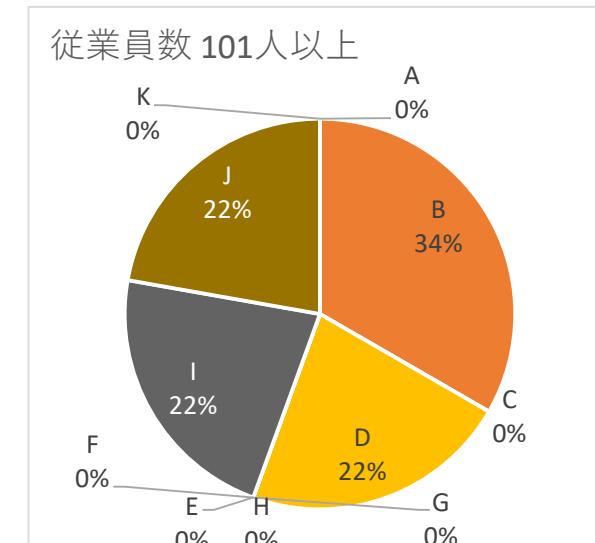
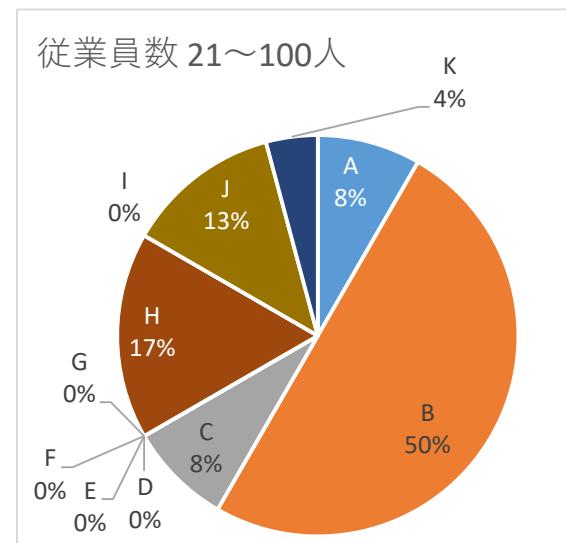
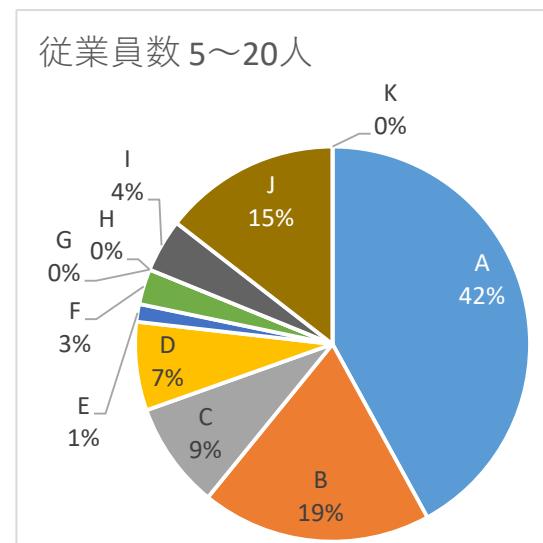


## 最低賃金改定についてのアンケート集計結果（事業規模別）

直方商工会議所  
労働問題専門委員会

業種		従業員数 1~20人	従業員数 21~100人	従業員数 101人以上
A	建設業	29	2	0
B	製造業	13	12	3
C	卸売業	6	2	0
D	小売業	5	0	2
E	情報通信・情報サービス業	1	0	0
F	運輸業	2	0	0
G	宿泊・飲食業	0	0	0
H	医療・福祉・介護業	0	4	0
I	金融・保険・不動産業	3	0	2
J	その他サービス業	10	3	2
K	その他	0	1	0
	計	69	24	9

