

2024年10月28日

## 人手不足の影響と人材定着のための対応に関する調査

本調査は、県内企業経営者に対し四半期ごとに行なっている「四半期別業況アンケート調査」の付帯調査として実施したものです。調査の概要については8頁をご覧ください。

### 調査結果のポイント

#### 1. 人手不足の影響について

##### (1) 人手不足の企業割合は約4割

- 雇用の過不足状況については、全体で「不足」の企業割合は42.9%となったほか、「適正」が50.9%、「過剰」が6.2%となった。

##### (2) 人手不足の原因は、「採用人数が確保できない」が8割超

- 人手不足の原因をみると、「採用人数が確保できない」が83.1%と最も多く、次いで「離職者の増加」が35.6%、「高齢化による効率の低下」が29.7%などとなった。

##### (3) 人手不足による事業への影響は、「稼働が制限される」が最多

- 人手不足による事業への影響をみると、「稼働が制限される」が56.1%と最も多く、次いで「職場・労働環境が悪化」、「時間外労働の増加により人件費が上昇」がいずれも47.4%となった。

##### (4) 最も不足している職種は、製造業が「生産等現場」、非製造業が「営業・販売」

- 人手が不足している職種をみると、製造業では「生産等現場」が77.1%と最も多く、非製造業では「営業・販売」が50.6%と最も多くなった。

#### 2. 人材定着に向けた取り組みと人材育成の制度について

##### (1) 人材の定着に向け効果がみられた取り組みは「育児・介護休暇（支援）」が49.1%で最多

- 人材の定着に向け効果がみられた取り組みについてみると、全体では「育児・介護休暇（支援）」が49.1%と最も多く、次いで「定期面接」が38.1%、「公正な人事評価」が37.4%などとなった。

##### (2) 導入している人材育成制度は「社内研修（OJT）」が75.0%で最多

- 社内で導入している人材育成のための制度をみると、全体では「社内研修（OJT）」が75.0%と最も多く、次いで「社内研修・社外出向」が63.8%、「資格手当」が56.9%などとなった。

- ◆ 採用人数が確保できないことや離職者の増加により県内企業の約4割が人手不足の状況にある。ただ、製造業では業況感の悪化から人手不足が緩和されている面もある。人手不足による事業への具体的な影響としては、稼働が制限されるほか、品質・サービスの悪化など供給面での量や質の低下がみられた。また、職場・労働環境の悪化など従業員への影響も生じている。

人材の定着に向け効果がみられた取り組みでは、育児・介護休暇（支援）や定期面接、公正な人事評価などを挙げる企業が多い。また、人材育成の制度では、社内研修（OJT）や社内研修・社外出向、資格手当など従業員のスキルアップにつながる制度を整えている企業が多くなった。

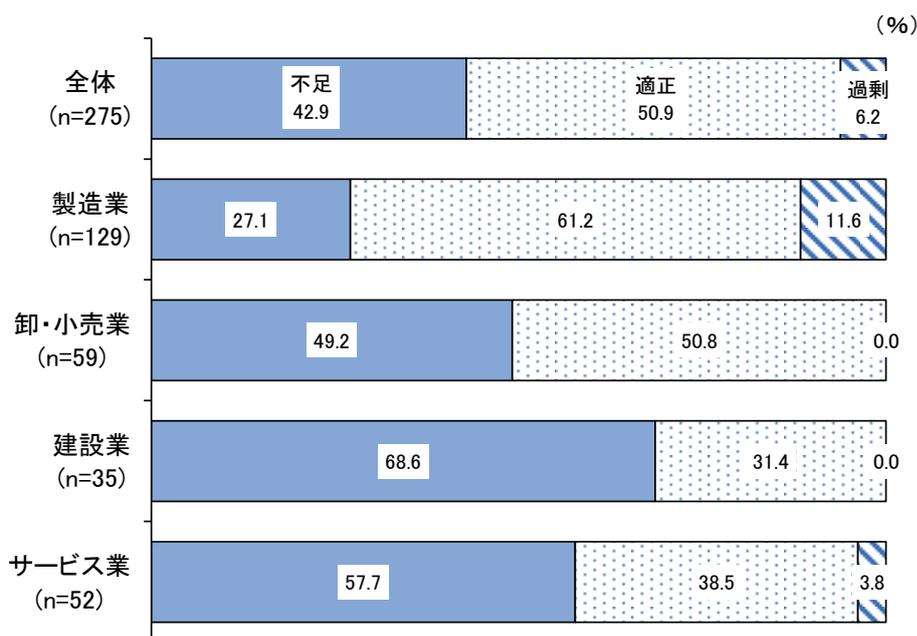
今後も、構造的な人手不足が続くことが見込まれるが、人材の定着に向けた取り組みや人材育成を着実に実施していくことで人手不足による事業への影響を緩和させていくことが重要になる。

