

# 静岡県 の 労働事情

## 30 年度 中小企業労働事情実態調査の概要

- 経営上の障害は「人材不足」「労働力不足」が顕著
- 有給休暇の平均取得日数は 8.27 日
- 30 年 3 月新卒者の採用・採用計画が「あった」企業は 3 割弱
- 長時間労働の対応について 4 割以上の事業所で「人員の増員・配置見直し」を実施
- 「無期転換ルール」の認知度は 7 割強

### 調査のあらまし

産業界において、企業の設備投資は底堅く推移しており、経済回復の兆しがみられる。一方、中小企業の経営上の障害は「人材不足」「労働力不足」が顕著となり、その課題解決に向けた働き方改革に取り組むことの重要性が増している。

本調査は、このような経済状況下における中小企業の労働事情を的確に把握し、中小企業施策に反映させることを目的として、全国中央会を通じて、全国一斉に行なわれた。

**調査対象** 従業員三〇〇人以下の県内事業

所三〇〇社

**有効回答** 一八三社回収率六一％

**調査時点** 平成三十年七月一日

**調査方法** 本会会員組合等より業種等を勘案し、対象組合を選定。組合を通じて傘下の組合員企業に配布し、本会宛に直接郵送されたものを静岡県回答として取りまとめ、全国中央会で全国集計した。

### 調査内容

- ① 経営 ② 労働時間 ③ 有給休暇
- ④ 新規学卒者採用 ⑤ 長時間労働、同一労働同一賃金 ⑥ 無期転換ルール ⑦ 賃金改定

### 従業員について

男性正社員は七八・六％、女性正社員は五一・六％にとどまる

回答事業所の常用労働者数は八、三二〇人で、男性が五、八七一人（七〇・六％）、女性が二、四四九人（二九・四％）。

男女比率を規模別にみると、「二〇～九人の事業所で女性比率が高い（三九・二％）。

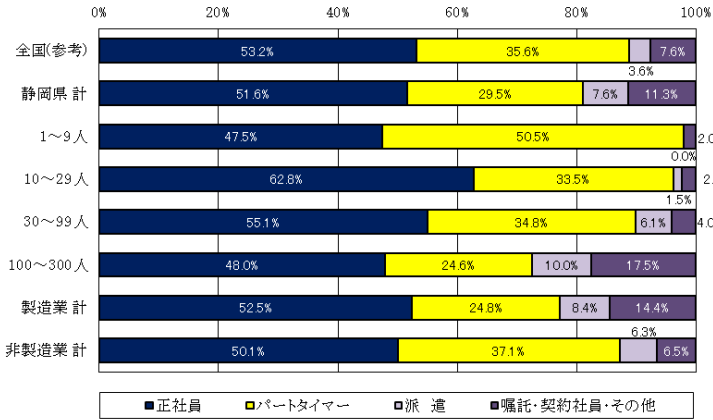
一方、業種別では、「総合工事業」（八五・七％）、「木材・木製品」（八三・五％）、「職別工事業」（八三・〇％）で男性比率が、「对个人サービス業」（六八・四％）、「繊維工業」（四七・六％）で女性比率が高くなっている。

雇用形態を男女別にみると、男性では、「正社員」が七八・六％と最も多く、「パートタイマー」（七・二％）、「嘱託・契約社員」その他（九・〇％）、「派遣」（五・二％）と続いている（図表①）。

