

特別企画： 人手不足に対する栃木県内企業の意識調査（2021年10月）

正社員「不足」企業 41.0%、高水準の域へ ～非正社員も32.5%の企業が不足～

はじめに

11月30日に厚生労働省栃木労働局が発表した10月時点の有効求人倍率は1.09倍と低水準が続いており、企業側の求人件数、求職者数ともに低調が続いている。労働市場にもコロナ禍の影響が出ていると見られるが、新規感染者数の急速な減少により企業は経済活動の本格化に舵を切りつつある。伴って、人事政策も大きく変化することが予想され、求人が増えることにより求職者の増加も期待できる状況となった。もちろん業界によって温度差はあるだろうが、経済の活性化が人手不足を生む事態も大いに予想されており、現状企業が人事政策にどう取り組むのか、興味深いところだ。

そういった状況を踏まえて、帝国データバンク宇都宮支店では、四半期に一度のペースで栃木県内企業の人手不足の実態を定点観測している。今回は2021年10月時点についてレポートをまとめた。

※調査期間は2021年10月18日～31日、調査対象は栃木県内企業328社で、有効回答企業数は148社（回答率45.1%）。

調査結果（要旨）

1. 栃木県内企業において、正社員について「不足」していると回答した企業は41.0%と、2020年10月時点の28.4%と比較すると12.6ポイント増加が見られた。一方で「過剰」と回答した企業は11.8%と大幅に減少しており、“人余り”現象も終息し不足感が目立ち始めている。「適正」は47.2%であった。業界別では、『運輸・倉庫』66.7%、『建設』57.6%、『サービス』57.1%などの不足感が引き続き目立つ。一方で『製造』26.9%、『卸売』29.2%など不足感のない業界もあり、格差は大きいようだ。
2. 栃木県内の非正社員については、「不足」32.5%、「適正」58.8%、「過剰」8.8%と、こちらも正社員同様「不足」が増加し「過剰」が大幅に減少する傾向となった。引き続き、労働力の調整弁という位置付けにある傾向は否めず、『サービス』54.5%、『製造』『小売』36.4%といった業界で不足感が目立っている。

1. 正社員「不足」41.0%、「過剰」11.8%、不足感は高水準

栃木県内企業に、現在の従業員の過不足状況（「該当なし／無回答」を除く）を尋ねたところ、正社員について「不足」していると回答した企業は144社中59社、構成比41.0%を示した。1年前の2020年10月調査時点と比較すると12.6ポイントの増加となっている。

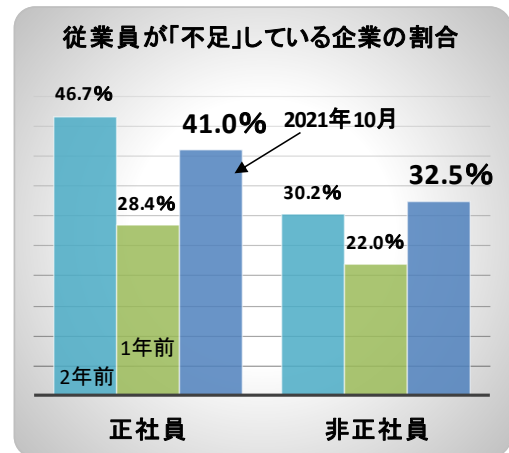
近年のピークであった2018年10月調査時点の58.0%と比べると17.0ポイントの開きがあり、人手不足が社会問題化していた時期と比較すると、そこまでの不足感はないという見方もできるが、アベノミクスで人手不足が本格化した2016年7月の40.0%を上回っており、経済の活性化に伴って同様の傾向が予測されることも十分考えられ、今後の動向に注視する必要があるだろう。

「人手不足」企業の割合としては、2020年4月以降、コロナ禍の影響をもちに受けて不足感はずいぶんなくなった。しかし再び、2020年10月を底に、この1年間でじわじわと不足感が高まってきており、今回の数値まで不足感が高まってきた。コロナ禍により凍結していた企業の人事政策が動きはじめていくということであろう。確かに八方塞がりで見通しが立たなかった昨年の状態と比較すれば、大きく状況は変わっており、自然な流れだと感じる。別の見方をすれば、求人数と求職者数とのバランスが一気に崩れ、再び売り手市場になることで企業のニーズが叶えられなくなることも懸念材料と考えられる。いずれにしても、労働市場が大きな変化を示すことは、経済に与える影響も大きいと見るべきであろう。

