

「賃金・労働動向アンケート」調査結果に関して

いつもお世話になります。

愛知中小企業家同友会では中小企業の賃金と労働に関するアンケートを行いました。行政、報道関係の方々にも関心が高いテーマかと思います。以下、ご参照下さい。

- テーマ：「2018 賃金・労働動向アンケート」
- 主 催：愛知中小企業家同友会
- 期 間：3 月 12 日（月）～3 月 26 日（月）
- 回答数：804 社（建設：159 社、製造：205 社、流通・商業 114 社、サービス：316 社、その他：10 社）

.....

《賃金調査》

「人を生かす中小企業へ」 ～魅力ある企業づくりが課題

今回の賃金調査は、中小企業の苦しい状況を裏付けるものとなりました。2017 年度調査では、賃上げする企業割合が 55.6%だったものが、今回の 2018 年度調査では 58.5%と比率が高まるとともに、原資がなくても賃上げを行う企業割合は 38.6%（2017 年度 37.2%）へと上昇しています。ここから見えるのは、今回の賃上げ率の高まりは、単に中小企業の業績好調にともなうものではなく、人材確保に苦しむ中小企業が、最大限の経営努力を重ね、奮闘している実態です。

2018 年 2 月期の当会景況調査は、減速感が見られるものの、総じて好調な結果となりました。他方で人手不足から来る人件費、調達費の高まりが経営を圧迫している状況が明らかとなっています。同調査における雇用動向 D I は△48 を示し、94 年の調査開始以来、二番目（2017 年 2 月が△49 と最悪）に強い人手不足感を示し、労務倒産も現実味を帯びる水準となっています。

人手不足状況が長期化するなかで、働くことを通じて人生に手ごたえを得ることのできる、魅力ある企業づくりを進めるとともに、中小企業の正しい姿を社会へ広く発信することが喫緊の課題となっています。

「賃上げ」理由は、「士気向上」「人材確保」が大勢を占めています。記述回答では「社員の士気上昇につなげたい」、「社員の将来の生活設計や遣り甲斐、働き甲斐、意識向上の為」など、社員のモチベーションアップや生活の質の向上のため、限られた原資にも関わらず定期昇給を行う事例が散見されました。

今回の賃金調査では、地域の中小企業が賃上げに出来得る限りの奮闘をしている様子が浮かび上がりましたが、蓄えの制約は賃上げ持続の制約となることは間違いありません。持続的な経済の循環を実現するためには、下請中小企業への発注単価問題などのサプライチェーン全体での付加価値の公正な分配を図るとともに、中小企業自らが市場創造と人材育成に取り組み、自立した企業へと飛躍していくことが求められます。中小企業家同友会では、地域特性に付加価値をつけることや、エネルギーシフトの推進により、日本経済の持続的発展の実現を展望しています。

☆特徴

- ◎賃金を上げる企業割合は、全体で 58.5%（比率が高い製造業では 74.6%）。
- ◎賃金を上げる方法は、「定期的な昇給」（例外は「基本給の引き上げ」の建設業）。
- ◎平均賃上げ額は 3,000 円～5,000 円未満、平均賃上げ率は 1～2%と前年と変わらず。
- ◎原資がなくても賃上げする企業は 38.6%で、2017 年調査の 37.2%より増加。
- ◎賃上げする会社の理由は、「士気向上」「人材確保」。
- ◎現状維持の会社の理由は、「業績不振」「業績の先行きが不安」。

《労働調査》

「人が豊かな人生を送れる働き方へ」

厚生労働省の2013年「労働時間等総合実態調査」によれば、36協定を締結している企業割合は55.2%で、社員数1~9人では46.8%であるなど事業規模ごとに異なり、締結しない理由は「時間外労働がない」というものでした。

当会の今回調査は、9人以下が回答企業の58.9%を占めるなかにもありながらも、36協定の届出割合が55.8%を示すなど、労働環境整備に誠実に対応している状況が窺えます。また時間外労働の月平均が0~9時間(35.7%)が多くを占めている結果からは、時間外労働がない比率が高いことが想定されます。一方、年間休日は「100~109日」が31.5%なのに対し、建設業は「100日以下」が45.5%を占めており、労働環境の改善が業界全体の課題である事が明らかになりました。

「働き方改革」を進める上で重要な課題には、労働力不足だけでなく、働きづらい社会や働きづらい企業の存在こそが問題です。その意味で、労働力不足を克服し、かつそこで働く人が豊かな人生を送ることができるよう、人間を中心とした「魅力ある企業づくり」を進めていくことが重要です。それは人間としての成長や個性を生かすような働き方ができるようにする上で、経営者の責任が極めて重要になってきます。

しかし現実には、そもそも就業規則がないなど、魅力ある企業づくりの最低条件とも言える段階に課題を抱えている中小企業も数多く存在します。現実と目指す姿を常に明確にしつつ、経営者自らが学び、自らの責任を自覚し、企業経営の根幹ともいえる経営指針の成文化と実践を、中小企業各社が着実に進めていくことが大切です。

☆特徴

- ◎36協定の届け出は、「毎年届け出ている」45.8%、「届け出ない年もある」10.0%。
- ◎時間外労働の月平均は「0~9時間」が35.7%で、29時間以下が70.0%を占める。
- ◎残業手当の支給は「所定時間を超えた時間分を支給」63.4%（製造業は84.5%）。
- ◎年間休日は「100~109日」が31.5%（建設業は「100日以下」が45.5%）。
- ◎有給取得率は「30%未満」が25.6%。

.....

【愛知中小企業家同友会とは】

愛知県下4100名を越える中小企業経営者が参加する異業種の経営者団体で、「経営体質の強化」「経営者の能力向上」「経営環境の改善」をめざすという「3つの目的」に基づき活動しています。

- | | |
|--------|---|
| 1. 名 称 | 愛知中小企業家同友会 |
| 2. 会員数 | 4151名（2018年4月1日現在） |
| 3. 会 長 | 加藤 明彦 エイバックス(株)代表取締役会長 |
| 4. 事務局 | 名古屋市中区錦 3-6-29 サウスハウス 2階
電話 052-971-2671 FAX 052-971-5406
事務局長：多田 直之、事務局次長：八田 剛、事務局：池内 秀樹 |

2018 年賃金・働き方調査項目

- 主催：報道部、労務労働委員会
- 期間：3/12（月）～3/26（月）
※14 日間

Q1、賃金規定はありますか

- ①ある
- ②ない

Q2、正社員の 2018 年度の賃上げ（定期昇給・賞与や諸手当の引き上げを含む）はどうしますか。

- ① 賃上げする
- ② 現状維持（賃上げも賃下げもしない）
- ③ 賃下げする

※Q3～7 は、上記Q2 で①(賃上げする)と回答した会社にお聞きするものです。

Q3、賃上げの方法は以下のどれですか（該当する項目を全てお答えください）。

(※Q2_①)

- ① 基本給の引き上げ（正社員全体の賃金を底上げするベースアップなど、ただし定期昇給を除く）
- ② 定期的な昇給（定期昇給）
- ③ 賞与の引き上げ
- ④ 諸手当の引き上げ・新設

Q4、正社員一人当たりの平均賃上げ額（月額基本給の引き上げと定期昇給）はどの程度ですか。(※Q2_①)

- ① 1,000 円未満
- ② 1,000～3,000 円未満
- ③ 3,000～5,000 円未満
- ④ 5,000～7,000 円未満
- ⑤ 7,000 円～10,000 円未満
- ⑥ 10,000 円以上

Q5、正社員一人当たりの平均賃上げ率（月額基本給の引き上げと定期昇給）はどの程度ですか。(※Q2_①)

- ① 1 %未満
- ② 1 ～ 2 %未満
- ③ 2 ～ 3 %未満

- ④ 3 ～ 5 %未満
- ⑤ 5 %以上

Q6、賃上げの原資について教えてください。(※Q2_①)

- ① 十分ある
- ② ある程度ある
- ③ あまりない
- ④ ほとんどない

Q7、賃上げする理由を教えてください（該当する項目を全てお答えください）。(※Q2_①)

- ① 業績好調
- ② 人材確保
- ③ 周りの企業が上げている
- ④ 政府の要請
- ⑤ 士気向上
- ⑥ 繁忙
- ⑦ 従業員の要望
- ⑧ 賃金水準が低い
- ⑨ その他

※Q8～11 は、上記Q2 で②(現状維持)か③(賃下げ)と回答した会社にお聞きするものです。

Q8、賃上げしない理由を教えてください（該当する項目を全てお答えください）。(Q2_②)

- ① 業績不調
- ② 仕入れ価格上昇
- ③ 賃金水準が高い
- ④ 社会保険料の負担が重い
- ⑤ 業績の先行きが不安
- ⑥ 取引先の値下げ要請が厳しい
- ⑦ 競争が激しい
- ⑧ 消費税率アップ分を転嫁できない
- ⑨ 賃上げの必要性を感じない
- ⑩ その他

Q9、賃上げしない理由を教えてください（該当する項目を全てお答えください）。(Q2_③)

- ① 業績不調
- ② 仕入れ価格上昇
- ③ 賃金水準が高い
- ④ 社会保険料の負担が重い

- ⑤ 業績の先行きが不安
- ⑥ 取引先の値下げ要請が厳しい
- ⑦ 競争が激しい
- ⑧ 消費税率アップ分を転嫁できない
- ⑨ 賃上げの必要性を感じない
- ⑩ その他

Q10、来年度以降、賃上げしたい場合、どのような対策をお考えですか（該当する項目を全てお答えください）。

（Q2_②）。

- ① 新商品の開発
- ② 新規顧客開拓
- ③ 新規事業分野への進出
- ④ 営業力の強化
- ⑤ 社員教育
- ⑥ 労使コミュニケーションの改善
- ⑦ 経営理念・指針・計画の作成と実践
- ⑧ その他

Q11、来年度以降、賃上げしたい場合、どのような対策をお考えですか（該当する項目を全てお答えください）。

（Q2_③）

- ① 新商品の開発
- ② 新規顧客開拓
- ③ 新規事業分野への進出
- ④ 営業力の強化
- ⑤ 社員教育
- ⑥ 労使コミュニケーションの改善
- ⑦ 経営理念・指針・計画の作成と実践
- ⑧ その他

Q12、賃上げに関するご意見を入力下さい。（自由回答）

Q13、働き方改革に関連する事柄についてお伺いします。36 協定（時間外・休日労働に関する協定届）を労働基準監督署に届け出ていますか。

- ① 毎年届け出ている
- ② 届け出ている年もある
- ③ 届け出していない
- ④ わからない

Q14、正社員の時間外労働（月平均）は何時間ですか。（単位：時間）

Q15、残業手当の支給はどうしていますか

- ① 所定時間を超えた時間分を支給
- ② 固定残業手当を支給
- ③ 残業手当は支給していない
- ④ その他

Q16、正社員の年間休日は何日ですか。（単位：日）

Q17、正社員の有給休暇の取得率はどの程度ですか。

- ① 80%以上
- ② 50%～80%未満
- ③ 30%～50%未満
- ④ 30%未満
- ⑤ ほとんど取得しない
- ⑥ 制度はない

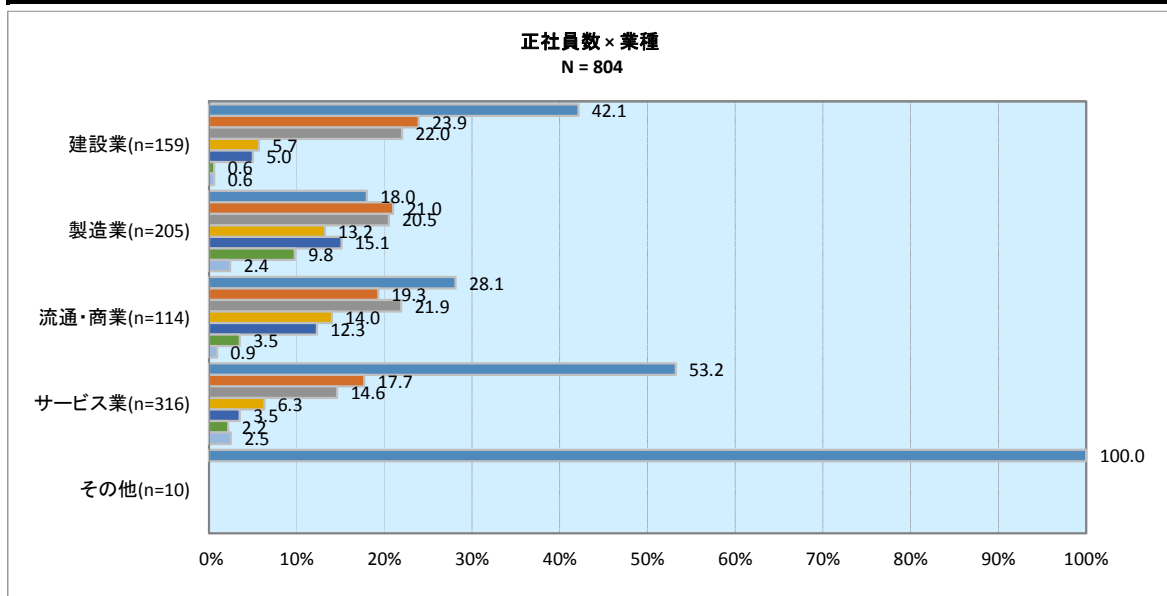
Q18、裁量労働制を取り入れていますか。

- ① 取り入っていない
- ② 「企画業務型」を取り入れている
- ③ 「専門業務型」を取り入れている

Q19、働き方に関するご意見を入力下さい。（自由回答）

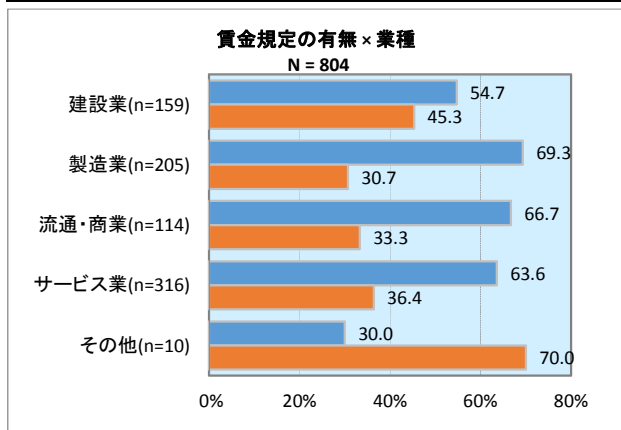
Q0、正社員数 × 業種

上段:度数 下段:%		正社員数							
		合計	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100人以上
業種	全体	804	314	159	148	72	64	32	15
		100.0	39.1	19.8	18.4	9.0	8.0	4.0	1.9
	建設業	159	67	38	35	9	8	1	1
		100.0	42.1	23.9	22.0	5.7	5.0	0.6	0.6
	製造業	205	37	43	42	27	31	20	5
		100.0	18.0	21.0	20.5	13.2	15.1	9.8	2.4
	流通・商業	114	32	22	25	16	14	4	1
		100.0	28.1	19.3	21.9	14.0	12.3	3.5	0.9
	サービス業	316	168	56	46	20	11	7	8
		100.0	53.2	17.7	14.6	6.3	3.5	2.2	2.5
	その他	10	10	-	-	-	-	-	-
		100.0	100.0	-	-	-	-	-	-



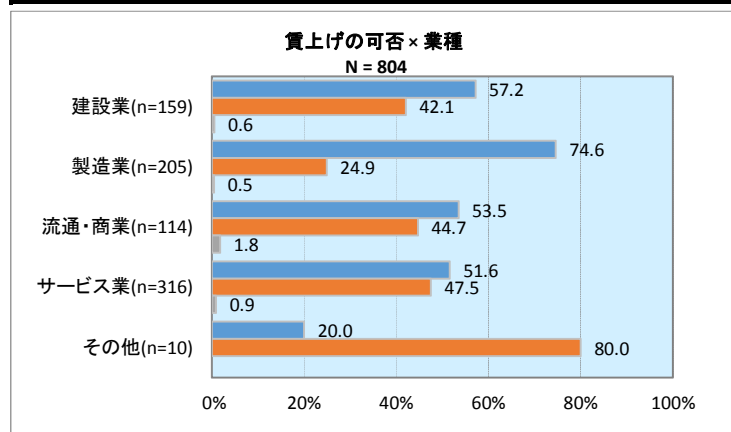
Q1、賃金規定の有無 × 業種

上段:度数 下段:%		賃金規定の有無		
		合計	ある	ない
業種	全体	804	509	295
		100.0	63.3	36.7
	建設業	159	87	72
		100.0	54.7	45.3
	製造業	205	142	63
		100.0	69.3	30.7
	流通・商業	114	76	38
		100.0	66.7	33.3
	サービス業	316	201	115
		100.0	63.6	36.4
	その他	10	3	7
		100.0	30.0	70.0



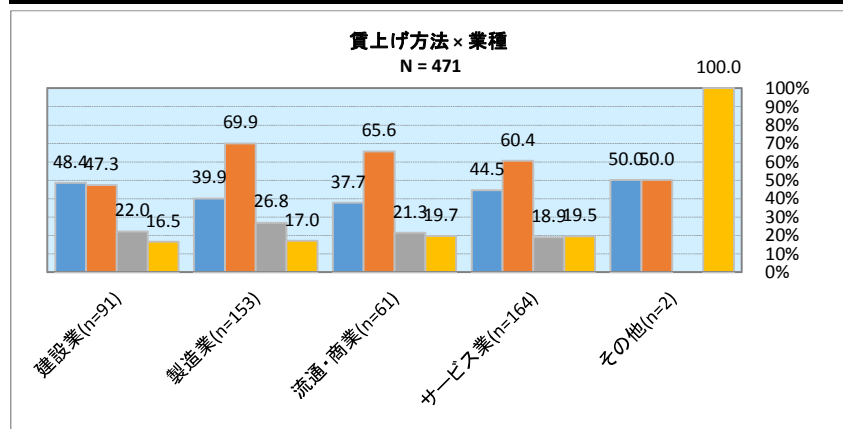
Q2、賃上げの可否 × 業種

上段:度数 下段:%		賃上げの可否			
		合計	賃上げする	現状維持	賃下げする
業種	全体	804	471	327	7
		100.0	58.5	40.7	0.9
	建設業	159	91	67	1
		100.0	57.2	42.1	0.6
	製造業	205	153	51	1
		100.0	74.6	24.9	0.5
	流通・商業	114	61	51	2
		100.0	53.5	44.7	1.8
	サービス業	316	164	150	3
		100.0	51.6	47.5	0.9
	その他	10	2	8	-
		100.0	20.0	80.0	-



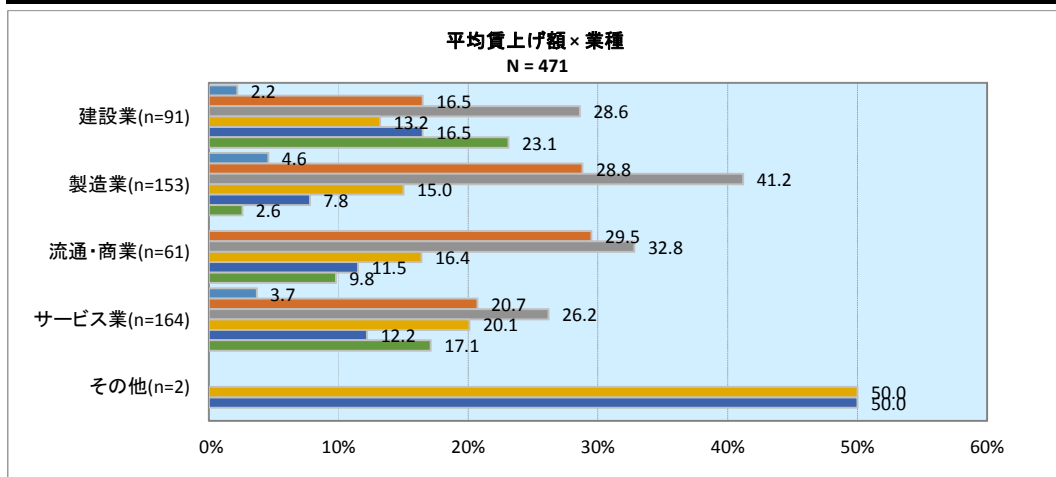
Q3、賃上げ方法 × 業種

上段:度数 下段:%		賃上げ方法				
		合計	基本給の引き上げ	定期的な昇給	ボーナスの引き上げ	諸手当の引き上げ・新設
業種	全体	471	202	290	105	87
		100.0	42.9	61.6	22.3	18.5
	建設業	91	44	43	20	15
		100.0	48.4	47.3	22.0	16.5
	製造業	153	61	107	41	26
		100.0	39.9	69.9	26.8	17.0
	流通・商業	61	23	40	13	12
		100.0	37.7	65.6	21.3	19.7
	サービス業	164	73	99	31	32
		100.0	44.5	60.4	18.9	19.5
	その他	2	1	1	-	2
		100.0	50.0	50.0	-	100.0



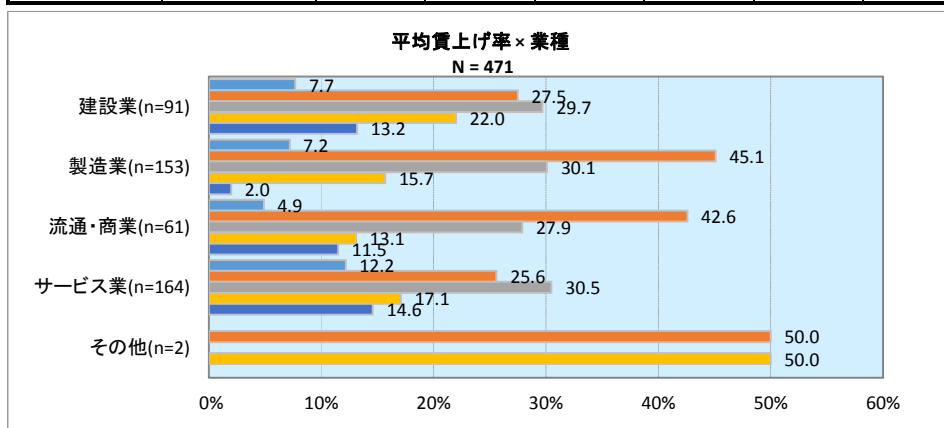
Q4、平均賃上げ額 × 業種

上段:度数 下段:%		平均賃上げ額						
		合計	1,000円未満	1,000～3,000円未満	3,000～5,000円未満	5,000～7,000円未満	7,000円～10,000円未満	10,000円以上
業種	全体	471 100.0	15 3.2	111 23.6	152 32.3	79 16.8	55 11.7	59 12.5
	建設業	91 100.0	2 2.2	15 16.5	26 28.6	12 13.2	15 16.5	21 23.1
	製造業	153 100.0	7 4.6	44 28.8	63 41.2	23 15.0	12 7.8	4 2.6
	流通・商業	61 100.0	- -	18 29.5	20 32.8	10 16.4	7 11.5	6 9.8
	サービス業	164 100.0	6 3.7	34 20.7	43 26.2	33 20.1	20 12.2	28 17.1
	その他	2 100.0	- -	- -	- -	1 50.0	1 50.0	- -



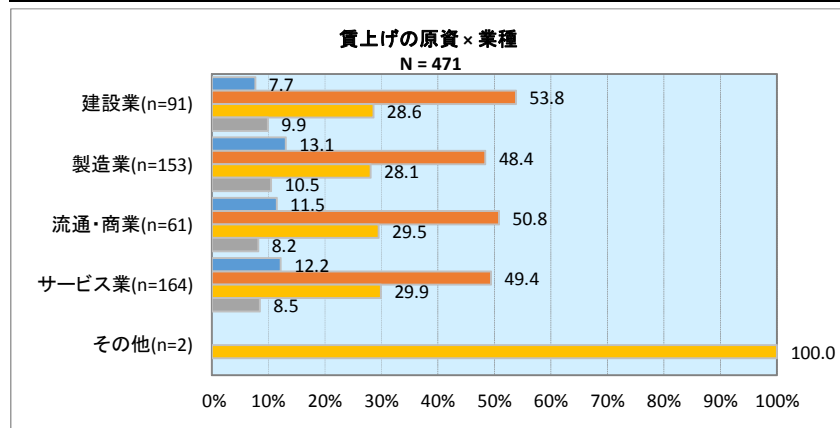
Q5、平均賃上げ率 × 業種

上段:度数 下段:%		平均賃上げ率					
		合計	1%未満	1～2%未満	2～3%未満	3～5%未満	5%以上
業種	全体	471 100.0	41 8.7	163 34.6	140 29.7	81 17.2	46 9.8
	建設業	91 100.0	7 7.7	25 27.5	27 29.7	20 22.0	12 13.2
	製造業	153 100.0	11 7.2	69 45.1	46 30.1	24 15.7	3 2.0
	流通・商業	61 100.0	3 4.9	26 42.6	17 27.9	8 13.1	7 11.5
	サービス業	164 100.0	20 12.2	42 25.6	50 30.5	28 17.1	24 14.6
	その他	2 100.0	- -	1 50.0	- -	1 50.0	- -



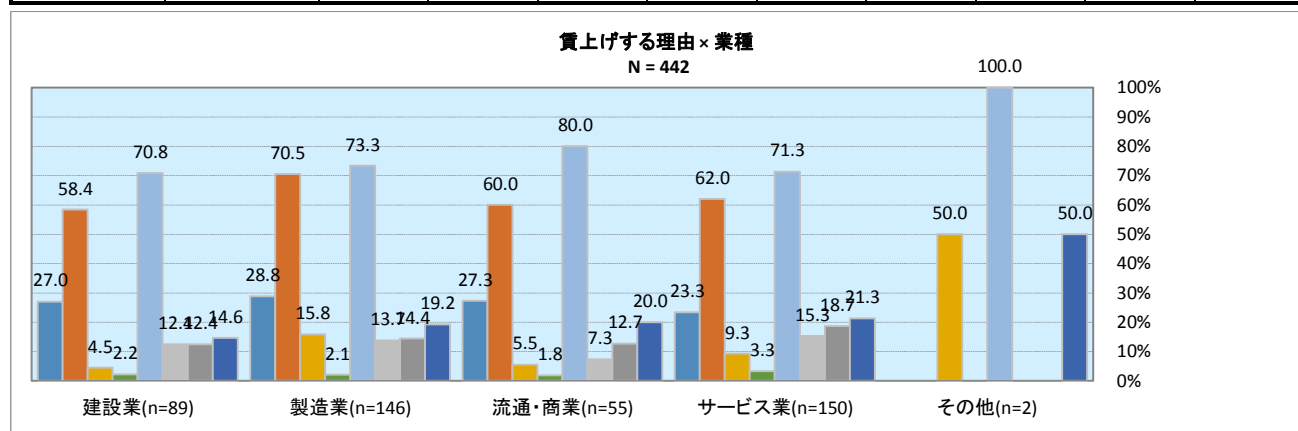
Q6、賃上げの原資 × 業種

上段:度数 下段:%		賃上げの原資				
		合計	十分ある	ある程度ある	あまりない	ほとんどない
業種	全体	471 100.0	54 11.5	235 49.9	138 29.3	44 9.3
	建設業	91 100.0	7 7.7	49 53.8	26 28.6	9 9.9
	製造業	153 100.0	20 13.1	74 48.4	43 28.1	16 10.5
	流通・商業	61 100.0	7 11.5	31 50.8	18 29.5	5 8.2
	サービス業	164 100.0	20 12.2	81 49.4	49 29.9	14 8.5
	その他	2 100.0	-	-	2 100.0	-



Q7、賃上げする理由 × 業種

上段:度数 下段:%		賃上げする理由								
		合計	業績好調	人材確保	周りの企業が 上げている	政府の要請	士気向上	繁忙	従業員の要 望	賃金水準が 低い
業種	全体	442 100.0	116 26.2	281 63.6	45 10.2	11 2.5	323 73.1	58 13.1	67 15.2	85 19.2
	建設業	89 100.0	24 27.0	52 58.4	4 4.5	2 2.2	63 70.8	11 12.4	11 12.4	13 14.6
	製造業	146 100.0	42 28.8	103 70.5	23 15.8	3 2.1	107 73.3	20 13.7	21 14.4	28 19.2
	流通・商業	55 100.0	15 27.3	33 60.0	3 5.5	1 1.8	44 80.0	4 7.3	7 12.7	11 20.0
	サービス業	150 100.0	35 23.3	93 62.0	14 9.3	5 3.3	107 71.3	23 15.3	28 18.7	32 21.3
	その他	2 100.0	-	-	1 50.0	-	2 100.0	-	-	1 50.0

