

## 川崎市内中堅・中小企業経営実態調査レポートを公表します

川崎市では、市内の産業（特に製造業）が直面する経営課題及び環境変化を把握することで、産業政策立案の資料とするため、平成18年度から経営実態調査を行っています。

この度、令和6年8月1日から8月31日にかけて、「人材確保の状況」「賃上げの実施状況」「インボイス制度開始後の影響」について調査を実施し、その結果を取りまとめましたので公表します。

### 1 調査テーマ

- (1) 人材確保の状況について
- (2) 賃上げの実施状況について
- (3) インボイス制度開始後の影響について

### 2 調査方法

郵送によるアンケート方式（返信用封筒による返送及びweb回答）

### 3 調査時期

令和6年8月1日（木）～8月31日（土）

### 4 調査項目

- (1) 企業概要
- (2) 人材確保の状況について  
人材の過不足に関する認識、特に不足している人材、人材不足によって生じた悪影響、求人・働き方等の取組、人材が不足する理由、人材定着のための工夫
- (3) 賃上げの実施状況について  
昨年度の賃上げ実施状況、不実施の理由、実施内容・理由、今年度の賃上げ実施予定、不実施予定の理由、実施予定の内容・理由
- (4) インボイス制度開始後の影響について  
登録状況、登録した理由、登録の影響・効果、登録しない理由・それによる影響、電子帳簿保存法への対応状況、インボイス制度等への対応に必要な支援策

### 5 調査対象

公益財団法人川崎市産業振興財団がデータを保有する川崎市内の中堅・中小企業 1,920社

### 6 回答状況

有効回答企業数 443社（有効回答率 23.1%）

### 7 調査結果

別紙「調査結果の概要」

### 8 ホームページ

川崎市 (<https://www.city.kawasaki.jp/templates/prs/280/0000170849.html>)

公益財団法人川崎市産業振興財団

(<https://kawasaki-sanshinkaikan.jp/gyoumu/chousa/report.html>)

#### ○問合せ先

川崎市経済労働局経営支援部経営支援課 加藤 電話 044 (200) 2325

公益財団法人川崎市産業振興財団 中小企業サポートセンター 塩川 電話 044 (548) 4141

## <調査結果の概要>

### 1 回答企業の概要

- 有効回答企業数 443 社のうち、資本金 1,000 万円以下の企業が 53.7%、資本金 1,000 万円超 1 億円以下の企業が 39.8%となった。
- 有効回答企業数のうち、業歴 30 年超の企業数が全体の 72.0%となった。

### 2 人材確保の状況について

- 約 6 割の企業が人材不足を認識し、経営上の課題となっていることが確認できた。製造等の現場での人材不足を挙げる企業が多かったが、マネジメントを担う人材、研究開発を行う人材など、一定のスキルや専門性が求められる高度人材が不足している傾向も同様に見られた。
- 人材不足による悪影響として、必要な人材を確保できないことにより、新規需要獲得や既存事業拡大の機会を逸失していることで、企業の成長機会が損なわれている状況が確認された。
- 人材不足を緩和するための取組として、求人等に関しては、「中途採用の拡充」とともに、「求人募集時の賃金引上げ」「応募条件の緩和」といった、待遇の改善や採用方法についての工夫が行われていた。働き方等に関しては、「外部委託の促進」「定年延長・再雇用」「業務のプロセス見直し」「従業員の出勤日数・就業時間等の増加」といった、「打てる手は既に打っている」という印象の企業が、既に一定数存在していた。
- 人材が不足する理由としては、「採用活動の苦戦」が約 7 割となる結果となり、上述のとおり、企業は求人に当たって、待遇の改善や採用条件を見直すなどの工夫をしているが、必ずしも成果に直結していない厳しい状況が伺えた。
- 人材定着のための工夫については、「能力・成果等に応じた処遇」「有給休暇等の取得促進」といった待遇改善に関する項目が上位を占めていた。

### 3 賃上げの実施状況について

- 賃上げの実施状況については、昨年度、賃上げを実施した企業は 77.9%だった一方で、賃上げを実施しなかった企業は 19.9%だった。
- 賃上げを実施しなかった理由としては、「受注の先行きが不安」「原材料価格・電気代・燃料費の高騰」との回答が 50%以上となるなど、自社の周辺環境の不確実性のため、賃上げに踏み切れない企業が多数存在することが伺える。
- 賃上げを実施した企業については、「定期昇給」が 66.0%、「ベースアップ」が 57.0%実施されているとともに、「新卒者初任給の増額」「再雇用者の賃金の増額」に取り組む企業も見られた。
- 賃上げを実施する理由としては、「人材を確保するため」との回答が 61.4%となり、人材獲得競争が激化する中、賃上げは避けられない状況にあることが伺える。

### 4 インボイス制度開始後の影響について

- インボイス制度については、回答した企業の 92.3%が登録済みであり、課税事業者については、全てが「登録済み」という結果となった。
- 登録した理由としては、「取引先に課税事業者が多い」「取引の減少が見込まれる」との回答が 33.3%となり、取引先に配慮して登録したことが伺える。登録後の影響・効果としては、「間接業務の増加」が 53.5%となる一方で、「特に影響・効果はない」との回答も 39.6%見られた。
- 登録しない理由としては、「課税売上高が 1,000 万以下」が 66.7%となった。登録しないことによる影響としては、「特に影響はない」が大多数を占めた。
- 電子帳簿保存法の対応状況については、「対応できている」「一部対応できている」が 72.7%となり、昨年度と比べて 24.3 ポイント上昇した結果となった。
- インボイス制度や電子帳簿保存法の対応にあたっての支援策としては、補助金や助成金を望む意見が 48.8%となった。

# 川崎市内中堅・中小企業実態調査レポート

— 「人材確保の状況」「賃上げの実施状況」「インボイス制度開始後の影響」について —

## I. 調査要領と回答企業の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 ページ

### 【調査要領】

- (1) 調査目的
- (2) 調査テーマ
- (3) 調査方法
- (4) 調査時期
- (5) 調査の対象企業
- (6) 回答状況

### 【回答企業の概要】

- (1) 業種内訳
- (2) 従業員数内訳
- (3) 資本金内訳
- (4) 業歴内訳

## II. 人材確保の状況について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3 ページ

### 【総括】

- (1) 人材の過不足に関する認識
- (2) 特に不足している人材
- (3) 人材不足によって生じた悪影響
- (4) 求人等の取組
- (5) 働き方等の取組
- (6) 人材が不足する理由
- (7) 人材定着のための工夫

## III. 賃上げの実施状況について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7 ページ

### 【総括】

- (1) 昨年度の賃上げ実施状況
- (2) 賃上げ不実施の理由
- (3) 賃上げの実施内容
- (4) 賃上げ実施の理由
- (5) 今年度の賃上げ実施予定
- (6) 賃上げ不実施予定の理由
- (7) 賃上げ実施予定の内容
- (8) 賃上げ実施予定の理由

## IV. インボイス制度開始後の影響について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10 ページ

### 【総括】

- (1) インボイス制度の登録状況
- (2) 登録した理由
- (3) 登録の影響・効果
- (4) 登録しない理由
- (5) 登録しないことによる影響
- (6) 電子帳簿保存法への対応状況
- (7) インボイス制度等への対応に必要な支援策

※構成比等については、小数点以下第2位を四捨五入して表示しているため、合計しても100%とならない場合や、各比率の合わせた数値にズレが生じる場合があります。

# I. 調査要領と回答企業の概要

## 【調査要領】

### (1) 調査目的

川崎市内企業が抱える企業の経営課題や基本的動向の把握

### (2) 調査テーマ

- ・人材確保の状況について
- ・賃上げの実施状況について
- ・インボイス制度開始後の影響について

今回は、昨年度上期に調査を行った「人材確保」「インボイス制度」について、再度、取り上げ、この1年間における状況変化に焦点を当てた。人材確保については、デフレ脱却が期待される一方で、エネルギーや原材料の価格が高止まりする中、市内の中堅・中小企業が当該課題にどのように対応しているのか、その現状を調査した。インボイス制度については、令和5年10月1日に制度が導入されてから初めての調査となる。登録の有無やその理由、制度開始後の影響などについて調査した。

従業員の賃上げの実施状況については、今回が初めての調査となる。物価上昇への対応や人材確保等の面から賃上げが望まれている中で、市内における実態を把握するため調査した。

### (3) 調査方法

郵送によるアンケート方式

(返信用封筒による返送及び Web 回答)

### (4) 調査時期

令和6年8月1日(木)～8月31日(土)

### (5) 調査の対象企業

公益財団法人川崎市産業振興財団がデータを保有する川崎市内の中堅・中小企業 (N) : 1,920 社

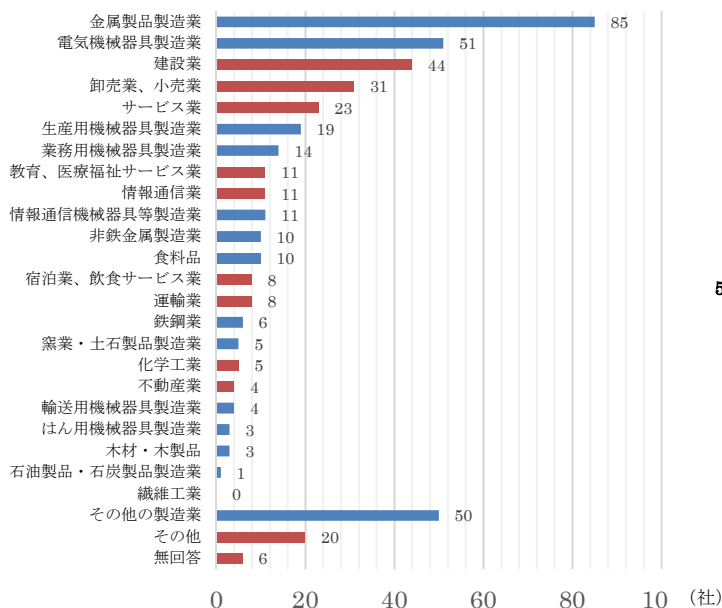
### (6) 回答状況

有効回答企業数 (n) : 443 社

有効回答率 : 23.1%

## 【回答企業の概要】

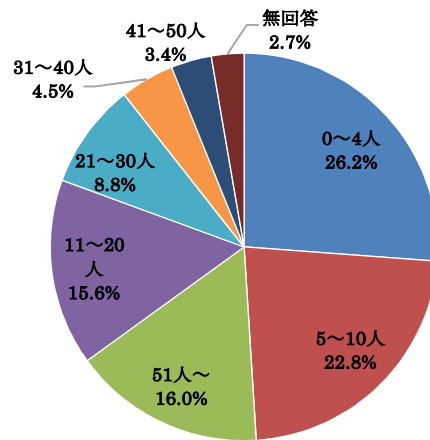
図 I-1 回答企業の業種内訳



※ ■の棒グラフは製造業(61.4%)、■はそれ以外の業種(38.6%)

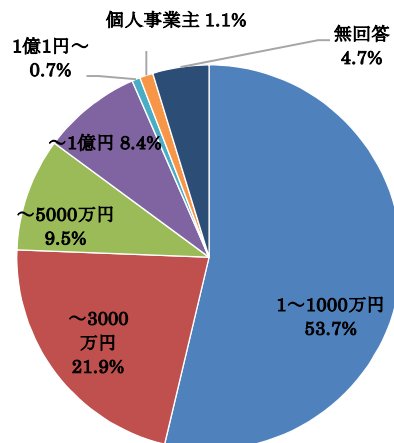
※ 原則として業種は日本標準産業分類に基づき主業基準分類で集計

図 I-2 回答企業の従業員数内訳



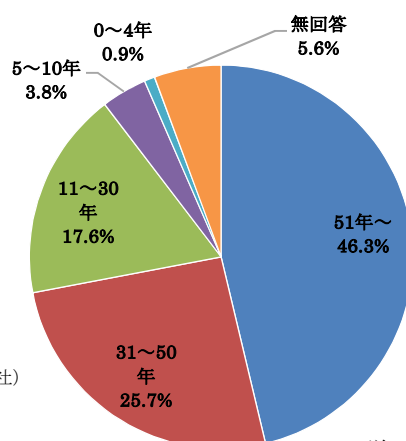
単一回答、n=443

図 I-3 回答企業の資本金内訳



単一回答、n=443

図 I-4 回答企業の業歴内訳



単一回答、n=443

## II. 人材確保の状況について

### 人材確保に苦戦、新規需要獲得等にも悪影響

#### 【総括】

前回調査と同様に、約6割の企業が人材不足の認識を示し、引き続き、経営上の課題となっている結果となった。その中でも、製造等の現場での人材不足を挙げる企業が多かった一方で、マネジメントを担う人材、研究開発を行う人材など、一定のスキルや専門性が求められる高度人材が不足している傾向も同様に見られた。

人材不足によって生じた悪影響としては、必要な人材を確保できないことにより、新規需要獲得や既存事業拡大の機会を逸失していることで、企業の成長機会が損なわれている状況が改めて確認された。

また、人材不足を緩和するための取組として、求人等に関しては、前回調査と同様、「中途採用の拡充」とともに、「求人募集時の賃金引上げ」「応募条件の緩和」といった、待遇の改善や採用方法についての工夫が行われていた。働き方等に関しては、「外部委託の促進」「定年延長・再雇用」「業務のプロセス見直し」「従業員の出勤日数・就業時間等の増加」といった、「打てる手は既に打っている」という印象の企業が、既に一定数存在していた。

人材が不足する理由としては、前回調査と同様に、「採用活動の苦戦」が約7割となり、上述のとおり、企業は求人に当たって、待遇の改善や採用条件を見直すなどの工夫をしているが、必ずしも成果に直結していない厳しい状況が伺えた。

