

最近の東北財務局管内の経済情勢等

- I. 最近の東北財務局管内の経済情勢
- II. 地域企業における賃上げ等の動向について

令和6年4月
東北財務局

I. 最近の東北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	持ち直している	持ち直している	

個人消費	緩やかに回復しつつある	一部に弱さがみられるものの、 緩やかに回復しつつある	
生産活動	一進一退の状況にある	一進一退の状況にある	
雇用情勢	緩やかに持ち直している	緩やかに持ち直している	

※ 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。

〔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、世界的な金融引締めに伴う影響や中国経済の先行き懸念など、海外景気の下振れが景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、中東地域をめぐる情勢、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。

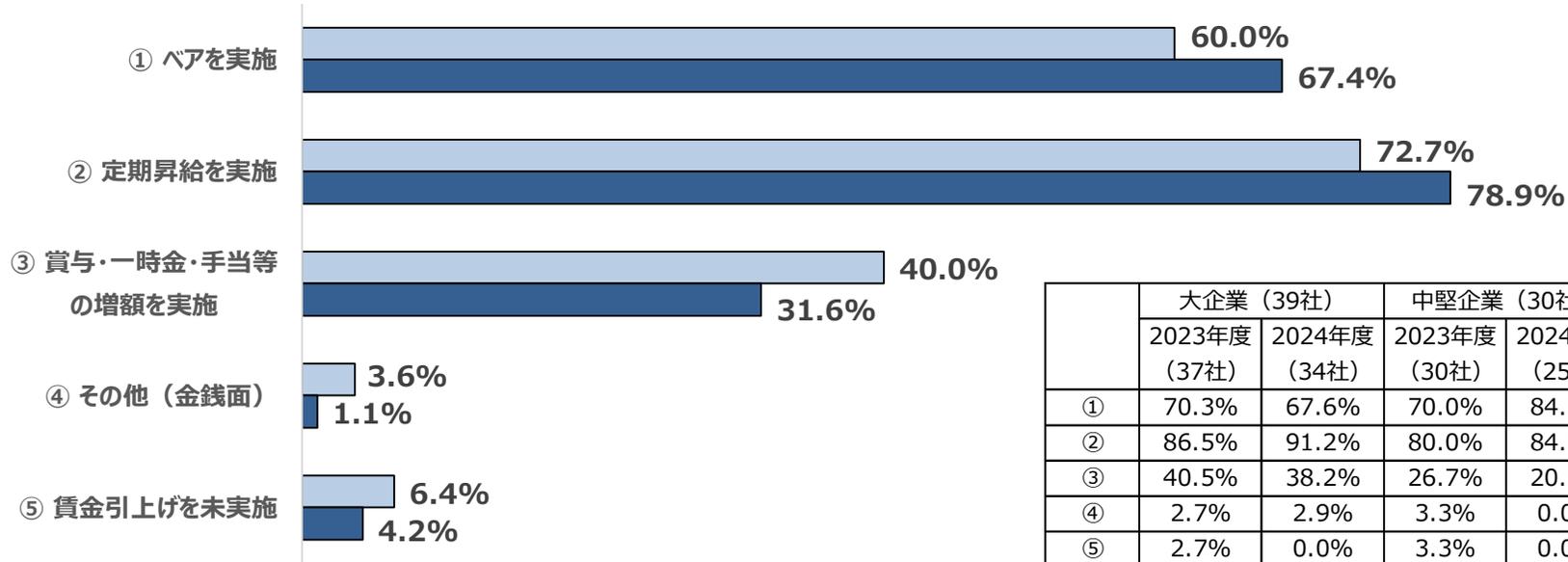
Ⅱ. 地域企業における賃上げ等の動向 ～ 賃金引上げの動向（正規雇用）～

- 2024年度にベースアップ（ベア）を実施すると回答した企業の割合は67.4%で、2023年度より7.4%pt増加。
- ベアを実施する企業の割合が増加する一方、賞与・一時金・手当等の増額を実施する企業の割合は減少しており、企業行動の変化が見て取れる。

（1）2023～2024年度の賃金引上げの動向（複数回答可）

全規模・全産業

回答社数 上段（2023年度）： 110社（全113社のうち「不明・無回答」3社除く）
下段（2024年度）： 95社（全113社のうち「不明・無回答」18社除く）



	大企業（39社）		中堅企業（30社）		中小企業（44社）	
	2023年度 （37社）	2024年度 （34社）	2023年度 （30社）	2024年度 （25社）	2023年度 （43社）	2024年度 （36社）
①	70.3%	67.6%	70.0%	84.0%	44.2%	55.6%
②	86.5%	91.2%	80.0%	84.0%	55.8%	63.9%
③	40.5%	38.2%	26.7%	20.0%	48.8%	33.3%
④	2.7%	2.9%	3.3%	0.0%	4.7%	0.0%
⑤	2.7%	0.0%	3.3%	0.0%	11.6%	11.1%

1. 調査の概要

- （1）調査期間：2024年3月中旬～4月上旬
- （2）調査対象：東北財務局が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
113社（大企業：39社、中堅企業：30社、中小企業：44社）（製造業：37社、非製造業：76社）

2. 定義

- ・「ベア（ベースアップ）」とは、賃金表等の改定により賃金水準を引き上げること
- ・「定期昇給」とは、毎年一定の時期を定めて、その企業の昇給制度に従って行われる昇給（毎年時期を定めて行っている場合は、能力、業績評価に基づく査定昇給なども含む）
- ・「賞与・一時金・手当」とは、1年間における賞与、期末手当等特別給与額（いわゆるボーナス）をいう（支給事由の発生が不確定な手当や、新しい協約による給与の追給額も含まれる）

3. 注意事項

- ・結果数値（%）は小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある
- ・本調査では、「不明・無回答」を除いて各項目の割合等を集計している

