令和５年２月27日

報道関係各位

「令和５年賃金改定及び人手過不足に関する経営者意識調査」結果について
「賃金引き上げ検討」が増加、引き上げ率も上昇

◆調査概要

１．**調査目的**：経営及び労使関係の安定に向けた春季賃金改定の参考に資するため
２．**調査企業**：当所会員企業の中から450社を抽出
（製造業：92社・建設業：116社・卸売業：89社・小売業：45社・サービス業：81社・その他：27社）
３．**調査期間**：令和５年１月５日～1月26日
４．**調査方法**：調査用紙の郵送及びFAXによる回答
５．**回 収 率**：42.4%　（191／450社）　前年 41.4%（180／434社）

業種	製造	建設	卸売	小売	サービス	その他	合計
回答数	45	43	40	12	28	23	191
構成比	23.6%	22.5%	20.9%	6.3%	14.7%	12.0%	100%

従業員規模	20人未満	20～99人	100人以上	無回答	合計
回答数	61	85	44	1	191
構成比	31.9%	44.5%	23.0%	0.5%	100%

◆調査結果

《賃金改定》

１．**【賃金改定の見通し】**「賃金引き上げを検討する」が82.2%で前年と比較して8.3ポイント上昇。賃金引き上げ率の加重平均は1.8%と前年比0.2ポイント上昇。
２．**【賃上げの具体的な方法】**「定期昇給の実施」が48.1%、「ベースアップの実施」の割合が高くなり、２年連続上昇している。
３．**【前年との比較】**「高い」が31.2%で12.4ポイント上昇し、2年連続上昇している。
４．**【人件費負担対策として重視する要素】**「諸経費等コスト削減」が28.1%で1.7ポイント上昇。「人員配置・作業方法の改善」が25.8%で3.9ポイント低下。
５．**【賃金改定において重視する要素】**「雇用の確保と定着」が 24.4%、次いで「経済・景気の動向」が20.6%で昨年と順位は変わらない。
６．**【令和４年の賃金改定の結果】**昨年に引き続き、「賃上げを検討する」から「結果引き上げた」企業割合が7.3ポイント増加。「結果改定しなかった」企業割合が7.8ポイント減少。
７．**【令和４年の賃金改定を決定した要素】**「雇用の確保と定着」が 27.6%、次いで「経済・景気の動向」が18.9%。
※R5調査から設問5・7の回答項目に「最低賃金の引き上げ」「原材料の仕入価格変動」「販売管理費（人件費を除く）の変動」を追加。

《賞与》

８．**【令和４年冬季賞与の支給状況】**「増額した」が42.9%で12.4ポイント上昇した。昨年１番多かった「据え置いた」から「増額した」への割合が高くなった。
９．**【令和５年夏季賞与の支給見通し】**「据え置く」が38.7%で2.9ポイント低下。「未定」が33.5%で2.6ポイント低下。「引き上げを検討」が19.9%で4.9ポイント上昇している。
10.**【賞与の支給に関する悩みや課題】**「賞与支給額による従業員のモチベーション」が28.4%で3.4ポイント上昇、次いで「雇用の確保と定着」が21.8%で1.9ポイント上昇。

《人手》

11.**【現在の人手過不足状況】**「不足している」企業が74.9%。
12.**【人手が不足している部門】**「営業部門」が27.7%、次いで「技術部門」が26.8%。
13.**【不足している理由】**「退職による欠員」が27.6%。「中途採用で人員確保ができなかった」が23.3%、「新卒採用で人員確保ができなかった」が14.1%で採用関係が4割弱を占める。
14.**【令和５年に実施する対策】**「従業員の採用を強化」が36.2%、次いで「社内での教育、能力向上」が18.6%。

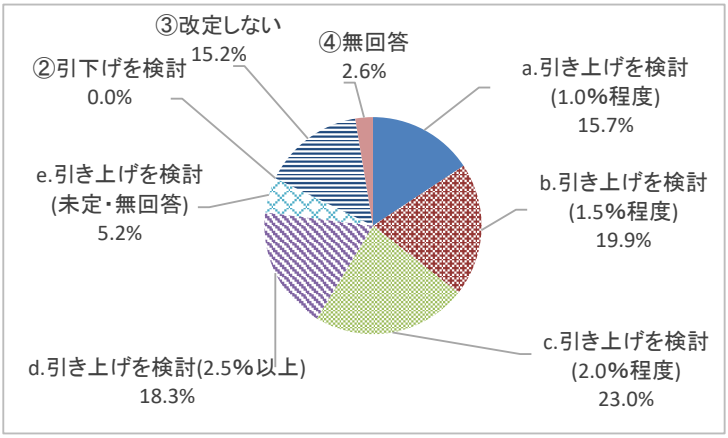
◆お問合せ　新潟商工会議所　中小企業振興部　担当：五十嵐、石塚
TEL：025-290-4411　FAX：025-290-4421　E-mail：soudan@niigata-cci.or.jp

調査結果の概要(全業種)

設問１．「現時点で考えている令和５年の賃金改定の見通し」について

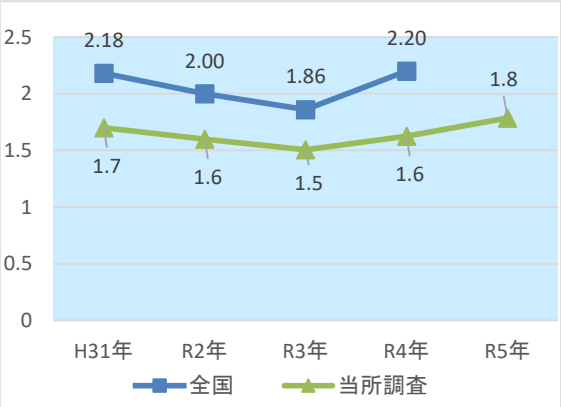
「賃金引き上げを検討する」が82.2%(前年比+8.3)と上昇し、「改定しない」との回答が15.2%(前年比▲10.4)と大幅に低下した。
引き上げ率は、「2.0%程度」が23.0%で最も多く、次いで「1.5%程度」が19.9%、「2.5%以上」が18.3%となった。
「賃金改定の見通し」の加重平均によると、昨年の1.6ポイントから1.8ポイントに上昇しており、昨年よりもさらに引き上げ傾向にあることが窺える。

回答項目	回答数	今回	前回	増減
①引き上げを検討	157	82.2%	73.9%	8.3
a. 1.0%程度	30	15.7%	22.2%	▲ 6.5
b. 1.5%程度	38	19.9%	22.2%	▲ 2.3
c. 2.0%程度	44	23.0%	17.2%	5.8
d. 2.5%以上	35	18.3%	11.7%	6.7
e. 未定・無回答	10	5.2%	0.6%	4.7
②引き下げを検討	0	0.0%	0.0%	0.0
③改定しない	29	15.2%	25.6%	▲ 10.4
④無回答	5	2.6%	0.6%	2.1
計	191	100%	100%	

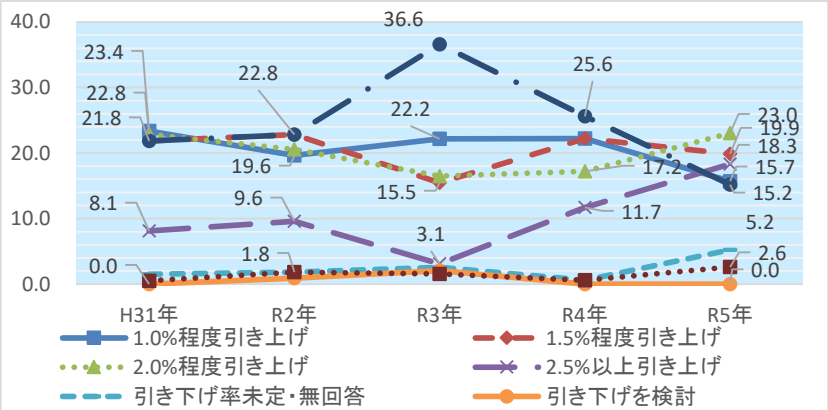


＜参考＞賃金引き上げ率の推移について
令和4年の全国賃上げ率は、2.20%(前年比+0.34)
当所調査「賃金改定見通し」の加重平均は、1.6%(R4)、1.8%(R5)と推移している。

年別 賃金引き上げ率の推移(5ヶ年)



年度別 賃金改定の見通しの推移(5ヶ年)



