

県内企業における人手不足に関する調査 ～人手不足、昨年より悪化「深刻」が2割占める

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（全体343社の集計）

回答企業343社において「深刻な人手不足である」が19.5%、「どちらかと言えば人手不足である」が56.0%となっていて、**合計75.5%の企業が「人手不足」と回答した**。昨年の調査結果（66.9%）と比較して、**人手不足感が一段と強く現れている**。

業種別に見ると、「深刻な人手不足」の回答は旅行・宿泊業（38.5%）、建設業（31.3%）、飲食サービス業（27.8%）に多く見られた。

人手不足により生じている影響（人手不足企業269社）※複数回答

- 人手不足により生じている影響について、「従業員の業務量過多」が56.4%で最も多く、「売上機会の損失」（49.8%）、「従業員の残業増加」（39.4%）、「サービスの質低下」（30.1%）が続いた。
- 財務面への影響について、「大いに影響がある」が26.3%、「どちらかと言えば影響がある」が44.0%で、両者の合計は70.3%となった。
- 職場環境・労働環境への影響について、「大いに影響がある」が31.7%、「どちらかと言えば影響がある」が54.1%で、両者の合計は85.8%となった。

不足している人材（人手不足企業269社）※複数回答

- 「現場対応などの労働人材」が83.4%で最も多く、「特定の技能・資格などを有する人材」が35.9%が続いた。

人手不足解消に向け取り組んでいること（全体343社の集計）※複数回答

- 「中途採用強化」が55.7%で最も多く、「待遇改善」（44.9%）、「高年齢従業員の採用継続」（32.9%）、「働き方改革」（31.5%）と続いた。

外国人労働者受け入れへの意見（全体343社の集計）※複数回答

- 「制度を緩和し、積極的に受け入れるべき」が37.0%で最も多く、「分からない」が28.3%、「現行制度の範疇で受け入れるべき」が19.5%だった。
- 「制度を緩和し、積極的に受け入れるべき」は、特に飲食サービス業、旅行・宿泊業、医療・福祉で多かった。

1 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拡大が落ち着きつつある中、需要増加による景気回復によ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2023年9月に実施した弊社の県内景気動向調査（2023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。
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	2023年9月1日に調査票を発送し、9月29日到着分までを集計
回収状況	有効回収数:343通(有効回答率:17.2%)

- ※ 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 343 社。属性別の構成比は以下の通りとなっている。

【資本金】

	選択肢	n	%
1	1000万円未満	93	27.1
2	1000万円～5000万円未満	169	49.3
3	5000万円～1億円未満	43	12.5
4	1億円以上	23	6.7
	無回答	15	4.4
	全体	343	100.0

【従業員数】

	選択肢	n	%
1	10人未満	89	25.9
2	10～19人	71	20.7
3	20～49人	83	24.2
4	50～99人	44	12.8
5	100人以上	50	14.6
	無回答	6	1.7
	全体	343	100.0

【売上先】

	選択肢	n	%
1	県内売上50%以上	280	81.6
2	県外売上50%以上	59	17.2
3	海外売上20%以上	8	2.3

【業種】

	選択肢	n	%
1	農業、林業、漁業	0	0.0
2	建設業	64	18.7
3	製造業	42	12.2
4	情報通信業	17	5.0
5	卸売・小売業	54	15.7
6	不動産業	25	7.3
7	旅行・宿泊業	26	7.6
8	飲食サービス業	18	5.2
9	医療、福祉	17	5.0
10	その他のサービス業	68	19.8
11	その他	10	2.9
	無回答	2	0.6
	全体	343	100.0

【地域】

	選択肢	n	%
1	北部	25	7.3
2	中部	130	37.9
3	南部	58	16.9
4	那覇	98	28.6
5	離島	32	9.3
	無回答	0	0.0
	全体	343	100.0

■ 人手不足の状況について

- 全体「深刻な人手不足である」が 19.5%、「どちらかと言えば人手不足である」が 56.0%となり、合計 75.5%の企業が人手不足の状況だった。前回調査結果（「深刻な人手不足」15.9%、「どちらかと言えば人手不足」51.0%、合計 66.9%）と比較して、人手不足感はさらに強まっている。
- 業種別では、情報通信業、建設業、飲食サービス業、旅行・宿泊業で人手不足が多くなっている。特に旅行・宿泊業と建設業で「深刻な人手不足である」が多くなっている。
- 企業規模では、従業員数が多い企業で、人手不足が多くなっている。
- 地域別では、離島で「深刻な人手不足である」が特に多くなっている。