Ⅱ. 地域企業における賃上げ等の動向 ～ 賃金引上げ率の動向（正規雇用）～

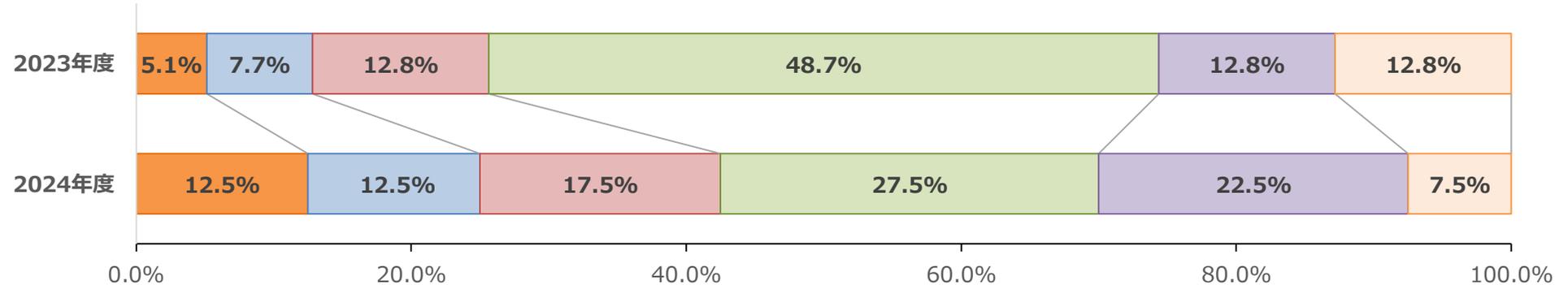
- 2024年度において、ベアを実施する企業の「ベア分のみ」の引上げ率をみると、「5%以上」と回答した企業の割合は12.5%で、2023年度より2倍以上増加。
- 2024年度において、賃金引上げを実施する企業の「ベア+定期昇給+賞与等の合算ベース」の引上げ率をみると、「3%以上」と回答した企業の割合は7割を超える。

(2) 2024年度の賃金引上げ率（2023年度との比較）

■ 5%以上
 ■ 4%～5%未満
 ■ 3%～4%未満
 ■ 2%～3%未満
 ■ 1%～2%未満
 ■ 1%未満

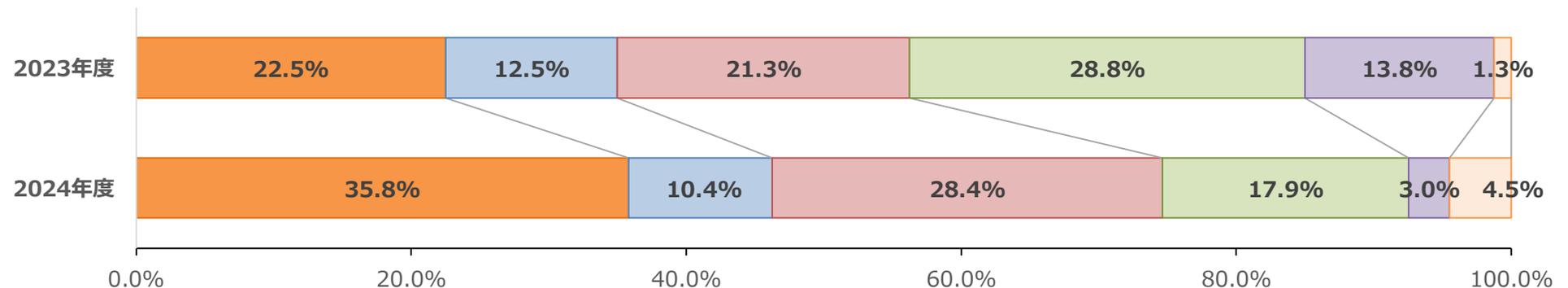
ベア分のみ

回答社数 上段（2023年度）： 39社（(1)で①を選択した66社のうち「不明・無回答」27社除く）
 下段（2024年度）： 40社（(1)で①を選択した64社のうち「不明・無回答」24社除く）



ベア+定期昇給+賞与等の合算ベース

回答社数 上段（2023年度）： 80社（(1)で①～④を選択した103社のうち「不明・無回答」23社除く）
 下段（2024年度）： 67社（(1)で①～④を選択した91社のうち「不明・無回答」24社除く）

