

令和元年度第2四半期 地場企業の経営動向調査（概要）

調査対象：福岡商工会議所の会員企業 2,000社を任意抽出 期間：令和元年9月10日～9月25日 回答数：524社 回答率：26.2%

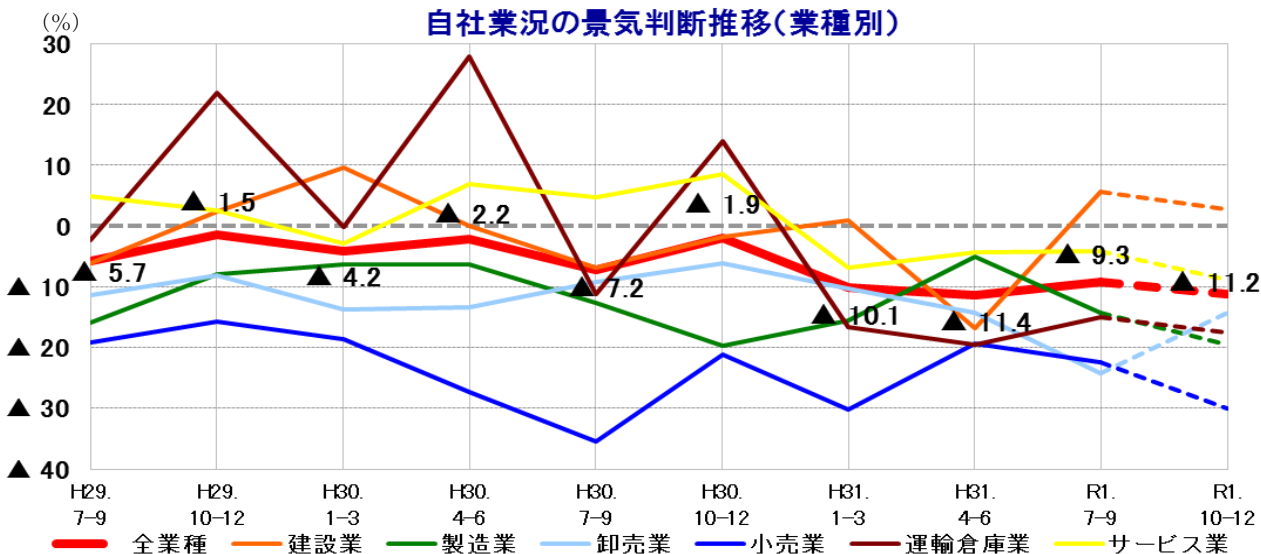
業況D I は足元ではわずかに持ち直し。次期は慎重な見方が強まる

- ▶ 令和元年7～9月の自社業況D I（全業種）は、▲9.3となり、前期から+2.1ポイントの改善となった。
- ▶ 業種別にみると
 - D I改善 建設業(▲16.8→+5.6)、運輸・倉庫業(▲19.5→▲15.0)、サービス業(▲4.4→▲4.2)
 - D I悪化 卸売業(▲14.2→▲24.2)、製造業(▲5.1→▲14.3)、小売業(▲19.3→▲22.5)
- ▶ 構成別では、売上額D Iは前期比▲7.8ポイント(▲4.5→▲12.3)悪化。原材料・仕入価格D Iは前期比▲2.0ポイント(+30.2→+28.2)、販売価格D Iは前期比▲1.0ポイント(+0.8→▲0.2)、営業利益D Iは前期比▲1.3ポイント(▲16.1→▲17.4)、資金繰りD Iは前期比▲1.0ポイント(▲2.0→▲3.0)と、いずれもわずかに悪化した。製品在庫D Iは前期比±0.0ポイント(▲4.6→▲4.6)と横ばい。
- ▶ 経営上の問題点は上位より（全24項目中）
 - 1位「人材難、求人難、定着の悪化（51.5%）」（建設業68.5%、運輸・倉庫業67.5%、サービス業56.5%）
 - 2位「受注、需要の減少（32.3%）」（製造業41.6%、建設業39.8%、卸売業35.2%）
 - 3位「経費の増加（28.6%）」（卸売業33.0%、小売業32.5%、運輸・倉庫業32.5%）
 ※5位「天候などの自然条件（16.3%→23.9%）」が大幅に増加。（特に大企業は45.5%と高い割合）
- ▶ 次期（令和元年10月～12月）は、▲11.2(今期比▲1.9ポイント)と、人手不足の深刻化や消費税増税後の市場の動向を不安視する声も多く、慎重な見方が強まる。