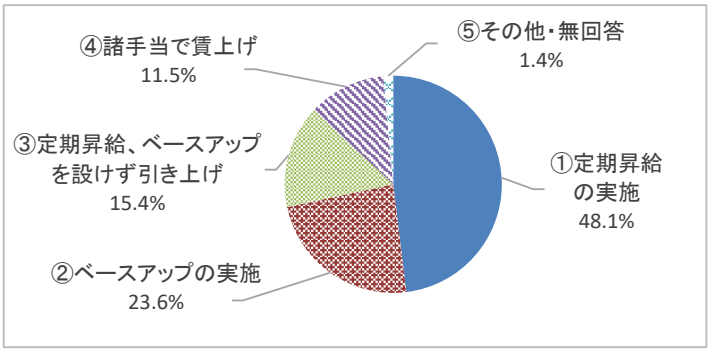
※年別賃金引き上げ率の推移(5ヶ年)は「厚生労働省 民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」より抜粋
※当所調査は、「賃金改定の見通し」の加重平均

設問２．「現時点で考えている賃金引き上げの具体的な方法」について（複数回答）

「定期昇給の実施」が最も多く48.1%(前年比▲6.8)、「ベースアップの実施」が23.6%(前年比+5.5)、「定期昇給、ベースアップを設けず引き上げ」が15.4%(前年比▲3.3)となった。「ベースアップの実施」の割合が高くなり、2年連続上昇している。

回答項目	回答数	今回	前回	増減
①定期昇給の実施	100	48.1%	54.8%	▲ 6.8
②ベースアップの実施	49	23.6%	18.1%	5.5
③定期昇給、ベースアップを設けず引き上げ	32	15.4%	18.7%	▲ 3.3
④諸手当で賃上げ	24	11.5%	5.8%	5.7
⑤その他・無回答	3	1.4%	2.6%	▲ 1.1
計	208	100%	100%	

※設問2は、設問1で「引き上げを検討する」と回答した企業のみ(157社)を集計

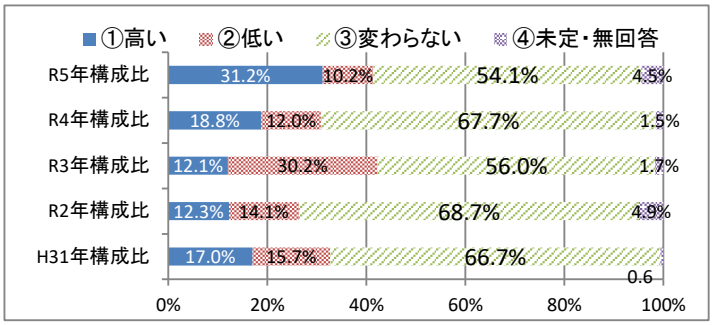


設問３．「賃金引き上げの場合、前年と比較して高いか低いか」について

「高い」が31.2%(前年比+12.4)と大幅に上昇し、「変わらない」が54.1%(前年比▲13.5)と大幅に減少した。昨年の賃金引き上げから、高く引き上げる事業所が2年連続上昇している。

回答項目	回答数	今回	前回	増減
①高い	49	31.2%	18.8%	12.4
②低い	16	10.2%	12.0%	▲ 1.8
③変わらない	85	54.1%	67.7%	▲ 13.5
④未定・無回答	7	4.5%	1.5%	3.0
計	157	100%	100%	

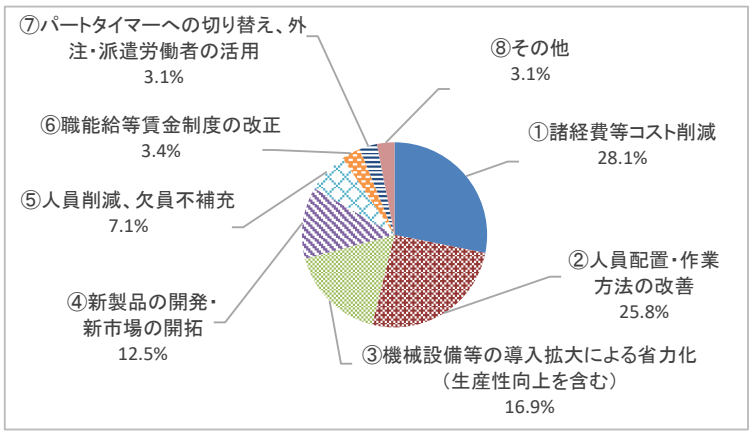
※設問3は、設問1で「引き上げを検討する」と回答した企業のみ(157社)を集計



設問４．「人件費の負担軽減策として重視する要素」について（複数回答）

「諸経費等コスト削減」が28.1%(前年比+1.7)、「人員配置・作業方法の改善」が25.8%(前年比▲3.9)、「機械設備等の導入拡大による省力化」が16.9%(前年比▲0.1)となった。「その他」の回答が前年比+1.6上昇し、内容としては「従業員の査定や値上げによる売上アップ等で対策をする」という声が聞かれた。

回答項目	回答数	今回	前回	増減
①諸経費等コスト削減	83	28.1%	26.4%	1.7
②人員配置・作業方法の改善	76	25.8%	29.7%	▲ 3.9
③機械設備等の導入拡大による省力化（生産性向上を含む）	50	16.9%	17.0%	▲ 0.1
④新製品の開発・新市場の開拓	37	12.5%	10.9%	1.7
⑤人員削減、欠員不補充	21	7.1%	8.3%	▲ 1.2
⑥職能給等賃金制度の改正	10	3.4%	2.5%	0.9
⑦パートタイマーへの切り替え、外注・派遣労働者の活用	9	3.1%	3.6%	▲ 0.6
⑧その他	9	3.1%	1.4%	1.6
計	295	100%	100%	

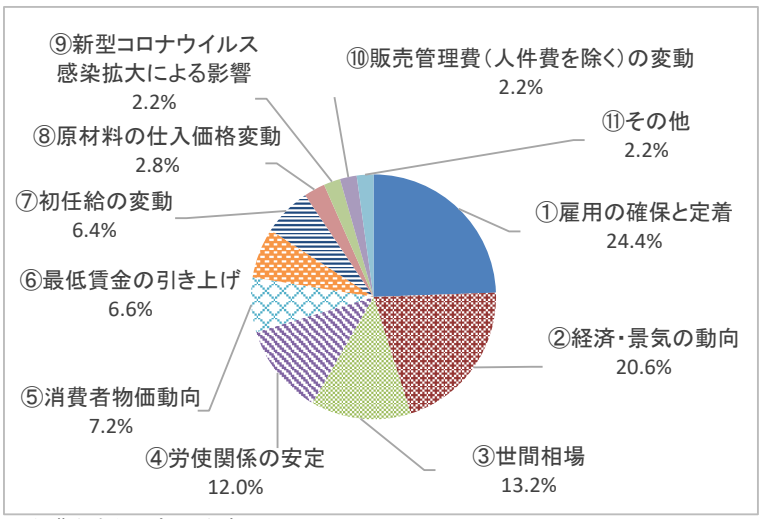


設問５．「賃金改定において重視する要素」について（複数回答）

「雇用の確保と定着」が最も多く24.4%、次いで「経済・景気の動向」が20.6%、「世間相場」が13.2%となり、上位3要素は昨年と順位が変わっていない。特に大きく変化した要素は「消費者物価動向」前年比+4.1で昨年より重要視されていることが窺える。

回答項目	回答数	今回	前回	増減
①雇用の確保と定着	122	24.4%	29.7%	▲ 5.2
②経済・景気の動向	103	20.6%	23.4%	▲ 2.7
③世間相場	66	13.2%	16.5%	▲ 3.3
④労使関係の安定	60	12.0%	12.6%	▲ 0.6
⑤消費者物価動向	36	7.2%	3.1%	4.1
⑥最低賃金の引き上げ	33	6.6%	–	–
⑦初任給の変動	32	6.4%	6.6%	▲ 0.1
⑧原材料の仕入価格変動	14	2.8%	–	–
⑨新型コロナウイルス感染拡大による影響	11	2.2%	5.0%	▲ 2.8
⑩販売管理費（人件費を除く）の変動	11	2.2%	–	–
⑪その他	11	2.2%	3.1%	▲ 0.9
計	499	100%	100%	

