

平成29年度中小企業労働事情実態調査

福島県中小企業団体中央会

まえがき

わが国の経済は、緩やかな回復基調がみられるものの、人手不足、働き方改革への取り組みなど雇用環境の大きな変化により、中小企業では収益の改善が進まない厳しい状況が続いています。

このような情勢の下で、本会では、今年度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、従業員の過不足状況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いたしました。

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29年12月

福島県中小企業団体中央会

～ 目 次 ～

I 調査の要領	1
II 調査の概要	3
(全国中小企業団体中央会)	
1. 雇用状況について	3
(1) 常用労働者の男女別構成比	3
(2) 従業員の雇用形態別構成比	3
2. 経営の状況について	4
(1) 経営状況	4
(2) 主要事業の今後の方針	4
(3) 経営上の障害	5
(4) 経営上の強み	5
3. 従業員の所定労働時間	6
(1) 従業員の所定労働時間	6
(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)	6
4. 有給休暇について	7
(1) 年次有給休暇の付与日数	7
(2) 年次有給休暇の平均取得日数	7
5. 新規学卒者の採用について	8
(1) 平成29年3月新規学卒者の採用計画、採用について	8
(2) 平成30年3月新規学卒者の採用計画	8
6. 障害者の雇用について	9
(1) 障害者の雇用状況について	9
(2) 雇用している障害者の平均人数	9
(3) 障害者の新規雇用予定	10
7. 従業員の過不足状況について	10
(1) 従業員の過不足状況	10
(2) 従業員が不足している職種・部門について	11
(3) 従業員が不足している理由について	11
(4) 従業員不足への対応	12
8. 賃金改定について	12
(1) 賃金改定実施状況	12
(2) 賃金改定の決定要素	13
9. 労働組合について	13
(1) 労働組合の有無	13

(福島県中小企業団体中央会)

10. 人材確保について	14
(1) 従業員を採用する際に重視する能力	14
(2) 女性、高齢者、外国人の活用と今後の見込み	14
11. 従業員の定着について	17
(1) 従業員の定着のための取り組み	17
(2) 過去3年の離職者の勤務年数、年齢	18
(3) 離職の主な理由	18
12. 人材育成について	19
(1) 従業員に対する研修の実施状況	19
(2) 社内・社外で実施している研修	19
(3) 従業員に対する能力開発や教育訓練（研修）に関する課題や問題点	20

I 調査の要領

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

全国中小企業団体中央会からの調査指定事業所1,000事業所（従業員規模300人以下の中小企業）を対象として、製造業55%、非製造業45%の割合で調査を行った。

(2) 調査方法

業種、地域等のバランス等を勘案し、県内の事業協同組合、商工組合等に協力を得て、これらの組織を通じて調査を実施した。また、業種毎に組織がないものについては、直接郵送により調査を実施した。

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、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29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	245	257
非製造業	450	240	264
合計	1,000	485	521

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	100～300人	
福島県	回答数	142	179	128	36	485
	構成比 (%)	29.3	36.9	26.4	7.4	100.0
製造業	回答数	40	107	72	26	245
	構成比 (%)	16.3	43.7	29.4	10.6	100.0
非製造業	回答数	102	72	56	10	240
	構成比 (%)	42.5	30.0	23.3	4.2	100.0

8. 利用上の注意

- (1) 業種別の製造業、非製造業、規模別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ので、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。

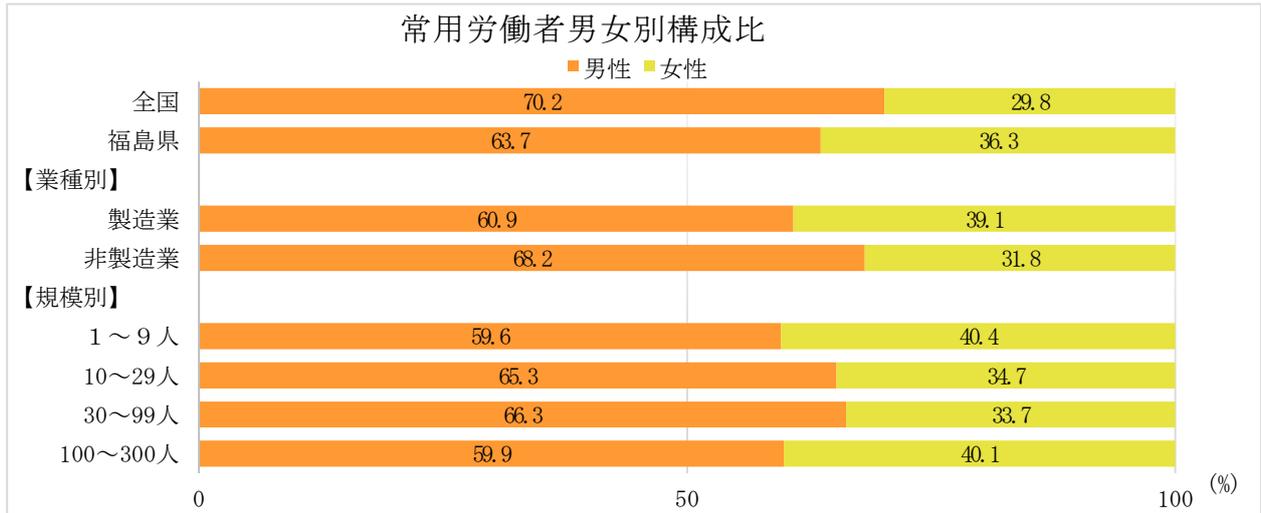
II 調査の概要

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」63.7%、「女性」36.3%となっており、「女性」は全国平均を6.5%上回っている。

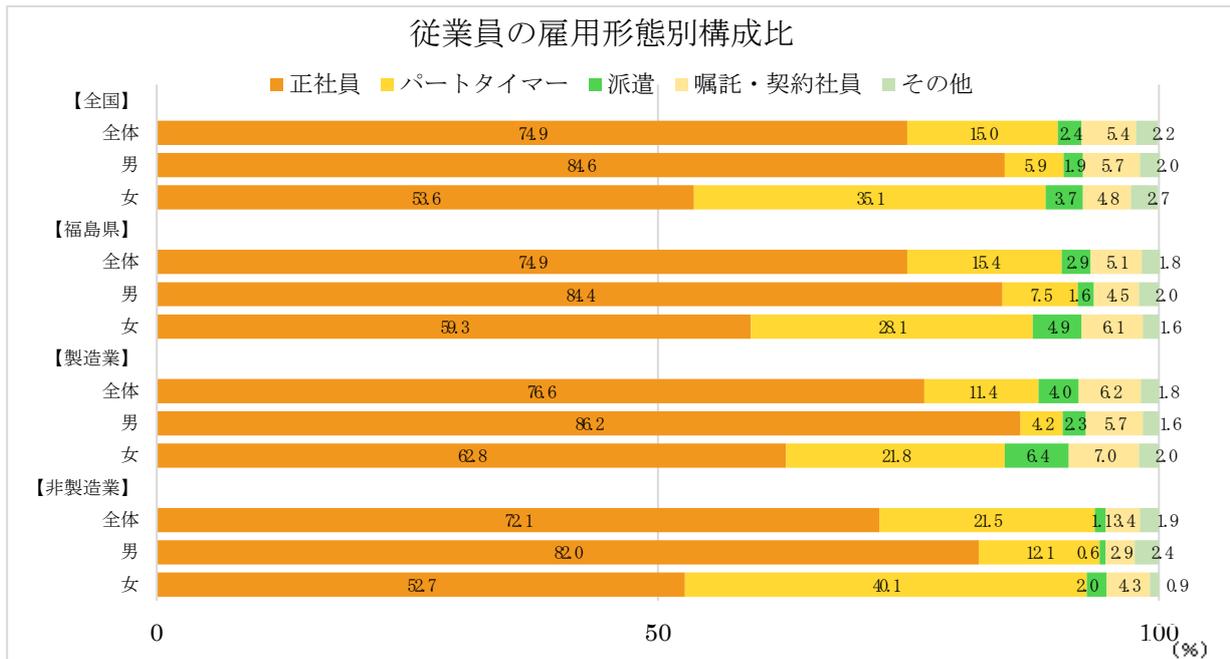
業種別では、非製造業より製造業の「女性」の割合が高い。



(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」が74.9%、男女別は「男性」が84.4%、「女性」が59.3%となっており、「女性」は全国平均を5.7%上回っている。

業種別でみると、製造業では「正社員」76.6%、次いで「パートタイマー」11.4%となっている。一方、非製造業では「正社員」72.1%、次いで「パートタイマー」21.5%となっている。

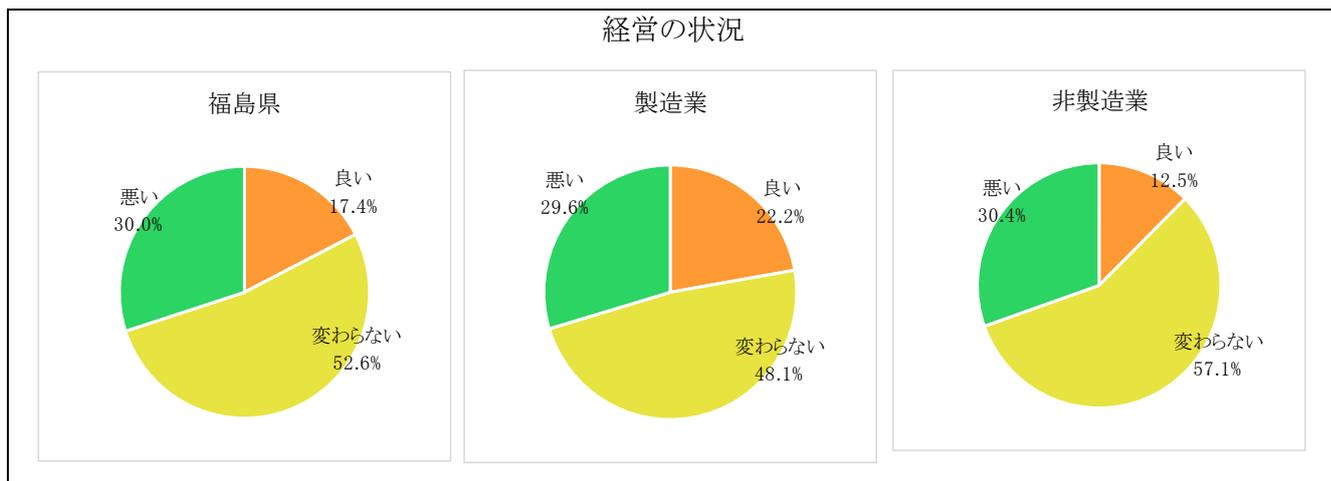


2. 経営の状況について

(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」17.4%、「変わらない」52.6%、「悪い」30.0%となっている。

