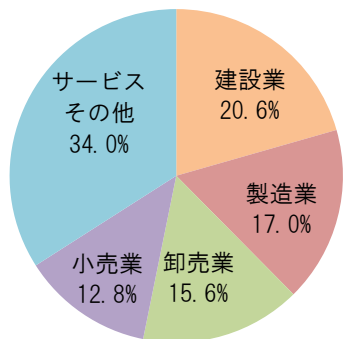


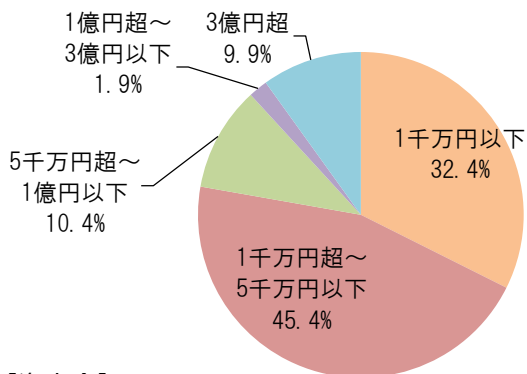
調査概要

1. 調査期間 2019年12月16日(月)～2019年12月27日(金)
2. 調査対象 札幌商工会議所定期景気調査 登録企業675社
3. 回答状況 423社 (回答率62.7%)
4. 調査項目 ①12月の業況と先行き見通し  
②付帯調査…2019年度の所定内賃金の動向

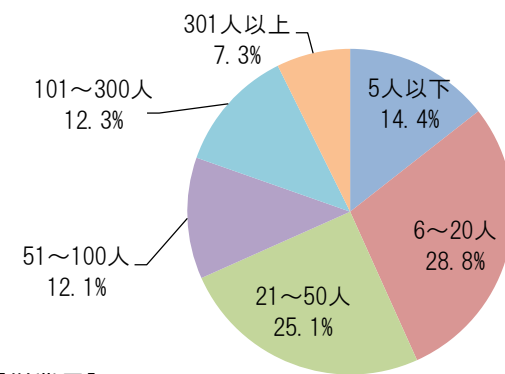
5. 回答企業属性



【業種】



【資本金】



【従業員】

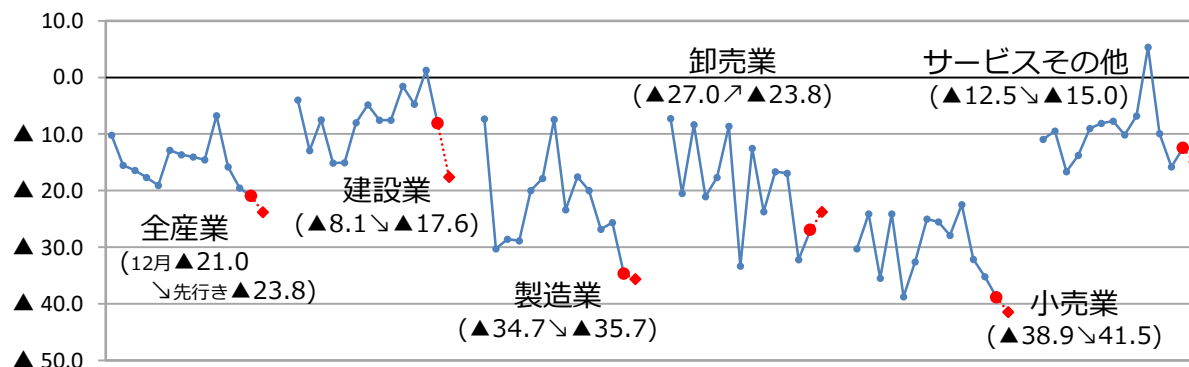
① 12月の業況と先行き見通し

※ ● 12月DI ◆ 先行きDI

全産業合計の業況DIは▲21.0と、前月から▲1.4ポイントの悪化。  
先行き見通しDIも▲23.8と悪化を見込む。

	2019年		2020年
	11月	12月	1月～3月
全産業	▲ 19.6	▲ 21.0	▲ 23.8
建設	1.3	▲ 8.1	▲ 17.6
製造	▲ 25.7	▲ 34.7	▲ 35.7
卸売	▲ 32.2	▲ 27.0	▲ 23.8
小売	▲ 35.2	▲ 38.9	▲ 41.5
サービスその他	▲ 15.8	▲ 12.5	▲ 15.0

