇用者の活用」が37.0%、「新規学卒者の採用」が28.8%となっている。

非製造業では、「経験者の中途採用」が68.8%と最も多く、次いで「継続雇用者の活用」が35.4%、「新規学卒者の採用」が32.3%となっている。

業種別にみても、「経験者の中途採用」により、従業員不足への対応をしている。

図表43 従業員不足への対応(業種別比較)

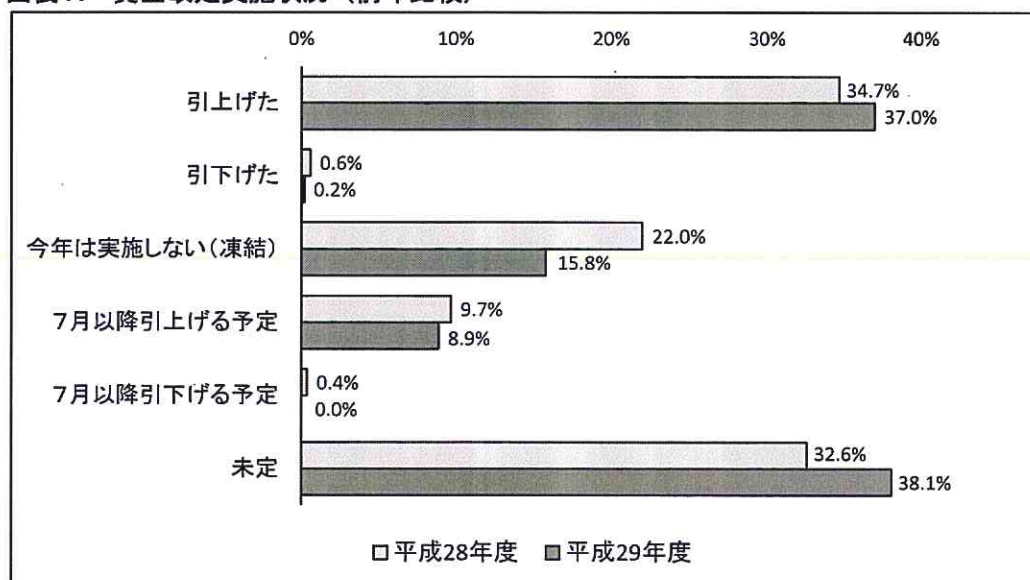


8 賃金改定について

(1) 賃金改定の実施状況

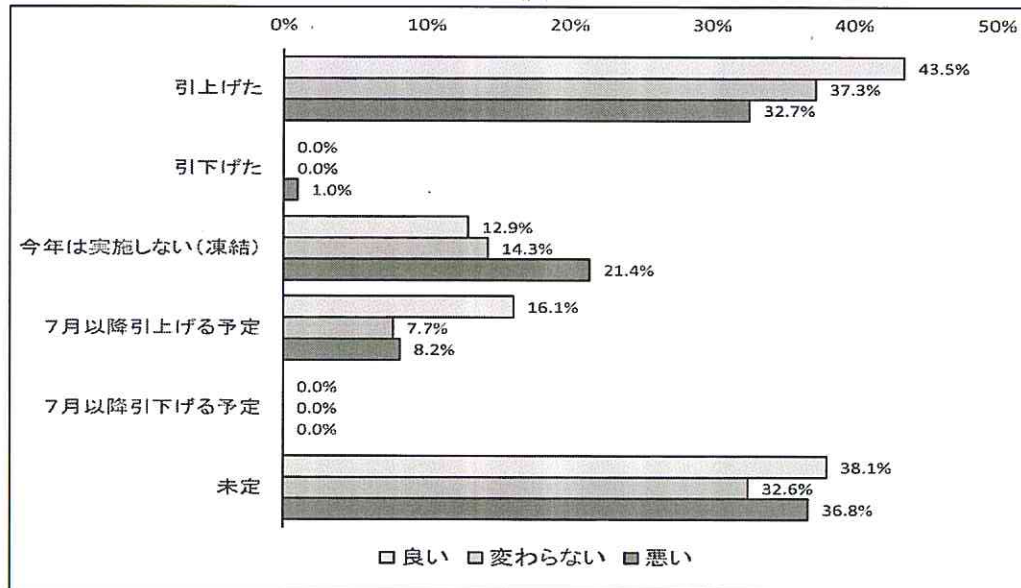
宮崎県内の465事業所のうち、平成29年1月1日から7月1日までの間に実施した賃金改定の状況は、「引き上げた」が37.0%で、前年の34.7%より2.3ポイント増加し、「今年は実施しない(凍結)」が15.8%(前年度 22.0%)、「未定」が38.1%(前年度 32.6%)となっている。