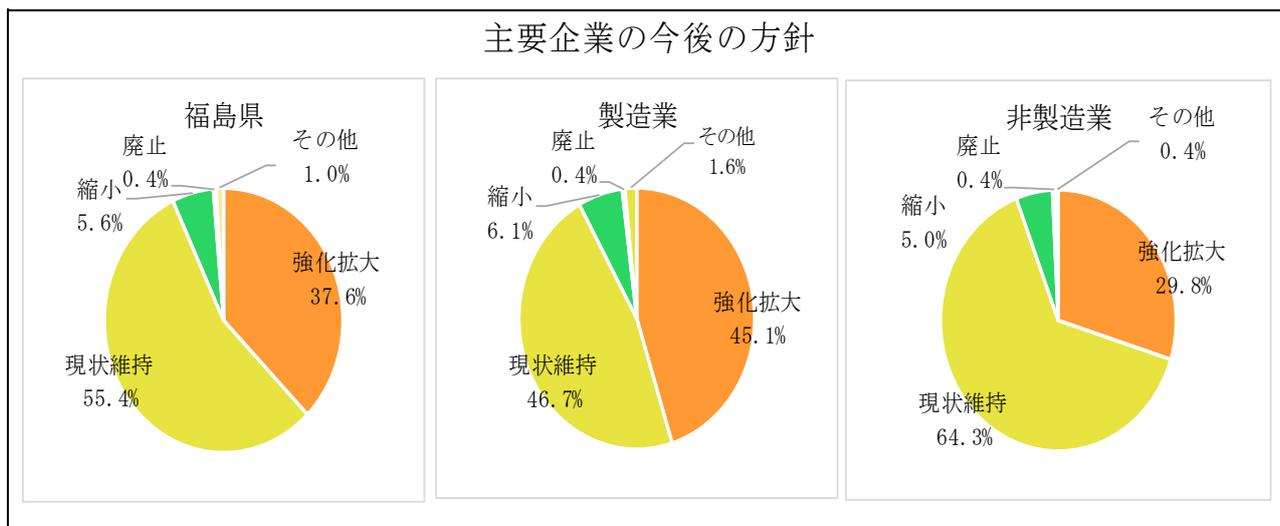
業種別でみると、製造業では「良い」22.2%、「変わらない」48.1%、「悪い」29.6%となっている。一方、非製造業では「良い」12.5%、「変わらない」57.1%、「悪い」30.4%となっている。



(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」が55.4%と最も多く、次いで「強化拡大」37.6%、「縮小」5.6%、「廃止」0.4%となっている。

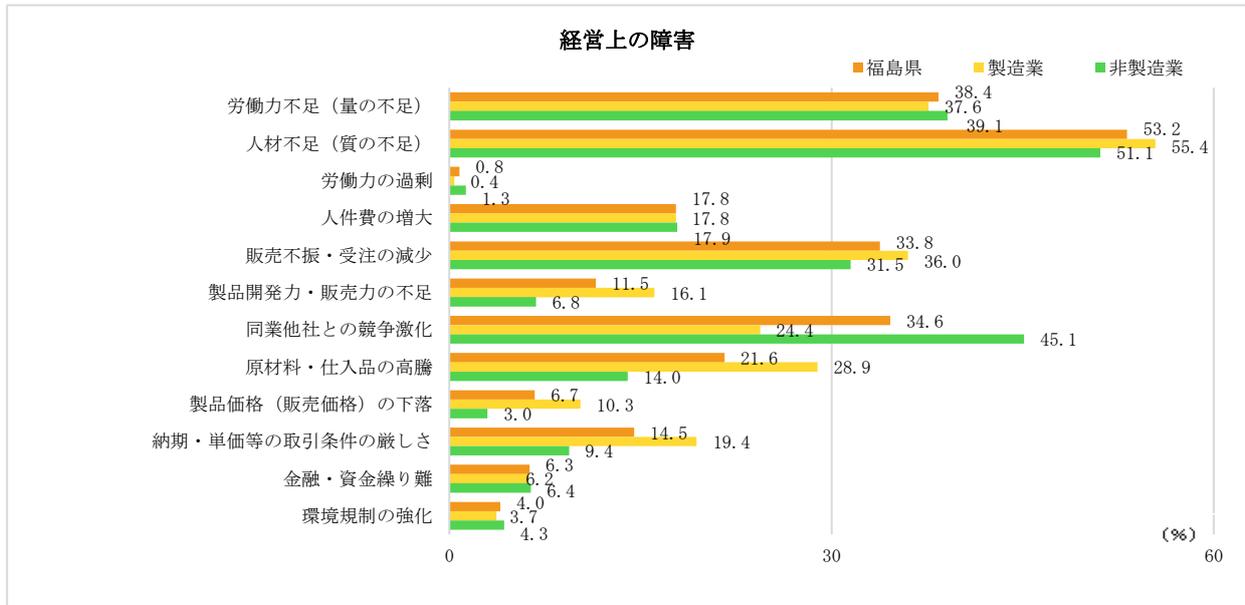
業種別でみると、製造業では「強化拡大」45.1%、「現状維持」46.7%とほぼ同じであるが、非製造業では「現状維持」が64.3%と6割を超えている。



(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）」が53.2%と最も多く、次いで「労働力不足（量の不足）」38.4%、「同業他社との競争激化」34.6%、「販売不振・受注の減少」33.8%、「原材料・仕入品の高騰」21.6%の順となっている。

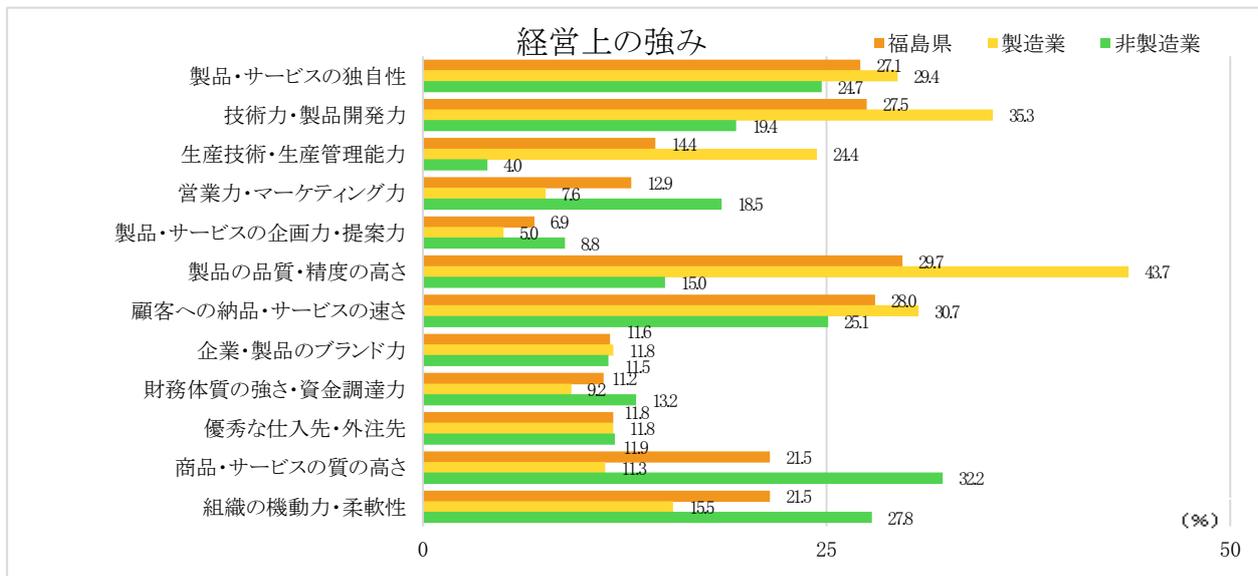
業種別でみると、「同業他社との競争激化」は、製造業24.4%と非製造業45.1%の差が大きい。



(4) 経営上の強み

経営上の強みについて、福島県では「製品の品質・精度の高さ」が29.7%と最も多く、次いで「顧客への納品・サービスの速さ」28.0%、「技術力・製品開発力」27.5%、「製品・サービスの独自性」27.1%の順となっている。

業種別でみると、「製品の品質・精度の高さ」は、製造業が非製造業より大きく、「商品・サービスの質の高さ」では、非製造業が製造業より大きい。

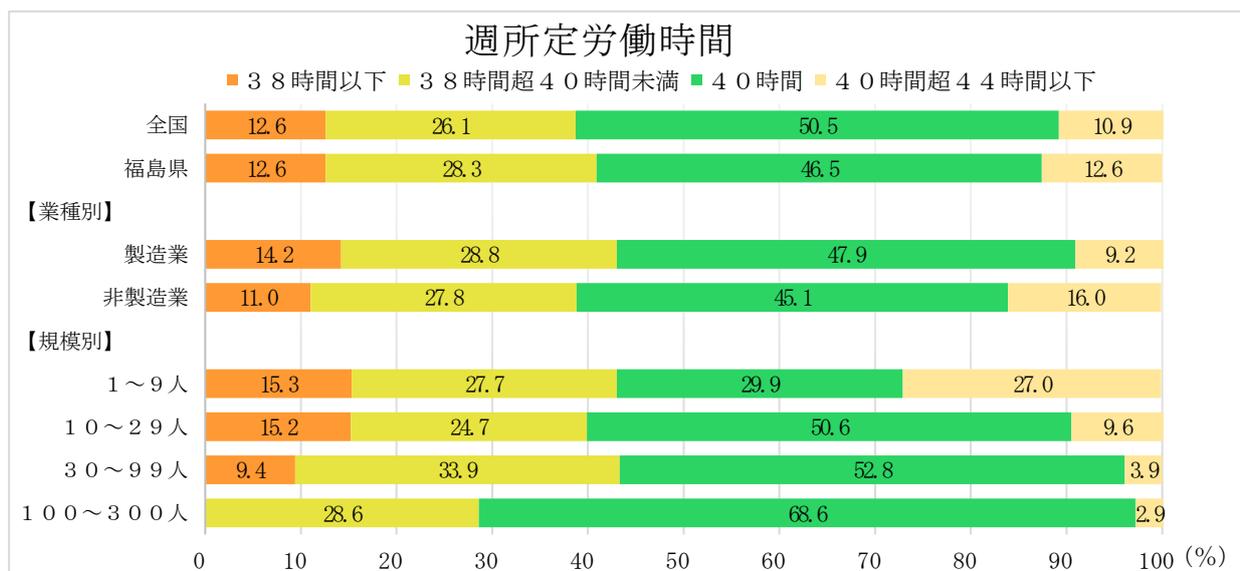


3. 従業員の所定労働時間

(1) 従業員の所定労働時間

従業員の所定労働時間について、福島県では「38 時間以下」が 12.6%、「38 時間超 40 時間未満」28.3%、「40 時間」46.5%、「40 時間超 44 時間以下」12.6%であり、40 時間以下の事業所は 87.4%となっている。