【企業の声（一部抜粋）】

- ・福岡市では再開発の工事が多く、無理せず受注できる状態にある。（建設付帯工事業）
- ・大阪・関西万博の開催が決まり、建設需要は引き続き堅調な推移が期待される。（電気・管工事業）
- ・人材不足が続いており、案件を断るケースも発生している。（情報処理サービス業）
- ・働き方改革による労働時短、休日増による業績低下は避けられない。（運輸業）
- ・天候不順の為、店頭販売は全体的に苦戦している。（繊維製品卸売業）
- ・10月以降の消費税アップ後の動向が懸念される。（紙製品卸売業）

自社業況の景気判断推移(業種別)

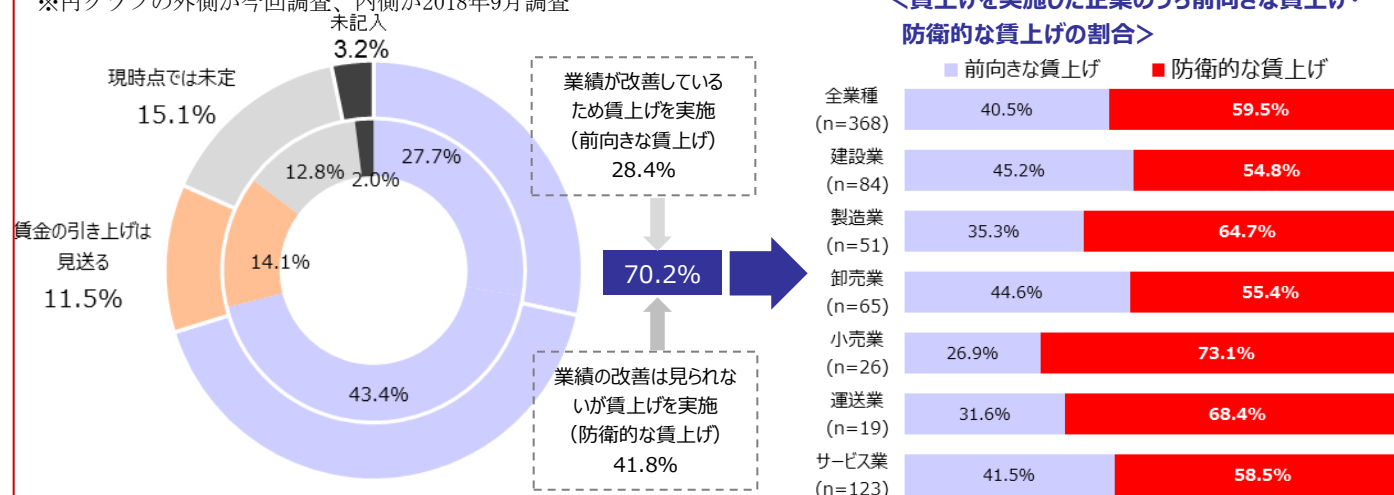


2019年度 賃上げ（正社員）の動向について【付帯調査】

有効求人倍率が1.63倍（2019年4月現在）と依然として高い数値を示し、労働需給の逼迫から、賃上げの動向が注目されている。これに関して今年度の賃上げについて調査した。

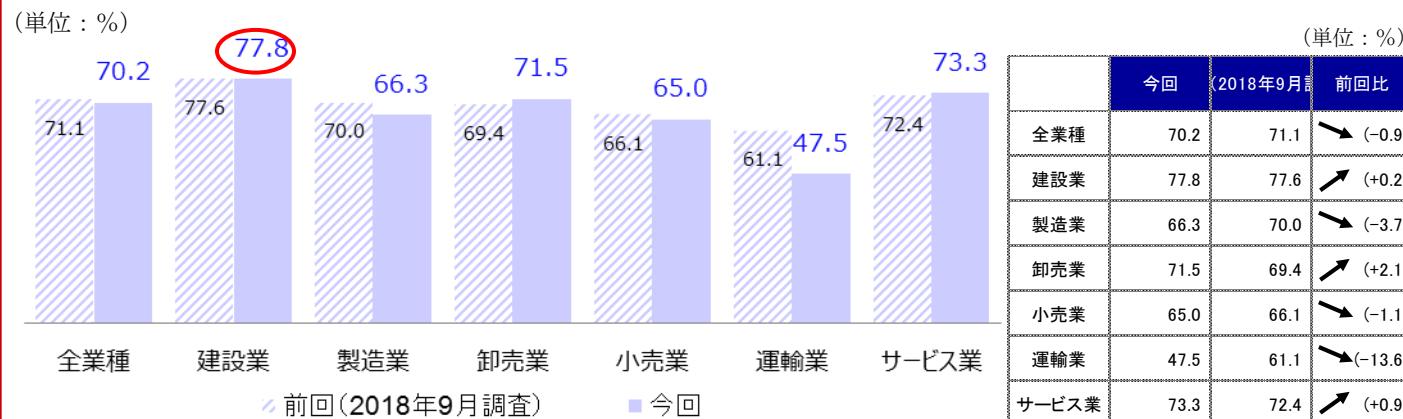
1-1. 2019年度（2019年4月～2020年3月）の賃上げの実施状況（全産業）