## 1. 人手不足の影響について

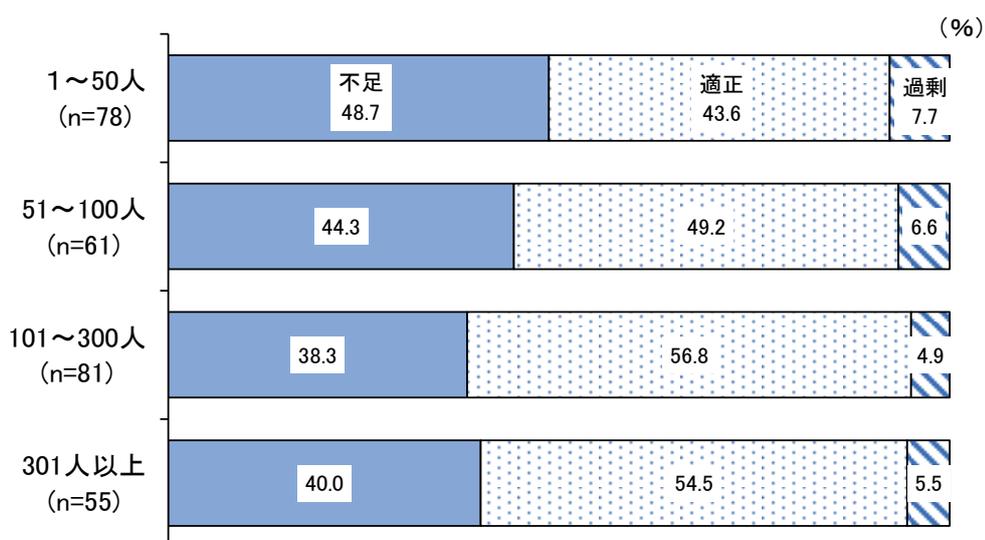
### (1) 人手不足の企業割合は約4割

- ・ 雇用の過不足状況については、全体で「不足」の企業割合は42.9%となった（図表1）。また、業種別に「不足」の企業割合をみると、建設業が68.6%と最も多く、次いでサービス業が57.7%などとなった。
- ・ 従業員規模別に「不足」の企業割合をみると、1～50人が48.7%と最も多く、次いで51～100人が44.3%などとなった（図表2）。

