

企業経営者意識調査（令和6年4-6月期）における  
原油・原材料価格高騰の影響・賃金引き上げの状況等調査の結果概要《中間とりまとめ》

令和6年6月17日  
経済部経済企画局経済企画課

I 実施概要

道が四半期毎に実施している「企業経営者意識調査」において、原油・原材料価格高騰の影響や人手不足の状況、賃金引き上げの状況について調査を実施。

1 調査方法

郵送またはインターネット回答によるアンケート調査

2 回答期間

令和6年4月15日(月)～7月1日(月)（5月20日(月)までの回答をもとに中間集計）

3 調査対象及び回答企業数等

区分	調査対象企業数	回答企業数	回答率(%)
建設業	125	81	64.8%
製造業	150	70	46.7%
卸売・小売業	188	76	40.4%
運輸業	131	47	35.9%
サービス業	306	99	32.4%
合計	900	373	41.4%

※ サービス業には、ソフトウェア業、物品賃貸業、測量・設計業、宿泊業、洗濯業、美容業、旅行業、飲食店、娯楽業、自動車整備業、廃棄物処理業、労働者派遣業などが含まれる。

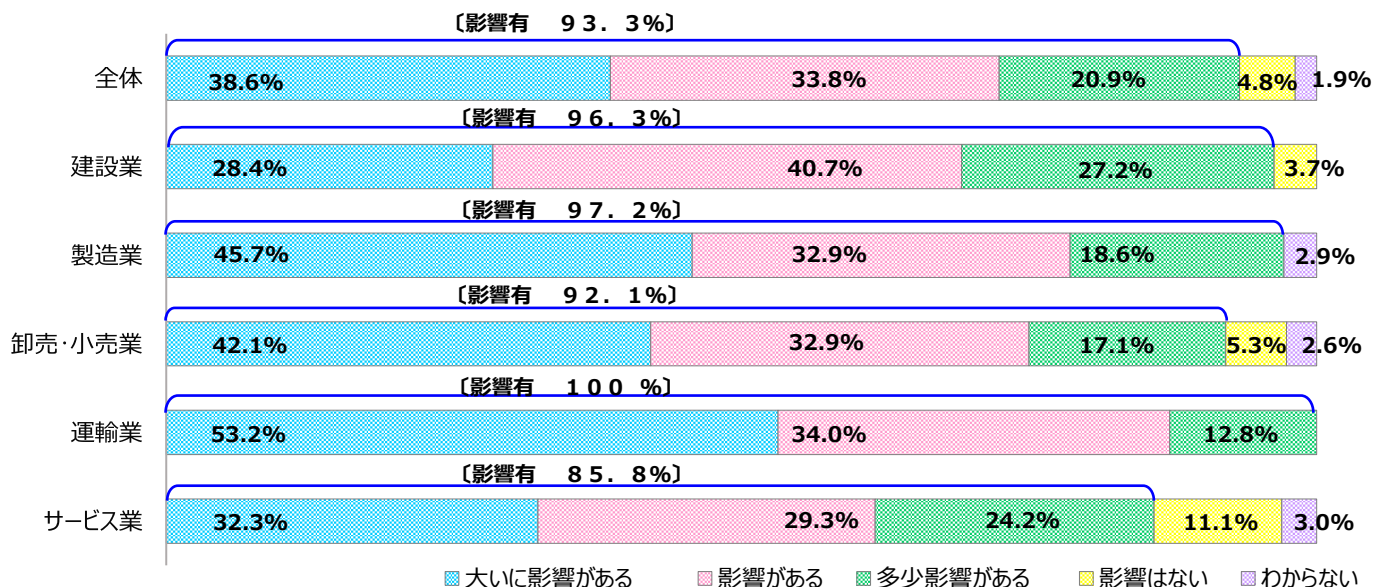
II 調査結果

1 原油・原材料価格高騰の影響について

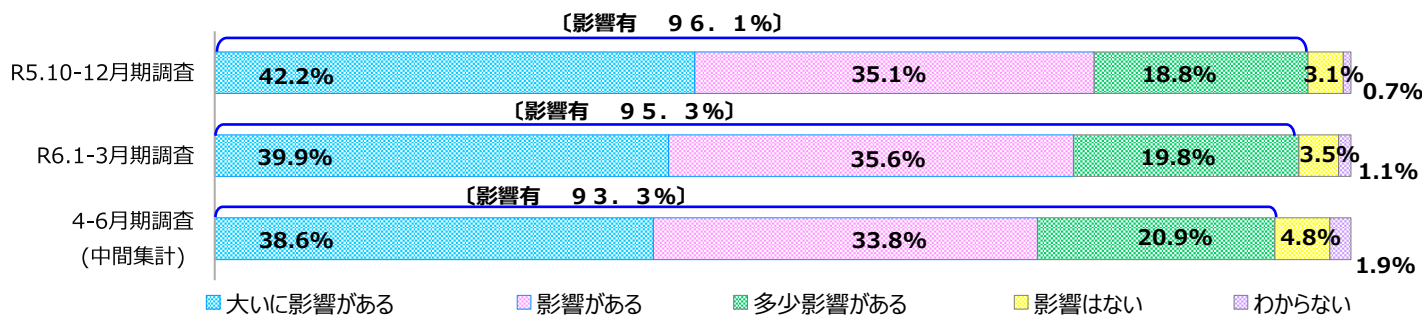
(1) 経営への影響

原油・原材料価格高騰の経営への影響について、全体では、『影響がある』（「大いに影響」、「影響」、「多少影響」）と回答した企業の割合は93.3%。

業種別では、運輸業が100%と最も高く、最も低いサービス業でも85.8%と、すべての業種で高い割合。

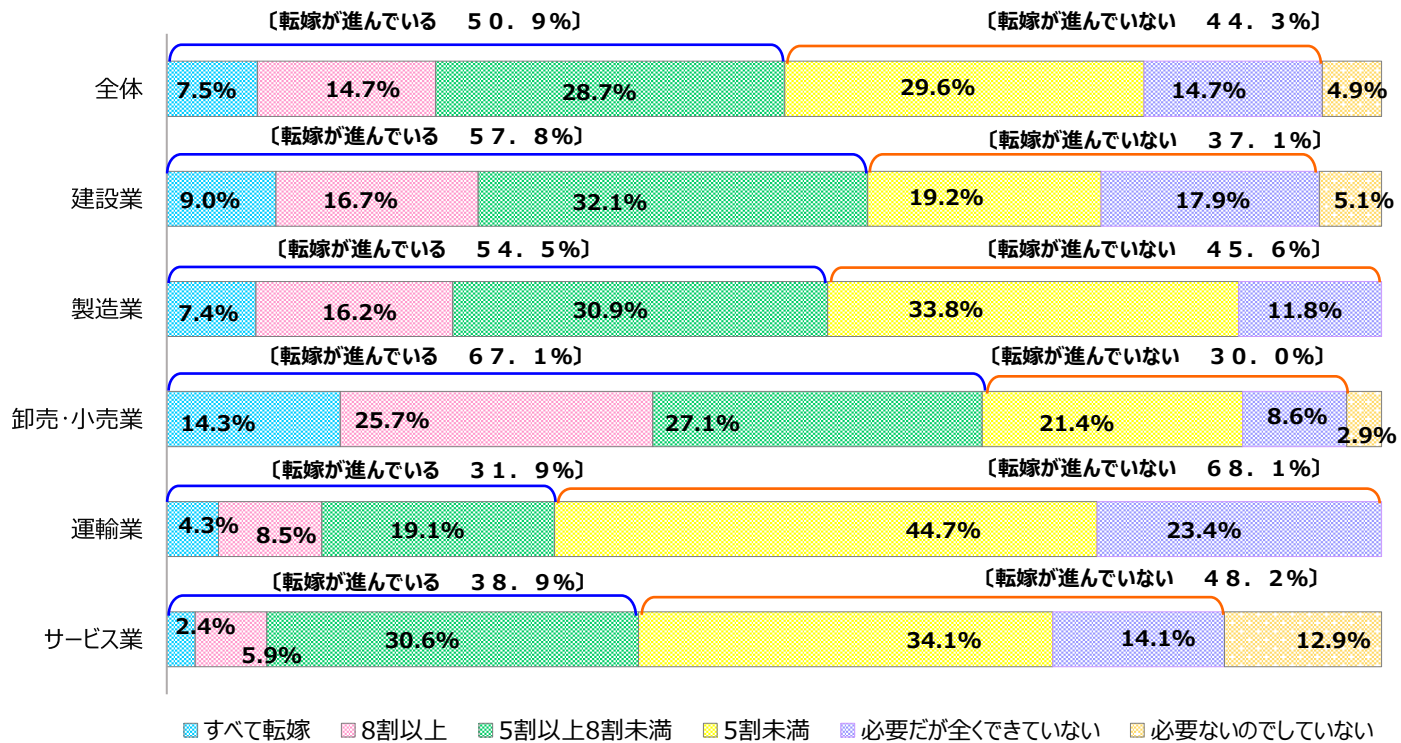


調査開始以降、『影響がある』と回答した企業の割合は、9割を超える高い水準で推移。

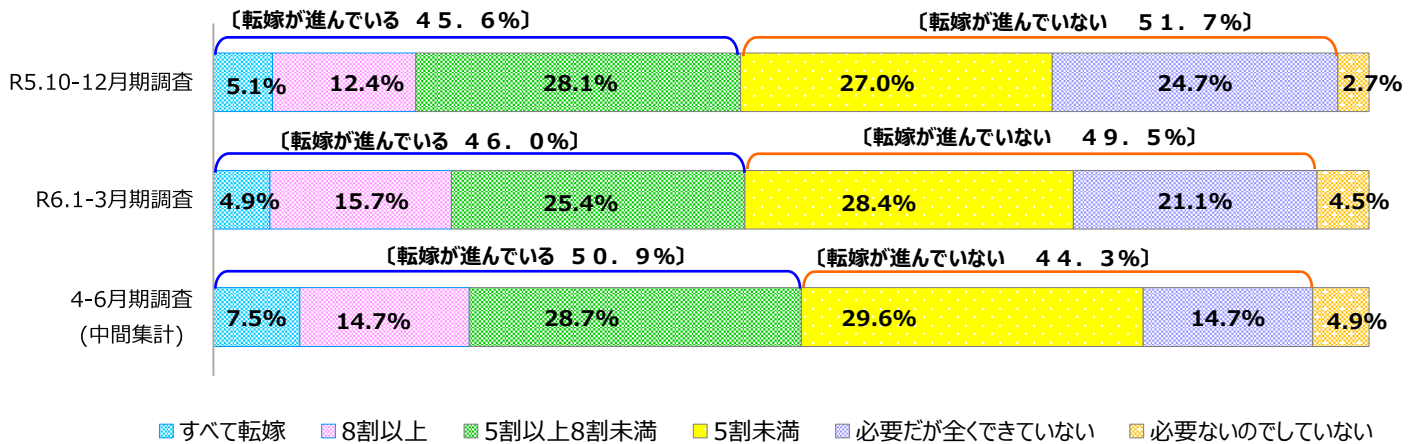


(2) 価格転嫁の状況

全体では、『価格転嫁が進んでいない』（「5割未満」、「必要だが全くできていない」）と回答した企業の割合は44.3%。特に、運輸業（68.1%）では、価格転嫁が進んでいない割合が高く、依然として、業種間の格差が存在。

