

## ○調査要領

1. 調査の目的 山梨県内における初任給の実態を明らかにし、その結果を労務関係資料として地域企業等に提供することを目的とする。
  2. 調査実施機関 甲府商工会議所
  3. 調査実施時期 平成19年4月23日(月)～5月11日(金)
  4. 調査対象 平成19年度新卒者求人企業と17年度調査対象企業
  5. 調査方法 郵送によるアンケート方式
  6. 回収方式 発送数1055社 回収数344社 回収率36.4%(前年度39.5%)
- ※ 回収状況内訳

### <企業別・規模別回収数>

	合計	9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100人以上
全業種	384	41	95	68	89	91
製造・加工	137	8	20	31	40	38
卸・小売業	73	9	20	12	14	18
建設業	59	9	30	8	7	5
金融・保険業	9	—	2	—	—	7
サービス・飲食業	51	9	6	8	16	12
その他の業種	55	6	17	9	12	11

### <学歴別・職種別回収数>

	全体	事務	営業・販売	技術	現業
大学卒	255	75	75	70	35
短大卒	206	69	48	55	34
専門卒	222	60	43	82	37
高校卒	247	67	42	65	73

7. 初任給額定義 この場合の初任給額とは、出勤状況等に関係なく毎月一律に支払われる基本給を対象としており、超過勤務手当・皆勤手当など各月により異なるもの及び通勤手当などは除いた額である。

## ○ 調査概要

### 1. 平均初任給額

#### (1) 学歴別平均初任給額

平成19年4月入社の新卒者平均初任給は、大学卒が188,919円(前年比100.2%)、短大卒170,707円(同100.7%)、専門卒170,786円(同100.8%)、高校卒158,172円(同100.3%)となり、昨年に比べ全学歴とも微増したという結果になった。

表—1 学歴別平均初任給 (単位:円)

	大学卒	短大卒	専門卒	高校卒
全体	188,919	170,707	170,786	158,172

#### (2) 業種別・職種別平均初任給額

業種別にみると、「建設業」が全学歴で最も高く、次いで「その他業種」という順になっている。

職種別では「技術職」が全学歴にわたり最も高くなっている。

表—2 業種別平均初任給 (単位:円)

	製造・ 加工業	卸・ 小売業	建設業	金融・ 保険業	サービス・ 飲食業	その他 の業種
大学卒	189507	184142	209478	186750	181403	190809
短大卒	167213	169020	192493	153017	166400	184281
専門卒	167039	168411	192200	149990	163490	184820
高校卒	155382	156630	174108	129600	155305	166591

表—3 学歴別・職種別平均初任給 (単位:円)

	事務	営業・ 販売	技術	現業	全体
大学卒	182,582	191,538	194,635	185,300	188,919
短大卒	164,228	173,662	176,826	169,771	170,707
専門卒	166,085	174,471	174,780	165,336	165,336
高校卒	154,856	157,925	160,559	158,351	158,172

#### (3) 規模別平均初任給額

平均初任給を従業員規模別にみても、専門卒は9人以下の規模の企業が最も高くなっているものの、それ以外の学歴では10~29人の規模の企業が最も高くなっている。

表—4 規模別平均初任給額 (単位:円)

	9人以下	10~29人	30~49人	50~99人	100人以上
大学卒	180,440	197808	187,221	187,151	189,769
短大卒	174,500	174848	172,013	170,437	169,088
専門卒	175,500	171676	170,793	170,679	170,088
高校卒	160,587	162021	159,373	156,182	157,216

## 2. 平均初任給額の推移

### (1) 学歴別平均初任給額

過去4年間初任給の推移をみると、平成15年度を100としてみた場合、大学卒が100.6、短大卒が102.0、専門卒が101.5、高校卒が101.2となっており、4年前の水準を若干上回る結果となった。

表—5 学歴別平均初任給額 (単位:円)

		平成19年度	平成18年度	平成17年度	平成16年度	平成15年度
大学卒	全体	188,919	188,512	189,225	185,553	187,766
	男性	-	189,961	190,088	188,192	188,905
	女性	-	186,624	188,048	182,913	186,626
短大卒	全体	170,707	169,574	168,930	166,011	167,336
	男性	-	171,164	171,218	167,977	168,576
	女性	-	168,296	166,772	164,044	166,095
専門卒	全体	170,786	169,459	170,451	166,125	168,227
	男性	-	170,946	170,845	167,256	169,464
	女性	-	167,765	169,984	164,993	166,990
高校卒	全体	158,172	157,681	158,091	155,768	156,252
	男性	-	159,019	158,669	157,526	157,507
	女性	-	156,194	156,177	154,010	154,996