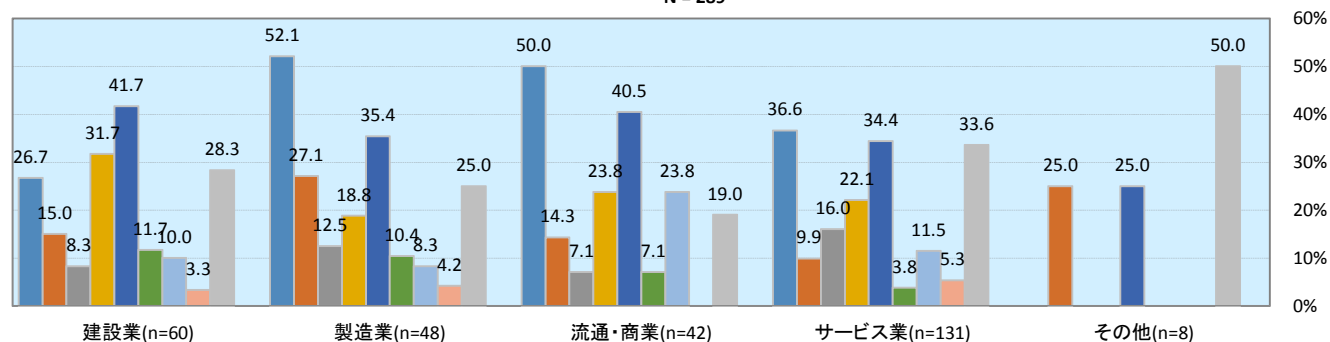


Q8、賃上げしない理由(現状維持) × 業種

上段:度数		賃上げしない理由(現状維持)									
下段:%		合計	業績不調	仕入れ価格 上昇	賃金水準が 高い	社会保険料 の負担が重 い	業績の先行き が不安	取引先の値 下げ要請が 厳しい	競争が激しい	消費税率アップ分を転嫁できない	賃上げの必要性を感じない
業種	全体	289 100.0	110 38.1	43 14.9	35 12.1	67 23.2	106 36.7	20 6.9	35 12.1	11 3.8	85 29.4
	建設業	60 100.0	16 26.7	9 15.0	5 8.3	19 31.7	25 41.7	7 11.7	6 10.0	2 3.3	17 28.3
	製造業	48 100.0	25 52.1	13 27.1	6 12.5	9 18.8	17 35.4	5 10.4	4 8.3	2 4.2	12 25.0
	流通・商業	42 100.0	21 50.0	6 14.3	3 7.1	10 23.8	17 40.5	3 7.1	10 23.8	-	8 19.0
	サービス業	131 100.0	48 36.6	13 9.9	21 16.0	29 22.1	45 34.4	5 3.8	15 11.5	7 5.3	44 33.6
	その他	8 100.0	-	2 25.0	-	-	2 25.0	-	-	-	4 50.0

賃上げしない理由(現状維持) × 業種

N = 289

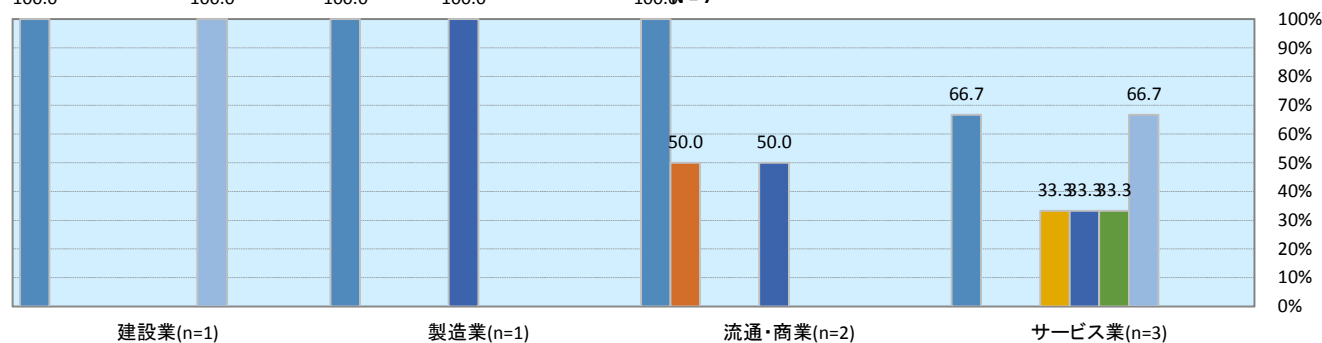


Q9、賃上げしない理由(賃下げ) × 業種

上段:度数		賃上げしない理由(賃下げ)									
下段:%		合計	業績不調	仕入れ価格 上昇	賃金水準が 高い	社会保険料 の負担が重 い	業績の先行き が不安	取引先の値 下げ要請が 厳しい	競争が激しい	消費税率アップ分を転嫁できない	賃上げの必要性を感じない
業種	全体	7 100.0	6 85.7	1 14.3	-	1 14.3	3 42.9	1 14.3	3 42.9	-	-
	建設業	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	1 100.0	-	-
	製造業	1 100.0	1 100.0	-	-	-	1 100.0	-	-	-	-
	流通・商業	2 100.0	2 100.0	1 50.0	-	-	1 50.0	-	-	-	-
	サービス業	3 100.0	2 66.7	-	-	1 33.3	1 33.3	1 33.3	2 66.7	-	-
	その他	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

賃上げしない(賃下げ) × 業種

N = 7

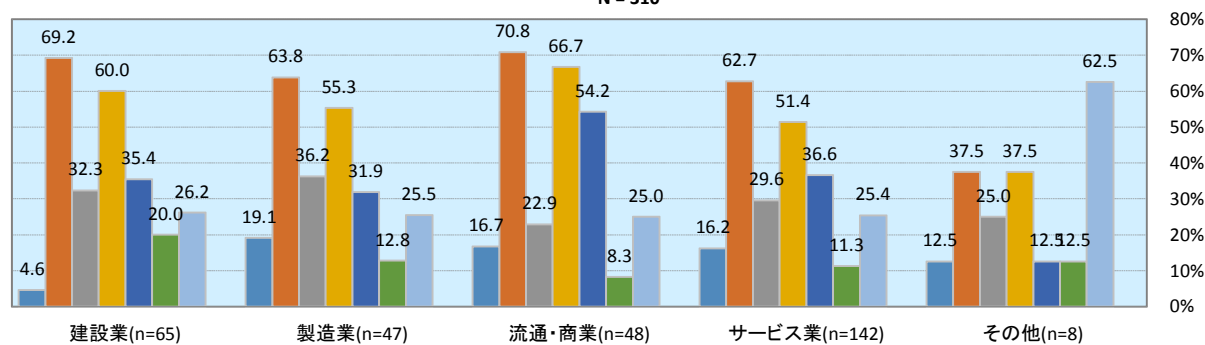


Q10、賃上げ対策(現状維持) × 業種

上段:度数		賃上げ対策(現状維持)							
下段:%		合計	新商品の開発	新規顧客開拓	新規事業分野への進出	営業力の強化	社員教育	労使コミュニケーションの改善	経営理念・指針・計画の作成と実践
業種	全体	310 100.0	44 14.2	201 64.8	93 30.0	173 55.8	117 37.7	40 12.9	82 26.5
	建設業	65 100.0	3 4.6	45 69.2	21 32.3	39 60.0	23 35.4	13 20.0	17 26.2
	製造業	47 100.0	9 19.1	30 63.8	17 36.2	26 55.3	15 31.9	6 12.8	12 25.5
	流通・商業	48 100.0	8 16.7	34 70.8	11 22.9	32 66.7	26 54.2	4 8.3	12 25.0
	サービス業	142 100.0	23 16.2	89 62.7	42 29.6	73 51.4	52 36.6	16 11.3	36 25.4
	その他	8 100.0	1 12.5	3 37.5	2 25.0	3 37.5	1 12.5	1 12.5	5 62.5

賃上げ対策(現状維持) × 業種

N = 310

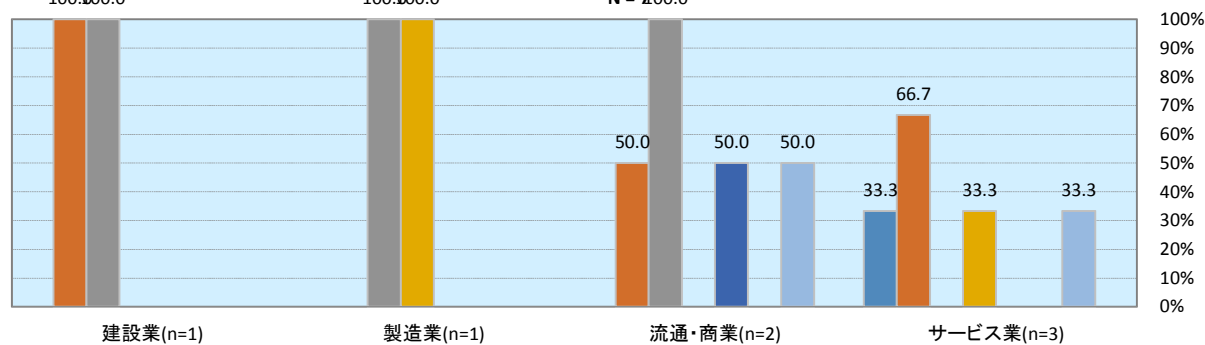


Q11、賃上げ対策(賃下げ) × 業種

上段:度数		賃上げ対策(賃下げ)							
下段:%		合計	新商品の開発	新規顧客開拓	新規事業分野への進出	営業力の強化	社員教育	労使コミュニケーションの改善	経営理念・指針・計画の作成と実践
業種	全体	7 100.0	1 14.3	4 57.1	4 57.1	2 28.6	1 14.3	-	2 28.6
	建設業	1 100.0	-	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-
	製造業	1 100.0	-	-	1 100.0	1 100.0	-	-	-
	流通・商業	2 100.0	-	1 50.0	2 100.0	-	1 50.0	-	1 50.0
	サービス業	3 100.0	1 33.3	2 66.7	-	1 33.3	-	-	1 33.3
	その他	-	-	-	-	-	-	-	-

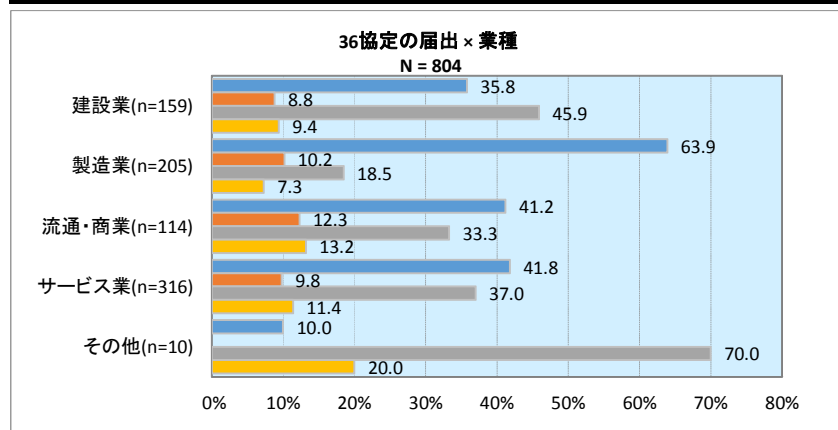
賃上げ対策(賃下げ) × 業種

N = 100.0



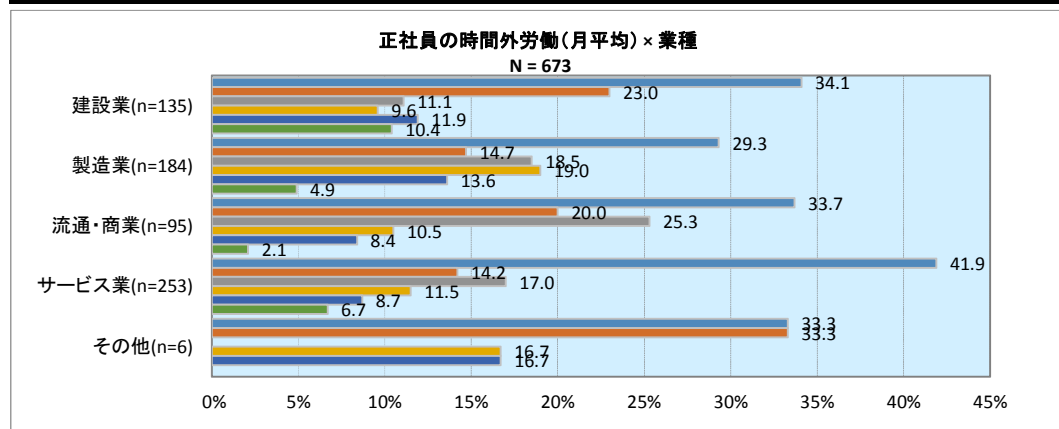
Q13、36協定の届出 × 業種

上段:度数 下段:%		36協定の届出				
		合計	毎年届け出て いる	届け出ていな い年もある	届け出ていな い	わからない
業種	全体	804 100.0	368 45.8	80 10.0	273 34.0	83 10.3
	建設業	159 100.0	57 35.8	14 8.8	73 45.9	15 9.4
	製造業	205 100.0	131 63.9	21 10.2	38 18.5	15 7.3
	流通・商業	114 100.0	47 41.2	14 12.3	38 33.3	15 13.2
	サービス業	316 100.0	132 41.8	31 9.8	117 37.0	36 11.4
	その他	10 100.0	1 10.0	-	7 70.0	2 20.0



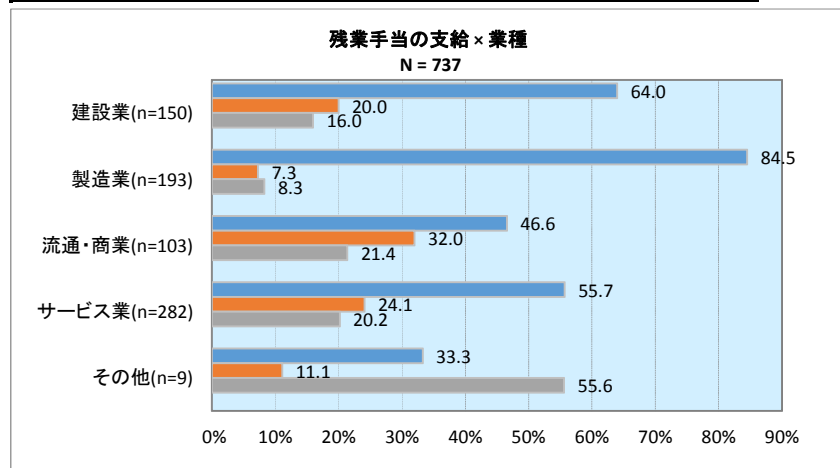
Q14、正社員の時間外労働(月平均) × 業種

上段:度数 下段:%		正社員の時間外労働(月平均)						
		合計	0～9時間	10～19時間	20～29時間	30～39時間	40～49時間	50時間以上
業種	全体	673 100.0	240 35.7	115 17.1	116 17.2	88 13.1	72 10.7	42 6.2
	建設業	135 100.0	46 34.1	31 23.0	15 11.1	13 9.6	16 11.9	14 10.4
	製造業	184 100.0	54 29.3	27 14.7	34 18.5	35 19.0	25 13.6	9 4.9
	流通・商業	95 100.0	32 33.7	19 20.0	24 25.3	10 10.5	8 8.4	2 2.1
	サービス業	253 100.0	106 41.9	36 14.2	43 17.0	29 11.5	22 8.7	17 6.7
	その他	6 100.0	2 33.3	2 33.3	-	1 16.7	1 16.7	-



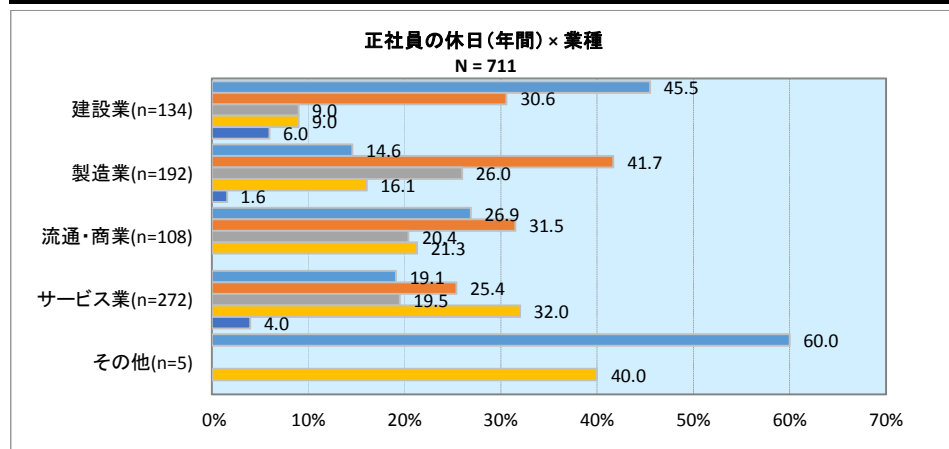
Q15、残業手当の支給 × 業種

上段:度数 下段:%		残業手当の支給			
		合計	所定時間を超えた時間分を支給	固定残業手当を支給	残業手当は支給していない
業種	全体	737 100.0	467 63.4	146 19.8	124 16.8
	建設業	150 100.0	96 64.0	30 20.0	24 16.0
	製造業	193 100.0	163 84.5	14 7.3	16 8.3
	流通・商業	103 100.0	48 46.6	33 32.0	22 21.4
	サービス業	282 100.0	157 55.7	68 24.1	57 20.2
	その他	9 100.0	3 33.3	1 11.1	5 55.6



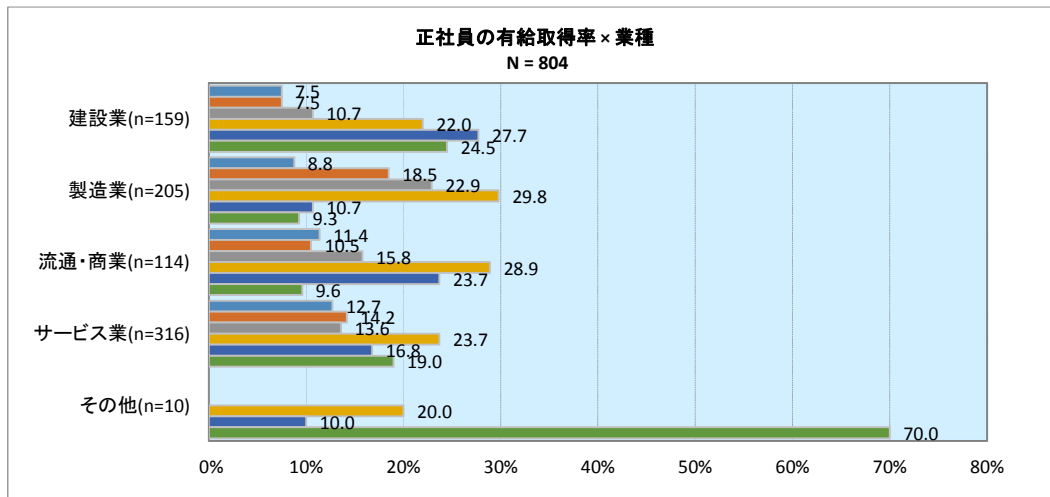
Q16、正社員の休日(年間) × 業種

上段:度数 下段:%		正社員の休日(年間)					
		合計	99日以下	100～109日	110～119日	120～129日	130日以上
業種	全体	711 100.0	173 24.3	224 31.5	137 19.3	155 21.8	22 3.1
	建設業	134 100.0	61 45.5	41 30.6	12 9.0	12 9.0	8 6.0
	製造業	192 100.0	28 14.6	80 41.7	50 26.0	31 16.1	3 1.6
	流通・商業	108 100.0	29 26.9	34 31.5	22 20.4	23 21.3	-
	サービス業	272 100.0	52 19.1	69 25.4	53 19.5	87 32.0	11 4.0
	その他	5 100.0	3 60.0	-	-	2 40.0	-



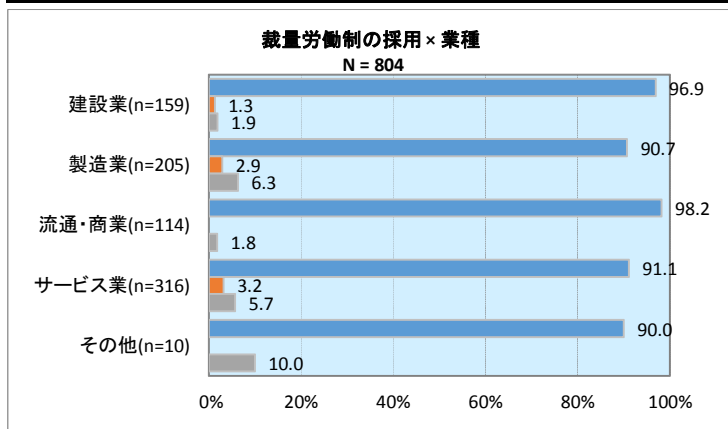
Q17、正社員の有給取得率 × 業種

上段:度数		正社員の有給取得率						
下段:%		合計	80%以上	50%～80%未満	30%～50%未満	30%未満	ほとんど取得しない	制度はない
業種	全体	804	83	107	125	206	147	136
		100.0	10.3	13.3	15.5	25.6	18.3	16.9
	建設業	159	12	12	17	35	44	39
		100.0	7.5	7.5	10.7	22.0	27.7	24.5
	製造業	205	18	38	47	61	22	19
		100.0	8.8	18.5	22.9	29.8	10.7	9.3
	流通・商業	114	13	12	18	33	27	11
		100.0	11.4	10.5	15.8	28.9	23.7	9.6
	サービス業	316	40	45	43	75	53	60
		100.0	12.7	14.2	13.6	23.7	16.8	19.0
	その他	10	-	-	-	2	1	7
		100.0	-	-	-	20.0	10.0	70.0



Q18、裁量労働制の採用 × 業種

上段:度数		裁量労働制の採用			
下段:%		合計	取り入れていない	「企画業務型」を取り入れている	「専門業務型」を取り入れている
業種	全体	804	749	18	37
		100.0	93.2	2.2	4.6
	建設業	159	154	2	3
		100.0	96.9	1.3	1.9
	製造業	205	186	6	13
		100.0	90.7	2.9	6.3
	流通・商業	114	112	-	2
		100.0	98.2	-	1.8
	サービス業	316	288	10	18
		100.0	91.1	3.2	5.7
	その他	10	9	-	1
		100.0	90.0	-	10.0



Q12、賃上げに関する意見

№	業種	正社員	賃金動向	
1	建設業	1	賃上げ	繁忙のため、社員のやる気を継続する為にもあげなければいけない。
2	建設業	1	賃上げ	マスコミが騒ぐので流れで賃上げするが、単価は上がっていないので、利益は下がる。今後、効率を上げることに注力しないといけない。付加価値などをどのようにつけるか、またはアピールするのか？
3	建設業	1	賃上げ	賃金に関しては、ベースアップ分に対する利益を出してもらえばよい
4	建設業	1	賃上げ	入社して2年目まだまだ先行投資と考えますがそれに見合う原資確保をすることは会社、経営者の責任
5	建設業	1	賃上げ	能力に合わせて賃金を上げるのは当然だと思う
6	建設業	1	賃上げ	良いと思います
7	建設業	2	賃上げ	賃上げは定期昇給として毎年上げている
8	建設業	2	賃上げ	建設業現場監督見習いの平均給はいくらなのかな？
9	建設業	2	賃上げ	賃上げは会社の成長
10	建設業	2	賃上げ	人が辞めないためモチベーションを上げるため会社時代は苦しい
11	建設業	2	賃上げ	弊社では半年ごとに昇給をしています。能力が上がったから昇給するのではなく、経験に応じた昇給に対して見合った生産をしてほしいからです。
12	建設業	2	賃上げ	会社側は負担が大きい、社会の活性には社員の賃上げは必要だと思います。
13	建設業	3	賃上げ	人材確保の為のも、少しずつでも 賃上げしてゆきたく考えております
14	建設業	3	賃上げ	社員が豊かな生活し、仕事にやり甲斐を持って貰うため。
15	建設業	3	賃上げ	経常利益が上がらなくても、社員の士気向上の為に賃上げを続けています。
16	建設業	3	賃上げ	向上心を目指せるような賃金体系に今後、徐々に変更していきたい。 また、安心して仕事に集中できるような賃金を目指したい。
17	建設業	3	賃上げ	厳しいが評価をしていかないといけない
18	建設業	4	賃上げ	大企業が昇給率と同様な割合で下請け企業にもあげなければ経済の上昇はない。
19	建設業	4	賃上げ	実力が付いてきたので
20	建設業	4	賃上げ	賞与に関しては状況に応じてだがなるべく賞与の支給額を上げたいと考えている
21	建設業	5	賃上げ	世の中の流れに合わせて
22	建設業	5	賃上げ	社員一同で、定期昇給できるように努力している。
23	建設業	5	賃上げ	利益を確保しないと賃上げには至らない。
24	建設業	6	賃上げ	長期的な展望で考慮したい
25	建設業	6	賃上げ	初任給は安い、意欲ある社員・資格等を積極的に受講して、合格する者に対しては、ベースアップを行う。
26	建設業	6	賃上げ	規定による定期的な賃上げよりも、評価制度を導入していきたいと取り組んでいます。
27	建設業	6	賃上げ	厳しい環境こそ賃上げをする必要があると思います！
28	建設業	7	賃上げ	業界の給与が低すぎるので給与を上げる必要がある
29	建設業	7	賃上げ	賃上げは基本毎年実施はしているが今年ははたらきかた改革を念頭に考え従業員の意識向上、やりがいのある仕事と感じられるような職場になれるように努めます。
30	建設業	8	賃上げ	必要な事です。会社全体での取り組み方で実現する。個人理念と会社理念の共有化が必要
31	建設業	8	賃上げ	毎年昇給させていますが、近年は人手不足もあって賃上げは絶対的になっていると思います。愛知県下では全体的に好調が続いていますが、不調になることもあるはずなのでその時の昇給は不安があります。
32	建設業	8	賃上げ	社労士に相談して見直している
33	建設業	8	賃上げ	賃下げするわけにはいかない。やむにやまれず。
34	建設業	9	賃上げ	社員のやる気をアップにつなげるので、苦しいですが、継続をしていきたいと思います。
35	建設業	9	賃上げ	儲かっていなくても、やらないといけないことだと思います。
36	建設業	10	賃上げ	仕事の量と単価の現状は、比較的低水準であるが、国は3%賃上げを要請している。国が言うことによって社員が言い出すという構図も考えられる。生産性が上がって、労使間での話し合いによって決めることをなぜ国が決めるのかよくわからない。
37	建設業	10	賃上げ	給料規定に基づいての賃上げです。新入社員入社して社長の気分で昇給というのは良くないと思う。今後給料規定が有ることで社員も結婚や出産について人生設計が建てられると思う。昇給額が有る程度読めるので売上管理も社員が理解してくれる。
38	建設業	10	賃上げ	優秀な人材確保するには生産性向上が条件賃上げも仕方ない
39	建設業	10	賃上げ	人材確保が困難な中、今いる社員に少しでも待遇面を良くして長く働いてもらわないと会社がやっていけない。設備投資よりも待遇面をまず優先課題として取り組む必要がある。
40	建設業	11	賃上げ	下方硬直性があるので、月給は上げづらい面がある。賞与、手当等で対応予定。
41	建設業	11	賃上げ	会社の業績が良ければ、定期昇給は継続します。特に若手社員さんには手厚くする様、考えています。
42	建設業	11	賃上げ	働く時間を短くしても給与が上がる仕組みが必要。
43	建設業	11	賃上げ	毎年、基本給を全社員5000円ベースアップしています。
44	建設業	12	賃上げ	若年者は、勤続や役職に応じて上げている。生活給として。
45	建設業	12	賃上げ	定期昇給は仕方ないと思っています。先代が定期昇給を実施しなかった際に社員の流出が発生した。
46	建設業	13	賃上げ	残業代の見直しをしました。みなし残業代を支払っていましたが、要望もあり将来を考え変更しました。本来時短を推進してきましたが、なかなかうまくいかず一部の社員で残業が多い実態がわかりました。スマホを使って勤怠管理を行いました。その後社員と話し合い通常3月末に給与改定でしたが、前倒して2月末に残業代をすべて支払う、また管理職には残業代に見合う給与のアップと技能給を新設し支払うことにしました。それらすべて合わせて給与アップは5%以上になっております。
47	建設業	13	賃上げ	能力が高い社員においては人材確保の為に必要。
48	建設業	14	賃上げ	賃上げをして年収を上げていきたいが、働き方の変更に伴う休みや残業の減で賃上げしても年収は落ちてしまう可能性が高い。報酬と休暇のバランスが難しく、社員内でも意見の分かれるところ。
49	建設業	14	賃上げ	いい人材にはいい賃金を支払っていい仕事をしてもらい儲かったらまた還元する
50	建設業	15	賃上げ	賃上げしなければならない様な情報が氾濫しすぎているので、従業員に足元を見られている感じがする。

