

「賃金・雇用に関する調査」 調査結果

■調査概要	P 1
■調査結果のポイント	P 3
Ⅰ. 人手不足について	P 4
Ⅱ. 賃上げについて	P 13
Ⅲ. 最低賃金引上げについて	P 21
Ⅳ. 中東情勢の影響について	P 33
Ⅴ. 経営状況について	P 36
Ⅵ. 雇用・労働分野全般について	P 49
Ⅶ. 国の重点支援地方交付金の活用について	P 52

令和8年8月10日



山口商工会議所
The Yamaguchi chamber of commerce & industry

■調査概要

- (1) 調査対象：2,814社（内訳:会員事業所 2,574社、特定商工業者 240社）
- (2) 調査期間：令和8年6月1日～7月15日
- (3) 調査方法：郵送
- (4) 回答事業所数：618社（回答率21.9%）
- (5) 調査の目的：山口市内事業者の人手不足、賃上げ、雇用の状況及び経営状況等を把握し、
政策提言活動等に活かすため。

<比較データ>

①山口商工会議所 令和7年度「賃金・雇用に関する調査」（令和7年8月29日公表）

調査期間：令和7年6月1日～7月15日

調査対象：会員事業所及び特定商工業者2,804社（回答事業所数：604社、回答率21.5%）

②日本商工会議所「中小企業における最低賃金の影響に関する調査」（令和8年3月17日公表）

調査期間：令和8年2月2日～2月27日

調査対象：全国各地商工会議所の会員事業所（回答事業所数：3,780社）

③日本商工会議所「中小企業の賃上げ・賃金改定に関する調査」（令和8年6月8日公表）

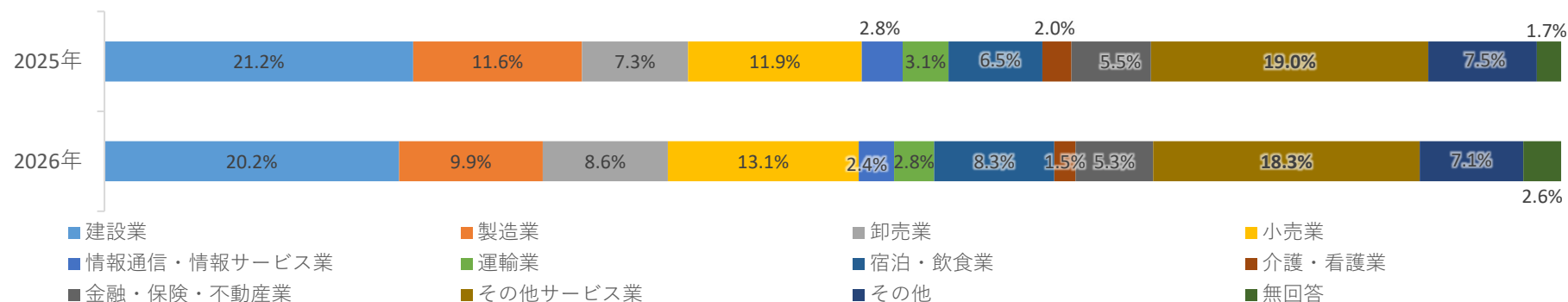
調査期間：令和8年4月7日～5月18日

調査対象：全国各地商工会議所の会員事業所（回答事業所数：2,260社）

<回答企業の属性>

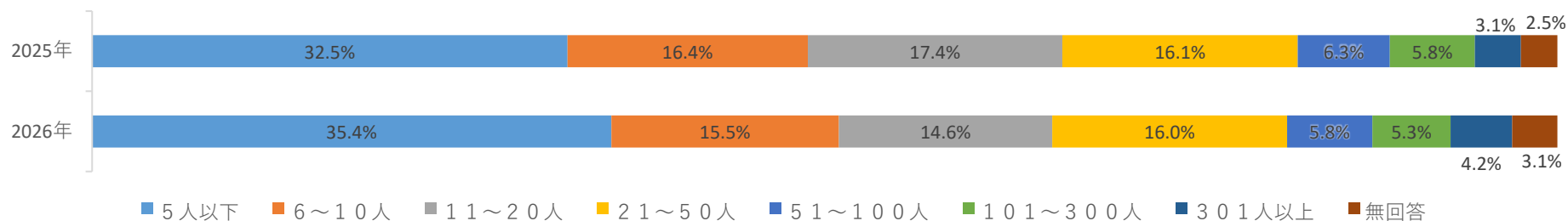
【業種】 ※()は昨年事業所数

建設業： 125社	(128社)	製造業： 61社	(70社)	卸売業： 53社	(44社)	小売業： 81社	(72社)
情報通信・情報サービス業： 15社	(17社)	運輸業： 17社	(19社)	宿泊・飲食業： 51社	(39社)		
医療・介護・看護業： 9社	(12社)	金融・保険・不動産業： 33社	(33社)	その他： 44社	(45社)	無回答： 16社	(10社)
その他サービス業： 113社	(115社)						



【従業員規模】 ※()は昨年事業所数

5人以下： 219社	(196社)	6～10人： 96社	(99社)	11～20人： 90社	(105社)	21～50人： 99社	(97社)
51～100人： 36社	(38社)	101～300人： 33社	(35社)	301人以上： 26社	(19社)	無回答： 19社	(15社)



■調査結果のポイント

■人手不足

- 全体の44.7%が人手不足
- 業種別に見ると運輸業が70.6%(昨年比18ポイント増)と大幅な人手不足である。

■賃上げ

- 賃上げを実施した事業所を100%とした場合、「業績の改善が見られないが賃上げを実施」(防衛的賃上げ)は、55.9%となり、昨年比3.6ポイント減。

■最低賃金

- 最低賃金を下回ったため賃金を引き上げた企業(直接的な影響を受けた事業所)は40.0%、昨年と比べると10ポイント上昇。
- 最低賃金額の負担感は、「大いに負担になっている」が23.9%(昨年比3.9ポイント増)と約2割上昇している。

■中東情勢

- 何らかの影響があると回答した事業所が全体の84.6%を占める。

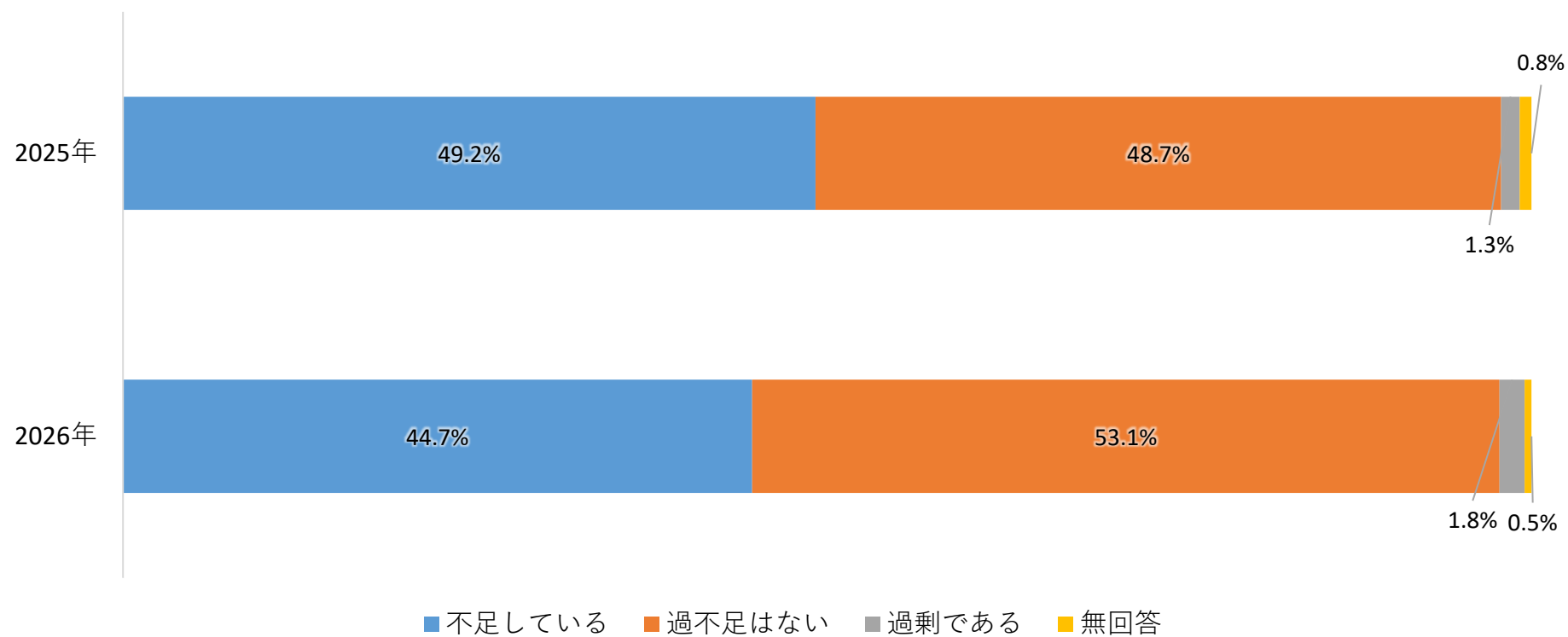
■経営状況

- 売上高の増加については、「不変」が昨年比0.7ポイント減、「概ね30%以上減少」が昨年比2.7ポイント増、「概ね50%以上減少」が1.7ポイント増。「概ね10%以上減少」が昨年比1.8ポイント増で、減少したと回答した事業所は28.8%(昨年比2.6ポイント増)と悪化している。
- 価格転嫁については、「全く転嫁できていない」が昨年比4.2ポイント増と厳しい状況となっている。

I - 1 -(1)人員充足状況

○人手不足と回答した企業は、44.7%で昨年と比べて4.5ポイントの減。

【全体集計】 n= 618



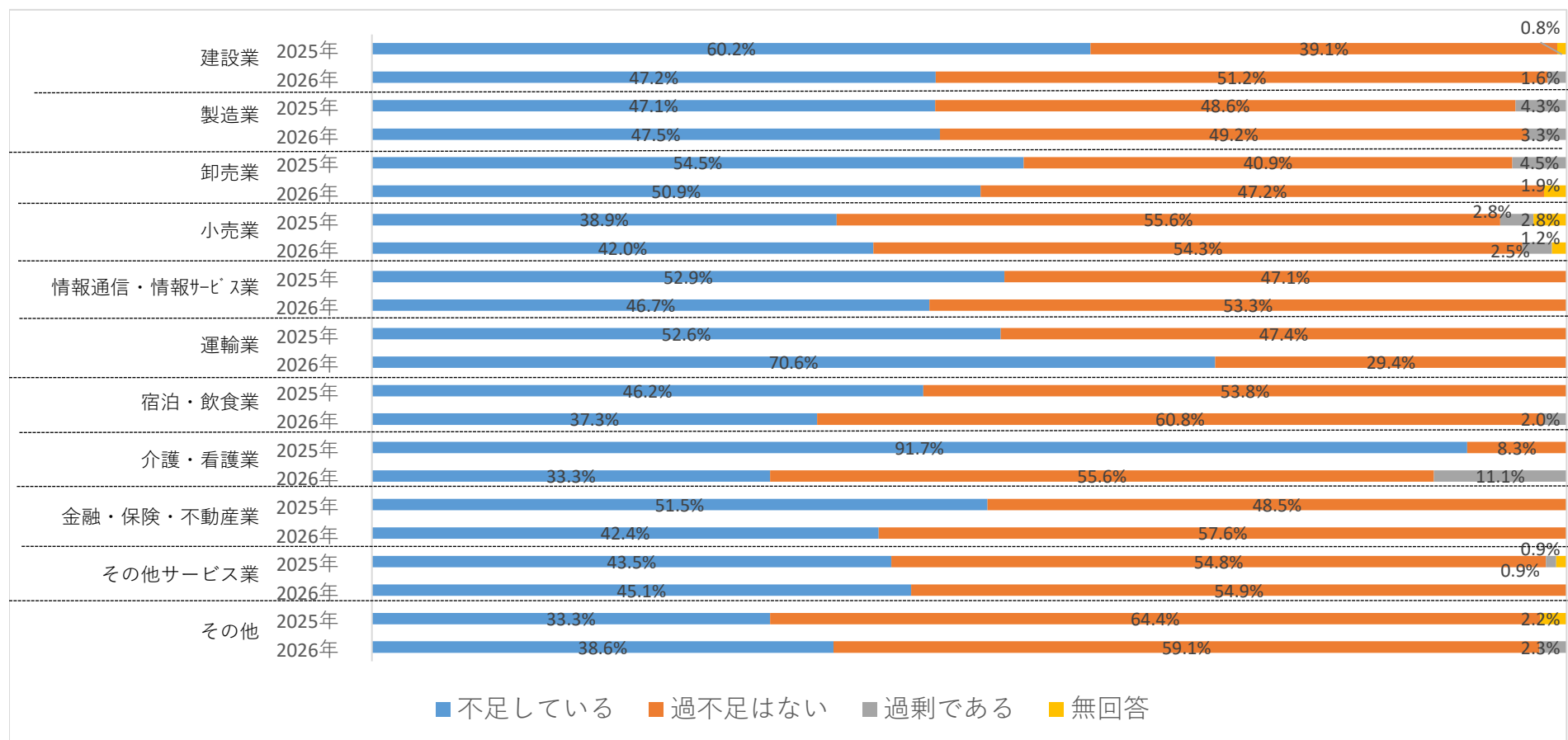
I - 1 -(1) 人員充足状況【業種別集計】

○人手不足と回答した企業で、最も多いのは運輸業で70.6%。建設業、卸売業、情報通信・情報サービス業、介護・看護業、宿泊・飲食業、金融・保険・不動産業は「人手不足」が減少。

【業種別集計】

n= 602

※業種「無回答」は除く



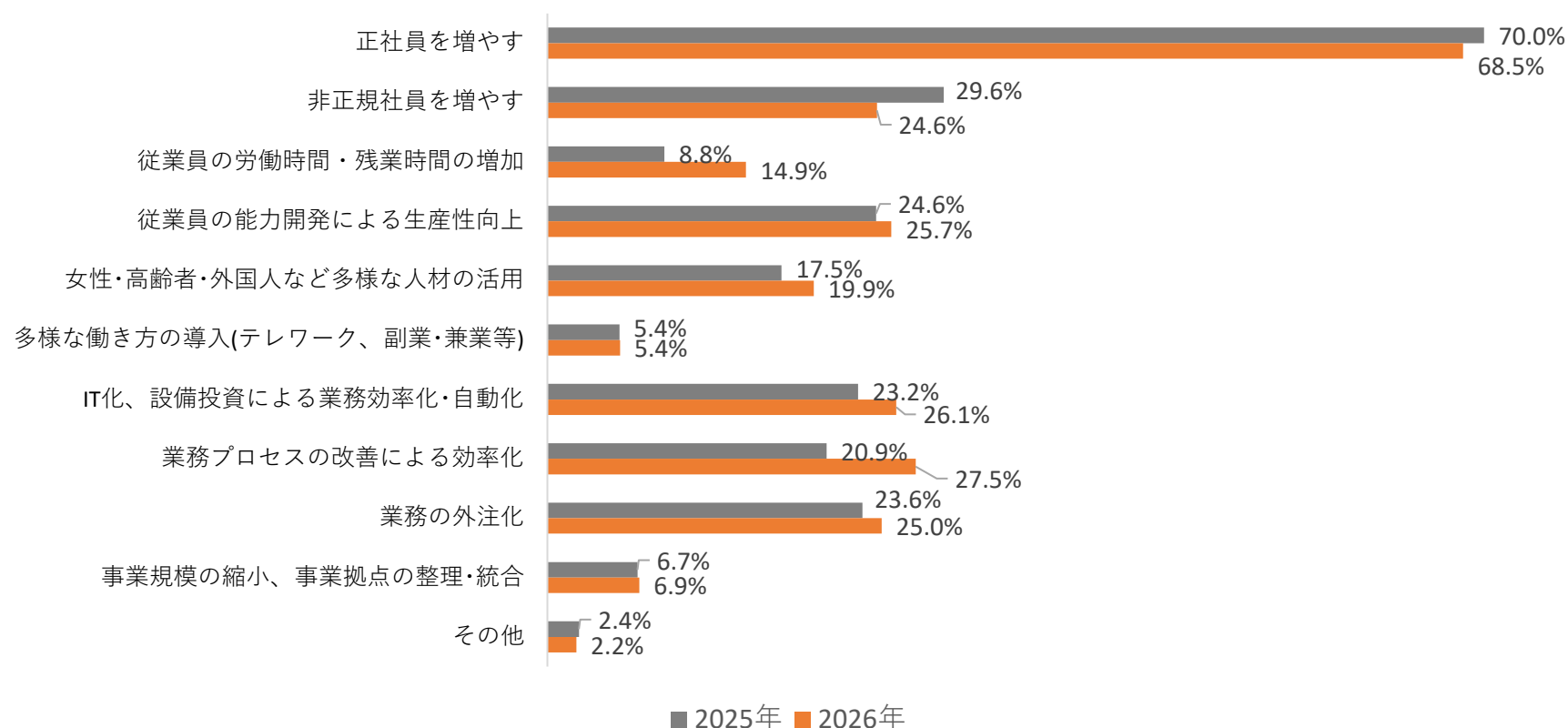
I - 1 -(2)実施・検討されている人手不足への対応方法

○「正社員を増やす」が、68.5%で最多。「業務プロセスの改善による効率化」27.5%と昨年より6.6ポイントの伸び。

【複数回答】

n= 276

※現時点の人員充足状況が「不足している」と回答した企業

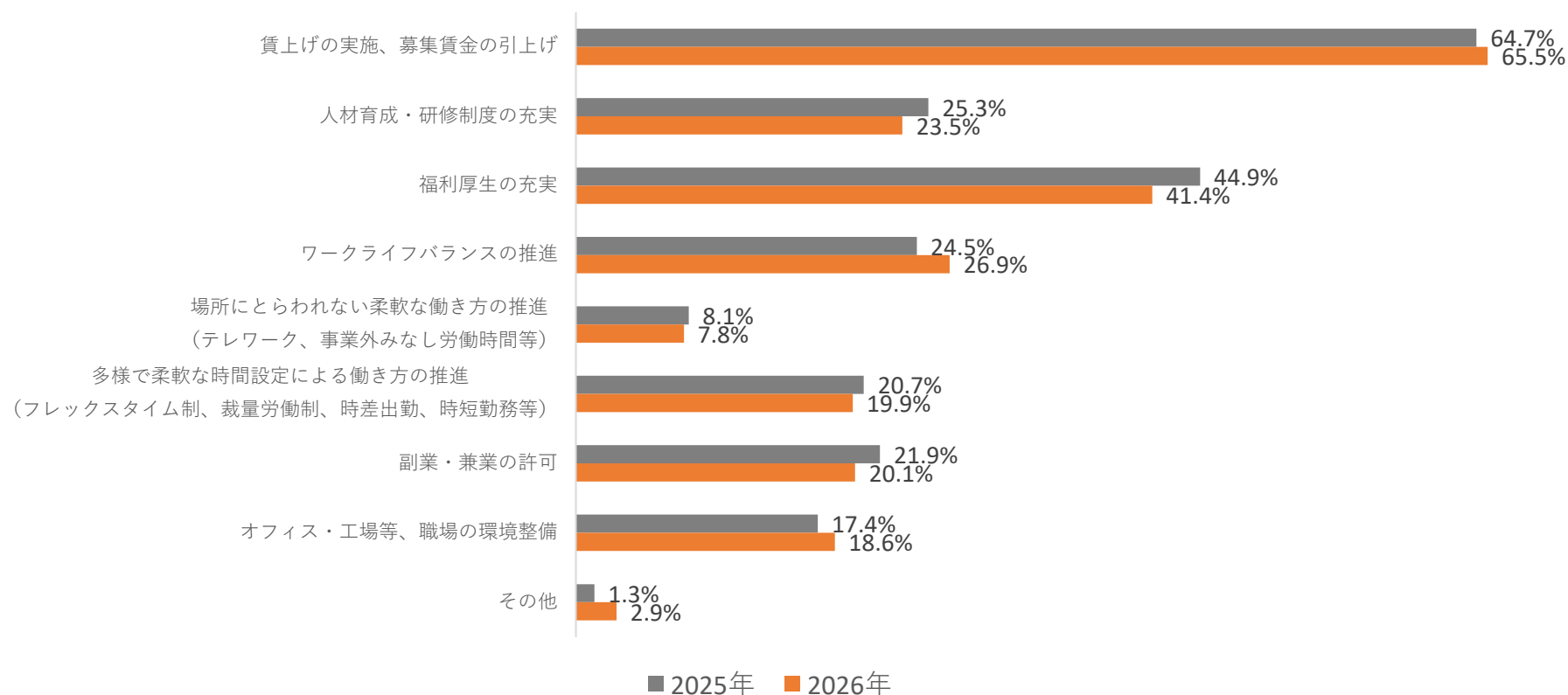


I - 1 -(3) 人材確保に向けて働く人にとって魅力ある企業・職場となるために実施・検討している取組

○「賃上げの実施、募集賃金の引上げ」が最多で65.5%(昨年比0.8ポイント増)。「ワークライフバランスの推進」が26.9%(昨年比2.4ポイント増)で伸びている。