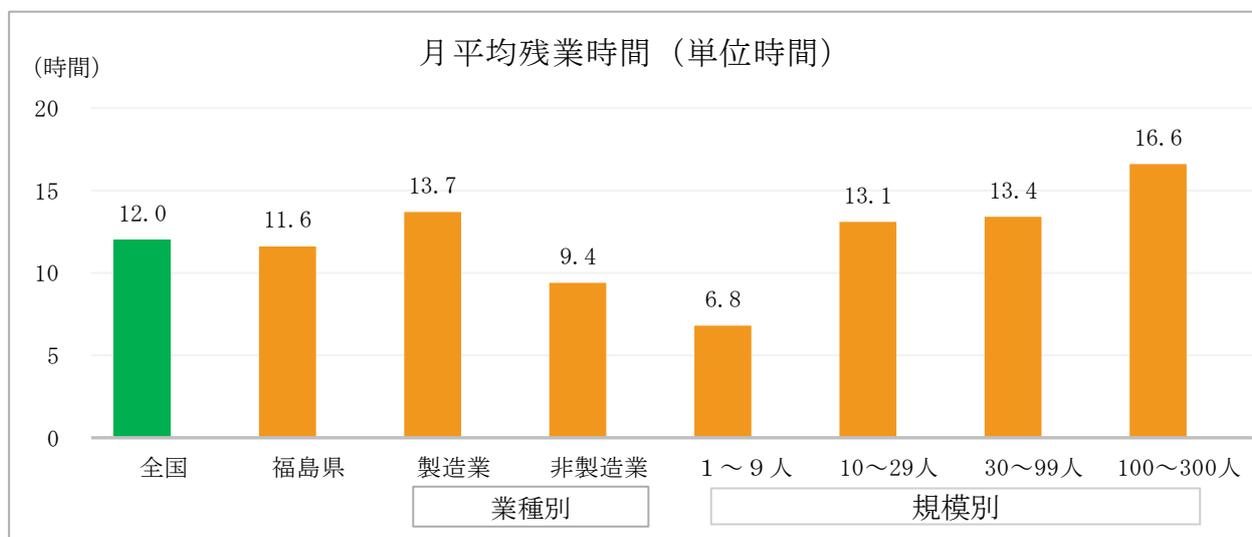
業種別にみると、40 時間以下では製造業が 90.9%、非製造業が 83.9%となっている。規模別では従業員の多い事業所ほど所定労働時間が長い。



(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 11.6 時間と全国平均の 12 時間を下回っている。

業種別にみると、製造業が 13.7 時間、非製造業の 9.4 時間を上回っている。規模別では、「1～9 人」6.8 時間、「10～29 人」13.1 時間、「30～99 人」13.4 時間、「100～300 人」16.6 時間となっており、従業員の多い事業所ほど残業時間が長い。

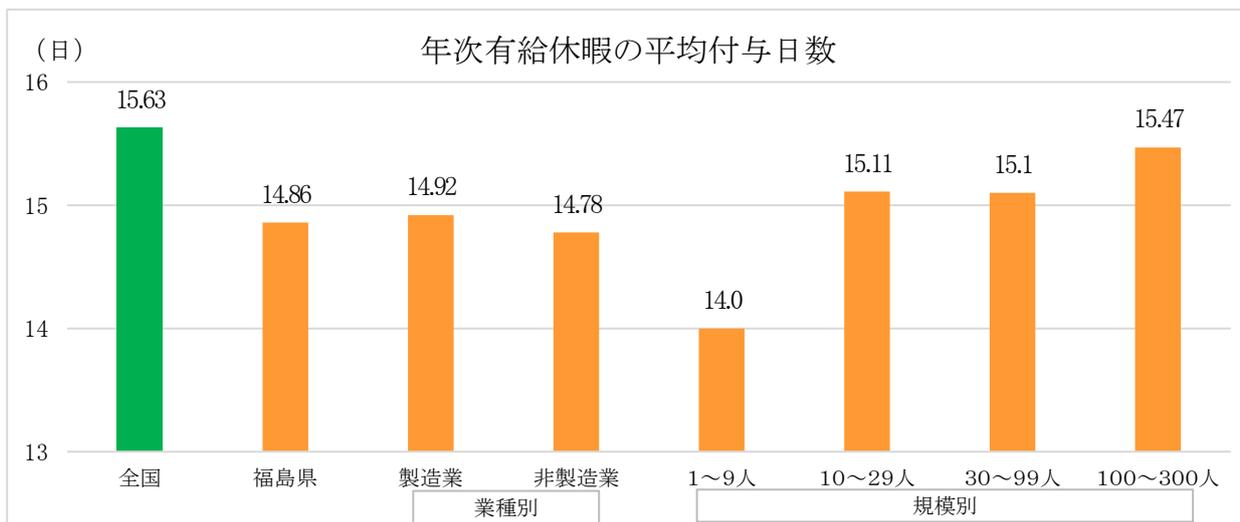


4. 有給休暇について

(1) 年次有給休暇の付与日数

従業員に対する年次有給休暇の平均付与日数について、福島県では14.86日で全国平均の15.63日を下回っている。

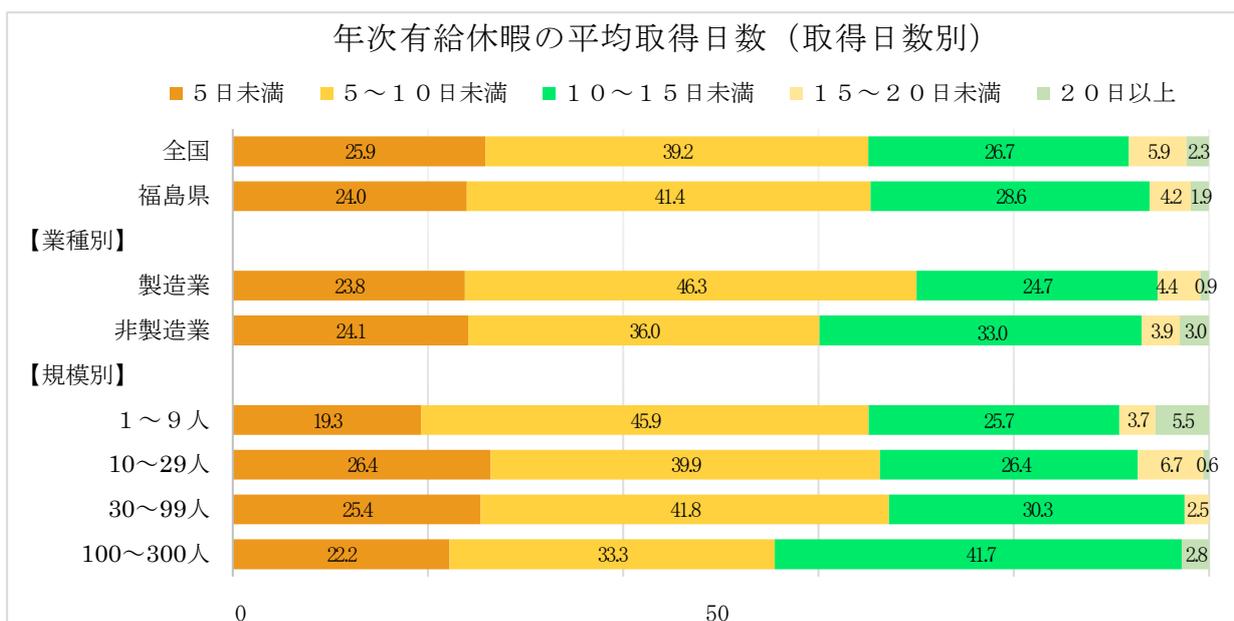
業種別で見ると、製造業、非製造業ともにほぼ同日数となっている。規模別では「1～9人」が少ない。



(2) 年次有給休暇の平均取得日数

有給休暇の平均取得日数について、福島県では「5日～10日未満」が41.4%と最も多く、次いで「10日～15日未満」が28.6%である。

業種別で見ると、製造業では「5日～10日未満」が46.3%、「10日～15日未満」が24.7%となっている。一方非製造業では「5日～10日未満」が36.0%、「10日～15日未満」が33.0%となっている。規模別では、「1～9人」、「10～29人」、「30～99人」は「5～10日未満」が最も多く、「100～300人」は「10～15日未満」が最も多い。



5. 新規学卒者の採用について

(1) 平成 29 年 3 月新規学卒者の採用計画、採用について

平成 29 年 3 月新規学卒者採用計画について、「あった」26.2%、「なかった」73.8%となっており、採用計画があった事業者は全国平均の 21.1%を上回っている。

採用充足率でみると、「短大卒（含高専）」が 100.0%と最も高く、次いで「専門学校」87.5%、「大学卒」80.3%、「高校卒」79.5%の順となっている。「高校卒」の採用充足率は、規模別では「100 人～300 人」が 81.7%と最も多く、次いで「10～29 人」78.4%、「30～99 人」76.8%となっている。（「1～9 人」は 1 事業所のみで 100.0%）

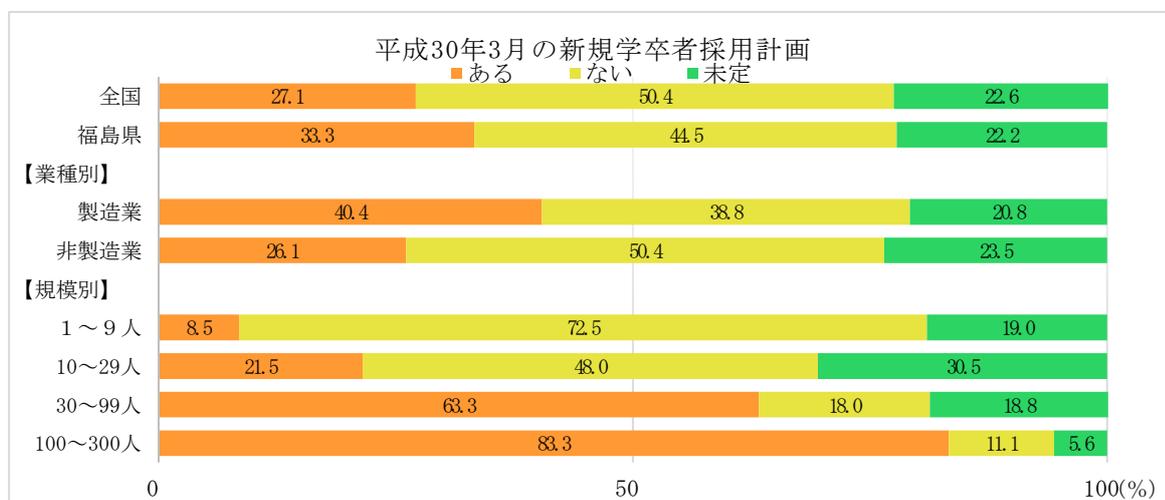
平成 29 年新規学卒者の採用充足率・平均採用人数

		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(人)	採用充足率	平均採用人数(人)	採用充足率	平均採用人数(人)	採用充足率	平均採用人数(人)
全産業	福島県	79.5%	2.20	87.5%	1.40	100.0%	1.40	80.3%	1.69
	全国	80.3%	2.13	87.8%	1.61	87.3%	1.32	81.2%	2.38
技術系	福島県	77.9%	1.82	86.4%	1.46	100.0%	1.50	77.6%	1.65
	全国	78.4%	1.98	86.6%	1.60	84.6%	1.29	78.7%	2.05
事務系	福島県	82.9%	2.42	100%	1.00	100.0%	1.00	91.7%	1.38
	全国	89.1%	1.85	93.7%	1.37	92.3%	1.25	84.6%	2.08
規模別	1～9人	100%	1.00	100%	1.00	0%	0.00	0%	0.00
	10～29人	78.4%	1.45	100%	1.50	0%	0.00	87.50%	1.00
	30～99人	76.8%	1.75	84.6%	1.57	100%	1.20	88.00%	1.69
	100～300人	81.7%	3.54	85.7%	1.20	100%	1.60	71.40%	2.22

(2) 平成 30 年 3 月新規学卒者の採用計画

平成 30 年 3 月新規学卒者の採用計画について、福島県では「ある」33.3%、「ない」44.5%、「未定」22.2%となっており、採用計画「ある」は、全国平均の 27.1%を上回っている。

