

特別企画：人手不足に対する栃木県内企業の意識調査（2023 年 10 月）

正社員「不足」企業 48.3%、高水準継続 ～非正社員「不足」企業は 36.1%やや落ち着く～

はじめに

10 月 31 日に厚生労働省栃木労働局が発表した「労働市場のようす（令和 5 年 9 月分）」によれば、栃木県の有効求人倍率は 1.16 倍と落ち着きを見せている。総体で見れば、言われているような人手不足感はそれほど感じないが、労働市場の大きな課題である、「企業側が必要としている職種」に対し「求職者が求めている職種」が著しく乖離しており、いわゆる「3K」業種などで人が集まらない状況は深刻である。そのようななかで、働き方改革に基づく「2024 年問題」は、いよいよ本番を迎える。注目されている「運輸・倉庫業」や「建設業」などでは、その対応に追われており、今後の生産年齢人口の減少と相まって、大きな変化が経済全体に影響を及ぼすことになるだろう。現状の栃木県内企業の認識も気になるところだ。

帝国データバンク宇都宮支店では、栃木県内企業に対し人手不足の状況についてアンケート調査を行い、四半期に一度のペースで実態を定点観測してレポートをリリースしている。今回は 2023 年 10 月時点の県内企業の意識調査をまとめたものである。

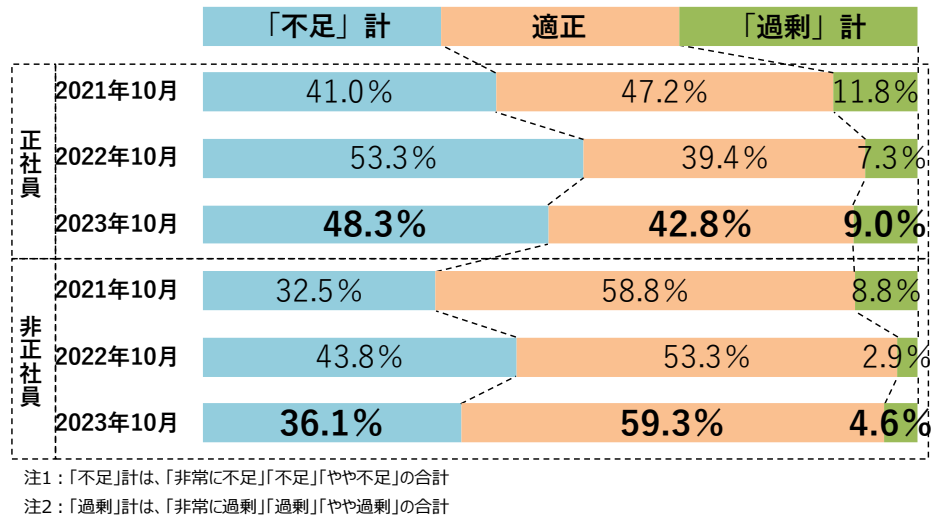
※調査期間は 2023 年 10 月 18 日～31 日、調査対象は栃木県内企業 367 社で、有効回答企業数は 148 社（回答率 40.3%）。

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」と回答した企業は 48.3%と、前年同期の 2022 年 10 月 (53.3%) と比較するとやや減少しているものの、高水準に変わりはない。一方で「過剰」と回答した企業は 9.0%にとどまり、“人余り”企業は少数派と言えよう。「適正」は 42.8%であった。主要業界別では、『運輸・倉庫』83.3%、『建設』66.7%と、「2024 年問題」に大きく関係する 2 業界で不足感が目立って高い。一方で『製造』27.9%、『卸売』44.0%などでは不足感が平均値を下回り、業界間格差は引き続き目立つ結果となった。
2. 栃木県内の非正社員については、「不足」36.1%、「適正」59.3%、「過剰」4.6%と、こちらも正社員同様「不足」は減少傾向を示した。主要業界別では、『運輸・倉庫』及び『サービス』が各 50.0%でトップ、以下、『建設』44.4%が平均値を上回った。労働力の調整弁といわれる非正社員の需要はやや落ち着きを取り戻しており、次のフェーズは景況感の低迷か・・・と懸念される一面もある。

