

特別企画： 人手不足に対する栃木県内企業の意識調査

県内企業の 44.4%が正社員不足

～業種別『建設』では 68.4%と人手不足は深刻～

はじめに

産業構造の変化や人口減少などを背景にして、「人手不足」が社会問題化しつつある。栃木県においてもその傾向は例外ではなく、2015年8月には人口200万人を割り込み、減少の一途を辿っている。一方では、有効求人倍率は1.26倍（2017年1月集計）まで回復し「売り手市場」が鮮明化しつつある。各企業においても、会社の持続的な発展や安定した供給力・サービス力を保つためには、人材の登用は不可欠と云える。しかし、地方の中小企業という立場では、見合った人材がすぐに採用できる状態とも云えず、適正人材の確保は大きな課題となっているようだ。

そこで、帝国データバンク宇都宮支店では、人手不足に対する県内企業の見解について調査を実施した。本調査は、TDB景気動向調査2017年1月調査とともに行った。このテーマについてレポートするのは、2016年9月以来2回目であり、その変化についても注目した。

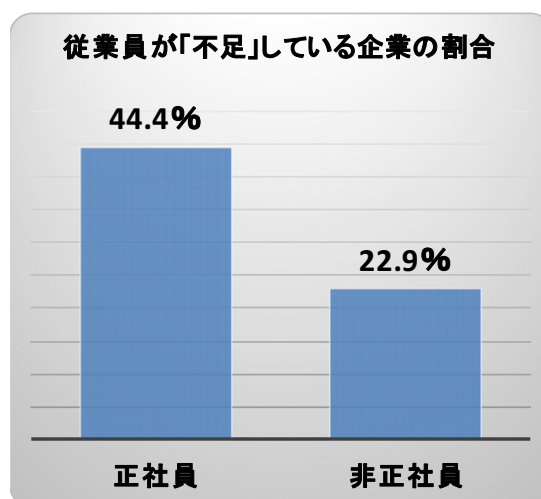
※調査期間は2017年1月18日～31日、調査対象は栃木県内企業272社で、有効回答企業数は110社（回答率40.4%）。

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44.4%に上った。「適正」と回答した企業は43.5%、「過剰」は12.0%であった。2016年7月の調査結果と比較すると、「不足」が4.4ポイント増加し、高い水準で人手不足の企業が存在する事が分かった。業種別では、『運輸・倉庫』で回答した全ての企業が人手不足と答えたほか、『建設』が68.4%と突出しており、次いで『サービス』が44.4%と続いた。
2. 非正社員については、「不足している」と回答した県内企業は22.9%にとどまった。「適正」と答えた企業は66.3%、「過剰」が10.8%という結果であった。栃木県においては、非正社員の充足感の高い水準にあると判断出来よう。業種別では『運輸・倉庫』では66.7%の企業が不足を訴える一方で、『卸売』では6.3%にとどまり、業種間での環境は大きく異なるようだ。

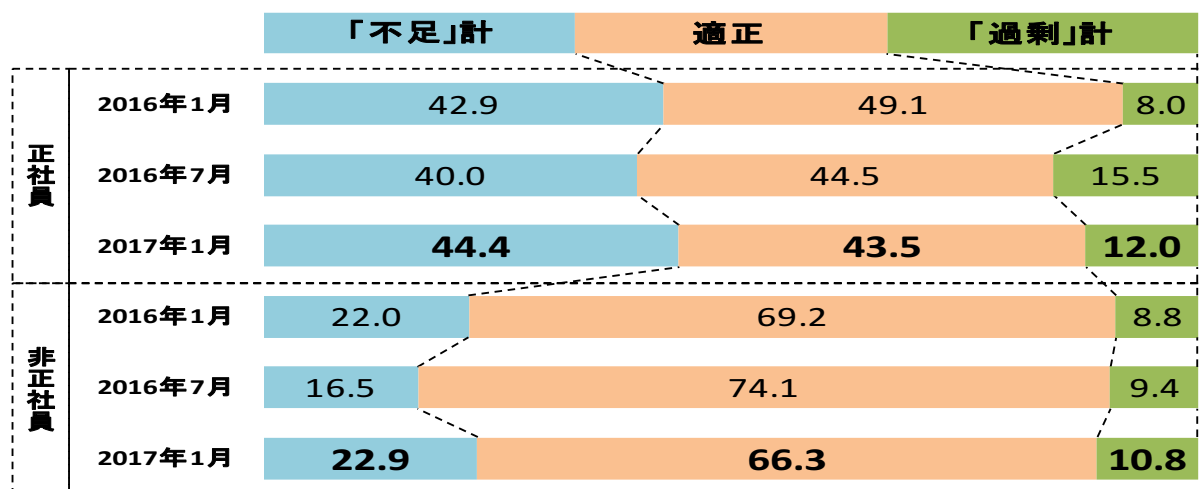
1. 県内企業の44.4%が正社員「不足」、『建設』は68.4%が「不足」と回答