図表1 雇用水準の過不足状況（業種別）



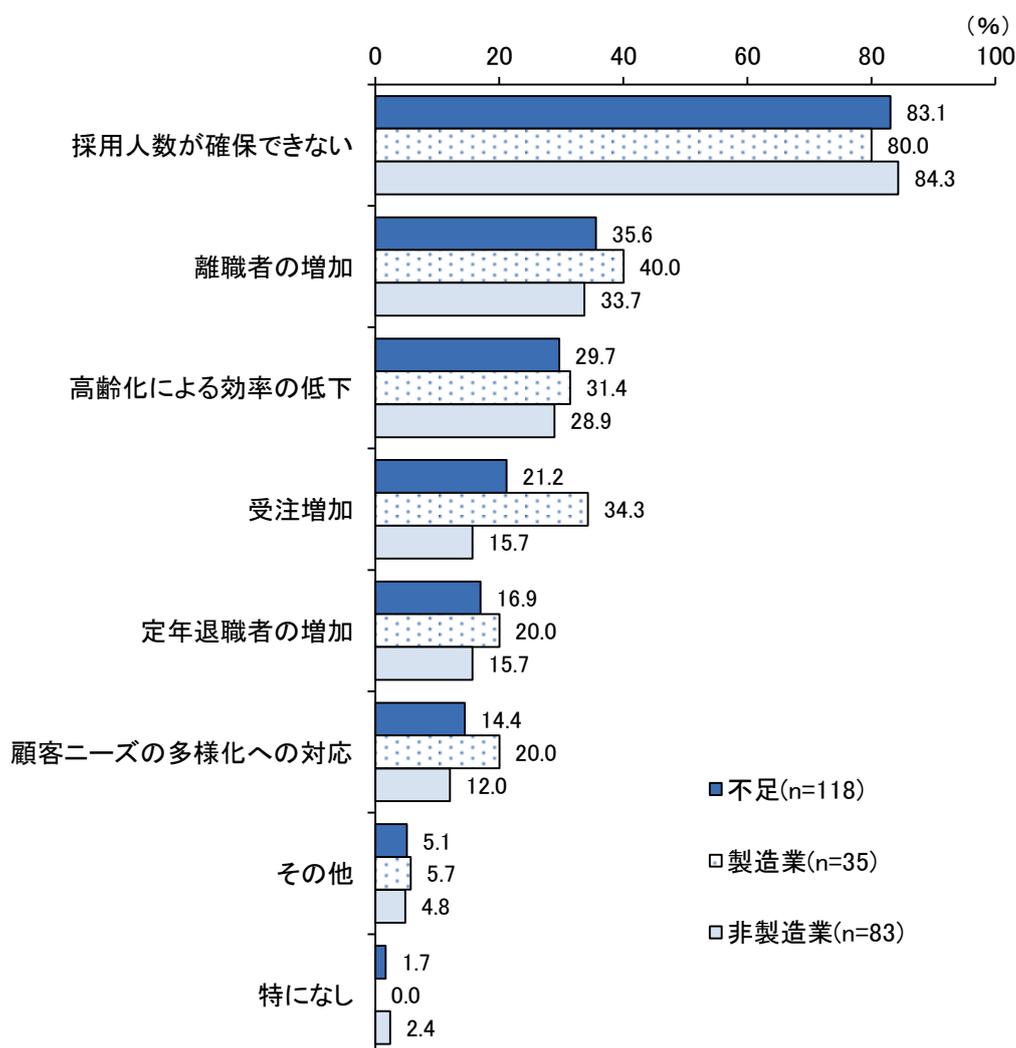
図表2 雇用水準の過不足状況（従業員規模別）



## (2) 人手不足の原因は、「採用人数が確保できない」が8割超

- ・ 人手不足の原因をみると、「採用人数が確保できない」が83.1%と最も多く、次いで「離職者の増加」が35.6%、「高齢化による効率の低下」が29.7%などとなった（図表3）。
- ・ 業種別にみると、製造業では「採用人数が確保できない」が80.0%と最も多く、次いで「離職者の増加」、「受注増加」などとなった。非製造業では、「採用人数が確保できない」が84.3%と最も多く、次いで「離職者の増加」、「高齢化による効率の低下」などとなった。

