



## アンケート調査

# 人手不足の影響について

## 7割近くの県内企業で人手が不足

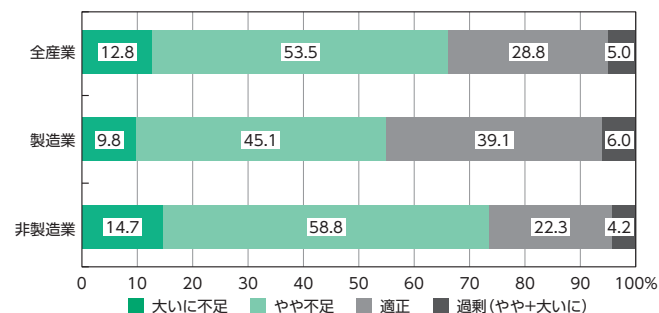
県内企業を対象に人手不足の影響についてアンケート調査を実施した。

### ✓ 雇用人員の過不足感

自社における雇用人員の状況を聞いたところ、正規従業員について「大いに不足」とするところが12.8%、「やや不足」が53.5%、「適正」が28.8%、「やや過剰」が4.4%、「大いに過剰」が0.6%となった。「大いに不足」と「やや不足」を合わせると66.3%と7割近くの企業で雇用人員が不足としている。

業種別では「不足」とするところは製造業で54.9%、非製造業で73.5%と非製造業で不足とするところが多かった。

#### ● 雇用人員の過不足感(正規従業員)



### ✓ 人手不足の要因

人手が「不足」しているとしたところに、人手不足の要因について聞いたところ(複数回答)、「採用に対し応募が少ない」が最も多く78.3%、次いで「従業員の離職・退職(育児・介護・定年等)の増加」が48.6%、「業績拡大に伴う業務量の増加」、「従業員が良い条件の他社に流れる」がいずれも26.9%、「従業員のスキル・能力が求める水準に不足」が25.7%、「法規制などに伴う労働時間の減少」が22.1%、「従業員の人材教育が追い付かない」が11.5%となった。

このところの人手不足は、業績拡大による人手の需要の増加もあるものの、従業員の離職・退職等に対して、採用難により、人員確保が追い付かないことが大きな理由となっているようだ。

#### ● 人手不足の要因

単位:%

|                         | 全産業  | 製造業  | 非製造業 |
|-------------------------|------|------|------|
| 採用に対し応募が少ない             | 78.3 | 79.5 | 77.6 |
| 従業員の離職・退職(育児・介護・定年等)の増加 | 48.6 | 43.2 | 51.5 |
| 業績拡大に伴う業務量の増加           | 26.9 | 28.4 | 26.1 |
| 従業員が良い条件の他社に流れる         | 26.9 | 27.3 | 26.7 |
| 従業員のスキル・能力が求める水準に不足     | 25.7 | 28.4 | 24.2 |
| 法規制などに伴う労働時間の減少         | 22.1 | 22.7 | 21.8 |
| 従業員の人材教育が追い付かない         | 11.5 | 12.5 | 10.9 |

### ✓ 人手不足の影響の内容

人手が不足しているとしたところに、どのような影響が出ているのかについて聞いたところ(複数回答)、「従業員の負担増(労働時間や労働日数の増加)」が75.9%と最も多く、次いで「既存事業における商品・サービスの質の低下」が45.6%、「技術・ノウハウの伝承の困難化」が38.7%、「新規事業への取り組みの抑制・延期」が29.5%、「既存事業の削減・減少(営業時間短縮等)」が23.4%、「企業余力を超える人件費の増加」が18.0%となった。採用が難しいなか、限られた人数で事業を行っている影響から、従業員の負担が重くなっているところや、商品・サービスの質の低下を懸念するところが多い。

業種別にみると、「既存事業の削減・減少(営業時間短縮等)」で非製造業が製造業に比べて多く、「技術・ノウハウの伝承の困難化」で製造業が非製造業に比べて多かった。

#### ● 人手不足の影響の内容

単位:%

|                       | 全産業  | 製造業  | 非製造業 |
|-----------------------|------|------|------|
| 従業員の負担増(労働時間や労働日数の増加) | 75.9 | 71.0 | 78.6 |
| 既存事業における商品・サービスの質の低下  | 45.6 | 41.9 | 47.6 |
| 技術・ノウハウの伝承の困難化        | 38.7 | 47.3 | 33.9 |
| 新規事業への取り組みの抑制・延期      | 29.5 | 31.2 | 28.6 |
| 既存事業の削減・減少(営業時間短縮等)   | 23.4 | 16.1 | 27.4 |
| 企業余力を超える人件費の増加        | 18.0 | 22.6 | 15.5 |

