

昨年度皆様にご協力いただきました、アンケートの調査結果につきましては、国や県等への要望活動等にて活用させていただきました。

今年度も引き続き本調査へのご協力よろしく申し上げます。

参考までに昨年度の調査結果を添付させていただきます。

## 追跡調査

# 県内の中小企業・小規模事業所における賃上げ、人材確保等に関する調査

宮崎県中小企業団体中央会（堀之内芳久会長）では、大手企業を中心に大幅な賃金引上げが表明される中、県内の中小企業・小規模事業所における深刻な人手不足と賃上げ、物価高騰による価格転嫁等について昨年度に続き調査を実施しました。

調査期間：令和6年4月10日～4月26日

調査対象：宮崎県中小企業団体中央会 会員組合に所属する事業所

調査依頼数：295 組合

調査回答数：101 事業所

|          |       |         |       |         |      |
|----------|-------|---------|-------|---------|------|
| 5 人未満    | 33 社、 | ～10 人未満 | 23 社、 | ～20 人未満 | 23 社 |
| ～30 人未満  | 3 社、  | ～50 人未満 | 7 社、  | ～80 人未満 | 3 社  |
| ～100 人未満 | 3 社、  | 100 人以上 | 3 社、  | 規模未回答   | 3 社  |

調査内容：1 賃上げについて

2 人手不足・人材確保について

3 価格転嫁について

4 半導体産業関連について

※調査結果については、小数点の関係で合計しても必ずしも100とはならない。

※調査回答事業所、調査項目は必ずしも昨年の調査と同じではない。

## 【概要】

### 1 賃上げについて

従業員の賃上げ実施については、「実施する」が58%、「未定」が24%、「実施しない」が18%と、賃上げを実施する事業所が58%となっており、昨年調査時(65%)と概ね同様の結果となっている。

賃上げした内容については、「定期昇給」が35%、「ベースアップ」が21%、「基本給の引上げ(定期昇給のない事業所)」が20%、「諸手当の改定(手当の創設、手当の増額)」が7%、「賞与(一時金)の増額」が6%となっている。

また、前年度比の賃上げ率は、「2～3%未満」が33%、「4～5%未満」が25%、「1～2%未満」及び「6～10%未満」がともに10%などとなっている。なお、82%の事業所が前年度比の賃上げ率が5%未満、また、57%の事業所が同4%未満となっており、今回の調査による賃上げ率は全国を対象とした各種調査と比較すると下回る結果と推察される。

新卒者の初任給については、前年度比の増加額が「5,000円未満」及び「5,000円以上10,000円未満」がともに30%、「10,000円以上15,000円未満」が20%と6割の企業が前年度比の増加額が10,000円未満である。

賃上げを実施する理由については、「従業員のモチベーションの向上、待遇改善のため」が

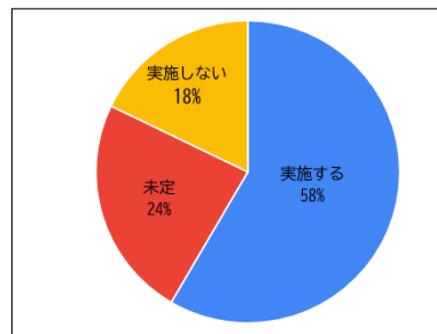
31%、「従業員の定着・人材確保のため」が26%、「物価上昇への対応のため」が25%となっている。

「賃上げを実施しない」理由としては、「原材料価格・電気代・燃料費などが高騰しているため」及び「コスト増加分を十分に価格転嫁できていないため」がともに27%と上位2つの理由で過半数を超えている。

「賃上げを実施するうえで必要なこと」は、「製品・サービス単価の値上げ（価格転嫁）」が27%、「従業員教育による生産性向上」が19%となっており、価格転嫁や生産性の向上が賃上げの実施に欠かせないと考えていることがうかがえる。

