

令和 8 年度 賃金・雇用に関する調査レポート

令和 8 年 9 月 11 日

山口中小企業相談所

1. 全体調査・クロス集計

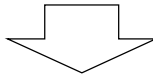
山口商工会議所では、全会員 2, 8 1 4 社を対象に、令和 8 年度の「賃金・雇用に関するアンケート」を実施し、6 1 8 社からの回答を得た(別添 1)。今年度は、このうち従業員 5 人以下の事業所(以下、本レポートでは小規模企業)2 1 9 社についてクロス集計を行った(別添 2)。

【別添 1】山口商工会議所「令和 8 年度 賃金雇用に関する調査」(全体集計)

対象：管内事業者 2, 8 1 4 社 (回答数：6 1 8 社、回答率 2 1. 9 %)

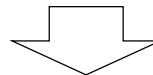
【別添 2】山口商工会議所「令和 8 年度 賃金雇用に関する調査」(小規模企業のみ)

対象：別添 1 内、従業員 5 人以下の小規模企業を抽出して集計 (2 1 9 社)



2. 総合分析(2P～4P)

昨年度まではアンケート結果に基づいた分析のみを行っていたが、今年度は令和 7 年国勢調査(山口県分結果速報)や経済センサスにおける山口市に関する指標も参照し、アンケート結果と合わせて総合的な分析を行った。



3. 支援の方向性(4P～7P)

これらを踏まえて、当所が取り組んでいる支援策の現状や課題を精査し、管内の中小企業・小規模事業者(特に 5 人以下)に有効な支援策の方向性について検討した。内容については、次の 6 つの項目(①人手不足対策、②コスト増への対応、③売上拡大への取組み、④適正な価格転嫁、⑤企業負担(経営者負担)の軽減、⑥その他事業)について整理した。

1. 全体集計・クロス集計 【別添1】 【別添2】

2. 総合分析

全体回答618社のうち、従業員数5人以下の小規模企業219社を抽出して全体集計と比較すると、**人手不足を訴える事業所の割合が小規模企業では29.7%と全体（44.7%）より大幅に低い**。一方、採用そのものを控え、経営者自身が労働力不足を補っているという自由記述も見られることから、人手不足率の低さを「人材が充足している」と捉えることはできない。

賃上げ実施率も小規模企業は全体より低く、最低賃金負担感（「負担を感じる」事業所割合）は52.1%にとどまり、全体（61.4%）を下回る。集計結果の裏では自由記述欄の声から、**①採用難と経営者負担、②賃金構造への影響、③価格転嫁困難**といった課題がうかがえる。例えば、「人を増やせないのも、自分が休日も働いている」「最低賃金だけ上げると既存社員との差が縮まり賃金体系を見直さざるを得ない」「原材料・光熱費高騰分を製品価格に転嫁できず利益を削っている」といった趣旨の声が上がっている。

山口市は県内他市町と比較して人口減少率が小さく、人口面では相対的に緩やかな減少にとどまっている。一方、生産年齢人口の減少は続いており、労働力供給の縮小には引き続き注意が必要である。自由記述には、「応募者の確保が難しいこと」や、「待遇改善の必要性を認識しながらも経営余力に乏しいこと」を訴える声もみられる。

本レポートでは、①小規模企業の定量分析、②自由記述欄の質的分析、③国勢調査データによる人口動向分析を統合し、山口市における賃金・雇用構造の実態と課題を整理した。

主な結果

(1)小規模企業の集計結果（定量分析）

指標	小規模企業 (5名以下)	全体集計	備考
人手不足率 （「不足」回答割合）	29.7%	44.7%	小規模企業は全体に 比べ 15.0ポイント低い
賃上げ実施率	45.7%	58.0%	全国(71.4%)に比べて低い
最低賃金負担感 （「負担感ある」）	52.1%	61.4%	小規模企業は全体に比べ 9.3ポイント低い
採用実績（過去3年間）	47.5%	74.1%	小規模企業は全体に 比べ22.6ポイント下 回る