1. 正社員「不足」48.3%、不足感は高水準を継続

人手不足企業の割合(2023 年 10 月)



栃木県内企業に、現在の従業員の過不足状況（「該当なし／無回答」を除く）を尋ねたところ、正社員について「不足」していると回答した企業は145社中70社、構成比48.3%を示した。前年同期である2022年10月の53.3%と比較すると、やや不足企業は減少傾向を示したが、それでも過去の推移と比較すれば、人手不足感が高水準を継続しているという評価になるだろう。コロナ第8波が収束して以降、社会経済活動の正常化への動きは活発で、それを裏付けるように、企業の受注は活性化し業績は改善傾向を示している。ともなう、企業業績を担う“現場”は必然的に人手不足状態となり、労働市場は「売り手市場」を維持し、不足企業は引き続き多数派となっているようだ。

ここ数年の変化を見てみると、アベノミクス当時のピークである2018年10月調査時点には58.0%という最高値を記録した。その後、コロナ禍で人手不足感は急速に落ち込み、逆に人余り感が蔓延した。人手不足を認識する企業は2020年4月には30%を割り込み29.4%まで下落、その後も20%台～30%台前半で推移した。2022年に入り社会経済活動を正常に戻す動きが始まり、数値は40%台まで回復、そして第8波収束とともに2022年8月以降50%台に突入し、社会問題化する事態となっている。景況感の回復が一気に進み、多くの企業が人材確保に動いたことで、需給バランスが崩れた状態となり、現在もその傾向が続いていると見ている。

しかし、先行きの見通しを考えると懸念材料も目白押しである。ロシアのウクライナ侵攻は全く終結する気配が見えない。加えて中東の混乱は石油価格に直結する問題にもなりかねない。さらに、物価高が構造的な問題となっており、短期間に解消されることは考えにくい。政府は、物価高対策を中心に、経済の立て直しに躍起になっているが、現状の政策を評価する声は少数派で、減税などの効果を疑問視する声も少なくない。一步間違えれば政局の混乱につながる状態とも言え、経済対策が暗礁に乗り上げる可能性も否定できない。何より、コストアップにより中小企業の利益は極めて薄く、ゼロゼロ融資の返済が重くのし掛かる会社も決して少なくない。総体的に

判断すれば、現状の人手不足がどうなるのか、先行きが見通せない状態と言えるのだろう。

一方で「過剰」と回答した企業については、9.0%と前年の7.3%と比較すると1.7ポイント増加しており、“人余り”と感じている企業が増加する傾向も可能性としてある。なお、「適正」と回答した企業は42.8%であった。

ちなみに全国調査の結果では、「不足」52.1%、「過剰」8.4%、「適正」39.6%であり、多少の数値的な違いはあるものの全体像やトレンドとしては栃木県と遜色のない内容であった。

■現在の従業員の過不足感(正社員)