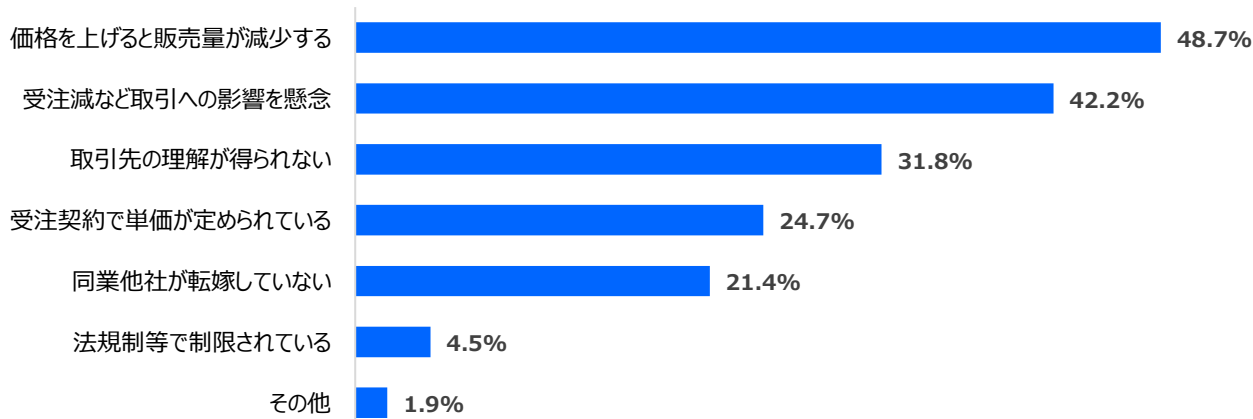


調査開始以降、徐々に価格転嫁は進んでいるものの、依然として『必要だが全くできていない』企業が1割を超えている。



(3) 価格転嫁が難しい理由（複数回答）

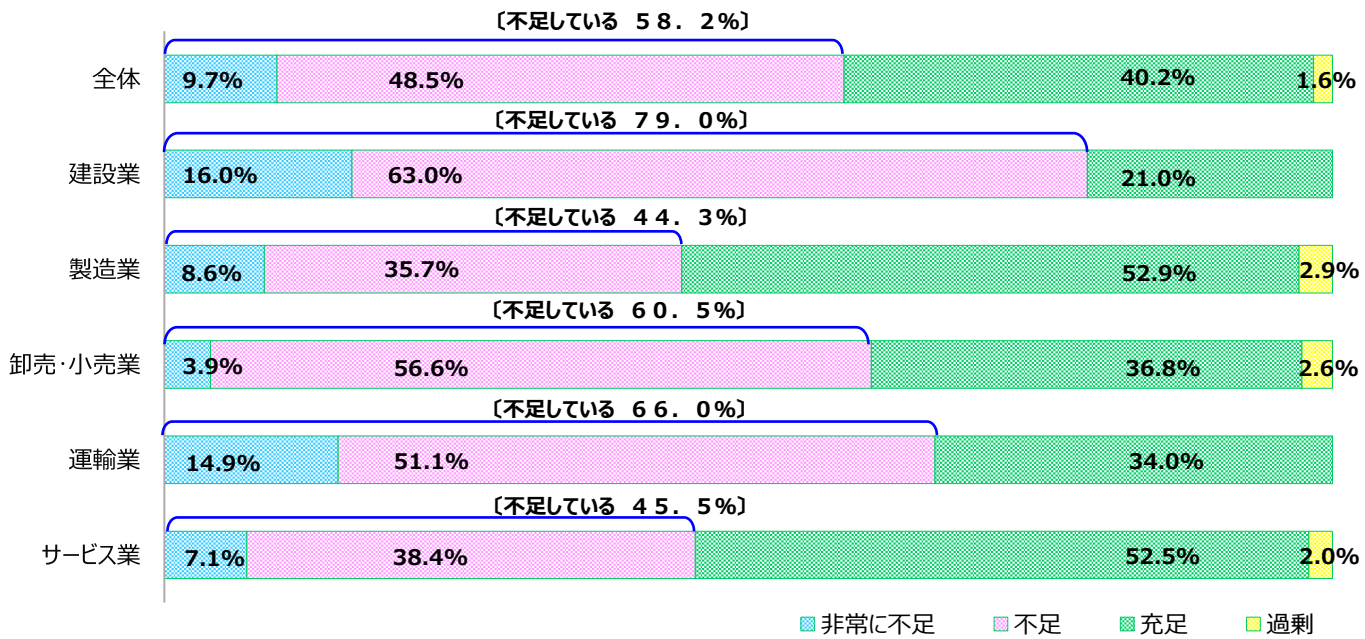
価格転嫁が難しい理由について、最も多かった回答は、『価格を上げると販売量が減少する』（48.7%）で、次いで『受注減など取引への影響を懸念』（42.2%）、『取引先の理解が得られない』（31.8%）が続く。



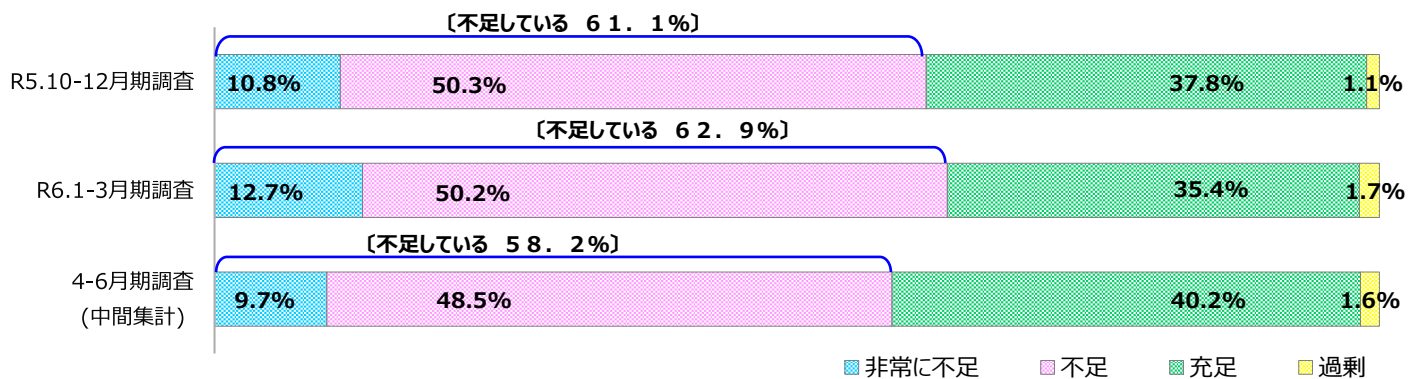
## 2 人手不足の状況について

### (1) 正規従業員の充足の度合い

正規従業員の充足度合いについて、全体では、『不足している』（「非常に不足」、「不足」）と回答した企業の割合は58.2%。業種別では、建設業（79.0%）が最も高く、次いで運輸業（66.0%）が続く。

