

各位

2026年4月6日
愛知中小企業家同友会
報道部長 林 康雄
労務労働委員長 古田 伸祐

2026年度「賃金・労働調査」の結果に関して

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、今回は、2020年代の最低賃金1500円達成に向けた中小企業の声（賃上げ実現への障壁等）も集めました。

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 「2026年度 賃金・労働調査」
- 2) 調査機関 2026年2月26日（木）～同年3月9日（月）終日
- 3) 回答数 489社（建設：87社、製造：125社、流通・商業：103社、サービス：174社）
- 4) 回答企業の正社員数 平均30.1人（中央値8人）
- 5) 回答企業の総従業員数 平均38.7人（中央値12人）
- 6) 愛知中小企業家同友会の会員企業数 4,430人（2026年3月10日現在）
- 7) 愛知中小企業家同友会の会員企業の正社員数 平均14.7人（中央値4人）
- 8) 愛知中小企業家同友会の会員企業の総従業員数 平均26.2人（中央値7人）
- 9) ページ建
 - ① P 2 調査結果（全業種）概要
 - ② P 3～5 調査項目
 - ③ P 6～15 各回答
 - ④ P 16～41 各回答×業種、各回答×企業規模（正社員数※役員を除く）
 - ⑤ P 42～71 文書回答（設問14・設問15・設問23）

賃上げ原資の確保、税負担の増大、社会保険料負担の増大に苦しむ中小企業

☆ 調査結果（全業種）概要 ☆

(1) 「賃上げする」企業は、全体で「76.4%」と1.9ポイント減少。

- ・ 昨年の調査結果(全業種)と比較して、正社員の「賃上げする」と回答した企業(全業種)は、昨年の「78.3%」から1.9ポイント減の「76.4%」となりました。また、「現状維持」は昨年の「21.3%」から2.1ポイント増の「23.4%」に。「賃下げする」は昨年の「0.4%」から0.2ポイント減の「0.2%」となりました。
- ・ また、正社員の賃上げ方法(全業種)(複数回答)では、「基本給の引き上げ・59.5%」、「定期的な昇給・56.8%」、「賞与の引上げ・20.8%」、「諸手当の引き上げ・新設・18.5%」となりました。

(2) 平均賃上げ額は、全体で「10,000円以上」の割合が最も高く「31.2%」。

- ・ 正社員の平均賃上げ額(月額基本給の引き上げと定期昇給)(全業種)では、「1,000円未満」と回答した企業は「2.4%」、「1,000円以上～3,000円未満」は「11.6%」、「3,000円以上～5,000円未満」は「19.6%」、「5,000円以上～7,000円未満」は「20.8%」、「7,000円以上～10,000円未満」は「14.5%」、「10,000円以上」は最も割合の高い「31.2%」となりました。

(3) 賃上げ原資は、「あまりない」が「30%」、「ほとんどない」が「10.7%」。

- ・ 正社員の賃上げの原資は、「ある程度ある」が「46.3%」、「十分ある」が「13.1%」という回答に対し、「あまりない」が「30%」、「ほとんどない」が「10.7%」となり、全体の約40%が賃上げの原資が無いと回答しました。

(4) 賃上げする理由(複数回答)は、全体で「人材確保」の割合が最も高く「67.4%」。

- ・ 正社員の賃上げする理由(全業種)(複数回答)の上位に、①「人材確保・67.4%」、②「士気向上・62.9%」、③「周りの企業が上げている・29.1%」が入りました。

(5) 賃上げ原資確保の障壁(複数回答)と、賃上げ継続のための行政に期待する支援策(複数回答)。

- ・ 賃上げ原資確保の障壁(複数回答)の上位に、①「社会保険料負担(会社負担分)の増大・60.3%」、②「労務費上昇分の価格転嫁に対する取引先の理解不足・44.7%」、③「原材料・エネルギー価格高騰の価格転嫁が不十分・35.6%」が入りました。
- ・ 賃上げ継続のための行政に期待する支援策(複数回答)の上位に、①「賃上げ額に応じた社会保険料の事業主負担の減免・81.4%」、②「下請法・独占禁止法の厳格な運用による価格転嫁の強化・34.2%」、③「中小企業向け融資の金利負担軽減措置・32.2%」が入りました。
- ・ 文書回答(設問23)では、「補助金以上に、適正な対価が支払われる取引環境の整備をお願いしたい(製造業・正社員5～9人)」など、賃上げ原資確保をはじめ、税負担増、社会保険料負担増、人材確保などに苦しむ中小企業の声が多数聞こえました。また、小規模ほど賃上げに苦しむ様子も伺えました。

※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、詳細をご確認ください。

2026年賃金・労働調査 項目

- 主催：報道部、労務労働委員会
- 期間：2/26（木）～3/9（月）終日
- ※12日間
- ※質問数 23問

Q1、役員を除く正社員数を教えてください。

(必須)

- ① 1～4人
- ② 5～9人
- ③ 10～19人
- ④ 20～29人
- ⑤ 30～49人
- ⑥ 50～99人
- ⑦ 100人以上
- ⑧ 正社員を雇用していない →Q23

Q2、賃金規定はありますか。

(必須)

- ① ある
- ② ない

Q3、正社員の 2026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。

(必須)

- ① 賃上げする
- ② 現状維持（賃上げも賃下げもしない）
→Q9
- ③ 賃下げする →Q9

※Q4～8は、上記Q3で①(賃上げする)と回答した会社にお聞きするものです。

Q4、賃上げの方法は以下のどれですか

(該当する項目を全て選択ください)。

(※Q3_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

Q5、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。(※Q3_①)

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

- ⑥ 10,000円以上

Q6、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。(※Q3_①)

- ① 1%未満
- ② 1%以上～2%未満
- ③ 2%以上～3%未満
- ④ 3%以上～5%未満
- ⑤ 5%以上

Q7、賃上げの原資について教えてください。

(※Q3_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

Q8、賃上げする理由を教えてください

(該当する項目を全て選択ください)。

(※Q3_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

※Q9～10は、上記Q3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。

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選択ください)。

(Q3_②・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選択ください)。

(Q3_②・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・ビジョン・方針・計画の作成と実践
- ⑧ その他

Q11、最低賃金が 1500 円となった場合、貴社の経営および雇用維持への影響はどの程度あると予想されますか？

(必須)

- ① 現在の経営努力の範囲内で対応可能
- ② 事業モデルの抜本的見直しが必要
- ③ 雇用の削減・抑制を検討せざるを得ない
- ④ その他

Q12、賃上げ原資を確保する上で、現在もっとも大きな障壁となっているものは何ですか？

(該当する項目を全て選択ください)

(必須)

- ① 原材料・エネルギー価格高騰の価格転嫁が不十分
- ② 労務費上昇分の価格転嫁に対する取引先の理解不足
- ③ 社会保険料負担（会社負担分）の増大
- ④ 労働生産性の向上のための設備投資余力の不足
- ⑤ その他

Q13、賃上げを継続するために、行政（国・県・市）に対して最も期待する支援策は何ですか？

(該当する項目を全て選択ください)

(必須)

- ① 賃上げ額に応じた社会保険料の事業主負担の減免
- ② 下請法・独占禁止法の厳格な運用による価格転嫁の強化
- ③ 省力化・IT 導入・DX 推進のための補助金の拡充
- ④ 消費税率の引き下げによる国民の購買力・内需の拡大
- ⑤ 中小企業向け融資の金利負担軽減措置
- ⑥ その他

Q14、賃金上昇に対応して貴社が「自立型企业」として取り組んでいる、または取り組もうとしている独自の戦略はありますか？

(例：高付加価値製品への転換、地域内連携による新市場創造、社員との経営指針共有による生産性向上など)

(自由記述)

(400 文字以内)

Q15、中小企業における賃上げを実現することで、地域社会にはどのような好影響が生まれると考えますか？（経営者の「地域への思い」をお聞かせください）

(自由記述)

(400 文字以内)

Q16、働き方に関連する事柄についてお伺いします。就業規則を作成していますか。

(必須)

- ① 既に作成している
- ② 作成中である →Q18
- ③ 作成していない →Q18

Q17、就業規則を見直していますか。

(Q16_①)

- ① 毎年、見直している
- ② 時々、見直している
- ③ 特にしていない

Q18、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。

(必須)

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

Q19、正社員の時間外労働（月平均）は何時間ですか。

(必須)

- ① 0～9 時間
- ② 10～19 時間
- ③ 20～29 時間
- ④ 30～39 時間
- ⑤ 40～49 時間
- ⑥ 50 時間以上

Q20、残業代の支給はどうしていますか。

(必須)

- 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 その他

Q21、正社員の年間休日は何日ですか。

(必須)

- ① 89 日以下

- ② 90～99 日
- ③ 100～109 日
- ④ 110～119 日
- ⑤ 120～129 日
- ⑥ 130 日以上

Q22、正社員の有給休暇の取得率はどの程度ですか。

(必須)

- ① 80%以上
- ② 50%以上～80%未満
- ③ 30%以上～50%未満
- ④ 30%未満

Q23、賃金や労働に関して、中小企業の現場の声を、自由にご記入ください。

(自由記述)

(400 文字以内)

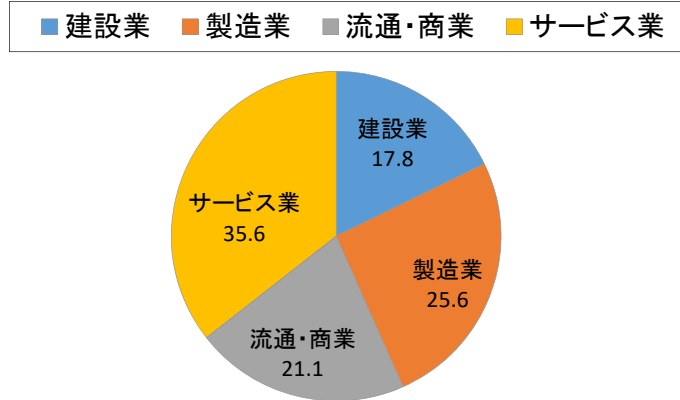
以上

業種

(単一回答)

No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	建設業	87	17.8
2	製造業	125	25.6
3	流通・商業	103	21.1
4	サービス業	174	35.6
	合計	489	100

業種 N = 489

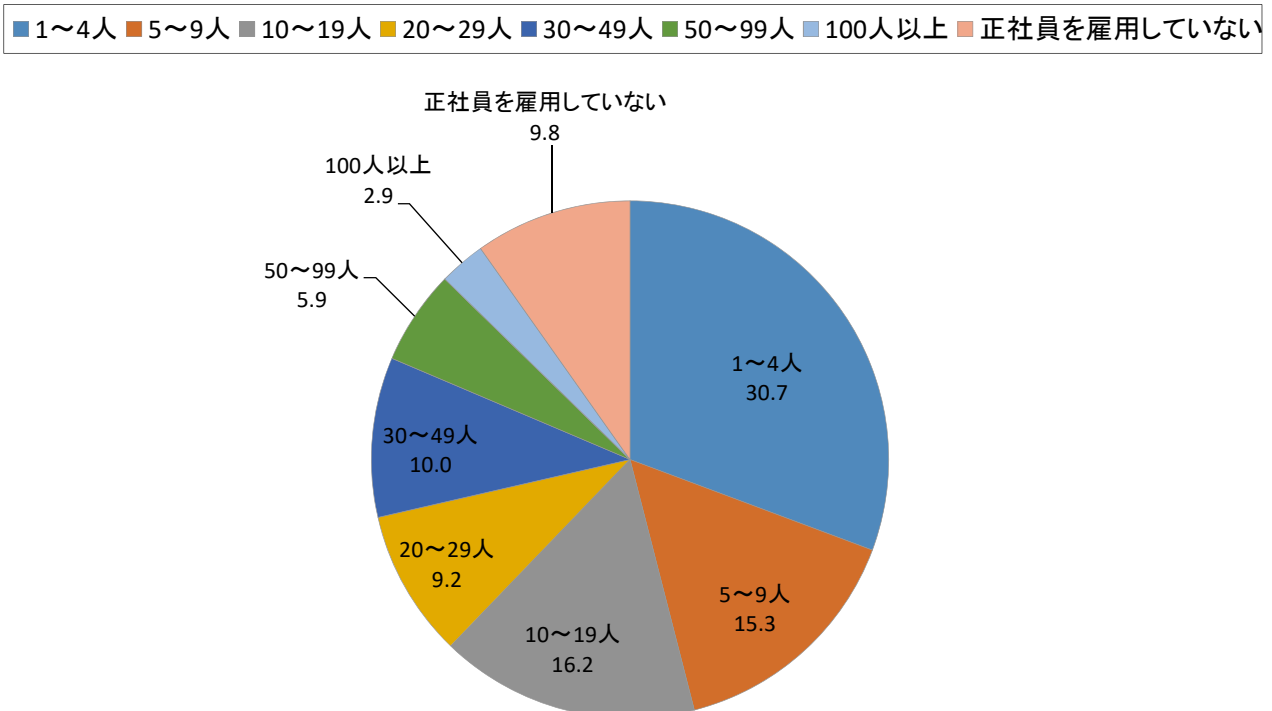


Q1.正社員数(※役員を除く)

(単一回答)

No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	1~4人	150	30.7
2	5~9人	75	15.3
3	10~19人	79	16.2
4	20~29人	45	9.2
5	30~49人	49	10.0
6	50~99人	29	5.9
7	100人以上	14	2.9
8	正社員を雇用していない	48	9.8
	合計	489	100

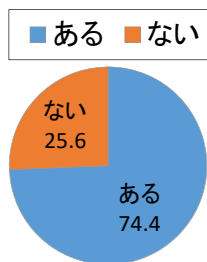
Q1.正社員数(※役員を除く) N = 489



Q2.賃金規定の有無 (単一回答)

No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	ある	328	74.4
2	ない	113	25.6
	合計	441	100

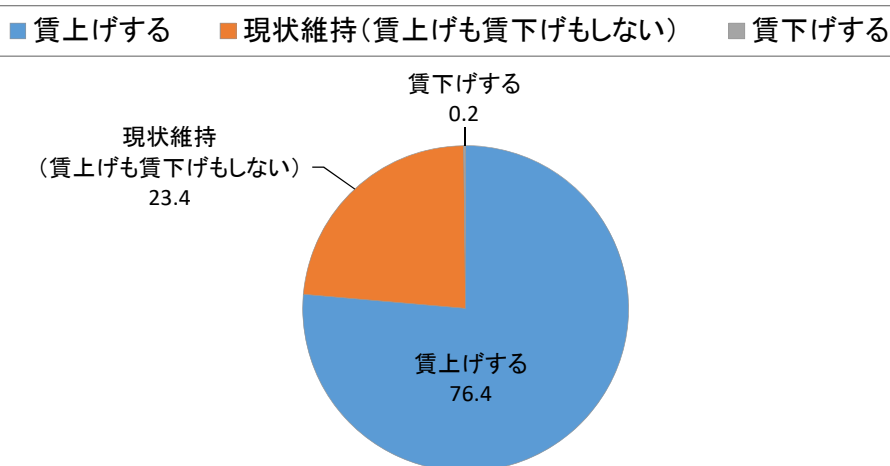
Q2.賃金規定の有無 N = 441



Q3.正社員の2026年度賃上げ (単一回答)

No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	賃上げする	337	76.4
2	現状維持(賃上げも賃下げもしない)	103	23.4
3	賃下げする	1	0.2
	合計	441	100

Q3.正社員の2026年度賃上げ N = 441

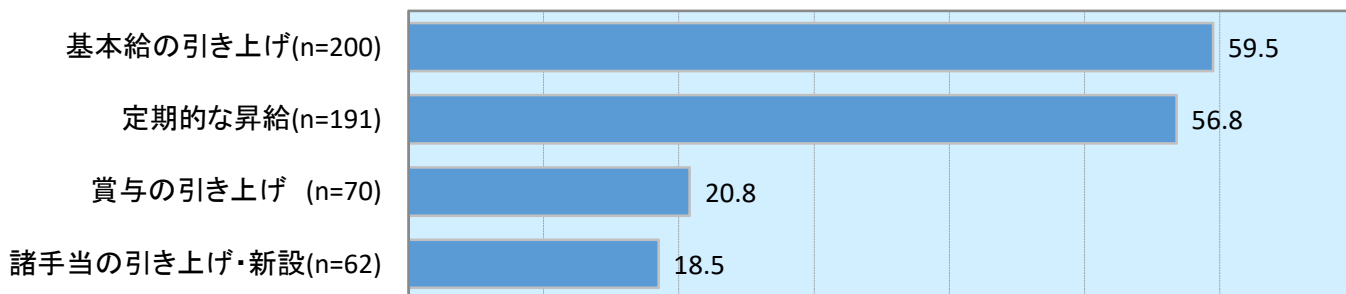


Q4.賃上げ方法 (複数回答)

No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	基本給の引き上げ	200	59.5
2	定期的な昇給	191	56.8
3	賞与の引き上げ	70	20.8
4	諸手当の引き上げ・新設	62	18.5
	合計	523	156

※複数回答の割合(%)は、「件数/回答者数(N)」で計算をしています。

Q4.賃上げ方法 N = 336



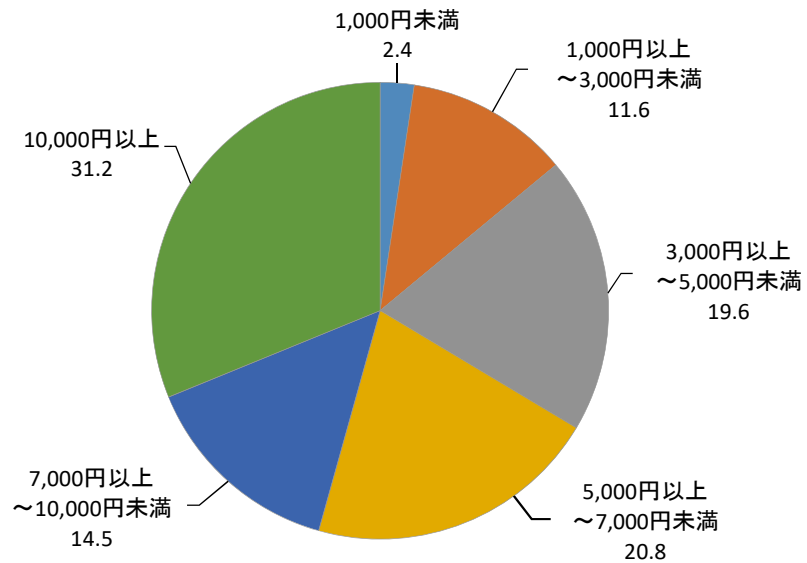
Q5.平均賃上げ額

(単一回答)

No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	1,000円未満	8	2.4
2	1,000円以上～3,000円未満	39	11.6
3	3,000円以上～5,000円未満	66	19.6
4	5,000円以上～7,000円未満	70	20.8
5	7,000円以上～10,000円未満	49	14.5
6	10,000円以上	105	31.2
	合計	337	100

Q5.平均賃上げ額 N = 337

■ 1,000円未満 ■ 1,000円以上～3,000円未満 ■ 3,000円以上～5,000円未満
 ■ 5,000円以上～7,000円未満 ■ 7,000円以上～10,000円未満 ■ 10,000円以上



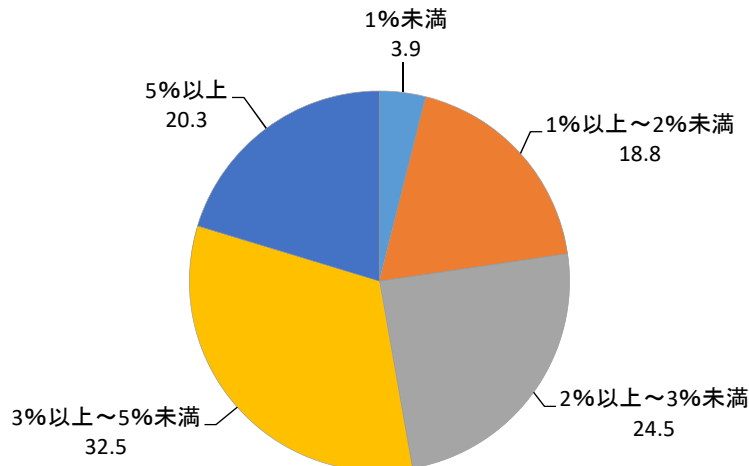
Q6.平均賃上げ率

(単一回答)

No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	1%未満	13	3.9
2	1%以上～2%未満	63	18.8
3	2%以上～3%未満	82	24.5
4	3%以上～5%未満	109	32.5
5	5%以上	68	20.3
	合計	335	100

Q6.平均賃上げ率 N = 335

■ 1%未満 ■ 1%以上～2%未満 ■ 2%以上～3%未満 ■ 3%以上～5%未満 ■ 5%以上

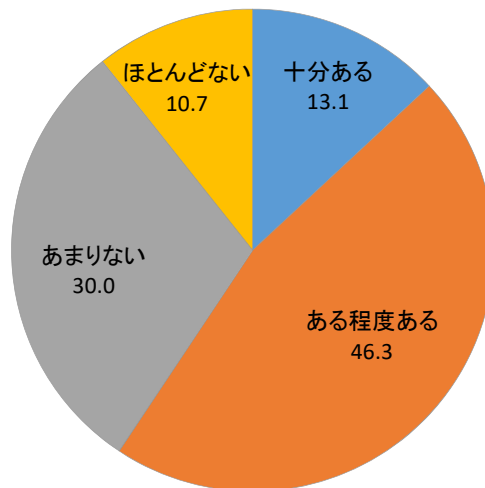


Q7.賃上げの原資 (単一回答)

No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	十分ある	44	13.1
2	ある程度ある	156	46.3
3	あまりない	101	30.0
4	ほとんどない	36	10.7
	合計	337	100

Q7.賃上げの原資 N = 337

■ 十分ある ■ ある程度ある ■ あまりない ■ ほとんどない

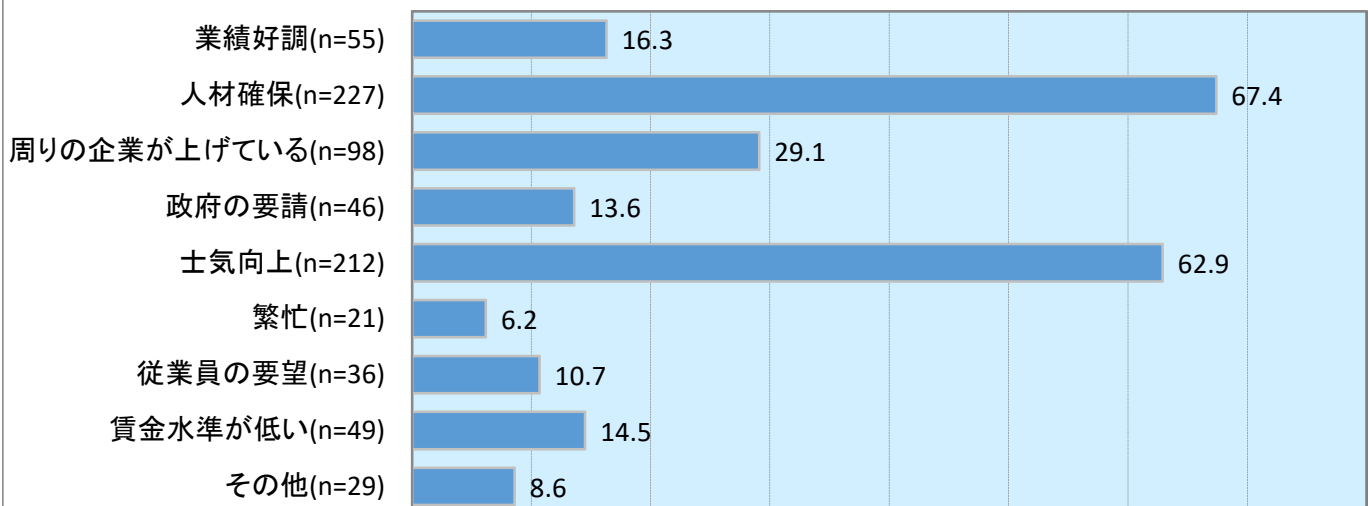


Q8.賃上げする理由 (複数回答)

No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	業績好調	55	16.3
2	人材確保	227	67.4
3	周りの企業が上げている	98	29.1
4	政府の要請	46	13.6
5	士気向上	212	62.9
6	繁忙	21	6.2
7	従業員の要望	36	10.7
8	賃金水準が低い	49	14.5
9	その他	29	8.6
	合計	773	229

※複数回答の割合(%)は、「件数/回答者数(N)」で計算をしています。

Q8.賃上げする理由 N = 337



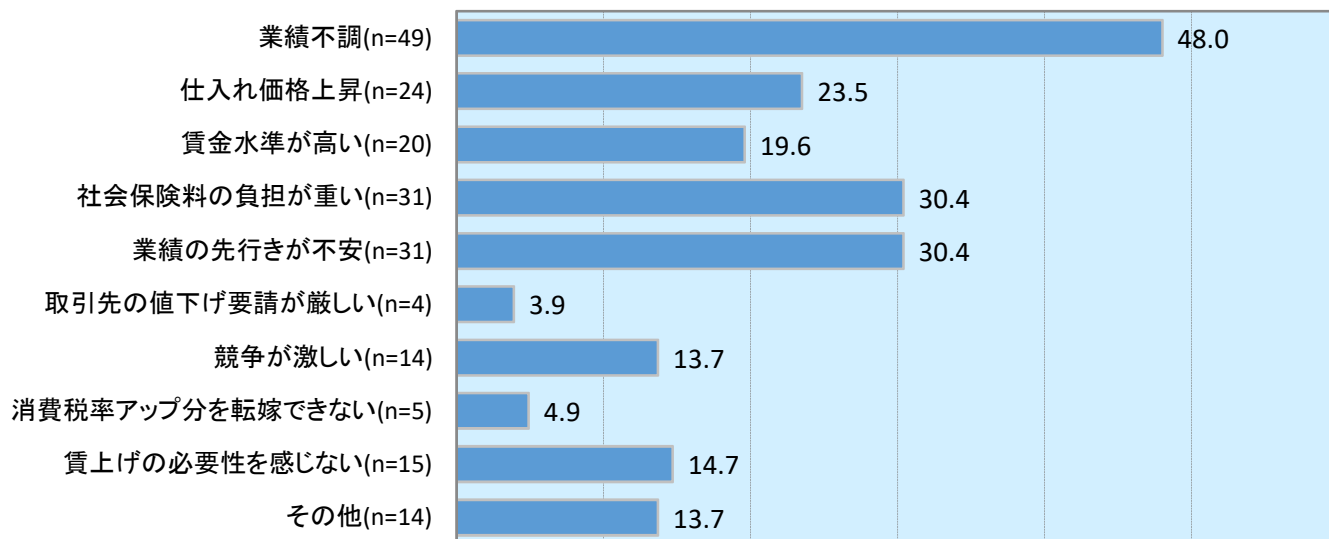
Q9.賃上げしない理由

(複数回答)

No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	業績不調	49	48.0
2	仕入れ価格上昇	24	23.5
3	賃金水準が高い	20	19.6
4	社会保険料の負担が重い	31	30.4
5	業績の先行きが不安	31	30.4
6	取引先の値下げ要請が厳しい	4	3.9
7	競争が激しい	14	13.7
8	消費税率アップ分を転嫁できない	5	4.9
9	賃上げの必要性を感じない	15	14.7
10	その他	14	13.7
	合計	207	203

※複数回答の割合(%)は、「件数/回答者数(N)」で計算をしています。

Q9.賃上げしない理由 N = 102



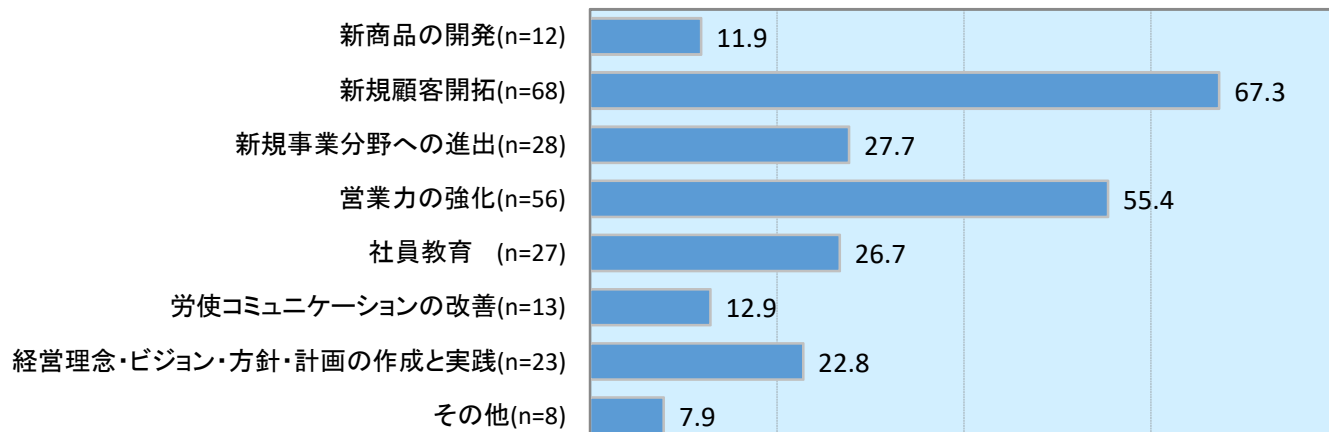
Q10.来年度以降、賃上げするための対策

(複数回答)

No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	新商品の開発	12	11.9
2	新規顧客開拓	68	67.3
3	新規事業分野への進出	28	27.7
4	営業力の強化	56	55.4
5	社員教育	27	26.7
6	労使コミュニケーションの改善	13	12.9
7	経営理念・ビジョン・方針・計画の作成と実践	23	22.8
8	その他	8	7.9
	合計	235	233

※複数回答の割合(%)は、「件数/回答者数(N)」で計算をしています。

Q10.来年度以降、賃上げするための対策 N = 101



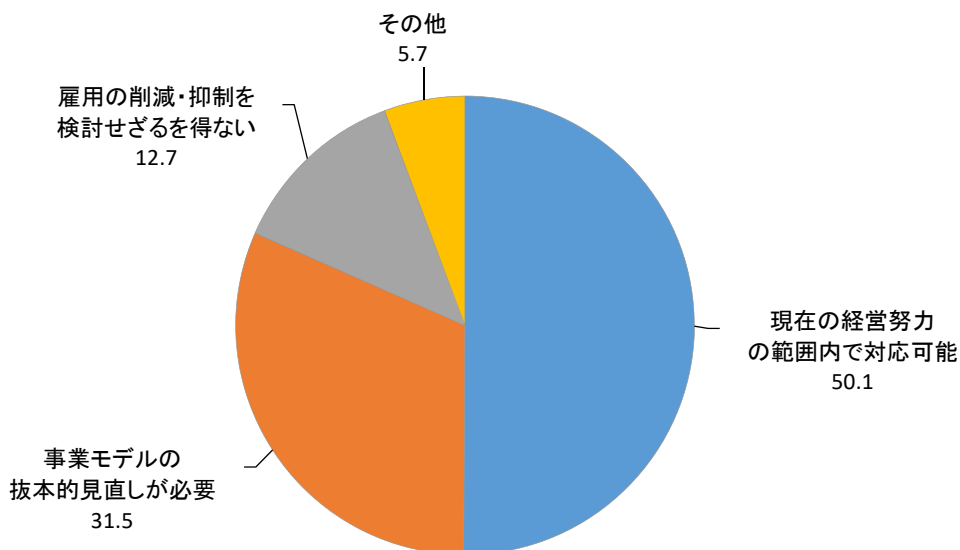
(単一回答)

Q11.最低賃金1500円となった場合の経営および雇用維持への影響

No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	現在の経営努力の範囲内で対応可能	221	50.1
2	事業モデルの抜本的見直しが必要	139	31.5
3	雇用の削減・抑制を検討せざるを得ない	56	12.7
4	その他	25	5.7
	合計	441	100

Q11.最低賃金1500円となった場合の経営 および雇用維持への影響 N = 441

- 現在の経営努力の範囲内で対応可能
- 事業モデルの抜本的見直しが必要
- 雇用の削減・抑制を検討せざるを得ない
- その他



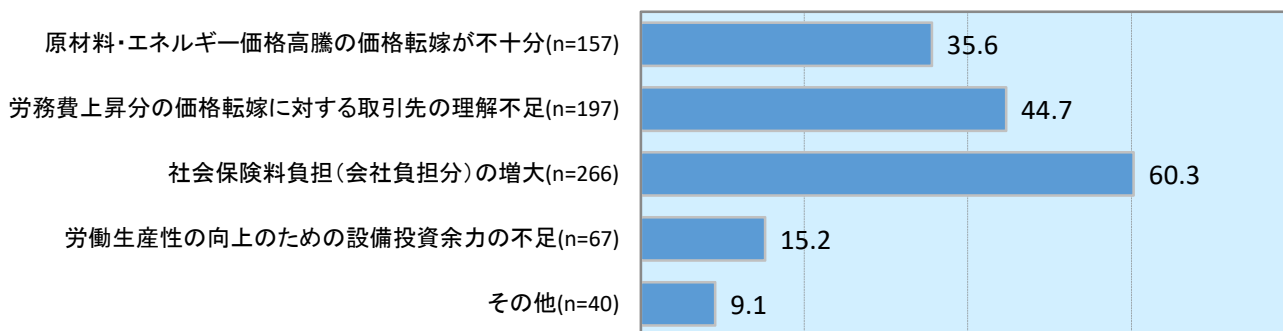
Q12.賃上げ原資を確保する上での障壁

(複数回答)