図表44 賃金改定実施状況(前年比較)



経営状況別(P4参照)では、経営状況が「良い」と答えた事業所のうち『引き上げた』が43.5%、『7月以降引上げる予定』が16.1%となっている。また、経営状況が「変わらない」と答えた事業所では『引き上げた』が37.3%、『今年は実施しない(凍結)』が14.3%となっており、「悪い」と答えた事業所では『引き上げた』が32.7%、『今年は実施しない(凍結)』が21.4%となっている。

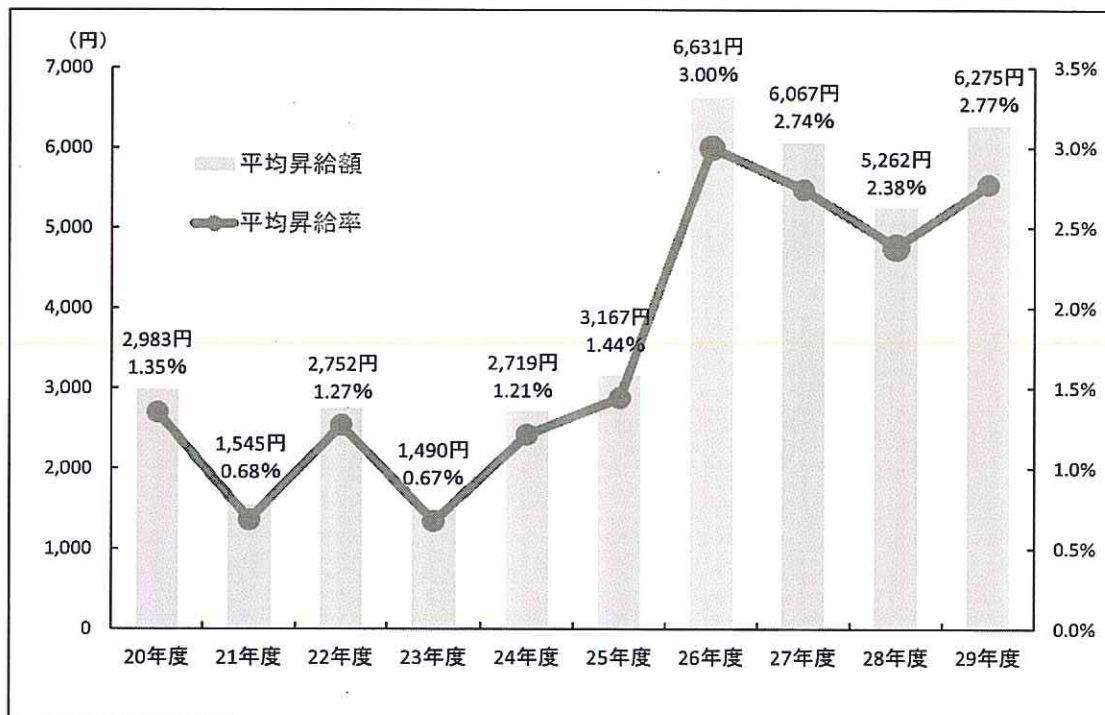
図表45 賃金改定実施状況（経営状況別比較）



(2) 平均昇給額・昇給率（※）

宮崎県内の180事業所のうち、平均昇給額は、賃上げ額では単純平均で6,275円（昨年度5,262円）、昇給率2.77%（昨年度2.38%）と昨年より0.39ポイント増加した。

