

2023年3月17日

賃上げ、育児休業に関するアンケート調査結果について

株式会社 鹿児島銀行
株式会社 九州経済研究所

[調査要領]	
調査時期	2023年1月下旬～2月下旬
調査方法	インターネット及び郵送
対象企業	県内主要企業 516社 ^(※)
回答企業数	332社 (回答率 64.3%)

※本調査は、株式会社南日本新聞社と共同で実施した。

四半期毎に実施している業況アンケートの対象企業 500社に16社を追加した

「調査結果のポイント」

1. 最低賃金引き上げの影響について

○最低賃金の引き上げに対し、企業は定昇に加え、ベアや賞与・一時金の増額も並行して積極的に対応する一方、労働時間(残業等)の削減で人件費の増大を抑える動きがみられる。

- ・最低賃金の引き上げによる賃金体系の影響について、基本給では全産業ベースで「増加」が51%、「変化なし」が49%だった。前年と比較すると、「増加」(前年35%)は16ポイント増、「変化なし」(同64%)は15ポイント減となった。
- ・雇用状況の影響について、正社員では「労働時間(残業等)の削減」が48%(同40%)で最も多く、次いで「影響無し」が30%(同36%)、「採用の見送り」が8%(同9%)の順となった。また、パートタイム、派遣社員、アルバイト等では「労働時間(残業等)の削減」が39%(同36%)で、次いで「影響無し」が29%(同33%)、「採用の見送り」が10%(同9%)の順となった。
- ・賃上げの方法については、「定時昇給」が53%(同43%)で最も多く、次いで「ベースアップ」が39%(同25%)、「賞与・一時金の増額」が15%(同8%)だった。

2. 育児休業について

○男性社員と女性社員では育児休業の取得率、平均取得日数ともに開きがある。

- ・育児休業の取得実績がある企業（男性 80 社、女性 146 社）における育児休業の取得率は、男性では「100%取得」が 36%で最も多く、次に「0%超～20%未満」が 34%だった。女性では「100%取得」が 98%で最多だった。
- ・育児休業の平均取得期間は、男性では「1日以上1週間未満」が 36%で最も多く、次に「2週間以上1カ月未満」（33%）が続いた。女性では「1年以上」が 52%で最も多く、次に「6カ月以上1年未満」（35%）が続いた。

○今後、育児休業取得を促進するには職場の理解やカバー体制の構築、業務の効率化等が必要である。

- ・育児休業取得のため必要と思われることについては、「職場の理解や、取得しやすい雰囲気醸成」が 86%で最も多く、次いで「仕事を共有できるカバー体制」（76%）、「育児休業制度の整備・通知」、「業務の効率化」（ともに 41%）の順となった。

1. 最低賃金の引き上げの影響について

最低賃金の引き上げによる賃金体系の影響について、「基本給」では全産業ベースで「増加」が 51%、「変化なし」が 49%だった。前年と比較すると、「増加」（前年 35%）は 16 ポイント増、「変化なし」（同 64%）は 15 ポイント減となった。業種別にみると、「増加」と回答した企業割合は「製造業」（58%）、「小売業」（55%）、「卸売業」（50%）、「その他産業」（45%）、「建設業」（44%）の順となった。

「賞与」では「増加」が 30%、「変化なし」が 68%、「減少」が 2%だった。前年と比較すると、「増加」（前年 16%）は 14 ポイント増、「変化なし」（同 79%）は 11 ポイント減、「減少」（同 5%）は 3 ポイント減となった。業種別にみると、「増加」と回答した企業割合は「製造業」（37%）、「小売業」（34%）、「卸売業」（31%）、「建設業」（27%）、「その他産業」（21%）の順となった。

「その他一時金」では「増加」が 16%、「変化なし」が 82%、「減少」が 2%だった。前年と比較すると、「増加」（前年 8%）は 8 ポイント増、「変化なし」（同 91%）は 9 ポイント減、「減少」（同 1%）は 1 ポイント増となった。

最低賃金の引き上げによる雇用状況の影響について、「正社員」では「労働時間（残業等）の削減」が 48%（同 40%）で最も多く、次いで「影響無し」が 30%

(同 36%)、「採用の見送り」が 8% (同 9%) の順となった。また、「**パートタイム、派遣社員、アルバイト等**」では「労働時間(残業等)の削減」が 39% (同 36%) で、次いで「影響無し」が 29% (同 33%)、「採用の見送り」が 10% (同 9%) の順となった。