### (2) 業種別平均初任給額

#### ① 製造・加工業

表—6 製造・加工業の平均初任給 (単位:円)

	大学卒	短大卒	専門卒	高校卒
平成19年度	189,507	167,213	167,039	155,382
平成18年度	188,062	165,742	165,269	155,640

#### ② 卸・小売業

表—7 卸・小売業の平均初任給 (単位:円)

	大学卒	短大卒	専門卒	高校卒
平成19年度	184,142	169,020	168,411	156,630
平成18年度	183,324	166,228	164,871	156,823

#### ③ 建設業

表—8 建設業の平均初任給 (単位:円)

	大学卒	短大卒	専門卒	高校卒
平成19年度	209,478	192,493	192,200	174,108
平成18年度	187,472	171,063	174,019	159,364

#### ④ 金融・保険業

表—9 金融・保険業の平均初任給 (単位:円)

	大学卒	短大卒	専門卒	高校卒
平成19年度	186,750	153,017	149,990	129,600
平成18年度	175,164	152,660	152,229	135,200

⑤サービス・飲食業

表—10 サービス・飲食業の平均初任給 (単位:円)

	大学卒	短大卒	専門卒	高校卒
平成 19 年度	181,403	166,400	163,490	155,305
平成 18 年度	196,908	181,396	180,861	160,689

⑥その他の業種

表—11 その他の業種の平均初任給 (単位:円)

	大学卒	短大卒	専門卒	高校卒
平成 19 年度	190,809	184,281	184,820	166,591
平成 18 年度	192,970	181,644	179,329	168,497

3. 初任給の傾向

(1) 対前年比初任給の変化

平成19年度の初任給額を、前年度(平成18年度)より上げたか、または下げたかについては、「上げた」と回答した企業がやや増加して19.3%(56社)。「かわらない」が79.0%で横ばいとなり、「下げた」と回答した企業は1.7%(5社)に止まった。

表—12 初任給の変化

	平成 19 年度		平成 18 年度		平成 17 年度	
	実数	%	実数	%	実数	%
上げた	56	19.3	41	13.1	37	12.0
下げた	5	1.7	9	2.9	13	4.2
変わらない	229	79.0	264	84.0	258	83.8
合計	290	100.0	314	100.0	308	100.0

(2) 業種別初任給の変化

表—13 業種別初任給の変化

	上げた		変わらない		下げた		合計	
	実数	%	実数	%	実数	%	実数	%
製造・加工業	22	20.8	83	78.3	1	0.9	106	100.0
卸・小売業	14	24.1	42	72.4	2	3.4	58	100.0
建設業	3	8.8	30	88.2	1	2.9	34	100.0
金融・保険業	2	28.6	5	71.4	0	0.0	7	100.0
サービス・飲食業	8	20.5	31	79.5	0	0.0	39	100.0
その他の業種	7	15.2	38	82.6	1	2.2	46	100.0
合計	22	20.8	83	78.3	1	0.9	106	100.0

(3) 規模別初任給の変化

表—14 規模別初任給の変化

	上げた		変わらない		下げた		合計	
	実数	%	実数	%	実数	%	実数	%
9人以下	4	16.0	20	80.0	1	4.0	25	100.0
10~29人	10	18.5	44	81.5	0	0.0	54	100.0
30~49人	8	17.0	39	83.0	0	0.0	47	100.0
50~99人	14	18.4	61	80.3	1	1.3	76	100.0
100人以上	20	22.7	65	73.9	3	3.4	88	100.0
合計	56	19.3	229	79.0	5	1.7	290	100.0

#### 4. 新卒者採用の動向

##### (1) 平成19年4月の新卒者採用状況

平成19年4月の新卒者採用状況は、「採用した」と回答した企業が57.6%となり、昨年(57.8%)とほぼ横ばいの状況となった。

「採用した」と答えた企業を業種別にみると、昨年同様、金融・保険業が88.9%と最も高く、建設業(28.8%)以外の業種では6割以上の割合となっている。また、規模別では、従業員100人以上が最も高く90.1%で、規模が小さくなるに従い「採用した」割合は低くなっている。

##### ①採用状況の推移

表—15 採用状況の推移

	平成19年度		平成18年度		平成17年度		平成16年度		平成15年度	
	実数	%								
採用した	221	57.6	236	57.8	229	57.1	253	55.6	279	58.0
採用しない	163	42.4	172	42.2	172	42.9	202	44.4	202	42.0
合計	384	100.0	408	100.0	401	100.0	455	100.0	481	100.0

