

報道関係各位

「令和8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」82.0%、「働き方の多様化への対応」は「対応しているまたは対応を検討中」が67.3%

◆調査方法等

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4,592社
3. 調査期間：令和7年12月15日～令和8年1月19日
4. 調査方法：調査用紙の会報封入及びアンケートフォーム入力による回答
5. 回収率：6.7%（306/4,592社）前年：38.7%（176/455社）

業種	製造	建設	卸売	小売	サービス	その他	合計	従業員規模	0人	20人未満	20～99人	100人～299人	300人以上	無回答	合計
回答数	55	68	38	23	77	45	306	回答数	22	154	94	26	10	0	306
構成比	18.0%	22.2%	12.4%	7.5%	25.2%	14.7%	100%	構成比	7.2%	50.3%	30.7%	8.5%	3.3%	0.0%	100%

◆調査概要

《賃金改定》～雇用の確保や世間相場などを意識した慎重な動き～

1. 【賃金改定の見通し】「賃金引き上げを検討する」が82.0%で前年比2.6ポイント低下。引き上げ率は「2.5%以上」が51.3%で最も多く、賃金引き上げ率の平均値は2.91%で前年比0.87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44.6%で最も多く前年比2.4ポイント上昇。「ベースアップの実施」は24.6%で前年比4.5ポイント低下。
3. 【引き上げ率の前年比較】「変わらない」が57.8%で昨年とほぼ同率だが、「高い」とする企業の割合が4年連続で減少傾向、「低い」が若干増加した。前年比較では若干、勢いが弱くなってきていると考えらる。
4. 【人件費負担軽減策として重視する要素】「価格転嫁の実施」が24.0%（うち36.9%が実施、25.9%が実施予定）、「諸経費等コスト削減」が22.5%、「人員配置・作業方法の改善」が22.2%。以上3要素合計で68.7%。
5. 【賃金改定において重視する要素】「雇用の確保と定着」が22.7%、「経済・景気の動向」が19.2%、「世間相場」が18.2%で、以上3要素で60.1%。令和4年から順位は変わらず。
6. 【最低賃金引上げに伴う負担感】「大いに負担になっている」23.2%。「多少負担になっている」34.6%合わせて57.9%。
7. 【最低賃金目標「全国加重平均」】「厳しい」29.4%、「大変厳しい」28.4%合わせて57.8%。最低賃金引き上げについては大変厳しい状況と言える。
8. 【令和7年の賃金改定の結果】昨年「賃上げを検討」しており「結果引き上げた」企業割合は前年比0.7ポイント低下。「結果改定しなかった」企業割合は前年比2.1ポイント低下。前年と比較すると「概ね」予定通りだったことが窺える。
9. 【令和7年の賃金改定を決定した要素】「雇用の確保と定着」「経済・景気の動向」「世間相場」で昨年と順位変わらず。
10. 【令和7年冬季賞与の支給状況】「増額した」が38.6%（前年比▲7.1ポイント）で最多。次いで「据え置いた」が35.0%（同比▲5.9ポイント）で合わせて73.6%。一方「支給しなかった」が17.6%（同比+11.3ポイント）と大幅に上昇。
11. 【令和8年夏季賞与の支給見通し】「据え置く」が40.2%で前年比3.8ポイント上昇。「売上や業績次第」「景気動向が不安」という声が多く聞かれ、先行き不透明な中で慎重な見方が窺える。
12. 【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」「雇用の確保と定着」「人事評価基準の悩み」の上位3つで全体の約7割を占め、昨年と変わらず従業員の確保と定着が課題。

《人手不足への対応としての「柔軟な働き方」への対応》～7割近くが前向きに取り組んでいる。～

13. 【「働き方の多様化」への対応状況】「一部の制度を導入、または導入を検討している」企業が40.5%で、「積極的に推進・導入している」企業が26.8%。7割近くが前向きに取り組んでいることが伺える。
14. 【導入している取組み】「年次有給休暇の取得促進」が30.5%で最も多く、次いで両立導入が22.5%。
15. 【制度を導入した理由】「従業員の満足度向上のため」（27.1%）、「優秀な人材の確保・定着（離職防止）のため」（23.2%）、「育児・介護などの両立を支援するため」（20.3%）が上位を占める。
16. 【働き方の多様化を推進する上での課題】「コミュニケーションの不足・希薄化」が18.6%、「情報セキュリティのリスク」15.9%で課題が多いことが窺える。一方で「アンコンシャスバイアス」を課題に挙げる割合は少ない。

◆お問合せ 新潟商工会議所中小企業振興部 担当：山口、坂上
TEL：025-290-4212（直通） FAX：025-290-4421 E-mail：soudan@niigata-cci.or.jp

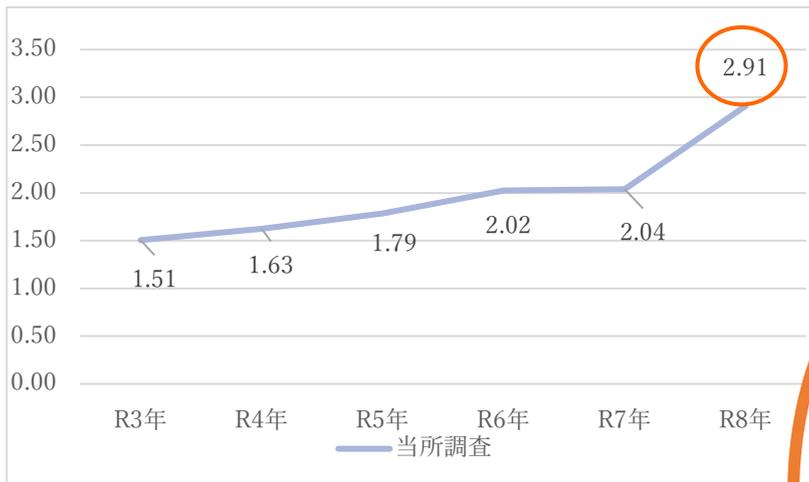
設問1.「現時点で考えている令和8年の賃金改定の見通し」について

「賃金引き上げを検討する」が82.0%（前年比▲2.6）、次いで「改定しない」との回答が18.0%（同+4.4）と上昇した。引き上げ率は「2.5%以上」が51.3%（同+9.8）で最も多く、次いで「2.0%程度」が13.7%となった。「賃金改定の見通し」の平均値は昨年の2.04ポイントから2.91%に上昇。

また、「2.5%以上の引上げの場合における引上げ率の詳細」については、「3.0%程度」が44.5%、「5.0%程度」が20.4%となっている。

<参考>賃金引き上げ率の推移について

「賃金改定見通し」の平均値は令和7年が2.04%、令和8年が2.91%と大幅に上昇。令和4年から右肩上がりである。

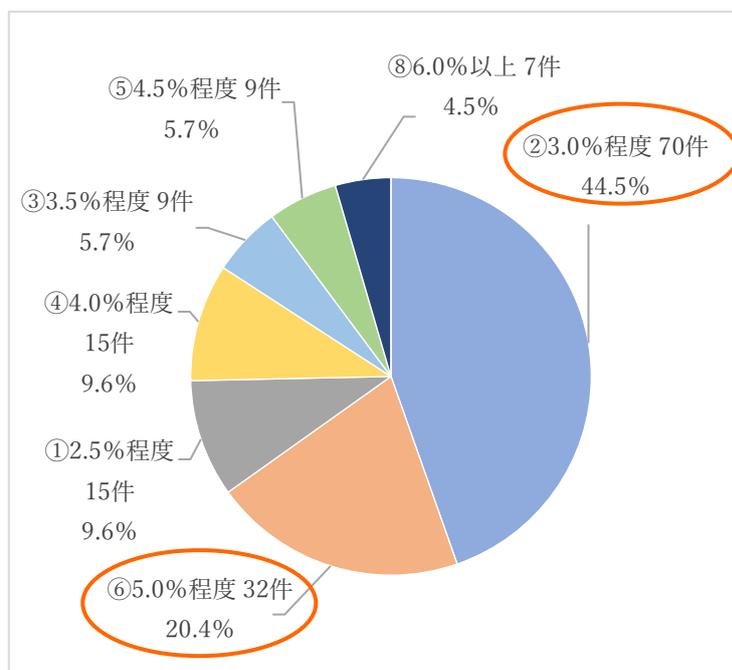


	本年		前年	前年比
	件数	構成比		
①「引き上げを検討」	251件	82.0%	84.6%	▲2.6ポイント
a.「1.0%程度」	30件	9.8%	12.5%	▲2.7ポイント
b.「1.5%程度」	20件	6.5%	10.2%	▲3.7ポイント
c.「2.0%程度」	42件	13.7%	19.3%	▲5.6ポイント
d.「2.5%以上」	157件	51.3%	41.5%	9.8ポイント
e.未定・無回答	2件	0.7%	1.1%	▲0.4ポイント
②「引き下げを検討」	0件	0.0%	0.0%	0ポイント
③「改定しない」	55件	18.0%	13.7%	4.3ポイント
④ 無回答	0件	0.0%	1.7%	0ポイント

