

I . 2024年 道内企業の雇用動向と新卒採用

1. 従業員の過不足感
2. 今春の新卒採用状況
3. 今後1年間の従業員の増減見通し

II . 物価上昇の道内企業への影響と賃上げ対応について

2024年4月9日

北 洋 銀 行

(調査委託先)

株式会社北海道二十一世紀総合研究所

電話 011-231-8681(調査部 伊東、岡田)

調査要項

■調査の目的と対象

アンケート方式による道内企業の経営動向把握

■調査方法

調査票を配付し、郵送または電子メールにより回収

■調査内容

2024年 雇用動向と新卒採用について

物価上昇の道内企業への影響と賃上げ対応について

■回答期間

2024年2月中旬～3月中旬

■本文中の略称

(A) 雇用人員判断DI

「過剰企業の割合」-「不足企業の割合」

(B) 雇用方針DI

「従業員を増員する割合」-「従業員を減員する割合」

(C) n(number)

有効回答数

■地域別回答企業社数

	企業数	構成比	地 域
全 道	360	100.0%	
札幌市	132	36.7	道央は札幌市を除く石狩、後志、胆振、 日高の各地域、空知地域南部
道 央	73	20.3	
道 南	37	10.3	渡島・檜山の各地域
道 北	58	16.1	上川・留萌・宗谷の各地域、空知地域北部
道 東	60	16.7	釧路・十勝・根室・オホーツクの各地域

■業種別回答状況

	調査企業社数	回答企業社数	回答率
全 産 業	692	360	52.0 %
製 造 業	197	108	54.8
食 料 品	68	29	42.6
木 材 ・ 木 製 品	31	24	77.4
鉄鋼・金属製品・機械	60	34	56.7
そ の 他 製 造 業	38	21	55.3
非 製 造 業	495	252	50.9
建 設 業	139	80	57.6
卸 売 業	98	53	54.1
小 売 業	94	37	39.4
運 輸 業	50	26	52.0
ホ テ ル ・ 旅 館 業	33	17	51.5
そ の 他 の 非 製 造 業	81	39	48.1

I. 2024年 道内企業の雇用動向と新卒採用

人手不足は35年間で最も深刻

< 要 約 >

1. 従業員の過不足感

雇用人員判断DIは、前年調査を5ポイント下回る△60と3年連続で低下した。この時期としては1989年の調査開始以来最も低い水準であり、深刻化する人手不足を表す結果となった。特に不足感が強い業種は、建設業(△74)、運輸業(△69)であった。

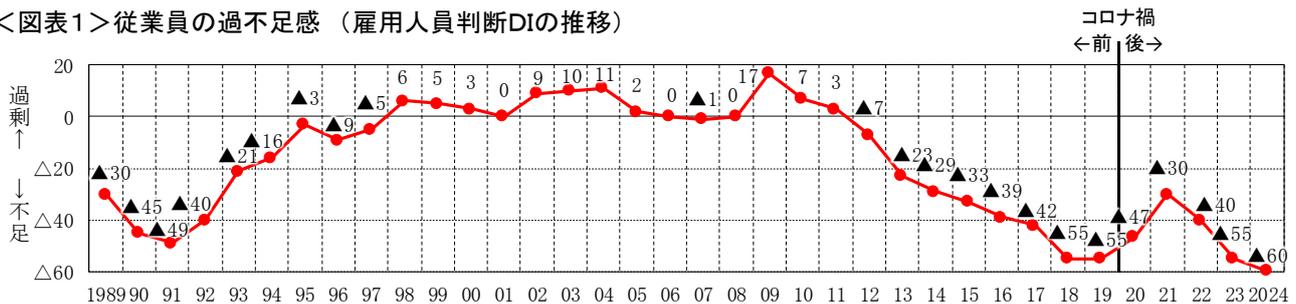
2. 今春の新卒採用状況

今春に「新卒採用した企業の割合」は、前年横ばいの40%となった。採用予定人数に対する充足率は、「予定通り」が前年から5ポイント上昇し37%となったが、依然として低い水準に留まった。また、充足率5割未満の企業の割合は、前年から5ポイント上昇の25%と2年連続で増加しており、新卒採用に苦戦する様子がうかがわれる。

3. 今後1年間の従業員の増減見通し

雇用方針DIは、前年から1ポイント低下し28となった。業種別では、ホテル・旅館業(47)、卸売業(42)が高めの水準となった。

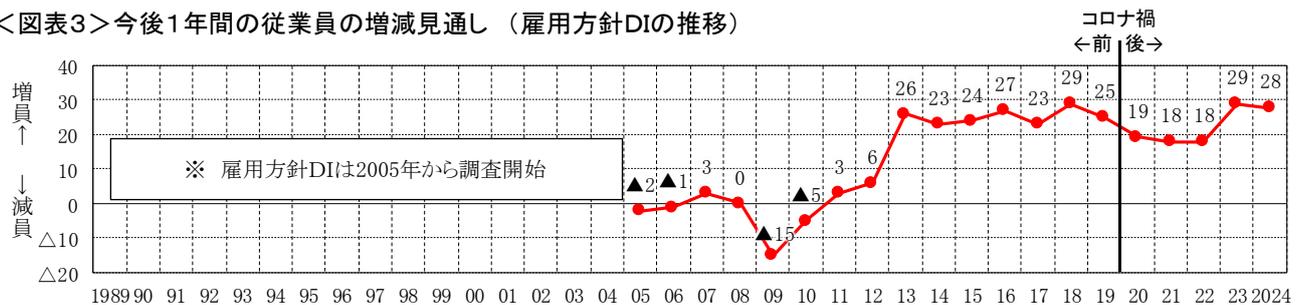
<図表1> 従業員の過不足感 (雇用人員判断DIの推移)



<図表2> 新卒採用状況 (新卒採用実施企業の割合)



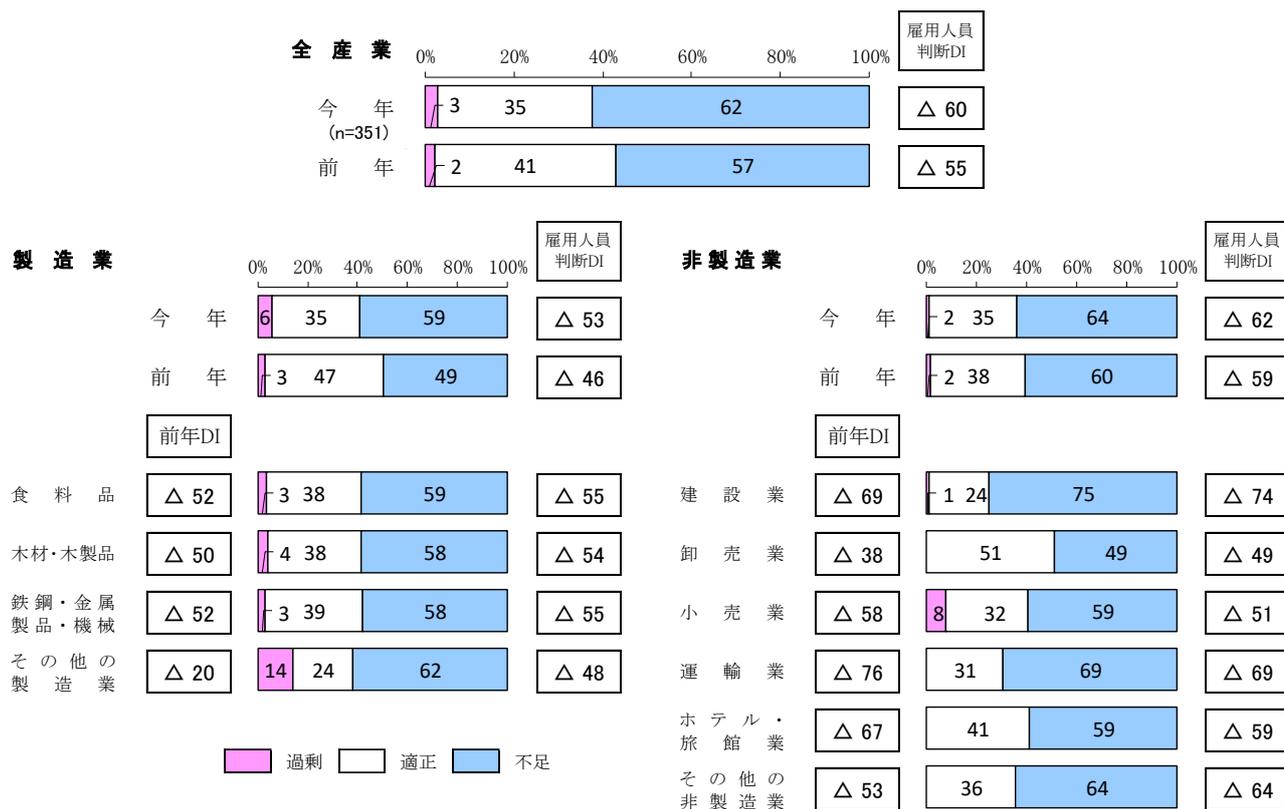
<図表3> 今後1年間の従業員の増減見通し (雇用方針DIの推移)