現在の従業員の過不足状況を尋ねたところ（「該当なし／無回答」を除く）、正社員について「不足」していると回答した企業は108社のうち48社に上り、構成比44.4%を占めた。現在の正社員数が「適正」と判断している企業は43.5%、「過剰」と判断している企業は12.0%となった。2016年7月に行ったアンケート結果と比較すると、「不足」は4.4ポイント増加したのに対し、「適正」が1.0ポイント減少、「過剰」は3.5ポイント減少した。現状でも4割強の企業が「人手不足」と感じており、状況の改善は見られずむしろ悪化している様相だ。「募集をかけても反応がない」や、「定年退職等による自然減がカバーできない」、「定着率など課題がある」など要因は複合的だ。しかし一方で、景況感の低迷が続いていることを反映してか、受注量（仕事量）の減少が「人余り」に直結しているという回答も根強くあり、別の意味で懸念材料と捉えられよう。



現在の正社員が「不足」していると回答した企業を業種別に見ると、『運輸・倉庫』が回答した4社全てが「不足」としており、『建設』が68.4%と高い水準にある事が確認出来た。傾向として

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108社。2016年7月調査は110社。2016年1月は112社

注4: 非正社員の母数は「該当なし／無回答」を除く83社。2016年7月調査は85社。2016年1月調査は91社

云えることは、着実に需要が増加傾向にある業種が不足感を強く持っているという事だろう。次いで、『サービス』の44.4%が続いた。一方で、『製造』及び『小売』は33.3%にとどまり、業種間で意識に大きな差があるとも受け取れる。

また、「適正」と回答した企業は、『小売』が55.6%と最も多く、『製造』が51.1%、『卸売』が47.6%と続いた。「過剰」と答えた企業を業種別で見ると、『製造』が最も多く15.6%、『小売』及び『サービス』が11.1%と続き、こちらは業種というより、各企業の業況に左右されている回答が多いと見られる。

■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	43.9 (4,382)	1.8 (182)	7.6 (756)	34.5 (3,444)	46.1 (4,599)	10.0 (995)	9.0 (902)	0.8 (77)	0.2 (16)	100.0 (9,976)
栃木	44.4 (48)	0.9 (1)	12.0 (13)	31.5 (34)	43.5 (47)	12.0 (13)	9.3 (10)	2.8 (3)	0.0 (0)	100.0 (108)
大企業	43.5 (10)	0.0 (0)	8.7 (2)	34.8 (8)	43.5 (10)	13.0 (3)	8.7 (2)	4.3 (1)	0.0 (0)	100.0 (23)
中小企業	44.7 (38)	1.2 (1)	12.9 (11)	30.6 (26)	43.5 (37)	11.8 (10)	9.4 (8)	2.4 (2)	0.0 (0)	100.0 (85)
うち小規模	48.3 (14)	3.4 (1)	17.2 (5)	27.6 (8)	37.9 (11)	13.8 (4)	6.9 (2)	6.9 (2)	0.0 (0)	100.0 (29)
農・林・水産	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
金融	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設	68.4 (13)	5.3 (1)	36.8 (7)	26.3 (5)	21.1 (4)	10.5 (2)	5.3 (1)	5.3 (1)	0.0 (0)	100.0 (19)
不動産	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
製造	33.3 (15)	0.0 (0)	2.2 (1)	31.1 (14)	51.1 (23)	15.6 (7)	13.3 (6)	2.2 (1)	0.0 (0)	100.0 (45)
卸売	42.9 (9)	0.0 (0)	9.5 (2)	33.3 (7)	47.6 (10)	9.5 (2)	9.5 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (21)
小売	33.3 (3)	0.0 (0)	11.1 (1)	22.2 (2)	55.6 (5)	11.1 (1)	11.1 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (9)
運輸・倉庫	100.0 (4)	0.0 (0)	25.0 (1)	75.0 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (4)
サービス	44.4 (4)	0.0 (0)	11.1 (1)	33.3 (3)	44.4 (4)	11.1 (1)	0.0 (0)	11.1 (1)	0.0 (0)	100.0 (9)
その他	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)

