

県内企業の人手不足の現状と対応策等について

県内企業が現在、直面している数々の問題のうち、人手不足は喫緊の経営課題となっている。

当研究所では、その人手不足について、県内企業の現状及び対応策等を把握するため、アンケート調査を実施し、その結果をとりまとめたので、以下に報告する。

調査結果のポイント

◆人手不足の現状

- 「人手不足」に直面している県内企業は約 8 割に上り、特に運輸業では 93%が、建設業は 90%が不足と回答している。
- 不足している職種は、「現場職」が65%で最も多く、「専門職」が36%で続く。現場職は製造業が81%、運輸業が79%と多く、専門職は建設業が63%と多い。

◆人手不足の要因と対応策

- 人手不足の要因(複数回答)は、「求人への応募が少ない」が 81%と、圧倒的に多い。次いで「従業員のスキル・能力の不足等」34%、「従業員の離職・退職の増加」30%、「働き方改革等による労働時間の減少」25%などと続く。
- 対応策(複数回答)では、「新卒採用、中途採用の促進」が 83%で最も多く、「働きやすい職場など、労働環境の改善」が 36%、「人員に合わせた業務の削減等」34%、「IT 化・DX 化等を含む設備投資」32%などとなっている。

◆人手不足による懸念事項と今後の重点施策

- 人手不足で懸念されることは(複数回答)、「従業員の負担増、労働環境の悪化」が 68%で最も多く、次いで「売上機会の損失」が 62%と続く。企業では、「負担増」が従業員の離職・退職を誘発し、更なる人手不足への連鎖を懸念していると推察される。
- 今後の人手確保のための重点施策(複数回答)としては、「賃金の引上げ」が 81%で最も多く、次いで「残業等の削減など、働き方改革への対応促進」が 56%で続く。

アンケート調査概要

- ① 調査時期：2025年3月4日～2025年4月1日
- ③ 調査方法：郵送及びWebによるアンケート方式
- ④ 調査対象：県内に本社または主工場を持つ
主要企業443社
- ⑤ 有効回答率：59.1%(有効回答数262社)

業種		回答社数	構成比
全業種		262	100%
製造業	製造業	99	38%
	基礎素材型	33	13%
	加工組立型	28	11%
	生活関連型	38	14%
非製造業	非製造業	163	62%
	建設業	30	11%
	卸売、小売業	53	20%
	運輸業	15	6%
	サービス業等	65	25%

1. 人手不足の現状

(1) 過不足状況

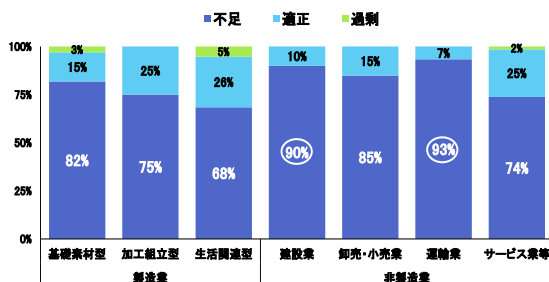
県内企業に人手の過不足状況を尋ねたところ、「不足」と回答した企業が79%に達した(グラフ1-1)。一方、「適正」は19%で、「過剰」は2%であった。

グラフ1-1 人手の過不足状況



この過不足状況を業種別にみると(グラフ1-2)、「不足」では運輸業が93%で最も多く、次いで建設業が90%と多くなっている。この2業種は、2024年から残業規制等が適用された対象業種であるため、より不足感が高まったと考えられる。

グラフ1-2 業種別の過不足状況

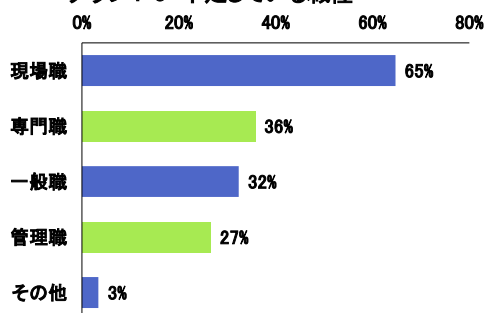


(2) 不足している職種

「不足」と回答した企業に対し、どのような職種が不足しているかを複数回答で尋ねたところ、「現場職(作業員やライン労働者など)」が65%で最も多く、次いで「専門職」36%、「一般職」32%、「管理職(監督職を含む)」27%と続いた。

