

人材不足8割超 採れる企業、採れない企業の差

～県内企業の採用実態調査から～

近年、人材不足や採用難が続いており、当研究所の企業経営動向調査においても経営上の問題点の中で「求人難」が最も喫緊かつ重要な課題として、県内企業に認識されている。

当研究所では、このような現状を踏まえ、人材の充足状況、採用状況、採用結果の理由等について、その実態を把握するため、アンケート調査を県内企業に実施し、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

◆人材の充足状況

- 人材が「大きく不足」している企業が 14%、「やや不足」している企業が 69%と、「不足」している企業は全体で 83%に達している

◆過去 1 年間の採用状況と採用経路

- 「当初計画の予定通り採用できた」企業は 21%に過ぎず、過半の 55%の企業は「一部採用できた」状況にとどまっており、20%は「募集はしたものの、採用できなかった」。
- 採用で利用する経路(複数回答)は、「ハローワーク」が 66%で最も多く、次いで「求人サイト」55%、「人材紹介会社」42%、「自社 HP」39%が上位 4 経路となっている。

◆採用結果の理由(複数回答)

(1)採用できた理由

採用できた理由では、「勤務時間、休暇取得や働き方が柔軟である」が 45%で最も多く、次いで「幅広い採用対象者」38%、「福利厚生が充実」28%が、上位となっている。

(2)採用できなかった理由

- 最も多かったのは、「応募者が少ない」で、ほぼ 9 割の企業が挙げている。

◆採用への賃上げの効果

- 企業では、賃上げが(採用に)「効果があった」は 8%、「一定の効果があった」27%に対し、「少し効果はあったが、採用には至っていない」が 24%、「賃上げの採用での効果はない」27%、合わせて 51%と、過半の企業が賃上げの効果に厳しい見方をしているようだ。

◆人材不足への代替案(複数回答)

- 「業務の自動化・省力化や機械・IT 導入等」が 50%で最も多くなっている。

調査の概要

- ① 調査時期：2026年3月上旬～4月上旬
- ② 調査方法：郵送及びWebによるアンケート方式
- ③ 調査対象：県内に本社または主工場を持つ
主要企業438社
- ④ 有効回答率：58%(有効回答数256社)

注)本稿の図表中、四捨五入の関係で内訳と合計が必ずしも一致しないことがある。

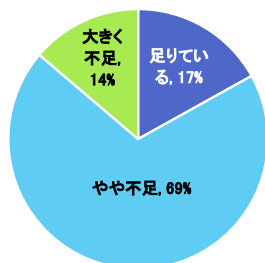
業種	回答社数	構成比
全業種	256	100%
製造業	93	36%
基礎素材型	28	11%
加工組立型	29	11%
生活関連型	36	14%
非製造業	163	64%
建設業	34	13%
卸売、小売業	53	21%
運輸業	17	7%
サービス業等	59	23%

従業員数	回答社数	構成比
全社	256	100%
30人未満	64	25%
30～60人未満	64	25%
60～100人未満	43	17%
100～200人未満	39	15%
200人以上	46	18%

1. 人材の充足状況

県内企業に人材の充足状況を尋ねたところ、人材が「大きく不足」している企業が14%、「やや不足」している企業が69%と、「不足」している企業は全体で83%に達していることがわかった(図表1)。一方、「足りている」企業は17%に過ぎなかった。

図表1 人材充足状況

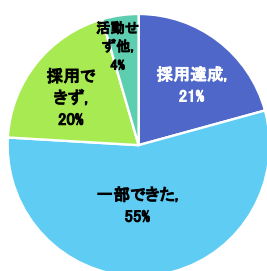


2. 過去1年間の採用状況と採用経路

(1) 採用状況

過去1年間の人材の採用状況を尋ねたところ(図表2-1)、「当初計画の予定通り採用できた(図表表記:採用達成)」は21%に過ぎず、過半の55%は「一部採用できた(同:一部できた)」状況となっている。20%は「募集はしたものの、採用できなかった(同:採用できず)」、「採用活動自体をしていない(同:活動せず)」も4%あった。

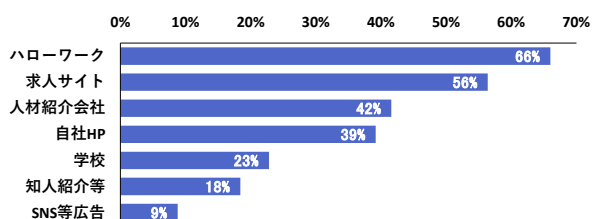
図表2-1 採用状況



(2) 採用経路

人材採用で利用する経路を複数回答で尋ねたところ(図表2-2)、「ハローワーク」が66%で最も多く、次いで「求人サイト」56%、「人材紹介会社」42%、「自社HP」39%と、この上位4項目が多くなっている。その他に、「学校」23%、