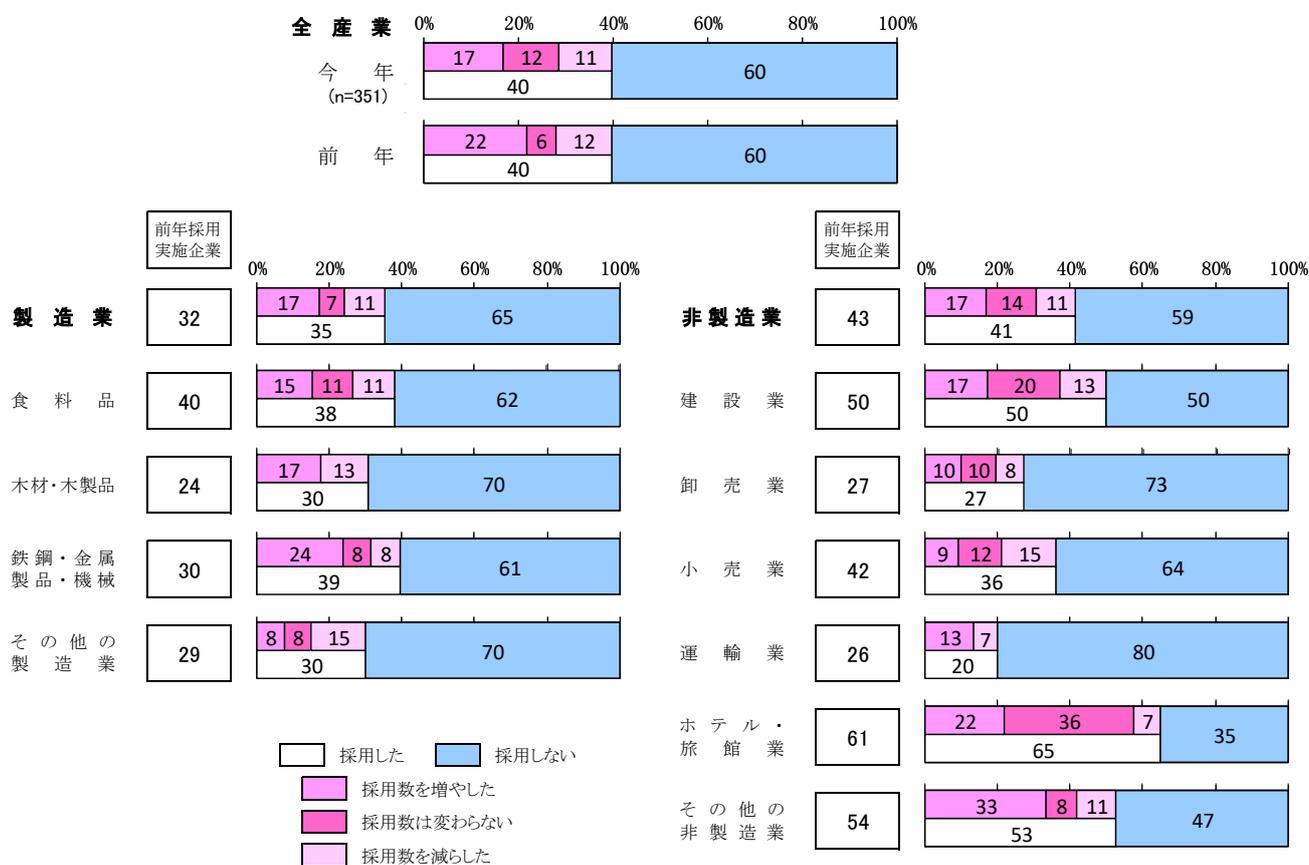
<図表4> 項目別の要点

項 目	要 点
(1) 従業員の過不足感 <図表5>	雇用人員判断DI(△60)は前年比5ポイント低下した。製造業(△53)、非製造業(△62)とも低下し、特に不足感が強い業種は、建設業(△74)、運輸業(△69)であった。
(2) 今春の新卒採用状況 <図表6>	今春に「新卒採用した企業の割合」は、前年横ばいの40%となった。製造業(前年比+3ポイント)は食料品(同△2ポイント)を除いて上昇した。非製造業(同△2ポイント)はホテル・旅館業(同+4ポイント)のみ上昇した。
(3) 新卒採用内定者の評価 <図表7>	「良い人材を採用できた」企業の割合は、前年から4ポイント上昇し52%となった。内訳をみると、製造業は前年から15ポイント低下、非製造業は10ポイント上昇した。
(4) 採用予定人数に対しての充足率 <図表8> <図表9>	「予定通り」が前年から5ポイント上昇し37%となったが、依然として低い水準に留まった。また、充足率5割未満の企業の割合は、前年から5ポイント上昇の25%と2年連続で増加しており、新卒採用に苦戦する様子がうかがわれる。
(5) 企業の新卒採用決定要因 <図表10>	「将来の人手不足に備える」は前年比3ポイント低下したものの、74%と高水準を維持し、運輸業を除く全ての業種で1位になった。運輸業では「生産販売部門の強化を図る」が前年から40ポイント上昇し、1位となった。
(6) 今春新卒採用しなかった企業の理由 <図表11>	「随時、中途採用する」が6ポイント上昇の62%となり、前年に続き全ての業種で1位となった。2位も昨年同様「募集したが、採用したい人材がいなかった」となり、6ポイント上昇の24%となった。
(7) 新卒採用実施企業の中途採用計画 <図表12>	「必要があれば随時、中途採用する」は前年から2ポイント上昇し、94%となった。この項目は全ての業種で高水準となり、中途採用を重視する姿勢がみられた。
(8) 採用する際の重視項目 <図表13>	「協調性」は前年から5ポイント低下したものの、79%で1位を維持した。業種別にみると、卸売業などで「コミュニケーション能力」が1位になるなど、重視項目は業種によって違いがみられた。
(9) 今後1年間の従業員の増減見通し <図表14>	雇用方針DIは、前年から1ポイント低下し28となった。ホテル・旅館業(前年比+23ポイント)では大きく上昇した。
(10) 採用活動における主な経路 <図表15>	1位は前回調査(2023年10月公表)同様、「ハローワーク」であったが、4ポイント低下の76%となった。次いで「インターネットの求人情報サイト」(48%)、「民間職業紹介業者」(47%)の順となった。

