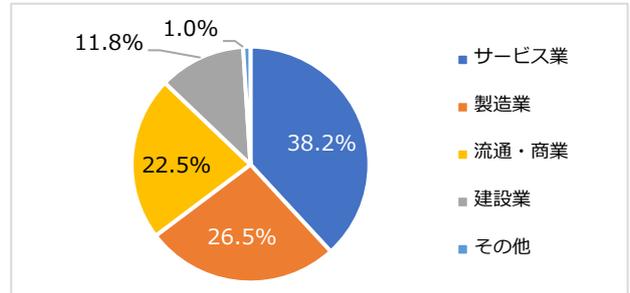


<オプション調査> 23年度の賃上げについて

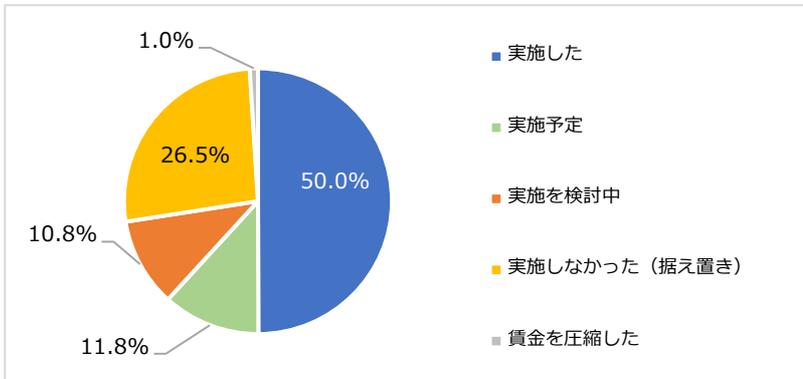
※小数点第2位四捨五入処理のため、構成比の合計が100%にならない場合があります。

- 実施期間：2023年6月22日～7月24日
- 調査対象：岡山県中小企業家同友会会員企業
- 対象期間：2023年4月～6月期
- 調査方法：会員専用サイトアンケートにて配信、自計記入を求めた
- 回答企業数：503社のうち、102社（建設12社、製造27社、流通・商業23社、サービス業ほか40社）



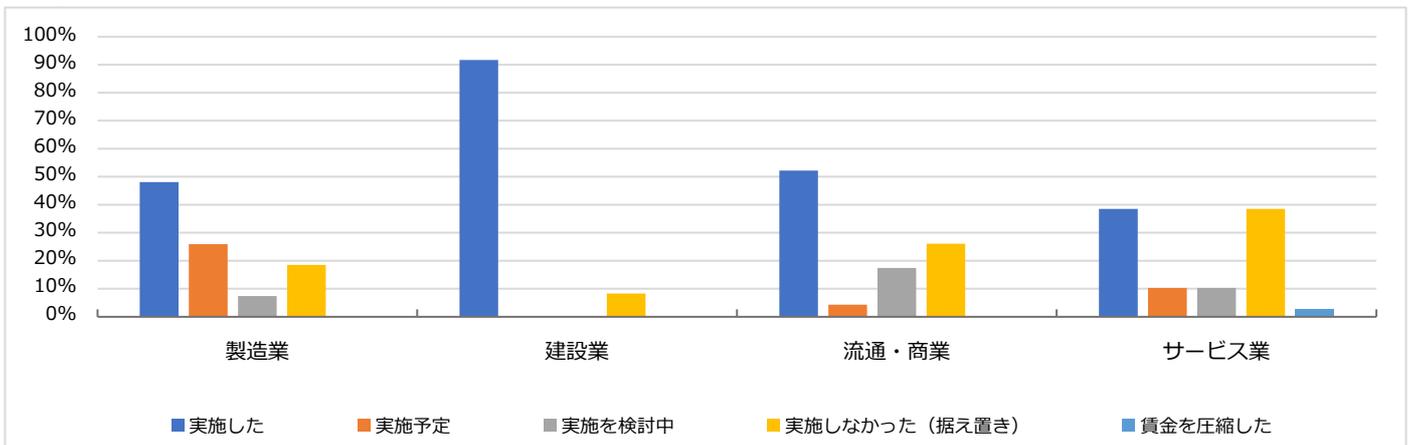
- 回答率：20.3%
- 従業員数（中央値）：正規従業員9人、臨時・パート・アルバイト1人

