

人手不足に対する茨城県内企業の動向調査（2024 年 7 月）

正社員が不足している県内企業は 54.9%

～ 非正社員も 35.0%の企業で不足、正社員とともに高止まる傾向 ～

人手不足は、今や企業経営にとって最重要課題のひとつといえる。有効求人倍率の低下や就業者数の増加など、緩やかながら改善を示す傾向が見られるものの雇用のミスマッチもあり、人手不足倒産は過去最多ペースで推移している。建設・物流業における「2024 年問題」、団塊の世代が後期高齢者になることでさらなる労働力不足が予想される「2025 年問題」など、解決すべき課題は山積しており、事業の継続・発展のために省力化や合理化などの投資が急がれる。

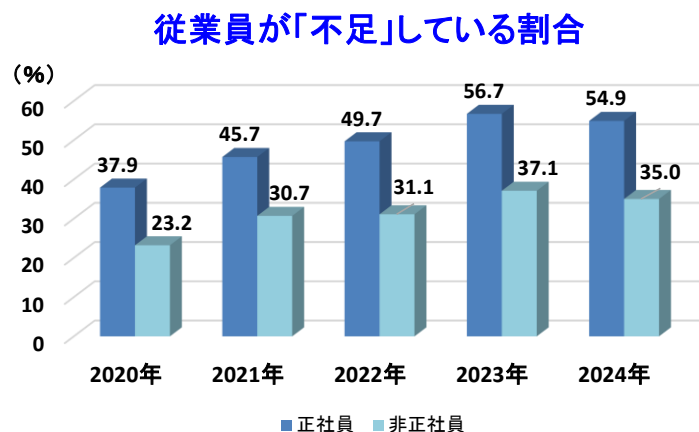
そこで、帝国データバンクは人手不足に対する茨城県内企業の見解について調査を実施した。なお、雇用の過不足状況に関する調査は 2006 年 5 月より毎月実施しており、今回は 2024 年 7 月の結果をもとに取りまとめた。

※調査期間は 2024 年 7 月 18 日～31 日、調査対象は茨城県内企業 440 社で、有効回答企業数は 184 社（回答率 41.8%）。

調査結果（要旨）

- 正社員が不足している茨城県内企業の割合は 54.9%。7 月としてはこれまで最も高かった 2018 年（58.7%）、そして 2023 年の 56.7%に次ぐ 3 番目の高さ。半数を超える県内企業が正社員の人手不足を感じていた。業種別では、「建設」（84.8%）が最も高く 8 割超え。以下、「サービス」57.6%、「小売」53.8%、「運輸・倉庫」50.0%、「製造」46.8%、「卸売」43.8%の順で続いた

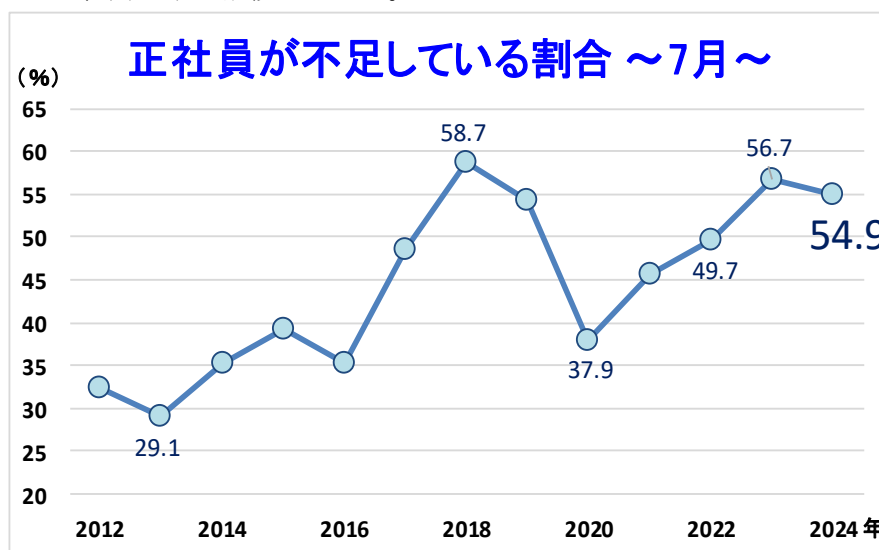
- 非正社員が不足している県内企業の割合は 35.0%であった。4 年連続の 3 割台であり、過去 4 番目の高さ。業種別では、「サービス」（48.0%）が最も高く、「小売」（46.2%）が 4 割台、「建設」（36.4%）が 3 割台、「卸売」（29.2%）、「製造」（27.8%）、「運輸・倉庫」（20.0%）が 2 割台で続いた