<業種別>

項目	合計 (n=343)	主要業種								
		建設業 (n=64)	製造業 (n=42)	情報通信業 (n=17)	卸売・小売業 (n=54)	不動産業等 (n=25)	旅行・宿泊業 (n=26)	飲食サービス業 (n=18)	医療・福祉 (n=17)	その他のサービス業 (n=68)
深刻な人手不足である	19.5	31.3	19.0	11.8	11.1	0.0	38.5	27.8	23.5	16.2
どちらかと言えば人手不足である	56.0	57.8	52.4	82.4	55.6	36.0	42.3	61.1	52.9	61.8
人手に関して問題はない	22.2	10.9	21.4	5.9	29.6	60.0	19.2	11.1	23.5	20.6
人手は余っている	2.0	0.0	7.1	0.0	3.7	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5
無回答	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0
人手不足（合計）	75.5	89.1	71.4	94.2	66.7	36.0	80.8	88.9	76.4	78.0

<資本金・従業員数別>

項目	合計 (n=343)	資本金				従業員数					
		1000万円未満 (n=93)	1000万円以上 5000万円未満 (n=169)	5000万円以上 1億円未満 (n=43)	1億円以上 (n=23)	10人未満 (n=89)	10人以上20人未満 (n=71)	20人以上50人未満 (n=83)	50人以上 100人未満 (n=44)	100人以上 (n=50)	
深刻な人手不足である	19.5	18.3	22.5	18.6	13.0	15.7	14.1	21.7	27.3	24.0	
どちらかと言えば人手不足である	56.0	49.5	58.0	60.5	56.5	36.0	63.4	62.7	61.4	64.0	
人手に関して問題はない	22.2	31.2	17.8	16.3	26.1	43.8	21.1	14.5	11.4	8.0	
人手は余っている	2.0	0.0	1.8	4.7	4.3	3.4	1.4	1.2	0.0	4.0	
無回答	0.3	1.1	0.0	0.0	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	
人手不足（合計）	75.5	67.8	80.5	79.1	69.5	51.7	77.5	84.4	88.7	88.0	

<地域別>

項目	合計 (n=343)	地域別				
		北部 (n=25)	中部 (n=130)	南部 (n=58)	那覇 (n=98)	離島 (n=32)
深刻な人手不足である	19.5	24.0	17.7	19.0	16.3	34.4
どちらかと言えば人手不足である	56.0	56.0	53.1	63.8	59.2	43.8
人手に関して問題はない	22.2	16.0	25.4	15.5	24.5	18.8
人手は余っている	2.0	4.0	3.1	1.7	0.0	3.1
無回答	0.3	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0
人手不足（合計）	75.5	80.0	70.8	82.8	75.5	78.2

■ 不足している人材について

「深刻な人手不足」あるいは「どちらかと言えば人手不足」である 259 社の集計

- 全体では、「現場対応などの労働人材」が 83.4%で最も多く、「特定の技能・資格などを有する人材」が 35.9%で続いている。
- 「特定の技能・資格などを有する人材」は建設業、情報通信業、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」は不動産業、情報通信業、旅行・宿泊業、製造業で多く不足している。

<業種別>

項目	合計 (n=259)	主要業種								
		建設業 (n=57)	製造業 (n=30)	情報通信業 (n=16)	卸売・小売業 (n=36)	不動産業等 (n=9)	旅行・宿泊業 (n=21)	飲食サービス業 (n=16)	医療・福祉 (n=13)	その他のサービス業 (n=53)
現場対応などの労働人材	83.4	77.2	93.3	68.8	80.6	88.9	90.5	93.8	76.9	84.9
特定の技能・資格などを有する人材	35.9	64.9	16.7	62.5	25.0	22.2	9.5	6.3	46.2	37.7
幹部候補など主に中核的な人材	30.5	31.6	40.0	43.8	25.0	44.4	42.9	25.0	15.4	20.8
経営を担当できる管理職人材	10.4	8.8	16.7	0.0	11.1	33.3	4.8	18.8	7.7	9.4
その他	2.3	3.5	0.0	0.0	0.0	0.0	9.5	0.0	0.0	3.8
無回答	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0