	「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	52.1 (5,861)	3.3 (373)	11.6 (1,304)	37.2 (4,184)	39.6 (4,453)	8.4 (943)	7.3 (817)	0.9 (105)	0.2 (21)	100.0 (11,257)	
栃木	48.3 (70)	6.2 (9)	9.0 (13)	33.1 (48)	42.8 (62)	9.0 (13)	9.0 (13)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (145)	
大企業	50.0 (11)	0.0 (0)	4.5 (1)	45.5 (10)	45.5 (10)	4.5 (1)	4.5 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (22)	
中小企業	48.0 (59)	7.3 (9)	9.8 (12)	30.9 (38)	42.3 (52)	9.8 (12)	9.8 (12)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (123)	
うち小規模	47.1 (24)	7.8 (4)	9.8 (5)	29.4 (15)	41.2 (21)	11.8 (6)	11.8 (6)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (51)	
農・林・水産	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	50.0 (1)	0.0 (0)	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)	
金融	100.0 (2)	50.0 (1)	0.0 (0)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)	
建設	66.7 (22)	12.1 (4)	9.1 (3)	45.5 (15)	30.3 (10)	3.0 (1)	3.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (33)	
不動産	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)	
製造	27.9 (12)	0.0 (0)	7.0 (3)	20.9 (9)	62.8 (27)	9.3 (4)	9.3 (4)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (43)	
卸売	44.0 (11)	8.0 (2)	4.0 (1)	32.0 (8)	44.0 (11)	12.0 (3)	12.0 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (25)	
小売	56.3 (9)	12.5 (2)	12.5 (2)	31.3 (5)	37.5 (6)	6.3 (1)	6.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (16)	
運輸・倉庫	83.3 (5)	0.0 (0)	33.3 (2)	50.0 (3)	16.7 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (6)	
サービス	50.0 (8)	0.0 (0)	12.5 (2)	37.5 (6)	31.3 (5)	18.8 (3)	18.8 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (16)	

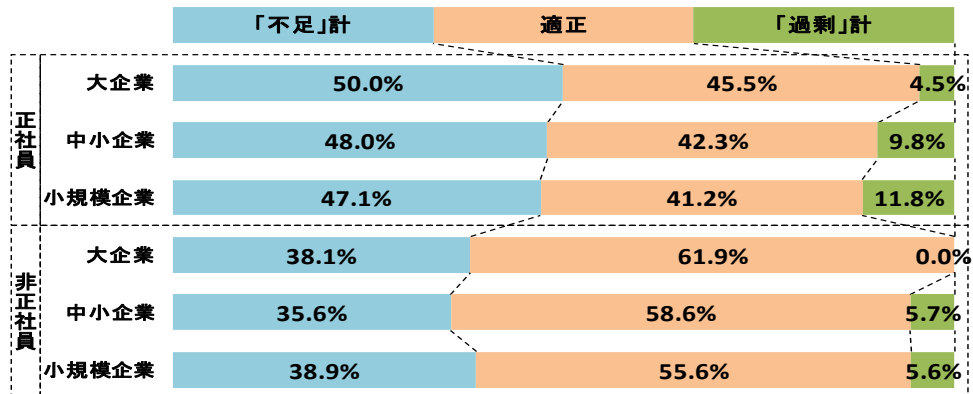
注1: 網掛けは、栃木県全体以上を表す

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1万1,257社。栃木県は145社

次に業界別の状況だが、回答数の多い主要6業界にスポットを当ててみると、「不足」については、『運輸・倉庫』が83.3%で最も高く、次いで『建設』が66.7%と、2024年問題を間近に控え影響が懸念される2業界が上位となった。以下、『小売』56.3%、『サービス』50.0%までが平均値を上回った。一方で『製造』27.9%、『卸売』44.0%などでは不足感は平均値を下回り、業界格差は決して小さくないようだ。県内の中小企業の声拾うと、「受注は充分得られているのだが、コストが非常に高まっており、利幅が確保できない。仕事があるということは、人手が必要になるので、人件費の増加も大きな負担である」（建設）や、「2024年問題を目前に控え、今までの収支バランスが大きく崩れていることは確かだ。同じ収入で、人件費は2倍かかる・・・といった状況も視野に入れなければならない。何より、ドライバーは簡単に集まらないので、事業存続を含めて検討しなければならない」（運輸・倉庫）といった深刻な声も寄せられた。中小企業は、大企業のように求人がレスポンス良く進まない。まして人件費に多額の経費は使えないというのが実情だ。業界にかかわらず零細企業の人手をどのように確保するのか、さらには2024年問題という大きな課題を抱える「運輸・倉庫業」や「建設業」に携わる企業の動向にも注視していかなければならないだろう。いずれにしても非常に苦しい中小企業の実態が垣間見える。

