



人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）

中小企業労働環境向上事業

【雇用管理実態調査】

報 告 書

静岡県電気工事工業組合

◆◆◆◆ 目 次 ◆◆◆◆

I	調査あらまし	1
II	調査結果	2
1	回答構成中小企業者の常用労働者について	2
	(1) 正規社員（常用労働者）数	2
	(2) 40歳未満の正規社員（常用労働者）数	2
2	就業規則について	3
	(1) 就業規則の作成・届出状況	3
	(2) 就業規則の変更・改訂予定	3
3	労働時間等について	4
	(1) 週休形態	4
	(2) 変形労働時間制の導入状況	4
	(3) 1週間の所定労働時間	5
	(4) 従業員1人当たりの年間総労働時間	5
	(5) 実施している残業削減策	6
	(6) 実施している年次有給休暇の取得促進策	7
4	経営状況について	8
	(1) 現在の経営状況（対前年比）	8
	(2) 経営上のあい路	8
5	職場環境について	9
	(1) 職場において「改善の必要性がある」事項	9
	(2) 過去1年間の労働災害の有無	10
	(3) 過去3年間に精神疾患等の理由で欠勤、休職又は退職した従業員の有無	10
6	募集・採用・離職・定着について	11
	(1) 求人活動の実施状況	11
	(2) 採用状況	11
	(3) 求人数・採用者数・充足率	12
	(4) 自己都合「離職者」の有無	12
	(5) 自己都合による離職者数・離職率	13
	(6) 再来年度の新規学卒者の採用計画の有無	13
	(7) 採用活動で感じた問題点・課題	14
	(8) 採用計画の作成状況	14
	(9) 実施している若手従業員の定着策	15

7	賃上げについて	16
(1)	過去1年間の賃上げの実施状況	16
(2)	賃上げの内容	16
(3)	今後1年間の賃上げの実施予定	17
8	教育訓練について	18
(1)	取組んでいる人材育成・能力開発	18
(2)	人材育成・能力開発を行ううえでの問題点	19
9	労務管理の関心度について	20
(1)	労務管理上の諸事項に対する関心度	20
Ⅲ	資 料	22
	アンケート調査票	23

I 調査のあらまし

1. 目的 静岡県電気工事工業組合が実施する「人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）／中小企業労働環境向上事業」の一環として、構成中小企業者（組合員）における雇用管理の実態を把握し、集計・分析結果に基づいて今後の人材の確保・定着に資する雇用管理改善策の検討材料とすることを目的に実施する。
2. 調査対象 463 事業所（組合員総数 573 事業所のうち、構成中小企業者を対象）
3. 調査時点 令和 4 年 8 月 1 日
4. 回収率 43.8%（回収 203 事業所）
5. 調査方法 アンケート調査
6. 調査内容
- 回答構成中小企業者の常用労働者に関する事項
 - 就業規則に関する事項
 - 労働時間等に関する事項
 - 経営状況に関する事項
 - 職場環境に関する事項
 - 募集・採用・離職・定着に関する事項
 - 賃上げに関する事項
 - 教育訓練に関する事項
 - 労務管理の関心度に関する事項
7. 報告書を見る際の注意事項
- ・統計表中に単数回答については「SA」、複数回答については「MA」と表記してあります。
 - ・百分率構成比(SA)の場合には、小数点第2位以下を四捨五入しており、合計が100.0にならない場合があります。
 - ・複数回答(MA)の場合には、回答数と事務所数は一致しません。したがって、比率を合計しても100.0にはなりません。
 - ・設問項目ごとに「不明（無記入）」及び「非該当」を除いて集計しています。

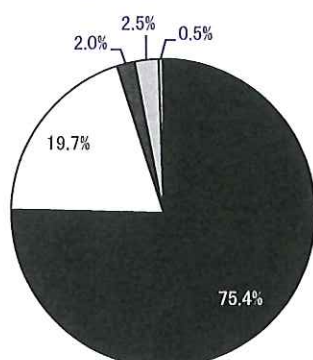
Ⅱ 調査結果

Ⅰ 正規社員（常用労働者）数について

（Ⅰ）正規社員（常用労働者）数

正規社員（常用労働者）数を規模別に区分すると、「9人以下」が75.4%（153事業所）と全体の4分の3を占めた。なお、回答事業所の正規社員（常用労働者）数の合計は1,832人、1事業所当たりの平均人数は9.0人であった。

▼正規社員数(SA)



■ 9人以下
□ 10人以上29人以下
■ 30人以上49人以下
□ 50人以上99人以下
■ 100人以上

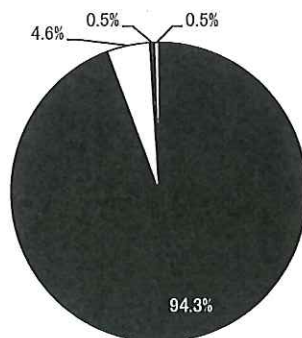
正規社員数(SA)	回答数	%
9人以下	153	75.4
10人以上29人以下	40	19.7
30人以上49人以下	4	2.0
50人以上99人以下	5	2.5
100人以上	1	0.5
全 体	203	100.0

（Ⅱ）40歳未満の正規社員（常用労働者）数

40歳未満の正規社員（常用労働者）数を規模別で区分すると、「9人以下」が94.3%（183事業所）で9割を超えた。

なお、回答事業所の40歳未満の正規社員（常用労働者）数の合計は522人、1事業所当たりの40歳未満常用労働者数は2.7人、正規社員全体に占める40歳未満正規社員の割合は28.5%であった。

▼40歳未満正規社員数(SA)



■ 9人以下
□ 10人以上29人以下
■ 30人以上49人以下
□ 50人以上99人以下
■ 100人以上

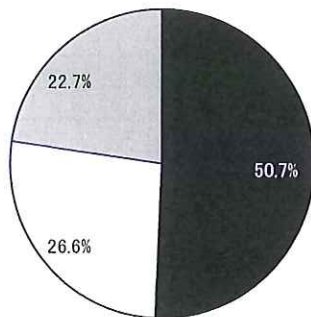
40歳未満正規社員数(SA)	回答数	%
9人以下	183	94.3
10人以上29人以下	9	4.6
30人以上49人以下	1	0.5
50人以上99人以下	1	0.5
100人以上	0	0.0
全 体	194	100.0

2 就業規則について

(1) 就業規則の作成・届出状況

回答のあった 203 事業所のうち、50.7% (103 事業所) が就業規則を「作成し、届出もしている」と回答。「作成しているが、届出はしていない」が 26.6% (54 事業所)、「作成していない」が 22.7% (46 事業所) だった。

▼就業規則の作成・届出状況



■ 作成し、届出もしている
□ 作成しているが、届出はしていない
□ 作成していない

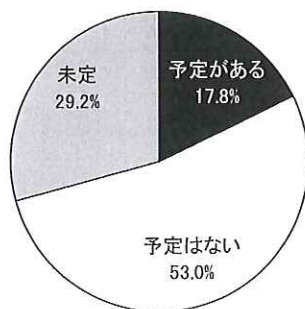
就業規則の作成・届出状況(SA)	回答数	%
作成し、届出もしている	103	50.7
作成しているが、届出はしていない	54	26.6
作成していない	46	22.7
全 体	203	100.0

(2) 就業規則の変更・改訂予定

今後、就業規則を変更・改訂、又は新規に作成する予定があるかを尋ねたところ、「予定はない」と回答した事業所が 53.0% (202 事業所中、107 事業所) と「予定がある」と回答した事業所の 17.8% (同 36 事業所) を上回った。