▽業況DIの推移 (2018年12月以降)



※DI値について…ゼロを基準として、プラスの値で景気の上向き傾向を表す回答の割合が多いことを示し、マイナスの値で景気の下向き傾向を表す回答の割合が多いことを示す。

※先行き見通しDI = 当月(2019年12月)と比べた、向こう3ヶ月(2020年1月～3月)の先行き見通し

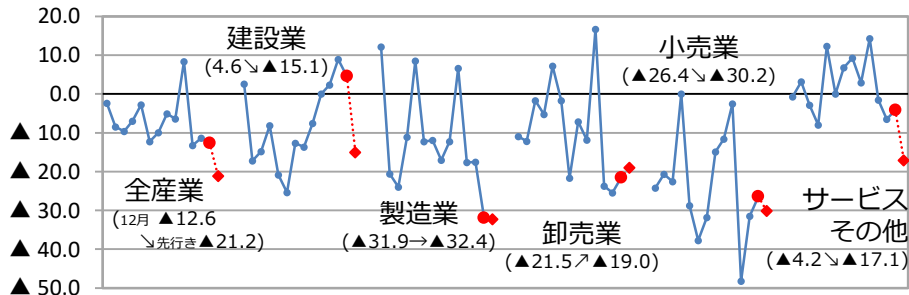
【例】

$$\text{業況DI} = \frac{(\text{好転} - \text{悪化}) \times 100}{(\text{好転} + \text{不変} + \text{悪化})}$$

1) 売上DIと先行き見通し

▽売上DIの推移 (2018年12月以降)

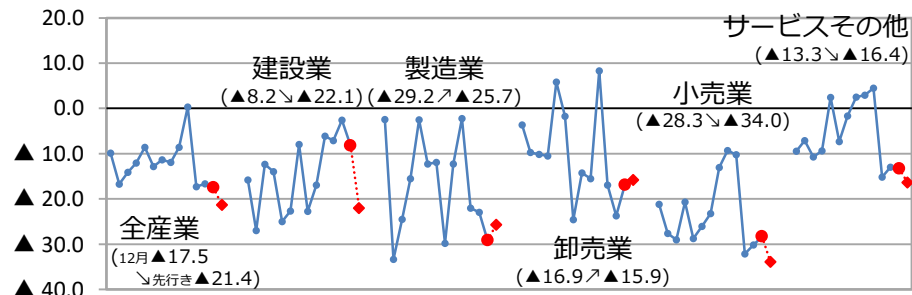
売上DIは▲12.6と前月から1.2ポイントの減少で悪化。先行きDIも▲21.2と悪化を見込む。



2) 採算(経常利益)DIと先行き見通し

▽採算DIの推移 (2018年12月以降)

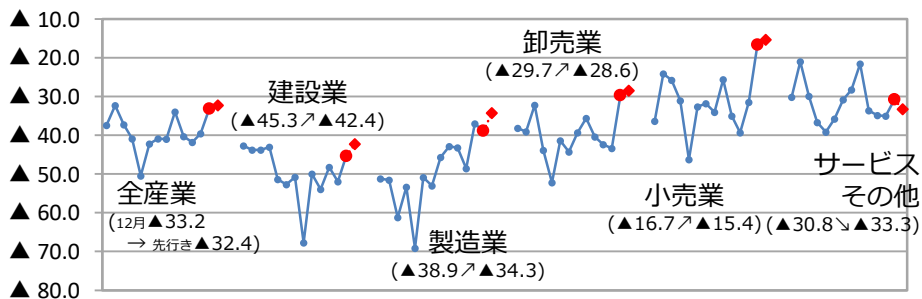
採算DIは▲17.5と前月から0.9ポイントの減少でやや悪化。先行きDIは▲21.4と悪化を見込む。



3) 仕入単価DIと先行き見通し

▽仕入単価DIの推移 (2018年12月以降)