図表46 年度別の平均昇給額・昇給率（過去10年間の推移）

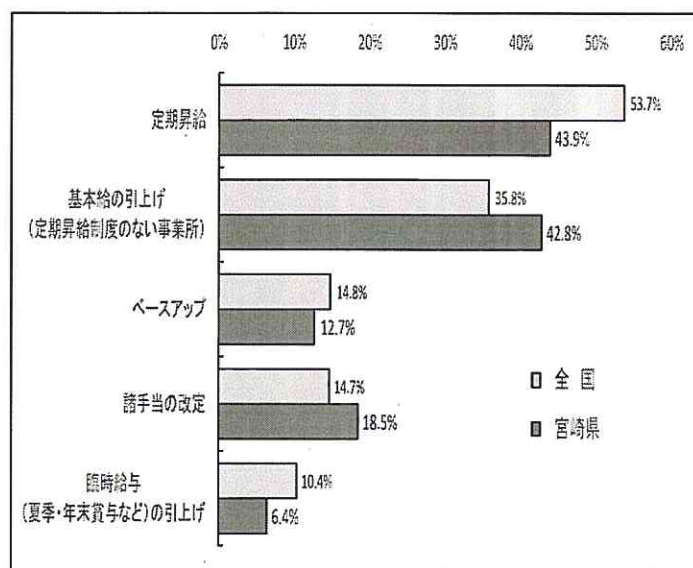


※昇給額＝改定後の賃金額－改定前の賃金額
 昇給率＝改定後の賃金額／改定前の賃金額

(3) 賃金改定の内容（複数回答）

賃金改定の内容については、全国及び宮崎県とも、「定期昇給」が最も多く、次いで「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」となっている。

