

人手不足に対する栃木県内企業の意識調査 (2024年7月)

正社員「不足」企業 50.3%、高止まり状態 ～非正社員は 36.0%、一時の不足感からは脱却～

はじめに

7月30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6年6月分)」によれば、県内の有効求人倍率は1.12倍と安定した推移が窺える。これで約1年間1.1倍～1.2倍の間に収まっており、数字上は極めて安定した労働市場であると言えるのかもしれない。しかし、従来から指摘しているとおり、例えば「建設」や「運輸」、「医療・福祉」といった分野では、求人数が高止まりし、さらに新規求人が加わっているが、求職者数が増えない。そのために、不足感が解消されない状態が続いている。一方で、民間の人材派遣業者や就職斡旋企業が急速な成長を遂げるなど、労働市場をコントロールする新たな勢力が台頭しているのも事実で、企業のニーズがそういった企業のサービスに集中している実態も見て取れる。いずれにしても、社会問題化している人手不足をどう解消していくのか、国策が問われていると言えるのではないだろうか。

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、レポートをリリースしている。今回は2024年7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2024年7月18日～31日、調査対象は栃木県内企業380社で、有効回答企業数は144社(回答率37.9%)。

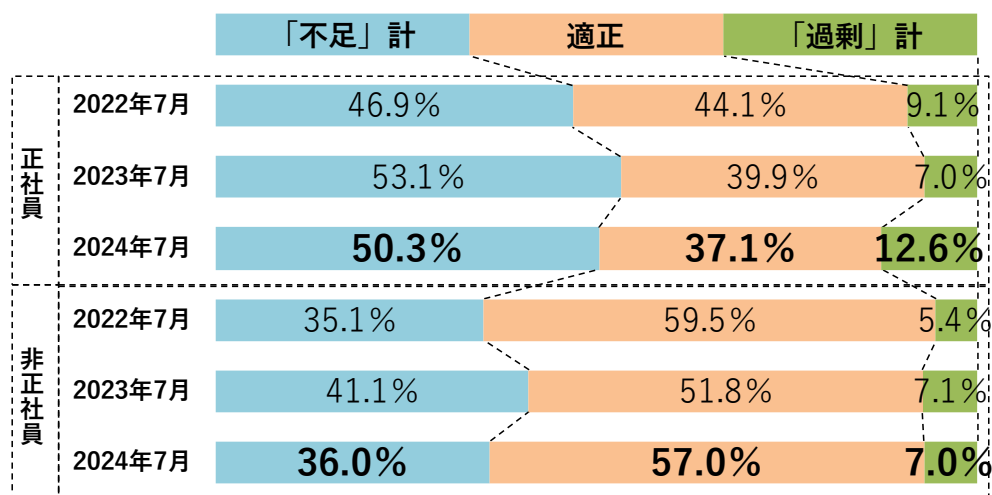
調査結果 (要旨)

- 栃木県内企業において、2024年7月時点で正社員について「不足」していると回答した企業は50.3%と、前年同期の2023年7月(53.1%)と比較すると2.8ポイント減少したものの、引き続き不足企業の割合は高止まりが続いている状況だ。一方で「過剰」と回答した企業は12.6%とやや増加、「適正」は37.1%であった。主要業界別では、『運輸・倉庫』100.0%、『建設』75.8%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』28.3%、『小売』38.5%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。
- 栃木県内の非正社員については、「不足」36.0%、「適正」57.0%、「過剰」7.0%と、前年比、正社員との比較ともに「不足」は減少傾向を示した。主要業界別では、『運輸・倉庫』80.0%、『建設』68.4%などで不足感が高いものの、『卸売』16.7%、『製造』25.6%などでは平均値を下回っており、不況感が高まるなかで、仕事量(受注量)の下落が不足感を解消している側面も否めないところだ。

Business View

1. 正社員「不足」企業 50.3%、不足感は高止まりが続く

■人手不足企業の割合(2024年7月)



