

各位

2024年10月8日付
愛知中小企業家同友会
報道部長 林 康雄

2024年度「最低賃金引き上げに関する調査」の結果（速報）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最低賃金に関するアンケートを行いました。2024年10月1日以降、愛知県の最低賃金は50円引き上げられ、1077円になりました。それに対して、厳しい経営環境の中でも中小企業経営者はあらゆる経営努力を続けています。以下、皆様へ調査の集計結果をお知らせ致します。

【調査要綱】

- 1) 調査テーマ 「2024年10月最低賃金引き上げに関する調査」
- 2) 調査期間 10月1日（火）～10月4日（金）
- 3) 回答数 568社（建設：109社、製造：154社、流通・商業：53社、サービス：252社）
- 4) 愛知中小企業家同友会の会員企業数 4,381人（2024年10月1日現在）
- 5) 愛知中小企業家同友会の会員企業の総従業員数 平均24.7人（中央値7人）
- 6) ページ建
 - ① P 1～3 調査結果（全業種）概要
 - ② P 4 調査項目
 - ③ P 5～8 各回答×業種（建設、製造、流通・商業、サービス）、
各回答×企業規模（総社員数）
 - ⑤ P 9～36 文章回答（業種・総社員数）

《最低賃金引き上げに関する調査》

価格転嫁と人材確保は慢性的な課題に
～「年収の壁」制度も限界か

☆ 回答の特徴（一部紹介） ☆

(1) 最低賃金引き上げについて「知っている」と回答した企業は全体で「90.5%」

- ・最低賃金（地域別最低賃金）の引き上げを「知っている」と回答した企業は「90.5%」となり、回答企業の9割は認知しているという結果になりました。
- ・同様に、業種別で見ると建設業は「81.7%」が「知っている」と回答し、他業種に比べると認知度が低いことが調査で分かりました。
- ・総社員数別で見ると、5人未満の企業は「77.8%」が「知っている」と回答。その他の規模では90%を超える認知度のため、際立って低く見える印象を与えています。社員を雇用していない企業も一定数いるため、現在是对応する必要がないなどで認知度が低い傾向があるのではないかと推察されます。

(2) 最低賃金引き上げについて「対応済み」と回答した企業は全体で「77.3%」

- ・最低賃金引き上げの対応について、「対応済み」と回答した企業は「77.3%」、「対応中」は「14.3%」、「対応できていない」は「8.5%」となりました。
- ・業種別で見ると、建設業で「対応済み」は「67%」、「対応中」は「19.3%」、「対応できていない」は「13.8%」、サービス業では「対応済み」が「75%」、「対応中」が「14.3%」、「対応できていない」が「10.7%」となり、全体の平均より「対応済み」と回答する企業が低い結果となりました。
- ・総社員数別で見ると、5人未満の企業で「対応済み」は「66.1%」、「対応中」は「9.9%」、「対応できていない」は「24%」となり、その他の規模の企業に比べると「対応済み」が低い結果となりました。

(3) 最低賃金引き上げへの取り組みは「商品・サービスの値上げ」が「45.5%」

- ・最低賃金引き上げへの取り組みとして、最も回答が多かったのは「商品・サービスの値上げ」で「45.5%」となり、続いて「生産性向上」「臨時・パート・アルバイトの賃金引き上げ」が「41.2%」という結果となりました。

(4)文章回答では、価格転嫁や人材確保に苦しむ中小企業の声が多数

- ・文章回答では、「人件費の上昇分を、施工単価に転嫁し続けられるかが心配（建設業、総社員数 10 人以上 20 人未満）」、「扶養の範囲内で働きたい人の時間が短くなり、手がたりなくなる（製造業、総社員数 10 人以上 20 人未満）」、「大企業でもなかなか価格転嫁に応じないところもあり苦慮している（流通・商業、総社員数 100 人以上）」、「価格の話をするとう引き下げ交渉をされてしまうので、『こちらも中小企業だから』と取引先に言われ非常に苦しい（サービス業、総社員数 20 人以上 50 人未満）」等、中小企業の苦しい現場の声が多数集まりました。

※次頁から、今回の調査結果を表などにまとめていますので、そちらで詳細をご確認ください。

2024年10月最低賃金引き上げに関する調査

昨年の41円に続き、今年10月1日より愛知県の最低賃金は50円引き上げられ、1077円となりました。今後さらなる最低賃金の引き上げが想定される中、貴社における最低賃金引き上げへの対応についてお聞きします。

- 調査対象 愛知同友会会員企業
- 調査方法 会員ネットワークシステム「あいどる」利用
- 調査期間 10月1日～10月4日

(1) 業種

- ①建設業 ②製造業 ③流通業 ④サービス業

(2) 総社員数（パート・アルバイト含む）

- ①5人未満 ②5人以上10人未満 ③10人以上20人未満 ④20人以上50人未満
⑤50人以上100人未満 ⑥100人以上

(3) 愛知県では今年10月から最低賃金（地域別最低賃金）が改定され1077円になったことを知っていますか。（単一回答）

- ①知っている ②知らない

(4) 本年10月の最低賃金引き上げに対する対応は。（単一回答）

- ①対応済み ②対応中 ③対応できていない

(5) 最低賃金引き上げへの貴社の取り組みについてお教えてください。（複数回答）

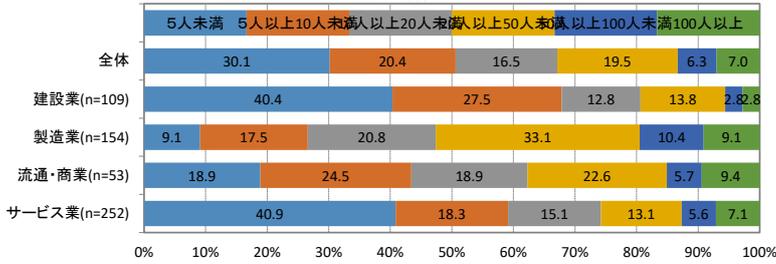
- ①商品・サービスの値上げ ②生産性向上 ③経営合理化
④賃金以外の労働コストの削減 ⑤人員配置や作業方法の改善による業務効率化
⑥正規従業員の賃金引き上げ ⑦臨時・パート・アルバイトの賃金引き上げ
⑧給与体系の見直し(正規、非正規含む) ⑨残業時間の見直し ⑩シフトの見直し
⑪従業員の採用抑制 ⑫業務の外部委託 ⑬その他（ ）

(6) 今後も最低賃金の継続的引上げが予想される中、経営上の懸念や課題をお聞かせください。（自由回答）

総社員数(パート・アルバイト含む) × 業種

業種	上段:度数		総社員数(パート・アルバイト含む)					
	下段:%	合計	5人未満	5人以上 10人未満	10人以上 20人未満	20人以上 50人未満	50人以上 100人未満	100人以上
業種	全体	568	171	116	94	111	36	40
		100.0	30.1	20.4	16.5	19.5	6.3	7.0
	建設業	109	44	30	14	15	3	3
		100.0	40.4	27.5	12.8	13.8	2.8	2.8
	製造業	154	14	27	32	51	16	14
	100.0	9.1	17.5	20.8	33.1	10.4	9.1	
流通・商業	53	10	13	10	12	3	5	
	100.0	18.9	24.5	18.9	22.6	5.7	9.4	
サービス業	252	103	46	38	33	14	18	
	100.0	40.9	18.3	15.1	13.1	5.6	7.1	

総社員数(パート・アルバイト含む) × 業種
N = 568

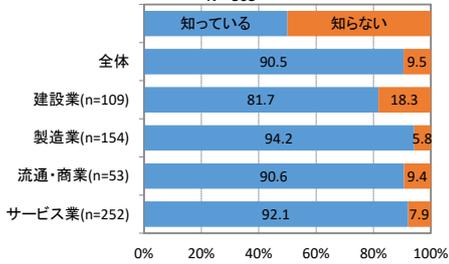


最低賃金(地域別最低賃金)改定 × 業種

業種	上段:度数		最低賃金(地域別最低賃金)改定	
	下段:%	合計	知っている	知らない
業種	全体	568	514	54
		100.0	90.5	9.5
	建設業	109	89	20
		100.0	81.7	18.3
	製造業	154	145	9
	100.0	94.2	5.8	
流通・商業	53	48	5	
	100.0	90.6	9.4	
サービス業	252	232	20	
	100.0	92.1	7.9	

最低賃金(地域別最低賃金)改定 × 業種

N = 568

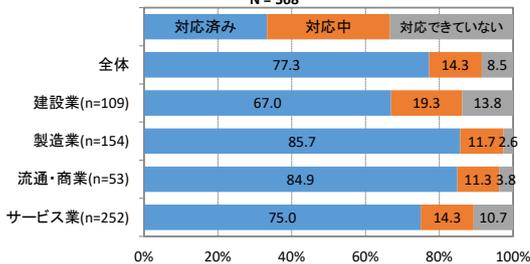


最低賃金引き上げの対応 × 業種

業種	上段:度数		最低賃金引き上げの対応		
	下段:%	合計	対応済み	対応中	対応できていない
業種	全体	568	439	81	48
		100.0	77.3	14.3	8.5
	建設業	109	73	21	15
		100.0	67.0	19.3	13.8
	製造業	154	132	18	4
	100.0	85.7	11.7	2.6	
流通・商業	53	45	6	2	
	100.0	84.9	11.3	3.8	
サービス業	252	189	36	27	
	100.0	75.0	14.3	10.7	