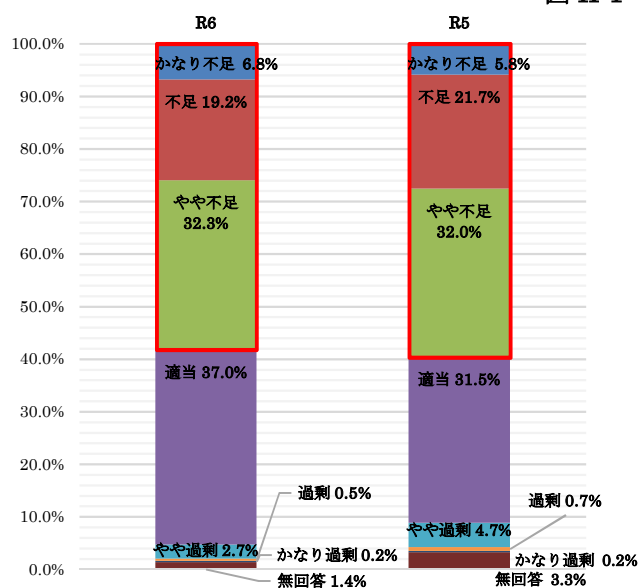
人材定着のための工夫については、前回調査と同様に、「能力・成果等に応じた処遇」「有給休暇等の取得促進」といった待遇改善に関する項目が上位を占めていたが、特に今回は「有給休暇等の取得促進」「福利厚生」の拡充が顕著に上昇していた。

#### (1) 人材の過不足に関する認識【単一回答】

図 II-1

|         | R6  | R5  |
|---------|-----|-----|
| ■ かなり不足 | 30  | 25  |
| ■ 不足    | 85  | 93  |
| ■ やや不足  | 143 | 137 |
| ■ 適当    | 164 | 135 |
| ■ やや過剰  | 12  | 20  |
| ■ 過剰    | 2   | 3   |
| ■ かなり過剰 | 1   | 1   |
| ■ 無回答   | 6   | 14  |
| 回答数     | 443 | 428 |

※回答者数 443 428



人材が「かなり不足」「不足」「やや不足」と答えた企業が58.3%となり、人材不足に関する認識は、前回調査(59.5%)時と同様の傾向が続いていることが伺える。

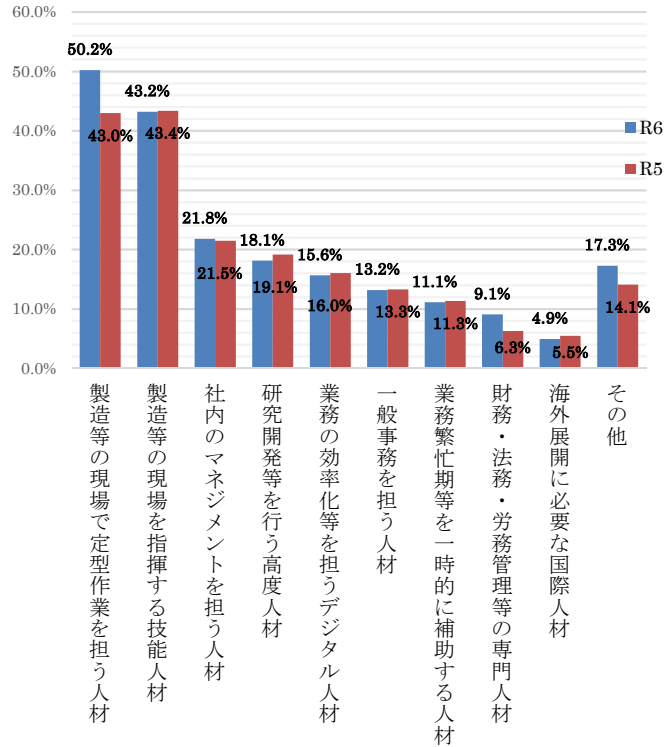
◎以下(2)~(7)の設問は、(1)で「かなり不足」「不足」「やや不足」と回答した258社に対する調査となる。

(2) 特に不足している人材【複数回答】

図II-2

|                   | R6  | R5  |
|-------------------|-----|-----|
| 製造等の現場で定型作業を担う人材  | 122 | 110 |
| 製造等の現場を指揮する技能人材   | 105 | 111 |
| 社内のマネジメントを担う人材    | 53  | 55  |
| 研究開発等を行う高度人材      | 44  | 49  |
| 業務の効率化等を担うデジタル人材  | 38  | 41  |
| 一般事務を担う人材         | 32  | 34  |
| 業務繁忙期等を一時的に補助する人材 | 27  | 29  |
| 財務・法務・労務管理等の専門人材  | 22  | 16  |
| 海外展開に必要な国際人材      | 12  | 14  |
| その他               | 42  | 36  |
| 回答数               | 497 | 495 |

※回答者数 243 256



【その他の主な記載事項】

- ・ 技術・設計職
- ・ 営業職
- ・ 運転手
- ・ プログラマー
- ・ 現場社員（清掃、設備保守、警備）
- ・ 電気工事士、施工管理者

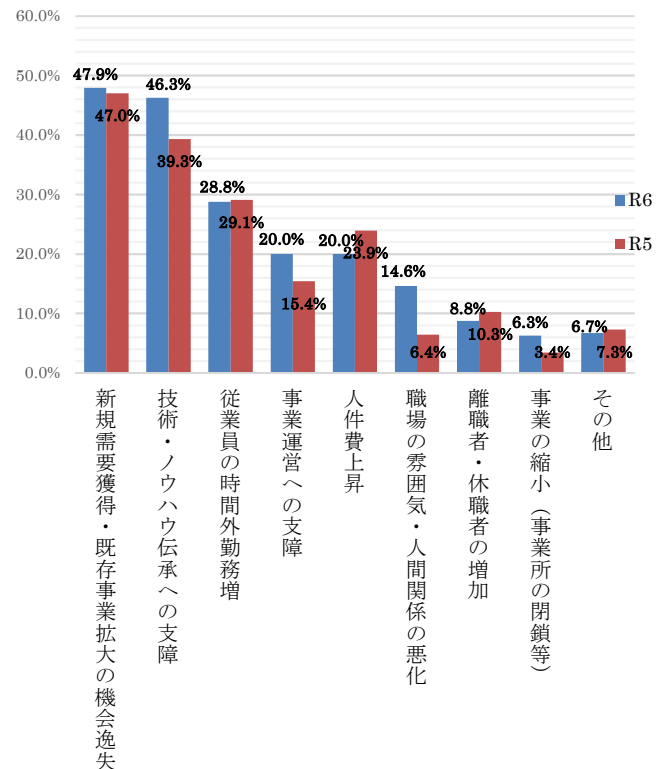
前回調査と同様に、製造等の現場での人材不足を挙げる企業が多かった。また、マネジメントや研究開発を行う人材など、スキルや専門性が求められる高度人材が不足している傾向も見られた。

(3) 人材不足によって生じた悪影響【複数回答】

図II-3

|                    | R6  | R5  |
|--------------------|-----|-----|
| 新規需要獲得・既存事業拡大の機会逸失 | 115 | 110 |
| 技術・ノウハウ伝承への支障      | 111 | 92  |
| 従業員の時間外勤務増         | 69  | 68  |
| 事業運営への支障           | 48  | 36  |
| 人件費上昇              | 48  | 56  |
| 職場の雰囲気・人間関係の悪化     | 35  | 15  |
| 離職者・休職者の増加         | 21  | 24  |
| 事業の縮小（事業所の閉鎖等）     | 15  | 8   |
| その他                | 16  | 17  |
| 回答数                | 478 | 426 |

※回答者数 240 234



【その他の主な記載事項】

- ・ 事業の休止・廃業の予定
- ・ 業務の非効率化
- ・ 従業員の負担増加
- ・ 事業承継の遅滞
- ・ 納期遅延
- ・ 受注数等の縮小
- ・ 売上減

前回調査と同様に、「新規需要獲得・既存事業拡大の機会逸失」が最も多い回答であり、人材不足により、企業の成長機会が損なわれている状況が改めて確認された。

#### (4) 求人等の取組【複数回答】

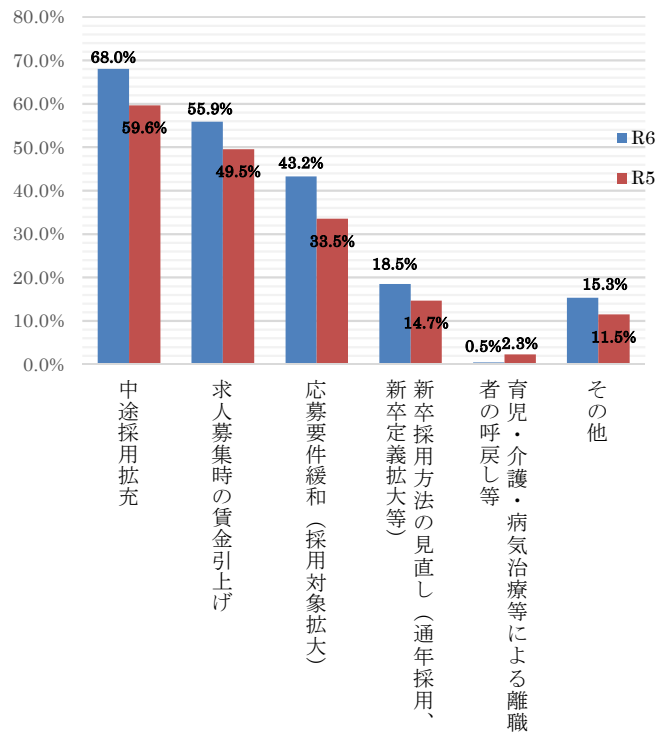
|                          | R6  | R5  |
|--------------------------|-----|-----|
| 中途採用の拡充                  | 151 | 130 |
| 求人募集時の賃金引上げ              | 124 | 108 |
| 応募要件の緩和（採用対象拡大）          | 96  | 73  |
| 新卒採用方法の見直し（通年採用、新卒定義拡大等） | 41  | 32  |
| 育児・介護・病気治療等による離職者の呼戻し等   | 1   | 5   |
| その他                      | 34  | 25  |
| 回答数                      | 447 | 373 |

※回答者数 222 218

##### 【その他の主な記載事項】

- ・ 福利厚生への拡充・年休の増加
- ・ 求人媒体・人材紹介の活用
- ・ 外国人・高齢者採用
- ・ パートタイム拡充

図II-4



前回調査と同様に、「中途採用の拡充」が首位となるとともに、「求人募集時の賃金引上げ」「応募条件の緩和」といった、待遇の改善や採用方法を工夫することにより、人材の確保に努めていることが伺える。

#### (5) 働き方等の取組【複数回答】

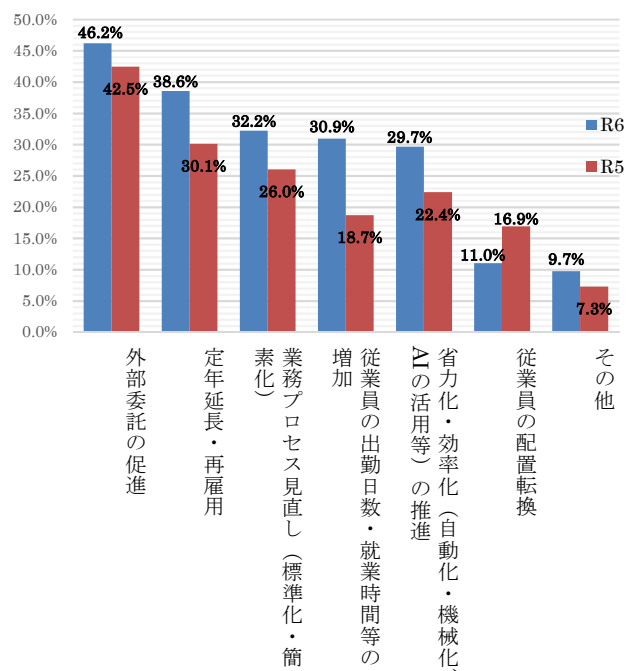
|                            | R6  | R5  |
|----------------------------|-----|-----|
| 外部委託の促進                    | 109 | 93  |
| 定年延長・再雇用                   | 91  | 66  |
| 業務プロセスの見直し（標準化・簡素化）        | 76  | 57  |
| 従業員の出勤日数・就業時間等の増加          | 73  | 41  |
| 省力化・効率化（自動化・機械化、AIの活用等）の推進 | 70  | 49  |
| 従業員の配置転換                   | 26  | 37  |
| その他                        | 23  | 16  |
| 回答数                        | 468 | 359 |

※回答者数 236 219

##### 【その他の主な記載事項】

- ・ 教育、研修の実施
- ・ 副業の推進
- ・ 残業の廃止
- ・ 役員以上の勤務形態や業務見直し

図II-5



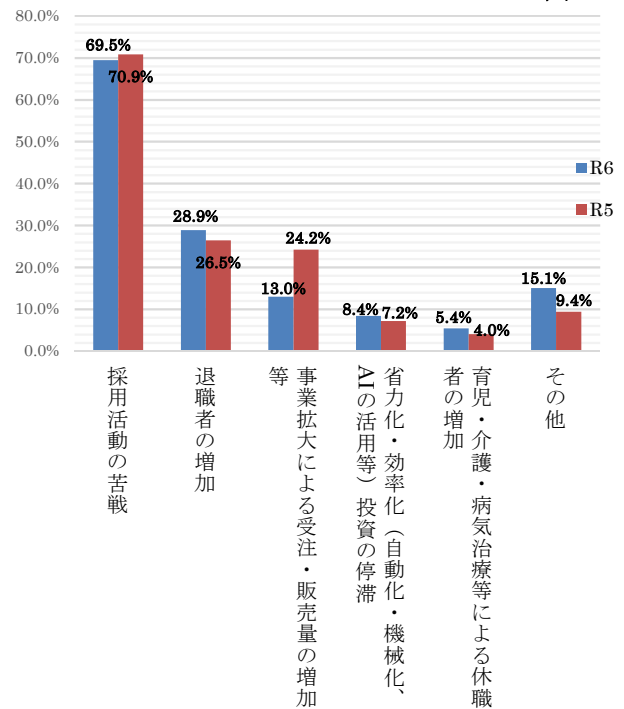
前回調査と同様に、「外部委託の促進」が最も多く、続いて「定年延長・再雇用」「業務のプロセス見直し」「従業員の出勤日数・就業時間等の増加」の回答がそれぞれ 30%を超えており、「打てる手は既に打っている」という印象の企業が、既に一定数存在していることが伺える。