他方、「過剰」と回答した企業については、『サービス』18.8%、『卸売』12.0%、『製造』9.3%の3業界で平均値を上回った。個々の企業環境が影響しているケースは否めないものの、今後の動向（景況の悪化など）次第では、増加することもあり得ない話ではない。現状の経済の活発な動きがいつまで続くのかにも注目が集まるところだ。

■従業員の過不足感 ～規模別～



規模別については、「不足」は「大企業」50.0%、「中小企業」48.0%、「小規模企業」47.1%となった。業績の好不調や各企業の人事政策によっても違いは出てくるのであろうが、総体的には採用環境が厳しくなると、知名度や安定性を全面に打ち出せる「大企業」が有利になるのは事実である。「中小企業」や「小規模企業」がその点では見劣りすることになる。業績好調な大企業がこのタイミングで採用に注力することも大いに考えられるし、逆に中小企業では、業績の改善が望めず、採用どころではない・・・といった企業が多いことも要因の一つとなっているようだ。

この項の最後に、改めて2024年問題について述べておきたい。働き方改革関連法の推進によって、運輸・倉庫業や建設業における請け負い業務についても、時間外労働の上限規制が適用されることとなり、ここをどう乗り切るかが大きな課題となっている。しかし今回の調査で、「人手不足」を訴える業界のナンバー1が運輸・倉庫業、ナンバー2が建設業という結果が出ており、なかなか人が集まりにくい業界がやり玉に挙げられているという形となっている。全国調査の結果を見ても、『運輸・倉庫』は68.4%、『建設』は69.5%と栃木県同様に異常値である。とにかく求職者が極端に少ないことがネックになっており、この2業界への人材の供給は、労働市場の動向に任せていたら、いつになっても解決しない。業界でも様々な取り組みが為されていると聞くが、国として基幹産業やエッセンシャルワークに従事する企業や人材の確保に積極的に関わっていく必要性を大いに感じる。

2. 非正社員、「不足」36.1%、やや解消傾向か

栃木県内企業における非正社員の過不足状況では、「不足」と回答した企業（「回答なし/無回答」を除く）は、108社中39社で構成比は36.1%であった。1年前の2022年10月調査時点の43.8%と比較すると、7.7ポイント減少しており、非正社員における人手不足感はやや解消傾向で推移しているようだ。今回の現象を評価すると、次のフェーズは景況感の低迷か・・・と懸念される一面もあるようだ。弊社の過去の統計数値を見ると、不足企業の割合はアベノミクス当時の2018年11月に43.6%まで上昇した。その後は正社員同様、コロナ禍で求人企業が減少し、2020年後半～2022年前半にかけては、10%台～20%台にとどまり、非正社員のニーズは極めて低調な時期を迎えた。しかし、2022年後半に入り、社会経済活動の正常化が叫ばれるようになり、第8波の収束

とともに本格化、感染症法上の扱いも「5 類」に移行するなど、潮目が変わった。2022 年 10 月調査では、43.8%と最高値を記録するなど、求人が活発化すると、最初に非正社員のニーズが高まり、まずは手取り早く労働力を確保する施策がとられ、不足企業の割合も 30%台後半～40%台と急速に不足感が高まっていった。今回は、ピークの状況と比較すると一時期の現場の業務が多忙化した状態は解消され、製造、小売などで大きく不足企業が減少したことが不足感の解消傾向の要因と言えよう。

