

レポート

3 人手不足時代の 人材確保策

(一財)和歌山社会経済研究所
主任研究員

藤本 迪也



1. 和歌山県内事業者の人手不足状況とその影響

(1) 県内事業者の人手不足感

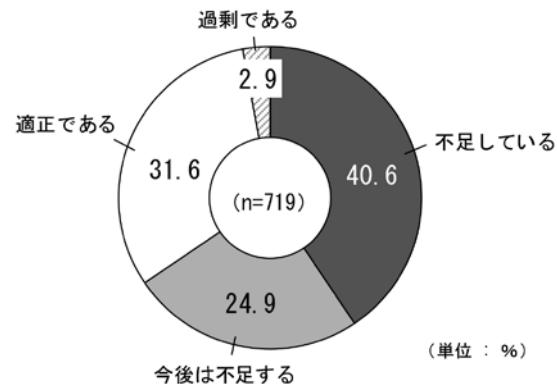
- 人手不足を要因とする倒産件数が過去最多に

東京商工リサーチが昨年10月に発表した2024年度上半期（4～9月）の全国企業倒産件数（負債額1千万円以上）のうち、人手不足を要因とする件数は148件に達し、比較可能な2013年以降としては上半期の過去最多となつた。

- 県内事業者の約6割が「人手不足」を課題と認識

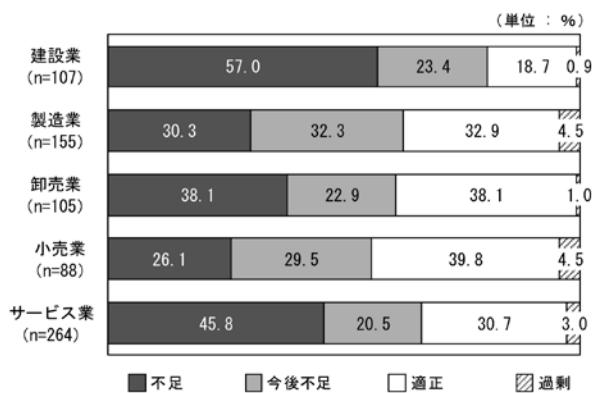
全国的に人手不足感が強まる中で、和歌山県内事業者を対象とした当研究所の「景気動向調査」（2023年12月実施）によると、40.6%の事業者が「人手不足」と回答し、24.9%が「今後は不足する」としている。今後の見通しを含めると、約6割の事業者が人手不足を課題として認識する状況にある。産業別では、建設業で「不足」とする回答が57.0%と最も多くなっており、サービス業の45.8%、卸売業の38.1%が続く。業種別では、旅館・ホテル業、運輸業、総合工事業などで「不足」とする回答が6割超を占めた。

図表1 和歌山県内事業者の人手不足状況
(全産業)



(資料) 和歌山社会経済研究所「景気動向調査」
(2023年12月実施)

図表2 和歌山県内事業者の人手不足状況
(産業別)



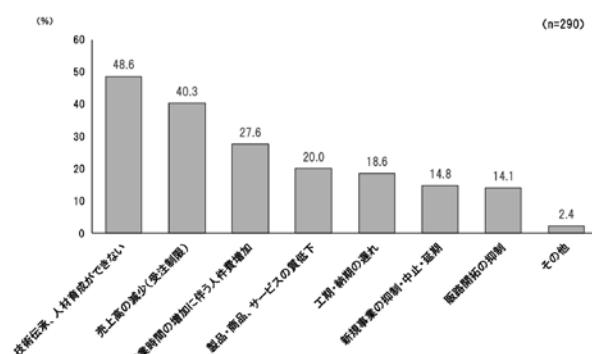
(資料) 和歌山社会経済研究所「景気動向調査」
(2023年12月実施)

(2) 人手不足がもたらす影響

○ 人手不足により多くの事業者が「人材育成 ができない」「売上減少」となっている

人手が「不足」していると回答した県内事業者に対して、その影響を質問したところ(図表3)、「技術伝承、人材育成ができない」とする回答が48.6%で最も多く、続いて「売上高の減少(受注制限)」(40.3%)、「残業時間の増加に伴う人件費増加」(27.6%)との回答が多く見られた。

図表3 人手不足がもたらす経営への影響



(資料) 和歌山社会経済研究所「景気動向調査」
(2023年12月実施)

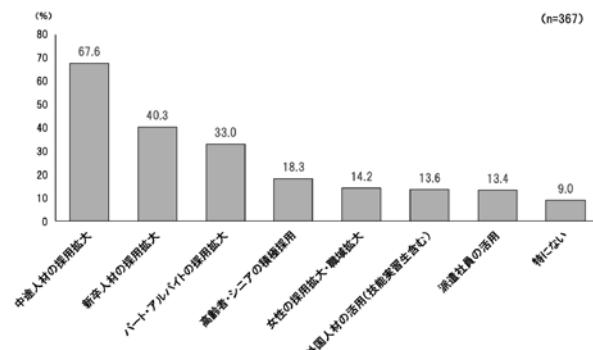
2. 人手不足解消に向けた県内事業者の取り組み

(1) 人材確保に向けた取り組み

○「中途人材の採用拡大」に注力する県内事業者が多い

人手不足に悩む県内事業者が多い中で、人材確保に向けた取り組みを質問したところ、「中途人材の採用拡大」(67.6%)が最も多く、「新卒人材の採用拡大」(40.3%)、「パート・アルバイトの採用拡大」(33.0%)が後に続く。