なお、「未定」と回答した事業所は 29.2% (同 59 事業所) だった。

▼就業規則の変更・改訂予定



就業規則の変更・改訂予定(SA)	回答数	%
予定がある	36	17.8
予定はない	107	53.0
未定	59	29.2
全 体	202	100.0

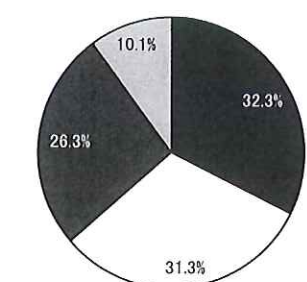
3 労働時間等について

(1) 週休形態

現在の週休形態については、「完全週休2日制以上」の32.3%(64事業所)が最も多く、回答のあった構成中小企業者(198事業所)の約3分の1を占めた。

次いで、「月3回週休2日制または4週7休」の31.3%(62事業所)、「月2回週休2日制または4週6休」の26.3%(52事業所)等の順となった。

▼週休形態



■ 完全週休2日制以上
□ 月3回週休2日制または4週7休
■ 月2回週休2日制または4週6休
□ 月1回週休2日制または4週5休

週休形態(SA)	回答数	%
完全週休2日制以上	64	32.3
月3回週休2日制または4週7休	62	31.3
月2回週休2日制または4週6休	52	26.3
月1回週休2日制または4週5休	20	10.1
全 体	198	100.0

★変形労働時間制を採用している場合の週休形態の目安

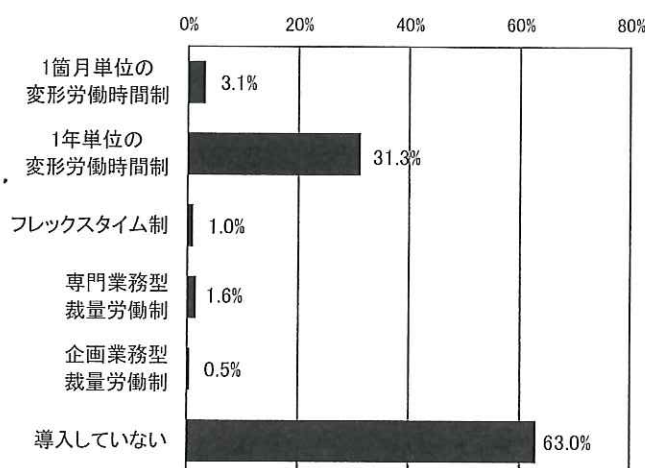
年間休日日数	週休形態
104日以上	→ 1. 完全週休2日制以上
84日以上104日未満	→ 2. 月3回週休2日制または4週7休
72日以上84日未満	→ 3. 月2回週休2日制または4週6休
60日以上72日未満	→ 4. 月1回週休2日制または4週5休

(2) 変形労働時間制等の導入状況

変形労働時間制の導入状況は、「1年単位の変形労働時間制」の導入事業所が、192事業所中31.3%(60事業所)と3割超を占めた。

なお、変形労働時間制を「導入していない」事業所が63.0%(121事業所)で最多となった。

▼変形労働時間制の導入状況

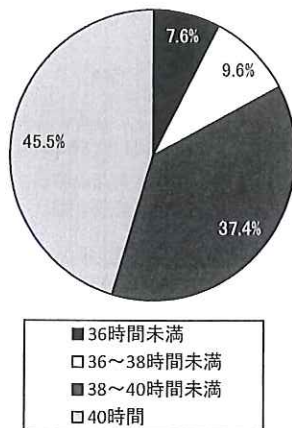


変形労働時間制の導入状況(MA)	回答数	%
1箇月単位の変形労働時間制	6	3.1
1年単位の変形労働時間制	60	31.3
フレックスタイム制	2	1.0
専門業務型裁量労働制	3	1.6
企画業務型裁量労働制	1	0.5
導入していない	121	63.0
全 体	192	100.0

(3) 1週間の所定労働時間

回答のあった198事業所のうち、1週間の所定労働時間として最も回答が多かったのが「40時間」の45.5%（90事業所）で全体の4割を占め、次いで「38～40時間未満」の37.4%（74事業所）、「36～38時間未満」の9.6%（19事業所）等の順となった。

▼ 1週間の所定労働時間

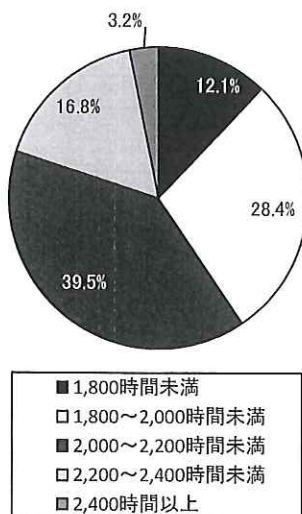


1週間の所定労働時間(SA)	回答数	%
36時間未満	15	7.6
36～38時間未満	19	9.6
38～40時間未満	74	37.4
40時間	90	45.5
全 体	198	100.0

(4) 従業員1人当たりの年間総労働時間

従業員1人当たりの年間総労働時間（時間外労働や休日労働を含めた、実際に働いた労働時間）は、「2,000～2,200時間未満」の39.5%（190事業所中、75事業所）が最も多く、以下「1,800～2,000時間未満」の28.4%（同54事業所）、「2,200～2,400時間未満」の16.8%（同32事業所）等の順となった。

▼ 従業員1人当たりの年間総労働時間



従業員1人当たりの 年間総労働時間(SA)	回答数	%
1,800時間未満	23	12.1
1,800～2,000時間未満	54	28.4
2,000～2,200時間未満	75	39.5
2,200～2,400時間未満	32	16.8
2,400時間以上	6	3.2
全 体	190	100.0