一方で「過剰」と回答した企業については、11.8%と前年の21.3%と比較すると9.5ポイント減少しており、“人余り”の現象は解消されていると見ていだろう。ちなみに、「適正」と回答した企業は47.2%であった。

ちなみに、全国調査の結果では、「不足」43.8%、「過剰」11.5%、「適正」44.7%であり、多少の数値的な違いはあるが傾向としては栃木県と遜色はない内容であった。

正社員の人手不足の状況を業界別で見ると、「不足」については『運輸・倉庫』が66.7%、『建設』57.6%、『サービス』57.1%と3業界で50%以上の高い水準にあり、『小売』も45.5%と高い水準であった。しかし一方では、『製造』26.9%、『卸売』29.2%などでは不足感はそれほど高い数値ではない。環境の変化は千差万別で業界間で大きな格差はあるようだ。一方で「過剰」と回



■従業員が「不足」している割合（各年10月）

年	全体 (%)	
	正社員	非正社員
2007	33.7	21.0
2008	28.0	18.5
2009	14.8	6.3
2010	14.3	12.0
2011	18.7	11.2
2012	16.7	10.3
2013	34.8	28.0
2014	29.2	23.0
2015	39.3	24.5
2016	41.8	29.9
2017	45.7	25.6
2018	58.0	38.1
2019	46.7	30.2
2020	28.4	22.0
2021	41.0	32.5

■現在の従業員の過不足感(正社員)

(構成比%、カッコ内社数)

	「不足」計			適正	「過剰」計				合計	
	非常に不足	不足	やや不足		やや過剰	過剰	非常に過剰			
全国	43.8 (4,859)	1.7 (190)	7.6 (843)	34.5 (3,826)	44.7 (4,961)	11.5 (1,275)	9.8 (1,087)	1.4 (156)	0.3 (32)	100.0 (11,095)
栃木	41.0 (59)	1.4 (2)	7.6 (11)	31.9 (46)	47.2 (68)	11.8 (17)	9.7 (14)	1.4 (2)	0.7 (1)	100.0 (144)
大企業	34.6 (9)	0.0 (0)	7.7 (2)	26.9 (7)	50.0 (13)	15.4 (4)	15.4 (4)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (26)
中小企業	42.4 (50)	1.7 (2)	7.6 (9)	33.1 (39)	46.6 (55)	11.0 (13)	8.5 (10)	1.7 (2)	0.8 (1)	100.0 (118)
うち小規模	45.2 (19)	2.4 (1)	7.1 (3)	35.7 (15)	54.8 (23)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (42)
建設	57.6 (19)	6.1 (2)	15.2 (5)	36.4 (12)	39.4 (13)	3.0 (1)	3.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (33)
製造	26.9 (14)	0.0 (0)	1.9 (1)	25.0 (13)	59.6 (31)	13.5 (7)	11.5 (6)	1.9 (1)	0.0 (0)	100.0 (52)
卸売	29.2 (7)	0.0 (0)	0.0 (0)	29.2 (7)	50.0 (12)	20.8 (5)	12.5 (3)	4.2 (1)	4.2 (1)	100.0 (24)
小売	45.5 (5)	0.0 (0)	9.1 (1)	36.4 (4)	45.5 (5)	9.1 (1)	9.1 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (11)
運輸・倉庫	66.7 (6)	0.0 (0)	22.2 (2)	44.4 (4)	22.2 (2)	11.1 (1)	11.1 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (9)
サービス	57.1 (8)	0.0 (0)	14.3 (2)	42.9 (6)	28.6 (4)	14.3 (2)	14.3 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (14)

