

人手不足に関する特別調査

調査結果の概要

- 82.3%の企業が人手不足。
- 人手不足の影響として「需要増加に対応できない」を挙げた企業が最多で50.3%。
- 人手不足に対して効果があった対応は「賃金引き上げ」。
- 92.7%の企業が定着率向上に取り組んでいる。

調査要領

- 調査方法 岐阜県、愛知県の企業に対し、Webと郵送を併用しアンケートを実施
- 調査時期 2024年9月1日～17日
- 回答状況 有効回答数232社（岐阜県、愛知県の企業600社、有効回答率38.7%）

回答企業の業種別構成

業種	企業数	構成比(%)
製造業	124	53.4
食料品	6	2.6
繊維工業	4	1.7
衣服・その他の繊維製品	1	0.4
木材・木製品	5	2.2
家具・装備品	1	0.4
紙・紙加工品	7	3.0
出版・印刷	4	1.7
化学工業	6	2.6
窯業・土石製品	17	7.3
鉄鋼・非鉄金属	11	4.7
刃物・金属製品	11	4.7
一般機械器具	15	6.5
電気機械器具	5	2.2
輸送用機械器具	16	6.9
プラスチック・その他製造業	15	6.5
非製造業	108	46.6
鉱業	2	0.9
建設業	38	16.4
卸売業	35	15.1
小売業	11	4.7
運輸業	11	4.7
サービス業	11	4.7
合計	232	100.0

回答企業の資本金別・従業員規模別・地域別構成

資本金	企業数	構成比(%)
1,000万円未満	18	7.8
1,000万円以上～3,000万円未満	95	40.9
3,000万円以上～5,000万円未満	45	19.4
5,000万円以上～1億円未満	49	21.1
1億円以上	25	10.8
合計	232	100

従業員数	企業数	構成比(%)
10人未満	21	9.1
10人以上～50人未満	87	37.5
50人以上～100人未満	53	22.8
100人以上～300人未満	51	22.0
300人以上～500人未満	10	4.3
500人以上	10	4.3
合計	232	100

地域	企業数	構成比(%)
岐阜県	153	65.9
愛知県	79	34.1
合計	232	100

人手不足に関する特別調査

調査結果の概要

1. 82.3%の企業が人手不足。
2. 人手不足の影響として「需要増加に対応できない」を挙げた企業が最多で 50.3%。
3. 人手不足に対して効果があった対応は「賃金引き上げ」。
4. 92.7%の企業が定着率向上に取り組んでいる。

少子高齢化による生産年齢人口の減少や、アフターコロナにおける経済活動の回復、運輸業・建設業・医療業界などで注目される 2024 年問題などにより人手不足感が再び強まっている。

当社の近時の企業動向調査においても、雇用人員の過不足感 BSI* は低水準にあり、人手不足感が高止まりしている【図表 1（折れ線グラフ）】。

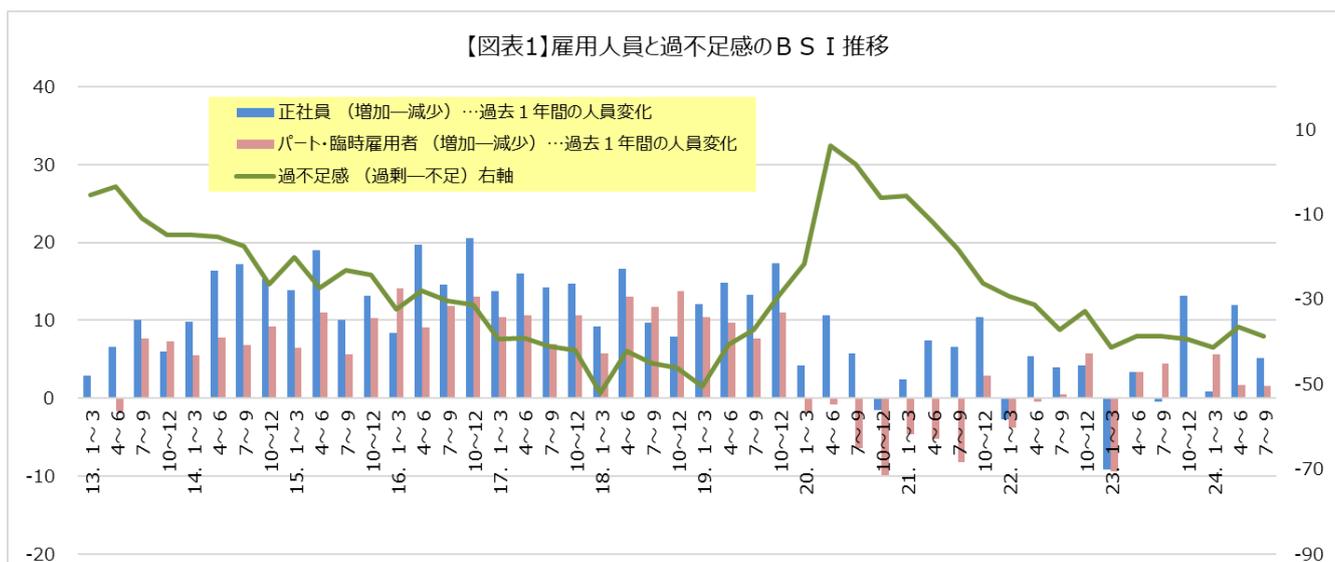
そこで、本地区の人手不足の現状を把握するとともに、経営に与えている影響や今後の対応方法などについて「第 208 回企業動向調査」において特別調査を実施した。