採用計画「ある」を業種別でみると、製造業 40.4%、非製造業 26.1%と製造業が高い。規模別では、「100～300 人」が 83.3%と最も多い。

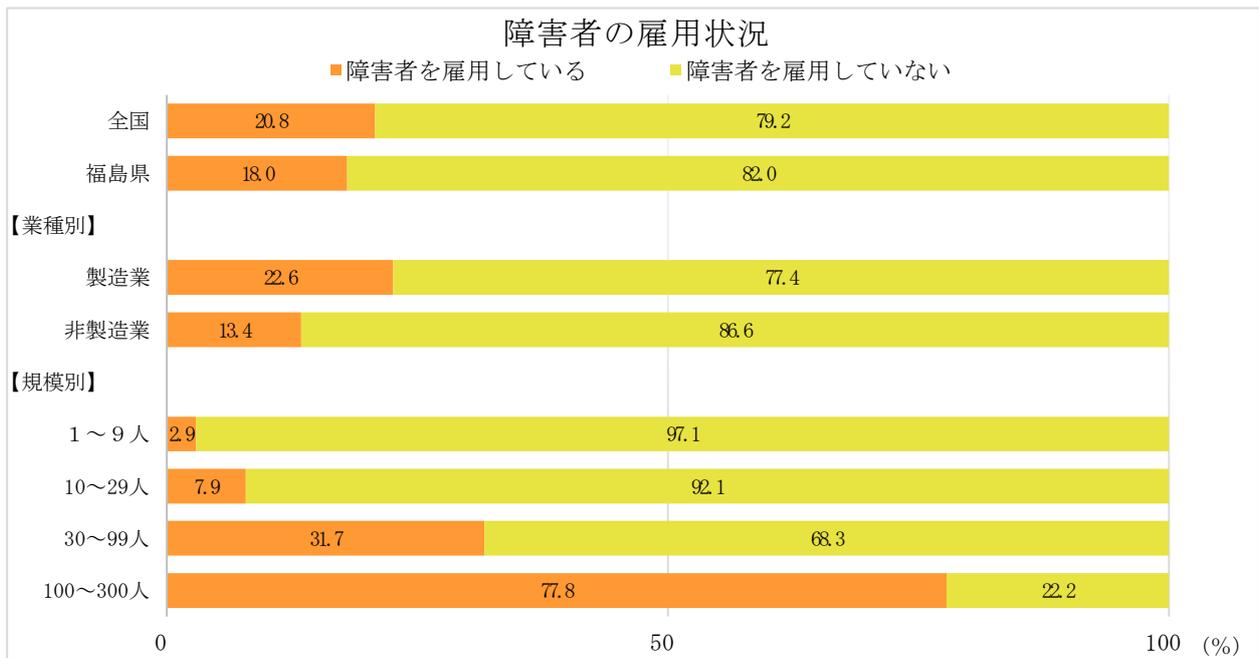


6. 障害者の雇用について

(1) 障害者の雇用状況について

障害者の雇用状況について、福島県では「障害者を雇用している」が18.0%であり、全国平均の20.8%を下回っている。

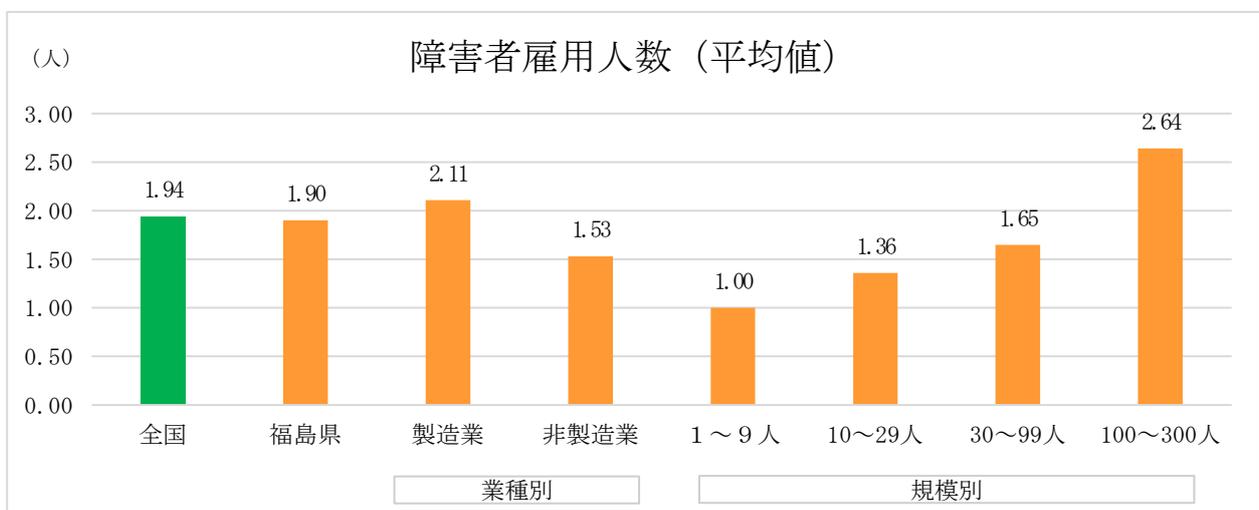
業種別でみると、「障害者を雇用している」は製造業が22.6%と非製造業の13.4%を上回っている。規模別では「100人～300人」が77.8%と高い。



(2) 雇用している障害者の平均人数

「障害者を雇用している」と回答した事業所で、雇用している障害者の人数についてたずねたところ、福島県では1.9人と全国平均とほぼ同数である。

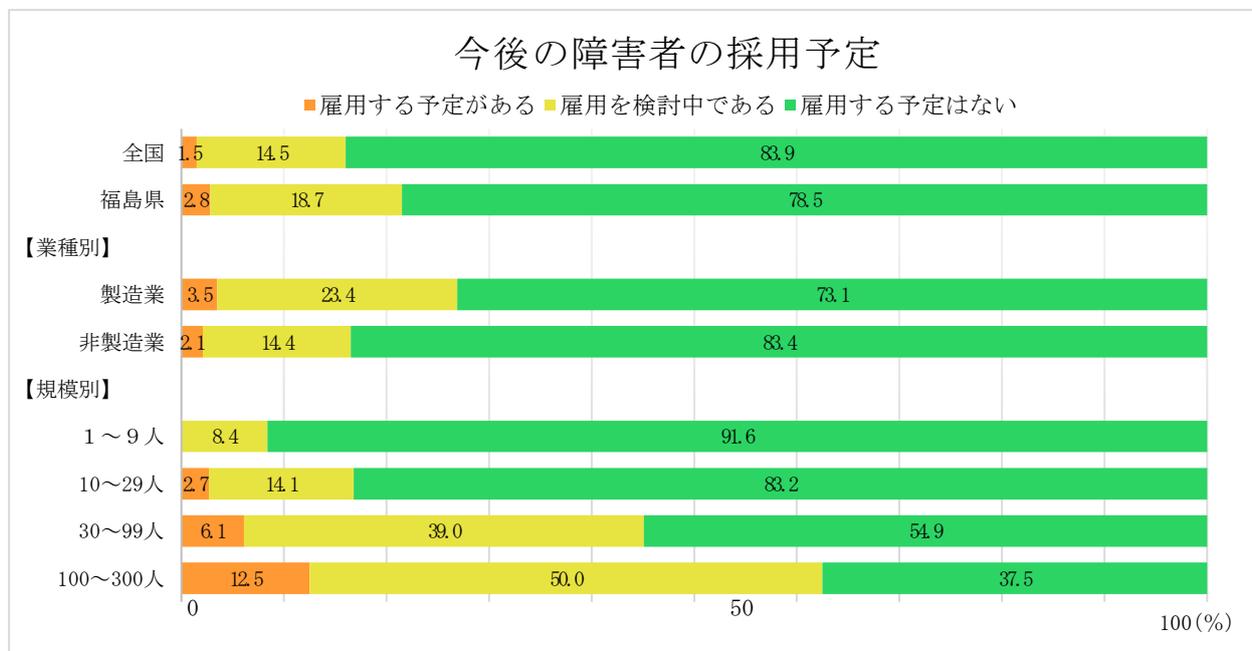
業種別でみると、製造業は2.11人と、非製造業の1.53人よりも多い。



(3) 障害者の新規雇用予定

「障害者を雇用していない」と回答した事業所で、障害者を新規に雇用する予定についてたずねたところ、福島県では「予定がある」が2.8%と全国平均の1.5%を上回っている。

