

県内企業における人手不足に関する調査 ～旅行・宿泊業の3割が人手不足「深刻」～

株式会社海邦総研（代表取締役社長：新垣学）はこのたび、県内企業における人手不足に関する調査を実施しました。その結果をご報告いたします。

【調査結果概要】

人手不足の状況

回答企業 402 社において「深刻な人手不足である」が 15.9% (64 社)、「どちらかと言えば人手不足である」が 51.0% (205 社) で、合計 66.9% (269 社) が「人手不足」とした。とりわけ旅行・宿泊業は「深刻な人手不足」と回答した企業が全業種の中で最も多い 29.4% を占めた。10月中旬に「全国旅行支援」事業が始まったが、深刻な人手不足により、需要を吸収しきれない可能性も懸念される。

人手不足にある 269 社の状況

人手不足が生じている理由 ※複数回答

- 全体では「採用活動をしても応募がない」が 59.9% で最も多く、次いで「退職による欠員」(45.4%)、「特定の技能等を有する求職者が少ない」(32.0%) が続いた。
- 「採用活動をしても応募がない」は飲食サービス業、不動産業、その他のサービス業、建設業で多かった。

人手不足により生じている影響 ※複数回答

- 全体では「従業員の業務量過多」が 52.4% で最も多く、「売上機会の損失」(49.8%)、「従業員の残業増加」(35.3%)、「サービスの質低下」(31.2%) が続いた。
- 旅行・宿泊業や医療、福祉において、人手不足要因により多くの影響が生じている。
- 財務面への影響について、「影響がある」が 28.3%、「どちらかと言えば影響がある」が 51.3% で、両者の合計は 79.6% となっている。
- 職場環境・労働環境への影響について、「影響がある」が 38.3%、「どちらかと言えば影響がある」が 50.6% で、両者の合計は 88.9% となっている。

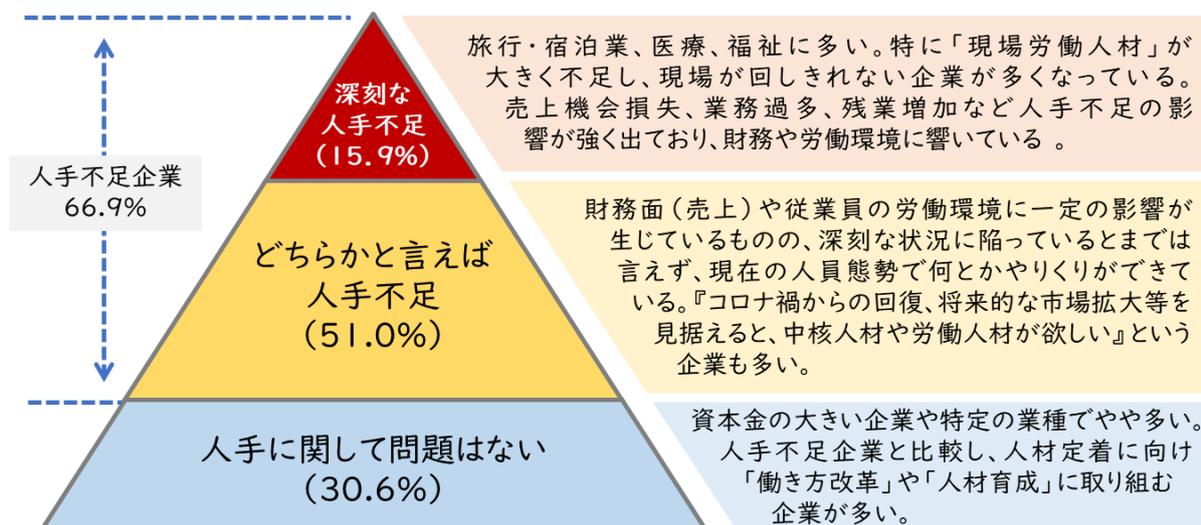
不足している人材 ※複数回答

- 全体では、「現場対応などの労働人材」が 73.6% で最も多く、次いで「特定の技能・資格などを有する人材」が 38.7% で続いた。
- 特に、旅行・宿泊業では「現場対応などの労働人材」の不足が 100.0% に達した。

Ⅰ 県内企業における人手不足状況に関する分析

【人手不足の程度別の傾向】

本調査では、労働力の過不足を、4段階（「深刻な人手不足である」「どちらかと言えば人手不足である」「人手に関して問題はない」「人手は余っている」）で尋ね、人手不足の程度に関し、定量的な把握を試みた。人手不足の程度別にそれぞれ以下のような傾向が見られた。