【複数回答】

n= 618



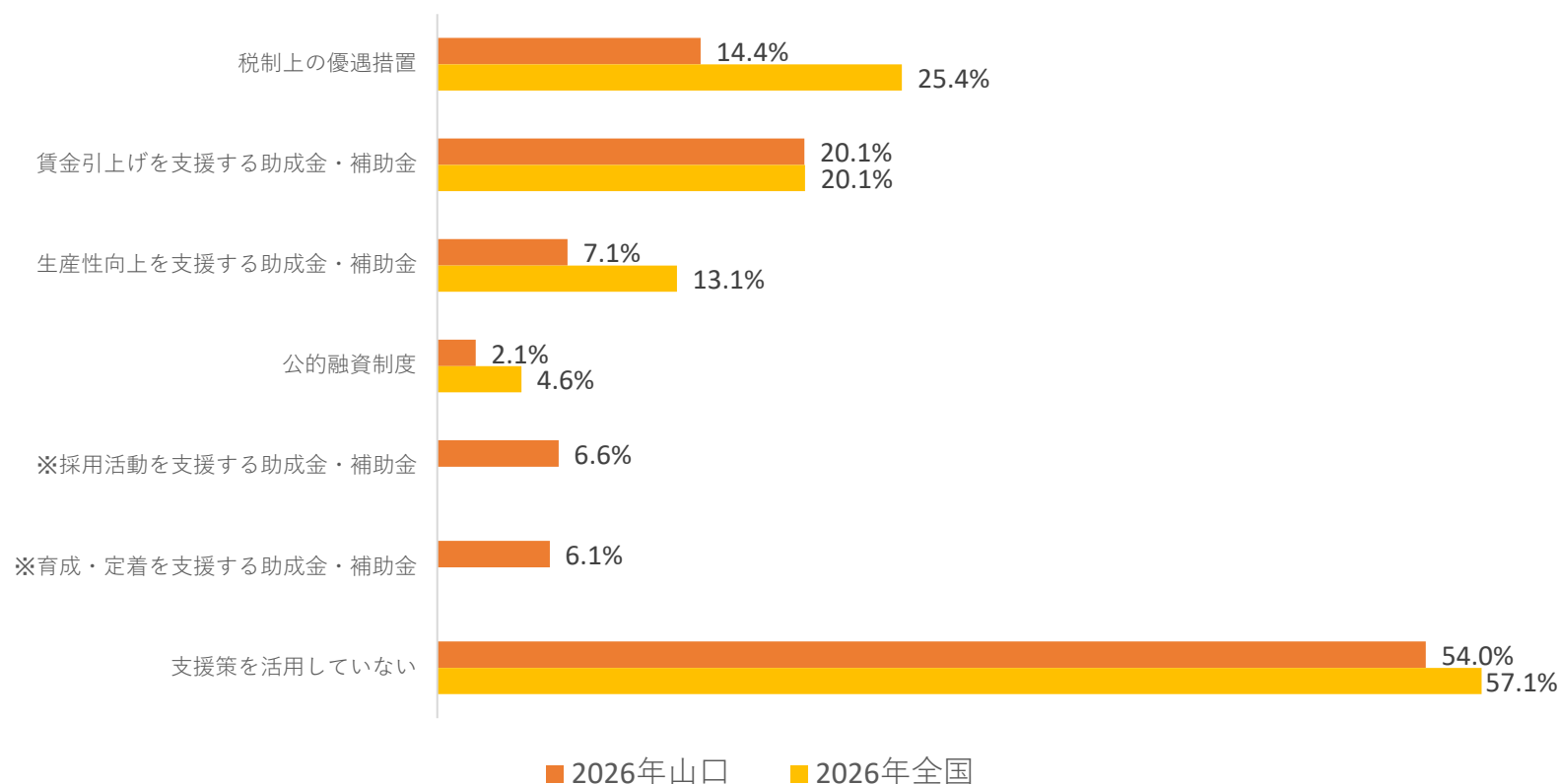
I - 1 -(4) 人手不足への対応のために活用した（今後の予定を含む）支援策

○「支援策を活用していない」が最多で54.0%、「賃金引上げを支援する助成金・補助金」が20.1%、「税制上の優遇措置」が14.4%。

【複数回答】

n= 618

※「採用活動を支援する助成金・補助金」「育成・定着を支援する助成金・補助金」は調査は山口のみ



I -1-(5)人手不足への対応に関する支援策【自由記入欄】

- ・助成金・補助金を受けるための賃上げ率（４％～）が高い。上げないといけませんが、物価高の急速な上昇があるため難しい面がある。【製造業】
- ・みなし大規模法人にも適用可能な支援策を増やしてほしい。【製造業】
- ・活用方法がよく分からない【製造業】
- ・税制上の優遇措置はメリットが大きい。事業者はあまり知っていないので周知が必要。【その他サービス業】
- ・外国人労働者の拡大はやめるべき【宿泊・飲食業】
- ・補助金の説明書があれば送ってください【小売業】
- ・一般常識を兼ね備えた人材の確保が実現される支援を希望いたします。金銭的支援は逆に経費圧迫し、更に人材不足解消に繋がらずです。支援を得るための行動ではなく、現在行っている求人活動に対する支援を望みます。【製造業】
- ・どんな支援があるか分からないし、活用方法が分からない【卸売業】
- ・女性で農業に興味ある方を募集します。農業大学校へアプローチしてます。農業高校へのアプローチの仕方が上手くいきません。【小売業】
- ・助成金を簡単に使えるようにしてほしい。【建設業】
- ・知的(開発・特許)事業に拡大。労働負荷の軽減の為、知的事業化に移行する。【製造業】
- ・山口市の酒店は、今回の調査にチェックする項目がありません。店主も高齢のため廃業を考えています。【小売業】
- ・各種支援策に関する手続きが複雑なので簡略化してほしい【金融・保険・不動産業】
- ・賃上げの奨励金は継続して実施してほしい。【その他サービス業】

・戦力になる人材を雇用しないと経営的に辛い、人手不足でもしっかり会社のために働ける人材を見つける支援が欲しい。【その他サービス業】

・助成金や補助金を活用したいが難しく断念した。もう少し簡単に申請できればいいと思う。【小売業】

・人手不足が解消出来ない。人づて、人脈を使った採用活動にも支援してもらいたい。【建設業】

・採用してもすぐに退職したり来なくなったりすることが多く社会保険等加入しても連絡がとれず会社が全額負担することもあるので、その会社で働いていけるかどうかの期間（お試しのよう）。人手不足への対応ではないのかもしれないけれどより長く働いてもらえる雇用側ファーストではありますがその間の支援などがあれば良いかと思います。【製造業】

・実施後でも適用していくべき【卸売業】

・東京一括採用のため。地方では対応することがなくニーズ等はありません。【金融・保険・不動産業】

・前年度は年齢制限があったが、今年度はようやく年齢制限のない従業員に対する賃金アップの奨励金制度があり助かります。物価の上がるスピードが早すぎ、常に実質賃金が下回る時代なので、国や県は企業に対しきめ細やかな対応をしてほしいです。人手不足は恒久的な問題になるので賃上げはどんどんしていきたいが中小は体力に限界がある。【卸売業】

・Uターン、第二新卒、若年層早期離職者に特化した就活イベントの開催やその主催者、参加者への交通費などの支援【卸売業】

・アンケート記入のため、時間・労力がかかることもご理解ください【その他】

・代表者1名の法人で今後も増員の予定無し、要望なし。【建設業】

・支援策がわかりにくい。検索しても適したものがでてこない。【宿泊・飲食業】

・現状できる範囲で回しているので、特にない。【宿泊・飲食業】

・今まで以上に申込み手続きの簡略化を望みます。【製造業】

・中東情勢の悪化により今後の売上げ、経費、仕入れの上昇などが見通せないなかで新規雇用にかかる費用(人件費や情報誌への掲載等)の負担が厳しくなっています。人材不足だけでなく売上げが減っている業種への支援が必要だと思います。【卸売業】

・試用期間3ヶ月間の補助金を出してほしい【無回答】

・支援策を知らなかったのと期限がタイトであった為申請ができなかったので柔軟な対応を望む【金融・保険・不動産業】

・補助金や助成金について分かりやすくまとめた資料がほしい。【情報通信・情報サービス業】

・補助金を申請する方法や内容が分かりにくく複雑。分かりやすく提示してもらえると申請しやすい。【製造業】

・商工会議所のHPに会員店舗の求人をもうけて、それを宣伝してほしい【宿泊・飲食業】

・他社(大手)がパート給など高額で示しています。若い人は特にそこしか見ていないので人員を集めるのに困っています。【宿泊・飲食業】

・人手不足は悪いこととは思っていません。【小売業】

・支援制度の存在や内容については認識しておりますが、人的・時間的余裕がなく、現時点では具体的な活用・申請までには至っておりません。今後、状況に応じて活用を検討していきたいと考えております。【卸売業】

・外国人労働者(技能実習生、特定技能他)を雇用する場合の企業側の負担が大きすぎるので、管理費を不必要に高く取れないように法律で決めるとか、個人の自由を日本人並みにするのなら雇用条件も日本人と同様にする等、企業に負担を強いる事がないようにしてほしい【製造業】

・離職率の減少、継続できる仕事内容の確立ができればいい。【その他】

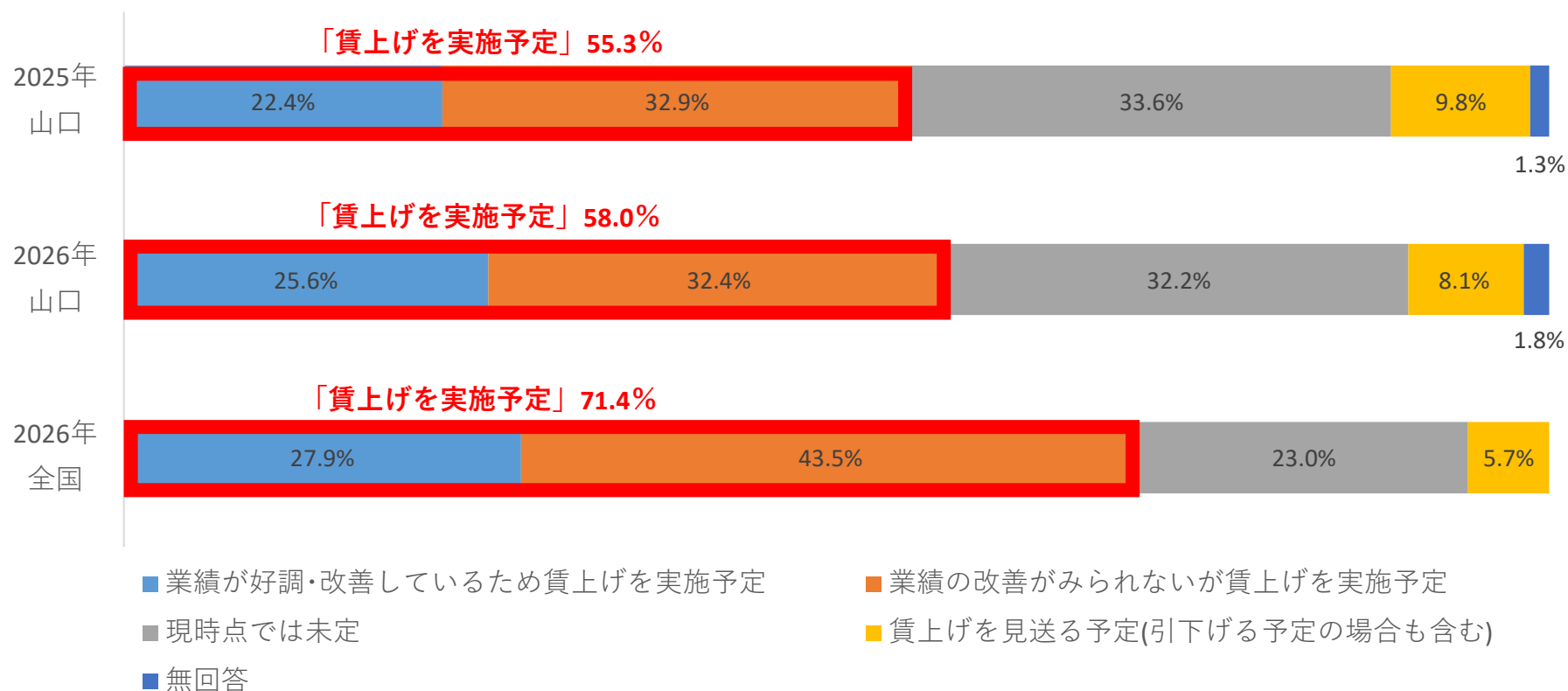
・行政等から中小企業に対しての雇用の情報・斡旋等がもっとあっていいと思う。【建設業】

- ・ 安易な労働力（安い外国人）に頼ること無く、国の未来を考えた支援策の活用が求められると思う。特に、サラリーマン化した大企業の経営者に強く言いたい。【その他サービス業】
- ・ 2種免許取得費用の助成【運輸業】
- ・ 賃上げすれば物価上昇の仕組みとなるため、中小企業は最低賃金が上がれば雇用を控えてシステム化、AI化に進むと思う。一時的な支援策では、継続的な雇用は生まれないと思う。【小売業】
- ・ 求人応募が高額なので、一部支援してくれるような制度があれば嬉しい【宿泊・飲食業】
- ・ キャッシュレス導入に対する支援拡充を希望【その他サービス業】

Ⅱ-1-(1)令和8年度の従業員の賃上げ

○「賃上げを実施予定」は、58.0%。昨年と比べると「業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定」は3.2ポイント増。全国と比べると賃上げの実施が13.4ポイント少ない。「賃上げを見送る予定(引下げる予定)」は8.1%と全国よりも2.4ポイント高い。

【全体集計】 n= 618



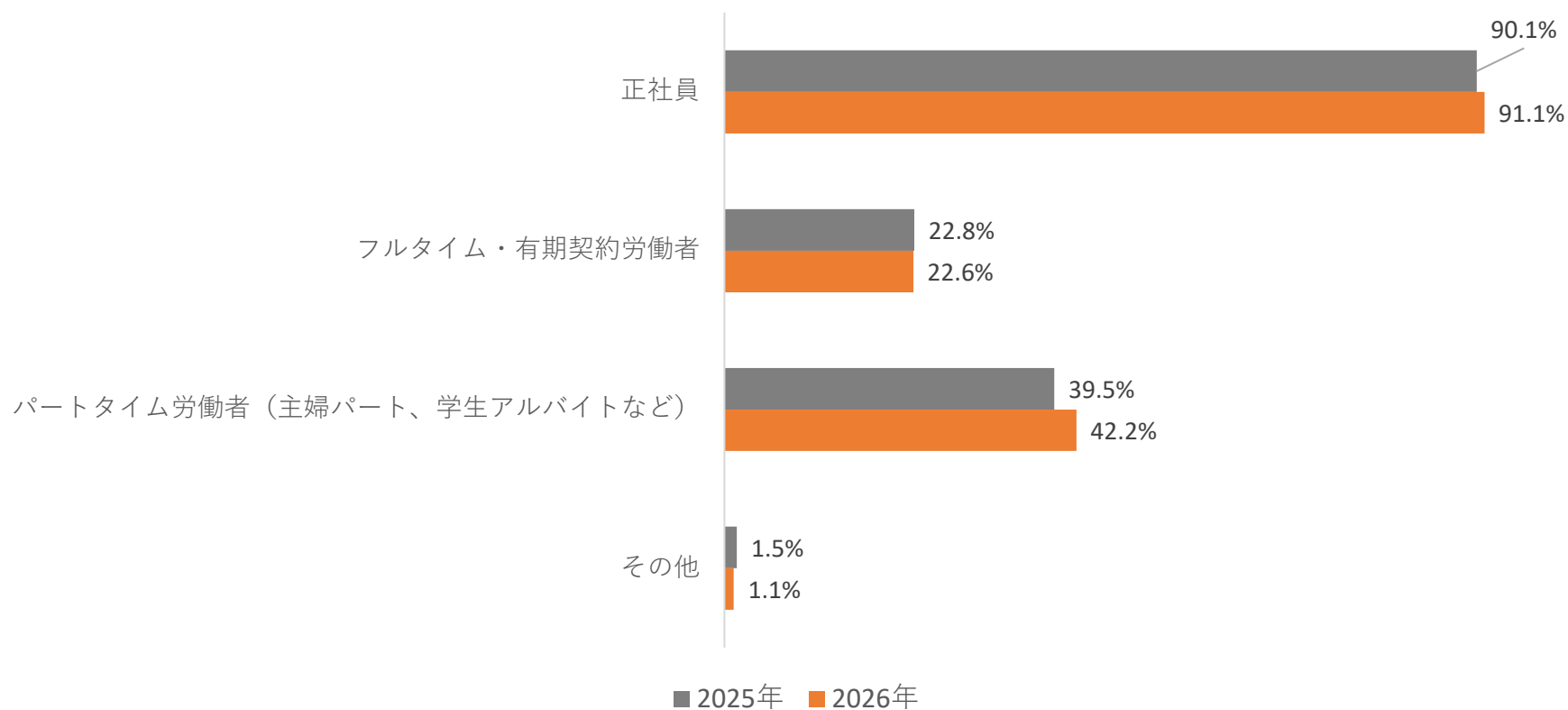
Ⅱ-1-(2)賃上げ実施予定の従業員の属性

○「正社員」が91.1%、昨年比1ポイント増。パートタイム労働者は昨年比2.7ポイント増。

【複数回答】

n= 358

※「業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定」「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」と回答した企業