<資本金・従業員数別>

項目	合計 (n=259)	資本金				従業員数				
		1000万円未満 (n=63)	1000万円以上 5000万円未満 (n=136)	5000万円以上 1億円未満 (n=34)	1億円以上 (n=16)	10人未満 (n=46)	10人以上20人未満 (n=55)	20人以上50人未満 (n=70)	50人以上 100人未満 (n=39)	100人以上 (n=44)
現場対応などの労働人材	83.4	85.7	78.7	91.2	93.8	82.6	87.3	80.0	82.1	86.4
特定の技能・資格などを有する人材	35.9	34.9	42.6	23.5	25.0	37.0	30.9	41.4	35.9	34.1
幹部候補など主に中核的な人材	30.5	25.4	31.6	32.4	50.0	19.6	27.3	34.3	41.0	29.5
経営を担当できる管理職人材	10.4	9.5	10.3	11.8	12.5	8.7	10.9	15.7	10.3	4.5
その他	2.3	0.0	2.2	2.9	0.0	4.3	1.8	2.9	0.0	2.3
無回答	0.4	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4	0.0	0.0

■ 人手不足により生じている影響

「深刻な人手不足」あるいは「どちらかと言えば人手不足」である 259 社の集計

- ▶ 全体では「従業員の業務量過多」が 56.4%で最も多く、「売上機会の損失」(49.8%)、「従業員の残業増加」(39.4%)、「サービスの質低下」(30.1%)が続いた。特に旅行・宿泊業において、人手不足に起因する項目が、他業種よりも多く挙がっている。
- ▶ 資本金 1 億円以上や従業員数 50 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。
- ▶ 「深刻な人手不足である」と回答した企業と「どちらかと言えば人手不足である」とした企業間の比較では「売上機会の損失」「有休取得率の低下」「技術継承の途絶」の項目において、差異が大きくなっている。

<業種別>

項目	合計 (n=259)	主要業種 (%)								
		建設業 (n=57)	製造業 (n=30)	情報通信業 (n=16)	卸売・小売業 (n=36)	不動産業等 (n=9)	旅行・宿泊業 (n=21)	飲食サービス業 (n=16)	医療・福祉 (n=13)	その他の サービス業 (n=53)
従業員の業務量過多	56.4	57.9	60.0	43.8	63.9	77.8	71.4	43.8	69.2	41.5
売上機会の損失	49.8	57.9	26.7	68.8	41.7	44.4	52.4	68.8	23.1	62.3
従業員の残業増加	39.4	43.9	53.3	43.8	33.3	11.1	52.4	25.0	30.8	34.0
サービスの質低下	30.1	17.5	16.7	12.5	25.0	44.4	71.4	43.8	53.8	28.3
一部業務の遅滞	29.7	29.8	33.3	43.8	22.2	33.3	38.1	25.0	30.8	26.4
有休取得率の低下	22.0	26.3	10.0	0.0	22.2	0.0	33.3	25.0	46.2	22.6
技術継承の途絶	14.7	22.8	23.3	31.3	2.8	0.0	9.5	12.5	0.0	9.4
営業時間短縮など業務縮小	10.8	5.3	3.3	0.0	11.1	11.1	14.3	37.5	0.0	17.0
その他	3.9	5.3	0.0	0.0	2.8	0.0	0.0	0.0	0.0	9.4
無回答	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8	6.3	7.7	0.0

<資本金・従業員数別>

項目	合計 (n=259)	資本金				従業員数					
		1000万円未満 (n=63)	1000万円以上5000万円未満 (n=136)	5000万円以上1億円未満 (n=34)	1億円以上 (n=16)	10人未満 (n=46)	10人以上20人未満 (n=55)	20人以上50人未満 (n=70)	50人以上100人未満 (n=39)	100人以上 (n=44)	
従業員の業務量過多	56.4	55.6	55.1	58.8	68.8	47.8	60.0	47.1	64.1	70.5	
売上機会の損失	49.8	49.2	50.7	52.9	50.0	54.3	47.3	47.1	59.0	47.7	
従業員の残業増加	39.4	30.2	41.9	50.0	43.8	23.9	30.9	34.3	51.3	65.9	
サービスの質低下	30.1	33.3	30.1	20.6	31.3	23.9	47.3	34.3	20.5	15.9	
一部業務の遅滞	29.7	34.9	28.7	23.5	31.3	30.4	34.5	28.6	33.3	20.5	
有休取得率の低下	22.0	19.0	22.8	23.5	31.3	10.9	20.0	22.9	25.6	29.5	
技術継承の途絶	14.7	15.9	18.4	5.9	6.3	10.9	10.9	22.9	12.8	11.4	
営業時間短縮など業務縮小	10.8	12.7	7.4	14.7	25.0	13.0	10.9	8.6	12.8	9.1	
その他	3.9	1.6	4.4	5.9	0.0	6.5	1.8	7.1	0.0	0.0	
無回答	1.2	3.2	0.7	0.0	0.0	2.2	0.0	1.4	0.0	2.3	

