

栃木県内企業の雇用動向に関する意識調査 (2024 年度)

正社員採用予定 63.9%、高水準続く ～「女性登用」順調、「外国人」「障害者」低調～

はじめに

3月29日に栃木労働局が発表した有効求人倍率は、1.12倍と、県内の労働市場は概ね正常値を維持しているようだ。これを見る限りでは、社会問題化している「人手不足」とは縁遠い感覚を受けるが、弊社が3月22日に発表した、「人手不足に対する栃木県内企業の意識調査(2024年1月)」によれば、正社員が不足しているとする企業は49.6%と、高水準で推移しており、従前から指摘しているように、「企業がほしい職種」と「求職者が就きたい職種」のアンバランスが大きな要因となっているようだ。特に近時は大企業が人材確保のタイミングに一斉に雇用を進める一方、2024年問題への対応を目論み、採用を強化する職種も増加傾向にあり、採用競合において弱者の立場にある中小企業の今後の懸念されるところだ。

帝国データバンク宇都宮支店では、2024年度の県内企業の雇用動向を捉え、人手不足の実情に迫るデータを集約し分析した。なお、栃木県内の雇用動向調査は2016年3月以来毎年実施しており、今回が9回目である。

※調査期間は2024年2月15日～29日、調査対象は栃木県内企業377社に対して行い、144社から有効回答を得た(回答率38.2%)。

調査結果(要旨)

- 2024年度に正社員の『採用予定がある』と回答した企業の割合は63.9%、前年度比では0.7pt増加し、引き続き高水準を維持していることが分かった。規模別では「大企業」が90.9%(前年度比+3.9pt)と大半が採用予定であり、「中小企業」も59.0%(同+0.8pt)と過半数に達した。業界別では『サービス』77.8%、『製造』70.0%、『小売』69.2%などで採用に積極的と見受けられる。社会問題化している人手不足に対応する必要を感じており、各業界で人員確保の動きが活発である。
- 非正社員については、46.5%の企業が採用を予定しており、前年度同様高い求人ニーズが確認できた。特に『サービス』55.6%、『製造』55.0%など現場での人員不足が見込まれている業界での求人が旺盛となるようだ。
- 多様な人材の活躍という観点で、その登用について尋ねると、「女性」は71.5%の県内企業で採用予定があるとしており、順調な推移が窺える一方、「外国人」(36.2%)、「障害者」(31.3%)などでは、雇用計画も低調であり、課題と目される。

Business View

1. 2024年度の正社員採用、63.9%が「採用予定あり」で高水準

■ 正社員採用

(%)

	正社員採用						有効回答数	調査年月
	採用予定がある	増加する (見込み含む)	変わらない (見込み含む)	減少する (見込み含む)	採用予定はない	分からない		
2005年度	67.1	26.6	35.4	5.1	32.9	0.0	79	2005年2月
2006年度	58.0	28.4	25.0	4.5	33.0	9.1	88	2006年2月
2007年度	65.2	27.2	31.5	6.5	26.1	8.7	92	2007年2月
2008年度	59.8	21.7	28.3	9.8	31.5	8.7	92	2008年3月
2009年度	47.6	15.2	24.8	7.6	47.6	4.8	105	2009年2月
2010年度	38.7	15.3	13.5	9.9	50.5	10.8	111	2010年2月
2011年度	44.1	15.3	23.4	5.4	49.5	6.3	111	2011年2月
2012年度	55.9	25.5	25.5	4.9	37.3	6.9	102	2012年3月
2013年度	49.5	22.2	20.2	7.1	43.4	7.1	99	2013年2月
2014年度	61.0	24.8	31.4	4.8	28.6	10.5	105	2014年2月
2015年度	61.2	25.2	29.1	6.8	32.0	6.8	103	2015年2月
2016年度	66.3	29.8	26.0	10.6	27.9	5.8	104	2016年2月
2017年度	64.0	28.0	26.0	10.0	27.0	9.0	100	2017年2月
2018年度	64.9	27.0	30.6	7.2	28.8	6.3	111	2018年2月
2019年度	72.7	27.3	28.9	16.5	20.7	6.6	121	2019年2月
2020年度	57.4	22.5	25.6	9.3	28.7	14.0	129	2020年2月
2021年度	52.4	14.7	25.2	12.6	33.6	14.0	143	2021年2月
2022年度	58.1	23.6	31.1	3.4	29.1	12.8	148	2022年2月
2023年度	63.2	24.8	27.8	10.5	26.3	10.5	133	2023年2月
2024年度	63.9	23.6	28.5	11.8	27.1	9.0	144	2024年2月

