

三重県内企業の 2024 年度の雇用動向に関する意識調査

正社員の採用予定、3 年ぶりに低下 賃上げや原材料高などが採用抑制の要因にも

～ 9 割近くの企業が多様な人材の採用に取り組む ～

2023 年の三重県の平均有効求人倍率は 1.31 倍で前年 (1.39 倍) 比 0.08 ポイント減にとどまった。これまで新型コロナ禍から社会・経済活動が回復したことともない上昇傾向にあった労働市場が、原材料価格の高騰をはじめとしたコスト上昇が企業経営へ影響し、雇用改善に弱さも表れた格好となった。

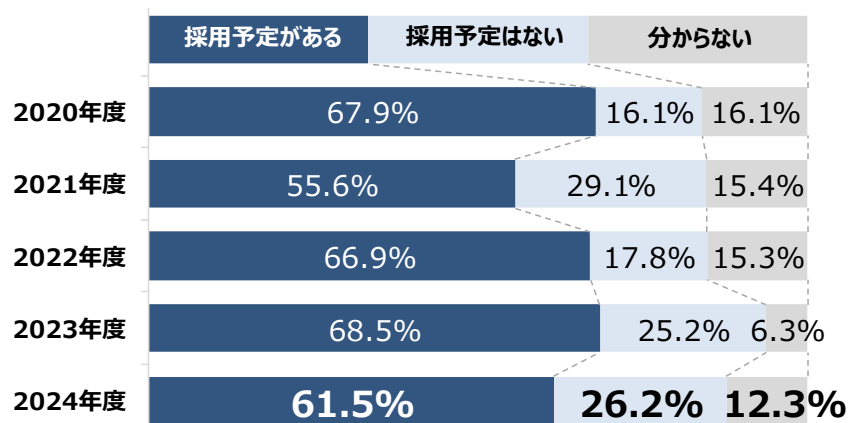
帝国データバンク 四日市支店

が実施した調査では、2024 年 1 月における三重県内の人手不足企業の割合は「正社員」が 47.1%、非正社員は 35.8%と、いずれも高水準で推移している。物価の上昇と人手不足の状況がさらに長期化すれば、企業は厳しい判断を迫られることになる。

そこで、帝国データバンク 四日市支店は、2024 年度の雇用動向（採用）に関する県内企業の意識について調査を実施した。本調査は、TDB 景気動向調査 2024 年 2 月調査とともにを行った。

※ 調査期間は 2024 年 2 月 15 日～2 月 29 日、調査対象は三重県 319 社で、有効回答企業数は 122 社（回答率 38.2%）。なお、雇用動向に関する調査は 2005 年 2 月以降、毎年実施し、今回で 20 回目

正社員の雇用動向（採用）



調査結果（要旨）

- 2024 年度、正社員の採用予定がある企業は 61.5%、3 年連続で 6 割を超えるも 3 年ぶりに低下。業界別では「卸売」「製造」が 7 割超
- 非正社員の採用予定がある企業は 53.3%、3 年ぶり低下も 3 年連続 5 割超。業種別では飲食店を含む「小売」がトップ
- 4 割超の企業で「女性」や「外国人」など多様な人材の採用を強化予定

1. 正社員の採用予定がある企業は 61.5%。3 年連続で 6 割を超えるも 3 年ぶりに前年を下回る

2024 年度（2024 年 4 月～2025 年 3 月入社）の正社員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）と考えている企業は前回調査（2023 年 2 月実施）から 7.0 ポイント減の 61.5%となった。3 年連続で 6 割を超えたものの、3 年ぶりに前年を下回った。全国の平均は同じく 61.5%で、都道府県別の順位では 26 位であった。

採用予定がある企業の内訳は、採用人数が「増加する」企業が 27.9%で最も高かったが前年からは 1.8 ポイント減にとどまった。

一方、「採用予定はない」が同 1.0 ポイント増の 26.2%、「分からない」企業は同 6.0 ポイント増の 12.3%となり、経済環境の影響から採用を控える企業やこの先の市況を見定めている様子もうかがえた。