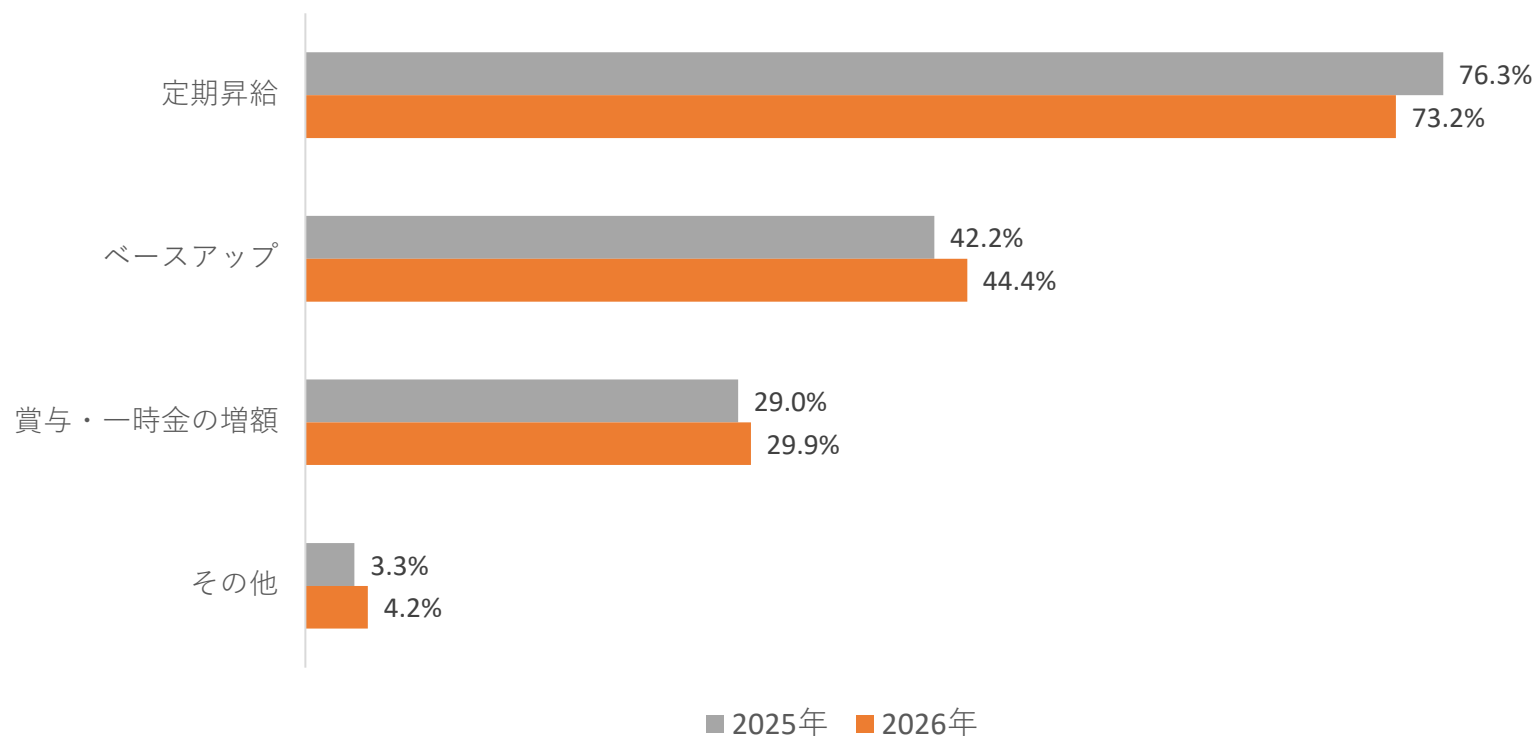
Ⅱ-1-(3)賃上げの内容

○定期昇給実施は73.2%で、昨年比3.1ポイント減。ベースアップ実施は、44.4%で昨年比2.2ポイント増。賞与・一時金の増額実施は29.9%で、昨年比0.9ポイント増。

【複数回答】

n= 358

※「業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定」「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」と回答した企業



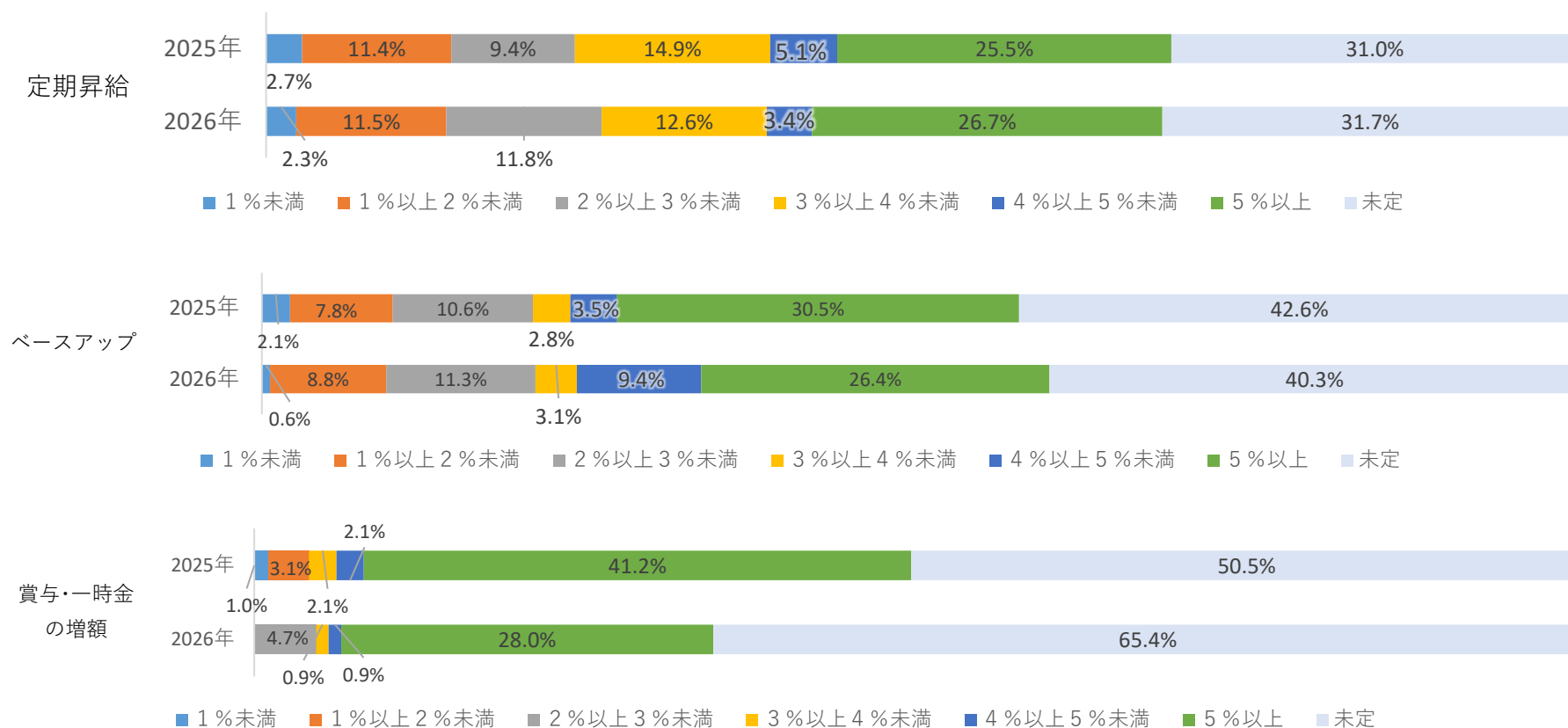
Ⅱ-1-(4)賃上げの割合

○2026春闘の平均賃上げ率は平均5.01%。今回の調査で、定期昇給5%以上と回答したのは26.7%、5%以上のベースアップは26.4%、5%以上の賞与・一時金の増額は28.0%。

【複数回答】

n= 358

※「業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定」「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」と回答した企業



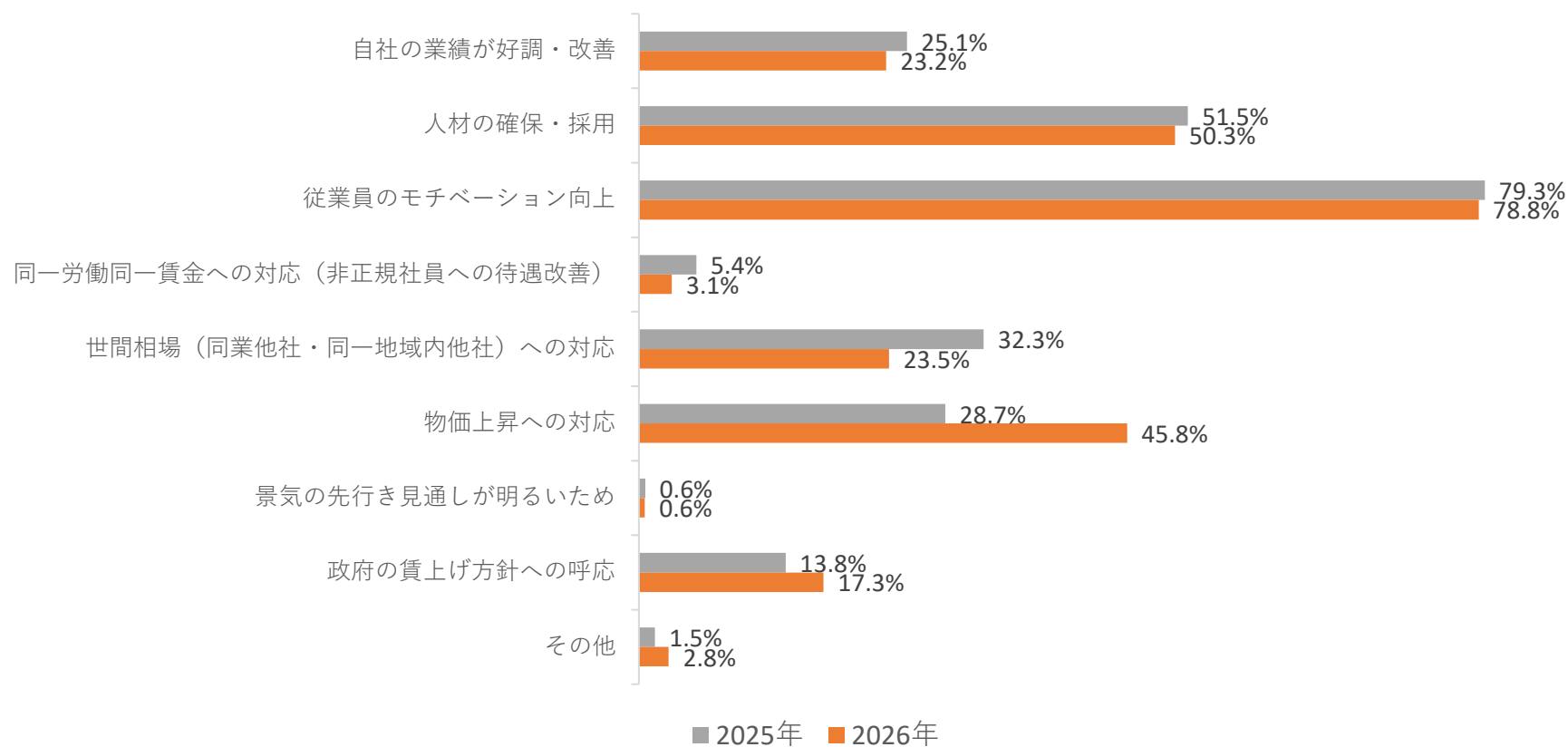
Ⅱ-1-(5)賃上げを予定している理由

○「従業員のモチベーション向上」は78.8%と昨年に引き続き最多。「物価上昇への対応」が大きく伸び45.8% (昨年比17.1ポイント増)。

【複数回答】

n= 358

※「業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定」「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」と回答した企業



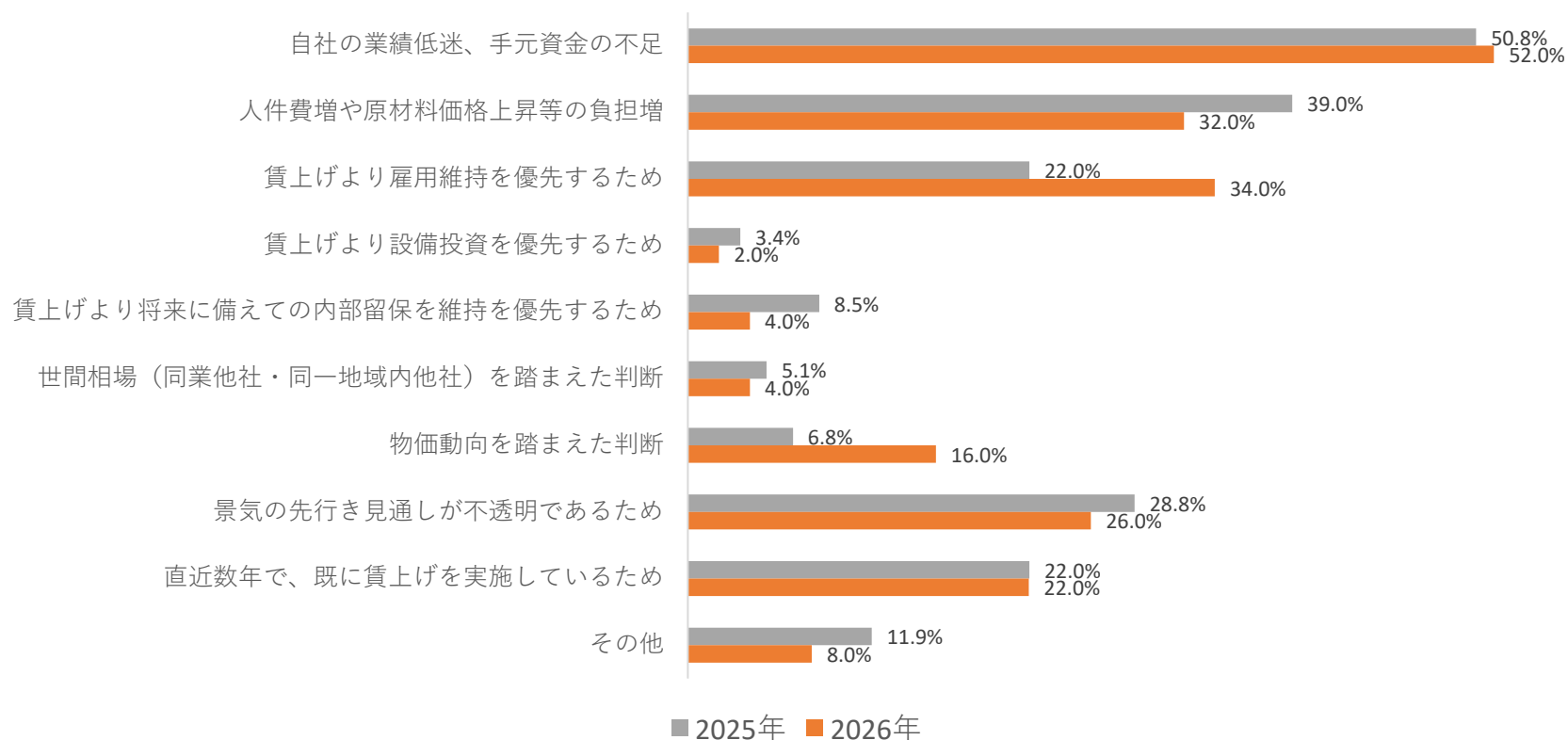
II-1-(6)賃上げを見送る・引き下げる理由

○「自社の業績低迷、手元資金の不足」が最多で52.0%(昨年比1.2ポイント増)。「賃上げより雇用を優先するため」が34.0%(昨年比12ポイント増)、「物価動向を踏まえた判断」が16.0%(昨年比9.2ポイント増)と大きな伸び。

【複数回答】

n= 50

※「賃上げを見送る予定（引下げる予定の場合も含む）」と回答した企業

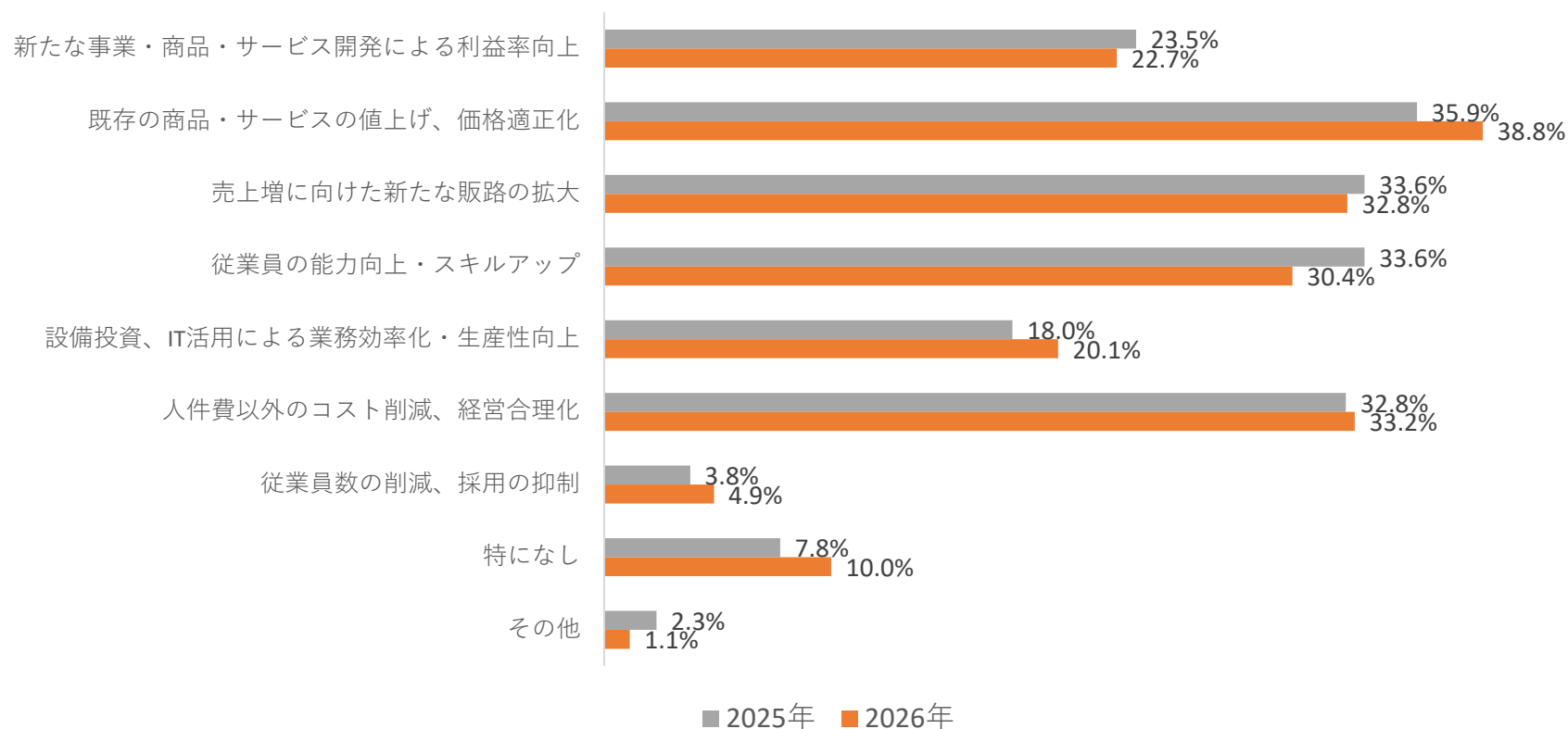


II-1-(7)従業員の賃上げ原資を確保するための取組

○「既存の商品・サービスの値上げ、価格適正化」「人件費以外のコスト削減、経営合理化」「売上増に向けた新たな販路の拡大」「従業員の能力向上・スキルアップ」が30%超。

