

賃上げに関するアンケート(2024年4月9日～17日)

|               |                |        |        |        |
|---------------|----------------|--------|--------|--------|
| 質問1<br>(1/10) | 貴社の業種を教えてください。 |        |        |        |
|               | 回答形式           | 単一選択式  | 未回答の許可 | 許可しない  |
|               | 対象人数           | 1,562名 | 総回答人数  | 85人    |
|               | 総回答数           | 85     | 回答率    | 5.45%  |
|               | 選択肢            | 最多     | 回答数    |        |
|               | 1.建設業          |        | 17名    | 20.00% |
|               | 2.製造業          |        | 15名    | 17.65% |
|               | 3.卸売業          |        | 3名     | 3.53%  |
|               | 4.小売業          |        | 7名     | 8.24%  |
|               | 5.金融業          |        | 2名     | 2.35%  |
|               | 6.不動産業         |        | 1名     | 1.18%  |
|               | 7.運輸業          |        | 0名     | 0.00%  |
|               | 8.情報通信業        |        | 3名     | 3.53%  |
| 9.サービス業       | ★              | 25名    | 29.41% |        |
| 10.農・林・漁業     |                | 4名     | 4.71%  |        |
| 11.その他        |                | 8名     | 9.41%  |        |

|               |                             |        |        |        |
|---------------|-----------------------------|--------|--------|--------|
| 質問2<br>(2/10) | 2024年度、貴社は賃上げを実施または実施予定ですか？ |        |        |        |
|               | 回答形式                        | 単一選択式  | 未回答の許可 | 許可しない  |
|               | 対象人数                        | 1,562名 | 総回答人数  | 85人    |
|               | 総回答数                        | 85     | 回答率    | 5.45%  |
|               | 選択肢                         | 最多     | 回答数    | 回答率    |
|               | 1.はい                        | ★      | 72名    | 84.71% |
| 2.いいえ         |                             | 13名    | 15.29% |        |

|               |  |        |        |        |
|---------------|--|--------|--------|--------|
| 質問3<br>(3/10) | [2. 2024年度、貴社は賃上げを実施または実施予定ですか？] で [はい] と回答した場合。 |        |        |        |
|               | 問2で「はい」と答えた方に伺います。賃上げの内容を教えてください。(複数選択可)         |        |        |        |
|               | 回答形式   | 複数選択式  | 未回答の許可 | 許可しない  |
|               | 対象人数   | 1,562名 | 総回答人数  | 85人    |
|               | 総回答数   | 111    | 回答率    | 5.45%  |
|               | 選択肢  | 最多     | 回答数    | 回答率    |
|               | 1.ベースアップ(基本給の底上げ)                                | ★      | 48名    | 43.24% |
|               | 2.定期昇給   |        | 28名    | 25.23% |
|               | 3.賞与(ボーナス)の増額                                    |        | 12名    | 10.81% |
|               | 4.一時金の支給   |        | 0名     | 0.00%  |
| 5.手当の増額       |  | 13名    | 11.71% |        |
| 6.初任給の増額      |  | 9名     | 8.11%  |        |
| 7.その他         |  | 1名     | 0.90%  |        |

|               |  |        |        |       |
|---------------|--|--------|--------|-------|
| 質問4<br>(4/10) | [3. 問2で「はい」と答えた方に伺います。賃上げの内容を教えてください。(複数選択可)] で [その他] と回答した場合。 |        |        |       |
|               | 問3で回答した「その他」の内容  |        |        |       |
|               | 回答形式   | 記述式    | 未回答の許可 | 許可しない |
|               | 入力制限   | しない    | 文字数制限  |       |
|               | 対象人数   | 1,562名 | 総回答人数  | 85人   |
|               | 総回答数   | 1人     | 回答率    | 5.45% |
|               | 記述回答<br>全社員ではなく、時間給で働く社員のみです。                                  |        |        |       |