№	業種	正社員	賃金動向	
51	建設業	15	賃上げ	組織の風通しを良くするために、また既存の仕事にとらわれずに働けるように、賃金体系を考えて行きたい。新卒採用での給与が上昇傾向にあり、既存社員とのバランスが難し
52	建設業	16	賃上げ	社員がやる気を出す為のアイテムのひとつでその代わりに経費削減での努力をする。
53	建設業	16	賃上げ	人材確保
54	建設業	17	賃上げ	世間で言われているほど景気の向上を実感できていない中で人件費の向上の話題先行と、実際求人を見ても上昇している中で苦しい状況です
55	建設業	20	賃上げ	賃上げをする原資である付加価値を上げる必要があるが、非常に難しいと思う
56	建設業	20	賃上げ	賃上げにより従業員のモチベーションを高め、さらなる業績の向上をめざしたい。ただし、今後は賃上げだけでなく、経営指針であったり、社員に新たな課題を与えるなど、他のモチベーションに繋がる方法についても学び取り入れたいと考えている。
57	建設業	22	賃上げ	賃上げする事で社員の士気上昇につなげたいと考えております。
58	建設業	23	賃上げ	当社は、定期昇給を実施しておりますが、大企業との賃上げ格差が拡大するばかりであり大企業を基準とするような報道ばかりでは、すべてが賃金ではないにしろ中小企業でのモチベーション維持に錯覚を起こすのではないのか。
59	建設業	24	賃上げ	賃上げに対して、基本給の底上げは実際のところ、不明確な情勢で危険をはらんでいるのではないのでしょうか。勿論、働いていただいている社員さんの安心・安定を常に考えて実践すべきではあるが弊社としては、賞与の引き上げでまずは考えていきます。
60	建設業	32	賃上げ	業界内では賃金は高水準だが就業時間と平行して考えている。
61	建設業	32	賃上げ	生産性を上げて、安定的な賃上げをしたい。
62	建設業	35	賃上げ	雇用契約更新時に必ず上げる努力をしています。
63	建設業	40	賃上げ	特に賃上げの要望等はないが、3年近く働いてくれており一定の評価を目に見える形でしたいと思っている。
64	建設業	48	賃上げ	賃上げは、人材の流出を防ぎ・人材確保にも繋がり・社内の士気も上がると思う。
65	建設業	61	賃上げ	あまり大手企業のことばかり報道されても困る。
66	建設業	237	賃上げ	ベースアップは行わない代わり、能力、成果に関する評価に基づく昇給に重きを置く
67	製造業	1	賃上げ	1年に一度は賃上げするように心掛けている。
68	製造業	2	賃上げ	景気の動向に左右されるが社員の意識向上であり、賃金の値上げは行います。
69	製造業	3	賃上げ	生産性を上げたいのだが、現実には生産性は上がらずに厳しい。
70	製造業	3	賃上げ	できるだけ賃上げしたいが、利益がでない
71	製造業	3	賃上げ	最低賃金の上がり方が著しくついていけない。しかし、賃金をアップしていかないと人材が集まらない。
72	製造業	3	賃上げ	社会保険の負担が大きい。昇給してもいくらかも手取りが増えない。
73	製造業	4	賃上げ	賞与は業績反映。賃金は家族で出費が増える年代は、増やしていく。
74	製造業	4	賃上げ	出来る限りのことは行いたい。
75	製造業	4	賃上げ	この数年定期昇給もなく士気が下がる為をやむなく
76	製造業	4	賃上げ	業績不調の際には、基本給を下げやすくしてほしいそうすれば、あげやすくなる
77	製造業	4	賃上げ	賃上げは使命で
78	製造業	4	賃上げ	従業員のモチベーションのために賃上げは重要。
79	製造業	4	賃上げ	賃金が年々上昇し、様々な問題が出てきている。
80	製造業	5	賃上げ	出来るだけ社員さんに還元したいと思っている
81	製造業	5	賃上げ	政府は大企業に対しては儲けたから賃金を上げなさいと言わんばかりで・・・中小の現状を本当の意味で理解しているか疑問です。中小で力のない職種はやめていくようにとしか聞こえない。日本の本物のモノづくりの経済力は土台から崩れかけている
82	製造業	5	賃上げ	賃上げの報道が多く、従業員へプラスもマイナスも影響が大きいのを懸念している。
83	製造業	5	賃上げ	非常に悩みます。
84	製造業	5	賃上げ	最低賃金が上がっていくので、それについていけるようにしたい。
85	製造業	5	賃上げ	将来設計してもらえ賃金カーブがない、業種ごとの賃金カーブがあれば参考に考えた
86	製造業	5	賃上げ	業績は良くないが、社員たちの士気向上のため
87	製造業	5	賃上げ	労働分配率の上限をねらって、社員に還元するため。
88	製造業	7	賃上げ	賃上げは士気向上には必須と考えている。
89	製造業	7	賃上げ	政府が賃上げを要求している。大企業は近年、内部留保を増やしていて原資もあることと思うが、中小企業は未だ厳しい状況に置かれていることを、もっと声を大きくして言いた
90	製造業	7	賃上げ	賃上げを行わないと、仕入れ業者等に危機感を与えることもある
91	製造業	7	賃上げ	ニュースでは大手は何%アップとか言われているが我々中小零細レベルではなかなか厳しい人材確保のためには必要です。ただし、長く安定して働き続ける事が出来る会社づくりがベースなので、業績が良くても上げ幅は抑えます。行政には、各業界や規模に応じて判断してもらいたい。
92	製造業	7	賃上げ	労働人口減少に伴う人材確保の為に賃上げをせざるを得ない現状は健全経営とは言えない。労働力を金で買うという意識になる（派遣も同じ）。弊社はどんなに苦境に立っても派遣社員を採用しない。日本人は仕事に対して「やりがい」や「達成感・充実感」を感じる事ができる民族である。賃金の高低で社員さんをつなぎ止めてはいけませんが、昨今の超労働力不足の現状に限界を感じることも多い。
93	製造業	7	賃上げ	高齢者においては変動はなし
94	製造業	8	賃上げ	賃金規定を作成中のため、不確定な回答です。
95	製造業	8	賃上げ	我々、中小零細規模の企業で中途採用をするのが大変厳しい状況だと聞いている。加えて、中堅規模以上の企業は他社からの「引き抜き」を前提に高い採用条件（賃金等）を提示しているように思う。それらを鑑みて、「賃上げ」は今いる社員に自社にとどまってもらうための重要かつ最低限必要な条件であると思っている。しかし、現状の条件が社員を十分に満足させられているかどうかと問われると、いささか厳しい。
96	製造業	8	賃上げ	厳しいが、したほうが良い風潮
97	製造業	8	賃上げ	ベースアップはしてあげたいが、将来が心配。
98	製造業	8	賃上げ	確実に賃上げしていく。
99	製造業	9	賃上げ	毎年成長し毎年上げる。普通のこと。
100	製造業	9	賃上げ	賃上げの原資確保や人材育成のコストを含めて、利益のある企業体質を作ることが先決になってくると思います。
101	製造業	10	賃上げ	大企業との格差が広がり、何とか近づけたいと努力しているが差は広がるばかりと感じ
102	製造業	10	賃上げ	

№	業種	正社員	賃金動向	
103	製造業	10	賃上げ	毎年、基本給は少しずつ上げている。ただし、業績不振の時は、賞与で調整する旨伝えている。
104	製造業	11	賃上げ	仕入れ先からの、値上げ要請・客先からの、値下げ要請の、相反する流れの中で、顧客を失わないようなかじ取りをしながら、従業員に、負担のしわ寄せを、する事は出来ない。慢性的な人手不足のなか、従業員の定着を図る為にも、賃上げには、積極的に取り組んで組織図、教育がまだ確立されていない中でのことなので実際多く仕事をこなしている人にもうまく配当されていない。年功序列意識が残っており上がって当たり前の認識がある。など前段階の取り組みがまだまだ必要。
105	製造業	11	賃上げ	政府の要請で大企業が3%の賃上げをするのは構いませんが、ほとんどの中小企業では賃上げできないのが現状だと思います。そこに対する配慮をして欲しいと思います。
106	製造業	13	賃上げ	賃上げに関する資料が同友会では少ないネットで探す事はできるが精度ある資料としてまとめることはできないのか年齢別平均以上は出してあげたいと思っているが。
108	製造業	13	賃上げ	モチベーションを維持するためにも毎年必ず行っている
109	製造業	13	賃上げ	必要だから
110	製造業	13	賃上げ	景気動向に関係無く大幅な賃上げ率の変化を考えておりません。
111	製造業	14	賃上げ	弊社中期事業計画内の労働環境改善で事業目標達成に連動して賃金の継続的引き上げを掲げているから。社員の士気高揚も理由の一つ。
112	製造業	14	賃上げ	原資がやはり厳しいが、労働環境を整えていくためには必要。従業員とともに、如何に効率よく利益を上げていけるかを考え、実践していく。
113	製造業	14	賃上げ	通常昇給
114	製造業	14	賃上げ	・扶養内パートの賃上げ＝時間の短縮が課題。政策で対策を打ってくれないとどうしようもない。・昔から単価の決まった量産品をやっているので賃上げ原資はほぼ社内改善に限られる。今は良いがこの先を考えると利益を削るしかなくなる。・賃上げ原資となる付加価値の増加（＝生産性向上）に対しての補助金、助成金がほとんどない。法人税減税だけでは法人税を納付していない企業には無策になってしまう。政府はチェック能力を引き上げ、補助金、助成金を出すべき。
115	製造業	15	賃上げ	社員の生活や人材の維持、確保のために賃上げを行っているが、現在の業績や将来を考えると正直、不安を感じる。
116	製造業	15	賃上げ	一律の賃上げではなく、評価基準に基づき上げ幅を決定します。本人の自己評価、上司の評価、経営者の評価も組み合わせます。なお、当社では昇給とは言わず、給与改定としています。
117	製造業	15	賃上げ	対外的には付加価値向上。社内的には業務改善の推進による生産性向上にて。
118	製造業	17	賃上げ	賃金規定検討中、2020年目標
119	製造業	17	賃上げ	報道で流れているように官公庁、元請が賃上げできるのはおかしい。そこに関連する下請け、取引業者がかなり苦しんでいる。それを原資に賃上げしているようなもの。まずは官公庁が、民間に対して使う予算を上げるべき。
120	製造業	18	賃上げ	成果によるので一律は難しいかも
121	製造業	18	賃上げ	販売単価が上がらない中、正直賃上げは厳しい。
122	製造業	18	賃上げ	給料は定期昇給しかしていません。業績に応じて賞与での調整はしていますが、社員にとっては不安定な状態かも。
123	製造業	18	賃上げ	社員の生活向上・意識向上の為、必要であると考え。但し、弊社も毎年は出来ていないのは事実である。（ほぼ2年毎になっている）
124	製造業	18	賃上げ	社員の目頃のがんばりを少しでも、評価したいので、賃上げします。
125	製造業	19	賃上げ	経済の先行き不透明の中、毎年の賃上げをすることに疑問を感じる。自動車業界は、国内生産が減少していく中、値下げ要請が続いている。苦しい懷であるが、従業員の士気を高めるためだけに悪戦苦闘が続く。
126	製造業	20	賃上げ	業績は順調だが、設備投資も必要、その中で世間は賃上げの動きがある為、賃上げをせざるを得ない状況
127	製造業	20	賃上げ	できるだけ、功労者には優遇する。
128	製造業	21	賃上げ	当社の平均年齢は高く一定年後で昇給なしの人高年齢雇用助成金にて雇用を確保している人も5人いますので平均すると低い昇給率になります。
129	製造業	21	賃上げ	大手メーカーが原材料の値上げを実施するなか、自社製品の値上げはできないので利益率が下がっている中での賃上げは大変
130	製造業	22	賃上げ	やむを得ない。
131	製造業	22	賃上げ	業績に関係なく、賃上げせざる負えないと思います。
132	製造業	23	賃上げ	現状の仕事が続くとと思われる中で給与だけ上がり続けることは違和感がある。
133	製造業	23	賃上げ	賃上げするための原資はないが、政府の無責任な「賃上げ要請」によって、ある程度賃上げせざるを得ないというのが実情。もちろん社員さんたちの生活を守るためにも、賃上げは必要。政府はそのための原資をしめし、大企業への規制を強めるなど、中小企業への配慮が必要だと思う。
134	製造業	24	賃上げ	人材確保のイメージしかない。理念を浸透させようとしても社員さんは目先の生活がどうしても強いと思っている。利益をつくれる社員共育をしなければと思うが、社員さんが辞めてしまつては共育はできない。よってムダ、ムラを共に排除する意識をもって利益を出せる環境をつくっていくことが大事と日々実感している。
135	製造業	25	賃上げ	人材不足の要因が最も大きい。直接的な賃金のアップもあるが労働条件の改定により賃金の上昇もある。
136	製造業	25	賃上げ	今のところ賃上げ資源はあるが先行き、AIの進展をを考えると不安要素はあります。
137	製造業	25	賃上げ	政府が賃上げ、最低賃金増額を団体に要望するのは矛盾してます。好景気の時だけ行い、不景気時期の企業に対する対策はないではないですか当社は、外国人実習生を受け入れてます。その制度は、最低賃金によって給与が決まりますので、毎年給与の増額により何もできない研修生に、仮に1000円の時給ではこの制度は成り立ちません。人材不足による対策を、政府が企業側の立場になって考えていただきたい。
138	製造業	26	賃上げ	弊社ではアルバイト正社員という過程で採用していく。貢献度により、分配をする概念で賃金を定める方針。
139	製造業	27	賃上げ	社員の要望を100%クリアは出来ませんが。
140	製造業	27	賃上げ	人間性と技術力を評価します
141	製造業	28	賃上げ	実力もない人間まで賃上げしないといけなような状態はいかなものかと思う。

№	業種	正社員	賃金動向	
142	製造業	28	賃上げ	とにかく人が集まらない状況で人材確保のためにもやらざるおえない状況。
143	製造業	30	賃上げ	賃金を上げていきたいが、収益が追いついていない（労働分配率が上がって下がる）下請けの仕事だけでは、現状難しいと限界を感じている。
144	製造業	30	賃上げ	継続的な経営課題なので特に変化はない
145	製造業	30	賃上げ	マスコミの賃上げ情報は上場企業中心ですが、その主旨があまり明記されていません。中小零細という分野での情報も整理して報道するよう働きかけをお願いします。
146	製造業	32	賃上げ	定期昇給は毎年しています。賞与は業績次第で金額を決めますが、悪くてもそれなりに出すようにしています。
147	製造業	32	賃上げ	人事考課結果に基づき人によって差がつくようにしているが、今後の人材確保のためには運用枠を超えるような評価と昇給も必要と感じている。一部年俸制も導入し、その活用も今後の課題。
148	製造業	33	賃上げ	景気回復等の政策が中小企業まで反映されていない様に思います。中小企業に対して補助金および助成金等の政策が必要だと思います。
149	製造業	33	賃上げ	価格競争の多い仕事をやめて、付加価値の高い仕事に移行し、賃金も上げる。
150	製造業	34	賃上げ	賃上げは出来れば毎年するべきだと考えているが、一番大切なのはなぜ賃上げをするのかを労使が共有できていることだと思う。仮に賃上げできない時になぜ出来ないのかが分かり合えていれば、出来るようになるために力を合わせやすくなる。労働者の最も重要な働く理由である賃金こそコミュニケーションが取れなければならない。
151	製造業	34	賃上げ	発注元からの値下げ要求や材料価格高騰がある中で、賃上げをしていく事は大変厳しい。
152	製造業	35	賃上げ	賃上げするのは、人材確保のためで辞められると困るためです。
153	製造業	35	賃上げ	働き方改革で残業時間を削減しているため、その分を賃上げの原資に充てるように計画している。既存取引先の売上が伸びない事業環境下であるため、賃金総額は増やしつつある。
154	製造業	35	賃上げ	大企業からのおこぼれが無いなかで、継続していくのは厳しいと思っている。
155	製造業	35	賃上げ	同業他社・世間並みの水準以上を常に目指している。
156	製造業	38	賃上げ	基本賃金が低い業界なので、出来るだけ底上げをしたかった。
157	製造業	39	賃上げ	毎年ある程度あげられるように経営していきたいと考えている。将来が見えない形では雇用の維持が出来ない。10年以上いる社員と最近の社員とは明らかに給与の水準が違っている為、あるべき姿に直していきたいので定期採用を始めて行きたいと考えている。
158	製造業	40	賃上げ	賃上げできるならできるだけ行いたい。
159	製造業	40	賃上げ	若干でも毎年定期昇給は続けている。
160	製造業	40	賃上げ	マスコミ報道は大手企業中心のため、実態を報道していない。社員たちはマスコミ報道から情報を得るしかなく、間違った認識である場合が多い。士気低下につながってしまう（世間は昇給額が多いのに、当社は少ない などの誤解）
161	製造業	40	賃上げ	物価上昇だが、利益率をあげられない
162	製造業	41	賃上げ	中小企業が賃上げしても、社保などの負担が重いのと外部環境の影響で、賃上げの実感が感じられない。景気のいい企業とその出ない企業との格差が大きく出ている。
163	製造業	42	賃上げ	販売単価に反映できないため、自社努力で効率化を行う他に原資の確保はできない。政府主導の賃上げは実質を伴わずに悪影響である。
164	製造業	42	賃上げ	賃上げは重要だと思います
165	製造業	42	賃上げ	基本給の同業種の賃上げ率が解らないので自らがどの位置にいるのかが解らない。
166	製造業	46	賃上げ	人手不足をおおるような政府主導の賃上げ推奨は、」いかがなものか。
167	製造業	48	賃上げ	政府の希望の3%は難しい。大企業のようににはできない。
168	製造業	50	賃上げ	必要以上に上げる必要はない。従業員は賃金のための為に働いている訳ではないので。
169	製造業	52	賃上げ	業績に関係なく人材確保の観点で賃上げせざる得ない点が苦しい。
170	製造業	52	賃上げ	これまで年収の高さで社員を納得させてきたが、賞与は業績により変動することを社員はわかっている。「賞与は多ければ良し」一時的な満足にすぎず、社員は月給で他と比較している。将来、業績が落ち込んだ時、基本給は下げられないという理由から、定昇やベースアップに踏み切れないでいると、優秀な人材を逃し、結果業績が落ち込むことになる。
171	製造業	52	賃上げ	到底賃上げ3%を達成することは難しい 厚生年金基金の解散で保険料を賃金に上乗せしているだけで原資が増えているわけではない。
172	製造業	53	賃上げ	ベースアップは数年出来ていない。賃金表の若い世代を手厚くするよう変更計画有り。
173	製造業	53	賃上げ	個々の事業者の考え方期待するよりも、マクロ環境が賃上げの方向に向かうこと＝失業率の低下、デフレ傾向からの脱却を金融財政政策で行うことが常道。サプライサイドの政策は後回しにして、需要喚起と金融緩和を同時に行うべき。消費税は下げるべきであり、アップは論外。
174	製造業	55	賃上げ	昨今の最賃上昇に伴う各社における全体の底上げ程度
175	製造業	59	賃上げ	世間一般的に人手不足が深刻化するなかで給与の水準が低い会社、もしくは賃上げをしない会社はますます人の集まりが悪くなるであろう。
176	製造業	62	賃上げ	安部政権の無茶な指導に無理があり過ぎます。
177	製造業	63	賃上げ	内需の拡大のためにも賃上げは必要だと思います。ただし、企業力量からして、賃上げには限度があります。最低賃金がこの何年かで急激に上がっているように思います。企業力量との関係で、中小企業がこれに合わせるのにも限度があります。
178	製造業	67	賃上げ	ベースアップは行わず、定期昇給のみ実施
179	製造業	70	賃上げ	国が関与する問題でない。（自由回答であるのに回答しないと次へ進めないのはおかしい）
180	製造業	70	賃上げ	自動車関連部品の値下げ要求が相変わらずきているなかで賃上げの原資である利益確保は厳しい状況ではありますが日々の改善活動によって凌いでいるのが現状です働き方改革は社員にとって時間短縮で今以上の成果を出すことが前提と言うことを考えれば如何に付加価値を上げていくかが重要課題ですがそもそも見積りもりのなかで人件費の査定が低すぎることで賃上げを困難にしていると思います。大手と中小の時間チャージの格差に問題ありまた弊社の場合客先資産金型（補給品）保管管理費用も客先からは頂けないことが多く年間数百万円が純利益減となっています
181	製造業	70	賃上げ	社員のモチベーションアップを優先
182	製造業	77	賃上げ	業績に応じて上げたいのは常に考えている事。しかし、受注単価は社会の空気とは関係なく厳しいので原資が増えない。社員教育にも費用を十分に掛けられない状況なのでなかなか考え通りには出来ない。
183	製造業	82	賃上げ	賃上げする原資は限られているが、雇用維持と士気向上のためにはやむを得ない。

№	業種	正社員	賃金動向	
184	製造業	90	賃上げ	外部環境の変化により、賃上げせざるを得ない。
185	製造業	120	賃上げ	政府なりがベースアップ要請を大手企業に要請していますが、材料値上げ及び顧客からの値下げ要請で数量は確保するものの生産性が思うように上がらない。そんな中、仕事量が多く社員に残業及び休日出勤をお願いし総付加価値を確保しています。賃上げは社員の皆さんの協力に対する感謝と人材確保のために賃上げをすることにしました。このまま賃上げをするには自動化及び労働生産性をするための投資をしなくてはならないのが実情です。
186	製造業	150	賃上げ	社長が決めているので詳しくはわからないが、利益も無く昇給を行うのは厳しいが、おそらく例年通りあると思います。
187	製造業	160	賃上げ	世間相場を加味
188	製造業	219	賃上げ	労働力不足だけの理由でただ賃金を上げるのではなく、自動化や少人化などの改善を行った結果生産性向上が上がり、その上での賃金アップを図っている。
189	流通・商業	1	賃上げ	必要である
190	流通・商業	3	賃上げ	経費が上がってきている中で賃上げは厳しい。しかし、メンバーの生活や将来の為にも賃上げは必要。
191	流通・商業	4	賃上げ	社員の将来の生活設計や遣り甲斐、働き甲斐、意識向上の為にもこれからも考えて行きた
192	流通・商業	5	賃上げ	賃上げによりモチベーションUPし、やる気を出してもらう。
193	流通・商業	5	賃上げ	社員の士気を上げるために必要不可欠である。
194	流通・商業	6	賃上げ	賃上げは、政府に言われてできるものではなく、自社の業績と経営判断で行うもの。少しでも多く給料を出したいと、みんな思っていると思う。政府は、馬鹿なお願いするのではなく、経営環境がそうなるように取り組んでほしい。
195	流通・商業	7	賃上げ	賃金規定で決めているとはいえ、賃金を上げるための評価制度について、知識が乏しいため学んでいきたい
196	流通・商業	8	賃上げ	政府の意味のない働き方改革と賃上げ要請から。世間の勘違い。
197	流通・商業	8	賃上げ	賃上げしたいが原資が厳しい。
198	流通・商業	9	賃上げ	本当はあまり賃上げしたくない
199	流通・商業	10	賃上げ	全企業が一律で出来る問題ではない。中小企業経営者が声を上げていくべき。
200	流通・商業	10	賃上げ	新卒求人に対応するためと、現従業員の流出を防ぐため。
201	流通・商業	11	賃上げ	大企業のように賃上げやボーナス支給が難しい。地域に根差す中小企業として、なにか別の報酬を模索するべきだと思います。
202	流通・商業	11	賃上げ	賃上げしてもモチベーションアップは一時的なもので、社員さん一人一人の生産性が上がるとは別問題
203	流通・商業	13	賃上げ	残業を減らす分を賃上げに充当
204	流通・商業	13	賃上げ	平均的に3～4%の賃上げを考えています。2018年度にあるかどうか？以前よりの社会保険料率の増加などで、その程度の賃上げしないと実質マイナスになってしまう。（かも）賞与にて業績と連動させた調整をすることが基本的な考えです。
205	流通・商業	14	賃上げ	一杯上げれるように頑張ります
206	流通・商業	14	賃上げ	前社長の代より継続的に、士気向上の目的で常に全社員に定期昇給を行ってきたが、目的が果たしているのか疑問に思うようになり、来期より見直しをしようと検討中。現状、給与も水準以上、働く環境（ストレス、休暇、残業・・・など）もかなり恵まれている。昇給=モチベーションアップという従来の考え方には否定的。また、固定費増を補う売上・利益の伸びが今後いつまで続くかも分からないため、結果に対する昇給という考えを根づかせたい。人材の新規採用が厳しいとは思いますが、現状に甘んじている社員に支給するよりは、やる人だけにとどめ、また新たな
207	流通・商業	15	賃上げ	業績好調により、賃上げができた。
208	流通・商業	15	賃上げ	社員の奥様より基本給が何十年も変わっていない、と言われた。
209	流通・商業	16	賃上げ	賃金規定がなく必要性は感じているが…
210	流通・商業	17	賃上げ	やらざる終えない状況での賃上げはあまり意味がなく、現状はあまり良くない状況だと思っています。値上げなどの対応はできても、場当たり的になってしまうことを考えると、社会全体の構造が変わらないといけない時が近づいている様に思います。
211	流通・商業	17	賃上げ	業績によって違うが賃上げは必要だと思う。
212	流通・商業	19	賃上げ	働く人に「やさしい働き方」が標準化され、年休が増えるのであれば給与が現状のままでも実質賃上げと同じである、と判断します。当社は年休は増えていませんから基本給に対して2%前後のアップは諸物価上昇の対応に筆余暇と思います。当社では賞与が生活給の一部になっていることが多い中小企業の賃金体系を反省して、愛知県の業種別、年齢別、男女差を考慮して、夏冬の賞与を含んだ他社の年収を自社の年俸として支給するようにしています。年俸の取り決めは毎年の決算月である4月末までにスキルマップを基にし
213	流通・商業	20	賃上げ	人材確保・採用をするためにある程度賃上げは必要
214	流通・商業	21	賃上げ	初任給では大企業、小企業の差は大きくないが、年齢が上がるにつれて差が開いていく。退職金や企業年金を含んだ障害の収入は大変大きな差となっていると感じる。中小企業の退職金の原資を準備するために退職金引き当て金を積める等の優遇策はないだろうか？
215	流通・商業	22	賃上げ	賃上げベースに苦慮する。儲かっておれば当然だが、そうで無い場合の対処など、
216	流通・商業	23	賃上げ	お給料は上げろ、残業はさせるな。厳しい世の中です。業績が悪くなれば首が閉まっていく一方だ。その中でも何とかしていかないとブラック企業と叩かれる。悪くなった時のために今まで以上に管理していかないと景気に波には立ち向かえない。
217	流通・商業	24	賃上げ	ベアと賃上げの違いがよくわからない賃金規定をつくりたいが現状の社員の基準もバラバラ、評価基準もないのでどこから着手をすればいいかわからない
218	流通・商業	24	賃上げ	評価と連動
219	流通・商業	26	賃上げ	業種や企業規模によつての給与の水準が知りたいです。調べるといくつか出てきますが、交通費が含まれているのか、総支給なのかどうなのかが今一つ判り辛いです。
220	流通・商業	30	賃上げ	必要である。
221	流通・商業	31	賃上げ	今後、人材確保のためにベースアップを含め検討の余地あり
222	流通・商業	32	賃上げ	同業種の規模別、年齢別の目安の賃金表があると便利
223	流通・商業	32	賃上げ	業界自体が先行き不透明なので、賃上げしても数年後にはカットする日が来るのではないのか心配な部分はあります。社会保険料の料率UPもあり、本来ならば手取りも上げてあげたいところですが、この1～2年くらいは我慢の時期かと思う。人を育てて、新し組織にしていくことで、効率の良い高収益な事業に転換して、従業員の給料を上げたいと考えて
224	流通・商業	35	賃上げ	原資がないと厳しいです。