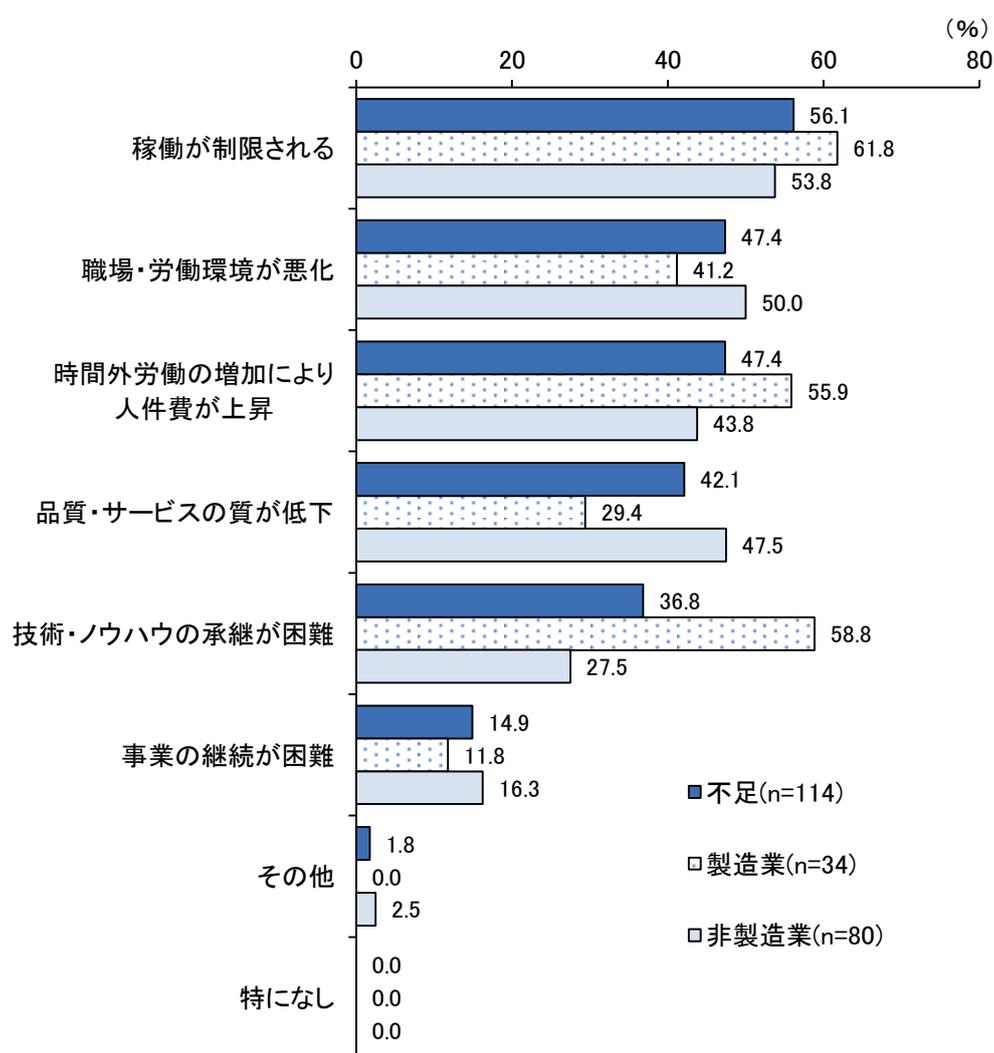
図表3 人手不足の原因



### (3) 人手不足による事業への影響は、「稼働が制限される」が最多

- ・ 人手不足による事業への影響をみると、「稼働が制限される」が56.1%と最も多く、次いで「職場・労働環境が悪化」、「時間外労働の増加により人件費が上昇」がいずれも47.4%となった（図表4）。
- ・ 業種別にみると、製造業では「稼働が制限される」が61.8%と最も多く、「技術・ノウハウの承継が困難」が58.8%、「時間外労働の増加により人件費が上昇」が55.9%などとなった。非製造業では、「稼働が制限される」が53.8%と最も多く、「職場・労働環境が悪化」が50.0%、「品質・サービスの質が低下」が47.5%などとなった。