|                     |  |        |        |        |
|---------------------|--|--------|--------|--------|
| 質問5<br>(5/10)       | [2. 2024年度、貴社は賃上げを実施または実施予定ですか？] で [はい] と回答した場合。 |        |        |        |
|                     | 賃上げを行った理由を教えてください。(複数選択可)                        |        |        |        |
|                     | 回答形式   | 複数選択式  | 未回答の許可 | 許可しない  |
|                     | 対象人数   | 1,562名 | 総回答人数  | 85人    |
|                     | 総回答数   | 139    | 回答率    | 5.45%  |
|                     | 選択肢  | 最多     | 回答数    | 回答率    |
|                     | 1.物価高を踏まえた社員の生活不安を解消するため                         | ★      | 50名    | 35.97% |
| 2.世間的な動向に合わせるため     |  | 18名    | 12.95% |        |
| 3.採用難、人手不足を補うため     |  | 22名    | 15.83% |        |
| 4.離職を防ぎ、社員定着率を上げるため |  | 39名    | 28.06% |        |
| 5.その他               |  | 10名    | 7.19%  |        |

|                                 |   |        |        |       |
|---------------------------------|---|--------|--------|-------|
| 質問6<br>(6/10)                   | [5. 賃上げを行った理由を教えてください。(複数選択可)] で [その他] と回答した場合。 |        |        |       |
|                                 | 問5で回答した「その他」の内容                                 |        |        |       |
|                                 | 回答形式  | 記述式    | 未回答の許可 | 許可しない |
|                                 | 入力制限  | しない    | 文字数制限  |       |
|                                 | 対象人数  | 1,562名 | 総回答人数  | 85人   |
|                                 | 総回答数  | 10人    | 回答率    | 5.45% |
|                                 | 記述回答  |        |        |       |
|                                 | 業績好調  |        |        |       |
|                                 | 子育て世代の社員の基本給を増額し、子育てしやすい経済環境改善に寄与する。            |        |        |       |
|                                 | 社員のモチベーションを上げるため                                |        |        |       |
|                                 | 一人当たりの労働生産性を高めるため                               |        |        |       |
|                                 | 就業規則による定期的な賃上げ                                  |        |        |       |
|                                 | 仕事効率向上のため、感謝のため                                 |        |        |       |
|                                 | 職員の能力のアップがみられ、仕事量に比例して賃上げとする。                   |        |        |       |
| 介護報酬の加算を取得するため                  |   |        |        |       |
| 10月に最低賃金が上がる分、時間給の社員全員同じだけ上げます。 |   |        |        |       |
| 業務への評価                          |   |        |        |       |

|               |  |        |        |        |
|---------------|--|--------|--------|--------|
| 質問7<br>(7/10) | 【2.2024年度、貴社は賃上げを実施または実施予定ですか？】で【はい】と回答した場合。 |        |        |        |
|               | 賃上げの原資確保のために行った取り組みはありますか？（複数選択可）            |        |        |        |
|               | 回答形式   | 複数選択式  | 未回答の許可 | 許可しない  |
|               | 対象人数   | 1,562名 | 総回答人数  | 85人    |
|               | 総回答数   | 104    | 回答率    | 5.45%  |
|               | 選択肢  | 最多     | 回答数    | 回答率    |
|               | 1.製品・サービスの販売価格の値上げ                           | ★      | 44名    | 42.31% |
|               | 2.製品・サービスの販路拡大                               |        | 29名    | 27.88% |
|               | 3.I T機器導入や設備投資による生産性向上                       |        | 16名    | 15.38% |
|               | 4.仕入れ・外注価格の低減                                |        | 2名     | 1.92%  |
| 5.従業員の削減      |  | 4名     | 3.85%  |        |
| 6.その他         |  | 9名     | 8.65%  |        |

