

## 4. 特別調査「中小企業の賃上げと人材確保への取り組みについて」

- ① 今春の賃上げの実施を実施した理由、「従業員の待遇改善」8.8%で最多
- ② 今春の賃上げの実施を実施しなかった理由、「賃上げを検討したことがない」32.1%で最多
- ③ 賃上げ実施の過程、「代表者（代表取締役社長）1人の判断」57.4%が最多
- ④ 賃上げに踏切る条件、「自社の業況の改善」が69.7%で最多
- ⑤ 積極的な正社員採用に踏切る条件、「自社の業況の改善」が54.9%で最多
- ⑥ 人材の定着への対応、「働きやすい職場環境づくり」が46.0%で最多

### 問1. 今春の賃上げの実施

今春の賃上げの実施について、賃上げを実施した理由として、全体では1位が「従業員の待遇改善」で8.8%、2位が「自社の業績改善を反映」で5.3%となり、3位以降「同業他社、地域他社の賃上げ」1.1%、「政府の賃上げ要請」0.8%と続いた。業界別では、製造業、サービス業、建設業で「従業員の待遇改善」が1位、卸売業、小売業で「自社の業績改善を反映」が1位となった。

賃上げを実施しなかった理由として、全体では1位が「賃上げを検討したことがない」で32.1%、2位が「自社の業績」で27.9%となり、3位以降「景気見通しが不透明」22.1%、「これまでに賃上げを実施済み」2.7%と続いた。業界別では、製造業、小売業で「賃上げを検討したことがない」が1位、サービス業、建設業で「自社の業績」が1位となった。卸売業は「景気見通しが不透明」が1位となっている。

### 問2. 賃上げ実施の過程

賃上げ実施の過程については、全体では1位が「代表者（代表取締役社長）1人の判断」57.4%となった。2位が「幹部間での協議」で32.7%となり、3位以降「従業員との個別協議」6.8%、「労働者組合との団体協議」2.7%と続いた。業界別では、不動産業を除く全ての業種において、「代表者（代表取締役社長）1人の判断」が1位となった。

### 問3. 賃上げに踏切る条件

賃上げに踏切る条件については、全体では1位が「自社の業況の改善」69.7%となった。2位は、「景気見通しの不透明感の払拭」で41.2%となり、3位以降「取引条件の改善（価格転嫁等）」20.2%、「同業種の賃金相場の改善」18.0%、「従業員の定着・士気高揚の必要性増大」13.9%、「人材獲得競争の激化」7.5%、「助成金・補助金・優遇税制などの拡充」6.7%、「同地域の賃金相場の改善」3.4%、「最低賃金法上の最低賃金の上乗せ改定」3.0%と続いた。

業界別では、全ての業種において「自社の業況の改善」が1位となった。

### 問4. 積極的な正社員採用に踏切る条件

積極的な正社員採用に踏切る条件については、全体では1位が「自社の業況の改善」54.9%となった。2位は、「景気見通しの不透明感の払拭」で32.7%となり、3位以降「積極的な正社員採用を行うつもりはない」23.3%、「欠員の発生」20.7%、「従業員の高齢化の進行」14.7%、「新分野・新事業への進出」、「雇用助成金・補助金・優遇税制などの拡充」8.6%、「他社の採用の積極化」6.8%、「金融機関の融資面での各種優遇条件の拡充」1.1%と続いた。業界別では、全ての業種において「自社の業況の改善」が1位となった。

## 問 5. 人材の定着への対応

人材の定着への対応に対しては、全体では 1 位が「働きやすい職場環境づくり」46.0%となった。2 位は、「給与面の待遇改善」で 40.0%となり、3 位以降「特に対応の必要性を感じていない」27.9%、「自社の業務の魅力向上」21.5%、「給与面以外の福利厚生面の待遇改善」18.1%、「自社の知名度の向上（PR活動）」9.1%、「社内研修制度の充実・魅力向上」4.5%、「非正規雇用（パート・派遣）の正規雇用化」1.9%、「社内イベント（社員旅行等）の開催」1.5%と続いた。業界別では、製造業、卸売業、不動産業で「働きやすい職場環境づくり」が 1 位となり、建設業では「給与面の待遇改善」が 1 位、小売業では「特に対応の必要性を感じていない」が 1 位となっている。

