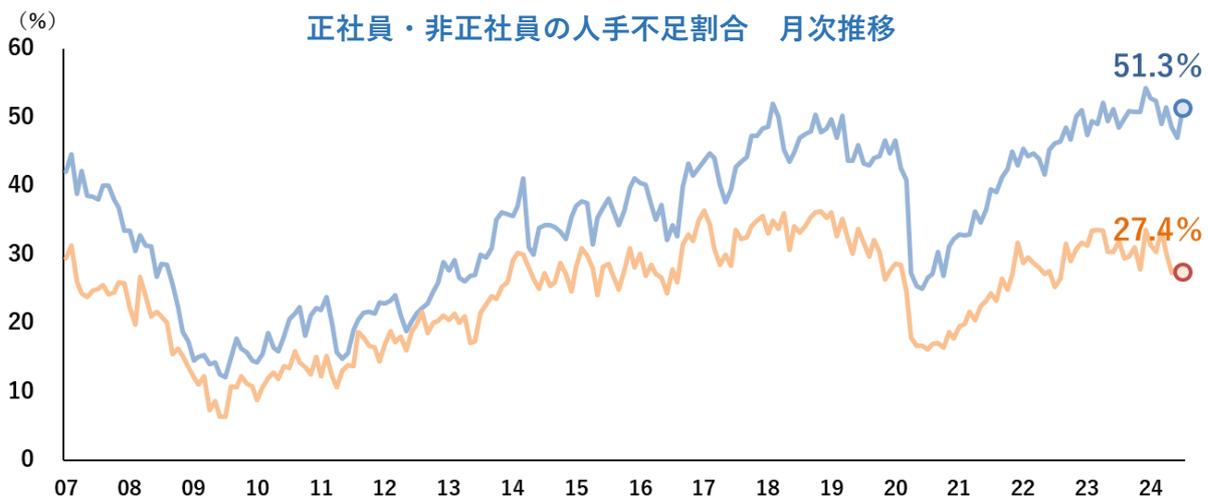


人手不足に対する埼玉県企業の動向調査（2024年7月）

正社員不足を感じている企業は 51.3%、 高止まり傾向続く

～ 業種別トップは「建設」、「運輸・倉庫」が続き、2024年問題を反映～

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。



調査結果（要旨）

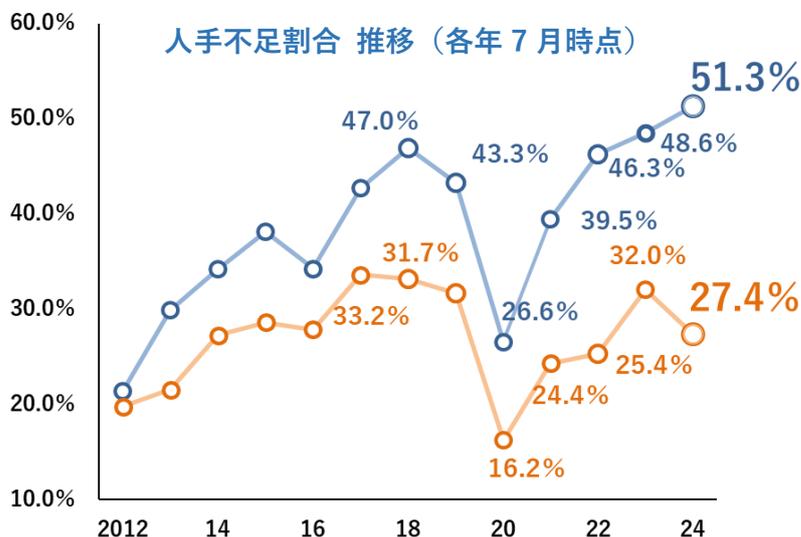
1. 正社員が不足している企業の割合は 51.3%で、引き続き 5 割を上回った。業種別では、「建設」が 77.4%でトップ。「運輸・倉庫」が 73.9%で続き、2024 年問題を反映した結果となった。インバウンド需要が好調な旅館・ホテルを含む「サービス」(56.7%)も高水準に
2. 非正社員における人手不足割合は 27.4%となり、7 月としては 2 年ぶりに 3 割を下回った。業種別では「小売」(53.6%)は前年同月から 2.9 ポイント低下したもののトップとなった

■調査期間は 2024 年 7 月 18 日～7 月 31 日。調査対象は 997 社、有効回答企業数は 417 社（回答率 41.8%）
 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 51.3%と高止まり、非正社員はやや落ち着きを見せる

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51.3%だった。例年4月の新規採用により人手不足は一時的に緩和される傾向にあるが、前年同月比で2.7ポイント上昇し、7月調査では初めて5割を上回り、高止まりの傾向が確認された。

また、非正社員では27.4%だった。前年同月から4.6ポイント低下し、7月としては2年ぶりに3割を下回り、やや落ち着きを見せた。



2. 正社員・業種別 : 「建設」が 77.4%でトップ、「運輸・倉庫」が 73.9%で続き 7割超となった

正社員の人手不足割合を業種別にみると、主に2024年問題が顕著な「建設」が77.4%でトップだった。同様に「運輸・倉庫」が73.9%で続き、いずれも7割超となり、人手不足感が際立っている。

2024年1月時点の調査において2024年問題で人手不足が懸念されていた「建設」「運輸・倉庫」の人手不足の状況が、4月調査に続き、7月調査においても鮮明となった。依然として活況なインバウンド需要を背景に「旅館・ホテル」やITエンジニア不足が著しい「情報サービス」を含む「サービス」も56.7%と、人手不足の状況が見てとれる。