№	業種	正社員	賃金動向	
225	流通・商業	35	賃上げ	賃金体系を見直している最中です。現在は、うまく運用ができておらず、前社長の雰囲気 で賃金を決めてきたためつじつまが合わなくなっています。一昨年から少しずつ合わせて きていますが、まだ数年かかりそうです。つじつまを合わせつために、賃上げをする部分
226	流通・商業	38	賃上げ	日本企業の恒例行事、
227	流通・商業	40	賃上げ	働き方改革という風潮を利用し、労働生産性を高め、合理的な、効率的な、事業運営を進 め、賃金アップと残業時間の低減を同時に実現したい。また、そのようなムードを社内にも 醸成していく予定です。
228	流通・商業	41	賃上げ	賃金規定作成へ着手しており、実施方法や作成期間含めて勉強中です。
229	流通・商業	83	賃上げ	インフレがないのにベースアップはナンセンス。政府がで3%の賃上げを求めているが、 その前にデフレを脱却する施策を打ち、インフレの状況を創り出すべき。4年半以上もか かって出来ていないことを認めて、方針転換をすべき。民間に頼るのはあまりに人任せ過 ぎる。若い人が暮らしていける賃金水準に達するまでは賃金は上げるべき。パーセントで 比較するのは中小企業においてほとんど意味がない。経営者はその原資を確保できる仕事
230	流通・商業	150	賃上げ	最低賃金が上がってくるので必然的に社員もパートもアルバイトも賃金を上げざるを得な いですね
231	サービス業	1	賃上げ	景気はいいとは聞くが、中小企業はそんな実感はない。投機筋だけが景気がいいのでは。
232	サービス業	1	賃上げ	十分な報酬が支払えるような売上報酬額の改善が必要。
233	サービス業	1	賃上げ	賃上げしても生産性向上にはなかなかつながらない。賃金と能率、スキルを噛み合わせる 仕組みが出来ればよいと思うのだが… 業種的にも難しい。社会保険料、所得税等を引き 下げ、実質賃金のUPを図ってもらいたい。
234	サービス業	1	賃上げ	雇用している以上は必要
235	サービス業	1	賃上げ	自社の付加価値、ブランド力を上げるための施策である。業務の更なる業務の効率化をめ ざし、人材確保のための投資である。
236	サービス業	1	賃上げ	土業の他社がどれぐらいの賃上げをするのか知りたいです。
237	サービス業	1	賃上げ	ベースアップと定期昇給（降給含む）を別に論じた方がいいのでは？
238	サービス業	1	賃上げ	賃上げを実現できるよう経営努力をすべきと考える。
239	サービス業	1	賃上げ	やるべきかと思います
240	サービス業	1	賃上げ	従業員の士気
241	サービス業	2	賃上げ	定期昇給は決まっているので必ず行う。その他の賃上げについて従業員からの要望は出て いないが、要望があれば誠実に対応したい。
242	サービス業	2	賃上げ	資金繰りはさほど良くはないが社会環境にマッチさせるため。
243	サービス業	2	賃上げ	弊社での賃上げは働き方改革としてではなく、有能な社員のための施策として実行してい る。業績が厳しいので全社員に賃上げはできないと考えている。
244	サービス業	2	賃上げ	現在は人事制度がまだ整っていません。まずは就業規則、そして、評価制度、賃金制度を 今年中に確立していきたい。
245	サービス業	2	賃上げ	先行きに不透明感はあるが、将来的な雇用を考えた時に雇用環境の整備の必要性を感じて おり、その一環です。
246	サービス業	2	賃上げ	社員の生活水準及びモチベーションアップに賃上げは必要であり、そのための原資確保が 経営課題の一つです。
247	サービス業	2	賃上げ	大企業との差が大きすぎる。
248	サービス業	2	賃上げ	毎年定期昇給は予定されているため
249	サービス業	2	賃上げ	ベースアップは、経済情勢に応じて必要と考えるが、定昇については、人事考課をベース に考えると必ずしも適切ではないと思う。評価に応じた処遇を心掛けたい。
250	サービス業	2	賃上げ	できれば上げたくはない
251	サービス業	2	賃上げ	社員の今後のビジョンにとって重要なことである。ただし、業績とのバランスが難しい。
252	サービス業	2	賃上げ	できるだけ毎年上げてあげたいと思っている
253	サービス業	3	賃上げ	従業員はニュース等で「大企業の」賃上げ実体のみ情報として持っているため、「大企業 の」基準を自分たちにも当てはめようとする傾向があり、自分が勤めている「中小零細企 業の」実体を理解しようとしないう傾向がある。そのため弊社では、数字を全てオープンに し、「この状況だから約束通りこれだけは上げる」と明確にルールを作り伝えるようにし
254	サービス業	3	賃上げ	よほど問題を起こさなければ、社員の給料は微増でも上げるべきで経営者は、その為にも 経営努力が必要であると考えます。
255	サービス業	3	賃上げ	過当競争のなかで、価格も縛られどう賃金を上げていけば良いのでしょうか？政治経済の 実績を得るための政策としか思えません。
256	サービス業	3	賃上げ	少しでも毎年必ず賃上げすべきだと思います。いくら会社が苦しくても。それが、経営者 が社員に示せる経営姿勢だと思います。
257	サービス業	3	賃上げ	不動産業界も名古屋地区は盛況であり、今後もまだ景気の良さが継続するとの見込みもあ ります。景気が回復しているので、今回は賃上げしなくてはいけない状況かと思い、2018 年度は賃上げすることにしました。社員の結婚等の事情にもよります。社員のモチベー ションが上がることを期待しています。
258	サービス業	3	賃上げ	会社の将来を考えると必要
259	サービス業	3	賃上げ	賃上げの方向です。
260	サービス業	3	賃上げ	賃上げはしたいが今後の業績に不安があるため固定費を増やすのは勇気がいる。できれば 賞与等で還元したい。
261	サービス業	3	賃上げ	場当たりの昇給
262	サービス業	3	賃上げ	働きがいについて考えた時に、業務を任せられ成功した時の達成感等でやりがいなどは感 じますが、その結果はやはり、賃金で返すのが一番だと思っています。より自社を盛 り上げていく仲間として、評価をして行きたいです。
263	サービス業	3	賃上げ	其々の仕事に見合った給与や賞与を目指したい
264	サービス業	3	賃上げ	売上が頭打ちであること、従業員の仕事内容にほとんど変化がないのに、賃金を上げな ければいけないことが負担としてある。
265	サービス業	3	賃上げ	助成金等を使っているんで、その要件を満たすための賃上げをするので、弊社の場合はい まり前向きな事ではありません。弊社の事業は100%国からの報酬で成り立っているた め儲けを出す事が認められていません。
266	サービス業	3	賃上げ	業界的に一般求人では採用が難しいため、紹介会社に依頼するよりは社員からの紹介を得 やすい環境を整え求人費をかけないようにしています。
267	サービス業	4	賃上げ	最低賃金の上昇より生産性の向上が追いつかなくなっている。

№	業種	正社員	賃金動向	
268	サービス業	4	賃上げ	規定や職能給などの公平性や明確化も必要です。しかし、零細企業では大事な従業員さんへ気を付けるのは、きめ細やかな個々の事情に配慮した支給方法や支給内容にしたいと考えます。事実、金太郎あめ的な規定や職能・職務給等のお客様は、意外に離職率が高く、定着化していません。内容が陳腐化してしまったり、従業員さんの要望や業務に追いついていないのが現状です。やはり規定があっても無くても、従業員さんに出来るだけ寄り添った支給内容にすべきです。
269	サービス業	4	賃上げ	大企業との賃金格差を広げたくない。物価上昇によるペアは情勢的には考える必要はないと思っています。定昇は社員の能力への対価なので、恒常的に必要と考えます。
270	サービス業	4	賃上げ	賃上げよりも退職金確保を優先したい
271	サービス業	4	賃上げ	昨年度より、定期昇給の見直しをした。従来、年数に応じてだったが、評価制度を設け能力を評価することにより公平性に挑戦している。
272	サービス業	4	賃上げ	賃上げは財務上苦しいがやらなければ雇用の確保が出来ない
273	サービス業	4	賃上げ	正直厳しい
274	サービス業	4	賃上げ	2年に1回3万円賃上げするという年齢給相当の決まりがあり、社員満足は得られているように思うが、賃金規定を作成し、基本給、手当の明確化を測りたいと考えている。
275	サービス業	5	賃上げ	なかなか先が見えない中での賃上げだがやむをえない
276	サービス業	5	賃上げ	自営している事業の業績が悪くなるなか、今後人材確保の必要性が出て来た場合に、低い賃金水準では人材確保ができなくなるという恐れがあると考えております。従って業績に係わらず毎年の昇給を実施しております。
277	サービス業	5	賃上げ	賃金が全てではないが、重要なことなので、きちんと評価すべきだと思います。
278	サービス業	5	賃上げ	先の売上増加が見込まれるため
279	サービス業	5	賃上げ	賃上げの原資の確保が課題
280	サービス業	5	賃上げ	必要なものですが、会社存続との天秤を考えるような業績の場合決断が厳しいです。賃上げだけ理由ではないですが、会社が存続できなければ給与は0になります。しかし、その事を社員に考えてもらう必要はあるのでしょうか？そこは、経営者が独断で決めるべきなのではいでしょうか。
281	サービス業	5	賃上げ	定期的に給料を上げないと従業員が将来を心配して辞めてしまう
282	サービス業	5	賃上げ	人員確保とモチベーションのために行っている。限られた資源からでは限界を感じる。
283	サービス業	5	賃上げ	社員ががんばっているの賃上げを実施する予定。でも、来期以降も業績を伸ばしていかないと原資がなくなってしまう心配もあります。他社の中途採用の条件がいいものが多いので、社員が定着する上でも賃上げをする必要性を感じています。
284	サービス業	5	賃上げ	人材確保や業績好調で社員への還元を考え順次上げて行きたいと思う。社員のモチベーションも変わるので徐々に変化をつけて行きたいです‼️
285	サービス業	5	賃上げ	常にあげる覚悟を持たなければならない
286	サービス業	6	賃上げ	残業見なし手当の定期的見直しも大切だと思います。
287	サービス業	7	賃上げ	各企業の経営者が考えることで、統計をとっても好業績の業界がわかるだけでそれが自社の経営に関係するとは思えない。他の経営分析ですすでに出ている。中小企業を対象とした、働き方のアンケートをとるならばどのような福利厚生、短時間労働、休暇制度、年間休日の日数の変化や休日の種類などの新しい考え方などを調べて報告した方が中小企業の政府は理想論を企業へ押し付けていますが、大企業へ向き過ぎです！総理の口からも経団連などの組織を例えたりしますが、実際は理想論でかたずかない中小企業の事情があります。また、人材不足の時代に実態として働き方改革はなかなか進まないとも思います。企業規模に応じて、或いはやる気のある成長企業には法人税を減税する様な施策もあって然
289	サービス業	7	賃上げ	賃上げにも限界がある
290	サービス業	7	賃上げ	賞与と同じようにマスコミの発表も合わせて考えさせられます。
291	サービス業	7	賃上げ	定期昇給は会社の義務と考えています。
292	サービス業	7	賃上げ	賃金は評価制度と利益還元型の手当により決定している。評価制度では業務知識やスキル・実績により賃金と連動した目標設定ができるようになってきているが、長年在席する社員の伸びが悪くなってきた。在籍年数が長ければ賃金上がるのは違うとは思いますが、長く働くことに対する評価があってもいいのかもしれないとも思う。金額は低くとも勤続年数によるベースアップを導入することを検討している。利益還元型の手当に関しては、利益の行方を見える化したことで、自ら工夫して生産性の向上に努めるようになり、結果利益が還元されるため、社員のモチベーション
293	サービス業	7	賃上げ	弊社は定期賃上げしており、業績向上のため、士気を高めるため、必要な一環だと理解しています。
294	サービス業	8	賃上げ	会社に在籍してもらうためには定期的な昇給は本人の将来にとっても必要なので今後も昇給を行い続ける
295	サービス業	8	賃上げ	多くの昇給をしたいので、業績を上げる必要がある。その解決策として、指針で計画を立て、実行する。
296	サービス業	8	賃上げ	人材不足の状況であり、今後の採用についても大きな課題となっている。売り手市場の現在、今いる社員さんたちの雇用環境も同時に良くしていけないと簡単に転職できる情勢なので毎年の昇給に関しては、よほどのことが無い限り予算計上して考えていかなければならないと思う。
297	サービス業	8	賃上げ	従業員もベテランが多く家庭的な事情を抱えている社員も多いのでモチベーションを上げる為にも賃上げしないといけない状況
298	サービス業	9	賃上げ	世の中の情勢、働く我々社員の幸せ実現のためある程度の賃上げは必要です
299	サービス業	9	賃上げ	景気悪化時の賃下げについての基準を知りたい。
300	サービス業	9	賃上げ	士気向上するためにも賃上げする予定です。
301	サービス業	10	賃上げ	業績が不振な中での賃上げなので、先行き不安しかない。
302	サービス業	10	賃上げ	なかなか売上が伸びない中で、正直厳しい。
303	サービス業	10	賃上げ	給与改定を4月としていますが、今期の実績が前期の95%程度となっています。しかしながら、人材獲得も容易ではなくなっている現実を踏まえて、一人当たり生産性の向上を目標にベースアップを実現したいと考えています。
304	サービス業	11	賃上げ	大手のベースアップのため、賃金引上げ予定です。
305	サービス業	11	賃上げ	特になし
306	サービス業	11	賃上げ	新卒者の確保

№	業種	正社員	賃金動向	
307	サービス業	11	賃上げ	働き方改革の影響で、有給取得率のアップや残業（現状固定残業内の遵守）の徹底は命題。ただし徹底すれば、利益率は下がるとの見通し。また、幹部社員と一般社員の格差（権限や職責を持ち会社運営に大きく関わるグループと決まった労働だけをしてもらうグループの二極化）は開く、
308	サービス業	12	賃上げ	業績好調のうちは、大企業や公務員の給与に近づけてて行きたい。
309	サービス業	12	賃上げ	若手が成長するに当たり、会社の未来を見てここで働く10年後20年後この年収で…という未来予測が判り易くすることで社員の定着を図るため、年俸制から人事考課制度にしてから賃金に対する不満がなくなった。自身の人生のビジョンを持つことにも、見える化は重要だと感じている。そのために、会社の売上と利益を向上させる仕組みづくりに没頭し
310	サービス業	12	賃上げ	基本的に経営者であれば、社員の給与をあげたいと考えている。が、常に仕事があるのか？といった部分で思いきれないところもある。
311	サービス業	12	賃上げ	労働組合を中心に賃上げを強制的にしすぎていると感じる。中小企業にも働き方を強要しては欲しくない。
312	サービス業	12	賃上げ	賃上げは、社員のモチベーションを上げるためにも大切なことと考えています
313	サービス業	13	賃上げ	場当たりではなく、社員にとっても、5年後、10年後が見える仕組みが必要だと思いま
314	サービス業	13	賃上げ	毎年必ず上げる
315	サービス業	13	賃上げ	物価が上がり生活費が上がっても、値段を上げずにやってきましたが限界が来ているように感じますその点をしっかり社員にも説明をして、お客様にも迷惑をかけない形で収益アップをするという難しいことに取り組んでいくことを理解するよう教育活動をしていま
316	サービス業	14	賃上げ	行政に許可業者の徹底や、建築業の安い単価の改善。
317	サービス業	15	賃上げ	起業したばかりで収益が安定しません。従業員の士気の上げるために低水準の賃金から脱皮を図ります。
318	サービス業	15	賃上げ	最低賃金も毎年上がるし、働く側の気持ちとしたら、毎年少しでも、賃金の上昇を考えるべきだと今は、思っています。
319	サービス業	15	賃上げ	優秀な人材を確保するために必要な措置だと感じています。「給与が高い→優秀な人材を採れる→競争優位になる→収益が上がる→更なる賃上げの原資になる」という循環が大切だと思います。
320	サービス業	15	賃上げ	補助金・助成金など賃上げのサポートがたくさん用意されているので本当に助かります。社員も喜んで、社内の規定や規則も進歩しますのでもっと学び活用したいです。
321	サービス業	15	賃上げ	必要だと思います。
322	サービス業	16	賃上げ	最低賃金の上昇と提供するサービスの単価の上昇とが比例して上がらないので辛い
323	サービス業	16	賃上げ	同友会会員内では、賃金規定や残業代全額支給、賞与支給、雇用条件通知書など、労働基準法を準拠していない会員企業が多すぎると考えています。正直、「口だけの、知識だけの、思いだけの」社長ばかりで、同友会の学び自体が滑稽にも思えます。同友会自信が、労働基準法の準拠を、うやむやにしている組合だと私は感じています。古株で、また役をしている方でも、「新人には残業代など不要」と言っている状況です。残業代も、賞与も、定期昇給もせず、また有休もとらせないような社員を蔑ろにして、黒字だと言っている会員が多すぎます。同友会の入会
324	サービス業	16	賃上げ	成果給型に10年前からシフトしていたが、今年から年功序列型に戻した。社員が将来ビジョンを捉えやすい点、長期雇用の社員の方が仕事の成果が見込める点、人材募集・社員教育に係るコストが成果給のメリット分を上回る点を勘案すると、雇用の安定化が図れる年功序列型は有効性が高いと感じている。
325	サービス業	20	賃上げ	行政が業界ごとの状況を正確に把握しているとは思えないので、単純な単価アップに言及するのは止めて欲しい。それよりも、過剰な時間外労働の「文化」を正す為には過当競争を黙認せず行政指導していただきたい。各社一斉に売価を上げる環境がなければ、是正さ
326	サービス業	20	賃上げ	人材確保の為には必須条件
327	サービス業	21	賃上げ	人を生かす経営をする以上、賃上げは必要なことだと思います。
328	サービス業	22	賃上げ	昇給はスキルが上がればするのが当然
329	サービス業	24	賃上げ	中途採用が多いので、世間水準に合わせるために多めに昇給している。低水準の業界なので、他業種（特に製造業）に合わせるためにも多めに昇給していかないと人材確保ができ
330	サービス業	25	賃上げ	デフレの克服が無いまま世の中の風潮が賃上げ方向に動いておりギリギリ企業はこれ以上の人件費の上昇に懐疑的です。景気が良くなっていないのにベースアップ報道もしくは施策だけが独り歩きしており、大企業中心の政策には中小零細と大きな賃金格差を生むだけです。デフレ脱却の方策が根本的に中小企業には逆風の政策としか言いようがない。
331	サービス業	25	賃上げ	現在の弊社では、一人当たり付加価値の向上があってできていますが、今後は雇用の継続確保や採用の促進のために行う必要が出てくると感じています。
332	サービス業	25	賃上げ	景気の影響関係なしに毎年の賃上げは必要だと思っています。税金又は社会保険が年々増額していく中、せめて社員の手取りが前年よりも少なくならないようにするのが経営者の役目だと思っています。当社は毎年全員1%以上の昇給制度を取り入れています。
333	サービス業	26	賃上げ	テレビなどで言われるほど好調ではないのに賃上げが当たり前に行われているように思われている。働き方改革と称しているんな施策が行われているが、生産性を上げる改革と並行しているわけではないので、制限が強くなっているだけで思うように受注できなくなるなどマイナス面も非常に多い。色々な制限の中で生産性は悪化しているので社員が受け取る賃金は一時的には下がる。ベース賃金を上げて手渡される支給額が以前と比べて増えるわけではないので社員も喜んでいとは思えない。役所、大手企業、中小と団体の特色があると思うので働き方（改革）
334	サービス業	26	賃上げ	スタッフモチベーションを維持拡大するためには、必要な事と考えている。
335	サービス業	30	賃上げ	みなし残業手当の件で、大変苦勞しています。残業代について特に営業の場合はどうすると労使の見解が一致するかを日々悩んでいます。
336	サービス業	40	賃上げ	パート職員の最低賃金が毎年上がっておりこのまま今年も昨年同様に引き上げられると、個人の働く時間が短くなり人手不足に拍車がかかることになる。
337	サービス業	40	賃上げ	定期昇給から人事制度連動型の体制へ移行していく
338	サービス業	42	賃上げ	そこまで余裕があるわけではありませんが、売り手市場である昨今、手を挙げれば内定をいくつももらえる市場のため、現有人材を保有しつつづけるためしかたなくという状況で
339	サービス業	49	賃上げ	売上単価の上昇と賃上げとのバランスが取れない。そもそもの利益率が低い業界なので価格上昇無くして賃上げは出来ない。賃金以外のコスト削減と、客先の選別、撤退も辞さない価格交渉など、ダイナミックな施策は今しか無いと思って行動中である。

№	業種	正社員	賃金動向	
340	サービス業	50	賃上げ	実体経済の景況感が延びない中で自社の業績もあまり良くない。その中で賃上げは正直厳しい。社員の志気に期待するが、将来に希望が持てないのが実感です。
341	サービス業	56	賃上げ	人材確保と言う理由での賃上げが大きい。自社にとっては少々負担になっている。(障がい者雇用も含め)
342	サービス業	61	賃上げ	人材確保のためには、社内のアップが必須
343	サービス業	62	賃上げ	我々経営者の責任は、社員さんの安定した生活を楽しむことと割り、業績が悪いのを社員さんのせいにして昇給『0』はできないその為に内部留保や、新技術の開発など日ごろの精進が必要である。とはいつても、最近の賃上げは『前倒しup』で危険な状態となっている
344	サービス業	62	賃上げ	賃上げの原資が少なく、十分な増額が出来ない。大手企業との賃金格差が広がるばかりで採用にまで影響が出てくるのではないかと？好景気が続いて仕事量の確保は何とかなっているが、単価アップ交渉が厳しく利益率は中々思うように上がっていかない。
345	サービス業	90	賃上げ	1 中小企業で対応していくには限界があり、業界ごとに考えていかなくてはならない。
346	サービス業	113	賃上げ	業績が良いわけではないので厳しい状況。
347	サービス業	120	賃上げ	時給の最低賃金アップに伴い、基本給の見直しをする。
348	サービス業	120	賃上げ	定期昇給は毎年してあげたいと考えています。
349	サービス業	150	賃上げ	3%アップの根拠はどこにあるのでしょうか？
350	サービス業	175	賃上げ	人手不足が深刻化しており、他社への流出防止のためには仕方ないと考えております。
351	サービス業	200	賃上げ	定期昇給を維持しつつ、定年年齢の引き上げ、定年時雇用制度の改善に取り組む予定である
352	その他	3	賃上げ	経済が良くならないと厳しい
353	建設業	1	現状維持	個人経営で社員を抱えていないので今のところは必要性を感じていないです。
354	建設業	1	現状維持	顧客を増やして売り上げ向上
355	建設業	1	現状維持	中小企業においては、社会保険料の上昇と労働時間制限など諸条件が厳しい中での賃上げは現実的に難しいと感じています。
356	建設業	1	現状維持	モチベーションも上がるし、いいことだと思う
357	建設業	1	現状維持	一人でやっている個人事業なので、売上変動が読めないため賃上げはできません。
358	建設業	1	現状維持	売上高になればあげたい。
359	建設業	1	現状維持	できればするほうが良いと思う
360	建設業	1	現状維持	賃上げしたいですね
361	建設業	1	現状維持	今はまだ雇用していないので、回答出来かねます。
362	建設業	2	現状維持	同業者の平均賃金を把握できない。
363	建設業	2	現状維持	社員さんの能力次第で賃上げします。
364	建設業	2	現状維持	賃金をただ上げるだけでは、会社は良くならないと思う。必要な分は必要だが、あまり多くてもいいとは思えないと思う。結局バランスが大切なのかな？と思います。
365	建設業	2	現状維持	基本ベースが高いため、なかなか上げられないが何れは上げなくては不満がでそう。
366	建設業	2	現状維持	今期利益が上がれば、来期賃上げします。
367	建設業	3	現状維持	首相が賃金アップを謳い、大企業がそれに答える、がその3%分の原資は中小企業から搾り取っているだろうと想像がつく。まずは小さな企業から上げる環境を創れば大企業も上がってくるのではないかと。
368	建設業	3	現状維持	安易に利益が上がったからと上げると底なしになってしまう事も有るが、長いスパンで雇用を守る事の方を優先するために規定通り行う。
369	建設業	3	現状維持	大手企業の社員の賃上げ、完全週休二日や祝日休みのしわ寄せをカバーしているのが中小企業です。
370	建設業	4	現状維持	賃上げや定期昇給が常識的になりつつあるなかで、今後の経済や産業の縮小化を考慮すると中小零細企業にとっては厳しいとしか言えない状況にあり、社内コミュニケーションを大切に組織力を強化していくことが重要であると思います。自社の事業規模や自己資本比率・労働分配率の適正值がどこにあるのか、経営者が独自で判断をしてバランスのよい経営をしていかなければならないと思う。
371	建設業	4	現状維持	賃上げできないのは経営者の能力不足であり、恥ずかしいことだと思う。
372	建設業	4	現状維持	毎年賃上げを行いたいと思うも現在の状況では立ち行かず、業務改善が必要。
373	建設業	4	現状維持	まずは、自分から。
374	建設業	4	現状維持	賃上げできるように新規開拓・営業力を強化したい
375	建設業	5	現状維持	弊社では賃上げは極力抑え、期末の賞与で社員に還元しています。期はもちろん月次においても受注の波が大きく基本給は抑えざるを得ないところです。当然、これが弊社の課題の一つですが…。
376	建設業	5	現状維持	社員教育の末に賃上げしていこうと考えている
377	建設業	5	現状維持	出来れば上げたいが弊社の場合は業績を上げることが先になります。
378	建設業	5	現状維持	売上を上げてから検討したい
379	建設業	5	現状維持	今後の業績が現状先行きが見えないので、賃上げより、現状を維持することが重要と考えている。将来的には賃上げを含めて会社の体力をつけていきたい。
380	建設業	6	現状維持	商品・サービスの付加価値を高めたり、生産性を高めて、販売価格を上げ、利益を増やして社員給与に反映したい。
381	建設業	6	現状維持	加工単価が上がらないと賃上げは難しい
382	建設業	8	現状維持	元請け業者からの単価アップがない限り賃上げは無理な環境にある
383	建設業	10	現状維持	昨年は、ベースupで、5,000円～10,000円賃金アップしていますが、元請けからの値下げ要請があり今期は、見合わせる。消費税アップ後、オリンピック終了後の2020年以降の経済状況の不安もあり。
384	建設業	13	現状維持	賃上げの必要性を感じますが、建設業界の先行きが心配です。保険料と増税という負担も更に増えていくと考え賃上げができません。
385	建設業	13	現状維持	賃上げしたいけど業績とのバランスが悪い
386	建設業	17	現状維持	従業員の満足する賃金と会社として支払う賃金には、ギャップが伴う。お互い不満の出ない賃金で、不満なく仕事をするのが、最低限必要なラインを決める目安となる。そこを日々いかにコミュニケーション出来ているかが、賃上げに対応すべきかどうかの判断基準。しかし、根本的に会社の内容が悪ければ、賃上げに動くことは無い。
387	建設業	20	現状維持	企業規模の違いが相当あるにもかかわらず、すべて均等に取やすいう所から取る国の政策に問題大あり、と思います。あるところを境に、それって急に差が大きくなるので、もっと区別すべきだと思います。