【1】2023年度の賃上げ実施（正規従業員）について（択一回答）



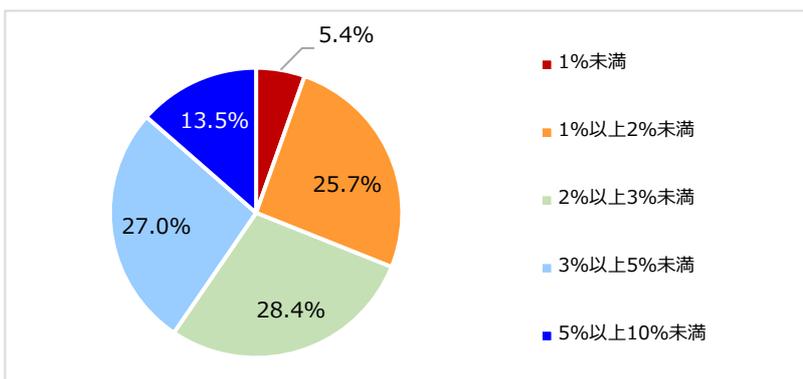
項目	件数
実施した	51
実施予定	12
実施を検討中	11
実施しなかった（据え置き）	27
賃金を圧縮した	1
合計	102
有効回答数	102

<業種別>



【2】2023年度の賃上げ率（正規従業員）について（択一回答）

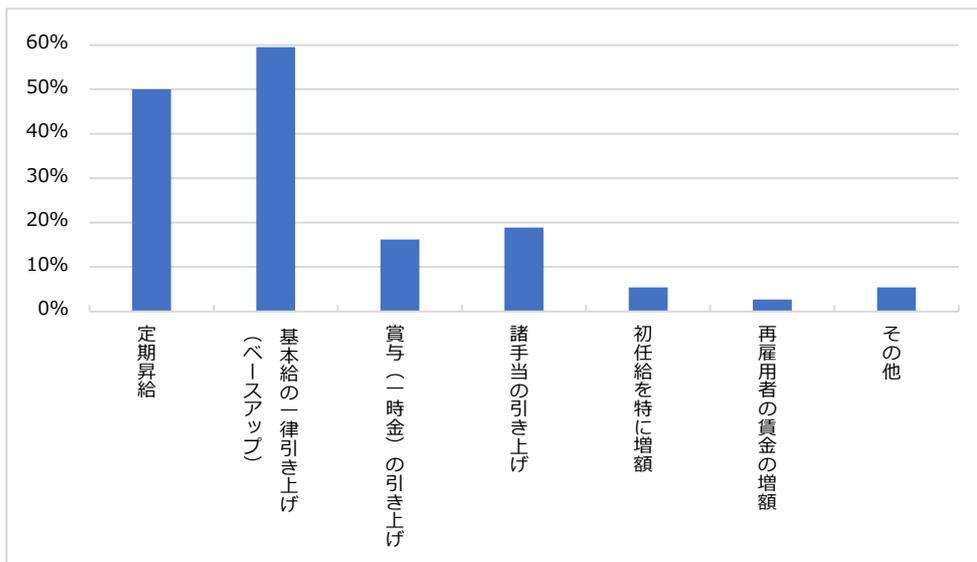
※【1】で「実施した」「実施予定」「実施を検討中」と回答した方のみ



項目	件数
1%未満	4
1%以上2%未満	19
2%以上3%未満	21
3%以上5%未満	20
5%以上10%未満	10
10%以上	0
合計	74
有効回答数	74