規模別では、従業員数が多くなると障害者の採用予定が高い。

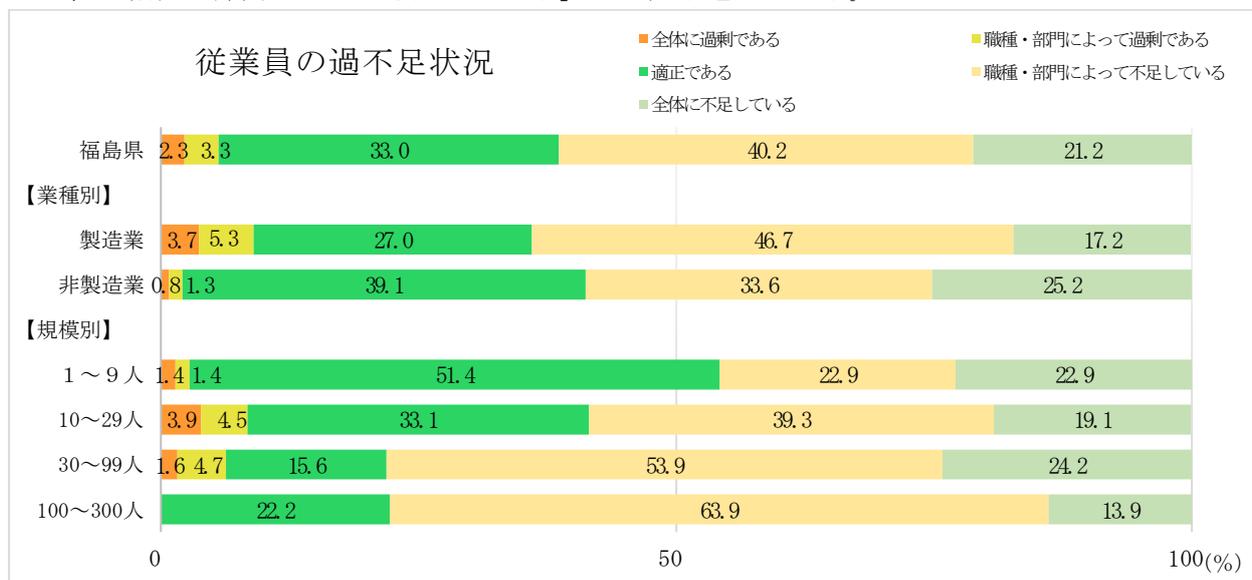


7. 従業員の過不足状況について

(1) 従業員の過不足状況

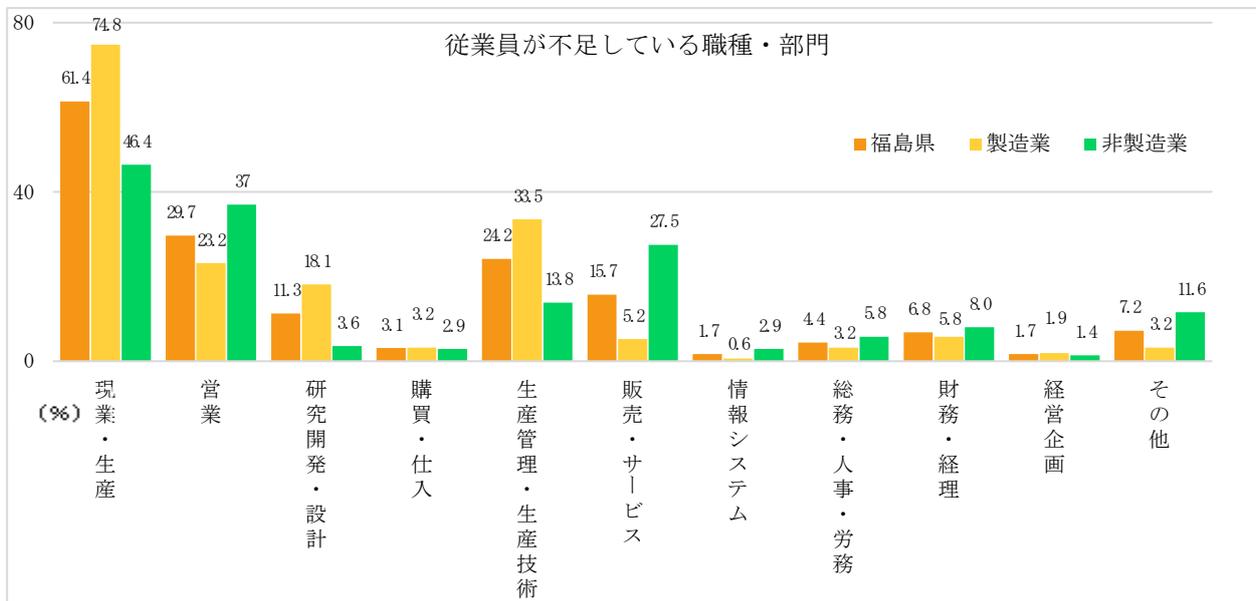
従業員の過不足状況について、福島県では「全体に不足している」が21.2%、「職種・部門によって不足している」が40.2%と、「不足している」が6割を超えている。

業種別でみると、製造業では「職種・部門によって不足している」が46.7%と最も多く、非製造業では「適正である」が39.1%と、最も多い。規模別は、「30～99人」と「100人～300人」では、「職種・部門によって不足している」が5割を超えている。



(2) 従業員が不足している職種・部門について

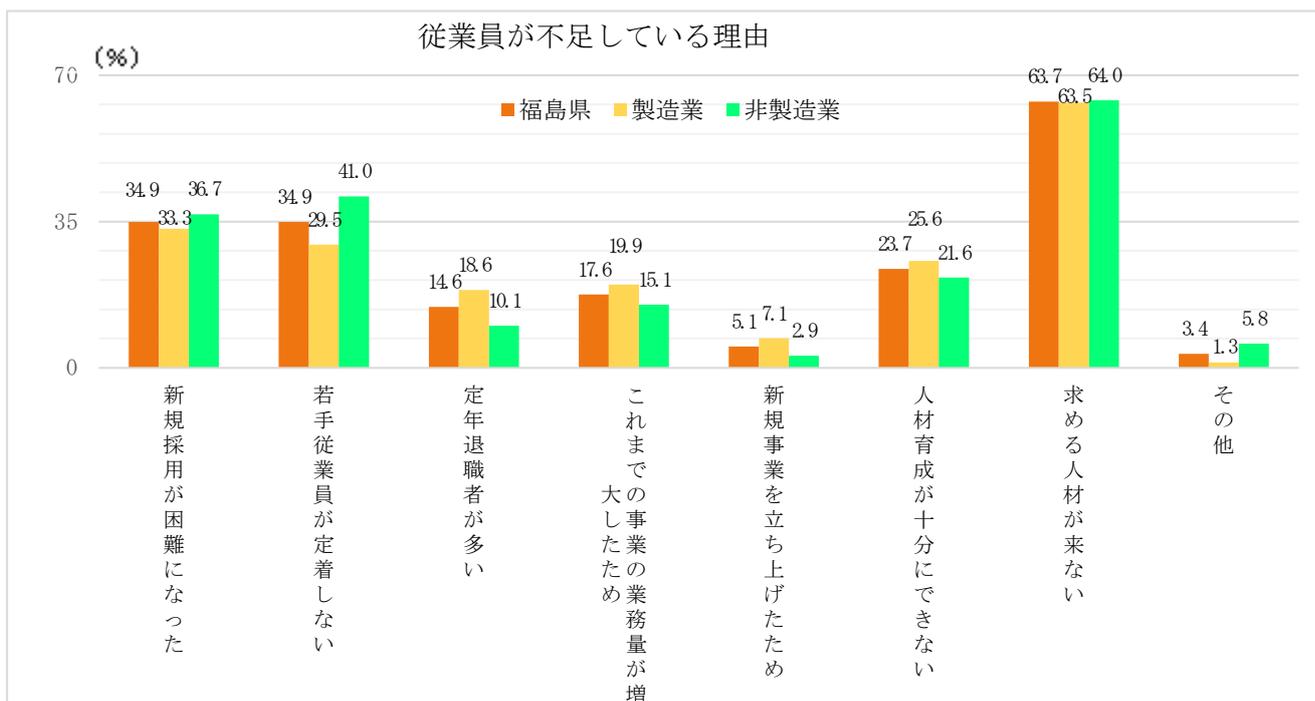
従業員が不足している職種・部門について、福島県では「現業・生産」が61.4%と最も高く、次いで「営業」29.7%、「生産管理・生産技術」24.2%、「販売・サービス」15.7%、「研究開発・設計」11.3%の順となっている。



(3) 従業員が不足している理由について

従業員が不足している理由について、福島県では「求める人材が来ない」が63.7%と最も高く、次いで「新規採用が困難になった」及び「若手従業員が定着しない」34.9%、「人材育成が十分にできない」23.7%、「これまでの事業の業務量が増大したため」17.6%の順となっている。

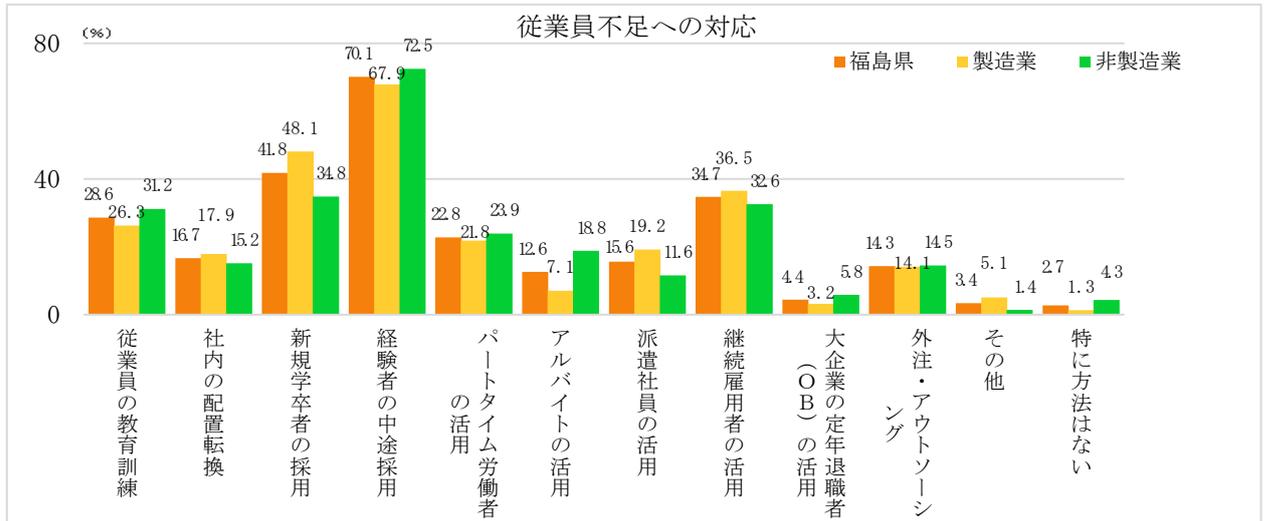
業種別でみると、「若手従業員が定着しない」では製造業 29.5%と、非製造業 41%の差が大きい。



(4) 従業員不足への対応

従業員不足への対応について、福島県では「経験者の中途採用」が70.1%と最も高く、次いで「新規学卒者の採用」41.8%、「継続雇用者の活用」34.7%、「従業員の教育訓練」28.6%、「パートタイム労働者の活用」22.8%の順となっている。

業種別でみると、「新規学卒者の採用」と「アルバイトの活用」で、製造業と非製造業の差が大きい。

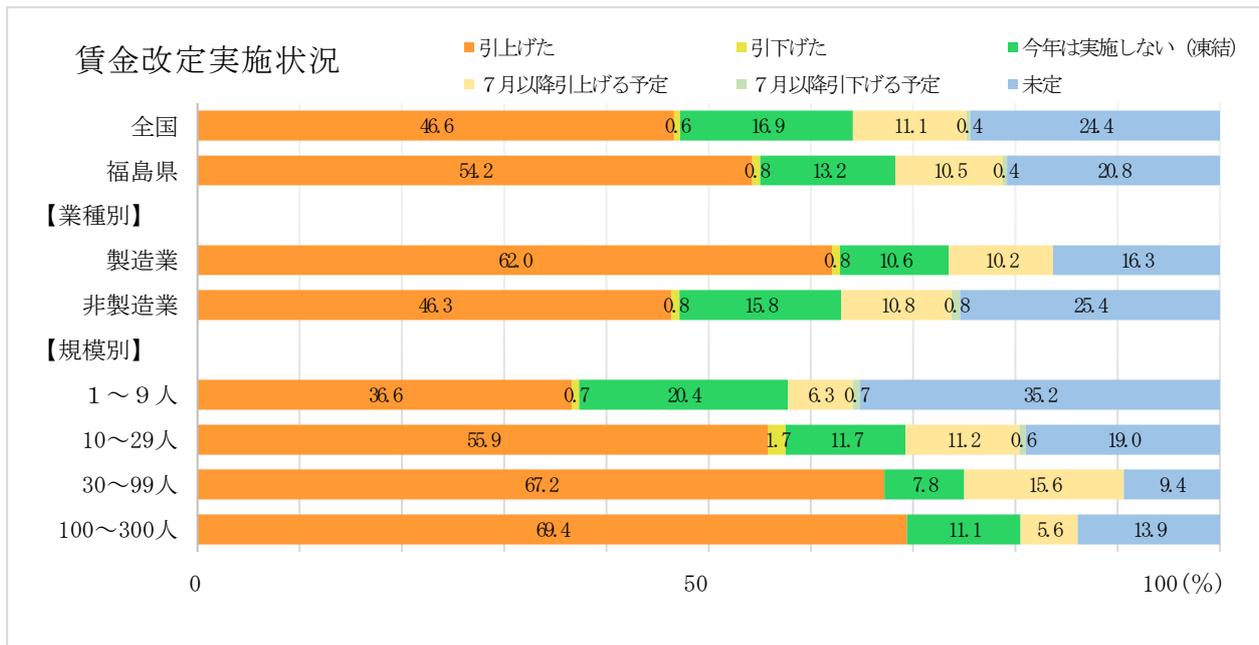


8. 賃金改定について

(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「引上げた」が54.2%と最も多く、全国平均の46.6%を上回っている。