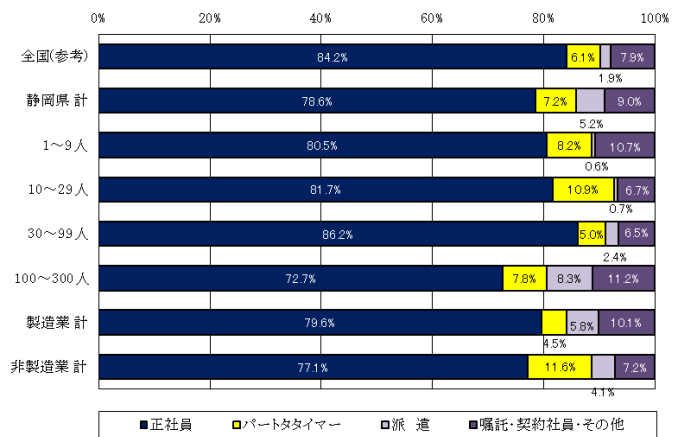
一方、女性では、男性同様「正社員」が最も多いが五一・六％と半数にとどまり、「パートタイマー」が二九・五％と三分の一を占めている（図表②）。

常用労働者数の前年からの増減について男女別にみると、男性では、「変わらない」が四一・六％と、「増加」の三二・九％、「減少」の二五・五％を上回っている。また、女性においても同様に「変わらない」が五五・二％、「増加」の二五・八％、「減少」の一九・〇％を上回っている。

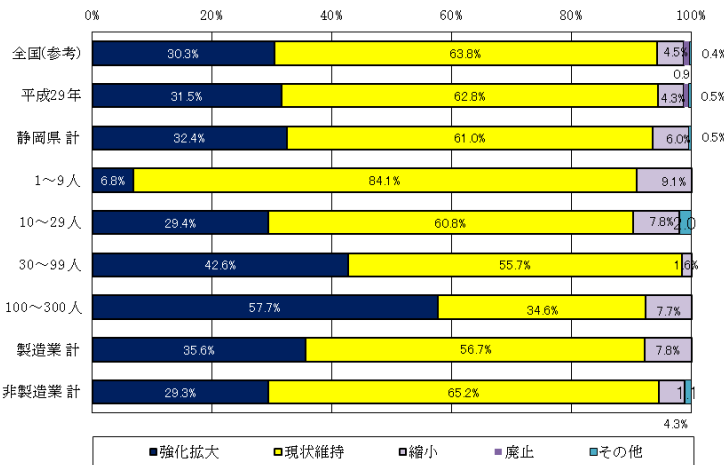
図表② 雇用形態の構成(女性/全県・規模別・業種別)



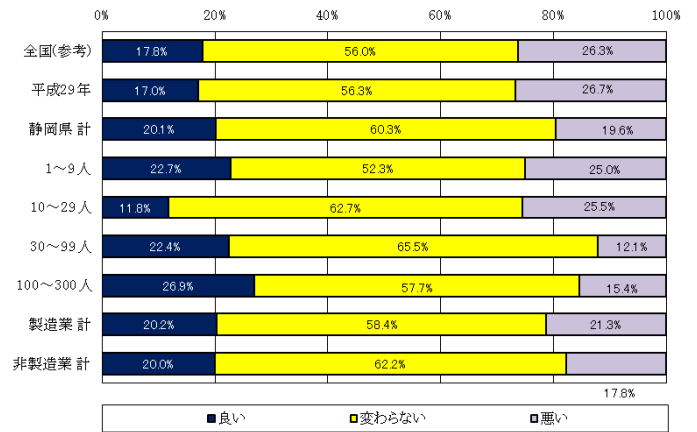
図表① 雇用形態の構成(男性/全県・規模別・業種別)



図表④ 主要事業の今後の方針の推移



図表③ 経営状況の推移



**経営状況について**

経営上の障害は「人材不足」「労働力不足」が顕著

現在の経営状況は「良い」が二〇・一％対平成二九年比十四ポイント)で平成二九年に比べ増加している。

また、「悪い」は一九・六％(同△五ポイント)と減少している。なお、「変わらない」は六〇・三％(同十二・三ポイント)と増加している(図表③)。

業種別で見ると、「良い」は「製造業」(二〇・二％)が「非製造業」(二〇・〇％)を上回り、「変わらない」は「非製造業」(六二・二％)が「製造業」(五八・四％)を上回っている。

主要事業の今後の方針は、「現状維持」が六一・〇％(対平成二九年比十五・七ポイント)、「強化拡大」(三三・四％(同△五・七)、「縮小」(六・〇％(同+△〇)の順となっている(図表④)。