<参考>

「2.5%以上引き上げ」の場合における引き上げ率の詳細

2.5%以上引き上げのうち	本年		前年（実績）	
	件数	構成比	件数	構成比
①「2.5%程度」	15件	9.6%	6件	7.9%
②「3.0%程度」	70件	44.5%	23件	30.3%
③「3.5%程度」	9件	5.7%	2件	2.6%
④「4.0%程度」	15件	9.6%	4件	5.3%
⑤「4.5%程度」	9件	5.7%	2件	2.6%
⑥「5.0%程度」	32件	20.4%	22件	28.9%
⑦「5.5%程度」	0件	0.0%	1件	1.3%
⑧「6.0%以上」	7件	4.5%	16件	21.1%
合計	157件	100%	76件	100%



※表の前年の数字は昨年4月に実施した緊急調査時点の数字。

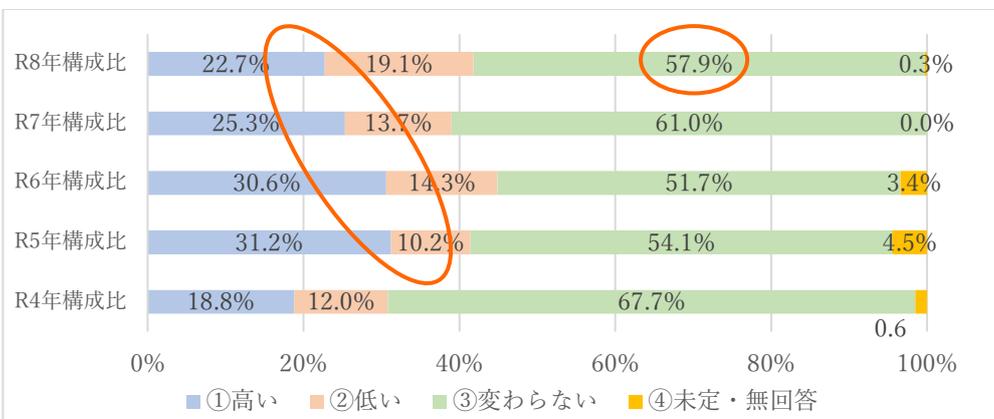
令和7年4月実施の緊急調査
実際の賃上げ率加重平均は3.89%

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)

	本年		前年	前年比
	件数	構成比		
①「定期昇給の実施」	145	44.6%	56.7%	▲12.1
②「定期昇給、ベースアップ(ベア)を設けず(区別なく)引き上げ」	80	24.6%	12.8%	▲11.8
③「ベースアップ(ベア)の実施」	64	19.7%	26.4%	▲6.7
④「諸手当で賃上げ」	29	8.9%	2.7%	▲6.2
⑤ その他・無回答	7	2.2%	1.4%	▲0.8

「定期昇給の実施」が最も多く44.6%(前年比▲12.1)、「定期昇給、ベースアップ(ベア)を設けず引き上げ」が24.6%(同+12.8)、「ベースアップ(ベア)の実施」が19.7%(同▲6.7)となり、2位と3位の順位は逆転した。

設問3.「賃金引き上げの場合、前年と比較して高いのか低いのか」について



「変わらない」が57.9%(前年比▲3.1)で半数を占め、「低い」が19.1%(同+5.4)で上昇した。「高い」とする企業の割合が3年連続で減少傾向。「低い」が若干増加しており、昨年の調査と比較して、若干勢いが弱まっていると考えられる。

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)

「価格転嫁の実施」が24.0%で(同+1.9)、「諸経費等コスト削減」が22.5%(同+3.2)「人員配置・作業方法の改善」が22.2%(前年比▲5.3)、となった(2位と3位の順位が逆転)。以上の3要素で68.7%となり全体の約7割を占める。また、64.9%の企業で価格転嫁を既に「実施した」と回答。「実施の予定」を含めると約91%の企業で価格転嫁を実施する意向。

	本年		前年	前年比
	件数	構成比		
①「価格転嫁の実施」	157件	24.0%	22.1%	1.9ポイント
②「諸経費等コスト削減」	147件	22.5%	19.3%	3.2ポイント
③「人員配置・作業方法の改善」	145件	22.2%	27.5%	▲5.3ポイント
④「機械設備等の導入拡大による省力化(生産性向上を含む)」	72件	11.0%	11.0%	0ポイント
⑤「新製品の開発・新市場の開拓」	69件	10.7%	9.9%	0.7ポイント
⑥「人員削減・欠員不補充」	27件	4.1%	3.7%	0.4ポイント
⑦「パートタイマーへの切り替え、外注・派遣労働者の活用」	24件	3.7%	2.0%	1.7ポイント
⑧「職能給等賃金制度の改正」	2件	0.3%	3.4%	▲3.1ポイント
⑨「その他」	10件	1.5%	1.1%	0.4ポイント

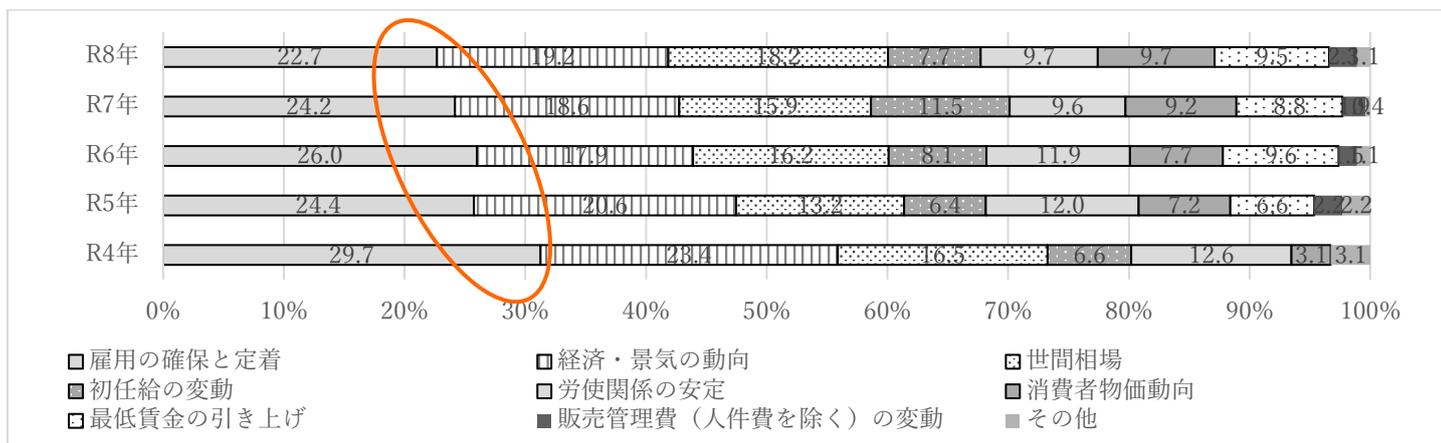
価格転嫁の実施状況について	本年	
	件数	構成比
①「実施した」	113件	64.9%
②「実施の予定」	45件	25.9%
③「実施しない」	16件	9.2%