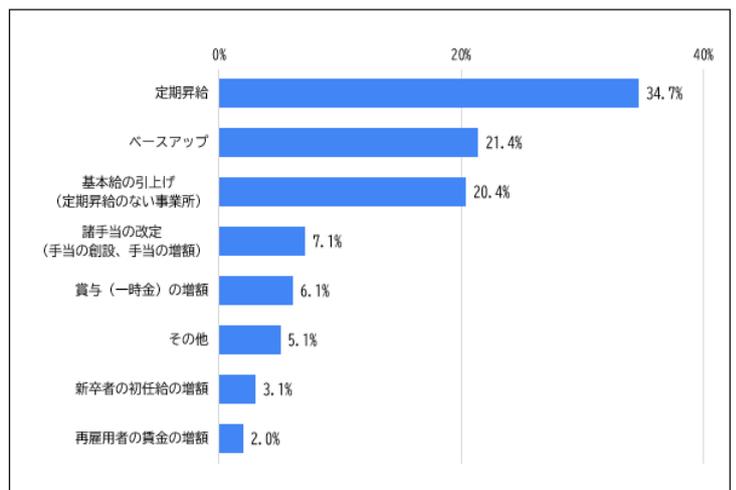
### (1) 従業員の賃上げ状況

| 回答選択肢 |       | 回答数 | 回答率   |
|-------|-------|-----|-------|
| 1     | 実施する  | 59  | 58.4% |
| 2     | 未定    | 24  | 23.8% |
| 3     | 実施しない | 18  | 17.8% |
| 合計    |       | 101 | 100%  |



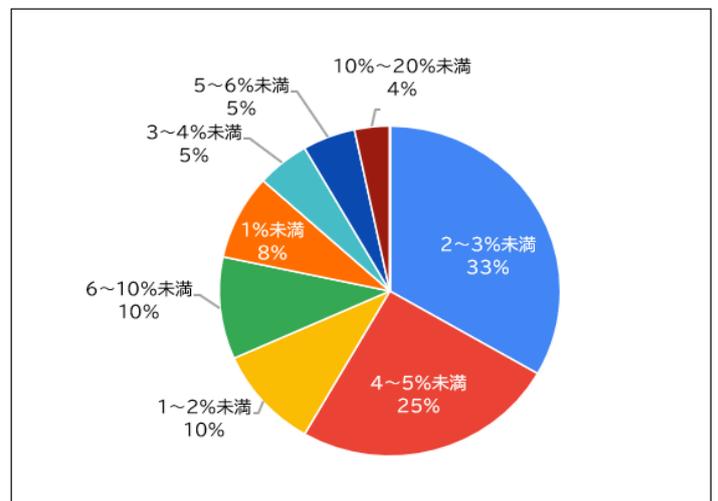
### (2) 賃上げの内容 (複数回答)

| 回答選択肢 |                         | 回答数 | 回答率   |
|-------|-------------------------|-----|-------|
| 1     | 定期昇給                    | 34  | 34.7% |
| 2     | ベースアップ                  | 21  | 21.4% |
| 3     | 基本給の引上げ<br>(定期昇給のない事業所) | 20  | 20.4% |
| 4     | 諸手当の改定<br>(手当の創設、手当の増額) | 7   | 7.1%  |
| 5     | 賞与(一時金)の増額              | 6   | 6.1%  |
| 6     | その他                     | 5   | 5.1%  |
| 7     | 新卒者の初任給の増額              | 3   | 3.1%  |
| 8     | 再雇用者の賃金の増額              | 2   | 2.0%  |
| 合計    |                         | 98  | 100%  |



### (3) 前年度比の賃上げ率

| 回答選択肢 |           | 回答数 | 回答率   |
|-------|-----------|-----|-------|
| 1     | 2~3%未満    | 20  | 33.3% |
| 2     | 4~5%未満    | 15  | 25.0% |
| 3     | 1~2%未満    | 6   | 10.0% |
| 4     | 6~10%未満   | 6   | 10.0% |
| 5     | 1%未満      | 5   | 8.3%  |
| 6     | 3~4%未満    | 3   | 5.0%  |
| 7     | 5~6%未満    | 3   | 5.0%  |
| 8     | 10%~20%未満 | 2   | 3.3%  |
| 9     | 20%以上     | 0   | 0.0%  |
| 合計    |           | 60  | 100%  |