## 問1. 今春の賃上げの実施

※網掛け部分は全体平均以上を示す

(%)	政府の賃上げ要請	自社の業績改善を反映	同業他社、地域他社の賃上げ	従業員の待遇改善	その他	これまでに賃上げを実施済み	景気見通しが不透明	自社の業績	賃上げを検討したことがない	その他
全体	0.8	5.3	1.1	8.8	0.4	2.7	22.1	27.9	32.1	1.9
製造業	1.1	4.4	3.3	11.1	-	2.2	26.7	21.1	32.2	1.1
卸売業	-	10.7	-	7.1	-	3.6	42.9	32.1	14.3	-
小売業	-	4.3	-	2.1	2.1	-	8.5	27.7	51.1	4.3
サービス業	1.8	7.0	-	8.8	-	3.5	19.3	31.6	28.1	1.8
建設業	-	2.7	-	13.5	-	2.7	18.9	35.1	27.0	2.7
不動産業	-	-	-	-	-	33.3	-	33.3	33.3	-

## 問2. 賃上げ実施の過程

※網掛け部分は全体平均以上を示す

(%)	代表者(代表取締役社長)1人の判断	幹部間での協議	労働者組合との団体協議	従業員との個別協議	その他					
全体	57.4	32.7	2.7	6.8	0.4					
製造業	58.7	34.8	1.1	5.4	-					
卸売業	50.0	35.7	7.1	7.1	-					
小売業	61.2	22.4	2.0	12.2	2.0					
サービス業	61.1	27.8	5.6	5.6	-					
建設業	51.4	43.2	-	5.4	-					
不動産業	33.3	66.7	-	-	-					

## 問3. 賃上げに踏切る条件

※網掛け部分は全体平均以上を示す

(%)	景気見通しの不透明感の払拭	自社の業況の改善	同業種の賃金相場の改善	同地域の賃金相場の改善	取引条件の改善(価格転嫁等)	人材獲得競争の激化	従業員の定着・士気高揚の必要性増大	助成金・補助金・優遇税制などの拡充	最低賃金法上の最低賃金の上乗せ改定	その他
全体	41.2	69.7	18.0	3.4	20.2	7.5	13.9	6.7	3.0	1.5
製造業	39.1	69.6	15.2	2.2	20.7	5.4	18.5	6.5	3.3	-
卸売業	57.1	71.4	21.4	10.7	28.6	10.7	14.3	3.6	3.6	-
小売業	46.0	72.0	18.0	2.0	20.0	4.0	8.0	2.0	4.0	2.0
サービス業	33.3	68.4	22.8	5.3	14.0	8.8	8.8	12.3	3.5	5.3
建設業	37.8	64.9	16.2	-	21.6	13.5	18.9	8.1	-	-
不動産業	66.7	100.0	-	-	33.3	-	-	-	-	-

## 問4. 積極的な正社員採用に踏切る条件

※網掛け部分は全体平均以上を示す

(%)	景気見通しの不透明感の払拭	自社の業況の改善	他社の採用の積極化	新分野・新事業への進出	従業員の高齢化の進行	欠員の発生	雇用助成金・補助金・優遇税制などの拡充	金融機関の融資面での各種優遇条件の拡充	その他	積極的な正社員採用を行うつもりはない
全体	32.7	54.9	6.8	8.6	14.7	20.7	8.6	1.1	0.8	23.3
製造業	25.0	48.9	6.5	15.2	17.4	21.7	5.4	1.1	1.1	25.0
卸売業	46.4	75.0	17.9	10.7	21.4	14.3	3.6	3.6	-	10.7
小売業	32.0	48.0	2.0	2.0	6.0	14.0	6.0	-	2.0	42.0
サービス業	37.5	55.4	7.1	7.1	12.5	28.6	19.6	-	-	17.9
建設業	35.1	62.2	5.4	2.7	18.9	18.9	8.1	2.7	-	10.8
不動産業	33.3	66.7	-	-	-	33.3	-	-	-	33.3

## 問5. 人材の定着への対応

※網掛け部分は全体平均以上を示す

(%)	給与面の待遇改善	給与面以外の福利厚生面の待遇改善	働きやすい職場環境づくり	自社の業務の魅力向上	自社の知名度の向上(PR活動)	社内研修制度の充実・魅力向上	社内イベント(社員旅行等)の開催	非正規雇用(パート・派遣)の正規雇用化	その他	特に対応の必要性を感じていない
全体	40.0	18.1	46.0	21.5	9.1	4.5	1.5	1.9	0.8	27.9
製造業	33.0	9.9	49.5	22.0	8.8	2.2	2.2	-	1.1	29.7
卸売業	28.6	21.4	53.6	46.4	7.1	21.4	-	-	-	14.3
小売業	32.0	16.0	32.0	10.0	10.0	2.0	-	4.0	2.0	48.0
サービス業	53.6	30.4	42.9	19.6	10.7	3.6	-	3.6	-	21.4
建設業	56.8	18.9	54.1	18.9	8.1	2.7	5.4	2.7	-	16.2
不動産業	33.3	33.3	66.7	33.3	-	-	-	-	-	33.3