

金沢商工会議所 「最近の景況・業況動向調査」 (令和元年度第1四半期) 結果

■調査時期：令和元年度第1四半期（4月～6月） ■調査企業数：296社（当所議員・評議員）
 ■調査時点：令和元年6月下旬 ■回答企業数：99社（回答率33.4%）

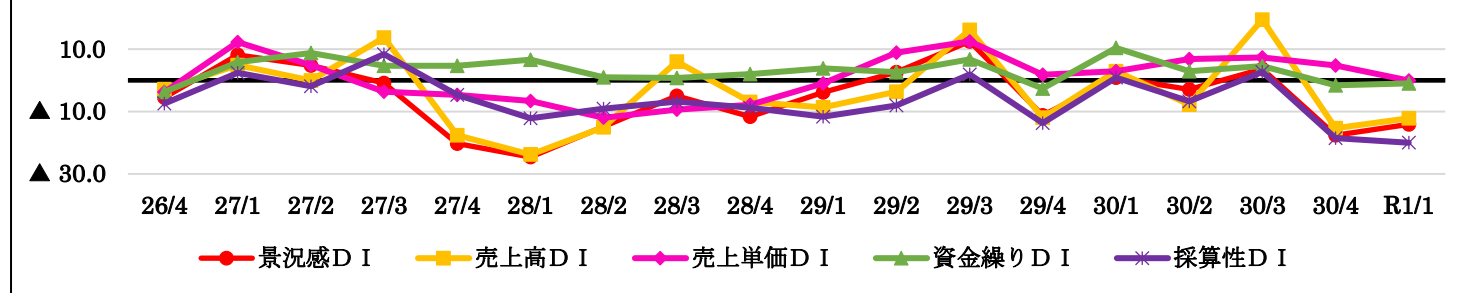
○景況感D Iが上昇。
 来期も引き続き上昇が予想されているが、依然として先行きへの不安感は根強くD Iはマイナス値。
 ○経営上の問題点は、「従業員の確保難」が12期連続最多。
 ○雇用情勢は、2期連続で「(人手は)適正水準」が「(人手)不足状態」を上回る。
 ○年次有給休暇の取得義務化への対応策は、「年次有給休暇の計画的付与」を実施済・実施予定の企業が最多。
 ○同一労働同一賃金への対応は、約7割が制度の「名称・内容ともに把握している」と回答。

【景況・業況の動向】《令和元年度第1四半期（4月～6月）の状況》 ※来期D Iは予測

	今期D I	対前期比	来期D I	対今期比
景況感D I	▲14.1	3.5↑	▲11.7	2.4↑
売上高D I	▲12.2	3.1↑	▲7.5	4.7↑
売上単価D I	0.0	4.8↓	▲1.1	1.1↓
資金繰りD I	▲1.0	0.6↑	▲4.3	3.3↓
採算性D I	▲20.2	1.7↓	▲10.6	9.6↑

D I値（業況判断指数）とは
 0を基準として+値で景気の上向き傾向を表す回答の割合が多い事を示し、-値で景気の下向き傾向を表す回答の割合が多い事を示す。
 D I = (増加・好転の回答割合) - (減少・悪化の回答割合)

各D I値の推移（実績値）



（今期について）

○依然マイナス値ではあるが、景況感D I、売上高D I、資金繰りD Iが前期と比較し上昇した。
 ○景況感の意見として「米中摩擦の影響が本格化」、「老後2000万円問題が発生してから急落」等が挙げられた。

（来期について）

○すべてのD Iがマイナス値であるが、景況感D I、売上高D Iは引き続き上昇すると予測された。
 ○景況感の意見として「お盆商戦による持ち直し」、「需要減退と海外安で先安気配」等が挙げられた。