表1. 小規模企業と全体集計の主要指標比較（小規模企業は従業員5名以下事業所219社）

【まとめ】小規模企業では、人手不足を「感じている」と回答した割合が全体より15.0ポイント低い。ただし、この結果を直ちに「人材が充足している」と解釈することはできない。自由記述には、採用を控える、経営者自身が不足する労働力を補うといった回答もみられることから、小規模企業では、統計上の人手不足率には表れにくい「潜在的な人手不足」が存在する可能性がある。一方、最低賃金引上げについては、小規模企業でも半数を超える52.1%が「負担を感じる」と回答しており、賃上げ原資の確保と生産性向上が重要な課題となっている。

(2)自由記述欄に見る経営実態（質的分析）

自由記述欄には219社から多様な声が寄せられた。これを以下の6カテゴリに分類し、代表的な発言と傾向をまとめた（表2）。

カテゴリ	代表的意見（匿名）	傾向・コメント
① 人手不足・採用	「求人しても応募がほとんど来ない。人件費増に見合う応募がなく、既存社員に無理をさせて自分も休日出勤で補っている」	複数の企業で言及。経営者自身が現場に立つケース多い。応募減少や地域雇用の厳しさを実感する声。
② 賃上げ・賃金体系	「最低賃金を上げると新人とベテランの差が縮まり、全従業員の賃金見直しが必要になる。事業規模小さく余力がない」	複数の企業で言及。賃上げ要求への不安を表明。最低賃金引上げが他賃金にも連鎖し、待遇見直し負担になるとの指摘。
③ 価格転嫁・販売価格	「仕入れや光熱費、人件費が上昇しても、価格を簡単に上げられない。利益を圧迫していてとても厳しい」	価格転嫁の難しさを訴える回答が見られた。価格交渉力の弱さからコスト増分を吸収せざるを得ず、経営圧迫感が強い。
④ 経営者負担・長時間労働	「従業員を増やす余裕がなく、店長兼オーナーとして自分が寝る間も惜しんで働いている。将来的にいつまで続けられるか不安だ」	経営者自身の負担増を訴える回答が見られた。経営者自身の過剰労働、疲弊、健康不安を訴える声。プライベート犠牲の実態も報告。
⑤ 事業継続・将来不安	「後継者がおらず、今のままだと廃業を考えている。若い人手が来ないので未来を描けない」	事業継続や将来への不安を示す回答が見られた。人口減少・若者流出が背景にあり、将来展望の見えなさ、経営継続への漠然とした不安がある。
⑥ 行政支援・要望	「賃上げ助成や人材確保支援を拡充してほしい。商工会議所の紹介や職業訓練で人を育てる施策が必要」	助成制度の利用のしやすさや情報提供を求める回答が見られた。

表2. 自由記述欄の声（219社）—分類と代表的意見（匿名）

【まとめ】自由記述から特に注目されるのは、人材確保、賃上げ、価格転嫁などの課題が、最終的に「経営者自身の負担」に結びついている点である。採用が難しいため経営者や現在在籍している従業員が不足する労働力を補う、最低賃金の引上げに伴い既存従業員を含む賃金体系全体の見直しが必要になる、原材料費等の上昇を十分に価格転嫁できず利益や経営者報酬等で吸収するといった回答がみられる。これらは、アンケートの選択式回答だけでは把握しにくい小規模企業の経営実態を示すものとして重要である。

(3)人口動態と地域特性

令和7年国勢調査の速報値によれば、山口市の総人口は190,438人で県内第2位となっている。

前回調査からの人口減少率は1.8%で、山口県全体の5.8%、下関市の6.7%、近隣の防府市の3.7%と比較して小さく、県内でも人口減少が比較的緩やかな地域である。一方、高齢化や生産年齢人口の減少は続いており、人口減少率が小さいことが、そのまま労働力の確保につながっているわけではない。

また、人口が減少する一方で世帯数は前回調査から増加しており、世帯の小規模化が進んでいることがうかがえる。こうした人口・世帯構造の変化とは別に、若年層の都市部流出・少子化などによる生産年齢人口の減少は中長期的な労働力供給の縮小要因となる。このため、若年層の市内就職・定着に加え、女性、シニア、外国人材等を含む多様な人材が働きやすい環境づくりと、省人化・省力化による生産性向上を並行して進める必要がある。