設問5.「正規雇用の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22.7% (前年比▲1.5) で最も多く、次いで「経済・景気の動向」が19.2%(同+0.6)、「世間相場」が18.2% (同+2.3) となった。

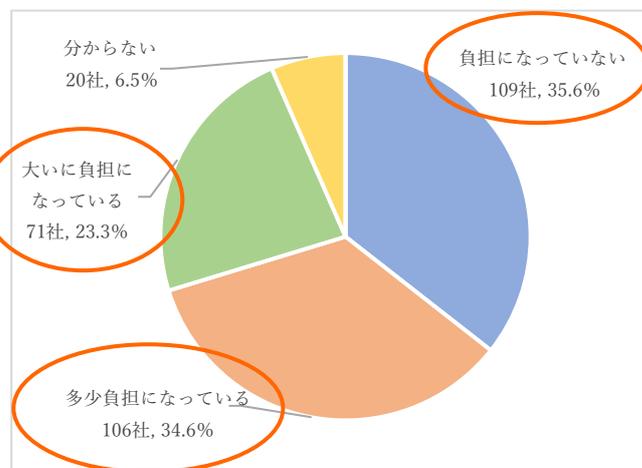
上位3要素で全体の約6割を占め、令和4年から順位は変わらずに推移しているが、「雇用の確保定着」の割合は緩やかに減少している。

	本年		前年	前年比
	件数	構成比		
①「雇用の確保と定着」	188件	22.7%	24.2%	▲1.5ポイント
②「経済・景気の動向」	159件	19.2%	18.6%	0.6ポイント
③「世間相場」	151件	18.2%	15.9%	2.3ポイント
④「労使関係の安定」	80件	9.7%	9.6%	0.1ポイント
⑤「消費者物価動向」	80件	9.7%	9.2%	0.5ポイント
⑥「最低賃金の引き上げ」	79件	9.5%	8.8%	0.7ポイント
⑦「初任給の変動」	64件	7.7%	11.5%	▲3.8ポイント
⑧「販売管理費(人件費を除く)の変動」	19件	2.3%	1.9%	0.4ポイント
⑨「その他」	9件	1.1%	0.4%	0.7ポイント



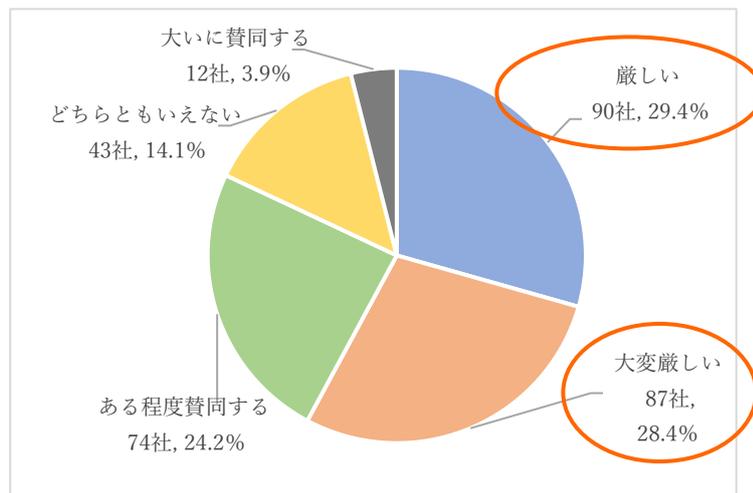
設問6.「最低賃金引き上げに伴う負担感」について

「大いに負担になっている」23.3%と「多少負担になっている」34.6%の2つ合わせると、過半数の57.9%を占める。一方で「負担になっていない」は35.6%となった。



設問7.「最低賃金目標「全国加重平均(1,500円)」について

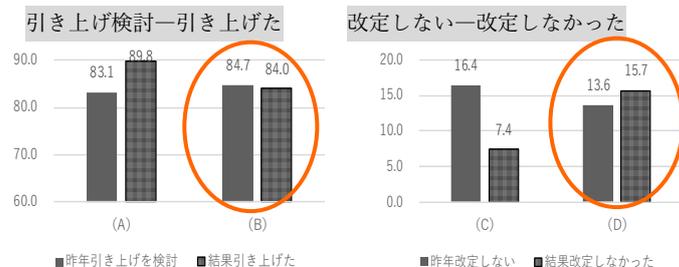
「ある程度賛同する」24.2%と「大いに賛同する」3.9%合わせて28.1% (前年比+4.8)、「厳しい」29.4%と「大変厳しい」28.4%を合わせて57.8% (前年比▲4.2) となり、最低賃金引き上げについては理解が広まっているものの、過半数が厳しい状況であると言える。



設問8.「令和7年の賃金改定の結果」について

	前々年	前年	本年	
			構成比	件数
「引き上げを検討」	83.1%	84.7%	82.0%	251件
「結果引き上げた」	88.1%	89.8%	84.0%	257件
a. 「1.0%程度」	11.9%	13.6%	9.3%	24件
b. 「1.5%程度」	18.6%	10.2%	7.4%	19件
c. 「2.0%程度」	20.3%	18.8%	13.6%	35件
d. 「2.5%以上」	37.3%	46.6%	69.6%	179件
e. 無回答	0.0%	0.6%	0.0%	0件
「改定しない」	16.4%	13.6%	18.0%	55件
「改定しなかった」	11.3%	7.4%	15.7%	48件
「引き下げた」	0.0%	0.6%	0.3%	1件
無回答	0.6%	1.7%	0%	0件

令和7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84.7%に対して、「結果引き上げた」が84.0%となり前年比▲0.7低下した。また、令和7年の賃金改定の見通しと実績 (D)は、「調査時改定しない」13.6%に対し、「結果改定しなかった」が15.7%となり前年比+2.1上昇した。前年調査と比較すると令和7年度の賃上げは、「概ね」予定通りだったことが窺える。



※A：前々年に「引き上げを検討」し、「結果引き上げた」 C：前々年に「改定しない」とし、結果「改定しなかった」

設問9.「令和7年の賃金改定を決定した要素」について(複数回答)

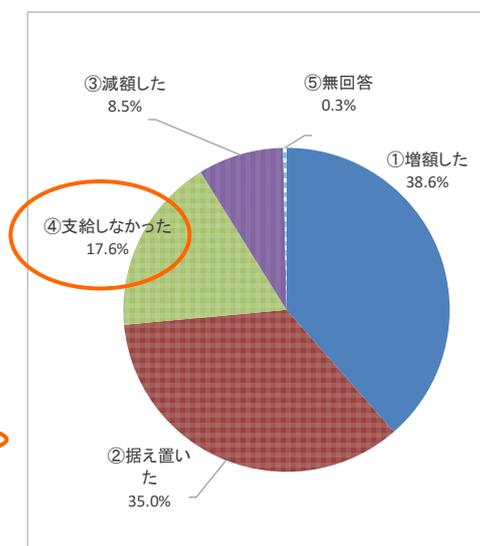
「雇用の確保と定着」が22.8% (前年比▲3.4) と最も多くを占め、次いで「経済・景気の動向」が18.6% (同+1.6)、「世間相場」が15.8% (同▲0.2) となった。上位3要素の順位は昨年と変わらない。

	本年		前年	前年比
	件数	構成比		
①「雇用の確保と定着」	171件	22.8%	26.2%	▲3.4ポイント
②「経済・景気の動向」	140件	18.6%	17.0%	1.6ポイント
③「世間相場」	119件	15.8%	16.0%	▲0.2ポイント
④「最低賃金の引き上げ」	82件	10.9%	8.7%	2.2ポイント
⑤「消費者物価動向」	81件	10.8%	10.6%	0.2ポイント
⑥「労使関係の安定」	73件	9.7%	9.7%	0ポイント
⑦「初任給の変動」	53件	7.1%	9.0%	▲1.9ポイント
⑧「販売管理費(人件費を除く)の変動」	7件	0.9%	0.7%	0.2ポイント
⑨「その他」	25件	3.3%	2.1%	1.2ポイント