|   |  |        |        |       |
|---|--|--------|--------|-------|
| 質問8<br>(8/10)                             | 【7.賃上げの原資確保のために行った取り組みはありますか？（複数選択可）】で【その他】と回答した場合。  |        |        |       |
|   | 問7で回答した「その他」の内容  |        |        |       |
|   | 回答形式   | 記述式    | 未回答の許可 | 許可しない |
|   | 入力制限   | しない    | 文字数制限  |       |
|   | 対象人数   | 1,562名 | 総回答人数  | 85人   |
|   | 総回答数   | 9人     | 回答率    | 5.45% |
|   | 記述回答   |        |        |       |
|   | 経営指針書に基づく日々の業務をはじめ、年度首にノー残業・有給休暇完全取得をイメージした事業計画を全社員で共有し月次進捗管理を徹底することで、業務の効率化と顧客先に寄り添ったサービスを提供することができ、それが収益の確保に結びついている。 |        |        |       |
|   | 役員報酬の削減  |        |        |       |
|   | なし   |        |        |       |
| 原資は十分にあるのでその必要はない。                        |  |        |        |       |
| どれか一つだけ取り組むのではなく、やるべき課題全てに取組み、全体的な底上げを行う。 |  |        |        |       |
| 介護報酬の加算要件を満たすための社内制度の変更                   |  |        |        |       |
| 処遇改善手当の申請に合わせ支給する                         |  |        |        |       |
| 単価の交渉                                     |  |        |        |       |
| 人件費を除く経費の節約                               |  |        |        |       |

|               |  |        |        |        |
|---------------|--|--------|--------|--------|
| 質問9<br>(9/10) | 【2.2024年度、貴社は賃上げを実施または実施予定ですか？】で【いいえ】と回答した場合。  |        |        |        |
|               | 問2で「いいえ」と答えた方に伺います。賃上げを行わなかった理由を教えてください（複数選択可） |        |        |        |
|               | 回答形式   | 複数選択式  | 未回答の許可 | 許可しない  |
|               | 対象人数   | 1,562名 | 総回答人数  | 85人    |
|               | 総回答数   | 25     | 回答率    | 5.45%  |
|               | 選択肢  | 最多     | 回答数    | 回答率    |
|               | 1.原材料価格が高騰しているため                               |        | 5名     | 20.00% |
|               | 2.光熱費・燃料代が高騰しているため                             |        | 3名     | 12.00% |
|               | 3.業績が思わしくないため                                  | ★      | 8名     | 32.00% |
|               | 4.コスト増加分を価格転嫁できていないため                          |        | 6名     | 24.00% |
| 5.その他         |  | 3名     | 12.00% |        |

