

人手不足に対する栃木県内企業の意識調査（2024 年 1 月）

正社員「不足」企業 49.6%、高水準続く ～非正社員「不足」企業は 30.3%、解消傾向～

はじめに

令和 6 年 1 月時点の栃木県の有効求人倍率は 1.13 倍と非常に落ち着いていると言えるだろう。「人手不足」が叫ばれる中、ある種の違和感を覚えるのも事実だ。ただ、人材が必要な職種に求職者が集まらないというアンバランス感は続いており、それが 2024 年問題で大きな影響を受けることが予想されている「運輸」、「建設」や、「医療」、「介護」といった業種と一致してしまっている点は大きな懸念材料である。4 月に迎える改正働き方改革関連法の施行によって、様々な支障が生じることも考えられる一方で、賃上げなどによる人件費の増加を中小企業が吸収できるのかという課題も注目点だ。

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 2024 年 1 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 1 月 18 日～31 日、調査対象は栃木県内企業 370 社で、有効回答企業数は 136 社（回答率 36.8%）。

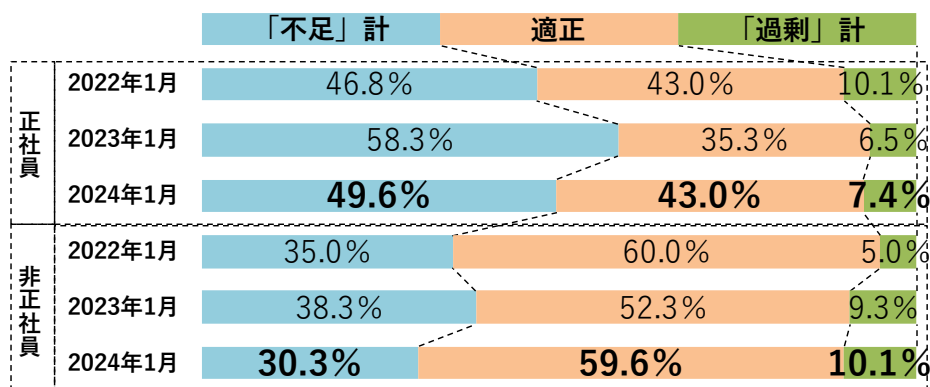
調査結果（要旨）

1. 栃木県内企業において、2024 年 1 月時点で正社員について「不足」と回答した企業は 49.6%と、前年同期の 2023 年 1 月 (58.3%)と比較すると 8.7pt 減少しているが、引き続き不足企業の割合は高水準に変わりはしない。一方で「過剰」と回答した企業は 7.4%にとどまり、「適正」は 43.0%であった。主要業界別では、『運輸・倉庫』85.7%、『建設』65.5%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』34.1%、『サービス』41.2%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」30.3%、「適正」59.6%、「過剰」10.1%と、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』60.0%、『小売』50.0%などで不足感が高いものの、『製造』17.1%、『卸売』17.6%などでは大きく減少しており、仕事量の落ち着きが不足感を解消している側面も見受けられる。

Business View

1. 正社員「不足」企業 49.6%、不足感は高水準続く

人手不足企業の割合(2024 年 1 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135社中67社、構成比49.6%を示した。前年同期である2023年1月の58.3%と比較すると、8.7pt不足企業は減少を示したが、それでも過去の推移と比較すれば、人手不足感は引き続き高水準を維持しているという評価になるだろう。コロナ収束により、社会経済活動の活発化は鮮明となり、各企業の業績は改善傾向を示した。ともなって、“現場”は必然的に採用を活発化させ、総体的な人手不足状態となった。ただし、一時の不足感からはすでに脱却傾向を示しつつあり、今回の調査でも不足企業は減少した。要因は、受注好調が長く続かないことにある。物価高に影響を受けあらゆるコストが値上がりしており、原価も高騰している。本来なら価格転嫁が正常に働いて然るべきところだが、実際には売価に変化はなく、利幅を縮小させているのが実情だ。多くの中小企業が、こういったスパイラルの中では、自ずと採用ムードは減退していく。“現場”は人が欲しいが、経営上は増員できない・・・といったジレンマが生まれてくる。まさに今がその時なのかもしれない。