※母数は有効回答企業

栃木県内企業の2024年度（2024年4月～2025年3月入社）の正社員（新卒・中途入社）の採用状況について尋ねたところ、『採用予定がある』（「増加する」「変わらない」「減少する」の合計）と回答した企業は63.9%となり、前年度比では0.7pt増加し、数値的にはアベノミクス当時に匹敵する内容となった。他方、「採用予定はない」は27.1%（前年度比+0.8pt）と、こちらも微増し、企業ごとの採用の可否がやや広がった様子だ。

新型コロナウイルス感染症の5類移行を契機に社会経済活動は活発化し、受発注が旺盛になることにより人材が不足する事態が発生、多くの企業が横並びで採用に注力したため、人手不足の様相が顕在化したわけだ。これに加えて、大企業の業績好調を後押しに人材確保の流れは更に加速度を増し、この春闘では5%を超える賃上げが実施されるなど、労働市場も活発に動いている。こういった要因により、雇用動向は活発であると判断できる。

しかし、もちろん全ての企業がこれに追随しているわけではなく、業績不振企業は必ず存在し、採用したくてもできない企業も少なくない。大手企業が大きなロットで人を囲い込めば、中小企業に回る人材は底をつくことも想定できる。そういった課題も抱えつつの今回の流れであることは肝に銘じておかなければならないだろう。

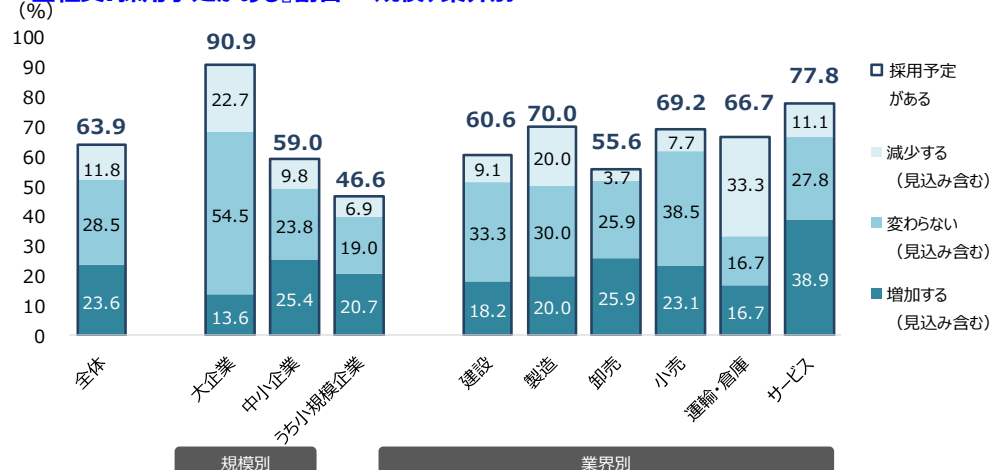
ちなみに全国調査の結果を見ると、正社員の採用状況について『採用予定がある』と回答した

Business View

企業は 61.5% (前年度比▲1.5pt)、「採用予定はない」は 27.0% (同+0.9pt) であった。若干全国では採用予定企業が減少傾向を示したが、全体的な構図は栃木県と全く遜色のない結果であった。