設問10.「令和7年冬季賞与の支給状況」について

「増額した」が38.6% (前年比▲7.1) で最も多い結果となった。次いで「据え置いた」が35.0% (同▲6.1)。各項目の順位は昨年と変わらないが、「支給しなかった」という回答割合が大幅に高くなっており、厳しい状況が窺える。

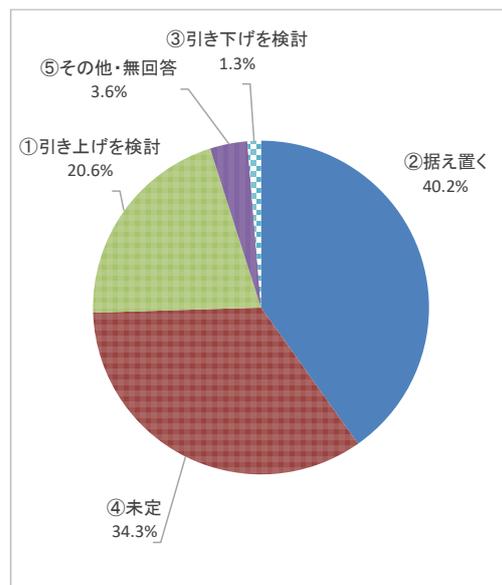
	本年		前年	前年比
	件数	構成比		
①「増額した」	118件	38.6%	45.7%	▲7.1ポイント
②「据え置いた」	107件	35.0%	41.1%	▲6.1ポイント
③「支給しなかった」	54件	17.6%	6.3%	11.3ポイント
④「減額した」	26件	8.5%	6.9%	1.6ポイント
⑤ 無回答	1件	0.3%	0.0%	0.3ポイント



設問 11.「現時点における令和 8 年夏季賞与の支給見通し」について

「据え置く」が 40.2% (前年比+3.6)、「未定」が 34.3% (同+2.3)、次いで「引き上げを検討」が 20.6% (同▲4.5) となっている。回答の選択理由としては、「売上や業績次第」「景気動向が不安」という声が多く聞かれ、積極的な状況ではないこと、勢いに乏しいことが窺える。

	本年		前年	前年比
	件数	構成比		
①「据え置く」	123件	40.2%	36.6%	3.6ポイント
②「未定」	105件	34.3%	32.0%	2.3ポイント
③「引き上げを検討」	63件	20.6%	25.1%	▲4.5ポイント
④「引き下げを検討」	4件	1.3%	3.4%	▲2.1ポイント
⑤ その他・無回答	11件	3.6%	2.9%	0.7ポイント



設問 12.「賞与支給に関する悩みや課題」について(複数回答)

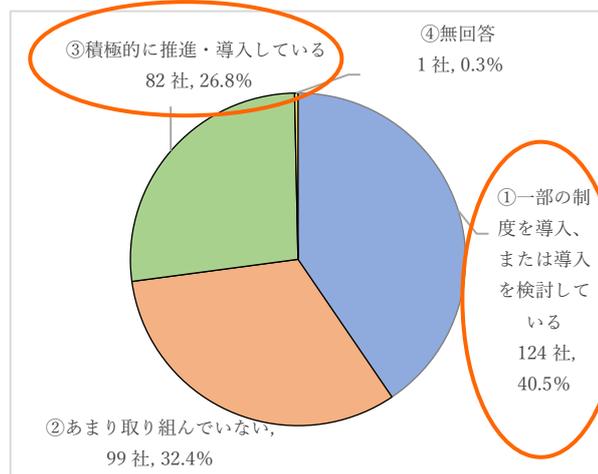
「賞与支給額による従業員のモチベーション」が 30.9% (前年比▲1.0) と最も多く、次いで「雇用の確保と定着」が 19.3% (同▲2.7)、「人事評価基準の悩み」が 17.3% (▲1.0) であり、上位 3 つで全体の約 7 割を占めた。各項目の順位は昨年と変わらず、従業員の定着と確保が引き続きの悩みになっていることが窺える。

	本年		前年	前年比
	件数	構成比		
①「賞与支給額による従業員のモチベーション」	171件	30.9%	31.9%	▲1.0ポイント
②「雇用の確保と定着」	107件	19.3%	22.0%	▲2.7ポイント
③「人事評価基準の悩み」	96件	17.3%	18.3%	▲1.0ポイント
④「内部留保とのバランス」	84件	15.2%	13.6%	1.6ポイント
⑤「特になし」	51件	9.2%	7.4%	1.8ポイント
⑥「賞与算定式の悩み」	37件	6.7%	6.5%	0.2ポイント
⑦「その他」	8件	1.4%	0.3%	1.1ポイント

設問 13.「働き方の多様化」への対応について

「積極的に推進・導入している」と回答した割合が 26.8%、「一部の制度を導入、または導入を検討している」と回答した割合が 40.5% で約 7 割の企業が前向きに取り組んでいることが窺える。

	件数	構成比
①一部の制度を導入、または導入を検討している	124 件	40.5%
②あまり取り組んでいない	99 件	32.4%
③積極的に推進・導入している	82 件	26.8%
④無回答	1 件	0.3%
計	306 件	100.0%



設問 14.「導入している取組み」について(複数回答)

「年次有給休暇の取得促進」が最も多く 30.5%、次いで「育児・介護・病気治療などとの両立」が 22.5%、「フレックスタイム・時短勤務・時差出勤制度」が 15.6%。

意見として「対応できうる限りで対応していきたい」とする一方で、「一律には無理がある。特に人事評価やマネジメントが困難」との声が挙がった。

	件数	構成比
①年次有給休暇の取得促進	133件	30.5%
②育児・介護・病気治療などとの両立	98件	22.5%
③フレックスタイム・時短勤務・時差出勤制度	68件	15.6%
④リモートワーク・テレワーク制度	50件	11.5%
⑤副業・兼業の許可	38件	8.7%
⑥リスティング支援	24件	5.5%
⑦フリーランス・外部人材の活用	23件	5.3%
⑧その他	2件	0.4%
計	436件	100.0%

設問 15.「多様な働き方の制度を導入した理由」について(複数回答)

「従業員の満足度向上のため」が最も多く 27.1%。次いで「優秀な人材の確保・定着（離職防止）のため」が 23.1%、「育児・介護などとの両立を支援するため」が 20.3%となった。

意見として「積極的に取り組むが、要員確保・コストとのバランスに苦労している」「現場作業が主なため対応が難しい」との声があった。

	件数	構成比
① 従業員の満足度向上のため	144件	27.1%
② 優秀な人材の確保・定着（離職防止）のため	123件	23.1%
③ 育児・介護などとの両立を支援するため	108件	20.3%
④ 法令への対応のため	72件	13.6%
⑤ 生産性の向上のため	62件	11.7%
⑥ コスト削減（通勤費、オフィス賃料など）のため	18件	3.4%
⑦ その他	4件	0.8%
計	531件	100.0%

設問 16.「働き方の多様化を推進する上での課題」について(複数回答)

「コミュニケーションの不足・希薄化」が最も多く 18.6%、次いで「情報セキュリティのリスク」が 15.8%、「勤怠管理・労働時間の把握が困難」が 14.5%となった。

突出したものはなく課題の特定に至らず、意見が広範に及んだ一方で、昨今問題視されている「アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）への理解」を課題に挙げる割合は少いという結果となった。

	件数	構成比
① コミュニケーションの不足・希薄化	80件	18.6%
② 情報セキュリティのリスク	68件	15.8%
③ 勤怠管理・労働時間の把握が困難	62件	14.5%
④ 業務の生産性が低下する懸念	61件	14.2%
⑤ 制度を利用できる従業員とできない従業員間の不公平感	60件	14.0%
⑥ 人事評価やマネジメントが困難	56件	13.1%
⑦ アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）への理解	37件	8.6%
⑧ 特になし	3件	0.7%
⑨ その他	2件	0.5%
計	429件	100.0%

令和8年 「賃金改定に関する経営者意識調査」の結果について (速報)

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12月～1月に実施。対象は会員中小企業4,592社。封書郵送及びメール配信によるアンケート方式。調査票は12月15日に会報誌に同封し発送、1月19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。306社(回収率6.7%)から回答を得て集計したもの。