【雇用情勢】前期に引き続き、半数を超える企業が人手は「適正水準」と回答

○現在の雇用情勢については、「過剰状態」（0.0%）、「適正水準」（57.7%）、「不足状態」（42.3%）となり、前期に引き続き、半数を超える企業が人手は「適正水準」と回答した。
 ○今期（平成31年4月以降）の社員の採用については、「正規社員を採用」（66.3%）が最も多く、「どちらも採用しなかった」（17.3%）、「正規社員・非正規社員の両方を採用」（13.3%）、「非正規社員を採用」（3.1%）となった。
 ○「雇用」に関する意見として「離職率が高い」（製造業）、「事業の拡大および働き方改革の推進のための増員」（卸売業）、「若い人の希望が少ない。60代の高齢者が非正規で頑張っている」（サービス業）等が挙げられた。

業種	企業数	%
製造業	32	32.7
建設業	13	13.3
小売業	10	10.2
卸売業	17	17.3
サービス業	26	26.5
合計	98	100.0

調査担当：企業経営アシストセンター 経営相談グループ TEL:076-263-1161

※本調査における「前期」、「今期」、「来期」は以下を指します。
 前期：平成30年度第4四半期（平成31年1月～3月）
 今期：令和元年度第1四半期（平成31年4月～令和元年6月） ※6月は見込
 来期：令和元年度第2四半期（令和元年7月～9月）

【経営上の問題点】「従業員の確保難」が12期連続して最大の経営問題

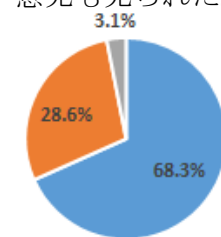
○今期、直面している問題として、「従業員の確保難」（37.1%）が最も多く、「経費の増加」（36.1%）、「需要の停滞、売上の減少」（21.6%）が続いた。

【年次有給休暇の取得義務化への対応】取組済・取組予定の対応策はいずれも「計画的付与」が最多

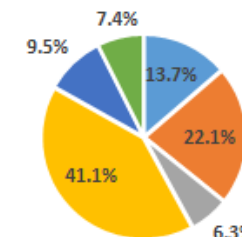
○2019年4月1日からの「年次有給休暇の取得義務化」に向けて取り組んだ対応策では、「年次有給休暇の計画的付与」（75.6%）が最も多く、「時間外労働の管理の徹底」（67.9%）、「業務内容や人員体制の見直し・平準化」（34.6%）が続いた。
 ○今後、取り組む予定の対応策でも、「年次有給休暇の計画的付与」（51.7%）が最も多くなったが、次点以降は「業務内容や人員体制の見直し・平準化」（48.3%）、「人員の増強」（36.7%）であった。

【同一労働同一賃金への対応】約7割が「名称・内容ともに把握」、6割超が「対応に着手・検討中」

○2020年4月1日に施行（中小企業は2021年4月1日に適用）される改正パートタイム・有期雇用労働法に関して、「同一労働同一賃金」の認知度を確認したところ、「名称・内容ともに把握している」（68.4%）が最多となった一方、「名称は知っているが内容は把握していない」（28.6%）、「名称も内容も把握していない」（3.1%）の合計は3割を超えた。
 ○対応状況については、「具体的な対応に関する検討中」（41.1%）が最も多く、「現在、取り組んでいる最中である」（22.1%）、「既に必要な対応は終了した」（13.7%）が続いたものの、「対応が必要だが、何をすべきか分からない」（9.5%）を選択した企業もある。
 ○求める支援策として、すべての業種でセミナー等の開催が挙げられた中、「具体事例。同一労働の成果を測定する手法など」（製造業）や「判断基準を明らかにした上での周知。ガイドラインの記述はあいまいな表現が多い」（製造業）、「作成した就業規則等が法的に正しいかチェックする仕組みがあればよい」（サービス業）等の意見も見られた。



「同一労働同一賃金」認知度



「同一労働同一賃金」対応状況

【その他、景気に関する意見】消費税率引上げや働き方改革に関する意見が多く挙げられた

○「消費税率引上げに向けて消費マインド低下が懸念される」、「消費増税、働き方改革に対する体質転換は時間がかかり中小企業の経営悪化が予想される」、「休暇のとり方や残業規制が画一的すぎる」等の意見が挙げられた。