

OVER VIEW

物価高を背景により複雑化する企業の人手不足 課題解消のために取り組むべき施策とは

編集部

直近の有効求人倍率は下落基調でも 人手不足企業は増加

昨年5月に新型コロナウイルス感染症が5類に以降し、さまざまな業態が“リベンジ消費”の取り込みに注力するなか、大きな課題となっているのが人手不足である。不足状況はコロナ禍以前の水準を上回っており、なかでも2024年問題に直面する建設業や物流業、アフターコロナで需要が急速に回復した宿泊業や飲食業などにおいて人手不足感が際立っている。人材不足の要因としては、かねてから「少子高齢化（労働人口の減少）に伴う人材需給のアンバランス」などがあげられていたが、直近では「急激な物価高による企業の求人控え、人材コストの高騰」といった新たな要因が加わっており、「人手が不足しているのに人を雇うためのコスト投資ができない」など、事態はより複雑化している。

厚生労働省がこの4月30日に発表した「一般職業紹介状況（令和6年3月及び令和5年度分）」によると、23年度平均の有効求人倍率は1.29倍で、前年度の1.31倍から0.02ポイント下落した（図表1）。過去の年度平均値の推移をみると、2010年代は上昇の一途を辿って18年度にピークを迎え、コロナ禍の影響で20年度は急落したものの、21年度、22年度と再び上昇していたが、23年度は再び下落に転じている。

また、23年度1年間の有効求人倍率（季節調整値）の推移をみると、直近の24年3月こそ前月比0.02ポイント上昇しているものの、それ以外は総じて下落傾向が続いている。

同調査では、24年3月に企業からハローワークに出された業種別の新規求人数お

よび対前年同月比も発表している。そこでは「学術研究、専門・技術サービス業」が前年同月比1.6%増となっている以外、ほとんどの業種が減少しており、なかでも「製造業」（10.8%減）、「生活関連サービス業、娯楽業」（10.5%減）、「教育、学習支援業」（10.5%減）、「建設業」（8.6%減）、「宿泊業、飲食サービス業」（8.5%減）などが大きく減少している。

一方、帝国データバンクがこの5月に発表した「人手不足に対する企業の動向調査（2024年4月）」では、同月の正社員の人手不足企業の割合は51.0%で、前年同月比0.4ポイント減ながら、依然として5割を超える高止まり傾向が続いている（図表2）。コロナ禍の20年に29.1%と急減したものの、その後は増加を続け、過去最高を記録した18年11月の53.9%に迫る勢いだ。また、非正社員の人手不足企業の割合も30.1%と高い数値を記録している。

業種別にみると、正社員では「情報サービス」の71.7%を筆頭に、「旅館・ホテル」71.1%、「建設」68.0%などが続く（図表3）。非正社員では「飲食店」が74.8%で最も高く、次いで「旅館・ホテル」63.8%、「各種商品小売」60.8%などが続く。ただし正社員の「情報サービス」「旅館・ホテル」、非正社員の「飲食店」「旅館・ホテル」は、いずれも人手不足のピークだった前年（23年）同月比で減少している。

これらの結果について帝国データバンクは「動き手の拡大が人手不足の緩和につながっている可能性が示唆され（中略）、今後も同様の傾向が続けば、人で不足の割合は低下傾向に転じることも考えられる」としているが、「一方で、（人手不足の割合で）高水準が続いている業種は引き続き顕

著だ」としており、「中長期的に人材確保や業務効率化に向けた対策が講じられるかが、今後の事業継続を大きく左右するといえるだろう」と分析する。

人材確保・定着にもつなげる業務効率化 避けて通れないDXへの取組み

このように複雑化する人手不足の解消にはどのような施策があるだろうか。真っ先に考えられるのは「高賃金」だが、冒頭で触れたように、昨今の急激な物価高のなかにあって人材へのコスト投資がままならない企業も増えている。一方、23年10月の最低賃金改定では全国37都道府県において過去最高額となる39～47円の最低賃金引き上げが実施された。その結果、全国加重平均額は1,004円となり、前年度の961円から43円の上昇、過去最大の上昇幅となった。また、リクルートがさきごろ発表した「2023年12月度アルバイト・パート募集時平均時給調査」によると、三大都市圏の平均時給は1,185円で前年同月比27円増となっており、こうした賃金引上げの時流もまた人材確保を難しくしていると考えられる。