栃木県内企業の業界別の状況について見ると、『採用予定がある』と回答した企業は、『サービス』が 77.8% (前年度 58.3%・+19.5pt) で最多であった。以下『製造』70.0% (同 71.4%・▲1.4pt)、『小売』69.2% (同 63.6%・+5.6pt)、『運輸・倉庫』66.7% (同 80.0%・▲13.3pt)、『建設』60.6% (同 66.7%・▲6.1pt)、『卸売』55.6% (同 54.2%・+1.4pt) と続いた。『サービス』や『小売』については旅館、ホテルや飲食店などのように、長引く景況感の低迷を背景に、人員を整理した背景もあり、活況となったことを期に人材を再登用する企業も増えているようだ。また、『製造』では、比較的価格転嫁がうまく機能している企業も多く、生産量の回復とともに人員配置を検討する企業もあるようだ。また、2024 年問題の対象としてクローズアップされている『運輸・倉庫』や『建設』といった業種においても、残業時間の管理が徹底されることで人材需要が豊富に発生することも想定できる。

■ 正社員『採用予定がある』割合 ~規模、業界別~



また、規模別では、「大企業」90.9% (前年度 87.0%・+3.9pt)、「中小企業」59.0% (同 58.2%・+0.8pt)、「小規模企業」46.6% (同 48.9%・▲2.3pt) と、事業規模が大きくなるほど採用予定企業は多くなり、事業規模が小さい企業は採用予定が少ないといった構図となっている。

ここで企業からの声を紹介する。「業種や事業規模によって、採用する環境は大きく違ってくことを感じている。大手企業さんは、求職者も多く集まるが、弊社のような規模ではほとんど応募がない。この差がのちの企業力の格差になる。中小は常に不利な立場だ」(サービス)、「いよいよ改正働き方改革関連法が施行され、残業時間が厳しく管理される。今までも人手不足状態であるのに、今後更に懸念が高まることになる。いったいどれほどコストが上がり、下請業者の稼働がどう変わるのか、戦々恐々としているのが正直なところだ。対策として、外国人労働者を積極的に雇用しているが、元請業者が雇用を規制する通達を出すなど、現場が回らなくなる懸念がある」(建設)、「外国人エンジニアを雇用したが、母国語しか話せずコミュニケーションに難があるなど、一長一短あると思う。近年は円安の影響もあって、可処分所得が低いという理由から日本

Business View

を敬遠する動きも聞こえてくる。まさに八方塞がりの状態とも言える」(サービス)、「新卒者採用はほとんど望めず、結局1年を通して中途採用を続けなければならない状態で、応募があっても、とても採用できるような人材ではない(一般常識、社会人としてのマナーなど)方々ばかりで、無駄に費用を使っている。苦難の末に高齢者雇用に踏み切ったが、将来的なことを考えると、若い人材が欲しいのが本音だ。非常に厳しい環境を実感している」(小売)、「多くの中小企業が同様だと思うが、弊社も採用に苦しんでいます。外国人労働者を雇用した際、社宅まで用意し、福利厚生も整えたものの、短期間で退職という事態となり、コストもリスクも大きいことを身をもって感じました。女性についても同様で、採用にかける労力を考慮すると割に合いません。先細り感を強く感じています」(卸売)、「2024年問題を抱える運送事業者です。非常に焦っています。関係機関(取引金融機関・業界団体・ステークホルダーなど)にも協力を要請し、有資格者の募集を続けていますが、未だ一人の採用もできていません。今のままでは受注もこなせないし、採算も難しくなります。身売りも検討しなければならないのが正直なところです」(運輸・倉庫)、「今後、生産年齢人口の減少を考えれば、労働集約型のビジネスモデルは成り立たないと感じています。女性や外国人、高齢者の雇用を促進しても、いずれ限界が来るでしょう。何せ市場は縮小していくのだから。新たな産業の創造が待たれます」(サービス)など様々な意見が寄せられた。総体的に採用意欲は旺盛だと感じるが、いかんせん中小企業を中心に応募が得られない状態が続いているようだ。女性登用を始め、外国人、高齢者の雇用も意識改革が必要だと思うが、採用・定着までのハードルは決して低いものではない。そういった実情も踏まえて、国の労働行政、求人サイドの意向、休職者の意識改革などキメの細かいすりあわせと施策が必要なのだろう。