【複数回答】

n= 618

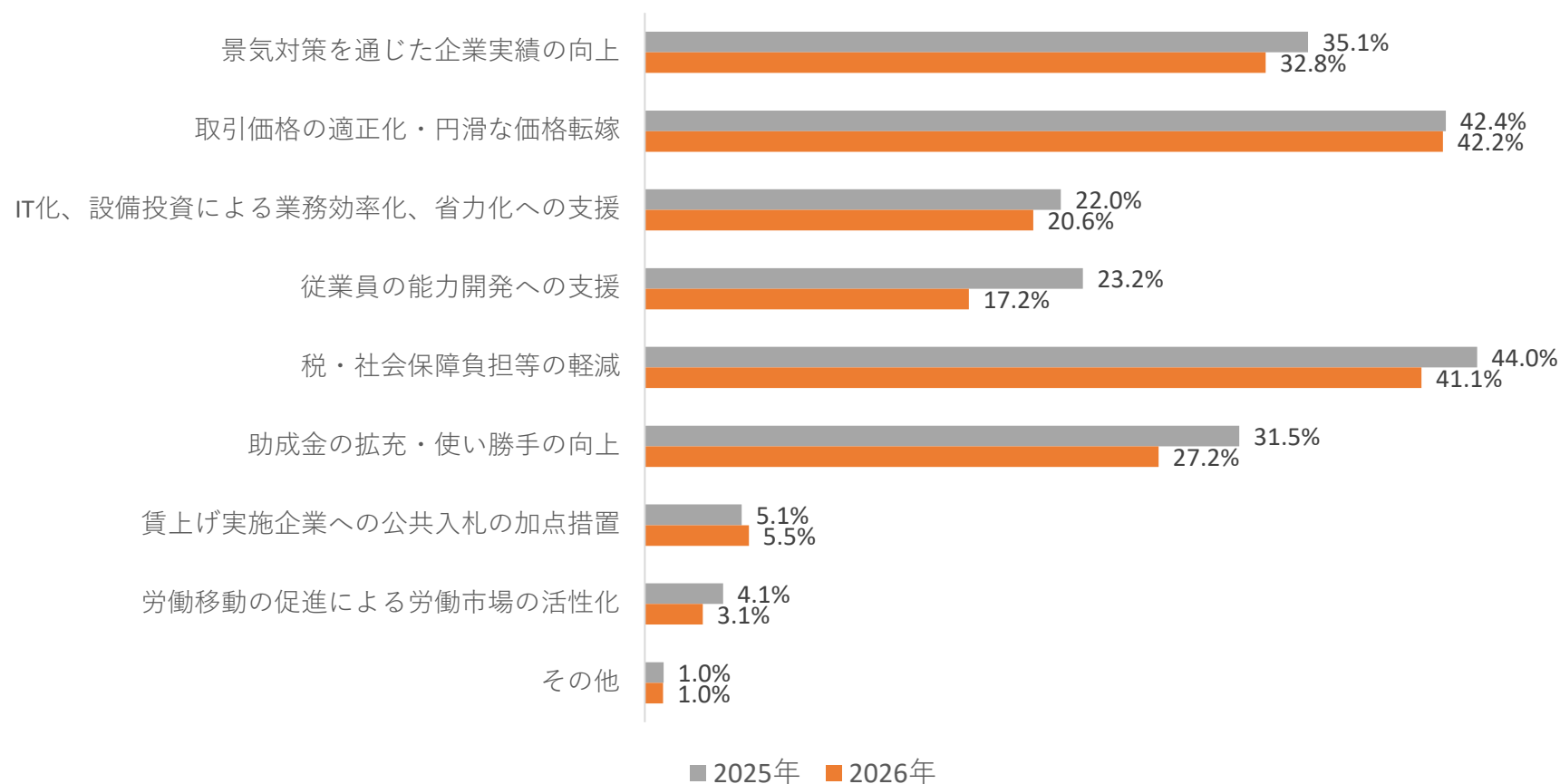


II-1-(8)自発的・継続的に賃上げできる環境整備に必要な支援策

○「取引価格の適正化・円滑な価格転嫁」が最多で42.2%、「税・社会保障負担等の軽減」が41.1%、「景気対策を通じた企業実績の向上」が32.8%と続く。

【複数回答】

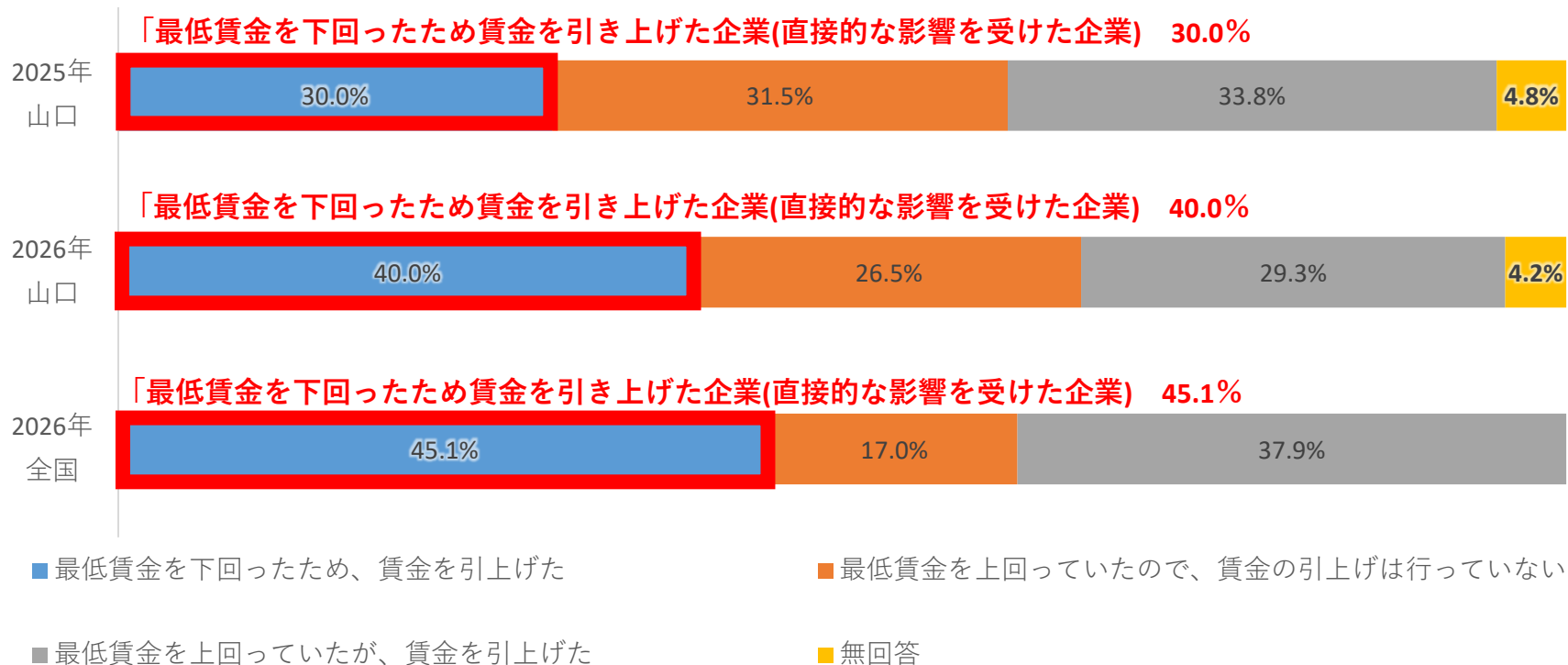
n= 618



Ⅲ-1-(1)事業所内最低賃金の水準

○「最低賃金を下回ったため、賃金を上げた」と回答した「直接的な影響を受けた企業」は40.0%、昨年比10ポイント増。

【全体集計】 n= 618



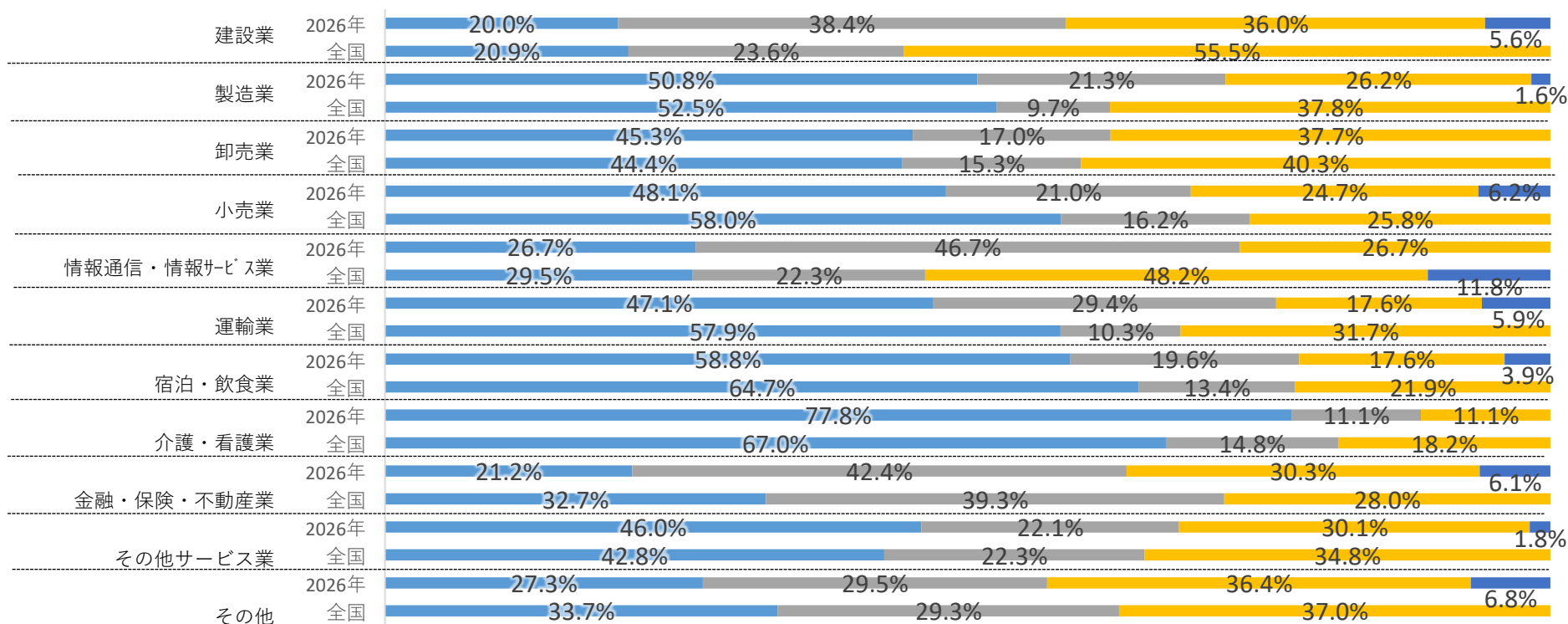
Ⅲ-1-(1)事業所内最低賃金の水準

○「最低賃金を下回ったため、賃金を引き上げた」事業者で過半数を超えたのは、介護・看護業77.8%、宿泊・飲食業58.8%、製造業50.8%。

【業種別集計】

n= 602

※業種「無回答」は除く



■最低賃金を下回ったため、賃金を引き上げた ■最低賃金を上回っていたので、賃金の引き上げは行っていない ■最低賃金を上回っていたが、賃金を引き上げた ■無回答

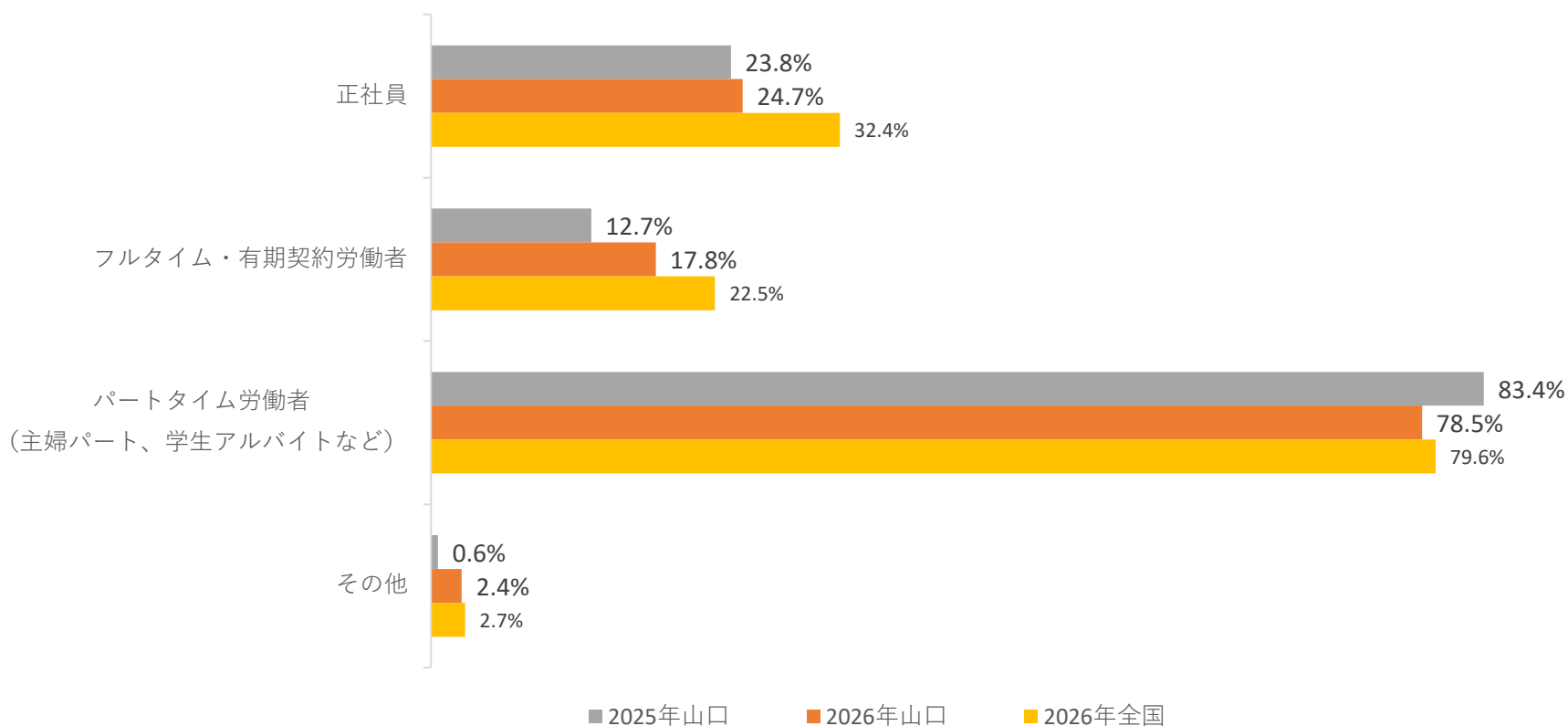
Ⅲ-1-(2)最低賃金を下回ったため賃金を引き上げた従業員の属性

○「パートタイム労働者」が最多。昨年比は、正社員0.9ポイント増、フルタイム・有期契約労働者5.1ポイント増。

【複数回答】

n= 247

※「最低賃金を下回ったため、賃金を上げた」と回答した企業



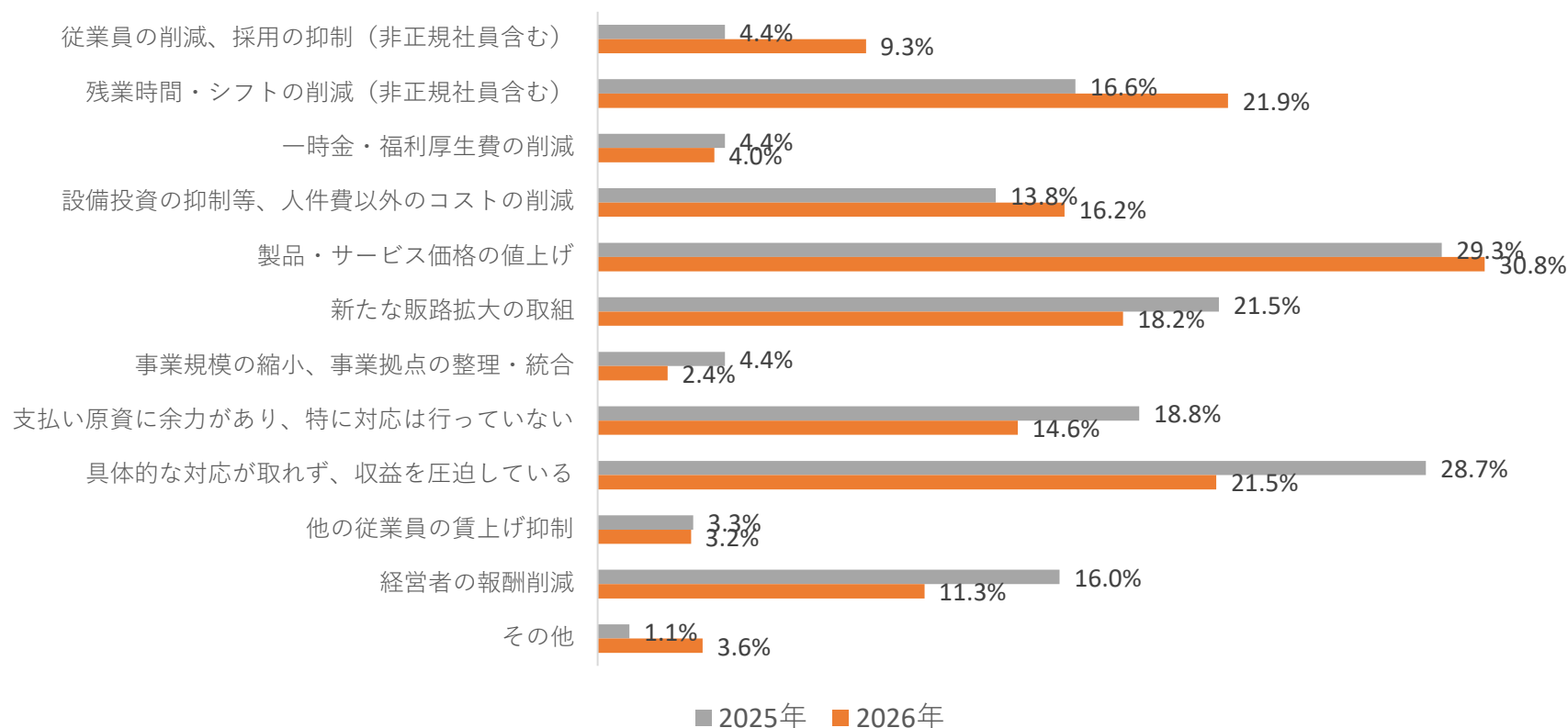
Ⅲ-1-(3)賃上げに伴う人件費の増加に対する具体的な対応

○「製品・サービス価格の値上げ」が30.8%で最も多い。「残業時間・シフトの削減」は21.9%と昨年比5.3ポイント増。「具体的な対応が取れず、収益を圧迫している」は21.5%で昨年比7.2ポイント減。「経営者の報酬削減」は11.3%と昨年比4.7ポイント減。