<参考集計>

項目	合計 (n=259)	人手不足状況	
		深刻な人手不足 (n=67)	どちらかといえば人手不足 (n=192)
従業員の業務量過多	56.4	61.2	54.7
売上機会の損失	49.8	73.1	41.7
従業員の残業増加	39.4	44.8	37.5
サービスの質低下	30.1	38.8	27.1
一部業務の遅滞	29.7	31.3	29.2
有休取得率の低下	22.0	38.8	16.1
技術継承の途絶	14.7	23.9	11.5
営業時間短縮など業務縮小	10.8	14.9	9.4
その他	3.9	3.0	4.2
無回答	1.2	0.0	1.6

■ 財務面への影響

「深刻な人手不足」あるいは「どちらかと言えば人手不足」である 259 社の集計

- ▶ 全体では「大いに影響がある」が 26.3%、「どちらかと言えば影響がある」が 44.0%で、両者の合計は 70.3%となった。前回調査時（「影響がある」の合計が 79.6%）と比較すると、財務面への影響は減少している。
- ▶ 「影響がある（合計）」は建設業、飲食サービス業などで多くなっている。
- ▶ 資本金 1 億円以上や、従業員数 50 人以上など、規模の大きい企業において「影響がある（合計）」が多くなっている。

<業種別>

項目	合計 (n=259)	主要業種								
		建設業 (n=57)	製造業 (n=30)	情報通信業 (n=16)	卸売・小売業 (n=36)	不動産業等 (n=9)	旅行・宿泊業 (n=21)	飲食サービス業 (n=16)	医療・福祉 (n=13)	その他のサービス業 (n=53)
大いに影響がある	26.3	43.9	16.7	12.5	16.7	0.0	33.3	43.8	15.4	26.4
どちらかと言えば影響がある	44.0	38.6	40.0	56.3	52.8	66.7	28.6	37.5	46.2	49.1
どちらとも言えない	18.9	8.8	30.0	18.8	19.4	22.2	28.6	12.5	15.4	15.1
どちらかと言うと影響はない	7.7	5.3	6.7	6.3	11.1	11.1	4.8	6.3	7.7	9.4
影響はない	1.9	3.5	6.7	0.0	0.0	0.0	4.8	0.0	0.0	0.0
無回答	1.2	0.0	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	15.4	0.0
影響がある（合計）	70.3	82.5	56.7	68.8	69.5	66.7	61.9	81.3	61.6	75.5

<資本金・従業員数別>

項目	合計 (n=259)	資本金				従業員数				
		1000万円未満 (n=63)	1000万円以上 5000万円未満 (n=136)	5000万円以上 1億円未満 (n=34)	1億円以上 (n=16)	10人未満 (n=46)	10人以上20人未満 (n=55)	20人以上50人未満 (n=70)	50人以上 100人未満 (n=39)	100人以上 (n=44)
大いに影響がある	26.3	30.2	23.5	29.4	37.5	30.4	21.8	22.9	33.3	29.5
どちらかと言えば影響がある	44.0	33.3	46.3	44.1	56.3	43.5	36.4	45.7	46.2	45.5
どちらとも言えない	18.9	23.8	19.9	14.7	0.0	19.6	30.9	18.6	10.3	13.6
どちらかと言うと影響はない	7.7	7.9	8.1	5.9	6.3	4.3	5.5	8.6	10.3	9.1
影響はない	1.9	1.6	1.5	5.9	0.0	2.2	3.6	2.9	0.0	0.0
無回答	1.2	3.2	0.7	0.0	0.0	0.0	1.8	1.4	0.0	2.3
影響がある（合計）	70.3	63.5	69.8	73.5	93.8	73.9	58.2	68.6	79.5	75.0