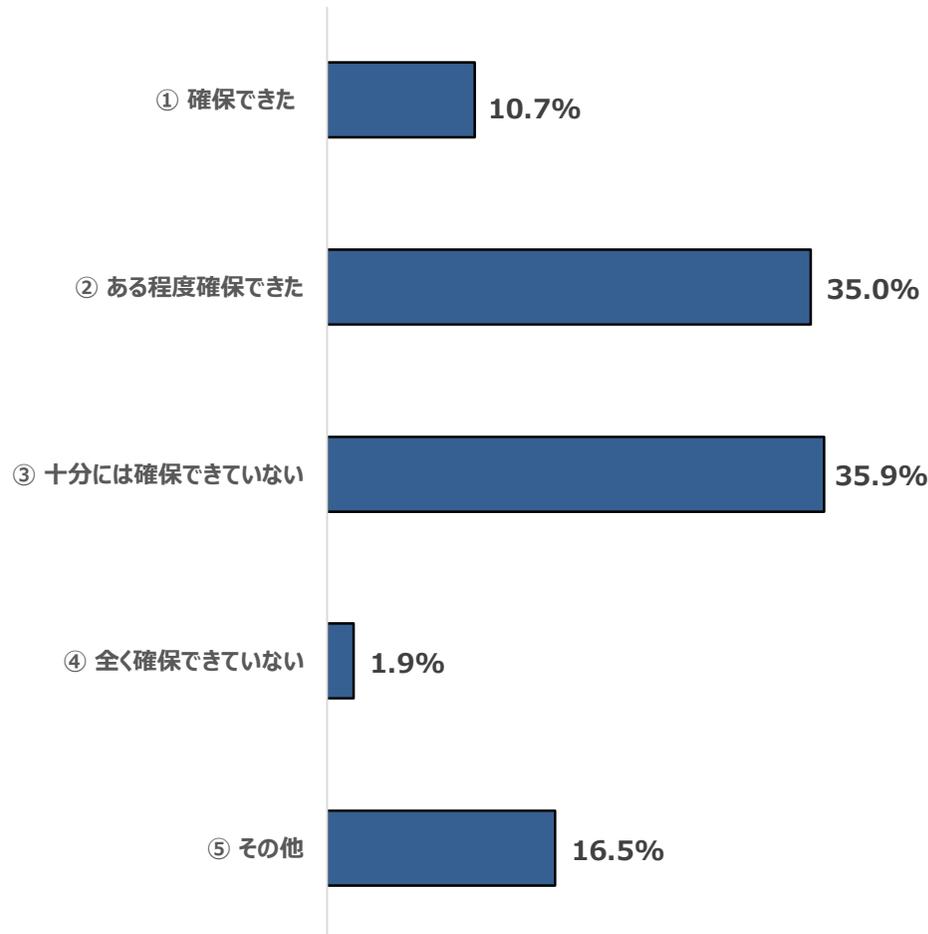


Ⅱ. 地域企業における賃上げ等の動向 ～ 人材確保への影響（正規雇用）～

- 2023年度に賃金引上げを実施したことによる人材確保への影響について、「確保できた」・「ある程度確保できた」と回答した企業の割合（合計）は45.7%で、「十分には確保できていない」・「全く確保できていない」と回答した企業の割合（合計）の37.8%を上回る。
- 賃金引上げを実施したものの人材確保ができていない理由としては、「人材がいない」と回答した企業の割合が最も高い。

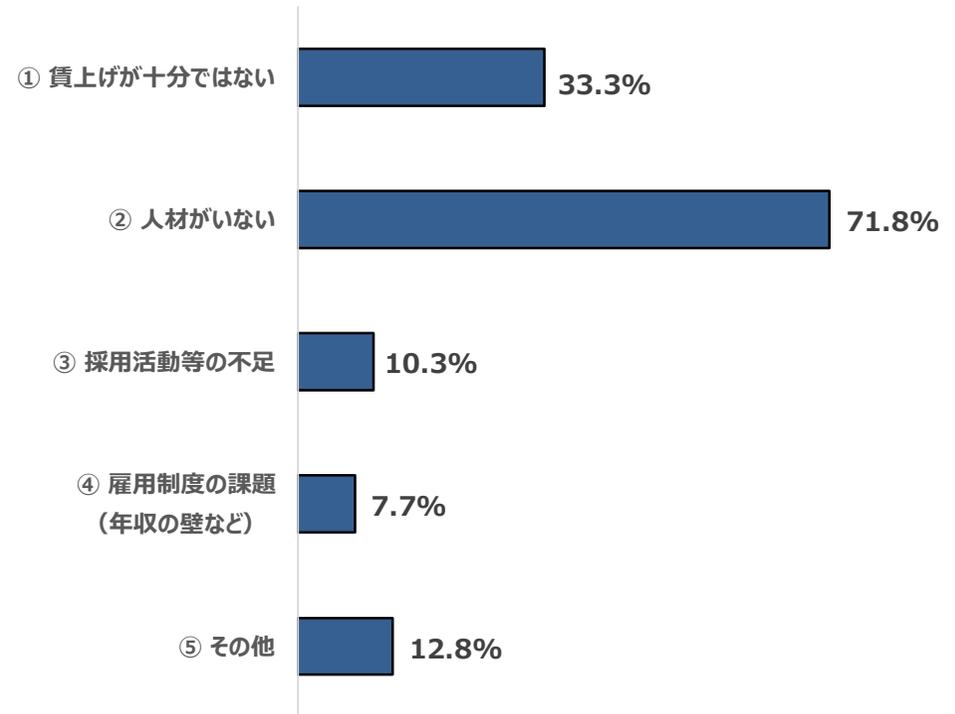
（3）2023年度の賃金引上げによる人材確保への影響

回答社数：103社（(1)で①～④を選択した企業）



（4）2023年度の賃金引上げが人材確保につながらない理由 （最大2項目まで回答可）

回答社数：39社（(3)で③または④を選択した企業）



【①賃上げが十分ではない、②人材がいない】

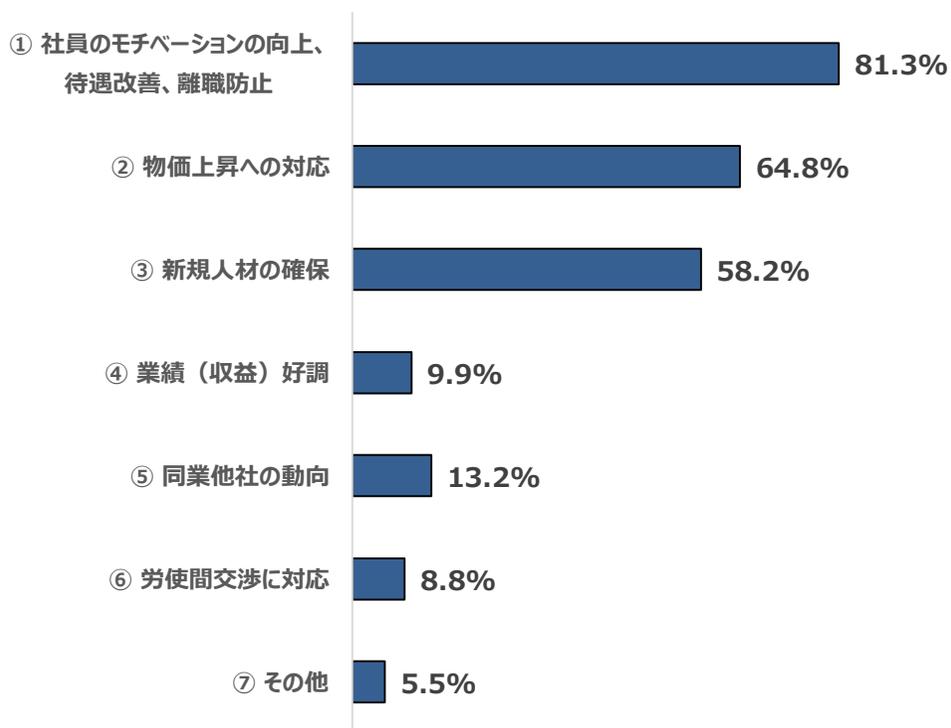
- 条件面等で近隣に所在する大手企業数社にはかなわず、採用が困難な状況が続く。（自動車・同付属品製造業、中小企業）