No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	原材料・エネルギー価格高騰の価格転嫁が不十分	157	35.6
2	労務費上昇分の価格転嫁に対する取引先の理解不足	197	44.7
3	社会保険料負担(会社負担分)の増大	266	60.3
4	労働生産性の向上のための設備投資余力の不足	67	15.2
5	その他	40	9.1
	合計	727	165

※複数回答の割合(%)は、「件数/回答者数(N)」で計算をしています。

Q12.賃上げ原資を確保する上での障壁 N = 441

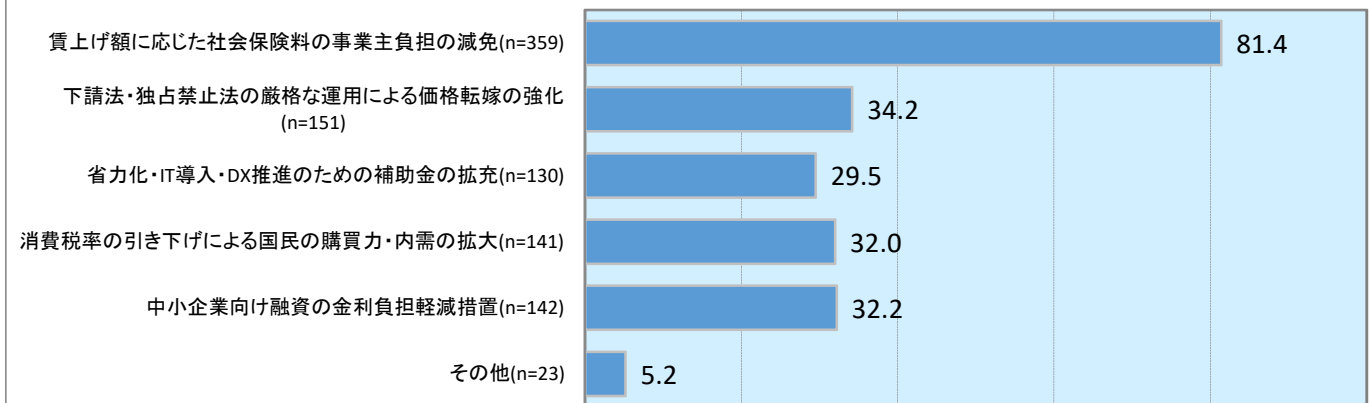


Q13.賃上げを継続するために行政に期待する支援策 (複数回答)

No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	賃上げ額に応じた社会保険料の事業主負担の減免	359	81.4
2	下請法・独占禁止法の厳格な運用による価格転嫁の強化	151	34.2
3	省力化・IT導入・DX推進のための補助金の拡充	130	29.5
4	消費税率の引き下げによる国民の購買力・内需の拡大	141	32.0
5	中小企業向け融資の金利負担軽減措置	142	32.2
6	その他	23	5.2
	合計	946	215

※複数回答の割合(%)は、「件数/回答者数(N)」で計算をしています。

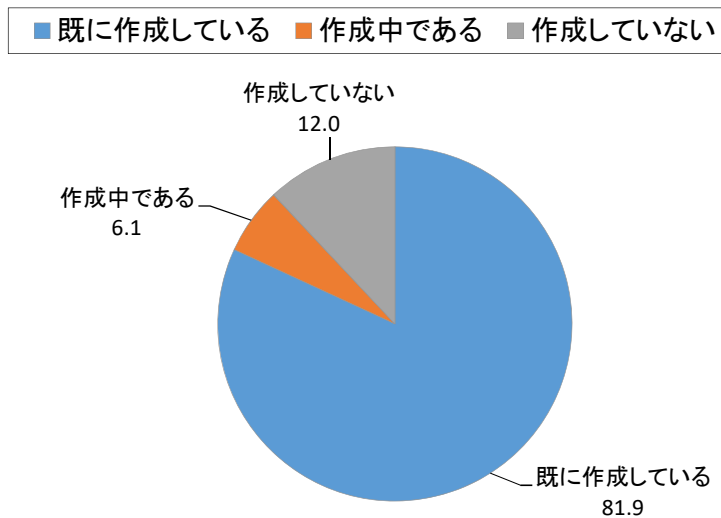
Q13.賃上げを継続するために行政に期待する支援策 N = 441



Q16.就業規則の作成 (単一回答)

No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	既に作成している	361	81.9
2	作成中である	27	6.1
3	作成していない	53	12.0
	合計	441	100

Q16.就業規則の作成 N = 441

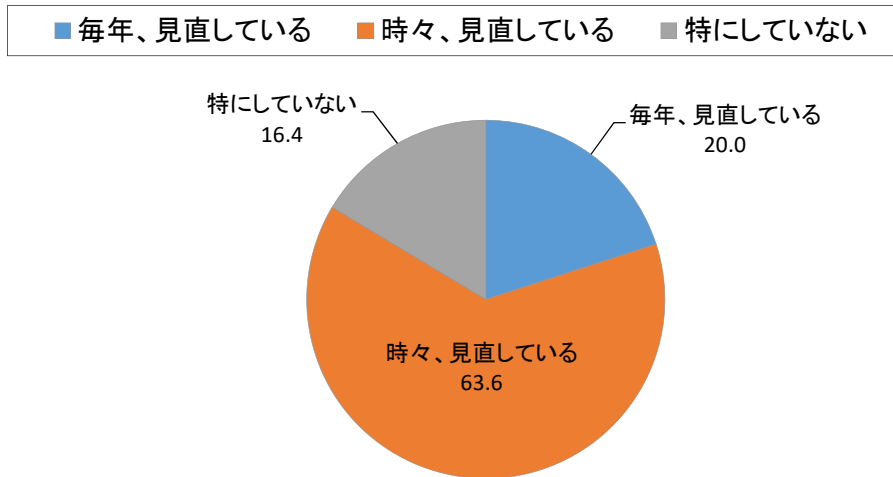


Q17.就業規則の見直し

(単一回答)

No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	毎年、見直している	72	20.0
2	時々、見直している	229	63.6
3	特にしていない	59	16.4
	合計	360	100

Q17.就業規則の見直し N = 360

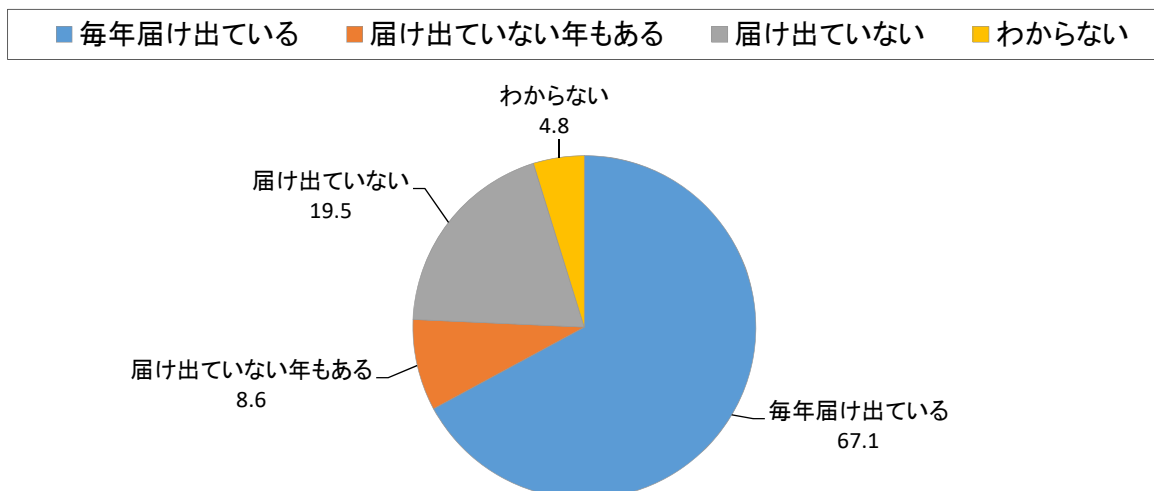


Q18.36協定の届出

(単一回答)

No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	毎年届け出ている	296	67.1
2	届け出ている年もある	38	8.6
3	届け出ている年はない	86	19.5
4	わからない	21	4.8
	合計	441	100

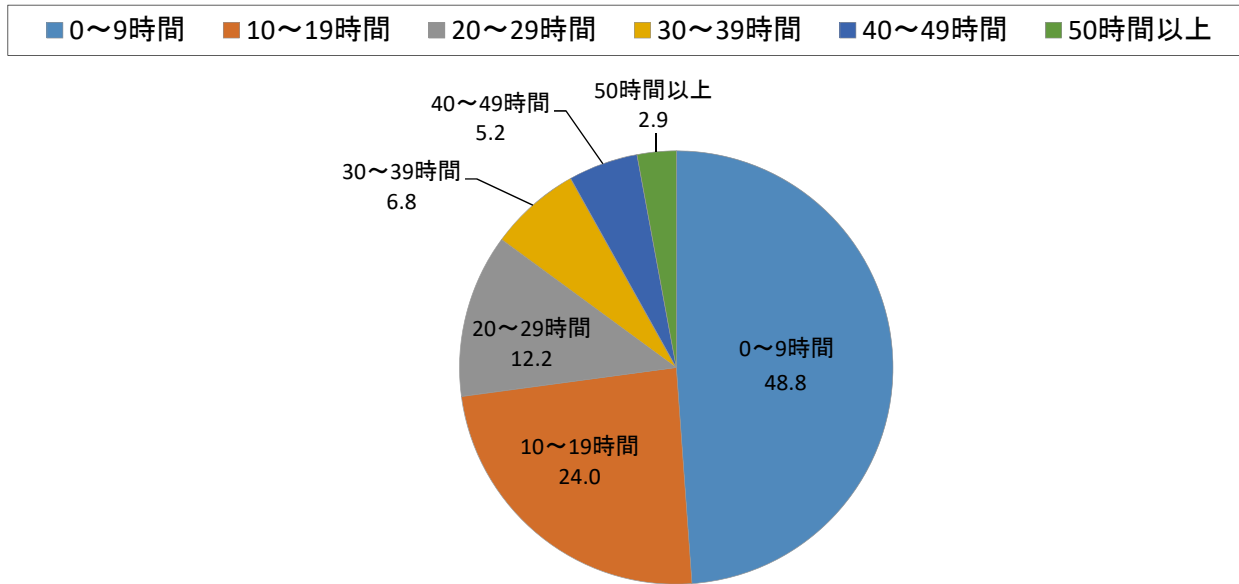
Q18.36協定の届出 N = 441



Q19.正社員の時間外労働(月平均) (単一回答)

No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	0～9時間	215	48.8
2	10～19時間	106	24.0
3	20～29時間	54	12.2
4	30～39時間	30	6.8
5	40～49時間	23	5.2
6	50時間以上	13	2.9
	合計	441	100

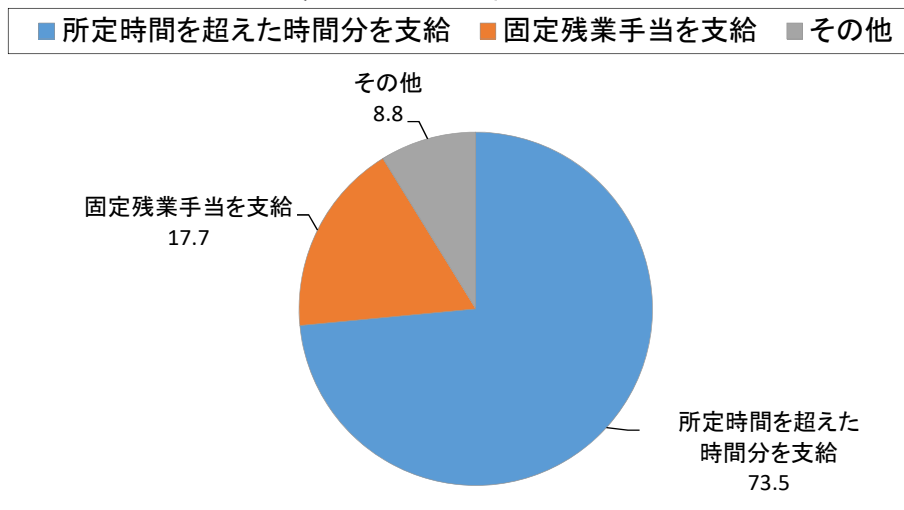
Q19.正社員の時間外労働(月平均) N = 441



Q20.残業代の支給 (単一回答)

No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	所定時間を超えた時間分を支給	324	73.5
2	固定残業手当を支給	78	17.7
3	その他	39	8.8
	合計	441	100

Q20.残業代の支給 N = 441

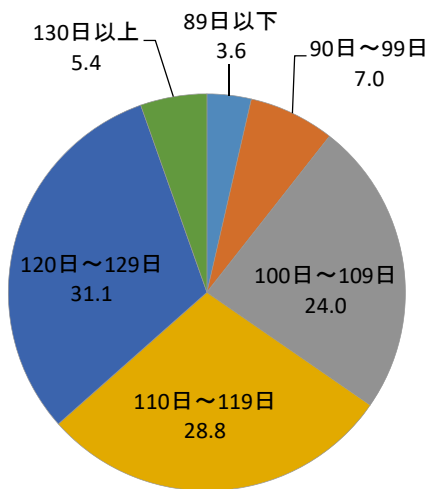


Q21.正社員の休日数(年間) (単一回答)

No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	89日以下	16	3.6
2	90日～99日	31	7.0
3	100日～109日	106	24.0
4	110日～119日	127	28.8
5	120日～129日	137	31.1
6	130日以上	24	5.4
	合計	441	100

Q21.正社員の休日数(年間) N = 441

■ 89日以下 ■ 90日～99日 ■ 100日～109日 ■ 110日～119日 ■ 120日～129日 ■ 130日以上

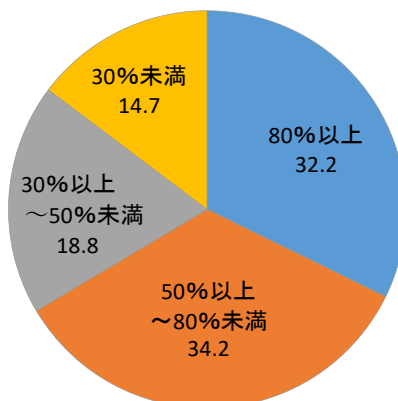


Q22.正社員の有給休暇取得率 (単一回答)

No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	80%以上	142	32.2
2	50%以上～80%未満	151	34.2
3	30%以上～50%未満	83	18.8
4	30%未満	65	14.7
	合計	441	100

Q22.正社員の有給休暇取得率 N = 441

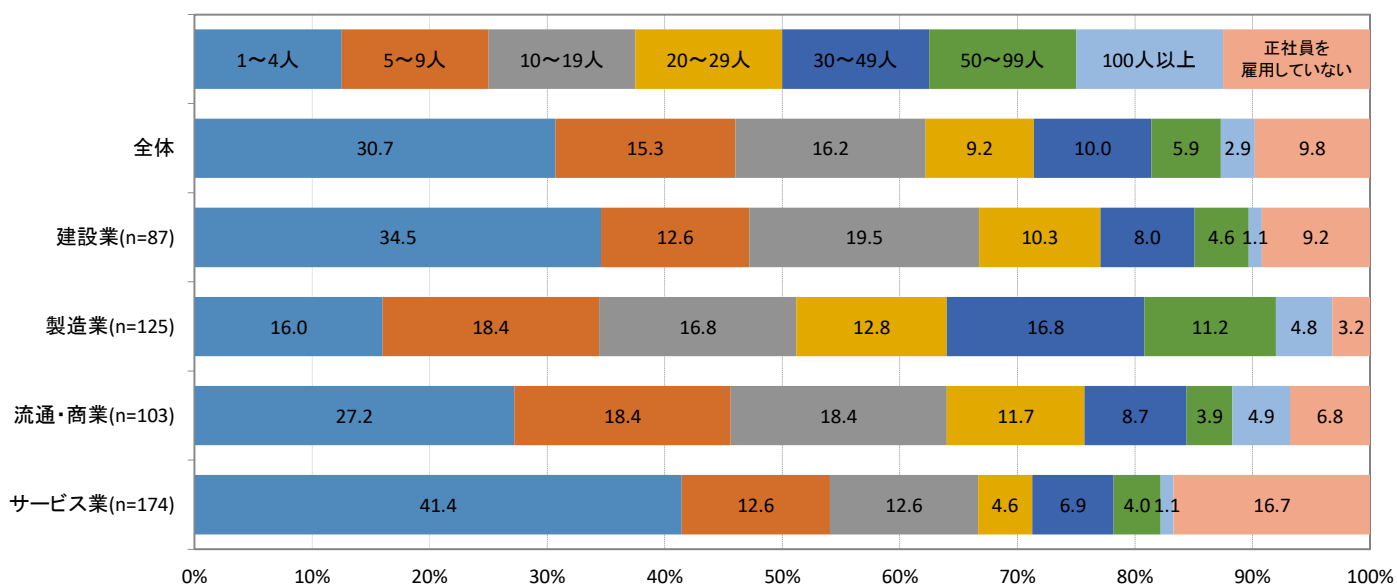
■ 80%以上 ■ 50%以上～80%未満 ■ 30%以上～50%未満 ■ 30%未満



Q1.正社員数(※役員を除く) × 業種

上段:度数		Q1.正社員数(※役員を除く)								
下段:%		合計	1~4人	5~9人	10~19人	20~29人	30~49人	50~99人	100人以上	正社員を雇用していない
業種	全体	489 100.0	150 30.7	75 15.3	79 16.2	45 9.2	49 10.0	29 5.9	14 2.9	48 9.8
	建設業	87 100.0	30 34.5	11 12.6	17 19.5	9 10.3	7 8.0	4 4.6	1 1.1	8 9.2
	製造業	125 100.0	20 16.0	23 18.4	21 16.8	16 12.8	21 16.8	14 11.2	6 4.8	4 3.2
	流通・商業	103 100.0	28 27.2	19 18.4	19 18.4	12 11.7	9 8.7	4 3.9	5 4.9	7 6.8
	サービス業	174 100.0	72 41.4	22 12.6	22 12.6	8 4.6	12 6.9	7 4.0	2 1.1	29 16.7

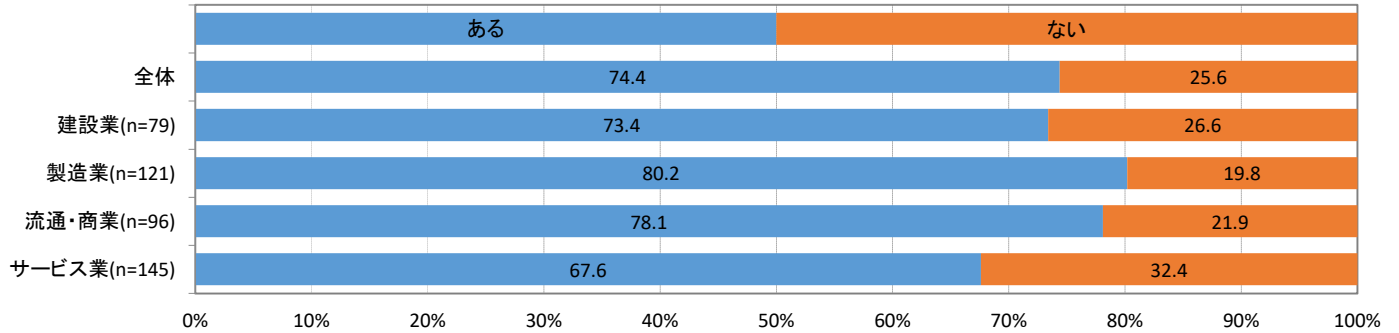
Q1.正社員数(※役員を除く) × 業種 N = 489



Q2.賃金規定の有無 × 業種

	上段:度数 下段:%	Q2.賃金規定の有無		
		合計	ある	ない
業種	全体	441	328	113
		100.0	74.4	25.6
	建設業	79	58	21
		100.0	73.4	26.6
	製造業	121	97	24
	100.0	80.2	19.8	
	流通・商業	96	75	21
	100.0	78.1	21.9	
	サービス業	145	98	47
	100.0	67.6	32.4	

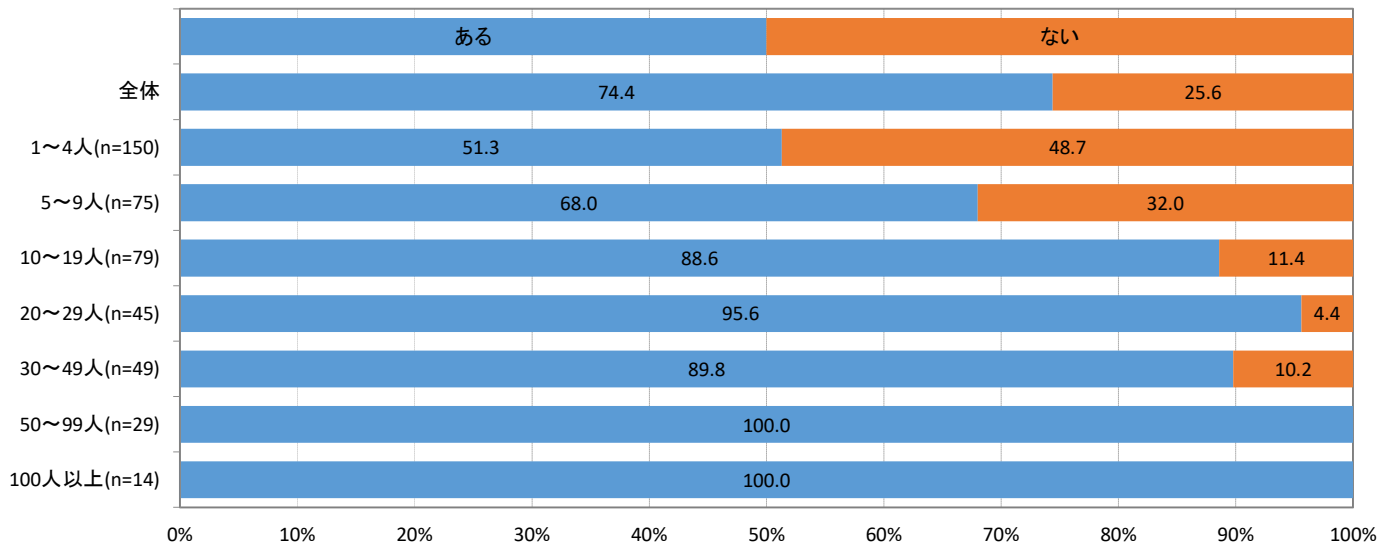
Q2.賃金規定の有無 × 業種 N = 441



Q2.賃金規定の有無 × Q1.正社員数(※役員を除く)

	上段:度数 下段:%	Q2.賃金規定の有無		
		合計	ある	ない
Q1.正社員数 (※役員を除く)	全体	441	328	113
		100.0	74.4	25.6
	1~4人	150	77	73
		100.0	51.3	48.7
	5~9人	75	51	24
		100.0	68.0	32.0
	10~19人	79	70	9
		100.0	88.6	11.4
	20~29人	45	43	2
	100.0	95.6	4.4	
30~49人	49	44	5	
	100.0	89.8	10.2	
50~99人	29	29	-	
	100.0	100.0	-	
100人以上	14	14	-	
	100.0	100.0	-	

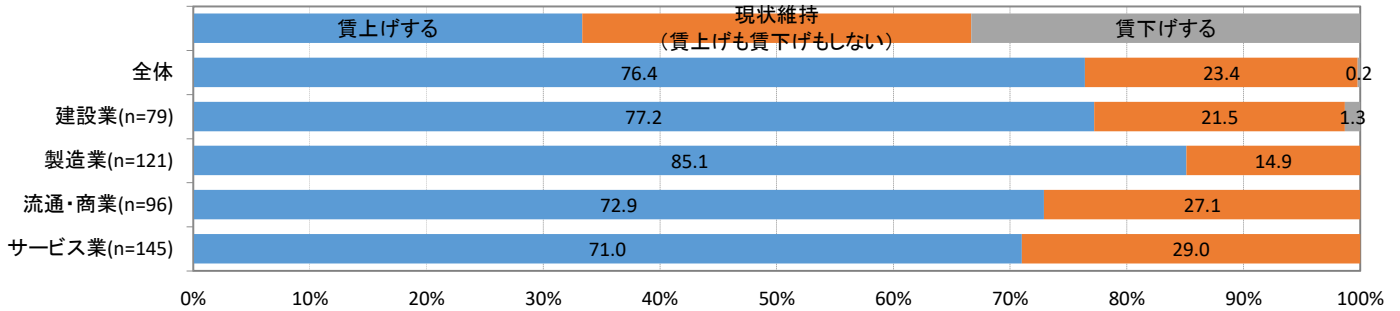
Q2.賃金規定の有無 × Q1.正社員数(※役員を除く) N = 441



Q3.正社員の2026年度賃上げ × 業種

上段:度数 下段:%		Q3.正社員の2026年度賃上げ			
		合計	賃上げする	現状維持(賃上げも賃下げもしない)	賃下げする
業種	全体	441 100.0	337 76.4	103 23.4	1 0.2
	建設業	79 100.0	61 77.2	17 21.5	1 1.3
	製造業	121 100.0	103 85.1	18 14.9	-
	流通・商業	96 100.0	70 72.9	26 27.1	-
	サービス業	145 100.0	103 71.0	42 29.0	-

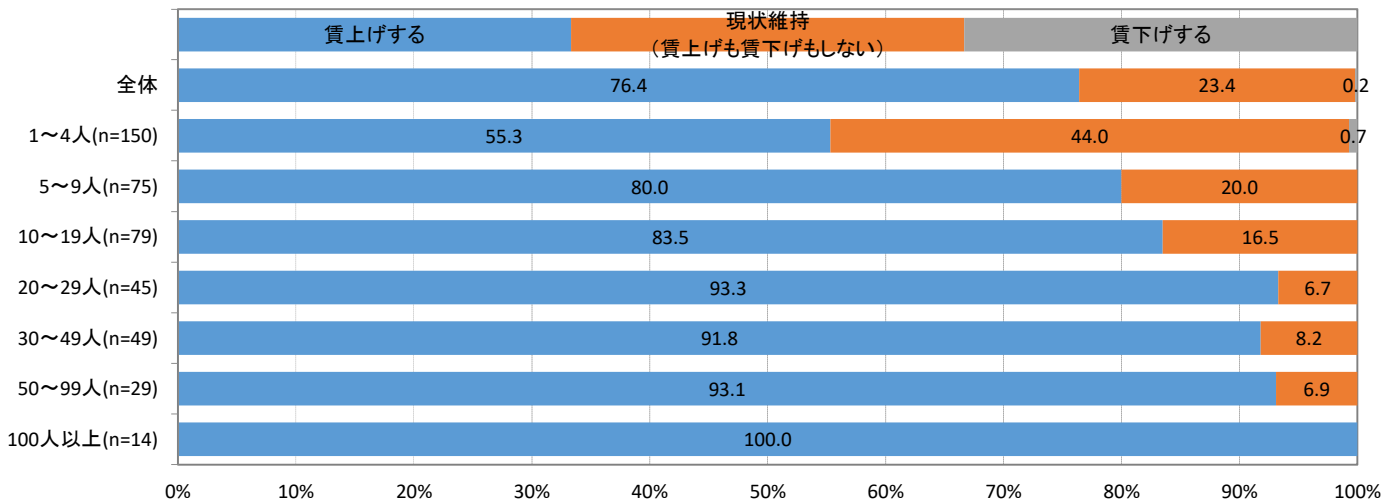
Q3.正社員の2026年度賃上げ × 業種 N = 441



Q3.正社員の2026年度賃上げ × Q1.正社員数(※役員を除く)

上段:度数 下段:%		Q3.正社員の2026年度賃上げ			
		合計	賃上げする	現状維持(賃上げも賃下げもしない)	賃下げする
Q1.正社員数 (※役員を除く)	全体	441 100.0	337 76.4	103 23.4	1 0.2
	1~4人	150 100.0	83 55.3	66 44.0	1 0.7
	5~9人	75 100.0	60 80.0	15 20.0	-
	10~19人	79 100.0	66 83.5	13 16.5	-
	20~29人	45 100.0	42 93.3	3 6.7	-
	30~49人	49 100.0	45 91.8	4 8.2	-
	50~99人	29 100.0	27 93.1	2 6.9	-
	100人以上	14 100.0	14 100.0	-	-

Q3.正社員の2026年度賃上げ × Q1.正社員数(※役員を除く) N = 441

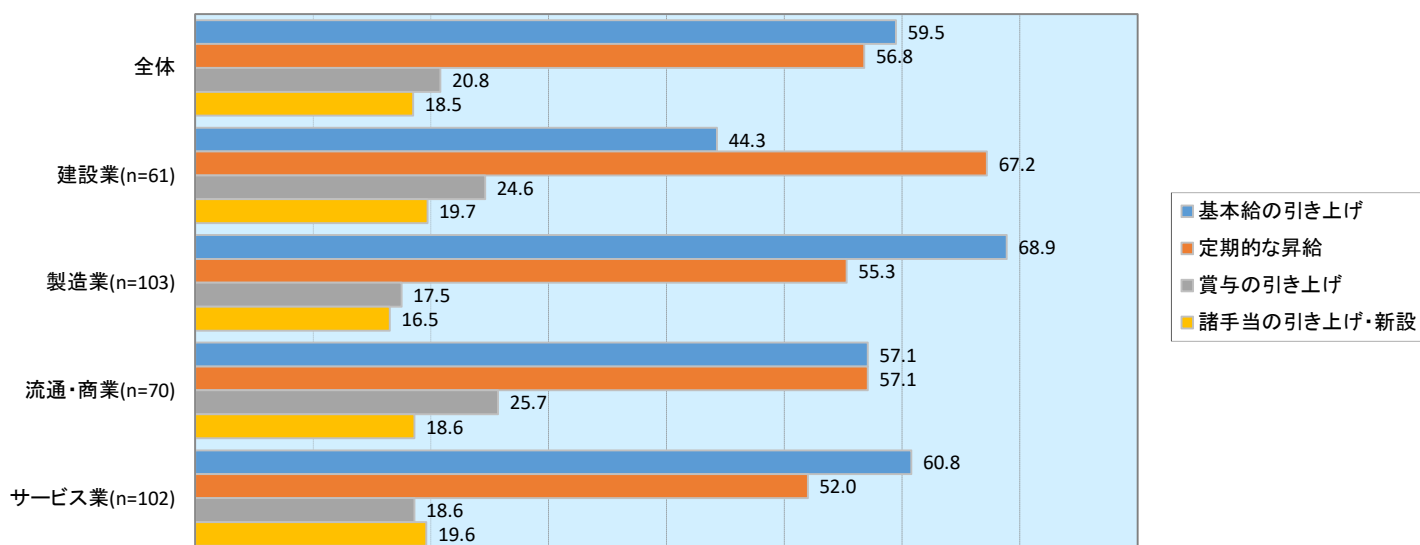


Q4.賃上げ方法 × 業種

(複数回答)

上段:度数 下段:%		Q4.賃上げ方法				
		合計	基本給の引き上げ	定期的な昇給	賞与の引き上げ	諸手当の引き上げ・新設
業種	全体	336 100.0	200 59.5	191 56.8	70 20.8	62 18.5
	建設業	61 100.0	27 44.3	41 67.2	15 24.6	12 19.7
	製造業	103 100.0	71 68.9	57 55.3	18 17.5	17 16.5
	流通・商業	70 100.0	40 57.1	40 57.1	18 25.7	13 18.6
	サービス業	102 100.0	62 60.8	53 52.0	19 18.6	20 19.6

