

人手不足の影響について

県内企業の8割以上で、人手不足の影響あり

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。

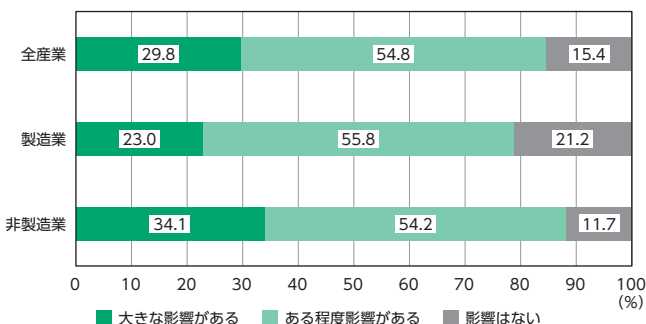
✓ 人手不足の影響

人手不足の影響について、「大きな影響がある」が29.8%、「ある程度影響がある」が54.8%、「影響はない」が15.4%となった。「大きな影響がある」と「ある程度影響がある」を合わせると、84.6%と8割以上の企業で影響があるとしている。

業種別にみると、製造業では、「大きな影響がある」が23.0%、「ある程度影響がある」が55.8%、「影響はない」が21.2%。非製造業では、「大きな影響がある」が34.1%、「ある程度影響がある」が54.2%、「影響はない」が11.7%となった。非製造業で影響があるとする企業が多い。

個別の業種についてみると、「大きな影響がある」としたところが多いのは、「運輸・倉庫」50.0%、「建設」43.3%、「小売」42.9%、「金属製品」42.9%、「窯業・土石」40.0%、「サービス」36.7%などであった。2024年度から時間外労働の規制が強化される「運輸・倉庫」、「建設」では今後の対応もあり人手不足の影響が深刻化している。

● 人手不足の影響



✓ 影響の内容

人手不足の影響があるとする企業において、どのような影響が出ているのかについては（複数回答）、「新規の採用が難しくなっている」が58.9%と最も多い。次

いで「従業員の負担が重くなっている」58.1%、「現場などで人手が足りず、事業に支障が出ている」37.8%、「賃金が上昇している」23.2%となった。採用が難しいなか、従業員の負担が重くなっており、事業に支障が出ているところもある。

業種別にみると、「従業員の負担が重くなっている」、「現場などで人手が足りず、事業に支障が出ている」で、非製造業が製造業に比べ多かった。

● 影響の内容

単位:%

	全産業	製造業	非製造業
新規の採用が難しくなっている	58.9	60.2	58.2
従業員の負担が重くなっている	58.1	55.7	59.5
現場などで人手が足りず、事業に支障が出ている	37.8	34.1	39.9
賃金が上昇している	23.2	26.1	21.5

✓ 人手不足への対応

人手不足への対応については（複数回答）、「新たな人員の採用」が最も多く82.4%、次いで「業務プロセスの見直しによる業務効率化」50.5%、「IT化や自動化など業務効率化のための投資の積極化」、「社員の能力開発による生産性向上」がともに30.1%、「業務や生産の外部委託」28.4%、「人員に合わせた業務内容の見直し」23.2%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も多い。

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、「業務や生産の外部委託」、「業

● 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	82.4	77.7	85.3
業務プロセスの見直しによる業務効率化	50.5	56.3	46.9
IT化や自動化など業務効率化のための投資の積極化	30.1	29.5	30.5
社員の能力開発による生産性向上	30.1	34.8	27.1
業務や生産の外部委託	28.4	34.8	24.3
人員に合わせた業務内容の見直し	23.2	23.2	23.2

務プロセスの見直しによる業務効率化」で、製造業が非製造業に比べ多いのが目立った。

☑ 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51.2%と最も多く、賃金面を重視するところが多い。次いで、「やりがいのある仕事を持たせる」46.4%、「評価を賃金や職位へ反映させる」43.6%、「社内コミュニケーションを活性化させる」39.2%、「残業等所定外労働時間の削減に努める」34.7%、「教育や研修を充実させる」26.8%、「オフィスや工場、店舗、現場など職場環境を改善する」20.3%となった。「テレワークや短時間勤務など多様な働き方を進める」は5.8%と少なかった。

業種別にみると、「やりがいのある仕事を持たせる」で、製造業が非製造業に比べ多く、「社内コミュニケーションを活性化させる」で、非製造業が製造業に比べ多いのが目立った。

● 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	51.2	53.2	50.0
やりがいのある仕事を持たせる	46.4	53.2	42.2
評価を賃金や職位へ反映させる	43.6	45.0	42.8
社内コミュニケーションを活性化させる	39.2	31.5	43.9
残業等所定外労働時間の削減に努める	34.7	32.4	36.1
教育や研修を充実させる	26.8	25.2	27.8
オフィスや工場、店舗、現場など職場環境を改善する	20.3	23.4	18.3
テレワークや短時間勤務など多様な働き方を進める	5.8	7.2	5.0

☑ 人手不足の要因

人手不足の要因として考えられることは（複数回答）、「新卒者など若年層の人口が減少している」が61.4%と最も多い。次いで「業種や職種などにより募集と応募のアンバランスが大きくなった」53.7%、「大企業などが採用を増やし、中小企業の採用が難しくなった」

43.2%、「景気や業況の回復により人手が必要となった」39.3%、「高齢者や女性などの労働力化が進み、雇用する対象が減少している」24.2%となった。

業種別にみると、「大企業などが採用を増やし、中小企業の採用が難しくなった」で、製造業が非製造業に比べ多く、「景気や業況の回復により人手が必要となった」で、非製造業が製造業に比べ多いのが目立った。

● 人手不足の要因

単位:%

	全産業	製造業	非製造業
新卒者など若年層の人口が減少している	61.4	63.0	60.5
業種や職種などにより募集と応募のアンバランスが大きくなった	53.7	50.9	55.4
大企業などが採用を増やし、中小企業の採用が難しくなった	43.2	53.7	36.7
景気や業況の回復により人手が必要となった	39.3	34.3	42.4
高齢者や女性などの労働力化が進み、雇用する対象が減少している	24.2	24.1	24.3

☑ 人手不足の今後の見通し

人手不足の今後の見通しについては、「人手不足の状況が厳しくなる」53.5%、「現状程度の状況が続く」44.8%、「人手不足の状況が緩和される」1.7%となった。「人手不足の状況が厳しくなる」とするところが半数以上を占めている。現在の人手不足の要因が、若年層の減少など構造的で継続的な面が強いため、厳しい見通しが多くなっているとみられる。

業種別では、非製造業で厳しくみるところがやや多い。
(吉嶺暢嗣)

● 人手不足の今後の見通し

単位:%

	全産業	製造業	非製造業
人手不足の状況が厳しくなる	53.5	49.5	55.9
現状程度の状況が続く	44.8	48.6	42.5
人手不足の状況が緩和される	1.7	1.8	1.7

2023年7月実施。対象企業数1,012社、回答企業数292社、回答率28.9%。