II. 地域企業における賃上げ等の動向 ～ 賃金引上げを実施する・しない理由（正規雇用）～

- 2024年度に賃金引上げを実施する理由について、「社員のモチベーションの向上、待遇改善、離職防止」と回答した企業の割合が最も高く、次いで「物価上昇への対応」、「新規人材の確保」が続く。
- 賃金引上げを実施しない理由については、「業績（収益）低迷」と回答した企業の割合が最も高い。

（5）2024年度に賃金引上げを実施する理由 （最大3項目まで回答可）

回答社数：91社（(1)で①～④を選択した企業）

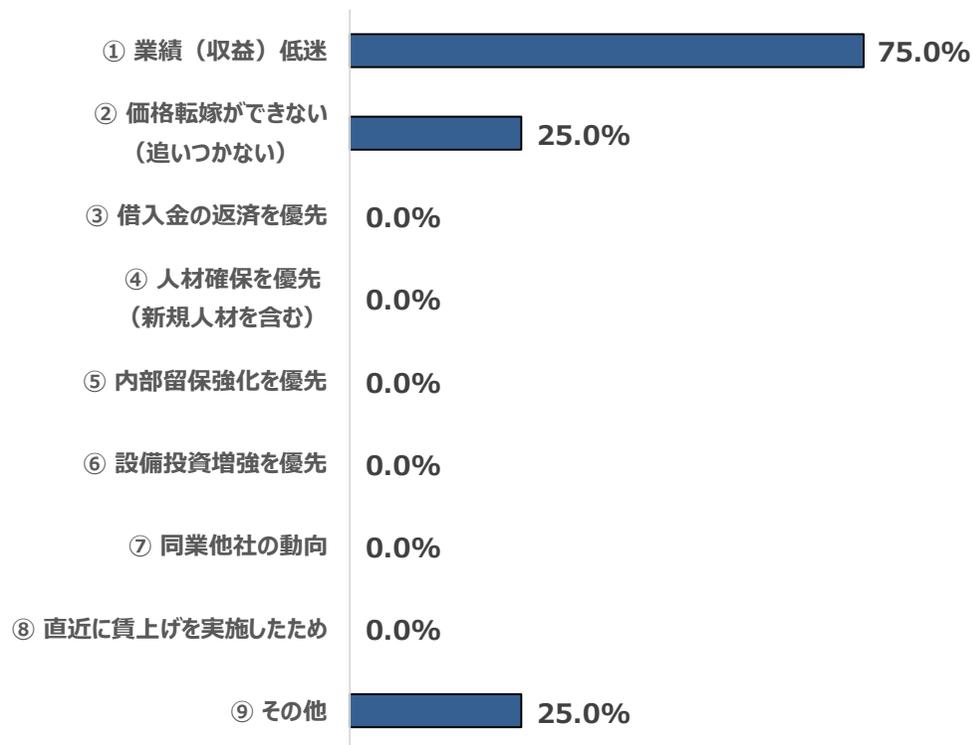


【①社員のモチベーションの向上等】

- 社員のモチベーション向上・離職防止の観点などから、業績が厳しい中ではあったが、当社として最大限の対応を実施。（鉄鋼業、中堅企業）

（6）2024年度に賃金引上げを実施しない理由 （最大3項目まで回答可）

回答社数：4社（(1)で⑤を選択した企業）



【①業績低迷、②価格転嫁ができない】

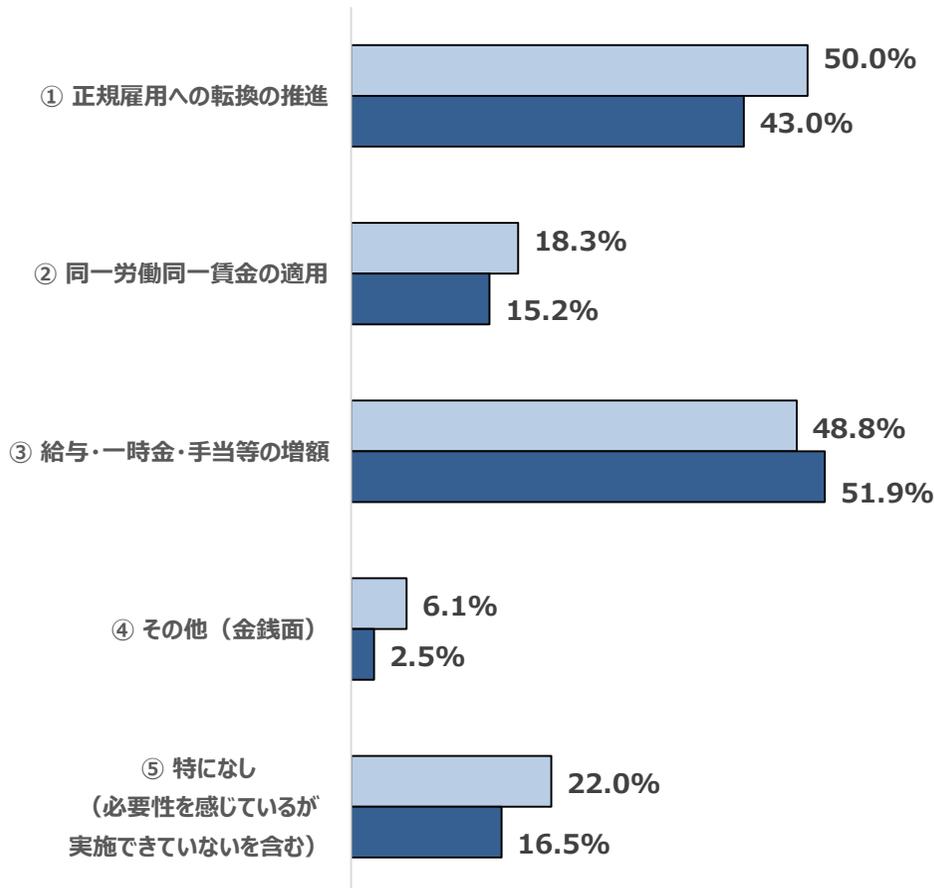
- 消費者は商品価格の動向に非常に敏感であり、競合他社の価格に追随せざるを得ないため、商品の値上げはできない。こうした状況で、収益の圧迫要因となる人件費の増加の余地はない。（小売業、中小企業）