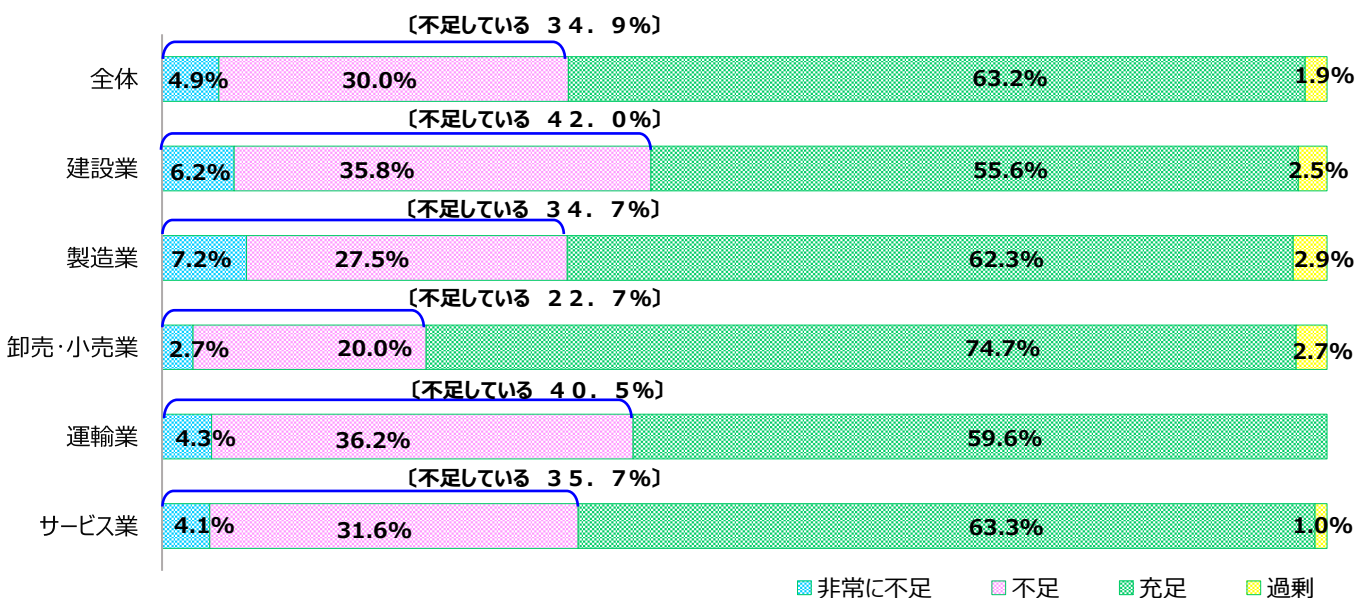


『不足している』と回答した企業の割合は、前回調査から4.7ポイント縮小。

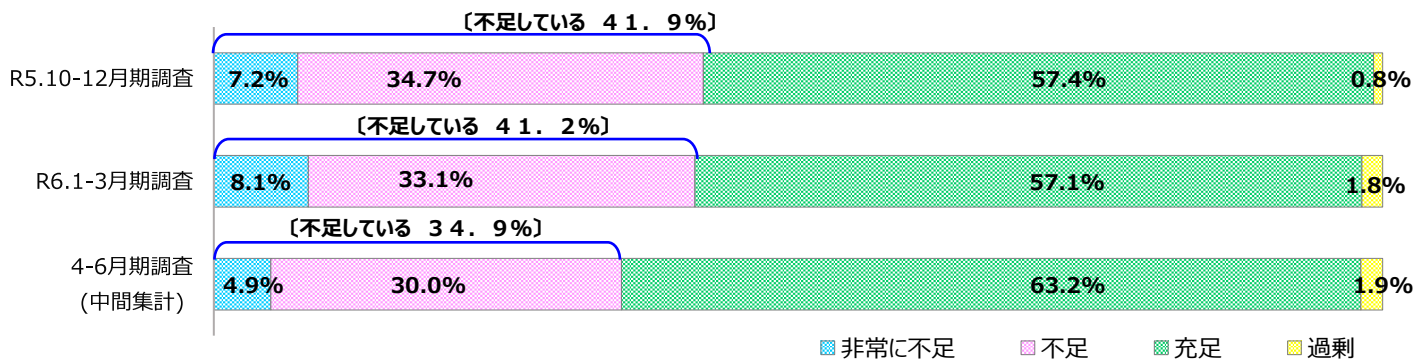


### (2) 非正規従業員の充足の度合い

非正規従業員の充足度合いについて、全体では、『不足している』と回答した企業の割合は34.9%。業種別では、建設業（42.0%）が最も高く、次いで運輸業（40.5%）が続く。



