

# 最近の北海道経済の動向等について (全国財務局長会議報告資料)


- I. 最近の北海道財務局管内の経済情勢
- II. 地域企業における賃金引上げ等の動向について (調査結果)
- III. 特徴的な地域企業の取組

令和6年4月  
北海道財務局

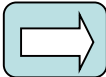





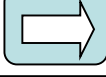


【問い合わせ先】  
財務省北海道財務局 総務部 経済調査課  
電話011(709)2311(内線4381)



# 1. 最近の北海道財務局管内の経済情勢

	前回(6年1月判断)	今回(6年4月判断)	前回比較	総括判断の要点
総括判断	緩やかに持ち直している	緩やかに持ち直している		個人消費は、乗用車販売減少の影響がみられるものの、緩やかに持ち直している。生産活動は、弱い動きとなっている。雇用情勢は、緩やかに持ち直している。観光は、緩やかに持ち直している。

〔先行き〕 先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、景気が持ち直していくことが期待される。ただし、物価上昇、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある。

	前回(6年1月判断)	今回(6年4月判断)	前回比較	備考
個人消費	物価上昇の影響がみられるものの、緩やかに持ち直している	乗用車販売減少の影響がみられるものの、緩やかに持ち直している		
生産活動	弱含んでいる	弱い動きとなっている		下方修正は、令和5年1月判断以来、5期ぶり
設備投資	5年度は減少見込み	5年度は減少見込み		
雇用情勢	持ち直しつつある	緩やかに持ち直している		上方修正は、令和5年1月判断以来、5期ぶり
住宅建設	弱い動きとなっている	弱い動きとなっている		
観光	緩やかに持ち直している	緩やかに持ち直している		
公共事業	前年を上回る	前年を上回る		
企業の景況感	「下降」超となっている	「下降」超となっている		
企業収益	5年度は増益見込み	5年度は増益見込み		

(注) 6年4月判断は、前回6年1月判断以降、足下の状況までを含めた期間で判断している。

# Ⅱ. 地域企業における賃金引上げ等の動向について（調査結果）

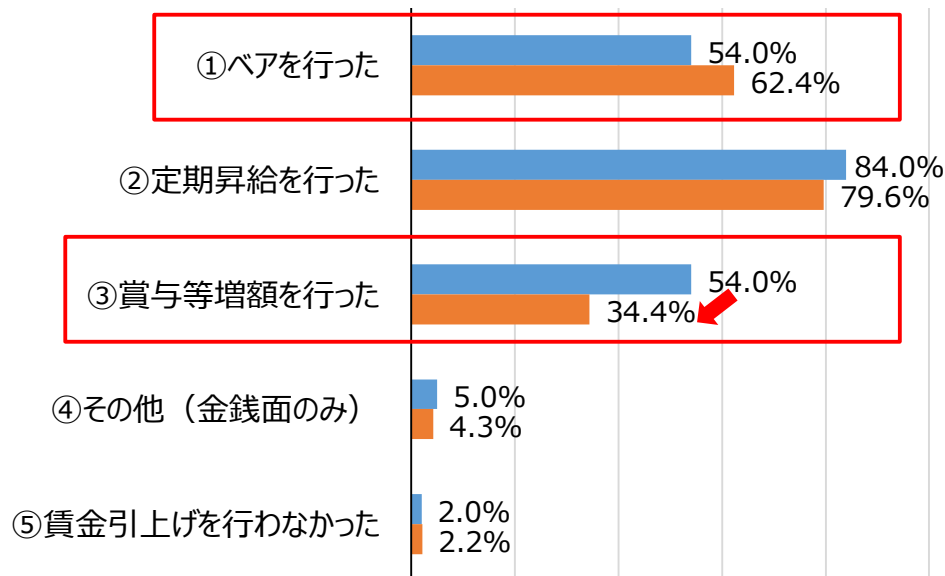
## 1. 賃金引上げの動向

- 2024年度にベアを行った企業については、2023年度と同程度の水準を維持している。
- また、定期昇給を行った企業については、2023年度に引き続き約8割の水準を維持している。