調査要領

1. 調査方法 岐阜県、愛知県の企業に対し、Web と郵送を併用しアンケートを実施
2. 調査時期 2024 年 9 月 1 日～17 日
3. 回答状況 有効回答数 232 社
(岐阜県、愛知県の企業 600 社；有効回答率 38.7%)

(注) 本文中の図表の計数は、四捨五入の関係で内訳の合計等が合致しない場合がある。

【図表1】雇用人員と過不足感のBSI推移

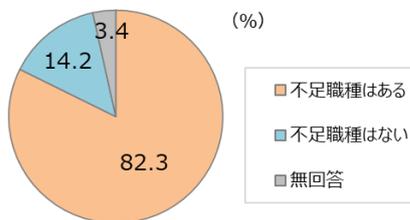


*BSI (Business Survey Index)

各項目につき、前年同期と比べて増加・過剰と回答した割合から、減少・不足と回答した割合を差し引いて求めた指標

1. 人手が不足している職種

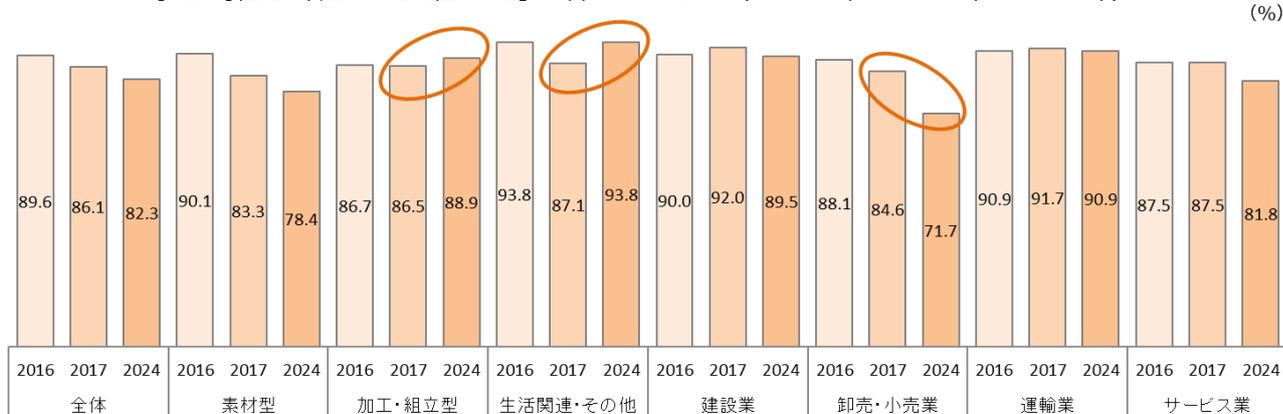
【図表2】社内で不足している職種の有無（全体）n=232



【図表3】業種グループ

業種グループ	個別業種（21業種）	岐阜県回答数	愛知県回答数	回答数合計	比率（岐阜愛知合計）
1. 素材型	木材・木製品、紙・紙加工品、化学工業、窯業・土石製品、鉄鋼・非鉄金属、刃物・金属製品、プラスチック・その他製造業、鉱業	58	16	74	31.9%
2. 加工・組立型	一般機械器具、電気機械器具、輸送用機械器具	19	17	36	15.5%
3. 生活関連・その他	食品、繊維、衣類その他繊維製品、家具・装備品、出版・印刷	11	5	16	6.9%
4. 建設業	建設業	27	11	38	16.4%
5. 卸売・小売業	卸売業、小売業	27	19	46	19.8%
6. 運輸業	運輸業	5	6	11	4.7%
7. サービス業	サービス業	6	5	11	4.7%
全業種 合計		153	79	232	100.0%