1. 正社員が不足している県内企業は 54.9%、依然として高い水準が続く

2024 年 7 月時点における従業員の過不足状況を尋ねたところ、正社員が「不足」していると回答した茨城県内企業の割合は 54.9% だった。前年同月比で 1.8 ポイント低下したが、依然として 5 割を上回るなど高止まりが続いた。

7 月としてはこれまで最も高かった 2018 年の 58.7%、そして 2023 年の 56.7% に次ぐ 3 番目の高さとなっており、高水準で推移している。



正社員が「不足」している割合 ～業種別～

業種別でみると、「建設」が 84.8%（前年同月比 6.7 ポイント増、2 年前比 34.8 ポイント増）でトップだった。唯一の 8 割超となっており、人手不足感が際立っている。

以下、「サービス」57.6%（同 0.5 ポイント増、同 14.7 ポイント増）、「小売」53.8%（同

12.9 ポイント減、同 3.8 ポイント増）、「運輸・倉庫」50.0%（同 18.4 ポイント減、同 7.1 ポイント減）が 5 割台、「製造」46.8%（同 0.8 ポイント増、同 3.0 ポイント増）、「卸売」43.8%（同 7.6 ポイント減、同 14.8 ポイント減）が 4 割台で続いた。

「建設」など、もともと人材の確保が難しい業種では、少子高齢化を背景に今後も人手不足が続くと見込まれる。

	(%)			
正社員	2022年7月	2023年7月	2024年7月	
建設	50.0	↑ 78.1	↑ 84.8	
製造	43.8	↑ 46.0	↑ 46.8	
卸売	58.6	↓ 51.4	↓ 43.8	
小売	50.0	↑ 66.7	↓ 53.8	
運輸・倉庫	57.1	↑ 68.4	↓ 50.0	
サービス	42.9	↑ 57.1	↑ 57.6	

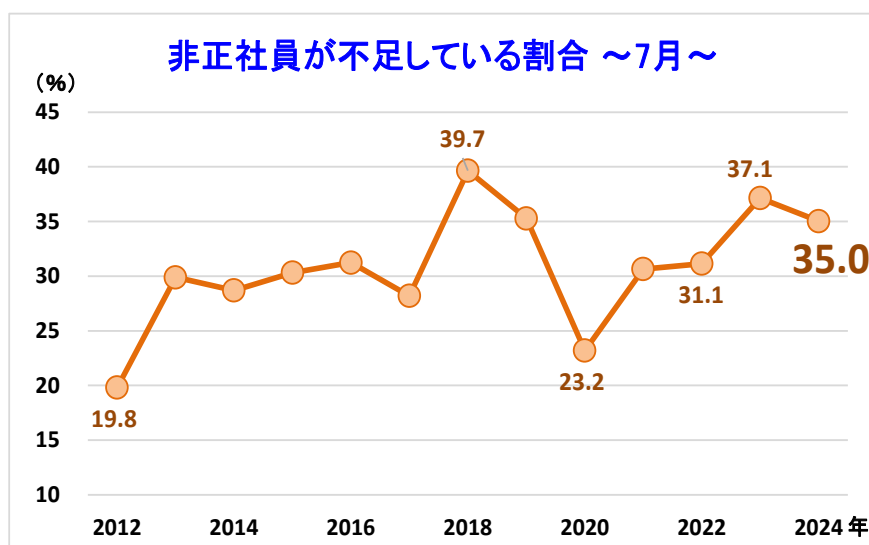
規模別でみると、「大企業」は88.2%（前年同月比8.2ポイント増、2年前比19.4ポイント増）、9割近くで正社員が不足していることがわかった。「中小企業」では51.5%（同3.0ポイント減、同4.0ポイント増）、「小規模企業」は49.3%（同0.7ポイント減、同18.0ポイント増）。「大企業」を下回ったが、「中小企業」「小規模企業」でも約半数の企業で正社員が「不足」していた。