### （1）2023～2024年度の賃金引上げの動向

回答社数 上段（2023年度）：100社（不明・未回答11社除く）  
下段（2024年度）：93社（不明・未回答18社除く）

全規模・全産業（複数回答）



#### 【調査の概要】

- （1）調査期間：2024年3月中旬～4月上旬
- （2）調査方法：ヒアリング調査による。
- （3）調査対象：管内経済情勢報告を取りまとめる際に  
従来から継続的にヒアリングを実施している企業等。計111社。  
ただし、企業の声には111社以外の企業等からのヒアリング結果を含む。

### （2）賃上げを行った理由（企業の声）

#### 「既存従業員の定着」

- 賃金を上げた最も重要な理由は、社員のモチベーション向上。特に若年層の離職を防ぎたい。【小売業】

#### 「新規採用」

- 優秀な人材を確保するため、同業他社の動向を基準として、より高い賃金水準を用意するよう努めている。ただし、札幌への一極集中により地方で就職を希望する若者が減少していることから、賃金上昇を行っても応募が十分に集まらない。【小売業】

#### 「物価高」

- 社員のモチベーション向上、人材確保もあるが、一番の理由は物価上昇への対応。【小売業】
- 社会経済活動の正常化に伴い、売上が増加していることから、業績が伸びた分を従業員に還元したい。【建設業】

#### 「最低賃金の引上げ」

- 高まる最低賃金にも対応しながらの賃金設定。  
【木材・木製品製造業】

参考：調査対象の内訳

#### 【規模別】

大企業（資本金10億円以上）……………34社  
中堅企業（資本金1億円以上10億円未満）…46社  
中小企業（資本金1千万円以上1億円未満）…31社

#### 【業種別】

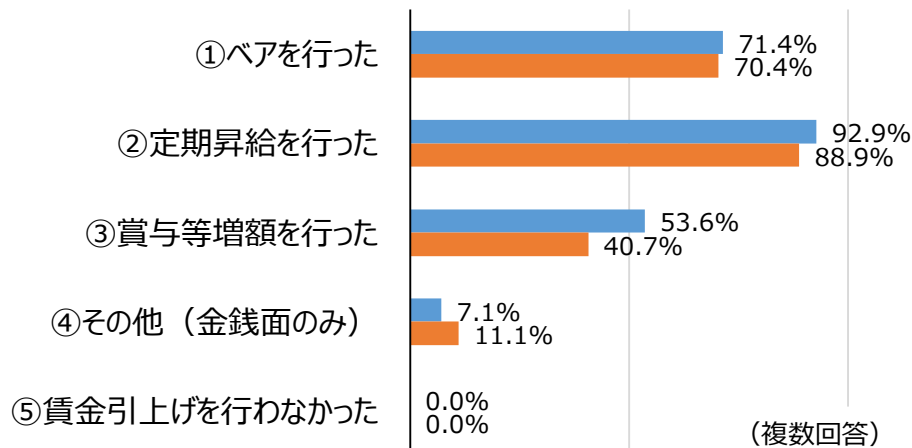
製造業……………29社  
非製造業……………82社

# <参考> (規模別・業種別) 賃金引き上げの動向

規模別

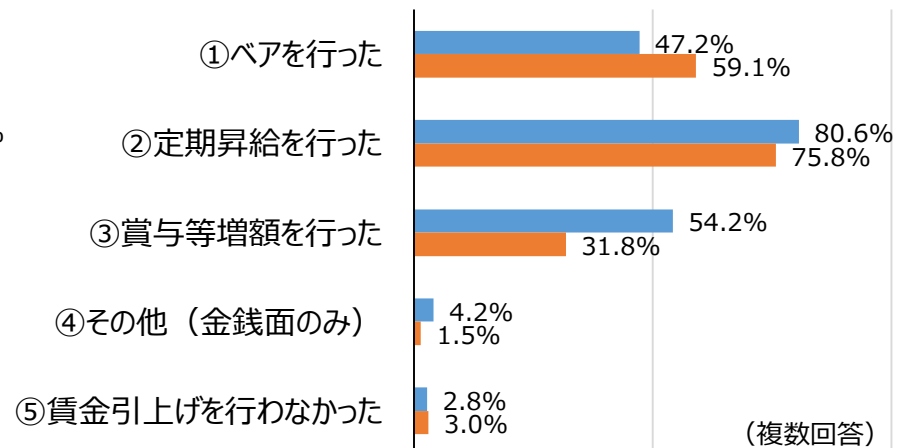
## 大企業

回答社数 上段 (2023年度) : 28社 (不明・未回答6社除く)  
下段 (2024年度) : 27社 (不明・未回答7社除く)