Ⅱ. 地域企業における賃上げ等の動向 ～ 非正規雇用の従業員に対する待遇等 ～

- 2024年度における非正規雇用の従業員に対する賃金等の待遇について、「給与・一時金・手当等の増額」と回答した企業の割合が最も高く、次いで「正規雇用への転換の推進」が続く。
- 2023年度に賃金引上げを実施したことによる人材確保への影響について、「確保できた」・「ある程度確保できた」と回答した企業の割合（合計）は58.0%で、「十分には確保できていない」・「全く確保できていない」と回答した企業の割合（合計）の30.0%を大きく上回る。

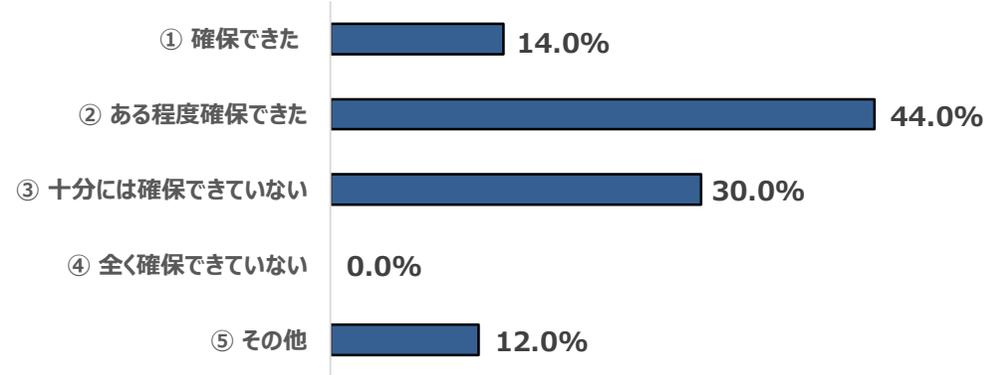
（7）非正規雇用の従業員に対する賃金等の待遇（複数回答可）

回答社数 上段（2023年度）：82社（全113社のうち「不明・無回答」31社除く）
下段（2024年度）：79社（全113社のうち「不明・無回答」34社除く）



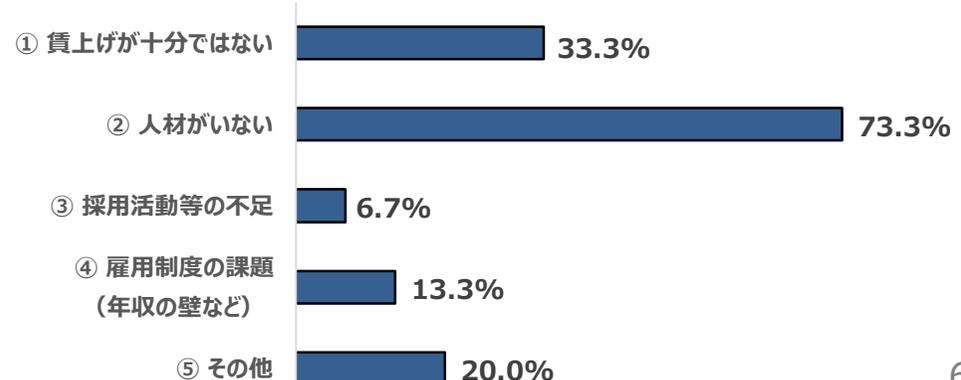
（8）2023年度の賃金引上げによる人材確保への影響

回答社数：50社（(7)で②～④を選択した企業）