※「人手は余っている（1.5%）」はサンプル数が少なく、分析困難であるため割愛

【各業種における人手不足状況の特徴】

以下に、本調査結果、景気動向調査結果およびヒアリング、社会情勢や各種統計などの結果を踏まえ各業種の特徴をまとめた。

業種別の特徴（人手不足（計）が多い順）

順位	業種	人手不足状況の特徴
1	情報通信業 深刻な人手不足: 5.0% どちらかと言えば: 75.0% 人手不足(計): 80.0% 人手に問題ない: 20.0%	業種別の比較において人手不足企業は80.0%と最も多い一方、「深刻な人手不足」は最も少なくなっている。人手不足の影響としての「売上機会の損失」も業種別で見ると多くなっているが、現状は概ね適正人員で目下の業務対応には問題がなく、「人手があればもう少し売上を伸ばせる」といった状況が推察される。不足人材として「特定の技能・資格などを有する人材」が75.0%と非常に多くなっており、SEやプログラマーなどの専門人材に依存する業態であることが窺える。こうした有資格人材への採用意向が非常に高くなっている。
2	飲食サービス業 深刻な人手不足: 14.3% どちらかと言えば: 61.9% 人手不足(計): 76.2% 人手に問題ない: 19.0%	観光需要の回復により、人手不足に陥る企業が多くなっていると考えられる。一方、県民を対象とする企業では、人手不足は少なかった。さまざまな業態がある中、全体として人手不足感があり、ホール担当などの現場対応人材だけでなく、「中核人材」「管理職人材」の不足も多く挙がった。自由意見では、少人数に業務が集中してサービスの質が低下し、これがクレームにつながり、離職率が上がるといった悪循環があるとの声が聞かれた。

<p>3 卸売・小売業 深刻な人手不足:13.3% どちらかと言えば:61.3% 人手不足(計):74.6% 人手に問題ない:22.7%</p>	<p>人手不足企業は多いものの「深刻な人手不足」はやや少ない結果となった。不足している人材は主に「現場対応人材」となっている。人手不足の影響として、財務面、労働環境への「影響がある」が少なく、現場はある程度問題なく回っていることが想定される。</p>
<p>4 医療、福祉 深刻な人手不足:22.7% どちらかと言えば:50.0% 人手不足(計):72.7% 人手に問題ない:27.3%</p>	<p>高齢化進展による市場拡大やコロナ禍による需要増加、現場人材の成り手不足などで、人手不足が顕著な状況となっている。本アンケートでは「特定の技能・資格を有する人材」の不足が多く挙がり、看護師、介護士の不足が示唆される。これにより業務過多、残業増加、サービスの質低下など、労働環境面で多くの影響が生じている。自由記述では、従業員のコロナ罹患による休業で人手不足に陥っている状況も見られた。</p>
<p>5 建設業 深刻な人手不足:16.2% どちらかと言えば:55.9% 人手不足(計):72.1% 人手に問題ない:27.9%</p>	<p>本調査結果において「深刻な人手不足」と回答した企業は想定よりも少なかった。昨今の建築着工面積の落ち込みなども要因として考えられる。「特定の技能・資格などを有する人材」の不足が多く挙がっており、現場管理者、型枠工などの不足が想定される。こうした有資格人材への採用意向は強くなっている。自由回答では「人手不足により工期が延びている」「入札を見送っている」など機会損失の声が挙がった。</p>
<p>6 その他のサービス業 深刻な人手不足:17.0% どちらかと言えば:53.4% 人手不足(計):70.4% 人手に問題ない:25.0%</p>	<p>本業種はさまざまなサービス業が含まれるため一概には言えないものの、不足人材に関しては、特に「ドライバー」を挙げる企業が多く、具体的には、物流トラック、観光バス、タクシー運転手であった。また、自動車整備業における整備士不足もあった。</p>
<p>7 旅行・宿泊業 深刻な人手不足:29.4% どちらかと言えば:29.4% 人手不足(計):58.8% 人手に問題ない:38.2%</p>	<p>観光需要の回復およびコロナ禍での離職増加等により、深刻な人手不足に悩む企業が多くなっている。「人手不足」とした企業の全てが「現場対応などの労働人材」の不足を挙げており、観光手配、ホテルフロント、清掃、観光案内などの現場においてスムーズに対応できないなどのトラブルが生じていると考えられる。コロナ禍での「退職による欠員」が非常に多く、また、業界としての人気低下もあると考えられ、採用においては外国人の採用意向が最も高くなっている。なお、旅行需要が完全に回復しているわけではないことから、適正な人員数の企業が一定数あると見られ、「人手不足の問題がない」企業も多く、二極化している。</p>
<p>8 製造業 深刻な人手不足:8.9% どちらかと言えば:42.2% 人手不足(計):51.1% 人手に問題ない:46.7%</p>	<p>全体として、人手に関して問題の無い企業が比較的多かった。人手不足による財務面、労働環境面への影響も小さくなっている。人手不足企業においては、退職やコロナによる休職などによる欠員が要因で、製造に携わる労働力が不足と考えられる。また、自由意見では「低賃金での採用募集であるため、応募は来ない」といった待遇の課題が挙げられた。</p>
<p>9 不動産業、物品賃貸業 深刻な人手不足:17.9% どちらかと言えば:17.9% 人手不足(計):35.8% 人手に問題ない:60.7%</p>	<p>本アンケートにおける不動産業等の対象企業は10人未満の小規模企業が多いこと、不動産業の業況が安定していることなどから、多くの企業で適正人員で営業が継続されていると想定され、人手不足の状況は見られなかった。ただし、本業種にはレンタカー業が属しており、レンタカー業においては深刻な人手不足状況が確認できた。</p>

