

調査概要

1. 調査期間 2018年12月18日(火)~2019年1月11日(金)
2. 調査対象 札幌商工会議所定期景気調査 登録企業622社
3. 回答状況 348社 (回答率55.9%)
4. 調査項目 ①12月の景況感(売上・採算等)と先行き見通しについて
②付帯調査…2018年度の所定内賃金の動向について

5. 回答企業属性

業種					資本金					従業員					
サービスその他	建設	卸売	製造	小売	1千万円以下	1千万円超~5千万円以下	5千万円超~1億円以下	1億円超~3億円以下	3億円超	5人以下	6~20人	21~50人	51~100人	101~300人	301人以上
40.2%	22.3%	15.9%	11.8%	9.8%	30.1%	47.4%	13.0%	0.9%	8.7%	11.0%	28.9%	30.6%	12.4%	9.2%	7.8%

① 12月の景況感と先行き見通しについて

※ ● 12月 D I ◆ 先行き D I

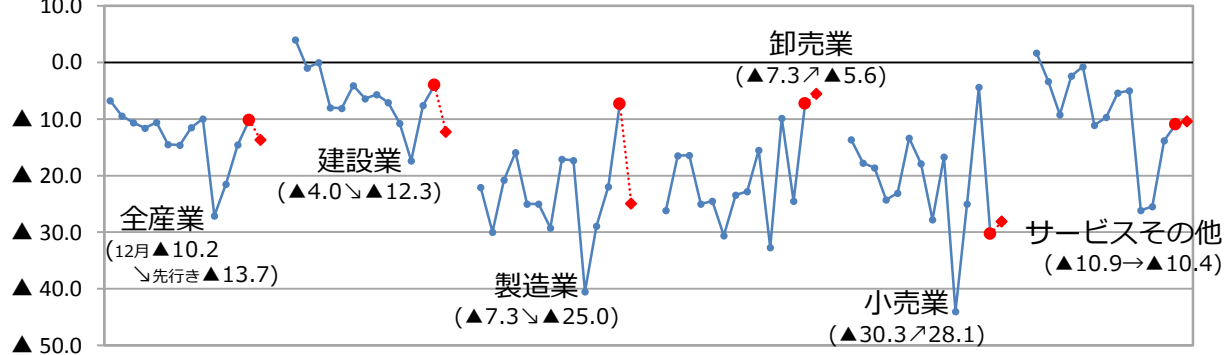
※D I 値について…ゼロを基準として、プラスの値で景気の上向き傾向を表す回答の割合が多いことを示し、マイナスの値で景気の下向き傾向を表す回答の割合が多いことを示す。
※先行き見通し D I = 当月(12月)と比べた、向こう3ヶ月(1月~3月)の先行き見通し

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

1) 12月の業況 D I と先行き見通し

業況 D I は▲10.2と前月から4.3ポイントの改善。先行き D I は▲13.7と悪化を見込む。

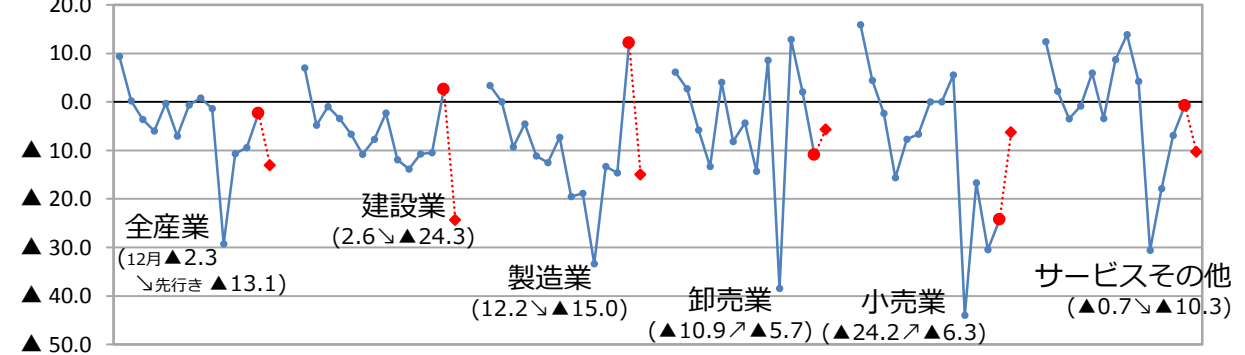
▽業況 D I の推移 (2017年12月以降)