（9）2023年度の賃金引上げが人材確保につながらない理由（最大2項目まで回答可）

回答社数：15社（(8)で③または④を選択した企業）

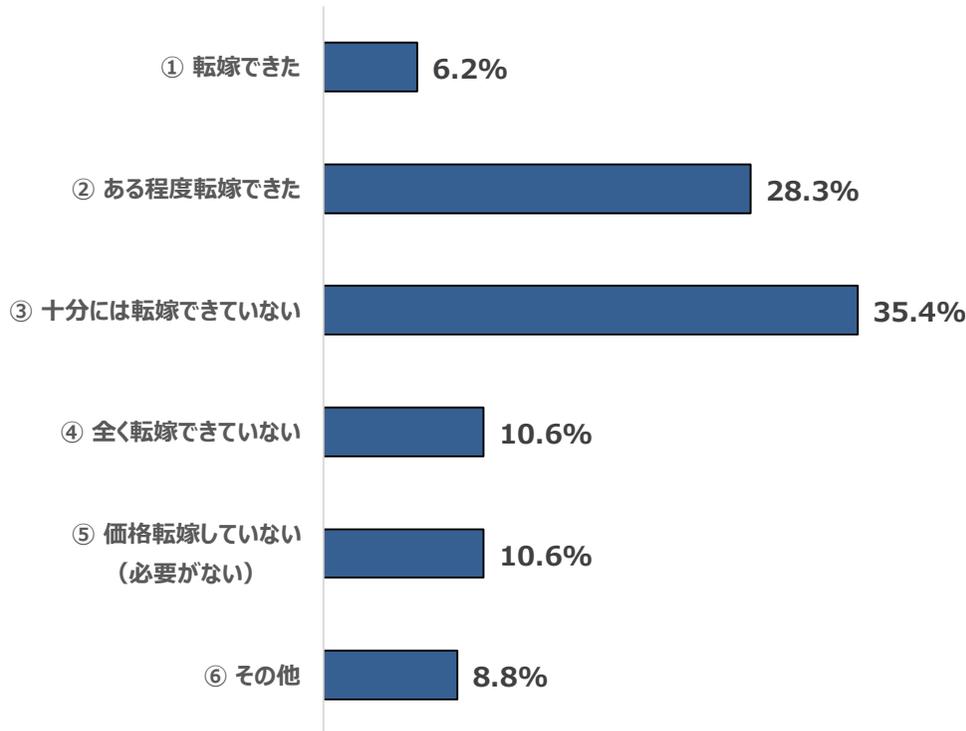


Ⅱ. 地域企業における賃上げ等の動向 ～ 人件費の価格転嫁の状況 ～

- 人件費の価格転嫁の状況について、「十分には転嫁できていない」・「全く転嫁できない」と回答した企業の割合（合計）は46.0%で、「転嫁できた」・「ある程度転嫁できた」と回答した企業の割合（合計）の34.5%を上回る。
- 人件費の価格転嫁ができていない理由としては、「同業他社の動向」と回答した企業の割合が最も高い。

(10) 人件費の価格転嫁の状況

回答社数：113社

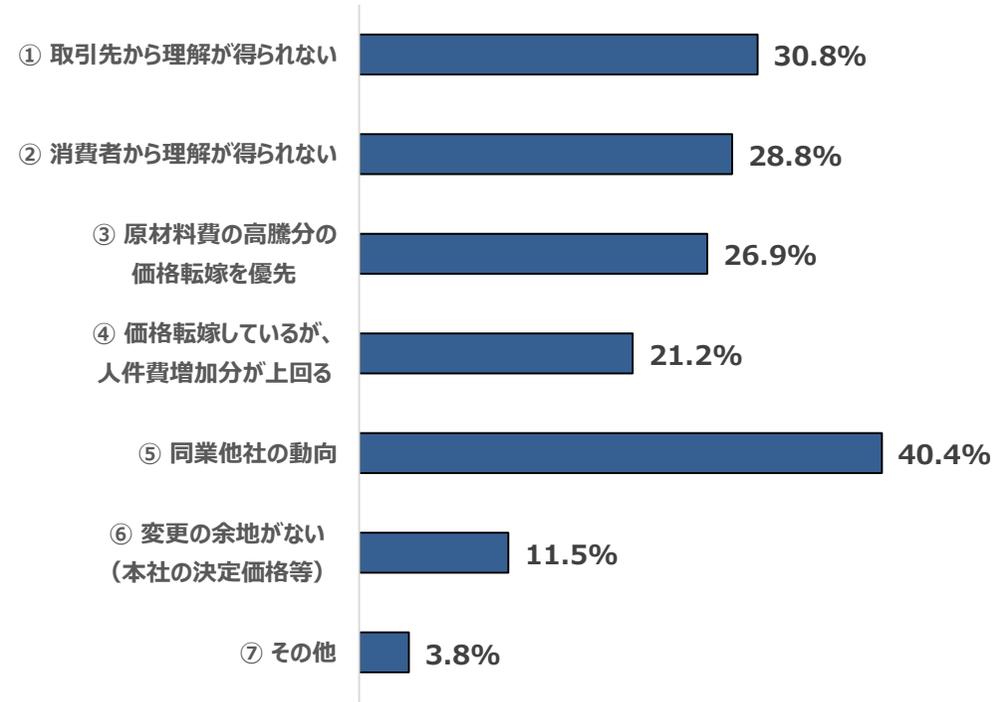


【③十分には転嫁できていない】

- 同業他社との価格競争が激しいほか、消費者の節約志向が高まる中で集客のための値下げ販促を行う必要があり、価格転嫁の余力はほとんどなく、利益を削って人件費増加分を捻出している。（小売業、大企業）

(11) 人件費の価格転嫁ができていない理由 (最大3項目まで回答可)