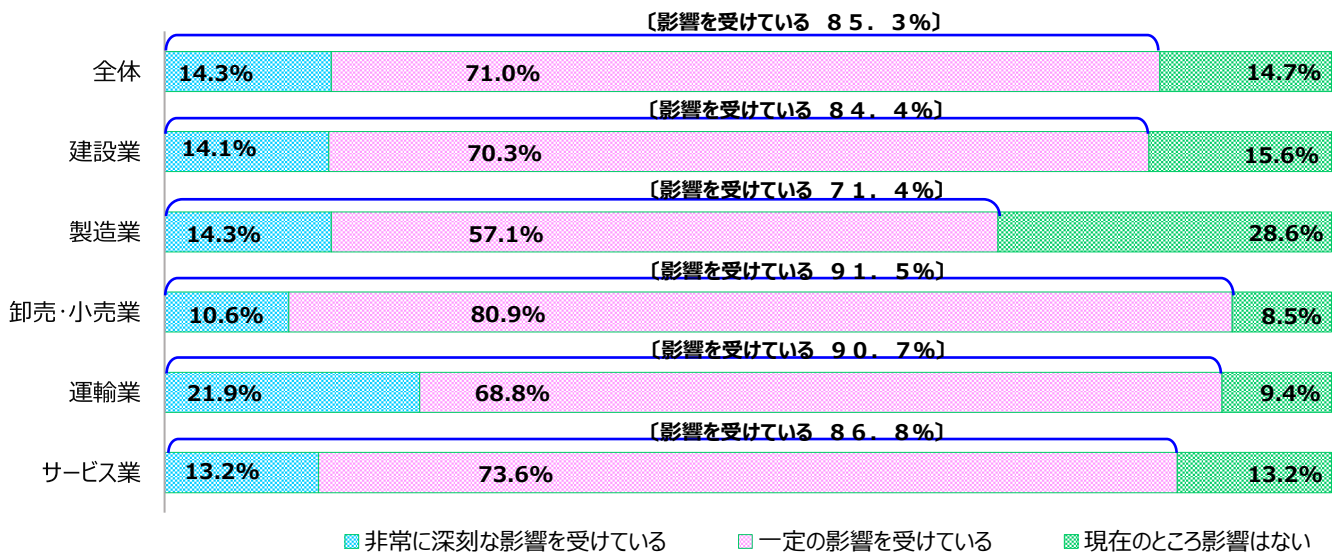
『不足している』と回答した企業の割合は、前回調査から6.3ポイント縮小。



### (3) 人手不足の影響の程度

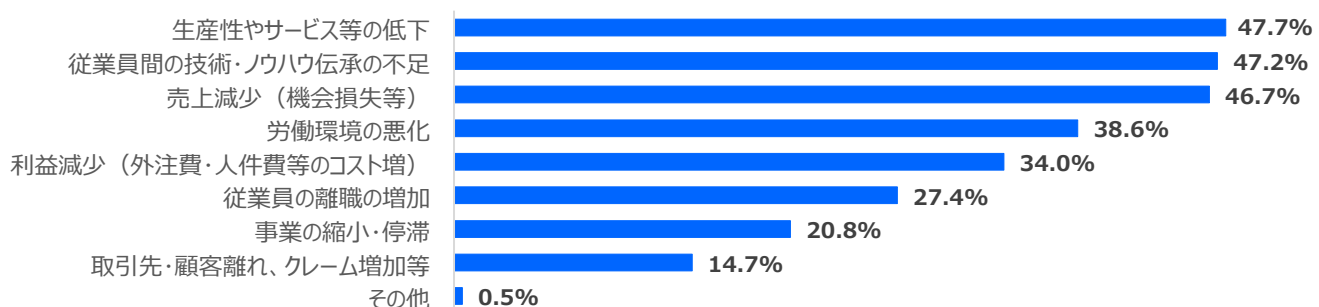
人手不足の影響について、全体では、『影響を受けている』（「非常に深刻な影響」、「一定の影響」）と回答した企業の割合は85.3%。

業種別では、卸売・小売業(91.5%)が最も高く、次いで運輸業(90.7%)が続く。



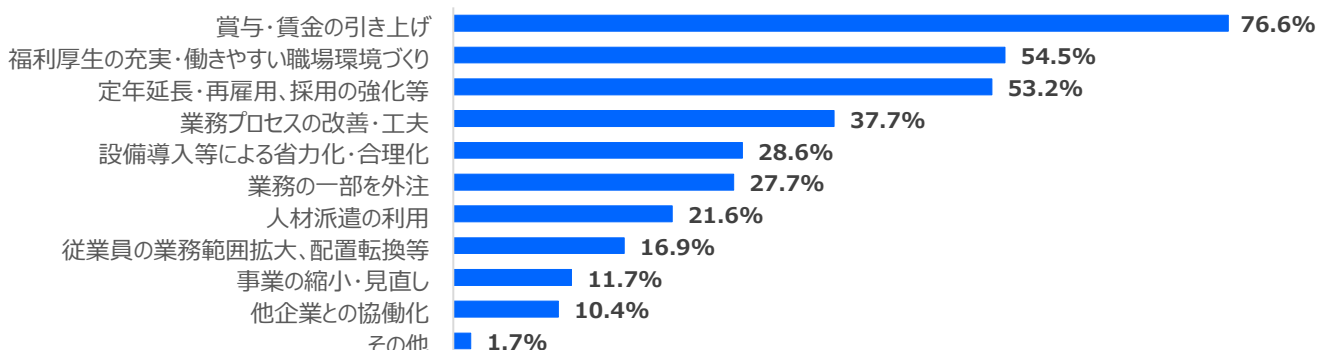
### (4) 人手不足の影響に関する具体的な内容（複数回答）

人手不足の影響について、最も多かった回答は、『生産性やサービス等の低下』(47.7%)で、次いで『従業員間の技術・ノウハウ伝承不足』(47.2%)、『売上減少（機会損失等）』(46.7%)が続く。



### (5) 人手不足の影響緩和対策（複数回答）

人手不足の影響緩和対策として、最も多かった回答は、『賞与・賃金の引き上げ』(76.6%)、次いで『福利厚生充実・働きやすい職場環境づくり』(54.5%)、『定年延長・再雇用、採用の強化等』(53.2%)が続く。



