

2024 年度の雇用動向に関する道内企業の意識調査

正社員の採用予定、3 年連続して増加

採用減少 3.9pt 増加、前年度までの勢いはやや鈍化

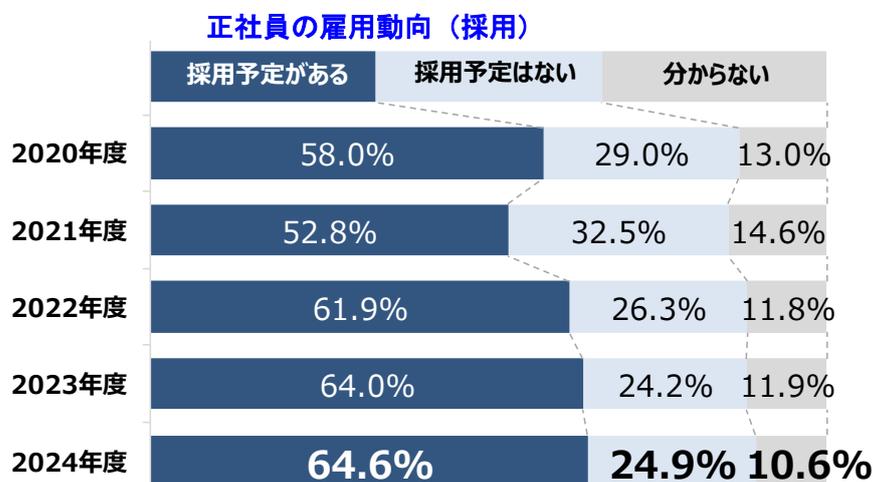
～ 非正社員の採用予定も 3 年連続して増加 ～

2023 年の平均有効求人倍率は、社会・経済活動が新型コロナ禍から回復したことともない、前年（1.28 倍）から 0.03 ポイント増の 1.31 倍と 2 年連続で上昇した。原材料価格の高騰などの影響もありコロナ前（2019 年、1.60 倍）に比べると十分に回復している状態とはいえませんが、大きな落ち込みもなく推移している。

帝国データバンクが実施した調査では、2024 年 2 月における人手不足企業の割合は「正社員」が 18 カ月連続で 5 割、非正社員は 3 割と、いずれも高水準で推移している。物価の上昇と人手不足の状況がさらに長期化すれば、企業は厳しい判断を迫られることになる。

そこで、帝国データバンク札幌支店は、2024 年度の雇用動向（採用）に関する道内企業の意識について調査を実施した。本調査は、TDB 景気動向調査 2024 年 2 月調査とともに行った。

※ 調査期間は 2024 年 2 月 15 日～2 月 29 日、調査対象は道内 1,151 社で、有効回答企業数は 511 社（回答率 44.4%）。



調査結果（要旨）

- 2024 年度、正社員の採用予定がある企業は 64.6%、3 年連続で増加したものの採用人数が減少する企業が 3.9 ポイント増の 10.6%で前年度までの勢いが鈍化
- 非正社員の採用予定がある企業は 48.1%で 3 年連続して増加
- 4 割近くの企業で「女性」や「外国人」など多様な人材の採用を強化予定

1. 正社員の採用予定がある企業は64.6%。3年連続で増加も採用人数減少が増加

2024年度（2024年4月～2025年3月入社）の正社員の採用状況について尋ねたところ、『採用予定がある』（「増加する」「変わらない」「減少する」の合計）と考えている企業は前回調査（2023年2月実施）から0.6ポイント増の64.6%となった。3年連続で増加し6割超も3年連続となった。また、採用予定がある企業の内訳は、採用人数が「増加する」企業が同2.0ポイント減の27.4%だった一方、「減少する」企業は同3.9ポイント増の10.6%となり、雇用動向は前年度までの勢いがやや鈍化した。