3. 支援策の方向性

(1) 人手不足対策について

省力化

- 生産性向上の取組として、省人化・省力化を図るデジタル活用も有効である。当所では個々の課題に対応できるよう専門家による窓口相談（R7実績：延べ92回）を軸に、セミナーも実施（R7実績：4テーマ延べ7回、120名）。オンライン受講もあるため、遠方からの受講者も多い。小規模企業では人員や時間の制約からデジタル化に関して、導入・定着まで進みにくい場合がある。今後も継続的な支援が必要である。
- 省人化・省力化の設備導入については、市の中小企業省人化・省力化機器等導入支援補助金の申請窓口となり活用促進を図っている。申請業種は多岐に渡り、省力化を考えるきっかけになっているため、継続・拡大が必要である。

採用・定着・人材育成

- 採用に関しては、市が実施している中小企業等採用活動支援補助金において、有料求人サイトの利用補助、求人動画作成補助、インターンシップ実施に係る補助等を行っている。これらは事業所にとって有用なため、継続・拡大が必要と考える。
- 小規模企業にとっては従業員の定着が重要である。当所では、接客・接遇などのスキルアップのほか、若手社員職場定着支援事業として若手社員向けセミナーを実施。世代間ギャップによるコミュニケーションへの関心は高いが、労働力不足の穴を経営者自らが埋めている場合もあり、現場を離れにくい小規模企業では対面型研修等への参加が難しい場合がある。今後テーマによってはオンライン対応も検討。
- 人手不足を補うためには、人材育成による生産性向上が必要である。市では中小企業人材育成応援補助金により研修費用等を補助しており、入社後の資格取得や学ぶ意欲を育むリスキリングにも効果がある。未利用事業所の潜在ニーズを踏まえ、さらなる情報提供と予算枠についての検討が必要である。
- 求人支援やマッチング支援については、既存のハローワークやジョブ産雇、民間就職支援機関が取り組んでおり、山口市への就職の促進については、山口県商工会議所連合会が共同主催しているやまぐち企業合同就職フェア（県内3カ所にて開催）や山口市の魅力ある企業をまとめてインターンシップできるパッケージ型インターンシップなど幅広く実施されている。当所としては、就職フェア等への市内企業の参加促進や「やまぐちしごと応援サイト」の周知等、市内事業者の利用促進に繋がるよう情報提供を行っていく。

- 生産性向上の取組として、省人化・省力化を図るデジタル活用も有効である。当所では個々の課題に対応できるよう専門家による窓口相談（R7実績：延べ92回）を軸に、セミナーも実施（R7実績：4テーマ延べ7回、120名）。オンライン受講もあるため、遠方からの受講者も多い。デジタル化は定着に時間を要するため、今後も支援の継続が必要である。

多様な人材の活用

- 多様な人材の確保に関しては、女性・シニア・障害者・外国人材の活用促進がある。その中で県や市が関連セミナーや職場環境づくりへの補助等を実施しており、当所では情報提供を行うとともに、令和7年多様な人材確保対策委員会を設置。これまで管内の雇用・求職状況等を把握するため、ハローワークや(公財)産業雇用安定センター(ジョブ産雇)と意見交換を行ってきた。今後も他の支援機関との情報交換を継続して、市内中小企業・小規模事業者の人材確保に有効な取組に反映させていく。

(2) コスト増への対応について

- 原材料コスト増への対応については価格転嫁が必要となるが、顧客離れを懸念して値上げを躊躇している状況にある。当所では原価の上昇に対応した販売促進を行う収益力向上セミナーや、価格見直しに有効な付加価値創出のセミナー（経営計画策定講座）を実施。受講者は少数だが、専門家相談や経営者交流等もあり受講後の満足度は高く、継続・拡充が必要である。
- エネルギーコスト削減に有効な省エネ対策については、当所が市省エネ機器等導入応援補助金の申請窓口となり高効率設備の導入を支援している。物価高もあり事業者の関心は高く、今後も継続・拡充が必要である。
- 人件費の負担増については、当所が市省人化・省力化機器等導入支援補助金の申請窓口となり省人化、省力化の設備導入の支援をしている。業務効率化、生産性向上に向け、今後も継続・拡充が必要である。
- 最低賃金の積極的引上げの中での人件費削減は難しいが、賃上げ促進税制による減税や、県の賃金引上げ応援奨励金や国のキャリアアップ助成金の活用促進による人材確保、業務改善助成金等の賃上げを契機とした生産性向上の取組の支援の継続・拡充が必要である。