■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	30.9 (2,694)	1.6 (144)	6.6 (575)	22.6 (1,975)	61.2 (5,345)	7.9 (691)	6.7 (585)	1.1 (94)	0.1 (12)	100.0 (8,730)
栃木	36.1 (39)	3.7 (4)	4.6 (5)	27.8 (30)	59.3 (64)	4.6 (5)	4.6 (5)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (108)
大企業	38.1 (8)	0.0 (0)	0.0 (0)	38.1 (8)	61.9 (13)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (21)
中小企業	35.6 (31)	4.6 (4)	5.7 (5)	25.3 (22)	58.6 (51)	5.7 (5)	5.7 (5)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (87)
うち小規模	38.9 (14)	5.6 (2)	5.6 (2)	27.8 (10)	55.6 (20)	5.6 (2)	5.6 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (36)
農・林・水産	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)
金融	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)
建設	44.4 (8)	5.6 (1)	11.1 (2)	27.8 (5)	50.0 (9)	5.6 (1)	5.6 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (18)
不動産	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)
製造	32.4 (12)	0.0 (0)	5.4 (2)	27.0 (10)	64.9 (24)	2.7 (1)	2.7 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (37)
卸売	29.4 (5)	0.0 (0)	0.0 (0)	29.4 (5)	58.8 (10)	11.8 (2)	11.8 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (17)
小売	33.3 (5)	6.7 (1)	0.0 (0)	26.7 (4)	60.0 (9)	6.7 (1)	6.7 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (15)
運輸・倉庫	50.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	50.0 (2)	50.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (4)
サービス	50.0 (6)	8.3 (1)	8.3 (1)	33.3 (4)	50.0 (6)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (12)

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8,730社。栃木県は108社

一方で「過剰」と回答した企業は 108 社中 5 社で構成比は 4.6%にとどまり、まだ人員の過剰感が高まっている様子はない。「適正」は 108 社中 64 社で構成比は 59.3%であった。

主要 6 業界別の状況を見ると、「不足」については『運輸・倉庫』及び『サービス』が各 50.0%で最多となった。以下、『建設』44.4%と 3 業界で平均値を上回った。一方で、『卸売』は 29.4%、『製造』では 32.4%、『小売』33.3%などで平均値を下回った。業界間で環境による格差は十分確認できるようだ。他方、「過剰」については、『卸売』で 11.8%となったが、多くの業界で過剰感はないようだ。業界によって環境が異なることは事実だが、同一業界であっても企業間格差が広がっている様子も見取れる。

参考までに全国調査の結果を記載しておく。「不足」は 30.9%に対し、「過剰」は 7.9%、「適正」が 61.2%であり、「不足」企業は栃木県が 5.2 ポイント上回っており、その分、「適正」や「過剰」が全国は多いという内容であった。ただし、全体的な構図自体は同様と見てよいであろう。

従来から指摘していることだが、非正社員は企業にとって労働力の調整弁という色彩が強い。受注が増減するたびに正社員の数を加減していたらコスト的にも割に合わないし、労働法規上支障も出てくる。スポット的な受注増大や事業規模を拡大（拠点展開など）する際に、コストアップを極力抑えながら労働力が増加するという意味で、非正社員は重宝なのである。そういったフレキシブルな使い方をすることで企業にはメリットが生じる。その意味で、非正社員はなくてはならない存在になっているわけだ。受注が好調な時は非正社員のニーズは高いが、今回のように

