

REPORT 2

三重県内企業における
人手不足の実態と対応策

経済成長の桎梏ともいえる人手不足問題。2024年3月の日銀短観では雇用人員判断DIが1991年以来33年ぶりの不足感を記録した。コロナ禍以後、経済の回復とともに企業の手不足感は再び高まっている。

本稿では、三重県内の人手不足の主な要因と三重県内企業における人手不足の実態、企業の対応策と持続的な成長につなげるための方策等について考察する。

1 深刻化する人手不足

人手不足とは、企業などが業務を行う上で必要な労働力を確保できていない状態を指す。

「我が国経済の最大の構造問題の一つ」、「重大な社会問題」。2024年に内閣府が発表した『年次経済財政報告(経済財政白書)』と厚生労働省が発表した『労働経済白書』では、人手不足をそれぞれこう形容し、その現状と課題について分析している。

人口減少に伴い労働の担い手となる生産年齢人口が大きく減少する中、経済成長を持続させるには人手不足への対応は避けられない課題である。

足元では、コロナ禍を脱し需要が回復する中、全国の法人企業の収益は過去最高(財務省「法人企業統計」、2024年4-6月期)となるなど景気は持ち直し基調にある。24年春闘の賃上げ率は前年をさらに上回り全国で5%を超え33年ぶりの高水準となり、東京圏を中心とする都市部への人口流入が再び進む中、とりわけ、三重県をはじめとする地方においては人手不足が深刻さを増している。

こうした状況を受け、三重県は24年6月に知事を本部長とする全庁体制による「三重県人材確保対策推進本部」を設置し、24年12月には産学官が取り組む中期的な人材確保対策の指針となる「三重県人材確保対策推進方針(仮称)」(中間案)をとり

まとめ、25～28年度の県施策に反映することを発表した。

2 三重県内企業の手不足の実態

① 人手不足の企業は6割強

三重県内で人手不足感を感じている企業は6割強に上る。

百五総合研究所(以下、当社)が2025年1月に三重県内の事業所(以下、企業)を対象に実施した調査では、61.2%の企業が人員は「不足」「やや不足」していると回答した。不足の回答割合から過剰の割合を引いた人員の過不足感指数は+53.8となった。

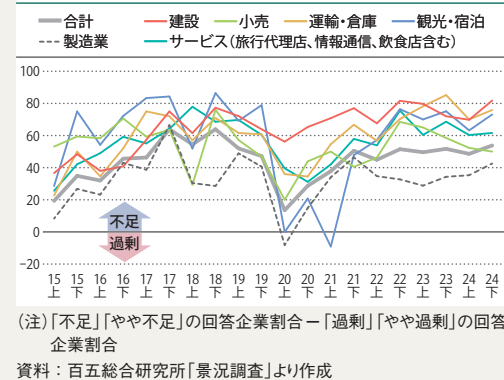
過不足感は、コロナ禍で一時的に低下したものの、足元ではコロナ禍前を超える高い水準となっている。

② 人手不足感はどの業界で強いのか

過不足感指数を業種別にみると、製造業で+42.6、非製造業で+64.8と特に非製造業で高い。

不足感が最も高かったのは「建設」で+81.8に上った。次いで高いのは「運輸・倉庫」(+75.9)、「観光・宿泊」(+73.1)、「サービス」(+61.6)などである。「医療・福祉」関連については当社調査の対象に

三重県内企業の人員の過不足感指数(業種別)



していないが、三重県では人口あたりの医師数や薬剤師数が全国平均を下回っているほか、介護関係職の有効求人倍率は4倍近くで推移するなど、充足している状況にはない。三重県が24年度に事業所向けに実施した調査でも、「医療・福祉」事業所の手不足の割合は7割を超えている。

3 人手不足の要因

① 景気回復と働き方改革

企業など労働需要側における足元の手不足の要因には、コロナ禍での雇用の抑制・調整、コロナ禍終息後の外出需要や企業活動の回復による業務量の増加に加え、2019年4月に施行された働き方改革関連法による時間外労働の上限規制の適用やワークライフバランス意識の広がりなどがある。

例えば、「観光・宿泊」や「サービス」などは雇用抑制と需要回復の影響が大きい。また、「建設」や「運輸・倉庫」、「医療・福祉」については、長時間労働や休暇の取りづらさなどを背景に慢性的に人手不足が続いていることに加え、働き方改革関連法の時間外労働上限規制の猶予期間の終了、いわゆる2024年問題が人手不足に拍車をかけている。