[3] 賃上げの内容について該当するものを全て選択してください（複数選択）

※【1】で「実施した」「実施予定」「実施を検討中」と回答した方のみ



回答者数：74

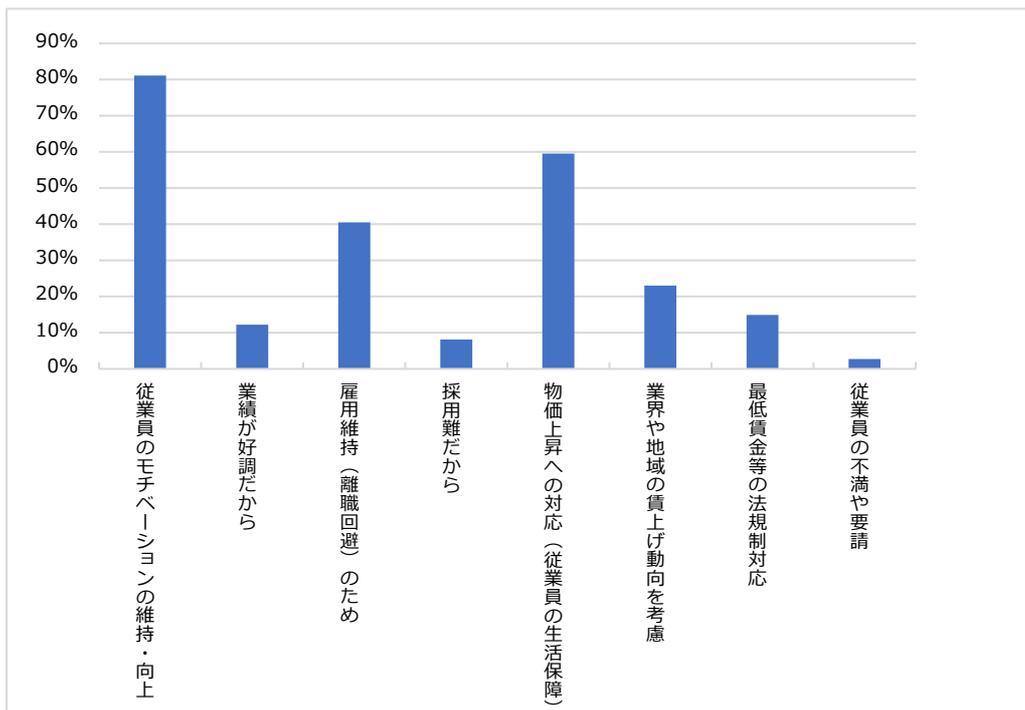
項目	件数	割合	項目	件数	割合
定期昇給	37	50.0%	初任給を特に増額	4	5.4%
基本給の一律引き上げ (ベースアップ)	44	59.5%	再雇用者の賃金の増額	2	2.7%
賞与（一時金）の引き上げ	12	16.2%	その他	4	5.4%
諸手当の引き上げ	14	18.9%			

<その他コメント>

- ・1月から物価手当を上乗せ
- ・賃金体系の見直し
- ・未回答 (2件)