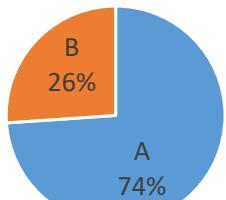


設問1 今回の最低賃金改定について伺います。

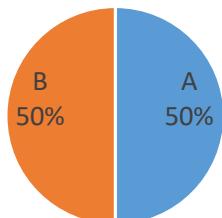
①今回の最低賃金改定額は予想の範囲内でしたか

		従業員数 1~20人	従業員数 21~100人	従業員数 101人以上
A	はい	51	12	6
B	いいえ	18	12	3
	計	69	24	9

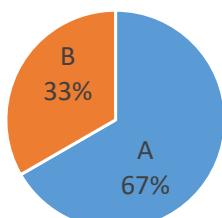
従業員数 5~20人



従業員数 21~100人

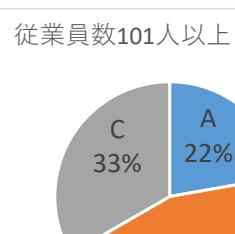
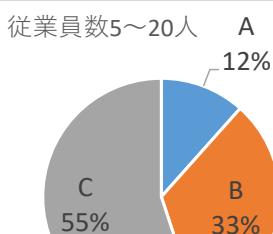


従業員数 101人以上



②今回の最低賃金改定額は貴社の経営に影響を与えますか

		従業員数 1~20人	従業員数 21~100人	従業員数 101人以上
A	パート従業員の給与に影響がある	8	7	2
B	正社員の給与にも影響がある	23	10	4
C	特に影響はない	38	7	3
	計	69	24	9



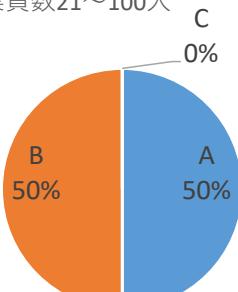
③貴社での最低賃金の対応についてお伺いします

		従業員数 1~20人	従業員数 21~100人	従業員数 101人以上
A	十分に対応できる	36	12	6
B	対応を考えている	31	12	3
C	どうしてよいかわからない	2	0	0
	計	69	24	9

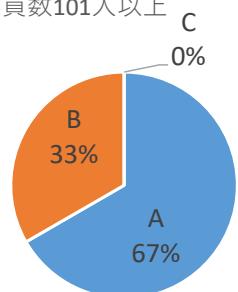
従業員数 5~20人



従業員数 21~100人

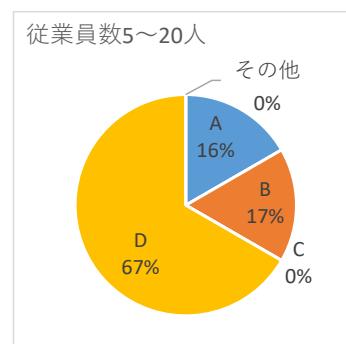
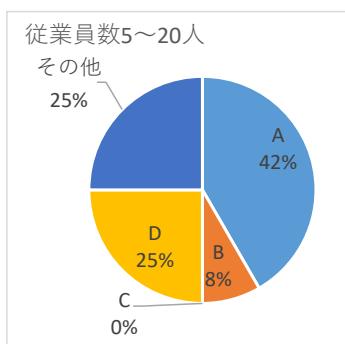
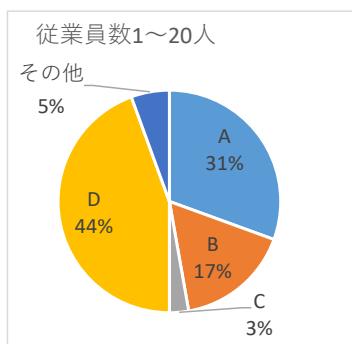


従業員数 101人以上

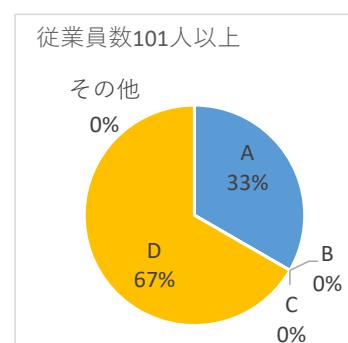
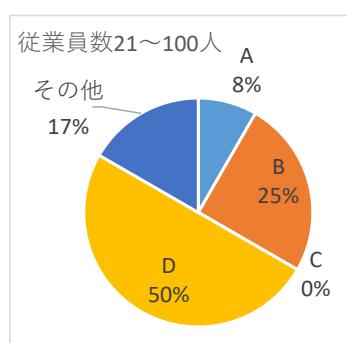
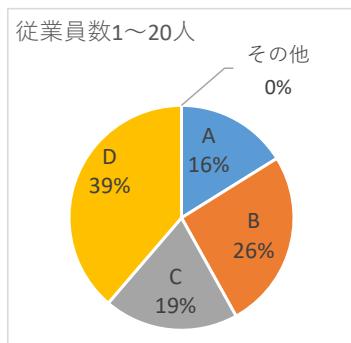