最低賃金引き上げの対応 × 業種

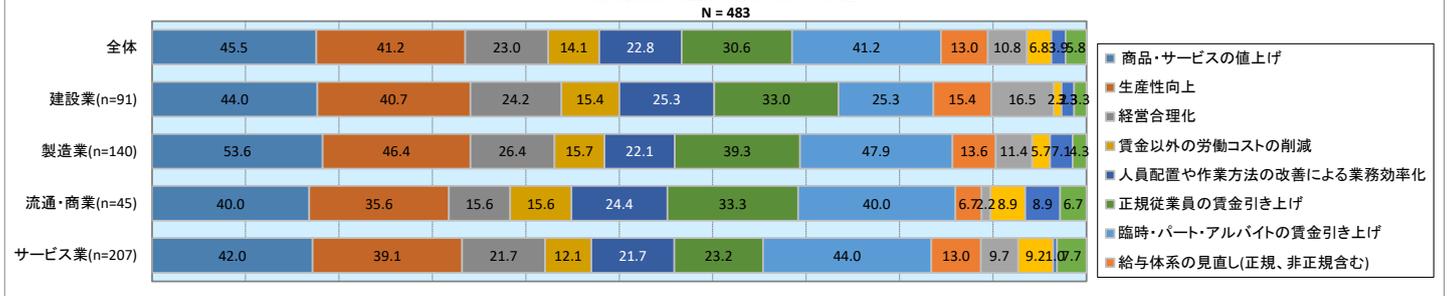
N = 568



最低賃金引き上げへの取り組み × 業種

上段:度数		最低賃金引き上げへの取り組み												
下段:%	合計	商品・サービスの値上げ	生産性向上	経営合理化	賃金以外の労働コストの削減	人員配置や作業方法の改善による業務効率化	正規従業員の賃金引き上げ	臨時・パート・アルバイトの賃金引き上げ	給与体系の見直し(正規、非正規含む)	残業時間の見直し	シフトの見直し	従業員の採用抑制	業務の外部委託	その他
全体	483 100.0	220 45.5	199 41.2	111 23.0	68 14.1	110 22.8	148 30.6	199 41.2	63 13.0	52 10.8	33 6.8	19 3.9	28 5.8	-
建設業	91 100.0	40 44.0	37 40.7	22 24.2	14 15.4	23 25.3	30 33.0	23 25.3	14 15.4	15 16.5	2 2.2	3 3.3	3 3.3	-
製造業	140 100.0	75 53.6	65 46.4	37 26.4	22 15.7	31 22.1	55 39.3	67 47.9	19 13.6	16 11.4	8 5.7	10 7.1	6 4.3	-
流通・商業	45 100.0	18 40.0	16 35.6	7 15.6	7 15.6	11 24.4	15 33.3	18 40.0	3 6.7	1 2.2	4 8.9	4 8.9	3 6.7	-
サービス業	207 100.0	87 42.0	81 39.1	45 21.7	25 12.1	45 21.7	48 23.2	91 44.0	27 13.0	20 9.7	19 9.2	2 1.0	16 7.7	-

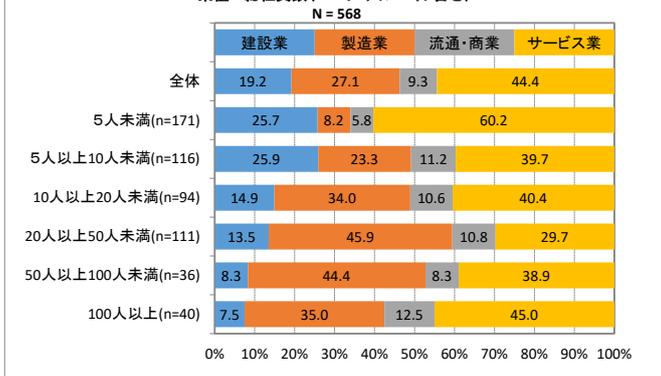
最低賃金引き上げへの取り組み × 業種



業種 × 総社員数(パート・アルバイト含む)

上段:度数	業種	業種				
		合計	建設業	製造業	流通・商業	サービス
全体	568	109	154	53	252	
下段:%	100.0	19.2	27.1	9.3	44.4	
5人未満	171	44	14	10	103	
5人以上10人未満	116	30	27	13	46	
10人以上20人未満	94	14	32	10	38	
20人以上50人未満	111	15	51	12	33	
50人以上100人未満	36	3	16	3	14	
100人以上	40	3	14	5	18	
	100.0	7.5	35.0	12.5	45.0	

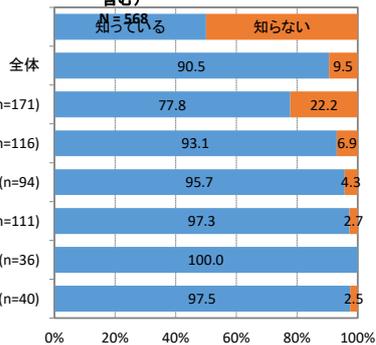
業種 × 総社員数(パート・アルバイト含む)



最低賃金(地域別最低賃金)改定 × 総社員数(パート・アルバイト含む)

	上段:度数 下段:%	最低賃金(地域別最低賃金)改定		
		合計	知っている	知らない
総社員数(パート・アルバイト含む)	全体	568	514	54
		100.0	90.5	9.5
	5人未満	171	133	38
		100.0	77.8	22.2
	5人以上10人未満	116	108	8
		100.0	93.1	6.9
	10人以上20人未満	94	90	4
		100.0	95.7	4.3
20人以上50人未満	111	108	3	
	100.0	97.3	2.7	
50人以上100人未満	36	36	-	
	100.0	100.0	-	
100人以上	40	39	1	
	100.0	97.5	2.5	

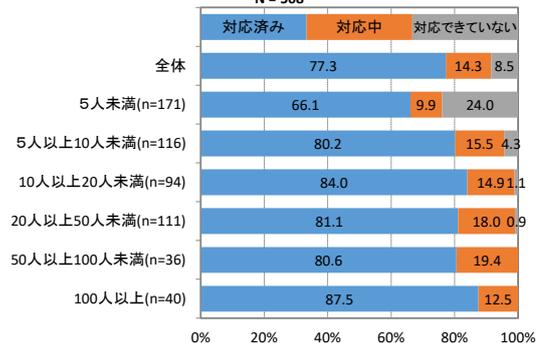
最低賃金(地域別最低賃金)改定 × 総社員数(パート・アルバイト含む)



最低賃金引き上げの対応 × 総社員数(パート・アルバイト含む)

	上段:度数 下段:%	最低賃金引き上げの対応			
		合計	対応済み	対応中	対応できていない
総社員数(パート・アルバイト含む)	全体	568	439	81	48
		100.0	77.3	14.3	8.5
	5人未満	171	113	17	41
		100.0	66.1	9.9	24.0
	5人以上10人未満	116	93	18	5
		100.0	80.2	15.5	4.3
	10人以上20人未満	94	79	14	1
		100.0	84.0	14.9	1.1
20人以上50人未満	111	90	20	1	
	100.0	81.1	18.0	0.9	
50人以上100人未満	36	29	7	-	
	100.0	80.6	19.4	-	
100人以上	40	35	5	-	
	100.0	87.5	12.5	-	

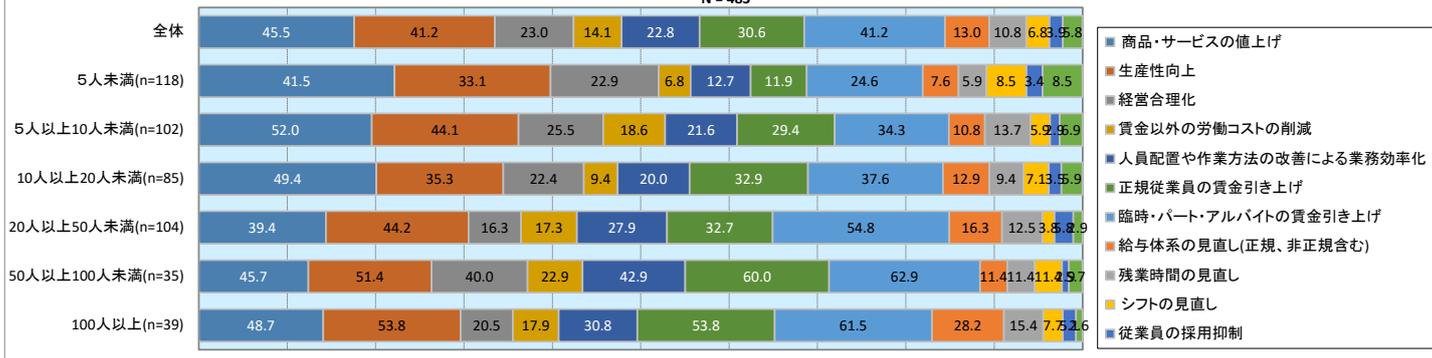
最低賃金引き上げの対応 × 総社員数(パート・アルバイト含む)



最低賃金引き上げへの取り組み × 総社員数(パート・アルバイト含む)

上段:度数		最低賃金引き上げへの取り組み													
下段:%	合計	商品・サービスの値上げ	生産性向上	経営合理化	賃金以外の労働コストの削減	人員配置や作業方法の改善による業	正規従業員の賃金引き上げ	臨時・パート・アルバイトの賃金引き上げ	給与体系の見直し(正規、非正規含む)	残業時間の見直し	シフトの見直し	従業員の採用抑制	業務の外部委託	その他	
総社員数(パート・アルバイト含む)	全体	483 100.0	220 45.5	199 41.2	111 23.0	68 14.1	110 22.8	148 30.6	199 41.2	63 13.0	52 10.8	33 6.8	19 3.9	28 5.8	
	5人未満	118 100.0	49 41.5	39 33.1	27 22.9	8 6.8	15 12.7	14 11.9	29 24.6	9 7.6	7 5.9	10 8.5	4 3.4	10 8.5	
	5人以上10人未満	102 100.0	53 52.0	45 44.1	26 25.5	19 18.6	22 21.6	30 29.4	35 34.3	11 10.8	14 13.7	6 5.9	3 2.9	7 6.9	
	10人以上20人未満	85 100.0	42 49.4	30 35.3	19 22.4	8 9.4	17 20.0	28 32.9	32 37.6	11 12.9	8 9.4	6 7.1	3 3.5	5 5.9	
	20人以上50人未満	104 100.0	41 39.4	46 44.2	17 16.3	18 17.3	29 27.9	34 32.7	57 54.8	17 16.3	13 12.5	4 3.8	6 5.8	3 2.9	
	50人以上100人未満	35 100.0	16 45.7	18 51.4	14 40.0	8 22.9	15 42.9	21 60.0	22 62.9	4 11.4	4 11.4	4 11.4	1 2.9	2 5.7	
	100人以上	39 100.0	19 48.7	21 53.8	8 20.5	7 17.9	12 30.8	21 53.8	24 61.5	11 28.2	6 15.4	3 7.7	2 5.1	1 2.6	