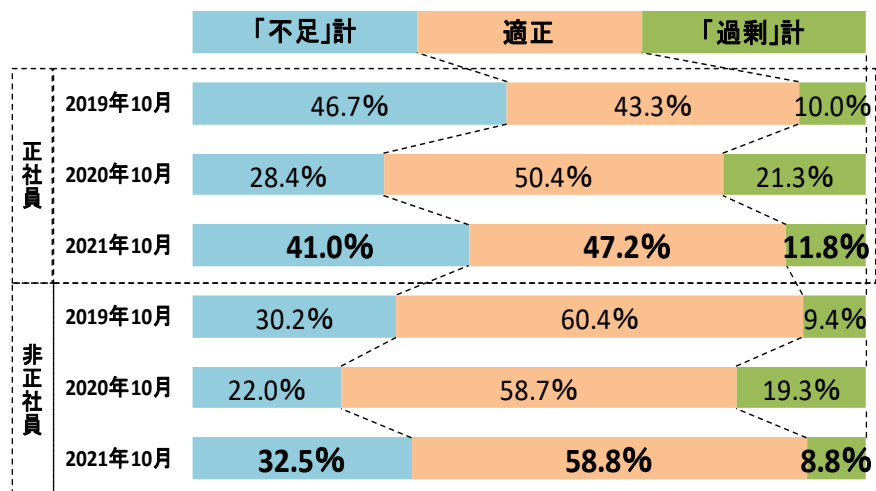
注1: 網掛けは、栃木県全体以上を表す

注2: 全国の母数は、有効回答企業のうち「該当なし/無回答」を除く1万1,095社。栃木県は144社

答した企業については、『卸売』20.8%、『サービス』14.3%、『製造』13.5%などに、やや人余り感が出ているが、過剰感の一部の企業に限定されると見てよいであろう。

事業規模による違いについては、「不足」は「大企業」34.6%、「中小企業」42.4%、「小規模企業」45.2%となり、事業規模が小さくなるほど不足感が高まっているようだ。いずれの категорияにおいても前年比で増加傾向となる様子が見て取れる。特に中小企業・小規模企業に言えることだが、従業員1人に対する業務の比重が大きいため、仕事量が増加すれば不足感が極端に高まり、逆に仕事量が減れば人余りも顕在するなど反応が早い傾向があり、人事政策のむずかしさがあることは否めない。

■従業員の過不足感



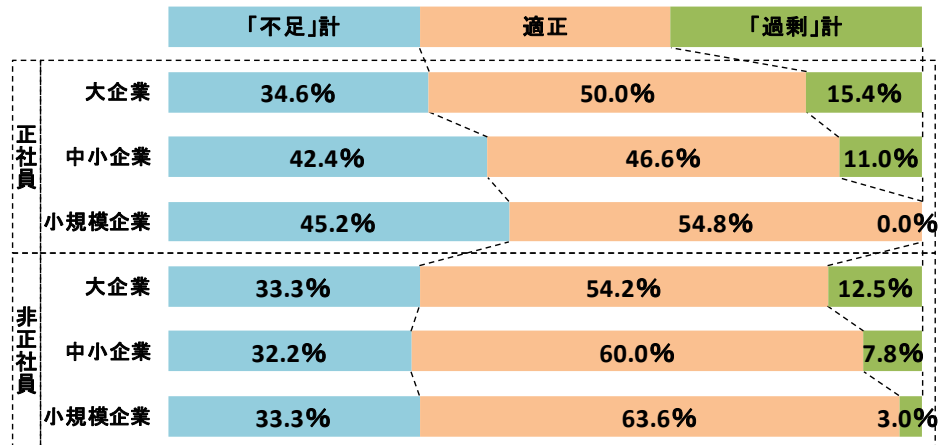
注1: 「不足」計は、「非常に不足」「不足」「やや不足」の合計

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144社。2020年10月調査は141社。2019年10月調査は120社

注4: 非正社員の母数は「該当なし/無回答」を除く114社。2020年10月調査は109社。2019年10月調査は96社

■従業員の過不足感～規模別～



2. 非正社員、「不足」32.5%、「過剰」8.8% 不足感高まる

■現在の従業員の過不足感(非正社員)

(構成比%、カッコ内社数)