<図表5>従業員の過不足感(雇用人員判断DI)



<図表6>今春の新卒採用状況



※四捨五入の関係により合計が100%とならない場合がある。

<図表7>新卒採用内定者の評価

(n=130)

(単位：%)

項目	製造業						非製造業						
	全産業	製造業	食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	その他の製造業	非製造業	建設業	卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業
(1) 良い人材を採用できた	52 (48)	42 (57)	40 (50)	43 (80)	42 (56)	50 (50)	55 (45)	62 (55)	36 (31)	39 (29)	50 (40)	55 (36)	67 (55)
(2) 従来と変わらない	40 (42)	52 (27)	50 (25)	57 (20)	50 (22)	50 (50)	36 (47)	30 (36)	57 (62)	46 (64)	50 (40)	27 (64)	28 (35)
(3) 良い人材を採用できず	9 (10)	6 (17)	10 (25)	- (-)	8 (22)	- (-)	9 (8)	8 (9)	7 (8)	15 (7)	- (20)	18 (-)	6 (10)

※今春に新卒採用を実施した企業の数値、()内は前年実績、四捨五入の関係により合計が100%とならない場合がある。

<図表8>採用予定人数に対する充足率

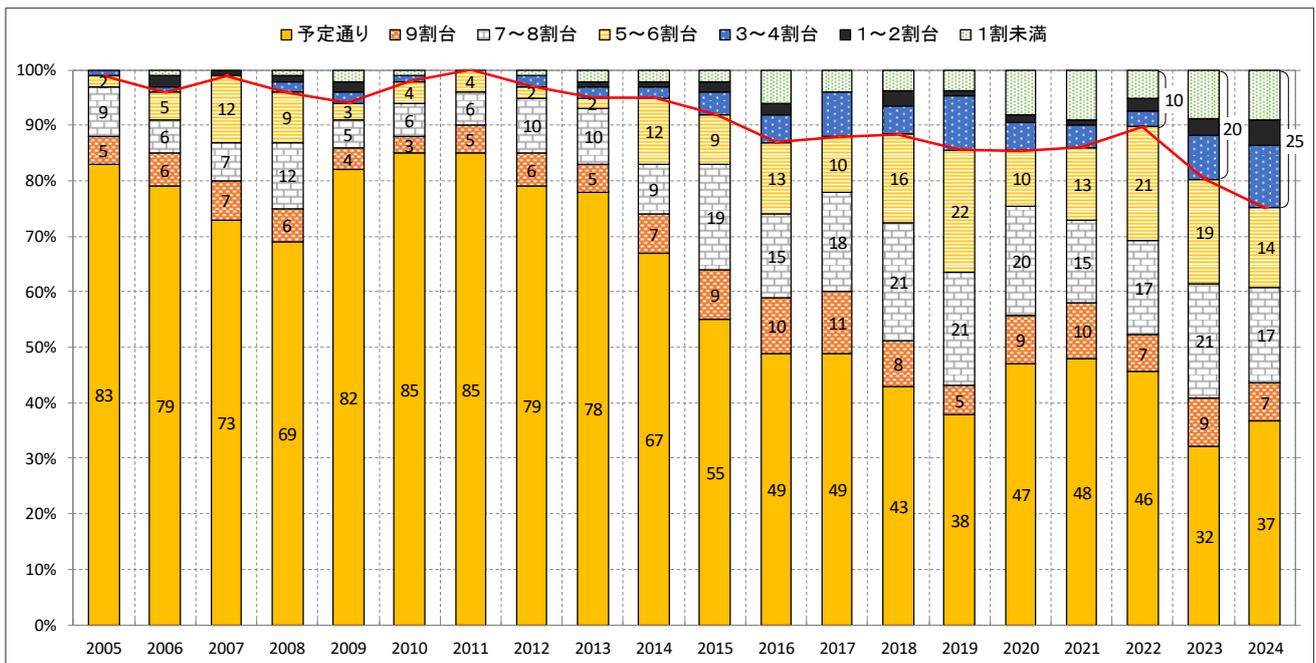
(n=133)

(単位：%)

項目	製造業						非製造業						
	全産業	製造業	食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	その他の製造業	非製造業	建設業	卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業
(1) 予定通り	37 (32)	32 (39)	30 (50)	29 (40)	33 (20)	40 (50)	38 (30)	37 (36)	43 (31)	39 (21)	25 (40)	36 (9)	42 (35)
(2) 9割台	7 (9)	6 (3)	- (-)	- (-)	17 (-)	- (25)	7 (10)	3 (12)	21 (-)	8 (21)	- (-)	9 (18)	5 (5)
(3) 7~8割台	17 (21)	29 (10)	30 (17)	57 (-)	17 (10)	20 (-)	13 (24)	11 (15)	21 (46)	8 (29)	- (20)	18 (9)	16 (30)
(4) 5~6割台	14 (19)	15 (26)	30 (25)	- (60)	17 (20)	- (-)	14 (17)	16 (15)	14 (8)	15 (21)	- (20)	18 (36)	11 (10)
(5) 3~4割台	11 (8)	6 (3)	- (-)	14 (-)	8 (-)	- (25)	13 (9)	21 (9)	- (8)	8 (7)	- (-)	9 (27)	16 (5)
(6) 1~2割台	5 (3)	6 (7)	10 (-)	- (-)	- (20)	20 (-)	4 (2)	3 (-)	- (8)	8 (-)	25 (-)	- (-)	5 (5)
(7) 1割未満	9 (9)	6 (13)	- (8)	- (-)	8 (30)	20 (-)	10 (7)	11 (12)	- (-)	15 (-)	50 (20)	9 (-)	5 (10)

※今春に新卒採用を実施した企業の数値、()内は前年実績、四捨五入の関係により合計が100%とならない場合がある。

<図表9>採用予定人数に対しての充足率推移



<図表10> 企業の新卒採用決定要因(複数回答)

(n=136)

(単位: %)

項目	全産業	製造業	製造業				その他の製造業	非製造業	非製造業					
			食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	建設業			卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業	
(1) 将来の人手不足に備える	① 74 (77)	① 66 (74)	① 73 (50)	① 86 (80)	① 50 (90)	① 60 (100)	① 76 (78)	① 79 (89)	① 86 (85)	① 77 (79)	② 40 (60)	① 55 (56)	① 85 (70)	
(2) 年齢構成の改善を図る	② 56 (55)	② 51 (45)	② 46 (50)	② 57 (40)	① 50 (50)	① 60 (25)	② 57 (58)	② 63 (54)	③ 36 (39)	③ 46 (71)	② 40 (40)	② 46 (67)	② 80 (70)	
(3) 人材確保の好機である	③ 40 (48)	③ 43 (55)	② 64 (50)	③ 43 (60)	② 25 (50)	③ 40 (75)	③ 40 (46)	③ 34 (40)	② 43 (15)	② 62 (64)	② 20 (60)	② 46 (78)	③ 35 (45)	
(4) 生産販売部門の強化を図る	③ 34 (31)	③ 43 (42)	③ 55 (42)	③ 43 (20)	③ 33 (40)	③ 40 (75)	③ 31 (27)	③ 40 (26)	③ 14 (15)	③ 31 (43)	① 60 (20)	① 18 (33)	② 25 (25)	
(5) 業績の推移を重視する	24 (22)	20 (26)	46 (33)	14 (40)	8 (10)	0 (25)	26 (21)	26 (23)	21 (8)	23 (29)	0 (-)	27 (-)	③ 35 (35)	
(6) 事業の拡大を図る	22 (23)	14 (19)	- (25)	29 (-)	17 (30)	20 (-)	25 (24)	26 (17)	29 (31)	③ 46 (36)	- (40)	27 (22)	10 (20)	
(7) 景気動向を重視する	7 (9)	9 (10)	9 (8)	14 (20)	8 (10)	- (-)	7 (8)	3 (6)	7 (15)	8 (14)	- (-)	18 (-)	10 (10)	
(8) 退職者の補充にとどめる	7 (7)	- (13)	- (33)	- (-)	- (-)	- (-)	9 (5)	5 (3)	7 (-)	15 (-)	20 (-)	9 (-)	10 (20)	
(9) その他	2 (-)	3 (-)	- (-)	- (-)	8 (-)	- (-)	1 (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	9 (-)	- (-)	