(6) 人材が不足する理由【複数回答】

|                              | R6  | R5  |
|------------------------------|-----|-----|
| 採用活動の苦戦                      | 166 | 158 |
| 退職者の増加                       | 69  | 59  |
| 事業拡大による受注・販売量の増加等            | 31  | 54  |
| 省力化・効率化（自動化・機械化、AIの活用等）投資の停滞 | 20  | 16  |
| 育児・介護・病気治療等による休職者の増加         | 13  | 9   |
| その他                          | 36  | 21  |
| 回答数                          | 335 | 317 |
| ※回答者数                        | 239 | 223 |

図II-6



【その他の主な記載事項】

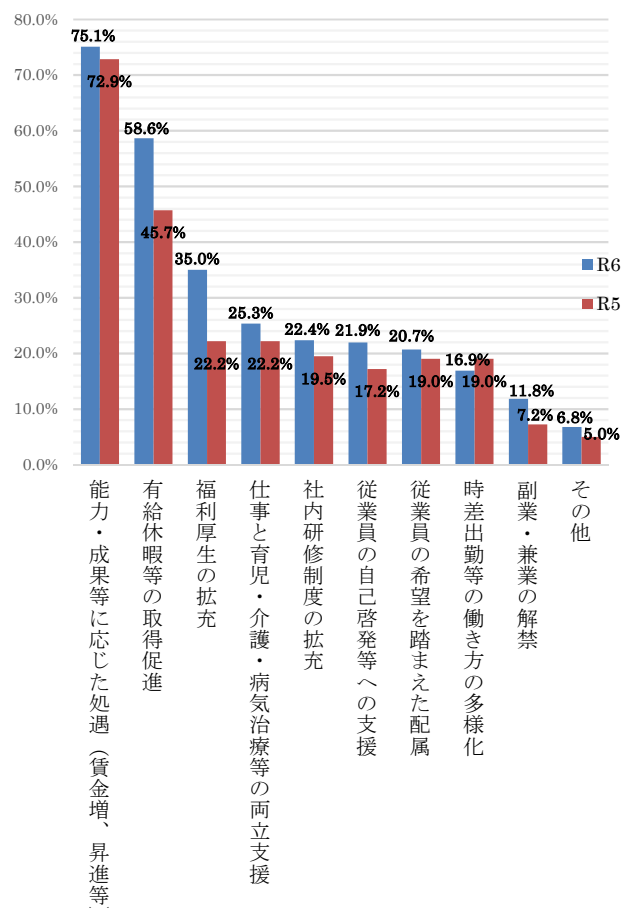
- ・ 受注の増加、事業拡大策に伴う業務量の増加
- ・ 求職者の大手志向の根強さ
- ・ 給与水準の低さ
- ・ 技術者・従業員の高齢化、技術者不足
- ・ 教育にあてられる人材の不足
- ・ 雇用の定着が困難
- ・ 過去に人材の補充を積極的に行わなかったため
- ・ 最低賃金引上で人員増の資金が不足

前回調査と同様に、「採用活動の苦戦」が約7割となる結果となった。(4)で示されたとおり、求人に当たって企業は、待遇の改善や採用条件を見直すなどしているが、必ずしも成果に直結していない状況が伺える。

(7) 人材定着のための工夫【複数回答】

|                       | R6  | R5  |
|-----------------------|-----|-----|
| 能力・成果等に応じた処遇（賃金増、昇進等） | 178 | 161 |
| 有給休暇等の取得促進            | 139 | 101 |
| 福利厚生への拡充              | 83  | 49  |
| 仕事と育児・介護・病気治療等の両立支援   | 60  | 49  |
| 社内研修制度の拡充             | 53  | 43  |
| 従業員の自己啓発等への支援         | 52  | 38  |
| 従業員の希望を踏まえた配属         | 49  | 42  |
| 時差出勤等の働き方の多様化         | 40  | 42  |
| 副業・兼業の解禁              | 28  | 16  |
| その他                   | 16  | 11  |
| 回答数                   | 698 | 552 |
| ※回答者数                 | 237 | 221 |

図II-7



前回調査と同様に、「能力・成果等に応じた処遇」「有給休暇等の取得促進」といった待遇改善に関する項目が上位を占めている。特に今回は「有給休暇等の取得促進」「福利厚生への拡充」が顕著に上昇していた。



### III. 賃上げの実施状況について

昨年度、77.9%の企業が賃上げをしたが、継続的な賃上げには不安も見られる

#### 【総括】

賃上げの実施状況については、昨年度、賃上げを実施した企業は77.9%だった一方で、賃上げを実施しなかった企業は19.9%だった。賃上げを実施しなかった理由としては、「受注の先行きが不安」「原材料価格・電気代・燃料費の高騰」との回答が50%以上となるなど、自社の周辺環境の不確実性のため、賃上げに踏み切れない企業が多数存在することが伺える。一方で、賃上げを実施した企業については、「定期昇給」が66.0%、「ベースアップ」が57.0%実施されているとともに、「新卒者初任給の増額」「再雇用者の賃金の増額」に取り組む企業も見られる状況である。

また、賃上げを実施する理由としては、「人材を確保するため」との回答が61.4%となり、人材獲得競争が激化する中、賃上げは避けられない状況にあることが伺える。

#### (1) 昨年度の賃上げ実施状況【単一回答、回答者数=回答数 443】

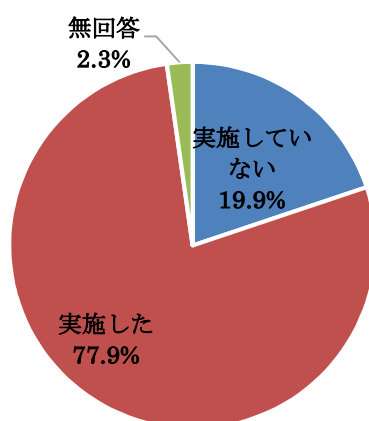


図 III-1

8割近くの企業が賃上げを実施した一方で、約2割の企業が賃上げを実施していない結果となった。

#### (2) 賃上げ不実施の理由【複数回答、回答者数 84、回答数 136】

※(1)で「実施していない」と回答した88社に対する調査（カッコ内は回答数）

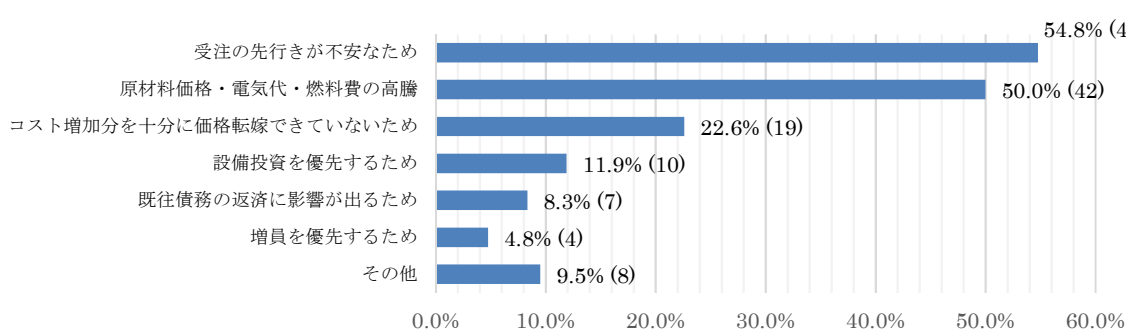


図 III-2

#### 【その他の主な記載事項】

- ・ 歩合給のため
- ・ 働き方改革で休暇が増えたため
- ・ 資金不足

「受注の先行きが不安」「原材料価格・電気代・燃料費の高騰」との回答が5割以上となるなど、自社の周辺環境の不確実性のため、賃上げに踏み切れない企業が多数存在することが伺える。

### (3) 賃上げの実施内容【複数回答、回答者数 344, 回答数 548】

※(1)で「実施した」と回答した 345 社に対する調査（カッコ内は回答数）

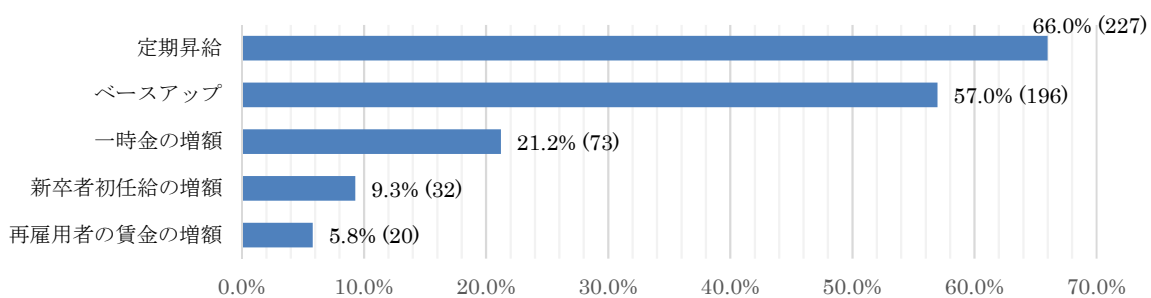


図 III-3

賃上げを実施した企業のうち、「定期昇給」については 66.0%が、「ベースアップ」については 57.0%の企業が実施している。また割合としては少ないが、「新卒者初任給の増額」「再雇用者の賃金の増額」に取り組む企業も見られる。

### (4) 賃上げ実施の理由【複数回答、回答者数 339, 回答数 520】

※(1)で「実施した」と回答した 345 社に対する調査（カッコ内は回答数）

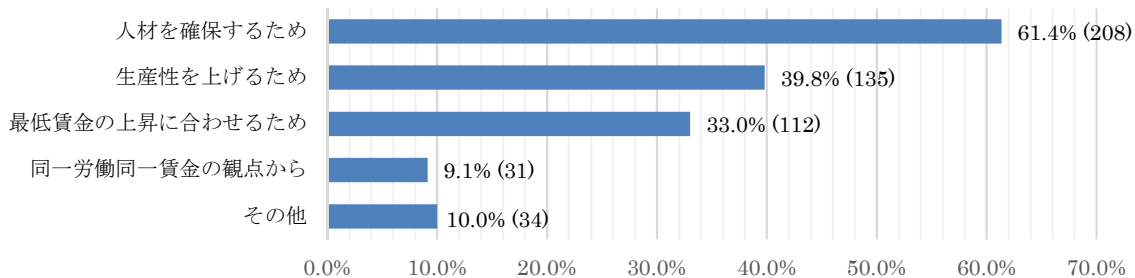


図 III-4

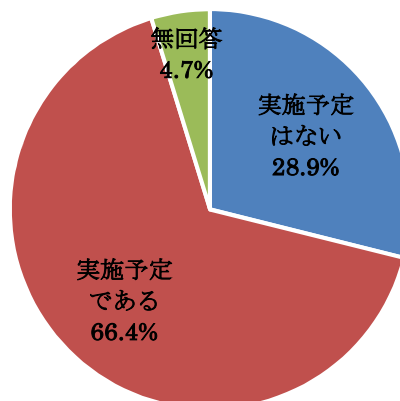
#### 【その他の主な記載事項】

- ・ 物価の高騰に対応
- ・ 業界水準に合わせるため
- ・ モチベーション維持・向上
- ・ 従業員の生活のため
- ・ 人材の質の向上を図るため

「人材を確保するため」との回答が 61.4%となり、人材獲得競争が激化する中、賃上げは避けられない状況にあることが伺える。

### (5) 今年度の賃上げ実施予定【単一回答、回答者数=回答数 443】

図 III-5

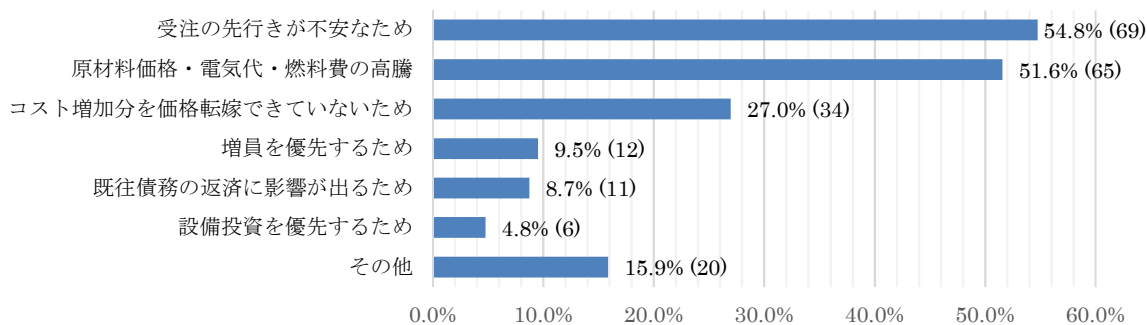


昨年度の賃上げ実施率は 77.9%だったが、今年度の実施予定については、それより下がる 66.4%となった。

## (6) 賃上げ不実施予定の理由【複数回答、回答者数 126, 回答数 217】

※(5)で「実施予定はない」と回答した 128 社に対する調査（カッコ内は回答数）

図 III-6



### 【その他の主な記載事項】

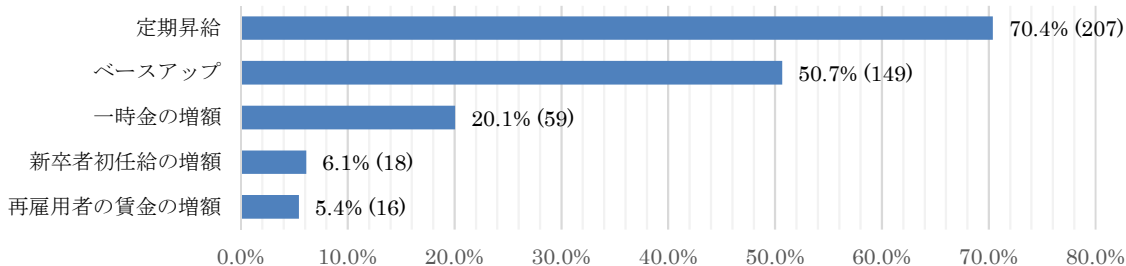
- ・ 高齢化による作業効率の低下
- ・ 介護報酬の実質低下
- ・ 資金不足、売上低迷
- ・ 賃金を上げると下げられなくなるため
- ・ 次年度に賃上げ予定
- ・ 昨年のベースアップで様子を見る
- ・ 歩合給のため
- ・ 事業拡大を優先