図表4 人材確保に向けた取り組み



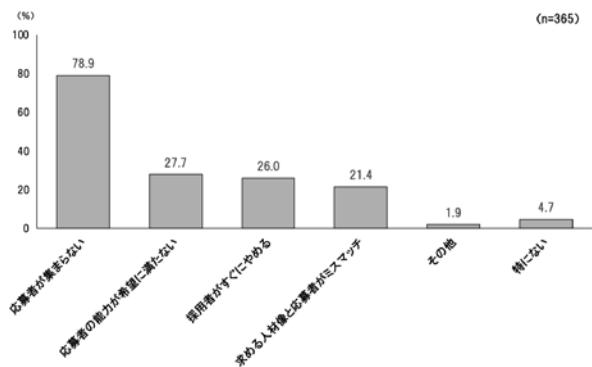
(資料) 和歌山社会経済研究所「景気動向調査」
(2023年12月実施)

(2) 人材確保に向けた課題

○ 多くの事業者が「応募者が集まらない」と回答

人材確保に注力する事業者に、その取り組みにおける課題を質問したところ、「応募者が集まらない」とする回答が78.9%で最も多くなっている。また、応募者が集まつたとしても、「応募者の能力が希望に満たない」(27.7%)、「採用者がすぐにやめる」(26.0%)、「求める人材像と応募者がミスマッチ」(21.4%)といった課題も見られた。

図表5 人材確保における課題



(資料) 和歌山社会経済研究所「景気動向調査」
(2023年12月実施)

3. 人材確保に向けた全国の優良事例

(1) 「中小企業・小規模事業者的人材活用ガイドライン」(中小企業庁)

人手不足感が強まる中で、各事業者は人材確保に取り組んでいるが、人口減少・少子高齢化の中で、「応募者が集まらない」といった課題に直面している。国は学識経験者、企業

経営者、支援団体・支援機関職員からなる「中小企業・小規模事業者の人手不足対応研究会」を立ち上げ、対応策の検討に着手した。そして、中小・小規模事業者による人手不足への対応指針を示した「中小企業・小規模事業者の人手不足対応ガイドライン」を2016年に発表し、2度の改訂の後、現在は「中小企業・小規模事業者の人材活用ガイドライン」として公表している。

ガイドラインでは、経営問題の一つとして「人手不足・人材確保」に対処するのではなく、あらゆる経営問題の背景に「人手不足・人材確保」を含む「人材活用」(そのための「人材戦略」)の出来不出来があると指摘している。そして、「経営課題と連動した戦略的な人材活用が事業継続の鍵」であるとして、経営者自らが人材を柱に経営戦略を練る必要があると説き、人材活用の3ステップを提起した。

図表6 「中小企業・小規模事業者的人材活用ガイドライン」における人材活用の3ステップ



(資料) 中小企業庁「中小企業・小規模事業者的人材活用ガイドライン」

(2) 人材確保に関する取り組み例

以下では、中小企業庁「中小企業・小規模事業者的人材活用事例集」から、県内事業者にとって参考になる事例を紹介する。取り上

げる事例については、県内事業者において実施例の多い「中途採用」、「労働条件・待遇の見直し、テレワーク」をテーマとする。

図表7 人材確保に関する取り組み例

取り組み区分 () 内は業種区分	事例詳細
中途採用 (建設業)	<ul style="list-style-type: none"> リフォーム事業に女性視点を取り入れるため、女性採用を強化 <u>女性の働きやすさ向上のためテレワークを導入</u> 女性従業員の取りまとめ役としてシニア人材を採用
中途採用 (製造業)	<ul style="list-style-type: none"> 下請型から技術開発志向の製造業への転換を図るため、<u>大学との共同研究を実施</u>（大学院卒の高度人材獲得につながる） 従業員の技術向上を図るため、<u>博士号取得奨励</u>
(医療・福祉) 労働条件見直し	<ul style="list-style-type: none"> 介護業界共通の課題である「高い離職率」を低下させるため、<u>社内アンケートと面談により、労務環境に関する不満を聴取</u> 同業他社と連携し、人材を紹介し合える関係を構築 (例) 市外に転出する従業員に転入先の介護施設を紹介
労働条件見直し (サービス業)	<ul style="list-style-type: none"> 育休中の従業員に対して、<u>子連れ出勤</u>を認め、早期復帰を促す <u>テレワークや副業も認め</u>、働き方の選択肢を増やし、新たな人材採用につなげた

(資料) 中小企業庁「中小企業・小規模事業者の人材活用事例集」

4. まとめ

本稿では、県内事業者の人手不足の状況や人材確保に向けた取り組み状況について整理し、「中小企業・小規模事業者の人材活用事例集」(中小企業庁)を参考に、人材確保に向けた取り組み例を紹介した。県内事業者の多くが人手不足に悩まされる中で、「売上減少」、「技術伝承や人材育成が進まない」といった悪影響にも見舞われている。このような課題を解決するためにも、前節で紹介した事例などを参考に人材確保策を推進するとともに、IT機器・ITシステムの導入・活用や業務内容・手順・やり方の見直しを通じた業務効率の向上を併せて進めていくことが一層重要になっている。