	「不足」計				適正	「過剰」計				合計
	非常に不足	不足	やや不足	やや過剰		過剰	非常に過剰			
全国	25.1 (2,150)	1.1 (94)	3.8 (327)	20.2 (1,729)	65.2 (5,590)	9.7 (836)	8.2 (705)	1.2 (102)	0.3 (29)	100.0 (8,576)
栃木	32.5 (37)	0.9 (1)	1.8 (2)	29.8 (34)	58.8 (67)	8.8 (10)	8.8 (10)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (114)
大企業	33.3 (8)	0.0 (0)	0.0 (0)	33.3 (8)	54.2 (13)	12.5 (3)	12.5 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (24)
中小企業	32.2 (29)	1.1 (1)	2.2 (2)	28.9 (26)	60.0 (54)	7.8 (7)	7.8 (7)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (90)
うち小規模	33.3 (11)	3.0 (1)	0.0 (0)	30.3 (10)	63.6 (21)	3.0 (1)	3.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (33)
建設	26.1 (6)	4.3 (1)	0.0 (0)	21.7 (5)	69.6 (16)	4.3 (1)	4.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (23)
製造	36.4 (16)	0.0 (0)	2.3 (1)	34.1 (15)	52.3 (23)	11.4 (5)	11.4 (5)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (44)
卸売	17.6 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	17.6 (3)	76.5 (13)	5.9 (1)	5.9 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (17)
小売	36.4 (4)	0.0 (0)	0.0 (0)	36.4 (4)	63.6 (7)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (11)
運輸・倉庫	25.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	25.0 (2)	50.0 (4)	25.0 (2)	25.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (8)
サービス	54.5 (6)	0.0 (0)	9.1 (1)	45.5 (5)	36.4 (4)	9.1 (1)	9.1 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (11)

注1: 網掛けは、栃木県全体以上を表す

注2: 全国の母数は、有効回答企業のうち「該当なし/無回答」を除く8,576社。栃木県は114社

栃木県内企業における非正社員の過不足状況では、「不足」と回答した企業（「回答なし/無回答」を除く）は、114社中37社で構成比は32.5%であった。1年前の2020年10月調査時点の22.0%と比較すると、10.5ポイント増加しており、非正社員においても人手不足が再び増加傾向を示しつつあるようだ。非正社員は、2020年7月を底に増加傾向が顕著になっている。「過剰」と回答した企業は114社中10社で構成比8.8%となり、前年比では10.5ポイントの大幅な減少を示している。

業界別の状況では、「不足」については『サービス』54.5%、『製造』及び『小売』36.4%、『建設』26.1%と続き、全体では増加基調となった。一方で「過剰」については、『運輸・倉庫』25.0%、『製造』11.4%、『サービス』9.1%などが比較的多いが、全体的に減少傾向が顕著である。

従前から述べていることだが、非正社員は企業にとって労働力の調整弁という色彩が強いと言

える。スポット的な受注増大や事業規模を拡大する際に、正社員を登用するという決断は非常にハードルが高い。なぜなら、コストが極めて高いからである。正規雇用に関わる様々な経費に加えて将来的なコストも加味しなければならない。これに対して非正社員で賄えば、一時的な支出にとどまり将来的な固定コストまでは考えなくてよい。企業にとっては非常に使い勝手がいいことになる。その意味では、長引くコロナ禍では仕事量が減少していたので人員調整が続いたものの、ようやく一部の企業では受注量が増加に転じ、使い勝手の良い非正社員で労働力を確保する傾向が目立った形と見られる。

3. 正社員が「過剰」な業種、県内では「紙類・文具・書籍卸売」など

正社員の人手が「過剰」だとする企業・・・つまり経済活動が回復しておらず、業績も低迷している状態の企業はどういう業種なのか・・・という観点で、業種細分類別をベースにして分析してみた。栃木県内では「紙類・文具・書籍卸売」「化学品卸売」「家電・情報機器小売」「繊維・繊維製品・服飾品製造」などの業種で大きく目立った。一方で非正社員では、「紙類・文具・書籍卸売」「鉄鋼・非鉄・鋳業」「運輸・倉庫」などの業種が上位に並んだ。今回の意識調査においては、因子の数が限定的であったことから、必ずしもすべての業種について意見が網羅されたものではないため、過剰感が反映されていない業種も多々ある。あくまでも今回の調査における回答結果と捉えて頂きたい。したがって、具体的な数値（過剰の占有率など）の公表は控える。