最低賃金引き上げへの取り組み × 総社員数(パート・アルバイト含む)
N = 483



No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
1	建設業	5人未満	対応済み	大企業より業務の依頼がありますが、値下げ要請が増えており、これ以上の賃金UPは望めない。
2	建設業	5人未満	対応済み	課題とし価格転換している最中です。
3	建設業	5人未満	対応済み	対象となるパートは1名のみとはいえ、毎年50円、特に来年は4.6%相当になるので不安しかない。正社員も最賃が上がる事は知っているので賃上げ交渉の材料として言ってくると思う。（現状の弊社賃上げ率は平均2%）
4	建設業	5人未満	対応済み	現状対策にて特に問題なし
5	建設業	5人未満	対応済み	建設工事は、一回の売上額は高いが回転率に時間が必要となるため常に新規顧客の確保が重要であり課題である。質問の最低賃金の継続引き上げ要因の一つに物価の上昇があり、これにより個人も企業も設備投資への意欲低下が発生し売上維持自体も課題である。一般的に人財不足ではあるが時折ある繁忙期のために採用することで、その後の業務量の確保も課題となる中、賃金を上げることは業務を増やすことが大前提となり常に売上及び利益の向上は必須となる。従業員側への業務への意識改革も必要だが、その前に有り余る仕事量を確保し選択できる企業となるための企業力を高めることが最重要であり最大の課題と考える。
6	建設業	5人未満	対応済み	建設業は現在、人材は慢性来的に不足しているので賃金を安く抑えるという考えはまったくありません。建設業界では外国人を採用して人件費を安く抑えるというようなことをしているような業者をいまだに見かけますが、同一労働同一賃金の原則に反するうえに日本社会全体の賃金上昇を阻む可能性があるため、外国人を採用するにしても日本人と同等に本人自身を評価した賃金待遇を行うべきではないでしょうか。また元請けやエンドユーザーには人件費を含む現場の建設コストが上昇していることを踏まえ、工事の請負単価の値上げについて引き続きご理解いただきたいと思っております。
7	建設業	5人未満	対応済み	採用時の年齢層の幅が狭くなる。
8	建設業	5人未満		材料、労務費の上昇に伴い、見積は積み上げ式で行うが、それで仕事が取れるか心配である。

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
9	建設業	5人未満	対応できていない	現在パート、アルバイトは居ないが賃金の上昇(雇用保険、税金の上昇)、仕入れ価格の上昇、販売価格の据え置き、人手が足りないのに雇用ができない。
10	建設業	5人未満	対応できていない	賃金アップはしているが最低賃金がどれほど賃金に反映されているのか他社についてわからないことが多い。社員(新卒・中途)側からの意見集約のデータがあるとわかりやすい
11	建設業	5人未満	対応できていない	国全体の物価が上がってきているゆえの賃金改正かと思っておりますので、私も見積作成時には通常よりも5%以上値上げしていかなければいけなくなると思いました
12	建設業	5人未満	対応できていない	今は社員が多くないのでなんとか対応できますが、これから多くなっていった時にどうなるかと不安があります。
13	建設業	5人未満	対応できていない	社員の給料は低くないので問題ない
14	建設業	5人以上10人未満	対応済み	利益の確保、客先の高齢化、社員教育
15	建設業	5人以上10人未満	対応済み	弊社に勤務しているパートさんは、ご主人が大手企業勤務の為年収103万の壁があり、時給が上がっても年収は変わらず勤務時間を削減するだけになってしまっています。
16	建設業	5人以上10人未満	対応済み	新築・リフォームに対する顧客のニーズが減退するのをどう食い止めるか、新たな収益源をどうするかが課題です。
17	建設業	5人以上10人未満	対応済み	人件費だけでなく、販売管理費全体が高騰していることで売上利益を上げなければいけないが、実質的な景気は良くないのでどこまで時代に対応していけるかが課題。利益体質の改善と会社の体制づくり、何より売上集客が課題。
18	建設業	5人以上10人未満	対応済み	法令順守をしないブラック企業による、無理なダンピングが今後おこり、予定通りの価格転嫁ができないのではないかと懸念があります
19	建設業	5人以上10人未満	対応済み	従業員の高齢化、新しい人材が来ない、人手不足、2024年問題
20	建設業	5人以上10人未満	対応済み	生産性向上
21	建設業	5人以上10人未満		休日指定工事の施工額UPを見積り時必ず提示し、お客様にご了承いただく。
22	建設業	5人以上10人未満		下請け企業として元請けへの各単価を上げてもらえるのかが懸念とされる。

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
23	建設業	5人以上10人未満		少人数でいかに効率よく生産性の向上を図り、利益を確保するか。または、新規事業の確立。
24	建設業	10人以上20人未満	対応済み	我社は、最低賃金価格から余裕をもって雇用(一部を省く)しているので急な対応は迫られてはいませんが、全体的な賃金アップを検討しなければいけないと感じています。対応策としては、商品の値上げ交渉及び生産性向上の二択になりますが、生産性を上げるには計画から行う必要があるため、賃金引き上げに間に合いません。値上げ交渉をいかに自社の強みをアピールしていくかが課題となっています。
25	建設業	10人以上20人未満	対応済み	自社の利益の仕組みの見直し
26	建設業	10人以上20人未満	対応済み	人件費の上昇分を、施工単価に転嫁し続けられるかが、心配。
27	建設業	10人以上20人未満	対応済み	適正価格について今一度深く考えていく必要がある。これだけ物価や人件費が上昇する中、平気で根拠のない数字を出している同業者がいる現実に恐怖を感じる。明るい未来を創造して行動できる同業者がどれだけいるか・・・。
28	建設業	10人以上20人未満		経営の課題は、賃金引き上げに耐える収益確保です。
29	建設業	10人以上20人未満		建設業の中でも住宅業界は、やっと上向きになりつつあったところから、金利上昇などもあり、また更に厳しい時代に突入すると予想している。サッシなど一部分にはリフォーム補助金などがあるが、住宅業界全体としては、使える補助金は少ない。受注確保が課題である。
30	建設業	20人以上50人未満	対応済み	労働時間が短くなっていて、休日も増えて週22日から23日で実質労働時間が短くなり、現場作業などの生産性は悪くなる中で最低賃金以上に時間給に換算すると実質賃金は上がっている。今後、給与制度を変えていく事を考えている。個人個人の意見を聞き働き方改革で給与制度を作っていくなくては、建設現場、運送部門で働く社員など生産性を上げていくために何をすべきか、労務士とともに協議している。
31	建設業	20人以上50人未満	対応済み	インフレ社会に転換したという事で物価上昇と共に賃金上昇を叶えるためには、企業として利益も上昇させなければいけないことが必要。継続的に利益アップを叶えられるかが経営上の一番の課題に感じている。

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
32	建設業	20人以上50人未満	対応済み	仕入れに対するコストや賃上げに対して、それに見合った値上げは中々難しい状況がある。社会全体に蔓延る安いことが正義という感覚がなくなると中小零細企業に傷口が大きくなる気がします。賃金やコスト上昇分に対する値上げを公的に後押しする施策が必要だと思います。でなければと体力の無い会社はドンドン疲弊して行くと思います。
33	建設業	20人以上50人未満	対応済み	何でも企業に押し付ける国の政策はいい加減にして欲しい。中小企業をなくしたいのか？疑わざるを得ない。
34	建設業	20人以上50人未満	対応済み	元請会社からの施工単価が上がることもなく、エネルギー価格高騰や固定費の上昇が続き正直厳しい。☒ 大手企業がもう少し下請企業に対して支払がよければよいのだが・・・☒ 10年以内の廃業も視野に入れている
35	建設業	20人以上50人未満	対応済み	消耗品（切削油・工具）はまた値上がり、労務費も底上げしていく中で 客先の値上げに対する反応は薄く相当な混乱が予想されます。客先も選びつつ丁寧にやっていくしかないが時間がかかりそう。効率化を図りつつ付加価値の高い商品へ移行していくしかないと行動しています。
36	建設業	20人以上50人未満	対応済み	扶養内の年収の壁等で出勤調整したい方も見えるので、賃金上げるのは問題ないがお休みが増えてしまう中での人の採用が難しい。
37	建設業	20人以上50人未満		2020年代までには1500円台になるとの話もあるが、その考えは良いとして、商品、製造物、施工したものにどうやって価格転換ができるか交渉していかなければいけない。またどのように生産性を上げていくのかがカギになると思います
38	建設業	50人以上100人未満	対応済み	賃上げの財源の確保が難しくなっています。
39	建設業	50人以上100人未満	対応済み	賃金のアップはやぶさかではないが、一方で働き方改革を前面に押し出されては我々の業界では両立は困難を極める
40	建設業	50人以上100人未満	対応中	最低賃金を引き上げるなら「年収の壁」についても考えてもらいたい。
41	建設業	100人以上	対応済み	最低賃金上昇に伴う発注者との価格折衝については大きな課題である
42	建設業	100人以上	対応済み	パート社員の所得制限※労働時間縮小☒ 生産性向上対策(省人化、DX)の投資費用

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
43	製造業	5人未満	対応済み	現在自分を除く社員1名なので最低賃金に関しては問題ありません
44	製造業	5人未満	対応済み	利益を上げていくしかない。
45	製造業	5人未満	対応済み	労務費アップ分の価格転換がなかなかできない
46	製造業	5人未満	対応済み	最低賃金は引き上げられるが、それに反比例して業界の値下げが常態化している。
47	製造業	5人以上10人未満	対応済み	最低賃金が上がって行く中で、その分利益を確保して行く為に売値にどれだけ乗せられるかが課題となりますので、取引先との交渉が鍵となっています。
48	製造業	5人以上10人未満	対応済み	基本的に価格転嫁が全くできない。相見積での勝負なので、実際には値下げ要求をされているようなものです。パートさんへの賃上げも扶養家族等の法整備が進んでおらず、労働時間を短縮する以外方法が見つからない。結果的に企業としては疲弊していくのみになっている。
49	製造業	5人以上10人未満	対応済み	仕入れ価格の上昇が続く中、価格転嫁もなかなか難しい状況で、今後の人件費高騰への対応は、生産性の向上に向けて機械化をして人でしかできない事だけに注力できるように改善しなければならない。
50	製造業	5人以上10人未満	対応済み	最低賃金の引上げによる採用難易度の上昇は、企業の存続を揺るがしかねない深刻な問題です。短期的な対策だけでは不十分であり、長期的な視点で戦略的に取り組む必要があります。特に、企業が「働きたい場所」としてのブランド価値を強化しなければ、優秀な人材の確保はますます困難になります。単なる賃金の引上げだけでは解決しません。従業員に働きやすさや明確なキャリア成長の機会を提供し、高いエンゲージメントを築くことが不可欠です。人材は企業の未来を左右する最重要資産であり、彼らが成長し続ける環境を整えられなければ、企業の競争力は確実に衰退します。
51	製造業	5人以上10人未満	対応済み	社員自身の生活向上と、社業の成長を紐づけた意識改革を勧めなくてはならない。
52	製造業	5人以上10人未満	対応済み	客先への値上げの要請がしづらい状況の続く中継続的な賃金引き上げは中小企業にとっては厳しい。ジリ貧になっていっている感が強い
53	製造業	5人以上10人未満	対応済み	金利の動向
54	製造業	5人以上10人未満	対応済み	製品の付加価値の増大を目指す取り組みを実施していく。製造コスト削減と価格転嫁での対応や生産性の向上の取り組みを実施。