2 調査目的および調査概要について

新型コロナウイルス感染症の流行に伴う景気の冷え込みにより、県内の雇用環境が悪化したものの、現状は人流回復に伴う各種需要増加により、各業界で景気が回復傾向にあり、人手不足が問題となっている。本調査は、業種毎での人手不足状況、不足人材、人手不足に陥った理由等を把握するために実施した。

なお、本調査は9月に実施した弊社の県内景気動向調査（2022年7-9月実績、10-12月見通し）の特別調査項目として実施したものである。

調査の対象、調査方法、回収率等は以下のとおり。

調査概要

項目	内容
調査対象	県内に本社所在地がある 2000 企業に発送した。 ただし調査対象有効企業数は、宛先不明として返送されてきた 17 企業を除いた 1983 企業。
抽出方法	信用調査会社などから提供を受けた。その際、業種、地域については、経済センサス調査基礎調査結果と偏りが少なくなるよう考慮して抽出した。そのほか、各種公開情報等を参考にして発送先を選定した。
調査方法	郵送により調査票を配布・回収 ※一部インターネットによる回答・回収
調査期間	2022年9月1日に調査票を発送し、9月28日到着分までを集計
回収状況	有効回収数:402通(有効回答率:20.3%)

- ※ 複数回答の設問は、構成比の和が 100.0%を超えるものがある。
- ※ 単一回答結果数値は、少数点第2位を四捨五入しており、内訳の和が 100.0 にならないことがある
- ※ 統計表中の「0.0」は、数値が表章単位に満たないものを指す場合もある。ただし、墨色の「0.0」は回答者が 0 であった項目である。
- ※ 統計表において数値に以下の背景色が付いている場合は、下記の意味である。
 は全体平均より 5 ポイント以上、 は 5 ポイント以下の場合
- ※ 上記同様、数値が太字の場合は全体平均より 5 ポイント以上、数値が墨色の場合は全体平均より 5 ポイント以下の場合である。

3 主要調査結果

回答企業属性

回答企業総数は402社。構成比は以下の通りとなっている。

■ 業種別

項目	回答数 (n=402)	構成比 (%)
農業、林業、漁業	1	0.2
建設業	68	16.9
製造業	45	11.2
情報通信業	20	5.0
卸売・小売業	75	18.7
不動産業	28	7.0
旅行・宿泊業	34	8.5
飲食サービス業	21	5.2
医療、福祉	22	5.5
その他のサービス業	88	21.9
その他	0	0.0
無回答	0	0.0

■ 資本金別

項目	回答数 (n=402)	構成比 (%)
1000万円未満	109	27.1
1000～5000万円未満	203	50.5
5000～1億円未満	44	10.9
1億円以上	20	5.0
無回答	26	6.5

■ 従業員数別

項目	回答数 (n=402)	構成比 (%)
10人未満	103	25.6
10～19人	66	16.4
20～49人	144	35.8
50～99人	27	6.7
100人以上	59	14.7
無回答	3	0.7

■ 地域別

項目	回答数 (n=402)	構成比 (%)
北部	34	8.5
中部	162	40.3
南部	69	17.2
那覇	104	25.9
離島	33	8.2
無回答	0	0.0

■ 売上先マーケット別

項目	回答数 (n=402)	構成比 (%)
県内売上50%以上	326	81.1
県外売上50%以上	68	16.9
海外売上20%以上	4	1.0

■ 人手不足の状況について

全対象企業 402 社の集計

- 全体では「深刻な人手不足である」が 15.9%、「どちらかと言えば人手不足」は 51.0%で、合計 66.9%に上る企業が人手不足となっている。
- 「深刻な人手不足である」は旅行・宿泊業、医療、福祉で多くなっている。
- 人手不足（合計）で見ると、情報通信業、飲食サービス業、卸売・小売業、医療、福祉、建設業などで多くなっている。
- 従業員規模で見ると、従業員の多い企業において人手不足がより深刻になっている。
- 県外を主要市場とする企業において、人手不足が多くなっている。

<業種別>

項目	全体 (n=402)	主要業種								
		建設業 (n=68)	製造業 (n=45)	情報通信業 (n=20)	卸売・小売業 (n=75)	不動産業 (n=28)	旅行・宿泊業 (n=34)	飲食 サービス業 (n=21)	医療、福祉 (n=22)	その他の サービス業 (n=88)
		深刻な人手不足である	15.9	16.2	8.9	5.0	13.3	17.9	29.4	14.3
どちらかと言えば人手不足である	51.0	55.9	42.2	75.0	61.3	17.9	29.4	61.9	50.0	53.4
人手に関して問題はない	30.6	27.9	46.7	20.0	22.7	60.7	38.2	19.0	27.3	25.0
人手は余っている	1.5	0.0	2.2	0.0	2.7	0.0	0.0	4.8	0.0	2.3
無回答	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.6	2.9	0.0	0.0	2.3
人手不足（合計）	66.9	72.1	51.1	80.0	74.6	35.8	58.8	76.2	72.7	70.4