規模別では、「強化拡大」は「一〇〇～三〇〇人」の事業所が最も高く(五七・七％)、続いて「三〇～九九人」(四二・六％)、「一〇～二九人」(二九・四％)、「一～九人」(六・八％)となっている。

業種別にみると、「強化拡大」と回答した事業所は「製造業」(三五・六％)、「非製造業」(二九・三％)と、「製造業」が「非製造業」を上回っている。

図表⑤ 「経営上の障害」(3項目以内複数回答：%)

静岡県			平成29年	
順位	項目	比率	順位	比率
1	人材不足(質の不足)	55.3	1	53.8
2	労働力不足(量の不足)	41.3	2	38.6
3	同業他社との競争激化	26.3	4	24.4
4	販売不振・受注の減少	24.6	3	30.5
5	原材料・仕入品の高騰	23.5	7	14.7
6	人件費の増大	22.3	4	24.4
7	納期・単価等の取引条件の厳しさ	16.8	6	18.8
8	製品開発力・販売力の不足	12.8	8	13.2
9	製品価格(販売価格)の下落	8.4	10	6.6
10	金融・資金繰り難	5.0	9	8.1
10	環境規制の強化	5.0	11	6.6
12	労働力の過剰	1.1	12	4.1

経営上の障害(複数回答)の上位三項目は、「人材不足(質の不足)」「(五五・三%)対平成二九年比十一・五ポイント)」、「労働力不足(量の不足)」「(四一・三%同十二・七ポイント)」、「同業他社との競争激化」(二六・三%同十一・九ポイント)となっており、人材不足、労働力不足が顕著な結果となっている。(図表⑤)。

業種別では「製造業」で「人材不足(質の不足)」「(五六・二%)が最も多く、「非製造業」においても「人材不足(質の不足)」「(五四・四%)が最も多い結果となった。

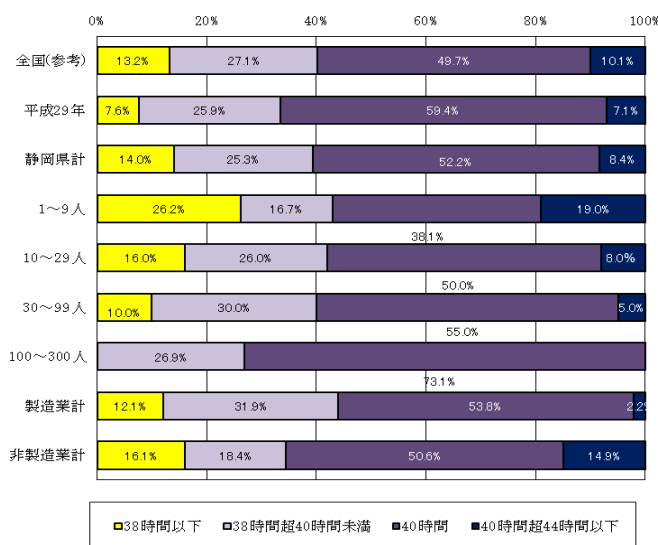
図表⑥ 「経営上の強み」の推移(3項目以内複数回答：%)

静岡県			平成29年	
順位	項目	比率	順位	比率
1	組織の機動力・柔軟性	29.1	3	24.0
2	顧客への納品・サービスの速さ	27.4	2	25.5
3	財務体質の強さ・資金調達力	25.7	5	19.9
4	製品の品質・精度の高さ	23.5	1	26.0
5	技術力・製品開発力	22.3	4	22.4
6	生産技術・生産管理能力	20.1	8	16.3
7	製品・サービスの独自性	19.6	5	19.9
7	製品・サービスの質の高さ	19.6	7	18.9
9	優秀な仕入先・外注先	16.2	9	13.3
10	企業・製品のブランド力	10.1	11	11.2
11	製品・サービスの企画力・提案力	8.9	10	12.8
12	営業力・マーケティング力	7.8	12	10.7