2. 非正社員の採用予定企業は 46.5%、引き続き高水準

栃木県内企業における2024年度(2024年4月~2025年3月)の非正社員(新卒・中途入社)の採用状況について尋ねたところ、『採用予定がある』(「増加する」「変わらない」「減少する」の合計)と回答した企業は46.5%であった。前年度比では0.1pt減少したが、引き続き高水準であることが分かった。他方、「採用予定はない」企業は43.8%(前年度比+3.2pt)であった。規模別では「大企業」が77.3%で平均値を大きく上回っており、「中小企業」は41.0%、「小規模企業」が41.4%で、大企業と中小企業の格差がことのほか大きいことが分かった。また業界別では、『サービス』の55.6%(前年度75.0%)と『製造』55.0%(同61.9%)の2業界が突出して多く、以下、『小売』46.2%(同45.5%)、『建設』42.4%(同30.3%)、『卸売』37.0%(同41.7%)、『運輸・倉庫』33.3%(同20.0%)と続いた。主要6業種中3業種で増加、3業種が減少と、一進一退であり、業種別の傾向と言うより、個々の企業ごとに置かれている環境や業況によって採用ニーズは変わるようだ。受注好調企業は現場の調整弁として労働力を確保する必要があるし、逆に不振企業では人員を整理していく傾向にある。非正社員だからこそ、そういった人事施策が可能なかもしれない。