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11月調査時点には59.7%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、人手不足が社会問題化する事態となった。そして今は、やや景気の後退局面も顕在化し、下降傾向に入ったといったところだ。

先行きの見通しを考えると不透明感是否めない。このまま不況感が蔓延すれば、人事政策に大きな変化が起こるだろうが、上場企業の空前の株価でも分かるように、大企業は、「今が人材確保の時期」と言わばかりに人材をかき集めるだろう。残された中小零細企業は、人材も確保できず、業績もままならず、収益はコスト高で悪化と三重苦とも言える状況に陥る。仕事が少なくなることによって人手不足が一段落するのは決して望ましいことではあるまい。やはり、中小企業を意識

Business View

した労働市場を維持することが重要であろうと思う。

一方で「過剰」と回答した企業については、7.4%と前年の6.5%と比較すると0.9pt増加しているが、極めて少数派であることは言うまでもない。なお、「適正」と回答した企業は43.0%で前年比7.7pt増加した。

ちなみに全国調査の結果では、「不足」52.6%、「過剰」8.3%、「適正」39.1%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。

■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	52.6 (5,889)	3.1 (346)	11.9 (1,335)	37.6 (4,208)	39.1 (4,373)	8.3 (925)	7.1 (796)	0.9 (105)	0.2 (24)	100.0 (11,187)
栃木	49.6 (67)	3.7 (5)	8.9 (12)	37.0 (50)	43.0 (58)	7.4 (10)	6.7 (9)	0.7 (1)	0.0 (0)	100.0 (135)
大企業	60.9 (14)	0.0 (0)	4.3 (1)	56.5 (13)	30.4 (7)	8.7 (2)	4.3 (1)	4.3 (1)	0.0 (0)	100.0 (23)
中小企業	47.3 (53)	4.5 (5)	9.8 (11)	33.0 (37)	45.5 (51)	7.1 (8)	7.1 (8)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (112)
うち小規模	36.0 (18)	4.0 (2)	10.0 (5)	22.0 (11)	56.0 (28)	8.0 (4)	8.0 (4)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (50)
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)	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	65.5 (19)	6.9 (2)	10.3 (3)	48.3 (14)	34.5 (10)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (29)
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	34.1 (14)	0.0 (0)	2.4 (1)	31.7 (13)	53.7 (22)	12.2 (5)	9.8 (4)	2.4 (1)	0.0 (0)	100.0 (41)
卸売	50.0 (11)	4.5 (1)	4.5 (1)	40.9 (9)	40.9 (9)	9.1 (2)	9.1 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (22)
小売	58.3 (7)	8.3 (1)	16.7 (2)	33.3 (4)	33.3 (4)	8.3 (1)	8.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (12)
運輸・倉庫	85.7 (6)	0.0 (0)	28.6 (2)	57.1 (4)	14.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (7)
サービス	41.2 (7)	0.0 (0)	11.8 (2)	29.4 (5)	52.9 (9)	5.9 (1)	5.9 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (17)

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1万1,187社。栃木県は135社

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85.7%で最も高く、次いで『建設』が65.5%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』58.3%、『卸売』50.0%までが平均値を上回った。一方で『製造』34.1%、『サービス』41.2%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。