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

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143社中72社、構成比50.3%を示した。前年同期である2023年7月と比較すると2.8ポイントほど減少しているものの、50%以上を維持しており高止まりが続いているという評価になるだろう。2023年春には新型コロナウイルス感染症の感染症法上の分類を5類に移行したことにより、社会経済活動の活発化は鮮明となり、景況感が改善した。ともなう、様々な“現場”は必然的に人員の不足感が表面化し、採用を活発化させることとなった。2023年7月もその影響が残り、1年経過した今回の調査でも状況は変わらず高水準を保っているようだ。要因は様々な条件が複合しているようだが、人材確保については、民間企業だけではなく、官公庁やその外郭団体などでも「この機に人員を充実させなければ、今後さらに採用活動が厳しくなる」と判断しており、人員確保に躍起になっている様子もある。民間においても、特に大企業が「今は人員確保が優先課題」と判断しており、後に話すように、転職市場も含めた大々的な採用アクションを展開している。逆に、今「人材は足りない」とする企業を探すのが困難な時局ともなっている。このようななかでは、特に中小企業を中心に、貴重なスタッフが転職して去るという事態も少なくなく、さらなる人手不足に悩まされているのが実情だろう。県内企業のなかにも、1年中募集をかけている・・・などという実態もあるようだ。それでも採用ができないことから、「人手不足状態」が解消されないという側面もあるように見受けられる。

春闘の結果、多くの企業で賃上げが実施されたが、一般消費の拡大につながるのかどうか、先行きの見通しを考えると不透明感は否めない。円安や国際情勢の不安定、そして何より物価高にともなうコストアップなど、企業を取り巻く環境は決して楽観できるものではない。また、求人企業の欲しい職種と、求職者の就きたい職種のアンバランスは未だに解消される見込みはない。こういった不安定な労働市場にあって、先行きがなかなか見通せない環境であることは否めない

Business View

ようだ。このような環境下での人材登用になるため、企業間の格差、意識や方針の違いが大きく目立つことになるようだ。

一方で「過剰」と回答した企業については、12.6%と前年の7.0%と比較するとやや増加しているようだが、これは個々の企業業績に関係しているケースが多く、業容の縮小が関係している様子も否めない。なお、「適正」と回答した企業は37.1%と前年比で2.8ポイント減少した。

ちなみに全国調査の結果では、「不足」51.0%、「過剰」8.7%、「適正」40.4%であり、多少の数値的な違いはあるものの全体像や構図は栃木県と遜色のない内容であった。

次に業界別の状況について述べる。回答数の多い主要6業界（建設、製造、卸売、小売、運輸・倉庫、サービス）にスポットを当ててみると、「不足」については、『運輸・倉庫』が100.0%で回答したすべての企業が該当した。次いで『建設』が75.8%と、改正働き方改革関連法（2024年問題）の影響が懸念される2業界が上位を占めた。以下、『サービス』56.3%、『卸売』52.2%、『小売』38.5%、『製造』28.3%と続いた。業界格差は決して小さくないようだ。

■現在の従業員への過不足感(正社員)

(構成比%, カッコ内社数)

	「不足」計				適正	「過剰」計				合計
	非常不足	不足	やや不足	やや過剰		過剰	非常に過剰			
全国	51.0 (5,619)	2.9 (324)	11.1 (1,223)	36.9 (4,072)	40.4 (4,451)	8.7 (956)	7.6 (836)	0.9 (100)	0.2 (20)	100.0 (11,026)
栃木	50.3 (72)	4.2 (6)	14.0 (20)	32.2 (46)	37.1 (53)	12.6 (18)	12.6 (18)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (143)
大企業	63.0 (17)	3.7 (1)	14.8 (4)	44.4 (12)	33.3 (9)	3.7 (1)	3.7 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (27)
中小企業	47.4 (55)	4.3 (5)	13.8 (16)	29.3 (34)	37.9 (44)	14.7 (17)	14.7 (17)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (116)
うち小規模	41.2 (21)	5.9 (3)	11.8 (6)	23.5 (12)	41.2 (21)	17.6 (9)	17.6 (9)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (51)
農・林・水産	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)
金融	100.0 (2)	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)
建設	75.8 (25)	9.1 (3)	27.3 (9)	39.4 (13)	24.2 (8)	0.0 (0)	0.0 (0)	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 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (3)
製造	28.3 (13)	0.0 (0)	10.9 (5)	17.4 (8)	50.0 (23)	21.7 (10)	21.7 (10)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (46)
卸売	52.2 (12)	4.3 (1)	4.3 (1)	43.5 (10)	34.8 (8)	13.0 (3)	13.0 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (23)
小売	38.5 (5)	7.7 (1)	7.7 (1)	23.1 (3)	30.8 (4)	30.8 (4)	30.8 (4)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (13)
運輸・倉庫	100.0 (6)	0.0 (0)	33.3 (2)	66.7 (4)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (6)
サービス	56.3 (9)	0.0 (0)	6.3 (1)	50.0 (8)	43.8 (7)	0.0 (0)	0.0 (0)	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1万1,026社。栃木県は143社