<参考集計>

項目	合計 (n=259)	人手不足状況	
		深刻な 人手不足 (n=67)	どちらかといえ ば人手不足 (n=192)
大いに影響がある	26.3	67.2	12.0
どちらかと言えば影響がある	44.0	19.4	52.6
どちらとも言えない	18.9	10.4	21.9
どちらかと言うと影響はない	7.7	1.5	9.9
影響はない	1.9	1.5	2.1
無回答	1.2	0.0	1.6
影響がある（合計）	70.3	86.6	64.6

■ 職場環境・労働環境への影響

「深刻な人手不足」あるいは「どちらかと言えば人手不足」である 259 社の集計

- ▶ 全体では「大いに影響がある」が 31.7%、「どちらかと言えば影響がある」が 54.1%で、両者の合計は 85.8%となった。前回調査時（「影響がある」の合計が 88.9%）と比較すると、やや減少している。
- ▶ 業種別では、医療・福祉、旅行・宿泊業で「大いに影響がある」が特に多くなっている。
- ▶ 資本金や従業員数が大きい企業において、影響が大きくなっている。

<業種別>

項目	合計 (n=259)	主要業種 (%)								
		建設業 (n=57)	製造業 (n=30)	情報通信業 (n=16)	卸売・小売業 (n=36)	不動産業等 (n=9)	旅行・宿泊業 (n=21)	飲食サービス業 (n=16)	医療・福祉 (n=13)	その他のサービス業 (n=53)
大いに影響がある	31.7	38.6	23.3	12.5	22.2	11.1	52.4	37.5	53.8	30.2
どちらかと言えば影響がある	54.1	47.4	60.0	68.8	63.9	77.8	38.1	50.0	23.1	56.6
どちらとも言えない	8.9	10.5	13.3	6.3	13.9	0.0	4.8	6.3	7.7	7.5
どちらかと言うと影響はない	3.1	1.8	3.3	6.3	0.0	11.1	4.8	0.0	0.0	3.8
影響はない	0.8	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.9
無回答	1.5	0.0	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0	6.3	15.4	0.0
影響がある (合計)	85.8	86.0	83.3	81.3	86.1	88.9	90.5	87.5	76.9	86.8

<資本金・従業員数別>

項目	合計 (n=259)	資本金 (%)				従業員数 (%)				
		1000万円未満 (n=63)	1000万円以上 5000万円未満 (n=136)	5000万円以上 1億円未満 (n=34)	1億円以上 (n=16)	10人未満 (n=46)	10人以上20人未満 (n=55)	20人以上50人未満 (n=70)	50人以上 100人未満 (n=39)	100人以上 (n=44)
大いに影響がある	31.7	34.9	27.9	44.1	31.3	32.6	23.6	30.0	30.8	45.5
どちらかと言えば影響がある	54.1	44.4	59.6	50.0	68.8	39.1	63.6	54.3	61.5	50.0
どちらとも言えない	8.9	9.5	8.1	5.9	0.0	15.2	7.3	12.9	5.1	2.3
どちらかと言うと影響はない	3.1	4.8	2.9	0.0	0.0	6.5	3.6	1.4	2.6	0.0
影響はない	0.8	1.6	0.7	0.0	0.0	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0
無回答	1.5	4.8	0.7	0.0	0.0	2.2	1.8	1.4	0.0	2.3
影響がある (合計)	85.8	79.3	87.5	94.1	100.1	71.7	87.2	84.3	92.3	95.5

<参考集計>

項目	合計 (n=259)	人手不足状況 (%)	
		深刻な 人手不足 (n=67)	どちらかといえ ば人手不足 (n=192)
大いに影響がある	31.7	64.2	20.3
どちらかと言えば影響がある	54.1	26.9	63.5
どちらとも言えない	8.9	4.5	10.4
どちらかと言うと影響はない	3.1	1.5	3.6
影響はない	0.8	1.5	0.5
無回答	1.5	1.5	1.6
影響がある (合計)	85.8	91.1	83.8

■ 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 259 社の集計

- 全体では「採用活動をしても応募がない」が 69.1%で最も多く、「退職に伴う欠員」(56.0%)、「需要の回復・拡大」(23.6%)が続いた。
- 「採用活動をしても応募がない」は、その他のサービス業、旅行・宿泊業、飲食サービス業で多くなっている。
- 「需要の回復・拡大」は、旅行・宿泊業で特に多くなっている。
- 上位 4 項目の結果を見ると「深刻な人手不足である」と回答した企業の結果は、「どちらかと言えば人手不足である」と回答した企業よりも、強く表れている。