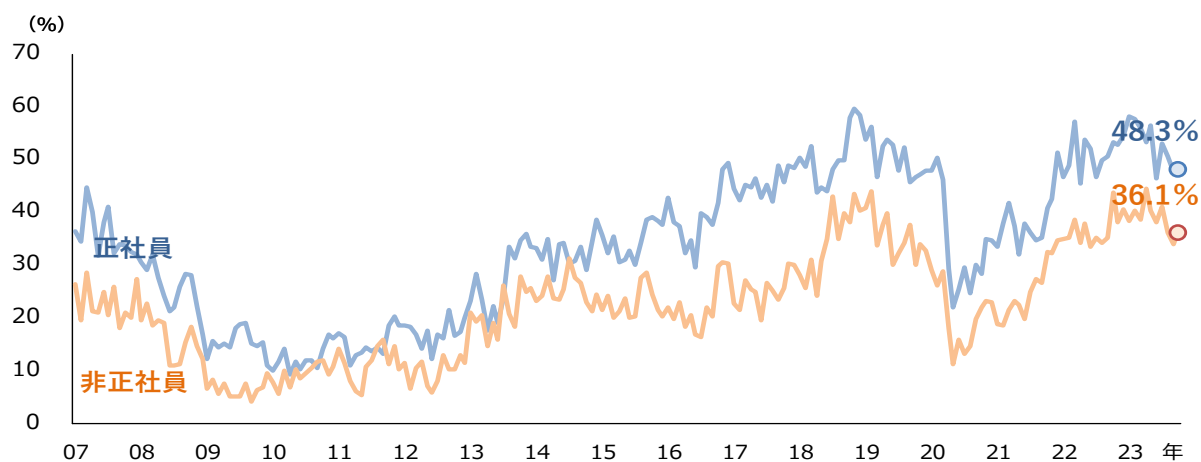
幾分景況感が停滞から下降傾向を示す時期には非正社員で調整するという考え方が有効なのである。ただし、課題も重くのしかかっていることは肝に銘じなければならないだろう。賃金や待遇面の改善は永遠のテーマで、現実の社会生活に対応できないような年収で雇い入れ、「特に問題はない」と考えている企業側の倫理観には苦言を呈したい。他にも、福利厚生制度の拡充、同一労働同一賃金制度の明確化・厳正化など、解消していかなければならない課題も多々あることは申し述べておきたい。

まとめ

11 月 16 日に弊社が発表した「特別企画 2024 年の注目キーワードに関するアンケート」で、『ロシア・ウクライナ情勢』『物価（インフレ）』に次いで 3 番目にランキングされたキーワードが、『人手不足・人材確保』であった。すでに社会問題となっている人材難は、企業の大きな懸念材料であることは言うまでもない。目線を変えて足元の経済情勢を見ると、7 月～9 月の GDP（国内総生産）は前年同期比でマイナス 0.5%、年換算では 2.1%のマイナスであった。一般消費が伸び悩むなか、企業の設備投資が弱含みとなっており、社会経済活動正常化の動きのなかで「4 年ぶり」の活況が様々なところで取り沙汰されたものの、すでにその勢いは止まりつつあるようだ。

そういった実勢のなかで、今回の調査により「栃木県内の人手不足」の実態が詳らかになったものと見ている。結果は正社員については不足企業が 48.3%と前年同期比では減少したものの、まだまだ高水準を維持している。一方で、非正社員の不足企業は、36.1%と一時の不足感の高まりは解消傾向にあると見ていいだろう。結果的にはゴールデンウィークから夏休み期間に活性化したヒト、モノ、カネの動きがここに来て一段落したことを背景に、人手不足感も一段落しつつあるといった状況であろう。問題は今後である。現状抱えている経済情勢や国際問題に絡んで、企業の人材確保がこういった方向性を辿るのか。場合によっては企業業績が不振となり人手不足が解消されることも考えられるが、決して望む事態ではあるまい。逆に慢性的に人手が足りていない業界や企業に対して、何らかのサポート体制が構築できるのだろうか。最近のトレンドとして、「2024 年問題」がクローズアップされている。働き方改革関連法にともなって、ルールで「これ以上働かせてはいけない」を厳格化し、必要な人員を確保することを促した制度だ。しかし、中小企業にとっては、極めて高いハードルになっている。これを機に、解散や廃業、大手の傘下に取り込まれる企業も相当数出てくるものと考ええる。運輸・倉庫業界や、建設業界などで、様々な企業がこの高いハードルに臨まなければならない。体力に乏しい中小企業が、いかに人員を確保し、正常な経済活動に邁進できるか・・・実情は決して楽観できない状況のようだ。今後も引き続き人手不足の状況については定点観測を続け、今後の動向に注目していきたい。

■正社員・非正社員の「不足」割合 ～月次推移～



【 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。