(2)と同様に「受注の先行きが不安」「原材料価格・電気代・燃料費の高騰」との回答が5割以上となるなど、自社の周辺環境の不確実性のため、今年度の賃上げに踏み切れない企業が多数存在することが伺える。

## (7) 賃上げ実施予定の内容【複数回答、回答者数 294, 回答数 449】

※(5)で「実施予定である」と回答した 294 社に対する調査（カッコ内は回答数）

図 III-7

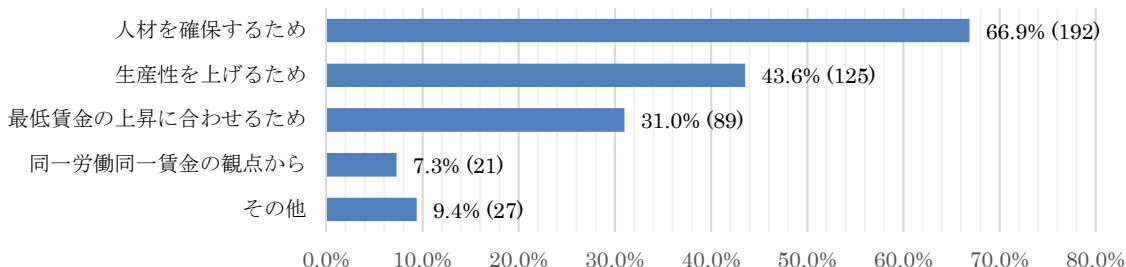


賃上げ予定の企業の70.4%が定期昇給だが、ベースアップを予定している企業も50.7%となっている。

## (8) 賃上げ実施予定の理由【複数回答、回答者数 287, 回答数 454】

※(5)で「実施予定である」と回答した 294 社に対する調査（カッコ内は回答数）

図 III-8



### 【その他の主な記載事項】

- ・ 物価の高騰に対応
- ・ モチベーションの維持・向上
- ・ 利益分配
- ・ 人材の質の向上を図るため
- ・ 従業員の生活のため
- ・ 業界水準に合わせるため

(4)と同様に「人材を確保するため」との回答が6割を超える66.9%となり、人材獲得競争が激化する中、賃上げは避けられない状況にあることが伺える。

## IV. インボイス制度開始後の影響について

大多数の企業はインボイス制度に登録済。登録後の業務負担感に差も見られる

### 【総括】

インボイス制度については、回答した企業の92.3%が登録済みであり、課税事業者については、全てが「登録済み」という結果となった。

登録した理由としては、「取引先に課税事業者が多い」「取引の減少が見込まれる」との回答が33.3%となり、取引先に配慮して登録したことが伺える結果となった。登録後の影響・効果としては、「間接業務の増加」が53.5%となる一方で、「特に影響・効果はない」との回答も39.6%見られた。

一方、登録しない理由としては、「課税売上高が1,000万以下」が66.7%となった。登録しないことによる影響としては、「特に影響はない」が大多数を占めた。

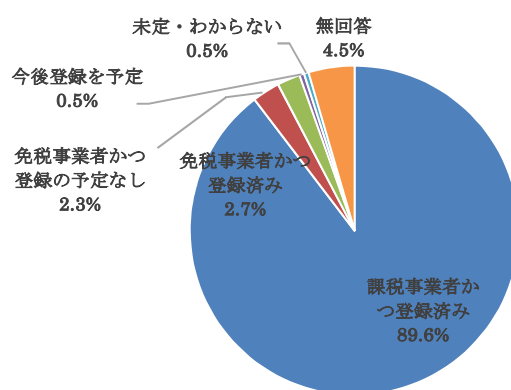
電子帳簿保存法の対応状況については、「対応できている」「一部対応できている」が72.7%となり、昨年度と比べて24.3ポイント上昇した結果となった。

インボイス制度や電子帳簿保存法の対応にあたっての支援策としては、補助金や助成金を望む意見が前回同様に48.8%となった。一方、「相談先の紹介」「セミナー等の開催」「専門家の派遣」を望む回答は前回よりも減少し、制度が浸透しつつあり、社内に対応できるようになってきたことが推察される。

### (1) インボイス制度の登録状況【単一回答】

|                  |     |
|------------------|-----|
| ■ 課税事業者かつ登録済み    | 397 |
| ■ 免税事業者かつ登録済み    | 12  |
| ■ 免税事業者かつ登録の予定なし | 10  |
| ■ 今後登録を予定        | 2   |
| ■ 未定・わからない       | 2   |
| ■ 無回答            | 20  |
| 回答数              | 443 |

※回答者数 443



図IV-1

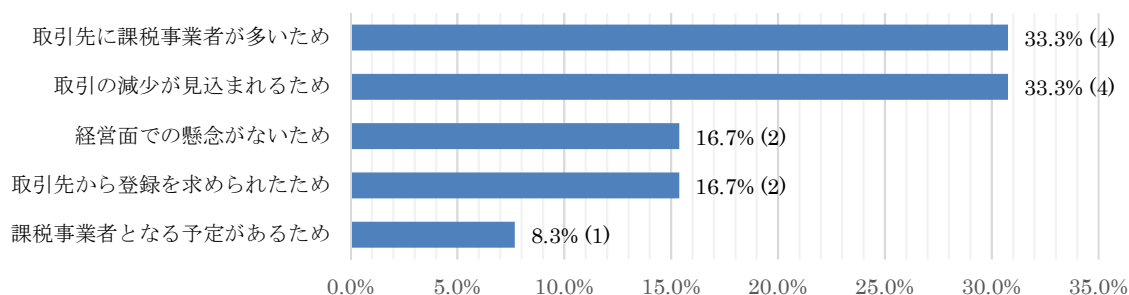
インボイス制度については、回答した企業の92.3%が登録済みであり、課税事業者については、全てが「登録済み」という結果となった。

※ 参考 (R5年度調査結果、カッコ内は回答数)

|           |             |
|-----------|-------------|
| 登録した      | 89.5% (383) |
| 登録を予定している | 3.3% (14)   |
| 登録する予定はない | 2.6% (11)   |
| 未定・わからない  | 3.3% (14)   |
| 無回答       | 1.4% (6)    |
| 合計        | (428)       |

### (2) 登録した理由【複数回答, 回答者数12, 回答数13】

※ (1)で「免税事業者かつ登録済み」と回答した12社に対する調査 (カッコ内は回答数)



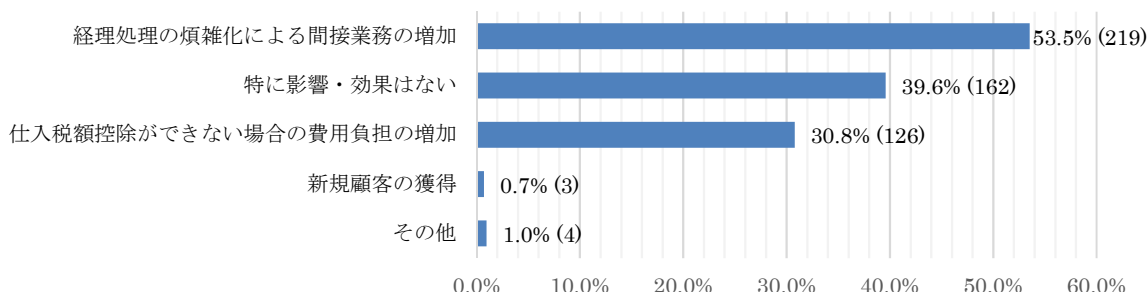
図IV-2

「取引先に課税事業者が多い」「取引の減少が見込まれる」との回答が 33.3%となり、取引先に配慮して登録したことが伺える結果となった。

### (3) 登録の影響・効果【複数回答, 回答者数 409, 回答数 514】

※(1)で「課税事業者かつ登録済み」「免税事業者かつ登録済み」と回答した 409 社に対する調査（カッコ内は回答数）

図 IV-3



#### 【その他の主な記載事項】

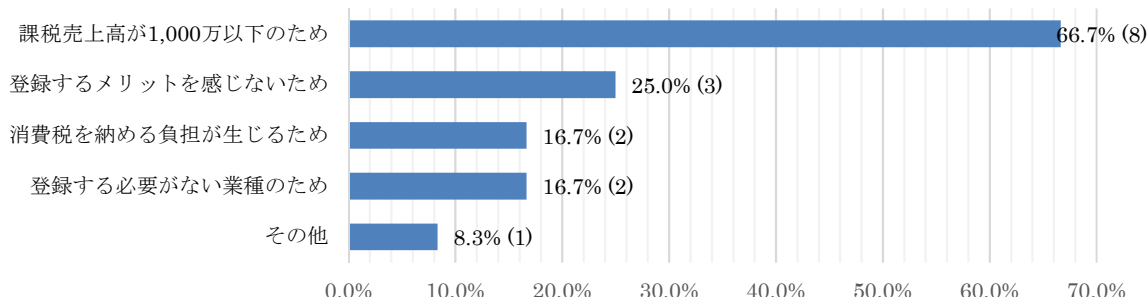
- ・ 支出の増加、手数料の負担
- ・ リース会社の切り替え時に残債を一括払いしないとできない

登録後の影響・効果としては、「間接業務の増加」が 53.5%となる一方で、「特に影響・効果はない」との回答も 39.6%見られた。

### (4) 登録しない理由【複数回答, 回答者数 12, 回答数 16】

※(1)で「免税事業者かつ登録の予定なし」「未定・わからない」と回答した 12 社に対する調査（カッコ内は回答数）

図 IV-4

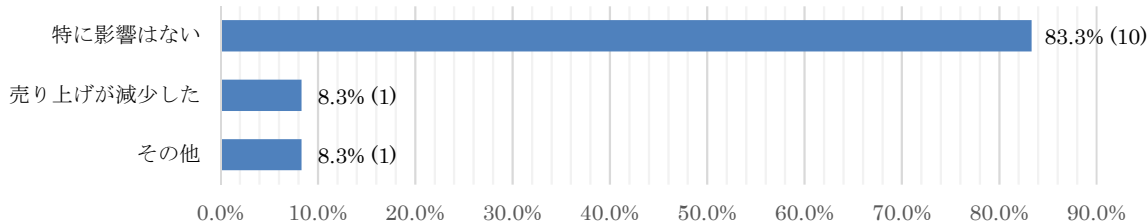


登録しない理由としては、「課税売上高が 1,000 万以下」が 66.7%となった。

### (5) 登録しないことによる影響【複数回答, 回答者数 12, 回答数 12】

※(1)で「免税事業者かつ登録の予定なし」「未定・わからない」と回答した 12 社に対する調査（カッコ内は回答数）

図 IV-5



#### 【その他の主な記載】

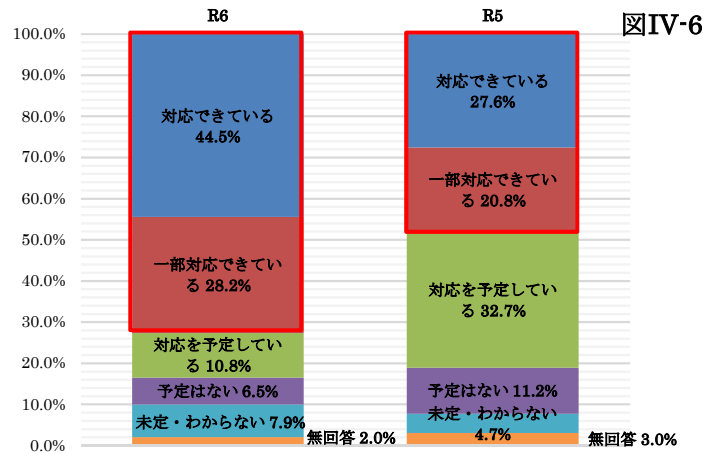
- ・ 手間が増えた

登録しないことによる影響としては、「特に影響はない」が大多数を占めた。

(6) 電子帳簿保存法への対応状況【単一回答】

|             | R6  | R5  |
|-------------|-----|-----|
| ■ 対応できている   | 197 | 118 |
| ■ 一部対応できている | 125 | 89  |
| ■ 対応を予定している | 48  | 140 |
| ■ 予定はない     | 29  | 48  |
| ■ 未定・わからない  | 35  | 20  |
| ■ 無回答       | 9   | 13  |
| 回答数         | 443 | 428 |