【図表4】社内で不足している職種が「ある」と回答した割合の推移（2016年、2017年、2024年）



社内で人手が不足している職種の有無を尋ねたところ、「人手が不足している職種がある」と答えた企業は全体の82.3%にのぼった【図表2】。コロナ禍前（2017年9月）に実施した前回調査の86.1%からは3.8ポイント低下したものの、依然として高い水準で推移している【図表4】。

次に、調査対象を【図表3】の7つの業種グループに分類してそれぞれの傾向をみると、前回調査から「人手が不足している職種がある」の割合が上昇したのは加工・組立型、生活関連・その他のみであった。卸売・小売業は、前回調査比12.9ポイント大きく低下し約7割となった。その他の業種グループは約8～9割の企業で「人手が不足している業種がある」と回答した【図表4】。

人手が不足している職種を複数回答で尋ねたところ、全体では前回2位の「専門職・技術職」（40.1%）

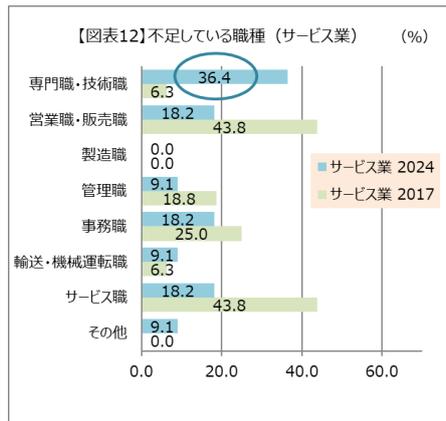
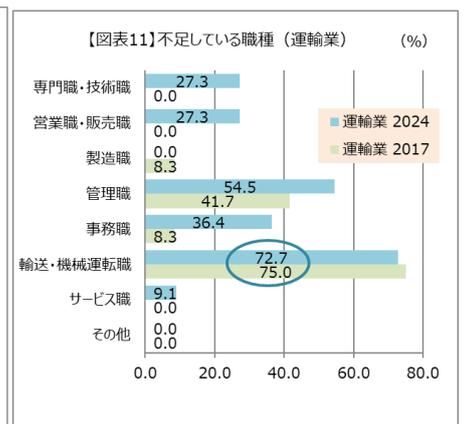
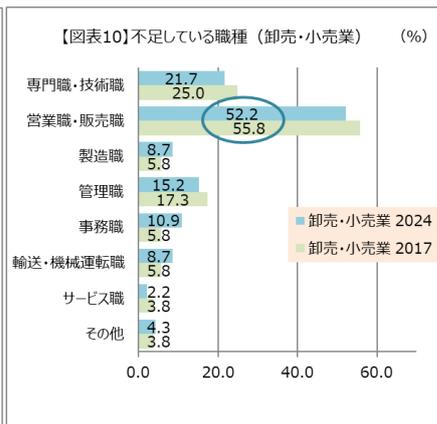
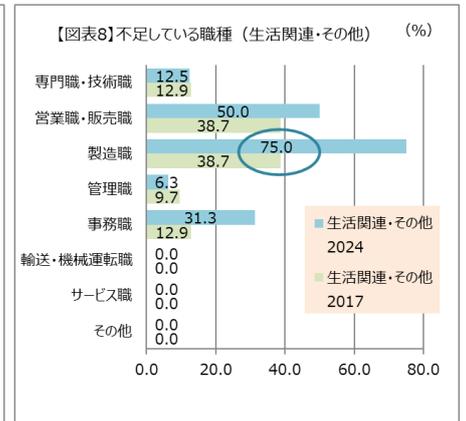
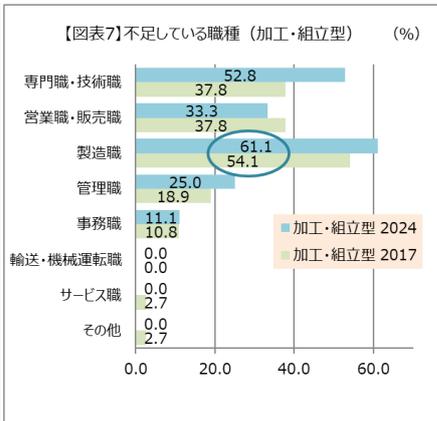
が前回1位の「営業職・販売職」（32.8%）を抜いて1位になった【図表5】。3位は前回と同じく「製造職」（31.0%）であった。サービス職を除いたすべての職種で前回調査よりも割合が上昇しており、特に「専門職・技術職」では9.4ポイント増と大きく上昇した。