2) 12月の売上 D I と先行き見通し

売上 D I は▲2.3と前月から7.1ポイントの増加。先行き D I は▲13.1と減少を見込む。

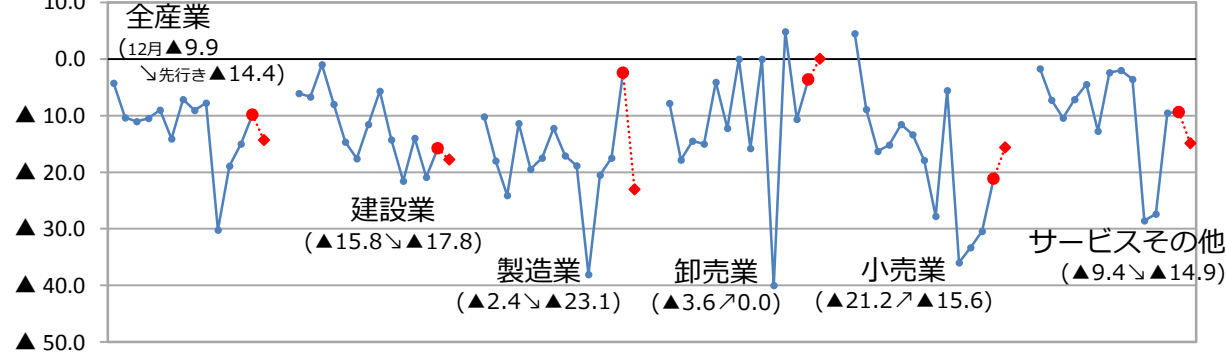
▽売上 D I の推移 (2017年12月以降)



3) 12月の採算 (経常利益) D I と先行き見通し

採算 D I は▲9.9と前月から5.1ポイントの改善。先行き D I は▲14.4と悪化を見込む。

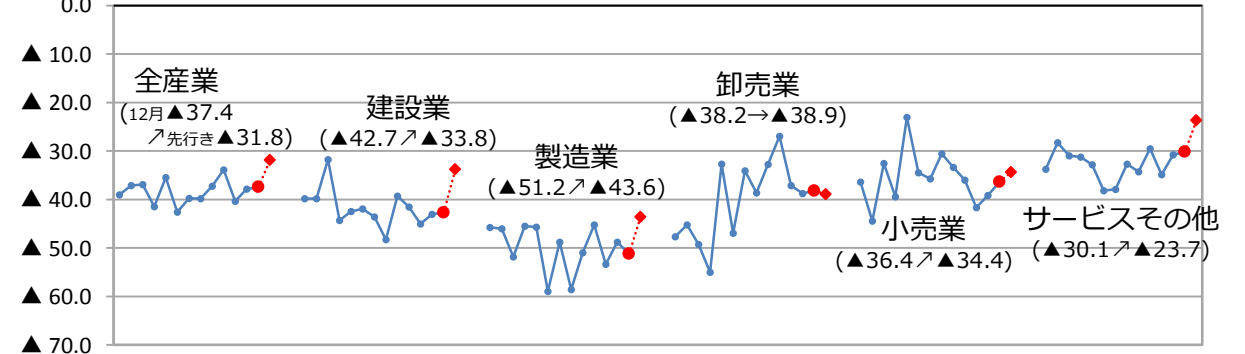
▽採算 D I の推移 (2017年12月以降)