Business View

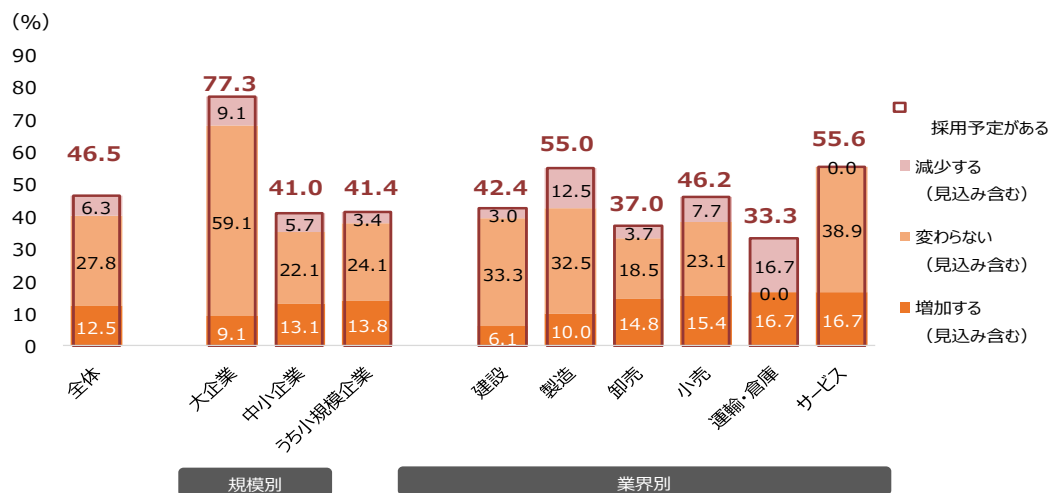
■非正社員採用

	非正社員採用 (%)						有効回答数	調査年月
	採用予定がある	増加する (見込み含む)	変わらない (見込み含む)	減少する (見込み含む)	採用予定はない	分からない		
2005年度	65.8	19.0	43.0	3.8	31.6	2.5	79	2005年2月
2006年度	53.4	13.6	34.1	5.7	33.0	13.6	88	2006年2月
2007年度	66.3	10.9	51.1	4.3	27.2	6.5	92	2007年2月
2008年度	55.4	12.0	37.0	6.5	34.8	9.8	92	2008年3月
2009年度	34.3	5.7	19.0	9.5	55.2	10.5	105	2009年2月
2010年度	28.8	5.4	15.3	8.1	57.7	13.5	111	2010年2月
2011年度	42.3	17.1	15.3	9.9	44.1	13.5	111	2011年2月
2012年度	42.2	11.8	20.6	9.8	44.1	13.7	102	2012年3月
2013年度	44.4	12.1	26.3	6.1	45.5	10.1	99	2013年2月
2014年度	53.3	14.3	33.3	5.7	37.1	9.5	105	2014年2月
2015年度	50.5	16.5	24.3	9.7	41.7	7.8	103	2015年2月
2016年度	49.0	11.5	27.9	9.6	40.4	10.6	104	2016年2月
2017年度	47.0	13.0	30.0	4.0	40.0	13.0	100	2017年2月
2018年度	42.3	14.4	23.4	4.5	48.6	9.0	111	2018年2月
2019年度	59.5	20.7	30.6	8.3	30.6	9.9	121	2019年2月
2020年度	41.9	14.0	24.8	3.1	41.1	17.1	129	2020年2月
2021年度	35.7	8.4	21.0	6.3	49.7	14.7	143	2021年2月
2022年度	47.3	13.5	29.7	4.1	39.9	12.8	148	2022年2月
2023年度	46.6	14.3	27.8	4.5	40.6	12.8	133	2023年2月
2024年度	46.5	12.5	27.8	6.3	43.8	9.7	144	2024年2月

※母数は有効回答企業

また、見方を変えれば、『運輸・倉庫』や『建設』などと言えることなのだが、専門のライセンスがなければ雇用しにくい業種もある。例えば大型免許の有無や施工現場での技術者免許などで、企業が欲しい人材は現場で機能する人材であるため、そもそもライセンスがなければ採用する意味がないのも事実だ。もっとも、そういった人材は正社員で登用することになるから、非正社員のニーズが高くないということにもなっているようだ。

■非正社員『採用予定がある』割合 ～規模、業界別～



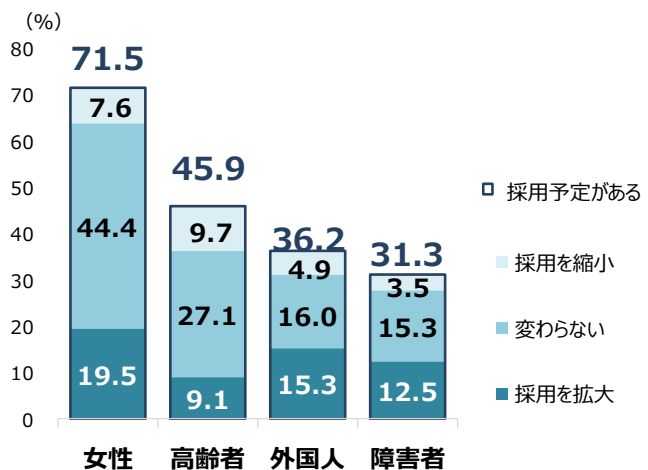
Business View

3. 多様な人材登用、「女性」は順調、「外国人」「障害者」は低調

将来的な労働力不足に対して多様な人材の活躍が期待されているなか、今後の「女性」、「外国人」、「障害者」の雇用及び採用状況について県内企業に尋ねたところ、「女性」については、71.5%の企業が『採用予定がある』としており、順調に登用が進んでいる様子が窺えた。特に、「採用を拡大」する企業は19.5%と2割近くにのぼっており、従来男性が就いていた職種に女性が取って代わるといった構図が現実浸透しているようだ¹。また、「高齢者」についても、採用予定企業は45.9%と半数近くあり、こちらも一般的な雇用ルートになりつつあると見られる。

