

企業の人手不足感が続いている。当社が2024年7月に三重県内の事業所（以下、企業）に行った調査（回答453先）によると、調査時点において人員が「不足」「やや不足」していると答えた企業は合わせて55.0%、「過剩」「やや過剩」は6.4%で、不足の割合から過剰を引いた過不足感はプラス48.6となった。過不足感は今年1月のプラス51.7をやや下回ったものの、不足感は依然として高い水準にある。

人手不足感が続く中、増員意向は強い。24年度中に人員を「増やす予定」「増やしたい」と回答した企業は合わせて6割強に上り、その割合はここ1、2年大きく変わっていない。

多くの企業が欲しいのは若者だ。増員意向のある企業の8割近くが20歳代と30歳代を「増やす予定」あるいは「増やしたい」と回答している。

一方、採用に苦慮している企業は多い。採用活動を行った、あるいは行っている企業（283

先）のうち「採用は困難」と答えた企業は77.2%に上った。

三重県内において、元の人手不足の主因は、県外への転出によるものが大きいとみられる。コロナ禍が明け、全国で景気回復による人手不足と賃上げが急速に進む中、より良い条件で働ける場を求め転出する人が増えているのではない。総務省の「住民基本台帳人口移動報告」を分析すると、23年に三重県から県外に転出したのは3万6829人で、県内に転入してきた人の数を6397人上回り、転入超過率はマイナス0.37と転出超過を示した。転入超過率は全国ワースト7位タイとなり、とりわけ、若者世代での転出超過が目立つ。男性の20代後半と30代前半は全国ワースト3位、30代後半は同1位。女性も20代後半が同10位、30代前半が同8位、30代後半が同9位となり、いずれも不名誉な順位だ。企業からは、「20、30代の次世代人材が不足」（建設）など、若年層の確保に苦慮する声が聞

かれた。

新卒採用も厳しい。「今年初めて新卒採用ができなかった。大手企業がなりふり構わず採用活動している」（金属製品製造）、「新卒採用は工業高校や専門学校が学生が中心だったが、普通科も検討中」（設備工事）などの声が挙がる。

企業の求人方法には変化がみられる。最近、初めて利用するようになった、または利用頻度が高くなった求人方法・経路として、「公共職業安定所（ハローワーク）への求人登録」が20.9%にとどまった一方、「民間の職業紹介事業者を利用・登録」は34.5%、「民間の求人広告掲載」は24.8%となりそれを上回った。企業からは「地元採用が年々困難となり、転職エージェントを利用し広域から募集する必要性に迫られている」（食料品製造）、「有料でも求人のアイデアが欲しい」（建設）、「会社の魅力発信」（自動車販売）など、コストをかけてでもより広い市場で人材確保を目指す声が多く聞かれた。求人方法が多様化し、

中部経済新聞 経済レーダー「高まる民間職業紹介利用」

2024年9月13日掲載 株式会社百五総合研究所 地域調査部 主任研究員 谷ノ上千賀子

人材獲得競争が激化する中、自社に必要な人材が確保できる“市場”を見極め“攻める”姿勢が必要だ。