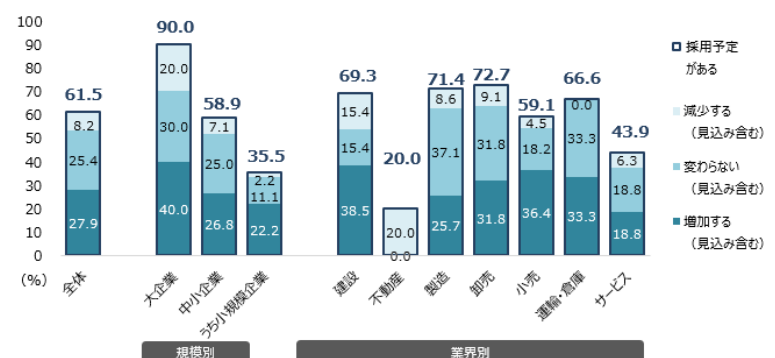
正社員の雇用動向（採用）

	正社員採用						有効回答数 (N)	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	75.2	29.4	37.6	8.3	19.3	5.5	109	2005年2月
2006年度	63.7	31.9	23.0	8.8	28.3	8.0	113	2006年2月
2007年度	59.1	29.6	23.5	6.1	28.7	12.2	115	2007年2月
2008年度	62.1	22.6	30.6	8.9	26.6	11.3	124	2008年3月
2009年度	37.6	9.8	14.3	13.5	48.1	14.3	133	2009年2月
2010年度	40.7	14.1	16.3	10.4	48.9	10.4	135	2010年2月
2011年度	52.9	19.1	20.6	13.2	33.8	13.2	136	2011年2月
2012年度	56.5	27.5	21.4	7.6	35.9	7.6	131	2012年3月
2013年度	55.4	24.8	24.0	6.6	31.4	13.2	121	2013年2月
2014年度	56.2	26.4	26.4	3.3	25.6	18.2	121	2014年2月
2015年度	67.6	20.7	35.1	11.7	22.5	9.9	111	2015年2月
2016年度	63.2	23.7	27.2	12.3	16.7	20.2	114	2016年2月
2017年度	67.0	25.2	33.0	8.7	23.3	9.7	103	2017年2月
2018年度	69.4	23.5	36.7	9.2	17.3	13.3	98	2018年2月
2019年度	76.0	30.0	39.0	7.0	10.0	14.0	100	2019年2月
2020年度	67.9	22.3	33.9	11.6	16.1	16.1	112	2020年2月
2021年度	55.6	18.8	28.2	8.5	29.1	15.4	117	2021年2月
2022年度	66.9	23.7	33.1	10.2	17.8	15.3	118	2022年2月
2023年度	68.5	29.7	27.9	10.8	25.2	6.3	111	2023年2月
2024年度	61.5	27.9	25.4	8.2	26.2	12.3	122	2024年2月

2. 正社員『採用予定ある』、「卸売」・「製造」が 7 割超え

規模別に正社員の『採用予定がある』割合をみると、「大企業」は 90.0%と全体 (61.5%) を大幅に上回った。一方で、「中小企業」は 58.9%、うち「小規模企業」は 35.5%となり、企業規模が小さいほど割合が低くなる傾向がみられる。業界別（抜粋）に正社員の『採用予定がある』割合をみると、「卸売」（72.7%）がトップとなり、次いで「製造」（71.4%）、そして「2024 年問題」が懸念されている「建設」（69.3%）、「運輸・倉庫」（66.6%）も 6 割台で続いた。

正社員『採用予定がある』割合 ～規模、業界（抜粋）別～



3. 非正社員の採用予定がある企業は 53.3%、3 年ぶりに低下も 3 年連続 5 割超

2024 年度(2024 年 4 月～2025 年 3 月入社)の非正社員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)企業は 53.3% (前年度比 4.4 ポイント減)と 3 年ぶりに低下したが 3 年連続で 5 割超となった。

非正社員の雇用動向 (採用)