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9,976社。栃木は108社

2. 非正社員、「不足」は22.9%、業種別では『運輸・倉庫』が66.7%

非正社員では、「不足」は「該当なし/無回答」を除く83社中19社、構成比22.9%となった。これは前回調査と比較して6.4ポイント増加し、充足感は下降しているという結果となった。ただ、「適正」が66.3%と前回と比較して7.8ポイント減少しており、「過剰」については10.8%と1.4ポイント増加した。「不足」とする企業が増加したものの、「適正」とする企業が3分の2を占め、「過剰」も増加している事を考慮すると総体的には非正社員は充足感が強く、正社員とは大き

な違いが出た。

非正社員について、業種別に見てみると、最も人手が足りないと感じている業種は『運輸・倉庫』で66.7%であった。次いで『小売』が33.3%、『サービス』が28.6%と続いた。一方で、「適正」と答えた企業は、『卸売』が最も多く81.3%、続いて『製造』の66.7%、『建設』が62.5%となり、大半の業種で過半数を超えた。「過剰」については、『サービス』が14.3%あったが、全体的には少数意見にとどまった。

全体的には、非正社員については充足感が高く、「不足」と答えた企業は少数派になっている。正社員と比較してみると、コスト感が全く違ってくることから、労働力不足を課題としている企業にとっては、非正社員の登用で解決するという風潮は主流となっている。当面はこの環境に変化は無く、パートタイマーの求人数が高い水準で推移している事に代表されるように、非正社員の充足度は高い水準が維持されると思われる。ただし、非正社員の貧困問題などが取り上げられている今日においては、企業においても十分な非正社員に対するケアが求められているという点は付記しておく。

■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	29.5 (2,344)	1.4 (110)	5.6 (445)	22.5 (1,789)	63.1 (5,015)	7.4 (589)	6.6 (523)	0.7 (54)	0.2 (12)	100.0 (7,948)
栃木	22.9 (19)	0.0 (0)	4.8 (4)	18.1 (15)	66.3 (55)	10.8 (9)	8.4 (7)	2.4 (2)	0.0 (0)	100.0 (83)
大企業	8.7 (2)	0.0 (0)	4.3 (1)	4.3 (1)	78.3 (18)	13.0 (3)	8.7 (2)	4.3 (1)	0.0 (0)	100.0 (23)
中小企業	28.3 (17)	0.0 (0)	5.0 (3)	23.3 (14)	61.7 (37)	10.0 (6)	8.3 (5)	1.7 (1)	0.0 (0)	100.0 (60)
うち小規模	28.6 (6)	0.0 (0)	0.0 (0)	28.6 (6)	57.1 (12)	14.3 (3)	9.5 (2)	4.8 (1)	0.0 (0)	100.0 (21)
農・林・水産	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
金融	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設	25.0 (2)	0.0 (0)	12.5 (1)	12.5 (1)	62.5 (5)	12.5 (1)	0.0 (0)	12.5 (1)	0.0 (0)	100.0 (8)
不動産	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
製造	23.1 (9)	0.0 (0)	2.6 (1)	20.5 (8)	66.7 (26)	10.3 (4)	7.7 (3)	2.6 (1)	0.0 (0)	100.0 (39)
卸売	6.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	6.3 (1)	81.3 (13)	12.5 (2)	12.5 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (16)
小売	33.3 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	33.3 (3)	55.6 (5)	11.1 (1)	11.1 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (9)
運輸・倉庫	66.7 (2)	0.0 (0)	33.3 (1)	33.3 (1)	33.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (3)
サービス	28.6 (2)	0.0 (0)	14.3 (1)	14.3 (1)	57.1 (4)	14.3 (1)	14.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (7)
その他	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)