② 生産年齢人口の減少

労働供給面からみると、中長期的な担い手人口の減少がある。

労働意欲の有無にかかわらず国内で労働に主に従事できる15～64歳の人口「生産年齢人口」は、三重県ではここ十数年ほどで大きく減少している。23年10月1日現在の三重県の総人口は10年に比べ6.9%減少したのに対し、生産年齢人口は15.1%減となった。一方、全国では総人口の2.9%減に対し、生産年齢人口は9.5%減にとどまっている。

③ 転出超過

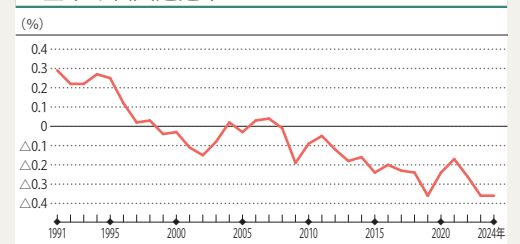
人口減少の要因には、少子化に加えて域外への人口流出もある。

三重県ではコロナ禍以後、県外に転出した人の数が県内に転入してきた人の数を上回る「転出超過」が拡大している。三重県の人口に対する転入超過数の割合を示す「転入超過率」は、19年の△0.35%から、21年はコロナ禍の影響で△0.17%まで改善したが、22年は△0.26%、23年と24年はそれぞれ△0.36%となり、コロナ禍前を上回る転出超過となった。都道府県別にみると、23年は全国ワースト7位、24年は同11位である。

特に、若者世代の転出超過が顕著だ。23年の転入超過率をみると、男性の20代後半と30代前半でそれぞれ全国ワースト3位、30代後半では同1位となり、女性も順に同10位、8位、9位となった。「三重県人材確保対策推進方針(仮称)」(中間案)によると、23年度の県内高等学校卒業生(高卒就職者と大学等進学・卒業後就職者の合計)のうち約4割が県外企業へ就職すると想定されている。

全国で人手不足や賃上げが急速に進む中、より好条件で働ける場を求めて県外への転出が進んで

三重県の転入超過率



いる可能性がある。

④ ジェンダーギャップは全国下位、女性の転出超過数は男性上回る

1999年以降、女性の転出超過数は男性をほぼ上回って推移している。2024年については、20代前半の女性の転出超過数は男性の約1.5倍となった。県外に働きやすさを求める女性が多いのかもしれない。

「三重県人材確保対策推進方針(仮称)」(中間案)では、三重県は経済分野においてジェンダーギャップつまり男女間格差が全国トップクラスに大きいことが指摘されている。三重県の「フルタイムの仕事に従事する男女間の賃金格差」は全国46位、「共働き家庭の家事・育児時間などに使用する時間の男女格差」は41位である。また、女性が働きやすい職場づくりに取り組んでいる企業を認定する制度「えるぼし」や、次世代育成支援対策に取り組む企業の認定制度「くるみん」を取得している県内企業の比率は、いずれも全国平均を下回っている。他の都道府県よりも「女性が働きにくい環境」であることを示唆する指標が多数示されている。

また、「女性の労働者数に占める非正規雇用比率」は全国2位と高く、男性が家計を支え、女性が家を守るという固定的な役割分担意識が根強く残っていることも指摘されている。

④ 正規雇用「採用困難」は7割半ば

企業の採用意欲は高いが、採用活動では苦戦している。

当社の2025年1月調査で、24年度あるいは25年度中に人員を「増やす予定」と回答した企業は23.7%、「増やしたい」は43.1%となり、合わせて7割弱の企業が増員意向を示している。

一方、24年度に採用活動を行った企業のうち「採用は困難」だった企業は、「正規雇用」で74.5%、「非正規雇用」でも55.1%に上った。

20～30代などの若年層を求める企業が圧倒的に

多かったが、採用活動は正規・非正規あわせて、「20歳代」で88.5%、「30歳代」では81.8%が「困難」と回答しており、需給がかみ合っていないことがうかがえる。

県内企業からは、「20、30代の次世代人材が不足」や「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」、「学生数が減少。遠方の学校にアプローチしている」、「新卒採用は工業高校や専門学校からが中心だったが普通科も検討」など、新卒も含めた若年層の採用に苦慮する声が多く聞かれた。

⑤ 人手不足への対応策

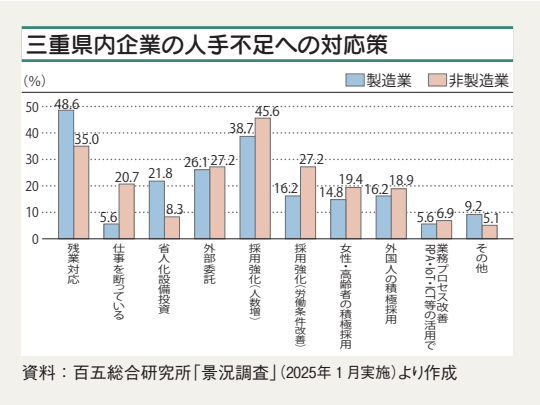
① 三重県内企業の対応

三重県内の企業は、人手不足に対してどのように対応しているのか。

当社2025年1月調査では、製造業では「残業対応」にとどまっている企業が48.6%で最も多く、「採用強化(人数増)」、「外部委託」が続いた。非製造業と比べると「省人化設備投資」が1割強高い。