正社員が「不足」している割合 ～規模別～

年	全体	大企業	中小企業	小規模企業
2007	43.5	59.3	40.0	21.4
2008	31.8	44.4	29.0	25.0
2009	18.4	26.7	16.4	6.3
2010	17.1	19.2	16.7	17.2
2011	21.1	6.7	24.8	21.4
2012	32.3	22.7	34.2	27.3
2013	29.1	21.1	30.6	30.8
2014	35.2	34.6	35.3	30.6
2015	39.2	54.2	36.4	38.7
2016	35.3	45.5	33.3	25.8
2017	48.6	45.5	49.2	41.5
2018	58.7	57.7	59.0	54.1
2019	54.2	60.0	53.1	50.0
2020	37.9	50.0	36.4	46.0
2021	45.7	52.9	44.9	37.8
2022	49.7	68.8	47.5	31.3
2023	56.7	80.0	54.5	50.0
2024	54.9	88.2	51.5	49.3

2. 非正社員が不足している県内企業は35.0%、正社員と同じく高い状態が続く

非正社員が「不足」していると回答した茨城県内企業の割合は35.0%。前年同月から2.1ポイント下回ったものの、4年連続の3割台であり、過去4番目の高さとなった。正社員と同様に非正社員の人手不足感も高止まる傾向にある。



非正社員が「不足」している割合 ～業種別～

業種別でみると、飲食店を含む「サービス」が48.0%（前年同月比4.2ポイント減、2年前比6.8ポイント増）となり、引き続き高い水準で推移している。

次いで、「小売」が46.2%（同12.9ポイント増、同3.8ポイント減）が4割台、「建設」36.4%

（同9.1ポイント減、同11.4ポイント増）が3割台、「卸売」29.2%（同4.1ポイント減、同1.9ポイント増）、「製造」27.8%（同1.0ポイント増、同1.1ポイント減）、「運輸・倉庫」20.0%（同10.8ポイント減、同横ばい）が2割台で続いた。

	(%)			
非正社員	2022年7月	2023年7月	2024年7月	
建設	25.0	↑ 45.5	↓ 36.4	
製造	28.9	↓ 26.8	↑ 27.8	
卸売	27.3	↑ 33.3	↓ 29.2	
小売	50.0	↓ 33.3	↑ 46.2	
運輸・倉庫	20.0	↑ 30.8	↓ 20.0	
サービス	41.2	↑ 52.2	↓ 48.0	

非正社員が「不足」している割合 ～規模別～

	(%)			
年	全体	大企業	中小企業	小規模企業
2007	22.6	42.3	17.3	8.7
2008	24.6	42.3	20.2	18.2
2009	12.3	21.4	9.8	3.7
2010	12.7	16.0	11.9	16.0
2011	16.8	14.3	17.6	19.0
2012	19.8	15.0	20.9	23.5
2013	29.9	27.8	30.4	35.0
2014	28.7	28.0	28.9	21.4
2015	30.3	36.4	29.0	29.2
2016	31.3	45.0	28.3	23.1
2017	28.2	38.1	26.0	21.2
2018	39.7	41.7	39.1	36.7
2019	35.3	52.4	31.6	27.6
2020	23.2	33.3	22.0	30.0
2021	30.7	26.7	31.1	31.4
2022	31.1	41.7	30.0	28.9
2023	37.1	57.1	34.9	31.4
2024	35.0	60.0	32.0	26.8