※円グラフの外側が今回調査、内側が2018年9月調査



- ▶ 2019年度に賃金の引上げを「実施した（予定を含む）」と回答した企業（全産業）は70.2%。「業績が改善して賃上げを実施した企業」は28.4%であり、41.8%が業績の改善は見られない中での賃上げ、いわゆる“防衛的な賃上げ”を実施している。
- ▶ 賃上げを実施した企業のうち、全業種にわたり5割以上が業績の改善は見られないが賃上げを実施しており、業種別に見ると、特に小売業は73.1%と高い割合となっており、経営の負担になっていることが窺える。

＜賃上げ割合の推移（業種別）＞



- ▶ 賃上げの割合を業種別に見ると、特に人材難の割合が高い建設業で77.8%、サービス業で73.3%と賃上げ割合が高く、人手不足を背景とした人材確保のための賃上げが窺える。
- ▶ 今年度の賃上げ割合は前回に比べ若干減ってはいるが、人手不足を背景に人材維持・確保のための防衛的賃上げを、昨年度までに既に行っている企業もあるとみられる。

【具体的なコメント】

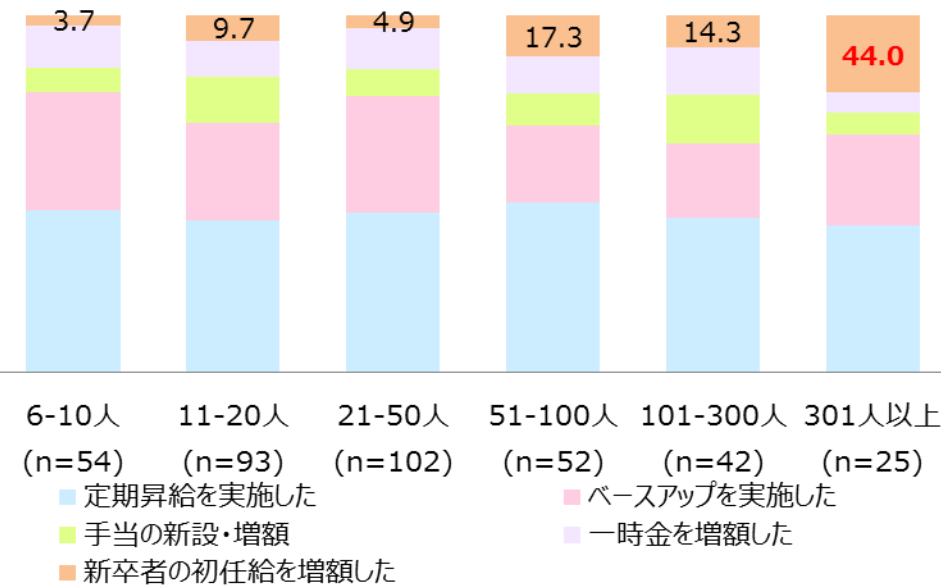
- ・従業員の確保が重要であると考えたため、従業員からの要望を呑む形となった。（建設業:電気・管工事）

1-2. 賃金引上げの内容 (複数回答)