一方、経営上の強み(複数回答)は、「組織の機動力・柔軟性」(二九・一%・平成二九年比十五・一ポイント)が、一位であり、「顧客への納品・サービスの速さ」(二七・四%同十一・九ポイント)、「財務体質の強さ・資金調達力」(二五・七%同十五・八ポイント)が続いている(図表⑥)。

業種別では「製造業」で「製品の品質・精度の高さ」が三八・二%と最も高く、「非製造業」では「組織の機動力・柔軟性」が三五・六%と最も高くなっている。

図表⑦ 週所定労働時間



**労働時間(について)**  
週所定労働時間「四〇時間」が約半数とする事業所は、五二・二%となり、(対平成二九年比△七・二ポイント)で平成二九年に比べ減少している。(図表⑦)。

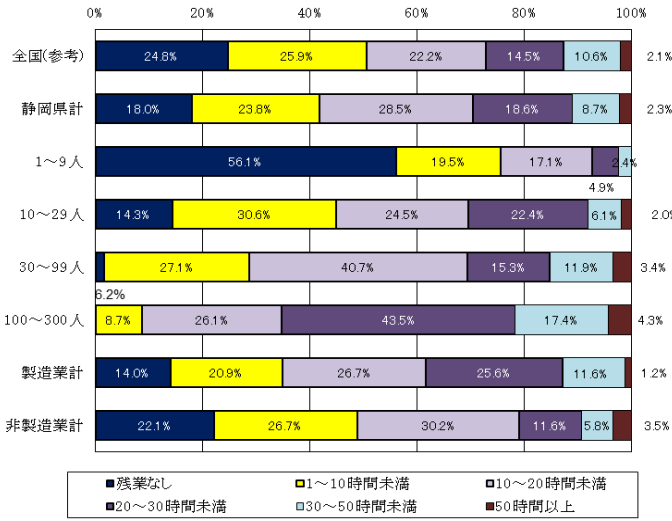
規模別では、「三八時間以下」と「四〇時間超四四時間以下」は小規模事業所で多く、「四〇時間」は大規模事業所で多くなっている。

業種別にみると、「四〇時間」は「製造業」(五三・八%)、「非製造業」(五〇・六%)ともに半数を超えている。

**労働時間(について)**

**週所定労働時間「四〇時間」が約半数**

図表⑧ 月平均残業時間



従業員一人当たりの月平均残業時間は、一三・三三時間で、平成二九年度（一四・四二時間）と比較して一・〇九時間減少している。

規模別では「一～九人」が四・六八時間であるのに対し、「一〇〇～三〇〇人」では二二・三九時間と、事業所規模が大きくなるにつれて月平均の残業時間は多くなっている。

業種別では、「製造業」の一四・八三時間に対して、「非製造業」は一・八三時間となっている。また、「残業なし」は「製造業」で一四・〇％、「非製造業」では二二・一％となっている（図表⑧）。

図表⑨ 年次有給休暇の平均取得日数

規模・業種	平均取得日数（％）					平均取得日数（日）	取得率（％）
	5日未満	5～10日未満	10～15日未満	15～20日未満	20日以上		
静岡県計	21.7	36.3	35.0	5.1	1.9	8.27	55.03
1～9人	25.0	28.6	28.6	14.3	3.4	8.79	66.61
10～29人	16.7	31.3	41.7	6.3	4.2	9.17	59.30
30～99人	22.0	42.4	33.9	1.7	-	7.81	50.59
100～300人	27.3	40.9	31.8	-	-	6.91	42.92
製造業計	12.8	38.5	42.3	6.4	-	8.90	54.80
非製造業計	30.4	34.2	27.8	3.8	3.8	7.66	55.26

有給休暇の平均取得日数は「五～一〇日未満」と回答した事業所が三六・三％と最も多く、日数は八・二七日（平成二九年八・一六日）で平成二九年と比較して増加している（図表⑨）。

