

特別企画：人手不足に対する長野県内企業の動向調査

正社員が「不足」と感じている企業は 37.7% 正社員・非正社員ともに不足感が拡大傾向

はじめに

多くの企業が最重要課題と認識している人材。業績目標を達成するため、また企業を存続させていくために人材の育成や登用に力を入れ、また工夫している企業は決して少なくない。育成に先駆けて必要となるのが採用。その採用を巡る環境が近年変化しつつある。

このところ、堅調に推移している有効求人倍率。長野労働局がまとめた「最近の雇用情勢」によると、県内の有効求人倍率は昨年1月に1.2倍を、今年1月に1.3倍を突破、さらに5月～7月は1.4倍以上を維持している。有効求人倍率の高さは、求職者にとって明るい材料であるのは間違いないが、求人側の企業にとっては採用の難しさに直結。人手不足や人件費の上昇は、企業業績の向上や景気回復の足枷にもなりかねない。一方、少子高齢化や人口減少の進行に伴い労働人口自体が縮小しており、そのぶん人材の獲得競争が厳しさを増している。

帝国データバンクでは今回、人手不足に対する企業の見解について調査を実施した。調査期間は2016年7月15日～31日。調査対象は全国2万3639社、長野県497社で、有効回答企業数は全国1万285社（回答率43.5%）、長野県225社（同45.3%）。

調査結果（要旨）

■県内企業の37.7%で正社員が「不足」、1年前・半年前から上昇

正社員が「不足」と感じている企業は37.7%となり、1年前（2015年7月時点）の37.1%を0.6ポイント、半年前（2016年1月時点）の36.4%を1.3ポイント上回った。全国で「不足」と回答した企業は37.9%。

■非正社員の「不足」は27.9%、1年前・半年前を上回る

非正社員が「不足」と回答した企業は27.9%となり、1年前の24.9%、半年前の20.7%をともに上回った。半年前からは7.2ポイントの大幅増加である。全国で「不足」と回答した企業は24.9%で、長野県の方が3.0ポイント高い。

■「建設」と「サービス」では、半数以上の企業が正社員の「不足」を実感

主要業界別にみると、正社員が「不足」と回答したのは、「建設」の55.6%、「サービス」の50.0%、「製造」の33.0%、「卸売」の28.6%。「建設」と「サービス」では半数以上に達している。一方、非正社員の「不足」は、「サービス」の47.1%、「卸売」の33.3%、「建設」の23.5%、「製造」の23.2%。正社員・非正社員とも「サービス」の不足感の強さが目立つ。

1. 県内企業の37.7%で正社員が「不足」、「建設」と「サービス」では50%以上

各社に現在の従業員の過不足状況を尋ねたところ（「該当なし／無回答」を除く、「不足」は「非常に不足」「不足」「やや不足」の合計、「過剰」は「非常に過剰」「過剰」「やや過剰」の合計）、正社員に関し「不足」していると回答した企業は37.7%と4割弱に達した。「適正」は45.9%、「過剰」は16.4%だった。

「不足」を1年前（2015年7月時点）、半年前（2016年1月時点）と比べると、1年前は37.1%、半年前は36.4%。現在の方が1年前より0.6ポイント、半年前より1.3ポイント高く、不足感は緩やかに拡大している。

「不足」と回答した企業の構成比を規模別にみると、「大企業」が37.1%、「中小企業」が37.8%と大きな違いはない。一方、主要業界別では「建設」の55.6%、「サービス」の50.0%、「製造」の33.0%、「卸売」の28.6%が「不足」と回答。「建設」と「サービス」は50%以上に達するなど不足感が強く、「建設」と「卸売」の間には27.0ポイントもの格差が生じている。なお、母数が少なく、単純な比較は難しいが、「運輸・倉庫」の「不足」は83.3%に及ぶ。

全国で「不足」と回答した企業は37.9%。長野県は全国を0.2ポイント下回っているが、ほぼ同水準と言ってよい。都道府県別で「不足」が高かったのは、沖縄県（51.9%）、岡山県（44.0%）、群馬県（43.6%）、宮城県・京都府（各43.5%）などで、長野県は25番目と中位だった。