## 中堅・中小企業

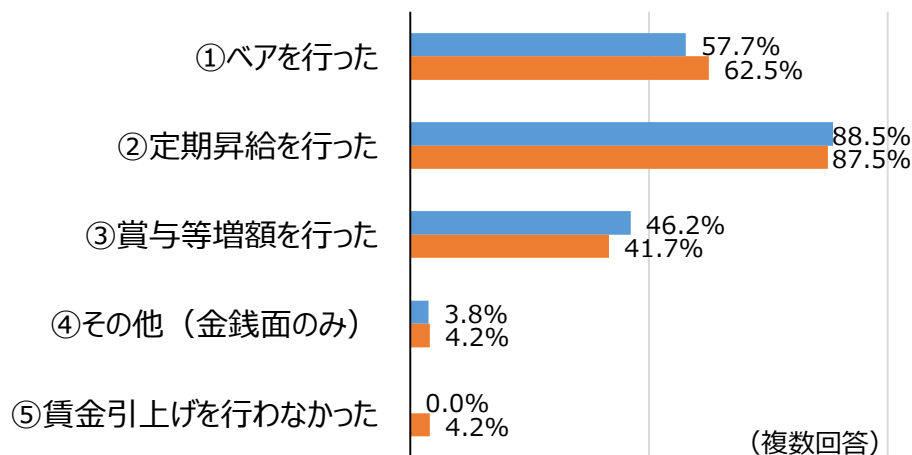
回答社数 上段 (2023年度) : 72社 (不明・未回答5社除く)  
下段 (2024年度) : 66社 (不明・未回答11社除く)



業種別

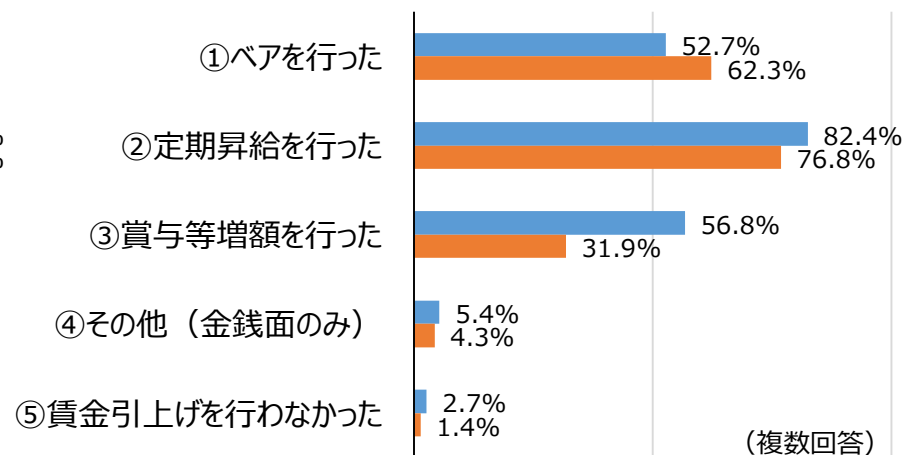
## 製造業

回答社数 上段 (2023年度) : 26社 (不明・未回答3社除く)  
下段 (2024年度) : 24社 (不明・未回答5社除く)



