

特別調査「中小企業の賃上げと人材確保への取組みについて」

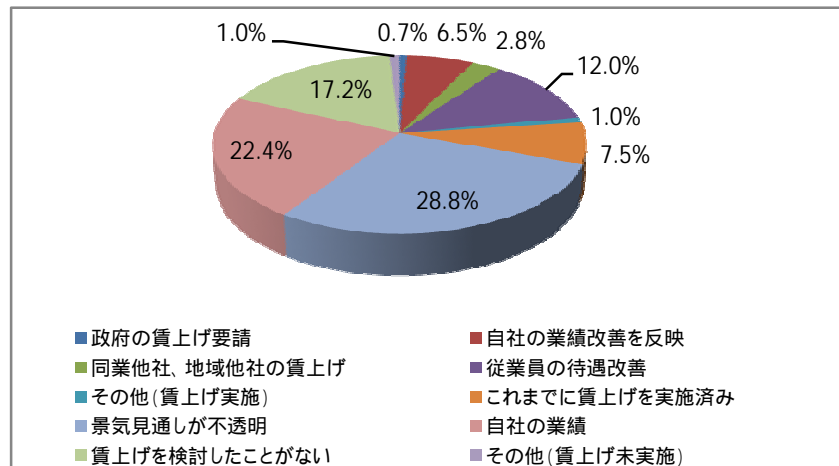
問1 貴社では、今春、賃上げを実施しましたか。実施した場合は、その理由について、最もあてはまるものを次の1～5の中から1つお答えください。また、賃上げを実施しなかった場合、その理由について最もあてはまるものを次の1～5の中から1つ選んでお答えください。

賃上げを実施した理由

1. 政府の賃上げ要請
2. 自社の業績改善を反映
3. 同業他社、地域他社の賃上げ
4. 従業員の待遇改善
5. その他（賃上げ実施）

賃上げを実施しなかった理由

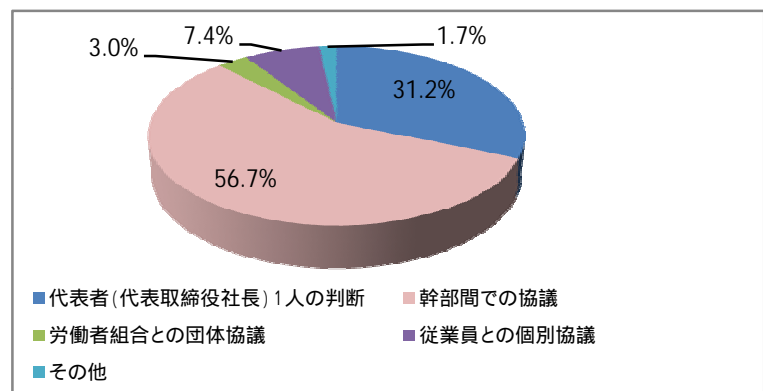
1. これまでに賃上げを実施済み
2. 景気見通しが不透明
3. 自社の業績
4. 賃上げを検討したことがない
5. その他（賃上げ未実施）



賃上げを実施しなかった理由について、最も多い回答は「景気見通しが不透明」28.8%、次いで「自社の業績」22.4%という結果となりました。

問2 貴社では、賃上げを実施する場合、どのような過程で決定しますか。最もあてはまるものを次の1～5の中から1つ選んでお答えください。

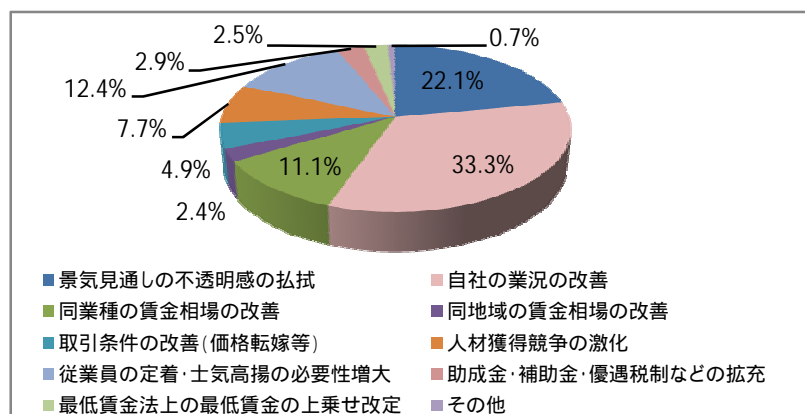
1. 代表者（代表取締役社長）1人の判断
2. 幹部間での協議
3. 労働者組合との団体協議
4. 従業員との個別協議
5. その他