【図表5】不足している職種（全体）



業種グループ別にみると、最も人手が不足している職種は、製造業中心のグループ（素材型、加工・組立型、生活関連・その他）では「製造職」、建設業とサービス業では「専門職・技術職」、卸売・小売業

では「営業職・販売職」、運輸業では「輸送・機械運転職」となった。多くの企業において、いわゆる「現場」の仕事をする人材が不足している。



2. 人手不足の影響

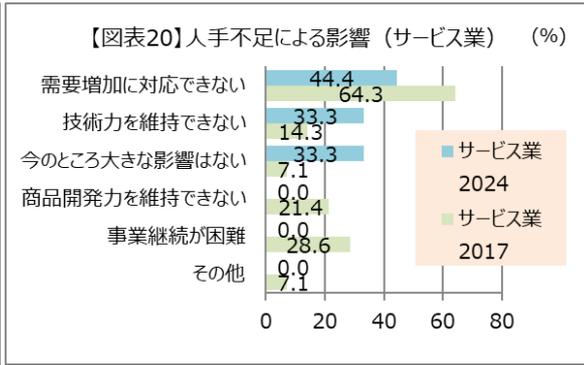
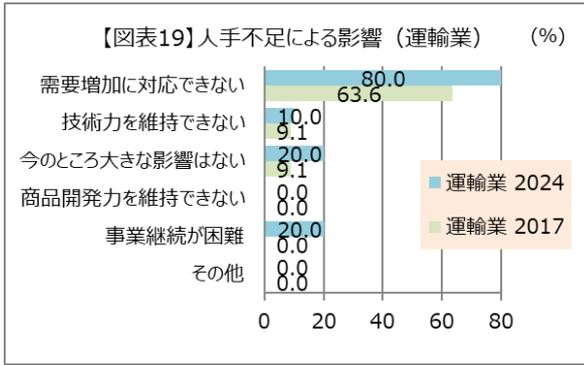
前問で「人手が不足している職種がある」と回答した企業に、人手不足による影響を複数回答で尋ねたところ、全体の上位3位は前回と変わらず、1位が「需要増加に対応できない」で50.3%（前回調査比2.6 増）だった。人手不足が生じている企業の約5割で、人手不足による機会損失が発生しているとみられる。2位は「技術力を維持できない」で31.9%（同3.2 増）だった。約3割の企業が「技術力を維持できない」、約1割の企業が「商品開発力を維持できない」、「事業継続が困難」と答えており、商品・サービスの質、付加価値といった事業の根幹への影響が危惧される

【図表13】。一方、「今のところ大きな影響はない」と回答した企業が全体の25.7%（同3.9 増）とやや上昇した。

業種グループ別でみると、前回同様、すべての業種で「需要増加に対応できない」が最多となった。なかでも、生活関連・その他と卸売・小売業、運輸業は前回調査比大きく上昇した【図表14～20】。

「需要増加に対応できない」以外に業種別で特徴的な点を見ると、加工・組立型と建設業では約4割の企業が「技術力を維持できない」と回答している。





3. 人手不足への対応とその効果

人手不足への対応とその効果を複数回答で尋ねたところ、全体では、人手不足に対して効果があった対応は「賃金引き上げ」、効果がなかった対応は「採用増」が最も多かった【図表21】。