## 非製造業

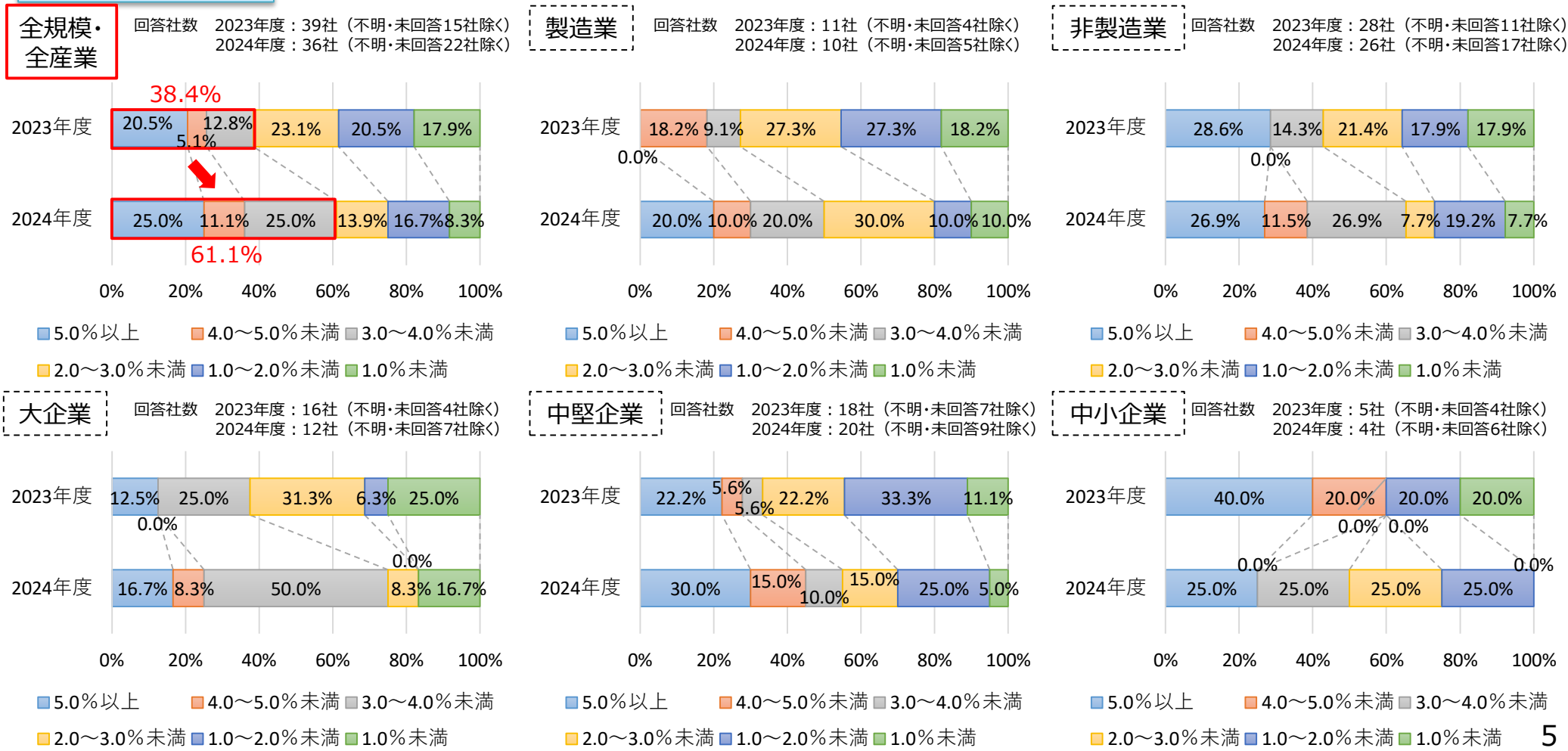
回答社数 上段 (2023年度) : 74社 (不明・未回答8社除く)  
下段 (2024年度) : 69社 (不明・未回答13社除く)



# 2. 2024年度の賃金引上げ率について（2023年度との比較）（1）

- ベアの賃金引上げ率は高くなっている（全規模・全産業でベアの賃金引上げ率が3.0%以上：2023年度 38.4% ⇒2024年度 61.1%）。
- また、全規模・全産業でベアの賃金引上げ率が2.0%未満は、全体の25.0%であり、2023年度の38.4%から減少している。