<業種別>

項目	合計 (n=259)	主要業種 (%)								
		建設業 (n=57)	製造業 (n=30)	情報通信業 (n=16)	卸売・小売業 (n=36)	不動産業等 (n=9)	旅行・宿泊業 (n=21)	飲食サービス業 (n=16)	医療・福祉 (n=13)	その他のサービス業 (n=53)
採用活動をしても応募がない	69.1	73.7	66.7	62.5	69.4	11.1	76.2	75.0	46.2	77.4
退職に伴う欠員	56.0	54.4	50.0	68.8	61.1	55.6	66.7	43.8	53.8	56.6
需要の回復・拡大	23.6	19.3	26.7	37.5	13.9	11.1	61.9	25.0	0.0	24.5
休職に伴う欠員	13.1	7.0	16.7	6.3	2.8	33.3	28.6	18.8	38.5	7.5
事業の拡大	13.1	15.8	0.0	25.0	13.9	33.3	4.8	12.5	7.7	15.1
コロナ禍で採用を縮小していた	7.3	1.8	3.3	0.0	2.8	0.0	33.3	31.3	0.0	7.5
コロナ禍で人員を整理した	2.7	1.8	3.3	0.0	2.8	0.0	9.5	6.3	0.0	0.0
その他	4.2	3.5	0.0	0.0	11.1	0.0	4.8	6.3	0.0	3.8
無回答	0.0	0.0	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	合計 (n=259)	資本金 (%)					従業員数 (%)				
		1000万円未満 (n=63)	1000万円以上 5000万円未満 (n=136)	5000万円以上 1億円未満 (n=34)	1億円以上 (n=16)	10人未満 (n=46)	10人以上20人未満 (n=55)	20人以上50人未満 (n=70)	50人以上 100人未満 (n=39)	100人以上 (n=44)	
採用活動をしても応募がない	69.1	66.7	72.1	67.6	68.8	65.2	63.6	67.1	71.8	79.5	
退職に伴う欠員	56.0	41.3	60.3	55.9	81.3	37.0	49.1	64.3	59.0	70.5	
需要の回復・拡大	23.6	27.0	20.6	35.3	25.0	28.3	20.0	18.6	33.3	22.7	
休職に伴う欠員	13.1	14.3	11.0	8.8	37.5	10.9	16.4	14.3	5.1	18.2	
事業の拡大	13.1	9.5	16.9	0.0	18.8	8.7	18.2	14.3	17.9	6.8	
コロナ禍で採用を縮小していた	7.3	9.5	7.4	5.9	6.3	10.9	10.9	4.3	2.6	6.8	
コロナ禍で人員を整理した	2.7	4.8	2.2	0.0	0.0	4.3	1.8	4.3	0.0	2.3	
その他	4.2	1.6	1.5	17.6	6.3	4.3	3.6	4.3	2.6	4.5	
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

<参考集計>

項目	合計 (n=259)	人手不足状況 (%)	
		深刻な 人手不足 (n=67)	どちらかといえ ば人手不足 (n=192)
採用活動をしても応募がない	69.1	80.6	65.1
退職に伴う欠員	56.0	65.7	52.6
需要の回復・拡大	23.6	29.9	21.4
休職に伴う欠員	13.1	19.4	10.9
事業の拡大	13.1	10.4	14.1
コロナ禍で採用を縮小していた	7.3	9.0	6.8
コロナ禍で人員を整理した	2.7	1.5	3.1
その他	4.2	3.0	4.7
無回答	0.0	0.0	0.0

■ 人手不足解消・人材定着に向け取り組んでいること

全 343 社の集計

- 全体では「中途採用強化」が 55.7%で最も多く、「待遇改善」、「高年齢従業員の採用継続」、「働き方改革」と続いた。
- 「新卒採用強化」が、情報通信業、建設業、旅行・宿泊業で多くなっている。
- 業種別では、特に旅行・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。
- 「深刻な人手不足である」と回答した企業においては、「外国人労働者の積極採用」が全体平均の 2 倍以上となっている。