※R5調査から「最低賃金の引き上げ」「原材料の仕入価格変動」「販売管理費（人件費を除く）の変動」を追加

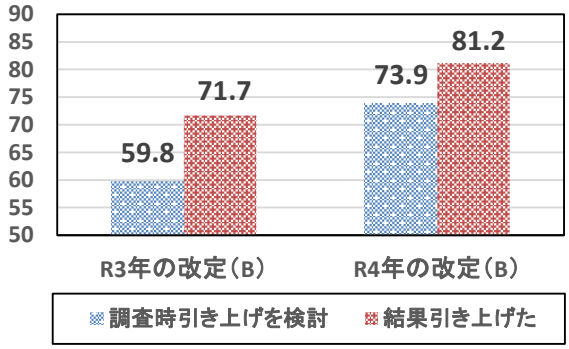


設問６．「令和４年の賃金改定の結果」について

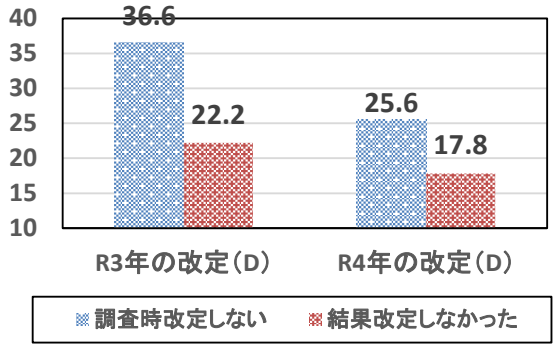
令和4年の賃金引き上げの見通しと実績(B)は、「調査時引き上げを検討していた」が73.9%に対して、「結果引き上げた」が81.2%となり+7.3と増加した。また、令和4年の賃金改定の見通しと実績(D)は、「調査時改定しない」が25.6%だったのに対し、「結果改定しなかった」が17.8%となり▲7.8減少した。前年調査と比較しても、引き上げをした企業が増えていることが窺える。

※ 前年の賃金改定の見通しと実績の比較割合(下グラフ参照)

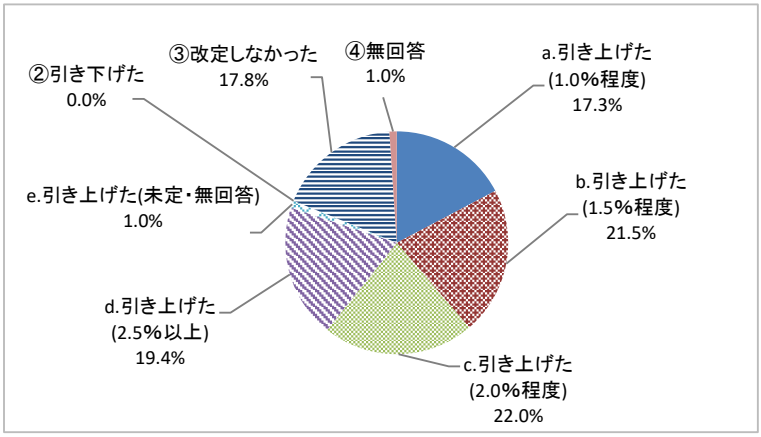
引き上げ検討 → 引き上げた



改定しない → 改定しなかった



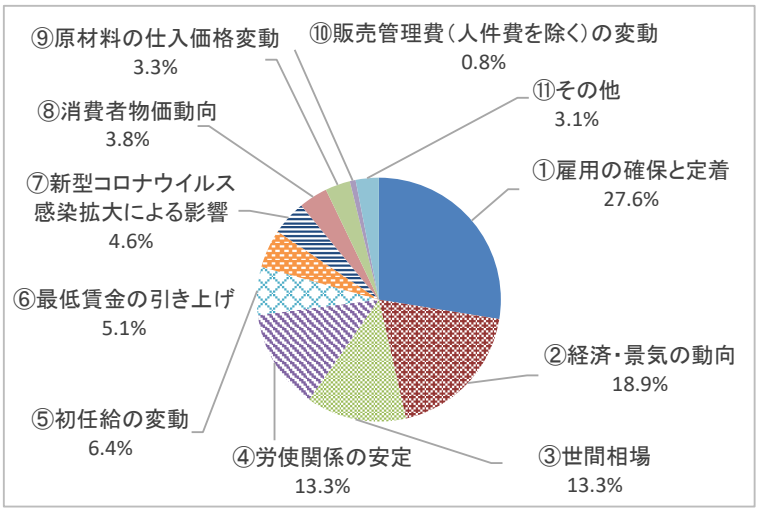
回答項目	回答数	今回	前回	増減
①引き上げた	155	81.2%	71.7%	9.5
a. 1.0%程度	33	17.3%	17.8%	▲ 0.5
b. 1.5%程度	41	21.5%	22.2%	▲ 0.8
c. 2.0%程度	42	22.0%	19.4%	2.5
d. 2.5%以上	37	19.4%	11.7%	7.7
e. 未定・無回答	2	1.0%	0.6%	0.5
②引き下げた	0	0.0%	5.0%	▲ 5.0
③改定しなかった	34	17.8%	22.2%	▲ 4.4
④無回答	2	1.0%	1.1%	▲ 0.1
計	191	100%	100%	



設問７．「令和４年の賃金改定を決定した要素」について（複数回答）

「雇用の確保と定着」が27.6%と最も多くを占め、次いで「経済・景気の動向」が18.9%、「世間相場」が13.3%となっている。特に大きく変化した要素として「消費者物価動向」が+2.5、「初任給の変動」が+2.4上昇した一方で、「新型コロナウイルス感染拡大による影響」が▲3.4低下している。

回答項目	回答数	今回	前回	増減
①雇用の確保と定着	108	27.6%	29.4%	▲ 1.9
②経済・景気の動向	74	18.9%	22.4%	▲ 3.5
③世間相場	52	13.3%	13.7%	▲ 0.4
④労使関係の安定	52	13.3%	17.1%	▲ 3.8
⑤初任給の変動	25	6.4%	4.0%	2.4
⑥最低賃金の引き上げ	20	5.1%	－	－
⑦新型コロナウイルス感染拡大による影響	18	4.6%	8.0%	▲ 3.4
⑧消費者物価動向	15	3.8%	1.3%	2.5
⑨原材料の仕入価格変動	13	3.3%	－	－
⑩販売管理費（人件費を除く）の変動	3	0.8%	－	－
⑪その他	12	3.1%	4.0%	▲ 1.0
計	392	100%	100%	

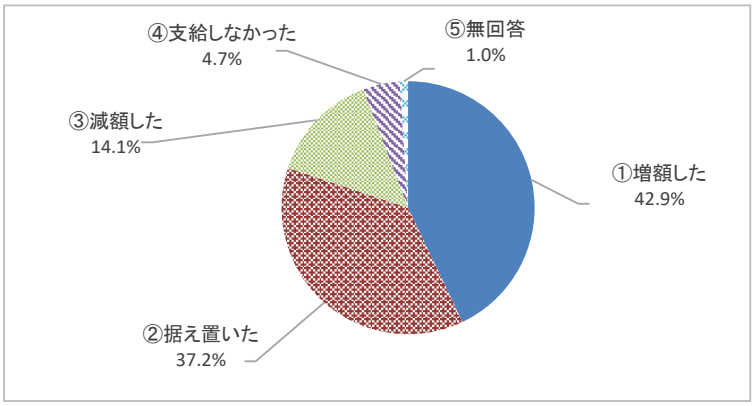


※R5調査から「最低賃金の引き上げ」「原材料の仕入価格変動」「販売管理費（人件費を除く）の変動」を追加

設問８．「令和４年冬季賞与の支給状況」について

「増額した」が42.9%（前年比+12.4）と最も多くを占め、次いで「据え置いた」が37.2%（前年比▲1.2）となった。昨年最も多かった「据え置いた」から「増額した」への割合が高くなり、賞与においても見直しをしている企業が増えたことが窺える。

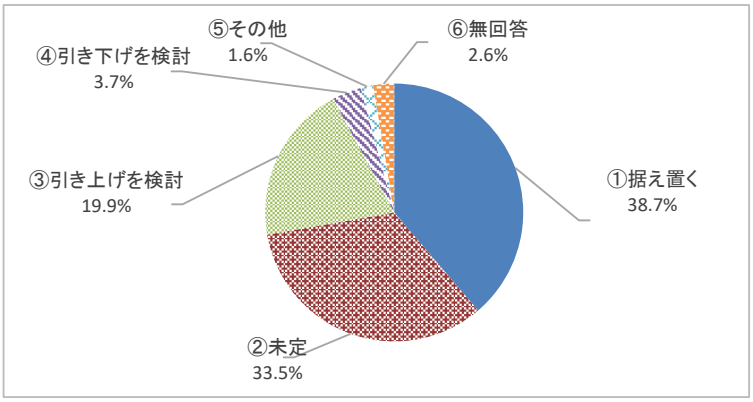
回答項目	回答数	今回	前回	増減
①増額した	82	42.9%	30.6%	12.4
②据え置いた	71	37.2%	38.3%	▲ 1.2
③減額した	27	14.1%	19.4%	▲ 5.3
④支給しなかった	9	4.7%	10.6%	▲ 5.8
⑤無回答	2	1.0%	1.1%	▲ 0.1
計	191	100%	100%	



設問９．「現時点における令和５年夏季賞与の支給見通し」について

「据え置く」が38.7%（前年比▲2.9）、次いで「未定」が33.5%（前年比▲2.6）、「引き上げを検討」が19.9%（前年比+4.9）となっている。理由としては、業績や景気の先行きが不透明という声が多く聞かれ、今後の動向を注視していることが窺える。

