

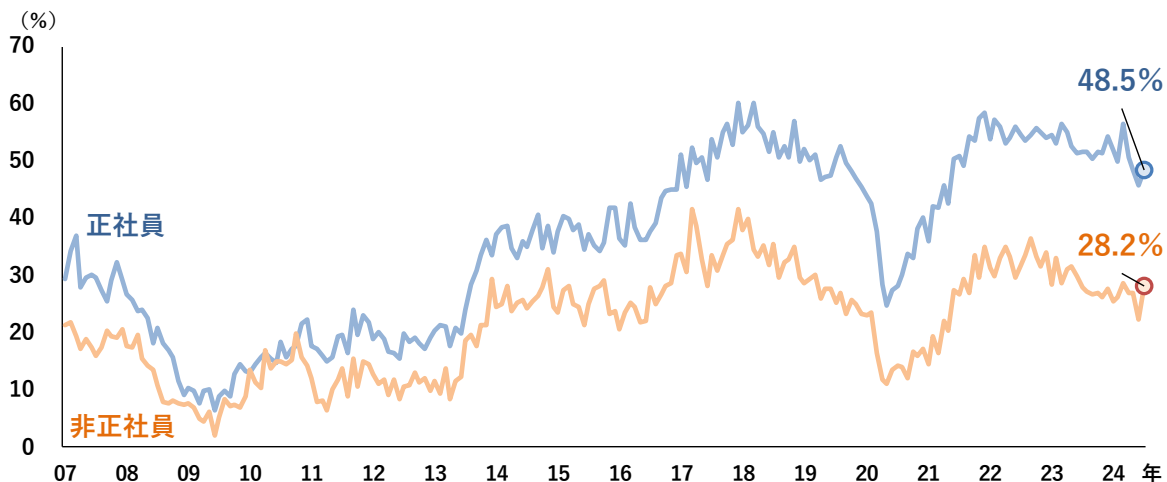
人手不足に対する長野県企業の動向調査（2024 年 7 月）

## 正社員不足を感じている企業は 48.5%、 4 年ぶりに 5 割を割り込む

～「2024 年問題」に直面している「建設」は上昇 ～

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）

- 正社員が不足している企業の割合は 48.5%で、5 割を割り込んだ。「2024 年問題」を抱える「建設」がトップ、「運輸・倉庫」が 2 位。2024 年問題に直面する「建設」(69.5%)、インバウンド需要が好調な「サービス」も高水準に
- 非正社員における人手不足割合は 28.2%となり、前年同月から 0.3pt 上昇した。業種別では「小売」が唯一 4 割を上回りトップになった。

■調査期間は 2024 年 7 月 18 日～7 月 31 日。調査対象は長野県内の 614 社で、有効回答企業数は 274 社（回答率 44.6%）。全国の調査対象は 2 万 7191 社、有効回答企業数は 1 万 1282 社（回答率 41.5%）

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 48.5%と 4 年ぶりに 5 割を割り込む 非正社員が 2 年ぶりに増加

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」と感じている長野県企業の割合は 48.5%だった。前年同月比で 3.1pt 低下し、全国（51.0%）より 2.5pt 低くなった。低下幅は全国（同 0.4pt 低下）よりも 2.7pt 多かった。都道府県別で不足感は前年同月の 26 番目から 29 番目に緩和され、新型コロナウイルス感染拡大が始まった 2020 年に一時的に下落した後から、4 年ぶりに 5 割を下回った。

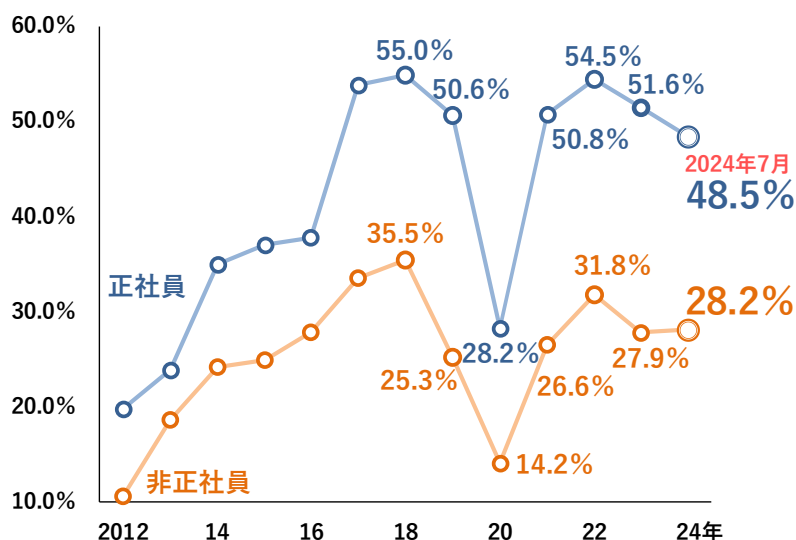
規模別では、大企業が 64.7%と前年同月比 4.1pt 上昇した一方、中小企業が 46.2%と同 4.2pt 低下、うち小規模企業は 35.4%と同 8.2pt 低下し、規模が大きいほど、人手不足感は強かった。