№	業種	正社員	賃金動向	
388	建設業	20	現状維持	賃上げしたいが下請け業の為、元請けの影響を諸にうけてしまう
389	建設業	21	現状維持	他業種と比べ遜色ない水準で出したい。その為にしっかり儲ける仕組みが必要。
390	建設業	30	現状維持	各業種別で賃上げの平均金額を教えてください。私どもは建設業界ですので、元請け、サブコンと分けてわかるとありがたいです。
391	製造業	1	現状維持	利益のない状況で賃上げは無理。早死にするだけ。
392	製造業	1	現状維持	経常利益の向上が必須だが、仕入価格、物流費の高騰、また競合他社との価格競争も激しいため実施には至らない。
393	製造業	1	現状維持	国は、一人当たりが回すお金を増やして 景気循環を活発にしたいようで、それで 賃上げすれば景気循環が活発になると思っているようだが、働いている人達の働く目的の本音を探してみると 稼ぎ額にこだわっていない人達が意外に多い事がわかります。では、なぜ働くの？ は下記に列挙。・子供を保育園に通わせられる条件を満たしたいから。（母親）・会社や学校等の 何か、組織に属していないと社会的にカッコ悪いから。（若者）・稼ぎ額が低くてもいいから、楽しい職場に居たい。（若者）・なにかをしていないとボケてしまうから。生活にハリがほ
394	製造業	2	現状維持	モチベーションを上げる為には必要だと思います。
395	製造業	2	現状維持	現状正社員はいませんが、今後を見据えると必要だと考えています。入社後は賃上げも必要だと考えています。
396	製造業	3	現状維持	家族とパート・アルバイトさんで行っている会社なので、適宜賃金の値上げは行っていますが、今春の賃上げは予定していません。
397	製造業	3	現状維持	取引先の賃上げ情報を受け、検討をするよて。現状では未定。
398	製造業	3	現状維持	健全な経営体質を目指さなければ、賃上げは出来ない。
399	製造業	3	現状維持	賃上げはしたいが、会社の存続を第一に考えている。大会社の様な別次元の話
400	製造業	4	現状維持	上げられるものなら上げたいけれど、固定費になってしまうので一時金で還元するのがベストかなと思っています。
401	製造業	4	現状維持	前年度が業績が維持だったのでその都度対応する感じです。
402	製造業	4	現状維持	業界の縮小が甚だしい。
403	製造業	5	現状維持	原料など仕入れコストがあがっているが店頭価格が上昇しないので売値がなかなか上げられない状態が続いています。最低賃金の改定の為最低賃金分のアップはしました。
404	製造業	5	現状維持	賃金規定を決める必要を感じている
405	製造業	6	現状維持	今後は賃金規定を作り、毎年賃上げが出来るようにしていきたい。
406	製造業	6	現状維持	仕事に前向きでない従業員には賃上げする必要はない。
407	製造業	6	現状維持	業績や新規事業ができれば賃上げしてもいいと思います。
408	製造業	7	現状維持	今年度少しでも上げたい
409	製造業	7	現状維持	物の高騰により変化があるので一概には決めづらい。
410	製造業	7	現状維持	内部留保えおふやしたい
411	製造業	8	現状維持	資材高騰分を転嫁できない。非常に厳しい
412	製造業	9	現状維持	業界水準以上であり、なおかつ十分に生活可能と思われる年収を考慮している。消費増税にも上昇率を常に加味している。
413	製造業	9	現状維持	受注量＝残業代となるので、一品物製作が多い弊社では賃上げしにくい。
414	製造業	9	現状維持	まず賃金規定を設けなければいけない。
415	製造業	9	現状維持	いくらアンケートに回答しても同じ！零細企業は今、生きるか死ぬかです！夢みたいな賃上げ何ぞ考えられません！
416	製造業	10	現状維持	賃上げしたいと思っている
417	製造業	12	現状維持	賃上げしたいのだが、経営状態が厳しい。価格改定で値上げをしないとなかなか賃上げはむずかしい。
418	製造業	12	現状維持	利益分配の見える化で社員の給与水準は高く設定されている。金利や景気の先行きが混沌する中で賃上げのリスクは重く、社員とこのリスクの共有も保たれている。政府の言う賃上げ基調には納得ができない。
419	製造業	13	現状維持	定期的な賃上げではなく、月ごとや年ごとの様々な業績に反映できる賃金システム
420	製造業	13	現状維持	売り上げが先か、賃上げが先かとの葛藤を感じます。賃上げすれば社員のモチベーションが上がって売り上げが上がると思いますが…
421	製造業	14	現状維持	社員のモチベーションの維持に必要なと思う。経営状態を労使ともに共有し、できる時にはできる限り実施したい
422	製造業	19	現状維持	商品価格のアップを市場が受け入れてくれるか？否か？結局は、価格に含まれる人件費の割合を経営の基本ベースとする。
423	製造業	25	現状維持	客先からの仕事の選択・見極めの実施。仕入費の高騰による客先への単価見直し要望の実
424	製造業	25	現状維持	余裕があれば一時金や賞与にて支払い予定
425	製造業	30	現状維持	業績が上がれば賃金をも上げる予定です。
426	製造業	47	現状維持	加工単価が上がらないと上げられない
427	製造業	78	現状維持	人件費や原材料の高騰が背景にあり厳しい状況にはわかりありませんが、新規事業への参入や営業力強化を図って業績を伸ばしていきたい、従業員へは賃金面で還元していきたい。
428	流通・商業	1	現状維持	難しい問題ですね
429	流通・商業	1	現状維持	現在従業員がいません。
430	流通・商業	1	現状維持	まずは売上を確保できてからと考えています。
431	流通・商業	2	現状維持	今の状況ではむづかしいと考えております。
432	流通・商業	2	現状維持	物価が上がり、固定費が上昇傾向の中で、人件費を簡単にあげることができない。
433	流通・商業	2	現状維持	賃上げはしないが、社員の営業成績により歩合給部分の拡充に取り組んでいます。
434	流通・商業	2	現状維持	昇給に関する規定を設けていないので、社員の生活環境に応じてその時期を考えています。社員3人ですが、定期的に昇給できるほどの業績が見込めず他の企業が行う決算賞与みたいな感じで賞与額を増やして対応しています。
435	流通・商業	3	現状維持	足元の数字がまだ不安定なので出来ない数字が良ければ決算時にボーナスを支給する予定ですが・・。
436	流通・商業	3	現状維持	いつも上げたいとは思っていますが、業績が伴っていない
437	流通・商業	3	現状維持	早く景気が良くなり社会全体のムードが良い方向で安定してほしい
438	流通・商業	3	現状維持	毎年の賃上げが理想です
439	流通・商業	4	現状維持	賃上げ＝生産高が上がるとは思わない。

№	業種	正社員	賃金動向	
440	流通・商業	5	現状維持	毎年賃上げはしたいと思うが、売上などの収支を開示（大まかに）しているので賃上げができない年はできない理由を伝えると納得はしないが理解はしてくれていると思われる。だから、改善点を探し、改善し、売り上げを上げるように努力をし、来年は上がるように頑張ろうと皆で話し合っている。
441	流通・商業	5	現状維持	賃上げしたいが資金に余裕がない。
442	流通・商業	6	現状維持	大企業の情報でなく、中小の実態調査をしたうえで、検討していただきたい。また、人手不足からの賃上げはわかるが、かつてのように、年々給料が上がっていくという考え方は、控えるよう発信していただきたい。内需縮小で、給与が上がるのは、本末転倒。
443	流通・商業	6	現状維持	同一労働、同一賃金と賃上げは矛盾すると思います。
444	流通・商業	8	現状維持	先行きの見通しがきかない。昨今、定期的な賃上げが困難である。
445	流通・商業	8	現状維持	当社は、年間労働時間も短く、まず給与の基本が時給だと考えますので、各々の立場の世の中の平均時給を把握して、適正に判断したいと思います。
446	流通・商業	8	現状維持	利益率の高い商売ができておらず、経営者として情けない。新商材開発し、利益率の高い商材をめざし、社員の賃上げができるよう努力していきたい。
447	流通・商業	9	現状維持	毎年、少しでも賃上げできるようにしたい。
448	流通・商業	10	現状維持	定期昇給はなく、人事考課・評価に於いて賃金（ペア）を上下している
449	流通・商業	13	現状維持	結果に基づいた公平な賃金形態が必要と感じています。
450	流通・商業	14	現状維持	歩合制でカバーしているので、賃上げにはそぐわない給与体系です。
451	流通・商業	14	現状維持	現在模索中です。
452	流通・商業	16	現状維持	私どもの会社は、料理の仕事ですが、顧客が興味を持ってくださるような内容の料理を、考えた場合には、手当を支給して、給料も賃上げしてきました。経費の見直しをして、経費がかからないことを考えて、経費が下がった場合には、提案者に、手当を支給しています。葬儀屋さんの会館届の注文がほとんどです。営業は葬儀屋さんですから、料理の内容と工夫を考え、味に力を入れ、盛りつけをいかにおいしそうに見せるか、彩の工夫で、法事料理が増え、売上が伸びて来ると思いますので、それを考え、創意工夫した社員には、給料の見直しして、賃上げします。
453	流通・商業	20	現状維持	賃上げは無理をしてでも実施したい思いですが現状では無理
454	流通・商業	20	現状維持	賃上げの原資を稼げないので難しい。最低賃金の上がるペースが早過ぎて苦しい。原資を稼ぐために販売価格へ転嫁してしていくのだが、なかなか受け入れてもらえない。
455	流通・商業	20	現状維持	今のペースはきついです。
456	流通・商業	20	現状維持	パート従業員の給与、社会保険、運賃と経費がどんどん上がる中で業績が上がらないと賃上げもできません。給与高くするためにはどうしたらいいかを従業員と一緒に考えていかなければ賃上げはできません。
457	流通・商業	21	現状維持	出来れば上げたいが、先の業績をかんがえると、現状維持。
458	流通・商業	25	現状維持	賃上げは、事業の状況に合わせて行う。
459	流通・商業	30	現状維持	当社既定の人事制度にのっとって業務を行っておりますので賃金を多く貰いたい者は営業の数字で反映されます。
460	流通・商業	32	現状維持	生産性に比例するべきとの意見を持っています。
461	流通・商業	42	現状維持	人材不足懸念賃上げしたいが先行き不安
462	流通・商業	58	現状維持	いくらぐらいのペアアップが理想なのか？
463	流通・商業	66	現状維持	評価制度に従って昇給するのが基本。
464	サービス業	1	現状維持	社員が納得できる賃金規定をしっかりと作成していきたい。社員の頑張りが給与、賞与に反映される仕組みづくりをしていきたい。一人当たりの生産性も意識していく。
465	サービス業	1	現状維持	今後業界の賃金ベースも参考にして対応したい。
466	サービス業	1	現状維持	賃上げだけが先行しているような感じも見受けられるのではないかな。
467	サービス業	1	現状維持	生産性の向上なくしては難しいと思います
468	サービス業	1	現状維持	当社に正社員はいないのですが、今回回答しました。本来スルーすべきか、正社員はいないの選択肢を考慮いただくか会員には一人で仕事している方も多いのではないのでしょうか。従業員がいないので、お答えができませんが、賃金のあげ方と従業員のモチベーションアップが必要だと思います。
470	サービス業	1	現状維持	能力に合わせ平等にが理想
471	サービス業	1	現状維持	会社の業績に応じて賃上げはしないで儲かったら賞与を支給する方針です。一度賃上げをしてしまうと、下げることは原則できないの慎重にならざるを得ないのが現状です。あくまでも従業員の技量に応じて賃金を上げるのが基本です。
472	サービス業	1	現状維持	競争が激しいので難しい。
473	サービス業	1	現状維持	全員には出来ていないが、やるべきである。
474	サービス業	1	現状維持	これまで一人で仕事を作り出しながら外部の仲間とチームを作って事業形成してきました。2018年度から弊社は新たな組織づくりをはじめます。労働対価も社員とともに話し合って決定してきます。社員一人一人が組織への責任感を持ち同時に仕事や価値を作り出しているという充足感を培うことが、おのづとその対価である賃金が連動してくる、そういう組織をつくるのが「経営者による賃金価格決定」より意義があると考えています。それはつまり働き方改革をあらわしています。大きなチャレンジだとは思いますが、現にその考え方で社員が集まってきています。
475	サービス業	1	現状維持	手数料が減少する中会社の存続も危ぶまれるので賃上げどころではない。
476	サービス業	1	現状維持	賃上げ以外にも労働条件を変更することで従業員の満足度を上げる方法もあるので、話し合いながら決めることが大切だと思います。
477	サービス業	1	現状維持	したいです。
478	サービス業	1	現状維持	しっかりと数値把握や計画が必要ですので勉強会などがあるとありがたいです。
479	サービス業	1	現状維持	賃上げに関する助成金を拡充させて欲しい
480	サービス業	1	現状維持	大手は余裕があると思いますが、中小零細においては売上や利益が上がらない中での賃上げは無理かと思います。
481	サービス業	1	現状維持	積極的に還元すべきである
482	サービス業	1	現状維持	賃上げしたくてもできません。
483	サービス業	1	現状維持	大切な事だと思います。しかし上げる事により、売値にも影響を及ぼすと考えられます。また、よりよい働き手が欲しいと願ってしまうような気がします。何が良いのでしょうか
484	サービス業	1	現状維持	雇用の予定なし
485	サービス業	1	現状維持	先月より交通費を少しだけ追加しました。

№	業種	正社員	賃金動向	
486	サービス業	1	現状維持	業界の収益構造上定期的な賃上げが難しい状況にある。安定的に賃上げを実施する場合、新規顧客の獲得、新事業分野への進出などで、収益構造を変革する必要がある。
487	サービス業	1	現状維持	売上が上がり、純利が上げれば上げてよいと思う。
488	サービス業	1	現状維持	現状維持が精一杯です。
489	サービス業	1	現状維持	現在社員雇用していないため、特に無し
490	サービス業	1	現状維持	現在、求人を出すことを検討しているが、最低時給ではそもそも応募がないことが容易に想像できる。自己資金があつてこそ、求人も出せるし、賃上げもできると考える。
491	サービス業	1	現状維持	したいけど、先立つものがなければできない。
492	サービス業	1	現状維持	最低限、消費物価指数相当の賃上げは必要。消費物価指数以上の賃上げは、自社のビジョン実現に向けて必要性を検討する。以上の考え方にもとづいて、対応出来るよう経済環境変化に対応した、戦略的取組を行う。
493	サービス業	1	現状維持	個人事業主のため、まずは売上アップを目指します。
494	サービス業	1	現状維持	上げたいが、業績の見通しに不安
495	サービス業	1	現状維持	従業員給与の適正化は課題です。
496	サービス業	1	現状維持	個人事業主であり、自己責任で収入が決まる。業務効率のアップが課題と考えている。
497	サービス業	1	現状維持	現在、パート2名で正社員はいないので、回答がずれているかもしれませんが。なお、売上が上げれば1名は正社員化の予定で。
498	サービス業	1	現状維持	不満が出て、仕事の質が落ちるくらいなら、賃上げしてモチベーションを上げてもらった方がよいと思う
499	サービス業	1	現状維持	できる限り社員の生活が確保できるように、してあげたいと思っておりますが新規開発などの費用がかさんでしまっている現状では、現状維持になっている次第です。来期こそは、頑張ってくださいている社員たちへ何かしらの形で返していきたいと思っております。
500	サービス業	1	現状維持	現状維持が精一杯の状況
501	サービス業	1	現状維持	賃上げをする以上売り上げが上がるように社員への協力と連携を図っていくことが必要と思います。給料を上げることでモチベーションもやる気も上がるのが当然ではなく、上がるからこそ仕事へのやる気と結果に結びつく動機付けが必要だと感じます。
502	サービス業	1	現状維持	賃上げが生産性の向上に繋がればよい。
503	サービス業	1	現状維持	賃上げを行わない場合は、今後雇い入れる従業員に対しても同等の賃金にてある程度対応が可能。今後人を増やすことを考えていく中で安易な賃上げはリスクが伴うように感じます。ただし、現状いる従業員の雇用の確保とモチベーションの意味合いも同時に考えていかなければならない。
504	サービス業	1	現状維持	当社の場合は正社員が1人（代表のみ）なので、このアンケートに回答してあまりお役に立たないかもしれませんが。ただ、提携先の企業に委託をした場合は、なるべく還元できるように努めております。
505	サービス業	2	現状維持	賃上げしたいのはヤマヤマ。しかし先立つものがない以上どうすることも出来ない。
506	サービス業	2	現状維持	スタッフの能力が上がったら賃上げする。
507	サービス業	2	現状維持	指針に入れ込み、対策の具体化
508	サービス業	2	現状維持	不安
509	サービス業	2	現状維持	社員さんの働きに応えるためにも上げるといいます。
510	サービス業	2	現状維持	先行きが不透明の中では、なかなか実施できないでいる。
511	サービス業	2	現状維持	売り手市場のため人件費の上昇がみられるが、売り上げ（販売価格）は直ぐには上がらないため、人件費とのギャップが発生しています。
512	サービス業	2	現状維持	各業界、業態にあわせて行えばよいと思っている。
513	サービス業	2	現状維持	営業会社なのでできれば成果に応じた歩合やインセンティブで対応していきたい。今は売上が少ないので賃上げは考えられない。
514	サービス業	2	現状維持	特に意見ありません。
515	サービス業	2	現状維持	今後、従業員を雇用する為に、ある程度の内部留保が必要になるので、賃上げは、慎重に考えていきたい。
516	サービス業	2	現状維持	自分の業種と事業規模のモデル賃金を把握して適切に対応したいが、まだできていない。
517	サービス業	2	現状維持	世はデフレなので必要性は感じられない。
518	サービス業	2	現状維持	全体的な賃金アップは行っていきたいが、売上に転嫁しにくい状況。
519	サービス業	2	現状維持	会社の発展と社員のモチベーションも含めて賃上げに関して必要な要素だが、経営とのバランスが重要
520	サービス業	2	現状維持	すいません。まだ何もわからないです。
521	サービス業	3	現状維持	当社は賃金規定の準備が必要。
522	サービス業	3	現状維持	基本給を上げるのには、将来不安要素あり。賞与にて調整する。利益に応じて分配しま
523	サービス業	3	現状維持	歩合
524	サービス業	3	現状維持	社の目標数値及び個人目標達成や勤務態度次第。
525	サービス業	3	現状維持	賃上げした後に賃下げした方が社員の心象が悪くなると感じる為。
526	サービス業	3	現状維持	対応できるように社内環境を改善したい
527	サービス業	3	現状維持	売上上げれば上げたい
528	サービス業	3	現状維持	一旦賃金を上げると、賃金を下げられないほど高いハードルを低くする必要があると感じています。
529	サービス業	3	現状維持	長期計画は現状維持としています
530	サービス業	3	現状維持	雇用をまだしていないが、出来高制で手数料を支払っている。雇用を考えているが先行きが不安定。
531	サービス業	3	現状維持	業績次第
532	サービス業	3	現状維持	今は一人なので、業績次第です。
533	サービス業	3	現状維持	介護報酬が上がらないと難しい。
534	サービス業	4	現状維持	20年以上前の経済の様に右肩あがりて業績が伸びている時代とは違う。会社の業績と、該当社員への評価で双方が納得できる賃上げが望ましいと考えます
535	サービス業	4	現状維持	利益がついてくるといい
536	サービス業	4	現状維持	賃上げすることで今後賃下げが難しくなる。ボーナスや待遇改善など別の方向で賃上げ同等のことをすべきだと思う。
537	サービス業	4	現状維持	賃上げも必要だが、働きやすい環境を整えることが大切であると考えています。

№	業種	正社員	賃金動向	
538	サービス業	4	現状維持	月次給与の増額はなかなか考えにくく、夏季、冬季賞与の増額を業績に合わせて行いた
539	サービス業	4	現状維持	利益確保と先行き不安
540	サービス業	4	現状維持	現状でもこの業種の中では待遇はいい方なので賃上げの必要はないと考えています。もし上げるのと今以上の個のレベルアップの後かと
541	サービス業	4	現状維持	ベースでの賃上げは難しいが、職能給での差別化をしていきたい
542	サービス業	5	現状維持	大手企業の景気の良い情報ばかりが目につくが、まったく感じることはできない。賃上げどころか、会社の利益をどのように確保するかが、大きな経営課題です。来期にむけて方針・戦略を打ち出していますが、ここ数年の横ばい状態から脱却し、賃上げができるかどうかは疑問です。
543	サービス業	5	現状維持	まず給与規定や昇給規定などが必要である
544	サービス業	5	現状維持	中小企業にとっては景気が不透明な状態が続いています。そんな状況で賃上げは考えにく
545	サービス業	5	現状維持	安かろう悪かろう良い人材に見合った給与
546	サービス業	5	現状維持	出来るだけしたいと思います。
547	サービス業	5	現状維持	賃上げの是非は世間一般の動向や業績、業務の内容と他の業種との比較を見て賃上げすべきだと考えており、政府動向を加味するものではない。さらにこれは健全な財務状況あつてのものであり、内部留保の構築が先決事項であるため、弊社もその後の対応とする予定
548	サービス業	5	現状維持	物価が上昇しているので必要だと思います。
549	サービス業	6	現状維持	賃上げの原資をいかに確保していくか、経営のかじ取りがだんだん窮屈になっている。
550	サービス業	6	現状維持	中小企業でも賃上げを行っているところを見習いたい
551	サービス業	6	現状維持	末端は厳しいと思う
552	サービス業	6	現状維持	無理にするものではない
553	サービス業	7	現状維持	労働時間の短縮や休日の追加など、間接的な賃上げを行っているが、従業員の受け止め方が当たり前になっている状況は企業側にとって酷な環境だと思う。
554	サービス業	7	現状維持	元々、他業種よりも賃金が低い業種であるので、できることなら人並みに支払いたい。しかし、国の舵取りが不安定であり、簡単に報酬削減をされてしまうと、会社自体が成り立たない。また、介護のような無形サービスにおいて、スタッフ個人の質・技術が求められるのに対して、同一労働＝同一賃金なんておかしい理屈を持ってこられても迷惑。また、最低賃金の上昇が苦しい現状である。
555	サービス業	8	現状維持	本音のところは一所懸命に働いてくれる社員さんの給与を上げたいと思う。しかしながら、社会保険料負担、税負担を売り上げ、利益でカバーできないのが現状です。
556	サービス業	8	現状維持	介護保険の改正に大きく左右される
557	サービス業	9	現状維持	賃上げしたいが現状できない
558	サービス業	10	現状維持	ただ上げれば良いわけではないので、今後の経営計画を踏まえて検討することが必要だと思います
559	サービス業	10	現状維持	賃上げ（正規、非正規どちらも）するのが、今の時流のようですが、国をあけて賃上げするなら、やはり法人税は下げるべき。給料上げて、会社潰れたら本末転倒。景気回復の起爆剤の様に賃上げする動きだけはやめてほしい。大企業より、中小零細企業の方が多いのだから、救済措置があつていいと思う。
560	サービス業	12	現状維持	現状は相応の賃金を支払いできているので、ベアは次の段階にきたら検討します。
561	サービス業	12	現状維持	賃上げができるように売上をあげる努力を行なっています。
562	サービス業	12	現状維持	能力、勤続年数に応じた賃上げを今後は実施出来るよう努力していきたいです。
563	サービス業	13	現状維持	すべてにおいて実績UPすればいい。
564	サービス業	14	現状維持	出来る事なら社員の継続のためにしていきたいとは思ふ。
565	サービス業	14	現状維持	業績が良くないため賃金を上げられない。
566	サービス業	15	現状維持	賃上げは、行いたいと思っているが、業績が思わしくなくその要因の一つに作業者募集に関する募集広告費の増加が、あげらる。人手不足の中、そこにかかる経費に圧迫され、賃上げに結びつかない状況である。
567	サービス業	16	現状維持	顧客の単価の引き上げを認めてくれないと賃上げは難しい
568	サービス業	19	現状維持	現状ではどうしても賃金に不公平感が出てしまうため役割と成果を反映した賃金の見える化をしたいが、成果の低い社員の反対が想定される。
569	サービス業	20	現状維持	介護事業は国の制作ですべてが決まります。介護報酬もそうです、今後報酬は上がることは考えにくい。そこで給料を上げるためには売り上げに比例していただく処遇手当を上げていき給料に乘せていこうと考えています。
570	サービス業	25	現状維持	状況が整い次第賃上げしていきたいと考えております。
571	サービス業	30	現状維持	今回は、新評価制度導入により、上がる人、下がる人がいます。定期的な賃上げが妥当ではないと判断した為行いません会社全体で見れば給料の300万支払いが増えます。定性、定量を確り評価して、従業員のやる気の向上につなげたいと思います。
572	サービス業	113	現状維持	弊社では昇給制度はあっても定時昇給はございません
573	サービス業	180	現状維持	仕入価格、人件費高騰が安定するまで出来ない
574	その他	1	現状維持	日本の水準が上がっていると考えている。
575	その他	3	現状維持	分析が出来てないからあげていいのかわからない。
576	その他	3	現状維持	賃上げをしない理由が無ければ、すれば良いと思う。
577	その他	3	現状維持	来年度以降のアルバイトを雇用するにあたり、最低賃金ほか雇用条件を検討していき
578	その他	4	現状維持	賃上げするにあたりこれからの業績の先行き不透明のため、賃上げ出来ずにいるが、賃上げは自社の大きな課題となるため、これからは財務を見ながら行っていきたい。
579	建設業	14	賃下げ	売上、利益が確保出来れば、それに見合う賃上げは第一優先で実施したい。しかし、現状は大変厳しい数字であり、賞与は下げざる負えないと判断している。
580	流通・商業	39	賃下げ	従業員さんのモチベーション向上には有益だが、特に置かれてる部署によっては評価が難しい側面があるので慎重にすべきであると考えられる
581	流通・商業	45	賃下げ	賃金はあげる事は出来ても下げる事が難しいので、上げたくはない
582	サービス業	3	賃下げ	好景気と言われていますが、弊社は業績不振と社会保険料で苦しんでいます。
583	サービス業	3	賃下げ	現在賃下げを従業員に依頼中

Q19、働き方に関する意見

N	C	業種	正社員	時間外労働 (月平均)	
1		建設業	1	2	まだ社員が居ないのでなんともいえない。
2		建設業	1	8	みんなで力を合わせて中小企業を盛り上げていく
3		建設業	1	20	残業の無い仕組みにしていきたい
4		建設業	1	40	日給月給なので休むと給料が少なくなる、建築業界の最大の悩みです。
5		建設業	1		働いた分の報酬を支払うのは理想だけどそれでは会社経営がたち行かなくなってしまうので、悩み苦労している。
6		建設業	1		従業員を増やして利益向上
7		建設業	1		労働時間制限は過労による様々な問題を無くしたい役所都合の方針。労使ともの本音の吸い上げが必要と考えます。
8		建設業	1		家族のため、自分のために働いて、その流れで会社のことを考えてくれたらいいな～
9		建設業	1		正直アンケート対象に該当する対象ではありませんのでご了承ください(個人事業、雇用者
10		建設業	1		笑顔で働ける環境
11		建設業	1		今後従業員を雇用していきたいと思います。
12		建設業	2	0	自社は去年賃金を皆上げたが、かといってスタッフの能力が上がったわけでは無かった。これからは、スタッフのスキルアップにつながる様にしていきたいです。
13		建設業	2	0	現行の労働基準が正しいとは思いません。なぜこの基準なのかを知らずに、数字だけが先行しているようにも思います。弊社では今後は個人単位での働き方を考えていこうと思っています。
14		建設業	2	2	建築業界は働く時間や休みが複雑なため、働く時間や休みをいろいろ決められると全く仕事にならない。また、ただでさえ職人不足で困っている。
15		建設業	2	8	中小企業が大企業並みの働き方を実施するのは大変難しい事だと思う。だが現状、人を確保していくにはある程度リスクを背負わなければいけない。悩みます。
16		建設業	2	9	色んな意味で、社員規定含め変えていかないといけないが現実には難しいと思います。もっと働きたいとか、充実感など感じてもらえる会社にしなければと思っています。
17		建設業	2	10	年間休日は本人が選べる体制
18		建設業	2	15	天候に左右されやすい仕事なので、休日出勤は当たり前のようにある。
19		建設業	2	15	働く時間を少なくする傾向は良いと思うが、安易に行ってしまうと、個人個人の技術力が低下してしまう懸念を抱いている。昔のゆとり教育によって生じた弊害が今後発生するのではないかと思う。
20		建設業	2	20	建設業の中小零細企業ではまだまだしっかりとした労働規定通りの環境づくりは難しいのが現状だ。
21		建設業	2	30	スタッフが満足する働き方を考えたいと思っています。
22		建設業	2	40	この仕事で将来独立するんだ！という思いがある子に出会えない。
23		建設業	2	40	時間を効率的かつ有効に使えるように、しっかりとした管理を出来るようにしたい。
24		建設業	2		一生懸命にやってくれます。
25		建設業	3	0	職人業なので個人の能力が最大限発揮できる業務を任せている。
26		建設業	3	0	まだ斉射以外ない為、具体的な実行はないが、ワークライフバランスを取り入れ女性の活躍できる場を検討している。
27		建設業	3	0	経営幹部やそれに準じる働き方が可能な立場の人には裁量労働制はありだと思います
28		建設業	3	6	我々末端の建設業の現状は、休日は日曜日のみとしている会社が多く、弊社のように隔週土曜休みを取りいれている会社は少ないと思っています。そんな中で、有給休暇取得はかなり厳しく、就業規則に書いてあるにもかかわらず、案内や奨励をしていません。また天候に左右されることも多く、1週間先の仕事内容が決めにくい環境でもあるのも大きな理
29		建設業	3	10	やりがいのある対応を していきたいと思っています
30		建設業	3	30	やる気の出る、やりがいのある職場にしていきたい
31		建設業	3	50	難しくわからない
32		建設業	4	0	豊かな暮らしを従業員がしていくことは我々経営者の使命であると感じるも、肝心の経営が立ち行かなくなることは本末転倒ではないかと感じる。政府には中小企業の実情を知り、双方にとって豊かな暮らしが出来る提言をしてほしい。
33		建設業	4	20	能力次第で賃金も休みも変わる業種です
34		建設業	4	50	基準値の値が厳しい。基準値の根拠が信頼できない。社員の健康が保たれるのはよいのだが、時間的余裕と収入減、技術力の低下等々、様々な問題が起きてきている。時間的余裕と収入減を上手く活用できる人とできない人がいる、うまく活用できない人は「余暇をどうすごしていいかわからない」「お金が足りなくなる」「月曜日の出勤が憂鬱になる」など、大きな問題に発展していく。経営陣が社内コミュニケーションをとり、社員の状態を
35		建設業	4	60	会社の働かせ方改革だけでは機能しない。社員の働き方改革+生き方改革が不可欠。その点が欠落した昨今の風潮に疑義を感じる。
36		建設業	4		自身の年齢が上がっていることを鑑み、可能な限り土・日を休日に出来るような働き方や予定を立てて行きたいと考えます
37		建設業	4		仕事を効率的にこなせる能力がある人にとっては、裁量に応じて効率よく働くことが望ましいと考える。ただし、画一的に裁量的に労働させるのではなく、個人の選択にゆだねて裁量的な働き方を選択できるようにすることが望ましいと思う。
38		建設業	5	0	家族経営で全員役員となっております、アンケートの内容が合わないな～と感じております
39		建設業	5	3	基本的に誰でも良いわけではないので、やる気があり頑張る人で、結果は二の次三の次。仕事に対する姿勢を重視している。
40		建設業	5	9	調査段階です
41		建設業	5	20	出来る限り、残業・休日出勤が無いようにしている。しかし、そのしわ寄せは自分に集まってくる
42		建設業	5	40	1. まだいないが、家族に介護が必要になった社員の働き方を考えている。2. 60歳定年後も、死ぬまで働けるように会社を変革している。
43		建設業	5	40	大企業と中小企業を一つの括りで変化させていくのは無理がある。また業種によっても違うので、もう少し柔軟な対策が必要と感じる。
44		建設業	5	50	日曜日祝日等休日にしか仕事ができないこともあるので平日に休めるように出勤調整をしている。また、従業員の取りたいときに休日が取れる体制をとっている