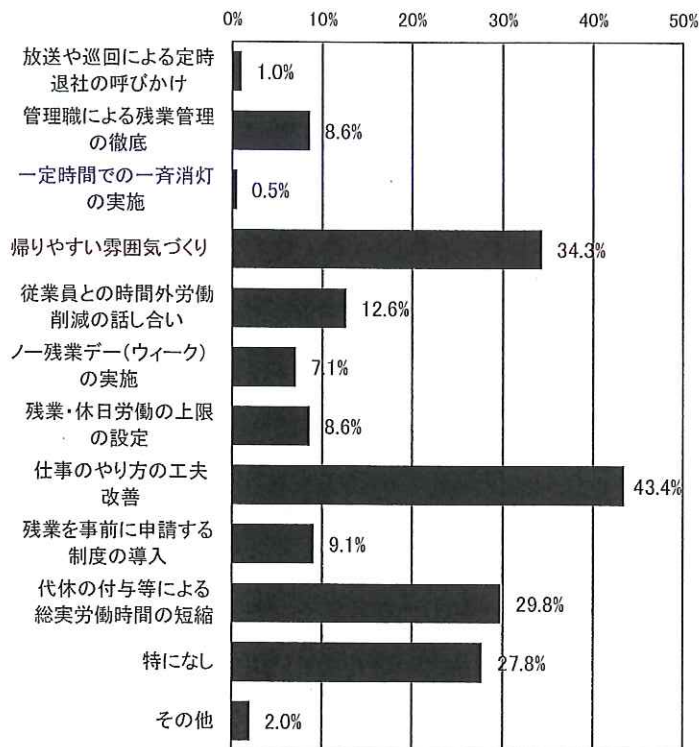
(5) 実施している残業削減策

残業削減のために実施している取組みを複数回答で尋ねたところ、198 事業所が回答。

残業削減策として最も回答が多かったのは、「仕事のやり方の工夫改善」の 43.4% (86 事業所) であった。

以下「帰りやすい雰囲気づくり」の 34.3% (68 事業所)、「代休の付与等による総実労働時間の短縮」の 29.8% (59 事業所) の順となった。

▼実施している残業削減策



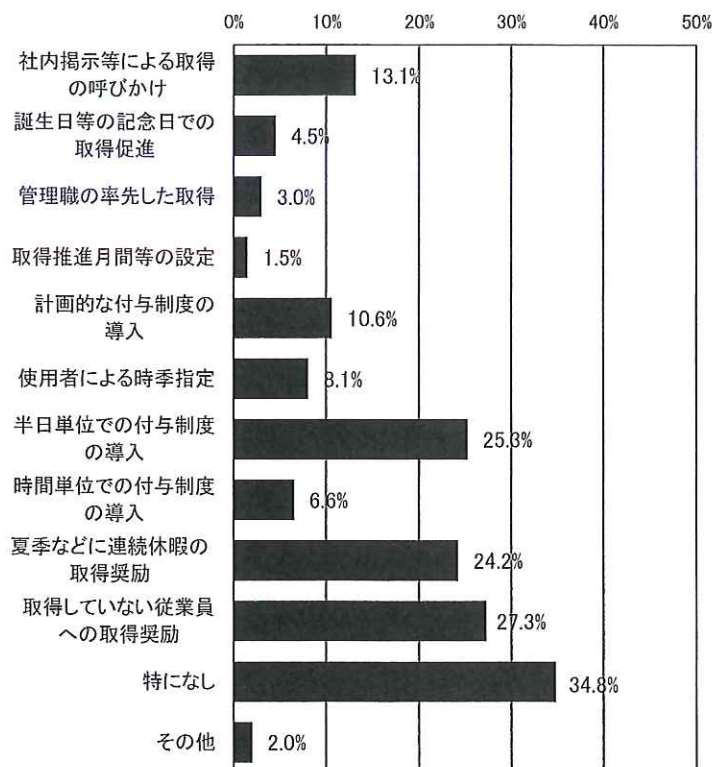
実施している残業削減策(MA)	回答数	%
放送や巡回による定時退社の呼びかけ	2	1.0
管理職による残業管理の徹底	17	8.6
一定時間での一斉消灯の実施	1	0.5
帰りやすい雰囲気づくり	68	34.3
従業員との時間外労働削減の話し合い	25	12.6
ノー残業デー(ウィーク)の実施	14	7.1
残業・休日労働の上限の設定	17	8.6
仕事のやり方の工夫改善	86	43.4
残業を事前に申請する制度の導入	18	9.1
代休の付与等による総実労働時間の短縮	59	29.8
特になし	55	27.8
その他	4	2.0
全 体	198	100.0

(6) 実施している年次有給休暇の取得促進策

年次有給休暇の取得を促進するため実施している取組みを複数回答で尋ねたところ、198 事業所から回答があった。

具体的には、と「取得していない従業員への取得奨励」の 27.3% (54 事業所)、「半日単位での付与制度の導入」の 25.3% (50 事業所)、「夏季などに連続休暇の取得奨励」の 24.2% (48 事業所) を取得促進策として挙げる事業所が多かった。

▼実施している年次有給休暇の取得促進策



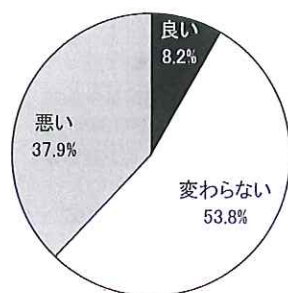
実施している年次有給取得促進策(MA)	回答数	%
社内掲示等による取得の呼びかけ	26	13.1
誕生日等の記念日での取得促進	9	4.5
管理職の率先した取得	6	3.0
取得推進月間等の設定	3	1.5
計画的な付与制度の導入	21	10.6
使用者による時季指定	16	8.1
半日単位での付与制度の導入	50	25.3
時間単位での付与制度の導入	13	6.6
夏季などに連続休暇の取得奨励	48	24.2
取得していない従業員への取得奨励	54	27.3
特になし	69	34.8
その他	4	2.0
全 体	198	100.0

4 経営状況について

(1) 現在の経営状況（対前年比）

1年前と比較した現在の経営状況については、「良い」が8.2%（195事業所中、16事業所）、「悪い」が37.9%（同74事業所）であり、厳しい経営環境であることが窺える。なお、「変わらない」が53.8%（同105事業所）で最も多かった。

▼現在の経営状況（対前年比）

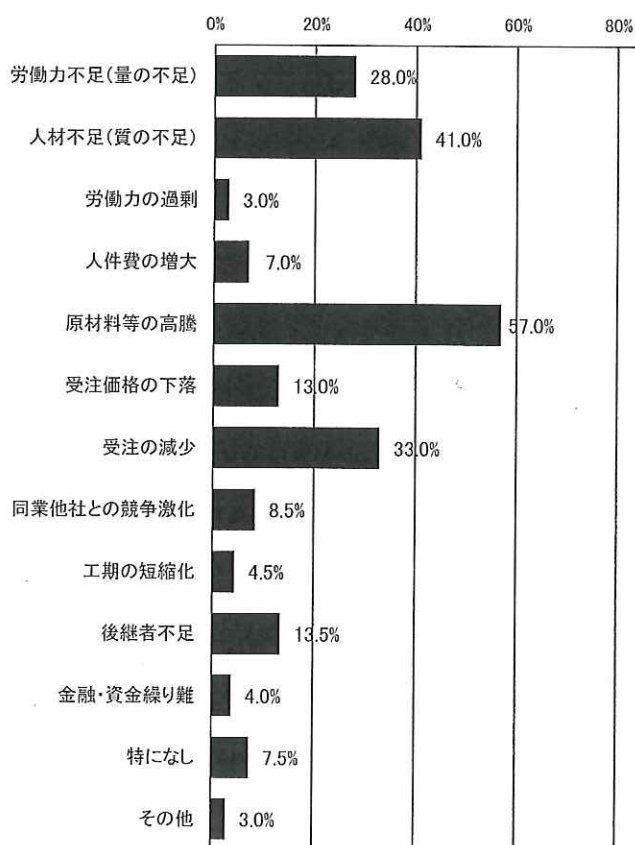


現在の経営状況 (対前年比)(SA)	回答数	%
良い	16	8.2
変わらない	105	53.8
悪い	74	37.9
全 体	195	100.0

(2) 経営上のあい路

現在、経営上で障害になっている事項について複数回答で尋ねたところ、最も回答が多かったのは「原材料等の高騰」の57.0%（114事業所）で、半数を超える事業所が経営上の課題として挙げた。次いで、「人材不足（質の不足）」の41.0%（82事業所）、「受注の減少」の33.0%（66事業所）、「労働力不足（量の不足）」の28.0%（56事業所）が続いた。構成中小企業において、「人」の問題は質と量の両面で上位を占めるとともに、コスト高や受注量を経営課題と捉えている状況がみてとれる。

▼経営上のあい路



経営上のあい路(MA)	回答数	%
労働力不足(量の不足)	56	28.0
人材不足(質の不足)	82	41.0
労働力の過剰	6	3.0
人件費の増大	14	7.0
原材料等の高騰	114	57.0
受注価格の下落	26	13.0
受注の減少	66	33.0
同業他社との競争激化	17	8.5
工期の短縮化	9	4.5
後継者不足	27	13.5
金融・資金繰り難	8	4.0
特になし	15	7.5
その他	6	3.0
全 体	200	100.0

5 職場環境について

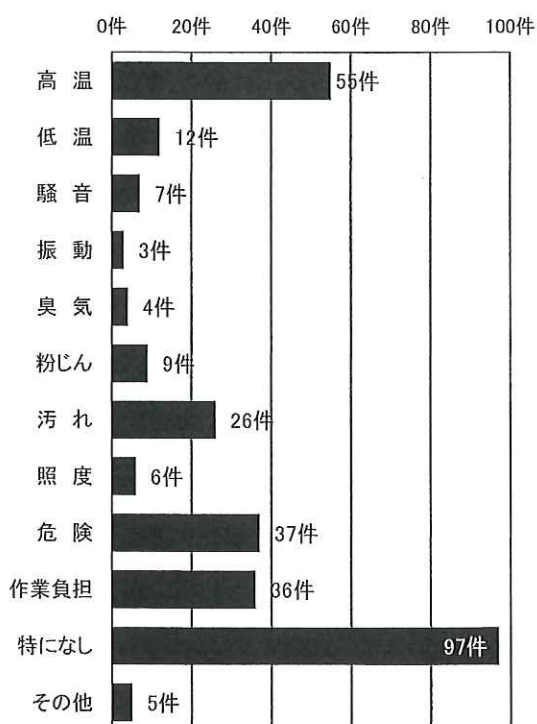
(1) 職場において「改善の必要性がある」事項

職場で「改善の必要性がある」と思われるものを複数回答で尋ねたところ、最も多かったのが「高温」の27.9(55事業所)となった。そのほか「危険」の18.8%(37事業所)、「作業負担」の18.3%(36事業所)、「汚れ」の13.2%(26事業所)が上位に挙げられた。

最多回答となった「高温」に関しては、最悪の場合、死傷者も発生することもあるため、不慣れな作業者が入るときには必ず指導を行う必要がある。また、誰が見ても分かるよう「高温注意」等の掲示を行うことで事故の防止につながる。作業環境において高温状態が続く場合には、こまめな水分補給のほか、短時間でも休憩をとることで熱中症の予防や、業務効率の回復が見込める。