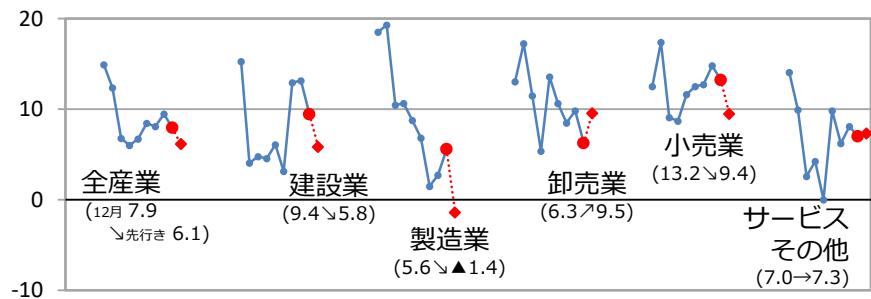
仕入単価DIは▲33.2と前月から6.4ポイントの増加で、価格の下落を訴える企業の割合が増加した。先行きDIは▲32.4と、やや単価の下落を見込む。



4) 販売単価DIと先行き見通し

▽販売単価DIの推移 (2019年4月以降)

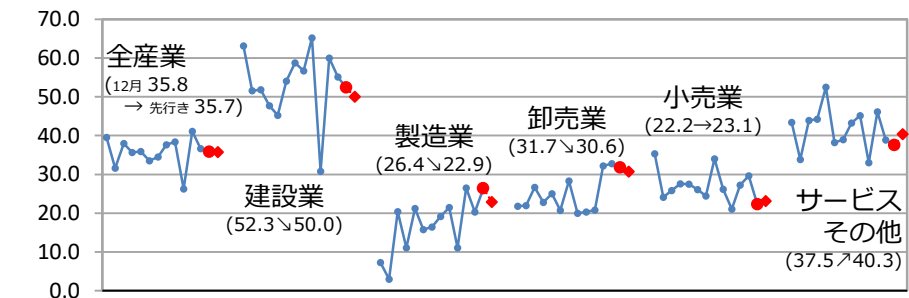
販売単価DIは7.9と前月から1.6ポイントの減少で、価格の上昇を訴える企業の割合が減少した。先行きDIは6.1と単価の下落を見込む。



5) 従業員DIと先行き見通し

▽従業員DIの推移 (2018年12月以降)

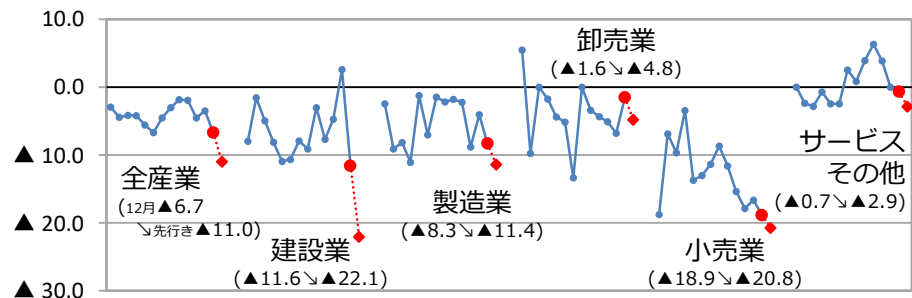
従業員DIは35.8と前月から0.8ポイントの減少で、人手不足感はやや弱まった。先行きDIは35.7とほぼ横ばいに推移する見通し。



6) 資金繰りDIと先行き見通し

▽資金繰りDIの推移 (2018年12月以降)

資金繰りDIは▲6.7と前月から3.2ポイントの減少で悪化。先行きDIも▲11.0と悪化を見込む。



## ②2019年度の所定内賃金の動向

- ▶ 昨冬（2018年冬）と比較した今冬（2019年冬）の一時金（賞与）の動向について、「増額した（昨冬は支給しなかったが、今冬は支給したことを含む）」と回答した企業は28.3%、「同水準で支給した」と回答した企業は50.5%と、それぞれ昨年調査時より微増となった。一方で、「減額した（昨冬は支給したが、今冬は見送ったことを含む）」と回答した企業は6.9%と、昨年調査時より3.4ポイント減少した。「例年一時金を支給していない」との回答は14.3%であった。【図1】
- ▶ 2019年度の賃上げの状況（全業種）について、「賃上げを実施した」と回答した企業は72.8%と、昨年調査時から3.2ポイント増加した。一方で、「賃金の引き上げは行わない」と回答した企業は15.9%と、昨年調査時より2.8ポイント減少した。「現時点では未定」と回答した企業は11.3%であった。【図2】
- ▶ 2019年度の賃上げの状況を業種別に見ると、「前向きな賃上げ」が「防御的な賃上げ」を上回った業種は、建設業のみであった。一方で、「前向きな賃上げ」が「防御的な賃上げ」を最も下回った業種は小売業であり、製造業、サービス業、卸売業と続いた。【図2-1】
- ▶ 「賃上げを実施した」と回答した企業のうち、賃上げの内容として「定期昇給」と回答した企業が75.2%と最も多く、次いで「ベースアップ」が37.6%であった。【図3】