しかし一方で、「外国人」については36.2%、「障害者」は31.3%にとどまっており、この分野に目が向いていない企業が多いことも分かる。前項で述べたように、外国人の採用については多くの課題があり、そもそも日本の労働環境（特に所得面）が円安の影響もあって諸外国に凌駕されている状況もあり、日本で働くことのメリットが薄くなっていることも要因としてあげられる。政府には、こういった実情を理解し、抜本的な対策の構築が必要であると認識する必要があるだろう。

■採用予定がある人材



まとめ

2024年度の栃木県内企業の雇用動向は、正社員の『採用予定がある』とする企業は63.9%であり、人手不足が社会問題化していたアベノミクス当時と同等の数値となった。非正社員についても46.5%と高水準にあり、総じて県内企業の採用意欲は旺盛であると言えるだろう。業界別では、『サービス』が正社員77.8%、非正社員55.6%といずれも最も高く、以下、『製造』（正社員70.0%、非正社員55.0%）、『小売』（正社員69.2%、非正社員46.2%）などで高い水準を維持していることが分かった。また、今回弊社としては初めて「多様な人材登用」という観点でアンケートを行ったが、「女性」の登用については順調な伸張が窺え、7割を超える県内企業が採用予定であるとしているが、一方で「外国人」や「障害者」については3割台にとどまり、企業側のロジックにはあまり浸透していない様子も明らかとなった。

¹ 多様な人材について「採用を拡大」する企業は、「【現在雇用している】今後も採用する（前年より採用を増やす）」と「【現在雇用していない】今後は採用する」の合計。『採用予定がある』企業は、「採用を拡大」、「【現在雇用している】今後も採用する（前年と同じ程度）」、「【現在雇用している】今後は採用する（前年より採用を減らす）」の合計

Business View

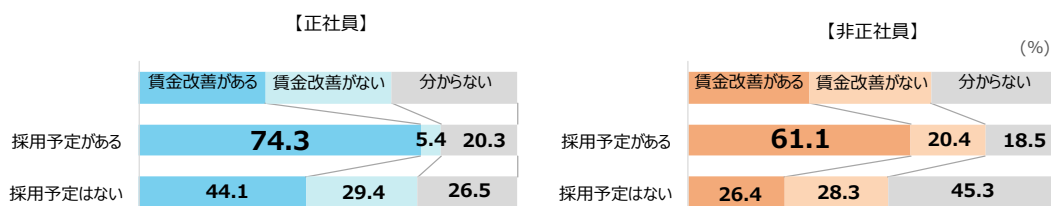
4月より改正働き方改革関連法が施行されるが、企業の声を窺う限りでは、中小企業の採用は順調とは言えず、多くの企業で人材難に悩んでいるという訴えを聞いた。一定の求職者数に対して、大企業がまとまった採用計画を実施すれば、中小企業には人が回らないという構図は頷ける内容だ。国が主導して小規模事業者の人材難を解決する施策が喫緊の課題であると言えるだろう。

<参考>採用状況別の賃金動向

採用動向と賃上げの関係を見ると、正社員・非正社員ともに採用予定のある企業ほど賃上げを実施する予定の企業の割合が高い。

正社員では、『採用予定がある』栃木県内企業の74.3%が2024年度の賃上げを見込んでいる一方、『採用予定はない』企業は44.1%にとどまり、採用予定の有無において賃上げの実施割合に30.2ptの開きを確認できた。

非正社員においても、『採用予定がある』企業の賃上げ割合(61.1%)は、『採用予定はない』の賃上げ割合(26.4%)を34.7pt上回る結果となった。



注：母数は、本調査および「2024年度の賃金動向に関する企業の意識調査」回答企業120社

【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。