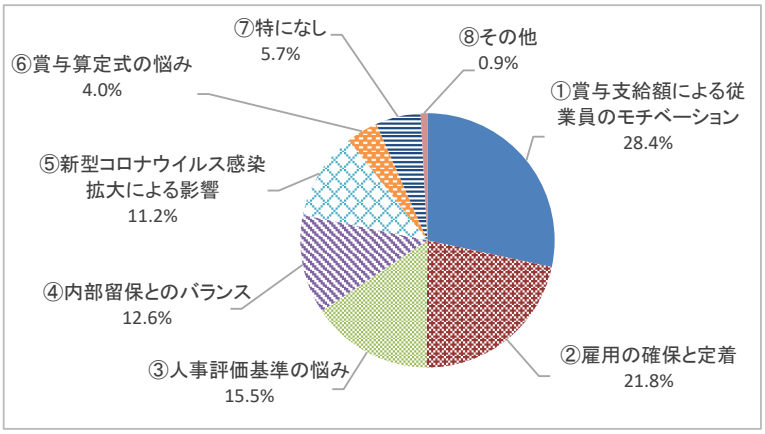
回答項目	回答数	今回	前回	増減
①据え置く	74	38.7%	41.7%	▲ 2.9
②未定	64	33.5%	36.1%	▲ 2.6
③引き上げを検討	38	19.9%	15.0%	4.9
④引き下げを検討	7	3.7%	2.2%	1.4
⑤その他	3	1.6%	3.3%	▲ 1.8
⑥無回答	5	2.6%	1.7%	1.0
計	191	100%	100%	



設問１０．「賞与支給に関する悩みや課題」について（複数回答）

「賞与支給額による従業員のモチベーション」が28.4%（前年比+3.4）と最も多く、次いで「雇用の確保と定着」が21.8%（前年比+1.9）であり、昨年に引き続き、雇用の維持と定着を重要視していることが窺える。また、「新型コロナウイルス感染拡大による影響」は▲10.7で落ち着きを見せた。

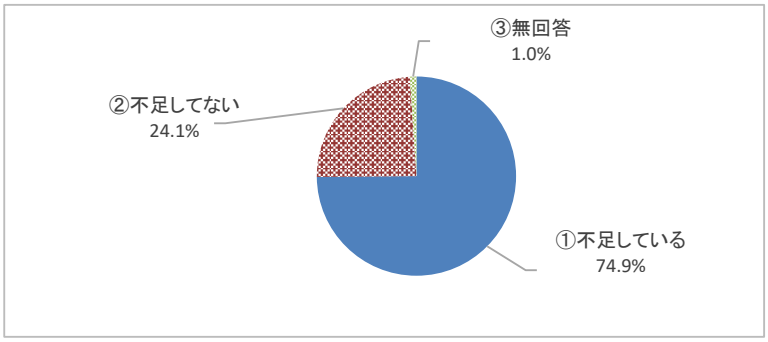
回答項目	回答数	今回	前回	増減
①賞与支給額による従業員のモチベーション	99	28.4%	25.0%	3.4
②雇用の確保と定着	76	21.8%	19.9%	1.9
③人事評価基準の悩み	54	15.5%	12.5%	3.0
④内部留保とのバランス	44	12.6%	11.4%	1.2
⑤新型コロナウイルス感染拡大による影響	39	11.2%	21.9%	▲ 10.7
⑥賞与算定式の悩み	14	4.0%	4.5%	▲ 0.5
⑦特になし	20	5.7%	3.4%	2.3
⑧その他	3	0.9%	1.4%	▲ 0.6
計	349	100%	100%	



設問１１．「現在の人手過不足状況」について

「不足している」と回答した割合が74.9%。「不足している」業種別の企業割合をみると建設業が93.0%、次いで小売業が83.3%となっている（参照：参考資料2）。

回答項目	回答数	構成比
①不足している	143	74.9%
②不足してない	46	24.1%
③無回答	2	1.0%
合計	191	100%

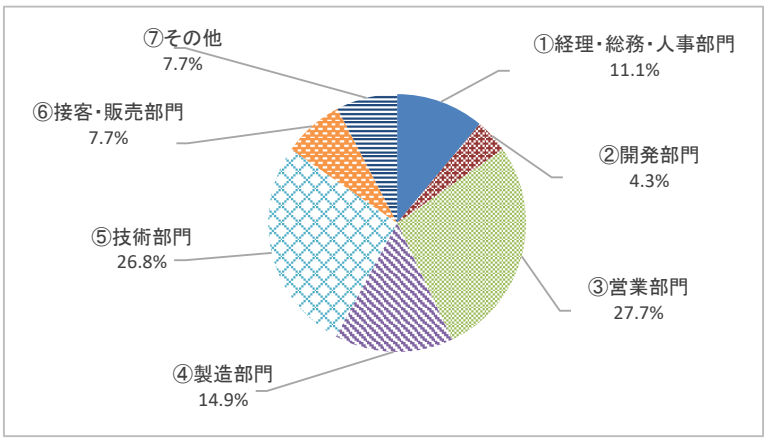


設問１２．「人手が不足している部門」について（複数回答）

「営業部門」が最も多く27.7%、次いで「技術部門」が26.8%で半数を超えた。業種別に不足している部門をみると、製造業は「製造部門」が44.4%、建設業は「技術部門」が51.5%、卸売業は「営業部門」が54.3%、小売業は「営業部門」と「接客・販売部門」が並んで28.6%、サービス業は「営業部門」が27.8%となっている（参照：参考資料2）。

回答項目	回答数	構成比
①経理・総務・人事部門	26	11.1%
②開発部門	10	4.3%
③営業部門	65	27.7%
④製造部門	35	14.9%
⑤技術部門	63	26.8%
⑥接客・販売部門	18	7.7%
⑦その他	18	7.7%
合計	235	100%

※設問11で「①不足している」と答えた方のみ回答

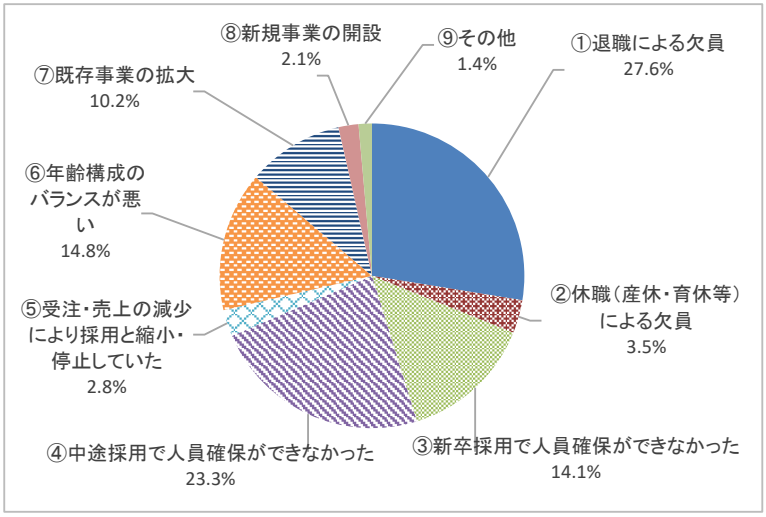


設問１３．「人手が不足している理由」について（複数回答）

「退職による欠員」が最も多く27.6%となった。「中途採用で人員確保ができなかった」が23.3%、「新卒採用で人員確保ができなかった」が14.1%と採用関係で4割弱を占める。

回答項目	回答数	構成比
①退職による欠員	78	27.6%
②休職（産休・育休等）による欠員	10	3.5%
③新卒採用で人員確保ができなかった	40	14.1%
④中途採用で人員確保ができなかった	66	23.3%
⑤受注・売上の減少により採用と縮小・停止していた	8	2.8%
⑥年齢構成のバランスが悪い	42	14.8%
⑦既存事業の拡大	29	10.2%
⑧新規事業の開設	6	2.1%
⑨その他	4	1.4%
合計	283	100%