賃上げの方法については、「定時昇給」が 53% (同 43%) で最も多く、次いで「ベースアップ」が 39% (同 25%) だった。最低賃金の引き上げに対し、企業は定昇に加え、ベアや賞与・一時金の増額も並行して積極的に対応する一方、労働時間(残業等)の削減で人件費の増大を抑える動きがみられる。

2. 育児休業について

育児休業の取得実績がある企業(男性 80 社、女性 146 社)における**育児休業の取得率**は、男性では「100%取得」が 36%で最も多く、次に「0%超～20%未満」(34%)が続いた。女性では「100%取得」が 98%で最多だった。

育児休業の平均取得期間は、男性では「1日以上1週間未満」が 36%で最も多く、次に「2週間以上1カ月未満」(33%)が続いた。女性では「1年以上」が 52%で最も多く、次に「6カ月以上1年未満」(35%)が続いた。

今後の育児休業取得について尋ねたところ、男性では「増やす」が 38%で最も多かった。女性では「現状維持」が 52%で最多だった。

育児休業取得のため必要と思われることについては、「職場の理解や、取得しやすい雰囲気醸成」が 86%で最も多く、次いで「仕事を共有できるカバー体制」(76%)、「育児休業制度の整備・通知」、「業務の効率化」(ともに 41%)の順となった。男性の育児休業取得促進が求められる中、職場の人手不足感は根強く、職場の理解やカバー体制、業務の効率化等をどのように実現するか課題は多い。

以上

【本件に関するお問い合わせ】 ㈱九州経済研究所 (Tel 099-225-7491)

図表1 最低賃金の引き上げの影響

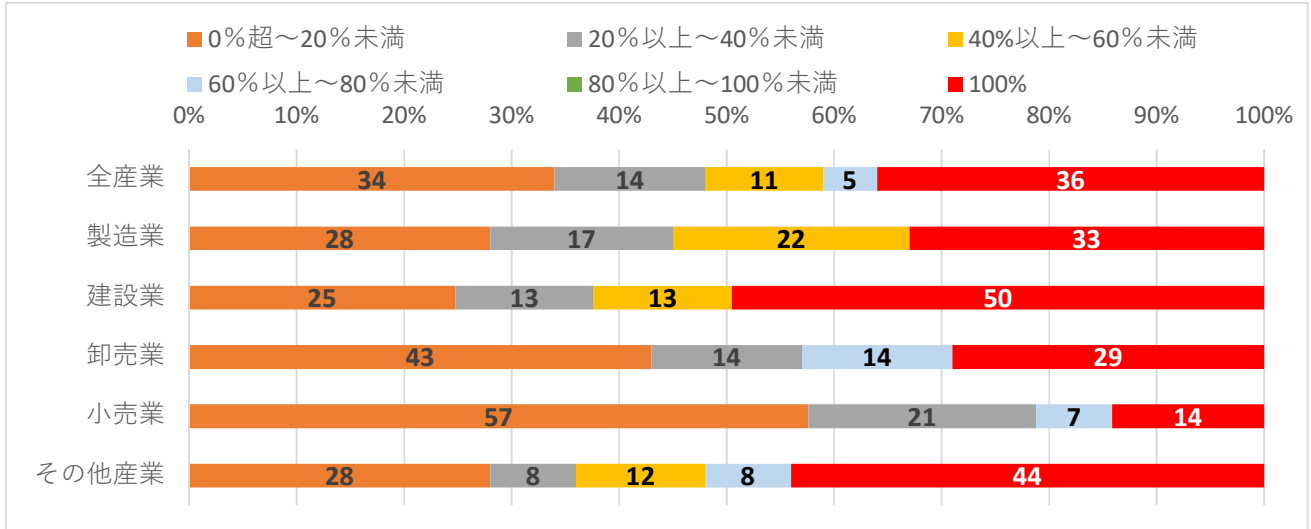
(単位:%)