※今春に新卒採用を実施した企業の数値、○内数字は業種内の順位、()内は前年実績。

<図表11> 今春新卒採用しなかった企業の理由(複数回答)

(n=203)

(単位: %)

項目	全産業	製造業	製造業				その他の製造業	非製造業	非製造業					
			食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	建設業			卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業	
(1) 随時、中途採用する	① 62 (56)	① 56 (52)	① 50 (59)	① 53 (50)	① 55 (50)	① 69 (50)	① 65 (57)	① 55 (66)	① 69 (47)	① 60 (65)	① 85 (71)	① 67 (43)	① 59 (47)	
(2) 募集したが、採用したい人材がいなかった	② 24 (18)	② 24 (15)	② 22 (6)	② 20 (19)	② 30 (14)	② 23 (30)	② 23 (20)	② 42 (37)	② 17 (11)	② 20 (18)	② 5 (7)	② 17 (14)	② 24 (18)	
(3) 現従業員で十分である	16 (22)	17 (23)	17 (18)	13 (19)	20 (32)	15 (20)	16 (21)	11 (3)	② 22 (39)	② 15 (24)	② 10 (7)	- (14)	② 29 (29)	
(4) 教育・訓練に時間がかかる	15 (12)	8 (11)	6 (12)	- (19)	10 (5)	15 (10)	18 (13)	13 (20)	19 (8)	② 35 (6)	② 25 (14)	- (14)	6 (12)	
(5) パート・アルバイトを活用する	12 (12)	12 (14)	17 (24)	② 20 (13)	- (5)	15 (20)	12 (10)	- (11)	6 (6)	30 (12)	5 (7)	② 50 (29)	② 29 (12)	
(6) 採用する余裕がない	8 (12)	14 (20)	17 (18)	13 (25)	10 (14)	15 (30)	6 (7)	3 (9)	17 (3)	- (12)	- (7)	17 (14)	- (6)	
(7) その他	5 (6)	5 (3)	6 (-)	7 (6)	5 (5)	- (-)	5 (8)	11 (6)	- (8)	- (-)	10 (21)	- (14)	6 (6)	

※今春に新卒採用を実施しなかった企業の数値、○内数字は業種内の順位、()内は前年実績。

<図表12> 新卒採用実施企業の中途採用計画

(n=133)

(単位: %)

項目	全産業	製造業	製造業				その他の製造業	非製造業	非製造業					
			食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	建設業			卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業	
(1) 必要があれば随時中途採用する	94 (92)	91 (94)	91 (92)	100 (80)	92 (100)	80 (100)	95 (91)	97 (91)	93 (77)	77 (86)	100 (100)	100 (100)	100 (95)	
(2) 中途採用はしない	- (1)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (1)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (5)	
(3) 未定	6 (8)	9 (7)	9 (8)	- (20)	8 (-)	20 (-)	5 (8)	3 (9)	7 (23)	23 (14)	- (-)	- (-)	- (-)	

※今春に新卒採用を実施した企業の数値、()内は前年実績、四捨五入の関係により合計が100%とならない場合がある。

<図表13>採用する際の重視項目(複数回答)

(n=132)

(単位: %)

項目	製造業						非製造業						
	全産業	製造業	食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	その他の製造業	非製造業	建設業	卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業
(1) 協調性	① 79 (84)	① 75 (81)	① 80 (92)	① 100 (60)	② 55 (80)	① 75 (75)	① 80 (86)	① 82 (82)	① 86 (85)	① 92 (93)	② 60 (80)	② 73 (82)	① 74 (90)
(2) 積極性	② 74 (70)	② 72 (58)	① 80 (67)	② 57 (20)	① 82 (70)	① 50 (50)	② 74 (73)	③ 74 (77)	① 64 (69)	① 92 (86)	② 60 (60)	② 73 (55)	① 74 (75)
(3) コミュニケーション能力	③ 71 (73)	⑤ 59 (55)	① 60 (67)	③ 71 (40)	③ 46 (50)	① 75 (50)	② 74 (78)	③ 74 (77)	① 86 (85)	③ 69 (71)	④ 40 (80)	① 82 (91)	① 74 (75)
(4) 誠実性	④ 68 (73)	③ 66 (77)	① 80 (83)	② 86 (60)	④ 36 (70)	① 75 (100)	④ 69 (71)	④ 68 (68)	③ 79 (69)	④ 62 (93)	① 100 (60)	④ 46 (55)	① 74 (75)
(5) 責任感	⑤ 58 (61)	④ 44 (68)	② 50 (83)	③ 57 (60)	⑤ 27 (60)	② 50 (50)	⑤ 62 (59)	② 79 (53)	④ 50 (54)	③ 69 (71)	④ 40 (60)	④ 46 (27)	④ 47 (80)
(6) 一般常識	⑥ 39 (42)	⑥ 47 (45)	① 80 (58)	④ 43 (40)	⑥ 27 (20)	⑥ 25 (75)	⑥ 36 (41)	⑥ 34 (32)	⑥ 43 (39)	⑥ 39 (64)	⑥ 40 (60)	⑥ 27 (36)	⑥ 37 (40)
(7) 自立性	⑦ 29 (27)	⑦ 25 (16)	⑦ 40 (17)	⑦ 43 (20)	- (10)	⑦ 25 (25)	⑦ 30 (30)	⑦ 40 (32)	⑦ 21 (31)	⑦ 31 (36)	⑦ 20 (20)	⑦ 18 (18)	⑦ 26 (30)
(8) 専門知識	⑧ 11 (13)	⑧ 13 (3)	- (-)	⑧ 29 (20)	⑧ 18 (-)	- (-)	⑧ 10 (17)	⑧ 8 (27)	- (8)	⑧ 31 (7)	- (40)	- (-)	⑧ 16 (15)
(9) リーダーシップ	⑨ 9 (5)	⑨ 6 (7)	⑨ 10 (8)	⑨ 14 (20)	- (-)	- (-)	⑨ 10 (4)	⑨ 5 (-)	- (-)	⑨ 23 (7)	- (20)	- (-)	⑨ 26 (10)
(10) 地元出身者である	⑩ 5 (4)	⑩ 6 (7)	⑩ 10 (-)	⑩ 14 (20)	- (10)	- (-)	⑩ 5 (3)	⑩ 3 (3)	- (-)	⑩ 8 (7)	- (-)	⑩ 18 (9)	⑩ 5 (-)
(11) 学業成績	⑪ 1 (3)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	⑪ 1 (4)	- (9)	- (-)	⑪ 8 (7)	- (-)	- (-)	- (-)
(12) 公的資格がある	⑫ - (2)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (2)	- (-)	- (-)	- (-)	- (20)	- (-)	- (5)
(13) その他	⑬ 2 (2)	⑬ 6 (3)	- (8)	- (-)	⑬ 9 (-)	⑬ 25 (-)	- (1)	- (3)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)

※今春に新卒採用を実施した企業の数値、○内数字は業種内の順位、()内は前年実績。

<図表14>今後1年間の従業員の増減見通し(雇用方針DI)

(n=348)

(単位: %)