<業種別>

項目	合計 (n=343)	主要業種 (%)									
		建設業 (n=64)	製造業 (n=42)	情報通信業 (n=17)	卸売・小売業 (n=54)	不動産業等 (n=25)	旅行・宿泊業 (n=26)	飲食サービス業 (n=18)	医療・福祉 (n=17)	その他の サービス業 (n=68)	
中途採用強化	55.7	65.6	52.4	70.6	61.1	20.0	65.4	33.3	58.8	57.4	
待遇改善	44.9	37.5	33.3	35.3	57.4	32.0	53.8	55.6	58.8	50.0	
高年齢従業員の採用継続	32.9	40.6	33.3	17.6	29.6	20.0	50.0	22.2	52.9	29.4	
働き方改革	31.5	37.5	31.0	35.3	29.6	20.0	26.9	38.9	35.3	30.9	
新卒採用強化	31.2	50.0	26.2	52.9	24.1	4.0	46.2	16.7	17.6	30.9	
教育・研修による能力向上	20.4	28.1	9.5	47.1	24.1	16.0	11.5	5.6	23.5	20.6	
業務の外部委託	18.1	20.3	19.0	23.5	11.1	20.0	23.1	11.1	5.9	22.1	
不要業務の廃止・業務の簡素化	13.1	4.7	14.3	23.5	16.7	16.0	19.2	5.6	11.8	11.8	
外国人労働者の積極採用	12.5	12.5	9.5	0.0	9.3	0.0	42.3	16.7	29.4	10.3	
ICT導入等による業務効率化	10.8	14.1	4.8	11.8	7.4	8.0	19.2	11.1	17.6	11.8	
その他	5.5	1.6	7.1	0.0	7.4	20.0	3.8	11.1	0.0	2.9	
特になし	5.8	6.3	4.8	0.0	7.4	16.0	3.8	0.0	0.0	5.9	
無回答	2.3	0.0	4.8	5.9	0.0	8.0	0.0	5.6	0.0	1.5	

<資本金・従業員数別>

項目	合計 (n=343)	資本金				従業員数					
		1000万円未満 (n=93)	1000万円以上 5000万円未満 (n=169)	5000万円以上 1億円未満 (n=43)	1億円以上 (n=23)	10人未満 (n=89)	10人以上20人未満 (n=71)	20人以上50人未満 (n=83)	50人以上 100人未満 (n=44)	100人以上 (n=50)	
中途採用強化	55.7	46.2	59.8	65.1	60.9	32.6	43.7	66.3	70.5	82.0	
待遇改善	44.9	48.4	42.0	44.2	47.8	33.7	45.1	54.2	59.1	36.0	
高年齢従業員の採用継続	32.9	25.8	36.1	39.5	47.8	16.9	28.2	39.8	38.6	50.0	
働き方改革	31.5	33.3	29.6	20.9	52.2	23.6	38.0	30.1	40.9	30.0	
新卒採用強化	31.2	22.6	34.3	32.6	47.8	12.4	15.5	36.1	61.4	50.0	
教育・研修による能力向上	20.4	15.1	23.7	11.6	30.4	12.4	18.3	27.7	29.5	20.0	
業務の外部委託	18.1	22.6	16.0	20.9	21.7	22.5	9.9	19.3	25.0	16.0	
不要業務の廃止・業務の簡素化	13.1	11.8	14.2	9.3	21.7	12.4	11.3	13.3	15.9	10.0	
外国人労働者の積極採用	12.5	14.0	11.2	16.3	13.0	3.4	9.9	16.9	20.5	16.0	
ICT導入等による業務効率化	10.8	10.8	11.8	4.7	21.7	9.0	14.1	9.6	13.6	10.0	
その他	5.5	7.5	5.3	4.7	4.3	12.4	4.2	3.6	0.0	4.0	
特になし	5.8	6.5	5.9	4.7	0.0	16.9	4.2	1.2	2.3	0.0	
無回答	2.3	0.0	1.2	7.0	8.7	3.4	1.4	3.6	0.0	2.0	