正社員の人手不足割合 (業種別)

正社員	(%)		
	2022年7月	2023年7月	2024年7月
金融	33.3	↑ 75.0	↓ 50.0
建設	65.7	↑ 72.4	↑ 77.4
不動産	25.0	→ 25.0	↑ 40.6
製造	40.1	↑ 41.8	↓ 39.8
卸売	37.6	↓ 36.9	↑ 42.5
小売	47.8	↓ 41.7	↑ 48.3
運輸・倉庫	51.5	↑ 70.4	↑ 73.9
サービス	56.9	↑ 57.4	↓ 56.7

3. 非正社員・業種別：「小売」がトップも、前年同月から2.9ポイント低下

非正社員の人手不足割合を業種別にみると、サンプル数の少ない「農・林・水産」を除くと飲食店やスーパーマーケットや百貨店が含まれる「小売」が53.6%でトップとなった。5割を超えているものの、前年同月からは2.9ポイント低下、人手不足は改善傾向となっている。

総務省「労働力調査」では「飲食店」の就業者数は大きく変化していないなかで、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考えられる。

2024年問題を抱える「運輸・倉庫」が40.0%。その他にも、派遣人材の不足が聞かれる「人材派遣・紹介」や正社員同様に人手不足感が強い「メンテナンス・警備・検査」、「旅館・ホテル」を含む「サービス」が32.8%となった。

非正社員の人手不足割合（業種別）

非正社員	（%）		
	2022年7月	2023年7月	2024年7月
金融	75.0	→ 75.0	↓ 50.0
建設	10.0	↑ 29.4	↓ 25.7
不動産	14.3	↑ 31.8	↓ 19.2
製造	26.4	↓ 24.1	↓ 21.9
卸売	20.0	↑ 25.0	↓ 19.7
小売	33.3	↑ 56.5	↓ 53.6
運輸・倉庫	27.6	↑ 40.9	↓ 40.0
サービス	38.6	↑ 41.5	↓ 32.8

今後の見通し：就業者の高齢化が深刻、若年層の呼び込みへ「選ばれる会社」としての差別化が必須

人手不足割合は正社員では51.3%、非正社員では27.4%となり、高水準で推移している。人手不足が深刻な業種のなかには、緩和に転じているケースがあるものの、業種別では2024年問題に直面している「建設」「運輸・倉庫」の人手不足の状況は大きく変わっていない。

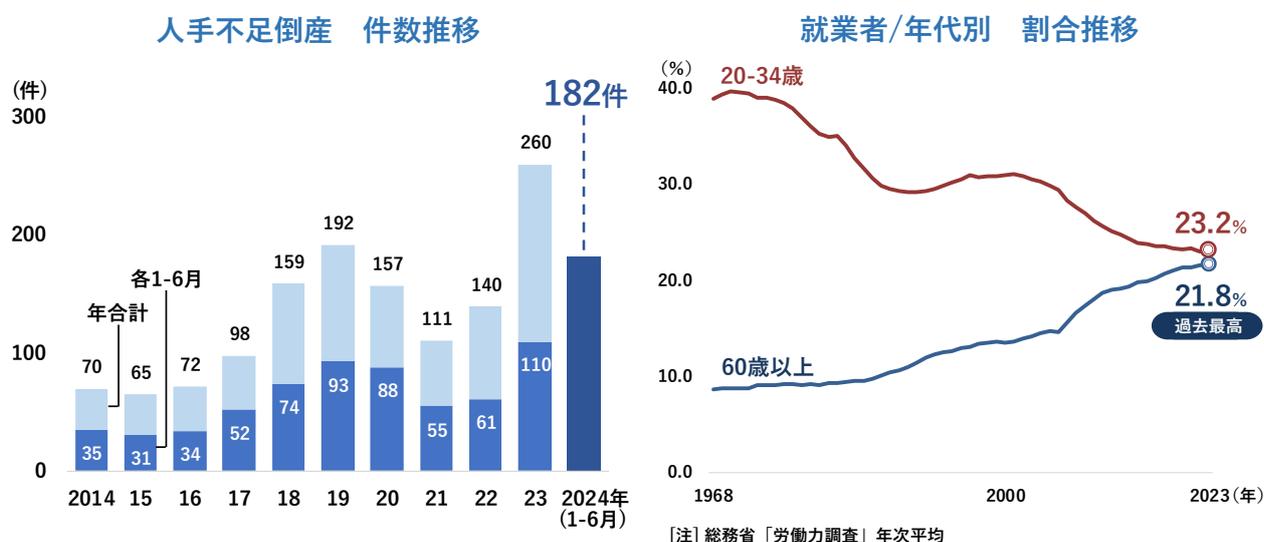
こうしたなか、全国でみると人手不足倒産は急増傾向にある。2024年上半期（1-6月）は182件が発生し、過去最多を大幅に上回るペースで推移している*。そのうち建設業は53件、物流業は27件とそれぞれ増加が顕著で、「2024年問題」が直撃した結果となった。両業種とも人手不足が一因となってオペレーションが回らなくなり、業績が維持できず倒産に追い込まれるケースが続出した。

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」をみると、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。一方で、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

* 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

は活況を呈している。労働市場の流動化が進めば、より魅力のある企業へ労働力移動が活発化し、労働者から「選ばれる会社」としての勝敗がこれまで以上に鮮明になるだろう。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。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、企業の人事戦略は一層重要性が増しているといえよう。



株式会社帝国データバンク 大宮支店情報部

【問い合わせ先】 048-643-2080

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。