2. 調査項目及び結果集計

設 問	業 種・規 模	総 計	業 種 別						規 模 別				
			製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業	その他	20人未満	20人～99人	100人～299人	300人以上	その他・無回答
数字は回答企業数。但し()内は%													
1. 現時点で貴社の正規雇用の賃金改定について													
①引き上げを検討		251 (82.0)	50 (90.9)	60 (88.2)	31 (81.6)	15 (65.2)	60 (77.9)	35 (77.8)	126 (71.6)	89 (94.7)	26 (100.0)	10 (100.0)	0 (0.0)
a. 1. 0%程度		30 (9.8)	7 (12.7)	5 (7.4)	3 (7.9)	3 (13.0)	8 (10.4)	4 (8.9)	21 (11.9)	6 (6.4)	2 (7.7)	1 (10.0)	0 (0.0)
b. 1. 5%程度		20 (6.5)	2 (3.6)	4 (5.9)	3 (7.9)	5 (6.3)	5 (11.1)	5 (2.8)	12 (12.8)	1 (3.8)	2 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
c. 2. 0%程度		42 (13.7)	14 (25.5)	7 (10.3)	3 (7.9)	4 (17.4)	10 (13.0)	4 (8.9)	24 (13.6)	13 (13.8)	5 (19.2)	0 (0.0)	0 (0.0)
d. 2. 5%以上		157 (51.3)	27 (49.1)	42 (61.8)	22 (57.9)	7 (29.4)	37 (48.1)	22 (48.9)	75 (42.6)	57 (60.6)	18 (69.2)	7 (70.0)	0 (0.0)
2. 5%程度		15 (4.9)	5 (9.1)	1 (1.5)	3 (7.9)	0 (0.0)	3 (3.9)	3 (6.7)	7 (4.0)	7 (7.4)	1 (3.8)	0 (0.0)	0 (0.0)
3. 0%程度		70 (22.9)	14 (25.5)	22 (32.4)	12 (31.6)	2 (8.7)	15 (19.5)	5 (11.1)	33 (18.8)	26 (27.7)	9 (34.6)	2 (20.0)	0 (0.0)
3. 5%程度		9 (2.9)	1 (1.8)	2 (2.9)	1 (2.6)	1 (4.3)	1 (1.3)	3 (6.7)	5 (2.8)	1 (1.1)	3 (11.5)	0 (0.0)	0 (0.0)
4. 0%程度		15 (4.9)	1 (1.8)	4 (5.9)	2 (5.3)	0 (0.0)	4 (5.2)	4 (8.9)	5 (2.8)	5 (5.3)	2 (7.7)	3 (30.0)	0 (0.0)
4. 5%程度		9 (2.9)	4 (7.3)	2 (2.9)	1 (2.6)	0 (0.0)	1 (1.3)	1 (2.2)	1 (0.6)	6 (6.4)	0 (0.0)	2 (20.0)	0 (0.0)
5. 0%程度		32 (10.5)	2 (3.6)	9 (13.2)	3 (7.9)	3 (13.0)	11 (14.3)	4 (8.9)	20 (11.4)	9 (9.6)	3 (11.5)	0 (0.0)	0 (0.0)
5. 5%程度		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)	0 (0.0)
6. 0%以上		7 (2.3)	0 (0.0)	2 (2.9)	0 (0.0)	1 (4.3)	2 (2.6)	2 (4.4)	4 (2.3)	3 (3.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
e. 未定・無回答		2 (0.7)	0 (0.0)	2 (2.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.6)	1 (1.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	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)	0 (0.0)
③改定しない		55 (18.0)	5 (9.1)	8 (11.8)	7 (18.4)	8 (34.8)	17 (22.1)	10 (22.2)	50 (28.4)	5 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
④無回答		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)	0 (0.0)
計		306 (100.0)	55 (100.0)	68 (100.0)	38 (100.0)	23 (100.0)	77 (100.0)	45 (100.0)	176 (100.0)	94 (100.0)	26 (100.0)	10 (100.0)	0 (0.0)
2. 賃金引き上げの具体的な方法 (複数回答)													
①定期昇給の実施		145 (44.8)	27 (44.3)	38 (51.4)	17 (42.5)	5 (27.8)	39 (47.0)	19 (38.8)	66 (43.4)	57 (48.7)	13 (38.1)	9 (45.0)	0 (0.0)
②ベースアップ(ペア)の実施		80 (24.6)	17 (27.9)	14 (18.9)	10 (25.0)	7 (38.9)	18 (21.7)	14 (28.6)	32 (21.1)	28 (23.9)	13 (38.1)	7 (35.0)	0 (0.0)
③定期昇給・ベースアップ(ペア)を設けず(区別なく)引き上げ		64 (19.7)	11 (18.0)	11 (14.9)	12 (30.0)	5 (27.8)	15 (18.1)	10 (20.4)	32 (21.1)	23 (19.7)	8 (22.2)	1 (5.0)	0 (0.0)
④諸手当で賃上げ		29 (8.9)	5 (8.2)	7 (9.5)	1 (2.5)	1 (5.6)	10 (12.0)	5 (10.2)	17 (11.2)	8 (6.8)	2 (5.6)	2 (10.0)	0 (0.0)
⑤その他・無回答		7 (2.2)	1 (1.6)	4 (5.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.2)	1 (2.0)	5 (3.3)	1 (0.9)	0 (0.0)	1 (5.0)	0 (0.0)
計		325 (100.0)	61 (100.0)	74 (100.0)	40 (100.0)	18 (100.0)	83 (100.0)	49 (100.0)	152 (100.0)	117 (100.0)	36 (100.0)	20 (100.0)	0 (0.0)
3. 前年と比較して、引き上げ率の変化													
①高い		57 (22.7)	8 (16.0)	14 (23.3)	7 (22.6)	3 (20.0)	17 (28.3)	8 (22.9)	36 (28.6)	15 (16.9)	5 (19.2)	1 (10.0)	0 (0.0)
②低い		48 (19.1)	10 (20.0)	12 (20.0)	4 (12.9)	4 (26.7)	10 (16.7)	8 (22.9)	18 (14.3)	19 (21.3)	7 (26.9)	4 (40.0)	0 (0.0)
③変わらない		145 (57.8)	32 (64.0)	33 (55.0)	20 (64.5)	8 (53.3)	33 (56.0)	19 (54.3)	71 (56.3)	55 (61.8)	14 (53.8)	5 (50.0)	0 (0.0)
④無回答		1 (0.4)	0 (0.0)	1 (1.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
計		251 (100.0)	50 (100.0)	60 (100.0)	31 (100.0)	15 (100.0)	60 (100.0)	35 (100.0)	126 (100.0)	89 (100.0)	26 (100.0)	10 (100.0)	0 (0.0)
4. 人件費の負担軽減策として重視する要素 (複数回答)													
①新製品の開発・新市場の開拓		69 (10.6)	19 (14.4)	10 (6.8)	12 (13.0)	5 (11.6)	19 (12.1)	4 (4.8)	36 (10.6)	24 (11.2)	8 (11.6)	1 (3.8)	0 (0.0)
②人員配置・作業方法の改善		145 (22.2)	26 (19.7)	31 (21.2)	19 (20.7)	15 (34.9)	30 (19.1)	24 (29.9)	75 (21.9)	45 (20.9)	18 (26.1)	7 (26.9)	0 (0.0)
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)		72 (11.0)	17 (12.9)	23 (15.8)	10 (10.9)	1 (2.3)	13 (8.3)	8 (9.6)	23 (6.7)	36 (16.7)	8 (11.6)	5 (19.2)	0 (0.0)