※設問11で「①不足している」と答えた方のみ回答

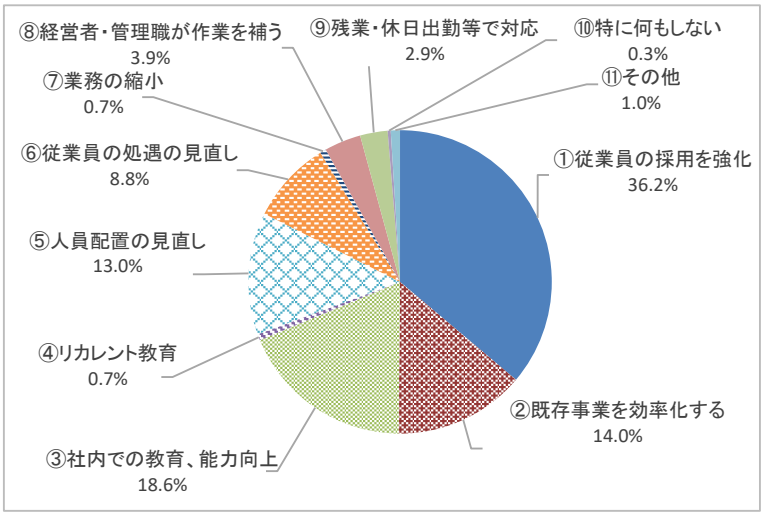


設問１４．「人手不足緩和のため令和5年に実施する対策」について（複数回答）

「従業員の採用を強化」が最も多く36.2%で、設問13の結果からみても、本年も引き続き採用活動を実施する企業が多いことが窺える。また、「社内での教育、能力向上」が18.6%、「既存事業を効率化する」が14.0%、「人員配置の見直し」が13.0%と現体制で見直しを図る企業が半数近くいることが窺える。

回答項目	回答数	構成比
①従業員の採用を強化	111	36.2%
②既存事業を効率化する	43	14.0%
③社内での教育、能力向上	57	18.6%
④リカレント教育	2	0.7%
⑤人員配置の見直し	40	13.0%
⑥従業員の処遇の見直し	27	8.8%
⑦業務の縮小	2	0.7%
⑧経営者・管理職が作業を補う	12	3.9%
⑨残業・休日出勤等で対応	9	2.9%
⑩特に何もしない	1	0.3%
⑪その他	3	1.0%
合計	307	100%

※設問11で「①不足している」と答えた方のみ回答



（参考資料1）

令和５年「賃金改定に関する経営者意識調査」の結果について

新潟商工会議所 中小企業振興部

１．調査概要

今季の賃金改定に際し、対応策検討の一助とするため毎年１月に実施。対象は会員中小企業（新潟市に本社がある企業）450社を抽出。
封書郵送による無記名アンケート方式。調査票は1月5日に発送し、1月26日を回答期限としており、回答日現在における現況で記入されている。
191社（回収率42.4%）から回答を得て集計したもの。