【複数回答】

n= 247

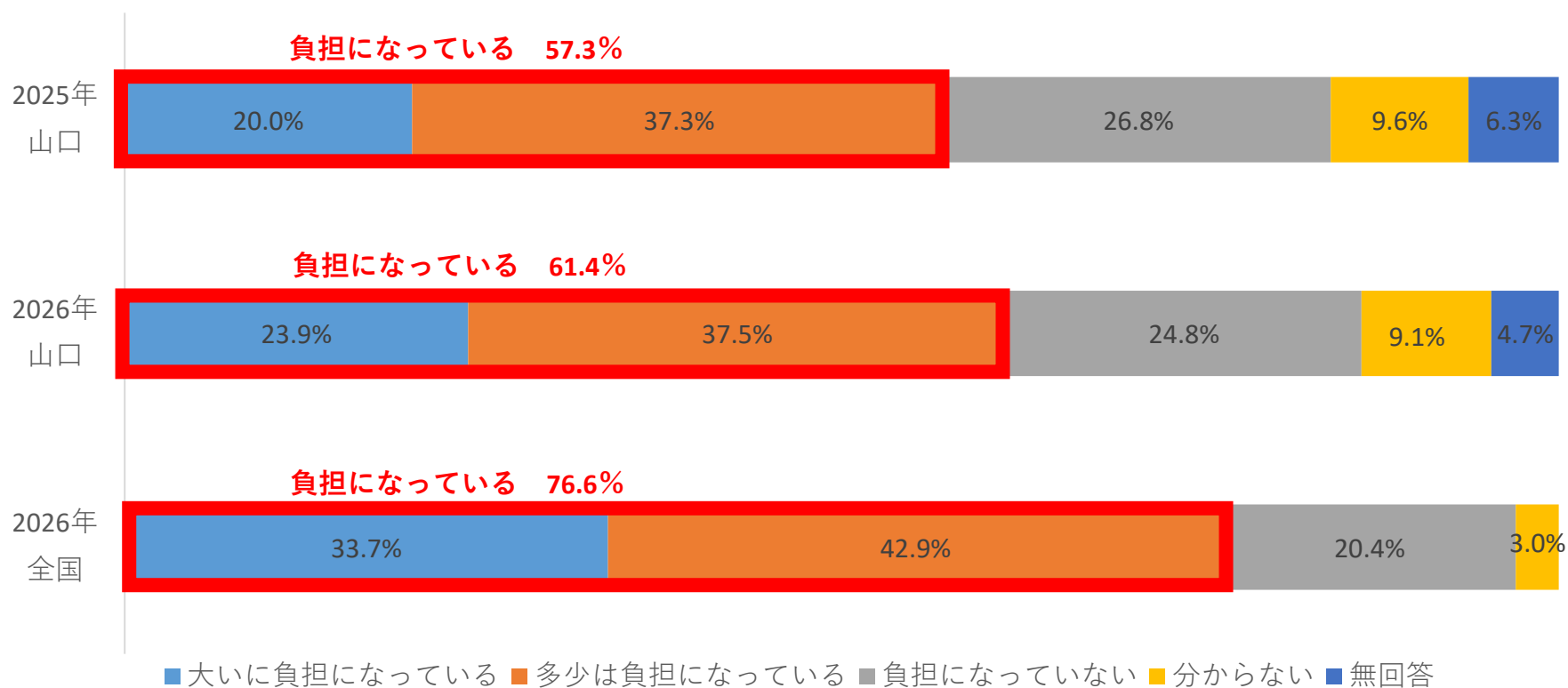
※「最低賃金を下回ったため、賃金を上げた」と回答した企業



Ⅲ-1-(4)最低賃金額の負担感について

○「負担になっている」と回答した企業は61.4%、昨年比4.1ポイント増。「大いに負担になっている」は、昨年比3.9ポイント増。

【全体集計】 n= 618



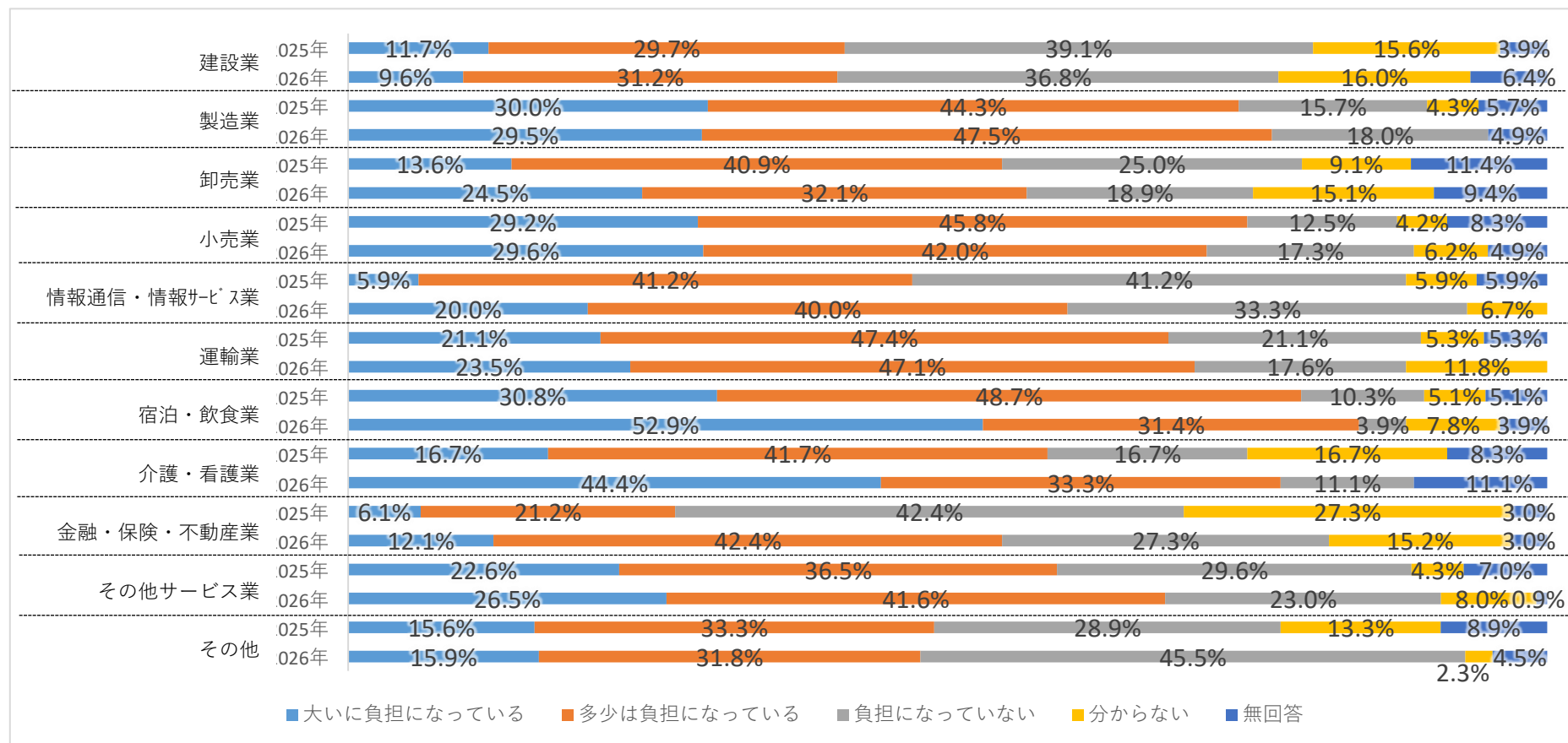
Ⅲ-1-(4)最低賃金額の負担感について

○「負担になっている」と回答した企業は業種別で、宿泊・飲食業が84.3%と最も高く、介護・看護業77.7%、製造業77.0%、運輸業70.6%と続く。

【業種別集計】

n= 602

※業種「無回答」は除く

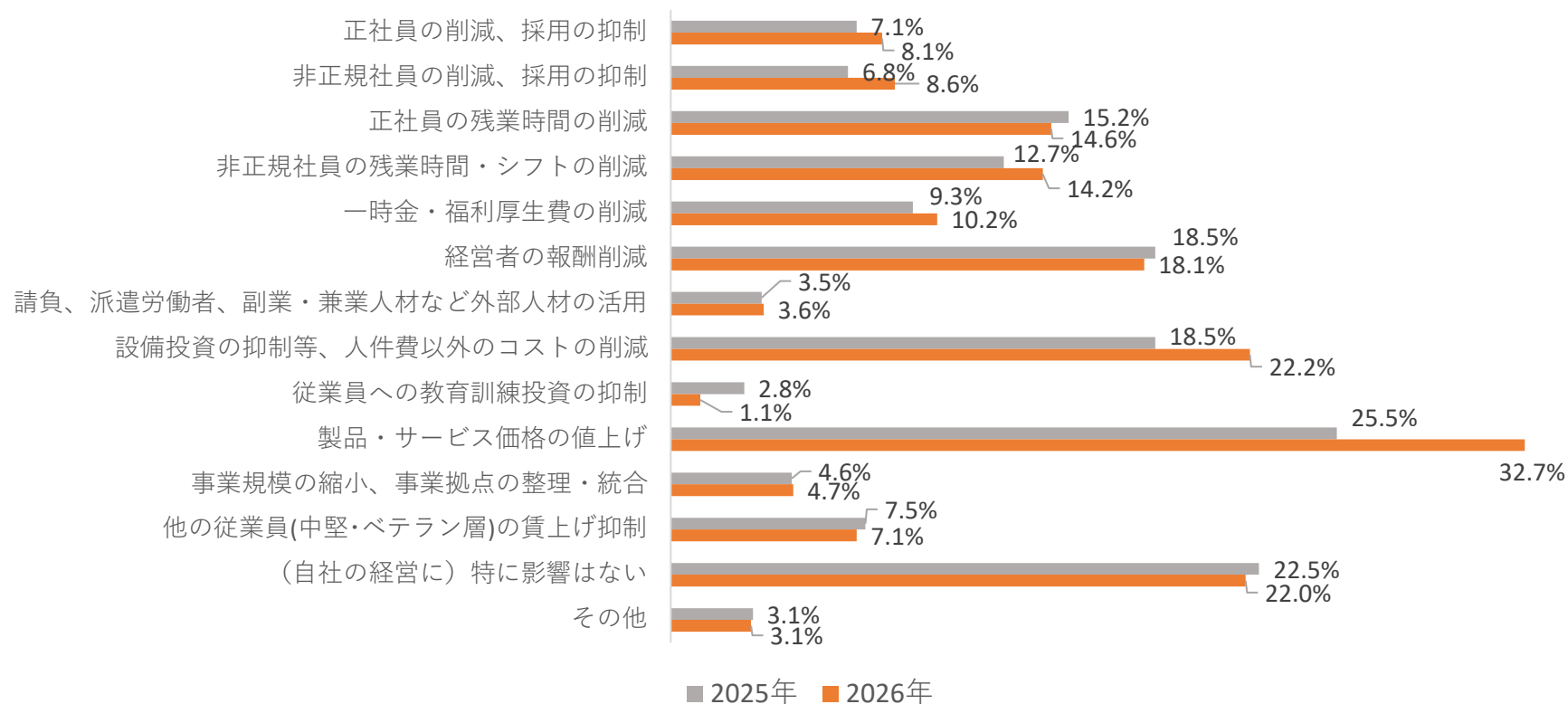


Ⅲ-1-(5)今年度の最低賃金が前年度と同程度の引上げ率(6%超)となった場合の対応や影響

○「製品・サービス価格の値上げ」が32.7%(昨年比7.2ポイント増)、「設備投資の抑制等、人件費以外のコストの削減」が22.2%(昨年比3.7ポイント増)。

【複数回答】

n= 618



Ⅲ-1-(6)「賃上げ」や「最低賃金」についてご意見、必要な支援策等【自由記入欄】

・賃上げをするのは良いと思うが、上げ率が高すぎる。他の税金なども上げるのはやめて欲しい。インボイスは意味が分からない。無くして欲しい。手数料などは、先に言った者（通知した者）勝ちになっている。【製造業】

・物価上昇が続いており、引き続き最低賃金の引き上げは必要だと感じています。【その他サービス業】

・地域差を考えてほしい。【その他サービス業】

・税金が安くならないで、賃上げは基本的にないでしょう。【金融・保険・不動産業】

・中小企業は利益が見込めないが、最低賃金はまだ高くても良いと思われる。【その他サービス業】

・賃上げに伴う数々のキャッシュアウトも増加する中、安易な賃上げはできない。社会制度の見直しもしてほしい。【小売業】

・最低賃金引上げは小売業の経営を圧迫し、廃業を含め検討することになる。【小売業】

・賃上げを実施しても従業員の手取りは物価上昇に追いついていない。社会保険に影響の少ない賞与・特別手当で調整を検討するも、モチベーションが上がらない（定期昇給がないので）【その他サービス業】

・食料品に限らず、消費税減税をすれば賃上げ原資に繋がります。【宿泊・飲食業】

・そもそも国が何の責任もなく最低賃金を決めること自体間違っていると思います。【小売業】

・一般常識を兼ね備えた人材が確保できる支援を望みます。最低賃金が上がらない方向へ持って行く支援を願います。助成等の決定を待って初めて動けるといような支援は不要です。【製造業】

・質の悪い労力は不要【建設業】

・これ以上引き上げると経営が難しい【その他】

・最低賃金は今が限界に近いです。【小売業】

・正社員の雇用時給与の上昇は時流で仕方ないが、ベテランとの差が縮小し人間関係など気になる。従って収益を上げる為に様々な社員研修の場を設けていただきたい。非正規パートの最低賃金上昇は臨時パートに適用されるため、常勤パートの時給も上げざるをえず、そうすると若手正規社員との縮まるジレンマが生まれる。【その他サービス業】

・公的な補助金【その他サービス業】

・自然発生的なものなので、政治が介入するべきではない。【金融・保険・不動産業】

・企業成績が追いついていない状況で賃金上昇が続くのが大変なため、最低3ヶ月の支援をしてもらえるような支援が欲しい。【その他サービス業】

・引き上げ率を大企業と中小企業で分けて欲しい。同じ引き上げ率では、特に小企業にとっては大変厳しい。

【卸売業】

・人員補充にしても賃上げにしても企業の社会保険料とリンクしているので採用等も慎重になる。簡単に価格転嫁できない。【小売業】

・最低賃金を引き上げるにより消費指数の上昇。若者を中心に人材減の原因となる。【卸売業】

・国が決めることではない！！事業者にもメリットを出すべき【卸売業】

・企業の社会保険料の負担を軽減してほしいです。【卸売業】

・これ以上の最低賃金の上昇は非常に厳しい。アルバイトを雇用できなくなればお店のサービスや質の低下は避けられない。【宿泊・飲食業】

・弊社の顧客（飲食店）だけでも小規模から大規模まで様々あり、いつも思うが、都道府県で（山口県は1043円）一律に最低賃金は〇〇円とくるのはいかなものかなと思う。資本金や雇用している従業員（パート・アルバイト等）に応じたスキームも今後は時代的に検討が必要だと思う。【卸売業】

・各企業に任せるべき（東京とは条件が違う）【建設業】

- ・賃上げありきではなく経済成長を促した持続的な賃上げであるべき。物価高騰に賃上げが追いつかず、企業も労働者も厳しい状況で実態に即した支援策が必要。【卸売業】
- ・補助金を利用して活路を見いだしたい【宿泊・飲食業】
- ・国か県か市から賃上げのための補助金を出してもらいたい【その他】
- ・最低賃金の底上げは必要と思うが、上昇幅が大きく自社の収益への連動が困難。義務化は厳しい。【宿泊・飲食業】
- ・中小企業が賃上げしやすい税制を求める【金融・保険・不動産業】
- ・毎年の賃上げでは、取引先も応じにくくなってきており、収益性の確保が厳しい。【その他サービス業】
- ・賃上げをしていくことは良いことだと思うが、医療・福祉業界は点数化されているため、国が底上げして貰わないと今後更なる人材不足となり、ご利用者様の支援が出来なくなる。【介護・看護業】
- ・賃金上昇分の補助【介護・看護業】
- ・仕入れ値が上昇し人件費も増加しているが、医療機関との値上げ交渉が難航している。【卸売業】
- ・賃上げ分を販売価格に転嫁したことによって売上げ数の減少がおきています。単価は上がっても売上高は減少しているので、行きすぎた賃上げを発信しないで欲しいです。【卸売業】
- ・支払いの負担が大きい。特に税金に対して支払いに恐怖を覚える。【宿泊・飲食業】
- ・1人あたりの時給の補助金が必要。そうしないと辞めてもらうことになる。【製造業】
- ・県および国からの助成金等の更なる支援を望みます。【製造業】
- ・賃上げ等については限りがあるので、法人税削減や消費税減額などを実施してほしい。また、社会保障の個人・法人負担を軽減していただきたい。【金融・保険・不動産業】
- ・原材料など他の負担が増えている状況。簡単に値上げができない中、賃金は毎年のように上がり、影響はあります。【製造業】

- ・ 地方でも賃金が低く、採用に苦労し、逆に都内並みに単価を出しているところもある、厳しいところもある。

【建設業】

- ・ 消費税減税すれば賃上げの原資となる 【建設業】
- ・ 最低賃金があがるのはとても良い事だと思うが、上げ率が極端なので3%未満でゆっくりと上げてほしい。

【その他サービス業】

- ・ 2030年に向けて、単価を上げて税金やスタッフ給与をまかなう 【その他サービス業】
- ・ これ以上の賃上げはやめてほしい 【宿泊・飲食業】
- ・ 全国一律1,500円目標！大変な時代ですね。働く人も大変ですね。それは希望ですね。 【宿泊・飲食業】
- ・ 賃上げは大切ですが、それは市場に任せて不介入でいいかと。人手が欲しければ賃上げするだろうし。安価な外国人の受入は治安悪化となり、安全対策等でコスト高だと考えます。 【小売業】
- ・ 先に公務員の給料を上げてほしい 【小売業】
- ・ 税負担額、社会保険料負担額の軽減が最も効果的な支援となる。 【卸売業】
- ・ 人件費を払うのがやっとの会社で、最低賃金を上げろと言われても価格に乘せることが難しい。ギリギリのところでは、事業をやめることに直結します。設備投資をするなら補助金を出すと言われても、それを使う余裕ありません。売単価をギリギリのところで改訂したものを取引先に提示しても通るとは限らない。最低賃金を政府が決めるのはやめてほしい。 【製造業】
- ・ ニュースで大企業のボーナスがとか賃上げがと言われると、上ざるを得ない状況となる。工事代金はそれほど上がっていない。 【建設業】
- ・ 中堅・ベテラン職員の賃金が上げられないです。 【運輸業】
- ・ 最低賃金を上げるのなら補助をしてほしい。 【その他】