※回答者数 443 428

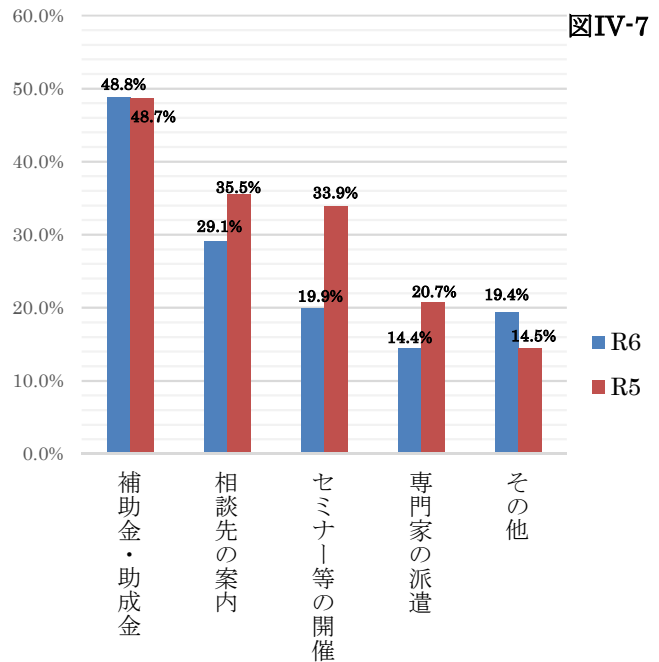


「対応できている」「一部対応できている」が72.7%となり、昨年度と比べ24.3ポイント上昇した結果となった。

(7) インボイス制度・電子帳簿保存法の対応に関して期待する支援策【複数回答】

|          | R6  | R5  |
|----------|-----|-----|
| 補助金・助成金  | 196 | 148 |
| 相談先の案内   | 117 | 108 |
| セミナー等の開催 | 80  | 103 |
| その他      | 58  | 63  |
| 専門家の派遣   | 78  | 44  |
| 回答数      | 529 | 466 |

※回答者数 402 304



【その他の主な記載事項】

- ・ 実態に見合う施策の立案
- ・ 制度の簡易化、早期明確化
- ・ 取引先への導入促進（対応にばらつきあり）
- ・ 無償ソフト配布
- ・ 冊子等によるアナウンスやガイドライン提示
- ・ 請求書等の書式の標準化
- ・ セルフチェックリストなどの配布

補助金や助成金を望む意見が前回同様に48.8%となった。一方、「相談先の紹介」「セミナー等の開催」「専門家の派遣」を望む回答は前回よりも減少した。制度が浸透しつつあり、社内に対応できるようになってきたことが推察される。

# 川崎市内中堅・中小企業実態調査レポート

— 「人材確保の状況」「賃上げの実施状況」「インボイス制度開始後の影響」について —

## I. 調査要領と回答企業の概要・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 ページ

### 【調査要領】

- (1) 調査目的
- (2) 調査テーマ
- (3) 調査方法
- (4) 調査時期
- (5) 調査の対象企業
- (6) 回答状況

### 【回答企業の概要】

- (1) 業種内訳
- (2) 従業員数内訳
- (3) 資本金内訳
- (4) 業歴内訳

## II. 人材確保の状況について・・・・・・・・・・・・・・・・ 3 ページ

### 【総括】

- (1) 人材の過不足に関する認識
- (2) 特に不足している人材
- (3) 人材不足によって生じた悪影響
- (4) 求人等の取組
- (5) 働き方等の取組
- (6) 人材が不足する理由
- (7) 人材定着のための工夫

## III. 賃上げの実施状況について・・・・・・・・・・・・・・・・ 7 ページ

### 【総括】

- (1) 昨年度の賃上げ実施状況
- (2) 賃上げ不実施の理由
- (3) 賃上げの実施内容
- (4) 賃上げ実施の理由
- (5) 今年度の賃上げ実施予定
- (6) 賃上げ不実施予定の理由
- (7) 賃上げ実施予定の内容
- (8) 賃上げ実施予定の理由

## IV. インボイス制度開始後の影響について・・・・・・・・・・・・・・・・ 10 ページ

### 【総括】

- (1) インボイス制度の登録状況
- (2) 登録した理由
- (3) 登録の影響・効果
- (4) 登録しない理由
- (5) 登録しないことによる影響
- (6) 電子帳簿保存法への対応状況
- (7) インボイス制度等への対応に必要な支援策

※構成比等については、小数点以下第2位を四捨五入して表示しているため、合計しても100%と  
ならない場合や、各比率の合わせた数値にズレが生じる場合があります。



# I. 調査要領と回答企業の概要

## 【調査要領】

### (1) 調査目的

川崎市内企業が抱える企業の経営課題や基本的動向の把握

### (2) 調査テーマ

- ・人材確保の状況について
- ・賃上げの実施状況について
- ・インボイス制度開始後の影響について

今回は、昨年度上期に調査を行った「人材確保」「インボイス制度」について、再度、取り上げ、この1年間における状況変化に焦点を当てた。人材確保については、デフレ脱却が期待される一方で、エネルギーや原材料の価格が高止まりする中、市内の中堅・中小企業が当該課題にどのように対応しているのか、その現状を調査した。インボイス制度については、令和5年10月1日に制度が導入されてから初めての調査となる。登録の有無やその理由、制度開始後の影響などについて調査した。

従業員の賃上げの実施状況については、今回が初めての調査となる。物価上昇への対応や人材確保等の面から賃上げが望まれている中で、市内における実態を把握するため調査した。

### (3) 調査方法

郵送によるアンケート方式

(返信用封筒による返送及びWeb回答)

### (4) 調査時期

令和6年8月1日(木)～8月31日(土)

### (5) 調査の対象企業

公益財団法人川崎市産業振興財団がデータを保有する川崎市内の中堅・中小企業(N)：1,920社

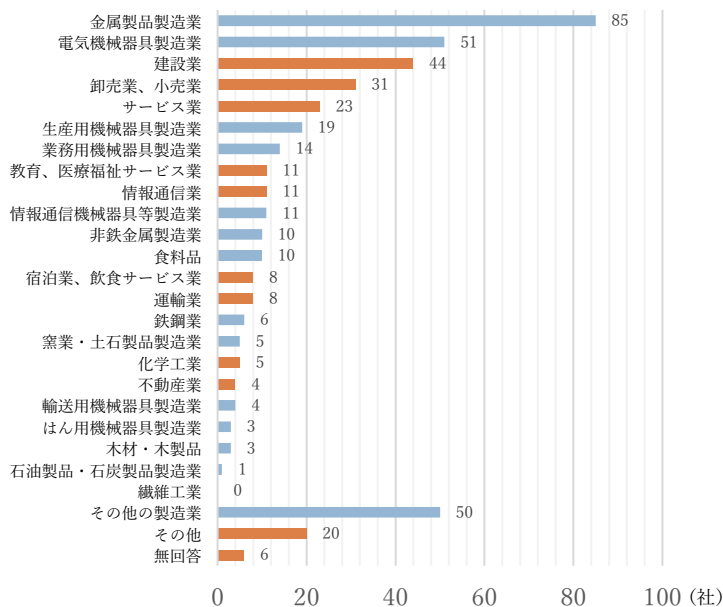
### (6) 回答状況

有効回答企業数(n)：443社

有効回答率：23.1%

## 【回答企業の概要】

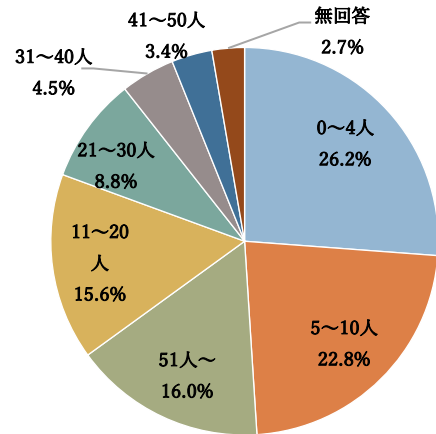
図 I-1 回答企業の業種内訳



※ ■の棒グラフは製造業(61.4%)、■はそれ以外の業種(38.6%)

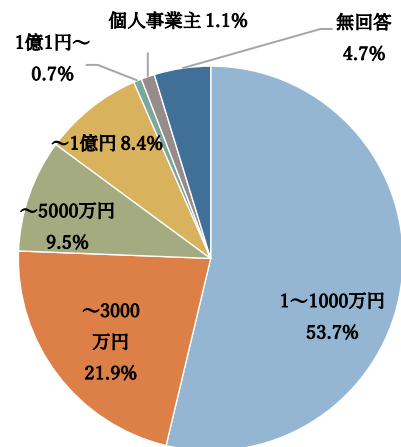
※ 原則として業種は日本標準産業分類に基づき主業基準分類で集計

図 I-2 回答企業の従業員数内訳



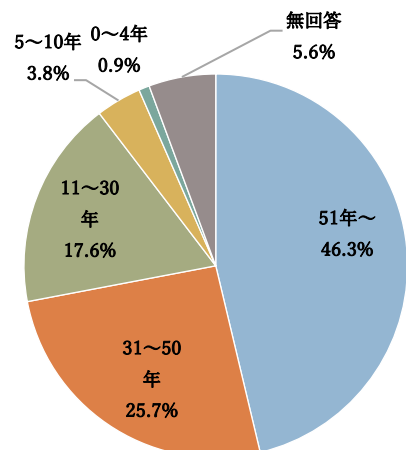
単一回答、n=443

図 I-3 回答企業の資本金内訳



単一回答、n=443

図 I-4 回答企業の業歴内訳



単一回答、n=443

## II. 人材確保の状況について

### 人材確保に苦戦、新規需要獲得等にも悪影響

#### 【総括】

前回調査と同様に、約6割の企業が人材不足の認識を示し、引き続き、人材不足が経営上の課題となっている結果となった。その中でも、製造等の現場での人材不足を挙げる企業が多かった一方で、マネジメントを担う人材、研究開発を行う人材など、一定のスキルや専門性が求められる高度人材が不足している傾向も同様に見られた。

人材不足によって生じた悪影響としては、必要な人材を確保できないことにより、新規需要獲得や既存事業拡大の機会を逸失していることで、企業の成長機会が損なわれている状況が改めて確認された。

また、人材不足を緩和するための取組として、求人等に関しては、前回調査と同様、「中途採用の拡充」とともに、「求人募集時の賃金引上げ」「応募条件の緩和」といった、待遇の改善や採用方法についての工夫が行われていた。働き方等に関しては、「外部委託の促進」「定年延長・再雇用」「業務のプロセス見直し」「従業員の出勤日数・就業時間等の増加」といった、「打てる手は既に打っている」という印象の企業が、既に一定数存在していた。

人材が不足する理由としては、前回調査と同様に、「採用活動の苦戦」が約7割となり、上述のとおり、企業は求人に当たって、待遇の改善や採用条件を見直すなどの工夫をしているが、必ずしも成果に直結していない厳しい状況が伺えた。

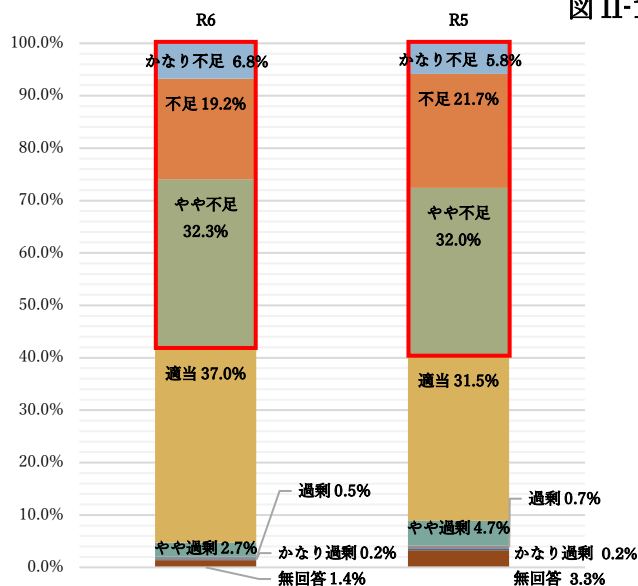
人材定着のための工夫については、前回調査と同様に、「能力・成果等に応じた処遇」「有給休暇等の取得促進」といった待遇改善に関する項目が上位を占めていたが、特に今回は「有給休暇等の取得促進」「福利厚生等の拡充」が顕著に上昇していた。

図 II-1

#### (1) 人材の過不足に関する認識【単一回答】

|       | R6  | R5  |
|-------|-----|-----|
| かなり不足 | 30  | 25  |
| 不足    | 85  | 93  |
| やや不足  | 143 | 137 |
| 適当    | 164 | 135 |
| やや過剰  | 12  | 20  |
| 過剰    | 2   | 3   |
| かなり過剰 | 1   | 1   |
| 無回答   | 6   | 14  |
| 回答数   | 443 | 428 |