従業員の過不足感

		「不足」計	適正	「過剰」計
正社員	2015年7月	37.1	46.6	16.3
	2016年1月	36.4	47.3	16.4
	2016年7月	37.7	45.9	16.4
非正社員	2015年7月	24.9	61.6	13.6
	2016年1月	20.7	62.6	16.7
	2016年7月	27.9	59.3	12.8

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

注3:正社員の母数は「該当なし／無回答」を除く220社。2016年1月調査は220社。2015年7月は221社

注4:非正社員の母数は「該当なし／無回答」を除く172社。2016年1月調査は174社。2015年7月調査は177社

2. 非正社員の「不足」は27.9%、「サービス」では47.1%に

非正社員の過不足については（「該当なし／無回答」を除く、「不足」は「非常に不足」「不足」「やや不足」の合計、「過剰」は「非常に過剰」「過剰」「やや過剰」の合計）、「不足」していると回答した企業は27.9%となり、1年前の24.9%、半年前の20.7%をともに上回った。正社員と比

べ「不足」と感じている企業の構成比は低かったが、1年前から3.0ポイント増、半年前からは7.2ポイント増と大きく上昇しており、不足感を強めていることがわかる。また、「適正」は59.3%、「過剰」は12.8%だった（前頁のグラフ参照）。

「不足」を規模別にみると、「大企業」が16.1%、「中小企業」が30.5%。正社員とは異なり、格差が大きいですが、もともと非正社員をどの程度活用しているかの違いが表れている可能性もある。主要業界別では、「サービス」の47.1%、「卸売」の33.3%、「建設」の23.5%、「製造」の23.2%の順。正社員で不足感が強かった「サービス」は、非正社員でも半数近くの企業が「不足」と感じている。最も高い「サービス」と最も低い「製造」の差は23.9ポイント。

全国では、24.9%の企業が「不足」と回答。長野県は全国より3.0ポイント高い。都道府県別では、沖縄県（37.2%）、青森県（34.4%）、京都府32.7%、熊本県（31.9%）、茨城県（31.3%）と続き、長野県は10番目に高かった。

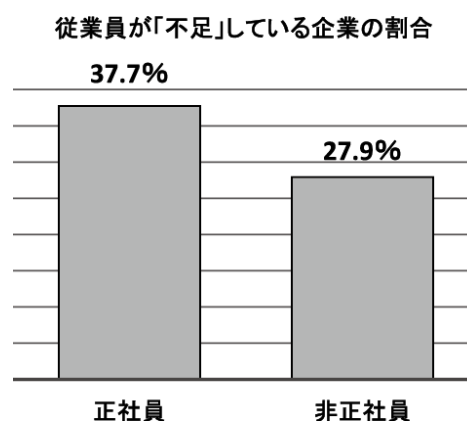
まとめ

国内景気は一進一退が続いている。「TDB 景気動向調査」で算出する景気DIをみると、全国・長野県とも6月悪化、7月改善、8月悪化と小幅な増減を繰り返しているが、各社が抱く従業員の過不足感はそうした業況の上下動によっても微妙に変化しているものとみられる。

今回の調査で、正社員に関し「不足」と回答した県内企業は37.7%。非正社員に関しては「不足」が27.9%となった。両者とも1年前、半年前の調査結果と比べ上昇。半年前からは正社員が1.3ポイント、非正社員は7.2ポイント高くなっており、不足感が拡大している。

主要業界別では、「建設」（正社員）、「サービス」（正社員・非正社員）の不足感が強く、人手不足の深刻さが伝わってくることの多い業界の状況が数字となって表面化。堅調さを持続する有効求人倍率も、求人側にとっては採用の難しさにつながっている。

企業活動において、人手不足に伴うコスト上昇は業績に与える影響が大きい。新たな仕事の受注を抑制する要因にもなり得る。消費回復に賃金上昇は欠かせないが、企業業績の改善よりも先にコスト負担の増加が続くことは、企業体力の消耗にも通じる。すべての企業にとって、人（人材）は極めて重要な要素を占めるだけに、各社の過不足感がどう推移していくかを注視していかなくてはならないが、人手不足の拡大は経済の好循環による景気回復を目指すアベノミクスにとってもマイナス材料となる。



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】

株式会社帝国データバンク 松本支店 担当:奥原

TEL 0263-33-2180 FAX 0263-35-7763