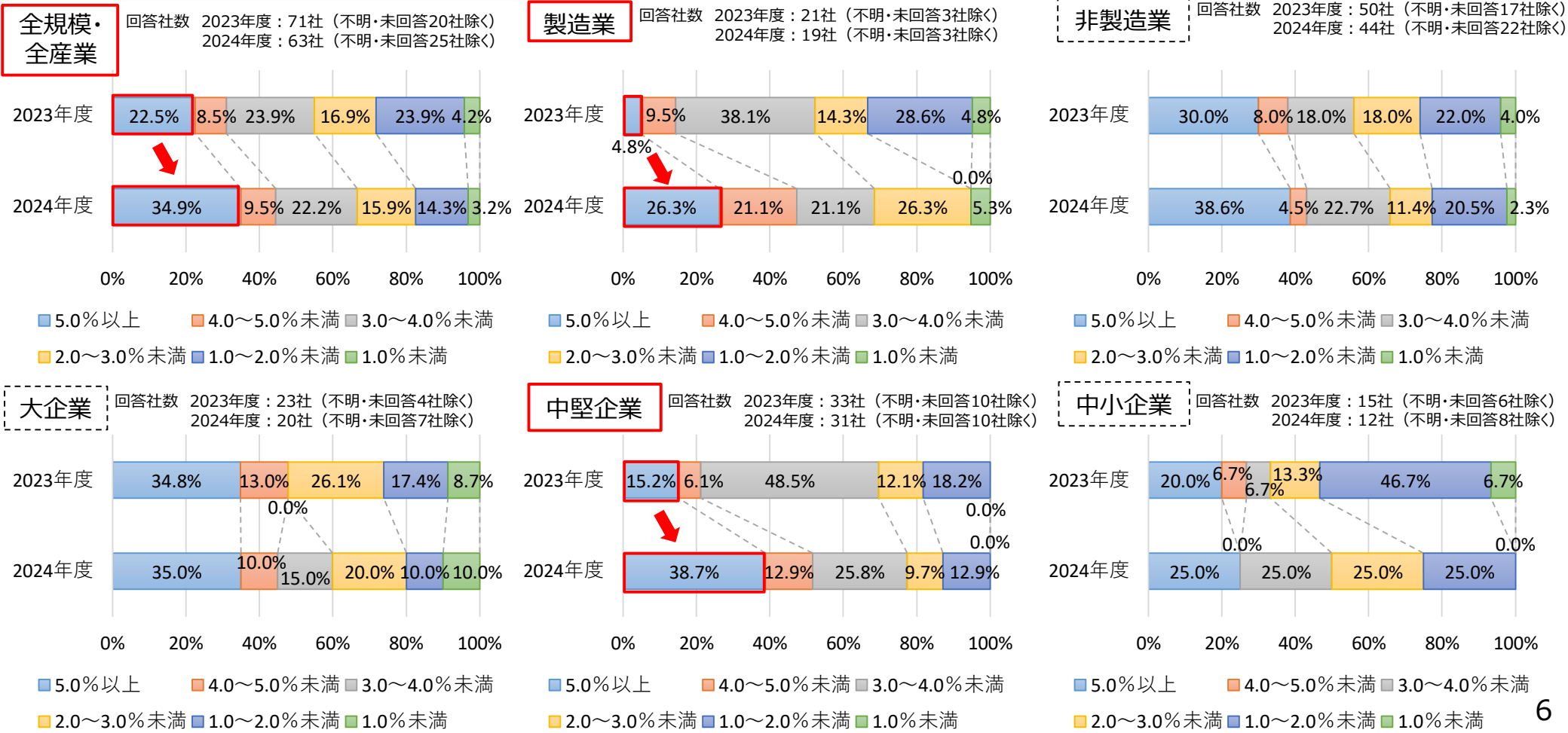
## （1）ベアのみ



## 2. 2024年度の賃金引上げ率について（2023年度との比較）（2）

- ベア及び定期昇給を実施した企業の年収ベースの賃金引上げ率をみると、全規模・全産業では2023年度に5.0%以上の引上げを行った企業は22.5%であったのに対し、2024年度は34.9%と約1.6倍になっている。
- 特に、2023年度には5.0%以上の賃金引上げ率の割合が小さかった製造業、中堅企業では、2024年度は製造業で26.3%、中堅企業で38.7%まで増加している。