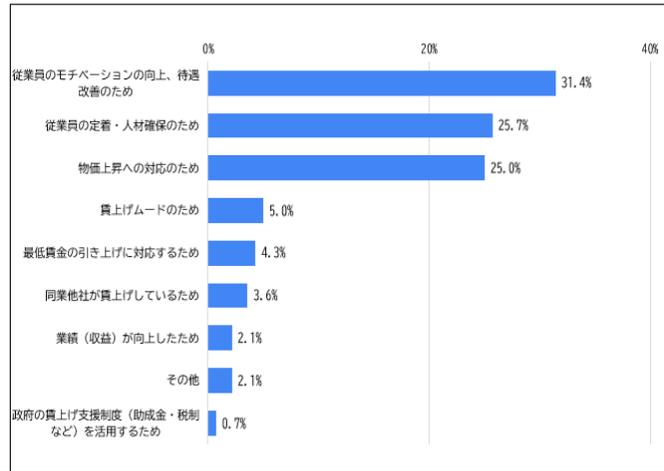
#### (4) 新卒者の初任給の前年度比の増加額

|   | 回答選択肢              | 回答数 | 回答率   |
|---|--------------------|-----|-------|
| 1 | 5,000円未満           | 6   | 30.0% |
| 2 | 5,000円以上10,000円未満  | 6   | 30.0% |
| 3 | 10,000円以上15,000円未満 | 4   | 20.0% |
| 4 | 15,000円以上20,000円未満 | 3   | 15.0% |
| 5 | 20,000円以上          | 1   | 5.0%  |
|   | 合計                 | 20  | 100%  |



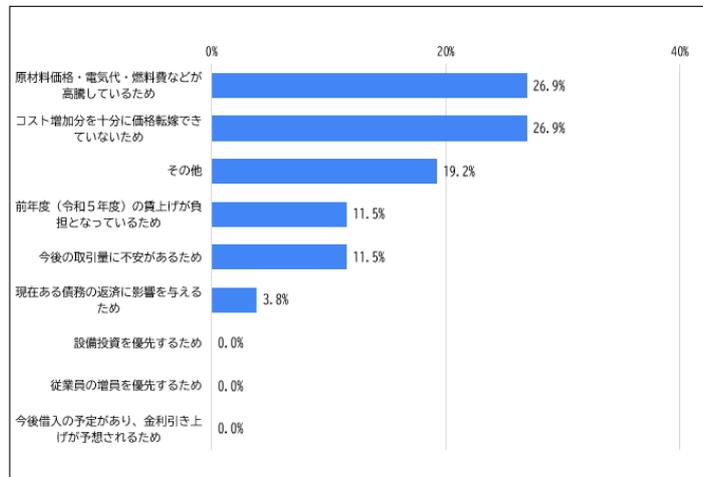
#### (5) 賃上げを実施する理由 (複数回答)

|   | 回答選択肢                       | 回答数 | 回答率   |
|---|-----------------------------|-----|-------|
| 1 | 従業員のモチベーションの向上、待遇改善のため      | 44  | 31.4% |
| 2 | 従業員の定着・人材確保のため              | 36  | 25.7% |
| 3 | 物価上昇への対応のため                 | 35  | 25.0% |
| 4 | 賃上げムードのため                   | 7   | 5.0%  |
| 5 | 最低賃金の引き上げに対応するため            | 6   | 4.3%  |
| 6 | 同業他社が賃上げしているため              | 5   | 3.6%  |
| 7 | 業績(収益)が向上したため               | 3   | 2.1%  |
| 8 | その他                         | 3   | 2.1%  |
| 9 | 政府の賃上げ支援制度(助成金・税制など)を活用するため | 1   | 0.7%  |
|   | 合計                          | 140 | 100%  |



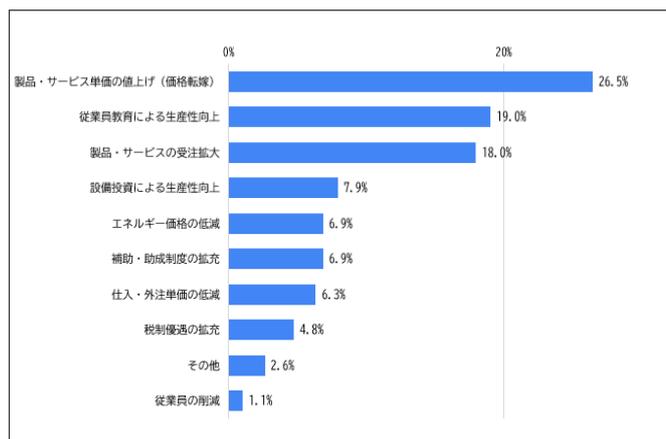
#### (6) 賃上げを実施しない理由 (複数回答)