※回答者数 443 428



人材が「かなり不足」「不足」「やや不足」と答えた企業が58.3%となり、人材不足に関する認識は、前回調査（59.5%）時と同様の傾向が続いていることが伺える。

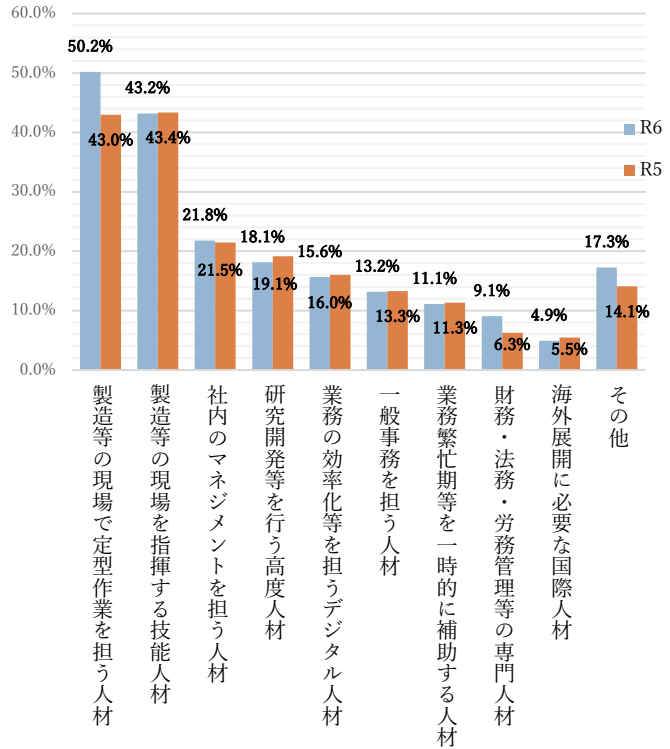
◎以下(2)～(7)の設問は、(1)で「かなり不足」「不足」「やや不足」と回答した258社に対する調査となる。

(2) 特に不足している人材【複数回答】

図II-2

|                   | R6  | R5  |
|-------------------|-----|-----|
| 製造等の現場で定型作業を担う人材  | 122 | 110 |
| 製造等の現場を指揮する技能人材   | 105 | 111 |
| 社内のマネジメントを担う人材    | 53  | 55  |
| 研究開発等を行う高度人材      | 44  | 49  |
| 業務の効率化等を担うデジタル人材  | 38  | 41  |
| 一般事務を担う人材         | 32  | 34  |
| 業務繁忙期等を一時的に補助する人材 | 27  | 29  |
| 財務・法務・労務管理等の専門人材  | 22  | 16  |
| 海外展開に必要な国際人材      | 12  | 14  |
| その他               | 42  | 36  |
| 回答数               | 497 | 495 |

※回答者数 243 256



【その他の主な記載事項】

- ・ 技術・設計職
- ・ 営業職
- ・ 運転手
- ・ プログラマー
- ・ 現場社員（清掃、設備保守、警備）
- ・ 電気工事士、施工管理者

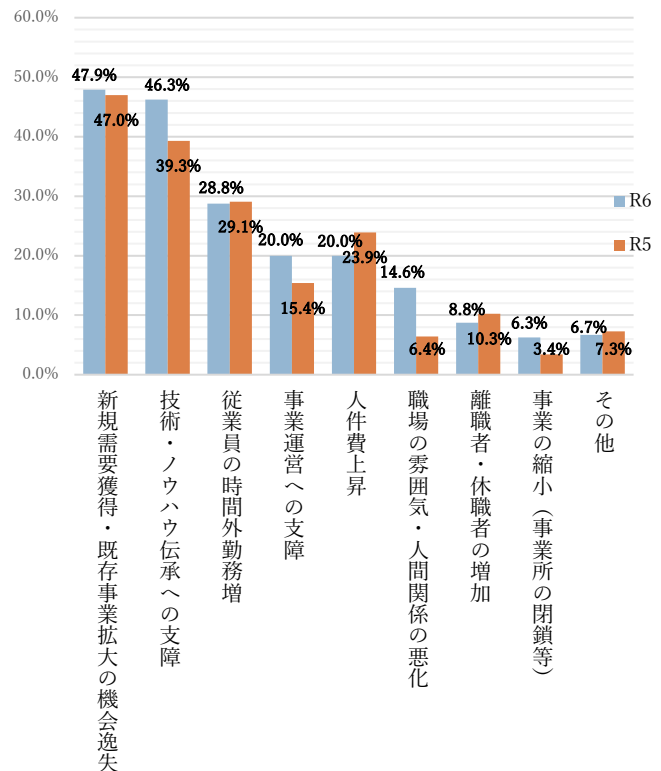
前回調査と同様に、製造等の現場での人材不足を挙げる企業が多かった。また、マネジメントや研究開発を行う人材など、スキルや専門性が求められる高度人材が不足している傾向も見られた。

(3) 人材不足によって生じた悪影響【複数回答】

図II-3

|                    | R6  | R5  |
|--------------------|-----|-----|
| 新規需要獲得・既存事業拡大の機会逸失 | 115 | 110 |
| 技術・ノウハウ伝承への支障      | 111 | 92  |
| 従業員の時間外勤務増         | 69  | 68  |
| 事業運営への支障           | 48  | 36  |
| 人件費上昇              | 48  | 56  |
| 職場の雰囲気・人間関係の悪化     | 35  | 15  |
| 離職者・休職者の増加         | 21  | 24  |
| 事業の縮小（事業所の閉鎖等）     | 15  | 8   |
| その他                | 16  | 17  |
| 回答数                | 478 | 426 |

※回答者数 240 234



【その他の主な記載事項】

- ・ 事業の休止・廃業の予定
- ・ 業務の非効率化
- ・ 従業員の負担増加
- ・ 事業承継の遅滞
- ・ 納期遅延
- ・ 受注数等の縮小
- ・ 売上減

前回調査と同様に、「新規需要獲得・既存事業拡大の機会逸失」が最も多い回答であり、人材不足により、企業の成長機会が損なわれている状況が改めて確認された。

(4) 求人等の取組【複数回答】

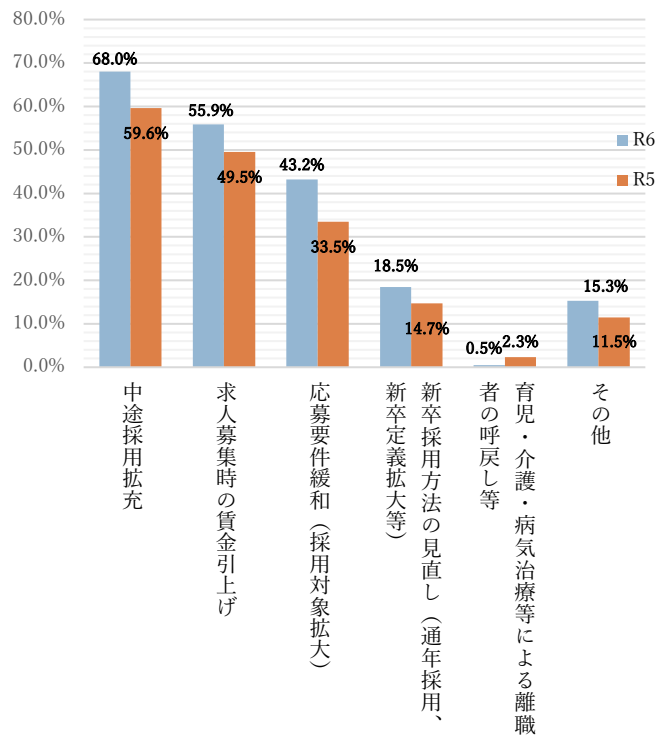
|                          | R6  | R5  |
|--------------------------|-----|-----|
| 中途採用の拡充                  | 151 | 130 |
| 求人募集時の賃金引上げ              | 124 | 108 |
| 応募要件の緩和（採用対象拡大）          | 96  | 73  |
| 新卒採用方法の見直し（通年採用、新卒定義拡大等） | 41  | 32  |
| 育児・介護・病気治療等による離職者の呼戻し等   | 1   | 5   |
| その他                      | 34  | 25  |
| 回答数                      | 447 | 373 |

※回答者数 222 218

【その他の主な記載事項】

- ・ 福利厚生への拡充・年休の増加
- ・ 求人媒体・人材紹介の活用
- ・ 外国人・高齢者採用
- ・ パートタイム拡充

図II-4



前回調査と同様に、「中途採用の拡充」が首位となるとともに、「求人募集時の賃金引上げ」「応募条件の緩和」といった、待遇の改善や採用方法を工夫することにより、人材の確保に努めていることが伺える。

(5) 働き方等の取組【複数回答】

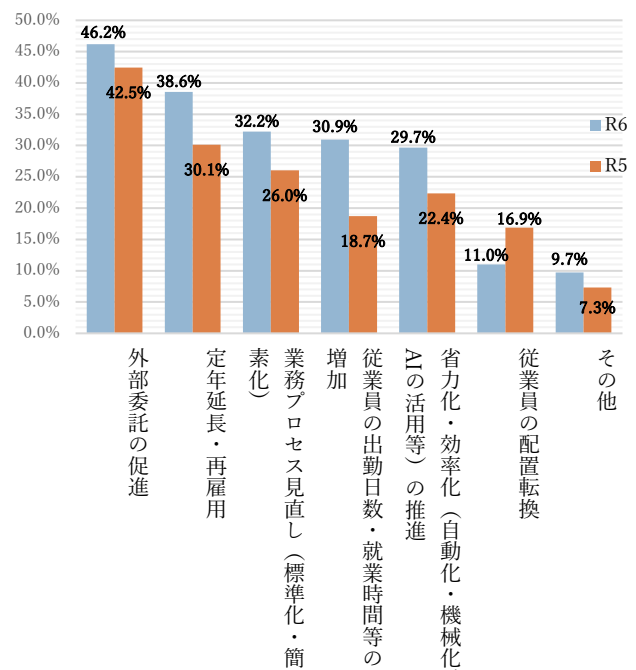
|                            | R6  | R5  |
|----------------------------|-----|-----|
| 外部委託の促進                    | 109 | 93  |
| 定年延長・再雇用                   | 91  | 66  |
| 業務プロセスの見直し（標準化・簡素化）        | 76  | 57  |
| 従業員の出勤日数・就業時間等の増加          | 73  | 41  |
| 省力化・効率化（自動化・機械化、AIの活用等）の推進 | 70  | 49  |
| 従業員の配置転換                   | 26  | 37  |
| その他                        | 23  | 16  |
| 回答数                        | 468 | 359 |

※回答者数 236 219

【その他の主な記載事項】

- ・ 教育、研修の実施
- ・ 副業の推進
- ・ 残業の廃止
- ・ 役員以上の勤務形態や業務見直し

図II-5

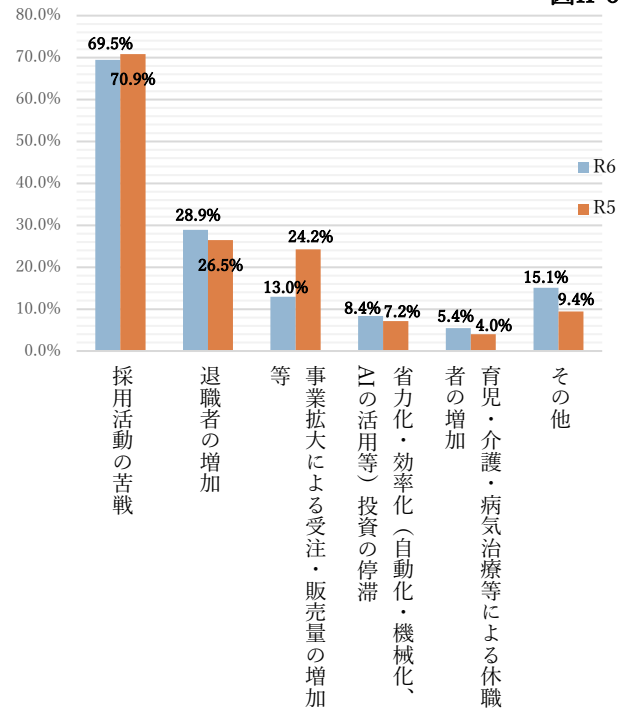


前回調査と同様に、「外部委託の促進」が最も多く、続いて「定年延長・再雇用」「業務のプロセス見直し」「従業員の出勤日数・就業時間等の増加」の回答がそれぞれ30%を超えており、「打てる手は既に打っている」という印象の企業が、既に一定数存在していることが伺える。

(6) 人材が不足する理由【複数回答】

|                              | R6  | R5  |
|------------------------------|-----|-----|
| 採用活動の苦戦                      | 166 | 158 |
| 退職者の増加                       | 69  | 59  |
| 事業拡大による受注・販売量の増加等            | 31  | 54  |
| 省力化・効率化（自動化・機械化、AIの活用等）投資の停滞 | 20  | 16  |
| 育児・介護・病気治療等による休職者の増加         | 13  | 9   |
| その他                          | 36  | 21  |
| 回答数                          | 335 | 317 |
| ※回答者数                        | 239 | 223 |

図II-6



【その他の主な記載事項】

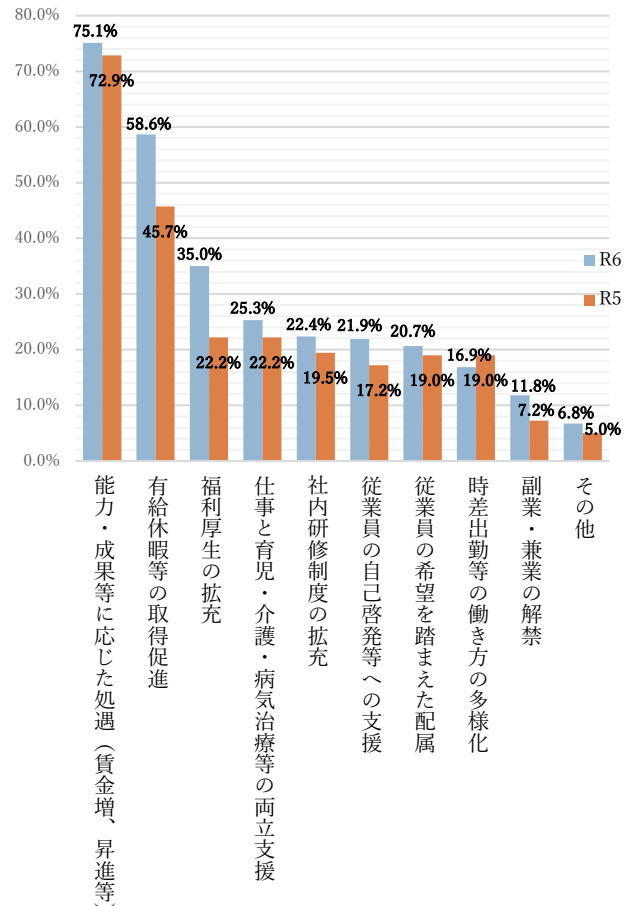
- ・ 受注の増加、事業拡大策に伴う業務量の増加
- ・ 求職者の大手志向の根強さ
- ・ 給与水準の低さ
- ・ 技術者・従業員の高齢化、技術者不足
- ・ 教育にあてられる人材の不足
- ・ 雇用の定着が困難
- ・ 過去に人材の補充を積極的に行わなかったため
- ・ 最低賃金引上で人員増の資金が不足