回答社数：52社（⑩で③または④を選択した企業）



【②消費者から理解が得られない】

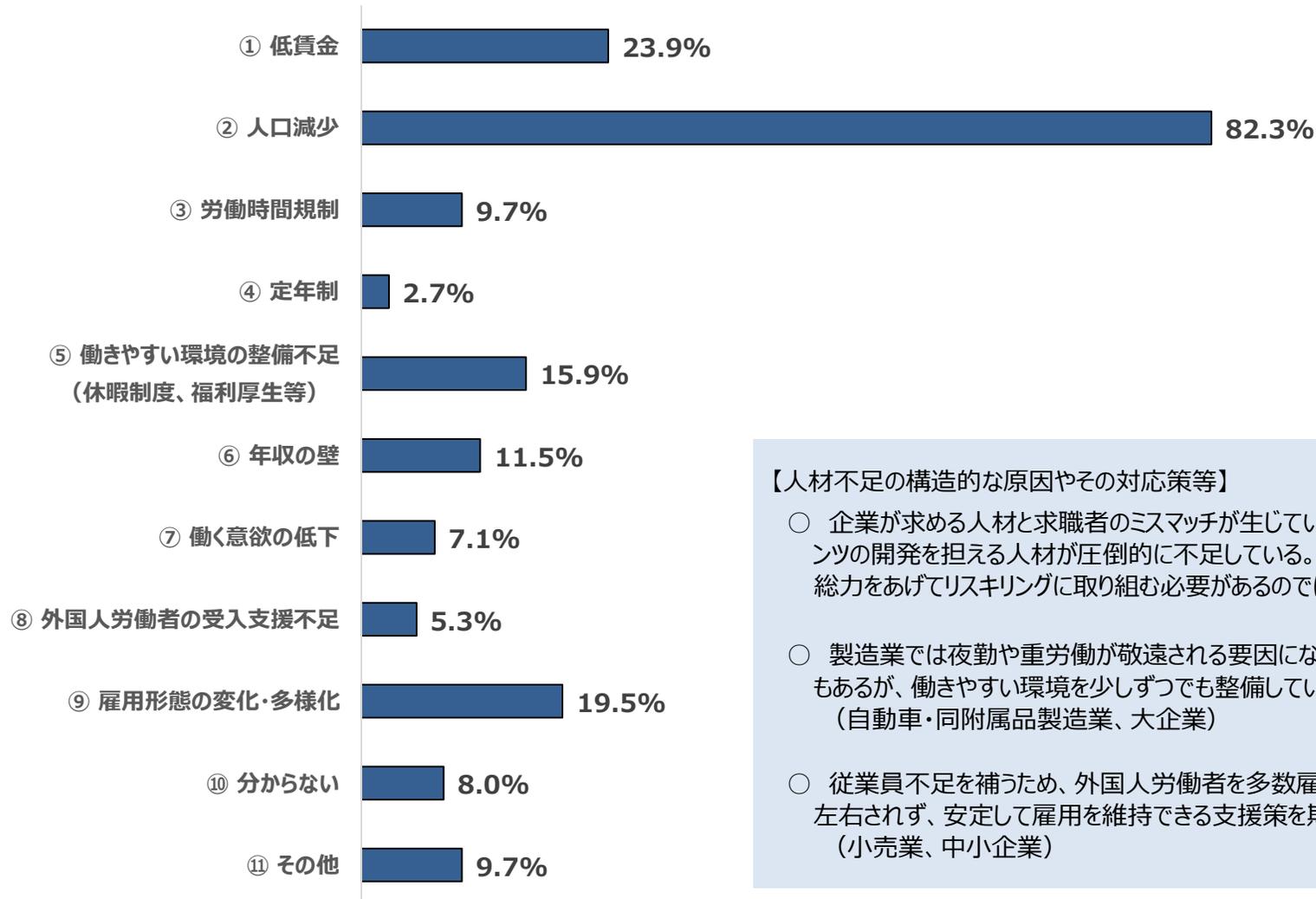
- 資材価格等の上昇により住宅価格が高騰し、販売が低調となっている中、人件費分まで価格転嫁をすることは困難。（建設業、中堅企業）

Ⅱ. 地域企業における賃上げ等の動向 ～ 人材不足の構造的な原因 ～

- 日本における人材不足の構造的な原因として企業が考えることについて、「人口減少」と回答した企業の割合が最も高く、次いで「低賃金」、「雇用形態の変化・多様化」が続く。

(12) 人材不足の構造的な原因 (最大3項目まで回答可)

回答社数 : 113社



【人材不足の構造的な原因やその対応策等】

- 企業が求める人材と求職者のミスマッチが生じている。特に、DXやソフトウェアコンテンツの開発を担える人材が圧倒的に不足している。国・大学・専門学校・企業等が総力をあげてリスクリングに取り組む必要があるのではないか。(鉄鋼業、中堅企業)
- 製造業では夜勤や重労働が敬遠される要因になっていると強く感じる。難しい部分もあるが、働きやすい環境を少しずつでも整備していくことが必要。(自動車・同附属品製造業、大企業)
- 従業員不足を補うため、外国人労働者を多数雇用しているが、為替の動向に左右されず、安定して雇用を維持できる支援策を期待している。(小売業、中小企業)

II. 地域企業における賃上げ等の動向 ～ 花巻温泉(株) ～

花巻温泉株式会社 (岩手県花巻市)

～ 直近20年間で最大の利益を原資とした賃上げ ～

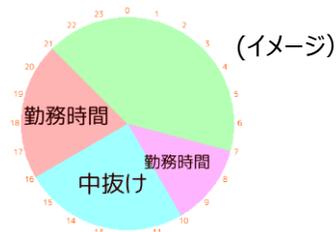
(出所: 花巻温泉(株))

- 設立: 1927年
- 従業員数: 262名 (うち女性122名)
- 資本金: 5,000万円 (国際興業グループ系列)
- 売上高: 47億円 (2023年度見込)



【宿泊業者における課題】

- 人材不足
 - ・ 新規卒業・中途採用とも応募が少なく、人材不足が顕著
- 勤務形態
 - ・ 一般的な会社員等と異なり、勤務時間が朝と夜に分かれるケースが多い
 - ・ 繁忙期が世間の休暇期間となるため、友人や家族と休日がずれることが多い



⇒ **賃上げや働き方改革により待遇を改善し、宿泊業に就職したくなるような夢のある業界に変えたい!**

高付加価値への取組み

➢ 高付加価値化に向けた取組み (観光庁等の補助金を活用)

- ・ 客室の魅力アップ (露天風呂付客室、洋室・和モダン室の増室等)
- ・ 庭園の露天風呂化
- ・ 温泉貸切風呂を新設
- ・ 園内全域のライトアップ演出
- ・ 地元由来のイベントを毎日開催

ニーズの高い
洋室・和モダン室
への改修



→ **宿泊料金値上げに納得感のある旅館へ**

➢ 集客力の増強

- ・ ニーズの高い客室に改修したことで、滞在日数や再訪率が向上
 - ・ 国際線 (仙台・花巻) 再開により、台湾からのインバウンドが復活
- **インバウンドの受け入れが過去最大 (2023年度 6万人)**