規模別では、「一〇～二九人」（九・一七日）が最も多く、次いで「一～九人」（八・七九日）、「三〇～九九人」（七・八一日）、「一〇〇～三〇〇人」（六・九一日）、と規模が小さくなるほど取得日数が増える傾向がみられる。

なお、平均取得率（平均付与日数を平均取得日数で割った値）は、五五・〇三％と平成二九年からは一・四二％増加している。

年次有給休暇について

有給休暇の平均取得日数は八・二七日

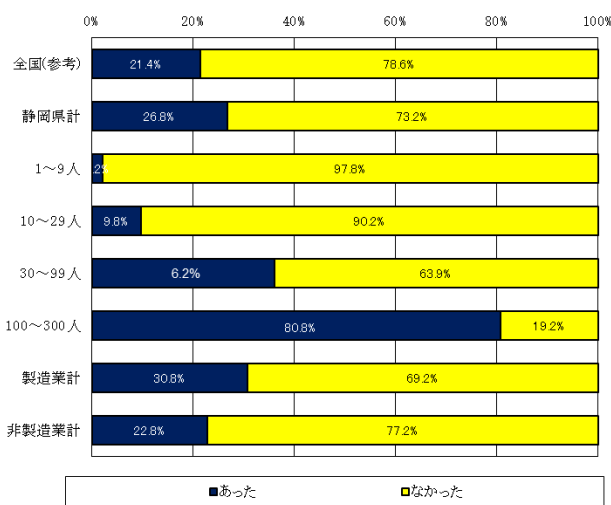
新規学卒者の採用について

平成三十年三月の新卒者の採用または採用計画は約三割が「あった」

平成三十年三月の新規学卒者の採用または採用計画の有無について、「あった」と回答した事業者は二六・八％となり、平成二九年（二九・五％）から二・七ポイント減少した。（図表⑩）

規模別では「あった」と回答した事業所は規模が大きくなるほど多く、「一〇〇～三〇〇人」では八〇・八％と八割を超えている。一方、「なかった」は小規模の事業所で多く、「一～九人」で九七・八％、「一〇～二九人」でも九〇・二％と九割を占めている。

図表⑩ 新規学卒者の採用または採用計画の有無



なお、学卒別新規学卒者の初任給は図表⑪の通り。

静岡県の初任給は、全国と比較し「大学卒・技術系」、「専門学校卒・技術系」、「高校卒」では全国を上回る結果となった。

図表⑪ 新規学卒者の初任給（加重平均）

規模・業種	高校卒		専門学校卒		短大卒（含高専卒）		大学卒	
	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系
	初任給 （円）	初任給 （円）	初任給 （円）	初任給 （円）	初任給 （円）	初任給 （円）	初任給 （円）	初任給 （円）
全国計	163,342	157,731	177,235	171,838	176,490	172,358	201,166	195,903
静岡県計	170,753	158,499	188,707	171,768	165,000	167,825	201,526	196,420
製造業計	169,309	161,821	185,402	187,064	165,000	-	200,290	193,558
非製造業計	183,027	155,731	190,176	169,218	-	167,825	203,380	199,567

図表⑫ 「長時間労働への対応」（該当項目全て複数回答：％）

順位	静岡県		全国	
	項目	比率	順位	比率
1	人員の増員・配置見直し	40.8	1	33.2
2	時間外労働の是正・削減	39.1	2	30.6
3	業務内容見直し・業務分担見直し	33.0	3	30.1
4	新しい機械装置等の導入による生産性向上・業務効率化	19.6	7	17.2
5	年次有給休暇取得促進	19.0	6	18.3
6	変形労働時間制の導入	17.9	8	14.3
7	長時間労働はない	16.2	4	19.8
8	健康で働きやすい職場環境の整備	15.6	5	18.7
9	就業規則の見直し	8.9	9	8.8
10	取引先等外部の理解	6.1	11	7.3
11	36協定の見直し	5.0	12	4.8
12	特に考えていない	4.5	10	7.9
13	具体的な方策を検討中	3.9	13	4.2
14	専門家（支援機関）への相談	1.1	14	2.4
15	勤務間インターバル制度の導入	0.6	15	1.3
15	その他	0.6	16	0.9