いずれにしても、多くの業種・業界で新たなフェイズでの経済活動がはじまっており、人手不足感が高まっているなかで、疲弊した状況から立ち直れず、人事政策に変化が見られない業種が多々あることは認識しておかなければならないだろう。

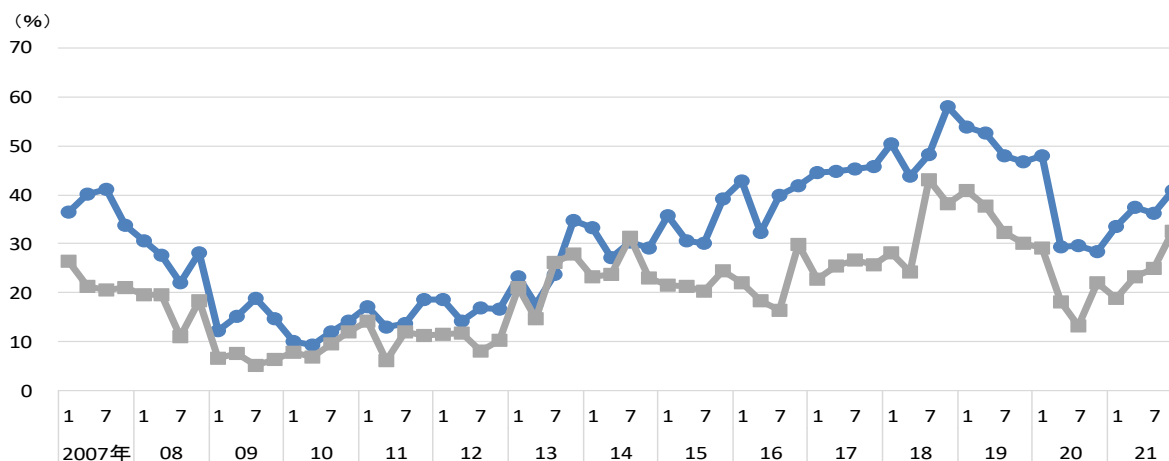
まとめ

2021年10月時点における人手不足に対する意識調査の結果は、正社員が「不足」している割合は41.0%と増加傾向が顕著になり、不足感を感じる企業が増加し始めている。40%台に突入するのは、アベノミクスが軌道に乗った2016年7月調査時点に戻った状況と言える。一方で「過剰」とする企業は11.8%と“人余り”感は解消され、企業の採用意欲は上昇しているものと感じる。一方、非正社員も「不足」32.5%に対し、「過剰」は8.8%と正社員と同様の傾向だ。アベノミクスからコロナ禍に至る間、労働市場は不安定な状態となり、有効求人倍率はコロナ禍の影響とともに顕著に低迷し、現状も1.1倍に満たない推移となっている。しかし、今回の調査で、人手不足感は徐々に増加し始めている状況も見取れ、明らかに潮目が変わりつつあるようだ。業界別では『運輸・倉庫』や『サービス』『建設』などで不足感が顕著となっている。

適度な人手不足は採用する側の競争意識を刺激し、賃金や労働条件などの改善を促す材料になることもあり、求職者側にとっては選択肢を広げることになり歓迎される面もある。一方で構造的な人余りになると、例えばリーマン・ショックの時は、2008年から14年まで6年にわたり有効求人倍率は1倍を下回り、2009年7月の栃木県内の有効求人倍率は0.35倍まで落ち込むなど低迷が続いた。就職難に伴う経済情勢の悪化は、スパイラル化する傾向も高い。その意味では、適度

な緊張感がある労働市場は歓迎すべきことだとも思う。今後も、人手不足の観測はしっかり見つけていかなければならないだろう。

■正社員・非正社員の「不足」割合 ～四半期時系列～



【 内容に関する問い合わせ先 】

(株) 帝国データバンク 宇都宮支店 情報担当：古川 哲也
TEL 028-636-0222 FAX 028-633-5639

リリース資料以外の集計・分析については、お問い合わせ下さい(一部有料の場合もございます)。

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。報道目的以外の利用につきましては、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。