|   | 回答選択肢                     | 回答数 | 回答率   |
|---|---------------------------|-----|-------|
| 1 | 原材料価格・電気代・燃料費などが高騰しているため  | 7   | 26.9% |
| 2 | コスト増加分を十分に価格転嫁できていないため    | 7   | 26.9% |
| 3 | その他                       | 5   | 19.2% |
| 4 | 前年度(令和5年度)の賃上げが負担となっているため | 3   | 11.5% |
| 5 | 今後の取引量に不安があるため            | 3   | 11.5% |
| 6 | 現在ある債務の返済に影響を与えるため        | 1   | 3.8%  |
| 7 | 設備投資を優先するため               | 0   | 0.0%  |
| 8 | 従業員の増員を優先するため             | 0   | 0.0%  |
| 9 | 今後借入の予定があり、金利引き上げが予想されるため | 0   | 0.0%  |
|   | 合計                        | 26  | 100%  |



#### (7) 賃上げを実施するうえで必要なこと (3つまで回答)

|    | 回答選択肢               | 回答数 | 回答率   |
|----|---------------------|-----|-------|
| 1  | 製品・サービス単価の値上げ(価格転嫁) | 50  | 26.5% |
| 2  | 従業員教育による生産性向上       | 36  | 19.0% |
| 3  | 製品・サービスの受注拡大        | 34  | 18.0% |
| 4  | 設備投資による生産性向上        | 15  | 7.9%  |
| 5  | エネルギー価格の低減          | 13  | 6.9%  |
| 6  | 補助・助成制度の拡充          | 13  | 6.9%  |
| 7  | 仕入・外注単価の低減          | 12  | 6.3%  |
| 8  | 税制優遇の拡充             | 9   | 4.8%  |
| 9  | その他                 | 5   | 2.6%  |
| 10 | 従業員の削減              | 2   | 1.1%  |
|    | 合計                  | 189 | 100%  |



## 2 人手不足・人材確保について

現在、従業員が「やや不足している」が46%、「確保できている」が35%、「かなり不足している」が19%となっており、65%の事業所が人手不足となっており、昨年の調査時(64%)と変わらず人手不足が解消されていない現状にある。

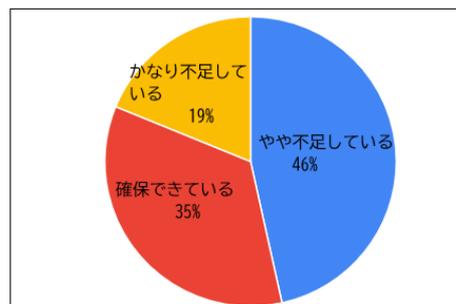
令和5年度（令和5年4月1日～令和6年3月31日）の従業員採用では、「募集しなかった」が32%、「募集し、予定人数を採用できた」及び「募集したが、予定人数を採用できなかった」がともに26%、「募集したが、全く採用できなかった」が16%となっており、約4割の事業所が希望する採用数を満たすことができていない状況となっており、昨年の調査時（40%）と同様の結果となっている。

人材不足への対応としては、「正社員の募集・採用」が37%、「従業員の能力開発による生産性向上」が13%、「外注の拡大」が11%、「業務プロセスの見直しによる業務効率化」が9%、「パートタイマーなどの有期雇用社員の募集・採用」が8%となっている。

人材確保に向けた取組については、「賃上げの実施、募集賃金の引上げ」が33%、「福利厚生の充実」が16%、「人事考課・給与制度の見直し」が10%と、労働者の待遇改善等の取組が上位3つで半数を占めている。

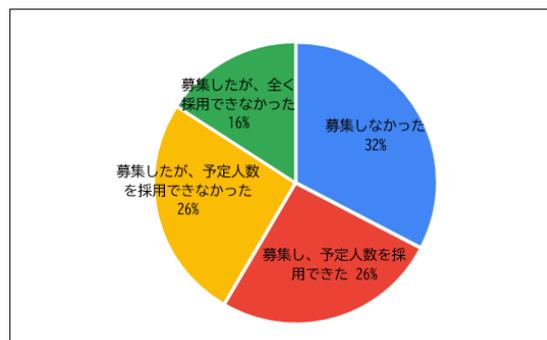
### (1) 従業員の確保状況

| 回答選択肢 |           | 回答数 | 回答率   |
|-------|-----------|-----|-------|
| 1     | やや不足している  | 47  | 46.5% |
| 2     | 確保できている   | 35  | 34.7% |
| 3     | かなり不足している | 19  | 18.8% |
| 合計    |           | 101 | 100%  |