図表4 人手不足による事業への影響

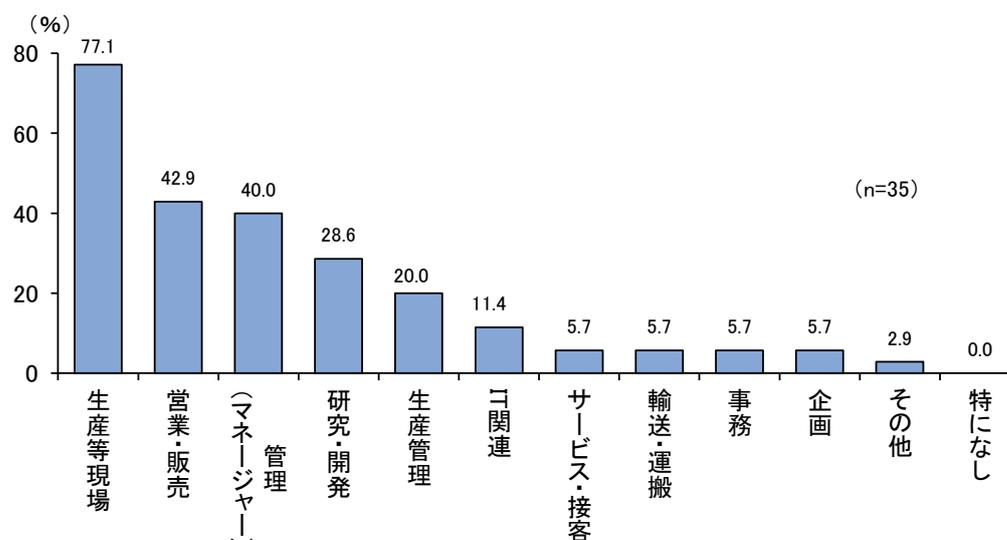


#### (4) 最も不足している職種は、製造業が「生産等現場」、非製造業が「営業・販売」

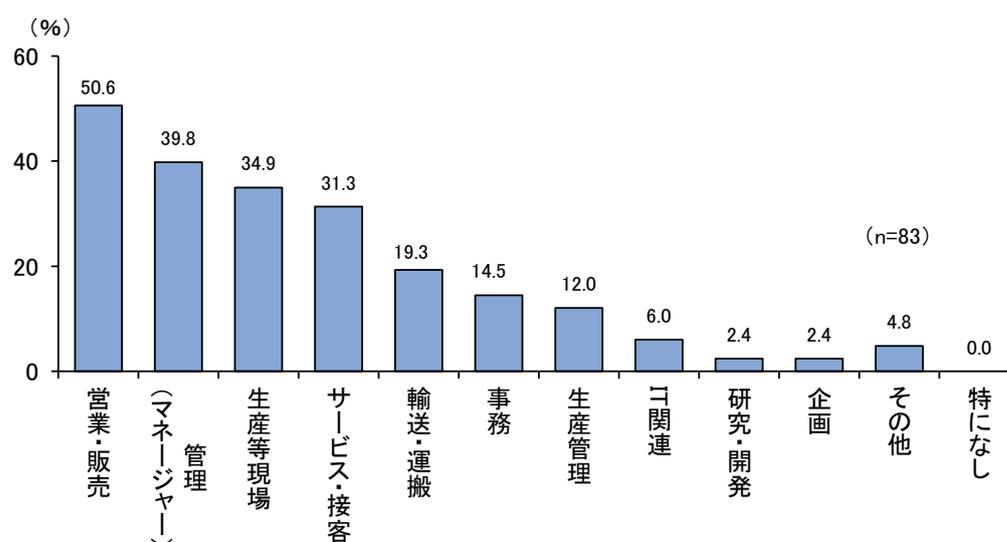
- ・ 人手が不足している職種をみると、製造業では「生産等現場」が77.1%と最も多く、次いで「営業・販売」が42.9%、「管理（マネージャー）」が40.0%などとなった（図表5）。
- ・ 非製造業では、「営業・販売」が50.6%と最も多く、次いで「管理（マネージャー）」が39.8%、「生産等現場」が34.9%などとなった。