	非正社員採用						有効回答数 (N)	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	67.9	11.0	48.6	8.3	22.0	10.1	109	2005年2月
2006年度	60.2	15.9	42.5	1.8	32.7	7.1	113	2006年2月
2007年度	50.4	15.7	30.4	4.3	32.2	17.4	115	2007年2月
2008年度	55.6	14.5	33.1	8.1	32.3	12.1	124	2008年3月
2009年度	29.3	7.5	12.8	9.0	57.9	12.8	133	2009年2月
2010年度	24.4	5.9	14.1	4.4	63.0	12.6	135	2010年2月
2011年度	32.4	10.3	13.2	8.8	52.9	14.7	136	2011年2月
2012年度	35.9	10.7	17.6	7.6	51.1	13.0	131	2012年3月
2013年度	37.2	5.8	19.0	12.4	47.9	14.9	121	2013年2月
2014年度	40.5	8.3	24.8	7.4	38.8	20.7	121	2014年2月
2015年度	53.2	11.7	30.6	10.8	29.7	17.1	111	2015年2月
2016年度	54.4	15.8	28.9	9.6	28.1	17.5	114	2016年2月
2017年度	51.5	22.3	23.3	5.8	30.1	18.4	103	2017年2月
2018年度	62.2	23.5	30.6	8.2	22.4	15.3	98	2018年2月
2019年度	60.0	18.0	34.0	8.0	22.0	18.0	100	2019年2月
2020年度	52.7	11.6	32.1	8.9	32.1	15.2	112	2020年2月
2021年度	43.6	11.1	21.4	11.1	38.5	17.9	117	2021年2月
2022年度	56.8	16.1	31.4	9.3	30.5	12.7	118	2022年2月
2023年度	57.7	16.2	28.8	12.6	31.5	10.8	111	2023年2月
2024年度	53.3	16.4	29.5	7.4	35.2	11.5	122	2024年2月

なお、全国の平均は 45.9%で都道府県別では 1 位となり、全国で最も高い結果であった。

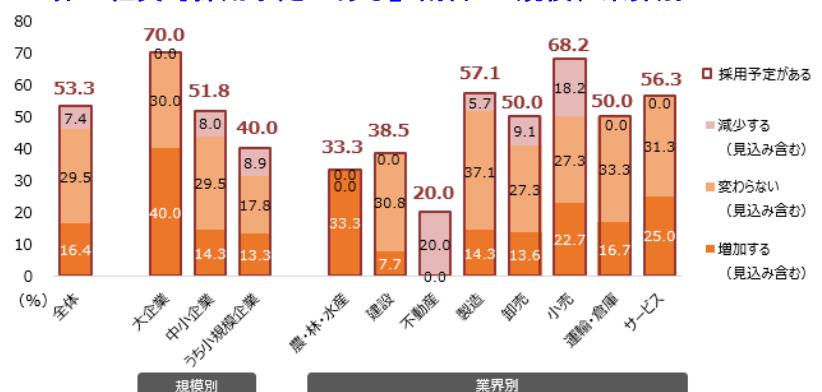
一方、『採用予定はない』企業は同 3.7 ポイント増の 35.2%となった

4. 非正社員『採用予定がある』割合、飲食店を含む「小売」が高い

規模別に非正社員の『採用予定がある』割合をみると、大企業 (70%) が最も高く、正社員と同様に企業規模が小さいほど割合が低くなっている。

業界別では、「小売」が 68.2%で最も高く、「製造」(57.1%)、「サービス」(56.3%) が上位に続いた。

非正社員『採用予定がある』割合 ～規模、業界別～



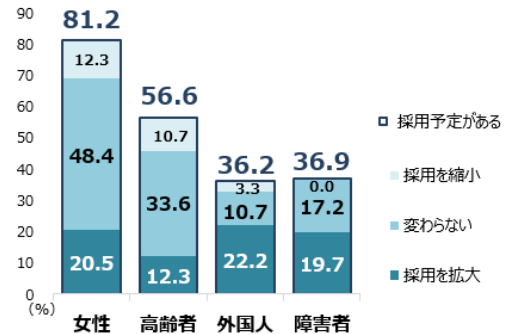
5. 4 割を超える企業で「女性」や「外国人」など多様な人材の採用を強化予定

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るなか、今後の「外国人」「高齢者」「女性」「障害者」の雇用および採用状況について尋ねたところ、いずれかの人材について『採用

予定がある』企業は87.7%だった。なかでも、「採用を拡大」する予定の企業は43.4%と、4割を超える企業で多様な人材の採用を強化する動きがみられる¹。

『採用予定がある』について人材別にみると、「女性」は81.2%で最も高く、「高齢者」が56.6%で続いた。「外国人」(36.2%)および「障害者」(36.9%)は3割台となった。また、「採用を拡大」する企業では「外国人」(22.2%)が最も高かった。他方、「女性」(20.5%)および「障害者」(19.7%)の割合は「高齢者」(12.3%)を上回る結果となり、特に「外国人」と「障害者」は「採用を拡大」する企業の割合が「変わらない」を上回っている。