「採用増」については評価が分かれたが、それ以外の対応では実施した企業のほとんどが「効果あり」と回答した。

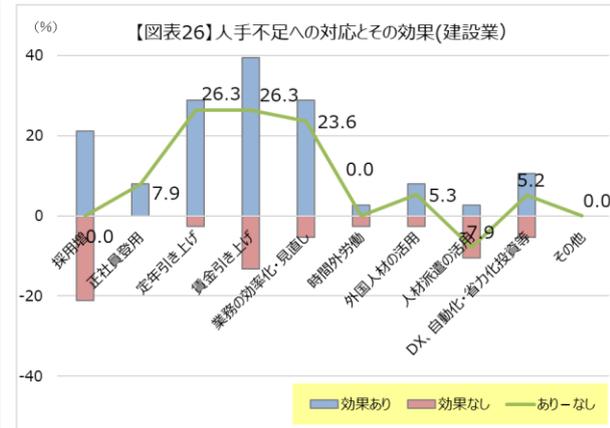
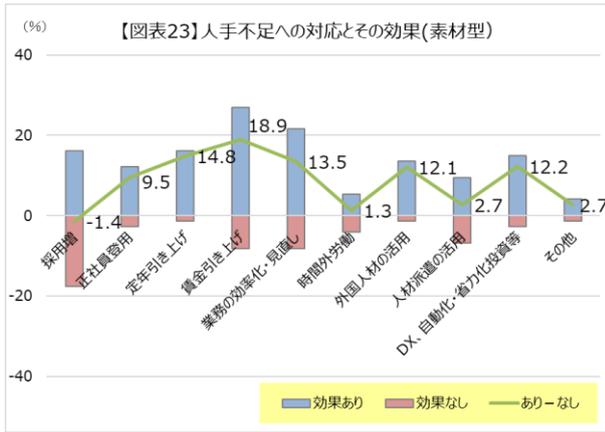
効果ありの割合から、効果なしの割合を差し引いた値は、「賃金引き上げ」が22.0で前回4位から1位に浮上した。また、前回1位の「業務の見直し（今回調査では「業務の効率化・見直し」とした）」(13.7)が2位、次いで今回新しく選択肢に加えた「外国人材の活用」(13.4)が3位、「定年引き上げ（再雇用）」(12.9)が4位となった。

前回調査では効果あり、効果なしのいずれも「採用増」が最多だったが【図表22】、近年の賃上げ機運のなか、人手不足への対応として「賃金の引き上げ」と回答する企業の割合が増加しており、多くの企業で一定の効果을あげているようだ。

自由コメント欄では、「新卒者の採用がますます

厳しくなっている（岐阜・窯業・土石製品）」、「人手不足がますます加速しているように感じる。大卒だけでなく高卒求人も難しくなっている（愛知・建設業）」、「新卒、中途採用が難しく、コストがかかるようになった（愛知・輸送用機械工業）」など採用に苦慮する声が寄せられており、以前のように「採用増」で人手不足に対応しようにも、思うように人材が集まらないことから賃上げに踏み切った企業が多いとみられる。





業種別でみると、生活関連・その他では効果があった対応として「業務の効率化・見直し」と回答した割合が最も高かった。その他の業種グループでは「賃金引き上げ」が最も高かった（運輸業・サービス業は回答数が少ないため割愛）【図表 23～27】。

効果ありの割合から、効果なしの割合を差し引いた値が最も高いのは、素材型と卸売・小売業では「賃金引き上げ」、加工・組立型では「外国人材の活用」、生活関連・その他では「人材派遣の活用」と「DX、自動化・省力化投資等」、建設業では「定年引き上げ」と「賃金引き上げ」となっており、業種グループによって実施した対応やその効果はさまざまである。

自由コメント欄では、「外国人労働者を雇用したいと思うが、社内でのコミュニケーションを心配している。(岐阜・食料品製造業)」、「運送業の乗務員は若手の採用が進まない中で高齢化が進み、



2024 問題もあり、5～10 年後に向けて、人材確保だけでなく、拠点やルートなど業務全体の刷新が必要不可欠（岐阜・運輸業）、「DX、自動化ができない企業はどんどん廃業している。昨年と同じ仕事の仕方ではやっていけないと感じる（愛知・プラスチック・その他製造業）」などの声が寄せられ、採用増や時間外労働のような従来の対応策に頼らない方法を模索する動きや、危機感をもって人手不足問題と向き合っている現状が伺えた。