正社員の雇用動向（採用）

	正社員採用 (%)						有効回答数 (N)	調査年月
	採用予定がある	増加する (見込み含む)	変わらない (見込み含む)	減少する (見込み含む)	採用予定はない	分からない		
2005年度	65.3	23.4	34.5	7.4	29.3	5.5	475	2005年2月
2006年度	53.8	19.4	29.2	5.2	38.2	8.0	500	2006年2月
2007年度	56.4	20.0	28.1	8.3	39.0	4.6	505	2007年2月
2008年度	50.8	17.6	25.9	7.3	44.6	4.6	522	2008年3月
2009年度	36.4	10.6	18.0	7.7	57.8	5.8	583	2009年2月
2010年度	35.8	12.9	15.4	7.5	56.4	7.9	534	2010年2月
2011年度	40.2	16.4	19.2	4.6	50.7	9.2	590	2011年2月
2012年度	46.5	21.2	19.5	5.8	46.3	7.2	570	2012年3月
2013年度	52.8	26.3	21.0	5.5	38.6	8.6	547	2013年2月
2014年度	58.3	25.0	28.8	4.5	33.0	8.7	552	2014年2月
2015年度	61.0	24.1	31.4	5.6	30.3	8.6	557	2015年2月
2016年度	61.8	23.7	30.2	8.0	28.3	9.9	566	2016年2月
2017年度	61.3	24.4	27.7	9.1	28.3	10.4	537	2017年2月
2018年度	65.4	25.1	32.0	8.3	23.7	10.8	518	2018年2月
2019年度	59.9	21.3	29.4	9.3	26.9	13.2	494	2019年2月
2020年度	58.0	22.0	28.6	7.3	29.0	13.0	531	2020年2月
2021年度	52.8	22.1	24.4	6.3	32.5	14.6	553	2021年2月
2022年度	61.9	24.4	29.5	8.0	26.3	11.8	577	2022年2月
2023年度	64.0	29.4	27.9	6.7	24.2	11.9	480	2023年2月
2024年度	64.6	27.4	26.6	10.6	24.9	10.6	511	2024年2月

※母数は有効回答企業

企業からは、「2024年度は新卒正社員3名の採用が決定している。事務や技術の業務承継のために若手社員の登用を進めていく」（建設）といった意見があった反面、「大都市圏へ進学した学生が地元に戻らないため優秀な人材確保が難しい」（自動車・同部品小売）や「雇用したくても人材がないのが現状。それでなくても人手不足なのに大手企業に人材が流れると地方の中小企業は数年しても人材確保ができない。特に北海道は道央圏の都市部に人材が集中する傾向にある」（農・林・水産）といった切実な声もきかれた。このほか「今後の採用計画を考えると企業存続に向け若手が中心とならざるを得ないが、現状の仕事の処理を考えると経験のある高齢者の方が安定感があるため、双方を上手く組み合わせることがより重要と考える」（化学品卸売）といった意見も聞かれた。

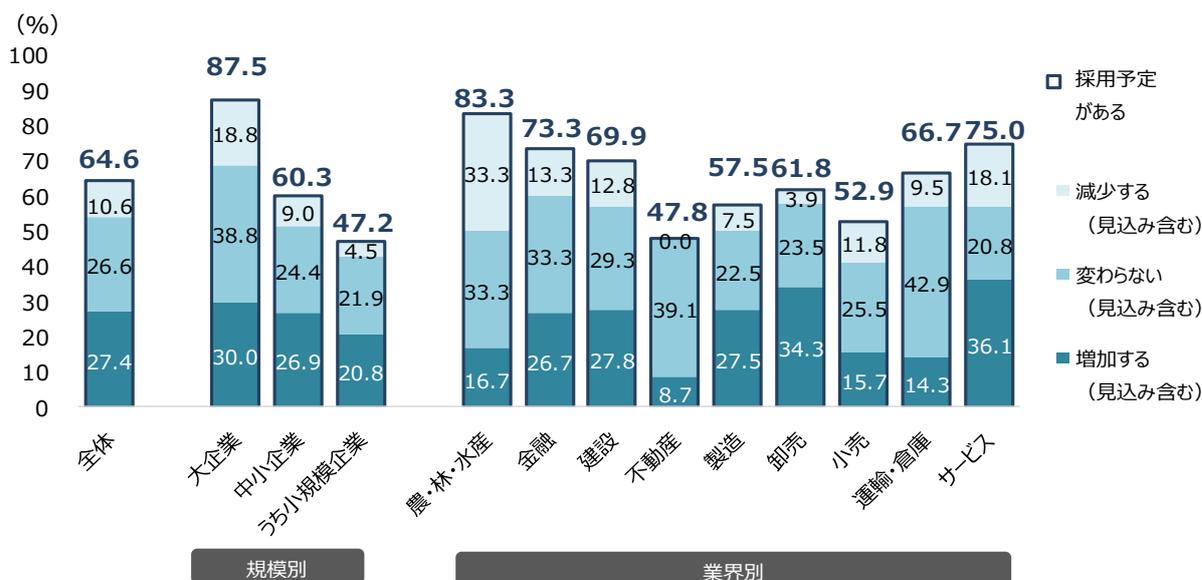
2. 正社員『採用予定がある』、業界別では「農・林・水産」が83.3%でトップ

規模別に正社員の『採用予定がある』割合をみると、「大企業」は87.5%と全体（64.6%）を大幅に上回った。一方で、「中小企業」は60.3%、うち「小規模企業」は47.2%となり、企業規模が小さいほど割合が低くなる傾向がみられる。