(3) 売上拡大への取り組みについて

- 売上拡大に向けたBtoB販路開拓支援として、当所では商談会を実施（ビジネスドラフト：登録29社、首都圏バイヤーズミーティング:登録2社）。参加企業は少数であるが、小規模企業にとって直接大手バイヤー等と交渉する負担は大きく、当所を通じて販路開拓の足がかりを確保できることは有益である。旅費や仲介料の負担軽減は、小規模企業が参加しやすい環境づくりにつながるため検討する必要がある。
- 小規模事業者持続化補助金は売上向上に繋がる販路開拓支援を目的としており、当所も申請支援を行っている(令和7年度実績36件)。採択事業者からは、1年後の売上状況は厳しい経営環境の中でも維持・増加との回答を得ており、小規模事業者の新たな取組への後押しとなっていることから継続支援を行う。

- 売上拡大のためには新規顧客開拓・リピート化が必要。人的資源に限られる小規模企業にとってデジタル活用は有効であるため、当所ではSNS運用やWEB広告活用等のセミナーを開催。事業者の関心も高く、システム変更も頻繁なため継続的な開催が必要である。
- 売上拡大対策として、時流を掴み、変化に対応することも必要である。当所では、適宜テーマを選び、タイムリーな発信ができるよう企画・実施していく。

(4) 適正な価格転嫁について

- 適正な価格転嫁のために、国や関係省庁が示す適正価格を推進する指針の周知徹底のほか、パートナーシップ構築宣言や取引かけこみ寺（取引にかかる国の無料相談窓口）等の情報提供も行う。
- 取引先との価格交渉では、客観的データが有効である。当所では、中小機構が提供している価格転嫁検討ツールなどの紹介のほか、立場の弱いフリーランスを守るフリーランス法の解説や価格転嫁の手法を学ぶセミナー等を実施。今後も適宜開催していく。

(5) 企業負担（経営者負担）の軽減について

- 企業負担の主なものに税負担がある。調査においても、消費税や社会保険料の負担の大きさを訴えるコメントが目立った。賃上げによる従業員の手取り増加と企業負担の観点から、社会保険料の負担に対する関心は高い。
- アンケートでは、中東情勢の変化による資金繰りの悪化を訴える事業者もあり、低利な制度融資制度の維持や利率の引き下げに関する検討が必要である。（山口市中小企業事業資金の現在の利率は2.0%、R7年度の斡旋件数は63件）
- 経営者の負担には、人手不足等を経営者自身が現場対応を増やしているとの回答があり、賃上げ対応において役員報酬の削減も挙げられている。当所では、業務効率化のためのデジタル活用を勧め、セミナー等を実施している。事業者は業務効率化の必要性を理解しているものの、小規模企業は目の前の業務に追われ実行・定着までのハードルは高い。今後も事業の継続が大事であると考えている。
- 自由記述より、人手不足やコスト上昇等への対応を経営者自身が担い、負担が集中していること状況もうかがえる。当所では、経営相談として中小企業診断士等の専門家に無料相談が可能（回数制限あり）。また、やまぐちコネクト交流会を開催しており、異業種ネットワークの拡大やビジネスチャンスの場を提供している。

(6) その他事業について

- 市内の消費喚起については、プレミアム付商品券事業(登録店舗数:管内1086店)、安心快適住まいの助成事業(登録店舗数:管内407店舗)とチョコレート消費喚起事業等を実施。管内事業者の売上拡大に寄与している。
- その他、業界団体や地域情報については、施策推進連絡会議や巡回により情報収集を行い、必要に応じて支援策等の情報提供・活用促進を図っている。

《今後注視すべき国等の政策動向について》

- ①食料品消費税1%への減税・事業者支援の今後の動向
- ②消費税減税による地方減収への対応
- ③重点支援地方創生臨時交付金（事業者支援・生活者支援）の今後の動向