設問2 最低賃金上昇についての貴社の対応についてお伺いします。

設問1-③でA「十分に対応できる」とお答えの方にお伺いします。		従業員数 1~20人	従業員数 21~100人	従業員数 101人以上
A	自社の製品・サービス・商品の価格を賃金上昇分に反映できる	11	5	1
B	自社の業務体制を効率化できる	6	1	1
C	自社の業務体制を縮小する	1	0	0
D	自社の財務体制が万全である	16	3	4
その他	(未回答含む) ・今は対応できるが、今後はわからない ・業務委託料の適正化にて ・もともとの賃金水準が最低賃金以上であるため		2	3
		計	36	12
				6



設問1-③でB「対応を考えている」とお答えの方にお伺いします。		従業員数 1~20人	従業員数 21~100人	従業員数 101人以上
A	自社の製品・サービス・商品の価格を賃金上昇分に反映させたい	5	1	1
B	自社の業務体制を効率化したい	8	3	0
C	自社の業務体制を縮小したい	6	0	0
D	自社の財務体制でとりあえず対応	12	6	2
その他	(未回答含む)	0	2	0
		計	31	12
				3

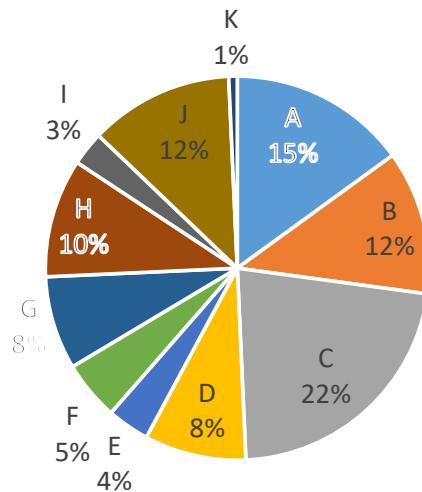


設問1-③でC「どうしてよいかわからない」とお答えの方にお伺いします。		従業員数 1~20人	従業員数 21~100人	従業員数 101人以上
A	自社の製品・サービス・商品の価格を賃金上昇分に反映できない	0	0	0
B	自社の業務体制を効率化できない	0	0	0
C	自社の業務体制を縮小できない	0	0	0
D	自社の財務体制では対応できない	0	0	0
その他	(未回答含む) ・工事単価が上がらない為、賃金上昇に反映できない	2	0	0
		計	2	0
				0