項目	製造業						非製造業						
	全産業	製造業	食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	その他の製造業	非製造業	建設業	卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業
(A) 増員する	38	32	28	22	39	37	40	38	47	33	33	53	40
(B) 変わらない	53	59	69	70	49	47	50	45	47	61	54	41	55
(C) 減員する	10	10	3	9	12	16	10	17	6	6	13	6	5
雇用方針DI(A-C)	28	22	24	13	27	21	30	21	42	28	21	47	34
前年同時期DI	29	20	22	14	36	△14	33	36	40	18	20	24	43

※四捨五入の関係により合計が100%とならない場合がある。

<図表15>採用活動における主な経路(複数回答)

(n=347)

(単位: %)

項目	製造業						非製造業						
	全産業	製造業	食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	その他の製造業	非製造業	建設業	卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業
(1) ハローワーク	76 (80)	80 (82)	68 (86)	74 (81)	82 (81)	100 (76)	74 (79)	78 (83)	66 (74)	74 (74)	75 (82)	88 (87)	71 (79)
(2) インターネットの求人 情報サイト	48 (50)	41 (47)	32 (46)	26 (33)	52 (55)	53 (48)	52 (52)	49 (47)	42 (44)	57 (53)	54 (64)	77 (73)	53 (55)
(3) 民間職業紹介事業者	47 (47)	44 (45)	57 (49)	26 (33)	36 (38)	58 (62)	48 (48)	47 (47)	49 (47)	49 (49)	54 (50)	41 (40)	50 (53)
(4) 縁故	26 (28)	26 (25)	21 (14)	48 (43)	21 (17)	16 (43)	26 (30)	34 (36)	19 (25)	14 (12)	17 (41)	18 (27)	42 (38)
(5) その他	4 (8)	1 (6)	- (6)	4 (10)	- (7)	- (-)	5 (8)	5 (10)	4 (7)	3 (2)	8 (9)	- (13)	5 (11)

※()内は2023年10月調査の実績。

Ⅱ. 物価上昇の道内企業への影響と賃上げ対応について

物価上昇への対応に着実な進展がみられる

< 要 約 >

1. 物価上昇が経営に及ぼす影響<図表 1>

「かなり悪い影響がある」は前年調査に比べ18ポイント低下し30%、「多少は悪い影響がある」は14ポイント上昇し61%となり、悪影響の割合は幾分緩和がみられた。

2. 物価上昇の対策<図表 2>

物価上昇対策の上位は、「販売価格への転嫁(値上げ)」(75%)、「人件費以外の諸経費の削減」(43%)、「仕入先・購入先との価格交渉」(42%)となり、前年調査に比べ変動幅は小さいながら2位と3位の順位が入れ替わった。

3. 物価上昇のうち、価格転嫁できた割合<図表 3>

「ほぼすべて転嫁できている」は11%(前年比+1ポイント)、「かなり転嫁できている」は30%(同+4ポイント)、「半分転嫁できている」は30%(同+5ポイント)となり、前年に比べ価格転嫁が徐々に浸透している様子がみられた。

「半分以上の転嫁」ができている企業割合をもとに業種別の進捗をみると、最も価格転嫁が進んでいる業種は卸売業(90%、前年比+10ポイント)であり、進んでいない業種は建設業(61%、同+6ポイント)であった。また、前年大幅に遅れていた運輸業(72%、同+55ポイント)では、他業種と遜色ないほどの水準まで進展がみられた。

4. 価格転嫁が進まない理由<図表 4>

価格転嫁が進まない理由として最も多く挙げたのは、「同業他社との価格競争力の低下」(64%)であった。次いで「取引先や顧客の理解が得られない」(44%)、「代替品・類似品へ流出する懸念」(15%)となり、前年調査と大きく変わらない結果となった。

5. 物価上昇を賃上げに反映させているか<図表 5、6>

物価上昇を受け、賃上げした(予定含む)企業は、前年から15ポイント上昇し80%となった。

賃上げ実施企業のうち、主な手段は「ベースアップ」で78%(前年比+13ポイント)となった。業種別にみると、ホテル・旅館業では「ベースアップ」が100%(同+42ポイント)となり、際立つ結果となった。

6. 賃上げ企業の年収換算賃上げ率<図表 7>

賃金を上げる企業のうち、賃上げ率を3~4%未満と回答した企業が最も多く33.0%であった。次いで5~6%未満が21.1%、2~3%未満が15.9%となった。

賃金を上げる企業の平均賃上げ率は3.9%となった。

<図表 1>物価上昇が経営に及ぼす影響

(n=349)

(単位：%、%pt)

項目	製造業						非製造業	建設業	卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業
	全産業	製造業	食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	その他の製造業							
(1) かなり良い影響がある	→ +0 (0)	→ +0 (0)	→ +0 (0)	→ +0 (0)	→ +0 (0)	→ +0 (0)	→ +0 (0)	↑ +1 (0)	→ +0 (0)				
(2) 多少は良い影響がある	↑ +1 (1)	↑ +2 (1)	→ +0 (0)	↓ ▲5 (5)	↑ +6 (6)	↑ +5 (5)	↑ +1 (1)	→ +0 (0)	→ +0 (2)	→ +0 (3)	→ +0 (0)	→ +0 (0)	↑ +8 (8)
(3) 特に影響はない	↑ +2 (4)	↑ +3 (1)	→ +0 (3)	→ +0 (0)	↑ +6 (6)	↑ +5 (5)	↑ +2 (5)	↑ +3 (3)	↑ +2 (6)	↑ +11 (3)	↑ +4 (0)	→ +0 (0)	↓ ▲6 (14)
(4) 多少は悪い影響がある	↑ +14 (47)	↑ +11 (44)	↑ +3 (45)	↑ +37 (27)	→ +0 (58)	↑ +12 (38)	↑ +15 (49)	↑ +17 (55)	↑ +20 (44)	↑ +7 (47)	↑ +14 (44)	↑ +21 (44)	↑ +12 (49)
(5) かなり悪い影響がある	↓ ▲18 (48)	↓ ▲16 (54)	↓ ▲4 (52)	↓ ▲32 (68)	↓ ▲12 (42)	↓ ▲23 (63)	↓ ▲20 (46)	↓ ▲21 (42)	↓ ▲22 (48)	↓ ▲18 (47)	↓ ▲18 (56)	↓ ▲21 (56)	↓ ▲14 (38)

※四捨五入の関係から合計が100とならない場合がある。()内は前年調査。

<図表 2>物価上昇の対策（複数回答）

(n=352)

(単位：%)

項目	製造業						非製造業	建設業	卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業
	全産業	製造業	食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	その他の製造業							
(1) 販売価格への転嫁(値上げ)	① 75 (75)	① 85 (83)	① 86 (93)	① 65 (64)	① 91 (85)	① 95 (88)	① 70 (72)	① 62 (58)	① 74 (88)	① 77 (82)	① 76 (84)	① 88 (78)	① 66 (57)
(2) 人件費以外の諸経費の削減	② 43 (45)	③ 40 (42)	② 48 (45)	③ 30 (32)	③ 33 (39)	② 50 (56)	② 44 (46)	③ 38 (38)	③ 43 (42)	② 54 (70)	③ 32 (63)	② 53 (33)	② 53 (46)
(3) 仕入先・購入先との価格交渉	③ 42 (47)	② 42 (45)	③ 45 (34)	② 48 (45)	② 39 (58)	③ 35 (38)	③ 42 (48)	② 49 (57)	② 47 (50)	③ 34 (45)	② 40 (53)	③ 18 (44)	③ 37 (30)
(4) 商品・サービス内容の見直し	22 (19)	16 (16)	17 (31)	26 (14)	12 (6)	10 (13)	24 (21)	18 (13)	21 (20)	③ 40 (36)	16 (11)	③ 41 (33)	26 (24)
(5) 仕入先・購入先の変更、見直し	20 (16)	21 (15)	21 (28)	13 (9)	27 (12)	20 (6)	20 (16)	25 (14)	19 (20)	17 (15)	12 (21)	18 (22)	18 (8)
(6) 代替的な原材料、部品への切替	12 (12)	10 (13)	14 (14)	0 (14)	9 (3)	20 (31)	13 (11)	14 (11)	15 (14)	9 (6)	4 (0)	29 (22)	8 (14)
(7) 特に対策していない	7 (5)	2 (3)	3 (3)	4 (5)	0 (3)	0 (0)	9 (5)	10 (11)	4 (0)	9 (0)	8 (0)	6 (0)	13 (11)
(8) 人件費の削減	2 (4)	0 (2)	0 (0)	0 (5)	0 (0)	0 (6)	2 (4)	1 (6)	4 (0)	3 (9)	0 (5)	6 (0)	3 (5)
(9) その他	1 (1)	1 (1)	0 (0)	4 (5)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	1 (0)	2 (0)	0 (3)	4 (0)	0 (0)	0 (3)