[4] 賃上げをした理由について該当するものを全て選択してください（複数選択）

※【1】で「実施した」「実施予定」「実施を検討中」と回答した方のみ

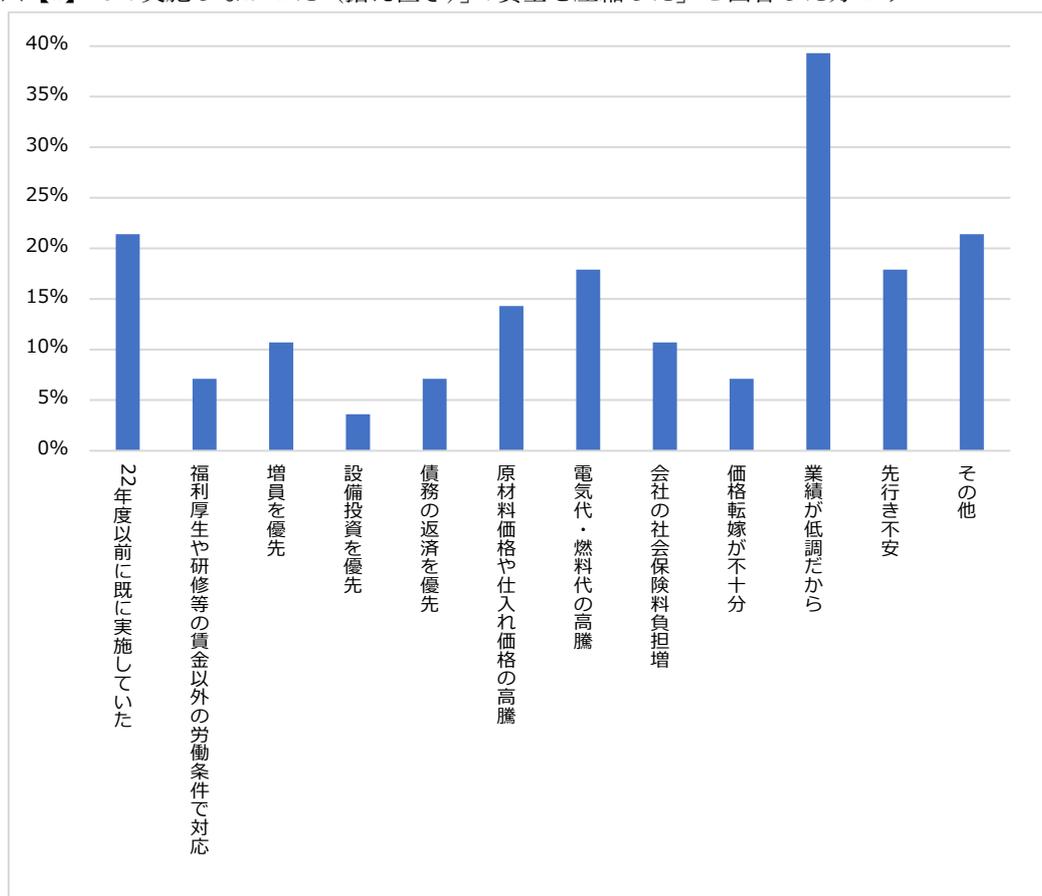


回答者数：74

項目	件数	割合	項目	件数	割合
従業員のモチベーションの維持・向上	60	81.1%	業界や地域の賃上げ動向を考慮	17	23.0%
業績が好調だから	9	12.2%	最低賃金等の法規制対応	11	14.9%
雇用維持（離職回避）のため	30	40.5%	従業員の不満や要請	2	2.7%
採用難だから	6	8.1%	その他	0	0.0%
物価上昇への対応（従業員の生活保障）	44	59.5%			

【5】賃上げをしなかった理由について該当するものを全て選択してください（複数選択）

※【1】で「実施しなかった（据え置き）」「賃金を圧縮した」と回答した方のみ



回答者数：28

項目	件数	割合	項目	件数	割合
22年度以前に既に実施していた	6	21.4%	会社の社会保険料負担増	3	10.7%
福利厚生や研修等の賃金以外の労働条件で対応	2	7.1%	価格転嫁が不十分	2	7.1%
増員を優先	3	10.7%	業績が低調だから	11	39.3%
設備投資を優先	1	3.6%	業界や地域の賃上げ動向を考慮	0	0.0%
債務の返済を優先	2	7.1%	先行き不安	5	17.9%
原材料価格や仕入れ価格の高騰	4	14.3%	その他	6	21.4%
電気代・燃料代の高騰	5	17.9%			

【6】今後の継続的な賃上げのために何が必要だと思いますか？

<自社において(抜粋)>

●付加価値向上、生産性向上：54件

- ・付加価値の高い新事業の確立
- ・工賃単価の増額
- ・合理的な業務体制変革
- ・運賃交渉
- ・客単価増と件数の安定
- ・提供価格の適正化
- ・受注単価の値上げ
- ・販管費の圧縮
- ・安定した利益の確保
- ・利益率の向上
- ・生産性向上と効率化
- ・材料価格が高騰しているため、顧客への価格転嫁の説明が必要です。また、付加価値を高め価格競争による受注を廃止することが必要と思われます。

●業務等の効率化：5件

- ・合理的な業務体制変革
- ・効率化と無駄取り
- ・経営者と社員の目指す方向を一致させて効率の良い運営

●人材育成：6件

●その他：30件

- ・選択と集中、計画性
- ・資産の移動
- ・新規販路、新規事業の開拓
- ・新規客獲得
- ・販路拡大
- ・顧客の確保と継続的な取引の実施
- ・賃金だけでなく年間休日を増やし、時間当たりの単価を高めることも必要
- ・鮮明な長期事業計画の策定（適格なタイミングでどこに投資するかを計画に落とし込む）。
- ・財務体制強化
- ・経費削減（人件費以外）、定期的に賃上げできるように規定等を定める。
- ・固定費削減
- ・顧客との信頼関係、社員と会社の技術力の維持と発展
- ・従業員のスキルと時間意識、経営者の営業活動、経営者の営業活動
- ・スタッフ満足度、喜びの伴う勤務体質
- ・スタッフ一丸の理念経営、理念経営の情報発信の実践
- ・経営者と社員の目指す方向を一致させる
- ・自動化
- ・先行投資
- ・インボイス制度導入に際しての営業活動
- ・評価制度
- ・働き方改善
- ・PDCAの実践
- ・採用
- ・自助努力