なお、「特になし」と回答した事業所が最も多く、49.2%(97事業所)であった。

▼職場環境において「改善の必要性がある」事項

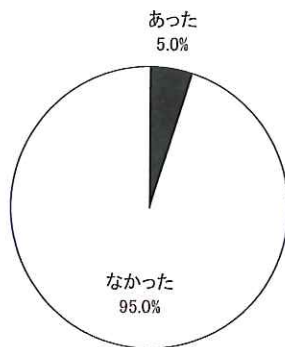


職場において「改善の必要性がある」事項(MA)	回答数	%
高 温	55	27.9
低 温	12	6.1
騒 音	7	3.6
振 動	3	1.5
臭 気	4	2.0
粉じん	9	4.6
汚 れ	26	13.2
照 度	6	3.0
危 険	37	18.8
作業負担	36	18.3
特になし	97	49.2
その他	5	2.5
全 体	197	100.0

(2) 過去1年間の労働災害の有無

過去1年間における労働災害（休業4日未満も含む。）の発生状況を尋ねたところ、労働災害が「あった」と回答した事業所は5.0%（202事業所中、10事業所）であった。9割を超える事業所で労働災害が「なかった」としており、引き続き労働災害事故の防止のための安全衛生管理の徹底が求められる。

▼過去1年間の労働災害の有無



過去1年間の労働災害の発生状況(SA)	回答数	%
あった	10	5.0
なかった	192	95.0
全 体	202	100.0

(3) 過去3年間に精神疾患等の理由で欠勤、休職又は退職した従業員の有無

直近3年間に精神疾患等の理由によって欠勤、休職又は退職した従業員の有無を尋ねたところ、「いた」と回答した事業所は6.5%（201事業所中、13事業所）となった。メンタルヘルス対策への取組みが求められる。

▼過去3年間に精神疾患等の理由で欠勤、休職又は退職した従業員の有無



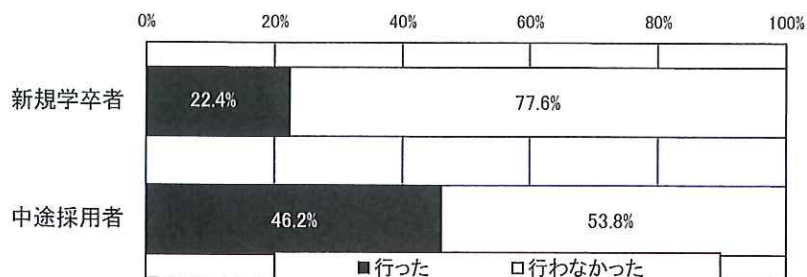
過去3年間に精神疾患等を理由に欠勤、休職又は退職した従業員の有無(SA)	回答数	%
いた	13	6.5
いなかった	188	93.5
全 体	201	100.0

6 募集・採用・離職・定着について

(1) 求人活動の実施状況

過去1年間（令和3年8月から令和4年7月まで、以下本章では同じ）に「新規学卒者」の求人活動を「行った」とする事業所は、22.4%（192事業所中、43事業所）と4分の1を下回った。一方で、「中途採用者」では、46.2%（197事業所中、91事業所）が求人活動を「行った」と回答、「新規学卒者」を大きく上回った。

▼求人活動の実施状況



求人活動の実施状況(SA)	新規学卒者		中途採用者	
	回答数	%	回答数	%
行った	43	22.4	91	46.2
行わなかった	149	77.6	106	53.8
全 体	192	100.0	197	100.0

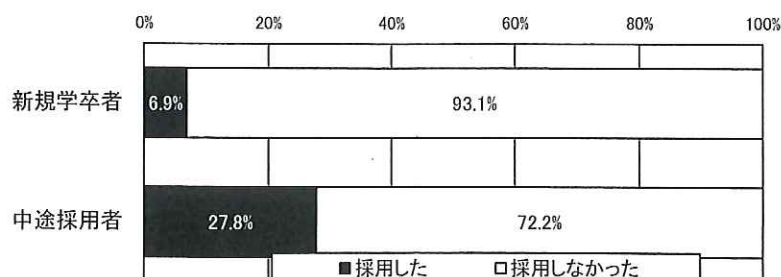
(2) 採用状況

過去1年間に「新規学卒者」を「採用した」事業所は、6.9%（188事業所中、13事業所）で、求人活動を「行った」とする事業所より30事業所減少した。

「中途採用者」の採用状況は、27.8%（194事業所中、54事業所）が「採用した」と回答、求人活動を「行った」とする事業所より37事業所減少した。

「新規学卒者」及び「中途採用者」とともに、求人活動を行ったものの採用までに至らなかった事業所が一定数いた。

▼採用状況



採用状況(SA)	新規学卒者		中途採用者	
	回答数	%	回答数	%
採用した	13	6.9	54	27.8
採用しなかった	175	93.1	140	72.2
全 体	188	100.0	194	100.0

(3) 求人数・採用者数・充足率

過去1年間の回答事業所全体の求人数は238人、採用者数は109人であった。

求人数に対する採用者数を表した求人充足率については、45.8%であった。

「新規学卒者」及び「中途採用者」別の求人・採用実績は、次のとおりであった。

「新規学卒者」の求人充足率 … 25.9% (求人数 85人、採用者数 22人)

「中途採用者」の求人充足率 … 56.9% (求人数 153人、採用者数 87人)

「中途採用者」に比べて「新規学卒者」の求人充足率が低く、採用力強化による求人充足率の向上が望まれる。

▼求人数・採用者数・充足率

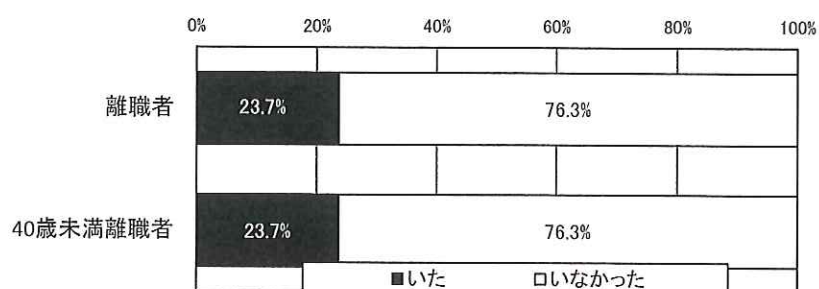
	全体	新規学卒者	中途採用者
求人数(人)…【A】	238	85	153
採用者数(人)…【B】	109	22	87
求人充足率(%)… $(【B】 \div 【A】) \times 100$	45.8	25.9	56.9

(4) 自己都合「離職者」の有無

過去1年間の「自己都合による離職者」の有無を尋ねたところ、離職者が「いた」と回答した事業所は23.7% (198事業所中、47事業所) であった。

また、「40歳未満の自己都合離職者」の有無は、全体の23.7% (同47事業所) と同数であった。離職者が発生したすべての事業所で、40歳未満の離職者が「いた」結果になった。

▼自己都合「離職者」の有無



自己都合「離職者」の有無(SA)	全体		40歳未満	
	回答数	%	回答数	%
いた	47	23.7	47	23.7
いなかった	151	76.3	151	76.3
全 体	198	100.0	198	100.0

(5) 自己都合による離職者数・離職率

過去1年間の回答事業所全体の自己都合離職者数は88人で、常用労働者数1,832人に占める離職者数を表した離職率は4.8%であった。

離職者のうち、40歳未満の自己都合離職者は48人。40歳未満の常用労働者数522人に占める離職率は9.2%であった。

この結果から、「40歳未満」の自己都合離職者の離職率が高く、若手従業員の職場定着が構成中小企業者の課題となっている状況が窺える。

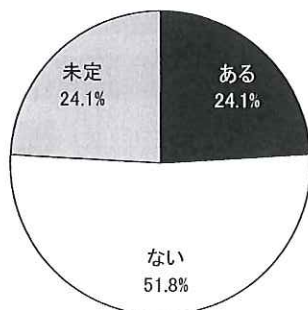
▼自己都合による離職者数・離職率

	全体	40歳未満	全体に占める 40歳未満割合
常用労働者数(人)・・・【A】	1,832	522	28.5
離職者数(人)・・・【B】	88	48	54.5
離職率(%)・・・(【B】÷【A】)×100)	4.8	9.2	