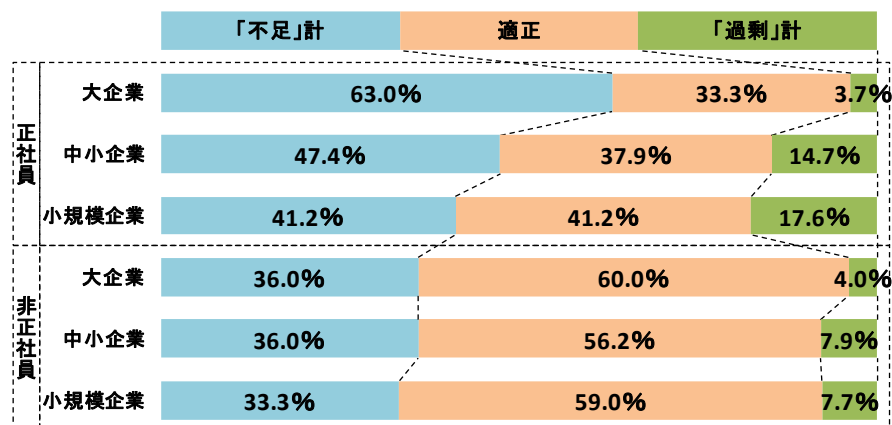
ここで県内企業の声を紹介する。「いわゆるハウスメーカーですが、現在受注価格は坪単価で120万円にも高騰しており、一般庶民が手を出せる価格ではなくなっている。消費が元気がないなか、ここまで価格が高騰してしまうと、業績には大きな影響がある。当然人員確保はニーズとしてあるが、この状況がいつまで続くのかを考えると、手放して採用に踏み切れないところもある。あくまで、業績に見合った人員配置が基本なので」（建設）や、「多少賃金が上がっても、ここまで物価が上昇してしまったら購買力は低下します。実際、可処分所得は増えていないでしょう。非常に不安定な業況のなかで、人員配置をどうやり繰りするかは考えどころです。他社さんも採用に注力していますし、将来的なことを考えれば弊社も取り組むべきなのは分かりますが、果たして今のタイミングで採用に注力すべきなのでしょうか・・・悩みます」（小売）、「募集しても人は来ないのは経験値で分かりきっていることなので、今は別の業務を行っている社員を現場に出すべくスキルや技術者免許を取得させるよう動いている。本来あるべき姿ではないが、ここまで人が足りない背に腹は代えられない」（建設）、「2024年問題の渦中にある業界なので、人員確保は

Business View

喫緊の課題です。受注は好調ですが、スタッフが不足しており残業時間も制限されていますので、やり繰りは厳しいです。ようやく、価格転嫁が進みつつあるのに、歯がゆい感覚はあります。実際、大型免許を持っている人が採用に応募してくるケースなどは極めて希ですから、結局育成していかなければドライバーは増えない。時間がかかる課題です」(運輸・倉庫)など、人手不足の実態を踏まえて、様々な考えがあることが分かった。確かに、2024年問題を抱える「運輸」や「建設」といった業界での人員確保が大きな課題なのかもしれないが、現状の業況を鑑みて「今が採用の時なのか」について悩む企業も多かったという印象だ。ただ、不足感の認識は確かにあり、将来に備えて採用していく必要性を感じていることは事実であるが、ジレンマがあることは間違いないようだ。特に大組織が躍起になって採用している現状では、中小零細企業の採用環境が著しく悪化している点は事実であり、何らかのアドバンテージを付与してやることも必要になっているような気がする。

他方、「過剰」と回答した企業については、『小売』30.8%、『製造』21.7%などでやや目立つ形となった。しかし、『運輸・倉庫』、『建設』、『サービス』などでは、0.0%であり、過剰感が蔓延している様子はない。どちらかと言えば、個々の企業の業況に左右されている状況は否めない。

■従業員の過不足感～規模別～



また規模別については、「不足」は「大企業」63.0%、「中小企業」47.4%、「小規模企業」41.2%と規模間格差が色濃くなっているようだ。大企業が最も不足企業が多かったが、背景として、各企業がこぞって採用に舵を切り、乗り遅れることを許さない同調圧力的な空気が流れていることも事実だろう。転職市場も含めて、優秀な人材を数多く採用することが将来的な企業の活力につながることは確かだろう。しかも、大企業は人員規模が大きく、採用枠も大きい。そのため不足感が高まるといった構図だと考えられる。中小企業の多くが行う「足りない枠を埋める」という姿勢とは少し異なるような気がしている。

いずれにしても、2024年問題も含めた人員の不足感の解消は急務であり、多くの企業が思い悩んでいる現状については、政府も認識し支援していく必要があるのではないだろうか。