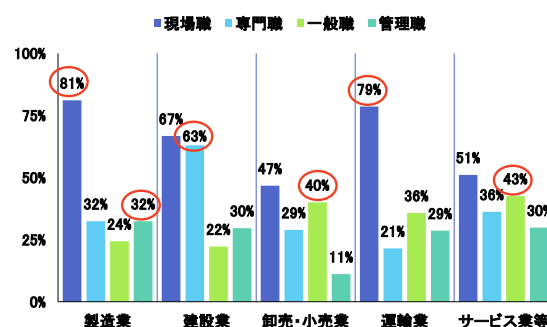
特に業務の第一線を担う現場職について、6割以上の企業が人手不足を強く認識している状況がうかがえる。

グラフ1-3 不足している職種



さらに、不足している職種を業種別にみると(グラフ1-4)、現場職の不足は製造業において81%、運輸業においても79%と、両業種で突出して高い水準となっている。加えて、製造業においては管理職の不足感も32%と、他業種に比して高い割合を示しており、単に作業に従事する人材のみならず、現場を指揮・監督する人材についても確保が難しい状況がうかがえる。

グラフ1-4 業種別の不足職種

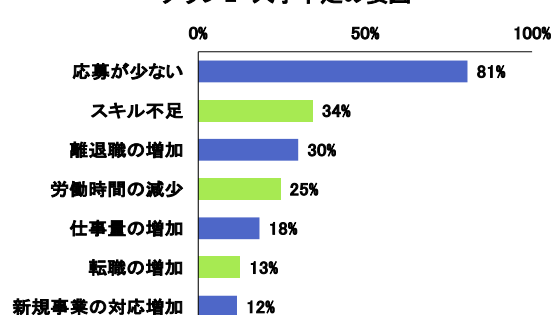


建設業においては、現場職の不足が67%と高い水準にある一方で、専門職の不足感も63%と、他業種に比べて際立っている。これは、建設・土木工事において、施工管理などの業務を遂行するために、特別な資格や高度な技能を有する専門技術者の確保が不可欠であることに起因すると考えられる。

2. 人手不足の要因

人手不足を訴える県内企業に対して、その要因について複数回答により調査を行った。回答結果(グラフ2)によれば、「求人募集への応募が少なく、採用が困難となっている」(グラフ表記: 応募が少ない)が81%と、他の要因を大きく上回る割合となり、人手不足の主要因であることが明らかとなった。

グラフ2 人手不足の要因

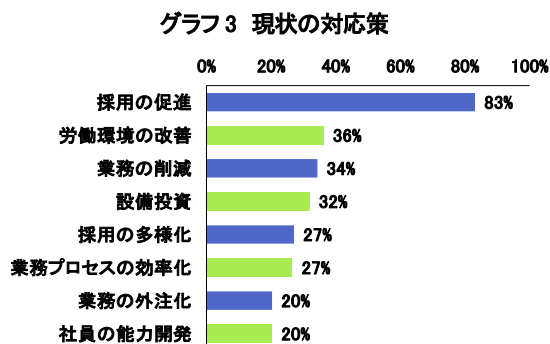


次いで、「従業員のスキル・能力の不足や人材育成の遅れによる人手不足」(同:スキル不足)が34%、「従業員の離職・退職の増加」(同:離退職の増加)が30%、「働き方改革や法規制の影響による労働時間の減少に伴う人手不足」(同労働時間の減少)が25%と続いている。さらに、「受注・売上の増加による業務量の増加」(同:仕事量の増加)が18%、「より良い条件を提示する他社への転職増加」(同:転職の増加)が13%、「新規事業や新たな業務への対応増加による人手不足」(同:新規事業の対応増加)が12%と、複合的な要因が浮かび上がっている。

特に「応募が少ない」と回答した企業からは、「求人募集を出しても応募が全くない」あるいは「新卒採用において応募が一件もない」といった、極めて深刻な状況を訴える声が多数寄せられており、県内企業における人材確保の困難さが一層顕著になっていることがうかがえる。

3. 人手不足への対応策

人手不足について、現状どのような対応策を講じているかを県内企業に複数回答で尋ねたところ(グラフ3)、「新卒採用、中途採用の促進(グラフ表記:採用の促進)」で、83%と際立って高い割合を示した。



次いで「働きやすい職場や福利厚生などの見直し、改善(同:労働環境の改善)」が36%、「人員に合せた業務の削減や合理化(同:業務の削減)」34%、「IT化・DX化等を含む設備投資の促進(同:設備投資)」32%、「女性、外国人、高齢者など採用の多様化(同:採用の多様化)」27%などと続いた。