業界別に正社員の『採用予定がある』割合は、『農・林・水産』が83.3%で最も高くなった。次いで『サービス』（75.0%）、『金融』（73.3%）がこれに続き7割を超えた。また「2024年問題」が懸念されている『建設』が69.9%、『運輸・倉庫』が66.7%と7割近くで続いた。

企業からは「常に求人募集をしているが、ここ数年、採用は望めない状況が続いている。知人や社員の縁故採用に期待をかけている」（建設）や「有資格者の中途採用を強化して人材紹介企業に依頼しているが候補者が少ない」（建設）といった厳しい意見が聞かれた。

正社員『採用予定がある』割合 ～規模、業界別～



3. 非正社員の採用予定がある企業は 48.1%、3 年連続して増加

非正社員の雇用動向（採用）

(%)

	非正社員採用						有効回答数 (N)	調査年月
	採用予定が ある	増加する (見込み含む)	変わらない (見込み含む)	減少する (見込み含む)	採用予定は ない	分からない		
2005年度	60.8	14.1	39.4	7.4	27.8	11.4	475	2005年2月
2006年度	50.4	11.0	33.4	6.0	36.2	13.4	500	2006年2月
2007年度	50.5	9.9	33.7	6.9	41.4	8.1	505	2007年2月
2008年度	45.2	7.1	29.9	8.2	45.0	9.8	522	2008年3月
2009年度	31.6	3.9	18.7	8.9	59.9	8.6	583	2009年2月
2010年度	31.8	5.1	19.3	7.5	55.4	12.7	534	2010年2月
2011年度	34.2	8.5	19.5	6.3	53.1	12.7	590	2011年2月
2012年度	36.3	8.4	21.8	6.1	53.3	10.4	570	2012年3月
2013年度	43.3	9.9	26.3	7.1	45.2	11.5	547	2013年2月
2014年度	48.9	13.8	29.9	5.3	38.4	12.7	552	2014年2月
2015年度	51.3	11.1	34.1	6.1	38.4	10.2	557	2015年2月
2016年度	48.8	9.7	31.8	7.2	40.3	11.0	566	2016年2月
2017年度	43.2	10.2	27.9	5.0	41.9	14.9	537	2017年2月
2018年度	53.1	11.0	34.6	7.5	35.3	11.6	518	2018年2月
2019年度	48.4	11.1	30.4	6.9	36.8	14.8	494	2019年2月
2020年度	46.1	9.0	31.5	5.6	39.0	14.9	531	2020年2月
2021年度	35.4	6.5	23.9	5.1	47.9	16.6	553	2021年2月
2022年度	45.4	11.4	28.9	5.0	40.6	14.0	577	2022年2月
2023年度	47.1	12.9	30.0	4.2	38.3	14.6	480	2023年2月
2024年度	48.1	12.3	30.1	5.7	39.1	12.7	511	2024年2月

※母数は有効回答企業

2024 年度（2024 年 4 月～2025 年 3 月入社）の非正社員の採用状況について尋ねたところ、『採用予定がある』（「増加する」「変わらない」「減少する」の合計）企業は 48.1%（前年度比 1.0 ポイント増）と 3 年連続して増加した。

コロナ前の 2018 年度には 53.1%の高い水準にあったが、2021 年度には 35.4%にまで低下した。その後は需要の回復とともに上向き基調が続いている。

一方、『採用予定はない』企業は同 0.8 ポイント増の 39.1%となり、3 年ぶりの増加となった。

4. 非正社員『採用予定がある』割合、業界別では『金融』が66.7%で最も高い

非正社員『採用予定がある』割合 ～規模、業界別～



規模別に非正社員の『採用予定がある』割合をみると、正社員と同様に企業規模が小さいほど割合が低くなっている。

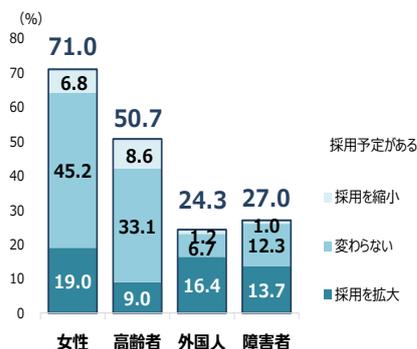
業界別では、『金融』が66.7%で最も高く、『製造』(56.3%)、『サービス』(54.2%)、『運輸・倉庫』(52.4%)などが5割台で続いた。