規模別でみると、「大企業」は60.0%（前年同月比2.9ポイント増、2年前比18.3ポイント増）。一方、「中小企業」は32.0%（同2.9ポイント減、同2.0ポイント増）、「小規模企業」は26.8%（同4.6ポイント減、同2.1ポイント減）となった。「大企業」は前回調査から非正社員の人手不足割合が上昇したのに対し、「中小企業」「小規模企業」では落ち着く様相をみせており、改善している様子が見える。

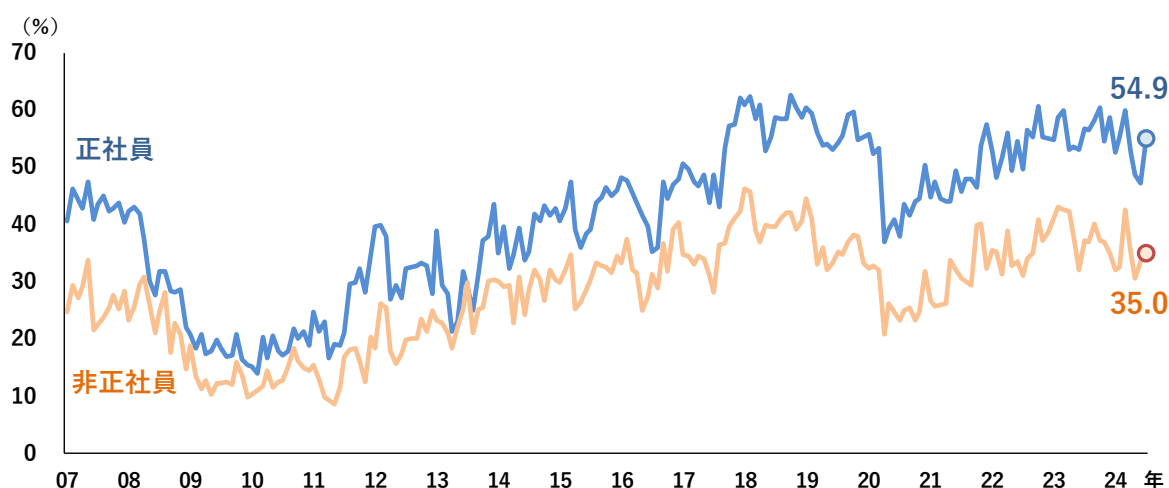
まとめ

県内企業の人手不足は依然として深刻な状況下にある。正社員の人手不足割合は 54.9%、非正社員は 35.0%で、いずれも前年同月比でわずかに低下したものの、高い水準が続いている。特に「建設」では、3Kのイメージに加え、少子高齢化による労働力の減少が重なり、人手不足感が一層強まっている。「サービス」でも飲食店などの需要回復により、非正社員の人手不足感が高止まる傾向にある。

人手不足が顕著な業種ではオペレーションが回らなくなり、業績が維持できず倒産に追い込まれるケースが増えてくるだろう。就業者の高齢化も追い打ちをかけることが予想され、「2024 年問題」に直面する「建設」「運輸・倉庫」など、高齢にともない現場の就労が難しくなりやすい業種では、若い就業者の確保が急がれる。

また、労働市場の流動化が進めば、労働力の移動が活発化し、企業間での人材獲得競争が一層激しくなると想定される。労働者から「選ばれる会社」としての勝敗がこれまで以上に鮮明になると考えられる。業種を問わず、人材の流出を防ぐには自社にしかないスキルや経験、魅力的な給与水準などを提供することが求められる。企業にとって最も重要な経営資源である人材の確保と定着に向けた人事戦略が一層重要性を増してくるといえよう。

従業員の人手不足割合 ～月次推移～



【内容に関するお問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 水戸支店(情報担当: 国分 信一郎)
TEL 029-221-3717 FAX 029-232-0272 MOBILE 080-7002-7189

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。