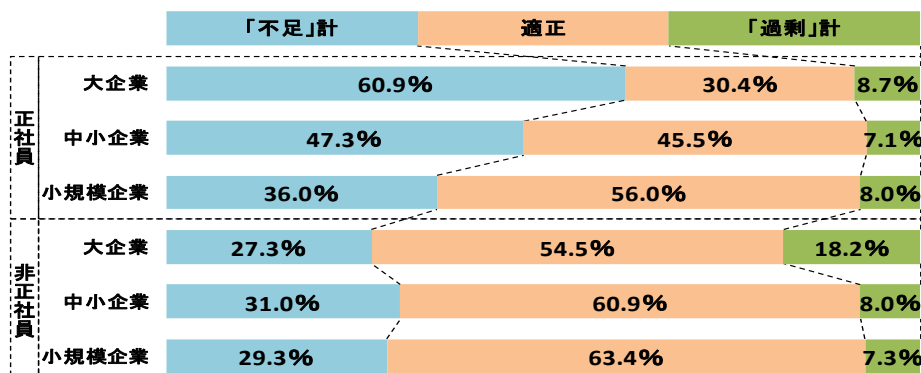
県内の中小企業の声を拾うと、「受注は従前と遜色なく得られている。しかし、資材価格の高止まりや4月以降残業時間の抑制がかかるため、場合によっては新たな人材を確保しなければならない。更なる製造原価の圧迫を懸念している」（建設）や、「2024年問題を目前に控え、特にドライバーの残業時間に制限が出ると、同じ仕事量をこなすのにコストアップが生じる。つまりは収支バランスが崩れることは確実だ。何よりドライバーは簡単に集まらないので、採用も難しい。企業としての存続を考える時期なのかもしれないし、M&Aも視野に入れなければならないだろう」（運輸・倉庫）といった深刻な声も寄せられた。中小零細企業では、大企業と肩を並べて求人ができるわけではない。給料や福利厚生などを見ても、見劣りするのはやむを得ない。こういった中でやり繰りを進めることは非常に苦しい。人手不足とともに、2024年問題の影響といったことも含めて注目していく必要があるだろう。

他方、「過剰」と回答した企業については、『製造』12.2%、『卸売』9.1%、『小売』8.3%の3

Business View

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、増加する可能性もあるだろう。ただし現状では、少数派であることに変わりはない。

■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」60.9%、「中小企業」47.3%、「小規模企業」36.0%と規模間格差が明確に出る形となった。もちろん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。うがった見方をすれば、業績好調な大企業がこのタイミングで採用に注力しているとも考えられるし、逆に中小零細企業では、業績の改善が望めず、採用どころではない・・・といった企業が多くなっていることも要因の一つと見ていいだろう。

改めて 2024 年問題について述べておきたい。改正働き方改革関連法の施行を 4 月に控えて、「運輸」、「建設」をはじめ「医療」、「介護」などでも、時間外労働の上限規制が適用される。労働市場の様子を見ても、こういった職種では求職者数が集まらず、求人の規模は常に多い状態が続いている。4 月以降もこういった職種では、常に人手不足状態が蔓延化することは明らかだと思われる。重要なのは政府主導の徹底した支援なのだろう。例えば、運輸関係では、いわゆる「荷待ち」状態の解消に施策を講じることなども検討されている。また、建設業界では、不当な低賃金で下請けに発注できないことや、工期を適正にすることを踏まえた法改正を政府案で行うなど、きめの細かい支援が打ち出されそう。こういった施策が後々効いてくることも意識して欲しいと感じる。加えて、人材を確保するということは更なるコストアップも生じてくる点を踏まえ、特に中小企業に対する資金的な支援も大きなファクターであろう。個々の企業ができる対策は限界があるということを強く訴えていく必要がある。

2. 非正社員、「不足」30.3%、解消傾向へ

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、109 社中 33 社で構成比は 30.3%であった。1 年前の 2023 年 1 月調査時点の 38.3%と比較すると、8.0pt 減少しており、非正社員における人手不足感は解消傾向で推移しているよう

Business View

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、今回の現象を評価すると、景況感は低迷方向に動いていると懸念される面は否めない。

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 波の収束とともに潮目が変わり、2023 年 4 月調査では 44.4% の最高値を記録するなど、非正社員のニーズが高まった。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、不足企業の割合