一方、非製造業で最も高いのは「採用強化(人数増)」(45.6%)である。次いで「残業対応」が高いが、「採用強化(労働条件改善)」や「女性・高齢者の積極採用」など雇用のしくみや対象の見直しを伴う採用強化策を進める企業も多く、切迫感がうかがえる。

なお、非製造業では約2割が人手不足で「仕事



を断っている」とし、建設や人材派遣、ビルメンテナンス、飲食店、運輸・倉庫などで、高まる需要に応えられず機会損失につながっているケースがみられた。

② 企業の持続的成長のために

企業が人手不足に対応するためには、多角的なアプローチが必要である。

① 省力化投資、業務効率化

定型作業を自動化するRPAなどのデジタル化や、人手に依存しないオペレーションの構築、ロボットの導入など省人化・省力化への期待は大きい。

25年1月調査では、省人化投資に「今後取り組む予定がある」企業は16.7%だったが、「今後できれば取り組みたい」は40.2%に上った。政府は24年度から引き続き、カタログから選ぶ省力化に資する汎用製品やITツールの導入支援、省力化のためのシステム構築支援など、中小企業の省力化投資支援を強化する構えだ。

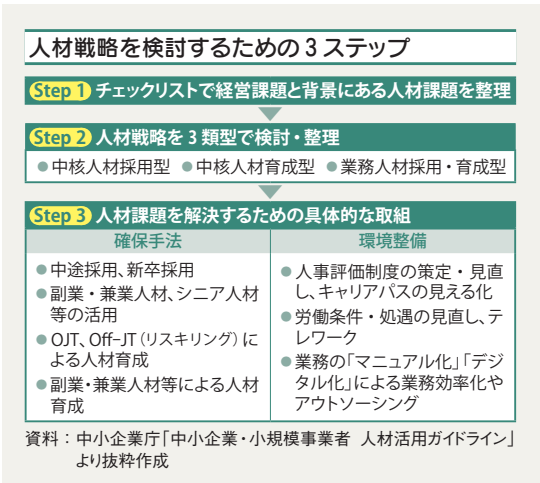
省人化・省力化投資などの導入過程では、自ずと業務の標準化や見直しのプロセスと連動して検討することとなる。人手不足の解消に加え、全体の業務の効率化や生産性向上につながる効果も期待される。

② 新たな担い手に目をむけ、働く環境を見直す

働きやすい環境づくりを行うことも肝要である。労働力として確保・活用し切れていない女性にフォーカスし、男女ともに育児と仕事を両立できるような分業体制の構築や、リモートワークの積極活用などフルタイム以外のワークスタイルの許容、長時間労働の是正などの対応が考えられる。また、改正高年齢者雇用安定法により70歳までの就業機会の確保が努力義務となったことを受け、高年齢者の「働きやすさ」に寄り添って体制・環境を見直し、その経験・能力を活用していくことも有効である。多様な働き方を想定し可能とする職場環境は、生産性の向上、若者や広域エリアからの優秀な人材の獲得、既存従業員の定着にもつながるだろう。

③ 求人方法・経路の見直し

当社が24年7月に県内企業に実施した調査では、求人にあたり、公共職業安定所より、民間の職業紹介事業者によるあっせんや求人広告などを利用する頻度が高まっている企業が多いことがわかった。「地元採用が困難で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」、「有料でも求人のアイデアがほしい」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、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」姿勢が必要である。



中小企業庁は「中小企業・小規模事業者 人材活用ガイドライン」(23年6月)の中で、経営課題と連動した人材戦略が重要としている。経営課題とその背景にある人材課題を一体的に洗い出し、それを解決するための戦略の方向性を、求める人材のレベルと採用か育成か確保の方法で類型化して整理し、それに応じた具体的な取り組みの検討・実行が重要としている。ガイドラインでは、検討の具体的な手順のほか、サポート機関や支援制度・ツールなども紹介しており、参考となる。

人材獲得は企業が競争力を強化し生き残るための生命線である。賃上げなど採用条件の強化のみならず、デジタルを活用し、業務の効率化・省力化を進め、生産性向上を図り、人を魅きつける魅力的な職場づくりが求められる。(谷ノ上千賀子)