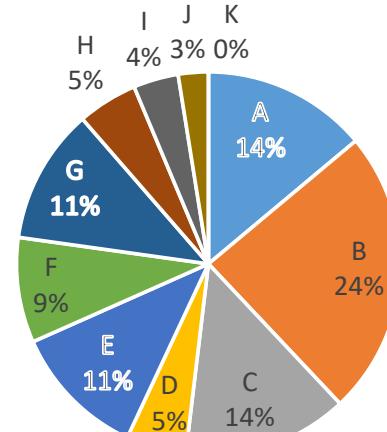
※グラフ省略

設問3 最低賃金上昇で貴社の中で課題や問題となる点についてお答えください。 (5つまで回答可)		従業員数 1~20人	従業員数 21~100人	従業員数 101人以上
A	自社の固定費や法定福利費の確実な上昇による事業存続	21	11	5
B	優秀な人材の更なる給与・待遇競争による採用難	17	19	9
C	自社の調達や材料仕入れ価格上昇による経費増	31	11	3
D	自社の製造コストや販売価格に人件費上昇分が加わることによる顧客離れ	12	4	2
E	自社の定年制度を含む雇用・組織・人事制度の見直し	5	9	4
F	自社のパート時間労働者の103万円の壁制限等による就労時間減の対応	7	7	4
G	自社の今後の設備や投資計画を含めた経営計画の変更	11	9	1
H	自社の外注・仕入先・協力事業者の縮小や廃業による連鎖による事業存続	14	4	0
I	顧客から自社への調達や仕入れ価格の値下げ要求	4	3	0
J	なし	17	2	0
K	その他（未回答含む） ・食糧品は、物価上昇が大きいので、そのまま商品に反映すると売れなくなる。	1	0	0

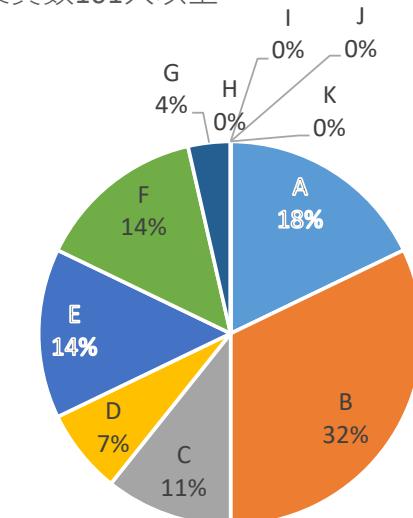
従業員数1~20人



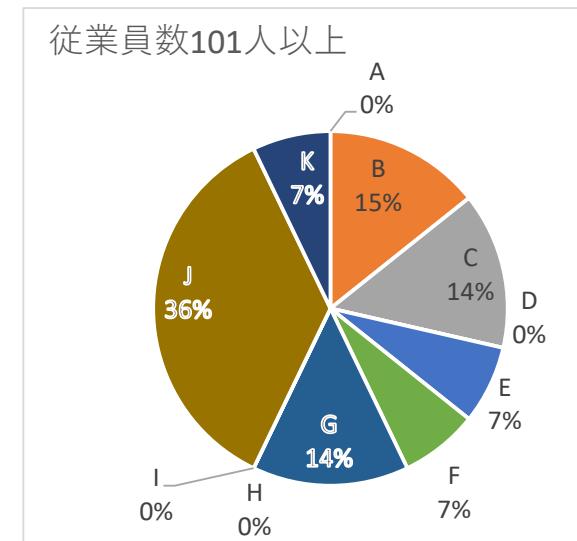
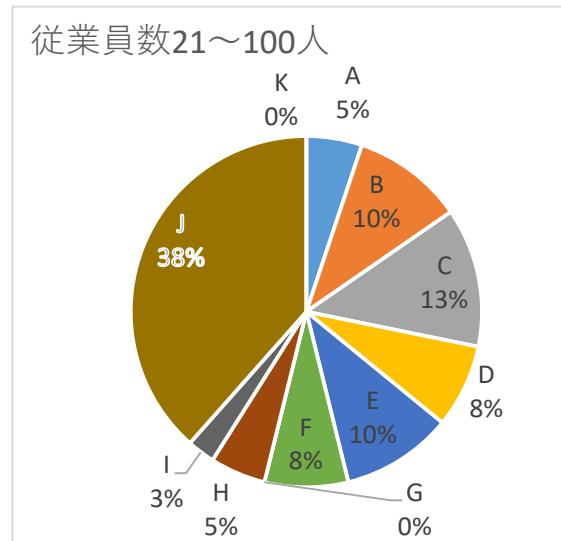
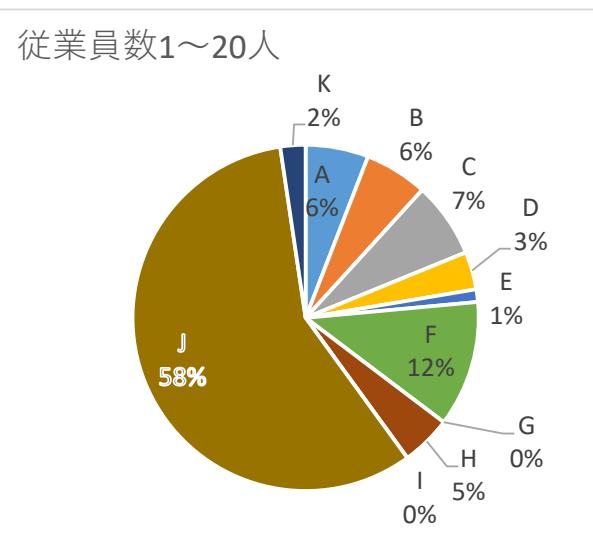
従業員数21~100人