4) 12月の仕入単価 D I と先行き見通し

仕入単価 D I は▲37.4と前月から0.4ポイントの増加で、ほぼ横這いに推移。先行き D I は▲31.8と単価の下落を見込む。

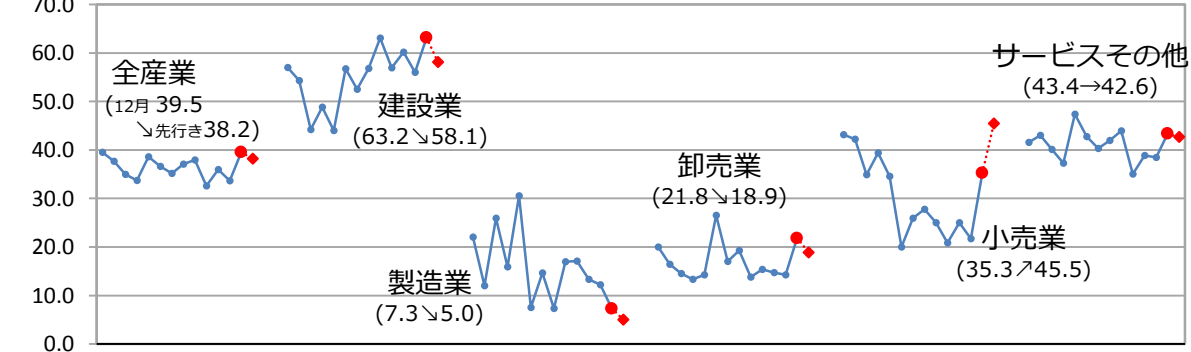
▽仕入単価 D I の推移 (2017年12月以降)



5) 12月の従業員 D I と先行き見通し

従業員 D I は39.5と前月から5.8ポイントの増加で、人手不足感は強まった。先行き D I は38.2と人手不足感は弱まる見通し。

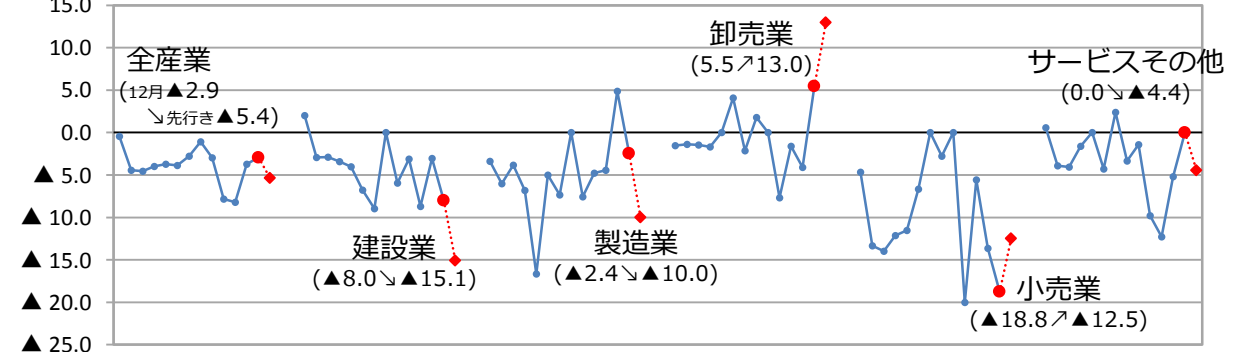
▽従業員 D I の推移 (2017年12月以降)



6) 12月の資金繰り D I と先行き見通し

資金繰り D I は▲2.9と前月から0.8ポイントの改善で、ほぼ横這いに推移。先行き D I は▲5.4と悪化を見込む。

▽資金繰り D I の推移 (2017年12月以降)



② 2018年度の所定内賃金の動向について

▶ 昨冬（2017年冬）と比較した今冬（2018年冬）の一時金（賞与）の動向について、「増加した（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27.9%と、昨年調査時と比較して3.9ポイント減少した。一方、「同水準で支給した」と回答した企業は49.1%、「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10.3%と、昨年調査時と比較して、それぞれ4.4ポイント、1.6ポイント増加した。【図1】