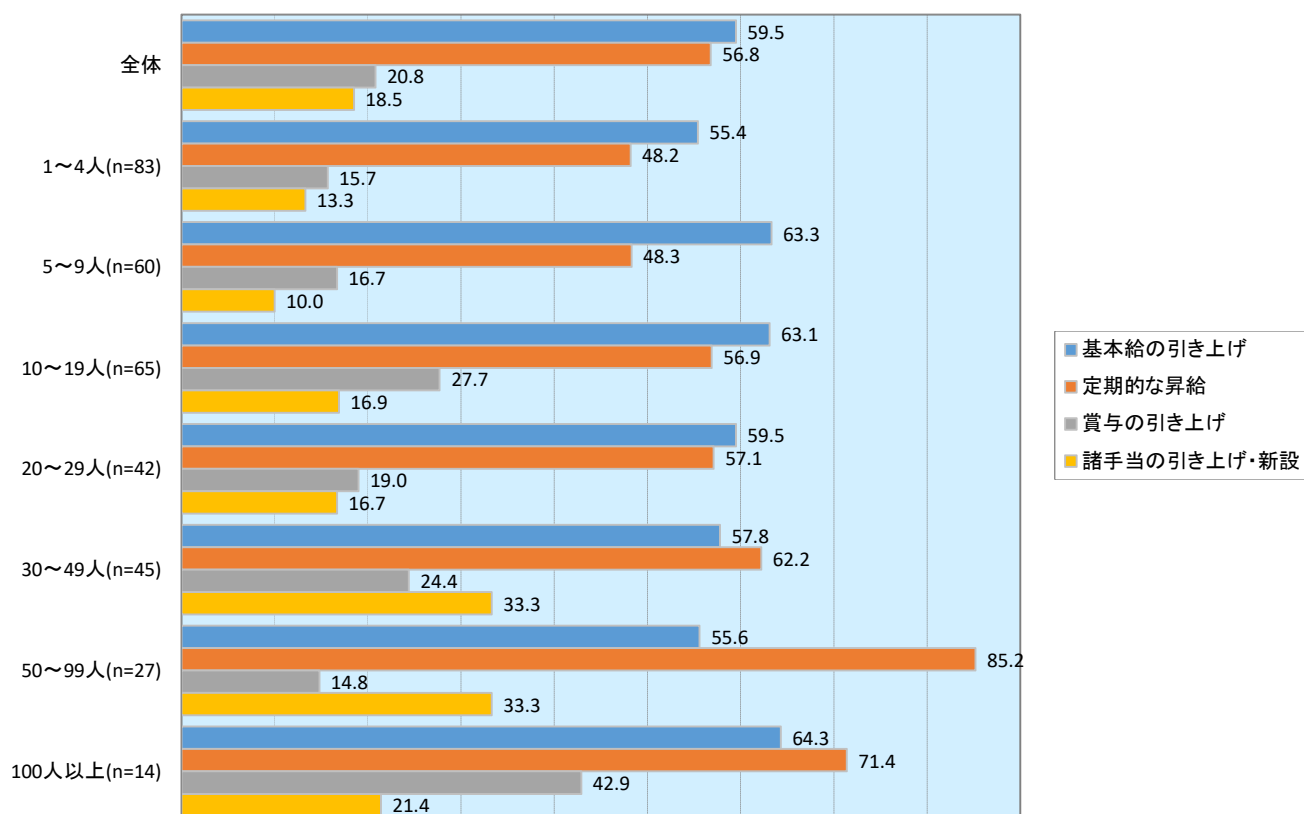
Q4.賃上げ方法 × 業種 N = 336



Q4.賃上げ方法 × Q1.正社員数(※役員を除く) (複数回答)

上段:度数		Q4.賃上げ方法				
下段:%	合計	基本給の引き上げ	定期的な昇給	賞与の引き上げ	諸手当の引き上げ・新設	
全体	336 100.0	200 59.5	191 56.8	70 20.8	62 18.5	
1~4人	83 100.0	46 55.4	40 48.2	13 15.7	11 13.3	
5~9人	60 100.0	38 63.3	29 48.3	10 16.7	6 10.0	
10~19人	65 100.0	41 63.1	37 56.9	18 27.7	11 16.9	
20~29人	42 100.0	25 59.5	24 57.1	8 19.0	7 16.7	
30~49人	45 100.0	26 57.8	28 62.2	11 24.4	15 33.3	
50~99人	27 100.0	15 55.6	23 85.2	4 14.8	9 33.3	
100人以上	14 100.0	9 64.3	10 71.4	6 42.9	3 21.4	

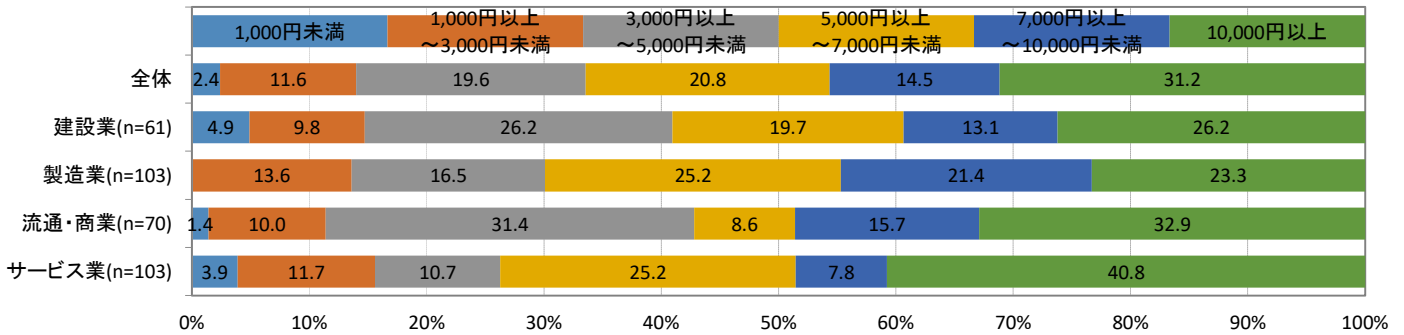
Q4.賃上げ方法 × Q1.正社員数(※役員を除く) N = 336



Q5.平均賃上げ額 × 業種

上段:度数		Q5.平均賃上げ額						
下段:%	合計	1,000円未満	1,000円以上～3,000円未満	3,000円以上～5,000円未満	5,000円以上～7,000円未満	7,000円以上～10,000円未満	10,000円以上	
		全体	337	8	39	66	70	49
建設業	61	3	6	16	12	8	16	
製造業	103	-	14	17	26	22	24	
流通・商業	70	1	7	22	6	11	23	
サービス業	103	4	12	11	26	8	42	
	100.0	2.4	11.6	19.6	20.8	14.5	31.2	
	100.0	4.9	9.8	26.2	19.7	13.1	26.2	
	100.0	-	13.6	16.5	25.2	21.4	23.3	
	100.0	1.4	10.0	31.4	8.6	15.7	32.9	
	100.0	3.9	11.7	10.7	25.2	7.8	40.8	

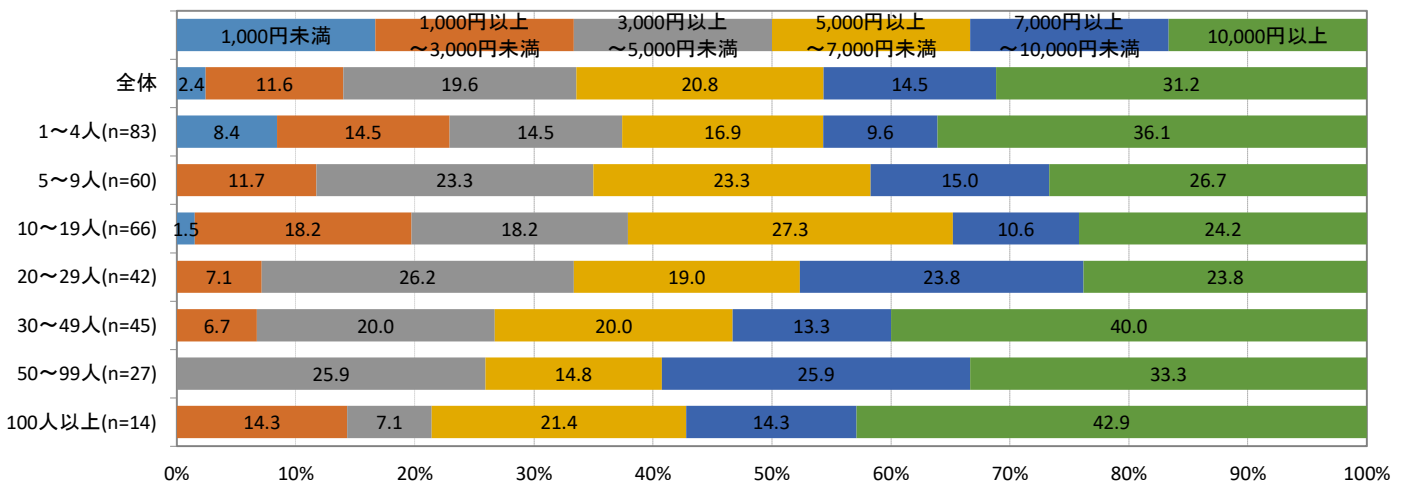
Q5.平均賃上げ額 × 業種 N = 337



Q5.平均賃上げ額 × Q1.正社員数(※役員を除く)

上段:度数		Q5.平均賃上げ額						
下段:%	合計	1,000円未満	1,000円以上～3,000円未満	3,000円以上～5,000円未満	5,000円以上～7,000円未満	7,000円以上～10,000円未満	10,000円以上	
		全体	337	8	39	66	70	49
1～4人	83	7	12	12	14	8	30	
5～9人	60	-	7	14	14	9	16	
10～19人	66	1	12	12	18	7	16	
20～29人	42	-	3	11	8	10	10	
30～49人	45	-	3	9	9	6	18	
50～99人	27	-	-	7	4	7	9	
100人以上	14	-	2	1	3	2	6	
	100.0	2.4	11.6	19.6	20.8	14.5	31.2	
	100.0	8.4	14.5	14.5	16.9	9.6	36.1	
	100.0	-	11.7	23.3	23.3	15.0	26.7	
	100.0	1.5	18.2	18.2	27.3	10.6	24.2	
	100.0	-	7.1	26.2	19.0	23.8	23.8	
	100.0	-	6.7	20.0	20.0	13.3	40.0	
	100.0	-	-	25.9	14.8	25.9	33.3	
	100.0	-	14.3	7.1	21.4	14.3	42.9	

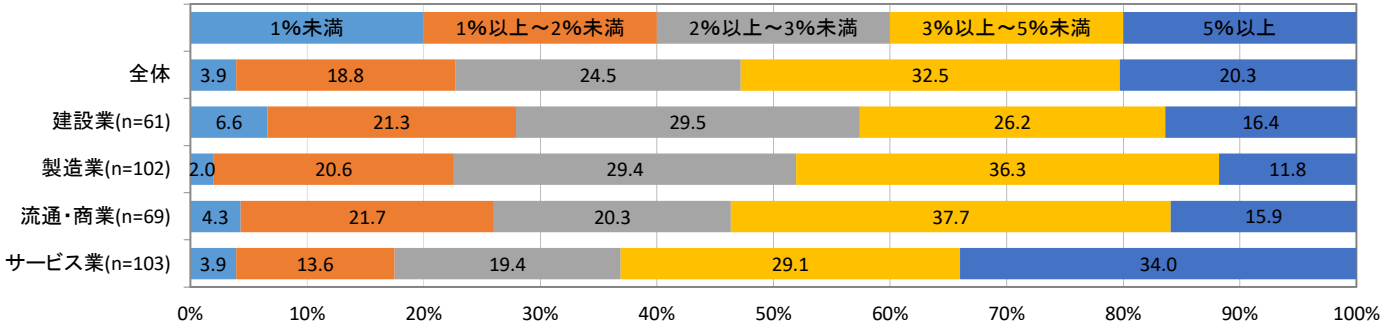
Q5.平均賃上げ額 × Q1.正社員数(※役員を除く) N = 337



Q6.平均賃上げ率 × 業種

上段:度数		Q6.平均賃上げ率					
下段:%		合計	1%未満	1%以上 ~2%未 満	2%以上 ~3%未 満	3%以上 ~5%未 満	5%以上
業種	全体	335 100.0	13 3.9	63 18.8	82 24.5	109 32.5	68 20.3
	建設業	61 100.0	4 6.6	13 21.3	18 29.5	16 26.2	10 16.4
	製造業	102 100.0	2 2.0	21 20.6	30 29.4	37 36.3	12 11.8
	流通・商業	69 100.0	3 4.3	15 21.7	14 20.3	26 37.7	11 15.9
	サービス業	103 100.0	4 3.9	14 13.6	20 19.4	30 29.1	35 34.0

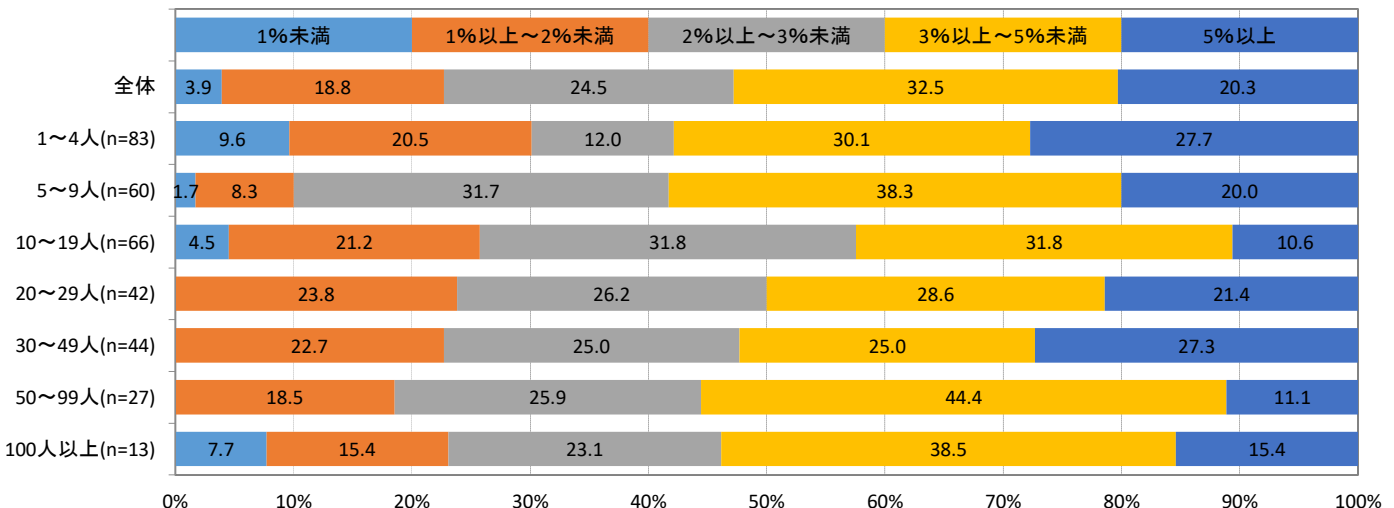
Q6.平均賃上げ率 × 業種 N = 335



Q6.平均賃上げ率 × Q1.正社員数(※役員を除く)

上段:度数		Q6.平均賃上げ率					
下段:%		合計	1%未満	1%以上 ~2%未 満	2%以上 ~3%未 満	3%以上 ~5%未 満	5%以上
Q1.正社員数 (※役員を除く)	全体	335 100.0	13 3.9	63 18.8	82 24.5	109 32.5	68 20.3
	1~4人	83 100.0	8 9.6	17 20.5	10 12.0	25 30.1	23 27.7
	5~9人	60 100.0	1 1.7	5 8.3	19 31.7	23 38.3	12 20.0
	10~19人	66 100.0	3 4.5	14 21.2	21 31.8	21 31.8	7 10.6
	20~29人	42 100.0	-	10 23.8	11 26.2	12 28.6	9 21.4
	30~49人	44 100.0	-	10 22.7	11 25.0	11 25.0	12 27.3
	50~99人	27 100.0	-	5 18.5	7 25.9	12 44.4	3 11.1
	100人以上	13 100.0	1 7.7	2 15.4	3 23.1	5 38.5	2 15.4

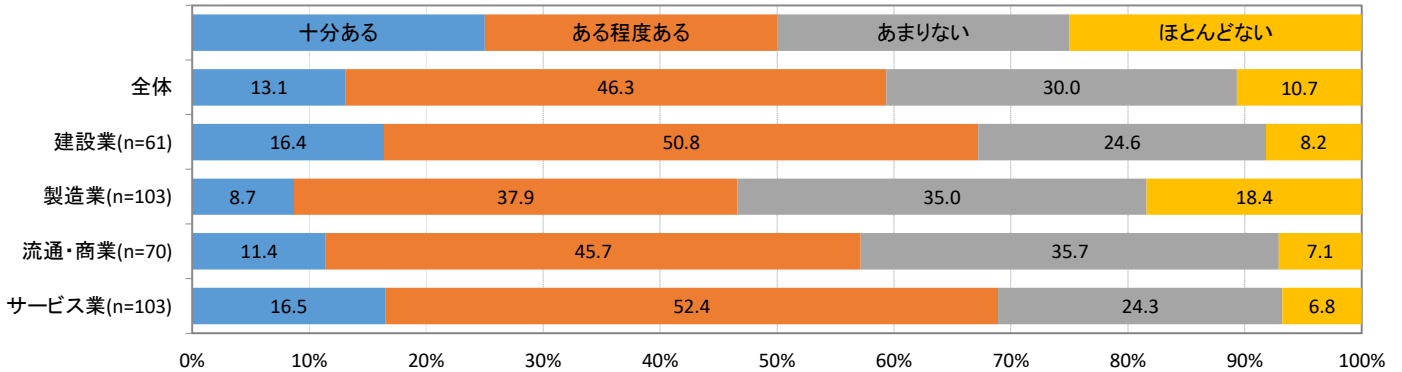
Q6.平均賃上げ率 × Q1.正社員数(※役員を除く) N = 335



Q7.賃上げの原資 × 業種

上段:度数 下段:%		Q7.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	337 100.0	44 13.1	156 46.3	101 30.0	36 10.7
	建設業	61 100.0	10 16.4	31 50.8	15 24.6	5 8.2
	製造業	103 100.0	9 8.7	39 37.9	36 35.0	19 18.4
	流通・商業	70 100.0	8 11.4	32 45.7	25 35.7	5 7.1
	サービス業	103 100.0	17 16.5	54 52.4	25 24.3	7 6.8

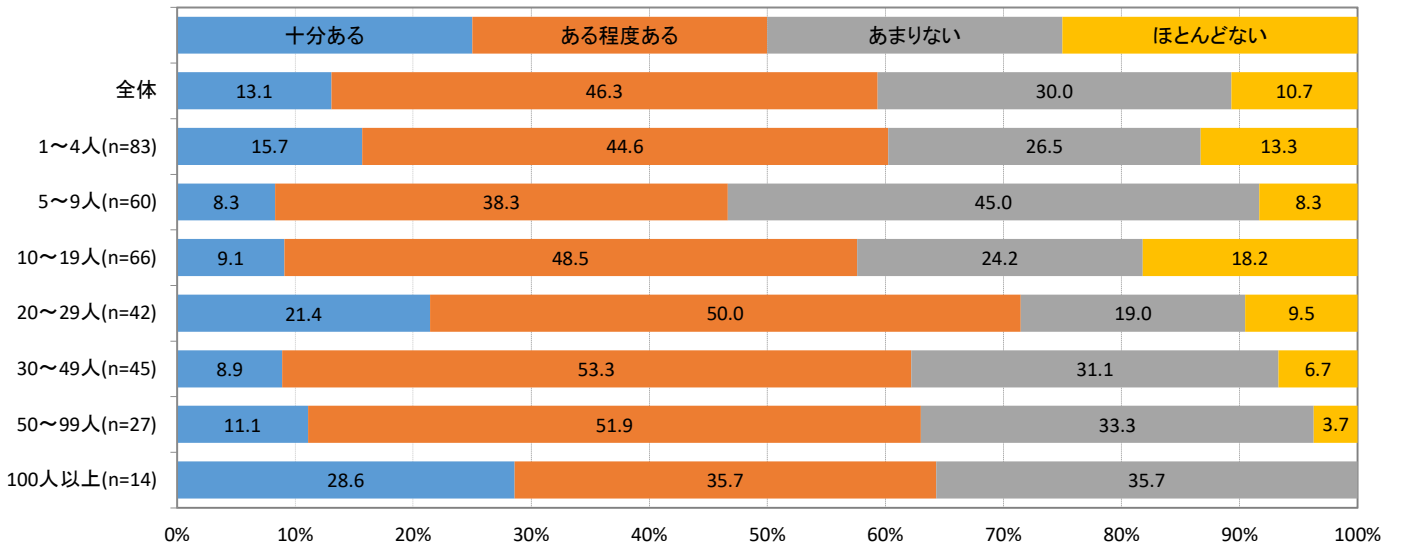
Q7.賃上げの原資 × 業種 N = 337



Q7.賃上げの原資 × Q1.正社員数(※役員を除く)

上段:度数 下段:%		Q7.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
Q1.正社員数 (※役員を除く)	全体	337 100.0	44 13.1	156 46.3	101 30.0	36 10.7
	1~4人	83 100.0	13 15.7	37 44.6	22 26.5	11 13.3
	5~9人	60 100.0	5 8.3	23 38.3	27 45.0	5 8.3
	10~19人	66 100.0	6 9.1	32 48.5	16 24.2	12 18.2
	20~29人	42 100.0	9 21.4	21 50.0	8 19.0	4 9.5
	30~49人	45 100.0	4 8.9	24 53.3	14 31.1	3 6.7
	50~99人	27 100.0	3 11.1	14 51.9	9 33.3	1 3.7
	100人以上	14 100.0	4 28.6	5 35.7	5 35.7	-

Q7.賃上げの原資 × Q1.正社員数(※役員を除く) N = 337

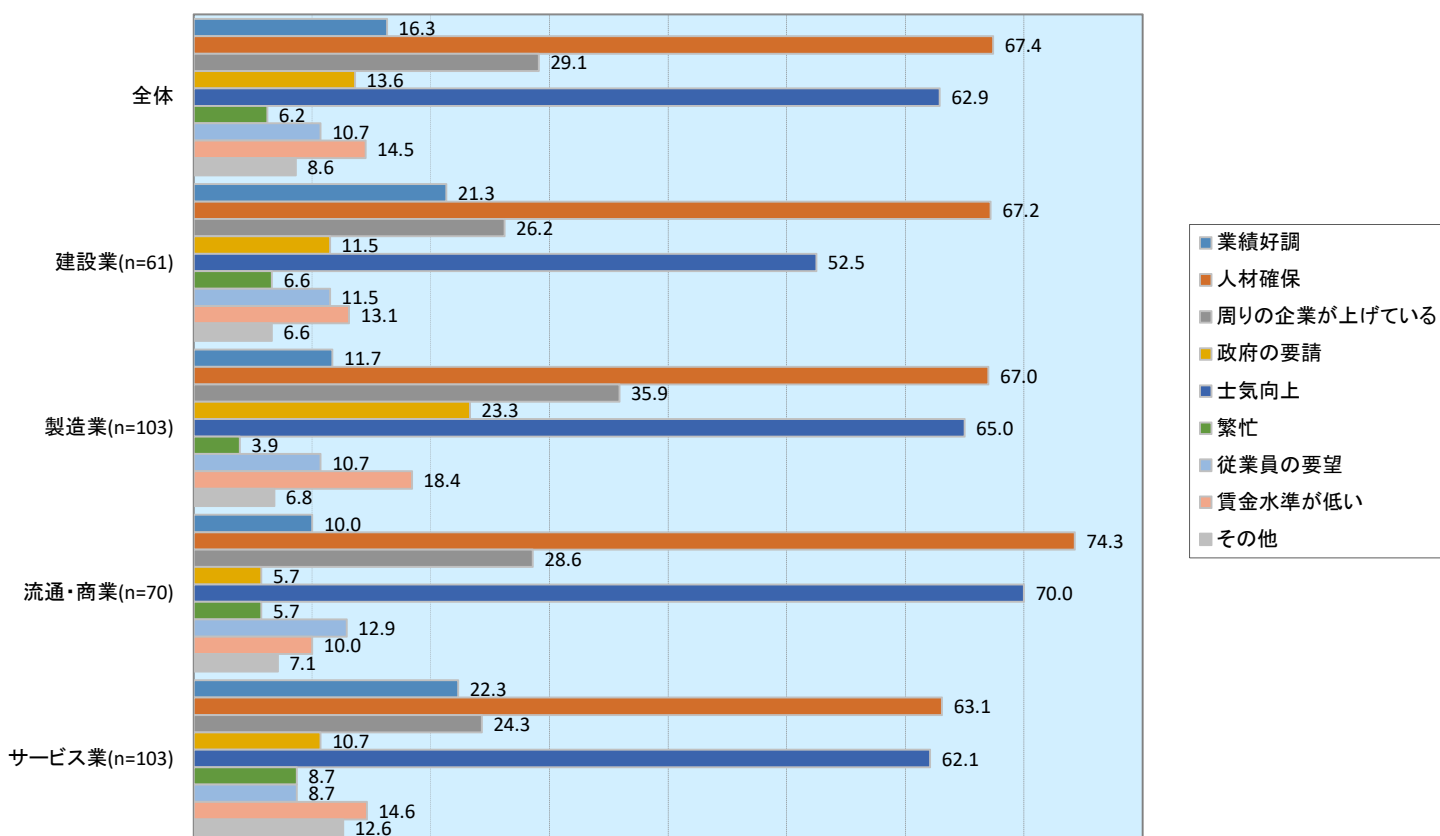


Q8.賃上げする理由 × 業種

(複数回答)

上段:度数		Q8.賃上げする理由									
業種	下段:%	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	その他
業種	全体	337	55	227	98	46	212	21	36	49	29
		100.0	16.3	67.4	29.1	13.6	62.9	6.2	10.7	14.5	8.6
	建設業	61	13	41	16	7	32	4	7	8	4
		100.0	21.3	67.2	26.2	11.5	52.5	6.6	11.5	13.1	6.6
	製造業	103	12	69	37	24	67	4	11	19	7
	100.0	11.7	67.0	35.9	23.3	65.0	3.9	10.7	18.4	6.8	
	流通・商業	70	7	52	20	4	49	4	9	7	5
	100.0	10.0	74.3	28.6	5.7	70.0	5.7	12.9	10.0	7.1	
	サービス業	103	23	65	25	11	64	9	9	15	13
	100.0	22.3	63.1	24.3	10.7	62.1	8.7	8.7	14.6	12.6	

Q8.賃上げする理由 × 業種 N = 337

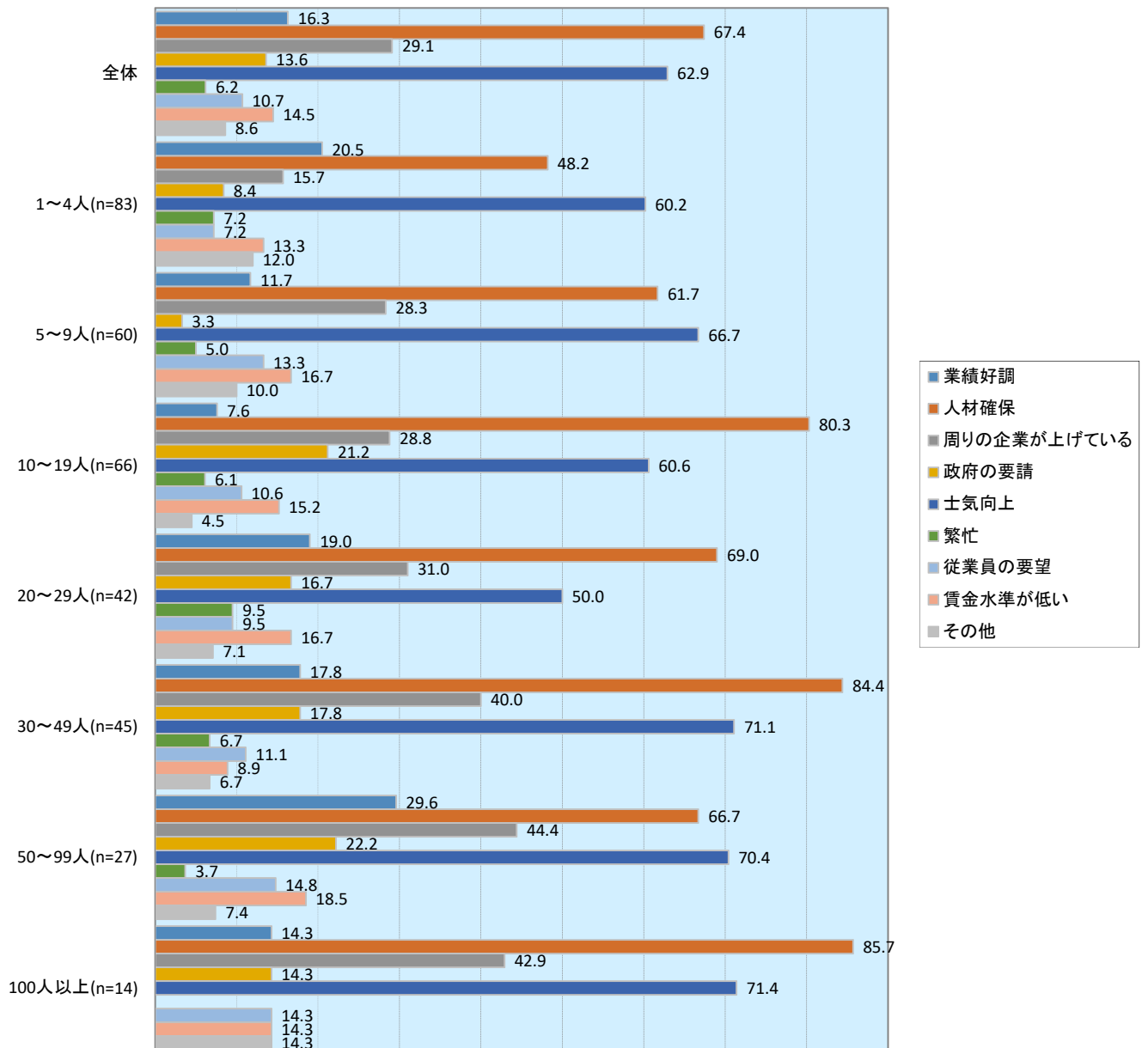


Q8.賃上げする理由 × Q1.正社員数(※役員を除く)

(複数回答)

上段:度数		Q8.賃上げする理由									
下段:%	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	その他	
全体	337 100.0	55 16.3	227 67.4	98 29.1	46 13.6	212 62.9	21 6.2	36 10.7	49 14.5	29 8.6	
1~4人	83 100.0	17 20.5	40 48.2	13 15.7	7 8.4	50 60.2	6 7.2	6 7.2	11 13.3	10 12.0	
5~9人	60 100.0	7 11.7	37 61.7	17 28.3	2 3.3	40 66.7	3 5.0	8 13.3	10 16.7	6 10.0	
10~19人	66 100.0	5 7.6	53 80.3	19 28.8	14 21.2	40 60.6	4 6.1	7 10.6	10 15.2	3 4.5	
20~29人	42 100.0	8 19.0	29 69.0	13 31.0	7 16.7	21 50.0	4 9.5	4 9.5	7 16.7	3 7.1	
30~49人	45 100.0	8 17.8	38 84.4	18 40.0	8 17.8	32 71.1	3 6.7	5 11.1	4 8.9	3 6.7	
50~99人	27 100.0	8 29.6	18 66.7	12 44.4	6 22.2	19 70.4	1 3.7	4 14.8	5 18.5	2 7.4	
100人以上	14 100.0	2 14.3	12 85.7	6 42.9	2 14.3	10 71.4	-	2 14.3	2 14.3	2 14.3	