図表5 人手が不足している職種

##### <製造業>



##### <非製造業>

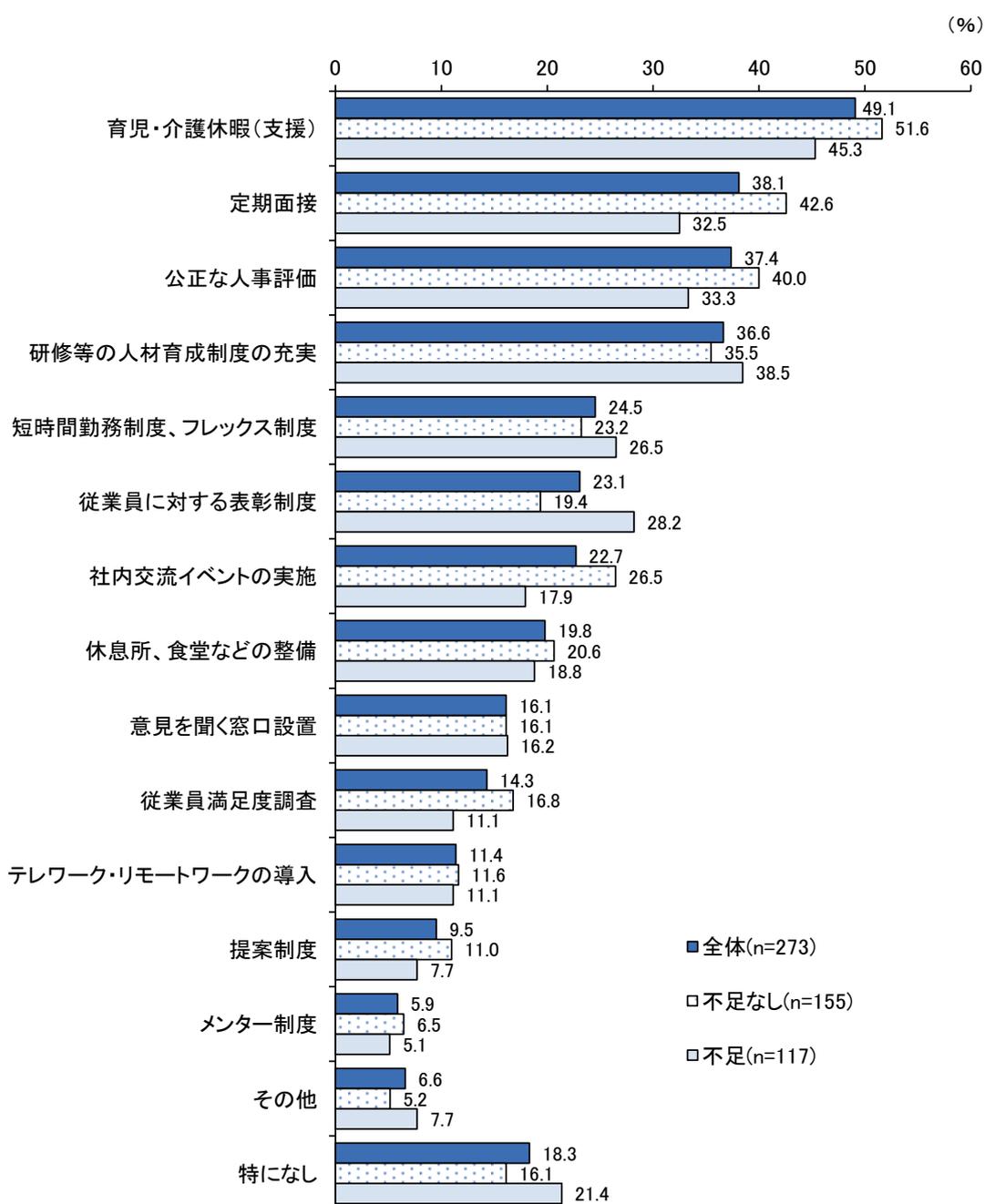


## 2. 人材定着に向けた取り組みと人材育成の制度について

(1) 人材の定着に向け最も効果がみられた取り組みは「育児・介護休暇（支援）」が49.1%で最多

- ・ 人材の定着に向け効果がみられた取り組みについてみると、全体では「育児・介護休暇（支援）」が49.1%と最も多く、次いで「定期面接」が38.1%、「公正な人事評価」が37.4%などとなった（図表6）。
- ・ 「不足なし（「適正」＋「過剰」（以下、同じ）」の企業についてみると「育児・介護休暇（支援）」が51.6%と最も多く、次いで「定期面接」が42.6%、「公正な人事評価」が40.0%などとなった。また、「不足なし」は「不足」と比べ、「定期面接」が10.1ポイント、「社内交流イベントの実施」が8.6ポイント、「公正な人事評価」が6.7ポイント回答割合が高くなった。