図1 【昨冬と比較した今冬の一時金動向】

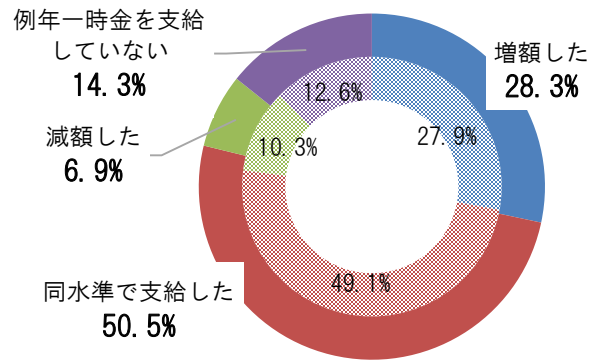


図2 【2019年度の賃上げの状況（全業種）について】

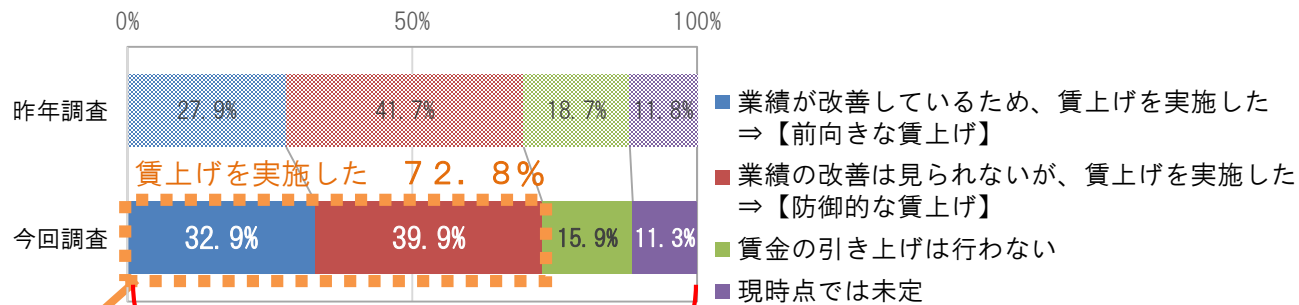
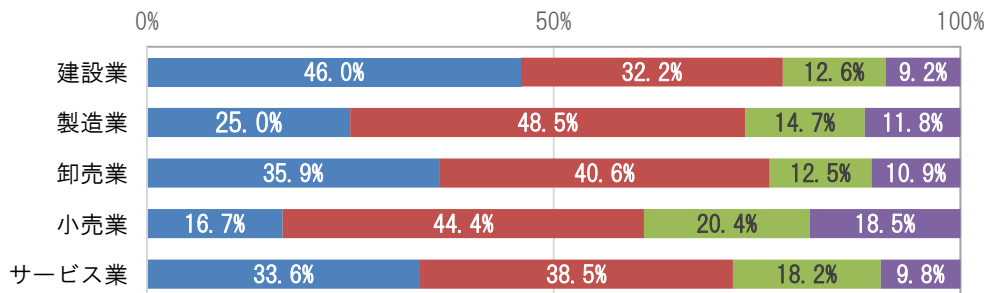


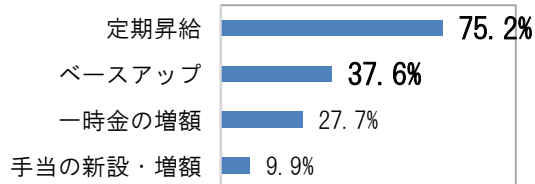
図2-1 【（※業種別）2019年度の賃上げの状況】



※「賃上げを実施した」と回答した企業のみ回答。

図3 【賃上げの内容について】

（複数回答）



## ②2019年度の所定内賃金の動向

- ▶ 2019年度の賃上げを実施した企業の内、その理由として「人材確保・定着やモチベーション向上のため」と回答した企業が90.4%と、他の理由を圧倒して最も多い結果となった。次いで「最低賃金が引き上げられたため」が23.8%、「新卒採用者の初任給や非正規社員の給料を引き上げたため」が16.2%であった。【図4】
- ▶ 一方で、賃上げを見送るもしくは未定とした企業の内、その理由として「今後の経営環境・経済状況が不透明なため」と回答した企業が59.3%と最も多く、次いで「業績の改善が見られないため」が38.1%、「社会保険料の増加により会社負担が増えているため」が22.1%となった。【図5】