※○内数字は業種内の順位、()内は前年実績。

<図表3>物価上昇のうち、価格転嫁できた割合

(n=348)

(単位：%、%pt)

項目	全産業	製造業	製造業				非製造業	建設業	卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業
			食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	その他の製造業							
(1) ほぼすべて転嫁できている	↑ +1 11 (10)	↑ +1 7 (6)	→ +0 3 (3)	↓ ▲5 9 (14)	↑ +3 6 (3)	↑ +4 10 (6)	↑ +2 14 (12)	↓ ▲1 6 (7)	↑ +3 27 (24)	↑ +12 24 (12)	↓ ▲6 0 (6)	↑ +7 18 (11)	↓ ▲1 8 (9)
(2) かなり(75%程度)転嫁できている	↑ +4 30 (26)	↑ +6 32 (26)	↑ +4 28 (24)	↓ ▲1 26 (27)	↑ +9 42 (33)	↑ +17 30 (13)	↑ +5 30 (25)	↑ +3 27 (24)	↑ +6 44 (38)	↑ +2 32 (30)	↑ +20 20 (0)	↑ +12 29 (17)	↓ ▲4 19 (23)
(3) 半分(50%程度)転嫁できている	↑ +5 30 (25)	↓ ▲3 32 (35)	↓ ▲11 41 (52)	↑ +7 30 (23)	→ +0 30 (30)	↓ ▲6 25 (31)	↑ +8 29 (21)	↑ +4 28 (24)	↑ +1 19 (18)	↓ ▲4 26 (30)	↑ +41 52 (11)	↑ +1 29 (28)	↑ +19 30 (11)
(4) 少し(25%程度)転嫁できている	↓ ▲6 17 (23)	↓ ▲7 18 (25)	↑ +4 21 (17)	↓ ▲10 13 (23)	↓ ▲6 15 (21)	↓ ▲25 25 (50)	↓ ▲6 17 (23)	↑ +4 31 (27)	↓ ▲12 2 (14)	↓ ▲6 9 (15)	↓ ▲17 16 (33)	↓ ▲26 18 (44)	↓ ▲1 16 (17)
(5) 全く転嫁できていない	↓ ▲5 9 (14)	↑ +2 10 (8)	↑ +4 7 (3)	↑ +8 22 (14)	↓ ▲6 6 (12)	↑ +10 10 (0)	↓ ▲9 8 (17)	↓ ▲11 4 (15)	↑ +2 8 (6)	↓ ▲6 6 (12)	↓ ▲42 8 (50)	↑ +6 6 (0)	↓ ▲12 19 (31)
(6) 価格転嫁の必要がない(物価上昇の影響がない)	→ +0 2 (2)	→ +0 0 (0)	→ +0 0 (0)	→ +0 0 (0)	→ +0 0 (0)	→ +0 0 (0)	↑ +1 3 (2)	↑ +1 4 (3)	→ +0 0 (0)	↑ +3 3 (0)	↑ +4 4 (0)	→ +0 0 (0)	↓ ▲1 8 (9)

※四捨五入の関係から合計が100とならない場合がある。()内は前年調査。

項目	全産業	製造業	製造業				非製造業	建設業	卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業
			食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	その他の製造業							
半分以上の転嫁 (1)+(2)+(3)	↑ +10 71 (61)	↑ +4 71 (67)	↓ ▲7 72 (79)	↑ +1 65 (64)	↑ +12 78 (66)	↑ +15 65 (50)	↑ +15 73 (58)	↑ +6 61 (55)	↑ +10 90 (80)	↑ +10 82 (72)	↑ +55 72 (17)	↑ +20 76 (56)	↑ +14 57 (43)

<図表4>価格転嫁が進まない理由(複数回答)

(n=296)

(単位：%)

項目	全産業	製造業	製造業				非製造業	建設業	卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業
			食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	その他の製造業							
(1) 同業他社との価格競争力の低下(同種の商品・製品・サービス)	① 64 (58)	① 64 (56)	① 67 (60)	① 58 (50)	① 70 (58)	① 58 (53)	① 63 (59)	① 62 (51)	① 73 (67)	① 79 (93)	② 38 (31)	① 64 (71)	② 55 (43)
(2) 取引先や顧客の理解が得られない	② 44 (44)	② 39 (36)	③ 46 (24)	② 21 (25)	② 33 (45)	① 58 (53)	② 46 (47)	② 45 (40)	② 51 (64)	② 28 (37)	① 48 (50)	② 50 (43)	① 55 (54)
(3) 代替品・類似品へ流出する懸念	③ 15 (12)	③ 22 (22)	② 29 (28)	② 21 (25)	③ 19 (10)	③ 21 (33)	③ 12 (8)	③ 3 (1)	③ 32 (15)	③ 24 (13)	③ 5 (13)	③ 7 (7)	③ 3 (4)
(4) コスト削減により物価上昇分を吸収した。または、これから吸収する予定。	7 (7)	7 (8)	13 (12)	0 (10)	7 (0)	5 (13)	7 (7)	③ 7 (13)	5 (3)	7 (10)	10 (0)	7 (0)	9 (4)
(5) 価格転嫁の必要がない(物価上昇の影響がない)	2 (3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (4)	1 (6)	2 (0)	7 (0)	5 (0)	0 (0)	③ 6 (14)
(6) その他	7 (8)	7 (11)	0 (12)	16 (10)	7 (10)	5 (13)	7 (7)	7 (9)	5 (3)	3 (0)	10 (38)	7 (0)	9 (4)

※○内数字は業種内の順位、()内は前年実績。

<図表 5>物価上昇を賃上げに反映させているか

(n=345)

(単位：%、%pt)

項目	製造業						非製造業							
	全産業	製造業	食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	その他の製造業	非製造業	建設業	卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業	
(1) 賃上げ実施(予定)	↑ +15 80 (65)	↑ +18 77 (59)	↑ +31 69 (38)	↑ +10 83 (73)	↑ +21 85 (64)	↓ ▲1 68 (69)	↑ +14 81 (67)	↑ +12 84 (72)	↑ +14 88 (74)	↑ +19 83 (64)	↑ +24 80 (56)	↑ +9 76 (67)	↑ +10 67 (57)	
(2) 検討中	↓ ▲13 16 (29)	↓ ▲12 20 (32)	↓ ▲20 28 (48)	↓ ▲5 13 (18)	↓ ▲18 12 (30)	↑ +7 32 (25)	↓ ▲13 15 (28)	↓ ▲14 12 (26)	↓ ▲10 10 (20)	↓ ▲24 9 (33)	↓ ▲23 16 (39)	↓ ▲5 12 (17)	↓ ▲5 33 (38)	
(3) 賃上げ予定なし	↓ ▲2 4 (6)	↓ ▲6 3 (9)	↓ ▲11 3 (14)	↓ ▲5 4 (9)	↓ ▲3 3 (6)	↓ ▲6 0 (6)	↓ ▲1 4 (5)	↑ +3 4 (1)	↓ ▲4 2 (6)	↑ +6 9 (3)	↓ ▲2 4 (6)	↓ ▲5 12 (17)	↓ ▲5 0 (5)	