### (2) 令和5年度（令和5年4月1日～令和6年3月31日）の従業員採用状況

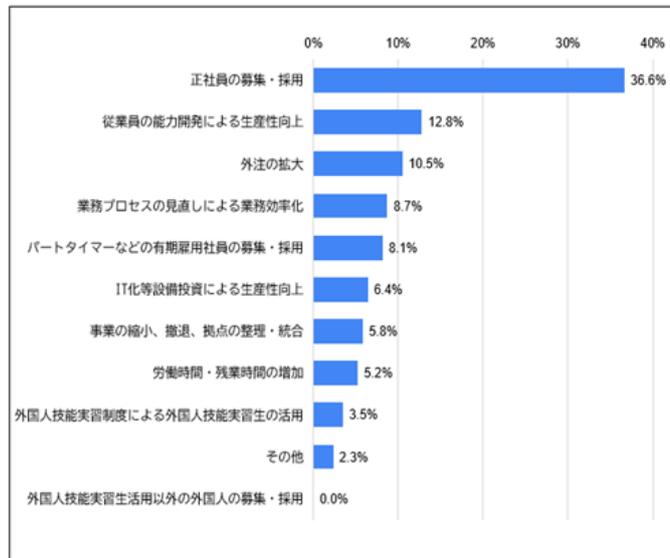
| 回答選択肢 |                     | 回答数 | 回答率   |
|-------|---------------------|-----|-------|
| 1     | 募集しなかった             | 33  | 32.7% |
| 2     | 募集し、予定人数を採用できた      | 26  | 25.7% |
| 3     | 募集したが、予定人数を採用できなかった | 26  | 25.7% |
| 4     | 募集したが、全く採用できなかった    | 16  | 15.8% |
| 合計    |                     | 101 | 100%  |



### (3) 人材不足への対応

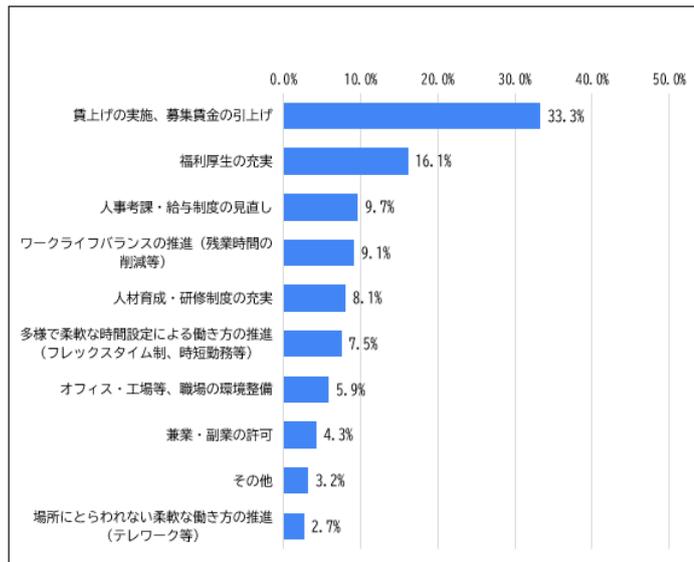
(複数回答)

|    | 回答選択肢                   | 回答数 | 回答率    |
|----|-------------------------|-----|--------|
| 1  | 正社員の募集・採用               | 63  | 36.6%  |
| 2  | 従業員の能力開発による生産性向上        | 22  | 12.8%  |
| 3  | 外注の拡大                   | 18  | 10.5%  |
| 4  | 業務プロセスの見直しによる業務効率化      | 15  | 8.7%   |
| 5  | パートタイマーなどの有期雇用社員の募集・採用  | 14  | 8.1%   |
| 6  | IT化等設備投資による生産性向上        | 11  | 6.4%   |
| 7  | 事業の縮小、撤退、拠点の整理・統合       | 10  | 5.8%   |
| 8  | 労働時間・残業時間の増加            | 9   | 5.2%   |
| 9  | 外国人技能実習制度による外国人技能実習生の活用 | 6   | 3.5%   |
| 10 | その他                     | 4   | 2.3%   |
| 11 | 外国人技能実習生活用以外の外国人の募集・採用  | 0   | 0.0%   |
|    | 合計                      | 172 | 100.0% |