##### ②業種別採用状況

表—16 業種別採用状況

	採用した		採用しない		合計	
	実数	%	実数	%	実数	%
製造・加工業	84	61.3	53	38.7	137	100.0
卸・小売業	44	60.3	29	39.7	73	100.0
建設業	17	28.8	42	71.2	59	100.0
金融・保険業	8	88.9	1	11.1	9	100.0
サービス・飲食業	35	68.6	16	31.4	51	100.0
その他の業種	33	60.0	22	40.0	55	100.0
合計	221	57.6	163	42.4	384	100.0

##### ③規模別採用状況

表—17 規模別採用状況

	採用した		採用しない		合計	
	実数	%	実数	%	実数	%
9人以下	11	26.8	30	73.2	41	100.0
10～29人	31	32.6	64	67.4	95	100.0
30～49人	32	47.1	36	52.9	68	100.0
50～99人	63	70.8	26	29.2	89	100.0
100人以上	84	92.3	7	7.7	91	100.0
合計	221	57.6	163	42.4	384	100.0

(2)平成20年4月(来年度)の新卒者採用予定状況

平成20年4月の新卒者採用予定は、「採用する」と答えた企業が全体の52.6%で昨年の回答(52.9%)とほぼ横ばいで推移している。

①採用予定状況

表—18 採用予定状況

	平成19年度		平成18年度		平成17年度	
	実数	%	実数	%	実数	%
採用する	202	52.6	216	52.9	188	46.8
採用しない	46	12.0	48	11.8	44	10.9
わからない	123	32.0	137	33.6	158	39.3
その他	7	1.8	3	0.7	3	0.7
無回答	6	1.6	4	1.0	9	2.2
合計	384	100.0	408	100.0	402	100.0

②業種別採用予定状況

表—19 業種別採用予定状況

	採用する		採用しない		わからない		その他		合計	
	実数	%	実数	%	実数	%	実数	%	実数	%
製造・加工業	71	52.2	13	9.6	51	37.5	1	0.7	136	100.0
卸・小売業	44	60.3	14	19.2	13	17.8	2	2.7	73	100.0
建設業	17	30.4	12	21.4	26	46.4	1	1.8	56	100.0
金融・保険業	7	77.8	1	11.1	1	11.1	0	0.0	9	100.0
サービス・飲食業	33	66.0	2	4.0	13	26.0	2	4.0	50	100.0
その他の業種	30	55.6	4	7.4	19	35.2	1	1.9	54	100.0
合計	202	100.0	46	100.0	123	100.0	7	100.0	378	100.0

③規模別採用予定状況

表—20 規模別採用予定状況

	採用する		採用しない		わからない		その他		合計	
	実数	%	実数	%	実数	%	実数	%	実数	%
9人以下	10	24.4	11	26.8	18	43.9	2	4.9	41	100.0
10～29人	28	30.4	22	23.9	38	41.3	4	4.3	92	100.0
30～49人	35	53.0	8	12.1	23	34.8	0	0.0	66	100.0
50～99人	57	64.8	4	4.5	26	29.5	1	1.1	88	100.0
100人以上	72	79.1	1	1.1	18	19.8	0	0.0	91	100.0
合計	202	53.4	46	12.2	123	32.5	7	1.9	378	100.0

(3)平成20年4月(来年度)の新卒者採用予定人数の増減

平成20年4月の新卒採用予定人数を本年度採用人数と比較すると「変わらない」(52.2%)が最も多い。「増やす」が76社で36.4%となり、3割強の企業が採用増を考えているようである。

①採用予定人数増減状況

表—21 採用予定人数の増減の推移

	平成 19 年度		平成 18 年度		平成 17 年度	
	実数	%	実数	%	実数	%
増やす	76	36.4	77	35.8	80	43.0
減らす	24	11.5	18	8.4	17	9.1
変わらない	109	52.2	120	55.8	89	47.8
合計	209	100.0	215	100.0	186	100.0

②業種別採用予定人数の増減状況

表—22 業種別採用予定人数の増減

	増やす		減らす		変わらない		合計	
	実数	%	実数	%	実数	%	実数	%
製造・加工業	26	35.1	5	6.8	43	58.1	74	100.0
卸・小売業	19	42.2	8	17.8	18	40.0	45	100.0
建設業	10	52.6	1	5.3	8	42.1	19	100.0
金融・保険業	2	28.6	2	28.6	3	42.9	7	100.0
サービス・飲食業	12	36.4	4	12.1	17	51.5	33	100.0
その他	7	22.6	4	12.9	20	64.5	31	100.0
全体	76	36.4	24	11.5	109	52.2	209	100.0