一方、非正社員を「不足」と感じている企業は 28.2%と前年同月から 0.3pt 上昇した。全国水準（28.8%）よりも 0.6pt 低くなったものの、新型コロナウイルス感染拡大が始まった 2020 年に一時

的に下落して以後、25%を上回る推移が続いている。都道府県別で不足感は前年同月の 32 番目から 26 番目に上昇した。

規模別では、大企業が 21.9%と同 5.2pt 上昇した一方、中小企業が 29.3%と同 0.3pt、小規模企業が 24.6%と同 6.0pt それぞれ前年同月から低下した。

#### 人手不足割合 推移（各年 7 月時点）



[注] 人手不足割合は各年の7月時点

#### 従業員の過不足感

|      |         | 「不足」計 | 適正    | 「過剰」計 |
|------|---------|-------|-------|-------|
| 正社員  | 2022年7月 | 54.5% | 38.3% | 7.2%  |
|      | 2023年7月 | 51.6% | 40.0% | 8.4%  |
|      | 2024年7月 | 48.5% | 41.9% | 9.6%  |
| 非正社員 | 2022年7月 | 31.8% | 62.1% | 6.2%  |
|      | 2023年7月 | 27.9% | 58.9% | 13.2% |
|      | 2024年7月 | 28.2% | 62.6% | 9.2%  |

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

### 2. 正社員・業種別 : 「2024 年問題」を抱える「建設」「運輸・倉庫」が上位

正社員の人手不足割合を主要業種別にみると、従前からの慢性的な人手不足に加え、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「建設」が 69.7%で前年同月を 4.8pt 増加した。2 番目には、同じく「2024 問題」を抱える「運輸・倉庫」が、同 33.3pt 低下したものの、66.7%と続いた。次いで 2.0pt 低下したものの、依然インバウンド

#### 正社員の人手不足割合～主要業種別～

(%)

| 正社員   | 2022年7月 | 2023年7月 | 2024年7月 |
|-------|---------|---------|---------|
| 建設    | 73.2    | ↓ 64.9  | ↑ 69.7  |
| 製造    | 49.1    | ↓ 44.1  | ↓ 42.3  |
| 卸売    | 44.9    | ↓ 40.4  | ↓ 39.2  |
| 小売    | 45.5    | ↓ 36.8  | ↑ 40.7  |
| 運輸・倉庫 | 91.7    | ↑ 100.0 | ↓ 66.7  |
| サービス  | 60.7    | ↑ 67.5  | ↓ 65.5  |

需要が好調な「サービス」が 65.5%と 6 割以上で続いた。その一方で、海外の景気悪化などを背景に、長野県内企業の景気 DI (TDB 景気動向調査)における業種別 DI の低迷が続く「製造」(42.3%)、アフターコロナの特需が一服した「卸売」(39.2%)は、いずれも前年同月を下回った。また、飲食店を含む「小売」は 40.7%にとどまったものの、同 3.9pt 上昇した。

### 3. 非正社員・業種別 : 「小売」が 8.7pt 伸びてトップ、「卸売」も 9.2pt 上昇

非正社員の人手不足割合を業種別にみると、「小売」が 47.6%で唯一 4 割を上回った。次いで、「卸売」(28.6%)、「サービス」(27.6%)、「製造」(23.3%)が続く。「小売」、「卸売」、「製造」が前年同月を上回った一方、ほかの業種は減少していた。

#### 非正社員の人手不足割合～主要業種別～

(%)

| 非正社員  | 2022年7月 | 2023年7月 | 2024年7月 |
|-------|---------|---------|---------|
| 建設    | 31.6    | ↓ 25.0  | ↓ 20.0  |
| 製造    | 25.5    | ↓ 23.1  | ↑ 23.3  |
| 卸売    | 31.4    | ↓ 19.4  | ↑ 28.6  |
| 小売    | 50.0    | ↓ 38.9  | ↑ 47.6  |
| 運輸・倉庫 | 55.6    | ↑ 80.0  | ↓ 14.3  |
| サービス  | 21.7    | ↑ 28.9  | ↓ 27.6  |