前回調査と同様に、「採用活動の苦戦」が約7割となる結果となった。(4)で示されたとおり、求人に当たって企業は、待遇の改善や採用条件を見直すなどしているが、必ずしも成果に直結していない状況が伺える。

(7) 人材定着のための工夫【複数回答】

|                       | R6  | R5  |
|-----------------------|-----|-----|
| 能力・成果等に応じた処遇（賃金増、昇進等） | 178 | 161 |
| 有給休暇等の取得促進            | 139 | 101 |
| 福利厚生の拡充               | 83  | 49  |
| 仕事と育児・介護・病気治療等の両立支援   | 60  | 49  |
| 社内研修制度の拡充             | 53  | 43  |
| 従業員の自己啓発等への支援         | 52  | 38  |
| 従業員の希望を踏まえた配属         | 49  | 42  |
| 時差出勤等の働き方の多様化         | 40  | 42  |
| 副業・兼業の解禁              | 28  | 16  |
| その他                   | 16  | 11  |
| 回答数                   | 698 | 552 |
| ※回答者数                 | 237 | 221 |

図II-7



前回調査と同様に、「能力・成果等に応じた処遇」「有給休暇等の取得促進」といった待遇改善に関する項目が上位を占めている。特に今回は「有給休暇等の取得促進」「福利厚生

### III. 賃上げの実施状況について

昨年度、77.9%の企業が賃上げをしたが、継続的な賃上げには不安も見られる

#### 【総括】

賃上げの実施状況については、昨年度、賃上げを実施した企業は77.9%だった一方で、賃上げを実施しなかった企業は19.9%だった。賃上げを実施しなかった理由としては、「受注の先行きが不安」「原材料価格・電気代・燃料費の高騰」との回答が50%以上となるなど、自社の周辺環境の不確実性のため、賃上げに踏み切れない企業が多数存在することが伺える。一方で、賃上げを実施した企業については、「定期昇給」が66.0%、「ベースアップ」が57.0%実施されているとともに、「新卒者初任給の増額」「再雇用者の賃金の増額」に取り組む企業も見られる状況である。

また、賃上げを実施する理由としては、「人材を確保するため」との回答が61.4%となり、人材獲得競争が激化する中、賃上げは避けられない状況にあることが伺える。

#### (1) 昨年度の賃上げ実施状況【単一回答, 回答者数=回答数 443】

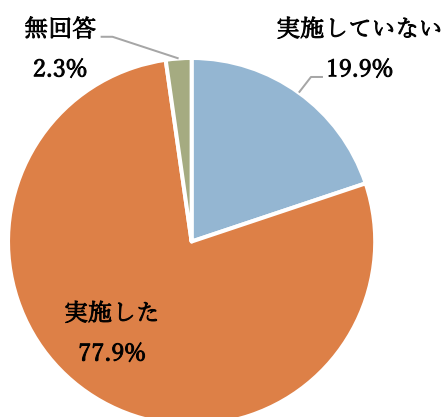


図 III-1

8割近くの企業が賃上げを実施した一方で、約2割の企業が賃上げを実施していない結果となった。

#### (2) 賃上げ不実施の理由【複数回答, 回答者数 84, 回答数 136】

※(1)で「実施していない」と回答した88社に対する調査（カッコ内は回答数）

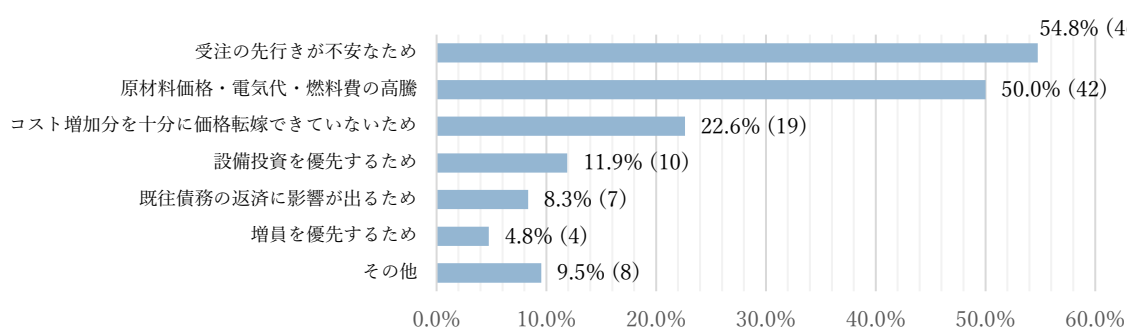


図 III-2

#### 【その他の主な記載事項】

- ・ 歩合給のため
- ・ 働き方改革で休暇が増えたため
- ・ 資金不足

「受注の先行きが不安」「原材料価格・電気代・燃料費の高騰」との回答が5割以上となるなど、自社の周辺環境の不確実性のため、賃上げに踏み切れない企業が多数存在することが伺える。



(3) 賃上げの実施内容【複数回答、回答者数 344、回答数 548】

※(1)で「実施した」と回答した 345 社に対する調査（カッコ内は回答数）

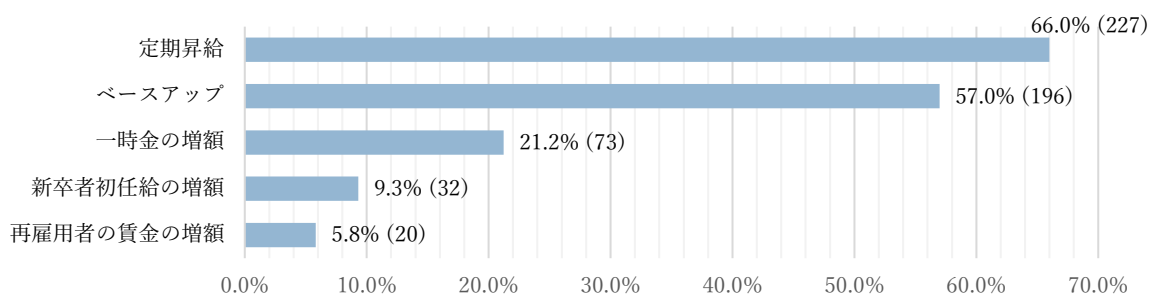


図 III-3

賃上げを実施した企業のうち、「定期昇給」については 66.0%が、「ベースアップ」については 57.0%の企業が実施している。また割合としては少ないが、「新卒者初任給の増額」「再雇用者の賃金の増額」に取り組む企業も見られる。

(4) 賃上げ実施の理由【複数回答、回答者数 339、回答数 520】

※(1)で「実施した」と回答した 345 社に対する調査（カッコ内は回答数）

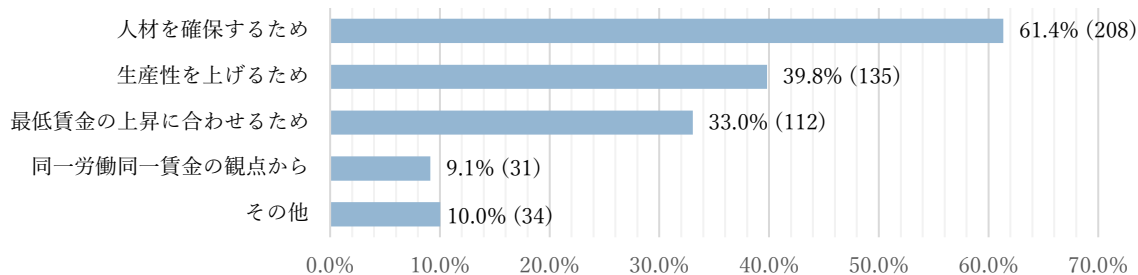


図 III-4

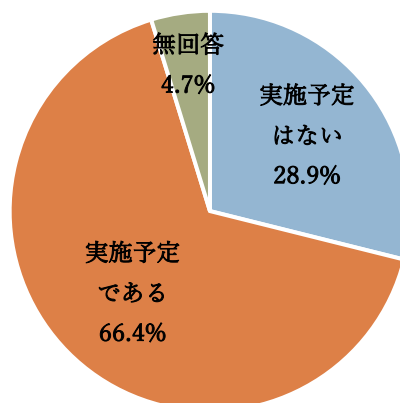
【その他の主な記載事項】

- ・ 物価の高騰に対応
- ・ 業界水準に合わせるため
- ・ モチベーション維持・向上
- ・ 従業員の生活のため
- ・ 人材の質の向上を図るため

「人材を確保するため」との回答が 61.4%となり、人材獲得競争が激化する中、賃上げは避けられない状況にあることが伺える。

(5) 今年度の賃上げ実施予定【単一回答、回答者数=回答数 443】

図 III-5



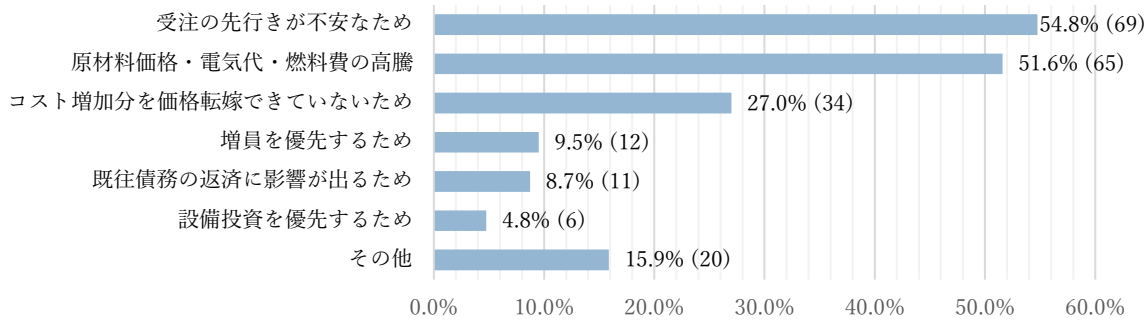
昨年度の賃上げ実施率は 77.9%だったが、今年度の実施予定については、それより下がる 66.4%となった。



## (6) 賃上げ不実施予定の理由【複数回答、回答者数 126, 回答数 217】

※(5)で「実施予定はない」と回答した 128 社に対する調査（カッコ内は回答数）

図 III-6



### 【その他の主な記載事項】

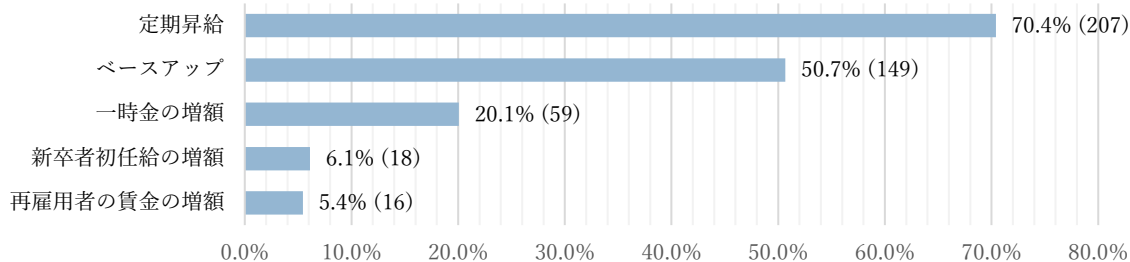
- ・ 高齢化による作業効率の低下
- ・ 介護報酬の実質低下
- ・ 資金不足、売上低迷
- ・ 賃金を上げると下げられなくなるため
- ・ 次年度に賃上げ予定
- ・ 昨年のベースアップで様子を見る
- ・ 歩合給のため
- ・ 事業拡大を優先

(2)と同様に「受注の先行きが不安」「原材料価格・電気代・燃料費の高騰」との回答が5割以上となるなど、自社の周辺環境の不確実性のため、今年度の賃上げに踏み切れない企業が多数存在することが伺える。

## (7) 賃上げ実施予定の内容【複数回答、回答者数 294, 回答数 449】

※(5)で「実施予定である」と回答した 294 社に対する調査（カッコ内は回答数）

図 III-7

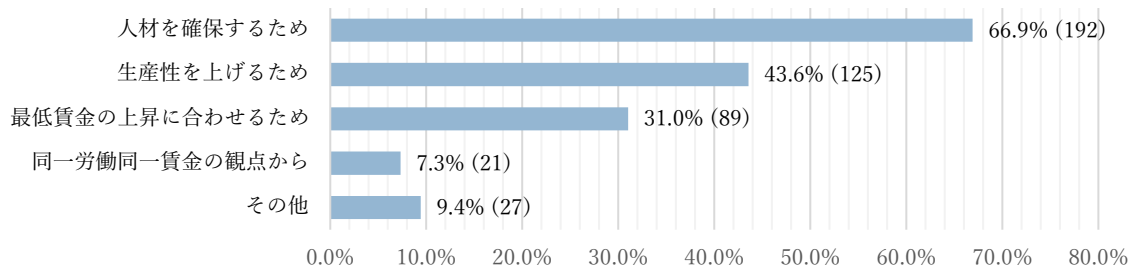


賃上げ予定の企業の 70.4%が定期昇給だが、ベースアップを予定している企業も 50.7%となっている。

## (8) 賃上げ実施予定の理由【複数回答、回答者数 287, 回答数 454】

※(5)で「実施予定である」と回答した 294 社に対する調査（カッコ内は回答数）

図 III-8



### 【その他の主な記載事項】

- ・ 物価の高騰に対応
- ・ モチベーションの維持・向上
- ・ 利益分配
- ・ 人材の質の向上を図るため
- ・ 従業員の生活のため
- ・ 業界水準に合わせるため