Q8.賃上げする理由 × Q1.正社員数(※役員を除く) N = 337

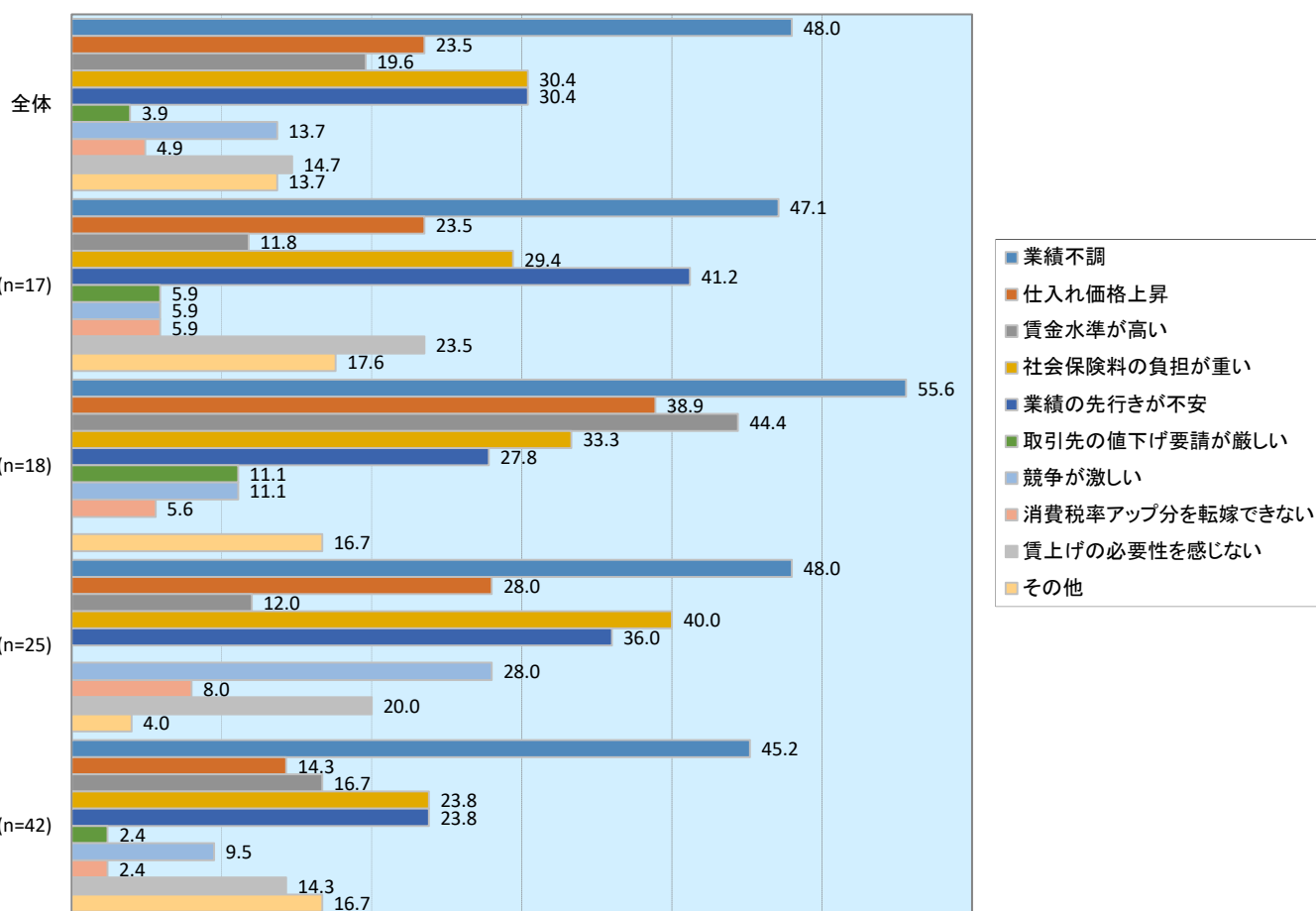


Q9.賃上げしない理由 × 業種

(複数回答)

上段:度数		Q9.賃上げしない理由										
業種	下段:%	Q9.賃上げしない理由										
		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	消費税アップ分を転嫁できない	賃上げの必要性を感じない	その他
業種	全体	102	49	24	20	31	31	4	14	5	15	14
		100.0	48.0	23.5	19.6	30.4	30.4	3.9	13.7	4.9	14.7	13.7
	建設業	17	8	4	2	5	7	1	1	1	4	3
		100.0	47.1	23.5	11.8	29.4	41.2	5.9	5.9	5.9	23.5	17.6
	製造業	18	10	7	8	6	5	2	2	1	-	3
	100.0	55.6	38.9	44.4	33.3	27.8	11.1	11.1	5.6	-	16.7	
流通・商業	25	12	7	3	10	9	-	7	2	5	1	
	100.0	48.0	28.0	12.0	40.0	36.0	-	28.0	8.0	20.0	4.0	
サービス業	42	19	6	7	10	10	1	4	1	6	7	
	100.0	45.2	14.3	16.7	23.8	23.8	2.4	9.5	2.4	14.3	16.7	

Q9.賃上げしない理由 × 業種 N = 102

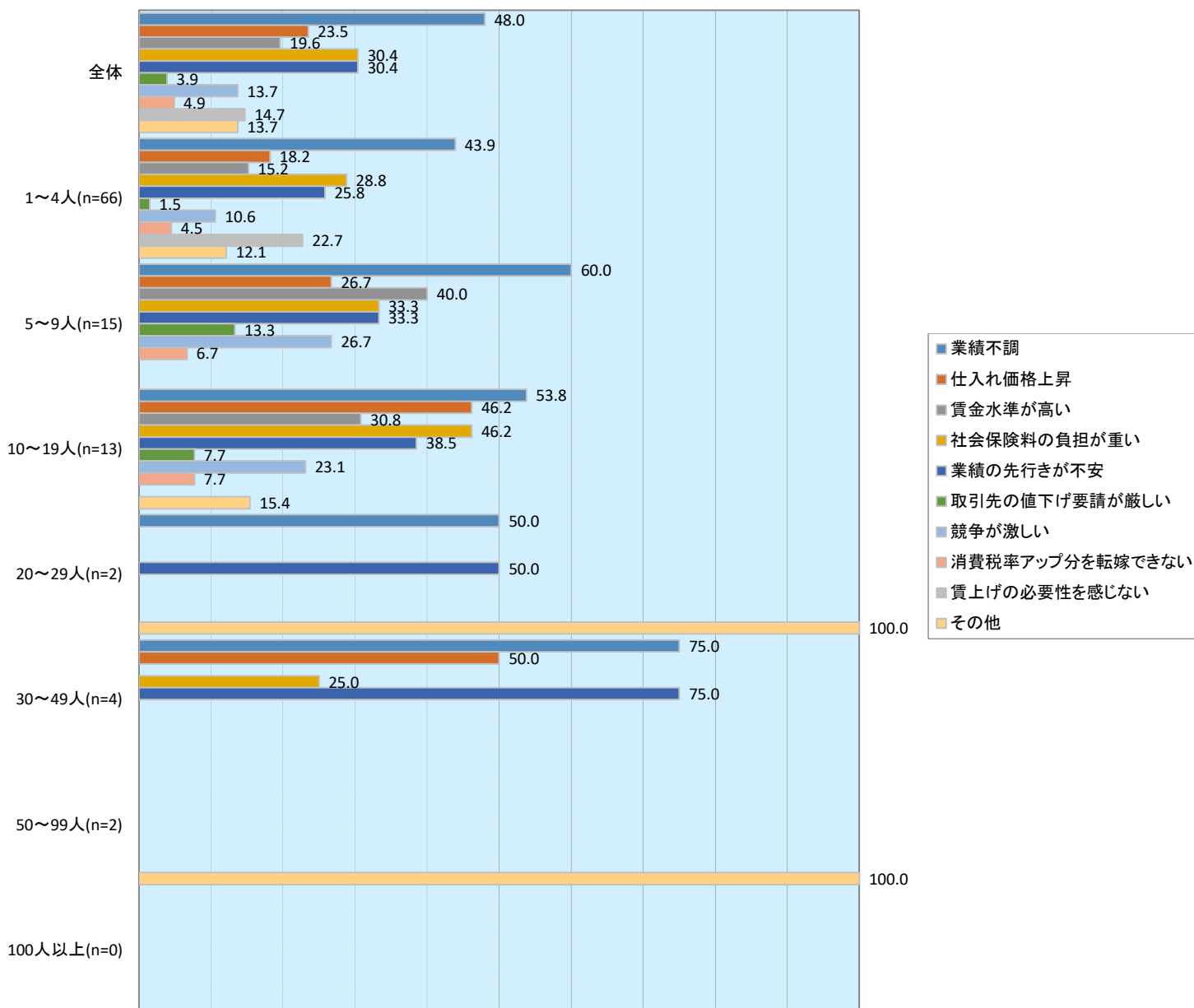


Q9.賃上げしない理由 × Q1.正社員数(※役員を除く)

(複数回答)

上段:度数		Q9.賃上げしない理由										
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	その他
Q1.正社員数 (※役員を除く)	全体	102	49	24	20	31	31	4	14	5	15	14
		100.0	48.0	23.5	19.6	30.4	30.4	3.9	13.7	4.9	14.7	13.7
	1~4人	66	29	12	10	19	17	1	7	3	15	8
		100.0	43.9	18.2	15.2	28.8	25.8	1.5	10.6	4.5	22.7	12.1
	5~9人	15	9	4	6	5	5	2	4	1	-	-
		100.0	60.0	26.7	40.0	33.3	33.3	13.3	26.7	6.7	-	-
	10~19人	13	7	6	4	6	5	1	3	1	-	2
		100.0	53.8	46.2	30.8	46.2	38.5	7.7	23.1	7.7	-	15.4
20~29人	2	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2
	100.0	50.0	-	-	-	50.0	-	-	-	-	-	100.0
30~49人	4	3	2	-	1	3	-	-	-	-	-	-
	100.0	75.0	50.0	-	25.0	75.0	-	-	-	-	-	-
50~99人	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
100人以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Q9.賃上げしない理由 × Q1.正社員数(※役員を除く) N = 102

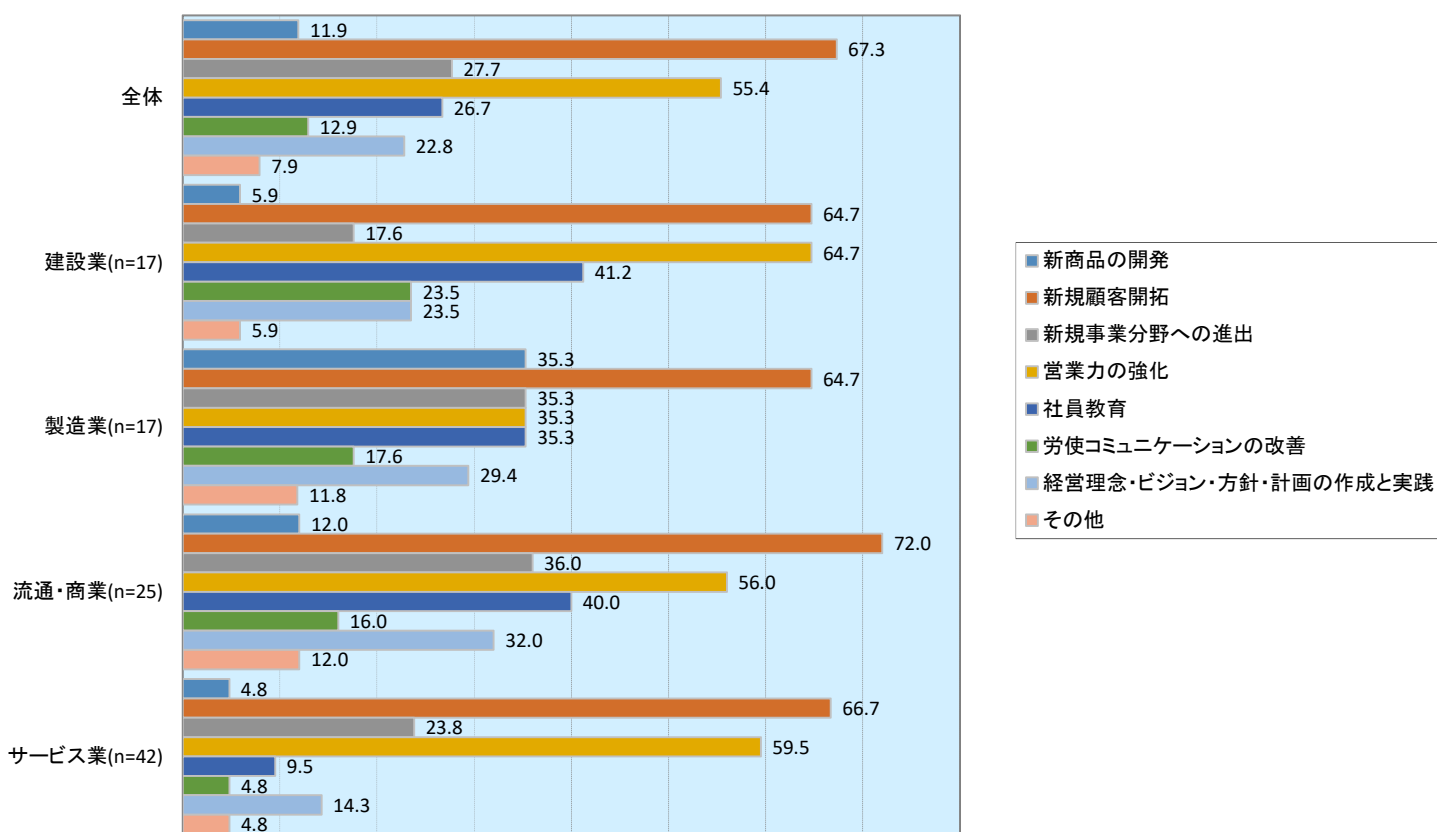


Q10.来年度以降、賃上げするための対策 × 業種

(複数回答)

上段:度数		Q10.来年度以降、賃上げするための対策								
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・ビジョン・方針・計画の作成と実践	その他	
全体	101 100.0	12 11.9	68 67.3	28 27.7	56 55.4	27 26.7	13 12.9	23 22.8	8 7.9	
建設業	17 100.0	1 5.9	11 64.7	3 17.6	11 64.7	7 41.2	4 23.5	4 23.5	1 5.9	
製造業	17 100.0	6 35.3	11 64.7	6 35.3	6 35.3	6 35.3	3 17.6	5 29.4	2 11.8	
流通・商業	25 100.0	3 12.0	18 72.0	9 36.0	14 56.0	10 40.0	4 16.0	8 32.0	3 12.0	
サービス業	42 100.0	2 4.8	28 66.7	10 23.8	25 59.5	4 9.5	2 4.8	6 14.3	2 4.8	

Q10.来年度以降、賃上げするための対策 × 業種 N = 101

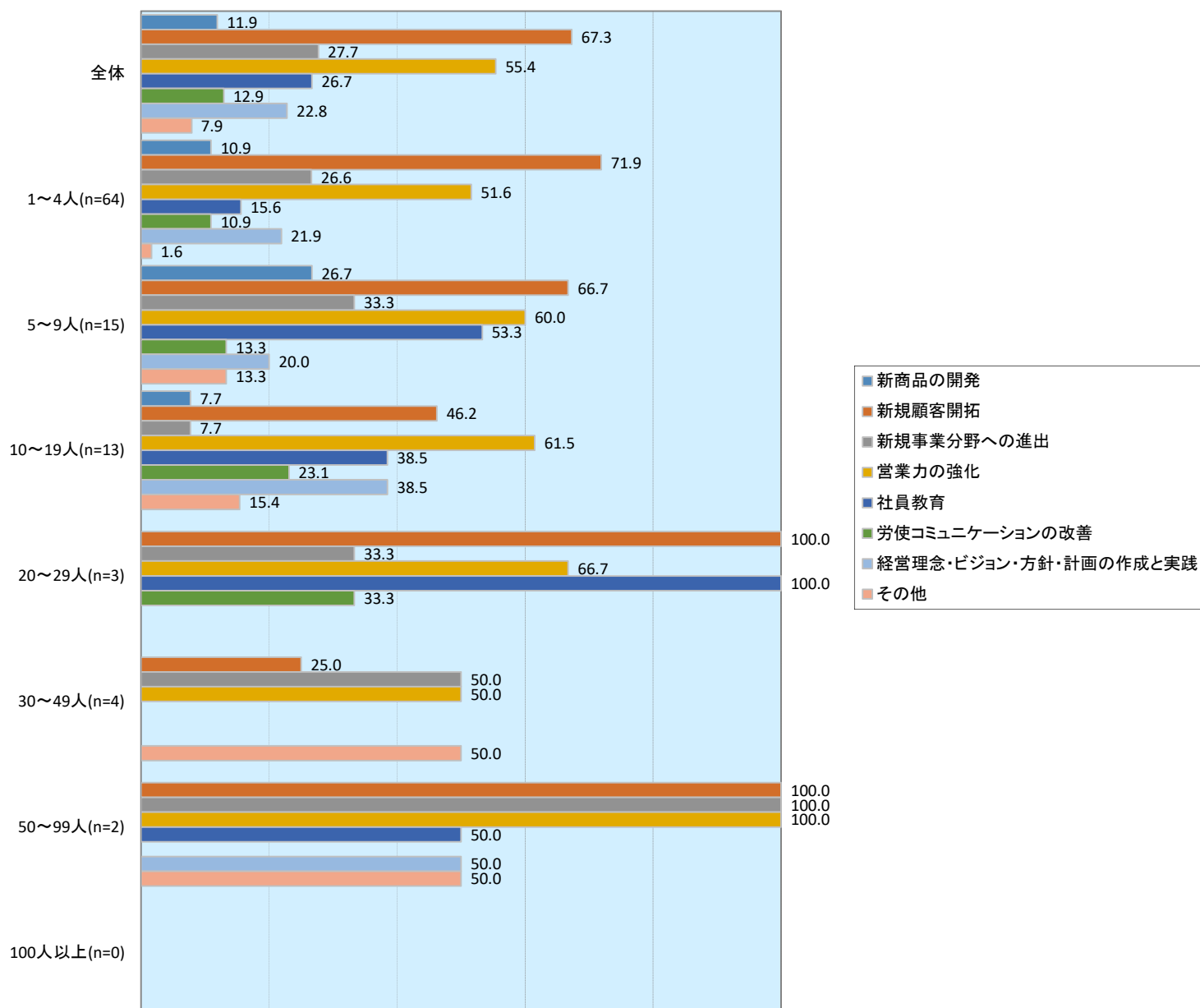


Q10.来年度以降、質上げするための対策 × Q1.正社員数(※役員を除く)

(複数回答)

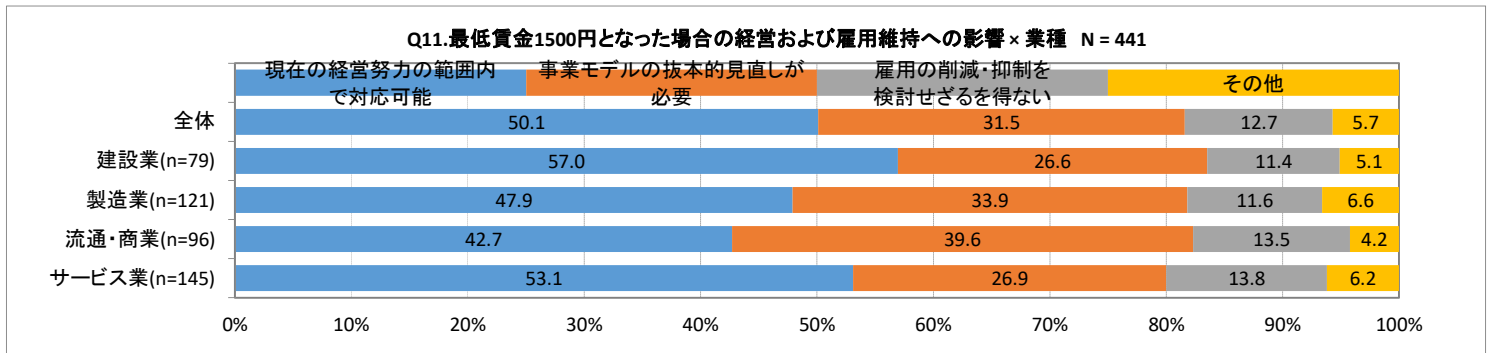
上段:度数		Q10.来年度以降、質上げするための対策								
下段:%	合計	新商品の開発	新規顧客開拓	新規事業分野への進出	営業力の強化	社員教育	労使コミュニケーションの改善	経営理念・ビジョン・方針・計画の作成と実践	その他	
全体	101	12	68	28	56	27	13	23	8	
	100.0	11.9	67.3	27.7	55.4	26.7	12.9	22.8	7.9	
1~4人	64	7	46	17	33	10	7	14	1	
	100.0	10.9	71.9	26.6	51.6	15.6	10.9	21.9	1.6	
5~9人	15	4	10	5	9	8	2	3	2	
	100.0	26.7	66.7	33.3	60.0	53.3	13.3	20.0	13.3	
10~19人	13	1	6	1	8	5	3	5	2	
	100.0	7.7	46.2	7.7	61.5	38.5	23.1	38.5	15.4	
20~29人	3	-	3	1	2	3	1	-	-	
	100.0	-	100.0	33.3	66.7	100.0	33.3	-	-	
30~49人	4	-	1	2	2	-	-	-	2	
	100.0	-	25.0	50.0	50.0	-	-	-	50.0	
50~99人	2	-	2	2	2	1	-	1	1	
	100.0	-	100.0	100.0	100.0	50.0	-	50.0	50.0	
100人以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

Q10.来年度以降、質上げするための対策 × Q1.正社員数(※役員を除く) N = 101



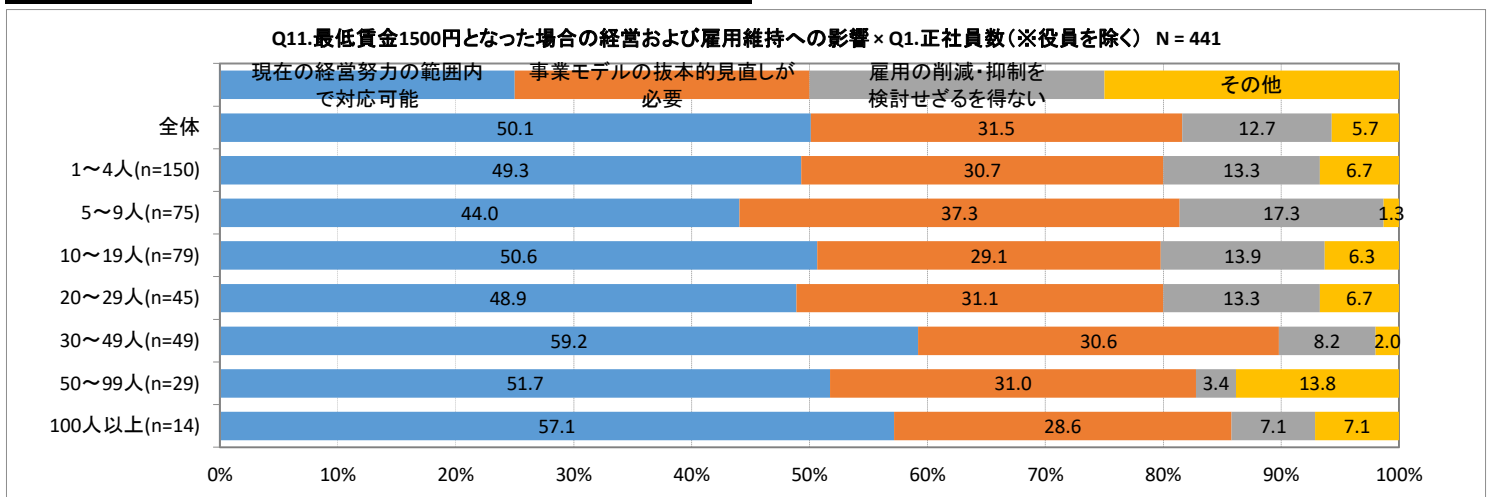
Q11.最低賃金1500円となった場合の経営および雇用維持への影響 × 業種

上段:度数		Q11.最低賃金1500円となった場合の経営および雇用維持への影響				
下段:%		合計	現在の経営努力の範囲内で対応可能	事業モデルの抜本的見直しが必要	雇用の削減・抑制を検討せざるを得ない	その他
業種	全体	441 100.0	221 50.1	139 31.5	56 12.7	25 5.7
	建設業	79 100.0	45 57.0	21 26.6	9 11.4	4 5.1
	製造業	121 100.0	58 47.9	41 33.9	14 11.6	8 6.6
	流通・商業	96 100.0	41 42.7	38 39.6	13 13.5	4 4.2
	サービス業	145 100.0	77 53.1	39 26.9	20 13.8	9 6.2



Q11.最低賃金1500円となった場合の経営および雇用維持への影響 × Q1.正社員数(※役員を除く)

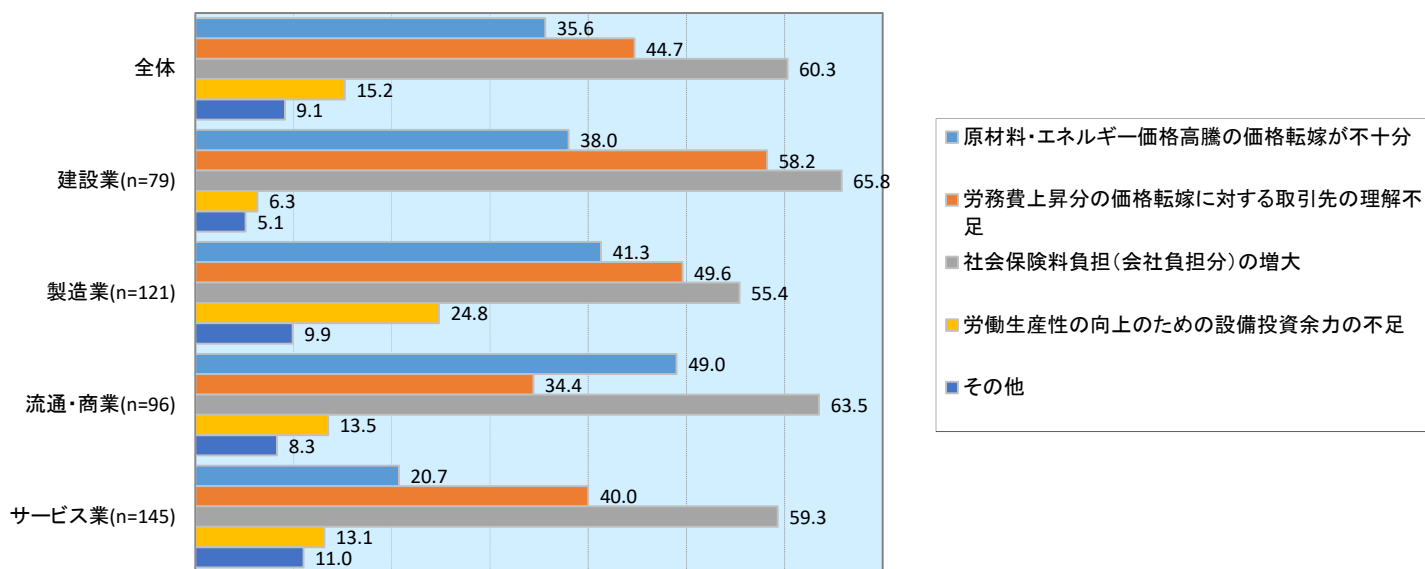
上段:度数		Q11.最低賃金1500円となった場合の経営および雇用維持への影響				
下段:%		合計	現在の経営努力の範囲内で対応可能	事業モデルの抜本的見直しが必要	雇用の削減・抑制を検討せざるを得ない	その他
Q1.正社員数(※役員を除く)	全体	441 100.0	221 50.1	139 31.5	56 12.7	25 5.7
	1~4人	150 100.0	74 49.3	46 30.7	20 13.3	10 6.7
	5~9人	75 100.0	33 44.0	28 37.3	13 17.3	1 1.3
	10~19人	79 100.0	40 50.6	23 29.1	11 13.9	5 6.3
	20~29人	45 100.0	22 48.9	14 31.1	6 13.3	3 6.7
	30~49人	49 100.0	29 59.2	15 30.6	4 8.2	1 2.0
	50~99人	29 100.0	15 51.7	9 31.0	1 3.4	4 13.8
	100人以上	14 100.0	8 57.1	4 28.6	1 7.1	1 7.1



Q12.賃上げ原資を確保する上での障壁 × 業種

上段:度数		Q12.賃上げ原資を確保する上での障壁					
業種	下段:%	合計	原材料・エネルギー価格高騰の価格転嫁が不十分	労務費上昇分の価格転嫁に対する取引先の理解不足	社会保険料負担(会社負担分)の増大	労働生産性の向上のための設備投資余力の不足	その他
業種	全体	441 100.0	157 35.6	197 44.7	266 60.3	67 15.2	40 9.1
	建設業	79 100.0	30 38.0	46 58.2	52 65.8	5 6.3	4 5.1
	製造業	121 100.0	50 41.3	60 49.6	67 55.4	30 24.8	12 9.9
	流通・商業	96 100.0	47 49.0	33 34.4	61 63.5	13 13.5	8 8.3
	サービス業	145 100.0	30 20.7	58 40.0	86 59.3	19 13.1	16 11.0

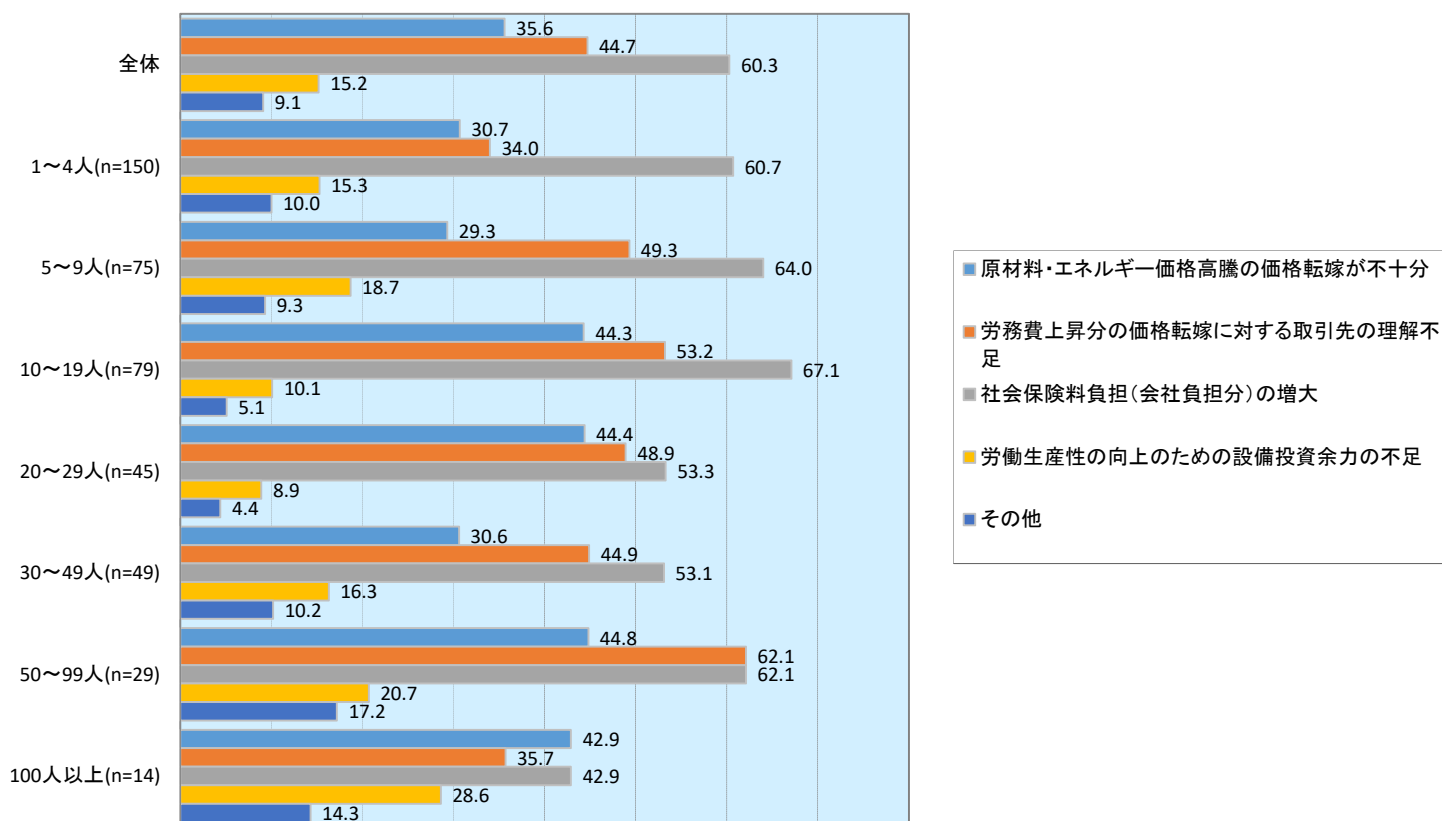
Q12.賃上げ原資を確保する上での障壁 × 業種 N = 441



Q12.賃上げ原資を確保する上での障壁 × Q1.正社員数(※役員を除く)

上段:度数		Q12.賃上げ原資を確保する上での障壁					
下段:%	合計	原材料・エネルギー価格高騰の価格転嫁が不十分	労務費上昇分の価格転嫁に対する取引先の理解不足	社会保険料負担(会社負担分)の増大	労働生産性の向上のための設備投資余力の不足	その他	
全体	441 100.0	157 35.6	197 44.7	266 60.3	67 15.2	40 9.1	
1~4人	150 100.0	46 30.7	51 34.0	91 60.7	23 15.3	15 10.0	
5~9人	75 100.0	22 29.3	37 49.3	48 64.0	14 18.7	7 9.3	
10~19人	79 100.0	35 44.3	42 53.2	53 67.1	8 10.1	4 5.1	
20~29人	45 100.0	20 44.4	22 48.9	24 53.3	4 8.9	2 4.4	
30~49人	49 100.0	15 30.6	22 44.9	26 53.1	8 16.3	5 10.2	
50~99人	29 100.0	13 44.8	18 62.1	18 62.1	6 20.7	5 17.2	
100人以上	14 100.0	6 42.9	5 35.7	6 42.9	4 28.6	2 14.3	