### 3 賃金引き上げの状況について

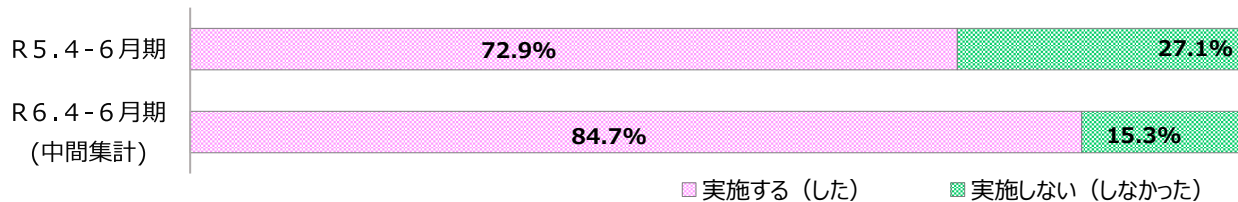
#### (1) 賃上げの実施状況

全体では、今年(R6年)、『賃上げを実施する(した)』と回答した企業の割合は84.7%、『実施しない(しなかった)』と回答した企業の割合は15.3%だった。

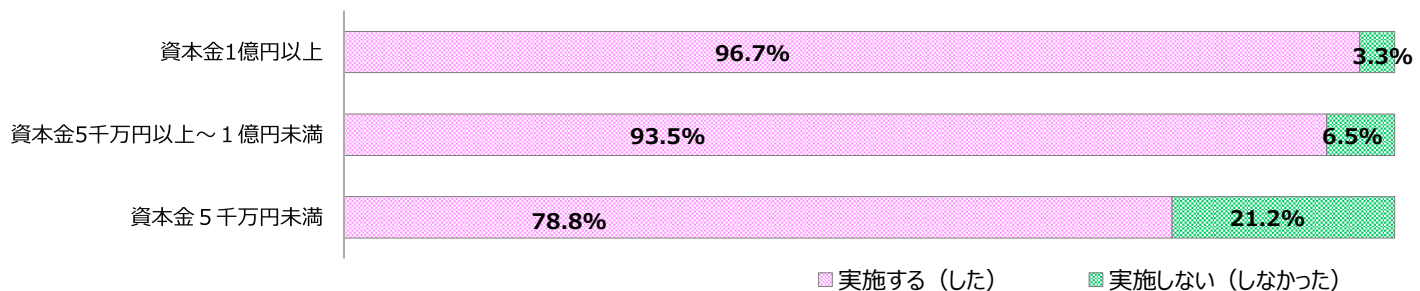
業種別では、建設業(88.9%)が最も高く、次いで卸売・小売業(88.2%)が続く。



『今年(R6年)、賃上げを実施する(した)』と回答した企業は、前回調査(R5.4-6月期)から11.8ポイント増加。

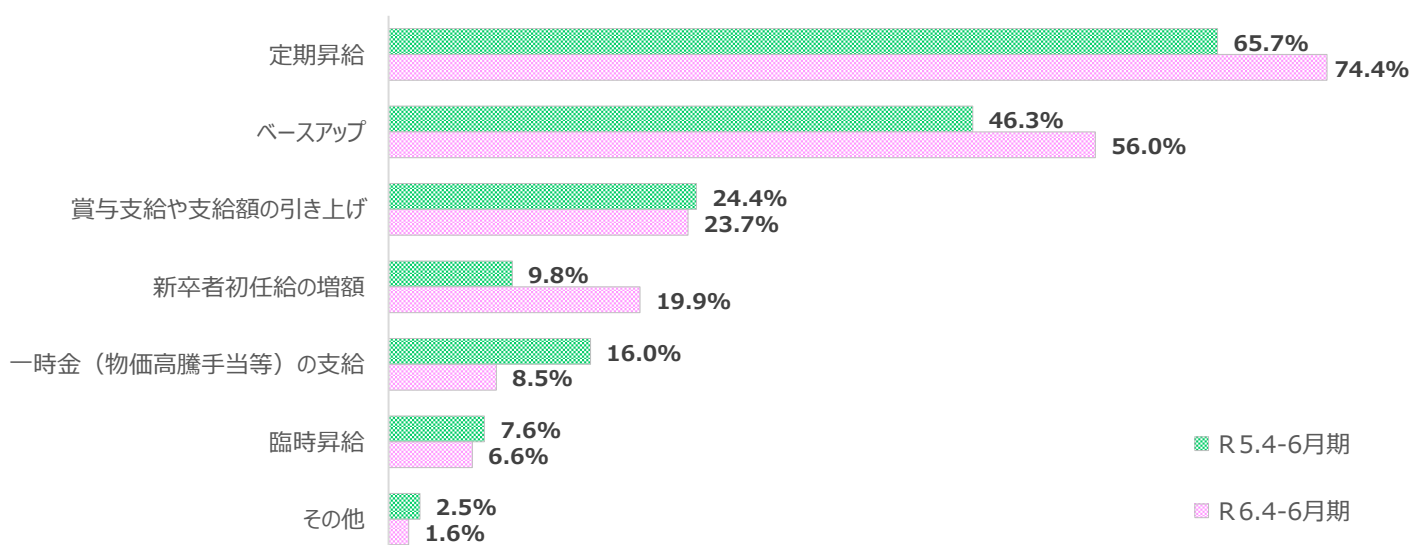


規模別では、賃上げを『実施する(した)』と回答した企業の割合は、「資本金1億円以上」が96.7%、「5千万円以上～1億円未満」が93.5%と高い一方で、「5千万円未満」では78.8%と低く、実施率に差が生じている。