<資本金・従業員数別>

項目	全体 (n=402)	資本金				従業員数				
		1000万円 未満 (n=109)	1000万～ 5000万円 (n=203)	5000万～ 1億円 (n=44)	1億円以上 (n=20)	10人未満 (n=103)	10-19人 (n=66)	20-49人 (n=144)	50-99人 (n=27)	100人以上 (n=59)
		深刻な人手不足である	15.9	17.4	12.8	15.9	15.0	10.7	13.6	16.7
どちらかと言えば人手不足である	51.0	47.7	53.7	47.7	45.0	43.7	50.0	54.2	55.6	55.9
人手に関して問題はない	30.6	32.1	31.5	31.8	40.0	39.8	36.4	27.1	22.2	20.3
人手は余っている	1.5	0.9	1.5	4.5	0.0	1.9	0.0	2.1	0.0	1.7
無回答	1.0	1.8	0.5	0.0	0.0	3.9	0.0	0.0	0.0	0.0
人手不足（合計）	66.9	65.1	66.5	63.6	60.0	54.4	63.6	70.9	77.8	77.9

<参考集計>

(%)

項目	全体 (n=402)	売上先マーケット別		
		県内売上 50%以上 (n=326)	県外売上 50%以上 (n=68)	海外売上 20%以上 (n=4)
深刻な人手不足である	15.9	14.1	25.0	0.0
どちらかと言えば人手不足である	51.0	51.2	50.0	50.0
人手に関して問題はない	30.6	32.8	22.1	25.0
人手は余っている	1.5	1.2	1.5	25.0
無回答	1.0	0.6	1.5	0.0
人手不足（合計）	66.9	65.3	75.0	50.0

■ 人手不足が生じている理由

「深刻な人手不足」および「どちらかと言えば人手不足」である 269 社の集計

- 全体では「採用活動をしても応募がない」が 59.9%で最も多く、次いで「退職による欠員」(45.4%)、「特定の技能等を有する求職者が少ない」(32.0%)が続いた。
- 「採用活動をしても応募がない」は飲食サービス業、不動産業、その他のサービス業、建設業で多くなっている。
- 「特定の技能等を有する求職者が少ない」が、建設業、情報通信業で多くなっている。

<業種別>

項目	全体 (n=269)	主要業種 (%)								
		建設業 (n=49)	製造業 (n=23)	情報通信業 (n=16)	卸売・小売業 (n=56)	不動産業 (n=10)	旅行・宿泊業 (n=20)	飲食 サービス業 (n=16)	医療、福祉 (n=16)	その他の サービス業 (n=62)
採用活動をしても応募がない	59.9	65.3	47.8	43.8	53.6	70.0	60.0	81.3	43.8	67.7
退職による欠員	45.4	34.7	56.5	50.0	35.7	30.0	75.0	43.8	50.0	50.0
特定の技能等を有する求職者が少ない	32.0	55.1	21.7	50.0	23.2	30.0	10.0	6.3	18.8	38.7
休職による欠員	13.4	2.0	4.3	12.5	25.0	10.0	15.0	6.3	37.5	11.3
コロナ禍から回復しつつあるから	11.9	2.0	13.0	6.3	8.9	10.0	30.0	25.0	0.0	17.7
事業の拡大	10.8	18.4	4.3	31.3	5.4	20.0	0.0	6.3	6.3	9.7
コロナ禍で採用を縮小していた	9.3	0.0	8.7	12.5	7.1	10.0	35.0	25.0	6.3	6.5
その他	3.7	0.0	17.4	0.0	3.6	0.0	5.0	6.3	12.5	0.0

<資本金・従業員数別>

項目	全体 (n=269)	資本金 (%)				従業員数 (%)				
		1000万円 未満 (n=71)	1000万～ 5000万円 (n=203)	5000万～ 1億円 (n=44)	1億円以上 (n=12)	10人未満 (n=56)	10-19人 (n=42)	20-49人 (n=102)	50-99人 (n=21)	100人以上 (n=46)
採用活動をしても応募がない	59.9	46.5	63.7	82.1	33.3	41.1	54.8	67.6	57.1	71.7
退職による欠員	45.4	36.6	46.7	64.3	41.7	30.4	45.2	52.0	42.9	52.2
特定の技能等を有する求職者が少ない	32.0	26.8	36.3	21.4	16.7	35.7	31.0	35.3	23.8	26.1
休職による欠員	13.4	12.7	9.6	28.6	16.7	1.8	2.4	20.6	28.6	15.2
コロナ禍から回復しつつあるから	11.9	14.1	12.6	14.3	8.3	8.9	7.1	15.7	23.8	6.5
事業の拡大	10.8	14.1	11.9	7.1	8.3	17.9	4.8	6.9	33.3	6.5
コロナ禍で採用を縮小していた	9.3	15.5	6.7	14.3	0.0	12.5	16.7	8.8	4.8	2.2
その他	3.7	7.0	1.5	0.0	8.3	5.4	4.8	2.9	0.0	2.2

<参考集計>

(%)

