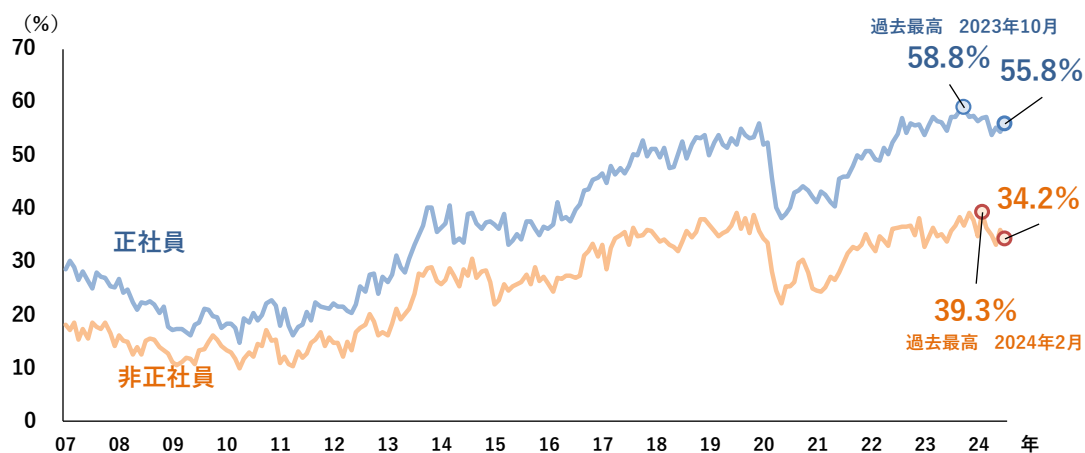


人手不足に対する道内企業の動向調査（2024 年 7 月）

正社員不足を感じている企業は 55.8%、 7 月としては 3 年連続して 5 割を上回る ～業界別トップは 72.8%の「建設」～

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。

正社員・非正社員の人手不足割合 月次推移



調査結果（要旨）

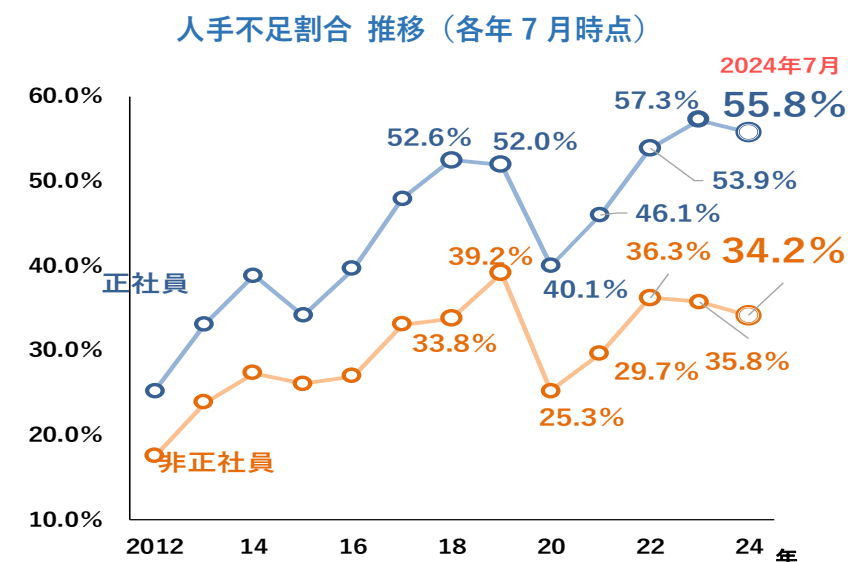
1. 正社員が不足している企業の割合は 55.8%で、7 月としては 3 年連続して 5 割を上回った。業界別では『建設』が 72.8%でトップ
2. 非正社員における人手不足割合は 34.2%となり、7 月としては 3 年連続して 3 割を上回った。業種別では正社員と同じく「建設」(43.0%)が最も高かった

■ 調査期間は 2024 年 7 月 18 日～7 月 31 日。調査対象は道内 1,149 社、有効回答企業数は 517 社（回答率 45.0%）
 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 55.8%、非正社員 34.2%と高止まりが続く

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 55.8%だった。前年同月比で 1.5 ポイント低下したが、3 年連続して 5 割を上回るなど高止まりが続いた。

また、非正社員では 34.2%だった。前年同月から 1.6 ポイント低下したが、7 月としては 3 年連続して 3 割を上回った。



2. 業界別：正社員・非正社員ともに『建設』がトップ

正社員の人手不足割合を業界別にみると、『建設』が 72.8%で最も高く、『運輸・倉庫』(70.8%) がこれに次ぎ、10 業界中 2 業界で 7 割を超えた。ともに時間外労働の上限規制が強化された、いわゆる「2024 年問題」に直面している業界だった。企業からは「技術者や下請け企業の人手不足から受注を見送るケースが発生するなど大変厳しい状況」(建設)との指摘があった。