|  |  |        |        |       |
|--|--|--------|--------|-------|
| 質問10<br>(10/10)  | 今回の賃上げの動きを巡っては、他県の中小企業からは「大企業のようにはいできない」「賃上げしたくてもできない」との声も出ています。ご意見を自由にお書きください。  |        |        |       |
|  | 回答形式   | 記述式    | 未回答の許可 | 許可しない |
|  | 入力制限   | しない    | 文字数制限  |       |
|  | 対象人数   | 1,562名 | 総回答人数  | 85人   |
|  | 総回答数   | 85人    | 回答率    | 5.45% |
|  | 記述回答   |        |        |       |
|  | 自社のような中小企業にとって、正直ここ数年続く物価やエネルギーコストの高騰による経営の悪循環は大変に厳しい局面だとは思いますが。□<br>しかしうちの会社を選んでいただき業務に従事している社員に、この厳しい状況の中少しでも快活に仕事に取り組めるように賃上げも致し方無いことのように思えます。□<br>また賃上げをする以上、これを機に、より社員のスキルアップ、サービスの向上に会社一丸になって取り組める機会にしたいと考えています。 |        |        |       |
|  | 弊社基準のベースアップを行う。  |        |        |       |
|  | 常に給与アップは具体的に追求するのが経営の王道。□<br>よい会社づくりのためにも、アップ額の可能性を社員にも公開し、社員と共に実現のための対策を講じることが最も大切なことだ。   |        |        |       |
|  | 企業の大きさより、都市部と地方での賃金格差が大きい。これにより求人を出しても会社訪問すらない   |        |        |       |
| 賃上げコスト分の転嫁が上手くできない。  |  |        |        |       |
| 現在の人手は足りているが、将来的な採用を考えると賃金のギャップが生まれる可能性があるため、賃上げは必要。そしてその財源として生産性の向上はもちろんだが、製品価格の値上げも避けては通れない。大企業と同じようにできないのは様々な面で同じだと思うので、社員の声に耳を傾け働きやすさや働きがいの向上に努めている。   |  |        |        |       |
| 2年前に大幅に賃金のアップをしました。それでもまだ大企業に比べればまだまだだと考えています。□<br>働きやすさを工夫したり生産性あげるための仕組み作りもしましたが、限界を感じています。  |  |        |        |       |
| 原材料の高騰や電力燃料の値上げの中大変ですが何とかやっていくつもりです。市場の動向を見据えながら利益の確保をしていきたい。  |  |        |        |       |
| 経営収支は厳しいですが 賃上げ また販売価格の値上げは当然だと思います  |  |        |        |       |
| 各事業者様の状況によりますから、仕方ないと思います。しかし、世間の状況を考えれば、ちょっと頑張ってください。それが、ステップアップになると思います  |  |        |        |       |
| 大企業ほどはいませんが、実質所得の低下にならないようにしたい   |  |        |        |       |
| 当社は約10年前から人材不足深刻化を予測した業務改善や事業拡大の準備を続けてきた。コロナ禍で深刻な業績ダメージを受けたがその間も新たな事業領域へのチャレンジを継続した結果が現在の好業績に繋がっているのだと確信している。経営指針書を基本ベースに据えた社内の意思統一は、現在社会課題化した物価高に全社的に対応できる力となった事を実感している。つまり、賃上げという経営課題を経営者と全従業員が高い次元で協力しあい課題解決を成し遂げようとしている。□<br>物価高、人材不足など中小企業にとって経営環境はより厳しさを増すと予測されるが経営資源の質と量の両面を改善し、先見性と計画性を持って経営改革に臨まなければ賃上げはおろか事業の継続も難しい状況になると思う。 |  |        |        |       |
| 大企業までとはいかなくとも賃上げの余地はあると思います。   |  |        |        |       |
| 大企業のように大きな賃上げはできませんが、できる範囲での昇給をしていかないと働き手不足の中で採用していくことが困難になっていく。ただ急激な物価高騰についていくのに必死です。   |  |        |        |       |
| ベースアップを実施したかったが、踏み切れなかった。  |  |        |        |       |
| 中小企業であれ、賃上げを出来る企業体制を作っていくことは必須だと思いますし、ますます人材不足になることから企業の将来を考えても賃上げをし採用に強い企業になる事が必要だと思います。  |  |        |        |       |
| 大企業のような大幅な昇給ができない。   |  |        |        |       |
| 特にありません。   |  |        |        |       |
| 生産性を高める方策を打っていけば、賃上げ原資の確保は可能   |  |        |        |       |
| 家族経営の為、状況に応じて対応する予定。   |  |        |        |       |
| 2023年度のベースアップを既に実施したため、2024年度は定期昇給と賞与でのアップをする予定です。□<br>やみくもに賃上げをするのではなく、利益を生むことで賃上げできることを社員に説明し、納得と理解を得ることが大切だと思います。   |  |        |        |       |
| 経営者はいかに環境が厳しくとも経営を維持発展しなければならぬと考えています。経営を維持発展するためには社員や家族の生活を守ることは当然の事であり、物価高騰などの外部からの影響に屈することなく経営者として普段から努力を惜みず、その姿を堂々と社員に見せることが大切ではないかと思えます。  |  |        |        |       |
| 物価上昇のため5%の賃上げは、従業員の生活に必要。  |  |        |        |       |