<全業種>

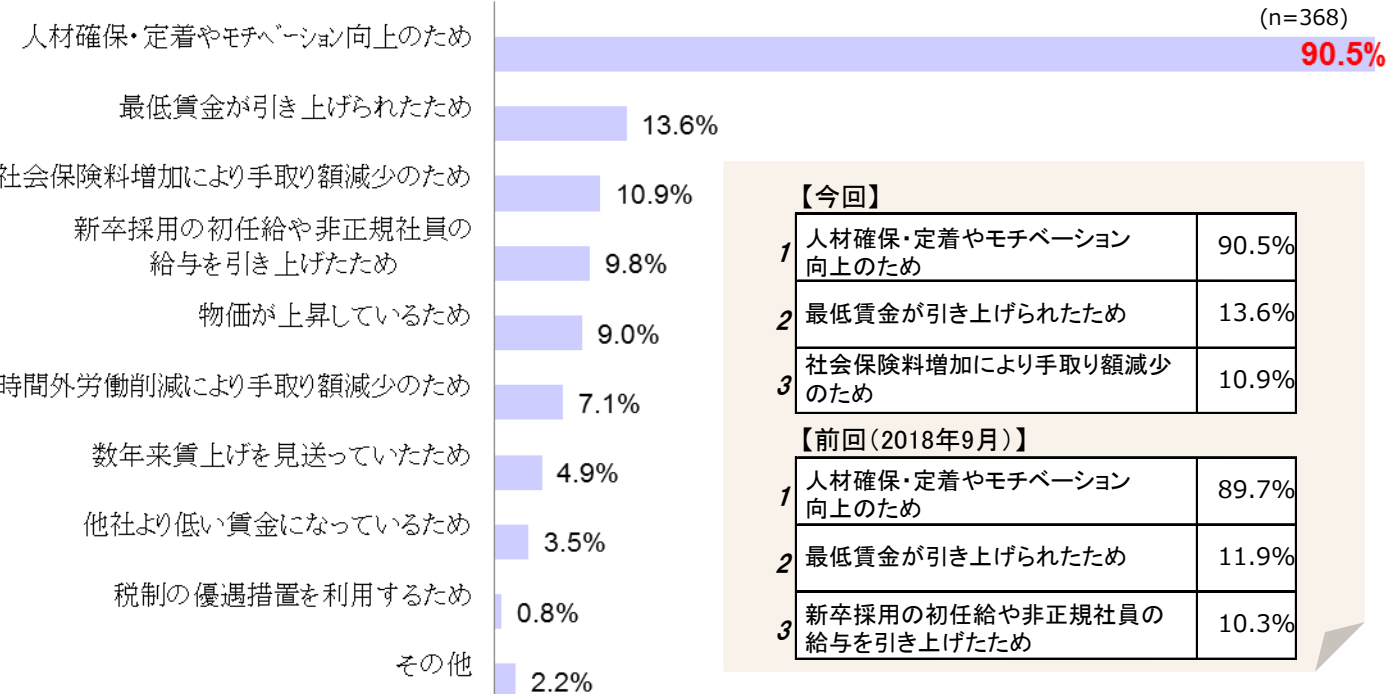
	(n=368)
定期昇給	65.5%
ベースアップ	41.0%
手当の新設・増額	14.1%
一時金増額	16.0%
新卒者の初任給増額	11.4%
その他	1.6%

<従業員規模別>



- 賃上げを行った企業 (全業種) のうち、最も多かった引上げの内容は定期昇給の65.5%、次いでベースアップの41.0%であった。
- 「新卒者の初任給増額」について、従業員規模が大きいほど割合が高く、大企業による新卒者確保が進んでいる。

1-3. 賃上げを行う理由について (全業種) (複数回答)