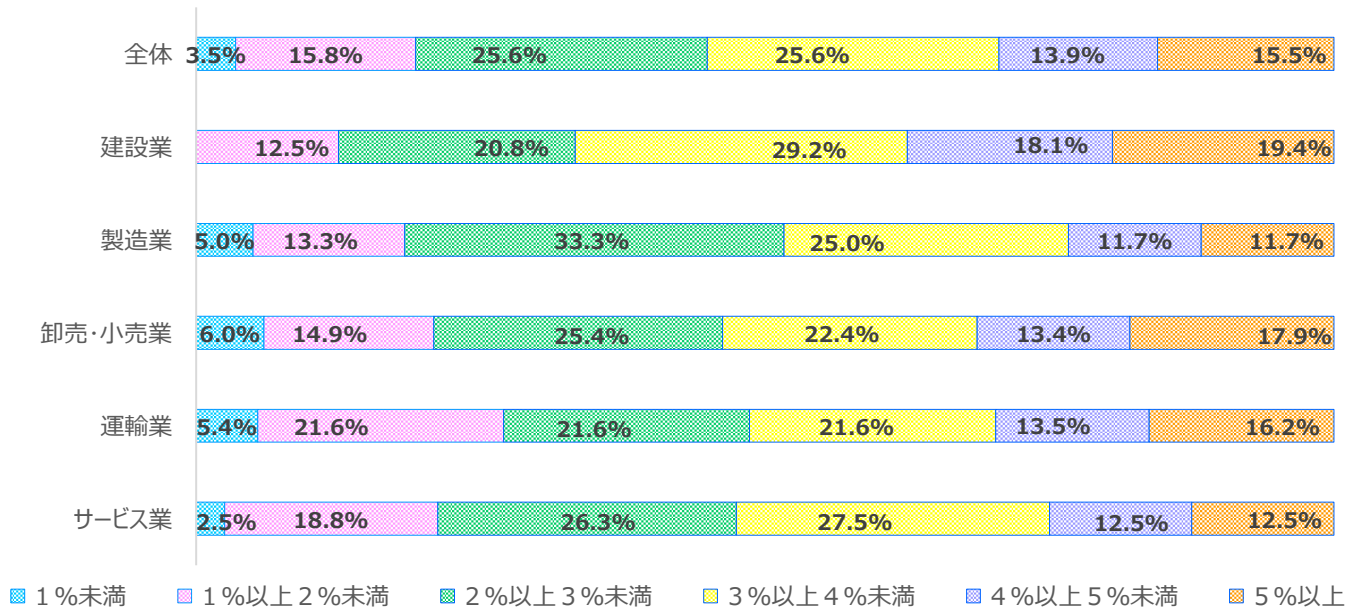
#### (2) 賃上げの内容

今回、賃上げの内容で最も多かった回答は、「定期昇給」(74.4%)で、次いで「ベースアップ」(56.0%)が続く。

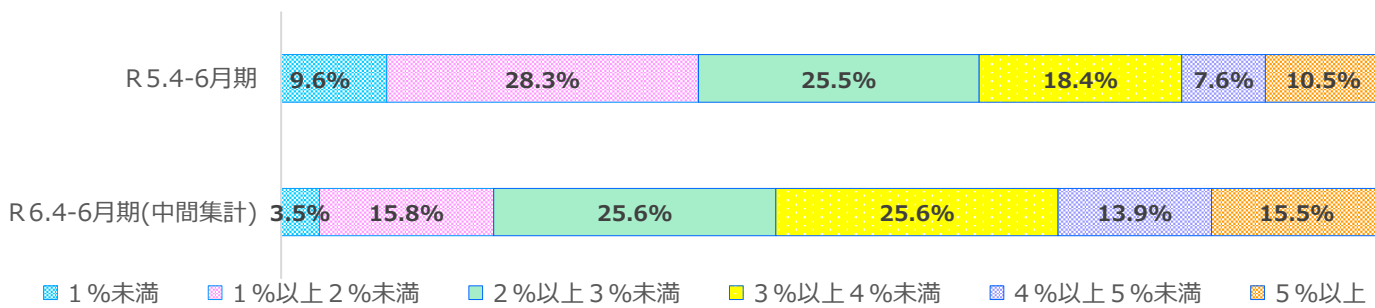


(3) 賃上げ率（年収換算）

今回、賃上げ率は、全体では『2%以上3%未満』と『3%以上4%未満』がそれぞれ25.6%と最も多かった。また、「5%以上」の賃上げを行う企業は15.5%あった。

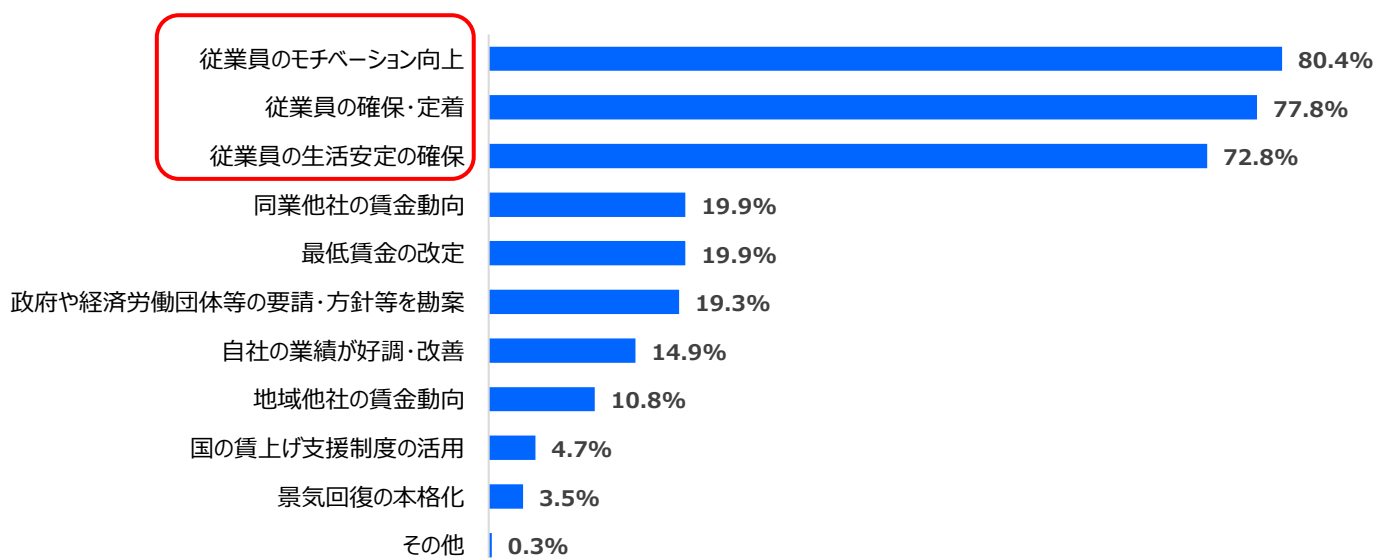


前回調査（R5.4-6月期）から、『3%以上4%未満』（7.2ポイント増）、『4%以上5%未満』（6.3ポイント増）、『5%以上』（5ポイント増）が、大きく増加。