■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	29.9 (2,605)	1.9 (168)	6.5 (571)	21.4 (1,866)	62.1 (5,413)	8.1 (703)	7.0 (607)	0.9 (77)	0.2 (19)	100.0 (8,721)
栃木	30.3 (33)	3.7 (4)	6.4 (7)	20.2 (22)	59.6 (65)	10.1 (11)	8.3 (9)	1.8 (2)	0.0 (0)	100.0 (109)
大企業	27.3 (6)	0.0 (0)	0.0 (0)	27.3 (6)	54.5 (12)	18.2 (4)	13.6 (3)	4.5 (1)	0.0 (0)	100.0 (22)
中小企業	31.0 (27)	4.6 (4)	8.0 (7)	18.4 (16)	60.9 (53)	8.0 (7)	6.9 (6)	1.1 (1)	0.0 (0)	100.0 (87)
うち小規模	29.3 (12)	4.9 (2)	4.9 (2)	19.5 (8)	63.4 (26)	7.3 (3)	7.3 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (41)
農・林・水産	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)
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	36.8 (7)	5.3 (1)	5.3 (1)	26.3 (5)	63.2 (12)	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)	50.0 (1)	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)
製造	17.1 (6)	0.0 (0)	5.7 (2)	11.4 (4)	62.9 (22)	20.0 (7)	17.1 (6)	2.9 (1)	0.0 (0)	100.0 (35)
卸売	17.6 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	17.6 (3)	70.6 (12)	11.8 (2)	5.9 (1)	5.9 (1)	0.0 (0)	100.0 (17)
小売	50.0 (6)	8.3 (1)	16.7 (2)	25.0 (3)	41.7 (5)	8.3 (1)	8.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (12)
運輸・倉庫	60.0 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	60.0 (3)	40.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (5)
サービス	33.3 (5)	6.7 (1)	6.7 (1)	20.0 (3)	66.7 (10)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (15)

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8,721社。栃木県は109社

も 30%台後半～40%台と急速に不足感が高まっていった。しかし、物価高の影響を受けて好景気は長く続かず、一時期の現場の業務が多忙化した状態は解消されたものと見受けられる。

一方で「過剰」と回答した企業は 109 社中 11 社で構成比は 10.1%と、1 年前の 9.3%と比較すると 0.8pt 増加した。過剰感が高まっているとまでは言えないが、増加傾向に転じたことは確かだ。「適正」は 109 社中 65 社で構成比は 59.6%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』が 60.0%で最多、以下、『小売』が 50.0%、『建設』36.8%、『サービス』33.3%と続いた。一方で、『製造』は 17.1%、『卸売』は 17.6%と、業界間で環境格差が生じている様子が窺えた。他方、「過剰」については、『製造』で 20.0%、『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 29.9%に対し、「過剰」は 8.1%、「適正」が 62.1%であり、概ね栃木県と遜色のない内容であった。

従来から指摘していることだが、企業の人事施策は世情に対し敏感に反応するところがある。景況感が高まれば、受注の好転が見込めるので、人材を登用していこうという方向になり、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

Business View

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、労働法規上の支障も出てくる。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。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がられることも納得できる。したがって、今回のような「景況感の下降」局面においては、優先順位の上位として非正社員の雇用にメスが入るわけで、企業にとっては有効な手段と言える。