２．調査項目及び結果集計

数字は回答企業数。但し（　）内は%

業種・規模 / 設問	業種別							規模別			
	総計	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス	その他・無回答	20人未満	20～99人	100人以上	その他・無回答
１．現時点で貴社の賃金改定について											
①引き上げを検討	157 (82.2)	42 (93.3)	35 (81.4)	31 (77.5)	9 (75.0)	21 (75.0)	19 (82.6)	45 (73.8)	71 (83.5)	40 (90.9)	1 (100.0)
a. １．０％　程　度	30 (15.7)	9 (20.0)	6 (14.0)	5 (12.5)	0 (0.0)	3 (10.7)	7 (30.4)	12 (19.7)	13 (15.3)	5 (11.4)	0 (0.0)
b. １．５％　程　度	38 (19.9)	9 (20.0)	12 (27.9)	6 (15.0)	1 (8.3)	7 (25.0)	3 (13.0)	9 (14.8)	16 (18.8)	12 (27.3)	1 (100.0)
c. ２．０％　程　度	44 (23.0)	9 (20.0)	10 (23.3)	11 (27.5)	3 (25.0)	7 (25.0)	4 (17.4)	16 (26.2)	17 (20.0)	11 (25.0)	0 (0.0)
d. ２．５％　以　上	35 (18.3)	11 (24.4)	6 (14.0)	8 (20.0)	2 (16.7)	3 (10.7)	5 (21.7)	5 (8.2)	21 (24.7)	9 (20.5)	0 (0.0)
e. 未定・無回答	10 (5.2)	4 (8.9)	1 (2.3)	1 (2.5)	3 (25.0)	1 (3.6)	0 (0.0)	3 (4.9)	4 (4.7)	3 (6.8)	0 (0.0)
②引き下げを検討	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
③改定しない	29 (15.2)	3 (6.7)	6 (14.0)	7 (17.5)	3 (25.0)	7 (25.0)	3 (13.0)	13 (21.3)	13 (15.3)	3 (6.8)	0 (0.0)
④無回答	5 (2.6)	0 (0.0)	2 (4.7)	2 (5.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.3)	3 (4.9)	1 (1.2)	1 (2.3)	0 (0.0)
計	191 (100.0)	45 (100.0)	43 (100.0)	40 (100.0)	12 (100.0)	28 (100.0)	23 (100.0)	61 (100.0)	85 (100.0)	44 (100.0)	1 (100.0)
２．賃金引き上げの具体的な方法について（複数回答）											
①定期昇給の実施	100 (48.1)	25 (44.6)	20 (45.5)	21 (53.8)	6 (42.9)	13 (43.3)	15 (60.0)	26 (47.3)	46 (50.0)	27 (45.0)	1 (100.0)
②ベースアップ（ベア）の実施	49 (23.6)	14 (25.0)	8 (18.2)	10 (25.6)	4 (28.6)	7 (23.3)	6 (24.0)	11 (20.0)	21 (22.8)	17 (28.3)	0 (0.0)
③諸手当で賃上げ	24 (11.5)	7 (12.5)	6 (13.6)	3 (7.7)	3 (21.4)	5 (16.7)	0 (0.0)	9 (16.4)	9 (9.8)	6 (10.0)	0 (0.0)
④定期昇給、ベースアップを設けず引き上げ	32 (15.4)	9 (16.1)	10 (22.7)	5 (12.8)	1 (7.1)	4 (13.3)	3 (12.0)	8 (14.5)	15 (16.3)	9 (15.0)	0 (0.0)
⑤その他・無回答	3 (1.4)	1 (1.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.3)	1 (4.0)	1 (1.8)	1 (1.1)	1 (1.7)	0 (0.0)
計	208 (100.0)	56 (100.0)	44 (100.0)	39 (100.0)	14 (100.0)	30 (100.0)	25 (100.0)	55 (100.0)	92 (100.0)	60 (100.0)	1 (100.0)
３．前年と比較して、引き上げ率の変化について											
①高い	49 (31.2)	12 (28.6)	9 (25.7)	11 (35.5)	4 (44.4)	6 (28.6)	7 (36.8)	12 (26.7)	25 (35.2)	12 (30.0)	0 (0.0)
②低い	16 (10.2)	0 (0.0)	7 (20.0)	3 (9.7)	1 (11.1)	2 (9.5)	3 (15.8)	5 (11.1)	9 (12.7)	2 (5.0)	0 (0.0)
③変わらない	85 (54.1)	27 (64.3)	18 (51.4)	17 (54.8)	3 (33.3)	12 (57.1)	8 (42.1)	25 (55.6)	34 (47.9)	25 (62.5)	1 (100.0)
④無回答	7 (4.5)	3 (7.1)	1 (2.9)	0 (0.0)	1 (11.1)	1 (4.8)	1 (5.3)	3 (6.7)	3 (4.2)	1 (2.5)	0 (0.0)
計	157 (100.0)	42 (100.0)	35 (100.0)	31 (100.0)	9 (100.0)	21 (100.0)	19 (100.0)	45 (100.0)	71 (100.0)	40 (100.0)	1 (100.0)
４．人件費負担対策として重視する要素について（複数回答）											
①新製品の開発・新市場の開拓	37 (12.5)	13 (15.7)	3 (5.1)	5 (8.8)	2 (9.5)	9 (19.6)	5 (17.2)	9 (12.5)	18 (13.8)	10 (10.9)	0 (0.0)
②機械設備等の導入拡大による省力化（生産性向上を含む）	50 (16.9)	19 (22.9)	11 (18.6)	7 (12.3)	2 (9.5)	9 (19.6)	2 (6.9)	9 (12.5)	20 (15.4)	21 (22.8)	0 (0.0)
③人員配置・作業方法の改善	76 (25.8)	20 (24.1)	16 (27.1)	19 (33.3)	5 (23.8)	9 (19.6)	7 (24.1)	16 (22.2)	34 (26.2)	25 (27.2)	1 (100.0)
④人員削減、欠員不補充	21 (7.1)	6 (7.2)	3 (5.1)	5 (8.8)	2 (9.5)	3 (6.5)	2 (6.9)	4 (5.6)	9 (6.9)	8 (8.7)	0 (0.0)
⑤パートタイマーへの切り替え、外注・派遣労働者の活用	9 (3.1)	3 (3.6)	1 (1.7)	2 (3.5)	1 (4.8)	1 (2.2)	1 (3.4)	5 (6.9)	0 (0.0)	4 (4.3)	0 (0.0)
⑥職能給等賃金制度の改正	10 (3.4)	5 (6.0)	2 (3.4)	1 (1.8)	0 (0.0)	1 (2.2)	1 (3.4)	3 (4.2)	4 (3.1)	3 (3.3)	0 (0.0)
⑦諸経費等コスト削減	83 (28.1)	16 (19.3)	22 (37.3)	15 (26.3)	9 (42.9)	11 (23.9)	10 (34.5)	23 (31.9)	39 (30.0)	21 (22.8)	0 (0.0)
⑧その他	9 (3.1)	1 (1.2)	1 (1.7)	3 (5.3)	0 (0.0)	3 (6.5)	1 (3.4)	3 (4.2)	6 (4.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
計	295 (100.0)	83 (100.0)	59 (100.0)	57 (100.0)	21 (100.0)	46 (100.0)	29 (100.0)	72 (100.0)	130 (100.0)	92 (100.0)	1 (100.0)
５．賃金改定において重視する要素について（複数回答）											
①経済・景気の動向	103 (20.6)	25 (20.3)	22 (22.2)	21 (19.1)	6 (16.7)	13 (18.8)	16 (25.8)	35 (25.0)	48 (20.3)	20 (16.5)	0 (0.0)
②世間相場	66 (13.2)	13 (10.6)	10 (10.1)	21 (19.1)	4 (11.1)	9 (13.0)	9 (14.5)	11 (7.9)	35 (14.8)	20 (16.5)	0 (0.0)
③労使関係の安定	60 (12.0)	12 (9.8)	15 (15.2)	13 (11.8)	2 (5.6)	10 (14.5)	8 (12.9)	17 (12.1)	26 (11.0)	17 (14.0)	0 (0.0)
④消費者物価動向	36 (7.2)	10 (8.1)	6 (6.1)	7 (6.4)	4 (11.1)	6 (8.7)	3 (4.8)	11 (7.9)	17 (7.2)	8 (6.6)	0 (0.0)
⑤初任給の変動	32 (6.4)	10 (8.1)	6 (6.1)	7 (6.4)	1 (2.8)	4 (5.8)	4 (6.5)	3 (2.1)	16 (6.8)	13 (10.7)	0 (0.0)
⑥雇用の確保と定着	122 (24.4)	26 (21.1)	34 (34.3)	24 (21.8)	9 (25.0)	15 (21.7)	14 (22.6)	33 (23.6)	62 (26.2)	27 (22.3)	0 (0.0)
⑦新型コロナウイルス感染拡大による影響	11 (2.2)	3 (2.4)	2 (2.0)	2 (1.8)	2 (5.6)	1 (1.4)	1 (1.6)	5 (3.6)	5 (2.1)	1 (0.8)	0 (0.0)
⑧最低賃金の引き上げ	33 (6.6)	11 (8.9)	1 (1.0)	9 (8.2)	3 (8.3)	6 (8.7)	3 (4.8)	8 (5.7)	16 (6.8)	9 (7.4)	0 (0.0)
⑨原材料の仕入価格変動	14 (2.8)	8 (6.5)	2 (2.0)	0 (0.0)	1 (2.8)	2 (2.9)	1 (1.6)	7 (5.0)	3 (1.3)	4 (3.3)	0 (0.0)
⑩販売管理費（人件費を除く）の変動	11 (2.2)	2 (1.6)	0 (0.0)	4 (3.6)	3 (8.3)	2 (2.9)	0 (0.0)	5 (3.6)	5 (2.1)	1 (0.8)	0 (0.0)
⑪その他	11 (2.2)	3 (2.4)	1 (1.0)	2 (1.8)	1 (2.8)	1 (1.4)	3 (4.8)	5 (3.6)	4 (1.7)	1 (0.8)	1 (100.0)
計	499 (100.0)	123 (100.0)	99 (100.0)	110 (100.0)	36 (100.0)	69 (100.0)	62 (100.0)	140 (100.0)	237 (100.0)	121 (100.0)	1 (100.0)
６．昨年の賃金改定の結果について											