### (4) 人材確保に向けた取組 (3つまで回答)

|    | 回答選択肢                                 | 回答数 | 回答率    |
|----|---------------------------------------|-----|--------|
| 1  | 賃上げの実施、募集資金の引上げ                       | 62  | 33.3%  |
| 2  | 福利厚生の充実                               | 30  | 16.1%  |
| 3  | 人事考課・給与制度の見直し                         | 18  | 9.7%   |
| 4  | ワークライフバランスの推進 (残業時間の削減等)              | 17  | 9.1%   |
| 5  | 人材育成・研修制度の充実                          | 15  | 8.1%   |
| 6  | 多様で柔軟な時間設定による働き方の推進 (フレックスタイム制、時短勤務等) | 14  | 7.5%   |
| 7  | オフィス・工場等、職場の環境整備                      | 11  | 5.9%   |
| 8  | 兼業・副業の許可                              | 8   | 4.3%   |
| 9  | その他                                   | 6   | 3.2%   |
| 10 | 場所にとらわれない柔軟な働き方の推進 (テレワーク等)           | 5   | 2.7%   |
|    | 合計                                    | 186 | 100.0% |



### 3 価格転嫁について

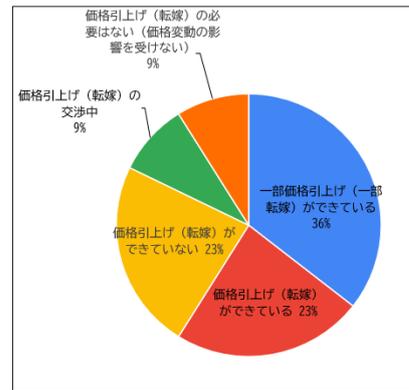
販売価格・受注価格等への「原材料費」の転嫁状況については、「一部価格引上げ (転嫁) ができている」が36%、「価格引上げ (転嫁) ができている」が23%、「価格引上げ (転嫁) ができていない」が23%などとなっており、昨年の「価格引上げ (転嫁) ができている」が29%であったことからすると、依然厳しい状況がうかがえる。

一方販売価格・受注価格等への「労務費」の転嫁状況については、「価格引上げ (転嫁) ができていない」が34%、「一部価格引上げ (転嫁) ができている」が30%、「価格引上げ (転嫁) ができている」が19%などとなっており、原材料費と比べて価格への転嫁が困難な現状がうかがえる。

販売価格・受注価格等への転嫁が進まない理由としては、「価格引上げ (転嫁) による受注量・販売量の減少を危惧している」が61%、「価格交渉に応じてもらえない」が23%となっている。

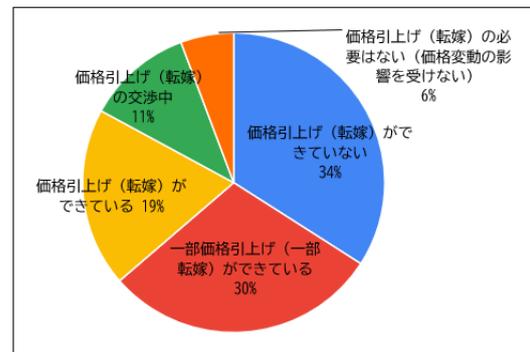
## (1) 販売価格・受注価格等への「原材料費」の転嫁状況

| 回答選択肢 |                               | 回答数 | 回答率   |
|-------|-------------------------------|-----|-------|
| 1     | 一部価格引上げ（一部転嫁）ができている           | 32  | 35.6% |
| 2     | 価格引上げ（転嫁）ができている               | 21  | 23.3% |
| 3     | 価格引上げ（転嫁）ができていない              | 21  | 23.3% |
| 4     | 価格引上げ（転嫁）の交渉中                 | 8   | 8.9%  |
| 5     | 価格引上げ（転嫁）の必要はない（価格変動の影響を受けない） | 8   | 8.9%  |
| 合計    |                               | 90  | 100%  |