※四捨五入の関係から合計が100とならない場合がある。()内は前年調査。

<図表 6>賃上げ実施(予定)企業のうち、主な手段

(n=276)

(単位：%、%pt)

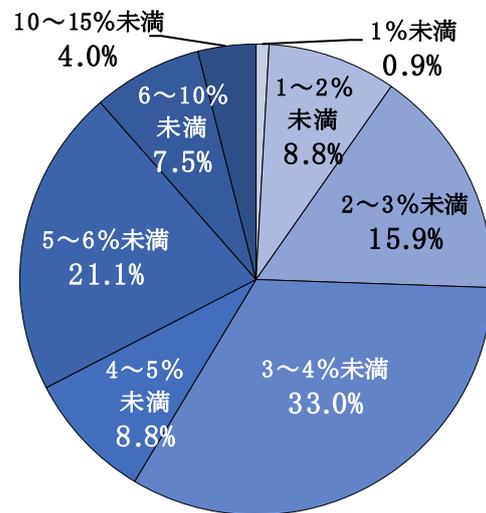
項目	製造業						非製造業							
	全産業	製造業	食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	その他の製造業	非製造業	建設業	卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業	
(1) ベースアップ(月例賃金)	↑ +13 78 (65)	↓ ▲1 74 (75)	↑ +12 85 (73)	↓ ▲7 68 (75)	↓ ▲7 79 (86)	↓ ▲1 54 (55)	↑ +19 80 (61)	↑ +16 83 (67)	↑ +21 72 (51)	↑ +10 86 (76)	↑ +20 80 (60)	↑ +42 100 (58)	↑ +19 71 (52)	
(2) 一時的な支給(インフレ手当、賞与等)	↓ ▲13 22 (35)	↑ +1 26 (25)	↓ ▲12 15 (27)	↑ +7 32 (25)	↑ +7 21 (14)	↑ +1 46 (45)	↓ ▲19 20 (39)	↓ ▲16 17 (33)	↓ ▲21 28 (49)	↓ ▲10 14 (24)	↓ ▲20 20 (40)	↓ ▲42 0 (42)	↓ ▲19 29 (48)	

※四捨五入の関係から合計が100とならない場合がある。()内は前年調査。

<図表 7>賃金引上げ企業の年収換算賃上げ率(全産業)

賃上げ率	回答社数	構成比
1%未満	2	0.9%
1~2%未満	20	8.8%
2~3%未満	36	15.9%
3~4%未満	75	33.0%
4~5%未満	20	8.8%
5~6%未満	48	21.1%
6~10%未満	17	7.5%
10~15%未満	9	4.0%
計	227	100.0%

中央値	3.00%
平均値	3.93%



＜企業の生の声＞

【食料品製造業】

(1) 水産加工業 若い人がやりたがる業種ではないので、最近の新卒採用をしていなかった。人手不足はすでに生じており、機械化が未熟な部分も多いので、そちらとあわせて改善したい。(道南)

(2) 水産加工業 新卒採用は、大学で行われる企業説明会への出展、従業員出身大学へのアプローチ等に力を入れ始めているが、都市部に位置する企業に競り負けている感がある。地元出身者のUターン就活に焦点を当てた活動も検討している。中途採用は、人材紹介業者を利用した募集を開始した。現在活動中ではあるが、札幌在住者で弊社に興味を持ち、面談や面接を希望する方が数名いるので期待したい。(道東)

【木材・木製品製造業】

(3) 製材業 民間企業で中途採用の支援をしている業者が増え、お金をかければ人を集めることはできる。しかし他の企業も中途採用に注力しているため、採用しても簡単に人が辞めてしまう。そのため、既存社員の育成に力を入れている。(道央)

【鉄鋼・金属製品・機械製造業】

(4) 金属製品製造業 完全週休二日制を導入し、ようやく2名の中途採用にこぎつけた。もっと採用したいが、新人分の給与やベースアップ実施による人件費の増加を考えると、財務健全化とのせめぎ合いでブレーキがかかる。手作業が多いので、新人の戦力化と生産性の向上がカギだが、育成に時間がかかることが難点である。(札幌)

(5) 金属製品製造業 当社では新卒者を採用しても長くは続かないため、中途採用に力を入れている。機械の導入で生産性を高め、売上・賃金アップを目指す方針である。(道東)

【その他の製造業】

(6) 印刷業 当社は、新規採用より、現在の雇用を守ることを重視しており、結果として2年間新規採用を行わなかった。しかし採用をしないことでひずみが生じることも理解しているため、来期は若干名でも採用したいと考えている。(札幌)

(7) コンクリート製品製造業 新卒採用をしたいが、周りから新卒採用のマイナスな話ばかりを聞かされるため、毎年二の足を踏んでいる。(道北)

【建設業】

(8) 管工事業 人にもよるが、新卒者は採用から2～3年は教育期間であり、戦力とみなすことができない。当社の企業規模からすると、少なくとも2年に1人は採用が必要だが、新卒者は会社の負担が大きいため、経験者を見込める中途採用を重視している。(札幌)

(9) 建設業 過剰な売り手市場の感があり、必要な技術、知識を持った人材の募集は難しい。また就職後も、転職情報など好条件の情報があふれ、時間をかけた育成に苦慮している。(道南)

(10) 土木工事業 少子高齢化により将来的に若年労働人口が現在より減少していくことは明らかであり、現状の働き方で人材を確保していくことは困難である。高齢者や主婦層など短時間労働者でも働けるような体制を考えていかなければ、事業の継続は難しいのかもしれない。(道南)

(11) 土木工事業 企業規模・地域性などにより、新卒採用は依然として苦戦している。特に技術者の増員に苦慮しているが、外国人材を中心にある程度は確保している。(道北)

【卸売業】

(12) 水産食料品卸売業 就業時間が特殊な業界なので、応募に対して選考をするという意識より、応募に対して積極的に採用を行うという意識が強くなってしまっている。マッチングする人材をどのように確保していくかが今後の課題である。(札幌)

(13) 建材卸売業 各社人材不足で求人を多く出しているため、休日が多くて時間外労働が無いような条件の良いところへ応募が集まってしまう。そのため新卒採用は難しく、中途採用で補うしかない。(道央)

【小売業】

(14) 酒小売業 売上が安定的に伸びる確証がなく、人材募集は場当たりのになりがちである。新卒採用はコスト面や企業文化の醸成において大変有意義で積極的に実施したいが、売上・利益の安定感に乏しく、これまで中途採用に偏った募集だったこともあり人材育成の体制が整っていないため、思いきった新卒採用に踏み切れない。福利厚生面では他社に引けを取らないと自負しているが、さらに業務の効率化を図り、安定的な利益計上を実現することが継続的な人材確保に必要なだと考えている。(札幌)

(15) 自動車販売店 整備要員の不足が将来へ向けての一番大きな不安要素である。以前は有資格者を採用条件にしていたが、現在は入社後の資格取得(費用支援を含む)にて幅広く募集しているものの、なかなか採用に至らない。(道北)

(16) 水産食料品小売業 新卒採用、中途採用問わず募集をかけても応募がなく、コロナ禍以降、接客業は敬遠される傾向にあると感じている。また、業績や収益の観点からも外資や大手企業のような高待遇は困難であるため、今後も厳しい採用環境が想定される。(道東)