(6) 再来年度の新規学卒者の採用計画の有無

再来年度（令和5年4月入社）の新規学卒者の採用計画について、「ある」とした事業所は24.1%（199事業所中、48事業所）となった。

▼再来年度の新規学卒者の採用計画の有無



再来年度の新規学卒者の 採用計画の有無(SA)	回答数	%
ある	48	24.1
ない	103	51.8
未定	48	24.1
全 体	199	100.0

「ある」とした事業所の具体的な採用予定人数は次のとおり。

「高校卒」の73人（37事業所）が最も多く、以下「専門学校」の22人（16事業所）、「大学卒」の22人（12事業所）、「短大（高専）」の11人（9事業所）と続いた。

▼再来年度(令和5年4月期)新規学卒者の採用予定数

	全体	高 校	専門学校	短大(高専)	大 学
採用予定数(人)	128	73	22	11	22
回答事業所数(社)	48	37	16	9	12

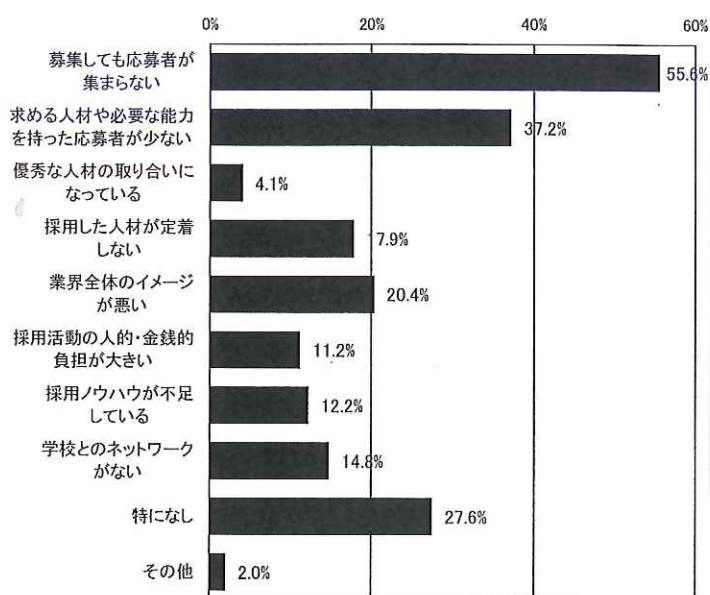
(7) 採用活動で感じた問題点・課題

これまでの採用活動で感じた問題点・課題を複数回答で尋ねた結果、196 事業所から回答があった。

問題点・課題として回答の多かった順に、「募集しても応募者が集まらない」の 55.6% (109 事業所)、「求める人材や必要な能力を持った応募者が少ない」の 37.2% (73 事業所)、「業界全体のイメージが悪い」の 20.4% (40 事業所) 等となった。

応募者の獲得に向けた求人活動のや業界イメージの改善に向けた情報発信が必要である状況がみてとれる。

▼採用活動で感じた問題点・課題

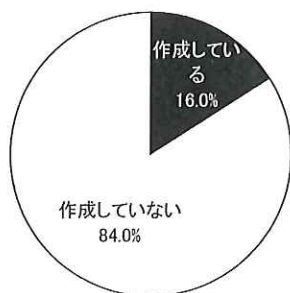


採用活動で感じた問題点・課題(MA)	回答数	%
募集しても応募者が集まらない	109	55.6
求める人材や必要な能力を持った応募者が少ない	73	37.2
優秀な人材の取り合いになっている	8	4.1
採用した人材が定着しない	35	17.9
業界全体のイメージが悪い	40	20.4
採用活動の人的・金銭的負担が大きい	22	11.2
採用ノウハウが不足している	24	12.2
学校とのネットワークがない	29	14.8
特になし	54	27.6
その他	4	2.0
全 体	196	100.0

(8) 採用計画の作成状況

求人活動に当たって採用計画を作成しているかを尋ねたところ、「作成している」事業所は回答のあった 194 事業所中、16.0% (31 事業所) と少数にとどまった。

▼採用計画の作成状況



採用計画の作成状況(SA)	回答数	%
作成している	31	16.0
作成していない	163	84.0
全 体	194	100.0

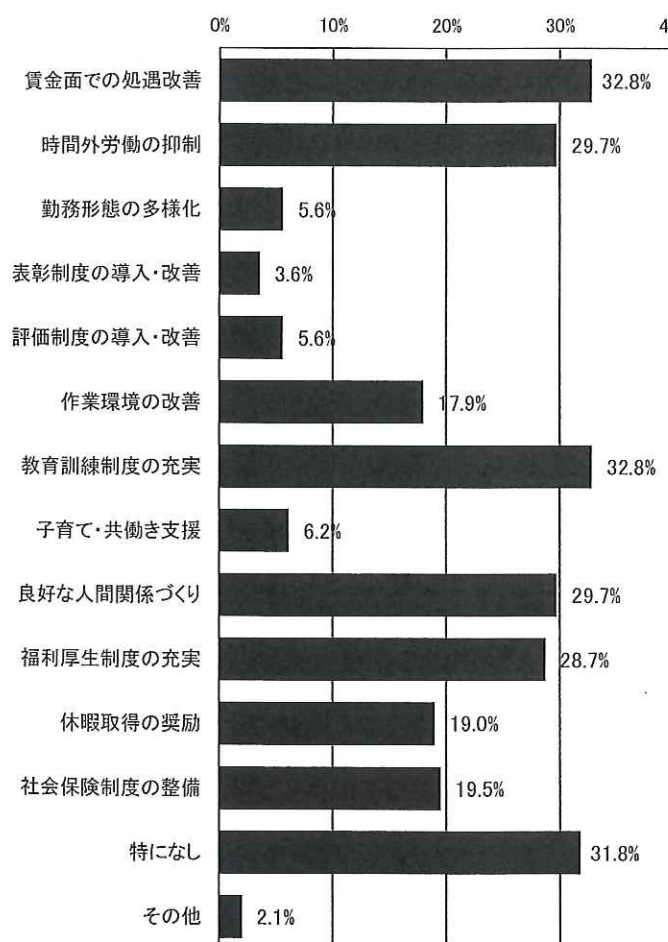
(9) 実施している若手従業員の定着策

若手従業員の定着のために実施している取り組みを複数回答で尋ねたところ、195 事業所から回答があった。

具体的には、「賃金面での処遇改善」と「教育訓練制度の充実」の 32.8% (64 事業所) が最多で、以下「時間外労働の抑制」と「良好な人間関係づくり」の 29.7% (58 事業所)、「福利厚生制度の充実」の 28.7% (56 事業所)、「社会保険制度の整備」の 19.5% (38 事業所) 等が続いた。

このほか、すべての項目に回答あったことから、従業員のモラル向上や従業員個別への配慮・対応等、構成中小企業者においては様々な配慮が行われていることがみられる。

▼実施している若手従業員の定着策



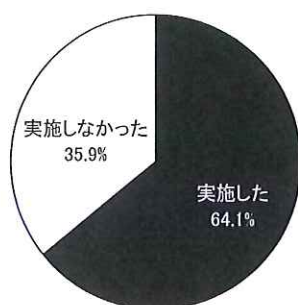
実施している若手従業員の定着策(MA)	回答数	%
賃金面での処遇改善	64	32.8
時間外労働の抑制	58	29.7
勤務形態の多様化	11	5.6
表彰制度の導入・改善	7	3.6
評価制度の導入・改善	11	5.6
作業環境の改善	35	17.9
教育訓練制度の充実	64	32.8
子育て・共働き支援	12	6.2
良好な人間関係づくり	58	29.7
福利厚生制度の充実	56	28.7
休暇取得の奨励	37	19.0
社会保険制度の整備	38	19.5
特になし	62	31.8
その他	4	2.1
全 体	195	100.0