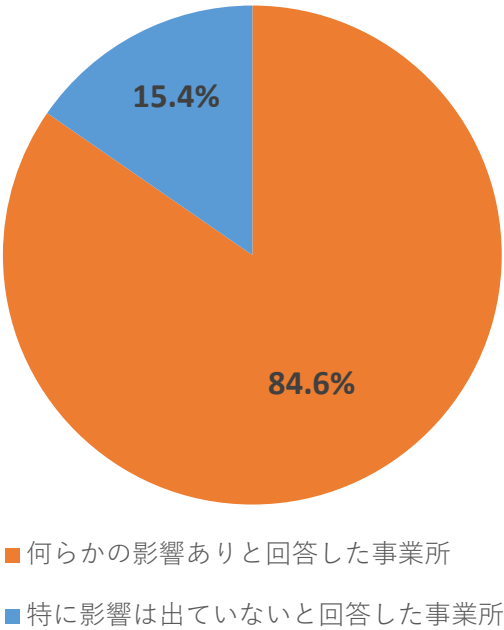
- ・最低賃金を引き上げたいなら公共工事などの財政出動を拡大し、日本国内に資金が循環する政策をとってほしい。政府が緊縮財政、プライマリーバランスの無意味な黒字化を行う限り日本経済は好転しない。【その他サービス業】
- ・中小にとっては、賃上げ原資を確保するための国の施策が実現してから、最低賃金の引き上げなどに手を入れるという流れにしていきたい。【建設業】
- ・最低賃金をやめたらいい。事業規模に応じた設定をしてくれないとやっていけない。【宿泊・飲食業】
- ・賃上げしたからといって、比例して会社の売上が上がるわけではないので、会社の負担が増えるだけに捉えてしまう。行政等からもう少し中小企業に対して支援制度が充実してもいいと思う。【建設業】
- ・実質賃金への影響が企業側のコストに対して余りに低く、現状の税制等の見直しがなければ賃上げには消極的にならざるをえない。【建設業】
- ・最低賃金の引き上げ幅が大きすぎて負担となっている【運輸業】
- ・賃上げは市場に任せてほしい。強制賃上げを行うならば、他国並みに解雇導入や大学教育の質のアップをしてほしい。【小売業】
- ・賃上げ反対です【小売業】
- ・仕入れが上がっているのに売上は上がらない。なのに最低賃金はどんどん上がり、会社の経営を圧迫している。中小企業のことを考えてない。全国平均や都会中心の政策がおかしい。【宿泊・飲食業】
- ・価格転嫁が出来ているのかも視野に入れながら賃上げを実施してほしい。【宿泊・飲食業】
- ・中小企業と大企業の賃上げを一緒にしないでほしい【宿泊・飲食業】
- ・山口県の人口減少が急速に進む中、県内を地盤とする当社としては、売上・顧客数の増加は見込めず、これ以上の賃上げ圧力に耐えられない。【その他サービス業】
- ・適切な価格転嫁が可能な体制が必要【その他サービス業】

IV- 1 -(1)中東情勢の変化等による原油価格高騰に関連した影響

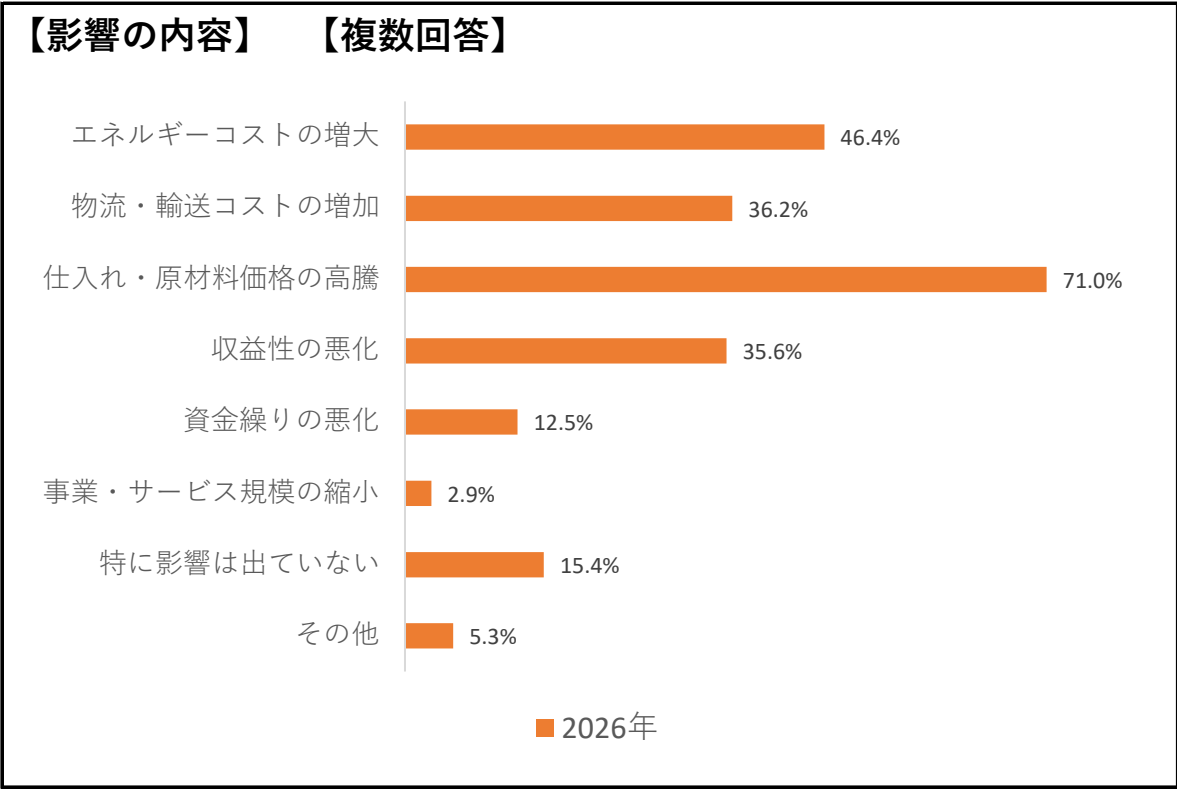
○「何らかの影響がある」と回答した事業所は84.6%、影響の内容は「仕入れ・原材料価格の高騰」が最多で71.0%。

【全体集計】 n= 618

【影響の有無】



【影響の内容】 【複数回答】



IV-1-(1)その他【自由記入欄】

- ・取引先の収益性の悪化【その他サービス業】
- ・中東情勢により、更に価格が上がっていくので、中小企業は経営が難しくなっている、商品がないので、事業継続も困っている事業先がある。【その他サービス業】
- ・取引先への支援強化【金融・保険・不動産業】
- ・ものがない。取り付けなどをして部材がないので手直しに行く二重工事みたいになることがある。【小売業】
- ・材料メーカーからの購入制限(前年と同等まで)【その他サービス業】
- ・商品・部材が入荷しなくて売上げは減になる。【小売業】
- ・お客様に人気の弊社のショップ袋が少なくなってきたので見積もりを取ったら3割アップだったのでしばらく様子を見ることにした。【小売業】
- ・ナフサの不足による商品の調達難【卸売業】
- ・現実問題、包装資材等20～40%メーカーサイドにより値上げの通達が様々あるが、仮に中東情勢が収まってくれば（原油の流通が元通りになってくる）これまでの異常ともいえる値上げ分が元に戻るのか、メーカーの考え方にもよってくるが、一度上げたモノは下げない等インフレも伴っているので、甚だ疑問である。【卸売業】
- ・商品の供給不安定【卸売業】
- ・消費マインド【その他サービス業】
- ・機材不足【建設業】
- ・取引先の業況悪化【金融・保険・不動産業】
- ・顧客を通しての間接的影響【その他】
- ・仕入れ等価格は上昇しているが、単価の価格転嫁が出来ない。【建設業】

・エンジンオイル等自動車整備に不可欠な商品が入荷しないので板金、整備作業が出来ない状況です。それに付随する商品も出荷できないので5月は売上げが前年比30%減となっています。この状況が続けば事業の継続は不可能です。【卸売業】

・商品の品切れは心配【小売業】

・取引先の売上減による当社の売上減【金融・保険・不動産業】

・財布のひもが締まるので、過度な報道をやめて欲しいだけです。コロナも米も騒ぎすぎです。【小売業】

・手袋・包材の不足【小売業】

・接着剤・ノリなど不足している【製造業】

・工事の延期、様子見による売上減少【建設業】

・仕事がまわらない。【その他】

・特に材料費高騰が非常に負担となってきた。【建設業】

・建設資材が入ってこない物もあるため、非常に影響が大きい。物価上昇に伴う価格転嫁がされない為、利益率の悪化による売上の低迷。【建設業】

・資材の入荷が未定のものあり【小売業】

・仕入れ価格の高騰及び仕入れ出来ない商品があります【宿泊・飲食業】

・世間に物理的にも精神的にも暗く落ち込んでしまうので、早く平和になってほしい。【宿泊・飲食業】

・取引先事業者の業況悪化を懸念している【金融・保険・不動産業】

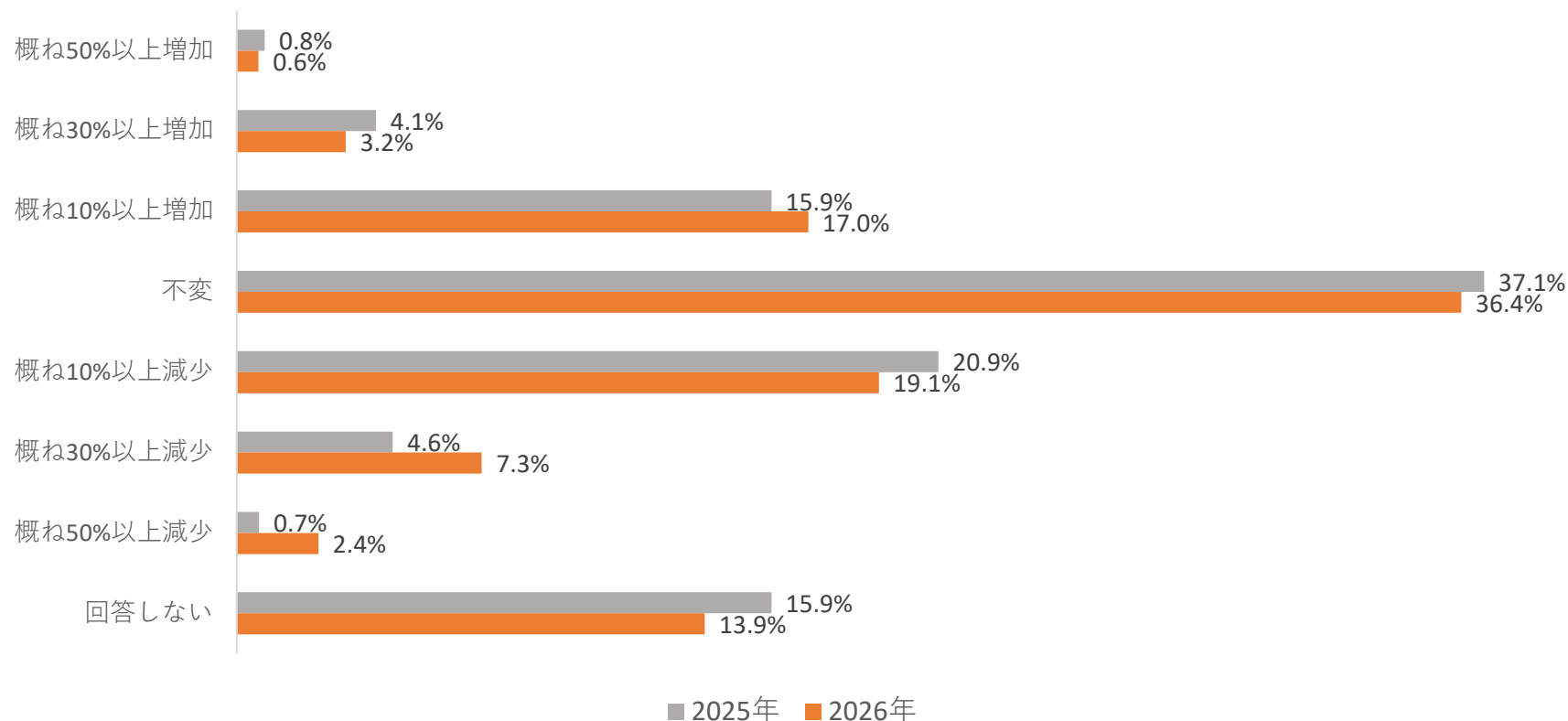
・資材の納期の遅れ【製造業】

V-1-(1) 昨年1～5月の同時期の売上高と現在の売上高の比較

○「不変」が36.4%で最多。「概ね10%以上減少」が19.1%(昨年比1.8ポイント減)、「概ね30%以上減少」が7.3%(昨年比2.7ポイント増)、「概ね50%以上減少」が2.4%(昨年比1.7ポイント増)。

【全体集計】

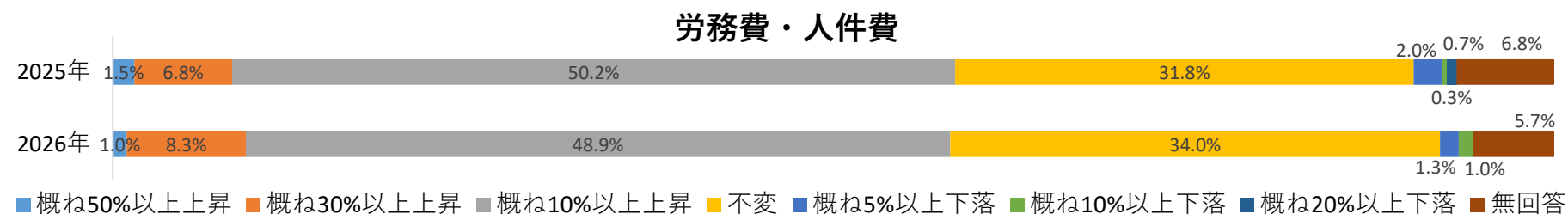
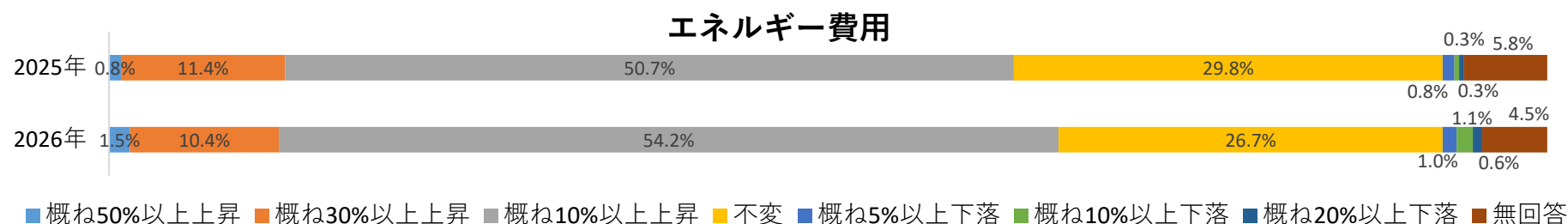
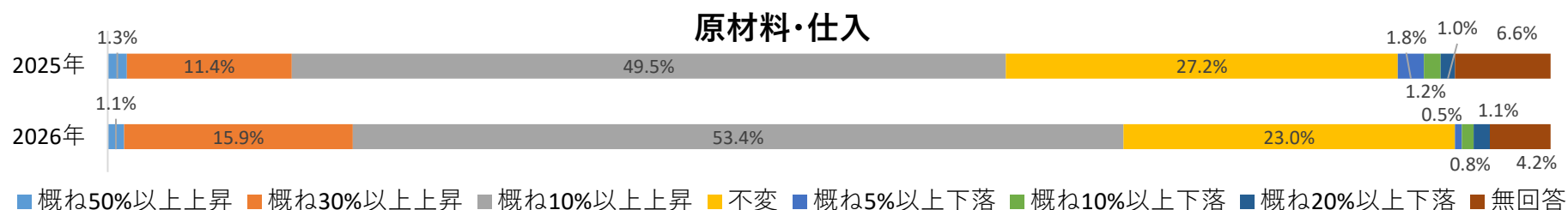
n= 618



V-1-(2) 昨年同時期と比較したコストの状況について

○「原材料・仕入」が上昇している事業所合計は70.4%(昨年比8.2ポイント増)、「エネルギー費用」の上昇は66.1%(昨年比3.2ポイント増)、「労務費・人件費」の上昇は58.2%(昨年比0.3ポイント減)。

