

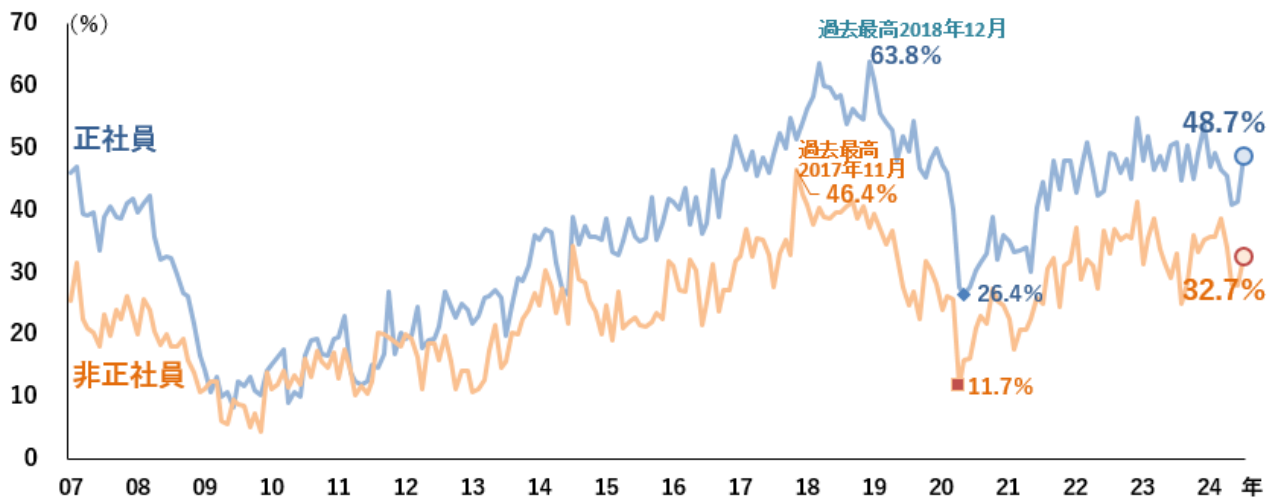
### 人手不足に対する三重県内企業の動向調査（2024年7月）

## 正社員不足を感じている県内企業は 48.7%、 前年より低下も半数近い企業が不足感

### ～ 2024年問題を抱える建設・運送業界の不足が目立つ ～

人手不足は今や企業経営にとって最重要課題の一つといえる。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いる。更に三重県の最低賃金において今年10月1日より、平成以降過去最大幅の上昇（973円から1023円）が決定しており、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。

三重県 正社員・非正社員の人手不足割合 月次推移



#### 調査結果（要旨）

- 正社員が不足している企業の割合は 48.7%。業界別では、2024年問題に直面する「建設」（66.7%）、「運輸倉庫」（75.0%）が高水準
- 非正社員における人手不足割合は 32.7%となり、7月としては3年連続で3割超。業界別では「運輸倉庫」（66.7%）がトップ、4業界が前年から上昇

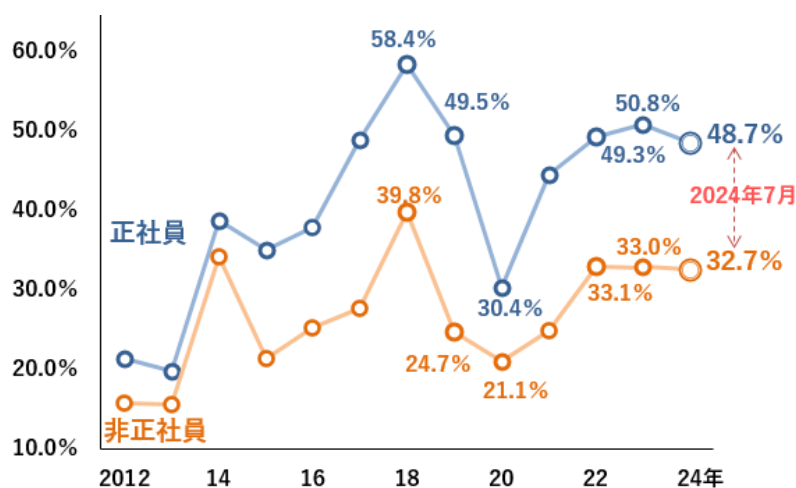
■調査期間は2024年7月18日～7月31日。調査対象は三重県324社、有効回答企業数は117社（回答率36.1%）  
なお、雇用の過不足状況に関する調査は2006年5月より毎月実施しており、今回は2024年7月の結果をもとに取りまとめた