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
55	製造業	5人以上10人未満	対応済み	賃上げに対応していくためには、仕事量の増加と質を上げていく必要がある。高単価なサービスの提供を考えていかないといけない。また、値上げも必要。
56	製造業	5人以上10人未満	対応済み	賃上げに伴う、得意先の値上げの理解がなかなか得られない。
57	製造業	5人以上10人未満	対応済み	労務費の他、資材の高騰で捻出できていません。原資をどのように調達するかが課題です。販路拡大での売り上げアップしないとなります。
58	製造業	5人以上10人未満	対応済み	境界知能と呼ばれる人がいます。知的障害とはIQ70以下の人を指しますが、境界知能とはIQが70～85の人を指します。彼らは簡単な計算ができない、人言っている意味が聞き取れない、などあります。彼らは社会に出ると大変苦勞します。弊社にも居ますが、接続詞が入ると理解できない、掛け算割り算がわからないといった人が、人口の15%いるといわれております。彼らの教育はかなり苦勞します。そして彼らは障害者ではなく健常者と扱われるため、補助金は出ません。これから最低賃金が上がっていく中今後人口の15%いると言われる境界知能の人たちの働く場が、どんどん減っていくものと思われます。
59	製造業	5人以上10人未満	対応済み	相見積もりだと安くやらないと仕事が取れない
60	製造業	5人以上10人未満	対応中	支出に占める社会保険料の割合が大きい為、そちらの見直しがされないのか行政に求めたい。最低賃金の引上げへの取り組みは理解できるが、企業にばかり支出を求められては運営が厳しくなる。
61	製造業	5人以上10人未満	対応中	人件費が毎年上がってもそれを製品単価に上乗せできない。毎年の製品単価引き上げは客先の理解が得られない
62	製造業	5人以上10人未満	対応できていない	仕事量に変動のない中、賃金だけ上昇させるのは無理があるので仕事量の増加をさせていかなければならないが、お客様依存になっているので難しい。
63	製造業	10人以上20人未満	対応済み	正社員が多いので最低賃金が上がるのはさほど影響がありませんが、最低賃金の引き上げに伴い物価の上昇が懸念されます。また、どの職業についてもある程度稼ぐ事が出来るので、楽な仕事に人が流れてしまう懸念があり採用面でさらに厳しくなることが予想される。

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
64	製造業	10人以上20人未満	対応済み	売上を上げて利益を確保できる仕組みづくりの見直し
65	製造業	10人以上20人未満	対応済み	1,500円/hになっていく想定で製品単価の値上げに対して顧客にどれくらい受け入れられるか、また機械化などで採用を減らしていく事も考えてしまう。
66	製造業	10人以上20人未満	対応済み	社会全体に値上げの状況が有るが、客先への価格交渉が、時間がかかり反映されるまでの労力が重たい
67	製造業	10人以上20人未満	対応済み	最低賃金か上がった分を価格転嫁できるかが重要な問題となる。
68	製造業	10人以上20人未満	対応済み	価格転嫁の進捗が悪い
69	製造業	10人以上20人未満	対応済み	人件費の確保が難しくなっている。合理化をどう進めていくかが課題。
70	製造業	10人以上20人未満	対応済み	扶養の範囲内で働きたい人が時間が短くなり、手がたりなくなる。出るものが増えれば入るものを増やす必要があり、気持ちの余裕がなくなる。
71	製造業	10人以上20人未満	対応済み	現在時給1200円でパートさん募集しているしているが、人がなかなか来てくれない。最低賃金が上がれば、更に時給を上げなければならず、正直厳しい。
72	製造業	10人以上20人未満	対応済み	安い輸入製品が入って来るので、加工賃の改善部分を製品に転嫁しにくい環境ですが、社員さんの生活を守る為に、取引先さんと交渉はしなくてはならないが、引き続き受注出来るかが不安。
73	製造業	10人以上20人未満	対応済み	社員をパートナーとして考えるならば、賃金の継続的引上げは必須です。 しかしパートナーとして誰でも言いわけではなく、パートナーとしての素養、内省力（原因は自責にあり他責ではない）、課題突破力などが必要です。 会社はパートナーとして受け入れた社員さんを単なる雇人として考えるのではなく、同じ人間同士としての能力開発に会社が予算投入していくべきだと考えてます。それを実直に積み上げ、付加価値のある経営をしていった結果、継続的な賃金引き上げが可能かと。 なので、経営者が理念→戦略→人財育成の流れを経どれだけ仕組化できるか。大局的にモノを観る眼、細部に気を配る眼、両方必要。

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
74	製造業	10人以上20人未満	対応済み	仕入れ価格が上昇し続ける中で値上げしきれず、賃金の引き上げも必要。仕入先、客先との協力が必須です。川上から川下まで一貫して価格をコントロールしなければ実現しません。時には互いの懐を開示するような、今までにはなかった踏み込んだコミュニケーションにも取り組んでいかなければならない状況であると考えています。
75	製造業	10人以上20人未満	対応済み	さらに最低賃金を50円や100円引き上げられても、正規従業員給与は下回っていない。
76	製造業	10人以上20人未満	対応済み	製造業ですが、賃上げに対し、労働環境により時短により生産が上がらない中の試行錯誤の利にかなう方法や対策へも提示してほしい。しわ寄せのみでなく。今後、良くなるために上げるための。
77	製造業	10人以上20人未満	対応済み	技能実習生は毎年確実に賃金アップしていく中、中堅以上の正社員の賃金アップが停滞気味になっている。労働分配率のバランスを考慮すると弊社の付加価値も労務費のアップと同程度以上の割合で上げていかなくてはならない。全社で付加価値を上げていかなくてはならないという危機感の共有。特に中堅以上の社員の全社員巻込んで付加価値を上げていくという意識改革。
78	製造業	10人以上20人未満	対応済み	最低賃金の引き上げによる既存社員と新入社員の賃金の差が無くなってしまふこと
79	製造業	10人以上20人未満	対応済み	弊社は多品種小ロットを多く手掛けているため、目まぐるしく変動する材料などのコストと上がり続ける労務費を正確な数字で1点ずつ反映させることも難しく、製品の適正な付加価値のついた価格に近年近づけてきたが現在の景況感と材料コストが下がったタイミングと最賃改定が重なってしまうことによって価格改定の依頼がしにくい状況もある。
80	製造業	10人以上20人未満	対応済み	2030年までに最低賃金1500円に進めていく国の方針についていけるか心配。この先客先に価格転嫁できるか心配です。
81	製造業	10人以上20人未満	対応中	会社の提供する価値について変革に対応できた会社のみ生き残れると感じています。存続するために外部環境をとらえ広い長期的な視野で判断、行動していきます。

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
82	製造業	10人以上20人未満	対応中	さらなる合理化とIT化を進めて、人員が少なくても継続できる体制の再構築が課題。高付加価値化がすべて正しいわけではないと思うので、コスト削減努力の継続も必須だと考えている。
83	製造業	10人以上20人未満	対応中	原材料価格の高騰による製品値上げは、浸透してきているが、人件費の引上げによる製品値上げがまだまだ受け入れてもらえない。
84	製造業	10人以上20人未満	対応中	大企業と中小企業との格差の拡大。
85	製造業	10人以上20人未満	対応できていない	弊社では自動車部品をメインに作っております。 客先はトヨタの1次がメインですが、比較のエビデンスを添付して交渉すれば価格転嫁は弊社の客先は認めて頂ける傾向にあります。 トヨタ以外の1次、2次は認めて頂けないケースもあり価格転嫁は難航しています。ニュースなどではトヨタがたたかれるケースが多いですが、その他のメーカーや1次の方が報道されないのが不思議に感じております。
86	製造業	20人以上50人未満	対応済み	新築住宅市場の縮小傾向が鮮明になっており、通常の営業努力では売上増加が困難な状況です。物価高騰によりコストは上がっていますが、過当競争により売価は月を追う毎に下がってきています。当社では新規事業へ人員を再配置して対応していますが、その分、既存事業に従事する従業員の負荷が増加しています。また、最近業界内でも倒産が増加していますが、年末に向けて資金繰りが厳しい状況になる事業者がさらに増えると予想しています。
87	製造業	20人以上50人未満	対応済み	最低賃金の上昇は良いが、パートの扶養内賃金の見直しがされないのは何故か？最低でも5時間勤務で毎日出社できるようにしてほしい。
88	製造業	20人以上50人未満	対応済み	工場の清掃パートも上げました。18歳での正社員の賃金が少し足りないので、見直しをしました。
89	製造業	20人以上50人未満	対応済み	今後顧客が値上げ交渉に応じてくれるか
90	製造業	20人以上50人未満	対応済み	最低賃金の引き上げは、ここ数年大きな改定額になっている。最低賃金の引き上げ幅が大きければ、正社員の給与の引き上げにも影響を及ぼすため、賃金上昇分やインフレ分の価格転嫁を大企業は積極的に受け入れてほしい。また国の政策で価格転嫁を後押しするような施策をうちだしてほしいです。