④人員削減・欠員不補充		27 (4.1)	6 (4.5)	5 (3.4)	3 (3.3)	2 (4.7)	7 (4.5)	4 (4.8)	16 (4.7)	7 (3.3)	4 (5.8)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑤職能給等賃金制度の改正		2 (0.3)	0 (0.0)	1 (0.7)	1 (1.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.9)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑥パートタイマーへの切り替え、外注・派遣労働者の活用		24 (3.7)	2 (1.5)	4 (2.7)	2 (2.2)	2 (4.7)	10 (6.4)	4 (4.8)	16 (4.7)	5 (2.3)	3 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑦諸経費等コスト削減		147 (22.5)	26 (19.7)	33 (22.6)	20 (21.7)	10 (23.3)	34 (21.7)	24 (28.9)	87 (26.4)	39 (18.1)	13 (18.8)	8 (30.8)	0 (0.0)
⑧価格転嫁の実施		157 (24.9)	34 (25.9)	33 (22.6)	25 (27.2)	8 (18.6)	43 (27.4)	14 (16.9)	84 (24.5)	56 (26.9)	13 (18.8)	4 (15.4)	0 (0.0)
⑨その他		10 (1.5)	2 (1.5)	6 (4.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.6)	1 (1.2)	6 (1.7)	3 (1.4)	0 (0.0)	1 (3.8)	0 (0.0)
計		653 (100.0)	132 (100.0)	146 (100.0)	92 (100.0)	43 (100.0)	157 (100.0)	83 (100.0)	343 (100.0)	215 (100.0)	69 (100.0)	26 (100.0)	0 (0.0)
5. 価格転嫁の実施状況													
①実施した		113 (38.9)	25 (46.5)	24 (36.9)	21 (55.9)	8 (34.8)	28 (38.4)	7 (16.6)	58 (38.9)	46 (48.9)	6 (23.1)	3 (30.0)	0 (0.0)
②実施しない		16 (5.2)	2 (3.6)	5 (7.4)	1 (2.6)	1 (4.3)	4 (5.2)	3 (6.7)	13 (7.4)	2 (2.1)	0 (0.0)	1 (10.0)	0 (0.0)
③実施の予定		45 (14.7)	10 (18.2)	9 (13.2)	3 (7.9)	3 (13.0)	15 (19.5)	5 (11.1)	29 (16.5)	8 (8.5)	8 (30.8)	0 (0.0)	0 (0.0)
④無回答		132 (43.1)	18 (32.7)	30 (44.1)	13 (34.2)	11 (47.8)	30 (39.0)	30 (66.7)	76 (43.2)	38 (40.4)	12 (46.2)	6 (60.0)	0 (0.0)
計		306 (100.0)	55 (100.0)	68 (100.0)	38 (100.0)	23 (100.0)	77 (100.0)	45 (100.0)	176 (100.0)	94 (100.0)	26 (100.0)	10 (100.0)	0 (0.0)
6. 正規雇用の賃金改定において重視する要素 (複数回答)													
①経済・景気の動向		159 (19.2)	32 (20.5)	40 (21.9)	22 (29.0)	10 (17.5)	34 (16.3)	21 (18.9)	83 (20.0)	53 (18.3)	18 (19.1)	5 (15.6)	0 (0.0)
②世間相場		151 (18.2)	26 (16.7)	36 (19.7)	20 (18.2)	12 (21.1)	36 (17.3)	21 (18.3)	81 (19.6)	49 (17.0)	16 (17.0)	5 (15.6)	0 (0.0)
③労使関係の安定		80 (9.7)	10 (6.4)	14 (7.7)	14 (12.7)	8 (14.0)	25 (12.0)	9 (7.8)	41 (9.9)	27 (9.3)	9 (9.6)	3 (9.4)	0 (0.0)
④消費者物価動向		80 (9.7)	20 (12.8)	17 (9.3)	12 (10.9)	6 (10.5)	18 (8.7)	7 (6.1)	45 (10.9)	27 (9.3)	8 (8.5)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑤初任給の変動		64 (7.7)	10 (6.4)	16 (8.7)	4 (3.6)	4 (7.0)	18 (8.7)	12 (10.4)	11 (2.7)	34 (11.8)	12 (12.8)	7 (21.9)	0 (0.0)
⑥雇用の確保と定着		188 (22.7)	31 (19.9)	49 (28.8)	25 (22.7)	10 (17.5)	48 (23.1)	25 (21.7)	90 (21.7)	68 (23.5)	21 (22.3)	9 (28.1)	0 (0.0)
⑦最低賃金の引き上げ		79 (9.5)	21 (13.5)	7 (3.8)	11 (10.0)	5 (8.8)	24 (11.5)	11 (9.6)	41 (9.9)	25 (8.7)	10 (10.6)	3 (9.4)	0 (0.0)
⑧販売管理費(人件費を除く)の変動		19 (2.3)	5 (3.2)	3 (1.6)	2 (1.8)	2 (3.5)	3 (1.4)	4 (3.5)	16 (3.9)	3 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑨その他		9 (1.1)	1 (0.6)	1 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.0)	5 (4.3)	6 (1.4)	3 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
計		829 (100.0)	156 (100.0)	183 (100.0)	110 (100.0)	57 (100.0)	208 (100.0)	115 (100.0)	414 (100.0)	289 (100.0)	94 (100.0)	32 (100.0)	0 (0.0)
7. 最低賃金引き上げに伴う負担感の関係													
①大いに負担になっている		71 (23.2)	11 (20.0)	7 (10.3)	6 (15.8)	6 (26.1)	24 (31.2)	17 (37.8)	41 (23.3)	17 (18.1)	7 (26.9)	6 (60.0)	0 (0.0)
②多少負担になっている		106 (34.6)	29 (52.7)	21 (30.9)	19 (50.0)	8 (34.8)	17 (22.1)	12 (26.7)	58 (33.0)	35 (37.2)	12 (46.2)	1 (10.0)	0 (0.0)
③負担になっていない		109 (35.6)	13 (23.6)	29 (42.6)	11 (28.9)	7 (29.4)	34 (44.2)	15 (33.3)	62 (36.2)	37 (39.4)	7 (26.9)	3 (30.0)	0 (0.0)
④分からない		20 (6.5)	2 (3.6)	11 (16.2)	2 (5.3)	2 (8.7)	2 (2.6)	1 (2.2)	15 (8.5)	5 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑤無回答		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)	0 (0.0)
計		306 (100.0)	55 (100.0)	68 (100.0)	38 (100.0)	23 (100.0)	77 (100.0)	45 (100.0)	176 (100.0)	94 (100.0)	26 (100.0)	10 (100.0)	0 (0.0)
8. 最低賃金目標「全国加重平均」についての関係													
①大いに賛同する		12 (3.9)	1 (1.8)	5 (7.4)	1 (2.6)	1 (4.3)	2 (2.6)	2 (4.4)	9 (5.1)	3 (3.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
②ある程度賛同する		74 (24.2)	12 (21.8)	19 (27.9)	7 (18.4)	3 (13.0)	21 (27.3)	12 (26.7)	44 (25.0)	26 (27.7)	3 (11.5)	1 (10.0)	0 (0.0)
③厳しい		90 (29.4)	16 (29.1)	17 (25.0)	17 (44.7)	7 (30.4)	23 (29.9)	10 (22.2)	37 (21.0)	36 (38.3)	14 (53.8)	3 (30.0)	0 (0.0)
④大変厳しい		87 (28.4)	21 (38.2)	11 (16.2)	7 (18.4)	10 (48.5)	24 (31.2)	14 (31.1)	59 (33.6)	21 (22.3)	5 (19.2)	2 (20.0)	0 (0.0)
⑤どちらともいえない		43 (14.1)	5 (9.1)	16 (23.5)	6 (15.8)	2 (8.7)	7 (9.1)	7 (15.6)	27 (15.3)	8 (8.5)	4 (15.4)	4 (40.0)	0 (0.0)
⑥無回答		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)	0 (0.0)
計		306 (100.0)	55 (100.0)	68 (100.0)	38 (100.0)	23 (100.0)	77 (100.0)	45 (100.0)	176 (100.0)	94 (100.0)	26 (100.0)	10 (100.0)	0 (0.0)
9. 昨年の正規雇用の賃金改定の結果													
①引き上げた		257 (84.0)	52 (94.5)	58 (85.3)	32 (84.2)	17 (73.9)	62 (80.5)						