③規模別採用予定人数の増減状況

表—23 規模別採用予定人数の増減

	増やす		減らす		変わらない		合計	
	実数	%	実数	%	実数	%	実数	%
9人以下	4	40.0	0	0.0	6	60.0	10	100.0
10～29人	12	38.7	2	6.5	17	54.8	31	100.0
30～49人	12	31.6	4	10.5	22	57.9	38	100.0
50～99人	18	31.6	10	17.5	29	50.9	57	100.0
100人以上	30	41.1	8	11.0	35	47.9	73	100.0
合計	76	36.4	24	11.5	109	52.2	209	100.0

5. 大学・専門学生のインターンシップ(学生の就業体験)について

(1)インターンシップ受入れについて

大学・専門学生のインターンシップを「受け入れることができる」と回答した企業は44.4%であり、半数をやや上回る55.6%は受け入れることは不可能であるとしている。

表—24 インターンシップ受入れ

	実数	%
受け入れることができる	160	44.4
受け入れることはできない	200	55.6

表—25 業種別状況

	受け入れることができる		受け入れることはできない		合計	
	実数	%	実数	%	実数	%
製造・加工業	53	40.8	77	59.2	130	100.0
卸・小売業	32	47.8	35	52.2	67	100.0
建設業	22	42.3	30	57.7	52	100.0
金融・保険業	2	25.0	6	75.0	8	100.0
サービス・飲食業	28	56.0	22	44.0	50	100.0
その他の業種	23	43.4	30	56.6	53	100.0
合計	160	44.4	200	55.6	360	100.0

表—26 規模別状況

	受け入れることができる		受け入れることはできない		合計	
	実数	%	実数	%	実数	%
9人以下	18	50.0	18	50.0	36	100.0
10～29人	28	31.8	60	68.2	88	100.0
30～49人	33	50.0	33	50.0	66	100.0
50～99人	39	47.0	44	53.0	83	100.0
100人以上	42	48.3	45	51.7	87	100.0
合計	160	44.4	200	55.6	360	100.0

(2) 受け入れ期間について

企業にとって最も効果がある受け入れ期間は1週間との回答が最も多く、次いで2週間の順となった。

表—27 受け入れ期間

	実数	%
1週間	68	41.2
2週間	42	25.5
3週間	10	6.1
4週間	22	13.3
4週間以上	15	9.1
その他	8	4.8

表—28 業種別受け入れ期間

	1週間		2週間		3週間		4週間		4週間以上		その他	
	実数	%	実数	%	実数	%	実数	%	実数	%	実数	%
製造・加工業	23	41.1	18	32.1	4	7.1	8	14.3	1	1.8	2	3.6
卸・小売業	12	37.5	9	28.1	2	6.3	5	15.6	4	12.5	0	0.0
建設業	11	42.3	5	19.2	0	0.0	3	11.5	5	19.2	2	7.7
金融・保険業	1	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0
サービス・飲食業	11	42.3	3	11.5	2	7.7	5	19.2	3	11.5	2	7.7
その他の業種	10	43.5	7	30.4	2	8.7	1	4.3	2	8.7	1	4.3

表—29 規模別受け入れ期間

	1週間		2週間		3週間		4週間		4週間以上		その他	
	実数	%	実数	%	実数	%	実数	%	実数	%	実数	%
9人以下	5	26.3	6	31.6	2	10.5	3	15.8	3	15.8	0	0.0
10～29人	11	36.7	4	13.3	4	13.3	3	10.0	6	20.0	2	6.7
30～49人	20	62.5	6	18.8	0	0.0	3	9.4	1	3.1	2	6.3
50～99人	15	36.6	13	31.7	3	7.3	5	12.2	3	7.3	2	4.9
100人以上	17	39.5	13	30.2	1	2.3	8	18.6	2	4.7	2	4.7

(3) 受入れ者の要件について

1. 大学・高校の関係学科出身者であること
2. 入社前提であること
3. 業界に興味があること
4. やる気がある人

(4) 受入れの問題点

社内体制が整っていないとの回答が最も多く、全業種、全規模にわたり傾向は変わらない。また、企業が受け入れる条件の中でも「社内で受け入れ体制を整えてから」との意見が最も多く、危険を伴う業種については「責任問題の解決」をあげている。