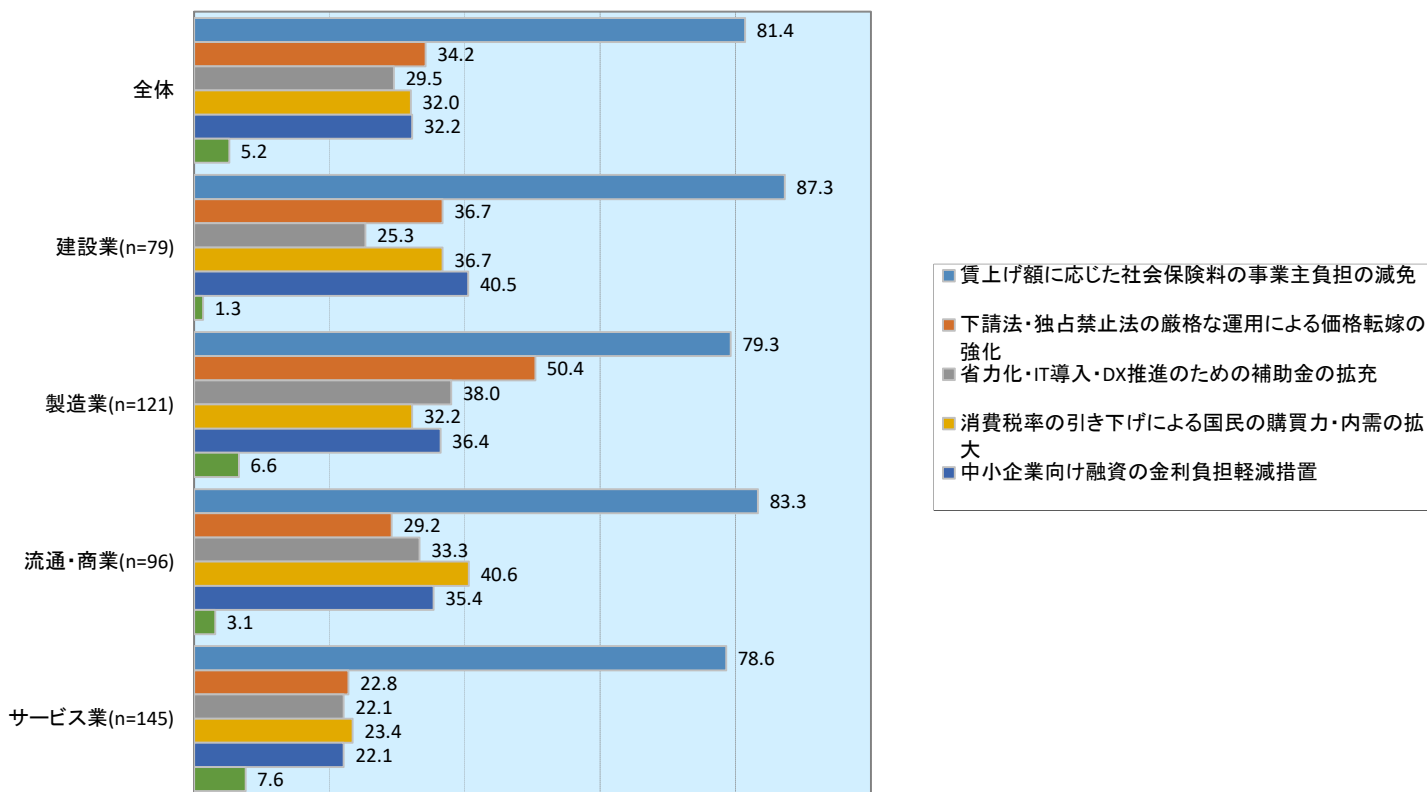
Q12.賃上げ原資を確保する上での障壁 × Q1.正社員数(※役員を除く) N = 441



Q13.賃上げを継続するために行政に期待する支援策 × 業種

上段:度数		Q13.賃上げを継続するために行政に期待する支援策								
業種	下段:%	合計	賃上げ額に応じた社会保険料の事業主負担の減免	下請法・独占禁止法の厳格な運用による価格転嫁の強化	省力化・IT導入・DX推進のための補助金の拡充	消費税率の引き下げによる国民の購買力・内需の拡大	中小企業向け融資の金利負担軽減措置	その他		
	全体	441	100.0	359	81.4	34.2	29.5	32.0	32.2	23
建設業	79	100.0	69	87.3	36.7	25.3	36.7	40.5	1	1.3
製造業	121	100.0	96	79.3	50.4	38.0	32.2	36.4	8	6.6
流通・商業	96	100.0	80	83.3	29.2	33.3	40.6	35.4	3	3.1
サービス業	145	100.0	114	78.6	22.8	22.1	23.4	22.1	11	7.6

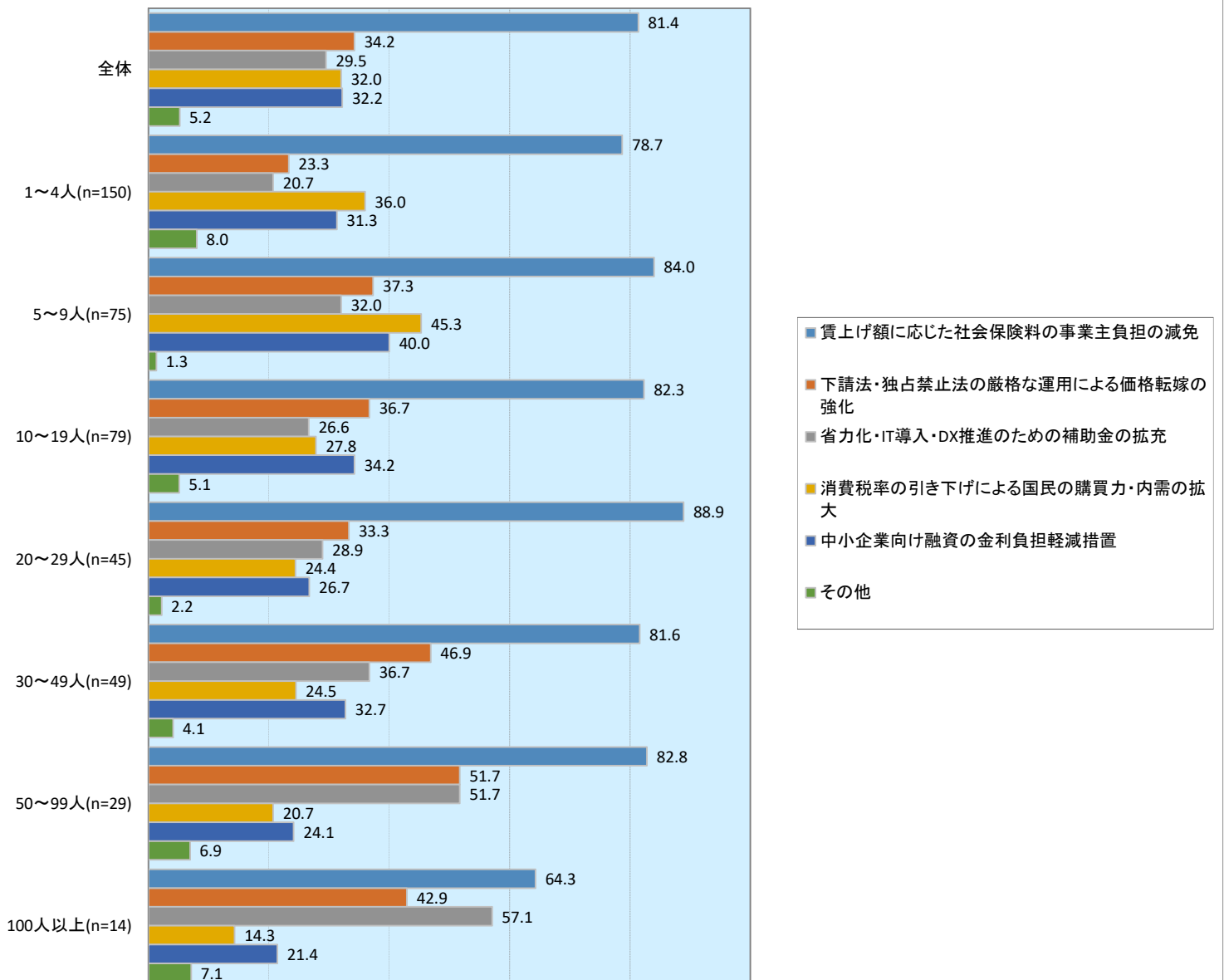
Q13.賃上げを継続するために行政に期待する支援策 × 業種 N = 441



Q13.賃上げを継続するために行政に期待する支援策 × Q1.正社員数(※役員を除く)

上段:度数		Q13.賃上げを継続するために行政に期待する支援策						
下段:%	合計	賃上げ額に応じた社会保険料の事業主負担の減免	下請法・独占禁止法の厳格な運用による価格転嫁の強化	省力化・IT導入・DX推進のための補助金の拡充	消費税率の引き下げによる国民の購買力・内需の拡大	中小企業向け融資の金利負担軽減措置	その他	
全体	441 100.0	359 81.4	151 34.2	130 29.5	141 32.0	142 32.2	23 5.2	
1~4人	150 100.0	118 78.7	35 23.3	31 20.7	54 36.0	47 31.3	12 8.0	
5~9人	75 100.0	63 84.0	28 37.3	24 32.0	34 45.3	30 40.0	1 1.3	
10~19人	79 100.0	65 82.3	29 36.7	21 26.6	22 27.8	27 34.2	4 5.1	
20~29人	45 100.0	40 88.9	15 33.3	13 28.9	11 24.4	12 26.7	1 2.2	
30~49人	49 100.0	40 81.6	23 46.9	18 36.7	12 24.5	16 32.7	2 4.1	
50~99人	29 100.0	24 82.8	15 51.7	15 51.7	6 20.7	7 24.1	2 6.9	
100人以上	14 100.0	9 64.3	6 42.9	8 57.1	2 14.3	3 21.4	1 7.1	

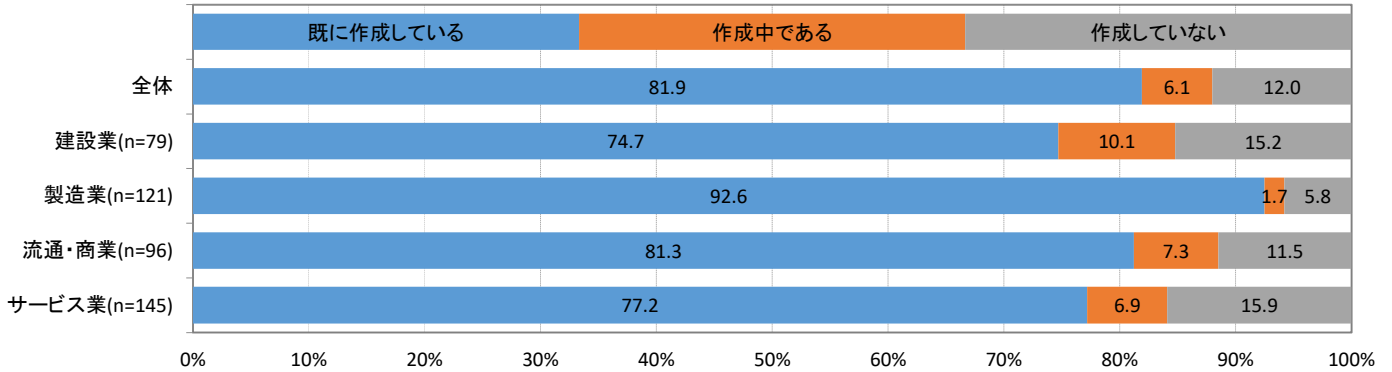
Q13.賃上げを継続するために行政に期待する支援策 × Q1.正社員数(※役員を除く) N = 441



Q16.就業規則の作成 × 業種

上段:度数		Q16.就業規則の作成			
下段:%		合計	既に作成している	作成中である	作成していない
業種	全体	441	361	27	53
		100.0	81.9	6.1	12.0
	建設業	79	59	8	12
		100.0	74.7	10.1	15.2
	製造業	121	112	2	7
	100.0	92.6	1.7	5.8	
流通・商業	96	78	7	11	
	100.0	81.3	7.3	11.5	
サービス業	145	112	10	23	
	100.0	77.2	6.9	15.9	

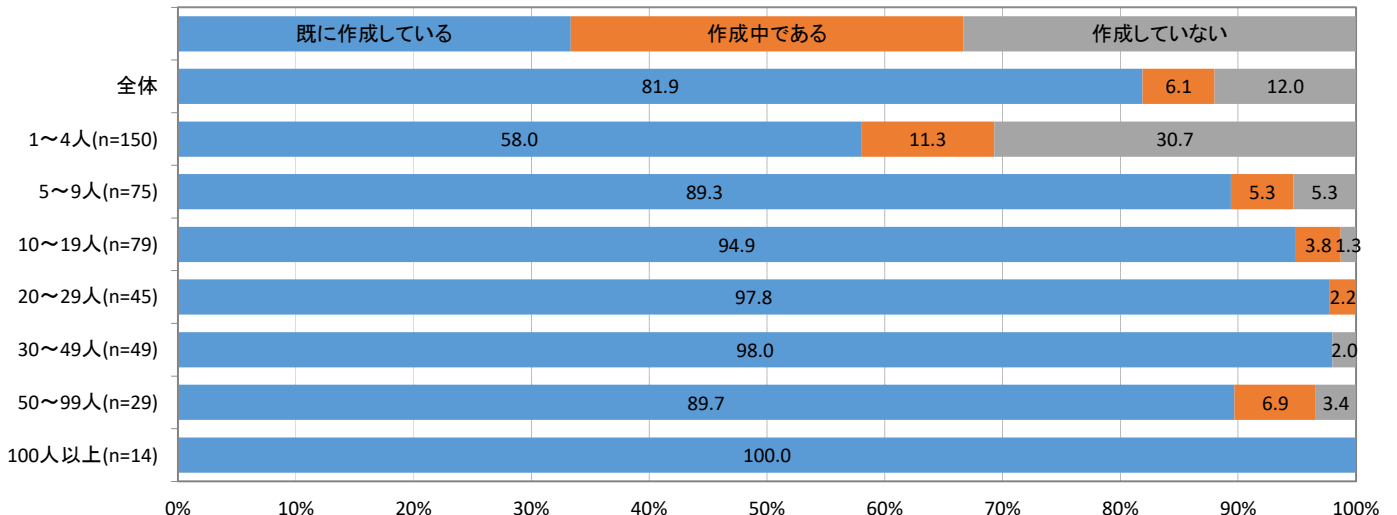
Q16.就業規則の作成 × 業種 N = 441



Q16.就業規則の作成 × Q1.正社員数(※役員を除く)

上段:度数		Q16.就業規則の作成			
下段:%		合計	既に作成している	作成中である	作成していない
Q1.正社員数 (※役員を除く)	全体	441	361	27	53
		100.0	81.9	6.1	12.0
	1~4人	150	87	17	46
		100.0	58.0	11.3	30.7
	5~9人	75	67	4	4
		100.0	89.3	5.3	5.3
	10~19人	79	75	3	1
		100.0	94.9	3.8	1.3
	20~29人	45	44	1	-
	100.0	97.8	2.2	-	
30~49人	49	48	-	1	
	100.0	98.0	-	2.0	
50~99人	29	26	2	1	
	100.0	89.7	6.9	3.4	
100人以上	14	14	-	-	
	100.0	100.0	-	-	

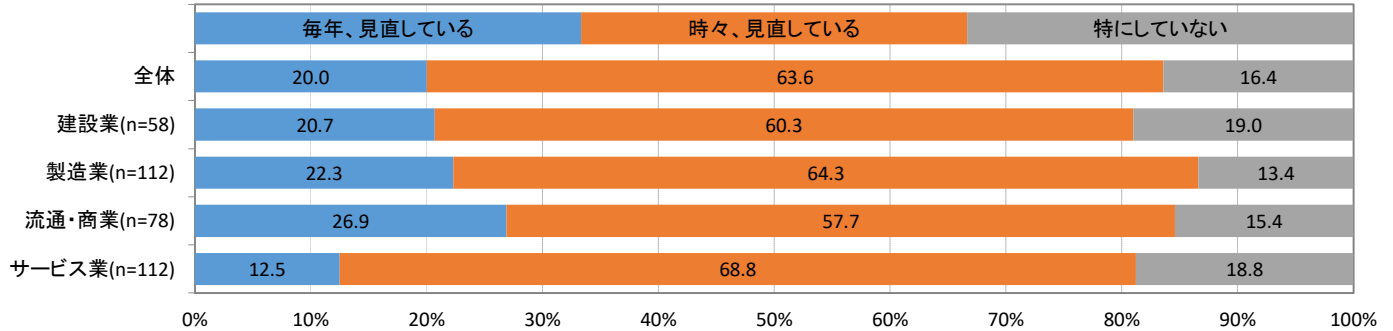
Q16.就業規則の作成 × Q1.正社員数(※役員を除く) N = 441



Q17.就業規則の見直し × 業種

上段:度数		Q17.就業規則の見直し			
下段:%		合計	毎年、見直している	時々、見直している	特にしていない
業種	全体	360 100.0	72 20.0	229 63.6	59 16.4
	建設業	58 100.0	12 20.7	35 60.3	11 19.0
	製造業	112 100.0	25 22.3	72 64.3	15 13.4
	流通・商業	78 100.0	21 26.9	45 57.7	12 15.4
	サービス業	112 100.0	14 12.5	77 68.8	21 18.8

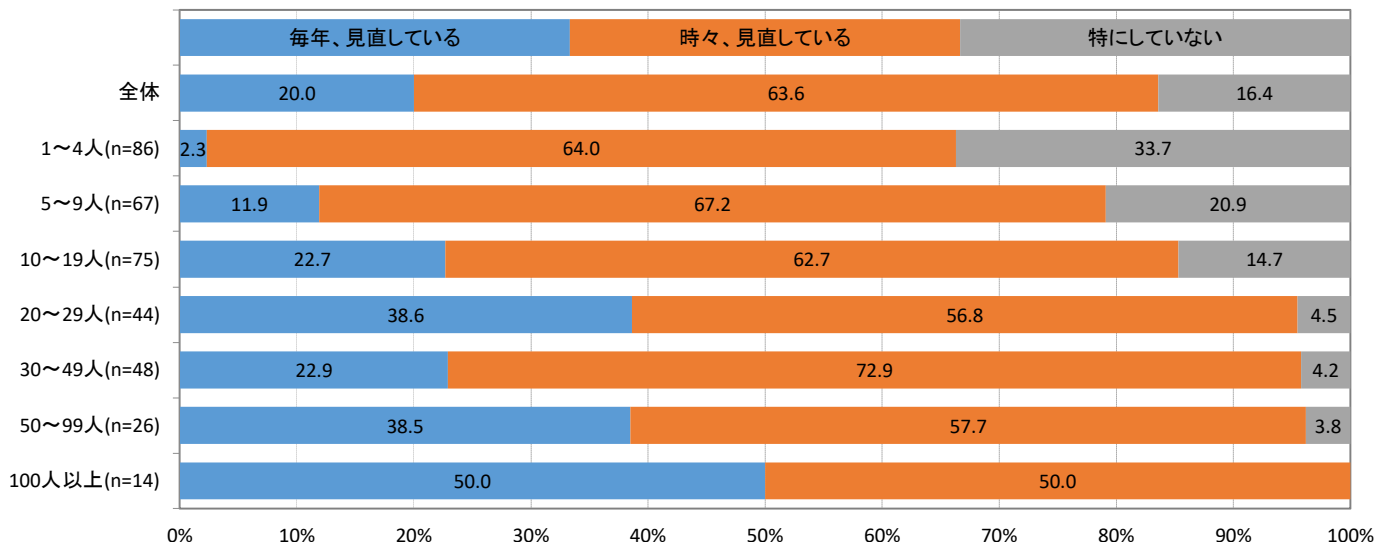
Q17.就業規則の見直し × 業種 N = 360



Q17.就業規則の見直し × Q1.正社員数(※役員を除く)

上段:度数		Q17.就業規則の見直し			
下段:%		合計	毎年、見直している	時々、見直している	特にしていない
Q1.正社員数 (※役員を除く)	全体	360 100.0	72 20.0	229 63.6	59 16.4
	1~4人	86 100.0	2 2.3	55 64.0	29 33.7
	5~9人	67 100.0	8 11.9	45 67.2	14 20.9
	10~19人	75 100.0	17 22.7	47 62.7	11 14.7
	20~29人	44 100.0	17 38.6	25 56.8	2 4.5
	30~49人	48 100.0	11 22.9	35 72.9	2 4.2
	50~99人	26 100.0	10 38.5	15 57.7	1 3.8
	100人以上	14 100.0	7 50.0	7 50.0	-

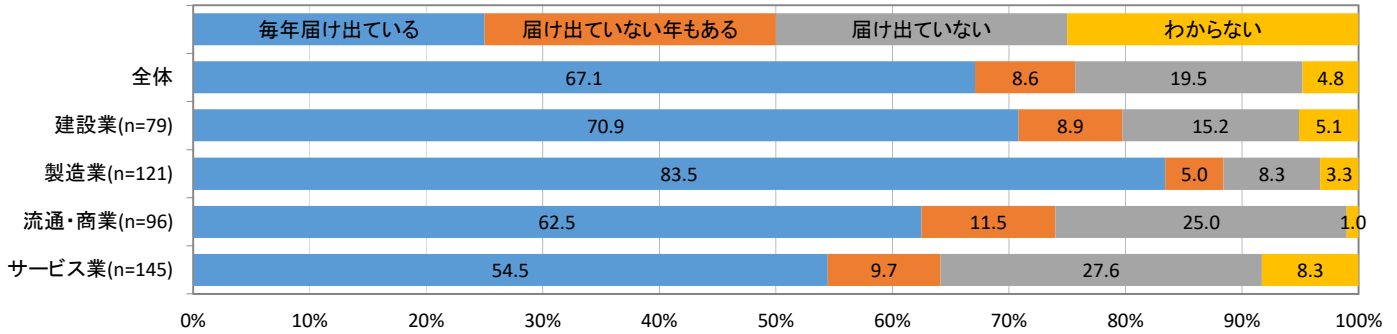
Q17.就業規則の見直し × Q1.正社員数(※役員を除く) N = 360



Q18.36協定の届出 × 業種

上段:度数 下段:%		Q18.36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	441 100.0	296 67.1	38 8.6	86 19.5	21 4.8
	建設業	79 100.0	56 70.9	7 8.9	12 15.2	4 5.1
	製造業	121 100.0	101 83.5	6 5.0	10 8.3	4 3.3
	流通・商業	96 100.0	60 62.5	11 11.5	24 25.0	1 1.0
	サービス業	145 100.0	79 54.5	14 9.7	40 27.6	12 8.3

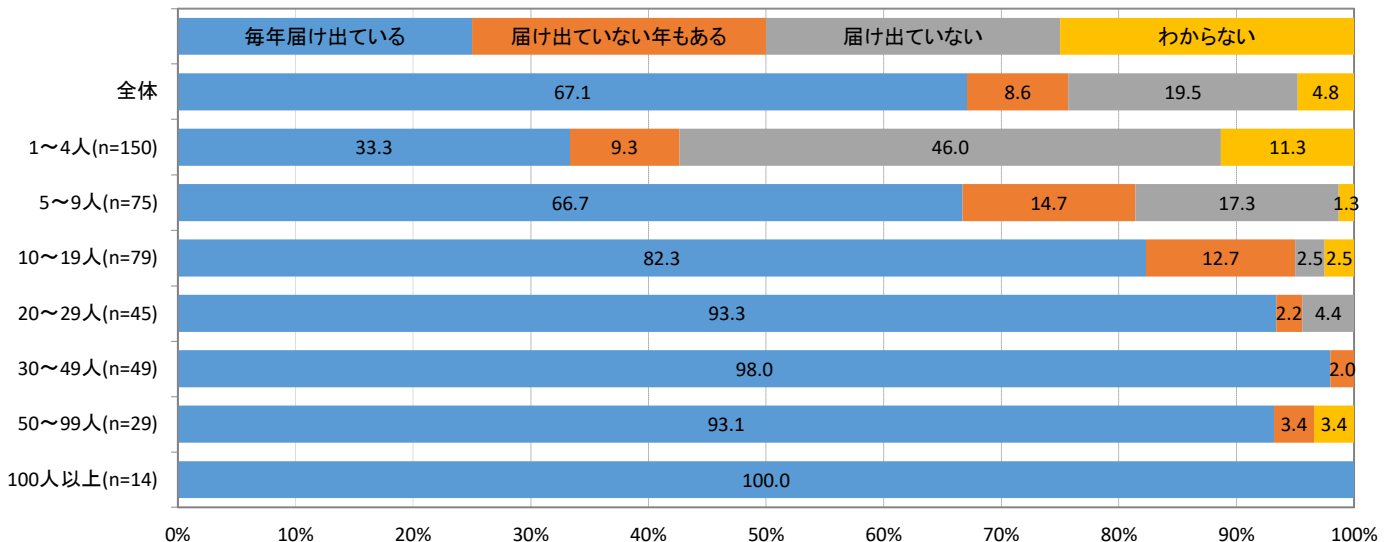
Q18.36協定の届出 × 業種 N = 441



Q18.36協定の届出 × Q1.正社員数(※役員を除く)

上段:度数 下段:%		Q18.36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
Q1.正社員数 (※役員を除く)	全体	441 100.0	296 67.1	38 8.6	86 19.5	21 4.8
	1~4人	150 100.0	50 33.3	14 9.3	69 46.0	17 11.3
	5~9人	75 100.0	50 66.7	11 14.7	13 17.3	1 1.3
	10~19人	79 100.0	65 82.3	10 12.7	2 2.5	2 2.5
	20~29人	45 100.0	42 93.3	1 2.2	2 4.4	-
	30~49人	49 100.0	48 98.0	1 2.0	-	-
	50~99人	29 100.0	27 93.1	1 3.4	-	1 3.4
	100人以上	14 100.0	14 100.0	-	-	-

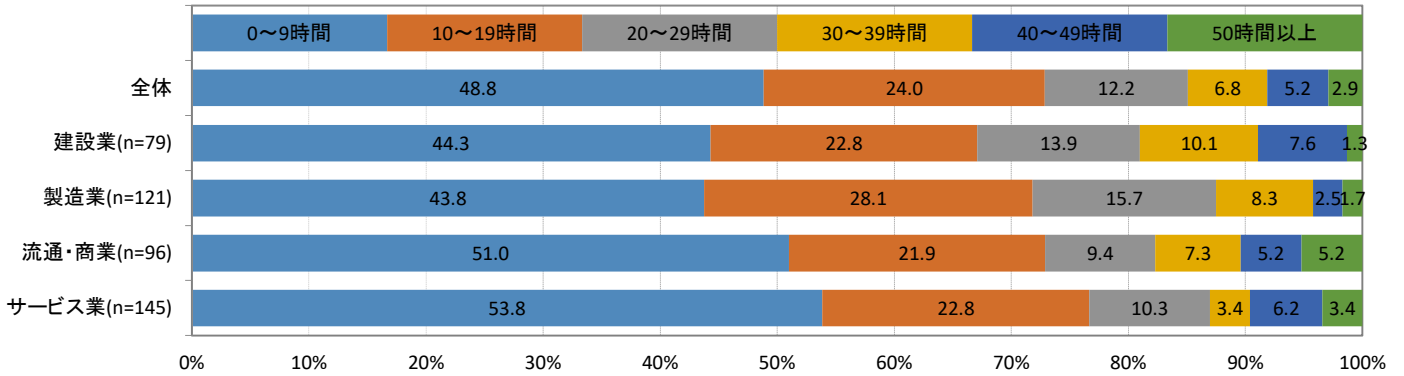
Q18.36協定の届出 × Q1.正社員数(※役員を除く) N = 441



Q19.正社員の時間外労働(月平均) × 業種

上段:度数		Q19.正社員の時間外労働(月平均)						
下段:%	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	441	215	106	54	30	23	13
		100.0	48.8	24.0	12.2	6.8	5.2	2.9
	建設業	79	35	18	11	8	6	1
		100.0	44.3	22.8	13.9	10.1	7.6	1.3
	製造業	121	53	34	19	10	3	2
	100.0	43.8	28.1	15.7	8.3	2.5	1.7	
流通・商業	96	49	21	9	7	5	5	
	100.0	51.0	21.9	9.4	7.3	5.2	5.2	
サービス業	145	78	33	15	5	9	5	
	100.0	53.8	22.8	10.3	3.4	6.2	3.4	

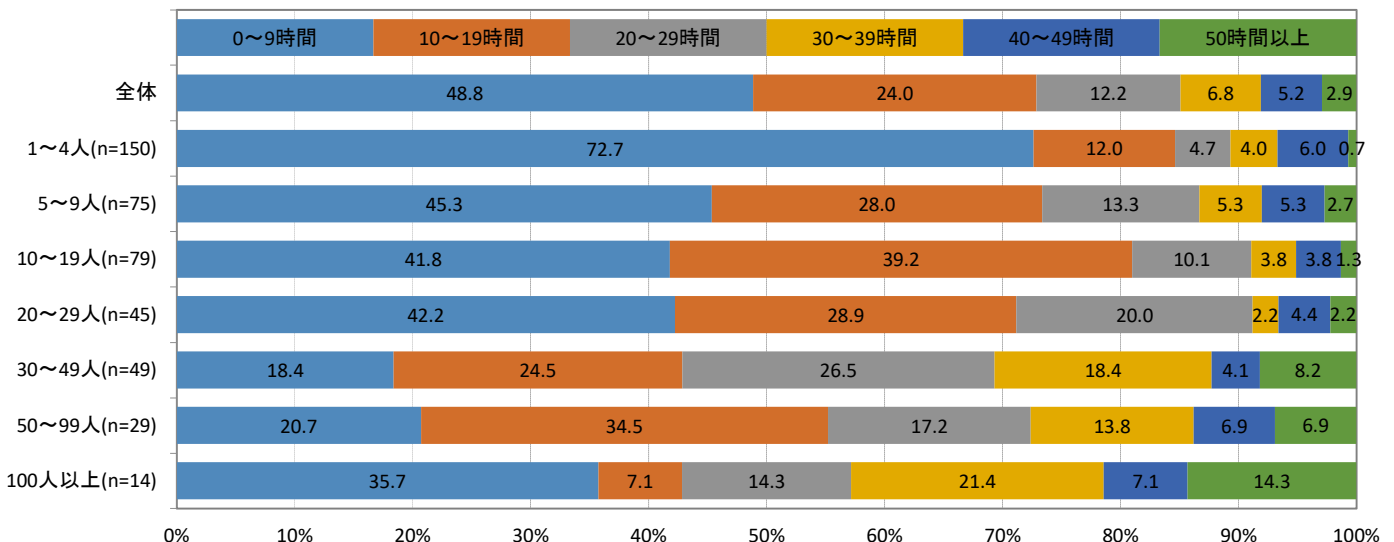
Q19.正社員の時間外労働(月平均) × 業種 N = 441



Q19.正社員の時間外労働(月平均) × Q1.正社員数(※役員を除く)

上段:度数		Q19.正社員の時間外労働(月平均)						
下段:%	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	
Q1.正社員数 (※役員を除く)	全体	441	215	106	54	30	23	13
		100.0	48.8	24.0	12.2	6.8	5.2	2.9
	1~4人	150	109	18	7	6	9	1
		100.0	72.7	12.0	4.7	4.0	6.0	0.7
	5~9人	75	34	21	10	4	4	2
		100.0	45.3	28.0	13.3	5.3	5.3	2.7
	10~19人	79	33	31	8	3	3	1
		100.0	41.8	39.2	10.1	3.8	3.8	1.3
	20~29人	45	19	13	9	1	2	1
	100.0	42.2	28.9	20.0	2.2	4.4	2.2	
30~49人	49	9	12	13	9	2	4	
	100.0	18.4	24.5	26.5	18.4	4.1	8.2	
50~99人	29	6	10	5	4	2	2	
	100.0	20.7	34.5	17.2	13.8	6.9	6.9	
100人以上	14	5	1	2	3	1	2	
	100.0	35.7	7.1	14.3	21.4	7.1	14.3	

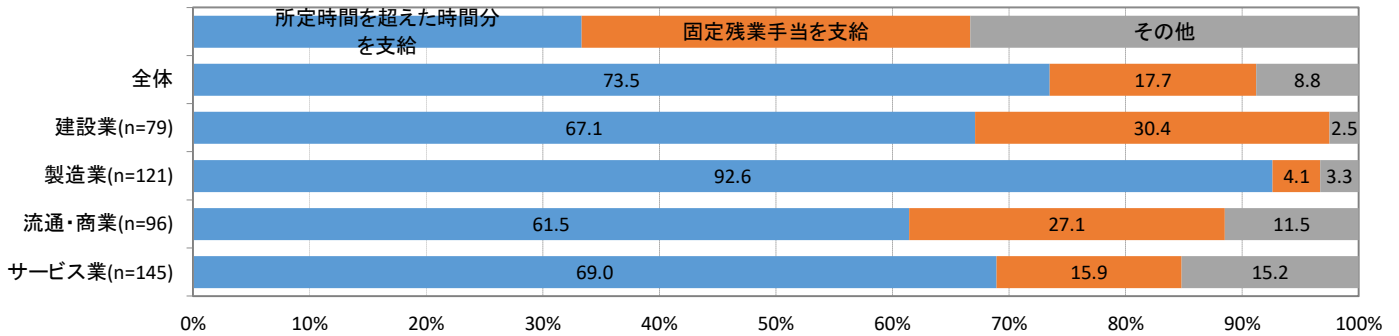
Q19.正社員の時間外労働(月平均) × Q1.正社員数(※役員を除く) N = 441