令和8年 「賃金改定に関する経営者意識調査」の結果について (速報)

新潟商工会議所 中小企業振興部

3. 業種と従業員規模集計

数字は回答企業数。但し()内は%

Table with 13 columns: 設問, 業種・規模, 総計, 製造業, 建設業, 卸売業, 小売業, サービス業, その他, 20人未満, 20人~99人, 100人~299人, 300人以上, その他・無回答. Rows include 1. 正規雇員数について, 2. 業種について, 3. パート・有期雇員数について, 4. パート・有期雇員率について (複数回答).

4. 賃金改定における自由意見

【賃上に前向きな意見】

経済活性化のため大いにすべし (サービス業)
賃金の上昇に見合った従業員のスキルアップを実現するため、いままでも以上に人材の育成に力を入れなければならないと感じています。(サービス業)
現状仕方ない (サービス業)
賃金を上げるのは経営者として良いと思うが、会社として社会保険料が3倍負担ある小規模経営者には負担しにくい (サービス業)
雇用の確保をする為に最低限の賃金アップは認めない (その他)
会社の利益が出ているうちは可能な限り賃金を上げてあげたいから。(その他)
短時間正社員の時給単価を引き上げ、費と分配を増やすことが目標です。(その他)
新卒のみならず中途及び現有社員の労使関係の安定に配慮 (卸売業)
有能な従業員には十分な報酬を供与したい。単純労働は可能な限りロボットやソフトに置き換える生産性向上により付加価値創造性の高い従業員の賃上原資に充てる。(卸売業)
もっとあげていい (建設業)
労働者を確保するためには賃金アップが必要。(建設業)
大幅に上げるのが難しくなってきた (建設業)
積極的に賃金は上昇させるべき。体力のない企業は退場し、統合させるほうが良いと思う (建設業)
成果報酬制度を新たに採用。賃金引上げで制度で士気があがるので賛成 (建設業)
賃金上昇により経済活性化に生かしたい為 (建設業)
雇用の確保及び物価高騰により労働者を守るため (建設業)
賃金水準の切り上げに伴い、人の流動性が高まり、生産性の高い企業に人が集まるようになっていくことはいいことだと思う。(小売業)
時給1500円に向けての取り組みは必須と考えます。そのためには原資となる売り上げの増加もまた必須となり、取り組みを継続してまいります。(小売業)
1500円の目標はよいが2031年前半とかゆるやかに上げてほしい (製造業)

【賃上げに対する厳しい意見】

最低賃金が毎年改訂すると厳しい。(サービス業)
最低賃金の上昇が、急激すぎる。(サービス業)
あくまでも医療のため利益追求がすべてではないところが問題 (サービス業)
政府は簡単に賃金アップすると言うが払うのは会社。会社に賃金アップしたら補助金を出すと言うけれどその申請に時間とお金がかかる。それに設備投資などの消費税を抜いた額から1/3だの2/3を出すというが、そもそも手出しがないと買えない。
これは賃金アップして厳しい上に更に現金が減る。結局大変は大変だけれど賃金だけアップさせる方を選択する。
決定されることには従わざるを得ないが、経営はかなり厳しい。(その他)
物価高騰の原因になっている (その他)
減税なくして賃金改定は無意味である (その他)
首都圏ベースで考えないでほしい。(その他)
売り上げが減る一方なので、賃金は上げられない (その他)
市場原理に基づくべきで、政治が操作するものではない (その他)
毎年価格転嫁の実施によりすべてが価格転嫁されているわけでもなく、パートを大勢抱えているため大きな負担となっている
決定されることには従わざるを得ないが、経営はかなり厳しい。(その他)
税金が高く大変厳しい状況 (その他)
政府が勝手に決めることではない (卸売業)
首都圏と地方の格差を考慮して最低賃金を検討して欲しい。(1500円はある程度賛成する) (卸売業)
都市部との賃金格差は拡大の一方で、この先のこと(雇用確保など)が心配。(卸売業)
正社員のみなので、最低賃金引上げ等の直接的な影響はありません。ベースアップは世間相場や経済状況などを見ながら定期的に行っているが、毎年上げ続けることは難しい (卸売業)
消費税が苦しい (建設業)
最低賃金の上昇率に合わせて、上げていくのが理想だが・・・。(建設業)
企業収益に大きく影響 (建設業)
公共単価が上がればいいだけ。(建設業)
物価上昇しているのに、中小企業は、価格転嫁出来ないで大変です。(建設業)
利益が確保出来ないのに！難しい (小売業)
賃金に見合った働きをしてくれる従業員が全体の半分に満たないと感じている。高齢化が進む中、労働力と賃金のバランスが崩れている。(小売業)
売上は増加しているが利益が共わない (小売業)
最低賃金目標1,500円は全社員の賃金体系が維持できない程非現実的な額 (製造業)
会社の業務成績や個人の業績に見合った賃金改定が好ましいと思います。最低賃金が上がったから給与をあげるのは個人のモチベーションアップとはならないと思います。(製造業)
大手企業と中小企業のギャップを感じる (小売業)
経済対策や物価対策の効果も検証しないまま、政府が最低賃金の目標を掲げること自体間違っている。(製造業)
原資確保の懸念 (製造業)

【その他のご意見 (社会情勢等)】

最低賃金の引き上げは基本賛成だが、中小企業にとって賃金の原資となる売上の確保が非常に困難になってきている。内部留保もたくさんある大企業は物価上昇等に対応した賃上げは痛くも痒くもないだ (サービス業)
福祉医療は今の国の保険報酬では受入の上限が決まっている事と、個々の単位に異常性がある(例、専任を指定している単位17万円 (サービス業)
大手企業との賃金格差が広がるばかりで身を削りながら賃金を上げざるを得ないのが実情。大手に利益が集中する構造を崩し必要がある (サービス業)
最低賃金改定をされても我々の価格の改定が出来ないこのままだと倒産、廃業などに追い込まれてしまう (サービス業)
物価上昇や行政の意向はわかるが、賃金は会社の業績と連動していかなければ会社は継続できない。社会保険の負担軽減などの施策があれば賃金改定で人件費の増加も検討しやすい。(サービス業)
働いてくれるスタッフに相応の給料を渡すのは当然のことです。それでも暮らしが大変厳しいのは世の中のお金回りが回り切れていないから。適正な税の還元と、一刻も早い円高は正を求めます。(サービス業)
賃上げ促進税制がありますが、税額控除率の要件に、健康経営優良法人の認定の有無を入れて欲しいです。(その他)
最低賃金を決めるのであれば、2次請、4次請への業務委託最低保証も必要 (その他)
今後の最低賃金上昇度合によっては、大きな負担になる可能性がある (その他)
売上高と利益額の向上が、改善の前提条件 (卸売業)
福利厚生や働きやすさの改善は継続しているが、人材確保・定着の観点から、賃金水準の見直しは避けられないと考える。一方で、設備更新やDX推進など時代の変化への対応には資金が必要であり、賃金引上げを継続させるためには生産性向上と適切な価格転嫁が不可欠で同業他社の動向がなかなか入って来ないのが難 (卸売業)
パートの時給引き上げによる労働時間の短縮が問題です (卸売業)
市場原理や地域経済等の思慮が不十分のまま当局が主導する「賃上げスローガン」だけが先行している印象。結果として、労働負担増や値上ラッシュを招き、実質賃金は逆にマイナス、実感として以前よりもずっと暮らしづらいと感じる強い副作用や代償を生じさせている。
ここにきて改定時期の遅れ (地域格差拡大の懸念) が生じていることも、その証左と考える。(卸売業)
建設業界において、就業者数が年々減少していることに加えて、業界従事者の高齢化がすすんでおり、2024年5月より改正労働基準法による時間外労働の上限規制の適用され、人出不足の問題や、物価上昇や最低賃金の引上げが企業の賃上げ対応の負担を増やす要因となっている。(建設業)
現在年齢・勤続によって一律にしているが能力における格差についてはなかなか反映させられない (建設業)
初任給改訂に伴う、30代~41代の賃金改訂をどのようにすべきか悩む。(建設業)
原材料費やエネルギーコストの高騰、取引価格の硬直性などにより、昇給率の引き上げには限界があるのが現状です (建設業)
パート職員を短時間正社員へ起用など所得が少しでも安定するように動いて、正解だった (建設業)
社会保険料の負担が大きい。(建設業)
雇用側でも何か補助が出てほしい (小売業)
賃金を上げて行くとパートさんの場合、年収の壁が上がっても社会保険料は、今まで通りであると結局手取りが減るし、会社側も負担が増えるので社会保険の基準も上げてもらわないと、お互いに負担が増えるので働く時間が減ってしまい、メリットがないので社会保険も3割の上昇及び経費の縮減と併行した賃金改定の確保が必要 (製造業)
スタグフレーションの中、賃金上昇を続けていくには解雇要件の緩和等が必要になってくると思います。(製造業)
臨機応変の仕事に対応していれば、賃金アップはまったく問題ないが、集まらない、仕事への向上心がないでは、払う側も投げやりになる (製造業)
せっかく上げた給料も、社会保険料や税金でたくさん搾取されちゃう現状だと、労使ともに虚感感が残る。経済の全体を見据えた政策を築かなくては、未来に希望が持てず。(製造業)