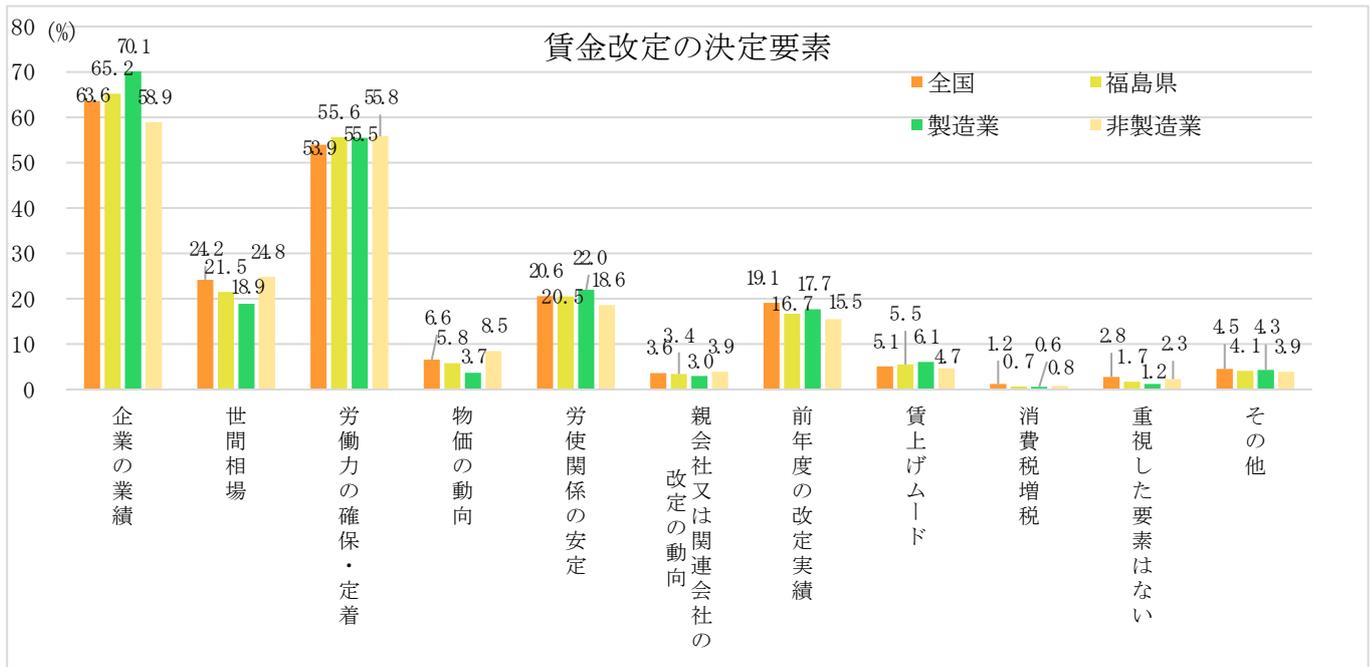
業種別でみると、特に製造業では「引き上げた」が62.0%、「7月以降引き上げる予定」が10.2%と7割以上の事業所で賃金の引き上げが実施される。規模別では、「30～99人」67.2%、「100～300人」69.4%と従業員の多い事業所になるほど賃金の引き上げが多くなっている。



(2) 賃金改定の決定要素

「賃金改定」について、「引上げた」、「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」についてたずねたところ、福島県では「企業の業績」が65.2%と最も多く、次いで「労働力の確保・定着」55.6%となっている。

業種別でみると、「企業の業績」が製造業70.1%、非製造業58.9%とともに最も多く、「物価の動向」や「世間相場」は製造業より非製造業が多い。



9. 労働組合について

(1) 労働組合の有無

労働組合の有無について、福島県では「ある」が4.7%、「ない」が95.3%で、労働組合の「ある」が全国平均より低くなっている。業種別でみると、非製造業では「ある」が2.9%と、非製造業は労働組合が少ない。

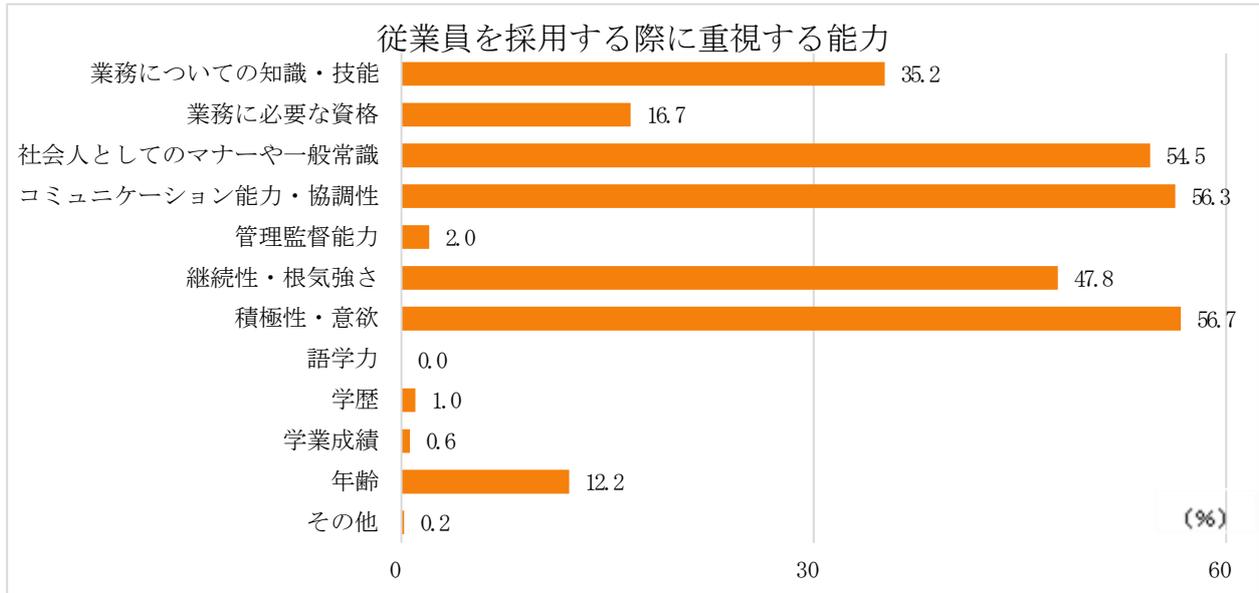


(福島県中小企業団体中央会の独自調査)

10. 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

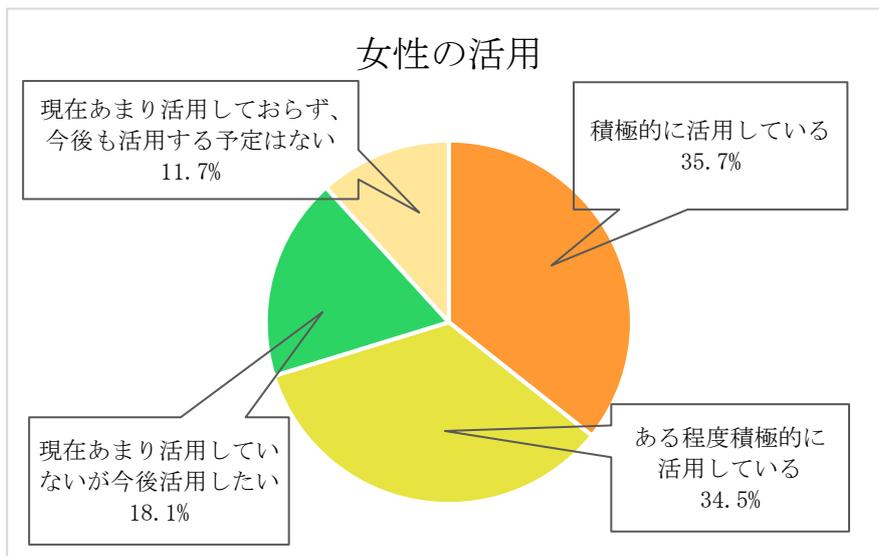
事業所が従業員を採用する際に重視する能力について、「積極性・意欲」が56.7%と最も多く、次いで「コミュニケーション能力・協調性」56.3%、「社会人としてのマナーや一般常識」54.5%、「継続性・根気強さ」47.8%の順となっている。「学歴」「学業成績」は極めて少ない。



(2) 女性、高齢者、外国人の活用と今後の見込み

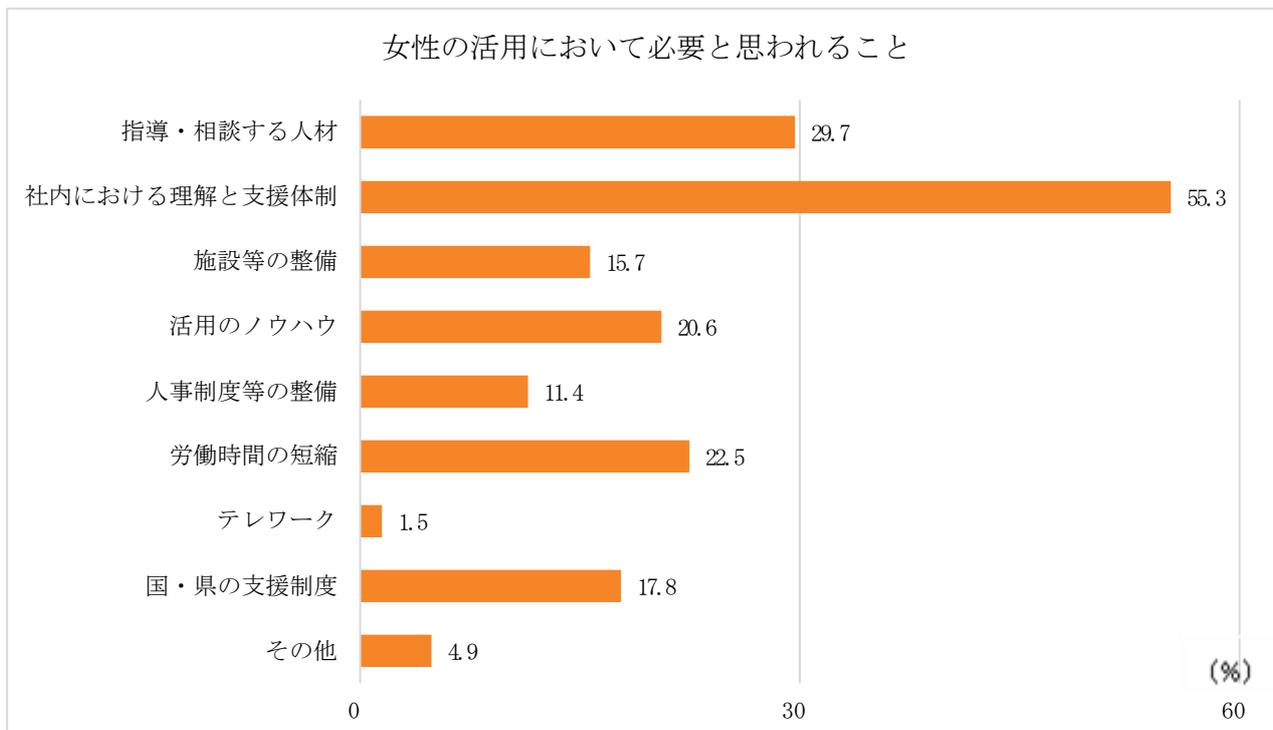
【女性活用】

女性の活用について、「積極的に活用している」が35.7%と最も多く、次いで「ある程度積極的に活用している」34.5%、「現在あまり活用していないが、今後活用したい」18.1%、「現在あまり活用していないが、今後も活用する予定はない」11.7%の順となっている。