|   |
|---|
| 賃金を上げ、収入が増えることで消費者の買い控えの傾向を少なくし、経済を回復させようとしているようですが、体力の無い中小零細企業は売り上げが伸び悩む中、人件費を含む経費の増加で廃業または倒産に追い込まれる企業が多く出てくると思われます。実際、コロナ融資の返済も厳しいという話もよく聞きます。社員の生活を守らなければならない立場として、社員の生活を考えると賃上げしたいと思いますが、「したくてできない」のが現実です。                      |
| 確かに大企業の賃上げが基準になると、難しい面はあります。□<br>ただこのタイミングで賃上げができないと、生き残れないかもしれないとは考えています。  |
| なし  |
| コロナで業界の流れが大きく変わり、赤字が続く中では賃上げは無理   |
| 企業の財務状況は異なるので中小企業だからできない、というのはおかしいと思う。  |
| 賃上げは正直難しいが2%~3%アップを実施   |
| 賃上げしないと社員が辞めていくと考えます。   |
| 自社の経営努力に尽きる課題であるため回答が難しい。   |
| そもそも国に言われたからと賃上げするのは経営者の姿勢とはおかしいと思う。また国に社内賃金まで干渉されるのもおかしい話。   |
| 原資がないから賃上げをしないのではなく、賃上げをするためにどうすべきかを考えなくてはならないと思います。  |
| たしかに。   |
| いつまでも「大企業のようにできない」「賃上げしたくてできない」と言っていて現状は変わらない。動き出すことが大事。周りを気にすることなく自社らしい働きやすい環境の整備を進めていくだけ。   |
| 業績が安定していないため、余力がない。一時的なボーナスなどは出来ても、賃上げは継続的なものなので、今後行うことが未定である。  |
| 縁あって一緒に働く社員を大切におもい、できる範囲で賃上げだけではなく、働きがい等働く環境を整備していきたい。  |
| 可能な限りしたい  |
| 本当にキツイ  |
| 当社は暦年、黒字の企業でいれるありがたい状況ですが、その為に様々な工夫をしています。□<br>同友会のあげている「小さな一流企業」に少しでも近づいていけるよう、日々邁進していきます。   |
| 日本平均で実質賃金は13カ月連続減です。賃上げ2~3%でちょうど実質賃金が減らないラインを意識して給与を設定しています。  |
| 大企業に負けない金額を検討中  |
| 自身の経営の怠慢なだけ 世間が上げるなら上げていく それができないなら、淘汰されるだけ   |
| 賃上だけでなく、その他の固定費も上がっている。売上に100%転嫁が難しく実質利益を圧迫気味。  |
| 新規事業がまだまだ売上を作っていないので、とても苦しい。自社のタイミングで行動したい。   |
| いずれは上げなくてはいけないのだからとは思ってるので色々模索しながらがんばっていきましょうと思います  |
| 建設業に関しては国交省の単価設定等もあり、同程度の工事で売上（工事費用）の増大が困難。賃上げが非常に難しい   |
| そういう意見もありうると思います。   |
| 大企業のようにしていかななくてはいけないが、実際、あんなにはできないのが現状です。   |
| 賃上げだけの問題ではないと思います。□<br>社会保険料の爆上がり、法人税、消費税、インボイスという名を借りた第2消費税、所得税、介護保険料に値上げ・・・メチャクチャです。□<br>多少売上上げて利益が反比例で悪化しているというのが現状です。□<br>人を大切にとか生かすとか言いますが、それよりも「人に頼らない経営」を目指さないと絶対生き残れないと思います。  |
| 事業の継続、拡大に必要な不可欠な人材の確保・定着のためには、物価上昇率以上の給与のアップが必要である。そのための原資確保には、固定費などの縮減、業務の効率化に務めているがそれでは追いつかず、自社が提供するサービスや製品の価格への転嫁は必須である。   |
| メーカー商品価格の上昇を利用者は容認していただいているので、工賃、資材費の増額を説明して承承している  |
| 賃上げが出来ない出来事ではなく、日本の経済を元気にする為には、「賃上げする」事が当たり前と考え、自社が儲ける為には「毎年昇給」や「時代に合わせた賃上げ」は前提条件の様にも感じています。むしろ「出来ない」や「したくて出来ない」という企業は、どんなに地域を語っても、どんなに綺麗なお題目を掲げようが”企業価値”が無いし、経営者の怠慢と考えます。ある意味、淘汰されるべきかもしれません。厳しい意見ですが自分自身にも言い聞かせ、働く仲間の為にも踏ん張っています！ |