Q20.残業代の支給 × 業種

上段:度数		Q20.残業代の支給			
下段:%		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	その他
業種	全体	441 100.0	324 73.5	78 17.7	39 8.8
	建設業	79 100.0	53 67.1	24 30.4	2 2.5
	製造業	121 100.0	112 92.6	5 4.1	4 3.3
	流通・商業	96 100.0	59 61.5	26 27.1	11 11.5
	サービス業	145 100.0	100 69.0	23 15.9	22 15.2

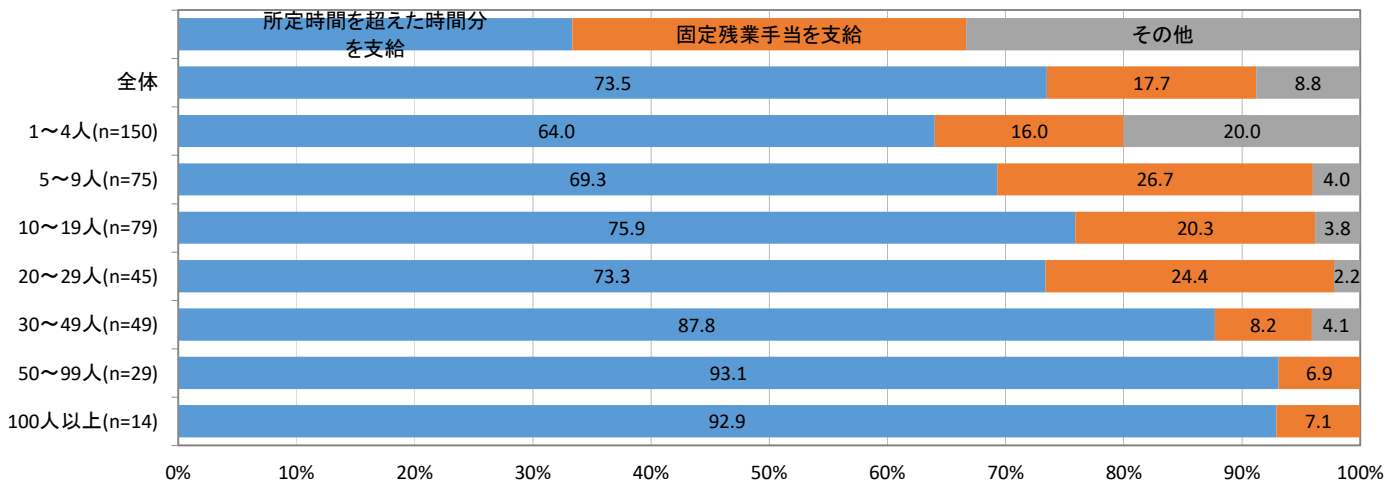
Q20.残業代の支給 × 業種 N = 441



Q20.残業代の支給 × Q1.正社員数(※役員を除く)

上段:度数		Q20.残業代の支給			
下段:%		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	その他
Q1.正社員数 (※役員を除く)	全体	441 100.0	324 73.5	78 17.7	39 8.8
	1~4人	150 100.0	96 64.0	24 16.0	30 20.0
	5~9人	75 100.0	52 69.3	20 26.7	3 4.0
	10~19人	79 100.0	60 75.9	16 20.3	3 3.8
	20~29人	45 100.0	33 73.3	11 24.4	1 2.2
	30~49人	49 100.0	43 87.8	4 8.2	2 4.1
	50~99人	29 100.0	27 93.1	2 6.9	-
	100人以上	14 100.0	13 92.9	1 7.1	-

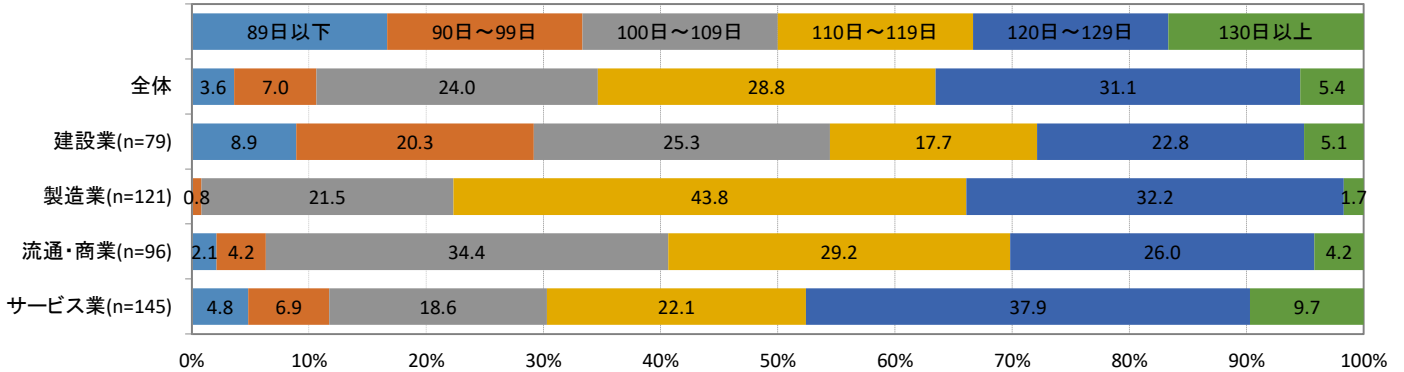
Q20.残業代の支給 × Q1.正社員数(※役員を除く) N = 441



Q21.正社員の休日数(年間) × 業種

上段:度数		Q21.正社員の休日数(年間)						
下段:%		合計	89日以下	90日～99日	100日～109日	110日～119日	120日～129日	130日以上
業種	全体	441 100.0	16 3.6	31 7.0	106 24.0	127 28.8	137 31.1	24 5.4
	建設業	79 100.0	7 8.9	16 20.3	20 25.3	14 17.7	18 22.8	4 5.1
	製造業	121 100.0	- -	1 0.8	26 21.5	53 43.8	39 32.2	2 1.7
	流通・商業	96 100.0	2 2.1	4 4.2	33 34.4	28 29.2	25 26.0	4 4.2
	サービス業	145 100.0	7 4.8	10 6.9	27 18.6	32 22.1	55 37.9	14 9.7

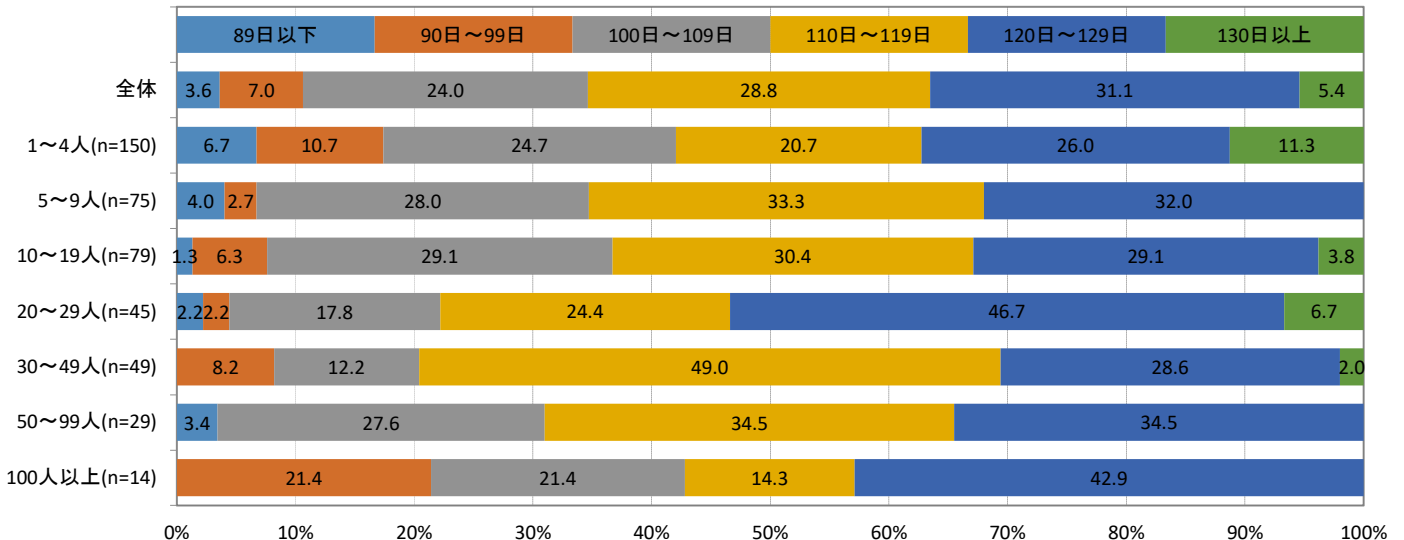
Q21.正社員の休日数(年間) × 業種 N = 441



Q21.正社員の休日数(年間) × Q1.正社員数(※役員を除く)

上段:度数		Q21.正社員の休日数(年間)						
下段:%		合計	89日以下	90日～99日	100日～109日	110日～119日	120日～129日	130日以上
Q1.正社員数 (※役員を除く)	全体	441 100.0	16 3.6	31 7.0	106 24.0	127 28.8	137 31.1	24 5.4
	1～4人	150 100.0	10 6.7	16 10.7	37 24.7	31 20.7	39 26.0	17 11.3
	5～9人	75 100.0	3 4.0	2 2.7	21 28.0	25 33.3	24 32.0	-
	10～19人	79 100.0	1 1.3	5 6.3	23 29.1	24 30.4	23 29.1	3 3.8
	20～29人	45 100.0	1 2.2	1 2.2	8 17.8	11 24.4	21 46.7	3 6.7
	30～49人	49 100.0	- -	4 8.2	6 12.2	24 49.0	14 28.6	1 2.0
	50～99人	29 100.0	1 3.4	- -	8 27.6	10 34.5	10 34.5	-
	100人以上	14 100.0	- -	3 21.4	3 21.4	2 14.3	6 42.9	-

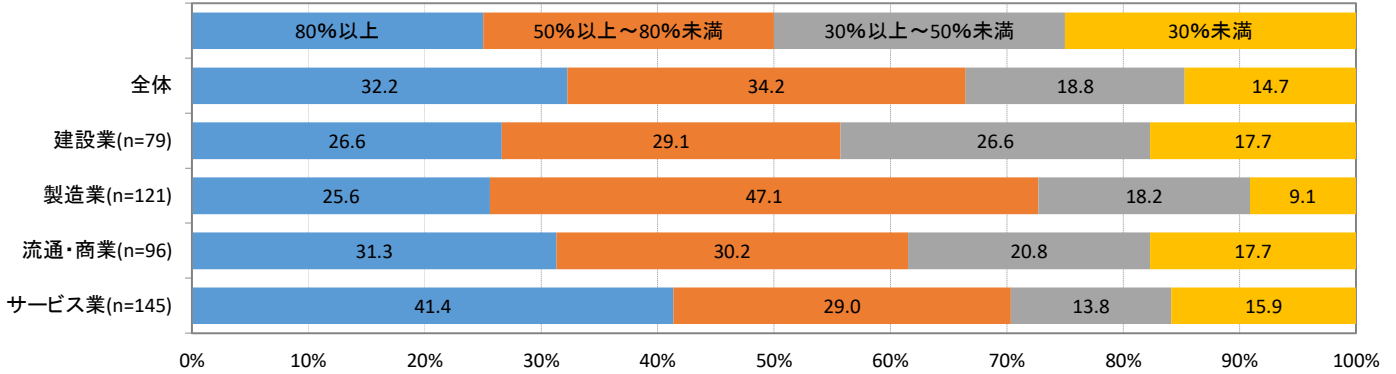
Q21.正社員の休日数(年間) × Q1.正社員数(※役員を除く) N = 441



Q22.正社員の有給休暇取得率 × 業種

上段:度数		Q22.正社員の有給休暇取得率				
下段:%		合計	80%以上	50%以上～80%未満	30%以上～50%未満	30%未満
業種	全体	441	142	151	83	65
		100.0	32.2	34.2	18.8	14.7
	建設業	79	21	23	21	14
		100.0	26.6	29.1	26.6	17.7
	製造業	121	31	57	22	11
	100.0	25.6	47.1	18.2	9.1	
流通・商業	96	30	29	20	17	
	100.0	31.3	30.2	20.8	17.7	
サービス業	145	60	42	20	23	
	100.0	41.4	29.0	13.8	15.9	

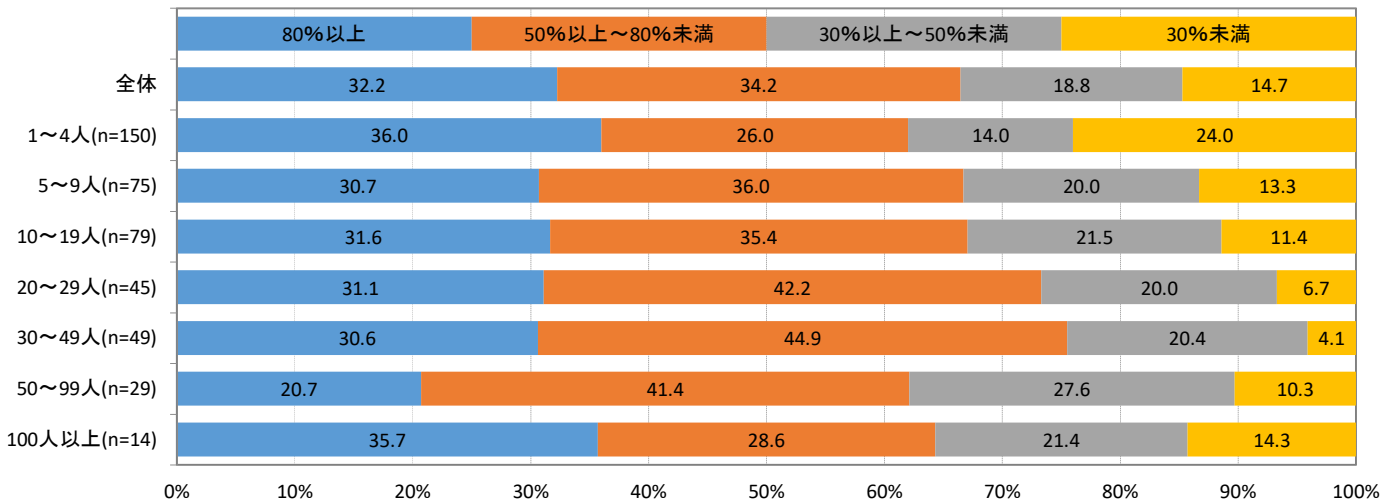
Q22.正社員の有給休暇取得率 × 業種 N = 441



Q22.正社員の有給休暇取得率 × Q1.正社員数(※役員を除く)

上段:度数		Q22.正社員の有給休暇取得率				
下段:%		合計	80%以上	50%以上～80%未満	30%以上～50%未満	30%未満
Q1.正社員数 (※役員を除く)	全体	441	142	151	83	65
		100.0	32.2	34.2	18.8	14.7
	1～4人	150	54	39	21	36
		100.0	36.0	26.0	14.0	24.0
	5～9人	75	23	27	15	10
		100.0	30.7	36.0	20.0	13.3
	10～19人	79	25	28	17	9
		100.0	31.6	35.4	21.5	11.4
	20～29人	45	14	19	9	3
	100.0	31.1	42.2	20.0	6.7	
30～49人	49	15	22	10	2	
	100.0	30.6	44.9	20.4	4.1	
50～99人	29	6	12	8	3	
	100.0	20.7	41.4	27.6	10.3	
100人以上	14	5	4	3	2	
	100.0	35.7	28.6	21.4	14.3	

Q22.正社員の有給休暇取得率 × Q1.正社員数(※役員を除く) N = 441



設問14 「賃金上昇に対応して貴社が「自立型企业」として取り組んでいる、または取り組もうとしている独自の戦略はありますか？」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
1	建設業	1~4人	賃上げする	利益率を上げるため、川上ので受注環境を整える。新規事業の構成。
2	建設業	1~4人	賃上げする	同業他社との完全差別化。
3	建設業	1~4人	賃上げする	専門工事で完全元請け化して、地域の防災減災に貢献して行く。
4	建設業	1~4人	賃上げする	高付加価値サービスへの転換。
5	建設業	1~4人	賃上げする	工事以外の業務による付加価値により見積単価上昇。社員との経営指針共有による生産性向上。
6	建設業	1~4人	賃上げする	近隣業種への事業拡大、客単価増、生産性向上。
7	建設業	1~4人	賃上げする	下請けをやめる。
8	建設業	1~4人	賃上げする	IT・DX化になるべく取り組んでいる。
9	建設業	5~9人	賃上げする	唯一無二の企業になり、付加価値を上げて高単価の仕事を増やしていく。併せて精度を上げて自社の魅力向上を目指す。
10	建設業	5~9人	賃上げする	本業以外の地域を絡めての事業を模索中。
11	建設業	5~9人	賃上げする	補助金、助成金活用しながらの、生産性向上や、新規事業への取り組みなど。
12	建設業	5~9人	賃上げする	不動産事業への本格参入による多角化。
13	建設業	5~9人	現状維持	差別化が図れる商品開発・業務提携。
14	建設業	10~19人	賃上げする	付加価値の向上と雇用を止めない経営を両輪とし、「自立型企业」を目指しております。価格競争に依存するのではなく、施工品質の向上や提案力の強化、生産性改善を通じて付加価値を高め、適正な利益を確保できる体制を構築します。また、安定した受注確保と人材育成を継続し、雇用を守り続けることで技術力を蓄積し、企業体力を強化してまいります。外部環境に左右されにくい経営基盤を築き、持続的に成長できる企業を目指します。
15	建設業	10~19人	賃上げする	自前主義（営業、設計、施工）でサービス品質を向上させて、顧客を囲い込み、価格競争をしない。
16	建設業	10~19人	賃上げする	業務効率の向上(DX化、業務内容見直し)による生産性の向上と受注許容量の拡大。
17	建設業	20~29人	賃上げする	高付加価値製品開発。外部委託の社員教育によるスキルアップ。
18	建設業	20~29人	賃上げする	広い視野で高付加価値がつけられる製品転換をして行く。
19	建設業	20~29人	現状維持	新規取引業者様の獲得。社員とのコミュニケーションの強化。経営理念の共有など行っています。
20	建設業	20~29人	現状維持	すべて自社施工による工事。労務・機械・産廃処理など。
21	建設業	30~49人	賃上げする	地域密着で他社との差別化。全員営業で声掛けをし、地域の販路拡大をしていく。
22	建設業	30~49人	賃上げする	資格取得推進し新たな顧客確保。隣接業種への参入。
23	建設業	30~49人	賃上げする	公共、民間の工事をバランスよく且つ効率よく受注し、業種的にもマンパワーを必要とするので人材確保の維持を継続。高度成長期に建設されたインフラ等の改築更新工事が長期に続くことは確実なので確実に受注し、実績と経験値を戦略的に向上させ、生産性高い組織をより強靱化させていく。

設問14「賃金上昇に対応して貴社が「自立型企业」として取り組んでいる、または取り組もうとしている独自の戦略はありますか？」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
24	建設業	30～49人	賃上げする	営業部の創設予定でトップラインを上げることを狙うとともに、プレカット機械の導入やDXで直接部門、間接部門の生産性向上を図る。
25	建設業	50～99人	賃上げする	社員一人一人の賃金が増えなくても問題ないように、DXの推進、作業の標準化を推進して省人化を目指しています。
26	製造業	1～4人	現状維持	地域で新規顧客に繋がるよう模索中。
27	製造業	1～4人	現状維持	設備の自動化。
28	製造業	1～4人	現状維持	自社商品の開発。
29	製造業	1～4人	現状維持	自社の強みを生かした高付加価値製品の開発とそれに伴う、新市場への展開で売上の増加を目指している。
30	製造業	1～4人	現状維持	高付加価値製品の開発および新規顧客開拓。
31	製造業	5～9人	賃上げする	高付加価値の加工にシフト。
32	製造業	5～9人	賃上げする	経営指針の共有による生産性向上には努めているが賃上げ上昇率に追いつかない状況である。
33	製造業	5～9人	賃上げする	経営指針のビジョン達成のための労働生産性指標の共有と、社風の改善を社員が主体で進めてくれている。
34	製造業	5～9人	賃上げする	チャージの金額を上げてそれでも購入してもらえる顧客との取引を続ける。不足した分を新規顧客獲得する様に努力している。
35	製造業	5～9人	現状維持	作業単価の値上げ。仕入れの見直し。作業効率の改善。
36	製造業	5～9人	現状維持	<ul style="list-style-type: none"> ・高付加価値製品への転換 ・上記に伴う社員のスキルアップ ・高付加価値品のニーズのある取引先の確保
37	製造業	10～19人	賃上げする	定期昇給して社員の生活を守る事業モデルを確立して実践すること。
38	製造業	10～19人	賃上げする	生産性向上のための業務ルール作成。
39	製造業	10～19人	賃上げする	新規顧客獲得(生産力はあるが仕事量が足りていない)。
40	製造業	10～19人	賃上げする	商圏の拡大。
41	製造業	10～19人	賃上げする	社員との経営指針共有による生産性向上。
42	製造業	10～19人	賃上げする	自立している企業は協力者が多いという観点より同友会内での支援しつつされつつの関係性構築。
43	製造業	10～19人	賃上げする	自社でしか作れない商品やサービスの開発。
44	製造業	10～19人	賃上げする	オリジナル製品の販売。部品単体ではなく、組立等も含め、より製品に近い形での納入(付加価値の増加)。
45	製造業	10～19人	賃上げする	<ul style="list-style-type: none"> ・受注形態変更による付加価値向上 ・指針による生産性向上&原価低減への取り組み
46	製造業	20～29人	賃上げする	社員教育により、より高度な生産性向上。
47	製造業	20～29人	賃上げする	自社商品の開発。海外取引の展開。新工場を建設し、時間あたり生産性の向上。
48	製造業	20～29人	賃上げする	営業力を強化して受注金額を上げていく事ができて、更には社員さんの生産性向上をDXで解決できること。
49	製造業	20～29人	賃上げする	よりガバナンス、コンプライアンスが高く、高収益を得ている会社への取引先変更。

設問14 「賃金上昇に対応して貴社が「自立型企業」として取り組んでいる、または取り組もうとしている独自の戦略はありますか？」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
50	製造業	20～29人	賃上げする	お客様へ製品価格の改定を継続的に行い、賃金上昇分を補えるよう取組はしているものの十分ではない。自社内の生産性向上のために各部署で取り組みをしています。残業抑制に繋がってはいるものの、受注拡大の営業強化は最重要課題となっている。
51	製造業	20～29人	現状維持	多能工育成による労働生産性の拡大。
52	製造業	30～49人	賃上げする	付加価値の高い仕事へのシフト。
53	製造業	30～49人	賃上げする	付加価値あるものづくり、より川上の企業との取り引き、自走組織の底力。
54	製造業	30～49人	賃上げする	品質の向上のための認証規格の取得とそれを維持するための社内運用の構築を進めるとともに、取引先に対して高付加価値の提供についても進めている。また社内では指針発表会を毎年行い、各項目について数字を共有しているが浸透まで至っていないのが課題である。
55	製造業	30～49人	賃上げする	特許を活かした知財収入。
56	製造業	30～49人	賃上げする	新製品の研究開発・新規事業の拡大。
57	製造業	30～49人	賃上げする	今以上の他メーカーでは対応できない高付加価値機械の製作。
58	製造業	30～49人	賃上げする	旧来の、1社、1業界依存体質から脱却し、どの業界からも柔軟に受注できる対応力の強化と売上構成比率の分散化により、業界浮沈の波を避けやすい状態にする。結果的に価格決定権を持てるようになる戦略。
59	製造業	30～49人	賃上げする	機械装置製造業ですが、自社ブランド商品の売り上げ比率が60%を超えていることが財務体質の強化に繋がっている。
60	製造業	30～49人	賃上げする	外部環境を分析し、経営指針、方針を社内で共有したのち短年、中期経営方針を共有し、新たな市場開拓に向けて実施中。
61	製造業	50～99人	賃上げする	全体最適化を目指し、FAQ、生産管理などDX化を推進している。
62	製造業	50～99人	賃上げする	新経営ビジョンや中期経営計画の策定に加え、人事考課制度の改定などを通じて、会社のめざすべき方向を明確にした上で、社員一人一人の能力を引き出す仕組みづくりや、血の通ったコミュニケーションができる職場をつくる。その上で、新聞事業の再生と不動産賃貸事業の拡大、催事・出版事業の収支改善などに取り組んでいる。
63	製造業	50～99人	賃上げする	社員との経営指針共有による生産性向上と付加価値向上。
64	製造業	50～99人	賃上げする	自動化ロボット化の流れの中にあり、顧客の要望に柔軟に対応できる技術力、ノウハウがある。しかし今後はそれらにAIが加わり、より高度化していくため、新しいIT人材が必要となる。
65	製造業	50～99人	賃上げする	高付加価値新製品開発、及び他社との連携強化。
66	製造業	50～99人	賃上げする	客先に対して、現在の製品の値上げの交渉と高負荷価値製品の転換。
67	製造業	50～99人	賃上げする	デジタル化による競合他社との差別化、独自性を高め、値上げ交渉を進めやすい体制をつくる。

設問14 「賃金上昇に対応して貴社が「自立型企业」として取り組んでいる、または取り組もうとしている独自の戦略はありますか？」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
68	製造業	50～99人	賃上げする	・適正な商品値上げ ・新市場開拓 ・AI活用による生産性向上
69	製造業	50～99人	賃上げする	・高付加価値製品の生産への選択と集中 ・DXを通じての低付加価値作業の廃止とリスクリングも含めた高付加価値作業の分担
70	製造業	100人以上	賃上げする	地域内連携による新市場創造。
71	製造業	100人以上	賃上げする	新規事業に向けて経営指針で共有を図る。親会社のニーズを掴んで高付加価値製品に移行して事業基盤を固め新規領域に挑戦する力を蓄える。
72	流通・商業	1～4人	賃上げする	特定エリアに対する「エリア戦略」の一環とし、他社が真似しにくい提供方法と営業法を実施予定。これにより、弊社の優位性確保と、存在意義を発揮し、付加価値増大と数値的シェア確保を目指す。
73	流通・商業	1～4人	賃上げする	他社には真似のできないアイデアで高付加価値製品の提案。
74	流通・商業	1～4人	賃上げする	新規顧客を増やす為の経営指針の深堀を全員と共有。
75	流通・商業	1～4人	賃上げする	食料とエネルギーが高騰している状況下では、生活必需品以外の家計支出が減少するのは必然であり、販売数量の増加は見込めない。販売数量の増加を目指すのではなく、販売数量が減少しても利益が確保できる商材の比重を高めることによって、現在のスタグフレーションに対応したい。
76	流通・商業	1～4人	賃上げする	商品の高付加価値化による粗利のアップ。そのための設備投資。
77	流通・商業	1～4人	賃上げする	価格転換の実施。
78	流通・商業	1～4人	現状維持	付加価値向上による他社との差別化。
79	流通・商業	1～4人	現状維持	高付加価値製品への転換・異業種への挑戦。
80	流通・商業	5～9人	賃上げする	新規ビジネスモデルの創造を模索しているが、最適解が見つけられていない現状があります。
81	流通・商業	5～9人	賃上げする	強みを活かした差別化商品の販売
82	流通・商業	5～9人	現状維持	新しいルートへの販売拡大。 同業他社が扱っていない商品への進出でいたらと考えてますがどこで情報を得たらよいかで悩んでいます。
83	流通・商業	5～9人	現状維持	ニッチな業界で尖ったサービスを付加価値として高め、値段設定をあげるようにしている
84	流通・商業	10～19人	賃上げする	労働生産性向上のための高付加価値商材の比率見直し、業務の自動化、新規事業。
85	流通・商業	10～19人	賃上げする	目に見えないコストの反映の強化（工賃 荷物発送時の段ボールの作成費用の形状等）
86	流通・商業	10～19人	賃上げする	他社と競合しないニッチ分野に注力。
87	流通・商業	10～19人	賃上げする	機械化の促進と作業工程の見直しによる効率化と顧客への値上げ要請による単価引き上げ。

設問14 「賃金上昇に対応して貴社が「自立型企业」として取り組んでいる、または取り組もうとしている独自の戦略はありますか？」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
88	流通・商業	10～19人	賃上げする	まず賃金上昇は「コスト」ではなく「投資」と考え、 ①付加価値を高める仕組みをつくる ②人が辞めない・育つ組織にする この2つを軸に、独自性を出せる戦略を組み合わせます。
89	流通・商業	10～19人	賃上げする	AIを利用した業務効率を上げることにより、余力を新しい付加価値を創造することに注力する予定である。
90	流通・商業	10～19人	賃上げする	・自社製品の開発による利益率の向上 ・業務フローを見直し業務効率を最大限に上げていく ・新規事業への参入による新しい収益源づくり ・地域や他事業所との連携
91	流通・商業	20～29人	賃上げする	利益体質の会社にするために営業努力と経営努力の2本で一對と考えます。余剰在庫は出来るだけ無くすが、付加価値（弊社の強みの在庫）の部分は余剰と考えない。
92	流通・商業	20～29人	賃上げする	差別化による利益確保。
93	流通・商業	20～29人	賃上げする	DXやAIの中小企業支援のサブスク的財源を拡大させる事。
94	流通・商業	30～49人	賃上げする	作業効率化などを進め間接部門の費用の抑制や社員教育による流動費の圧縮。普通のことを継続的に続けていく。
95	流通・商業	30～49人	賃上げする	・若い世代の成長を促すための教育の実施 ・新市場への参入 ・仕入メーカーの協力の下、新人の商品知識、販売手法などの教育
96	流通・商業	50～99人	賃上げする	既存事業の枠を超えた事業の拡大。隣接した異業種における自社の価値創造を考えています。具体的には運送と倉庫業のみであった事業体に顧客を巻き込んで流通加工業務を取り入れようとしております。
97	流通・商業	50～99人	現状維持	価格適正化、業界の魅力UPのために、業界、荷主、同業者を巻き込んで環境づくりを行う。
98	流通・商業	100人以上	賃上げする	通年に渡って人材確保を行う事で、荷主からの受注を確実に引き、他社との差別化を図っている。小集団活動を通じて、輸送品質の向上に努めており、荷主からの信頼を勝ち得ている。
99	流通・商業	100人以上	賃上げする	生産性向上(一人当たり賃金を上げる分、全社員の人数はギリギリで個々の生産性向上でカバー)。
100	流通・商業	100人以上	賃上げする	115日(120日)休を取り入れ、働きたい人働きがいのある人の賃金の引き上げ。品質信用UPを付加価値向上に繋げ価格(運賃)転嫁に繋げる。
101	サービス業	1～4人	賃上げする	売上増加、経費削減、利益増加。
102	サービス業	1～4人	賃上げする	人件費を含む諸経費の値上げによる売上単価のアップを顧客へ依頼。ITソフト導入によるPC作業時間の短縮。顧問先との打合せ時に他商品の営業も合わせて行う。
103	サービス業	1～4人	賃上げする	申請方法や注意点などのレクチャーを行う補助金を利用した開発提案。
104	サービス業	1～4人	賃上げする	新しい技術を学び、自社の付加価値を増やして行くこと。
105	サービス業	1～4人	賃上げする	社員と指針書を共有し目指すべきものを明確にするほか、サービスを向上させ販売価格を上げていく。