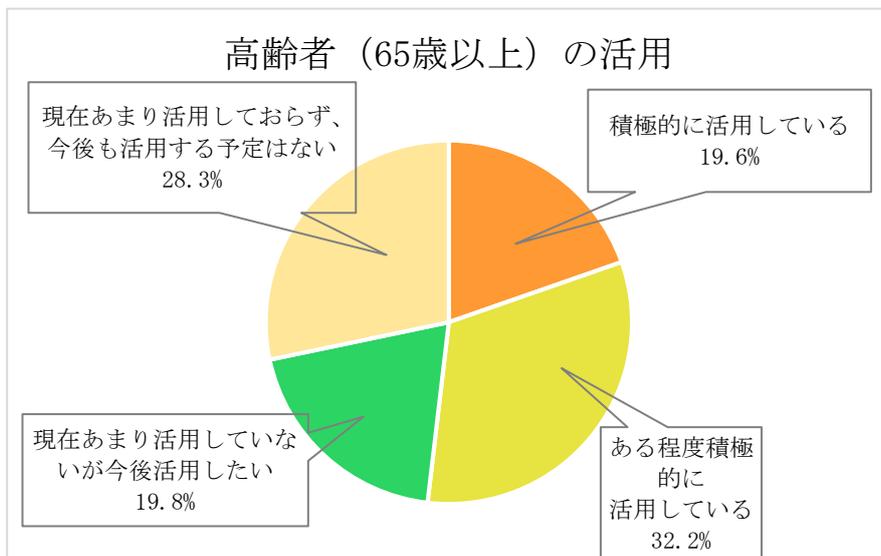
【女性活用にあたって必要と思うこと】

女性活用にあたって必要と思うことについて、「社内における理解と支援体制」が 55.3%と最も多く、次いで「指導・相談する人材」29.7%、「労働時間の短縮」22.5%、「活用のノウハウ」20.6%の順となっている。



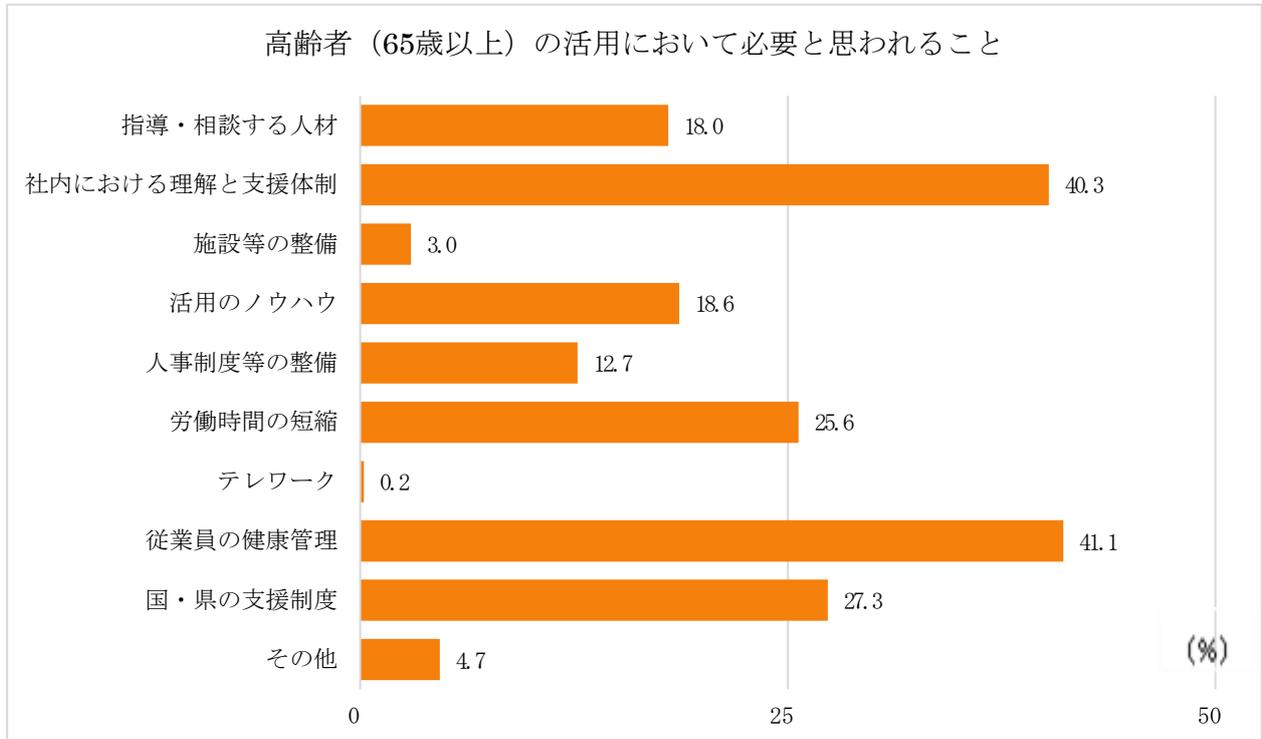
【高齢者の活用】

高齢者の活用について、「ある程度積極的に活用している」が 32.2%と最も多く、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」28.3%、「現在あまり活用しておらず、今後活用したい」19.8%、「積極的に活用している」19.6%の順となっている。



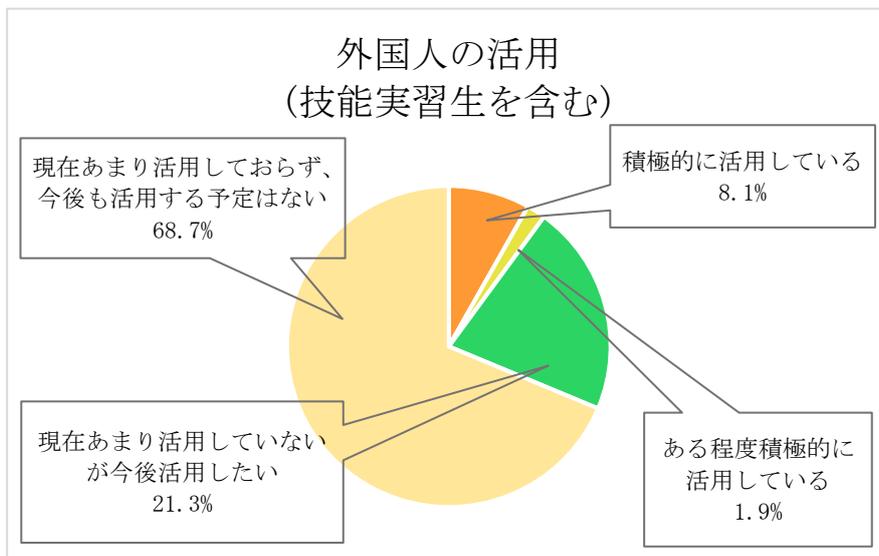
【高齢者の活用にあたって必要と思うこと】

高齢者の活用にあたって必要と思うことについて、「従業員の健康管理」が41.1%と最も多く、次いで「社内における理解と支援体制」40.3%、「国・県の支援制度」27.3%、「労働時間の短縮」25.6%の順となっている。



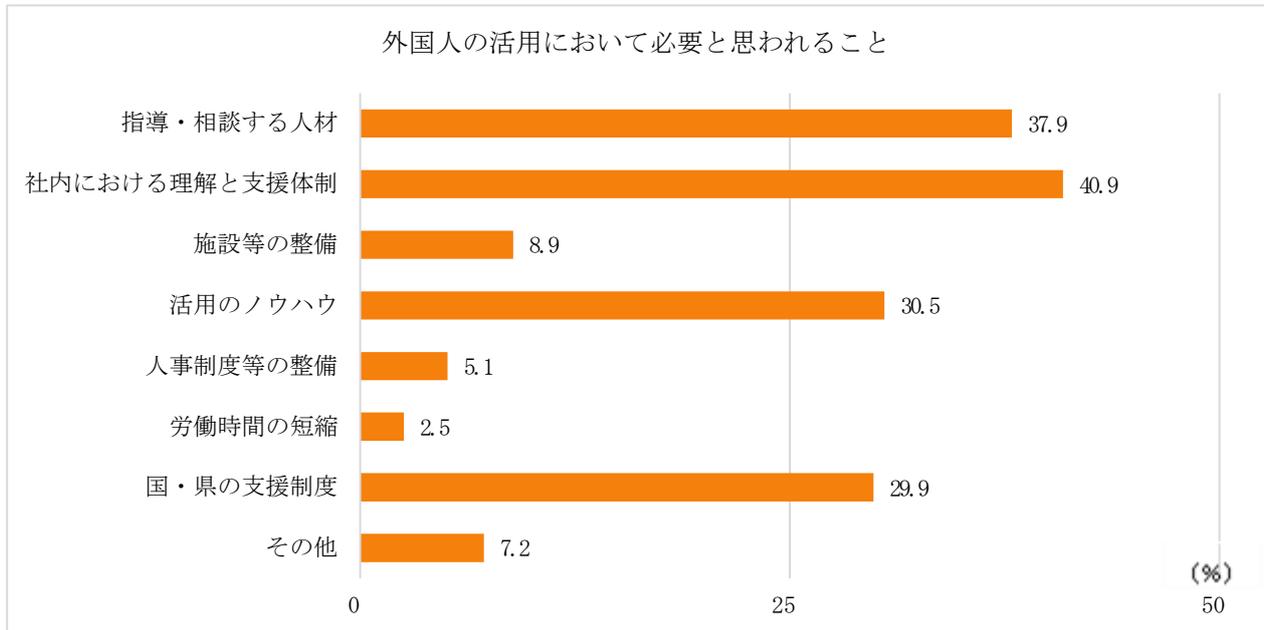
【外国人の活用】

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」が68.7%と最も多く、次いで「現在あまり活用していないが、今後活用したい」21.3%、「積極的に活用している」8.1%、「ある程度積極的に活用している」1.9%の順となっている。