項目	全体 (n=269)	売上先マーケット別			人手不足状況	
		県内売上 50%以上 (n=213)	県外売上 50%以上 (n=51)	海外売上 20%以上 (n=2)	深刻な人手不足 である (n=64)	どちらかと言えば 人手不足である (n=205)
採用活動をしてもらえない	59.9	59.6	62.7	100.0	81.3	53.2
退職による欠員	45.4	40.8	64.7	50.0	64.1	39.5
特定の技能等を有する求職者が少ない	32.0	32.9	29.4	0.0	39.1	29.8
休職による欠員	13.4	11.3	21.6	0.0	17.2	12.2
コロナ禍から回復しつつあるから	11.9	7.5	35.3	0.0	20.3	9.3
事業の拡大	10.8	11.7	5.9	0.0	7.8	11.7
コロナ禍で採用を縮小していた	9.3	5.6	25.5	0.0	7.8	9.8
その他	3.7	3.8	3.9	0.0	1.6	4.4

■ 人手不足により生じている影響

「深刻な人手不足」および「どちらかと言えば人手不足」である 269 社の集計

- 全体では「従業員の業務量過多」が 52.4%で最も多く、次いで「売上機会の損失」(49.8%)、「従業員の残業増加」(35.3%)、「サービスの質低下」(31.2%)が続いた。
- 旅行・宿泊業や医療、福祉において、人手不足要因によるさまざまな影響が特に多く生じている。
- 資本金 1 億円以上や従業員数 100 人以上など、規模の大きい企業においては、「従業員の業務過多」「従業員の残業増加」など、就業環境に関する問題が多く挙がっている。
- 県外を主要市場とする企業において、人手不足による影響が多くなっている。

<業種別>

項目	全体 (n=269)	主要業種								
		建設業 (n=49)	製造業 (n=23)	情報通信業 (n=16)	卸売・小売業 (n=56)	不動産業 (n=10)	旅行・宿泊業 (n=20)	飲食 サービス業 (n=16)	医療、福祉 (n=16)	その他の サービス業 (n=62)
従業員の業務量過多	52.4	46.9	69.6	56.3	53.6	40.0	60.0	50.0	62.5	46.8
売上機会の損失	49.8	63.3	43.5	62.5	37.5	50.0	50.0	43.8	25.0	56.5
従業員の残業増加	35.3	28.6	34.8	31.3	33.9	30.0	55.0	25.0	43.8	38.7
サービスの質低下	31.2	20.4	17.4	18.8	26.8	60.0	55.0	56.3	37.5	32.3
従業員の有給取得率の低下	17.1	14.3	4.3	12.5	21.4	0.0	25.0	12.5	37.5	17.7
一部事業の停滞	12.6	10.2	4.3	25.0	8.9	0.0	5.0	25.0	31.3	14.5
営業時間短縮など業務縮小	10.0	2.0	8.7	0.0	8.9	10.0	30.0	37.5	12.5	6.5
その他	1.9	2.0	0.0	0.0	1.8	10.0	0.0	0.0	0.0	3.2
無回答	5.2	6.1	4.3	0.0	5.4	0.0	10.0	6.3	6.3	4.8

<資本金・従業員数別>

項目	全体 (n=269)	資本金				従業員数				
		1000万円 未満 (n=71)	1000万円 ~ 5000万円 (n=203)	5000万円 ~ 1億円 (n=44)	1億円以上 (n=12)	10人未満 (n=56)	10-19人 (n=42)	20-49人 (n=102)	50-99人 (n=21)	100人以上 (n=46)
従業員の業務量過多	52.4	47.9	51.1	50.0	83.3	46.4	50.0	50.0	57.1	63.0
売上機会の損失	49.8	45.1	51.1	71.4	25.0	58.9	47.6	49.0	42.9	47.8
従業員の残業増加	35.3	23.9	37.8	32.1	58.3	16.1	28.6	35.3	38.1	60.9
サービスの質低下	31.2	31.0	30.4	25.0	25.0	33.9	33.3	30.4	47.6	21.7
従業員の有給取得率の低下	17.1	9.9	18.5	21.4	16.7	10.7	16.7	18.6	14.3	23.9
一部事業の停滞	12.6	14.1	9.6	10.7	8.3	14.3	11.9	11.8	9.5	15.2
営業時間短縮など業務縮小	10.0	16.9	5.2	14.3	0.0	10.7	11.9	8.8	19.0	6.5
その他	1.9	0.0	3.7	0.0	0.0	0.0	2.4	2.0	9.5	0.0
無回答	5.2	9.9	1.5	7.1	8.3	7.1	2.4	7.8	0.0	2.2

<参考集計>

(%)

項目	全体 (n=269)	売上先マーケット別			人手不足状況	
		県内売上 50%以上 (n=213)	県外売上 50%以上 (n=51)	海外売上 20%以上 (n=2)	深刻な人手不足 である (n=64)	どちらかと言えば 人手不足である (n=205)
従業員の業務量過多	52.4	49.3	64.7	0.0	65.6	48.3
売上機会の損失	49.8	48.8	54.9	100.0	67.2	44.4
従業員の残業増加	35.3	33.3	49.0	0.0	48.4	31.2
サービスの質低下	31.2	30.5	31.4	0.0	50.0	25.4
従業員の有給取得率の低下	17.1	16.9	21.6	0.0	28.1	13.7
一部事業の停滞	12.6	14.1	7.8	0.0	17.2	11.2
営業時間短縮など業務縮小	10.0	6.6	23.5	0.0	17.2	7.8
その他	1.9	2.3	0.0	0.0	1.6	2.0
無回答	5.2	3.8	9.8	0.0	6.3	4.9