7 賃上げについて

(1) 過去1年間の賃上げの実施状況

過去1年間の賃上げの実施状況を尋ねたところ、198 事業所中、6割を超える 127 事業所で何かしらの賃上げを「実施した」と回答があった。

▼過去1年間の賃上げの実施状況



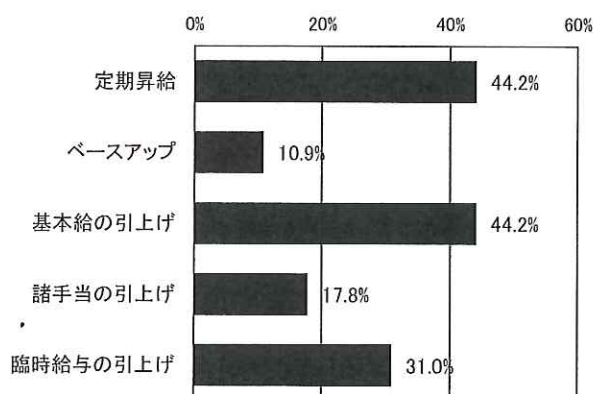
過去1年間の賃上げの実施状況(SA)	回答数	%
実施した	127	64.1
実施しなかった	71	35.9
全 体	198	100.0

(2) 賃上げの内容

過去1年間に賃上げを「実施した」と回答した 127 事業所に賃上げの具体的内容について複数回答で尋ねたところ、最も多かったのが「定期昇給」と「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」の 44.2%（57 事業所）で、以下「臨時給与（夏季・年末賞与など）引上げ」の 31.0%（40 事業所）、「諸手当の引上げ」の 17.8%（23 事業所）、「ベースアップ」の 10.9%（14 事業所）の順となった。

規定にある「定期昇給」以外にも構成中小企業者の多くが各種の賃上げを行っていることがみてとれる。

▼賃上げの内容



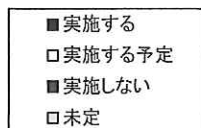
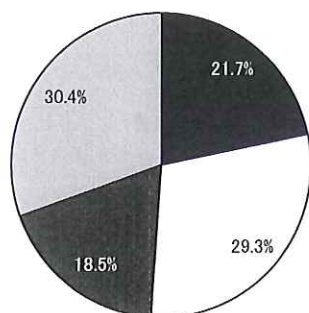
賃上げの内容(MA)	回答数	%
定期昇給	57	44.2
ベースアップ	14	10.9
基本給の引上げ(定期昇給制度のない事業所)	57	44.2
諸手当の引上げ	23	17.8
臨時給与(夏季・年末賞与など)の引上げ	40	31.0
全 体	127	100.0

(3) 今後1年間の賃上げの実施予定

今後1年間の賃上げ実施計画の有無について尋ねたところ、「実施する」と回答した事業所は21.7%（184事業所中、40事業所）で、「実施する予定」の29.3%（同54事業所）と合わせると、賃上げの可能性のある事業所が全体の約半数（51.0%）となった。

なお、「実施しない」と回答した事業所は18.5%（34事業所）でも最も少なく、「未定」が30.4%（56事業所）であった。

▼今後1年間の賃上げの実施予定



今後1年間の賃上げの 実施予定(SA)	回答数	%
実施する	40	21.7
実施する予定	54	29.3
実施しない	34	18.5
未定	56	30.4
全 体	184	100.0

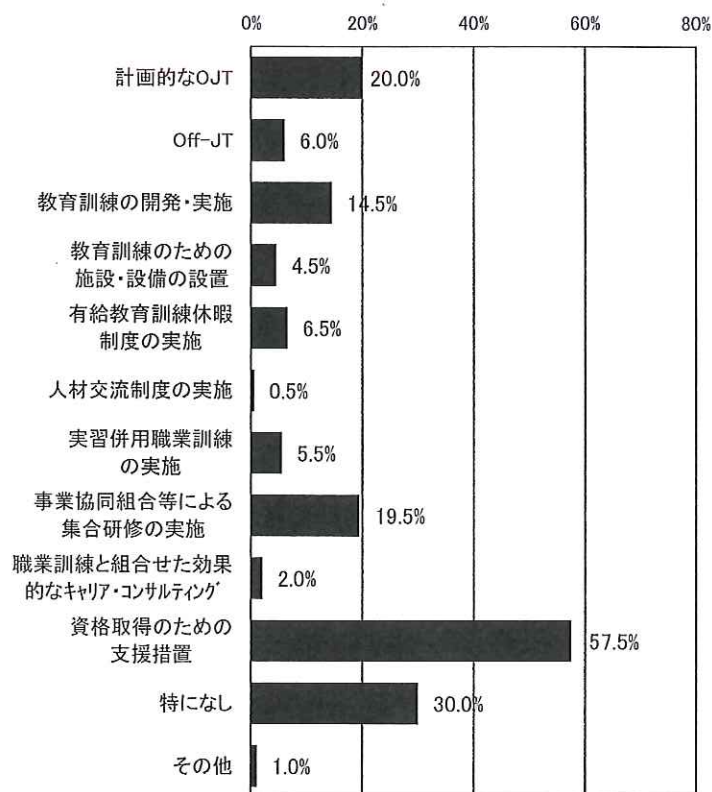
8 教育訓練について

(1) 取組んでいる人材育成・能力開発

現在、取組んでいる人材育成や能力開発を複数回答で尋ねた結果、200 事業所から回答があった。

最多は「資格取得のための支援措置」の 57.5%（115 事業所）となった。業務上必要な知識、資格や免許の取得はもとより、技能・スキル等の向上に対して、構成中小企業者が積極的な支援を行っている状況が窺える。以下「計画的な OJT（就業中に行う教育訓練）」の 20.0%（40 事業所）、「事業協同組合等による集合研修の実施」の 19.5%（39 事業所）などが続いた。

▼取組んでいる人材育成・能力開発



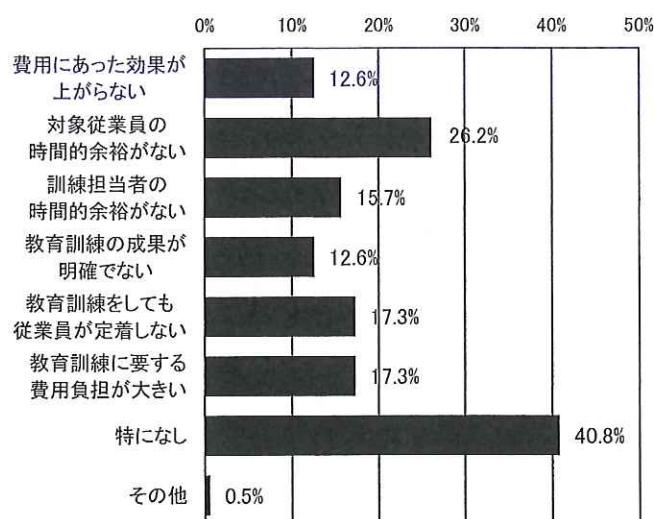
取組んでいる人材育成・能力開発(MA)	回答数	%
計画的なOJT(就業中に行う教育訓練)	40	20.0
Off-JT(仕事を離れて行う教育訓練)	12	6.0
教育訓練の開発・実施	29	14.5
教育訓練のための施設・設備の設置	9	4.5
有給教育訓練休暇制度の実施	13	6.5
人材交流制度の実施	1	0.5
実習併用職業訓練の実施	11	5.5
事業協同組合等による集合研修の実施	39	19.5
職業訓練と組合せた効果的なキャリア・コンサルティング	4	2.0
資格取得のための支援措置	115	57.5
特になし	60	30.0
その他	2	1.0
全 体	200	100.0

(2) 人材育成・能力開発を行ううえでの問題点

人材育成や能力開発を行う際の問題点を複数回答で尋ねた結果、191 事業所が回答。

最も回答が多かったのは「対象従業員の時間的余裕がない」の 26.2% (50 事業所) で、以下「教育訓練をしても従業員が定着しない」と「教育訓練に要する費用負担が大きい」の 17.3% (33 事業所)、「訓練担当者の時間的余裕がない」の 15.7% (30 事業所) などが続いた。限られた人員で業務に対応しており、対象従業員に人材育成・能力開発を行うだけの時間を確保するのが困難な状況や必要な教育を施しても若手従業員の離職率の高く活かされない状況が窺える。