図4 【賃上げを行う理由】

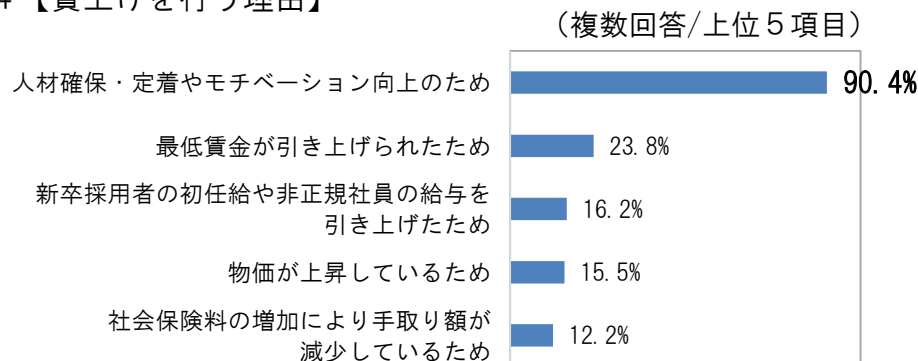
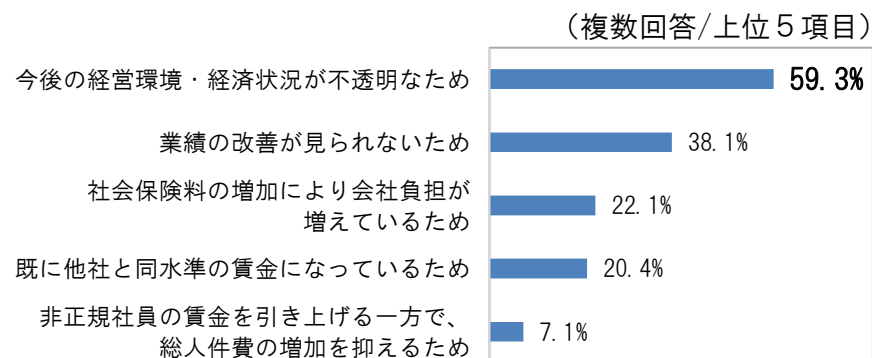


図5 【賃上げを見送るもしくは未定とする理由】



## (参考) 会員の声

- ▶ 自社の技術職の採用については、新卒・中途ともに難しい状況であり、外注先の技能労働者（職人）の高齢化と減少は、より深刻な状況が進んでいる。担い手の育成は必要不可欠ではあるが、高齢技術者及び高齢労働者の5年から10年後の大量離職に備えた施策も重要。例えば、外国人労働者の雇用や、工事施工の省力化は勿論、生産性向上の施策等が考えられる。 …【土木建築工事業】
- ▶ スタッフの若返りを徐々に図りたいが、昨年くらいから地方は特に求人募集をかけても申し込みがなく今後が心配。取扱商品も嗜好品ということで、増税による消費の落ち込みが如実に分かる。 …【食品製造業】
- ▶ 札幌以外の地方で働く人材の確保に苦労している。地方に配属すると退職してしまう。 …【食品卸売業】
- ▶ 当社では、国が進める5%還元事業に参加し、キャッシュレス決済を導入しました。キャッシュレスの利用者は売り上げ全体の40%に迫る勢いであり、それに伴う手数料負担が新たに発生している。しかし、商品価格への転嫁は難しく、利益が減ることになり、中小企業対策としての優位性はそれほど感じていない。働き方改革等に伴う人件費増に加えて、経営環境に悪影響を与えている。 …【食品小売業】
- ▶ 東京オリンピックのある来年度は、即位の礼があった今年以上にイレギュラーな暦であり、その対応（準備）が課題である。 …【運輸・倉庫業】
- ▶ 増税後の飲食費（外食代）は各家庭抑えていると感じられる。飲食業には良くない時代になっている。 …【一般食堂】
- ▶ 新卒採用による人材確保ができない状況が続いている。求人の広告ツールを活用しているが、想定していたよりも採用できていない現状である。 …【機械器具賃貸業】