従業員数101人以上

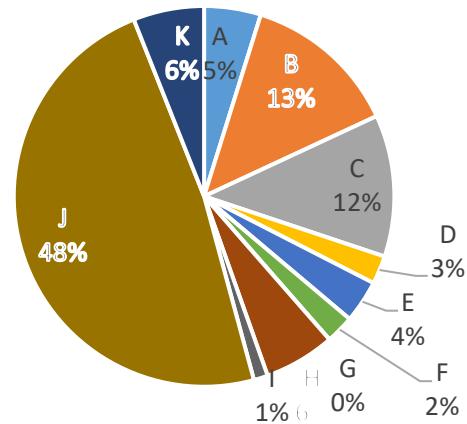


設問4 最低賃金上昇で貴社の中で特に業務改善及び縮小を検討する部門はありますか。 (5つまで回答可)		従業員数 1~20人	従業員数 21~100人	従業員数 101人以上
A 営業部門		5	2	0
B 事務部門		5	4	2
C 製造部門		6	5	2
D 管理部門・役員		3	3	0
E 販売・サービス		1	4	1
F 外注・協力事業者		10	3	1
G 契約・派遣社員		0	0	2
H 調達・仕入部門		4	2	0
I 新規事業部門		0	1	0
J なし		49	15	5
K その他（未回答含む） ・労働時間の見直し ・管理部門の業務のデジタル化推進による効率化にすでに取り組み中		2	0	1

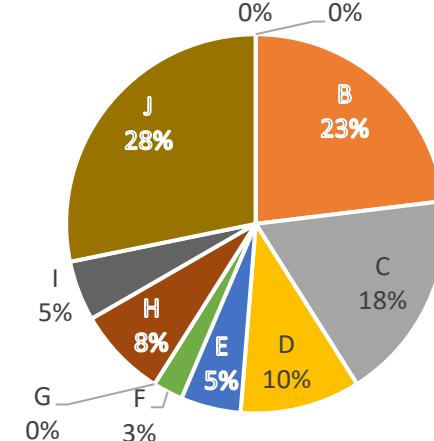


設問5 最低賃金上昇で貴社の中で特に期待できることは何ですか。 (5つまで回答可)			従業員数 1~20人	従業員数 21~100人	従業員数 101人以上
A 自社の製品やサービスの価格改定での大幅な売り上げ増になる	4	0	1		
B 賃金UPによる自社人材のヤル気や業務意欲向上で業績が拡大する	11	9	5		
C 少数精鋭や省力化などの業務の見直しやカイゼンの推進	10	7	1		
D AIやDXのデジタルマイノベーションによる業務効率化が進む	2	4	2		
E 同業種や地域での人件費高騰による雇用・採用減は当社の優秀人材確保の機会でもある	3	2	1		
F 大手事業者のサプライチェーン見直しや再編で新規取引先が現れる	2	1	0		
G 計画中の事業プランや新たな顧客や市場に向けた商品や製品開発のスピードが上がる	0	0	0		
H 役員報酬・株主配当から従業員など人的資源への福利や利益還元志向による経営の変化	5	3	1		
I 事業縮小や廃業・M&Aや清算の理由が最低賃金の大幅上昇政策として共感・理解されやすい	1	2	0		
J なし	40	11	0		
K その他（未回答含む） ・売り上げが向上出来ればいいですが…? ・食糧品は利益が低い商品なので、従業員の最低賃金を上昇させるには、社員の休み無して働かないといけなくなる。経営者を守る法は無いのか？従業員ばかり守られて…。 ・大幅な上昇ではないので、あまり変化はありません。	5	0	1		

従業員数1~20人



従業員数21~100人



従業員数101人以上