N	業種	正社員	時間外労働 (月平均)	
45	建設業	5		人が集まらなくては会社は成り立ちません。会社には、それぞれの立場があります。一人一人が自分の立場を理解し、自分の役割を果たす事が必要条件だと思います。しかし、社内事情や人間関係で確立することが難しい問題でもあると思います。会社の理念・方針を示し、理解して頂くしかないと思います。働く事自体が人生の目的ではないのですから…。
46	建設業	6	2	働き方は、業種、会社規模、社員の能力、雇用主・社員の考え、それぞれ千差万別、ひとくくりに一定のルール（法律）で括る事に違和感を感じる。
47	建設業	6	20	全体の平均を見たり、その平均から「個」比較するのではなく、様々な人材一人ひとりを見つめることの大切さと思います。
48	建設業	6	20	生活スタイルの変化から、働き方が変化していくことは仕方がないことと思いますが、安易に労働時間の短縮や休日の増大だけを表に打ち出すのは少し違うのではないかと考えます。仕事とは生きていくための糧であるとともに人間形成の一つであり、必要な技術、技能、能力を身につけるためには、時には時間を惜しむことなく進めていかなくてはならないということをもっと教えていかないと、労働時間の短い働き方、自分の時間を多くとれる働き方がいいというだけでは、働くことの本质を見誤ってしまうような気がします。
49	建設業	6	40	上からの納期は厳守の為急な仕事も入る事が有り難しくなっているのが現状です
50	建設業	7	10	働き方については以前から関心があり、特に建設業である弊社は夜間作業、早朝出勤、休日出勤、出張等かなりイレギュラーな業務体系であるため若い社員がなかなか定着をしないのが現状であり、今後のかだいでもあるので真摯に向き合って生きたいと感じていま
51	建設業	7	40	給与の負担が重くなるいっぽうで苦しくなる
52	建設業	8	3	社員それぞれの価値観にあった働き方が出来るように、考えています。
53	建設業	8	15	ワークライフバランスの取り組みが必要。
54	建設業	8	40	お休みを計画的に要求されれば皆で調整している。休みにくい雰囲気はない。
55	建設業	8	60	残業減らして互いに助けあって仕事をこなす。
56	建設業	9	5	社員のやる気を出させようとして経営者が努力をしないといけないと思います。
57	建設業	9	48	実績に伴う評価はもちろんですが、実績が思わしくない社員に賃上げを行うのは本当はやりたくない。でもやらねばならないとおもうので実施します。
58	建設業	10	0	外で働く仕事柄残業の問題はあまり発生しないが、それでも36協定の届出や有給休暇をとりやすくなるよう整備するなど、中小企業だからといって制度が整っていない言い訳が通用しなくなってきた感じがする。限られた原資でどこまでできるのか日々模索中であ
59	建設業	10	1	社員によって労働条件を変えて柔軟に雇用していく必要があると思う。
60	建設業	10	5	仕事を効率的に行なえるように、社内整備するのと、給料の規定を造ってから残業時間が無くなっていい結果が出ている。売上は毎年好調に伸びているので仕事時間を減らしても十分にやっていけている。給料面では残業無くなってもある程度生活できるレベルまではいけていると思うが、今後の課題としては男性・女性社員の給料待遇が同じでいいの
61	建設業	10	50	休日の指定日とフレックスタイムを検討したい
62	建設業	10	60	建築業の小規模企業では、働き方改革の対応は難しいです。
63	建設業	11	10	残業のための残業を減らす難しさを感じます。優秀な人は残業をしなくても終わるし、定時で終わる量でも調整して残業してもわからない。今のところ賞与での対応。将来的には人時生産性で対応しようかと考えています。
64	建設業	11	10	時間と給与を考えるのではなく、成果を中心に変わっていくその際のプロセスを評価する仕組みがないと、働き方ということが変わらないと思います。
65	建設業	11	40	大企業向けの政策
66	建設業	11	60	今後、就業規則の見直しを考えています。
67	建設業	11		月に一度だけ土日休日を取らせているので今後増やしていければと考えています。
68	建設業	12	10	社員の士気向上に向けて費用の掛からない改善策があれば取り組みたい
69	建設業	12	25	きちんと対応するのが当然。対応していかなければ、大手や優良企業がひしめく中で、採用も定着もままならない。同友会でいう経営者の姿勢に関する教える部分に、時代がついてきたとプラスにとらえるべき。
70	建設業	13	29	基本的には時短を心がけていただきたい。能力アップをしてくれば必ず実行できるはず。少人数でこなしているの、負担がないように4月から仕事の一部をフォローできる社員を雇用します。建設業はどうしても野外で行うために工程が狂います。フォローできる社員の雇用を今後増員して行きます。そういった部分で働きすぎを防ぎます。働き方について社員と話し合いを引き続き行っていきたい。
71	建設業	13	30	いかに効率よく働けるかによって、無駄なく有意義な賃金の支給となるのですが、なかなか現状は思うようにいかない事があります。
72	建設業	13	45	社員の望む賃金と請負い金額のバランスが必要ではないでしょうか？
73	建設業	14	16	建設業は土曜日祝日も現場作業がある場合はまだ大多数であり、また、職人さんの給与体系も日給月給制が多く、日数でない賃金も少なくなってしまう。改善するには職人さんへの月給制と現場の完全週休2日制、それに見合った単価を確保する必要性を強く感じます。現状はどれも未達のままです。このままでは、若者からの就職動機からも遠のくばかりです。
74	建設業	14	40	建設業も週休2日で働ける環境にして頂き若者が志してほしい
75	建設業	14		働く意欲を削ぐような働き方改革にならないようにしたい。当社も労働環境は決して良くないので改善を進めているが、労働時間だけを取り上げて善し悪しのすべてが語れない所だと感じる。
76	建設業	15	10	工事会社なので、労働時間の時間管理が難しい。今のところ自己申告になっているが、残業手当を含めて人件費が上がっているの、効率をあげてめりはりのついた就業体制にする方法を模索している。
77	建設業	15	15	色々な働き方を希望する従業員さんがいて（お金はいらないから簡単な仕事がいい人や全く反対の人、又、休みもいる人いない人）更に最近の情報の氾濫でみんなわがままになる傾向があるので、対応に困る。
78	建設業	16	8	残業のない環境をつくりたい
79	建設業	16	10	帰社したら要らない時間は過ぎさず直ぐに帰るよう促す
80	建設業	17	2	働き方改革が推進されている昨今、弊社は後進国であると言わざるを得ません。今後の態度をどう改めていくべきか試行錯誤の段階。
81	建設業	17	42	働き方ばかりで働く意義や労働意欲が低下して日本全体として、豊かになるのか疑問

№	業種	正社員	時間外労働 (月平均)	
82	建設業	20	5	あらゆる業種にすべてひとつのことを当てはめようとするルール自体が無理と思う様々な、大人の事情によって、世の中は成り立ってきたのに、あまりにもその部分ばかりを主張する風習が出来てきてしまい、いろんな部分でおかしなことが生じてきていると思う「いい日本」を取り戻すことに、かなり逆行することばかり、日本を「臍抜け」にする諸外国の策略にしか思えない「働かない日本」は日本じゃない！ 戦前戦後を乗り越えて、良き日本のために苦勞された先人に申し訳ない気持ちでいっぱいになってしまう
83	建設業	20	30	今後はより生産性を高め、残業時間をゼロにしたい。ただ、それにより給料が下がっては社員の幸福にはつながらないので、ボーナスで還元するなり、出来る限り給料は維持する方法でめざしたい。
84	建設業	20	40	下請け体質の中小企業は、従業員の賃金高騰、外注・下請けさんの値上げがおこっており、今後も更なる苦戦が予想される。さらに中小企業に人が集まらない、人手不足も深刻な状況で、経営課題として対策を取らないと生き残れない時代になったと感じている。
85	建設業	21		働かざる者食うべからず。
86	建設業	22	23	社員が働きやすい環境を作っていく事が自分の使命だと思います、今後も福利厚生等々充実させていきたいと考えております。
87	建設業	23	2	政府は、大企業を中心として働き方改革の取り組みを行っていますが、法案が通った場合にはいずれ下へと降りてくるのではないだろうか。中小企業は少しでも大企業に近寄った休暇日や週休2日制など努力はするが、少子化である以上今後中小企業がどのような努力をしても人財は大企業に集まるのではなからうか。企業の立ち位置や、業種など幅広い
88	建設業	24	8	現状は、就業規則が2本あるのが現状で社内全体での規則にはなっていない。しかし、社内が一丸となるためには共有していなくては今後、働きがいややりがいにはつながっていかない。ビジョンへの取り組みは働き方へのアプローチも会社として経営者として改善していかなければならないのが分かっているが、期日を明確にして進めているところである
89	建設業	24	30	仕事内容を細分化し、仕分けすることで一人当たりの仕事量を簡素化する
90	建設業	30	13	建設業界は、自然環境によって施工できなかったりまた工期は変わらずその分突貫工事になるケースも多々あります。そのようなことを考えると変形労働制をとり入れて、休みの変更ができる形にもできると、社員の負担、会社の負担も軽減されるのではと思いますがいかがでしょうか。また上手に取り入れている企業のやり方を教えてほしいとも思いま
91	建設業	32	12	個人に任せての休日、労働時間の管理には限界を感じ、専門的な部署でタイムキーパーを置いて、就労管理している。
92	建設業	32	35	効率的な仕組みを作ることで、無駄な残業を減らす取り組みをしている。
93	建設業	35	30	働き方を変えて、各社員の働きやすい環境にすると同時に、賃金規定も含めバランスを取り経営をする事が難しい状況にならないよう、利益を残す業務に努力しております。
94	建設業	40	0	プライベートを大切にする働き方を自分にも社員にも架したいと思っている。仕事がプライベート充実のためのスライスになれば。
95	建設業	48	16	大企業と中小零細企業では比較はできない。末端の企業の実態を知るべきだ。ただ、働き方は改善して行く努力は必要であると思う。
96	建設業	61	30	健康を害するような労働は問題だが、働く時間のことがあまりにもクローズアップされすぎな感がある。
97	建設業	237	12	現場作業が多いので、安全対策の意味でも長時間労働をなくさなくてはいけない。働かせ方も改革しなければいけない
98	製造業	1	45	制作するというクリエイティブな仕事なゆえにどこまでを完了とするか、拘れば拘るほど残業も増え負担も増える。納期との戦いの中でよいクオリティのものを早くださなければならぬと残業も増えていく一方。残業を減しても納期は遅れないという、仕事の仕組みを早くつくらねばならないと思う
99	製造業	1		繁忙期や顧客対応の急務などもあるので、制度に縛られることなく、フレキシブルに対応することが必要だと思う。
100	製造業	1		現状個人事業のためありません。
101	製造業	1		自分は何がしたいのか？ 何が適しているのか？ に気づいて、それを仕事にすれば過労死の心配は不要。稼ぎも自ずと増える。
102	製造業	2	0	楽しく良い環境でなければならない。
103	製造業	2	0	会社毎と社員の働き方があり、時間調整にて残業等の無い様に進めている
104	製造業	2		働き方の多様性は時代の流れと共に必要だと思います。
105	製造業	3	3	色々な働き方が出ているので、それに対応していくのが大変です。
106	製造業	3	5	働き方について意識格差が大きい。(たくさん働き、給料もらう派と休み重視派)
107	製造業	3	8	昨今、働き方改革について盛んに言われていますが、大企業が取り組んでいることをそのまま我々中小零細企業が取り入れていくことは難しいので、少しずつ自社でやることを行っていく。今は正社員がおりませんが、今後、雇用するときはこの「働き方」をまず第一に考えた社員規定を作っていく必要があると感じている。
108	製造業	3	25	裁量労働制については管理職は有りだと思います。
109	製造業	3	25	取引先状況を勘案した働き方を継続
110	製造業	3	50	生産性のダウン
111	製造業	3		今の考え方の方向性が理解できていない。昨今の報道を見ていると、マスコミ誘導の意見に賛成する人だけ報道されていますが、24時間働く事が喜びの人の声は反映されているのでしょうか？価値観の違いを認めて行かないと、日本国が良い方向に向かって行かないと
112	製造業	4	0	労働時間に対して賃金を支払うシステムからは脱却したい。
113	製造業	4	0	事業継続で精いっぱい。
114	製造業	4	10	時間の融通がきくように心掛けています。
115	製造業	4	10	家族経営などで様々な問題がある
116	製造業	4	20	働かないとお金を稼ぐことはできない。働くことをやめれば、お金は稼げない。働かずにお金を稼げるならば、誰も苦勞しない。
117	製造業	4	39	残業などは強制でなく、必ず本人了解の元、取っている
118	製造業	4		障害なども含めて個性と捉え、人それぞれに沿った働き方があり、企業がそれに歩み寄って制度を定めることも重要だと感じる。
119	製造業	5	0	労働環境の改善をしていき、魅力ある会社にしていきたい

N	業種	正社員	時間外労働 (月平均)	
120	製造業	5	2	このアンケートの質問内容が小さな会社には合わないです。もっと現場に出向いて各職種各職場の環境を理解してほしいです。アンケートする企業がなぜ少ないか考えて頂きました
121	製造業	5	10	中小なので、大手よりも近い距離感で、働きやすさを重視している。そのためには仕事に余力が無いと行けないので、バランスが難しい所です。
122	製造業	5	10	よのなかのニーズに合わせた働き方に変化していかないと生き残ってはいけなと感じて
123	製造業	5	15	働き方 働かせ方 悩ましいです。
124	製造業	5	22	就労人口の年齢構成が、やはり日本の場合、多少いびつな様に感じる。団塊J r 世代は多く、あふれている。その子供たちは、学生である年齢であって社会人手前である。どの企業も中小は、20～30代の世代の構成が悪いので、事業継続に対して、継承されるべき技術、技能等、そこにギャップがあり、今後、10年未満で大きな問題となると考える。働き方は、女性も活躍できる様、時間、休日含め多様性を考慮し、ひと組、仕事の段取り改善で、皆さんのパフォーマンスが十分発揮できるような配慮が必要と考える。
125	製造業	5	30	残業した方が真面目に働いている感覚が日本の悪い風習と思う。働き方はドイツの政治を見習うべきと思う
126	製造業	5	40	大企業と中小企業では同じ基準で考えて欲しくない
127	製造業	5		有給休暇の問題はなかなか解決できない、特に管理職はほとんど取っていないのが現状
128	製造業	5		大企業と零細企業をきちんと分けて制度化しないと難しい面が大きい。従業員にとってある意味「おいしい話」ばかりを情報発信されると困る。
129	製造業	6	8	改革ができるといいけれど、人がいないので、なかなか難しいのではないのでしょうか？
130	製造業	6	30	仕事を甘く見ている人が多すぎる。日本は益々衰退していく。
131	製造業	7	2	「働き方改革」という名前ではあるが「働かせない改革」であることは、明白。報道などで言われてきた「自殺者」が出た企業のあり方は、もちろん論外ではある。しかしながら、そういう悪い事例があったことに基づいて、社会全体を「働き方改革」と言う名のもとに、数字で規制するのはいかがなものかと思う。一番の問題は、現代社会が置き忘れてしまっている人間本来の心のあり方、心の持ち方、他者への配慮、気配り等などでは無いかと思う。ただ、弊社は時間外労働もほとんど無く、有給消化も一定数あるので、自社の話をしているのではなく、日本社
132	製造業	7	2	製造業ですが元々残業をしない風潮で休みも年間120日位休んでいてそういった面では優れているかと思うが、有給の取得率が低く、今後どうしていこうかと社員とも話をして
133	製造業	7	5	現在、国会で議論されている法案等は大企業のためにあるように感じる。実際は中小企業に勤める人が大多数なのに、中小企業の現状に則していない議論が続いていて悲しい。このままでは企業は「組織」としての体をなさなくなり、個人事業主やフルランスの働き方が増え、職の民営化（民泊制度やウーバー、仮想通貨取引所など専門組織（会社・管理者）不要な職種）が増え続けるかもしれない。雇用という概念を持てなくなるかもしれない
134	製造業	7	8	零細企業ではあるが、賃上げも含め、経営環境も重視して人を生かす経営に取り組んで行かなければならないと常に考えている。
135	製造業	7	8	技術向上に時間がかかり採算につなげるのも時間がかかる事が多くなった。
136	製造業	7	30	新設備を導入し効率をあげ休みを増やしたい
137	製造業	7	30	過度な残業や残業代の未払いは問題かと思うが、要は働いている人の意識の問題。自ら働いている人と、働かされている人とは、捉え方が全く違う。今行われようとしている働き方改革を行うと、将来の起業家の意識も委縮させてしまわないか心配だ。
138	製造業	7	36	業績と休暇制度は両輪。どちらが先とかではなく、どちらも少しずつ取り組んでいくべ
139	製造業	8	5	残業代を見越した賃金設定をしたが、残業が少なくなる給与全体がさがってしまう
140	製造業	8	6	会社の仕組みを変えて対応している
141	製造業	8	20	働きやすい職場にしたい。
142	製造業	8	35	製造業で、急な欠員が1人出た。その時まで、受注量も落ち着いており残業も少なかったの一人であたりの残業時間をそれまでより多く確保できることをポジティブに考えその補填をせずに現状の人員で業務対応しようとしていた。しかしその後、受注量が急激に増え、少ない人員に多くの負担がかかり、残業が80～100時間を超える社員が複数出てきてしまった。今は、人員・設備の増強と労働時間をなるべく均等化できるような仕組みを考え実行を急がねばと考えているが、毎日の業務ので忙殺され、対応が遅れてしまっている。
143	製造業	9	17	町工場や最終下請け業者の単価が全体で上がらないと（＝大企業のネゴ無し化）働き方改革したら中小零細企業は企業としての存続が厳しくなり、発展どころか維持すら厳しくな
144	製造業	9	24	定時以外は個人の裁量に任せている。
145	製造業	9	30	政府は中小企業のことをわかっていない
146	製造業	9	40	働き方の「多様性」を考慮すべき。国が法律として関与すべきものではない。
147	製造業	9	50	大企業にしか出来ない「働き方改革」を中小零細企業にも当てはまるようにメディアでの発信は如何なものかと思う。製造業の末端業者は、発注元からの短納期+単価引き下げに悩むことを政府も分かっているのではないのか？特に年度末の受注は、大手企業の年度予算の都合で製作物が増える一方で、年度初めから仕事量が激減することは、以前から続いている。リーマンショック以降、大企業のお抱え企業を減らし、自社生産するも間に合わないから外注へ振るのも良いが、廻ってきた方は納期に追われ休んでられる状態でない。
148	製造業	9	50	働く方も経営者の方どちらも得を働き方などない！理想は決して現実になるわけではあり
149	製造業	10	20	効率化と無人での工作機械稼働時間を増やす努力を行っている。ただし、現状ば過剰労働とは思っていないので、もう少しハングリーさが必要とも感じている。
150	製造業	10	38	実のある裁量労働制を考えて取り入れてみたい。
151	製造業	10	40	大企業と中小企業では、働き方に関しては実態、考え方が違う。
152	製造業	11	0	仕事の集中するときにもっと仕事をこなして欲しいができていなく定時出勤定時退勤になっしまい意識の高いものだけが残ってやっている現状。
153	製造業	11		従業員の、体の負担を軽減する為の、設備投資に、取り組んでる。技術の伝承に、文字で伝える取り組みをしている。
154	製造業	12	25	今後どうして行けばか、慎重に考えている。
155	製造業	13	7	社会全体で取り組まないと、自社のみの力で働き方を左右することはできない。顧客との兼ね合いもあるので

N	業種	正社員	時間外労働 (月平均)	
156	製造業	13	10	当社では社員全員の勤務態度はいいと思っている。人により有給の消化率は変わるが比較的若い人材のほうが有給を取る傾向にある。直近で正社員の退職があったのでそれを教訓にこれからは社員と意志を共有し信頼関係を作っていくたい。
157	製造業	13	18	労働時間は短く・賃金は高くが理想ですが難しい
158	製造業	13	20	働き方に関する考え方は社員の中でも180°違うと感じる
159	製造業	13	25	社員と考え方、意識の摺合せが合致して機能する事だと考えていますので慎重に手立てを取っていきこうと思います。
160	製造業	13	45	時間に対する抑制も大切だと思いますが、強い精神力の持ち主で、体力が有り経済的に残業で稼いでいる社員も多くいます。弊社ではメンタルカウンセラーの面談を年間数回ずつ全社員にカウンセリングを受けてもらい、体力や精神面のサポートをしてもらっています。会社が細かく社員の状況を把握し、管理すればある程度の長時間労働は、必要だと
161	製造業	14	10	能率重視
162	製造業	14	15	現在行われている働き方の議論は日本の実社会にあてはまらず、片手落ちの議論だと考えます。現在行われているクオリティの高いサービスを維持する事と今の働き方の議論は逆行しています。残業を減らし休日を増やしていけば社会全体が疲弊します。公共、民間サービスの絞り込み、各賃金レベルにあった生活環境の選択、余暇の使い方、仕事に対する社会思想など議論することは多くあります。最初から完璧なシステムはないので何処からスタートしなくてはならないと感じます。あとはどう改善していくか。弊社は農業系なので働き方に対する考え方はとても
163	製造業	14	20	人材確保のためにも、改善すべき点はしっかりと行う必要があるが、「働き方改革」の言葉に踊らされないようにはしたい。
164	製造業	14	30	できる限り提示内で済ませて、極力残業しない環境を維持したい。有給にいては消化してもらいたいが、人員に余裕がないのでなかなか休みづらいのが現状。働き方としてはメリハリのついた働き方が良いと思う。働くときは働き、休む時は休む。そんな会社になるよ
165	製造業	14	35	働き方改革は時間の削減だけで行うものではないと思う。その他の施策も順次行って頂きたい。ただ時間を削減するだけだと生産性の低下を招いてしまうので企業はその管理や育成も必須だと思う。その中で本人がやる気のある時には、ある程度の時間をこなすことは本人の成長に大きな意味がある。その線引きを政府主導で行ってよいものなのだろうか？まだ結果は出ていないが不安は残る施策。その他については全面的に改革に賛同する。時間当たりの付加価値を高めることが企業の使命と考え、改めて企業はそこにフォーカス
166	製造業	15	7	介護の問題や少子化を考えると、今までのような働き方では対応が難しくなると思う。ただ、現実問題として、少ない人数で仕事をしているので、今すぐ対応できることは、限ら
167	製造業	15	20	製造業なので生産効率を上げて、時間を捻出し、新たな取り組みに費やす時間を創出して
168	製造業	15	40	業務の見直しと改善。人材教育への先行投資。しかし資金には余裕なし
169	製造業	17	8	基本は定時間内勤務。
170	製造業	17	10	働き方改革より、働く人の意識改革が必要。60歳以上の世代が働かないといけな状況が異常。年金制度がおかしい。これでは働き方改革以前に、若い人は働く気がしないと思う。そもそも労働人口が少ないのではなく、必要なポジションの人材がいなくて、つまり、責任を負う立場の仕事をしたくないという働く人の意識改革が必要。
171	製造業	18	9	働き方改革は非常に良いことであるが、国指導で企業の利益が上がる仕組みを作らねば中小企業は苦しいだけ。
172	製造業	18	15	まだまだ勉強不足です。
173	製造業	18	36	仕事の仕方について話し合いを続けている
174	製造業	18	40	人としての人権を守りつつ、労使共に納得の出来る関係性を常に保ちながら、我々経営者は働く環境整備を整える努力をする。
175	製造業	19	2	時間を意識せず最大の結果がでる働き方を自らが考え、そして、会社の業績が社員自らの生活を支えているという強い意識を持つことだと思います。
176	製造業	19	20	自社（製造業）では、残業時間に制限を設け全て手当を支払っている。有休も半日有休可とし、ほぼ自由に取らせている。又、社員は基本正社員としている。高齢者雇用は、65歳までとしているが現在思案中。育児介護休業については、法律に従って設定しているがまだまだ考える余地は有る。
177	製造業	20	5	社員全員としっかり話し合えば有効に機能すると思います。
178	製造業	20	35	いずれは、自動化を目指して人を余り雇わない戦略を立てたい。
179	製造業	20	50	残業時間を減らすのが世の中の流れだが、社員の所得確保等の面からも、これ以上の残業時間減は厳しい。
180	製造業	21	8	世間で報道される働き方改革 なるものが大企業を基準に捉えている気がする。製造業において、求められるスピード、反面必要な時間と人と金 もう少し緩やかであって欲しい働く人が、そのような志向労働者が多くを占める時代背景では
181	製造業	22	6	労働生産性を浸透させるのが難しい。
182	製造業	22	30	裁量労働制は、今のところやめた方がよいと思います。残業については、残業代が減る問題もありますので、困難な問題です
183	製造業	23	10	弊社は印刷の中でも下流部分の印刷現場の仕事であり、週末に仕事が多集中することが多い。「プレミアムフライデー」など、実態に見合わないルールははじめから眼中に無い。弊社は交代制のため残業は少ないが、深夜労働もしており、せめて週末の仕事を軽減させ
184	製造業	23	20	世界と競争していることを認識することが必要。働き手ももっと危機感をもって仕事に当たり新しいことにチャレンジできるように環境整備を進めることが重要。
185	製造業	24	50	人が集まらない状況と事業継承で廃業ムードが強く弊社みたいに若い会社にお声がよくかかる今日この頃… 残業を現状の40時間/月⇒70時間/月まで増やしてほしい。
186	製造業	25	8	製造業なので自社が使う可能性はないため正直どちらでもいい。裁量労働制という枠があれば使う会社もあると思うので作ってあげばいいんじゃないかと思う。
187	製造業	25	35	社内では、働き方改善として先日、職制を集めて社長から説明があった。パートの最低賃金確保・有給休暇消化・有給取得率UP・適正残業内労働の改善説明が有り今後、上記の内容を改善していく活動をおこなう予定です。