①引き上げた	155 (81.2)	33 (73.3)	36 (83.7)	35 (87.5)	10 (83.3)	23 (82.1)	18 (78.3)	45 (73.8)	74 (87.1)	35 (79.5)	1 (100.0)
a. １．０％　程　度	33 (17.3)	8 (17.8)	5 (11.6)	8 (20.0)	3 (25.0)	5 (17.9)	4 (17.4)	10 (16.4)	17 (20.0)	6 (13.6)	0 (0.0)
b. １．５％　程　度	41 (21.5)	8 (17.8)	12 (27.9)	7 (17.5)	1 (8.3)	9 (32.1)	4 (17.4)	13 (21.3)	17 (20.0)	10 (22.7)	1 (100.0)
c. ２．０％　程　度	42 (22.0)	8 (17.8)	11 (25.6)	10 (25.0)	3 (25.0)	4 (14.3)	6 (26.1)	13 (21.3)	19 (22.4)	10 (22.7)	0 (0.0)
d. ２．５％　以　上	37 (19.4)	9 (20.0)	8 (18.6)	10 (25.0)	3 (25.0)	4 (14.3)	3 (13.0)	9 (14.8)	19 (22.4)	9 (20.5)	0 (0.0)
e. 無回答	2 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.6)	1 (4.3)	0 (0.0)	2 (2.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
②引き下げた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
③改定しなかった	34 (17.8)	12 (26.7)	6 (14.0)	5 (12.5)	2 (16.7)	5 (17.9)	4 (17.4)	14 (23.0)	11 (12.9)	9 (20.5)	0 (0.0)
④無回答	2 (1.0)	0 (0.0)	1 (2.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.3)	2 (3.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
計	191 (100.0)	45 (100.0)	43 (100.0)	40 (100.0)	12 (100.0)	28 (100.0)	23 (100.0)	61 (100.0)	85 (100.0)	44 (100.0)	1 (100.0)
７．昨年の賃金改定を決定した要素について（複数回答）											
①経済・景気の動向	74 (18.9)	20 (20.8)	18 (22.0)	14 (15.9)	6 (23.1)	8 (14.8)	8 (17.4)	25 (23.4)	34 (18.1)	15 (15.6)	0 (0.0)
②世間相場	52 (13.3)	12 (12.5)	10 (12.2)	17 (19.3)	4 (15.4)	3 (5.6)	6 (13.0)	12 (11.2)	25 (13.3)	15 (15.6)	0 (0.0)
③労使関係の安定	52 (13.3)	8 (8.3)	12 (14.6)	11 (12.5)	3 (11.5)	10 (18.5)	8 (17.4)	12 (11.2)	24 (12.8)	16 (16.7)	0 (0.0)
④消費者物価動向	15 (3.8)	4 (4.2)	3 (3.7)	5 (5.7)	0 (0.0)	3 (5.6)	0 (0.0)	5 (4.7)	8 (4.3)	2 (2.1)	0 (0.0)
⑤初任給の変動	25 (6.4)	6 (6.3)	7 (8.5)	7 (8.0)	1 (3.8)	1 (1.9)	3 (6.5)	1 (0.9)	16 (8.5)	8 (8.3)	0 (0.0)
⑥雇用の確保と定着	108 (27.6)	24 (25.0)	27 (32.9)	23 (26.1)	5 (19.2)	16 (29.6)	13 (28.3)	28 (26.2)	57 (30.3)	23 (24.0)	0 (0.0)
⑦新型コロナウイルス感染拡大による影響	18 (4.6)	7 (7.3)	1 (1.2)	1 (1.1)	3 (11.5)	4 (7.4)	2 (4.3)	8 (7.5)	6 (3.2)	4 (4.2)	0 (0.0)
⑧最低賃金の引き上げ	20 (5.1)	4 (4.2)	0 (0.0)	6 (6.8)	0 (0.0)	7 (13.0)	3 (6.5)	5 (4.7)	9 (4.8)	6 (6.3)	0 (0.0)
⑨原材料の仕入価格変動	13 (3.3)	7 (7.3)	2 (2.4)	2 (2.3)	1 (3.8)	0 (0.0)	1 (2.2)	5 (4.7)	4 (2.1)	4 (4.2)	0 (0.0)
⑩販売管理費（人件費を除く）の変動	3 (0.8)	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.9)	0 (0.0)	1 (1.0)	0 (0.0)
⑪その他	12 (3.1)	3 (3.1)	2 (2.4)	2 (2.3)	1 (3.8)	2 (3.7)	2 (4.3)	4 (3.7)	5 (2.7)	2 (2.1)	1 (100.0)
計	392 (100.0)	96 (100.0)	82 (100.0)	88 (100.0)	26 (100.0)	54 (100.0)	46 (100.0)	107 (100.0)	188 (100.0)	96 (100.0)	1 (100.0)
８．令和４年冬季賞与の支給状況について											
①増額した	82 (42.9)	18 (40.0)	17 (39.5)	21 (52.5)	8 (66.7)	8 (28.6)	10 (43.5)	31 (50.8)	39 (45.9)	12 (27.3)	0 (0.0)
②据え置いた	71 (37.2)	18 (40.0)	16 (37.2)	10 (25.0)	4 (33.3)	16 (57.1)	7 (30.4)	21 (34.4)	27 (31.8)	23 (52.3)	0 (0.0)
③減額した	27 (14.1)	7 (15.6)	9 (20.9)	4 (10.0)	0 (0.0)	3 (10.7)	4 (17.4)	4 (6.6)	15 (17.6)	8 (18.2)	0 (0.0)
④支給しなかった	9 (4.7)	1 (2.2)	1 (2.3)	4 (10.0)	0 (0.0)	1 (3.6)	2 (8.7)	4 (6.6)	4 (4.7)	0 (0.0)	1 (100.0)
⑤無回答	2 (1.0)	1 (2.2)	0 (0.0)	1 (2.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.6)	0 (0.0)	1 (2.3)	0 (0.0)
計	191 (100.0)	45 (100.0)	43 (100.0)	40 (100.0)	12 (100.0)	28 (100.0)	23 (100.0)	61 (100.0)	85 (100.0)	44 (100.0)	1 (100.0)
９．令和５年夏季賞与の支給見通しについて											
①引き上げを検討	38 (19.9)	11 (24.4)	10 (23.3)	6 (15.0)	2 (16.7)	5 (17.9)	4 (17.4)	16 (26.2)	17 (20.0)	5 (11.4)	0 (0.0)
②据え置く	74 (38.7)	18 (40.0)	16 (37.2)	15 (37.5)	6 (50.0)	10 (35.7)	9 (39.1)	21 (34.4)	28 (32.9)	25 (56.8)	0 (0.0)
③引き下げを検討	7 (3.7)	1 (2.2)	2 (4.7)	1 (2.5)	0 (0.0)	2 (7.1)	1 (4.3)	0 (0.0)	7 (8.2)	0 (0.0)	0 (0.0)
④未定	64 (33.5)	13 (28.9)	12 (27.9)	17 (42.5)	3 (25.0)	10 (35.7)	9 (39.1)	21 (34.4)	31 (36.5)	12 (27.3)	0 (0.0)
⑤その他	3 (1.6)	1 (2.2)	1 (2.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.6)	0 (0.0)	1 (1.6)	2 (2.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑥無回答	5 (2.6)	1 (2.2)	2 (4.7)	1 (2.5)	1 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (3.3)	0 (0.0)	2 (4.5)	1 (100.0)
計	191 (100.0)	45 (100.0)	43 (100.0)	40 (100.0)	12 (100.0)	28 (100.0)	23 (100.0)	61 (100.0)	85 (100.0)	44 (100.0)	1 (100.0)
１０．賞与支給に関する悩みや課題について（複数回答可）											
①新型コロナウイルス感染拡大による影響	39 (11.2)	7 (8.1)	6 (8.3)	10 (13.0)	4 (16.0)	6 (11.3)	6 (16.7)	11 (10.7)	23 (13.4)	5 (6.8)	0 (0.0)
②賞与支給額による従業員のモチベーション	99 (28.4)	25 (29.1)	22 (30.6)	18 (23.4)	8 (32.0)	14 (26.4)	12 (33.3)	32 (31.1)	45 (26.2)	22 (29.7)	0 (0.0)
③内部留保とのバランス	44 (12.6)	10 (11.6)	10 (13.9)	11 (14.3)	2 (8.0)	9 (17.0)	2 (5.6)	18 (17.5)	21 (12.2)	5 (6.8)	0 (0.0)
④人事評価基準の悩み	54 (15.5)	14 (16.3)	10 (13.9)	17 (22.1)	2 (8.0)	6 (11.3)	5 (13.9)	9 (8.7)	29 (16.9)	16 (21.6)	0 (0.0)
⑤賞与算定式の悩み	14 (4.0)	2 (2.3)	4 (5.6)	3 (3.9)	1 (4.0)	2 (3.8)	2 (5.6)	2 (1.9)	9 (5.2)	3 (4.1)	0 (0.0)
⑥雇用の確保と定着	76 (21.8)	22 (25.6)	15 (20.8)	12 (15.6)	6 (24.0)	13 (24.5)	8 (22.2)	23 (22.3)	36 (20.9)	17 (23.0)	0 (0.0)
⑦特になし	20 (5.7)	4 (4.7)	4 (5.6)	6 (7.8)	2 (8.0)	3 (5.7)	1 (2.8)	8 (7.8)	7 (4.1)	5 (6.8)	0 (0.0)
⑧その他	3 (0.9)	2 (2.3)	1 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.2)	1 (1.4)	0 (0.0)
計	349 (100.0)	86 (100.0)	72 (100.0)	77 (100.0)	25 (100.0)	53 (100.0)	36 (100.0)	103 (100.0)	172 (100.0)	74 (100.0)	0 (0.0)