Business View

2. 非正社員、「不足」36.0%、一時の不足感からは脱却

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、114社中41社で構成比は36.0%であった。1年前の2023年7月調査時点の41.1%と比較すると、5.1ポイント減少しており、非正社員においては、新型コロナ5類移行直後に見られた人手不足感は解消しているようだ。従前から指摘しているように、非正社員の採用動向は企業の受注状況に比例することが分かっており、社会経済活動が活発だった1年前と比較すると、やや景況感も陰りが見られ、現場の需要は落ち着いてきている様子が窺える。

過去の推移を見ると、非正社員の不足企業の割合はアベノミクス当時の2018年11月調査時点では43.6%、2023年4月調査時点では社会経済活動の活性化を背景に44.4%と最高値を記録し、定期的に需要が高まる状態になる。一方で、コロナ禍では求人企業が減少し、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もあった。企業のニーズとしては、まずは「手取り早く労働力を確保する」施策がとられ、非正社員はそのニーズに合致する存在であった。今回は、物価高や円安など企業を取り巻く環境は厳しさが目立ち、景況感も一時の活況は落ち着き、やや弱含みも見られるなか、ともなうニーズも弱含みで推移しているものと推測される。

一方で「過剰」と回答した企業は114社中8社で構成比は7.0%と、1年前の7.1%と比較すると概ね横ばいの推移となった。過剰感が高まっているとは言えないが、個々の企業によっては業績（受注）見合いで判断しているケースもあるようだ。「適正」は114社中65社で構成比は57.0%であった。

■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	「過剰」計		やや過剰	過剰	非常に過剰		
全国	28.8 (2,479)	1.6 (140)	5.6 (486)	21.5 (1,853)	62.9 (5,419)	8.3 (716)	7.3 (632)	0.8 (67)	0.2 (17)	100.0 (8,614)
栃木	36.0 (41)	2.6 (3)	9.6 (11)	23.7 (27)	57.0 (65)	7.0 (8)	7.0 (8)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (114)
大企業	36.0 (9)	0.0 (0)	8.0 (2)	28.0 (7)	60.0 (15)	4.0 (1)	4.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (25)
中小企業	36.0 (32)	3.4 (3)	10.1 (9)	22.5 (20)	56.2 (50)	7.9 (7)	7.9 (7)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (89)
うち小規模	33.3 (13)	2.6 (1)	12.8 (5)	17.9 (7)	59.0 (23)	7.7 (3)	7.7 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (39)
農・林・水産	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)
金融	100.0 (2)	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)
建設	68.4 (13)	5.3 (1)	26.3 (5)	36.8 (7)	31.6 (6)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (19)
不動産	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (3)
製造	25.6 (10)	0.0 (0)	5.1 (2)	20.5 (8)	61.5 (24)	12.8 (5)	12.8 (5)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (39)
卸売	16.7 (3)	0.0 (0)	11.1 (2)	5.6 (1)	77.8 (14)	5.6 (1)	5.6 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (18)
小売	30.8 (4)	0.0 (0)	7.7 (1)	23.1 (3)	53.8 (7)	15.4 (2)	15.4 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (13)
運輸・倉庫	80.0 (4)	0.0 (0)	0.0 (0)	80.0 (4)	20.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (5)
サービス	35.7 (5)	7.1 (1)	0.0 (0)	28.6 (4)	64.3 (9)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (14)

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8,614社。栃木県は114社

主要6業界別の状況を見ると、「不足」については『運輸・倉庫』が80.0%で最多、以下、『建設』が68.4%と、正社員と同様に2業界が突出して不足感が高い結果となった。以下、『サービス』35.7%、『小売』30.8%と続いた。一方で、『卸売』は16.7%、『製造』は25.6%と、業界間でも格差が生じている様子だ。他方、「過剰」については、『小売』15.4%、『製造』12.8%などでやや

Business View

多かったものの、全体的には過剰感は薄いようだ。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業績好調企業と不振企業の企業間格差が広がっている様子も見て取れる。

参考までに全国調査の結果を記載しておく。「不足」は28.8%に対し、「過剰」は8.3%、「適正」が62.9%であり、トレンドとしては概ね栃木県と遜色のない内容で、特に不足企業は栃木県以上に落ち着きを見せている様子である。

従来から指摘していることだが、景況感が高まれば、受注の好転が見込めるので、人材を積極的に登用していこうという方向になり、企業マインドが下がれば、受注不振のリスクヘッジのために労働力を抑制しようとする。これを正社員の増減で賄おうとすると、コスト的に大きな負担となるであろうし、「必要ないから辞めさせる」では、労働法規上許されない事態も出てくる。そこで非常に使い勝手のよい非正社員を積極的に活用することになる。非正規労働者ならば契約に基づいて雇用関係を結んでいるので、「必要なければ減らす」ことが容易であり、フレキシブルな活用が可能なのだ。製造や小売、サービスの現場で非正社員が重宝されることも納得できる。