■ 財務面への影響

「深刻な人手不足」および「どちらかと言えば人手不足」である 269 社の集計

- 全体では「影響がある」が 28.3%、「どちらかと言えば影響がある」が 51.3%で、両者の合計は 79.6%となっている。
- 「影響がある（合計）」は飲食サービス業、旅行・宿泊業、情報通信業で多くなっている。
- 資本金 1000 万円未満や従業員数 10 人未満など、規模の小さい企業において「影響がある（合計）」が多くなっている。
- 県外を主要市場とする企業において、「影響がある」が多くなっている。

<業種別>

項目	全体 (n=269)	主要業種								
		建設業 (n=49)	製造業 (n=23)	情報通信業 (n=16)	卸売・小売業 (n=56)	不動産業 (n=10)	旅行・宿泊業 (n=20)	飲食サービス業 (n=16)	医療、福祉 (n=16)	その他のサービス業 (n=62)
影響がある	28.3	32.7	17.4	31.3	17.9	40.0	45.0	31.3	18.8	32.3
どちらかと言えば影響がある	51.3	51.0	52.2	56.3	51.8	40.0	45.0	62.5	56.3	48.4
影響はない	18.2	14.3	26.1	6.3	26.8	20.0	10.0	6.3	25.0	17.7
無回答	2.2	2.0	4.3	6.3	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6
影響がある（合計）	79.6	83.7	69.6	87.6	69.7	80.0	90.0	93.8	75.1	80.7

<資本金・従業員数別>

項目	全体 (n=269)	資本金				従業員数				
		1000万円未満 (n=71)	1000万～5000万円 (n=203)	5000万～1億円 (n=44)	1億円以上 (n=12)	10人未満 (n=56)	10-19人 (n=42)	20-49人 (n=102)	50-99人 (n=21)	100人以上 (n=46)
影響がある	28.3	25.4	26.7	32.1	16.7	39.3	28.6	23.5	23.8	28.3
どちらかと言えば影響がある	51.3	57.7	52.6	42.9	50.0	50.0	54.8	52.9	57.1	41.3
影響はない	18.2	15.5	17.0	25.0	33.3	7.1	16.7	21.6	19.0	26.1
無回答	2.2	1.4	3.7	0.0	0.0	3.6	0.0	2.0	0.0	4.3
影響がある（合計）	79.6	83.1	79.3	75.0	66.7	89.3	83.4	76.4	80.9	69.6

<参考集計>

項目	全体 (n=269)	売上先マーケット別			人手不足状況	
		県内売上50%以上 (n=213)	県外売上50%以上 (n=51)	海外売上20%以上 (n=2)	深刻な人手不足である (n=64)	どちらかと言えば人手不足である (n=205)
影響がある	28.3	26.3	39.2	0.0	59.4	18.5
どちらかと言えば影響がある	51.3	51.2	47.1	100.0	34.4	56.6
影響はない	18.2	20.2	11.8	0.0	4.7	22.4
無回答	2.2	2.3	2.0	0.0	1.6	2.4
影響がある（合計）	79.6	77.5	86.3	100.0	93.8	75.1

■ 職場環境・労働環境への影響

「深刻な人手不足」および「どちらかと言えば人手不足」である 269 社の集計

- ▶ 全体では「影響がある」が 38.3%、「どちらかと言えば影響がある」が 50.6%で、両者の合計は 88.9%となっている。
- ▶ 旅行・宿泊業、医療・福祉で「影響がある」が多くなっており、「影響がある（合計）」も 100.0%（100.1%）となっている。
- ▶ 従業員数 10 人～49 人未満の企業において、「影響がある（合計）」が多くなっている。

<業種別>

項目	全体 (n=269)	主要業種								
		建設業 (n=49)	製造業 (n=23)	情報通信業 (n=16)	卸売・小売業 (n=56)	不動産業 (n=10)	旅行・宿泊業 (n=20)	飲食 サービス業 (n=16)	医療、福祉 (n=16)	その他の サービス業 (n=62)
影響がある	38.3	40.8	30.4	31.3	26.8	50.0	70.0	31.3	56.3	37.1
どちらかと言えば影響がある	50.6	49.0	52.2	50.0	57.1	20.0	30.0	56.3	43.8	56.5
影響はない	8.6	10.2	13.0	12.5	12.5	20.0	0.0	6.3	0.0	4.8
無回答	2.6	0.0	4.3	6.3	3.6	10.0	0.0	6.3	0.0	1.6
影響がある（合計）	88.9	89.8	82.6	81.3	83.9	70.0	100.0	87.6	100.1	93.6

<資本金・従業員数別>

項目	全体 (n=269)	資本金				従業員数				
		1000万円 未満 (n=71)	1000万～ 5000万円 (n=135)	5000万～ 1億円 (n=28)	1億円以上 (n=12)	10人未満 (n=56)	10-19人 (n=42)	20-49人 (n=102)	50-99人 (n=21)	100人以上 (n=46)
影響がある	38.3	47.9	28.9	50.0	16.7	44.6	38.1	36.3	38.1	32.6
どちらかと言えば影響がある	50.6	42.3	57.0	39.3	75.0	35.7	57.1	55.9	42.9	56.5
影響はない	8.6	4.2	11.9	10.7	8.3	10.7	4.8	6.9	19.0	8.7
無回答	2.6	5.6	2.2	0.0	0.0	8.9	0.0	1.0	0.0	2.2
影響がある（合計）	88.9	90.2	85.9	89.3	91.7	80.3	95.2	92.2	81.0	89.1