設問14 「賃金上昇に対応して貴社が「自立型企业」として取り組んでいる、または取り組もうとしている独自の戦略はありますか？」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
106	サービス業	1~4人	賃上げする	事務の合理化による生産性向上。
107	サービス業	1~4人	賃上げする	・高付加価値のサービスの提供 ・追加サービスの提案の実施
108	サービス業	1~4人	現状維持	・物価上昇率に見合った価格設定（単価アップ） ・経営理念、指針の共有による品質の向上
109	サービス業	1~4人	現状維持	付加価値のある商品・サービスを提供していく。
110	サービス業	1~4人	賃上げする	・経営指針共有 ・隣接事業への取り組み
111	サービス業	1~4人	賃上げする	クライアント単価交渉、サービス利用による継続手数料の確保。
112	サービス業	1~4人	賃上げする	・技術レベルを上げて、これまで取引がない層のユーザとの取引を可能にする取組み ・これまでの新規顧客の獲得は紹介中心であったが、自力での新規顧客開拓をする取組み
113	サービス業	5~9人	賃上げする	付加価値の向上と、企業規模の拡大だと思っています。
114	サービス業	5~9人	賃上げする	同業他社との連携（リソースの企業間連携、二次受け）。
115	サービス業	5~9人	賃上げする	同業他社といかに差別化を図るか、そのためにAIを含め新技術の導入、社員教育に力を入れている。
116	サービス業	5~9人	賃上げする	地域内連携による自社コンテンツの強化、社員との営業会議における数値目標の徹底。
117	サービス業	5~9人	賃上げする	新事業分野への着手。
118	サービス業	5~9人	賃上げする	社員との経営指針の共有をし、新規獲得を図る。
119	サービス業	5~9人	賃上げする	高付加価値製品への転換。
120	サービス業	5~9人	賃上げする	経営指針に基づき、高付加価値へのシフトを進めている。今期は生成AIの利用を劇的に進めることにより、サービスと製造工程両方の改善を行う。
121	サービス業	5~9人	賃上げする	DXとAXを積極的に行うことで、人材必要人数を減らす代わりに、雇用した人材に手厚く報いたいと考えています。
122	サービス業	5~9人	現状維持	価格転嫁と社員成長による付加価値の提供。
123	サービス業	10~19人	賃上げする	当社は価格競争に依存せず、技術力と信頼性の向上による高付加価値化を軸に経営を行っています。あわせてDX推進による業務効率化を進め、生産性向上で賃上げ原資を確保しています。また、健康経営や働き方改革を通じて社員の定着と成長を重視し、経営指針の共有による主体性の向上にも取り組んでいます。人への投資を競争力の源泉とすることで、持続的な賃金上昇を可能にする自立型経営を目指しています。
124	サービス業	10~19人	賃上げする	社員のスキル向上と新たな人材。

設問14 「賃金上昇に対応して貴社が「自立型企業」として取り組んでいる、または取り組もうとしている独自の戦略はありますか？」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
125	サービス業	10～19人	賃上げする	事業数の増加を成長戦略の柱として掲げています。その源泉は、顧客が求める新たなサービスをいち早く把握できる立場にあることです。政府統計にも示されているとおり、税理士は経営者にとって最も身近な相談相手であり、日常的に経営課題や将来構想に触れる機会があります。そのため、顧客から寄せられる要望を起点として新規事業を立ち上げ、事業領域を拡大してきました。また、複数事業間での固定費の共通化や横断的な資金循環を図ることで、単体では実現できない効率性と収益性を確保しています。その結果、競合他社を上回る収益構造を構築できており、賃金上昇にも十分対応できるマネタイズ体制を実現しています。
126	サービス業	10～19人	賃上げする	業務のミスの低減のために現場管理システムを導入して無駄な経費を減らす。
127	サービス業	10～19人	賃上げする	機械化促進による生産性向上。業務の効率化に少人数オペレーション。
128	サービス業	10～19人	賃上げする	<ul style="list-style-type: none"> AI活用による更なる生産性向上、15%の生産性アップを目標にしている。 給与アップに準じる単価アップを毎年交渉している。
129	サービス業	10～19人	現状維持	自社で複数の施設（障がいグループホームなど）を運営しつつ、開業支援事業を展開しています。これは、自ら事業を運営・成長させ、そこで得られたノウハウを支援事業に還元する『自立型企業』モデルです。
130	サービス業	10～19人	現状維持	業界でオンリーワンになること。経営指針を社員と共有し、なぜ頑張るかを理解してもらい生産性向上に繋げる。
131	サービス業	20～29人	賃上げする	付加価値を上げる。社員教育、特に営業力を上げる。全国展開を行い新規開拓をする。
132	サービス業	20～29人	賃上げする	会社全体の技術向上、社員のモチベーション向上に伴い、会社の付加価値を上げ、お客様から今以上に必要とされる会社となる。
133	サービス業	30～49人	賃上げする	部署毎に売上利益を可視化して評価制度に組み入れている。
134	サービス業	30～49人	賃上げする	人材確保が「自立型企業」への戦略だと考えて実践しています。人材が豊富であれば今の時代はそれだけでも会社の付加価値に繋がっており、顧客からの信用を得やすく「仕事を断らない企業」として重宝され、結果価格転嫁もしやすい。あとは「組織化」の強化をすることで、今有る社内教育制度をさらに充実させ、次の価格転嫁に繋いでいき大きな賃金上昇にも対応できるという戦略。
135	サービス業	30～49人	賃上げする	社員個々の生産能力向上を果たす。新たな市場の開拓。

設問14 「賃金上昇に対応して貴社が「自立型企業」として取り組んでいる、または取り組もうとしている独自の戦略はありますか？」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
136	サービス業	30～49人	賃上げする	社員の生活向上も組み入れた経営指針だという事を理解してもらう。その上で、指針の実践、実現が自分たちや家族を守ることだと使命感をもってもらう。実現のためには、経営計画から1人1か月あたりに増収額を細分化・具体化して伝え、各自の裁量で毎月達成してもらうよう各部署会議でPDCAしている。ノルマ的に追い詰めることはしませんが。販売数を広げる者、単価を上げてくる者、付属業務を受注してくる者、効率を上げて処理数を増やす者。それぞれ、優秀な成果が出せた者を朝礼で発表し、社員の成功体験、顧客ターゲットを共有している。それらの実践活動の結果を、賃金規定をベースに、特配、賞与を含めて、賃金上昇として社員に支給している。
137	サービス業	30～49人	賃上げする	自社商品の高付加価値化による値上げへの理解。
138	サービス業	50～99人	賃上げする	社員の業務効率の向上に対する意識の見直し。顧客様へ社の付加価値をPR。
139	サービス業	50～99人	現状維持	現在の提供サービスに付加価値をつけることによる売上増。その利益を人件費上昇分に充てる。
140	サービス業	100人以上	賃上げする	環境対応製品拡充などにより高付加価値製品へのシフトやDX化で生産性の向上を図る。

設問15 「中小企業における賃上げを実現することで、地域社会にはどのような好影響が生まれると考えますか？」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
1	建設業	1~4人	賃上げする	適切な利益をいただく事で、社員への賃上げが出来、結果として落ち着いて良い工事をして良い物を納品することが常態化する事で、顧客満足度も上がり、地域の防災減災に貢献出来る事で地域も良くなり、会社も良くなると思います。
2	建設業	1~4人	賃上げする	地域社会にはコミュニケーションが増加すると考えてます。
3	建設業	1~4人	賃上げする	地域の購買力増、労働意欲増。
4	建設業	1~4人	賃上げする	地域に根ざした企業が地域の人を雇用し、高い賃金を渡すことで地域住人の安心と地域への愛着が湧く。
5	建設業	1~4人	賃上げする	若者の従事者が増えることによる地域活性化。
6	建設業	1~4人	現状維持	地域の若者に建設業の安定と魅力を伝え雇用促進に繋がる。
7	建設業	1~4人	現状維持	給料が上がれば、その分地域にお金を使ってくれる可能性が上がるので、いいと思います。
8	建設業	5~9人	賃上げする	地域に人財が残り、地元の活性や一体感の向上を目指す環境が整う。
9	建設業	5~9人	賃上げする	消費が増える。納税額が増える。
10	建設業	10~19人	賃上げする	魅力ある地域への貢献（地域に働きたい企業があることで元気になる）。
11	建設業	10~19人	賃上げする	賃上げは単なるコスト増ではなく、地域への投資だと考えています。社員さんの生活が安定すれば、将来への不安が減り、仕事への集中力や挑戦意欲が高まります。その結果、会社への帰属意識が高まり、生産性や品質の向上につながります。増えた所得は地元で消費され、地域内でお金が循環することで、他の中小企業にも好影響を与えます。また「社員を大切にす会社」という評価は採用力の向上にも直結します。賃上げは企業の成長だけでなく、地域全体の持続的な発展を支える経営判断だと考えています。
12	建設業	10~19人	賃上げする	中小企業における賃上げの実現は、従業員の生活安定と消費拡大につながり、地域経済の好循環を生み出すと考えます。所得が向上することで地元での購買やサービス利用が増え、地域内で資金が循環しやすくなります。また、安定した雇用環境は若年層の定着や人材流出の防止にも寄与し、地域の活力維持につながります。さらに、企業の成長と税収増加を通じて、地域全体の持続的な発展に貢献できるものと考えます。
13	建設業	10~19人	賃上げする	中小企業で働いてる人がほとんどなので。景気の向上には中小企業の賃上げは不可欠と考えてます。
14	建設業	10~19人	賃上げする	市内高校を卒業した高校新卒の社員をここ何年かにわたり毎年のように採用しています。「地産地消」の考え方のように、地元で学んだ人材を地元企業が時間をかけて大事に育てていくことが、その地域にとって、そこに住む人にとっての豊かな地域づくりにつながっていると思っています。若い人を育てるには時間とコストがかかります。若年層を多く抱える中小企業に減税や補助金が出るなど、時間をかけて育てることへの援助が欲しいと思います。
15	建設業	20~29人	賃上げする	生活の安定。

設問15 「中小企業における賃上げを実現することで、地域社会にはどのような好影響が生まれると考えますか？」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
16	建設業	20～29人	賃上げする	従業員の生活を支え、購買力の維持により、地域経済に少しは貢献できる。
17	建設業	20～29人	賃上げする	格差の是正。地域で働ける若者の増加。子供の教育充実。
18	建設業	20～29人	現状維持	賃上げの実施により、個人の購買意欲が高まり、地域の商店にも貢献できると考えます。
19	建設業	30～49人	賃上げする	購買意欲の向上。地域貢献の実施で認知度を上げ地域住民に受け入れられる。
20	建設業	30～49人	賃上げする	経済の好循環。少子化問題対策への子育て世代への懐事情の好循環。
21	建設業	50～99人	賃上げする	地域内での購買意欲が高まり、地域産業が潤うと思います。地域で就職して問題なく生活できれば都会への人材流出も少なくなり、より地域が活性化すると思います。税収も上がるのではないのでしょうか。
22	建設業	50～99人	賃上げする	社員の賃上げを行うことで、お金に対しての社員満足度は少しながら向上すると思います。ただそれよりも適正な評価を行うことで本人の納得感が増え、月々の固定給が増えれば社員一人ひとりが自信を持って働くことができると思います。 その上で、自信を持って働いている社員を地域社会の方がみて『ここで働きたいな』と思えると地域貢献、地域活性に繋がっていくと考えています。
23	製造業	1～4人	賃上げする	魅力的な中小企業が増えて、地域の人材が中小企業に集まる。
24	製造業	1～4人	賃上げする	賃上げを実施しますが、従業員のやる気をアップ。地域ではスーパーなど買い物での好影響かと。
25	製造業	1～4人	賃上げする	地域で邪魔にならない企業。地域にあって良かったと思ってもらえる企業作り。
26	製造業	1～4人	現状維持	賃上げを実現することで生活に余裕ができ、育児や介護などでも休みやすく、一度離職しても再就職まで時間をかけられるようになり、より安定した効率の良い働き方ができるようになると思います。
27	製造業	1～4人	現状維持	地域の雇用を守る。
28	製造業	1～4人	現状維持	所得が増えることで消費を刺激し、売り上げが増えていく。その結果、更なる所得のアップにも繋げていけるため、好循環の流れが生まれてくると考える。
29	製造業	5～9人	賃上げする	物価高に追い付く賃上げをする事で、社員さんが豊かな生活を送れるようになる。子供がいれば、塾や習い事に通わせる等の教育にお金を掛けられる。
30	製造業	5～9人	現状維持	賃上げ実施にて社員、家族の生活の安定と安心感に繋がり、地域の閉そく感の改善に繋がる。

設問15 「中小企業における賃上げを実現することで、地域社会にはどのような好影響が生まれると考えますか？」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
31	製造業	5～9人	現状維持	中小企業が従業員の待遇を改善することは、地域全体の活力を生み出す起点になると考えています。正直に申し上げれば、当社はまだ額面での賃上げを十分に実現できていません。しかし休日を増やすことで時給換算ベースを引き上げ、働く人の暮らしの質を高める取り組みを進めています。お金だけでなく「時間」という形で還元することも、立派な待遇改善だと考えています。こうした取り組みが地域に広がれば、まず働く人の生活にゆとりが生まれ、地元での消費や活動が増えます。稲沢のような地方都市では、中小企業の従業員こそが地域の担い手です。一社の変化は小さくとも、それが面として広がれば、まちの空気は変わるはずで。そして何より、「この地域で働きたい」と思える若者を増やしたい。待遇の地域間格差は若者流出の大きな要因です。中小企業が自信を持って働く条件を提示できれば、地元に残る選択肢が生まれます。同友会の仲間と共に企業体質を強くし、一社では難しいことを地域の方で実現していきたいと考えています。
32	製造業	5～9人	賃上げする	消費は上向くのではないかと思う。そりためには消費税減税は必要。
33	製造業	5～9人	現状維持	消費の活性化により各分野が潤い良い循環が生まれる。
34	製造業	5～9人	賃上げする	子育てしやすい環境の整備と地域への付加価値分配で経済の循環をよくする。
35	製造業	5～9人	賃上げする	はい、中小企業は地域の活性化が使命。
36	製造業	10～19人	賃上げする	物価高に対応する賃上げのため、生活水準の維持くらいしかできない程度かと思いますが、心の余裕は生まれると思うので、地域平均くらいは合わせていけるようにしたい。
37	製造業	10～19人	賃上げする	中小企業にかかわる人が多いので、一人ひとりの消費が少し増えるだけでも、かなりの経済効果がある。それが順番に各業界に巡り経済状況が良くなると思われる。また、最初の賃上げを促すために国の力が必要だと考えます。個々の企業の努力では時間がかかりすぎると思います。
38	製造業	10～19人	賃上げする	地域循環の活性化。
39	製造業	10～19人	賃上げする	地域の子が弊社で働きたいと思ってくれるようになる、可能性がある。
40	製造業	10～19人	賃上げする	出生率の向上。
41	製造業	10～19人	賃上げする	購買意欲が上がり、流通が良くなる事を期待。
42	製造業	10～19人	賃上げする	これから家庭を持つ若い世代、現役の子育て世代、親の介護が必要な世代、自社にもすべての世代がいます。どの世代においても、やはり時間とお金が必要です。働きやすい環境と安心できる賃金を地域の各企業が提供できるようにすることが、暮らしやすい街づくり（地域づくり）の一歩になると思います。
43	製造業	20～29人	賃上げする	物価が高くても躊躇しないで購入できる。

設問15 「中小企業における賃上げを実現することで、地域社会にはどのような好影響が生まれると考えますか？」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
44	製造業	20～29人	賃上げする	賃上げ以上に物価が上昇するので、実質賃金は低下するだけだと思います。
45	製造業	20～29人	賃上げする	中小企業でも、やりがいのある仕事をして社会に貢献できている喜びを味わっていただきたい。
46	製造業	20～29人	賃上げする	社員が積極的に働くことで地域対応への時間が作れる。
47	製造業	20～29人	賃上げする	社員が安心して暮らすためには、賃上げは必ず行わなければならない企業の責務だと考えています。物価高騰により生活水準が悪化して苦しむ人たちが地域に増えると、治安も悪くなり安心して暮らせない地域になってしまいます。当社が十分に担保できているわけではありませんが、最大限社員に還元する時期だと考えています。
48	製造業	20～29人	現状維持	従業員ひとり一人が心身共に余裕を持つことができ、ゆたかな人材から、ゆたかな社会づくりに繋がる。
49	製造業	30～49人	賃上げする	物価を上回る賃上げができれば希望が生まれ、余裕が生まれ、好循環となる。当然地域社会への還元も高くなる。
50	製造業	30～49人	賃上げする	物と金の循環により地域が活性化する。
51	製造業	30～49人	賃上げする	中小企業において賃上げを行うことは、地域に人が残ることになり生活をする人が増えることは地域の発展につながると思う。また、賃上げは当社だけでなく、現在仕入れをしている生産者の賃上げも同様に非常に重要な要素であり、生産者のところで賃金が上がれば、農業従事者の減少に歯止めがかかるだけでなく耕作放棄地の拡大を防ぎ、結果地域において荒れた土地が増えていくことを抑制することができる。農業を維持することは我々の日々口にするものを守ることであり、また緑にあふれた景色を維持することができる。仕入れ先と当社の賃上げは最終的には一般の方々が食す製品に直結することになるが、新鮮でより良い商品を届ける中で食の楽しさや家族と過ごす時間を大切にすることに繋げていきたい。
52	製造業	30～49人	賃上げする	先行き不透明な時代に、賃金を少し上げたくらいでは、地域にあまり影響がないように思う。しかし、物価高以上に対応した、実質賃金を上げられる努力を全社一丸でやっていくことや、よく言えば、決算賞与（あぶく銭）出せるとよい。また、経営者が企業未来を描き、社員に安心な未来を示し元気な企業づくりが、少しでも地域を明るくしていけるのだと思う。
53	製造業	30～49人	賃上げする	十分な賃金を保障し、安心して働き、子育てができる環境を作り上げることにより、地域社会に貢献する。
54	製造業	30～49人	賃上げする	社員の人生計画の実現の一助となり結果として社会の活性化に寄与できればよいと思います。
55	製造業	30～49人	賃上げする	高卒学生の就職先が少しでも中小企業に戻ることを期待する。生徒の将来に安心を示せるように、確りとした企業づくりを行う。

設問15 「中小企業における賃上げを実現することで、地域社会にはどのような好影響が生まれると考えますか？」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
56	製造業	30～49人	賃上げする	雇用の確保と共に、社員、従業員の生活が向上し、生活による消費を含め、地域社会の活性に繋がると考える。
57	製造業	30～49人	賃上げする	関わる企業が全体的に上がるのが理想だが、競争に勝てる地域協力ができる企業になりたい。
58	製造業	50～99人	賃上げする	労働生産性が低いまま賃上げをしても、更なる物価上昇、国際競争力低下につながるだけだと思う
59	製造業	50～99人	賃上げする	優秀な人材が地元に残ってくれることで、会社の発展と地域でのプレゼンス向上につながる。
60	製造業	50～99人	賃上げする	日本の労働者の大半を占める中小企業の社員の賃上げを実現することは、地域の活性化に繋がると考える。
61	製造業	50～99人	賃上げする	地域社会経済の活性化が期待できる。それにより人口増加、子育て支援などが加わると思います。
62	製造業	50～99人	賃上げする	人手不足の中、今後人材募集に対しても必要と考慮。
63	製造業	50～99人	賃上げする	住民が地元に残るかも知れない。
64	製造業	50～99人	賃上げする	若い世代が地元地域に残って働くことで若者世代の空洞化を防ぐことができ、また消費も含め地域の産業の衰退を防ぐことができる。
65	製造業	50～99人	賃上げする	社員一人一人の幸福支援をビジョンに掲げている。待遇改善は社員の幸福支援に大きな役割を果たすと考えている。社員の幸福支援につながれば、会社の発展や社員の家族を含めて地域社会に少しでも貢献できると考えている。
66	製造業	50～99人	賃上げする	社員の所得が上がることで地域社会において購買力が上がり経済の好循環が生まれる。
67	製造業	50～99人	賃上げする	・地域経済の活性化 ・地域雇用の促進
68	製造業	100人以上	賃上げする	物価上昇＞賃上げになっているので良い影響は無い。物価上昇（地政学的リスクも含む）＜賃上げになって初めて、消費の拡大、納税額の上昇などによる影響があると思う。
69	製造業	100人以上	賃上げする	賃上げよりも、子供たちが学べる機会繋がるまでに時間がかかる。であれば高校、大学は授業料無料だけでなく、奨学金制度の負担を軽くする。人口が減るならば学びを増やしておかないと衰退する。とはいえ工科高校などを増加させ専門性を高める事も重要。賃金だけあげても市場に金は回らない。
70	製造業	100人以上	賃上げする	賃上げによる生活水準向上によって地域社会への還元が促進し、地域の活性化、景気改善につながる。
71	流通・商業	1～4人	賃上げする	年商100億の会社1社より、年商1億の会社100社の方が地域経済は活性化すると言われています。税金の使い方、集め方をよく考慮してもらえるとよいと思います。
72	流通・商業	1～4人	賃上げする	地域経済の活性化は、一部の富裕層の支出だけでは達成できない。一般庶民の支出を増やすためには、自社の社員への賃上げも必要だ。
73	流通・商業	1～4人	現状維持	豊かな暮らしは活気ある社会の実現をさせると思います。仕事への意欲向上はやがて納税に繋がると思います。

設問15 「中小企業における賃上げを実現することで、地域社会にはどのような好影響が生まれると考えますか？」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
74	流通・商業	1~4人	現状維持	中小企業への就職率が高まり、労働意欲が増す。少子高齢化問題も軽減され、地域が活性化する。
75	流通・商業	1~4人	現状維持	地域経済の活性化。
76	流通・商業	5~9人	賃上げする	賃上げをすることで、地域での購買が増える。
77	流通・商業	5~9人	賃上げする	中小企業でも必要とされ、報われる仕事についているという、誇りや自信を社員に持ってほしい。
78	流通・商業	5~9人	賃上げする	社員は通勤10~30分圏内はほとんど。社員への賃上げは=地域社会への還元と考えている。
79	流通・商業	5~9人	現状維持	労働者が裕福になり消費が促進され、地域に活気が生まれると思います。
80	流通・商業	10~19人	賃上げする	良い会社が多くなれば、必然的に地域も活性化すると思います。
81	流通・商業	10~19人	賃上げする	平均的な賃金上がる事でインフレ抑制にある程度は寄与すると思います。
82	流通・商業	10~19人	賃上げする	中小企業における賃上げは、従業員の所得向上を通じて地域内消費を活性化させ、地元経済の好循環を生み出すと考えます。また賃金水準の向上は人材の定着や新たな雇用創出につながり、地域の労働力不足の緩和にも繋がりますので、特に私の事業である障害福祉分野においては、工賃や賃金の向上が利用者の社会参加や自立意欲を高め、家族の安心感にもつながります。結果として、地域住民・企業・福祉事業所が相互に支え合う持続可能な地域共生社会の実現に寄与すると思えます。
83	流通・商業	10~19人	賃上げする	中小企業で働く人の生活が豊かになることで、地域経済が活性化。自身の労働対価が収入増という形で現れることにより、仕事に対する誇りややりがい生まれる。
84	流通・商業	10~19人	賃上げする	生活にゆとりが出ることが一番と思います。それが生きること、働くことへの喜びや希望につながることを期待します。但し、それは賃金の上昇だけでは無理ですね。社内生活を送る上での、生きがいや働き甲斐にすなわがる様々な仕掛けや、成長できる喜びが必要ですね。ただ、社員さんによっても考え方や生き方は様々。無理な強制でも組織はうまくいきません。どうすればいいのか？は永遠のテーマなのだと思います。自社に合う人、合わせられる人、そうでない人もいます。会社はプラットフォームですね。いつでも、迎え入れ送り出せる組織でなければいけないと思っています。また、それを学び合える同友会であってほしいものです。
85	流通・商業	10~19人	賃上げする	より付加価値の高いものを購入する意欲が生まれ、地域社会における消費を喚起することになると思います。
86	流通・商業	10~19人	現状維持	生まれ育った若手が故郷を離れず地元で活躍する場が広がる地元愛が強くなり地域発展に繋がる。
87	流通・商業	20~29人	賃上げする	地元採用も増え、地域内循環で経済を可能な限りまわせる。
88	流通・商業	20~29人	賃上げする	地域内経済の好循環が生まれる。

設問15 「中小企業における賃上げを実現することで、地域社会にはどのような好影響が生まれると考えますか？」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
89	流通・商業	20～29人	賃上げする	短期的にはにはコストの増加ですが、中長期的に見ると消費の増加が生まれお金が循環していくのではないかと考えます 地域も活性化し自治体の税収も増えその財源でインフラ整備など住みよい街となっていくのでは、と考えます。住みよい街になる事によって、地域から離れることなく働き続ける人材の確保でき、人材不足に悩む中小企業にとって採用力の強化と離職率の低下につながっていくのでは？
90	流通・商業	30～49人	賃上げする	地域内の経済の活性化や格差の是正に有効。地域無くして中小企業の活躍の場はない。健全な地域づくりや地域の子供の成長に少しでも寄与していきたい。
91	流通・商業	30～49人	賃上げする	地域に貢献すると言ったことの前に社員の生活が大変厳しくなっているので、まずはそこを改善してあげられればと思う。子供たちが健やかに育てば必ず社会にいい影響になる。
92	流通・商業	30～49人	賃上げする	消費が増える。納税額が増える。
93	流通・商業	50～99人	賃上げする	離職率も下がり、従業員の雇用が安定する。
94	流通・商業	50～99人	現状維持	中小企業の社員の多くは、将来に不安を感じていると思う。賃上げを行うことで、地域社会へ安定と安心をもたらし、人口減少に歯止めがかかると信じている。
95	流通・商業	100人以上	賃上げする	良い評判（信用）の浸透、広がり。
96	流通・商業	100人以上	賃上げする	賃上げを実現する事で、働く社員さんの所得が上がり地域での循環が生まれる。また、所得が上がれば心にも余裕が生まれ、出生率も上がり、労働人口の確保に繋がり、地域社会はよりよい環境へと変化していく可能性があります。
97	サービス業	1～4人	賃上げする	物価上昇を上回る賃上げが必要であるが、それぞれの中小企業が賃上げして、地域の商店など消費者志向に返り、中小企業、地域が発展することが望まれます。
98	サービス業	1～4人	賃上げする	・地域の活性 ・生活者の意識向上 ・地域活動の取り組みの増加
99	サービス業	1～4人	賃上げする	新たな事業挑戦。
100	サービス業	1～4人	賃上げする	従業員が安心して中小企業で働くことができ、地域社会の活性化の一助となる。
101	サービス業	1～4人	賃上げする	私たちの行いは地域にとって微々たるものであるが、地域の生活基盤の向上になると信じている。
102	サービス業	1～4人	現状維持	賃上げは単に従業員の生活を安定させるだけでなく、地域全体の活力向上につながる重要な取り組みだと考えています。 所得が増えることで地域内消費が活発化し、地元の商店やサービス業への波及効果が生まれます。また、働く人が安心して暮らせる環境が整うことで、若い世代の定着や人材流出の抑制にも寄与します。中小企業が持続的に成長し、従業員とその家族の生活を支えることが、結果として地域経済の循環を生み、安心して暮らせる社会づくりにつながると考えています。

設問15 「中小企業における賃上げを実現することで、地域社会にはどのような好影響が生まれると考えますか？」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
103	サービス業	1~4人	現状維持	賃金アップを実現することにより、若年層の都心部への羨望意識が薄まり、生まれ育った地域に残る割合が増えてくる。それにより、地域社会での労働人口が増え、労働力の確保がしやすくなり、人材採用につながる。人材が確保できることにより、新たな事業創生や会社の安定経営に結実し、次代への戦略が立てやすくなる。つまり、良い経営環境を作ることができ、会社が安定成長できるようになると賃金の底上げが可能な状態にもなり、良いスパイラルが生まれると思う。
104	サービス業	1~4人	現状維持	中小企業である美容室が賃上げに取り組むことは、地域の未来を守るための大切な責任だと考えています。スタッフが安心して働き続けられる環境を整えることは、技術や接客の質を高め、お客様の満足度向上につながります。その結果、地域の方々が「この街で暮らす心地よさ」を実感し、地元での消費も活発になります。また、美容師という仕事に将来性を感じてもらうことで、若い世代が地域に残り、地域全体の活力を支える人材が育ちます。 一方で、美容室の増加による競争激化や倒産件数の増加など、経営環境は決して楽ではありません。それでもなお賃上げに挑むのは、地域の暮らしと文化を守り、次の世代へつなぐための投資だと信じているからです。
105	サービス業	1~4人	現状維持	地域社会が豊かになり、活性化すると思われる。
106	サービス業	1~4人	現状維持	地域の空洞化を避けられるはず。
107	サービス業	1~4人	現状維持	地域に働きたいような企業が増えることは、活性化につながると考えます。賃上げによって働くパパママは便利家電やサポートを頼みながら、子育てへの負担を軽くできるでしょうし、パパママも自身の時間がとれるようになる。そうすると生活にゆとりが生まれ、浮いた分を購買にも使うでしょう。結果地域が潤っていく。
108	サービス業	1~4人	現状維持	消費の良い循環が起こる。
109	サービス業	1~4人	現状維持	雇用の増加。
110	サービス業	5~9人	賃上げする	中小企業の賃上げは、単に従業員の所得向上にとどまらず、地域全体の活力を高める重要な循環を生みます。手取りが増えれば、地域内での消費が活発になり、商店、飲食店、サービス業など幅広い事業者に波及効果が生まれます。また、働く人が将来に希望を持てることで、若い世代の定着や人材流出の抑制にもつながります。さらに、企業が人を大切にし、適正に利益を分配する姿勢は、地域に安心感と信頼を生みます。経営者としては、自社の成長に従業員、家族、取引先、地域へと還元し、地域で働くことに誇りを持てる環境をつくるのが、持続可能な地域社会づくりの基盤だと考えています。
111	サービス業	5~9人	賃上げする	中小企業で働くことの価値を高めている。またやり甲斐が増すことによる定着率のアップは地域活性化にもつながると思う。

設問15 「中小企業における賃上げを実現することで、地域社会にはどのような好影響が生まれると考えますか？」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
112	サービス業	5～9人	賃上げする	地域医療への貢献。在宅で安心安全に生活する事への維持。
113	サービス業	5～9人	賃上げする	正しい形でのインフレがおこり、経済の好循環が生まれる。
114	サービス業	5～9人	賃上げする	社員の可処分所得の増大。
115	サービス業	5～9人	現状維持	インフレに対応することで、豊かな地域となる。
116	サービス業	10～19人	賃上げする	賃上げは単なる給与の問題ではなく、「この地域で安心して暮らせる」という信頼をつくることだと考えます。社員の生活が安定すれば、家庭が安定し、地域での消費や子育てにも好循環が生まれます。中小企業が人を大切にしていることが、地域の未来を支える基盤になります。私たちは雇用を守り育てることが、地域への最大の責任だと考えています。
117	サービス業	10～19人	賃上げする	雇用が地域の住人が多いため、地域の住人の生活向上に寄与できる。
118	サービス業	10～19人	現状維持	福祉、介護、医療の安定につながる賃上げは、「人が支える仕事」の質にも直結すると思います。人材が定着すれば①サービスの質の向上、②利用者の安定感、③家族の負担軽減へと繋がります。
119	サービス業	20～29人	賃上げする	採用がうまく行く、また、退職する方が減る。その結果お客様対応も良くなり仕事も増える。社員が幸せになり、お客様満足度が上がれば、地域へ大きな貢献ができる。
120	サービス業	20～29人	賃上げする	雇用の創出が今以上に可能となり、地域社会に対して企業として貢献できる。社員の支出が増える事で、地域での消費力があがり、経済がより良い方向に向く。
121	サービス業	30～49人	賃上げする	地元の有力企業になることで地域の人材の雇用や貢献。
122	サービス業	30～49人	賃上げする	地域社会への影響力は無いが、社員の家族に取っては良いことだろう。
123	サービス業	50～99人	賃上げする	地域として、お金や人の動きが活発になる事が景気を良くする流れになると考えます。社として人がいなければ仕事が成立いたしませんし、お金が稼ぐ事が出来なければ賃上げどころか会社の存続が出来なくなります。地域にどんなかたちでも貢献する事で盛り上げていきたいと考えます。会社の存続が賃上げにつながっていくのではないのでしょうか。
124	サービス業	100人以上	賃上げする	心ある中小企業が地域に存在することにより、若者の流出が少なくなり、外部からの流入が増えて地域が存続、活性化できるようになる。

設問23 「賃金や労働に関する、中小企業の現場の声を聞かせてください」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
1	建設業	1～4人	賃上げする	労働の対価は企業によりピンキリで、意識していないと安い方に流れていくが、経営体質を高く保ち正当な賃金を出せるよう努力し続けたい。
2	建設業	1～4人	賃上げする	毎年、昇給をしているが苦しい時もある。想いと現実のバランスが難しい。
3	建設業	1～4人	賃上げする	TVを見てみると、「働き方改革」とか「賃金アップ」とか言っていますが、そんな事は大企業を中心にした考えで、中小企業、とりわけ建設業の例で言えば、「元請け」と呼ばれる顧客と直接取引している会社は、良いと思いますが、いわゆる「下請け」として、元請け会社から仕事をもらっている会社は、相変わらず、無理な値下げ交渉をされ、キツイとわかっていても、会社を廻していくために断る事も出来ずに仕事を請けているのが現状で、末端で汗を流して働いている人を大切にしない会社は絶対にこの先は存続できないと思います。
4	建設業	1～4人	賃上げする	価格転嫁ができていないため徐々に元請にも依頼したり既存顧客への理解してもらうことが重要であるため、政府や自治体にもスピード感のある対応策を展開して欲しい。
5	建設業	1～4人	現状維持	賃金と労働、どちらも余裕がない状況である。
6	建設業	5～9人	賃上げする	建築業を営むが仕事に対して自由度が低く、仕事を選べない状況。安定した経営を目指すものの一か八かの経営体質を抜け出したい。生活に夢の持てる賃金を目指すものの大企業には大きく差をつけられている（特に賞与）。団塊の世代が高齢になり労働人口も減少しており、仕事の進み方も以前と比べて時間が掛かっている。希望を持てる日本を取り戻し将来が楽しみな世の中になって欲しい。
7	建設業	10～19人	賃上げする	建設業界では、週休二日制を導入する現場が増加しています。一方で、協力業者（特に個人事業主）や当社社員の中には、土曜日に就労することで収入を確保している者も多く、現場休工日に工場作業へ振り替えて対応しています。しかし、工場作業のみでは十分な仕事量の確保が難しく、収益面ではかなり厳しい状況です。今後は、労働環境の改善と賃金水準の維持を両立させるためにも、工事請負単価への適正な価格転嫁を進めていくことが重要であると考えています。