<参考集計>

項目	合計 (n=343)	人手不足状況				
		深刻な 人手不足 (n=67)	どちらかといえ ば人手不足 (n=192)	人手不足 (計) (n=259)	人手は 問題ない (n=76)	人手は 余っている (n=7)
中途採用強化	55.7	76.1	58.9	63.3	32.9	28.6
待遇改善	44.9	50.7	49.5	49.8	28.9	42.9
高年齢従業員の採用継続	32.9	55.2	29.7	36.3	25.0	0.0
働き方改革	31.5	34.3	31.8	32.4	30.3	14.3
新卒採用強化	31.2	52.2	33.3	38.2	9.2	14.3
教育・研修による能力向上	20.4	19.4	22.9	22.0	17.1	0.0
業務の外部委託	18.1	22.4	18.2	19.3	13.2	28.6
不要業務の廃止・業務の簡素化	13.1	16.4	11.5	12.7	14.5	14.3
外国人労働者の積極採用	12.5	26.9	12.5	16.2	1.3	0.0
ICT導入等による業務効率化	10.8	14.9	10.9	12.0	7.9	0.0
その他	5.5	4.5	2.6	3.1	13.2	14.3
特になし	5.8	1.5	3.1	2.7	14.5	14.3
無回答	2.3	0.0	3.1	2.3	2.6	0.0

■ 外国人労働者の受け入れに関して

全 343 社の集計

- ▶ 全体では「制度を緩和し、積極的に受け入れるべき」が 37.0%で最も多く、次いで「分からない」が 28.3%、「現行制度の範疇で受け入れるべき」が 19.5%となった。
- ▶ 「制度を緩和し、積極的に受け入れるべき」は、特に飲食サービス業、旅行・宿泊業、医療・福祉で多くなっている。
- ▶ 深刻な人手不足にある企業では、「制度を緩和し、積極的に受け入れるべき」がおよそ半数と、多くなっている。

<業種別>

項目	合計 (n=343)	主要業種								
		建設業 (n=64)	製造業 (n=42)	情報通信業 (n=17)	卸売・小売業 (n=54)	不動産業等 (n=25)	旅行・宿泊業 (n=26)	飲食サービス業 (n=18)	医療・福祉 (n=17)	その他のサービス業 (n=68)
制度を緩和し、積極的に受け入れるべき	37.0	28.1	31.0	23.5	33.3	28.0	57.7	77.8	52.9	38.2
現行制度の範疇で受け入れるべき	19.5	23.4	19.0	29.4	14.8	24.0	19.2	5.6	23.5	17.6
国民の雇用を優先し、受け入れを縮小すべき	9.0	12.5	9.5	5.9	14.8	4.0	7.7	0.0	0.0	10.3
分からない	28.3	32.8	35.7	35.3	25.9	36.0	15.4	5.6	17.6	27.9
その他	3.2	3.1	2.4	0.0	7.4	0.0	0.0	5.6	0.0	2.9
無回答	2.9	0.0	2.4	5.9	3.7	8.0	0.0	5.6	5.9	2.9

<資本金・従業員数別>

項目	合計 (n=343)	資本金				従業員数				
		1000万円未満 (n=93)	1000万円以上 5000万円未満 (n=169)	5000万円以上 1億円未満 (n=43)	1億円以上 (n=23)	10人未満 (n=89)	10人以上20人未満 (n=71)	20人以上50人未満 (n=83)	50人以上 100人未満 (n=44)	100人以上 (n=50)
制度を緩和し、積極的に受け入れるべき	37.0	36.6	34.3	39.5	47.8	32.6	38.0	37.3	43.2	36.0
現行制度の範疇で受け入れるべき	19.5	15.1	22.5	23.3	8.7	13.5	25.4	15.7	18.2	28.0
国民の雇用を優先し、受け入れを縮小すべき	9.0	5.4	11.2	9.3	4.3	12.4	2.8	9.6	11.4	8.0
分からない	28.3	36.6	25.4	20.9	34.8	30.3	33.8	28.9	22.7	24.0
その他	3.2	3.2	4.1	2.3	0.0	6.7	0.0	3.6	4.5	0.0
無回答	2.9	3.2	2.4	4.7	4.3	4.5	0.0	4.8	0.0	4.0

<参考集計>

項目	合計 (n=343)	人手不足状況				
		深刻な人手不足 (n=67)	どちらかといえば人手不足 (n=192)	人手不足(計) (n=259)	人手は問題ない (n=76)	人手は余っている (n=7)
制度を緩和し、積極的に受け入れるべき	37.0	49.3	36.5	39.8	30.3	14.3
現行制度の範疇で受け入れるべき	19.5	16.4	22.4	20.8	14.5	28.6
国民の雇用を優先し、受け入れを縮小すべき	9.0	9.0	8.3	8.5	9.2	28.6
分からない	28.3	17.9	28.1	25.5	36.8	28.6
その他	3.2	4.5	2.1	2.7	5.3	0.0
無回答	2.9	3.0	2.6	2.7	3.9	0.0

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。