※（1）２･４･５･７･10の調査については回答を複数選択で求めているので企業数と一致しない(1つの回答・無回答あり)
（2）２･3の調査については1で「引き上げを検討する」と答えた企業のみ集計

（参考資料2）

新潟商工会議所 中小企業振興部

（1）令和５年「人手過不足状況に関する経営者意識調査」の結果について

1．調査項目及び結果集計

数字は回答企業数。但し( )内は%

設問＼業種・規模	業種別							規模別			
	総計	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス	その他・無回答	20人未満	20～99人	100人以上	その他・無回答
11．現在の人手過不足状況について											
①不足している	143 (74.9)	31 (68.9)	40 (93.0)	25 (62.5)	10 (83.3)	20 (71.4)	17 (73.9)	40 (65.6)	67 (78.8)	36 (81.8)	0 (0.0)
②不足していない	46 (24.1)	13 (28.9)	3 (7.0)	14 (35.0)	2 (16.7)	8 (28.6)	6 (26.1)	20 (32.8)	18 (21.2)	7 (15.9)	1 (100.0)
③無回答	2 (1.0)	1 (2.2)	0 (0.0)	1 (2.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.6)	0 (0.0)	1 (2.3)	0 (0.0)
計	191 (100.0)	45 (100.0)	43 (100.0)	40 (100.0)	12 (100.0)	28 (100.0)	23 (100.0)	61 (100.0)	85 (100.0)	44 (100.0)	1 (100.0)
12．人手が不足している部門について（複数回答）											
①経理・総務・人事部門	26 (11.1)	4 (7.4)	10 (15.2)	4 (11.4)	4 (19.0)	3 (8.3)	1 (4.3)	5 (8.5)	15 (13.2)	6 (9.7)	0 (0.0)
②開発部門	10 (4.3)	2 (3.7)	2 (3.0)	1 (2.9)	1 (4.8)	3 (8.3)	1 (4.3)	1 (1.7)	4 (3.5)	5 (8.1)	0 (0.0)
③営業部門	65 (27.7)	13 (24.1)	13 (19.7)	19 (54.3)	6 (28.6)	10 (27.8)	4 (17.4)	13 (22.0)	36 (31.6)	16 (25.8)	0 (0.0)
④製造部門	35 (14.9)	24 (44.4)	3 (4.5)	2 (5.7)	0 (0.0)	4 (11.1)	2 (8.7)	6 (10.2)	18 (15.8)	11 (17.7)	0 (0.0)
⑤技術部門	63 (26.8)	8 (14.8)	34 (51.5)	4 (11.4)	3 (14.3)	8 (22.2)	6 (26.1)	21 (35.6)	28 (24.6)	14 (22.6)	0 (0.0)
⑥接客・販売部門	18 (7.7)	1 (1.9)	0 (0.0)	4 (11.4)	6 (28.6)	4 (11.1)	3 (13.0)	7 (11.9)	7 (6.1)	4 (6.5)	0 (0.0)
⑦その他	18 (7.7)	2 (3.7)	4 (6.1)	1 (2.9)	1 (4.8)	4 (11.1)	6 (26.1)	6 (10.2)	6 (5.3)	6 (9.7)	0 (0.0)
計	235 (100.0)	54 (100.0)	66 (100.0)	35 (100.0)	21 (100.0)	36 (100.0)	23 (100.0)	59 (100.0)	114 (100.0)	62 (100.0)	0 (0.0)
13．人手が不足している理由について （複数回答）											
①退職による欠員	78 (27.6)	15 (23.1)	17 (23.3)	15 (28.8)	6 (26.1)	14 (35.9)	11 (35.5)	19 (28.8)	37 (25.9)	22 (29.7)	0 (0.0)
②休職（産休・育休等）による欠員	10 (3.5)	2 (3.1)	0 (0.0)	2 (3.8)	2 (8.7)	2 (5.1)	2 (6.5)	1 (1.5)	3 (2.1)	6 (8.1)	0 (0.0)
③新卒採用で人員確保ができなかった	40 (14.1)	9 (13.8)	11 (15.1)	9 (17.3)	2 (8.7)	4 (10.3)	5 (16.1)	8 (12.1)	20 (14.0)	12 (16.2)	0 (0.0)
④中途採用で人員確保ができなかった	66 (23.3)	19 (29.2)	16 (21.9)	11 (21.2)	6 (26.1)	8 (20.5)	6 (19.4)	18 (27.3)	34 (23.8)	14 (18.9)	0 (0.0)
③受注・売上の減少により採用と縮小・停止していた	8 (2.8)	1 (1.5)	2 (2.7)	2 (3.8)	1 (4.3)	1 (2.6)	1 (3.2)	4 (6.1)	3 (2.1)	1 (1.4)	0 (0.0)
④年齢構成のバランスが悪い	42 (14.8)	11 (16.9)	12 (16.4)	9 (17.3)	3 (13.0)	6 (15.4)	1 (3.2)	7 (10.6)	23 (16.1)	12 (16.2)	0 (0.0)
⑤既存事業の拡大	29 (10.2)	6 (9.2)	12 (16.4)	4 (7.7)	2 (8.7)	3 (7.7)	2 (6.5)	6 (9.1)	20 (14.0)	3 (4.1)	0 (0.0)
⑥新規事業の開設	6 (2.1)	2 (3.1)	1 (1.4)	0 (0.0)	1 (4.3)	1 (2.6)	1 (3.2)	2 (3.0)	2 (1.4)	2 (2.7)	0 (0.0)
⑦その他	4 (1.4)	0 (0.0)	2 (2.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (6.5)	1 (1.5)	1 (0.7)	2 (2.7)	0 (0.0)
計	283 (100.0)	65 (100.0)	73 (100.0)	52 (100.0)	23 (100.0)	39 (100.0)	31 (100.0)	66 (100.0)	143 (100.0)	74 (100.0)	0 (0.0)
14．人手不足解消のため令和5年に実施する対策について （複数回答）											
①従業員の採用を強化	111 (36.2)	23 (34.3)	35 (41.2)	18 (34.6)	7 (26.9)	15 (38.5)	13 (34.2)	29 (40.3)	54 (35.3)	28 (34.1)	0 (0.0)
②既存事業を効率化する	43 (14.0)	8 (11.9)	11 (12.9)	8 (15.4)	6 (23.1)	4 (10.3)	6 (15.8)	11 (15.3)	21 (13.7)	11 (13.4)	0 (0.0)
③社内での教育、能力向上	57 (18.6)	11 (16.4)	17 (20.0)	10 (19.2)	4 (15.4)	4 (10.3)	11 (28.9)	15 (20.8)	29 (19.0)	13 (15.9)	0 (0.0)
④リカレント教育	2 (0.7)	0 (0.0)	1 (1.2)	1 (1.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑤人員配置の見直し	40 (13.0)	10 (14.9)	8 (9.4)	8 (15.4)	3 (11.5)	7 (17.9)	4 (10.5)	4 (5.6)	23 (15.0)	13 (15.9)	0 (0.0)
⑥従業員の処遇の見直し	27 (8.8)	5 (7.5)	5 (5.9)	6 (11.5)	3 (11.5)	5 (12.8)	3 (7.9)	5 (6.9)	11 (7.2)	11 (13.4)	0 (0.0)
⑦業務の縮小	2 (0.7)	1 (1.5)	0 (0.0)	1 (1.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑧経営者・管理職が作業を補う	12 (3.9)	2 (3.0)	5 (5.9)	0 (0.0)	2 (7.7)	2 (5.1)	1 (2.6)	7 (9.7)	4 (2.6)	1 (1.2)	0 (0.0)
⑨残業・休日出勤等で対応	9 (2.9)	5 (7.5)	2 (2.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (5.1)	0 (0.0)	1 (1.4)	5 (3.3)	3 (3.7)	0 (0.0)
⑩特に何もしない	1 (0.3)	1 (1.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑪その他	3 (1.0)	1 (1.5)	1 (1.2)	0 (0.0)	1 (3.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)	2 (2.4)	0 (0.0)
計	307 (100.0)	67 (100.0)	85 (100.0)	52 (100.0)	26 (100.0)	39 (100.0)	38 (100.0)	72 (100.0)	153 (100.0)	82 (100.0)	0 (0.0)

※業種「その他」：修理業、倉庫業、運送業、技術移転業、不動産業、持株会社、物品賃貸業、保育業、情報制作業　等が含まれる

（2）自由意見について

1．賃金改定における自由意見

【社内状況に関する意見】

・最低賃金改定によりパート・有期雇用者の時間給アップによる費用が増大している（製造業）
・利益は増えていないが昨今の物価を考慮（建設業）
・昨年（2022）4月1日に契約社員5名（女性）を正社員へ移行した（卸売業）
・黒字だったので一部社員ベースアップ、今期も黒字を見込んで昨期ベアのなかった社員を上げる（卸売業）
・利益の処分案として賞与（ボーナス）を増額するか、ベアにするかで都度検討します（卸売業）
・会社への貢献度や自己啓発への取組など様々な観点から対応検討したい（卸売業）
・診療報酬、介護報酬が上がらず、賃金改定が難しい（サービス業）
・昨年は若年層のみベースアップを実施（初任給の賃上げ）（その他）

【情勢に関する意見】

・コロナ禍で売上減の業種も一律賃上げのムードや企業の責任のように言われるのはどうしたものでしょうか（製造業）
・早く130万の壁をなくしてもらいたい。パート→正社員へ（建設業）
・物価も上昇し、社員の生活のことを考えると多少無理しても賃金を上げていくことが必要と考えます（建設業）
・無理に賃上げをすることは少し業績が悪化すると人員整理に繋がりやすくなり、昨今いわれる働き方改革に逆行することになる。賃上げを強行するより安定した雇用が重要と考える（建設業）
・物価上昇にできるだけ対応（建設業）
・社員の生活安定のため賃金は上昇すべきものだと思っています（建設業）
・政府は労働時間を減らして給料を上げる？どこからお金が出てくるのか？（卸売業）
・中小企業はともかく、零細企業ではそう簡単に上げられない、倒産の危機を招く（サービス業）
・社会保険料の毎年の引上げ等、公的負担増に賃上げが追いつかない（サービス業）
・最低賃金、時給相場の上昇により、社内最低時給及び時給は年間に数回見直しをしている（サービス業）
・政府は物価上昇率以上の賃金上昇の旗を振るが、これまでの賃上げでも中小企業は無理を重ねて上げており、これ以上はできない（その他）

2．人手過不足における自由意見

【社内状況に関する意見】

・求人の応募がなく、PRするも労働条件で厳しい状況にある（製造業）
・先が見通せないため人手は必要だが採用にも不安がある（建設業）
・新規入社した人員がどの程度能力があるか見極めができない（建設業）
・再雇用期間も終わり退職する人がこれから何人か出てきます。その分の補充は必要なのですが、なかなかうまくいかず苦労しています（建設業）
・1月に人員増加した（建設業）
・定年退職者の再雇用を行うも、年齢構成のバランス是正が必要（卸売業）
・新卒の応募者数が一手に減少し、年齢構成で若手の人員が不足しており、従来はしていなかった経験者採用を開始したが若手の応募は少ない（卸売業）
・3：00～12：00/4：00～13：00という勤務体系なので応募者が少ない（市場でセリを行う会社である）（卸売業）
・採用が決まってもその新人スタッフの教育に充てる人員の確保も難しい状況であり、新人のケアができずに離職に繋がるなどの悪循環に陥っている。とても深刻です（サービス業）
・特にないが、少数精鋭でいくが、その内に人手不足の時期が来るとは思う。その時がきたら頼りにします（サービス業）
・人手不足はどの業種でも大きな問題になっている（サービス業）

【情勢に関する意見】

・少子化の影響が強いと思われる（建設業）
・人材の流動化を促進すべき、労使ともにメリット大（建設業）
・政府のほうでは定年の延長をしきりに言っておりますが、建築（建設卸）の現場では1m以上の脚立上での作業は禁止となっています。
　ハローワークより面接を受けたいという人は60才を過ぎている人ばかりのため若い人はなかなか集まりません（建設業）
・自社だけではなく業界全体として入職希望者が減っており対応に苦慮しています（建設業）
・昨年の新卒、中途採用とも不調に終わり人手不足の状況は続いている。但し、高齢者雇用については世代交代の問題と若手社員のモチベーションもあり継続して採用を強化する（卸売業）
・コロナウイルス感染拡大が収束すれば採用を強化する（小売業）
・エッセンシャルワーカーに対する規制を全廃したことにより過当競争を生み、賃金の低下に繋がっている。一律の規制緩和の弊害が表面化した結果、担い手が減少し続けている（サービス業）
・大きな労働力の流動化が起きないと不足を補えないのではないか（サービス業）