図表2-2 採用経路



「知人紹介等」18%、「SNS 等広告」9%などと続く。

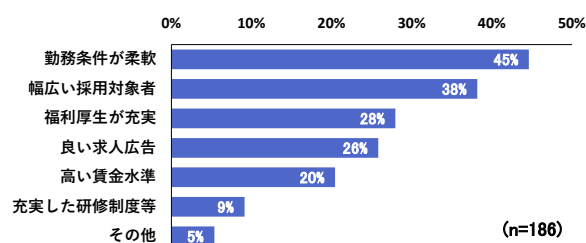
3. 採用結果の理由

過去1年間の活動での採用可否について、その理由を企業に各々尋ねた(複数回答)。

(1) 採用できた理由

回答企業(「採用達成」及び「一部できた」の企業計186社)が挙げた採用できた理由は、「勤務時間・休暇取得や働き方が柔軟である(図表表記:勤務条件が柔軟)」が45%で最も多く、次いで「未経験者・高齢者も対象としている(同:幅広い採用対象者)」38%、「福利厚生が充実している(同:福利厚生が充実)」28%が続き、上位の理由となっている(図表3-1)。それ以外では、「求人の広告媒体・手法が良かった(同:良い求人広告)」26%、「賃金水準が地域・業界平均より高い(同:高い賃金水準)」20%、「充実した研修制度等」9%となっている。

図表3-1 採用できた理由

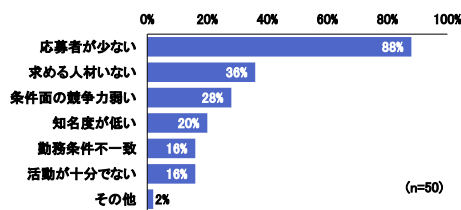


(2) 採用できなかった理由

募集はしたものの採用に至らなかった企業(「採用できず」の50社)に、その理由を複数回答で挙げてもらったものが図表3-2である。

最も多かったのが「応募者が少ない」であり、ほぼ9割の企業が採用できなかった理由に挙げている。応募者が絶対的に少ないために、採用のハードルは非常に高くなっている。次いで「求めるスキル・経験を持つ人材がいいる(図表表記:求める人材いない)」36%、「賃金・待遇など条件面で競争力が弱い(同:条件面の競争力弱い)」28%などと続く。

図表 3-2 採用できなかった理由

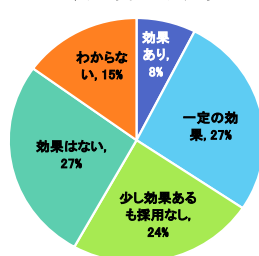


4. 採用への賃上げの効果

物価上昇を背景に政府や労働団体等が賃上げを推奨していることもあり、近年は賃上げが進んでいる。今回、人材採用に対してその効果の有無を県内企業がどうみているかを、尋ねたものである。

企業では、「応募数が改善し採用につながっており、効果があった(図表表示:効果あり)」が 8%、「一定の効果があり、以前より採用しやすくなった(同:一定の効果)」27%と、効果があったとした回答が合わせて 35%になった(図表 4)。一方、「少し効果はあったが、採用には至っていない(同:少し効果あるも採用なし)」が 24%、「賃上げの採用における効果はない(同:効果はない)」27%と、効果なしが合わせて 51%と、過半の企業は賃上げの効果に厳しい見方をしている。これらから、賃上げはあることが前提で、賃上げがないと採用の競争上、不利になることがうかがわれる。

図表 4 賃上げ効果



5. 人材不足への代替策

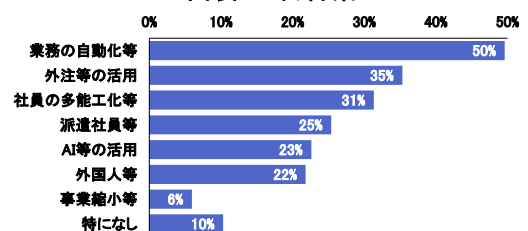
現状、人材不足はある特定の業種や地域等に限った問題ではなくなりつつあり、県内企業が今後も経営を維持、成長するうえで、避けては通れない対処すべき課題となっている。

そのような位置づけから、本設問では県内企業がある程度、人材不足をやむを得ないものとして受け入れ、その不足を補完するための代替の施策(代替策)をどう考えているかを、複数回答で尋ねたものである。

県内企業では、「業務の自動化・省力化や機械・IT 導入等(図表表記:業務の自動化等)」が 50%で最も多く、「外注・業務委託の活用(同:外注等の活用)」35%、「現社員の多能工化・配置転換(同:社員の多能工化等)」31%が、上位の代替策となっている(図表 5)。

それ以外では、「派遣社員・短時間労働者の活用(同:派遣社員等)」25%、「AI・デジタル技術の活用(同:AI 等の活用)」23%、「外国人・シニアの採用(同:外国人等)」22%、「事業規模の縮小・業務量の削減等(同:事業縮小等)」6%、「代替策は特になし(同:特になし)」10%となっている。

図表 5 代替策



今後も採用の改善は見通せないことから、「業務の自動化等」や「社員の多能工化等」「AI 等の活用」を進めることで人材に代替しようとする動きが県内企業でも強まるとみられる。

まとめ

県内企業の 83%が人材不足に直面し、採用計画を達成できた企業は 21%にとどまるなど、人材確保は一段と厳しさを増している。特に建設業や運輸業、小規模企業で採用難が顕著だった。一方、採用に成功した企業では、柔軟な勤務条件や採用対象の拡大、福利厚生の実施が共通しており、賃上げだけでは十分な採用効果は得られていない実態も、今回調査から明らかとなった。

県内企業では、今後は働きやすい職場づくりや業務の自動化等に向けた投資を並行して進めることが求められる。