		2022年 全産業	2023年 全産業	製造業	建設業	卸売業	小売業	その他 産業
賃金体系	①基本給							
	増加	35	51	58	44	50	55	45
	変化なし	64	49	42	56	50	45	55
	減少	1	0	0	0	0	0	0
	②賞与							
	増加	16	30	37	27	31	34	21
	変化なし	79	68	60	73	69	64	76
	減少	5	2	3	0	0	2	3
	③その他一時金							
	増加	8	16	16	25	15	13	14
変化なし	91	82	84	73	85	85	83	
減少	1	2	0	2	0	2	3	
雇用状況	①正社員							
	労働時間(残業等)の削減	40	48	54	50	40	57	40
	採用の見送り	9	8	6	6	20	14	3
	人員削減	5	4	6	6	4	2	3
	雇用形態の変更 (正社員→パートタイム等)	3	3	3	6	4	0	4
	影響無し	36	30	28	21	20	30	40
	その他	13	12	6	18	20	5	15
	②パートタイム、派遣社員、 アルバイト等							
	労働時間(残業等)の削減	36	39	41	26	44	48	36
	採用の見送り	9	10	10	13	16	14	4
	雇用形態の変更 (パートタイム等→正社員)	4	7	10	10	4	5	4
	人員削減	5	4	6	6	0	2	5
	影響無し	33	29	23	26	12	30	42
	該当する雇用者無し	2	2	1	6	4	0	3
その他	12	14	12	23	20	9	14	
賃上げの方法 (注1)	定時昇給	(43)	53	48	55	51	57	56
	ベースアップ	(25)	39	41	38	41	40	38
	賞与・一時金の増額	(8)	15	17	17	14	13	13
	未定	(24)	16	13	15	19	19	16
	その他	(4)	2	2	0	3	2	3

(注1)2022年の賃上げの方法については、「賃上げ企業への税制優遇措置」を利用する企業を対象に尋ねているため参考値。

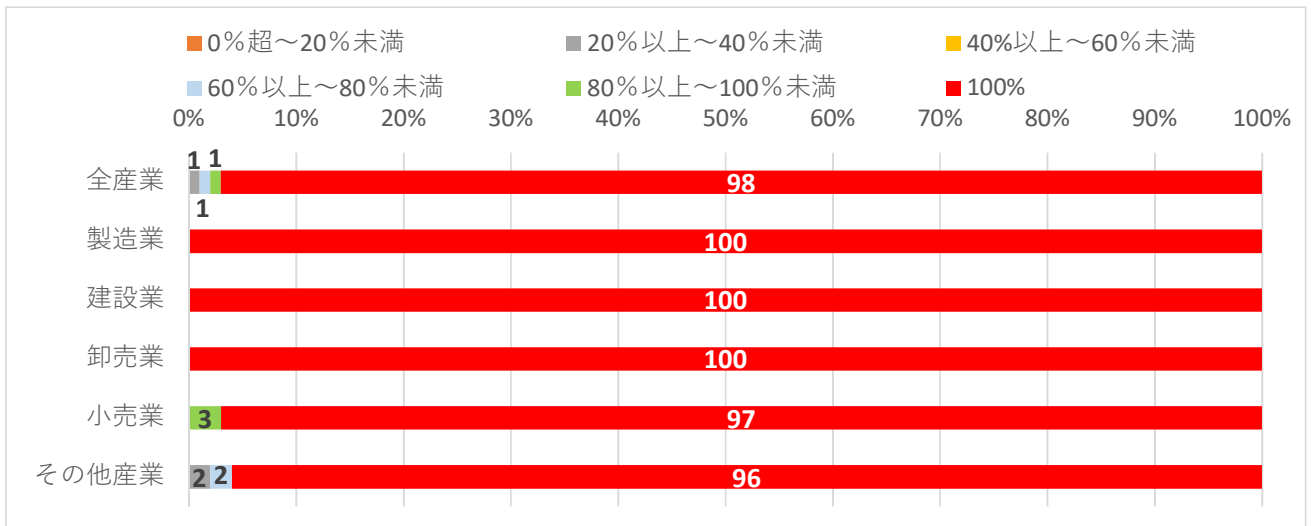
図表2 育児休業の取得率

(男性社員)



n=80

(女性社員)