N	業種	正社員	時間外労働 (月平均)	
188	製造業	25	40	働き方改革と言って賃金を上げ、残業時間や労働時間を短くするという中労働人口がいればパートタイマーや社員の増員でカバーできるのだがそこ来て人で不足では実際の業務をどううまく回せばいいか頭が痛い。
189	製造業	25	40	残業規制対策には反対です。規制された従業員の所得も下がりますし、仕事はあるけど消化できないので受注できない。会社売り上げ下がる 個人所得も下がる 購買意欲ない 不買になる経済低迷となるのではないですか?消費税を上げるも、個人購買意欲低迷。
190	製造業	25	45	客先のニーズが24時間（商業施設は施設の終了後に作業等）の労働時間がありシフト調整をする事が人手不足で困難が現状です。
191	製造業	26	20	中小企業だからこそできる働き方改革を目指し、そこを企業の強みにできるよう経営指針を策定しています。
192	製造業	27	10	時間で仕事を計るのは、如何な物でしょうか。
193	製造業	27	40	社員が実力を遺憾なく発揮できる環境を整えるべきです
194	製造業	28	35	常識のある働き方をすべきで、小遣い稼ぎでだらだら時間をかけて仕事をする人間もいれば、会社のためをと思ってやる人間もいる。そこをちゃんと見分ける上司が必要だと思
195	製造業	28	48	自分自身もそうだが中堅クラス社員（40歳～50歳）の各家庭での介護問題がこれから課題になってくると考えている。合わせて 近隣保育園では入園できない問題もあり、パートさんの労働時間短縮など 会社側の管理を柔軟に対応していく必要性が出てきてい
196	製造業	30	0	まず、弊社には正社員がいません。業績が上がれば正社員を雇う予定です。
197	製造業	30	20	政府のいう「働き方」より「働く事の意義」を伝える政策のほうが大事だと思います。
198	製造業	30	45	週休2日制（年間休日105日）数年前から省力化や効率化を進めてきたが、思うほどうまくいっていない。もう少し時間がかかる。今後に向け大きく2つほど対策を考え準備を進めている。3年計画で実現に向け進めている。職人の仕事（人工）だけでは、今の働き方改革だけでは労働時間を減らすのは無理がある。収益を圧迫したり、若者が育たない。私たちの業界だけでなく、大企業と中小企業の格差を是正すれば、トリクルダウンがうまくいくの
199	製造業	32	8	働き方改革の推進には、日常業務に多少の余裕がある方が進めやすい。業績とのバランスもあり難しいところ。人の余裕がなく、ギリギリの人員で進めている会社も多くあると思うが、その場合は経営者との距離感や仕事のやりがいを持ってくれるような運営が必要と
200	製造業	32	20	とにかくにも自社の労働生産性を高めることが大事。労働時間を減らして会社が赤字になって、社員は給与が減ったとなると意味がない。社員と一緒に労働生産性をたかめるにはどうして行くかを手を打って行く必要がある。大変。
201	製造業	33	30	労働人口が減少している中、働き方改革の内容は矛盾していると思います。仕事量に見合う労働者が不足しているのに働き方改革が出来るとは思いません。外国人労働者を正規雇用できる様な政策が必要だと思います。
202	製造業	33	40	社員がやりがい、生きがいを見出せる職場を目指す。
203	製造業	34	25	職人仕事の場合は、時間に制限が生まれるととても受注が難しくなる。受注生産の中小企業はお客様の製造工数があふれた部分を依頼されて仕事としており、突発的な仕事量の変動に耐えることが付加価値の一部。
204	製造業	34	38	時間で成果を計る仕組みから脱却しないと働き方改革は進まないが、製造業の場合、時間がものを生み出す原資である側面はどうしてもなくなる。それをどう考えて働き方改革を進めるべきか悩んでいる。
205	製造業	35	0	もっと大らかに労使が考えればよいと思います。
206	製造業	35	25	残業時間の減少が、年収に影響している社員が出てきてる。今後は、増加したプライベートの時間内での社員の能力向上が生産性向上のカギになってくると思う。
207	製造業	35	30	働いて稼ぎたい人が大勢居る中で一方的に固定するのはおかしい。
208	製造業	35	40	資源のない国で、働く時間を制限するのはおかしいと思います労働力が日本の資源です。国を豊かにし働く人を幸せにするために仕事はあります付加価値の高い商品やサービスばかりを提供できる企業ばかりではないのです大企業の孫請けや、低付加価値の仕事をやっている企業も多いのです価格転嫁できなければ賃上げは無理です独自の技術や付加価値の高い商品づくりを目指さなければ中小企業は生き残れません。
209	製造業	38		業界の流れとして週休2日になったことで、業務の効率化で対応する工夫が必要と感じている。
210	製造業	39	45	加藤会長が言っていたダイバーシティ経営を考えて、パート、シルバー、障がい者をこの半年間で増やしてきた。働き方を考えていく過程においては、既存社員に負担がかかると感じている。大切なことではあるものの仕組みを作るには時間もコストもかかると感じている。お客さんにもおねがいして仕事の幅や流れも変えないといけな。働き方を考えている企業になにか行政等の支援がないか探している。
211	製造業	40	1	有給取らずに働いて、支払えるレベルでしかない賃金で計算してしまっている現状を打破しなければいけないが、
212	製造業	40	30	忙しければ残業は増えるし、有給休暇をあまり使わない社員も多い。啓蒙もしているし、法律にも則っているのでも何問題はないが、それで誰かが疲弊しているとなると話しは別。社外の相談窓口設置や個人面談などでフォローをしている。
213	製造業	40	30	働きたいと思う人は働く選択ができる世の中が良いと思う。技術を身に着ける時期（若手）の時は、時間が技術習得を助けることもある。強制的に働きたくないのに働くことをどうやって排除できるかを考えないといけない。単純に労働時間に規制を掛けるだけでは日本全体のレベルが下がり、諸外国との競争に負けてしまうような気がする。
214	製造業	41	35	規制をすることでかえって仕事の負担が重くなる。人が充足していればメリットもあると考えるが、現状の中小企業では人材が不足しているのが現状。規制の中で仕事ができれば理想ですが、矛盾が大きく、ひずみが出るのが目に見えます。
215	製造業	42	30	製造業では、よっぽど付加価値の高い製品を製造してないと、難しいと思います
216	製造業	42	40	社員満足度を社員と共に作りだすことが、人材確保と定着、事業の推進には必要。
217	製造業	42		有給の取得などニュースやCMで流れているほど簡単な事ではなく、今後どうやって行くかを悩んでいる。
218	製造業	46	15	賃金レベルの高い人には、裁量労働制を取り入れることもできると思います。労働力不足を補うためには、短時間労働など、多様な雇用形態を検討していきたい。
219	製造業	47	20	生活保障ができる範囲で働いてもらうことでバランスを取れることが望ましい。

N	業種	正社員	時間外労働 (月平均)	
220	製造業	48	1	働く人重視の給与体系として、働く時間に応じて給与を支給している。裁量労働制とかは実施していない。将来的には取り入れるかもしれない。
221	製造業	50		働き手が何を求めているかをもっと考えるべき。雇い手と働き手のギャップが大きい気がする。
222	製造業	52	7	残業時間も削減し、さらに有給消化率を上げるために人材を増やす余裕がない。改善を進めるしくみづくりに注力している
223	製造業	52	20	以前は、休日出勤が貯まると、手当として半年ごとに代休を買い取っていたが、最近是有給休暇を取ることを前提に、代休を貯めないよう指導している。休日出勤した社員に対しては、平日振替休日をとっていただいている。それでも、振替休日が取れない社員には、その月の内に超過勤務として二割五分増しの賃金を支払うことにした。そうしたところ、代休が減り、有給が少しずつ取れるようになってきた。そして、業務が集中している社員や、業務効率の悪い社員がはっきり見えるようになった。例えば、本当に休日出勤する必要があるかという判断基準を明確
224	製造業	52	40	働き方改革の名のもとに、得意先の工数低減を無償で押し付けられている
225	製造業	53	25	労働条件は、本来的には、マクロ政策で誘導し改善すべきもの。積極的金融、財政政策に加えて、安易な労働力供給増大策（低賃金外国人労働者等）はとるべきでない。働き方を「時間」でしか考えないのは、行政が、管理できる指標のみを強調しているとしか思えない
226	製造業	53	35	出来る子に仕事が寄り、負荷が大きくなるのは当然。その分評価している。負荷の平準化に取り組むが、部下の育成が間に合わない。
227	製造業	54	30	営業力による付加価値額のアップと、生産性をどうしたら向上できるかにかかっている仕事に人を当てはめるだけでなく、人に仕事を合わせる仕組みと風土、配慮が必要社員間の不平不満にならないように 多能工、職域の拡大を社員に理解してもらい推進
228	製造業	55	45	残業時間支給額を生活の糧にしている社員にとって 幸せとなるのか疑問
229	製造業	59	15	普段からなるべく残業は少なく社員に負荷をかけない働き方をするようにしています。
230	製造業	62		あまり社員は考えていない
231	製造業	63	20	弊社ではこれまで土曜日は第2と第4を休みとしていましたが、2019年より、「完全週休2日制」に移行することになりました。新卒採用などで、休日日数が大きな選択要因となっており、休みが少ないとエントリー候補にもならないようになっていきます。賃金水準が高いわけではありませので、せめて休みをと思い、移行を決めました。これによって、15%の生産性向上をめざす取組みをすすめています。
232	製造業	67	10	当社で働くことで従業員が物心両面で豊かになる会社を目指しています。
233	製造業	70	20	現状、社員との会話等をおこなえていないのでなんと
234	製造業	70	30	大企業と中小企業の格差が大きいため同じような方策では困難だと思います働き方改革は会社からの社員へのギフトではなく、社員自身が関わり自分の働きがいのために創意工夫するものなので社員共育のなかに取り入れることが必要です言葉だけが先行して会社の責任だけがクローズアップせれているような気がしてならないです持続的な発展のためには働き方改革は必要だと思いますが目的ではなく手段として可能な限り取り組んでいき
235	製造業	70		ブラック企業名の公表を徹底的に行う。
236	製造業	77	28	極度の長時間労働が良いわけがなく、人を機会の如くに働かせることはしない。しかし、仕事の効率には波があり個人毎の特性もあるのである程度は任せることが良い。従って、一律に数値での規制は反対である。一定の枠組みの中で、働く者が納得できる仕事の成果とそれに見合った報酬支払いを労使が話し合って決めれば、それで良い。
237	製造業	78	2	ひと昔前までは、長い時間遅くまで仕事をしていれば頑張っていると評価されてきましたが、今は短時間でより効率良く仕事を進め、いかにして定時内で業務を終わらせるかを考えています。従業員にはその業務のプロフェッショナルになってもらい、常に目標達成できる様に突き進む事が重要だという事を浸透させていこうと考えております。
238	製造業	82	20	時間外を削減すれば、売上減少のリスクは増大する。社内の生産性と効率化を同時進行で進めるしかない。
239	製造業	90		土曜日出勤を無くしていく方向
240	製造業	120	35	営業職で裁量労働を導入しています。以前は研究職で導入していましたが、出退勤の打刻をしていますのでその裁量労働の根拠となるのは残業時間でしたのであまり意味が無かった。仕事の成果を裁量労働に換算できる根拠が導き出せないのと、出退勤打刻から妥当性が法的に示されるのが重要と思っています。全く出退勤管理をしないことは使用者側には責務を放棄していると解釈されるため。
241	製造業	160	20	法令順守
242	製造業	219	43	単に労働時間の短縮を図ることではなく、「働きやすい職場風土づくり」と「社員の未来が見えるビジョンを作る」ことが、真の働き方改革だと考えている。
243	流通・商業	1	0	あたりまえの事ではありますが、社員の背景にあるもの、健康、家族、子供など表面的ではなくしっかりと把握して生かす仕組みづくりが必要だと思います。その状況に適切に配慮した働き方の提供を行う事が責務だと思います。介護、子育てによる時短や家計難などによるダブルワークなどただその大前提には社員との信頼関係が根底にあることが必要条件だとは思っています。
244	流通・商業	1	20	多様性に対応必要
245	流通・商業	1		仕事の内容によるが中小企業に当てはめるのは困難だと思います。
246	流通・商業	2	0	個人に合わせた働き方にシフトしている。
247	流通・商業	2	20	会社としては、多様な働き方に対応しなければいけないと考えるが、社会保険などの費用がかかるため簡単には決断できない。
248	流通・商業	2	30	小売の販売員ですが、給料を上げる＝残業をする のような考えを社員さんが持ってしまっていました。私自身も同様に休日出勤や残業を増やすことで対応していましたが、給与の源泉である営業利益は増えない業況なので社員を少なくすることで経営をしていました。これでは働き方改革に逆行してしまうことを例会で気づき、社員を増やして残業時間や休日出勤を減らしました。社員を増やすことはとても不安ではありましたが、結果的にサービス内容が向上し、今までやれなかった提案なども行えるようになり少しずつではありますが業績が上がってきています
249	流通・商業	2	50	零細企業は無理を承知で働いて頂いております。
250	流通・商業	3	0	自己管理で、働けば良いと思います。

N	業種	正社員	時間外労働 (月平均)	
251	流通・商業	3	1	個人でやっているのので働き方は自分次第で自分で仕事を作っていく立場にある。働き方をしっかり今後考えたい
252	流通・商業	3	20	労働条件を緩和することが働き方改革ではない
253	流通・商業	3	40	従業員の人生、仕事も含めて生きがい大切にしたい。
254	流通・商業	3		昔から殆ど残業していないので残業無しが当たり前です。（私を除きますが・・・）
255	流通・商業	3		当社は家族経営なので働き方のルールが明文化されていません。今度のことを考えれば、いつかは必要にされ、必要になると思っています。
256	流通・商業	3		社員とその家族が喜んでもらえる環境を整えること社員同士 切磋琢磨し常に向上心を持って仕事してもらいたい
257	流通・商業	4	8	今は考えられていない。
258	流通・商業	4	10	これからは、社員の生活にあった労働環境を作って行きたい！
259	流通・商業	4	60	会社側から制度等を準備する以前に、本人がどうしたいのか？何をしてほしいのか？主体的な意識を持っているか？が大事だと思うし、その意思疎通をはかりたい。
260	流通・商業	5	0	仕事が早く終われば定時より30分早く帰社してもよいことにしている
261	流通・商業	5	10	残業時間を極力、少なくし社員に負担が無いようにしていきたい。
262	流通・商業	5	20	営業は、お客様の要望にキッチンと対応する事で売り上げを確保し、収益を確保することが仕事で、収益を確保できれば、会社の原資ができ、社員の給与・ボーナスのUPができます。8時間労働でお客様の要望に(短納期・早朝納品・休日納品等)キッチンと答えられない事もあり、残業等しなければ対応できない事もあります。弊社の社員は、そのことは良く理解しており、お客様の役立ちの為に、時には残業・早朝出勤・休日出勤も自ら進んで働きたい人（お金が必要な人等）はたくさん働けばいいと思うし、趣味や自分の時間を重要にしたい人はしっかり休めばいいと思う。ただ、過労死するまではいけないと思うが、働きたい人から法制度や働き方改革で仕事を取り上げて、サイドビジネスなんかを会社に黙ってされるくらいなら、自社で働いてほしいと思う。
263	流通・商業	5		働きたい人（お金が必要な人等）はたくさん働けばいいと思うし、趣味や自分の時間を重要にしたい人はしっかり休めばいいと思う。ただ、過労死するまではいけないと思うが、働きたい人から法制度や働き方改革で仕事を取り上げて、サイドビジネスなんかを会社に黙ってされるくらいなら、自社で働いてほしいと思う。
264	流通・商業	6	1	解雇規制を緩めて、労働者の流動性を高めなければ働き方改革も悪い方になると思いま
265	流通・商業	6	5	業種、業界によっての違いに対応してもらいたい。
266	流通・商業	6	15	労働者の意識も変わって生きているので、どう折り合いをつけるかはこっちに任せてほし
267	流通・商業	7	1	有給休暇が8割取得でき、定時で帰れるような環境を作っていきたい。
268	流通・商業	7	2	人として、尊敬しあいお互いに切磋琢磨していける会社にしたい。
269	流通・商業	8	0	会社ごとの働き方ではなく、会社の中でも簡単にいろんな働き方ができるような仕組みに経営者がしてあげられるようにしてください。
270	流通・商業	8	8	100パーセント拘束に当てはまらない業態なので判断が難しい。
271	流通・商業	8	30	生産性と賃金をどうふうに融合していくか 課題
272	流通・商業	8	30	周りが騒ぎすぎ。
273	流通・商業	8		自分が家族を犠牲にしていることもあり、社員には家族やプライベートを大切に生活を送らせたいと考えている。
274	流通・商業	9	20	人手不足を補えるよう働きやすい環境、働きたい環境をつくることが必要であると感じ
275	流通・商業	9		わからない
276	流通・商業	10	10	働くことが悪であるという前提で議論がされているところがあると感じます。日本人の体質や生活習慣、風習も加味して議論するべき。働かないと豊かにはなれない。
277	流通・商業	10	20	いい機会だと感じているので、政府主導の形態にとられることなく、自社にて対応できることを計画して実践していく所存である。
278	流通・商業	10	30	弊社としては、あまり関係が無い
279	流通・商業	11	1	有休は権利だが、それを権利として頻繁に使用する人で優秀な人間を見た事がない。結局その意識で働いていたら、同僚との差が出来て会社に居続けられなくなると思います。
280	流通・商業	11	30	残業削減だけでなく、生産性をアップさせるものを外部の支援（コンサルティング）なども活用し、図っていく必要がある。
281	流通・商業	12	1	社員が天職を見つけられるように企業も支援出来たら良いと思っています。
282	流通・商業	12	25	気持ちはありますが、やれていません
283	流通・商業	13	8	弊社では業績向上により年間休日日数を増やしたり、有給所得率を上げたり、手当の新設等をしてきましたが、本来であれば、生産性（一人あたりの粗利益）が上がったからということ社員に示して労働環境整備をするという根拠を元にするべきだった。
284	流通・商業	13	20	社員の一人ひとりの生活を一番に考えた雇用体制をとることを目指しています。
285	流通・商業	13	30	残業を減らし時間の効率を良くする
286	流通・商業	14	7	人材不足に起因する社員優遇が進みすぎてないか？と思う。甘やかすだけじゃないのか。最近では若い社員より、生活に直結するパートさんの方がよっぽど働き手となると実感する。働き方というより採用の方向性を変えていこうかとも考えている。弊社の業種も工夫できる部分はあるが、相手あつての業務に対し残業時間削減というのは現実的ではないし、自社がやらなければ他社がやるだけ。自社都合での改革は結局自社の首を絞めることになるのではと思う。中小企業の現状を考えての政府の取り組みであることを願いたい
287	流通・商業	14	40	一律で話し合うべき問題ではない。
288	流通・商業	14		政策には色々矛盾を感じます
289	流通・商業	15	21	社員の考えを各々からよく聞かなくては。。
290	流通・商業	15	40	共存共栄
291	流通・商業	16	20	なるべくプライベートとの両立ができるようにしていきたい
292	流通・商業	16	20	与えられた仕事をこなしていき、なおかつ前向きに、他の人の仕事も手助けをすること。決められた仕事以外に他の仕事も兼用、何でも、できるようにしていくよう指導してます。手が空いたら、仕事が遅れている人の手助をするようにしてもらいます。
293	流通・商業	17	15	労働生産性を高めていかないといけないが、社員教育がまだまだ追いつかない。
294	流通・商業	17	15	業種によって働き方が違うので何が良いのかわからない。
295	流通・商業	19	10	中小企業は大企業並みの労働者に優しい働き方にはできないですから、できることからやっていくことです当社は年休を増やす代わりに現状では賃上げは無し 残業も無しとしています 抽象的ですが「自らの努力」が数字になって現れたことに関しては高く評価します現在ある就業規則では働き方が画一的になっていますのでこれから入ってくる方たちのためにも就業規則を更新して行かなくてはなりません
296	流通・商業	20	8	中小企業の現状にもう少し配慮して欲しい。人手不足に拍車がかかりそうで怖い。

N	業種	正社員	時間外労働 (月平均)	
297	流通・商業	20	23	働き方改革を実行する為には生産性を上げる必要があります。その為には社員教育、インフラ、何よりもそれぞれの意識向上が出来ないと難しいと思います。ハードルは非常に高
298	流通・商業	20		働き方改革のある程度取り入れなければならないが、人件費のアップとどうバランスを取っていくのか課題
299	流通・商業	20		社員一人一人が「働く」意味を考えられるような仕組みを経営側で考えていきたいです
300	流通・商業	21	15	長く働くことが良いとは思わないが、生産性の向上に触れずに時短だけが注目されるのはいかなものか？単純計算すれば所定時間内ではより忙しく働くことが求められることを社員さん達は理解できているか？疑問。職業人のキャリアの中で特に修業時代には集中して仕事を覚えなければならない時期もある。次世代の国際競争力が低下しないか心配だ。
301	流通・商業	21		運送業で拘束時間が平均より長い、なるべく残業時間を減らしてやっている。今後も時間を短く、休みを多く取れるようにしていきたい。
302	流通・商業	22	1	高賃金残業無しを目指したいが、、、
303	流通・商業	23	40	営業職は今まで固定残業代で支払ってきた。その他の業種は残業代はきっちり払ってきた。問題は営業職で本当に時間を突き詰めていけばGPSで場所を把握して行動まで管理しなければならない営業もいる。やりすぎだと思うが就業時間の管理をこれから入社してくる子たちのことも含めて改めていろいろな角度から考えていかなければならない。
304	流通・商業	24	2	「有休をとらない＝まじめ。有休をとる＝さぼりがり」というイメージが強い中、有休消化を奨励すると、一つ間違えると今までさぼっていた社員が偉いんだという認識になりかね
305	流通・商業	25	20	働き方について、社員とともに話し合わなくてはならないと思う。
306	流通・商業	26	20	どんな職種、業種でも、労働時間と賃金を連動させるのは問題があると感じます。仕事のスキルが低い人間が効率の悪い仕事をするため、残業が増え、仕事のできる人よりも賃金が多くなるというケースが出てくる。
307	流通・商業	30	40	効率を追求し続けたい。
308	流通・商業	30		効率よくおこないければ週休3日制度にしていきたい
309	流通・商業	31	38	残業軽減について取組中
310	流通・商業	32	4	人の採用に苦労している。やめていくばかりで補充ができず、今の社員に負担がどんどんかかっている。休みも返上してくれる社員もいる。働き方改革をしたいが、パートさんは職業意識が低いわりに労働者の権利を主張してくるので、改革ではなくパートさんの為に正社員がフォローしている状況だ。働き方改革の前に、働くという意識改革と、中小企業大企業のシステム化ルール化が進んだ働き方と中小企業のそれとを比べることがナンセンスだと思う
311	流通・商業	32	10	規模が大きくないので勤務体系は、統一していることの必要性を感じない。
312	流通・商業	32	30	企業も従来の仕事のやり方から、変化をしていかないと生き残れない。改革できる企業のみ生き残れる！
313	流通・商業	35	0	労働時間の多い部署から、残業や休日出勤を減らしてほしいという意見が出るが、減らすように人を補給すると給料が減ると文句が出る。社員は何を求めているのかが、はっきりしない。ただ、法律は守れる会社にしていきたい
314	流通・商業	35	17	働く能力、働きたい意欲は、個人で違うので法律で定める事に違和感を覚えます。
315	流通・商業	38	40	人材の確保が年々難しくなっていることを受けて、条件面での待遇改善や求人等も以前と比べて図らなくてはならない反面、売り手側の働くことへの意識レベルが段々と低くなっていくことが今後において加速していかないと危惧する面がある。人への依存度を解消しながらも同時に機械等の活用（IoT、AI等）をにらみつつという苦しい立ち回りを余儀なくされることは今後の課題であると思われる。また我が社では会社の体質上完全週休二日制を敷けないため、徐々にではあるが隔週レベルでもやっていかなければ益々人材の確保が困難になっていくので
316	流通・商業	39	27	「仕事のできない大手企業の担当の厳戒をカバーするために、誰かがその相対で深夜・休日残業に繋がっている」という極端な例をここで挙げておきます。
317	流通・商業	40	8	働く内容に変動するが部門毎で相互に納得感のある働き方、待遇をすべきだと考えてい
318	流通・商業	41	20	改革を進め働きやすい社会に前進したい
319	流通・商業	42	30	現在は労働環境を見直して、規定を作り残業代の支払や有給をおこなっているが労働時間比で考えると1/3以上がコストになり重くなった。
320	流通・商業	45		生産性が高まることと、働き方が両立しなければ意味がないと思う。
321	流通・商業	66	13	残業のない働き方、男女に差のない働き方、介護、育児、出産に対応できる制度は企業の生産性向上とセットで実現するしかない。やはり生産性を上げる方が先。生産性を上げるための機械化投資等をやる会社をつくり、投資を行い、また制度を整えることによって働き方をよくしていくしかない。気合だけでは社員に余計な負担をかけるだけ。
322	流通・商業	83	18	人間らしく生きることが最低の条件だと思います正月営業、24時間営業も考慮する時が来たようす
323	流通・商業	150	44	WIN-WIN-WINな関係になりたいですね。
324	サービス業	1	0	女性活用に力を入れたい。国の助成金もそうしたものに対して手厚くして欲しい
325	サービス業	1	0	お客様へよりよい製品をお届けできるように、日々勉強していくことが大事だと思います
326	サービス業	1	0	女性ばかりなので、週3日制のバイトあり、しかし賃金の定めは少ない。働き方が1つではなく、複数持つことでの会社のリスクを減らし、人員の補充も柔軟にできるようにしてい
327	サービス業	1	0	経営を続けていくために必要な施策だと考えている。人を活かす経営そのものと考えてい
328	サービス業	1	1	年間休日 時間外労働の見直しは必要
329	サービス業	1	2	そこまで社員はいない
330	サービス業	1	6	働き方改革を考えていく上で、残業を減らすのではなく、仕事上の無駄をなくし生産性を上げ、利益確保を目指していきたい。各自の役割（業務内容）を明確にすることと、就業規則、賃金規定を作成する。
331	サービス業	1	8	パートさんは、自由に自分に合った時間で働いている。変える必要もないと思う。働き方で特に問題としているのは、労働時間数が多い、ということだと思う。ここを改善する方法が見つかれば自然とそれが働き方改革に結びつくと考えています。
332	サービス業	1	8	これからは必要なことである。
333	サービス業	1	8	会社の成長と働き方を良くする動きがスムーズに連動していけない。課題な部分でありま
334	サービス業	1	8	今後はフレキシブルな働き方が採用するためにも取り入れる必要がある。
335	サービス業	1	8	働き方改革と一言でいうが、自社の雇用に対する問題を認識してこそ機能すると考える。
336	サービス業	1	8	

