

特別企画：人手不足に対する長野県内企業の動向調査〈2020年4月時点〉

正社員が「不足」は28.5%、「過剰」と同水準に低下 企業の人手不足感が大きく変化、30%未満は6年9カ月ぶり

はじめに

これまで企業経営の大きな課題となってきた人手不足。弊社では毎年、景気見通しに対する長野県内企業の意識調査を実施、その中で景気に悪影響を及ぼす懸念材料を複数回答で尋ねているが（調査時期は前年11月）、2018年見通しでは「人手不足」（54.7%）がトップ、その後も2019年3位（41.6%）、2020年2位（40.2%）と高い位置にある。

米中貿易摩擦の長期化などにより、ここ数年低迷を続けてきた景況感。今年に入ってから新型コロナウイルス感染拡大が企業を直撃しており、その影響は業績悪化、コロナ関連倒産の増加、そして雇用にも及んでいる。一方、昨年4月に施行された働き方改革関連法は当初、主に大企業を対象としていたが、今年4月からは多くの項目で中小企業も適用対象となるなど雇用を巡る状況は刻々と変化している。

帝国データバンクでは、四半期ごとに人手不足に対する企業の見解を調査しているが、今回2020年4月時点の調査結果をとりまとめた。当調査は、TDB景気動向調査2020年4月調査とともに実施。調査期間は4月16日～30日。調査対象は全国2万3672社、長野県563社。有効回答企業数は全国1万1961社（回答率50.5%）、長野県289社（同51.3%）。

調査結果（要旨）

■正社員が「不足」は28.5%、「過剰」（28.1%）とほぼ同水準に

4月時点で正社員が「不足」と回答した県内企業の構成比は28.5%。1年前（2019年4月、46.8%）から18.3ポイント減と大幅に減少し、「過剰」（28.1%）とほぼ同水準となった。「不足」が30%未満となるのは、2013年7月以来6年9カ月ぶり。

■非正社員が「不足」は11.9%、「過剰」（24.2%）の半分以下に低下

4月時点で非正社員が「不足」と回答した企業の構成比は11.9%。1年前の25.9%から14.0ポイント減少し、「過剰」（24.2%）の半分以下にまで低下した。

■正社員の「不足」、「大企業」42.5%、「中小企業」26.1%

正社員が「不足」とした企業を規模別にみると、「大企業」42.5%、「中小企業」26.1%。「大企業」は「不足」が「過剰」を上回ったが、「中小企業」は逆に「過剰」の方が高かった。

■正社員の「不足」、主要業界別で1年前から上昇したのは「建設」だけ

主要6業界別にみると、正社員の「不足」が最も高かったのは「建設」（62.2%）、最も低かったのは「卸売」（14.3%）。1年前から上昇したのは「建設」だけだった。

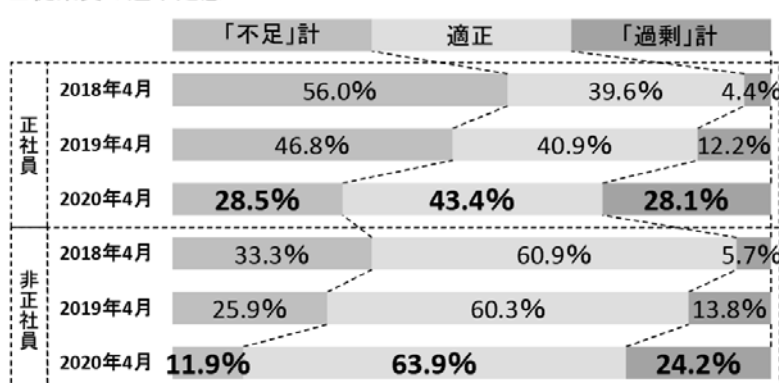
1. 正社員・非正社員とも「不足」は2013年7月以来の低水準

県内企業に現在（2020年4月時点）の従業員の過不足状況を尋ねた（「該当なし」／「無回答」を除く）。その結果、正社員について「不足」（「非常に不足」「不足」「やや不足」の合計、以下同）と回答した企業は28.5%、「適正」は43.4%、「過剰」（「非常に過剰」「過剰」「やや過剰」の合計、以下同）は28.1%だった。「不足」の構成比は、2016年10月に40%を超え、2017年10月からは4四半期連続して55%を上回る高い水準で推移。その後は減少基調に転じ、2020年1月には43.8%と3年3カ月ぶりに45%未満に低下していたが、今回28.5%と30%台を割り込み、2013年7月（24.0%）以来6年9カ月ぶりの低水準となった。1年前の2019年4月（46.8%）からは18.3ポイント減。「不足」が最も高かった2017年10月（56.6%）との比較では28.1ポイント減とほぼ半減している。