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
91	製造業	20人以上50人未満	対応済み	時間当たりの付加価値の拡大に向け、2030年までのビジョンと付加価値目標をかかげ、目指している。現場の職人も減っているのは、末端の人工仕事である職人の単価が上がりにくいのが課題である。全体的に、設計から建築業界の経済の鈍化が起こっている。そのしわ寄せも末端の職人に影響している。
92	製造業	20人以上50人未満	対応済み	パート社員の年収制限の引き上げをして欲しいです。時間給が上がればその分、時間調整をせざるを得ず、決して手取り額は増えません。また会社としてもパート社員の出勤時間、日数が減り、人手不足に拍車がかかります。
93	製造業	20人以上50人未満	対応済み	正直1200円までは想定しています。その都度パート・アルバイトの時給を上げ対応していきます。その中で、正社員の月給を上げる必要が出てきます。そうすると、付加価値の向上、生産性の拡大などの取り組みを、全社的に行うのと共に、お客様への価格交渉が認められるのが心配されます。
94	製造業	20人以上50人未満	対応済み	スキルマップ、技術講習、評価制度、エンドユーザーへのアプローチ 弊社に足りない部分であり、今取り組んでいる課題
95	製造業	20人以上50人未満	対応済み	世界的に見て日本の賃金は安くなってしまっており、先進国の中で既に韓国にも平均賃金で抜かれている状況なので、政府を含めて全ての価格を上げて賃金上昇の機運を作り、物価を上げていかねば日本という国が貧しい国になってしまう。
96	製造業	20人以上50人未満	対応済み	自動車部品関連は、サプライチェーンの2次以降は労務費の値上げが厳しい状況にある。自動車部品は、半導体不足から始まり事故や不正問題で長期に渡り厳しい状態がまだ続いている。この中で賃上げはどこまでついて行けるか不安だけが残る。
97	製造業	20人以上50人未満	対応済み	価格転嫁にも限界がある。現状の継続ではやっていけなくなるため、新しい取り組みを積極的に取り入れなくてはいけない。新しい取り組みなどに補助を出すなど、多くの雇用を生んでいる中小企業を優遇するような施策を出してほしい。
98	製造業	20人以上50人未満	対応済み	物価高をそのまま価格転換出来ず、大変苦慮している。このままの状態が続くのが心配である。

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
99	製造業	20人以上50人未満	対応済み	人件費上昇を上回る販売価格の改定と、製造コストの抑制の実施を継続的に行う事を社内で確認し、それぞれのポジションで施策を検討・実行している。
100	製造業	20人以上50人未満	対応済み	付加価値の増大、生産方法の効率化（小ロット生産であるが、一人の社員が複数台の機械を同時に稼働させる）
101	製造業	20人以上50人未満	対応済み	当社業界では、都度見積かつ、供給過多による価格競争激化のため、価格転嫁どころか、受注価格が下がり続けています。正社員を含めて昇給は必須であり、生産性を高めるしか方法がありません。いままでも生産性上昇、付加価値向上に関して何もしてこなかった訳ではないので、対応に苦慮しています。
102	製造業	20人以上50人未満	対応済み	ここまで高頻度で最低賃金が引き上げされると、ついて来られない会社も多くなってくるのではないかと。
103	製造業	20人以上50人未満	対応済み	自動車部品関連の製品単価が労務費の上昇幅と比較して全く足りていない。2030年の最低賃金1,500円は今のままでは対応できないと考えている。
104	製造業	20人以上50人未満	対応済み	付加価値増大がマスト☑ ・高く買ってくれる客を開拓 ・高く買ってくれる商品を開発
105	製造業	20人以上50人未満	対応済み	賃金に見合った作業内容に変化させなければならないが、変化を嫌う従業員も出てきそう。
106	製造業	20人以上50人未満	対応済み	賃金引き上げの原資が無い中、どう対応していくべきなのか不明
107	製造業	20人以上50人未満	対応済み	最低賃金以上に物価を上げていかなければいけないので、必然的に物価高に苦しむだけだと思う。
108	製造業	20人以上50人未満	対応済み	人件費だけでなく材料費、燃料費等が上昇する中、製品の価格単価値上げ交渉がスムーズにいかなければ、いずれ限界が来るのではないかと。
109	製造業	20人以上50人未満	対応済み	9月が価格交渉月間なので10月1日の注文分から10%価格を上げてもらいました
110	製造業	20人以上50人未満	対応済み	製品の価格転嫁ができない中での50円アップは非常に痛いですが、従業員の離職防止などのために対応せざるを得ない。社内のコスト削減と製品値上げに注力していくが、厳しい。
111	製造業	20人以上50人未満	対応済み	商品原材料の高騰、確保難。

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
112	製造業	20人以上50人未満	対応中	最賃値上げは、今年に限らず毎年上がり続ける事や有給（仕事をしなくても賃金が出ていく）の消化がより一層進むことを考えると、生産性向上を第一に考え、少ない力で大きな成果を得られる努力をすべきだと思う。
113	製造業	20人以上50人未満	対応中	受注生産による組立が主体の会社なので人件費に対して価格転嫁ができていない。企業努力で黒字経営をしてきたが人件費のUP率に単価が追いつかないので赤字に陥るのは時間の問題だと考えている。機会か自動化にしにくいので手作業で今までやってきたが根本的に考え直す時期にきているのをどうしていくか？が課題である
114	製造業	20人以上50人未満	対応中	売上価格への転嫁
115	製造業	20人以上50人未満	対応中	商社として、なかなか価格転嫁が出来ない中で、最低賃金を上げると言うのは難しい所がある。
116	製造業	50人以上100人未満	対応済み	特に無し☒ ※大企業との賃金格差が広がる一方で、優秀な人材確保が大変でしょうね。 大企業並みの賃金想定で利益計画を組めないなら無理せず売却の選択を。☒ (安月給で巻き添えにする社員が可哀そうだし)
117	製造業	50人以上100人未満	対応済み	顧客先への価格転嫁等の交渉を進めてはいるが、賃上げの原資が十分に確保できていない。非常に厳しい経営環境である。最低賃金1,500円を目指すこと自体は良いことだと思うが、国の施策において何らかの強制力を持たせるなど中小企業への救済措置がなされないと、自助努力だけでは対応が困難である。
118	製造業	50人以上100人未満	対応済み	賃金アップや仕入れ原材料もアップの中、販売価格に転嫁できないのがツライ。競合との戦いの中で商品・サービスでの差別化を図る努力はしているが厳しい。
119	製造業	50人以上100人未満	対応済み	単価と人件費のバランスが崩れている。客先への価格交渉中

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
120	製造業	50人以上100人未満	対応済み	国は最低賃金を上げるならば、扶養内で働く方々の収入制限金額を上げて欲しい。ここ20年間以上その収入制限金額は全く上がっていないのはおかしい。最低賃金を上げる目的は収入を増やす為だが、扶養内で働く方々は時短になるだけで全く収入が増えない。国がこれを理解していてわざとやっているならば、我々中小企業経営者の要望を無視している事となる。
121	製造業	50人以上100人未満	対応済み	自社では最低賃金引き上げを見越した4月の昇給よりベースアップも含めて検討を実施した。☒ 製造業であるためどこまで行っても生産性を底上げする改善が必要不可欠であることから社内の改善提案制度に全社員が真摯に向き合っていただく呼びかけを続けているが、ここ数年における賃金上昇率には追従できていない。☒ 今後も最賃上昇率が高まっていく傾向であることは予測できるが、仕事内容を自動化にシフトしていく事で生産性を画期的に上げていかないと厳しい状況である。
122	製造業	50人以上100人未満	対応済み	大企業と違い中小企業での企業努力には限度があり、これだけ頻繁な大幅賃上げはかなり厳しい。最低賃金が上がれば結局全体の賃上げも必要となってくる。まずは製品・サービスの値上げを国が補助でもして実行してからのタイミングでないと倒産・廃業が増えると思う。
123	製造業	50人以上100人未満	対応済み	人件費は上がるが部品単価は全然上げてもらえない。このままでは事業を継続していくことが困難になってしまう。
124	製造業	50人以上100人未満	対応済み	何もしなくても給料が上がる環境に慣れてしまうと、労働意欲の低下につながる恐れがあります。仕事のやりがいを賃金以外でいかに持たせるか、が益々重要になってくると思います。
125	製造業	50人以上100人未満	対応済み	打つ手が無いまま昇給している現状です。ただ、客先の理解は得られやすい環境にもなってきているので、今後、爪を伸ばさず誠意をもって交渉していく事で、信頼関係を築くきっかけにしたいと考えております。
126	製造業	50人以上100人未満	対応中	客先に値上げを理解していただく事。
127	製造業	50人以上100人未満	対応中	価格転嫁が思うように進まないことが懸念される。

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
128	製造業	100人以上	対応済み	弊社はパート従業員が多く、今後は就業時間を短くしたいという要望が増えると見込まれその場合は設備投資を行い省人化を進めていかなければならないと考えています。
129	製造業	100人以上	対応済み	人的生産性を高めるしかない。その結果として、総人数の抑制は自然の流れ
130	製造業	100人以上	対応済み	利益の確保を行うための生産性向上策や、新たなサービスの付加価値をいかに作るかが課題である。
131	製造業	100人以上	対応済み	物価も金利も上がる中、賃上げも必須な為、価格転嫁と新製品開発、新商品開拓、歩留り改善を継続的に行い、売上向上、収益率改善策を実施中。
132	製造業	100人以上	対応済み	①人材確保において他社との競争。最低賃金で集めるには圧倒的な魅力が無ければならない。魅力とは何かを真剣に考え取り組む。☒ ②正規雇用（正社員）の給与待遇。時給で働いた方が得と思わせないために待遇を見直す。休日増加もしくは残業時間を減らし実質の給与増につなげる。
133	製造業	100人以上	対応済み	適正価格への交渉に苦慮している。原価低減や生産性向上のための自動化の推進が課題です。
134	製造業	100人以上	対応済み	5%程の給与引き上げが必要で最低賃金対象者以外にも波及するため労務費の負担が非常に高くなる。価格転嫁が出来ない業態なため、利益を圧迫する。
135	製造業	100人以上	対応済み	少人化が間に合っていない。現状採用は、まだ来る状態ではあるが、今後厳しさを増すことが目に見えている。少人化が大きな課題となる。
136	流通・商業	5人未満	対応済み	・利益率が圧迫☒ ・価格に転嫁することが難しい
137	流通・商業	5人未満	対応済み	現状でお客様が納得する価格の値上げをどうやってやっていくかが課題。納品を円滑にするために取扱い商品の在庫を増やすべきかどうか課題。
138	流通・商業	5人未満	対応済み	最低賃金が支払い続けられるように、頑張ります。
139	流通・商業	5人以上10人未満	対応済み	社員さんと共に、意思疎通をし、新しいことを始めようと模索中
140	流通・商業	5人以上10人未満	対応済み	必要販管費に見合う事業ドメイン見直し急務。
141	流通・商業	5人以上10人未満	対応済み	収益が上がらない中での賃金引上げなので、今後はどう生産性を上げていくのが課題。
142	流通・商業	5人以上10人未満	対応済み	人件費は上昇する流れの中、鉄鋼関係の景気は悪化しており、賃金UPの原資の確保が困難になりつつある事。