【全体集計】 n= 618

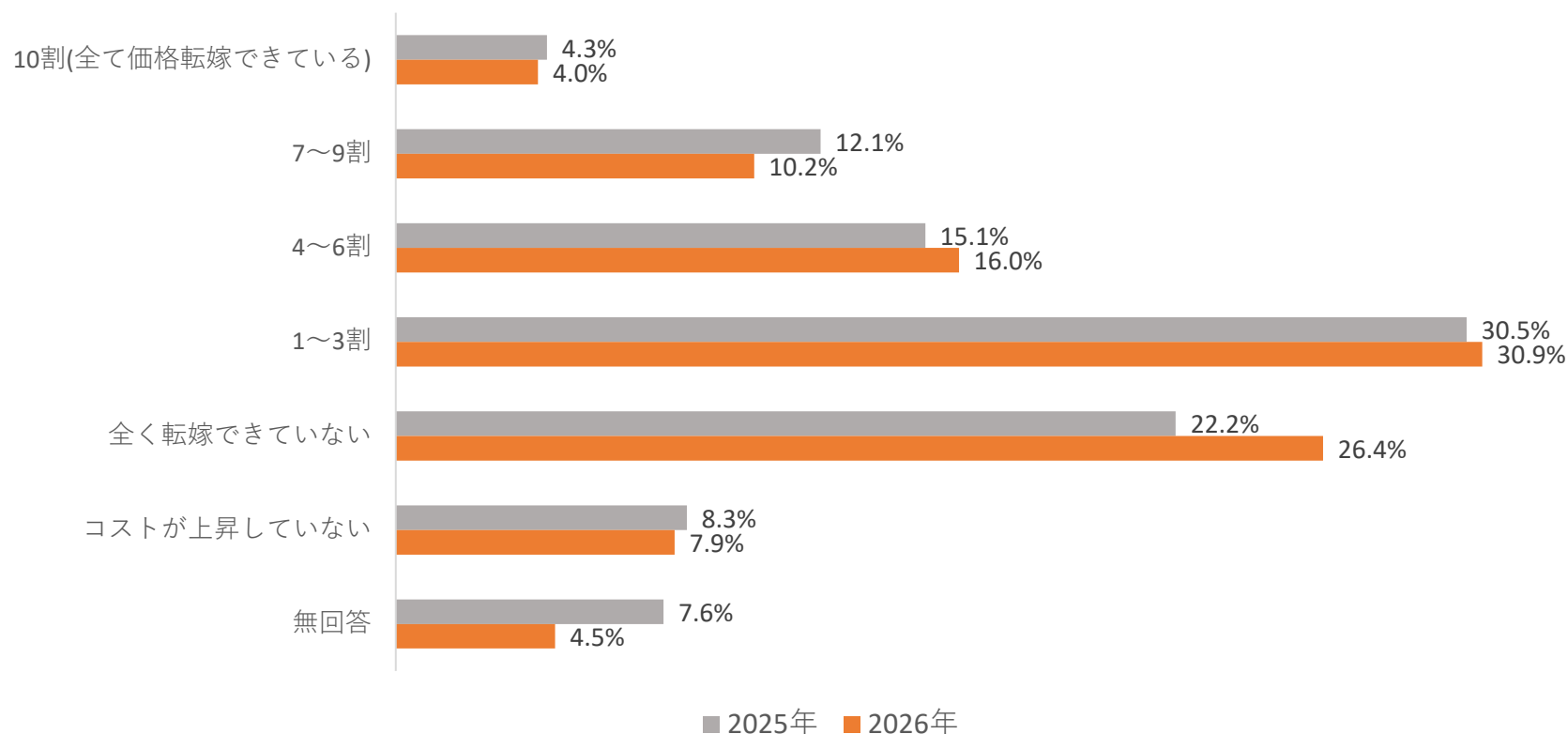


V-1-(3)コスト増加分の価格転嫁

○価格転嫁が「1～3割」出来ているが30.9%で最多。「全く転嫁できていない」が26.4%と続く。「10割(全て価格転嫁できている)」は4.0%。

【全体集計】

n= 618

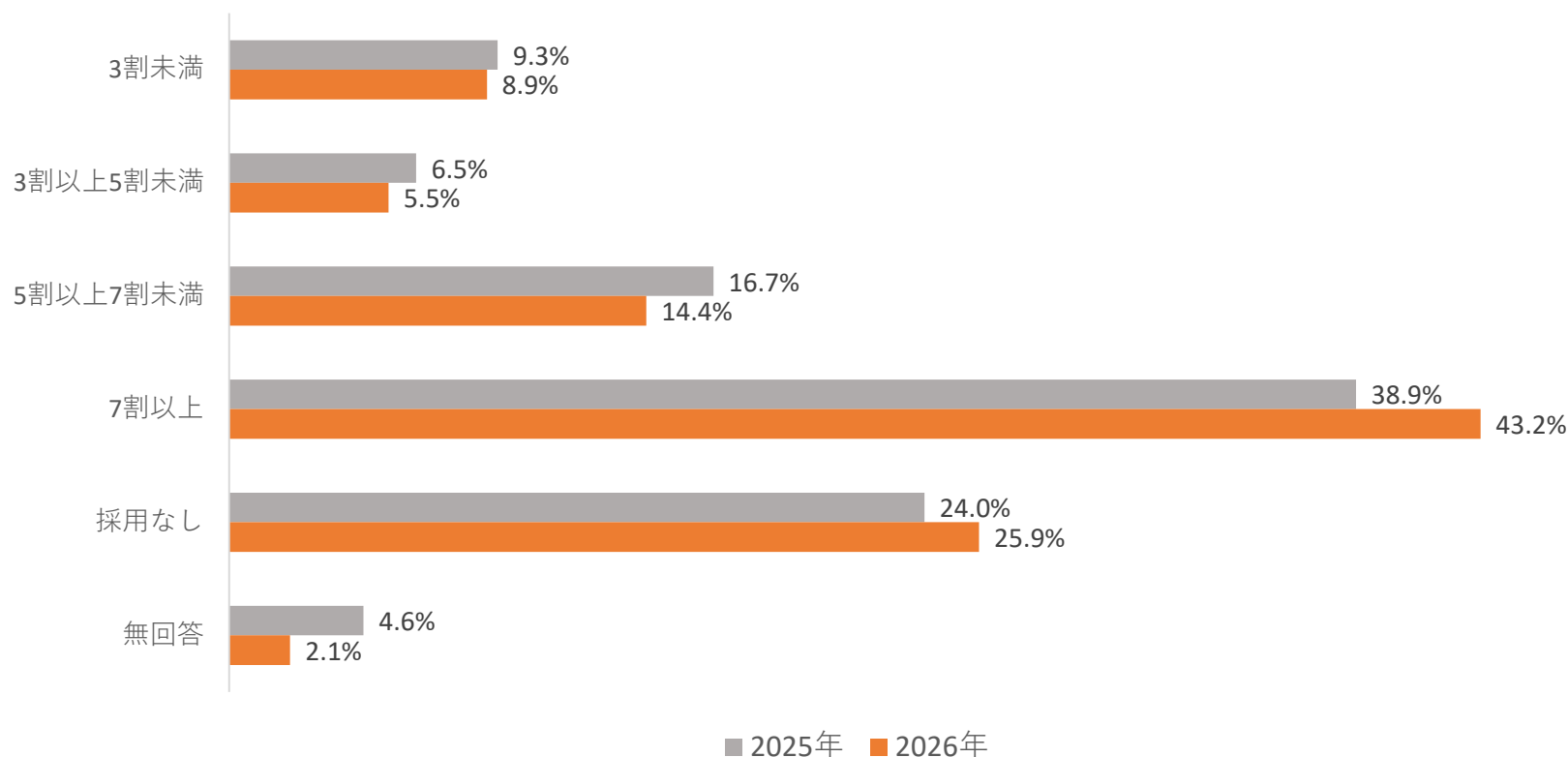


V-1-(4)直近3年間で採用された従業員の定着割合

○「7割以上」が43.2%で最多。「5割以上7割未満」が14.4%、「3割未満」が8.9%と続く。「採用なし」は25.9%。

【全体集計】

n= 618



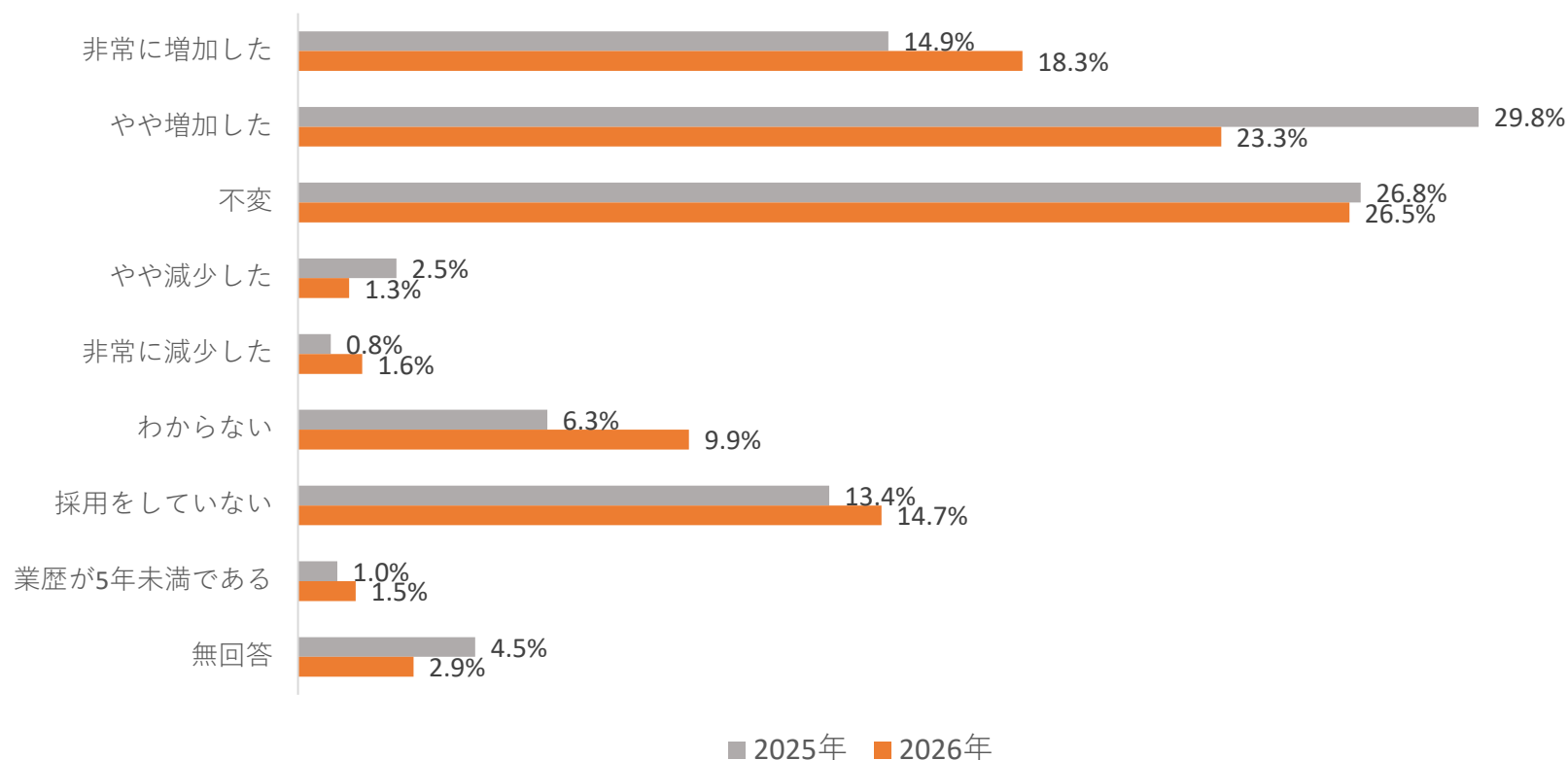
V-1-(5) 5年前と比較した採用コストの変化

○「非常に増加した」「やや増加した」の合計は41.6%(昨年比3.1ポイント減)。「不変」は26.5%。

【全体集計】

n= 618

※採用コストは、採用担当者の人件費や求人広告費、採用仲介手数料など

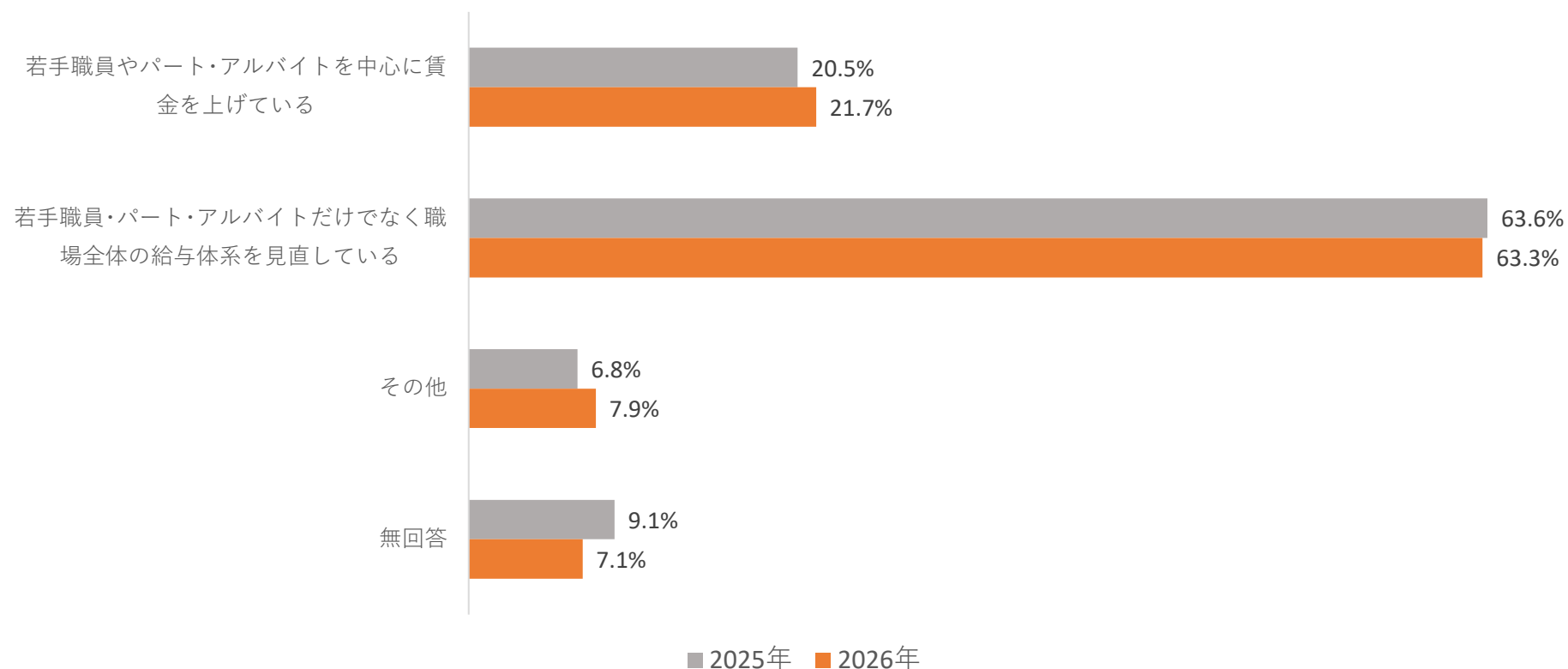


V-1-(6)事業所内の賃金バランス

○「若手職員・パート・アルバイトだけでなく職場全体の給与体系を見直している」が63.3%で最多。「若手職員やパート・アルバイトを中心に賃金を上げている」が21.7%。

【全体集計】

n= 618



V-1-(7)事業所内の賃金バランスについて【自由記入欄】

- ・平均年齢48歳のため、若い社員の比率が相対的に低い。このため、若い社員の賃金見直しの方が比較的大きい結果になっている。【製造業】
- ・求人の賃金を上げたため、社員の給与を超えている。全体的な賃金アップをしないとイケない状況。【製造業】
- ・外国人実習生ばかり賃上げを行わざるを得ない。アンバランスだと思います。【その他サービス業】
- ・ベースアップはあるが、その他としては成果主義的な考えを用いて従業員のモチベーションと差別化を図っている。【製造業】
- ・年齢に関係なく能力に応じた体系を模索したい。【その他サービス業】
- ・個人のスキル・実績の重視した賃金を目指しているので、賃金バランスは余り意識していない。【小売業】
- ・どうしても最低賃金に近い人の引上げ率が高まり、中堅以上のバランスがとれず、不満が出ている。【その他サービス業】
- ・パート・アルバイトの賃金が最低賃金の上昇により毎年急激に上がり、コストを吸収するだけの売上が上がらない。【宿泊・飲食業】
- ・職務年数に関係なく昇給額を個々に査定している。【小売業】
- ・現時点までは従業員の経験別の賃金バランスはギリギリとれておりますが、令和8年10月に最低賃金が増した場合は、各人の整合性がとれず混乱いたします。また売上とのバランスも維持が難しくなります。【製造業】
- ・営業、工事、事務といった職務内容や資格等を考慮し、公平な賃金バランスになるように努力している。【建設業】
- ・勤続年数に概ね比例【製造業】

- ・働きに見合った賃金という意識がない（周りが上がるから私も上げて）【その他】
- ・能力給のため、バランスは悪くない【その他サービス業】
- ・経営者が賃金を引き下げて、社員の賃上げに充当している。【小売業】
- ・やや年功序列的なところがあり、長く働いている人ほど高い。そのため若年層の採用はできていない。【宿泊・飲食業】
- ・全員一律【小売業】
- ・おおむね適正であると考え【卸売業】
- ・賃金をもっと上げたいが社会保険料が高いし、昇給をしても手取りがあまり変わらない。住民税も高すぎる。思い切った昇給が出来ない。【建設業】
- ・アルバイトのみの採用なので全員時給を上げている。【宿泊・飲食業】
- ・賃金の上昇ペースが早すぎるため、賃金バランスが追いついていない。賃上げの額ももっと早く発表して欲しい。（7月に給与の見直しを行っているため）【小売業】
- ・若手の賃金を特に上げている【製造業】
- ・年齢と建設業の経験で決めています。現場の管理をしている者が年長者のため管理手当を多くしています。【建設業】
- ・現在パート1人のため扶養の範囲内で働いている。【その他サービス業】
- ・若手を中心に賃金を上げている。その分仕事量も増加。【卸売業】
- ・会社の報酬基準の明確化を推進。行動評価シート等、年功序列ではない、年齢に関係なく貢献度を可視化、個人面談で指摘、給与アップへのアドバイスをする。【小売業】
- ・経験に応じてバランスしている。【建設業】
- ・従業員が一人しか居ない【その他】

- ・正社員以外の賃金をもう少し上げる必要がある。【建設業】
- ・厚労労働省賃金ベースを参考にしている。【卸売業】
- ・中堅・ベテラン・若手問わず業務に対する姿勢や能力、技術力などで賃金を上げているので怠れば評価の対象にはしない【製造業】
- ・20代～30代をメインでUP・60代オーバーはひかえめ。子育て世代をUP【卸売業】
- ・若手の賃金上昇の伸びに比べると中堅・ベテランの伸びはかなり抑えめです【金融・保険・不動産業】
- ・バランスのいい状況【卸売業】
- ・平日は夫婦2人で営業。週末はアルバイトが3人以上なのに来客が平日の方が多かったり、逆に週末2日間が少ないことが多々・・・人件費のかかる週末が足を引っ張るバランスの悪さがしばしばある。【宿泊・飲食業】
- ・最低賃金の引き上げ率が高く、特に事務職の昇給が課題です。全体のバランスの中でより働きやすい環境作りに繋がればいいなと思います。【卸売業】
- ・職務ごとに賃金を決めていますので、バランスは変わっていませんが全体的に上がっています。【小売業】
- ・経験差が賃金に表しにくくなっている。【その他サービス業】
- ・補助金利用や政策の有効な効果を持ってバランスを保つ。【宿泊・飲食業】
- ・評価制度に基づく賃金決定を進めている【製造業】
- ・組合員からの組合費により一定の収入はあるが、空き店舗が増えるとその収入が減ることになる。今のところ賃金が収入源を圧迫することはない。【その他】
- ・入社年数が長いものの方が上昇率が低い【その他サービス業】
- ・新卒の賃金アップに伴い、若手の昇給に注力（正社員）【小売業】
- ・基本給が高い人ほど上昇率が緩やかになっている。【宿泊・飲食業】
- ・従業員が家族なので問題がない。【その他サービス業】

- ・最近の新入社員と入社歴の長い社員との賃金（評価は別として）の差、バランスが難しい。評価をそのまま反映出来ず、評価者の目線の統一化も必要。【その他サービス業】
- ・ベースアップは最低賃金分のアップで、全職員同じ額上昇している。【介護・看護業】
- ・製造業などとは違い工事の受注が毎年異なるため賃金を上げづらい。（売上げ見込みが見通しづらい）【建設業】
- ・ベテランと若手の賃金差はかなり縮まっている。ベテランを同比率で上昇は出来ない。【宿泊・飲食業】
- ・山口県の人口減などもあり売上増の見込みが少ないなか、最低賃金の上昇が大きく経営を圧迫しています。販売価格に転嫁すると購入自体を控えられることが増えているので、地方の実情に合っていないと思います。【卸売業】
- ・2025～2027年の3年間で全社員に対し、25%以上の賃上げを実施（2年終了時点で18%クリア、2027年は7%賃上げ予定）【小売業】
- ・景気が上向けば賃金を上げることに抵抗はない。【宿泊・飲食業】
- ・パート2名なので、1名は就労時間が増えたら増額する規定にしている、もう1名は最低賃金+100円。【製造業】
- ・新入社員とベテラン社員の差が減っている。【その他サービス業】
- ・新入社員をはじめとして若手社員だけが大きな昇給となり、中堅社員以上の者はほとんど小さい昇給なので、若手社員の給与が中堅社員の給与に追いつく、または超えることもあり、非常に歪んだ構成となっていることから中堅社員のモチベーションが下がっている。【製造業】
- ・以前はベテランさんには時給を上げて対応していたが、ここ数年は最低賃金が上がった分しか全員上げられていません。その分、ベテランさんには賞与などを支給している。それと新人・ベテランと仕事量にあまり差をつけないようにしている。【製造業】