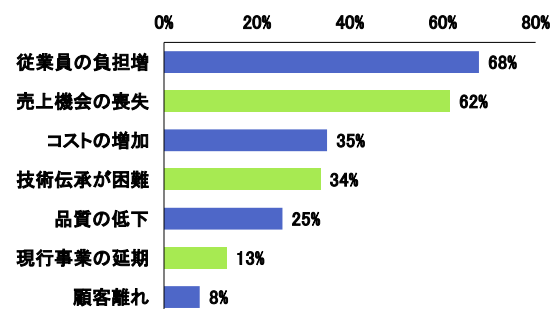
前節「3. 人手不足の要因」において示したとお

り、求人への応募が著しく少ない現状にあるものの、不足する人手を補うためには、まず何よりも「採用の促進」が最重要であると多くの企業が認識していることが明らかとなった。

4. 人手不足で懸念されること

直面している人手不足に関連して、事業の維持・継続にあたって懸念される事項について県内企業に複数回答で尋ねたところ(グラフ4-1)、最も多かったのは「従業員の負担増、労働環境の悪化」(グラフ表記:従業員の負担増)であり、回答企業の68%が挙げた。これは、従業員一人ひとりの業務負担が増加することにより、離職・退職が誘発され、結果として更なる人手不足に陥ることへの懸念を反映していると考えられる。

グラフ4-1 人手不足での懸念事項



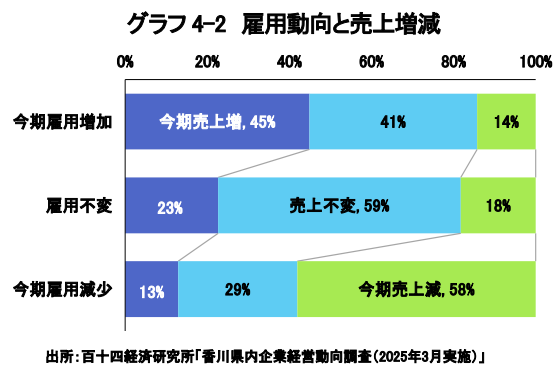
次いで、「売上・受注の機会の喪失」(同:売上機会の喪失)が62%と高い割合を示しており、人手不足によって新たな受注機会や売上機会を逸するリスクを企業が強く認識していることがうかがえる。

このほか、「人件費・製造費等のコスト増加(同:コストの増加)」が35%、「技術・ノウハウの伝承困難(同:技術伝承が困難)」が34%、「製品・サービスの質の低下(同:品質の低下)」が25%と続いた。

なお、売上等への影響については、県内企業経営動向調査(2025年第1四半期)のデータを基に、雇用動向と売上高の増減の関係を分析した(グラフ4-2)。この結果によれば、今期において雇用が増加した企業の45%は売上が増加しているのに対し、雇用が減少した企業の58%は売上が減少していることが確認された。

特に、雇用が減少した企業では売上減少の傾

向がより顕著であり、今後さらに雇用が減少し人手不足が深刻化すれば、売上にも負の影響が及ぶ可能性が高いことが示唆される。



が背景にあるため、不足改善は容易でないと考えられる。

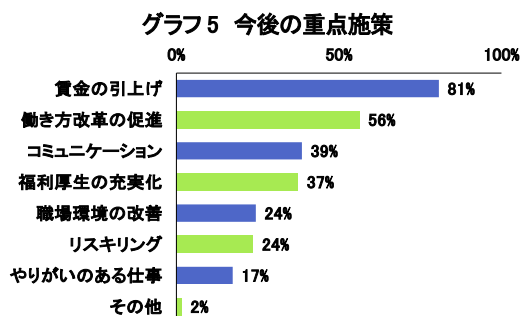
人手不足が引き続き重要な経営課題であるため、当研究所では県内企業の雇用動向を今後も注視していく。

以上

5. 今後の重点施策

県内企業に今後、人手の確保・育成を進めていくうえで重視する施策を尋ねた結果(複数回答)が、グラフ 5 である。

回答では、「賃金の引上げ」が 81%で最も多く、次いで「残業等の削減など、働き方改革への対応促進(フラフ表記:働き方改革の促進)」が 58%と多く、そして「社内コミュニケーションの活性化(同:コミュニケーション)」39%、「福利厚生の見直し、充実化(同:福利厚生の充実化)」37%などと続く。



なお、最も多い「賃金の引上げ」については、県内企業へのヒアリングでは『人材確保のためには給与をアップする等の対応が不可欠』との認識が強まっている。

まとめ

今回調査から、人手不足に直面している県内企業が約 8 割に達しており、その不足している職種は 65%が現場職であった。人手確保のため、企業は賃金引き上げなどの施策を進めるが、人口減少