しかし課題が多いのも事実だ。まず非正社員の賃金や待遇の改善は避けて通れない。少し前に、外資系の小売業者が最低賃金 1000 円に満たないエリアで「時給 1500 円」で募集し、その是非が話題になった。周辺の非正社員を雇用する業者にとっては、「相場が崩され採算に影響が出た。何より募集しても人が集まらない」ということになる。この小売業者にとっては、「当然の報酬」と判断しているようだが、混乱は生じるだろう。つまり何が言いたいかというと、生活できないような報酬で雇用を続ける企業側の責任が問われているということだ。今回の春闘で、相応の賃上げが実現されることは確実のようだが、それでも賃金格差は大きく、非正社員の報酬は根深い問題である。また、昨今の労働市場を見るにつけ、生産年齢人口の減少による影響は、今後高まる一方で、いつまでも「雇用の調整弁」などと考えていたら、とても時代にそぐわないことになるだろう。とは言え、中小企業が早急に非正社員の雇用体質を見直すかと言われれば、期待は薄いのかかもしれない。大企業はともかく、中小零細企業の資金力では、とてもビジネスモデルが成り立たない。そうすると、更に企業格差が広がり、休廃業・解散につながることも考えられる。要は、非正社員政策を単独で改善させることは不可能で、国としての中小企業政策をセットで改革していくことが要求されることになるだろう。

非正社員の利便性を使うだけ使っておいて、コストが上がると文句を言う中小企業経営者もいかなものかと思うが、とにかく“経済の下支え”という論点では、国として「どういうグランドデザインを描くか」を間違えてはいけないと強く思う。

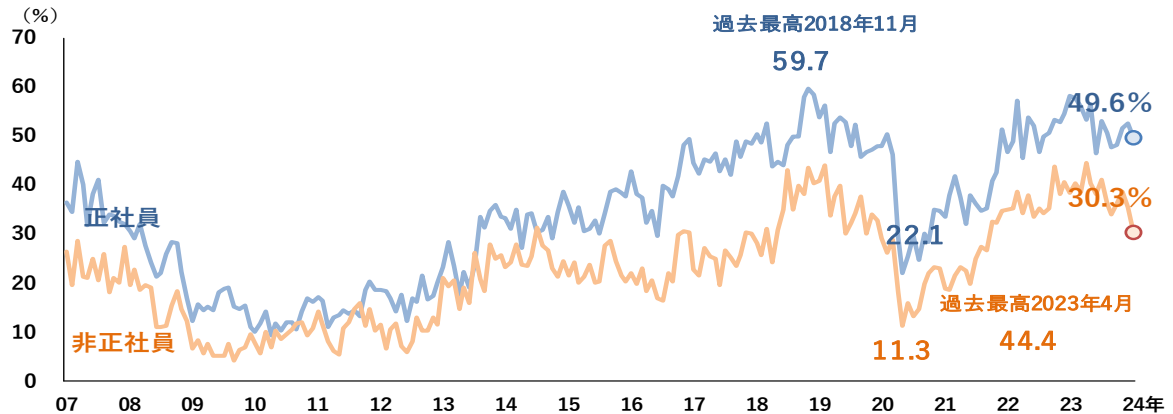
まとめ

今回の意識調査の結果を見ると、正社員における不足企業は減少傾向を示しつつも未だ高水準であり、一方で非正社員については、一時期の不足感の蔓延は解消され、正常な状態に近いと見られる。ただし、懸念材料は決して解消されてはいない。特に業種別で見ると、『運輸・倉庫』や『建設』では、引き続き不足企業は高い占有率を維持している。つまり、2024 年問題の主役が不足感を引きずったまま、4 月の改正働き方改革関連法の施行を迎えるということだ。労働者一人当たりの残業時間に上限規制がかかるということは、スタッフを増やさないと同じ生産性は保てない。しかし、有効求人倍率に関するデータを見ると、「運輸」、「建設」が求人数に対して異常なまでに求職者が少ないことが分かっており、事態は深刻だ。特に物流については、大きな社会問題となる可能性を秘めており、状況を注視する必要があるだろう。

いずれにしても、賃上げに中小企業がどこまで対応できるかも含めて、人手不足の問題は、様々な論点が絡み、個々の企業だけでは乗り切れない部分もある。政府や自治体、業界団体など、大きな括りで企業の実態に即した効果的な支援を行っていくことが急務であると感じる。

Business View

■ 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。