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
143	流通・商業	5人以上10人未満	対応済み	人口減に伴う急激な売上低下。持続可能な経営ができるか。現段階では1つの事業所において新事業を早急に構築し、業態転換するか、事業を1つ閉じるかその岐路にある。
144	流通・商業	5人以上10人未満	対応済み	賃上げする原資を増やす方法を考えて、実行していかないと今後苦しくなります。価格転嫁する。安く仕入れる方法を模索する。売上重視では無く粗利重視で運営していく。
145	流通・商業	5人以上10人未満	対応中	賃金引上げに売上アップがついていけない。
146	流通・商業	10人以上20人未満	対応済み	安い仕事、どうしてもいい仕事、労力のわりにお金が発生しない仕事を切ることにする。どこかで価格転嫁ができないなら会社自体もそうだが最終的に社会が回らなくなっていってしまうと思う。取れなくてもいい仕事は価格をどんどん上げていこうと思う。
147	流通・商業	10人以上20人未満	対応済み	25年春闘での時給の引き上げと正社員の賃金を引き上げるための原資の捻出をどうするのか。
148	流通・商業	10人以上20人未満	対応済み	仕入れ値の上昇と送料コストの上昇分の値上げができていない。自社の場合、競合の多いブランド製品による売上のパイが大きい為、値上げによる売上の低下が顕著に出る。粗利率が低下する中での人件費の高騰は経営を更に苦しくさせる為、自社製品の開発などによる独自性を高めていかななくては今後の事業継続は困難となると思います。
149	流通・商業	10人以上20人未満	対応済み	政府からの具体的な景気対策が行われていないのに賃金だけを増加させる政策は企業倒産をさらに増加させるだけである。景気対策が先！失政なのはまちがいない。
150	流通・商業	10人以上20人未満	対応済み	最低賃金や従業員の賃上げ原資等、どこで調達すればよいのか？今までのように仕入れが上がる分は、価格への転嫁は理解されやすいが、販管費の上昇分を価格のアップに盛り込むのは非常にハードルが高い。
151	流通・商業	10人以上20人未満	対応中	最低賃金の上昇に対し、運賃の引き上げが追いついていないのが現状です。高付加価値のサービス提供の工夫も重要ですが、同時に人件費や燃料費の高騰による運賃の値上げについて、荷主様にご理解いただけるよう努めていく必要があります。
152	流通・商業	20人以上50人未満	対応済み	小売業が厳しい状況のため賃金を含めコスト上昇分の転嫁が非常にしづらい

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
153	流通・商業	20人以上50人未満	対応済み	じわじわあげられる方が顧客との折衝がしにくい。懸念点は物価も含め経費増大で利益率が下がること。じわじわ上がっていくと一定期間自社がかぶる期間が出来て真綿で首を絞められている状態になる。我々運送業はすべての企業ではないが、2024年問題と騒がれたおかげで運賃収受額は上がったので多少余裕を持つことができたが、今後大幅な改正は見込めない。人件費以外の経費の見直しや車両の入れ替え時期等の見直しをしなくてはならない。
154	流通・商業	20人以上50人未満	対応済み	従業員さんの給与は上げなくては持続可能な経営はできないが、これを価格に転嫁することを取引先に理解して貰えるように政策面での対策が必要。
155	流通・商業	20人以上50人未満	対応済み	今のところ最低賃金に関しては影響ありませんが、賃金引き上げ機運という点では、上がる一方で今後採用を慎重にしないとイケないと考えますが、現状は採用難で無理してでも入社してもらわないとイケない状況にあります。余程先の見通しと財務詳細を、把握して経営していかないと、気がついたときには手遅れになると思われま
156	流通・商業	20人以上50人未満	対応済み	アルバイトがより短期化していき、登録人数を増やさざるを得ない。このため、教育コストがかさむこととなります。
157	流通・商業	20人以上50人未満	対応済み	業績は悪くないので引き上げ自体は問題なく行えるが、業績が上がった成果として賃金が上がったという因果関係というか達成感をどのように紐づけるか、引き出せるかが悩みと言ったら悩みになります。
158	流通・商業	20人以上50人未満	対応済み	政府は賃上げを要求してくるが、そのための原資が無い。これ以上賃上げが進む場合、更なる人手不足に拍車がかかると予想。
159	流通・商業	20人以上50人未満	対応中	大企業だけでなく中堅企業まで価格転嫁のしやすい状況を作ってほしい。
160	流通・商業	50人以上100人未満	対応済み	政府の掲げている引き上げ目標に備えて、人に代わる技術がある場合は費用対効果をみながら積極的に導入している。ただ時給が上がっても年収の壁のため、年収の調整を行う方も多く、その分多くの人を抱える必要があり人手不足に拍車をかけている。
161	流通・商業	50人以上100人未満	対応済み	1500円までは確実に行くことを予想して、前もって運賃の引き上げやコストダウンの交渉を行わなければいけない。

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
162	流通・商業	100人以上	対応済み	大手企業は、今のところ値上げについて、「人件費」ならば認める動きをしているが、それもその会社の方針で変わることがある。その結果、価格転嫁が思うようにいかない場合が想定されるので不安がある。賃上げに相当する生産性の改善には設備投資が不可欠だが、それを行う余力を付けることが難しい。やはり、政府による景気刺激策（金利引き下げ、消費税引き下げ、社会保険料負担の緩和等）が必要。景気を良くして税収を上げる方向で考えるべきだと思う。
163	流通・商業	100人以上	対応済み	最賃が引きあがることにより、扶養の範囲内で働きたいパートさんが勤務時間や勤務日数を少なくすることを希望されるため、その分人数を多めに雇用しなくてはならない。労務管理の手間も増えるため、扶養の枠を何とかしてほしい。扶養に入られている方の配偶者の会社の扶養手当なども絡んでくるので、社会保険の問題だけではない。一時的な救済措置ではなく、単純に働いた時間に応じて収入が増えるように制度改善できないものかと思う。
164	流通・商業	100人以上	対応済み	業務効率化（生産性）を図り、人員削減する
165	流通・商業	100人以上	対応済み	最賃だけでなく全体の賃上げが毎年のように必要になっていくため、客先に対する価格転嫁は必須です。しかし、大企業でもなかなか価格転嫁に応じないところもあり苦慮している。（客先が「お客さんがあげてくれないから」）の一点張りなことも多い。業績の悪い会社はなかなか応じられないだろうから客先の選別も必要になってくると感じています。
166	サービス業	5人未満	対応済み	値上げがうまくいかない場合は、あらゆるコストが上がっているため、人員削減を真剣に考えなければいけないと思います。
167	サービス業	5人未満	対応済み	外部委託で内部留保出来る仕組み作りを考え模索しながら実践中。来年には無借金経営をめざす。
168	サービス業	5人未満	対応済み	人件費や物価が高騰しており、今後もこの流れが続くことが予想されます。そんな状況でもしっかりとした経営基盤を作ることが必要だと考えます。厳しいからこそ攻めの姿勢が大切です。
169	サービス業	5人未満	対応済み	1500円までいったら年間給与と扶養との関係で出勤日数が減ってしまう。☒ これの対処として国に税制の改革を望む。

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
170	サービス業	5人未満	対応済み	総粗利を増やす取り組みが必要だが目新しい策がない。
171	サービス業	5人未満	対応済み	従業員の補充を回避することが想定されるが、そうすると既存従業員の業務量増加が懸念される。
172	サービス業	5人未満	対応済み	当社の人件費は役員報酬・外注人件費であり、外注人件費も成果に応じて該当案件の売上高に対するパーセンテージで支払っているため、最低賃金が継続的上げられることによる経営上の懸念や課題は特にありません。
173	サービス業	5人未満	対応済み	業務効率化が課題です
174	サービス業	5人未満	対応済み	一般道となりますが☒ ・人件費高騰による資金繰り悪化☒ ・生産性を高められない事業者の淘汰☒ ・既存社員への負荷増加による疲弊、離職の増加☒ など
175	サービス業	5人未満	対応済み	賃金の引き上げは今後も必須で、同業界の中でも他業種に負けない様、高い水準でベースアップを見込んでいます。その分の受注業務を増やしていくこと、現在の業務に付随して追加業務を獲得していくことが、大きな経営課題です。本来なら新規事業への取り組みも進めたいのですが、人員的にもいっぱいの中で行っているため、なかなか進めずにいます。
176	サービス業	5人未満	対応済み	損害保険（自動車・火災・賠償）メインの保険代理店。エンドユーザーの保険料は値上げになっているが、ディーラーである我々へのメーカー（＝保険会社）からの卸率（＝手数料支払い率）は1年ごとに行われるモデルチェンジ（＝商品の改定毎）に引き下げられており。保険の毎年売り上げを増やしても会社の売上（＝手数料）が増えないどころか減る一方。その中で保険売り上げの増加に伴う増員。昇給で本当に今はギリギリになっている。賃上げしろと命令するならば大企業が堰き止めている利益をきちんと中小に回すように指導・監視しないと板挟みの中小企業だけが苦しくなってゆくのではないか？
177	サービス業	5人未満	対応済み	パートの賃金上げても年収の壁が変わらないので今より労働時間が減るだけ。
178	サービス業	5人未満	対応済み	10年後に最低1500円になるので、1.5倍の効率化をしていく。

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
179	サービス業	5人未満	対応済み	大企業との賃金格差により、人材不足になる
180	サービス業	5人未満	対応済み	単価を上げる努力でカバーしてる
181	サービス業	5人未満	対応済み	最低賃金の引き上げが続くなか値上げ交渉が鈍化しているため、徐々に経営状況が圧迫されつつある。
182	サービス業	5人未満	対応済み	値段で勝負せず、正当な対価をいただけるサービスを提供する。
183	サービス業	5人未満	対応済み	労務費上昇を吸収できるだけの値上げが継続的にできるか、心配している。一度値上げをするとなかなか次の値上げの話がしづらいのが正直なところ。一方で、値上げの割合もせいぜい数～10%が限界。
184	サービス業	5人未満	対応済み	販売価格への転嫁（値上げ）が進んでいない。
185	サービス業	5人未満	対応済み	今後フリーランス新法がもっと具体化すると、請負契約の業務委託者への最低賃金も考慮しなくてはいけなくなりそうで不安。作業クオリティが圧倒的に低い人に対しても最低賃金を払うのは厳しい。
186	サービス業	5人未満	対応済み	顧客の消費活動の減退
187	サービス業	5人未満	対応済み	賃上げは仕方ないが、賃金のみならず他の経費も増大する中、原資となる売り上げを確保していかなければならないが、財務省に牛耳られた無能な政府が経済成長のための政策を蔑ろにしている点が不安である。
188	サービス業	5人未満	対応済み	物価上昇、賃金の引き上げに見合う経済成長を促す政策を希望します。
189	サービス業	5人未満	対応済み	賃金UP分以上の売上・利益の拡大。☑ および売上・利益の維持・減少による会社存続の危機
190	サービス業	5人未満	対応済み	上昇分をなかなか売価に転嫁できておらず、苦しい。値上げをがんばりたい。
191	サービス業	5人未満	対応済み	今後、世の中は確実に力の強い会社が有利になる社会になっていきます。価格が安いところに客が集まり、宣伝力のあるところに、良いお客さんが集まり、給料が良くて、大きな会社に、「優秀な人材」と「優れた商品」が集まる社会になっていくのは、ほぼ確実です。私の様な超零細の対策は安売りや大手企業との競争から脱したニッチでコアな仕組みで営業し成果ださないといけないと思う。毎年の物価上昇指数に併せた値上げできる業態を構築しなければなりません。