【運輸業】

(17) 運輸業 最低賃金上昇により、新規採用者と勤続年数の長い社員の賃金に差がなくなっている。当社は働き方改革がまだ進んでおらず、最近の採用応募者が求める休日や残業等、条件に合わず苦慮している。(札幌)

(18) 運輸業 ドライバー不足が慢性化していることから、女性ドライバーや外国人ドライバーの採用も視野に入れている。(札幌)

【ホテル・旅館業】

(19) 観光ホテル 立地上従業員確保に苦慮するため、初任給をアップして各高校へアプローチしているほか、外国人雇用を推進している。一方で人員増加に伴う人件費増加が大きな負担となるため、売上増加と経営効率化による人件費の原資捻出が課題である。(道北)

(20) 観光ホテル 地方で経営している施設が多いが、若手人材の都市部への流出が顕著になっており、なかなか地元採用できない年が続いている。(道北)

【その他の非製造業】

(21) 土木建築サービス業 DX の推進と言いながらも、当業界では進捗が鈍く従来通りに人員補充を要する環境下にある。しかし、将来本格的に DX が促進され機械が人に置き換わる時代に直面した際の雇用に対する準備(勉強)が不十分であり心配である。(札幌)

(22) 自動車整備業 高校・短大・大学にも求人を出しているが、全く応募がない。現在はインドネシアとベトナムの実習生に頼って営業している。(道北)

＜企業の生の声＞

【食料品製造業】

(1) **食品製造業** 政府は物価高に対する賃上げを推進しているが、原材料及び光熱費の高騰で利益確保も厳しい状況が続き、資金繰りも備えが無くなっているため、とても賃上げはできない。加えてコロナ禍での連続赤字決算により金融機関の融資姿勢も厳しくなっている。行政が動かないのであればせめて金融機関の柔軟な対応を求めたい。(道南)

(2) **水産加工業** 原料の水揚げ状況や製品の市況により、売価は必ずしも物価に連動した動きとはならないものの、イクラ等の比較的高価な製品で買い控えの傾向がみられる。(道東)

【木材・木製品製造業】

(3) **製材業** 今は仕入価格上昇を販売価格に転嫁できる情勢だが、原料の原木価格が高騰する恐れもあり、今後も確実に利益を得られるかはわからない。為替や国内景気動向の影響が大きい。(道北)

【鉄鋼・金属製品・機械製造業】

(4) **金属製品製造業** 物価高への対応として賃金を上げたいが、従業員によっては扶養枠を超えてしまい、かえって負担が増すことになる。こうした部分を解消しない限り、企業も対応は難しい。(札幌)

(5) **金属製品製造業** 仕入価格が上昇するため、製品価格への転嫁を余儀なくされている。現在は取引先から理解を得られているので価格転嫁しても経営に問題はないが、今後も価格転嫁がうまくいくとは限らないので、その点に不安はある。(道央)

【その他の製造業】

(6) **コンクリート製品製造業** 原材料価格の上昇に伴う役所の設計単価の反映に時差があり、ゼネコンとの価格のギャップに毎回悩まされる。(道北)

【建設業】

(7) **管工事業** 官庁の入札物件が発注者の単位に反映される前に機器・資材の価格が上がってしまうため、上昇分を吸収しきれない。行政側にもメーカー及び代理店からの情報は同時に届くと思われるので、即座に予算へ反映されることを望む。(札幌)

(8) **建設業** 公共工事は一定程度、物価上昇に対応しているが、民間工事は厳しい現状が続く。(道東)

(9) **住宅建築業** 問題点は物価高により住宅建設意欲が低下していることで、受注数が減少している。業界全体としても設備投資の延期や見直しによる受注数の減少がみられる。(道央)

(10) **電気通信工事業** 弊社は零細企業なので売上増加分を定期昇給に反映することは難しくはないが、その分税金や社会保険料などの負担軽減を望みたい。(道央)

【卸売業】

(11) **工業用品卸売業** ハローワークに出る求人では良い人材が全くおらず、人材紹介会社を通して求人を行っている。1名採用するには100～150万円程度の紹介料がかかることから、コスト増加要因のひとつとなっている。また、新卒給与の引上げと、その他全社員も5年振りにベースアップを実施したため、賃上げ率が5.5%と大きくなった。(札幌)

(12) **包装用品卸売業** 販売価格への転嫁はある程度できているが、販売先もコスト削減に動いており、調達先の見直しや拠点集約等、購入量の減少につながる動きが散見される。(札幌)

(13) **農産物卸売業** 弊社取扱商品が生活必需品であるため、価格転嫁が困難な状況にある。行政は、生産者への補助等を積極的に行ってほしい。そうすることで最終的には全ての消費者が恩恵を受けられると考える。(札幌)

(14) **食料品卸売業** 物価高を考慮し、新年度からベースアップを予定しているが、利益水準の低下を懸念している。政府には、前年より利益が減少した場合のさらなる課税緩和を検討してほしい。(道南)

(15) **食料品卸売業** 物流費や燃料費等の諸経費は、以前の水準には戻らないと認識している。一方現段階で、2024年問題に対する具体的な値上げ交渉等は進んでいない。一時的な価格変動によらない仕組みの構築という視点で行政を含めて業界横断的に取組むことが肝要である。(道北)

【小売業】

(16) **事務用品小売業** 物価上昇分の価格転嫁は進んでいるが、他社競争がある場合は、転嫁できず経営への影響が大きい。補助金や一時金等で補填する方法は一時的で永続的効果は無い。また、コロナ融資の返済開始も加わり、倒産件数が増加傾向にあるなど道内経済は厳しい状況になっている。人材不足も今後顕著になると思われ、社員待遇の向上・社員教育が重要になる。(札幌)

(17) **タイヤ販売店** 諸経費の削減をメインに今後も取り組む方針である。企業はベースアップに踏み切っているが、行政には更なる税負担の軽減を求めたい。物価上昇とベースアップが同時に生じていることに加え、電気代などの諸経費も高騰しているため、利益は本当に圧迫されている。(道北)

【運輸業】

(18) **運輸業** 業界商習慣の改善のためか、中小企業庁や公正取引委員会のアンケートは多いが、何も改善されていない。例えば、資金決済の期間短縮、

人件費の価格転嫁を推進しようとしているが、何も変わっていない。(札幌)

【ホテル・旅館業】

(19) **観光ホテル** ほぼ全ての品目が価格上昇しているが、宿泊代金に全て転嫁できていない。2024年度は前期あったリベンジ需要も見込めないことから、宿泊代金の設定について慎重にならざるを得ない。(道東)

【その他の非製造業】

(20) **クリーニング業** 物価上昇は、当社においては原材料費や外注費等の増加に繋がっているが、価格転嫁とコスト削減により、結果として収益改善に結びついている。業績の向上は、従業員の賞与に反映させているが、物価上昇に対応するベースアップや一時的な支給までは行えない。(札幌)

(21) **病院** 物価高を補うほどの診療報酬(サービス報酬)改定になっておらず、今まで以上に経営が厳しくなっている。(札幌)

(22) **環境コンサル** 軒並み上がる物価に対し、当社は価格転嫁できていない。同業他社の動きをみると、一部の会社は値上げに踏み切ったが、他社はほぼ価格を据え置いたため、値上げに踏み切ることができなかった。(札幌)

(23) **廃棄物処理業** 低金利政策が続き、円安が継続されるかぎり物価高が続くとみられ、輸出企業でない国内完結型企業はますます厳しい状況となる。現状は諸経費増加分を処理単価の値上げで補っているが限界があるため、そろそろ見直す時期に来ているように感じる。(道央)