▶ 2018年度の賃上げの状況について、「賃上げを実施した」と回答した企業は69.6%であり、昨年調査時からほぼ横這いに推移した。しかし、「賃上げを実施した」と回答した企業のうち、「業績の改善がみられる」とした企業は27.9%と、昨年調査時から5.1ポイント減少したのに対し、「業績の改善は見られない」とした企業は41.7%と、昨年調査時から5.4ポイント増加し、いわゆる防衛的賃上げの傾向が進んだことが窺える。一方、「賃金の引き上げは行わない」と回答した企業は18.7%、「現時点では未定」と回答した企業は11.8%と、昨年調査時からほぼ横這いに推移した。【図2】

▶ 「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41.7%であった。【図3】

▶ 賃上げを行う理由として、「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92.1%と、他の理由を圧倒して最も多い結果となった。次いで「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」と回答した企業が19.4%、「最低賃金が引き上げられたため」が16.5%であった。【図4】

▶ 賃上げを見送るもしくは未定とする理由として、「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67.9%と最も多く、次いで「業績の改善が見られないため」が36.8%、「社会保険料の増加により会社負担が増えているため」が22.6%となった。【図5】

図1. 【昨冬と比較した今冬の一時金動向】
※円グラフ外側が今回調査、内側は昨年同月調査

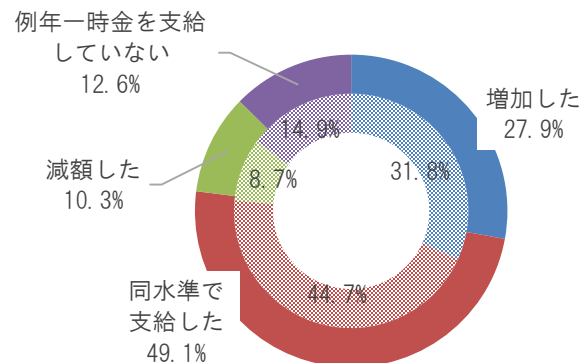


図2. 【2018年度の賃上げの状況について】

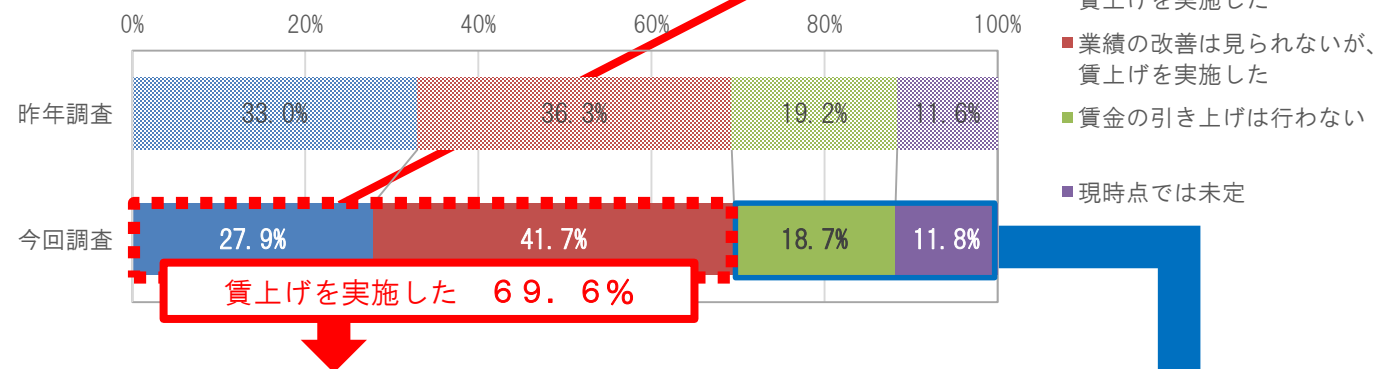


図4. 【賃上げを行う理由について】

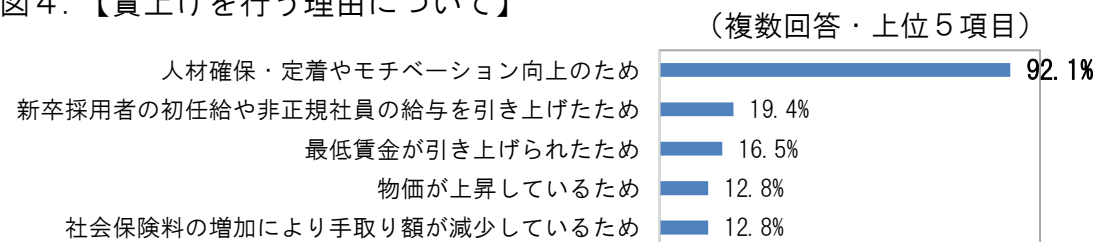
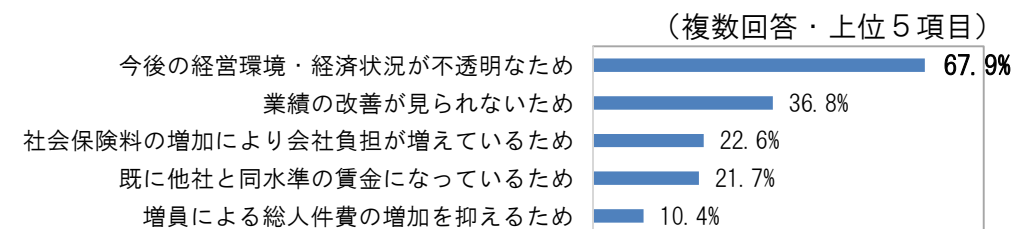