図表 47 賃金改定の内容（全国比較）



定期昇給とは

毎年一定の時期を定めて、事業所内の昇給制度に従って行われる昇給のこと。

ベースアップとは

賃金表（学歴、年齢、勤続年数、職務、職能などにより賃金がどのように定まっているか表にしたもの）の改定により賃金水準を引き上げること。

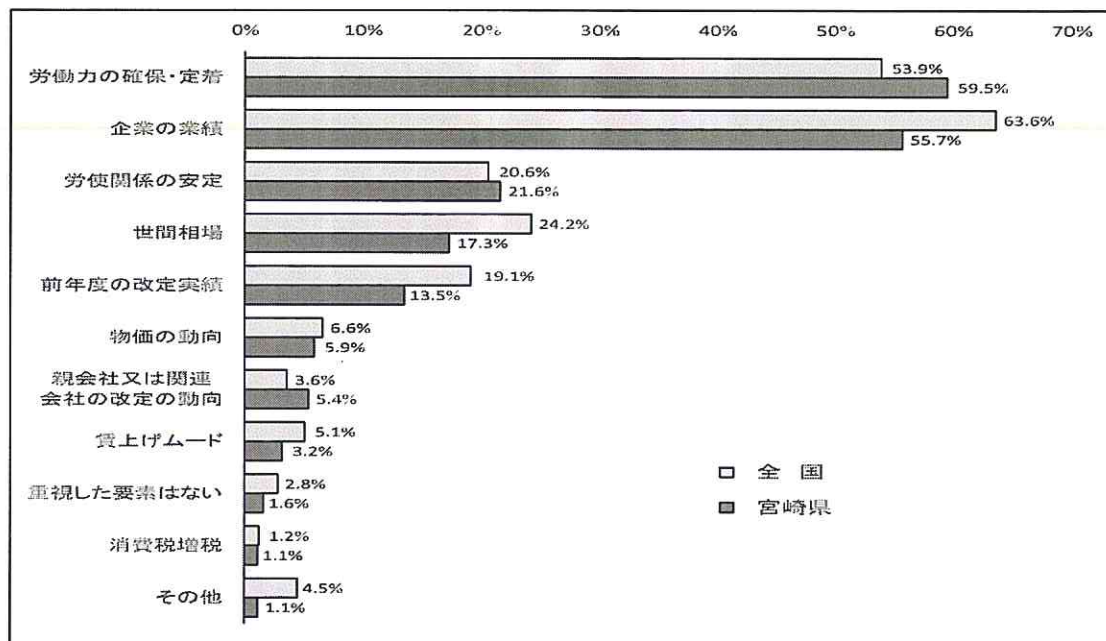
(4) 賃金改定の決定要素（複数回答）

全国では、「企業の業績」が 63.6%と最も多く、次いで「労働力の確保・定着」が 53.9%となっている。

宮崎県では、「労働力の確保・定着」が 59.5%と最も多く、次いで「企業の実績」が 55.7%となっている。

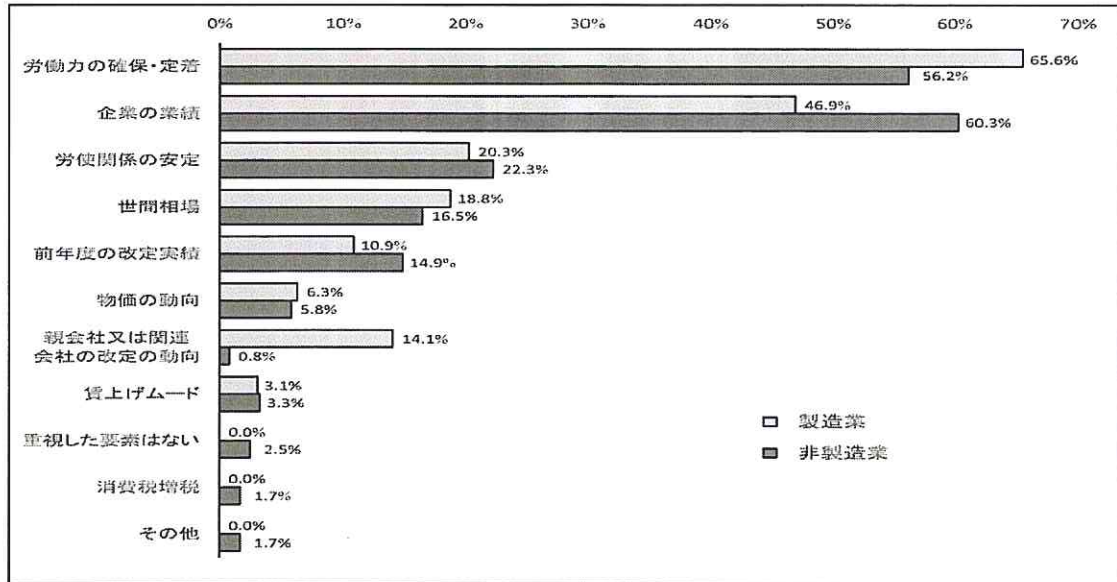
賃金改定の決定要素は、宮崎県においては「労働力の確保・定着」が全国より 5.6 ポイント多く大きな決定要素となっていることが窺える。

図表 48 賃金改定の決定要素（全国比較）



業種別でみると、製造業では「労働力の確保・定着」が65.6%と最も多く、次いで「企業の業績」が46.9%となっている。非製造業では、「企業の業績」が60.3%と最も多く、次いで「労働力の確保・定着」が56.2%となっている。