➢ 客室単価UP × 集客力UP = 売上高UP ⇒ **直近20年間で最高益**



価格転嫁から賃上げへ

➢ 価格転嫁と集客力UPを原資とした賃上げ

- ・ **引き上げ幅8.8%のベースアップ** (2023年度)
- 1回目 (2023年7月) : **3.8%**
- 2回目 (2024年2月) : **5.0%**
- ・ 初の期末賞与 (2024年3月 **0.4ヶ月分**支給)
- ・ 2025年度の新入社員の基本給を**1万円UP**

○ 賃上げ促進税制を活用し法人税控除
 ・ 給与等支給額を2.5%以上増加
 → 支給額増加分の30%を控除
 ・ 当社の賃上げに係る支給額増加分約5,000万円 (2023年度)
 ⇒ **約1,300万円 (30%) 分控除**

従業員「自分たちが生み出した利益が、自分たちに還元されることでやる気UP!」

➢ 賃上げにより期待する効果

- ・ 従業員のモチベーション・定着率等の向上、新卒・中途を含めた応募の増加

➢ 人材定着・従業員活躍に向け、今後も賃上げを継続していく方針

- ・ 2024年度は、**5%のベースアップ**を予定

働き方改革

➢ 「向上休館 (長期休暇)」の設定

- ・ 従業員の**11連休**を設定 (2024年1月)
 - ・ 今後も大型連休を継続 (2025年も1月14日～20日に連休を決定)
- 宿泊業界でも長期休暇が取得できるという認識を広めて人材確保につなげていく

11連休中に会社負担7～8割で社員旅行 (国内・海外の3つのコース) を実施

➢ 勤務管理体制の刷新により残業時間の短縮

- ・ 現業部門に勤務管理権限を付与
- 部署間を超えて、勤務シフトの調整が可能に
- ・ スポットワーカーや派遣社員の活用により長時間労働の削減につながる取組みを促進

例) 営業部門で人手が足りない場合に 総務・管理部門からスポットで人員補充

II. 地域企業における賃上げ等の動向 ～ (株)橋本店 ～

株式会社橋本店 (宮城県仙台市) ～ 働き方改革の推進・安心して働ける環境整備により、社員の幸福度No.1を目指す ～ (出所：(株)橋本店)

創業146年の総合建設業

- 創業：1878年(明治11年)
- 資本金：1億円
- 従業員数：200名(うち女性18名)
現場部門175名、事務部門17名、営業部門8名
- 完成工事高：215億円(2023年6月期)

働き方改革の推進による好循環サイクルの実現へ



働き方改革の推進・進化 ～「時間外労働ゼロ」に挑戦～

● 2018年から働き方改革に着手 ～完全週休二日制の実現・時間外労働の削減へ～

○ 2018年～(目標)
時間外労働：月60時間
完全週休二日制に挑戦

○ 2022年～(目標)
時間外労働：月45時間

○ 2023年4月～(目標)
時間外労働：月20時間

月20時間以内の社員の割合が90%以上に

○ 2023年11月～(目標)
「時間外労働ゼロ」に挑戦

① 業務効率化とDX推進

- 「業務の見える化」からスタート
→ 現場部門社員の年間業務時間・内容を分析(現場対応：55%、社内・発注者対応：45%)
社内・発注者対応等の事務的業務が削減ポイント
- RPAの活用 ～年間約500時間を削減～
→ データチェックや転記作業などの業務を自動化
- WEB会議システム等の活用 → 移動時間を削減
- BIM/CIM(建設生産・管理システム)の高度化活用
→ 手戻り防止、関係者間の合意形成がスムーズに

② 労務管理・人事制度の工夫

- 内勤社員(事務部門など29名)のフレックスタイム制
→ 内勤社員全員が「時間外労働ゼロ」を達成
 - 現場の事務負担軽減のため、バックオフィスを新設
→ ドローン測量や3次元設計データの作成などをサポート
 - 「時間外労働ゼロ」の社員に手当(月1万円)を支給
 - 時間外労働削減により空いた時間で「リスクリング」(経費は会社負担)
→ 一級建築士の資格を取得した若手社員も
- ⇒ トライ&エラーを繰り返しながら自社にフィットする取組みで社員一人一人の業務量削減とともに、意識改革を図る

社員が安心・安定して働ける環境の整備

「働き方改革の成果」を「社員に還元」(2024年4月から新しい賃金体系に)

時間外手当 休日出勤手当 年間費用 約2,500万円	 時間外手当等削減分を固定給に! 労働時間は短くなって 給与は下がらず	定期昇給 約1,200万円 50～60歳昇給見直し 約100万円
		ベースアップ 約1,200万円

- 「定期昇給(平均5千円)」+「ベースアップ(月額5千円)」
 - 全世代に向けた待遇向上 ～若手もベテランも大切に～
 - ・ 大学卒の新入社員の初任給を26万円と高め(大手並み)に
 - ・ 係長以上の定期昇給を3段階評価の能力昇給へ
 - ・ 緩やかであった50～60歳の定期昇給を50歳未満の基準と同一に
 - ・ 継続雇用者(～70歳)の給与は、60歳時の基本給の80%を維持
 - ・ 新たな表彰制度(時間外労働を点数評価)を導入し、賞金等を贈呈
- ⇒ 賃上げは、若い担い手の確保のほか、時間外手当の削減分を社員にしっかりと補い、長く働いてほしいという会社としての意思表示

➢ 建設現場を支える職人を支援 ～協力企業の社員も大切に～

- ・ 協力企業の優良技能者を橋本マイスターとして選任(2017年～)
→ マイスターには1日2千円の手当を直接支給
→ 現場全体の意識が変わり、生産性が向上



マイスターに贈呈される金のヘルメット