一方、非正社員については「不足」が11.9%、「適正」が63.9%、「過剰」が24.2%。「過剰」が「不足」の2倍以上に達している。「不足」は2017年4月に過去最高となる38.6%を記録し、その後も増減を繰り返していたが、2019年1月以降20%台が続き、今回は11.9%と2013年7月（18.6%）以来6年9カ月ぶりに10%台に後退した。1年前（25.9%）からは半減以上となる14.0ポイント減。

全国調査では、正社員は「不足」31.0%、「適正」47.2%、「過剰」21.9%、非正社員は「不足」16.6%、「適正」61.7%、「過剰」21.6%。全国調査では、正社員が「不足」31.0%、「適正」47.2%、「過剰」21.9%、非正社員が「不足」16.6%、「適正」61.7%、「過剰」21.6%。

■従業員の過不足感

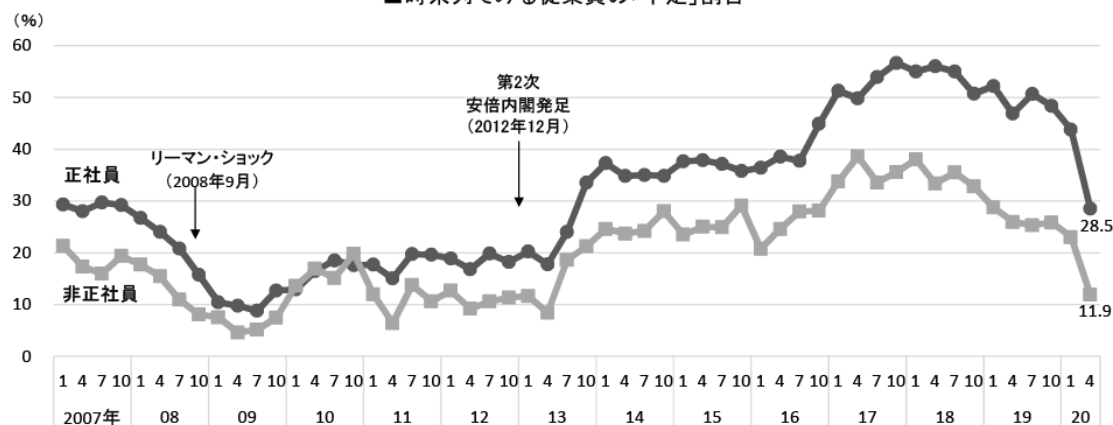


注1:「不足」計は、「非常に不足」「不足」「やや不足」の合計
 注2:「過剰」計は、「非常に過剰」「過剰」「やや過剰」の合計
 注3:正社員の母数は「該当なし/無回答」を除く281社。2019年4月調査は237社。2018年4月調査は225社
 注4:非正社員の母数は「該当なし/無回答」を除く219社。2019年4月調査は189社。2018年4月調査は174社

■従業員の「不足」割合（各年4月）

| 年 | 全体 | |
|------|------|------|
| | 正社員 | 非正社員 |
| 2007 | 28.0 | 17.3 |
| 2008 | 24.0 | 15.4 |
| 2009 | 9.7 | 4.5 |
| 2010 | 16.4 | 16.9 |
| 2011 | 15.0 | 6.4 |
| 2012 | 16.8 | 9.1 |
| 2013 | 17.7 | 8.4 |
| 2014 | 34.8 | 23.7 |
| 2015 | 37.8 | 25.0 |
| 2016 | 38.5 | 24.6 |
| 2017 | 49.8 | 38.6 |
| 2018 | 56.0 | 33.3 |
| 2019 | 46.8 | 25.9 |
| 2020 | 28.5 | 11.9 |