n=146

(注) 育児休業の取得実績があった企業を対象としている。

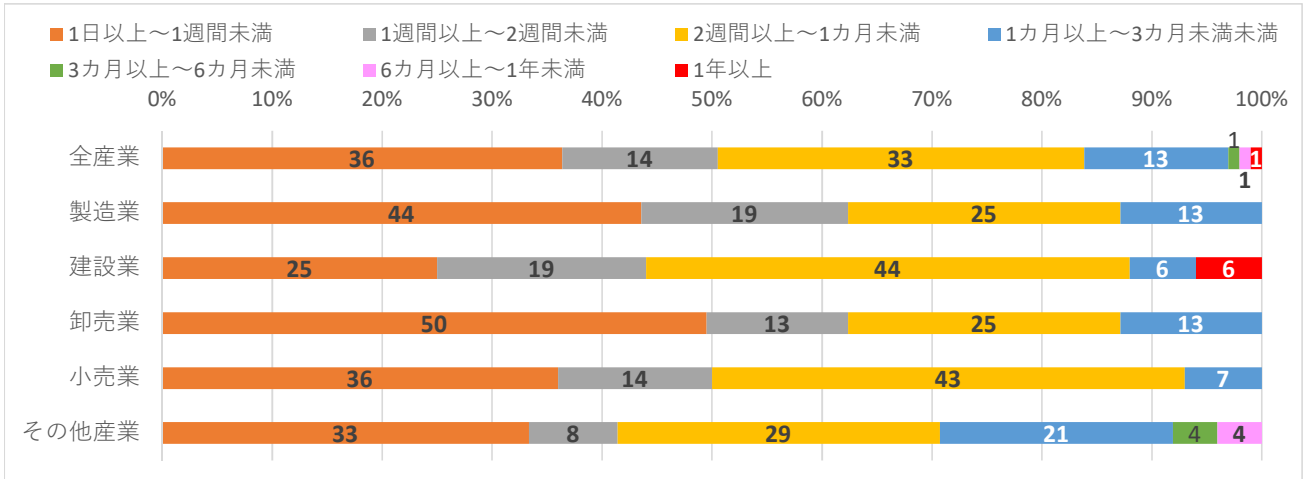
(参考) 育児休業取得率の計算方法

【男性】 育児休業取得者数 ÷ 配偶者が出産した社員数 × 100

【女性】 育児休業取得者数 ÷ 出産した社員数 × 100

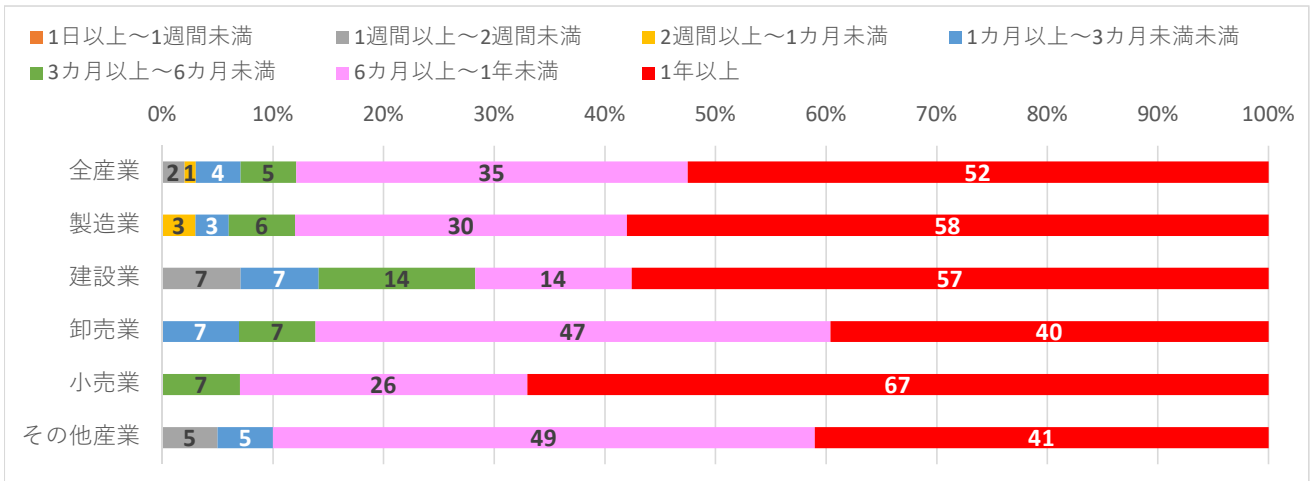
図表3 育児休業の平均取得期間

(男性社員)