令和8年 「働き方の多様化に関する経営者意識調査」の結果について（速報）

新潟商工会議所 中小企業振興部

数字は回答企業数。但し()内は%

1. 調査項目及び結果集計

Table with 13 columns: 設問, 業種・規模, 総計, 製造業, 建設業, 卸売業, 小売業, サービス業, その他, 20人未満, 20~99人, 100人~299人, 300人以上, その他・無回答. Rows include sections for '1. 働き方の多様化への対応状況について', '2. 導入している取組みについて', '3. 多様な働き方の制度を導入した理由', and '4. 働き方の多様化を推進する上での課題'.

2. 「働き方の多様化」に関する自由意見

【推進に前向き】

柔軟な働き方は世の趨勢（サービス業）
家庭の事情を主に考慮する時代になったと感じ、多様化の推進を行いたい、いままでの制度で成り立ってきた運用が一部崩れ始めたことに危機感を持っている。時代の流れとして受け入れ、仕事の成果を評価する方向にもっていきべきか検討中（サービス業）
副業は推奨するが、意味のある本業プラスを期待したい。（サービス業）
女性にも重要な仕事を任せる、女性にも男性と同じような研修を受けさせるなど、アンコンシャスバイアスの払拭に取り組むべき。そうしなければ、ますます人材（女性だけでなく、男性も）が県外に流出してしまうと思います。（サービス業）
状況的にやむを得ない（サービス業）
賛成ですが、コミュニケーション不足の傾向になり難しいところです（サービス業）
いいと思うが従業員が少なく対応できない（サービス業）
時間があるのなら、なんでもチャレンジしたらよいでしょう。しかし、飲食業は長時間の拘束と労働から免れません。しかし、ここから抜け出さなくては食べ物屋の未来はありません（サービス業）
必要だと思います。多様な働き方でも生産性は上がるようにする。（その他）
事例など取り組み方がわかれば検討してもいい（その他）
労働時間の自由選択（その他）
子育てをしながら働く女性社員の労働環境を整備し、社員のモチベーションや満足度の向上を図ることで、より質の高いサービスの提供ができると考えています。（その他）
積極的に取り組むが、要員確保・コストとのバランスに苦勞している（その他）
世相にあわせて積極的に取り組む（卸売業）
子育て世代が時間に融通をきかせて働くことができるといいなと思いました。自分の時は保育園に無事入れたのが大きかったです。（卸売業）
古い固定概念を捨てて新しい働き方へ適応する（建設業）
それぞれの業種や職種によって、法令も柔軟であればよいと思う（建設業）
弊社では子育て中の方を積極的に受け入れており応援しているが、周りの会社に聴くと時短勤務や当日欠勤に対する風当たりの強さを感じる。（小売業）
残業時間の低減を目標としている（製造業）
対応できうる限りで対応していきたいと考えています。（製造業）

【対応困難に関する意見】

どんどん「個」が優先される時代、社会になってきている。会社「組織」の必要性を問われている気がする。変な見方かもしれないが、「個」に分散させることで「集合体」として本来発揮できる力を出させないようにしているのではないかと、多様性への寛容な社会は良いと思うが、働き方の多様化は、せつかくの集合体の力を分散しかねない脆弱性を持ち合わせていると思う。（サービス業）

業種の特性上対応が困難な事項もある（サービス業）
零細企業にとっては色々すぎる（サービス業）
医療としてまともな多様化はありえない（サービス業）
業種的に副業は厳しいです。（その他）
DX化の推進で事務作業の省力化に取り組んでいる最中。多様化については現時点では現実的ではない。（その他）
法改正の内容が細かく煩雑。対策とならない項目が多い（その他）
労働時間短縮のみがクローズアップされて仕事の内容については議論されていないのでは。これでは生産性が落ちるばかりのような気がする（その他）
働き方の多様化に対応できる職種とできない職種の不公平感が一番の懸念（卸売業）
業種柄、変形労働時間制の導入がやっとな（卸売業）
現場作業が主なため対応が難しい（卸売業）
一律には無理がある。特に人事評価やマネジメントが困難では（建設業）
現場業務の性質上、勤務時間や場所に制約が多く、一部の社員だけが恩恵を受ける形になる懸念（建設業）
公平かつバランスのとれた組織を構築できるかが今後の課題（建設業）
現場仕事なのでリモートワークの取入れなどは実質不可能。その他いろいろと制限があるため難しい。（建設業）
人材不足により、責任感が希薄な人が増加しそう。（建設業）
労働時間が減っているので社員の成長度が下がっていると思われる。（建設業）
現場作業の為、前もってわかることなら検討するが、急な対応は困る。（建設業）
建設業において多様化は難しい。現場次第（建設業）
時間内に働くことは大前提ですが、その日によってお客様の流れはちがうので、そこが悩ましい（小売業）
時間が被る（小売業）
今後の検討課題（小売業）
余裕がない（小売業）
今までにないタイプの働き方や報酬を払うと税務・社会保険との調整が面倒（小売業）
人手不足の中小企業では働き方の多様化に対応できる状況にはないと思われる。（製造業）
理屈では理解できるが中小企業はきれいごとだけでは生きていけない（製造業）
求人を出しても人が来ず、人手不足の中でのパパ育休等は非常に厳しい面がある。（製造業）
多様化と自由とは違うはず。社内規定の見直しが必要となるのでは？（製造業）

【その他の意見（社会情勢等）】

全てがお金か金額のみで対応すると満足度が給与のみになる心配がある。（サービス業）
企業理念の浸透が難しく、一致団結して企業を発展させるにはいろいろな努力が必要な時代になってしまったと感じている。（サービス業）
8時~17時12時~13時の概念の撤廃なくして多様化なし（その他）
働き方改革では過労死等の防止対策では一定の成果を上げることが出来たと思いますが「もっと働きたい」と思っている6~7%の方々の対応を見直す必要もあるのではないのでしょうか。（卸売業）
賃金アップは理解できるが短時間正社員、育児休業などは行き過ぎ（卸売業）
副業を持たず十分な報酬を得られるようにしたい（卸売業）
一連の改革について全て法令化すると緊急時の対応が難しく緩和措置を含んだ法規制を行って欲しい。（卸売業）
テレワークからの帰等も目立ち、「働き方改革」の形骸化を感じる。職種次第で扱いが大きく異なり、また、生産性やワークライフバランスは、「働き方」だけで変化するものではない。（卸売業）
働き方改革が多様化しすぎると、安定な休日、子育て、有給休暇の確保、促進はあるが、働かなくて、給与・賞与がいただける社会となり労働力が低下し生産性も低下する。（建設業）
当社は休日も確実に取得し残業もほばないので、多様化する必要は特にない。（建設業）
画一化の方が技術技能の伝承はしやすかった。（建設業）
人が募集しても集まらないのと、社員の農業との兼業で就業時間が少なくなること、農家の高齢化で周りから稲作を依頼されなのおこと当社の就業時間が減っていく（製造業）
拘束時間、労働時間がながい飲食業が、どのように変革してゆけばいいのか、お客さまもふくめて社会全体で考えてもらいたい。（製造業）