(4) 実施理由や実施に当たって重視した要素（複数回答）

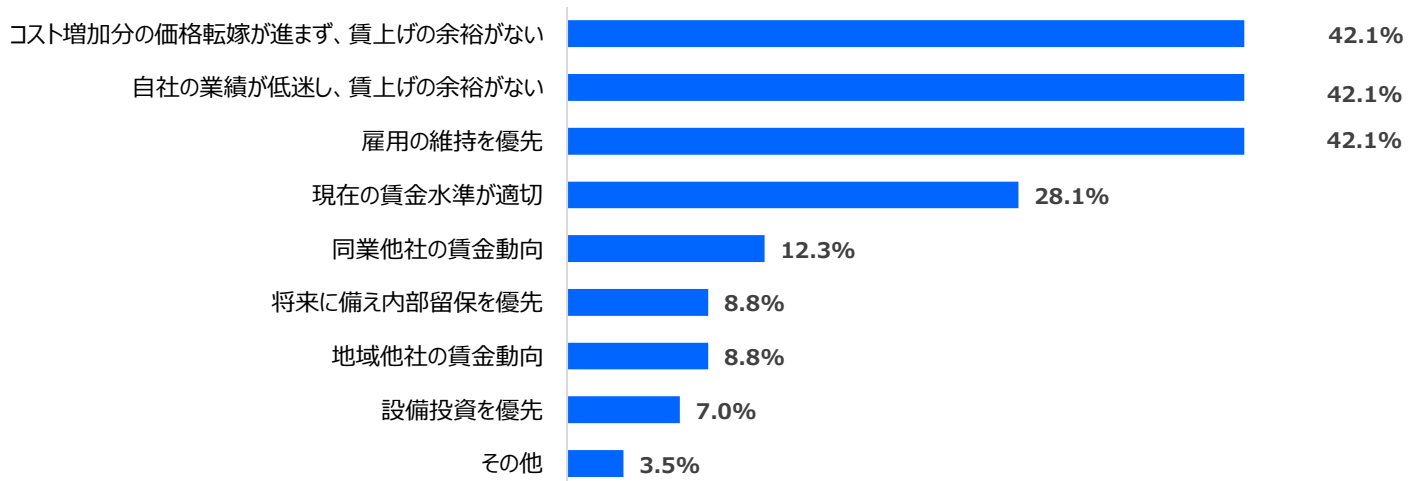
実施理由等は、『従業員のモチベーション向上』（80.4%）が最も多く、次いで『従業員の確保・定着』（77.8%）、『従業員の生活安定の確保』（72.8%）が続き、人材確保に関わる回答が上位を占めた。





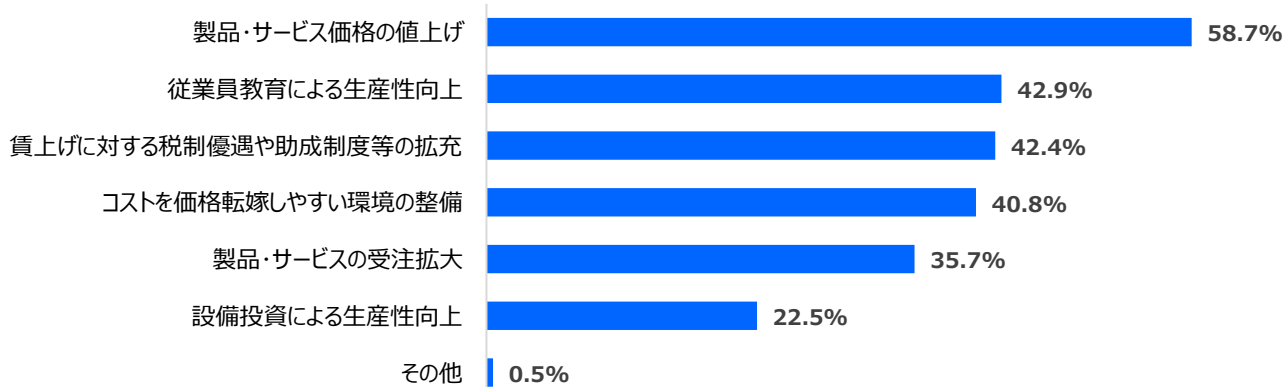
(5) 実施しない（しなかった）主な理由（複数回答）

実施しない（しなかった）理由等は、『コスト増加分の価格転嫁が進まず、賃上げの余裕がない』、『自社の業績が低迷し、賃上げの余裕がない』、『雇用の維持を優先』が同率(42.1%)で並ぶ。



(6) 賃上げ実施に当たって必要なこと（複数回答）

賃上げ実施に当たって必要なこととして、『製品・サービス価格の値上げ』(58.7%)が最も多く、次いで『従業員教育による生産性向上』(42.9%)、『賃上げに対する税制優遇や助成制度等の拡充』(42.4%)、『コストを価格転嫁しやすい環境の整備』(40.8%)と続く。



(7) 今後の賃上げの意向

今後の賃上げの意向としては、全体では、「今後(も)実施したい」(55.0%)と、「環境が整ったら実施したい」(34.0%)を合わせ、89.0%の企業が今後の賃上げに前向きな姿勢。すべての業種で8割を超え、高い水準。