■時系列でみる従業員の「不足」割合



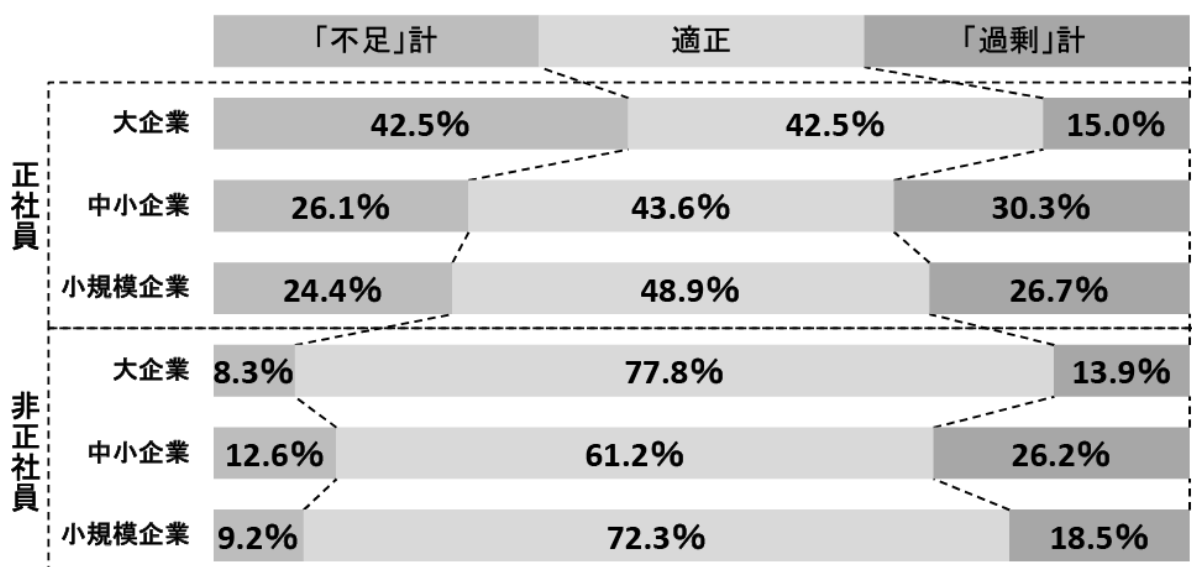
2. 「中小企業」では正社員の「過剰」が「不足」を上回る

正社員の過不足感を規模別にみると、「不足」は「大企業」が42.5%、「中小企業」が26.1%、「(中小企業のうち)小規模企業」が24.4%。規模が大きいほど不足感が強い。1年前(2019年4月)からは「大企業」が24.2ポイント減、「中小企業」が16.8ポイント減、「小規模企業」が17.5ポイント減。「中小企業」と「小規模企業」は、「過剰」が「不足」を上回っている。

非正社員の「不足」は「大企業」が8.3%、「中小企業」が12.6%、「小規模企業」が9.2%。正社員と異なり、「中小企業」の方が「大企業」より4.3ポイント高い。1年前からは「大企業」が16.0ポイント減、「中小企業」が13.7ポイント減、「小規模企業」が9.4ポイント減。いずれも「過剰」が「不足」より高くなった。

全国調査では、正社員の「不足」は「大企業」38.7%、「中小企業」29.3%、「小規模企業」28.4%。非正社員の「不足」は「大企業」19.6%、「中小企業」15.9%、「小規模企業」17.0%。

■従業員の過不足感（規模別）



3. 「建設」以外の5業界で1年前から「不足」が低下

主要業界（6業界）別で正社員が「不足」と回答した割合は、高い方から「建設」（62.2%）、「サービス」（41.4%）、「運輸・倉庫」（30.8%）、「製造」（23.6%）、「小売」（16.7%）、「卸売」（14.3%）。最も高かった「建設」と最も低かった「卸売」の差は47.9ポイントと50ポイント近くに及び、1年前の34.7ポイント（最も高かった「サービス」73.1%と最も低かった「製造」38.4%の差）から10ポイント以上拡大している。