- ・成果に応じた報酬として、着実に実態に近づきつつある【その他サービス業】
- ・正社員1名、パート1名のみで、各自が能力・家庭事情等により勤務時間・賃金が異なるため、バランスについては回答できかねます。【その他サービス業】
- ・正社員とパート職で賃金の仕組みが違うのは当然であり、正社員80%パート20%の賃金比率である【金融・保険・不動産業】
- ・パート賃金は毎年上げているが、正職は据置の状態。【小売業】
- ・新卒と中堅の賃金差が少なくなっている。急激な最低賃金上昇はやめてほしい。【その他サービス業】
- ・全体のバランスを整えるようにしているが、できるところとできないところ有り【製造業】
- ・常に最低賃金以上にしている【宿泊・飲食業】
- ・社員の給料が上昇し、時間外（残業分）がかなり増加しています。今後ベテラン社員さんの対応を考えねば。【宿泊・飲食業】
- ・勤務年数を配慮【小売業】
- ・補助・単純作業のパートさんの賃上げが著しく、正社員の賃上げがしづらいが、業務内容から鑑みると上げざるをえず不均衡な状態。【その他サービス業】
- ・能力がある人にもっと時給を上げたいけれど、財政的に厳しいので、かろうじて10～20円上げている状況。【小売業】
- ・パートさん1人なので影響はあまり無い【卸売業】
- ・最低賃金の人数が多く、価格転嫁ができないので、バランスをとりたいが、それが出来ていません。最低賃金でない人は、出せるようになるまで待つて貰う状態です。【製造業】
- ・人事考課や業績考課により、年齢に関係なく能力に応じた給与・賞与配分としている【その他】
- ・最低賃金が上がっているため全員賃金を上げる必要があり、負担は大きい。【建設業】

・高賃金の者が定年となり人件費が減少したため、若手社員の賃金を増やしている。【情報通信・情報サービス業】

・若手に厚く賃上げをしています。【運輸業】

・若年層が非常に少ない。そのため、給与の高いベテランが上層に固まっており、若手とベテランの給与のバランスがとれていない。【建設業】

・職務内容、責任に見合わせ手当を支給。また、アルバイトと正社員とで賃金差の無い様、待遇の均衡を図っている。賞与のルールを明確にし、恣意的では無い評価にするため、複数名を評価する役として毎年選任している。【運輸業】

・全員同じになっている。高すぎて上げたくても上げられない。【宿泊・飲食業】

・正社員は月給で基本的に2年契約のため変わりなし（更新あり）。パートは長年勤めている従業員が多いので賃上げしたいが、出来ないのが現状。【その他】

・ほぼ一律の昇給を行った【運輸業】

・一部の社員だけではなく、全社員を対象に賃上げを行っているので、バランスは良いと考えています。【卸売業】

・長く働く労働者の賃金が上がらず、同一賃金同一労働に近づいている。【小売業】

・最低賃金が上がれば中堅の賃金も上げないとバランスが悪くなる。となると、人を雇うのを控えようと思う。

【小売業】

・平成から令和への時代の流れもあり、バランスを見直した。【宿泊・飲食業】

・採用で競争力を持つために初任給引き上げを検討中だが、既存職員についてもどれだけ引上げ可能か、原資をにらみながら検討している。【金融・保険・不動産業】

・能力、職位等、総合的に勘案し対応している。【宿泊・飲食業】

- ・中堅職員と若手社員との賃金差が小さくなっている。【その他サービス業】
- ・最低賃金を守るだけで精一杯です。【その他サービス業】
- ・最低賃金の上昇に伴い非常勤職員の定期的昇給に対し、常勤職員は据え置きの状態が続いていたが、近年一定のバランスある状態に近づいてきている。【その他サービス業】
- ・既存職員の昇給率が毎年行われる最低賃金上昇率ほどになっていない【介護・看護業】

VI-1雇用・労働分野全般について【自由記入欄】

- ・高齢化が進む一方で、定着率が高いため、社員の入替（若返り）がなかなか難しい。【製造業】
- ・人手不足の今だからこそ雇用のミスマッチを解消していくべきだと思います。【その他サービス業】
- ・大手（上場企業）と中小企業の格差が大きくなっている。【その他サービス業】
- ・外国人労働者をせっかく採用し育成しても、1年後には他監理組合やブローカーからの引き抜きで、都市や他市へ行ってしまう。飲食やサービス業に比べて、工場勤務は給料面（残業代）が良いからという理由。1年の雇用に合わせた業種変更を国（出入国管理局）が手続きを容認している事が問題。2回連続して引き抜かれ、二度と外国人の採用はしないと思います。【その他サービス業】
- ・最低賃金を上げるだけでなく、原資となる消費税減税を行ってほしい。【宿泊・飲食業】
- ・大して働かなくても生きていゆける世の中であるとみています。真面目に働くことに疑問を感じる人が益々増えてくることでしょうかと実感しています。【製造業】
- ・とにかく大企業、安定志向で中小企業は人が来ないです。【小売業】
- ・単価を上げる【建設業】
- ・働き方に対する思考が偏りすぎている。「ハラスメント」の意識が強すぎる。【金融・保険・不動産業】
- ・採用活動はしていませんが、自ら働きたいと来てくださる方が多くありがたいです。これからも働きやすい職場と思ってもらえるよう考えていきたいです。【建設業】
- ・一昨年、昨年にいたスタッフを見ていると会社業績(個人成績)の改善案を提示しても批判して実施せず、各々のプライベートを大切にして業績低下があった。【その他サービス業】
- ・働き方改革により、特に小・中規模の経営者の負担が増えている。【卸売業】
- ・若者だけでなく働く人がいない地方の零細企業は成り立たなくなる【卸売業】

- ・有効求人倍率も正社員でみれば0.99と人材不足ではありません。安い労働力という理由で外国人を雇用するのではなく、しっかり給与を払い、日本人を雇用しましょう。【介護・看護業】
- ・地方で中途採用も含め採用活動を行っても期待する能力レベルより相当低い。現地採用は絶望的で、このことが将来的に事業所の閉鎖につながると予想し危惧している。【金融・保険・不動産業】
- ・働き方改革や育児、有休消化等雇用者にとっては昭和の時代とは変わり、優遇されているが役員経営者(特に小規模)は休みナシは当たり前で昔となんら変わらない。時間外や休業日の出勤・過労等役員や取締役には全く手当がないのもいかなものかなと思う。【卸売業】
- ・人手不足の中、多様な人材、特に若年層を確保するための環境作りに重点を置いた多方面への支援策があればいい。【卸売業】
- ・会社の政策が雇用・労働分野においても適正になるように努力します。【宿泊・飲食業】
- ・雇用が都市部ほど難しく、賃金相場が高い。定着率向上も問題。社会の対応スキルも見直し必要。【その他サービス業】
- ・今のところ賃上げは考えていない。【その他サービス業】
- ・賃金バランスを見直したいと思っても、現状維持とするためには難しい。【建設業】
- ・近年、建設現場では業種によっては単価が上昇し雇用や賃金等が改善できている。なかには10年前と何ら変化のない業種もある。当社はその中の一つである。【建設業】
- ・「賃上げ」ばかり声を上げるのではなく、支払う側の弱小経営企業への補助をもっと充実させてください。【宿泊・飲食業】
- ・とにかく人手が足りません。【卸売業】
- ・パートの給与上昇分は、労働時間を調整して自分が稼働する時間を増やしている状況で、正直しんどいです。【その他サービス業】

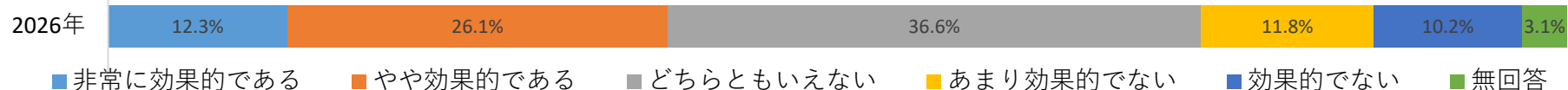
- ・雇っても教育に時間がかかり、経費倒れになっている。今後雇うのは減少する。【製造業】
- ・派遣会社から「今後は日本人の労働者が減少し採用が困難になってくるので、外国人採用を考えた方が良い」と言われたが、社内の受入体制（社員の外国人に対する偏見など）が整わないため、それも困難である。【製造業】
- ・働き方改革により仕事への責任感は過去より薄れてきている。若い世代は今の制度がスタンダードであり、中高年世代に負担が生じている。【金融・保険・不動産業】
- ・人手不足は賃金の上昇で対応、外国から人材を入れても意味が無い。【建設業】
- ・最低賃金上昇をゆるやかにしてほしい。【その他サービス業】
- ・働きやすい、人材が集まりやすい環境作りに努め、良い人材にて良い企業になると嬉しいです。ご支援よろしくお願いします。【宿泊・飲食業】
- ・需要と供給の問題なので騒がないこと。メディアの報道が邪魔です。【小売業】
- ・企業全体が高齢化している。日本人の若者の入社が数年に1度。【建設業】
- ・特殊な為人材が入ってこないし育っていない【その他】
- ・助成金を増やして【その他サービス業】
- ・賃上げや働き方改革で労働者を有利にしても良いが、採用コスト・人件費に見合う成果を出せる人材は限られている。AIによる効率化が一般的になっており、採用されない人が増加していくと考える。【建設業】
- ・正社員を2年越しくらいで待っているが、なかなか巡り会えない。【宿泊・飲食業】
- ・最低賃金の上昇には一定の理解はあるが、地方の零細企業にとっては何らかの支援がないと事業を継続することが困難となりつつある。【卸売業】
- ・アルバイト人員として学生も貴重な人材。人材育成の持続性が保たれにくい課題を感じられる。【その他サービス業】

VII-1 国の重点施策の活用

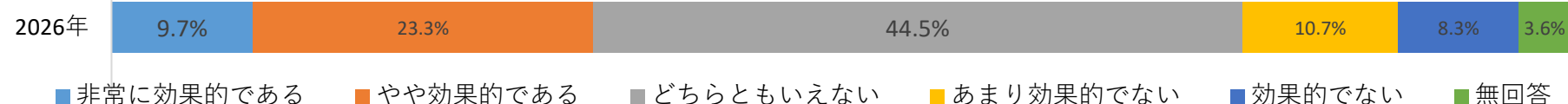
○いずれの事業も「非常に効果的である」「やや効果的である」が「あまり効果的でない」「効果的でない」を上回っている。

【全体集計】 n= 618

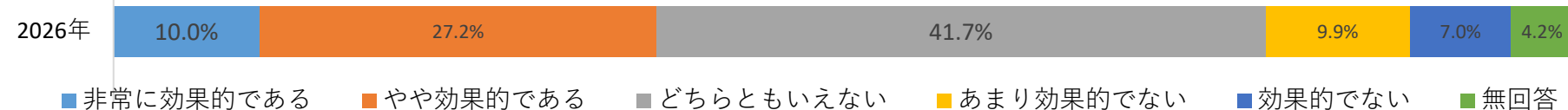
プレミアム付商品券の発行事業



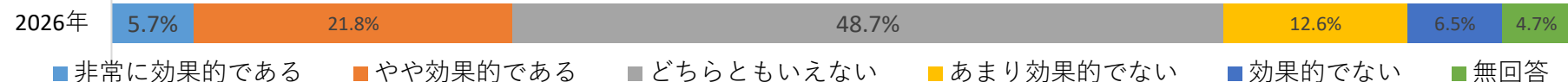
安心快適住まいの助成事業



省エネ機器等導入応援補助事業



省人化・省力化機器等導入応援補助事業



VII-1今後推進して欲しい国等の支援策について【自由記入欄】

- ・労働者支援ばかりで、経営者が経営しやすい環境・支援を出してほしい。取引先との価格転換が困難。大手が認めてくれない（買ったたき）。【製造業】
- ・価格上昇の助成支援がほしい。【その他サービス業】
- ・賃上げ促進税制等の上限撤廃と控除不足額の還付！同規定の対象となる事業者は多いが、赤字又は少額の黒字で控除ができない金額が多すぎる。年度の繰越しは可能になったが制度として不十分。最低賃金を上げるなら還付制度が必要。【その他サービス業】
- ・社会保険料引き下げ、見直し、税金引き下げ【その他サービス業】
- ・補助金ではなく、消費税減税を行ってほしい。【宿泊・飲食業】
- ・国による市場経済の介入については反対をいたします。国は国防、治水、治安維持、社会保障に重点を置いた施策を望みます。【金融・保険・不動産業】
- ・助成の決定を待って事業に取りかかるシステムを見直していただきたい。必要に応じて既に実施した事業についても支援対象としていただきたい。【製造業】
- ・中東情勢で慌てているが、世の中には石油由来の廃棄物・不要物が山のようにある。全て再生ということではなく、再利用できる物は再利用する行動に出る企業、個人にメリットを付与したりすることでマインドを上げる仕掛けや仕組みを作ってみてはどうか。【その他サービス業】
- ・社会保険料の負担軽減、消費税の見直し【宿泊・飲食業】
- ・減税・社会保険料減、支援よりも国民の負担を減らす施策を【建設業】
- ・不要な利用されていない場所がアスファルトやコンクリートの場合や古い住居、空き家取り壊した後等、放置するのではなく緑化（土の状態を維持し雨水浸透を効果的にする）維持するための補助事業【建設業】

- ・地場企業にメリットがある支援策を推進してほしい【建設業】
- ・中小企業に対する助成金をもって増加してほしい。スタッドレスタイヤなどに対してもお願いします。【小売業】
- ・零細企業の数値を基準に全ての政策を作り直す。大企業の数字は入れない。【小売業】
- ・助成金を貰うサポートが欲しい。【建設業】
- ・弊社は土産物店であるため、地元のお客様が少ない。商品券の利用がそこまでないので、効果をあまり感じない。【小売業】
- ・減税(社保含む)【金融・保険・不動産業】
- ・省エネ機器等導入応援補助事業は金額が少ない。予算を増やして毎回継続して欲しい。【小売業】
- ・安心快適住まいる助成金の金額が少しでも上がるとうれしいです。【建設業】
- ・一律に給付して欲しい。【小売業】
- ・外国人技能実習生はやめましょう。【介護・看護業】
- ・省エネ機器等導入応援補助は早くして欲しかった。前日に書類が届いた。【小売業】
- ・燃料費に対する助成金。二種免許取得に対する助成金。（短時間勤務のみでなく）【運輸業】
- ・税等の軽減【製造業】
- ・所得税・法人税・社会保険料の削減。とにかく手取りを増やすべき。【卸売業】
- ・上記にはないが、ECメール便は効果を感じているので継続してほしい。（交付金とは違うのかな？）【宿泊・飲食業】
- ・人手不足の対応、若年層・UJIターンや地方、人への支援など地域の雇用環境を整える取り組み【卸売業】
- ・AIの支援（導入・セミナー）【その他サービス業】

・各社、各店のシステム・レジ等既存の世の中のシステムの多様化が固まっているため、消費税率をクリック一つで数字を変えるだけで変更可能というシステムの補助。今後も二重税率や(標準税率、軽減税率) 税率の変更も必要なので、全国の事業者も視野にスムーズに切り替えが可能になる方法を検討し、システムメーカーも巻き込んである程度統一したモノを作成。そのシステム変更にかかってくる費用や人材を国が面倒を見る施策を取っていく。軽減税率：8%が実施・実行された際に本当は「0%」「1%」「15%」等全てのシステムで簡単に変更できるようにするべきであったと思うがいずれは税率も上がると思うのでなんとか手当てして欲しい。【卸売業】

・きめ細かく、一部の企業において助かるだけで無く、より多くの方に行き届くように支援を考えて実行してほしい。【宿泊・飲食業】

・アンケートをオンラインで実施してほしい【金融・保険・不動産業】

・分かりやすく簡易な制度設定を望みます。【その他サービス業】

・雇用支援策【その他サービス業】

・介護施設なので商品券は意味が無い。機器の導入は高額で補助があっても購入できない。賃金上昇分の補助があるといい。【介護・看護業】

・賃金上昇分の法人税を免除し、所得者(雇用者)の所得税・消費税で納税できれば賃金を上げる企業も増えると思う。【建設業】

・プレミアム商品券のご利用が想像以上に少ないです。恐らく1回に購入する金額が大きいから?(券をまとめて購入する金額)。消費税を一時的に減らすか、ゼロにするなど「毎日」のことにかかわる施策、かつ全員が対象となることをして欲しいです。【小売業】

・物価上昇等に対する減税や支援金【宿泊・飲食業】

・中小企業に対する人件費の支援策拡充を望みます。【製造業】

- ・中東情勢が原因で売上げが減っている企業に対する支援をお願いします。現場には製品が届いていません。仕事があるのに作業が出来ないことが多くあります。原材料があるから大丈夫というわけではありません。具体例: 板金工場でのシンナー、塗料の不足により板金修理がストップ。付随商品も出荷できず。エンジンオイル:2026/03の価格から30%以上の値上げ。必要数に対して確保できたのは30%程度。ブレーキフルード、LLC、アドブルー等の油脂は必要数の10%程度しか確保できず。【卸売業】
- ・教育機関の充実をしてほしい。当事業所は「伝統工芸・美術」なので、教育を受けさせたくても受け皿がなく困っている。【製造業】
- ・補助金漬け事業は早急に中止してもらいたい。この原資のために減税が進まない上、運営事務に多額の費用がかかるはず。一度手にした権益を逃さないのは役人の常であるから無理だろうが。【建設業】
- ・DX化やITツールに対する補助金を出してほしい。アンケートを電子化してほしい。【情報通信・情報サービス業】
- ・物価高騰のための支援策【小売業】
- ・手出しの少ない1/2→2/3（全額）とかの助成金が欲しいです。【宿泊・飲食業】
- ・消費税減税！【小売業】
- ・二重窓設置費用の補助【小売業】
- ・補助金よりも低利融資がありがたいです。【製造業】
- ・手続き等で事業者の負担が大きいのので、もっと簡素化できるような仕組みを作してほしい【その他】
- ・中東情勢に影響を受けている業種に対する資金繰り支援、融資制度【小売業】
- ・アンケートがネット出来るようにしてほしい。【宿泊・飲食業】
- ・AI導入支援、コンサルタントの謝金など毎月実施される伴走支援の補助があると導入しやすい。【その他サービス業】

- ・ゼロゼロ融資返済の原資捻出が難しい中小企業が、自助努力の結果倒産や撤退ではなく物価高や円高・原油価格高騰の煽りを受ける中でも事業継続を図り、従業員の生活が守れる様な支援があると良い。【運輸業】
- ・中小企業に対しての支援策をもっと幅広く隅々に行き渡るような展開の工夫をしてもらいたい。【建設業】
- ・安易な賃上げではなく、実質賃金を増やす政策【建設業】
- ・プレミアム付商品券は会社側からしたら良い施策だと思う。会社へは知らせが届くから分かるが、一般市民までその情報が届かない。他の市では全員にお米券などが発行されたのに、山口市では限られた人しか恩恵を受けられない。【その他】
- ・燃料価格（ガソリン・LPG）の更なる助成をお願いしたい【運輸業】
- ・コロナ融資など特定の不利な状況に直面して耐えている事業者に、せめて何年かだけでも免税措置とかを実施してもらえると非常に助かる。【宿泊・飲食業】
- ・社会保険料の負担軽減。消費税はシステムの変更やソフトの変更、外食産業の不公平感があり、現状維持が望ましい。【宿泊・飲食業】
- ・物価高騰対策、法人税減税（中小企業）【卸売業】
- ・公共施設の運営業者として物価・労務費の導入を希望【その他サービス業】