以下、『農・林・水産』(60.0%) が続き、『製造』(53.9%) と『サービス』

(51.4%) が 5 割を超えた。このうち「旅館・ホテル」や「飲食店」、「情報サービス」などを含む『サービス』はコロナ禍が明けた 1 年前の 2023 年 7 月は 67.9%と 7 割に迫る水準だったが、今回は 16.5 ポイント低下した。

10 業界のうち 7 業界で前年を上回り 3 業界で下回った。

正社員の人手不足割合（10 業界別）

正社員	(%)		
	2022年7月	2023年7月	2024年7月
農・林・水産	56.5	↓ 54.5	↑ 60.0
金融	61.5	↑ 70.0	↓ 46.2
建設	70.8	↓ 70.7	↑ 72.8
不動産	28.6	↓ 25.0	↑ 47.4
製造	46.7	↑ 50.6	↑ 53.9
卸売	39.3	↑ 49.5	↓ 42.7
小売	40.9	↑ 43.2	↑ 44.2
運輸・倉庫	55.2	↑ 62.5	↑ 70.8
サービス	68.5	↓ 67.9	↓ 51.4
その他	0.0	→ 0.0	↑ 50.0

非正社員の人手不足割合を業界別に見ると、最も高いのは正社員と同じく『建設』（43.0%）で、唯一 4 割を上回った。次いで、『農・林・水産』『運輸・倉庫』が各 37.5%、『製造』が 36.4%、『小売』が 34.8%、『サービス』が 34.4%、『金融』が 30.0%で 3 割台となった。

10 業界のうち 3 業界で前年を上回り、6 業界で下回った。

非正社員の人手不足割合（10 業界別）（%）

非正社員	2022年7月		2023年7月		2024年7月
農・林・水産	35.0	↑	55.6	↓	37.5
金融	40.0	↑	44.4	↓	30.0
建設	53.1	↓	47.0	↓	43.0
不動産	38.5	↓	13.3	↑	23.1
製造	31.6	↑	37.5	↓	36.4
卸売	22.8	↓	17.5	↑	24.1
小売	30.8	↑	38.5	↓	34.8
運輸・倉庫	31.6	↓	31.3	↑	37.5
サービス	41.7	↑	43.3	↓	34.4
その他	0.0	→	0.0	→	0.0

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 55.8%、非正社員では 34.2%となった。3 年連続して正社員は 5 割、非正社員は 3 割をそれぞれ上回った。人手不足の割合を業界別に見ると正社員では「2024 年問題」に直面している『建設』と『運輸・倉庫』でともに 7 割を超えた。

こうしたなか、就業者の高齢化も追い打ちをかけている。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。

参考：従業員の過不足感（各年7月）

年	全体		大企業		中小企業		小規模企業	
	正社員	非正社員	正社員	非正社員	正社員	非正社員	正社員	非正社員
2007	25.0	18.6	22.0	16.7	25.8	19.1	25.2	20.0
2008	22.1	15.1	22.6	12.5	22.0	16.0	26.3	19.4
2009	18.6	13.3	19.2	9.8	18.4	14.4	20.8	13.3
2010	20.3	12.2	15.2	12.5	21.6	12.1	25.5	12.8
2011	20.5	12.7	17.2	11.3	21.3	13.1	21.9	16.1
2012	25.3	17.6	26.4	14.4	25.0	18.5	28.3	17.2
2013	33.1	23.9	32.7	21.0	33.3	24.8	35.0	32.8
2014	38.9	27.4	46.2	32.2	37.2	26.0	37.6	28.7
2015	34.2	26.1	39.2	25.9	33.0	26.1	31.0	26.3
2016	39.7	27.0	41.9	26.4	39.3	27.1	36.7	27.4
2017	48.0	33.1	60.0	38.9	45.6	31.8	39.8	32.5
2018	52.6	33.8	58.5	40.0	51.4	32.5	47.6	33.1
2019	52.0	39.2	59.6	46.1	50.4	37.4	48.5	38.8
2020	40.1	25.3	48.0	28.4	38.4	24.6	39.9	22.1
2021	46.1	29.7	53.1	24.1	44.4	31.1	44.1	32.6
2022	53.9	36.3	63.4	40.5	52.0	35.4	47.9	37.0
2023	57.3	35.8	65.0	42.2	55.8	34.6	47.7	32.1
2024	55.8	34.2	66.7	39.0	53.8	33.3	50.0	34.1

株式会社帝国データバンク 札幌支店情報部

【問い合わせ先】 柳澤、吉原、松田

TEL：011-272-3933

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。