N	業種	正社員	時間外労働 (月平均)	
337	サービス業	1	8	時代に合った働き方を自社に取り組みたい
338	サービス業	1	8	従業員が主体的に仕事に取り組める環境づくりが重要。
339	サービス業	1	8	働き方改革では『残業時間の削減』『有休休暇の取得』自体が目的となっており、なんのためにこれを行っているのかという視点が抜け落ちている企業（組織）さまが散見されます。自治体の指導もここが弱いところが多いです。特に中小企業にとっては、なんのための働き方なのかと言う目的を先ず、明確化することが大切だと思います。方法論に走ると、一番大切な社員の成長実感の獲得、企業の人材育成という部分が弱くなる可能性があります。
340	サービス業	1	10	仕事は、定時の時間内に終わらせるのが、基本だが納期に間に合わない事情があれば、残業も仕方のないことだと思う。納期設定も残業前提ではなく、余裕をもって設定したいと思う。仕事のやり方も再考しなければならないとともに、難しいがお客様に説明して仕事の進め方について協力をお願いしないと残業削減は無理だと思う。
341	サービス業	1	10	時間外労働について当社の回答は所定外であるが法定内。スタートラインが違っているの で統計上問題があると思う。
342	サービス業	1	10	働き方改革というが、対人サービス業であるため休暇を取りにくい。
343	サービス業	1	15	小規模のため、社員が入ってから課題である。
344	サービス業	1	15	働き方の多様により、会社としても賃金の計算方法を働き方によって上手く活用することで、人件費としてかかるものを下げるのが可能となるように感じています。様々な年齢によって活躍できる場を作っていくことで、会社として若手からベテランまで上手く活かしていけるように感じています。
345	サービス業	1	20	自由な労働環境を整備が必要である。
346	サービス業	1	20	とても要求と要望が離れてきている感じがします
347	サービス業	1	30	有給を取得できる環境を構築したいが人材不足によりなかなか難しい。中小企業の働き方 でより良い職場環境を作る為にどういった努力をされているか？をお伺いしたい。
348	サービス業	1	40	フレックスタイムをもっともっと増やすべき。
349	サービス業	1	40	繁忙期や閑散期に対応して、均等に休めれば良いと思う。
350	サービス業	1		賃上げをたいが、賃上げ原資に困っている。
351	サービス業	1		フレックスタイム制など柔軟に対応できる労働環境を考えています。
352	サービス業	1		正社員のいない事業所もあると思いますので、アンケートの際に注意書き等必要だと思 います
353	サービス業	1		一律に法律で決めないでいただきたい
354	サービス業	1		従業員がいないため、回答ができなくてすみませんでした。
355	サービス業	1		一人で行っているので規定がない
356	サービス業	1		予想つかない
357	サービス業	1		社員研修やコンサルティングを提供する弊社にとって時間給という考え方はなじみませ ん。また遠隔地にいてもビデオ会議で何の不自由もなく対話を繰り返し集合知によって新 しい事業を作ることが出来ている中、働き方改革は今この瞬間から起きています。働き方 に一つの正解などありません。そして働く意義も賃金を得るためだけでないことが繰り返 し証明されています。中小企業こそしなやかな身のこなしと構成員一人一人の力を躍動す ることで実験を繰り返しながら作り上げていくことなのだろうと思っています。
358	サービス業	1		パートのみなので検討していない
359	サービス業	1		働き方が多様化しているので、業種によって賃金のルールを見直してほしい。
360	サービス業	1		レベル低下が著しい。
361	サービス業	1		従業員がいない
362	サービス業	1		今後の企業体質等含め働き方改革を検討しなくてはならない。
363	サービス業	1		デザインと言う業務では業務の範囲が今まで以上に広範囲になり一般の基準と合わせるの は難しい。ただ企業努力は必要かと考えている。
364	サービス業	1		自由でいいんじゃないですか。
365	サービス業	1		個々に対する働きやすい条件環境が整えられることは、とてもいい事だと思います。
366	サービス業	1		今は正社員は無く、バイトスタッフのみで飲食店舗を営業していますが、今後正規雇用す る際には、しっかりとしたルールが必要だと感じていますので、現在雇用契約書を作成中
367	サービス業	1		働き方改革、素晴らしいですが、私たちの業界では、なかなか取り入れるのは難しいで とにかく自分が働き売り上げを上げる。
368	サービス業	1		個人事業主のため、時間を気にせず働いています。
369	サービス業	1		業務の効率化を行うとコストが必要になり、社内研修などでミスが無く生産性の向上に努 力したい。
371	サービス業	1		私は個人事業主であり、答えにくい質問が多い。選択肢（質問内容）の検討をお願い致し スタッフ働きやすい環境作りと同業他社よりも高い水準の賃金を目指しています
372	サービス業	1		日8時間 週休2日 にて業務を完結させる事を充填に残業・休日出勤 無し
373	サービス業	1		設問の趣旨が分からない。
374	サービス業	2	0	在宅勤務など、個人に合わせた勤務形態を取り入れている
375	サービス業	2	0	社員と共に発展していきたいとの思いから、業務内容含めしっかりと社員と対話してい き、共に成長できる環境を整えていきたいと考えています。
376	サービス業	2	0	インフラや法律の整備が必要
377	サービス業	2	0	よくわかりません。
378	サービス業	2	0	出来高払いを基本としています。
379	サービス業	2	0	これから勉強させてください。
380	サービス業	2	0	必要最小限の社員で活動しているため、社員の家族事情に合わせできるだけ意向を聞くな どをし引き続き働きやすい環境の提供に勤めていきたい。
381	サービス業	2	1	余暇を増やすための改革は必要なのかもしれないが、そのための生産性向上ができなけれ ば経営は成り立たない。IT導入や仕組みづくりで生産性を向上する必要がある。
382	サービス業	2	7	これも賃金と同じ
383	サービス業	2	10	まずは経営側と労働者の目指す方向が常にピントが合っている事が重要である事
384	サービス業	2	14	働く人が増えることで、有休取得もしやすくなるのかなと思います。
385	サービス業	2	15	フレックスをとりいれたい

N	業種	正社員	時間外労働 (月平均)	
387	サービス業	2	20	税理士業界は、固定残業手当を出している事務所が多く見受けられます。それは、個々の能力で残業する理由が大きく違ってしまうためだと考えられます。例えば、熟練した職員であっても調べる事があればそれに時間を費やしてしまいます。そこで、固定として残業手当を支給しているところが多く見受けられるが、今後、労働者の家族のことまで考えると残業手当を時間で支給していく仕組みを作ることが望ましいのではないかと考えています。
388	サービス業	2	30	残業時間、休日出勤を減らしたいが、人手不足と人件費との兼ね合いでなかなか難しい。
389	サービス業	2	35	営業成果に沿った支給の仕組みの事例が知りたい
390	サービス業	2	40	サービス業なので難しい。
391	サービス業	2	45	時間はコストなので、限られた時間を効率的に使って残業で賃金がアップするのではなく、時間のコストアップにつながれば、会社も潤いますし、個々の仕事以外の時間を有効に使え楽しい生活を送る事ができると思います。仕事に対する意欲も増すのではないのでしょうか。良い循環をつくりたいです。
392	サービス業	2	60	働き方改革は昨年から取り組んでいます。ダブルワーク、子連れ出勤、週休3日、
393	サービス業	2		時間外労働の削減は賛成。しかし、時間をかけないと仕事を覚える速度が遅くなる。また、生産量が減る。教育方法の改善や生産性向上が最重要課題と認識している。
394	サービス業	2		企業も社員もどちらも、納得する環境、働き方をつくることが、課題です。
395	サービス業	2		秀でた商品力が無いと、大企業に太刀打ちできない。販売力強化をして利益率を高めないと、賃金アップは実行できない。経営力に働き方が左右される状態は従業員に申し訳なく
396	サービス業	3	0	基本は定時労働（8H 休憩時間除く）。ただし、必要とされる作業については その作業終了まで無期限で対応をおこなっています。
397	サービス業	3	0	ワークライフバランスを考えた労働体制を整えたい。
398	サービス業	3	0	年齢に関係があればあるほど働き方に対する意識が変わると思いますが、それが分かっているにも対応出来るかどうかという問題となると簡単にはいかないという事を実感しています。弊社は思想的な部分を持った年配の社員と現代的なドライな感覚を持った若手の社員が同じ環境で働いていますので、同じ事を話しても捉え方や表現の仕方にズレがある様に感じています。こういった問題はどの業界でも同じだと思いますが、経営者のあり方の変化が求められる時代になって来ている様な気がします。
399	サービス業	3	1	専門職の集まりなのでこれといった規定を設けていない。社員の自主性、自浄作用によって賄われています。
400	サービス業	3	2	常に社員の働き方（行動）を見て、社員の体調や気持ちの変化に気をくばるように心がけています。それに気づいてあげられないと、社員が長続きしないような気がします。
401	サービス業	3	5	多様化を進めたい
402	サービス業	3	5	しゃくし定規的に決めなくても、お互い納得する働き方でいいのに。
403	サービス業	3	5	裁量性労働をして、業績を維持する事が難しい。末端のサービス業では仕事に合わせて動くしかないのでは。
404	サービス業	3	7	規則が厳しすぎる
405	サービス業	3	8	業務量と給与を一致させ、安定した売り上げを。
406	サービス業	3	10	その人の人生観次第なので統一や強制はできない。何のために仕事をするのかを把握し、自社がその目的を達成する上で適しているかどうかの判断を従業員にしてもらう他ない。我々はあくまでも環境を提供する事しかできないと考えています。
407	サービス業	3	20	弊社は不動産業務であり、サービス業でもあります。祭日祝日も勤務であるためお休みを取る際には代休を取っています。従業員が少ないので個人の要望により適宜な条件でやっています。裁量労働制に関しては出来ないことはありませんが、まだまだ考慮の余地があると思います。
408	サービス業	3	20	顧客のニーズによる
409	サービス業	3	25	今は正社員がいないので、考えていない
410	サービス業	3	30	良く考える必要がある。
411	サービス業	3	30	就業時間内での個人能力や結果次第で優遇。社内風通しの良い環境（協調性重視）
412	サービス業	3	30	工場で働く従業員を想定して作られた労働基準法を、ホワイトカラーに適した内容に変更していくことが重要だと考えています。
413	サービス業	3	30	入社時にしっかりと話をしているので、休みは少ないが納得の上、働いてもらっている。
414	サービス業	3	40	職種によっても仕事や時間の掛け方が違うので基準規定ばかりでなく考慮が必要だと思い
415	サービス業	3	40	一件当たりの報酬制度が基本の業界の為各社員の能力や勤務態度、正確性等格差による時間給での働き方は矛盾が生じ能力や年齢、勤怠、正確性を売り上げ等の数字以外で表現し
416	サービス業	3	43	働き方についてお手本になる自社のような会社を見たいです。
417	サービス業	3	60	営業職の場合は、売上目標に達しているかどうかです。
418	サービス業	3		仕事内容によっては、フレックスにしてもよい。
419	サービス業	3		ライフワークバランス、働き方改革は理解しているつもりですが、業績が伴わない
420	サービス業	4	0	基本、本人の自由だと考えているが、事実、超過労働も厭わない人もいます。コンビニの店員等。法律で守っていかないと死ぬまで働いてしまう人もいます。本人次第でもいけないし、会社任せでもいけないし、大変難しい問題です。会社はあらゆる社員さんの要望に応えるべく、強い財務力と適正な人材の確保を常にしなければなりません。
421	サービス業	4	1	「残業がない、少ない」ということは「生産性の高い仕事をしなければならない」ということを入社してから気が付く若者が多いと思う。残業が少ない会社＝働かなくても給料がもらえる会社と勘違いされは困る。
422	サービス業	4	2	形式でしるばるのではなく、本当の意味でやりがいや幸せをもとめることができる改革が必要だと思う。
423	サービス業	4	8	基本の労働時間は決まっているがフレックス制も併用しているので労働環境は他に比べてはいい方である
424	サービス業	4	15	働き方改革を進めるための業務の効率化に注目している
425	サービス業	4	15	休日の多さより業績と休日のバランスが大事だと思っています。
426	サービス業	4	15	今の世間の流れは変だと思っています。労使の関係が甘い。名ばかりの働き方改革もよくわからないし、労働者を甘やかし過ぎだと思っています。働いてお金をもらう事の重要性をもっと意識して欲しいと思います。
427	サービス業	4	20	社長、上司が仕事の切り分けをすることが大切。これはやらないくていい。これはやる。といったことを明確にしないと無駄な時間がかかる。

N	業種	正社員	時間外労働 (月平均)	
428	サービス業	4	25	稼ぎ方改革が先
429	サービス業	4	26	サービス業で、繁忙期もあり、1分1秒を管理することが困難なため、いかに効率よく労働時間内に終わることができるかを皆で考えている。
430	サービス業	4	30	在宅勤務について 自宅での遠隔作業を取り入れているが、勤務状態について本人申告を信用している。有給取得について 取得するよう奨励しているが、100%消化するものと全くできない管理者がいる。育児両立について 今後検討したい。育児支援について 今後検討したい。
431	サービス業	4		仕事が早い社員 そうでない社員の残業代およびその評価の仕組みに葛藤を感じる
432	サービス業	4		国や自治体はもっと中小企業向けに助成金や改革支援をすべき。有給消化率に合わせて助成金を出すなど。
433	サービス業	4		むづかしい
434	サービス業	4		社員の権利は100%満たしたいと考えているが、知識のない中でやってきていたため、現在は社労士に教えてもらいながらひつずつ改善している。
435	サービス業	5	0	法律で決めるべきではないと思います。若い人だけではなく、50代60代も道徳的な部分が足りていない人が多いから問題が出てくると思っています。長い時間はかかりますが、今、学校での教育を見直さないと法律ばかり作る国になると感じています。
436	サービス業	5	0	有給休暇をなるべく取らせたいのですが現状は厳しい状況です。
437	サービス業	5	1	介護事業の為、設置基準があり最低人員よりプラス0.5~1名の配置をしている。従って残業は基本的に禁止にしている。また有給の取得も積極的に取るように会社から伝えてい
438	サービス業	5	2	働き方
439	サービス業	5	5	取り組み方には業種によって様々である
440	サービス業	5	10	多様化が叫ばれていますが、中小企業はそもそも多様化していかなければ働き手がいません。働き方改革は労働者保護ばかりが目立ち仕事を頑張りたい方にとっては足かせになり得る内容だと感じます。
441	サービス業	5	15	できることから順番に整備したい
442	サービス業	5	17	残業抑制、有休取得推進を進めていこうとすると、わが社は社員数が少ないためどうしても社員数を増やしていかないと実現できない。ただ、今と同じ業績では増員分の人件費が出ないため、その分の業績を上げないといけないことが課題。
443	サービス業	5	20	できる限り残業をさせないように心がけております。
444	サービス業	5	20	働き方と言うよりは生き方だと思います。
445	サービス業	5	20	働き方に関しては、業務の分業化を考え、一人で全てをやるのではなく、パート事で関わる所を分け就業時間内におさめる様に業務を割り振り残業をしない風土作りをしています
446	サービス業	5	20	家族経営なので、家族負担が大きく疲弊しています。
447	サービス業	5	26	質問が広範であり回答が難しいが、使用者側は働きがいや生きがいを労働者に感じてもらえるようにせねばならない。そこが達成できて初めて、働き方の検討の効果が出るのであり、単に時間数削減をしても意味はないだろう。
448	サービス業	5	30	短時間高生産のために会社と人員が知恵を振り絞らなければならない。
449	サービス業	5	31	働き方改革を進めているところ。同友会らしい就業規則を作成します。
450	サービス業	5	40	時代にあった人の生活に根ざした働き方に変革する必要がある
451	サービス業	5	80	いかにホワイトカラーの生産性の向上を図るかが課題
452	サービス業	6	0	働き方はいわゆる残業を減らすは意味が異なるのではないかと。社員が望み、経営者が望む働き方。すべての人が、自立就労ができる働き方。などもっと根本的な課題があると感じている。
453	サービス業	6	10	永く働いてもらうにはどのようにしたら良いか、意見を集約中
454	サービス業	6	30	働き方改革は生産性向上の機会ととらえた経営者の意識改革が必要
455	サービス業	7	3	快適を創り出す、「快適クリエイター」を理念として日々取り組んでおり、働き方についても誰もが快適な職場をモットーにしています。
456	サービス業	7	5	真剣に取り組まなければならない
457	サービス業	7	5	営業職の働く状況について、いつも悩んでいます。時間外労働も判定し難く、裁量を導入しようかと検討しています。
458	サービス業	7	5	一人一人の生活環境に合わせた働きができる社会になればいいとは考える。しかしながら、それを受け取る人達が利己的に動けば社会や会社は破たんする。受け取り手の器も課題ではないかと考える。
459	サービス業	7	20	従業員のライフスタイルに合った働き方を選択出来るのが望ましいと思う。
460	サービス業	7	20	法令順守がまず最初。
461	サービス業	7	30	いろいろな働き方を受け入れることができるよう、働き方に定年延長の人、出産子育て中の人、介護する必要がある人結婚している女性などにより働き方や、時間、出勤の日数などだろうどうの多様性があってもよいと思う。
462	サービス業	7	30	たくさん働いて賃金を多く獲得したい人、賃金はそこそこに自分の時間を楽しみたい人、働き方の要望は多様化してきているなか、杓子定規に制度化していくのは、働く自由を奪うことに繋がると思う。
463	サービス業	8	5	残業の業務内容の明確性・必要性を明確にしていく必要がある
464	サービス業	8	10	ワークライフバランスに取り組み、プライベートの充実を図っているが、働く時間と売上のバランスが合わない。市場が安い業者に流れる場合が多く、日本の経済が今後衰退していくので、相当な企業努力を必要とする。今後の日本経済を憂慮している。
465	サービス業	8	30	社員によって労働時間のバラツキがかなりあるので改善していきたい。
466	サービス業	8	40	働き方については今後各社員さんの家庭環境（育児・介護）などのについてももっと詳しく決めていかなければならない。この先もっと厳しくなっていく採用についても企業として賃金条件よりも厳しき見られていく。逆にしっかりと対応策などが取れていれば、中小企業でも有利に働くことにもなる機会なのでそのあたりも踏まえ考えて行きたいと思っています。
467	サービス業	8	50	弊社のようなサービス業では、一般的に議論されている働き方改革等の話は転嫁しにくいと思う。売上、契約がなければ給与に転嫁できないから。
468	サービス業	8		パート作業員の人件費も上がっており会社的には厳しい状態です。弊社の業態は障害者雇用している同業者も多いので今後は対応を考えていきます。
469	サービス業	9	3	現状働きたい人が多く休めといっても休まない

N	業種	正社員	時間外労働 (月平均)	
470	サービス業	9	20	働く労働時間や負荷具合、業務内容に対する意識は千差万別です。会社としては画一的な労働条件だけでなく社員が選べる労働条件を用意する必要があると考えます。
471	サービス業	9	20	働く意欲を持ってもらうにはどうすればよいか。
472	サービス業	9		女性従業員が多い職場なことから、育児がしやすい環境を作る努力をしております。私の業界では結婚や子供ができて退職する女性が多く、今の仕事を続ける方が少ないのが現状です。この慣例を打破するためにも、そして働きやすい環境を作るためにも同友会に参加させて頂き勉強していきたいと考えております。
473	サービス業	10	20	社員がやる気を持って働いてくれているので、今はあまり問題を感じていない。
474	サービス業	10	20	裁量労働制という考えは悪くはないが、業種による。営業職は当てはめられるが、強制的の様になってしまうと経営者側からしたら都合が良いが、労働者側から見ると過剰労働の上に手当が出ないという事になる。最終的にはコミュニケーションも含めた、働きかたをお互いに理解しあう事が大切ではないかと感じる。
475	サービス業	10	30	大企業と中小企業を同じ土俵で考えられるのは、財務基盤の脆弱な中小企業には厳しい現状だと思えます。
476	サービス業	10	36	繁閑の差が激しい現状では、政府が掲げるような規制をされると社会的なニーズに対応できない。規制強化をする際に、業種によってもっと柔軟な運用が可能なのうすとか、社会的なニーズ（繁閑の差）の平準化を進めるなど、サービス業に対する配慮をもっとして
477	サービス業	10	60	時間外労働の時短に取り組みたいと考えています。生産性を高め、労働効率を上げ、時差出勤の取り入れも模索しています。我が社は支社が全国にあり、地域によってまちまちであることから労働格差を制度でどう埋め合わせるかが課題です。社員の考え方も様々であり稼ぎたい人やそこそこで思わない人、子供のいる人など、働き方に対する要望は多岐に渡ります。人手不足が深刻な昨今、働き方は社員のライフワークバランスそのものの希望をなるべく叶えられるようなルール作りが大切だと考えます。一方会社はどのように売上
478	サービス業	11	20	労働集約型で、もともとはいわゆる徒弟制度が一般的な業界ゆえに、労働環境の整備（改善）は必要との意識と同時に、熟練職人や幹部育成の局面での懸念（厳しく育成しづらい環境）はある。育成時間と労働時間の識別は必要かと考える。
479	サービス業	11	35	人口減少のため、GDPも年々下がりつつありますので効率性を求める時代になったかと思ひ
480	サービス業	12	6	働き方には、一人一人の考え方、人生におけるタイミング、その組織の魅力など、すべての働く方にとって、バラバラなものだと感じる。中小企業としては、一人ひとりのライフステージ、経験に応じた働き方を大企業よりは提案しやすいと感じる。
481	サービス業	12	8	強制的な残業管理は日本の労働力をただ衰退させると思えます。残業希望者には残業できるようにしてもらいたい。
482	サービス業	12	20	サービス業であり、職人業でもあるので、個々に合った働き方を見つけていければいいかなと思ひます。
483	サービス業	12	20	社員が健康的でたのしく働ける状況にしていきたい。休みをとるということも大切だが、無理をせず働くという環境を作っていきたい。
484	サービス業	12	20	中長期にはなるが、今後は年間休日、福利厚生等の働き方改善は進めれるところから進めたいと考えております。
485	サービス業	12	35	今後の少子高齢化を見据えた働き方改革は、あまり浸透していないが企業の存続を考えると絶対不可欠。当社でも、女性の活躍推進と定年後の人材補てん、時間社員のあり方を模索中。担当が休んだら出来ない仕事をなくし、社内にてチーム制を確立させるよう取り組みをしているが、浸透させるには時間がかかる。
486	サービス業	12	45	政府に干渉されたくない。市場の状況を見極め、労働時間の短縮に取り組んでいる。
487	サービス業	12		働いて頂く方に合わせた労働条件を提供できる会社を目指します。
488	サービス業	13	4	ノー残業デー、労務委員会などの仕組みを通して啓蒙している
489	サービス業	13	4	取引先の営業時間と仕事量が合えば受入可能
490	サービス業	13	5	政府が出している働き方改革法案は働かせ方改革としか思えない。
491	サービス業	13	20	休日を増やす。残業をすべてきちんと支払う。実際にやってみて、会社の雰囲気は良くなりました。しかし、同時に社員同士での不満（自分以外の人間の残業に対する不満）が出てきたりと課題は尽きないです。働き方改革と同時に、働く意識改革もやっていかないとゆとり教育と同じような結果を生んでしまうと危機を感じ、教育にさらに力を入れていま
492	サービス業	14	10	その時の人員状況によって変わるのでできれば人員を確保常にできれば良いと思う。
493	サービス業	14	12	時間の規制などで会社側も柔軟に対処していかななくてはついていけない。
494	サービス業	14	40	中小企業には難しいと思われまふ。
495	サービス業	15	1	働く側に優しいだけでなく、働いていただく側にも優しいと嬉しいです。
496	サービス業	15	1	サービス業ということもあり、不定期なことが多いのですが、なるべく多く取れるようにこれから会社を成長したいと思っています。
497	サービス業	15	5	ホワイト企業であることの重要性が取りざたされていますが、決して「休みが多い＝働き甲斐がある」では無いように思ひます。※質問の意味が広すぎます。
498	サービス業	15	7	将来不安をなくすための社会保障制度の充実。労働者の最低賃金を底上げしないと景気回復にならず。信用なき政府では「働き方改革」もなし。森友疑惑に比べよ。
499	サービス業	15	18	週休3日制度の強化と導入をもっと強化してほしいです。
500	サービス業	16	6	官僚こそ働き方を改革してもらわないといかん。働き方は労働時間だけの問題ではな
501	サービス業	16	15	仕事に合った働き方を働き方で募集しても人材の確保ができない働き方に合った仕事を提供するための原資、仕事量もないので今後は不安
502	サービス業	16	20	就業人口が減少していく中で「これからの働き方」は絶対に考えなければならない課題である。行うべき指標として政府が示している「働き方改革」は分かりやすく道しるべになるが、プロセスを明確にして実行する必要がある、中小企業ではなかなか荷が重い。裁量労働制一つとっても、制度を改革し、業務を改革し、意識を改革するために係る時間とコストは相当なものだ。「働き方改革」はきちんと事業戦略の一つとして取り組みないと実
503	サービス業	16	25	良いことだと思ひます。もっと、政府が厳しくすべきです。労働基準法を準拠してない、またはコンプライアンス違反の会社は、バンバン取り締まるべきです。世の中のルールを守らない会社は、すべて潰れるべきです。同友会会員の社長も含め、無能で無知な社長が多すぎます。同友会会員で、まともに残業代も払っていない会社が多すぎます。

N	業種	正社員	時間外労働 (月平均)	
504	サービス業	19		できる人間に仕事が集中してしまうため、改善のための組織変更をしようと考えている。働き方改革を進めていくと、最終的にはフリーランスばかり増えてすべて自己責任で済ます風潮が広がるのではないかと。
505	サービス業	20	15	経営指針書と人事評価制度を全社員が意見を出し合い作成し、そして活用する。働く人が働き方を決める時代。
506	サービス業	20	18	短時間で高効率な仕事が評価されていない。だが評価基準を作るのは大変。各社の知恵を共有できると良いのだけれど。
507	サービス業	20	50	働き方改革は実施したいものの、給与システム全体の見直しや社員の意識改革も全ての改革が必要であり、しっかりと将来ビジョンを持って対応していく必要があります。必ずやろうと思っていますが、簡単ではありません。
508	サービス業	24	12	営業の時間管理の問題があるので裁量労働制もやむおえない。
509	サービス業	24	25	社員のモチベーションを保ち自主的に効率を考える組織の構築が難しい
510	サービス業	25	7	今年度から時短社員制度を導入し、正社員と同等な扱い（諸手当付与、賞与年2回、昇給制度あり、有給制度あり、退職金制度あり、等々）にしている。
511	サービス業	25	10	現状を打破する意識と具体的改革が必要なので多くの時間がかかる。
512	サービス業	25	20	業務効率の向上政策と位置付け業務の効率に取り組んでいます。
513	サービス業	25	20	働きたいひとが、規制の中で働けないことが弊社でも起きている。そのため、労働生産性は落ちている。政策的に柔軟に多様な働き方を認めていかないと、国際社会での日本の生産性はますます落ちると思います。
514	サービス業	25		改善していきたいと思っています。
515	サービス業	26	90	時代が変わり、働き方に関しての考え方が大きく変わってきているので、その感覚も加味しつつ利益を上げるスキームを作る事が必要だと思います。残念ですが、根性論だけでは通用しないという事です。
516	サービス業	26		ある一定のルールは必要だと思うが、業界によっても大きく違うため検討が必要だと感じる。働き方改革といった名称で動いているが、短時間労働化にしているだけで社員たち労働者の改革ではなく企業側の経費節減対策にしか感じられていないのが現状ではないかと思う。短時間労働にしていけるには併せて生産性向上活動など改善が必要だと思うが、一向に変わらない。一社一社が検討しても結果は出にくい。相手があるのが商売なので相手
517	サービス業	30	30	政府が勝手に進めている為、働く側が勘違いをしないか心配。中小企業がさらに人気が下がる。
518	サービス業	30	60	以前は雇用にこだわってききましたが、今は外注（歩合）パート、アルバイト、社員と、時間帯も早番、中番、遅番とシフトでいろんな形に対応できるように変えました。あまり固定してしまうと採用できない為です。働く人の考え方に柔軟に対応しなければならないと
519	サービス業	40	20	一人一人の仕事内容や環境、希望に応じた制度を構築する必要がある
520	サービス業	42	25	モチベーションがあがるような仕事のアサインが重要であると考えています。
521	サービス業	49	40	時間制の賃金体系が限界にきているのでは無いかと思います。
522	サービス業	50	2	事業活動において働き方を考えると効率を無視できず自動化を推進する結果となる。
523	サービス業	56	3	裁量労働制に関しては、弊社ではほんの一部の社員にしか効果は今のところないと考えられるので実施は考えていない。
524	サービス業	61	40	今の法案は、大手用であり、中小には実質には困難
525	サービス業	62	40	政府の働き方改革はばかっている。時短ばかりを求めるだけで何の根拠もない。しかしながら社員の生活の向上のため、残業時間、出勤日数の削減をしたいが作業効率だけでは吸収できず売上減になってしまう。
526	サービス業	62	50	1、過重労働は、長時間労働だけではないと思う2、成果=質（労働生産性×労働時間）だと思ふ3、日本の時間当たり労働生産性はアイルランドの60%である 単純に考えてアイルランドは日本の60%時間働いてトントンとなる。 欧米に合わせなくてよいと思ふ4、社員のからは、いろんな理由から残業させてください言ってくる 又お金より仕事以外の自由な時間が欲しいという社員さんもいる 各々、いろんな働き方があっていいと思う。5、自信と誇りの持てる仕事、社会の役に立つ仕事を創り続けることが大事
527	サービス業	90	60	政府の取り組みには全く賛同できない。36協定ではなく、個々に協定を結べばOKだと思ふ。残業をしたい従業員はたくさんいる。
528	サービス業	113	30	働くことが悪いことかのような風潮に対し、大いに懸念を感じております。
529	サービス業	113		現在働き方改革の風潮の中 弊社も今後労働環境について様々な改革の必要を検討してい
530	サービス業	120	13	働き方改革言いながら、残業時間削減改革のような気がして違和感を覚えます。今はかなり残業時間は減ってきております。これからは中身の議論を社内ですていきます。
531	サービス業	120	60	もっと学び実践しなければならない。
532	サービス業	150	60	労使双方の意見調整が必要な時期に入ってきている
533	サービス業	175	65	長時間の問題は以前から問題視されていたが、荷主側が強かったため、仕事を断れなかった。ここにきてブラック企業がマスコミで取り上げられているため、荷主側としても荷待ち時間の改善等に前向きになってきているので、とても改善しやすくなっている
534	その他	1		代替わりをする前に発言はしていく代替わりをしたら実行する
535	その他	3	0	社員が納得出来る賃金と理由がしっかりしていれば良いと思います。
536	その他	3		選挙の集約的なキャンペーンはやめて欲しい、大手に負けない賃金を払いたいと思う！しかし、現実には厳しい。
537	その他	3		働きやすい環境を作って行きたい
538	その他	3		農業生産法人を見据えた上で、働き方改革に伴う法人としての働き方の変化を前提としての農作業体系を考えていかなければいけないと考えている。そのための現状の把握、その変化等、情勢を把握する努力をしていかなければならない。
539	その他	4	0	働き方についても現在勉強中