### 1. 人手不足の割合は正社員で48.7%と高止まり、非正社員でも同様の傾向

県内の2024年7月時点における全業種の従業員の過不足状況について、正社員が「不足」と感じている企業の割合は48.7%だった。前年同月比で2.1ポイント低下したが、依然として5割近い水準で高止まりが続いた。なお、全国の平均は51.0%で、三重県は若干下回るものの、傾向としては同様の結果となった。

また、非正社員では32.7%となり、前年同月から0.3ポイント低下したが、7月としては3年連続で3割を上回った。なお、全国の平均は28.8%で、三重県はこれを上回り、人手不足を非正社員によって補おうとする傾向がより高いことが窺える。

三重県 人手不足割合 推移（各年7月時点）



### 2. 正社員・業界別：2024年問題を抱える「建設」、「運輸倉庫」が高水準

正社員の人手不足割合を業界別にみると、2024年問題に直面する「運輸倉庫」が75.0%でトップだった。同様に「建設」が66.7%で続き、ここ3年間、当業界が上位の常連となっており、時間外労働時間の上限規制に適合した、必要人材（運転手や有資格者など）の不足といった「人手不足感」が際立っている。

その他、「卸売」が60%、「サービス」、「農林水産」がともに50.0%で上位に続いた。

正社員の人手不足割合（8業界）

正社員	（%）		
	2022年7月	2023年7月	2024年7月
農・林・水産	50.0	⇒ 50.0	⇒ 50.0
建設	71.4	↓ 60.0	↑ 66.7
不動産	25.0	↓ 0.0	⇒ 0.0
製造	47.6	↓ 46.3	↓ 41.2
卸売	60.0	↓ 54.2	↑ 60.0
小売	40.9	↓ 35.0	↑ 35.3
運輸・倉庫	62.5	↑ 100.0	↓ 75.0
サービス	34.8	↑ 50.0	⇒ 50.0

### 3. 非正社員・業界別：「運輸倉庫」がトップ、4 業界が前年から上昇

非正社員の人手不足割合を業界別にみると、「運輸倉庫」が 66.7%で正社員と同様にトップとなった。次いで「農林水産」、「サービス」がともに 50.0%で続いた。トップの「運輸倉庫」に加えて「建設」、「製造」、「卸売」の 4 業界は前年より人手不足と答える県内企業の割合が上昇した。

一方「小売」、「サービス」は前年より割合が低下したが、昨今の人手不足が続く状況下で、店内のオペレーション改善などの省力化・合理化投資の効果によって人手不足割合が低下したとも考えられる。

#### 非正社員の人手不足割合（8 業界）

非正社員	非正社員の人手不足割合（8 業界）		
	2022年7月	2023年7月	2024年7月
農・林・水産	25.0	↑ 50.0	→ 50.0
建設	27.3	↓ 0.0	↑ 25.0
不動産	33.3	↓ 0.0	→ 0.0
製造	33.3	↓ 20.0	↑ 21.9
卸売	10.0	↑ 26.3	↑ 33.3
小売	40.9	↑ 45.0	↓ 35.3
運輸・倉庫	42.9	↑ 50.0	↑ 66.7
サービス	47.6	↑ 64.3	↓ 50.0