5. 4割近くの企業で「女性」や「外国人」など多様な人材の採用を強化予定

将来的な労働力不足に対して多様な人材の活躍が期待されるなか、今後の「外国人」「高齢者」「女性」「障害者」の雇用および採用状況について尋ねたところ、いずれかの人材について『採用予定がある』企業は78.1%だった。なかでも、「採用を拡大」する予定の企業は38.9%と、4割近くの企業で多様な人材の採用を強化する動きがみられる¹。

『採用予定がある』について人材別にみると、「女性」は71.0%で最も高く、「高齢者」が50.7%で続いた。「外国人」(24.3%)および「障害者」(27.0%)は2割台となった。また、「採用を拡大」する企業についても「女性」(19.0%)が最も高かった。他方、「外国人」(16.4%)および「障害者」(13.7%)の割合は「高齢者」(9.0%)を上回る結果となり、「採用を拡大」する企業の割合が「変わらない」を上回っている。

採用予定がある人材



¹ 多様な人材について「採用を拡大」する企業は、「【現在雇用している】今後も採用する(前年より採用を増やす)」と「【現在雇用していない】今後は採用する」の合計。『採用予定がある』企業は、「採用を拡大」、「【現在雇用している】今後も採用する(前年と同じ程度)」、「【現在雇用している】今後は採用する(前年より採用を減らす)」の合計

<参考>採用状況別の賃金動向



注：母数は、本調査および「2024年度の賃金動向に関する企業の意識調査」回答企業444社

採用動向と賃上げの関係をみると、正社員・非正社員ともに採用予定のある企業ほど賃上げを実施する予定の企業の割合が高い。

正社員では、『採用予定がある』企業の71.9%が2024年度の賃上げを見込んでいる一方、『採用予定はない』企業は49.1%にとどまり、採用予定の有無において賃上げの実施割合に22.8ポイントの開きを確認できた。

非正社員においても、『採用予定がある』企業の賃上げ割合（46.2%）は、『採用予定はない』の賃上げ割合（14.4%）を31.8ポイント上回る結果となった。

まとめ

本調査で、2024年度の雇用動向について『採用予定がある』企業は正社員が64.6%、非正社員が48.1%で、ともに3年連続で増加したことが分った。しかし、正社員においては採用人数が減少すると回答した企業が前年度を3.9ポイント上回る10.9%で前年度までの勢いがやや鈍化した。また正社員の規模別では中小企業で60.3%、うち小規模企業では47.2%と全体を下回った。

中小企業においては、人手不足が深刻化し、採用意向はあるものの、各種コストアップによる収益の悪化で賃上げができず、条件面で大企業に負けてしまう企業も多い。また、物価高騰の影響で経営状態が厳しくそもそも採用を控えるケースも多くみられる。そうしたなかで「**求人も重要であるがまず現在いる社員の定着を最優先すべきと考えている。そのために給与も含めた労働環境改善へ向けた社内的な取り組みを行い定着率のアップを目指す。そのうえで不足であれば増員を行う**」（メンテナンス・警備・検査）のように、現状の従業員の定着率向上を優先する声も聞かれる。

「外国人」「高齢者」「女性」「障害者」のいずれかの人材を採用する予定のある企業は8割近くにのぼり、うち「採用を拡大」する予定の企業は4割近くとなった。企業からは、「**日本人のみの採用を続けていくことは今後一層厳しくなる。そのため外国人労働者や障害者の雇用も念頭に入れ事業継続を検討する必要がある**」（専門サービス）など、多様な人材活用の必要性を実感する声が聞かれた。

今後、企業業績や収益性の良し悪しによって、人手不足の状況に対して採用の可否が分かれる状態が予想されている。こうしたなか、多様な人材の採用のほか、各種コストの上昇分の販売価格やサービス料金への十分な転嫁も必要不可欠と言える。外国人などの雇用に関する規制緩和や補助金制度などの拡充に加え、中小企業の価格転嫁を支援する制度のさらなる強化など多岐にわたる公的支援も求められよう。

■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 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。