4. 定着率向上に向けた取り組み

定着率向上に向けた取り組みについて尋ねたところ、「実施している」と回答した企業は全体の92.7%で、何らかの取り組みをしている企業が大半を占めた【図表28】。

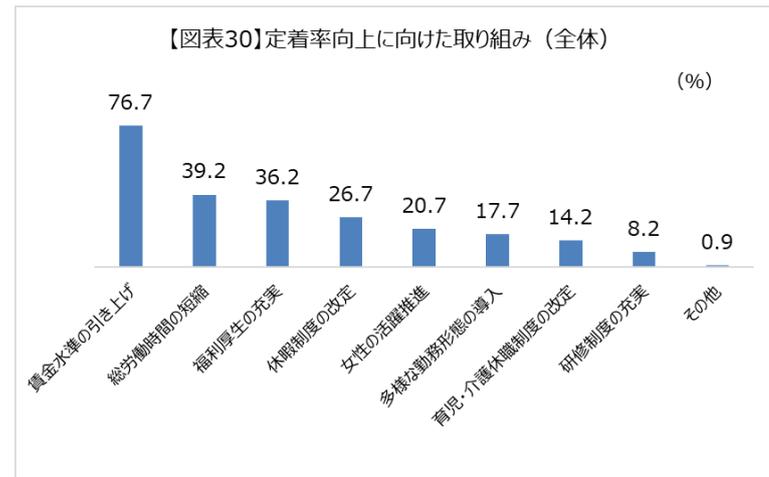
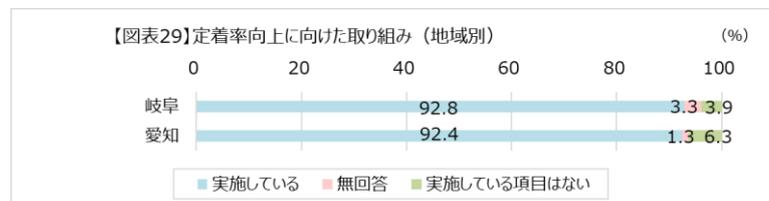
業種グループ別にみると、加工・組立型、生活関連・その他、運輸業では「実施している」の割合が100%、その他の業種グループでも9割前後を占めた。

地域別では、岐阜県、愛知県で大きな違いはみられなかった【図表29】。

定着率向上に向けた具体的な取り組みは、全体では「賃金水準の引き上げ」(76.7%)が最も多かった【図表30】。次いで、「総労働時間の短縮」(39.2%)、「福利厚生の充実」(36.2%)、「休暇制度の改定」(26.7%)が続いた。一方で、「女性の活躍推進」(20.7%)、「多様な勤務形態の導入」(17.7%)、「育児・介護休職制度の改定」(14.2%)、「研修制度の充実」(8.2%)は比較的優先度が低いようだ。

業種グループ別でみると、すべてのグループで「賃金水準の引き上げ」と回答した割合が最も高かった【図表31】。

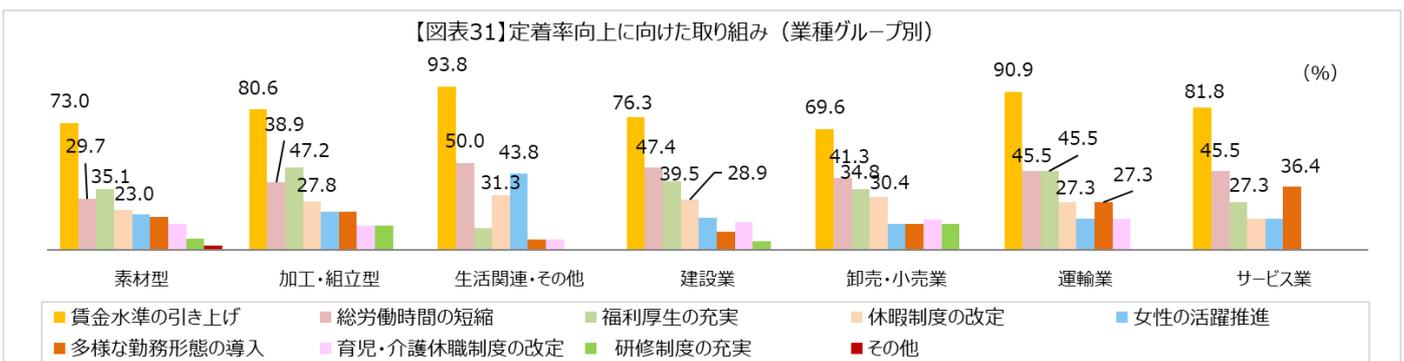
生活関連・その他では「賃金水準の引き上げ」、「総労働時間の短縮」、「女性の活躍推進」、「休暇制度の改定」の4項目は他業種の中で最も高い割合となった。