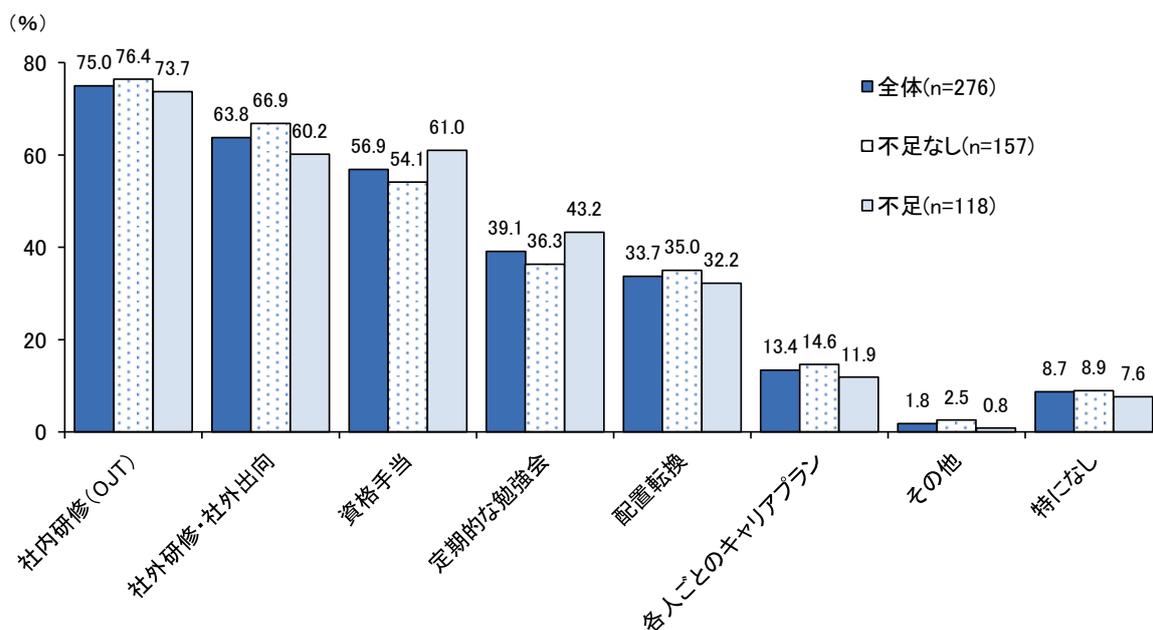
図表6 人材の定着に向け効果がみられた取り組み



## (2) 導入している人材育成制度は「社内研修 (OJT)」が 75.0%で最多

- ・ 社内で導入している人材育成制度をみると、全体では「社内研修 (OJT)」が 75.0%と最も多く、次いで「社内研修・社外出向」が 63.8%、「資格手当」が 56.9%などとなった (図表 7)。
- ・ 「不足なし (「適正」 + 「過剰」)」と「不足」と回答した企業別にみると、不足状況により大きな差はみられなかった。

図表 7 社内で導入している人材育成の制度



## 【 調 査 の 概 要 】

- 実施時期 : 2024年9月中旬～10月中旬
- 実施方法 : 業況アンケート調査（2024年7～9月期）の付帯調査として実施（郵送方式）
- 対象企業 : 県内企業 618社
- 回答企業数 : 276社（回答率 44.7%）  
うち製造業 129社、非製造業 147社

※ グラフ等の回答割合については四捨五入して表記したため、合計が100にならないことがある。また、無回答がある場合は、各グラフの作成から除いている。

### 照 会 先

一般財団法人 長野経済研究所  
調査部(担当：桑井、中村(亮))  
TEL：026-224-0501



以上