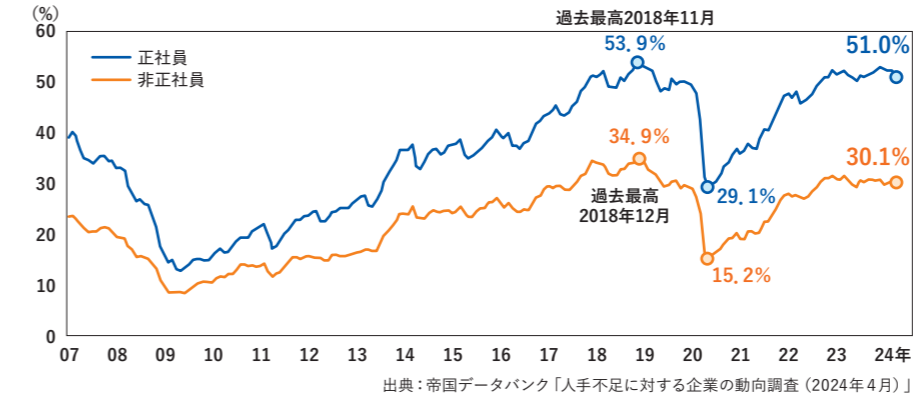
しかし、従業員が就業にあたって求めるのは「高賃金」だけではない。「良好な職場環境」や「賃金以外の待遇」なども従業員にとっては大きな価値基準となっており、「長時間労働の軽減」や「業務効率化」「生産性の向上」といった、総合的な労働環境の改善が人手不足解消につながることも大いに考えられる。

また、こうした状況下において、これまで以上に女性の労働力確保に注力する企業も増えている。総務省が昨年11月に発表した「労働力調査」によれば、女性の就業

図表1 求人、求職及び求人倍率の推移



図表2 正社員・非正社員の人手不足割合 月次推移



者数は3,083万人で、前年同月から42万人増加し、比較可能な1953年以降で過去最高の数値となった。また、同月の完全失業率（季節調整値）は全体では2.5%で前月と同率だが、男女別では男性が2.7%で前月比0.1ポイント上昇したのに対し、女性は2.4%で前月比0.1ポイントの低下となっている。

独立行政法人労働政策研究・研修機構が23年2月に公表したデータによると、日本国内の専業主婦世帯は539万世帯あるが、その数は2000年以降一貫して減少傾向にあり、今後もその傾向は続いていくと思われる。つまり専業主婦から共働きへというトレンドが拡大しているということだ。飲食やレジャーサービス業のように非正社員が労働力の中核を担う業態において、これら

働き場所を求める主婦層の掘り起こしは、人手不足解消の大きな一手となりうる。

一方、人手不足という課題に対して、省人化・省力化に直結するDXへの取り組みを検討する企業も増えている。昨今は生成AIなどの急速な技術発展を背景に、デジタル技術を活用して自社の製品やサービス、ビジネスモデルを変革させることで競争力を高めるDXへの注目度は急拡大している。また人手不足解消の観点からも、DXへの取り組みは業務効率化や生産性向上に伴う労働環境の改善につながり、人材確保・定着を促進する効果も期待できる。

ただし、帝国データバンクが23年6月に発表した「企業のDXへの取り組みに関する動向調査」によると、同社のデータベースにある民間企業のうちDXに「すでに対応し

図表3 人手不足の割合（上位10業種）

●正社員の人材不足割合（上位10業種） (%)			
	2022年4月	2023年4月	2024年4月
1 情報サービス	64.6	↑74.2	↓71.7
2 旅館・ホテル	52.4	↑75.5	↓71.1
3 建設	59.4	↑65.3	↑68.0
4 自動車・同部品小売り	58.4	↑64.1	↑64.9
5 金融	43.6	↑57.4	↑64.2
6 運輸・倉庫	52.2	↑63.1	↑63.5
7 メンテナンス・警備・検査	60.1	↑67.6	↓62.7
8 家電・情報機器小売	44.7	↑48.6	↑60.4
9 医療・福祉・保健衛生	43.4	↑58.3	↓57.7
10 飲食店	56.9	↑61.3	↓56.5

※母数が20社以上の業種が対象

●非正社員の人材不足割合（上位10業種） (%)			
	2022年4月	2023年4月	2024年4月
1 飲食店	77.3	↑85.2	↓74.8
2 旅館・ホテル	56.1	↑78.0	↓63.8
3 各種商品小売	52.3	↑56.9	↑60.8
4 人材派遣・紹介	53.6	↑58.3	↑59.7
5 メンテナンス・警備・検査	43.9	↑49.0	↑57.8
6 飲食料品小売	48.7	↑58.7	↓57.3
7 教育サービス	41.7	↓38.7	↑47.2
8 金融	28.4	↑41.6	↑45.3
9 農・林・水産	43.3	↑49.5	↓42.1
10 飲食料品・飼料製造	39.3	↑39.6	↑40.7

出典：帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査（2024年4月）」

ている」のは16.4%にとどまり、売上げや従業員数などの規模が小さい企業ほどDXへの取り組みが遅れている実態が伺える。労働人口の減少や各種コスト増などもあって人材の確保・定着が容易にはいかない現状のなか、DXへの取り組みによる多くの企業にとって避けて通れない課題となるだろう。新たなシステム導入には一定の初期コストやランニングコストがかかるため、躊躇する事業者も多いが、人手不足の長期化も見越した早期の対応が急務といえる。