図5. 【賃上げを見送るもしくは未定とする理由について】



- ▶ 人員構成や将来を見込んで、新規採用をもくろむが、なかなか求める人材の応募がない状況。売り手市場であることを実感している。 …【卸売業】
- ▶ 仕入価格高騰となっているが、消費低迷・他社との競争のため販売価格に転嫁できていない。中小企業での雇用人材の確保ができず、経営多角化を検討しても踏み込めない。 …【小売業】
- ▶ 期末の売上予測では、前年の5%程度プラス。利益予測では、前年より5%マイナス。台風と地震による、長期の停電が影響を及ぼした。 …【ソフトウェア業】
- ▶ 首都圏との役務単価の格差が続いており人材確保が厳しい上、流失も顕著に感じられる。これに伴い、仕事の質の向上に目が向けられない雰囲気であり、地域の業界の将来を危惧する。 …【情報処理サービス業】
- ▶ 雇用条件が厳しくなり、賃金の上昇が続いているため、顧客との取引条件の見直し（値上げを含む）に取組む時期に来ている。 …【清掃業】

会員の声

▶ 型枠大工や鉄筋工などの技能労働者を雇用する専門工事業者にとって、外国人の雇用は必要不可欠なものとなっている。国の入管法改正に伴い、この傾向が加速していく中で、日本語教育（特に安全教育）や、不当なピンハネ防止による実質賃金の確保など、健全な職場としての確立が重要である。

…【土木建築工事業】

▶ 雇用状況を鑑みると、一般情勢では景気好調を掲げ、有効求人倍率でも需要傾向にある。しかしながら、中小企業で行う社員採用は不調で、各社とも頭を悩ませているのが現状である。各種求職ガイドや転職情報サイトに依頼しても応募がなく、求人情報の発信方法などに苦慮している。

…【設備工事業】

▶ 週休2日で休みを取っているが、祝日や連休が多くなり、給与支給額も上がっている中で、どこで生産性を上げ、収益を出すことができるか思案している。

…【防水工事業】

▶ 人材の確保（技術者、技能者、新卒者等）と後継者育成が大きな課題である。多様な求人活動（民間媒体、学校直接等）継続推進中だが、状態は変わらず不足している。

…【コンクリート製品製造業】

▶ 人材確保のため、生産性の向上を伴わない賃上げをここ数年続けてきたが、そろそろ生産性に見合った賃上げに切り替えるタイミングと考えている。

…【帆布製品製造業】