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
192	サービス業	5人未満	対応済み	物価高騰するばかりで、従業員・パートの仕事意欲低下を防ぐためにも、 <input checked="" type="checkbox"/> 最低賃金の引き上げは十分に理解できる。 <input checked="" type="checkbox"/> ただ、節約志向による買い控えで売上げが下がっている中での板挟み。
193	サービス業	5人未満	対応済み	現状集客収益が少ない中、賃金値上げとなると、雇用は難しいです。経営方針の転換や値上げも考えないといけなくなると思います。
194	サービス業	5人未満	対応中	当面は従業員を置かないので、課題ありません。
195	サービス業	5人未満	対応中	とにかくにも、売上げの確保と付加価値の増
196	サービス業	5人未満	対応中	最低賃金の引き上げだけが独り歩きしているような面もあり、従業員の能力の向上等に見合っていない場合もあり、毎年、大幅な最低賃金の引き上げについては、どうかと思います。
197	サービス業	5人未満	対応中	顧客がなかなか値上げを認めてくれない。政府の中小企業向けの緊急融資を行ってほしい。
198	サービス業	5人未満	対応中	最低賃金で人を雇うことのない会社を目指さないといけないと思う
199	サービス業	5人未満	対応できていない	従業員を雇っていないためその面では課題はないです。ですが間接的に影響が考えられます。仕入れの高騰により自社の単価を上げた時のお客様の離脱につながる可能性が考えられます。
200	サービス業	5人未満	対応できていない	最低賃金上がる事は良いと思うが国の経済成長が伴っていない中での引き上げは疑問。国の税金対策など努力が見えるかを期待したい
201	サービス業	5人未満	対応できていない	現在雇用をしていないが、今後雇用するうえで賃金の変動が多くあることに不安を感じている
202	サービス業	5人未満	対応できていない	経営コンサルタント業です。最低賃金の既定に当てはまりません。経営コンサルタントは、最低レベルで5,000円/時間で、一般的には、10,000円/時間です。言い換えますと、それに見合うアウトプット(実績)が出せるかです。これはすべての方に当てはまると思います。賃金に見合うアウトプットが出せる人材であるかが問われることと思います。

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
203	サービス業	5人未満	対応できていない	広告デザイン業で仕事から従業員を育てて維持する定期案件があまりないため案件ごと外部のプロに依頼して仕事をすすめているので従業員という自分と嫁というかたちです。経費高騰と世の中の景気感で値上げは不可能な状況です。時給アップは効率アップ（内製化等）になってきますのでそこは改善しております。時給換算で¥2000/h⇒¥2500/hといったところでしょうか？助成金目当てで時給を上げて本質が改善されないかぎり時間短縮で結局人出不足は解消しません。そもそも雇用＝社会貢献自体が今の現状では机上の理想でしかないと思います
204	サービス業	5人未満	対応できていない	従業員は居ないので、今これにお答えするのは難しいですが、最低賃金に見合った将来性のある質の高い従業員の雇用を目指す必要があると思いました。
205	サービス業	5人以上10人未満	対応済み	最低賃金は今後も上がると思うので、それに先立って商品やサービスの価値を上げると同時に価格転嫁していく必要がある。
206	サービス業	5人以上10人未満	対応済み	「1円でも高く売る努力」がより必要となる
207	サービス業	5人以上10人未満	対応済み	物価も上がる中、今以上に売上(粗利)を上げていかないと対応できなくなると感じているが、方法を見つけられていない。
208	サービス業	5人以上10人未満	対応済み	建物清掃業を営んでいます。客先への契約価格のアップの交渉が今の時点でも厳しい。値上げに応じていただける客先もありますが、中には契約内容の見直しによる業務の縮小が起きている。場合によっては相見積もりにより安い価格を提示する企業への乗り換えが起きている時もある。それは客先も給与を上げるための原資確保に苦しんでいるからではないかと予想する。 我々の業界は客先によるが価格交渉の優先順位は一番最後の方ではないかと思っている。
209	サービス業	5人以上10人未満	対応済み	弁護士業界は実はこの数十年間費用の水準が変わっておらず、値上げのためには、さらなる付加価値向上が必要と感じている。
210	サービス業	5人以上10人未満	対応済み	価格転嫁がどこかでできるか
211	サービス業	5人以上10人未満	対応済み	どんどん最低賃金は上げるべきです。そして物価も上がらないと日本は良くなりません。
212	サービス業	5人以上10人未満	対応済み	定期的な昇給の必要性
213	サービス業	5人以上10人未満	対応済み	自社全体として、単位時間当たりにも出力する付加価値を高めていきたい。
214	サービス業	5人以上10人未満	対応済み	作業効率で生産性を上げる
215	サービス業	5人以上10人未満	対応済み	賃金の増加に伴い、仕入金額の増加も負担となっている為、新たな価値の基準を創生していきたい
216	サービス業	5人以上10人未満	対応済み	販路拡大、生産性の向上、余分なコストの削減

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
217	サービス業	5人以上10人未満	対応済み	収益性が低いビジネスがより成立しづらくなる。また採用難が進む。
218	サービス業	5人以上10人未満	対応済み	売上単価の値上げ交渉
219	サービス業	5人以上10人未満	対応済み	ただ値上げするのではなく、より充実したサービスの展開が課題
220	サービス業	5人以上10人未満	対応済み	正職員の賃金テーブルの改定が余儀なくされること。価格交渉に応じて頂けない企業との取引の選別ができるかどうか懸念。
221	サービス業	5人以上10人未満	対応中	取引先において材料費は価格転嫁に対して理解があったが、労務費が価格転嫁に理解出来てくるのが懸念である。
222	サービス業	5人以上10人未満	対応中	賃金の値上げはこの物価高の中では必要だと思うが、社会保険料の見直しや非正規雇用の扶養内労働時間上限の見直しも同時に行わないとバランスを崩し経営環境や労働環境が厳しくなると思う。中小企業の課題でもある人手不足や採用問題、特に飲食業関係や小売業関係は価格転嫁がなかなかうまくいっていない現状も考慮してほしい！
223	サービス業	5人以上10人未満	対応中	最低賃金を無理やり上げると物価が上がるという事をそろそろ気付いて欲しい
224	サービス業	10人以上20人未満	対応済み	ほぼ毎年行われる最低賃金の引上げに対し、売上単価の値上げは毎年はできない。そのため、中期的な視点を持ちある程度大きな値上げをすべき。また、値上げに理解をいただくために、賃金上昇への対応という理由だけではなく付加価値の向上と、それによる顧客満足度をいかに上げていくかが課題。
225	サービス業	10人以上20人未満	対応済み	付加価値の増大、生産性の向上（時短と値上）
226	サービス業	10人以上20人未満	対応済み	コストカットに限界がある中、最も早く効果が出るのもやはりコストカットになってしまうため☒ 売上拡大の継続化に注力し、バランスを整えていきたい
227	サービス業	10人以上20人未満	対応済み	国の政策としても最低賃金の引き上げが宣言されていますが、中小企業の負担は増えるが、上流企業からの単価面のアップは渋い状況と感じている。☒ 経費アップはしかたないが、売上も比例してアップしていく必要性が最大の課題かと感じている。

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
228	サービス業	10人以上20人未満	対応済み	『コンプライアンスの強化』 ルールが多くなるのではなく、自ら定めた規定（P）に基づき日々活動（D）しているかを、記録に残してチェック（C）をし、改善（A）をしていく。その記録を残し、さらにチェックも全部議事録などの記録に残す必要性が増大。 記録の重要性は重々理解しているが、利益を生まずにそのための人件費が上昇している。
229	サービス業	10人以上20人未満	対応済み	会社の最低時給は最低賃金より100円以上高いので、当面特別な対応は考えていません。引き続き、労働生産性の向上には取り組んでいきます。
230	サービス業	10人以上20人未満	対応済み	世間の賃金ベースが上がる中、中小企業が厳しい環境にさらされています。特に、大手が最近相当な給与ベースを作ってしまったので、今までの給与では採用ができず、さらに、求人媒体へのマージンも今までの比ではありません。（年収の35～45%）。このままでは、近い将来、雇用事情は大手の一人勝ちとなってしまいます。政府の抜本的な雇用対策の介入が望まれます（簡単に転職できる社会に疑問符）。
231	サービス業	10人以上20人未満	対応済み	人材派遣を行っているわが社は、最低賃金よりも更に高い派遣最低賃金を厳守する必要がありますので、更なる売上単価アップに力を入れています。
232	サービス業	10人以上20人未満	対応済み	商品の値上げは簡単に行えず、パートさんにシフトで調整を行っておりますが扶養内を希望する方が多く人手不足。
233	サービス業	10人以上20人未満	対応済み	今回は価格転嫁できたが、今後も価格転嫁できるか不安。
234	サービス業	10人以上20人未満	対応済み	採用と育成のレベルを高めることで対応したい。
235	サービス業	10人以上20人未満	対応済み	当事業は、介護サービス事業になる。最低賃金を今後制定されても、国の算定が上がらない場合には、事業継続が困難となる。その場合には、撤退を考えざるしかない。
236	サービス業	10人以上20人未満	対応済み	良い経済循環が生まれると思うので、どんどんあげてもらいたい。
237	サービス業	10人以上20人未満	対応済み	賃金引き上げによる人件費増加への不安が多少ある。

