

## 「人手が不足していない」企業は、なぜそうなのか

ぶぎん地域経済研究所 専務取締役／チーフエコノミスト 大西 浩一郎

県内企業では、人手不足を訴える声が一段と強くなっています。昨年11月の「ぶぎんレポート」には、筆者による調査レポート「埼玉県の労働市場の現在地」が掲載されていますが、そこでも、「雇用人員BSI」（「過剰」と「不足」の社数構成比の差）は不足超が▲40近傍と過去最悪の水準であることや、主として正社員に関して不足感が強いことを指摘しました。またその背景として、生産年齢人口の減少や正社員の転職市場の拡大を挙げました。

もっとも、県内企業の大多数が人手不足なのかといえば、必ずしもそうではない点には注意が必要です。例えば、前の「雇用人員BSI」の選択肢は「過剰」、「適正」、「不足」であり、実際のところ、およそ半数の先はBSIの計算から除外される「適正」と回答しています。また、転職市場の拡大によって正社員の退職が頻発しているのは事実ですが、一方で、彼らを採用し人員を充足している企業があるはずなのです。

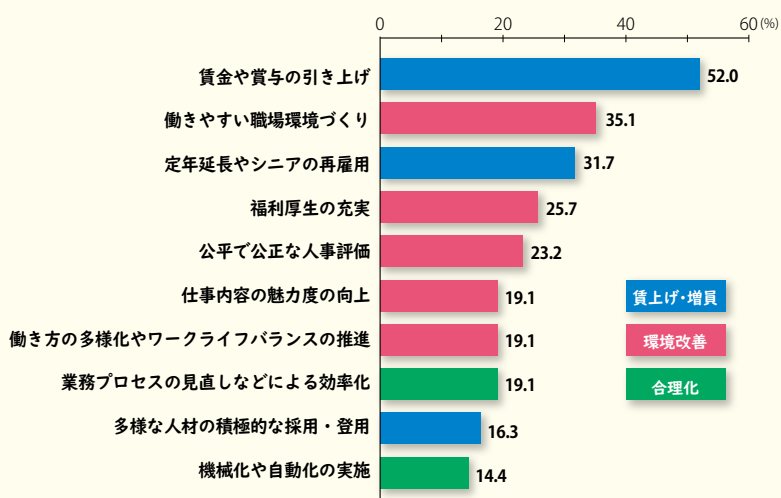
このため、「人手が不足していない」企業の声を確認することは重要であり、人手不足に苦しむ経営者に問題解決の糸口を提供してくれる可能性もあります。この点、帝国データバンクが2023年5月に興味深い調査結果「企業における人材確保・人手不足の要因に関するアンケート」を公表しました。人手不足を訴える企業の声と並んで、そうでない企業による回答、「人手が不足していない」要因を集計したのです。

その結果をみてみますと、トップは「賃金や賞与の引き上げ」で52.0%と圧倒的ですが、2位の「働きやすい職場環境づくり」、3位の「定年延長やシニアの再雇用」も30%超となりました。続く「福利厚生の充実」、「公平で公正な人事評価」なども、20%台の割合を占めています。

また、今回筆者は、当アンケートの選択肢である「要因」を、①即効性が高いと思われる「賃上げ・増員」、②従業員に対する配慮の表れでもある「環境改善」、③人員数の減少に合わせて業務を見直す「合理化」の3つに分類してみました。改めて図表をみると、もちろん「賃上げ・増員」要因の効果は大きいのですが、「環境改善」要因——人材確保という観点からは、間接的で即効性に欠けるイメージがあります——もまた、決して軽視してはならない中核的な要因であることがわかりました。

そういえば、経済界では、従業員ひとりひとりの持続的な幸福を実現する「ウェルビーイング経営」や従業員の心身の健康を重視する「健康経営」などの考え方が急速に広がっています。また、当ぶぎん地域経済研究所でも、このところ人事制度の再構築に関するコンサルティングの依頼が途切れることはありません。経営者の皆さまにとって、深刻な人材不足への対応が待ったなしである点は言うまでもありませんが、上記の「環境改善」要因につながるこれまでの自社の取り組みはどうだったのか、これを機に一度振り返ってみる価値はあるのではないのでしょうか。

図表：人手が不足していない要因（複数回答、中小企業）



（資料）帝国データバンク「企業における人材確保・人手不足の要因に関するアンケート」（2023年5月）  
要因の分類は当研究所による