<参考集計>

項目	全体 (n=269)	売上先マーケット別			人手不足状況	
		県内売上 50%以上 (n=213)	県外売上 50%以上 (n=51)	海外売上 20%以上 (n=2)	深刻な人手不足 である (n=64)	どちらかと言えば 人手不足である (n=205)
影響がある	38.3	34.7	52.9	0.0	79.7	25.4
どちらかと言えば影響がある	50.6	53.1	39.2	100.0	18.8	60.5
影響はない	8.6	9.4	5.9	0.0	1.6	10.7
無回答	2.6	2.8	2.0	0.0	0.0	3.4
影響がある（合計）	88.9	87.8	92.1	100.0	98.5	85.9

■ 不足している人材について

「深刻な人手不足」および「どちらかと言えば人手不足」である 269 社の集計

- 全体では、「現場対応などの労働人材」が 73.6%で最も多く、次いで「特定の技能・資格などを有する人材」が 38.7%で続いている。
- 「特定の技能・資格などを有する人材」が、情報通信業、建設業、医療、福祉で多く不足している。
- 「幹部候補など主に中核的な人材」が、旅行・宿泊業、飲食サービス業などで多く不足している。
- 「経営を担当できる管理職人材」が飲食サービス業、医療、福祉で不足している。
- 深刻な人手不足にある企業においては、「現場対応などの労働人材」が多く不足している。

<業種別>

項目	全体 (n=269)	主要業種								
		建設業 (n=49)	製造業 (n=23)	情報通信業 (n=16)	卸売・小売業 (n=56)	不動産業 (n=10)	旅行・宿泊業 (n=20)	飲食サービス業 (n=16)	医療、福祉 (n=16)	その他のサービス業 (n=62)
現場対応などの労働人材	73.6	77.6	78.3	37.5	69.6	60.0	100.0	68.8	75.0	75.8
特定の技能・資格などを有する人材	38.7	51.0	30.4	75.0	32.1	30.0	15.0	12.5	50.0	41.9
幹部候補など主に中核的な人材	30.5	18.4	21.7	31.3	23.2	30.0	55.0	43.8	31.3	38.7
経営を担当できる管理職人材	16.4	10.2	13.0	18.8	14.3	20.0	15.0	37.5	25.0	16.1
その他	3.7	2.0	4.3	0.0	7.1	0.0	0.0	6.3	6.3	3.2
無回答	0.4	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

<資本金・従業員数別>

項目	全体 (n=269)	資本金				従業員数				
		1000万円未満 (n=71)	1000万～5000万円 (n=203)	5000万～1億円 (n=44)	1億円以上 (n=12)	10人未満 (n=56)	10-19人 (n=42)	20-49人 (n=102)	50-99人 (n=21)	100人以上 (n=46)
現場対応などの労働人材	73.6	77.5	71.9	71.4	66.7	73.2	73.8	70.6	76.2	80.4
特定の技能・資格などを有する人材	38.7	31.0	42.2	39.3	0.0	50.0	33.3	39.2	23.8	32.6
幹部候補など主に中核的な人材	30.5	36.6	23.7	42.9	41.7	21.4	33.3	28.4	57.1	30.4
経営を担当できる管理職人材	16.4	15.5	13.3	17.9	16.7	16.1	26.2	9.8	38.1	8.7
その他	3.7	4.2	3.7	3.6	8.3	1.8	4.8	5.9	0.0	2.2
無回答	0.4	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0

<参考集計>

(%)

項目	全体 (n=269)	売上先マーケット別			人手不足状況	
		県内売上 50%以上 (n=213)	県外売上 50%以上 (n=51)	海外売上 20%以上 (n=2)	深刻な人手不足 である (n=64)	どちらかと言えば 人手不足である (n=205)
現場対応などの労働人材	73.6	73.7	74.5	100.0	85.9	69.8
特定の技能・資格などを有する人材	38.7	40.4	33.3	50.0	42.2	37.6
幹部候補など主に中核的な人材	30.5	26.3	45.1	50.0	42.2	26.8
経営を担当できる管理職人材	16.4	15.0	19.6	0.0	26.6	13.2
その他	3.7	3.8	3.9	0.0	4.7	3.4
無回答	0.4	0.5	0.0	0.0	0.0	0.5

■ 人手不足解消・人材定着に向け取り組んでいること

全対象企業 402 社の集計

- ▶ 全体では「中途採用強化」が 54.7%で最も多く、次いで「待遇改善」、「新卒採用強化」、「働き方改革」と続いた。
- ▶ 「新卒採用強化」が、建設業、情報通信業、旅行・宿泊業で多くなっている。
- ▶ 情報通信業や旅行・宿泊業において、人手不足解消・人材定着の取り組みが多く行われている。同様に、県外を主要市場とする企業においても、こうした取り組みが多くなっている。