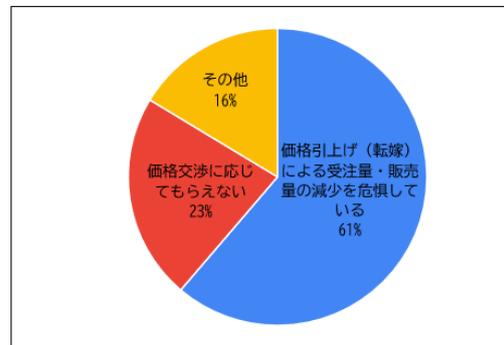
## (2) 販売価格・受注価格等への「労務費」の転嫁状況

| 回答選択肢 |                               | 回答数 | 回答率   |
|-------|-------------------------------|-----|-------|
| 1     | 価格引上げ（転嫁）ができていない              | 30  | 34.1% |
| 2     | 一部価格引上げ（一部転嫁）ができている           | 26  | 29.5% |
| 3     | 価格引上げ（転嫁）ができている               | 17  | 19.3% |
| 4     | 価格引上げ（転嫁）の交渉中                 | 10  | 11.4% |
| 5     | 価格引上げ（転嫁）の必要はない（価格変動の影響を受けない） | 5   | 5.7%  |
| 合計    |                               | 88  | 100%  |



## (3) 販売価格・受注価格等への転嫁が進まない理由

| 回答選択肢 |                               | 回答数 | 回答率   |
|-------|-------------------------------|-----|-------|
| 1     | 価格引上げ（転嫁）による受注量・販売量の減少を危惧している | 30  | 61.2% |
| 2     | 価格交渉に応じてもらえない                 | 11  | 22.4% |
| 3     | その他                           | 8   | 16.3% |
| 合計    |                               | 49  | 100%  |



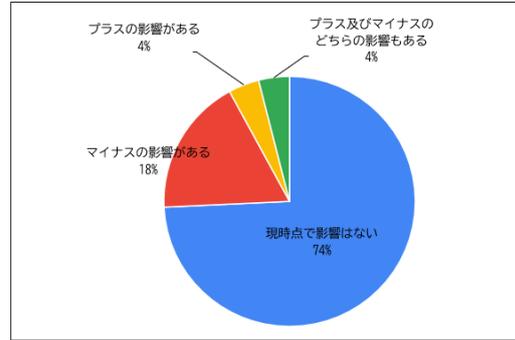
## 4 半導体産業関連について

最近の半導体製造工場進出により受ける影響については、「現時点で影響はない」が74%となっているが、「マイナスの影響がある」が18%、「プラスの影響がある」及び「プラス及びマイナスのどちらの影響もある」がともに4%と何らかの影響があるとする事業所は計25%になっている。

なお、半導体製造工場進出により受ける具体的な影響の内容としては、「従業員の採用困難等による人手不足」が28%、「人件費の上昇」が25%、「従業員の転職・退職等による人材流失」が17%となっており、今後ますますの人手不足に伴う人材の確保やそれに伴う人件費の負担が増加するなどの影響が見込まれる。

## (1) 大手半導体製造工場の進出による影響

| 回答選択肢 |                     | 回答数 | 回答率   |
|-------|---------------------|-----|-------|
| 1     | 現時点で影響はない           | 75  | 74.3% |
| 2     | マイナスの影響がある          | 18  | 17.8% |
| 3     | プラスの影響がある           | 4   | 4.0%  |
| 4     | プラス及びマイナスのどちらの影響もある | 4   | 4.0%  |
| 合計    |                     | 101 | 100%  |



## (2) 具体的な影響

| 回答選択肢 |                   | 回答数 | 回答率   |
|-------|-------------------|-----|-------|
| 1     | 従業員の採用困難等による人手不足  | 15  | 28.3% |
| 2     | 人件費の上昇            | 13  | 24.5% |
| 3     | 従業員の転職・退職等による人材流出 | 9   | 17.0% |
| 4     | 取引の増加             | 5   | 9.4%  |
| 5     | 原材料価格の高騰          | 5   | 9.4%  |
| 6     | 宮崎県内企業の撤退及び県外への移転 | 2   | 3.8%  |
| 7     | 半導体関連企業の宮崎県への進出   | 1   | 1.9%  |
| 8     | 半導体関連の人材育成の支援強化   | 1   | 1.9%  |
| 9     | 取扱商品・サービス等の価格の上昇  | 1   | 1.9%  |
| 10    | 取引の減少             | 1   | 1.9%  |
| 11    | 業務の提携             | 0   | 0.0%  |
| 12    | 技術の進歩による生産性向上     | 0   | 0.0%  |
| 13    | その他               | 0   | 0.0%  |
| 合計    |                   | 53  | 100%  |