▼人材育成・能力開発を行ううえでの問題点



人材育成・能力開発を行う うえでの問題点(MA)	回答数	%
費用にあつた効果が上がらない	24	12.6
対象従業員の時間的余裕がない	50	26.2
訓練担当者の時間的余裕がない	30	15.7
教育訓練の成果が明確でない	24	12.6
教育訓練をしても従業員が定着しない	33	17.3
教育訓練に要する費用負担が大きい	33	17.3
特になし	78	40.8
その他	1	0.5
全 体	191	100.0

9 労務管理の関心度について

(1) 労務管理上の諸事項に対する関心度

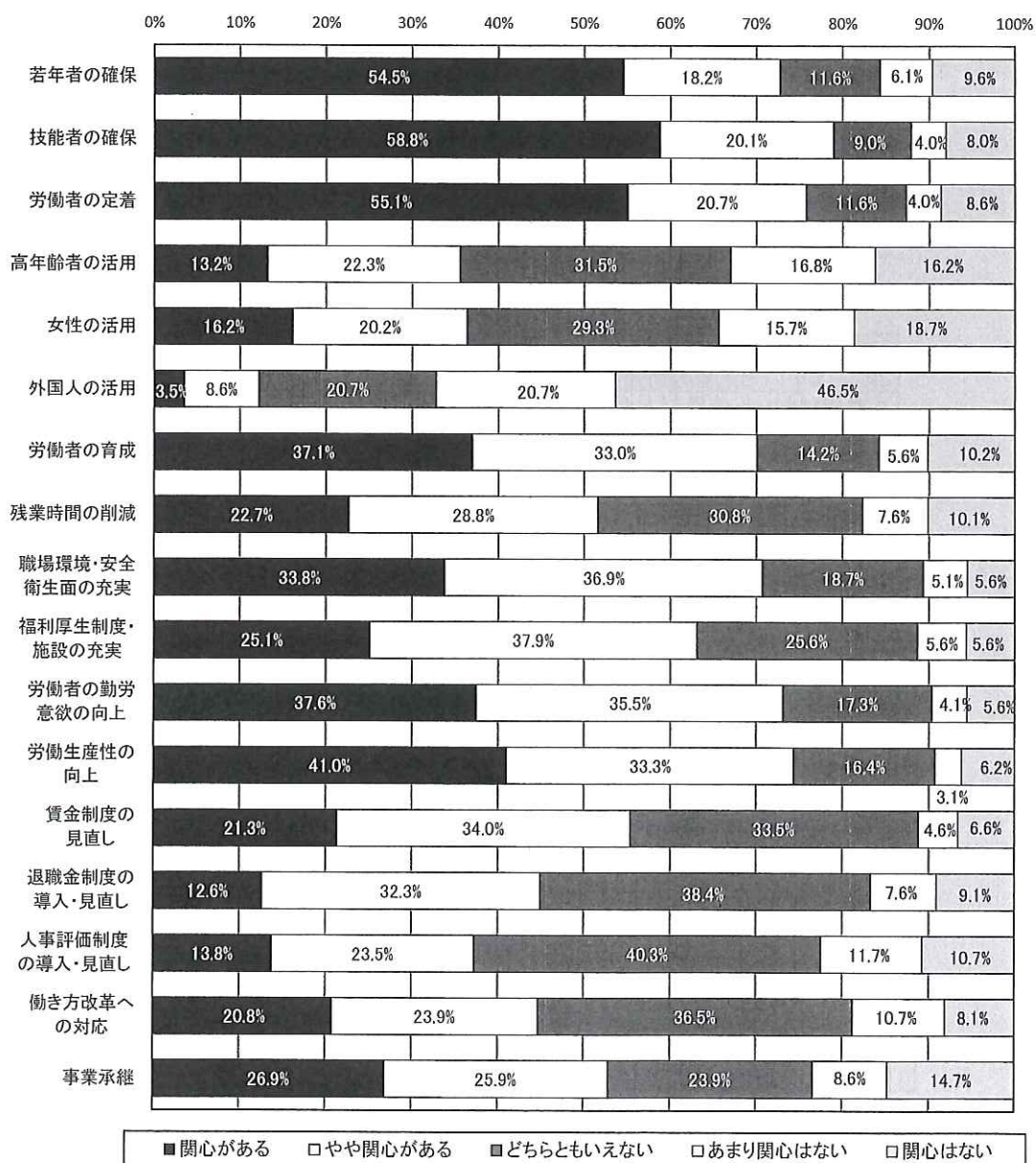
労務管理上の関心度を項目別に尋ねたところ、「関心がある」が最も多かったのは「技能者の確保」の58.8%（199事業所中、117事業所）で、次いで「労働者の定着」の55.1%（198事業所中、109事業所）、「若年者の確保」の54.5%（198事業所中、108事業所）等の順となった。

また、「関心がある」と「やや関心がある」の合計が7割を超えたものは次のとおり。

78.9% … 「技能者の確保」	75.8% … 「労働者の定着」
74.4% … 「労働生産性の向上」	73.1% … 「労働者の勤労意欲の向上」
72.7% … 「若年者の確保」	70.7% … 「職場環境・安全衛生面の充実」
70.1% … 「労働者の育成」	

このほかにも合計が5割を超えたものが4項目あり、課題が多岐にわたっていることが窺える。上記が雇用管理の改善を進めるうえでの重点ポイントになると考えられる。

▼労務管理上の諸事項に対する関心度



労務管理上の諸事項に対する 関心度(SA)	全 体 %	関心がある	やや 関心がある	どちらともい えない	あまり 関心はない	関心はない
若年者の確保	198 100.0	108 54.5	36 18.2	23 11.6	12 6.1	19 9.6
技能者の確保	199 100.0	117 58.8	40 20.1	18 9.0	8 4.0	16 8.0
労働者の定着	198 100.0	109 55.1	41 20.7	23 11.6	8 4.0	17 8.6
高年齢者の活用	197 100.0	26 13.2	44 22.3	62 31.5	33 16.8	32 16.2
女性の活用	198 100.0	32 16.2	40 20.2	58 29.3	31 15.7	37 18.7
外国人の活用	198 100.0	7 3.5	17 8.6	41 20.7	41 20.7	92 46.5
労働者の育成	197 100.0	73 37.1	65 33.0	28 14.2	11 5.6	20 10.2
残業時間の削減	198 100.0	45 22.7	57 28.8	61 30.8	15 7.6	20 10.1
職場環境・安全衛生面の充実	198 100.0	67 33.8	73 36.9	37 18.7	10 5.1	11 5.6
福利厚生制度・施設の充実	195 100.0	49 25.1	74 37.9	50 25.6	11 5.6	11 5.6
労働者の勤労意欲の向上	197 100.0	74 37.6	70 35.5	34 17.3	8 4.1	11 5.6
労働生産性の向上	195 100.0	80 41.0	65 33.3	32 16.4	6 3.1	12 6.2
賃金制度の見直し	197 100.0	42 21.3	67 34.0	66 33.5	9 4.6	13 6.6
退職金制度の導入・見直し	198 100.0	25 12.6	64 32.3	76 38.4	15 7.6	18 9.1
人事評価制度の導入・見直し	196 100.0	27 13.8	46 23.5	79 40.3	23 11.7	21 10.7
働き方改革への対応	197 100.0	41 20.8	47 23.9	72 36.5	21 10.7	16 8.1
事業承継	197 100.0	53 26.9	51 25.9	47 23.9	17 8.6	29 14.7

Ⅲ 資 料

■ アンケート調査票



人材確保等支援助成金(中小企業団体助成コース)【雇用管理実態調査】

雇用管理の状況に関する調査票

静岡県電気工事工業組合

●調査時点:令和4年8月1日

●調査締切:令和4年9月26日

※ 9月26日(月)までに同封の返信用封筒で、ご返送ください

■ 事業所の概要

事業所名		資本金	万円
T E L		記入者氏名	

■ 従業員数について

問1 令和4年8月1日現在の正規社員(常用労働者)数と40歳未満の正規社員(同)数を枠内にご記入ください。

令和4年8月1日時点の 正規社員(常用労働者)数	人	内、40歳未満	人
-----------------------------	---	---------	---