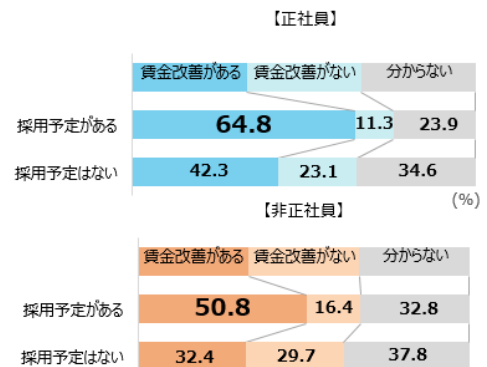
採用予定がある人材



6. 参考：採用状況別の賃金動向

採用動向と賃上げの関係をみると、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』企業の64.8%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42.3%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22.5ポイントの開きが確認できた。非正社員においても、『採用予定がある』企業の賃上げ割合(50.8%)は『採用予定はない』の賃上げ割合(32.4%)を18.4ポイント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109社

県内企業の声

企業の声	業種
学生の確保はすでに厳しい状況になってきていることから、外国人労働者や派遣社員などが前年に比べて2倍ぐらいに増えている。また、障害者雇用も継続して増やしていこうとしている	商品小売
働き方改革という言葉が独り歩きをしていて、採用時に労働環境について過度な要求がされることがあり、苦慮している。特に非正社員の応募については終始、高圧的な態度の応募者が目立つようになった。その点、外国人は全般的に礼儀正しくマナーもよい。ただし急に帰国する。総じて働くことについての考え方の多様さを感じるが、その変化に雇用側が追いついていない	飲食・食品小売
スキル、能力の高い人材であれば多様な人材の雇用についても積極的に臨んでいく。現状は地方の中小企業においては、若年者の離職も在り、人員の確保が難しい状況で、人手不足感が否めない	放送業
求めるスキルを持たれている方であれば、外国人労働者も積極的に採用を行う時代と思われる	情報サービス業

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

まとめ

本調査で、2024 年度の三重県内企業の雇用動向について『採用予定がある』企業は正社員が 61.5%、非正社員が 53.3%で、高水準ながらともに 3 年ぶりに低下したことが分かった。

特に中小企業においては、人手不足が深刻化し、採用意向はあるものの、各種コストアップによる収益の悪化で賃上げができず、条件面で大企業に負けてしまうケースが多い。また、物価高騰の影響で経営状態が厳しくそもそも採用を控えるケースも多くみられるほか、既存の従業員の賃上げを行うために採用を控える企業も増えていることなどが背景として窺える。

業界別にみると、正社員では 2024 年問題が懸念されている「建設」「運輸倉庫」の採用を予定している企業の割合が上位であった。非正社員では、飲食業などを含む「小売」が高い水準となっている。

「外国人」「高齢者」「女性」「障害者」のいずれかの人材を採用する予定のある企業は 9 割近くにのぼり、うち「採用を拡大」する予定の企業は 4 割超となった。製造業や運送業が基幹的な産業となっている当地では、多様な人材を活用する必要性を実感する声も聞かれた。

今後、企業業績や収益性の良し悪しによって、人手不足の状況に対して採用の可否が分かれる状態が予想されている。こうしたなか、多様な人材の採用のほか、各種コストの上昇分の販売価格やサービス料金への十分な転嫁も必要不可欠と言える。外国人などの雇用に関する規制緩和や補助金制度などの拡充に加え、中小企業の価格転嫁を支援する制度のさらなる強化など多岐にわたる公的支援が求められよう。

企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記のとおり区分。

業界	大企業	中小企業(小規模企業を含む)	小規模企業
製造業その他の業界	「資本金3億円を超える」かつ「従業員数300人を超える」	「資本金3億円以下」または「従業員300人以下」	「従業員20人以下」
卸売業	「資本金1億円を超える」かつ「従業員数100人を超える」	「資本金1億円以下」または「従業員数100人以下」	「従業員5人以下」
小売業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員50人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員50人以下」	「従業員5人以下」
サービス業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員100人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員100人以下」	「従業員5人以下」

注1: 中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位3%の企業を大企業として区分

注2: 中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位50%の企業を中小企業として区分

注3: 上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB産業分類(1,359業種)によるランキング

資料のお問い合わせ先

株式会社帝国データバンク 四日市支店

担当：服部 TEL 059-353-3411 FAX 059-353-4109

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。