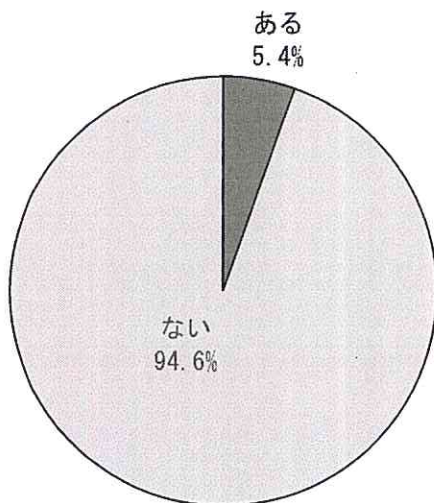
図表 49 賃金改定の決定要素（業種別比較）



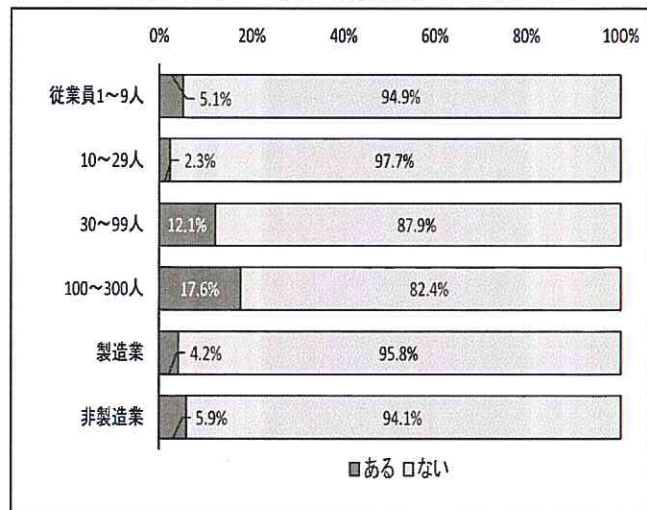
9. 労働組合の有無について

労働組合の有無についてみると、労働組合が「ある」事業所は5.4%で、業種別は、製造業では4.2%、非製造業では5.9%となっている。また、規模別にみると、労働組合がある事業所は、従業員が「1～9人」は5.1%、「10～29人」は2.3%、「30～99人」は12.1%、「100～300人」は17.6%で、従業員規模が大きくなるほど組織率が高くなる傾向がみられる。

図表 50 労働組合の有無（宮崎県内）



図表 51 労働組合の有無（規模別・業種別比較）



<<参 考>>

平成 2 9 年度

中小企業労働事情実態調査票

(都道府県コード) (事業所コード) (地域コード)

--	--	--	--	--	--

(左欄は記入しないで下さい。)

平成 29 年 6 月



平成 29 年度中小企業労働事情実態調査ご協力をお願い

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よろしくお願い申し上げます。

平成 29 年度中小企業労働事情実態調査票

調査時点：平成 29 年 7 月 1 日

調査締切：平成 29 年 7 月 14 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欄に数字等をご記入いただくか、該当する項目の番号に○をつけて下さい。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 14 日までにご返送下さい。

宮崎県中小企業団体中央会 連携企画課

〒880-0013 宮崎県宮崎市松橋2-4-31 宮崎県中小企業会館 3 階

電話 0985-24-4278 FAX0985-27-3672

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右の 1. ~ 19. の中から 1 つだけ下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 29 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のうえ、前年に比べて「増加=増」「変わらない=不変」「減少=減」のいずれかに○印をおつけ下さい。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	男 性	人
前年比	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	前年比	増・不変・減
女 性	人	人	人	人	人	人	女 性	人
前年比	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	前年比	増・不変・減

(うち常用労働者)

[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 カ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 カ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) 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 3) 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 28 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 4) 従業員の有給休暇についてお答え下さい。

①平成 28 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 5) 新規学卒者の採用についてお答え下さい。

①平成 29 年 3 月新規学卒者の採用または採用の計画がありましたか。(1つだけに○)

1. あった

2. なかった

※ 1. に○をした事業所は①-1の質問にお答え下さい。

①-1 平成 29 年 3 月新規学卒者(採用及び採用予定)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 29 年 6 月支給額)
高 校 卒	技術系	人	円
	事務系	人	円
専 門 学 校 卒	技術系	人	円
	事務系	人	円

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 29 年 6 月支給額)
短 大 卒 (含高専)	技術系	人	円
	事務系	人	円
大 学 卒	技術系	人	円
	事務系	人	円

[注] (1) 平成 29 年 6 月の 1 ヶ月間に支給した 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 30 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 6) 障害者雇用についてお答え下さい。

①障害者の雇用状況についてお答えください。(1 つだけに○)

1. 障害者を雇用している 2. 障害者を雇用していない

※ 1. に○をした事業所は①-1 の質問にお答えください。



①-1 雇用している障害者の人数を太枠内にお答えください。
また、障害の種類別内訳をご記入ください。

※ 2. に○をした事業所は①-2 の質問にお答えください。



①-2 現在雇用していない場合、今後、障害者を新規に雇用する予定はありますか。
(1 つだけに○)

雇用人数 (合 計)	(内 訳)			
	身体障害	知的障害	精神障害	その他
人	人	人	人	人

1. 雇用する予定がある
2. 雇用を検討中である
3. 雇用する予定はない

設問 7) 従業員の過不足状況についてお答え下さい。

①貴事業所の従業員の過不足状況はどのようになっていますか。(1 つだけに○)