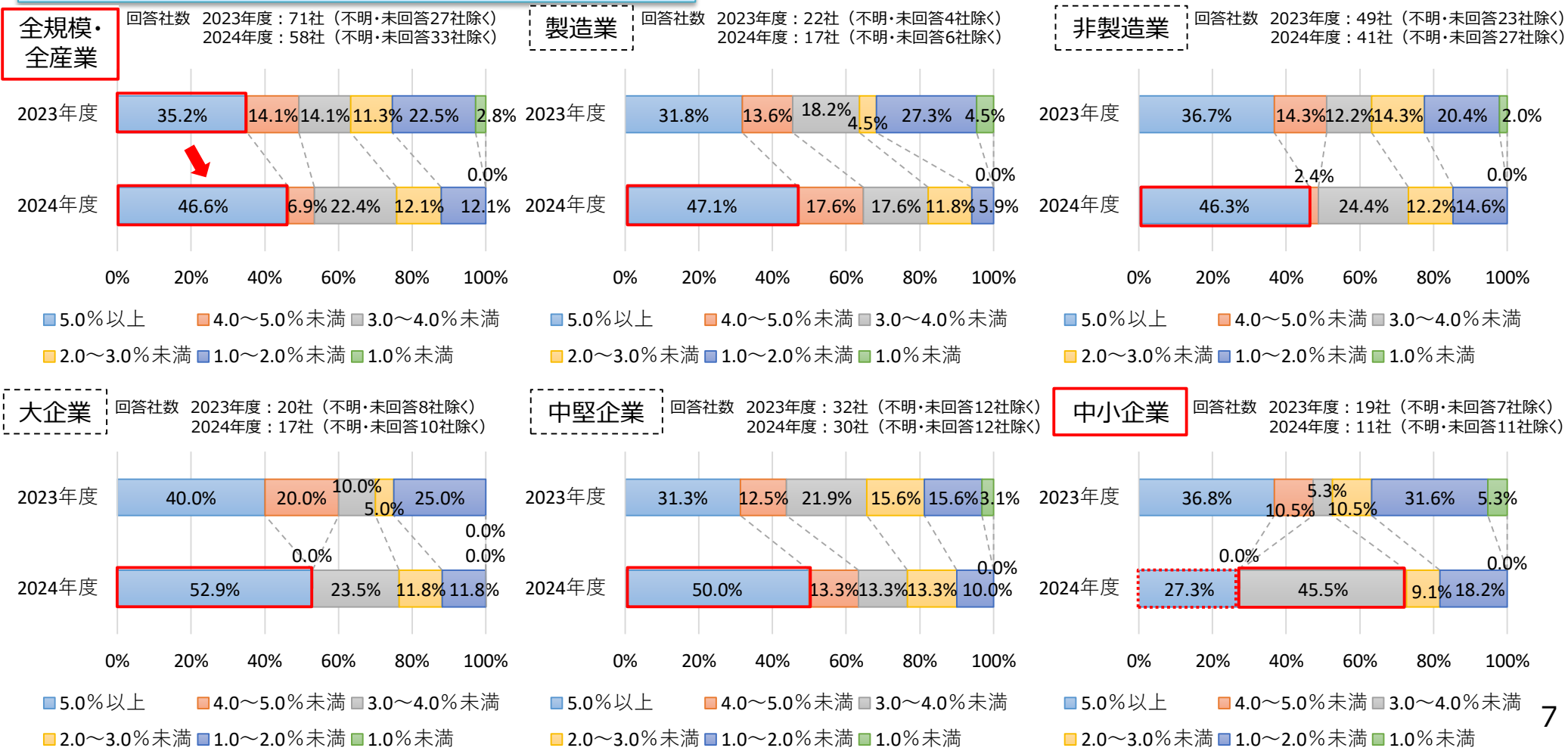
### （2） ベア+定期昇給分の年収ベース



## 2. 2024年度の賃金引上げ率について（2023年度との比較）（3）

- ベア、定期昇給及び賞与等増額を実施した企業の年収ベースの賃金引上げ率をみると、全規模・全産業では2023年度に5.0%以上の引上げを行った企業は35.2%であったのに対し、2024年度は46.6%と増加している。
- 特に、5.0%以上の賃金引上げ率でみると、2023年度からの増加割合が大きかったのは、中堅企業の約1.6倍。一方、中小企業では約3割減少している。

### （3）ベア+定期昇給+賞与等含む年収ベース





### 3. 北海道中小企業家同友会のアンケート結果

- 北海道中小企業家同友会で2024年の賃上げ・初任給の支給予定を調査。
- 会員企業5,672社にアンケートを送付し、回答があった359社分についてまとめたもの。
- 「賃上げ有り」と回答したのは72.7%、2024年のアップ率は平均で2.87%。
- 「賃上げ額ゼロ」と回答したのは札幌以外で割合が高い。