<業種別>

項目	全体 (n=402)	主要業種									
		建設業 (n=68)	製造業 (n=45)	情報通信業 (n=20)	卸売・小売業 (n=75)	不動産業 (n=28)	旅行・宿泊業 (n=34)	飲食 サービス業 (n=21)	医療、福祉 (n=22)	その他の サービス業 (n=88)	
中途採用強化	54.7	48.5	55.6	70.0	49.3	39.3	70.6	52.4	68.2	56.8	
待遇改善	39.3	36.8	28.9	50.0	41.3	28.6	29.4	47.6	50.0	44.3	
新卒採用強化	30.6	48.5	17.8	45.0	28.0	25.0	41.2	9.5	22.7	27.3	
働き方改革	27.4	27.9	40.0	30.0	29.3	21.4	26.5	28.6	13.6	23.9	
教育・研修による能力向上	23.9	27.9	17.8	50.0	25.3	35.7	14.7	14.3	31.8	17.0	
業務の外部委託	21.6	22.1	15.6	40.0	14.7	25.0	20.6	4.8	18.2	30.7	
不要業務の廃止・業務の簡素化	19.4	10.3	22.2	10.0	21.3	17.9	29.4	9.5	22.7	23.9	
ICT導入等による業務効率化	12.4	13.2	2.2	20.0	17.3	3.6	14.7	0.0	31.8	11.4	
外国人労働者の積極採用	10.2	7.4	6.7	10.0	2.7	3.6	41.2	14.3	13.6	9.1	
その他	3.0	1.5	4.4	0.0	4.0	3.6	2.9	0.0	0.0	4.5	
無回答	4.7	1.5	8.9	0.0	4.0	3.6	5.9	9.5	0.0	6.8	

<資本金・従業員数別>

項目	全体 (n=402)	資本金				従業員数				
		1000万円 未満 (n=109)	1000万円 ~ 5000万円 (n=203)	5000万円 ~ 1億円 (n=44)	1億円以上 (n=20)	10人未満 (n=103)	10-19人 (n=66)	20-49人 (n=144)	50-99人 (n=27)	100人以上 (n=59)
中途採用強化	54.7	46.8	54.7	75.0	35.0	36.9	48.5	66.0	48.1	67.8
待遇改善	39.3	38.5	41.4	36.4	40.0	31.1	37.9	46.5	48.1	33.9
新卒採用強化	30.6	22.0	34.0	38.6	35.0	16.5	27.3	32.6	55.6	44.1
働き方改革	27.4	24.8	28.1	36.4	35.0	21.4	31.8	30.6	40.7	20.3
教育・研修による能力向上	23.9	15.6	24.6	34.1	45.0	13.6	18.2	29.2	22.2	37.3
業務の外部委託	21.6	17.4	22.2	29.5	15.0	27.2	13.6	18.1	33.3	25.4
不要業務の廃止・業務の簡素化	19.4	13.8	19.2	29.5	20.0	16.5	13.6	18.1	29.6	28.8
ICT導入等による業務効率化	12.4	11.0	11.8	11.4	25.0	5.8	7.6	16.0	14.8	20.3
外国人労働者の積極採用	10.2	6.4	8.4	20.5	10.0	4.9	6.1	12.5	14.8	16.9
その他	3.0	5.5	2.0	0.0	0.0	7.8	1.5	0.7	7.4	0.0
無回答	4.7	9.2	3.9	0.0	5.0	10.7	3.0	3.5	0.0	1.7

<参考集計>

項目	全体 (n=402)	売上先マーケット別			人手不足状況		
		県内売上 50%以上 (n=326)	県外売上 50%以上 (n=68)	海外売上 20%以上 (n=4)	深刻な人手不足 である (n=64)	どちらかと言えば 人手不足である (n=205)	人手に関して問題 はない (n=123)
		(%)					
中途採用強化	54.7	51.5	70.6	75.0	76.6	57.6	39.8
待遇改善	39.3	41.4	33.8	25.0	48.4	36.6	40.7
新卒採用強化	30.6	28.5	38.2	75.0	37.5	34.6	22.0
働き方改革	27.4	27.6	27.9	0.0	20.3	25.9	35.8
教育・研修による能力向上	23.9	24.8	19.1	25.0	17.2	22.9	30.1
業務の外部委託	21.6	19.3	32.4	25.0	31.3	21.0	17.1
不要業務の廃止・業務の簡素化	19.4	17.5	26.5	25.0	20.3	18.0	21.1
ICT導入等による業務効率化	12.4	12.3	13.2	0.0	12.5	16.1	7.3
外国人労働者の積極採用	10.2	7.7	22.1	25.0	26.6	8.3	4.1
その他	3.0	3.1	2.9	0.0	1.6	2.0	4.9
無回答	4.7	4.6	1.5	0.0	1.6	5.9	4.1

以上

—— 本資料のご利用に際して ——

- ・ 本資料は弊社の著作物であり、著作権法により保護されております。著作権法の定めに従い、引用する際には、必ず出所・株式会社海邦総研と明記してください。
- ・ 本調査に関する問い合わせは、弊社・地域経済調査部・瀬川、当銘 までご連絡ください。