※「常用労働者」とは、いわゆる「正社員」のみならず、「パートタイマー・アルバイト」等も含めて、次のいずれか一つでも該当する者をいいます。

- (1) 期間を定めずに雇用している者 (2) 1か月を超える期間を定めて雇用している者
(3) 雇用保険の被保険者

■ 就業規則について

問2 就業規則を作成・届出していますか？(1つに○)

1. 作成し、届出もしている 2. 作成しているが、届出はしていない 3. 作成していない

問3 今後、就業規則を変更・改訂(又は、新規に作成)する予定はありますか？(1つに○)

1. 予定がある 2. 予定はない 3. 未定

■ 労働時間等について

問4 1週間の所定労働時間は何時間ですか？(1つに○)

1. 36時間未満 2. 36～38時間未満 3. 38～40時間未満 4. 40時間

※「所定労働時間」: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。

※ 変形労働時間制を採用している場合には、次の計算式による変形期間の週平均所定労働時間になります。

(変形期間の週平均所定労働時間 = 変形期間の所定労働時間 × 7 / 変形期間の暦日数)

問5 週休形態はどうなっていますか？(1つに○)

★「年間休日日数」は、変形労働時間制を採用している場合の週休形態の目安となります。

週休形態		年間休日日数
1. 完全週休2日制以上	→	104日以上
2. 月3回週休2日制または4週7休	→	84日以上104日未満
3. 月2回週休2日制または4週6休	→	72日以上84日未満
4. 月1回週休2日制または4週5休	→	60日以上72日未満

※年間休日日数には、年次有給休暇の計画付与による一斉休日を含みません。

問6 変形労働時間制等を導入していますか？(該当するものすべてに○)

- | | |
|-------------------|------------------|
| 1. 1 箇月単位の変形労働時間制 | 2. 1 年単位の変形労働時間制 |
| 3. フレックスタイム制 | 4. 専門業務型裁量労働制 |
| 5. 企画業務型裁量労働制 | 6. 導入していない |

問7 従業員1人当たりの年間総労働時間は何時間ですか？（1つに○）

- | | | |
|---------------------|---------------------|---------------------|
| 1. 1,800 時間未満 | 2. 1,800～2,000 時間未満 | 3. 2,000～2,200 時間未満 |
| 4. 2,200～2,400 時間未満 | 5. 2,400 時間以上 | |

※「総労働時間」：時間外労働や休日労働を含めた、実際に働いた労働時間です。

問8 残業を減らすため、実施している取組みがありますか？（該当するものすべてに○）

- | | |
|----------------------|------------------------|
| 1. 放送や巡回による定時退社の呼びかけ | 2. 管理職による残業管理の徹底 |
| 3. 一定時間での一斉消灯の実施 | 4. 帰りやすい雰囲気づくり |
| 5. 従業員との時間外労働削減の話し合い | 6. ノー残業デー（ウィーク）の実施 |
| 7. 残業・休日労働の上限の設定 | 8. 仕事のやり方の工夫改善 |
| 9. 残業を事前に申請する制度の導入 | 10. 代休の付与等による総実労働時間の短縮 |
| 11. 特になし | 12. その他（ ） |

問9 年次有給休暇の取得を促進するため、実施している取組みがありますか？（該当するものすべてに○）

- | | |
|--------------------|----------------------|
| 1. 社内掲示等による取得の呼びかけ | 2. 誕生日等の記念日での取得促進 |
| 3. 管理職の率先した取得 | 4. 取得推進月間等の設定 |
| 5. 計画的な付与制度の導入 | 6. 使用者による時季指定 |
| 7. 半日単位での付与制度の導入 | 8. 時間単位での付与制度の導入 |
| 9. 夏季などに連続休暇の取得奨励 | 10. 取得していない従業員への取得奨励 |
| 11. 特になし | 12. その他（ ） |

■ 経営状況について

問10 現在の経営状況は1年前と比べていかがですか？（1つに○）

- | | | |
|-------|----------|-------|
| 1. 良い | 2. 変わらない | 3. 悪い |
|-------|----------|-------|

問11 現在、経営上どのようなことが障害になっていますか？（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. 原材料等の高騰 | 6. 受注価格の下落 |
| 7. 受注の減少 | 8. 同業他社との競争激化 | 9. 工期の短縮 |
| 10. 後継者不足 | 11. 金融・資金繰り難 | 12. 特になし |
| 13. その他（ ） | | |

■ 職場環境について

問12 職場において「改善の必要性がある」と思われるものは何ですか？（該当するものすべてに○）

- | | | | | |
|----------|------------|-------|-------|----------|
| 1. 高温 | 2. 低温 | 3. 騒音 | 4. 振動 | 5. 臭気 |
| 6. 粉じん | 7. 汚れ | 8. 照度 | 9. 危険 | 10. 作業負担 |
| 11. 特になし | 12. その他（ ） | | | |

（注）「作業負担」とは、重量物の運搬等重労働を伴う作業のことをいいます。

問13 この1年間（令和3年8月～令和4年7月）に労働災害（休業4日未満も含む。）がありましたか？（1つに○）

- | | |
|--------|---------|
| 1. あった | 2. なかった |
|--------|---------|

問14 過去3年間に、精神疾患等を理由に欠勤、休職又は退職した従業員はいましたか？（1つに○）

- | | |
|-------|----------|
| 1. いた | 2. いなかった |
|-------|----------|

問 22 今後1年間に賃上げを実施しますか？（1つに○）

1. 実施する	2. 実施する予定	3. 実施しない	4. 未定
---------	-----------	----------	-------

■ 教育訓練について

問 23 人材育成や能力開発に関して取組んでいることはありますか？（該当するものすべてに○）

1. 計画的なOJT（就業中に行う教育訓練）	2. Off-JT（仕事を離れて行う教育訓練）
3. 教育訓練の開発・実施	4. 教育訓練のための施設・設備の設置
5. 有給教育訓練休暇制度の実施	6. 人材交流制度の実施
7. 実習併用職業訓練の実施	8. 事業協同組合等による集合研修の実施
9. 職業訓練と組み合わせた効果的なキャリア・コンサルティングの実施	
10. 資格取得のための支援措置	11. 特になし
12. その他（	）

問 24 人材育成や能力開発を行う上で、問題になっていることはありますか？（該当するものすべてに○）

1. 費用にあった効果が上がらない	2. 対象従業員の時間的余裕がない
3. 訓練担当者の時間的余裕がない	4. 教育訓練の成果が明確でない
5. 教育訓練をしても従業員が定着しない	6. 教育訓練に要する費用負担が大きい
7. 特になし	8. その他（

■ 労務管理の関心度について

問 25 労務管理上の諸事項に対する関心度について、該当するものそれぞれ1つに○を付けてください。

	関心がある	やや 関心がある	どちらとも いえない	あまり 関心は無い	関心はない
① 若年者の確保	1	2	3	4	5
② 技能者の確保	1	2	3	4	5
③ 労働者の定着	1	2	3	4	5
④ 高年齢者の活用	1	2	3	4	5
⑤ 女性の活用	1	2	3	4	5
⑥ 外国人の活用	1	2	3	4	5
⑦ 労働者の育成	1	2	3	4	5
⑧ 残業時間の削減	1	2	3	4	5
⑨ 職場環境・安全衛生面の充実	1	2	3	4	5
⑩ 福利厚生制度・施設の充実	1	2	3	4	5
⑪ 労働者の勤労意欲の向上	1	2	3	4	5
⑫ 労働生産性の向上	1	2	3	4	5
⑬ 賃金制度の見直し	1	2	3	4	5
⑭ 退職金制度の導入・見直し	1	2	3	4	5
⑮ 人事評価制度の導入・見直し	1	2	3	4	5
⑯ 働き方改革への対応	1	2	3	4	5
⑰ 事業承継	1	2	3	4	5

◎ 記入漏れがないかもう一度お確かめの上、9月26日(月)までに、返信用封筒でご返送ください。

アンケートについてのお問い合わせ先:

静岡県電気工事工業組合 事務局:佐藤・對馬 TEL: (054) 288-1250