合となった。

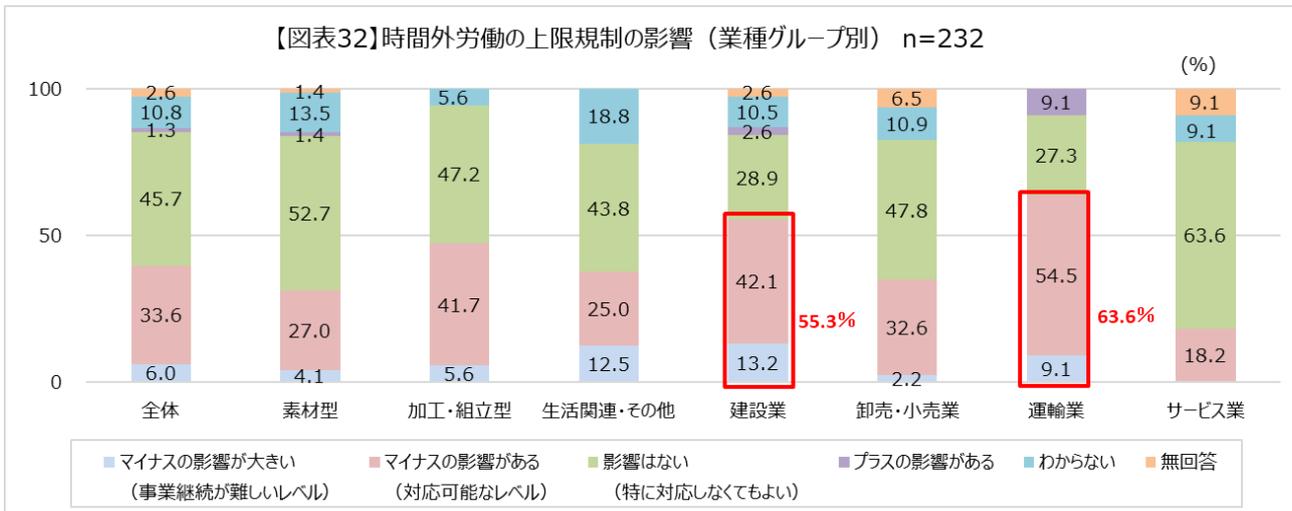
「多様な勤務形態の導入」はサービス業、運輸業などの非製造業で取り組みが進んでいるようだ。

地域別では、岐阜県、愛知県で大きな違いはみられなかった。



5. 時間外労働の上限規制が与える影響

【図表32】時間外労働の上限規制の影響（業種グループ別） n=232



今年の4月以降、時間外労働の上限規制がすべての業種で適用されるようになった。この影響について尋ねたところ、全体では「影響はない（特に対応しなくてもよい）」の割合が最も高く45.7%、次いで「マイナスの影響がある（対応可能なレベル）」が33.6%だった【図表32】。「マイナスの影響が大きい（事業継続が難しいレベル）」は6.0%の企業が回答している。一方、「プラスの影響がある」は僅か1.3%（3社）だった。

業種グループ別でみると、4月から適用が開始された建設業と運輸業ではマイナスの影響を受けた企業の割合（「マイナスの影響が大きい」＋「マイナスの影響がある」）が5割を超えた。

自由コメント欄では「働き方改革による労働時間減少に対して、業務の効率化が進んでいないため、絶対的な生産性が不足している（岐阜・建設業）」など、対応に苦慮する声がみられた。

一方、「人手不足の中で最低賃金上昇による影響として、所得制限があるパートの契約時間を

短縮せざるを得ず、二重の苦しさがある。所得の壁の見直し・撤廃を進めていただかないと、人手不足により事業縮小も余儀なくされる（岐阜・プラスチック・その他製造業）」という声も聞かれた。足元で進む「103万円の壁」の引き上げが実現すれば、働き控えに歯止めがかかり、人手不足の解消に一定の効果が期待される。

総じて、長年のデフレ下において物価と賃金が固定化されてきたが、人手不足が賃金上昇の契機となっている。個人消費の回復につながれば、日本経済にとって前向きな流れと言える。とはいえ、人手不足による需要への対応力低下等の影響は看過できない問題であり、柔軟な働き方の導入や多様な人材の活用、さらには生産性向上に向けた不断の努力など、自社に合った対策を講じることで機会損失を最小限に抑えることが重要だと考える。

（研究員 藤木 由江）