しかし長年この形を継続してきた国内経済だが、ここに来て少しずつ変化が見られるのも事実だ。一つには外資系の工場や小売業者が国内相場を無視した高額な時給で採用を始めていること、もう一つは、人材派遣業者のなかで、「隙間時間だけ働く」ことに注目し、労働者のニーズを捉えて急速な拡大を見せている企業が存在感を増している点だ。様々な課題はあるものの、非正社員の待遇に大きな変化を呼び込む起爆剤となりうるかもしれない。最低賃金も変化が見られ、栃木県もいよいよ1000円を上回ることで合意が為されたようだが、引き続き、非正社員の待遇面は課題として観測し続けていきたいと考える。

まとめ

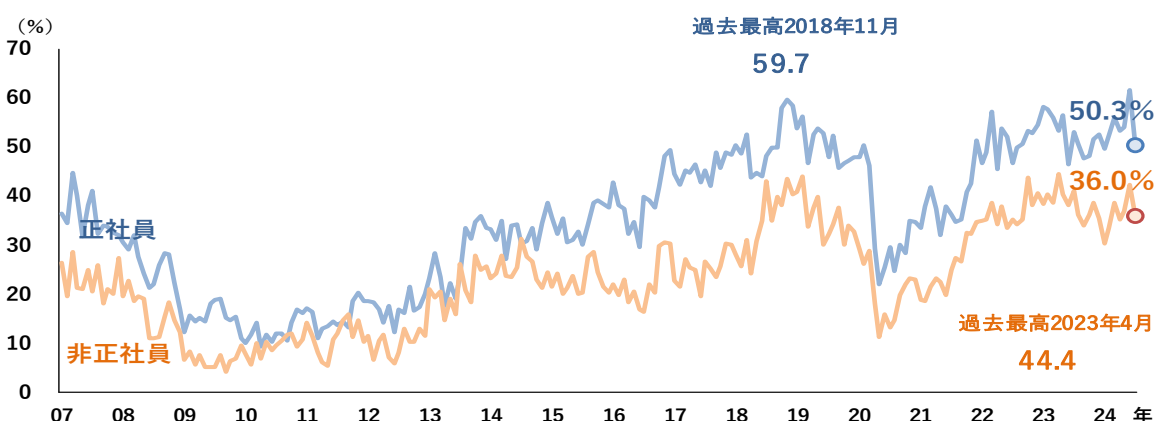
今回の県内企業の意識調査によれば、正社員が「不足」している企業は50.3%と、2021年12月以降28カ月にわたり50%内外と高止まりが続いている状況だ。一方で非正社員については、「不足」は36.0%と、一時の不足感は解消されつつあるようだ。非正社員不足の解消は、景況感の悪化が要因とする見方も少なくない。コロナ禍から脱却して社会経済活動が正常化して以降、一時的に活況となり、人材登用のニーズは高まった。しかし、物価高などによる市場の弱含みを反映して、登用を止める企業が増加したことが影響したと見られる。それにしても深刻なのは正社員で、実に3年近く50%前後の高い割合で不足企業が存在し続けている。

この一つの原因と目されているのが、「転職市場の活発化」であろう。冒頭で少し触れたが、民間の人材派遣会社や就職斡旋企業が急成長を遂げており、企業サイドもそれに期待してニーズが集まっている。ハローワークに求人を出すより、こういった企業に斡旋を依頼する方がスピーディーで的確な結果が得られる。しかし、極めて高額な斡旋手数料がコストとしてのし掛かることになり、他方では、100%ニーズに適した人材が採用できるとも限らないリスクもある。本来従業員のために使われるべき費用が採用コストで消えていくといったこともなきにしもあらずなのである。本来、国策として管理されるべき労働力が民間の一部の業者が強力な影響力を持って掌握している実態は、果たして正常な姿と言えるのだろうかとも思う。結果として、中小企業ではまさに屋台骨とも言える従業員が転職し、企業は人手不足に陥るということになる。

Business View

それも含めて労働市場だと言われればそれまでだが、厳しい経営環境を強いられている中小・零細企業の存続を考えれば、大きな課題であると言わざるを得ない。様々なファクターが絡む労働市場の問題、今後も注意深く見守る必要があるだろう。

■ 正社員・非正社員の「不足」割合 ～月次推移～



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。

【 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)。