## ☑ 人手不足への対応

人手が「不足」しているとしたところに、人手不足に対してどのような対応を行っているか聞いたところ（複数回答）、「新たな人員の採用」が最も多く85.1%、次いで「業務プロセスの見直しによる業務効率化」が45.0%、「IT化や自動化など業務効率化のための投資」が40.8%、「業務や生産の外部委託」が30.9%、「人員に合わせた業務内容の見直し」が30.5%、「社員の能力開発による生産性向上」が24.0%となった。

人員の採用により対応するところが多いが、業務プロセスの見直しや、IT化、自動化などによる業務効率化による対応も多くなっている。

業種別にみると、「新たな人員の採用」で非製造業が製造業に比べ多く、「業務プロセスの見直しによる業務効率化」、「IT化や自動化など業務効率化のための投資」で製造業が非製造業に比べ多いのが目立った。

### ● 人手不足への対応

単位:%

|                      | 全産業  | 製造業  | 非製造業 |
|----------------------|------|------|------|
| 新たな人員の採用             | 85.1 | 81.7 | 87.0 |
| 業務プロセスの見直しによる業務効率化   | 45.0 | 50.5 | 42.0 |
| IT化や自動化など業務効率化のための投資 | 40.8 | 45.2 | 38.5 |
| 業務や生産の外部委託           | 30.9 | 30.1 | 31.4 |
| 人員に合わせた業務内容の見直し      | 30.5 | 28.0 | 32.0 |
| 社員の能力開発による生産性向上      | 24.0 | 28.0 | 21.9 |

## ☑ 雇用に関する課題

雇用に関する課題としては（複数回答）、「人員の確保」が62.6%と最も多く、次いで「従業員の高齢化」が42.3%、「人材育成、教育」が35.4%、「従業員の定着」が20.6%、「人件費の上昇、高止まり」が19.7%、「働き方改革への対応」が12.5%となった。人手不足のなか雇用の確保を大きな課題としている。

業種別にみると、「人員の確保」で非製造業が製造業に比べ多く、「従業員の高齢化」で製造業が非製造業に比べ多いのが目立った。

### ● 雇用に関する課題

単位:%

|             | 全産業  | 製造業  | 非製造業 |
|-------------|------|------|------|
| 人員の確保       | 62.6 | 45.8 | 72.9 |
| 従業員の高齢化     | 42.3 | 51.9 | 36.4 |
| 人材育成、教育     | 35.4 | 42.0 | 31.3 |
| 従業員の定着      | 20.6 | 19.8 | 21.0 |
| 人件費の上昇、高止まり | 19.7 | 21.4 | 18.7 |
| 働き方改革への対応   | 12.5 | 11.5 | 13.1 |

## ☑ 人材の確保、定着のために重視していること

人材の確保、定着のために重視していることは（複数回答）、「賃金を上げる」が60.4%と最も多く、次いで、「評価を賃金や職位に反映させる」が45.1%、「やりがいのある仕事を持たせる」が43.6%、「社内コミュニケーションを活性化させる」が35.5%、「残業等所定外労働時間の削減に努める」が29.5%、「教育や研修を充実させる」が26.9%、「オフィスや工場、店舗、現場など職場環境を改善する」が22.8%、「テレワークや短時間勤務など多様な働き方を進める」が7.8%となった。

業種別にみると、「教育や研修を充実させる」で非製造業が製造業に比べ多く、「オフィスや工場、店舗、現場など職場環境を改善する」で製造業が非製造業に比べ多いのが目立った。

（吉嶺暢嗣）

### ● 人材の確保、定着のために重視していること

単位:%

|                          | 全産業  | 製造業  | 非製造業 |
|--------------------------|------|------|------|
| 賃金を上げる                   | 60.4 | 56.8 | 62.6 |
| 評価を賃金や職位へ反映させる           | 45.1 | 47.7 | 43.5 |
| やりがいのある仕事を持たせる           | 43.6 | 40.2 | 45.8 |
| 社内コミュニケーションを活性化させる       | 35.5 | 30.3 | 38.8 |
| 残業等所定外労働時間の削減に努める        | 29.5 | 31.1 | 28.5 |
| 教育や研修を充実させる              | 26.9 | 20.5 | 30.8 |
| オフィスや工場、店舗、現場など職場環境を改善する | 22.8 | 33.3 | 16.4 |
| テレワークや短時間勤務など多様な働き方を進める  | 7.8  | 8.3  | 7.5  |

2024年7月実施。対象企業数1,018社、  
回答企業数344社、回答率33.8%。