1. 全体に過剰である 2. 職種・部門によって過剰である 3. 適正である
4. 職種・部門によって不足している 5. 全体に不足している

※ 4. 5. に○をした事業所は下記の②、③、④の質問にお答えください。



②どのような職種・部門の従業員が特に不足していますか。(3 つまでに○)

1. 現業・生産 2. 営業 3. 研究開発・設計 4. 購買・仕入
5. 生産管理・生産技術 6. 販売・サービス 7. 情報システム 8. 総務・人事・労務
9. 財務・経理 10. 経営企画 11. その他 ()

③従業員が不足しているのはどのような理由ですか。(該当するものすべてに○)

1. 新規採用が困難になった 2. 若手従業員が定着しない 3. 定年退職者が多い
4. これまでの事業の業務量が增大したため 5. 新規事業を立ち上げたため 6. 人材育成が十分にできない
7. 求める人材が来ない 8. その他 ()

④従業員不足にどのように対応しようと考えていますか。(該当するものすべてに○)

1. 従業員の教育訓練 2. 社内の配置転換 3. 新規学卒者の採用 4. 経験者の中途採用
5. パートタイム労働者の活用 6. アルバイトの活用 7. 派遣社員の活用 8. 継続雇用者の活用
9. 大企業の定年退職者 (OB) の活用 10. 外注・アウトソーシング 11. その他 ()
12. 特に方法はない

設問 8) 賃金改定についてお答え下さい。

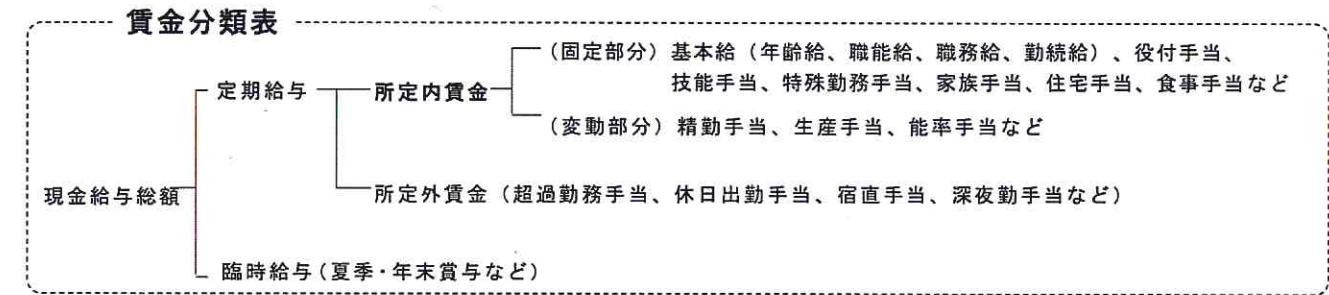
①平成 29 年 1 月 1 日から 7 月 1 日までの間にどのような賃金改定を実施しましたか。(1 つだけに○)

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、休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。



※ 1. または 4. に○をした事業所及び臨時給与を引上げた(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. ペースアップ	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) 「ペースアップ」とは、賃金表の改定により賃金水準を引上げることを行います。

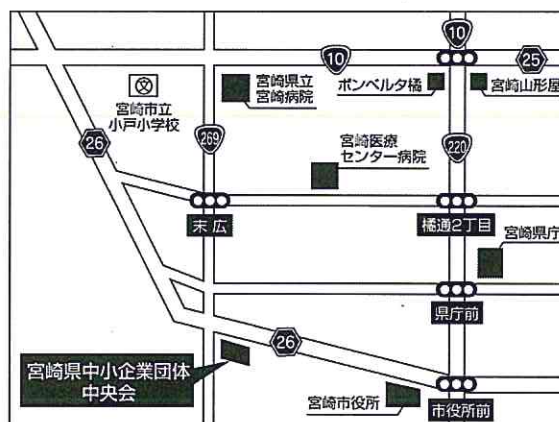
③貴事業所では、今年の賃金改定(引上げ・7 月以降引上げ予定)の決定の際に、どのような要素を重視しましたか。(該当するものすべてに○)

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()			

設問 9) 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
--------	--------

◎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う一度お確かめのうえ、7 月 14 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/>