### 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

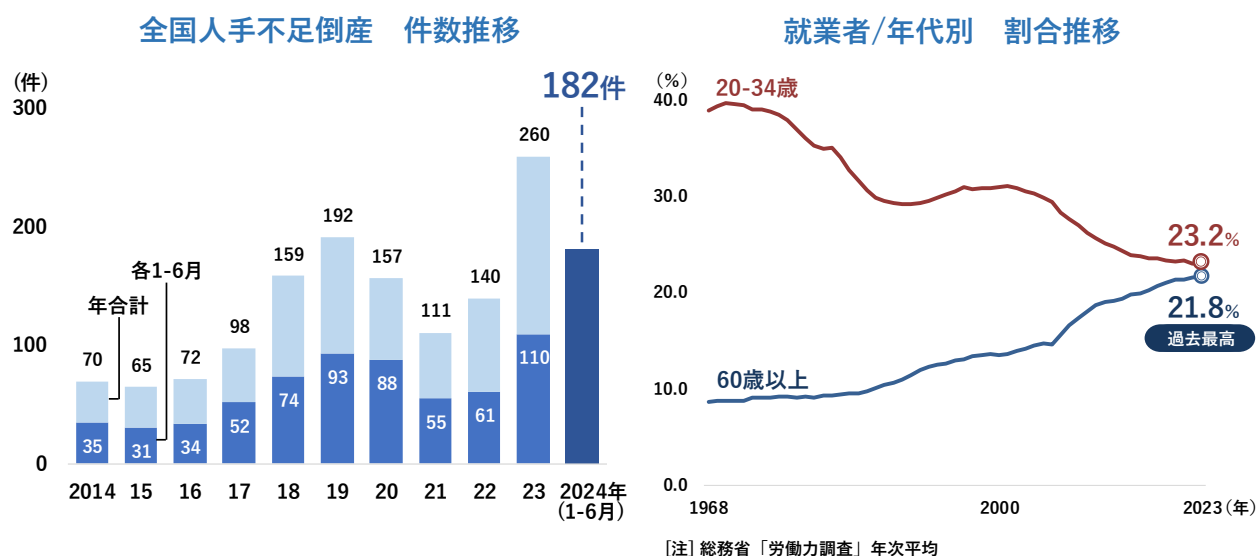
今回 (2024 年 7 月) の調査では長野県における正社員の人手不足企業の割合は 48.5%と、前々年同月 (2022 年 7 月) から 2 年連続して低下し、4 年ぶりに 5 割を割り込んだ。2017 年以降では、新型コロナウイルス感染拡大が始まり、経済活動が混乱した 2020 年に続いて、2 番目の低水準となり、人手不足感の緩和がみられた。一方、非正社員は 28.2%と、前年同月 (2023 年 7 月) に比べ 0.3pt 上昇し、7 月としては 2021 年以降、25%を上回る高水準を保っている。

業種別でみると、「2024 年問題」に直面している「建設」、「運輸・倉庫」の正社員不足の割合は増減の波はあっても依然高かった。また、「サービス」もインバウンド効果が継続され高水準を維持している。さらに、2024 年春に開店予定であった大型商業施設「イオンモール須坂」の開店が2025 年秋に延期されることになり、予想されていた人材獲得競争が先延ばしとなったものの、今後、人材獲得競争は激化することが予想され、D X などによる合理化投資も急がれる。

こうしたなか、全国において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。



\* 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

### 調査先企業の属性

#### 企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記のとおり区分。

| 業界        | 大企業                          | 中小企業(小規模企業を含む)            | 小規模企業      |
|-----------|------------------------------|---------------------------|------------|
| 製造業その他の業界 | 「資本金3億円を超える」かつ「従業員数300人を超える」 | 「資本金3億円以下」または「従業員300人以下」  | 「従業員20人以下」 |
| 卸売業       | 「資本金1億円を超える」かつ「従業員数100人を超える」 | 「資本金1億円以下」または「従業員数100人以下」 | 「従業員5人以下」  |
| 小売業       | 「資本金5千万円を超える」かつ「従業員50人を超える」  | 「資本金5千万円以下」または「従業員50人以下」  | 「従業員5人以下」  |
| サービス業     | 「資本金5千万円を超える」かつ「従業員100人を超える」 | 「資本金5千万円以下」または「従業員100人以下」 | 「従業員5人以下」  |

注1: 中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位3%の企業を大企業として区分

注2: 中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位50%の企業を中小企業として区分

注3: 上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB産業分類(1,359業種)によるランキング

株式会社帝国データバンク 長野支店 担当：中澤 敏哉

TEL 026-232-1288 FAX 026-232-5383

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。