応じている

長時間労働への対応「人員の増員・配置見直し」を実施している企業は四割以上

長時間労働への対応（複数回答）の上位三項目は、「人員の増員・配置見直し」（四〇・八％）、「時間外労働の是正・削減」（三九・一％）、「業務内容見直し・業務分担見直し」（三三・〇％）となっている（図表⑫）。業種別では「製造業」「非製造業」共に「人

長時間労働、同一労働同一賃金への対応

図表⑬ 「同一労働同一賃金への対応」（該当項目全て複数回答：％）

順位	静岡県		全国	
	項目	比率	順位	比率
1	賞与の支給	28.2	2	25.1
2	定期昇給の実施	23.0	3	23.3
3	手当の支給	20.7	4	22.5
4	対象となる従業員はいない	20.1	1	25.3
5	休暇の取得	14.9	5	14.0
6	退職金制度の導入	14.4	7	12.8
6	教育訓練の実施	14.4	8	12.0
6	特に考えていない	14.4	6	13.0
9	責任ある地位への登用	9.8	11	9.8
9	賃金規程の見直し	9.8	10	10.0
11	福利厚生施設の利用	8.6	12	4.5
11	解消すべき待遇差はない	8.6	9	11.6
13	専門家（支援機関）への相談	5.2	13	2.9
14	その他	2.3	14	1.0

員の増員・配置見直し」が約四割を占めている。

一方、同一労働同一賃金への対応（複数回答）は、「賞与の支給」（二八・二％）が一位であり、「定期昇給の実施」（二三・〇％）、「手当の支給」（二〇・七％）、「対象となる従業員はいない」（二〇・一％）と続いている（図表⑬）。

業種別では「製造業」で「定期昇給の実施」が三〇・六％と三割を超え、「非製造業」では「賞与の支給」が二八・一％と最も高くなっている。

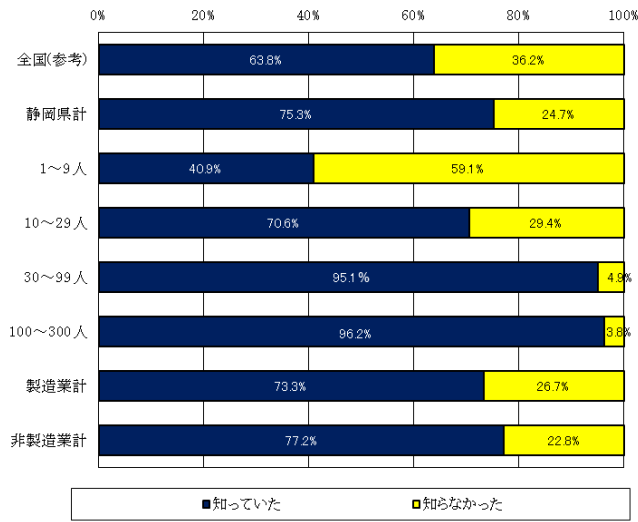
## 無期転換ルールの認知

無期転換ルール等への対応について、約七割が「知っていた」

無期転換申込権が生じる労働者がいることを「知っていた」と回答した事業者は七五・三％となっている（図表⑭）。

規模別では、「一〇〇〇～三〇〇人」（九六・二％）、「三〇〇～九九人」（九五・一％）と九割を超えている。一方、「一～九人」（四〇・九％）と規模が小さくなるほど認知度が低い結果となった。

図表⑭ 無期転換ルールの認知



\*労働契約法の改正により、平成二五年四月から「無期転換ルール（有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合、労働者の申込みにより無期労働契約に転換するルール）」が導入され、平成三十年四月から無期転換申込権が生じる労働者がいることから、認知度について調査を行った。