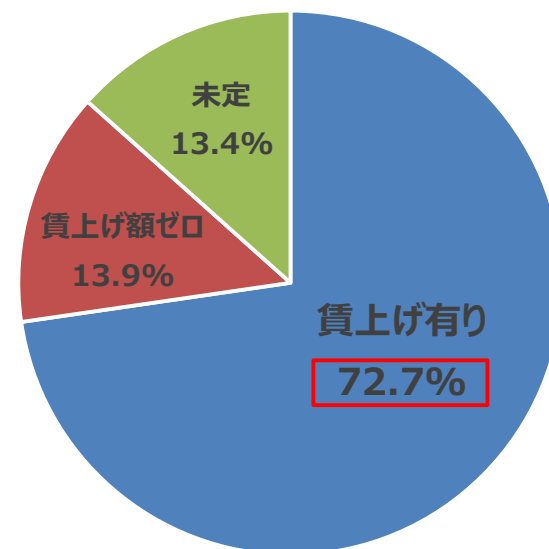
#### アンケート結果概要

##### 【調査の概要】

- (1) 調査期間：2024年2月中旬～3月上旬
- (2) 調査対象：会員企業5,672社にアンケートを送付
- (3) 回答社数：359社
- (4) 回答企業の平均資本金、平均従業員数

		平均資本金	平均従業員数 常用従業員数
全	道 (359社)	2,711万円	42.7人
札	幌以外 (230社)	2,354万円	37.0人
札	幌 (129社)	3,346万円	48.0人

賃上げの予定額 (全体)



##### (5) 賃上げ (定昇含む) 平均額

	企業数	年	賃上げ有り					賃上げ額ゼロ		未定	
			回答数	回答比率	平均年齢	アップ額	アップ率	回答数	回答比率	回答数	回答比率
全道	122社	2023年	77社	63.1%	42.7歳	7,865円	3.55%	12社	9.8%	33社	27.0%
	359社	2024年	261社	72.7%	43.2歳	6,904円	2.87%	50社	13.9%	48社	13.4%
札幌以外	78社	2023年	47社	60.3%	43.4歳	7,857円	3.60%	9社	11.5%	22社	28.2%
	230社	2024年	160社	69.6%	43.5歳	6,851円	2.86%	38社	16.5%	32社	13.9%
札幌	44社	2023年	30社	68.2%	41.6歳	7,878円	3.46%	3社	6.8%	11社	25.0%
	129社	2024年	101社	78.3%	42.7歳	6,980円	2.88%	12社	9.3%	16社	12.4%



## 4. 賃金引上げ・人材確保への課題についての生の声

### (1) 賃上げができない

- 小規模・零細な事業者は、特に**価格転嫁が困難**で進んでいない。資材などが想定以上に上がっている一方、構造的に付加価値をつけにくい事業者が多い。【経済団体】
- **会社の業績**を鑑みると、今、ベアを行うタイミングではないと判断し実施していない。【卸売業】
- **建設業**は、契約時点から資材などの仕入れ価格が上がった場合に、上昇分は事業者負担となり、利幅が減るため、賃上げは難しいのではないかと。【経済団体】
- **地方**では初任給だけ上げて、若年層の確保にはつながらず、都市部の人材を中途採用しようにも、大手企業のような賃金を出せる訳もなく競争に負けてしまい、結果として、賃金は上がらないままとなってしまう。【経済団体】

### (2) 賃上げ可能だが躊躇している

- **年収の壁**があり、扶養の範囲内で働こうとすると、必要な勤務時間を確保できないほか、賃金を上げる際のネックにもなる。  
【食料品製造業】
- いまや中小企業でも初任給は20万円以上が当たり前であり、当社でも初任給を上げたい考えがある一方、**すでにいる社員を含めた全社員の賃金テーブル**を考慮しなければならないため、簡単に上げる決断はできない。【食料品製造業】

### (3) 無理をして賃上げしている

- 景況が上向いたことによる賃上げを行っている企業はほとんどなく、**人手確保**のためや、物価上昇に対応し従業員の生活水準を維持するため、**やむなく賃上げ**を行う動きが見られる。【経済団体】
- ほとんどの中小企業では、**人材維持のために借金**してまで賃上げを行っている状況。感覚的にだが、原資がないのに無理して賃上げしている中小企業は、かなりある。【経済団体】
- **周りが賃上げしているため、賃上げせざるを得ない環境**であり、内部留保の取り崩しや配当を減らして人件費に充てている。【経済団体】