表—30 受入れ不可能な理由

	実数	%
社内体制	134	70.2
技術力	18	9.4
受入れ時期・時間	12	6.3
その他	27	14.1
合計	191	100.0

表—31 業種別受入れ不可能な理由

	社内体制		技術力		受入れ時期・時間		その他		合計	
	実数	%	実数	%	実数	%	実数	%	実数	%
製造・加工業	50	69.4	7	9.7	4	5.6	11	15.3	72	100.0
卸・小売業	29	78.4	1	2.7	3	8.1	4	10.8	37	100.0
建設業	19	70.4	4	14.8	1	3.7	3	11.1	27	100.0
金融・保険業	4	66.7	0	0.0	0	0.0	2	10.0	6	100.0
サービス・飲食業	15	75.0	1	5.0	3	15.0	1	5.0	20	100.0
その他の業種	17	58.6	5	17.2	1	3.4	6	20.7	29	100.0

表—32 規模別受入れ不可能な理由

	社内体制		技術力		受入れ時期・時間		その他		合計	
	実数	%	実数	%	実数	%	実数	%	実数	%
9人以下	16	88.9	1	5.6	0	0.0	1	5.6	18	100.0
10～29人	40	71.4	9	16.1	3	5.4	4	7.1	56	100.0
30～49人	21	63.6	1	3.0	1	3.0	10	30.3	33	100.0
50～99人	29	67.4	4	9.3	6	14.0	4	9.3	43	100.0
100人以上	28	68.3	3	7.3	2	4.9	8	19.5	41	100.0

## 現場の声(インターンを受け入れる上でクリアしなければならない問題点)

### 1. 社内の教育及び受け入れ体制の問題

- ・社内に対応する人がいない(余裕が無い)
- ・社内の体制を整えないと困難。過去2回の受け入れ経験から難しいと実感している
- ・社内体制の確立
- ・受け入れ管理体制ができれば・・・。
- ・受注件数が増加傾向であれば受け入れも可
- ・指導に当たる人員の整備
- ・教育訓練体系の(社内)整備が完了した後検討する
- ・教育・指導が十分できる体制を整えば受け入れできる
- ・社内体制が整って時間に余裕があれば
- ・受け入れ体制の不整備
- ・社内体制が整うようになった
- ・労働時間の管理
- ・教育に必要な時間が取れない
- ・社内体制が整ったら
- ・業務形態が異なるため受け入れが厳しいです
- ・社内における教育、体制
- ・指導時間の確保
- ・当社での受入要因の確保
- ・インターンシップに関する人と時間が取れるようになれない
- ・人員が少ないので対応できない
- ・社内的な受入体制が
- ・教育担当者含めた人員
- ・指導担当者不在
- ・社内体制が整ってきたら
- ・一対一で指導できる人員体制の確保と勤務時間への対応
- ・人員の補充(現在人数減のため)

### 2. セキュリティの問題

- ・安全を徹底していてもケガ事故などが不安なため
- ・産業技術大学の学生位知識がないと危険なので
- ・顧客情報を扱う仕事なため
- ・責任問題・金銭取り扱い・顧客情報等
- ・個人情報保護
- ・労災発生時の対応と責任の明確化
- ・すべての業務において個人情報を取り扱っているので受入不可能
- ・現金取り扱いがあるため
- ・危険物取り扱いの為安全確保面で一人に付き添うことができない
- ・適当な業務があれば。セキュリティ

### 3. 業種・業態・勤務時間の問題

- ・工事現場作業のため不可
- ・特殊技術なため

- ・資格を前提とする職種が多くその部署では不可 それ以外では特定校との間で実習契約している
- ・業務内容的に少し無理
- ・当社勤務時間に合わせる
- ・誰でもできるような簡単な仕事がない

#### 4. 業況・景気等の問題

- ・仕事の量が多くなれば
- ・景気が回復して状況が良くなったら考えます
- ・事業運営が落ち着くまで受入不可
- ・業務委託契約による部署がほとんどなため社員制度としての採用は事務部門のみとなる

#### 5. 採用関連の問題

- ・就職活動との関連性が薄いため
- ・市場法の改正が必要
- ・定期採用はできないため
- ・採用材がないため

#### その他

- ・業務状況によるため未定
- ・どのような仕事を与えたら良いかわからない
- ・製造スケジュールに合わせる
- ・保険制度の確立
- ・専門的に教えるには技術が乏しい
- ・就業時間 8:30～17:30 の始業時間までに来ることができること
- ・受入時間・時期が比較的長いために受け入れ態勢が難しい
- ・夜間勤務対応
- ・当社の勤務時間に合わせる
- ・当組合の人的技術的問題による
- ・当社の条件に合えば良い