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
238	サービス業	10人以上20人未満	対応済み	安売りの国「日本」からの脱却。バス業界はとうの昔に最低賃金がありおかしな安売りは出来ない。勇気を持って値上げしましょう。と言っても海外にくらべたら異常に安いですが。
239	サービス業	10人以上20人未満	対応済み	弊社は基本現場ごとに料金が変わる仕事が多いので、値上げがしやすい業態ではありますが、毎年50円前後の時給アップはお客さんに対しても今後の対応がかなり厳しいと感じる。
240	サービス業	10人以上20人未満	対応済み	賃金があがると、顧客への料金も値上げしないといけないと思うのですが、競争も激しい中、難しい面もあり、、、それが課題です。。。
241	サービス業	10人以上20人未満	対応中	採用ができない
242	サービス業	10人以上20人未満	対応中	現在は、販売価格を現状維持しているが今後も賃金を含め材料費等が上がるようであれば販売価格及びサービス料の見直しも必要と考える。
243	サービス業	10人以上20人未満	対応中	経過観察が必要と思っている
244	サービス業	20人以上50人未満	対応済み	付加価値を生む事業を通して価格に転嫁する企業となる。
245	サービス業	20人以上50人未満	対応済み	価格決定権のない商品を主体に販売しているため、外部環境に左右される部分が多いので採用を抑制しなければ雇用を守ることができなくなることを危惧しています。
246	サービス業	20人以上50人未満	対応済み	最低賃金が毎年引き上げられ、以前は65歳以上の高齢者を多く雇用していましたが若い外国人労働者の比率が高くなりました。65歳以上の高齢者を多く雇うより、若い外国人労働者を少なめに雇った方が生産効率がいい為同業者でも同じような話をよく聞き、最低賃金の上昇は高齢者の雇用を奪っていると感じます。
247	サービス業	20人以上50人未満	対応済み	生産性、業務効率向上させる。採用・共育に力を入れて売上増加させる。

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
248	サービス業	20人以上50人未満	対応済み	同一賃金同一労働でここまで賃上げが進んだと思っているのですが、同一賃金に近づくことにより、パートさん、アルバイトさんが拒否反応をおこしている。社員とパートの違いが明確でなくなってきたおり、同一労働のなかで責任感において同じような給料でも格差が生まれている。アルバイト、パートは自身が望んでいて例えば親の介護だったり休みたいときに休みたいという希望がある。社員からすると勝手な働き方であり、責任感を持ってくれない。社員にだけ負担がかかるのに給料の差がそんなにないのが不満の様子。ここを明確に説明できないのが課題である。
249	サービス業	20人以上50人未満	対応済み	来年の賃金について一律ベースアップしましたが、今後も賃上げを継続していくとなると、現在のままではいずれ行き詰るので新事業への展開や生産性向上等、手を打っていかなければならない。
250	サービス業	20人以上50人未満	対応済み	まずは「採用のハードルを下げない」、という経営者の信念と覚悟が必要であると思います。のためにパートアルバイトの時給は国の施策に従うのではなく物価動向に合わせて自主的に上げていく（従業員の人件費は下げることにはできないのでマクロ経済をしっかり学んで判断する必要がある）。まずは会社と経営者の身を切る行動と人件費以外の経費の節減で賃上げの原資を作ることから始めようと思います。その後に生産性、付加価値の向上に着手します。どうしたら競合他社と比べて安い原価と高い販売ができるのか、できることから始めてきますが現在試行錯誤中です。国の施策に頼るのはその後になります。
251	サービス業	20人以上50人未満	対応済み	賃上げの原資が確保しづらく、結果として採用も難しくなっている。
252	サービス業	20人以上50人未満	対応済み	公的保険で価格決まっている以上、価格に転嫁出来ない。これ以上の最低賃金増は死活問題
253	サービス業	20人以上50人未満	対応済み	賃金・仕入共に高騰していくと、若干価格や、付加価値をつけて販売しなければならない。

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
254	サービス業	20人以上50人未満	対応済み	賃金値上げの経営課題は、ネガティブに考えるの課題ではないと思います。最賃1500円に自社がいかにか早く上げる事ができるか、またそんな企業に成長させる事がポジティブ課題です。労使一丸となってこれに取り組むことで自社の飛躍があると思っています。取るべき対応は、付加価値向上、生産性向上、経費節減、人材投資、未来投資です。
255	サービス業	20人以上50人未満	対応済み	職員のコスト削減の意識改革が必須。事業拡大も要検討
256	サービス業	20人以上50人未満	対応済み	高付加価値サービスの開発と営業展開が急務と考えております。
257	サービス業	20人以上50人未満	対応済み	残業時間短縮に取り組む予定です
258	サービス業	20人以上50人未満	対応済み	低失業率状況ならば、成長に伴い賃金は自然に上がる。人為的に最低賃金設定が常にベストではない。企業が人件費に費やせる可能額が増えなければ、パイの奪い合いになる。人件費総体で見れば、給与水準の高い中高年の昇給が抑えられ、外国人を含む比較的低賃金層に、分配額が上昇するのでは？製造業や建築業での人手不足や、低所得層への配慮といった、ミクロ政策と、経済全体の成長をはかるマクロ政策は、それぞれ別個に立案遂行すべきでは。順序としては、まず成長。その結果として、労働需要が増え、賃金が上がるという王道の施策を、協力推進して欲しい。当社としては、労働集約型ではない企業像を目指して構造変革を図っていきます。
259	サービス業	20人以上50人未満	対応済み	扶養範囲の労働を希望するパートタイム雇用が困難になる。人員を増やしローテーションが必須になるため、業務切り分けの再構築が必要になる。
260	サービス業	20人以上50人未満	対応中	最低賃金を上げることは仕方がないことだと感じるが、それに伴った制度の変更が中々なされない。介護事業でいうと、報酬改定は3年に1度で反映が遅くなっている。103万、130万の壁を意識するのは会社より従業員であり、その影響（働き控え）等を受け採用や正社員への負担が多くなっている。
261	サービス業	20人以上50人未満	対応中	サービス業で、かつ取引先が製造業であることから、価格転嫁が難しい。価格の話をするとう引き下げ交渉をされてしまうので、「こちらも中小企業だから」と取引先に言われ、非常に苦しい。

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
262	サービス業	20人以上50人未満	対応中	日本は、諸外国と比べて給料の水準が30年程大きく上がっていないと言われている中で、最低賃金だけがどんどん上がっていくので、弊社の場合、イベントの現場のアルバイト代がどんどん上がるが人件費の請求額がなかなかそれに伴って、値上げできていないため利益を圧迫している状況です。最低賃金に伴う人件費の請求額の値上げに関して、取引先にいかに理解していただき、請求額を値上げさせていただくかが大きな課題となっています。
263	サービス業	20人以上50人未満	対応中	当事業所は訪問介護等の事業ですが本年度給付金が減額になりました。新首相石破さんの言われた2020年度中で最低賃金が1,500円には到底ついていきません。何らかの助成がないと介護業界つぶしになります。
264	サービス業	20人以上50人未満	対応中	最低賃金に抵触しそうなのはパート社員のみ。パート社員は4名しかいなくて、毎年定期昇給しているので全員を引き上げる必要もないため、営業は軽微。経営上の懸念はない。
265	サービス業	20人以上50人未満	対応中	元請け企業の業績悪化を理由に、価格交渉に応じた作業内容を見直し、必要な作業だけをお願いしたいと回答。価格交渉の値上げという名の削減。これを恐れ更新を申し出出来ず、人件費の圧迫により経営危機は迫ってくる。
266	サービス業	20人以上50人未満	対応できていない	自社ではパート雇用は限られているため問題はない。雇用情勢が悪い中、120万円の壁問題とか一つの政策を実施するとき多面的に他への影響も考えて対策していかなければならない。中小企業が発展し国民が幸せになっていくということを主眼において制度設計をしていくべき。
267	サービス業	50人以上100人未満	対応済み	扶養範囲で勤務を希望するパート社員の処遇に悩みます。
268	サービス業	50人以上100人未満	対応済み	マッサージをしてる会社なので、人件費がそのままダメージになってきます。今年グランドメニューを10%上げましたが10月になると50円、50円と上げられると正直きついです。付加価値をつけながらとは言いますが。チェーン展開しているので難しいのが現状です。
269	サービス業	50人以上100人未満	対応済み	付加価値の高い仕事をする事ができる向上心のあるパートさんを採用したい。募集中だが、どちらかというと正社員応募が多い。

No	業種	総社員数	対応	経営上の懸念や課題
270	サービス業	50人以上100人未満	対応済み	保育などの補助事業は行政からの運営費の80%が決められた補助金がメインとなる。そのため、賃上げ、物価高騰に追いつかないケースがあり、今後自社での対策が必要。
271	サービス業	50人以上100人未満	対応済み	物価の上昇と賃金の上昇はセットになっていると思いますが、その中で中小企業は大手との兼ね合いで価格に十分転嫁できない状況が一番の懸念です。
272	サービス業	50人以上100人未満	対応中	営業社員は生産性向上は取り組みやすいですが、非生産部門に関しては生産性の向上の対策が取りにくい。
273	サービス業	50人以上100人未満	対応中	販売価格への転嫁が容易ではない
274	サービス業	50人以上100人未満	対応中	賃金上昇と共に値上げの要請も行うが、昨年上げてもらったところなので、そう簡単にはあげれないのが現実問題としてあるので、結局しわ寄せが残り、どうにもならなくなると予想される。他の部分で売り上げが伸ばせるところ、また、新規事業も視野に検討している。
275	サービス業	100人以上	対応済み	不要範囲内での勤務を希望しているパートタイマーの勤務時間の短縮により、人員不足が起こる
276	サービス業	100人以上	対応済み	パート従業員の時給が年々引き上げられるが、顧客からの単価が上がらない（むしろ下げられる方向）
277	サービス業	100人以上	対応済み	毎年値上げ出来ないので2年おきとかにして欲しい
278	サービス業	100人以上	対応済み	今までが安すぎたので更に引き上げる事には賛成です。他の会社に負けない会社を作るためには、自社の品質を向上させお客様から選ばれる会社にならねばなりません。それを実現するには、その品質を上げる社員さんがここで安心して生涯働きたいと思える会社になくしては、事業の存続はあり得ないので、やはりCSの向上はESの向上なくして成り立たないと思います。品質が上がれば荷主に対して価格の交渉もしやすくなり、売上があがれば社員さんへの賃金原資が生まれ、それを還元できれば遣り甲斐に繋がると思います。
279	サービス業	100人以上	対応中	利益率の減少と顧客への賃上げ説明
280	サービス業	100人以上	対応中	2次請け、3次請けの案件を減らし、売上単価の底上げを行う。
281	サービス業	100人以上	対応中	毎年今の勢いで賃上げが必要になるとすれば、現行の少々の改善では追いつかない。大胆な工程や方法の見直しが必要。