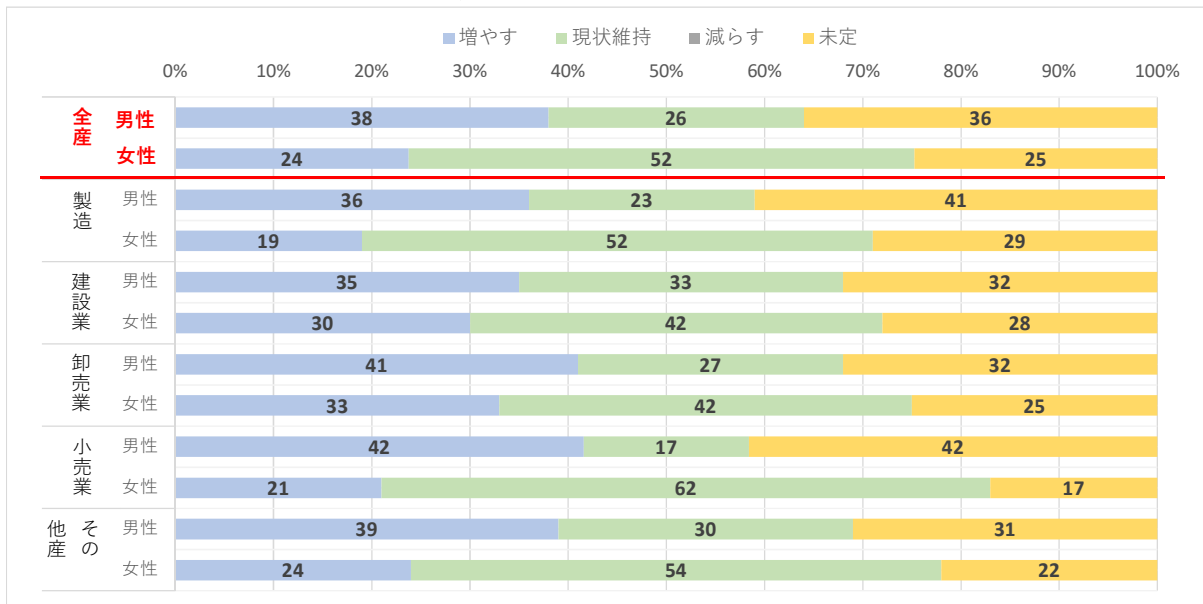
n=78

(女性社員)



n=128

図表4 今後の育児休業について



n = 322

図表5 今後の育児休業について(複数回答)

(単位：%)

	全産業	製造業	建設業	卸売業	小売業	その他産業
職場の理解や、取得しやすい雰囲気の醸成	86	83	86	86	89	87
仕事を共有できるカバー体制	76	83	74	62	80	74
育児休業制度の整備・通知	41	35	43	41	52	38
業務の効率化	41	37	40	41	48	41
女性は家事育児、男性は仕事という意識を無くする	29	30	34	17	25	34
取得者の人事評価に悪影響が出ないようにする	25	25	26	10	23	32
収入の保証	22	24	29	10	11	30
取得率や取得期間に対する社内目標の設定	14	11	14	14	23	12
社内勉強会の実施、外部セミナーへの参加等	11	10	20	7	14	10
その他	0	0	0	0	0	1

n = 246

賃上げ・育児休業に関する主な意見

		意見
製造業	食料品	男性が育児休業する場合、その期間が無給になる(手当は出るが収入が減る)ため、ここを何とかしないと取得する男性社員はいないのではないか。
		人員不足、賃上げにより中小企業の求人は非常に厳しい状況に拍車がかかっている状況。パート従業員の労働時間短縮にも繋がり、稼働・生産に大きく影響が出ている。
		ここ数年、特に営業の採用が厳しくなっており、賃金見直しが必要だと思うが、材料・資材の値上げが激しく、基本給変更は難しいため賞与で対応している。育児休業制度は有り過去の実績は有るが、今年はいなかった。
	機械・金属	今後、賃金等含む労働条件の改善は必須と思われるが、それに伴い労務費負担も増加する。それに耐える業績が求められる。
その他製造	物価上昇に対応した賃上げを行いたい、物価上昇が利益を圧迫しており、簡単には実行できない。	
	賃上げについては社会情勢を踏まえて推進中。男性育児休業は前例もあり取得の意識は高い(直近で3カ月程度取得予定の社員あり)。女性育児休業は近年該当者がいない。	
建設業	その他建設	行動計画の策定、目標設定による取得率の向上を目指す。
卸売業	その他卸売	人員確保と効率化の中に育児の問題がありますが、リモートワークなどの体制作りで対応を考えられるようにしたい。
小売業	百貨店・スーパー	パートタイマーさんの賃上げでは年間所得の103万円の壁があり、時間短縮での勤務希望者が増加し結果としてトータルの総労働時間を確保する為に企業は更に人員確保が必要になる。
	自動車	賃上げ、価格転嫁の循環が社会に馴染むチャンスだと感じる しながら、大手ほどの原資が無い、または、原資捻出(価格転嫁、付加価値上昇)が行いにくい。事業構造の川上側の企業に対して川下の取引企業への配慮が及ぶ仕組みが必要。
その他産業	旅館・ホテル	今後においては、積極的な新卒採用、初任給だけではなく全体的な賃上げを行い、人員を確保しながら、育児休業も取得しやすい環境を整えていくことが喫緊の課題と捉えています。
	運輸・通信	育休は時代背景もあり子供を育てやすい環境整備が企業に求められており、社員も感謝している。
	サービス	賃上げはコロナ前の売上に戻ってない状況に資材等の値上がり影響してなかなか実現できないところ。少しでも賃上げにつながることを模索中です。
		育児休業に関しては規定がすでにあるので、あとは本人が取得しやすい環境が大事だと考えます。