【外国人の活用にあたって必要と思うこと】

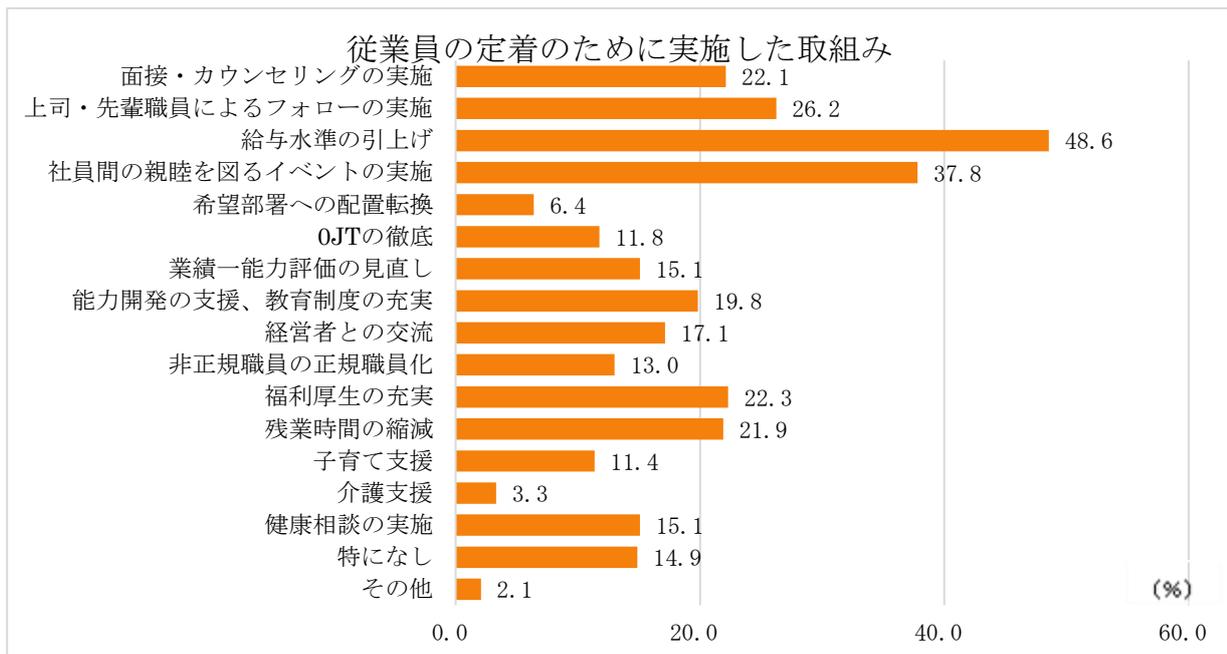
外国人の活用にあたって必要と思うことについて、「社内における理解と支援体制」が40.9%と最も多く、次いで「指導・相談する人材」37.9%、「活用のノウハウ」30.5%、「国・県の支援制度」29.9%の順となっている。



1 1. 従業員の定着について

(1) 従業員の定着のための取り組み

従業員の定着の取り組みについて、「給与水準の引き上げ」が48.6%と最も多く、「社員間の親睦を図るイベントの実施」37.8%、「上司・先輩職員によるフォローの実施」26.2%、「福利厚生 の充実」22.3%の順となっている。



(2) 過去3年の離職者の勤務年数、年齢

過去3年の離職者の勤務年数について、「1年未満」が29.0%と最も多く、「1～3年未満」26.7%、「3～10年未満」28.3%、「10年以上」16.1%の順となっている。

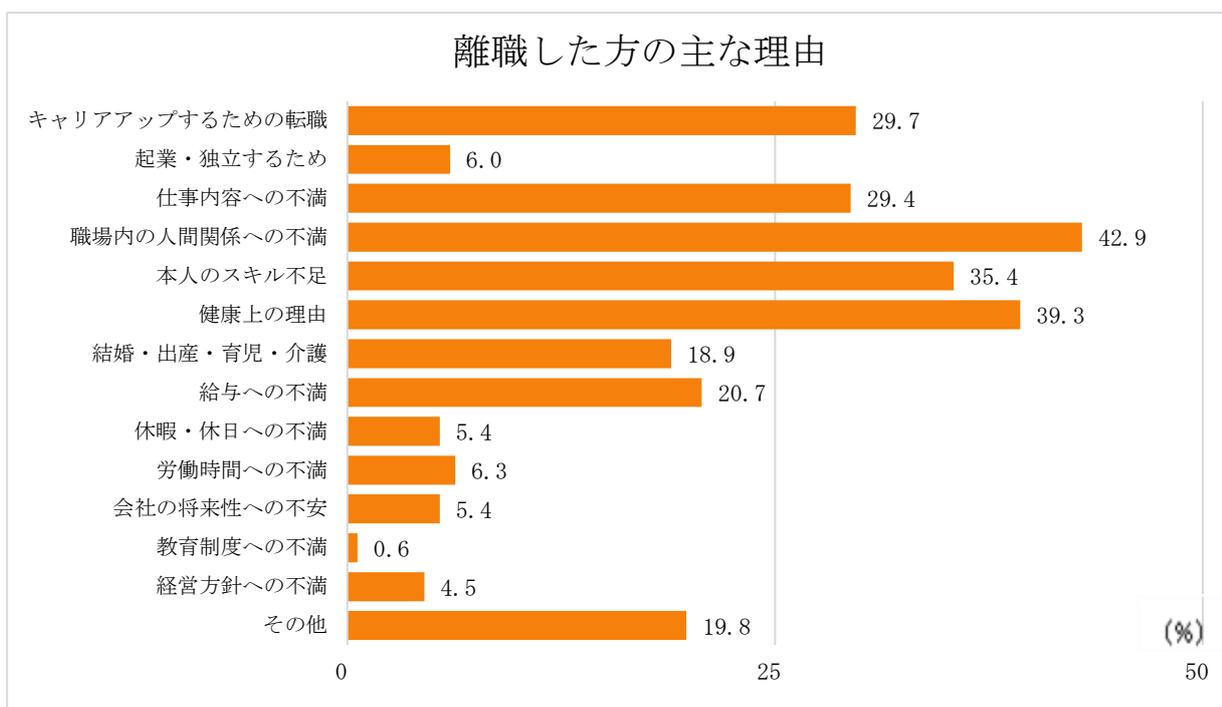
過去3年の離職者の年齢について、「30～49歳」が43.1%と最も多く、次いで「20～29歳」28.1%、「50～60歳」23.8%、「19歳以下」5.0%の順となっている。

過去3年の離職者の勤務年数、年齢 (%)

	1年未満	1～3年未満	3～10年未満	10年以上	合計
19歳以下	3.6	1.3	0.1		5.0
20歳～29歳	7.9	10.1	9.5	0.7	28.1
30歳～49歳	11.7	11.8	13.3	6.3	43.1
50歳～60歳	5.8	3.6	5.3	9.1	23.8
合計	29.0	26.7	28.3	16.1	100

(3) 離職の主な理由

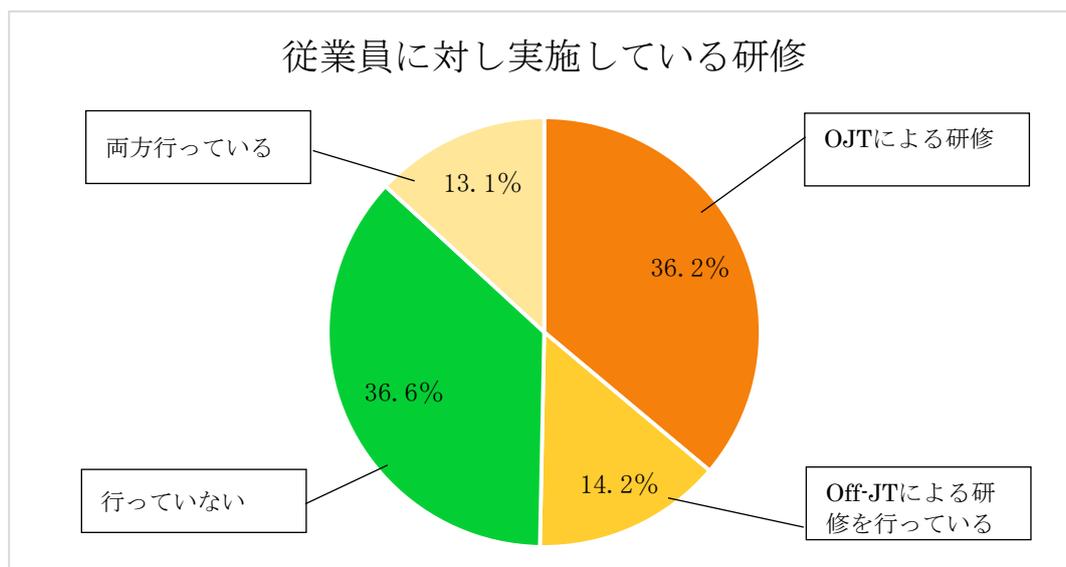
離職の主な理由について、「職場内の人間関係への不満」が42.9%と最も多く、次いで「健康上の理由」39.3%、「本人のスキル不足」35.4%、「キャリアアップするための転職」29.7%などとなっている。



1 2. 人材育成について

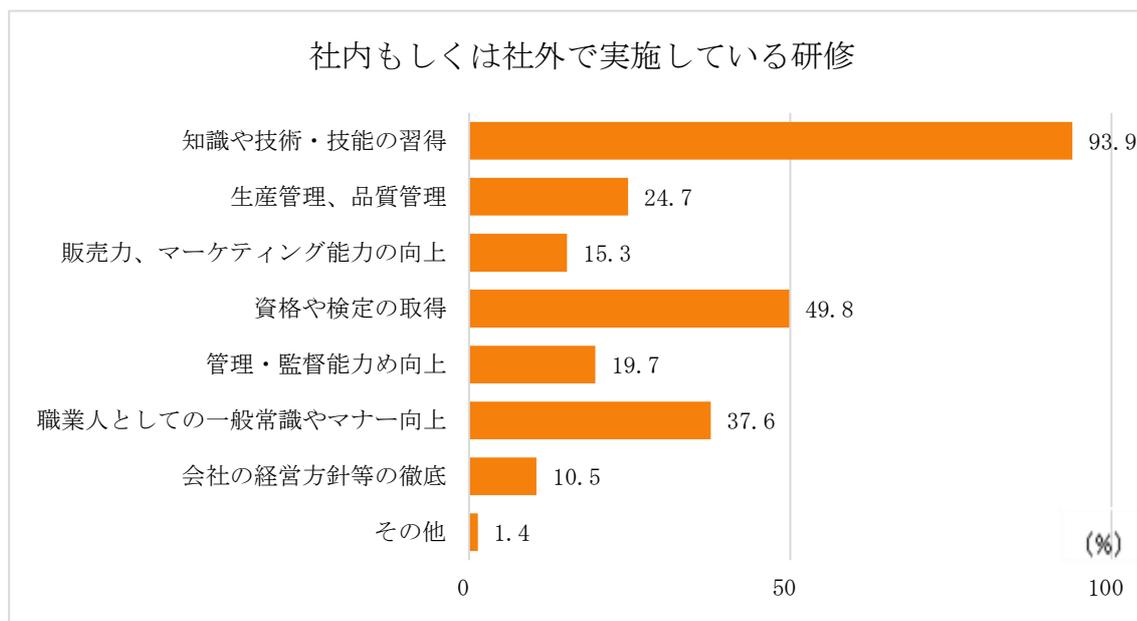
(1) 従業員に対する研修の実施状況

従業員に対する研修の実施状況について、「主に OJT による研修を行っている」36.2%、「主に Off-JT による研修を行っている」14.2%、「両方行っている」13.1%であるが、「行っていない」が36.6%あった。



(2) 社内・社外で実施している研修

社内・社外で実施している研修について、「知識や技術・技能の習得」が93.9%と最も多く、次いで「資格や検定の取得」49.8%、「職業人としての一般常識やマナー向上」37.6%、「生産管理・品質管理」24.7%の順となっている。



(3) 従業員に対する能力開発や教育訓練（研修）に関する課題や問題点

従業員に対する能力開発や教育訓練（研修）に関する課題や問題点について、「指導する人材がない」が29.9%と最も多く、「生産活動の支障となるので従業員を出せない」28.6%、「経費的に余裕がない」22.0%、「適切な研修内容がない」19.1%、「教育訓練を行っても辞めてしまう」17.5%の順となっている。また「問題点は特にない」の回答も27.7%となっている。