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7,948社。栃木は83社

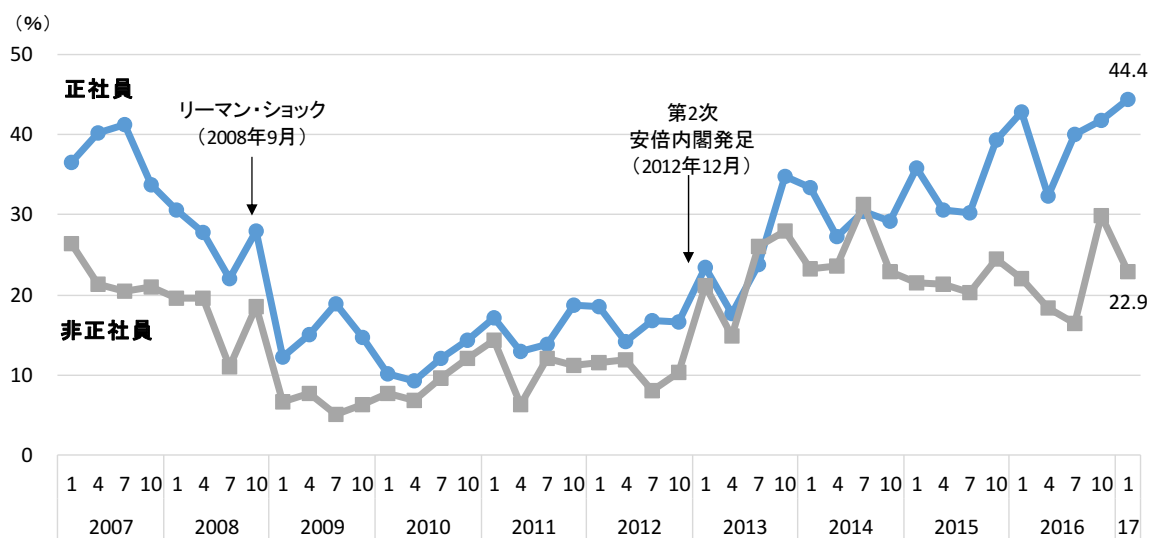
まとめ

冒頭で述べた有効求人倍率であるが、厚生労働省栃木労働局が3月3日に発表した2017年1月現在の県内の雇用情勢を見ると、有効求人倍率は1.26倍と前月比0.02ポイント上昇を見せ、改善が進んでいるという内容であった。しかし、詳細を見ると正社員は0.85倍と1倍を割り込んでおり、それを非正社員やパートタイムの求人倍率でカバーしているという構造は従来通りである。総体で見ると、労働条件（雇用条件）は相変わらず改善傾向は見られないという事だ。さらに、業種間で格差が大きく、求人数が多い業種には求職者が少なく、求人数が少ない業種に求職者が集中するといった傾向が強くなっているようだ。この需要と供給のバランスの悪さも人手不足の一因となっていると云えよう。しかし一方、栃木県統計課によれば、2013年12月時点の常用雇用者数は推計89万7700人、これが2016年12月には推計93万6400人とこの3年間で3万8700人増加しており、統計数値を見る限りでは、栃木県の労働人口は決して減少はしていない。つまり「人手不足」は労働人口の減少には起因していないということだ。

今回の意識調査では正社員の不足を44.4%の企業が感じており、逆に非正社員については、不足は22.9%にとどまっている事が分かった。つまり、「正社員は足りない、非正社員は概ね充足している」という内容だ。しかし、ここで矛盾が生じている事をご理解頂けるだろう。「正社員は足りないのに、何故有効求人倍率は0.85倍なのだろう」という事だ。企業にとっては大きなジレンマがある。正社員を雇用するという事は大きなコストアップである。特に中小企業にとっては、大きな決断で、一人の採用によって利益が大きく減少する事も考えられる。さらに、雇用した人材が順調に育成できるのかというリスクも生じる。そこで、コストを極力抑えながら労働力を確保出来る非正社員の登用が進んでいるわけだ。しかし、そこにばかり労働力を頼っていると、将来の幹部人材がいつになっても育たないため、事業の継承に大きな不安を残す事になる。その意味では経営者の舵取りはむずかしい状態と云えよう。前述した通り、需要と供給のアンバランスが大きな要因となっているとすれば、対策を講じる必要も生じてこよう。例えば、「正社員が担当していた業務を、非正社員に振り替える」や、「女性や高齢者の採用を積極的に行う」など、次の時代を見据えた人事政策が必要となると思われる。

当面、総体での労働力は確保される見通しだが、人口減少が続けば将来的には労働人口の減少も懸念材料として当然ある。場合によっては企業存続に関わる問題ともなりかねない。今後もこのテーマについては継続して動向を注視していきたいと考えている。

＜参考＞正社員・非社員の「不足」割合～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。