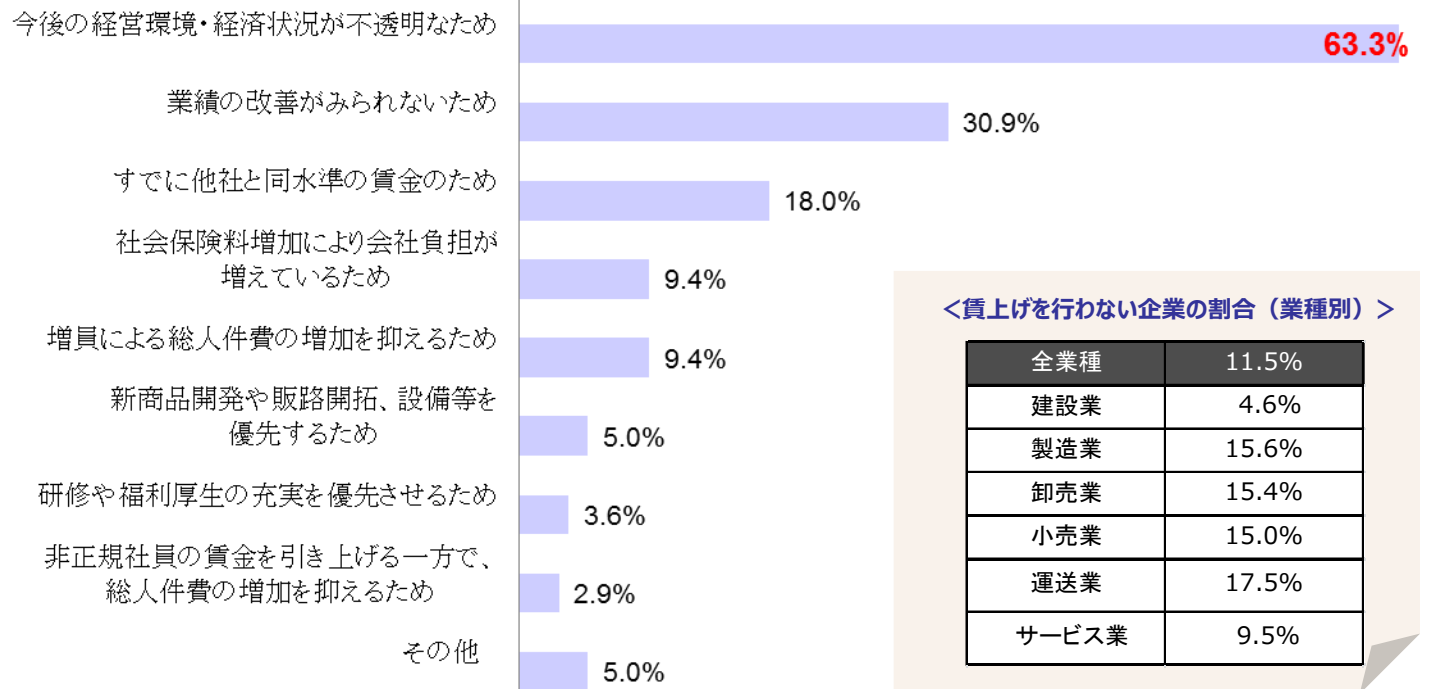


- 賃上げを実施する理由としては、「人材確保・定着やモチベーション向上のため」が90.5%と最も多く、多くの企業が人材確保を目的に実施している。
- 最低賃金は、大幅な引上げが続いており、賃上げ理由の2番目 (13.6%) となっている (H28年:22円、H29年:24円、H30年:25円、R01年:27円)。業績の改善が見られない中小企業が多い中、人件費の上昇が経営を圧迫する厳しい環境となっている。

【今回】	
1	人材確保・定着やモチベーション向上のため 90.5%
2	最低賃金が引き上げられたため 13.6%
3	社会保険料増加により手取り額減少のため 10.9%
【前回(2018年9月)】	
1	人材確保・定着やモチベーション向上のため 89.7%
2	最低賃金が引き上げられたため 11.9%
3	新卒採用の初任給や非正規社員の給与を引き上げたため 10.3%

1-4. 賃上げを見送るもしくは未定とする理由について (全業種) (複数回答)

(n=139)



<賃上げを行わない企業の割合 (業種別)>

業種	割合 (%)
全業種	11.5%
建設業	4.6%
製造業	15.6%
卸売業	15.4%
小売業	15.0%
運送業	17.5%
サービス業	9.5%

- 賃上げを見送るもしくは未定とする理由については、「今後の経営環境・経済状況が不透明なため」が63.3%と最も多く、次いで「業績の改善がみられないため」が30.9%であった。[具体的なコメント]
- 新卒者の採用の為には給与を引き上げたいが、現在雇用している社員とのバランスをとるのが難しい問題。(建設業:電気・管工事)
- 雇用形態の異なる従業員に関して、同一労働・同一賃金への対応が難しい。(不動産業)

まとめ

- 大多数の企業が「人材確保・定着」に重点を置いて賃上げを実施している。その中で、中小企業は「人材の引き留め」、大企業は「新卒者の確保」など、企業規模によって重点的な取り組みに違いが見られる。
- 経営上の問題点として圧倒的に高い「人材難」で上位を占める「建設業」、「サービス業」は他業種に比べると賃上げしている企業の割合が高く、“人手”の確保を迫られている。
- 全業種で人手不足が深刻化する中、最低賃金の大幅な引き上げが続いており、業績の改善が見られない中での賃上げ、防衛的賃上げで対応せざるを得ない企業も多い。
- 当所としても、行政に対して、人材確保や生産性向上等を後押しする政策の推進・拡充を求めると共に、中小企業が持続・成長できるよう、新卒・中途人材との接点づくりや外国人材の活用に関する啓発、さらにIT・IoTの導入支援等、企業の経営課題解決に資する支援を積極的に展開していく。