設問23 「賃金や労働に関する、中小企業の現場の声を聞かせてください」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
8	建設業	10～19人	賃上げする	現場で感じているのは、「休みを増やしたい経営側」と「収入を確保したい社員側」の間にある本音のギャップです。年間休日を105日から120日に引き上げたい思いはありますが、社員の中には「休みが増えるより、残業して収入を確保したい」という声もあります。基本給が十分でないため、ある程度の残業を前提に生活設計をしている現実があるからです。生産性のある残業は歓迎ですが、ただらと時間を延ばすだけの残業は会社にも本人にもプラスになりません。ただ、実際に仕事をしている場合もあり、一律に厳しく言うと士気を下げかねないという葛藤もあります。「面倒な社長」と思われたくない気持ちも正直あります。本音としては、残業に頼らなくても安定した収入を得られる体制づくりこそが、本質的な課題だと感じています。
9	建設業	10～19人	賃上げする	中小企業寄りの政策をもっと実現してほしいですね。
10	建設業	10～19人	賃上げする	ハウスメーカーの協力工事店としての弊社です。ハウスメーカーの注文住宅は工場生産ではなく少し特殊な在来工法で現場生産です。プレハブメーカーでの工場生産での住宅はDXでの管理は馴染みやすいですが、現場生産の住宅もDXで業務管理現場管理をしています。職人と社員との間で年齢的な弊害で使いこなせていないようです。DXでの効率化はまだまだ道半ばです。サービス残業になっております。
11	建設業	10～19人	賃上げする	社会保険料、税負担の料率を下げなければ、賃上げしても効果はさほど期待できない。
12	建設業	20～29人	賃上げする	全ては社長の能力次第。生産性が悪いのは社長のせい。他社や環境を言い訳にはしてはいけない。生産性を上げるには、社長が努力するしかない。
13	建設業	20～29人	賃上げする	税金が下がるのは嬉しいが、それでどこかにツケが回るのであればよくないと思うので。僕は政治では変えられない部分をいち中小企業の成長をさせて行きます。
14	建設業	20～29人	現状維持	建設業におきましては、各現場ごとの受注単価は上昇傾向であるものの、ここ数年は現場の大型化が目立ち、躯体で1年、仕上げで1年など工事期間も長くなる傾向で、多忙な1年と閑散な1年が繰り返され、繁忙期には人が足らず、閑散期には人が余る事になり、中小企業にとっては難しい経営状況になっていると感じます。
15	建設業	30～49人	賃上げする	下請企業のままでは大手企業のように年間6か月以上の賞与は不可能な状況。発注側と受注側のパワーバランスの不均衡への理解が進んでほしい。大手企業はかなり配慮ができてきている気がする。売上規模数億円～数十億の中堅企業の発注担当者は安さを追求する傾向が強い肌感はある。

設問23 「賃金や労働に関する、中小企業の現場の声を聞かせてください」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
16	建設業	30～49人	賃上げする	物価高、人件費高騰、顧客 元請けからの厳しい値下げ交渉。自由競争とはいえこんなことでは景気が良くなることなんてありえない。民間での適正価格設定ルールも構築して、あまりにもひどい交渉などは罰則を設けてほしい。新卒採用も少子高齢化で希望の様にできていない。高校も大手企業への採用を優先して中小企業へのあっせんをおろそかにしている。生徒も一生懸命に勉強して成績がいい順に大手企業から就職が決まっていくようだが、そんなに大手企業のラインの小さい歯車になりたいのか？と疑問に感じる。もっと仕事のやりがいについて勉強をさせていかないと言われた事しかできない日本人しか残らないのではないのでしょうか。とても危機感を覚えます。
17	建設業	50～99人	賃上げする	正当な金額で取引ができるようになっていくことが前提ですが、平均給与程度の支給ができなければ労働者は夢を持たないと思います。
18	建設業	50～99人	賃上げする	沢山ある中の1つではあるが、賃金の見直し、評価制度の見直しなどを行っているが、大手企業の賃上げがはるかに金額が高く、水準的に若い学生が入りにくくなっている。
19	製造業	1～4人	賃上げする	今の世の中、きちんと勉強をしないと労働者に優しくして経営者に恩恵がない。さがせば補助金などあると思うが経営者がイチ作業者として使う時間を、少しでも戦略的に事業を行う勉強の必要性を感じている。
20	製造業	1～4人	賃上げする	付加価値を上げて、お金の結びつけるモノづくりへの努力。
21	製造業	1～4人	現状維持	手作業が主のため最低賃金のアップ率ほど生産効率が上がらないので利益率は下がっていく。時間給が上がれば年収の壁でパート社員の稼働時間を減らさないといけないが人手不足で人は集まらない。マイナス要因ばかりで中小企業が生き残れない。何とか手立てはないかと考えるが人に代わる手立てが無いのが現状である。
22	製造業	5～9人	賃上げする	年間休日120日以上と言われるが、有給休暇取得率100%なので、多い人は20日あるので、年間140日の休日になると、製造業は高付加価値の仕事でないと成立しない状況になってきている。
23	製造業	5～9人	賃上げする	自身の未来が見える取り組みが社員の望むところと考え、社員が自ら作る行動指針書の実行がこれを叶える原動力となるよう経営側は助力する。
24	製造業	5～9人	賃上げする	大企業との各差があらゆるところで顕著となっている。中小企業ならではの強みでやれたものの今後は企画開発力、人材育成、大規模工場、圧倒的な販売力の差は如何ともしがたい。さらにこのインフレ圧力は中小企業にとって厳しい。

設問23 「賃金や労働に関する、中小企業の現場の声を聞かせてください」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
25	製造業	5～9人	賃上げする	物価上昇もあり、賃上げは必要であり賛成だが価格転嫁が十分に出来ない状況があり、利益の圧迫が毎年大きくなって来ている。中小企業にはかなり厳しい状況が続いている。労働改革等での補助金、助成金はあるが活用の条件が厳しい場合も多く活用しにくい制度が多いと思う。
26	製造業	5～9人	賃上げする	製造業ですので、自社製品に労務費のアップ分、副資材の上昇分、エネルギーコストの上昇分等を転嫁してゆかなければならないのですが、価格交渉をすると転注されるリスクがあるので、中々踏み切れない中で、物価上昇による原資の無い中で上がり続ける賃金アップは、正直、しんどいです。
27	製造業	5～9人	賃上げする	毎年わずかにだが賃上げしても、物価高と各種税金でとられ手取りが増えない。企業が賃上げしても社員さんたちには実感がないと思われる。国が賃上げ賃上げと言ってるだけで却って負担が増えているだけで憤りを感じている。
28	製造業	5～9人	現状維持	中小企業にとって賃上げは、したくないのではなく、したくてもできない構造の中にいるというのが現場の実感です。原材料費や電気代が上がっても価格転嫁は容易ではなく、大企業の賃上げ報道との温度差を痛感します。しかし嘆いていても何も変わりません。当社では額面の賃上げが十分にできない中で、休日を増やし時給換算ベースを上げるなど、できることから手を打っています。完璧でなくても「この会社は自分たちのことを考えている」と従業員に感じてもらえる行動を積み重ねることが大切だと思っています。そして賃金の問題は一社では解決しません。地域の経営者と学び合い、共に企業体質を強くしていく取り組みが不可欠です。国や自治体には、補助金以上に「適正な対価が支払われる取引環境」の整備をお願いしたい。それこそが中小企業の賃上げを持続可能にする本質的な支援だと考えています。
29	製造業	5～9人	現状維持	世間的に賃上げが叫ばれているが、種々の経費や労務費が高騰しているのに、元請け企業が認めない傾向が強く泣き寝入りせざるを得ない状況が続いている。また、いくら賃上げをしても社会保険料の値上がりがあり、なかなか手取りが増えないので板挟みになっている。
30	製造業	10～19人	賃上げする	大企業にはない独自性を持った存在感のある企業にしていくことが重要。しっかりと利益が出せる会社であり続けるために私たちがもっと真剣に学び、実践するべきだと思う。
31	製造業	10～19人	賃上げする	賃金を上げられる環境を作るのは経営者の責任なのは理解できるが、大企業を中心とした高賃金が当たり前の風潮には疑問もある。高い賃金を得るには必要な労働への姿勢があることを労働者側にも理解してほしい。なにより国は企業や労働者から取り過ぎです。

設問23 「賃金や労働に関する、中小企業の現場の声を聞かせてください」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
32	製造業	10～19人	賃上げする	国からの要望が多すぎて対応に苦慮することが多い。所得を増やすための基本給与のアップと残業時間の抑制は製造業の中小企業には両立が非常に厳しい
33	製造業	10～19人	賃上げする	条件を上げることはもちろん必要だと思うが、働き方（条件含）改革が正しい道とは思えない。働き方ではなく働き甲斐の改革が今こそ必要だと考える。
34	製造業	10～19人	賃上げする	ここ数年物価の上昇がこのまま続くと価格転換が追い付かない。
35	製造業	10～19人	賃上げする	物価高騰を受け、生活を守るために基本給を引き上げたい思いは山々ですが、肝心の付加価値額（粗利）が伸び悩み、原資が確保できないのが実情です。背景には、働き方の多様性を尊重する一方で、「もっと稼ごう」という意欲や生産性向上への主体的な取り組みが不足している社員の姿があります。賃金カーブの維持には、相応の貢献が不可欠であることを痛感しています。
36	製造業	20～29人	賃上げする	中小企業が厳しい状況下で賃上げを実施していることを考え、労務費改善に関わる価格改定を実施しやすい環境を作ってほしい。方針として全業種・全取引に対し〇〇%を値上げするなどの方針がでると交渉しやすい。また、過去を振り返ると賃上げしても社会保障が上昇し、実質賃金が増えない状況も散見されている。社員から手取りが増えないと言われたことも有り、社会保障改革は早急に進めていただきたい
37	製造業	20～29人	賃上げする	賃金を上げたいが先が見通せない。労働時間は短縮され、より人手が必要になる。どうしても労働集約型の業務が残り、効率化できないところがある。
38	製造業	20～29人	賃上げする	社会保険費用が高すぎて企業負担に対して手取りに反映されない問題がある。消費税よりも社会保険料負担を企業または個人のいずれか一方にしない限りは賃金上昇インパクトが出ない。特に若年世代向けに低減プランが必要と考えます。
39	製造業	20～29人	賃上げする	客先へ価格交渉しても安価で受けるメーカーや海外生産へシフトされることがあるので、リスクが高い。顧客の選択と集中したいところだが、仕事量が減少し続けてしまう。自由競争なので仕方ないことなので、営業活動を強化して補填していくしかないと思います。

設問23 「賃金や労働に関する、中小企業の現場の声を聞かせてください」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
40	製造業	20～29人	賃上げする	取引会社が喜ぶような価格で取引していると倒産してしまうので生き残る為にも価格交渉をしていく事は必要です。よく倒産理由を聞いていると安く仕事を受けていたと聞きます。私達も安価で見積出されると比較されて困ります。そして一番の脅威は中国の価格です。勝てるわけないです。日本のものづくりはどこに向かっているのか、防衛費だけの予算ではなくもっと予算の出し方を見直して欲しい。そして物価高騰していくと若者達は農業などには目を向けないでしょう。自給自足が出来なければ諸外国に足元見られて関税をかけられて大変な事になりそうです
41	製造業	20～29人	現状維持	製造業においてはまだ加工賃の引き上げに苦しいところがある。
42	製造業	30～49人	賃上げする	毎年急激な上げ幅で最低賃金が上がり、当社のようにパート従業員が多い会社としてはどう負担をしていくかが非常に重要な課題である。人手に頼らない製品など新規事業に挑戦をしながら既存事業についても成長していけるように当社として付加価値をどうつけれるかを考えていきたい。
43	製造業	30～49人	賃上げする	価格転嫁要請にたいして大企業は時間稼ぎをしたりしている。こういった大企業への政府による罰則を求めたい。
44	製造業	30～49人	賃上げする	みんなで頑張った分は頑張った人に分配還元したい。他の国から日本は安いと言われると微妙な気持ちになる。日本にはよい新しい製品を作れる素晴らしい中小企業が多くあるので、作ったものを継続して量産できるための設備補助を、政府には今以上に真剣に考えてフォローしてもらえたい仕組みが欲しい。
45	製造業	30～49人	賃上げする	製造業という業種や例えば営業職という職務など最近はとても人気がない風潮で人材確保も難しくなっている。ものづくりする現場がちゃんと儲かる仕組みができれば再び日本の中小製造業は力を発揮できると思う。
46	製造業	30～49人	賃上げする	年収の壁を取り除いて働きたい人が働きやすくしてほしい。
47	製造業	30～49人	賃上げする	タイパ、コスパと言われる時代の中、現場としては、いかに楽な労働で賃金を得られるかを求める声がある。ただし、実際は短時間で業務内容が増える状況である。それを防ぐため、新規雇用を行おうとするが、なかなか応募につながらないケースがある。
48	製造業	30～49人	賃上げする	我々中小企業でも大手メーカーや大企業のような賃上げやベースアップを自前で出来るような実力を付けなければいけないですし、企業として進歩発展し、継続していくためには必要だと感じています。
49	製造業	30～49人	賃上げする	最低賃金の引き上げにより、賃金だけでなく、一般経費が増大している。毎年原資となる資金を生み出すため付加価値の増強が必要になる。常に現在の自らの仕事が毎年の付加価値アップができるように、問い続け、改善し続ける必要がある。

設問23 「賃金や労働に関する、中小企業の現場の声を聞かせてください」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
50	製造業	50～99人	賃上げする	最低賃金や賃上げは企業が自主的にやることで、国が指示することに違和感を覚える。ゆとり教育の社会人版である働き方改革は、企業や人の成長に歯止めがかかる側面も大いにあると思います。国力低下の原因と思う。
51	製造業	50～99人	賃上げする	大卒の初任給を25万円に引き上げる予定でいる。それでも大企業との差は大きいですが、学生が最低25万円以上という認識に変わりつつある。賃金カーブを若いうちは緩やかにし、3年目から徐々に上がるような設計を考えている。
52	製造業	50～99人	賃上げする	賃金は相場がある。同業種、同規模の会社の賃金水準に追随しなければ、社員に選ばれる会社になれない。追随は会社存続の条件だ。人手不足の中、「追随」よりも少しでも上回れば、優秀な人材を確保できる。日々、社員の待遇改善を検討し、できることから実施しようと考えている。
53	製造業	50～99人	賃上げする	昇給・賞与の原資捻出が大変。価格転嫁(値上げ)と生産性向上の成果分を原資としたいが、現状は賃上げを先行してから生産性向上対策となっている。思い切った設備投資に踏み切れない。
54	製造業	100人以上	賃上げする	積極的に賃上げして行きたいが、金利負担や物価上昇、景気低迷の影響で思うように計画が進まない。中小企業に対する金利や社保の優遇を切望します。
55	製造業	100人以上	賃上げする	大手企業相手の価格転嫁の交渉は困難、受け付けないマニュアルでもあるのかと思うほど硬い。しかし、依存度が高ければ高い程強気に出れないことが弱み。でもぬるま湯から脱出する勇気がないと解決しない。
56	製造業	100人以上	賃上げする	社員の定着のために、労務労働条件は他中小企業同等、ないしは良くて当たり前で、会社の魅力を他で更に高めないと離職してしまう。労務労働はそのように位置付けている。
57	流通・商業	1～4人	賃上げする	とにかく社会保険料を下げしてほしい。賃上げしても、手取りがそれほど上がらないため、社員が恩恵を感じられない。現役世代がしっかり稼いで、しっかり消費する流れがないと経済が活性化しない。消費税減税については、後々、割を食うのは現役世代なので絶対にやめてほしい。
58	流通・商業	1～4人	賃上げする	消費税廃止を切に願います。
59	流通・商業	1～4人	賃上げする	人の確保が出来ない。
60	流通・商業	1～4人	賃上げする	中小企業では、質の良い若年層の雇用が益々困難になると推測される。これからは、高齢者を上手に活用できている中小企業が伸びるのではと思う。
61	流通・商業	1～4人	現状維持	消費意欲の高い社会になることが望ましい。
62	流通・商業	1～4人	現状維持	賃金上昇は良いと考えますが、社会保険料の負担が大きすぎます。
63	流通・商業	1～4人	現状維持	消費税負担が変わらないので、賃上げはできない。

設問23 「賃金や労働に関する、中小企業の現場の声を聞かせてください」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
64	流通・商業	5～9人	賃上げする	中小企業が必要とされ、大手にできない仕事をしているという現実がありながら、一人当たりの付加価値額が低い故に賃金アップの原資を捻出し辛い現状があります。皆が報われるにはもっと付加価値を上げる努力をして、価格に反映する必要があります。
65	流通・商業	5～9人	賃上げする	無理に働かせ、体調を崩しても、さらに働かせるのは、論外だが、もっと働いてもっと稼ぎたいと思ってる社員への妙な規制は、自主性を削ぐことになる。そこそこ働いて、たくさんの報酬を、というのを実現させるには、生産性を上げるしかなく、機械化やDX化が必須。その費用もかさむ。余裕のある大企業ばかりが、機械化やDX化を進めていき、中小企業との差が開くばかり。自助努力は無論やり続ける所存だが、収入に合わせた累進課税のような、それよりももっと極端な、企業規模での税差をつけるなりの、むしろ、中小企業優遇と言い切れるくらいの施策を期待したい。
66	流通・商業	5～9人	現状維持	中小企業の景況感が悪い中、大手輸出メーカーを基準に全業種、全企業に同じ法律（税、時間）の義務を強制することに違和感を感じてならない。言論や宗教の自由があるように【働く自由】があってもよい。特に中小企業に関しては。
67	流通・商業	5～9人	現状維持	大企業はいろいろな人が仕事をカバーしながら経営できますが、弊社のような同業他社が多い零細企業は特に営業は仕事をカバーしながらすることが難しいです。国は社員の有給休暇を取らせないのは企業の責任と言っていますが、社員が給与を上げるために休みを減らして頑張ってくれようとしているのにそれを妨げられています。弊社は有給休暇を取ることに消極的になっているのでは無いので、社員が頑張って給与をあげようとしているのを支援できる方法を国が考えて欲しい。
68	流通・商業	10～19人	賃上げする	報道されるような環境ではないということです。社員さんから言われるのは、役所や大企業との賃金比較です。悲しいかな、福利厚生レベルが違います。自由主義・資本主義なので仕方のないところ。日本の長らく続いた生著力のなさや少子化対策の停滞、既存のルールを変えられない政治力や国民の無関心さも大きな原因でしょう。円安の長期化も大きな影響と思います。でも誰の責任にもできませんよね。企業としては、このような環境の中にあっても、社員と共に夢や理想を追いかける、大企業のようにいかなくても、少しずつ良くなっていければと思います。

設問23 「賃金や労働に関する、中小企業の現場の声を聞かせてください」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
69	流通・商業	10～19人	賃上げする	中小企業の現場では、賃上げの必要性を理解しつつも制度改正との兼ね合いに難しさを感じています。例えば3号被保険者の収入の壁が引き上げられることで就業調整が変化し、これまでの勤務体系では雇用維持が難しくなる可能性があります。また最低賃金の急激な引き上げは、パート社員と正社員の賃金差を縮小させ、責任や業務量の差との不均衡から既存正社員のモチベーション低下を招く懸念があります。その結果、企業側は人件費構造の見直しとして短時間アルバイト中心の体制を検討せざるを得ない場面もありますが、実際には時間給1500円に見合う人材確保は容易ではなく、人手不足と質の担保の両立に苦慮しているのが実情です。制度と現場の実態を踏まえた段階的な賃上げと柔軟な制度設計が求められています。
70	流通・商業	10～19人	賃上げする	会社を良くしようと行動していれば、多分、良くなると思います。良くしようとする行動が、足りてないか、行動が間違っている会社が多いと感じます。結果が出てない会社は社長が悪いと思う。
71	流通・商業	10～19人	賃上げする	中小企業が現場で働く労働単価を大手は安く見積もる傾向があるように思います。また最近の労働環境に対する国の施策が、大手社員の仕事に対する責任感の無さにつながっているように感じます。その尻拭いを中小下請けが引き受けている場面が散見されます。
72	流通・商業	10～19人	賃上げする	中小企業の採用状況は厳しい為、個々の能力の差は大きい。本来生産性が高い能力のある社員が、賃金面でも報われるはずであるが、残業代を考えると達成率の低い社員が残業代を多くもらっている現状がある。その分基本給等に差は出るようにしているが、大きく変わるほど変化はつけられない。
73	流通・商業	10～19人	賃上げする	使いにくい補助金や助成金が多すぎる。採用や雇用に関しても、もっと柔軟に申請できる内容がほしい。
74	流通・商業	10～19人	現状維持	法律で決められた賃金単価や労働時間は、必ずしもすべての人が望んでいるわけではないと感じます。様々な事情を抱えた人たちが、一人ひとりの幸せ喜びのために職種などによって多様な選択肢があってもよいのではないのでしょうか？中小企業という日本人らしい働き方ができる場所がなくなってしまうと、弱い立場の人は働くことすらできなくなってしまいます。
75	流通・商業	20～29人	賃上げする	賃上げを政府に頼るような経営者は恥ずかしい。コアインフレ率を考慮して実質賃金をインフレ率以上に上げることを目標とします。国はコロナ禍で行ったGotoTRAVELを再度行い、国民の移動を応援して欲しい。
76	流通・商業	30～49人	賃上げする	就業時間（残業時間含む）のルールがあることは重要だと思うが、固定的すぎてやりにくい。労使共に感じている。柔軟さをもう少し持たせないと賃上げなどに向けてやりにくい。短い時間で高く払えは難しい。

設問23 「賃金や労働に関する、中小企業の現場の声を聞かせてください」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
77	流通・商業	30～49人	賃上げする	産休や育休明けの女性の時短労働などの対応に苦慮している。休んでいる期間に対応するのがやっとで再出勤したときの経費負担の改善まで手が回っていない。
78	流通・商業	30～49人	賃上げする	一番大切なのは、社員さんに給料を支払い続けていく事。
79	流通・商業	100人以上	賃上げする	賃金より労働環境を重視する価値観が増えてきている実感があります。ただ、まずは物価上昇に負けない賃金を確保するのが先決かと思い、2年連続で5%程度昇給の予定です。
80	流通・商業	100人以上	賃上げする	大手上場企業への強制的な価格転嫁の斡旋。
81	流通・商業	100人以上	賃上げする	経営者として少しでも賃金を上げていきたいと思っても、今までには運賃が上がらなかったのも出来なかつたが、2024年問題から情勢が変わり、いっきに運賃交渉がしやすくなり、いままで出来なかったことができるようになった。残業時間も国の定めで定義されたため、荷主への交渉材料となり、短い時間でも生産性があがるような運賃収受が実現出来ており、今後はさらに毎年、値上げ行って原資を確保して、毎年賃上げしていきたい。失われた30年を確実に取り返すチャンスが到来している。
82	サービス業	1～4人	賃上げする	賃金では大企業に敵わないので、労働（働き方）の自由度を高めることで従業員満足を目指すべき。ただし、賃上げもできる限りの努力は必要。
83	サービス業	1～4人	賃上げする	多く貰えれば、貰えるだけ嬉しいが、特に不満はない。ただ、給与が高くなっても、仕事が忙しくなることは望まない。という社員が多い。
84	サービス業	1～4人	賃上げする	30年近く不景気の中、消費税は上がり続けコロナと物価高がきて国民は三重苦。景気が落ち込めば一人当たりの使えるお金は減り続けてその流れで中小零細の倒産が後を絶たない。大企業は毎年増収、政府は賃上げを行っていくがそれに伴い社会保険も増税するので社員は一向に豊かにならない。中小企業は売上が上がらない中、国が決めた最低賃金を守らなければ雇用もろくにできない。まずは消費税減税に着手して国民一人当たりが使えるお金を増やし経済を回すことが最も重要。資源は大企業や儲かっている人から順に徴収して儲かっていない企業は取れない流れが重要。
85	サービス業	1～4人	賃上げする	中小企業の賃金に対する一番の課題は社会保険料だと考えます。いくら賃上げしても手取りが大して増えない。事業主側の負担も増えていく。
86	サービス業	1～4人	賃上げする	賃金も重要であるが、働きやすい環境を整えることが一番です。
87	サービス業	1～4人	賃上げする	インフレ局面に転じたため、中小企業こそ強気の価格設定をする必要があると感じるが、実際には既存の取引慣行に引きずられて思うようにいかない。これを打破するには、既存市場以外に提供価値を正当に評価してくれる市場を見つけ出す努力が必要だと思う。

設問23 「賃金や労働に関する、中小企業の現場の声を聞かせてください」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
88	サービス業	1~4人	賃上げする	賃上げではなく、賃金の適正化という言葉を使えないのかと強く思う。賃金が高くなってもそれを理由に物価が上がってしまっ ては何にもならない。物価に関しても、物価を上げるとか下げるで はなくの適正化という表現にしてほしい。
89	サービス業	1~4人	賃上げする	出来る限り社員の要求に応える。
90	サービス業	1~4人	賃上げする	売上、利益への反映が遅いため先に賃上げをすることが大変。社 員のニーズをよく聞いて働き方のマッチングを目指したい。
91	サービス業	1~4人	現状維持	・ 社会保険料の負担軽減 ・ 大企業の税制優遇の廃止
92	サービス業	1~4人	現状維持	高齢化、人手不足、競争激化の中で賃上げや生産性向上を同時に 進めるのは簡単ではありません。しかし、働く時間が短くなって も「長く働ける職場」をつくることは、地域の雇用を守り、技術 を次世代につなぐために欠かせない取り組みだと感じています。
93	サービス業	1~4人	現状維持	国政の進める、社員ファーストを中小企業、小規模事業主が強制的 に推し進められている現状のままでは、向こう10年のうちに、 今ある半分の会社は倒産、廃業に追い込まれるでしょう。
94	サービス業	1~4人	現状維持	働き方改革によって規律が厳しくなりましたが、各企業によって トータル就業時間を守っていれば「はみ出たら違反」的なもので 縛らなくて良いと感じます。違反ではないのですが、大丈夫？的 な目で見られる空気があるようです。社員のライフスタイルに合 わせて、就業規則を作っているのも、模範時間でなくても良いと いう雰囲気が欲しいですね。
95	サービス業	5~9人	賃上げする	社会保障費の負担が大きいため手取りを増やす意味でも下げて欲 しい。賃上げは、毎年全企業の平均律を上回る額を上げているの で、今後も頑張ってくれているスタッフに応えるためにも続けて いきたい。
96	サービス業	5~9人	賃上げする	中小企業が淘汰される社会だと感じています。
97	サービス業	5~9人	賃上げする	社員の給与をアップしているが、経営者の給与は下がる一方。 社員給与は毎年上げているが、会社の内部留保は下がっている。 残業もできなくなってきたので、会社としては単価アップ し、粗利を上げていかなければ成り立たない。小さくても強靱な 経営体質の会社にしていかねば残ることはできない。
98	サービス業	5~9人	賃上げする	年収UPしてほしいという声がある。当社の場合、賞与が夏と冬で それぞれ基本給1ヶ月分なので、これを上げてほしいという意 見。賞与に関しては、予算計画は各回基本給1ヶ月分で考えてお り、予想に反し受注できた場合に1か月分より多く支払うつもり でいる。しかし、まだそれを達成したことは無い。
99	サービス業	5~9人	賃上げする	正直、賃金を上げる事は厳しい。しかし上げないと雇用維持も厳 しい。上げざるを得ない状況。

設問23 「賃金や労働に関する、中小企業の現場の声を聞かせてください」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
100	サービス業	5～9人	賃上げする	現場では人を大切にしたい思いがあっても、賃上げは簡単ではありません。中小企業は物価や人件費の上昇に加え、価格転嫁が十分にできない中で、雇用を守りながら経営しています。賃金を上げていくためには、企業努力だけでなく、取引環境の改善や中小企業への現実的な支援が必要だと感じています。
101	サービス業	5～9人	賃上げする	AIスキルなどの習得の必要性が大。
102	サービス業	5～9人	現状維持	社会保険の負担が大きすぎる。社員、企業とも。
103	サービス業	10～19人	賃上げする	労働時間短縮を推進したいが、業務効率化と両輪でないと単にパフォーマンスが下がるだけなので、同時に業務改善が必須。単に時短だけでも意識が変わらない限り、利益が下がるだけ。
104	サービス業	10～19人	賃上げする	まだまだ大企業ほどの給与水準は厳しいため、社員採用において給与提示で負けてしまうことが苦しい。
105	サービス業	10～19人	賃上げする	下請け仕事をしている中小企業にとって弱い立場にありますので、国から請け元に対して「強制的に〇〇%」の単価アップを指示して欲しい。さすれば社会保険料のアップも踏まえ昇給が可能となる。
106	サービス業	10～19人	賃上げする	現時点では資金繰りに大きな不安があるわけではありません。しかし、現状維持の意識で経営を続ければ、企業体力は確実に低下していくと感じています。賃上げを継続するためには、常に生産性を高め、付加価値を向上させ続ける姿勢が不可欠です。当社ではDX推進や業務改善、人材育成への投資を継続し、意識的に企業力を高める努力を行っています。環境変化の中でも自立して成長できる企業であることが、安定した賃金向上の前提であると考えています。
107	サービス業	10～19人	現状維持	スタッフの賃金は上げたいでも原資がない。物価も最低賃金もどんどん上がるが国からの報酬は変わらず…。福祉のみ、介護のみの会社では限界があります。
108	サービス業	10～19人	現状維持	社会保険などの会社負担が増えていること以外は特に引っかけからない。他社に真似できないサービスを提供出来ればそこまで困ることはないと思う。自分(経営者)次第。
109	サービス業	20～29人	賃上げする	メディアでは政府や大企業が賃金5%アップする報道される機会が多いが、中小企業で実質5%アップを継続する事は難しいと感じている。賃上げは現社員の離職防止の手段の一つであるとは強く感じるが、従業員(一般市民)に有利な話ばかりではなく、中小企業が賃上げを実施しやすい制度を構築していただくか、物価をより低くなるよう経済的なアプローチを行える政策が欲しいと思える。
110	サービス業	20～29人	賃上げする	「中小企業に入社すると未来が見えない」とならないように、同業他社以上に給与含め待遇面の向上に日々努力しています。中小企業の現状を知らない政治家たちが待遇を改善させることを公約していることに、憤りを感じています。

設問23 「賃金や労働に関する、中小企業の現場の声を聞かせてください」

No.	業種	正社員数 (※役員を除く)	正社員の 2026年度賃上げ	文書回答
111	サービス業	30～49人	賃上げする	取適法の厳格な運用や周知徹底をしてほしい。永年の商慣習の見直しや中小企業の声を丁寧に聞いてもらいたい。
112	サービス業	30～49人	賃上げする	現在の経営環境において社員の賃金・労働における実体は会社の経営実情とかけ離れており、いつか破綻するのではないかと心配する。
113	サービス業	30～49人	賃上げする	競合他社が値下げを実行する中、どのようにして賃金を上げるための売り上げを確保するかが課題です。値上げ交渉をするにも簡単に相見積もりを取られて仕事を失う場合があるため、安易に値上げ交渉を進められていません。
114	サービス業	30～49人	賃上げする	大手の働き方と、中小企業の働き方。また賃金も含めて同じ土俵で考えて欲しくない。
115	サービス業	50～99人	賃上げする	時間も金額も物価も全て上がりその先に何かがあるか教えてほしい。技術やプロはいなくなるとは理解してる。
116	サービス業	50～99人	賃上げする	マスコミが騒ぎすぎであおりすぎ。極端な企業を取り上げる(初任給〇〇万など)ので、イメージが先行している。
117	サービス業	50～99人	現状維持	賃金上昇や労働者保護は改定されているが、それに伴う中小企業はその通りにすれば、売り上げダウン利益ダウンとなってしまうため 労働者保護と企業の補助が同時進行でないと中小企業の力がそがれていく気がします。
118	サービス業	100人以上	賃上げする	インフレ時代になり、毎年の昇給は当たり前になってきた。日本を盛り上げるには中小企業の活性化が必要です。そのための価格転嫁の重要性を大手企業にも知らしめてほしいです。