賃上げ実施をする場合の過程について、最も多い回答は「幹部間での協議」56.7%、次いで「代表者一人の判断」31.2%という結果となりました。

問3 貴社では、通常、どのような条件が生じれば、賃上げを実施したいと思いますか。次の1～0の中から主なもの3つ選んでお答えください。

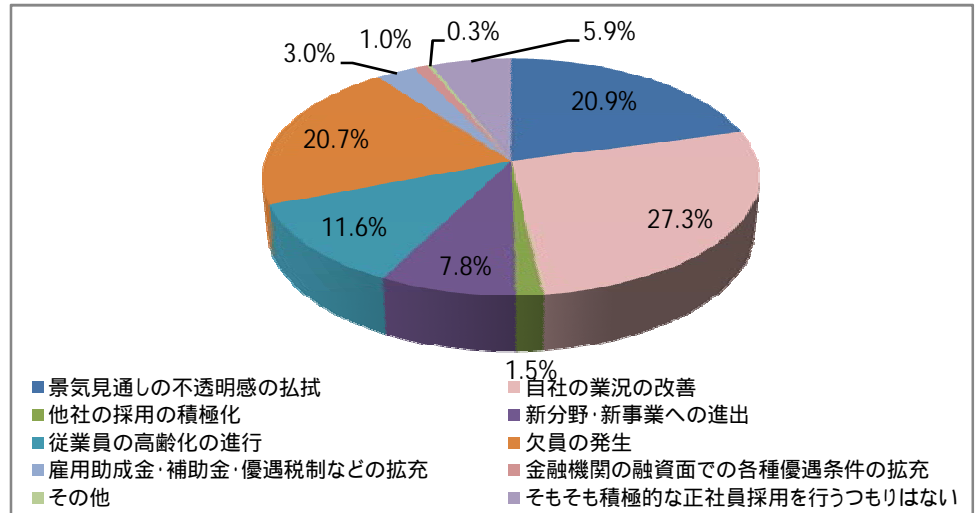
1. 景気見通しの不透明感の払拭
2. 自社の業況の改善
3. 同業種の賃金相場の改善
4. 同地域の賃金相場の改善
5. 取引条件の改善（価格転嫁等）
6. 人材獲得競争の激化
7. 従業員の定着・士気高揚の必要性増大
8. 助成金・補助金・優遇税制などの拡充
9. 最低賃金法上の最低賃金の上乗せ改定
0. その他



賃上げ実施のための条件について、最も多い回答は「自社の業況の改善」33.3%、次いで「景気見通しの不透明感払拭」22.1%という結果となりました。

問4 貴社では、どのような状況になれば、より積極的な正社員採用をしようと思いますか。次の1～0の中から主なものを3つ以内で選んでお答えください。

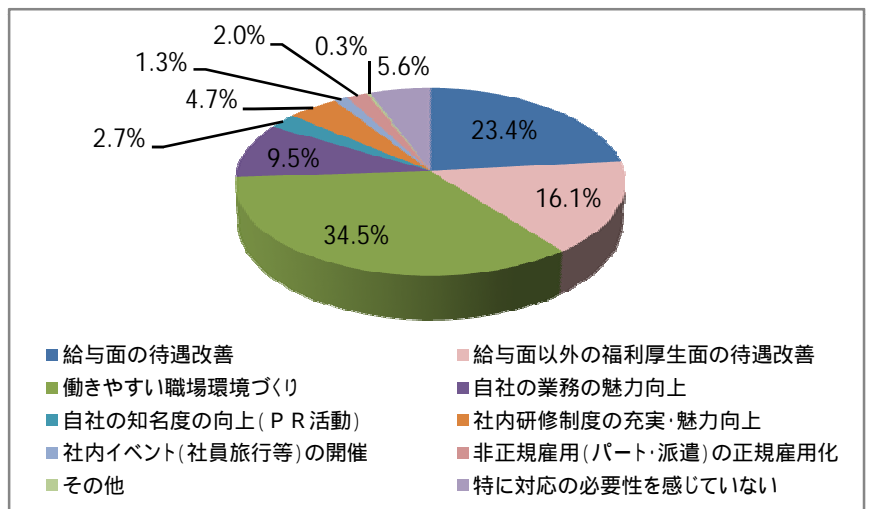
1. 景気見通しの不透明感の払拭
2. 自社の業況の改善
3. 他社の採用の積極化
4. 新分野・新事業への進出
5. 従業員の高齢化の進行
6. 欠員の発生
7. 雇用助成金・補助金・優遇税制などの拡充
8. 金融機関の融資面での各種優遇条件の拡充
9. その他
0. そもそも積極的な正社員採用を行うつもりはない



より積極的な正社員採用の状況について、最も多い回答は「自社の業況の改善」27.3%、次いで「景気見通しの不透明感の払拭」20.9%という結果となりました。

問5 大手企業を中心に賃上げの動きが広がるなか、貴社では、人材の定着を図るため、どのような対応が必要だとお考えですか。次の1～0の中から主なものを3つ以内で選んでお答えください。

1. 給与面の待遇改善
2. 給与面以外の福利厚生面の待遇改善
3. 働きやすい職場環境づくり
4. 自社の業務の魅力向上
5. 自社の知名度の向上（PR活動）
6. 社内研修制度の充実・魅力向上
7. 社内イベント（社員旅行等）の開催
8. 非正規雇用（パート・派遣）の正規雇用化
9. その他
0. 特に対応の必要性を感じていない



人材の定着を図るための対応について、最も多い回答は「働きやすい職場環境づくり」34.5%、次いで「給与面の待遇改善」23.4%という結果となりました。