6業界のうち、1年前から「不足」が増加したのは「建設」（4.1ポイント増）だけ。「運輸・倉庫」（41.9ポイント減）、「サービス」（31.7ポイント減）、「小売」（28.8ポイント減）、「卸売」（26.4ポイント減）、「製造」（14.8ポイント減）の5業界で減少、減少率はいずれも2ケタ台に達したが、業界間でばらつきが生じている。

非正社員も、1年前から「不足」が増加したのは「建設」1業界にとどまり、5業界で減少。減少率が最も大きかったのは、正社員と同じく「運輸・倉庫」（33.3ポイント減）だった。

〈次頁の表参照〉

■従業員の過不足感(主要業界別)

(%)

| 正社員 | | | | 非正社員 | | | |
|-------|---------|---------|---------|-------|---------|---------|---------|
| | 2020年4月 | 2019年4月 | 2018年4月 | | 2020年4月 | 2019年4月 | 2018年4月 |
| 建設 | ↑ 62.2 | ↓ 58.1 | - 58.6 | 建設 | ↑ 22.7 | ↓ 14.3 | - 15.8 |
| 製造 | ↓ 23.6 | ↓ 38.4 | - 59.4 | 製造 | ↓ 8.9 | ↓ 22.2 | - 35.7 |
| 卸売 | ↓ 14.3 | ↑ 40.7 | - 40.4 | 卸売 | ↓ 5.0 | ↑ 25.0 | - 21.2 |
| 小売 | ↓ 16.7 | ↓ 45.5 | - 63.6 | 小売 | ↓ 20.0 | ↑ 50.0 | - 40.0 |
| 運輸・倉庫 | ↓ 30.8 | ↓ 72.7 | - 77.8 | 運輸・倉庫 | ↓ 16.7 | ↓ 50.0 | - 87.5 |
| サービス | ↓ 41.4 | ↑ 73.1 | - 68.8 | サービス | ↓ 19.2 | ↓ 33.3 | - 46.7 |

注：2020年4月の矢印は2020年4月と2019年4月との増減、2019年4月の矢印は2019年4月と2018年4月との増減を表す

まとめ

今回の調査と同時に行ったTDB景気動向調査（2020年4月調査）。新型コロナウイルス感染拡大の影響を色濃く受け、長野県の景気DI（1～100、50が良悪判断の境目）は「24.0」と前月を4.7ポイント下回った。3月調査においても前月から4.9ポイント下降しており、企業マインドは2カ月で9.6減とリーマン・ショック後を上回る悪化幅を記録している。こうした厳しい状況を反映した形となった今回の調査。2013年半ば以降定着、2017年～2018年にかけて顕著となった後、若干沈静化してきた企業の人手不足感は大幅・急激に変化し、4月時点では正社員の「不足」と「過剰」がほぼ肩を並べた。

規模間格差も目を引く。非正社員は「過剰」が「不足」を上回ったが、正社員は「不足」の方が多かった「大企業」。一方、「中小企業」は正社員・非正社員ともに「過剰」が「不足」を上回った。最近の景気DIの動きをみても、「大企業」が一進一退を繰り返しながら比較的緩やかに低下してきたのに対し、「中小企業」は昨年8月以来一直線に悪化。景況感の悪化は特に「中小企業」で大きく、厳しい環境が長期化しているが、それが人手不足感の変化にも表れている。

人手不足感の低下は、コロナ・ショックにより経済活動が大幅に制約され、業務量が減少したことが最大の要因。生産性の改善などによる根本的な人手不足解消策の結果ではない。今後、失業者の増加が懸念されているほか、業務量が徐々に回復する過程で再び人手不足に直面する企業が増加する可能性もある。企業の永続や円滑な事業承継（技術やノウハウの承継含む）のため、優秀な人材が必要な状況はこれからも変わらない。企業経営者からは、「これまではいかに人手を確保するか、採用できるかが悩みだったが、今は現在の雇用を守ることが最大の課題」との声も聞こえてくる。

【内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 松本支店 担当：奥原
TEL 0263-33-2180 FAX 0263-35-7763

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。

当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。

著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。