| 中小企業ならではの福利厚生（幅を持たせる）の充実を図る   |
| 物価高をはじめとした様々なモノの価格が上がり、生活の不安を解消するために販売価格の値上げをすると、賃金は上がるかもしれないが、またモノの価格が上がる。そこでまた販売価格を上げる、賃金が上がる、モノの価格が上がる…という繰り返しで終わりが見えないとたまに感じます。□<br>外注や下請けへの価格を抑えるような動きになると中小企業はさらに賃上げは難しくなりますが、中小企業の経営者だからこそ出来ることを考え、挑戦・実践していかなければ道はないと思っています。 |
| そうだと思う  |
| そうだと思います  |
| 業績が安定していないため、余力がない。一時的なボーナスなどは出来ても、賃上げは継続的なものなので、今後行うことが未定である。  |
| 自社努力はいろいろなところにあると思う。大手企業のようにではなく、自社でできる範囲の見直しは必要と思う。  |
| サービスの価格を上げることは厳しい。  |
| 賃上げ出来る環境をつくるため、経営者だけではなく、社員と一緒に出来ることを考える。   |
| なし  |
| コスト増加しても料金の値上げが出来ないため難しい  |
| その通り。無い袖を振ってます。   |
| 業務委託契約が主である業界的には賃上げ的な発想に熱心では無い（もともとのベースが曖昧で常に流動的）   |
| 新規事業などへの設備投資や、社会変化に順応した仕事にチャレンジし変化に順応した企業体質にしていく必要があると思います  |
| 特にありません。  |
| 商品やサービスの販売価格を値上げする勇氣  |
| 経営者が「付加価値を高め、価格転嫁と生産性向上」、「物価高騰に対応するため、価格転嫁の定着」、「生産性向上に向けて、GXやDXといった構造変化による投資の拡大やイノベーションの実現」を実現できれば賃上げは容易に行える。経営者自身が賃上げを諦めている傾向が見受けられるが、ダメな理由を考えるよりどうやったらできるかを真剣に考えると道は開けると考える。  |
| それぞれ置かれている環境が異なるため一概には言えないが、社員の生活やモチベーション向上、ひいては今後の採用活動を考えれば厳しい環境下でも実施した方が得策と考える。   |
| 大企業なみにはできないが、いくらかでも定期的に賃上げをしていきたい。  |
| 中小企業の同業種統合が必要では？ そうすると賃上げできると信じている。   |
| 賃上げをしなれば求人も来なくなり、人材確保できなくなる   |
| 賃上げしたくとも、青果物の価格は上がらないので、出来ない。   |
| 業務拡大による売上増をもとに  |
| 実際は大手企業、ハウスメーカーの意識の低さや施主の予算の状況のより、中々販売価格や施工価格を上げられない状態が続いている。だが世間が便乗値上げもある中、社員も辛いのは同じで会社としてもできるだけ賃上げを検討せざるを得ない状況。   |
| 大半の中小企業は大企業のような大幅な賃上げは不可能であるが、テレビ等では大企業の賃上げ額などの報道が目立ちそれが普通のように報じられることに違和感を感じる。  |
| 財務状況を見ながら、できる範囲で賃上げを行います。継続的な支払に不安があり、余剰資金があるなら賞与を厚くすることも必要だと思います。  |
| 下請けの身からすると、上の工務店様が上がらない限り厳しい気がする。価格競争も激しい業種ですので安価でできると知ったところは上がることはありません。値切りも多いので自社の努力だけではどうにもならない部分もあるかと思います。賃上げしたい気持ちは山々ですができないのが現状です。  |
| 業種的に（介護サービス）売上増が望めないのも、賃上げは困難。  |
| 大幅アップは難しい。  |
| 大幅に賃金を上げたいのは山々だが、それに伴い社会保険料等の企業負担も大きくなる点が懸念材料。  |
| 生産性（一人当たりの粗利）の向上させるだけ。その為に何をやるかの前に、何をやめるかが大切だと思います。   |
| 業界的には、まだまだ売り手市場が続いているので、苦しいながらも賃上げは出来る状況です。   |
| 原価は上がっているが、安価な海外生産の衣料品が大量に流通している影響で価格転換が進んでいない。□<br>結果、粗利の圧迫と小ロット化が深刻な問題になっている。□<br>また、世界的な環境負荷や労働問題も起きている。□<br>衣料品へ環境税を課税するなど、倫理観の無い製造流通を防ぐ仕組みが欲しい。  |