<外部環境や政策において>

- 賃上げ企業への政府の優遇措置
- 燃料費や税負担の減少
- 環境経営のさらなる課題深堀による真の対策の立案（求められる会社）
- インバウンドの増加、人口の増加
- タイミング
- 地域企業がその地域の課題解決を行う取り組みに対する支援策
- インフレ政策
- 黒字企業割合の増加、（特に若者世代の）将来不安の払拭による個人消費の拡大、そのためにはバラマキではなく財政再建。
- 消費税等の減税、減社会保険料、公共投資増(インフラ等)などの景気対策

- 税制優遇
- 光熱費の救済と材料費高騰の補填
- デジタル化の最適化
- 景気見通しの改善
- 中国地方における問屋会を復活させ、ルール決めが必要だと思います。近畿や中京地方ではエクステリア問屋会が組織されており、問屋におけるルールが決まっています。業界全体の賃上げ（営業から職人まで）のためにも、問屋同士である程度は足踏みを揃え、守るべきルールは守る必要があると思います。
- 中小企業の税率の低減、社員に投資する福利厚生や教育関にする助成金等の充実
- 仕入れ商品の値上げ分の売価への転嫁を適正に行えるようにしてほしい。
公共工事等、設計単価の見直しについてスピード感を持って行ってほしい。
- 適正な価格転嫁ができる公正な取引
- 扶養控除枠の撤廃
- コロナ禍の影響を受け「少しでも観光活性化を」という風潮から、それなりに弊社にも需要があった。その結果、弊社は観光促進に寄与できるという事業プロモーションがしっかりとできた。今後は特需的な一過性の案件だけでなく、定期的な観光誘致への政策などが期待できるエリアが増えれば弊社へのニーズは高まり、売上基盤の底上げにつながる。その結果賃金として反映する事ができる。
- 市場の安定、原価の安定（材料、電気、ガス等の価格安定）
- 仕入れ単価や人件費の向上を価格転嫁しやすい環境づくり。そのためにはどんな外部環境や政策が必要かという事は分かりません。
- 適正な競争環境を実現するため、中央省庁へ地方中小建設企業の実情を伝え、施策に生かしていただく取り組みが必要。
- 物価高騰に対する支援金。介護報酬のプラス改定。介護職員処遇改善手当、特定処遇改善手当の料率をアップする改定。
- 賃上げすると人手不足なのに政策により働く時間が制限されるので、働き手の立場になった扶養・社会保険条件の見直し。
- 結局は欧米なみの賃金になることが約束されて将来に希望が持てるようにすることしかないのかなと。
- 特に関連なし
- 最低賃金の上昇額の縮小。いきなり 30 円アップは厳しい。また、どこまで上がっていくのかわからないこと。現在助成金等あると思うが、複雑で理解し辛いので申請書類等の簡素化。
- 法制度の厳格化
- 幅広い視野
- 運賃の値上げ
- 政府などの政策を実施するために負担となる費用の捻出など、間接的に影響が出てくる案件への対応
- 政府による景気対策
- 景気浮上
- 中小企業の取引拡大と生産性向上（※生産性向上は特にサービス業）
- 最低賃金額のアップ
- 時給アップに対する中小企業向けの助成金制度の簡素化
- 規制緩和
- 円安是正と輸入品の安定供給
- 補助金、助成金の拡充
- 自治体によって違うため、エネルギー政策＝努力する会社到手厚い補助金（節電効果のある設備投資）。
- 法人税率の軽減
- 企業が賃上げしても国に増税されてしまうと可処分所得は増えず、結局、消費は増えません。表面的ではなく、子育て世代への実質的な減税が必要だと思います。
- 安い国ニッポンからの脱却。賃上げした企業への積極的な減税措置。