(4)と同様に「人材を確保するため」との回答が6割を超える 66.9%となり、人材獲得競争が激化する中、賃上げは避けられない状況にあることが伺える。

## IV. インボイス制度開始後の影響について

大多数の企業はインボイス制度に登録済。登録後の業務負担感に差も見られる

### 【総括】

インボイス制度については、回答した企業の92.3%が登録済みであり、課税事業者については、全てが「登録済み」という結果となった。

登録した理由としては、「取引先に課税事業者が多い」「取引の減少が見込まれる」との回答が33.3%となり、取引先に配慮して登録したことが伺える結果となった。登録後の影響・効果としては、「間接業務の増加」が53.5%となる一方で、「特に影響・効果はない」との回答も39.6%見られた。

一方、登録しない理由としては、「課税売上高が1,000万以下」が66.7%となった。登録しないことによる影響としては、「特に影響はない」が大多数を占めた。

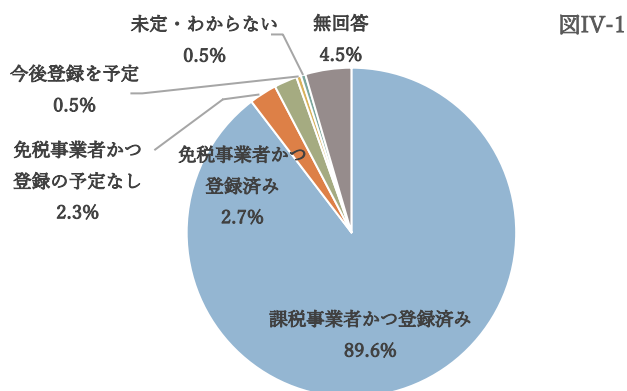
電子帳簿保存法の対応状況については、「対応できている」「一部対応できている」が72.7%となり、昨年度と比べて24.3%上昇した結果となった。

インボイス制度や電子帳簿保存法の対応にあたっての支援策としては、補助金や助成金を望む意見が前回同様に48.8%となった。一方、「相談先の紹介」「セミナー等の開催」「専門家の派遣」を望む回答は前回よりも減少し、制度が浸透しつつあり、社内に対応できるようになってきたことが推察される。

### (1) インボイス制度の登録状況【単一回答】

|                |     |
|----------------|-----|
| 課税事業者かつ登録済み    | 397 |
| 免税事業者かつ登録済み    | 12  |
| 免税事業者かつ登録の予定なし | 10  |
| 今後登録を予定        | 2   |
| 未定・わからない       | 2   |
| 無回答            | 20  |
| 回答数            | 443 |

※回答者数 443



図IV-1

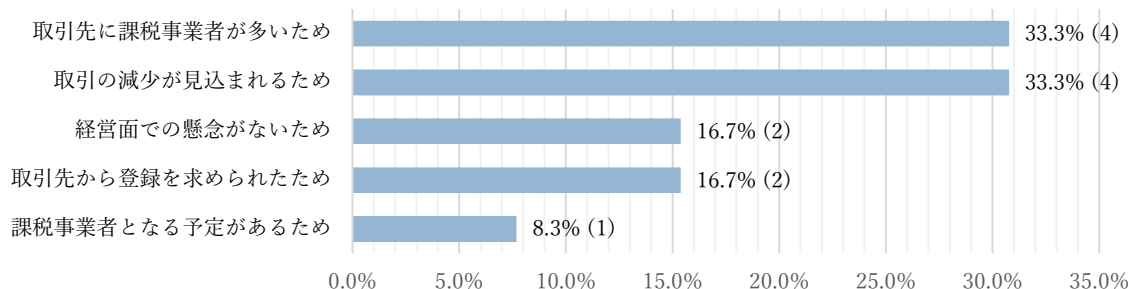
インボイス制度については、回答した企業の92.3%が登録済みであり、課税事業者については、全てが「登録済み」という結果となった。

※ 参考 (R5年度調査結果、カッコ内は回答数)

|           |             |
|-----------|-------------|
| 登録した      | 89.5% (383) |
| 登録を予定している | 3.3% (14)   |
| 登録する予定はない | 2.6% (11)   |
| 未定・わからない  | 3.3% (14)   |
| 無回答       | 1.4% (6)    |
| 合計        | (428)       |

### (2) 登録した理由【複数回答, 回答者数 12, 回答数 13】

※ (1)で「免税事業者かつ登録済み」と回答した12社に対する調査 (カッコ内は回答数)



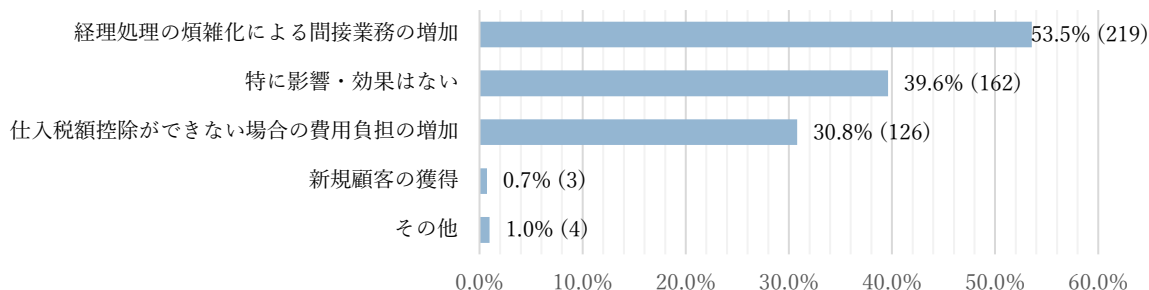
図IV-2

「取引先に課税事業者が多い」「取引の減少が見込まれる」との回答が 33.3%となり、取引先に配慮して登録したことが伺える結果となった。

### (3) 登録の影響・効果【複数回答, 回答者数 409, 回答数 514】

※(1)で「課税事業者かつ登録済み」「免税事業者かつ登録済み」と回答した 409 社に対する調査（カッコ内は回答数）

図 IV-3



#### 【その他の主な記載事項】

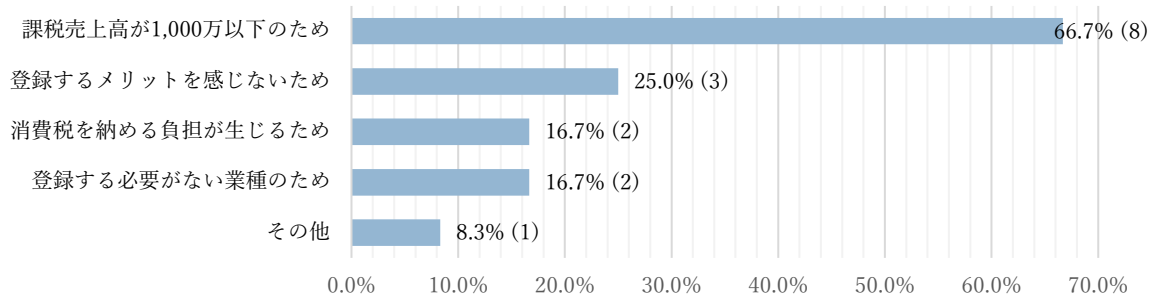
- ・ 支出の増加、手数料の負担
- ・ リース会社の切り替え時に残債を一括払いしないといけない

登録後の影響・効果としては、「間接業務の増加」が 53.5%となる一方で、「特に影響・効果はない」との回答も 39.6%見られた。

### (4) 登録しない理由【複数回答, 回答者数 12, 回答数 16】

※(1)で「免税事業者かつ登録の予定なし」「未定・わからない」と回答した 12 社に対する調査（カッコ内は回答数）

図 IV-4

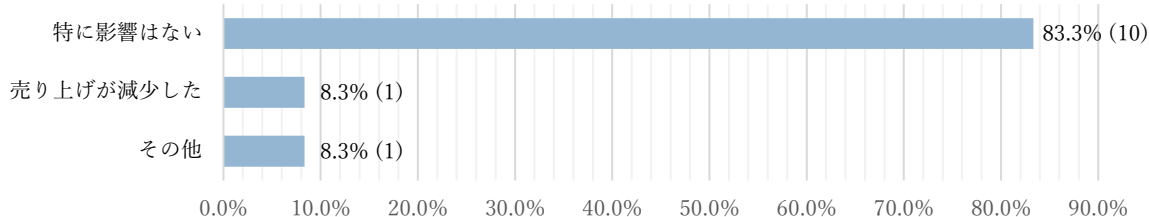


登録しない理由としては、「課税売上高が 1,000 万以下」が 66.7%となった。

### (5) 登録しないことによる影響【複数回答, 回答者数 12, 回答数 12】

※(1)で「免税事業者かつ登録の予定なし」「未定・わからない」と回答した 12 社に対する調査（カッコ内は回答数）

図 IV-5



#### 【その他の主な記載】

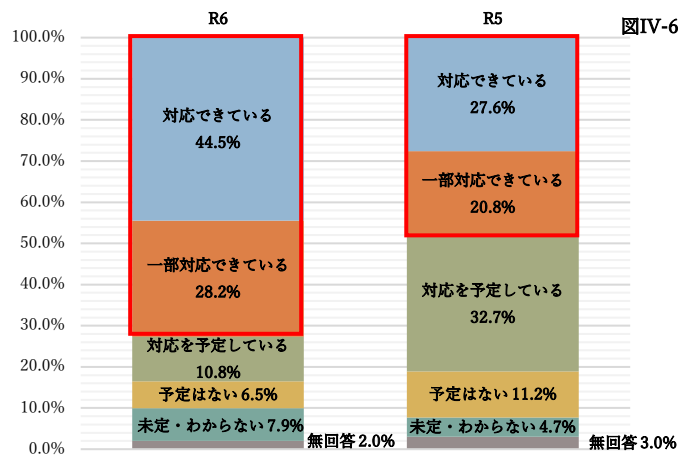
- ・ 手間が増えた

登録しないことによる影響としては、「特に影響はない」が大多数を占めた。

(6) 電子帳簿保存法への対応状況【単一回答】

|             | R6  | R5  |
|-------------|-----|-----|
| ■ 対応できている   | 197 | 118 |
| ■ 一部対応できている | 125 | 89  |
| ■ 対応を予定している | 48  | 140 |
| ■ 予定はない     | 29  | 48  |
| ■ 未定・わからない  | 35  | 20  |
| ■ 無回答       | 9   | 13  |
| 回答数         | 443 | 428 |

※回答者数 443 428

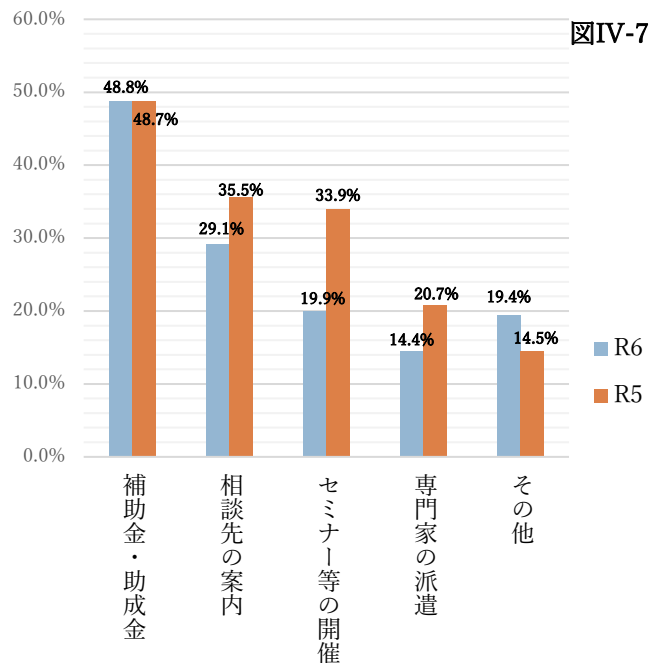


「対応できている」「一部対応できている」が72.7%となり、昨年度と比べ24.3%上昇した結果となった。

(7) インボイス制度・電子帳簿保存法の対応に関して期待する支援策【複数回答】

|          | R6  | R5  |
|----------|-----|-----|
| 補助金・助成金  | 196 | 148 |
| 相談先の案内   | 117 | 108 |
| セミナー等の開催 | 80  | 103 |
| その他      | 58  | 63  |
| 専門家の派遣   | 78  | 44  |
| 回答数      | 529 | 466 |

※回答者数 402 304



【その他の主な記載事項】

- ・ 実態に見合う施策の立案
- ・ 制度の簡易化、早期明確化
- ・ 取引先への導入促進（対応にばらつきあり）
- ・ 無償ソフト配布
- ・ 冊子等によるアナウンスやガイドライン提示
- ・ 請求書等の書式の標準化
- ・ セルフチェックリストなどの配布

補助金や助成金を望む意見が前回同様に48.8%となった。一方、「相談先の紹介」「セミナー等の開催」「専門家の派遣」を望む回答は前回よりも減少した。制度が浸透しつつあり、社内に対応できるようになってきたことが推察される。