### (4) 賃上げしたが、採用できない

- **札幌への一極集中**により地方で就職を希望する若者が減少している。賃金上昇を行っても応募が十分に集まらない。【小売業】
- 人材確保に苦戦している。事務職では**転勤**があることで入社を見送る人も少なくない。【不動産業】
- 基本的に人手不足で、**賃上げが大手企業並みにはできておらず**、新しい人材の確保はできていない。【窯業・土石製品製造業】
- **IT業界**は慢性的な人員不足。求人を出したものの応募が無く、採用を諦めた。【サービス業】

# Ⅲ. 特徴的な地域企業の取組

## 株式会社 ロジネットジャパン

**本 社** ▶ 北海道札幌市  
**資 本 金** ▶ 10億円  
**従 業 員 数** ▶ 2,230名  
**業 種** ▶ 一般貨物運送業

- 日々の生活や企業活動に不可欠な社会インフラを担う総合物流企業グループ
- 陸海空を網羅したあらゆる輸送手段で全国を結ぶ強固な自社物流ネットワークを構築し暮らしを支える
- 配送・倉庫事業に加えて、リサイクル事業、引越・移転事業、旅行事業など多様な事業を展開



## 北海道の運輸業の動向

- 北海道の賃金を産業別にみると、「運輸業、郵便業」は産業計を下回る水準
- 北海道は広域分散型の地域特性であるため、輸送コストが高くなり、利益率が低くなる傾向

### 賃金引上げ等の取組

2023年度を「人財投資の年」と位置づけ

#### 新卒初任給

優秀な人員確保のための新卒初任給の大幅な増額

#### 在籍社員給与

グループ人件費 約10%増


#### 60歳以降の社員給与

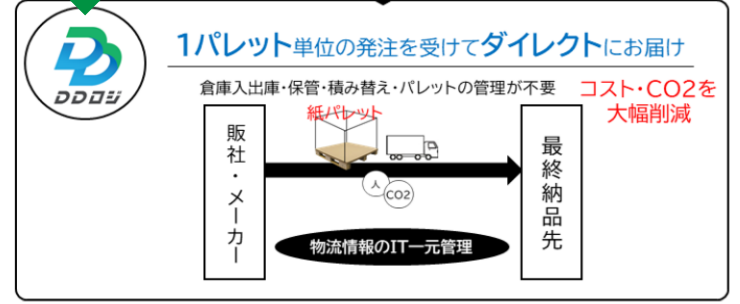
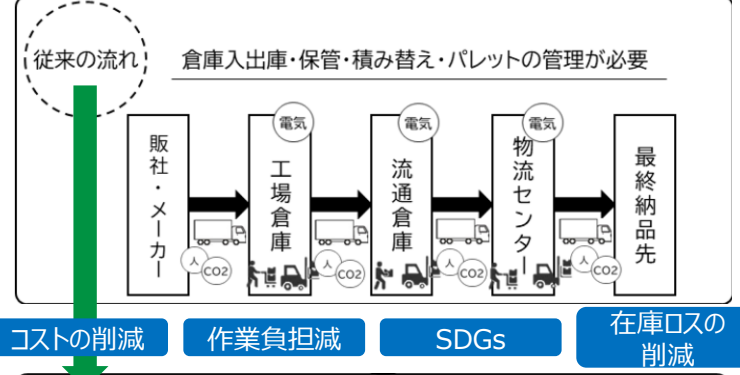
60歳到達前の賃金水準を維持

#### 独自の福利厚生制度

**奨学金全額返済支援制度**  
 奨学金の返済額と同額を「奨学金支援手当」として給与で支給

### 物流業務効率化への取組


 1パレット単位で発注された顧客から預かった荷物を、環境配慮型紙パレットを利用し、最終納品先にダイレクトに届けるサービス。効率的な流通の実現が可能であり、いわゆる中間物流が不要となる。



- 優秀な人財確保のため、2024年度においても更なる人財投資を検討している
- 2024年問題への対応や生産性・効率性の向上により、更なる事業拡大を目指す