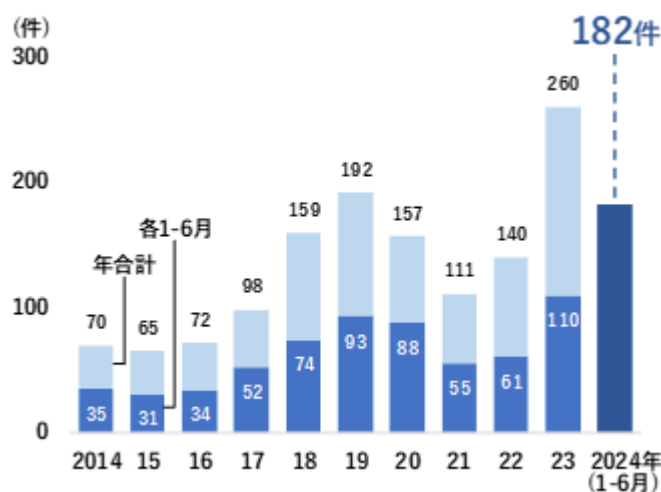
### 今後の見通し：就業者の高齢化が深刻、多様な人事戦略で「選ばれる会社」としての差別化が必須

県内企業の人手不足割合は正社員では 48.7%、非正社員では 32.7%となった。いずれも直近では前年同月比で低下したが、高水準で推移している。人手不足が深刻な業界のなかには、緩和に転じているケースもあるものの、依然として上位の顔ぶれは大きく変わっていない。

こうしたなか、全国において人手不足倒産が急増傾向にある。右図のように 2024 年上半期（1-6 月）は 182 件が発生し、過去最多を大幅に上回るペースで推移している\*。

そのうち建設業は 53 件、物流業は 27 件とそれぞれ増加が顕著で、「2024 年問題」に端を発したものと考えられる。両業種とも人手不足が一因となって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続出した。

#### 参考：全国人手不足倒産 件数推移



\* 帝国データバンク「人手不足倒産の動向調査（2024年上半期）」2024年7月4日発表

さらに、就業者の高齢化も追い打ちをかける。総務省「労働力調査」（右図）によれば、就業者数のなかで一般的に「定年」の区切りとなる60歳以上の割合は21.8%となり、統計開始以降で過去最高を記録した。

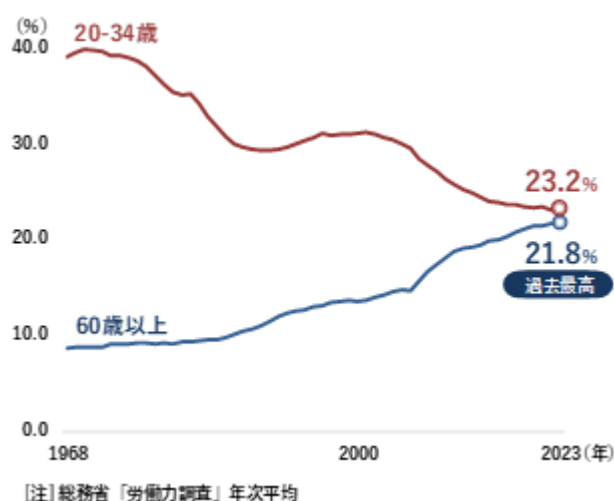
その一方、20-34歳の割合は23.2%となり年々低下し、近い段階で60歳以上の割合を下回る可能性が高い。「2024年問題」に直面する建設・物流業に代表されるような、高齢にともない現場の就労が難しくなりやすい業種では、若い就業者の確保が急がれる。

同調査では2023年時点の転職等希望者は1035万人となり、過去最多を記録するなど転職市場は活況を呈している。業界を問わず、人材の流出を防ぐには自社でしか得られないスキルや経験、給与水準などの差別化が欠かせない。また、人手不足対策に障害者や外国人の受入れに向けた必要な体制づくりに取り組むという県内企業も多くみられている。

冒頭に触れた最低賃金について、物価高騰の背景から近年は高いピッチで上昇推移している。「年収の壁問題」によって新たな労働力確保が必要となる一方、収益環境への逆風が続く中で「人件費上昇の原資確保」の課題も多く聞かれる。

企業にとって最も重要な経営資源ともいえる人材の確保・定着に向け、企業の多様な人事戦略は一層重要性が増しているといえよう。

参考：就業者/年代別 割合推移



## 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。